

分科会及び部会等の審議状況の詳細

(令和6年11月29日時点)

参考資料 4 - 1	労働基準局関係	3
参考資料 4 - 2	職業安定局関係	108
参考資料 4 - 3	雇用環境・均等局関係	259
参考資料 4 - 4	人材開発統括官関係	390
参考資料 4 - 5	政策統括官（総合政策担当）関係.....	444

労働基準局関係

厚生労働省発基 0730 第 1 号

令和 6 年 7 月 30 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



別紙「労働者災害補償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。

労働者災害補償保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 労働者災害補償保険法施行規則の一部改正

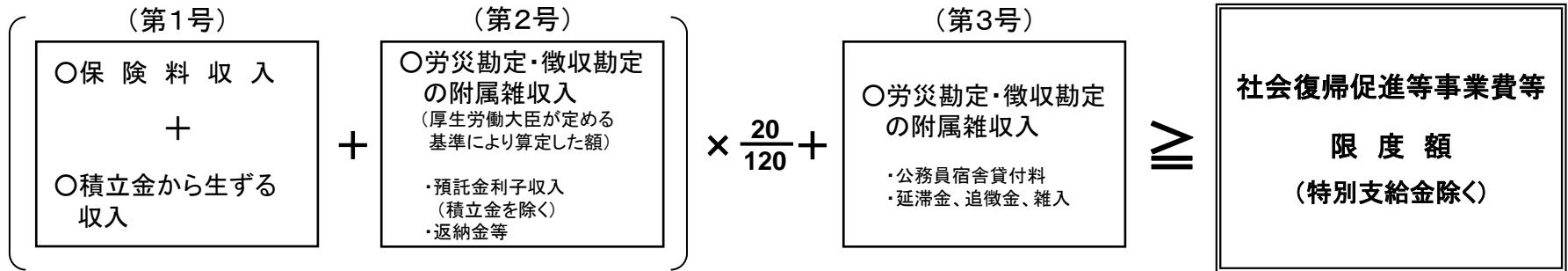
社会復帰促進等事業（特別支給金の支給に関する事業を除く。）に要する費用及び労働者災害補償保険事業の事務費に充てるべき額について、その限度額の算出に当たり定められている、労働者災害補償保険に係る労働保険料の額及び労働保険特別会計の労災勘定の積立金から生ずる収入の額並びに同勘定の附属雑収入の額及び同会計の徴収勘定から労災勘定へ繰り入れられる附属雑収入の額（厚生労働大臣が定める基準により算定した額に限る。）の合計額に乗ずる割合を、百二十五分の二十五（現行百二十分の二十）とすること。

第二 施行期日

この省令は、公布の日から施行すること。

社会復帰促進等事業等に要する費用について

○社会復帰促進等事業及び事務費に充てるべき限度額(労働者災害補償保険法施行規則第43条)



○社会復帰促進等事業費等の推移

(単位:億円(※1))

労災保険料平均料率	第1号 + 第2号	第3号	社会復帰促進等事業費等限度額	社会復帰促進等事業費等所要額	限度額に対する所要額の割合(%) (※2)	
	保険料収入等	雑入等				
4.5 / 1,000 ↓ 4.4 / 1,000	令和3年度決算額	9,768	45	1,673	1,449	《85.5%》 86.6(%)
	令和4年度決算額	9,818	56	1,693	1,451	《83.1%》 85.7%
	令和5年度予算額	10,326	45	1,766	1,663	《87.7%》 94.2%
	令和6年度予算額	10,649	54	1,828	1,761	96.3%
	上段: 限度額 20/120 下段: 限度額 25/125			2,184		80.7%
令和7年度見込額(※3)	10,473	46	1,792			
上段: 限度額 20/120 下段: 限度額 25/125			2,141			

特例省令期間

(※1) 計数は、それぞれ四捨五入によっているもので、端数において合計とは一致しないものがある。

(※2) 《 》は、未払賃金立替払事業に要する費用を除いて算出した割合である(令和3年度から令和5年度までは限度額の枠外とする特例省令を措置)。

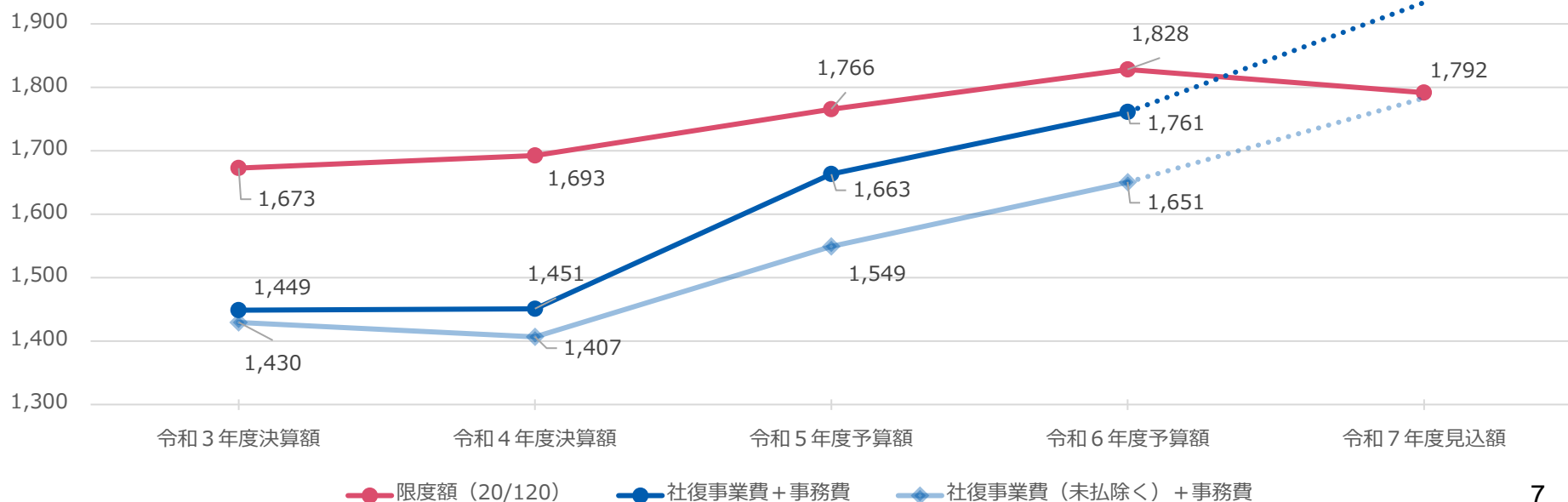
(※3) 令和7年度見込額については、現在調整中であり、今後変動があり得る。

【参考】令和7年度における社会復帰促進等事業費及び事務費の所要額増について

令和7年度における社会復帰促進等事業費及び事務費の所要額については、以下の事由により、令和6年度予算より大きく伸びる見込みとなっている。

- ▶ 未払賃金立替払の実績額が令和6年度に入り、前年同期のおよそ1.5倍に伸びており、令和7年度も現在の傾向が続く恐れがあるため、未払賃金立替払事業費補助金の所要額が大きく伸びる見込み。
- ▶ 昨今の人件費高騰、物価高、円安の影響や行政デジタル化の流れを受けて、システム関連経費が年々伸びているが、特に労働基準行政情報システムについては、上記の事情に加え、システム更改による運用経費と法令改正等に対応するための改修経費が伸びるため、システム関連経費全体で所要額が大きく伸びる見込み。
- ▶ 昨今の賃上げの流れにより、公務員給与も人事院勧告により毎年賃上げが続いているが、特に相談員等経費は同一労働同一賃金の流れもあり、所要額が大きく伸びる見込み。
- ▶ 徴収勘定繰入（事務費相当分）においても、システム関連経費増や人件費の増により、所要額が大きく伸びる見込み。

（推移イメージ）



厚生労働省発基安0321第80号

令和 6 年 3 月 2 1 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



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

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱

第一 労働安全衛生規則の一部改正

一 新規化学物質の名称、有害性の調査の結果等の届出手続の電子化

労働安全衛生法（以下「法」という。）第五十七条の四第一項の規定による厚生労働大臣への届出の方法について、様式第四号の三による届書に、当該届出に係る同項に規定する新規化学物質（以下「新規化学物質」という。）について行った労働安全衛生規則第三十四条の三第一項に規定する有害性の調査の結果、当該有害性の調査が同条第二項の厚生労働大臣が定める基準を具備している試験施設等において行われたことを証する情報及び当該新規化学物質について予定されている製造又は取扱いの方法（以下「有害性調査結果等」という。）を記載した書面を添えて提出する方法から、電子情報処理組織を使用して、当該新規化学物質の名称その他の当該新規化学物質に関する事項等及び有害性調査結果等の内容を記録した電磁的記録を提出する方法に改めること。ただし、電子情報処理組織による届出が著しく困難な場合は、様式第四号の三による届書に、有害性調査結果等を記載した書面を添えて提出することをもって代えることができるものとする。

二 新規化学物質に係る厚生労働大臣の確認の申請手続等の電子化

1 法第五十七条の四第一項第一号の厚生労働大臣の確認の申請の方法について、一に準じた改正を行うこと。

2 1の確認を受けた事業者が行うこととされている、1の申請に係る事項に変更を生じた場合における厚生労働大臣への届出の方法について、一に準じた改正を行うこと。

3 法第五十七条の四第一項第二号及び労働安全衛生法施行令第十八条の四の厚生労働大臣の確認の申請の方法について、一に準じた改正を行うこと。

三 新規化学物質の名称の公表に係る官報掲載の廃止

法第五十七条の四第三項の規定による新規化学物質の名称の公表の方法について、三月以内ごとに一回、定期に、官報に掲載することにより行う方法から、三月以内ごとに一回、定期に、インターネットの利用その他の適切な方法により行う方法に改めること。

四 その他所要の改正を行うこと。

第二 施行期日等

一 施行期日

この省令は、令和八年七月一日から施行すること。ただし、第一の三については令和六年七月一日から、二については令和七年一月一日から施行すること。

二 経過措置

第一の一の届出又は第一の二の1若しくは3の確認の申請をしようとする者は、この省令の施行の日前においても、この省令による改正後の労働安全衛生規則第三十四条の四又は第三十四条の五、第三十条の八若しくは第三十四条の十の規定の例により、その届出又は申請を行うことができるものとする
こと。

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要①

1. 改正の趣旨

- 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）第57条の4第1項においては、**新規化学物質を製造し、又は輸入しようとする事業者は**、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の定める基準に従って**有害性の調査を行い、当該新規化学物質の名称、有害性の調査の結果その他の事項を厚生労働大臣に届け出なければならない**こととされており、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34条の4において、届出に必要な書面を定めている。
 - また、**法第57条の4第1項**ただし書きの規定に基づき、**同項第1号又は第2号の規定に基づく厚生労働大臣の確認を受けた場合**、又は**労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号）第18条の4の規定に基づく厚生労働大臣の確認を受けた場合**には、法第57条の4第1項の届出は不要とされているところ、安衛則第34条の5、第34条の8又は第34条の10において、確認の申請に必要な書面を定めている。加えて、安衛則第34条の5の規定に基づく厚生労働大臣の確認を受けた事業者は、同条の申請書又は書面に記載された**事項に変更が生じたときは**、安衛則第34条の6の規定に基づき、**遅滞なく、文書で、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない**とされている。
 - 厚生労働大臣は、**法第57条の4第1項の規定による届出があった場合には**、同条第3項の規定に基づき、**届出があった新規化学物質の名称を公表**することとされており、安衛則第34条の14第2項において、**当該公表は、3月以内ごとに1回、定期的に、官報に掲載することにより行う**こととされている。
 - 今般、近年のDX化の推進を踏まえ、**これらの届出及び申請について、電子申請を原則とする仕組みへ見直す**とともに、**従来、官報公示により行っていた新規化学物質の名称の公表をインターネットの利用その他の適切な方法により行うこととする**ため、安衛則について、所要の改正を行う。
- ※ 本制度による届出・申請を行う事業者は、化学物質の新規開発、有害性の調査等を行うことができる専門技術的能力を有する事業者であることから、電子申請を行う基盤が整っている。

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要②

2. 改正の概要

(1) 新規化学物質の有害性の調査の結果等の届出又は申請の原則電子化

安衛則第34条の4、第34条の5、第34条の6、第34条の8及び第34条の10に基づく届出又は申請については、電子情報処理組織（情報通信技術を活用した行政の推進等に関する法律（平成14年法律第151号）第6条第1項に規定する電子情報処理組織をいう。以下同じ。）**を使用して行うこととする。ただし、電子情報処理組織による届出又は申請が著しく困難な場合は、引き続き、書面での届出又は申請を行うことができることとする。**

(2) 新規化学物質の名称公表方法の変更

安衛則第34条の14第2項の規定による**新規化学物質の名称の公表は、3月以内ごとに1回、定期に、インターネットその他の適切な方法により公表することとする。**

(3) その他所要の改正を行う。

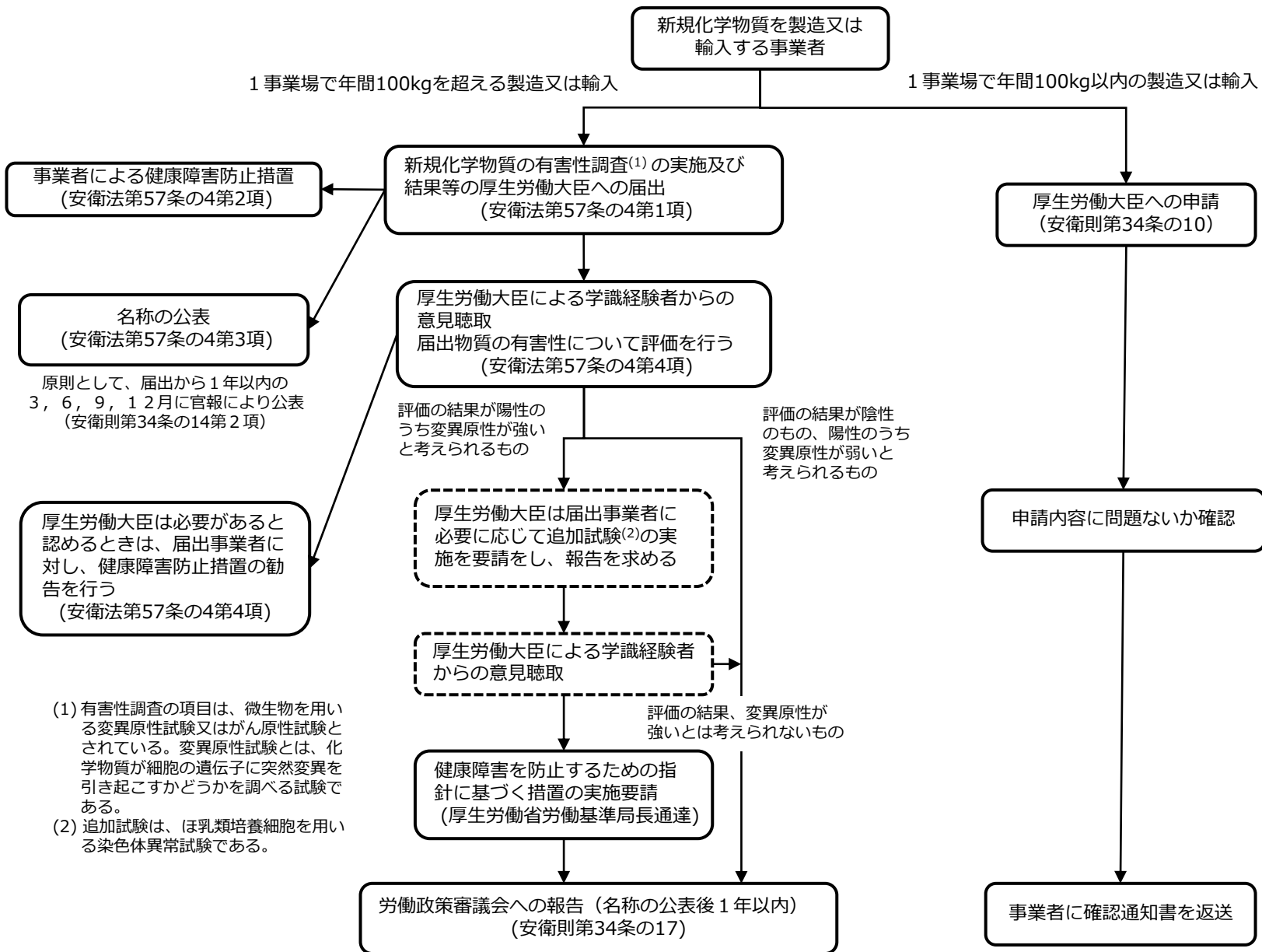
3. 公布日等

(1) 公布日：令和6年4月中旬（予定）

(2) 施行日：令和8年7月1日（2.（2）の規定は令和6年7月1日）

(3) **令和7年1月1日以降、この省令の施行日前においても、2（1）の規定の例により、安衛則第34条の4、第34条の5、第34条の6、第34条の8及び第34条の10に規定する届出又は申請を行うことができる。**

現在の安衛法に基づく新規化学物質関連手続き制度の概要



過去5年分の新規化学物質届出・申請状況（年別届出・申請件数）

1. 新規化学物質製造・輸入届出件数

※現在は全て書面で受け付けている

	R1	R2	R3	R4	R5
製造	767	677	837	607	636
輸入	243	178	232	141	142
合計	1,010	855	1,069	748	778

2. 少量新規化学物質製造（輸入）確認申請件数（物質数）

	R1	R2	R3	R4	R5
書面	1,636 (9,821)	1,642 (11,327)	1,511 (9,346)	1,195 (9,031)	1,097 (7,009)
電子	2,730 (5,436)	2,122 (4,518)	3,133 (6,048)	2,427 (6,617)	1,303 (7,737)
合計	4,366 (15,257)	3,764 (15,845)	4,644 (15,394)	3,622 (15,648)	2,400 (14,746)

(参考) 参照条文①

○労働安全衛生法

(化学物質の有害性の調査)

第五十七条の四 化学物質による労働者の健康障害を防止するため、既存の化学物質として政令で定める化学物質（第三項の規定によりその名称が公表された化学物質を含む。）以外の化学物質（以下この条において「新規化学物質」という。）を製造し、又は輸入しようとする事業者は、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の定める基準に従つて有害性の調査（当該新規化学物質が労働者の健康に与える影響についての調査をいう。以下この条において同じ。）を行い、当該新規化学物質の名称、有害性の調査の結果その他の事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。ただし、次の各号のいずれかに該当するときその他政令で定める場合は、この限りでない。

- 一 当該新規化学物質に関し、厚生労働省令で定めるところにより、当該新規化学物質について予定されている製造又は取扱いの方法等からみて労働者が当該新規化学物質にさらされるおそれがない旨の厚生労働大臣の確認を受けたとき。
 - 二 当該新規化学物質に関し、厚生労働省令で定めるところにより、既に得られている知見等に基づき厚生労働省令で定める有害性がない旨の厚生労働大臣の確認を受けたとき。
 - 三 当該新規化学物質を試験研究のため製造し、又は輸入しようとするとき。
 - 四 当該新規化学物質が主として一般消費者の生活の用に供される製品（当該新規化学物質を含有する製品を含む。）として輸入される場合で、厚生労働省令で定めるとき。
- 2 有害性の調査を行つた事業者は、その結果に基づいて、当該新規化学物質による労働者の健康障害を防止するため必要な措置を速やかに講じなければならない。
 - 3 厚生労働大臣は、第一項の規定による届出があつた場合（同項第二号の規定による確認をした場合を含む。）には、厚生労働省令で定めるところにより、当該新規化学物質の名称を公表するものとする。
 - 4 厚生労働大臣は、第一項の規定による届出があつた場合には、厚生労働省令で定めるところにより、有害性の調査の結果について学識経験者の意見を聴き、当該届出に係る化学物質による労働者の健康障害を防止するため必要があると認めるときは、届出をした事業者に対し、施設又は設備の設置又は整備、保護具の備付けその他の措置を講ずべきことを勧告することができる。
 - 5 前項の規定により有害性の調査の結果について意見を求められた学識経験者は、当該有害性の調査の結果に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。ただし、労働者の健康障害を防止するためやむを得ないときは、この限りでない。

(参考) 参照条文②

○労働安全衛生法施行令

(法第五十七条の四第一項ただし書の政令で定める場合)

第十八条の四 法第五十七条の四第一項ただし書の政令で定める場合は、同項に規定する新規化学物質（以下この条において「新規化学物質」という。）を製造し、又は輸入しようとする事業者が、厚生労働省令で定めるところにより、一の事業場における一年間の製造量又は輸入量（当該新規化学物質を製造し、及び輸入しようとする事業者にあつては、これらを合計した量）が百キログラム以下である旨の厚生労働大臣の確認を受けた場合において、その確認を受けたところに従つて当該新規化学物質を製造し、又は輸入しようとするときとする。

○労働安全衛生規則

(新規化学物質の名称、有害性の調査の結果等の届出)

第三十四条の四 法第五十七条の四第一項の規定による届出をしようとする者は、様式第四号の三による届書に、当該届出に係る同項に規定する新規化学物質（以下この節において「新規化学物質」という。）について行つた前条第一項に規定する有害性の調査の結果を示す書面、当該有害性の調査が同条第二項の厚生労働大臣が定める基準を具備している試験施設等において行われたことを証する書面及び当該新規化学物質について予定されている製造又は取扱いの方法を記載した書面を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

(労働者が新規化学物質にさらされるおそれがない旨の厚生労働大臣の確認の申請等)

第三十四条の五 法第五十七条の四第一項第一号の確認を受けようとする者は、当該確認に基づき最初に新規化学物質を製造し、又は輸入する日の三十日前までに様式第四号の四による申請書に、当該新規化学物質について予定されている製造又は取扱いの方法を記載した書面を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

第三十四条の六 前条の確認を受けた事業者は、同条の申請書又は書面に記載された事項に変更を生じたときは、遅滞なく、文書で、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

(参考) 参照条文③

○労働安全衛生規則

(新規化学物質の有害性がない旨の厚生労働大臣の確認の申請)

第三十四条の八 法第五十七条の四第一項第二号の確認を受けようとする者は、当該確認に基づき最初に新規化学物質を製造し、又は輸入する日の三十日前までに様式第四号の四による申請書に、当該新規化学物質に関し既に得られている次条の有害性がない旨の知見等を示す書面を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

(少量新規化学物質の製造又は輸入に係る厚生労働大臣の確認の申請等)

第三十四条の十 令第十八条の四の確認を受けようとする者は、当該確認に基づき最初に新規化学物質を製造し、又は輸入する日の三十日前までに様式第四号の四による申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。

(通知)

第三十四条の十二 厚生労働大臣は、第三十四条の五、第三十四条の八及び第三十四条の十の申請書を受理したときは、遅滞なく、審査を行い、その結果を申請者に通知するものとする。

(新規化学物質の名称の公表)

第三十四条の十四 法第五十七条の四第三項の規定による新規化学物質の名称の公表は、同条第一項の規定による届出の受理又は同項第二号の確認をした後一年以内に（当該新規化学物質に関して特許法（昭和三十四年法律第百二十一号）第三十六条第一項の規定による願書の提出がなされている場合にあつては、同法第六十四条第一項の規定による出願公開又は同法第六十六条第三項の規定による特許公報への掲載がなされた後速やかに）、次項に定めるところにより行うものとする。

2 新規化学物質の名称の公表は、三月以内ごとに一回、定期的に、官報に掲載することにより行うものとする。

(労働政策審議会への報告)

第三十四条の十七 厚生労働大臣は、法第五十七条の四第四項の規定により新規化学物質の有害性の調査の結果について学識経験者の意見を聴いたときは、その内容を、同条第三項の規定による当該新規化学物質の名称の公表後一年以内に、労働政策審議会に報告するものとする。

(参考) 参照条文④

○情報通信技術を活用した行政の推進等に関する法律

(電子情報処理組織による申請等)

第六条 申請等のうち当該申請等に関する他の法令の規定において書面等により行うことその他のその方法が規定されているものについては、当該法令の規定にかかわらず、主務省令で定めるところにより、主務省令で定める電子情報処理組織（行政機関等の使用に係る電子計算機（入出力装置を含む。以下同じ。）とその手続等の相手方の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。次章を除き、以下同じ。）を使用する方法により行うことができる。

- 2 前項の電子情報処理組織を使用する方法により行われた申請等については、当該申請等に関する他の法令の規定に規定する方法により行われたものとみなして、当該法令その他の当該申請等に関する法令の規定を適用する。
- 3 第一項の電子情報処理組織を使用する方法により行われた申請等は、当該申請等を受ける行政機関等の使用に係る電子計算機に備えられたファイルへの記録がされた時に当該行政機関等に到達したものとみなす。
- 4 申請等のうち当該申請等に関する他の法令の規定において署名等を行うことが規定されているものを第一項の電子情報処理組織を使用する方法により行う場合には、当該署名等については、当該法令の規定にかかわらず、電子情報処理組織を使用した個人番号カード（行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成二十五年法律第二十七号）第二条第七項に規定する個人番号カードをいう。第十一条において同じ。）の利用その他の氏名又は名称を明らかにする措置であつて主務省令で定めるものをもって代えることができる。

厚生労働省発基安0321第81号

令和 6 年 3 月 2 1 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



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

労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案要綱

第一 労働安全衛生規則の一部改正

一 立入禁止に係る措置等の対象拡大

1 事業者が、自動送材車式帯のこ盤を使用する作業場、車両系荷役運搬機械等を使用する作業場その他の作業場において、危険が発生するおそれのある箇所立ち入ることを禁止する措置の対象者として、労働者以外の当該作業場において作業に従事する者を追加すること。

2 1の措置の方法の例として、禁止する旨を見やすい箇所に表示することを規定するとともに、事業者は、1の作業場のうち立ち入ることの禁止及びその旨の表示が義務付けられていたものにおいて、表示以外の方法により1の措置を講じたときは、1の措置を講じた箇所が立入禁止である旨を見やすい箇所に表示しなければならないものとする。

3 1の作業場において作業に従事する者は、1の措置により立ち入ることを禁止された箇所に立ち入ってはならないものとする。

4 踏切橋や昇降するための設備等が設けられた作業場において作業に従事する者は、当該設備を使用

しなければならないものとする。

二 搭乗禁止に係る対象者の拡大

1 事業者が、立旋盤、プレーナー等を使用する作業場、車両系荷役運搬機械等を用いて作業を行う作業場その他の作業場において当該機械等を運転する場合に、危険が発生するおそれのある箇所に乗せてはならない者として、労働者以外の当該作業場において作業に従事する者を追加すること。

2 1の作業場において作業に従事する者は、1の危険が発生するおそれのある箇所に乗ってはならないものとする。

三 退避等に係る措置の対象拡大

1 事業者が、ずい道等の建設の作業を行う場合、土石流危険河川において建設工事の作業を行う場合その他の場合において、労働災害発生の急迫した危険等があるときは、直ちに安全な場所に退避させなければならない措置の対象者として、労働者以外の当該作業に従事する者を追加すること。

2 事業者は、ずい道等の建設の作業を行う場合において、同時に就業する者（労働者以外の当該作業に従事する者を含む。）の人数と同数以上の避難用器具を適当な場所に備え、常時有効かつ清潔に保

持しななければならないものとし、その備付け場所及び使用方法を労働者以外の者を含む関係者に対し、周知しなければならないものとする。

3 事業者が、切羽までの距離が一定以上となる道等の建設の作業を行う場合等において、特定の期間内に一回、及びその後六月以内ごとに一回、避難等の訓練を行わなければならない措置の対象者として、労働者以外の関係者を追加すること。

4 事業者が、土石流危険河川において建設工事の作業を行う場合において、サイレン、非常ベル等の警報用の設備及び登り栈橋、はしご等の避難用の設備を設け、その設置場所等を周知させなければならない対象者として、労働者以外の当該作業に関係する者を追加するものとする。

四 火気使用の禁止に係る措置の対象拡大

1 事業者は、火薬又は爆薬を装填するとき、その付近で発破の業務に従事する者（労働者を除く。）の裸火の使用又は喫煙について、禁止する旨を見やすい箇所に表示することその他の方法により禁止しなければならないものとともに、当該発破の業務に従事する者は、火薬又は爆薬の装填が行われる付近で裸火の使用又は喫煙を行ってはならないものとする。

2 事業者が、火気を使用することを禁止する措置の方法の例として、禁止する旨を見やすい箇所に表示することを規定するとともに、事業者は、火気を使用することの禁止及びその旨の表示が義務付けられていた場所において、表示以外の方法により当該措置を講じたときは、当該措置を講じた場所が火気を使用することが禁止されている旨を見やすい箇所に表示しなければならないものとする。

3 危険物以外の可燃性の粉じん、火薬類、多量の易燃性の物又は危険物が存在して爆発又は火災が生ずるおそれのある場所において作業に従事する者は、点火源となるおそれのある機械等又は火気の使用をしてはならないものとする。喫煙所及びストーブその他火気を使用する場所においては、作業に従事する者は、みだりに喫煙、採だん、乾燥等の行為をしてはならないものとする。

五 悪天候時の作業禁止に係る対象者の拡大
事業者は、強風、大雨、大雪等の悪天候のため、車両系木材伐出機械を用いる作業、林業架線作業その他の作業の実施について危険が予想されるときは、労働者以外の者を含め、当該作業を行わせてはならないものとする。

六 その他所要の改正を行うこと。

第二 ボイラー及び圧力容器安全規則の一部改正

一 立入禁止に係る措置の対象拡大

第一の一の2に準じた改正を行うこと。

二 その他所要の改正を行うこと。

第三 クレーン等安全規則の一部改正

一 立入禁止に係る措置の対象拡大

第一の一の1及び2に準じた改正を行うこと。

二 搭乗禁止に係る対象者の拡大

1 事業者が、クレーン、移動式クレーン又はデリックを使用する作業場において当該機械を運転する場合に、運搬し、又はつり上げて作業させてはならない者として、労働者以外の当該作業場において作業に従事する者を追加すること。

2 事業者が、建設用リフト又は簡易リフトを使用する作業場において当該機械を運転する場合に、当該機械の搬器に乗せてはならない者として、労働者以外の当該作業場において作業に従事する者を追

加すること。

3 2の作業場において作業に従事する者は、2の搬器に乗ってはならないものとする。

三 悪天候時の作業禁止に係る対象者の拡大

第一の五に準じた改正を行うこと。

四 その他所要の改正を行うこと。

第四 ゴンドラ安全規則の一部改正

第一の一の1及び2に準じた改正を行うこと。

第五 施行期日

この省令は、令和七年四月一日から施行すること。

関係省令の改正の趣旨等 ①

- 令和5年10月にまとめられた「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」報告書（次ページ）に基づき、労働安全衛生規則等の改正について検討を行うこととする。
- 今回の改正においては、基本的には、作業から生ずる危険性ではなく、作業を行う場所に起因する危険性に対処するものについて改正を行うものとし、具体的には以下のとおりとしてはどうか。
 - ・ 安衛法第20条、第21条及び第25条を根拠とする関係省令の条文のうち「場所の管理権原に基づく、退避、立入禁止等、火気使用禁止、悪天候時の作業禁止」に係る規定について改正を行う。
 - ・ 安衛法第23条ほかを根拠とするものは改正対象としない。
- また、同報告書においては、安衛法第20条及び第21条を根拠とする関係省令の条文であっても、立入禁止等に含まれない「保護具」や「作業方法」の規定については、今般は改正を行わない（別途、ガイドライン等で周知の推奨等を行う）こととされているため、今般の改正の対象としないこととしてはどうか。

(参考) 「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」報告書 (抄)

3 個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討結果

3-2 個人事業者等の危険有害作業に係る災害を防止するための対策

(4) 個人事業者等に作業の一部を請け負わせる事業者による対策

【個人事業者等に対する「退避」や「立入禁止等」などの措置】(安衛法第20条、第21条、第25条関係)

- 安衛法第25条に基づく「災害発生時等の作業場所からの退避」や安衛法第20条、第21条に基づく「立入禁止等」については、ある作業場所の管理権原に着目した措置であり、雇用関係や請負関係にかかわらず、当該場所で作業に従事する者を対象として、事業者措置義務を課していることを踏まえれば、「有害性」と「危険性」で対応に差を設ける合理性はないため、安衛法第22条以外の条文に関しても、速やかに所要の省令改正を行うこととする。

【個人事業者等に対する「保護具」や「作業方法」の周知】(安衛法第20条、第21条関係)

- 安衛法第22条に基づく「有害性」とは異なり、安衛法第20条、第21条で規制されている「高所からの墜落による危険」、「機械による挟まれ、巻き込まれの危険」などは、視覚により作業者が容易に把握できる場合が多い一方、「高圧電路への接触による感電の危険」、「スレートの踏み抜きによる墜落」など視覚のみでは把握できないものがあるため、災害実態も含め、個々の規制について十分に精査する必要があることから、以下のとおり対応することとする。
 - ① 新たに創設する災害報告制度に基づき、個人事業者等による災害実態を把握し、安衛法第20条、第21条に基づく個々の規制(立入禁止等に関するものを除く。)について、改正の必要性を精査の上、必要性が認められるものについて所要の改正を行う。

検討対象となる規制に係る作業は従来から労働者が行っているものであり、労働災害のデータについても長期に亘って詳細に把握されていることから、個人事業者等による災害実態把握に当たっては、これらの内容にも留意の上、実施することとする。
 - ② 上記①には一定の期間を要することから、所要の改正が行われるまでの間、ガイドライン等により、事業者に対して「保護具」や「作業方法」の周知を推奨する。

※ 安衛法第22条に基づいて定めている「有害性」に係る関係省令の規定については改正・施行済み。

関係省令の改正の趣旨等 ②

- 具体的な改正内容は以下のとおりとはどうか。
(被改正省令：労働安全衛生規則、ボイラー及び圧力容器安全規則、クレーン等安全規則、ゴンドラ安全規則の4省令)
 - ① 下記について、事業者が講ずる措置の対象範囲を、作業場で何らかの作業に従事する全ての者とする。
 - I 危険箇所への立入禁止等
 - ・ 立入禁止 (P5～6)
 - ・ 危険箇所等への搭乗禁止 (P7～9)
 - ・ 立入等が可能な箇所の限定 (立入禁止の裏返し) (P10)
 - ・ 悪天候時の作業禁止 (P11)
 - II 特定場所における喫煙等の火気使用禁止 (P12)
 - III 事故発生時等の退避 (関連規定) 等
 - ・ 退避ないし避難 (避難用器具の設置及び避難訓練を含む。) (P13～14)
 - ・ 退避に関連した救護に必要な措置 (P15)
 - ・ 産業用ロボット異常時等の緊急措置 (P16)
 - ② 上記の事業者が行う立入禁止、退避等の措置で、労働者以外の者も措置対象とするもののうち、労働者に遵守義務を設けているものについては、労働者以外の者に対しても遵守義務 (罰則なし) を設ける。
 - ③ その他、所要の改正 (文言の整理等)
- 施行期日等
 - ・ 公布日：令和6年4月下旬 (予定)
 - ・ 施行日：令和7年4月1日施行 (予定)

(参照条文)

労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）（抄）

(事業者の講ずべき措置等)

第二十条 事業者は、次の危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

- 一 機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）による危険
- 二 爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険
- 三 電気、熱その他のエネルギーによる危険

第二十一条 事業者は、掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法から生ずる危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

2 事業者は、労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る危険を防止する為必要な措置を講じなければならない。

第二十二条 事業者は、次の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

- 一 原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等による健康障害
- 二 放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等による健康障害
- 三 計器監視、精密工作等の作業による健康障害
- 四 排気、排液又は残さい物による健康障害

第二十三条 事業者は、労働者を就業させる建設物その他の作業場について、通路、床面、階段等の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置を講じなければならない。

第二十五条 事業者は、労働災害の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければならない。

省令改正案・典型的な条文イメージ

I 危険箇所への立入禁止等

・ 立入禁止

・ 労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）の一部改正

新	旧
<p>(立入禁止)</p> <p>第二百二十八条 事業者は、<u>自動送材車式帯のご盤を使用する作業場において作業に従事する者が自動送材車式帯のご盤の送材車と歯との間に立ち入ることについて、禁止する旨を見やすい箇所に表示することその他の方法により禁止するとともに、表示以外の方法により禁止したときは、当該箇所が立入禁止である旨を見やすい箇所に表示しなければならない。</u></p> <p>2 <u>前項の作業場において作業に従事する者は、同項の規定により立ち入ることを禁止された箇所に立ち入ってはならない。</u></p>	<p>(立入禁止)</p> <p>第二百二十八条 事業者は、自動送材車式帯のご盤の送材車と歯との間に<u>労働者が立ち入ることを禁止し、かつ、その旨を見やすい箇所に表示しなければならない。</u></p> <p>2 労働者は、<u>前項の規定により立ち入ることを禁止された箇所に立ち入ってはならない。</u></p>

※ 改正後の条文で「……の作業場において」等と規定するのは「作業に従事する者」を特定する趣旨であり、改正前の「労働者」と比較して限定をかけ、又は範囲を狭める趣旨ではない。以下同じ。

※※ 第二百二十八条第二項は、「労働者に遵守義務を課しているものについて、労働者以外の者に対しても同様の遵守義務（罰則なし）を課す」例。

・ ボイラー及び圧力容器安全規則（昭和四十七年労働省令第三十三号）の一部改正

新	旧
<p>(ボイラー室の管理等)</p> <p>第二十九条 事業者は、ボイラー室の管理等について、次の事項を<u>行わなければならない。</u>（二～六号 略）</p> <p>一 ボイラー室その他のボイラー設置場所には、関係者以外の者がみだりに立ち入ることについて、<u>禁止する旨を見やすい箇所に表示することその他の方法により禁止するとともに、表示以外の方法により禁止したときは、当該場所が立入禁止である旨を見やすい箇所に表示すること。</u></p>	<p>(ボイラー室の管理等)</p> <p>第二十九条 事業者は、ボイラー室の管理等について、次の事項を<u>行わなければならない。</u>（二～六号 略）</p> <p>一 ボイラー室その他のボイラー設置場所には、関係者以外の者がみだりに立ち入ることを<u>禁止し、かつ、その旨を見やすい箇所に掲示すること。</u></p>

省令改正案・典型的な条文イメージ

・ 立入禁止（続き）

- ・ クレーン等安全規則（昭和四十七年労働省令第三十四号）の一部改正

新	旧
<p>（立入禁止）</p> <p>第二十八条 事業者は、ケーブルクレーンを用いて作業を行うときは、巻上げ用ワイヤロープ若しくは横行用ワイヤロープが通つているシーブ又はその取付け部の破損により、当該ワイヤロープが跳ね、又は当該シーブ若しくはその取付具が飛来することによる危険を防止するため、当該ワイヤロープの内角側で、当該危険を生ずるおそれのある箇所に<u>当該作業を行う作業場において作業に従事する者が立ち入ることについて、禁止する旨を見やすい箇所に表示することその他の方法により禁止しなければならない。</u></p>	<p>（立入禁止）</p> <p>第二十八条 事業者は、ケーブルクレーンを用いて作業を行なうときは、巻上げ用ワイヤロープ若しくは横行用ワイヤロープが通つているシーブ又はその取付け部の破損により、当該ワイヤロープがはね、又は当該シーブ若しくはその取付具が飛来することによる<u>労働者の危険</u>を防止するため、当該ワイヤロープの内角側で、当該危険を生ずるおそれのある箇所に労働者を立ち入らせてはならない。</p>

- ・ ゴンドラ安全規則（昭和四十七年労働省令第三十五号）の一部改正

新	旧
<p>（立入禁止）</p> <p>第十八条 事業者は、ゴンドラを使用して作業を行っている箇所の<u>下方に関係者以外の者がみだりに立ち入ることについて、禁止する旨を見やすい箇所に表示することその他の方法により禁止するとともに、表示以外の方法により禁止したときは、当該箇所が立入禁止である旨を見やすい箇所に表示しなければならない。</u></p>	<p>（立入禁止）</p> <p>第十八条 事業者は、ゴンドラを使用して作業を行なつている箇所の<u>下方には関係労働者以外の者がみだりに立ち入ることを禁止し、かつ、その旨を見やすい箇所に表示しなければならない。</u></p>

省令改正案・典型的な条文イメージ

・ 危険箇所等への搭乗禁止

・ 労働安全衛生規則の一部改正

新	旧
<p>(立旋盤等のテーブルへの搭乗の禁止)</p> <p>第百十六条 事業者は、<u>立旋盤、プレーナー等を使用する作業場において作業に従事する者を</u>運転中の立旋盤、プレーナー等のテーブルに乗せてはならない。ただし、テーブルに乗った者又は操作盤に配置された者が、直ちに機械を停止することができるときは、この限りでない。</p> <p>2 前項の作業場において<u>作業に従事する者は、同項ただし書の場合を除き、</u>運転中の立旋盤、プレーナー等のテーブルに乗つてはならない。</p>	<p>(立旋盤等のテーブルへのとう乗の禁止)</p> <p>第百十六条 事業者は、運転中の立旋盤、プレーナー等のテーブルには、<u>労働者を</u>乗せてはならない。ただし、テーブルに乗つた<u>労働者</u>又は操作盤に配置された<u>労働者</u>が、直ちに機械を停止することができるときは、この限りでない。</p> <p>2 <u>労働者は、前項ただし書の場合を除いて、</u>運転中の立旋盤、プレーナー等のテーブルに乗つてはならない。</p>
<p>(搭乗の制限)</p> <p>第百五十一条の十三 事業者は、車両系荷役運搬機械等（不整地運搬車及び貨物自動車を除く。）を用いて作業を行うときは、<u>当該作業を行う作業場において作業に従事する者を</u>乗車席以外の箇所に乗せてはならない。ただし、墜落による危険を防止するための措置を講じたときは、この限りでない。</p>	<p>(搭乗の制限)</p> <p>第百五十一条の十三 事業者は、車両系荷役運搬機械等（不整地運搬車及び貨物自動車を除く。）を用いて作業を行うときは、乗車席以外の箇所に<u>労働者を</u>乗せてはならない。ただし、墜落による<u>労働者の危険</u>を防止するための措置を講じたときは、この限りでない。</p>
<p>(修理等)</p> <p>第百五十一条の十五 事業者は、車両系荷役運搬機械等の修理又はアタッチメントの装着若しくは取外しの作業を行うときは、当該作業を指揮する者を定め、その者に次の事項を行わせなければならない。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 第百五十一条の九第一項ただし書に規定する安全支柱、安全ブロック等の<u>労働者の</u>使用状況を監視すること。</p>	<p>(修理等)</p> <p>第百五十一条の十五 事業者は、車両系荷役運搬機械等の修理又はアタッチメントの装着若しくは取外しの作業を行うときは、当該作業を指揮する者を定め、その者に次の事項を行わせなければならない。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 第百五十一条の九第一項ただし書に規定する安全支柱、安全ブロック等の使用状況を監視すること。</p>

※ 第百十六条第二項は、「労働者に遵守義務を課しているものについて、労働者以外の者に対しても同様の遵守義務（罰則なし）を課す」例。

省令改正案・典型的な条文イメージ

・ 危険箇所等への搭乗禁止（続き・参考）

- ・ 労働安全衛生規則の一部改正（前ページの第百五十一条の十五第二号の改正の参考）

新	旧
<p>（立入禁止）</p> <p>第百五十一条の九 事業者は、車両系荷役運搬機械等（構造上、<u>フォーク、シヨベル、アーム等が不意に降下することを防止する装置が組み込まれているものを除く。</u>）<u>を使用する作業場において作業に従事する者がそのフォーク、シヨベル、アーム等又はこれらにより支持されている荷の下に立ち入ることについて、禁止する旨を見やすい箇所に表示することその他の方法により禁止しなければならない。</u>ただし、修理、点検等の作業を行う場合において、<u>フォーク、シヨベル、アーム等が不意に降下することによる危険を防止するため、当該作業に従事する労働者に安全支柱、安全ブロック等を使用させるとき（当該作業の一部を請負人に請け負わせる場合は、当該作業に従事する労働者に安全支柱、安全ブロック等を使用させ、かつ、当該請負人に対し、安全支柱、安全ブロック等を使用する必要がある旨を周知させるとき）</u>は、この限りでない。</p>	<p>（立入禁止）</p> <p>第百五十一条の九 事業者は、車両系荷役運搬機械等（構造上、<u>フォーク、シヨベル、アーム等が不意に降下することを防止する装置が組み込まれているものを除く。</u>）<u>については、そのフォーク、シヨベル、アーム等又はこれらにより支持されている荷の下に労働者を立ち入らせてはならない。</u>ただし、修理、点検等の作業を行う場合において、<u>フォーク、シヨベル、アーム等が不意に降下することによる労働者の危険を防止するため、当該作業に従事する労働者に安全支柱、安全ブロック等を使用させるときは、この限りでない。</u></p>

省令改正案・典型的な条文イメージ

・ 危険箇所等への搭乗禁止（続き）

・ クレーン等安全規則の一部改正

新	旧
<p>(搭乗の制限)</p> <p>第二十六条 事業者は、クレーンにより、<u>クレーンを使用する作業場において作業に従事する者を運搬し、又はつり上げて作業させてはならない。</u></p> <p>第二十七条 事業者は、前条の規定にかかわらず、作業の性質上やむを得ない場合又は安全な作業の遂行上必要な場合は、クレーンのつり具に専用の<u>搭乗設備</u>を設けて当該<u>搭乗設備に労働者（作業の一部を請負人に請け負わせる場合においては、労働者及び当該請負人）</u>を乗せることができる。</p> <p>2 事業者は、前項の搭乗設備については、墜落による危険を防止するため次の事項を行わなければならない。（一・二・四号 略）</p> <p><u>三 作業の一部を請負人に請け負わせる場合は、当該請負人に対し、要求性能墜落制止用器具等を使用する必要がある旨を周知させること。</u></p>	<p>(搭乗の制限)</p> <p>第二十六条 事業者は、クレーンにより、<u>労働者を運搬し、又は労働者をつり上げて作業させてはならない。</u></p> <p>第二十七条 事業者は、前条の規定にかかわらず、作業の性質上やむを得ない場合又は安全な作業の遂行上必要な場合は、クレーンのつり具に専用の<u>とう乗設備</u>を設けて当該<u>とう乗設備に労働者を乗せることができる。</u></p> <p>2 事業者は、前項のとう乗設備については、墜落による労働者の危険を防止するため次の事項を行わなければならない。（一～三号 略）</p> <p>(新設)</p>

省令改正案・典型的な条文イメージ

・ 立入等が可能な箇所の限定（立入禁止の裏返し）

・ 労働安全衛生規則の一部改正

新	旧
<p>(原動機、回転軸等による危険の防止)</p> <p>第百一条 (4項まで 略)</p> <p>5 <u>第一項の規定に基づき踏切橋の設備が設けられた作業場において作業に従事する者は、踏切橋を使用しなければならない。</u></p> <p>(昇降設備)</p> <p>第百五十一条の六十七 (略)</p> <p>2 前項の作業に従事する者は、床面と荷台との間及び床面と荷台上の荷の上面との間を昇降するときは、同項の昇降するための設備を使用しなければならない。</p> <p>(人車の使用)</p> <p>第二百二十一条 事業者は、軌道装置により<u>作業に従事する者</u>を輸送するときは、人車を使用しなければならない。ただし、少数の<u>作業に従事する者</u>を輸送する場合又は臨時に<u>作業に従事する者</u>を輸送する場合において、次の措置を講じたときは、この限りでない。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 転位、崩壊等のおそれのある荷と<u>作業に従事する者</u>とを同乗させないこと。</p> <p>(搭乗定員)</p> <p>第二百二十三条 事業者は、人車については、その構造に応じた<u>搭乗定員数</u>を定め、かつ、これを<u>作業に従事する者</u>に周知させなければならない。</p>	<p>(原動機、回転軸等による危険の防止)</p> <p>第百一条 (4項まで 略)</p> <p>5 <u>労働者は、踏切橋の設備があるときは、踏切橋を使用しなければならない。</u></p> <p>(昇降設備)</p> <p>第百五十一条の六十七 (略)</p> <p>2 前項の作業に従事する<u>労働者</u>は、床面と荷台との間及び床面と荷台上の荷の上面との間を昇降するときは、同項の昇降するための設備を使用しなければならない。</p> <p>(人車の使用)</p> <p>第二百二十一条 事業者は、軌道装置により<u>労働者</u>を輸送するときは、人車を使用しなければならない。ただし、少数の<u>労働者</u>を輸送する場合又は臨時に<u>労働者</u>を輸送する場合において、次の措置を講じたときは、この限りでない。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 転位、崩壊等のおそれのある荷と<u>労働者</u>とを同乗させないこと。</p> <p>(とう乗定員)</p> <p>第二百二十三条 事業者は、人車については、その構造に応じた<u>とう乗定員数</u>を定め、かつ、これを<u>関係労働者</u>に周知させなければならない。</p>

※ 第百一条第五項及び第百五十一条の六十七第二項は、「労働者に遵守義務を課しているものについて、労働者以外の者に対しても同様の遵守義務（罰則なし）を課す」例。

省令改正案・典型的な条文イメージ

・ 悪天候時の作業禁止

- ・ 労働安全衛生規則の一部改正

新	旧
<p>(悪天候時の作業禁止)</p> <p>第百五十一条の百六 事業者は、強風、大雨、大雪等の悪天候のため、車両系木材伐出機械を用いる作業の実施について危険が予想されるときは、当該作業を行わせてはならない。</p>	<p>(悪天候時の作業禁止)</p> <p>第百五十一条の百六 事業者は、強風、大雨、大雪等の悪天候のため、車両系木材伐出機械を用いる作業の実施について危険が予想されるときは、当該作業に労働者を従事させてはならない。</p>

- ・ クレーン等安全規則の一部改正

新	旧
<p>(組立て等の作業)</p> <p>第三十三条 事業者は、クレーンの組立て又は解体の作業を行うときは、次の措置を講じなければならない。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 強風、大雨、大雪等の悪天候のため、作業の実施について危険が予想されるときは、当該作業を行わせないこと。</p>	<p>(組立て等の作業)</p> <p>第三十三条 事業者は、クレーンの組立て又は解体の作業を行なうときは、次の措置を講じなければならない。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 強風、大雨、大雪等の悪天候のため、作業の実施について危険が予想されるときは、当該作業に労働者を従事させないこと。</p>

II 特定場所における喫煙等の火気使用禁止

・労働安全衛生規則の一部改正

新	旧
<p>(危険物等がある場所における火気等の使用禁止) 第二百七十九条 (略) 2 <u>前項の場所において作業に従事する者は、当該場所においては、同項の点火源となるおそれのある機械等又は火気を使用してはならない。</u></p> <p>(アセチレン溶接装置の管理等) 第三百十二条 事業者は、アセチレン溶接装置を用いて金属の溶接、溶断又は加熱の作業を行うときは、次に定めるところによらなければならない。(第三号以外 略) 三 発生器から五メートル以内又は発生器室から三メートル以内の場所では、<u>喫煙、火気の使用又は火花を発生するおそれのある行為について、禁止する旨を見やすい箇所に表示することその他の方法により禁止するとともに、表示以外の方法により禁止したときは、当該場所において喫煙、火気の使用又は火花を発生するおそれのある行為が禁止されている旨を見やすい箇所に表示すること。</u></p>	<p>(危険物等がある場所における火気等の使用禁止) 第二百七十九条 (略) 2 労働者は、<u>前項の場所においては、同項の点火源となるおそれのある機械等又は火気を使用してはならない。</u></p> <p>(アセチレン溶接装置の管理等) 第三百十二条 事業者は、アセチレン溶接装置を用いて金属の溶接、溶断又は加熱の作業を行なうときは、次に定めるところによらなければならない。(第三号以外 略) 三 発生器から五メートル以内又は発生器室から三メートル以内の場所では、<u>喫煙、火気の使用又は火花を発生するおそれのある行為を禁止し、かつ、その旨を適当に表示すること。</u></p>

※ 第二百七十九条第二項は、「労働者に遵守義務を課しているものについて、労働者以外の者に対しても同様の遵守義務（罰則なし）を課す」例。

III 事故発生時等の退避（関連規定）等

・ 退避ないし避難（避難用器具の設置及び避難訓練を含む。）

・ 労働安全衛生規則の一部改正

新	旧
<p>（退避等） 第二百七十四条の二 事業者は、化学設備から危険物等が大量に流出した場合等危険物等の爆発、火災等による労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、<u>作業に従事する者を安全な場所に退避させなければならない。</u></p>	<p>（退避等） 第二百七十四条の二 事業者は、化学設備から危険物等が大量に流出した場合等危険物等の爆発、火災等による労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、<u>労働者を安全な場所に退避させなければならない。</u></p>
<p>（避難） 第三百二十一条 事業者は、発破の作業を<u>行う</u>場合において、<u>作業に従事する者が安全な距離に避難し得ないときは、前面と上部を堅固に防護した避難所を設けなければならない。</u></p>	<p>（避難） 第三百二十一条 事業者は、発破の作業を<u>行なう</u>場合において、<u>労働者が安全な距離に避難し得ないときは、前面と上部を堅固に防護した避難所を設けなければならない。</u></p>
<p>（避難用器具） 第三百八十九条の十 事業者は、ずい道等の建設の作業を行うときは、落盤、出水、ガス爆発、火災その他非常の場合に<u>作業に従事する者を避難させるため、次の各号の区分に応じ、当該各号に掲げる避難用器具を適当な箇所に備え、関係者に対し、その備付け場所及び使用方法を周知させなければならない。</u> 一～三 （略） 2 事業者は、前項の呼吸用保護具については、同時に就業する者（出入口付近において作業に従事する者を除く。次項において同じ。）の人数と同数以上を備え、常時有効かつ清潔に保持しなければならない。 3 （略）</p>	<p>（避難用器具） 第三百八十九条の十 事業者は、ずい道等の建設の作業を行うときは、落盤、出水、ガス爆発、火災その他非常の場合に<u>労働者を避難させるため、次の各号の区分に応じ、当該各号に掲げる避難用器具を適当な箇所に備え、関係労働者に対し、その備付け場所及び使用方法を周知させなければならない。</u> 一～三 （略） 2 事業者は、前項の呼吸用保護具については、同時に就業する<u>労働者</u>（出入口付近において作業に従事する者を除く。次項において同じ。）の人数と同数以上を備え、常時有効かつ清潔に保持しなければならない。 3 （略）</p>

省令改正案・典型的な条文イメージ

・ 退避ないし避難（避難用器具の設置及び避難訓練を含む。）（続き）

・ 労働安全衛生規則の一部改正

新	旧
<p>(避難等の訓練)</p> <p>第三百八十九条の十一 事業者は、切羽までの距離が百メートル（可燃性ガスが存在して爆発又は火災が生ずるおそれのあるずい道等以外のずい道等にあつては、五百メートル）以上となるずい道等に係るずい道等の建設の作業を行うときは、落盤、出水、ガス爆発、火災等が生じたときに備えるため、<u>関係者</u>に対し、当該ずい道等の切羽までの距離が百メートルに達するまでの期間内に一回、及びその後六月以内ごとに一回、避難及び消火の訓練（以下「避難等の訓練」という。）を行わなければならない。</p> <p>2 (略)</p> <p>(伐倒の合図)</p> <p>第四百七十九条 (1項・3項 略)</p> <p>2 事業者は、伐木の作業を行う場合において、当該立木の伐倒の作業に従事する労働者以外の者（以下この条及び第四百八十一条第二項において「<u>作業に従事する他の者</u>」という。）に、伐倒により危険を生ずるおそれのあるときは、当該立木の伐倒の作業に従事する労働者に、あらかじめ、前項の合図を行わせ、<u>作業に従事する他の者</u>が避難したことを確認させた後でなければ、伐倒させてはならない。</p>	<p>(避難等の訓練)</p> <p>第三百八十九条の十一 事業者は、切羽までの距離が百メートル（可燃性ガスが存在して爆発又は火災が生ずるおそれのあるずい道等以外のずい道等にあつては、五百メートル）以上となるずい道等に係るずい道等の建設の作業を行うときは、落盤、出水、ガス爆発、火災等が生じたときに備えるため、<u>関係労働者</u>に対し、当該ずい道等の切羽までの距離が百メートルに達するまでの期間内に一回、及びその後六月以内ごとに一回、避難及び消火の訓練（以下「避難等の訓練」という。）を行わなければならない。</p> <p>2 (略)</p> <p>(伐倒の合図)</p> <p>第四百七十九条 (1項・3項 略)</p> <p>2 事業者は、伐木の作業を行う場合において、当該立木の伐倒の作業に従事する労働者以外の労働者（以下この条及び第四百八十一条第二項において「<u>他の労働者</u>」という。）に、伐倒により危険を生ずるおそれのあるときは、当該立木の伐倒の作業に従事する労働者に、あらかじめ、前項の合図を行わせ、<u>他の労働者</u>が避難したことを確認させた後でなければ、伐倒させてはならない。</p>

・ ボイラー及び圧力容器安全規則の一部改正

新	旧
<p>(ボイラー室の出入口)</p> <p>第十九条 事業者は、ボイラー室には、二以上の出入口を設けなければならない。ただし、ボイラーを取り扱う者が緊急の場合に避難するのに支障がないボイラー室については、この限りでない。</p>	<p>(ボイラー室の出入口)</p> <p>第十九条 事業者は、ボイラー室には、二以上の出入口を設けなければならない。ただし、ボイラーを取り扱う<u>労働者</u>が緊急の場合に避難するのに支障がないボイラー室については、この限りでない。</p>

省令改正案・典型的な条文イメージ

・ 退避に関連した救護に必要な措置

- ・ 労働安全衛生規則の一部改正

新	旧
<p>(人員の確認)</p> <p>第二十四条の六 事業者は、第二十四条の三第二項各号の区分に応じ、当該各号に掲げる時までに、ずい道等（ずい道及びたて坑以外の坑（採石法（昭和二十五年法律第二百九十一号）第二条に規定する岩石の採取のためのものを除く。）をいう。以下同じ。）の内部又は高圧室内（潜かん工法その他の圧気工法による作業を行うための大気圧を超える気圧下の作業室又はシャフトの内部をいう。）において<u>作業に従事する者</u>の人数及び氏名を常時確認することができる措置を講じなければならない。</p>	<p>(人員の確認)</p> <p>第二十四条の六 事業者は、第二十四条の三第二項各号の区分に応じ、当該各号に掲げる時までに、ずい道等（ずい道及びたて坑以外の坑（採石法（昭和二十五年法律第二百九十一号）第二条に規定する岩石の採取のためのものを除く。）をいう。以下同じ。）の内部又は高圧室内（潜かん工法その他の圧気工法による作業を行うための大気圧を超える気圧下の作業室又はシャフトの内部をいう。）において<u>作業を行う労働者</u>の人数及び氏名を常時確認することができる措置を講じなければならない。</p>

省令改正案・典型的な条文イメージ

・ 産業用ロボット異常時等の緊急措置

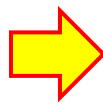
- ・ 労働安全衛生規則の一部改正

新	旧
<p>(教示等)</p> <p>第百五十条の三 事業者は、<u>産業用ロボット</u>の可動範囲内において当該<u>産業用ロボット</u>について教示等の作業を行うときは、当該<u>産業用ロボット</u>の不意の作動による危険又は当該<u>産業用ロボット</u>の誤操作による危険を防止するため、次の措置を講じなければならない。ただし、第一号及び第二号の措置については、<u>産業用ロボット</u>の駆動源を遮断して作業を行うときは、この限りでない。(一・三号 略)</p> <p>二 作業に従事している<u>者</u>又は当該<u>者</u>を監視する者が異常時に直ちに産業用ロボットの運転を停止することができるようにするための措置を講ずること。</p>	<p>(教示等)</p> <p>第百五十条の三 事業者は、<u>産業用ロボット</u>の可動範囲内において当該<u>産業用ロボット</u>について教示等の作業を行うときは、当該<u>産業用ロボット</u>の不意の作動による危険又は当該<u>産業用ロボット</u>の誤操作による危険を防止するため、次の措置を講じなければならない。ただし、第一号及び第二号の措置については、<u>産業用ロボット</u>の駆動源を遮断して作業を行うときは、この限りでない。(一・三号 略)</p> <p>二 作業に従事している<u>労働者</u>又は当該<u>労働者</u>を監視する者が異常時に直ちに産業用ロボットの運転を停止することができるようにするための措置を講ずること。</p>


第159回分科会におけるご指摘と今後の対応

《改正省令の施行までの間に対応すべき事項》

- 第1弾の省令改正の際と同様、現場で混乱が生じないように、関係者の意見を踏まえた施行通達を示して欲しい。

 関係団体の意見も聞きながら、速やかに施行通達を策定の上、改正省令の公布に併せてお示しする予定。

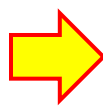
- 今回の改正に伴い、関係する告示やガイドラインについても必要なものについては見直しを行うこと。

 改正省令の施行までの間に改正が必要な対象を精査の上、必要なものについては所要の見直しを行う予定。

《今後の検討に当たって留意すべき事項》

- 安衛法第23条に基づく関係省令の規定についても、必要なものについては今後の改正の検討対象に含めるべき。

- 安衛則第14条の4第2項第3号の規定に基づき、産業医に権限が付与されている事項について、労働者限定となっているため、今後の見直しの検討対象に含めるべき。

 個人事業者等による災害実態を把握し、改正の必要性を精査の上、必要性が認められるものについては所要の改正を行う予定。

厚生労働省発基安0426第1号

令和6年4月26日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



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

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱

第一 労働安全衛生規則の一部改正

労働安全衛生法第五十九条第三項に規定する安全又は衛生のための特別の教育が必要となる危険又は有害な業務として、労働安全衛生規則第三十六条第四号の二において、対地電圧が五十ボルトを超える低圧の蓄電池を内蔵する自動車の整備の業務が規定されているところ、当該蓄電池の電圧に係る上限を廃止すること。

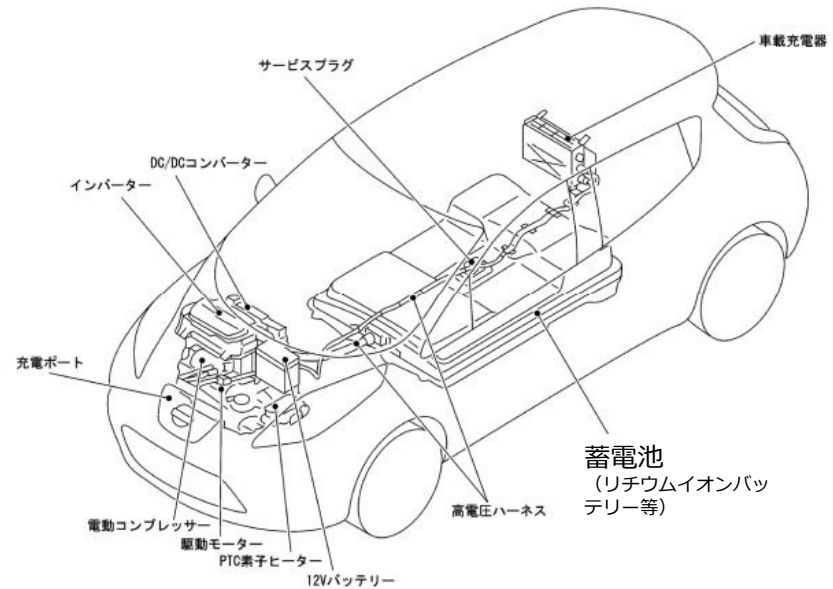
第二 施行期日

この省令は、令和六年十月一日から施行すること。

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案等の概要①

1. 改正の趣旨

- 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第59条第3項において、事業者は、危険又は有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者を就かせるときは、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育（以下「特別教育」という。）を行わなければならないこととしている。
- 同項に基づき、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第36条第4号の2に、特別教育が必要となる業務として「対地電圧が50ボルトを超える**低圧**の蓄電池を内蔵する自動車の整備の業務」を定めている。
- この「低圧」（直流750ボルト以下をいう。）の規定については、当該特別教育の制定時には低圧の範囲を超える電圧の蓄電池を内蔵した電気自動車が存在しなかったこと等によるものであるが、今後、低圧の範囲を超える、すなわち**高圧**の蓄電池を内蔵する自動車が登場し普及することが想定され、そのような電気自動車等（電気自動車やハイブリッド車をいう。以下同じ。）の整備の業務について、特別教育の義務がない状況が生じうる。
- そこで「高圧」の蓄電池を内蔵する自動車の整備の業務についても特別教育が義務となるよう労働安全衛生規則の改正を行うとともに、特別教育の内容をこれに対応するための改正等を行う。



労働安全衛生規則の一部を改正する省令案等の概要②

2. 改正の概要

- (1) **労働安全衛生規則** (省令) 第36条第4号の2において、特別教育が必要とされている業務として、「**低圧の蓄電池を内蔵する自動車**」のみが対象とされているところ、当該**蓄電池の電圧に係る上限を廃止**する。

(改正案)

第36条第4号の2 対地電圧が五十ボルトを超える蓄電池を内蔵する自動車の整備の業務

(現行)

第36条第4号の2 対地電圧が五十ボルトを超える**低圧の**蓄電池を内蔵する自動車の整備の業務

- (2) **安全衛生特別教育規程** (告示) 第6条の2において規定する特別教育の学科の科目及び範囲について、以下のとおり改める。

(改正案)

	科目	範囲	時間
学科教育	電気に関する基礎知識	電気の危険性 短絡 漏電 接地 電気絶縁	1時間
	電気装置に関する基礎知識	電気自動車等の仕組みと種類 コンバータ及びインバータ 配線 駆動用蓄電池及び充電器 駆動用原動機及び発電機 電気使用機器 保守及び点検	2.5時間
	安全作業用具に関する基礎知識	絶縁用保護具、 絶縁用防具 、絶縁工具及び絶縁テープ 検電器 その他の安全作業用具 管理	0.5時間
	電気自動車等の整備作業の方法	充電回路の保護 作業者の絶縁保護 停電 の方法 停電回路に対する措置 作業管理 救急処理 災害防止	1時間
	関係法令	労働安全衛生法令中の関係条項	1時間
実技	電気自動車等の整備作業の方法	1時間	

(現行)

	科目	範囲	時間
学科教育	低圧の 電気に関する基礎知識	低圧の 電気の危険性 短絡 漏電 接地 電気絶縁	1時間
	低圧の 電気装置に関する基礎知識	電気自動車等の仕組みと種類 コンバータ及びインバータ 配線 駆動用蓄電池及び充電器 駆動用原動機及び発電機 電気使用機器 保守及び点検	2.5時間
	低圧用の 安全作業用具に関する基礎知識	絶縁用保護具、絶縁工具及び絶縁テープ 検電器 その他の安全作業用具 管理	0.5時間
	電気自動車等の整備作業の方法	充電回路の保護 作業者の絶縁保護 サービスプラグの取扱い の方法 停電回路に対する措置 作業管理 救急処理 災害防止	1時間
	関係法令	労働安全衛生法令中の関係条項	1時間
実技	電気自動車等の整備作業の方法	1時間	

3. 公布日等

- (1) 公布日：令和6年5月下旬 (予定)
 (2) 施行日：令和6年10月1日

「電気自動車等の整備業務に必要な特別教育のあり方に関する検討会」 報告書（概要）

1. 検討の趣旨

- 労働者を電気自動車やハイブリッド自動車の整備の業務に就かせるときには、労働安全衛生法令に基づき、安全のための特別の教育（特別教育）を行う必要があるが、現在、当該特別教育の内容は、これまでの電気自動車等の仕様や過去の特別教育の経緯から、搭載している駆動用の蓄電池が750ボルト以下の「低圧」であることを前提としている。
- 他方、蓄電池の高性能化を背景として、高出力化や電力損失の低減等のため、電気自動車等が搭載する蓄電池の高電圧化が進んでおり、近い将来に750ボルトを超える「高圧」の蓄電池を搭載する電気自動車が一般的になることが想定されている。すなわち、感電等の危険性のより高い「高圧」の蓄電池を搭載した電気自動車等の整備の業務が生じるが、これについて特別教育の義務がない状況となっている。
- このような状況を解消するため、特別教育のあり方（見直し）の検討を行った。

2. 参集者

阿部 徹 一般社団法人日本自動車工業会 サービス部会委員
市川 紀充 工学院大学 工学部 電気電子工学科 電気安全研究室准教授
紙屋 雄史 早稲田大学 理工学術院 環境・エネルギー研究科教授
高橋 徹 一般社団法人日本自動車整備振興会連合会 教育・技術部長
◎ 崔 光石 独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所
安全研究領域長

三浦 崇 独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所
電気安全研究グループ 上席研究員
望月 秀樹 一般財団法人日本自動車研究所
環境研究部電動車標準化グループ 主任研究員

（オブザーバー）

村井 章展 国土交通省 物流・自動車局 自動車整備課 整備事業指導官

3. 開催状況

令和6年1月 参集者等への意見照会
令和6年3月21日～22日 検討会（持ち回り）

4. 結論

- 「高圧」の蓄電池を搭載した電気自動車等の整備の業務についても特別教育が義務となるよう、規定を改めるべき。
- 特別教育の内容として、
 - ・ 現行の特別教育の内容に、蓄電池や駆動回路（充電電路）が「高圧」になり得ることを見据え、高圧の電気に係る危険性等に係る知識について追加すべき。
 - ・ あわせて、多くの現場で実態として使用されている「絶縁用防具」についても教育内容に含めるべき。また、現在教育内容に含まれている「サービスプラグの取扱いの方法」（駆動回路を停電させるための方法）については、サービスプラグの操作によらない停電の方法を採用する車種が出てきていることを踏まえ、停電の方法をより包括的に教育するよう改めるべき。

厚生労働省発基安 0723 第 1 号

令和 6 年 7 月 23 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



別紙「陸上貨物運送事業労働災害防止規程変更案要綱」について、貴会の意見を求める。

陸上貨物運送事業労働災害防止規程変更案要綱

第一 安全衛生教育の充実

会員は、従業員を次に掲げる業務に就かせるときは、当該従業員に対して特別教育を行わなければならないこととする。

一 高さが二メートル以上の箇所であつて作業床を設けることが困難なところにおいて、墜落制止用器具のうちフルハーネス型のものを用いて行う作業に係る業務

二 テールゲートリフター（貨物自動車の荷台の後部に設置された動力により駆動されるリフトをいう。以下同じ。）の操作の業務（当該貨物自動車に荷を積む作業又は当該貨物自動車から荷を卸す作業を伴うものに限る。）

第二 貨物自動車等の積卸作業に係る規定の充実

一 会員は、従業員にテールゲートリフターによる荷の積卸作業を行わせるときは、墜落時保護用の保護帽を正しく着用させなければならないこととする。

二 会員は、最大積載量が二トン以上の貨物自動車について、荷の積卸作業（ロープ掛け及びシート掛け

の作業並びにロープ解き及びシート外しの作業を含む。以下同じ。）を行うときは、墜落による危険の生ずるおそれがない場合を除き、従業員が床面と荷台との間及び床面と荷台上の荷の上面との間を完全に昇降するため、固定はしご、移動はしご等を備え、従業員に使用させなければならないこととすること。

三 会員は、最大積載量二トン未満の貨物自動車の荷台への昇降についても、できる限り固定はしご、移動はしご等を使用させることとすること。

四 会員は、従業員に貨物自動車等（貨物自動車、構内運搬車又は貨車をいう。）の積卸作業を行わせるときで、墜落・転落災害を防止するため、墜落による危険のおそれに応じた性能を有する墜落制止器具を取り付ける設備がある場合には、当該墜落制止器具を使用させなければならないこととすること。

五 会員は、従業員にテールゲートリフターによる荷の積卸作業を行わせるときは墜落・転落災害等を防止するため、次に掲げる事項を行わせなければならないこととすること。

1 テールゲートリフターの動作時は昇降板に搭乗しないこと。

- 2 テールゲートリフターの最大荷重を遵守すること。
- 3 できるだけ水平な場所で使用すること。
- 4 ロールボックスパレット等（六輪台車、四輪台車及び台車を含む。以下同じ。）のキャスター付きの荷を取り扱うときは昇降板の下降時や地面接地時の運搬での逸走に注意すること。
- 5 荷台から昇降板に移動するときは必ず昇降板が荷台の高さにあることを確認すること。
- 6 作業開始前の地面接地時にキャスターストツパを展開すること。
- 7 ロールボックスパレット等のキャスター付きの荷を取り扱うときは、脱輪防止のためにキャスターストツパに加えてサイドガードを装備した上で使用すること。
- 8 キャスター車輪径がキャスターストツパ及びサイドガードに適合しているか確認すること。
- 9 テールゲートリフターを操作する際は昇降板から離れて行うこと。また昇降板から目を離さないこと。
- 10 荷は昇降板のできる限り荷台寄りの左右中央部に配置すること。
- 11 みだりに昇降板の端部に立たないこと。

12 荷台から昇降板にロールボックスパレット等を移動する場合、荷台側から押し、地面側を背にした移動（後ずさり）はしないこと。

13 ロールボックスパレット等のキャスター付きの荷を取り扱うときはキャスターロックを必ず使用し、逸走防止措置を行うこと。

14 ロールボックスパレット等は長辺側が車両の前後方向になるよう配置すること。

第三 フォークリフトの運転に係る規定の充実

一 会員は、従業員にフォークリフトの作業を行わせるときは、作業開始前点検を確実に行わせなければならないこととする事。

二 会員は、従業員にフォークリフトの運転を行わせるときは、次に掲げる事項を行わせなければならないこととする事。

1 保護帽、安全靴等保護具を正しく着用し、シートベルトを着用すること。

2 フォークリフト運転技能講習修了証を携帯すること。

3 作業場で定められた制限速度以内で走行すること。

第四 ロールボックスパレット等の使用に係る規定の充実

会員は、従業員にロールボックスパレット等を用いて作業を行わせるときは、次に掲げる事項を行わせるものとする。

一 ロールボックスパレット等に激突等した場合に備え、手袋を着用し、安全靴を履き、脚部にプロテクターを装着すること。なお、保護帽を着用することが望ましいこと。

二 ロールボックスパレット等を移動させる場合は、原則として前方に押し動かすこととし、状況に応じて、三つの基本操作（「押し」・「引き」・「よこ押し」）を併用すること。

三 トラックの荷台からロールボックスパレット等を引き出す場合は、荷台端を意識しながら押せる位置まで引き出し、その後は押しながら作業すること。

四 ロールボックスパレット等を荷台からテールゲートリフターに移動する場合は、テールゲートリフターのストoppが出ていることを確認すること。

五 ロールボックスパレット等を移動させないときは、必ずキャスターロックを使用すること。ロールボックスパレット等にキャスターロックが備わっていない場合は、歯止め等適切な逸走防止措置を講ず

ること。

六 停止するときやカーブを曲がる場合は、二メートルほど前から減速すること。

七 重量が重いロールボックスパレット等の移動は、二人で行うこと。

八 荷台のロールボックスパレット等は、貨物自動車を運行している際に動かないよう、ラッシングベルト等で確実に固定すること。

九 ロールボックスパレット等の進行方向の視界を確保するとともに、ロールボックスパレット等と他の物との間に手足等を挟まれることのないよう、移動経路を整理整頓しておくこと。

十 ロールボックスパレット等のキャスターが引掛かって転倒することを防止するため、床・地面の凹凸や傾斜をできるだけなくすこと。

十一 定期的にロールボックスパレット等の不具合の有無を点検し、不具合があった場合は、補修するまでの間使用しないこと。

十二 ロールボックスパレット等に不具合があった場合は、速やかに所有者又は荷主に対しその旨を報告し、その後の対応を協議すること。

十三 最大積載重量を遵守するとともに、偏荷重が生じないようにすること。

十四 必ず両手で作業すること。

十五 ロールボックスパレット等を移動させるときは走らないこと。

第五 貨物自動車の逸走防止に係る規定の充実

会員は、エンジンを停止して運転位置を離れると作業装置を運転することができない貨物自動車について、当該貨物自動車の運転者が作業装置の運転のために運転位置から離れる場合は、当該運転者に、エンジンの停止以外の逸走防止措置を確実に講じさせなければならないこととすること。

第六 高温多湿作業場所での作業に係る規定の充実

会員は、高温多湿作業場所において荷の取扱作業を行うときは、次に掲げる対策を講じなければならないこととすること。

一 W B G T (Wet-Bulb Globe Temperature : 湿球黒球温度 (単位 : °C)) 値を作業中に測定するよう努め、当該値の低減に努めること。

二 従業員の休憩場所の整備等に努めること。

三 作業の休止時間及び休憩時間を確保し、作業を連続して行う時間を短縮すること。また、身体作業強度（代謝率レベル）が高い作業を避け、作業場所を変更すること。

四 計画的に暑熱順化（熱に慣れ当該環境に適応すること）期間を設けること。

五 水分及び塩分の作業前後の摂取及び作業中の定期的な摂取を指導するとともに、従業員の定期的な水分及び塩分の摂取の徹底を図ること。

六 透湿性及び通気性の良い服装を着用させること。

七 従業員の定期的な水分及び塩分の摂取の確認を行い、健康状態を確認するとともに、従業員に体調管理を十分行わせ、熱中症を疑わせる兆候が現れた場合は、速やかに報告するよう指導すること。

第七 その他

所要の規定の整備を行うこと。

第八 適用日

この規程の変更は、厚生労働大臣の認可のあった日から起算して九十日を経過した日から適用すること。

労働災害防止規程等について

1. 労働災害防止規程とは

- 労働災害防止団体法（以下「法」という。）第36条第1項第1号の定めに基づき、業種別労働災害防止協会が設定するもの。
- 会員には、当該規程の順守義務が課せられている。（法第41条第1項）
- 労働災害防止規程は、厚生労働大臣の認可を受けなければその効力を生じない。その変更についても同様である（法第38条第1項）。
- 認可するに当たっては、**厚生労働大臣は労働政策審議会の意見を聞かなければならない**。（法第38条第4項）

2. 労働災害防止規程で定めるもの（法第37条第1項、第2項）

- 適用範囲に関する事項
- 労働災害の防止に関し、機械、器具その他の設備、作業の実施方法等について講ずべき具体的な措置に関する事項
- 上記の事項の実施を確保するための措置に関する事項
- 協会が労働災害防止規程に違反した会員に対する制裁の定めをする場合には、これに関する事項は、労働災害防止規程に定めなければならない。

3. 労働災害防止協会とは（参考）

- 事業主及び事業主等の団体による、自主的な労働災害防止活動を促進するための措置を講じ、もって労働災害の防止に寄与することを目的として、法に基づき設立された団体。
- 労働災害防止協会として、厚生労働大臣が「指定業種」として指定した業種別の協会がある。
⇒現在、①「建設業」、②「**陸上貨物運送事業**」、③「林業・木材製造業」、④「港湾貨物運送事業」の四協会。

労働災害防止規程の変更について

- 陸上貨物運送事業労働災害防止規程は、陸上貨物運送業における労働災害の防止に寄与することを目的として、昭和41年に陸上貨物運送事業労働災害防止協会（以下「陸災防」という。）が制定し、労働大臣が認可したものの。
- 今回の変更は、荷役作業における墜落、転落災害防止をはじめとする労働安全衛生関係法令、ガイドライン等の改正を踏まえ、陸災防会員に対し、労働災害の防止をより確実なものとするために変更を行うもの。

変更の背景・理由

1. 労働安全衛生関係法令、ガイドラインの改正等

- 高所からの墜落防止措置に係る労働安全衛生規則改正（H30.6.19公布、H31.2.1施行）
- 貨物自動車の荷役作業の労働災害防止措置に係る労働安全衛生規則改正（R5.3.28公布、R5.10.1/R6.2.1施行）
- 「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」改正（R5.3.28）

2. 協会独自の上乗せ規定等

- 陸上貨物運送業における荷役作業の安全対策に関する検討会報告書（R4.8.26）
- 職場における熱中症予防基本対策要綱（R3.7.26一部改正）

主な変更点

- 「安全带」→「要求性能墜落制止用器具」の文言変更
- 特別教育を必要とする業務の追加（フルハーネス型墜落制止用器具着用の高所作業業務、テールゲートリフター操作業務）
- 貨物自動車昇降設備の設置義務、保護帽の着用義務の拡大
- ロールボックスパレットを用いた作業時の留意事項を追記
- テールゲートリフターによる荷役作業時の墜落・転落災害等を防止するための留意事項を追記
- フォークリフト運転時の保護具及びシートベルトの着用等を追記
- 高温多湿作業場所での荷の取扱作業時の熱中症予防対策を追記

(参考) テールゲートリフター、ロールボックスパレットの一例

テールゲートリフター



テールゲートリフター使用時の作業状況



サイドガード

キャスターストップ

ロールボックスパレット



陸上貨物運送事業労働災害防止協会について

1. 概要

- 労働災害を防止するため、事業主等による自主的な活動を促進することを目的として、「労働災害防止団体法」に基づき組織された団体（法第1条及び8条）。陸上貨物運送事業を営む事業主及びその事業主の団体で構成されている。

【組織概要】

※令和6年6月時点

設立年月日	会員数	会長	所在地	職員数
昭和39年8月15日	47,668事業場（48団体）	齋藤 充 （NIPPONEXPRESSホールディングス(株)代表取締役会長）	東京都港区芝5-35-2 （安全衛生総合会館内）	143人

- 本部（東京）、支部（47都道府県）

2. 業務内容

- 労働災害防止規程の設定
- 労働者の技能に関する講習
- 調査研究及び広報・普及 等
- 会員への技術的な事項についての指導及び援助
- 情報及び資料の収集及び提供

3. 予算措置（労働災害防止対策費補助金）

- 現場の実態に即した自主的な労働災害防止活動について、その業務に要する経費等を、国が労働災害防止団体法に基づき補助している。

※労働災害防止団体法（抄）

第54条 政府は、労働災害防止団体に対して、労働保険特別会計の労災勘定の予算の範囲内において、その業務に要する費用の一部を補助することができる。

4. 予算額（直近5年）

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
233,181	216,196	211,167	205,143	244,818

（単位：千円）

各分科会における目標の評価について

(安全衛生分科会において設定された目標の動向 (参考：別添資料))

○ 第14次労働災害防止計画（令和5～9年度）においては、重点事項として、

- ① 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発
- ② 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進
- ③ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進
- ④ 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進
- ⑤ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
- ⑥ 業種別の労働災害防止対策の推進
- ⑦ 労働者の健康確保対策の推進
- ⑧ 化学物質等による健康障害防止対策の推進

の8つの事項を定めるとともに、それぞれの重点事項について、

1) 事業者が重点事項に係る取組の成果として、労働者の協力の下、達成を目指すアウトプット指標

2) 事業者がアウトプット指標を達成した結果として期待されるアウトカム指標を定めている（いずれも重点事項①・⑤を除く）。

更にアウトカム指標の達成を目指した場合に、労働災害全体として、

・死亡災害については、2022年と比較して、2027年までに5%以上減少する。

・死傷災害については、2021年までの増加傾向に歯止めをかけ、2022年と比較して2027年までに減少に転ずる。

が期待されるとしている。

○ 第166回及び第168回安全衛生分科会において、計画の重点事項それぞれについての各アウトプット指標・アウトカム指標における1年目（令和5年度）の進捗状況や要因分析、今後の取組等について議論（具体的な数値等については参考資料参照）。

計画1年目の状況ということで、全体としての評価は難しいが、個別の各指標については、順調に推移していると考えられるものもあれば、現時点では進捗が思わしくないと考えられる項目もあり、特に後者については、要因分析をしっかりと行った上で、必要な対応等を検討し、取組を進めているところ。

いずれにしても、計画で定めた指標を達成することができるよう、今後もしっかりと取組を進めていく。

第14次労働災害防止計画の概要

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

計画の方向性

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

8つの重点対策

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

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

③ 高齢労働者の労働災害防止対策の推進

④ 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

⑤ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

⑥ 業種別の労働災害防止対策の推進
陸上貨物運送事業、建設業、製造業、林業

⑦ 労働者の健康確保対策の推進
メンタルヘルス、過重労働、産業保健活動

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

死亡災害：5%以上減少

死傷災害：増加傾向に歯止めをかけ2027年までに減少

重点項目ごとの取組状況

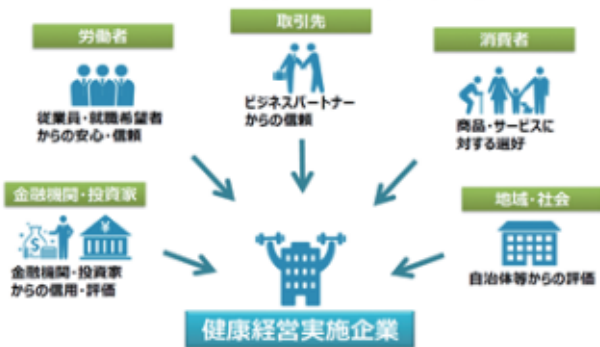
1. 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

事業者に取り組んでもらいたいこと

安全衛生の取組を見える化する仕組みを活用し、主体的に安全衛生対策に取り組む。

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

ステークホルダーとの関係における「健康経営」のメリット



「健康経営の取組メリット」

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

【SAFEコンソーシアム】 【安全衛生優良企業公表制度】



「健康経営の認定実績(2022年度)」

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

【SDGs(Sustainable Development Goals)】

- 目標3 **あらゆる年齢の全ての人々の健康的な生活を確保**し、福祉(ウェルビーイング)を促進する。
3.9:2030年までに、有害化学物質、ならびに大気、水質及び土壌の汚染による死亡及び疾病の件数を大幅に減少させる。
- 目標8 **包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する。**
8.8: 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、**安全・安心な労働環境を促進する。**

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



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

重点項目ごとの取組状況

1. 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

2023年度の主な取組

【安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される環境整備に関する取組】

- ・ 「安全衛生優良企業公表制度」を引き続き実施（令和6年9月現在で認定企業数は延べ39社）。
- ・ 2022年度に健康経営度調査（健康経営優良法人認定における評価項目）に追加した転倒災害防止対策についての項目を周知。
- ・ 事業者が行う安全衛生対策の必要性を消費者・サービス利用者にも周知啓発を図るため、「SAFEコンソーシアム」事業において消費者・サービス利用者も対象とした「シンポジウム」を開催。併せて「SAFEコンソーシアム」事業において優良な取組を行う企業の表彰等を実施。また、「SAFEコンソーシアム」加盟者の安全衛生の取組を専用ウェブサイトで周知。
- ・ 中災防において、国立大学等との教授と連携し、講演や講義の機会を設け、学生に対する安全衛生教育を実施。
（2023年度：4大学、計5回実施、2024年度：6大学、計17回実施予定）
※ 令和7年度以降、災防団体補助金を用いた恒常化に向けて調整中

【労働災害情報の分析機能の強化及び分析結果の効果的な周知】

- ・ 労働者死傷病報告について、報告事項の充実及び原則電子申請を義務化する労働安全衛生規則等を改正（令和6年3月18日公布）。また、労働者死傷病報告の原則電子申請義務化の円滑な施行（令和7年1月1日）に向けて、帳票作成支援システムを活用した申請方法を掲載した特設ページを新設し、439の業界団体等に電子メールで周知。

重点項目ごとの取組状況

1. 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

今後の主な対応（2024年度に実施中のものを含む。）

【安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される環境整備に関する取組】

- ・ 業務発注時の安全衛生活動実施に係る要件定義や発注側・受注側双方についての意識等について調査研究を行っており、その結果を踏まえ、業界団体等に周知【2024年度委託事業にて実施中】。
- ・ 安全衛生対策に取り組むことによる経営等へのメリットについて、安全衛生対策に係る金融機関等の融資事例を調査することにより研究を推進【2024年度委託事業にて実施中】。
- ・ 第三次産業における安全衛生対策の費用対効果、転倒・腰痛災害発生時の事業者による損失（損害賠償費用、追加人件費等）の定量化（「見える化」）に関する調査研究実施する【2024年度委託事業にて実施中】。
- ・ 各労働局が設置する「協議会」において、労働安全衛生コンサルタントの活用促進に向け呼びかけを行う。

【2024年度より各労働局等にて実施】

- ※ 協議会は、各都道府県のリーディングカンパニーや業界団体等を構成員とし、小売業・介護施設での安全衛生意識の啓発等を図るとともに、構成員が管内の安全衛生に対する機運醸成を推進することを目的としている。）
- ・ 安全衛生に関する取組の見える化を図る仕組みの求職者等への周知方法を検討。
- ・ 内閣官房と調整の上、人的資本可視化指針のうち、安全衛生関係の解説資料を作成中。
- ・ 「SAFEコンソーシアム」WEBサイトで労働安全衛生コンサルタントの制度や活用によるメリット等を周知予定。
- ・ 中小規模事業場が有する課題は、安全衛生のみならず、経営面にも及ぶため、コンサルタント会等と意見交換を行い、企業価値の向上のために安全衛生対策のインセンティブを調査予定。

【労働災害情報の分析機能の強化及び分析結果の効果的な周知】

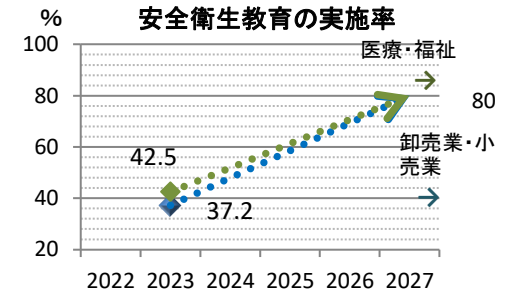
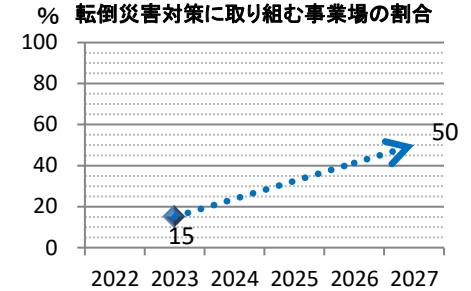
- ・ 労働者死傷病報告の電子申請原則義務化の円滑な施行に向け、リーフレットやポスターの配布、申請方法を分かりやすく説明する動画の作成、関係団体を対象にした説明会、SNSを用いた広報等を実施予定。

重点項目ごとの取組状況

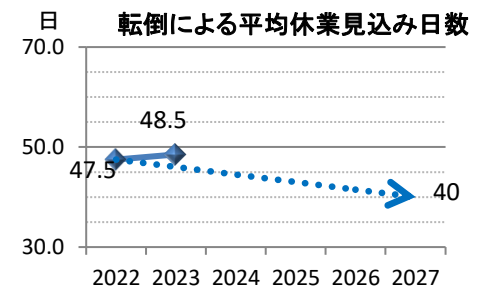
2. 労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進(転倒災害防止対策)

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

*本防災計画策定の参考とした、2022年11月実施のアンケート結果



アウトカム指標	2023年実績	目標値の推移
増加が見込まれる転倒の年齢層別死傷年千人率を2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける(労働者死傷病報告/労働力調査)。	詳細は次頁	2027年までに男女とも死傷年千人率の増加に歯止めをかける
転倒による平均休業見込み日数を2027年までに40日以下とする(労働者死傷病報告/労働力調査)。	48.5日	(2022年) (2027年) 47.5日 → 40日



重点項目ごとの取組状況

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

アウトカム指標

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

転倒災害の年齢別男女別死傷年千人率（2023年分の青字が前年比減、赤字が前年比増）

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

重点項目ごとの取組状況

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

2023年度の主な取組

【新たな対策の企画・立案に関する取組】

- ・ 事業者の自発的な取組を引き出すための行動経済学的アプローチ（ナッジ等）等について、厚生労働科学研究費補助金による研究を実施（2025年度まで）
- ・ 骨密度、ロコモ度、視力等の転倒災害の発生リスクの見える化の手法について、厚生労働科学研究費補助金による研究を実施（2025年度まで）
- ・ 小売業向け動画による安全衛生教育ツールの開発（完成・公開は2024年度予定）
- ・ 労働安全衛生総合研究所を中心とする転倒災害等に係る研究者ネットワークの構築

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- ・ 事業場における転倒災害防止対策の支援（装備や設備の導入等）のためのエイジフレンドリー補助金の拡充（転倒災害対策メニューの追加）
- ・ 中高年齢の女性労働者に多い転倒災害の発生状況の周知や、第三次産業の業界の実態に即した対策の要請のためのリーフレットの作成・配布、第三次産業における安全衛生対策の優良事例動画の作成、公開
- ・ 各都道府県労働局における小売業及び介護施設の＋Safe(SAFE)協議会による対策の協議、好事例共有等
- ・ 転倒災害等を発生させた事業場に対する再発防止指導
- ・ 2022年度に追加した健康経営度調査（健康経営優良法人認定における評価項目）に転倒災害防止対策についての項目を周知
- ・ 産業保健総合支援センターから理学療法士や健康運動指導士等の相談員を事業場に派遣し、労働者の身体機能の維持改善を指導する事業を拡大

重点項目ごとの取組状況

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

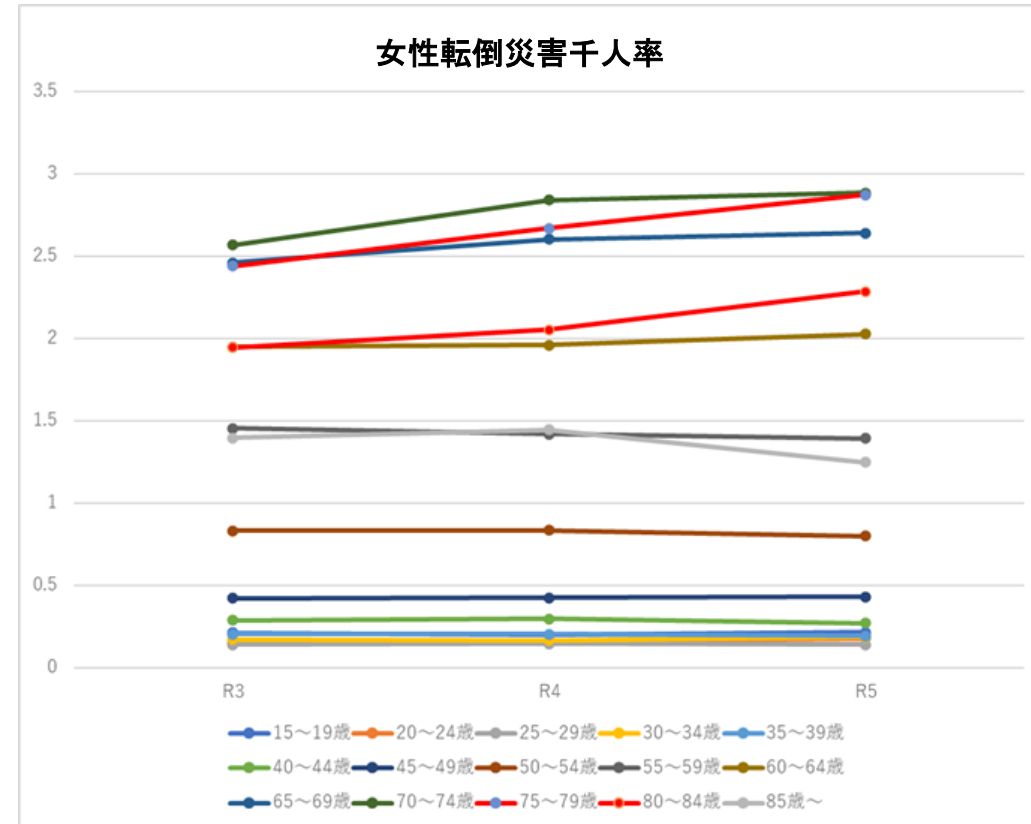
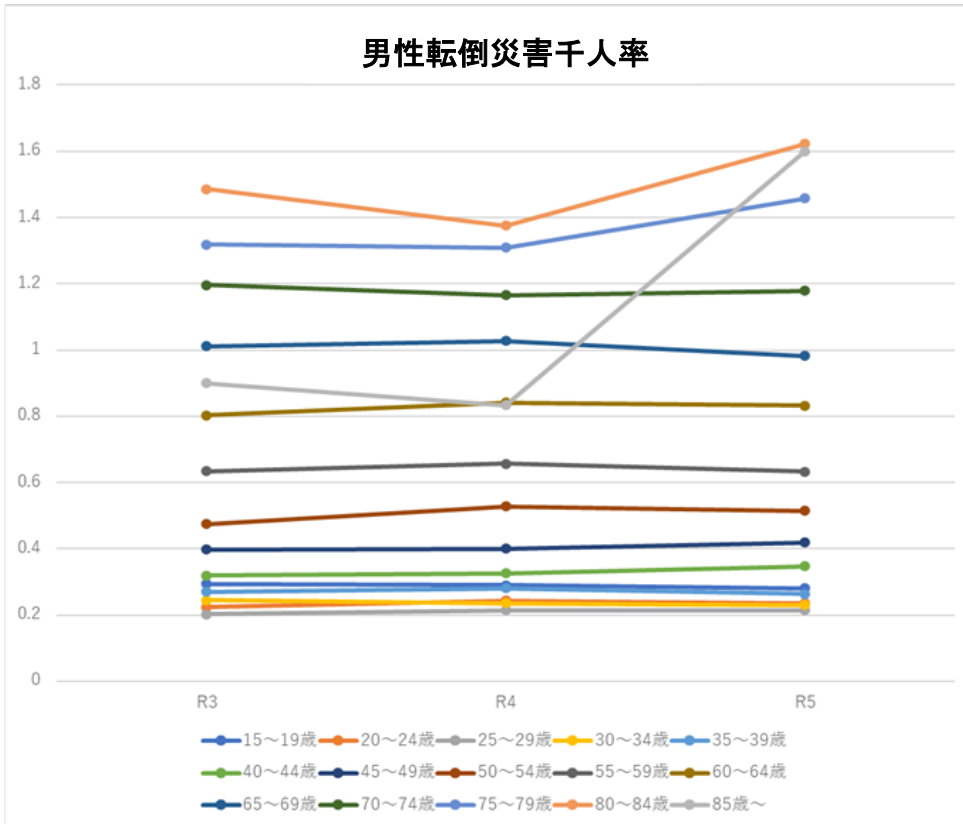
2023年進捗状況

	指標	データ(2023年)	要因分析
アウト プット	転倒災害対策(ハード・ソフト両面からの対策)に取り組む事業場の割合を2027年までに50%以上とする	15.0%	ハード対策(作業環境改善等)に取り組んでいる事業場は78.1%であったが、ソフト対策(労働者の転倒や負傷のリスクの見える化や転倒しにくい身体づくり等)に取り組んでいる事業場は15.6%と低調であった。ソフト対策に取り組んでいない理由としては、「取り組み方がわからない」(32%)、「他の経営課題と比べて優先順位が低い」(31%)といったものであった。
	卸売業・小売業及び医療・福祉の事業場における正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする	卸売・小売業:37.2% 社会福祉施設:42.5%	安全衛生教育の実施率が低い状況となっているが、「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会」で指摘されたとおり、人手不足や顧客優先の習慣、災害防止に取り組む必要性の認識の低さ等が要因として考えられる。
アウト カム	増加が見込まれる転倒の年齢層別死傷年千人率を2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける	6ページのとおり	男女とも70代後半以上で増加がみられる層もある。過去には少なかった身体機能の低下した労働者の慣れない仕事への就労が増えていることが、転倒災害発生率の押し上げ要因になっていることが推測される。(9ページ参照)
	転倒による平均休業見込日数を2027年までに40日以下とする	48.5日(2.1%増)	2021年比で、女性の休業見込日数は減少(43.8日→42.6日)しているが、男性においては建設業や警備業等における死亡災害(転倒災害)の発生により増大(52.4日→53.7日)しており、全体として増大している(47.3日→48.5日)。なお、死亡災害の中には、重機ごと転倒したケース等も含まれており、死亡災害を除いた場合の平均休業見込日数は41.3日(2021年は41.5日)であった。引き続き、様々な切り口でデータを検証していく。

重点項目ごとの取組状況

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

転倒災害千人率の推移(男女別)



重点項目ごとの取組状況

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

今後の主な対応（2024年度に実施中のものを含む。）

【ソフト面の転倒災害対策に取り組む事業場の割合を増加させるための取組】

- ・ 取り組み方が分からない事業場向けの、ソフト面の転倒災害防止対策の方法をリーフレット等を通じて周知（2024年度～）
- ・ Sport in Lifeプロジェクトの労働局・労働基準監督署による周知（2024年度開始）、SAFEコンソーシアムシンポジウム等におけるスポーツ庁と連携した運動促進の啓発策の実施（2024年度）
- ・ 転倒・動作の反動等による労働災害発生時の損失及び対策による効果の可視化のための調査（委託事業）を実施（2024年度～）し、転倒災害対策の必要性を周知

【卸売業・小売業、医療・福祉の事業場における安全衛生教育を行う事業場の割合を増加させるための取組】

- ・ 転倒・動作の反動等による労働災害発生時の損失及び対策による効果の可視化のための調査（委託事業）を実施（2024年度～）し、安全衛生教育を含む転倒災害対策の必要性を周知（再掲）
- ・ 今後公開予定の動画による安全衛生教育ツールの利用勧奨とともに教育の実施の指導等を推進（2024年度～）
- ・ 介護施設向け動画による安全衛生教育ツールの開発を開始（2025年度）

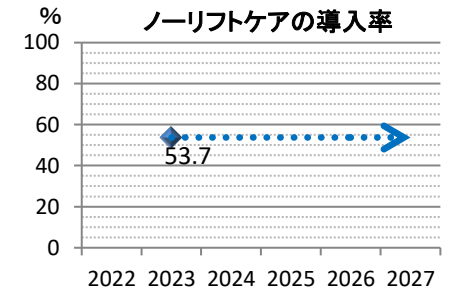
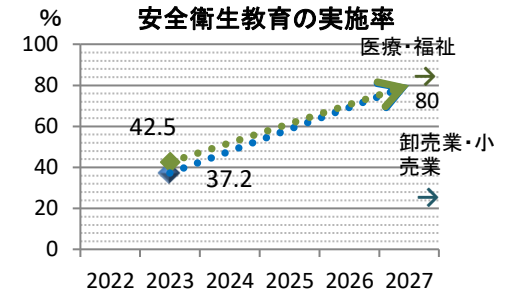
【未熟練の高年齢労働者の転倒災害を防止するための取組】

- ・ 「エイジフレンドリーガイドライン」のポイントのリーフレットの作成と配布（2024年度～）
- ・ 高年齢労働者の労働災害防止の更なる推進に向けた検討（2024年度～）

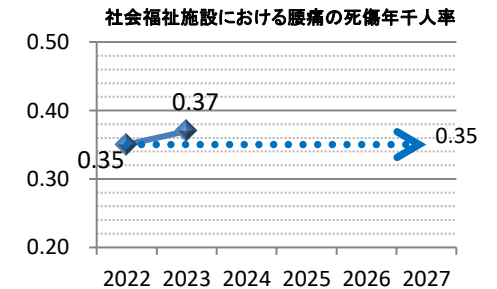
重点項目ごとの取組状況

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

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



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



重点項目ごとの取組状況

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

2023年度の主な取組

【新たな対策の企画・立案に関する取組】

- 「第三次産業における腰痛予防対策推進事業」として、保健衛生業、社会保険・社会福祉・介護事業を行う施設・事業所に対し、ノーリフトケアの導入状況に関する自主点検を実施した上、支援を希望する事業場(27事業場)に対して専門家を派遣し、改善に向けたアドバイス等を提供

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- 各都道府県労働局における小売業及び介護施設の+Safe(SAFE)協議会による対策の協議、好事例共有等
- 腰痛を発生させた事業場に対する再発防止指導
- 「第三次産業における腰痛予防対策推進事業」として、保健衛生業、社会保険・社会福祉・介護事業を行う施設・事業所に対し、ノーリフトケアの導入状況に関する自主点検を実施した上、支援を希望する事業場(27事業場)に対して専門家を派遣し、改善に向けたアドバイス等を提供(再掲)
- 中央労働災害防止協会が実施する安全衛生サポート事業により、中小規模の事業場を対象に集団支援、個別支援を実施

2023年進捗状況

	指標	データ(2023年)	要因分析
アウトプット	卸売業・小売業及び医療・福祉の事業場における正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする【再掲】	卸売・小売業: 37.2% 社会福祉施設: 42.5%	安全衛生教育の実施率が低い状況となっているが、「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会」で指摘されたとおり、人手不足や顧客優先の習慣、災害防止に取り組む必要性の認識の低さ等が要因として考えられる。
	介護・看護作業において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる	53.7%	本調査ではノーリフトケアを導入していない理由は調査できていないことから、今後、再発防止対策書の集計により理由等を把握し、分析を行う。
アウトカム	増加が見込まれる社会福祉施設における腰痛の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに減少させる	0.37 (5.7%増)	社会福祉施設における労働者の高齢化が進んでいることが、腰痛の死傷年千人率が増加した原因の1つとして考えられる。 <small>社会保険・社会福祉・介護事業における60歳以上就業者数の割合: 2022年25.3%→2023年25.9%</small>

重点項目ごとの取組状況

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

今後の主な対応（2024年度に実施中のものを含む。）

【卸売業・小売業、医療・福祉の事業場における安全衛生教育を行う事業場の割合を増加させるための取組】

- ・ 転倒・動作の反動等による労働災害発生時の損失及び対策による効果の可視化のための調査（委託事業）を実施（2024年度～）し、安全衛生教育を含む転倒災害対策の必要性を周知（再掲）
- ・ 今後公開予定の動画による安全衛生教育ツールの利用勧奨とともに教育の実施の指導等を推進（2024年度～）（再掲）
- ・ 介護施設向け動画による安全衛生教育ツールの開発（2025年度～）（再掲）

【ノーリフトケアを導入する事業場の割合を増加させるための取組】

- ・ ノーリフトケアを導入していない理由について、事業場への調査等により把握（2024年度～）
- ・ 社会福祉施設におけるノーリフトの実施状況に関するアンケート結果を公表し、労働局における腰痛予防対策を啓発し、ノーリフトの活用事例集と併せて周知。（2024年度～）
- ・ 社会福祉施設関係団体と定期的な意見交換を通じたノーリフトケアの推進。（2024年度～）
- ・ 各労働局で設置している＋Safe協議会を介して、地方労働局においての腰痛防止対策の取組に関する情報共有、周知。（2024年度～）

【社会福祉施設の高年齢労働者の腰痛防止対策】

- ・ ノーリフトケアを導入していない理由について、事業場への調査等により把握（2024年度～）
- ・ 社会福祉施設におけるノーリフトの実施状況に関するアンケート結果を公表し、労働局における腰痛予防対策を啓発し、ノーリフトの活用事例集と併せて周知。（2024年度～）
- ・ 社会福祉施設関係団体と定期的な意見交換を通じたノーリフトケアの推進。（2024年度～）
- ・ 各労働局で設置している＋Safe協議会を介して、地方労働局においての腰痛防止対策の取組に関する情報共有、周知。（2024年度～）

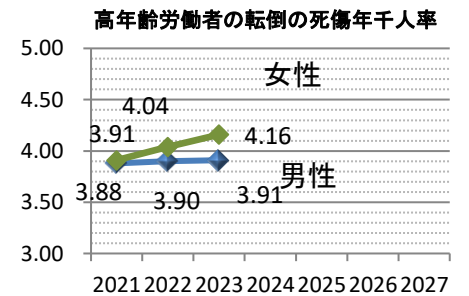
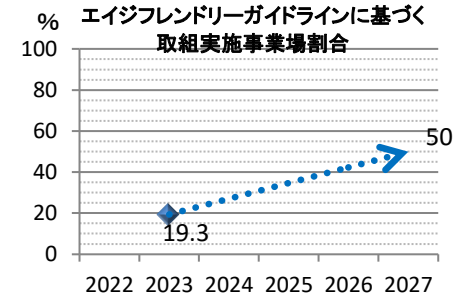
重点項目ごとの取組状況

3. 高齢労働者の労働災害防止対策の推進

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

*本防災計画策定の参考とした、2022年11月実施のアンケート結果

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



重点項目ごとの取組状況

3. 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

2023年度の主な取組

【新たな対策の企画・立案に関する取組】

- ・「エイジフレンドリーガイドライン」の普及のためのエッセンス版の作成に向けた、高年齢労働者の労働災害の状況等についての研究(厚生労働科学研究費補助金)の実施(2025年度まで)

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

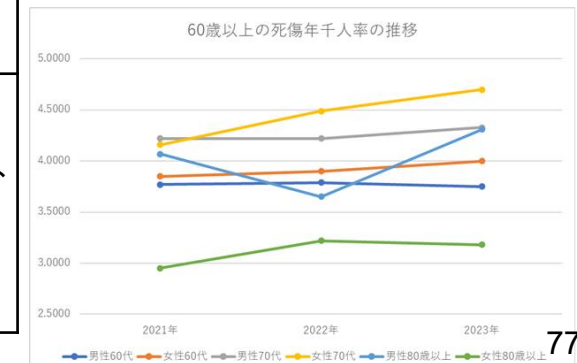
- ・「エイジフレンドリーガイドライン」の周知、高年齢労働者が被災する災害を発生させた事業場に対する再発防止指導
- ・事業場における転倒災害防止対策の支援(装備や設備の導入等)のためのエイジフレンドリー補助金の拡充(転倒災害対策メニューの追加)(再掲)

2023年進捗状況

	指標	データ(2023年)	要因分析
アウトプット	エイジフレンドリーガイドラインに基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取組を実施する事業場の割合を2027年までに50%以上とする	19.3%	高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいない理由として、「自社の60歳以上の労働者は健康である」(48.1%)、「取り組み方が分からない」(33.5%)となっている。
アウトカム	増加が見込まれる60歳以上の死傷年千人率を2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける	男性 3.91 女性 4.16	増加がみられる層もある。過去には少なかった身体機能の低下した労働者の慣れない仕事への就労が増えていることが、災害発生率の押し上げ要因になっていることが推測される。

60歳以上の死傷年千人率

	2021年	2022年	2023年
男性60代	3.77	3.79	3.75
女性60代	3.85	3.90	4.00
男性70代	4.22	4.22	4.33
女性70代	4.16	4.49	4.70
男性80歳以上	4.07	3.65	4.31
女性80歳以上	2.95	3.22	3.18



重点項目ごとの取組状況

3. 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

今後の主な対応（2024年度に実施中のものを含む。）

【エイジフレンドリーガイドラインに基づく取組を実施する事業場の割合を増加させるための取組】

- ・ 転倒・動作の反動等による労働災害発生時の損失及び対策による効果の可視化のための調査(委託事業)を実施(2024年度～)し、対策の必要性を周知(2024年度～)
- ・ 労働局・労働基準監督署から個別の中小事業場への「エイジフレンドリーガイドライン」と「エイジフレンドリー補助金」の一体的な周知(2024年度～)
- ・ 「エイジフレンドリーガイドライン」のポイントのリーフレットの作成と配布を行い、ガイドラインに基づく取組を周知(2024年度～)
- ・ 厚生労働省SNSや月刊厚生労働等始めとしたあらゆるメディアを通じたエイジフレンドリーガイドラインの周知(2024年度)

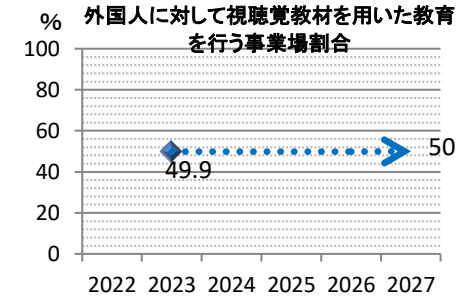
【未熟練の高年齢労働者における労働災害防止対策】

- ・ 「エイジフレンドリーガイドライン」のポイントのリーフレットの作成と配布(2024年度～)(再掲)
- ・ 高年齢労働者の労働災害防止の更なる推進に向けた検討(2024年度～)(再掲)

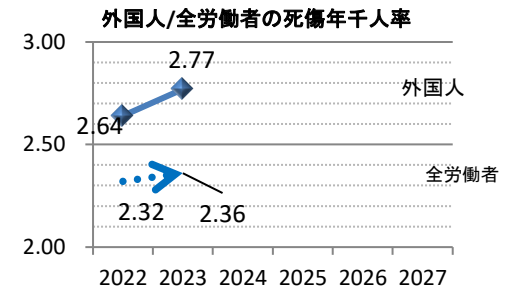
重点項目ごとの取組状況

4. 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

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



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



重点項目ごとの取組状況

4. 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

2023年度の主な取組

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- ・ 外国人を使用する事業者向け安全衛生管理(母国語による安全衛生教育等)の無料セミナーを全国で実施
- ・ 外国人技能実習機構において、実習実施者の行う安全衛生管理や監理団体が行う監査に活用するために作成した多言語の安全衛生対策マニュアル(4職種)を実習実施者や監理団体に対して周知

2023年進捗状況

	指標	データ(2023年)	要因分析
アウトプット	母国語に翻訳された教材や視聴覚教材を用いる等外国人労働者に分かりやすい方法で労働災害防止の教育を行っている事業場の割合を2027年までに50%以上とする	49.9%	ほぼ目標に近い数字となっているが、外国人労働者に分かりやすい方法で教育を実施していない理由は調査できていないことから、今後、業界団体へのアンケート等により理由等を把握し、分析を行う。
アウトカム	外国人労働者の死傷年千人率を2027年までに労働者全体の平均以下とする	2.77 (労働者全体:2.36)	製造業や建設業における労働災害が多くなっており、また、経験期間の短い労働者による労働災害が多発している。 なお、外国人労働者の業種別労働者数の割合をみると、労働者全体と比較して、製造業や建設業の割合が高くなっている。

今後の主な対応 (2024年度に実施中のものを含む。)

【外国人労働者に分かりやすい方法で教育を実施する事業場の割合を増加させるための取組】

- ・ 外国人労働者に危険を直観的に理解させ不安全行動を抑制させる安全表示の開発(委託事業)(2024年度)
- ・ 技能実習生をはじめとした外国人労働者への効率的・効果的な安全衛生教育に有効な手法を提示するため、諸外国における制度等を研究(厚生労働科学研究費補助金)(2024年度～)

【外国人労働者の死傷年千人率を減少させるための取組】

- ・ 外国人労働者の災害発生状況の分析及びその結果を踏まえた業種、属性(国籍・在留資格等)に応じた指導等の実施(2024年度～)

5. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

2023年度の主な取組

- ・ 請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても労働者と同等の有害物質による健康障害防止措置を事業者に義務付けた改正安全衛生規則(2023年4月施行)の周知及び履行確保
- ・ 「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」報告書の取りまとめ(2023年10月)
- ・ 改正省令や検討会報告書の内容についての関係団体等を通じた会員事業場等に対する周知

今後の主な対応（2024年度に実施中のものを含む。）

- ・ 事業者が行う退避や立入禁止等の措置について、危険箇所等で作業に従事する労働者以外の者や危険箇所等で行う作業の一部を請け負わせる一人親方等を対象とする保護措置を義務付けた改正労働安全衛生規則等(2024年4月公布)の周知
- ・ 「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」(2024年5月公表)の周知
- ・ 個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方について、第161回労働政策審議会安全衛生分科会(2024年4月～9月)から議論いただいたところであり、今後、安全衛生分科会での議論を踏まえ、必要な対応を行う

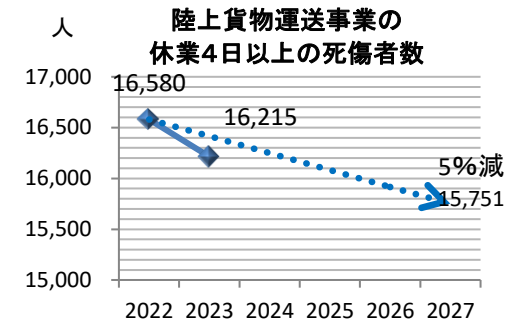
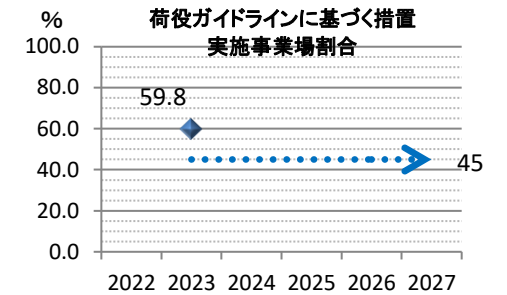
重点項目ごとの取組状況

6. 業種別の労働災害防止対策の推進(陸上貨物運送事業)

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

*本災防計画策定の参考とした、2022年11月実施のアンケート結果

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



重点項目ごとの取組状況

6. 業種別の労働災害防止対策の推進(陸上貨物運送事業)

2023年度の主な取組

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- ・ 陸上貨物運送事業等の事業場(荷主となる事業場を含む。)に対して、「荷役作業における安全ガイドライン」に基づく措置の徹底の指導。
- ・ 「職場における腰痛予防対策指針」に基づく腰痛予防対策の徹底の指導
- ・ 荷役作業に伴う労働災害を発生させた事業場に対する再発防止指導の実施
- ・ 荷役作業における労働災害防止対策の充実強化を図るための改正労働安全衛生規則等(2023年3月公布)について、全都道府県において説明会(陸災防補助事業)等による制度周知
(改正内容)
 - ①昇降設備の設置及び保護帽の着用が必要な貨物自動車の範囲の拡大
 - ②テールゲートリフターを使用して荷を積み下ろす作業への特別教育の義務化 等
- ・ 「荷役作業における陸上貨物運送事業の安全衛生活動支援事業」(陸災防補助事業)により、荷役労働災害防止対策に関する個別コンサルティング、関係行政機関・関係団体の参画による荷主との協議会等の実施

2023年進捗状況

	指標	データ(2023年)	要因分析
アウトプット	荷役作業における安全ガイドラインに基づく措置を実施する陸上貨物運送事業等の事業場(荷主となる事業場を含む。)の割合を2027年までに45%以上とする	59.8%	制度改正等を契機として、陸上貨物運送事業者、荷主等において、荷役災害の防止対策に関する理解が進んだことが考えられる。
アウトカム	陸上貨物運送事業における死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる。	16,215人 (2.2%減)	荷役作業に特に関連する「墜落・転落」(2.0%減)、「動作の反動・無理な動作」(1.3%減)、「激突され」(7.2%減)はいずれも減少しており(括弧内は前年比)、これらを中心に全体についても着実な減少となった。

重点項目ごとの取組状況

6. 業種別の労働災害防止対策の推進(陸上貨物運送事業)

今後の主な対応 (2024年度に実施中のものを含む。)

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための取組】

- ・ 上記改正労働安全衛生規則の全面施行(2024年2月)踏まえ、引き続きその周知徹底及び「荷役作業における安全ガイドライン」に基づく措置の徹底、「職場における腰痛予防対策指針」に基づく腰痛予防対策の徹底。(2024年度～)
- ・ 陸上貨物運送事業者に対する荷役労働災害防止対策に関する研修や個別コンサルティング、関係行政機関・関係団体の参画による荷主との協議会等による、陸運事業者の支援。(2024年度～)
- ・ 陸災防、安衛研との協力の下、テールゲートリフターを使用した作業における安全対策についての検討。(2024年度～)

【新たな対策の企画・立案に関する取組】

- ・ フォークリフトの自律化、遠隔化等に伴う安全対策の検討。(2024年度～)
- ・ 個人事業者等に対する安全衛生対策の検討を踏まえた、荷主事業者対策。(今後の議論を踏まえて対応)

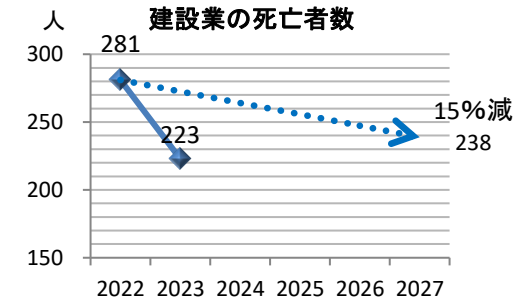
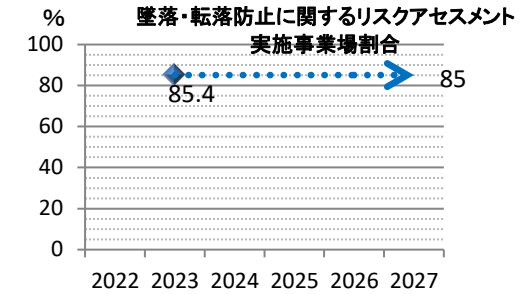
重点項目ごとの取組状況

6. 業種別の労働災害防止対策の推進(建設業)

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

*本防災計画策定の参考とした、2022年11月実施のアンケート結果

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



重点項目ごとの取組状況

6. 業種別の労働災害防止対策の推進(建設業)

2023年度の主な取組

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- ・ 「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」に基づく「より安全な措置」の普及促進をはじめ、足場の組立・解体作業時における正しい作業手順の遵守の徹底を図るため、建設現場での技術的指導及び研修会(墜落・転落災害等防止対策推進事業)の実施
- ・ 屋根・屋上・開口部、低所(はしご、脚立)からの墜落・転落防止のためのマニュアルの策定(2024年3月)
- ・ 「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律」に基づく基本計画の変更(2023年6月)
- ・ 足場の点検の確実な実施、一側足場の使用範囲の明確化等を内容とする改正労働安全衛生規則(2024年4月全面施行)に基づく対策の周知
- ・ 災害が多発しているはしご・脚立からの墜落・転落災害防止対策のためリーフレット及びチェックリストを活用した指導の実施
- ・ 墜落・転落による労働災害を発生させた事業場に対する再発防止指導の実施

【新たな対策の企画・立案に関する取組】

- ・ 一人親方等に対する安全衛生教育及び一人親方等が入場する工事現場への巡回指導等(建設業の一人親方等の安全衛生活動支援事業)の実施
- ・ デジタル技術を活用した建設施工の自動化、自律化、遠隔化等に伴う安全確保を推進するため、国土交通省が設置する「建設機械施工の自動化・自律化協議会」において、「自動施工における安全ルールVer.1.0」を策定

【その他の取組】

- ・ 建設業労働災害防止協会と連携し、地震、台風、大雨等の自然災害に被災した地域の復旧・復興工事現場への巡回指導、研修会等の実施
- ・ 建設業労働災害防止協会との連携により、中小専門工事業者等に対する安全衛生管理能力の向上のための集団指導・個別指導等の実施

2023年進捗状況

	指標	データ(2023年)	要因分析
アウトプット	墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメント(RA)に取り組む建設業の事業場の割合を2027年までに85%以上とする	85.4%	制度改正等を契機として、建設業における安全に対する機運が高まり、墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメント(RA)の取組をはじめとする安全対策の取組が進んだためと考える。
アウトカム	建設業における死亡者数を2022年と比較して2027年までに15%以上減少させる	223人 (20.6%減)	上記要因により、死亡者数で最大の墜落・転落によるものが大きく減少したためと考える。

6. 業種別の労働災害防止対策の推進（建設業）

今後の主な対応（2024年度に実施中のものを含む。）

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための取組】

- ・ 足場の点検の確実な実施、一側足場の使用範囲の明確化等を内容とする改正労働安全衛生規則（令和6年4月1日全面施行）に基づく対策の徹底を図るための指導。（2024年度～）
- ・ 屋根・屋上・開口部、低所（はしご、脚立）からの墜落・転落防止のためのマニュアルの周知（2024年度～）

【新たな対策の企画・立案に関する取組】

- ・ 国土交通省が設置する「建設機械施工の自動化・自律化協議会」において、試行工事での検証を実施し、同結果を踏まえ「自動施工における安全ルールVer.1.0」を改定。（2024年度～）

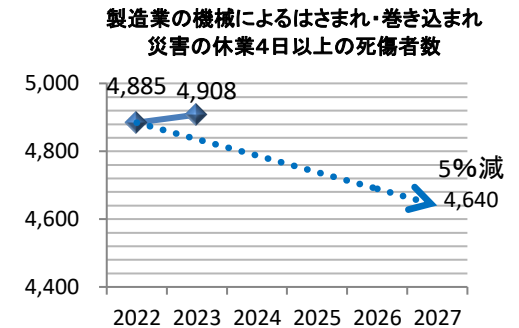
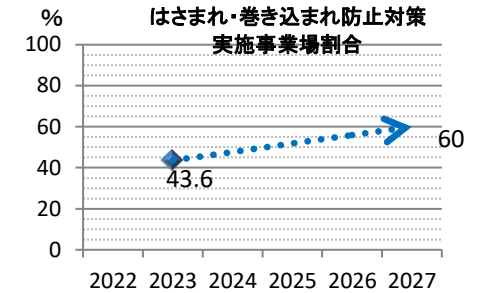
重点項目ごとの取組状況

6. 業種別の労働災害防止対策の推進(製造業)

アウトプット指標	2023年実績	目標値
機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を2027年までに60%以上とする(労働安全衛生調査)。	43.6%	(2022年) (2027年) (45.0%)* → 60%以上

*本防災計画策定の参考とした、2022年11月実施のアンケート結果

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



重点項目ごとの取組状況

6. 業種別の労働災害防止対策の推進（製造業）

2023年度の主な取組

【新たな対策の企画・立案に関する取組】

- ・ 技術進展に対応するための、国際的な安全規格等との整合や労働災害防止でのVR活用等への検討

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- ・ 機械メーカーによる、機械の製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供に関する周知・指導
- ・ 機械による挟まれ、巻き込まれ災害を発生させた事業場に対する再発防止指導の実施
- ・ 労働災害を発生させた機械の製造メーカーに対する労働災害防止に係る要請の実施
- ・ 機械ユーザーによる、はさまれ・巻き込まれをはじめとした労働災害防止に資する以下の指針・ガイドライン・通達に係る周知や指導の徹底
 - ①機械のリスクアセスメントに関連した、危険性又は有害性等の調査等に関する指針や機械の包括的な安全基準に関する指針
 - ②機能安全による機械等に係る安全確保に関する技術上の指針
 - ③労働災害の多い食品製造業に関連した、食品加工用機械の労働災害防止対策ガイドライン等

2023年進捗状況

	指標	データ(2023年)	要因分析
アウトプット	機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む※製造業の事業場の割合を2027年までに60%以上とする	43.6%	事業所規模500名を超えると同防止対策に取り組む事業場の割合が約96%、50名未満では約35%といったように小規模事業場の取組が低迷している。
アウトカム	製造業における機械による「はさまれ・巻き込まれ」の死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる	4,908人 (0.5%増)	災害発生事業場の57.7%が50人未満の小規模事業場であり、災害防止の取組が低迷している小規模事業場での災害が多い傾向がある。

※ 機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場として、機械のリスクアセスメントを実施する事業場の割合を集計している

6. 業種別の労働災害防止対策の推進（製造業）

今後の主な対応（2024年度に実施中のものを含む。）

【特に小規模事業場における機械災害防止対策の推進のための取組】

- ・ 実施率の低い小規模事業場が機械のリスクアセスメントを実施できるよう、ツール作成等の支援方策の検討。（2024年度～）
- ・ 機械等を使用する事業者が適切にリスクアセスメントを実施できるよう、引き続き製造者による残留リスク情報の提供に向けた周知・指導。（2024年度～）
- ・ 災害リスクの高い食品加工用機械等を使用する事業者に対し、引き続き適切な指導・周知の実施。（2024年度～）

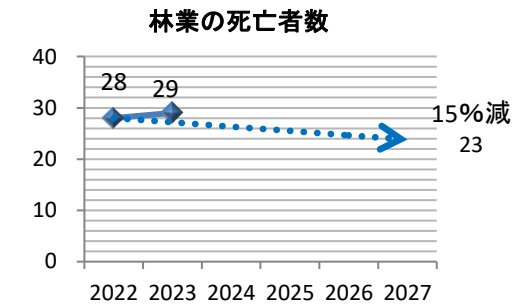
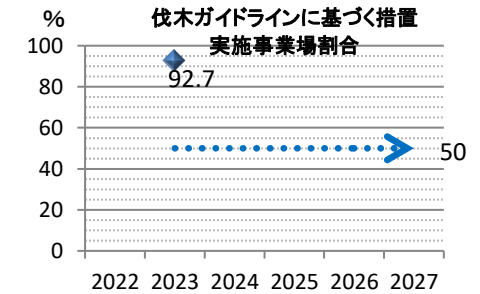
【新たな対策の企画・立案に関する取組】

- ・ 特に機械災害防止に必要な機械等の検査・検定について、専門的知見を有する機関のさらなる活用や検査基準の明確化等を通じた、適切な検査・検定の推進。（2024年度～）

重点項目ごとの取組状況

6. 業種別の労働災害防止対策の推進(林業)

アウトプット指標	2023年実績	目標値
伐木等作業の安全ガイドラインに基づく措置を実施する林業の事業場の割合を2027年までに50%以上とする(労働安全衛生調査)。	92.7%	(2022年) (2027年) - → 50%以上 (参考)2021年の林業従事者を対象とした研修の場を活用したアンケート調査で「伐木ガイドラインに基づく措置を講じている(ガイドラインの複数の主要な事項に取り組んでいる)」: 30.2%
アウトカム指標	2023年実績	目標値
林業における死亡者数を、伐木作業の災害防止を重点としつつ、労働災害の大幅な削減に向けて取り組み、2022年と比較して2027年までに15%以上減少させる(死亡災害報告)。	29人	(2022年) (2027年) 28人 → 23人以下



重点項目ごとの取組状況

6. 業種別の労働災害防止対策の推進(林業)

2023年度の主な取組

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- ・ 発注者である林野庁を含めた、林業関係団体に対し、2023年度における林業の安全対策に関する留意事項をまとめた要請文の発出
- ・ 「伐木等作業安全対策推進事業」(委託事業)により、伐木等作業の安全ガイドラインを踏まえたマニュアル作成及び全国各ブロックでの安全講習会の実施
- ・ 「伐木等作業の安全ガイドライン」、「林業の緊急連絡体制整備ガイドライン」等に基づく措置の徹底の指導
- ・ 伐木作業に伴う労働災害を発生させた事業場に対する再発防止指導の実施
- ・ 「伐木作業時における労働災害防止のための特別活動」(林災防補助事業)により、都道府県ごとに、労働局、行政機関(林野庁・自治体)、関係団体の協力のもと、関係機関連絡会議、林業事業者に対する伐木作業等に係る集団指導会、林業現場合同安全パトロール等の実施

2023年進捗状況

	指標	データ(2023年)	要因分析
アウトプット	伐木等作業の安全ガイドラインに基づく措置を実施する林業の事業場の割合を2027年までに50%以上とする	92.7%	アウトプット指標の目標を大幅に上回ったのは、2020年の伐木等作業の安全ガイドラインの改正以降、全国での研修等により事業者の安全対策の取組が進んだためと考えられる。
アウトカム	林業における死亡者数を、伐木作業の災害防止を重点としつつ、労働災害の大幅な削減に向けて取り組み、2022年と比較して2027年までに15%以上減少させる	29人 (3.6%増)	立木等に激突されることによる災害が前年比4人(25%)減少するなど、伐木等作業の安全ガイドラインで主な対象としているチェーンソーを用いた伐木等作業によるものは減少し、林業の死亡災害の中で占める割合も、2022年の57%から2023年は45%に減少した。一方で、車両系木材伐出機械等の転倒や転落といったガイドラインとは直接関連しない災害が増加し、林業全体では1名(3.6%)増加となった。

6. 業種別の労働災害防止対策の推進（林業）

今後の主な対応（2024年度に実施中のものを含む。）

【伐木等作業の安全ガイドラインに基づく措置の推進】

- ・ 林野庁や地方自治体、関係団体に対し、林業現場における安全対策を明示するとともに、連絡会議や合同安全パトロールの実施すること等を通じ、関係機関との連携強化。（2024年度～）
- ・ 林業事業者に対する、「伐木等作業の安全ガイドライン」、「林業の緊急連絡体制整備ガイドライン」等に基づく伐木作業時の安全対策に係る研修の充実。（2024年度～）

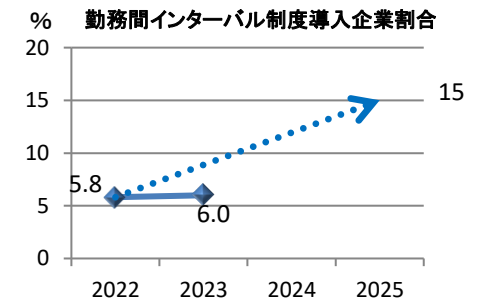
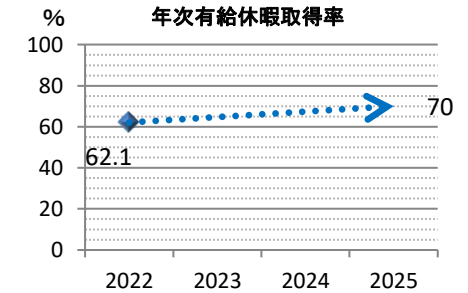
【車両系木材伐出機械等による労働災害防止対策の推進】

- ・ 上記の関係機関との合同安全パトロールや研修の実施時における、車両系木材伐出機械を使用した作業における安全対策の周知徹底。（2024年度～）
- ・ 林野庁と協力し、車両系木材伐出機械等の自律化、遠隔化等に伴う安全対策の検討。（2024年度～）

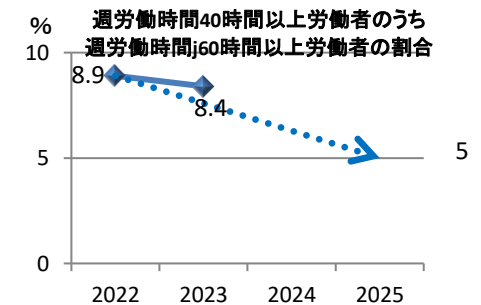
重点項目ごとの取組状況

7. 労働者の健康確保対策の推進(過重労働対策)

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



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



重点項目ごとの取組状況

7. 労働者の健康確保対策の推進（過重労働対策）

2023年度の主な取組

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- ・ 長時間労働が疑われる事業場への監督指導の徹底、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知、これに基づく指導等を実施。
- ・ 事業者が医師による面接指導の対象となる長時間労働者に面接指導が勧奨できるよう、制度の趣旨や必要性について周知。
- ・ 勤務間インターバル制度を導入する中小企業への助成金の活用や、導入している企業の好事例や導入・運用のマニュアル、努力義務となっている旨の周知等を実施。

【その他の取組】

- ・ 「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」を引き続き実施。

2023年進捗状況

	指標	データ(2023年)	要因分析
アウトプット	年次有給休暇の取得率を2025年までに70%以上とする（就労条件総合調査）。	－	年次有給休暇の取得率は、2000年以降5割を下回る水準で推移していたが、2019年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定の事業主への義務付けが行われたこともあり、2022年は62.1%と過去最高の数値となっている。
	勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を2025年までに15%以上とする（就労条件総合調査）。	6.0%	勤務間インターバル制度について、導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が6.0%、「導入を予定又は検討している」が11.8%、「導入の予定はなく、検討もしていない」が81.5%となっている。さらに、勤務間インターバル制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業について、その理由別の割合をみると、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が51.9%と最も多く、次いで、「当該制度を知らなかったため」が23.5%となっている。加えて、週労働時間が40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高い産業について、その多くで勤務間インターバル制度導入企業割合が低く、特に「宿泊業、サービス業」が2.3%、「建設業」が1.5%となっている。また、企業規模が小さくなるほど勤務間インターバル制度の導入割合は低くなっている。 一方、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況別の企業割合をみると、「全員」が31.1%、「ほとんど全員」が38.5%となっており、実質的に11時間の休息時間を確保している企業の割合は約7割となっている。
アウトカム	週労働時間40時間以上である雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2025年までに5%以下とする（労働力調査）	8.4%	月末1週間の就業時間が40時間以上の雇用者（非農林業）のうち60時間以上の雇用者の割合は、2020年から2023年の間だ、ほぼ横ばいであり、2023年は8.4%であった。

7. 労働者の健康確保対策の推進（過重労働対策）

今後の主な対応（2024年度に実施中のものを含む。）

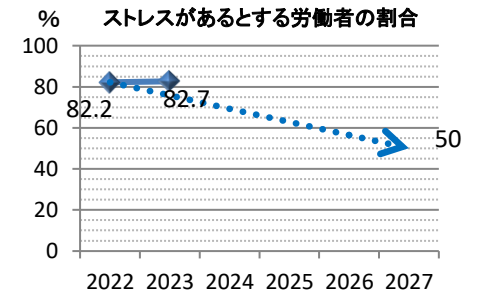
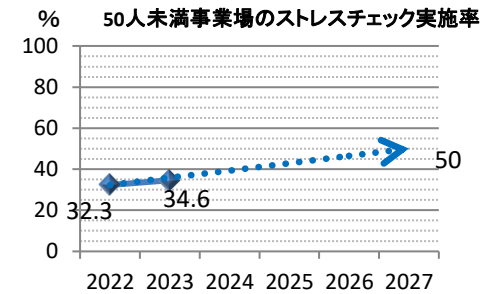
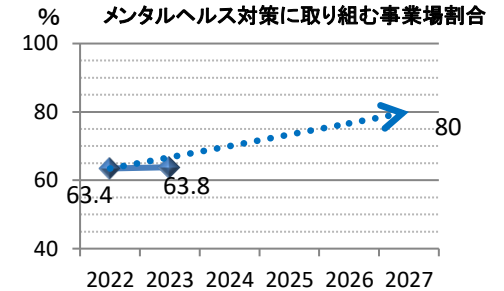
- ・ 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、過重労働対策に関する情報を発信するとともに、過重労働による健康不安等についての労働者等からの電話・メール・SNSによる相談への対応を実施（2024年度～）。
- ・ 「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」を引き続き実施。過労死等防止調査研究センターのポータルサイトにおいて、同研究の研究成果や過労死等防止の情報を公開するとともに、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」においても、同研究の主な成果について情報提供を実施（2024年度～）。
- ・ 産業保健総合支援センターにおいて、産業医等の産業保健関係者を対象に、過重労働による健康障害防止対策を含む研修を実施。
- ・ 特に勤務間インターバル制度の導入促進については、上記取組に加え、
 - ①企業における取組を波及させることを念頭に産業医等に対して勤務間インターバル制度の内容・効果の周知を実施
 - ②勤務間インターバル制度の導入の必要性を感じていない企業に対する取組として、同制度の導入が労働者の健康の確保に資することに加え、人材確保にもつながるなどのメリットがあること等、同制度の意義を訴求するコンテンツを作成し周知等を実施。（2024年度～）
- ・ 過労死等を繰り返し発生させ、長時間労働の是正や過重労働による健康障害防止等が特に必要と認められる企業に対して、過労死等防止計画指導等を実施。（2024年度～）

重点項目ごとの取組状況

7. 労働者の健康確保対策の推進(メンタルヘルス対策)

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

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



重点項目ごとの取組状況

7. 労働者の健康確保対策の推進(メンタルヘルス対策)

2023年度の主な取組

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- ・ 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、事業場のメンタルヘルス対策の取組事例をはじめ、職場のメンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供を行うとともに、労働者等に対する電話・メール・SNSによるメンタル不調等の相談対応を実施。
- ・ 厚生労働省が提供するストレスチェックの無料実施プログラムについて、事業場が使いやすくなるよう改修を実施。
- ・ 精神障害の労災認定申請事案を発生させるなど、事業場のメンタルヘルス対策の実施に問題が疑われる事業場に対する個別指導等の実施
- ・ 産業保健総合支援センターにおいて、産業保健スタッフ等に対し、メンタルヘルス対策に関する専門的研修や専門的相談対応、個別訪問支援等を実施。地域産業保健センターにおいて、小規模事業場の労働者や事業者を対象にして、メンタルヘルスの相談対応や高ストレス者に対する面接指導等を実施。

2023年進捗状況

	指標	データ(2023年)	要因分析
アウトプット	メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を2027年までに80%以上とする	63.8% (前年比0.4ポイント増)	メンタルヘルス対策を実施していない理由については、「該当する労働者がいない」:40.7%、「専門スタッフがいない」:33.1%、「取り組み方がわからない」:29.4%となっている。
	使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年までに50%以上とする	34.6% (前年比2.3ポイント増)	ストレスチェック未実施の理由についても、メンタルヘルス対策の取組と同様、該当する労働者がいない、専門スタッフがいない、取り組み方がわからないなどによるものと考えられる。
アウトカム	自分の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を2027年までに50%未満とする	82.7% (前年比0.5ポイント増)	強い不安、悩み、ストレスの内容のうち、令和4年に企業マニユアルが策定されたカスタマーハラスメントに関する項目が4.7ポイント上昇していること等が、2022年からの増加に影響。

重点項目ごとの取組状況

7. 労働者の健康確保対策の推進（メンタルヘルス対策）

今後の主な対応（2024年度に実施中のものを含む。）

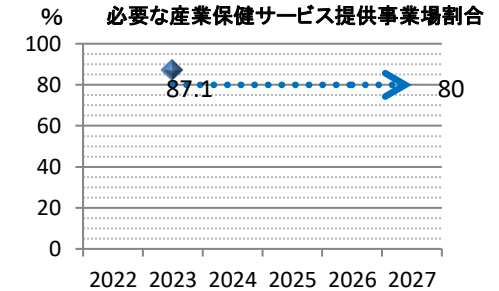
【職場におけるメンタルヘルス対策を推進するための取組】

- ・ 小規模事業場におけるメンタルヘルス対策を推進するため、産業保健総合支援センターや地域産業保健センターにおける対応の充実・強化（2024年度は、産業保健総合支援センターにおいて、精神科産業医や心理職による相談体制等を拡充）（2024年度～）
- ・ 強いストレス等がある労働者の割合の減少に資するよう、特に小規模事業場におけるメンタルヘルス対策を推進するため、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」における小規模事業場の事例の提供やセルフチェックツールの充実等を図るとともに、労働者等からの電話・メール・SNS相談のニーズに対応できる体制を整備（2024年度～）
- ・ 「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」の検討結果を踏まえた、メンタルヘルス対策の強化（2024年度～）

重点項目ごとの取組状況

7. 労働者の健康確保対策の推進（産業保健活動の推進対策）

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



*本防災計画策定の参考とした、2022年11月実施のアンケート結果

2023年度の主な取組

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- ・ 産業保健総合支援センター等において、相談体制の拡充や産業保健スタッフ等への研修の拡充等を行うとともに、周知啓発を実施。
- ・ 職場の健康診断実施強化月間の機会等を捉え、保健指導等の産業保健サービスの提供について周知啓発を実施。

2023年進捗状況

	指標	データ(2023年)	要因分析
アウトプット	各事業場において必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を2027年までに80%以上とする	87.1%	健康診断結果に基づく対応、メンタルヘルス対策、高年齢労働者への対応などの取組に関心を持つ企業が増えたためと考えられる。

今後の主な対応（2024年度に実施中のものを含む。）

- ・引き続き必要な産業保健の取組を周知啓発するとともに、産業保健総合支援センター等で実施している支援事業等の周知の実施。

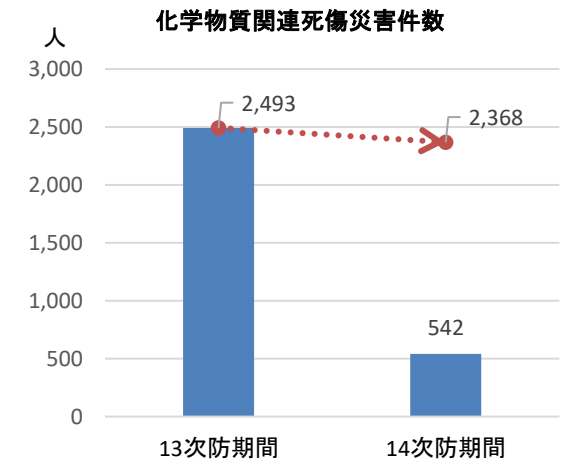
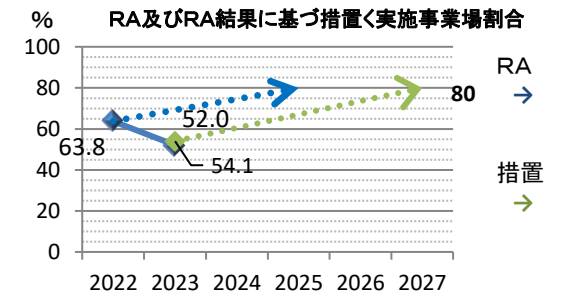
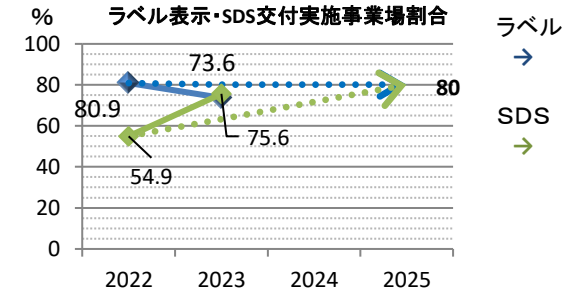
重点項目ごとの取組状況

8. 化学物質等による健康障害防止対策の推進（化学物質による健康障害防止対策）

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

*リスクアセスメントに基づく必要な措置の実施については、リスクアセスメントを実施していることが前提となるため、同様の目標値とした。

アウトカム指標	2023年実績	目標値
化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物等との接触、爆発又は火災によるもの）の件数を第13次労働災害防止計画期間と比較して、5%以上減少させる（労働者死傷病報告）。	二 (2023年の死傷災害: 542人)	(13次防期間) (14次防期間) 2,493人 → 2,368人未満



重点項目ごとの取組状況

8. 化学物質等による健康障害防止対策の推進（化学物質による健康障害防止対策）

2023年度の主な取組

【新たな対策の企画・立案に関する取組】

- 化学物質の性状に関連の強い労働災害（2019年から2021年に発生した計1,229件分）の分析を実施（労働安全衛生研究所。2024年6月に結果公表）。

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- 適切な化学物質対策の実施のため、化学物質管理専門家、作業環境管理専門家を含めた専門家の活用について、都道府県労働局を通じて周知。
- 化学物質に起因する労働災害を発生させた事業場に対する再発防止対策の指導
- ラベル表示・SDSなど化学物質管理に関する相談窓口の設置及び中小規模事業場等に対する専門家によるリスクアセスメント等の訪問支援の実施。
- ラベル表示およびSDS交付に係る支援として、160物質のGHS分類を実施、105物質のモデルSDSを作成し、公開。
- 化学物質管理に関する講習カリキュラムに基づき作成した講義動画を作成、公表。リスクアセスメント対象物製造事業場向け化学物質管理者テキストと併せて周知。
- 建設業における化学物質を取り扱う作業（ドア塗装等有機溶剤取扱い作業など）6作業について、化学物質リスク管理マニュアルを作成。
- リスクアセスメント及びその結果を踏まえた措置について、クリエイト・シンプル（簡易なリスクアセスメント手法）の改修を行い、セミナー等を通じて周知。

2023年進捗状況

	指標	データ(2023年)	要因分析
アウトプット	ラベル表示・SDSの交付の義務対象となっていないが危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示・SDSの交付を行っている事業場の割合を2025年までにそれぞれ80%以上とする	ラベル: 73.6% SDS: 75.6%	ラベル表示をしていない理由としては、「義務対象となっていないため」が54.2%と最も多く、2022年の23.6%から30ポイント程度増加しており、義務対象物質以外のラベル表示の必要性について十分に理解が進んでいないことが考えられる。
	リスクアセスメント（RA）の実施の義務対象となっていないが危険性又は有害性が把握されている化学物質について、RAを行っている事業場の割合を2025年までに80%以上とするとともに、RA結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を2027年までに80%以上とする	RA: 52.0% 措置: 54.1%	本調査ではRAを実施していない理由は調査できていないことから、今後、業界団体へのアンケートにより理由等を把握し、分析を行う。
アウトカム	化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物等との接触、爆発又は火災によるもの）の件数を第13次労働災害防止計画期間と比較して、5%以上減少させる	— (2023年の死傷災害: 542人)	化学物質の性状に関連の強い死傷災害の発生件数について、2023年は542件であり、前年の2022年の512件と比べ増加している。労働安全衛生研究所による災害の分析を進めている。

重点項目ごとの取組状況

8. 化学物質等による健康障害防止対策の推進（化学物質による健康障害防止対策）

今後の主な対応（2024年度に実施中のものを含む。）

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- ・ ラベル・SDSの作成及びリスクアセスメントを実施する事業場への支援として、専用の事業者向け相談窓口の開設及び講習会等の実施（2024年度～）化学物質管理者の選任に関して、講習テキスト、講義動画の活用をセミナー等を通じて周知（2024年度～）
- ・ 引き続き、事業者がラベル・SDSを作成する際に参考となるモデルラベル・SDSを作成・公開（2024年度～）
- ・ 引き続き、セミナー等でのクリエイト・シンプルの周知（2024年度～）
- ・ 建設業において、建築事業に引き続き化学物質を取り扱う土木事業の作業についても、引き続き化学物質リスク管理マニュアルを作成（2024年度～）
- ・ 化学物質の性状に関連の強い労働災害の分析結果を踏まえつつ、労働災害の発生が多い洗剤・洗浄剤や塗料、接着剤等を用いた作業に関するマニュアルの作成（2024年度～）
- ・ 化学物質管理専門家、作業環境管理専門家といった専門家の活用のため、該当者の一覧を都道府県労働局を通じて周知（2024年度～）

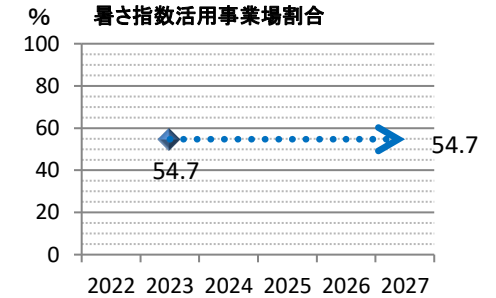
【新たな対策の企画・立案に関する取組】

- ・ 化学物質自律的管理制度の本格施行及び対象物質の拡大を踏まえた制度改善の検討（2024年度～）

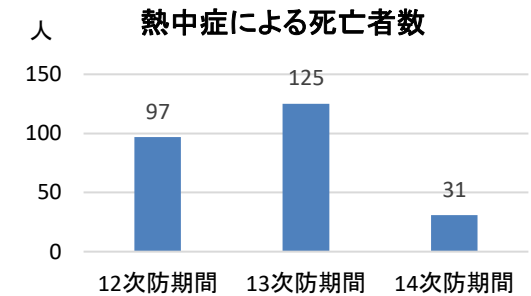
重点項目ごとの取組状況

8. 化学物質等による健康障害防止対策の推進(熱中症による健康障害防止対策)

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



アウトカム指標	2023年実績	目標値
増加が見込まれる熱中症による死亡者数の増加率を第13次労働災害防止計画期間と比較して減少させる(労働者死傷病報告)。	— (2023年の死亡者数31人)	(13次防期間) 28.9% → (14次防期間) 28.9%未満 2013~2017年総数: 97人 2018~2022年総数: 125人



重点項目ごとの取組状況

8. 化学物質等による健康障害防止対策の推進(熱中症による健康障害防止対策)

2023年度の主な取組

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- ・ 熱中症による労働災害予防に役立つ教育動画を作業向けと管理者向けに作成し、専用のポータルサイトで公開
- ・ 熱中症対策推進会議等への参加による関係省庁と連携した取組の実施
- ・ STOP!熱中症クールワークキャンペーンを通して、「職場における熱中症予防基本対策要綱」に基づく基本的な熱中症予防対策を講ずるよう周知
- ・ キャンペーン期間を捉えた説明会の開催(2024年度は約3,700回開催、参加者約15,000人)のほか、建設現場に対する一斉監督指導等の場を活用した事業場に対する熱中症予防の周知・指導を実施

【新たな対策の企画・立案に関する取組】

- ・ キャンペーン期間中の会員事業場に対する取組の推奨等

2023年進捗状況

	指標	データ(2023年)	要因分析
アウトプット	熱中症災害防止のために暑さ指数を把握し活用している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる	54.7%	2016年度の労働安全衛生調査においては、屋外作業がある事業場の55.1%が暑さ指数を把握しており、その内58.2%が暑さ指数を活用していたところであり、事業場の熱中症対策の取組が進んだと考えられる。 *2023年度調査は屋外作業又は暑熱若しくは多湿の屋内作業がある事業所に対して調査
アウトカム	増加が見込まれる熱中症による死亡者数の増加率を第13次労働災害防止計画期間と比較して減少させる	— (2023年の死亡者数31人)	2023年夏は観測史上最も暑い夏となった影響から、熱中症による死亡者数は過去10年で最も大きいものとなった。死亡者数の増加率が抑制された可能性があるものの、予断を許さない状況である。

今後の主な対応 (2024年度に実施中のものを含む。)

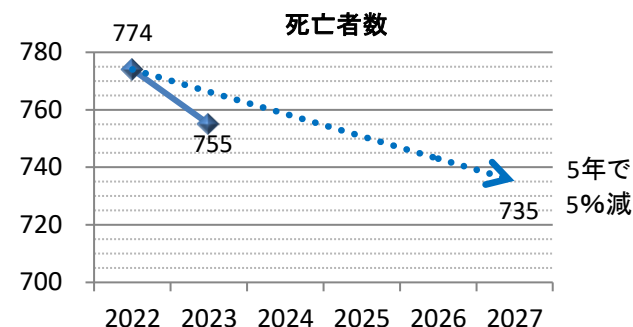
【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- ・ 職場で働く労働者のニーズを踏まえ、熱中症対策補助ツールの導入と熱中症対策のための作業計画のケースモデルの作成(2024年度)
- ・ 事業場へのヒアリングを通じた熱中症対策の好事例の収集(2024年度～)
- ・ 熱中症による死亡事例を減少させるため、熱中症を発症した際の緊急時マニュアルを策定予定(2024年度中)
- ・ 上記を踏まえ、来年度の夏季に向け、熱中症を重篤化させないための対策のほか、熱中症予防のためにクールワークキャンペーンにおける重点的に取り組むべき項目等を検討(2024年度～)

第14次労働災害防止計画の目標に関する令和5年（2023年）実績

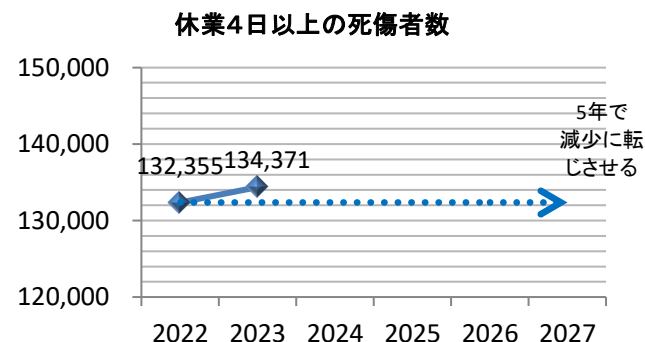
【死亡災害全体】

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

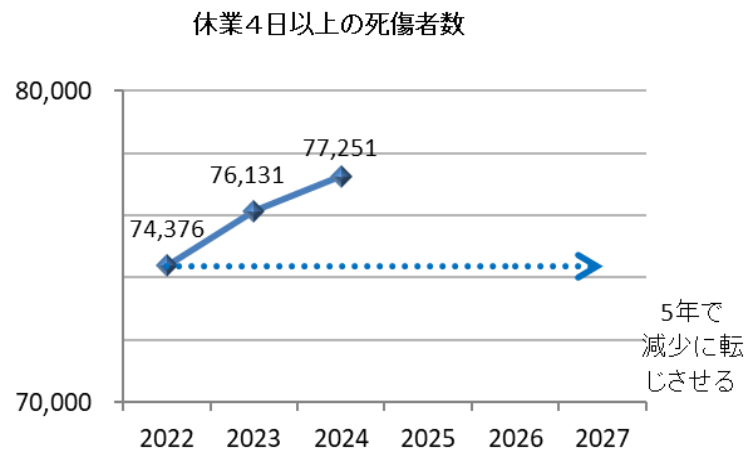
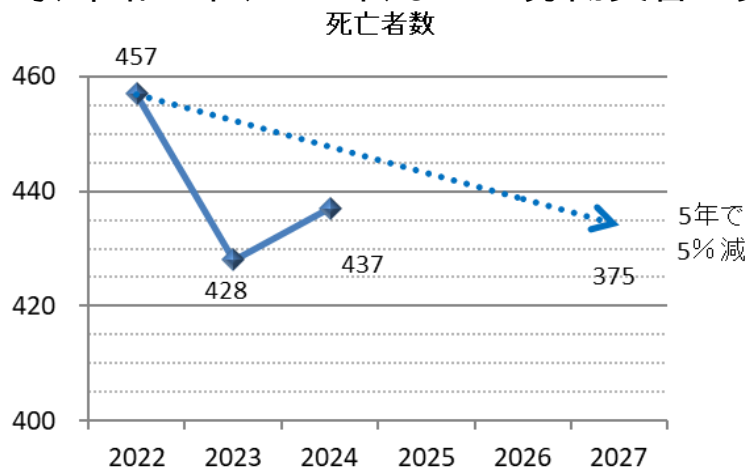


【死傷災害全体】

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



(参考) 令和6年(2024年)までの労働災害の発生状況（8月末速報値による比較）



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

両指標の関係性を検証するためには、「事業場全体」と「災害発生事業場」の状況を比較する必要があることから、災害発生事業場における各種取組の実施状況【対応策1】についても把握

アウトプット指標

指標の把握に必要な調査項目

- ① 事業場における各種取組の実施状況（安全衛生調査等）
- ② ①の深掘り項目

関係性

アウトカム指標

指標の把握に必要な調査項目

- 労働災害等の発生状況（労働者死傷病報告等）
- ※ 災害発生率の場合は労働力調査と併せて算出

深掘り項目の追加【対応策2】により、検証精度を向上

事業場の取組が労働者の協力のもとで行われているかを把握するため、災害発生事業場における労働者の協力の状況【対応策3】を把握

【今後のスケジュール感】

対応策	スケジュール	
	令和5年度	令和6年度
対応策1: 災害発生事業場における取組の実施状況に関する調査	「災害防止計画評価委員会」において、アウトプット指標ごとに具体的な調査項目(案)を取りまとめ	労働基準監督署が労働者死傷病報告提出事業場に対して実施した再発防止指導の際に把握した情報の集約
対応策2: 深掘り項目に関する調査		関係団体等の協力を得て、事業場における取組状況についての実態把握(把握手法は団体等の状況による)
対応策3: 災害発生事業場における労働者の協力の状況に関する調査		死傷病報告提出事業場を通じ、被災労働者に対して委託事業にて実施するWebアンケートへの協力を依頼

職業安定局關係

職業安定分科会(第 208 回)	資料1-1
令和6年9月 27 日	

雇用保険法施行規則及び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要綱

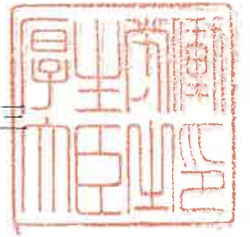
厚生労働省発職 0924 第 1 号

令和 6 年 9 月 24 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



別紙「雇用保険法施行規則及び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要綱」について、貴会の意見を求める。

雇用保険法施行規則及び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要綱

第一 雇用保険法施行規則等の一部改正

一 基本手当の給付制限の見直し

1 受給資格者（正当な理由がなく自己の都合によって退職した者に限る。）が受講することにより基本手当の給付制限が解除されることとなる訓練は、次の(一)から(四)までに掲げる訓練とすること。

(一) 教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練

(二) 公共職業訓練等

(三) 短期訓練受講費の支給対象となる教育訓練

(四) (一)から(三)までに掲げるもののほか、被保険者又は被保険者であった者が自発的に受講する訓練であつて、その訓練の内容に照らして雇用の安定及び就職の促進に資するものとして職業安定局

長が定めるもの

2 基本手当の給付制限の解除の対象となる者のうち、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を

受ける受給資格者以外のものは、失業の認定又は求職の申込みの際に、1に掲げる訓練を開始した日及び修了した日を確認することができる書類その他職業安定局長が定める書類を管轄公共職業安定所の長に提出して、その旨を申し出るものとする。

3 2の申出を行う者は、2にかかわらず、職業安定局長が定めるところにより、2の書類を添えないことができること。

二 その他所要の改正を行うこと。

第二 施行期日等

一 この省令は、令和七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。

職業安定分科会(第 208 回)	資料1-2
令和6年9月 27 日	

雇用保険法施行規則及び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

雇用保険法施行規則及び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について（概要）

厚生労働省職業安定局雇用保険課

1. 改正の趣旨

- 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号。以下「改正法」という。）の一部の施行に伴い、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。）及び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。以下「臨時則」という。）について所要の規定の整備を行う。

2. 改正の概要

- 改正法第1条の規定の施行に伴い、基本手当の給付制限の見直しが行われることに対応するため、以下に掲げる規定の整備等を行う。
 - ・ 受給資格者（正当な理由がなく自己の都合によって退職した者に限る。）が受講することにより基本手当の給付制限が解除されることとなる厚生労働省令で定める訓練は、次の(1)から(4)までに掲げる訓練とすること。
 - (1) 雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）第60条の2第1項に規定する教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練
 - (2) 法第15条第3項に規定する公共職業訓練等
 - (3) 雇用保険法施行規則第百条の二に規定する厚生労働大臣の定める基準（平成28年厚生労働省告示第435号）に規定する短期訓練受講費の支給対象となる教育訓練
 - (4) (1)から(3)までに掲げるもののほか、被保険者又は被保険者であった者が自発的に受講する訓練であって、その訓練の内容に照らして雇用の安定及び就職の促進に資するものとして職業安定局長が定めるもの
 - ・ 基本手当の給付制限の解除の対象となる者のうち、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける受給資格者以外のものは、失業の認定又は求職の申込みの際に、厚生労働省令で定める訓練を開始した日及び修了した日を確認することができる書類その他職業安定局長が定める書類を管轄公共職業安定所の長に提出して、その旨を申し出るものとする。ただし、職業安定局長が定めるところにより、当該書類を添えずに申し出ることができること。
- その他、規則及び臨時則について、就業手当の廃止に伴う所要の規定の整備を行う。

3. 根拠条項

- 法第33条第1項、第56条の3第1項、第56条の3第3項及び第82条
- 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）第8条

4. 施行期日等

- 公布日：令和6年10月下旬（予定）
- 施行期日：令和7年4月1日

職業安定分科会(第 208 回)	資料2-1
令和6年9月 27 日	

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省 令案要綱

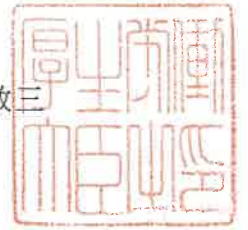
厚生労働省発職 0924 第 2 号

令和 6 年 9 月 24 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



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 雇用保険法施行規則の一部改正

一 被保険者の育児時短就業開始時の賃金の届出

事業主は、その雇用する被保険者が育児時短就業を開始した場合に、当該被保険者が育児時短就業給付金の支給申請書を提出する日までに、育児時短就業開始時の賃金に係る証明書をその事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出しなければならないものとする。

二 被保険者が同一の子について三回以上の育児休業を取得することについて妥当である場合

出向日の前日に育児休業をしている場合であつて、出向日以後も引き続き当該休業をするとき（出向をした日以後も引き続き被保険者であるときに限る。）を追加すること。

三 出生時育児休業給付金の支給申請手続

被保険者は、出生時育児休業給付金の支給を受けようとする場合、同一の子について二回目の出生時育児休業をしたときは当該休業を終了した日の翌日から、また、合算して二十八日以上出生時育児休業をしたときは当該休業をした日数が合算して二十八日に達した日の翌日から、出生時育児休業給付金

の支給申請手続を行うことができるものとする。

四 出生後休業支援給付金の対象となる休業

出生後休業支援給付金は、被保険者がその事業主に申し出ることによりする休業であつて、育児休業給付金が支給されるもの又は出生時育児休業給付金が支給されるもの（以下「給付対象出生後休業」という。）をした場合（対象期間内にした当該給付対象出生後休業の日数が通算して十四日以上である場合に限る。）であつて、当該被保険者の配偶者が当該出生後休業に係る子について給付対象出生後休業をしたとき（当該配偶者が当該子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までの期間内にした給付対象出生後休業の日数が通算して十四日以上であるときに限る。）又は被保険者がその配偶者の給付対象出生後休業の取得を要件としない場合に該当するときに、支給するものとする。

五 公務員である配偶者がする出生後休業に関する規定の適用

四の適用については、被保険者の配偶者が国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第二項等の規定によりする請求に係る育児休業は、給付対象出生後休業とみなすものとする。

六 出生後休業支援給付金の支給に係るみなし被保険者期間の算定の特例の対象となる理由

出生後休業支援給付金の支給に係るみなし被保険者期間の算定に当たって、当該出生後休業を開始した日前二年間に一定期間を加えて算定の対象とすることができる理由は、次のとおりとすること。

- 1 出産
- 2 事業所の休業
- 3 事業主の命による外国における勤務
- 4 国と民間企業との間の人事交流に関する法律第二条第四項第二号に該当する交流採用
- 5 1から4までに掲げる理由に準ずる理由であつて、公共職業安定所長がやむを得ないと認めるもの
- 七 出生後休業支援給付金の支給に当たり、被保険者がその配偶者の給付対象出生後休業の取得を要件としない場合のうち、配偶者のない者その他厚生労働省令で定める者である場合は、その配偶者が次のいずれかに該当する者である場合とすること。
 - 1 被保険者がする給付対象出生後休業に係る子が、当該被保険者の配偶者の子に該当しない者
 - 2 その他1に掲げる者に類する者として職業安定局長が定める者
- 八 出生後休業支援給付金の支給に当たり、被保険者がその配偶者の給付対象出生後休業の取得を要件と

しない場合のうち、その配偶者が当該給付対象出生後休業に係る子の出生から起算して八週間を経過する日の翌日までに休業することができない場合として厚生労働省令で定める場合は、次のいずれかの場合とすること。

1 配偶者が日々雇用される者である場合

2 配偶者が期間を定めて雇用される者である場合であつて、その養育する子の出生の日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては、当該出産予定日）から起算して八週間を経過する日の翌日から六月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかである場合

3 配偶者が、その雇用する事業主と当該配偶者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する場合であつて、その雇用する事業主にその育児休業の申出又は出生時育児休業の申出を拒まれたとき

4 その他子の出生の日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては、当該出産予定日）から起

算して八週間を経過する日の翌日までの期間内において当該子を養育するための給付対象出生後休業をすることができないことについてやむを得ない理由があると公共職業安定所長が認める場合

九 同一の子について被保険者が二回以上の出生後休業を取得することについて妥当である場合は、被保険者が育児休業給付金又は出生時育児休業給付金が支給される休業を合計二回以上する場合とするこ
と。

十 同一の子について被保険者が五回以上の出生後休業を取得することについて妥当である場合は、その養育する一歳に満たない子について、次の各号のいずれかに該当する場合とすること。

1 別の子の産前産後休業若しくは育児休業又は別の対象家族の介護休業が始まったことにより出生後休業が終了した場合であつて、当該子又は対象家族が死亡等したとき

2 出生後休業の申出に係る子の養育を行っている配偶者が、死亡、負傷、疾病、身体上若しくは精神上の障害又は婚姻の解消により当該子と同居しないこととなったこと等により、養育することができなくなった場合

3 出生後休業の申出に係る子が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、二週間以上の

期間にわたり世話を必要とする状態になった場合

4 出生後休業の申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合

5 出生後休業の申出をした被保険者について、出向をした日の前日において育児休業給付金の支給の対象となる休業をしている場合であつて、出向をした日以後も引き続き当該休業をするとき（出向をした日以後も引き続き被保険者であるときに限る。）

十一 出生後休業支援給付金の支給申請手続

1 出生後休業支援給付金の支給申請手続は、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給申請手続と併せて、次の書類を、事業主を経由してその事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出しなければならないものとする。

(一) 当該被保険者の氏名、住所若しくは居所、被保険者番号、個人番号、育児休業の申出に係る子の出産年月日、支給単位期間の初日及び末日、支給単位期間中の就業日数並びに支給単位期間に支払われた賃金の額その他の職業安定局長が定める事項を記載した申請書又は当該被保険者の氏

名、住所若しくは居所、被保険者番号、個人番号、出生時育児休業の申出に係る子の出産年月日、出生時育児休業の申出に係る休業の初日及び末日、当該休業期間中の就業日数並びに当該休業期間に支払われた賃金の額その他の職業安定局長が定める事項を記載した申請書

(二) 当該被保険者の配偶者が当該出生後休業に係る子について給付対象出生後休業をしたこと（当該配偶者が当該子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までの期間内にした給付対象出生後休業の日数が通算して十四日以上であるときに限る。）又は被保険者がその配偶者の給付対象出生後休業の取得を要件としない場合に該当することを証明することができる書類

2 1にかかわらず、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給申請手続終了後に、出生後休業支援給付金の支給を受けることができるに至った場合、出生後休業支援給付金の支給申請手続は、当該支給を受けることができるに至った日の翌日から起算して十日以内に、当該被保険者の氏名、住所又は居所、被保険者番号、個人番号、出生後休業の申出に係る休業の初日その他の職業安定局長が定める事項を記載した申請書及び1の(二)に掲げる書類を、事業主を経由してその事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出しなければならないものとする。

3 1及び2にかかわらず、やむを得ない理由のため事業主を経由して1及び2に掲げる申請を行うことが困難であるときは、事業主を経由しないで提出を行うことができるものとする。

4 1にかかわらず、事業主を経由しないで出生後休業支援給付金の支給申請を行うことを被保険者が希望するときは、被保険者は、第百一条の三十又は第百一条の三十三に規定する手続を終了した日から当該被保険者が出生後休業を開始した日から起算して四箇月を経過する日の属する月の末日までに、2に掲げる申請書に1の(二)に掲げる書類を添えて、事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出することができるものとする。

5 被保険者は、1から4までにかかわらず、職業安定局長が定めるところにより、1から4までに掲げる書類を添えないことができるものとする。

6 公共職業安定所長は、1から4までにより申請手続を行った被保険者が出生後休業支援給付金の支給要件に該当すると認めるときは、当該被保険者に対して出生後休業支援給付金を支給する旨を通知しなければならないものとする。

十二 育児時短就業給付金の対象となる就業

育児時短就業給付金は、被保険者が、その期間中は育児時短就業をすることとする一の期間について、その初日及び末日（以下「育児時短就業終了予定日」という。）とする日を明らかにしてする育児時短就業の申出に基づき、事業主が講じた当該期間の一週間の所定労働時間を短縮する措置である就業をした場合に、支給することとする。ただし、育児時短就業終了予定日とされた日（その事業主に申し出ることによって変更された場合にあつては、その変更後の日。1及び2に該当する場合にあつては、その前日）までに、1から4までに掲げる事由に該当することとなった場合には、当該事由に該当することとなった日（3及び4に該当する場合にあつては、その前日）後は、育児時短就業給付金は、支給しないものとする。

1 子の死亡その他の被保険者が育児時短就業の申出に係る子を養育しないこととなった事由として公職安所長が認める事由が生じたこと。

2 育児時短就業の申出に係る子が二歳に達したこと。

3 育児時短就業の申出をした被保険者について、産前産後休業期間、介護休業期間又は育児休業をする期間が始まったこと。

4 育児時短就業の申出をした被保険者について、新たな二歳に満たない子を養育するための所定労働時間を短縮することによる就業をする期間が始まったこと。

十三 育児時短就業給付金の支給に係るみなし被保険者期間の算定の特例の対象となる理由

育児時短就業給付金の支給に係るみなし被保険者期間の算定に当たって、当該育児時短就業を開始した日前二年間に一定期間を加えて算定の対象とすることができる理由は、次のとおりとすること。

1 出産

2 事業所の休業

3 事業主の命による外国における勤務

4 国と民間企業との間の人事交流に関する法律第二条第四項第二号に該当する交流採用

5 1から4までに掲げる理由に準ずる理由であつて、公共職業安定所長がやむを得ないと認めるもの

十四 育児時短就業給付金の支給限度額の算定方法

厚生労働省において作成する賃金構造基本統計（以下「賃金構造基本統計」という。）の常用労働者のうち六十五歳未満の者が受けている賃金構造基本統計の調査の結果による一月当たりのきまつて支給

する現金給与額をその高低に従い、四の階層に区分したものを基礎とすること。

十五 育児時短就業給付金の額の算定に当たって、支給対象月に支払われた賃金の額が、育児時短就業開始時賃金日額に三十を乗じて得た額の百分の九十に相当する額以上百分の百に相当する額未満である場合に、育児時短就業開始時賃金日額に三十を乗じて得た額に対する当該賃金の額の割合が百分の九十を超える大きさの程度に応じ、百分の十から一定の割合で逡減するように定める率は、1に掲げる額から2及び3に掲げる額の合計額を減じた額を2に掲げる額で除して得た率とすること。

1 育児時短就業開始時賃金日額に三十を乗じて得た額

2 支給対象月に支払われた賃金額

3 1に掲げる額に百分の一を乗じて得た額に(一)に掲げる額を(二)に掲げる額で除して得た率を乗じて得

た額

(一) 1に掲げる額から2に掲げる額を減じた額

(二) 1に掲げる額に百分の十を乗じて得た額

十六 育児時短就業給付金の支給申請手続

1 育児時短就業給付金の支給申請手続は、初めて育児時短就業給付金の支給を受けようとするときは、支給対象月の初日から起算して四箇月以内に、次の書類を、事業主を経由してその事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出して行うこととする。ただし、やむを得ない理由のため事業主を経由して当該申請を行うことが困難であるときは、事業主を経由しないで提出を行うことができるものとする。

(一) 当該被保険者の氏名、被保険者番号、個人番号、育児時短就業開始年月日、育児時短就業の申出に係る子の出産年月日、短縮前の一週間の所定労働時間、支給対象月中の一週間の所定労働時間及び支給対象月に支払われた賃金の額その他の職業安定局長が定める事項を記載した申請書

(二) 休業等開始時賃金証明票並びに賃金台帳等の賃金の支払状況及び賃金の額を証明することができる書類

(三) 母子健康手帳等の当該子があることの事実を証明する書類

(四) 労働者名簿等の被保険者が雇用されていることの事実を証明する書類

(五) 賃金台帳等の一週間の所定労働時間が短縮されていることの事実を証明する書類

2 公共職業安定所長は、1により申請手続を行った被保険者が育児時短就業給付金の支給要件に該当すると認めるときは、当該被保険者に対して育児時短就業給付金を支給する旨を通知するとともに、その者が支給対象月（既に行った支給申請に係る支給対象月を除く。4において同じ。）について育児時短就業給付金の支給申請を行うべき期間を定め、その者に知らせなければならないものとする。

3 公共職業安定所長は、2に定める支給申請を行うべき期間を定めるに当たっては、一又は連続する二の支給対象月について、当該支給対象月の初日から起算して四箇月を超えない範囲で定めなければならないものとする。ただし、公共職業安定所長が必要があると認めるときは、この限りでないものとする。

4 2による通知を受けた被保険者が、支給対象月について育児時短就業給付金の支給を受けようとするときは、3の育児時短就業給付金の支給手続を行うべきこととされた期間内に、当該被保険者の氏名、被保険者番号、育児時短就業の申出に係る子の出産年月日、支給対象月中の一週間の所定労働時間及び支給対象月に支払われた賃金の額その他の職業安定局長が定める事項を記載した申請書を、事

業主を経由してその事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出して行うものとする。ただし、やむを得ない理由のため事業主を経由して当該申請書の提出を行うことが困難であるときは、事業主を経由しないで提出を行うことができるものとする。

5 被保険者は、1及び4にかかわらず、職業安定局長が定めるところにより、1及び4に掲げる書類を添えないことができるものとする。

十七 その他所要の改正を行うこと。

第二 その他

その他関係省令について所要の改正を行うこと。

第三 施行期日等

- 一 この省令は、令和七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。

職業安定分科会(第 208 回)	資料2-2
令和6年9月 27 日	

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案概要

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）

厚生労働省職業安定局雇用保険課

1. 改正の趣旨

- 子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第47号。以下「改正法」という。）の一部の施行等に伴い、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。）、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）及び生活保護法別表第一に規定する厚生労働省令で定める情報を定める省令（平成26年厚生労働省令第72号）等について所要の規定の整備を行う。

2. 改正の概要

（規則関係）

- 改正法第13条の規定の施行に伴い、出生後休業支援給付金の創設等の改正が行われることに対応するため、以下に掲げる規定の整備等を行う。
 - ・ 出生後休業支援給付金は、被保険者が育児休業給付金又は出生時育児休業給付金が支給される休業（以下「給付対象出生後休業」という。）を対象期間内に通算して14日以上取得した場合であって、当該被保険者の配偶者が当該出生後休業に係る子について給付対象出生後休業をしたとき（当該配偶者が当該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の期間内に通算して14日以上の給付対象出生後休業をしたときに限る。）又は被保険者の配偶者が給付対象出生後休業をすることを要件としない場合に該当するときに支給するものとする。
 - ・ 出生後休業支援給付金の支給に当たり、被保険者がその配偶者の給付対象出生後休業の取得を要件としない場合のうち、配偶者のない者その他厚生労働省令で定める者である場合は、当該給付対象出生後休業に係る子が、当該被保険者の配偶者の子に該当しない者である場合等とし、その配偶者が期間内に休業をすることができない場合として厚生労働省令で定める場合は、配偶者が日々雇用される者である場合等とすること。
 - ・ 同一の子について出生後休業を分割して取得し、出生後休業支援給付金の支給を受けられる場合は、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給の対象となる休業を分割して取得した場合とする。
 - ・ 出生後休業給付金の支給申請手続は、原則、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給申請手続と併せて行わなければならない等とすること。
- 改正法第13条の規定の施行に伴い、育児時短就業給付金の創設等の改正が行われることに対応するため、以下に掲げる規定の整備等を行う。
 - ・ 事業主は、その雇用する被保険者が育児時短就業を開始した場合に、当該被保険者が育児時短就業給付金の支給申請書を提出する日までに、育児時短就業開始時の賃金に係る証明書をその事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出しなければならないこと。
 - ・ 育児時短就業給付金は、被保険者が、その期間中は育児時短就業をすることとする一の期間について、その初日及び末日とする日を明らかにしてする育児時短就業の申

出に基づき、事業主が講じた1週間の所定労働時間を短縮する措置である就業をした場合に支給するものとする。ただし、当該末日とされた日（(1)及び(2)に該当する場合にあっては、その前日）までに、(1)から(4)までに掲げる事由に該当することとなった場合には、当該事由に該当することとなった日（(3)及び(4)に該当する場合にあっては、その前日）後は、支給しない。

- (1) 子の死亡その他の被保険者が育児時短就業の申出に係る子を養育しないこととなった事由として公共職業安定所長が認める事由が生じたこと。
 - (2) 育児時短就業の申出に係る子が2歳に達したこと。
 - (3) 育児時短就業の申出をした被保険者について、産前産後休業期間、介護休業期間又は雇用保険法（昭和49年法律第116号）第61条の7第1項の休業をする期間が始まったこと。
 - (4) 育児時短就業の申出をした被保険者について、新たな2歳に満たない子を養育するための所定労働時間を短縮することによる就業をする期間が始まったこと。
- ・ 育児時短就業給付金の支給限度額の算定方法について、賃金構造基本統計の常用労働者のうち65歳未満の者が受けている一月当たりのきまって支給する現金給与額をその高低に従い4の階層に区分したものを基礎とすること。
 - ・ 育児時短就業給付金の額の算定に当たって、支給対象月に支払われた賃金の額が、育児時短就業開始時賃金日額に30を乗じて得た額の100分の90に相当する額以上100分の100に相当する額未満である場合に、100分の10から一定の割合で逡減するように定める率は、(1)に掲げる額から(2)及び(3)に掲げる額の合計額を減じた額を(2)に掲げる額で除して得た率とすること。
 - (1) 育児時短就業開始時賃金日額に30を乗じて得た額
 - (2) 支給対象月に支払われた賃金額
 - (3) (1)に掲げる額に100分の1を乗じて得た額にイに掲げる額をロに掲げる額で除して得た率を乗じて得た額
 - イ (1)に掲げる額から(2)に掲げる額を減じた額
 - ロ (1)に掲げる額に100分の10を乗じて得た額
 - ・ 育児時短就業給付金の支給申請手続は、初めて支給を受けようとするときは、支給対象月の初日から起算して4箇月以内に行わなければならない等とすること。
- 育児休業給付金の対象となる育児休業の分割取得回数の制限の例外に、出向日の前日に育児休業をしている場合であって、出向日以後も引き続き当該休業をするとき（出向をした日以後も引き続き被保険者であるときに限る。）を追加すること。
- 出生時育児休業の支給申請手続について、「子の誕生日から8週間を経過する日の翌日から」に加え、「同一の子について2回の出生時育児休業を取得した場合は当該休業を終了した日の翌日から」及び「出生時育児休業を取得した日数が通算して28日に達した場合はその翌日から」も行うことができるものとする。
- 所要の規定の整備を行うこと。

（社会保険労務士法施行規則関係）

- 社会保険労務士が行うことを業とする申請等の事務代理の範囲に、出生後休業支援給

付金の支給の申請及び育児時短就業給付金の支給の申請を追加すること。

- 所要の規定の整備を行うこと。

(生活保護法別表第一に規定する厚生労働省令で定める情報を定める省令)

- 保護の実施機関又は福祉事務所長の求めに基づき、厚生労働大臣が提供を行う情報に、出生後休業支援給付金及び育児時短就業給付金の情報を追加すること。
- 所要の規定の整備を行うこと。

(その他)

- 関係省令について所要の規定の整備を行うこと。
- 施行に関し必要な経過措置を設けること。

3. 根拠条項

- 雇用保険法第 61 条の 7 第 1 項及び第 2 項、第 61 条の 10 第 1 項、第 2 項、第 3 項及び第 5 項、第 61 条の 12 第 1 項、第 2 項、第 4 項及び第 6 項並びに第 82 条
- 社会保険労務士法（昭和 43 年法律第 89 号）第 2 条第 1 項第 1 号の 3
- 生活保護法（昭和 25 年法律第 144 号）別表第一 等

4. 施行期日等

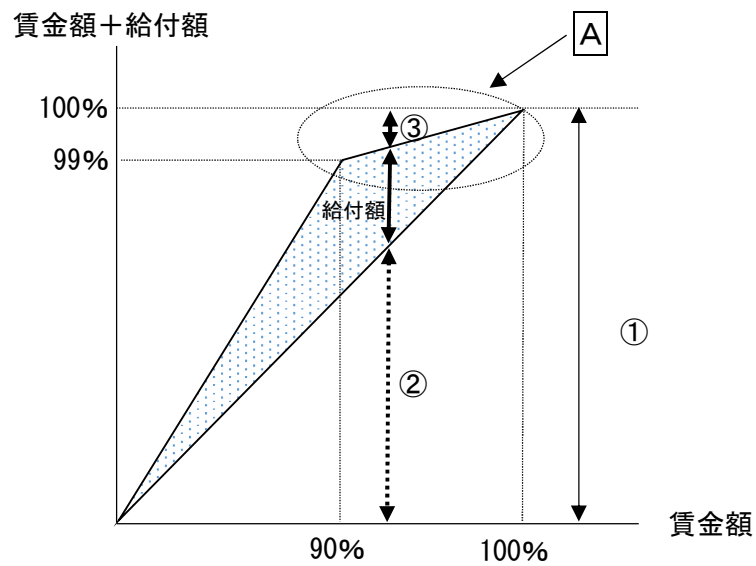
- 公布日：令和 6 年 10 月下旬（予定）
- 施行期日：令和 7 年 4 月 1 日

(補足) 育児時短就業給付金の逡減給付率について

○ 逡減給付率について、以下の通り設定する。

$$\text{逡減給付率} = \frac{\text{①} - (\text{②} + \text{③})}{\text{②}}$$

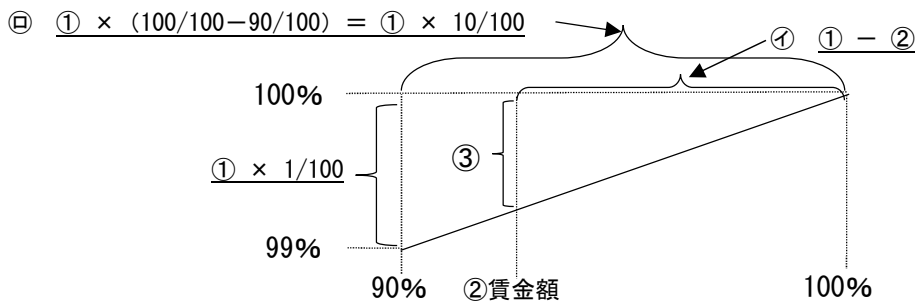
① 育児時短就業開始時賃金月額
 ② 支給対象月に支払われた賃金額
 ③ $\text{①} \times 1/100 \times \frac{\text{①} - \text{②}}{\text{①} \times 10/100}$



(注) 縦軸及び横軸は、育児時短就業開始時賃金月額に対する賃金額の割合である。

逡減給付率が適用される範囲における給付額は、 $\{\text{①} - (\text{②} + \text{③})\}$ となり、賃金に対する割合、つまり給付率は、 $\{\text{①} - (\text{②} + \text{③})\} / \text{②}$ となる。

※ ③の考え方：上記の図のAを拡大すると、



このため、以下の関係が成り立つ。

$$\text{㊧} \quad \text{③} : \text{①} \times 1/100 = \text{㊨} \quad \text{㊨} \quad (\text{①} - \text{②}) : \text{㊦} \quad (\text{①} \times 10/100)$$

職業安定分科会(第 207 回)	資料1-1
令和6年6月 21 日	

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令 案要綱（人材確保等支援助成金の特例措置 関係）

厚生労働省発職 0621 第 1 号

令和 6 年 6 月 21 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



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 人材確保等支援助成コース助成金として、一に該当する派遣元事業主に対して、二に定める額を支給すること。

一 次のいずれにも該当する派遣元事業主であること。

1 令和六年四月一日以降、労働者派遣法第三十条の四第一項の協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者を雇用する事業主であること。

2 令和七年三月三十一日までの間、1の派遣労働者に適用される令和六年度の賃金制度を整備又は改善する措置を実施した事業主であつて、次のいずれかに該当するものであること。

(一) 令和六年四月一日から改めて新協定（同年五月二十四日以降、1の派遣労働者の賃金が労働者派遣法第三十条の四第一項第二号イに規定する額となるよう、改めて締結した同項の協定をいう。(二)において同じ。)を締結する日までの間における旧協定（改めて締結する前の同項の協定をいう。(二)において同じ。）の定めによる賃金の額と同年五月二十四日における労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（二）において「労働者派遣法施行規則」と

いう。)第二十五条の九に規定する平均的な賃金の額との差額を賃金として支払った事業主であること。

(二) 旧協定の定めによる賃金の額が労働者派遣法第三十条の四第一項第二号イに規定する額である事業主であつて、当該賃金の額と令和六年四月一日における労働者派遣法施行規則第二十五条の九に規定する平均的な賃金の額との差額を勘案し、新協定で定めるところにより1の派遣労働者の賃金を増額し、同日から改めて新協定を締結する日までの間における当該増額分を賃金として支払ったものであること。

二 一に該当する派遣元事業主が雇用する派遣労働者の人数に一万円を乗じて得た額に五万円を加えた額(その額が一の2の措置に要する金額に満たないときは、当該金額)

第二 施行期日等

- 一 この省令は、公布の日から施行すること。
- 二 その他所要の規定の整備を行うこと。

職業安定分科会(第 207 回)	資料1-2
令和6年6月 21 日	

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令 案概要（人材確保等支援助成金の特例措置 関係）

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

厚生労働省職業安定局需給調整事業課

1. 改正の趣旨

- 派遣労働者の同一労働同一賃金の施行について、昨年8月末に公表した、令和6年度に適用される一般賃金水準（職種別の平均賃金、地域指数 ※1）を示した職業安定局長通達（以下「通達」という。）において、ハローワーク別地域指数の一部を誤って算定・掲載していたことが判明したため、必要な訂正を行った上、令和6年5月24日に訂正後の通達を発出したところ。
（※1）各派遣元において、一般賃金水準（職種別の平均賃金に地域指数をかけた値）と同等以上となるように賃金制度を設定する労使協定を締結して、賃金を支払う。
- ハローワーク別地域指数を参照して本年度の労使協定を既に締結し賃金を設定している派遣元事業主において、自社の賃金制度が訂正後の一般賃金水準に満たない場合、労使協定の再締結が必要となる。そのため、4月当初から労使協定見直しまでの間について、現行協定と新協定との差を補うことを派遣元の労使で検討いただくよう、派遣元事業主に要請しているところ、派遣元事業主において当該取組が円滑に進むよう、助成措置（雇用保険二事業で措置）を設けることとする。
- 上記を踏まえ、雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「規則」という。）において、所要の措置を講ずるもの。

2. 改正の概要

- 人材確保等支援助成金の暫定措置の創設【規則附則第17条の2の4関係】
同一労働同一賃金の実施に取り組む派遣元事業主について、賃金制度の整備・改善等に伴う経費を支援するための助成金を、人材確保等支援助成金の下に位置付ける。

（具体的内容）
 - ・ 令和6年度に適用される賃金制度について、派遣元事業主が、訂正後の指数による一般賃金水準以上となるよう、労使協定を再締結するとともに、年度当初から協定再締結までの期間における差額（現行協定と訂正後の指数による一般賃金水準との差）を補う対応等（※2）を実施した場合を対象とする（令和6年度内に実施したものに限る。）。
（※2）現行協定に基づく自社の賃金額が訂正後の指数による一般賃金水準以上ではあるものの、同水準に対する自社の賃金額の相対優位度を維持するために賃金引上げを行った場合も含むものとする。
 - ・ 派遣元事業主負担分について同事業主から申請する方式とし、整備に係る基本経費（定額5万円）に、雇用する派遣労働者の人数に応じた定額（1人につき1万円）を加えた額

(これを超える額を支払う場合は当該額)を支給する。

- ・ その他所要の規定の整備を行う。

3. 根拠条項

- 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6年6月28日（予定）
- 施行期日：公布の日

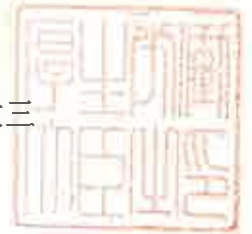
厚生労働省発職 0621 第 2 号

令和 6 年 6 月 21 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



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 雇用保険法施行規則の一部改正

一 地域雇用開発コース奨励金について、次のいずれにも該当する事業主に対して、3の雇入に係る者の数に応じ、当該者の雇入に係る費用の額を限度として支給する特例措置を講ずること。

1 石川県七尾市、輪島市、珠洲市、羽咋郡志賀町、鳳珠郡穴水町若しくは鳳珠郡能登町（以下「対象市町村」という。）において事業所を設置し、又は整備する事業主であること。

2 この省令の施行の日から令和七年六月三十日までの間に都道府県労働局長に対して、1の設置又は整備に係る事業所（以下「対象事業所」という。）の設置又は整備及び当該設置又は整備に伴う労働者の雇入に関する計画を提出した事業主であること。

3 対象事業所の設置又は整備に伴い、(一)に掲げる日から(二)に掲げる日までの間において、求職者（職場適応訓練受講求職者、関連事業主に雇用されていた者（令和六年能登半島地震により一時的な離職を余儀なくされた者であつて、この3における雇入の対象とすることが適当であるものとして職業安定局長が定める者（以下「災害関係離職者」という。）を除く。）その他就職が容易であると認め

られる者を除く。)を継続して雇用する労働者(災害関係離職者以外の者にあつては、公共職業安定所又は職業紹介事業者等に紹介されたものに限る。)として二人以上雇い入れる事業主であること。

(一) 令和六年一月一日から当該事業主が2の計画を都道府県労働局長に提出した日までの間で当該事業主が指定する日

(二) 対象事業所の設置又は整備が完了した旨の届を都道府県労働局長に提出した日(当該届を(一)に掲げる日から起算して一定の期間を経過する日までの間に提出しない場合にあつては、当該期間を経過する日)

二 地域雇用開発コース奨励金のうち、同意雇用開発促進地域に係る大規模雇用開発計画を作成し、厚生労働大臣の認定を受けたこと等の要件を満たした事業主に対するものについては、対象市町村に係る大規模雇用開発計画を作成し、厚生労働大臣の認定を受けたこと等の要件を満たした事業主に対しても支給すること。

三 その他所要の規定の整備を行うこと。

第二 施行期日等

一 この省令は、公布の日から施行し、第一の一は第一の一の三の(一)の事業主が指定する日が令和六年一月一日以降である事業主について適用し、第一の二は大規模雇用開発計画に定められた期間の初日が令和六年一月一日以降である事業主について適用すること。

二 この省令の施行に関し必要な経過措置を定めること。

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）

令和 6 年 6 月
厚生労働省職業安定局地域雇用対策課

1. 改正の趣旨

- 令和6年能登半島地震（以下「本地震」という。）による被災地域の雇用機会の確保を図るため、本地震の発生後に、石川県七尾市、輪島市、珠洲市、羽咋郡志賀町、鳳珠郡穴水町又は鳳珠郡能登町において事業所を設置・整備し、求職者を雇い入れる事業主に対して地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース奨励金）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

- 次のいずれにも該当する事業主について、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース奨励金）の対象とする。
 - (1) 石川県七尾市、輪島市、珠洲市、羽咋郡志賀町、鳳珠郡穴水町又は鳳珠郡能登町において事業所を設置・整備する事業主。
 - (2) 施行日から1年が経過するまでの間に事業所の設置・整備及びそれに伴う労働者の雇入れに関する計画を都道府県労働局長に提出した事業主。
 - (3) 基準期間（※）において、事業所の設置・整備に伴い、継続して雇用する労働者として2人以上を雇い入れる事業主。
 - ※ 本地震が発生した令和6年1月1日から計画を提出した日までの間で事業主が指定する日から、事業所の設置・整備が完了した旨の届を提出した日（一定の期間を経過する日までの間に提出しない場合にあっては、一定期間を経過する日）までの間。
- その他所要の改正を行う。

【現行制度の概要】

- ・ 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース奨励金）は、地域雇用開発のための助成、援助等の措置を講ずる必要があると厚生労働大臣が認める地域（同意雇用開発促進地域）等において、事業所の設置・整備を行うとともに地域求職者等を雇い入れた事業主に対して、対象労働者の増加数及び設置・整備費用等に応じて一定額を助成するもの。

3. 根拠条項

- 雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第1項第5号及び第2項

4. 施行期日等

- 公布日：令和6年7月1日（予定）
- 施行期日：公布の日

職業安定分科会(第 207 回)	資料3-1
令和6年6月 21 日	

雇用保険法施行規則及び生活保護法別表第一に規定する厚生労働省令で定める情報を定める省令の一部を改正する省令案要綱

厚生労働省発職 0619 第 1 号

令和 6 年 6 月 19 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



別紙「雇用保険法施行規則及び生活保護法別表第一に規定する厚生労働省令で定める情報を定める省令の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

雇用保険法施行規則及び生活保護法別表第一に規定する厚生労働省令で定める情報を定める省令の

一部を改正する省令案要綱

第一 雇用保険法施行規則の一部改正

一 特定一般教育訓練を受け、修了し、資格の取得等をし、かつ、一般被保険者又は高年齢被保険者として雇用された者（修了した日の翌日から起算して一年以内に雇用されたもの（一年以内に雇用されることが困難な者として職業安定局長が定める者を含む。）に限る。）又は雇用されている者（修了した日の翌日から起算して一年以内に資格の取得等をしたもの（やむを得ない理由のため一年以内に資格の取得等をする者ができない者として職業安定局長が定める者を含む。）に限る。）について、教育訓練給付金の給付率を百分の五十、その額の上限を二十五万円とすること。

二 専門実践教育訓練を受け、修了し、資格の取得等をし、かつ、一般被保険者又は高年齢被保険者として雇用された者（修了した日の翌日から起算して一年以内に雇用されたもの（一年以内に雇用されることが困難な者として職業安定局長が定める者を含む。）に限る。）又は雇用されている者（修了した日の翌日から起算して一年以内に資格の取得等をしたもの（やむを得ない理由のため一年以内に

資格の取得等を行うことができない者として職業安定局長が定める者を含む。）に限る。）のうち、1に掲げる額が2に掲げる額の百分の百五に相当する額以上である者については、教育訓練給付金の給付率を百分の八十、その額の上限を百九十二万円とすること。

1 当該専門実践教育訓練を修了し、資格を取得等し、かつ、一般被保険者又は高年齢被保険者として雇用された日から起算して一年を経過する日までの間（一般被保険者又は高年齢被保険者として雇用されている者にあつては、資格の取得等をした日から起算して一年を経過する日までの間）における連続する六箇月間に支払われた賃金（臨時に支払われる賃金及び三箇月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。）を雇用保険法第十七条に規定する賃金とみなして同条第一項又は第二項の規定を適用した場合に算定されることとなる賃金日額に相当する額

2 次の(一)及び(二)に掲げる者の区分に応じ、それぞれ当該(一)及び(二)に定める額

(一) 当該専門実践教育訓練を開始した日（以下この2において「基準日」という。）において一般被保険者又は高年齢被保険者として雇用されている者 基準日の前日を受給資格に係る離職の日とみなして雇用保険法第十七条（第四項を除く。（二）において同じ。）の規定を適用した場合に算

定されることとなる賃金日額に相当する額

(二) (一)に該当しない者 当該者の基準日前の直近の離職に係る雇用保険法第十七条の規定に基づき

算定される賃金日額

三 専門実践教育訓練給付金の支給を受ける者について、十年間で支給する額は百九十二万円を限度とする。

四 管轄公共職業安定所の長は、特定一般教育訓練給付金の給付対象者に対し、一に掲げる者に該当するに至ったときに支給申請を行うべき期間を通知するものとし、一に掲げる者に該当する給付対象者は、特定一般教育訓練給付金の支給を受けようとするときは、支給申請を行うべき期間内に、教育訓練給付金支給申請書に、受講費用の証明書類、資格の取得等の証明書類等を添付して、管轄公共職業安定所の長に提出しなければならないものとする。

五 管轄公共職業安定所の長は、専門実践教育訓練給付金の給付対象者に対し、二に掲げる者に該当するに至ったときに支給申請を行うべき期間を通知するものとし、二に掲げる者に該当する給付対象者は、専門実践教育訓練給付金の支給を受けようとするときは、支給申請を行うべき期間内に、教育訓

練の受講前後のそれぞれの賃金の額に係る証明書類、教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金受給資格者証等を添付して、管轄公共職業安定所の長に提出しなければならないものとする事。

六 管轄公共職業安定所の長は、一に掲げる者に対し、特定一般教育訓練給付金の支給を決定した日の翌日から起算して七日以内に、当該教育訓練給付金の額から既に支給を受けた当該特定一般教育訓練に係る教育訓練給付金の額を減じて得た額を基礎として、厚生労働大臣の定める方法により算定して得た額を支給するものとする事。

七 管轄公共職業安定所の長は、二に掲げる者に対し、専門実践教育訓練給付金の支給を決定した日の翌日から起算して七日以内に、当該専門実践教育訓練の受講のために支払った費用の総額に係る教育訓練給付金の額から、既に支給を受けた当該専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金の額を減じて得た額を基礎として、厚生労働大臣の定める方法により算定して得た額を支給するものとする事。

八 その他所要の改正を行う事。

第二 施行期日等

一 この省令は、令和六年十月一日から施行すること。

二 この省令の施行に必要な経過措置を定めること。

雇用保険法施行規則及び生活保護法別表第一に規定する厚生労働省令で定める情報を定める省令の一部を改正する省令案概要

雇用保険法施行規則及び生活保護法別表第一に規定する厚生労働省令で定める情報を定める省令の一部を改正する省令案の概要①

【雇用保険法施行規則関係】

- 特定一般教育訓練を受け、修了し、資格の取得等をし、かつ、一般被保険者又は高年齢被保険者（以下「一般被保険者等」という。）として雇用された者（※1）又は雇用されている者（※2）については、教育訓練給付金の給付率を50%（上限25万円）とする。〔要綱第一の一関係〕

- 専門実践教育訓練を受け、修了し、資格の取得等をし、かつ、一般被保険者等として雇用された者（※1）又は雇用されている者（※2）のうち、①に掲げる額が②に掲げる額の105%相当額以上である者については、教育訓練給付金の給付率を80%（上限192万円（※3））とする。〔要綱第一の二関係〕
 - ① 資格を取得等し、かつ、雇用された日から起算して1年を経過する日までの間（雇用されている者にあつては、資格の取得等をした日から起算して1年を経過する日までの間）における連続する6箇月間に支払われた賃金（臨時に支払われる賃金及び3箇月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。）を法第17条に規定する賃金とみなして同条第1項又は第2項の規定を適用した場合に算定されることとなる賃金日額に相当する額
 - ② （1）及び（2）に掲げる者の区分に応じて、当該（1）及び（2）に定める額
 - （1） 教育訓練開始日において雇用されている者 教育訓練開始日の前日を受給資格に係る離職の日とみなして法第17条（第4項を除く。）の規定を適用した場合に算定されることとなる賃金日額に相当する額
 - （2） （1）に該当しない者 教育訓練開始日前の直近の離職に係る法第17条（第4項を除く。）の規定に基づき算定される賃金日額

- 専門実践教育訓練給付金の支給を受ける者に係る支給限度期間（教育訓練開始日から10年間）における支給額の上限を192万円（※3）とする。〔要綱第一の三関係〕

※1 修了日の翌日から起算して1年以内に雇用された者（1年以内に雇用されることが困難な者として職業安定局長の定める者を含む。）に限る。

※2 修了日の翌日から起算して1年以内に資格の取得等をした者（やむを得ない理由のため1年以内に資格の取得等を行うことができない者として職業安定局長の定める者を含む。）に限る。

※3 法令により4年の修業年限が規定されている訓練を受講している者であつて一定の要件を満たすものについては、256万円。

雇用保険法施行規則及び生活保護法別表第一に規定する厚生労働省令で定める情報を定める省令の一部を改正する省令案の概要②

- 管轄公共職業安定所の長は、特定一般教育訓練給付金の給付対象者に対し、追加給付の申請を行うべき期間（※4）を通知するものとし、給付対象者は、追加給付の支給を受けようとするときは、申請期間内に、教育訓練給付金支給申請書に、受講費用の証明書類、資格の取得等の証明書類等を添付して、管轄公共職業安定所の長に提出しなければならない。〔要綱第一の四関係〕
- 管轄公共職業安定所の長は、専門実践教育訓練給付金の給付対象者に対し、教育訓練の受講後に賃金が上昇した場合における追加給付の申請を行うべき期間（※5）を通知するものとし、給付対象者は、当該追加給付の支給を受けようとするときは、申請期間内に、教育訓練給付金支給申請書に、教育訓練の受講前後のそれぞれの賃金の額に係る証明書類、受給資格者証等を添付して、管轄公共職業安定所の長に提出しなければならない。〔要綱第一の五関係〕
- 特定一般教育訓練給付金に係る追加給付及び専門実践教育訓練給付金に係る教育訓練の受講後に賃金が上昇した場合における追加給付について、支給を決定したときは、その日の翌日から起算して7日以内に支給する。〔要綱第一の六、七関係〕

【生活保護法別表第一に規定する厚生労働省令で定める情報を定める省令関係】

- 保護の実施機関又は福祉事務所から資料の提供等の求めがあった際に厚生労働大臣が提供しなければならない雇用保険法による給付の支給に関する情報について、専門実践教育訓練給付金に係る情報が規定されているところ、専門実践教育訓練の定義条項の移動に伴う所要の措置を行う。〔要綱第一の八関係〕

【施行期日等】

- 令和6年10月1日から施行する。〔要綱第二の一関係〕
- 改正後の規定は、施行日以後に教育訓練を開始した者について適用する。〔要綱第二の二関係〕

※4 資格の取得等をし、かつ、就職等した日の翌日から起算して1箇月以内。雇用されている者にあつては、資格を取得等した日の翌日から起算して1箇月以内。

※5 資格の取得等をし、かつ、就職等した日の翌日から6箇月を経過した日から起算して6箇月以内。雇用されている者にあつては、資格を取得等した日の翌日から6箇月を経過した日から起算して6箇月以内。

施行期日について（一覧）

【雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）等】

施行期日	改正内容
公布日 (令和6年5月17日)	○育児休業給付に係る国庫負担引下げの暫定措置の廃止 ○介護休業給付に係る国庫負担引下げの暫定措置の令和8年度末までの継続
令和6年10月1日	○教育訓練給付金の給付率引上げ（受講費用の最大70%→80%）
令和7年4月1日	○自己都合退職者が、教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限解除 ○就業促進手当の見直し（就業手当の廃止及び就業促進定着手当の給付上限引下げ） ○育児休業給付に係る保険料率引上げ(0.4%→0.5%)及び保険財政の状況に応じて保険料率引下げ(0.5%→0.4%)を可能とする弾力的な仕組みの導入 ○教育訓練支援給付金の給付率引下げ（基本手当の80%→60%）及び当該暫定措置の令和8年度末までの継続 ○雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付の暫定措置の令和8年度末までの継続 ○「出生後休業支援給付」・「育児時短就業給付」の創設（※1） ○子ども・子育て支援特別会計の創設（※1） ○高年齢雇用継続給付の給付率引下げ（15%→10%）（※2）
令和7年10月1日	○「教育訓練休暇給付金」の創設
令和10年10月1日	○雇用保険の適用拡大（週所定労働時間「20時間以上」→「10時間以上」）

（※1）子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第47号）

（※2）雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）

教育訓練給付の拡充

- 個人の主体的なリ・スキリング等への直接支援をより一層、強化、推進するとともに、その教育訓練の効果（賃金上昇や再就職等）を高めていく観点から、教育訓練給付の専門実践教育訓練給付金や特定一般教育訓練給付金の拡充等を行う。

※ 黒字は現行制度。赤字部分が、今回の見直し内容。

	専門実践教育訓練給付金	特定一般教育訓練給付金	一般教育訓練給付金
対象講座	労働者の中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練	労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練	左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練
本体給付	50%（年間上限40万円）	40%（年間上限20万円）	20%（年間上限10万円）
追加給付① （資格取得＋就職・雇用）	20%（年間上限16万円）	【新規】 <u>10%（年間上限5万円）</u>	
【新規】 追加給付②（賃金上昇） ※①の給付を前提とする。	【新規】 <u>10%（年間上限8万円）</u> ※訓練前後で賃金が5%上昇		
最大給付率	70%（年間上限56万円） <u>→80%（年間上限64万円）</u>	40%（年間上限20万円） <u>→50%（年間上限25万円）</u>	20%（年間上限10万円）

賃金要件（上昇）の確認方法について（専門実践教育訓練給付金）

- 賃金要件の確認に当たっては、以下のとおり、教育訓練の修了前後の賃金を比較する。

1. 賃金要件

（教育訓練後の賃金）

- ① 訓練を修了し、資格取得等をし、かつ、雇用された日^{※1}から1年を経過するまでの期間における連続する6ヶ月間の賃金を基礎とするみなし賃金日額

（教育訓練前の賃金）

- ② 教育訓練開始日直前の直近の離職に係る賃金日額^{※2}

※1 資格取得等より先に雇用された場合は、資格取得等をした日。在職者の場合は、資格取得等をした日。

※2 在職者の場合は、教育訓練開始日の前日を離職日とみなした場合に算定される賃金日額に相当する額。

$$\Rightarrow \text{①} / \text{②} \geq 105 / 100$$

（詳細のイメージは、次ページのとおり）

2. 申請期限

- 訓練を修了し、資格取得等をし、かつ、雇用された日^{※1}の翌日から6ヶ月を経過した日から起算して6ヶ月以内
- ※1 資格取得等より先に雇用された場合は、資格取得等をした日。在職者の場合は、資格取得等をした日。

3. 対象賃金

- 支払われた賃金（臨時に支払われる賃金及び3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。）
- ※離職時に基本手当の賃金日額の計算に用いられる「賃金」と同じ。

4. 申請時の提出資料

事業主の証明（事業主が所定様式に対象となる期間の賃金額など必要事項を記載）に、給与明細の写し等を添付する。⁵

賃金要件（上昇）の確認方法について（専門実践教育訓練給付金）（イメージ）

離職者

6ヶ月

6ヶ月（任意）

▲
離職

▲
訓練開始

▲
訓練修了

▲
資格取得

▲
就職

1年間

※離職から訓練開始までの間は2年以内(cf.賃金台帳の保存期間は3年（当分の間）)
 ※訓練が修了した翌日から原則1年以内に雇用されることが必要
 ※訓練が修了した翌日から原則1年以内に資格取得等することが必要
 ※雇用された日（資格取得等より先に雇用された場合は、資格取得等をした日。）の翌日から6ヶ月を経過した日から起算して6ヶ月以内（=1年以内）に申請を行い、その期間において労働者が選択した連続する6ヶ月の賃金で判断を行う。

在職者

6ヶ月

6ヶ月（任意）

▲
訓練開始

▲
訓練修了

▲
資格取得

1年間

※訓練が修了した翌日から原則1年以内に資格取得等することが必要
 ※資格取得等をした日の翌日から6ヶ月を経過した日から起算して6ヶ月以内（=1年以内）に申請を行い、その期間において、労働者が選択した連続する6ヶ月の賃金で判断を行う。

（注）在職者であって、修了後1年以内に試験がない等のため、1年以内の資格取得要件を満たせない事例（介護福祉士等）への対応も今回の省令改正に併せて措置。

事業主による賃金証明（イメージ）

- 基本手当日額の算定に係る賃金日額と同様の計算方法により算出するというイメージの下、教育訓練給付金支給申請書に離職票2や就業促進定着手当と同様の事業主の賃金証明欄を新たに設ける。

事業主の証明	11. 就職先の事業所	名 称					(雇用保険)事業所番号				
		所在地	〒					(電話番号)			
	12. 一週間の所定労働時間	時間	分	13. 求人申込み時等に明示した賃金額（月額）			万	千	円		
	14. 雇用期間中の賃金支払状況										
	① 賃金支払対象期間	② ①の基礎日数	③ 賃金額			④ 備考					
			Ⓐ	Ⓑ	計						
	月 日～ 月 日	日									
	月 日～ 月 日	日									
	月 日～ 月 日	日									
	月 日～ 月 日	日									
月 日～ 月 日	日										
月 日～ 月 日	日										
月 日～ 月 日	日										
就職年月日～ 月 日	日										
15. 上記の記載事実と誤りのないことを証明する。											
		令和	年	月	日	事業主氏名 (法人のときは名称及び代表者氏名)					
16. 雇用保険法施行規則第83条の4第1項の規定により、上記のとおり就業促進定着手当の支給を申請します。											
		令和	年	月	日	公共職業安定所長 地方運輸局長 殿 申請者氏名					

（記載もれのないよう御注意ください。）

【参考】雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（抄）

【令和6年4月10日 衆議院厚生労働委員会】

四 教育訓練給付について、効果的な給付の観点から、講座の効果、賃金上昇の確認方法等の十分な検証を行い、その結果を踏まえ、労働政策審議会において必要な検討を行うこと。

【令和6年5月9日 参議院厚生労働委員会】

七、教育訓練給付について、効果的な給付の観点から、講座の効果、賃金上昇の確認方法等の十分な検証を行い、その結果を踏まえ、指定講座の見直し等を含め、労働政策審議会において必要な検討を行うこと。

職業安定分科会(第 206 回)	資料 1-1
令和6年3月 22 日	

**雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案
要綱（育児休業給付関係）**

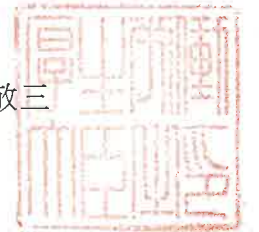
厚生労働省発職 0314 第 1 号

令和 6 年 3 月 14 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



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 雇用保険法施行規則の一部改正

子が一歳に達した日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合のうち、育児休業の申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合については、速やかな職場復帰を図るために保育所等における保育の利用を希望しているものと公共職業安定所長が認める場合に限ることとする。

第二 施行期日等

- 一 この省令は、令和七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。

職業安定分科会(第 206 回)	資料1-2
令和6年3月 22 日	

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案 概要（育児休業給付関係）

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

厚生労働省職業安定局雇用保険課

1. 改正の趣旨

- 現行の育児休業給付金については、原則として子が1歳に達する日までの休業について支給することとされているが、子が1歳に達した日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合には、1歳6か月又は2歳に達する日まで支給することができる（雇用保険法（昭和49年法律第116号）第61条の7第1項）。この「特に必要と認められる場合」として、「育児休業の申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合」が規定されている（雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「規則」という。）第101条の25第1号）。
- この取扱いに関して、地方分権改革有識者会議が行った提案募集において、保育所に入所する意思がないにもかかわらず、育児休業給付の延長目的で自治体に入所を申し込む者があり、これが自治体の負担となっていると指摘があり、「令和5年の地方からの提案等に関する対応方針」（令和5年12月22日閣議決定）において、「公共職業安定所（ハローワーク）において延長可否を判断することを明確化する方向で検討し、（中略）その結果に基づいて必要な措置を講ずる」こととされたところ。
- このため、育児休業給付金の支給期間の延長の要件及び手続きについて見直しを行うとともに、公共職業安定所において、申請者が速やかな職場復帰を図るために保育所等における保育の利用を希望していることを確認することを明確にするため、規則について所要の改正を行う。

2. 改正の概要

- 規則第101条の25第1号に規定する「保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合」について、「速やかな職場復帰を図るために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認める場合に限る」ものとする。
 - ※ 「速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認める場合」については、業務取扱要領において次の内容を定める予定。
 - ・ 利用を申し込んだ保育所等が、合理的な理由なく、自宅又は勤務先からの移動に相当の時間を要する施設のみとなっていないこと
 - ・ 市区町村に対する保育利用の申込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示を行っていないこと

○ 改正後の規定については、施行日以後に育児休業に係る子が1歳に達する場合（※）又は1歳6か月に達する場合に適用することとする。

※ ただし、「パパママ育休プラス」により育児休業が1歳2か月に達する日までの範囲で延長されている場合は、当該育児休業の終了予定日とされた日に達する場合

3. 根拠条項

○ 雇用保険法（昭和49年法律第116号）第61条の7第1項

4. 施行期日等

○ 公布日 令和6年3月下旬（予定）

○ 施行期日 令和7年4月1日

育児休業及び育児休業給付の延長について

基本的な枠組み

- 育児休業は、労働者の雇用の継続を図るため、子が1歳に達するまでの間に労働者の希望により取得可能（育児・介護休業法）。
- 育児休業中には、労働者が育児休業を取得しやすくし、労働者の雇用の継続を援助・促進するため、育児休業給付が支給される（雇用保険法）。

延長制度の概要

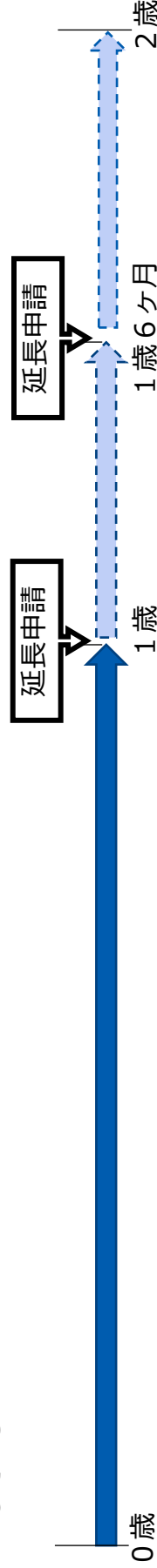
- 以下のような場合に、子が1歳（又は1歳6か月）に達する日後の期間に育児休業を取得する場合は、その子が1歳6か月（又は2歳）に達する日前の期間、育児休業給付金の支給対象となる。

① 保育所等における保育の利用を希望し申込みを行っているが、当面保育が実施されない場合（※）

- ② 常態として育児休業の申出に係る子の養育を行っている配偶者で、その子が1歳に達する日又は1歳6か月に達する日後の期間に、常態としてその子の養育を行う予定であった方が以下のいずれかに該当した場合
 - ・ 死亡したとき
 - ・ 負傷、疾病等で育児休業の申出に係る子を養育することが困難な状況になったとき
 - ・ 婚姻の解消等で、配偶者が育児休業の申出に係る子と別居することになったとき
 - ・ 養育を予定していた配偶者が産前産後休業等を取得したとき

③ 当該被保険者の他の休業が終了した場合

※ 「保育所に入所できない場合」の確認手段として、市町村が発行する「保育所入所保留通知書」の提出を求めている。保留通知書は、保育の実施を希望する保護者の申込みに対し、市町村が保育の実施を行わない場合に交付される。当該申請が適正になされていることを前提として、申請者、市町村、事業主等の負担軽減の観点から、育児休業給付の受給要件を満たすか否かについて保留通知書を以て判断している。



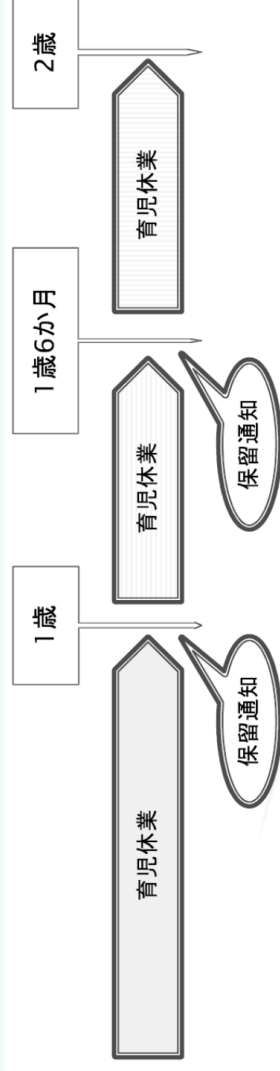
育児休業給付金の期間延長手続の見直し①

○ 現行制度では、「保育所等の入所を希望し、利用を申し込んだが当面入所できない場合」を育児休業給付金の延長の要件とし、その事実を、原則として自治体の発行する入所保留通知書で確認。

○ 自治体からは

- ・ 保育所等への入所意思がなく、給付延長のために申込みを行う者への対応に時間が割かれる
- ・ 意に反して保育所等への入所が内定となった方の苦情対応に時間を要している

として、見直しの要望があったところ。



現 行

見直し後

○ 自治体の入所保留通知書のみではなく、本人の申告内容等に基づき、ハロワークにおいて延長の適否を判断。

(参考) 令和5年の地方からの提案等に関する対応方針 (令和5年12月22日閣議決定)

5 義務付け・枠付けの見直し等

(2) 児童福祉法(昭22法164)及び雇用保険法(昭49法116)

育児休業給付の期間延長については、保育所等の利用調整における市町村(特別区を含む。)の事務負担を軽減するとともに、制度の適切な運用を図るため、公共職業安定所(ハロワーク)において延長可否を判断することを明確化する方向で検討し、令和5年度中に結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

育児休業給付金の期間延長手続の見直し②

(現行の確認書類)

- 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）

+

(追加する確認書類)

- 本人が記載する申告書
- 市区町村に保育所等の利用申込みを行ったときの申込書の写し

引き続き現行の要件を確認

現行の要件

- 保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないこと
 - 入所申込年月日が1歳（1歳6か月）に達する日以前となっていないこと
 - 入所希望日が1歳（1歳6か月）に達する日の翌日以前となっていること
 - 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知がなされていること
 - 理由なく内定辞退を行っていないこと

追加要件

- 市区町村に申し込んだ内容が、速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものとすると公共職業安定所長が認めるものであること

- 申し込んだ保育所等が、合理的な理由なく自宅又は勤務先から遠隔地（※）の施設のみとなっていないこと

※ 遠隔地であることについては、利用予定の交通手段による自宅又は職場からの移動時間が30分以上となっている場合など、具体的な判断基準を定める予定。申し込んだ保育所等が遠隔地のみであっても他に通える保育所等がない場合などは、合理的な理由があるものとして取り扱う。

- 市区町村に対する保育利用の申込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示を行っていないこと

※ 「育児休業・給付及び公平な利用調整の表現等に向けた運用上の工夫等について」（平成31年2月7日付厚生労働省子ども家庭局保育課事務連絡）にて示しているように、「希望する保育所等に入所できない場合は、育児休業の延長も許容できる」などの表現は、入所保留となることを希望する旨の意思表示には当たらない。

※ 申告書及び申込書の写しが添付されることにより、現行の要件についてもより厳密な審査が可能となる。

本見直しは、子が1歳に達する日（パパ・ママ育児プラス制度の活用により、育児休業終了予定日の子が1歳に達する日後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日）又は子が1歳6か月に達する日が施行日（令和7年4月1日）以後となる被保険者が、育児休業給付金の期間延長を申請した場合に適用する。

育児休業給付金の期間延長の見直し③

○ 本人が記載する申告書には、以下の内容を盛り込む予定。

3 保育所の利用申込みについて、以下①～⑥について選択又は記載してください。

① 保育所等における保育の利用を希望し、市区町村に利用（入所）申込みを行いましたか。

ア はい

② 利用（入所）申込みを行った日：	年	月	日	
③ 利用（入所）開始希望日：	年	月	日	
④ 利用（入所）保留の有効期限：	年	月	日	
⑤ 利用（入所）内定を辞退しましたか。	ア	いいえ	イ	はい

⑥ 利用（入所）申込みを行った保育所等の中で、**自宅または勤務先から最も近隣の施設名と通所時間（片道）**

⑥-2 通所時間（片道）が30分以上の場合、その理由を次から選んでください。	施設名：	
	通所方法：	
通所時間（片道）：	分	

ア 申し込んだ保育所等が通勤経路の途中にあるため

イ 他に利用できる保育所等がないため

ウ その他の理由

ア 30分未満で通える保育所等が存在しないため

イ 30分未満で通える保育所等では職場復帰後の勤務時間・勤務日に対応できないため

ウ 子に特別の配慮が必要であり、30分未満で通える保育所等では対応できないため

イ いいえ

「いいえ」・「その他」を選択した場合は、理由を理由欄に記載してください。

(理由欄)

利用（入所）開始希望日が1歳の誕生日（1歳6か月の誕生日応答日）後の場合、利用（入所）内定を辞退した場合は、理由を理由欄に記載してください。

職業安定分科会(第 206 回)	資料 2-1
令和6年3月 22 日	

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案 要綱（教育訓練給付関係）

厚生労働省発職 0314 第 2 号

令和 6 年 3 月 14 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



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 雇用保険法施行規則の一部改正

一 特定一般教育訓練に係る教育訓練給付金の支給申請手続の改正

1 特定一般教育訓練受講予定者は、特定一般教育訓練を開始する日の十四日前までに、受給資格確認票に担当キャリアコンサルタントが当該受講予定者の就業に関する目標等についてキャリアコンサルティングを踏まえて記載した職務経歴等記録書を添えて管轄公共職業安定所の長に提出しなければならないものとする。

2 担当キャリアコンサルタントは、次に掲げる事項に留意しつつ、1のキャリアコンサルティングを実施するものとする。

(一) 特定一般教育訓練受講予定者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する適切な特定一般教育訓練の選択を支援すること。

(二) 特定一般教育訓練受講予定者に対し、自らが役員である又は自らを雇用する法人又は団体の行う特定一般教育訓練を受けるよう不当な勧誘を行わないこと。

二 専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金の支給申請手続の改正

専門実践教育訓練について、一と同様の改正を行うこと。

三 教育訓練給付関係の様式の改正

様式第三十三号の二の二(第二面)について、所要の改正を行うこと。

四 その他

その他所要の改正を行うこと。

第二 施行期日等

一 この省令は、令和六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。

職業安定分科会(第 206 回)	資料2-2
令和6年3月 22 日	

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案 概要（教育訓練給付関係）

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

厚生労働省職業安定局雇用保険課

1. 改正の趣旨

（1）受給資格確認票等の提出期限の緩和

- 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。）において、受講予定者は、特定一般教育訓練又は専門実践教育訓練（以下「特定一般教育訓練等」という。）に係る教育訓練給付金（雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 60 条の 2）の支給申請に当たり、訓練前キャリアコンサルティングを経て作成されたジョブ・カード等を添えて、訓練開始日の 1 か月前までに、受給資格確認票を管轄ハローワークの長に提出することが義務づけられている。
- 提出期限を訓練開始日の 1 か月前までとしているのは、受給資格の審査に当たっては、支給要件期間等の要件を充足しているか否かの確認に加え、訓練前キャリアコンサルティングが適切に実施されているか、訓練前キャリアコンサルティングを踏まえた講座選択となっているか等についても確認を行うこととしており、このために一定の期間を確保する必要があるとの考えによるものである。
- しかし、専門実践教育訓練が創設されてから約 10 年が経過し、ハローワークにおいて審査の実績やノウハウが蓄積され、審査のために 1 か月の期間を確保する必要性が低下していることから、より多くの労働者が、適切なタイミングで、教育訓練給付等を活用しながら教育訓練を受けることを可能にする観点から、受給資格確認票の提出期限を緩和し、教育訓練を開始する日の 14 日前までとすることとする。
- 加えて、専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金と同一の様式で手続を行う教育訓練支援給付金についても同様に、受給資格確認票の提出期限を専門実践教育訓練を開始する日の 14 日前までとすることとする。

（2）教育訓練給付金に係る訓練前キャリアコンサルティングの留意事項の追加

- 規則において、特定一般教育訓練等に係る教育訓練給付金の支給を受けようとする者（以下「受講予定者」という。）は受給資格確認において、一定の要件を満たしたキャリアコンサルタントによる訓練前キャリアコンサルティングを踏まえて記載した職務経歴等記録書（ジョブ・カード）を提出することとされている。
- この一定の要件は告示^(※1)で定められており、他の要件に加えて、「・・・特定一般教育訓練若しくは・・・専門実践教育訓練を行う法人若しくは団体に雇用されていない者又は当該法人若しくは団体の役員でない者」であることを求めている。
その趣旨は、キャリアコンサルタントが、自身が利害関係を有する法人等の提供する特定一般教育訓練等へ受講予定者を不当に勧誘することを未然に防ぐことである。

- 労働者のリ・スキリングを推進するため、教育訓練給付の拡充や、指定講座の拡大、給付制度利用者の増加を図っていくこととしている^(※2)が、現行の要件は、これらの取組の阻害要因として働く可能性がある。
- このため、告示を改正して上記の要件を廃止することとする一方、「受講予定者の適切な訓練選択につながるよう支援すること」「自社が行う特定一般教育訓練等へ誘導しないこと」を訓練前キャリアコンサルティング実施上の留意事項として規則に明記することとする。

※1 平成26年厚生労働省告示第308号。

※2 昨年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 2023 改訂版」では、「リ・スキリングによる能力向上支援」を三位一体の労働市場改革の三本柱の一つと位置づけた上で、

- ・ 教育訓練給付について、給付率等の拡充を検討するとともに、適切な訓練の選択ができるよう、事前に、在職者へのコンサルティングと、リ・スキリングの内容の妥当性の確認を行うこと、
 - ・ キャリアコンサルタントの役割の強化を図り、適切なキャリアコンサルティングが行えるよう環境整備を行うこと、
- 等の方向性が示されている。

2. 改正の概要

- 規則第101条の2の11の2、第101条の2の12及び附則第27条を改正し、教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金受給資格確認票（様式第33号の2の2）の提出期限について、「訓練開始日の1か月前まで」から「訓練開始日の14日前まで」とする。あわせて、様式第33号の2の2の第2面の注意書き中の受給資格確認票の提出期限に関する記載を改正する。
- 規則第101条の2の11の2及び第101条の2の12を改正し、訓練前キャリアコンサルティング実施上の留意事項（適切な講座選択につながるよう支援すること及び不当な勧誘を行わないこと）を規定する。

3. 根拠条項

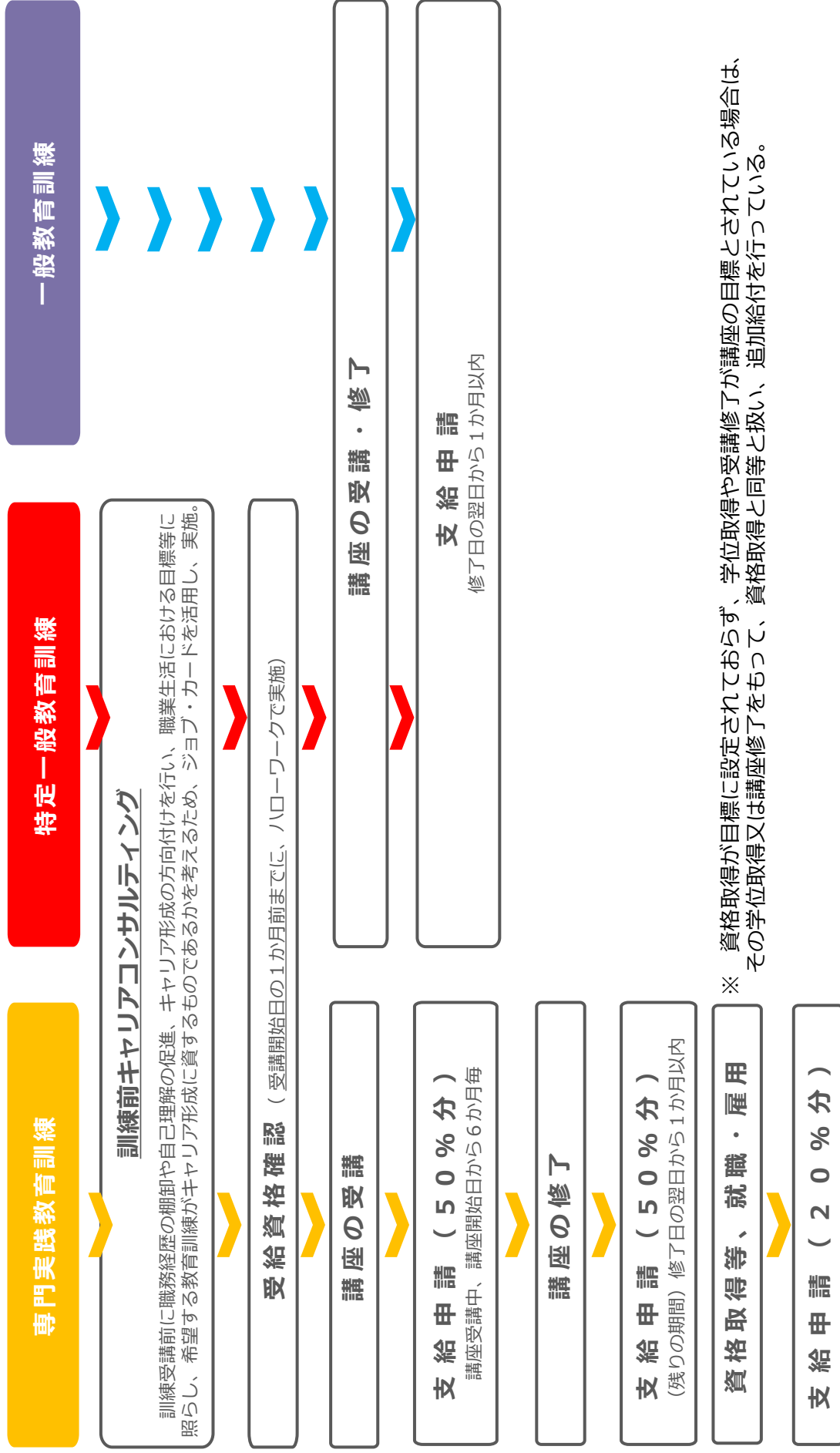
- 雇用保険法（昭和49年法律第116号）第60条の2、第82条及び附則第11条の2

4. 施行期日等

- 公布日：令和6年3月下旬（予定）
- 施行期日：令和6年4月1日

教育訓練給付金の支給手続の流れ

- 専門実践教育訓練及び特定一般教育訓練の教育訓練給付金の受給申請者は、訓練の実施前に、キャリアコンサルティングを受ける必要がある。
- 特定一般教育訓練及び一般教育訓練は、受講修了後一括申請。
- 専門実践教育訓練は、6か月ごとに申請。訓練修了後1年以内に資格取得し、就職等した場合には、雇用された日の翌日から1か月以内に追加支給分を申請。



※ 資格取得が目標に設定されておらず、学位取得や受講修了が講座の目標とされている場合は、その学位取得又は講座修了をもって、資格取得と同等と扱い、追加給付を行っている。

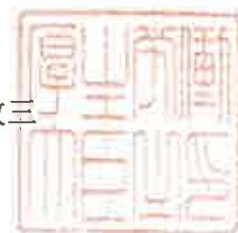
職業安定分科会(第 208 回)	資料3-1
令和6年9月 27 日	

職業安定法施行規則の一部を改正する省令 案要綱

厚生労働省発職 0917 第 3 号
令和 6 年 9 月 17 日

労働政策審議会
会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



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

職業安定法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 手数料に関する情報提供事項の追加

有料職業紹介事業者が、職業安定局長の定めるところによりインターネットを利用して提供しなければならない情報である手数料に関する事項に、当該有料職業紹介事業者が取り扱う職種ごとの常用就職一件当たりの平均手数料率（職業安定法第三十二条の三第一項第一号及び第二号に係る手数料の合算額を、あつせんにより就職した求職者が従事すべき業務につき一年間に支払われることが見込まれる賃金額で除したものにつき、当該就職一件当たりの平均として職業安定局長の定めるところにより算定したものをいう。以下この第一において同じ。）の実績を含めることとすること。ただし、有料職業紹介事業者が取り扱う職種ごとの常用就職一件当たりの同項第一号及び第二号に係る手数料を定額で徴収する場合には、平均手数料率の実績に代えて、職業安定局長の定めるところにより算定した当該就職一件当たりの平均手数料額の実績とすることができるとすること。

第二 施行期日

この省令は、令和七年四月一日から施行すること。

職業安定分科会(第 208 回)	資料3-2
令和6年9月 27 日	

職業安定法施行規則の一部を改正する省令 案概要

職業安定法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

厚生労働省職業安定局需給調整事業課

1. 改正の趣旨

- 現在及び今後における人手不足の状況やミスマッチを緩和、改善するため、労働力の需給調整機能の強化を図るための更なる対応策について、
 - ①お祝い金禁止の実効性を確保するための方策を含め、法令遵守徹底のためのルールと施行の強化
 - ②職種ごとの紹介手数料実績を含め、雇用仲介事業のさらなる見える化の促進といった観点から、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において議論し、成案を取りまとめた。
- 上記を踏まえ、職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号。以下「規則」という。）において、所要の措置を講ずるもの。

2. 改正の概要

○ 手数料に関する情報提供事項の追加【規則第 24 条の 8 第 3 項第 4 号関係】

有料職業紹介事業者は、職業安定局長の定めるところによりインターネットを利用して、その時点における手数料に関する事項を提供しなければならないとされているところ、当該事項に、当該有料職業紹介事業者が取り扱う職種ごとの常用就職（無期雇用又は 4 ヶ月以上の有期雇用）1 件当たりに係る平均手数料率（職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 32 条の 3 第 1 項第 1 号及び第 2 号に係る手数料を、あっせんにより就職した求職者が従事すべき業務につき一年間に支払われることが見込まれる賃金額で除したものにつき、当該就職 1 件当たりの平均（平均手数料率）として職業安定局長の定めるところにより算定したものをいう。）の実績を含めるもの。

※ 手数料を定額で定める有料職業紹介事業者については、平均手数料率の実績に代え、その額の実績とすることができることとする。

※ 職業安定局長の定めるところにより、各有料職業紹介事業者の取扱い上位 5 職種に限り、年間 10 件以下の職種は対象外とする。

3. 根拠条項

職業安定法第 32 条の 16 第 3 項

4. 施行期日等

- 公布日：令和 6 年 10 月中下旬（予定）
- 施行期日：令和 7 年 4 月 1 日

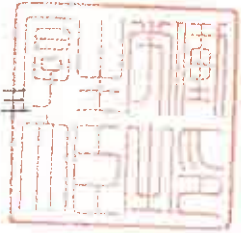
職業安定分科会(第 208 回)	資料4-1
令和6年9月 27 日	

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の一部を改正する件案要綱

厚生労働省発職 0917 第 4 号
令和 6 年 9 月 17 日

労働政策審議会
会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



厚生労働省設置法（平成 11 年法律第 97 号）第 9 条第 1 項第 1 号の規定に基づき、別紙「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。

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の一部を改正する件案要綱

第一 募集情報等提供事業を行う者による金銭等提供の禁止

労働者になろうとする者に対する募集情報等提供事業の利用の勧奨については、労働者になろうとする者が希望する地域においてその能力に適合する職業に就くことができるよう、募集情報等提供事業の質を向上させ、これを訴求することによって行うべきものであり、募集情報等提供事業を行う者が労働者になろうとする者に金銭等を提供することによって行うことは好ましくなく、お祝い金その他これに類する名目で社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭等を提供することによって行つてはならないこととする。

第二 職業紹介事業及び募集情報等提供事業の利用料金及び違約金の明示

一 職業紹介事業の利用に関連して生じる違約金その他これに類するものとして当該事業を利用する求人が負担する金銭等について、当該金銭等の金額、当該金銭等が発生する条件及び解除方法を含む契約

の内容について、当該求人者に分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面又は電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ当該求人者に対し誤解が生じないように明示することとする。ただし、口頭によるもののほか、ホームページの該当箇所を教示する等当該求人者が同一文面を再読できない可能性のある方法によるものは、適切な方法により明示してはいえないこととする。

二 募集情報等提供事業の利用に関連して生じる料金、違約金その他これに類するものとして当該事業を利用する労働者の募集を行う者が負担する金銭等について、当該金銭等の金額、当該金銭等が発生する条件及び解除方法を含む契約の内容について、当該労働者の募集を行う者に分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面又は電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ当該労働者の募集を行う者に対し誤解が生じないように明示することとする。ただし、口頭によるもののほか、ホームページの該当箇所を教示する等当該労働者の募集を行う者が同一文面を再読できない可能性のある方法によるものは、適切な方法により明示してはいえないこととする。

第三 適用期日

この告示は、令和七年四月一日から適用すること。

職業安定分科会(第 208 回)	資料4-2
令和6年9月 27 日	

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の一部を改正する件案概要

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の一部を改正する件（案）について（概要）

厚生労働省職業安定局需給調整事業課

1. 改正の趣旨

- 現在及び今後における人手不足の状況やミスマッチを緩和、改善するため、労働力の需給調整機能の強化を図るための更なる対応策について、
 - ①お祝い金禁止の実効性を確保するための方策を含め、法令遵守徹底のためのルールと施行の強化
 - ②職種ごとの紹介手数料実績を含め、雇用仲介事業のさらなる見える化の促進といった観点から、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において議論し、成案を取りまとめた。
- 上記を踏まえ、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）において、所要の措置を講ずるもの。

2. 改正の概要

- 募集情報等提供事業者による金銭等提供の禁止
募集情報等提供事業者が、労働者になろうとする者に対して金銭等を提供することにより募集情報等提供事業の利用の勧奨を行うことは好ましくなく、お祝い金その他これに類する名目で社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭等を提供することによって利用の勧奨を行ってはならないこととする。

労働力需給制度部会（令和6年7月24日）においてとりまとめた指針の規制対象外となる以下の事項については、募集情報等提供事業の業務運営要領において記載する。

本措置の趣旨（金銭等の誘因により、労働市場における適正な需給調整機能の発揮に支障が生じないよう）に照らし、次の①及び②については、これに該当しないものとする。

- ① 提供するサービスの質の向上を図るため、サービス利用者からアンケート等への回答を求める場合であって、回答者全てに対してではなく、抽選による少数者に対して、500円程度の電子ギフト券等を提供するもの。
- ② イベント来場者を確保するため、転職フェアへの来場及びブース訪問者に対して、500円程度の電子ギフト券等を提供するもの。（求人サイトへの登録の対価として提供されるものを除く。）

○ 職業紹介事業及び募集情報等提供事業の利用料金・違約金明示

- ・ 職業紹介事業の利用に関連して生じる違約金その他これに類するものとして当該事業を利用する求人者が負担する金銭等について、当該金銭等の金額、当該金銭等が発生する条件及び解除方法を含む契約の内容について、当該求人者に分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面又は電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ当該求人者に対し誤解が生じないように明示することとする。ただし、口頭によるもののほか、ホームページの該当箇所を教示する等求人者が同一文面を再読できない可能性のある方法によるものは、適切な方法により明示しているとはいえないこと。
- ・ 募集情報等提供事業の利用に関連して生じる料金、違約金その他これに類するものとして当該事業を利用する労働者の募集を行う者が負担する金銭等について、当該金銭等の金額、当該金銭等が発生する条件及び解除方法を含む契約の内容について、当該労働者の募集を行う者に分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面又は電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ当該労働者の募集を行う者に対し誤解が生じないように明示しなければならないこととする。ただし、口頭によるもののほか、ホームページの該当箇所を教示する等労働者の募集を行う者が同一文面を再読できない可能性のある方法によるものは、適切な方法により明示しているとはいえないこと。

3. 根拠条項

- 職業安定法（昭和22年法律第141号）第48条

4. 施行期日等

- 告示日：令和6年10月中下旬（予定）
- 適用期日：令和7年4月1日

令和6年度税制改正に伴う労働施策総合推進法施行規則で定める様式等の改正について (ご報告)

1. 令和6年度税制改正において、令和5年度で適用期限を迎える内閣府所管の「地方拠点強化税制(※)」の2年延長と、適用要件の緩和等が決定された。

(※)「地方拠点強化税制」は、地方創生を目的として、東京23区にある本社機能の地方移転(移転型)、又は地方にある本社機能の拡充(拡充型)を進めるインセンティブとして、施設の設備投資に係る減税措置(オフィス減税)と、地方での雇用創出に係る減税措置(雇用促進税制)を実施。地域再生法第17条の2第3項による地方活力向上地域等特定業務施設整備計画(以下「整備計画」という)の認定を受けた事業主が対象。

2. 令和6年度税制改正における主な改正内容は以下のとおり(雇用促進税制に関するものを抜粋)。

- ① 税制の適用期限について2年間延長(令和8年3月31日まで)。
- ② 雇用促進税制の対象期間: 整備計画認定年度から3年間※ ⇒ 新施設で雇用創出する場合は、事業供用開始年度から3年間※
※ 整備計画の計画期間(最長5年間)における雇用創出に限る。
- ③ 事業主都合離職者要件: 適用年度を含む過去2年間いないこと ⇒ 適用年度を含む過去3年間いないこと
- ④ 移転型の上乗せ措置の対象: 有期雇用又はパートタイム労働者も対象 ⇒ 有期雇用又はパートタイム労働者は税額控除の対象外

3. 雇用促進税制の適用を受けるためには、「雇用促進計画」(雇用者を増やす目標等)を作成し、その達成状況につきハローワークの確認を受け、税務署に確定申告する、といった手続きが必要となる。

なお、雇用促進計画の計画期間中は、事業主からの求めに応じて、ハローワークが労働者の雇入れに係る援助を行うこととなっている。

4. ハローワークによる労働者の雇入れに関する援助、雇用促進計画の様式については、労働施策総合推進法施行規則附則第8条に規定しているため、今般の税制改正による適用期限の延長と適用要件の緩和等を踏まえ、主に以下の点について改正を行った。(令和6年3月30日公布、令和6年4月1日施行)

- ① ハローワークによる雇用促進計画を活用した労働者の雇入れに関する援助の期限を4年間延長※。
※ 税制改正により整備計画の認定期限が2年延長され、さらに整備計画4期目、5期目も税制の対象となるため雇用援助の期限を4年延長
- ② 雇用促進計画の様式について、対象施設が新設であるかどうか、事業主都合離職が過去3年間にあるかどうかを確認するための欄の追加等記載事項の見直しを行った。

障害者雇用分科会における2023年度目標の評価について（案）

2023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

〔2023年度目標〕 2019年度（103,163件）以上

〔2023年度実績〕 110,756件

（参考）ハローワークにおける障害者の就職率 44.4%

（分析）

- 2023年度のハローワークにおける障害者の就職件数は110,756件（対前年度比8.0%増）であり、目標であるコロナ禍以前の2019年度実績（103,163件）を7.4%上回った。
- これは、
 - ・ 2023年度の新規求職申込件数が249,490件（対前年同期比6.9%増）で、2019年度実績（223,223件）を11.8%上回る水準となるとともに、
 - ・ 障害者専用求人数の全数が263,217人（対前年同期比9.5%増）と2019年度実績（252,191人）を4.4%上回る水準に改善したことが背景にあるものと考えられる。
- こうした背景に加え、ハローワークにおいて、2024年4月以降の法定雇用率の段階的な引上げ等への対応として障害者の雇入れ支援の更なる強化を図るため、
 - ・ 障害者雇用率未達成企業の障害者雇用に対する不安・課題等の丁寧な聞き取りや、理解促進のための職場実習の受入れや支援機関の見学等を推進するとともに、
 - ・ 求人者・求職者双方の希望条件を丁寧に聞き取ることによる適格紹介や、求人・求職双方に対して希望条件の緩和を促す等による能動的なマッチング支援
 を実施したこと等により目標を上回ったものと考えている。
- 引き続き、こうしたきめ細かなマッチング支援に取り組むとともに、障害者の職業紹介を担当する部門と事業所への指導・支援を担当する部門の連携を強化することで、企業・障害者への支援状況の相互共有等により、能動的なマッチング機能の強化を図っていく。

◎ 障害者雇用率関係

① 障害者の雇用率達成企業割合 〔2023年度目標〕 46.6%以上 〔2023年度実績〕 調査中（2024年6月1日時点）
② 障害者雇用ゼロ企業（2023年6月1日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2024年6月1日時点）の割合 〔2023年度目標〕 15.2%以上 〔2023年度実績〕 調査中（2024年6月1日時点）

- 2024年の障害者雇用状況報告（2024年6月1日時点）の結果を踏まえて分析する予定（2024年の障害者雇用状況報告は年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 〔2023年度目標〕 78.8%以上 〔2023年度実績〕 84.3%
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 〔2023年度目標〕 84.3%以上 〔2023年度実績〕 86.4%

（分析）

- 2023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（12,011人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（10,127人）の割合は84.3%となっており、2023年度目標（78.8%）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（10,127人）のうち、就職した者（8,754人）の割合は86.4%となっており、同様に2023年度目標（84.3%）を上回って推移している。
- これらの主な要因としては、
- ・ 就労パスポートやナビゲーションブック等アセスメントツールの活用が進んだこと

- ・ 2024 年 4 月以降の法定雇用率の引上げを踏まえ、雇用率達成指導との一層の連携を図ったことが考えられる。
- 前者については、アセスメントツールの活用により求職者の課題や強みが整理されることにより、本人の自己理解が促進されるとともに、支援者間の共通理解の基に支援方針等が決定できるようになり、事業所に対して受入れに必要な情報提供を行うことができたこと等から効率的な支援が進んだことが考えられる。
- また、後者については、2024 年 4 月以降の法定雇用率の引き上げに伴う、企業の採用意欲の高まりを踏まえ、ハローワーク内において事業所情報や求人情報の共有等を進めた結果、職場実習に繋げられる機会が増加し、求職者と事業所の相互理解が深まったと考えられる。
- 引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かな支援を実施するとともに、事業主に対しても、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。また、2024 年度から精神障害者雇用トータルサポーターに代わって設置されている精神・発達障害者雇用サポーターについても、引き続き経験交流会を開催し、各労働局の取組や各種支援ツールの活用方法等の好事例の共有等を行い、全国の労働局において、効果的な支援を着実に実施できるようにする。

障害者就労促進

項目	2023年度 目標	2023年度 実績		2022年度 目標	2022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)	103,163件 以上	110,756件 (参考) 44.4%		103,163件 以上	102,537件 (参考) 43.9%
【障害者雇用率関係】					
①障害者の雇用率達成企業割合 (※2)	46.6%以上	2024年6月 1日時点の 実績により 評価		49.8%以上	50.1% (2023年6月 1日時点)
②障害者雇用ゼロ企業(2023 年6月1日時点)のうち、新た に障害者を雇用した企業(2024 年6月1日時点)の割合	15.2%以上	2024年6月 1日時点の 実績により 評価		15.2%以上	14.2%(2023 年6月1日時 点)
【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	78.8%以上	84.3%		75.6%以上	83.0%
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	84.3%以上	86.4%		84.3% 以上	86.2%

(備考)

※1 就職件数／新規求職申込件数

※2 40.0人以上(2023年6月1日までは43.5人以上)規模の企業において法定雇用率を達成(注)している企業の割合

(注) 法定雇用障害者数に不足数がないこと

※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

2023 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】

前年度実績がコロナ禍以前の 2019 年度実績を下回るため、2019 年度実績以上と設定

【障害者雇用率関係】

① 障害者の雇用率達成企業割合

2024 年 4 月に雇用率の引上げがあることから、過去 10 か年の平均伸び率及び雇用率の引上げの影響を踏まえて設定

② 障害者雇用ゼロ企業（2023 年 6 月 1 日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2024 年 6 月 1 日時点）の割合

直近 3 か年の実績が前年度目標を下回るため、引き続き前年度と同様の目標値を設定

【精神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以上と設定

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

直近 3 か年の実績が前年度目標を下回るため、前年度と同様と設定

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

1 ハローワークにおける障害者の就職件数

2023 年度のハローワークにおける障害者の就職件数は 110,756 件（対前年度比 8.0%増）であり、目標であるコロナ禍以前の 2019 年度実績（103,163 件）を 7.4%上回った。

これは、

- ・ 2023 年度の新規求職申込件数が 249,490 件（対前年度比 6.9%増）で、2019 年度実績（223,223 件）を 11.8%上回る水準となるとともに、
- ・ 障害者専用求人の全数が 263,217 人（対前年度比 9.5%増）と 2019 年度実績（252,191 人）を 4.4%上回る水準に改善したこと

が背景にあるものと考えられる。

こうした背景に加え、ハローワークにおいて、2024 年 4 月以降の法定雇用率の段階的な引上げ等への対応として障害者の雇入れ支援の更なる強化を図るため、

- ・ 障害者雇用率未達成企業の障害者雇用に対する不安・課題等の丁寧な聞き取りや、理解促進のための職場実習の受入れや支援機関の見学等を推進するとともに、
- ・ 求人者・求職者双方の希望条件を丁寧に聞き取ることによる適格紹介や、求人・求職双方に対して希望条件の緩和を促す等による能動的なマッチング支援

を実施したこと等により目標を上回ったものと考えている。

引き続き、こうしたきめ細かなマッチング支援に取り組むとともに、障害者の職業紹介を担

当する部門と事業所への指導・支援を担当する部門の連携を強化することで、企業・障害者への支援状況の相互共有等により、能動的なマッチング機能の強化を図っていく。

【参考】2024年度の目標値及び目標設定の考え方

目標値：2023年度（110,756件）以上

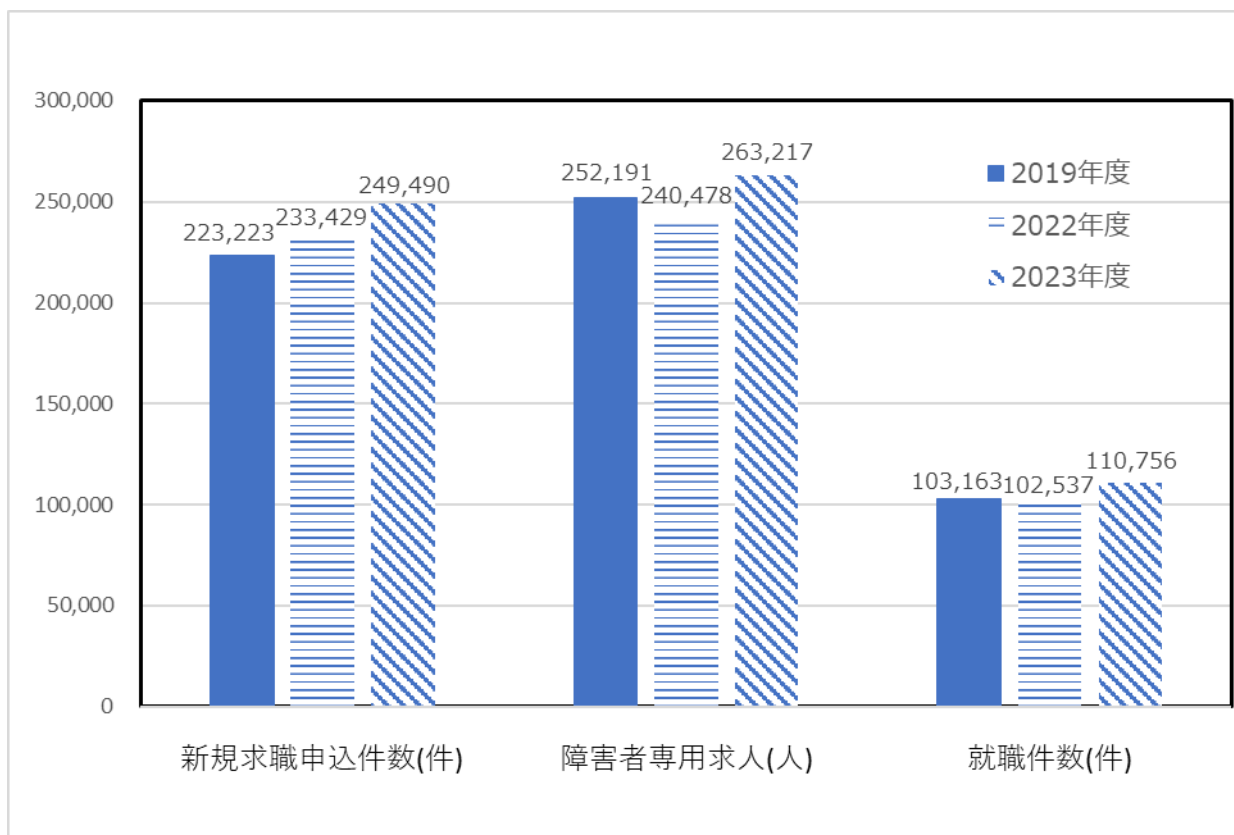
目標設定の基本的な考え方：前年度実績以上として設定

2024年度目標設定の考え方：2023年度実績を踏まえて設定

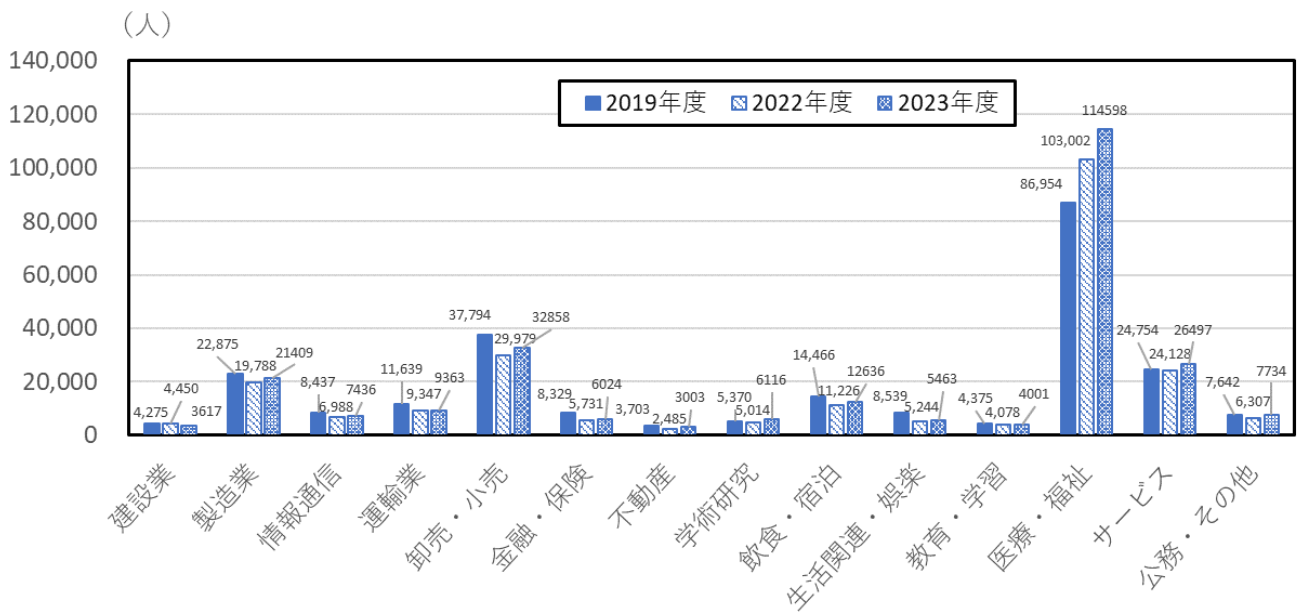
【過去3か年の実績】2021年度実績96,180件、

2022年度実績102,537件、2023年度実績110,756件

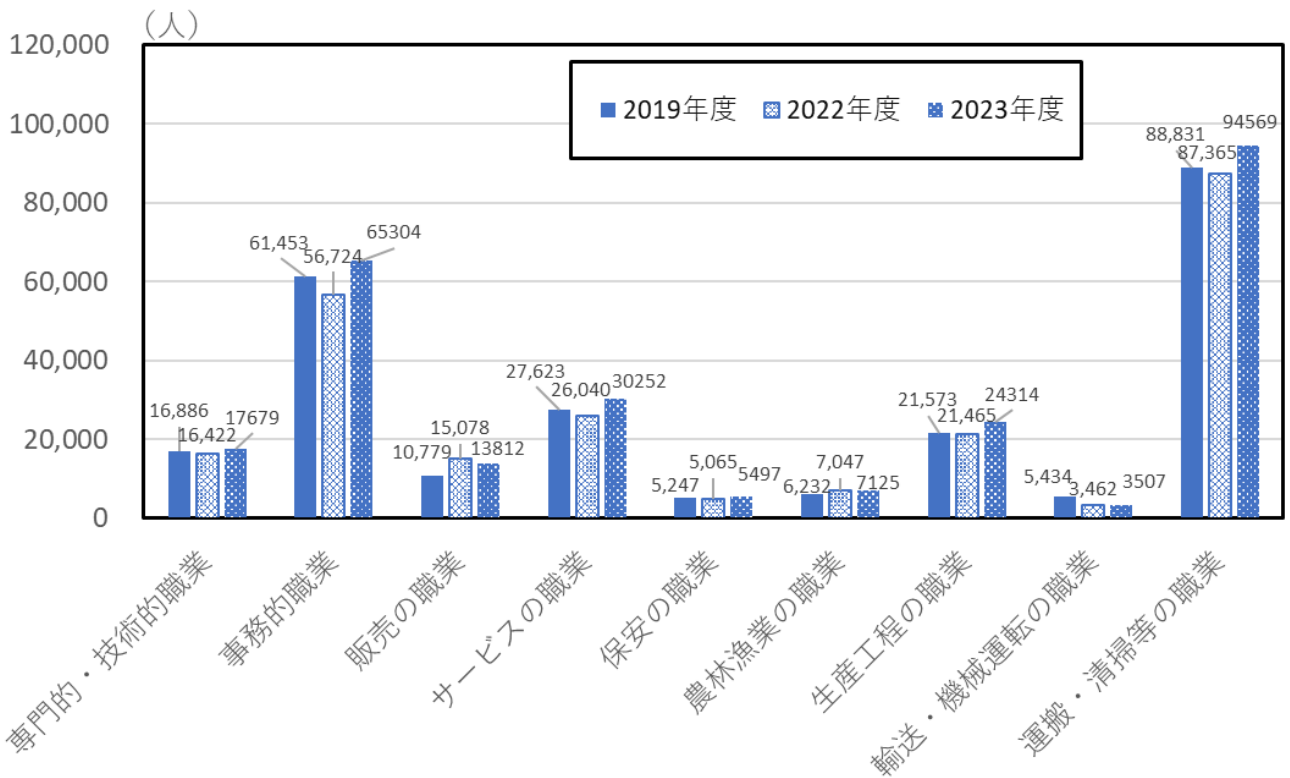
【参考1】新規求職申込件数、障害者専用求人、就職件数の年度比較



【参考2】産業別障害者専用求人数



【参考3】職業別障害者専用求人数



※職業別専用求人数については、1000人以上ある職種を集計。

※2011年改定の「厚生労働省編職業分類」に基づく区分

【参考4】2023年度のハローワークにおける障害の種類別・部位別の新規求職申込件数・就職件数・就職率について

	新規求職申込件数 (①)		就職件数 (②)		就職率 (②/①)			
	(件)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (pt)		
障害者計	249,490	6.9	110,756	8.0	44.4	0.5		
身体障害者計	59,202	1.9	22,912	4.6	38.7	1.0		
	視覚障害	4,274	4.0	1,665	11.1	39.0	2.5	
	聴覚・言語障害	7,788	4.1	3,274	4.0	42.0	▲ 0.1	
	肢体不自由	28,248	▲ 0.3	11,383	2.8	40.3	1.2	
		上肢	10,853	1.7	4,404	3.0	40.6	0.5
		下肢	14,460	▲ 2.8	5,822	1.9	40.3	1.9
		体幹	2,457	2.9	990	7.1	40.3	1.6
		脳病変 (※1)	478	20.4	167	5.0	34.9	▲ 5.1
内部障害	18,028	2.7	6,363	5.2	35.3	0.8		
知的障害者	37,515	5.4	22,201	7.9	59.2	1.4		
精神障害者	137,935	11.6	60,598	12.1	43.9	0.1		
その他の障害者(※2)	14,838	▲ 8.0	5,045	▲ 15.6	34.0	▲ 3.0		

※1「脳病変」とは、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害を指す。

※2「その他の障害者」とは、障害者手帳を所持する身体障害者・知的障害者・精神障害者以外の障害者をいい、具体的には、障害者手帳を所持しない発達障害者、難病疾患患者、高次脳機能障害者など。

【参考5】ハローワークにおける一般職業紹介等状況

	2023年度実績	対前年度比	対2019年度比
就職件数(件)	1,208,092	▲ 1.6	▲ 18.0
新規求職申込件数(件)	4,505,447	▲ 1.7	▲ 4.4
新規求人数(人)	10,275,265	▲ 2.4	▲ 7.3

【参考6】ハローワークにおける定着率

目標指標とする「ハローワークにおける障害者の就職件数」に対する評価の参考指標として、就職した障害者の定着率についても、令和6年度から把握していくこととする。

2 障害者雇用率関係

2023年度の目標の達成状況が現時点では明らかではないが、2023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雇用率未達成企業のうち障害者雇用ゼロ企業が約7割あることに加え、2024年4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、引き続き、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。

加えて、今後予定される法定雇用率の引上げや除外率引下げにより、法定雇用率が未達成となることが見込まれる事業主に対して、引き続き早期の働きかけを行っていく。

また、2020年4月より創設された障害者雇用に関する優良な中小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ことが見込まれる企業や、障害者雇用率を達成しつつも、障害者の雇入れや職場定着に不安のある企業等、引き続き障害者雇用の促進に向け支援をしていく。

【参考】2024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：46.8%

目標設定の基本的な考え方：前々年度の実績に過去10か年分の平均伸び率を加味して設定

2024年度目標設定の考え方：前々年度の実績に過去10か年の平均伸び率と2024年4月の雇用率の引上げ及び2025年4月の除外率引下げの影響を加味して設定

※ 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（2010年～2023年）の平均伸び率（+1.61pt増）、2024年度に実施した法定雇用率0.2%の引上げによる影響（3.20pt減（R3年の法定雇用率0.1%引上げの影響が1.60pt減であったことを踏まえ設定）及び2025年度に予定されている除外率10ptの引下げによる影響（1.7pt減（H23年の除外率10pt引下げの影響が1.7pt減であったことを踏まえ設定））を加味して設定。

【過去3か年実績】2020年度実績47.0%、2021年度実績48.3%、
2022年度実績50.1%

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

目標設定の基本的な考え方：直近3か年の実績の平均値以上として設定

2024年度目標設定の考え方：直近3か年の実績が前年度目標を下回るため、前年度と同様。

※ 参考値：2017年度実績16.0%、2018年度実績15.9%、
2019年度実績13.8%

【過去3か年実績等】2020年度実績12.5%、2021年度実績13.7%、
2022年度実績14.2%。3か年平均は13.5%

3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

2023年度に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(12,011人)のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者(10,127人)の割合は84.3%となっており、2023年度目標(78.8%)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(10,127人)のうち、就職した者(8,754人)の割合は86.4%となっており、同様に2023年度目標(84.3%)を上回って推移している。

これらの主な要因としては、

- ・ 就労パスポートやナビゲーションブック等アセスメントツールの活用が進んだこと
- ・ 2024年4月以降の法定雇用率の引上げを踏まえ、雇用率達成指導との一層の連携を図ったことが考えられる。

前者については、アセスメントツールの活用により求職者の課題や強みが整理されることにより、本人の自己理解が促進されるとともに、支援者間の共通理解の基に支援方針等が決定できるようになり、事業所に対して受入れに必要な情報提供を行うことができたこと等から効率的な支援が進んだことが考えられる。

また、後者については、2024年4月以降の法定雇用率の引上げに伴う、企業の採用意欲の高まりを踏まえ、ハローワーク内において事業所情報や求人情報の共有等を進めた結果、職場実習に繋がられる機会が増加し、求職者と事業所の相互理解が深まったと考えられる。

引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かな支援を実施するとともに、事業主に対しても、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。また、2024年度から精神障害者雇用トータルサポーターに代わって設置されている精神・発達障害者雇用サポーターについても、引き続き経験交流会を開催し、各労働局の取組や各種支援ツールの活用方法等の好事例の共有等を行い、全国の労働局において、効果的な支援を着実に実施できるようにする。

【参考】2024年度の目標・目標設定値の考え方

精神・発達障害者雇用サポーターによる就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合

目標値：72.8%以上

目標設定の基本的な考え方：直近3か年の実績の平均値以上として設定

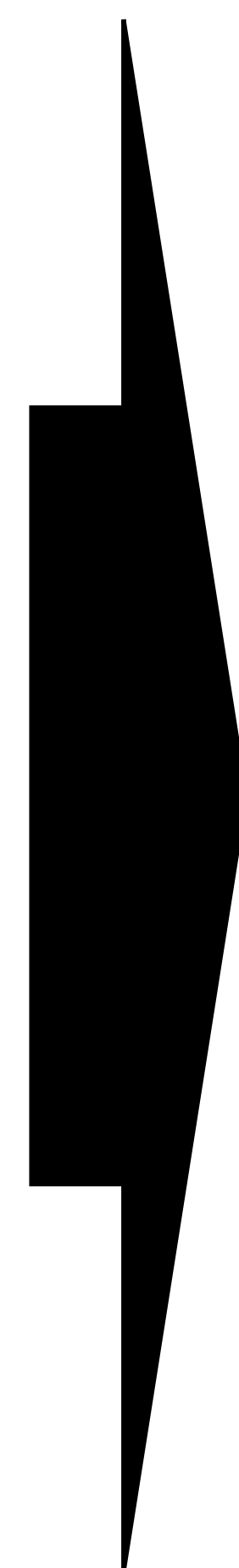
2024年度目標設定の考え方：コロナの影響を強く受けている2021年度実績を除く、直近2か年分の実績の平均値以上

※精神・発達障害者雇用サポーターは2024年度以降の新官職であるため、2023年度まで精神・発達障害者の支援を行っていた精神障害者雇用トータルサポーター及び発達障害者雇用トータルサポーターの支援終了者と就職者数を合算して過去の実績を算出し、目標を設定。

【過去3か年実績等】2021年度実績67.3%、2022年度実績72.0%、
2023年度実績73.5%。2か年平均は72.8%

障害者雇用分科会における2024年度の年度目標(案)

年度目標項目	2023年度の年度目標	2023年度の年度実績	2024年度の年度目標(案)	データの出所
ハローワークにおける障害者の就職件数	103,163件以上	110,756件	110,756件以上	職業安定業務統計
【障害者雇用率関係】 ①障害者の雇用率達成企業割合 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	①46.6%以上 ②15.2%以上 (※) <small>※障害者雇用ゼロ企業(2023年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2024年6月1日時点)の割合</small>	①調査中 (2024年6月1日時点) ②調査中 (2024年6月1日時点)	① 46.8%以上 ② 15.2%以上 (※) <small>※障害者雇用ゼロ企業(2024年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2025年6月1日時点)の割合</small>	障害者雇用状況報告
【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 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	①78.8%以上 ②84.3%以上	①84.3% ②86.4%	精神・発達障害者雇用サポーターによる就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合 72.8%以上	精神・発達障害者雇用サポーター支援状況報告



【参考】障害者雇用分科会における2024年度の年度目標(案)の考え方

年度目標項目	2024年度の年度目標(案)	年度目標(案)の考え方
ハローワークにおける障害者の就職件数	110,756件以上	<p>目標設定の基本的な考え方：前年度実績以上として設定</p> <p>目標(案)：2023年度実績以上</p> <p>【過去3カ年の実績】2021年度実績96,180件、2022年度実績102,537件、2023年度実績110,756件</p> <p>※ 評価の参考指標として、就職した障害者の定着率についても、令和6年度から把握していくこととする。</p>
<p>【障害者雇用率関係】</p> <p>①障害者の雇用率達成企業割合</p> <p>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</p>	<p>①46.8%以上</p> <hr/> <p>②15.2%以上</p>	<p>目標設定の基本的な考え方：前々年度の実績に過去10か年分の平均伸び率を加味して設定</p> <p>目標(案)：前々年度の実績に過去10か年の平均伸び率と2024年4月の雇用率の引上げ及び2025年4月の除外率引下げの影響を加味して設定</p> <p>※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(2010年～2023年)の平均伸び率(+1.61pt増)、2024年度に実施した法定雇用率0.2%の引上げによる影響(3.20pt減(R3年の法定雇用率0.1%引上げの影響が1.60pt減であったことを踏まえ設定)及び2025年度に予定されている除外率10ptの引下げによる影響(1.7pt減(H23年の除外率10pt引下げの影響が1.7pt減であったことを踏まえ設定))を加味して設定</p> <p>【過去3か年実績】2020年度実績47.0%、2021年度実績48.3%、2022年度実績50.1%</p> <hr/> <p>目標設定の基本的な考え方：直近3か年の実績の平均値以上として設定</p> <p>目標(案)：直近3か年の実績が前年度目標を下回るため、前年度と同様</p> <p>【過去3カ年実績等】2020年度実績12.5%、2021年度実績13.7%、2022年度実績14.2%。3か年平均は13.5%</p>
<p>【精神・発達障害者雇用サポーター支援実績】</p> <p>精神・発達障害者雇用サポーター(※)による就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合</p>	72.8%以上	<p>目標設定の基本的な考え方：直近3か年の実績の平均値以上として設定</p> <p>2024年度目標設定の考え方：コロナの影響を強く受けている2021年度実績を除く、直近2か年分の実績の平均値以上</p> <p>目標(案)：直近2か年の実績の平均値以上</p> <p>【過去3カ年実績等】2021年度実績67.3%、2022年度実績72.0%、2023年度実績73.5%。2か年平均は72.8%</p>

※ 令和6年度から、従来の精神障害者雇用トータルサポーターと発達障害者雇用トータルサポーターに替えて、昨今のHW以外の支援機関の状況や支援対象者の就職割合が伸びている状況等を踏まえ、関係機関との連携により、企業とのマッチングによる就職支援により重点を置いた支援を行っていく「精神・発達障害者雇用サポーター」を配置しており、こうした見直し内容を踏まえ、目標設定を就職率に一本化している。

職業安定分科会(第 207 回)	資料4-1
令和6年6月 21 日	

2023 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	2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 目標	2023年度 中間評価実績 (4～9月) (※1)	2023年度 実績 (※1)
① ハローワーク求職者の就職率(※2)	26.8%	26.7%	27.5%	26.0% 〈達成率94.5%〉	26.8% 〈達成率97.5%〉
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	153,618人 (111箇所)	149,666人 (113箇所)	153,410人 (115箇所)	77,945人 (115箇所) 〈達成率50.8%〉	152,673人 (115箇所) 〈達成率99.5%〉
③ 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%	96.1%	94.9%	97.2% 〈達成率102.4%〉	97.2% 〈達成率102.4%〉
④ 雇用保険受給者の早期再就職割合(※3)	32.5%	32.9%	33.9%	33.0% 〈達成率97.4%〉	34.1% 〈達成率100.6%〉
⑤ 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(※4)	48.6% (参考) 正社員以外 も含む就職率 79.9%	59.4% (参考) 正社員以外 も含む就職率 89.1%	60.4%	60.8% 〈達成率100.6%〉 (参考) 正社員以外 も含む就職率 86.3%	62.3% 〈達成率103.1%〉 (参考) 正社員以外 も含む就職率 89.3%
⑥ 求職者支援訓練受講者の就職率(※5)	基礎コース 53.9% 実践コース 60.0%	基礎コース 57.1% 実践コース 59.0% (※6)	基礎コース 58.0% 実践コース 63.0%	基礎コース 62.3% 〈達成率107.4%〉 実践コース 61.8% 〈達成率98.1%〉 (※7)	基礎コース 60.8% 〈達成率104.8%〉 実践コース 61.0% 〈達成率96.8%〉
⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率	66.1%	68.7%	64.6%	67.3% 〈達成率104.1%〉	70.0% 〈達成率108.4%〉

(備考)

※1 実績の分子と分母は以下の通りである

① ハローワーク求職者の就職率：26.8%＝ 就職件数：1,206,179件／新規求職申込件数：4,505,837件×100

③ マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率)：97.2%＝ 重点支援対象者の就職件数：63,081件／重点支援

対象者数：64,921件×100

④ 雇用保険受給者の早期再就職割合：34.1% = 早期再就職件数：467,467件／受給資格決定件数：1,371,612件×100

⑤ 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：62.3% = 支援対象者の正社員就職件数：10,145件
／支援対象者数：16,288件×100

⑥ 求職者支援訓練受講者の就職率

基礎コース：60.8% = 就職者数：2,602件／（修了者等数一次訓練受講中又は次訓練受講決定者数）：4,279件×100

実践コース：61.0% = 就職者数：15,880件／修了者等数：26,032件×100

⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率：70.0% = 支援対象者の就職件数：61,309件／支援対象者数：87,632件×100

※2 就職件数（パート含む一般）／新規求職申込件数（パート含む一般）

※3 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）。

※4 就職氷河期世代専門窓口（チーム支援）における正社員就職率

※5 2023年度実績は、2023年4月から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り（実績が集計可能となるのが5か月後のため）、速報値である。

※6 2022年度実績は確定値である。

※7 2023年度中間評価実績は、2023年4月から6月末までに終了した訓練コースの修了者数等に占める訓練修了3か月後までに雇用保険適用就職した者の割合であり、速報値である。

2023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

・2020～2022年度の実績等を踏まえ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

・2020年度～2022年度の実績等を踏まえ153,410人に設定。

③ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

・2020年度～2022年度の実績等を踏まえ、94.9%に設定。

④ 雇用保険受給者の早期再就職割合

・2020～2022年度の実績等を踏まえ33.9%に設定。

⑤ 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

・2022年度実績等を考慮し、60.4%に設定。

⑥ 求職者支援訓練受講者の就職率

・2017年度から2021年度の実績及び2022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。

⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

・ 2020～2022 年度の実績等を踏まえ、64.6%に設定。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① ハローワーク求職者の就職率

- ・ 2023 年度 of ハローワーク求職者の就職率は 26.8%と 2022 年度を上回ったものの、2023 年度目標の 27.5%を下回る結果となっている。
- ・ 都道府県労働局の分析によると、物価高騰等による先行きに対する不安の影響で、求職者は賃金や勤務時間といった条件がより良い求人や安定した職種の求人を求めて、応募求人を以前よりも慎重に検討するようになり、その結果として、就職活動が長期化する傾向がみられており、そうしたことが要因と考えられる。
- ・ 今後の対策としては、求職者ニーズの高い求人の確保に取り組むこととし、事業所訪問や求人開拓を積極的に行う。また、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、助言・指導を行うことにより、求人充足支援を積極的に推進し、適切なマッチングを図る。
- ・ また、2024 年度に向けて、2024 年 3 月に新たに作成したマニュアルにおいて、求人充足支援に関する全国の好事例等も踏まえた具体的かつ実践的な手法を提示している。また、現在ハローワークに提出される求人の約 8 割が求人者マイページを通じてオンラインで提出されることを踏まえ、同マニュアルにおいて、能動的・個別的に求人者に接触し支援を行う等、支援のノウハウの共有を図っている。

さらに、同マニュアルを踏まえ、労働局において、例えば応募を促すようなポイントを盛り込んだリーフレットを作成、配布するとともに、事業所訪問の内容の見直しや充実を図る取組を行っている。

求人者支援をより効果的に実施できるよう求人部門職員のスキル向上や平準化を行っているところである。

- ・ その他、在職者や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た潜在求職者への働きかけとして SNS 等を活用したオンラインサービスを含むハローワークのサービスの利便性等の周知を行い、マッチング機会の拡充を図る。加えて、職員向けのメルマガの発行やオンライン勉強会等の実施により、各労働局・ハローワークの効果的な取組・好事例を全国へ横展開していく。

参考：ハローワーク求職者の就職率

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績 (%)	22.4	26.3	29.0	27.0	25.2	27.3	26.9	28.9	29.6	19.2	27.6	34.7	26.8
前年同月差 (%pt)	+0.6	+0.3	+0.1	▲0.7	▲0.0	▲0.1	▲0.4	+0.2	+0.6	▲0.1	+1.5	▲0.9	+0.0

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

- ・ 2023 年度 of 充足数の実績は 152,673 人と、2023 年度目標 (153,410 人) をわずかに下回った (737 人減)。

- これは、雇用情勢が改善し、全職種の新規求職申込件数が前年比 1.6%減少する中、人材不足分野の新規求職申込件数も同様の傾向で減少していることが要因として考えられる。特に、人材不足分野に占める割合が最も大きい介護分野（約 35%）の新規求職申込件数も 1,025 件減となり、充足数も 580 人減少している。
- 一方で、人材確保対策コーナーにおいて、求人条件緩和への助言・指導などの求人充足支援を実施する人材確保対策コーナーの支援対象求人件数を増やしたことに加え、事業所見学会や就職面接会等の開催を組み合わせた効果的なマッチング支援を実施したことにより、充足数自体は前年度実績（149,666 人）を上回った。
- 2024 年度においては、
 - ①人材確保対策コーナーの 2 箇所拡充（117 箇所）、
 - ②業界団体等と連携したセミナーや事業所見学会等の実施、
 - ③医療・介護分野のマッチング支援を強化するため、有資格者、経験がある者や、希望職種の定まっていない未経験者等に対し、それぞれの対象求職者別のアプローチの徹底、特に、未経験者の取込みを積極的に行うため、求職者マイページを活用して求人情報や見学会等のイベント情報の提供、
 など、人材不足分野への求職者の取込みを行うとともに、求人者に対する求人条件緩和への助言・指導を行っていく。
- 引き続き、業界の魅力発信のための都道府県や業界団体と連携したセミナーや事業所見学会等を実施し、マッチング機会の拡充を図る。また、介護分野については、労働者が定着しない理由に着目した求人者への充足・雇用管理改善の支援をハローワークと介護労働安定センターとが連携して実施する。

参考 1：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

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績（人）	13,862	13,814	13,660	12,022	11,833	12,754	13,322	12,417	11,116	10,196	12,693	14,984	152,673
前年同月比（%）	+1.1	+2.1	▲2.4	+2.1	+2.2	+2.7	+6.9	+1.8	+8.5	+4.9	+11.6	▲10.1	+2.0

参考 2：主な人材不足分野の有効求人倍率（2023 年度）

保健師、助産師、看護師：1.99 倍、介護関係職種：4.07 倍、建設・採掘従事者：5.27 倍、保安職業従事者：6.65 倍、自動車運転従事者：2.62 倍

（注 1）平成 21 年 12 月改定「日本標準職業分類」に基づく区分。

（注 2）介護関係職種は、「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉専門職業従事者」、「家政婦（夫）、家事手伝い」、「介護サービス職業従事者」の合計。

参考3：人材不足分野の充足率の動向

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
人材不足分野の充足数（人）	145,434	133,371	153,618	149,666	152,673
人材不足分野の新規求人数	1,607,122	1,556,810	1,793,277	1,921,377	1,930,389
人材確保対策コーナー設置箇所数	94	103	111	113	115
1箇所あたりの充足数	1,547	1,295	1,384	1,324	1,328
(参考)					
人材不足分野の充足率（%）	9.0	8.6	8.6	7.8	7.9

③ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- ・ 2023年度の重点支援対象者の就職率は97.2%と、2023年度目標（94.9%）を上回った。
- ・ これは、支援対象者の中でも、特に早期の就職を希望する重点支援対象者に対して担当者制による個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな職業相談・職業紹介を行ったことに加え、仕事と子育ての両立がしやすい求人確保が進んだためと考えられる。
- ・ 重点支援対象者の就職率は9割を超えているものの、子育て中のため来所が困難な方もいることから、引き続きオンラインを活用した就職支援セミナーや職業相談などを実施していく。また、出張職業相談・出張就職支援セミナー等のアウトリーチ型支援の充実に努め、引き続き担当者制による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家庭の両立を図りやすい求人確保等の実施に取り組む。加えて、こうし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っていく。

参考：マザーズハローワーク事業の重点支援対象者の就職率

	第1四半期 (4～6月)	第2四半期 (7～9月)	第3四半期 (10～12月)	第4四半期 (1～3月)	合計
重点支援対象者の就職率(%)	98.0	96.3	98.0	96.3	97.2
前年同月差(%pt)	+1.1	▲0.7	+1.9	+1.7	+1.0

④ 雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・ 2023年度における雇用保険受給者の早期再就職割合は34.1%と、2023年度目標の33.9%を上回る結果となっている。
- ・ これは、定期的にハローワークに来所する雇用保険受給者のニーズを詳細に把握するとともに、リーフレットやオンラインを活用した早期再就職の実現に向けた働きかけや就職面接会等の各種イベントの積極的な開催など、各地域に合った様々な対策を強化したためと考えられる。今後も引き続き目標達成に向けてこれらの施策に取り組むとともに、各労働局・ハローワークの効果的な取組・好事例について、職員向けのメルマガの発行やオンライン勉強会等の実施により、全国へ横展開を行っていく。

参考：雇用保険受給者の早期再就職割合

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績 (%)	19.7	29.5	41.7	41.5	38.2	34.1	34.3	41.4	47.5	29.5	30.0	33.2	34.1
前年同月差 (%pt)	+0.4	+1.7	+1.4	+1.4	+1.5	+1.1	+0.1	+1.8	+1.2	+1.0	+1.5	+1.1	+1.2

⑤ 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

- ・ 2023 年度における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 62.3%と、2023 年度目標の 60.4%を上回る結果となった。
- ・ これは、就職氷河期世代限定・歓迎求人を引き続き積極的に確保したことや、就職氷河期世代を対象としたセミナー・就職面接会等の各種イベントについて、他機関との連携やオンラインの活用など各地域の実情に合った様々な切り口で行ったことによるものと考えられる。
- ・ 引き続き、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等を実施し、就職氷河期世代の就職支援により一層取り組む。

参考：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

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績 (%)	55.4	62.5	63.1	64.0	60.2	59.5	65.5	80.3	70.0	45.3	59.5	67.1	62.3
前年同月差 (%pt)	+6.1	+8.1	+5.3	▲1.5	+3.1	▲2.8	▲1.1	+13.5	+3.5	▲1.3	+3.8	+0.6	+2.8

⑥ 求職者支援訓練受講者の就職率

- ・ 2023 年度の 4～12 月における求職者支援訓練受講者の就職率（速報値）は、基礎コースは 60.8%、実践コースは 61.0%と、基礎コースについては 2023 年度目標の 58.0%を上回る結果となった一方、実践コースについては 2023 年度目標の 63.0%を下回る結果となっている。
- ・ 実践コースについて目標を下回ったのは、コロナ禍における特例措置として開始した短期間・短時間訓練やeラーニングコースの就職率が低調であったことや、地域によっては訓練内容に見合う求人が少ない等により、求職活動期間の長期化の動きが続いていることなどが要因と考えられる。一方で、各月ごとにみると、いずれのコースも、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行ったことにより、前年同月の実績を上回っている。
- ・ これらに対応するため、2024 年度より短期間・短時間訓練の訓練期間・訓練時間の基準の下限の引上げ、就職率の下限を下回った訓練実施機関の再参入に係る認定基準の厳格化などの見直しを図ったところである。また、求人部門と職業訓練部門の連携を強化し、訓練修了者の採用を視野に入れた求人の確保等に取り組むことにより求職者・求職者のマッチングの促進を図る。さらに、求職者支援制度などの職業訓練制度や訓練コースの周知・広報を引き続き積極的に行い、より一層の活用促進を図るとともに、各労働局・ハローワークの効果的な取組・好事例について、職員向けのメルマガ等を通じて、全国へ横展開を図る。加えて、一定の就職率を上回った訓練実施機関に対しては、インセンティブとして一定額を支給する仕組みがあり、こうし

た仕組みも通じて、就職率の向上に取り組んでまいりたい。

参考１：求職者支援訓練受講者の就職率（基礎コース）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績（％）	63.5	59.0	58.9	55.3	58.8	59.1	65.1	63.0	67.1				60.8
前年同月差（％pt）	+8.2	+8.7	+2.7	+5.2	+0.2	+3.3	+4.5	+4.7	+11.6				+5.2

参考２：求職者支援訓練受講者の就職率（実践コース）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績（％）	59.0	60.0	59.0	61.1	60.4	61.5	61.3	62.6	64.4				61.0
前年同月差（％pt）	+0.1	+0.9	+2.8	+2.4	+2.0	+1.5	+3.7	+4.0	+6.0				+2.6

⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

- ・ 2023年度の生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率は70.0%と、2023年度目標（64.6%）を上回る結果となった。
- ・ これは、ハローワークと地方公共団体（福祉事務所等）の連携の下、両機関の支援チームによる就労支援を着実に実施したことにより、就職につながったものと考えられる。
- ・ 生活保護受給世帯のうち稼働能力を有する層が多く含まれる「その他の世帯」数が高止まりの状態が続くなど、生活保護受給者等に係る就労支援のニーズは今後も高いことが見込まれるため、引き続きハローワークと地方公共団体（福祉事務所等）が緊密に連携し、支援対象者の課題やニーズを踏まえつつ、両機関の支援チームによる就労支援に集中的に取り組んでいく。

参考：生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績（％）	72.3	69.7	68.1	69.3	56.3	69.0	74.5	74.7	75.3	68.6	69.0	76.6	70.0
前年同月差（％pt）	+3.8	+4.0	+0.8	▲1.7	+0.7	+0.2	+1.3	▲2.0	▲2.4	+6.6	+1.2	+1.6	+1.2

分科会委員の意見

2. 成長分野等への人材移動

項目	2021 年度 実績	2022 年度 実績	2023 年度 目標	2023 年度 中間評価実績 (4～9月)	2023 年度 実績
⑧ 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	87.9%	81.5%	79.0%	実績なし 〈達成率〉	88.0% 〈達成率 111.4%〉
⑨ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	78.6%	74.8%	68.0%	70.5% 〈達成率 103.7%〉	71.0% 〈達成率 104.4 %〉

(備考)

実績の分子と分母は以下の通りである

- ⑧ 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：88.0% = 3か月以内に再就職した者：22人 / 6か月（45歳以上は9か月）以内に再就職した者：25人 × 100
- ⑨ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率：71.0% = 成立件数：6,111件 / 送件数：8,602件 × 100

2023 年度目標設定における考え方

- ⑧ 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（2020～2022年度）の実績等を踏まえ、79.0%に設定。
- ⑨ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率
 - ・ 過去3年間（2020～2022年度）の実績等を踏まえ、68.0%に設定。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

- ⑧ 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
 - ・ 早期再就職割合は、2023年度実績において88.0%と、2023年度目標を上回った。これは、再就職者のうち、早期再就職に比較的有利である45歳未満の者の割合が比較的多かったこと、また、比較的就職が困難とされる45歳以上の者についても、人手不足感を背景に早期再就職を果たしていたことが要因と考えられる。
 - ・ 加えて、昨年11月に新たにリーフレットを作成し、事業の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者が行う求職活動・再就職に対する援助を行うことが、事業主の責務であることや、助成金の周知・広報を行ったことも要因の一つだと考えられる。これにより、助成金の利用事業主において、求職活動・再就職に対する援助について理解が深まり、積極的に援助に取り組む事業主が多かったと考えられる。
 - ・ 今年度においても当該リーフレットを活用し周知・広報を行うとともに、新たにSNSを活用した周知・広報にも取り組んでいく。

参考：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

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
2022年度実績 (%)	-	25.0	87.5	-	-	88.9	90.6	-	100.0	-	-	-	81.5
2023年度実績 (%)	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	-	25.0	100.0	100.0	88.0

⑨ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

- ・ 2023年度における産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率は71.0%と、2023年度目標の68.0%を上回る結果となっている。
- ・ これは、在籍型出向を活用し雇用維持を行った事業主に対する助成措置（産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース））があったことで、在籍型出向を活用しやすい状況にあったためと考えられる。
- ・ 加えて、厚生労働本省において、事業主向けアンケートを実施し、在籍型出向等に対する関心の程度等について調査を行い、当該調査結果に基づいて、在籍型出向等に関心のある事業主に対して都道府県労働局と産業雇用安定センターが同行訪問を行うなど、限られた人員の中で効率的なマッチングに取り組んだことも要因の一つと考えられる。
- ・ 今年度においては、都道府県労働局と産業雇用安定センターが事業所を訪問する前に、訪問先を戦略的に決定するための訪問先検討会議（月1回程度）を実施することとしており、より効率的に送出企業や受入企業の情報収集や開拓に努めるとともに、丁寧なキャリアコンサルティングを通じて、それぞれ企業が求める能力・経験に応じたマッチングを行っていく。

参考：産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績 (%)	78.2	80.2	73.5	67.5	56.4	71.8	71.8	82.8	74.4	55.2	60.5	80.0	71.0
前年同月差 (%pt)	▲20.4	+15.6	+4.4	▲12.6	▲15.8	▲11.3	+4.6	+13.7	▲5.4	▲8.3	▲4.9	▲0.2	▲3.8

分科会委員の意見

3. 高齢者・外国人の就労促進

項目	2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 目標	2023年度 中間評価実績 (4～9月)	2023年度 実績
⑩ 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% 65 歳以上 80.2%	概ね 60～64 歳 87.9% 65 歳以上 83.7%	概ね 60～64 歳 82.4% 65 歳以上 79.9%	概ね 60～64 歳 85.1% <達成率 103.3%> 65 歳以上 86.1% <達成率 107.8%>	概ね 60～64 歳 86.8% <達成率 105.3%> 65 歳以上 86.5% <達成率 108.3%>
⑪ シルバー人材センターにおける会員の就業数	63,456,087 人日	63,159,063 人日	64,000,000 人日	32,061,922 人日 <達成率 50.1%>	61,455,354 人日 <達成率 96.0%>
⑫ 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 10,559 件 留学生 1,818 件	定住外国人等 10,763 件 留学生 3,002 件	定住外国人等 12,000 件 留学生 2,400 件	定住外国人等 6,109 件 <達成率 50.9%> 留学生 1,573 件 <達成率 65.5%>	定住外国人等 12,490 件 <達成率 104.1%> 留学生 2,837 件 <達成率 118.2%>

(備考)

実績の分子と分母は以下の通りである

⑩ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

概ね 60～64 歳 : 86.8% = 支援対象者の就職件数 : 29,722 件 / 支援対象者数 : 34,259 件

65 歳以上 : 86.5% = 支援対象者の就職件数 : 53,091 件 / 支援対象者数 : 61,405 件

2023 年度目標設定における考え方

⑩ 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、2020～2022 年度の実績等を踏まえ、それぞれ 82.4%、79.9%に設定。

⑪ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・ 2020～2022 年度の実績等を踏まえ、64,000,000 人日に設定。

⑫ 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 年間の実績等を考慮し、12,000 件に設定。
- ・ 留学生の就職件数は、過去 3 年間の実績等を考慮し、2,400 件に設定。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑩ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・ 2023 年度の実績は、概ね 60～64 歳の就職率は 86.8%（目標 82.4%）、65 歳以上の就職率は 86.5%（目標 79.9%）と、いずれも目標を上回った。
- ・ これは、ハローワークにおける高年齢者の新規求職申込件数が増加傾向で推移する中、個々の高年齢求職者の状況に応じ、支援チームによる職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等を総合的に実施したことや、高年齢求職者の就労ニーズに合致した求人の確保が進んだためと考えられる。
- ・ なお、概ね 60～64 歳の就職率が前年度実績との比較において 1.1 ポイント低下となった要因としては、窓口を利用する高年齢求職者の増加に伴い、支援対象者が前年度に比し増加したこと等によるものである。特に概ね 60～64 歳の高年齢求職者においては、新卒以来の就職活動となる者も多いことから、面接対策支援等丁寧な支援を行うことが必要である。
- ・ 引き続き、支援チームによるきめ細かな職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等に取り組むことで、1 人でも多くの高年齢求職者の就労実現に努める。

参考：生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率（概ね 60～64 歳）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績 (%)	82.2	82.7	86.3	88.7	81.9	89.1	88.5	87.1	83.5	84.2	90.0	97.7	86.8
前年同月差 (%pt)	▲4.4	+1.3	▲2.0	▲0.9	▲6.5	▲1.0	▲3.7	▲1.8	▲0.3	+2.5	+0.3	+4.2	▲1.1

参考：生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率（65 歳以上）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績 (%)	83.2	86.4	87.7	87.3	85.2	86.7	87.2	90.1	88.1	81.1	83.1	92.3	86.5
前年同月差 (%pt)	+4.1	+9.5	+1.6	▲1.0	▲0.5	▲0.3	+0.7	+4.2	+0.5	+3.8	▲0.5	+9.6	+2.7

⑪ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・ 2023 年度の実績は、61,455,354 人日（目標：64,000,000 人日）と目標達成に至らなかった。
- ・ これは、70 歳までの就業確保措置の努力義務化や、人手不足企業の増加など、年齢にかかわらず企業に雇用・就業される機会が増加したことなどにより、新規入会者が高齢化するとともに、会員数が減少していること、会員の平均年齢が上昇する中、センターが提供しようとする仕事が会員の希望に必ずしもマッチしない（高齢の会員が野外炎天下の作業を避ける等）場合も見られるようになってきていること等が要因と考えられる。
- ・ 2024 年度は、シルバー人材センターの周知・広報を強化しつつ、オンラインでの入会手続きや女性高齢者の社会参加を促す取組等により会員数の増加を図るとともに、ホワイトカラー層向けの職域など会員の多様なニーズに対応した就業先の開拓、車の免許証返納等により移動手段がないなどの理由により未就業を選択する会員に対する集合型就業場への送迎体制の構築など、会員と就業先とのマッチングを強化し、会員と発注者の双方にとってシルバー人材センターを利用する満足度を高めることで、就業数を伸ばしていく。

参考：2023年度の月次でみた会員の就業実績

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績 (人日)	10,122,993	5,596,809	5,642,300	5,238,735	5,461,085	5,733,535	5,342,128	4,944,753	4,311,990	4,370,127	4,690,899	61,455,354	
前年同 月比 (%)	▲1.1	▲4.3	▲1.8	▲4.1	▲1.7	▲0.6	▲3.8	▲2.8	▲2.4	▲2.2	▲6.5	▲2.7	

⑫ 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

- ・ 2023年度における外国人雇用サービスセンター等を経由した定住外国人等の外国人求職者の就職件数は12,490件と、2023年度目標の12,000件を上回った。
- ・ これは、各労働局へのヒアリング等を通じた就職支援に係る取組事例の共有等によるものと考ええる。
- ・ 2024年度も、各労働局で実施している外国人の就職支援に係る取組好事例を収集し、全国へ積極的に共有すること等によりマッチング機能の向上や相談・紹介業務の強化に向けた取組を実施していく。
- ・ 2023年度の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、2,837件と、2023年度目標の2,400件を上回った。
- ・ これは、外国人雇用サービスセンター等による留学生向け就職面接会や就職セミナー等の実施回数及び参加留学生数、事業所数が概ね増加していること及び、各労働局の外国人に対する就職支援の取組事例の共有等によるものと考えられる。
- ・ 2024年度も引き続き外国人雇用サービスセンター等と、大学等との連携を強化し、留学早期からその後の就職・定着までの一貫した支援を実施するとともに、企業面接会等就職につながる機会をより一層提供できるよう取り組んでいく。

参考：2023年度の月次でみた外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数

《定住外国人等》

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績(人)	919	978	1,077	1,022	990	1,123	1,205	1,080	902	970	1,099	1,125	12,490
前年同月比 (%)	+12.5	+13.5	+14.3	+5.4	+10.2	+12.8	+20.7	+22.7	+22.9	+25.8	+26.3	+9.8	+16.0

《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	合計
実績(人)	377	271	216	175	242	292	163	178	200	209	168	346	2,837
前年同月比 (%)	▲8.7	+88.2	+4.3	+15.1	+4.3	+42.4	▲22.7	▲22.3	▲14.2	+22.2	▲30.0	▲38.8	▲5.5

分科会委員の意見

1. 基本的な考え方

- 人口減少による労働供給制約の下、個人の働き方へのニーズが多様化する中で、求職者等と企業等のミスマッチを解消し、希望する者の円滑な労働移動を促進するため、職場情報が適切に提供される必要。
 - 求職者等への職場情報の提供は、就職後の早期離職を防止し、企業等における人手不足の解消・生産性の向上に寄与。
- ⇒企業等における職場情報の提供に当たっての課題・対応策や労働関係法令等において定められている開示項目を整理。**

2. 労働関係法令等における開示・提供項目等

○労働関係法令等による企業等の情報の開示項目を下記により整理

(1) 労働者の募集に当たり開示・提供するもの

労働条件（職業安定法）、募集・採用状況や職業能力の開発・向上及び職場定着の促進に関する取組状況（若者雇用促進法）

(2) 労働者の募集の有無にかかわらず定期的な公表が求められるもの又は公表することが望ましいとされているもの

中途採用者数の割合（労働施策総合推進法）、育児休業の取得状況（育児介護休業法）、プラチナくるみん取得企業の次世代育成支援対策の実施状況（次世代育成支援対策推進法）、女性の活躍状況（女性活躍推進法）等

(3) 資本市場において公表する非財務情報（人的資本関係）

人材育成・社内環境整備の方針、女性管理職比率等（企業内容等の開示に関する内閣府令）等

3. 求職者等が開示・提供を求める情報等

(1) 求職者等が開示・提供を求める情報の内容（例示）

企業・業務に関する情報	企業の安定性、事業・業務内容、習得できるスキル、入社後のキャリアパス
環境に関する情報、労働条件等	在宅勤務、テレワーク、副業・兼業の可否、女性の活躍状況、育児休業等の取得状況、短時間勤務等
その他	転職者の場合は、経験者採用等割合・離職率、研修制度等 非正規雇用労働者の場合は、就職後のキャリア形成、正社員転換制度の有無・実績等

(2) 提供する情報の単位

ミスマッチ防止の観点から、所属する予定の**部署**や担当する予定の**プロジェクトチーム単位**等での情報であることが望ましい

4. 提供に当たっての課題や対応策

(1) 職場情報の提供時期・提供方法

ウェブサイト、求人票や募集広告での開示のほか、多様な提供方法がある

- ✓ 企業説明会、選考前の面談等における提供
- ✓ 選考に係る面接の場での提供

- ✓ 職業紹介事業者を經由して提供
- ✓ 所属予定部署職員等との意見交換、職場見学の実施

(2) 提供する情報の量

過度に多い情報の提供は、①かえってわかりづらく、②必要以上に応募者を絞り込む可能性がある
⇒情報の性質等に合わせて、上記(1)の多様な提供方法を活用しながら提供することも有効

(3) 資本市場における人的資本に関する情報の活用について

資本市場において開示が進められている人的資本に関する情報を労働市場向けに活用することも有効

(4) 数値情報の提供

法令によるものではなく、任意に提供する数値情報は内容が不明確だと求職者等の誤解を招く可能性がある
⇒用いている数値の定義、算出方法を明示

(5) 実績が低調な取組等に係る情報の提供

採用活動上、不利な影響をおよぼす可能性が懸念される情報も誠実に提供することが望ましい
⇒情報提供に当たり、取組状況、経年変化、KPI、今後の方針等を併せて提供

(6) 情報の正確性

求職者等へ提供する情報は、入社後のミスマッチが可能な限り生じないように、より実態に近い正確な内容を反映したものである
必要があり、定義等があいまいな情報、長期間にわたり更新されていない情報等は見直す必要がある

⇒過度の負荷にならない範囲で情報を更新するとともに

更新した時期等を併せて提供。導入している制度等はその有無だけでなく、利用状況等も併せて提供

(7) 求職者等への情報提供に係る支援

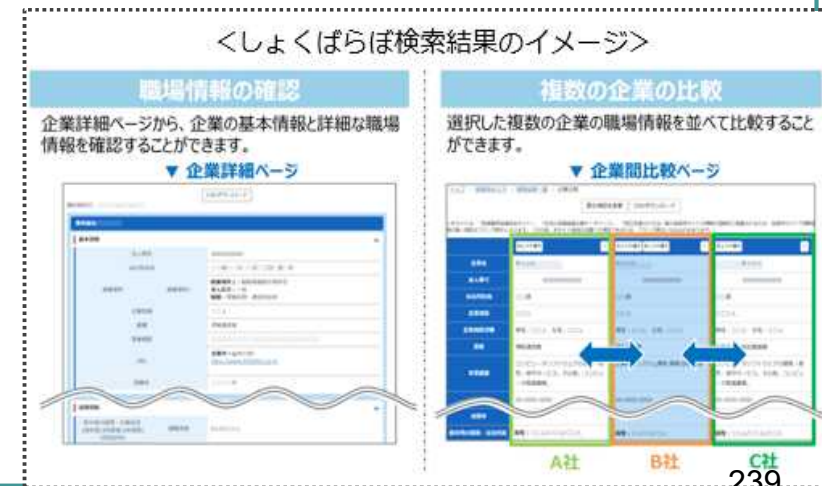
ウェブサイトの更新やウェブサイト構築に係る負担が大きい場合や
その他より幅広い情報提供を希望する場合

⇒しよくばらぼの活用

(8) 中小企業等における情報発信

人材確保に向けた職場環境の整備等に取り組んでいる情報等、
積極的な発信が効果的

⇒しよくばらぼの活用



求職者等への職場情報提供に当たっての手引

令和6年3月
厚生労働省職業安定局

<目次>

1.	本手引の策定に当たっての背景及び基本的な考え方	1
2.	労働関係法令等において定められている開示・提供項目等	
(1)	労働者の募集に当たって開示・提供する必要があるもの	4
(2)	労働者の募集の有無にかかわらず定期的な公表が求められるもの又は公表することが望ましいとされているもの	4
(3)	資本市場において企業等が提供する非財務情報(人的資本関係)	4
3.	求職者等が開示・提供を求める情報等	
(1)	求職者等が開示・提供を求める情報の内容	5
(2)	職場情報の提供の単位	6
4.	提供に当たっての課題や対応策	
(1)	職場情報の提供時期・提供方法	6
(2)	提供する情報の量	7
(3)	資本市場における人的資本に関する情報の活用について	8
(4)	数値情報の提供	9
(5)	実績が低調な取組等に係る情報の提供	10
(6)	情報の正確性	10
(7)	求職者等への情報提供に係る支援	11
(8)	中小企業等における情報発信	11
別表 1		12
別表 2		14
別表 3		16

1. 本手引の策定に当たっての背景及び基本的な考え方

- 人口減少による労働供給制約の下、個人の働き方へのニーズが多様化する中で、求職者等と企業等のミスマッチを解消し、加えて希望する者の円滑な労働移動を促進していくためには、企業等の採用活動に当たって、求職者等が求める情報を適切に提供することが有効である。こうした視点は、企業等にとっては、人手不足の解消や生産性の向上の一助となるものである。

- 厚生労働省の調査¹では、「自身が経験した転職・就職活動の中で入手した企業の職場情報と比較し、転職・就職後に働き始めてから知った実際の職場環境との間に自身にとって不都合なギャップがあった者」は、全体の約6割²となっている。

このようなギャップが可能な限り生じないようにするためには、企業等は、労働条件に限らず職場に関する種々の情報を適切に提供し、求職者等が就職前に収集する職場情報の充実を図り、実際の職場環境等との乖離を解消することが必要である。これにより、労働者の離職率の低下やエンゲージメントの向上につながることを期待される。

- このような背景の下、厚生労働省においては、企業等と求職者等のマッチングに有用な職場情報の整理等を行うために、令和5年度に調査研究³を行い、転職経験者、求人企業及び民間人材サービス事業者を対象とするヒアリング並びに有識者による検討会（以下「ヒアリング等」という。）を実施した。

また、規制改革実施計画（令和5年6月16日閣議決定）において、「労働者がより適切に職業選択を行うため、また、企業にとっては円滑な人材確保を図るため、企業に公表を推奨すべき情報等について検討し、開示の項目や方法を整理した職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）を策定するなど、必要な措置を講ずる」こととされた。

- このヒアリング等を通じて、企業等が求職者等に提供する職場情報やその提供時期は多様であり、また、求職者等においても、興味や価値観によ

1 「中途採用を通じたマッチングを促進していくための企業の情報公表の在り方等、諸課題に関する調査研究事業報告書（令和2年度厚生労働省委託事業）」

2 「非常にギャップを感じた」又は「どちらかといえば、ギャップを感じた」と回答した割合。

3 「職場情報の開示を通じた労働市場の見える化に関する調査研究」（令和5年度厚生労働省委託事業）

って求める内容が様々であること及び一度に提示される情報量が過多である場合は、求職者等にとって煩雑なものとなり得ることが確認できた。

このため、企業等が求職者等に提供する情報の内容や提供する時期を画一的に定めることは項目によっては適当ではなく、企業の経営戦略や人材戦略を踏まえつつ、求職者等の求めに応じて、柔軟に提供していくことが適切なものと考えられる。

- 労働分野における企業等の情報開示に関しては、労働者を募集する際の労働条件等の明示については職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）等において、企業等における女性の活躍に関する情報の公表については女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下、「女性活躍推進法」という。）等において定められているなど、企業等は、各種法令に基づき職場情報の開示・提供が義務付けられている。労働市場におけるマッチング機能の向上を図るためには、これらの項目に限らず、求職者等の求めに応じて、企業等の働く環境や風土、人材育成に関する方針などに関する情報を幅広く提供⁴することが求められる。

- また、資本市場においては、中長期的な企業価値に関連する非財務情報等の開示の重要性の高まりを受けて、「人的資本可視化指針」（令和 4 年 8 月 30 日非財務情報可視化研究会策定）の策定や有価証券報告書等における人的資本・多様性に関する情報の開示が求められていることなどを踏まえ、企業の取組が進められている。職場情報の提供を進めるに当たっては、こうした動向も踏まえることが重要である。

- 以上のことから、「職場情報の開示」に限定することなく、企業等が職場情報を提供するに当たって、求職者等が求める情報を例示することや、企業等における一般的な課題や対応策を整理し、各企業等がよりよい採用活動を行う上で参考とできるよう、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を策定することとした。

加えて、本手引では、個々の労働関係法令で定められている開示項目等について、一元的に整理することとした。

4 本手引においては、「開示」は、求人・募集情報、採用サイト等を通じて広く一般に職場情報を知らせる方法をいい、「提供」は、開示に限らず面談や面接等を通じて求職者等に対して個別に職場情報を知らせる方法をいう。

- なお、本手引については、企業等が労働者を募集する際に活用することを想定しているが、「2. 労働関係法令等において定められている開示項目等」については、労働者を募集していない企業等も対象としている。

また、本手引の策定に当たって実施したヒアリング等は、主に中途採用・経験者採用（以下「経験者採用等」という。）の正規雇用者を念頭に実施したものであるが、本手引は、新規学校卒業者等（以下「新卒者等」という。）や募集する者の雇用形態にかかわらず、本手引を参考にすることができるものである。

2. 労働関係法令等において定められている開示・提供項目等

労働関係法令により定められている開示・提供項目及び資本市場における企業等の非財務情報（人的資本関係）の開示に係る取扱い等については、別表1～3のとおりである。なお、詳細等は各種法令等によること。

(1) 労働者の募集に当たって開示・提供する必要があるもの【別表1】

- 労働者の募集等に当たっては、求人票や募集要項等において、労働条件を明示しなければならないこととされており、また、その募集が新卒者等を募集するものである場合は、これに加えて、募集・採用に関する状況、職業能力の開発・向上や職場定着の促進に関する取組状況についての情報提供が求められている。

(2) 労働者の募集の有無にかかわらず定期的な公表が求められるもの又は公表することが望ましいとされているもの【別表2】

- 企業等における人材の多様性を確保するとともに、そのキャリア形成や労働者の職業生活と家庭生活の両立を図る観点から、該当する企業等において、開示することが求められている。

(3) 資本市場において企業が提供する非財務情報（人的資本関係）【別表3】

- 資本市場においては、企業の非財務情報の開示の取組が進められており、令和4年5月には、人的資本経営を実践に移していくための取組、重要性及び工夫をまとめた「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書 ～人材版伊藤レポート 2.0～」が公表され、令和4年8月には「人的資本可視化指針」により、資本市場への情報開示の在り方等が整理された。
- また、令和5年3月期決算から、有価証券報告書において人材育成方針や社内環境整備方針のほか、女性活躍推進法等により公表している場合には、女性管理職比率、男女の賃金の差異等について記載が求められることとなった。

3. 求職者等が開示・提供を求める情報等

(1) 求職者等が開示・提供を求める情報の内容

- 求職者等が企業等の選択にあたり求める情報は多様であり、一意に提供すべき職場情報を定めることは項目によっては適当ではないが、ヒアリング等の結果においては、主に、下記の項目を求めていることが確認できた。

<企業等・業務に関する情報>

- ・ 企業等の安定性
- ・ 事業・業務内容（自身の望む仕事ができるか、自らの強みを活かせるか）
※ 特に他業種からの転職の場合、事業・業務内容の説明は必要との意見があった。
- ・ 業務により習得できるスキル、入社後のキャリアパス

<職場環境に関する情報>

- ・ 在宅勤務、テレワーク⁵
- ・ 女性活躍の状況、男性育休取得率、女性比率
- ・ 育児休業、短時間勤務等
※ 特に子育て中の場合、これらの情報が開示されていない企業等には応募しないという意見があった。
- ・ 職場の雰囲気、社風
- ・ 社員の定着率

<労働条件・勤務条件>

- ・ 賃金（昇給等の中長期的な見通し含む）
- ・ 所定外労働時間（残業時間）、所定労働時間、有給休暇取得率
- ・ 副業・兼業の可否⁶
※ 残業時間や有給休暇取得率については、配属予定の部署・プロジェクトにおける状況に係る情報を求める意見があった。
- ・ 転勤の有無

<求職者等の属性による傾向>

転職者の場合

- ・ 経験者採用等割合、経験者採用等の離職率
- ・ 研修制度⁷、オンボーディング制度、フォロー体制
- ・ 過去に同部署に入社した人の経歴
※ 研究開発職の場合、研究内容等を重視するという意見があった。

非正規雇用労働者の場合

- ・ 就職後のキャリア形成（昇給制度及び教育訓練の有無等）
- ・ 正社員転換制度の有無及び正社員転換実績

5 特にテレワークについては、ヒアリング等において、「コロナ禍以降問い合わせが増えている」、「テレワークの状況についてはほぼ必ず質問される」といった意見（企業）があった。また、パーソル総合研究所「人的資本情報開示に関する調査【第2回】～求職者が関心を寄せる人的資本情報とは～」（2022年10月）においては、転職先の検討にあたり重視する要素について、「テレワークできる」と回答した者が4割を超えている。

6 副業・兼業について、ヒアリング等では「デジタル系の人材では、副業・兼業の可否も良く聞かれる」といった意見（企業）があった。なお、副業・兼業の促進に関するガイドライン（平成30年1月策定（令和2年9月改定・令和4年7月改定））においても、「副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい。」とされている。

7 人材育成について、ヒアリング等では「人材育成に関する情報として、入社後企業がどのような支援をし、当人がどのようなキャリアを描けるのかは重要と考える」といった意見（企業）があった。また、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針（平成13年厚生労働省告示第296号）においても、「人材育成に係る基本的方針及びこれに基づき行う職業訓練、職業能力検定等に関する情報」等について「可能な限り求職者に対しても提供するよう努めること」とされている。

(2) 職場情報の提供の単位

- 女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）及び青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号）における法定開示・提供項目については、企業単位での平均値や雇用管理区分ごとの平均値の情報開示等を義務付けているものが多い。

- これらの情報については、求職者等の企業選択に資するものであるが、入社後のミスマッチ防止の観点から、所属する予定の部署に係る職場情報や担当する予定のプロジェクトチーム単位、採用区分単位等での情報（以下「部署単位等の情報」という。）についても併せて示すことが望ましい⁸。

- 一方で、部署単位等の詳細な情報についてまで、ウェブサイトや求人情報の中で広く開示することは、情報量が過多になる等の懸念も考えられ、こうした場合には下記 4 (1) により、多様な機会を通じて提供する方法も考えられる。

4. 提供に当たっての課題や対応策

職場情報を提供するに当たっての課題や当該課題への対応例については下記のものと考えられる。

(1) 職場情報の提供時期・提供方法

- 求職者等に対して職場情報を提供するに当たっては、次の時期・方法が考えられる。
 - ・ウェブサイトや求人票、募集広告で広く一般に開示する
 - ・企業説明会や選考前の面談の場において提供する
 - ・選考に係る面接の場において提供する
 - ・職業紹介事業者に予め提供し当該事業者経由で求職者等に提供する

8 ヒアリング等においては、残業時間や年休取得率、テレワークの実施の有無等の働き方に関する情報について、より就労の実態に近いと考えられる、部署単位等の情報の実態を確認したいという意見（転職経験者、企業及び民間人材サービス事業者）も多く聞かれた。

特に、開示された情報だけでは判断できないものについては、選考に影響しない面談、所属予定部署のメンバーとの意見交換の場を設ける、職場見学を実施するなど、多様な提供方法がある⁹。

- 一方、求職者等によっては、選考への影響を懸念し、知りたい内容であっても、働き方などに関する質問を控えることが想定される。

このため、賃金、労働時間、キャリア形成等に関する情報については、入社後のミスマッチを防止する観点から積極的な提供を検討すべきであり、ウェブサイトへの掲載、企業説明会・応募前の面談の場等を活用して予め提供することや、職業紹介事業者を経由して提供することが望ましい。

なお、ウェブサイトへの掲載による情報提供に当たっては、下記(2)についても留意が必要である。

(2) 提供する情報の量

- 求職者等が求める情報は多様であることから、ウェブサイト等において幅広く情報を開示することが考えられる一方、提示する情報量が過度に多いと、全体的にわかりづらくなり、求職者等に情報が伝わりきらないことが想定される¹⁰。

ウェブサイトや求人票¹¹では企業等としてアピールしたい情報を重点的に開示し、それ以外の情報については、別のサイトへのリンクを設ける方法や、上記(1)に掲げる他の方法を活用することが考えられる。

なお、この場合でも、求職者等が求める情報は適切に提供できるように配慮が必要である。

- 幅広い情報の開示により、応募段階で一定のマッチングが行われ、その後の選考過程が円滑に進められる利点も考えられるが、一方で、詳細の情報までを予め開示することで、必要以上に応募者を限定してしまう可能性がある。

9 ヒアリング等においては、部署単位等の情報を提供する場合には、配属予定部署の上長が面接を行うという意見（企業）や、配属予定の部署の社員（メンバー）と話す機会に部署の実態（人員構成や雰囲気、職務内容、ミッション、働き方に関する情報等）を入手しているという意見（転職経験者）もあった。

10 ヒアリング等においては、「情報量が多いと、かえって求職者等から見られない可能性がある」との意見（企業）や、「情報量が多いと情報を見ない」との意見（転職経験者）もあった。

11 公共職業安定所を通じて新卒者等の求人申込みを行う場合、求人票には、若者雇用促進法に基づく情報提供項目についてすべて記載することを求めている。

いつ・どのように情報提供するかについては各企業等において、こうした点も考慮しつつ、人材戦略等に応じて検討がなされるものであるが、例えば、情報提供の時期として、以下のような対応が考えられる。

【例1】応募段階（求人票や募集情報）では「企業全体」の働き方等に関する情報を提供し、選考段階において「部署単位等」の働き方等に関する情報を提供する。

【例2】応募段階（求人票や募集情報）では数値情報や取組状況を提供し、選考段階において、補足として職場の雰囲気等の定性的な情報を提供する。

(3) 資本市場における人的資本に関する情報の活用について

○ 上記2(3)に掲げる資本市場における人的資本関係情報の開示については投資家の投資判断に必要な情報を提供して、企業と投資家の対話を促進し、資本市場における中長期的な企業価値の向上につなげるためのものであるが、労働市場において、求職者等に対して提供していくことも有効と考えられる¹²。

○ 特に、「人的資本可視化指針」においては、7分野 19 項目の開示例¹³が示されているが、そのうち、「離職率」や「人材開発」、「エンゲージメント」などは求職者等においても関心が高い項目であることが考えられる¹⁴。

○ 一方で、資本市場に提供される情報については、法人全体の方針に関する情報であることが多い。上記3(2)のとおり、求職者等が求める情報は、部署単位等の情報であることも多いため、資本市場向けに提供

12 ヒアリング等においては、「人的資本開示は求職者に対しても効果があるものだと考えている」などの意見（企業）もあった。また、『日本の人事部』編集部『日本の人事部 人事白書 2023』によると、人的資本の情報開示に取り組んでいる企業（「取り組んでいる」、「取り組むために準備している」又は「取り組むことを検討している」と回答した企業）のうち、人的資本の情報開示に取り組む理由として「人材の採用と定着のため」と回答した企業が4割を超えている。

13 人的資本可視化指針において、企業自身が開示事項を検討する上での参考例として紹介されている開示事項：育成（リーダーシップ、育成、スキル・経験）、エンゲージメント（エンゲージメント）、流動性（採用、維持、サクセッション）、ダイバーシティ（ダイバーシティ、非差別、育児休業）、健康・安全（精神的健康、身体的健康、安全）、労働慣行（労働慣行、児童労働・強制労働、賃金の公平性、福利厚生、組合との関係）、コンプライアンス・倫理（コンプライアンス・倫理）

14 ヒアリング等においては、例えば、「企業内で働く従業員の声により開示されたらよい」、「中途入社者の離職率や社員教育の実施状況も気になる」という意見（転職経験者）があった。

している法人全体の情報を、配属予定部署等に係る情報に具体化する等の工夫が考えられる。

- また、人的資本に関する開示項目は、IR 情報として統合報告書等の中で開示されているケースが多く見られるが、ウェブサイトに職場情報を掲載する際、上記(2)のとおり、掲載する情報量の課題も踏まえ、採用サイトや求人票には、募集に当たって必要十分な情報のみを開示し、人的資本に関する情報については、リンクを設置し、別のページに掲載するなど、求職者等が自身の関心に応じて、閲覧できるよう工夫することが考えられる。

(4) 数値情報の提供

- 数値情報については、企業等における取組の状況を端的に把握することが可能であり、また、複数の企業等の間での比較が容易となることから、求職者等の企業選択に資するものである。

法定開示項目の中には数値情報に関する項目も多い。例えば、女性活躍推進法の「採用した労働者に占める女性の割合」や育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）の「育児休業の取得状況」などが挙げられる。

- こうした数値情報については、それぞれの法令における定義等に基づき、算出されているところだが、任意に提供する数値情報においては、その算出に用いている数値の定義や算出方法が企業等によって異なることが想定される。

また、以下の場合のように、計算結果としては正しいものの、実態を正確に反映しているとは言い難い場合がある。例えば、

- ・ 採用者数を分母とした離職率について、採用者数が少ない中で離職者が生じた場合に、算出された割合は高い数値となる、
- ・ 採用して6か月未満の者は、一般に、有給休暇の付与日数が少ないことから、全従業員に占める「採用して6か月未満の者」の割合が高い場合には、全体の年次有給休暇の取得率が低い数値となる、

といったケースがあり得る。

以上から、数値情報の提供に当たっては、算出に用いる数値については、その定義や算出方法、注釈等を付記し、求職者等の誤解を招くことのないよう留意することが望ましい。

(5) 実績が低調な取組等に係る情報の提供

- 数値情報や特定の制度の有無・内容など実績等に係る情報を提供することで、採用活動上、不利な影響をおよぼす可能性を懸念する企業等も見込まれる。しかしながら、求められたにもかかわらずこうした情報を提供しない場合、求職者等に対して不信感を抱かせることが考えられ、こうした情報についても、誠実に提供することが望ましい。

なお、情報の提供に当たって、取組状況、経年変化、KPI（重要業績評価指標；Key Performance Indicator）、今後の方針等を併せて提供することは、求職者等の理解を促進する上で有効と考えられる。

例えば、残業時間数に係る情報を提供する際に、繁忙期とそれ以外の時期の残業時間数に係る内訳や、残業時間削減のための取組内容や改善状況などを補足して情報提供することが挙げられる。

(6) 情報の正確性

- 求職者等においては、提供された情報を信用して、応募等を行う企業等を検討するため、入社後のミスマッチが可能な限り生じないよう、提供する情報は当該企業等における実態に近い、より正確なものである必要がある。例えば、定義等があいまいである情報、長期間にわたって更新がなされていない情報や制度の有無のみでその利用実態が明らかでないもの等は見直す必要がある。
- 特に、情報の更新については、最新の情報であることが望ましいものの、内容によっては、更新作業に過度の負担を要することも考えられる。
このため、更新頻度については、企業等の体制等と比較考量しつつ検討することが必要である。なお、情報提供に当たっては、更新した時期や次回の更新予定時期を併せて提供するなど、誠実な対応が求められる。

- また、導入している制度等に関する情報を提供する場合には、その制度等の整備の有無だけでなく、その利用状況等に係る情報を提供することが望ましい。

(7) 求職者等への情報提供に係る支援

- 厚生労働省においては、企業等における女性活躍推進に係る取組状況や若者の採用状況等の情報について、ワンストップで閲覧できる職場情報総合サイト（しょくばらぼ。以下、単に「しょくばらぼ」という。）を通じて、職場情報の見える化を促進している。
- ウェブサイトの更新に係る負担が大きい場合やウェブサイトを構築することが困難な場合その他より幅広く求職者等への情報提供を求める場合は、本サイトの活用が考えられる。
 - ※ しょくばらぼは、働き方や採用状況に関する企業等の職場情報を検索・比較できるサイトであり、掲載は無料となっている。令和6年度中に、幅広い企業等の情報を掲載できるよう改修を行う予定¹⁵である。

(8) 中小企業等における情報発信

- 中小企業等においては、特に人手不足が深刻であり¹⁶、人材の確保が急務である。このような中、中小企業等においては、人材確保に向けて、ワークライフバランスの推進や福利厚生の充実及び人材育成・研修の充実等、その職場環境の整備に力を入れている企業等が見られ¹⁷、こうした情報を積極的に発信していくことが望まれる。
- 一方で、中小企業等においては特にウェブサイトの整備やウェブサイトに掲載する情報の更新に係る負担が大きいという課題がある。これについては、しょくばらぼを活用することが考えられる。同サイトは、広く、無料で情報を閲覧でき、また、ハローワークインターネットサービスと連携していることから、本サイトに職場情報を掲載することで、より少ない負担で求職者等に対する情報提供が可能となる。

15 現行、「若者雇用促進総合サイト」「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」のいずれかのサイトに掲載されている企業等の情報を一覧化している。令和6年度中に、しょくばらぼをこれらの3サイト利用企業等に限り活用できるようにすること等の機能の充実を行う予定。

16 日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」調査結果（2024年2月14日）によると、中小企業の65.6%・3社に2社が人手不足の状況と回答している。
<https://www.jcci.or.jp/research/2024/0214110000.html>

17 日本商工会議所・東京商工会議所「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」調査結果（2023年9月28日）によると、中小企業の4割近くが「ワークライフバランスの推進（残業時間の削減等）」に取り組んでいると回答している。

別表 1 労働者の募集に当たって開示・提供する必要のあるもの

(★) 法令により開示・提供義務のあるもの

法令名称	開示内容	対象事業主等
職業安定法 (★) <small>(昭和 22 年法律第 141 号)</small>	職業紹介、労働者の募集等に当たり、下記の労働条件を明示しなければならない。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務内容 ・ 労働契約の期間 ・ 試用期間 ・ 就業場所 ・ 始業・終業時刻等 ・ 賃金 ・ 社会保険等の適用 ・ 使用者の名称 ・ 派遣労働者である場合はその旨 ・ 受動喫煙防止措置 ・ 業務の変更の範囲※1 ・ 就業場所の変更の範囲※1 ・ 有期労働契約を更新する場合の基準※1 ※1 令和 6 年 4 月 1 日から追加されるもの。 ※2 労働者の募集に関する情報については、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない。また、労働者の募集を行う者等においては、労働者の募集に関する情報について、正確かつ最新の内容に保たなければならない。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公共職業安定所 ・ 職業紹介事業者 ・ 労働者の募集を行う者 等 【明示する時期】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業紹介事業者への求人の申込 ・ 自社の募集広告 等
職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針 <small>(平成 11 年労働省告示第 141 号)</small>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広告等により提供する求人等に関する情報は、求職者等に誤解を生じさせるような表示としないこと。また、当該情報を正確かつ最新の内容に保つこと。 ・ 明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽または誇大な内容としないこと。 ・ 固定残業代を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法などを明示すること。 ・ 労働者の募集に関する情報を提供するに当たっては、当該情報の時点を明らかにすること。 等 	
青少年の雇用の促進等に関する法律 (一部★) <small>(昭和 45 年法律第 98 号)</small>	新卒者等の募集を行うに当たっては、新卒者等に対し、下記事項を提供するよう努めなければならない。また、新卒者等の求めがあった場合は、提供しなければならない。 <ol style="list-style-type: none"> ① 募集・採用に関する状況 <ul style="list-style-type: none"> ・ 直近 3 事業年度の新卒採用者数・離職者数等 ② 職業能力の開発・向上に関する取組の実施状況 <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修の有無及び内容等 ③ 職場への定着の促進に関する取組の実施状況 	新卒者等の募集を行う事業主 (規模問わず) (*1) 【方法】 インターネット等 (*2) 【提供する時期】 募集段階等 (*2)

	<p>・前事業年度の月平均所定外労働時間の実績等</p> <p>※1 ①から③の職場情報について幅広い提供を努力義務としている。求人への応募者又は応募の検討を行っている者から求めがあった場合や、ハローワーク等に対して求人申込みを行い、ハローワーク等から求めがあった場合は、①から③のそれぞれについて、1つ以上の情報提供を義務付けている。</p> <p>※2 募集段階等において、ホームページでの公表、会社説明会での提供、求人票への記載等による自主的・積極的な情報提供を求めている。応募者等から個別の求めがあった場合には、メール又は書面による情報提供を行うこととしている。</p>	
<p>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)</p>	<p>※「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針」に規定する内容に加え、以下の内容について規定。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 募集者等は、青少年の募集又は求人の申込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を青少年等に対し明示するよう努めること。 ・ 採用後の就業場所や職務内容等を限定した採用区分については、それぞれの選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うこと。 等 	

別表2 労働者の募集の有無にかかわらず定期的な公表が求められるもの又は公表することが望ましいとされているもの

(★) 法令により開示義務のあるもの

法令名称	開示内容	対象事業主	開示方法
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(★) (昭和41年法律第132号)	正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合	常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主	インターネット等
育児休業、介護休業等育児又は介護を行う労働者の福祉に関する法律(★) (平成3年法律第76号)	育児休業の取得の状況 ・男性の育児休業等の取得率又は ・男性の育児休業等及び育児目的休暇の取得率)	常時雇用する労働者の数が1,000人を超える事業主	インターネット等
次世代育成支援対策推進法(★) (平成15年法律第120号)	① 一般事業主行動計画 ・計画期間 ・次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標 ・対策内容及びその実施時期 ② 一般事業主行動計画の策定・届出の代わりとして、「次世代育成支援対策の実施状況」 ・育児休業等をした男性労働者の割合 ・育児目的休暇制度の具体的内容 ・育児休業等をした女性労働者の割合 ・短時間勤務制度等の措置の内容 ・フルタイム労働者1人当たりの法定時間外労働・法定休日労働の合計時間数 ・1か月当たり法定時間外労働が60時間以上の労働者数 ・所定外労働削減のための措置等 ・女性労働者数の割合 ・育児を行う女性労働者等の活躍に向けたキャリア形成支援等のための取組に係る計画	① 常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主 ② 特例認定事業主(プラチナくるみん認定事業主)	インターネット等(*1)
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(★) (平成27年法律第64号)	① 一般事業主行動計画(*2) ・計画期間 ・数値目標 ・取組内容及びその実施時期 ② 次の(1)及び(2)の情報の区分ごとに定める事項(*3) (1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績 ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女別の採用における競争倍率 ・管理職に占める女性労働者の割合	① 労働者数が100人を超える事業主(*4) ② 労働者数が100人を超える事業主(300人超の会社は(1)から男女の賃金の差異を含め2つ以上、(2)から1つ以上の計3つ以上(*3)、101人~300人の会社は(1)(2)全体から1つ以上)	インターネット等(*5)

・男女の賃金の差異 等 (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績 ・男女の継続勤務年数の差異 ・男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率 ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・有給休暇取得率 等			
--	--	--	--

- (*1) 指針において、①の一般事業主行動計画は、就労希望者の企業選択に資すること等効果が期待され、「両立支援のひろば」や自社のホームページ等で公表することが期待されるものとされている。
- (*2) 計画を定めるに当たり、採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合等を把握した上で、必要に応じて、派遣労働者に占める女性労働者の割合、男女別の配置の状況、男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況、柔軟な働き方に資する制度の利用実績、取得した有給休暇取得率等も把握することが求められる（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第2条）。
- (*3) 労働者数が300人を超える会社は、2022年7月以降に、男女の賃金の差異の公表義務が追加的に課されている。
- (*4) 常時雇用する労働者のことを言う。以下も同じ。
- (*5) 指針において、①の一般事業主行動計画は、求職者等のため、「女性の活躍推進企業データベース」等や自社のホームページ等で公表することが求められるものとされている。
 また、②の情報の公表は、指針において、「公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の企業選択を通じ、(略)市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにある」とされている。

指針等名称	内容
労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針 <small>(平成13年厚生労働省告示第296号)</small>	<ul style="list-style-type: none"> ・職務等の内容及びその遂行に必要な職業能力に関する情報 ・労働者の配置に係る基本の方針及びその運用状況に関する情報 ・人材育成に係る基本の方針及びこれに基づき行う職業訓練、職業能力検定等に関する情報 ※「可能な限り求職者に対しても提供するよう努めること」とされている。
副業・兼業の促進に関するガイドライン <small>(平成30年1月策定(令和4年7月改定))</small>	<p>「企業は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい。」</p>
テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン <small>(平成30年2月策定(令和3年3月改定))</small>	<p>「使用者は、労働契約を締結する際、労働者に対し、就業の場所に関する事項等を明示することとなり、労働者に対し就労の開始日からテレワークを行わせることとする場合には、(略)自宅やサテライトオフィスなど、テレワークを行う場所を明示する必要がある。</p> <p>また、労働者が就労の開始後にテレワークを行うことを予定している場合には、使用者は、テレワークを行うことが可能である場所を明示しておくことが望ましい(※)。」</p> <p>※令和6年4月から、契約期間中にテレワークを行うことが通常想定される場合は、就業の場所の変更の範囲としてテレワークを行う場所の明示が必要となる。</p>

別表3 資本市場において企業等が提供する非財務情報（人的資本関係）

（★）法令により開示義務のあるもの

指針等名称	内容	対象事業主
<p>企業内容等の開示に関する内閣府令（★） <small>（昭和48年大蔵省令第5号）</small></p>	<p>有価証券報告書における「サステナビリティに関する考え方及び取組」欄において、人的資本、多様性に関する開示として、<u>人材の多様性の確保を含む人材育成の方針</u>や<u>社内環境整備の方針等を必須記載事項とする</u>。 また、女性活躍推進法等に基づき、「<u>女性管理職比率</u>」、「<u>男性の育児休業取得率</u>」及び「<u>男女の賃金の差異</u>」を公表している会社及びその連結子会社に対し、これらの指標の記載も必須とする。</p>	<p>金融商品取引所に上場されている有価証券の発行者</p>
<p>人的資本可視化指針</p>	<p>以下で示す開示事項は、指針を活用して企業自身が開示事項を検討する上での参考例として紹介するものである。</p> <p>【開示事項例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育成（リーダーシップ、育成、スキル／経験） ・ エンゲージメント ・ 流動性（採用、維持、サクセッション） ・ ダイバーシティ （ダイバーシティ、非差別、育児休業） ・ 健康・安全（精神的・身体的健康、安全） ・ 労働慣行（労働慣行、賃金の公正性、福利厚生等） ・ コンプライアンス／倫理 	

雇用環境・均等局關係

育児・介護休業法の改正に伴う政令で定める施行期日

◎ 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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和6年法律第42号）（抄）

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、令和七年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 （略）

二 第二条の規定及び附則第七条の規定 公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日

政令で定める施行期日案

「令和7年10月1日」とする。

育児・介護休業法の改正を踏まえた主な省令事項

I 改正法第 1 条による改正後の育児・介護休業法関係【令和 7 年 4 月 1 日施行】

1 子の看護休暇制度の見直し

- 「子の看護等休暇」の取得事由について、学校保健安全法第 20 条の規定による学校の休業の他にこれに準ずるものは次に掲げるものとする。
 - ア 学校保健安全法第 19 条の規定による出席停止
 - イ 保育所等における学校保健安全法第 20 条の規定による学校の休業又はアに準ずる事由
- 「子の看護等休暇」の取得事由について、教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令で定めるものは、入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典とする。

【参考】

●参照条文

◎改正法第 1 条による改正後の育児・介護休業法

(子の看護等休暇の申出)

第十六条の二 九歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子（以下この項において「小学校第三学年修了前の子」という。）を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日（その養育する小学校第三学年修了前の子が二人以上の場合にあっては、十労働日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該小学校第三学年修了前の子の世話、疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該小学校第三学年修了前の子の世話若しくは学校保健安全法（昭和三十三年法律第五十六号）第二十条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事由に伴う当該小学校第三学年修了前の子の世話をを行うため、又は当該小学校第三学年修了前の子の教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令で定めるものへの参加をするための休暇（以下「子の看護等休暇」という。）を取得することができる。

2～4 (略)

◎学校保健安全法（昭和 33 年法律第 56 号）

(出席停止)

第十九条 校長は、感染症にかかつており、かかっている疑いがあり、又はかかるおそれのある児童生徒等があるときは、

政令で定めるところにより、出席を停止させることができる。

(臨時休業)

第二十条 学校の設置者は、感染症の予防上必要があるときは、臨時に、学校の全部又は一部の休業を行うことができる。

●「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」(建議)

Ⅱ-1 (3) 子の看護休暇制度の見直し

○ 取得事由

- ・ 感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事参加(子の入園式、卒園式及び入学式を対象)にも利用できるようにすることが適当である。
- ・ 取得事由の拡大に伴い、名称を「子の看護等休暇」に見直すことが適当である。

2 家族の介護に直面した労働者に対する個別の周知等及び雇用環境整備

(1) 介護に直面した旨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

① 事業主が労働者に対して個別周知する事項は、次に掲げるものとする。

ア 次に掲げる制度及び措置(ii から vi を「介護両立支援制度等」という。以下同じ。)

- i 介護休業に関する制度
- ii 介護休暇に関する制度
- iii 所定外労働の制限に関する制度
- iv 時間外労働の制限に関する制度
- v 深夜業の制限に関する制度
- vi 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

イ 介護休業及び介護両立支援制度等の申出の申出先

ウ 介護休業給付金に関すること

② 事業主が労働者に対して行う個別周知・意向確認は、次のいずれかの方法によって行うものとする(ウ及びエは、労働者が希望する場合に限る。)

- ア 面談
- イ 書面の交付
- ウ ファクシミリを利用しての送信
- エ 電子メール等の送信（労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

* 育児・介護休業法第 21 条第 1 項による面談等の措置と同様のものとする。

【参考】

●参照条文

◎改正法第 1 条による改正後の育児・介護休業法
 （妊娠又は出産等についての申出があった場合等における措置等）

第二十一条（略）

2 事業主は、労働者が当該事業主に対し、対象家族が当該労働者の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、介護休業に関する制度、仕事と介護との両立に資するものとして厚生労働省令で定める制度又は措置（以下この条及び第二十二条第四項において「介護両立支援制度等」という。）その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、介護休業申出及び介護両立支援制度等の利用に係る申出（同項において「介護両立支援制度等申出」という。）に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。

3・4（略）

●「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－4（1）家族の介護の必要性の申出をした労働者に対する個別の周知等及び環境整備

○ 具体的な内容

i 個別の周知及び意向確認

- ・ 令和 3 年改正により新設された育児休業制度の個別周知・意向確認の仕組みを参考に、家族の介護の必要性に直面した労働者が申出をした場合に、事業主が、両立支援制度等に関する情報を個別に周知し、意向を確認することを義務付けることが適当である。
- ・ 個別周知及び意向確認の方法は、面談、書面の交付等とすることが適当である。その際、両立支援制度等の利用を控えさせるような個別周知及び意向確認は認められない旨、指針で示すことが適当である。

（略）

（2）介護に直面する前の早期の両立支援制度等に関する情報提供

① 事業主が情報提供を行う期間は次のいずれかとする。

- ア 40歳に達した日の属する年度の初日から末日まで
- イ 40歳に達した日の翌日から起算して1年間

② 事業主が情報提供を行う事項は、次に掲げるものとする。

- ア 介護休業及び介護両立支援制度等
- イ 介護休業及び介護両立支援制度等の申出の申出先
- ウ 介護休業給付金に関すること

③ ②の事項の情報提供の方法は、次のいずれかとする。

- ア 面談
- イ 書面の交付
- ウ ファクシミリを利用しての送信
- エ 電子メール等の送信

【参考】

● 参照条文

◎ 改正法第1条による改正後の育児・介護休業法

(妊娠又は出産等についての申出があった場合等における措置等)

第二十一条 (略)

2 (略)

3 事業主は、労働者が、当該労働者が四十歳に達した日の属する年度その他の介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等の利用について労働者の理解と関心を深めるため介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるのに適切かつ効果的なものとして厚生労働省令で定める期間の始期に達したときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、当該期間内に、当該事項を知らせなければならない。

4 (略)

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」(建議)

Ⅱ-4 (1) 家族の介護の必要性の申出をした労働者に対する個別の周知等及び環境整備

○ 具体的な内容

ii 早期の情報提供

- ・ 介護に直面するよりも早期の情報提供が重要であるため、介護保険の第2号被保険者となる40歳のタイミング等の効果的な時期に、事業主が、労働者に対して、介護に関する両立支援制度等の情報を記載した資料を配布する等の情報提供を一律に行うことを義務付けることが適当である。
- ・ その際、両立支援制度等と同時に介護保険制度の内容を知ることが効果的であることから、介護保険制度についても併せて周知することが望ましい旨、指針で示すことが適当である。

(略)

(3) 介護休業及び介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようするための雇用環境の整備に関する措置

○ 「研修の実施」及び「相談体制の整備」の他に、次に掲げるものとする。

ア 介護休業及び介護両立支援制度等の利用に関する事例の収集及び当該事例の提供

イ 介護休業及び介護両立支援制度等並びに介護休業及び介護両立支援制度等の利用の促進に関する方針の周知

【参考】

● 参照条文

◎ 改正法第1条による改正後の育児・介護休業法

(雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置)

第二十二条 (略)

2 事業主は、介護休業申出が円滑に行われるようするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 その雇用する労働者に対する介護休業に係る研修の実施
- 二 介護休業に関する相談体制の整備
- 三 その他厚生労働省令で定める介護休業に係る雇用環境の整備に関する措置

3 (略)

4 事業主は、介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 その雇用する労働者に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施
- 二 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
- 三 その他厚生労働省令で定める介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備に関する措置

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」(建議)

Ⅱ-4 (1) 家族の介護の必要性の申出をした労働者に対する個別の周知等及び環境整備

- 具体的な内容

iii 雇用環境の整備

- 事業主が、仕事と介護の両立支援制度の利用が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じることが義務付けられることが適当である。
 - 介護に関する両立支援制度に係る研修の実施
 - 介護に関する両立支援制度に関する相談体制の整備
 - 介護に関する両立支援制度の利用事例の収集・提供
 - 介護に関する両立支援制度及び両立支援制度の利用促進に関する方針の周知

Ⅱ 改正法第2条による改正後の育児・介護休業法関係【公布の日から1年6月以内の政令で定める日に施行】

1 「柔軟な働き方を実現するための措置」の各措置の具体的な内容

(1) 各措置の具体的な内容

① 「始業時刻変更等の措置であって厚生労働省令で定めるもの」の内容は、次に掲げるいずれかの方法により講じなければならないものとする。

ア 労働基準法第32条の3第1項の規定による労働時間の制度を設けること（フレックスタイム制）（総労働時間を清算期間における所定労働日数で除した時間が1日の所定労働時間と同一であるものに限る。）

イ 1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度を設けること

② 「在宅勤務等の措置」は、次に掲げる要件を満たさなければならないものとする。

ア 1日の所定労働時間を変更することなく利用をすることができること

イ 1月につき1週間の所定労働日数が5日の労働者については10労働日とし、1週間の所定労働日数が5日以外の労働者についてはその1週間の所定労働日数に応じた労働日とすること

ウ 時間単位（1日の所定労働時間数に満たないものとする。）で利用できるものであって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続して利用するものであること

※ 1日未満の単位で利用する在宅勤務等の措置の1日の時間数は、1日の所定労働時間数とする。

（日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数とし、1日の所定労働時間数又は1年間における1日平均所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げるものとする。）

③ 「育児のための所定労働時間の短縮措置」は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければならないものとする。

④ 「労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇を与えるための措置」は、次に掲げる要件を満たさなければならないものとする。

ア 1日の所定労働時間を変更することなく利用をすること及び1年につき10労働日の利用をすることができるものとする

イ 「労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇」が取得できる厚生労働省令で定める1日未満の単位は、時間（1日の所定労働時間数に満たないものとする。）（※）とすること

※ 1日未満の単位で取得する休暇1日の時間数は、1日の所定労働時間数とする。

（日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数とし、1日の所定労働時間数又は1年間における1日平均所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げるものとする。）

※ 始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

⑤ 育児・介護休業法第23条の3第1項第5号の「労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置として厚生労働省令で定めるもの」の内容は、「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」とする。

【参考】

●参照条文

◎改正法第2条による改正後の育児・介護休業法

（三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

第23条の3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育するものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく次に掲げる措置のうち二以上の措置を講じなければならない。

一 始業時刻変更等の措置であって厚生労働省令で定めるもの

二 在宅勤務等の措置

三 育児のための所定労働時間の短縮措置

四 労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇（子の看護等休暇、介護休暇及び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。）を与えるための措置

五 前各号に掲げるもののほか、労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置として厚生労働省

令で定めるもの

2 前項の規定により事業主が同項第四号に掲げる措置を講じたときは、同号に規定する休暇は、一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。

3～7 (略)

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」(建議)

Ⅱ-1 (2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

① 柔軟な働き方を実現するための措置

○ 措置の内容

ii それぞれの措置については、以下の内容とすることが適当である。

a) 始業時刻等の変更

- ・ フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのうちいずれかを措置すること。
- ・ 所定労働時間を短縮しない勤務(フレックスタイム制の場合は、総労働時間を短縮しないことを指す。) とすること。

b) テレワーク等(所定労働時間を短縮しないもの)

- ・ 頻度等に関する基準を設けること。仕事と育児の両立の観点から合理的なものとして、「共働き・共育て」を可能にする勤務日の半数程度(週5日勤務の労働者の場合、1か月で10日)の基準を設けつつ、さらにこの基準を柔軟に運用することも可能とすること。また、この基準は措置が講じられたと認められる最低限の基準であり、基準より高い頻度でのテレワークを認める措置が望ましい旨、指針で示すこと。
- ・ 時間単位で実施可能であり、始業時刻又は終業時刻と連続するものとすること。
- ・ テレワーク等により通勤時間が削減されることで所定労働時間を短縮せずに勤務が可能となることを期待するものであることから、この措置におけるテレワーク等の実施場所については、自宅及び事業主が認める場合にはサテライトオフィス等とし、所定労働時間を短縮せずに勤務する労働者が利用できる措置であることが必要であること。

c) 短時間勤務制度(育児のための所定労働時間の短縮措置)

- ・ 原則1日6時間とする措置は必ず設けること。その上で、他の勤務時間も併せて設定することが望ましい旨、指針で示すこと。

d) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与(ベビーシッターの手配及び費用負担等)

- ・ 3歳になるまでの短時間勤務制度の代替措置における扱いと同様とすること。

- e) 新たな休暇の付与（労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇）
- ・ 労働者が柔軟に育児・家事へ対応できるようにすることで就業しつつ子を養育することを容易にするため、子の看護休暇や年次有給休暇など法定の休暇とは別に付与されるものであること。
 - ・ 付与する日数等に関する基準を設けること。
 - 子の人数にかかわらず年間10日、時間単位で取得できるものであること。始業時刻又は終業時刻と連続するものとすること。ただし、中抜けを認めるよう配慮することが求められる旨、指針で示すこと。
 - 子の看護休暇及び介護休暇と同様、業務の性質や業務の実施体制に照らして時間単位で取得することが困難と認められる業務に従事する労働者を、労使協定で除外できることとすること。労使協定で除外される労働者は、1日単位の休暇を取得できるようにする必要があるが、半日単位で休暇の取得が可能となるよう配慮することが求められる旨、指針で示すこと。
 - 取得時等において用途を明らかにするなどの条件は付さず、具体的な休暇の用途は限定しないものとして措置する必要があること。
 - 各企業で年次有給休暇や子の看護休暇等の法定休暇とは別に休暇制度を有する場合は、要件を満たせば、原則、新たな休暇にその休暇を充ててもよいこととすること。

（2）労使協定で対象から除外することのできる労働者

- 労使協定で「柔軟な働き方を実現するための措置」を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるものは、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者とする。

【参考】

● 参照条文

◎ 改正法第2条による改正後の育児・介護休業法

（三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

第23条の3 （略）

2 （略）

3 第一項の規定（第三号に掲げる労働者にあつては、同項第四号に係る部分に限る。以下この項において同じ。）は、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち第一項の規定による措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、これを適用しない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

- 二 前号に掲げるもののほか、第一項に掲げる措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 三 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、前項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で第一項第四号に規定する休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（前項の規定により同項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得しようとする者に限る。）

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－1 (2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

① 柔軟な働き方を実現するための措置

○ 対象とならない労働者

- ・ 以下の労働者は対象外とすることが適当である。

i 日々雇用の者

ii 労使協定で以下について措置を講じないものとして定められた労働者に該当する場合

a) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

b) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

(3) 3歳になるまでの適切な時期の面談等

- ① 事業主が労働者に対して行う個別周知・意向確認の適切な時期は、労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達した日の翌々日から起算して1年間（2歳11か月に達する日の翌日まで））とする。

- ② 事業主が労働者に対して個別周知する事項等は、次に掲げるものとする。

ア 事業主が選択して措置した「柔軟な働き方を実現するための措置」

イ アの制度の申出の申出先

ウ 3歳以降小学校就学前までの子を養育する労働者が請求できる所定外労働の制限に関する制度、時間外労働の制限に関する制度、深夜業の制限に関する制度

* 事業主が意向確認を行う対象は、「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る申出であるところ、個別周知の際には、ウの制度も併せて知らせるものとする。

③ 事業主が労働者に対して行う個別周知・意向確認は、次のいずれかの方法によって行うものとする（ウ及びエは、労働者が希望する場合に限る。）。

ア 面談

イ 書面の交付

ウ ファクシミリを利用しての送信

エ 電子メール等の送信（労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

* 育児・介護休業法第 21 条第 1 項による面談等の措置と同様のものとする。

【参考】

● 参照条文

◎ 改正法第 2 条による改正後の育児・介護休業法

（三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

第 23 条の 3 （略）

2～4 （略）

5 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、三歳に満たない子を養育する労働者に対して、当該労働者が第一項の規定により当該事業主が講じた措置（以下この項及び第七項において「対象措置」という。）のいずれを選択するか判断するために適切なものとして厚生労働省令で定める期間内に、対象措置その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、対象措置に係る申出に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。

6・7 （略）

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－1 (2) 子が 3 歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

① 柔軟な働き方を実現するための措置

○ 措置の内容

iv 事業主が、制度を利用できるようになる子が 3 歳になるまでの適切な時期に労働者に対して制度の説明と取得意向を確認するための面談等（現行の妊娠・出産等の申出時と同様に、書面の交付等も可能とする。）を行うことを義務付けることが適当である。

加えて、制度の利用中に労働者の家庭や仕事の状況が変化することもあるため、労働者が選択した制度が労働者にとって適切であるかを確認する等の目的で、最初の利用時以降にも定期的な面談等を実施することが望ましい旨、指針で示すことが適当である。

2 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の時期の、仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取と配慮

① 事業主が労働者に対して確認する意向は、次に掲げる就業に関する条件とする。

ア 始業及び終業の時刻に係ること

イ 就業の場所に係ること

ウ 子の養育に関する制度又は措置（※）を利用することができる期間に係ること

※ 育児休業に関する制度、子の看護等休暇に関する制度、所定外労働の制限の制度、時間外労働の制限の制度、深夜業の制限の制度、育児のための所定労働時間の短縮措置、所定労働時間の短縮措置の代替措置、柔軟な働き方を実現するための措置その他子の養育に関する制度又は措置

エ その他職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する就業に関する条件

② 事業主が労働者に対して行う意向の確認は、次のいずれかの方法によって行うものとする（ウ及びエは、労働者が希望する場合に限る。）。

ア 面談

イ 書面の交付

ウ ファクシミリを利用したの送信

エ 電子メール等の送信（労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

* 育児・介護休業法第21条第1項による面談等の措置と同様のものとする。

【参考】

●参照条文

◎改正法第2条による改正後の育児・介護休業法

（妊娠又は出産等についての申出があった場合等における措置等）

第二十一条（略）

2 事業主は、前項の措置を講ずるに当たっては、厚生労働省令で定めるところにより、同項の規定による申出に係る子の心身の状況又は育児に関する当該申出をした労働者の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資するものとして厚生労働省令で定める就業に関する条件に係る当該労働者の意向を確認しなければならない。

3～6（略）

(三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)

第二十三条の三 (略)

2～5 (略)

6 第二十一条第二項及び第三項の規定は、前項の厚生労働省令で定める措置を講ずる場合について準用する。この場合において、同条第二項中「同項の規定による申出」とあるのは「第二十三条の三第五項に規定する対象措置」と、「当該申出をした」とあるのは「当該対象措置の対象となる」と、「当該子の出生の日以後に発生し」とあるのは「発生し」と読み替えるものとする。

7 (略)

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」(建議)

Ⅱ－5 (2) 仕事と育児の両立に係る労働者の個別の意向の聴取と配慮

○ 具体的な制度の内容

・ 事業主は、

i 労働者が、本人又は配偶者が妊娠・出産等をした事実を申し出た時に実施する、育児休業等の取得意向を確認するための事業主による面談等(令和4年4月施行)や、

ii 子が3歳になるまでの適切な時期に行われる1(2)①の制度利用に関する事業主による面談等

の際に、労働者本人に対して、仕事と育児の両立に係る個別の意向(勤務時間帯や勤務地、両立制度の利用期間の希望等)を確認するとともに、意向を確認したあとは、事業主はその意向に配慮をしなければならないこととすることが適当である。また、意向の確認のための面談等は、面談のほか、書面の交付等も可能とすることが適当である。

・ 意向の聴取の時期は、上記のほか、育児休業後に就業を開始する際や、労働者から申出があった際等に、個別の意向を確認することが望ましい旨、指針で示すことが適当である。

・ 聴取した意向への配慮として、事業主として意向の内容を踏まえた検討を行うことは必要であるが、その結果、何らかの措置を行うか否かは事業主が自社の状況に応じて決定されるものであるところ、自社の状況に応じつつ、例えば、以下について配慮することが考えられるとすることが適当である。

(例)

勤務時間帯・勤務地に係る配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し

・ さらに望ましい対応として、

i 子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって希望するときには、短時間勤務制度や子の看護休暇制度等の利用可能期間を延長すること

ii ひとり親家庭の場合であって希望するときには、子の看護休暇制度等の付与日数に配慮すること

などを指針で示すことが適当である。

Ⅲ その他

法改正に伴う所要の規定の整備を行う。

育児・介護休業法の改正を踏まえた主な指針事項

I 改正法第1条による改正後の育児・介護休業法関係【令和7年4月1日施行】

1 3歳になるまでの子を養育する労働者のための所定労働時間の短縮措置について

- 「所定労働時間の短縮措置」は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとした上で、1日の所定労働時間を5時間とする措置又は7時間とする措置、1週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置等も併せて設定することが望ましいものであること。

【参考】

- 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

II-1 (1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充

② 現行の短時間勤務制度の見直し

- 柔軟な勤務時間の設定に対するニーズに対応するため、原則1日6時間とする措置を必ず設けなければならないとする現行の制度を引き続き維持した上で、他の勤務時間（例えば1日の所定労働時間を5時間とする措置又は7時間とする措置、1週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置など）も併せて設定することを一層促すため、これらの設定が望ましい旨指針で示すことが適当である。

2 家族の介護に直面した労働者に対する個別の周知等及び雇用環境整備

(1) 介護に直面した旨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

- ① 介護休業及び介護両立支援制度等を知らせる措置並びに介護休業申出及び介護両立支援制度等申出に係る労働者の意向を確認するための措置は、労働者による介護休業申出及び介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、取得や利用を控えさせるような形での個別周知及び意向確認の措置の実施は、法第21条第2項の措置の実施とは認められないものであること。
- ② 介護休業申出及び介護両立支援制度等申出に係る労働者の意向を確認するための措置については、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいものであること。

* 育児休業申出に係る指針第25の2(一)・(二)と同様のものとする。

【参考】

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」(建議)

Ⅱ-4 (1) 家族の介護の必要性の申出をした労働者に対する個別の周知等及び環境整備

○ 具体的な内容

i 個別の周知及び意向確認

- ・ 令和3年改正により新設された育児休業制度の個別周知・意向確認の仕組みを参考に、家族の介護の必要性に直面した労働者が申出をした場合に、事業主が、両立支援制度等に関する情報を個別に周知し、意向を確認することを義務付けることが適当である。
- ・ 個別周知及び意向確認の方法は、面談、書面の交付等とすることが適当である。その際、両立支援制度等の利用を控えさせるような個別周知及び意向確認は認められない旨、指針で示すことが適当である。

(略)

(2) 介護に直面する前の早期の両立支援制度等に関する情報提供

- 介護休業及び介護両立支援制度等と介護保険制度の内容を同時に知ることが効果的であることから、早期の情報提供を行う際には介護保険制度についても併せて知らせることが望ましいものであること。

【参考】

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」(建議)

Ⅱ-4 (1) 家族の介護の必要性の申出をした労働者に対する個別の周知等及び環境整備

○ 具体的な内容

ii 早期の情報提供

- ・ 介護に直面するよりも早期の情報提供が重要であるため、介護保険の第2号被保険者となる40歳のタイミング等の効果的な時期に、事業主が、労働者に対して、介護に関する両立支援制度等の情報を記載した資料を配布する等の情報提供を一律に行うことを義務付けることが適当である。
- ・ その際、両立支援制度等と同時に介護保険制度の内容を知ることが効果的であることから、介護保険制度についても併せて周知することが望ましい旨、指針で示すことが適当である。

(略)

(3) 個別周知や早期の情報提供の際の対応

- (1) 及び (2) により介護休業及び介護両立支援制度等を労働者に知らせるに当たっては、次に掲げる育児・介護休

業法に規定する介護休業及び介護両立支援制度等の趣旨も踏まえることが望ましいものであること。

ア 介護休業制度は、介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものと位置付けられていること。

イ 介護休暇制度は、介護保険の手続きや要介護状態にある家族の通院の付き添いなど、日常的な介護のニーズにスポット的に対応するために取得できるようにするものと位置付けられていること。

ウ 所定労働時間の短縮措置等その他の仕事と介護の両立のための柔軟な働き方に関する制度は、日常的な介護のニーズに定期的に対応するために利用できるものと位置付けられていること。

【参考】

●「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ-4 (2) 介護休業
(略)

○ ただし、介護休業制度の目的の理解促進を図る観点から、(1)で事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい旨、指針で示すことが適当である。また、こうした制度の目的の理解促進については、引き続き取り組むことが適当である。

●「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」（平成27年12月21日建議）

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援対策の方向性

1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

(1) 仕事と介護の両立支援制度の位置づけについて

- ・ 介護休業制度は、現行、家族が介護に関する長期的方針を決めることができるようになるまでの期間の緊急的対応措置として位置づけられているが、これを基本的に維持し、介護の体制を構築するための一定期間休業する場合に対応するものと位置づけることが適当である。
- ・ なお、この介護休業の位置づけを踏まえ、いわゆる「介護」のみを行う場合のみならず、それ以外の介護の体制構築のために必要な行為も併せて行う場合も当然に含まれるものであることに留意が必要である。
- ・ 介護休暇制度については、現行、介護保険の手続きや要介護状態にある家族の通院の付き添いなどに対応するためのものとして位置づけられているが、これを維持し、日常的な介護のニーズに対応するためにスポット的に対応するものと位置づけることが適当である。
- ・ 所定労働時間の短縮措置等（いわゆる選択的措置義務）など介護との両立のための柔軟な働き方の制度については、日常的な介護のニーズに対応するために定期的に対応するものと位置づけることが適当である。

(4) 介護休業及び介護両立支援制度等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

○ 雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいものであること。

* 育児休業申出に係る指針第2 6の2 (二) と同様のものとする。

3 プライバシーへの配慮

- 妊娠・出産等に関する情報や、家族の介護を行っている又は直面していることを職場で明らかにしたくない等の事情を抱える者もいることに対する配慮が必要であるため、妊娠・出産等や家族の介護に関する情報が適切に管理されるよう、事業主は、労働者から当該情報の取扱いに係る意向が示された場合には、その意向を踏まえ当該情報の共有の範囲を必要最小限とすることや、本人の意向に沿えない場合には、労働者にその理由を説明する等の配慮をすること。

【参考】

- 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」(建議)

Ⅱ-6 (2) プライバシーへの配慮

- 妊娠・出産等に関する情報や、家族の介護を行っている又は直面していることを職場で明らかにしたくない等の事情を抱える者もいることに対する配慮が必要であるため、妊娠・出産等や家族の介護に関する情報が適切に管理されるよう、事業主は、労働者から意向が示された場合には、その意向を踏まえ共有の範囲を必要最小限としたり、本人の意向に沿えない場合には、労働者にその理由を説明したりするなど配慮する旨、指針で示すことが適当である。

Ⅱ 改正法第2条による改正後の育児・介護休業法関係【公布の日から1年6月以内の政令で定める日に施行】

1 「柔軟な働き方を実現するための措置」の各措置の具体的な内容

(1) 各措置の具体的な内容

- ① 厚生労働省令で定める在宅勤務等の利用日数の基準は、措置を講じていると認められる最低限の日数を規定したものであり、当該日数より高い頻度で利用することができる措置とすることが望ましいものであること。
- ② 「所定労働時間の短縮措置」は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとした上で、1日の所定労働時間を5時間とする措置又は7時間とする措置、1週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置等も併せて設定することが望ましいものであること。
- ③ 「休暇を与えるための措置」は、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇の取得を認める措置となるように配慮すること。
- ④ 「休暇を与えるための措置」について、
 - ア 労使協定の締結により時間単位で休暇の取得ができないこととなる「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、前項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で第一項第四号に規定する休暇を取得することが困難と認められる業務」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これらの業務以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらの業務であれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。
 - i 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から法第23条の3第1項第4号の休暇を取得させることが困難な業務
 - ii 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、時間単位の法第23条の3第1項第4号の休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務
 - iii 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、時間単位で法第23条の3第1項第4号の休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務
 - イ 時間単位での休暇の取得ができないこととなった労働者であっても、半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮すること。

【参考】

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－１ （２） 子が３歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

① 柔軟な働き方を実現するための措置

○ 措置の内容

ii それぞれの措置については、以下の内容とすることが適当である。

a) (略)

b) テレワーク等（所定労働時間を短縮しないもの）

- ・ 頻度等に関する基準を設けること。仕事と育児の両立の観点から合理的なものとして、「共働き・共育て」を可能にする勤務日の半数程度（週５日勤務の労働者の場合、１か月で１０日）の基準を設けつつ、さらにこの基準を柔軟に運用することも可能とすること。また、この基準は措置が講じられたと認められる最低限の基準であり、基準より高い頻度でのテレワークを認める措置が望ましい旨、指針で示すこと。

(略)

c) 短時間勤務制度（育児のための所定労働時間の短縮措置）

- ・ 原則１日６時間とする措置は必ず設けること。その上で、他の勤務時間も併せて設定することが望ましい旨、指針で示すこと。

d) (略)

e) 新たな休暇の付与（労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇）

- ・ 労働者が柔軟に育児・家事へ対応できるようにすることで就業しつつ子を養育することを容易にするため、子の看護休暇や年次有給休暇など法定の休暇とは別に付与されるものであること。
- ・ 付与する日数等に関する基準を設けること。

□ 子の人数にかかわらず年間１０日、時間単位で取得できるものであること。始業時刻又は終業時刻と連続するものとする。ただし、中抜けを認めるよう配慮することが求められる旨、指針で示すこと。

□ 子の看護休暇及び介護休暇と同様、業務の性質や業務の実施体制に照らして時間単位で取得することが困難と認められる業務に従事する労働者を、労使協定で除外できることとすること。労使協定で除外される労働者は、１日単位の休暇を取得できるようにする必要があるが、半日単位で休暇の取得が可能となるよう配慮することが求められる旨、指針で示すこと。

(略)

(2) 事業主が、法第 23 条の 3 第 4 項の規定により意見を聴くに当たっては、子を養育する労働者からの意見聴取や労働者に対するアンケート調査も併せて行うことが望ましいものであること。

【参考】

● 参照条文

◎ 改正法第 2 条による改正後の育児・介護休業法

(三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)

第 23 条の 3 (略)

2・3 (略)

4 事業主は、第一項の規定による措置を講じようとするときは、あらかじめ、当該事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

5～7 (略)

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」(建議)

Ⅱ-1 (2) 子が 3 歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

① 柔軟な働き方を実現するための措置

○ 措置の内容

iii 事業主は、措置を選択し講じようとするときは、労働者の代表者として、事業所に労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合(過半数組合)、事業所に過半数組合がないときはその労働者の過半数を代表する者から意見を聴かなければならないとすることが適当である。加えて、育児当事者等からの意見聴取や労働者へのアンケート調査の活用も並行して行うことが望ましい旨、指針で示すことが適当である。

(3) 「柔軟な働き方を実現するための措置」を利用する労働者に対しては、当該労働者の家庭や仕事の状況が変化することもあるため、労働者が選択した制度が労働者にとって適切であるかを確認する等の目的で、子が3歳になるまでの適切な時期に面談等を実施した以降においても、定期的な面談等を実施することが望ましいものであること。

【参考】

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」(建議)

Ⅱ-1 (2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

① 柔軟な働き方を実現するための措置

○ 措置の内容

iv 事業主が、制度を利用できるようになる子が3歳になるまでの適切な時期に労働者に対して制度の説明と取得意向を確認するための面談等(現行の妊娠・出産等の申出時と同様に、書面の交付等も可能とする。)を行うことを義務付けることが適当である。

加えて、制度の利用中に労働者の家庭や仕事の状況が変化することもあるため、労働者が選択した制度が労働者にとって適切であるかを確認する等の目的で、最初の利用時以降にも定期的な面談等を実施することが望ましい旨、指針で示すことが適当である。

(4) 事業主が「柔軟な働き方を実現するための措置」を講じる際の対応について

- ① 職場の実情を適切に反映するため、事業所の業務の性質、内容等に応じて講じる措置の組み合わせを変える等、措置を講ずることが望ましいものであること。また、それまでの各制度の事業所における活用状況にも配慮することが望ましいものであること。
- ② 「柔軟な働き方を実現するための措置」を講じようとするときは、例えば3以上の措置を講ずることや、講じた措置について多様な内容の措置を設定すること等、可能な限り労働者の選択肢を増やすための工夫をすることが望ましいものであること。
- ③ 「柔軟な働き方を実現するための措置」については、例えば短時間勤務の制度を選択した労働者が、当該措置を利用しながら在宅勤務等の措置に準じた措置を利用することができる社内制度とする等、労働者が選択した措置と併せて、その他の制度を同時に利用することができる社内制度とするのが望ましいものであること。
- ④ 労働者が「柔軟な働き方を実現するための措置」の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮すること。また、当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとするに配慮すること。

【参考】

- 「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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案に対する附帯決議」（令和6年5月23日参議院厚生労働委員会附帯決議）※下線のうち1つ目は衆議院厚生労働委員会の附帯決議も同内容

三、三歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置について、三つ以上の措置を講じるなど可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫することが望ましいことを指針で明記するとともに、施行の状況を踏まえ、労働政策審議会において、労働者の選択肢や子の対象年齢などの必要な検討を行うこと。また、労働者がこれまで利用してきた制度がある場合には、それが引き続き利用できるよう配慮することが望ましい旨、指針で示すこと。

- 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

II-1 (2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

① 柔軟な働き方を実現するための措置

○ 措置の内容

(略)

- v 措置義務は事業所単位で定めることも考えられるところ、職場の実情を適切に反映するため、事業所内の業務の性質・内容等に応じて2つの制度の組み合わせを変えるなど適切に定めることが望ましい旨、指針で示すことが適当である。また、それまでの各制度の活用状況にも配慮することが望ましい旨、指針で示すことが適当である。
- vi 個々の事情（家庭状況等）で2つの措置が利用できない労働者が存在することを考慮して、可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫（3つ以上の措置を講ずることや、選択した措置のうち当該措置の中でヴァリエーションを増やすなど）をすることが望ましい旨、指針で示すことが適当である。
- vii 例えばiiのb)テレワーク等は、所定労働時間を短縮しない労働者が利用できるようにすることが求められるが、c)の短時間勤務制度を利用する労働者もテレワークが利用できるようにすることが望ましい。そのため、法を上回るものとして、短時間勤務制度の利用者にもテレワークが活用できることとするなど、労働者が選んだ制度とは別の柔軟な働き方の制度を同時に活用できる社内制度とすることが望ましい旨、指針で示すことが適当である。
- viii 事業主が、措置の対象者の待遇に関する事項を定め周知を行うよう配慮すること及び措置が労働者の就業と育児の両立を実質的に容易にする内容となるよう配慮することを指針で示すことが適当である。

2 育児期の両立支援のための定期的な面談

- 子を養育する労働者については、育児期に当該労働者の仕事と育児の両立に係る状況やキャリア形成に対する考え方等が変化する場合があることを踏まえ、法第 23 条の 3 第 5 項の規定による面談等の他、妊娠・出産等の申出時や育児休業後の復帰時、所定労働時間の短縮措置や法第 23 条の 3 第 1 項の規定による措置の利用期間中等においても、定期的な面談等を実施することが望ましいものであること。

【参考】

- 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ-1 (4) 育児期の両立支援のための定期的な面談

- これまでより制度利用期間が延びることで、制度の利用期間中に労働者の仕事と育児の状況やキャリア形成に対する考え方等も変化することが想定されるため、(2) ①（注：「柔軟な働き方を実現するための措置」）の制度利用に関する面談等のほか、妊娠・出産等の申出時、育児休業からの復帰時、短時間勤務制度や(2) ①で事業主が措置した制度の利用期間中等などの機を捉え、定期的な面談を行うことが望ましい旨、指針で示すことが適当である。

3 心身の健康への配慮

- 子を養育する労働者や家族を介護する労働者に対し始業時刻変更等の措置や在宅勤務等の措置を講ずるに当たっては、夜間の勤務や長時間労働等により心身の健康の不調が生じることのないよう、当該労働者について事業主が配慮を行うことや、労働者自身による心身の健康保持を促すことが望ましいものであること。例えば、在宅勤務等の措置において、テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン等に沿って、適正な労務管理をすること、面談を実施し労働者の健康に関する状況を把握し配慮すること、勤務間インターバル（前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することをいう。）を導入すること等が考えられること。

【参考】

- 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ-1 (5) 心身の健康への配慮

- 仕事と育児の両立のためにフレックスタイム制やテレワークなどを活用する際に、育児負担と相まって、夜間の勤務や長時間労働等を理由に心身の健康の不調が生じることのないよう、育児期の労働者について、事業主が配慮を行うことや、労働者にセルフケアを促すことが望ましい旨、指針で示すことが適当である。この場合、例えば、テレワークでの労働時間の適正な把握（「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」等を参照とすること。）、面談による労働者の健康状況への配慮、勤務間の休息時間（いわゆる勤務間インターバル）の設定等とすることが適当である。

4 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の時期の、仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取と配慮

① 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の時期のほか、育児休業後に就業を開始する際や、労働者から申出があった際等にも、仕事と育児の両立に関する個別の意向の確認を行うことが望ましいこと。

② 事業主は、確認した意向について、自社の状況に応じつつ、例えば次に掲げる事項について配慮することが考えられること。

ア 始業及び終業の時刻に係る調整

イ 就業の場所に係る調整

ウ 業務量の調整

エ 子の養育に関する制度又は措置を利用することができる期間の見直し

オ その他労働条件の見直し

③ ②の他、事業主は、次に掲げる対応を行うことが望ましいものであること。

ア 労働者の子に障害がある場合や子が医療的ケアを必要とする場合であって、当該労働者が希望するときには、短時間勤務の制度や子の看護等休暇等の利用が可能な期間を延長すること。

イ 労働者がひとり親家庭の親である場合であって、当該労働者が希望するときには、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること。

【参考】

● 参照条文

◎ 改正法第2条による改正後の育児・介護休業法

(妊娠又は出産等についての申出があった場合等における措置等)

第21条 (略)

2 (略)

3 事業主は、前項の規定により意向を確認した労働者に係る就業に関する条件を定めるに当たっては、当該意向に配慮しなければならない。

4～6 (略)

●「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－５（２）仕事と育児の両立に係る労働者の個別の意向の聴取と配慮

○ 具体的な制度の内容

- ・ 事業主は、
 - i 労働者が、本人又は配偶者が妊娠・出産等をした事実を申し出た時に実施する、育児休業等の取得意向を確認するための事業主による面談等（令和４年４月施行）や、
 - ii 子が３歳になるまでの適切な時期に行われる１（２）①（注：「柔軟な働き方を実現するための措置」）の制度利用に関する事業主による面談等
- の際に、労働者本人に対して、仕事と育児の両立に係る個別の意向（勤務時間帯や勤務地、両立制度の利用期間の希望等）を確認するとともに、意向を確認したあとは、事業主はその意向に配慮をしなければならないこととすることが適当である。また、意向の確認のための面談等は、面談のほか、書面の交付等も可能とすることが適当である。
- ・ 意向の聴取の時期は、上記のほか、育児休業後に就業を開始する際や、労働者から申出があった際等に、個別の意向を確認することが望ましい旨、指針で示すことが適当である。
 - ・ 聴取した意向への配慮として、事業主として意向の内容を踏まえた検討を行うことは必要であるが、その結果、何らかの措置を行うか否かは事業主が自社の状況に応じて決定されるものであるところ、自社の状況に応じつつ、例えば、以下について配慮することが考えられるとすることが適当である。

（例）

- ・ 勤務時間帯・勤務地に係る配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し
 - ・ さらに望ましい対応として、
 - i 子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって希望するときには、短時間勤務制度や子の看護休暇制度等の利用可能期間を延長すること
 - ii ひとり親家庭の場合であって希望するときには、子の看護休暇制度等の付与日数に配慮すること
- などを指針で示すことが適当である。

●「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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案に対する附帯決議」（令和６年５月２３日参議院厚生労働委員会附帯決議）※六は衆議院厚生労働委員会の附帯決議も同内容

六、介護休業等の対象となる要介護状態についての現行の判断基準は、主に高齢者介護を念頭に作成されており、子に障害のある場合や医療的ケアを必要とする場合には解釈が難しいケースも考え得ることから、早急に見直しの検討を開始し、見直すこと。また、検討で得られた知見などを踏まえ、厚生労働省とこども家庭庁とが連携し、障害者支援に係る団体等の協力も得ながら、障害のある子や医療的ケアを必要とする子を持つ親が、子のケアと仕事を両立するための包括的支援について検討すること。さらに、仕事と育児の両立支援に係る個別の意向の確認と配慮に当たっては、子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって希望するときには、「短時間勤務制度の期間の延長」や「子の看護等休暇制度等の利用可能期間の延長」が望ましい旨、指針で示すこと。

七、仕事と育児の両立支援に係る個別の意向の確認と配慮に当たっては、ひとり親家庭等特別の事情がある場合であって希望するときには、子の看護等休暇制度等の付与日数に配慮することが望ましい旨、指針で示すこと。

Ⅲ その他

法改正に伴う所要の規定の整備を行う。

次世代育成支援対策推進法の改正を踏まえた主な省令事項（案）

1 一般事業主行動計画の策定・変更の仕組みの見直し

- 一般事業主行動計画の策定・変更の仕組みについて、次のとおりに見直しを行うこと。
 - ① 一般事業主が、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、直近の事業年度における職業生活と子育ての両立に関する状況に関し、以下のア及びイの事項を把握しなければならないこととすること。
 - ア 男性労働者の「育児休業等（※1）取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇（※2）の取得率」の状況
 - イ フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェSSIONAL制度の適用を受ける労働者にあつては、健康管理時間）の状況
 - ※1 育児・介護休業法第2条第1号の育児休業（産後パパ育休を含む）、第23条第2項の3歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業及び第24条第1項の小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業
 - ※2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等及び子の看護休暇を除く。）
なお、次世代法第12条第3項の「その他これらに準ずるものとして厚生労働省令で定めるもの」として、※1の第24条第1項（第3号に係る部分）の3歳以上小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業及び※2を示す。
- ② 一般事業主が、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、①で把握した事項について、行動計画策定指針を踏まえ、適切な方法により分析しなければならないものとする。
- ③ 一般事業主は、①の状況の把握及び②の課題分析を行い、その結果を勘案して、次世代法第12条第1項の一般事業主行動計画を策定・変更する際、同条第2項第2号の次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標を同条第3項の規定により定めるに当たっては、①のア及びイに係る数値を用いて定量的に定めなければならないこととすること。

【参考】

●改正後（令和7年4月1日～）の次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）

（一般事業主行動計画の策定等）

第十二条（略）

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一（略）

二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三（略）

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者の育児休業等（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業、同法第二十三条第二項の育児休業に関する制度に準ずる措置又は同法第二十四条第一項（第二号に係る部分に限る。）の規定により同項第二号に規定する育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業その他これらに準ずるものとして厚生労働省令で定めるものをいう。以下この項において同じ。）の取得の状況及び労働時間の状況を把握し、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号に掲げる目標については、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めなければならない。

4～7（略）

●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）

（女性の職業生活における活躍に関する状況の把握等）

第二条 法第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）が、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、直近の事業年度におけるその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、第一号から第四号まで及び第二十四号に掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第五号から第二十三号までに掲げる事項を把握しなければならない。（以下略）

2（略）

3 一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、前二項で把握した事項について、それぞれ法第七条第一項に規定する事業主行動計画策定指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を踏まえ、適切な方法により分析しなければならない。

（法第八条第二項第二号の目標）

第二条の二 法第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）は、同条第二項第二号の目標を同条第三項の規定により定量的に定めるに当たっては、次の各号に掲げる区分ごとに当該各号に定める事項のうち一以上の事項を選択し、当該事項に関連する目標を定めなければならない。（以下略）

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」(建議)

Ⅱ－３ (2) 次世代育成支援対策推進法の仕組みの見直し

- 企業の取組の促進のため、PDCA サイクルの確立や数値目標の設定を法律上の仕組みとすることが適当である。「女性が働きやすい職場」だけでなく「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す企業の取組をさらに促進するため、
 - ・ 一般事業主行動計画を策定・変更するときは、
 - i 男性労働者の「育児休業等取得率」 又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」
 - ii フルタイム労働者の各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数（又は健康管理時間）
- 等の職業生活と子育ての両立に関する状況を把握し、両立を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、定めることを義務付けることが適当である。

2 認定制度について

○ 認定制度における認定基準について、次のとおりに見直しを行うこと。

① 男性労働者の育児休業等取得率等について、次のとおりに引き上げるものとする。

ア 男性労働者の育児休業等取得率

- i トライくるみん 7%以上から 10%以上に引上げ
- ii くるみん 10%以上から 30%以上に引上げ
- iii プラチナくるみん 30%以上から 50%以上に引上げ

イ 男性労働者の育児休業等・育児目的休暇取得率

- i トライくるみん 15%以上から 20%以上に引上げ
- ii くるみん 20%以上から 50%以上に引上げ
- iii プラチナくるみん 50%以上から 70%以上に引上げ

また、計画期間内に、男性労働者の育児休業等取得者又は育児目的休暇制度を利用したものがいない中小企業（労働者数が300人以下のものをいう。以下同じ。）の特例については、①アの取得率についても適用することとする。具体的には、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに①アの取得率を満たしていれば、基準を満たすものとする。

【参考】

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ-3 (4) 認定制度について

○ 認定制度が広く活用されているという点も踏まえつつ、「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指すという観点や男性の育児休業取得率の政府目標値が引き上げられたことから、主に以下の内容について、認定基準を見直すことが適当である。

（男性労働者の育児休業等取得率等）

・ 男性労働者の育児休業等取得率

- トライくるみん 7%以上から 10%以上に引上げ
- くるみん 10%以上から 30%以上に引上げ
- プラチナくるみん 30%以上から 50%以上に引上げ

・ 男性労働者の育児休業等・育児目的休暇取得率

- トライくるみん 15%以上から 20%以上に引上げ

くるみん 20%以上から 50%以上に引上げ
プラチナくるみん 50%以上から 70%以上に引上げ

(略)

●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）

（法第十三条の厚生労働省令で定める基準等）

第四条 法第十三条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

一 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ～ニ (略)

ホ (中略)ただし、当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたもの又は小学校就学の始期に達するまでの子について育児目的休暇制度を利用したものがいない中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下同じ。）にあっては、次のいずれかに該当し、かつ、これらの規定に該当する男性労働者の数（(3)に該当する場合にあっては、育児休業等をした男性労働者の割合）を厚生労働省のウェブサイトに公表していれば足りること。

- (1) 当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち子の看護休暇を取得したものがいること（一歳に満たない子のために子の看護休暇を取得した場合を除く。）。
- (2) 当該計画期間において、所定労働時間の短縮措置等（育児・介護休業法第二十三条第一項に規定する所定労働時間の短縮措置、育児・介護休業法第二十四条第一項第三号の規定に基づき所定労働時間の短縮措置に準ずる措置として講じられているもの及び六歳に達する日以後の最初の三月三十一日を経過した子であって十五歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にあるものに係る所定労働時間の短縮措置に準ずる措置として講じられているものをいう。以下同じ。）を講じており、その雇用する男性労働者のうち子の養育のために当該所定労働時間の短縮措置等を利用したものがいること。
- (3) 当該計画期間の開始前三年以内の日であって当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における当該計画期間において、育児休業等をした男性労働者の割合が百分の十以上であること。
- (4) 当該計画期間において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者がいない場合にあっては、その雇用する男性労働者であって十五歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子又は小学校就学の始期に達するまでの孫がいるもののうち、育児目的休暇制度を利用したものがいること。

へ～リ (略)

二～四 (略)

2 (略)

- ② 女性労働者の育児休業等取得率について、現行、女性労働者全体の取得率を 75%以上としているところ、育児休業制度の対象となる女性の有期雇用労働者の取得率についても 75%以上とすること。

また、現行の中小企業の特例を育児休業制度の対象となる女性の有期雇用労働者の取得率についても適用することとする。具体的には、「計画期間内の育児休業制度の対象となる女性の有期雇用労働者の育児休業等取得率が 75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長 3 年間）を合わせて計算したときに、当該育児休業等取得率が 75%以上」であれば基準を満たすこととすること。

【参考】

- 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

- II-3 (4) 認定制度について

(略)

(女性労働者の育児休業等取得率)

育児休業制度の対象となる有期雇用労働者についても 75%以上とすること。

(略)

- 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）

(法第十三条の厚生労働省令で定める基準等)

第四条 法第十三条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

- 一 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

- イ～ホ (略)

- へ その雇用する女性労働者であって計画期間において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であって当該計画期間において育児休業等をしたものの数の割合（以下このへにおいて「育児休業等をしたものの割合」という。）が百分の七十五以上であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイト公表していること。ただし、計画期間において育児休業等をしたものの割合が百分の七十五未満である中小事業主にあつては、当該計画期間の開始前三年以内の日であつて当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における育児休業等をしたものの割合が百分の七十五以上であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイト公表していれば足りること。

- ト～リ (略)

- 二～四 (略)

2 (略)

- ③ フルタイム労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の要件について、現行、「フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月 45 時間未満であること」としているところ、くるみん・プラチナくるみんの認定においては、次に掲げる要件のいずれかを満たさなければならないものとする。
- ア 法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月 30 時間未満であること
 - イ 25～39 歳の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月 45 時間未満であること

【参考】

- 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－3 (4) 認定制度について

(略)

(フルタイム労働者の時間外労働等の状況)

「フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月 45 時間未満であること」の要件を、くるみん・プラチナくるみんについては、次の①と②のいずれかを満たしていることとする。

- ① フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月 30 時間未満であること
- ② フルタイムの労働者等のうち 25～39 歳の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月 45 時間未満であること

(略)

- ④ 成果に関する具体的な目標を定めて実施するにあたって、現行、
- ア 所定外労働の削減のための措置
 - イ 年次有給休暇の取得促進のための措置
 - ウ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置
- の項目について、トライくるみん・くるみんは「いずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること」、プラチナくるみんは「全ての措置を実施しており、かつ、ア又はイのいずれかについて定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと」を要件としているところ、

上記アを削除した上で、「男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」を加え、以下のとおりとすること。

- ア 年次有給休暇の取得促進のための措置
- イ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置
- ウ 男性の育児休業取得期間の延伸のための措置

その上で、プラチナくるみんの要件を、「ア～ウの全ての措置を実施しており、かつ、ア又はウの少なくともいずれか一方について定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと」とすること。

【参考】

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」(建議)

Ⅱ-3 (4) 認定制度について

(略)

(所定外労働の削減のための措置などの目標)

① 所定外労働の削減のための措置

② 年次有給休暇の取得促進のための措置

③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置

のうち、「トライくるみん・くるみんはいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること」、
「プラチナくるみんは全ての措置を実施しており、かつ、①又は②のいずれかについて定量的な目標を定めて実施し、その
目標を達成したこと」の要件について、

「④ 男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」を追加し、「① 所定外労働の削減のための措置」は削除し、プラチ
ナくるみんの場合は「②又は④のいずれかについて定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと」とすること。

(略)

- ⑤ プラチナくるみんにおける能力向上又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画の要件について、現行「育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること」であるところ、「育児休業等をし、又は育児を行う男女労働者が仕事と育児を両立させながら意欲・能力を発揮して活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること」とすること。

【参考】

- 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－3 （4）認定制度について

（略）

（能力向上又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画）

プラチナくるみんにおける「育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること」の要件を、「育児休業等をし、又は育児を行う男女労働者が仕事と育児を両立させながら意欲・能力を発揮して活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること」とすること。

（略）

- ⑥ 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置」に準ずる制度を講じていることの要件については、育児・介護休業法の改正により所定外労働の制限の対象となる子の年齢が小学校就学まで延伸されることや当該労働者について柔軟な働き方を実現するための措置が講じられることから、削除すること。

3 その他

施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、法改正に伴う所要の規定の整備を行う。

※ くるみん認定等申請に係る2の経過措置として、令和3年11月改正省令の例にならい、以下を規定する。

- 施行日（令和7年4月1日）前のくるみん認定、プラチナくるみん認定又はトライくるみん認定の申請については、改正前の基準を適用することとする。
- 施行日から令和9年3月31日までの2年間のくるみん認定、プラチナくるみん認定又はトライくるみん認定の申請は、改正前の基準を適用することができることとする。
- くるみん認定申請に係る計画期間が、施行日前後でまたがっている場合、改正後の新基準の適用に当たっては、令和7年3月31日以前の実績は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、計算期間には含めず、施行日以降の期間のみにおける実績で算出することも可能とする。

次世代育成支援対策推進法の改正を踏まえた主な指針事項（案）

1 一般事業主行動計画の策定等に関する手順等

(1) 女性活躍推進法に基づく行動計画との一体的策定・届出

- 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と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づく一般事業主行動計画は、これら二つの法律に定める要件を満たし、かつ、その計画期間を同一とする場合に、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）第1条第2項により、一体的に届出ができることとなっている。この際、雇用環境・均等局長が定める共通の届出様式（女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に係る一般事業主行動計画策定届の一体的届出の様式）があるので、適宜活用していくことが望ましいこと。

【参考】

- 「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書」（令和5年6月19日）

II-3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備 《具体的な措置》

iii-注釈 38 常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主は、一般事業主行動計画を策定・変更後、厚生労働大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。その際、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）第1条第2項により、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画と女性活躍推進法に基づく行動計画は、両法に定める要件を満たし、かつ、その計画期間を同一とする場合に、両法に基づく行動計画を一体的に策定・届出ができる。

(2) 労働者の意見の反映のための措置

- 仕事と子育ての両立支援に対する労働者のニーズは様々であり、必要な雇用環境の整備を効果的に実施するためには、労働者のニーズを踏まえることが重要である。このため、次世代育成支援対策に関する労働者の意見の反映に当たっては、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見聴取等の方法によることとされている。これとあわせて、両立支援に対するニーズの把握に向けたトップダウン・ボトムアップでの取組、当事者間のつながりによるコミュニティとのコミュニケーションなど多様な手段の活用を行うことが望ましいこと。

【参考】

- 「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書」（令和5年6月19日）
 - Ⅱ－3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備 《具体的な措置》
 - v－A 企業全体の方針
 - vi 両立支援に対するニーズを反映するために、トップダウン・ボトムアップでの取組、当事者間のつながりによるコミュニティとのコミュニケーションなど、多様な手段を活用すること
- 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）
 - Ⅱ－3 (3) 一般事業主行動計画の策定指針について
 - 「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指すという観点から、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、以下のような内容があることを行動計画策定指針に示すことが適当である。
 - ・両立支援に対するニーズの把握に向けたトップダウン・ボトムアップ・当事者間のつながりによるコミュニケーション手段の多様化

(3) 状況把握・課題分析

- ① 少子化への対応として、男女がともに育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立が可能にしていくことが求められる。「女性が働きやすい職場」だけでなく、「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指すためには、育児休業の取得を始めとした両立支援制度の利用状況の男女間の格差や、子育て期でない労働者も含めた長時間労働の状況を改善していくことが重要である。

このため、一般事業主が、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、直近の事業年度における職業生活と子育ての両立に関する状況に関し、以下のア及びイの事項を把握し、課題分析を行うことが求められる。

ア 男性労働者の「育児休業等（※1）取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇（※2）の取得率」の状況

イ フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にとっては、健康管理時間）の状況

※1 育児・介護休業法第2条第1号の育児休業（産後パパ育休を含む）、第23条第2項の3歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業及び第24条第1項の小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業

※2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等及び子の看護休暇を除く。）

- ② なお、これらの事項の把握に際しては、それまでに一般事業主行動計画を策定していた一般事業主については、直近の計画期間におけるこれらの事項や、各企業の実情に応じ、その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立状況に関連する事項や数値等についても把握しておくことが望ましいものとする。
- ③ また、これらの課題分析は、各事業主の実情に応じて行うべきものであるが、男女間で両立支援制度の利用状況に差があり、女性に育児負担が偏りがちである現状が見られることや、男女ともに働き方を見直していくことが必要であることを踏まえ、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、次の方法も参考に、課題分析を行うことが効果的である。

アに関する分析の観点例 （男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」の状況）	取組例
<p><input type="checkbox"/>男女がともに育児休業、育児目的休暇等を取得できる状況にあるか。希望通りの期間が取得できる状況にあるか。</p> <p><input type="checkbox"/>男性労働者が希望どおりに育児休業等を取得できる職場風土であるか。 また、職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土となっているか。</p> <p><input type="checkbox"/>周囲に気兼ねなく育児休業等を取得できるよう、業務体制の見直しや代替業務に対応する体制の整備等が行われているか。</p> <p><input type="checkbox"/>育児休業の取得や取得した期間、子育て期間中の時間制約が、評価・登用において不利になっていないか。</p>	<p>○定期的な労働者の意識調査（職場風土に関するもの）の実施と改善策の実行</p> <p>○職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発</p> <p>○企業トップによる仕事と子育ての両立支援の推進に向けたメッセージの発信</p> <p>○育児休業制度及び出生時育児休業制度の個別周知・意向確認の徹底状況</p> <p>○取得可能な育児休業制度等や、短時間勤務制度等の子の年齢に応じて利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底（ガイドブックの作成・配布等）</p> <p>○育児休業を取得しやすい雇用環境整備としての育児休業制度等に関する研修の実施</p> <p>○仕事と子育ての両立の推進、必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職を対象とした研修・説明会の実施</p> <p>○仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成や配偶者との家事分担等の検討を促すための若手の労働者を対</p>

	<p>象とした研修・説明会の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業等の取得が中長期的に不利とならないような人事評価制度や運用等の見直しの実施 ○ 管理職に対する業務負荷軽減等の支援の検討・実施 ○ 業務の見直し・効率化のための取組の実施 ○ 対象労働者（育児休業取得者）の代替業務に対応する労働者（業務代替者）の確保、業務代替者への手当（賃金の増額）等の検討・実施
<p>イに関する分析の観点例 （フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にとっては、健康管理時間）の状況）</p>	<p>取組例</p>
<p><input type="checkbox"/> 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難となっていないか。また、子育てを行う労働者のみならず、全ての労働者について長時間労働になっていないか。</p> <p><input type="checkbox"/> 長時間労働が、個々の職場だけでなく、組織全体の問題として対応されているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 ○ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ ○ 組織のトップの会議での部署ごとの残業時間数等の公開・評価の実施 ○ 不払い残業化させないための無記名アンケートや無作為ヒアリング等の徹底したチェック ○ 残業が一定時間数を超える場合の本人と上司に対する通知・指導等
<p><input type="checkbox"/> 長時間労働の背景として、長時間労働自体が努力の証として評価されたり、時間当たりの生産性よりも、期間当たりのアウトプットの量によって評価されたりするような職場風土・評価制度になっていないか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 ○ 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価 ○ 管理職の長時間労働是正に向けたマネジメントに対する360度評価（部下からの評価） ○ 帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底

<p>□特定の部署・特定の担当者・特定の時期に、特に長時間労働となっていないか。</p> <p>□必要な時に、休みが取れる職場になっているか。</p>	<p>○部署横断的な人員配置の見直しを行いうる職位の高い責任者の指名と不断の人員配置の見直し</p> <p>○属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築</p> <p>○個人単位で業務の繁閑がある場合でも、チーム全体で勤務時間内に業務を終了させるため、労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成</p>
<p>□生産性の高い働き方の実現に向け、業務の優先順位や、業務プロセス等の見直しに対して、管理職等のマネジメントが的確になされているか。</p>	<p>○管理職の長時間労働是正に向けたマネジメント力の強化のための研修</p> <p>○チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底</p> <p>○業務プロセス等の分析・削減と定期的検証</p> <p>○生産性の高い労働者の具体的業務手法の共有</p>

【参考】

- 「事業主行動計画策定指針」（女性活躍推進法に基づく平成 27 年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 1 号）

第二部 一般事業主行動計画

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

二 状況把握・課題分析

(一) 状況把握・課題分析の意義

(略)

女性の活躍に向けては、第一の三で見たように、採用から登用に至る各雇用管理の段階において様々な課題があるが、いずれの課題が特に大きな課題であるかは、事業主ごとに多種多様である。状況把握・課題分析の意義は、自らの組織が解決すべき女性の活躍に向けた課題を明らかにし、行動計画の策定の基礎とすることにある。

(略)

(二) 状況把握・課題分析の方法

我が国の事業主においては、とりわけ、女性の採用者が少ないこと、第一子出産前後の女性の継続就業が困難であること、男女を通じた長時間労働の状況があり仕事と家庭の両立を妨げていること、女性の活躍度合いを測る重要な指標の一つである管理職に占める女性比率が低いこと等の課題を抱える場合が多い。このため、全ての事業主において、これらの課題の有無の指標となる別紙一の第一欄の項目について、状況把握を行い、課題分析を行うことが求められる。

別紙一の第一欄の項目の状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断された事項については、更にその原因の分析を深めることが望ましい。課題分析は、各事業主の実情に応じて行うものであるが、その際は、別紙一の第二欄の項目を活用し、別紙二の方法も参考に、課題分析を行うことが効果的である。

(4) 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標の設定

一般事業主行動計画においては、各企業の実情を踏まえつつ、より一層労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備その他の次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標を定める必要がある。

① 育児休業等の取得や労働時間の状況に係る数値目標の設定

一般事業主行動計画においては、より一層労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、(3)の状況把握・課題分析の結果を踏まえつつ、その結果を勘案して、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標として、(3)①ア及びイに係る数値目標を設定することが必要であること。また、育児休業等の取得の状況に係る数値目標を設定する際には、男女間の著しい育児休業の取得状況の差を勘案し、企業内の労働者の取得実績や取得希望等を勘案して、男性の育児休業取得期間に関する適切な目標を設定されることが望ましいものであること。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよいが、数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要であること。

② 育児休業等の取得の状況や労働時間の状況以外に関する目標の設定

育児休業等の取得の状況や労働時間の状況((3)①ア及びイに係る数値目標)以外の労働者の職業生活と家庭生活の両立に関する目標を設定する際には、各企業の実情に応じ、可能な限り定量的な目標とする等、その達成状況を客観的に判断できるものとするのが望ましいものであること。

なお、目標の設定に当たっては、(資料1の主な省令事項(案)のとおり改正された場合)くるみん及びトライくるみんの認定において、以下のア～ウのいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していることが認定要件の一つであることや、プラチナくるみんの認定において、以下の全ての措置を実施しており、かつ、ア又はウの少なくともいずれか一方について定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成していることが認定要件の一つであることを参考にすることも考えられるものであること。

ア 年次有給休暇の取得促進のための措置

イ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置

ウ 男性の育児休業取得期間の延伸のための措置

【参考】

● 「事業主行動計画策定指針」（女性活躍推進法に基づく平成 27 年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 1 号）

第二部 一般事業主行動計画

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

三 行動計画の策定

(三) 数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、各事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、必ずしも、管理職に占める女性比率の上昇等に向けた数値目標である必要はない。他方で、職業生活における女性の継続的な活躍を推進していくためには、①その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供と②その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する取組をバランスよく進めていくことが重要である。このため、常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主については、原則として、別紙一の（1）及び（2）の区分の項目を各区分ごとに一つ以上選択し、関連する数値目標を設定するものとする。ただし、状況把握・課題分析の結果、（1）又は（2）の区分に関する取のいずれか一方が既に進んでおり、他の区分に関する取組を集中的に実施することが適当と認められる場合には、当該他の区分の項目を二つ以上選択し、関連する数値目標を設定することをもってこれに代えることができる。

また、常時雇用する労働者の数が三百人以下の事業主においては、まずは、各事業主にとって最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行うことが考えられるが、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。

数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－3 (2) 次世代育成支援対策推進法の仕組みの見直し

- 育児休業取得期間について、男女間の著しい育児休業の取得状況の差を勘案し、行動計画策定指針（平成 26 年内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第 1 号）において、企業内の労働者の取得実績や取得希望等を勘案して、男性の育児休業取得期間に関する適切な目標を設定されることが望ましい旨、示すことが適当である。

(5) 計画の実施状況の点検

- 一般事業主行動計画の推進に当たっては、計画の実施状況に加えて、定期的に、数値目標の達成状況についても点検・評価を実施し、計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)のサイクル(PDCA サイクル)を確立することが重要であること。

その際には、「女性が働きやすい職場」だけでなく「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指すため、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときに実施する、(3)の状況把握・課題分析や、それを踏まえて設定される(4)①に係る数値の改善状況についても、併せて点検・評価を行うことが効果的であること。

【参考】

- 「事業主行動計画策定指針」(女性活躍推進法に基づく平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号)

第二部 一般事業主行動計画

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

五 行動計画の推進

行動計画の推進に当たっては、一の(二)の委員会等の行動計画の策定のための体制(例えば、人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得たもの)を活用することが効果的である。また、定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させる、計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)のサイクル(以下「PDCAサイクル」という。)を確立することが重要である。

その際には、行動計画の策定に際して状況把握を行った女性の活躍に関する状況の数値の改善状況についても、併せて点検・評価を行うことが効果的である。また、取組の結果を測るための指標である男女の賃金の差異の状況については、当該状況の把握が義務付けられている常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主のみならず、常時雇用する労働者の数が三百人以下の事業主についても、各企業の実情を踏まえつつ、積極的な把握に努めることが重要である。

また、行動計画の改定に向けた検討は、職場の実情を踏まえた実施状況の的確な点検を基に行うことも重要であり、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

2 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備（一般事業主行動計画の内容に関する事項）

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましいこととすること。

（１）妊娠中及び出産後における配慮

- 現行の妊娠中及び出産後における配慮に関連し、配偶者が流産・死産（人工妊娠中絶を含む。）をした労働者に対して、配偶者の支援のため、休暇を取得しやすい環境を整備するなどの取組を実施すること。

（２）子育てのための休暇制度

- 男性の子育て目的の休暇の取得促進として、「小学校就学前の子どもがいない労働者においては、小学校就学後の子どもや孫の子育てのための休暇制度を創設する」としていたところ、男性に限らない子育てのための休暇制度とした上で、子の看護等休暇の対象年齢の拡大も踏まえ、「小学校第三学年修了前のこどもがいない労働者に対しては、小学校第四学年以降のこどもや孫の子育てのための休暇制度を創設する」とすること。

（３）育児休業や短時間勤務制度を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

- 育児休業に加え、短時間勤務制度も利用しやすく、また、育児休業後の就業が円滑に行われるような環境を整備し、育児休業や短時間勤務制度の利用を希望する労働者について、その円滑な取得を促進するため、例えば、次に掲げる措置を実施すること。

ア 男性の育児休業の取得を促進するための措置

「産後パパ育休」の制度についての周知等、男性の育児休業の取得を促進するための措置を実施すること。

イ 育児休業期間中や短時間勤務制度利用中の代替要員の確保等

育児休業や短時間勤務制度を利用する期間について当該労働者の業務を円滑に処理することができるよう、当該期間について当該業務を処理するための業務の代替要員確保や、業務内容や業務体制の見直し等に関する企業の方針を定め、実施するとともに、当該労働者や周囲の労働者に対して周知すること。

また、当該育児休業取得者又は短時間勤務制度利用者の原職や原職相当のポジションへの円滑な復帰等を促す観点から、周囲の労働者に対する業務状況のマネジメントや評価に関することや、当該期間中の手当の支給等に関する事項

についても盛り込んでおくことが望ましいものとする。

【参考】

- 「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書」（令和5年6月19日）
 - Ⅱ－3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備 《具体的な措置》
 - v－A 企業全体の方針
 - ii 育児休業取得時や短時間勤務活用時等の業務の分担や代替要員確保に関する企業としての方針（本人及び周囲の労働者に対する周知方法を含む）
 - iii 育児休業からの復職後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関する事（原職や原職相当のポジションへの復帰や、意欲・能力を活かす仕組み）
- 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）
 - Ⅱ－3 (3) 一般事業主行動計画の策定指針について
 - 「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指すという観点から、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、以下のような内容があることを行動計画策定指針に示すことが適当である。
 - ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
 - ・ 育児後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関する事
 - ・ 育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関する事

(4) 男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備

○ 育児休業等を取得し、又は子育てを行う労働者が就業を継続し、活躍できるようにするため、女性労働者に向けた取組に加えて、例えば、次のような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組を実施すること。

ア 子育て中の労働者に向けた取組

- i 育児休業からの復職後又は子育て中の労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組
- ii 今後のキャリア形成の希望に合わせた両立支援制度の利用や配偶者との家事分担等の検討を促すためのキャリア研修の実施

イ 管理職に向けた取組等

- i 育児休業に加えて、短時間勤務制度等を利用して中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組
- ii 育児休業や短時間勤務制度等の制度利用者のキャリア形成・能力開発を行っていく必要があることや、円滑な制度

利用のために業務を代替する周囲の労働者の業務見直しや評価への配慮が求められることについての管理職向けの情報提供や研修の実施

ウ 組織のトップの関与等

各企業における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図る方策として、企業トップによる仕事と子育ての両立支援の推進が重要であるという考え方を明確にした強いメッセージを発信することが望ましいものであること。

【参考】

● 「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書」（令和5年6月19日）

Ⅱ－3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備 《具体的な措置》

v－A 企業全体の方針

i 育児休業期間や短時間勤務などを活用する期間の評価に関すること

vi 両立支援に対するニーズを反映するために、トップダウン・ボトムアップでの取組、当事者間のつながりによるコミュニティとのコミュニケーションなど、多様な手段を活用すること

v－B 両立支援制度の利用者に対する取組

vii 育児を予定している労働者や育児中の労働者が、今後のキャリアの希望に合わせて、両立支援制度の利用や配偶者との育児分担等について検討することを促すためのキャリア研修

v－C 個々の職場の管理職や上司に対する取組

ix 制度利用者本人のキャリア形成・能力開発の観点や、円滑な制度利用のために周囲の労働者の業務見直しや評価等への配慮を行うことで職場でのあつれきが生じないようにする観点から、上司向けの情報提供や研修に関すること

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－3 (3) 一般事業主行動計画の策定指針について

○ 「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指すという観点から、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、以下のような内容があることを行動計画策定指針に示すことが適当である。

・今後のキャリアの希望にあわせた両立支援制度の利用や配偶者との育児分担等の検討を促すためのキャリア研修

・両立支援に対するニーズの把握に向けたトップダウン・ボトムアップ・当事者間のつながりによるコミュニケーション手段の多様化

(5) 柔軟な働き方を実現するための取組

- 働き続けながら子育てを行う労働者が子育てのための時間を確保できるようにするため、こどもを育てる労働者のうち希望する者が利用できる制度について、所定外労働の制限および短時間勤務制度の対象範囲を小学校就学以上のこどもを養育する労働者に拡大するとともに、次に掲げる措置を追加すること。

ア 在宅勤務等の導入（テレワークの活用）

イ 子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮

育児・介護休業法に基づく深夜業の制限に加えて、こどもの規則的な生活習慣などのために労働者の勤務時間帯に配慮が必要な場合に、その事情に配慮した措置を実施すること。また、就業場所の変更を伴う配置の変更を行う場合には、労働者の子育ての状況に配慮すること。

ウ 子や家庭の状況に応じた両立支援の実施

労働者の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭など、子の心身の状況や労働者の家庭の状況により職業生活と家庭生活の両立に支障となる事情がある場合に、その事情に配慮した措置を実施すること。

【参考】

- 「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書」（令和5年6月19日）

Ⅱ－3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備 《具体的な措置》

v－A 企業全体の方針

iv 多様な状況にある子や親の両立支援に関する取組に関すること

v 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること

- 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－3 (3) 一般事業主行動計画の策定指針について

- 「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指すという観点から、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、以下のような内容があることを行動計画策定指針に示すことが適当である。

- ・ 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること

3 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等（一般事業主行動計画の内容に関する事項）

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましいこととすること。

（１）所定外労働の削減

- 所定外労働を削減するための方策等を検討し、実施する際には、一般事業主行動計画の策定の際に定めた1（４）①の労働時間の状況に係る数値目標の達成状況を勘案しながら実施すること。

（２）心身の健康への配慮

- 子を養育する労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者に対し始業時刻変更等の措置や在宅勤務等の措置を講ずるに当たっては、夜間の勤務や長時間労働等により心身の健康の不調が生じることのないよう、当該労働者について事業主が配慮を行うことや、労働者自身による心身の健康保持を促すことを行うこと。例えば、在宅勤務等の措置において、テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン等に沿って、適正な労務管理をすること、面談を実施し労働者の健康に関する状況を把握し配慮すること、勤務間インターバル（前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することをいう。）を導入すること等を行うこと。

【参考】

- 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－3（3）一般事業主行動計画の策定指針について

- 「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指すという観点から、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、以下のような内容があることを行動計画策定指針に示すことが適当である。
 - ・ 育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮（勤務間インターバルの確保に関することを含む。）

4 その他

法改正に伴う所要の規定の整備を行う。

- 令和元年に女性活躍推進法等改正法が成立し、一般事業主行動計画の策定義務拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設等を講じてきた。
- 改正法施行後において、
 - ① 常時雇用する労働者の数が301人以上の企業について、男女の賃金の差異の情報公表が義務化されるという新しい動きがあったが、男女の賃金の差異は依然として大きく、女性管理職の割合も国際的に見るとその水準は低い、
 - ② ハラスメント関係の相談件数は高止まり傾向にあり、カスタマーハラスメントや就活等セクシュアルハラスメントなどが社会問題化している、という課題がみられる。
- これらの課題に加え、平成28年度より施行してきた女性活躍推進法は、令和7年度末で失効するとされているところである。
- こうした状況を踏まえ、雇用の分野における女性活躍推進の方向性や、ハラスメントの現状と対応の方向性等について議論し、とりまとめた。

1 女性活躍推進法等を通じた雇用の分野における女性活躍の更なる推進

- ① 女性活躍推進法については、10年間期限を延長することが適当。
- ② 事業主行動計画の策定が努力義務である100人以下の企業については、努力義務を維持した上で、支援策の充実が必要。
- ③ 現行のえるぼし認定では評価できない企業の積極的な取組・実績を評価できるような仕組みも視野に、必要な見直しを検討すべき。
- ④ 女性活躍に関する情報公表について、
 - ・ 男女間賃金差異については、101人以上300人以下の企業においても公表を義務とすることが適当。
 - ・ 女性管理職比率については、企業の実情を踏まえつつ、開示必須項目とすることが適当。併せて、男女別管理職登用比率の付記を促すことも検討すべき。
 - ・ 情報公表義務がある企業に、女性活躍データベースにおける情報公表を促す方向で、具体的な制度設計を検討すべき。等

2 月経・不妊治療・更年期等の健康課題への対応

- ① 性差の特徴に応じて健康課題に取り組むことは社会的便益につながり、労働者個人の生活や仕事のパフォーマンスの向上につながるという視点が重要。プライバシー保護への留意も必要。
- ② 女性特有の健康課題については、ヘルスリテラシーの向上が重要であり、国がコンテンツの作成・周知に取り組むことが望ましい。女性の健康ナショナルセンター（仮称）との連携も重要。
- ③ 女性特有の健康課題への取組の要素を女性活躍推進法の事業主行動計画に盛り込むことを検討すべき。行動計画策定指針に、健康支援やヘルスリテラシー向上の意義、プライバシーへの配慮の必要性等を明記することが考えられる。
なお、企業が取り組む際には、産業保健スタッフの活用も検討されることが望ましい。
- ④ 女性特有の健康課題に取り組む企業を評価するための、えるぼし認定制度の見直しをすることが適当。等

3 職場におけるハラスメント対策の充実

- ① 一般に職場のハラスメントは許されるものではないという趣旨を法律で明確化することが考えられる。
- ② カスタマーハラスメントについては、
 - ・ 企業横断的に取組が進むよう、対策強化が必要。労働者保護の観点から事業主の雇用管理上の措置義務とすることが適当。
 - ・ 定義については、社会全体で幅広く受け入れられるものの検討が適当であり、別紙の3つの要素のいずれも満たすものとして検討すべき。
 - ・ 取組の強化に当たり、業界団体等や業所管官庁との協力・連携が必要。
- ③ 就活等セクシュアルハラスメントについても、事業主の雇用管理上の措置が講じられるようにしていくことが適当。
- ④ ILO第190号条約に関しては、本検討会で調査・議論した海外法制の状況が参考となるほか、①の法整備も批准に向けた環境整備に資するものと考えられ、引き続き、条約全般について更なる検討を進めることが適切。等

カスタマーハラスメントの3要素

・ カスタマーハラスメントは以下の3つの要素を満たすもの

- ① 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行うこと
- ② 社会通念上相当な範囲を超えた言動であること
- ③ 労働者の就業環境が害されること

・ 「社会通念上相当な範囲を超えた言動」か否かの判断については、「言動の内容」及び「手段・態様」に着目し、総合的に判断。「言動の内容」、「手段・態様」の片方のみで社会通念上相当な範囲を超える場合もあり得る。また、正当な指摘等を受けた事業者（労働者）の側の不適切な対応が端緒となっている場合があることにも留意する必要がある。

・ なお、クレームの全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではなく、客観的にみて、社会通念上相当な範囲で行われたものは、いわば「正当なクレーム」であり、カスタマーハラスメントに当たらないことに留意する必要がある。

社会通念上相当な範囲を超える

【 言 動 の 内 容 】

- ・ そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ・ 契約等により想定しているサービス等を著しく超える要求
- ・ 対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ・ 不当な損害賠償請求 等

【 手 段 ・ 態 様 】

- ・ 身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ・ 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- ・ 威圧的な言動
- ・ 継続的な（繰り返される）、執拗な（しつこい）言動
- ・ 拘束的な言動（不退去、居座り、監禁） 等

【 言 動 の 内 容 】

- そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- 契約等により想定しているサービス等を著しく超える要求
- 対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- 不当な損害賠償請求 等

- 契約内容を著しく超える要求
- 会社の事業とは関係のない要求
(性的なもの、プライバシーに関わるもの等)
- 商品やサービス等の内容と無関係である不当な損害賠償要求 等

【 手 段 ・ 態 様 】

- 身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- 威圧的な言動
- 継続的な（繰り返される）、執拗な（しつこい）言動
- 拘束的な言動（不退去、居座り、監禁） 等

- 殴る、蹴る、叩く
- 物を投げつける
- わざとぶつかる
- つばを吐きかける 等

- 「物を壊す」、「殺す」といった発言による脅し
- SNSへの暴露をほのめかした脅し
- インターネット上の投稿（従業員の氏名公開等）
- 人格を否定するような発言
- 土下座の強要
- 盗撮 等

- 大声でオペレーターを責める
- 店内で大きな声をあげて周囲を威圧する
- 反社会的な言動 等

- 頻繁なクレーム
- 同じ質問を繰り返し、対応のミスが出たところを責める
- 当初の話からのすり替え、揚げ足取り、執拗な責め立て 等

- 長時間の拘束・居座り・電話 等

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会

参集者

◎ 佐藤 博樹	東京大学 名誉教授	古澤 真美	合同会社FMS 産業医・労働衛生コンサルタント
田上 皓大	独立行政法人労働政策研修・研究機構 研究員	山川 隆一	明治大学法学部 教授
日原 雪恵	山形大学人文社会科学部 講師	米川 瑞穂	日経BP 総合研究所メディカル・ヘルスラボ 主任研究員

(◎は座長、五十音順、敬称略)

開催実績

第1回 (令和6年2月29日)	○雇用の分野における女性活躍推進に係る 現状及び課題 ○今後の進め方について 等	第6回 (令和6年5月17日)	○ヒアリング（就活等セクハラ）等 ・株式会社大林組
第2回 (令和6年3月11日)	○ヒアリング （現行の女性活躍推進法の評価） 等 ・株式会社トリドールホールディングス ・三承工業株式会社	第7回 (令和6年5月31日)	○論点の整理 等
第3回 (令和6年3月26日)	○ヒアリング （女性活躍と月経、不妊治療、更年期等 の課題） 等 ・株式会社大和証券グループ本社 ・ロート製薬株式会社 ・東京大学大学院医学系研究科 精神保 健学分野 講師 佐々木様	第8回 (令和6年6月11日)	○ヒアリング（女性の健康ナショナルセンター） ・国立研究開発法人 成育医療センター 小宮 様 ○女性活躍推進に関する施策の方向性 ○女性活躍と月経・不妊治療・更年期等に関 する施策の方向性 等
第4回 (令和6年4月12日)	○ヒアリング（カスタマーハラスメント） 等	第9回 (令和6年6月21日)	○ヒアリング（ハラスメント） ・成蹊大学法学部法律学科教授 原様 ○ハラスメントに関する施策の方向性 等
第5回 (令和6年4月26日)	・UAゼンセン ・フリー株式会社 ・セコム医療システム株式会社 ・一般社団法人全国消費者団体連絡会 ・日本鉄道労働組合連合会 ・一般社団法人日本民営鉄道協会 ・公益社団法人日本消費生活アドバイザー・ コンサルタント・相談員協会	第10回 (令和6年7月19日)	○報告書（素案）について
		第11回 (令和6年8月1日)	○報告書（案）について

令和 6 年 9 月 13 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。

- 2023 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 2,300 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 4,200 社
 - ・ 男性の育児休業取得率 28.0%

2023年度評価シート（案）

項目	2022年度 目標	2022年度 実績	2023年度 目標	2023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}	1,950社	2,176社	2,300社	2,716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 ^{※2}	3,950社	4,131社	4,200社	4,481社
③ 男性の育児休業取得率 ^{※3}	18.0%	17.13%	28.0%	30.1%
<p>（備考）</p> <p>※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）</p> <p>※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）</p> <p>※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（2023年度実績では2021年）の10月1日から各年度の前年（2023年度実績では2022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</p>				
2023年度目標設定における考え方				
<p>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、2,300社を目標とした。</p> <p>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 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、4,200社を目標とした。</p> <p>③ 男性の育児休業取得率 こども未来戦略方針（2023年6月13日閣議決定）に定められた目標（2025年までに、男性の育児休業取得率を50%とする）及び前年度までの実績を踏まえ、28.0%を目標とした。</p>				

施策実施状況

(2023 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
- 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
- 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・介護休業法の改正内容の周知徹底・履行確保
 - ・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

2023 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、2024 年 3 月末に 2,716 社となり、目標の 2,300 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 2024 年 3 月末現在で 4,481 社となり、目標の 4,200 社を達成した。
- ③ 男性の育児休業取得率
 - ・男性の育児休業取得率は、2023 年度は 30.1%となり、目標の 28.0%を達成した。

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、2023 年度に認定企業を 2,300 社とする分科会の目標を達成した。また、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 2,500 社とする政府目標も達成しており、引き続き認定について周知し、企業に対する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、女性活躍推進アドバイザーによる個別支援やコンサルティングによる個別企業の課題解決に向けたきめ細かい

アドバイス実施の支援を実施するとともに、「女性の活躍推進企業データベース」を通じた情報公表項目の公表促進、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を解消するための研修動画の作成等の取組を行う。

- 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増加しており、4,200社とする2023年度の分科会の目標を達成した。
 - ・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社とする政府目標も達成しており、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制度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
- ・2022年度の実績17.13%に対し、2023年度は30.1%と約13%上昇し、28.0%とする分科会の目標を達成した。
 - ・こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）により2025年までに50%とする政府目標の達成に向けて、育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超の事業主に拡大することなどを内容とする育児・介護休業法等の改正法の円滑な施行に努めるなど、引き続き育児休業を希望どおり取得できる環境整備に取り組んでいく。
 - ・これに加えて、育児休業中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当を支給した中小企業への助成や「男性の育児休業取得促進事業」を通じた意識啓発、中小企業育児・介護休業等推進支援等事業の実施等、個々の中小企業・労働者の状況、課題に応じた支援を行っていく。

雇用環境・均等分科会にて検討すべき2024年度の年度目標一覧(案)

	2022年度 実績値	2023年度 実績値	2024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	2,176社	2,716社	3,200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	4,131社	4,481社	4,800社
③男性の育児休業取得率	17.13%	30.1%	40%

<2024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社という目標は達成済みであることから、2023年度の実績値(2,716社)及び2021年度以降の認定企業増加数を踏まえ、3,200社を目標としたもの。

$$\text{※} 2,716 + (411 + 464 + 540 / 3 = 471.67 \div 472) = 3,188 \text{社} \div 3,200 \text{社}$$

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

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社という目標は達成済みであることから、2023年度の実績値(4,481社)及び2021年度以降の認定企業の平均増加数を踏まえ、4,800社を目標としたもの。

$$\text{※} 4,481 + (253 + 330 + 350 / 3 = 311) = 4,792 \div 4,800$$

③ 男性の育児休業取得率

こども未来戦略(令和5年12月22日閣議決定)で示された、2025年までに50%とする目標及び2023年度の実績値(30.1%)を踏まえ、40%を目標としたもの。

$$\text{※} 30.1 + (50 - 30.1) / 2 = 40.05 \div 40\%$$

<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6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6年3月末時点)

③ 男性の育児休業取得率

【厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」】

※ 5人以上規模事業所で2021年10月1日から2022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(2023年10月1日までに育児休業を開始した者)の割合

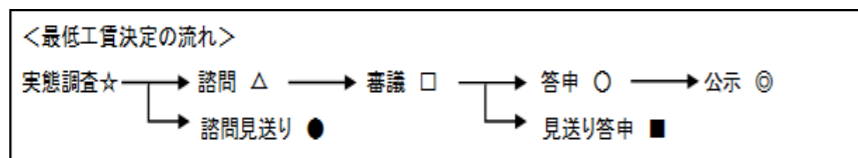
第14次最低工賃新設・改正計画(令和4年4月～7年3月)

(令和6年3月12日現在)

局名	令和4年度		令和5年度		令和6年度		最低工賃件数 <small>(2022.4.1見込み件数)</small>
	件名	件数	件名	件数	件名	件数	
01 北海道	和服裁縫(改正)→[R5.3.3●]	1	男子既製服(廃止)→[R6.3.11廃止○]	1			2
02 青森	電気機械器具(改正)→[R5.3.1 改正◎]	1	和服裁縫(改正)→[R6.4.15、4.26(予定)□]	1	男子・婦人既製服(改正)	1	3
03 岩手			電気機械器具(改正)→[R5.11.20●]	1	婦人・男子既製洋服(改正)	1	2
04 宮城			男子服・婦人服(改正)→[R6.1.25●]	1	電気機械器具(改正)	1	2
05 秋田	通信機器用部分品(改正)→[R6.1.10■]	1	男子服・婦人服・子供服(改正)→[R6.2.14○]	1			2
06 山形			男子・婦人既製服(改正)→[R6.2.16○]	1			1
07 福島	電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス(改正)→[R5.3.23 改正◎]	1	外衣・シャツ(改正)→[R6.2.6○]	1	横編ニット(改正)	1	3
08 茨城	電気機械器具(改正)→[R4.9.12◎] 男子既製洋服(廃止)→[R5.3.7●]	1	婦人・子供既製服(廃止)→[R6.3.5●]	1	電気機械器具(改正)	1	3
09 栃木			電気機械器具(改正)→[R6.2.14 改正◎]	1	衣服(改正)	1	2
10 群馬	横編ニット(改正)→[R4.11.16●]	1	婦人服(廃止)→[R5.11.13●]	1	電気機械器具(改正)	1	3
11 埼玉	革靴(改正)→[R5.8.1 改正◎]、足袋(改正)→[R5.3.1 改正◎]、縫製(改正)→[R5.4.5 改正◎]	3	紙加工品(改正)→[R6.2.29△]	1	電機機械器具(改正)	1	5
12 千葉					婦人既製洋服(廃止)	1	1
13 東京	革靴(改正)→→[R5.7.10 改正◎]	1	婦人既製洋服(改正)→[R6.3.18(予定)□]	1	電気機械器具(改正)	1	3
14 神奈川	スカーフ・ハンカチーフ(廃止)→[R5.2.20●]	1	電気機械器具(改正)→[R6.2.9●]	1	紙加工品(廃止)	1	3
15 新潟	洋食器・器物(改正)→[R5.3.3●]	1	作業工具(改正)→[R6.3.4●]	1	男子・婦人既製洋服(改正)、横編ニット(改正)	2	4
16 富山	電気機械器具(改正)→[R5.3.29 改正◎]	1	ファスナー加工(改正)→[R6.2.22○]	1			2
17 石川							0
18 福井	眼鏡(改正)→[R5.3.23 改正◎]	1			衣服(改正)	1	2
19 山梨	電気機械器具(改正)→[R5.3.23 改正◎]	1	婦人服(改正)→[R6.2.7○]	1	貴金属製品(改正)	1	3
20 長野			電気機械器具(改正)→[R6.2.15(改正)○]	1	外衣・シャツ(改正)	1	2
21 岐阜			婦人服(改正)、男子既製洋服(改正)→[R6.3.6●]	2	陶磁器上絵付(改正)	1	3
22 静岡	車両電気配線装置(改正)→[R5.4.5 改正◎]	1					1
23 愛知					車両電気配線装置(改正)	1	1
24 三重					車両電気配線装置(改正)	1	1
25 滋賀			下着・補整着(廃止)→[R6.1☆]	1			1
26 京都			丹後地区絹織物業(改正)→[R6.3.15(予定)△]	1	紙加工品(改正)	1	2
27 大阪					男子既製洋服(改正)	1	1
28 兵庫	但馬地区絹・人絹・毛織物(廃止)→[R5.2.1●] 綿・スフ織物(改正)→[R5.2.1●]	2	釣針(改正)→[R6.2.1●]	1	電気機械器具(改正)、靴下(改正)	2	5
29 奈良			靴下(改正)→[R6.2.16□]	1			1
30 和歌山							0
31 鳥取			和服裁縫(改正)→[R6.3.14(予定)△]	1	男子服・婦人服(改正)	1	2
32 島根	和服裁縫(改正)→[R5.3.13●]	1	電気機械器具(改正)→[R6.3.7●]	1	外衣・シャツ(改正)	1	3
33 岡山	車両電気配線装置(改正)→[R4.7.1 改正◎](第13次計画分)	1			車両電気配線装置(改正)	1	1
34 広島	既製服(改正)→[R5.7.13 改正◎]	1	電気機械器具(改正)→[R5.11.27●]	1	和服裁縫(改正)、毛筆・画筆(改正)	2	4
35 山口	男子既製服・学校服・作業服製造業(改正)→[R5.10.27 改正◎] ※[学校服に名称変更 R6.1.4 廃止・新設◎]	1	和服裁縫(改正)→[R6.2.7(廃止)△]	1	学校服(改正)	1	3
36 徳島	縫製(下着・ハンカチーフ)(改正)→[R4.11.7●]	1					1
37 香川					手袋・ソックスカバー(改正)	1	1
38 愛媛			タオル(改正)→[R6.3.18(予定)●]	1			1
39 高知	衛生用紙(改正)→[R4.6.23●]	1			繊維産業(改正)	1	2
40 福岡			婦人服(改正)→[R6.1.31●]	1	男子服(改正)	1	2
41 佐賀					婦人既製服(改正)	1	1
42 長崎			和服裁縫(廃止)→[R6.2.19△]	1	男子既製洋服(廃止)、婦人既製洋服(廃止)	2	3
43 熊本	和服裁縫(改正)→[R5.3.29●]	1	縫製(廃止)→[R6.3.19(予定)●]	1	電気機械器具(改正)	1	3
44 大分			衣服(改正)、電気機械器具(改正)→[R6.3.21(予定)●]	2			2
45 宮崎	婦人既製洋服(廃止)→[R4.4.18 廃止◎]、男子既製洋服(改正)→[R5.4.17 改正◎]	2			内燃機関電装品(改正)	1	3
46 鹿児島					電気機械器具(改正)	1	1
47 沖縄					縫製(改正)	1	1
合計		26		33		39	98

(注)各年度の最低工賃の件数は令和4年3月18日現在のものである。なお、件名の後の()は、計画策定時点における予定を記載したもの。改正、統合、廃止等の決定は、各都道府県労働局において、実態調査等を実施の上、地方労働審議会等の意見を聴取して行うものであることに留意されたい。

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



令和5年度最低工賃新設・改正状況

(令和6年3月12日現在)

令和5年度実施状況		内訳	数
公示済	新設		
	改正	栃木電気機械器具	1
	廃止		
答申済	改正	福島外衣・シャツ、秋田男子服・婦人服・子供服、山形男子・婦人既製服、富山ファスナー加工、山梨婦人服、長野電気機械器具	6
	廃止	北海道男子既製服	1
見送り答申			
審議中		青森和服裁縫(改正)、東京婦人既製洋服(改正)、奈良靴下(改正)、山口和服裁縫(廃止)、長崎和服裁縫(廃止)	5
諮問中	新設		
	改正	埼玉紙加工品、京都丹後地区絹織物業、鳥取和服裁縫	3
	廃止		
諮問見送り		岩手電気機械器具、宮城男子服・婦人服、茨城婦人・子供既製服、群馬婦人服、神奈川電気機械器具、新潟作業工具、岐阜婦人服、岐阜男子既製洋服、兵庫釣針、島根電気機械器具、広島電機機械器具、愛媛タオル、福岡婦人服、熊本縫製、大分衣服、大分電気機械器具	16
実態調査中		滋賀下着・補整着	1
未着手			0
合計			33

労働基準法制における状況

- 令和5年4月1日より賃金における資金移動業者の口座への支払いを認める改正労働基準法施行規則が施行されたところ。
- 指定申請があった資金移動業者に係る審査の状況については、以下のような状況（令和6年1月19日点）。

指定申請があった資金移動業者数（累計）	4
審査中の資金移動業者数	4

- 現状、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者はない。

規制改革実施計画（令和5年6月16日閣議決定）

Ⅱ 実施事項

3. 個別分野の取組

<スタートアップ・イノベーション分野>

(10) 労働者の利便性向上のための資金移動業者の口座への賃金支払実現

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
19	労働者の利便性向上のための資金移動業者の口座への賃金支払実現	a 厚生労働省は、資金移動業者の口座への賃金支払を行う場合の制度について、令和4年中できるだけ早期に措置する。 b 厚生労働省は、資金移動業者の口座への賃金支払を行う場合の、労働政策審議会労働条件分科会の議論を通じて策定された制度について、 <u>制度施行から2年経過後を目途に、制度利用状況を基に、必要十分な要件の在り方を含めた課題の有無の検証を開始する。</u>	a：措置済み b：令和7年措置	厚生労働省

資金移動業者の口座への貸金支払について②

(参考条文・労働基準法施行規則 指定資金移動業者の指定要件関係)

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

(第7条の2第1項第3号)

三 資金決済に関する法律（平成二十一年法律第五十九号。以下「資金決済法」という。）第三十六条の二第二項に規定する第二種資金移動業（以下単に「第二種資金移動業」という。）を営む資金決済法第二条第三項に規定する資金移動業者であつて、次に掲げる要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた者（以下「指定資金移動業者」という。）のうち当該労働者が指定するものの第二種資金移動業に係る口座への資金移動

イ 貸金の支払に係る資金移動を行う口座（以下単に「口座」という。）について、労働者に対して負担する為替取引に関する債務の額が百万円を超えることがないようにするための措置又は当該額が百万円を超えた場合に当該額を速やかに百万円以下とするための措置を講じていること。

ロ 破産手続開始の申立てを行つたときその他為替取引に関し負担する債務の履行が困難となつたときに、口座について、労働者に対して負担する為替取引に関する債務の全額を速やかに当該労働者に弁済することを保証する仕組みを有していること。

ハ 口座について、労働者の意に反する不正な為替取引その他の当該労働者の責めに帰することができない理由で当該労働者に対して負担する為替取引に関する債務を履行することが困難となつたことにより当該債務について当該労働者に損失が生じたときに、当該損失を補償する仕組みを有していること。

ニ 口座について、特段の事情がない限り、当該口座に係る資金移動が最後にあつた日から少なくとも十年間は、労働者に対して負担する為替取引に関する債務を履行することができるための措置を講じていること。

ホ 口座への資金移動が一円単位でできるための措置を講じていること。

ヘ 口座への資金移動に係る額の受取について、現金自動支払機を利用する方法その他の通貨による受取ができる方法により一円単位で当該受取ができるための措置及び少なくとも毎月一回は当該方法に係る手数料その他の費用を負担することなく当該受取ができるための措置を講じていること。

ト 貸金の支払に関する業務の実施状況及び財務状況を適時に厚生労働大臣に報告できる体制を有すること。

チ イからトまでに掲げるもののほか、貸金の支払に関する業務を適正かつ確実にを行うことができる技術的能力を有し、かつ、十分な社会的信用を有すること。

2・3 略

第7条の3～第7条の8 略（指定資金移動業者の指定等の規定）

家内労働法制における今後の対応について①

資金移動業者の口座への支払いについて

(令和5年度家内労働等実態調査)

- 資金移動業者の口座への支払いによる工賃支払いを「希望する」「どちらかといえば希望する」と回答した割合は、
 - ・家内労働者：11.7%
 - ・委託者：5.6%
 - 他方、「希望しない」、「どちらかといえば希望しない」と回答した割合は
 - ・家内労働者：71.0%
 - ・委託者：70.0%
- となっている。

(労働基準法制の動向)

- 現在、指定申請があった資金移動業者について審査中。
- 令和7年に、資金移動業者の口座への賃金支払いに関して、制度利用状況を基に、必要十分な要件の在り方を含めた課題の有無の検証が開始される予定。

(今後の進め方)

賃金における今後の動向並びに家内労働者及び委託者の希望を把握しつつ、引き続き検討。

家内労働法制における今後の対応について②

金融商品取引業者に対する預り金への払込みについて

(令和5年度家内労働等実態調査)

○金融商品取引業者に対する預り金への払込みによる工賃支払いを

「希望する」「どちらかといえば希望する」と回答した割合は、

- ・家内労働者： 1.4%
- ・委託者： 1.2%

他方、「希望しない」、「どちらかといえば希望しない」と回答した割合は

- ・家内労働者： 68.3%
- ・委託者： 72.3%

となっている。

(今後の進め方)

家内労働者及び委託者の希望を把握しつつ、引き続き検討。

参照条文①

(労働基準法、労働基準法施行規則)

労働基準法（昭和22年法律第49号）

(賃金の支払)

第24条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

② 略

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

第7条の2 使用者は、労働者の同意を得た場合には、賃金の支払について次の方法によることができる。ただし、第三号に掲げる方法による場合には、当該労働者が第一号又は第二号に掲げる方法による賃金の支払を選択することができるようにするとともに、当該労働者に対し、第三号イからへまでに掲げる要件に関する事項について説明した上で、当該労働者の同意を得なければならない。

一 (略)

二 当該労働者が指定する金融商品取引業者（金融商品取引法（昭和二十三年法律第二十五号。以下「金商法」という。）第二条第九項に規定する金融商品取引業者（金商法第二十八条第一項に規定する第一種金融商品取引業を行う者に限り、金商法第二十九条の四の二第九項に規定する第一種少額電子募集取扱業者を除く。）をいう。以下この号において同じ。）に対する当該労働者の預り金（次の要件を満たすものに限る。）への払込み

イ～ハ (略)

三 (略)

2・3 (略)

参照条文②

(家内労働法、家内労働法施行規則)

家内労働法（昭和45年法律第60号）

(工賃の支払)

第6条 工賃は、厚生労働省令で定める場合を除き、家内労働者に、通貨でその全額を支払わなければならない。

2 略

家内労働法施行規則（昭和45年労働省令第23号）

(工賃の支払)

第3条 工賃の支払は、委託者が家内労働者の同意を得た場合には、次の方法によることができる。

- 一 郵政民営化法（平成十七年法律第九十七号）第九十四条に規定する郵便貯金銀行がその行う為替取引に関し負担する債務に係る権利を表章する証書の交付（いわゆる「郵便為替」）
- 二 銀行その他の金融機関に対する預金又は貯金への振込み。

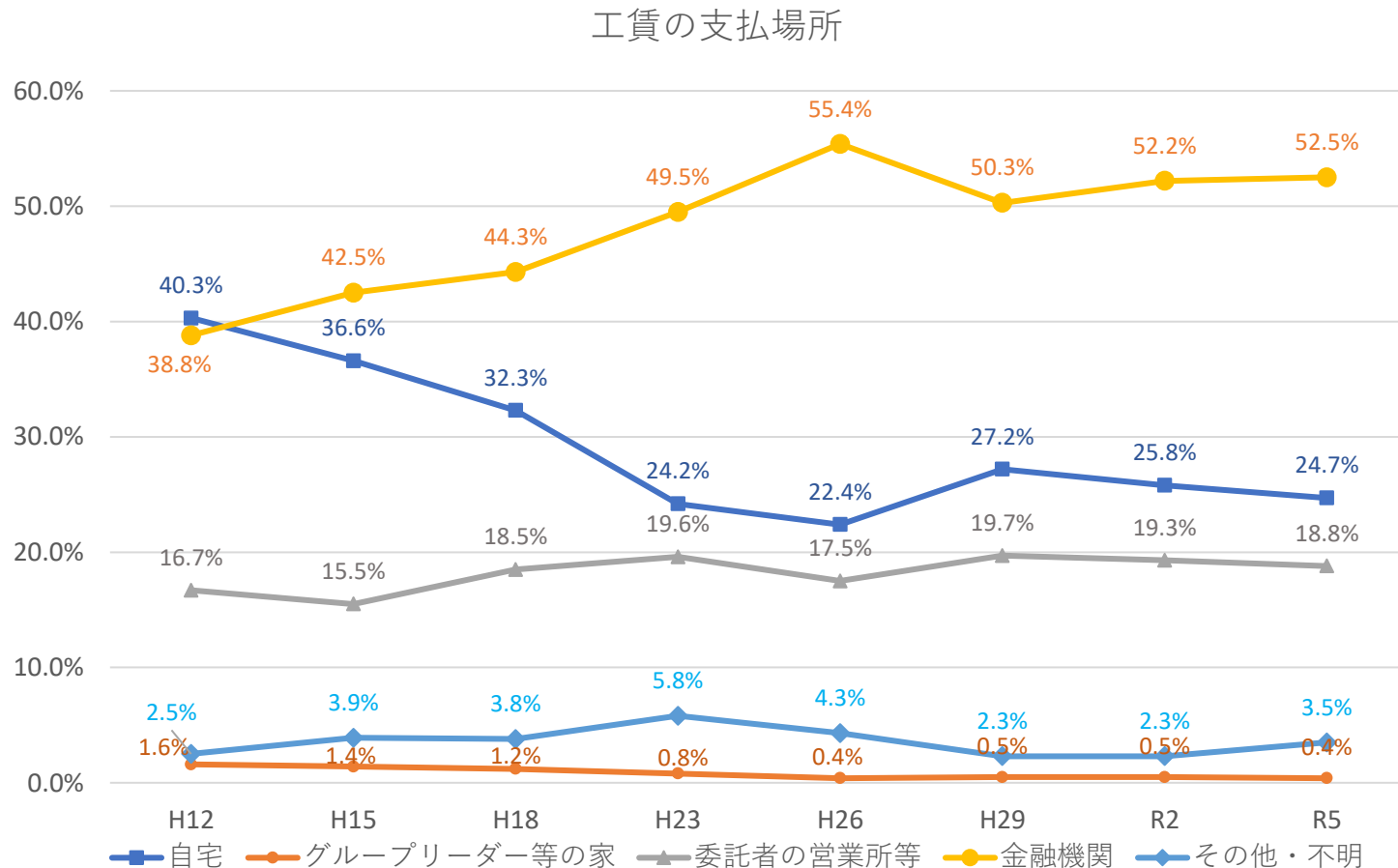
労働基準法制と家内労働法制の比較

「賃金」と「工賃」との比較

	賃金（労働基準法制）	工賃（家内労働法制）
法律 （支払いの原則）	通貨	通貨
	直接	—
	全額	全額
	毎月1回以上	1ヶ月以内
	一定期日	
	—	支払：従事する場所 （努力義務）
省令 （通貨払い原則の例外）	預貯金口座	預貯金口座
	証券総合口座	—
	資金移動業者	—
	—	郵便為替証書
省令 （退職手当における通貨払い原則の例外）	小切手	—
	郵便為替証書	—

家内労働における工賃支払の状況

家内労働等実態調査によると、工賃の支払場所としては「金融機関」が最も多く、次いで「自宅」となっている。



厚生労働省発雇均 0604 第 1 号

令和 6 年 6 月 4 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



厚生労働省設置法（平成 11 年法律第 97 号）第 9 条第 1 項第 1 号の規定に基づき、別紙「家内労働法施行規則及び雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱（家内労働法施行規則の一部改正関係）」について、貴会の意見を求める。

家内労働法施行規則及び雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱（家内労働法施行規則の一部改正関係）

第一 家内労働法施行規則の一部改正

一 都道府県労働局長が一定の地域内において一定の業務に従事する家内労働者及びこれに委託をする委託者に対して当該家内労働者及びその補助者が業務に従事する時間の適正化を図るために必要な措置をとることを勧告するため都道府県労働局の掲示場に掲示したときは、当該都道府県労働局長は、その勧告の内容を当該都道府県労働局のウェブサイトに掲載する方法により公衆の閲覧に供するものとすること。

二 都道府県労働局長が最低工賃の決定に係る地方労働審議会の意見の提出があつたときにその意見の要旨を公示するため都道府県労働局の掲示場に掲示したときは、当該都道府県労働局長は、その公示の内容を当該都道府県労働局のウェブサイトに掲載する方法により公衆の閲覧に供するものとする。

三 地方労働審議会が最低工賃の決定又はその改正若しくは廃止の決定に係る調査審議を行う場合であつて関係家内労働者及び関係委託者の意見を聴こうとするときに、当該事案の要旨並びに意見を述べよう

とする関係家内労働者及び関係委託者が一定の期日までに当該地方労働審議会に意見書を提出すべき旨を公示するため都道府県労働局の掲示場に掲示したときは、都道府県労働局長は、その公示の内容を当該都道府県労働局のウェブサイトに掲載する方法により公衆の閲覧に供するものとする。

第二 施行期日

この省令は、公布の日から施行すること。

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 (概要)

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（概要）

I 改正の趣旨

勤労者財産形成住宅貯蓄契約（以下「財形住宅貯蓄」という。）とは、勤労者が金融機関等との間に締結する貯蓄に関する契約で、住宅の取得・増改築等の費用に充当することを目的としたものであり、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、財形住宅貯蓄に基づく預貯金等及びこれに係る利子等に係る金銭をもって取得できる住宅に関して、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6年度税制改正において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（昭和32年法律第26号）等が改正される予定であるため、財形則について所要の改正を行う。

II 省令案の概要

(1) 床面積要件等の改正

現在、財形住宅貯蓄における住宅の床面積要件については、財形則第1条の14第1号において

○50㎡以上

○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つて、当該住宅が令和5年12月31日までに建築基準法（昭和25年法律第201号）第6条第1項の規定による確認（以下「建築確認」という。）を受けたものであるときは、床面積が40㎡以上

という要件を定めているところ、

○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つて、当該住宅が認定長期優良住宅、認定低炭素住宅、ZEH水準省エネ住宅及び省エネ基準適合住宅[※]で、令和6年12月31日までに建築確認を受けたものであるときは、40㎡以上

という要件を加える。

また、当該要件の確認のために必要な書類を、払出し等の際に提出する書類として追加する。

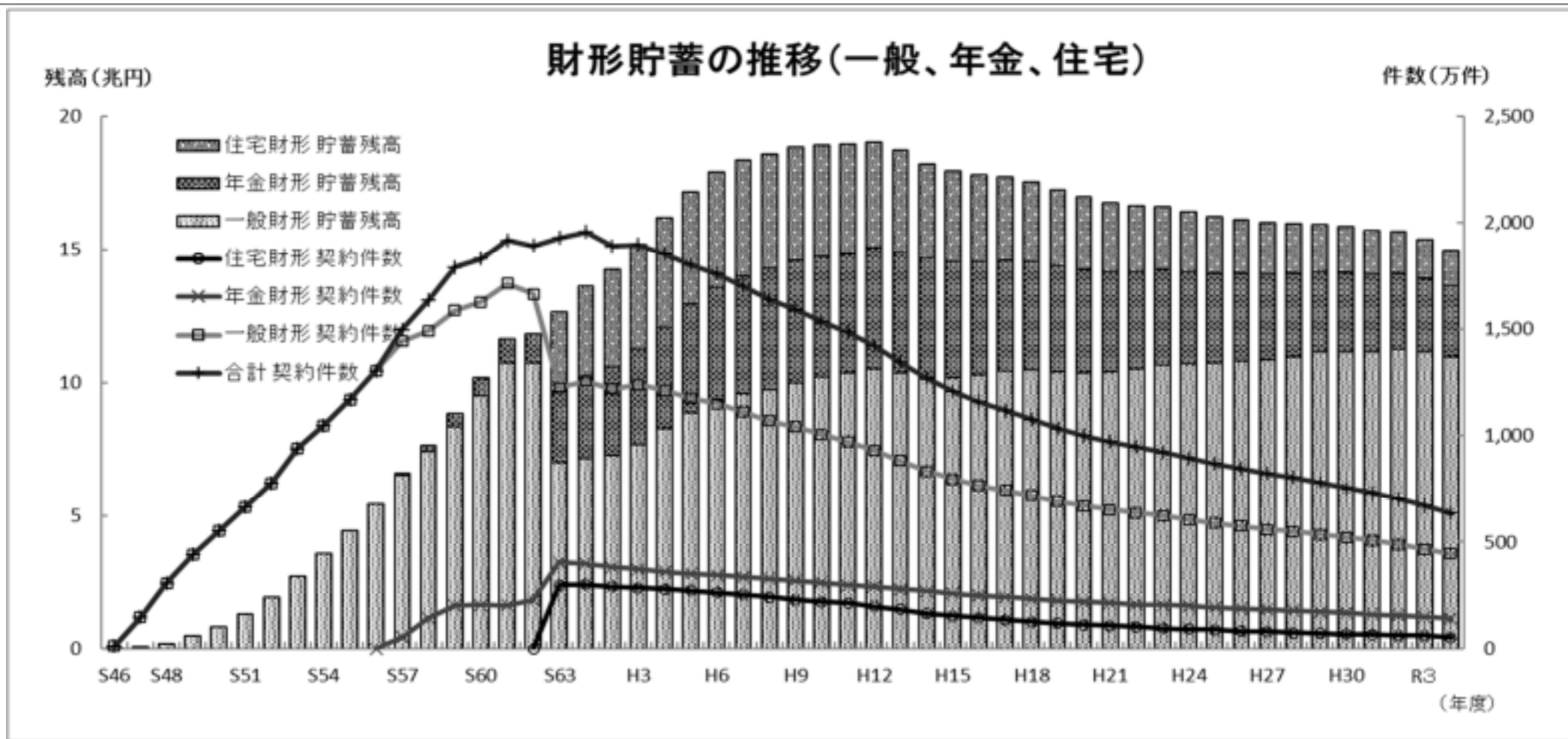
※所得税法等の一部を改正する法律案による改正後の租税特別措置法第41条第21項各号に掲げるもの

(2) 施行期日等 令和6年3月29日公布（予定）・4月1日施行

財形制度をめぐる状況について

1. 財形貯蓄制度の実施状況について

○令和4年度の財形貯蓄の契約件数は636万件、貯蓄残高は約15兆円となった。



(単位: 千件、百万円)

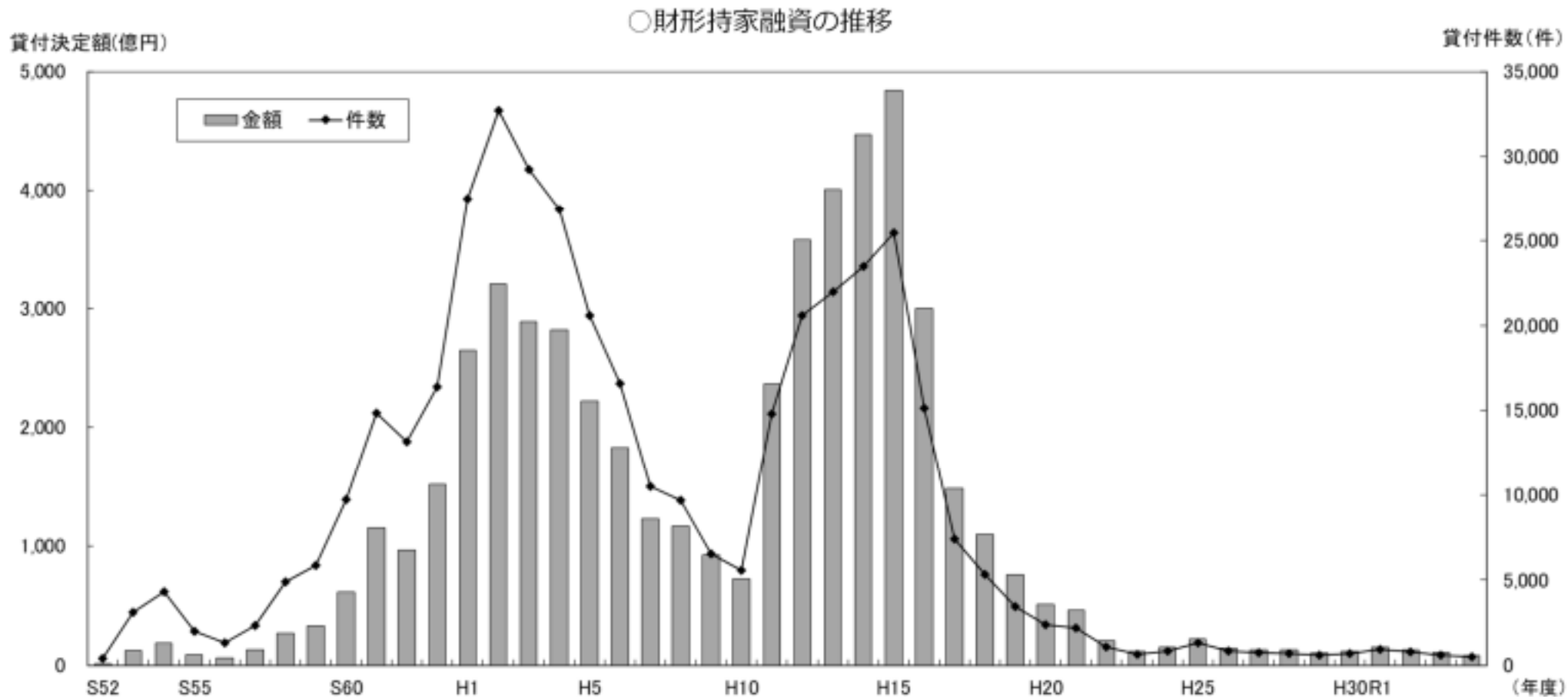
年 度	一般財形貯蓄		財形年金貯蓄		財形住宅貯蓄		合 計	
	契約件数	貯蓄残高	契約件数	貯蓄残高	契約件数	貯蓄残高	契約件数	貯蓄残高
平成 30 年度	5,217	11,160,005	1,670	2,982,787	678	1,709,262	7,564	15,852,055
令和 元 年度	5,075	11,157,306	1,609	2,907,892	637	1,626,107	7,321	15,691,306
令和 2 年度	4,897	11,262,949	1,546	2,836,386	600	1,550,509	7,043	15,649,845
令和 3 年度	4,669	11,157,940	1,475	2,753,595	554	1,442,332	6,698	15,353,867
令和 4 年度	4,447	10,951,501	1,404	2,669,717	511	1,343,307	6,363	14,964,524

資料: 厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課調べ

注: 件数及び残高は各年度末の数値である

2-1. 財形持家融資制度の実施状況について

○令和4年度の財形持家融資は、貸付決定件数が522件（前年度比84%）、貸付決定額は86億円（前年度比77%）となった。



【過去5年度分の実績】

年度	貸付決定件数	(単位：件、百万円)	
		貸付決定額	融資残高
平成 30 年度	720	11,749	629,053
令和 元 年度	939	15,402	564,173
令和 2 年度	790	13,400	507,150
令和 3 年度	620	11,065	451,606
令和 4 年度	522	8,559	401,188

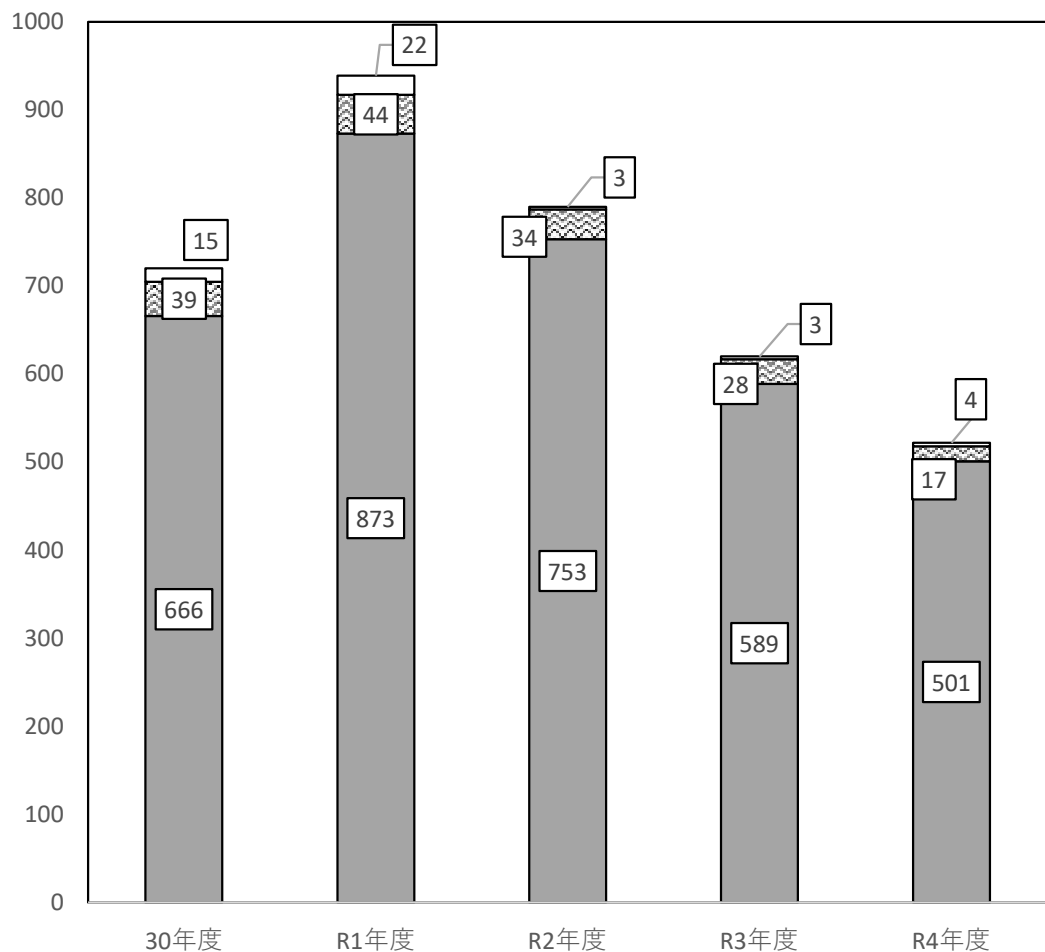
※厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課調べ

2-2. 財形持家融資制度の実施状況について

○令和4年度に勤退機構が貸付決定を行った、財形持家融資(転貸融資)に占める子育て勤労者・中小企業勤労者向け金利優遇措置を利用する割合は、約7割であった。

○財形持家融資の内訳 (貸付決定件数)

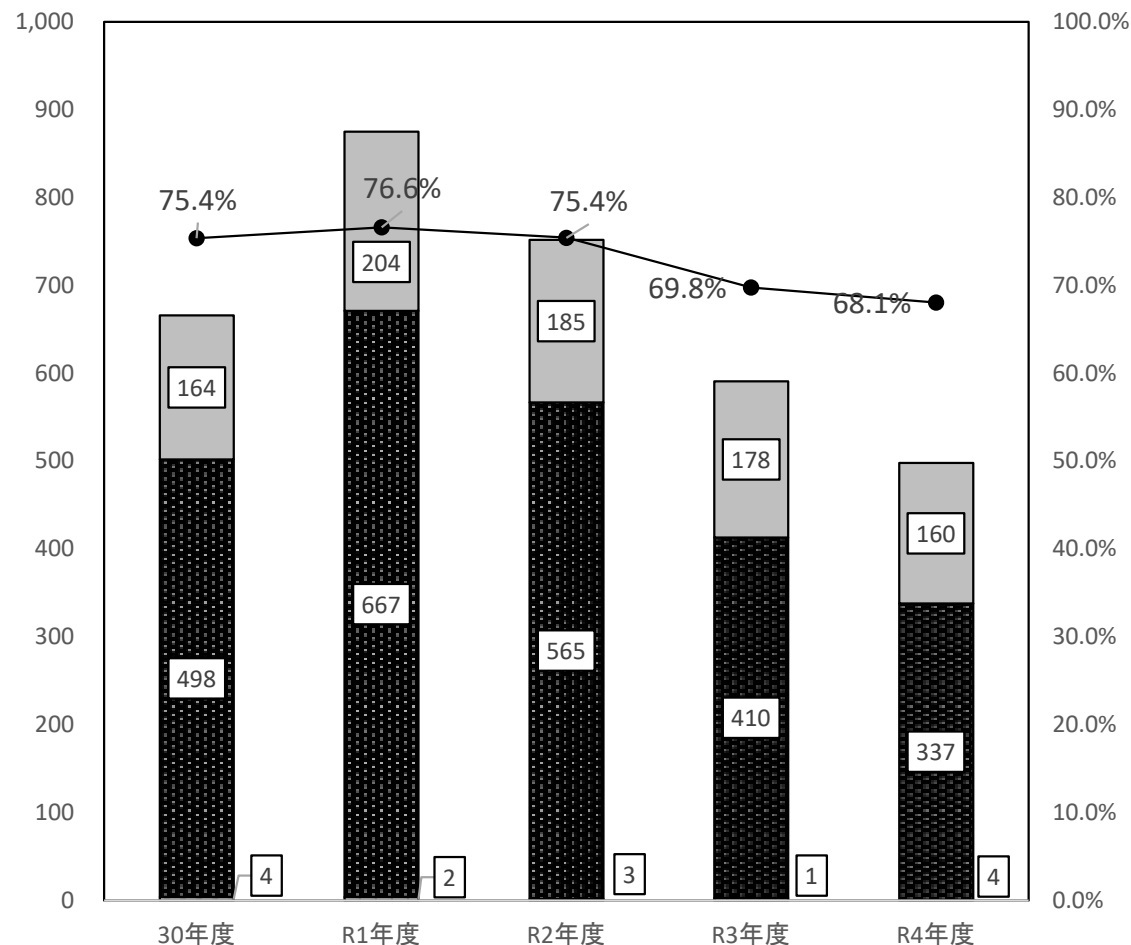
(件)



- 直接融資(住宅金融支援機構・沖縄振興開発金融公庫)
- ▨ 直接融資(国家公務員共済組合・地方公務員共済組合)
- 転貸融資(勤労者退職金共済機構)

○転貸融資の内訳 (貸付決定件数)

(件)



- 子育て勤労者向け金利優遇措置
- ▨ 中小企業勤労者向け金利優遇措置
- 金利優遇措置なし
- 金利優遇措置の占める割合

3-1. (独) 勤労者退職金共済機構の取組み

(独) 勤労者退職金共済機構 第5期中期目標【令和5年度～令和9年度】 (抜粋)

(1) 融資業務の実施

勤労者世帯の持家取得について、勤労者の生活の安定に資するため、融資業務を実施すること。また、勤労者に対して提供するサービスの質を向上させるため、職員研修を実施すること等により審査業務を適格かつ迅速に処理するための取組を行うこと

(2) 利用促進対策の効果的实施

財形持家融資の関係機関等と連携しつつ、財形持家融資利用者の動向とその要因を踏まえた利用促進対策に取り組むこと

特別な支援を必要とする利用者への特例措置については、政府方針を踏まえ適時適切に見直しを行いつつ、引き続き行うこと

(3) 財務運営

自立的な財政規律の下、安定的かつ効率的な財政運営を実施すること。剰余金は、金融リスクへの備え、政府方針を踏まえた特別な支援を必要とする利用者への融資内容の見直し、融資業務の体制強化等に充てること



(独) 勤労者退職金共済機構の中期目標達成に向けた主な取組み【令和5年度】

- 子育て勤労者・中小企業勤労者への金利優遇措置を延長 (予定)
- 勤労者退職金共済機構の中退共事業本部で実施した、中退共未加入事業主に対する説明会において、財形制度を説明・導入勧奨
- 大学生向けに財形制度の講義を開催 (2回、合計90名受講)
- 財形持家融資の説明会 2回 (対面12名+オンライン参加)
- 福利厚生会社出資企業の従業員向けにバナー広告の配信
- リーフレットの配布 (中小企業団体中央会、都道府県社会保険労務士協会、日本労働組合総連合会及び地方連合会等)、若手経営者 (経営者が49歳以下で従業員数150名以上) 向けの広報資料を配付 (2,266事業所)

3-2. (独) 勤労者退職金共済機構の取組み

第4期中期目標（平成30年度から令和4年度）の指標	令和4年度の実績
1 融資業務の着実な実施	
● 貸付決定までの審査期間について、財形持家融資取扱金融機関において借入申込書を受理した日から <u>平均5業務日以下</u> とする。	平均3.97日
2 利用促進対策の効果的实施	
● 財形持家融資等に関する相談受付件数を、 <u>毎年度700件以上</u> とする。	566件
● 中期目標期間中の財形持家融資の新規借入申込件数を、（5年間で） <u>合計2,080件以上</u> とする。	501件 【（平成30年度からの累計）3,382件／2,080件：達成率162.6%】
● ホームページの財形持家融資制度の情報に関するアクセス件数を、 <u>毎年度31万件以上</u> とする。	1,337,918件
● ホームページ及びパンフレット等の閲覧者の満足度（わかりやすい等の割合）を <u>毎年度80%以上</u> とする。	89.6%
3 退職金共済事業と財産形成促進事業との連携	
● 中退共の未加入事業主に対する説明会等あらゆる機会をとらえて、 <u>毎年度15回以上</u> 、財形持家融資制度の利用促進を図る。	25回開催、参加事業所320社（オンライン）

4-1. 普及広報活動の事例（令和5年度）

勤労者等への財形制度の周知を図るため、駒澤大学経済学部小西教授と日本FP協会の協力を得て、同大学の学生に対し、資産形成や財形制度に関する講義を資産形成のプロであるファイナンシャルプランナー（FP）及び厚生労働省が行った。（実施日：令和5年9月2日、27日）

また、若年者への普及を意識し、厚生労働省の公式SNSに配信するとともに、中小企業に対し利用促進を図った。

<講義内容>

- 1 ライフプランとお金（黒田FP）
- 2 勤労者財産形成促進制度（厚生労働省）

この先ライフプランを立てずに、そのまま過ごしていたら大変なことになっていたかも。



会社退職後の老後資金を貯蓄する為にどのような種類の貯蓄制度があるか、貯蓄の大切さを改めて学ぶことができた。

<厚労省公式SNSへの配信>（※ 括弧内の数字は、Xの表示回数）

- ・ X（旧twitter）、facebook に、4～8月に月1回制度紹介（4月（一般財形 5.5万回）、5月（年金財形 11万回）、6月（住宅財形 5.3万回）、7月（財形融資① 4.3万回）、8月（財形融資② 3.4万回））の他、財形融資の金利引下げや災害特例金利について、随時紹介を行った。

※ 掲載の例

【財形貯蓄制度のご案内】

財形貯蓄は、給与天引きで貯蓄を行う福利厚生制度で、貯蓄が苦手でも貯められます。住宅取得や老後の資産形成に向けて始めてみませんか？一定の要件を満たすと、住宅取得に公的融資（財形持家融資）を利用できます。以下の特設サイトもご覧ください。

<https://www.zaikei.taisyokukin.go.jp/merit/index.php>

【財形年金貯蓄制度のご案内】

給与天引きで貯蓄を行い、60歳以降に年金として受け取る制度です。貯蓄から生じる一定の利子等が非課税になります。

※制度導入企業にお勤めの55歳未満の方であれば、貯蓄を始められます。

■詳細（特設サイト）

<https://www.zaikei.taisyokukin.go.jp/merit/index.php>

【財形住宅貯蓄制度のご案内】

将来の住宅取得やリフォームに備えて、給与天引きで貯蓄を行う制度です。一定の要件を満たせば、貯蓄から生じる利子等が非課税になります。

※制度導入企業にお勤めの55歳未満の方であれば、貯蓄を始められます。

■詳細（特設サイト）

<https://www.zaikei.taisyokukin.go.jp/merit/index.php>

4-2. 普及広報活動の事例（令和5年度）

<厚労省メールマガジンへの掲載>

制度紹介及び社内制度の拡充を推奨

人事労務マガジン

※ 掲載の例

- **令和6年1月特集号、3月特集号（予定）**
 - ・「財形貯蓄制度」のご紹介 ～給与天引きの貯蓄制度で従業員の財産形成を支援しましょう～
財形貯蓄、財形持家融資の制度全般について紹介
- **令和6年2月定例号**
 - ・財形貯蓄制度を導入している事業主の皆さま 定年退職後の優秀な人材確保のために、財形貯蓄制度を見直しましょう
定年後再雇用の方等でも社内規程を改正すれば財形貯蓄を続けられることについて紹介
- **令和6年3月定例号**
 - ・財形貯蓄制度を導入している事業主の皆さま、新入社員の方に財形貯蓄をご案内ください
新入社員への財形制度の周知、加入案内の実施を依頼

独立行政法人勤労者退職金共済機構 財形制度特設サイト <https://www.zaikei.taisyokukin.go.jp/merit/index.php>



多様な働き方の実現応援サイトメールマガジン

- **令和5年8月、令和6年2月**
【勤労者財産形成促進制度のご案内】
「勤労者財産形成促進制度」には「財形貯蓄制度」と「財形持家融資制度」があり、導入することで、優秀な人材の確保や定着につながることを期待できます。また、本制度は、非正規雇用労働者を対象にすることもできます。
貴社をはじめ、多くの会社で導入していただくと、労働者が転職されても転職先で引き続き財形貯蓄を続けることができるようになります。福利厚生の実現のために、導入を検討してみませんか。

独立行政法人勤労者退職金共済機構 財形制度特設サイト <https://www.zaikei.taisyokukin.go.jp/merit/index.php>

<中小企業等に向けた利用促進>

- ・ 若手経営者（経営者が49歳以下で従業員数150人以上）に向けて、制度導入の広報資料を配付（2,266事業所）
- ・ 勤退機構の中退共事業本部で実施した、中退共未加入事業主に対する説明会において、財形制度を説明・導入勧奨（令和5年度 26回予定、23回実施 319社参加（令和6年2月末時点））
- ・ リーフレットの配布（中小企業団体中央会（47箇所）、中退共加入事業所（4,871事業所）等）

5. 財形制度を利用しやすい制度とするための取組み

(1) 財形貯蓄

■ 財形住宅貯蓄の適格払出に関する床面積の要件の特例の延長

・床面積要件

住宅の新築又は建築後未使用の住宅で、令和5年12月31日までに建築確認を受けたものであるときは床面積が40㎡以上という要件について、「長期優良住宅・低炭素住宅」、「ZEH水準省エネ住宅」、「省エネ基準適合住宅」であれば、令和6年12月31日までに建築確認を受けたものにも適用する(予定)

※ 住宅借入金等特別控除(住宅ローン控除)制度との並び

(2) 財形持家転貸融資

■ 子育て勤労者・中小企業勤労者への金利優遇措置の延長

・令和6年3月末までの措置であったところ、令和7年3月末までの1年間延長(予定)

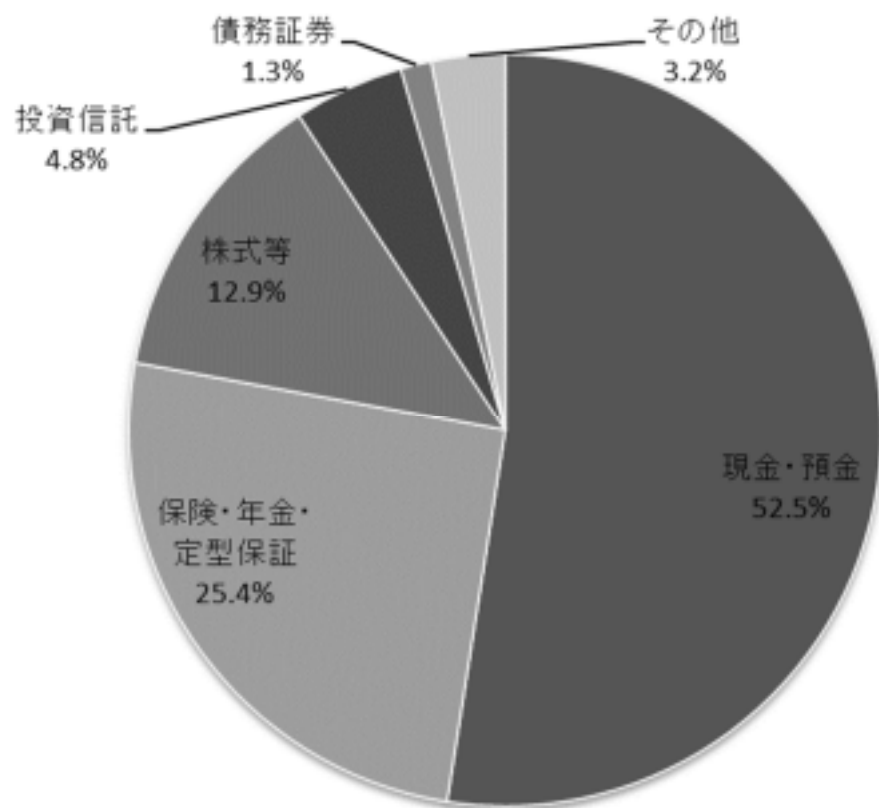
参考 1 :

勤労者の財産形成を取り巻く状況等

5-1. 勤労者の貯蓄をめぐる状況について

○近年、金融商品の多様化が進む中、国民が有する金融資産額の5割超を現金・預金が占めている。

○我が国の家計が保有する金融資産



家計が保有する金融資産の構成

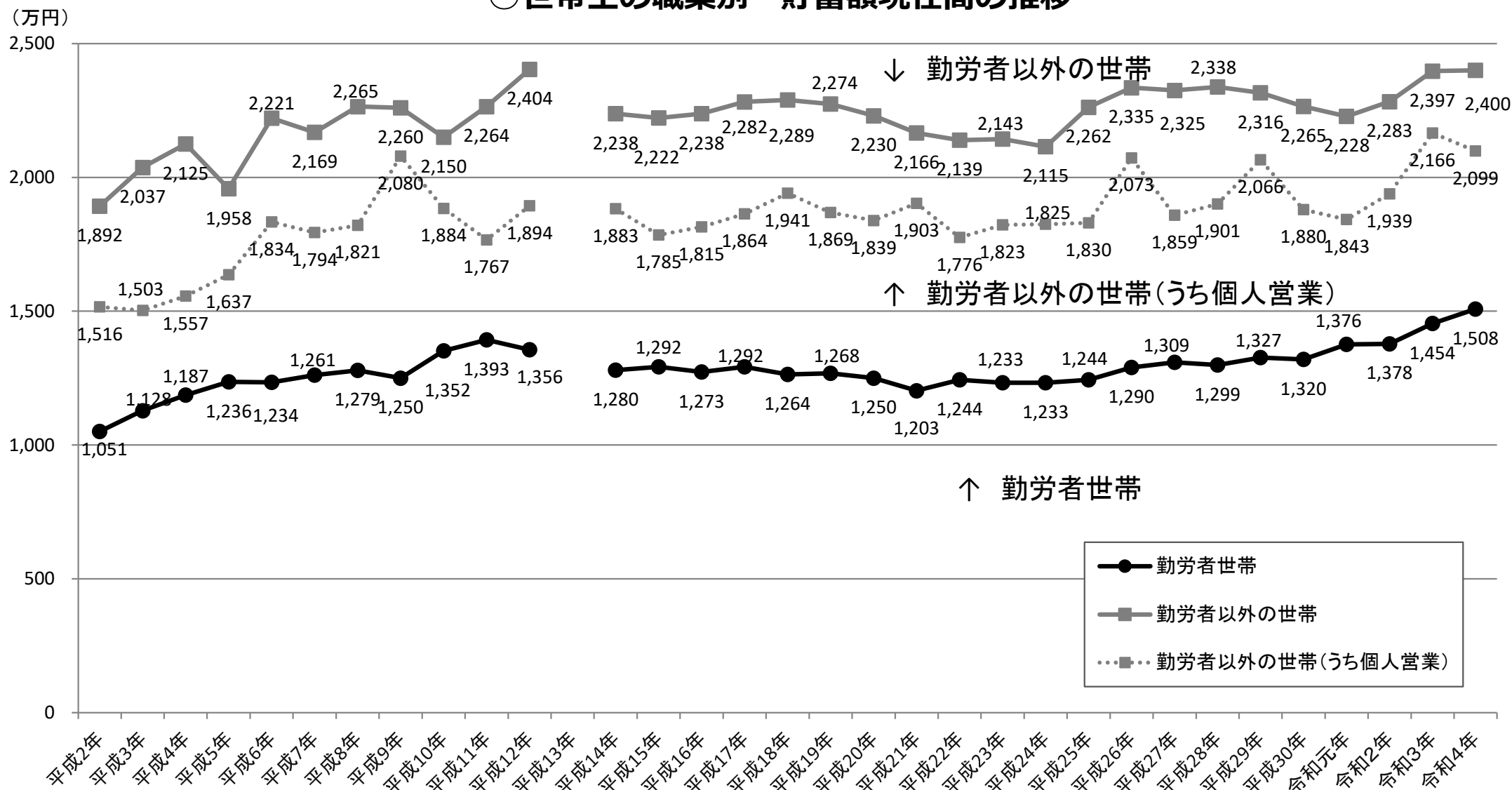
令和5年9月末	残高(兆円)	構成比(%)
金融資産計	2,121	100.0%
現金・預金	1,113	52.5%
保険・年金・定型保証	539	25.4%
株式等	273	12.9%
投資信託	101	4.8%
債務証券	28	1.3%
その他	67	3.2%

資料: 日本銀行「資金循環統計」

5-2. 勤労者の貯蓄をめぐる状況について

○勤労者世帯の家計における貯蓄額については、勤労者以外の世帯との差が存在している。

○世帯主の職業別・貯蓄額現在高の推移



資料:総務省統計局「家計調査(貯蓄・負債編)」(平成12年以前については総務省統計局「貯蓄動向調査」)

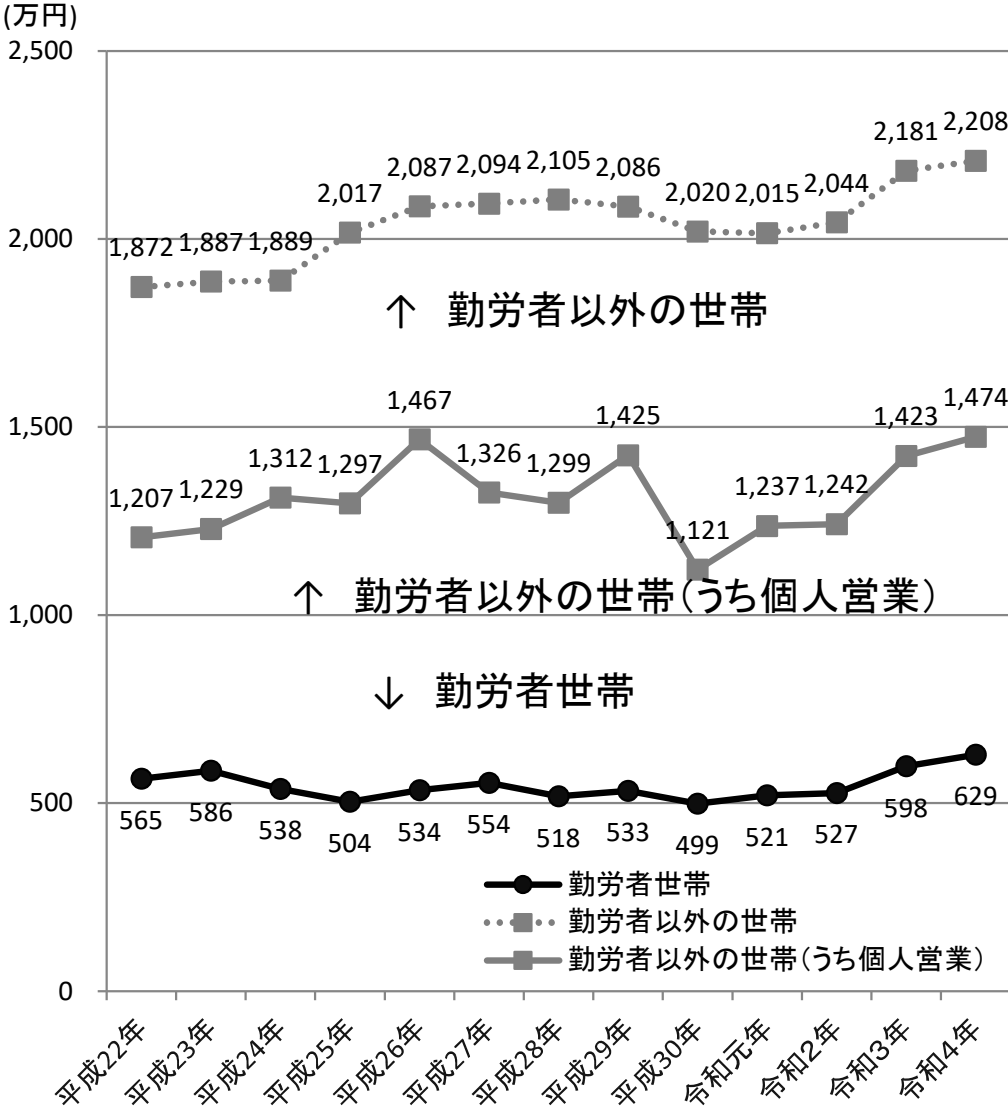
※「貯蓄動向調査」は平成12年で調査終了しているため、「家計調査」での調査開始前の平成13年については、データが存在しない。

5-3. 勤労者の貯蓄をめぐる状況について

○勤労者世帯の純貯蓄額（貯蓄-負債）についても、勤労者以外の世帯と開きがある。

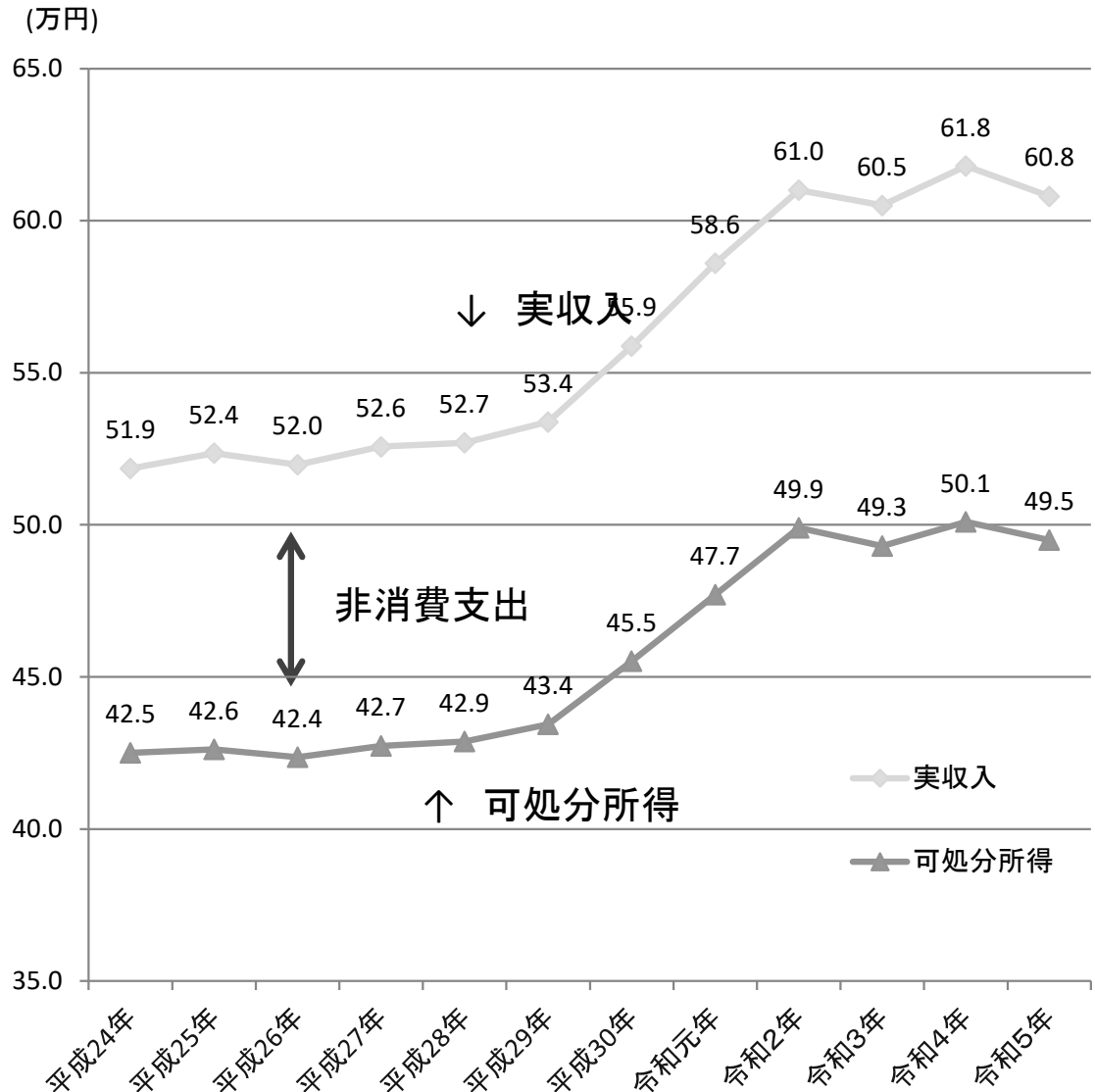
○勤労者世帯の家計において、可処分所得は近年は概ね増加している。

○世帯主の職業別・純貯蓄額（負債を除く）現在高の推移



資料：総務省統計局「家計調査(貯蓄・負債編)」

○勤労者世帯の1ヶ月の実収入及び可処分所得額の推移

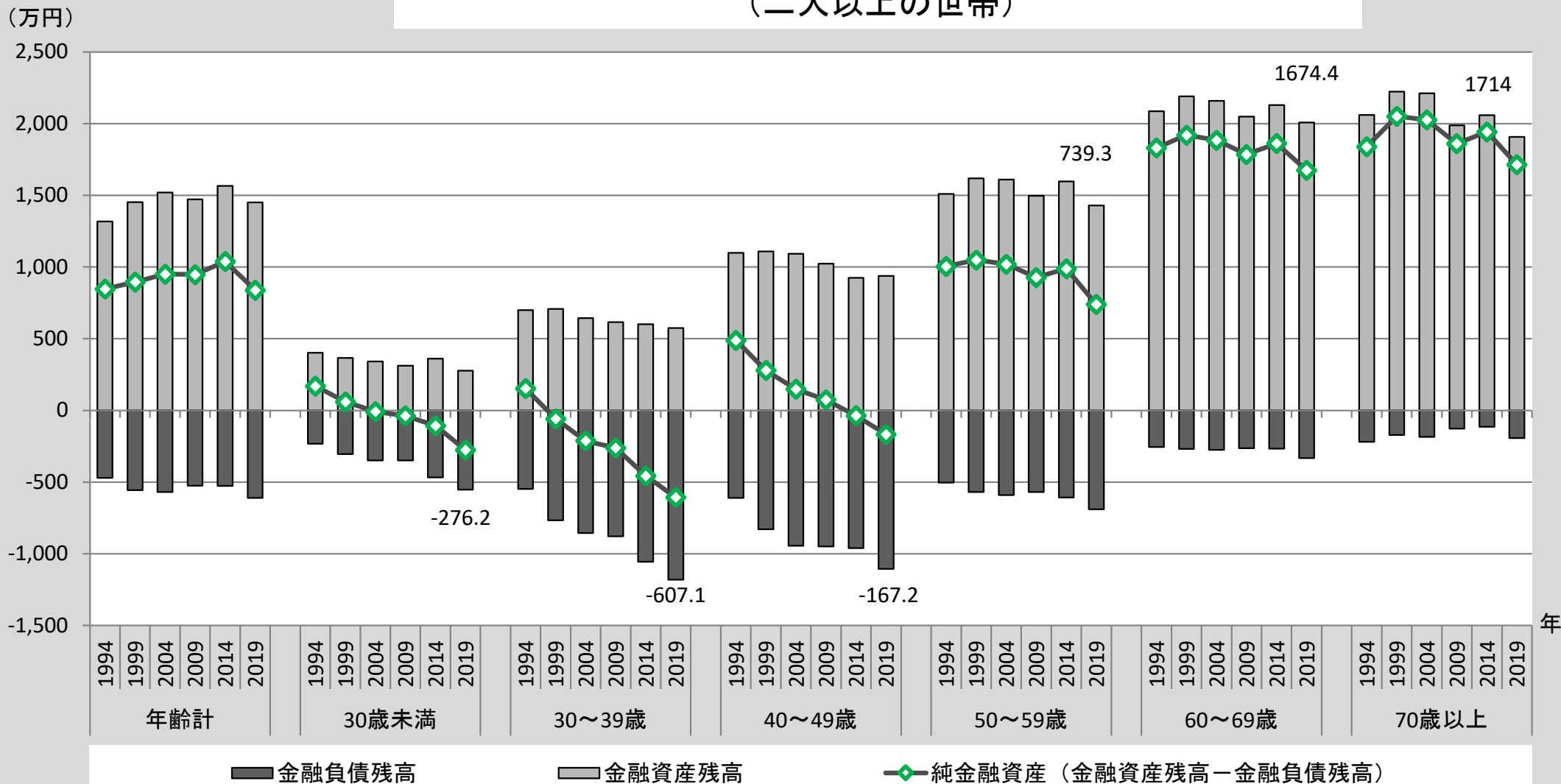


資料：総務省統計局「家計調査(家計収支編)」

5-4. 勤労者の貯蓄をめぐる状況について

○二人以上の世帯では、30～49歳世代では、金融負債残高が増加しており、純金融資産の減少が顕著。金融資産(預貯金、保険、株式等の有価証券等)残高は、全世代で僅かに減少。

世帯主の年齢階級別 1世帯当たり金融資産(負債)残高の推移
(二人以上の世帯)

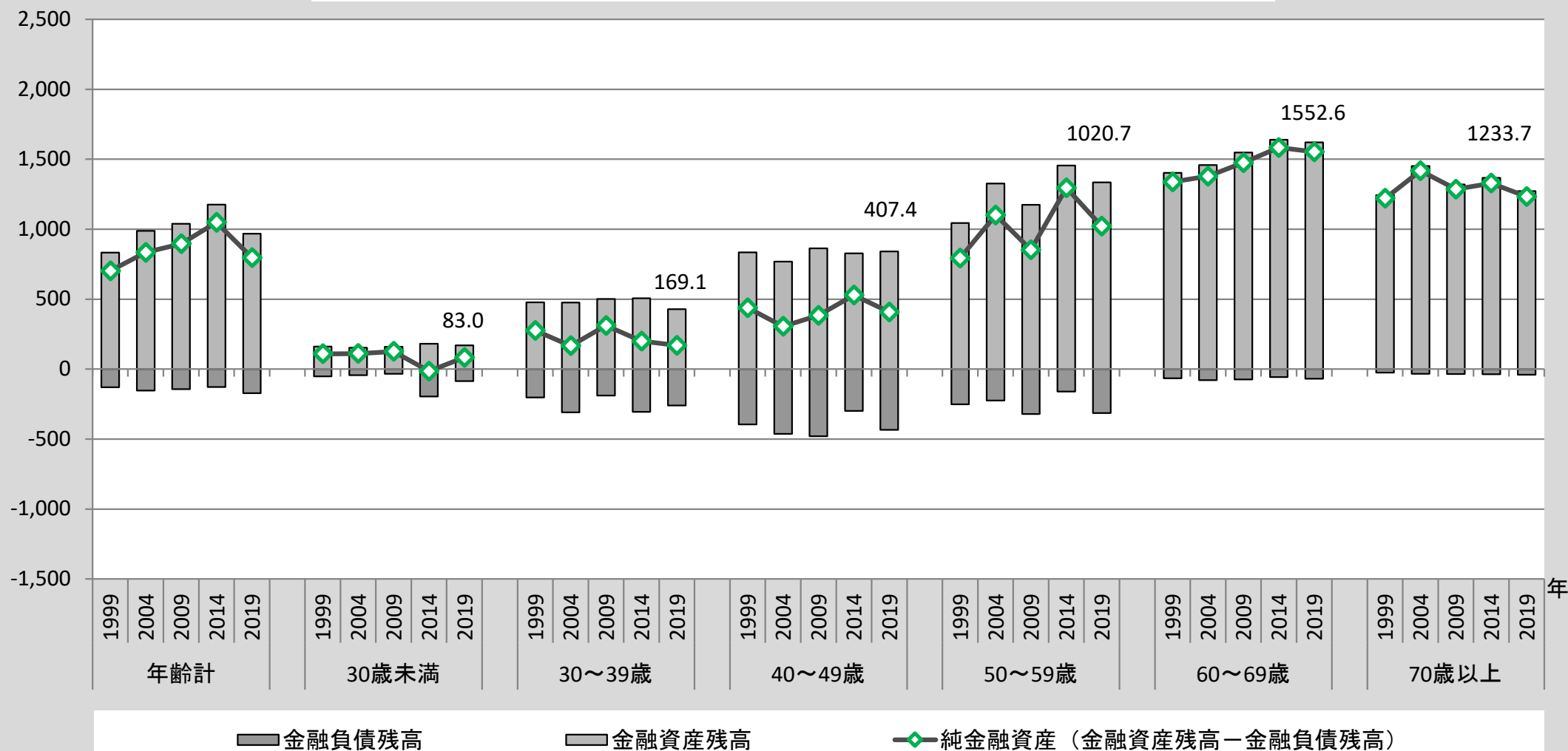


資料:総務省統計局「全国家計構造調査」

5-5. 勤労者の貯蓄をめぐる状況について

○単身世帯では、30～49歳世代の金融負債残高の増加がみられず、純金融資産は横ばい。
 金融資産残高の推移をみると、40歳代以下は横ばいであるが、50～60歳代は増加傾向が見られる。

世帯主の年齢階級別 1世帯当たり金融資産(負債)残高の推移 (単身世帯)

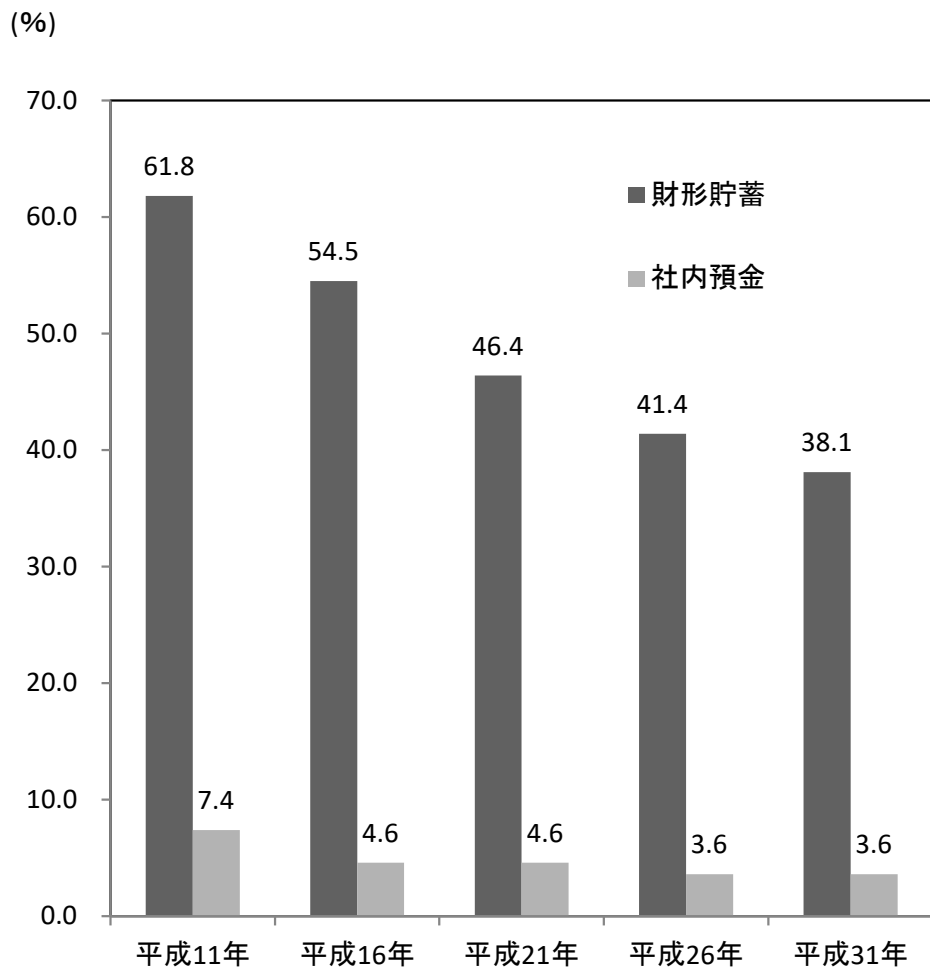


資料: 総務省統計局「全国家計構造調査」

5-6. 財形貯蓄制度をめぐる状況について

○財形貯蓄制度の導入割合は年々減少している。
社内預金制度も同様に減少しており、企業の貯蓄制度は減少傾向にある。

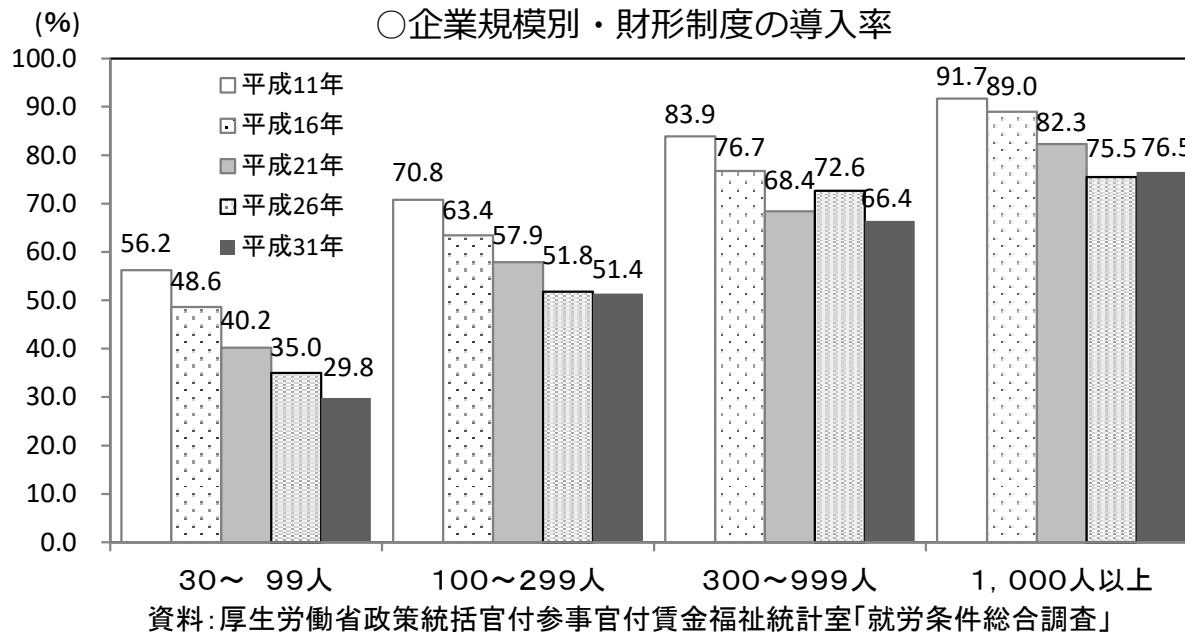
○貯蓄制度の事業所導入割合の推移



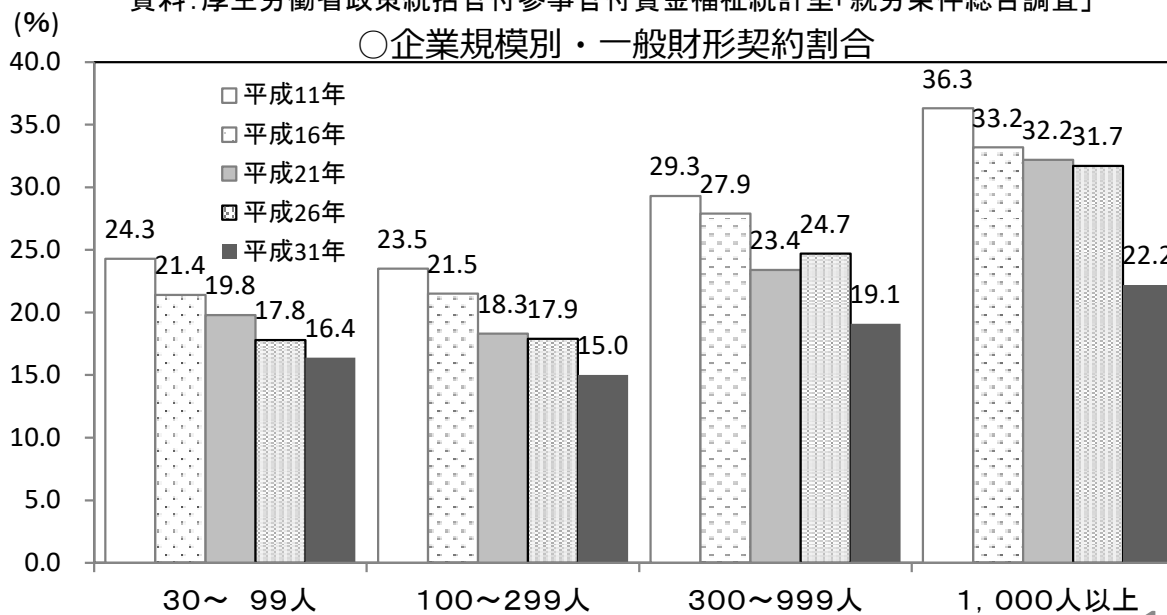
資料:厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室「就労条件総合調査」
※この調査は事業所規模30人以上の事業所に調査したものである。

○財形貯蓄制度の導入割合と制度のある企業における契約労働者割合は企業規模が小さいほど低い。

○企業規模別・財形制度の導入率



○企業規模別・一般財形契約割合



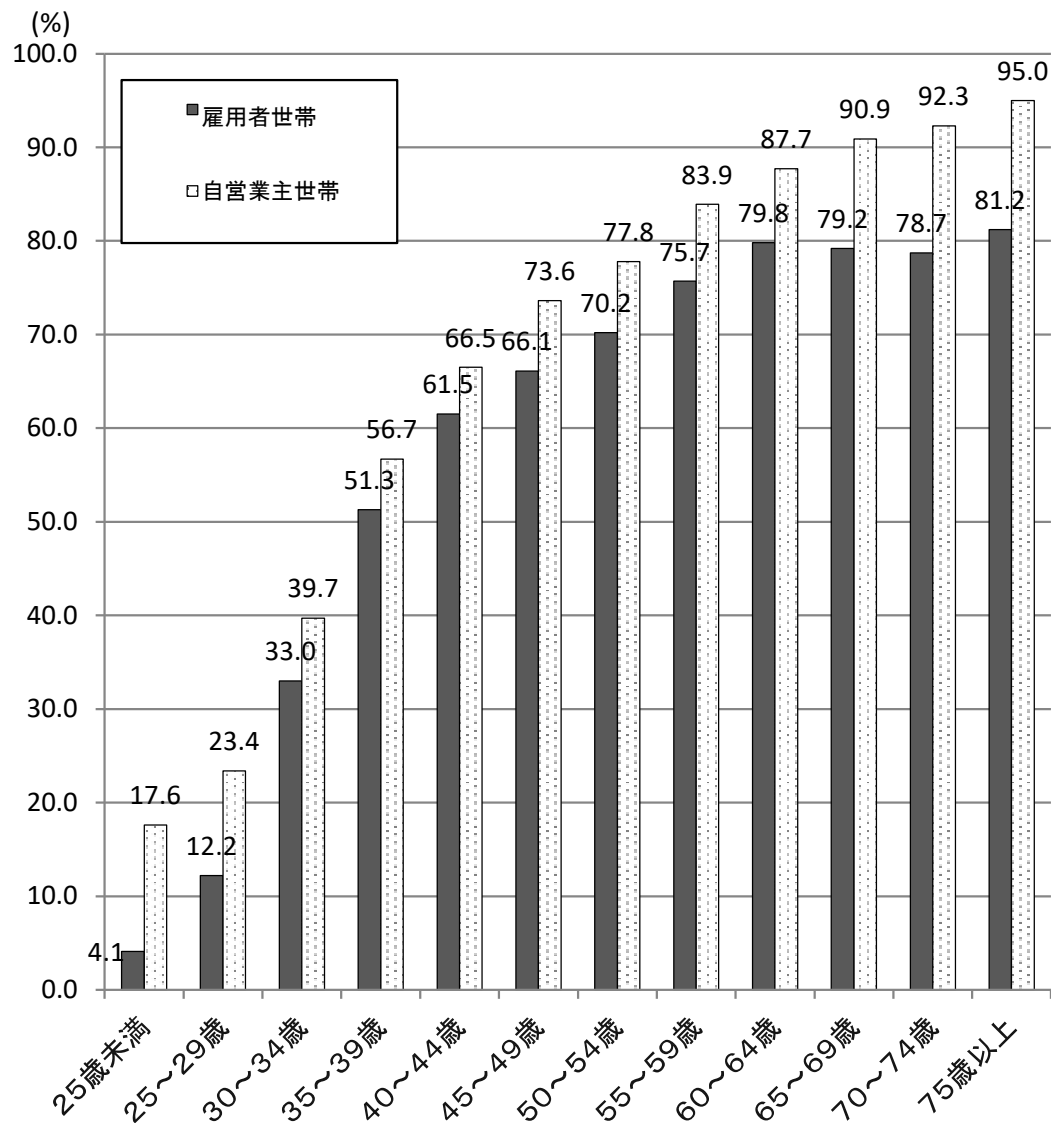
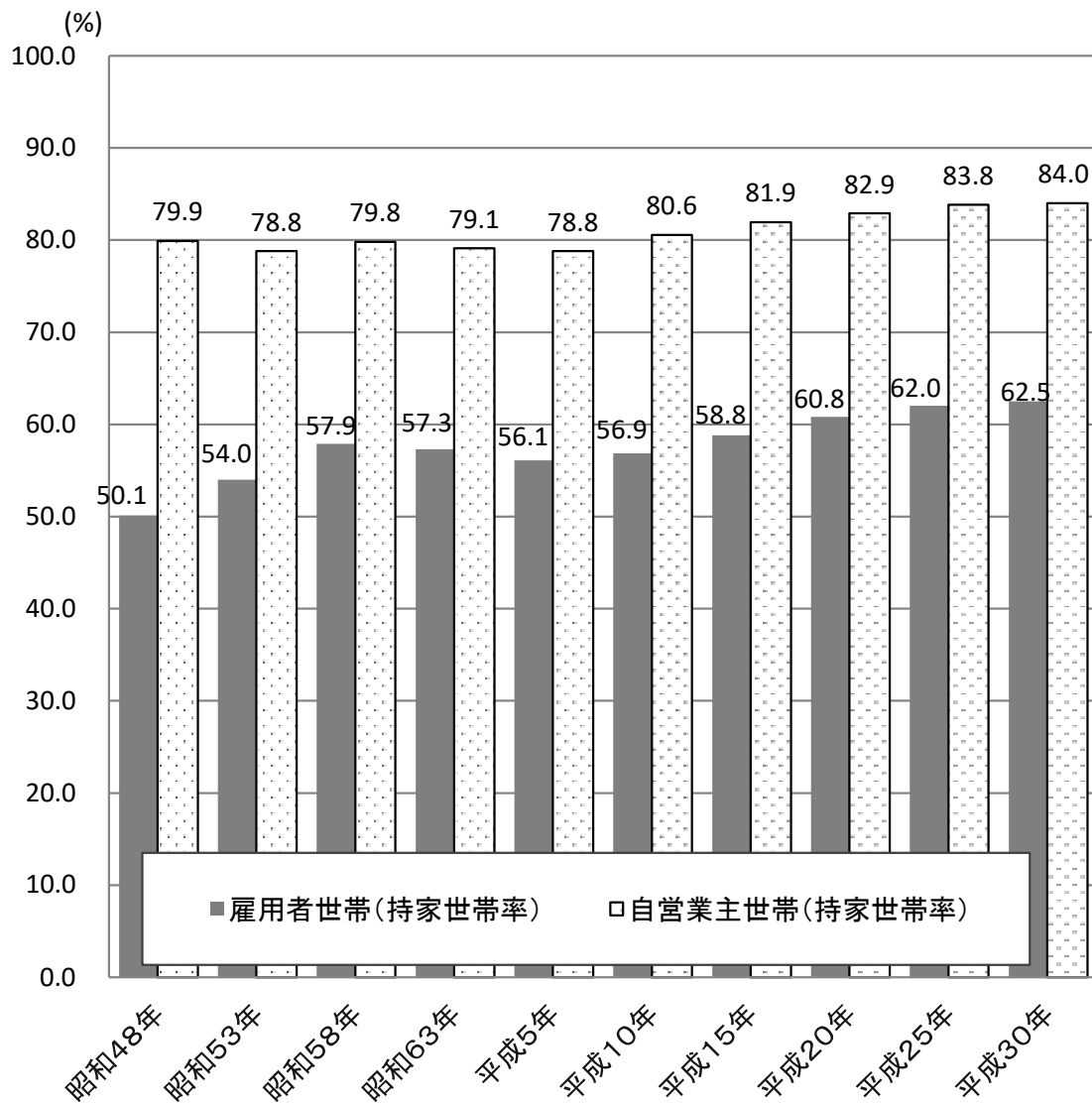
6-1. 勤労者の持家をめぐる状況について

○雇用者世帯の持家率については、自営業主世帯との差が依然として存在している。

○年齢別に比較しても、雇用者世帯と自営業主世帯の持家率には差が存在している。

○雇用者世帯及び自営業主世帯の持家率の推移

○雇用者世帯及び自営業主世帯の持家率（年齢別）



資料: 総務省統計局「住宅・土地統計調査」

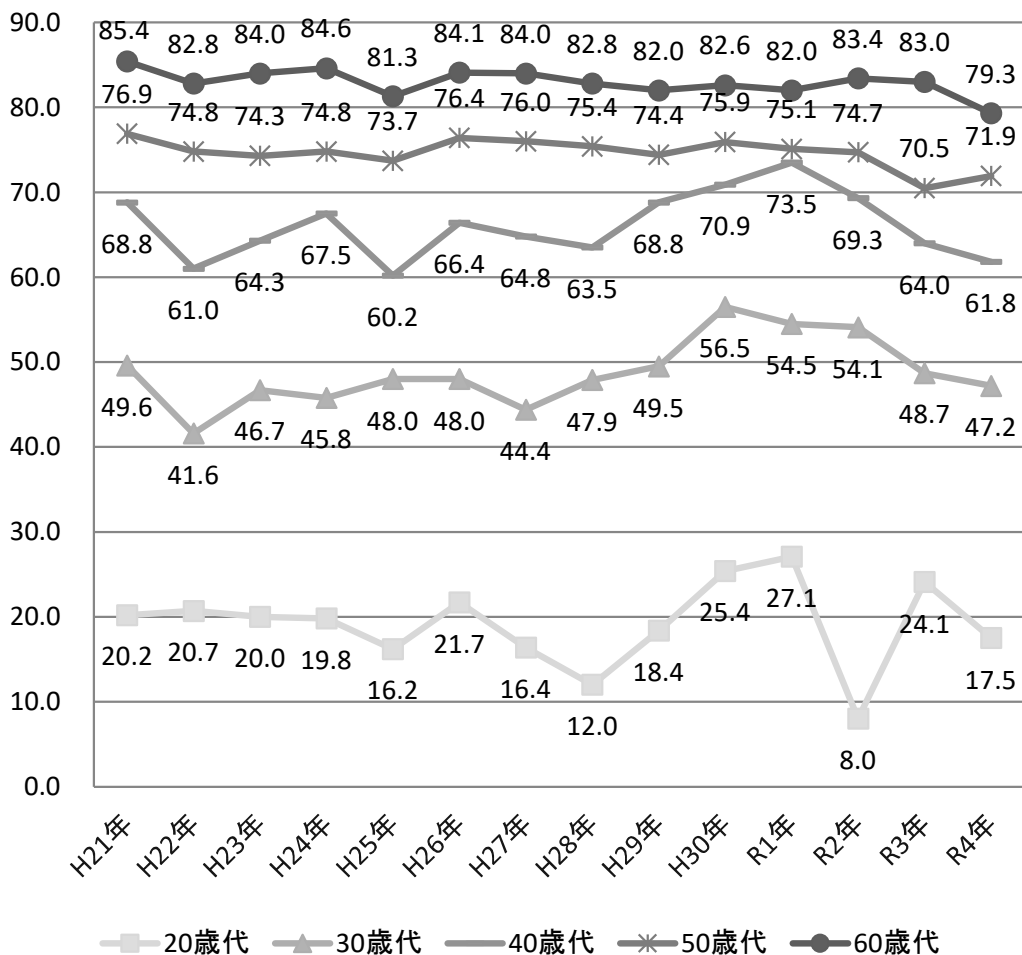
資料: 総務省統計局「平成30年 住宅・土地統計調査」

6-2. 勤労者の持家をめぐる状況について

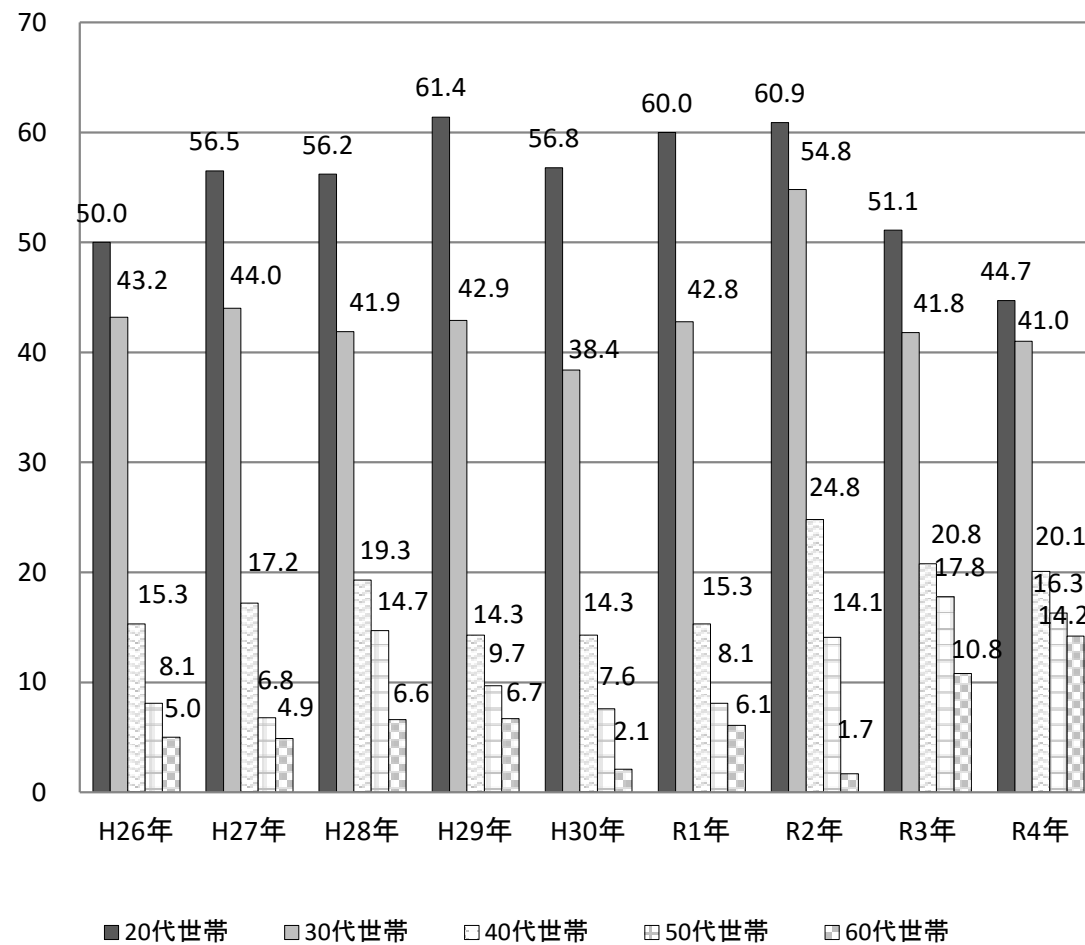
○20代世帯の約2割、30代世帯の約5割が持家である。

○持家でない世帯のうち20歳代、30歳代の約4割が今後10年以内の持家取得を予定している。

○持家世帯が占める割合



○持家のない世帯の世代別住宅取得予定割合



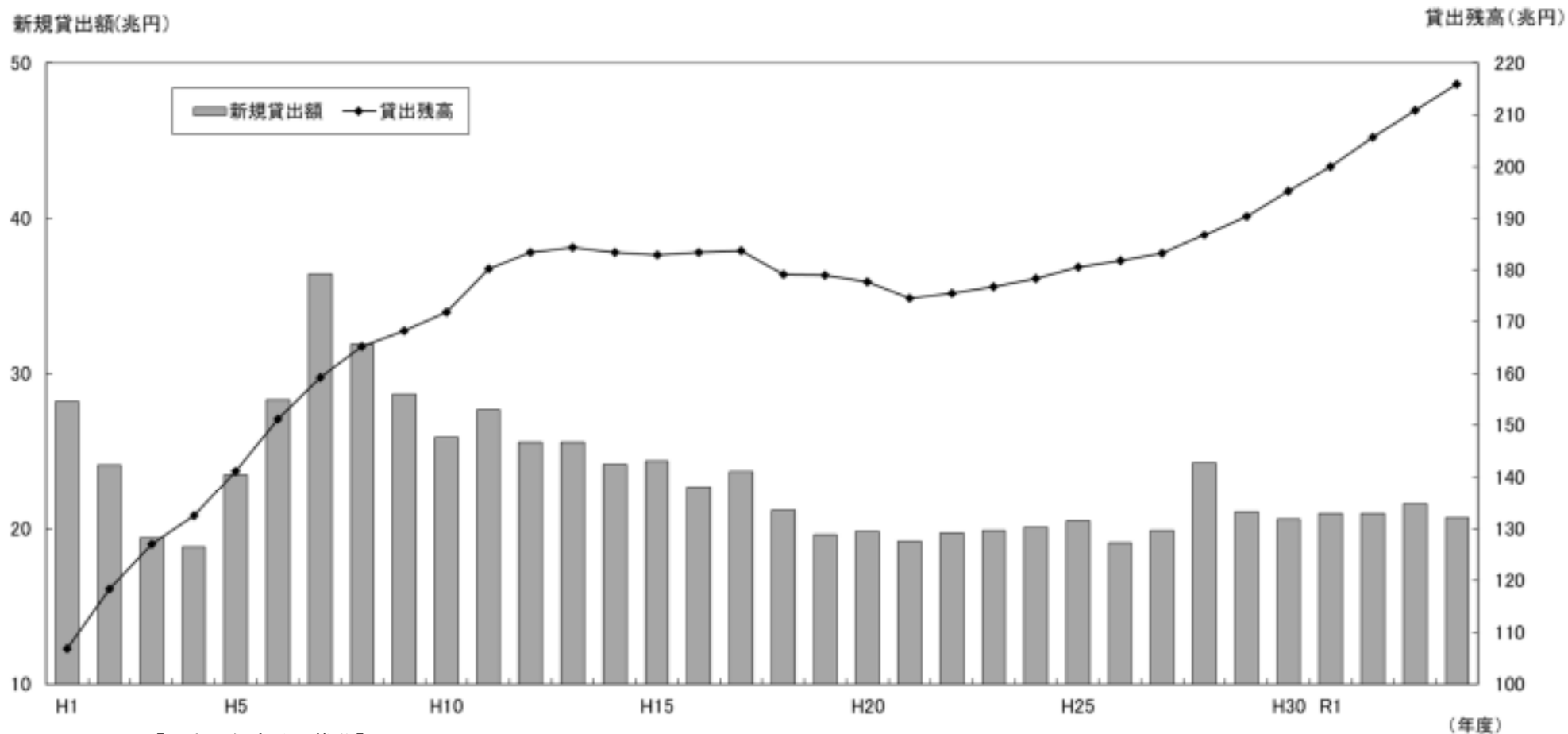
資料:金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査[二人以上世帯調査]」

資料:金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査[二人以上世帯調査]」

6-3. 勤労者の持家をめぐる状況について

○住宅ローン新規貸出額は、平成7年度をピークに漸減傾向となっていたところ、近年は20兆円前後で推移している。

○住宅ローン新規貸出額及び貸出残高の推移



【過去5年度分の推移】

年 度	新規貸出額 (兆円)	貸出残高 (兆円)
平成 30 年度	20.6	195.3
令和 元 年度	21.0	200.0
令和 2 年度	21.0	205.7
令和 3 年度	21.6	210.9
令和 4 年度	20.7	215.9

参考 2 :

勤労者財産形成促進制度について

1. 勤労者財産形成貯蓄制度の概要

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

勤労者財産形成貯蓄制度

（財形貯蓄取扱機関：
銀行、証券、生保、損保等）

財形貯蓄の種類

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

一般財形貯蓄(S46.6～)

※年齢要件なし

○目的自由

●利子等は課税

契約数445万件、貯蓄残高10兆9,515億円（R5.3末）

財形年金貯蓄(S57.10～)

※貯蓄開始は55歳未満

○年金として受取（満60歳以上）

○定額型・逦増型・前厚型から受取方法を選択

●財形住宅と合わせて550万円（生命保険等の場合は385万円）まで利子非課税

契約数140万件、貯蓄残高2兆6,697億円（R5.3末）

財形住宅貯蓄(S63.4～)

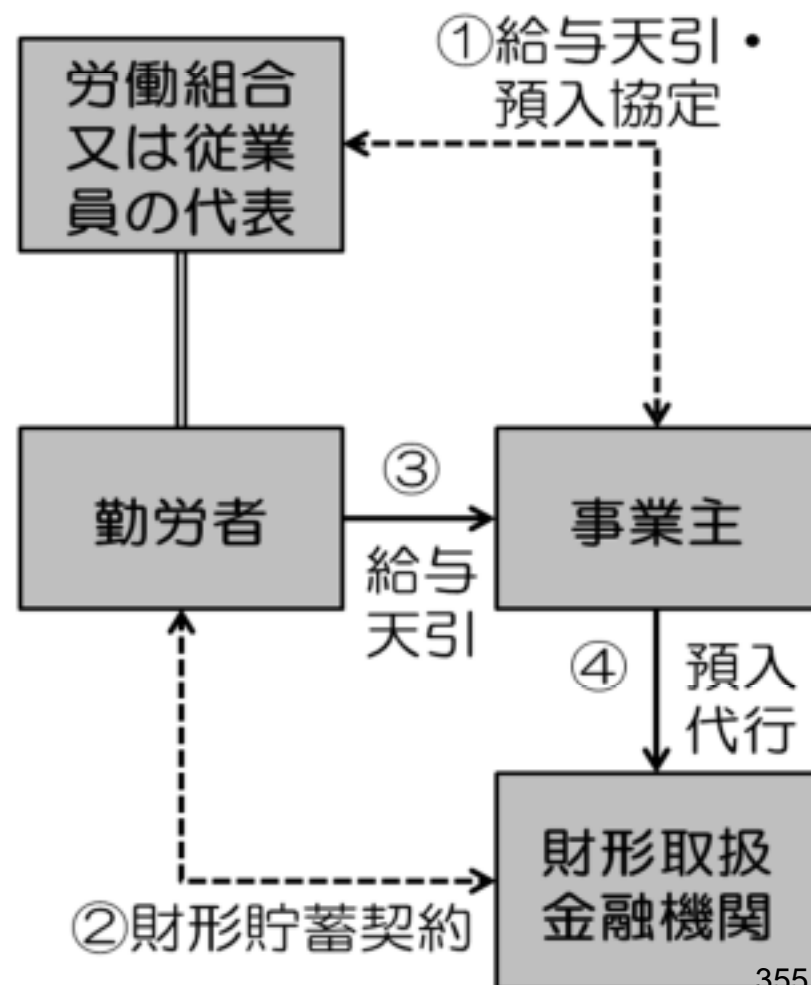
※貯蓄開始は55歳未満

○住宅の取得・増改築等の費用に充当

●財形年金と合わせて550万円まで利子非課税

契約数51万件、貯蓄残高1兆3,433億円（R5.3末）

【財形貯蓄制度の仕組み】



2. 財形持家融資制度の概要

○財形持家融資制度は、財形貯蓄を利用している勤労者に対し、保有する財形貯蓄残高の10倍（上限4,000万円）の範囲内で、事業主を通じて（転貸融資）又は直接に（直接融資）、住宅を建設・購入又は改良するために必要な資金を融資する制度。

財形融資制度(S52.4～)

(独)勤労者退職金共済機構等が債券の発行及び借入金により、財形貯蓄取扱金融機関から資金を調達（財形貯蓄総残高の1/3を限度）して融資

○財形貯蓄を1年以上継続し、50万円以上の残高を保有している勤労者に対し、持家の取得等の資金を融資

○融資方法は、以下の3点

① (独)勤労者退職金共済機構が事業主等を通じて行う転貸融資

② 公務員に対してその共済組合が行う直接融資

③ 転貸融資制度がない等の場合に (独)住宅金融支援機構及び沖縄振興開発金融公庫が行う直接融資

○限度額… 貯蓄残高の10倍（最大4,000万円）

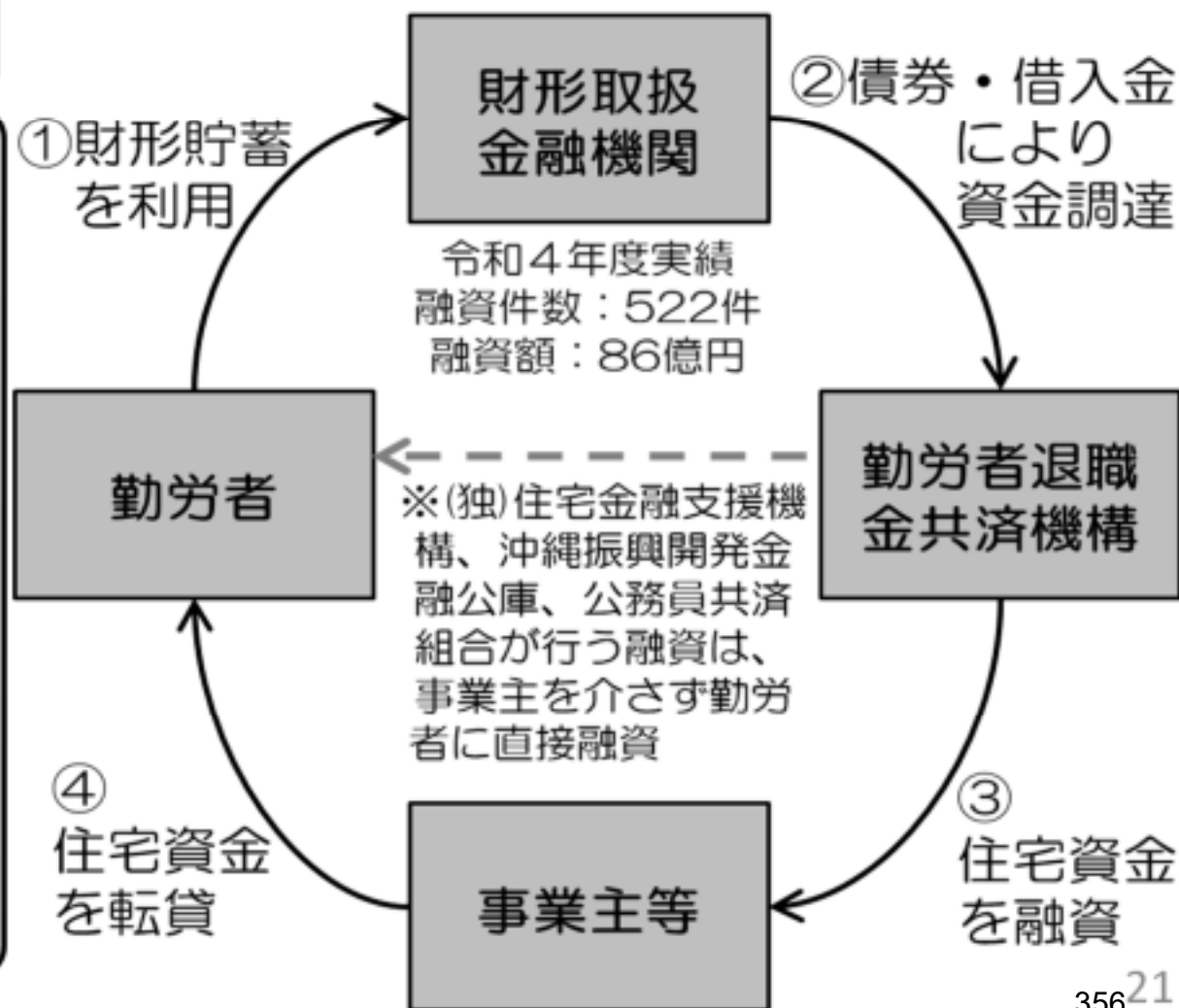
○貸付金利（5年間固定、令和6年1月1日現在）

※ 団体信用生命保険料は含まれていない

・ 勤労者退職金共済機構の転貸融資
…年1.02%

○償還期間… 35年以内

【財形融資制度の仕組み】



2-2. 財形持家融資制度の概要

○財形持家融資制度の特例措置等

特例措置

■子育て勤労者向け金利優遇措置（平成27年7月1日～令和7年3月31日（予定））

⇒18歳以下の子等^{*}を扶養している勤労者を対象に、当初5年間通常金利より0.2%引き下げる措置

※ 勤労者の三親等内の親族（勤労者の配偶者の三親等内の親族を含む。）

■中小企業勤労者向け金利優遇措置（平成26年4月1日～令和7年3月31日（予定））

⇒中小企業^{*}の勤労者を対象に、当初5年間通常金利より0.2%引き下げる措置

※ 従業員規模が300人以下

特例措置（自然災害） ※従前は、自然災害の都度、特例措置の適用の有無を検討してきたが、近年の自然災害の頻発を受けて恒久化したもの。

■財形持家融資を返済中の被災勤労者向け返済方法の変更措置（平成29年4月26日～）

⇒自然災害にり災した財形持家融資を返済中の方を対象に、り災割合に応じて返済期間の延長等を行う措置

り災割合	払込の据置 又は返済期間の延長期間	据置期間中の 利率の引下げ
30%未満	1年	0.5%
30%以上60%未満	2年	1.0%
60%以上	3年	1.5%

■自然災害により住宅等に被害を受け、新たに財形融資を受ける勤労者向け貸付金利引下げ措置（平成30年4月～）

⇒自然災害で住宅に被害を受けた勤労者^{*}が、住宅の取得等のため新たに財形融資を受ける際、一定期間、通常金利より0.2%引き下げる措置

※ 財形持家融資の条件を満たし、り災証明書の交付を受けた者

○ 自然災害により住宅に被害を受けた場合（当初5年間）

・申込期限：り災日から2年間

○ 指定災害（激甚災害の指定等を受けた災害）の場合（当初10年間）

・申込期限：り災日から5年間 ・その他：「消費貸借に関する契約書」について、印紙税が非課税となる。

さらに、被災した勤労者が必要な額を低利に借りられるよう、以下の特例的な取扱いを措置。

- ① 融資限度額を、「『財形貯蓄残高の10倍相当額』又は『最大で所要額の99%（通常は90%）』のいずれか低い額」に引き上げる
- ② 自然災害の被害を受けたことによる金利引下げと、他の金利引下げ特例措置との併用を可能とする

2-3. 財形持家融資制度の概要

特例措置（東日本大震災）

■東日本大震災の被災勤労者向けの措置

⇒財形持家融資を返済中の勤労者（貸付条件の変更）（平成23年3月17日～実施中）

返済が困難となった方を対象に、り災の程度によって、最長5年間、元金の返済を猶予する（返済猶予期間中は貸付利率を引き下げる）等の貸付条件の変更を行う措置

貸付条件の変更内容

罹災割合	払込の据置期間又は償還期間の延長期間	据置期間中の利率の引下げ
30%未満	1年	0.5%引き下げた金利又は1.5%のいずれか低い方
30%以上60%未満	3年	1.0%引き下げた金利又は1.0%のいずれか低い方
60%以上	5年	1.5%引き下げた金利又は0.5%のいずれか低い方

貸付条件変更の実績

年度	件数
平成23年度	13件
25年度	1件
令和3年度	1件

⇒新たに住宅の建設等をする勤労者（平成23年7月8日～令和8年3月31日）

財形持家融資の条件を満たし、住宅の倒壊等の被害を受けた勤労者に対して、一定の金額については、当初5年間は金利0%で、6年目から10年目までは通常金利より原則0.53%引き下げる措置。

東日本大震災 特例貸付実施状況（融資実行ベース）

貸付決定年度	平成23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	令和元年度	2年度	3年度	4年度	合計
貸付件数	20件	33件	23件	12件	10件	9件	10件	7件	5件	1件	2件	1件	133件

労働者協同組合の設立の状況等について

労働者協同組合法（令和4年10月から施行）

「労働者協同組合」とは、労働者が組合員として出資し、その意見を反映して、自ら従事することを基本原理とする組織であり、地域のみんなで意見を出し合って、助け合いながら、地域社会の課題を解決していこうという、新しい法人制度です。

令和4年10月に施行された労働者協同組合法は、この労働者協同組合の設立や運営、管理などについて定めた法律です。

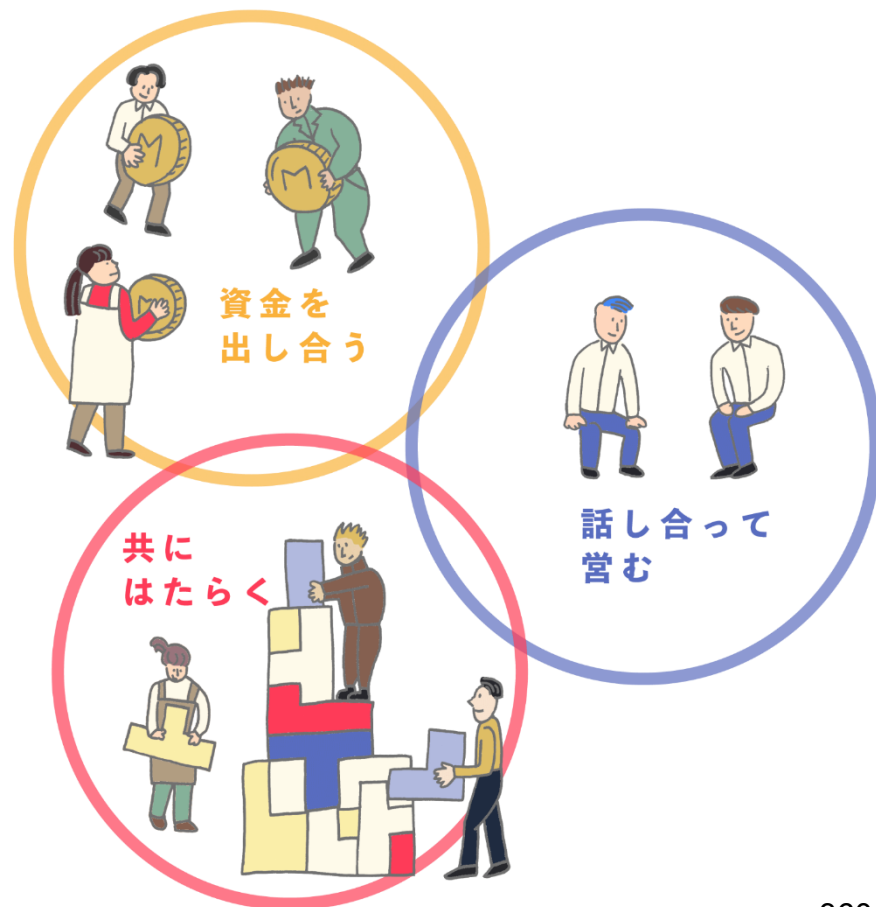
この法律では、労働者協同組合は、
以下（1）から（3）の基本原理に従い、
持続可能で活力ある地域社会に資する事業を
行うことを目的とするよう定めています。

——— 基本原理 ———

（1）組合員が出資すること

（2）その事業を行うに当たり組合員の意見が適切に反映されること

（3）組合員が組合の行う事業に従事すること



労働者協同組合の設立状況（概要）

令和6年3月24日時点で1都1道2府26県で計79法人が設立されています。

- ※ 北海道、宮城県、山形県、群馬県、千葉県、埼玉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、島根県、岡山県、広島県、山口県、愛媛県、高知県、福岡県、佐賀県、熊本県、鹿児島県、沖縄県
- ※ うち、非営利性を徹底した組合であることについて都道府県知事の認定を受けている特定労働者協同組合は6法人

分野の例

- ・ キャンプ場の経営
- ・ 葬祭業、成年後見支援
- ・ メディア制作体験
- ・ 地元産鮮魚販売、給食のお弁当づくり
- ・ カフェ、フェスティバル運営
- ・ 高齢者介護
- ・ 生活困窮者支援
- ・ 子育て支援
- ・ 障害福祉
- ・ 清掃、建物管理
- ・ 家事代行

新規設立と組織変更による設立の法人数

企業組合からの組織変更
→11法人
NPO法人からの組織変更
→2法人

組織変更

13

新規設立
66

「放置された荒廃山林を整備し、
キャンプ場を経営」

CampingSpecialist労働者協同組合
(三重県四日市市)



「移住者や地元出身者による
地域の困りごとの解決」

東白川村労働者協同組合
(岐阜県加茂郡東白川村)



「経験豊かな高齢者が
いきいきと働ける場づくり」

労働者協同組合上田
(長野県上田市)



「自分たちが理想とする
より良いケアの追求」

労働者協同組合うつわ
(大阪府大阪市)



事例① 東白川村労働者協同組合（令和5年4月設立）

- 岐阜県加茂郡東白川村を中心としたエリアで、今までは自分でできていたが、高齢となりできなくなった、そんな「地域の困りごと」を少しでも解消したいと設立。
- 草刈り、茶畑の管理代行を軸に事業を行っており、今後は生活支援・移動支援、家の片付け、空き家の管理などにも事業を広げる予定。
- メンバーは、東京からの移住者でITプログラマー、元地域おこし協力隊として同様に東京からの移住者で現在喫茶店を営んでいる方、地元会社で経理を担当している地元出身の方など多様な人々が集まっている。
- 本格的に検討している今後の活動は移動支援。村では交通空白地として福祉運送を行っているが、対象が要介護認定者に限定され、元気な高齢者向けのサービスがない。そのため、公共交通空白地有償運送というスキームで移動支援事業を計画中。
- この活動を通じて、東白川村が、移住しやすい、仕事のしやすい場所だと多くの人に知ってもらい、東白川村やその周辺の地域で暮らす人たちがもっと増えることを願っているそうだ。



事例② 労働者協同組合上田（令和5年3月設立）

- 長野県上田市で、経験豊かな高齢者がいきいきと働く場を作ろうと、任意団体を立ち上げ、その活動の中から、事業性が見えた営繕に関する事業を労働者協同組合として法人化。現在、営繕に関する仕事を中心に事業を展開。
- 活動の目標は「第二の人生を私たちが主役となって、地域の課題や問題を解決していく仕事の担い手になる。そして、次の人たちに継いでゆく」こと。
- 楽しく仕事ができることを大切に、誰かから命令されてやるのではなく、自らが主体的に取り組むことを大切にしている。
- 令和5年4月には、地域の人からの紹介で、高齢者世帯から、「自宅の屋根の塗装をしてほしい」「業者に頼んでも良いのだけれど、一人世帯なので不安がある」との相談を受け、最初の仕事が舞い込んだ。
- 地域包括支援センター・社会福祉協議会・まちづくり協議会など地域の人々と提携し、労働者協同組合が問題解決の受け手となるよう、様々な活動を続けている。



特設サイト、メールマガジンによる情報発信

- 労働者協同組合法の周知のため、①労働者協同組合特設サイト開設、②労働者協同組合に関するフォーラムの開催、③労働者協同組合立ち上げや移行等に関する相談窓口の設置等を実施。
特に、労働者協同組合法の特設サイト「知りたい！労働者協同組合法」では好事例動画や記事、労働者協同組合関係者へのインタビュー記事等を掲載。

ここをクリック！

厚生労働省 知りたい！労働者協同組合法

サイト内検索

文字サイズ変更

標準 大 最大

ホーム 労働者協同組合法とは フォーラム よくある質問 **好事例** **SPECIAL CONTENTS** 資料

「はたらく」をつくる。みんなでつくる
労働者協同組合法

ここもクリック！

メールマガジン
労働者協同組合法に関する最新情報をお届けします
詳しくはこちら



例えばここには....

労働者協同組合の活動事例



労働者協同組合がまた共働組合

2023年3月16日

かりまた共働組合は、2022年12月に沖縄県宮古島市で自治会を母体にして設立された労働者協同組合です。過疎化する地域課題の解決や街づくりを仕事にすることを旨とし、総菜づくりやモズク・魚の加工販売（地元特産品の6次産業化）などに取り組んでいます。



労働者協同組合はんしんワーカーズコープ（令和5年4月設立）

2023年5月28日

はたらくをもっと楽しく、共創する地域を目指して兵庫県尼崎市の南の端、臨海工業地帯の少し北にある阪神尼崎駅近くの商店街に、様々な事業を行う団体があります。設立は2014年。同じ職場で働いていた7人のメンバーで立ち上げ動画[...]

続きを読む



労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団 仙台地域福祉事業所けやきの社（令和5年4月設立）

2023年5月15日

こどもたちをまんまかに 地域のみんながふれあう交流広場 - 仙台地域福祉事業所けやきの社は、2009年4月に開所し、今年で14年目。主に仙台市からの指定管理事業を行っています。現在は、児童館8館、子育てひろば1館、院内保育所1箇所、中高生の居場所の運営を行っています。[...]

続きを読む



CampingSpecialist労働者協同組合（令和4年10月設立）

2023年3月25日

CampingSpecialist労働者協同組合は、キャンプ場の運営や野外活動を通じて、寛れ地を「持続可能な変えられる土地」に、「多様な仕事が生まれることで、あらゆる人材（人材）に価値を創り出す」ことを目指して活動しています。2021年に当初NPO法人として[...]

続きを読む

こちらには....

関係者インタビュー



働き方、生き方、新しい風を吹き込もう

2023年5月29日

株式会社コトノ生活 代表取締役 幸村「コトノ」発行人・編集長 豊見 義久氏。「社会を楽しくする障害者メディア」をキャッチフレーズに、障害者福祉をテーマにした季刊「コトノ」。高いデザイン性ややさしい語り口の文章、独自の視点で、[...]

続きを読む

令和6年度当初予算案 62百万円 (40百万円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	約1/2		約1/2

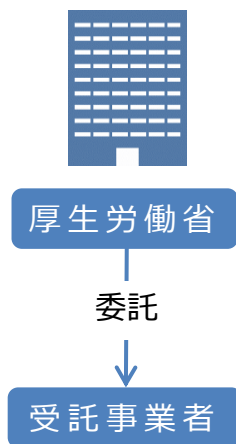
1 事業の目的

- 労働者協同組合制度の周知・広報、労働者協同組合の活用促進を図る創意工夫ある地域の取組への支援、その他円滑な法律の施行のために必要な事業を行うもの。
- 令和6年度は、法施行から1年半を経過したことを踏まえ、全国で設立された労働者協同組合の活用事例の紹介や、組合設立、NPO法人等から労働者協同組合への組織変更を希望する者への情報提供・発信等を行う。
- また、新たに、国がモデル地域として選定した都道府県に設置される協議会における労働者協同組合の活用を通じ、個々の事情に応じた多様な働き方が可能となる環境の整備や、働きづらさを抱える方々や女性、中高年齢者などの多様な雇用機会の創出を行う創意工夫ある地域の取組を支援し、全国展開を図るもの。

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

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

制度の周知広報・設立支援

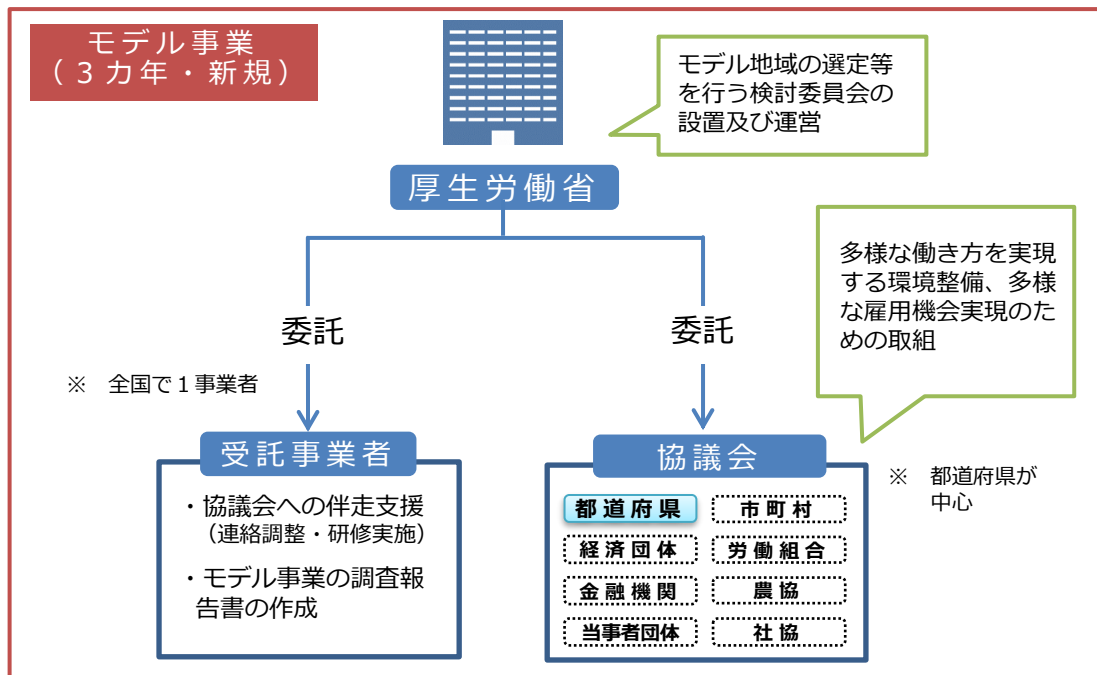


①自治体支援事業

(専門家の講演や設立された労働者協同組合の事例紹介等を内容とするオンラインセミナーを都道府県等と連携して開催)

②普及啓発事業

(特設サイトの運営、メールマガジンの発行)



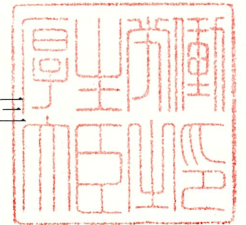
厚生労働省発雇均0312第16号

令和6年3月12日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



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6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0.0010とすること。

一般の中小企業退職金共済事業の収支状況の推移

(単位：億円)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度 〔安全率を 加味した見込み〕
収入	4,320	6,771	4,640	4,397	5,532
掛金収入等	4,106	4,122	4,169	4,230	4,253
運用収入等	156	2,592	414	108	1,222
その他	58	57	57	58	57
支出	4,878	5,196	4,685	5,194	4,833
退職金支出等	3,753	3,771	3,747	3,841	4,072
責任準備金等の増	754	1,363	850	819	634
運用費用等	314	4	4	468	4
その他	58	58	84	65	124
当期損益金	△ 558	1,575	△ 45	△ 797	699
累積剰余金/累積欠損金	3,742	5,317	5,272	4,475	5,174

(注) 令和5年度見込みの算定方法については別紙のとおり。

令和5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5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6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6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5年12月末時点で保有している資産及び令和6年1月～3月に購入予定の資産について、令和6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。

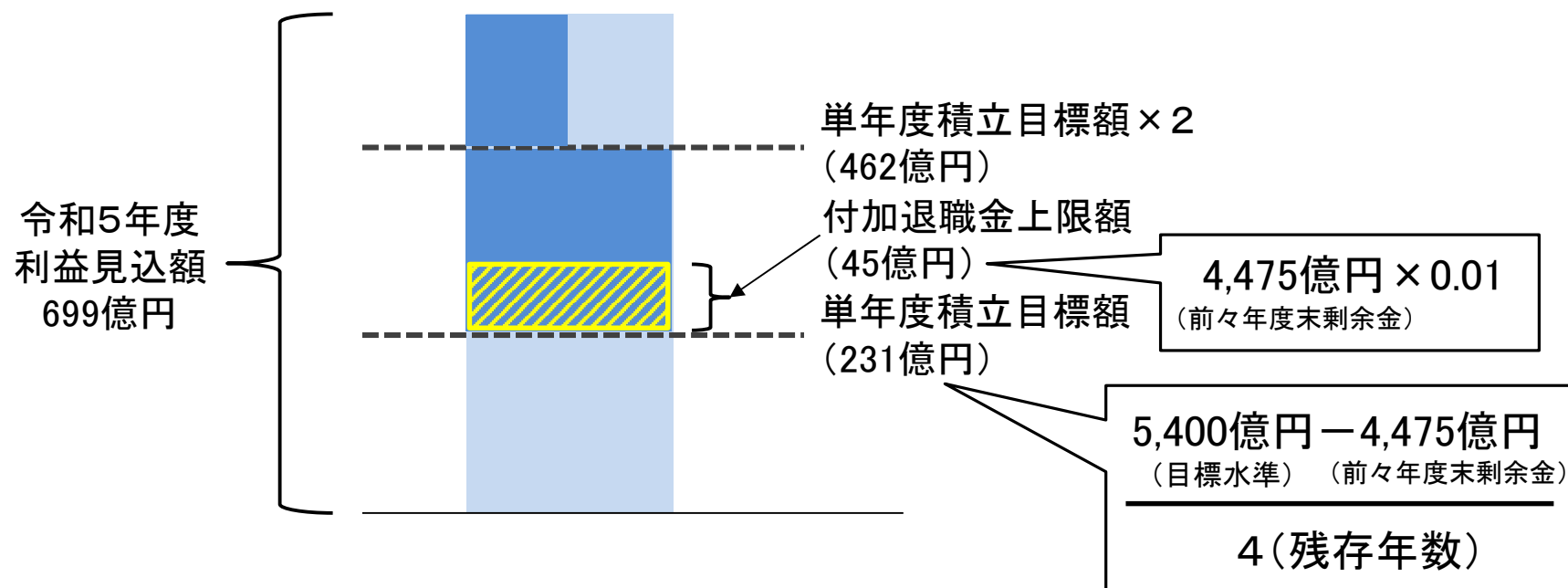
(2) 委託運用

令和6年1月末時点の時価額を基に、次のとおり、ベンチマーク収益率の過去の統計的データから、3月末時点の時価額を推計した。

2月の収益率：資産ごとの2月ベンチマーク収益率を用いた。

3月の収益率：資産ごとの過去5か年のベンチマーク収益率の「平均値」及び「標準偏差」を用いて、
「3月の収益率」＝「平均値」－2×「標準偏差」
として、安全率を加味して推計した。

令和6年度の付加退職金支給率について



令和6年度 付加退職金支給額: $4,475\text{億円} \times 0.01 = 45\text{億円}$
 (付加退職金支給額反映後の令和5年度の累積剰余金見込額は5,129億円)

$$\begin{aligned} \text{令和6年度支給率(案)} &= \frac{45\text{億円(付加退職金支給額)}}{44,995\text{億円(仮定退職金総額)}} \\ &= 0.0010 \end{aligned}$$

剰余金の積立て及び付加退職金支給ルール

- 各年度の前々年度の決算における累積剰余金の額の5,400億円に対する不足額（累積剰余金が5,400億円を超過している場合は0とする）を、各年度の前年度から2027（令和9）年度までの残存年数で除した値を各年度における目標額（単年度目標額）とする。
- 各年度の前年度の利益金の半額を各年度の付加退職金に充てるが、利益金が単年度目標額の2倍を下回る場合は、単年度目標額を優先的に剰余金の積立てに充てる。また、付加退職金に充てる額の上限を「前々年度の決算における累積剰余金の額×0.01」とする（0.01は予定運用利回り）。

◆ 単年度目標額の計算式

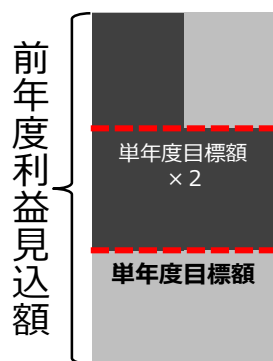
$$\text{各年度の単年度目標額} = \frac{5,400\text{億円} - \text{前々年度剰余金}}{2027\text{年度} - \text{前年度} \text{ (2027年度までの残存年数)}}$$

※分子がマイナスの場合はゼロ

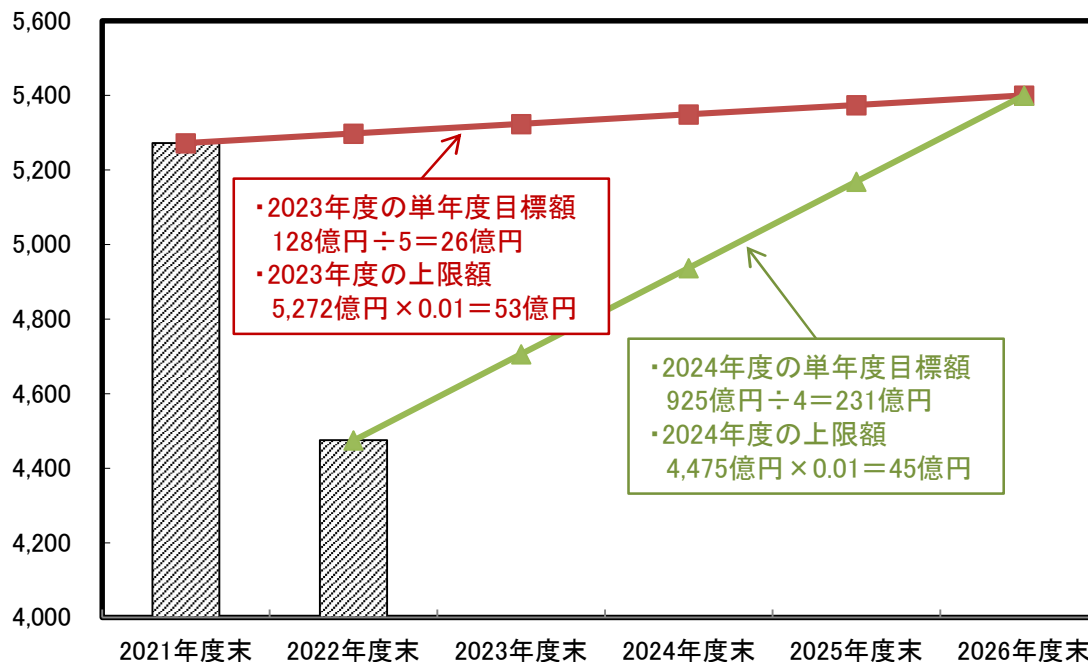
- ◆ 前年度利益見込額の2分の1を付加退職金に充てる

- ◆ ただし、単年度目標額は優先して剰余の積立てに充て、付加退職金に充てる額の上限は剰余金×0.01とする

… 付加退職金に充てる部分
 … 剰余の積立てに充てる部分



(億円) 累積剰余金の実績、単年度目標額及び上限額について



労働政策審議会勤労者生活分科会 中小企業退職金共済部会（第87回）	資料 1
令和 6 年10月29日	

中小企業退職金共済制度の現況

1 新規加入状況

(単位:件・人)

年度	共済契約者（事業主）数					被共済者（従業員）数				
	計	一般	建設業	清酒製造業	林業	計	一般	建設業	清酒製造業	林業
30年度	19,407	13,206	6,111	3	87	488,500	377,908 (7,311)	108,728	129	1,735
元年度	19,898	13,970	5,856	1	71	498,441	383,483 (7,690)	113,293	117	1,548
2年度	19,845	13,035	6,746	1	63	485,809	367,510 (7,435)	116,689	65	1,545
3年度	20,835	14,447	6,313	1	74	487,266	378,094 (8,544)	107,403	101	1,668
4年度	17,787	12,400	5,310	0	77	466,957	363,018 (7,289)	102,268	78	1,593
5年度	17,564	12,294	5,212	1	57	467,732	360,877 (6,975)	105,230	75	1,550

(注1) 被共済者数の項の一般の中小企業退職金共済制度の各欄における数値は事業所単位の新規加入者数及び従業員単位の追加加入者数の小計であり、下段()は短時間労働者である。

(注2) 建設業及び清酒製造業については特別共済事業を含む。

2 在籍状況

(単位:件・人)

年度	共済契約者（事業主）数					被共済者（従業員）数				
	計	一般	建設業	清酒製造業	林業	計	一般	建設業	清酒製造業	林業
30年度	546,232	369,082	172,062	1,859	3,229	5,674,869	3,442,253 (49,594)	2,188,891	4,621	39,104
元年度	548,049	371,266	171,711	1,839	3,233	5,701,167	3,487,966 (50,931)	2,169,772	4,489	38,940
2年度	551,908	373,314	173,538	1,815	3,241	5,732,493	3,536,953 (52,375)	2,169,812	4,323	21,405
3年度	557,075	377,468	174,570	1,801	3,236	5,762,772	3,581,005 (54,695)	2,156,481	4,238	21,048
4年度	558,709	379,084	174,575	1,788	3,262	5,748,715	3,586,864 (55,451)	2,136,969	4,131	20,751
5年度	559,075	379,372	174,673	1,766	3,264	5,734,356	3,587,181 (55,362)	2,122,814	4,054	20,307

(注1) 被共済者数の項の一般の中小企業退職金共済制度の各欄における下段()は、短時間労働者である。

(注2) 建設業及び清酒製造業については特別共済事業を含む。

(注3) 建設業の28年度以降の在籍被共済者数は、脱退推定者(掛金納付月数12月未満かつ加入後10年以上経過した者)1,284,268人(※)を被共済者数の算定から除外している。

(※) 内訳:28年度961,655人・29年度54,653人・30年度51,193人・元年度59,705人・2年度43,403人・3年度36,970人・4年度36,814人・5年度39,875人

(注4) 清酒製造業の30年度以降の在籍被共済者数は、脱退推定者(掛金納付月数24月未満かつ加入後10年以上経過した者)10,704人(※)を被共済者数の算定から除外している。

(※) 内訳:30年度10,480人・元年度72人・2年度35人・3年度52人・4年度40人・5年度25人

(注5) 林業の2年度以降の在籍被共済者数は、脱退推定者(掛金納付月数24月未満かつ加入後10年以上経過した者)18,544人(※)を被共済者数の算定から除外している。

(※) 内訳:2年度17,423人・3年度453人・4年度366人・5年度302人

3 退職金等支給状況

年度	合 計			一般の中退 (上段:一時金払、下段:分割払)			建設業			清酒製造業			林業		
	支給件数 (単位)	支給総額 (百万円)	1件当たり 支給金額 (分割払除く) (円)	支給件数 (件)	支給総額 (百万円)	1件当たり 支給金額 (円)	支給件数 (件)	支給総額 (百万円)	1件当たり 支給金額 (円)	支給件数 (件)	支給総額 (百万円)	1件当たり 支給金額 (円)	支給件数 (件)	支給総額 (百万円)	1件当たり 支給金額 (円)
30年度	330,098	417,988	1,276,924	269,142 3,161	365,663 515	1,358,626 162,779	55,996	50,219	896,824	222	143	645,230	1,577	1,448	918,501
元年度	332,069	424,267	1,287,847	270,689 3,012	370,953 492	1,370,403 163,351	56,853	51,325	902,765	163	135	826,539	1,352	1,362	1,007,541
2年度	319,360	420,959	1,328,857	260,888 2,947	368,927 491	1,414,119 166,645	54,075	50,008	924,783	188	203	1,081,390	1,262	1,330	1,053,899
3年度	330,914	425,848	1,296,967	264,264 2,950	366,255 490	1,385,944 165,978	62,311	57,642	925,070	125	106	849,017	1,264	1,355	1,072,043
4年度	351,757	439,492	1,258,384	281,641 2,888	377,265 482	1,339,526 166,998	65,836	60,307	916,020	136	103	760,507	1,256	1,335	1,063,027
5年度	359,970	458,965	1,284,379	291,720 3,013	397,603 497	1,362,961 164,882	63,785	59,329	930,141	104	90	861,749	1,348	1,446	1,073,054

- (注1) 一般の中小企業退職金制度における分割払の「支給件数」は、支給期月毎の分割退職金の延べ支給件数であり、分割払の「1件当たりの支給金額」は、支給期月毎の分割退職金の額である。
- (注2) 令和5年度末の退職金受給者の平均掛金納付月数は、一般 126月、建設業 107月、清酒製造業 141月、林業 132月(なお、令和4年度末については、それぞれ、123月、104月、128月、130月)。
- (注3) 建設業及び清酒製造業については特別共済事業を含む。
- (注4) 支給総額は単位未満を四捨五入していることから、合計が内訳と一致しない場合がある。
- (注5) 1件当たり支給金額については、円単位による支給総額と支給件数により算出している。

4 一般の中小企業退職金共済制度の平均掛金月額状況

(単位:円)

年度	平均掛金月額
30年度	9,464
元年度	9,505
2年度	9,517
3年度	9,573
4年度	9,638
5年度	9,704

(注) 平均掛金月額は、各年度末時点のものである。

5 特定業種退職金共済制度の掛金日額状況

(単位:円)

年度	建設業	清酒製造業	林業
30年度	310	300	470
元年度	310	300	470
2年度	310	300	470
3年度	320	300	470
4年度	320	300	470
5年度	320	300	470

(注) 建設業の掛金日額は、令和3年10月より310円から320円に変更。

6 運用資産高状況

(単位:百万円)

年度	計				
		一般	建設業	清酒製造業	林業
30年度	5,954,502	4,915,808	1,019,295	4,335	15,064
元年度	5,972,957	4,936,180	1,017,531	4,179	15,067
2年度	6,311,742	5,229,788	1,062,173	4,080	15,701
3年度	6,400,749	5,312,083	1,068,851	3,950	15,865
4年度	6,390,012	5,312,453	1,058,010	3,811	15,738
5年度	6,677,418	5,567,823	1,089,644	3,782	16,170

(注1) 「独立行政法人会計基準」による。

(注2) 建設業及び清酒製造業については特別共済事業を含む。

(注3) 単位未満を四捨五入していることから、合計が内訳と一致しない場合がある。

資産運用残高及び利回り状況(中退共)

(単位：百万円、%)

運用の方法等			31(1)年度末			2年度末			3年度末			4年度末			5年度末		
			資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り
自家運用	有価証券	国債	963,539	19.52	0.35	798,580	15.27	0.32	839,815	15.81	0.30	1,007,543	18.97	0.31	1,346,914	24.19	0.46
		地方債	66,600	1.35	0.08	110,500	2.11	0.12	233,867	4.40	0.12	295,166	5.56	0.15	307,064	5.51	0.21
		政府保証債	1,195,579	24.22	0.52	1,122,143	21.46	0.46	1,045,205	19.68	0.42	923,317	17.38	0.37	715,924	12.86	0.30
		財投機関債	2,300	0.05	0.15	2,300	0.04	0.15	2,300	0.04	0.16	2,300	0.04	0.16	2,300	0.04	0.16
		金融債	369,800	7.49	0.25	357,800	6.84	0.25	345,800	6.51	0.27	357,800	6.74	0.28	364,800	6.55	0.29
		円貨建外国債	60,000	1.22	3.97	60,000	1.15	4.95	30,000	0.56	5.17	-	-	5.82	-	-	-
		小計	2,657,818	53.84	0.50	2,451,323	46.87	0.47	2,496,987	47.01	0.44	2,586,126	48.68	0.33	2,737,002	49.16	0.36
	預金	短期運用	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00	-	-	0.00	-	-	-
		普通預金	104,795	2.12	0.00	358,136	6.85	0.00	365,057	6.87	0.00	320,829	6.04	0.00	197,329	3.54	0.00
		小計	104,795	2.12	0.00	358,136	6.85	0.00	365,057	6.87	0.00	320,829	6.04	0.00	197,329	3.54	0.00
	自家運用計	2,762,612	55.97	0.49	2,809,459	53.72	0.44	2,862,044	53.88	0.39	2,906,955	54.72	0.29	2,934,331	52.70	0.33	
委託運用	包括信託	2,007,274	40.66	△ 1.52	2,251,519	43.05	12.17	2,279,407	42.91	1.24	2,232,953	42.03	△ 2.04	2,459,644	44.18	10.15	
	生命保険資産	166,294	3.37	1.12	168,809	3.23	1.27	170,632	3.21	1.11	172,545	3.25	1.07	173,848	3.12	1.16	
	有価証券信託	(879,700)	(33.10)	0.01	(737,700)	(30.09)	0.01	(722,300)	(28.93)	0.02	(912,100)	(35.27)	0.02	(1,248,100)	(45.60)	0.04	
	委託運用計	2,173,568	44.03	△ 1.31	2,420,329	46.28	11.28	2,450,039	46.12	1.23	2,405,498	45.28	△ 1.80	2,633,492	47.30	9.48	
	合計	4,936,180	100.00	△ 0.32	5,229,788	100.00	5.25	5,312,083	100.00	0.78	5,312,453	100.00	△ 0.68	5,567,823	100.00	4.50	

- (注) 1 短期運用は譲渡性預金である。
 2 包括信託の会計文書の勘定科目名は金銭信託である。
 3 平成28年度末以降の包括信託の資産額は、合同運用の全体額を総口数で除して求めた額に中退共資産の保有口数を乗じて算出した額である。
 4 有価証券信託は自家運用により取得した有価証券の信託による運用であり、内数である。また、構成比は有価証券に対する構成比である。
 5 単位未満は四捨五入しているため、合計が内訳と一致しない場合がある。

**資産運用残高及び利回り状況(建退共)
給付経理**

(単位：百万円、%)

運用の方法等			31(1)年度末			2年度末			3年度末			4年度末			5年度末		
			資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り
自家運用	有価証券	国債	186,052	18.86	1.16	184,499	17.90	1.05	175,882	16.95	1.01	167,255	16.27	0.98	198,901	18.77	0.94
		地方債	18,800	1.91	0.07	20,500	1.99	0.09	83,740	8.07	0.13	107,729	10.48	0.17	119,719	11.30	0.26
		政府保証債	354,220	35.90	0.59	318,282	30.88	0.48	278,450	26.83	0.39	248,371	24.16	0.30	218,387	20.61	0.25
		財投機関債	3,400	0.34	0.11	4,400	0.43	0.13	27,607	2.66	0.22	37,606	3.66	0.30	37,606	3.55	0.32
		金融債	55,400	5.62	0.20	55,800	5.41	0.20	55,800	5.38	0.21	55,800	5.43	0.25	57,500	5.43	0.31
	小計	617,872	62.63	0.72	583,481	56.62	0.61	621,479	59.88	0.53	616,762	59.99	0.47	632,113	59.66	0.46	
	預金	定期預金	142	0.01	0.01	139	0.01	0.01	52	0.01	0.00	97	0.01	0.00	119	0.01	0.00
		短期運用	-	-	0.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		普通預金	20,412	2.07	-	65,629	6.37	-	30,207	2.91	-	64,440	6.27	-	50,576	4.77	0.00
		小計	20,554	2.08	0.00	65,768	6.38	0.00	30,259	2.92	0.00	64,537	6.28	0.00	50,695	4.78	0.00
自家運用計			638,426	64.71	0.69	649,250	63.00	0.58	651,739	62.79	0.50	681,299	66.27	0.42	682,808	64.44	0.43
委託運用	包括信託		316,815	32.11	△ 2.38	352,393	34.19	11.13	359,580	34.64	2.01	323,033	31.42	△ 2.04	355,827	33.58	10.15
	生命保険資産		31,343	3.18	0.79	28,968	2.81	0.87	26,629	2.57	0.79	23,809	2.32	0.80	20,921	1.97	0.80
	有価証券信託		(177,400)	(28.71)	0.02	(183,000)	(31.36)	0.01	(174,600)	(28.09)	0.02	(166,200)	(26.95)	0.03	(200,200)	(31.67)	0.05
	委託運用計		348,158	35.29	△ 2.09	381,361	37.00	10.28	386,209	37.21	1.93	346,842	33.73	△ 1.83	376,748	35.56	9.60
合計			986,584	100.00	△ 0.32	1,030,611	100.00	3.99	1,037,948	100.00	1.03	1,028,141	100.00	△ 0.35	1,059,556	100.00	3.50

特別給付経理

(単位：百万円、%)

運用の方法等			31(1)年度末			2年度末			3年度末			4年度末			5年度末		
			資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り
自家運用	有価証券	国債	500	1.62	0.69	500	1.58	0.69	500	1.62	0.69	300	1.00	0.69	2,084	6.93	0.56
		地方債	-	-	-	-	-	-	2,005	6.49	0.10	3,596	12.04	0.17	3,797	12.62	0.28
		政府保証債	12,491	40.36	0.58	10,993	34.83	0.51	9,395	30.40	0.39	8,938	29.92	0.28	8,532	28.36	0.25
		金融債	400	1.29	0.21	400	1.27	0.17	700	2.27	0.16	700	2.34	0.15	300	1.00	0.15
		小計	13,391	43.27	0.56	11,893	37.68	0.51	12,600	40.77	0.36	13,534	45.31	0.27	14,713	48.90	0.27
	預金	短期運用	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		普通預金	1,415	4.57	-	2,376	7.53	-	920	2.98	-	5,352	17.92	-	3,604	11.98	0.00
		小計	1,415	4.57	-	2,376	7.53	-	920	2.98	-	5,352	17.92	-	3,604	11.98	0.00
		自家運用計	14,805	47.84	0.52	14,269	45.21	0.44	13,520	43.75	0.31	18,886	63.23	0.18	18,317	60.88	0.20
	委託運用	包括信託		14,261	46.08	△ 1.98	15,564	49.31	9.02	15,802	51.14	1.51	9,580	32.07	△ 2.04	10,552	35.07
生命保険資産		1,880	6.08	0.71	1,730	5.48	0.79	1,580	5.11	0.70	1,403	4.70	0.70	1,218	4.05	0.70	
有価証券信託		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
委託運用計		16,141	52.16	△ 1.67	17,293	54.79	8.13	17,383	56.25	1.44	10,983	36.77	△ 1.69	11,770	39.12	9.07	
合計			30,947	100.00	△ 0.63	31,563	100.00	4.50	30,903	100.00	0.94	29,869	100.00	△ 0.51	30,087	100.00	3.47

(注) 1 短期運用は譲渡性預金である。

2 令和4年度以降の包括信託の資産額は、合同運用の全体額を総口数で除して求めた額に建退共資産及び建退共特別資産のそれぞれの保有口数を乗じて算出した額である。

3 包括信託の会計文書の勘定科目は金銭信託である。

4 有価証券信託は自家運用により取得した有価証券の信託による運用であり、内数である。また、構成比は有価証券に対する構成比である。

5 単位未満は四捨五入しているため、合計が内訳と一致しない場合がある。

**資産運用残高及び利回り状況(清退共)
給付経理**

(単位：百万円、%)

運用の方法等			31(1)年度末			2年度末			3年度末			4年度末			5年度末		
			資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り
自家運用	有価証券	国債	1,290	33.10	0.29	1,080	28.38	0.30	870	23.67	0.30	762	21.52	0.26	954	27.17	0.30
		地方債	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		政府保証債	1,299	33.33	0.24	1,299	34.16	0.22	1,399	38.06	0.21	1,399	39.52	0.21	1,200	34.16	0.13
		金融債	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		小計	2,589	66.42	0.27	2,379	62.54	0.26	2,270	61.73	0.25	2,162	61.04	0.23	2,154	61.32	0.20
	預金	短期運用	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		普通預金	427	10.95	-	581	15.28	-	553	15.04	-	543	15.33	-	437	12.44	0.00
		小計	427	10.95	-	581	15.28	-	553	15.04	-	543	15.33	-	437	12.44	0.00
	自家運用計		3,016	77.37	0.23	2,960	77.82	0.22	2,823	76.77	0.21	2,705	76.38	0.19	2,590	73.76	0.16
	委託運用	包括信託	882	22.63	△ 3.09	844	22.18	12.17	854	23.23	1.24	837	23.62	△ 2.04	922	26.24	10.15
生命保険資産		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
委託運用計		882	22.63	△ 3.09	844	22.18	12.17	854	23.23	1.24	837	23.62	△ 2.04	922	26.24	10.15	
合計		3,898	100.00	△ 0.53	3,804	100.00	2.59	3,677	100.00	0.44	3,541	100.00	△ 0.34	3,512	100.00	2.57	

特別給付経理

(単位：百万円、%)

運用の方法等			31(1)年度末			2年度末			3年度末			4年度末			5年度末		
			資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り
自家運用	有価証券	国債	61	21.55	0.17	20	7.26	0.14	-	-	0.01	-	-	-	-	-	
		地方債	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		政府保証債	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		金融債	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		小計	61	21.55	0.17	20	7.26	0.14	-	-	0.01	-	-	-	-	-	
	預金	短期運用	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		普通預金	221	78.45	-	257	92.74	-	273	100.00	-	270	100.00	-	270	100.00	
		小計	221	78.45	-	257	92.74	-	273	100.00	-	270	100.00	-	270	100.00	
	自家運用計		281	100.00	0.06	277	100.00	0.03	273	100.00	0.00	270	100.00	-	270	100.00	
	委託運用	包括信託	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
生命保険資産		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
委託運用計		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
合計		281	100.00	0.06	277	100.00	0.03	273	100.00	0.00	270	100.00	-	270	100.00		

(注) 1 令和2年度末以降の包括信託の資産額は、合同運用の全体額を総口数で除して求めた額に清退共資産の保有口数を乗じて算出した額である。

2 包括信託の会計文書の勘定科目名は金銭信託である。

3 令和3年度末の特別給付経理の国債の資産額については、年度内にすべて償還になったものである。

4 単位未満は四捨五入しているため、合計が内訳と一致しない場合がある。

**資産運用残高及び利回り状況(林退共)
給付経理**

(単位：百万円、%)

運用の方法等			31(1)年度末			2年度末			3年度末			4年度末			5年度末		
			資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り
自家運用	有価証券	国債	1,310	8.69	0.60	1,299	8.27	0.61	1,287	8.11	0.61	1,276	8.11	0.62	1,565	9.68	0.60
		地方債	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		政府保証債	7,494	49.74	0.52	6,796	43.28	0.39	7,500	47.27	0.29	6,800	43.21	0.21	6,400	39.58	0.18
		金融債	-	-	0.25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	小計	8,804	58.43	0.53	8,094	51.55	0.42	8,787	55.39	0.34	8,076	51.31	0.28	7,965	49.26	0.25	
	預金	短期運用	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		普通預金	872	5.79	-	1,449	9.23	-	843	5.32	-	1,554	9.88	-	1,477	9.13	0.00
小計		872	5.79	-	1,449	9.23	-	843	5.32	-	1,554	9.88	-	1,477	9.13	0.00	
自家運用計	9,677	64.22	0.48	9,543	60.78	0.37	9,630	60.70	0.30	9,630	61.19	0.24	9,442	58.39	0.21		
委託運用	包括信託	5,391	35.78	△ 1.52	6,159	39.22	12.17	6,235	39.30	1.24	6,108	38.81	△ 2.04	6,728	41.61	10.15	
	生命保険資産	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	委託運用計	5,391	35.78	△ 1.52	6,159	39.22	12.17	6,235	39.30	1.24	6,108	38.81	△ 2.04	6,728	41.61	10.15	
合計			15,067	100.00	△ 0.25	15,701	100.00	4.70	15,865	100.00	0.67	15,738	100.00	△ 0.66	16,170	100.00	4.11

(注) 1 平成28年度末以降の包括信託の資産額は、合同運用の全体額を総口数で除して求めた額に林退共資産の保有口数を乗じて算出した額である。

2 包括信託の会計文書の勘定科目は金銭信託である。

3 単位未満は四捨五入しているため、合計が内訳と一致しない場合がある。

(令和5事業年度決算の概要)

労働政策審議会勤労者生活分科会 中小企業退職金共済部会 (第87回)	資料2
令和6年10月29日	

独立行政法人勤労者退職金共済機構

貸借対照表【要旨】

令和6年3月31日現在

(単位：百万円、単位未満四捨五入)

科目	金額	
(資産の部)		
I 流動資産		
現金及び預金		265,095
有価証券		292,611
金銭信託		2,833,673
前払費用		21
未収収益		3,791
その他		230,590
流動資産合計		3,625,781
II 固定資産		
1 有形固定資産		630
2 無形固定資産		6,593
3 投資その他の資産		3,297,632
固定資産合計		3,304,855
資産合計		6,930,636
(負債の部)		
I 流動負債		
未払給付金		5,827
前受金		3,942
その他		91,002
流動負債合計		100,771
II 固定負債		
共済契約準備金		
支払備金	119,399	
責任準備金	5,818,751	5,938,150
その他		133,647
固定負債合計		6,071,798
負債合計		6,172,568
(純資産の部)		
I 資本金		2
II 資本剰余金		△6
III 利益剰余金		758,072
純資産合計		758,068
負債純資産合計		6,930,636

独立行政法人勤労者退職金共済機構

損益計算書【要旨】

自 令和5年4月1日 至 令和6年3月31日

(単位：百万円、単位未満四捨五入)

科目	金額	
経常費用		
業務費		
人件費	1,778	
退職給付金等	469,810	
運用費用等	1,906	
支払備金繰入	4,179	
責任準備金繰入	64,765	
その他	3,901	546,339
一般管理費		1,531
その他		816
経常費用合計		548,685
経常収益		
運営費交付金収益		27
事業収益		
掛金収入等	481,582	
運用収入等	278,599	
雑収入	59	760,240
補助金等収益		7,253
その他		76
経常収益合計		767,595
経常利益		218,910
臨時損失		
固定資産除却損		1
臨時損失合計		1
当期純利益		218,909
前中期目標期間繰越積立金取崩額		191
当期総利益		219,100

(令和5事業年度決算の概要)

独立行政法人勤労者退職金共済機構 一般の中小企業退職金共済事業等勘定
貸借対照表【要旨】

令和6年3月31日現在 (単位：百万円、単位未満四捨五入)

科目	金額		
(資産の部)			
I 流動資産			
現金及び預金		200,121	
有価証券		231,114	
金銭信託		2,459,644	
未収収益		2,832	
その他		158	
流動資産合計			2,893,869
II 固定資産			
1 有形固定資産		364	
2 無形固定資産		5,745	
3 投資その他の資産		2,679,858	
固定資産合計			2,685,967
資産合計			5,579,836
(負債の部)			
I 流動負債			
預り補助金等		77	
未払給付金		4,196	
前受金		3,942	
その他		640	
流動負債合計			8,855
II 固定負債			
共済契約準備金			
支払備金	114,796		
責任準備金	4,815,780	4,930,576	
その他		1,461	
固定負債合計			4,932,037
負債合計			4,940,892
(純資産の部)			
I 資本剰余金			
その他行政コスト累計額			
減損損失相当累計額		△ 4	
除売却差額相当累計額		△ 1	
資本剰余金合計			△ 5
II 利益剰余金			
前中期目標期間繰越積立金		448,562	
当期末処分利益		190,386	
(うち当期総利益 190,386)			
利益剰余金合計			638,948
純資産合計			638,944
負債純資産合計			5,579,836

独立行政法人勤労者退職金共済機構 一般の中小企業退職金共済事業等勘定
損益計算書【要旨】

自 令和5年4月1日 至 令和6年3月31日 (単位：百万円、単位未満四捨五入)

科目	金額		
経常費用			
業務費			
人件費		1,328	
退職給付金等		408,124	
運用費用		373	
支払備金繰入		3,570	
責任準備金繰入		62,963	
その他		2,435	
一般管理費			560
その他			3
経常費用合計		478,792	479,355
経常収益			
事業収益			
掛金収入等		424,688	
運用収入		239,177	
雑収入		20	
補助金等収益			5,848
資産見返補助金等戻入			9
雑益			0
経常収益合計			669,742
経常利益			190,387
臨時損失			
固定資産除却損			1
臨時損失合計			1
当期純利益			190,386
当期総利益			190,386

(令和5事業年度決算の概要)

独立行政法人勤労者退職金共済機構 建設業退職金共済事業等勘定

貸借対照表【要旨】

令和6年3月31日現在

(単位：百万円、単位未満四捨五入)

科目	金額		
(資産の部)			
I 流動資産			
現金及び預金		58,854	
有価証券		60,498	
金銭信託		366,380	
未収収益		568	
その他		4	
流動資産合計			486,304
II 固定資産			
1 有形固定資産		158	
2 無形固定資産		821	
3 投資その他の資産		608,501	
固定資産合計			609,481
資産合計			1,095,784
(負債の部)			
I 流動負債			
未払給付金		1,598	
未払費用		594	
掛金前受金		971	
賞与引当金		43	
その他		36	
流動負債合計			3,242
II 固定負債			
資産見返補助金等	11	11	
共済契約準備金			
支払備金	4,529		
責任準備金	985,773	990,302	
長期リース債務		8	
退職給付引当金		608	
固定負債合計			990,930
負債合計			994,172
(純資産の部)			
I 資本剰余金			
その他行政コスト累計額			
減損損失相当累計額		△ 1	
資本剰余金合計			△ 1
II 利益剰余金			
前中期目標期間繰越積立金		73,863	
当期末処分利益		27,751	
(うち当期総利益 27,751)			
利益剰余金合計			101,614
純資産合計			101,612
負債純資産合計			1,095,784

独立行政法人勤労者退職金共済機構 建設業退職金共済事業等勘定

損益計算書【要旨】

自 令和5年4月1日 至 令和6年3月31日

(単位：百万円、単位未満四捨五入)

科目	金額		
経常費用			
業務費			
人件費		378	
退職給付金等	62,706		
運用費用等	1,289		
支払備金繰入	599		
責任準備金繰入	2,039		
その他	1,311	68,322	
一般管理費		613	
その他		1	
経常費用合計			68,935
経常収益			
事業収益			
掛金収入等	58,160		
運用収入	37,006		
雑収入	37	95,204	
補助金等収益		1,278	
資産見返補助金等戻入		7	
雑益		8	
経常収益合計			96,496
経常利益			27,561
当期純利益			27,561
前中期目標期間繰越積立金取崩額			190
当期総利益			27,751

(令和5事業年度決算の概要)

独立行政法人勤労者退職金共済機構 清酒製造業退職金共済事業等勘定
貸借対照表【要旨】

令和6年3月31日現在 (単位：百万円、単位未満四捨五入)

科目	金額		
(資産の部)			
I 流動資産			
現金及び預金		813	
有価証券		200	
金銭信託		922	
未収収益		1	
その他		0	
流動資産合計			1,936
II 固定資産			
1 有形固定資産		1	
2 無形固定資産		0	
3 投資その他の資産		1,956	
固定資産合計			1,957
資産合計			3,893
(負債の部)			
I 流動負債			
預り補助金等		0	
未払費用		10	
賞与引当金		3	
その他		1	
流動負債合計			14
II 固定負債			
共済契約準備金			
支払備金	8		
責任準備金	1,177	1,185	
その他		59	
固定負債合計			1,244
負債合計			1,257
(純資産の部)			
I 資本剰余金			
その他行政コスト累計額			
減損損失相当累計額		△ 0	
資本剰余金合計			△ 0
II 利益剰余金			
前中期目標期間繰越積立金		2,616	
当期未処分利益		20	
(うち当期総利益 30)			
利益剰余金合計			2,636
純資産合計			2,636
負債純資産合計			3,893

独立行政法人勤労者退職金共済機構 清酒製造業退職金共済事業等勘定
損益計算書【要旨】

自 令和5年4月1日 至 令和6年3月31日 (単位：百万円、単位未満四捨五入)

科目	金額		
経常費用			
業務費			
人件費	36		
退職給付金等	91		
業務委託費	8		
支払備金繰入	6		
その他	17	158	
一般管理費		3	
その他		0	
経常費用合計			161
経常収益			
事業収益			
掛金収入等	39		
運用収入	89	128	
補助金等収益		18	
責任準備金戻入		44	
雑益		0	
経常収益合計			190
経常利益			29
当期純利益			29
前中期目標期間繰越積立金取崩額			1
当期総利益			30

(令和5事業年度決算の概要)

独立行政法人勤労者退職金共済機構 林業退職金共済事業等勘定

貸借対照表【要旨】

令和6年3月31日現在

(単位：百万円、単位未満四捨五入)

科目	金額		
(資産の部)			
I 流動資産			
現金及び預金		1,598	
有価証券		800	
金銭信託		6,728	
未収収益		4	
その他		0	
流動資産合計			9,129
II 固定資産			
1 有形固定資産		3	
2 無形固定資産		27	
3 投資その他の資産		7,168	
固定資産合計			7,198
資産合計			16,327
(負債の部)			
I 流動負債			
預り補助金等		2	
未払給付金		32	
未払費用		11	
賞与引当金		4	
その他		1	
流動負債合計			50
II 固定負債			
資産見返補助金等	27	27	
共済契約準備金			
支払備金	65		
責任準備金	16,022	16,087	
長期リース債務		0	
退職給付引当金		51	
固定負債合計			16,165
負債合計			16,215
(純資産の部)			
I 資本剰余金			
その他行政コスト累計額			
減損損失相当累計額		△ 0	
資本剰余金合計			△ 0
II 利益剰余金			
当期末処分利益		113	
(うち当期総利益 605)			
利益剰余金合計			113
純資産合計			113
負債純資産合計			16,327

独立行政法人勤労者退職金共済機構 林業退職金共済事業等勘定

損益計算書【要旨】

自 令和5年4月1日 至 令和6年3月31日

(単位：百万円、単位未満四捨五入)

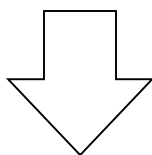
科目	金額		
経常費用			
業務費			
人件費	36		
退職給付金等	1,621		
業務委託費	21		
支払備金繰入	4		
その他	40	1,721	
一般管理費		15	
その他		0	
経常費用合計			1,736
経常収益			
事業収益			
掛金収入等	1,427		
運用収入	640	2,067	
補助金等収益		71	
資産見返補助金等戻入		11	
責任準備金戻入		192	
雑益		0	
経常収益合計			2,341
経常利益			605
当期純利益			605
当期総利益			605

独立行政法人勤労者退職金共済機構の決算が確定するまでの流れ

- 独立行政法人は、毎事業年度、財務諸表を作成し、当該事業年度の終了後3ヶ月以内に主務大臣に提出し、その承認を受けなければならない。（独立行政法人通則法第38条第1項）

令和6年6月28日

- ・ 独立行政法人勤労者退職金共済機構（以下「機構」という。）が厚生労働大臣に財務諸表を提出。



令和6年8月2日

- ・ 厚生労働大臣が機構に対して財務諸表を承認する旨通知。

労働政策審議会勤労者生活分科会 中小企業退職金共済部会（第87回）	資料3
令和6年10月29日	

特定業種退職金共済制度の財政検証について

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

特定業種退職金共済制度の概要

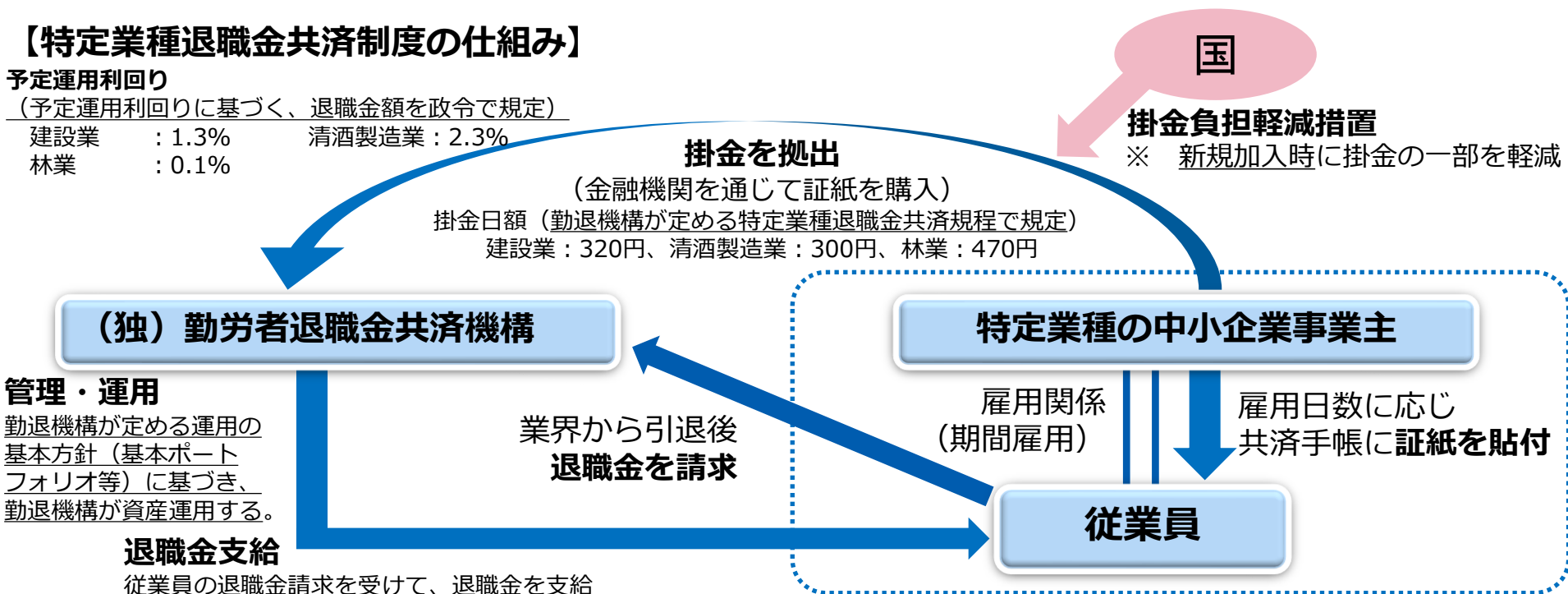
特定業種退職金共済制度は、厚生労働大臣が指定する特定業種（**建設業・清酒製造業・林業**）の中小企業事業主が雇用日数に応じて証紙を退職金共済手帳に貼付するなど（※）して支払い、独立行政法人勤労者退職金共済機構が管理・運用する共済の仕組みにより、従業員（**期間雇用労働者**）が業界で働くことをやめた際に、同機構から直接退職金を支給するもの。※令和2年10月から建退共では、電子申請による掛金納付が可能となっている。

【特定業種退職金共済制度の仕組み】

予定運用利回り

（予定運用利回りに基づく、退職金額を政令で規定）

建設業	: 1.3%	清酒製造業	: 2.3%
林業	: 0.1%		



	建設業	清酒製造業	林業
加入事業所数（令和5年度末現在）	約17万所	約0.2万所	約0.3万所
加入従業員数（令和5年度末現在）	約212万人	約0.4万人	約2万人
退職金支給総額（令和5年度）	約593億円	約0.9億円	約14億円
累積剰余金（令和5年度末現在）	約871億円	約24億円	約1億円

※ 累積剰余金は給付経理の値。

特定業種退職金共済制度の財政検証

- 特定業種退職金共済制度は長期にわたって実施する制度であることから、業種ごとの就労実態や金融情勢の変化に対応した安定的な制度運営を行うために、一定期間ごとに将来の財政見通しを推計し、必要に応じて掛金や退職金の額を変更するか検討することが必要である。この推計及び検討を「財政検証」という。
- 特定業種退職金共済制度の財政検証は、中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号）第85条に基づき、少なくとも5年ごとに行う必要がある。

※前回の特定業種退職金共済制度の財政検証は令和元～2年度に実施している。

中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号）（抄）

（掛金及び退職金等の額の検討）

第85条 掛金及び退職金等の額は、**少なくとも5年ごとに**、退職金等の支給に要する費用及び運用収入の額の推移及び予想等を基礎として、検討するものとする。

前回の財政検証におけるとりまとめ（概要）

建設業退職金共済制度

建退共制度の魅力を維持しながら、できるだけ制度の安定的な運営を図るべく、予定運用利回りを現行の3.0%から1.3%に引き下げることが適当である。その際、制度の魅力を損なわないように掛金日額を10円引き上げて320円とすることが適当である。

清酒製造業退職金共済制度

予定運用利回り（現行2.3%）の見直しは行わないことが適当である。

林業退職金共済制度

林退共においては、以下の改善策により、できるだけ早期に累積欠損金を解消し、もって制度の安定的運営を図ることが適当である。

- ① 予定運用利回りを現行の0.5%から0.1%に引き下げること。
- ② 独立行政法人勤労者退職金共済機構の林退共本部における経費及び支部への業務委託費について、それぞれ当分の間、毎年度500万円程度削減すること。
- ③ 運用収入の増加を図るため、資産運用方法の見直しを行い、運用資産に占める委託運用を1億円程度増加させたこと。

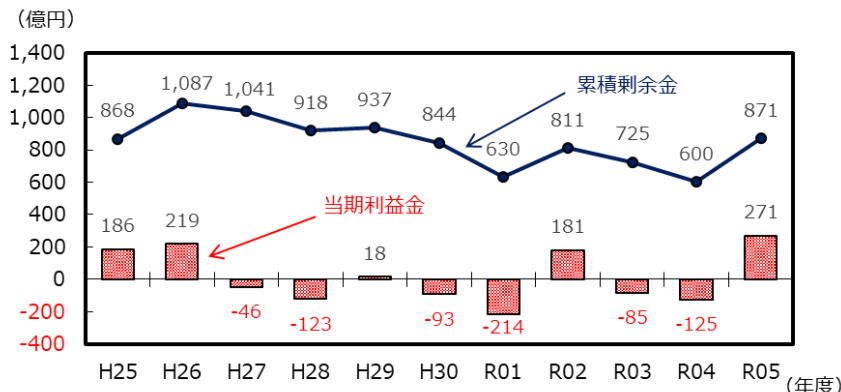
その他

特定業種における経営をとりまく環境の変化及び雇用のあり方の変化がみられる中で、特定業種退職金共済制度の趣旨を踏まえつつ、安定的に持続させていくために、今後の制度のあり方について検討を行うことが適当である。

各制度における足下の財政状況

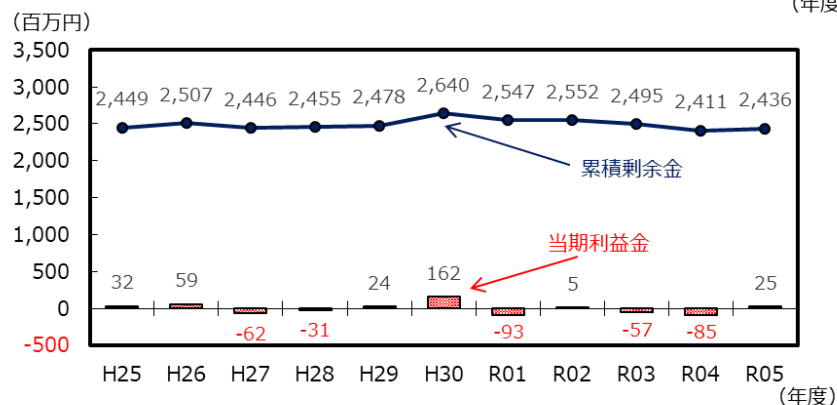
建設業退職金共済制度

- 建退共における累積剰余金は令和5年度末で**871億円**。
- 前回の財政検証時の水準（令和元年度末：630億円）より**増加**。
- 前回の財政検証時の将来推計（令和5年度末：430億円）より**増加**。



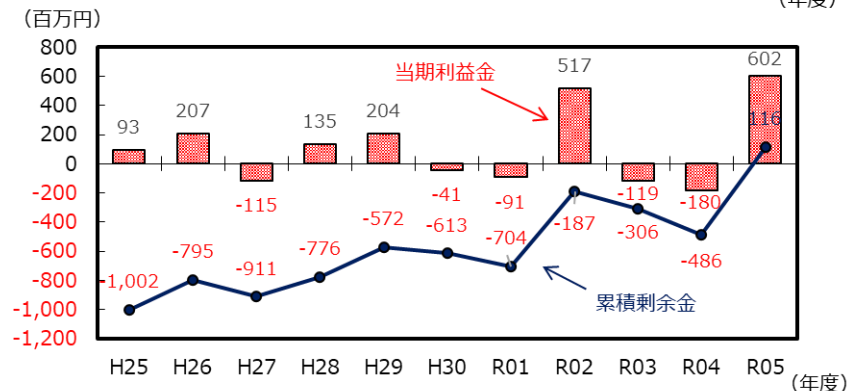
清酒製造業退職金共済制度

- 清退共における累積剰余金は令和5年度末で**24.4億円**。
- 前回の財政検証時の水準（令和元年度末：25.5億円）より**減少**。
- 前回の財政検証時の将来推計（令和5年度末：23.8億円）より**増加**。



林業退職金共済制度

- 林退共における累積剰余金は令和5年度末で**1.2億円**。
- 前回の財政検証時の水準（令和元年度末：▲7.0億円）より**増加**。
- 前回の財政検証時の将来推計（令和5年度末：▲6.9億円）より**増加**。



今後の検討の進め方（案）

□令和6年10月 財政検証の検討開始

□令和6年度冬 財政検証の推計結果報告・結果を踏まえた検討等

（モンテカルロ・シミュレーションの結果や、それを踏まえた対応案を提示）

□令和6年度末 財政検証とりまとめ

人 材 開 発 統 括 官 関 係

厚生労働省発開 0730 第 3 号
令和 6 年 7 月 30 日

労働政策審議会
会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



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

職業能力開発促進法施行規則及び職業能力開発促進法第四十七条第一項に規定する指定試験機関の指定に関する省令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及び職業能力開発促進法第四十七条第一項に規定する指定試験機関の指定に関する省令の一部を改正する省令案要綱

第一 職業能力開発促進法施行規則の一部改正

一 技能検定の職種を追加及び等級の区分

技能検定の職種に林業を追加するとともに、その等級を一級、二級、三級及び基礎級に区分すること。

二 技能検定の実技試験の実施方法

林業について、技能検定の実技試験の実施方法を製作等作業試験及び判断等試験のうち、いずれか一以上のものとする。

第二 職業能力開発促進法第四十七条第一項に規定する指定試験機関の指定に関する省令の一部改正

一 指定試験機関の指定

林業の技能検定試験に関する業務の全部又は一部を行わせることができる者として一般社団法人林業技能向上センターを指定すること。

二 その他所要の改正を行うこと。

第三 施行期日

この省令は、公布の日から施行すること。

職業能力開発促進法施行規則及び職業能力開発促進法 第四十七条第一項に規定する指定試験機関の指定に関 する省令の一部を改正する省令案の概要

令和6年7月

技能検定「林業職種」の職種新設について

1 技能検定試験の概要

- ① 「林業」とは、木を育て伐採するというサイクルを守ることであり、森林の恩恵を人の暮らしに与える仕事であり、育林及び素材生産を行う業務に従事する職種。
- ② 育林作業、素材生産作業を適切に実施するにあたり必要な技能を対象とし、複数等級（1級、2級、3級及び基礎級）による試験を実施。
- ③ 試験業務は、民間の指定試験機関として、一般社団法人林業技能向上センター（※）が行う。
※ 林業従事者の人材育成を図ることを目的として主な林業関係中央団体により設立された一般社団法人であり、令和4年度、5年度に業界試験を実施。

2 職種新設の背景・理由

- 林業職種は、多様な自然条件の下で作業が行われ、気象、地形など木を取り巻く状況に応じた適切な作業を行うとともに現場に潜む危険を事前に察知する必要があるため、また、作業の実施に当たりチェーンソー等の機械類や刃物を使用する機会が多く正確かつ安全に作業を行う必要があることから、高度な技能や専門的知識が求められる。
- 検定創設により、林業従事者の技能向上が見込まれ、国による公証制度導入に伴い林業従事者の就業環境の整備及び社会的・経済的地位の向上、ひいては、安全性の向上による労働災害の減少に寄与する。

3 申請内容の審査

- 令和6年3月、（一社）林業技能向上センターから「林業職種」に係る指定試験機関の指定申請を受理。
- 申請内容について、職業能力開発専門調査員からは「職種新設・指定試験機関の指定は適当」とのご意見。

4 今後のスケジュール

- 職種新設に係る改正省令等は、令和6年9月に公布、同日施行予定。
- 省令等の施行後、指定試験機関から提出される試験に係る試験科目及びその範囲、試験業務規程等について、技能実習において実施される講習との整合性が図られているか等を確認・審査の上、認定。
- 林業職種の第1回試験は、令和7年1月に学科、実技試験（判断等試験）、2月から3月にかけて実技試験（製作等作業試験）を実施予定。

厚生労働省発開 0730 第 1 号
令和 6 年 7 月 30 日

労働政策審議会
会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



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。

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 職業訓練基準の見直し

普通課程の普通職業訓練のうち、第二種自動車系の訓練科について、求められる整備技術の変化等に
対応するために自動車整備士の養成課程等の見直しが行われたことを踏まえ、教科の科目等の見直しを
行うものとする。 (別表第二関係)

第二 職業訓練指導員試験の受験資格等の見直し

自動車整備科及び自動車車体整備科の職業訓練指導員試験を受験することができる者及び試験の免除
を受けることができる者について、自動車整備士資格の各種名称が変更されたことに伴い、所要の改正
を行うものとする。 (別表第十一の三関係)

第三 その他

その他所要の改正を行うこと。

第四 施行期日等 (附則関係)

一 施行期日

この省令は、令和七年四月一日から施行すること。ただし、第二の事項は、令和九年一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。

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

- 普通職業訓練の自動車整備科及び自動車車体整備科の訓練基準については、訓練を実施する職業能力開発校が自動車整備士養成施設の指定を受け、訓練受講者が訓練修了後に自動車整備士の受験資格等を得ることができるよう、自動車整備士技能検定規則（以下「整備士規則」という。）に則して定めている。
- 今般、国土交通省において、求められる自動車整備技術の変化等に対応するため、自動車整備士の資格体系や養成課程の見直しが行われ、整備士規則が改正されたこと等に伴い、引き続き自動車整備士養成施設の指定を受けられることができるようにする等のため、能開則について、所要の改正を行う。

【施行】 令和 7 年 4 月 1 日（②については令和 9 年 1 月 1 日）（予定）

改正内容

① 普通課程の普通職業訓練の訓練基準（能開則別表第 2 関係）

自動車整備士養成施設の指定に必要なとなる科目等の整備士規則等の見直しに伴い、能開則別表第 2 中、右記の 2 科について「訓練の対象となる技能及びこれに関する知識の範囲」、「教科」及び「訓練期間及び訓練時間」の規定を改正。

第二種自動車系自動車整備科

教科

専攻実技「故障原因探究実習」を
専攻実技「自動車整備実習」に統合

訓練
時間

専攻学科 230時間 → **232** 時間
専攻実技 1140時間 → **1143** 時間

（「電子制御装置」を教科の細目にそれぞれ追加）

第二種自動車系自動車車体整備科

教科

訓練の対象となる技能及びこれに関する知識の範囲と専攻学科・専攻実技にそれぞれ「電子制御装置」を追加

訓練
時間

専攻実技 880 時間 → **900** 時間

（「電子制御装置の整備実習」を教科の科目に追加）

② 職業訓練指導員試験の受験資格及び試験免除（能開則別表第 11 の 3 関係）

自動車整備士資格の各種名称が変更されたことに伴い、能開則別表第 11 の 3 中、右記の 2 科の免許職種について「受験することができる者」及び「試験の免除を受けることができる者」に右記の資格の合格証書を有する者を追加。

自動車整備科

一級

二級

自動車整備士（総合）

一級

二級

自動車整備士（二輪）

自動車車体整備科

一級

二級

自動車整備士（総合）

自動車車体・電子制御装置整備士

教育訓練給付制度の指定対象講座の拡充について

人材開発統括官
若年者・キャリア形成支援担当参事官室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

教育訓練給付制度の指定対象講座の拡充について

- 個人の主体的なリ・スキリング等への直接支援をより一層、強化、推進することが求められる中、世の中の教育訓練ニーズの変化等を踏まえ、現在の指定基準では教育訓練講座の指定対象とはならないものの、雇用の安定と就職の促進を図る観点から有効と考えられる講座については、現行の指定基準との整合性を確保しつつ、教育訓練給付制度の指定対象講座として認めることを検討する。

<検討対象>

1. 職業能力評価制度の検定の合格を目指す講座
2. 資格取得に必要な最短の期間が3年である業務独占資格等に係る4年制の大学等の養成課程
3. 日本国内で外国の大学院の修士（MBA）の取得を目標とする課程

(検討1) 職業能力評価制度の検定の合格を目指す講座

- 「団体等検定」は、外部労働市場に一定の通用力があるものを対象とする企業横断的な職業能力評価制度として、令和6年3月に創設。職業能力開発促進法に基づき、一定要件を満たす民間検定を厚生労働大臣が認定する仕組み。
- 企業における検定合格者に対する適切な処遇の実施など、労働者の社会的評価の向上が期待できる制度であり、今後、「技能検定」とともに「団体等検定」の活用促進を図っていく。

➡ **「団体等検定」の合格を目標とする講座について**、団体等検定の制度趣旨を踏まえ、特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練として評価できる講座であれば、同様の技能検定とともに、今後、「**特定一般教育訓練**」の対象として認める整理としてはどうか。

1. 職業能力評価制度の概要

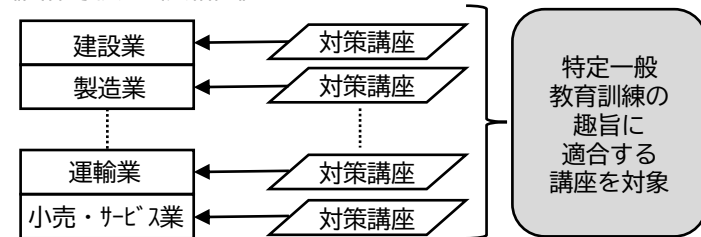
	技能検定	新 団体等検定	認定社内検定
概要	名称独占の国家資格 (技能士)	要件を満たす民間検定を厚生労働大臣が認定※ ※検定の枠組みを認定 (国家資格ではない)	要件を満たす社内検定を厚生労働大臣が認定※ ※検定の枠組みを認定 (国家資格ではない)
実施機関	都道府県又は民間団体が実施	民間団体・個別企業が独自に実施	民間団体・個別企業が独自に実施
対象技能・対象者	・全国的に業界標準が確立された技能 ・一定数の受検者が見込める職種 (概ね年間1000人以上) ・検定の実施機関の雇用労働者以外も対象	・地場産業、成長分野など業界標準が確立していない技能も対象 (検定の安定的な運営が見込まれる受検者数であれば可) ・団体等検定を実施する民間団体・個別企業の雇用労働者以外も対象	・個別企業、団体において先進的・特有の技能 ・社内検定を実施する実施機関の雇用労働者のみが対象(団体が実施する場合には会員企業の労働者)
評価方法	<ul style="list-style-type: none"> ・学科試験 + 実技試験により評価 ・労働者のスキル向上に資するため、原則として複数等級 		

2. 団体等検定制度の見通し

- 現在、これまで資格や検定等が整備されてこなかった分野を中心に、説明会を開催して団体等検定の創設を働きかけている。
- これまでに91機関が説明会に参加し、うち、17機関から団体等検定創設に向けての個別相談を受けている状況。

〔団体等検定の認定から講座指定までのイメージ〕

《団体等検定（資格）》



3. 技能検定関係講座の指定状況

5職種32講座を指定（令和6年4月現在）

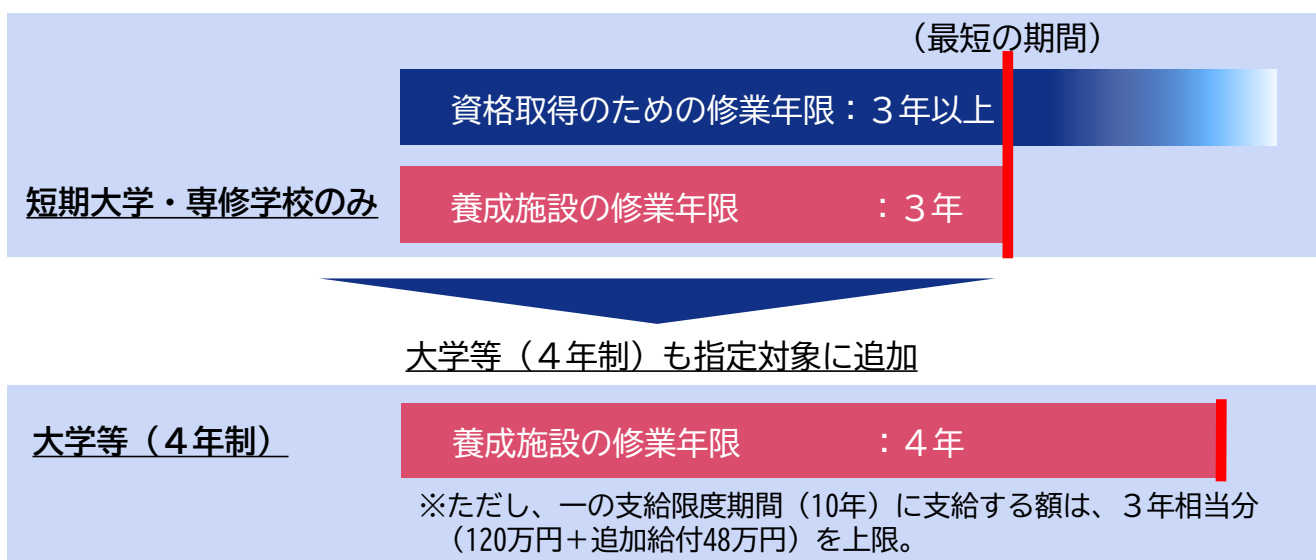
(検討2) 資格取得に必要な最短の期間が3年である業務独占資格等に係る4年制の大学等の養成課程

- 現行、業務独占資格等に係る養成課程については、資格取得に必要な最短期間を修業年限とするもののみを指定対象としている。このため、当該必要な最短期間（3年）を超える修業年限の養成施設（例：4年制看護系大学）が増加傾向にあるが、そのような養成施設における養成課程は給付対象となっていない。

➡ **最短の期間が3年の業務独占資格等に係る養成課程のうち、4年制の大学等の養成課程については、受講者の多様な訓練ニーズを踏まえ、指定の対象とすることとしてはどうか。**

その際、同一資格の取得を目標とする課程の**受給者間の公平性の観点から、一の支給限度期間（10年）に支給する額は、最短の期間である3年の場合と同額（120万円+追加給付48万円）を上限とすることとしてはどうか。**

1. 制度見直し（案）



(参考) 「専門職大学」（4年制）及び最短の修業年限が4年の「管理栄養士養成課程」は、4年分（160万円+追加給付64万円）を上限として支給。（長期専門実践教育訓練（雇用保険法施行規則第101条の2の8第3項））

2. 対象となる主な資格

- **看護師**
(参考) 直近10年（2013⇒2023年）の推移
・ 3年制555施設⇒557施設
・ 4年制218施設⇒306施設（1.4倍）
- **理学療法士**
(参考) 直近10年（2013⇒2023年）の推移
・ 3年制84施設⇒86施設
・ 4年制155施設⇒182施設（1.17倍）
- **作業療法士**
(参考) 直近10年（2013⇒2023年）の推移
・ 3年制63施設⇒65施設
・ 4年制114施設⇒139施設（1.22倍）

歯科衛生士、はり師、きゅう師、柔道整復師、あん摩・マッサージ指圧師、診療放射線技師、臨床工学技士、臨床検査技師、視能訓練士、言語聴覚士、義肢装具士

(検討3) 日本国内で外国の大学院の修士(MBA)の取得を目標とする課程

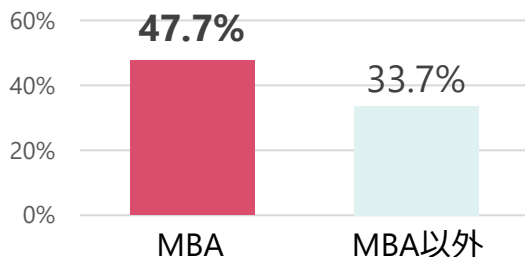
- 現在、MBA等の修士号については、専門職大学院の類型において指定対象としており、令和6年4月時点で、22施設(大学院)29講座が指定されている。これらの受講者は、賃金増加が他の講座に比して高い実態にある。
- 近年、オンライン受講等の環境が整ってきたこともあり、日本国内で、外国の大学院の修士(MBA)を取得可能な講座が運営されているが、外国の大学院は、学校教育法に基づく専門職大学院にはなれないことから、専門職大学院として教育訓練給付の対象となることはできない。

➡ **日本国内の訓練実施者が、国内居住者を対象に外国の大学院と連携して提供する修士(MBA)の取得を目標とする課程のうち、一定の質が担保されているものについて、指定の対象とすることとしてはどうか。**

その際、**一定の質を担保**する観点から、就職・在職率80%以上等の条件に加えて、**海外MBAの国際認証(「AACSB」「EFMD」「AMBA」)**又は**国家的認証を取得している**、もしくは**世界的評価(世界大学ランキング)が上位(300位以内を想定)**であることを条件に認めることとしてはどうか。

1. 国内MBAプログラム受講の効果

専門職大学院の課程修了後
「賃金が増加した」と回答した割合



(出所) 令和4年度修了者アンケートの専門職大学院における「受講後の賃金変化」に係るアンケート結果

2. MBAの国際的認証又は国家的認証

〔国際認証〕

① AACSB

The Association to Advance Collegiate Schools of Business【987校】

⇒1916年にアメリカで設立された国際認証の代表的な機関。

② EFMD (EQUIS)【210校】

⇒1972年にベルギーで設立された国際認証機関。

③ AMBA (the Association of MBAs)【286校】

⇒1967年にイギリスで設立された国際認証機関。

〔国家的認証〕

○ QAA (Quality Assurance Agency for Higher Education: 高等教育質保証機構) (イギリスの例)

3. 世界大学ランキング

① THE 世界大学ランキング

Times Higher Education World University Rankings

⇒イギリスのザ・タイムズ・ハイアー・エデュケーションが毎年公表している世界の大学ランキング。

② QS 世界大学ランキング

QS World University Rankings

⇒イギリスの大学評価機関のクアクアレリ・シモンズ(QS)が毎年公表している世界の大学ランキング。

各類型の見直し後の整理（案）

	専門実践教育訓練給付	特定一般教育訓練給付
目的	特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練	特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練
給付内容	<p>受講費用の50%（上限年間40万円）を6か月ごとに支給。</p> <p>※ 追加給付①（資格取得・就職等） ⇒ 受講費用の20%（上限年間16万円）</p> <p>※ 追加給付②（賃金上昇） ⇒ 受講費用の10%（上限年間8万円）</p>	<p>受講費用の40%（上限20万円）</p> <p>※ 追加給付①（資格取得・就職等） ⇒ 受講費用の10%（年間5万円）</p>
講座指定要件	<p>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</p> <p>① 業務独占資格又は名称独占資格に係る養成施設の課程 【検討2】 最短の養成期間が3年の場合は、4年の養成課程も対象。</p> <p>② 専門学校^の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム</p> <p>③ 専門職大学院の課程 【検討3】 日本国内における外国大学院（MBA）の課程も対象。</p> <p>④ 大学等の職業実践力育成プログラム</p> <p>⑤ 第四次産業革命スキル習得講座等の課程（ITSSレベル3以上）</p> <p>⑥ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程</p>	<p>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</p> <p>① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係る養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等</p> <p>② 一定レベル（ITSSレベル2）の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程</p> <p>③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム</p> <p>④ 職業能力評価制度の検定の合格を目指す講座 【検討1】新たに類型を創設。</p>

教育訓練の指定基準の見直し（案）

団体等検定の創設等による訓練ニーズの変化等を踏まえ、以下のとおり、指定基準の見直しを行う。

1. 改正の概要

1. 職業能力評価制度の検定の合格を目指す講座【特定一般・新タイプの創設】

- 令和6年3月に創設された「団体等検定」の合格を訓練目標とする講座について、「技能検定」の合格を訓練目標とする講座と同様に「特定一般教育訓練」の対象とし、新たな類型を創設する。

2. 業務独占資格等の取得を目標とする4年制の養成課程【専門実践・第1タイプの拡充】

- 業務独占資格・名称独占資格に係る養成課程のうち、最短の養成課程が3年の場合における4年制の大学等の養成課程について、指定の対象とする。
- ただし、一の支給限度期間（10年）ごとに支給する額は、最短の養成課程が3年の場合と同額（120万円+追加給付48万円）を上限とする。

3. 日本国内において外国大学院の修士（MBA）の取得を目標とする課程【専門実践・第3タイプの拡充】

- 日本国内において受講可能な、外国の大学院の修士（MBA）の取得を目標とする課程のうち、一定の質が担保されているものについて、指定の対象とする。

2. 施行

- 令和6年10月より指定講座の募集を開始。令和7年4月より指定講座の受講を開始。

厚生労働省発開 0911 第3号
令和6年9月11日

労働政策審議会
会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



別紙「雇用保険法第六十条の二第一項に規定する厚生労働大臣が指定する教育訓練の指定基準及び雇用保険法施行規則第百条の二に規定する厚生労働大臣の定める基準の一部を改正する告示案要綱」について、貴会の意見を求める。

雇用保険法第六十条の二第一項に規定する厚生労働大臣が指定する教育訓練の指定基準及び雇用保険法施行規則第百条の二に規定する厚生労働大臣の定める基準の一部を改正する告示案要綱

第一 雇用保険法第六十条の二第一項に規定する厚生労働大臣が指定する教育訓練の指定基準の一部改正

(第一条関係)

一 特定一般教育訓練の課程に係る類型の創設

1 特定一般教育訓練の課程について、職業能力開発促進法施行規則第七十一条の二第一項の規定に基づき厚生労働大臣が認定する職業能力検定のうち速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資するものとして人材開発統括官が定める基準に該当するものの合格を訓練目標とする課程を、従前から指定対象としている職業能力開発促進法第四十四条第一項の技能検定の合格を訓練目標とする課程とともに特定一般教育訓練の新たな類型に位置付けて指定対象とすること。

2 1に掲げる教育訓練の実績は、目標資格等に係る受験の状況及びその結果並びに訓練修了後の就職等の状況の実績からみて、当該教育訓練に十分な効果があると認められるものとする。

二 専門実践教育訓練の課程に係る類型の拡充

1 専門実践教育訓練の課程について、学校教育法に基づく専門職大学院の専門職学位課程に加え、外国の大学院の学位を取得するための課程であつて同法に基づく大学院の修士課程に相当するものうち中長期的なキャリア形成に資するものとして人材開発統括官が定める基準に該当するものを指定対象とすること。

2 1に掲げる教育訓練の実績は、訓練修了後の就職等の状況の実績等からみて、当該教育訓練に十分な効果があると認められるものとする。

三 その他所要の改正を行うこと。

第二 雇用保険法施行規則第百条の二に規定する厚生労働大臣の定める基準の一部改正（第二条関係）

第三 適用期日

この告示は、令和七年四月一日から適用すること。

教育訓練給付制度の指定対象講座の拡充について

人材開発統括官付
若年者・キャリア形成支援担当参事官室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

教育訓練給付制度の指定対象講座の拡充について

- 個人の主体的なリ・スキリング等への直接支援をより一層、強化、推進することが求められる中、世の中の教育訓練ニーズの変化等を踏まえ、現在の指定基準では教育訓練講座の指定対象とはならないものの、雇用の安定と就職の促進を図る観点から有効と考えられる講座については、現行の指定基準との整合性を確保しつつ、教育訓練給付制度の指定対象講座として認めてはどうか。

<検討対象>

1. 職業能力評価制度の検定の合格を目指す講座
2. 資格取得に必要な最短の期間が3年である業務独占資格等に係る4年制の大学等の養成課程
3. 日本国内で外国の大学院の修士（MBA）の取得を目標とする課程

(項目1) 職業能力評価制度の検定の合格を目指す講座

- 「団体等検定」は、外部労働市場に一定の通用力があるものを対象とする企業横断的な職業能力評価制度として、令和6年3月に創設。職業能力開発促進法に基づき、一定要件を満たす民間検定を厚生労働大臣が認定する仕組み。
- 企業における検定合格者に対する適切な処遇の実施など、労働者の社会的評価の向上が期待できる制度であり、今後、「技能検定」とともに「団体等検定」の活用促進を図っていく。

➡ **「団体等検定」の合格を目標とする講座について**、団体等検定の制度趣旨を踏まえ、特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練として評価できる講座であれば、同様の技能検定とともに、今後、「**特定一般教育訓練**」の対象として認める整理とする。

1. 職業能力評価制度の概要

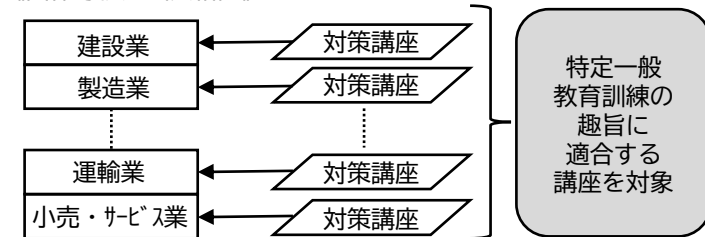
	技能検定	新 団体等検定	認定社内検定
概要	名称独占の国家資格 (技能士)	要件を満たす民間検定を厚生労働大臣が認定※ ※検定の枠組みを認定 (国家資格ではない)	要件を満たす社内検定を厚生労働大臣が認定※ ※検定の枠組みを認定 (国家資格ではない)
実施機関	都道府県又は民間団体が実施	民間団体・個別企業が独自に実施	民間団体・個別企業が独自に実施
対象技能・対象者	・全国的に業界標準が確立された技能 ・一定数の受検者が見込める職種 (概ね年間1000人以上) ・検定の実施機関の雇用労働者以外も対象	・地場産業、成長分野など業界標準が確立していない技能も対象 (検定の安定的な運営が見込まれる受検者数であれば可) ・団体等検定を実施する民間団体・個別企業の雇用労働者以外も対象	・個別企業、団体において先進的・特有の技能 ・社内検定を実施する実施機関の雇用労働者のみが対象(団体が実施する場合には会員企業の労働者)
評価方法	・学科試験 + 実技試験により評価 ・労働者のスキル向上に資するため、原則として複数等級		

2. 団体等検定制度の見通し

- 現在、これまで資格や検定等が整備されてこなかった分野を中心に、説明会を開催して団体等検定の創設を働きかけている。
- これまでに91機関が説明会に参加し、うち、17機関から団体等検定創設に向けての個別相談を受けている状況。

〔団体等検定の認定から講座指定までのイメージ〕

《団体等検定（資格）》



3. 技能検定関係講座の指定状況

5職種32講座を指定（令和6年4月現在）

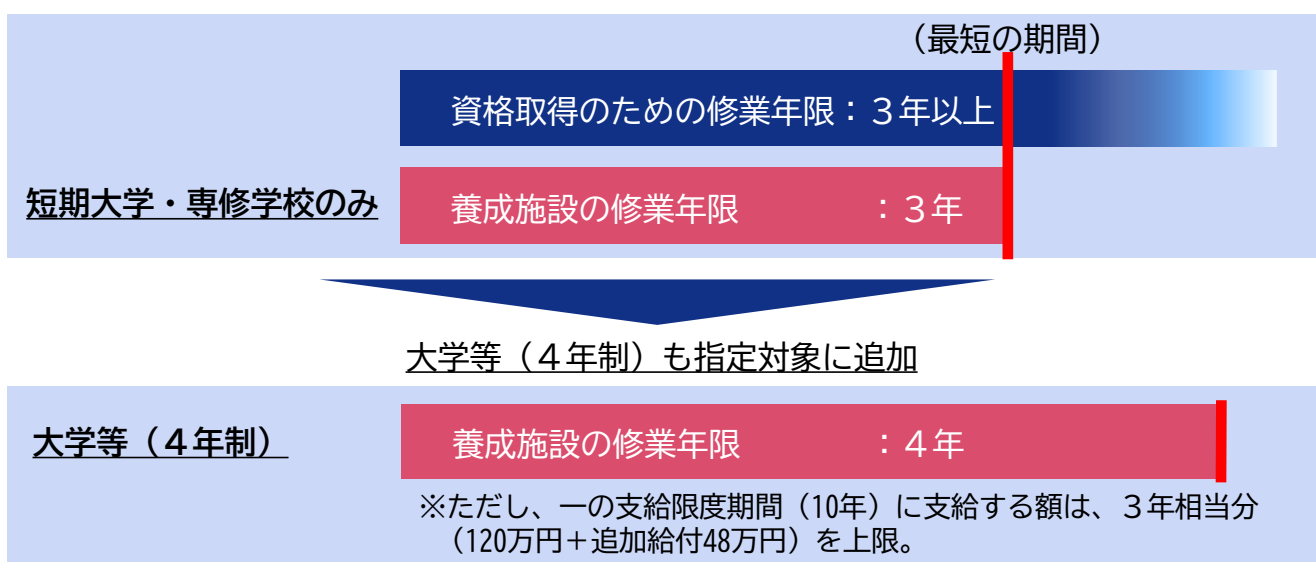
(項目2) 資格取得に必要な最短の期間が3年である業務独占資格等に係る4年制の大学等の養成課程

- 現行、業務独占資格等に係る養成課程については、資格取得に必要な最短期間を修業年限とするもののみを指定対象としている。このため、当該必要な最短期間（3年）を超える修業年限の養成施設（例：4年制看護系大学）が増加傾向にあるが、そのような養成施設における養成課程は給付対象となっていない。

➡ **最短の期間が3年の業務独占資格等に係る養成課程のうち、4年制の大学等の養成課程については、受講者の多様な訓練ニーズを踏まえ、指定の対象とする。**

その際、同一資格の取得を目標とする課程の**受給者間の公平性の観点から、一の支給限度期間（10年）に支給する額は、最短の期間である3年の場合と同額（120万円+追加給付48万円）を上限とする。**

1. 制度見直し（案）



(参考) 「専門職大学」（4年制）及び最短の修業年限が4年の「管理栄養士養成課程」は、4年分（160万円+追加給付64万円）を上限として支給。（長期専門実践教育訓練（雇用保険法施行規則第101条の2の8第3項））

2. 対象となる主な資格

- 看護師**
(参考) 直近10年（2013⇒2023年）の推移
・ 3年制555施設⇒557施設
・ 4年制218施設⇒306施設（1.4倍）
- 理学療法士**
(参考) 直近10年（2013⇒2023年）の推移
・ 3年制84施設⇒86施設
・ 4年制155施設⇒182施設（1.17倍）
- 作業療法士**
(参考) 直近10年（2013⇒2023年）の推移
・ 3年制63施設⇒65施設
・ 4年制114施設⇒139施設（1.22倍）

歯科衛生士、はり師、きゅう師、柔道整復師、あん摩・マッサージ指圧師、診療放射線技師、臨床工学技士、臨床検査技師、視能訓練士、言語聴覚士、義肢装具士

(項目3) 日本国内で外国の大学院の修士(MBA)の取得を目標とする課程

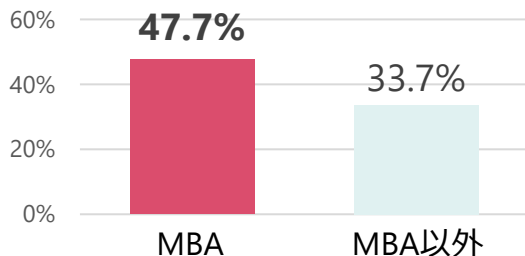
- 現在、MBA等の修士号については、専門職大学院の類型において指定対象としており、令和6年4月時点で、22施設(大学院)29講座が指定されている。これらの受講者は、賃金増加が他の講座に比して高い実態にある。
- 近年、オンライン受講等の環境が整ってきたこともあり、日本国内で、外国の大学院の修士(MBA)を取得可能な講座が運営されているが、外国の大学院は、学校教育法に基づく専門職大学院にはなれないことから、専門職大学院として教育訓練給付の対象となることはできない。

➡ **日本国内の訓練実施者が、国内居住者を対象に外国の大学院と連携して提供する修士(MBA)の取得を目標とする課程のうち、一定の質が担保されているものについて、指定の対象とする。**

その際、**一定の質を担保**する観点から、就職・在職率80%以上等の条件に加えて、**海外MBAの国際認証(「AACSB」「EFMD」「AMBA」)又は国家的認証を取得している**、もしくは**世界的評価(世界大学ランキング)が上位(300位以内を想定)**であることを条件に認めることとする。

1. 国内MBAプログラム受講の効果

専門職大学院の課程修了後
「賃金が増加した」と回答した割合



(出所) 令和4年度修了者アンケートの専門職大学院における「受講後の賃金変化」に係るアンケート結果

2. MBAの国際的認証又は国家的認証

〔国際認証〕

① AACSB

The Association to Advance Collegiate Schools of Business【987校】

⇒1916年にアメリカで設立された国際認証の代表的な機関。

② EFMD (EQUIS)【210校】

⇒1972年にベルギーで設立された国際認証機関。

③ AMBA (the Association of MBAs)【286校】

⇒1967年にイギリスで設立された国際認証機関。

〔国家的認証〕

○ QAA (Quality Assurance Agency for Higher Education: 高等教育質保証機構) (イギリスの例)

3. 世界大学ランキング

① THE 世界大学ランキング

Times Higher Education World University Rankings

⇒イギリスのザ・タイムズ・ハイアー・エデュケーションが毎年公表している世界の大学ランキング。

② QS 世界大学ランキング

QS World University Rankings

⇒イギリスの大学評価機関のクアクアレリ・シモンズ(QS)が毎年公表している世界の大学ランキング。

各類型の見直し後の整理（案）

	専門実践教育訓練給付	特定一般教育訓練給付
目的	特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練	特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練
給付内容	<p>受講費用の50%（上限年間40万円）を6か月ごとに支給。</p> <p>※ 追加給付①（資格取得・就職等） ⇒ 受講費用の20%（上限年間16万円）</p> <p>※ 追加給付②（賃金上昇） ⇒ 受講費用の10%（上限年間8万円）</p>	<p>受講費用の40%（上限20万円）</p> <p>※ 追加給付①（資格取得・就職等） ⇒ 受講費用の10%（年間5万円）</p>
講座指定要件	<p>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</p> <p>① 業務独占資格又は名称独占資格に係る養成施設の課程 【項目2】 最短の養成期間が3年の場合は、4年の養成課程も対象。</p> <p>② 専門学校^の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム</p> <p>③ 専門職大学院の課程又は外国の大学院の学位を取得するための課程 【項目3】 日本国内における外国大学院（MBA）の課程も対象。</p> <p>④ 大学等の職業実践力育成プログラム</p> <p>⑤ 第四次産業革命スキル習得講座等の課程（ITSSレベル3以上）</p> <p>⑥ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程</p>	<p>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</p> <p>① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係る養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等</p> <p>② 一定レベル（ITSSレベル2）の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程</p> <p>③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム</p> <p>④ 職業能力評価制度の検定の合格を目指す講座 【項目1】新たに類型を創設。</p>

指定基準の見直し（案）

① 職業能力評価制度の検定の合格を目指す講座（特定一般教育訓練）

- 職業能力開発促進法施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が認定する職業能力検定のうち速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資するものとして人材開発統括官が定める基準に該当する団体等検定の合格を訓練目標とする課程について、技能検定の合格を訓練目標とする課程とともに指定対象に位置付け。

【訓練期間要件】 通学制：1か月以上1年以内であり、かつ50時間以上、通信制：3か月以上1年以内

【講座レベル基準】 ■ 入講者の検定受験率が80%以上

■ 当該課程を修了して検定を受験した者の合格率が当該検定全体の合格率以上 ■ 就職・在職率80%以上

② 業務独占資格又は名称独占資格に係る養成施設の課程（専門実践教育訓練）

- 公的職業資格のうち業務独占資格又は名称独占資格の取得を訓練目標とする養成課程については、現行基準（※告示）上、訓練期間が3年を超え4年以内の養成課程であっても、中長期的なキャリア形成に資するものとして人材開発統括官が定めるものであれば、指定可能。

（※参考）

公的職業資格のうち業務独占資格又は名称独占資格の取得を訓練目標とする養成課程であって、当該教育訓練の期間が、1年以上3年以内であり、かつ、当該資格の取得に必要な最短の期間であること（中長期的なキャリア形成に資するものとして、人材開発統括官の定める訓練期間が1年未満の養成課程及び3年を超え4年以内の養成課程を含む。）。

- このため、当該統括官の定めに「4年制の大学等の養成課程」を追加。

【訓練期間要件】 資格取得に必要な最短の期間が3年であって、養成課程の訓練期間が3年を超え4年以内

【講座レベル基準】 ■ 入講者の目標資格受験率が80%以上

■ 当該課程を修了して目標資格に係る受験をした者の合格率が当該目標資格全体に係る合格率以上 ■ 就職・在職率80%以上

③ 専門職大学院の課程又は外国の大学院の学位（MBA）を取得するための課程（専門実践教育訓練）

- 学校教育法に基づく専門職大学院の専門職学位課程に加え、外国の大学院の学位を取得するための課程であって同法に基づく大学院の修士課程に相当するものうち中長期的なキャリア形成に資するものとして人材開発統括官が定めるものを指定対象に追加する。

【訓練期間要件】 2年以内

【講座レベル基準】 ■ 就職・在職率80%以上 ■ 国際認証若しくは国家的認証の取得、又は世界大学ランキング300位以内

告示適用日：令和7年4月1日

人材開発分科会における2023年度実績評価及び2024年度目標設定（案）

項目	2023年度実績（目標）	2024年度実績（目標）	参考指標
① 地域若者サポートステーションの就職等率 ※1	71.7% (67.9%)	— (71.2%)	設置数 : 177箇所 (2024年度) 就職等者数 : 12,255人 (2023年度) 新規登録者数 : 17,096人 (2023年度)
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等のうち、正社員として就職した者の割合	72.6% (65%以上)	— (68.4%以上)	設置数 : 221箇所 (2024年度) 正社員就職者数 : 53,338人 (2023年度) 就職者数 : 73,479人 (2023年度)
③ 就職支援ナビゲーターによる支援を受けて正社員就職した新規学校等卒業者等の数	157,612人 (158,000人以上)	— (152,000人以上)	就職支援ナビゲーター配置数 : 1,267人 (2024年度) 新卒応援ハローワーク設置数 : 56箇所 (2024年度)
④ ジョブ・カード作成者数 ※2	285,875人 (速報値) (28.2万人)	— (29.6万人)	累計作成者数 : 3,609,978人 (2023年度末・速報値)
⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）の就職率 ※3	施設内訓練 : 87.6% (速報値) (82.5%) 委託訓練 : 72.3% (速報値) (75%)	施設内訓練 : — (82.5%) 委託訓練 : — (75%)	受講者数 (2023年度・速報値) ※5 施設内訓練 : 24,673人 委託訓練 : 63,269人
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 ※4	基礎コース : 59.6% (速報値) (58%) 実践コース : 60.3% (速報値) (63%)	基礎コース : — (58%) 実践コース : — (63%)	受講者数 (2023年度・速報値) 基礎コース : 6,018人 実践コース : 38,677人
⑦ 技能検定試験合格者数	356,162人 (速報値) (34万人)	— (36万人)	職種数 : 131職種 (2024年4月現在) 受検申請者数 : 809,672人 (2023年度速報値)

※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2024年2月末、委託訓練は2023年12月末までに終了したコースの実績

※4 ・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

2023年10月末までに終了したコースの実績

【参考】雇用保険適用外も含む全体の就職率：基礎コース74.7% 実践コース 76.2% (2023年10月末までに終了したコースの実績)

【参考】雇用保険適用状況確認中の就職率速報値：基礎コース59.8%、実践コース60.6% (2023年12月末までに終了したコースの実績)

※5 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。

人材開発分科会における 2023 年度実績評価及び 2024 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

【2023 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 67.9%以上に対して、実績は 71.7%となっており、目標を達成。

主な要因は、相談スキル向上に向けた研修（相談業務の会話力向上に向けた有識者による講義、グループワークの事例研究等）や好事例の横展開等を実施したことであると考えられる。

【2024 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：71.2%以上

近年の実績を踏まえたものとなるよう、過去3年間（2021～2023 年度）の実績の平均値を踏まえて設定した。

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等のうち、正社員として就職した者の割合

【2023 年度実績】

わかものハローワーク、各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等のうち、正社員として就職した者の割合は、目標 65%以上に対して、実績は 72.6%となっており、目標を達成。

主な要因は、コロナ禍の影響が薄れ、企業の採用意欲が改善したこと及びわかものハローワークにおける計画的で一貫した就職支援を効果的に実施するため、各労働局における好事例の横展開に取り組んだこと等によるものと考えられる。

【2024 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等のうち、正社員として就職した者の割合：68.4%以上

近年の実績を踏まえたものとなるよう、過去3年間（2021～2023 年度）の実績の平均値（68.4%）を踏まえて設定した。

③ 就職支援ナビゲーターによる支援を受けて正社員就職した新規学校等卒業者等の数

【2023 年度実績】

就職支援ナビゲーターによる支援を受けて正社員就職した新規学校等卒業者等の数は、目標 15.8 万人以上に対して、実績は約 15.8 万人となり、ほぼ目標を達成。

主な要因は、コロナ禍の影響が薄れ、企業の採用意欲が改善したこと等によるものと

考えられる。

【2024 年度目標】

目標値：就職支援ナビゲーターによる支援を受けて正社員就職した新規学卒者等の数：152,000人以上

支援対象者となる2024年度卒業予定の学生・生徒数、2023年度未内定卒業者数等を踏まえ、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合計値で設定した。

なお、少子化により今後学生数の減少が見込まれるとともに、就職活動に困難な課題を抱える学生に対するきめ細かな就職支援に重点化し、就職支援の質を確保する観点から、令和7年度から目標値を「正社員就職者数」から「(正社員)就職率」に変更すること等を検討している。

④ ジョブ・カード作成者数

【2023 年度実績】

ジョブ・カード作成者数は、目標28.2万人に対して、実績(速報値)は28.6万人となっており、目標を達成する見込みである。

主な要因は、前年度の未達成の要因であったキャリア形成・サポートセンター事業における拠点数(19拠点)を見直し、キャリア形成・学び直し支援センター事業として全国47拠点を整備したことにより、全国規模でジョブ・カードを活用した学び・学び直しの支援を実施したことによるものと考えられる。

【2024 年度目標】

目標値：ジョブ・カード作成者数:29.6万人

近年の実績を踏まえたものとなるよう、過去3年間(2021~2023年度)で最も高い実績(295,662人)を踏まえて設定した。

⑤ 公共職業訓練(離職者訓練)の就職率

【2023 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82.5%、委託訓練75%の目標に対して、実績(速報値)は施設内訓練が87.6%、委託訓練が72.3%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。

主な要因は、令和4年度の年間目標就職率を達成した同年度の各月の就職率を令和5年度の各月の就職率(速報値)と比較した場合、令和5年4月~5月の就職率(速報値)について、昨年度同時期と比較していずれも上回ったものの、令和5年6月~12月の就職率(速報値)について、昨年度同時期と比較して有効求人倍率が減少傾向であることや修了就職者数が伸び悩んだこともあっていずれも下回ったこと、加えて、令和6年1月~3月の就職率について、昨年度同時期と比較して有効求人倍率が減少していること、それにより修了就職者数も同様に伸び悩むことが想定されるため、目標を下回ると考えられる。

このため、令和6年度において訓練効果を踏まえた訓練期間・訓練時間の見直しを実施したところ。また、就職率の改善に取り組んでいくため、訓練受講希望者に対する訓練実施機関への説明会や見学会への参加の勧奨や職員等による訓練コースを理解した上での確かな受講あっせんを行うとともに、訓練受講者に対する早期就職に向けた支援として、未就職者に対するハローワークでの担当者制によるきめ細やかな支援やハローワークと連携し訓練受講者を対象とした求人情報を提供する等を徹底していく。

【2024年度目標】

目標値：公共職業訓練（離職者訓練）の就職率：施設内訓練 82.5%、委託訓練 75%

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82.5%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、近年の実績を踏まえたものとなるよう、2023年度の目標値（75%）及び過去5年（2018年度～2022年度）の就職率実績（平均値：74.0%）を踏まえて設定した。

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

【2023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 59.6%、実践コース 60.3%となっており、基礎コースは目標を達成、実践コースは目標未達成となる見込みである。

主な要因は、特例措置として実施していた短期間・短時間訓練（実践コース）の就職率が通常訓練に比べて低いこと等が考えられる。そのため、令和6年度においては、訓練効果を踏まえた訓練期間・訓練時間の見直しを実施したところ。また、実績が好調な労働局の効果的な支援等の横展開や実績が低調な労働局に対するヒアリング、要因分析・改善指導等を実施する等については、より効果的な手法を検討のうえ実施することで、引き続き就職率の向上に努めてまいりたい。

【2024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%

近年の実績を踏まえたものとなるよう、2023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（2018年度～2022年度）の就職率実績（平均値：基礎コース 55.9%、実践コース 61.1%）を踏まえて設定した。

⑦ 技能検定試験合格者数

【2023年度実績】

技能検定試験合格者数は、目標は34万人に対して、実績（速報値）が356,162人となっており、目標を達成。

主な要因は、技能実習生向けの技能検定である「基礎級」については、入国後8～9月経過した時点で受検するため、2023年度を受検者は2022年度中に入国した者が主となるところ、2022年度は新型コロナウイルス感染症に伴う入国制限の影響が殆どなく、技

能実習生の入国者数が堅調に推移し、目標値を上回ったこと等が考えられる。

【2024 年度目標】

目標値：技能検定試験合格者数：36 万人

過去3か年平均とした場合、新型コロナウイルス感染症の影響で技能実習生が入国できず、合格者数に大きく影響のあった時期が含まれるため、2023 年度の実績を目標値のベースとして設定した。

技能実習制度及び特定技能制度をめぐる状況に鑑み、就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする新たな在留資格として育成就労の在留資格を創設し、育成就労計画の認定及び監理支援を行おうとする者の許可の制度並びにこれらに関する事務を行う外国人育成就労機構を設けるほか、1号特定技能外国人支援に係る委託の制限、永住許可の要件の明確化等の措置を講ずる。（公布の日から原則3年以内に施行（注1））
 （注1）準備行為に係る規定は公布即施行

入管法

1. 新たな在留資格創設

- 技能実習の在留資格を廃止。「**育成就労産業分野**」(特定産業分野のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの)に属する技能を要する業務に従事すること等を内容とする「**育成就労**」の在留資格を創設（注2）。

2. 特定技能の適正化

- 特定技能所属機関（受入れ機関）が1号特定技能外国人の支援を外部委託する場合の委託先を、登録支援機関に限るものとする。

3. 不法就労助長罪の厳罰化

- 外国人に不法就労活動をさせる等の不法就労助長罪の罰則を上げ。（拘禁刑3年以下又は罰金300万円以下→5年以下又は500万円以下 ※併科可）

4. 永住許可制度の適正化

- 永住許可の要件を一層明確化し、その基準を満たさなくなった場合等の取消事由を追加。ただし、特段の事情がない限り、在留資格を変更して引き続き在留を許可。

（注2）さらに、一定基準に適合する企業の外国事業所の職員が技能等を修得するための「企業内転勤2号」の在留資格を創設。

4. その他

- 季節性のある分野において、派遣形態による育成就労の実施を認める。
- 制度所管省庁が地域協議会を組織することができるものとし、地域の実情を踏まえた取組について協議を行うものとする。
- 施行までに技能実習生として入国した者は、施行後、現段階から次の段階までの資格変更（例：1号→2号、2号→3号）を一定の範囲で認める。

育成就労法（技能実習法の抜本改正）

1. 育成就労制度の目的・基本方針

- 法律名を「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」(**育成就労法**)に改める。
- 育成就労制度は、育成就労産業分野において、**特定技能1号水準の技能を有する人材を育成**するとともに、**当該分野における人材を確保**することを目的とする。
- 政府は基本方針及び分野別運用方針を定めるものとし、分野別運用方針において、各分野の受入れ見込数を設定するものとする。

2. 育成就労計画の認定制度

- 育成就労計画の認定に当たって、育成就労の期間が3年以内（注3）であること、業務、技能、日本語能力その他の目標や内容、受入れ機関の体制、外国人が送出機関に支払った費用額等が基準（注4）に適合していることといった要件を設ける。
- 転籍の際には、転籍先において新たな育成就労計画の認定を受けるものとし、当該認定は、①やむを得ない事情がある場合や、②同一業務区分内であること、就労期間（1～2年の範囲で業務の内容等を勘案して主務省令で規定）・技能等の水準・転籍先の適正性に係る一定の要件（注5）を満たす場合（本人意向の転籍）を行う。

3. 関係機関の在り方

- 監理団体に代わる「**監理支援機関**」については、外部監査人の設置を許可要件とする。監理支援機関は、受入れ機関と密接な関係を有する役職員を当該受入れ機関に対する業務に関わらせてはならないものとする。
- 外国人技能実習機構に代わる「**外国人育成就労機構**」を設立。育成就労外国人の転籍支援や、1号特定技能外国人に対する相談援助業務を追加。

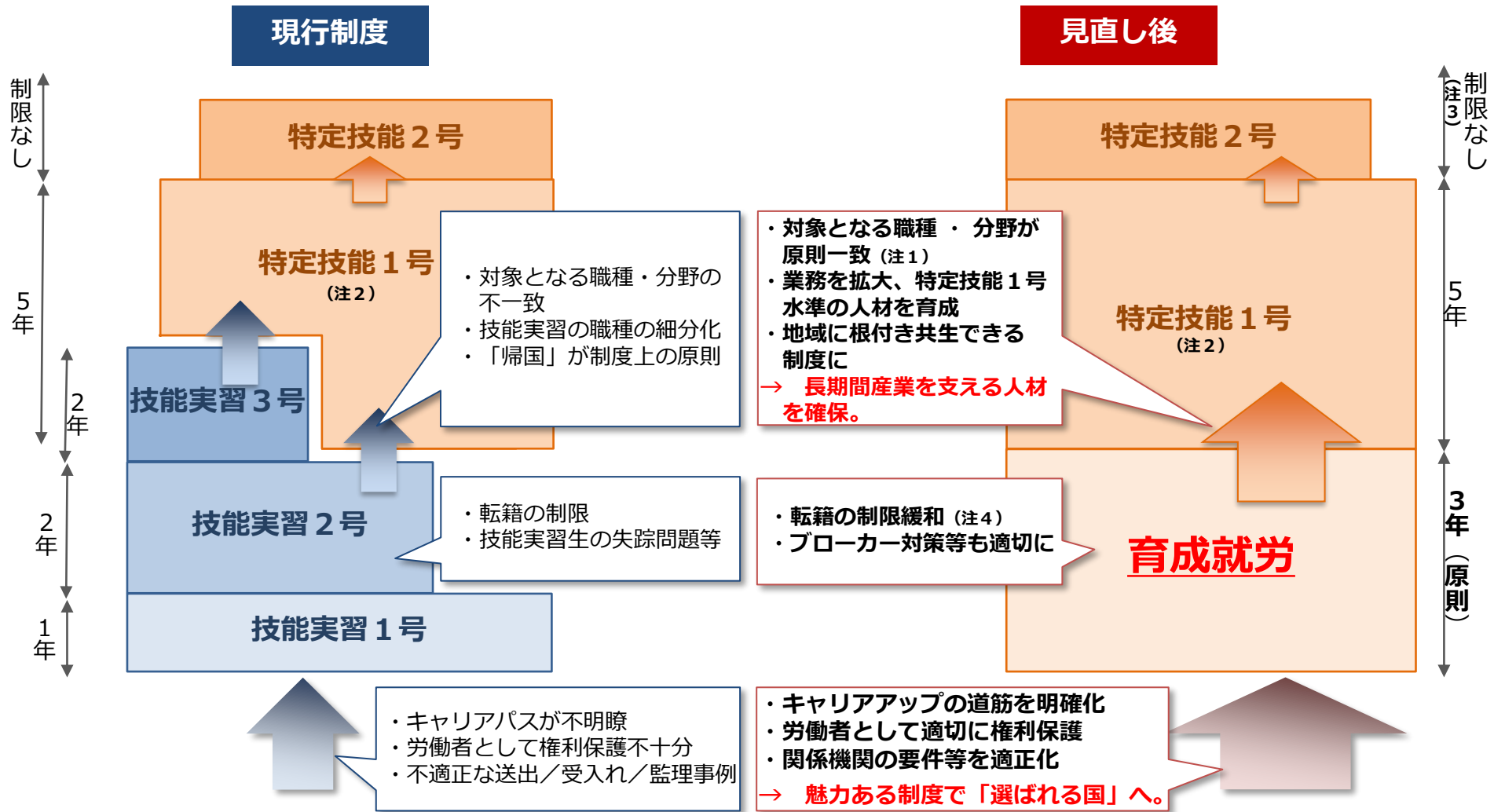
（注3）主務省令で定める相当の理由（試験不合格）がある場合は、最大で1年の延長可。

（注4）詳細な要件は、主務省令で定める。

（注5）詳細な要件は、主務省令で定める。具体的には、

- ・ 同一機関での就労期間については分野ごとに1年から2年の範囲で設定すること
- ・ 技能等の水準については、技能検定試験基礎級等及び分野ごとに設定するA1～A2相当の日本語能力に係る試験への合格
- ・ 転籍先が、育成就労を適正に実施する基準を満たしていることを要件とすることを予定している。

制度見直しのイメージ図



(注1) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。

(注2) 特定技能1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

(注3) 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

(注4) 転籍の制限緩和の内容

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。
- 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
 - ・ 同一機関での就労が1～2年(分野ごとに設定)を超えている
 - ・ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
 - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

両制度の在り方については、有識者会議最終報告書を踏まえ、共生社会の実現を目指し、日本が魅力ある働き先として選ばれる国になるという観点に立って、地方や中小零細企業における人材確保にも留意しつつ、以下の方針で検討を進める。

1 総論

- 現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、人手不足分野における人材確保及び人材育成を目的とする育成就労制度を創設。
- 企業単独型技能実習のうち、育成就労制度とは趣旨・目的を異にするもの引き続き実施する意義のあるものは、別の枠組みで受入れを検討。
- 特定技能制度については、適正化を図った上で存続。

2 外国人の人材確保

(1) 受入れ対象分野

- 「特定産業分野」に限定して設定。
- 技能実習2号対象職種のうち、特定産業分野があるものは原則受入れ対象分野として認める方向で検討。技能実習が行われている職種のうち、対応する特定産業分野がないものは、現行制度が当該職種に係る分野において果たしてきた人材確保の機能の実態を確認した上で、特定産業分野への追加を検討。

(2) 受入れ見込数

- 対象分野ごとに受入れ見込数を設定し、受入れ上限数として運用。

(3) 設定の在り方

- 有識者・労使団体等で構成する新たな会議体の意見を踏まえて政府が判断。

(4) 地域の特性等を踏まえた人材確保

- 自治体が地域協議会に積極的に参画し、受入れ環境整備等に取り組む。
- 季節性のある分野で、業務の実情に応じた受入れ形態等を検討。

3 外国人の人材育成

(1) 人材育成の在り方

- 基本的に3年間の就労を通じた育成期間において特定技能1号の技能水準の人材を育成。業務区分の中で主たる技能を定め、計画的に育成・評価。

(2) 人材育成の評価方法

- 以下の試験合格等を要件とする。
 - ①就労開始前 日本語能力A1相当以上の試験（日本語能力試験N5等）合格又は相当する日本語講習を認定日本語教育機関等において受講
※受入れ機関は1年経過時までと同試験（ただし、既に合格している場合を除く。）及び技能検定試験基礎級等を受験させる。
※日本語能力に関しては現行の取扱いを踏まえ各分野でより高い水準を設定可。以下同じ。
 - ②特定技能1号移行時 技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験合格
日本語能力A2相当以上の試験（N4等）合格
※試験等に不合格となった者について、最長1年の在留継続を認める。
 - ③特定技能2号移行時 特定技能2号評価試験等合格/日本語能力B1相当以上の試験（N3等）合格

(3) 日本語能力の向上方策

- 日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律の仕組みを活用するとともに、受入れ機関が支援に積極的に取り組むためのインセンティブを設ける。
- A1相当からA2相当までの範囲内で設定される水準の試験を含む新たな試験の導入や受験機会の確保の方策を検討するとともに、日本語教材の開発等、母国における受験準備のための日本語学習支援の実施等を進める。

4 外国人の人権保護・労働者としての権利性の向上

(1) 「やむを得ない事情がある場合」の転籍

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに手続を柔軟化。現行制度下においても速やかに運用改善を図る。

(2) 本人の意向による転籍

- (1)の場合以外は、3年間一つの受入れ機関での就労が効果的であり望ましいものの、以下を満たす場合に同一業務区分内に限り本人意向による転籍を認める。
 - ア 同一の機関において就労した期間が一定の期間（注1）を超えている
 - イ 技能検定試験基礎級等・一定水準以上の日本語能力に係る試験に合格（注2）
 - ウ 転籍先が、適切であると認められる一定の要件を満たす
- （注1）当分の間、各分野の業務内容等を踏まえ、分野ごとに1年～2年の範囲内で設定。人材育成の観点を踏まえた上で1年とすることを目指しつつも、1年を超える期間を設定する場合、1年経過後は、昇給その他待遇の向上等を図るための仕組みを検討。
- （注2）各分野で、日本語能力A1相当の水準から特定技能1号移行時に必要となる日本語能力の水準までの範囲内で設定。
- 転籍前の受入れ機関が支出した初期費用等について、転籍前の受入れ機関が正当な補填を受けられるようにするための仕組みを検討。
- 転籍の仲介状況等に係る情報を把握。不法就労助長罪の法定刑を引き上げ適切な取締りを行う。当分の間、民間の職業紹介事業者の関与は認めない。

5 関係機関の在り方

(1) 監理支援機関・登録支援機関

- 監理団体（監理支援機関）について、受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限、外部監査人の設置の義務化等により独立性・中立性を担保。
- 特定技能外国人の支援業務の委託先を登録支援機関に限定。

(2) 受入れ機関

- 受入れ機関の要件を適正化。適正な受入れに必要な方策を講ずる。

(3) 送出国機関

- 二国間取決め（MOC）を新たに作成し、悪質な送出国機関排除に向けた取組を強化するとともに、原則として、MOC作成国からのみ受入れ。
- 手数料等の情報の透明性を高めるとともに、手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入し、外国人の負担軽減を図る。

(4) 外国人育成就労機構

- 外国人技能実習機構を外国人育成就労機構に改組、特定技能外国人への相談援助業務も行わせるとともに、監督指導機能や支援・保護機能を強化。

6 その他

- 制度所管省庁は、制度全体の適正な運用の上で中心的な役割を果たす。
- 業所管省庁は、必要な受入れ環境整備等に資する取組を行う。
- 人権侵害行為に対しては現行制度下でも迅速に対処。
- 移行期間を確保し丁寧な事前広報を行い、必要な経過措置を設ける。
- 新制度の施行後も制度の運用状況について不断の検証と必要な見直しを行う。
- 永住許可制度を適正化。

出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について格段の配慮をすべきである。

一 我が国が外国人材にとって魅力ある働き先となり、就労希望者がより長く我が国で就労することができるよう、外国人就労者の生活・就労環境等の整備に努めるものとし、賃金をはじめとする待遇や職場環境の改善、国及び地方公共団体における受入れ体制の整備、本人及び家族のための生活環境の整備、社会保障制度に関する周知徹底、我が国の文化や社会に対する理解の増進等の諸施策の総合的な取組に向けた検討を進めること。

二 外国人就労者の受入れ企業が労働関係法令を遵守し、適切に外国人就労者の雇用と支援を行うことができるよう、人権意識の醸成及び徹底に向けて、適切な情報発信及び取組支援の在り方等について検討を行うこと。また、外国人就労者に対する人権侵害の実態や外国人失踪者に関する状況の把握に努め、必要な改善措置について検討を行うこと。

三 地域社会での生活や育成就労の適切な実施に資するとともに、改正後の制度の各段階において日本語能力がこれまで以上に求められることから、外国人就労者の日本語習得のために適切な支援がなされるよう、国及び地方公共団体における環境

整備の在り方について検討を行うこと。特に、地方における日本語習得の機会の確保について、十分に配慮するものとする
こと。

四 我が国の産業分野における労働力不足への対応を目的とする本法の趣旨に照らし、特定技能及び育成就労に係る対象分野
及び受入れ見込数の設定に関しては、外国人就労者の現状や我が国全体の雇用状況を適切に勘案して、透明性・予見可能性
が確保されるよう努めるとともに、専門性のある有識者及び関係団体等の知見が適切に反映され、公平性・中立性が確保さ
れるよう努めるものとする。また、経済社会の牽引役となりうる高度外国人材に関し、これまで以上に積極的に誘致を
行う方策について検討を行うこと。

五 我が国での就労経験を持つ外国人が、過去に習得した技術や日本語能力、日本社会及び日本文化等への理解や経験を生か
して更に我が国で活躍してもらおうための受入れ手段について検討を行うこと。

六 育成就労外国人の意向による転籍を認めるための要件に関する主務省令の策定に際しては、技能及び日本語能力の基準等
について、適正かつ現実的に転籍が可能なものとなるよう特に配慮するとともに、改正後の制度の運用状況を踏まえて必要
に応じて見直しを検討するものとする。

七 育成就労外国人の転籍が迅速かつ円滑に進められるよう、転籍の申出の手續にかかる負担が極力少なくなるための措置を

検討するとともに、転籍先が確保されるまでの期間が長期化した場合における生活支援等の在り方について検討を行うこと。

八 季節性のある分野における派遣形態による育成就労計画の認定に当たっては、派遣元又は派遣先の事業者の事情により育成就労外国人の利益が不当に害されることのないよう、労働関係法令等に即した適切な処遇の確保について特に配慮すること。

九 監理支援機関の独立性・中立性の確保のための役職員要件及び業務範囲に関する要件等に関する主務省令の策定に当たっては、本法の趣旨及び地方における監理支援機関の実情に照らして実効性が確保されるよう留意するとともに、当該要件の充足の状況及び外部監査人の選任の在り方を含む適切な業務実施体制の確保の状況等について、実地検査等を通じて継続的に把握するよう努めること。併せて、監理支援機関による育成就労実施者からの監理支援費の徴収に当たっては、当該費用が実費に限られることに留意し、監理支援費の設定及び預託金の精算等が適切になされるよう、必要な措置を検討すること。

十 育成就労を希望する外国人が送出機関に不当に高額な手数料を支払うことのないよう、主務省令で定める手数料の金額の基準を育成就労外国人にとって合理的なものとするともに、送出国との新たな二国間取決めの際には、悪質な送出機関が排除され、我が国への育成就労外国人の送出しが適切に実施されるものとなるよう、協議を進めるものとする。

十一 永住者に対する永住許可の取消及び職権による在留資格の変更を行うとする場合には、既に我が国に定住している永

住者の利益を不当に侵害することのないよう、定着性及び法令違反の悪質性等の個別事情を厳正に判断するとともに、具体的な事例についてのガイドラインを作成し周知するなど、特に慎重な運用に努めること。また、その場合における永住者の家族の在留資格の取扱いについて、十分な配慮を行うものとする。

十二 我が国が魅力ある働き先として選ばれるため、外国人就労者の家族帯同の在り方について引き続き検討すること。

十三 本法の施行に伴う出入国在留管理庁及び厚生労働省における業務負担の増加に伴い、関連業務を迅速かつ適切に実施するために必要な人的・物的体制の整備に努めること。また、外国人育成就労機構が支援・保護業務や相談援助業務を適切に行うための体制の整備に努めるとともに、育成就労外国人からより広く認知されるための取組を進めること。

十四 外国人就労者が改正後の制度について正しく理解して安心して我が国で働くことを可能にするとともに、共生社会の実現に向けて国内外の理解が深まるよう、本法の趣旨及び内容について国際社会や国内の関係機関等に対する周知広報に努めること。

右決議する。

出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について格段の配慮をすべきである。

一 我が国が外国人労働者にとって魅力ある働き先となり、就労希望者がより長く我が国で就労することができるよう、また、安価な労働力の確保策として悪用されることのなきよう、外国人労働者の生活・就労環境等の整備と適切な法の運用に努めるものとし、段階的な技能向上が図られることの明確化、賃金をはじめとする待遇や職場環境の改善、国及び地方公共団体等における受入れ体制の整備、本人及び家族のための生活環境の整備、社会保障制度に関する周知徹底、我が国の文化や社会に対する理解の増進等の諸施策の総合的な取組に向けた検討を進めること。

二 外国人労働者の受入れ企業が労働関係法令を遵守し、適切に外国人労働者の雇用と支援を行うことができるよう、人権意識の醸成及び徹底に向けて、適切な情報発信及び取組支援の在り方等について検討を行うこと。また、外国人労働者に対する人権侵害の実態や外国人失踪者に関する状況の把握と業所管省庁間

の共有に努め、必要な改善措置について検討を行うこと。

三 育成就労の関係者は、育成就労労働者等の外出、妊娠・出産及び育児その他の私生活の自由を不当に制限してはならないこと。政府は、その旨の周知徹底を関係者に向けて行うものとする。

四 地域社会での生活や育成就労の適切な実施に資するとともに、改正後の制度の各段階において日本語能力がこれまで以上に求められることから、外国人労働者の日本語習得のために適切な支援がなされるよう、国及び地方公共団体における環境整備の在り方について検討を行うこと。特に、地方における日本語習得の機会の確保について、十分に配慮するものとする。

五 我が国の産業分野における労働力不足への対応を目的とする本法の趣旨に照らし、特定技能及び育成就労に係る対象分野及び受入れ見込数の設定に関しては、外国人労働者の現状や我が国全体の雇用状況を適切に勘案して、透明性・予見可能性が確保されるよう努めるとともに、専門性のある有識者や労使団体等の知見が反映され、公平性・中立性が確保されるよう努めるものとする。また、経済社会の牽引役となりうる高度外国人材に関し、これまで以上に更に積極的に招致を行う方策について検討を行うこと。

六 政府は、育成就労産業分野の設定に当たっては、生産性向上や国内人材の確保のための取組を十分に行ってもなお人手不足の状況にある分野であることが客観的データ等から明らかであること、従事する業務が

単純作業でなく、一号特定技能外国人の技能水準までの人材育成と処遇向上が可能な体制を有する分野・業務であること等、制度趣旨を踏まえつつ、国内労働市場への影響や産業政策を総合的に検討したうえで厳格に設定すること。

七 育成就労制度及び特定技能制度において、日本人との同等以上の処遇確保の実効性を高めるために必要な措置を検討すること。

八 育成就労制度及び特定技能制度の各種評価試験について、各制度趣旨に沿った適正レベル、内容となるよう有識者や労使団体等で構成される新たな会議体の意見を踏まえ、適正化を図ること。

九 我が国での就労経験を持つ外国人が、過去に習得した技術や日本語能力、日本社会及び日本文化等への理解や経験を生かして更に我が国で活躍してもらうための受入れ手段について検討を行うこと。

十 育成就労労働者の意向による転籍を認めるための要件に関する主務省令の策定に際しては、技能及び日本語能力の基準等について、適正かつ現実的に転籍が可能なものとなるよう、有識者や労使団体等で構成される新たな会議体の意見を反映すること。また、改正後の制度の運用状況を踏まえて必要に応じて見直しを検討するものとする。

十一 育成就労労働者の転籍が迅速かつ円滑に進められるよう、転籍の申出の手續にかかる負担が極力少な

くなるための措置を検討するとともに、転籍先が確保されるまでの期間が長期化した場合における生活支援等の在り方について検討を行うこと。

十二 本人の意向による転籍を制限する期間に関しては、「一年」という有識者会議の最終報告書及び関係閣僚会議の決定の趣旨を尊重したうえで、必要な検討を行うものとする。

十三 育成就労労働者が一年を超えて同一の実習先において就労を継続する場合には、二年目の就労を開始する際に、当該育成就労労働者の賃金等の雇用条件が一年目の雇用条件よりも向上することになるよう、雇用契約書のひな型を整備するなどし、雇用条件が向上していることを育成就労機構が客観的に確認することができるようにするなど、主務省令において適切な定めを設けること。

十四 本法による育成就労労働者の意思による転職は最大二年間制限することになるところ（法第九条の二第四号イ）、政府は育成就労労働者の転籍の状況を適切に把握し、本法施行後三年を経過した場合において、関係地方公共団体、労使団体その他の関係者の意見を踏まえて検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずること。

十五 育成就労制度における労働者派遣について、関連する省令の制定に当たっては、適正な人材育成及び賃金・処遇の向上、安全対策等が確保され、制度趣旨に沿った厳格な運用が行われるよう、有識者や労使

団体等の関係者の意見を反映すること。

十六 季節性のある分野における派遣形態による育成就労計画の認定に当たっては、派遣元又は派遣先の事業者の事情により育成就労労働者の利益が不当に害されることのないよう、労働関係法令等に即した適切な処遇をすること。

十七 政府は、育成就労外国人および特定技能外国人の労働災害発生率を低減させるため、受入れ機関における安全衛生管理体制の強化及び安全衛生教育・訓練の充実、外国人労働者に対する母国語による支援の実施、評価試験における労働安全衛生の観点を含めた技能の習熟度の確認等、実効性ある方策を検討し、実施すること。

十八 監理支援機関、登録支援機関及び育成就労実施者の要件について、本法の施行後に運用状況や法令違反を検証し、その結果を踏まえ、更なる要件の厳格化、必要な措置等を検討すること。特に登録支援機関については、登録制の是非を含めて検討すること。

十九 監理支援機関の独立性・中立性の確保のための役職員要件及び業務範囲に関する要件等に関する主務省令の策定に当たっては、本法の趣旨及び地方における監理支援機関の実情に照らして実効性が確保されるよう留意するとともに、当該要件の充足の状況及び外部監査人の選任の在り方を含む適切な業務実施体

制の確保の状況等について、実地検査等を通じて継続的に把握するよう努めること。併せて、監理支援機関による育成就労実施者からの監理支援費の徴収に当たっては、当該費用が実費に限られることに留意し、監理支援費の設定及び預託金の精算等が適切になされるよう、必要な措置を検討すること。

二十 育成就労を希望する外国人が送出機関に不当に高額な手数料を支払うことのないよう、主務省令で定める手数料の金額の基準を育成就労労働者にとって合理的なものとするとともに、送出国との新たな二国間取決めの策定に際しては、悪質な送出機関が排除され、我が国への育成就労労働者の送出しが適切に実施されるものとなるよう、協議を進めるものとする。

二十一 永住者に対する永住許可の取消及び職権による在留資格の変更を行おうとする場合には、既に我が国に定住している永住者の利益を不当に侵害することのないよう、定着性及び法令違反の悪質性等の個別事情を厳正に判断するとともに、具体的な事例についてのガイドラインを作成し周知するなど、特に慎重な運用に努めること。また、その場合における永住者の家族の在留資格の取扱いについて、十分な配慮を行うものとする。

二十二 我が国が魅力ある働き先として選ばれるため、外国人労働者の家族帯同の在り方について引き続き検討すること。

二三 今後、育成就労を経た特定技能外国人の増加が見込まれる中、これら外国人に対する人権侵害の有無を含め、育成就労及び特定技能の両制度が適正に運用されているかの調査を行うなど、実態の把握に努めること。

二四 我が国の労働人口の減少に伴う外国人労働者の増加を踏まえ、外国人との共生及び戦略的な受入れ施策を含めた外国人受入れ政策全般について検討を開始し、その結果に基づいて制度又は運用の見直しその他の必要な措置を講ずるものとする。この検討に当たっては、関係者を含めた有識者で構成される会議体を設置して、これを行うこと。

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

二六 本法の施行に伴う出入国在留管理庁及び厚生労働省における業務負担の増加に伴い、関連業務を迅速かつ適切に実施するために必要な人的・物的体制の整備に努めること。

二七 外国人育成就労機構が支援・保護業務や相談援助業務を適切に行うため、予算の確保も含め、体制の整備に努めるとともに、育成就労労働者からより広く認知されるための取組を進めること。

二八 育成就労労働者及び特定技能外国人からの各種相談案件について、法令に違反する事実又はそれが疑われる事案を把握したときには、外国人育成就労機構は、関係各省庁に対し、遅滞なく情報提供等を行うものとする。また、情報提供を受けた関係各省庁は、連携の上、事実関係の調査を行い、適切な指導監督を行うものとする。

二九 外国人労働者が改正後の制度について正しく理解して安心して我が国で働くことを可能にするとともに、共生社会の実現に向けて国内外の理解が深まるよう、本法の趣旨及び内容について国際社会や国内の関係機関等に対する周知広報に努めること。

右決議する。

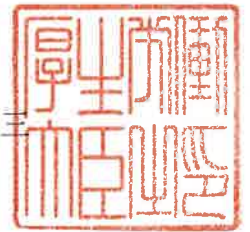
厚生労働省発開 0911 第 2 号

令和 6 年 9 月 11 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



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 人材開発支援助成金制度の見直し

人への投資促進コース助成金のうち、定額制訓練の被保険者一人当たりの支給額について、二万円に当
該定額制訓練の期間の月数を乗じて得た額を支給限度額とすること。（本則関係）

第二 施行期日等

- 一 この省令は、令和六年十月一日から施行すること。（附則第一項関係）
- 二 この省令の施行に関し、必要な経過措置を定めること。（附則第二項関係）

人材開発支援助成金に係る雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案【概要】

人への投資促進コース（定額制訓練）の上限設定

- 定額制サービスの訓練の市場動向や定額制訓練コースの利用状況を踏まえ、適切に訓練機会を確保しつつ、多くの事業主に利用していただくことができるよう、**受講者1人について1月当たりの支給限度額（2万円）**を定める。

支給限度額（2万円）は定額制サービスによる訓練の市場価格や本助成金の支給実績を踏まえ算出したもの。

- 令和6年10月1日施行予定。

※ 施行日前に都道府県労働局長に計画届を提出した定額制訓練を実施する事業主については、改正前の規定を適用する。

【人への投資促進コース助成金における受講者1人当たりの助成金の支給限度額】

	実訓練時間数 10～100H未満	実訓練時間数 100～200H未満	実訓練時間数 200H以上	大学 (1年当たり)	大学院 (1年当たり)
高度デジタル 人材訓練	30 (20) 万円	40 (25) 万円	50 (30) 万円	150 (100) 万円	—
成長分野等人材育 成訓練	—	—	—	—	国内150万円 海外500万円
定額制訓練	受講者1人当たり月2万円			—	—
情報技術分野認定 実習併用訓練	15 (10) 万円	30 (20) 万円	50 (30) 万円	—	—
自発的職業能力開 発訓練	7万円	15万円	20万円	60万円	国内60万円 海外200万円

※ () 内は大企業の限度額

人材開発支援助成金のご案内（令和6年度）

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

【助成対象（申請者）：雇用保険適用事業主 対象労働者：雇用保険被保険者】

（ ）内は中小企業以外の助成額・助成率

支給対象となる訓練等			賃金助成額 (1人1時間当たり)		経費助成率		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)	
			賃金要件等を満たす場合※6	賃金要件等を満たす場合※6	賃金要件等を満たす場合※6	賃金要件等を満たす場合※6		
① 人材育成支援コース	人材育成訓練	10時間以上のOFF-JTによる訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%)※1 60%※2 70%※3	60% (45%)※1 75%※2 100%※3	-	-
	認定実習併用職業訓練	新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%)	60% (45%)	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	有期実習型訓練	有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	60%※2 70%※3	75%※2 100%※3	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)
② 教育訓練休暇等付与コース			-	-	30万円	36万円	-	-
③ 人への投資促進コース 令和4年4月～※7	高度デジタル人材訓練	高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練	960円 (480円)	-	75% (60%)	-	-	-
	成長分野等人材訓練		960円※4	-	75%	-	-	-
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	60% (45%)	75% (60%)	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	定額制訓練	サブスクリプション型の研修サービスによる訓練	-	-	60% (45%)	75% (60%)	-	-
	自発的職業能力開発訓練	労働者が自発的に受講した訓練 (訓練費用を負担する事業主に対する助成)	-	-	45%	60%	-	-
	長期教育訓練休暇制度	長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	960円※5 (760円)	-※5 (960円)	20万円	24万円	-	-
	教育訓練短時間勤務等制度		-	-	20万円	24万円	-	-
④ 事業展開等リスキリング支援コース 令和4年12月～※7			960円 (480円)	-	75% (60%)	-	-	-

※1 正規雇用労働者等へ訓練を実施した場合の助成率 ※2 非正規雇用労働者の場合の助成率 ※3 正社員化した場合の助成率 ※4 国内の大学院を利用した場合に助成 ※5 有給休暇の場合のみ助成
 ※6 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算 ※7 令和8年度末までの時限措置

1 監理団体許可（令和6年10月末現在）※年度別実績は別紙1参照

申請件数	許可件数
4,330件	3,742件 うち一般監理事業（※1） 2,111件 うち特定監理事業（※2） 1,631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6年10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）	46,575件	45,360件
団体監理型（※4）	2,039,493件	1,979,214件
計	2,086,068件	2,024,574件

（※3）企業単独型とは、日本の企業等が海外の現地法人、合併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）

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	205件	127件
令和5年度	162件	86件
令和6年度	73件	24件
合計	4,330件	3,742件

※令和6年度（10月末まで）については暫定値。

(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）

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	2,721件
	令和4年度	5,381件	4,483件
	令和5年度	6,449件	6,821件
	令和6年度	3,603件	3,337件
	小計	46,575件	45,360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	237,510件	251,698件
	令和3年度	172,870件	168,666件
	令和4年度	289,834件	241,777件
	令和5年度	323,305件	343,205件
	令和6年度	184,123件	178,041件
	小計	2,039,493件	1,979,214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	241,952件	256,408件
	令和3年度	175,634件	171,387件
	令和4年度	295,215件	246,260件
	令和5年度	329,754件	350,026件
	令和6年度	187,726件	181,378件
	小計	2,086,068件	2,024,574件

※令和6年度（10月末まで）については暫定値。

政策統括官（総合政策担当）関係

労働政策基本部会（第4期）検討テーマ及び進め方（案）

2024. 6

【検討テーマ案について】

「人口減少社会に即した働き方について～中小企業・地域の生活を支える産業での労働者の能力発揮に向けて～」

- わが国においては、世界に類を見ない急速なペースで人口減少・少子高齢化が進行しており、特に 2030 年代からは若年人口が急速に減少することが想定されている。生産年齢人口が我が国の経済成長の制約となり、地域社会に深刻な影響を与えることが懸念される。こうした状況を反転するため、若い世代を中心とする所得の向上や、社会全体の構造や意識を変えていくことが喫緊の課題となっている。
- 生産年齢人口が減少する中で、潜在的な労働力である女性や高齢者の労働参加を進めているが、既に非製造業を中心に人手不足感が高まっており、労働力が希少となる状況は今後長期にわたって続く見込みである。
- 第 3 期の労働政策基本部会においては、「変化する時代の多様な働き方に向けて」として、人材育成・リスキリング、ジョブ型人事等の人事制度、労働移動について議論し、これらの重要性やキャリアについて社会全体で考えることの重要性や、労働者のスキルアップ・向上を労働政策において重視するべきことを示した。
- この議論の中でも、複数の委員から、労働者の多くを占める中小企業・地域密着型産業の働き方について考えることが重要なのではないかという意見があったところ。
- わが国において雇用者の多くを占める中小企業や、地域密着型の産業（飲食・宿泊、サービス業、小売、建設、運輸、医療・介護など）において、労働条件や生産性で、大企業と差があり、こうした産業の生産性の向上と労働者が能力発揮できる環境作りはわが国全体の生産性や労働条件の向上にとって重要な課題である。
- また、このような対応を考える上では、サービス供給が合理的なあり方を超えて過度に消費者の利便性を追求したものになっていないかという点についても意識する必要がある。労働者は同時に消費者でもあることを念頭におきながら、総体としての生活のしやすさを改善していく必要がある。
- このため、「人口減少社会における中小企業・地域の生活を支える産業における労働者の能力発揮」をテーマに、以下のカテゴリーの論点を中心に議論を進め、人口面でわが国が置かれている状況を念頭に、必要な労働政策、社会経済のあり方について、課題提起する。また、人口減少社会にあっては、限られた政策資源を従来以上に効率的・効果的に利用することが求められることから、政策の立案・実施のあり方についても課題を提起するようしていきたい。

労働政策の課題

(1) 中長期的な人手不足の課題について

- 人手不足については、大きくくりを見ると、人口減少による人手不足、ミスマッチによる人手不足、制度・慣行に由来する人手不足の課題がある。
- これらについては、以下のように、対応していくことが考えられる。
 - ① 人口減少による人手不足：女性や高齢者等の多様な労働参加
 - ② 求められる技能・情報のミスマッチによる人手不足：リスキリングなど能力開発、マッチングシステムの強化
 - ③ 制度・慣行に由来する人手不足：賃金・労働時間、就業形態の多様化、価格転嫁・サービス供給のあり方の見直し

(2) 中小企業・地域の生活を支える産業の人手確保への対応について

- (1)の課題を、中小企業やサービス業等の地域の生活を支える産業の人手確保の観点で整理すると、課題解決に向けては、以下の論点があると考えられる。これらについて、ヒアリング等を行いながら、企業、労働者、労働政策において対応すべきこと等について、議論を行うこととしたい。

①人口減少による人手不足について

- ・ 65歳以上の人材活用、中高年へのリスキリングについて
- ・ 女性の働き方について（管理職登用やキャリア形成の在り方など）
- ・ 外国人労働者の活用について

②求められる技能・情報のミスマッチによる人手不足について

- ・ 産業や企業を支える中核人材の確保について
- ・ 労働市場のマッチング機能の強化について

③制度・慣行に由来する人手不足について

- ・ 生産性向上に向けた取組について
 - 価格転嫁や生産性の高い働き方等について
 - 賃金上昇に向けた取組について
- ・ 生産性の向上、付加価値の増大に向けてのAI・DXの活用について
- ・ 多様な働き方を可能とする就業環境の整備について
 - 多様な就業形態（非正規雇用、雇用類似等）とセーフティネットについて
 - 就業場所（テレワーク、副業・兼業等）の多様化について
 - 週休3日制などの柔軟な働き方について
- ・ 労働者が健康的に働ける就業環境の整備について
- ・ 働きがいのある職場作りについて
 - 働く人個人の幸福度（ウェルビーイング）の高さと生産性向上について（ライ

- フスタイルの在り方等)
- ワーク・エンゲージメントの高い職場作りについて
- 生産性を高めるとされるチーム力（組織力）について
- ・労働供給制約下におけるサービス供給のあり方について
- サービス供給の効率化に向けた企業の取組について
- 長時間労働につながる商慣行等の見直しについて

（3）労働政策の立案・実施のあり方

- 効果的な労働政策を立案・実施するため、データの活用について望まれることについて議論を行うこととしたい。
- ・労働政策における EBPM
 - 行政記録情報の活用を用いた分析と政策立案について
 - 労働政策の立案過程におけるデータ活用について

【労働政策基本部会の今後のスケジュール（粗案）】

- 第 33 回以降
 - ・企業、団体、有識者等から全般的にヒアリングを行い、議論
(うち、必要に応じて論点整理、中間まとめ)
 - ・令和 6 年度末までに報告書取りまとめ（令和 6 年度末頃）
- 報告書を労政審本審に報告（令和 7 年 4～5 月頃）