

別紙 5	
職業安定分科会（第227回）	資料3
令和8年9月25日	

令和8年熊本地震に係る雇用状況及び雇用調整助成金の特例措置の活用状況等について

ひと、くらし、みらいのために

目次

1. ハローワーク関係データ等

- 特に被害の大きい地域を管轄するハローワークを中心にハローワークシステムから集計。
 - ・熊本労働局全体、熊本HW、上益城出張所（熊本HWの内数）、八代HW、宇城HW

- 発災日（7月28日）を含む土曜から金曜までを第1週として、前年と比較

2025年 第1週：7月26日～8月1日	2026年 第1週：7月25日～7月31日
第2週：8月2日～8月8日	第2週：8月1日～8月7日
第3週：8月9日～8月15日	第3週：8月8日～8月14日
第4週：8月16日～8月22日	第4週：8月15日～8月21日
第5週：8月23日～8月29日	第5週：8月22日～8月28日
第6週：8月30日～9月5日	第6週：8月29日～9月4日
第7週：9月6日～9月12日	第7週：9月5日～9月11日
第8週：9月13日～9月19日	第8週：9月12日～9月18日

（1）有効求人倍率等

- ①有効求人倍率、完全失業率 . . . 4
- ①新規求職者数の動向
- ②求職者による相談件数の動向
- ③新規求人数の動向 . . . 5
- ④就職件数の動向

（2）雇用保険業務統計

- ①雇用保険の被保険者数 . . . 6
- ②資格取得件数
- ③資格喪失件数 . . . 7
- ④受給資格決定件数

（3）雇用調整助成金の相談状況等について . . . 8

- ①休業計画届・支給申請状況
- ②特別総合労働相談窓口での相談件数（うち雇調金関係）
 - ア）雇用調整助成金に関する相談の地域別割合
 - イ）雇用調整助成金に関する相談の業種別割合

2. 被災地の現状等

（1）中小企業等被害額 . . . 9

（2）交通関係

（3）水道等の復旧状況

（4）事業所の被災等による事業の停止、縮小等

（5）観光業への影響 . . . 10

（6）ショッピングモールの休業等に伴うテナント企業の状況

1. (1) 有効求人倍率等 (9/18時点)

① 有効求人倍率、完全失業率

① 新規求職者数の動向

② 求職者による相談件数の動向

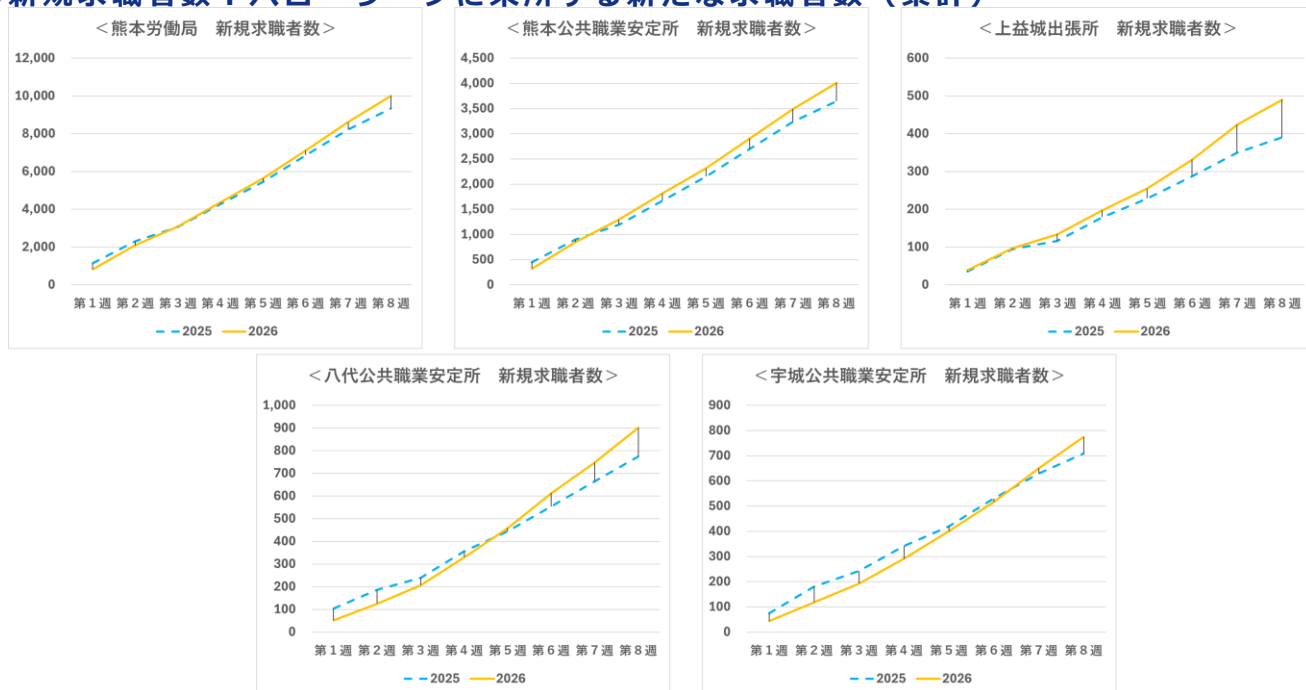
被災地域のHWにおける、新規求職者の動向、求職者の相談件数については、八代、宇城で発災第1週に落ち込んだほか、その後の増加幅に顕著な違いはないが、上益城、八代、宇城では足下で新規求職者が増加し始めている。

② 有効求人倍率、完全失業率

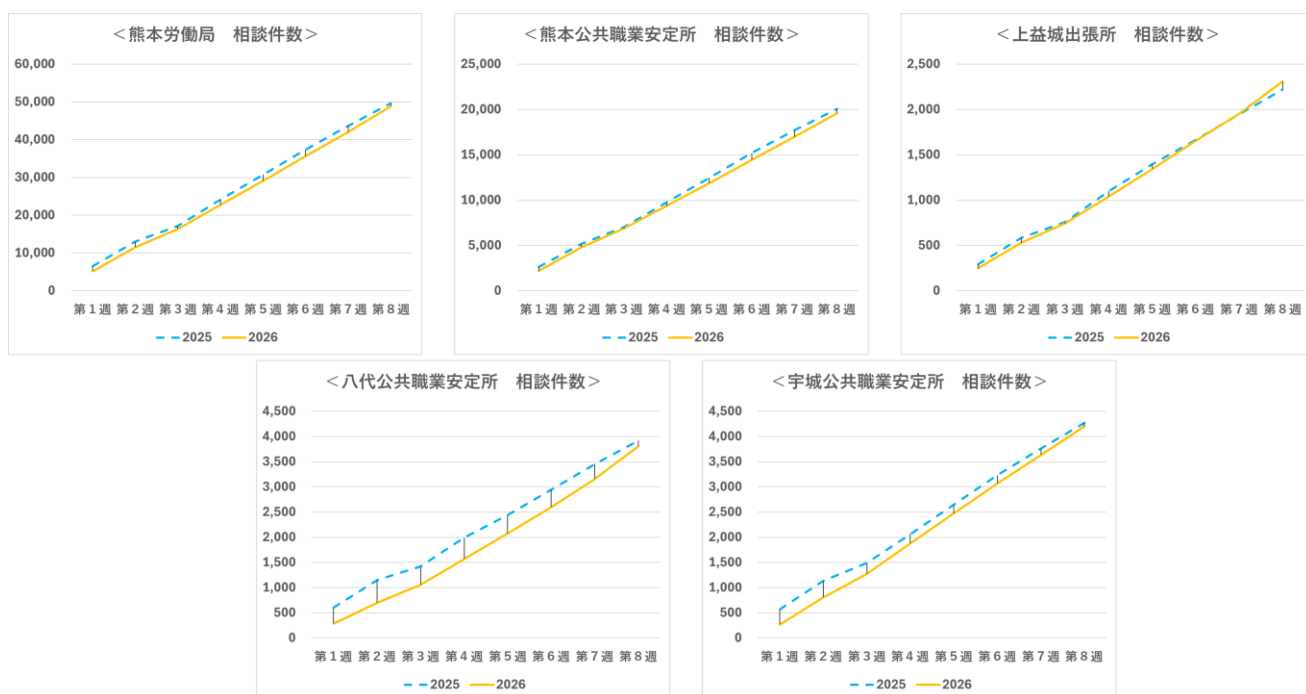
有効求人倍率 (7月) 熊本県1.33 全国1.18 完全失業率 (4～6月) 熊本県2.5% 全国2.6%

※有効求人倍率は就業地別、季節調整値。完全失業率は労働力推計都道府県別結果(モデル推計値)。

① 新規求職者数：ハローワークに來所する新たな求職者数 (累計)



② 求職者の相談件数 (累計)



※上益城出張所は熊本公共職業安定所の内数

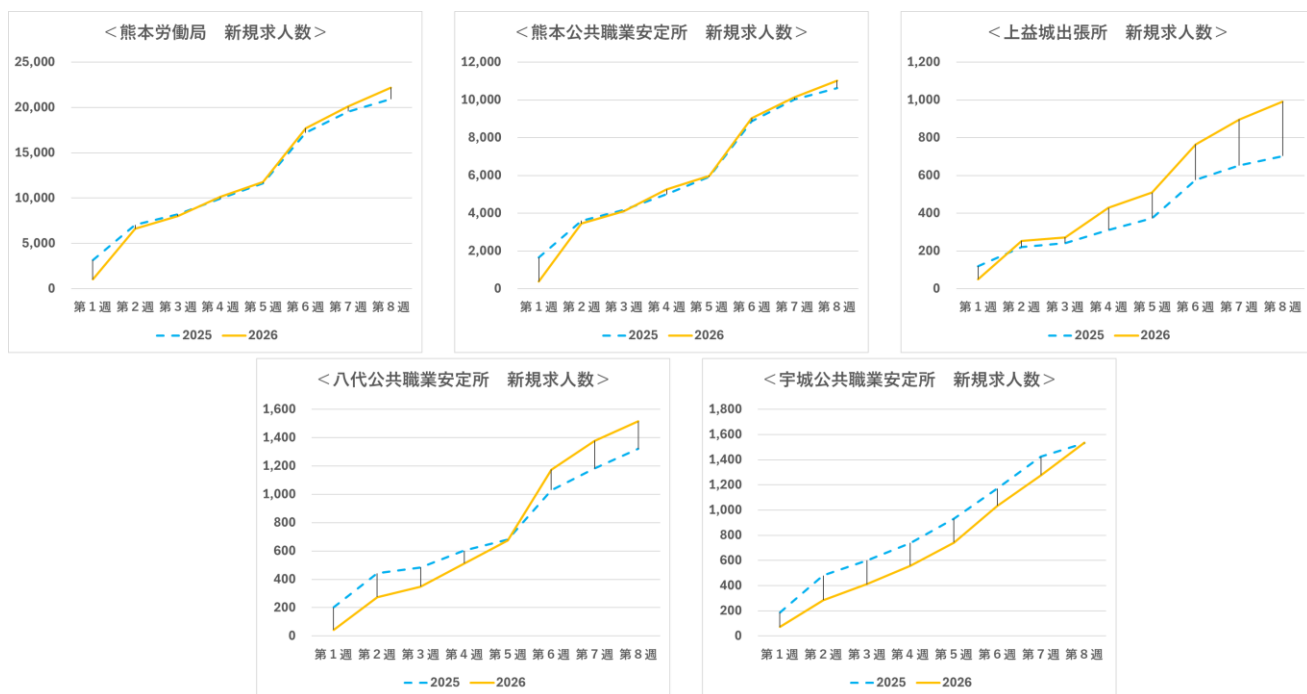
1. (1) 有効求人倍率等 (9/18時点)

③ 新規求人数の動向

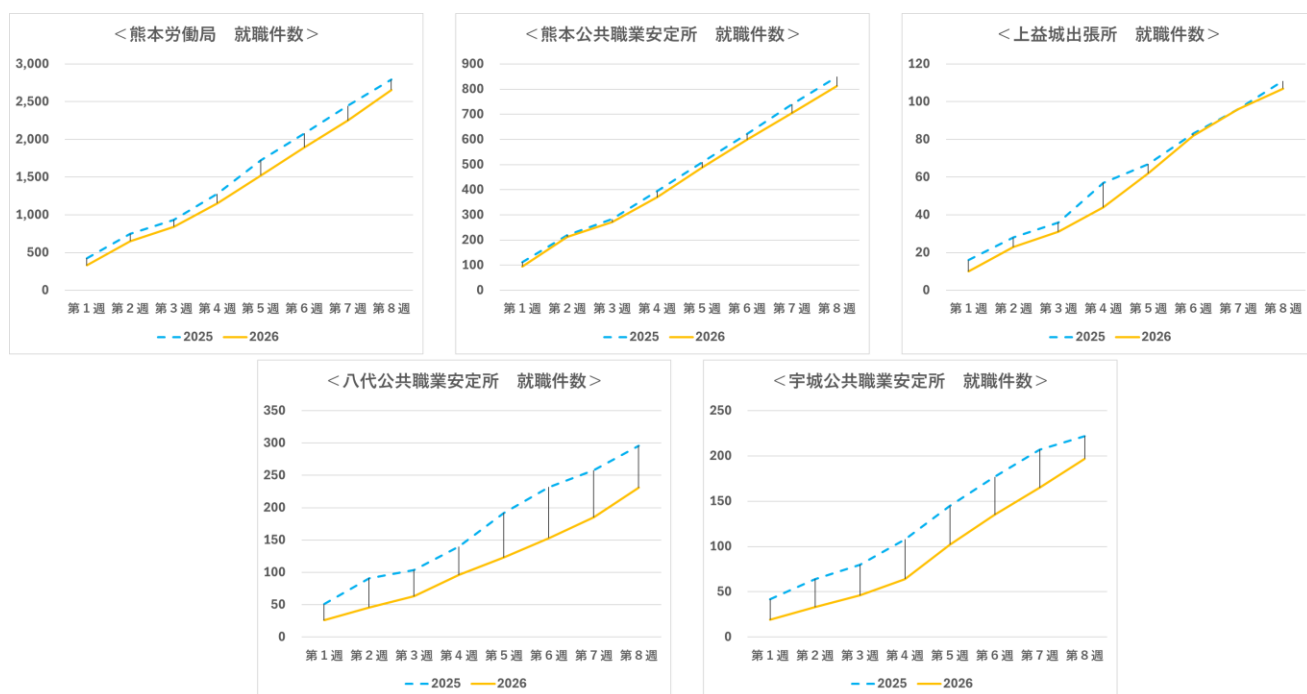
④ 就職件数の動向

発災直後は新規求人数が下がったが、その後の新規求人数の増加幅にもそれほど差異は見られない。就職件数は、発災後タイムラグを生じているものの徐々に増加しつつある。

③ 新規求人数：事業者が新たに提出する新規求人の総数（累計）



④ 就職件数：HW経由で就職が決まった件数（累計）



※上益城出張所は熊本公共職業安定所の内数

※第1週は発災日（7月28日）を含む週で、2025年では7月26日～8月1日、2026年では7月25日～7月31日 387

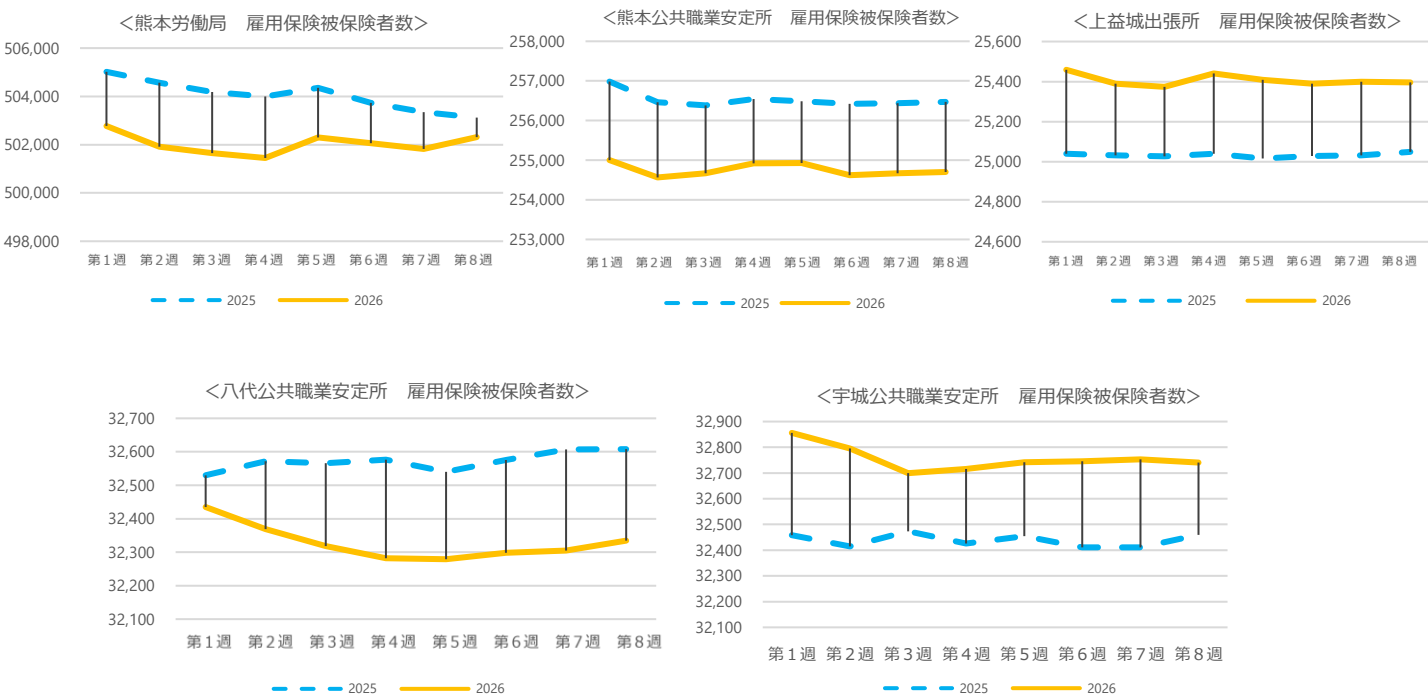
1. (2) 雇用保険業務統計 (9/18時点)

① 雇用保険の被保険者数

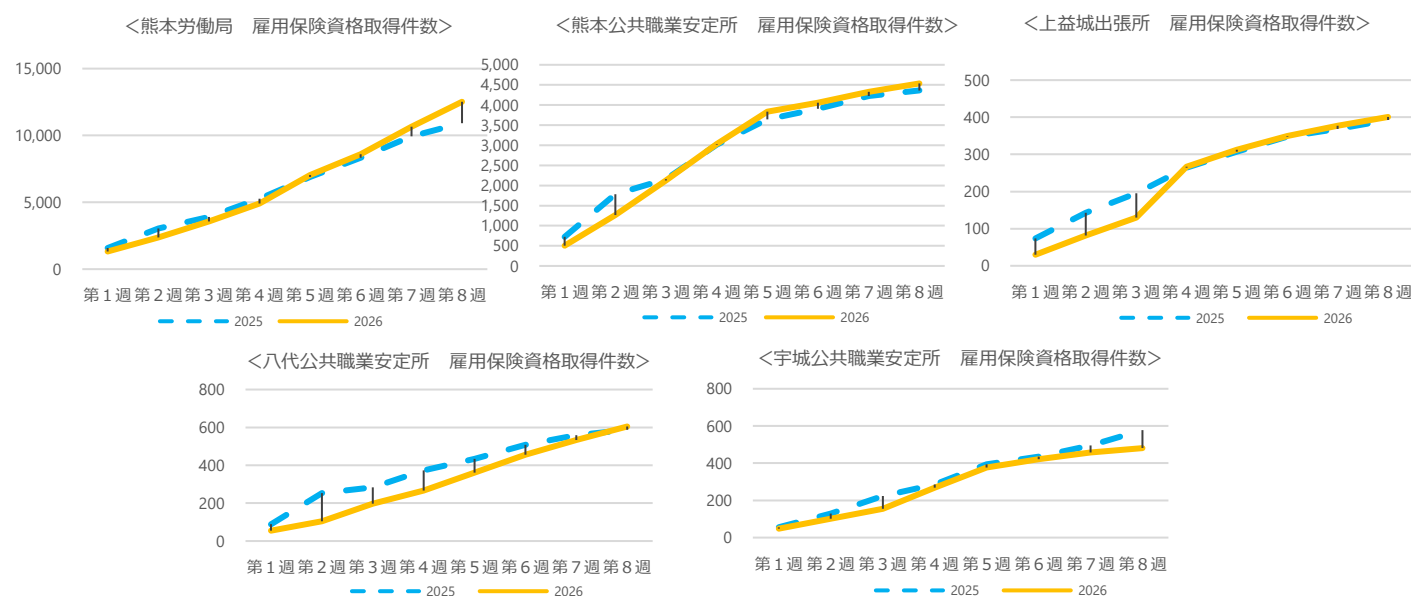
② 資格取得件数

被保険者数の総数等は、発災後はすぐには変化が生じない。(昨年度との水準の違いは、地震の直接影響ではない。)

① 雇用保険被保険者数：雇用保険の被保険者数の総数（総数）



② 雇用保険資格取得件数：新たに雇用保険の被保険者となった者の数（累計）



※上益城出張所は熊本公共職業安定所の内数

※第1週は発災日（7月28日）を含む週で、2025年では7月26日～8月1日、2026年では7月25日～7月31日

※電子申請事務センターの件数は、月単位で集計・反映しており、集計・反映にあたっては、週次データには電子申請事務センターを除く実績に応じて機械的に按分。

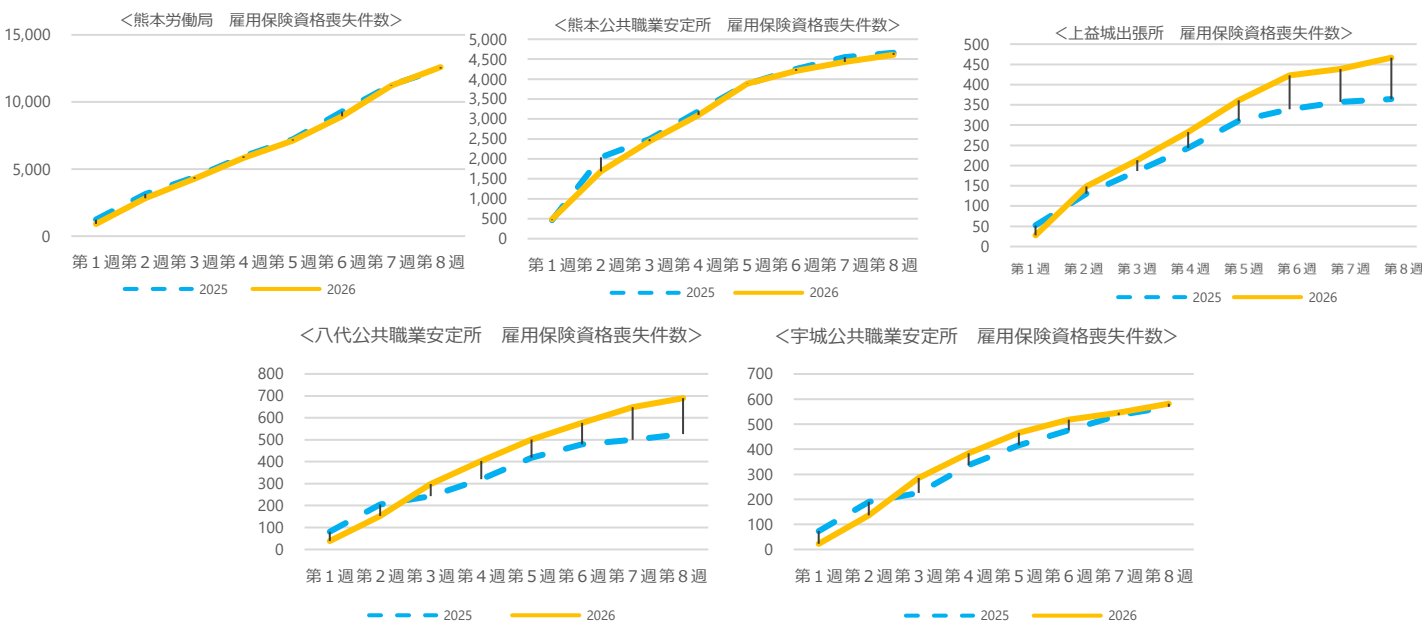
1. (2) 雇用保険業務統計 (9/18時点)

③ 資格喪失件数

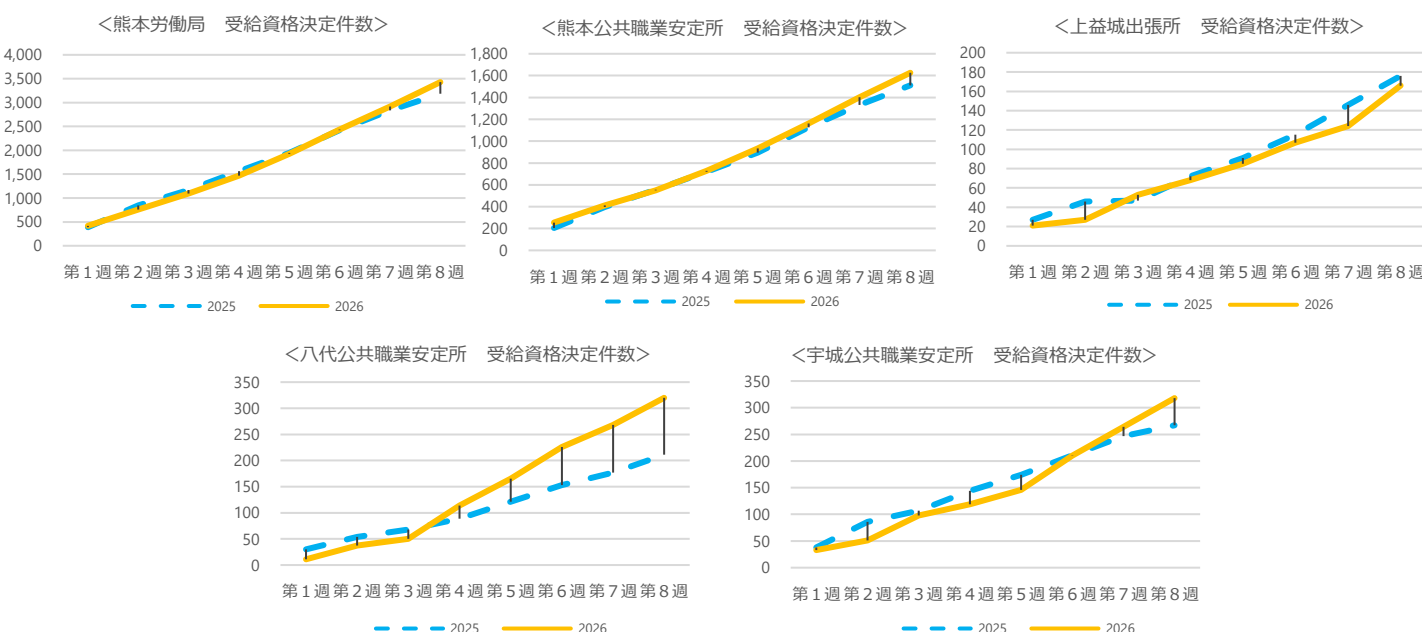
④ 受給資格決定件数

被災地域のHWにおける、雇用保険資格喪失件数、雇用保険受給資格決定件数については、発災第1週に数字が落ち込んだほか、その後の増加幅に顕著な違いはないが、上益城、八代、宇城では足下では受給資格決定件数が増加している。

③ 雇用保険資格喪失件数：離職等により雇用保険資格を喪失した件数（累計） ⇒ 事業所が離職票を提出して手続きした件数



④ 雇用保険受給資格決定件数：新たに雇用保険受給資格を決定した者の件数（累計） ⇒ 求職者が申請し、決定された件数



※上益城出張所は熊本公共職業安定所の内数

※第1週は発災日（7月28日）を含む週で、2025年では7月26日～8月1日、2026年では7月25日～7月31日

※電子申請事務センターの件数は、月単位で集計・反映しており、集計・反映にあたっては、週次データには電子申請事務センターを除く実績に応じて機械的に按分。

1. (3) 雇用調整助成金の実施状況について

本来、休業計画届は休業開始前に提出する必要があるが、今般の特例措置で事後提出を認めていることから、提出件数が今後、増加する可能性がある。

① 休業計画届・支給申請状況（9月24日時点）

- 休業計画届件数：39件
- 支給申請：12件（現在、いずれも審査中であり、支給決定には至っていない）

【休業計画届39件の内訳】

➤ 業種別：宿泊業・飲食サービス業 10件(25.6%)、生活関連サービス業(理美容等)等 9件(23.1%)
製造業 6件（15.4%）、医療・福祉5件(12.8%)、卸売業・小売業 4件(10.3%) など

➤ 地域別（ハローワーク単位）：熊本 16件(41.0%)、宇城 12件(30.8%)、八代 10件(25.6%)、
水俣 1件(2.6%)

② 相談状況（9月18日時点）

○業種別（熊本労働局助成金センター分（848件）の内訳）

業種	合計	848	(構成比)
	① 道路旅客運送業	0	0.0%
	② 道路貨物運送業	6	0.7%
	③ 宿泊業	23	2.7%
	④ 飲食業	73	8.6%
	⑤ 旅行業	0	0.0%
	⑥ 製造業	94	11.1%
	⑦ 労働者派遣業	42	5.0%
	⑧ 医療、福祉	43	5.1%
	⑨ 卸売業、小売業	108	12.7%
	⑩ 建物サービス業	6	0.7%
	⑪ 建設・土木工事業	7	0.8%
	⑫ その他(顧問先の制度利用に関する社労士の相談等)	446	52.6%

○地域別（各ハローワークと熊本労働局助成金センターの合計（1,063件）の内訳

地域 （ハローワーク単位）	合計	1,063	(構成比)
	① 熊本	177	16.7%
	(内数) 上益城出張所	43	4.0%
	② 八代	177	16.7%
	③ 菊池	25	2.4%
	④ 玉名	9	0.8%
	⑤ 天草	11	1.0%
	⑥ 球磨	8	0.8%
	⑦ 宇城	120	11.3%
	⑧ 阿蘇	10	0.9%
	⑨ 水俣	9	0.8%
	県外・管轄所不明・社労士からの問い合わせ等	517	48.6%

2. 被災地の現状等①

令和8年熊本地震に係る災害対策本部会議資料、熊本労働局、HP情報等より作成

（1）中小企業等被害額（8月19日時点における推計）

- 商工業関連 全体7,881件、被害額1,559億円（中堅・大企業、被害額確認中含む）
（うち 中小企業 7,745件、被害額1,339億円（推計額含む））
「局激」（局地激甚災害）指定：御船町、八代市、宇城市、嘉島町、氷川町
・ 熊本県調べ（商工会議所や事業者への聞き取りを通して被害の実態を調査）

（2）交通関係

【高速道路】

- ・九州自動車道：8月14日6時に松橋IC～えびのICも通行可（全線通行可）。川田橋（宇城氷川スマートIC～八代IC間）は対面通行（2車線）。
- ・南九州自動車道：8月18日 八代南IC～田浦ICが復旧。八代JCT～八代南ICのみ具体的な復旧見通しなし。（妙見第一橋で約1.5メートルの段差が発生）

【鉄道】

- ・九州新幹線：熊本～新水俣間の運休が続いていたが、9月18日運行再開。
新八代駅の前約10キロの区間では当面、時速70キロ程度に速度を落として運転。
- ・在来線（鹿児島本線）：宇土駅～八代駅は2026年10月10日から運行再開予定。
- ・肥薩おれんじ鉄道：運休していた八代～水俣間のうち、肥後田浦～水俣間は9月1日に復旧。八代～肥後田浦間は引き続き代替バス。10月中旬頃の運行再開を目指す。

（3）水道等

- 最大約10万8千戸（※）で断水したが、8月28日に全水道本管の応急復旧完了。
※熊本市（約20,970戸）、八代市（約25,269戸）、宇城市（約18,000戸）、人吉市（約15,000戸）、宇土市（約12,200戸）、上天草市（約7,670戸）、氷川町（約3,231戸）、御船町（約2,600戸）、天草市（約1,100戸）、芦北町（約1,000戸）、甲佐町（約500戸）等
- 熊本県は水道普及率が低く（89.6%。令和6年3月末）、井戸水利用割合の高い八代市（水道普及率52.1%）は約4,500世帯の井戸で被害を確認。
・八代市では、地下水の断水により、事業再開できていない企業も多い。（中小企業等団体）

（4）事業所の被災等による事業の停止、縮小等（報道による情報も含む）

- ・製紙業：被災工場の再開目処未公表。別工場で代替生産。
【関連企業等】
 - ・港湾荷役業務は地盤沈下で作業不可。従業員は仕事有の時のみ出勤。（運輸）
 - ・工業用水用井戸3／4が使用不可。製品の半分を納入してきたため、見通し立たない。（化学工業）
- ・スーパー（八代市）：建物設備の修復が多額なため閉店。従業員は全員解雇方針。
- ・医療福祉（宇城市）：事業所被災。再開見込みが立たないため、廃業。従業員は解雇。
- ・コンクリート製品製造：生産停止していた宇城市の2工場が9月1日生産再開。
- ・飲料製造：飲料を製造する工場（嘉島町）が稼働停止、他工場での振替製造。年内に再開見込み。
- ・飲料製造：八代市の工場が操業停止中。9月中に順次生産再開予定。

2. 被災地の現状等②

令和8年熊本地震に係る災害対策本部会議資料、熊本労働局、HP情報等より作成

(5) 観光業への影響

- 地震発生からの県内宿泊施設のキャンセル額（暫定値）は約27億円、キャンセル数は19万600人泊。
地域別には、被害が比較的少なかった阿蘇地域（6万206人泊（約9億8100万円））と天草地域（3万4451人泊（約5億8800万円））でキャンセル額の全体約6割にのぼる。
※宿泊業関連の建物・設備等のハード被害は約62億円
⇒「熊本ふっこう応援割」が9月15日発売開始。
 - ・ 風評によるキャンセルの影響を受けた観光地（阿蘇、天草）の旅館は、市や県の復興割による予約が増加。
- 水俣・芦北や人吉・球磨の県南地域は、九州新幹線（熊本・新水俣）や在来線（宇土・八代）等の不通で観光客や帰省客を受け入れる交通手段の寸断。（一部は既に再開）
 - ・ 地震被害はないが、レジャー利用客が激減。アルバイト従業員2名が自主退職。（水俣・サービス業）
- 八代地域では地震被害による全日休業の旅館等も多い。
 - ・ 日奈久温泉街では13軒の旅館のうち多くが休業中。
- 熊本市等のビジネスホテルは、復興対応のため予約が増加しているほか、県主導のホテル等避難（県内217施設（うち被災地に近い八代、水俣芦北、人吉球磨は34施設）を確保）も進みつつある。
 - ・ 備品破損等で予約可能な部屋は全体の7～8割。予約はだいたい埋まっている。（八代市）

宿泊キャンセル調査（8/21時点）

※県が、関係団体や市町村を通じて、県内宿泊施設の状況を調査。

地域	キャンセル状況 (7/28～8/21)	
	人泊数	キャンセル額 (百万円)
熊本	29,854	333
宇城	2,300	12
上益城	4,673	39
菊池	10,490	94
玉名	14,758	200
鹿本	9,775	158
阿蘇	60,206	981
八代	5,462	48
芦北	6,047	77
球磨	12,608	163
天草	34,451	588
合計	190,624	2,693

(6) 被害を受けたモールやショッピングセンターの休業に伴うテナント企業の休業

- ①Aモール：再開メド未公表
 - ・ 近くの店舗に異動した従業員もいるが2名休業。雇調金特例について問い合わせ。【卸・小売業】
 - ・ 県内4店舗を休業。従業員は一部他店舗支援で他は自宅待機（休業）。【飲食】
 - ・ 再開が遅れる場合は別SCの出店も視野。雇用調整助成金について知りたい。【卸・小売業】
- ②Bモール：再開メド未公表
 - ・ 営業できないので雇用調整助成金の問い合わせ。一時離職にするか検討中。【飲食】
- ③Cモール：再開メド未公表
 - ・ 当面営業ができないと書面にて通知有。スタッフへ休業手当を支払う予定だが、雇用調整助成金について相談。【生活関連サービス業】
- ④Dモール：9月19日全館営業再開。
- ⑤Eモール：外部棟の一部店舗については営業が再開。モールの1，2階の休業が続いている。

		別紙 6	資料4
職業安定分科会(第227回)			
令和8年9月25日			

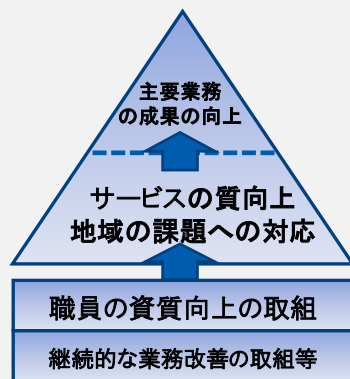
令和7年度のハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組 （ハローワーク総合評価）の結果概要

1. ハローワーク総合評価について

- 平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「**ハローワーク総合評価**」を実施。
- 毎年、すべてのハローワークにおいて指標毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた4段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。
- （1）目標管理、（2）実績公表・相対評価、（3）評価結果に基づく業務改善といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施。

（1）PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

- ・ 就職件数等の**主要指標**のみに基づくPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、
 - ① 業務の質に関する**補助指標**
 - ② ハローワーク毎に、地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する**所重点指標**
 - ③ ハローワーク毎に、中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する評価項目である**所重点項目**を加え、総合的な観点から目標管理を実施。
（【別紙1】参照）



短期的な成果の向上だけでなく、
中長期的な業務の質向上・業務改善を図り、
マッチング機能を強化

（2）ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

- ・ 業務の成果について毎月公表
→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- ・ 年度終了後、業務の成果（主要指標・所重点指標）や質（補助指標）、職員の資質向上・業務改善の取組（所重点項目）の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に総合評価を実施。
→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価（【別紙2】参照）
- ・ ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。



重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表

- ・ 総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

（3）評価結果に基づく 全国的な業務改善

- ・ ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施
 - ① 評価結果に基づき、本省から、労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
 - ② 一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省・労働局が重点指導
 - ③ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークにおいて、相対的に高評価となったハローワークにおける取組事例を全国展開

次年度以降も
(1)～(3)を実施

【別紙1】ハローワーク総合評価（令和7年度）の評価指標の構成

1 全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に中核業務の成果を測定する評価指標

- 就職件数（一般）
- 充足数（一般・受理地ベース）
- 雇用保険受給者の早期再就職割合

◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 満足度（求人者）
- 満足度（求職者）

◆所重点項目

中長期的なマッチング機能向上のための、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組に関する評価指標

- 事業所訪問の実施
- キャリアコンサルティング研修受講及び資格取得
- 担当者制の実施
- オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替
- 求人者MPのオンライン利用率
- 好事例の輩出及び水平展開
- 他所と連携した広域労働移動の取組
- 地方公共団体との連携の推進
- 各種研修の実施

2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

◆所重点指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、地域の雇用に関する課題等を踏まえ、ハローワークごとに重点的に取り組む業務に関する評価指標

- 生活保護受給者等の就職率
- 障害者の就職件数
- 就職支援ナビゲーターの担当者制支援による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職率
- ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者・無業者の件数
- フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率
- 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職率
- マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率
- 人材不足分野の就職件数
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
- その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

【別紙2】ハローワーク総合評価の評価方法

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

- ① 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、
- ② 年度終了後に、ハローワークごとに評価指標の目標達成状況等に応じて点数化し、同一のグループ内で相対評価を行う。

① 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)ごとに、年度当初に定めた目標への達成状況を基に、点数を付与する。

各指標の目標達成率



各指標のポイント化係数(※)



〇〇ハローワークの
各指標のポイント

(例)「就職件数」の目標達成率が105%とすると、ポイント化係数が100点、 $105\% \times 100\text{点} = 105\text{点}$ がA指標の点数となる。

② 評価指標のうち、主要指標・所重点指標の目標達成率が100%以上の場合等に、点数を加点する。

(例)上記①の「就職件数」の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

③ 評価指標のうち、所重点項目の実施状況を基に、点数を付与する。

※中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を実施した場合に、取組ごとに点数を付与。

④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

○ 11グループのうちの同一グループ内で、ハローワークごとに、総点数を比較の上、**4段階**(「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」)の**相対評価**を行う。

3

(※) ポイント化係数について、主要指標は100点、補助指標は満足度に応じて10～30点、所重点指標は安定所の規模グループに応じて35～100点(人材不足分野の就職件数については、45～110点)397

2-1 令和7年度ハローワーク総合評価結果概要（類型・規模グループ別）

- 同一グループ内（注1）で各ハローワークの総点数を比較の上、グループ毎の総点数の平均値を基準として、「非常に良好な成果」「良好な成果」「標準的な成果」「成果向上のための計画的な取組が必要」の4段階（注2）の相対評価を実施。
- 「非常に良好な成果」（類型1）となったハローワークは前年度と比べ1所増加した一方、「成果向上のため計画的な取組が必要」（類型4）となったハローワークは前年度に引き続き0所となっている。
- グループ別の平均値を見ると、いずれのグループも、主要指標を含む指標のポイントは前年比減少している一方で、所重点項目は前年比で増加している。

年度		R7	R6 (注3)	R5 (注3)	R4
評価					
類型1	非常に良好な成果	1	0	3	4
類型2	良好な成果	215	224	218	226
類型3	標準的な成果	218	204	207	195
類型4	成果向上のため 計画的な取組が必要	0	0	0	9
		434	428	428	434

規模 グループ (安定所数) 【満点(①/ ②)】	規模グループ内平均値		
	総点数	①主要指標+ 補助指標+ 所重点指標	②所重点項目
1G(最大) (計23所) 【1337(815/522)】	1141.7 (▲0.1%)	719.6 (▲1.9%)	422.1 (+2.9%)
2～3G(特大) (計83所) 【1323(801/522)】	1111.3 (▲1.0%)	693.3 (▲2.7%)	418.0 (+1.9%)
4～5G(大) (計69所) 【1293(771/522)】	1063.1 (▲1.3%)	659.2 (▲4.1%)	403.9 (+3.6%)
6～8G(中) (計121所) 【1275(753/522)】	1037.0 (▲2.2%)	638.8 (▲3.9%)	398.2 (+0.6%)
9～11G(小) (計138所) 【1247(725/522)】	1027.3 (+0.2%)	634.3 (▲0.6%)	393.1 (+1.7%)

注1 全ハローワークについて、労働市場の状況や業務量が同程度ものでグルーピングし、11グループに分類

注2 4類型の設定方法 ・グループ毎にポイント総計の平均値を算出し、その平均値を基準として、平均値以上を類型1・2、平均値未滿を類型3・4に区分

- ・類型1・2のうち、ポイント総計が満点以上*を類型1、それ以外を類型2と設定
- ・類型3・4のうち、グループ平均値の80%未滿**を類型4、それ以外を類型3と設定

* 目標達成状況によりポイント総計が満点(目標達成率100%だった時に達する得点水準)を超える場合があり得る

** 規模が大きい1Gは平均値の90%未滿、2～5Gは平均値の85%未滿と、基準を高く設定

注3 令和6年能登半島地震の対応を考慮し、石川労働局管内の6安定所においては、令和5年度及び令和6年度総合評価の取りまとめを実施せず。

※ 「主要指標」・「補助指標」・「所重点指標」・「所重点項目」についてはP2参照。
また、括弧内の数値は、前年比

2-2 令和7年度ハローワーク総合評価結果（規模グループ別所重点項目の平均得点率）

- 評価指標のうち、「所重点項目」で付与した点数の平均得点率（※）を算出。
 - 「事業所訪問の実施」、「各種研修の実施」など、本省が定める要件をほぼ満たしている項目も見られる一方で、「キャリアコンサルティング研修受講及び資格取得」など、その得点率が低いものも見られる。
- ⇒ 引き続き取組を推進すると共に、各項目の要件設定についても検討を行っていく。

	事業所訪問の実施	キャリアコンサルティング研修受講及び資格取得	担当者制の実施	オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替	求人者MPのオンライン利用率	好事例の輩出及び水平展開	他所と連携した広域労働移動の実現	地方自治体との連携推進	各種研修の実施
全国計	95.3%	46.8%	88.6%	81.1%	90.3%	62.5%	31.4%	63.5%	92.8%
1G（最大） （計23所）	83.0%	80.8%	87.7%	87.0%	65.0%	71.3%	46.8%	81.0%	97.0%
2～3G（特大） （計83所）	93.9%	59.4%	88.7%	83.0%	88.0%	64.8%	42.3%	76.7%	92.3%
4～5G（大） （計69所）	93.9%	51.9%	88.5%	81.0%	87.0%	65.5%	32.0%	60.3%	92.7%
6～8G（中） （計121所）	95.7%	42.3%	89.9%	78.5%	95.0%	62.3%	24.5%	59.7%	90.7%
9～11G（小） （計138所）	98.6%	34.8%	87.6%	81.0%	93.5%	58.5%	28.3%	57.7%	94.3%

※ 各項目の点数を、当該項目にて本省が設定した要件を全て満たした時に得られる点数（満点）で除して得られる割合の平均値のこと。

(参考) 評価に係る業務改善の取組

- 報告様式には「所長による分析」も記載。今年度注力した事項のほか、前年度の課題を踏まえた今年度の取組状況、今年度見えた今後の課題や取組の方向性などについて所長自ら分析を行い、具体的に記載することとしている。
- 加えて、各種機会を捉えて、「単なる数値の達成のみを目指すのではなく、その要因を分析し、業務改善を組織として行っていくことが重要である」旨を啓発。

所長の分析項目事例：前年度の課題

- 令和6年度の紹介件数・就職件数が前年度に比べ低調。要因として、相談から紹介につなげる意識が十分でなかった点等が考えられる。
- 幅広い分野で求人の未充足が課題。要因として、求人票の情報のみでは企業の魅力が十分に伝わらず、応募に結びつきにくい等が挙げられる。
- 新規求職者が減少傾向。特にこれまでハローワークを利用してこなかった層へのアプローチが重要。

今年度の取組事項

- 求職登録直後に、求職活動の心得等を説明する「ファーストセミナー」を実施。「企業説明会」もセットで開催することで、セミナーを就職へ結びつける支援メニューとして改善し、早期の紹介・再就職を推進。
- 求人票に記載されていない情報を補完する「推し求人」等を選定し、動画やチラシにより広く広報を実施するほか、「求人PRポイントTOP3」を事業所に作成依頼。事業所自らが自社の強みを整理・発信する仕組みも構築。
- 若手職員を中心に、広報チームを創設。広報動画の作成及び駅前の大型ビジョンでの放映、自治体主催の祭りへのブース出展、ラジオ番組の出演によるサービスメニューの広報等、多角的な広報の取組を実施。

3 令和7年度ハローワークにおける具体的な取組事例について①（野辺地所・青森）

職員による事業所訪問の実施

【取組の契機】

- 人手不足が慢性化する中で、管内の求人充足のために求人者サービスの強化を図る必要があった。

- 職業紹介担当と求人者支援担当がペアになって、事業所訪問を実施。
- 求人票には表れない事業所の魅力や求人者も気付いていないPRポイントを収集し、求人者と協同で「事業所訪問だより」を作成、庁舎内デジタルサイネージでの放映、求職者への一斉周知など、あらゆる機会を捉えてPRし、求職者への訴求を図ると共に、一定期間経過後に再度事業所訪問を行い、求人者へフィードバックを実施する（適宜、事業所訪問だよりも更新）といった一連の流れを実施。

取組の実績・成果

- 求人者から、「職場見学の希望者が増えた」「応募者が増えた」という声をいただく等、信頼関係を構築。加えて、求人者に対し、自身の求人票を見直す意識の形成にも貢献。

- 質の高い事業所情報の提供はもちろん、職業紹介担当者の事業所理解が深まりマッチングスキルの向上につながっている点が一番の効果。

※ その他、事業所訪問だよりの作成前後で紹介件数が1.5倍に増えた事業所も存在。

今後の課題・展望

- 職業紹介担当者について、求職者支援の意識は高いが、求人充足支援に高い意識を持たせ、維持させることが難しい。
- 上記も一因となり、訪問しても事業所が自社のPRをうまく行えず作成に至らないケースがあり、引き続き両担当者の連携強化を行っていく。
- 特に医療・介護・保育の3分野の事業所に対し、重点的に「事業所訪問だより」を作成支援することで、求職者への求人紹介及び求人者の充足につなげていく。

「事業所訪問だより」



1 必ずHW担当者からのコメントを記載

3 令和7年度ハローワークにおける具体的な取組事例について②（富士所・静岡）

求職者及び求人者支援

【取組の契機】

- ・ 就職に課題を抱える求職者の増加や人手不足の深刻化に伴い、より効率的・効果的なサービス提供が求められている中で、オンライン化の進展等により安定所内で余剰となった求人検索機を一部撤去し、スペースが生まれたところ。
- ・ 加えて、令和7年4月から、自己都合離職者に対する給付制限期間が短縮されたことで、求職者がハローワークに来所する期間が短期化し、求職者に対するより積極的な支援が必要とされていたところ。

- ・ 当該スペースにて、「企業プレゼンタイム」の取組を実施。
- ・ 失業認定のために来所した雇用保険受給者を主なターゲットにし、企業によるプレゼンを実施（1日4回、10分間）。加えて、希望者には、そのまま個別ブースにて企業との個別相談の機会を設けることにより、就職へ後押し。
- ・ 未充足求人の企業に対し、求人部門が求人票の見直し・マッチングと合わせ、他社が行っているプレゼンタイムの見学を提案。企業が事前にプレゼンタイムを見学し求職者の反応等を直接見ることで、プレゼンタイムへの参加に対するハードルが下がり、自社の魅力を伝えようと準備をしたうえで参加されるため、プレゼンタイムの質の確保にも繋がっている。

取組の実績・成果

- ・ プレゼン実施企業：32企業(計68回)
（うち人材不足分野事業所：13企業）
 - ・ プレゼン参加求職者：2611人（40~80人/日）
うち個別ブース相談実施：133人
うち就職者数：14人（個別相談実施者分）
（いずれも令和7年度延べ実績）
- ⇒ 盛況であり、取組として定着している。

今後の課題・展望

- ・ プレゼン参加後、職業相談・紹介に結びつかない求職者も存在。
⇒ 参加者の希望職種等を踏まえた誘導の徹底やフォローアップの実施、職業相談へのインセンティブの付与等、より効率よく実施できるよう取り組む。
- ・ 個別相談を経ず、プレゼン実施事業所に就職（自己含む）した求職者の捕捉のほか、年代別の認定日設定や高齢者向けプレゼンの開催を行っていく。

「企業プレゼンタイム」の様子



3 令和7年度ハローワークにおける具体的な取組事例について③（峰山所・京都）

その他（取組の標準化）

【取組の契機】

- 事業所訪問が特定職員の対応に偏り、また、求職者への支援が画一的な職業紹介に偏る等、**求人者及び求職者支援サービスが必ずしも均一に提供されていない現状**があり、特に充足率について伸び悩みが見られた。

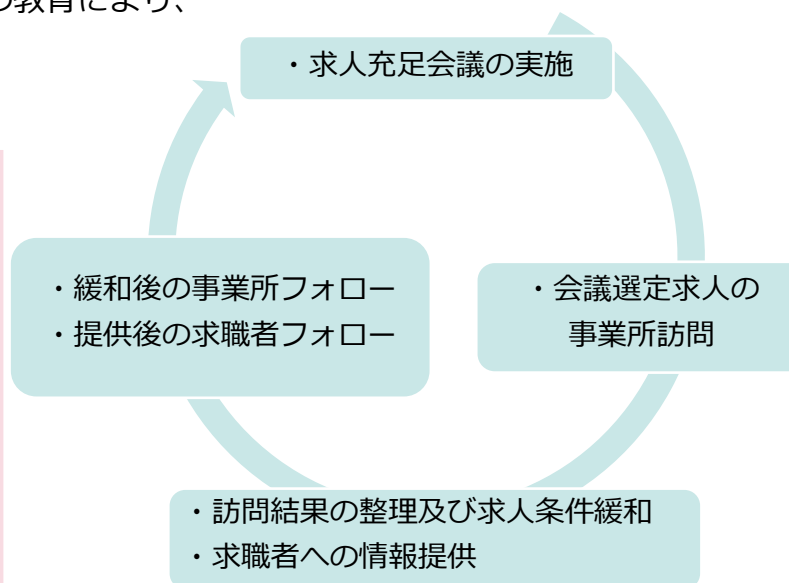
- 各種取組を定例化・標準化すると共にPDCAを徹底**し、業務フローを職員に徹底させ、**組織としてハローワークを運営**することを意識。
 - 取組の**定例化**： 事業所訪問を行う**曜日を固定**、所内の求人充足会議を**週1回行う**等の定例化を実施。
 - 取組の**標準化**： ベテラン職員がOJTで関与することと併せて、事例検討での教育により、**誰しも求人充足までのメニューを提案できる体制**を構築。

取組の実績・成果

- 紹介件数： 前年比 +10.7%
- 就職件数： 同 +5.4%
- 充足率： 同 +1.4pt
- 求人者満足度： 同 +17.3pt
- 求職者満足度： 同 +9.3pt

今後の課題・展望

- 令和7年度は、有効期間中求人への充足支援、ミニ会社説明会実施後のフォローの定例化まで至らなかったため、実施体制と頻度を拡充し、**充足対策の拡充と実効性の向上に努めていく。**
- 管内状況に精通かつ取組実効性の追求を重ねること、そこにベテラン職員の知見の融合を図り、**組織としての対応力を高めていくことで地域の雇用を支えていく。**



3 令和7年度ハローワークにおける具体的な取組事例について④（徳島所・徳島）

広報の取組

【取組の契機】

- ハローワークに来所する求職者が減少傾向にある中で、特に在職者等の来所困難者や、窓口での相談を敬遠する求職者に対する利便性の高いサービス提供が課題に。

- 身近なツールである「LINE」をプラットフォームとしたサービスを各種展開することで、求職者の求職活動を促進。

【求人応募フォームの設置】



【求人Mapの設置】



【カードタイプメッセージによる求人情報配信】



⇒ 開庁時間に縛られない求人への応募申込を可能に
※職員から架電による職業相談を行い、適格紹介も担保

⇒ 視覚的に分かりやすく求人応募へ誘導する仕組みの実現

取組の実績・成果

- フォーム利用件数：435件（うち、閉庁時間帯の申込件数 210件）（※）
うち、紹介件数：300件
うち、採用件数：82件
うち、新規求職登録：10件
- 求職者からも、「在職中のためハローワークに行くのが難しかったのでありがたい」という声をいただく等、ターゲット層へ適切に訴求。

（※）対象期間：令和7年7月22日～令和8年7月21日

今後の課題・展望

- 今後、申込件数が大幅に増加した場合にLINEによる申込等受付窓口の体制強化が必要。
- 令和8年度から課題解決型支援事業を実施、事業実施部門にて、水平展開用の配布パッケージを作成中。
⇒ 徳島発のスマートフォンから応募できるサービスを、追加コストなく全国の希望するハローワークに水平展開し、求職者にとって標準的な応募手段として定着させていく。

3 令和7年度ハローワークにおける具体的な取組事例について⑤（佐原所・千葉）

人材不足分野支援

【取組の契機】

- 管内求人約3割を人材不足分野の求人が占めており、求人充足支援の強化が課題となっていた。
- 一方、求職者について、ボリュームゾーンである60歳以上の高齢求職者への就職支援の強化が必要となっていた。

求職者支援

- 高齢者の応募が多い介護・警備業へのキャリアチェンジ等についてセミナー形式で説明
- 庁舎内に管内地図を掲示、「60歳以上歓迎求人」の所在地を見える化。



就職面接会の実施

- 管轄外地域での就職者が約4割を占めていることも踏まえ、近隣所である成田所と共催でシニア向け面接会を開催



求人者支援

- 企業情報PRシートを作成し、求職者に対して視覚的に訴求

有限会社 たすけあい（グループホーム）
事業所番号1205-102424-3

【企業概要】
・メインの業種：
グループホーム・サービス付高齢者住宅・訪問介護・訪問看護のサービス
・所在地：香取市岩部1095-1
・従業員数：30名

【PRコメント】
・当社グループホームでは、明るく寄り添える、第2の我が家として入居される方のパーソナリティや生活歴を尊重したケアを心がけています。また、レクなどを通して日常生活における意欲を引き出し、利用者様のQOL（生活の質）の向上に繋がっています。
また、地域の方が参加した紙芝居の読み聞かせなどを実施し、地域に開かれた、笑顔あふれる楽しいイベントなども開催しています。
当社は、ワークライフバランスも考え、交代で3日間の連続休暇が取れるような体制を確保しております。未経験な方でも歓迎です！！一緒に知識、スキルを身につけていきましょう。



取組の実績・成果

- 職相部門員に日報単位で求人情報の情報提供件数及び内数で人確分野情報提供件数を登録し、状況管理(人確部門年間1,106件情報提供。)
- 関連して、パート求人の提出を働きかけたことで、働きやすく応募しやすい求人が増加し、求職者とのマッチング機会が拡大。高齢者のみならず幅広い求職者層からの応募・採用につながり、紹介件数及び充足数が向上。

今後の課題・展望

- 少ない職員数で、職場見学・体験会の実施等といった基本支援をいかに効率的・効果的に実施するかが課題。
- 令和8年度は「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」を展開しているため、当該分野の面接会等イベントを増やす等の取組を行う。

(参考) 令和 8 年度におけるハローワーク総合評価の実施について

- ハローワークが雇用のセーフティネットとして期待される役割を着実に果たせるよう、重点的に取り組む事項を指標として位置づけるのと併せ、評価業務の効率化・簡素化や、非常に良好な成果を上げた所の積極的な評価を行うよう所要の見直しを実施する。

令和 8 年度総合評価における主な変更点

- ① コロナ禍後も引き続き紹介件数が低下傾向にある中、求職者、求人者に対し、具体的なマッチングの機会をより積極的に提供する観点から、「**新規求職者 1 人当たりの紹介件数**」等の新たな指標を「**マッチング補助指標**」として**追加**。併せて、適格紹介を確保する観点から、紹介成功率を加点要素とする。
- ② 従来の所重点指標は主要指標の内数であったことも踏まえ、評価業務の効率化・簡素化の観点等から**所重点指標を廃止**する。
(ただし、いずれも重要な取組であることから、引き続き、各取組の成果の測定及び改善の取組は実施する)
- ③ なお、所重点指標のうち「**人材不足分野の就職件数**」のみ、これまでも選択式ではなく全ハローワークが必須の事項としてきたところ。人材不足分野における人手不足が引き続き深刻であること、特に医療・介護・保育の3分野においては、職業紹介事業者への高額な紹介手数料を背景にハローワークの機能強化が求められていることから、「**人材不足分野の就職件数**」は**主要指標として引き続き設定**することとする。
- ④ **4 段階の相対評価**（「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」）のうち、特に最上位の「**非常に良好な成果**」について、**すべての指標・項目を目標達成等するなど極めて高い水準になっているところ**、ハローワークの業務改善の成果をより積極的に評価し、ひいてはモチベーションの向上に資する観点から、当該グループにおける**平均値の115%以上のものを「非常に良好な成果」と設定**する。

(参考) ハローワーク評価 (令和8年度) の評価指標の具体的な見直し内容

令和7年度 ハローワーク総合評価

主要指標

マッチング業務のうち、特に中核業務の成果を測定する評価指標

- 就職件数 (一般)
- 充足数 (一般・受理地ベース)
- 雇用保険受給者の早期再就職割合

補助指標

マッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 満足度 (求人者)
- 満足度 (求職者)

所重点指標

マッチング業務のうち、地域の課題等を踏まえ、各安定所で重点的に取り組む業務に関する評価指標

- 生活保護受給者等の就職率
- 障害者の就職件数
- ミドルシニア専門窓口における支援対象者の正社員就職件数
- 就職支援ナビの担当者制支援による新卒者等の正社員就職率
- 就職支援ナビの担当者制支援によるフリーター等の正社員就職率
- 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職率
- マザーズ/ハローワーク事業における担当者制支援対象者の就職率
- 人材不足分野の就職件数※ ※この事項のみ全ハローワーク必須
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
- その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

所重点項目

中長期的なマッチング機能向上のための職員の資質向上や継続的な業務改善の取組に関する評価指標

(求職者支援)

- 担当者制の実施
- オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替

(求人者支援)

- 担当者制の実施
- 事業所訪問の実施

- 求人者MPのオンライン利用率

(その他(職員の専門性向上等))

- キャリアコンサルティング研修受講及び資格取得
- 好事例の輩出及び水平展開
- 各種研修の実施
- 地方自治体との連携の推進
- 他所と連携した広域労働移動の取組

令和8年度 見直し内容

主要指標

基幹となるマッチング業務の成果を測定する評価指標

- 就職件数 (一般)
- 充足数 (一般・受理地ベース)
- 雇用保険受給者の早期再就職割合
- **人材不足分野の就職件数**

マッチング補助指標

マッチング業務の実施状況を測定する評価指標

- **新規求職者1人当たりの紹介件数**
- 「有効期間中1件以上紹介があった求人件数」の割合

満足度指標

ハローワークのサービス提供の質を測定する評価指標

- 満足度 (求人者)
- 満足度 (求職者)

所重点指標

廃止 ※実績は引き続き把握

所重点項目

中長期的なマッチング機能向上のための職員の資質向上や継続的な業務改善の取組に関する評価指標

(求職者支援)

- 担当者制の実施
- **オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替**

(求人者支援)

- 担当者制の実施
- 事業所訪問の実施
- **求人者MPのオンライン利用率**

(その他(職員の専門性向上等))

- キャリアコンサルティング研修受講及び資格取得
- 好事例の輩出及び水平展開
- 各種研修の実施
- 地方自治体・**地域の関係機関**との連携の推進
- 他所と連携した広域労働移動の取組

※このうち任意の項目を、当該所として特に重点的に取り組む「ピックアップ項目」として指定する。(達成した場合には加点)

「経済財政運営と改革の基本方針2026」 等について (職業安定行政関係の主な内容)

- 「経済財政運営と改革の基本方針2026」について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 「日本成長戦略」について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 「規制改革実施計画」について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- (参考)「新たな就職氷河期世代等支援プログラム」について・・・・・・・・・・・・ 14

「経済財政運営と改革の基本方針2026」について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

第2章 日本の成長力強化と安全・安心の確保

1. 「強い経済」の実現

※下線部分が主な内容

（4）人材力の強化・人材総活躍

全世代の国民一人ひとりが生き生きと活躍することで、日本人の底力を解き放つ。誰もが、年齢や性別、障害や疾病の有無、生まれた年代や住んでいる地域、家族の状況などによって、不公平がなく活躍できる社会を目指していく。

（人材の育成・能力発揮）

17の戦略分野やエッセンシャル分野を始めとする幅広い人材の育成・確保のため、国・地域における取組を推進する。教育政策、産業政策と雇用政策を始めとする関係政策を連携させ、人材育成を一気通貫で推進する。人づくりの礎である教育の質を向上させる。産学官が連携し、必要なスキルや処遇の明確化、プログラム開発、費用負担の軽減や情報提供の充実、大学の体制強化、社会人による奨学金の活用の更なる向上に向けた検討を通じて、リ・スキリング機会を拡充する。アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成に取り組む。これらにより、処遇や生産性の向上を図る。

※アドバンスト・エッセンシャルワーカー：
デジタル技術等も活用して、現在よりも高い賃金を得るエッセンシャルワーカー。

（略）

労働力供給制約下での雇用保険制度における対応の在り方について、2026年内を目途に結論が得られるよう検討する。心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、労働時間法制等に係る政策対応について、夏以降の労働政策審議会において議論を行う。

（略）

（人材総活躍・誰一人取り残されない社会の実現）

若者や女性を含めた労働者の「働きがい」と「働きやすさ」の向上に向けて、男女間賃金差異の是正等に向けた職場の雇用管理上の問題への対応、「成長戦略」分野における女性活躍、仕事と育児・介護等との両立支援、性差に基づく健康問題への対応、女性の活躍を阻む固定的な性別役割分担意識等の解消等について、関連する基本計画等に基づく取組を強力に進める。「地域働き方・職場改革」等を通じて地方公共団体の関連する取組も後押しする。さらに、就職氷河期世代等の就業・処遇改善や社会参画を促すため「新たな支援プログラム」の実施に取り組む。

（略）

経済財政運営と改革の基本方針2026（令和8年7月21日閣議決定）（抄）

第2章 日本の成長力強化と安全・安心の確保

3. 国民の安全・安心の確保

（2）東日本大震災・能登半島地震への対応

（能登半島地震からの復旧・復興）

令和6年能登半島地震及び豪雨災害からの創造的復興を遂げなければならない。インフラの復旧・整備、災害公営住宅の整備、復興まちづくり、被災者の生活や生業の再建、地場産業・伝統産業の復活・振興、地籍調査・法務局地図作成の加速を推進する。

（4）外国人政策の推進

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」に基づき、一部の外国人による違法行為やルールからの逸脱など問題のある行為に毅然と対応し、国民の不安や不公平感への対処に向けた取組を一層進める。在留許可手数料の見直しや電子渡航認証制度（J E S T A）導入による手数料収入により確保した財源を最大限活用しつつ、従来の考え方にとらわれずに必要な措置を講じて、外国人政策を総合的かつ強力に進める。

手数料引上げの趣旨に鑑み、優先して、出入国在留管理庁の人的・物的体制を抜本的に強化し、J E S T Aの2028年度中の導入に向けた準備作業やD Xの推進による審査の迅速化・高度化を進めるほか、「不法滞在者ゼロプラン」を強力に推進するなど出入国在留管理の一層の適正化を図る。育成就労制度の円滑な施行・不法就労対策のために必要な体制を整備する。各種民泊について、適切な運営確保を図る。

（略）

外国人の受入れの基本的な在り方について有識者会議での議論を開始し、2026年度中に、基本方針を取りまとめる。

（略）

経済財政運営と改革の基本方針2026（令和8年7月21日閣議決定）（抄）

第3章 責任ある積極財政に基づく「中長期経済財政計画」

2. 全世代型社会保障の構築

（2）成長型経済に合わせた持続可能な社会保障制度

「強い経済」では、経済成長によって、物価と賃金が上昇していく。我が国の社会保障制度も、成長型経済に合わせて、物価・賃金上昇を適切に反映する中で、必要な医療・介護等の提供体制を確保しながら、給付と負担の改革努力を継続し、持続可能な設計に変えなければならない。

（略）

連立政権合意書（令和7年10月20日）に盛り込まれた13の社会保障改革項目について合意された具体的な骨子¹¹⁸に基づき、2026年度中に具体的な制度設計を行い、順次実行する。

具体的には、経済・物価動向等に適切に対応し、安心して医療・介護・福祉サービスを受けられる体制を整備することとあわせて、医療・介護を中心とした社会保障制度改革を着実に実行することにより、現役世代の保険料率の上昇を止め、引き下げていくことを目指す。このため、骨太方針2025と同様、経済・物価動向等を踏まえ、的確な対応を行いつつ、これまでの歳出改革努力を継続し、2027年度の社会保障負担率が2025年度と比較して上昇しないよう取り組む。また、社会保障制度が果たす機能を損なわないよう配慮しつつ、社会保障負担率の目標の検討を進め、これとあわせて、社会保障改革について2026年度中に改革項目の具体化と工程の明確化を図り、順次実施する。

¹¹⁸ 「社会保障改革項目に関する具体的な骨子」（令和8年7月7日自由民主党・日本維新の会 社会保障制度改革協議体）

「社会保障改革項目に関する具体的な骨子」（令和8年7月7日自由民主党・日本維新の会 社会保障制度改革協議体）（抄）

（1）～（4） （略）

（5）年齢に関わらず働き続けることが可能な社会を実現するための「高齢者」の定義見直し

健康寿命の延伸や人口構造の変化を踏まえ、年齢に関わらず意欲ある者が働き続けられる生涯現役社会の実現を目指す。

このため、人口構造、健康状態、就労実態との整合性を踏まえ、社会保障及び労働分野の制度ごとに設けられている高齢者の年齢区分等について、それぞれの趣旨や目的を踏まえつつ制度横断的に総点検を行い、有識者の意見を聴いた上で、必要に応じて引き上げ等を行う方向で検討を行い、その結果を踏まえて、所要の措置を講ずる。そのための改革工程表を令和8年度末までに策定する。

（6）～（13） （略）

「日本成長戦略」について

日本成長戦略（令和8年7月21日閣議決定）（抄）

Ⅲ．8つの分野横断的課題の解決

5．労働市場改革

（1）現状と課題

労働供給制約下にある中、労働生産性の向上を図るとともに、労働者の希望に応じて、労働移動の円滑化や、心身の健康の維持を前提とした労働参加の拡大を図る労働市場改革が必要である。中でも、17の戦略分野における投資を加速し、持続的成長につなげるためには、17の戦略分野にとどまらず、これらを支える建設や医療・介護・障害福祉を始めとした社会インフラ関連分野を含め、現場人材から高度人材に至る幅広い人材の育成・確保や、省力化を含めた生産性向上に向けた取組を進めることが極めて重要である。そのため、以下のような人材育成の取組を進めるとともに、建設や医療・介護・障害福祉等の分野において、持続的な賃上げを図り、必要な担い手の確保を進めていく必要がある。

（2）対応の方向性

①対応の方向性

労働市場改革と、新たな付加価値を生む投資や事業再編、イノベーションの促進等の産業構造改革とを一体で進める必要がある。こうした観点から、i）処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性向上、ii）円滑な労働移動の促進、iii）多様な人材の労働参加の促進の3つの柱に取り組むことで、成長投資を牽引する専門人材と、投資の実行を支える現場人材の育成・確保を図る。

②目標（KPI）

- ・総合的な指標として、5年間で労働生産性を15%上昇させる（2024年度：5,592.7円）とともに、労働供給量（マンアワーベース）の推移が生産年齢人口の推移を上回るようにする。
- ・i）に関して、人的資本投資を2029年度までに2.2万円とする（2024年度：1.9万円）。
- ・ii）に関して、パートタイムを除く一般労働者の転職入職率を2029年までに9.0%とする（2024年：8.3%）。また、転職により賃金が増加した者の割合を2029年までに42.3%とする（2024年：40.5%）。
- ・iii）に関して、第一子出産前後の女性の継続就業率を2030年までに80.0%とする（2021年：69.5%）。また、70歳までの高年齢者就業確保措置の実施率を2029年までに40.0%とする（2025年：34.8%）。

日本成長戦略（令和8年7月21日閣議決定）（抄）

Ⅲ．8つの分野横断的課題の解決

5．労働市場改革

（2）対応の方向性

③講じるべき施策パッケージ

i）処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性向上

17の戦略分野や、建設や医療・介護・障害福祉を始めとした社会インフラ関連分野等の業所管省庁と厚生労働省、経済産業省、文部科学省が、業界団体や大学等と連携して、スキルの標準化・可視化から、教育訓練体系の整備、教育訓練プログラムの開発・提供まで、一気通貫でリ・スキリング支援を行う。人材開発支援助成金も含め、効果的にプログラムの開発が進むような支援の充実について検討するとともに、各分野の所管大臣がプログラム認定制度を創設した場合、その適切性を所管省庁と厚生労働省が連携して精査した上で、専門実践・特定一般教育訓練給付金の対象とすることを検討する。

各種リ・スキリング・職業関連情報サイトについては、厚生労働省を始め、経済産業省、文部科学省、デジタル庁等の関係省庁で連携し、最終的な一本化を目指し、早期に一体的な提供を実現する。さらに、職業能力開発を効果的に推進するため、教育訓練給付金の指定講座の効果把握や申請・審査プロセス等の合理化、実績・成果の検証を踏まえた教育訓練給付金及び人材開発支援助成金の見直しや支援の重点化について検討する。

まず、17の戦略分野の投資促進により需要の高まる工場建設等を担う人材の育成・確保を図り、建設産業の供給力を向上させるため、建設分野において上記取組を進めるとともに、労務費の行き渡りの徹底や入職促進、DX推進に向けた支援を実施するほか、キャリアに応じた技能の向上等につながる資格取得の支援、建設キャリアアップシステムの普及促進を図る建設事業主等への助成等の支援を行う。

さらに、医療・介護・障害福祉分野の現場においても、テクノロジー等を活用して生産性向上を担う人材を育成するため、上記の一連のリ・スキリングに係る取組を推進する。あわせて、これらの分野での生産性向上等に向け、関係省庁で連携して好事例や支援ツールの収集・整理を行い、ハローワーク等の労働関係機関や中小企業団体などにおける活用を図る。（略）

労働者が教育訓練のための時間を確保しやすくなるよう、事業主等に対する教育訓練休暇制度等の周知、人材開発支援助成金の活用による教育訓練休暇制度の導入支援、教育訓練休暇給付金制度の活用促進等を推進する。

このほか、多様な労働者の能力発揮に向け、（略）雇用保険を受給できない非正規雇用労働者等に対するリ・スキリングの促進に向け、職業訓練受講への支援の方策を検討する。

日本成長戦略（令和８年７月２１日閣議決定）（抄）

Ⅲ．８つの分野横断的課題の解決

５．労働市場改革

（２）対応の方向性

③講じるべき施策パッケージ

ii）円滑な労働移動の促進

生産性の高い成長産業・企業への円滑な労働移動を実現することで、人手不足により成長が阻害されることを防ぐ。特に、17の戦略分野等の成長分野への労働移動を円滑化するため、スキルの情報や、スキルにひも付いた教育訓練プログラム、職業情報といったデータ連携を強化する。

また、外部労働市場の機能を強化するため、厚生労働省が運営する総合的データプラットフォーム「みんなの労働ナビ」について、各支援制度の申請画面への遷移やＡＩ機能装備等、利便性向上の具体策について検討し、2026年度内を目途に結論を得るとともに、経済産業省、デジタル庁を含む関係省庁における情報連携を推進する。あわせて、リ・スキリングの支援等を行う事業主が必要な支援策を活用しやすいよう、雇用関係助成金のＤＸを進める。

医療機関や介護施設等への訪問による求人条件の見直しに係る助言や、就職面接会の開催等のアウトリーチ支援を、全ハローワークの最重点事項として実施するとともに、「課題解決チーム」による求人者・求職者双方への一体的な支援の拡充や、ＡＩを含むデジタル技術の更なる活用等によるマッチングなど、ハローワークの機能強化を図る。あわせて、民間職業紹介事業者について、適正な事業者の「見える化」に取り組む。

労働移動を希望する労働者のニーズを踏まえ、失業中の生活保障など労働者の生活と雇用の安定といった制度の役割を維持した上で、労働力がより希少になる中での雇用保険制度における対応の在り方について、2026年内を目途に結論が得られるよう引き続き労働政策審議会において検討する。

日本成長戦略（令和８年７月２１日閣議決定）（抄）

Ⅲ．８つの分野横断的課題の解決

５．労働市場改革

（２）対応の方向性

③講じるべき施策パッケージ

iii）多様な人材の労働参加の促進

（更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備）

（略）

高齢者については、70歳までの就業確保措置や処遇改善、労働災害を防止するための安全衛生対策を更に推進する。
また、ハローワークの生涯現役支援窓口の専門性向上や、シルバー人材センターでの職務の切出し支援に取り組む。
さらに、地方公共団体や年金事務所等の関係機関の連携等により、引退した高齢者の労働参加の促進・活躍機会の創出に取り組む。

障害者雇用の「質」の向上に向け、就労意欲のある障害者の能力発揮の促進や、正当な評価・処遇反映等を重視していく旨のガイドラインの策定、優良事業主認定制度の大企業への拡大や認定基準見直し、手帳を所持しない難病患者の就労促進を含め、雇用率制度等の在り方について検討を行う。

（略）

上記 i）～ iii）の施策を進める上で、企業における人材マネジメントへの支援が重要であり、働き方改革推進支援センターを中心として、労働基準監督署やよろず支援拠点等との連携を強化することにより、労務関係のみならず、生産性向上に向けた様々な経営課題の相談にも対応できる新たなネットワークを構築し、中小企業・小規模事業者に対して総合的な支援を実施する。

「規制改革実施計画」について

規制改革実施計画（令和8年7月21日閣議決定）（抄）

○ A I を活用した採用代行の職業安定法上の許可要否及び許可要件の明確化

- a. 厚生労働省は、A I 採用代行サービスについて、A I がスカウトメールを作成・送配信する行為、A I による面接、A I による問合せ対応については職業紹介に該当するものとししないものを明確化することなどを含め、職業紹介に該当するかどうか及び有料職業紹介事業の許可が必要であるかどうかを速やかに検討し、結論を得次第、厚生労働省のウェブサイト「募集情報等提供と職業紹介の区分について」で示している「職業紹介の許可が必要な場合と募集情報等提供事業の区分」の具体例に追記するなど所要の措置を講ずる。
その際、事業者により判断が異ならないよう、求職者から求職の申込みを受けたか疑義のある場合の考え方や、情報の内容の加工や意思疎通の加工の範囲を含め、指針に定める基準を明確化する。
- b. 厚生労働省は、a が措置されるまでの間、A I 採用代行サービスに関する職業紹介事業許可の要否についての相談が都道府県労働局に寄せられた際に、都道府県労働局ごとに異なる判断（いわゆるローカルルール）が発生しないよう、都道府県労働局から厚生労働省本省に照会させるなど、判断の統一性を確保するための所要の措置を講ずる。
- c. 厚生労働省は、a に加え、A I 採用代行サービスの機能・内容・範囲などの実態を調査し、その結果を踏まえ、A I 採用代行サービス及び同様のサービスを人が行った場合について、職業紹介に該当する機能があるときには、当該機能を提供しようとする際に、求職者の保護や事業者の適切なサービスの運用の観点から、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）との関連性において不合理とならないよう留意しつつ、職業紹介事業者に求められる個人情報の帳簿記載義務などにおいて不必要又は過大な要件がないか点検し、労働政策審議会で結論を得次第、職業紹介事業の許可要件・義務の運用の見直しを行うなど所要の措置を講ずる。

（実施時期） a,b：令和8年度上期措置 ／ c：令和8年度速やかに調査・検討開始、結論を得次第速やかに措置

○オンラインによる労働条件の明示方法の見直し

- a. 厚生労働省は、労働条件が不明確であることによる紛争を未然に防止するために労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条第1項に基づき使用者に求められている労働契約の締結の際の賃金、労働時間その他の労働条件の明示について、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第5条第4項により、労働者が同項第1号のファクシミリを利用してする送信する方法、又は、同項第2号の電子メール等（電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和59年法律第86号）第2条第1号に規定する電気通信をいう。）をいう。以下同じ。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することによって書面を作成することができるものに限る。）による労働条件明示を希望した場合には、使用者は当該方法により明示することができると規定されているところ、テレワークなど多様な働き方やデジタル社会にそぐわないとの声や書面交付請求権を認めるなど労働者の権利を拡充することで足りるとの指摘があることなどを踏まえ、労働者に確実に労働条件が示されることを確保しつつ、多様な働き方やデジタル社会などに適合させる観点から、例えば、労働条件の明示方法に関する労使のニーズ及び実態、電子メール等の送信の方法の条件を見直すことによって不利益が生じる可能性・内容などについて、企業の特性も踏まえて調査の上、電子メール等の送信の方法による通知等に関する他の制度も参照しつつ、現在の電子メール等の送信の方法を利用するための条件に加えて、労働者に過度な負担を課すことなく、全ての労働者に対して確実に労働条件が明示されるとともに、より円滑に電子メール等の送信の方法で明示することを可能とする条件・方策について検討の上、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。
- b. 厚生労働省は、以下①、②及び③の法令に基づく所定の事項の明示方法についても、労働者に確実に各法令の所定の事項が示されることを確保しつつ、多様な働き方やデジタル社会などに適合させる観点から、aの検討の結果を踏まえ、同様に労働者に過度な負担を課すことなく、全ての労働者に対して確実に所定の事項が明示されるとともに、より円滑に電子メール等の送信の方法で明示することを可能とする条件・方策を検討した上で、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。
- ① 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第6条第1項及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（平成5年労働省令第34号）第2条第3項
 - ② 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第31条の2第2項及び第3項並びに第34条第1項及び第2項並びに労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第20号）第22条の2第1号及び第25条の15並びに第26条第1項
 - ③ 職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の3及び第32条の13並びに職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）第4条の2第4項、第17条の7第2項及び第24条の5第2項

（実施時期） a：令和8年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置

b：aの結論が出次第、検討・結論、結論を得次第速やかに措置

規制改革実施計画（令和8年7月21日閣議決定）（抄）

○在留管理制度の運用の適正化

- b. 法務省は、在留申請手続等において、技人国を有する外国人と受入れ企業等との間には仲介者の関与が広範に及んでいるが、仲介者の中には、本来は技人国に係る上陸基準省令に定める基準を満たしていない外国人について、虚偽の申請によって技人国の在留資格を不適正に取得させるなど、不正な仲介により入職する事例があるとの指摘を踏まえ、厚生労働省の協力を得て、技人国を有する外国人を受け入れる場合には、雇用契約の適正な履行及び適正な在留管理の確保の観点から、業務内容が在留資格で認められた活動に該当することを十分に説明できる仲介者を利用することなど、適切な仲介者の選択に資する内容をガイドラインに明記する。

また、厚生労働省は、法務省と連携し、職業紹介事業者（職業安定法（昭和22年法律第141号）第4条第10項に規定するものをいう。）に対し、技人国を有する外国人の職業紹介を行う場合における出入国管理関係法令の遵守について周知する。あわせて、法務省は、厚生労働省の協力を得て、以下の点を含め、在留申請手続等の見直しについて検討し、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。

- 在留資格で認められた活動内容に該当しない就労へのあつせんを防止する観点から、求人票や仲介契約に関する資料等を在留審査において確認する方法について、法務省の審査要領に具体的に示すこと。
- 雇用主に対して、不正な仲介の排除を図る観点から、適切に就労へのあつせんを行う仲介者を利用することについての責任及び認められた活動内容に該当しない就労へのあつせんを受けないことに関する責任を明確化するための方策を講ずること。

（実施時期） 令和8年度検討開始、結論を得次第速やかに措置

(参考) 「新たな就職氷河期世代等支援プログラム」について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

新たな就職氷河期世代等支援プログラム

(令和8年4月10日就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定) (抄)

2. 施策の方向性

(1) 就労・処遇改善に向けた支援

就職氷河期世代の不本意非正規雇用者は、2025年時点で33万人存在するほか、10年前の同年代と比較して、家族の介護を行う有業者が25万人増加している。引き続き、そうした者の雇用の正規化・処遇改善に向けた支援をきめ細かく実施する。

具体的には、ハローワークの専門窓口において、賃金が上昇する転職・処遇改善に資する公的職業訓練等の情報提供を含む相談、紹介、就職、定着までの一貫した伴走支援に取り組む。

(略)

就労を受け入れる事業主の支援を拡充し、中間的就労から段階的に一般就労を目指せるよう、試行雇用で雇い入れる事業主や、試行雇用を経て無期雇用へ移行する際の事業主を支援する。また、非正規雇用労働者を正社員転換する事業主を引き続き支援する。

(略)

就職氷河期世代の地方への移住や地方での就労の拡大に向け、地方における就業等の支援に取り組む地方公共団体を支援する。

(2) 社会参加に向けた段階的支援

就職氷河期世代の無業者は、2019年から2025年にかけて5万人増加し46万人となっている。社会参加に向けた支援には息の長い取組が重要であり、引き続き、当事者一人一人の状況やニーズに応じたきめ細かい支援を行う。

(略)

就労に向けた準備が必要な方には、生活困窮者自立支援法に基づく「就労準備支援事業」による支援を行う。また、フルタイムに捕らわれない柔軟な就労機会確保の支援のため、生活困窮者自立支援法に基づく「認定就労訓練事業」（いわゆる「中間的就労」）のあっせんを行う自立相談支援機関において、就職氷河期世代を含めた生活困窮者に対する相談支援を実施して、認定就労訓練事業の積極活用を促すとともに、就労を受け入れる事業主を支援する。さらに、いわゆる「中間的就労」の機会を創出する事業に取り組む地方公共団体に対する支援を行う。

新たな就職氷河期世代等支援プログラム

(令和8年4月10日就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定) (抄)

(3) 高齢期を見据えた支援

就職氷河期世代の賃金上昇率は相対的に小さく、上の世代と比較した賃金カーブも、その増加は緩やかなものとなっている。金融資産の保有額をみると、10年前の40代と比較し、500万円以下の世帯割合が大きくなっている。持家率が低下する中で、高齢期の住宅確保が課題となることも想定される。このため、今後、就職氷河期世代が高齢期を迎えることを踏まえ、今から、それらの者の高齢期における課題を想定した支援を行う。

(略)

高齢期にも希望に応じて働くことができるよう、就業機会を確保するため、高年齢者雇用安定法に基づく65歳までの雇用確保措置の確実な実施を図るとともに、70歳までの就業確保措置の普及等に向けて、65歳以上への定年引上げ等に取り組む事業主への助成を行う。

3. 施策の点検・評価

本プログラムは当面2028年度までの3年間で集中的に取り組むこととし、本プログラムに基づく当初の具体的な取組は別紙1、KPIは別紙2のとおり、それぞれ定める。

本プログラムについては、「就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」において、毎年度、個別施策の取組状況及びKPIのフォローアップを実施する。このフォローアップの結果等を踏まえ、個別施策の見直しを行い、就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議幹事会において、別紙1及び別紙2の改定を行うこととする。これらを通じ、PDCAサイクルを不断に回していく。

(別紙1) 就職氷河期世代等支援関連施策集 (2026年度) (抄)

	「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2025年度取組	2026年度取組 (予算内容等)
1. 就労・処遇改善に向けた支援				
① 相談 対応 等 の 伴 走 支 援	・相談、紹介、就職、定着までの一貫した伴走支援を行うハローワークの専門窓口において、2026年度から、ハローワークのデータを活用し、年齢や性別を踏まえた、賃金が上昇する転職・処遇改善に資する公的職業訓練等の情報を提供する取組を開始することを検討する。【厚生労働省】	・ハローワークに専門窓口を設置し、相談・紹介から、就職、定着までの一貫した伴走支援を実施 (19年度～)	・ハローワークに専門窓口を設置し、相談・紹介から、就職、定着までの一貫した伴走支援を実施【20億円 (継続)】	・ハローワークのデータを活用し、年齢や性別を踏まえた、賃金が上昇する転職・処遇改善に資する公的職業訓練等の情報提供を専門窓口で行う取組の開始【22億円 (継続)】
	・現在試行実施している、非正規雇用労働者等が働きながら受講しやすいオンラインでの職業訓練について、2026年度から、全国化することを検討する。【厚生労働省】	・非正規雇用労働者等が働きながら受講しやすいオンラインでの職業訓練の試行実施 (24年度～)	・非正規雇用労働者等が働きながら受講しやすいオンラインでの職業訓練の試行実施【3.1億円 (継続、内数)】 ・非正規雇用労働者等が働きながら受講しやすいオンラインでの職業訓練の実施【0.5億円 (R7補正) (拡充、内数)】	・非正規雇用労働者等が働きながら受講しやすいオンラインでの職業訓練の全国化【10.1億円 (拡充、内数)】
② リ・ スキ リン グ の 支 援	・生活支援の給付金を受給しながら無料の職業訓練を受講できる「求職者支援制度」について、受講しやすくなるよう訓練期間や時間の要件緩和 (24年度～)	・生活支援の給付金を受給しながら無料の職業訓練を受講できる「求職者支援制度」について、受講しやすくなるよう訓練期間や時間の要件緩和 (24年度～)	・求職者支援訓練の実施【129.1億円 (継続、内数)】	・求職者支援訓練の実施【109.5億円 (継続、内数)】
	・従業員向けに職業訓練を行う事業主を支援する人材開発支援助成金について、2025年度から、正規転換を目的とするOFF-JTとOJTを組み合わせた訓練の助成率を拡充する (70%→75%)。【厚生労働省】	・従業員向けに職業訓練を行う事業主への助成 (人材開発支援助成金、17年度～)	・人材開発支援助成金について、正規転換を目的とするOFF-JTとOJTの組み合わせ訓練を行った場合の助成率を拡充 (70%→75%)【545億円 (継続、内数)】	・引き続き正規転換を目的とした訓練について高率助成を実施【539億円 (継続、内数)】
	・2025年10月に、雇用保険被保険者に対し、教育訓練休職中に賃金の一部を支給する制度を、雇用保険被保険者以外の者に対し、教育訓練費用と訓練期間中の生活費用を融資する制度を、それぞれ創設する。【厚生労働省】	・指定講座を受講・修了した際に費用の一部を助成する「教育訓練給付金」について、給付率引上げ (専門実践：70%→80%等) (24年10月～)	・教育訓練給付金【460億円 (継続、内数)】 ・雇用保険被保険者に対し、教育訓練休職中に賃金の一部を支給する制度を創設 (10月～)【78億円 (新規、内数)】 ・雇用保険被保険者ではない等の要件を満たす者に対し、教育訓練費用と訓練期間中の生活費用を融資する制度を創設 (10月～)【0.8億円 (新規、内数)】	・教育訓練給付金【426.8億円 (継続、内数)】 ・教育訓練休職給付金【129.0億円 (継続、内数)】 ・リ・スキリング等教育訓練支援融資【2.1億円 (継続、内数)】
	・就職氷河期世代等の支援に取り組む地方自治体への交付金事業 (以下「氷河期等交付金」という。)について、2026年度から、賃金向上に向けたリ・スキリングと合わせて他の一定の事業を実施する地方自治体に対する支援を強化し (補助率の引上げ)、無償のリ・スキリング機会を拡充することを検討する。【内閣府】	・氷河期等交付金において、自治体のリ・スキリング事業を支援 (実施自治体数：25年度 114 (暫定)) (20年度～) ・氷河期等交付金において、リ・スキリング事業の補助率を引上げ (3/4→4/5) (24年12月～)	・社会参加活躍支援等孤独・孤立対策推進交付金【24.0億円 (R6補正) (新規)】	・地域就職氷河期世代等支援推進交付金【21.5億円 (R7補正) (新規)】

※「基本的な枠組みにおける記述」欄は、「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組み」(2025年6月3日就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定)の「2. 具体的な取組」に記載した内容を抜粋している。

※ R7補正予算のうち、R8年度に繰り越して執行する取組は、本資料中では「2026年度取組」欄に記載されている場合がある。

(別紙1) 就職氷河期世代等支援関連施策集 (2026年度) (抄)

	「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2025年度の取組	2026年度の取組 (予算内容等)
③ 就労を受け入れる事業者の支援	・生活困窮者自立支援法に基づく「認定就労訓練事業」の利用者が、中間的就労から段階的に一般就労を目指せるよう、2026年度から、試行雇用で雇い入れる事業主を支援する助成金（トライアル雇用助成金）を拡充することについて、検討を行う。【厚生労働省】	・就職困難者を 試行雇用する事業主への助成 （トライアル雇用助成金、20年度～）	・トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）【3.1億円（継続、内数）】	・ トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の拡充 （「認定就労訓練事業」（いわゆる「中間的就労」）利用者の試行雇用を推進）【2.8億円（継続、内数）】
	・2026年度から、試行雇用を経て無期雇用に移行する際の事業主を支援する助成金（特定求職者雇用開発助成金）を拡充することについて、検討を行う。【厚生労働省】	・就職困難者を 新規に正規雇用労働者として雇用する事業主への助成 （特定求職者雇用開発助成金、20年度～）	・特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース（旧就職氷河期世代安定雇用実現コース（経過措置）含む））【28億円（継続）】	・ 特定求職者雇用開発助成金の拡充 （「認定就労訓練事業」（いわゆる「中間的就労」）利用者の試行雇用からの無期雇用化を推進（※）） > 中高年層安定雇用支援コース（旧就職氷河期世代安定雇用実現コース（経過措置）含む）【29億円（継続）】 > 生活保護受給者等雇用開発コース（※）【0.4億円（新規、内数）】
	・非正規雇用労働者を正社員転換する事業主を支援する助成金（キャリアアップ助成金）について、引き続き、一層の活用を促す。【厚生労働省】	・ 非正規雇用労働者を正社員転換した事業主への助成 （キャリアアップ助成金、13年度～）	・キャリアアップ助成金【613.2億円（継続、内数）】	・キャリアアップ助成金【524.4億円（継続、内数）】
③ 柔軟な就労機会の確保の支援	・2025年度から、生活困窮者自立支援法に基づく「認定就労訓練事業」（いわゆる「中間的就労」）のあっせんを行う自立相談支援機関において、就職氷河期世代を含めた生活困窮者に対する相談支援を強化することについて、検討を行う。【厚生労働省】	生活困窮者自立支援法に基づく「 認定就労訓練事業 」（いわゆる「 中間的就労 」）の 実施 （15年度～）（受入実績：691人（23年度））	・認定就労訓練事業のあっせんを行う自立相談支援機関における、就職氷河期世代も含めた生活困窮者に対する相談支援の強化を行うことを検討	・自治体の自立相談支援機関の 支援員等による「認定就労訓練事業」の活用 の徹底（自治体への通知や支援員等への研修実施等により管内の認定就労訓練事業所に関する情報を自治体や自立相談支援機関と共有）【827億円の内数、0.6億円（R7補正）（新規・継続・拡充）】
	・「認定就労訓練事業」について、その利用を促進する観点から、2026年度から、紹介窓口となる自立相談支援機関の支援員に対する研修等を行い、認定事業所と支援対象者との積極的なマッチングを促す。【厚生労働省】			・「認定就労訓練事業」の利用者を対象とするトライアル雇用助成金や特定求職者雇用開発助成金の拡充 > トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）【2.8億円（継続、内数）】 > 特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）【0.4億円（新規、内数）】
	・「認定就労訓練事業」の利用者が、中間的就労から段階的に一般就労を目指せるよう、2026年度から、試行雇用で雇い入れる事業主を支援する助成金（トライアル雇用助成金）を拡充することについて、検討を行う（再掲）。【厚生労働省】			・氷河期等交付金において、中間的就労の機会を創出する事業に取り組む自治体に対する支援を、新たにメニュー化【21.5億円（R7補正）（新規、再掲）】
② 希望に応じた就業機会の確保	・高齢者雇用安定法に基づく65歳までの雇用確保措置について、2025年度から、全面的に施行する。【厚生労働省】	・65歳までの雇用確保措置や70歳までの就業確保措置の推進（高齢者雇用安定法）	・65歳までの雇用確保措置の全面施行【-（新規）】	・同左【-（継続）】
	・65歳以上への定年引上げ等に取り組む事業主への助成（65歳超雇用推進助成金）について、2026年度から、70歳までの高齢者就業確保措置を行う場合の拡充について、検討を行う。【厚生労働省】	・ 65歳以上への定年引上げ等に取り組む事業主への助成 （65歳超雇用推進助成金、16年10月～）	・65歳超雇用推進助成金【23億円（継続）】	・ 希望に応じた70歳までの就業確保を行う場合等について、65歳超雇用推進助成金を拡充 【24億円（継続・拡充）】

(別紙1) 就職氷河期世代等支援関連施策集 (2026年度) (抄)

「基本的な枠組み」における記述		これまでの主要な取組	2025年度取組	2026年度取組 (予算内容等)
3本柱の取組を支える実態調査・支援策の広報プロモーション				
① 実態調査	属性を細分化した詳細な調査	・2025年度において、就職氷河期世代の者の性別、有業/無業、雇用形態等の属性別に、その実態、支援ニーズ等を詳細に把握するため、インタビュー調査 (80名程度) を実施する。【内閣府、厚生労働省】	・独立行政法人労働政策研究・研修機構 (JILPT) における就職氷河期世代20名に対する属性別のインタビュー調査 (24年1月)	・性別、有業/無業、雇用形態等の属性別に、支援ニーズ等のインタビュー調査 (対象80名程度) を実施【0.3億円 (新規、内数)】【3.9億円 (継続、内数)】
		・2023年8月に実施した就職氷河期世代8,400名に対するインターネット調査について、2025年度中に、属性別に更に詳細な分析を行う。【内閣府】	・就職氷河期世代8,400名に対する支援ニーズ等のインターネット調査 (23年8月)	・左記インターネット調査について、性別、有業/無業、雇用形態等の属性別に詳細な分析を行う追加調査を実施【0.3億円 (新規、内数)、再掲】
		・2026年度から、ソーシャルリスニング方式 (SNS等で発信されている意見を収集、分析し、ニーズや課題感のトレンドを把握する方法) により、就職氷河期世代の支援ニーズ等の調査を継続して実施することについて、検討を行う。【内閣府】		・ソーシャルリスニング方式 (SNS等で発信されている意見を収集、分析し、ニーズや課題感のトレンドを把握する方法) による支援ニーズ等の継続調査を検討【0.3億円 (新規、内数)】
② 広報プロモーション	広報プロモーションを含む	・2026年度に、就職氷河期世代等の支援ニーズに沿って各種施策を分かりやすい形で紹介する新たなポータルサイトを創設することについて、検討を行う。併せて、就職氷河期世代等の者に行き届く広報、就職氷河期世代等の支援の必要性について、国民の理解を深める広報を強化することについても、検討を行う。【内閣府】	・厚生労働省HP上に特設ウェブサイトを開設 (20年10月～)	・支援ニーズに沿って各種施策を分かりやすい形で紹介する新たなポータルサイトを創設【0.3億円 (新規、内数)、再掲】
		・インターネット広告やラジオCM等の政府広報 (20年10月～)	・就職氷河期世代本人に行き届く広報、就職氷河期等の支援の必要性について理解を深める政府広報を強化	
		・SNS広告等を活用した広報 (20年10月～)		
		・2025年度には、支援が必要な者に直接情報を届けられるよう、一部のハローワークや氷河期等交付金を活用する地方自治体において、プッシュ型の情報提供を行う。これについて、2027年度から、全国規模で実施することについて、検討を行う。【内閣府、厚生労働省】	・ハローワークにおけるプッシュ型の情報提供の試行実施【20億円 (継続)】	・ハローワーク及び自治体におけるプッシュ型の情報提供の本格実施【22億円 (継続、内数)】【21.5億円 (補正) (新規、内数)、再掲】
		・就職氷河期世代等の支援策全般について、2026年度から、就職氷河期世代の当事者やその家族、支援関係者等を対象とし、それらの対象ごとに効果的な手法により、プッシュ型広報を導入することについて、検討を行う。【関係府省庁】		・就職氷河期世代等の支援策全般に係るプッシュ型広報の導入の検討 (就職氷河期世代本人や家族、支援関係者など、対象ごとに効果的な手法を検討)
		・氷河期等交付金において、2026年度から、地方自治体の周知広報活動に対する支援を強化することについて、検討を行う。【内閣府】	・氷河期等交付金において、自治体の周知啓発活動を支援 (実施自治体数: 25年度 56 (暫定))	・氷河期等交付金において、就職氷河期世代等の支援事業に関する自治体の周知啓発活動に対する支援を強化【21.5億円 (補正) (新規)、再掲】

(別紙2) 新たな就職氷河期世代等支援プログラム KPI

政策目標：様々な課題に直面している就職氷河期世代に対して、その周辺の世代と合わせ、個々人の課題やニーズに応じたきめ細かい支援を効果的に実施していくことで、当該世代が抱えている現在と将来の暮らしへの不安を軽減する。

最終アウトカム指標	中間アウトカム指標	関連施策
※景気等の外的な要因があることを前提に評価を行う。	※主な関連施策の行政事業レビューシート上に記載のある中長期アウトカム等から選定。	
1. 就労・処遇改善に向けた支援 - 就職氷河期世代の中心層の正規雇用労働者率 - 就職氷河期世代の中心層の不本意非正規雇用労働者率 (参考) 出生年代別の実質賃金カーブ	- 求職者支援訓練の訓練修了3か月後の就職率 - 指定講座受講生の就職率 - トライアル雇用終了者の常用雇用への移行率 - 特定求職者雇用開発助成金の支給対象者の継続雇用率(12か月) - 介護・看護を理由とする離職者数 - 国家公務員中途採用者選考試験(就職氷河期世代)による採用者数	①相談対応等の伴走支援 - ハローワークの専門窓口で、賃金が上昇する転職・処遇改善に資する訓練情報の提供を含む相談、紹介、就職、定着までの一貫した伴走支援 ②リ・スキリングの支援 - 非正規雇用労働者等を対象とするオンライン訓練の全国展開 - 資格やスキル標準と結びつく教育訓練給付金指定講座の拡大 - 企業を通じたキャリア形成の支援 ③就労を受け入れる事業者の支援 - トライアル雇用助成金による支援・特定求職者雇用開発助成金による支援 ④家族介護に直面する者の介護離職防止に向けた支援 - 両立支援等助成金による支援・地域の介護サービス提供体制の確保 ⑤公務員・教員としての採用拡大
2. 社会参加に向けた段階的支援 - 就職氷河期世代の中心層の無業者率 - 年齢階級別困ったときに頼れる人の有無	- ひきこもり支援推進事業の実施自治体数 - 認定就労訓練事業の利用実績がある自治体の割合 - 就労訓練事業所を認定する自治体(都道府県・指定都市・中核市)のうち、利用者受入の実績がある認定就労訓練事業所を有する自治体の割合 - 地域就職氷河期世代等支援推進事業による社会参加を実現した者	⑥業種別の就労支援(農業・建設業・物流業)
3. 高齢期を見据えた支援 - 日常生活での悩みや不安を「感じている」と回答した者の割合及びそのうち老後の生活設計に不安を感じている者の割合 - 高齢者の年齢階級別就業率 (参考) 住生活に対する満足度	- 生活設計への意識を持つ割合・取組率の変化 - 企業における高年齢者就業確保措置の実施率 - 高齢期の暮らしを支える住宅の数	⑦地方における就業等の支援
4. 3本柱の取組を支える実態把握及び広報プロモーション 支援を必要としている方に必要な情報が届けられるよう、各府省庁等が連携し、実態の把握や周知広報に取り組む。		①社会とのつながり確保の支援 - ひきこもり支援の広域連携等を推進し、相談支援を行う自治体を支援 - 氷河期等交付金における、居場所づくりに取り組む自治体支援 ②職業的自立に向けた支援 - 地域若者サポートステーションにおける就労に向けた相談支援 ③柔軟な就労機会の確保 - 認定就労訓練事業(中間的就労)の積極活用 - 氷河期等交付金における、中間的就労の機会創出に取り組む自治体支援
		①家計改善・資産形成の支援 - 生活困窮者に対する家計改善支援 - 金融経済教育推進機構による、関係省庁等と連携した金融経済教育の提供 ②希望に応じた高齢期の就業機会の確保 65歳超雇用推進助成金による支援 ③高齢期の所得保障
		④住宅確保の支援 - 低廉な公営住宅の供給 - 高齢者が着実に入居できるセーフティネット登録住宅の供給 - 見守りや福祉サービスへのつながりが提供される居住サポート住宅制度の普及

※各種アウトカム指標の水準や動向については、就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォームにおいて今後随時確認していく。

職業安定分科会(第 225 回)	資料 1－1
令和8年6月 19 日	

2025年度評価 評価シート（案）

1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

項目	2023 年度 実績	2024 年度 実績	2025 年度 目標	2025 年度 中間評価実績 (4～9月)	2025 年度 実績 (※1)
① ハローワーク求職者の就職率 (※2)	26.8%	25.9% 〈達成率 96.1%〉	26.5%	24.0 % 〈達成率 90.6%〉	24.7% 〈達成率 93.1%〉
② ハローワークにおける人材不足分野の就職件数 (変更)	309,599 件	298,906 件 〈達成率—〉	304,244 件 (※3)	151,176 件 〈達成率 49.7%〉	295,077 件 〈達成率 97.0%〉
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% (参考) 重点支援対象者の就職件数 63,081 件	97.3% 〈達成率 101.4%〉 (参考) 重点支援対象者の就職件数 62,428 件	96.9%	97.9% 〈達成率 101.0%〉 (参考) 重点支援対象者の就職件数 32,277 件	97.9% 〈達成率 101.0%〉 (参考) 重点支援対象者の就職件数 62,572 件
④ 雇用保険受給者の早期再就職割合 (※4)	34.1%	34.3% 〈達成率 101.1%〉	34.3%	31.9% 〈達成率 93.0%〉	31.4% 〈達成率 91.5%〉
⑤ 中高年層（ミドルシニア）専門窓口における支援対象者の正社員就職率	62.3% (参考) 正社員以外も含む就職率 89.3%	63.8% 〈達成率 102.4%〉 (参考) 正社員以外も含む就職率 91.0%	63.8%	58.6% 〈達成率 91.8%〉 (参考) 正社員以外も含む就職率 82.8%	60.2% 〈達成率 94.3%〉 (参考) 正社員以外も含む就職率 86.1%
⑥ 求職者支援訓練受講者の就職率	基礎コース 60.1% 実践コース 60.6%	基礎コース 60.9% 〈達成率 105.0%〉 実践コース 62.4% 〈達成率 99.1%〉 (※5)	基礎コース 58.0% 実践コース 63.0%	基礎コース 63.0% 〈達成率 108.6%〉 実践コース 65.0% 〈達成率 103.2%〉 (※6)	基礎コース 61.1% 〈達成率 105.4%〉 実践コース 64.3% 〈達成率 102.1%〉 (※7)
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%	70.5% 〈達成率 103.2%〉	69.7%	67.7% 〈達成率 97.2%〉	70.9% 〈達成率 101.8%〉

(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：24.7%＝ 就職件数：1,090,752 件／新規求職申込件数：4,421,995 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）：97.9%＝ 重点支援対象者の就職件数：62,572 件／重点支援対象者数：63,916 件×100

- ④ 雇用保険受給者の早期再就職割合：31.4% = 早期再就職件数：431,374 件／受給資格決定件数：1,374,582 件×100
- ⑤ 中高年層（ミドルシニア）専門における支援対象者の正社員就職率：60.2% = 支援対象者の正社員就職件数：10,973 件／支援対象者数：18,230 件×100
- ⑥ 求職者支援訓練受講者の就職率
 基礎コース：61.1% = 就職者数：2,394 件／（修了者等数－（次訓練受講中又は次訓練受講決定者数））：3,916 件×100
 実践コース：64.3% = 就職者数：14,113 件／修了者等数：21,941 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：70.9% = 支援対象者の就職件数：58,957 件／支援対象者数：83,115 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 2024 年度に人材不足分野の職種追加があったため、2025 年度の目標設定にあたっては、2023 年度における現在の人材不足分野の就職件数と 2024 年度の実績の平均値を参考にしている。

※4 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）。

※5 2024 年度実績は確定値である。

※6 2025 年度中間評価実績は、2025 年 4～6 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。

※7 2025 年度評価実績は、2025 年 4～12 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。

2025 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
 ・ 2022～2024 年度の実績等を踏まえ 26.5%に設定。
- ② ハローワークにおける人材不足分野の就職件数
 ・ 2023・2024 年度の実績等を踏まえ、304,244 件に設定。
- ③ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）
 ・ 2022～2024 年度の実績等を踏まえ、96.9%に設定。
- ④ 雇用保険受給者の早期再就職割合
 ・ 2022～2024 年度の実績等を踏まえ 34.3%に設定。
- ⑤ 中高年層（ミドルシニア）専門窓口における支援対象者の正社員就職率
 ・ 2024 年度実績等を踏まえ、63.8%に設定。
- ⑥ 求職者支援訓練受講者の就職率
 ・ 2019～2023 年度の実績及び 2024 年度の目標等を踏まえ、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
 ・ 2022～2024 年度の実績等を踏まえ、69.7%に設定。

① ハローワーク求職者の就職率

- ・ 2025 年度のハローワーク求職者の就職率は 24.7%と、中間評価時点の実績（24.0%）を上回ったものの、2025 年度目標の 26.5%を 1.8 ポイント下回る結果となった。
- ・ これは、分母に当たる「新規求職者」が前年度比+0.3%であった一方、分子に当たる「就職件数」が前年度を下回る前年比▲4.3%であったことによるものである。
- ・ 「就職件数」が減少した要因としては、ハローワークにおける「新規求人数」が前年度比▲4.2%と減少し、特に就職件数が多い事務的職業やサービスの職業、製造等の職業の新規求人減（寄与度▲1.7%）もあり、当該分野の就職件数が減少（前年度比▲5.7%）したことが一因となっている。また、求人数の多い福祉・介護の業種を希望する求職者は少なく（事務的職業を希望する求職者が就職者全体の 24.0%に対し、福祉・介護は 4.7%）、求人と求職のミスマッチも見られる。
- ・ さらに、増加する 65 歳以上の新規求職者（前年同期比+4.8%）（※）は、時間をかけた丁寧な相談対応が求められることもあり、紹介率（67.9%）が全体平均（84.9%）より低いことも要因の一つとして考えられる。
- ・ 今後は、2026 年度（令和 8 年度）に労働局に対して重点的に取り組むべき事項として指示した、
 - 「プッシュ型求人情報提供」と提供後のフォローアップや、「シニア歓迎求人」を活用した高齢求職者に対する積極的な支援など職業紹介の取組の徹底
 - 事業所訪問を通じた求人票以上の情報（詳細な仕事の内容・画像等）の収集・求職者への提供、求人の見立てに応じた充足支援（求人票の記載内容への助言やミニ面接会等）の実施
 - 新規求人数の減少も踏まえ、求職者ニーズや地域の人材ニーズを踏まえた新たな求人開拓
 - 局所間でのノウハウの横展開等によりパフォーマンス向上を図る職員の支援力の底上げ

等に引き続き取り組むことで、求人減少、ミスマッチに対応するとともに、効果的な支援による円滑なマッチングを図る。

- ・ 加えて、令和 8 年 3 月にハローワークインターネットサービスの改善を実施しており、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等の潜在求職者への働きかけとして、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向上等を SNS 等を活用して周知し、マッチング機会の増加を図る。
- ・ さらに、本省においても、四半期実績ごとの要因分析や求職者の動向等の聞き取り、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。

※ 年齢別の求職者数については「常用計」の数値

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 (%)	20.3	24.8	27.0	25.2	23.0	25.3	25.3	26.7	26.5	18.1	24.8	31.7	24.7
前年同月差 (%pt)	▲1.0	▲1.1	▲1.8	▲1.2	▲2.1	▲0.3	▲1.0	▲1.1	▲1.7	▲0.7	▲1.5	▲1.4	▲1.2

② ハローワークにおける人材不足分野の就職件数

- ・ 2025 年度のハローワークにおける人材不足分野の就職件数は、目標の 304,244 件に対し 97.0%の 295,077 件となった。
- ・ 新規求職申込件数が前年度比+1.3%、相談件数が前年度比+3.6%となった一方で、紹介件数が前年度比▲0.7%と減少しており、目標未達の要因としては、求職者が応募する求人を吟味する傾向にあることや、求人と求職者双方の条件相違によるミスマッチにより紹介に至る件数が減少したことが考えられる。
- ・ 一方で、①人材確保対策コーナー設置ハローワークを中心に、医療・介護・保育分野について、それぞれ集中取組期間を設定し、ハローワーク職員等が地域の病院・施設を訪問するアウトリーチ支援を行い、求人の開拓や、求職者のニーズを踏まえた求人充足のための賃金引き上げを含めた条件見直しにかかる助言・指導など充足まで継続して支援する取組（計 4,620 回事業所訪問、求人充足数 5,148 人）や、②事業主からの要望に応じ就職面接会や事業所見学会、求職者向けセミナー等のイベントの強化（開催回数：2024 年度 10,312 回→2025 年度 14,686 回）、などを実施した。それらの取組により、ハローワークにおける就職件数について、介護分野は前年度比+0.2%の 103,930 件、警備分野は前年度比+6.7%の 27,442 件となった。
- ・ 2026 年度においては、以下の取組により就職件数の向上を図ることとする
 1. 医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる求人充足支援を、全ハローワークの最重点事項と位置付け、通年で実施（医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト）。
 2. 公的な無料職業紹介機関であるナースセンター、福祉人材センター及び保育士・保育所支援センターによる急募求人（配置基準を満たすため迅速な充足が必要な求人など）等の情報共有による迅速な充足支援、等の連携強化
 3. 事業主の要望に応じ就職面接会等をより機動的に開催するためのハローワーク内のイベントスペース整備
 4. 令和 8 年 3 月に改修したハローワークインターネットサービスの活用（人材不足分野の職種の特集求人検索や自動配信機能が追加）
 5. 求職者をハローワークインターネットサービスに誘導するための検索広告の実施規模を拡大し、ハローワークの利用促進を図る
 6. 人材不足分野の関係団体との連携強化（令和 7 年度末に労働局幹部が医療・福祉分野の関係団体を訪問し、ハローワークの周知などの連携を依頼したところ）

参考 1：ハローワークにおける人材不足分野の就職件数

	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)	27,566	26,644	25,851	25,044	21,070	25,001	26,045	21,650	21,378	20,265	22,972	31,591	295,077
前 年 同 月 比 (%)	▲3.5	▲6.7	▲0.4	▲1.1	▲2.2	+4.1	▲2.5	▲6.7	+1.5	+2.2	▲2.6	+3.4	▲1.3

参考 2：主な人材不足分野の有効求人倍率（2025 年度）

保健師、助産師、看護師：2.04 倍、介護関係職種：3.98 倍、建設・採掘従事者：5.02 倍、保安職業従事者：6.41 倍、自動車運転従事者：2.58 倍

（注 1）2009 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。

③ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- ・ 2025 年度の重点支援対象者（子育て中の女性等であって早期の就職を希望する者）の就職率は 97.9%と、2025 年度目標の 96.9%を上回る結果となった。併せて、参考指標である重点支援対象者の就職件数も前年度（62,428 件）を上回る 62,572 件を確保した。
- ・ これは、子育て中の女性等を対象とした専門支援拠点（マザーズハローワーク・マザーズコーナー）において、個々の求職者のニーズに応じた担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を着実に実施するとともに、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保に積極的に取り組んだためと考えられる。
- ・ 引き続き、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保に取り組むほか、子育て中のため来所が困難な方もいることからオンラインを活用した就職支援セミナーや職業相談の実施、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等に努める。加えて、こうした支援の情報が行き渡るよう、広報動画や 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(%)	98.6	97.0	99.1	96.9	97.9
前年同月差(%pt)	▲0.5	+1.3	+1.3	+0.5	+0.6

④ 雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・ 2025 年度の雇用保険受給者の早期再就職割合は 31.4%と、2025 年度目標の 34.3%を 2.9 ポイント下回る結果となった。
- ・ この要因としては、雇用保険受給者数が対前年度比+3.1%となる一方で、物価高騰や賃金上昇などの影響により、求人者・求職者双方の行動が抑制的であり早期の再就職件数が減少していることが考えられる。
- ・ また、初回受給者数は対前年度比+12.3%となっており、これは、令和 7 年 4 月より、雇用保険の基本手当において、自己都合離職の場合の給付制限期間が原則 2 か月から 1 か月となり、自己都合離職者にとっての早期再就職となる期間（支給残日数 2／3 以上）が 1 か月短くなったことが、早期再就職割合の低下にも影響しているものと考えられる。
- ・ こうした状況を踏まえ、①に記載した 2026 年度（令和 8 年度）に重点的に取り組むべき事項として労働局へ指示した内容を徹底しつつ、雇用保険受給者に対しては、リーフレットを活用した再就職手当等の周知や就職面接会等の各種イベントの積極的な開催などに取り組んで

いるところであるが、改めて、給付制限期間（1 か月）の有無に関わらず、雇用保険受給者に対するアンケートにおいて個々のニーズを能動的に把握し、オンラインの求職者マイページも活用しながら、安定所支援への取り込みや早期再就職への意欲喚起を行う。

- また、各労働局・ハローワークの効果的な取組・好事例について、事例集の作成や職員向けのメルマガの発行等により、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 (%)	21.2	30.1	39.5	39.2	36.4	30.2	31.5	35.6	41.1	24.8	25.1	29.7	31.4
前年同月差 (pt)	0.1	▲0.2	▲3.7	▲1.9	▲2.7	▲2.9	▲3.5	▲5.5	▲4.6	▲4.4	▲5.7	▲4.0	▲2.9

⑤ 中高年層（ミドルシニア）専門窓口における支援対象者の正社員就職率

- 2025 年度における中高年層（ミドルシニア）専門窓口における支援対象者の正社員就職率は 60.2%と、2025 年度目標の 63.8%を下回る結果となった。
- これは、2025 年度において、専門窓口の対象年齢の拡大（56 歳以下→59 歳以下）や新聞広告及び SNS 広告等の政府広報を通じて幅広く周知を行ったことなどから新たな支援対象者の増加幅が大きかった（対前年同期比+8.1%）こと等が要因と考えられる。
- 一方で、正社員就職件数については増加（対前年比+2.0%）している。これは、2025 年度において、上記の支援対象者の増加に係る取組に加え、各労働局で実施している好事例の収集・横展開を実施したことによるものと考えており、中高年層（ミドルシニア）の支援対象者の安定雇用に貢献している。
- 今後は、引き続き、中高年層（ミドルシニア）限定・歓迎求人の確保や、中高年層（ミドルシニア）を対象としたセミナー・就職面接会等の各種イベントなど各地域の実情に合った様々な取組を実施するとともに、各労働局の好事例の収集及び横展開や、SNS を利用した周知広報等を通じた正社員就職率の向上に取り組んでいく。

参考：中高年層（ミドルシニア）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 (%)	49.8	56.6	59.3	65.8	55.5	65.4	64.8	69.4	75.0	49.7	54.1	62.1	60.2
前年同月差 (%pt)	▲1.1	▲4.5	▲6.3	▲6.7	▲15.1	+3.8	+3.3	▲4.5	▲2.4	▲0.6	▲8.0	▲3.3	▲3.6

⑥ 求職者支援訓練受講者の就職率

- 2025 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 61.1%、実践コースは 64.3%と、いずれも 2025 年度目標（基礎コース：58.0% 実践コース：63.0%）を上回る結果となった。
- 特に、実践コースの各月の実績を見ると、概ね前年同月の実績を上回っている。これは職業相談を通じて、訓練受講者が希望する訓練の内容や、訓練受講希望者が希望する職種、求人の採用条件等に相違がないかを確認の上での的確な受講あっせんを行い、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るものと考えられる。

- ・ 今後も引き続き、各労働局・ハローワークの効果的な取組・好事例を全国に横展開するとともに、現場で活用できる訓練の受講あっせんや就職支援に関するノウハウ集を活用し、適切な訓練コースの受講ができるよう職員の知識向上やマッチング機能の強化を図る。
- ・ また、地域ニーズを踏まえた訓練コースの充実を図るとともに、求人部門や職業紹介部門との連携を強化し、訓練修了者の採用を視野に入れた求人の確保や訓練が有効と思われる求職者の確保等に取り組むことによって求人者・求職者のマッチングの促進を図る。さらに、求職者支援制度等の職業訓練制度や訓練コースの周知・広報を積極的に行うことでより一層の活用促進をはかるとともに、一定の就職率を上回った訓練実施機関に対して、インセンティブとして一定額を支給する仕組みも通じて、就職率の向上に取り組んでまいりたい。

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	合計
実績（％）	60.1	58.8	61.8	57.9	62.7	63.0	57.3	65.8	63.8	61.1
前年同月差（％pt）	0.0	▲1.5	▲2.0	▲6.6	▲1.0	+2.3	▲5.1	+9.9	+8.6	+0.2

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	合計
実績（％）	64.4	63.7	61.9	62.9	63.6	65.4	63.0	64.8	69.1	64.3
前年同月差（％pt）	+0.7	+3.6	+1.1	▲0.8	+2.5	+1.9	+2.2	+3.6	+9.0	+2.7

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

- ・ 2025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70.9%と、2025年度目標（69.7%）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）との連携の下、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。また、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン（児童扶養手当受給者をハローワークの窓口へ誘導する重点的な取組）」により、多くの支援対象者をハローワークへ誘導し、支援対象者に対するきめ細かな就労支援を着実に実施したことも就職率が向上した要因と考えられる。
- ・ 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（％）	67.0	66.8	71.0	69.9	58.3	74.0	73.9	79.0	76.2	68.6	72.1	79.7	70.9
前年同月差（％pt）	▲3.6	▲0.3	+0.3	▲0.6	▲0.1	+3.2	+1.0	+0.8	+0.3	+3.2	+1.0	+1.4	+0.4

分科会委員の意見

2. 成長分野等への人材移動

項目	2023 年度 実績	2024 年度 実績	2025 年度 目標	2025 年度 中間評価実績 (4～9月)	2025 年度 実績 (※1)
⑧ 早期再就職支援等助成金（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	88.0% (※2)	73.8% 〈達成率 86.0%〉 (※2)	85.8%	63.2 % 〈達成率 73.6 %〉	53.8 % 〈達成率 62.7 %〉
⑨ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	71.0%	59.2% 〈達成率 87.1%〉	64.1%	77.7 % 〈達成率 121.3 %〉	68.7 % 〈達成率 107.2 %〉

(備考)

※1 実績の分子と分母は以下の通りである

⑧ 早期再就職支援等助成金（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：53.8 % = 3か月以内に再就職した者：50人／6か月（45歳以上は9か月）以内に再就職した者：93人×100

⑨ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率：68.7 % = 成立件数：6,441件／送出情報提供件数：9,374件×100

※2 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の割合

2025 年度目標設定における考え方

⑧ 早期再就職支援等助成金（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
・2024年度の目標等を踏まえ、85.8%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
・新型コロナウイルス拡大の影響を特に受けた2020～2022年度を除く直近3か年度の平均実績等を踏まえ、64.1%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 早期再就職支援等助成金（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

- ・2025年度の再就職者に係る早期再就職割合は53.8%と、2025年度目標の85.8%を下回る結果となった。
- ・これは、より条件の良い雇用形態を希望し、再就職までより長い期間を要した支給対象者が多かったこと等が要因であると考えられる。
- ・今後の対策として、働き方が多様化している状況において、離職者の再就職は、本人の希望にあった職種・雇用形態等に再就職することが重要であるという点も踏まえつつ、早期の再就職を希望する者に対しては、十分な求職活動の期間を確保した場合でも、離職から再就職までの期間が長期化しないよう、離職前の再就職支援をより早期から実施することが必要である。このため、引き続き、早期からの再就職支援の重要性を周知する内容を盛り込んだ本助成金のリーフレットを活用し、本助成金を活用し得る事業主に周知を行うことで、事業主に対して早期からの再就職支援の実施を促し、求職者の再就職の早期化を図る。

参考：早期再就職支援等助成金（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
2024年度実績（％）	100	16.7	-	100	0.0	-	-	66.7	100	100	100	63.6	73.8
2025年度実績（％）	-	50.0	33.3	87.5	-	-	75.0	-	0.0	100	-	48.4	53.8

⑨ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

- ・ 2025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68.7%と、2025年度目標の64.1%を上回る結果となった。
- ・ 成立率が2025年度目標を上回ったのは、出向・移籍の送出件数が減少（9,374件、対前年度比▲7.3%）したものの、成立件数が増加（6,441件、対前年度比+7.6%）したことによるものである。
- ・ これは、前年度と比べ、より多くの事業所訪問を行い、受入企業、送出企業それぞれのより深いニーズの把握や、受入企業と送出労働者との面談会の適時適切な実施等による効果的なマッチング支援を強化したことが要因と思われる。
- ・ 引き続き、丁寧なキャリアコンサルティングを通じ、送出者のニーズを把握したうえで、受入企業への事業所訪問を積極的に実施する等によって、より効率的な情報収集や送出者のニーズに合った求人開拓を行い、マッチングの成立につなげていく。

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（％）	89.1	78.4	67.5	93.6	71.2	76.1	60.8	53.9	61.1	54.8	55.3	64.9	68.7
前年同月差（％pt）	+21.3	+11.2	▲1.7	+35.0	+15.3	+11.1	+1.5	+5.9	▲1.3	+14.7	▲11.0	+6.6	+9.5

分科会委員の意見

3. 高齢者・外国人の就労促進

項目	2023 年度 実績	2024 年度 実績	2025 年度 目標	2025 年度 中間評価実績 (4～9月)	2025 年度 実績 (※1)
⑩ 70 歳までの高年齢者就業確保措置の実施率（新規）	31.9% (2024 年 6 月 1 日 時点) (参考) 65 歳までの高年齢者雇用確保措置の実施率 99.9%	34.8% (2025 年 6 月 1 日 時点) 〈達成率〉 (参考) 65 歳までの高年齢者雇用確保措置の実施率 99.9%	35.5% (2026 年 6 月 1 日時点)	—	—
⑪ 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% 65 歳以上 86.5%	概ね 60～64 歳 92.0% 〈達成率 105.8%〉 65 歳以上 90.6% 〈達成率 104.7%〉	概ね 60～64 歳 92.1% 65 歳以上 90.7%	概ね 60～64 歳 92.8% 〈達成率 100.8%〉 65 歳以上 92.9% 〈達成率 102.4%〉	概ね 60～64 歳 93.5% 〈達成率 101.5%〉 65 歳以上 92.7% 〈達成率 102.2%〉
⑫ シルバー人材センターにおける会員数及び会員の就業数（追加）	会員数 676,756 人 (※2) 就業数 61,455,354 人日	会員数 673,942 人 (※2) 〈達成率〉 就業数 60,027,339 人日 〈達成率 96.8%〉	会員数 678,000 人 (※2) 就業数 62,000,000 人日	会員数 673,409 人 〈達成率 99.3%〉 (※3) 就業数 30,402,977 人日 〈達成率 49.0%〉	会員数 675,852 人 (※2) 〈達成率 99.7%〉 就業数 58,499,546 人日 〈達成率 94.4%〉
⑬ 外国人雇用サービスセンター等を 経由した外国人求職者の就職件数	定住外国人等 12,490 件 留学生 2,837 件	定住外国人等 13,027 件 〈達成率 108.6%〉 留学生 2,820 件 〈達成率 100.7%〉	定住外国人等 12,500 件 留学生 2,800 件	定住外国人等 6,964 件 〈達成率 55.7%〉 留学生 1,279 件 〈達成率 45.7%〉	定住外国人等 13,225 件 〈達成率 105.8%〉 留学生 3,647 件 〈達成率 130.3%〉

（備考）

※1 実績の分子と分母は以下の通りである

⑪ 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：93.5% = 支援対象者の就職件数：31,927 件／支援対象者数：34,152 件

65 歳以上：92.7% = 支援対象者の就職件数：58,819 件／支援対象者数：63,425 件

⑬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達成率

定住外国人等：105.5%＝就職件数実績：13,225件／就職件数目標：12,500件

留学生：130.3%＝就職件数実績：3,647件／就職件数目標：2,800件

※2 会員数は各年度末時点の数値

※3 会員数は9月末時点の数値

2025年度目標設定における考え方

⑩ 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施率

- ・高齢社会対策大綱(2024年9月13日閣議決定)において2029年6月1日時点の実施率を40.0%以上とすることが目標として設定されている一方、直近の2023年度(2024年6月1日時点)の実施率は31.9%であり、1年あたり約1.8%ポイントの上昇が必要であることを踏まえ、2026年6月1日時点の実施率を35.5%とすることを2025年度の目標として設定。

⑪ 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、2024年度の実績等を踏まえ、それぞれ92.1%、90.7%に設定。

⑫ シルバー人材センターにおける会員数及び会員の就業数

- ・2022～2024年度の実績等を踏まえ、会員数67万8千人、就業数6,200万人日に設定。

⑬ 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、2022～2024年度の実績等を踏まえ、12,500件に設定。
- ・留学生の就職件数は、2022～2024年度の実績等を踏まえ、2,800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 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施率

- ・2024年度(2025年6月1日時点)の70歳までの高年齢者就業確保措置の実施率は、34.8%と2023年度(2024年6月1日時点)の実施率31.9%から2.9ポイントの上昇であり、同様の上昇幅であれば、2025年度目標の35.5%を上回る見込みである。
- ・引き続き、企業における70歳までの高年齢者就業確保措置の実施を促進するため、労働局、ハローワークを通じた助言指導等に加え、「65歳超雇用推進助成金」の拡充や70歳雇用推進プランナーによる相談助言等を実施するとともに、高齢者の活躍に取り組む企業事例の周知を図るなど積極的な取組を展開し、2026年度目標達成に向けて取り組んでいく。

参考：70歳までの高年齢者就業確保措置の実施率

	2020年度 (2021年6月1日 時点)	2021年度 (2022年6月1日 時点)	2022年度 (2023年6月1日 時点)	2023年度 (2024年6月1日 時点)	2024年度 (2025年6月1日 時点)
就業確保措置実施率(%)	25.6	27.9	29.7	31.9	34.8
(参考指標) 雇用確保措置実施率(%)	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9

※ 就業確保措置は2021年4月から施行(安定分科会実績においては2020年度からの記載)。

⑪ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・ 2025 年度における生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率は、概ね 60～64 歳では 93.5%、65 歳以上では 92.7%と、それぞれの 2025 年度目標の概ね 60～64 歳 92.1%を 1.4 ポイント、65 歳以上 90.7%を 2.0 ポイント、ともに上回る結果となった。
- ・ これは、個々の就職に課題を有する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。
- ・ 引き続き、支援チームによるきめ細やかな職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援、高年齢求職者の就労ニーズに合致した求人の確保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 1：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（%）	94.2	92.7	96.4	92.8	89.7	91.1	95.2	92.8	92.9	90.2	93.0	100.4	93.5
前年同月差（%pt）	+2.1	+3.2	+3.1	+1.0	+1.7	▲5.7	+1.6	+1.5	+1.2	+3.0	+2.4	+3.5	+1.5

参考 2：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（%）	93.2	92.2	95.2	93.5	90.2	92.5	92.3	91.9	93.4	89.1	90.5	97.6	92.7
前年同月差（%pt）	+2.7	+1.6	+4.3	+1.0	▲1.4	+0.4	+0.5	+1.9	+3.5	+2.5	+1.2	+6.0	+2.1

⑫ シルバー人材センターにおける会員数及び会員の就業数

- ・ 2025 年度末時点のシルバー人材センターの会員数は 675,852 人と、2025 年度目標 678,000 人に対しては 2,148 人下回ったものの、令和元年以来、6 年ぶりに前年度比 1,910 人増と増加に転じた。
- ・ これは、65 歳までの雇用確保措置や、70 歳までの就業確保措置の進展に伴い、企業に雇用される労働者が増加する一方で、全国シルバー人材センター事業協会（全シ協）においては、会員数及び会員の就業先の拡大に向け、2025 年度より「6 ヶ年計画」を開始し、各センターにおいて周知広報の強化や会員勧誘運動の展開等が行われたことによるものである。
- ・ また、厚生労働省においても、会員の拡大のための好事例の横展開を行うほか、介護や保育などの人手不足分野女性会員やホワイトカラー経験者の就労ニーズに応える就業先の確保、周知広報の強化を行ったことも寄与している。
- ・ こうした取組により、足下の会員数については、女性会員が増加（令和 8 年 3 月末時点 245,035 人、前年同期比+2.3%）し、会員数の減少にも歯止めの兆し（令和 8 年 3 月末時点 675,852 人、前年同期比+0.3%）がみられる等、徐々に成果が出つつあるところ。
- ・ 一方で、2025 年度末のシルバー人材センターにおける会員の就業数は 58,499,546 人日と、2025 年度目標の 62,000,000 人日の 94.4%に留まった。これは、会員の平均年齢の高齢化（75 歳超）等に伴い、就業日数の減少が続いていることによるものである。

- ・ 今年度は、会員の多様な就業ニーズを踏まえた独自事業の創設に係る支援（※）を実施するとともに、そのモデル事例の展開することによって、これまで仕事のマッチングが難しかった会員の就業数の増加に取り組むこと等を通じ、会員数及び会員の就業数の増加を図っていく。

※ 会員の就業機会を確保するために、センター会員が独自の創意工夫により企画し、自ら実施する地域貢献等に繋がる事業。例としては、農地を活用した野菜の栽培・販売、交流サロン運営や学習教室の運営など。

参考１：2025年度の月末時点でみた会員数の実績（単位：人）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実績(人)	665,395		665,526	667,705	669,693	673,409	679,318	683,831	685,543	688,347	690,256	675,852
前年 同月比 (%)	▲0.3		▲0.2	▲0.2	▲0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	0.2	0.2	0.3

参考２：2025年度の月次でみた会員の就業実績（単位：人日）

	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)	9,644,919		5,266,282	5,559,970	4,791,101	5,140,705	5,442,040	5,000,739	4,730,567	4,242,015	4,162,367	4,512,806	58,499,546
前年 同月比 (%)	▲4.5		+0.1	▲0.9	▲3.1	▲2.8	▲3.3	▲5.4	▲3.3	▲0.4	▲0.8	▲1.1	▲2.6

⑬ 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

- ・ 2025年度の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13,225件と、2025年度目標の12,500件を5.8%上回る結果となった。
- ・ これは、各ハローワーク等において、積極的に職業紹介を行ったことに加えて、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られる。
- ・ 2026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。
- ・ 2025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、3,647件と、2025年度目標の2,800件を30.3%上回る結果となった。
- ・ 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及び就職セミナー等の実施回数や、就職面接会等に参加した留学生が増加傾向にあること、各ハローワーク等においても積極的に就職支援を行ったことによるものと考えられる。
- ・ 2026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：2025 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)	1,128	1,142	1,224	1,245	1,081	1,144	1,224	1,081	912	1,015	1,036	993	13,225
前 年 同 月 比 (%)	+1.2	▲2.9	+10.4	+6.5	+6.3	+6.5	▲2.8	▲2.7	▲3.6	+2.7	+1.4	▲4.6	+1.5

《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)	276	196	187	230	236	154	211	226	226	489	294	922	3,647
前 年 同 月 比 (%)	+3.8	+53.1	+43.8	+8.0	+16.8	▲17.2	+1.9	+4.6	+11.3	+89.5	+13.5	+67.0	+29.3

分科会委員の意見

職業安定分科会(第225回)	資料1-2
令和8年6月19日	

2026年度の年度目標(案)

2026年度の年度目標(案)

番号	年度目標項目	2026年度の年度目標(案)	参考				データ出所
			2025年度の年度目標	2025年度の年度実績	2024年度の年度実績	2023年度の年度実績	
1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等							
①	ハローワーク求職者の就職率(※1)	25.3%	26.5%	24.7%	25.9%	26.8%	職業安定業務統計
②	ハローワークにおける人材不足分野の就職件数	304,244件	304,244件(※5)	295,077件	298,906件	309,599件	職業安定業務統計
③	マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率)	97.4%	96.9%	97.9%(参考)重点支援対象者の就職件数62,572件(件)(※7)	97.3%(参考)重点支援対象者の就職件数62,428件	97.2%(参考)重点支援対象者の就職件数63,081件	マザーズハローワーク事業業務報告
④	雇用保険受給者の早期再就職割合(※2)	32.0%	34.3%	31.4%	34.3%	34.1%	職業安定業務統計
⑤	中高年層(ミドルシニア)専門窓口における支援対象者の正社員就職率	62.0%	63.8%	60.2%(参考)正社員以外も含む就職率86.1%	63.8%(参考)正社員以外も含む就職率91.0%	62.3%(参考)正社員以外も含む就職率89.3%	職業安定業務統計
⑥	求職者支援訓練受講者の就職率(※3)	基礎コース60.0% 実践コース63.0%	基礎コース58.0% 実践コース63.0%	基礎コース61.1%(※6) 実践コース64.3%(※6)	基礎コース60.9% 実践コース62.4%	基礎コース60.1% 実践コース60.6%	求職者支援訓練に係る実施状況報告
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	70.5%	69.7%	70.9%	70.5%	70.0%	生活保護受給者等就労自立促進事業実施状況報告
2. 労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進(変更)							
⑧	早期再就職支援等助成金(中途採用拡大コース)の令和8年度中途採用計画届出件数(変更)	990件	－	109件	177件	291件	早期再就職支援等助成金(中途採用拡大コース)支給決定等状況報告
⑨	産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	68.0%	64.1%	68.7%	59.2%	71.0%	公益財団法人産業雇用安定センター調べ
3. 高齢者・外国人の就労促進							
⑩	70歳までの高年齢者就業確保措置の実施率	38.4%(2027年6月1日時点)	35.5%(2026年6月1日時点)	調査中(2026年6月1日時点)	34.8%(参考)65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施率99.9%(2025年6月1日時点)	31.9%(参考)65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施率99.9%(2024年6月1日時点)	高年齢者雇用状況等報告
⑪	生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率(概ね60～64歳、65歳以上)	概ね60～64歳:93.6% 65歳以上:92.8%	概ね60～64歳:92.1% 65歳以上:90.7%	概ね60～64歳:93.5% 65歳以上:92.7%(参考)生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職件数(追加)概ね60～64歳:31,927件 65歳以上:58,819件	概ね60～64歳:92.0% 65歳以上:90.6%(参考)生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職件数(追加)概ね60～64歳:31,162件 65歳以上:55,135件	概ね60～64歳:86.8% 65歳以上:86.5%(参考)生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職件数(追加)概ね60～64歳:29,722件 65歳以上:53,091件	生涯現役支援窓口事業実施報告書
⑫	シルバー人材センターにおける会員数(※4)及び会員の就業数	会員数:678,000人 就業数:60,000,000人日	会員数:678,000人 就業数:62,000,000人日	会員数:675,852人 就業数:58,499,546人日	会員数:673,942人 就業数:60,027,339人日	会員数:676,756人 就業数:61,455,354人日	シルバー人材センター事業統計年報
⑬	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:13,000件 留学生:3,100件	定住外国人等:12,500件 留学生:2,800件	定住外国人等:13,225件 留学生:3,647件	定住外国人等:13,027件 留学生:2,820件	定住外国人等:12,490件 留学生:2,837件	外国人雇用対策関係業務取扱状況報告

※1 ハローワーク求職者の就職率:就職件数／新規求職者数
※2 雇用保険受給者の早期再就職割合: 早期再就職者数(注) ／ 受給資格決定件数
 (注) 雇用保険の基本手当の支給残日数を所定給付日数の2／3以上残して早期に再就職する者の数(例えば、所定給付日数90日の者が、支給残日数を60日以上残して再就職した場合)
※3 求職者支援制度による職業訓練の就職率
 ・基礎コースの就職率＝就職者数／(修了者等数 － 次訓練受講中・又は次訓練受講決定者数)
 ・実践コースの就職率＝就職者数／修了者等数
※4 会員数は各年度末時点の数値
※5 2024年度から人材不足分野の対象職種を追加しており、2025年度の目標は、現在の対象職種の実績が把握できる2023年度及び2024年度の実績の平均値から設定している。
※6 2025年度評価実績は、2025年4～12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。
※7 2026年度目標から、③の参考指標として「重点支援対象者の就職件数のうち正社員就職数」を追加する。

2026 年度の年度目標（案）設定における考え方

職業安定分科会にて検証すべき 2026 年度の年度目標（案）の設定における考え方は以下のとおりである。

1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

①ハローワーク求職者の就職率

2024 年度、2025 年度の実績等を踏まえ、昨年度実績を上回る 25.3%に設定。

②ハローワークにおける人材不足分野の就職件数

2023～2025 年度の実績等を踏まえ、304,244 件に設定。

③マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

2023～2025 年度の実績等を踏まえ、97.4%に設定。

④雇用保険受給者の早期再就職割合

2025 年度に制度改正があったことを踏まえつつ、雇用保険受給者の早期再就職に向けた取組を強化することで昨年度実績を上回るよう、32.0%に設定。

⑤中高年層（ミドルシニア）専門窓口における支援対象者の正社員就職率

2023～2025 年度の実績等を踏まえ、62.0%に設定。

⑥求職者支援訓練受講者の就職率

2020～2024 年度の実績及び 2025 年度の目標等を踏まえ、基礎コースは 60.0%、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

2023～2025 年度の実績等を踏まえ、70.5%に設定。

2. 労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進（変更）

⑧早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）の令和 8 年度中途採用計画届出件数（変更）

2025 年度に制度改正があったことを踏まえ、支給見込み事業所数である 990 件に設定。

⑨産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

2023～2025 年度の実績等を踏まえ、68.0%に設定。

3. 高齢者・外国人の就労促進

⑩70 歳までの高齢者就業確保措置の実施率

高齢社会対策大綱（2024 年 9 月 13 日閣議決定）において 2029 年 6 月 1 日時点の実施率を 40.0%以上とすることが目標として設定されている一方、直近の 2024 年度（2025 年 6 月 1 日時点）の実施率は 34.8%であり、1 年あたり約 1.8%ポイントの上昇が必要であることを踏まえ、2027 年 6 月 1 日時点の実施率を 38.4%とすることを 2026 年度の目標として設定。

⑪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、2025 年度の実績等を踏まえ、それぞれ 93.6%、92.8%に設定。

⑫シルバー人材センターにおける会員数及び会員の就業数

2023～2025 年度の実績等を踏まえ、会員数 67 万 8 千人、就業数 6,000 万人日に設定。

⑬外国人雇用サービスコーナー等を利用した外国人求職者の就職件数

2023～2025 年度の実績等を踏まえ、定住外国人等の就職件数 13,000 件、留学生の就職件数 3,100 件に設定。

障害者雇用分科会における 2025 年度目標の評価について（案）

2025 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等について、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

〔2025 年度目標〕 2024 年度（115,609 件）以上

〔2025 年度実績〕 115,178 件

（参考①）ハローワークにおける障害者の就職率 41.4%

（参考②）ハローワークにおいて就職した障害者の 6 カ月定着率（※） 75.2%

（※）2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日までの期間にハローワークの職業紹介で就職したもののうち、雇用保険取得日と喪失日を元に在職月数を算出し、在職月数が 6 カ月以上の割合を 6 カ月定着率としたもの。

（分析）

○ 2025 年度のハローワークにおける障害者の就職件数は 115,178 件で、前年度を 0.4%下回った。

○ 主な要因として、

- ・ 2025 年度の障害者専用求人数の全数については、272,931 件と対前年度比で 1.8%上回る水準となった一方で、
- ・ 障害者専用求人数のうち、就労継続支援 A 型事業所による求人数が 91,085 件と対前年度比で 0.4%下回る水準となったことで、
- ・ 2025 年度の就労継続支援 A 型事業所以外の一般企業における就職件数については、87,588 件と対前年度比で 1.9%増となったものの、一般企業と比べてより求人充足率が高い就労継続支援 A 型事業所への就職件数が 27,590 件と対前年度比で 6.8%減となったこと

等が考えられる。

○ 引き続き、2024 年度の就労継続支援 A 型事業所の報酬改定による動向に注視しつつ、ハローワークにおいて求職者本人の適性や希望に応じたきめ細かな就職支援に取り組むとともに、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

等に引き続き取り組む。

また、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し、企業・障害者への支援状況の相互共有等を行うことにより、求人・求職双方に対する支援の強化を通じて、ハローワークにおける障害者の就職件数の目標達成に向けて取り組んでいく。

◎ 障害者雇用率関係

① 障害者の雇用率達成企業割合

〔2025 年度目標〕 45.9%以上

〔2025 年度実績〕 調査中(2026 年 6 月 1 日時点)

② 障害者雇用ゼロ企業（2025 年 6 月 1 日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2026 年 6 月 1 日時点）の割合

〔2025 年度目標〕 15.2%以上

〔2025 年度目標〕 調査中(2026 年 6 月 1 日時点)

（分析）

- 2026 年の障害者雇用状況報告(2026 年 6 月 1 日時点)の結果を踏まえて分析する予定(2026 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・発達障害者雇用サポーター支援実績

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

〔2025 年度目標〕 75.6%以上

〔2025 年度実績〕 78.2%

（分析）

- 2025 年度に精神・発達障害者雇用サポーターの就職支援を終了した者（18,213 人）のうち、就職した者（14,241 人）の割合は 78.2%となっており、2025 年度目標（75.6%）を上回った。
- ※ 上記の支援を終了した者のうち、精神障害の診断がある者の就職率は 78.9%（就職者数 10,143 人／支援終了者数 12,862 人）で、発達障害の診断がある者の就職率は 77.8%（就職者数 4,495 人／支援終了者数 5,779 人）

- 主な要因として、2024 年度より、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代えて、「精神・発達障害者雇用サポーター」を配置し、関係機関との連携や、障害のある求職者と事業主のマッチング支援を強化し、職業相談、職場実習、紹介件数を増加させ、きめ細やかな支援を実施できたこと等が就職件数の増加につながり、2025 年度目標を上回ることになったと考えている。
- 引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かい支援を実施するとともに、事業主に対しても、障害特性の理解の促進や雇用管理のノウハウの提供、各種支援メニューの活用を提案を行うなど、受入体制の整備を通じ、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための支援を実施していく。

(参考) 2025 年度目標設定の考え方

【ハローワークにおける障害者の就職件数】

2024 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

目標の前々年度（2024 年 6 月 1 日時点）の実績に、過去 10 か年の平均伸び率（法定雇用率が引き上げられた年度分の値を除く。）から 2025 年 4 月の除外率引下げの影響により見込まれる減少分を減じて設定。

② 障害者雇用ゼロ企業（2025 年 6 月 1 日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2026 年 6 月 1 日時点）の割合

直近 3 か年の実績平均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・発達障害者雇用サポーター支援実績】

（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）

2024 年度より精神・発達障害者雇用サポーターが配置された一方、同年には法定雇用率の引上げがあったことを踏まえ、2023 年度及び 2024 年度の直近 2 か年分の実績の平均値以上。

(案)

障害者就労促進

項目	2025 年度 目標	2025 年度 実績		2024 年度 目標	2024 年度 実績	2023 年度 目標	2023 年度 実績
【ハローワークにおける障害者の就職件数】							
ハローワークにおける障害者の就職件数 (参考①) ハローワークにおける障害者の就職率(※1) (参考②) ハローワークにおいて就職した障害者の6カ月定着率(※2)	115,609 件 以上	115,178 件 (参考①) 41.4% (参考②) 75.2%		110,756 件 以上	115,609 件 (参考①) 43.1% (参考②) 74.9%	103,163 件 以上	110,756 件 (参考①) 44.4%
【障害者雇用率関係】							
①障害者の雇用率達成企業割合(※3)	45.9%以上	2026 年 6 月 1 日時点の実績により評価		46.8%以上	46.0% (2025 年 6 月 1 日時点)	46.6%以上	46.0% (2024 年 6 月 1 日時点)
②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	15.2%以上	2026 年 6 月 1 日時点の実績により評価		15.2%以上	14.6% (2025 年 6 月 1 日時点)	15.2%以上	15.3% (2024 年 6 月 1 日時点)

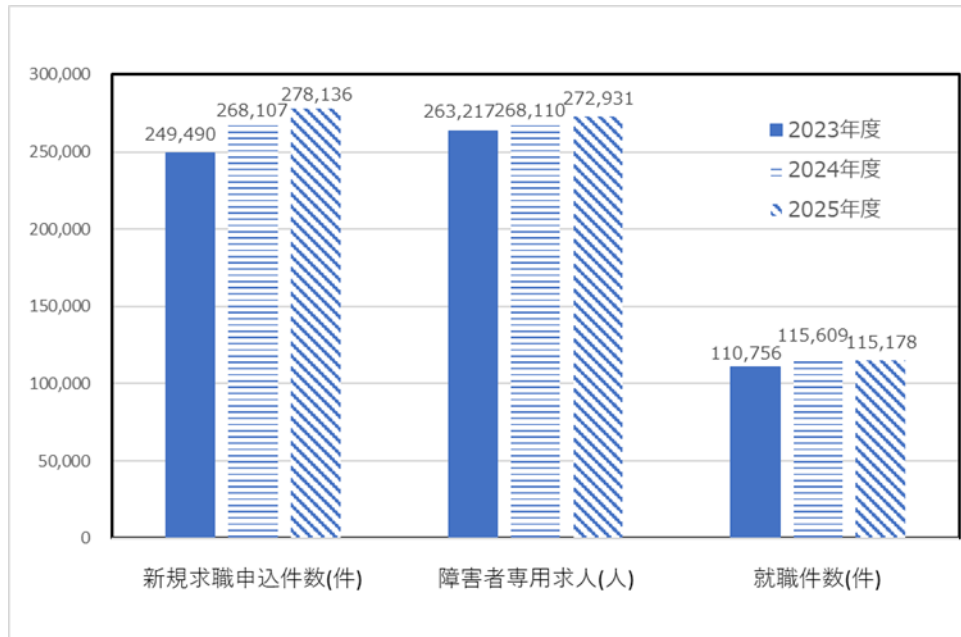
(2025 年 6 月 1 日 時点) の 割合							
【精神・発達障害者雇用サポーター支援実績】							
精神・発 達障害者 雇用サポ ーターに よる就職 支援を終 了した者 のうち、 就職した 者の割合	75.6%以 上	78.2%		72.8%以 上	77.8%	—	—
精神障害 者雇用ト ータルサ ポーター の相談支 援を終了 した者の うち、就 職に向け た次の段 階（※ 4）へ移 行した者 の割合	—	—		—	—	78.8%以 上	84.3%
精神障害 者雇用ト ータルサ ポーター の相談支 援を終了 し、就職 に向けた 次の段階	—	—		—	—	84.3%以 上	86.4%

(※4) へ移行し た者のう ち、就職 した者の 割合							
(備考) ※1 就職件数／新規求職申込件数。 ※2 2024年4月1日～2025年3月31日までの期間にハローワークの職業紹介で就職したもののうち、雇用保険取得日と喪失日を元に在職月数を算出し、在職月数が6カ月以上の割合を6カ月定着率としたもの。 ※3 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。 ※4 ①就職(トライアル雇用を含む。)、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。							

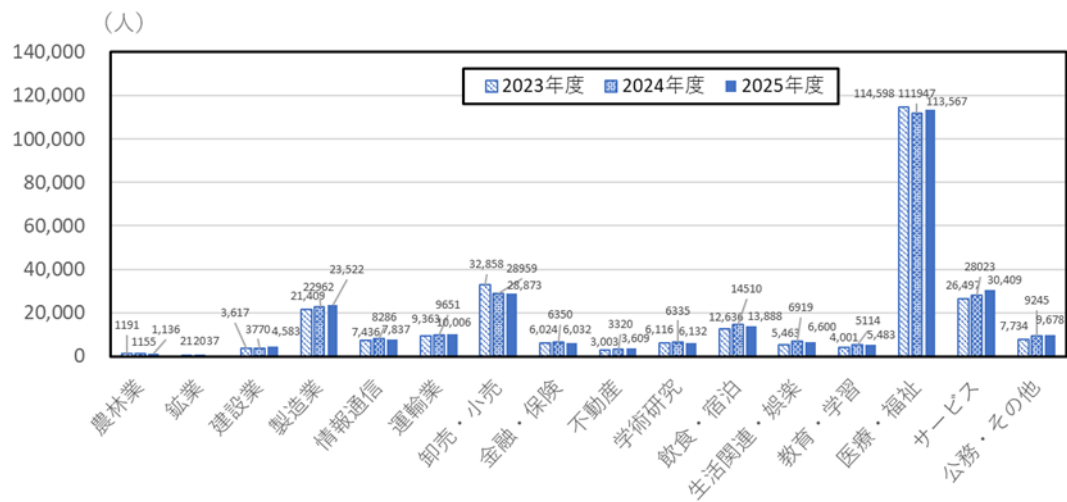
参考データ

【ハローワークにおける障害者の就職件数】

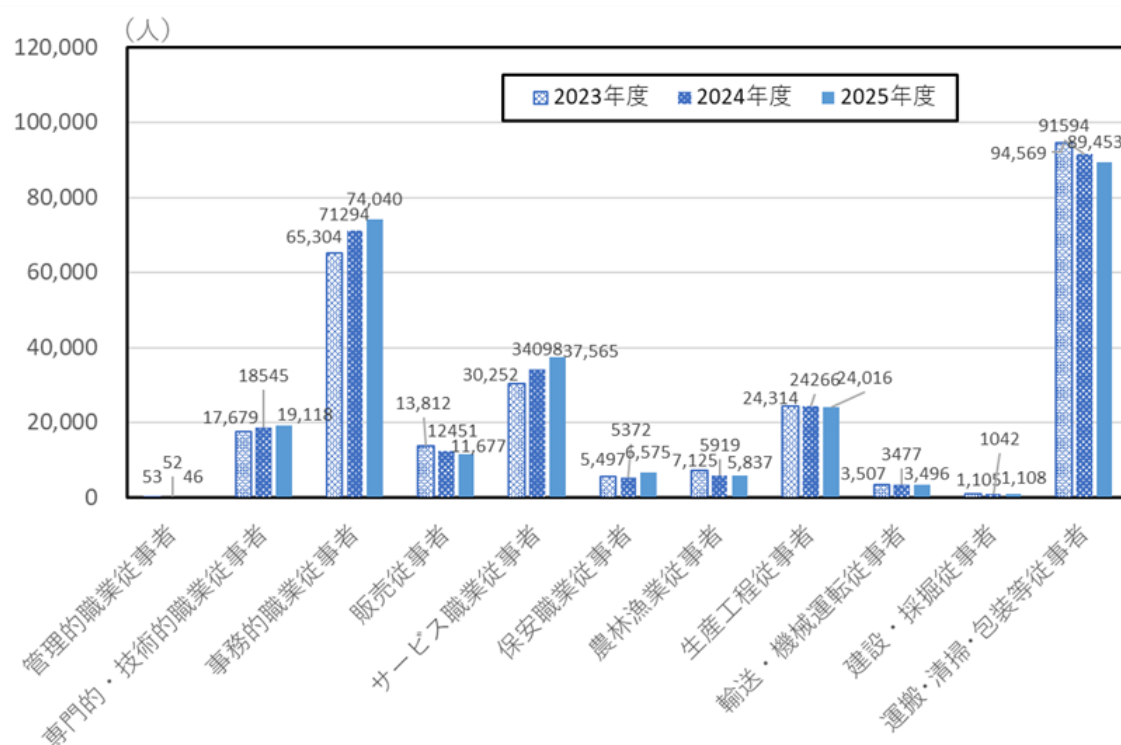
1 新規求職申込件数、障害者専用求人、就職件数の年度比較



2 産業別障害者専用求人数



3 職種別障害者専用求人人数



4 2025 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)	前年同期 比 (%)	(件)	前年同期 比 (%)	(%)	前年同期差 (pt)
障害者計		278,136	3.7	115,178	▲ 0.4	41.4%	▲ 1.7
身体障害者計		59,091	▲ 1.9	21,463	▲ 5.5	36.3%	▲ 1.4
	視覚障害	4,198	▲ 2.6	1,545	1.4	36.8%	1.4
	聴覚・言語障害	7,576	▲ 1.4	3,040	▲ 7.4	40.1%	▲ 2.6
	肢体不自由	27,539	▲ 4.3	10,332	▲ 6.9	37.5%	▲ 1.1
	上肢	10,765	▲ 2.3	4,182	▲ 4.9	38.8%	▲ 1.1
	下肢	13,795	▲ 5.7	5,092	▲ 8.6	36.9%	▲ 1.2
	体幹	2,577	▲ 3.6	906	▲ 5.9	35.2%	▲ 0.8
	脳病変（※ 1）	402	▲ 12.0	152	▲ 6.2	37.8%	2.4
	内部障害	18,678	1.4	6,203	▲ 4.5	33.2%	▲ 2.1
その他の身体障害		1,100	3.5	343	12.5	31.2	2.5
知的障害者		39,307	▲ 2.7	22,215	▲ 1.0	56.5%	0.9
精神障害者		165,316	7.9	66,580	1.6	40.3%	▲ 2.5
その他の障害者（※2）		14,422	1.2	4,920	▲ 0.4	34.1%	▲ 0.6

※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、高次脳機能障害者など。

5 ハローワークにおける一般職業紹介等状況

	2025 年度実績	対 2024 年度比
就職件数（件）	1,094,816	▲4.3
新規求職申込件数（件）	4,421,995	0.3
新規求人数（人）	9,532,974	▲4.2

6 各年度の障害者専用求人数（A型事業所・A型事業所以外別）

① 就労継続支援A型事業所の求人数

	求人数	対前年度比
令和5年度	95,824	13.4
令和6年度	91,420	▲4.6
令和7年度	91,085	▲0.4

② 就労継続支援A型事業所以外の一般企業の求人数

	求人数	対前年度比
令和5年度	167,393	7.3
令和6年度	176,690	5.6
令和7年度	181,846	2.9

7 各年度就職件数（A型事業所・A型事業所以外別）

① 就労継続支援A型事業所への就職件数

	就職件数	対前年度比
令和5年度	29,081	15.8
令和6年度	29,613	1.8
令和7年度	27,590	▲6.8

② 就労継続支援A型事業所以外の一般企業への就職件数

	就職件数	対前年度比
令和5年度	81,675	5.5
令和6年度	85,996	5.3
令和7年度	87,588	1.9

障害者雇用分科会における2026年度の年度目標(案)

年度目標項目	2025年度の年度目標	2025年度の年度実績	2026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	115,609件以上	115,178件	115,609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 2026年度目標設定の考え方：2025年度において就職件数が目標にわずかに届かなかったことを踏まえ、2025年度の目標値の達成を目指し、2025年度目標と同じ目標を設定 目標（案）：2024年度実績以上 【過去3か年の実績】2023年度実績110,756件、2024年度実績115,609件、2025年度実績115,178件	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	①45.9%以上 ②15.2%以上（※） ※障害者雇用ゼロ企業（2025年6月1日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2026年6月1日時点）の割合	①調査中 （2026年6月1日時点） ②調査中 （2026年6月1日時点）	①43.5%以上 ②15.2%以上（※） ※障害者雇用ゼロ企業（2026年6月1日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2027年6月1日時点）の割合	①目標設定の基本的な考え方：目標の前々年度の実績（目標の前年6月1日時点での障害者雇用状況報告の数値）に過去10か年分（法定雇用率の引上げ、除外率の引下げが行われた年を除く。）（※1）の平均伸び率を加除したものを基本とした上で、目標年度以降の法定雇用率の引上げ、除外率の引下げにより見込まれる減少分を除いて設定 目標(案)：前々年度の実績(46.0%)に過去10か年の平均伸び率(+1.6pt)を加えた上で、2026年7月の法定雇用率引上げにより見込まれる減少分(－4.10pt(※2))を除いて設定 ※1 今般の目標設定においては、2011年、2013年、2018年、2021年、2024年及び2025年を除く2010年から2023年まで分の実績値。 ※2 2026年7月の法定雇用率引上げ(0.2%)と同様の幅で雇用率を上げた2024年度において、実際に観測された達成企業割合の減少分の実績を使用。 ②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 目標(案)：直近3か年の実績平均が前年度目標を下回るため、前年度と同様 【過去3か年の実績】2022年度実績14.2%、2023年度実績15.3%、2024年度実績14.6%。3か年平均は14.7%	障害者雇用状況報告
【精神・発達障害者雇用サポーター支援実績】 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	75.6%以上	78.2%	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 76.5%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 目標(案)：2023年度から2025年度までの直近3か年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】2023年度実績73.5%、2024年度実績77.8%、2025年度実績78.2%	精神・発達障害者雇用サポーター支援状況報告

障害者雇用分科会における2025年度の年度目標に対する四半期毎の実績について

労働政策審議会障害者雇用分科会	
第139回(R8.6.22)	参考資料2

年度目標項目	2025年度の年度目標	2025年度実績					
			2025年4月から6月まで	2025年7月から9月まで	2025年10月から12月まで	2026年1月から3月まで	データの出所
ハローワークにおける 障害者の就職件数	115,609件以上	115,178件	32,380件	25,190件	27,602件	30,006件	職業安定業務統計
【障害者雇用率関係】(※1) ①障害者の雇用率達成 企業割合	①45.9%以上						障害者雇用状況報告
【障害者雇用率関係】(※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	②15.2%以上(※2)						障害者雇用状況報告
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	75.6%以上	77.4%	77.6%	77.1%	80.7%	77.3%	精神・発達障害者雇用 サポーター支援状況報告

※1 障害者雇用率関係の指標は、翌年6月1日時点の障害者雇用状況報告の結果によるため、この表においては記載しない。

※2 2025年度の目標は、2025年6月1日時点における障害者雇用ゼロ企業のうち、2026年6月1日時点において新たに障害者を雇用した企業の割合。

ヒアリング項目

【「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」において示された方向性について】

労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（令和 4 年 6 月）や、令和 4 年の衆議院・参議院障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議等において、障害者雇用率制度における障害者の範囲や障害者雇用の「質」の観点などについて、検討が必要な事項を指摘されてきたことを踏まえ、障害者雇用の「質」の向上や障害者雇用率制度の在り方を主な検討事項として、令和 6 年 12 月に「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」が立ち上げられ、関係団体からのヒアリングや、同研究会での議論を経て、令和 8 年 2 月に報告書がとりまとめられました。

同報告書では、議論のとりまとめとして、「障害者雇用の「質」について」、「障害者雇用率制度等の在り方について」の大きく 2 項目に整理し、その上で、各論点についての検討の方向性や引き続き検討・議論が必要とされた事項が示されました。

これらの各論点に関する報告書の内容について、どのように考えるか、特に貴団体として意見のある項目への意見をお聞かせください。

【主な検討項目】

※「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会の報告書」目次より抜粋

I 障害者雇用の「質」について

1. 障害者雇用の「質」の規定及び「質」の向上に向けた事業主の認定制度の創設・拡大等
2. いわゆる「障害者雇用ビジネス」に係る対応

II 障害者雇用率制度等の在り方について

1. 手帳を所持していない難病患者の位置付け
2. 手帳を所持していない精神・発達障害者の位置付け
3. 就労継続支援 A 型事業所やその利用者の位置付け
4. 精神障害者について障害者雇用率制度における「重度」区分を設けること
5. 精神障害者である短時間労働者の算定特例
6. 障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲を、常用労働者数が 100 人以下の事業主へ拡大すること



事務局説明資料

障害者雇用率制度等の在り方について

- ・手帳を所持していない精神・発達障害者の位置づけ
- ・精神障害者において雇用率制度における「重度」区分を設けること
- ・精神障害者である短時間労働者の算定特例
- ・精神障害者保健福祉手帳の更新がなされなかった場合の取扱い

令和 8 年6月22日 厚生労働省職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. これまでの議論の振り返り (P.3~9)
2. 今回の議論事項に関する資料 (P.10~31)
 - ・今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会における論点資料
 - ・合理的配慮の推進等に関する資料
 - ・精神障害者保健福祉手帳の更新がなされなかった場合の取扱いに関する資料
3. 論点 (P.32~38)
4. 参考資料 (P.39~57)

これまでの議論の振り返り | 手帳を所持していない精神・発達障害者の位置づけ (令和8年 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書)

令和8年2月6日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

- 研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。
 - ・ 精神障害者保健福祉手帳における対象範囲の網羅性や、判定内容（日常生活等における制限の状態を認める）に加え、JEEDの精神・発達就労調査研究の状況を踏まえれば、**手帳を所持しない者を別途の基準を用いて雇用率制度の対象とする必要性・合理性は高いとは言えず、雇用率の対象を精神障害者保健福祉手帳の所持者とする現行の仕組みを維持する。**
 - ・ その上で、引き続き職場を含めた**社会全体の精神・発達障害に対する理解の促進**を図っていくとともに、**職場における合理的配慮の推進やハローワーク等の関係機関における支援**を更に進めていく。
- **この方向性で概ね意見の一致**があった。
- その上で、手帳取得に抵抗感がある者や手帳取得方法の理解が十分でない者への丁寧な説明や相談支援、手帳の有無にかかわらない**本人の働きづらさに対する支援や合理的配慮の必要性に対する職場の理解促進**が重要との意見があった。

令和8年2月6日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

- 研究会においては、以下の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。
 - ・ 精神障害者保健福祉手帳所持者の等級別就労状況は、手帳の等級に比例して就労困難性が高くなるとの結果は明確にはなっておらず、精神障害については、症状に波がある等、個別の判定が困難との指摘もあることを鑑みれば、現時点で、雇用率制度において等級ごと又は等級以外での困難性の違いにより、**重度区分を設けることについて、どう考えるか。**
- 精神障害者の状態は、本人の内部要因に加え、環境等の外部要因によっても非常に変化しやすく、ある一定程度の安定的な就業能力を含めた重症度を判定することは難しいことから、精神障害者について「重度」区分を設けることは、就労困難性やそれに伴う事業主負担が合理的に反映された雇用率制度とならないという旨の意見等があった。
- そのため、**精神障害者について、雇用率制度における「重度」区分を設けることは適当とはいえず、引き続き、現行制度の運用を維持する方向性**で概ね意見の一致があった。

これまでの議論の振り返り | 精神障害者である短時間労働者の算定特例 (令和8年 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書)

令和8年2月6日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

- 研究会においては、精神障害のある短時間労働者（週20時間以上30時間未満）の実雇用率の算定特例について、以下の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。
 - ・ 短時間労働者である精神障害者は、その人数が減少基調にあるものの依然一定の割合を保っていること、フルタイムの者と比べ定着率が高いこと、算定特例が実態上も雇用推進に貢献しているとの指摘があること等を鑑み、**1人をもって1人とする現在の算定方法を維持すること**、また、その**措置の性格**について、どう考えるか。
- 当該算定特例については、精神障害者の雇用率の向上、定着率の改善のために、引き続き適用することが望ましいとの意見があった。その上で、精神障害者の短時間労働をより積極的に支えるために、特例措置ではなく恒久化を考えるべきとの意見があった一方で、当該特例措置の恒久化については、当該特例措置の導入当初の精神障害者の定着促進という目的から考えると、制度開始後まだ日が浅く、定着促進の政策効果が十分に見定められない状況でもあり、現時点での恒久化の判断は慎重に検討すべきとの意見もあった。
- この点については、**当分の間、特例を継続することとし、恒久化の要否については、現場の雇用状況の推移も踏まえて引き続き検討する方向性**で概ね意見の一致があった。

これまでの議論の振り返り | 精神障害者保健福祉手帳の更新がなされなかった場合の取扱い (令和8年 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書)

令和8年2月6日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

- 精神障害者保健福祉手帳には有効期限があることから、更新が得られなかった場合に、一定の期間については引き続き雇用率制度の対象とすることについて、これまで検討課題とされてきた。
- 支援機関へのヒアリング結果によると、企業の職場環境が良くなったことによる症状の改善等、様々な事情で更新がなされなかったケースが現に見られ、またデータ上も手帳の返還件数及び有効期限切れ件数は一定数見られる。
- このため、本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

- ・ 精神障害者保健福祉手帳の更新が得られなかった場合については、**当該労働者が企業に引き続き雇用されており、かつ、今後も雇用される見込みである**（障害者雇用率の算定外となったことを理由とした契約の不更新等を行わない）と判断できる場合においては、**一定期間**（例えば、新規採用に向けた業務切出しや採用プロセスに要する期間を勘案した1年間程度）、雇用率制度及び障害者雇用納付金制度上の取扱いを検討する。
- ・ 当該取扱いを検討する際には、同様に**その他の手帳等の更新が得られなかった場合の取扱いについても合わせて検討**する。

- **一定の場合、一定期間は引き続き対象障害者として取り扱う等制度上の取扱いを検討する方向で概ね意見の一致**があった。
- その上で、**「一定期間」については議論を進めていく**必要がある。

これまでの議論の振り返り | 精神障害者の重度区分について 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

- 精神障害者について「重度」区分を導入することには意義があると思うが、精神障害者の就労困難性の評価については、個人内や周りの環境で変動する要素が大きく難しい面があることから引き続き慎重に検討しつつ、当面は、精神障害者の雇用推進に有効とみられる短時間労働者の算定特例を恒久化することが適当。
〔4月24日 (公社)全国障害者雇用事業所協会 様〕
- 精神障害者は体調が不安定なケースが少なくなく、判定が行なわれる時期によって判定結果そのものも不安定とならざるを得ない。また、精神障害者保健福祉手帳に定められている等級の区分は、必ずしも就労の困難性を表しているものとは言えず、「重度」区分を設けることは適切ではないと考える。
〔4月24日 (一社)障害者雇用企業支援協会 様〕
- 雇用企業においては、既に短時間勤務等の配慮がなされている現状を鑑みると、現行の枠組みでの重度区分設定は必ずしも必要ではないと考える。
〔5月27日 (特非)全国就業支援ネットワーク 様〕

これまでの議論の振り返り | 精神障害者の短時間算定特例について 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

- 精神障害者の雇用管理に関するマネジメント上の労力は、就労時間の長短に比例するものではなく、短時間就労者である精神障害者を「1」とカウントできる取扱い、精神障害者の雇用に関する実情を反映したもので、恒久化が望ましい。
〔4月24日 (一社)障害者雇用企業支援協会 様〕
- 短時間算定特例については、当事者の視点に立てば、本人が力をつけ「より長く働きたい」と希望した際に、企業側で追加の業務が確保できているかという課題が残るもので、慎重な検討が必要である。
- 短時間雇用、特に特定短時間雇用（週10時間以上20時間未満）においては、その場限りの雇用に留めず、将来的な就業時間の延長を視野に入れた取り組みが求められ、企業に対し、安易に「短時間であれば可能」と着手させるのではなく、先を見据えた計画的な雇用を促す発信を強化すべき。また短時間での継続的な雇用を必要とする対象者が多数存在し、短時間雇用が常態化していくのであれば、この仕組みで働く方の低所得化を防ぐための検討が必要である。
〔5月27日 (特非)全国就業支援ネットワーク 様〕

これまでの議論の振り返り | 精神障害者保健福祉手帳の更新がなされなかった場合の取扱い 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

- 精神障害者保健福祉手帳、療育手帳の更新ができなかった場合や、精神障害者保健福祉手帳の更新に時間を要する場合でも、雇用継続のためには従前と同様の就労支援体制を維持することが必要なケースがあり、こうしたケースについては、引き続き雇用率にカウントするのが望ましい。
〔4月24日 (公社)全国障害者雇用事業所協会 様〕
- 手帳を更新できなかった場合も、企業は当該従業員(社員)を解雇することにはならないという実態があり、引き続き環境調整や支援体制を維持したままとなることから、精神障害者保健福祉手帳の更新ができなかった場合も「一定期間」実雇用率算定できる取扱いがあることが望ましい。
- 手帳の更新が出来ず、「障害者」として取扱うことができなくなった後の対応について検討し、その一方当該従業員(社員)に代わる人員を確保するには、相応の時間を要する。就労移行支援に関するサービス受給年限等が2年であること、精神障害の場合は年単位で障害の状態が変化するケースがあり再発症がないことを確認することを踏まえると「2年間」が適当。
〔4月24日 (一社)障害者雇用企業支援協会 様〕

- ◎ 雇用率制度の対象とされていない、障害者手帳を所持していない精神障害者・発達障害者の雇用率制度における在り方についてどのように考えるか。

＜障害者雇用促進法における経緯＞

- 障害者雇用促進法における「障害者」とは、「身体障害」「知的障害」「精神障害（発達障害を含む。）」に加え、「その他の心身の機能の障害」があるために、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者とされている。
- こうした中で、雇用率制度（雇用義務）の対象としては、「身体障害者」「知的障害者」「精神障害者」とされ、「精神障害者」については精神障害者保健福祉手帳の所持者に限るものとされてきた。
- この考え方は、雇用義務の対象としては、事業主がその対象者を雇用できる一定の環境が整っていることに加え、「対象範囲が明確」で、「公正、一律性が担保されることが必要」であることによる。
- こうした中で、手帳を所持しない精神・発達障害者については、令和4年6月の障害者雇用分科会意見書等において、「自立支援医療受給者証」や同受給者証の「重度かつ継続」、「診断書」をもって雇用率の対象としてはどうか等の意見があった上で、「個人の状況を踏まえることなく、一律に就労困難性があると認めることは難しい」ことから、「手帳を所持していない者に係る就労の困難性の判断の在り方にかかわる調査・研究等を進め」た上で、取扱いを検討することとされてきた。

＜「精神障害者保健福祉手帳」及び「自立支援医療受給者証」等との関係＞

- （身体の機能障害の内容が、身体障害者手帳の交付対象（身体障害者福祉法別表）に該当しないことがある難病に関する議論とは状況が異なり）「精神障害者保健福祉手帳」については、国際疾病分類において「精神及び行動の障害」とされている疾患（F00～F99。ただし、知的障害を除く。また、我が国において発達障害とされているものを含む。）のすべて及びてんかん（G40）は対象となっている。
- その上で、「精神障害者保健福祉手帳」は、その原因に関わらず、精神疾患を有する者のうち、精神障害（発達障害を含む）のため長期にわたり日常生活や社会生活への一定の制限があると認められる方を交付対象としており、その判定過程において、生活能力の状態を把握・判断している。
- 一方で、「自立支援医療受給者証」については、医療費の自己負担軽減を目的に、「通院により治療を続ける程度の状態の者」をその対象としている。また、同受給者証の「重度かつ継続」については、医療費の大きさ（高額療養費の多数回該当）、特定の疾病である者や、入院によらない計画的かつ集中的医療の必要性をもってその対象としており、その者の日常生活における制限を把握・判断するものとはなっていない。

- ◎ 雇用率制度の対象とされていない、障害者手帳を所持していない精神障害者・発達障害者の雇用率制度における在り方についてどのように考えるか。

＜手帳を所持しない精神障害者・発達障害者に係る調査研究結果の状況＞

- JEEDの調査研究（令和6～7年度）の状況を見ると、手帳を所持していない精神・発達障害者を支援したことがある支援機関の認識として、「手帳を所持していない理由」において、最も多いのが「本人が必要を感じていない」であるが、それに次いで「本人の手帳についての知識が不十分なため」、「本人の心理的抵抗等」となっている。
- 手帳所持に対する抵抗感については、「手帳を所持して利用できる各種制度などの理解が進んだこと」「障害者雇用率制度による障害者雇用が広がっていること」等を背景に、心理的抵抗は減少してきているという調査結果も同時に示されている。
- 「精神障害者保健福祉手帳」における対象範囲の網羅性や、判定内容（日常生活等における制限の状態を認める）に加え、上記の調査研究の状況を踏まえれば、手帳を所持しない者を別途の基準を用いて雇用率制度の対象とする必要性・合理性は高いとは言えず、雇用率の対象を「精神障害者保健福祉手帳」とする現行の仕組みを維持した上で、引き続き、職場を含めた社会全体の精神・発達障害に対する理解の促進を図っていくとともに、職場における合理的配慮の推進やハローワーク等の関係機関における支援を更に進めていくべきではないか。

＜「精神障害者保健福祉手帳」の更新ができなかった場合における雇用率の算定について＞

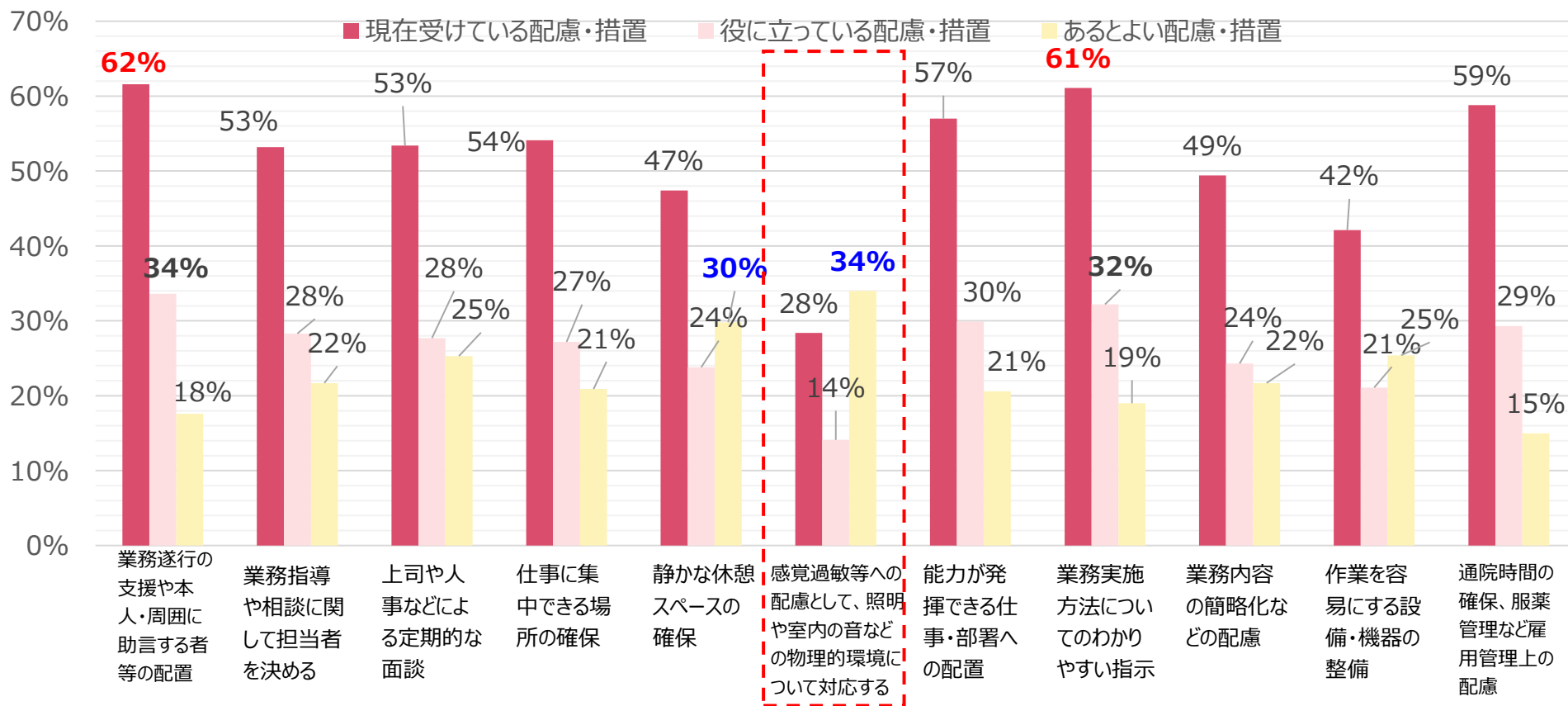
- JEEDによる支援機関へのヒアリングにおいて手帳の更新に係る事例を確認したところ、症状の改善等の様々な事情で更新がなされなかったケースが現に見られたが、手帳の更新不可が障害者雇用状況報告（6月1日）の直前で判明した場合等は、事業主にとっては、十分な努力をしても新規採用等の準備が間に合わないことがある。
- こうした場合に、ただちに法定雇用率の未達成として取り扱うことの妥当性について指摘する意見が本研究会においても出されてきたところであり、「精神障害者保健福祉手帳」の更新が得られなかった場合については、当該労働者が企業に引き続き雇用されており、かつ、今後も雇用される見込みである（障害者雇用率の算定外となったことを理由とした契約の不更新等を行わない）と判断できる場合における、一定期間（新規採用に向けた業務切り出しや採用プロセスに要する期間を勘案し、例えば1年間程度）の、雇用率制度及び納付金制度上の取扱いを検討してはどうか。（当該取扱いを検討する際には、同様にその他の障害者手帳等の更新が得られなかった場合の取扱いについても合わせて検討してはどうか。）

- ◎ 精神障害者の法定雇用率制度において重度区分を設けることについてどう考えるか。
- ◎ 精神障害者の短時間労働者の算定特例についてどう考えるか。
- 精神障害者保健福祉手帳所持者の等級別就労状況は、ハローワークの求職者情報やJEEDの調査研究によれば、
 - ・ 就職割合や新規求職申込みの割合は、1級の精神障害者の割合が比較的低いものの、
 - ・ ハローワークに新規求職申込みをした者の就職率は、各等級を比較しても同じであること
 - ・ JEED調査研究においても、精神障害者の雇用に係る事業主の負担感や就業の課題については、細かい違いはあるものの、等級別で大きな特徴は見られなかったこと
 などから、手帳の等級に比例して就労困難性が高くなるとの結果は明確にはなっていない。
- 一方、等級別以外による就労状況の違いについては、JEEDの調査研究においても調査されておらず、個別の障害者の違いの明確な就労困難性の違いを明らかにするまでには至っていない。
- また、手帳以外で判定を行っている知的障害については重度区分の判定に明確な基準があり、JEED等が活用可能な判定基準や検査ツール等によって判定を行うこともある一方で、精神障害については、症状に波がある等、個別の判定が困難との指摘もある。
- こうした前提の中で、現時点で、法定雇用率制度において等級ごと又は等級以外での困難性の違いにより、重度区分を設けることについて、どう考えるか。
- また、精神障害者の障害特性を踏まえれば、身体・知的障害者との取扱いを異なるものとし、重度区分を設けない制度を存置することについて、どう考えるか。
- 一方で、週所定労働時間20時間以上30時間未満の精神障害者の実雇用率の算定特例について、この労働時間の精神障害者は、その人数が減少基調にあるものの依然一定の割合を保っていること、フルタイムの者と比べ定着率が高いこと、算定特例が実態上も雇用推進に貢献しているとの指摘があること等を鑑み、1人をもって1人とする現在の算定方法を維持すること、また、その措置の性格について、どう考えるか。

職場で会社から受けている配慮・措置 1 / 2

(「精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究」より)

- 精神及び発達障害者が、役にたっている配慮・措置あるいはあるとよい配慮・措置と考えているものの多くは、「業務遂行の支援や本人・周囲に助言する者等の配置」や「業務実施方法についてのわかりやすい指示」をはじめ、現在受けている配慮・措置となっているものが多く見られる
- 現在受けている配慮・措置は、「調子の悪い時に休みを取りやすくする」が62.5%と最も多く、次いで「業務遂行の支援や本人・周囲に助言する者等の配置」が61.6%、「業務実施方法についてのわかりやすい指示」が61.1%となっており、これらはいずれも、現在役に立っている配慮・措置としても回答該当率が高くなっている。

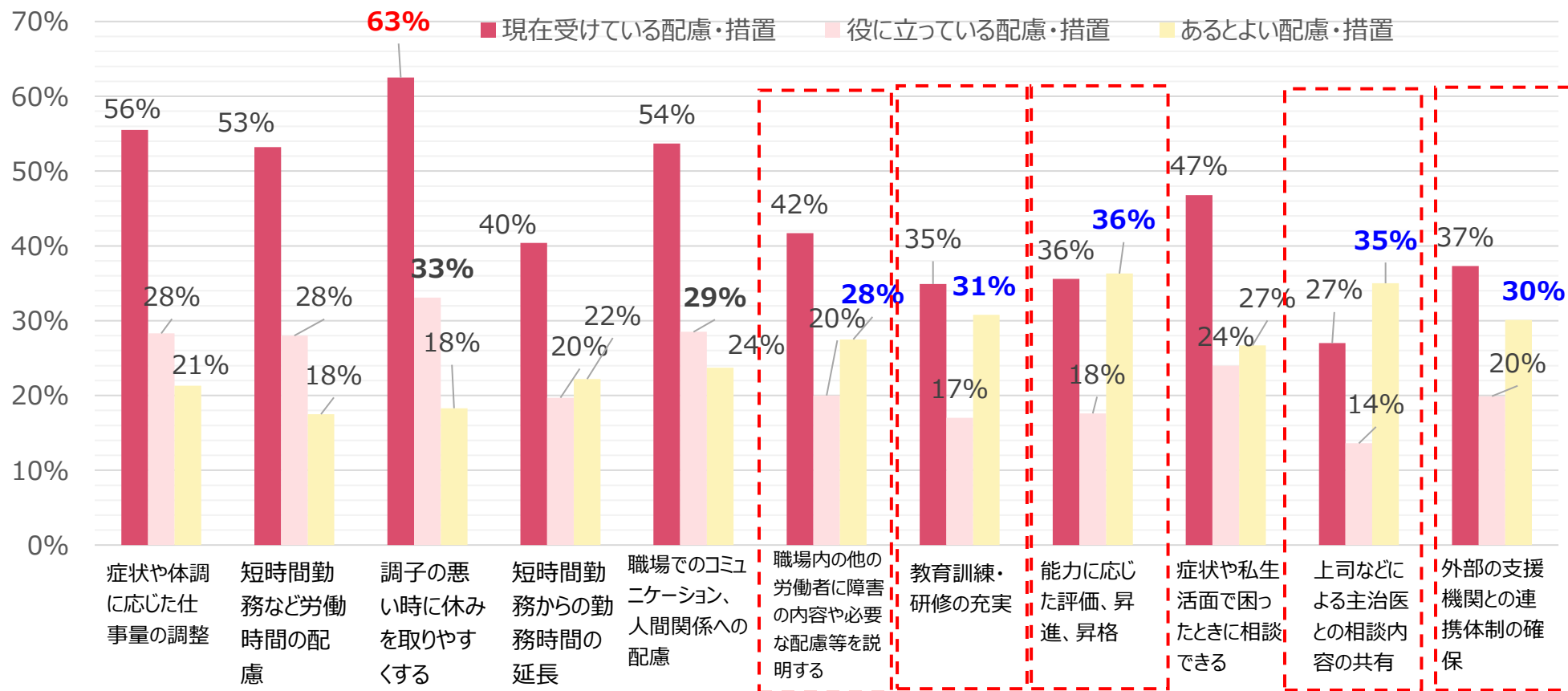


本調査及び設問について：上記の調査は、障害者雇用状況報告の内容から精神・発達障害者を雇用している企業を無作為に抽出し、当該企業の人事・労務担当者、及び当該企業の精神・発達障害者である労働者を対象としてそれぞれアンケート調査を行ったものである。そのうち本設問は、精神・発達障害者である労働者に対し「あなたが①現在、職場で会社から受けている配慮・措置、②その中で役に立っていると思う配慮・措置、③現在は受けていないが、あるとよいと思う配慮・措置をすべて選び、○を付けてください。」との回答を求め、それを集計した内容である。

職場で会社から受けている配慮・措置 2 / 2

(「精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究」より)

- 一方で、あると良い配慮・措置の回答として、「能力に応じた評価、昇進、昇格」や「上司などによる主治医との相談内容の共有」、「外部の支援機関との連携体制の確保」などが多くあり、かつこれらは現在受けている配慮・措置とした回答は多くないことから、精神・発達障害者からのニーズに対して、相対的にみて配慮・措置が十分ではない対応も見られる。

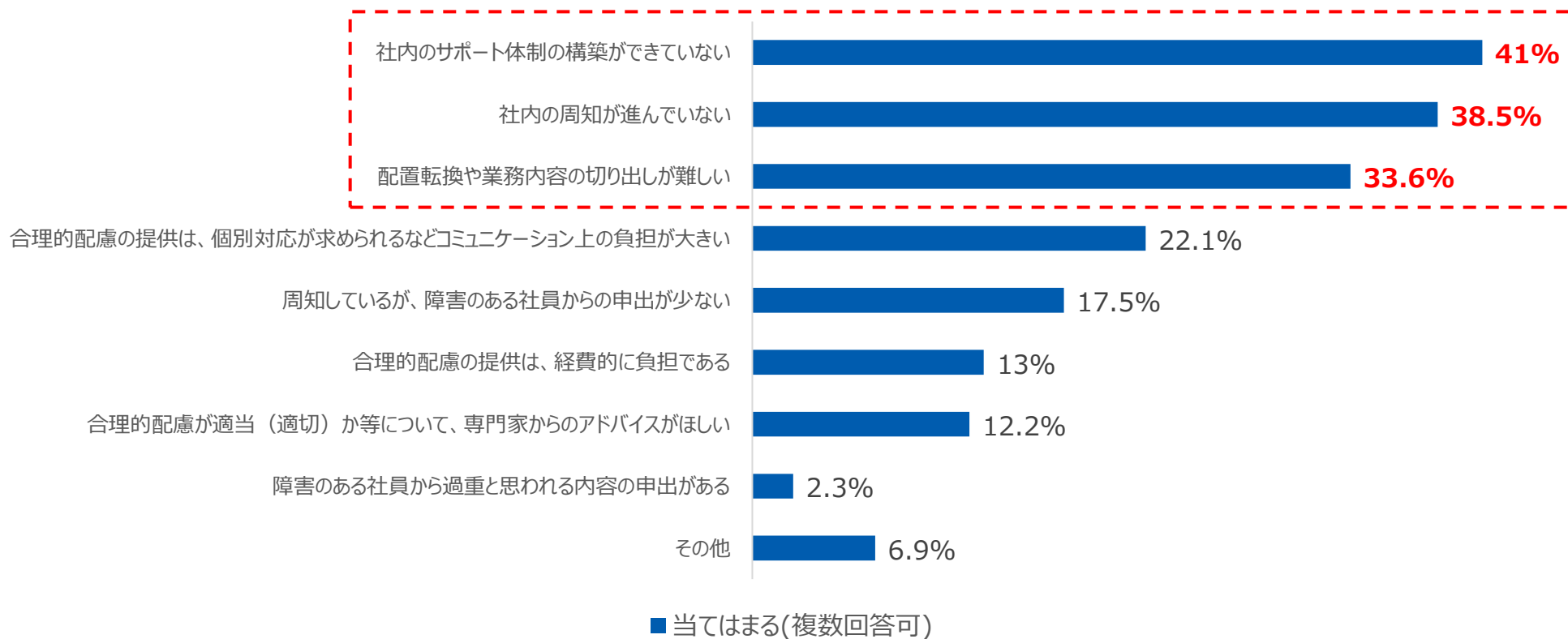


本調査及び設問について：上記の調査は、障害者雇用状況報告の内容から精神・発達障害者を雇用している企業を無作為に抽出し、当該企業の人事・労務担当者、及び当該企業の精神・発達障害者である労働者を対象としてそれぞれアンケート調査を行ったものである。そのうち本設問は、精神・発達障害者である労働者に対し「あなたが①現在、職場で会社から受けている配慮・措置、②その中で役に立っていると思う配慮・措置、③現在は受けていないが、あるとよいと思う配慮・措置をすべて選び、○を付けてください。」との回答を求め、それを集計した内容である。

企業における合理的配慮の提供についての課題 (「プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究」より)

- 合理的配慮提供について現状の取り組みを進める中での課題等を聞くと、「社内サポート体制の構築ができていない」が41%で最も多く、次いで「社内の周知が進んでいない」が38.5%、「配置転換や業務内容の切り出しが難しい」が33.6%と続いた。

合理的配慮提供について現状の取り組みを進める中での課題等



精神障害者・発達障害者に対する合理的配慮や理解醸成に関する取組 1 / 2

○国や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構での精神障害者・発達障害者を含む障害者に対する合理的配慮提供の促進や民間企業等における理解醸成のための取組には、以下のものがある。

名称	概要	主な内容
合理的配慮提供指針 ※正式名称は「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針」	障害者雇用促進法第36条の5第1項の規定に基づき厚生労働大臣が定める、事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（大臣告示）	以下にかかる基本的事項を記載 ・合理的配慮の基本的考え方 ・合理的配慮の手続・内容 ・「過重な負担」の内容 ・相談体制の整備等に係る手続 ・合理的配慮の事例
障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A	障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務に関する基本的な疑問点について、1問1答形式で考え方を記載	主に内容が記載。 ・制度創設の背景 ・対象障害者の範囲 ・対象となる障害者の確認方法 （手帳の所持がない場合の確認、プライバシーに配慮した確認方法等） ・指針の内容に関する一般的な質問
合理的配慮指針事例集等	民間企業や国等における合理的配慮事例について、以下の媒体により公表 ① 合理的配慮指針事例集 ② 公的機関における障害者への合理的配慮事例集 ③ 障害者への合理的配慮好事例集 ④ JEEDによる障害者雇用事例リファレンスサービスでの合理的配慮事例の検索機能	主に民間企業や国等の公的機関における、合理的配慮の提供事例について、他の事業主が合理的配慮を提供する際に参考になると考えられる事例を幅広く収集し公開。

精神障害者・発達障害者に対する合理的配慮や理解醸成に関する取組 2 / 2

○国や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構での精神障害者・発達障害者を含む障害者に対する合理的配慮提供の促進や民間企業等における理解醸成のための取組には、以下のものがある。

名称	概要	主な内容
障害者に対する差別禁止・合理的配慮等に係るノウハウ普及・対応支援事業	障害者雇用に係る事業主の相談窓口を設置し合理的配慮等のノウハウを提供するとともに、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の先進的な取組を普及する事業	・全国7ブロックに相談窓口を設置し障害者雇用経験者による対応支援。 ・障害者を雇用したことのない事業主や障害者雇用に課題を持つ事業主に対する講習会・事例報告会や、障害者雇用実績のある企業による相談会、障害者を雇用する企業担当者等同志の経験交流会を実施。
精神・発達障害者しごとサポーターの養成	精神・発達障害者の職場定着を推進するため、企業内において、精神・発達障害者を温かく見守り、支援する応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター」養成の講座を実施。	労働局等での実施や、企業からの要請に応じた職場内への出前講座を実施。
障害者雇用にかかる各種助成金（障害者雇用納付金制度及び雇用保険二事業）	障害者雇用納付金制度及び雇用保険二事業に基づき、精神・発達障害者を含む障害者の雇用に対し、障害者を雇用する、または雇用しようとしている事業主等に対して、支給要件に基づき助成金を支給する。	【障害者雇用納付金制度に基づく助成金】 ・障害者作業施設設置等助成金 ・障害者介助等助成金（相談窓口の配置や職場介助者の配置・委嘱など） 【雇用保険二事業に基づく助成金】 ・特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース／特定就職困難者コース） ・キャリアアップ助成金

障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【施行期日 平成28年4月1日】

- ※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。
- ※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	○ 身体障害(車いすの利用、人工呼吸器等の使用の否定を含む)、知的障害、精神障害があることを理由として、募集・採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めないこと など

【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

合理的配慮指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(概要)

(1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。

(2) 合理的配慮の内容

- 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載。

(別表の記載例)

【募集及び採用時】

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

【採用後】

- ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
- ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

(3) 合理的配慮の手続

- 募集・採用時： 障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。
採用後： 事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。
- 合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合う。
- 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由（「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由）を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。

※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。

(4) 過重な負担

- 合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。
事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。
 - ① 事業活動への影響の程度、 ② 実現困難度、 ③ 費用・負担の程度、
 - ④ 企業の規模、 ⑤ 企業の財務状況、 ⑥ 公的支援の有無
- 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。

(5) 相談体制の整備

- 事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。
- 事業主は、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。
など

障害者に対する差別禁止・合理的配慮等に係るノウハウ普及・対応支援事業

令和 8 年度当初予算案 58百万円 (58百万円) ※ () 内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

- 平成28年4月から改正障害者雇用促進法の差別禁止及び合理的配慮の提供義務が施行され、平成30年4月から精神障害者が法定雇用率の算定基礎へ追加されたこと等から、障害者が能力を十分に活かして働き続けることができる雇用の場の創出、障害者の職場定着への一層の支援が求められている。
- このため、全国7ブロックに障害者雇用に係る事業主の相談窓口を設置し合理的配慮等のノウハウを提供するとともに、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の先進的な取組を普及する事業を実施する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

実施主体

委託事業（障害者雇用の実践的ノウハウを有する民間団体等）

事業内容

差別禁止・合理的配慮等に係るノウハウ普及・対応支援

① 障害者雇用経験者による対応支援

全国7ブロックに相談窓口の設置
(北海道、東北、関東甲信越、中部、近畿、中国・四国、九州・沖縄)

② 講習会、相談・交流会の実施

障害者を雇用したことのない事業主や障害者雇用に課題を持つ事業主に対する講習会・事例報告会、障害者雇用実績のある企業による相談会、障害者を雇用する企業担当者等同士の経験交流会を実施する。

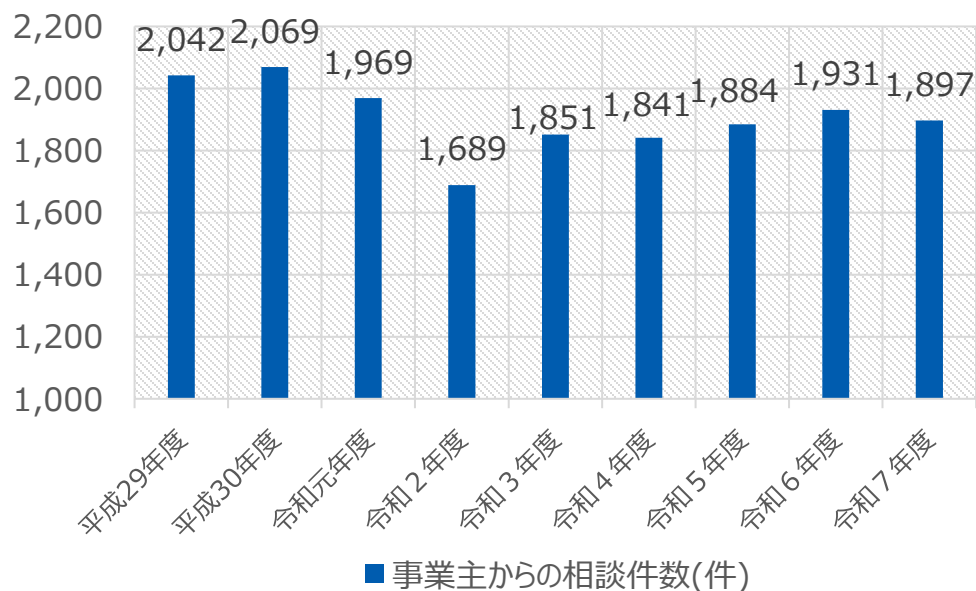
【精神・発達障害に関するセミナーの実施例】

- ・ 令和 6 年12月11日 障害者雇用支援セミナー「精神・発達障がい者を戦力化するためのいろいろな工夫と実践」
⇒ 参加者数 1 5 4 名 (参加企業等数 7 1 企業・団体等)
- ・ 令和 8 年 1 月16日 中国・四国ブロック障害者雇用オンラインセミナー「精神・発達障害者の雇用と定着」
⇒ 参加者数 1 6 1 名 (参加企業等数 9 6 企業・団体等)

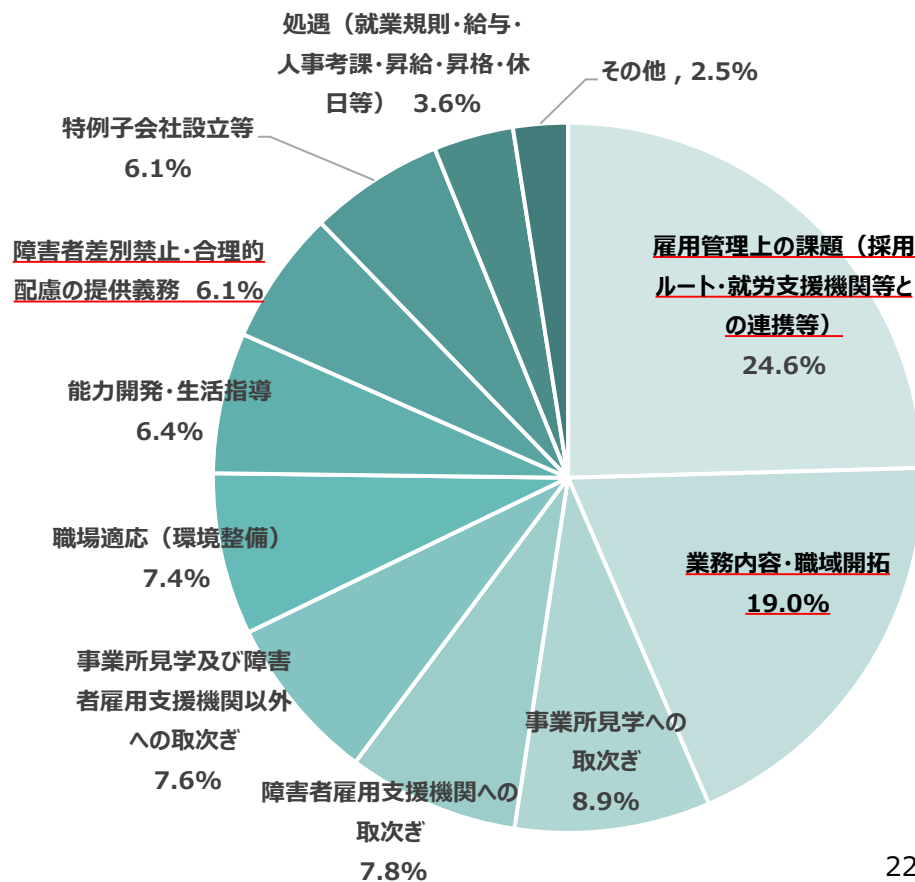
障害者に対する差別禁止・合理的配慮等に係るノウハウ普及・対応支援事業の内訳・実績

- 全国7ブロックに設置する障害者雇用に係る事業主の相談窓口における相談件数は1,897件（令和7年度）と直近は横ばいの状況。
- 当該事業の目的は、合理的配慮等のノウハウ提供及び障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の先進的な取組を普及する事業であるところ、相談窓口で最も多く事業主から受けている相談は、「雇用管理上の課題（採用ルート・就労支援機関等との連携等）」（24.6%）となっており、次いで「業務内容・職域開発」が19.0%となっている。一方、「障害者差別・合理的配慮の提供義務」は6.1%と比較的少なく、企業における相談ニーズが多岐にわたっていることが確認できる。

障害者雇用経験者による相談対応支援実績(平成29年度～令和7年度)



相談内容の内訳（令和7年度）



精神・発達障害者しごとサポーターの養成

令和8年度当初予算案 10百万円 (8百万円) ※ ()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	
	○		

1 事業の目的

職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりにより、職場定着を推進するため、企業内において、精神・発達障害者を温かく見守り、支援する応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成し、精神・発達障害者に対する正しい理解を促進する。

- ① 雇用される精神障害者が大幅に増加（障害者雇用状況報告 各年6月1日）
平成27年 34,637.0人（障害者計453,133.5人） → 令和7年 168,542.0人（障害者計704,610.0人）
- ② 精神障害者の低い定着率（ハローワークの職業紹介により就職した精神障害者の定着率（平成29年4月、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構））
3か月経過時点 69.9% 1年経過時点 49.3%
- ③ 精神障害者離職理由第1位は「職場の雰囲気・人間関係」（障害者の雇用の実態等に関する調査研究（令和6年3月、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構））

2 事業の概要・スキーム

精神・発達障害者 しごとサポーター養成講座開催

- 企業の**一般労働者**の受講を勧奨
 - 講習の内容
 - ・共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法等）について
 - ・精神疾患（発達障害を含む）の種類について
 - ・精神・発達障害の特性について
 - 企業からの要請に応じて職場内への**出前講座**を積極的に実施
- 【令和7年度実績】
精神・発達障害者しごとサポーター養成講座受講者数 34,242人
養成講座受講者の職業生活への活用度 96.7%
（受講者アンケートにおける「大変活かせる」「活かせる」の合計数／受講者数（人））

精神・発達障害者を支援する 職場環境づくりを推進

受講後は精神・発達障害について基礎知識や理解を有することを自ら**職場内で表明**



シンボルマーク

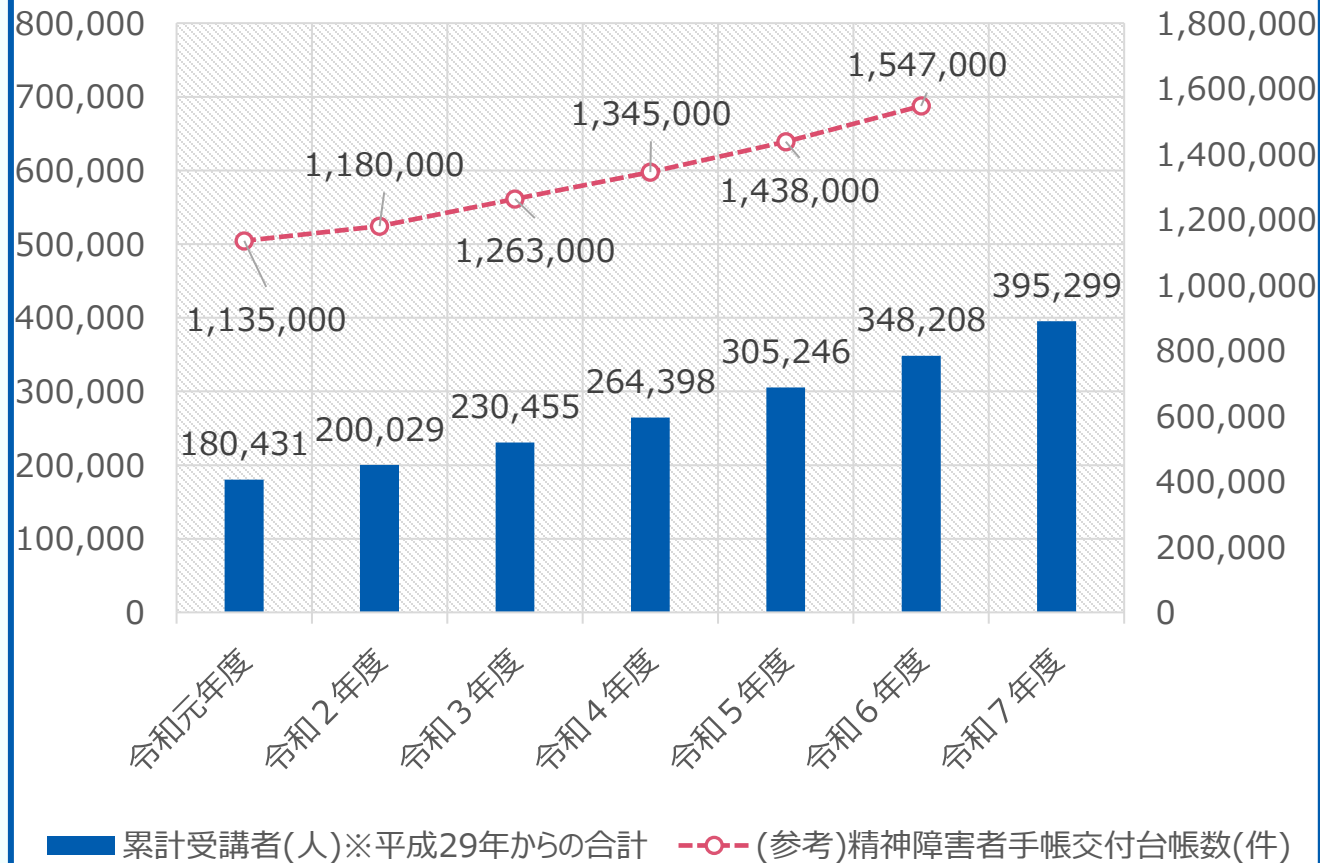
**障害特性を理解し、
同僚として自然なサポート
を行う応援者**

- ・いつもと違う様子が見られたら一声かけよう！
- ・和やかな雰囲気づくりを心がけよう！

精神・発達障害者しごとサポーターの養成

○精神・発達障害者しごとサポーター養成講座は平成29年に開始され、国等の公的機関及び民間企業に対して実施した講座の累計受講者数は約40万人に達しており、近年の精神障害者手帳の交付者数の伸びに応じ、企業等のニーズも踏まえ、受講者数も増えている。

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座累計受講者数(令和元年度～令和7年度)



出前講座参加企業の声

・当日は講座に加えて、障害のある社員とその上司も交えた座談会も行うことで、精神・発達障害のある同僚や顧客との関わり方、コミュニケーションのポイント、障害特性などをより具体的に学び、自分事として考えるきっかけとなりました。

・「障害のある方とは？」から始まり、「接し方」など基本的なことから講義いただき、非常に分かりやすい内容でした。また、現場担当者とハローワーク講師の方と直接意見交換し、適切なアドバイスを頂きました。

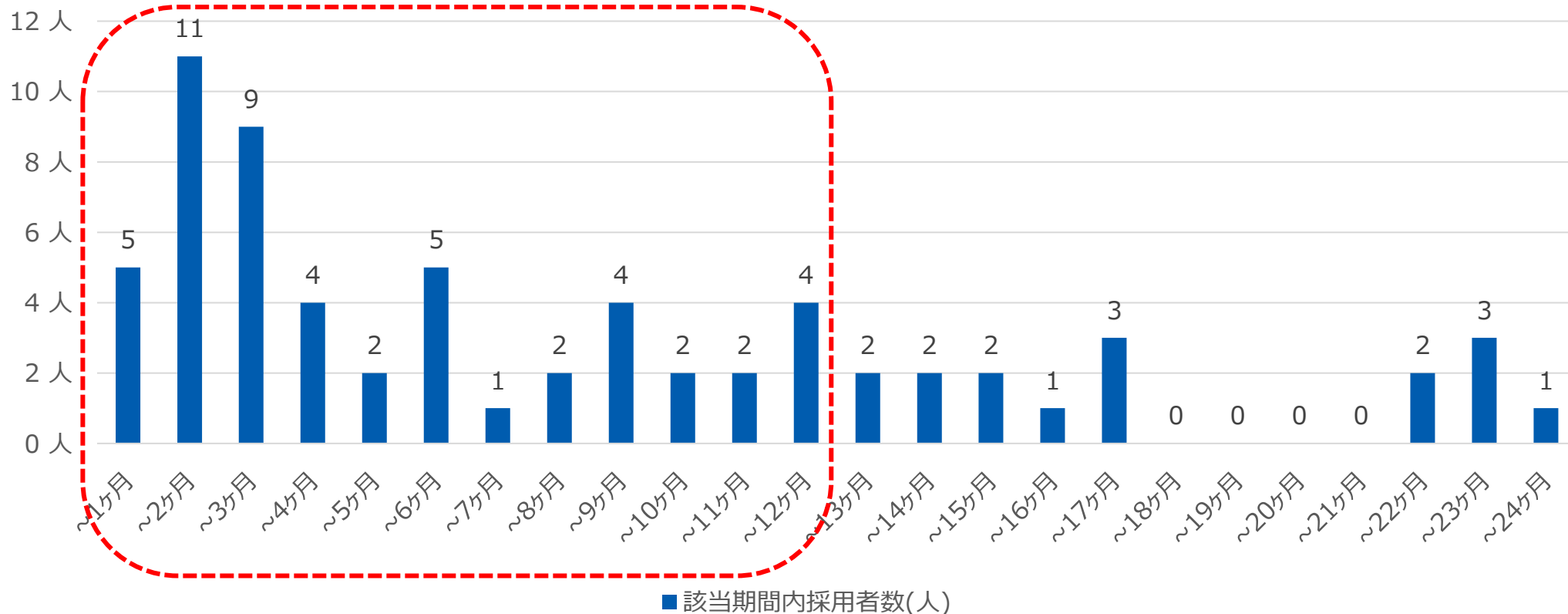
・テキストにも色々なシーンでの事例や配慮のポイント等が記載されており、今後、障害のある方の受入れに対し今回の受講を参考にして取り組んでいきたいと思います。

精神障害者保健福祉手帳の更新がなされなかった場合の取扱い －障害者専用求人公開後の求人充足までの所要期間－

- 障害者専用求人であるにかかわらず、求人に対する充足状況は、求人における条件設定の内容や、求職者層とのマッチングのしやすさにより大きく左右される点に留意が必要であるが、実際にハローワークにおいて新規に公開された障害者専用求人のうち、採用に至った求人について調べると、多くの求人(約4割)が求人登録後3ヶ月以内に充足しており、さらに8割程度は約1年以内に充足に至っている。また、採用に至った求人において、採用までの平均所要期間は約8か月であった。

求人充足までの所要期間

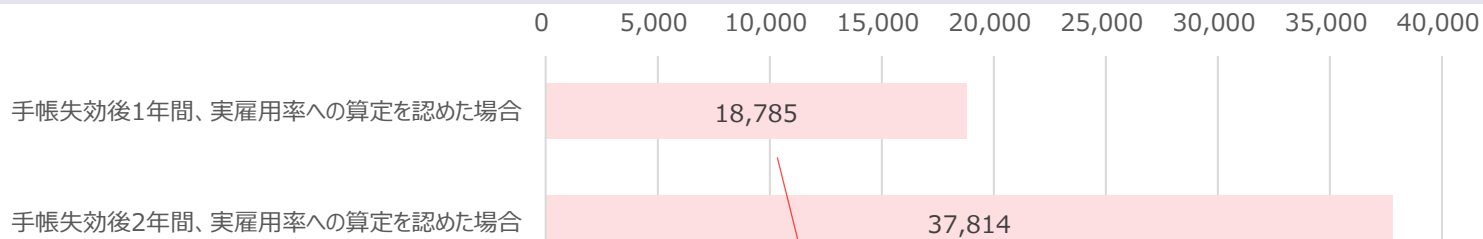
(ハローワークにおいて令和4年1月1日～令和8年2月29日の期間に応募のあった案件のうち当該期間での求人充足実績)※サンプル100件



集計方法：ハローワークが受理した求人(令和4年1月1日～令和8年2月29日の期間に登録のあった求人)を対象に、令和6年3月1日～10日に求人票の登録が受理された案件の中からランダムでサンプル(100件)を抽出した。当該サンプルの求人数(求人開始日基準)について、2年以内に充足しているかを、個別に同一企業同一職務の求人票同士の紐付けを行い調査を行った。当該調査結果を踏まえ、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課が作成

精神障害者保健福祉手帳の返還者又は有効期限切れの者を 実雇用率に算定した場合の失業者（求職者）への影響

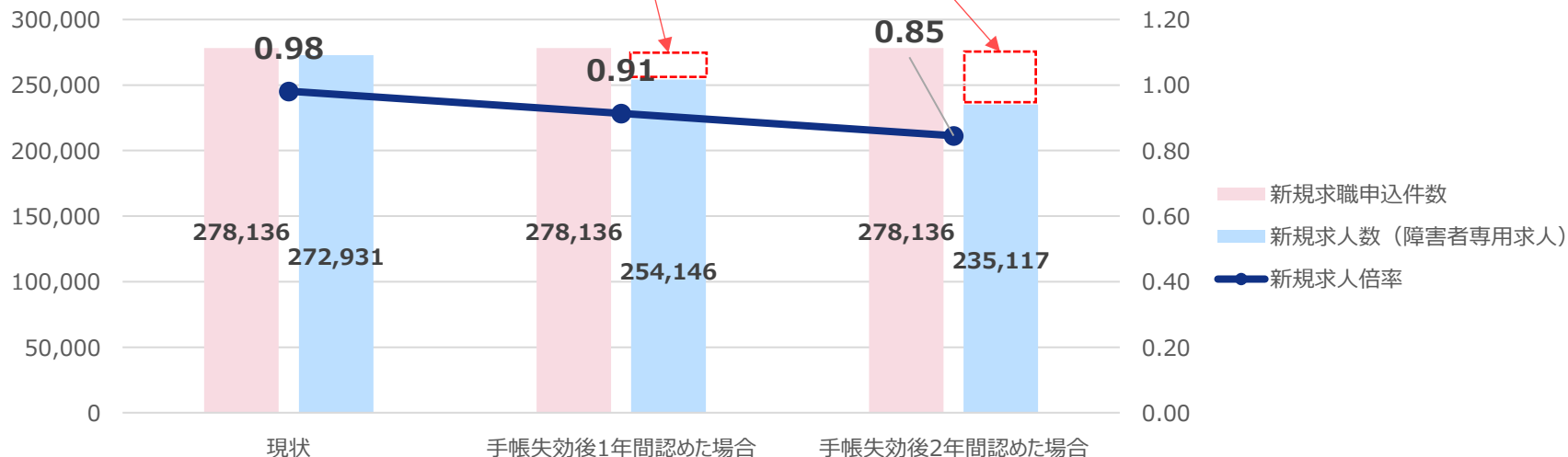
- 精神障害者保健福祉手帳の返還・有効期限切れ後1年間、実雇用率への算定を認めた場合、18,785人※¹程度の精神障害者が引き続き常用雇用労働者として算定可能となる。
- 同様に手帳の返還・有効期限切れ後2年間、実雇用率への算定を認めた場合、引き続き37,814人※²程度が算定可能となる。
- このことは同時に、返還・有効期限切れ後1年間雇用率算定を認めた場合、18,785人程度の障害者専用求人の新規求人数の減少につながりうることを示唆している。また、これを2年とした場合は、37,814人程度の新規求人数の減少につながりうる。



※1 R7年「障害者雇用状況報告」から算出した精神障害者の常用雇用労働者数に、衛生行政報告例（厚生労働省）で把握した過去5年（R2～R6年度）平均の精神障害者保健福祉手帳の返還・有効期限切れ割合7.35%を乗じて算出したもの。

※2 衛生行政報告例（厚生労働省）で把握した上記※1の7.35%に、1年前の過去5年（R1～R5年度）平均の7.44%を加えた14.79%を常用雇用労働者数に乘じて算出したもの。

- ・ 令和7年度の障害者職業紹介状況をもとに、こうした求人数の減少幅について、年間の障害者専用求人の新規求人数（新規求人倍率）全体に対するインパクトを見ると、以下のとおりとなっている。



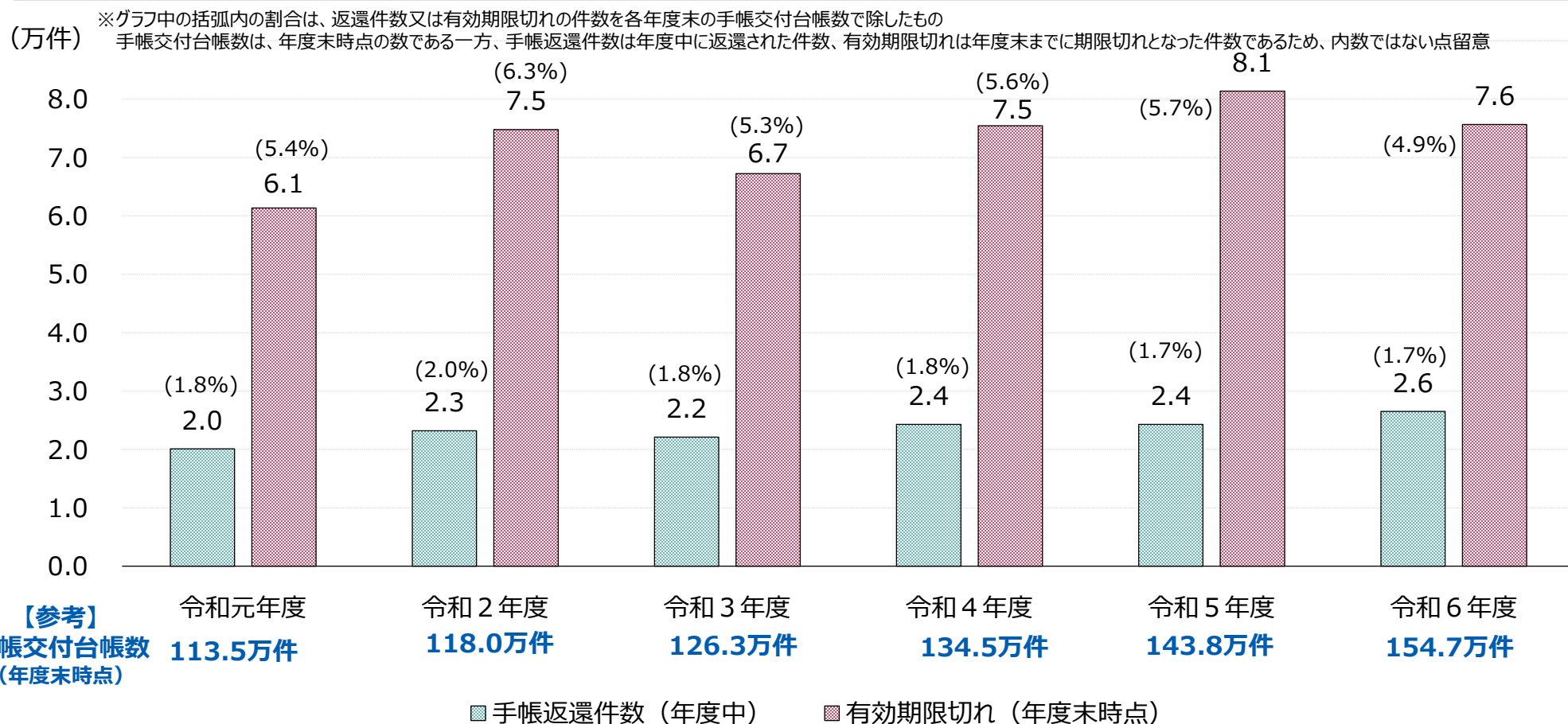
※3 「新規求職申込件数」及び「新規求人数（障害者専用求人）」については、令和7年度障害者職業紹介状況から引用しており、「新規求人倍率」はこれら新規求人数を新規求職申込件数で除して試算したもの。
「手帳失効後1年間認めた場合」及び「手帳失効後2年間認めた場合」の「新規求人数（障害者専用求人）」については、実雇用率算定が可能となる精神障害者数を「現状」の数値からそのまま減じている。
なお、障害者の職業紹介は障害者専用求人と一般求人の両方を活用して行われることに留意が必要。

関連するデータ・調査研究結果 |

(参考) 精神障害者保健福祉手帳の返還件数・有効期限切れ件数

○令和6年度中の精神障害者保健福祉手帳返還件数は2.6万件で、有効期限切れの件数は7.6万件。

精神障害者保健福祉手帳の返還件数・有効期限切れ件数



手帳の更新がなされなかった精神障害者に係る雇用率算定 ～助成にあたり「継続して雇用する」ことを求める制度～

○障害者雇用に関連して「継続して雇用」を求める制度としては、特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)などがある。

「継続して雇用する」ことを求める障害者雇用関連の助成金制度

	特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)	トライアル雇用助成金 (障害者トライアルコース)
助成金の趣旨	障害者などの就職が特に困難な者を、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行い、これらの方の 雇用の安定を図る ことを目的とする。	障害者を一定期間雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的とする。 また、障害者の安定的な就業の場が確保されるようにする観点から、その後の継続雇用される労働者として雇用を図る。
助成金の内容	事業主が、障害者などの就職困難者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、 継続して雇用する 労働者として雇い入れる事業主に対して支給。	事業主が、就職が困難な障害者をハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、 継続して雇用する 労働者として雇い入れることを目的に、一定期間雇用することにより、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的に支給。
「継続して雇用する」の詳細要件	・支給対象者が 正規雇用 または 無期雇用 、若しくは 有期雇用であっても対象労働者が望み限り更新することができ (※1)、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上(ただし重度障害者等にあっては3年以上)であること ※1 労働条件通知書等において、 契約期間に「自動更新」と明記の上、更新の条件「あり」となっており、当該更新の条件が就業規則の解雇要件と同じであることが必要	・継続して雇用する労働者とは、 1年を超える期間の雇用が見込まれる者をいう。 ・過去3年間に於いて、トライアル雇用等から継続雇用に移行しなかった労働者に、トライアル雇用等実施後に報告書兼支給申請書が提出されていない労働者を加えた数が3人を超え、かつその人数がトライアル雇用等を実施した後に継続雇用する労働者へ移行したトライアル雇用等労働者の数を上回っている事業主以外のもの
根拠法令・規則	雇用保険法第62条第1項第6号 雇用保険法施行規則第110条 雇用関係助成金支給要領	雇用保険法第62条第1項第6号 雇用保険法施行規則第110条の3 雇用関係助成金支給要領

《参考》特定求職者雇用開発助成金の支給要件について

○特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)の支給対象者について、雇用契約の内容によって以下のとおり、支給対象となるか否かが分かれる。

◆ 支給対象者の雇用形態が正規雇用または無期雇用(期間の定めのない雇用)の場合

⇒ 「継続して雇用する」契約に該当し助成金の支給対象とする。

◆ 支給対象者の雇用形態が有期雇用(期間の定めのある雇用)の場合

・契約期間の定め	自動更新と明記なし	自動更新と明記あり		
・更新の条件の有無		更新の条件なし	更新の条件あり	
・更新の条件			就業規則に定める解雇要件と“同じ”	就業規則に定める解雇要件を“超えるもの”が付されている
・助成金の支給対象(○×)	×	○	○	×

身体障害者手帳・療育手帳・精神障害者保健福祉手帳の更新(再認定・再判定)制度について

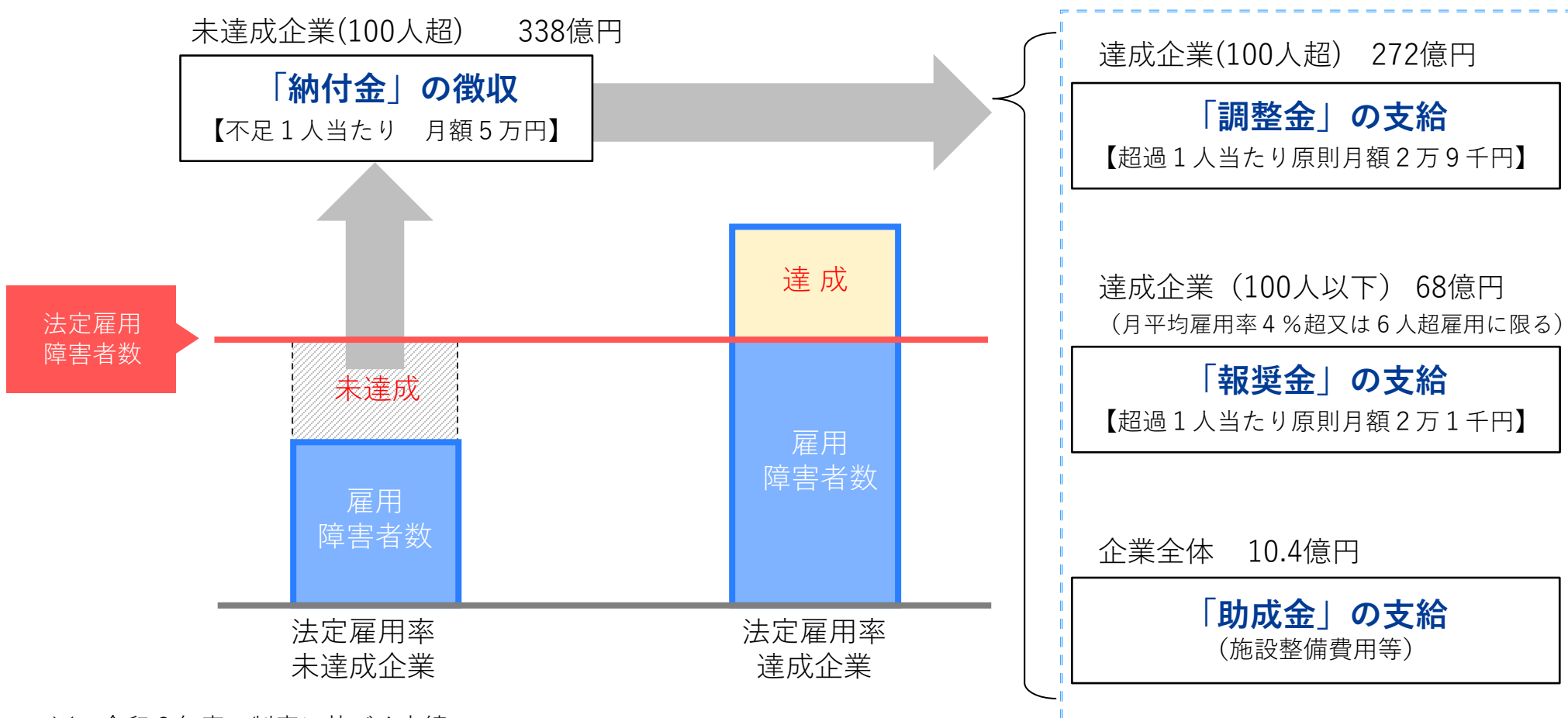
- 精神障害者保健福祉手帳以外に、手帳の更新制(再認定・再判定)を設けている手帳については以下のとおり。
- 身体障害者手帳における再認定、療育手帳における再判定は、精神障害者保健福祉手帳における手帳の失効割合と比べると僅少な割合となっている。

	身体障害者手帳	療育手帳	精神障害者保健福祉手帳
根拠	身体障害者福祉法 (昭和24年法律第283号)	療育手帳制度について (昭和48年厚生事務次官通知) ※通知に基づき各自治体において要綱を 定めて運用	精神保健及び精神障害者福祉に関 する法律(昭和25年法律第123号)
更新(再認定・再判定) 制度の有無	手帳の交付を受ける者の障害の状 態が更生医療の適用、機能回復 訓練等によって軽減する等の変化 が予想される場合に再認定を実施	自治体ごとに運用が異なる。	あり
更新期限	上記に該当する場合に限り、 1年以上5年以内の期間内に実施	自治体ごとに運用が異なる。 ※厚労省の通知上は原則2年。	2年
手帳の年間失効割合 (令和6年度)	<u>0.008%※1</u> (18歳以上に限った割合)	<u>0.01%※1</u> (18歳以上に限った割合)	6.6% (内 有効期限切れ 4.9% 返還 1.7%) (令和6年度衛生行政報告例)
判定機関	身体障害者更生相談所等	児童相談所 知的障害者更生相談所等	都道府県・指定都市(精神保健福祉 センター等)
所持者数	4,674,999人 (令和6年度福祉行政報告例)	1,321,350人 (令和6年度福祉行政報告例)	1,547,433人 (令和6年度衛生行政報告例)

出典：※1の数値は、自治体向けに実施した「療育手帳・身体障害者手帳の再判定・再認定等に関するアンケート」の結果に基づき、18歳以上の身体障害者手帳及び療育手帳の再認定・再判定後の不交付数を、両手帳の交付台帳数で除した数字を厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課にて算出

障害者雇用納付金制度

- 全ての事業主は、**社会連帯の理念**に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有する。
- 障害者の雇用に伴う**経済的負担を調整**するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成・援助を行うため、**事業主の共同拠出**による納付金制度を整備。
 - ・ 雇用率未達成企業（常用労働者100人超）から**納付金**（不足1人当たり原則月5万円）を徴収。
 - ・ 雇用率達成企業に対して**調整金**（超過1人当たり月2万9千円）・**報奨金**を支給。



※ 令和6年度の制度に基づく実績

論点 1（障害者手帳を所持していない精神障害者・発達障害者の雇用率制度における位置付け）

◎雇用率の対象とされていない、障害者手帳を所持していない精神障害者・発達障害者の雇用率制度における位置付けについてどのように考えるか。

- 研究会報告書においては、「精神障害者保健福祉手帳」の対象範囲の網羅性や、判定内容（日常生活等における制限の状態を認める）に加え、手帳不所持の理由において最も多いのが「本人が必要性感じていない」であり、次いで「本人の手帳についての知識が不十分なため」等である旨の調査研究等を踏まえれば、手帳を所持しない者を別途の基準を用いて雇用率制度の対象とする必要性・合理性は高いとは言えず、雇用率の対象を「精神障害者保健福祉手帳」とする現行の仕組みを維持する方向性で、概ね意見の一致があったところであるが、この検討の方向性で良いか。

論点 2（本人の働きづらさへの支援、合理的配慮の推進） 1 / 2

◎その上で、手帳取得に抵抗感がある者や手帳取得方法の理解が十分でない者への丁寧な説明や相談支援に加え、手帳の有無にかかわらず本人の働きづらさに対する支援や合理的配慮の必要性に対する職場の理解促進が重要との指摘がなされており、こうした本人の働きづらさへの支援、合理的配慮を推進していくための課題と対応として、どのようなものが考えられるか。

- JEEDの調査研究（※1）によれば、精神障害者・発達障害者が「役に立っている配慮・措置」あるいは「あるとよい配慮・措置」と考えているものの多くは、「現在受けている配慮・措置」となっている傾向もあるが、「あるとよい配慮・措置」でありながら、十分に「現在受けている配慮・措置」となっていない項目もある。
- また、別の調査研究（※2）によれば、企業側の合理的配慮を進める中での課題として多く挙げられている項目として、「社内のサポート体制の構築ができていない」「社内の周知が進んでいない」「配置転換や業務内容の切り出しが難しい」等となっている。
- 合理的配慮のための手続としては、「合理的配慮指針」においても、障害者本人からの申し出（募集・採用時）、事業主から障害者に対する職場で支障となっている事情の確認（採用後）を経て、双方の話し合いを行う流れとなっている。
一方で、精神障害・発達障害の特性を踏まえると、職場内で配慮事項の申し出プロセスが仕組み化されていない場合に、障害者本人からの積極的な申し出を行うことのハードルが高かったり、上司等の現場に支障となる事情の確認が委ねられていることによって、現場もどのように対応すれば良いか解らない等の課題がある可能性もあるのではないか。

※1 JEED調査研究「精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究(2025年3月)」調査結果より

※2 JEED調査研究「「プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究(2021年)」調査結果より

- 本人の働きづらさへの支援、合理的配慮の推進は、障害者雇用の「質」として特に重視されるべき要素としても挙げられているところであり（「適正な雇用管理」の中の「障害特性に配慮した働きやすさを高める措置等」）、こうした障害者本人・その上司等に対する組織としてのサポート体制や申し出プロセス等について、調査研究等を活用しながら効果的な取組を情報収集しつつ、障害者雇用の「質」全体の検討（ガイドライン策定等）の中で、その効果的な取組等を望ましい事項として示していく方向で検討してはどうか。
- さらに、企業が抱える課題は、合理的配慮の提供単体でなく、雇用管理上の課題や、業務・職域開発等とも密接に関わっていると考えられることから、現行の「障害者に対する差別禁止・合理的配慮等に係るノウハウ普及・対応支援事業」を含め、障害者雇用の経験豊富な者による相談対応支援の仕組みを、企業支援機能の強化策の一環として検討していく必要があるのではないか。

論点3（精神障害者において雇用率制度における「重度」区分を設けることについて、精神障害者である短時間労働者の算定特例について）

- ◎ 精神障害者の法定雇用率制度において重度区分を設けることについてどう考えるか。
- ◎ 精神障害者の短時間労働者の算定特例についてどう考えるか。
- 研究会報告書においては、精神障害者保健福祉手帳所持者の等級別就労状況は、手帳の等級に比例して就労困難性が高くなるとの結果は調査研究等においても明確にはなっておらず、精神障害については、症状に波がある等、個別の判定が困難との指摘もあることを鑑みれば、精神障害者について雇用率制度において等級ごと又は等級以外での困難性の違いにより、「重度」区分を設けることは適当とはいえず、引き続き、現行制度の運用を維持する方向性で、概ね意見の一致があったところであるが、この検討の方向性で良いか。
- 研究会報告書においては、短時間労働者(週20時間以上30時間未満)である精神障害者は、調査研究や統計等に基づく、その人数が減少基調にあるものの依然一定の割合を保っていること、フルタイムの者と比べ定着率が高いこと、算定特例が実態上も雇用推進に貢献しているとの指摘があること等を鑑み、1人をもって1人とする現在の特例を継続することとし、恒久化の要否については、現場の雇用状況の推移も踏まえて引き続き検討する方向性で、概ね意見の一致があったところであるが、この検討の方向性で良いか。

論点 4 (①雇用見込み／②一定期間／③具体的取扱い) 1 / 2

◎ 研究会報告書においては、精神障害者保健福祉手帳の更新がなされなかった(手帳の効力が失われた)場合の取扱いについて、

- ① 当該労働者が企業に引き続き雇用されており、かつ、今後も雇用される見込みであると判断できる場合（障害者雇用率の算定外となったことを理由とした契約の不更新は行わない）、
 - ② 一定期間（例えば、新規採用に向けた業務切出しや採用プロセスに要する期間を勘案した1年間程度）、
 - ③ 引き続き対象障害者として取り扱うなど雇用率制度及び障害者雇用納付金制度上の取扱いを検討するという方向性で、概ねの意見の一致があった。
- これら①～③について、具体的にどう考えるか。

<①（雇用見込み）について>

- ・ 障害者雇用状況報告（いわゆる6.1報告）の時点で、現に、当該労働者が雇用されていることに加え、「今後も雇用される見込みであると判断できる場合」としては、特定求職者雇用開発助成金やトライアル雇用助成金の取扱い、また、本要件の趣旨（障害者雇用率の算定外となったことを理由とした契約の不更新等が行われな）にかんがみ、例えば、以下のいずれかのケースとすることが考えられるか。
 - i) 無期契約である場合、又は、有期雇用であっても労働者が望む限り更新できる場合
 - ii) 有期雇用であるが、労働条件通知書等において、不更新となりうる場合の条件が具体的に明示（例：勤務成績が一定基準を下回る等）されており、事業主において、障害者雇用率の算定外となったことを理由とした契約の不更新は行わない旨の意思表示が行政(6.1報告など)に示されている場合

<②（一定期間）について>

- 「一定期間」については、①新規採用に向けた業務切出しや、企業の採用プロセスに要する期間（8割のケースは1年以内に採用に至っている）の実態を勘案するとともに、②状態の改善等により「対象障害者」でなくなった後も「対象障害者」とみなす期間を長期化するほど、新たな精神障害のある求職者にとっての雇用機会の減少が大きくなる点も踏まえ、1年としてはどうか。

<③（雇用率制度及び障害者雇用納付金制度上の取扱い）について>

- 実雇用率と納付金額の算定においては、「一定期間」は、手帳の更新がなされなかった者について、従前どおり手帳を有しているものとみなしてはどうか。
- 一方、調整金・報奨金に関しては、対象障害者の雇用にかかる現実的な負担を調整するための仕組みであること、また、限られた財源を有効に活用する観点から、現に対象障害者ではなくなった者（手帳の更新がなされなかった者）については、支給対象としないこととしてはどうか。

論点 5（他の手帳における更新がなされなかった場合の取扱い）

- ◎ 精神障害者保健福祉手帳と同様に、他の手帳（身体障害者手帳、療育手帳）の再認定・再判定が得られなかった場合の取扱いについても合わせて検討することとされたが、具体的にどう考えるか。
- 身体障害者手帳については、交付対象者の障害の状態について変化が予想される場合に、再認定年月を付し、再認定を実施する場合がある。
- また、療育手帳についても、自治体によって運用が異なるものの、一般に、交付対象者の障害の状態について変化が予想される場合に、次の判定年月を付し、再判定を行う場合がある。
- ※ いずれも、精神障害者保健福祉手帳における不更新と比較するとごく少数である。
- これらの場合についても、手帳の更新不可が障害者雇用状況報告（いわゆる6.1報告）の直前で判明した場合等、事業主にとっては、十分な努力をしても新規採用等の準備が間に合わないことがあり得る事情は共通であることから、同様に、「一定期間」は、実雇用率と納付金額の算定において、従前どおり（重度者の場合は従来の等級で）手帳を有しているものとみなしてはどうか。

参考資料

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare

精神障害者保健福祉手帳と自立支援医療（精神通院医療）受給者証の概要

データのみ最新の数値に改めています。

	精神障害者保健福祉手帳	自立支援医療（精神通院医療）受給者証
目的	手帳の交付を受けた者に対し、各方面の協力により各種の支援策が講じられることを促進し、 <u>精神障害者の社会復帰の促進と自立と社会参加の促進を図ること</u>	心身の障害を除去・軽減するための医療について、 <u>医療費の自己負担額を軽減すること</u>
対象者	精神疾患（てんかん、発達障害を含む。）により、 <u>長期にわたり日常生活又は社会生活への制約がある者</u> 例）統合失調症、うつ病、躁うつ病などの気分障害、てんかん、薬物やアルコールによる急性中毒又はその依存症、高次脳機能障害、発達障害（自閉症、学習障害、注意欠陥多動性障害等）、その他の精神疾患（ストレス関連障害等） ※ 知的障害があり、上記の精神疾患がない者は対象にならない。 ※ 初診から6か月以上経過していることが必要	精神疾患により、通院による治療を続ける程度の状態の者 ※「重度かつ継続」ではなく、市町村民税所得割23万5千円以上の者は対象外 例）統合失調症、うつ病、躁うつ病などの気分障害、不安障害、薬物などの精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、強迫性人格障害など「精神病質」、てんかん など
有効期間	2年	1年
適用される主な制度	・各種税制優遇（所得税・住民税の控除、贈与税に非課税等） ・障害者雇用率へのカウント など	精神疾患等に対し、「指定自立支援医療機関」において入院しないで行う医療（外来、デイケア、訪問介護等を含む。）に要する医療費について、自己負担額を1割（又はそれぞれの上限額）にする
取得手続き	市町村の障害福祉課等に、 ・障害者手帳申請書 ・医師の診断書（※）又は障害年金を受給していることを証する書類の写し ※ 精神保健指定医若しくは精神障害の診断又は治療に従事する医師が記載したもの（てんかん、発達障害、高次脳機能障害者等について、精神科以外で診療を受けている場合は、各専門の医師が記載したもの）	市町村の障害福祉課等に、 ・自立支援医療（精神通院）支給認定申請書 ・医師の診断書（※）（手帳と同時に申請する際は、「重度かつ継続」以外は左記の手帳用の診断書も可） ・世帯所得状況確認書類 ※ 指定自立支援医療機関に限る
根拠法令	精神保健及び精神障害者福祉に関する法律	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律
交付数	台帳登載数 1,547,433人（令和6年度衛生行政報告例）	支給認定件数 2,666,159件（令和6年度福祉行政報告例）

精神障害者・発達障害者の考え方 (参考) 手帳申請時の医師の診断書の様式

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会
第9回 (R7.10.29) 資料 1

(別紙様式2)

診断書(精神障害者保健福祉手帳用)

氏 名	明治・大正・昭和・平成・令和 年 月 日生 (歳)	
住 所		
① 病名 ICDコードは、右の病名と 対応するF00～F99、G40のい ずれかを記載)	(1) 主たる精神障害 _____ ICDコード () (2) 従たる精神障害 _____ ICDコード () (3) 身体合併症 _____ 身体障害者手帳 (有・無、種別 級)	
② 初診年月日	主たる精神障害の初診年月日 昭和・平成・令和 年 月 日 診断書作成医療機関の初診年月日 昭和・平成・令和 年 月 日	
③ 発病から現在までの病歴 及び治療の経過、内容 (推 定発病年月、発病状況、初 発症状、治療の経過、治療 内容などを記載する)	(推定発病時期 年 月頃) *器質性精神障害 (認知症を除く) の場合、発症の原因となった疾患名とその発症日 (疾患名 年 月 日)	
④ 現在の病状、状態像等 (該当する項目を○で囲む)	(1) 抑うつ状態 1 思考・運動抑制 2 易刺激性、興奮 3 憂うつ気分 4 その他 () (2) 躁状態 1 行為心迫 2 多弁 3 感情高揚・易刺激性 4 その他 () (3) 幻覚妄想状態 1 幻覚 2 妄想 3 その他 () (4) 精神運動興奮及び昏迷の状態 1 興奮 2 昏迷 3 拒絶 4 その他 () (5) 統合失調症等発達状態 1 自閉 2 感情平板化 3 意欲の減退 4 その他 () (6) 情動及び行動の障害 1 爆発性 2 暴力・衝動行為 3 多動 4 食行動の異常 5 テック・汚言 6 その他 () (7) 不安及び不穏 1 強度の不安・恐怖感 2 強迫体験 3 心的外傷に関連する症状 4 解離・転換症状 5 その他 () (8) てんかん発作等 (けいれんおよび意識障害) 1 てんかん発作 発作型 () 頻度 () 最終発作 (年 月 日) 2 意識障害 3 その他 () (9) 精神作用物質の乱用及び依存等 1 アルコール 2 覚醒剤 3 有機溶剤 4 その他 () ア 乱用 イ 依存 ウ 残毒性・遅発性精神障害性障害 (状態像を該当項目に再掲すること) エ その他 () 現在の精神作用物質の使用 有・無 (不使用の場合、その期間 年 月 から)	
⑤ 知能、記憶・学習・注意の障害	1 知的障害 (精神遅滞) ア 軽度 イ 中等度 ウ 重度 療育手帳 (有・無、等級等) 2 認知症 3 その他の記憶障害 () 4 学習の困難 ア 読み イ 書き ウ 算数 エ その他 () 5 遂行機能障害 6 注意障害 7 その他 () (11) 広汎性発達障害関連症状 1 相互的な社会関係の質的障害 2 コミュニケーションのパターンにおける質的障害 3 限定した常同的・反復的な関心と活動 4 その他 () (12) その他 ()	

⑤ ④の病状・状態像等の具体的程度、症状、検査所見 等
[検査所見：検査名、検査結果、検査時期]
⑥ 生活能力の状態 (保護的環境ではない場合を想定して判断する。児童では年齢相応の能力と比較の上で判断する)
1 現在の生活環境 入院・入所 (施設名) ・在宅 (ア 単身・イ 家族等と同居) ・その他 () 2 日常生活能力の判定 (該当するものを○で囲む) (1) 適切な食事摂取 自発的にできる ・ 自発的にできるが援助が必要 ・ 援助があればできる ・ できない (2) 身辺の清潔保持、規則正しい生活 自発的にできる ・ 自発的にできるが援助が必要 ・ 援助があればできる ・ できない (3) 金銭管理と買物 適切にできる ・ おおむねできるが援助が必要 ・ 援助があればできる ・ できない (4) 通院と服薬 (要・不要) 適切にできる ・ おおむねできるが援助が必要 ・ 援助があればできる ・ できない (5) 他人との意思伝達・対人関係 適切にできる ・ おおむねできるが援助が必要 ・ 援助があればできる ・ できない (6) 身辺の安全保持・危機対応 適切にできる ・ おおむねできるが援助が必要 ・ 援助があればできる ・ できない (7) 社会的な手続や公共施設の利用 適切にできる ・ おおむねできるが援助が必要 ・ 援助があればできる ・ できない (8) 趣味・娯楽への関心、文化的・社会的活動への参加 適切にできる ・ おおむねできるが援助が必要 ・ 援助があればできる ・ できない 3 日常生活能力の程度 (該当する番号を選んで、どれか一つを○で囲む) (1) 精神障害を認めるが、日常生活及び社会生活は普通にできる。 (2) 精神障害を認め、日常生活又は社会生活に一定の制限を受ける。 (3) 精神障害を認め、日常生活に著しい制限を受けており、時に応じて援助を必要とする。 (4) 精神障害を認め、日常生活に著しい制限を受けており、常時援助を必要とする。 (5) 精神障害を認め、身の回りのことはほとんどできない。
⑦ ⑤の具体的程度、状態等
⑧ 現在の障害福祉等のサービスの利用状況 (障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律 (平成17年法律第123号) に規定する自立訓練 (生活訓練) 、 共同生活援助 (グループホーム) 、居宅介護 (ホームヘルプ) 、その他の障害福祉サービス、訪問指導、生活保護の有無等)
⑨ 備考
上記のとおり、診断します。 令和 年 月 日 医療機関の名称 医療機関所在地 電話番号 診療担当科名 医師氏名

精神障害者・発達障害者の考え方

（参考）精神障害者保健福祉手帳における障害等級の判定基準（1・2級）

障害等級	障害の状態	
	精神疾患（機能障害）の状態	能力障害（活動制限）の状態
1級 （精神障害であって、 日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度 のもの）	- 統合失調症によるものにあつては、高度の残遺状態又は高度の病状があるため、高度の人格変化、思考障害、その他妄想・幻覚等の異常体験があるもの - 気分（感情）障害によるものにあつては、高度の気分、意欲・行動及び思考の障害の病相期があり、かつ、これらが持続したり、ひんぱんに繰り返したりするもの - 非定型精神病によるものにあつては、残遺状態又は病状が前記 1、2 に準ずるもの - てんかんによるものにあつては、ひんぱんに繰り返す発作又は知能障害その他の精神神経症状が高度であるもの - 中毒精神病によるものにあつては、認知症その他の精神神経症状が高度のもの - 器質性精神障害によるものにあつては、記憶障害、遂行機能障害、注意障害、社会的行動障害のいずれかがあり、そのうちひとつ以上が高度のもの - 発達障害によるものにあつては、その主症状とその他の精神神経症状が高度のもの - その他の精神疾患によるものにあつては、上記の 1～7 に準ずるもの	- 調和のとれた適切な食事摂取ができない。 - 洗面、入浴、更衣、清掃等の身の清潔保持ができない。 - 金銭管理能力がなく、計画的で適切な買物ができない。 - 通院・服薬を必要とするが、規則的に行うことができない。 - 家族や知人・近隣等と適切な意思伝達ができない。協調的な対人関係を作れない。 - 身の安全を保持したり、危機的状況に適切に対応できない。 - 社会的手続をしたり、一般の公共施設を利用することができない。 - 社会情勢や趣味・娯楽に関心がなく、文化的社会的活動に参加できない。 （上記 1～8 のうちいくつかに該当するもの）
2級 （精神障害であって、 日常生活が著しい制限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度 のもの）	- 統合失調症によるものにあつては、残遺状態又は病状があるため、人格変化、思考障害、その他の妄想幻覚等の異常体験があるもの - 気分（感情）障害によるものにあつては、気分、意欲・行動及び思考の障害の病相期があり、かつ、これらが持続したり、ひんぱんに繰り返したりするもの - 非定型精神病によるものにあつては、残遺状態又は病状が前記 1、2 に準ずるもの - てんかんによるものにあつては、ひんぱんに繰り返す発作又は知能障害その他の精神神経症状があるもの - 中毒精神病によるものにあつては、認知症その他の精神神経症状があるもの - 器質性精神障害によるものにあつては、記憶障害、遂行機能障害、注意障害、社会的行動障害のいずれかがあり、そのうちひとつ以上が中等度のもの - 発達障害によるものにあつては、その主症状が高度であり、その他の精神神経症状があるもの - その他の精神疾患によるものにあつては、上記の 1～7 に準ずるもの	- 調和のとれた適切な食事摂取は援助なしにはできない。 - 洗面、入浴、更衣、清掃等の身の清潔保持は援助なしにはできない。 - 金銭管理や計画的で適切な買物は援助なしにはできない。 - 通院・服薬を必要とし、規則的に行うことは援助なしにはできない。 - 家族や知人・近隣等と適切な意思伝達や協調的な対人関係づくりは援助なしにはできない。 - 身の安全保持や危機的状況での適切な対応は援助なしにはできない。 - 社会的手続や一般の公共施設の利用は援助なしにはできない。 - 社会情勢や趣味・娯楽に関心が薄く、文化的社会的活動への参加は援助なしにはできない。 （上記 1～8 のうちいくつかに該当するもの）

精神障害者・発達障害者の考え方

（参考）精神障害者保健福祉手帳における障害等級の判定基準（3級）

障害等級	障害の状態	
	精神疾患（機能障害）の状態	能力障害（活動制限）の状態
3級 （精神障害であって、 日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、又は日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度 のもの）	1. 統合失調症によるものにあつては、残遺状態又は病状があり、人格変化の程度は著しくはないが、思考障害、その他の妄想・幻覚等の異常体験があるもの 2. 気分（感情）障害によるものにあつては、気分、意欲・行動及び思考の障害の病相期があり、その症状は著しくはないが、これを持続したり、ひんぱんに繰り返すもの 3. 非定型精神病によるものにあつては、残遺状態又は病状が前記 1、2 に準ずるもの 4. てんかんによるものにあつては、発作又は知能障害その他の精神神経症状があるもの 5. 中毒精神病によるものにあつては、認知症は著しくはないが、その他の精神神経症状があるもの 6. 器質性精神障害によるものにあつては、記憶障害、遂行機能障害、注意障害、社会的行動障害のいずれかがあり、いずれも軽度のもの 7. 発達障害によるものにあつては、その主症状とその他の精神神経症状があるもの 8. その他の精神疾患によるものにあつては、上記の 1～7 に準ずるもの	1. 調和のとれた適切な食事摂取は自発的に行うことができるがなお援助を必要とする。 2. 洗面、入浴、更衣、清掃等の身の清潔保持は自発的に行うことができるがなお援助を必要とする。 3. 金銭管理や計画的で適切な買物はおおむねできるがなお援助を必要とする。 4. 規則的な通院・服薬はおおむねできるがなお援助を必要とする。 5. 家族や知人・近隣等と適切な意思伝達や協調的な対人関係づくりはなお十分とはいえず不安定である。 6. 身の安全保持や危機的状況での対応はおおむね適切であるが、なお援助を必要とする。 7. 社会的手続や一般の公共施設の利用はおおむねできるが、なお援助を必要とする。 8. 社会情勢や趣味・娯楽に関心はあり、文化的社会的活動にも参加するが、なお十分とはいえず援助を必要とする。 （上記 1～8 のうちいくつかに該当するもの）

(参考) ICD-10におけるF00～F99、G40

F00-F09 症状性を含む 器質性精神 障害	F00 アルツハイマー＜Alzheimer＞ 病の認知症 F01 血管性認知症 F02 他に分類されるその他の疾患の認知症 F03 詳細不明の認知症 F04 器質性健忘症候群, アルコールその他の精神作用物質によらないもの F05 せん妄, アルコールその他の精神作用物質によらないもの F06 脳の損傷及び機能不全並びに身体疾患によるその他の精神障害 F07 脳の疾患, 損傷及び機能不全による人格及び行動の障害 F09 詳細不明の器質性又は症状性精神障害
F10-F19 精神作用物質 使用による 精神及び行動 の障害	F10 アルコール使用＜飲酒＞による精神及び行動の障害 F11 アヘン類使用による精神及び行動の障害 F12 大麻類使用による精神及び行動の障害 F13 鎮静薬又は催眠薬使用による精神及び行動の障害 F14 コカイン使用による精神及び行動の障害 F15 カフェインを含むその他の精神刺激薬使用による精神及び行動の障害 F16 幻覚薬使用による精神及び行動の障害 F17 タバコ使用＜喫煙＞による精神及び行動の障害 F18 揮発性溶剤使用による精神及び行動の障害 F19 多剤使用及びその他の精神作用物質使用による精神及び行動の障害
F20-F29 統合失調症, 統合失調症型 障害及び 妄想性障害	F20 統合失調症 F21 統合失調症型障害 F22 持続性妄想性障害 F23 急性一過性精神病性障害 F24 感応性妄想性障害 F25 統合失調感情障害 F28 その他の非器質性精神病性障害 F29 詳細不明の非器質性精神病
F30-F39 気分〔感情〕 障害	F30 躁病エピソード F31 双極性感情障害＜躁うつ病＞ F32 うつ病エピソード F33 反復性うつ病性障害 F34 持続性気分〔感情〕障害 F38 その他の気分〔感情〕障害 F39 詳細不明の気分〔感情〕障害
F40-F48 神経症性障害, ストレス関連 障害及び身体 表現性障害	F40 恐怖症性不安障害 F41 その他の不安障害 F42 強迫性障害＜強迫神経症＞ F43 重度ストレスへの反応及び適応障害 F44 解離性〔転換性〕障害 F45 身体表現性障害 F48 その他の神経症性障害

F50-F59 生理的障害 及び身体的 要因に関連 した行動症 候群	F50 摂食障害 F51 非器質性睡眠障害 F52 性機能不全, 器質性障害又は疾病によらないもの F53 産じょく＜褥＞に関連した精神及び行動の障害, 他に分類されないもの F54 他に分類される障害又は疾病に関連する心理的又は行動的要因 F55 依存を生じない物質の乱用 F59 生理的障害及び身体的要因に関連した詳細不明の行動症候群
F60-F69 成人の人格 及び行動の 障害	F60 特定の人格障害 F61 混合性及びその他の人格障害 F62 持続的人格変化, 脳損傷及び脳疾患によらないもの F63 習慣及び衝動の障害 F64 性同一性障害 F65 性嗜好の障害 F66 性発達及び方向づけに関連する心理及び行動の障害 F68 その他の成人の人格及び行動の障害 F69 詳細不明の成人の人格及び行動の障害
F70-F79 知的障害 ＜精神遅滞＞	F70 軽度知的障害＜精神遅滞＞ F71 中等度知的障害＜精神遅滞＞ F72 重度知的障害＜精神遅滞＞ F73 最重度知的障害＜精神遅滞＞ F78 その他の知的障害＜精神遅滞＞ F79 詳細不明の知的障害＜精神遅滞＞
F80-F89 心理的発達の 障害	F80 会話及び言語の特異的発達障害 F81 学習能力の特異的発達障害 F82 運動機能の特異的発達障害 F83 混合性特異的発達障害 F84 広汎性発達障害 F88 その他の心理的発達障害 F89 詳細不明の心理的発達障害
F90-F98 小児＜児童＞ 期及び青年期 に通常発症 する行動及び 情緒の障害	F90 多動性障害 F91 行為障害 F92 行為及び情緒の混合性障害 F93 小児＜児童＞期に特異的に発症する情緒障害 F94 小児＜児童＞期及び青年期に特異的に発症する社会的機能の障害 F95 チック障害 F98 小児＜児童＞期及び青年期に通常発症するその他の行動及び情緒の障害
F99 詳細不 明の精神障害	F99 精神障害, 詳細不明
—	G40 てんかん

広汎性発達障害（自閉症、アスペルガー症候群等）、学習障害、注意欠陥・多動性障害等、通常低年齢で発現する脳機能の障害（発達障害者支援法第2条）

※ ICD-10（疾病及び関連保健問題の国際統計分類）におけるF80-98に含まれる障害
（平成17年4月1日付文部科学事務次官、厚生労働事務次官連名通知）

ICD-10（WHO）

* 平成2年にWHO総会で採択。現在は平成15年に一部改正されたものを使用。
令和元年5月のWHO総会で改訂案（ICD-11）が承認された。

F00-F69 **統合失調症や気分（感情）障害など**

F70-F79 **知的障害<精神遅滞>**

F80-F89 **心理的発達の障害**

- ・広汎性発達障害（自閉症、アスペルガー症候群）
- ・学習能力の特異的発達障害（学習障害）など

F90-F98 **小児<児童>期及び青年期に通常発症する行動及び情緒の障害**

- ・多動性障害（注意欠陥多動性障害）
- その他、トゥレット症候群、吃音症 など

<法律>

<手帳>

（参考）DSM-5（米国精神医学会）

* 平成25年に米国で改訂

統合失調症スペクトラム障害、抑うつ障害群など

神経発達症群

- ・知的能力障害群
- ・コミュニケーション症群
- ・自閉スペクトラム症
- ・注意欠如・多動症
- ・限局性学習症
- ・運動症群
- ・チック症群
- ・他の神経発達症群

ICD-10のF9の群に含まれていた「反抗挑戦性障害」「異食症」などは、別の診断カテゴリーに位置づけ

*療育手帳の交付対象は自治体によって異なる場合がある

精神保健福祉法

知的障害者福祉法

発達障害者支援法

精神障害者保健福祉手帳

療育手帳

精神障害者保健福祉手帳

別紙様式第8号

診 断 書（精神通院医療用）

氏 名	明治・大正・昭和・平成・令和 年 月 日生（ 歳）	
住 所		
① 病名 (ICDコードは、F00～F99、G40のいずれかを記載)	(1)主たる精神障害 _____ ICDコード () (2)従たる精神障害 _____ ICDコード () (3)身体合併症 _____	
② 発病から現在までの病歴（推定発病年月、発病状況、治療の経過等を記載）		
③ 現在の病状、状態像等（該当する項目を○で囲む）		
(1) 抑うつ状態 1 思考・運動抑制 2 易刺激性、興奮 3 憂うつ気分 4 その他 () (2) 躁状態 1 行為心迫 2 多弁 3 感情高揚・易刺激性 4 その他 () (3) 幻覚妄想状態 1 幻覚 2 妄想 3 その他 () (4) 精神運動興奮及び昏迷の状態 1 興奮 2 昏迷 3 拒絶 4 その他 () (5) 統合失調症等残遺状態 1 自閉 2 感情平板化 3 意欲の減退 4 その他 () (6) 情動及び行動の障害 1 爆発性 2 暴力・衝動行為 3 多動 4 食行動の異常 5 チェック・汚言 6 その他 () (7) 不安及び不穏 1 強度の不安・恐怖感 2 強迫体験 3 心的外傷に関連する症状 4 解離・転換症状 5 その他 () (8) てんかん発作等（けいれん及び意識障害） 1 てんかん発作 発作型 () 頻度 () 2 意識障害 3 その他 () (9) 精神作用物質の乱用、依存等 1 アルコール 2 覚醒剤 3 有機溶剤 4 その他 () ア乱用 イ依存 ウ残遺性・遅発性精神病性障害 エその他 () (10) 知能・記憶・学習等の障害 1 知的障害（精神遅滞） ア軽度 イ中重度 2 認知症 3 その他の記憶障害 () 4 学習の困難 ア読み イ書き ウ算数 エその他 () 5 遂行機能障害 6 注意障害 7 その他 () (11) 広汎性発達障害関連症状 1 相互的な社会関係の質的障害 2 コミュニケーションのパターンにおける質的障害 3 限定した常同的で反復的な関心と活動 4 その他 () (12) その他 ()		

④ ③の病状・状態像等の、具体的程度、症状、検査所見等
⑤ 現在の治療内容 1 投薬内容 { 2 精神療法等 { 3 訪問看護指示の有無 (有 ・ 無)
⑥ 今後の治療方針
⑦ 現在の障害福祉サービス等の利用状況 （障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に規定する自立訓練（生活訓練）、共同生活援助（グループホーム）、居宅介護（ホームヘルプ）、その他の障害福祉サービス等、訪問指導等）
⑧ 備考
令和 年 月 日 医療機関所在地 _____ 名 称 _____ 電話番号 _____ 医師氏名 _____

（この用紙はA列3番を標準とする。）

精神障害者・発達障害者の考え方

（参考）自立支援医療（精神通院医療）受給者証の「重度かつ継続」の考え方

■ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令第35条第1号の支給認定に係る自立支援医療について費用が高額な治療を長期間にわたり継続しなければならない者として内閣総理大臣及び厚生労働大臣が定めるもの（平成18年厚生労働省告示第158号）（抄）

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令（平成18年政令第10号。以下「令」という。）第35条第1号の支給認定に係る自立支援医療について費用が高額な治療を長期間にわたり継続しなければならない者として内閣総理大臣及び厚生労働大臣が定めるものは、次の各号に掲げる者とする。

- 一 指定自立支援医療（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号。以下「法」という。）第58条第1項に規定する指定自立支援医療をいう。以下同じ。）のあった月に、支給認定（法第52条第1項に規定する支給認定をいう。）に係る障害者又は障害児及び支給認定基準世帯員（令第29条第1項に規定する支給認定基準世帯員をいう。）に対し、指定自立支援医療のあった月以前の12月以内に高額療養費多数回該当の場合（健康保険法施行令（大正15年勅令第243号）、船員保険法施行令（昭和28年政令第240号）、国家公務員共済組合法施行令（昭和33年政令第207号）、国民健康保険法施行令（昭和33年政令第362号）、地方公務員等共済組合法施行令（昭和37年政令第352号）又は高齢者の医療の確保に関する法律施行令（平成19年政令第318号）の規定（他の法令によって準用する場合を含む。）による高額療養費多数回該当の場合をいう。）に該当すべき者

二 自立支援医療の種類ごとに次の表に掲げる者

育成医療（令第1条第1号に規定する育成医療をいう。）及び更生医療（同条第2号に規定する更生医療をいう。）	心臓機能障害（心臓移植後の抗免疫療法に限る。）、腎臓機能障害、小腸機能障害、肝臓機能障害（肝臓移植後の抗免疫療法に限る。）又はヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害を有する者
<u>精神通院医療</u> （令第1条第3号に規定する精神通院医療をいう。）	疾病及び関連保健問題の <u>国際統計分類</u> （世界保健機関が世界保健機関憲章（昭和26年条約第1号）第2条(s)及び(t)に基づき作成する分類をいう。） <u>の第5章中F0、F1、F2若しくはF3に分類される者若しくは第6章中G40に分類される者又は3年以上の精神医療の経験を有する医師により、情動及び行動の障害又は不安及び不穏状態を示すことから入院によらない計画的かつ集中的な精神医療</u> （状態の維持、悪化予防のための医療を含む。） <u>を継続的に要すると判断された者</u>

（参考）自立支援医療（精神通院医療）受給者証の診断書（重度かつ継続）の様式

別紙様式第9号

「重度かつ継続」に関する意見書（追加用）

患者氏名	
住所	年齢

主たる精神障害（ICD-10 に準じ該当する番号に○をつけ又は記載すること。）	
①	症状性を含む器質性精神障害（F0）
②	精神作用物質使用による精神及び行動の障害（F1）
③	統合失調症、統合失調症型障害及び妄想性障害（F2）
④	気分障害（F3）
⑤	てんかん（G40）
⑥	その他：（F ）

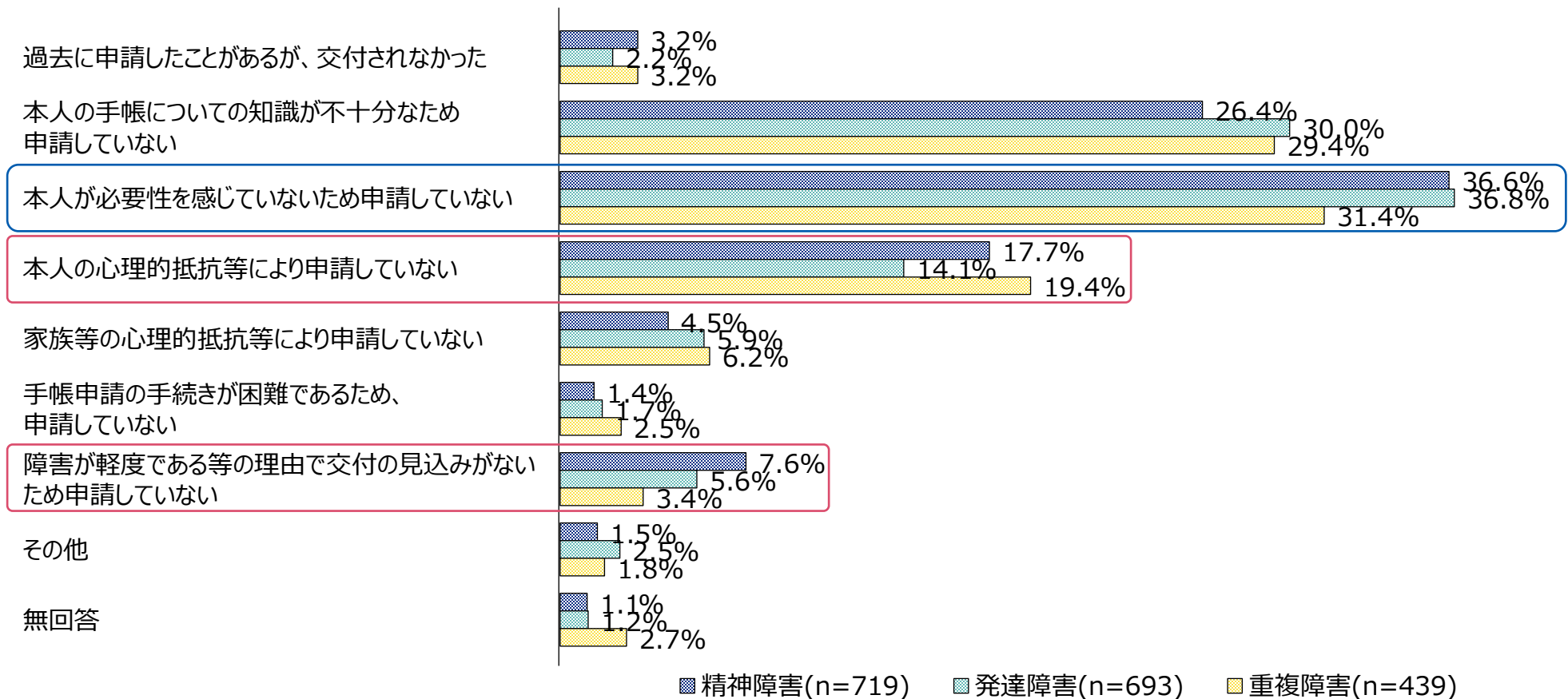
「主たる精神障害」が上記⑥の場合のみ下記についても記載すること

医師の略歴（精神保健指定医である等3年以上精神医療に従事した経験を有することが分かるよう記載すること。）
--

医師氏名

- 支援機関が認識している、手帳を所持していない理由は、どの障害種別においても、「本人が必要性和を感じていないため申請していない」が最も多く、精神障害が36.6%、発達障害が36.8%、重複障害が31.4%。
- 「本人の心理的抵抗等により申請していない」は14~19%、「障害が軽度である等の理由で交付の見込みがないため申請していない」は3~8%であった。

手帳を所持していない理由（最も多いと思う理由のみ集計）



関連するデータ・調査研究結果 | 就労支援機関ヒアリング（手帳更新ができなかった、更新を忘れる事例）

- 各支援機関に、支援した精神・発達障害者について、手帳が更新できなかったケースや更新を忘れるケースの有無について尋ねたところ、支援機関16所中、更新したいができないケースは4所、自ら返還する/更新しないケースが6所、更新を忘れるケースが6所で、該当ケースがあった。

支援機関	No.	把握している事例有無		
		更新したいができないケース	自ら返還する/更新しないケース	更新を忘れるケース
ハローワーク	A	—	あり（本人がいらないと判断）	なし
	B	—	—	あり（求職者で更新を忘れるケースあり）
	C	—	あり（A型就職者で更新時に希望しなかった）	—
	D	あり（てんかん発作が4年程度出なかったため）	—	なし（失効しそうになったケースはあり）
	E	—	あり（症状が安定し医師と相談の結果）	なし
新卒応援ハローワーク	F	—	あり（体調がよくなり返却）	—
地域障害者職業センター	G	あり（てんかんの症状軽快で診断書を取得できず）	—	—
	H	あり（詳細不明）	なし	あり（求職活動中で家族関係が安定していない）
障害者就業・生活支援センター	I	なし	あり（支援機関や福祉への不信感から）	あり（何名か該当あり。詳細不明）
	J	—	あり（既に雇用されている方で自ら更新しなかった）	なし
就労移行支援事業所	K	なし	—	あり（忘れて遅れて更新したケース）
	L	なし	—	—
地域若者サポートステーション	M	なし	—	あり（A型の就労者で更新を忘れた例は聞く）
	N	なし	—	なし
発達障害者支援センター	O	あり（職場環境が改善され状況が良くなったため）	なし	あり（詳細不明）
	P	なし	—	—

※「—」は、当該ケースについて言及がなかったもの。（「なし」は明示的に、事例なしとして回答があったもの。）

現状の障害者雇用率の算定方法について

- 障害者雇用率の算定については、障害種別、週所定労働時間、重度区分（身体障害者、知的障害者のみ）により算定方法が異なっており、重度身体障害者・重度知的障害者については、1人を2人としてカウントする。
- 精神障害者には重度区分が設けられていないが、所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者の短時間労働者は、1カウントとする特例が当面の間の措置として適用されている。（本来の雇用率制度上の算定は、0.5カウント）。

週所定労働時間		30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
知的障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
精神障害者		1	1（※）	0.5

※ 当分の間の措置として、精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、1人をもって1人とみなすこととしている。

- 精神障害者手帳1級所持者については、手帳所持者数の等級別割合（1級：15.0%、2級：55.8%、3級：29.2%）と比較して、HWでの新規求職申込件数割合（1級：2.6%、2級：49.1%、3級：48.2%）、民間企業に就職している者の等級別割合（1級：2.9%、2級：44.9%、3級：52.2%）は低くなっている。
- 一方で、HWでの求職申込をした場合の就職率（1級：40.0%、2級：42.4%、3級：37.7%）は、1級～3級でほぼ同じである。

	1級	2級	3級
①手帳所持者数の等級別割合（推計値）	15.0% (16万4千人)	55.8% (60万8千人)	29.2% (31万8千人)
②HWでの新規求職申込件数割合（実績値）	2.6% (1,844人)	49.1% (34,447人)	48.2% (33,803人)
③②のうち就職した割合（実績値）	40.0%	42.4%	37.7%
④民間企業に就職している者の等級別割合（JEED調査の回答者の数値）	2.9%	44.9%	52.2%

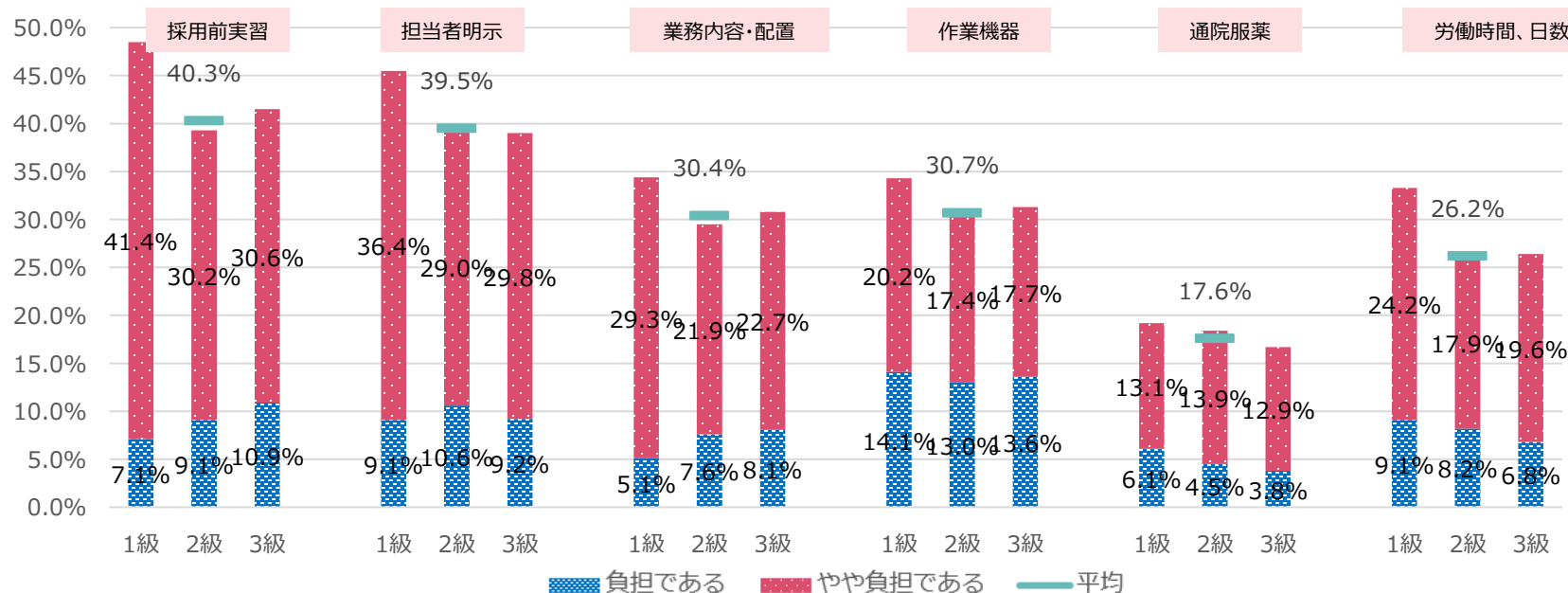
事業形態	手帳等級		
	1級	2級	3級
一般企業・事業所	3.0% (96人)	44.4% (1,429人)	52.6% (1,694人)
特例子会社	0	45.2% (19人)	54.8% (23人)
就労継続支援A型	2.3% (3人)	57.4% (74人)	40.3% (52人)
計	2.9% (99人)	44.9% (1,522人)	52.2% (1,769人)

※当該割合は不明者を除外して計算

出典：①令和4年生活のしづらさなどに関する調査より障害者雇用対策課が作成、②③ハローワークシステムの障害者求職台帳より確認（令和5年度）、④精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター）表1-13 精神障害者保健福祉手帳の等級、表1-14 事業形態別精神障害者保健福祉手帳の等級より障害者雇用対策課が作成

- 雇用管理上の配慮・措置に関する事業主の負担の程度について等級別にみたところ、1級の障害者に関して「負担である」又は「やや負担である」との回答割合が高い項目も複数みられたものの、逆に1級の障害者の方が他の等級に比して負担が相対的に低い項目や、他の等級とほぼ同様の負担感である項目も見られた。
- したがって、等級が高ければ負担感が大きいという結論にはなっていない。

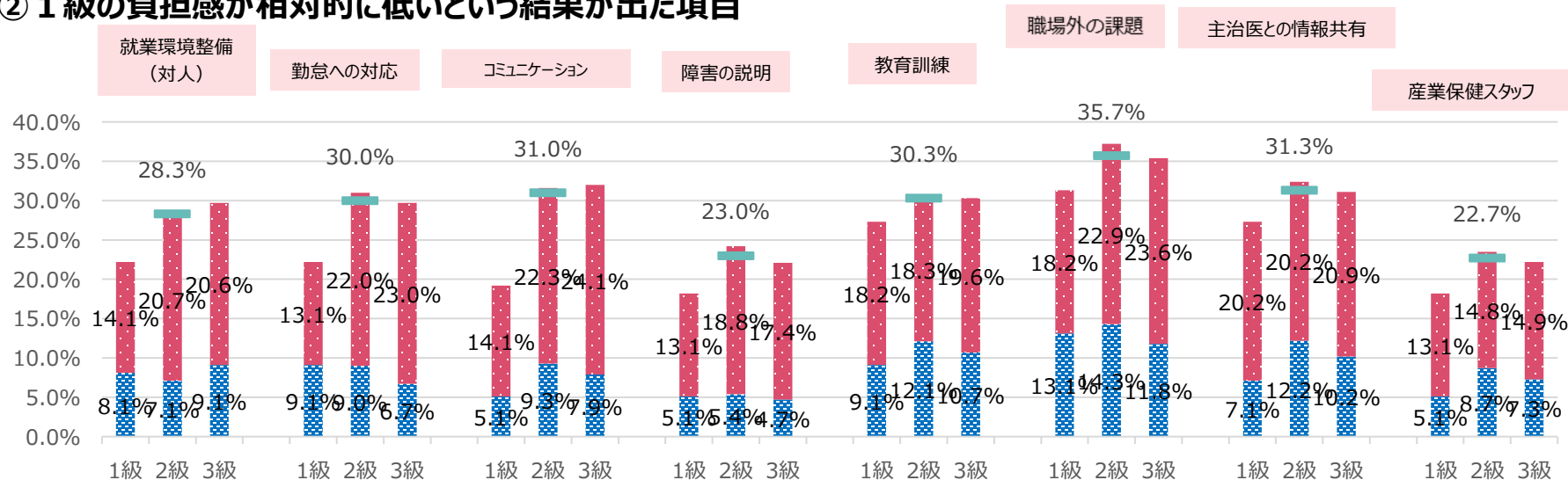
① 1級の負担感が相対的に高いという結果が出た項目



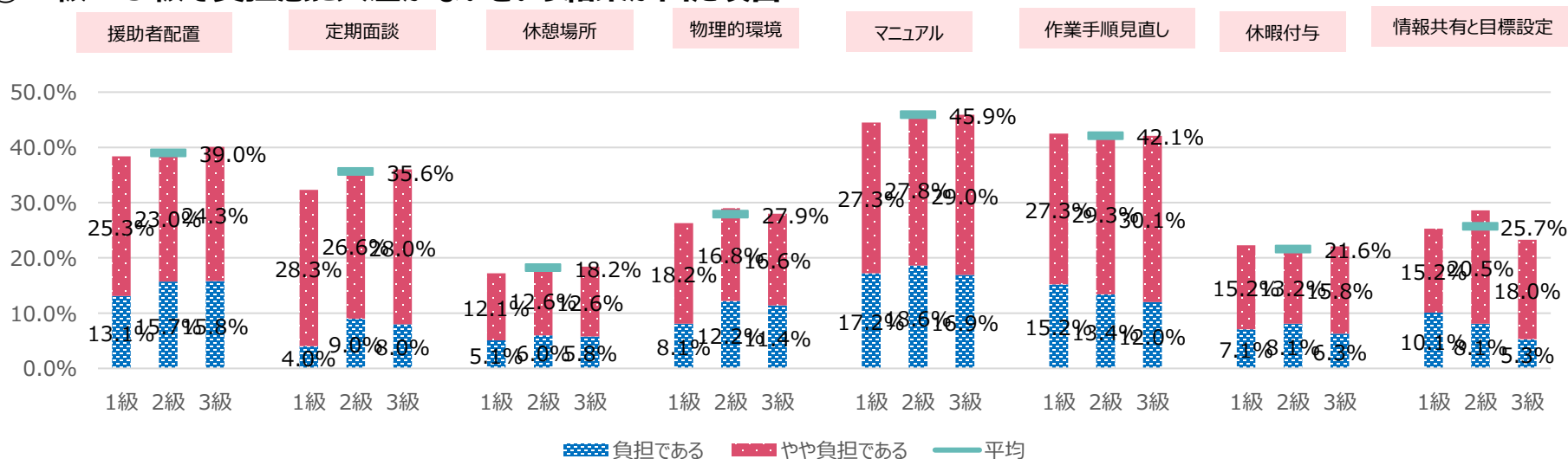
※p.16、p.17のグラフは、就業の状況が分かる方（人事・労務担当者、職場の上司等）に回答を求めたもの。

また、雇用管理上の配慮・措置の各項目について、未実施の場合も「実施した場合」にどの程度の負担が発生することが想定されるかを回答した結果であることに留意が必要。

② 1級の負担感が相対的に低いという結果が出た項目

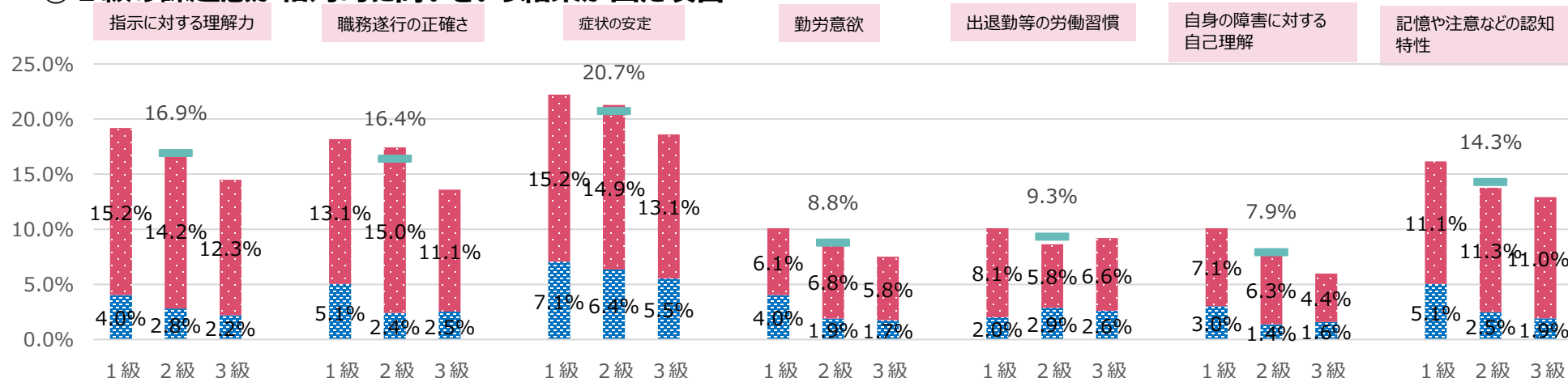


③ 1級～3級で負担感に大差がないという結果が出た項目

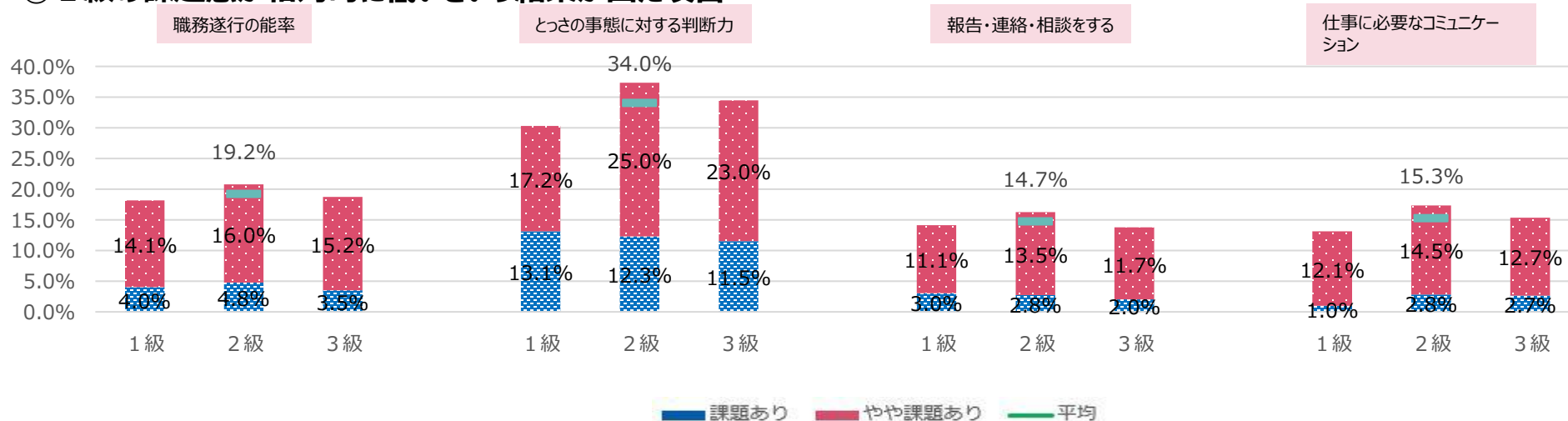


○ 障害者本人の就業上の課題について、障害者が働いている企業の就業の状況が分かる方（人事・労務担当者、職場の上司等）に対し、その程度を等級別に聞いたところ、1級の障害者に関して「課題あり」又は「やや課題あり」との回答割合が高い項目は比較的多かったが、1級の障害者の方が他の等級に比して負担が相対的に低い項目も見られた。

① 1級の課題感が相対的に高いという結果が出た項目



② 1級の課題感が相対的に低いという結果が出た項目



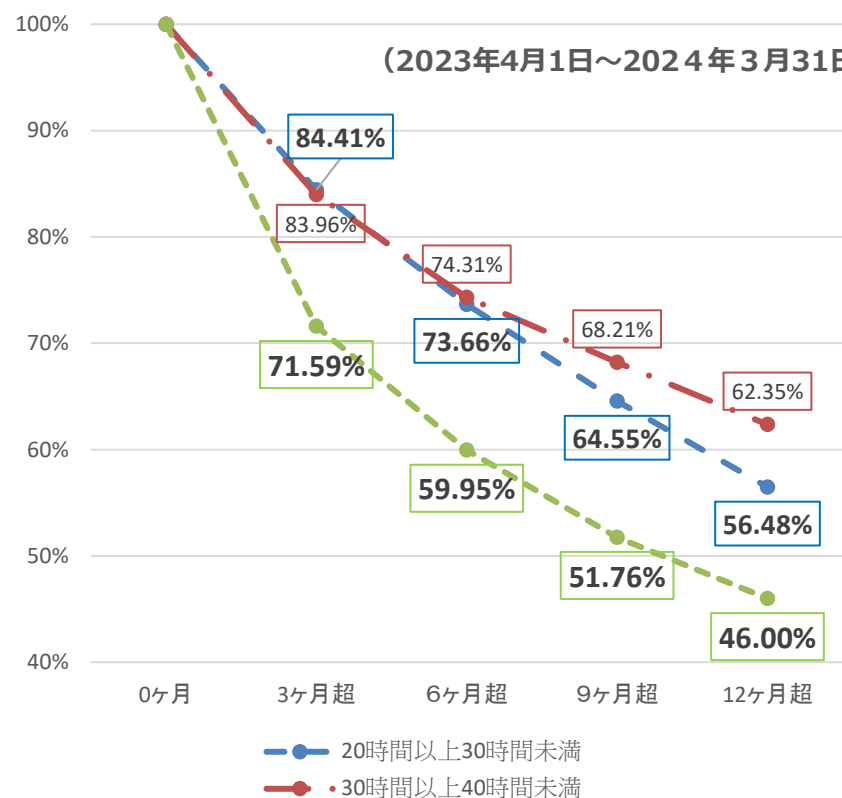
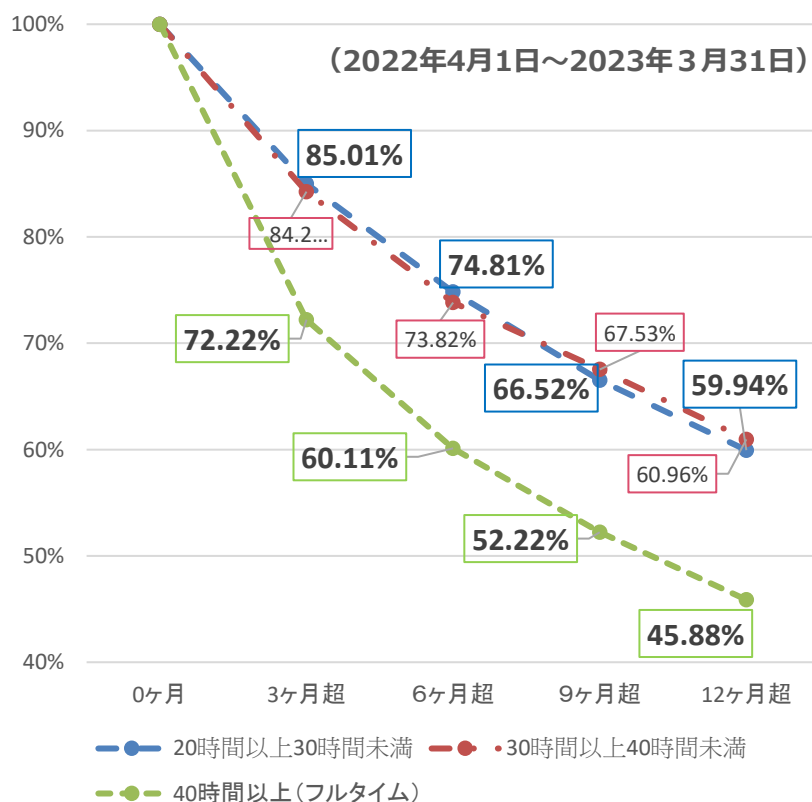
障害者雇用の定着率等について | 精神障害者の週の所定労働時間別職場定着率

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会
第6回（R7.6.10）資料1

- 各障害種別毎の週所定労働時間別の定着率を見ると、身体障害・知的障害と比較して、精神障害者は、20時間以上30時間未満、30時間以上40時間未満、40時間以上のいずれについても定着率が低くなっている。
- 精神障害者のうち、週所定労働時間別に定着率をみると、20時間以上30時間未満の者は、40時間以上の者（フルタイム）と比較して、10～15ポイント以上定着率に差がある（12ヶ月超の場合）。これは、他の障害種別における40時間以上の者（フルタイム）の定着率との差に比べて、大きくなっている。

精神障害者の定着率（週所定労働時間別）

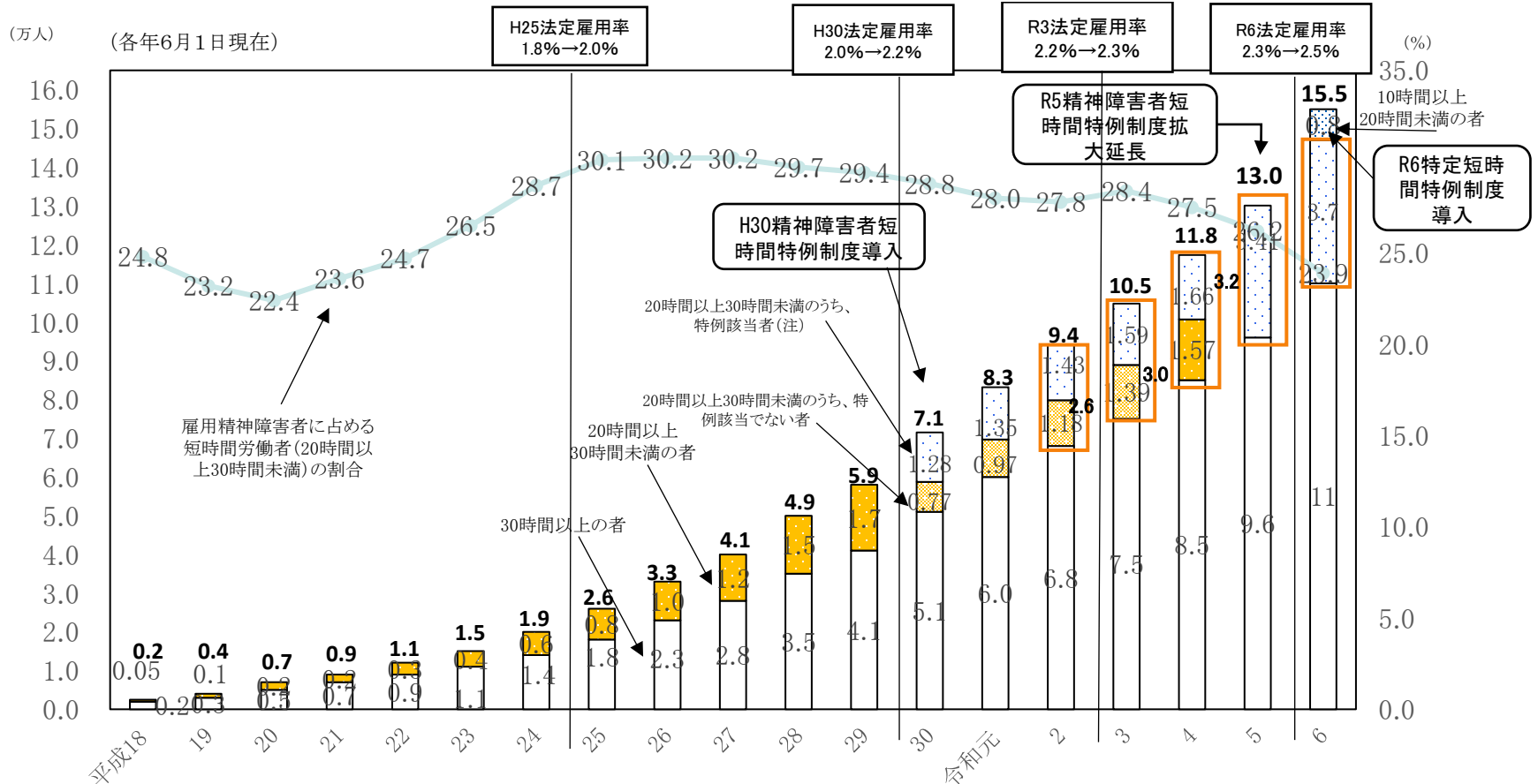
※ハローワークでの職業紹介を経て就職した者



集計方法：職業紹介システムと雇用保険システムの情報を紐付けることで、雇用保険被保険者資格の取得・喪失状況を用いてハローワークの紹介により就職した者について、雇用保険取得日と喪失日を元に在職月数を算出し、全体の就職数のうち在職月数が3,6,9,12カ月以上の割合を〇カ月定着率として定義し、数値を算出したもの。なお、より長い区分に該当する者は、それよりも短い区分にも計上されます（例えば、在職期間が6か月超（集計表上の標記は「6ヶ月超」）に該当する者は、「3ヶ月超」区分にも計上）。

週所定労働時間別雇用精神障害者(実人数)の推移(H18～R06)

- 精神障害者の短時間労働者数(20時間以上30時間未満, 実人数)は増加傾向。
- 短時間労働者の割合は約3割で横ばい傾向。



(参考) 雇用身体障害者に占める短時間労働者の割合: 11.0% (3.0 / 27.3(万人)) 雇用知的障害者に占める短時間労働者の割合: 18.4% (2.7 / 14.7(万人))

出典: 障害者雇用状況の集計結果

(注) 精神障害者短時間特例制度: 平成30年4月1日から令和5年3月31日までに雇入れられた精神障害者である短時間労働者で、次のいずれかに該当する者は1人としてカウントしている。

- ① 報告年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること
 - ② 報告年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- 令和5年度以降、精神障害者である短時間労働者については、1人分としてカウントしている。

1 法定雇用率の算定に係る基本的考え方及びその評価について

- 法定雇用率は、社会連帯の理念に基づき、雇用を提供し得るのは事業主のみであることにかんがみ、**障害の有無にかかわらず、同水準で労働者となり得る機会を確保するという考え方**の下で算定式が定められているものであり、この基本的考え方は、障害者雇用促進法の目的や基本的理念に通じるものである。

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{対象障害者である常用労働者の数} + \text{失業している対象障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

- 法定雇用率**は、昭和51年に身体障害者のみを算定基礎として雇用義務化され、昭和63年に知的障害者を実雇用率算定の対象に追加（その後、平成10年に算定基礎に追加）、平成18年に精神障害者を実雇用率算定の対象に追加（その後、平成30年に算定基礎に追加）という経緯で、**徐々にその対象範囲を拡大**してきた。
- 雇用障害者数の推移**を見ると、昭和51年当時の約10万人の規模から、直近（令和7年6月）では約70万人と、**こうした法定雇用率の対象範囲の拡大とともに、多様な障害特性のある者の雇用機会として大きく増加**してきた経過がある。
- こうした状況等も踏まえた上で、改めて法定雇用率の算定に係る基本的考え方を、どのように捉えるべきか。**

法定雇用率の算定に係る考え方について 2 / 3

2 データの算出方法について（令和5年改定）

（1）失業者について

- 障害者雇用促進法第43条は、法定雇用率の設定に当たり、「労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者」を含むと規定している。

○障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）（抄）
（一般事業主の雇用義務等）

第四十三条 事業主（常時雇用する労働者（以下単に「労働者」という。）を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。次章及び第八十一条の二を除き、以下同じ。）は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。第四十六条第一項において「法定雇用障害者数」という。）以上であるようにしなければならない。

2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する対象障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

3～9 （略）

- まず、分母（全労働者）の「失業者」については、労働力調査における「完全失業者」の数を用いており、その定義は、以下の3つの要件を満たす者をいう。

- ①仕事がなく調査週間に少しも仕事をしなかった（就業者とならなかった）
- ②仕事があればすぐ就くことができる（月末1週間内に仕事がつくことができる）
- ③調査週間に、求職活動をしていた（過去の求職活動の結果を待っている場合を含む）

（注）「調査週間中」とは、調査月の月末1週間の間を指す。

- 一方、分子の「失業している対象障害者」については、ハローワークの有効求職者数を基礎として用いている（※）。

（※有効求職者に係る有効期間については、非障害者の場合は、原則、求職登録の翌々月末日までであるが、障害者の場合は、求職登録からの一律の有効期間の設定はなく、概ね6か月以上利用がない場合に求職意思を確認している。また、ハローワーク経由の就職割合で割り戻すことにより、ハローワークを利用しない者を含めた失業者数となるよう算出している。）

- 近年、とりわけ精神障害者の雇用義務化以降、分子に含まれる「失業者である対象障害者の数」が大幅に増加（概ね分子100万人のうち失業者である精神障害者は13万人）している現状にあるが、ハローワークの有効求職者の中には、求職登録の後に、求職活動を実質的に行っていない者も含まれており、全ての有効求職者を失業者として扱うべきかという課題がある。

2 データの算出方法について（令和5年改定）（続き）

（2）労働者の年齢範囲について

- 現行の法定雇用率の算定においては、15歳～64歳のデータを用いている。ただし、現行の法令上は単に「労働者」と規定しており、生産年齢人口の上限である65歳未満に範囲を狭める規定とはなっていない。

3 次期算定に向けた検討の方向性（案）

1. 分子の「失業している対象障害者」については、

①障害者雇用促進法においては、「労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む」とされていることを踏まえる観点、

②分母（全労働者）の「失業者」の範囲（月末1週間中に求職活動をしていた）との均衡、

③障害者については、特性によっては体調変動等も想定され、短期間の求職活動実績を問うことの妥当性、

などを総合的に勘案し、ハローワークの有効求職者のうち、**例えば、求職登録した上で一定期間（例えば、3か月、6か月又は1年）内において、現に求職活動（相談・求人への応募等）を行っている者**を、「労働の意思」を有する者として計上してはどうか。

（その際、令和5年改定時と同じ考え方により、ハローワーク経由の就職割合で割り戻すことにより、ハローワークを利用しない者を含めた失業者数となるよう算出してはどうか。）

2. 労働者の年齢範囲については、高年齢者雇用の進展とあいまって、65歳以上の継続雇用者が障害の有無を問わず増加しており、法定雇用率の算定に係る法の規定においても年齢の上限はないことを踏まえ、**全年齢のデータで算定**することとしてはどうか。

事務局説明資料

障害者雇用率制度等の在り方について
・手帳を所持していない難病患者の位置付け

令和8年9月15日 厚生労働省職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. これまでの議論の振り返り (P. 3 ~11)
2. 今回の議論事項に関する資料 (P.12~19)
3. 論点
 - ・ 個別判定制度について (P.20~23)
 - ・ 円滑・着実な運用について (P.24~26)
 - ・ 障害者雇用率・納付金制度上の具体的な位置付け (P.27~28)
4. 参考資料 (P.29~40)

これまでの議論の振り返り | 手帳を所持していない難病患者の位置付け (令和 8 年 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書)

令和 8 年 2 月 6 日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

(これまでの経緯)

- 障害者雇用促進法における「障害者」とは、「身体障害」、「知的障害」及び「精神障害」に加え、「その他の心身の機能の障害」があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者とされている。「その他の心身の機能の障害」については、難病による心身の機能の障害も含まれており、これまでも職業リハビリテーションの措置や差別の禁止、合理的配慮の提供義務等については、難病患者も対象とされてきた。
- 一方で、雇用義務の対象としては、「身体障害者」、「知的障害者」及び「精神障害者」とされ、その取扱いに当たっては、原則、手帳の所持者に限るものとされている。これは、手帳は職業生活における制限の程度を直接評価しているものではないものの、雇用義務の対象としては、事業主がその対象者を雇用できる一定の環境が整っていることに加え、対象範囲が明確であり、公正性、一律性が担保されることが必要であることが理由である。
- この前提の下、令和 4 年分科会意見書においては、手帳を所持していない難病患者について、「個人の状況を踏まえることなく、一律に就労困難性があると認めることは難しい」ことから、「手帳を所持していない者に係る就労の困難性の判断の在り方にかかわる調査・研究等を進め」た上で、取扱いを検討することとされている。

(障害者総合支援法等での位置付け)

- 障害者基本法（昭和 45 年法律第 84 号）については、平成 23 年の改正により、「障害者」として、「身体障害者」「知的障害者」「精神障害者」に加え、「その他の心身の機能の障害がある者」が位置付けられ、難病による心身の機能の障害がこれに含まれるとされた。この点については、障害者雇用促進法と同様となっている。
- 他方で、障害福祉においては、平成 24 年の障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成 17 年法律第 123 号。以下「障害者総合支援法」という。）の改正により、難病患者等を「障害者」と位置付けた上で、対象疾病（令和 7 年 4 月時点で 376 疾病）による障害により「継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける」者について、必要と認められた障害福祉サービス等の受給も可能としている。

これまでの議論の振り返り | 手帳を所持していない難病患者の位置付け (令和8年 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書)

令和8年2月6日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

- また、「身体障害者手帳」は、原則として原因疾病を問わずに判断しているが、身体機能の障害が身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）別表に該当する場合に交付対象となるものであり、疾病による心身の機能の障害があっても、必ずしも同法別表に該当しないことがある。

しかしながら、上述のとおり、障害者総合支援法では、身体障害者手帳の交付対象とならなくとも、対象疾病であることをもって、具体的な「制限」の内容を障害支援区分認定のプロセスで把握し、サービスの給付対象としている状況にある（「身体障害者手帳」がサービスの給付範囲を画する訳ではない。）。

（現状）

- 難病患者は、対象疾病により現れる症状や職業生活への制限も多様であり、また、長期にわたり療養を必要とするが、JEEDの「難病患者の就労困難性に関する調査研究」（以下「難病患者の就労困難性調査研究」という。）の結果3を見ると、平均的には必ずしも就労困難性が高くない。
- 一方で、難病患者のうち「手帳を申請し不認定の者」は少数ではあるものの、その中では「手帳所持者」と同等以上に、「就職活動場面」「職場適応や就業継続場面」における困難性を有している者が多い傾向があり、その者の機能障害の内容が、身体障害者福祉法別表へ該当しない等により不認定となった場合であっても、必ずしも、職業生活における制限が小さいとは言えない結果となっている。

これまでの議論の振り返り | 手帳を所持していない難病患者の位置付け (令和8年 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書)

令和8年2月6日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

○本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

- ・手帳が得られていない難病患者については、本人からの申請により、医師の意見書等も勘案しながら、個別の就労困難性（職業生活への「制限」の程度）を判定し、一定水準にある場合、まずは、実雇用率において一定の算定を可能とする。その上で、施行状況を注意深く見ながら更に雇用義務の在り方を検討していく。
- ・個別の就労困難性の判定基準の検討は、疾患による自己管理（休憩、服薬等）の必要性、疲れやすさや体調の不安定性等による仕事内容や働き方の制約や、通勤の困難性など、JEEDの難病患者の就労困難性調査研究結果で示された一定の就労困難性を参考としつつ、更なる調査研究や専門家の知見を交えた検討等を経て、対象範囲の明確さや、公正性、一律性が確保できるような内容としていく。その際は、難病の診断や重症度を測る際に用いる臨床的・国際的な基準と、本人から聞き取った就労困難性を組み合わせること等により妥当性のある判定基準を目指す。
- ・また、まず現に困難に直面している者を優先的に判断する等の円滑・着実な施行体制の検討が併せて必要。
- ・実雇用率における算定は、他の障害種別への影響が生じないようにする観点からの方策を併せて検討する。

これまでの議論の振り返り | 手帳を所持していない難病患者の位置付け (令和8年 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書)

令和8年2月6日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

- また、事務局（厚生労働省）より、個別判定の基本的考え方の粗いイメージとして、以下を提示するとともに、実雇用率算定の対象となり得る対象者の機械的な試算として、対象者の条件設定により幅のある複数の試算（約 2,800 人～約 65,400 人）を提示し、議論した。

＜基本的考え方＞

- ・ 障害者雇用促進法における「雇用義務」は、**「対象障害者」の雇用の場を確保することが、自由競争によって**
は困難であることを前提に、経済活動の自由の一部である採用の自由に制限を加える性質を有している。
このため、「対象障害者」の範囲の検討に際しては、**「対象範囲の明確性」、「公正性」、「一律性」**を確保することが引き続き重要。
- ・ 今回検討する難病患者の「個別判定」は、難病による「身体機能の障害」が、身体障害者福祉法別表に該当しないことによって手帳交付が得られない場合であっても、手帳所持者と同等以上に就労困難性を有する者がいることを踏まえ、**就労困難性が手帳所持者と同等以上と考えられる者を（手帳に依らず）個別に判断する仕組みとして検討**を行う。（「対象障害者」の範囲について、「公正性」を確保するために、「対象範囲の明確性」と「一律性」を十分に確保しながら、制度設計を行う。）

※ なお、こうした手帳に依らない「個別判定」は、現行制度においても、

- ・ 身体障害者について、指定医又は産業医の診断書による判定（身体障害者福祉法別表に該当する旨を確認）
 - ・ 知的障害者について、判定機関（児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医及び地域障害者職業センター（JEED 地域センター））による判定
- があり、特に、手帳を所持する者を主たる対象とする重度知的障害者判定は、年間 3,000 件前後、実施されている。

これまでの議論の振り返り | 手帳を所持していない難病患者の位置付け (令和8年 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書)

令和8年2月6日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

＜個別判定の方法（粗いイメージ）＞

具体的な判定方法としては、例えば以下のような方法等が考えられるか。

案1：難病に罹患していることが分かる診断書 + 就労困難性のアセスメント

⇒ (1)難病に罹患していることが分かる診断書の提出に加え、(2)支援職によるアセスメント情報（易疲労性・痛み・免疫力低下等を想定）により、一定基準以上の者を判定する。

案2：難病の医療費助成の重症度判定 + 就労困難性のアセスメント

⇒ (1)難病指定医による判断（医療費助成の認定時に使用される「診断書（臨床調査個人票）」をベースとすることを想定）と、(2)支援職によるアセスメント情報（易疲労性、痛み、免疫力低下等を想定）により、それぞれ一定基準以上の者を判定する。

案3：難病の医療費助成の重症度判定 + 就労困難性のアセスメント + 国が設置する審査委員会による合議

⇒ (1)難病指定医による判断（医療費助成の認定時に使用される「診断書（臨床調査個人票）」をベースとすることを想定）と、(2)支援職によるアセスメント情報（易疲労性、痛み、免疫力低下等を想定）を組み合わせ判断材料とした上で、(3)国において審査委員会（難病指定医や、就労支援関係者、障害者の就労に精通した学識経験者等を構成員とする審査委員会を想定）を設け、合議を経て、就労困難性が手帳所持者と同等以上にあると考えられる者を判定する。

これまでの議論の振り返り | 手帳を所持していない難病患者の位置付け (令和8年 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書)

令和8年2月6日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

- 上述のような難病患者の就労困難性の状況等を踏まえ、また、本論点は平成24年から10年以上にわたり引き続きの検討事項とされてきており、今回は方向性を示して具体的な制度設計に入る時期にきているという認識の下、この方向性で検討を深めるべきとする意見があった。
- その上で、実雇用率算定における他の障害種別への影響に関して、過去の実雇用率算定の対象となる障害者の範囲拡大時には、政策的対応が必要となる状況ではなかったため、当該方策を改めて講じる必要性は高くないという意見もあった。
- また、個別判定に際しては、就労困難性のアセスメントが重要であるが、就労困難性の医療的な背景（例：免疫力の低下等）については医師による客観的裏付けが併せて必要であること、支援職によるアセスメントは医療的な背景に基づいた職業生活の制限（例：（免疫力の低下に由来する）通勤や移動の制約等）を見る必要があること、審査委員会による合議で判定を行うことが重要であること等の意見があった。
- 一方で、法定雇用率が引き上がる現状の中、将来的な雇用義務の在り方の検討につながり得る本論点については、難病患者の個別性の高さ等により、就労困難性の個別判定を行うことの難易度が高いと想定される中で、現時点においては具体的な判定基準等の仕組みが明らかでなく、実雇用率の算定の対象者についても、試算によって開きがあるため、個別判定制度を設けることの是非の判断はできず、引き続き慎重な検討が必要との意見があった。
- こうした意見も十分に踏まえ、就労困難性の個別判定のための判定基準等の仕組みについて、更なる調査研究等も併せて進めながら、手帳を所持していない難病患者の個別判定制度の創設及び実雇用率算定の妥当性について、引き続き丁寧に議論を進めていくことが必要である。

これまでの議論の振り返り | 手帳を所持していない難病患者の位置付け 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

〔4月20日 (公社)全国障害者雇用事業所協会 様〕

- ・ 障害者雇用促進法等の理念に鑑みて、手帳を所持していない難病患者についても、個別の就労困難性を雇用側の観点も踏まえて的確に評価する仕組みの構築を前提に、実雇用率において一定の算定を可能にすることが適当である。
- ・ 就労困難性の評価については、複数の分野の専門家が入念に評価する仕組みを構築し、特定の難病から始めて、実施状況の問題点を把握し、評価の方法を見直しながら対象の難病を徐々に広げていくなどの慎重な対応が必要と考える。

〔4月20日 (一社)障害者雇用企業支援協会 様〕

- ・ 「雇用率制度に基づく雇用義務が、事業主の経済活動の自由の一部である採用の自由に対する強い制限として適用するものであることから、対象範囲が明確であって、公正性並びに一律性が担保されることが必要。
- ・ 実務を担うことが想定される各機関における実務遂行や財源上の影響等や、知的の重度判定で個別判定が行なわれているが、地域間あるいは判定者による基準のブレが免れ得ないということを認識しており、難病患者の個別判定についても同じ課題が免れ得ないことなど踏まえると、就労困難性を個別判定しそれにより実雇用カウントするということを、公正性や一律性を侵すことなく実施することの難易度は相当高いのではないかとと思われる。
- ・ 仮に個別判定制度が創設された場合、雇用率制度の適用対象が順次拡大していくことを懸念している。さらには、これまで雇用義務の対象範囲が、知的障害者、そして精神障害者と拡大されてきた経過を踏まえれば、実雇用率に算定されるようになった以後、一定の期間の経過を待って雇用義務化が図られるのではないかという危惧も併せ持っている。
- ・ 難病の就労困難者が適切に判断される制度が確立されるまでは、例えば障害者の実雇用率とは別に、指定難病患者の就労カウント枠を設け、そのカウント数が一定数を上回った場合、雇用する企業を表彰する制度を設け、それを社会にアピールできるようにするといった取扱いを設けるなど、実雇用率にカウントするのとは別の方策を講じて手帳を所持していない難病患者の就労促進を図ることができないか。
- ・ 手帳を有さない難病患者の就労に伴う各健康保険組合の財政基盤への影響についても、併せて吟味する必要があるものとする。

これまでの議論の振り返り | 手帳を所持していない難病患者の位置付け 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

〔5月27日 (一社)日本難病・疾病団体協議会 様〕

- 「本人からの申請により、医師の意見書等も勘案しながら、個別の就労困難性（職業生活への「制限」の程度）を判定し、一定水準にある場合、まずは、実雇用率において一定の算定を可能とする。」という方向性で、具体的な判定方法としては、同報告書の「案3：難病の医療費助成の重症度判定＋就労困難性のアセスメント＋国が設置する審査委員会による合議」を支持する。
- 具体的には、就労困難性は海外事例を参考にできると考えるので、ドイツにおける判定方法など先行例を調査して活用すべきである。
- ドイツ（「同等認定」制度）では、障害度（GdB）30-40の者の申請に基づき、その障害像の具体例の中には、軽症のパーキンソン病、潰瘍性大腸炎やクローン病で頻繁に再発して症状が持続する中程度の障害がある場合、1型糖尿病でコントロール良好な場合、免疫不全で異常な感染ではないが感染しやすい場合、皮膚炎が広がっているとか顔面に広がっている場合、リウマチ性疾患でわずかな影響がある場合などが含まれる。
ドイツの場合と同様に、個別判定制度では、障害と同等認定の必要性の間に因果関係がなければならない（少なくとも一部の原因であればよい）と考えるので、その因果関係を判定できる専門家（難病指定医など）の関与が必要と考える。（あわせて医師の判定により、仕事をしてはいけないう状態と判断された場合の対応も検討する必要があると考える（障害年金の適用、手当の新設など））
ドイツ（「同等認定」制度）では、「障害の結果、同等取扱がなければ、適切なポストを得られず、又は維持できない」と確認できれば、「重度障害者と同等の者」と認定するとしている。よって他の障害者との比較ではなく、同等取扱がなければ、一般の人と同様の適切な職業を得られない、また一般の人と同様の適切な職業を維持できない、と考えるのが妥当であり、個別の就労困難性はあくまでも、一般の方との比較において考えるべきである。

これまでの議論の振り返り | 手帳を所持していない難病患者の位置付け 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

〔5月27日 (一社)日本難病・疾病団体協議会 様〕

- 難病患者の就労困難性については、「見えない」もしくは「見えにくい」部分があり、また個別性も大きいので、個別判定制度の創設のための調査・研究においては、複数人の当事者の参加が必須と考える。
- 個別判定制度の創設後、障害者雇用率制度の対象から外れた方の中に、就労が困難な状況にある方がいることが判明した場合には、その就労困難性について検討し、制度を改善していく柔軟性を持つことが重要であると考え。
- 手帳を所持していない難病患者の就労支援において、障害者雇用率制度の適用は非常に重要だと考えるが、その難病患者が働き続けるための支援も並行して実効性のあるものにする必要がある。そのために雇用主だけでなく、職場の仲間（同僚）を含めた企業全体の理解促進の働きかけを行う他、病気を抱える人が仕事を辞めずに治療と仕事を両立できる社会を目指すことは、難病患者だけでなく、すべての方が働きやすくなることにつながることから、「治療と就業の両立支援指針」も参考に、企業側は通院のための休暇制度、労働時間の短縮、時差出勤、配置転換や業務内容の変更、通院時間の確保、体調に応じた休憩、通勤負担の軽減（在宅勤務など）などを、一律ではなく個別対応できる環境を整えることが必要。
- 実雇用率算定については、これまでと同様に、初期には手帳を所持していない難病患者を雇用した場合は、身体障害者または知的障害者または精神障害者を雇用した者とみなす方向から始めることで良いと考えており、その際には、他の障害への影響度も十分に考慮しながら進めることが必要。

難病患者の就労困難性の判定体系に関する研究について

○難病の個別判定の仕組みの創設に向け、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)において、**令和8年4月より以下の調査研究を進めている。**

研究名：難病患者の就労困難性の判定体系に関する研究

1. 目的

- 国における難病患者の就労困難性の個別判定のための判定基準等の仕組みの検討に資するため、難病患者に関する就労困難性を把握する際の項目やその程度等について、先行研究とモデル調査を踏まえ、体系的に整理することを目的とする。

2. 方法

● 研究委員会の設置・運営

学識経験者、企業関係者、医療関係者、支援者、難病患者当事者団体等を構成員とする研究委員会を設置・運営し、調査研究の進め方、判定体系の作成、並びに各種調査結果の評価及び課題の整理等について検討を行う。なお、検討内容が専門化・細分化する場合には、作業部会等の補助的な枠組みの設置を含め、必要な体制整備について適宜検討する。

● 文献調査

先行研究（「難病患者の就労困難性に関する調査研究」等）に加え、国内外の文献やインターネット等から必要な情報を収集・整理する。

● 現場関係者ヒアリング

医療や労働等に関する専門家に対するヒアリングを実施し、判定体系として整理するにあたっての考え方や運用する際の実務的・技術的知見を収集するとともに、課題や留意点等について整理を行う。

● 専門家等による検証

上記により作成した判定体系の素案について、医療や労働等に関する専門家を対象とした意見収集・合意形成の手續等により内容的妥当性を検証する。加えて、支援職については運用妥当性の検証を併せて行い、得られた結果に基づき必要な分析・修正を行う。

● 判定体系案を用いたモデル調査

上記を経て取りまとめた判定体系案を用いて、障害者手帳の所持者及び非所持者を対象にモデル調査を実施し、その結果に基づき、必要な修正や対象属性の違いなども踏まえた分析を行う。

3. 実施期間

- 令和8年4月～令和11年3月

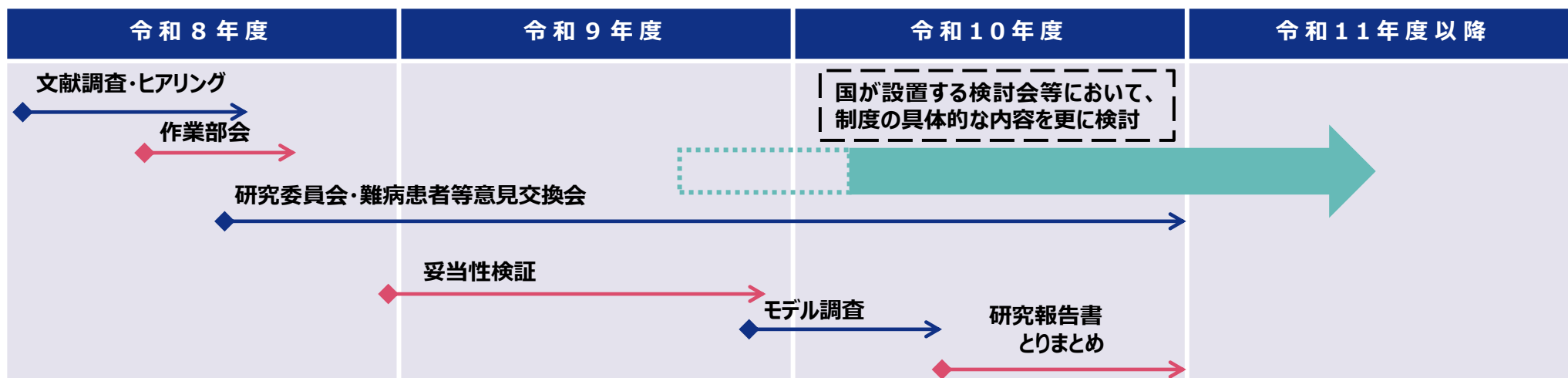
4. その他

- 本研究の先行研究として、JEEDにより「難病患者の就労困難性に関する調査研究」が令和3年4月～令和6年3月の間で行われた。
(<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/absstu0000000vdx-att/houkoku172.pdf>)

「難病患者の就労困難性の判定体系に関する研究」の進め方について

- 文献調査やヒアリング、作業部会等を踏まえて作成した就労困難性の判定項目案について、研究委員会での議論や難病の当事者が参画する難病患者等意見交換会（仮称）での意見収集・議論を行った後、様々な有識者の協力の下、判定項目案の妥当性の検証を実施。その後、判定項目案を実際に用いて、難病患者（手帳所持者/不所持者）の就労困難性のアセスメントのモデル調査を行い、判定項目案の妥当性を更に高めていく。
- 調査研究完了後、個別判定項目の具体的な判断基準等について、国が設置する検討会等において議論を行う。

研究スケジュール（イメージ）



判定項目案の作成

- ・文献調査やヒアリング（医療関係者、支援職等）等を踏まえ、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)において、個別判定における項目案のたたき台を作成。
- ・支援職や難病患者就職サポーターの参画のもと、作業部会において、項目案の検討を深める。

研究委員会・難病患者等意見交換会

- ・学識経験者、医療関係者、支援者、企業、難病患者当事者団体を構成員とする研究委員会を設置し、判定項目案について議論を実施。
- ・別途、難病患者当事者からなる「難病患者等意見交換会（仮称）」を開催し、判定項目案について、当事者からの意見も踏まえた検討を行う。

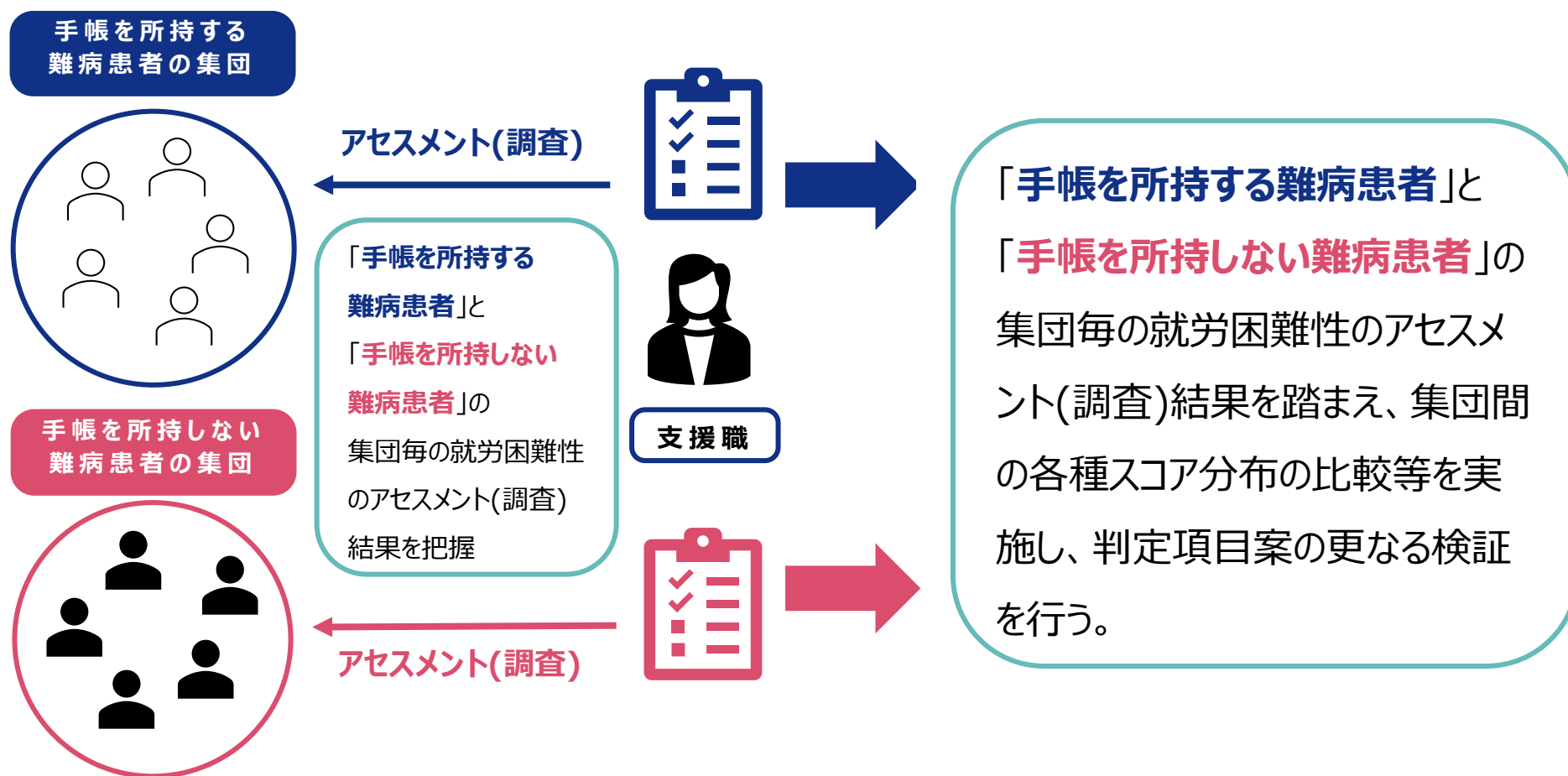
妥当性検証・モデル調査

- ・研究委員会での議論を踏まえ作成した判定項目案について、難病領域の専門医や学識者、産業医などの有識者の協力の下、判定項目案の妥当性検証を行う。
- ・妥当性検証を踏まえ、判定項目案を実際に用い、難病患者（手帳保持者/不保持者）の就労困難性のアセスメントのモデル調査を行い、判定項目案の更なる検証を行う。

手帳所持者と非所持者に対するモデル調査について(イメージ)

- 調査研究におけるモデル検証において、「手帳を所持する難病患者の集団」と「手帳を所持しない難病患者の集団」を対象として、就労困難性の判定項目に基づくアセスメントを実施し、各集団におけるスコア分布を把握し、判定項目案のさらなる検証を行う。

【モデル調査】(イメージ)



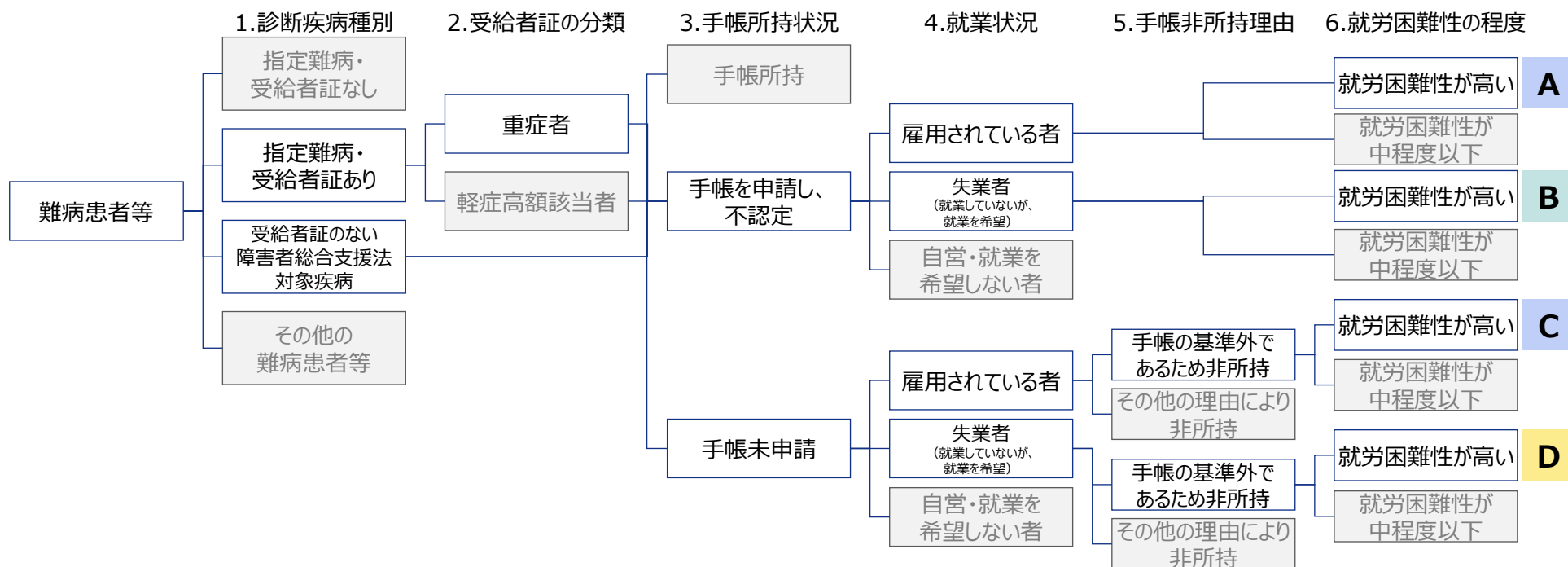
実雇用率算定の対象となり得る難病患者数の推計の例 (機械的な試算)

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会
第12回 (R7.12.24) 資料 1

- 仮に、難病患者のうち、現に困難に直面している者を優先的に個別的就労困難性を判定することとした場合について、以下の方法により、手帳不認定者のうち就業を希望する者を算出すると、約2,800人となる（以下の対象者「B」）。これに、手帳未申請のうち、手帳の非所持理由が手帳の基準外、かつ就業を希望する者（「D」）を足すと、約27,600人、更に、既に就業中だが就労困難性の高い者（「A」と「C」）を足すと約65,400人となる。（ただし、いずれも、現在取得可能なデータを基に算出した機械的試算である点留意）

推計
(例)

パターン	対象者	計算結果
パターン①：現に困難に直面している者（手帳不認定者のうち、就業を希望する者）	B	約2,800人
パターン②：①+手帳未申請のうち、非所持理由が手帳の基準外、かつ就業を希望する者	B + D	約27,600人
パターン③：②+手帳不認定/未申請で、就業中だが、就労困難性の高い者	B + D + A + C	約65,400人



推計の対象者の範囲の考え方

(参考) 推計方法及び使用している数値・出所

パターン①：現に困難に直面している者（手帳不認定者のうち、就業を希望する者）

$$(a \times d + a / b \times c) \times e \times g \times n$$

パターン②：①+手帳未申請のうち、非所持理由が手帳の基準外、かつ就業を希望する者

$$\textcircled{1} + (a \times d + a / b \times c) \times f \times h \times k \times o$$

パターン③：②+手帳不認定/未申請で、就業中だが、就労困難性が高い者

$$\textcircled{2} + (a \times d + a / b \times c) \times e \times i \times l + (a \times d + a / b \times c) \times f \times k \times j \times m$$

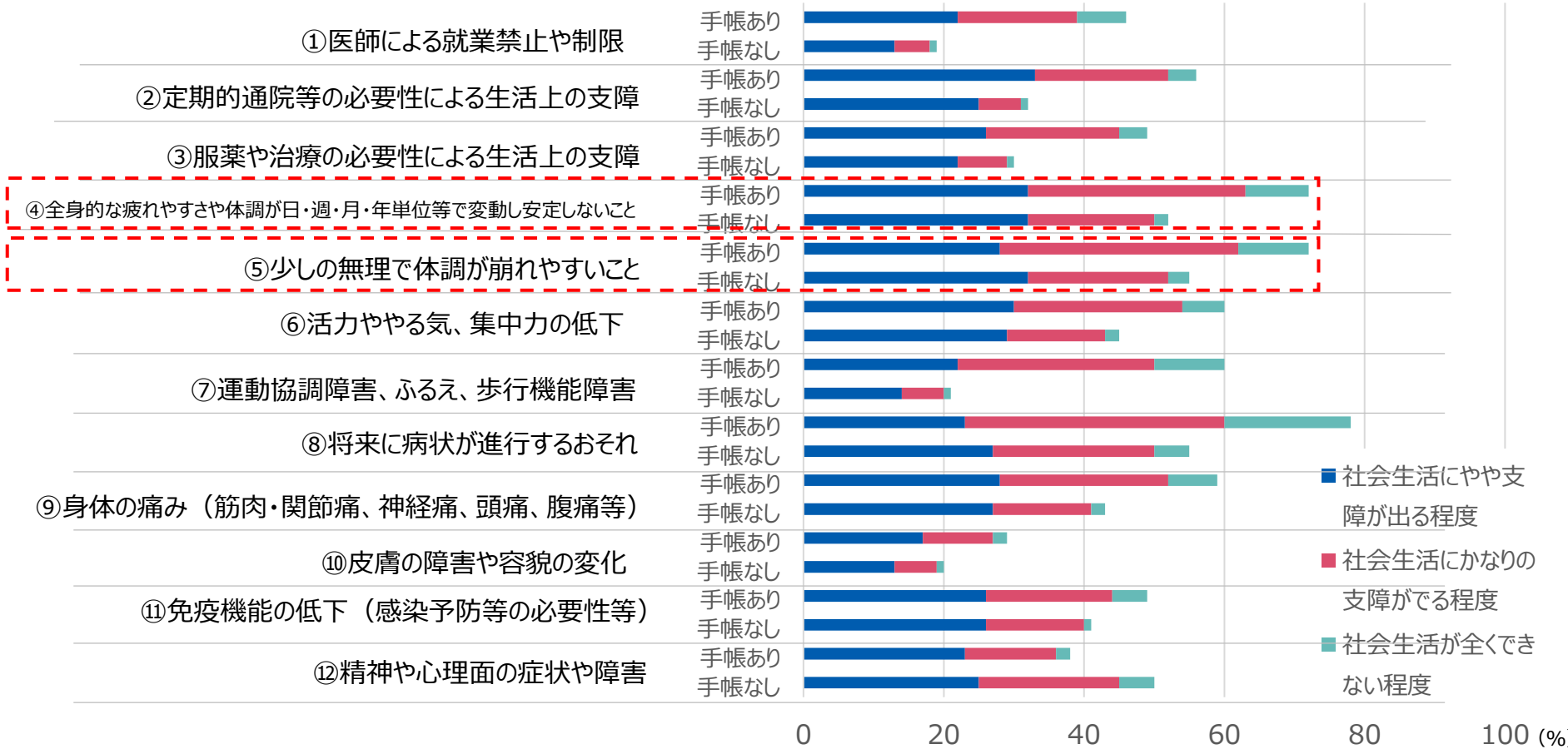
項目				数値	参照用記号	出所
1	診断疾病種別	受給者証所持者数（20～59歳）		470,671人	a	令和6年度衛生行政報告例
		診断疾病別割合 （18～64歳、難病患者のみ）	指定難病（受給者証有）	51.1%	b	令和4年生活のしづらさなどに関する調査
			障害者総合支援法対象疾病	21.0%	c	
2	受給者証の分類	受給者証のうち重症者割合		87.1%	d	令和6年度衛生行政報告例
3	手帳所持状況	申請し不認定		1.6%	e	令和6年JEED難病患者の就労困難性に関する調査研究
		未申請		75.4%	f	
4	就業状況	失業者※1割合	申請し不認定	36.6%	g	令和6年JEED難病患者の就労困難性に関する調査研究
			未申請	19.5%	h	
		雇用されている者※2割合	申請し不認定	53.5%	i	
			未申請	68.2%	j	
5	手帳非所持理由	手帳非所持の理由 （難病患者・手帳非所持のみ）	種類や程度の基準が あてはまらない※3	66.8%	k	令和4年生活のしづらさなどに関する調査
6	就労困難性の程度	就労困難性の平均点が3点超※4 （就業者）	申請し不認定	56.5%	l	令和6年JEED難病患者の就労困難性に関する調査研究
			未申請	16.9%	m	
		就労困難性の平均点が3点超※4 （就業希望者）	申請し不認定	81.3%	n	
			未申請	42.0%	o	

※1 「就職活動中あるいは職業訓練中」又は「仕事に就かず、就職活動・職業訓練等もしていないが、可能なら仕事に就きたい」の回答者
※2 「会社・団体・個人・官公庁等で雇用（正規の職員・従業員、役員）」「会社・団体・個人・官公庁等で雇用（パート・アルバイト・派遣・契約・嘱託・その他）」「就労継続支援A型」の回答者
※3 その他の選択肢は、「手帳の制度や取得の手続きがわからないため」「手帳を持ちたくないため」「申請の手続き中のため」「その他」
※4 就職活動場面及び職場適応や就業継続場面の就労困難性の項目14項目中、「不満や困り事の経験なし」を1点、「不満や困り事があったが、解決済み」を2点、「不安や困り事があり、やや未解決」を3点、「不安や困り事があり、全く未解決」を4点とした場合の平均点が、3点超～4点以下の者を就労困難性が高いとして集計

難病患者の社会生活への支障

(JPEED「難病患者の就労困難性に関する調査研究」より)

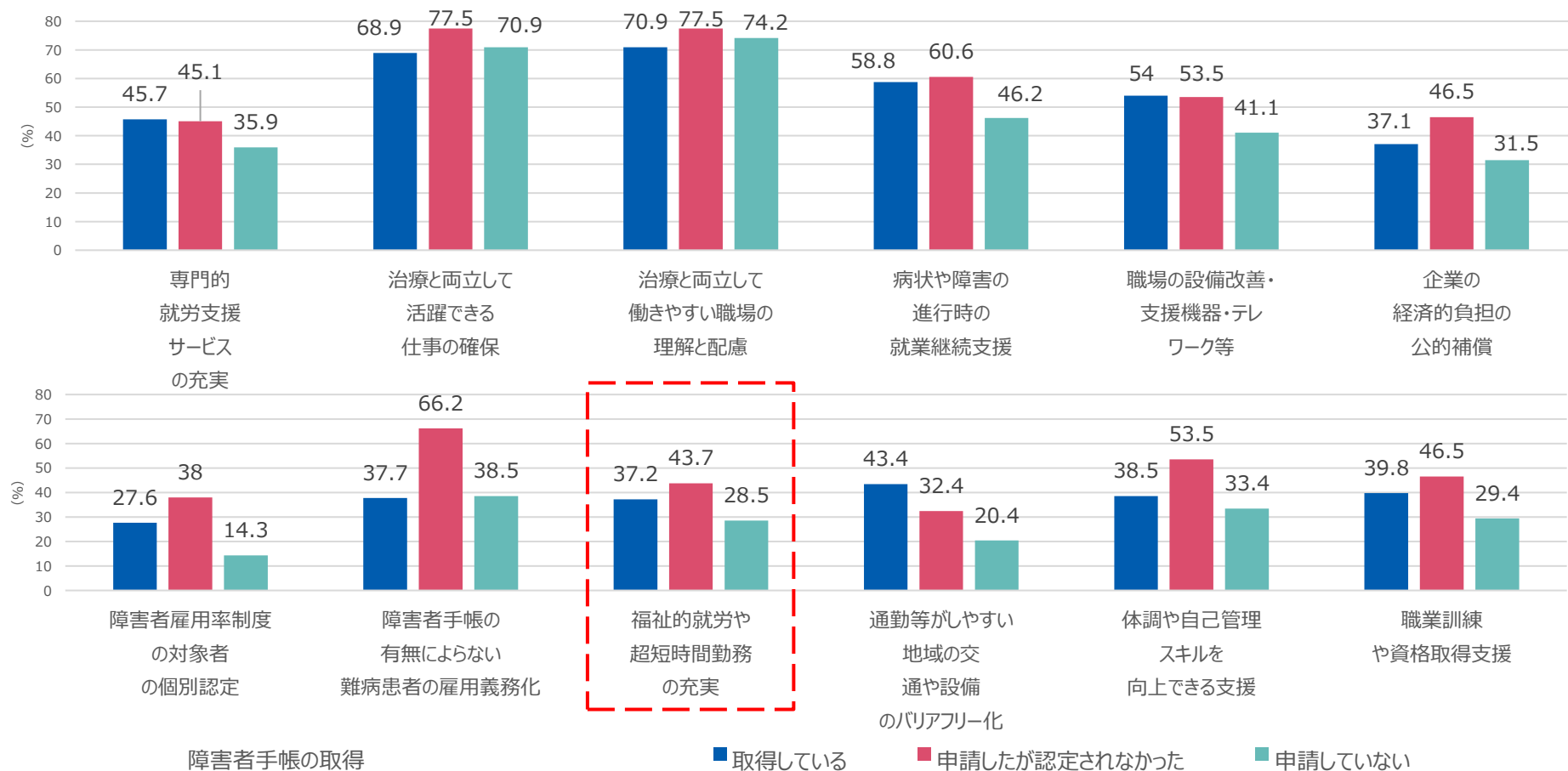
○ 難病患者については、障害者手帳の所持の有無にかかわらず、「全身的な疲れやすさや体調が変動し安定しないこと」や「少しの無理で体調が崩れやすいこと」などについて、いずれも半数以上の割合で社会生活に支障が出る程度であると感じている。



本調査及び設問について：上記の調査は、全国の18歳～65歳の多様な特徴のある難病患者について、利用者層の異なる複数の支援機関等を通じてアンケート調査を行ったものである。そのうち本問は、難病患者に対し「現在、あなたには、社会生活への支障となるような、次のような制限、症状や機能障害等がありますか。」との問いに「特になし」「社会生活にあまり支障がない程度」「社会生活にやや支障がでる程度」「社会生活にかなりの支障がでる程度」「社会生活が全くできない程度」の5択で回答を求め、そのうち「社会生活にやや支障がでる程度」「社会生活にかなりの支障がでる程度」「社会生活が全くできない程度」の回答割合を集計した内容である。

難病患者における特定短時間勤務のニーズ (JIED「難病患者の就労困難性に関する調査研究」より)

- 難病患者が、「福祉的就労や超短時間勤務の充実」を適切な就労支援と考える割合は、障害者手帳を取得している回答者の37.2%、申請したが認定されなかった回答者の43.7%であり、一定程度のニーズが存する。



本調査及び設問について：上記の調査は、全国の18歳～65歳の多様な特徴のある難病患者について、利用者層の異なる複数の支援機関等を通じてアンケート調査を行ったものである。そのうち本問は、難病患者に対し「あなたご自身の支援ニーズに照らして、難病のある方にどのような就労支援が適切とお考えですか。（適切とお考えの支援をすべて選択。）」との回答を求め、それを集計した内容である。

週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者の取扱い (令和4年 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書)

令和4年6月17日 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書

- 現行の障害者雇用率制度（以下「雇用率制度」という。）や障害者雇用納付金制度（以下「納付金制度」という。）においては、週所定労働時間（以下「週」という。）20時間未満での雇用は対象とされていない。これは、通常の労働者の週の半分に満たない時間での労働は、それにより職業生活において自立しているとは言えないという考え方に基づくものである。
- 他方で、週20時間未満の労働者については、いずれの障害種別でも一定数存在しており、**特に精神障害者においてその割合が増加傾向にある**。また、週20時間未満での雇用を希望する新規求職者についても、いずれの障害種別でも一定数存在しており、**特に近年雇用者数の伸びが著しい精神障害者で多くなっている**。加えて、症状の悪化等による一時不調等により障害者が週20時間以上働けなくなったとしても、障害者本人の希望等を踏まえ、雇用を継続していくことが望ましい。
- こうしたことから、週20時間未満での雇用を希望する障害者や、**週20時間以上での雇用が困難である障害者について、その雇用機会を確保することが重要**であり、特にニーズが多い精神障害者とその雇用に多くの負担を伴うことから従来から雇用率制度の適用上配慮している重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率制度において特例を設けることが適当である。

論点 1 個別判定制度について（1 / 4）

◎個別判定制度の創設の基本的考え方・具体的な判定の枠組みをどう考えるか。

（1）個別判定制度の創設に係る基本的考え方

- 研究会報告書においては、手帳を所持しない難病患者の就労困難性に関する個別判定制度の意義・性質について、以下の基本的考え方を提示してきたが、この方向性で検討を進めて良いか。

<基本的考え方>

- 障害者雇用促進法における「雇用義務」は、**「対象障害者」の雇用の場を確保することが、自由競争によって**
は困難であることを前提に、経済活動の自由の一部である採用の自由に制限を加える性質を有している。
このため、「対象障害者」の範囲の検討に際しては、**「対象範囲の明確性」、「公正性」、「一律性」**を確保することが引き続き重要。
- 今回検討する難病患者の「個別判定」は、難病による「身体機能の障害」が、身体障害者福祉法別表に該当しないことによって手帳交付が得られない場合であっても、手帳所持者と同等以上に就労困難性を有する者がいることを踏まえ、**就労困難性が手帳所持者と同等以上と考えられる者を（手帳に依らず）個別に判断する仕組みとして検討**を行う。（「対象障害者」の範囲について、「公正性」を確保するために、「対象範囲の明確性」と「一律性」を十分に確保しながら、制度設計を行う。）

※ なお、こうした手帳に依らない「個別判定」は、現行制度においても、

- 身体障害者について、指定医又は産業医の診断書による判定（身体障害者福祉法別表に該当する旨を確認）
- 知的障害者について、判定機関（児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医及び地域障害者職業センター（JEED 地域センター））による判定
があり、特に、手帳を所持する者を主たる対象とする重度知的障害者判定は、年間 3,000 件前後、実施されている。

論点 1 個別判定制度について（2 / 4）

（2）具体的な判定の枠組み及び今後の検討の進め方

- 個別判定制度の創設に向けては、難病患者の個別性の高さ等により、就労困難性の個別判定の難易度の高さが想定される中で、研究会報告書段階では、具体的な判定基準等の仕組みが明らかでないことから、その是非の判断が困難である旨の意見が示されてきた。
- まず、判定の枠組みとしては、研究会報告書における「案3」（＝難病の医療費助成の重症度判定（難病指定医による判断）をベースとしつつ、支援職による就労困難性のアセスメント（調査）情報等を判断材料とし、国が設置する審査委員会において、国が示す判断基準に基づいて、合議を経て、就労困難性が手帳所持者と同等以上と考えられる者を判定する）を基本としてはどうか。
- その上で、個別判定制度の具体的設計に向けた更なる検討については、現在JEEDにおいて3カ年（令和8～10年度）で実施している調査研究を踏まえつつ（P.12、P.22※1）、当該研究及び国において設置する検討会（P.22※2）において進めてはどうか。
- また、この検討に当たっては、「対象障害者の雇用の場の確保が、自由競争によっては困難であることから、経済活動の一部である採用の自由に制限を加えているものである」という雇用義務の性質を踏まえ、判定の客観性確保のため、以下のような点について留意する必要があるのではないか。
 - 支援職によるアセスメント（調査※）で把握すべき「就労困難性」の考え方としては、基本的に、主観的な困難性ではなく、雇用に際して、一般的な職場を念頭に置いた場合に企業側に一定の負担が生じる（雇用の敬遠につながりうる）客観的な状態像（職業生活上の制限内容）を評価する必要がある。
 - さらに、医学的観点（難病の進行状況等）からの客観的な妥当性も確保するため、医師による就労困難性（職業生活上の制限内容）に係る意見書を併せて判断材料とすることが考えられる。
 - 審査委員会は、医師・学識経験者・就労支援関係者等の参画を求め、各都道府県労働局に設置する。審査委員会においては、個別判定基準に照らし、合議を経て判定を実施の上、判定書（仮称）を交付。

論点 1 個別判定制度について（3 / 4）

※1 JEEDにおける研究（令和8～10年度）の進め方（イメージ）

- 先行研究を含む文献調査、専門家ヒアリング等を踏まえながら、まず、支援職による就労困難性のアセスメント（調査）項目の素案を作成し、内容の妥当性を検証。併せて、支援職を対象に、運用上の妥当性を検証。
- 検証を経たアセスメント（調査）項目案を用いて、難病患者のうち「手帳所持者」と「非所持者」の2グループに対し、モデル調査を実施し、データ収集。

※2 国において設置する検討会の進め方（イメージ）

- 医師等の専門家や、難病当事者団体、学識経験者等を中心として、必要に応じて、労使・障害当事者団体の意見を踏まえつつ、個別判定制度の詳細設計を行うための検討会を設置。
- 個別判定制度の創設に係る基本的考え方は、「就労困難性が手帳所持者と同等以上と考えられる者を、（手帳に依らず）個別に判断する仕組み」として検討を行うものであることから、モデル調査（P.14）によるデータ収集を踏まえ、「手帳所持者」グループのアセスメント（調査）の点数分布を分析の上、基準値を定め、同基準値以上を判定していくことを基本的方向とし、実際の状態像の情報も見ながら、アセスメント（調査）項目間の重み付け（スケール）等を検討。
- さらに、医師による就労困難性（職業生活上の制限内容）に係る意見書において、どのアセスメント（調査）項目に対し、どのような医師の判断を求める必要があるか等を併せて検討。
- それらを総合し、支援職のアセスメント（調査）項目の点数に対し、医師の意見書内容等（他に勘案すべき特別な事情があるか等を併せて検討）の具体的な勘案のルールを検討し、個別判定基準案を作成。

論点 1 個別判定制度について（４／４）

（参考） 就労困難性（職業生活上の制限）に係る支援職によるアセスメント（調査）と医師による意見書における調査項目のイメージ

【就労困難性（職業生活上の制限）に係る調査項目イメージ】※調査研究においてその他必要な要素等について検討

支援職によるアセスメント(調査)項目例	医師による意見書での確認事項例
通勤や移動の制約（テレワークでの業務従事含む）	感染予防の必要性、活動度抑制の必要性(易疲労性・倦怠感)等に由来
勤務時間・業務量・業務内容の制約	運動機能低下（貧血・筋力低下等）・易疲労性・倦怠感による活動度抑制の必要性、疾患管理（服薬・休憩等）の必要性、立位など特定の動作の困難性等に由来
頻回・自己判断での休憩による業務継続性の制約	易疲労性、痛み、異常感覚等のコントロールの必要性に由来
勤怠(休暇・欠勤・遅刻・早退等)の不安定性	体調の不安定性等に由来
業務環境の特別な調整の必要性	免疫不全等による感染予防の必要性、頻回に横になれる設備の必要性、体調管理のための職場における室温調節の必要性等に由来
思考・集中等の制約	易疲労性、痛み、倦怠感、異常感覚、疾患管理の必要性等に由来
長期的な就労継続の不確実性	疾患による体調悪化の可能性や予測の困難さ等に由来

※できる限り項目毎にスケール・段階を設け、定量的に把握できるように設計。

論点 2 円滑・着実な運用について（1 / 3）

◎円滑・着実な運用の観点等も踏まえ、対象者の範囲をどう考えるか

（1）個別判定の対象とする「難病」の範囲

- ・個別判定の対象とする「難病」の範囲としては、障害者総合支援法上の対象疾病（376疾病。難病法上の指定難病（348疾病）と障害者総合支援法独自の対象疾病（29疾病））で検討してはどうか（※）。

※対象疾病の考え方

- ・難病法上の指定難病（348疾病）、障害者総合支援法独自の対象疾病（29疾病）以外にも、治療が難しい疾病の総称として「難病」と呼称されるものがある。
- ・一方で、障害者雇用促進法における「障害」の概念は、①心身の機能障害によって「長期にわたり」「職業生活に相当の制限」を受ける状態である上で、さらに雇用義務の対象としては、②「対象範囲の明確性」「公正性」「一律性」の担保が必要である。また、難病患者の個別性の高さ等により、就労困難性の個別判定の難易度の高さが想定されている中で、検討の射程を定めなければ、個別判定制度の具体化を進めることは困難である。
- ・こうしたことを踏まえると、雇用義務の対象として新たに追加するものである個別判定の対象としては、①心身の機能障害によって「長期にわたり」「職業生活に相当の制限」を受ける状態であるものとして、「治療方法が確立しておらず（注1）」、「長期の療養を必要とする（注2）」に該当し、かつ、②「対象範囲の明確性」「公正性」「一律性」の確保のために、「客観的な診断基準が確立されているもの（注3）」に該当する難病（＝難病法上の指定難病（348疾病）と障害者総合支援法独自の対象疾病（29疾病））とすることが妥当ではないか。
- ・その上で、症状の進行などによる職業生活上の制限の蓋然性があることのベースとして、それぞれ、難病法の指定難病については医療費助成における重症度判定、障害者総合支援法独自の対象疾病については医師による診断・障害福祉サービスの支給決定（注4）等を基本とし、詳細については検討会（論点1（2））において検討を深めることとしてはどうか。

（注1）難病法上の指定難病と障害者総合支援法上の対象疾病の共通要件である「治療方法が確立していない」に相当。

（注2）難病法上の指定難病と障害者総合支援法上の対象疾病の共通要件である「長期の療養を必要とする」に相当。

（注3）難病法上の指定難病と障害者総合支援法上の対象疾病の共通要件である「診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっていること」に相当。

（注4）障害の程度が「疾病による障害により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける程度」である難病患者に対して支給決定されるもの。

論点 2 円滑・着実な運用について（2 / 3）

（2）円滑・着実な運用の観点からの対象者の考え方

- 研究会報告書においては、JEEDの調査研究を基に、実雇用率算定の対象となり得る難病患者数の推計として、以下の3つのパターンを提示してきた。

推 計 （ 例 ）	パターン	対象者	計算結果
	パターン①：現に困難に直面している者（手帳不認定者のうち、就業を希望する者）であって就労困難性が高い者	B	約2,800人
	パターン②：①+手帳未申請のうち、非所持理由が手帳の基準外、かつ就業を希望する者であって就労困難性が高い者	B + D	約27,600人
	パターン③：②+手帳不認定/未申請で、就業中だが、就労困難性が高い者	B + D + A + C	約65,400人

- 個別判定制度の運用が開始した場合、支援職による就労困難性のアセスメント（調査）の実施や、医師による意見書の取得等を経た上で、都道府県労働局で設置する審査委員会での合議による判定を受けることになるが、とりわけ制度の運用開始当初に関しては、従来から就労上の困難に直面していた多くの者が一斉に申請を行うために、判定書交付までの期間が長期化することが想定される。
 - こうした事情を踏まえ、
 - ①まず、現に就労に関して困難に直面している者として、手帳を申請したものの、難病による機能障害が手帳交付対象に該当しないこと等によって手帳が得られなかった者について、一定期間、優先的に申請を受け付ける
 - ②実雇用率算定の運用開始の一定期間前から個別判定の運用を開始する（個別判定の運用開始後、一定期間を経た後には実雇用率の算定を開始する）
- など、どのような工夫が考えられるか。（どの程度の期間とするか等の詳細については、個別判定制度の詳細設計を行うための検討会（論点 1（2））においてさらに検討することとしてはどうか。）

論点 2 円滑・着実な運用について（3 / 3）

- その上で、（優先受付の一定期間を経過した後の）実雇用率算定の対象者としては、手帳の申請の有無は問わないこととした上で、未就業である者（失業者）のみを対象とするか（＝研究会報告書試算のパターン②）、就業者である者も対象とするか（＝研究会報告書試算のパターン③）について、どう考えるか。
- なお、研究会の議論においては、実雇用率算定に対し、他の障害種別への影響が生じないようにする観点から、施行日以後の採用者のみを算入可能とする（＝研究会報告書試算のパターン②）ことや、事業主単位で上限を設けることを選択肢として提示してきた。

論点3 障害者雇用率・納付金制度上の具体的な位置付け（1 / 2）

◎障害者雇用率・納付金制度上の具体的な位置付けをどう考えるか。

①実雇用率のカウント方法

- 個別判定を得た者については、対象障害者とみなすことにより、実雇用率で算定可能とし、納付金・調整金・報奨金等（在宅就業特例調整金、特例報奨金を含む）の算定においても同様とすることについてどう考えるか。
また、労働時間の長短によるカウントは、基本的に他の障害種別と同様とすることについてどう考えるか。
- その上で、（精神障害と同様に）難病患者の場合、疲れやすさや体調変動により、週20時間以上の就労が困難である者も多くいると考えられ、それらの者の雇用機会の確保は重要であることから、週10時間以上20時間の就労の場合に0.5カウントを可能とする特定短時間労働者の特例の対象として、個別判定を得た難病患者を位置付けてはどうか。
- 身体障害者・知的障害者については、手帳の等級に応じた「重度区分」を設け、ダブルカウントを可能としているところであるが、就労困難性に係る個別判定の仕組み自体がこれから具体化するものであり、「重度区分」の設計の可能性・妥当性の検討は現時点において困難であることから、施行された後の実施状況を見た上で検討していくことでどうか。

論点3 障害者雇用率・納付金制度上の具体的な位置付け（2 / 2）

②更新制について

- 難病は、治療法の変更等により、状態像が大きく改善し、寛解状態になることも多いことが指摘されている。このため、個別判定については、状態像の改善可能性がある場合は更新期限を設けることを原則とし、その具体的な更新期限等については、医学的な観点も踏まえつつ、詳細については検討会（論点1（2））において検討を深めることとしてはどうか。
- その上で、更新が得られない場合の取扱いは、現在検討している精神障害者保健福祉手帳等の更新が得られなかった場合の取扱いと同様に、一定期間は、従前の判定が有効であるものとみなすこととしてはどうか。

参考資料

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare

各法律における難病等の取扱い

難病法における「難病」の定義

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会
第8回（R7.10.3）資料1

- 難病法においては、「発病の機構が明らかでなく、かつ、治療方法が確立していない希少な疾病であって、当該疾病にかかることにより長期にわたり療養を必要とすることとなるもの」を難病と定義し、このうち「当該難病の患者数が本邦において厚生労働省令で定める人数に達せず、かつ、当該難病の診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっていることその他の厚生労働省令で定める要件を満たすもの」を、現在348疾病指定。

難病法の指定難病（医療費助成の対象となる難病）：348疾病

※ 指定難病であって、症状が一定程度以上の者が医療費助成の対象

難病の患者に対する医療等に関する法律（平成26年法律第50号）（抄）

■ 第1条

この法律は、難病（**発病の機構が明らかでなく、かつ、治療方法が確立していない希少な疾病**であって、当該疾病にかかることにより**長期にわたり療養を必要とすることとなるもの**をいう。以下同じ。）の患者に対する医療その他難病に関する施策（以下「難病の患者に対する医療等」という。）に関し必要な事項を定めることにより、難病の患者に対する良質かつ適切な医療の確保及び難病の患者の療養生活の質の維持向上を図り、もって国民保健の向上を図ることを目的とする。

■ 第5条第1項

都道府県は、支給認定（第7条第1項に規定する支給認定をいう。以下この条及び次条において同じ。）を受けた指定難病（難病のうち、当該難病の患者数が**本邦において厚生労働省令で定める人数に達せず**、かつ、当該難病の診断に関し**客観的な指標による一定の基準が定まっていることその他の厚生労働省令で定める要件を満たすもの**であって、当該難病の患者の置かれている状況からみて当該難病の患者に対する**良質かつ適切な医療の確保を図る必要性が高いもの**として、**厚生労働大臣が厚生科学審議会の意見を聴いて指定するもの**をいう。以下同じ。）の患者が、支給認定の有効期間（第9条に規定する支給認定の有効期間をいう。第7条第4項において同じ。）内において、特定医療（支給認定を受けた指定難病の患者に対し、都道府県知事が指定する医療機関（以下「指定医療機関」という。）が行う医療であって、厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）のうち、同条第3項の規定により定められた指定医療機関から受けるものであって当該支給認定に係る指定難病に係るもの（以下「指定特定医療」という。）を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該支給認定を受けた指定難病の患者又はその保護者（児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条に規定する保護者をいう。以下同じ。）に対し、当該指定特定医療に要した費用について、特定医療費を支給する。

各法律における難病等の取扱い | 障害者総合支援法における「難病」の定義

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会
第8回（R7.10.3）資料1

- 障害者総合支援法における障害者の定義の中では、「治療方法が確立していない疾病その他の特殊の疾病であって政令で定めるものによる障害の程度が厚生労働大臣が定める程度である者であって18歳以上であるもの」を含めており、現在その対象疾病は376疾病。

障害者総合支援法の対象疾病（障害福祉サービスの対象）：376疾病

■ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第4条第1項

この法律において「障害者」とは、身体障害者福祉法第4条に規定する**身体障害者**、知的障害者福祉法にいう**知的障害者**のうち18歳以上である者及び精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第5条第1項に規定する**精神障害者**（発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第2条第2項に規定する発達障害者を含み、知的障害者福祉法にいう知的障害者を除く。以下「精神障害者」という。）のうち18歳以上である者並びに**治療方法が確立していない疾病その他の特殊の疾病であって政令で定めるものによる障害の程度が主務大臣が定める程度である者**であって18歳以上であるものをいう。

■ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令（平成18年政令第10号）第1条

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号。以下「法」という。）第4条第1項の政令で定める特殊の疾病は、**治療方法が確立しておらず**、その診断に関し**客観的な指標による一定の基準が定まっております**、かつ、当該疾病にかかることにより**長期にわたり療養を必要とすることとなるもの**であって、当該疾病の患者の置かれている状況からみて当該疾病の患者が**日常生活又は社会生活を営むための支援を行うことが特に必要なものとして内閣総理大臣及び厚生労働大臣が定めるもの**とする。

■ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第4条第1項に基づきこども家庭庁長官及び厚生労働大臣が定める程度（平成25年厚生労働省告示第7号）（抄）

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第4条第1項に基づきこども家庭庁長官及び厚生労働大臣が定める程度は、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令第1条に基づきこども家庭庁長官及び厚生労働大臣が定める特殊の疾病（平成27年厚生労働省告示第292号）に掲げる**疾病による障害により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける程度**とする。

障害者総合支援法の対象疾病の要件

指定難病（医療費助成の対象となる難病）の基準を踏まえつつ、障害者総合支援法の対象となる難病等の要件は以下の通りとされている。

指定難病の要件	障害者総合支援法における取扱い
① 発病の機構が明らかでない	<u>要件としない</u>
② 治療方法が確立していない	要件とする
③ 患者数が人口の0.1%程度に達しない	<u>要件としない</u>
④ 長期の療養を必要とするもの	要件とする
⑤ 診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっていること	要件とする

※他の施策体系が樹立している疾病を除く。

※疾病の「重症度」は勘案しない。

障害者総合支援法の対象疾病（難病等）の見直しについて

- 平成25年4月より、難病等が障害者総合支援法の対象となった（当初は「難病患者等居宅生活支援事業」の対象疾病と同じ範囲(130疾病)でスタート）。

【障害者総合支援法における難病等の定義】

＜法第4条抜粋＞

この法律において「障害者」とは、（中略）治療方法が確立していない疾病その他の特殊の疾病であって政令で定めるものによる障害の程度が主務大臣が定める程度である者であって18歳以上であるものをいう。

＜政令第1条より一部抜粋＞

法第4条第1項の政令で定める特殊の疾病は、治療方法が確立しておらず、その診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっており、かつ、当該疾病にかかることにより長期にわたり療養を必要とすることとなるものであって、当該疾病の患者の置かれている状況からみて当該疾病の患者が日常生活又は社会生活を営むための支援を行うことが特に必要なものとして内閣総理大臣及び厚生労働大臣が定めるものとする。

- 指定難病の検討等を踏まえ、障害者総合支援法の対象となる難病等の範囲を検討するため、「障害者総合支援法対象疾病検討会」（平成26.8.27設置）において、疾病の要件や対象疾病の検討を行うこととしている。

＜検討の経過＞

✓ 平成27年1月～	第1次対象疾病見直し	130疾病	⇒	151疾病
✓ 平成27年7月～	第2次対象疾病見直し	151疾病	⇒	332疾病
✓ 平成29年4月～	第3次対象疾病見直し	332疾病	⇒	358疾病
✓ 平成30年4月～	第4次対象疾病見直し	358疾病	⇒	359疾病
✓ 令和元年7月～	第5次対象疾病見直し	359疾病	⇒	361疾病
✓ 令和3年11月～	第6次対象疾病見直し	361疾病	⇒	366疾病
✓ 令和6年4月～	第7次対象疾病見直し	366疾病	⇒	369疾病

- その後の指定難病の検討状況等を踏まえ、令和6年11月5日に開催した第10回障害者総合支援法対象疾病検討会において対象疾病の検討が行われ、369疾病から376疾病に見直す等の方針が取りまとめられた。
- 対象疾病を定める告示を改正し、令和7年4月1日から適用

◎ 難病患者を対象とした支援施策

(1) 特定求職者雇用開発助成金 (発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)

難病患者の雇用を促進するため、難病患者をハローワーク等の職業紹介により
常用労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行う。

※ 平成21年度に発達障害者雇用開発助成金と難治性疾患患者
雇用開発助成金を創設。平成25年度に両助成金を統合。平成29年度に特
定求職者雇用開発助成金のコース化。

(2) 難病患者就職サポーターの配置

(平成25年度から実施)

ハローワークに「難病患者就職サポーター」を配置し、難病相談支援センターを
はじめとした地域の関係機関と連携しながら、個々の難病患者の希望や特性、
配慮事項等を踏まえたきめ細かな職業相談・職業紹介及び定着支援等総合
的な支援を実施する。

(令和7年度 全国47局51名)

(3) 難病患者の雇用管理に関する情報提供の実施

「企業と地域関係機関・職種の連携による難病患者の就職・職場定着
支援の実態と課題」(平成31～令和2年度)の研究成果を踏まえ、難病
患者の雇用支援に資するツール(難病のある人の就労支援活用ガイド
(令和3年3月))を作成する等し、情報提供を行う。

※ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構

◎ 難病患者が利用できる支援施策

(1) ハローワークにおける職業相談・職業紹介

個々の障害者に応じた、きめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携
した「チーム支援」による就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施する。

併せて、ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、
職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施する。

(2) 障害者トライアル雇用事業

ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試用雇用(トライアル雇用=原則3か月)の
形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試用雇用終了後の常用雇用への
移行を進める。

(3) 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者が職場に適応できるよう、地域障害者職業センター等に配置されているジョブコーチが職場
において直接的・専門的支援を行うとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行い、必要に
応じて職務や職場環境の改善を提案する。

(4) 障害者就業・生活支援センター事業

雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、障害者の身近な地域において、
就業面及び生活面にわたる一体的な支援を実施する。

(令和7年6月現在: 339か所)

(5) 障害者介助等助成金

(職場支援員の配置・委嘱助成金、職場復帰支援助成金)

雇用する障害者の職場定着を図るために職場支援員を配置・委嘱した場合に助成を行う。また、
中途障害等により1ヶ月以上の療養のための休職を余儀なくされた者の職域開発その他職場復帰
のために必要な措置を講じた事業主に対して助成を行う。

※ 納付金制度に基づく助成金。(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構において受付。

(6) 職場適応援助者助成金

企業に雇用される障害者に対してジョブコーチによる援助を提供する社会福祉法人等の事業主
(訪問型) や自社で雇用する障害者に対してジョブコーチを配置して援助を行う事業主(企業
在籍型) に対して助成を行う。

※ 納付金制度に基づく助成金。(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構において受付。34

難病患者の実雇用率算定対象の認定基準の参考例 | ドイツにおける個別判定（同等認定）の仕組み概要

		内容
名称		困難度の高い障害者(schwerbehinderte Menschen) ^{※1} と同等であることの認定（「 同等認定 」）
概要		就職や就業継続が困難な 障害度50未満の者 に対し「 同等認定 」を行うことで 各種支援を受けることを可能とする仕組み
認定基準		障害度30又は40で、障害のために適切な職場を取得あるいは保持できない者 （若年者・青年障害者は、障害度30未満でも職業訓練を受けている場合は対象）
認定実務	① 本人による申請	雇用エージェンシーに対し、障害者本人が同等認定の申請をする。
	②-A 就職の支援(就職活動)のための意見表明	就職の支援のための、同等認定に必要な情報は、雇用エージェンシーやジョブセンターにおける職業紹介実務を踏まえて、その職業紹介の担当者から得る。 その具体的内容は、①障害者本人が希望している具体的な業務・ポスト、②その障害者にその業務・ポストが適しているか（健康上オーバーワークになったりしないか）、③障害により競争上の不利があるか／これまで障害が原因で仕事に就けなかったか、そして同等認定によりその不利が調整されるか、という個別具体的な就労困難性そのものである
	②-B 就業継続の支援のための意見表明	就業継続の支援のための、同等認定に必要な情報は、雇用エージェンシーや統合専門サービス等における復職支援や就業継続支援の実務を踏まえて、そのポストを喪失する危険性についての情報（欠勤、業務能力の低下、長期的に必要な同僚による支援等）を、その支援担当者から得る。
	③雇用エージェンシーによる認定	障害者職業紹介や定着支援の現場支援者からの意見表明を受けた雇用エージェンシーが、困難度の高い障害者と同等であることの認定を行う。
申請時に必要な情報		- 申請書 - 障害度の確認通知 - 職業紹介担当者/支援担当者からの情報 - 雇用主からの情報
審査時の観点	求職中	目指している具体的職場 、職場の適切性、競争上のデメリット、同等認定による改善の可能性を考慮
	就業中	障害に基づく職場の危機を審査する（特に職場を失う危険の大部分が健康面の制約に起因しているか） 職場の維持を脅かす危険を推定する根拠（障害に起因する欠勤・労務減少、永続的な負荷能力の低下、技術的サポートの必要性、他の従業員の長期的なサポートの必要性、障害に起因する職種面・地域的変動制の制約、障害に起因する制約に対する雇用主の反応等）を確認
審査期間		2～3週間
不服審査の有無		有（連邦雇用エージェンシーの各地方管理局に設置されている不服審査委員会が管轄する）
認定により受けられるサービス		- 雇用率へのカウント - 解雇時の援護局/統合局の介入 - 雇用主への各種要求の権利(特別休暇、公共交通機関の無料利用等)

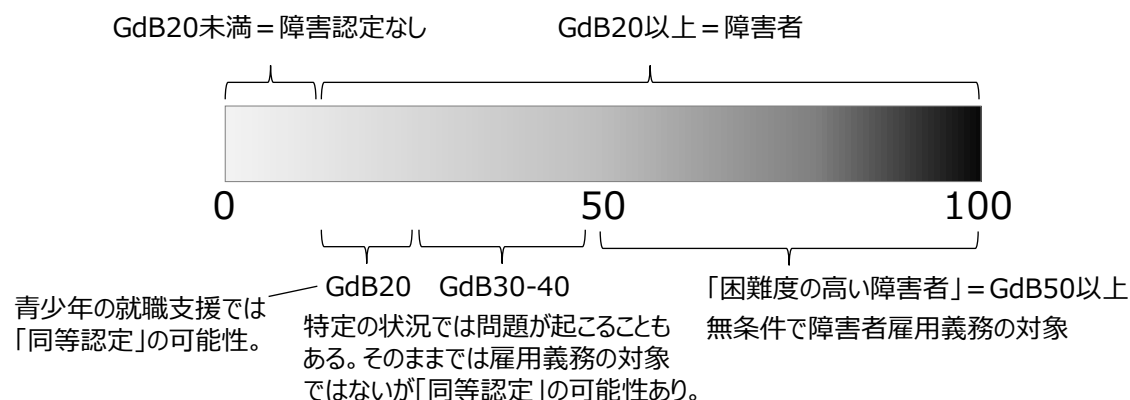
※1 市又は州の援護局にて、機能障害の基準により障害度(Grad der Behinderung:GdB)が0～100で認定され、このうち50以上の障害者を困難度の高い障害者(schwerbehinderte Menschen)としている

出典：JEED「調査研究報告書 No.154 障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究 ～フランス・ドイツの取組（2020年3月）」、「資料シリーズ No.103-1 フランスにおける障害認定及び就労困難性の判定に係る実務関連資料（2020年3月）」、「資料シリーズ No.103-2 ドイツにおける障害認定及び就労困難性の判定に係る実務関連資料（2020年3月）」

(参考) ドイツ | 障害度 (GdB) の考え方

● 障害度(Grad der Behinderung:GdB)

- 各市町村レベルの援護局の鑑定医が「医学的鑑定業務のための指令(VersMedV)」によって障害認定を行う。その範囲には、我が国の障害の範囲のすべてを含み、それを超えて、ICFの心身機能・身体構造の分類を踏まえ、我が国では障害認定基準に含まれない、痛み、内分泌・代謝・造血系・免疫系等の内部障害や全身機能の障害や、皮膚や外観等の障害も含む、網羅的なものとなっている。
- 機能障害だけでなく疾病を特定した認定基準があることも特徴。障害度GdBは0から100までの10刻みのスケールにより、健常者と障害者は連続的に捉えられ、20以上が「障害」と捉えられる。



GdB	障害程度
0-10	軽度、さほど気にならない
20	社会的適応の問題はない障害
30-40	軽度の社会的適応の困難、軽度の能力障害
50-70	中度の社会的適応の困難、中度の能力障害
80-100	重度の社会的適応の困難、重度の能力障害

- ドイツで多くの支援制度の対象となる「重度障害者」は障害度GdB50以上であるが、その一方で、より軽度の障害度GdB30-40であっても、個別の就職困難や就業継続の困難、就労支援ニーズ等を踏まえ、雇用支援制度上は「重度障害者」と同等と見なす、雇用エージェンシーにおける「同等認定」により障害者雇用率制度の対象等になることができる。さらに若年者の就職場面については障害度GdBが20であっても「同等認定」の対象とすることができる。

雇用エージェンシー記入欄
自由形式による申請 年月日:
☐電話による ☐文書による ☒本人が出頭
管轄組織記号 061 サイン:

社会法典第9編第2条第3項による重度障害者との同等認定を求める申請

a) 姓 (場合によっては旧姓)、名、家族構成、顧客番号、国籍
ムスターマン (Mustermann) 旧姓 シュトラウス (Strauß)、マルコ (Marco)
ドイツ

b) 居住場所又は通常の居所 (通り、家屋番号、郵便番号、居住地)
22159 XXXXXXX ポンマーンヴェーク (Pommernweg) 76 番地

c) 生年月日 | 年金保険番号 | 以下により連絡可能: 040 XXXXXXX
1972年 11月 XX日 | 29121172S000 | 電話 (昼間): 0162 XXXXXXX
E-Mail: Mustermann-Marco@XXXXXXXXXXXX
Fax:

d) 外国人の場合 | ☐就労許可が出されている (就労許可証又は滞在許可証のコピーを添付すること)
| ☐就労許可は必要ありません。その理由は

a) 確認された障害度（GdB）は 30～40

証明として貴殿の障害の種類と程度に関する確認通知（全部）又は同業組合の年金通知を添付してください。
財務局に提出するための証明書は必要ありません。

b) ☐ 通知に対して私は_____（年月日）に異議を申立てました／訴訟を起こしました。
既に決定は出されましたか？
☐ いいえ
☐ はい、異議に対する回答／判決のコピーを提出してください。

c) ☐ 私の_____（年月日）の初回申請についてはまだ決定がなされていません。

d) ☐ 私は_____（年月日）に障害度の新たな確認に関する申請を行いました。

a), b) (略)

c) 貴殿は現在の仕事をこれからも行うことができますか？

☐ はい、制約なしに行うことができます。

☒ はい、ただし障害に起因する制約があります（理由を項目 4a) 以下に挙げて下さい）

☐ いいえ、理由は

d)~j) (略)

a) 貴殿の疾患／障害が貴殿の現在の仕事にどのように影響を及ぼしているのか、詳細に記述して下さい。
私は視覚障害が原因で時々、製造書類を認識することができません。また、私は心臓疾患があるためストレス状態に陥ることがないように言われています。しかし、これは可能ではありません。というのも、商品を時間通りに納品しなければならないからです。交代勤務の終わり、あるいは月末にはストレスは増すばかりです。

b)~j) (略)

難病患者の実雇用率算定対象の認定基準の参考例 | フランスにおける個別判定の仕組み概要

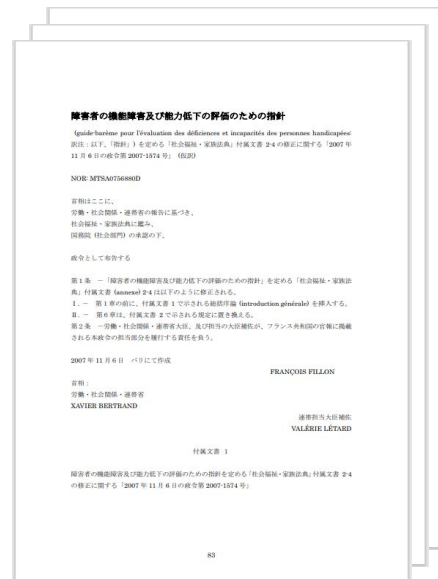
		フランス
名称	多分野専門家チーム（EP）による 第2段階審査を経た障害労働者認定（RQTH）	
概要	能力低下率※1が 80%未満でも、審査を経て、認定を受けることで、各種支援の対象となることを可能とする仕組み （能力低下率が80%以上の場合には医師等の判断に基づき、原則第1段階の審査で認定。）	
認定基準	①障害の範疇に入る機能不全あり、②就業中又は求職中、③求職又は就業の維持において機能不全の影響ありの全てを満たす場合 ※RQTH全体の要件（第1段階の審査で認定される者も含む）	
認定実務	障害者本人等からの申請を基に、県障害者センター（MDPH）の職業参入専門員を含む多分野専門家チームによる審査を経て、障害者権利自立委員会（CDAPH）により認定	
申請時に必要な情報	- 申請書 - 履歴書 - 産業医医療証明書又は積極的連帯手当証明書など - 診断書 - 就労しているポストの説明書 （無職の場合）雇用センターの意見表明、求職者情報	
審査時の観点	求職中	一般的に解された意味での当人の雇用可能性に基づいて実施 （明確かつ具体的な 就職先が見つまっているか否かは問われない ）
	就業中	既に就いている 職務 や、場合によってはその企業内の他の職務 に対して当人の機能の低下が及ぼす影響を考慮 する なお、その雇用の維持を確保するために雇用主が行う職場環境の整備を確認し、仮にその整備によって職務に対する障害の影響を完全に補うことができていても、当人の機能の低下や雇用維持の可能性の減退は変わらない。（環境整備が行われていることをもって、RQTHの却下の理由とはしない。）
審査期間	（不明）	
不服審査の有無	有（認定が却下された場合も、不服申請により認定される率が高い）	
認定により受けられるサービス	- 雇用率にカウント - 県障害者センター（MDPH）の雇用に関する各種サービスや職業オリエンテーション、雇用センター・その他支援機関の各種サービスが利用可能	

※1 障害者の機能障害および能力障害の評価のための指針(Guide-Barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées)において0～100%の基準を定義

(参考) フランス | 能力低下率 (taux d'incapacité) の考え方

- フランスにおける雇用率の対象者の一つである障害労働者認定 (RQTH) は、県障害者センター (MDPH) によって行われ、この認定は MDPH の医師が、社会福祉・家族法典による「障害者の機能障害及び能力低下の評価のための指針」により能力低下率を 0～100% で鑑定し、必要に応じて MDPH 内の障害者権利自立委員会 (CDAPH) が認定する。
- 能力低下率は、機能障害・能力低下・社会的不利の 3 つの側面から分析され、上記の指針では 8 章に分けて各機能障害を説明している。

指針のイメージ



能力低下率 (taux d'incapacité)

機能障害 (Déficiência)

心理的、生理的、解剖学的構造や機能の完全な欠損又は変化である。機能障害には、病変という面が関与し、障害の定義においては機能の変化という概念に相当する。

能力低下 (Incapacité)

機能障害から生じる、人間として正常と考えられる方法や範囲で活動を行う能力の部分的あるいは完全な低下である。能力低下は、身体又は精神を構成するすべての機能に関するものであり、障害の定義においては、活動の制限の概念に相当する。

社会的不利 (Désavantage)

年齢、性別、社会的文化的因子に見合った通常の社会的役割を果たそうとする際の制限（あるいは不可能性）である。社会的不利（つまり、障害の具体的な状態）は、機能障害及び/又は能力低下をもつ人とその人の環境との相互作用から生じる

指針は、以下 8 章で構成され、各章にて機能障害について記載。

- I 知的機能障害及び行動の障害
- II 精神障害、III 聴覚の機能障害
- IV 言語及び発声発語の障害
- V 視覚の機能障害
- VI 内部及び全身の機能障害
- VII 運動機能障害
- VIII 審美障害

(参考) フランス | VI章 内部及び全身の機能障害の例 (能力低下率決定の実用的指針)

0~ 15%	社会生活、学校生活、就労生活、あるいは日常生活において <u>支障が1つ</u> あり、稀な禁忌又は自覚症状がいくつか認められるが、 <u>実質的な能力低下はない</u> 、軽度の困難。	・ 装具の助けを借りることがあるが、<u>制約を自分で管理し、機能障害を補うことは可能</u>である ・ 長期治療や検診は、統合された場での教育、社会生活、家庭生活、就労生活の<u>支障とはならない</u> ・ 食餌療法では外食ができないわけではなく、<u>小さないくつかの調整を行うだけでよく、第三者の存在は必要としない</u>
20~ 45%	禁忌と機能面での能力低下の兆候は <u>いくつか認められる</u> が、個人の自立、及び社会生活、学校生活、就労生活への参入は <u>通常の範囲内に維持</u> される、中度の困難。	・ 能力障害は<u>装具や支援機器を用いることで補うことができ、自主管理が可能</u>で、社会生活、家庭生活、就労生活、あるいは統合された場での教育は<u>妨げられない</u> ・ <u>治療は教えればその人自身で行うことができ</u>、固定されたあるいはほとんど動かせない機械に縛られることはなく、さらに他の社会生活、学校生活、就労生活で<u>活動が一定期間行えなくなるような制約はない</u> ・ 再教育を行えば、統合された場での教育、社会生活、過程生活、就労生活は<u>妨げられない</u> ・ 食餌療法においては、<u>調整を行うか、あるいは食べ物を持参</u>することで外食はできるが、<u>第三者の存在は必要ない</u> ・ 小児に関しては、教育面の制約が年齢に応じてあり、又、補足的に援助を得ようとすると、その量は援助者が通常の家
50~ 75%	日常生活で <u>かなりの調整が必要</u> であり、社会生活、学校生活、就労生活へ参入し、これを通常レベルに維持するためには <u>手助けと特別な努力が必要</u> である、中重度の困難。しかし、 <u>自立は、個人の自立に関する行為に限られている</u> 。	・ 能力低下は<u>装具や支援機器を用いることで管理でき、自立は維持</u>できる ・ 第2節で定義される制約※があるため、社会や家庭での活動の維持を保障するためには<u>第三者の手助けが必要</u>である。 ・ 治療、再教育や器械・機器の使用の必要性に関連した制約はあるが、<u>調整という代償を払えば、社会的活動や家庭での活動は維持できる</u>。しかし、調整を行っていない<u>一般就労の場での就労生活、普通学級での総合教育には障害がある</u>。 ・ 装置を使用したり管理したりするには、<u>その人自身や能力のある周囲の人が技術を習得して使わなければならないという制約</u>がある。 ・ 食餌療法においては、<u>大幅な調整</u>を行うか、あるいは障害のない同じ年齢層の人とは<u>異なる生活リズムにしなければ、外食はできない</u>。 ・ 困難や症状は<u>頻繁に出現するか管理が難しく</u>、家事にも手助けが必要であるなど、社会生活を行うには、<u>中重度の制限</u>がある。しかし、外出ができないことはなく、<u>第三者による日常的なサポートや見守りは必要ではない</u>。
80% 以上	個人の <u>自立の減退を伴う</u> 重度あるいは最重度の困難	・ 以下の条件を満たせば境界値の80%に達したことになる。 80%以上であれば、本指針の総括序論で定義した個人の自立の減退に相当する。この自立の減退は、本章第2節で定義される<u>能力低下が1つ又は2つ以上、当てはまるかで決まる</u>。この中には、<u>困難や症状が頻繁に発現したり管理が難しいことによって生じる能力低下であるかどうか</u>も含まれる。また、このような能力低下が治療によって生じる場合もある。さらに、<u>1つの機能が完全に喪失した重度の機能障害</u>も、80%以上に相当する。 ・ 以下の2つのような場合、80%の能力低下率の認定を受ける権利が得られる。 - 装置や支援機器の使用又は治療によっても、<u>能力低下を補うことが困難</u>である、又は<u>能力低下を補うことができない</u>。 - 能力低下は、本章第2節に示された<u>中重度の制約（人的支援を含む）と引き替えてなければ補うことはできない</u>。 ・ 能力低下率100%の認定を受ける権利があるのは、持続的植物人間状態だけである。



事務局説明資料

障害者雇用の「質」について

- ・障害者雇用の「質」の規定
- ・「質」の向上に向けた事業主の認定制度及び認定に対するインセンティブの在り方

令和8年7月24日 厚生労働省職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 障害者雇用の「質」の規定・ガイドラインについて
 - ・これまでの議論の振り返り (P. 3 ~ 9)
 - ・今回の議論事項に関する資料 (P.10~23)
2. 事業主の認定制度及び認定に対するインセンティブについて
 - ・これまでの議論の振り返り (P.24~25)
 - ・今回の議論事項に関する資料 (P.26~42)
3. 論点 (P.43~53)
4. 参考資料 (P.54~58)

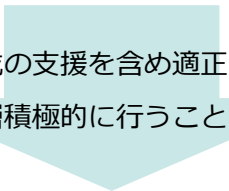
第2 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

- 障害者雇用については、例えば、民間企業の実雇用率は10年連続で、実雇用者数は18年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展しているが、他方で、障害者が能力を発揮して活躍することよりも、雇用率の達成に向け障害者雇用の数の確保を優先するような動きもみられる。今後は、障害者雇用の数に加えて、障害者が個々に持てる能力を発揮して生き活きと活躍し、その雇用の安定に繋がるよう、障害者本人、事業主、関係機関が協力して障害者雇用の質を向上させることが求められる。
- 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）において、事業主は、雇用する障害者に対して、その有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理に努めなければならないとされている。
- 法に掲げられたこうした責務を事業主が真摯に果たしていくためには、事業主に対して、障害者が持てる能力を十分に発揮できる雇用の場を提供するとともに、雇用後もその活躍を促進するため、キャリア形成の支援を含めて、適正な雇用管理をより一層積極的に行うことを求めることが適当である。
- キャリア形成の支援に際しては、事業主が中途障害者を含め、資格取得の促進や職業訓練、研修機会を設ける等障害者の能力開発を行うことが重要であり、こうした取組は障害者が働き続ける上でモチベーションやエンゲージメントの向上に資するという意見があった。あわせて、事業主は合理的配慮の提供はもとより、持てる能力を発揮できるよう障害特性に応じた業務の選定や再構築を行うとともに、これについて採用時のみならず、雇用継続期間中を通じて適宜見直すことが望ましいという意見があった。
- また、行政による、事業主に対する支援として、ハローワークにおいてはアセスメントやマッチング支援を強化することが適当である。
- 加えて、障害者雇用の質を高める観点からは、障害者の定着支援を図ることが重要であり、助成金による支援の充実を含め、職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）の活用を促進することが適当である。この点、障害種別に対応できるジョブコーチの育成が重要という意見があった。
- なお、雇用の質の向上を図っていくに当たっては、将来的にはこれに向けた事業主の取組を評価する手法を検討することが考えられるという意見があった。

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）

【令和4年法改正前】

第5条 すべての事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。



キャリア形成の支援を含め適正な雇用管理を
より一層積極的に行うことを求める

【令和4年法改正後】

第5条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理**並びに職業能力の開発及び向上に関する措置**を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

■ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）（抄）

（目的）

第1条 この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

（基本的理念）

第3条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

第4条 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

（事業主の責務）

第5条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第6条 国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるほか、事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずる等障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、障害者の福祉に関する施策との有機的な連携を図りつつ総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない。

これまでの議論の振り返り | 障害者雇用の「質」の規定 (令和8年 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書)

令和8年2月6日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

- 研究会においては、障害者雇用促進制度の基本的理念や、現状（実態）を踏まえ、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

- ・障害者雇用の「質」として特に重視されるべき要素として、以下が特に中心的な要素と考えられる。

- 1) **能力発揮の十分な促進**（①職務の選定・創出と障害特性等との適切なマッチング、②成長を促す OJT や教育訓練機会の確保等）
- 2) **能力発揮の成果の事業活動への十分な活用**
- 3) **適正な雇用管理**（①採用・配置・育成等の計画的な実施、②障害特性に配慮した働きやすさを高める措置等）
- 4) **発揮した能力に対する正当な評価とその反映**（①評価結果に相応しい配置（職務内容）、②処遇（昇進・昇格））
- 5) **雇用の安定**（安定的な雇用契約期間等）

- ・こうした「質」として重視すべき中心的な要素については、法令において明示する。

これまでの議論の振り返り | 障害者雇用の「質」の規定 (令和8年 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書)

令和8年2月6日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

- このような「質」として重視すべき要素を示すガイドライン等の根拠及び内容を法令上に規定することは、事業主が目指すべき方向性を明確に示す上で必要であり、これにより企業における取組を推進していく方向で検討を深めていくべき旨の意見があった。
また、その際には、障害者雇用の現場を踏まえて適用時期を検討すべき旨の意見があった
- また、「障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」に関しては、障害のある労働者と職場（事業主）をサポートする体制や、直属の上司以外の相談支援体制が重要である旨の意見があった。
- さらに、こうした「質」として重視すべき要素について、障害者雇用状況報告（6. 1 報告）において、一定の項目の報告を求め、実態を把握することが有効ではないかとの意見もあった。
- 一方で、こうした「質」として重視すべき要素については、その具体的な内容を丁寧に議論することが必要であり、特に事業所規模によって可能な取組が異なることから、中小企業の実態を踏まえた検討が必要であること、またこれを法令上に明示することは、一定の高いハードルを示すこととなり、これから障害者雇用を進める事業主を萎縮させることにつながりかねないものでもあることから、慎重に検討すべきとの意見もあった。
- また、法令上の規定の仕方として様々な選択肢を取り得るため、事業主を萎縮させない形で、どのように規定できるかを含めて検討すべきという意見があった。
- さらに、障害者雇用の「質」の向上を目指していくためには、とりわけ中小企業にとっては、法定雇用率達成と「質」の両方を同時に達成することは非常にハードルが高いこと、また、現在、職場適応援助者（ジョブコーチ）が主に担っている、採用後の定着段階における外部からの企業支援機能の拡充が必要であることから、認定を受けた事業者が障害者雇用の経験やノウハウが不足する事業主に対して、雇入れやその雇用継続を図るための一連の雇用管理に関する相談援助を行う「障害者雇用相談援助事業」をより効果的なものとしていくことを含め、検討すべきとの意見もあった。
- 今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ、進めていくことが必要である。

これまでの議論の振り返り | 障害者雇用の「質」の規定 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

- 自ら組織に貢献している充実感とともにやり甲斐を感じることは、障害者本人の能力発揮や職場定着のために極めて重要であり、このような職場環境の向上を図ることは、障害者に限らず職場全体の働きやすさやモチベーション向上にとって重要な取組と言える。こうした観点からも障害者の雇用の「質」の向上を図る取組は極めて重要。一方、法定雇用率に基づく必要障害者雇用数が1人に満たない中小企業においても障害者は多数雇用されており、企業規模によって取組可能な方法等が異なることから、ガイドラインの内容及び認定基準について、そうした企業の実情も踏まえたものとする必要がある。
- 「質」として重視すべき中心的な要素を法令に明示することについては、中小企業や障害者雇用に踏み出そうとする雇用0企業等の取組にとり過度に高いハードルとならないよう、規定の在り方を慎重に検討すべき。

〔4月24日 (公社)全国障害者雇用事業所協会 様〕

- 「質」として重視すべき要素として事務局より示されている5項目(能力発揮の十分な促進、能力発揮の成果の事業活動への十分な活用、適正な雇用管理、発揮した能力に対する正当な評価とその反映、雇用の安定)はいずれも重要と考えるが、それらに加え「障害者雇用に取り組む方針」の明確化、障害を有する従業員(社員)自身による自らの「就労の質」への評価、また、「長期継続雇用の実現状況」を「質」を測る際の要素として検討してはどうか。
- 障害者雇用の「質」については、「ガイドライン」として示すことに留めず、企業を評価する際の“指標”として社会全体で共有し得るものに位置付けていけるとよいのではないかと考える。それにより、企業にとっては、障害者雇用に関する自らの立ち位置を測り、社会に示すことができるようなものとなることが期待される。ただし、そのように定められる“ガイドライン”あるいは“指標”は、あくまで企業として進むべき道を示すものであり、義務や罰則を伴うような性格のものであるべきではないと考えており、法令上に規定するという考え方とは相容れないものとする。

〔4月24日 (一社)障害者雇用企業支援協会 様〕

これまでの議論の振り返り | 障害者雇用の「質」の規定 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

- 「雇用の質ガイドライン」を創設する方向性については賛同する。ただし、報告書に掲げられている**5要素**(能力発揮の十分な促進、能力発揮の成果の事業活動への十分な活用、適正な雇用管理、発揮した能力に対する正当な評価とその反映、雇用の安定)は、**本来「雇用の質」以前に、企業が人を雇用するにあたって当然に充足すべき普遍的な事項**であると考え。そのうえで、障害者雇用の「質」については、以下の2類型に整理して検証することどうか。

①雇用企業として遵守すべき基本的事項（是正の対象）

雇用において前提となるべき内容が障害者にのみ適用されていない現状は、認定・評価の対象というよりも、障害者の人権への配慮を欠いた状態である。これらは「質が担保されている」あるいは「モデルケース」として評価するのではなく、障害者雇用ゆえに軽視されてきた不適切な実態として捉え、早急な是正を求めるべき事項である。

②より良い雇用としての評価指標（推奨・認定の対象）

障害の有無にかかわらず、労働生産性の向上に加え、働く個人にとって有益な取り組みを評価の対象とする。例えば「明確なキャリアパスの整備」や「正社員登用制度の実績」など、企業が単に「労働力」として雇用する以上の付加価値を生み出す取り組みを評価し、認定する制度とすることが望ましい。

〔5月27日（特非）全国就業支援ネットワーク 様〕

我が国の労働市場の現状と課題

2040 年までの人口推計を見ると、今後、生産年齢人口は急減し、労働力供給制約はよりその厳しさを増していくことが見込まれており、持続的な経済成長を実現するためには、労働供給力強化が必要。

そのためには、**17 の戦略分野等の成長分野における人的資本投資の促進**や**成長分野への円滑な労働移動**といった労働生産性の向上に向けた取組を進めていくとともに、**女性や高齢者をはじめとした、多様な人材の労働参加の促進**に向けた改革を進めていく必要。

1. 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性の向上

実質労働生産性の上昇率は、1990 年代以降徐々に低下し、2000 年代以降は 1 % 前後にとどまる。2011～2019 年における名目労働生産性の上昇率を要因分解すると、主要先進国と比較して人的資本投資を含めた無形資産投資の寄与が弱く、労働生産性の向上に向けては、人的資本投資の推進が重要。

また、労働力供給制約下においても、将来にわたって必要な社会サービスを確保するために、社会を支える社会インフラ関連職の労働生産性の向上等に取り組むことが重要。

2. 労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進

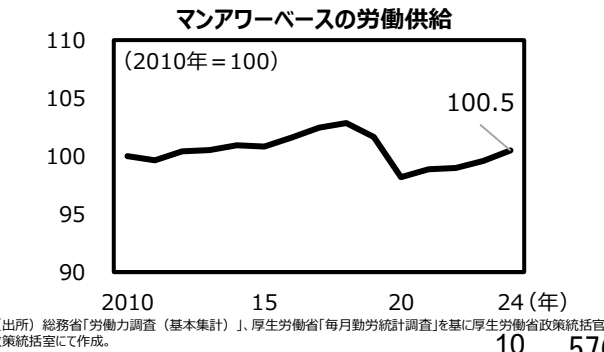
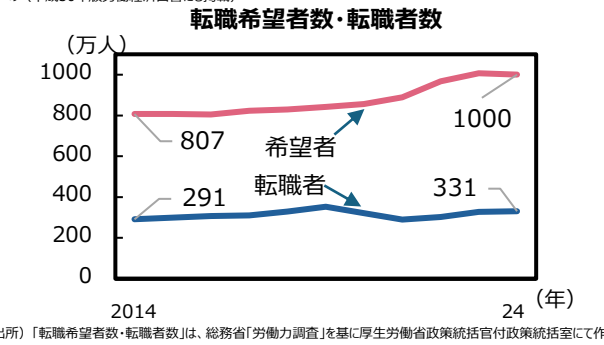
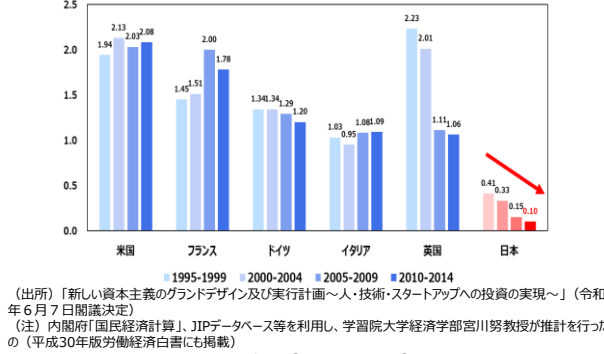
労働者が転職を希望しながら転職活動をしていない理由として、「転職しても自分の希望条件は満たされそうにない」といった理由のほか、「自分にあった仕事が見つからない」、「仕事の探し方がわからない」といった理由が挙げられている。

労働力がより希少になる中で、我が国の経済全体の効率性を高めていくとともに、必要なサービス提供を維持するためには、労働者の希望に応じて、成長分野や社会を支えるインフラ関連分野への労働移動を進め、希少な労働力がより効率的に活用される労働市場の整備が必要。

3. 多様な人材の労働参加の促進

生産年齢人口の減少に伴う労働力供給制約が進む中、長時間労働が可能な一部の者に依存する働き方では、持続的な成長は見込めない。女性や高齢者、障害者、さらには自身の創造的な能力を発揮したい者など、多様な事情や希望を持つ誰もが働きやすい労働環境を整備し、心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方の実現が不可欠。

企業の人材投資（OJT以外）の国際比較（対GDP比）



日本成長戦略会議労働市場改革分科会とりまとめ（令和8年6月2日）概要②

1. 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性の向上

戦略的なリ・スキリングの推進等

- ・戦略分野等の業所管省庁と連携し、スキルの可視化からプログラム開発・提供までを一気通貫で支援、効果検証による好循環を実現。人材開発支援助成金による支援の在り方や業所管大臣がプログラム認定制度を創設した場合、精査の上、専門実践・特定一般教育訓練給付金の対象とすることを検討。
- ・中央・地域職業能力開発促進協議会において、産業界等と連携して必要とされる人材ニーズ等を踏まえた職業訓練機会の創出等を推進。ミドルシニア層を含めた実践的な職業訓練機会の確保を推進。
- ・生産性向上人材育成支援センター等における個別企業への伴走支援や経営者等に対する支援の強化。
- ・雇用保険を受給できない非正規雇用労働者等の職業訓練の受講に向けた支援の在り方の検討

社会インフラ関連分野の生産性の向上、担い手の確保

- ・医療・介護・障害福祉等の地域の社会インフラを支える分野の人材育成等を通じた生産性の向上やハローワークにおける社会インフラ関連分野のマッチング支援の強化等による必要な担い手の確保
- ・手数料率等を確認できる人材サービス総合サイトの活用促進、適正紹介事業者の利用促進による民間職業紹介の「見える化」

2. 労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進

- ・労働移動を希望する労働者のニーズを踏まえ、失業中の生活保障等の役割を維持した上で、労働力がより希少になる中での雇用保険制度における対応の在り方を検討
- ・スキルの情報、教育訓練プログラムと職業に関する情報等のデータ連携の強化
- ・労働に関する情報を一元的に提供する総合的データプラットフォーム「みんなの労働ナビ」の利便性の向上のため、各種支援制度の申請画面への遷移やAI機能の装備を検討
- ・AI等の活用等による、雇用関係助成金の申請時等の負担軽減のためのDX化や、ハローワークのマッチング機能の強化

4. 中小企業をはじめとした、企業の人材マネジメントへの支援

働き方改革推進支援センターを中心として、よろず支援拠点等との相互連携を強化することによる、労務相談のみならず経営課題の相談にも対応できる新たなネットワークの構築

3. 多様な人材の労働参加の促進

柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等

- ・労働時間法制等に係る政策対応については、夏以降の労働政策審議会において議論。
- 裁量労働制について、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に、その対象の在り方について、見直しの検討を行う。
- 変形労働時間制について、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や予見可能性の確保にも留意しつつ検討を進める。
- その他、連続勤務規制や勤務間インターバル制度の法的位置付け、副業・兼業に当たっての健康確保などについて、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、検討を進める。
- ・36協定の締結等に係る相談支援を充実する。労働基準監督署で労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意に則った指導が行われるよう見直す。

更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備

- ・女性活躍に向けた企業向けアウトリーチ・伴走型支援を行う。「共育（トモイク）プロジェクト」等により、仕事と育児・介護との両立や共働き・共育てを推進する。
- ・高齢期の多様なニーズや健康状態に応じた就業機会の提供のための職務の切り出し支援に取り組む。
- ・非正規雇用労働者の処遇改善に向けた改正「同一労働同一賃金ガイドライン」の周知を徹底する。
- ・障害者雇用の「質」の向上に向けた取組促進や難病患者の就労促進など雇用率制度の在り方についての検討を行う。等

3 多様な人材の労働参加の推進

（略）

とりわけ、障害者雇用について、雇用者数は2025年6月時点で約70.5万人と過去最高を更新したが、能力発揮の促進といった雇用の「質」の向上の必要性や、中小企業における雇用の伸び悩み、意欲のある難病患者の就労支援の必要性等の課題が指摘されている。

（略）

（2）更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備

（略）

- ・ 障害者雇用については、障害者の能力や適性をいかし、企業・社会で活躍する主体であるとの認識の共有・醸成をはかり、雇用の「質」の向上に関する法令等を整備するとともに、質の高い雇用を実現する事業者へのインセンティブ措置、企業への支援体制の強化等に取り組む必要がある
- ・ 障害者雇用について、事業主の責務として「職業能力の開発及び向上」が含まれることの周知や、人材開発やDEIB（Diversity、Equity、Inclusion、Belonging）に関する企業の方針・取組が広く社会に共有されることが重要であるとともに、雇用率制度の対象とならない障害者を含めた就労促進も進めていく必要がある
- ・ 障害者雇用について、労働者の能力開発やキャリア形成を処遇の改善につなげるため、政府による支援策を強化する必要がある

といった意見があった。

（略）

【一人一人がスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備】

（略）

- 障害者雇用の「質」の向上に向け、就労意欲のある障害者の能力発揮の十分な促進や、正当な評価・処遇反映等を重視していく旨を示すガイドラインの策定、障害者雇用の「質」も含め優良な中小事業主を認定する制度の大企業への拡大や認定基準見直し、手帳を所持しない難病患者の就労促進を含め、雇用率制度等の在り方について検討を行う必要がある。

（略）

ガイドラインの例（同一労働同一賃金ガイドライン）

規定	条文等（抜粋）（※）
法令上の義務 又は努力義務	■短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号） （不合理な待遇の禁止） 第八条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に<u>対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）</u>、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、<u>不合理と認められる相違を設けてはならない。</u>
指針の根拠規定	（指針） 第十五条 厚生労働大臣は、第六条から前条までに定める措置その他の第三条第一項の事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この節において「指針」という。）を定めるものとする。 2 （略）
指導監督権限	（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等） 第十八条 厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間・有期雇用労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。 2 厚生労働大臣は、第六条第一項、第九条、第十一条第一項、第十二条から第十四条まで及び第十六条の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、<u>その旨を公表</u>することができる。 3 （略）
ガイドラインにおける記載内容	短時間・有期雇用労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例並びに留意すべき事項は次のとおりである。 第3 短時間・有期雇用労働者 1 基本給 (1) 基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、<u>通常の労働者との能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者との基本給を支給しなければならない。</u>また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。 (2)～(4) （略） 2～5 （略）

※派遣労働者については労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）及び同一労働同一賃金ガイドラインにおいて同様に規定。

ガイドラインの例（合理的配慮指針） 1 / 2

規定	条文等（抜粋）
法令上の義務 又は努力義務	■障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号） （雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置） 第三十六条の二 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつてい事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。 第三十六条の三 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつてい事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。 第三十六条の四 事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たつては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。 2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
指針の根拠規定	（雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針） 第三十六条の五 厚生労働大臣は、前三条の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「均等な機会の確保等に関する指針」という。）を定めるものとする。 2 （略）
指導監督権限	（助言、指導及び勧告） 第三十六条の六 厚生労働大臣は、第三十四条、第三十五条及び第三十六条の二から第三十六条の四までの規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。 （報告等） 第八十二条 （略） 2 厚生労働大臣又は公共職業安定所長は、この法律を施行するため必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、事業主等（事業主、その団体、第四十九条第一項第四号の二イに規定する法人又は同項第七号ロから二までに掲げる法人をいう。以下この項において同じ。）、在宅就業障害者又は在宅就業支援団体に対し、障害者の雇用の状況その他の事項についての報告を命じ、又はその職員に、事業主等若しくは在宅就業支援団体の事業所若しくは在宅就業障害者が業務を行う場所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査をさせることができる。 3・4 （略）

ガイドラインの例（合理的配慮指針） 2 / 2

規定	条文等（抜粋）
ガイドラインにおける記載内容	第4 合理的配慮の内容 1 合理的配慮の内容 合理的配慮とは、次に掲げる措置（第5の過重な負担に当たる措置を除く。）であること。 (1) <u>募集及び採用時における合理的配慮</u> <u>障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するために講ずる障害者の障害の特性に配慮した必要な措置</u> (2) <u>採用後における合理的配慮</u> <u>障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために講ずるその障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置</u> なお、採用後に講ずる合理的配慮は職務の円滑な遂行に必要な措置であることから、例えば、次に掲げる措置が合理的配慮として事業主に求められるものではないこと。 イ 障害者である労働者の日常生活のために必要である眼鏡や車いす等を提供すること。 ロ 中途障害により、配慮をしても重要な職務遂行に支障を来すことが合理的配慮の手続の過程において判断される場合に、当該職務の遂行を継続させること。ただし、当該職務の遂行を継続させることができない場合には、別の職務に就かせることなど、個々の職場の状況に応じた他の合理的配慮を検討することが必要であること。

ガイドラインの例（パワーハラスメント防止指針） 1 / 2

規定	条文等（抜粋）
法令上の義務 又は努力義務	■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） （抄） （雇用管理上の措置等） 第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。 2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。 3～6 （略）
指針の根拠規定	（雇用管理上の措置等） 第三十条の二 1・2 （略） 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。 4～6 （略）
指導監督権限	（助言、指導及び勧告並びに公表） 第三十三条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、<u>助言、指導又は勧告</u>をすることができる。 2 厚生労働大臣は、第三十条の二第一項及び第二項（第三十条の五第二項及び第三十条の六第二項において準用する場合を含む。第三十五条及び第三十六条第一項において同じ。）の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、<u>その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表</u>することができる。 （報告の請求） 第三十六条 厚生労働大臣は、事業主から第三十条の二第一項及び第二項の規定の施行に関し必要な事項について<u>報告を</u>求めることができる。 2 （略）

ガイドラインの例（パワーハラスメント防止指針） 2 / 2

規定	条文等（抜粋）
ガイドラインにおける記載内容	■事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）（抄） 4 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容 事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため、<u>雇用管理上次の措置を講じなければならない。</u> (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発 <u>事業主は、職場におけるパワーハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。</u>なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるパワーハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、職場におけるパワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題もあると考えられる。そのため、これらを幅広く解消していくことが職場におけるパワーハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。 イ <u>職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。</u> ロ <u>職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。</u> (2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、<u>次の措置を講じなければならない。</u> （略） (3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 事業主は、職場におけるパワーハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、<u>次の措置を講じなければならない。</u> （略） (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置 (1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。 （略）

ガイドラインの例（女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針） 1 / 3

規定	条文等（抜粋）
法令上の義務 又は努力義務	■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）（抄） （一般事業主行動計画の策定等） 第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、<u>一般事業主行動計画</u>（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）<u>を定め</u>、厚生労働省令で定めるところにより、<u>厚生労働大臣に届け出なければならない</u>。これを変更したときも、同様とする。 2～8 （略）
指針の根拠規定	第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を<u>総合的かつ効果的に実施することができるよう</u>、基本方針に即して、次条第一項に規定する<u>一般事業主行動計画</u>及び第十九条第一項に規定する<u>特定事業主行動計画</u>（次項において「事業主行動計画」と総称する。）<u>の策定に関する指針</u>（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。 - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項 3 （略）
指導監督権限	（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告） 第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、<u>報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる</u>。

ガイドラインの例（女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針） 2 / 3

規定	条文等（抜粋）
ガイドラインにおける記載内容	■事業主行動計画策定指針（平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号）（抄） 第二部 一般事業主行動計画 （略） 第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順 法においては、国及び地方公共団体と、常時雇用する労働者の数が百人を超える事業主については、自らの事業における女性の活躍に関する状況把握・課題分析（二）、行動計画の策定、周知・公表（三及び四）、自らの事業における女性の活躍に関する情報の公表（六）が義務付けられている。また、常時雇用する労働者の数が百人以下の事業主については、これらの努力義務が課されている。 これらの義務又は努力義務の履行に際しては、次の一から六までに規定する事項を踏まえて行うことが重要である。 一 女性の活躍推進に向けた体制整備 （一）女性の活躍推進に向けた組織トップの関与・実務体制の整備等 （略） （二）一般事業主行動計画の策定体制の整備 （略） 二 状況把握・課題分析 （一）状況把握・課題分析の意義 （略） （二）状況把握・課題分析の方法 （略） 三 行動計画の策定 （一）行動計画の策定対象となる課題の選定 （略） （二）計画期間の決定 （略） （三）数値目標の設定 （略） （四）取組内容の選定・実施時期の決定 （略） （五）その他 （略）

規定	条文等（抜粋）
ガイドラインにおける記載内容	四 労働者に対する行動計画の周知・公表 （一）労働者に対する周知 （略） （二）公表 （略） 五 行動計画の推進 （略） 六 情報の公表 （一）情報の公表の意義 （略） （二）情報の公表の項目及び方法 （略） （三）情報の公表の頻度 （略） 七 認定 （略）
	第三 女性の活躍推進に関する効果的な取組 女性の活躍推進に関する効果的な取組例は、別紙二のとおりであり、これを参考に、各事業主の実情に応じて、必要な取組を検討することが求められる。
	別紙二 （2）採用関係の課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

	課題分析の視点例	取組例
A	☐ 採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い雇用管理区分がないか（特に総合職等の基幹的職種）。	☐ 採用選考基準や、その運用の見直し
	☐ 「採用した労働者に占める女性労働者の割合」が低い場合） 応募者の男女比率と比べ、採用段階で女性を絞り込んでいないか（「男女別の採用における競争倍率」が女性の方が高くなっていないか）。	☐ 面接官への女性の参画による採用選考における（無意識の）性別のバイアスの排除
	☐ 「男女別の採用における競争倍率」が男女同等であるのに、採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い場合） 募集方法に課題はないか。	☐ 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報（特に技術系の採用における理系女子学生に対する重点的広報／各種認定や表彰の取得による女性が活躍できる職場であることのアピール等）

ガイドラインの例（外国人雇用管理指針）

規定	条文等（抜粋）
法令上の義務 又は努力義務	■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） 第七条 事業主は、外国人（日本の国籍を有しない者をいい、厚生労働省令で定める者を除く。以下同じ。）が我が国の雇用慣行に関する知識及び求職活動に必要な雇用に関する情報を十分に有していないこと等にかんがみ、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適應することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善に努めるとともに、その雇用する外国人が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他の厚生労働省令で定める理由により離職する場合において、当該外国人が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該外国人の再就職の援助に関し必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
指針の根拠規定	（指針） 第八条 厚生労働大臣は、前条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。
指導監督権限	（助言、指導及び勧告並びに公表） 第三十三条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。 2 （略）
ガイドラインにおける記載内容	■外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成19年厚生労働省告示第276号） （抄） 五 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等 1 適切な人事管理 事業主は、その雇用する外国人労働者が円滑に職場に適應できるよう、社内規程その他文書の多言語化等、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる環境の整備に努めること。また、当該職場での評価や待遇に納得しつつ就労することができるよう、職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保等、多様な人材が適切な待遇の下で能力発揮しやすい環境の整備に努めること。その際、公共職業安定所の行う雇用管理に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。 2 生活支援 事業主は、外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者に対して日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための支援を行うとともに、外国人労働者が地域社会における行事や活動参加する機会を設けるように努めること。また、事業主は、日本語教育の推進に関する法律（令和元年法律第四十八号）の基本理念にのっとり、国又は地方公共団体が実施する日本語教育の推進に関する施策に協力するとともに、その雇用する外国人労働者及びその家族に対する日本語学習の機会の提供その他の日本語学習に関する支援に努めること。加えて、事業主は、居住地周辺の行政機関、医療機関、金融機関等に関する各種情報の提供や同行等、外国人労働者が、居住地域において安心して日常生活又は社会生活を営むために必要な支援を行うよう努めること。

ガイドラインの例（治療と就業の両立支援指針）

規定	条文等（抜粋）
法令上の義務 又は努力義務	■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） 第二十七条の三 事業主は、疾病、負傷その他の理由により治療を受ける労働者について、<u>就業によつて疾病又は負傷の症状が増悪すること等を防止し、その治療と就業との両立を支援するため、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。</u> 2～4 （略）
指針の根拠規定	第二十七条の三 （略） 2 厚生労働大臣は、<u>前項に規定する措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針</u>（以下この条において「治療と就業の両立支援指針」という。）を定め、これを公表するものとする。 3 治療と就業の両立支援指針は、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第七十条の二第一項に規定する指針と調和が保たれたものでなければならない。 4 （略）
指導監督権限	第二十七条の三 （略） 2・3 （略） 4 厚生労働大臣は、治療と就業の両立支援指針に従い、事業主又はその団体に対し、<u>必要な指導、援助等</u>を行うことができる。 （助言、指導及び勧告並びに公表） 第三十三条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、<u>助言、指導又は勧告</u>をすることができる。 2 （略）
ガイドラインにおける記載内容	■治療と就業の両立支援指針（令和8年厚生労働省告示第28号）（抄） 5 治療と就業の両立支援の進め方 <u>治療と就業の両立支援は以下の流れで進めることが望ましい。</u> （1）治療と就業の両立支援を必要とする労働者が、事業主に申出を行った上で、主治医から支援に必要な情報を収集して事業主に提出（必要に応じて厚生労働省労働基準局長が定める様式例を活用） 治療と就業の両立支援の検討は、支援を必要とする労働者からの申出から始まる。安衛法に基づく健康診断の結果に基づいて医療機関を受診し、又は自ら医療機関を受診する等により、自らが疾病に罹患していることを把握し、主治医等の助言により治療と就業の両立支援が必要と判断した労働者は、治療と就業の両立支援に関する事業場内ルールに基づいて、主治医から支援に必要な情報を収集して事業主に提出する必要がある。この際、労働者は事業主が定める様式等を活用して、就業の状況等に関する情報を主治医に提供した上で、主治医から次のアからエまでの情報の提供を受けることが望ましい。

雇用の質に関する調査研究について

○雇用の質に関して、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下、「JEED」とする。)において、**令和8年4月より以下の調査研究を進めている。**

研究名：企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究（その2）

1. 目的

- 障害者雇用の「質」として重視すべき5つの要素(①能力発揮の十分な促進、②能力発揮の成果の事業活動への十分な活用、③適正な雇用管理、④発揮した能力に対する正当な評価とその反映、⑤雇用の安定)に関する企業の取組の現状について定量的な把握を行うとともに、企業における効果的な取組事例を把握することで、障害者雇用の質の向上に資するための制度設計の検討に役立つものとするを目的とする。

2. 方法

● 企業ヒアリング調査 {ヒアリング企業数20社程度(内 特例子会社5社程度)}

企業アンケート調査の実施に先立ち、障害のある従業員の能力発揮等に積極的に取り組む企業に対して、障害者雇用の「質」として重視すべき5つの要素の観点を中心としつつ、それらの具体的な取組等についてのヒアリングを行う。

当該ヒアリングで得られた企業の実態や経験に基づいた結果を用いて質的分析を行い、後に実施する企業アンケート調査の調査票の、適切な調査項目を選定する根拠情報とする他、あわせて雇用の質の向上に資する具体的な好事例の収集を行う。

● 企業アンケート調査 ※企業ヒアリング調査の結果も踏まえて、アンケート調査項目を設定。

障害者雇用状況報告企業のうち1人以上の障害者を雇用している一般企業から産業別・企業規模別に無作為抽出した企業、特例子会社及びもにす認定事業主を対象にアンケート調査を実施し、障害者雇用の「質」として重視すべき5つの要素やもにす認定項目に関する企業の取組の現状や課題、5つの要素を持つ企業やもにす認定項目に取り組む企業がどのような特徴のある企業なのか等について詳細に把握・分析する。

● 障害のある従業員に対するアンケート調査※企業ヒアリング調査の結果も踏まえて、アンケート調査項目を設定。

企業アンケート調査対象企業に雇用されている障害のある従業員を対象にアンケート調査を実施し、障害のある従業員が職場環境に関し、どの程度配慮があると感じているかや、業務を共にする同僚や人事とのコミュニケーションや関係性の状況、職場に対する満足度等について把握するとともに、企業に対するアンケート調査の結果と併せて、これら障害のある従業員の評価と企業の取組との相関などを調査・分析する。

3. 実施期間

- 令和8年4月～令和10年3月
(予定スケジュール) 令和8年6月～ 企業ヒアリング調査
令和9年2月頃～ 企業アンケート調査・障害のある従業員に対するアンケート調査

4. その他

- 本研究の先行研究として、JEEDにより「企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究」が令和6年4月～令和8年3月の間で行われた。
(<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/dv669v00000000lt5-att/houkoku184.pdf>)

これまでの議論の振り返り | 「質」の向上に向けた事業主の認定制度及び認定に対するインセンティブの在り方 (令和8年 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書)

令和8年2月6日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

- 現行制度においては、常用労働者 300 人以下の中小企業等を対象とし、強みとする取組の総合加点方式による「もにす認定制度」があるが、本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。
 - ・企業規模にかかわらず「質」を高める取組を促進していく観点から、**大企業を含む全ての企業を新たに認定制度の対象とした上で、認定基準等を改めて見直す。**
 - ・認定基準の検討の際には、**障害者自身による雇用の「質」に対する満足度やワーク・エンゲージメントについて勘案する**、「質」における**中心的な要素については達成必須**とする、取組姿勢や内容に加え**データ等の客観的指標を組み合わせる。**
 - ・「質」を高めるために、一定の負担（例えば、教育訓練機会の提供や障害特性に配慮した働きやすさを高める措置等）が生じることも想定されることから、障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るものである**調整金・報奨金や、助成金などにおいて、認定事業主に対する一定の配慮を行う。**
- 1 点目 **大企業を含む全ての企業を新たに認定制度の対象とした上で、認定基準等を改めて見直す方向性については概ね意見の一致**があった。
- 2 点目・3 点目については、この方向性で更に検討を深めていくべき旨の意見があった。その際は、認定事業主に対する一定の配慮（調整金・報奨金、助成金等）を行う場合には、**更新制度等の認定後の検証が必要**である旨の意見があった。
- また、企業規模によって取組可能な方法等が異なる点を踏まえ、**大企業と中小企業に異なる認定基準を設定する必要がある**旨や、**既に「もにす認定」を受けた企業に対する影響等を併せて検討**すべきとの意見があった。
- さらに、認定を受けている旨を実雇用率の算定において評価することについては、「量」の概念である雇用率に「質」の評価を反映させることは適切でないとの意見や、**「質」の評価の反映により雇用の「量」がトレードオフになるような仕組みであってはならない**という意見があった一方、企業としては法定雇用率の達成に懸命に取り組んでおり、**実雇用率へ算定することによる「質」の向上へのインセンティブが必要**との意見もあった。
- 今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ議論を進めていくことが必要である。

これまでの議論の振り返り | 「質」の向上に向けた事業主の認定制度及び認定に対するインセンティブの在り方 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

- 新たな認定制度の導入は、「質」の向上に資するものとなることが期待され、早期に実現されることを希望するが、導入の際には、申請に向けた準備に要する企業側の負担軽減が肝要と考える。また、認定をベースとした「表彰制度」の創設・充実を図り、それにより親会社（企業グループ）がビジネス上のアドバンテージを得られるような優遇策を併置するといった施策が講じられると、インセンティブとして大きく機能するのではないかと。
- 「雇用の質」に関する評価を勘案し、雇用率に上乗せするといった取扱いを期待する声があることは事実であるものの、それを検討する際には、企業が「雇用率に勘案するために質を高める」といった認識に陥らないようにする方策を併せて検討する必要があるのではないかと。

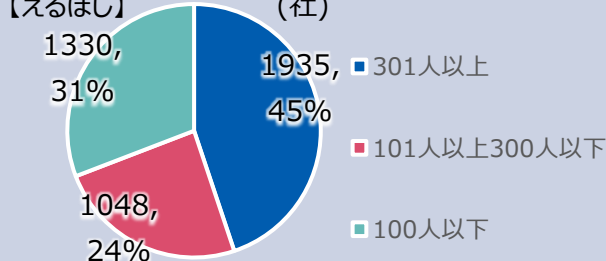
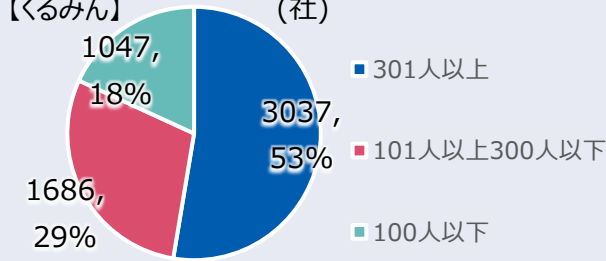
〔4月24日（一社）障害者雇用企業支援協会 様〕

- 「質」の向上に向けた事業主の認定制度について検討するのであれば、認定の対象となる項目についての精査が重要で、より良い雇用としての評価指標（推奨・認定の対象）にあたる項目においてのみ検討することを提案したい。仮に雇用企業として遵守すべき基本的事項（是正の対象）を認定制度の枠組みに入れるとなると、「出来ていないこと」が基準となり、是正の対象としての意味を持たなくなる。認定制度を設けるということは、より良い取り組みの認定であり、基準となる取組の上を行くものであるべきだと考える。

〔5月27日（特非）全国就業支援ネットワーク 様〕

雇用関係の各種認定制度について(くるみん・えるぼし・ユースエール) 1 / 6

- 雇用に関係する認定制度については、えるぼし認定制度、くるみん認定制度、ユースエール認定制度などが挙げられる。

認定制度名	概要	認定実績 (R8.3.31時点)	企業規模別認定実績 (R8.3.31時点)	根拠法						
えるぼし認定制度 	女性の活躍推進に関する一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍促進のための取組の実施状況が優良な企業を認定。	えるぼし 4,313社 (内 1 段階目 24社 内 2 段階目 1,360社 内 3 段階目 2,929社) プラチナえるぼし 112社	【えるぼし】 (社)  <table><tr><td>301人以上</td><td>1935, 45%</td></tr><tr><td>101人以上300人以下</td><td>1048, 24%</td></tr><tr><td>100人以下</td><td>1330, 31%</td></tr></table>	301人以上	1935, 45%	101人以上300人以下	1048, 24%	100人以下	1330, 31%	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 9 条、第12条
301人以上	1935, 45%									
101人以上300人以下	1048, 24%									
100人以下	1330, 31%									
くるみん認定制度 	労働者の仕事と子育てに関する一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした企業を認定。	くるみん 5,770社 トライくるみん※ 9社 プラチナくるみん 882社 ※令和 4 年 4 月 1 日の次世代法改正に伴いトライくるみんを創設。改正前のくるみんと同じ認定基準を適用。	【くるみん】 (社)  <table><tr><td>301人以上</td><td>3037, 53%</td></tr><tr><td>101人以上300人以下</td><td>1686, 29%</td></tr><tr><td>100人以下</td><td>1047, 18%</td></tr></table>	301人以上	3037, 53%	101人以上300人以下	1686, 29%	100人以下	1047, 18%	次世代育成支援対策推進法第13条、第15条の 2
301人以上	3037, 53%									
101人以上300人以下	1686, 29%									
100人以下	1047, 18%									
ユースエール認定制度 	若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な <u>中小企業</u> を認定。	ユースエール 1,984社	常時雇用する労働者が300人以下の事業主のみ	青少年の雇用の促進等に関する法律第15条						
(※参考) 現行もにす認定 	障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な <u>中小事業主</u> を認定	もにす認定 611社	常時雇用する労働者が300人以下の事業主のみ	障害者雇用促進法第77条						

雇用関係の各種認定制度について(くるみん・えるぼし・ユースエール) 2 / 6

～えるぼし認定について～

- 雇用に関係する認定制度については、えるぼし認定制度、くるみん認定制度、ユースエール認定制度などがあげられる。

認定制度名	認定基準(評価項目)	認定の段階		更新(取消し)の取扱い／実績
えるぼし 認定制度 	【えるぼし3段階+プラチナ】 適切な一般事業主行動計画を定め、策定した計画について、適切に労働者への周知及び外部公表をしたうえで、以下の認定基準に基づき評価 ①採用 例；男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること。 ②継続就業 例；直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。 ③労働時間等の働き方 例；雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること。 ④管理職比率 例；直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。 ⑤多様なキャリアコース 直近の3事業年度のうち、以下ア～エについて、 <u>常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は2項目以上、常時雇用する労働者数が300人以下の事業主は1項目以上</u> の実績を有すること。 ア 女性の非正社員から正社員への転換 イ 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 エ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	えるぼし(1段階目) 	・基準のうち1つ又は2つの項目を満たし、その実績を公表している。 ・満たさない項目も実績を公表し、2年以上連続して改善等している。	一定期間ごとの申請制では無いが、以下の場合に認定が取り消される。(えるぼしの例) 1. 事業主からの認定辞退 2. 厚生労働大臣による取消し ・基準に適合しなくなったと認める場合 →認定を受けた後、公表された実績が、基準に適合せず、同公表の翌年度の公表においても、同一の基準に関し、当該状況が継続しており、認定を受けている段階が求める実績に係る基準の項目の数を満たせなくなった場合。 →認定取得時以降の公表を2年間にわたり怠った場合。等 ・法又は法に基づく命令に違反した場合 ・不正の手段により認定を受けたと認める場合 【取消事由の発見方法】 ・データベースへの更新・入力時に、基準を下回っていたり、不適切な情報公表がなされた場合については、更新・入力が出来ない仕組みとなっている他、最終更新日から1年を超えても情報の更新が行われていない事業主に対してサイト事業者よりアラートを実施している。 【取消し・辞退実績(えるぼし)】 令和7年度：61件 (内取消し0件、辞退61件)
		えるぼし(2段階目) 	・基準のうち3つ又は4つの項目を満たし、その実績を公表している。 ・満たさない項目も実績を公表し2年以上実績が連続して改善している。	
		えるぼし(3段階目) 	・5つの基準をすべて満たし、その実績を公表している。	
		プラチナえるぼし 	・えるぼし認定を受けた事業主のうち、行動計画の目標達成や、プラチナえるぼし認定の5つの基準をすべて満たす等の要件を達成している。	
		【プラス認定】 	※上記それぞれの認定基準に加え、女性の健康支援に関する認定基準を満たす場合、それぞれえるぼしプラス認定、プラチナえるぼしプラス認定が受けられる。	

雇用関係の各種認定制度について(くるみん・えるぼし・ユースエール) 3 / 6

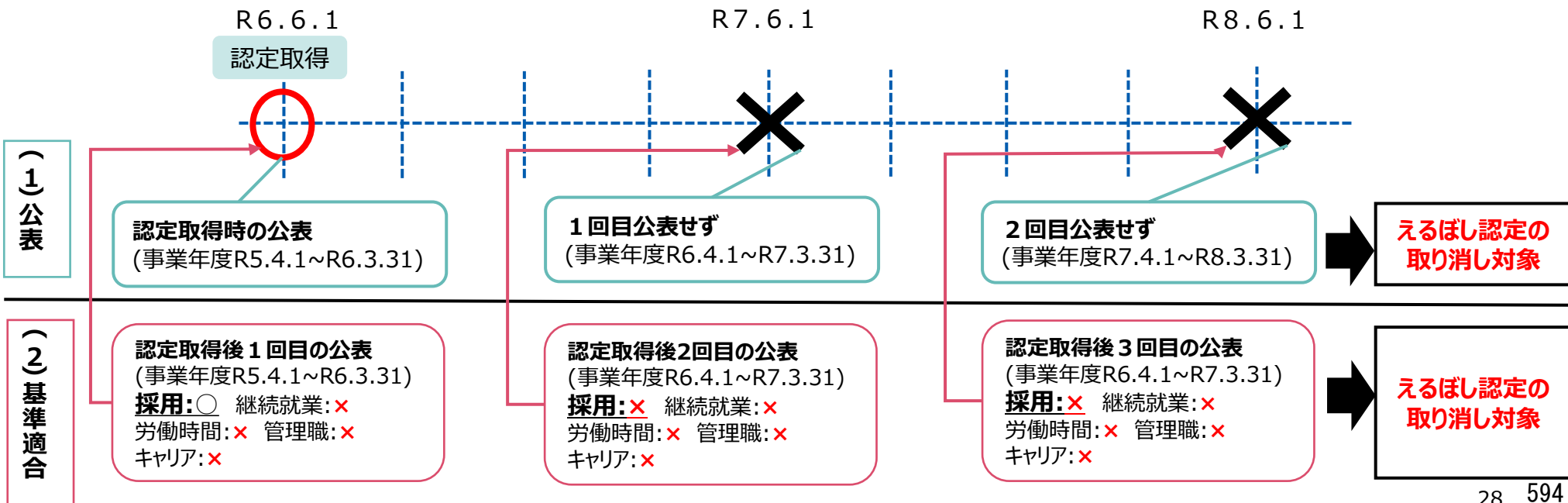
～えるぼし認定が取り消しになるケースについて～

- ・ えるぼし認定については一定期間ごとの申請制では無いが、基準に適合しなくなったと認めるとき等において認定が取り消される。

▶ えるぼし認定を取り消すとき(女性活躍推進法第11条)

- 1 基準に適合しなくなったと認めるとき。
 - ・認定を受けた後、公表された実績が、えるぼし認定の基準に適合せず、同公表の翌年度の公表においても、同一の基準に関し、当該状況が継続しており、認定を受けている段階が求める実績に係る基準の項目の数を満たせなくなった場合。
 - ・認定取得時以降の公表を2年間にわたり怠った場合。
 - ・認定を受けた際に設けていた、女性の健康上の特性に配慮した休暇制度等又は女性の健康上の特性への配慮に関する研修等の取組を廃止等することにより、基準に適合しなくなった場合(プラス認定)
- 2 女性活躍推進法又は女性活躍推進法に基づく命令に違反したとき。
- 3 不正の手段により認定を受けたとき。

▶▶ えるぼし認定を取り消されるケースの例



雇用関係の各種認定制度について(くるみん・えるぼし・ユースエール) 4 / 6

～くるみん認定について～

- 雇用に関係する認定制度については、えるぼし認定制度、くるみん認定制度、ユースエール認定制度などがあげられる。

認定制度名	認定基準(評価項目)	認定の区分			更新(取消し)の取扱い／実績
くるみん認定制度	【くるみん認定基準】 以下9つの基準すべてを満たすこと。 ①行動計画の策定 ②行動計画の計画期間が2年以上5年以下 ③行動計画の実施と目標の達成 ④行動計画の公表・周知 ⑤男性労働者の育児休業等取得率 例；計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が30%以上であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。 ⑥女性労働者の育児休業等取得率 例；計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること ⑦法定時間外労働時間等 {(1)と(2)のいずれかを満たしかつ(3)を満たすこと} (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各月30時間未満であること。 (2)フルタイムの労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。 (3)月平均の法定時間外労働が60時間以上の労働者がいないこと。 ⑧成果に関する具体的な目標を定め実施 例；年次有給休暇の取得促進等 ⑨法令等に違反する重大な事実がないこと	くるみん 	・適切な行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成したなど一定の基準を満たした場合に認定	一定期間ごとの申請制では無いが、以下の場合に認定が取り消される。(くるみんの例) 1. 事業主からの認定辞退 2. 厚生労働大臣による取消し ・基準に適合しなくなったと認める場合 →制度・措置の廃止又は一定の水準を満たさない制度への改定等を行い、認定基準⑧を満たさなくなった場合 →認定基準⑤、⑥で公表した割合又は数を公表しなくなった場合 等 ・法又は法に基づく命令に違反した場合 ・不正の手段により認定を受けたと認める場合	
	トライくるみん 	・適切な行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした場合に認定(くるみん認定より一部基準が低い)			
	プラチナくるみん 	・トライくるみん認定、くるみん認定を受けた事業主のうち、より高い水準の取組を行い一定の基準(くるみんから追加の基準等含む)を満たした場合に認定			
	【プラス認定】 	※上記それぞれの認定基準に加え、不妊治療と仕事の両立に関する認定基準を満たす場合、それぞれくるみんプラス認定、トライくるみんプラス認定、プラチナくるみんプラス認定が受けられる			
	認定基準の違い(例)				
	トライくるみん	くるみん	プラチナくるみん		
	男性労働者の育児休業等取得率				
	10%以上	30%以上	50%以上		
	雇用する全てのフルタイム労働者 1 人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数				
	45時間未満	30時間未満(全てのフルタイム労働者)又は 45時間未満(25～39歳のフルタイム労働者)		【取消し実績(くるみん)】 令和7年度：6件 (内事業主からの認定辞退6件)	

雇用関係の各種認定制度について(くるみん・えるぼし・ユースエール) 5 / 6

～くるみん認定基準における中小事業主の特例について～

- ・ くるみん認定における認定基準の一部においては、労働者が300人以下の一般事業主について特例が適用される。

認定基準(評価項目)	通常の認定基準	労働者数が300人以下の一般事業主の特例基準
⑤男性労働者の育児休業等取得率 ※いずれも実績を「両立支援のひろば」で公表していること	次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1)計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が30%以上であること。 (2)計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて50%以上であること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。	計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合（男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人）でも、 <u>以下(1)～(4)のいずれかに該当すれば⑤を満たす。</u> (1)計画期間内に、子の看護等休暇（旧基準：子の看護休暇）を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）、 (2)計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、 (3)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、男性の育児休業等取得率が30%以上であること。 (4)計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること
⑥女性労働者の育児休業等取得率 ※いずれも実績を「両立支援のひろば」で公表していること	計画期間における、女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上であること	計画期間内における女性労働者の育児休業等取得率又は育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率に75%未満の項目があった場合でも、 <u>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、当該女性労働者の育児休業等取得率又は育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上であれば⑥を満たす。</u>

雇用関係の各種認定制度について(くるみん・えるぼし・ユースエール) 6 / 6

～ユースエール認定について～

- 雇用に関係する認定制度については、えるぼし認定制度、くるみん認定制度、ユースエール認定制度などがあげられる。

認定制度名	認定基準(評価項目)	更新(取消し)の取扱い／実績
ユースエール認定制度 	以下の認定基準すべてを満たすもの ①学卒求人など、若者対象の正社員の求人申込みまたは募集を行っていること ②若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること ③以下の要件をすべて満たしていること ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下 ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと ・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上 ・直近3事業年度で、男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上 ④以下の雇用情報項目について公表していること ・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 ・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度 ・社内検定の制度の有無とその内容 ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)、役員・管理職の女性割合 ⑤過去に認定を取り消された場合、取消しの日から起算して3年以上経過していること ⑥過去に⑦から⑫までに掲げる基準を満たさなくなったため認定辞退を申し出て取消した場合、取消しの日から3年以上経過していること ⑦過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと ⑧過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと ⑨暴力団関係事業主でないこと ⑩風俗営業等関係事業主でないこと ⑪雇用関係助成金の不支給措置を受けていないこと ⑫重大な労働関係法令違反を行っていないこと	一定期間ごとの申請制では無いが、以下の場合に認定が取り消される。 1. 事業主からの認定辞退による取消し 2. 厚生労働大臣による取消し ・認定基準を満たさなくなった場合(認定基準不適合、法令違反、不正受給等) ・法又は法に基づく命令に違反した場合 ・不正の手段により認定を受けた場合 【取消事由の発見方法】 ・毎事業年度終了後1か月以内(やむを得ない場合は3か月以内)に基準適合事業主は基準適合確認書類※を都道府県労働局へ提出し、労働局にて審査を行う。 ※基準適合確認書類の例 ・新規学卒者等採用実績及び定着状況報告書 ・労働時間等実績報告書 ・育児休業等取得実績報告書 【取消し・辞退実績】 令和7年度 : 201件 {通算 : 930件 (平成27年度～令和7年度)}

「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」概要

1 事業の目的

- 意欲ある個人が能力を最大限活かすことが出来るよう、円滑な労働移動を推進することは、持続的な賃上げにつながる好循環を生み出すカギとなるものであり、希望する労働者が主体的に安心して労働移動できるよう支援していくことが重要。
- 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的・横断的に提供することにより、職業選択を支援して労働市場のマッチング機能を強化していく。また、企業が職場情報を開示・提供する機会を設けることにより、労働市場で選ばれるための雇用管理改善（働き方改革、人材育成、女性活躍等）への積極的な取り組みの意欲を喚起する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

- 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的・横断的に提供するためのウェブサイト「**職場情報総合サイト（しょくばらぼ）**」を運営。
- 企業の**多様な職場情報を幅広く提供するとともに、企業間の比較を容易にする一覧化の仕組み**を提供する。

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

※ 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、両立支援のひろばに掲載している情報も転載

実施主体：委託事業（民間事業者）
事業実績：職場情報総合サイトへの掲載企業数
141,607件（R8.4.1）

＜検索結果のイメージ（現行サイト）＞

職場情報の確認

企業詳細ページから、企業の基本情報と詳細な職場情報を確認することができます。

▼ 企業詳細ページ



複数の企業の比較

選択した複数の企業の職場情報を並べて比較することができます。

▼ 企業間比較ページ



A社 B社 C社

【参考】「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」での職場情報表示イメージ

○企業の基本情報

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

職場情報総合サイト

しょくばらぼ

言語切替 日本語 English

マイページ >
(新規登録・ログイン)

企業の方はこちら >

職場情報検索

学生・求職者の方

しょくばらぼについて

リンク集

FAQ

検索結果詳細

一般求人（フルタイム）の求人を表示

一般求人（パートタイム）の求人を表示

新卒・既卒求人の求人を表示

↓ CSVダウンロード

掲載内容に関するお問合せ

※求人応募に関しては、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

※掲載されている内容に対する苦情やご意見がある場合は、上記よりご連絡ください。

左記のマークが表示されている項目は、検索条件入力画面の「表示する職場情報」で選択された項目になります。

最終更新日: 2026/03/31

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

基本情報

法人番号	8040005016947
本社所在地	千葉県千葉市美浜区若葉3丁目1番2号
企業規模	7051人
業種	公務（他に分類されるものを除く）
事業概要	1. 高齢者等の雇用促進のための給付金の支給 2. 高齢者等の雇用に関する事業主への相談・援助 3. 高齢者の職業生活に必要な助言・指導 4. 障害者職業センターの設置及び運営 5. 障害者職業能力開発校の運営 6. 障害者雇用納付金関係業務（納付金の徴収、助成金等の支給、障害者の技能に関する競技大会、障害者雇用に関する研究・講習・啓発等） 7. 職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発促進センター、職業能力開発総合大学校等の設置及び運営 8. 求職者支援訓練の認定及び訓練の実施に必要な助言・指導 9. 雇用促進住宅を譲渡又は廃止する業務及び譲渡等するまでの間の管理運営業務
URL	企業ホームページ: https://www.jeod.go.jp
電話	043-213-6142

○勤務実態にかかる開示情報 (認定取得の為に3サイトへ開示した情報等)

勤務実態に関する情報		
男女の平均継続勤務年数の差異 【用語説明】	正規職員	男性：17.3年、女性：12.5年 差異：、差異根拠：
	パートナー職員（無期）	男性：5.4年、女性：8.1年 差異：、差異根拠：
	(注)	令和6年度実績
一月当たりの労働者の平均残業時間 【用語説明】	平均残業時間	6.5時間
	取組内容	・ノー残業デー（月曜日または金曜日のいずれか、及び水曜日）の設定 ・ノー残業取組強化ウィーク（第2週、第4週）の設定
	(注)	令和6年度実績
男女の賃金の差異 【用語説明】	全労働者	73.1%
	うち正規雇用労働者	86.9%
	うち非正規雇用労働者	96.8%
	対象期間	2024年4月1日～2025年3月31日
		正規雇用労働者：期間の定めのない常勤職員 非正規雇用労働者：期間の定めのない常勤職員以外の職員 対象期間：令和6事業年度（令和6年4月1日から令和7年3月31日まで） 賃金：退職手当及び通勤手当を除く給与支給総額 人数：令和6年度各月の平均人数を計上

○各種認定の取得情報

認定・表彰・その他の制度		
えるばし認定	認定マーク	
くるみん認定	認定マーク	
認定状況	2022年認定	

「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」について及び もにす認定にかかる情報の連携について

○「しょくばらぼ」への登録企業数は約141,607社(R8.4/1現在)となっているが、それぞれ法に基づき行動計画やデータ等の公表先である「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」「若者雇用促進総合サイト」の3サイトへの企業情報の登録により、「しょくばらぼ」に登録された企業が大多数を占めている。

サイト名 ／概要	サイトイメージ	主たる公表内容(企業) ※企業PR除く	登録企業数
両立支援のひろば 自社の両立支援の取組のPRや、法令で定められている情報公表を行うサイト		・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 ・くるみん認定基準における育児休業取得率等のデータ ・育児・介護休業法に基づく育児休業取得率等の公表データ	登録企業数 198,620社 (R8/6/15段階) (内 行動計画登録企業数162,938社) ※従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付け
女性の活躍推進企業データベース 自社の女性活躍推進の取組のPRや、法令で定められている情報公表を行うサイト		・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 ・えるぼし認定基準における女性管理職比率等の公表データ ・女性活躍推進法に基づく男女間賃金差異等の公表データ	登録企業数 97,958社 (R8/3/31段階) (内 行動計画公表企業56,746社) ※従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付け
若者雇用促進総合サイト 若者雇用促進法に基づいて職場情報の提供を行う企業情報を検索できるサイト		・ユースエール認定基準に基づく新卒者の採用・定着状況・月平均所定外労働時間・有給休暇の平均取得日数等の公表データ	登録企業数 2,699社 (R8/6/15段階) (ユースエール認定企業：1993社 +一般企業706社の合計)
しょくばらぼ 多様なニーズを有する働き手が、様々な観点から企業の職場情報を検索・比較できるサイト		・上記3サイトからの転載情報、しょくばらぼ独自の情報（中途採用比率、テレワークの可否等）	登録企業数 141,607社 (R8/4/1段階)※ (内 上記3サイトに登録せずにしょくばらぼに直接登録した企業数 158社) ※上記3サイトにおける個別企業の開示情報を「しょくばらぼ」に名寄せし、企業ごとに横断的に閲覧可能としている。

「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」と「ハローワークインターネットサービス」の情報連携について

- 「しょくばらぼ」と、「ハローワークインターネットサービス(以下「HWIS」とする。)」は相互リンクされており、「しょくばらぼ」企業情報から、「HWIS」の求人情報検索にアクセスすることや、「HWIS」の求人情報から「しょくばらぼ」の企業情報にアクセスすることが可能である。
- 「HWIS」から「しょくばらぼ」へのアクセス数は、年間で約92万件となっている。

	職場情報総合サイト（しょくばらぼ）	ハローワークインターネットサービス(HWIS)
サイトイメージ		
	相互リンクにより直接アクセス可能	
PV数	約785万件／年※（2025年度） 【「HWIS(バナーやボタン等)」から「しょくばらぼ」へのアクセス数】 約92万件／年※（2025年度） ※bot(特定の作業を自動で行うプログラム)のアクセスを含む	約10億件／年（2025年度）

障害者雇用の質の向上に資する取組 | 障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度（もにす認定制度）

- 中小事業主については、法定雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）が多い等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。
- このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、積極的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けることができるよう、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を創設した。（令和2年4月1日施行）
- 企業と障害者が明るい未来や社会に向けて進んでいくことを期待し、「**もにすむ**」という想いを込めて、愛称が「もにす」と名付けられた。
- 実績：認定事業主数 611事業主（うち特例子会社145事業主）（令和8年3月末時点）

<認定のメリット>

- 自社の商品、広告等への認定マークの使用
- 求人票へのマークの表示
- 認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果
- 障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化
- 好事例の相互参照・横展開
- 地方公共団体の公共調達等における加点の促進 等

<認定基準の項目>

- **雇用不足数が0であって、障害者を1人以上雇用**（A型事業所の利用者は含まない。）し、障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない事業主のうち、以下の評価項目ごとに加点方式で採点し、一定以上の得点のある事業主を認定する。

大項目	中項目	小項目
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面、②人材面
	仕事づくり	③事業創出、④職務選定・創出、⑤障害者就労施設等への発注
	(障害特性に配慮した) 環境づくり	⑥職務環境、⑦募集・採用、⑧働き方、⑨キャリア形成、⑩その他の雇用管理
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況、⑫定着状況
	質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント、⑭キャリア形成
情報開示 (ディスクロージャー)	取組 (アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり
	成果 (アウトカム)	⑯数的側面、⑰質的側面

注) ①～⑯の評価項目のうちの2項目までについて、連携先の就労支援機関等が、認定基準に該当する旨

(①～⑩又は⑮～⑰については「優良」(1点)、⑪～⑭については「良」(2点)) を定性的又は定量的に証することを可能とする。

障害者雇用の質の向上に資する取組 | もにす認定制度の認定取得の実態について 1 / 3

・令和2年4月より令和5年12月末時点までに認定された事業主（372社）に関して、申請時に実施している取組（認定取得に際してポイントを獲得している項目）を調査。

○ 調査の結果、認定事業主の取組に偏りがあり、障害者雇用の量的側面に関する指標が良好な企業が取得しやすい傾向がある。

<認定基準>

項目毎に加点し、50点中20点（特例子会社は35点）以上を得れば認定される。（指標ごとに合格最低点を設定）

<認定事業主の評価基準採点結果①>

※認定事業主372社のうち、半数以上の事業主が実施している取組についてマーカーを付している。

<取組に関する指標>（合格最低点：5点）

体制づくり	障害者の活躍推進のためのリーダーシップ・部署横断体制の確立	248
	障害者の活躍推進に当たっての障害当事者の参画	85
	支援担当者の配置等	282
	P D C Aサイクルの確立	40
	専門的な外部研修・セミナーの活用	229
	専門的な社内研修の充実	96
	理解促進・啓発の充実	149

仕事づくり	過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字	319
	過去3年間のいずれかの年で売上高対経常利益率が3%以上	94
	過去10年間に、障害者雇用により新事業を創出	56
	過去3年間のいずれかの年で経常利益が黒字	30
	過去4年間のいずれかの年で売上高対経常利益率が3%以上	15
	過去3年以内に、障害特性に配慮した職務を選定・創出	178
	適切な方法により個々の障害特性に配慮した職務をマッチング	216
	過去5年間のうち3年以上、障害者就労施設に対して年間100万円以上の業務を発注	38
	過去5年間のうち3年以上、在宅就業障害者等に対して年間100万円以上の業務を発注	0
	上記2項目のうち、1つ以上に該当：2点	
	過去3年間のうち1年以上、障害者就労施設に対して年間100万円以上の業務を発注	10
	過去3年間のうち1年以上、在宅就業障害者等に対して年間100万円以上の業務を発注	0

2つ以上に該当：2点
1つに該当：1点

環境づくり	障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備	234
	障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ等	233
	その他の健康管理・福利厚生	192
	障害者の職場実習生の受入れ	289
	障害者雇用に関する先進的な他企業の見学・ヒアリングの実施	133
	他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ	128
	障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施	163
	テレワーク制度の整備・活用	76
	フレックスタイム制度の整備・活用	38
	時差出勤制度の整備・活用	76
	短時間勤務制度の整備・活用	127
	時間単位の年次有給休暇制度の整備・活用	101
	傷病休暇又は病気休暇制度の整備・活用	118
	その他、障害特性に配慮した制度・仕組みの整備・活用	61
	治療と仕事の両立支援プラン等の策定・実施の実績がある	53
	障害者一人一人のキャリアプラン（支援計画）の作成	75
	教育訓練制度の整備・活用	84
	人事・給与制度の明確化	175
	障害者の業務管理等のための日報の作成	146
	過去3年間に、職場介助者又は手話通訳・要約筆記等担当者の手配を実施	35
	過去3年間に、障害特性に応じた通勤配慮を実施	99
	過去3年間に、障害者の職場定着のための外部機関との連携・社会資源の活用を実施	256

障害者雇用の質の向上に資する取組 | もにす認定制度の認定取得の実態について 2 / 3

<認定事業主の評価基準採点結果②>

<成果に関する指標> (合格最低点：6点)

数的側面	実雇用率が法定雇用率の3倍以上	236	1つ以上に該当：6点 又は
	除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上	45	
	実雇用率が法定雇用率の2倍以上	43	1つ以上に該当：4点 又は
	除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ	9	
	実雇用率が法定雇用率以上	61	1つ以上に該当：2点
	過去3年間障害者不足数ゼロ	28	
	過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が90%以上	259	2つ以上に該当：6点 1つに該当：4点
	過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が80%以上	221	
	従業員全体の平均勤続年数に対して、障害者の平均勤続年数が同等以上	76	又は
	障害者の平均勤続年数が10年以上、又は勤続年数が10年以上の障害者が半数以上	82	
	過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が80%以上	11	1つ以上に該当：2点
	過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が70%以上	17	
	障害者の平均勤続年数が5年以上、又は勤続年数が5年以上の障害者が半数以上	35	
質的側面	仕事の満足度又はW・E※に関する調査を複数回実施し、結果が特に優良（直近3回全調査で8割以上から肯定的な回答）	26	該当：6点
	仕事の満足度又はW・E※に関する調査を複数回実施し、結果が優良（直近3回全調査で6割以上、うち一回は8割以上から肯定的な回答）	12	該当：4点
	仕事の満足度又はW・E※に関する調査を複数回実施し、結果が良（直近3回全調査で6割以上から肯定的な回答）	13	該当：2点
	人事に関する処遇が特に優良（管理職の障害者（中途障害者を除く）が1名以上在籍）	51	2つ以上に該当：6点
	賃金に関する処遇が特に優良（障害者（最低賃金減額特例対象者を含む。）の平均賃金が最低賃金より2割以上高い）	74	
	その他のキャリア形成に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）がある	98	2つ以上に該当：4点
	人事に関する処遇が優良（管理職以外の役職についている障害者（中途障害者を除く）が1名以上在籍）	43	
	賃金に関する処遇が優良（障害者（最低賃金減額特例対象者を含む。）の平均賃金が最低賃金より1割以上高い）	47	2つ以上に該当：2点
	その他のキャリア形成に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）がある	56	
	人事に関する処遇が良（他の社員に業務指導等の役割を担うリーダー等に任命された障害者が1名以上在籍）	33	
	賃金に関する処遇が良（障害者（最低賃金減額特例対象者を除く。）の平均賃金が最低賃金より1割以上高い）	23	
	その他のキャリア形成に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）がある	41	

※W・E：ワーク・エンゲージメント

障害者雇用の質の向上に資する取組 | もにす認定制度の認定取得の実態について 3 / 3

<認定事業主の評価基準採点結果③>

<情報開示に関する指標> (合格最低点：2点)

情報開示	認定申請時の「取組」に関する内容を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局に報告することを誓約（厚生労働省・労働局HPの掲載情報も更新）	122	該当：2点 又は
	認定申請時の「取組」に関する内容を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可	248	該当：1点
	認定申請時の「成果（数的側面）」に関する内容を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局に報告することを誓約（厚生労働省・労働局HPの掲載情報も更新）	140	該当：2点 又は
	認定申請時の「成果（数的側面）」に関する内容を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可	231	該当：1点
	認定申請時の「成果（質的側面）」に関する内容を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局に報告することを誓約（厚生労働省・労働局HPの掲載情報も更新）	97	該当：2点 又は
	認定申請時の「成果（質的側面）」に関する内容を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可	168	該当：1点

【認定事業主の典型的な取組例】

<取組>

- ・ 社長等のトップ自ら、障害者雇用の方針や理解促進のメッセージを社員に発信している。（1点）
- ・ 支援担当者を設置し、日常的に障害者を支援している。（1点）
- ・ 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字である。（2点）
- ・ 障害者の職場実習生を受け入れている。（1点）
- ・ 過去3年間に、障害者の職場定着のための外部機関との連携・社会資源の活用（例、就労支援機関の職員の定期的な職場訪問）を実施している。（1点）

<成果（数的側面）>

- ・ 実雇用率が法定雇用率の3倍以上である。（例、40人企業では3人（ $7.5\% = 2.5\% \times 3$ ）の障害者を雇用）（6点）
- ・ 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6ヶ月経過時点の定着率が90%以上、1年経過時点の定着率が80%以上である。（6点）

<情報開示>

- ・ 取組に関する内容を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可している。（1点）
- ・ 成果（数的側面）に関する内容を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可している。（1点）

<計20点>

もにす認定取得による加算をした場合の納付金財政への影響

- 納付金財政の収支は波があり（過去5年間も+62億円～△90億円の幅で推移）、この波動は剰余金で調整している。
- 現状のもにす認定は、対象企業を常時雇用する労働者が300人以下の企業に限定しており、認定企業は日本政策金融公庫の低利融資対象となるなどのメリットはあるも、納付金制度上の経済的メリットは設けていない。
- 仮に、大企業も対象にした上で、もにす認定取得企業の調整金・報奨金を1人1月当たり1万円加算した場合、えるぼし認定水準まで認定が広がると約10億円、くるみん認定水準まで認定が広がると約14億円の支出増が見込まれる。

障害者雇用納付金勘定の収支状況

- ・障害者雇用納付金勘定は、令和6年度末時点の剰余金は374億円程度となっている。
- ・一方、令和6年度は約90億円の支出超過となっている。

(単位：億円)

	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
収入	353	367	397	364	338
納付金収入	350	364	393	362	335
雑収入	3	2	5	3	3
支出	296	326	335	355	427
調整金	199	213	201	221	272
報奨金	53	53	56	56	68
助成金	4	4	7	9	10
特例給付金	0	16	20	24	28
還付金	6	6	5	5	4
その他業務等経費	34	34	46	40	45
収支差	57	41	62	9	△90
剰余金累計	355	396	457	465	374

平均：+16億円

納付金財政への影響（機械的試算）

- ・企業のもにす認定取得割合に応じて、加算金額の総額が納付金財政にどの程度の影響をもたらすかを試算※1
- ・加算額は、企業に対するインセンティブとして機能するインパクトが必要であるが、過去のインセンティブの前例※2や、財政への影響を見やすくする観点から、**仮に調整金・報奨金を1人当たり1万円を加算する場合**として試算

認定取得割合	認定企業数推計値	加算に必要な金額 (億円)
1.3%水準 (現状：大企業対象外)	611	0.9
1.2%水準 (大企業にも対象拡大)	700	1.7
3%水準	1,663	3.9
5%水準	2,772	6.6
7.8%水準 (えるぼし認定水準※3)	4,313	10.2
10.4%水準 (くるみん認定水準※3)	5,770	13.7

※1 令和7年障害者雇用状況から調整金・報奨金対象企業数を集計し、それぞれに認定取得割合、1社当たりの障害者雇用義務超過人数、12万円（1年分）を乗じて推計。

※2 例えば、身体・知的障害者の採用に係る特定求職者雇用開発助成金の支給額は、1期当たり30万円だが、重度の障害の場合は40万円に設定

※3 令和8年3月末現在のえるぼし認定企業数は4,313社、くるみん認定企業数は5,770社

もにす認定制度 認定取得メリット（ハローワークの支援の現状と課題）

- 中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、積極的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けることができるよう、もにす認定制度を創設した。
- 厚生労働省としては、「認定事業主に限定した合同面接会の開催」、「ハローワーク内における認定事業主PRコーナーの設置」、「報道機関に対する取材依頼等を通じた地元紙への掲載推奨」等により、認定事業主や認定事業主の実施している取組に関する周知広報等を進めている。
- 9つの労働局（大規模・中規模・小規模3局ずつ）に対して、上記取組の実施状況やその他実施している取組の有無についてヒアリングを実施※したところ、その結果、認定について必ずしも効果的な運用がされているとはいえない状況にあった。

<認定事業主に限定した合同面接会の開催>

- ・ ハローワーク・労働局ごと見ると、もにす認定企業の求人数に限りがあることから、認定事業主に限定した合同面接会を開催したことはない。
- ・ 障害者合同面接会の開催にあたり、充足しない求人がある認定事業主がいた場合はハローワークから参加勧奨している。
- ・ 面接会に認定事業主が参加した場合であっても、障害のある求職者は職務内容等の求人条件を最も重視するため、求人内容によっては認定事業主であっても人が集まらないことがある。

<ハローワーク内における認定事業主PRコーナーの設置>

- ・ もにす認定事業主をまとめた冊子やPR資料を作成し、ハローワークで配布している。また、所内に認定事業主に関する情報を掲示している。
- ・ 認定事業主をまとめた冊子等を特別支援学校や福祉事務所には送付をしているが、当該資料の活用方法を労働局、ハローワークとして打ち出せていないため、効果的な活用がされていない。

<報道機関に対する取材依頼等を通じた地元紙への掲載勧奨>

- ・ 認定が出る度に報道機関に対してプレスリリースをし、認定通知書交付式には報道機関より取材があることから、認定を受けた事業主の情報については地方紙に掲載される傾向にある。
- ・ 局内で初めて認定取得がされた際はプレスリリースをしていたが、報道機関からの反応がなかったため、2回目以降はプレスリリースをしておらず、報道機関からの取材もない。

<その他ハローワーク職員の声>

- ・ ハローワークにおける職業相談・職業紹介の際、求職者に応募先を提案するにあたっては、応募条件に合致する場合は、認定を得ていることを一つのプラス要素と捉え、求職者に提案することはある。
- ・ ハローワークにおける職業相談・職業紹介の際、求職者は職務内容や勤務地等その他の条件に注目しているため、求人者が認定を得ているかどうかでマッチングをすることはあまりない。
- ・ 認定事業主の中には労働局やハローワークと関わりがない（ハローワークに求人を出さない）事業主もいることから、認定を取得しているということだけをもって求職者に提案や紹介をするのは難しい。
- ・ もにす認定を認識していない求職者が多い。
- ・ 認定事業主は自身の求人票にもにすマークを掲載することができ、もにす認定を認識している求職者がマークを契機として求人に応募することはある。

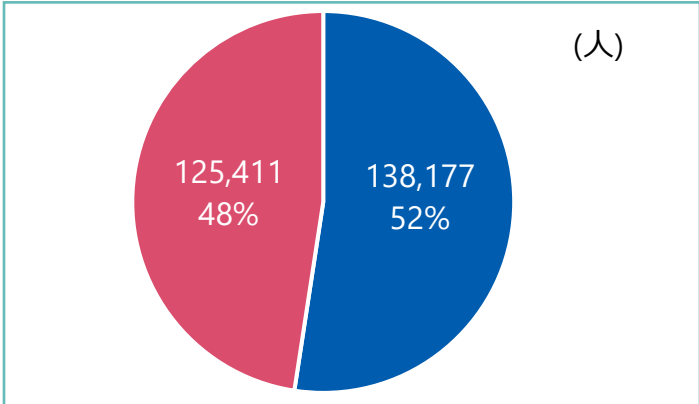
※令和8年5～6月頃にかけて、（労働局が所管する県域の人口比等に偏りが生じないように）計9局の労働局を選定し、障害者雇用対策課から各局の障害者雇用の担当部局に対して電話によるヒアリングを行い、そこで得られた回答を抜粋したもの。

ハローワーク経由での大企業(300人以上企業)の求人数について

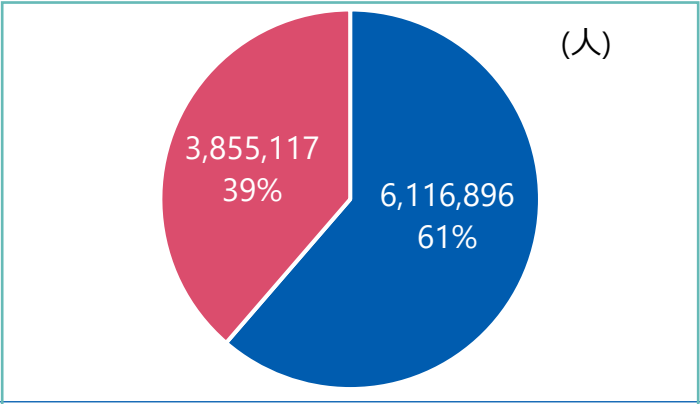
○ハローワークにおける一般求人と障害者専用求人の求人数について、300人未満企業(中小企業)と300人以上企業(大企業)とで求人数を比較すると、障害者専用求人においては5割程度は大企業の求人となっており、一般求人に比べるとその割合が高い。

2024年度

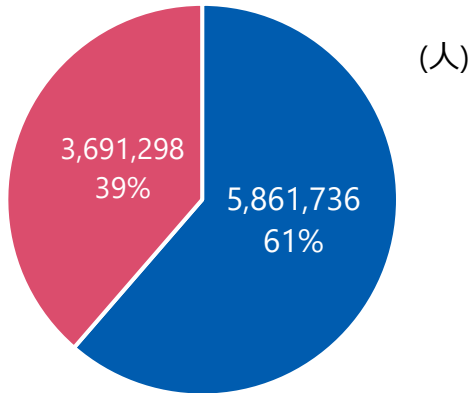
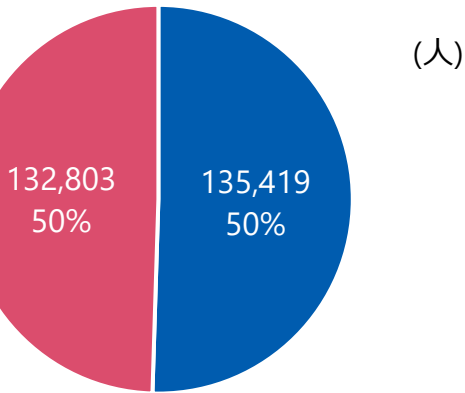
障害者専用求人



一般求人※



2025年度



■ 求人数 {大企業(300人以上)} ■ 求人数 {中小企業(300人未満)}

※障害者の職業紹介は障害者専用求人と一般求人の両方を活用して行われることに留意が必要。
出典：2024年度~2025年度にハローワークの障害者専用求人と一般求人それぞれ出された求人数をハローワークシステムにて抽出し、障害者雇用対策課にて作成

論点 1 障害者雇用の「質」の向上を通じて「目指す姿」・特に重視されるべき要素 (1/3)

◎ 障害者雇用の「質」の向上を通じて「目指す姿」についてどう考えるか。

◎ また、特に重視されるべき要素をどう考えるか。

(障害者雇用の「質」の向上を通じて目指す姿)

- 障害者雇用促進法の法目的は、障害者の雇用促進等のための措置（雇用義務等）、能力を有効に発揮できるようにするための措置等を総合的に講じ、もって障害者の「職業の安定」を図ることに置かれている。
- こうした障害者の「職業の安定」を、「雇用関係」の本質（労務提供の対価として賃金を支払う契約関係）に立ち返り、企業等の事業活動の中で持続可能なものとして達成していくためには、
 1. 事業主にとっては、雇用する障害者の能力発揮を十分に引き出し、事業活動において有為に活用すること（戦力化・活躍促進）
 2. 雇用される障害者にとっては、自身の持てる能力を高め、十分に活かし、事業活動に対して貢献できること、またそれを実感できること（成長・やりがい・貢献実感）

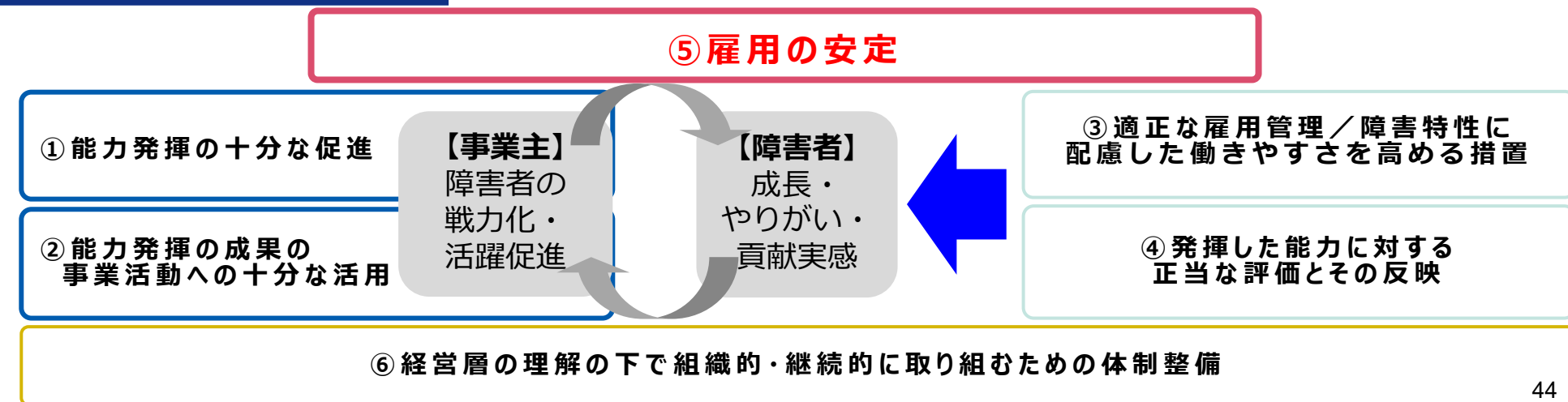
が重要であり、それらは表裏の関係性にあると考えられるのではないか。

論点 1 障害者雇用の「質」の向上を通じて「目指す姿」・特に重視されるべき要素（2／3）

（障害者雇用の「質」として特に重視されるべき要素）

- 研究会報告書において、特に重視されるべき要素案として提示された5点（以下の①～⑤）に加え、本分科会におけるヒアリング等も踏まえ、これらを達成するための土台として、経営層の理解の下で組織的・継続的に取り組むための体制整備（経営層の理解、経営戦略等における障害者雇用の位置付け等）（以下の⑥）を位置付けることが考えられるか。
- また、項目間の関係性として、事業主にとって「能力発揮の十分な促進」「能力発揮の成果の事業活動への十分な活用」がなされている、すなわち、障害のある労働者の戦力化・活躍促進を図られている状態は、障害のある労働者にとって自身の成長ややりがい・貢献実感が得られる状態と表裏の関係性にあるものと考えられる。
- さらに「適正な雇用管理／障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」や「発揮された能力に対する正当な評価とその反映」がなされることは、こうした事業主にとっての戦力化・活躍促進や、障害のある労働者にとっての成長・やりがい・貢献実感をさらに高めることにつながるものではないか。また、これら全体が、障害者雇用促進法の目的でもある「雇用の安定」に結びついていくものと考えられるのではないか。

特に重視されるべき要素の関係性



論点 1 障害者雇用の「質」の向上を通じて「目指す姿」・特に重視されるべき要素（3 / 3）

- なお、「障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」と、既に義務づけられている「合理的配慮」との関係性については、これらは実務的には同じ取組となるケースが多いと想定されるが、「合理的配慮」については、「障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善する」ために採られる措置であり、「障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」は、支障となっている事情の改善を超えて、さらに能力発揮を高めていく措置を含めた概念として整理されるのではないか。
- その際は、第139回（6月22日）の議論も踏まえ、障害のある労働者と職場（上司等）のサポート体制（上司以外の相談支援体制含む）を含めて検討してはどうか。
- また、いわゆる「障害者雇用ビジネス」に対するガイドラインとの関係性については、「障害者雇用ビジネス」の課題の是正に向けて示すべき事項は、障害者雇用全体の「質」として重視すべき要素（「能力発揮の十分な促進」「能力発揮の成果の事業活動への十分な活用」等）と密接に関わるものであることから、両者のガイドラインは一体的、あるいは、内容において十分に整合性が図られるよう検討する必要があるのではないか。
- さらに、現行の認定制度における認定基準の在り方の見直しに際しては、障害者雇用の「質」のガイドラインに沿う形で評価指標を再構築することが必要ではないか。

論点 2 ガイドラインの法的位置付け・性質（1 / 2）

◎ガイドラインの法的位置付け・性質をどう考えるか。

- 研究会報告書においては、ガイドラインの性質について、法令として明示することは、これから障害者雇用を進めようとする事業主を萎縮させることにつながる懸念があることから、慎重に検討すべきとの意見もあった。
さらに、法令としての性質は様々な選択肢を採りうるため、事業主の萎縮につながらないよう、どのように規定できるか検討すべきという意見もあったことから、この点について十分に検討する必要がある。
- 法令上のガイドライン（指針）の例としては、主に、以下のようなものがある。
 - 1) 法律上の禁止規定・義務規定の具体的内容を示す性質を有し、ガイドライン（指針）に反する事項は、当該ガイドライン（指針）の根拠規定である法律の規定違反と判断される性質が含まれるもの
【例：同一労働同一賃金ガイドライン(P.13)、合理的配慮指針(P.14,15)、パワハラ指針(P.16,17)等】
 - 2) 法律上の計画策定義務（又は努力義務）規定に関連し、計画の策定に関する基本的な事項や、事業主の取組の内容に関する事項(効果的な取組例等)など、当該計画の指針となるべきもの示す性質のもの
【例：女性活躍推進法の事業主行動計画策定指針(P.18,19,20) 等】
 - 3) 法律上の努力義務規定について、事業主が効果的・適切に対処するために必要な取組の内容を示す性質が含まれるもの
【例：外国人雇用管理指針(P.21)、治療と就業の両立支援指針(P.22) 等】

論点 2 ガイドラインの法的位置付け・性質（2 / 2）

◎ガイドラインの法的位置付け・性質をどう考えるか。

- 障害者雇用促進法の法目的は、障害者の雇用促進等のための措置（雇用義務等）、能力を有効に発揮できるようにするための措置等を総合的に講じ、もって障害者の「職業の安定」を図ることに置かれている。
- また、現行の障害者雇用促進法においては、障害者雇用の「質」に関連し、以下のような努力義務が規定されている。

○障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）

（事業主の責務）

第五条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

- 障害者雇用の「質」に係るガイドラインを検討するに際しては、
 1. 法律においては、現行の第5条の規定をベースとし、障害者雇用の「質」として特に重視すべき要素（の例示）を記載しつつ、現行の第5条と同様に）必要な措置の実施に努めるべき旨の努力義務として規定した上で、事業主が効果的・適切に取組を進めるために示すものとして、ガイドライン（告示）の根拠規定を設け、
 2. ガイドライン（告示）においては、「質」として特に重視すべき要素それぞれについて、効果的な取組手法例を示し、それらを参考に、各事業主の実情に応じて必要な取組を検討する方向性で検討してはどうか。
その際には、事業主の規模により実施可能な取組が異なる点も十分に踏まえながら検討してはどうか。
- 加えて、「質」の向上に向けて事業主が取組を進めるに際しての企業支援の在り方を併せて検討するとともに、（他の一般的なガイドラインと同様に）施行に際し必要があると認める場合における報告徴収・指導・助言・勧告の規定の対象とすることとしてはどうか。

論点3 認定制度の拡大・認定基準の見直しの方向性（1／3）

◎研究会報告書においては、大企業を含む全ての企業を新たに認定制度の対象とした上で、認定基準を改めて見直す方向性について、概ね意見の一致があったところであるが、この検討の方向性で良いか。

◎認定基準の見直しの具体的な方向性については、

- 1) 障害者自身による雇用の「質」に対する満足度・ワークエンゲージメントについて勘案すること
- 2) 「質」の中心的な要素については、達成必須とすること
- 3) （取組姿勢・取組内容に加え）データ等の客観的指標を組み合わせることの視点が示されている。

◎また、

- ① 更新制度など認定後の検証が必要とする意見、
- ② 企業規模によって取組可能な方法が異なることを踏まえるべきとする意見
- ③ 既に「もにす認定」を受けている企業に対する影響（経過措置）等を併せて検討すべきとする意見があった。

◎これらを踏まえ、具体的にどのような認定基準等の仕組みとすることが考えられるか。

論点3 認定制度の拡大・認定基準の見直しの方向性（2／3）

- 認定基準の内容としては、例えば、以下の方向性で検討してはどうか。

○特に重視されるべき要素（P.44）については、それぞれ1つ以上、達成必須項目を設け、定量的評価が可能なものについては、できる限り定量的指標とする

例1：「能力発揮の十分な促進」「適正な雇用管理／障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」については、一定の効果的取組（＝「質」のガイドラインにおいて企業の具体的取組事例を踏まえて提示）について、一定数以上の取組が行われている 等

例2：「能力発揮の成果の事業活動への十分な活用」については、障害者雇用ビジネスに係るガイドライン（次回議論）において、有為に活用されていないと判断されるような状態ではないことを要件とした上で、障害者自身による事業活動への貢献実感・働きがいに関するアンケートが定期的に行われており、その調査結果が一定割合以上である 等

（障害者自身が事業活動に貢献できていると感じる割合が一定以上である／障害のない従業員の貢献実感の割合と同等以上になっている等）

例3：発揮した能力に対する評価制度が実行されており、一定割合以上の配置・処遇への反映の実績がある 等

例4：一定割合以上の定着率を有するとともに、雇用の安定が一定割合以上である 等

（正社員・無期雇用の比率が一定割合以上である、又は、過去一定期間内に一定割合以上の正社員・無期雇用への転換実績がある等）

論点3 認定制度の拡大・認定基準の見直しの方向性（3／3）

- さらに、認定については、1段階のみではなく、多段階（例えば3段階程度）としてはどうか。その際には、必須項目に関する定量指標についてより高い水準とすることや、必須項目以外の「質」を高める上で望ましい取組（※）について勘案する方向で検討してはどうか。

（※「質」のガイドラインにおいて企業の具体的取組事例を踏まえて提示する効果的取組や、現行のみにす認定基準に位置付けられている取組等）

- また、認定後の検証の仕組みとしては、取組実績を所定のHP等へ公表することを認定要件とした上で、認定取得後に公表した実績が認定要件を満たさない状態が一定期間続いた場合、または実績の公表が一定期間無い場合、認定を取り消す扱いとしてはどうか。
- 企業規模によって取組可能な方法が異なることを踏まえる点については、認定基準のレベルそのものを企業規模（大企業／中小企業等）で異ならせることは、逆に中小企業の認定に対する信頼性に課題を生じさせる懸念もあることから、基本的に共通の認定基準とするものの、具体的な認定基準を検討する際は、企業規模による取組方法の違いを意識し、中小規模企業が不利にならないよう十分考慮して設計することとしてはどうか。
- 既に現行の「みにす認定」を取得している企業に対しては、施行後しばらくは従前に取得した認定を有効とした上で、一定期間内に新基準に基づく認定申請を行う方向で検討してはどうか。

論点 4 認定取得に向けたインセンティブの在り方（1 / 3）

◎ 研究会報告書においては、認定取得に向けたインセンティブの在り方として、

- ・ 「質」を高めるために一定の負担が生じることも想定されるとして、調整金・報奨金や、助成金などにおいて、認定事業主に対する一定の配慮を行うことが議論されるとともに、
- ・ 認定取得を実雇用率の算定において評価することについて、賛否両論が示された（P.24）

ところであるが、どのように考えるか。

◎ もにす認定企業が認定取得のメリットを実感できるようにするためには、どのような認定メリットを付与することが考えられるか。

<経済的なインセンティブ付与について>

- ・ 納付金財政については、5年間の法定雇用率の算定期間の中でも、大きく収支差が変動する性質があるが、過去5年間を見ても、+62億～△90億円の幅の中で収支差が変動している中で、例えば「くるみん」と同等の認定取得の水準となり、超過一人あたり+1万円／月と仮定した場合、追加的な財政支出は+14億円程度と、ある程度大きな財政影響は想定される。
- ・ 一方で、研究会報告書のとりまとめ以後、現場企業関係者等の率直な声としては、調整金・報奨金や、助成金などでインセンティブを設けることの政策効果の評価は必ずしも高くない面がある（「経済的メリットがあるに越したことはないが、だからといって質の向上に取り組もうとは考えない」等）。

論点 4 認定取得に向けたインセンティブの在り方（2 / 3）

＜雇用率算定におけるインセンティブ付与について＞

- 一方で、認定事業主について、雇用率算定におけるインセンティブ付与を行うことについては、以下の点について、その是非を検討する必要がある。

【方法 1：実雇用率において算定する場合】

仮に、認定事業主は1.5倍でカウントできるとし、例えば「くるみん」と同等の認定取得の水準と仮定した場合、約2.7万人分の雇用量が減少する効果をもたらす。

雇用の「質」の向上により、雇用の「量」を減少させる点について、どう考えるか。

【方法 2：法定雇用率の算定においても考慮する場合】

（現在の重度者のダブルカウントと同様に）法定雇用率の算定式においても、認定事業主数の見込みを基に、分子の「対象障害者である常用労働者の数」を増加させることとすれば、上記のような現象（雇用の「質」の向上により、雇用の「量」を減少させる）は防ぐことができる。一方で、この場合は、一定程度の雇用率押し上げ効果が発生する可能性があるとともに、雇用の「質」が相対的に低い企業がより多くの雇用の「量」を引き受け、「質」が高い（＝認定事業主）がより少ない雇用「量」で良いこととなるが、それをどう考えるか。

論点 4 認定取得に向けたインセンティブの在り方（3 / 3）

- こうした課題について総合的に勘案をすると、例えば、以下のような企業価値向上と求人充足支援の積極的実施によるインセンティブ付与を模索することも考えられるか。

【企業価値向上に向けた支援】

- 例えば、既に相当数の認定取得企業を有している「くるみん」「えるぼし」等の取得企業に対し、併せて障害者雇用の認定取得を働きかけるとともに、厚生労働省HPをはじめ、企業情報データベース（例；しょくばらぼ等）等を活用し積極的に周知を行う。
- 自治体における公共調達における加点要素として活用してもらえるよう、定期的に（年1回等）全国の自治体に対し、自治体別のもにす認定取得企業一覧を通知する。 等

【ハローワーク等における企業に対する積極的な求人充足支援】

- ハローワークでの職業紹介において、求職者の応募条件にマッチする複数求人企業の中で、まず認定取得企業を優先的に求職者に案内し、当該企業のアピールポイント等の説明を実施。
- ハローワークにおける合同面接会等において、認定事業主については、優先的なPR等を実施し、参加求職者に解りやすくする。
- 障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所、民間の職業紹介事業者に対しても、認定事業主の一覧情報について、積極的にCSV形式等で提供するなど、より一層のPRを図ることにより、民間主体によるマッチングにおける活用を推進する。 等

参考資料

ひと、くらし、みらいのために



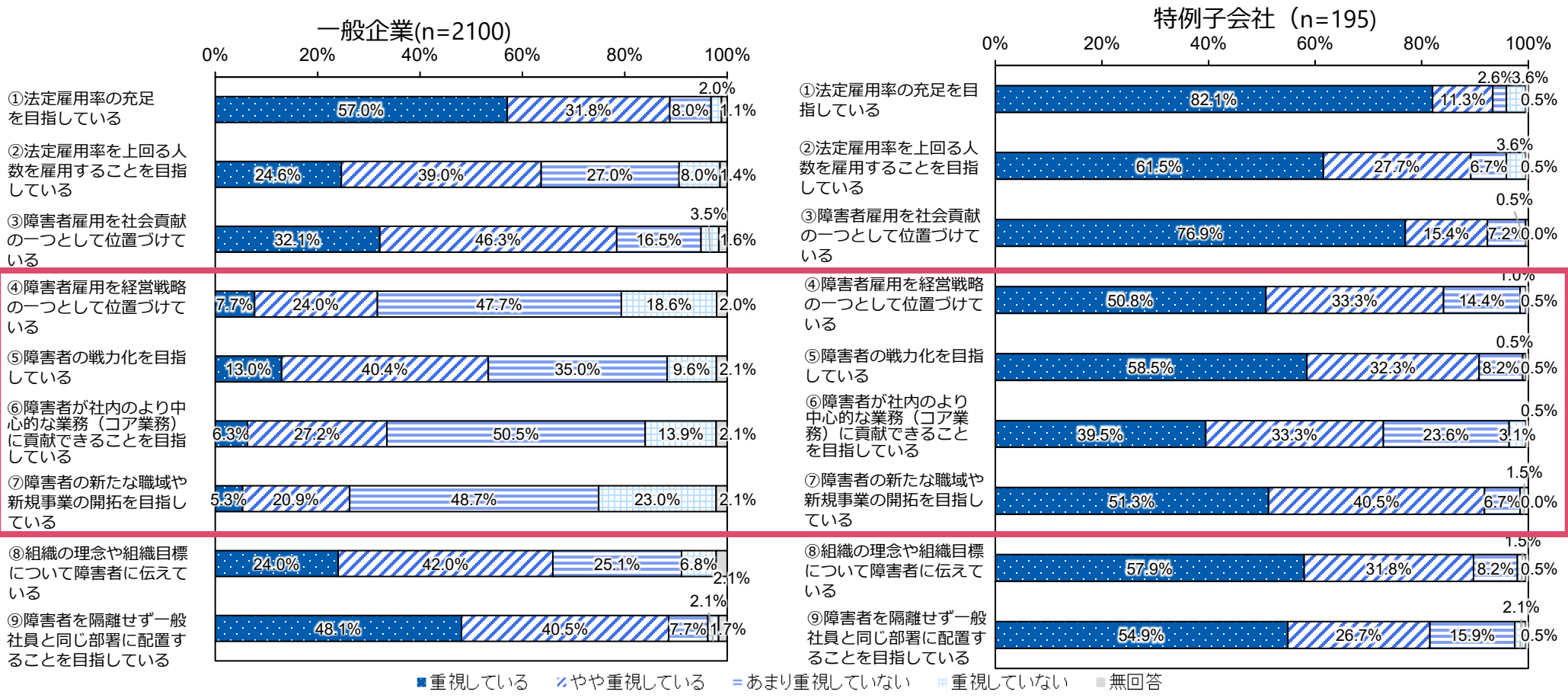
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare

雇用の質に関する調査研究結果①（企業アンケート調査） | 障害者雇用の方針において重視している事項（一般企業と特例子会社との比較）

出典の記載を更新しています。

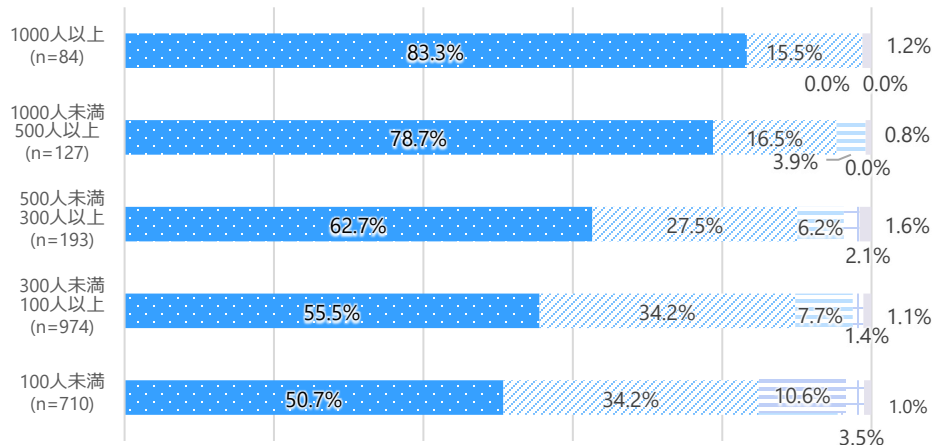
- 「重視している」の回答割合は「法定雇用率の充足を目指している」が一般企業57.0%、特例子会社82.1%と最も高かった。次いで一般企業では「障害者を隔離せず一般社員と同じ部署に配置することを目指している」が48.1%であった。特例子会社では「障害者雇用を社会貢献の一つとして位置づけている」が76.9%であった。
- 一方で、一般企業と特例子会社を比較すると、「障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている」、「障害者の戦力化を目指している」、「障害者が社内のより中心的な業務（コア業務）に貢献できることを目指している」、「障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している」の各項目は、一般企業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



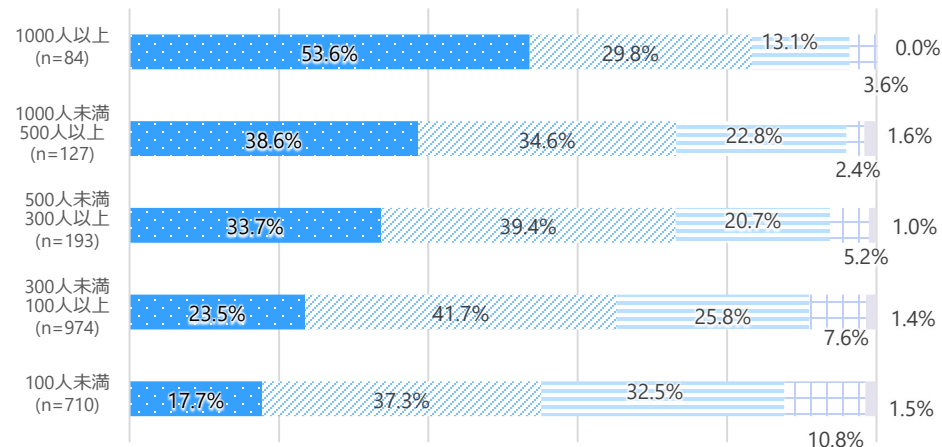
雇用の質に関する調査研究結果①（企業アンケート調査） | 障害者雇用の方針において重視している事項（一般企業/企業規模別） 1 / 3

○障害者雇用の方針において重視している事項について、企業規模別で見ると、「法定雇用率の充足を目指している」「法定雇用率を上回る人数を雇用することを目指している」「障害者雇用を社会貢献の一つとして位置づけている」のいずれの回答についても、企業規模が大きくなると、「重視している」とする回答が相対的に多い傾向にある。

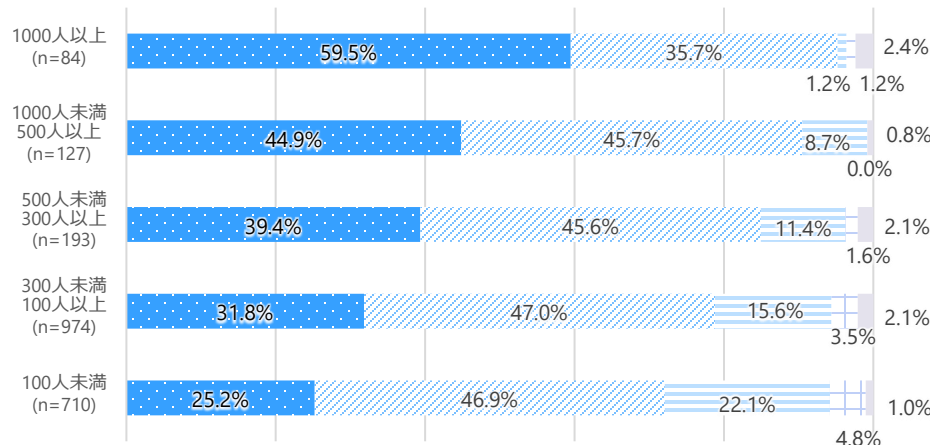
①法定雇用率の充足を目指している



②法定雇用率を上回る人数を雇用することを目指している



③障害者雇用を社会貢献の一つとして位置づけている



- 重視している
- ▨ やや重視している
- ▨ あまり重視していない
- ▨ 重視していない
- 無回答

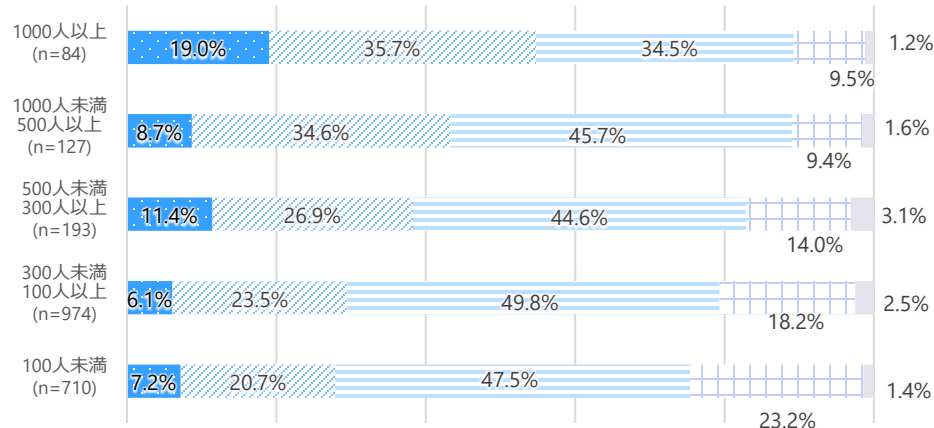
※回答企業における障害者雇用の方針のうち、「重視している」、「やや重視している」、「あまり重視していない」又は「重視していない」の4件法により回答。

出典：令和6～7年度「企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究」 図2-47 企業規模別 回答企業における障害者雇用の方針【単一回答】

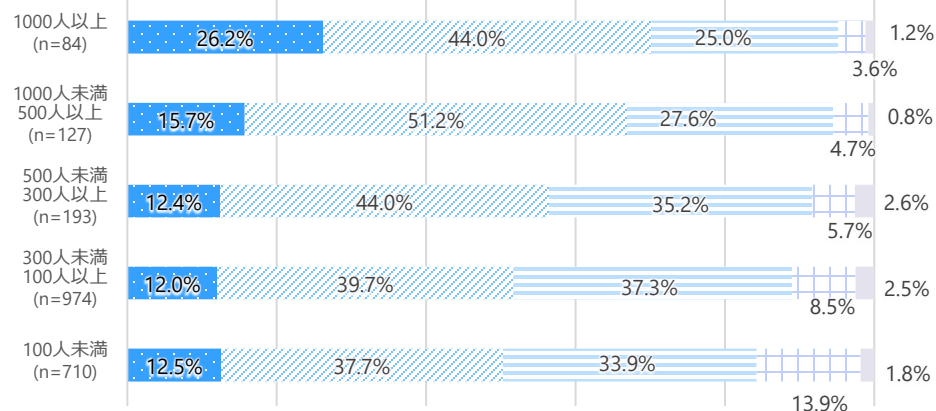
雇用の質に関する調査研究結果①（企業アンケート調査） | 障害者雇用の方針において重視している事項（一般企業/企業規模別） 2 / 3

○障害者雇用の方針において重視している事項について、企業規模別で見ると、「障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている」を「重視している」とする回答は、1000人未満の企業と比べた際には相対的に多いものの、1000人以上の企業においても19%に留まっている。また、「障害者の戦力化を目指している」、「障害者が社内のより中心的な業務（コア業務）に貢献できることを目指している」を「重視している」とする回答も、1000人以上の企業においては、1000人未満の企業と比べた際には相対的に多い結果となっている。

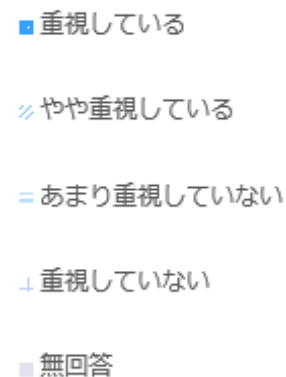
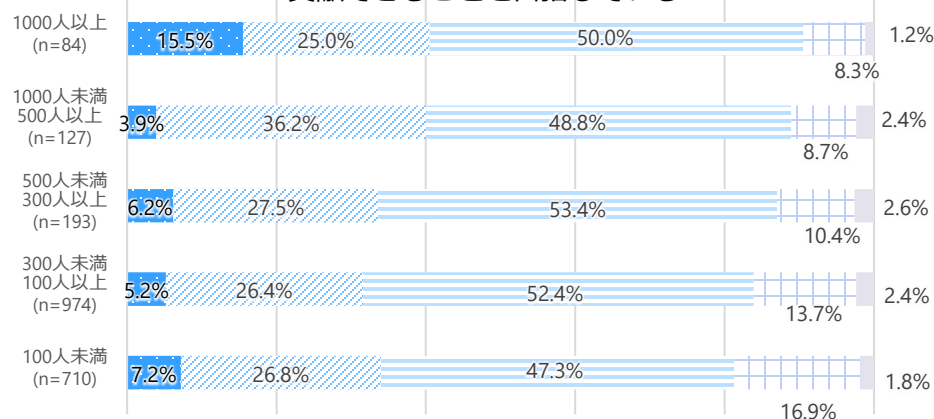
④障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている



⑤障害者の戦力化を目指している



⑥障害者が社内のより中心的な業務（コア業務）に貢献できることを目指している



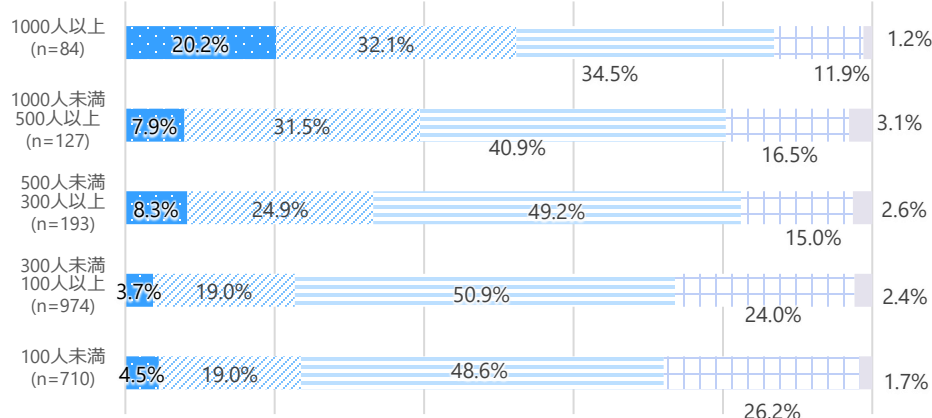
※回答企業における障害者雇用の方針のうち、「重視している」、「やや重視している」、「あまり重視していない」又は「重視していない」の4件法により回答。

出典：令和6～7年度「企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究」 図2-47 企業規模別 回答企業における障害者雇用の方針【単一回答】

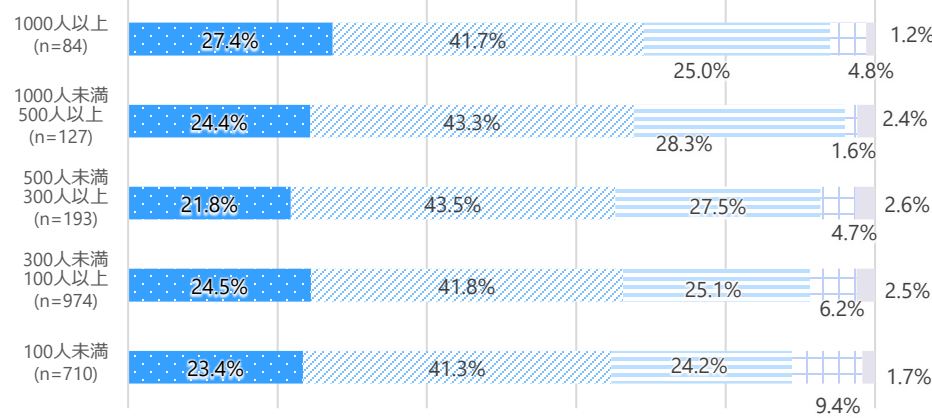
雇用の質に関する調査研究結果①（企業アンケート調査） | 障害者雇用の方針において重視している事項（一般企業/企業規模別） 3 / 3

- 「障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している」を「重視している」とする回答は、1000人以上の企業においても20%程度ではあるものの、1000人未満の企業と比べると相対的には回答の割合は高くなっている。
- 「組織の理念や組織目標について障害者に伝えている」や「障害者を隔離せず一般社員と同じ部署に配置することを目指している」を「重視している」とする回答については、若干の差はあるものの、企業規模によって回答の傾向に大きな差はみられなかった。

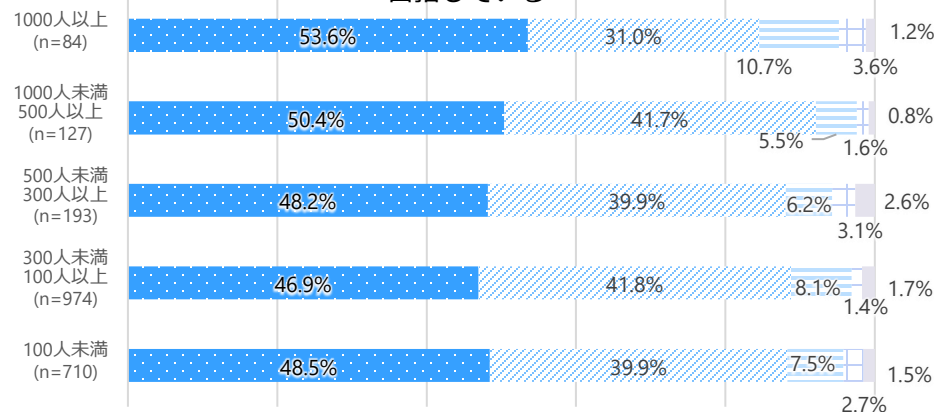
⑦障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している



⑧組織の理念や組織目標について障害者に伝えている



⑨障害者を隔離せず一般社員と同じ部署に配置することを目指している



- 重視している
- ▨ やや重視している
- ▤ あまり重視していない
- 重視していない
- 無回答

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

出典：令和6～7年度「企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究」 図2-47 企業規模別 回答企業における障害者雇用の方針【単一回答】

今後の検討スケジュールおよび議題について

労働政策審議会障害者雇用分科会

第140回 (R8. 7. 24)

参考資料 2

障害者雇用分科会

■令和8年4月20日 (済)

- 研究会報告書 報告
- 関係団体からのヒアリング
 - ・一般社団法人障害者雇用企業支援協会
 - ・公益社団法人全国障害者雇用事業所協会

■令和8年5月27日 (済)

- 関係団体からのヒアリング
 - ・一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会
 - ・一般社団法人日本難病・疾病団体協議会
 - ・NPO法人全国就業支援ネットワーク

■令和8年6月～ 各議題についての議論

○議題案(令和8年6月段階)

- ・精神・発達障害者の雇用率算定の在り方 (済)
- ・障害者雇用の「質」の向上に向けて/本日(7.24)議題事項
- ・いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応
- ・手帳を所持しない難病患者の位置づけ
- ・就労継続支援A型事業所の位置づけ
- (雇用福祉横断検討会中間とりまとめ報告)
- ・100人以下企業への納付金の納付義務適用拡大

※月1回程度分科会実施

障害者就労に係る 雇用福祉横断検討会

■令和8年6月1日開始

※月1,2回程度実施

■令和8年夏頃 ○中間とりまとめ



厚生労働省

ひと、暮らし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

事務局説明資料

障害者雇用の「質」について

・いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について

令和8年8月31日 厚生労働省職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. これまでの議論の振り返り (P. 3 ~17)
2. 今回の議論事項に関する資料 (P.18~27)
3. 論点
 - ・いわゆる「障害者雇用ビジネス」の規定・法規制の在り方 (P.28~34)
 - ・「障害者雇用ビジネス」のガイドラインの具体的なイメージ (P.35~39)
4. 参考資料 (P.40~45)

これまでの制度・議論の経緯 | 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための 法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(令和4年11月18日 衆議院厚生労働委員会・障害者の雇用の促進等に関する法律関係部分)

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会
第11回 (R7.12.1) 資料1

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一・二 (略)

三 重度障害者の職場及び通勤中における介護について、現在実施している雇用と福祉の連携による取組の実施状況や、重度障害者の働き方や介助の実態を把握した上で、連携の取組の改善及び支援の在り方について検討すること。また、重度障害児の学校及び通学中における介護の在り方についても、教育と福祉の連携による取組の実施状況を踏まえて検討すること。さらに、地域生活支援事業により実施されている移動支援について、個別給付とすることも含め、その見直しを検討すること。

四～九 (略)

十 重度障害者に対する職場における支援のための助成金の利用が低調な理由について分析するとともに、重度障害者の就労二一ズ
の掘り起こし等を検討すること。

十一 難病患者など障害者手帳は取得できないが障害によって働きづらさを抱える者への就労支援のために必要となる就労能力の判定の在り方について検討し、必要な施策を講ずること。

十二 障害者雇用率制度における除外率制度の廃止に向けた取組を行うほか、事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないよう、事業主への周知、指導等の措置を検討すること。

十三～二十四 (略)

二十五 難病患者等が治療によって、就労・就学において不利益な扱いを受けることがないよう、環境の整備に万全を期すこと。就労については、病気休暇等の普及促進、難病患者の障害者雇用率制度における取扱いの検討及び事業主への正しい理解の啓発に取り組むとともに、働きやすい環境整備に取り組むこと。

二十六・二十七 (略)

二十八 難病に苦しむ者の就労状況の実態把握に努め、治療を躊躇することなく、就労できる環境を創出するための、関係制度の検討及び他領域にまたがる政策の連携を通じた、支援策の充実に努めること。

二十九・三十 (略)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一・二 (略)

三、重度障害者の職場及び通勤中における介護について、現在実施している雇用と福祉の連携による取組の実施状況や、重度障害者の働き方や介助の実態を把握した上で、連携の取組の改善及び支援の在り方について検討すること。また、重度障害児の学校及び通学中における介護の在り方についても、教育と福祉の連携による取組の実施状況を踏まえて検討すること。さらに、地域生活支援事業により実施されている移動支援について、個別給付とすることも含め、その見直しを検討すること。

四～十 (略)

十一、重度障害者に対する職場における支援のための助成金の利用が低調な理由について分析するとともに、重度障害者の就労ニーズの掘り起こし等を検討すること。

十二、難病患者など障害者手帳は取得できないが障害によって働きづらさを抱える者への就労支援のために必要となる就労能力の判定の在り方について検討し、必要な施策を講ずること。

十三、障害者雇用率制度における除外率制度の早期廃止に向けた取組を行うほか、事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないように、事業主への周知、指導等の措置を検討すること。

十四～二十七 (略)

二十八、難病患者等が治療によって、就労・就学において不利益な扱いを受けることがないように、また、オンライン等の手段を活用し学習を継続できるよう環境の整備に万全を期すこと。就労については、病気休暇等の普及促進、難病患者の障害者雇用率制度における取扱いの検討及び事業主への正しい理解の啓発に取り組むとともに、働きやすい環境整備に取り組むこと。

二十九・三十 (略)

三十一、難病に苦しむ者の就労状況の実態把握に努め、治療を躊躇することなく、就労できる環境を創出するための、関係制度の検討及び他領域にまたがる政策の連携を通じた、支援策の充実に努めること。

三十二～三十四 (略)

三十五、施行後五年の見直しを待たず、国連障害者権利委員会の対日審査の総括所見の内容を踏まえ、次回の定期報告が令和十年とされていることを見据え、当事者参画の下で速やかに見直しに向けた検討を開始すること。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について (令和8年 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書)

令和8年2月6日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

(これまでの経緯及び現状)

- いわゆる「障害者雇用ビジネス」を利用した障害者雇用は、厚生労働省が把握した限りで就業障害者数が令和5年3月末の約6,600人から令和7年10月末には約11,100人に増加する等、短期間で大きく増加する傾向にある。この背景には、「ビジネスと人権」等の国際的な要請やコンプライアンス意識の高まりの一方で、法定雇用率を達成するために求められる現実的なハードル（職務の選定・開拓、募集・採用、合理的配慮の実施、育成等）を乗り越えることが容易でないことによって、企業にとっての利用ニーズが増大していることによると考えられる。JEEDの雇用の質調査研究の結果を見ても、障害特性を十分に踏まえた上で、障害者の持てる能力を十分に発揮していくためのノウハウ不足の課題を多くの企業が抱えており、この傾向は中長期的に継続すると想定される。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について (令和8年 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書)

令和8年2月6日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

○一方で、「障害者雇用ビジネス」については、前述の障害者雇用の「質」として重視すべき要素に照らし、以下の課題が指摘されるなど、問題提起の声が大きくなっている。

1) 業務内容・就業場所の分離によるインクルージョンの観点からの課題・雇用責任の希薄化

- ・ 利用企業と障害者の間で、業務内容・就業場所の分離（利用企業の本業と障害者が従事する業務の関わりが薄い／就業場所が利用企業の他の従業員と異なること）があり、「障害の有無にかかわらず共に働く」という理念から離れている。
- ・ また、それに伴い、利用企業側（経営層・従業員等）における障害者への理解が深まっていかない。
- ・ さらに、雇用契約を締結しながら、利用企業側の日常的な接点が薄いことにより、雇用する障害者のキャリア形成等を含めた雇用管理等の意識に至らない。

2) 固定的な業務付与による能力開発の制限や障害特性への理解の不十分さなど、雇用管理上の課題

- ・ 付与される業務が固定化し、障害者の習熟に伴う職務内容のレベルアップが図られない。
- ・ 利用企業側の組織的関与が薄い（例：「障害者雇用ビジネス」の就業場所の管理のために採用した非正規雇用労働者に雇用管理を任せている）ことや、「障害者雇用ビジネス」事業者の障害特性の理解が不十分であること等により、適正な雇用管理（募集・採用・配置・育成等の計画的な実施）や、障害特性に配慮した措置がなされていない。

3) 障害者の能力発揮の成果が、有為な経済活動（事業活動）へ十分活用されないことに伴う課題

- ・ 障害者の能力発揮の成果が、十分に利用企業の経済活動（事業活動）に活用されておらず（例：成果物の破棄、必ずしも重要性が高くない頒布に留まる等）、法定雇用率達成のみを目的とした雇用となっている。また、働く障害者に対して十分な業務付与等がない中で賃金が支払われる構造であることにより、障害者自身の働く意欲を減退・喪失させることにつながっている。
- ・ そうしたスタンスのために、利用企業内において、障害者雇用が一方的コストであるという認識に陥り、障害特性に合わせた業務切出し・職務付与等により障害者の持てる能力の最大限の発揮を促していこうとする方向性につながらず、中長期的な我が国の障害者雇用の進展にとっても負の影響が懸念される。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について (令和8年 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書)

令和8年2月6日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

なお、上記のような課題は、**「障害者雇用ビジネス」の利用がない、一般的な障害者雇用においても生じ得る点に留意が必要である**（例：就業場所は一体であるが、業務内容が他従業員と分離して固定的であり、他従業員との十分なコミュニケーションや習熟に応じた職務内容のレベルアップが図られず、結果として能力発揮の成果が処遇にも反映されていない等）。

- このように、企業にとっての利用ニーズの増大が中長期的に継続すること、また、「障害者雇用＝コスト」という認識・構造が強まっていくことは、中長期的な我が国の障害者雇用の進展にとって負の影響をもたらすことが懸念されること等も踏まえれば、**「障害者雇用ビジネス」に対し、従来の状況把握の取組だけでは十分でない**。
- 一方で、大部分の「障害者雇用ビジネス」については、明らかな法令違反ではない中で、憲法上保障される経済活動の自由に対し、「公共の福祉に反する」ことを理由とした**「禁止」**（及び許可事業者のみの「禁止」の解除）**を行うことは、法制上の課題**がある。
- こうした点も踏まえ、以下のような制度的対応の検討を深めていくことが適当である。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について (令和8年 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書)

令和8年2月6日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

○本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

- ・ **障害者雇用状況報告（6. 1 報告）において、「障害者雇用ビジネス」を使用している場合**（主たる労働者の就業場所とは異なる第三者が提供する就業場所において障害者を勤務させている等）については、**一定の項目（※）の報告を求める**ことにより、**行政庁において網羅的に把握可能**とし、**必要な指導監督を行い得る**ようにする。

（※就業場所、ビジネス事業者の情報、障害者が従事する業務内容、利用予定期間等の適正な雇用管理に係る情報）

○この方向性で更に検討を深めていくべき旨の意見があった。

○また、**障害者雇用状況報告（6. 1 報告）による「障害者雇用ビジネス」の利用状況の報告だけではなく、利用企業名の公表を求める**意見もあった。

○一方で、報告を求める前提となる「障害者雇用ビジネス」の定義について、**「主たる労働者の就業場所と異なる第三者が提供する就業場所において障害者を勤務させている」のみでは報告義務の対象となる範囲が必ずしも明確と言えない**ことや、利用企業としての事務負担及び心理的負担を考慮し、報告を求めることについては慎重に検討すべき旨の意見があった。

○加えて、**「障害者雇用ビジネス」の利用拡大の背景には、近年の法定雇用率の大幅な引上げがある**ことから、根本的な制度見直しを求める意見もあった。

○今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ、**「障害者雇用ビジネス」の業態等に関する実態把握を更に進めた**上で、より**明確な定義付けに向けた検討**を進めるとともに、**利用企業側の負担を併せて考慮**しながら、議論を進めていくことが必要である。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について (令和8年 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書)

令和8年2月6日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

(制度的対応② 「障害者雇用ビジネス」及び利用企業の望ましい在り方に向けたガイドラインの創設)

○本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

◆ 上述（7～8頁の1）～3）の課題）のような課題の是正に向け、**「障害者雇用ビジネス」に対しては、以下のようなガイドラインを策定**する。

＜ガイドラインの内容の例＞

・ **障害特性の十分な理解を含め障害者雇用精通した一定の資格者等を配置**すること、障害者及び利用企業への支援に従事する**スタッフに対する教育訓練等を実施**すること

・ 利用企業に対して、以下の支援メニューを提供すること

① 障害者の就業を通じた**成果物が、利用企業自身の事業活動において有為に活用されるための提案・支援**

② 利用企業自身の事業活動の中での障害者雇用のための**業務切出しや業務設計・再構成**、雇用される障害者の希望を踏まえた**複数の就業場所・業務内容の提案・支援**

③ **最終的に、利用企業が、自社の就業場所での障害者雇用に移行させていくための提案・支援**（利用企業自身の担当者の育成、自走開始後の助言等）

・ 上記の支援メニューの提供状況（実績）を含め、**ガイドラインに沿った運営を行っている旨について、定期的に情報開示**を行うこと 等

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について (令和8年 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書)

令和8年2月6日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

- ◆ **利用企業に対して**は、1の（制度的対応①）の**障害者雇用の「質」のガイドライン**において、以下を示す。
 - ・「障害者雇用ビジネス」を利用する場合は、**「障害者雇用ビジネス」のガイドラインに沿っていない運営を行う事業者の利用は望ましくない旨**
 - ・障害者の就業を通じた**成果物は、利用企業自身の事業活動において有為に活用すべき旨**
 - ・**一定期間**の利用の後は、利用企業自身の事業活動の中で障害者雇用のための業務切出し等を行い、**雇用される障害者の希望を踏まえつつ、自社の就業場所へ障害者雇用を移行させていくことが望ましい旨**

- この方向性で更に検討を深めていくべき旨の意見があった。その際には、**主たる労働者の就業場所とは異なる第三者が提供する就業場所で就業させる期間の望ましい在り方**についても併せて検討すべき旨の意見があった。
- また、ガイドラインについて、対象となる**「障害者雇用ビジネス」の定義及び範囲が必ずしも明確と言えない点**も踏まえれば、慎重に検討すべき旨の意見があった。
- さらに、「障害者雇用ビジネス」の利用において、**真に問題となるのは何か**（例：障害者の就業を通じた成果物が**利用企業の事業活動において「有為に活用されていない」と判断される本質的要素は何か**）について十分見極めて、議論を進める必要がある旨の意見があった。
- 加えて、障害者である労働者と雇用主である利用企業の人事担当者等との間（さらに必要に応じ「障害者雇用ビジネス」事業者も加えた三者の間）において、**必要とする合理的配慮の内容を含め、定期的にコミュニケーションが図られるようガイドラインに位置付ける**ことが必要である旨の意見があった。
- 今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ、**「障害者雇用ビジネス」の定義や、問題があると判断される本質的要素の検討を進める**とともに、就労する障害者のために望まれる措置の内容の検討を含め、議論を進めていくことが必要である。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

〔4月20日 (公社)全国障害者雇用事業所協会 様〕

- いわゆる障害者雇用ビジネスについては、単に雇用率達成のみを目的とした利用となったり、経済社会を構成する労働者の一員として能力を発揮する機会が障害者に与えられなかったりするなどにより雇用の質の向上促進を阻害するものとなることを非常に危惧している。障害者雇用促進法等の理念に則り、雇用企業が自社の就業場所で障害者の能力発揮の場を提供するとともに職業能力の開発・向上に関する措置を講じていくことが本来のあるべき姿である。
- いわゆる雇用ビジネスの就業障害者数は1万人を越えており、縮小に向けた急激な措置等は負の影響も大きいものと見込まれる。このため、障害者雇用ビジネスのガイドラインの策定による対応は当面の措置としては必要と捉えており、その施行に当たっては、事業者に定期的な情報開示を求めることに加え、開示された情報について行政が実地に点検できる仕組みを設けるべきと考える。
- 障害者雇用ビジネスの急増は、利用企業あってこそそのことであり、法の理念を改めて発信し、利用について再考を促すことも重要である。このため、障害者雇用状況報告により障害者雇用ビジネスの利用に関する報告を求めることについては、より具体的な実態を把握するため、報告項目に対象となっている障害者数も加えるべきと考える。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

〔4月20日 (一社)障害者雇用企業支援協会 様〕

- 「障害者雇用ビジネス」を利用する企業側の障害者雇用に関する捉え方が修正されない限り、この問題の解消にはつながらないものとする。2023年度の制度改正において、企業には雇用する障害者に関して「適切な雇用管理並びに職業能力の開発並びに向上に関する措置を行うこと」が義務付けられたが、“障害者雇用ビジネス”を利用することは、即ち企業が負う義務を軽視し責任を放棄しているものと考えられる。
- 利用する企業の中には、障害者を雇用すべく懸命に努力したもののあと一歩どうしても法定雇用率達成に届かせることができずやむなく選択したという例もあるかもしれないが、法の理念に反する疑いは拭えず、その利用実態では法改正で課せられた義務を果たせていないと言わざるを得ない。「ビジネスと人権」という観点に立てば、“障害者雇用ビジネス”の態様は相当に“異質”であり、企業は“障害者雇用ビジネス”の利用が事業遂行上のリスクとなりうることを理解する必要がある。
- 「『ビジネスと人権』という視点の国際的な高まりから各企業におけるコンプライアンス意識が高まりその結果“障害者雇用ビジネス”の利用が急拡大している」という捉え方には、大きな文脈としては同意できるものの、その間に「法定雇用率の急峻な引上げ」という事実が存在することを直視する必要があるものとする。
- 「障害者雇用ビジネス」の事業者の間では、自らの態様を改善する取組みが行なわれてきたことは承知しているものの、仕事の中身(事業活動に価値(意味)のあるアウトプットを産出するような業務が乏しいのではないか)や障害を有する従業員(社員)のマネジメント(雇用現場に障害者を適切にマネジメントする知見・経験を有する管理者が十分に配置されていないのではないか)等に関して疑いを差し挟まざるをえない実態が依然残っているものと思われる。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

〔4月20日 (一社)障害者雇用企業支援協会 様〕

- 本来一体のものと取扱うべき「雇用率」と「雇用の質」を切離し、「雇用率」の達成だけを目指した“障害者雇用ビジネス”の利用が拡大していけば、我が国における障害者雇用は本来の理念や目的から遊離したものとなり形骸化してしまうことが危惧される。
- “障害者雇用ビジネス”の利用は、それに要する資金を単にコストとして取扱うということを意味しており、近年多くの企業が標榜する「人的資本経営」の理念に悖るものと思われる。従業員への投資を通じて将来的に利潤を回収するという企業活動本来の姿からは程遠いものである。
- “障害者雇用ビジネス”を通じて雇用される障害者は、所属先とされる企業の事業場とは異なるところで“就労”する。また、業務内容も所属先企業から必ずしも必要とされるものではないという実態もある。従って本来所属企業が涵養すべき就労能力の修得が難しいことが想定される。仮に“障害者雇用ビジネス”事業者が、自らは雇用する障害者の「職業能力の開発・向上」に適切に努めていると主張したとしても、開発された能力が障害者の所属する企業へ価値還元されないならば、その事業自体は「教育訓練」の範疇で捉えられるべきではないか。
- “障害者雇用ビジネス”のそのような性格にフォーカスすると、そこには自ずと「利用年限」が置かれるべきと考えられ、「就労移行支援事業」に倣いその年限を「2年に限る」といった取扱いを行なうことを検討すべきではないかと考える。
- 障害者雇用状況報告において“障害者雇用ビジネス”利用企業に一定の報告義務を課すことの意味は大きいと受け止めており、特例子会社での雇用人数を区分して報告しているのと同様に「障害者雇用ビジネス」を利用して雇用している人数を区分して報告することが不可欠であると考える。
- ガイドラインの創設が“障害者雇用ビジネス”の徒な拡大を抑止することにある程度有効に機能することに期待しており、事業者並びに利用企業に対して、監査や行政指導の仕組みを併せて講じることによりガイドラインが有効に機能するのではないかと考える。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

〔5月27日 (特非)全国就業支援ネットワーク 様〕

- 研究会の議論を踏まえると、「障害者雇用ビジネス」の定義を明確にし、利用実績の報告義務を課し、利用状況に応じて何らかの施策を講じる流れになるのだろうと想像するが、そもそも問題となるのは、「障害者雇用ビジネス」の利用の有無ではなく、障害者雇用の在り方、まさに「雇用の質」が担保されているかどうかではないか。
- 「障害者雇用ビジネス」はあくまで企業の障害者雇用を支援する仕組みの一つであり、企業が目指すべき雇用の到達点に至るまでの「プロセス」として捉えるべきではないか。この視点に立てば、重要なのはプロセスの細部を規制することではなく、創出された雇用の「結果（質）」を問うことにある。したがって、あえて特定のビジネス形態に対するガイドラインを設ける必要性は低いと考える。ガイドラインを設けることにより、最も重要な「結果（質）」を曖昧にしてしまうことが危惧される。
- 本来協議すべきは「障害者雇用の質」のガイドラインを確固たるものとして整備することである。その目標達成のために、企業がどのような外部リソースを活用するかは、企業の経営判断に委ねられるべき事項である。最終的な雇用の「在り方」についての基準が明確に示されれば、それに適合しない不適切なサービスは、市場原理によって自ずと淘汰・改善を余儀なくされるはずであるとする。
- 現在、いわゆる「障害者雇用ビジネス」を通じて雇用されている当事者は 1 万人を超えていると報告されている。一部では、これらの方々の雇用継続を前提とした「いかにして仕組みを残すか」という議論も存在している。しかし、これら 1 万人すべての雇用が、真に守るべき対象であるかについては疑問を禁じ得ない。なかには、本人の成長機会を奪い、能力の伸長を阻害している雇用形態も見受けられる。こうした安易な仕組みから脱却することこそが、当事者の本来の可能性を広げ、真の自立へと繋がるケースも少なくないとする。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

〔5月27日 (一社)日本障害者雇用促進事業者協会 様〕

1, はじめに (基本認識)

当協会は、厚生労働省において進められている「障害者雇用ビジネス」に関するガイドライン検討について、障害者雇用の質の向上及び業界の健全化を目的とする取り組みとして、基本的に賛同する立場であります。

法定雇用率の段階的引き上げ等を背景に、障害者雇用が量的には拡大する一方で、雇用の実態が十分に伴わないケース、就労者の納得感や成長、評価に繋がらない形での雇用、雇用主企業の関与が形式的なケース等、課題が存在することについて、当協会としては真摯に受け止めております。

一方、令和7年11月10日に開催された第10回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会においてJEED調査研究を用いた現状分析において、雇用企業側の課題として、「障害者の持てる能力の十分な発揮に向けたノウハウ不足の問題意識が大きく、また、能力発揮先として相応しい業務の安定確保が問題」と捉えられております。

また、令和7年12月19日に発表された令和7年 障害者雇用状況の集計結果から、企業規模1000人以上の実雇用率は2.69%あるものの、企業規模100人未満の実雇用率は1.94%と低く、これは同時に都市部に求人が集中し地方に求人が少ないという求人需要の地域格差も大きな課題になっていると認識しております。

このような背景から、当協会として不適切な事例の是正を主眼としつつ、民間による障害者雇用ビジネスが担える役割として、支援や業務開発のノウハウ共有、業務開発能力、サテライト型による地方雇用の推進など、一定の課題解決に繋がる高い効果があると自負しており、真摯に取り組む利用企業と支援事業者を正當に評価し、障害者雇用全体の発展に繋がるものとして設計されることを強く期待しております。

2, 雇用主と支援事業者の役割分担について

障害者雇用における雇用主体はあくまで利用企業であり、採用、配置、評価、労務管理の最終責任は雇用企業に帰属するという点に当協会として異論はありません。支援事業者が企業の雇用責任を代替・形骸化させる運用、いわゆる「代行ビジネス」の雇用は不適切であり是正されるべきと考えております。

その上で雇用主企業が最終責任を負うことを前提に、支援事業者が現場における専門性に基づいて役割を担う「協働関係」として整理することが、実効性と労働者保護の観点から重要であると考えております。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

〔5月27日 (一社)日本障害者雇用促進事業者協会 様〕

3, 有為な事業活動について

利益創出や黒字性、農園型における成果物の販売の有無を絶対的な要件とすべきでないと考えております。企業活動においては、各事業部門の直接的に売上や利益を意識しやすい業務もあれば、事業部門における社内支援業務、福利厚生支援やそれらの補助活動など利益を生むということを意識しづらい業務も多く存在しており、障害者も当然ながら事業部門で活躍している人もいれば、間接部門で活躍している人もいます。

重要なのは、業務が企業活動や組織運営の中でどのように意味づけられているのか、就労者が自らの役割や貢献を理解、実感できているのか、能力向上や就労継続に繋がっているのかといった点であり、「何らかの付加価値・意義を生み出している業務」という観点で整理されるべきであると考えます。

一律的、形式的な要件を加えれば加えるほど働く選択肢を逆に狭めてしまう懸念が考えられます。

4, 利用期間・就労場所に関する一律の制限について

障害者雇用ビジネスの利用について、一定期間での終了、特定職種への限定、自社就業場所への移行、地域的近接性といった要件を一律に制度上課すことには、慎重であるべきと考えます。

障害のある方の就労においては、通勤制約、地域就労格差、居住の安定、環境変化への影響など個別性が極めて高く、一律の移行や制限は、結果として離職や就労断念を招きかねないと考えます。

多様な働き方とITの進展を踏まえ、物理的な就業場所に限定されない障害者雇用制度へと柔軟性を持つべきと考えますし、同じ場所で働き続けることを希望されている方がいらっしゃることも忘れてはいけない視点だと考えます。

また、利用年限を、例えば2年等に限る等、一定期間に限るとすれば、一定年限経過後に利用企業の他就業場所への配置転換が困難なケースが発生した場合、企業が当該障害者を解雇せざるを得なくなりますが、労働法等に照らし、単に「利用年限が到来したこと」のみを理由とする解雇は無効であり、労働者保護に欠けることになると考えます。

これまでの議論の振り返り | いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応について 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

〔5月27日 (一社)日本障害者雇用促進事業者協会 様〕

5, 利用企業への報告義務を課す事について

いわゆる障害者雇用促進法を根拠とした企業に課している報告義務の目的は、国が企業ごとの雇用状況を把握する、未達成企業への助言、指導の基礎情報とする、雇用政策に活用するという目的で行われるものと認識しております。この目的と照らし、障害者雇用ビジネス利用のみの報告を課することが妥当な範囲であるかを慎重に検討することが必要だと考えます。

また、特例子会社と同様にサービス利用企業に詳細な報告義務を課するという考えについても、特例子会社制度は、本来は別法人で雇用している労働者を、例外的に親会社の雇用とみなす(算定特例)制度であることと併せて、厳しい認定要件や詳細な報告義務が課されています。

これに対してサービス利用企業は、こうした制度上の特例措置等を受けるものではない為、法規制として均衡したものであるかを慎重に検討する必要があると考えます。

6, 本人主体の制度へ

障害者雇用の本質は就業場所や雇用スキームの形式ではなく、障害のある方が本人の希望と特性に沿って能力を発揮し、継続的に働き、成長し、社会参加できているかどうかにあると考えています。

形式的な制限ではなく、雇用の質を確認する基準によって評価する仕組みへの転換が望ましいと考えます。

本人の希望、合意の確認、業務内容の具体的な明示、評価、処遇への適切な反映、能力開発・キャリア形成の機会などが示されているか、企業による雇用管理が担保されているか、就業場所が離れていても組織との接点が持たれているかといった中身について重視されるものが望ましいと考えます。

7, まとめ

当協会として障害者雇用の質の向上及び業界の健全化を目的とする取り組みとして、障害者雇用支援サービス適格事業者認定制度やJEAP認定障害者雇用支援アドバイザーなど、事業運営の適正化と人材育成に取り組んで参りました。今年度については更に当協会自らのガイドラインの策定も進めており、本年度中を目途に会員企業の足並みを揃え実施をして参りたいと考えております。

あらためてお伝えさせていただきます。当協会は、厚生労働省において進められている「障害者雇用ビジネス」に関するガイドライン検討について、障害者雇用の質の向上及び業界の健全化を目的とする取り組みとして、基本的に賛同する立場であります。

分科会でご議論されるガイドラインについては、不適切な取り組みを抑制し、真摯な取り組みを可視化・評価し、民間の創意工夫を活かしながら、障害者雇用の「量」と「質」の両立を実現する制度として策定されることを業界として強く期待しております。よろしくお願い申し上げます。

論点 1 障害者雇用の「質」の向上を通じて「目指す姿」 ・特に重視されるべき要素 (1 / 3)

労働政策審議会障害者雇用分科会
第140回 (R8.7.24) 資料1

◎障害者雇用の「質」の向上を通じて「目指す姿」についてどう考えるか。

◎また、特に重視されるべき要素をどう考えるか。

(障害者雇用の「質」の向上を通じて目指す姿)

- 障害者雇用促進法の法目的は、障害者の雇用促進等のための措置（雇用義務等）、能力を有効に発揮できるようにするための措置等を総合的に講じ、もって障害者の「職業の安定」を図ることに置かれている。
- こうした障害者の「職業の安定」を、「雇用関係」の本質（労務提供の対価として賃金を支払う契約関係）に立ち返り、企業等の事業活動の中で持続可能なものとして達成していくためには、
 1. 事業主にとっては、雇用する障害者の能力発揮を十分に引き出し、事業活動において有為に活用すること（戦力化・活躍促進）
 2. 雇用される障害者にとっては、自身の持てる能力を高め、十分に活かし、事業活動に対して貢献できること、またそれを実感できること（成長・やりがい・貢献実感）

が重要であり、それらは表裏の関係性にあると考えられるのではないか。

論点 1 障害者雇用の「質」の向上を通じて「目指す姿」 ・特に重視されるべき要素 (2 / 3)

労働政策審議会障害者雇用分科会
第140回 (R 8.7.24) 資料 1

(障害者雇用の「質」として特に重視されるべき要素)

- 研究会報告書において、特に重視されるべき要素案として提示された 5 点 (以下の①～⑤) に加え、本分科会におけるヒアリング等も踏まえ、これらを達成するための土台として、経営層の理解の下で組織的・継続的に取り組むための体制整備 (経営層の理解、経営戦略等における障害者雇用の位置付け等) (以下の⑥) を位置付けることが考えられるか。
- また、項目間の関係性として、事業主にとって「能力発揮の十分な促進」「能力発揮の成果の事業活動への十分な活用」がなされている、すなわち、障害のある労働者の戦力化・活躍促進を図られている状態は、障害のある労働者にとって自身の成長ややりがい・貢献実感が得られる状態と表裏の関係性にあるものと考えられる。
- さらに「適正な雇用管理／障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」や「発揮された能力に対する正当な評価とその反映」がなされることは、こうした事業主にとっての戦力化・活躍促進や、障害のある労働者にとっての成長・やりがい・貢献実感をさらに高めることにつながるものではないか。また、これら全体が、障害者雇用促進法の目的でもある「雇用の安定」に結びついていくものと考えられるのではないか。

特に重視されるべき要素の関係性

⑤ 雇用の安定

① 能力発揮の十分な促進

② 能力発揮の成果の
事業活動への十分な活用

【事業主】
障害者の
戦力化・
活躍促進

【障害者】
成長・
やりがい・貢
献実感

③ 適正な雇用管理／障害特性に
配慮した働きやすさを高める措置

④ 発揮した能力に対する
正当な評価とその反映

⑥ 経営層の理解の下で組織的・継続的に取り組むための体制整備

障害者雇用ビジネス事業者による事業内容の例 (障害者雇用ビジネスについて都道府県労働局を通じ把握した事例)

- 令和4年1月から、都道府県労働局により、障害者雇用ビジネス実施事業者やその利用企業の継続的な実態把握を行うとともに、必要な支援を実施している。
- 把握した障害者雇用ビジネス事業者が提供する事業内容は農園形態やサテライトオフィス形態のみならず、環境保全事業や飲料品の製造を行う事例等がある。また、障害者雇用に関しての利用企業に対するコンサルティングを行う事例などもみられる。

【労働局を通じ把握した事例(抜粋)】

農園(農業)形態

- 屋外や屋内の農園にて野菜を栽培し、収穫した野菜を利用企業の社食で提供したり、こども食堂に寄付する事例

サテライトオフィス形態

- 利用企業から切り出した業務や、ビジネス事業者のグループ会社から委託された業務に従事する事例
- サテライトオフィスや自宅(テレワーク)にて、PCスキル等の向上を目的とした研修の受講自体を業務として行う事例

利用企業に対するコンサルティング

- 利用企業(の管理者)に対し、業務の切り出しや各障害者の特性に応じた作業について助言を行う事例
- ビジネス事業者の社員が利用企業の管理者に対し、障害者との接し方に関するサポート・助言を行う事例

その他形態

- 環境保全事業を行う事例
- 飲料品の製造を行う事例
- 契約農家から利用企業への委託契約に基づき農作業に従事し、収穫した農作物を農家の生産物として出荷する事例

障害者雇用ビジネス事業者に対する事業内容のアンケート調査結果について 1 / 4

- 障害者雇用ビジネス事業者における事業内容の実態把握を目的に、一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会加盟企業に対してアンケート調査を実施した。
- 回答企業における事業内容からは、従来から認識されてきた、農園やサテライトオフィスに加えて、飲食料品製造や環境保全など幅広い事業内容が確認できる。また、ビジネス事業者として障害者雇用にかかる採用・雇用管理への助言・支援を行う、コンサルティング的な業態も複数あり、多岐にわたっている。

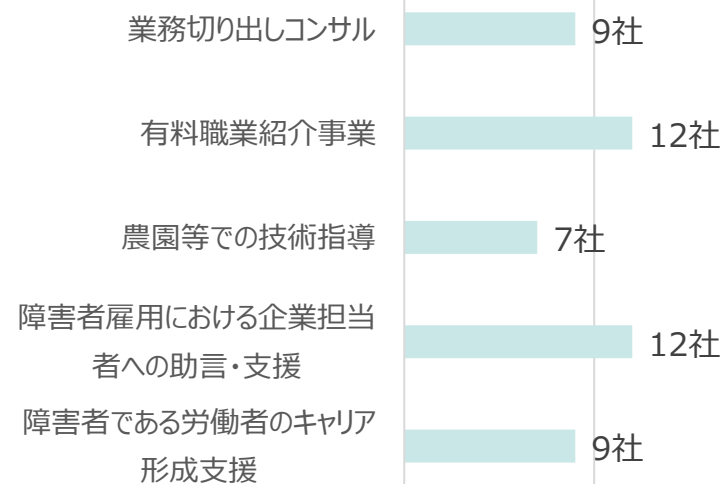
アンケート調査概要

- (1) 回答企業数 24社（一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会加盟企業）
- (2) 実施期間 令和8年4月28日～5月20日
- (3) アンケート実施方法 事業内容の実態把握を目的に、協会加盟企業からWebアンケート形式で回答を収集した。

アンケート回答企業における基本情報(事業内容)

事業形態	ビジネス事業者数 (形態毎)	利用企業数	雇用障害者数
農園(屋外型・屋内型)	5社	1,279社	8,638人
サテライトオフィス	11社	484社	2,213人
その他（飲食料品製造、飲食店関係、環境保全 等）	6社	183社	761人
		合計	11,612人

ビジネス事業者が提供するサービス(n=18)



【複数選択可】

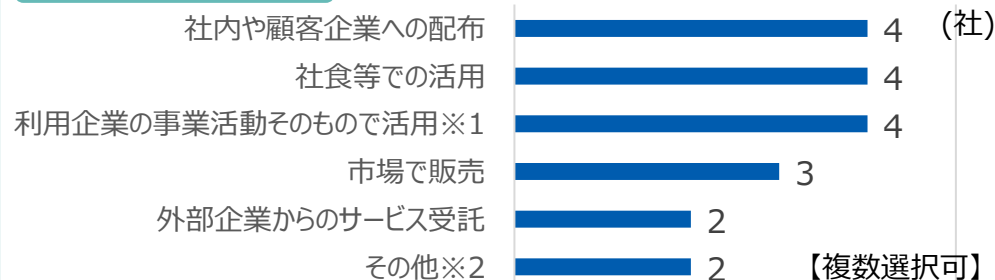
障害者雇用ビジネス事業者に対する事業内容のアンケート調査結果について 2 / 4

ー 成果物の活用方法についてー

- 成果物の活用方法について、それぞれの事業形態毎に確認したところ、農園形態においては自社内での活用や、ステークホルダーへの配布、市場での販売などが多く、一方、サテライトオフィス形態では、事業活動そのもので活用している事例が多かった。

【成果物の活用方法】

農園形態(n=5)



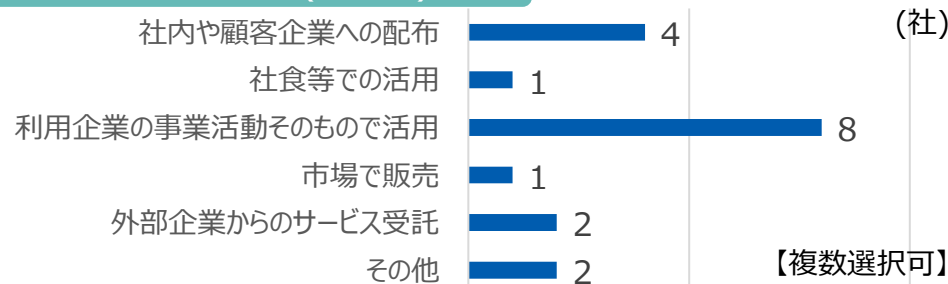
※1「利用企業の事業活動そのもので活用」の具体的な内容(抜粋)

・株主総会で配布、学園祭で販売

・自店舗で販売、自社飲食店で提供、自社商品の研究材料等

※2 その他の内容 ; こども食堂などへの提供、災害備蓄品などへの活用

サテライトオフィス形態(n=11)※3



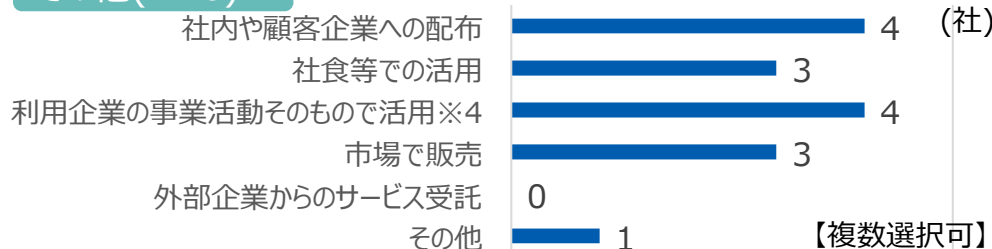
※3 サテライトオフィス型での具体的な成果物の内容(抜粋)

・Excelでの顧客・売り上げデータ、経費処理、受注管理データ

・SNSの運用、名刺作成、動画、ポスター、チラシ、販促物棚卸し

・契約書等電子化、営業補助、健康診断支援

その他(n=6)



※4「利用企業の事業活動そのもので活用」の具体的な内容(抜粋)

・食料品の専門店や周辺企業への販売

・企業主催のイベントで地域の方々への配布

・環境保全活動のCSR活動への活用

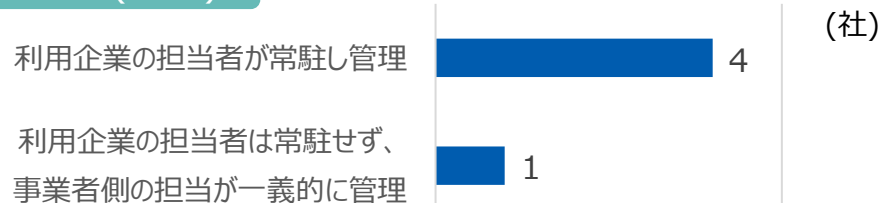
障害者雇用ビジネス事業者に対する事業内容のアンケート調査結果について 3 / 4

－労働者の直接の管理体制について－

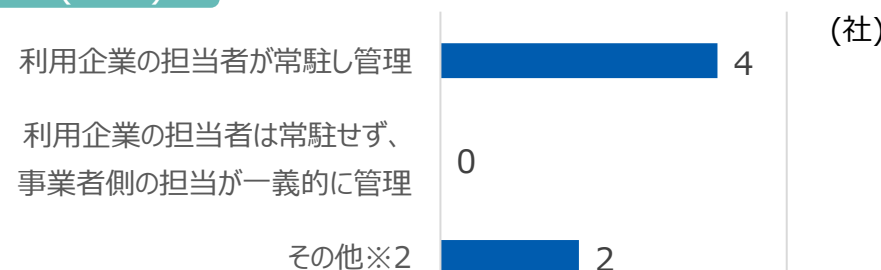
- 労働者の直接の管理体制について、農園形態においては利用企業の担当者が常駐し管理するケースが多いが、サテライトオフィス形態においては、利用企業の担当者が常駐し管理するケースは少なく、遠隔での管理や利用企業からビジネス事業者に管理者を在籍出向させるケースなどがある。

【労働者の直接の管理体制】

農園形態(n=5)



その他(n=6)



※2 管理体制の「その他」の具体的な内容(抜粋)

- ・利用企業の担当者は常駐せず、事業者側のサポートも受けて、利用企業の担当者がオンラインで管理
- ・「利用企業の担当者が常駐し管理」、「利用企業の担当者は常駐せず、事業者側の担当が一義的に管理。」双方

サテライトオフィス形態(n=11)



※1 管理体制の「その他」の具体的な内容(抜粋)

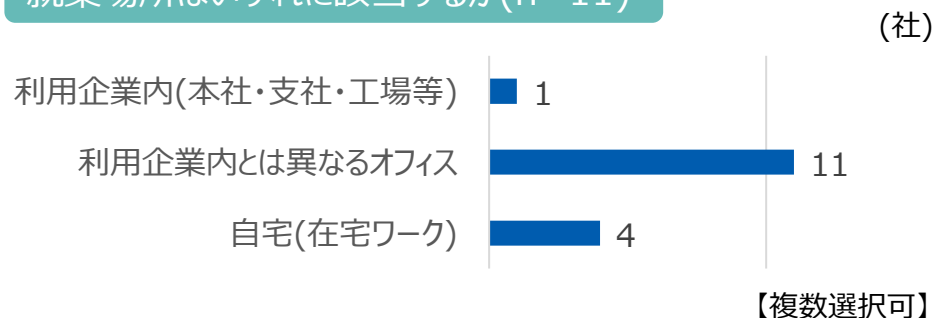
- ・利用企業の担当者が遠隔で管理
- ・遠隔指揮命令の形態をとり定期訪問を実施
- ・利用企業からビジネス事業者に労働者を在籍出向させ、事業者側で管理監督
- ・ビジネス事業者も把握し、利用企業に随時報告する。
- ・障害者がキャリアアップして管理者のような立場になっている。

障害者雇用ビジネス事業者に対する事業内容のアンケート調査結果について 4 / 4 ー「サテライトオフィス」形態についてー

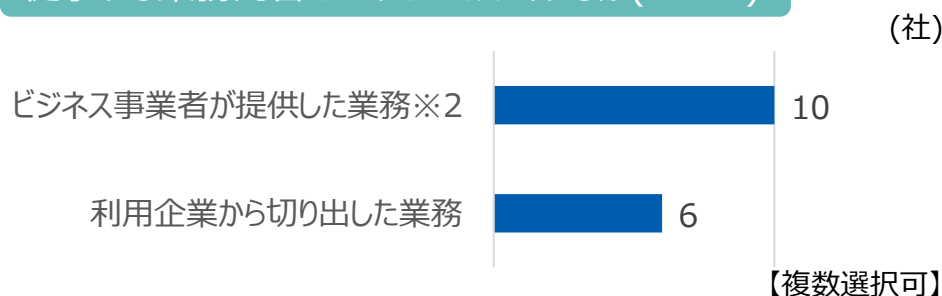
- 「サテライトオフィス」形態について、障害のある労働者の就業場所について確認したところ、就業場所が利用企業内である場合もあり、また、利用企業と異なるオフィスの他、自宅(在宅ワーク)での就労を提供している会社も一定数あった。
- サテライトオフィスで従事する業務は、利用企業から切り出した業務も見られるが、ビジネス事業者が提供した業務に従事しているケースも見られる。

【サテライトオフィス形態について】

就業場所はいずれに該当するか(n=11)



従事する業務内容はいずれに該当するか(n=11)



※2 ビジネス事業者が提供した業務の具体的な内容(抜粋)
・PC入力作業、軽作業、内職業務
・第三者からの委託業務(BPO業務等)について、利用企業の障害者が従事 等

【障害者雇用状況報告（6. 1 報告）の根拠規定】

■障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）（抄）

（一般事業主の雇用義務等）

第四十三条 （略）

2～6 （略）

7 事業主(その雇用する労働者の数が常時厚生労働省令で定める数以上である事業主に限る。)は、**毎年一回**、厚生労働省令で定めるところにより、**対象障害者である労働者の雇用に関する状況**を厚生労働大臣に報告しなければならない。

8・9 （略）

■障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則(昭和51年労働省令第38号)（抄）

（対象障害者の雇用に関する状況の報告）

第八条 法第四十三条第七項に規定する事業主は、**毎年、六月一日現在における対象障害者**(法第三十七条第二項に規定する対象障害者をいう。以下同じ。)の**雇用に関する状況**を、翌月十五日までに、**厚生労働大臣の定める様式により**、その主たる事業所の所在地を管轄する公共職業安定所(その公共職業安定所が二以上ある場合には、厚生労働省組織規則(平成十三年厚生労働省令第一号)第七百九十二条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所とする。以下「管轄公共職業安定所」という。)の長に**報告**しなければならない。

- ・ 障害者雇用状況報告書の様式(第 6 号)は以下の通り。
- ・ 障害者雇用状況報告書(令和 8 年 6 月 1 日段階)には、それぞれ関係会社、関係子会社、特定事業主にかかる特例の適用毎に様式が異なっており、合計 7 つの様式があるが、基本的な記載事項（常用雇用労働者数、常用雇用障害者数、障害者雇用推進者等）は共通となっている【⇒次ページ】。

様式第6号（第4条関係）（表面）

(日本産業規格A列4)

	—		—		障　害　者　雇　用　状　況　報　告　書																			
															令和 年 月 日現在									
															公共職業安定所長 殿									
障害者の雇用促進等に関する法律施行規則第8条の規定により、 下記のとおり報告します。															和 平 年 月 日									
A 事業主	(ふりがな) 法人名称														住　　　所 法人にあっては主たる事業所の所在地	〒 ————	① 事業の種類	産業分類		② 事業所の数				
	(ふりがな) 氏名又は代表者氏名														(TEL — ——)									
	③ 法人番号																							
B 雇用の状況	区　　　分		合　　　計		C 事業所別の内訳																			
	④ 適用事業所番号				— — — — — — — — — —																			
	⑤ 事業所の名称																							

様式	様式(特例)区分	詳細
第 6 号	特例子会社を含む	
第 6 号の 2 (1)	関係会社に係る特例（関係会社特例（グループ適用））	法45条の認定を受けた事業主用、事業主別
第 6 号の 2 (2)		法45条の認定を受けた事業主用、グループ全体
第 6 号の 3 (1)	関係子会社に係る特例（関係子会社特例（企業グループ算定特例））	法45条の 2 の認定を受けた事業主用、事業主別
第 6 号の 3 (2)		法45条の 2 の認定を受けた事業主用、グループ全体
第 6 号の 4 (1)	特定事業主に係る特例（特定事業主特例（事業協同組合算定特例））	法45条の 3 の認定を受けた事業協同組合等用、事業主別
第 6 号の 4 (2)		法45条の 3 の認定を受けた事業協同組合等用、グループ全体

〈参考〉障害者雇用状況報告（６．１報告）での報告事項について

【障害者雇用状況報告書(様式第６号)において報告を求める事項】

A 事業主		B 雇用の状況 / C事業所別の内訳						
法人名称	④適用事業所番号	⑪常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数						
事業主(代表者)氏名	⑤事業所の名称	(ホ)重度身体障害者の数	(ワ)重度知的障害者である短時間労働者の数					
郵便番号	⑥事業所の区分(特例子会社、A型事業所等)	(ハ)重度身体障害者以外の身体障害者の数	(カ)重度知的障害者以外の知的障害者である短時間労働者の数					
住所	⑦事業所の所在地	(ト)重度身体障害者である短時間労働者の数	(コ)重度知的障害者である特定短時間労働者の数					
電話番号	⑧事業の内容	(チ)重度身体障害者以外の身体障害者である短時間労働者の数	(ク)知的障害者の数 [(ル×2)+ヲ+ワ+((カ+コ)×0.5)]					
産業中分類名(番号)	⑨除外率	(リ)重度身体障害者である特定短時間労働者の数	(レ)精神障害者の数					
①事業具体的内容	⑩常用労働者の数	(ヌ)身体障害者の数 [(ホ×2)+ハ+ト+((チ+リ)×0.5)]	(ロ)精神障害者である短時間労働者の数					
②事業所数	(イ)常用雇用労働者の数 (短時間労働者を除く)	(ル)重度知的障害者の数	(ヲ)精神障害者である特定短時間労働者の数					
③法人番号	(ロ)短時間労働者の数	(ヅ)重度知的障害者以外の知的障害者の数	(ネ)精神障害者の数[レ+リ+(ヅ×0.5)]					
	(ハ)常用雇用労働者の数 [1+(ロ×0.5)]	⑫合計(常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数) [(⑪のヌ+⑪のク+⑪のネ)]						
	(ニ)法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数	⑬実雇用率 (⑫/⑩のニ×100)						
		⑭身体障害者、知的障害者又は精神障害者の不足数 [(⑩のニ×法定雇用率)-⑫]						
D 障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる種類別の身体障害者数		E 障害者雇用推進者		F 記入担当者				
視覚障害者	肢体不自由者	役職名	氏名	所属部課名	氏名			
聴覚又は平衡機能障害者	内部障害者							
音声・言語・そしゃく機能障害者								

論点 1 いわゆる「障害者雇用ビジネス」の定義規定・法規制の在り方（1 / 7）

◎ いわゆる「障害者雇用ビジネス」の定義規定・法規制の在り方について、どのように考えるか。

＜定義規定・法規制の基本的考え方＞

- いわゆる「障害者雇用ビジネス」については、研究会報告書では、「主たる労働者の就業場所とは異なる第三者が提供する就業場所において障害者を勤務させている等」として暫定的に定義をした上で、
 - ◆ 利用企業に対し「障害者雇用状況報告」（6.1報告）において一定の項目の報告を求めるとともに、
 - ◆ 「障害者雇用ビジネス」の課題の解決に向けたガイドライン（対ビジネス業界／対利用企業）を策定する方向性が提示されてきた。
- その際、利用企業の報告義務の対象となる範囲等の明確化の観点から、「障害者雇用ビジネス」の業態等に関する実態把握を進めた上で、定義をブラッシュアップするものとされた。

論点 1 いわゆる「障害者雇用ビジネス」の定義規定・法規制の在り方（2 / 7）

- 今般、業界団体の協力を得て「障害者雇用ビジネス」の業態等に関するアンケート調査を行った結果、
 - ◆ 従来から認識されてきた、農園やサテライトオフィスにおいて障害者を勤務させる業態に加え、
 - ◆ 利用企業の障害者雇用に係る雇用管理全般に対するコンサルティングを組み合わせ、あるいは独立して行う業態や、
 - ◆ その他の多様な業態（飲食料品製造、飲食店関係、在宅研修、IT技術指導、環境保全等）が見られた。
- また、在宅の障害者に対し、勤務として自己学習等を求め、業務付与を事実上行わず精神的苦痛を与える等、従来から認識されてきた形態とは異なる事例も現に報道されている。また、今後もビジネス環境の変化や、法規制の導入そのものに伴う業態の変化も想定される。
- こうした観点も踏まえると、今後の変化も想定しつつ、できる限り多様な業態をカバーしうよう定義規定を置いた上で、行政として着実に「障害者雇用ビジネス」事業者を把握し、問題があると認められる場合には、法に基づいて必要な指導監督を行い得る規制体系を採る必要があるのではないかと。

論点 1 いわゆる「障害者雇用ビジネス」の定義規定・法規制の在り方（3 / 7）

<主要な課題感／定義規定の具体的なイメージ>

- ・ 定義規定で規制の対象範囲を画するに際しては、いわゆる「障害者雇用ビジネス」に関して改善すべきものとして指摘される主要な課題感を押さえる必要がある。
- ・ 研究会報告書、及び、障害者雇用の「質」として特に重視されるべき要素（7月24日第140回）も踏まえると、「障害者雇用ビジネス」における大きな課題は、以下の3点にあると考えられる。

（事業活動からの分離による雇用責任の希薄化・インクルージョン面の課題）

1. 利用企業の事業活動から分離（業務内容・就業場所が異なる等）されることにより、雇用主である利用企業の主体的関与が下がり、雇用責任が希薄化する。「共に働く」という理念から離れ、利用企業内（経営層・従業員等）の障害理解が深まらない。

（不適切な雇用管理）

2. 雇用管理（採用・配置・育成等）に対し、雇用主である利用企業の主体性が失われ、ビジネス事業者に事実上「代行」されることにより、不適切な就労環境（業務の固定化等により成長が制限される、障害特性に配慮した措置がなされない等）に至る。

（障害者の能力発揮の成果の事業活動における有為な活用）

3. 障害者の能力発揮の成果が、雇用主（利用企業）の事業に有為に活用されないことにより（例：成果物の破棄、重要性が高くない頒布に留まる等）、障害者雇用が一方的コストであるという認識に陥り、「雇用関係」の本質（労務の提供の対価として賃金を支払う契約関係）に照らし、持続可能性が低くなる。
働く障害者にとっても十分な業務付与がない中で賃金が支払われ、働く意欲を減退・喪失させる。

これらにより、中長期的な我が国の障害者雇用の進展に負の影響をもたらす。

論点 1 いわゆる「障害者雇用ビジネス」の定義規定・法規制の在り方（4 / 7）

- こうした課題感からは、従来の定義のような場所の観念（「主たる労働者の就業場所とは異なる第三者が提供する就業場所において障害者を勤務させている」）だけでなく、利用企業の障害者の雇用管理（採用・配置（業務付与含む）・育成等）そのものに対する外部からの関与（コンサルティングを含む）を反復継続して（業として）行うものとして定義してはどうか。

例：雇用主（利用企業）が行う障害者雇用に係る業務の援助として、①通常の労働者の就業場所とは異なる場所において障害者を勤務させることに係る援助を行う、②雇用主又は障害者に対し、障害者の雇用管理（採用・配置（業務付与含む）・育成等）等に対する援助を行う、③その他①・②に類するものとして厚生労働省令で定めるものを、業として（反復継続して）行う事業を「障害者雇用援助等事業」（仮称）として規定する。
なお、外形上はこの定義に当てはまるものの、別途の把握・指導監督等がなされる等、これらの規制の必要性が乏しい者（例：障害者就業・生活支援センター、職業紹介のみを実施する職業紹介事業者等）は省令等で除く 等

論点 1 いわゆる「障害者雇用ビジネス」の定義規定・法規制の在り方（5 / 7）

<「障害者雇用ビジネス」事業者に対する法規制>

- こうした業を行う者に対しては、法律上に行政庁への事業開始の届出等の義務を設けた上で、告示で定めるガイドラインに即した援助の実施等に努めなければならない旨を規定してはどうか。
- その上で、これらの規定の施行に関し必要があると認める場合（不適切な援助がなされている事案等）には、必要な報告徴収・指導・助言・勧告等が行い得るよう法に規定することとしてはどうか。
- その上で、ガイドラインにおいては、支援の在り方として望まれる方向性を幅広に示すこととしてはどうか。【⇒論点2】

<利用企業（雇用主）に対する法規制 - 報告義務>

- 研究会報告書においては、以下を事務局より提示した。
 - **障害者雇用状況報告（6. 1 報告）において、「障害者雇用ビジネス」を使用している場合**（主たる労働者の就業場所とは異なる第三者が提供する就業場所において障害者を勤務させている等）については、**一定の項目（※）の報告を求める**ことにより、**行政庁において網羅的に把握可能**とし、**必要な指導監督を行い得る**ようにする。
- （※）就業場所、ビジネス事業者の情報、障害者が従事する業務内容、利用予定期間等の適正な雇用管理に係る情報

論点 1 いわゆる「障害者雇用ビジネス」の定義規定・法規制の在り方（6 / 7）

- 上記の主要な課題感、及び、定義規定の具体的なイメージを踏まえると、利用企業（雇用主）に対して、報告を義務づける対象としては、事業活動等からの分離による雇用責任の希薄化や、不適切な雇用管理に特に至りやすいものとして、
 1. 通常の労働者の就業場所とは異なる場所において障害者を勤務させることに係る援助を第三者（障害者雇用ビジネス事業者）から受けている場合
 2. その他、障害者に対する日常的な援助を受ける場合（管理者を通じて事実上障害者に対する援助を受けている場合を含む）
を対象としてはどうか。
（※就業場所の分離を伴わず、障害者に対する接点を有しない形で、人事担当者等に対する助言のみを受ける場合は、報告を要しないものと整理してはどうか。）
- また、利用企業に報告を義務づける項目としては、現行の障害者雇用状況報告（6.1 報告）における報告事項との均衡等も考慮し、以下の項目としてはどうか。
 - ①利用している障害者雇用ビジネス事業者（障害者雇用援助等事業者）の情報（法人名／法人所在地等）
 - ②（①ごとの）雇用障害者の就業場所・人数の情報（所在地／農園・サテライト等の別／主な業務内容／利用企業における管理担当者等）
 - ③今後の利用予定

論点 1 いわゆる「障害者雇用ビジネス」の定義規定・法規制の在り方（7 / 7）

- なお、「③今後の利用予定」としては、現に障害者が従事している業務が、利用企業の事業活動における「有為な活用」となっているかの検証や、障害者の戦力化・活躍促進を進めるための配置転換等を促進する観点から、**利用予定期間を含めた障害者雇用ビジネスの利用に係る利用企業としての方向性（例：利用形態や活用方針などの方針や予定）**を記載するものとしてはどうか。
- また、研究会報告書においては、**利用企業名の公表を求める意見**があった。
一方で、後述（論点 2）のとおり、利用企業が主体性を持って障害者の雇用管理を行い、自身の事業活動における有為な活用がなされる形で、障害者雇用ビジネス事業者の高い専門性（障害特性を踏まえた対人支援等）に基づいた伴走支援を継続して受けることは必ずしも否定されるものでないと考えられる。
このため、利用企業名を公表するのではなく、上記の報告義務（6.1 報告）や、ガイドラインに基づく必要な指導・助言等により、課題の是正を図っていくこととしてはどうか。

論点 2 「障害者雇用ビジネス」のガイドラインの具体的なイメージ（1 / 5）

◎ いわゆる「障害者雇用ビジネス」のガイドラインの法的性質、具体的内容について、どのように考えるか。

<ガイドラインの法的性質>

- 研究会報告書においては、「障害者雇用ビジネス」の課題の解決に向け、
 1. 障害者雇用ビジネス事業者に対するガイドライン
 2. 利用企業（雇用主）に対するガイドラインを策定する方向性が示されてきた。
- 障害者雇用ビジネス事業者に対するガイドラインについては、障害者雇用促進法上に根拠規定を設けるとともに、障害者雇用ビジネス事業者は、当該ガイドライン（告示）に即して事業を行う努力義務を法に新たに規定してはどうか。
- 利用企業（雇用主）に対するガイドラインについては、障害者雇用の「質」のガイドライン（告示）の中で一体的に、障害者雇用ビジネスの利用に際し努めるべき事項として規定することとしてはどうか。

論点 2 「障害者雇用ビジネス」のガイドラインの具体的なイメージ（2 / 5）

＜障害者雇用ビジネス事業者／利用企業に対するガイドライン内容の具体的なイメージ＞

- 研究会報告書においては、以下の方向性を事務局より提示していたところだが、こうした検討の方向性で良いか。

◆ 上述（7～8頁の1）～3）の課題）のような課題の是正に向け、**「障害者雇用ビジネス」に対しては、以下のようなガイドラインを策定する。**

＜ガイドラインの内容の例＞

- ・ **障害特性の十分な理解を含め障害者雇用に精通した一定の資格者等を配置すること、障害者及び利用企業への支援に従事するスタッフに対する教育訓練等を実施すること**

- ・ 利用企業に対して、以下の支援メニューを提供すること

① 障害者の就業を通じた**成果物が、利用企業自身の事業活動において有為に活用されるための提案・支援**

② 利用企業自身の事業活動の中での障害者雇用のための**業務切出しや業務設計・再構成**、雇用される障害者の希望を踏まえた**複数の就業場所・業務内容の提案・支援**

③ **最終的に、利用企業が、自社の就業場所での障害者雇用に移行させていくための提案・支援**

（利用企業自身の担当者の育成、自走開始後の助言等）

- ・ 上記の支援メニューの提供状況（実績）を含め、**ガイドラインに沿った運営を行っている旨について、定期的に情報開示を行うこと**等

◆ **利用企業に対しては、1の（制度的対応①）の障害者雇用の「質」のガイドラインにおいて、以下を示す。**

- ・ 「障害者雇用ビジネス」を利用する場合は、**「障害者雇用ビジネス」のガイドラインに沿っていない運営を行う事業者の利用は望ましくない旨**

- ・ 障害者の就業を通じた**成果物は、利用企業自身の事業活動において有為に活用すべき旨**

- ・ **一定期間**の利用の後は、利用企業自身の事業活動の中で障害者雇用のための業務切出し等を行い、**雇用される障害者の希望を踏まえつつ、自社の就業場所へ障害者雇用を移行させていくことが望ましい旨**

論点2 「障害者雇用ビジネス」のガイドラインの具体的なイメージ（3 / 5）

＜事業活動における「有為な活用」について＞

- 障害者の就業を通じた成果物が、「利用企業自身の事業活動において有為に活用」という点に関しては、**「有為に活用されていない」と判断される本質的要素は何かを十分議論する必要がある旨の意見**が出されてきた。
- この点は、障害者雇用が、雇用関係（労務提供の対価として賃金を支払う契約関係）に基づくものであるという原点に立ち返った際、**障害者に付与される業務が、利用企業の事業活動に必要性・有用性がある**ものでなければ、障害者雇用が一方的コストであるという認識を強め、中長期的な障害者雇用の進展に負の影響をもたらすことから、解決すべき課題として提示されてきた。
- **障害者に付与される業務が、事業活動に必要性・有用性があるものであるか否かは、最終的に、利用企業自身が検証・判断すべきものであるが、例えば、もともと利用企業として実施していた業務の中から、障害特性に合わせて業務切り出し・プロセス分解・再構成を行っている場合や、当該業務による事業活動への必要性・有用性がコストと均衡が取れた形で明確に説明できる場合は、一般に「有為に活用」されているものと考えられるのではないか。**こうした例のように「有為に活用」されているかを、検証・判断するに資する考え方として、**現行の障害者雇用ビジネス事業者の事業形態（P.20～24）を踏まえ、より具体的にどのようなものが考えられるか。**

論点2 「障害者雇用ビジネス」のガイドラインの具体的なイメージ（4／5）

<「有為な活用」へシフトしていくための方向性>

- 現在の状況から、「有為な活用」へシフトしていくためには、**まず、利用企業において、雇用障害者に付与している業務の成果が、自身の事業活動において「有為に活用」されているか検証することが重要**ではないか。
- その上で、障害者雇用ビジネス事業者とともに、「有為な活用」に向け、利用企業の事業活動の中からの業務の切り出し・プロセス分解・再構成等を行い、**雇用されている障害者自身の意向も踏まえながら、できる限り障害者の成長・やりがい・貢献実感が高められる方向性を目指して、必要な配置転換等を進めるなど、障害者雇用の「質」のガイドラインにおいて、目指す姿（＝P.19）に近づけていくことが重要**ではないか。
- こうした「有為な活用」に向けたシフトを十分に進めていくためには、**障害特性に合わせた業務の切り出し・プロセス分解・再構成をいかに有効に行い得るかが鍵**となるものであり、調査研究（※）等も踏まえ、障害者雇用の「質」のガイドラインの中で、その**具体的・効果的な方法論を提示する方向で検討する必要がある**のではないか。
- 研究会報告書においては、「雇用される障害者の希望を踏まえつつ、自社の就業場所へ障害者雇用を移行させていくことが望ましい」とされているが、この点については、物理的な場所の移行だけではなく、
 - ◆ 利用企業の事業活動における「有為な活用」に移行させていくこと
 - ◆ **雇用管理を事実上「代行」させる状況を改め、利用企業自身が雇用障害者の配置（業務付与）・育成等を主体的に意思決定していくこと**が重要と考えられるのではないか。
- その上で、障害者雇用ビジネス事業者が、障害者雇用に高い専門性を有している場合に、変化するビジネス環境に合わせた新たな業務の切り出し支援等をはじめ、当該専門性に基づいた伴走支援を継続して受けていくことは否定されるべきものではないのではないか。

※ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)による「企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究（その2）」において、障害者雇用の「質」として重視すべき5つの要素に関する企業の取組の現状について定量的な把握を行うとともに、企業における効果的な取組事例を把握することにより、障害者雇用の質の向上に資するための制度設計の検討に役立つものとするを目的として、令和8年度より調査研究を実施している。

論点 2 「障害者雇用ビジネス」のガイドラインの具体的なイメージ（5 / 5）

<利用企業による障害者雇用ビジネス事業者の選択のための情報開示>

- 研究会報告書においては、利用企業がガイドラインに沿った適正な運営を行っている障害者雇用ビジネス事業者を的確に選択できるようにするために、障害者雇用ビジネス事業者に、定期的な情報開示を求めることとしているが、**必要な情報開示項目についてもガイドラインで列挙した上で、年 1 回以上の情報開示**とすることとしてはどうか。また、情報開示については**障害者雇用ビジネス事業者のホームページに掲載**することとしてはどうか。

<その他、ガイドラインで示す項目として追加すべき事項>

- 研究会報告書においては、就業場所の提供・管理等を行っている障害者雇用ビジネス事業者と、合理的配慮義務等の主体である雇用主（利用企業）との間において、必要なコミュニケーションが十分図られず、結果として、障害者が必要とする合理的配慮が適切に行われなかった事例に関連して、必要な場合には、**3 者（障害者／雇用主（利用企業）／障害者雇用ビジネス事業者）の間で、定期的にコミュニケーションを図ることを、ガイドラインに位置付けるべき旨の意見**があった。
合理的配慮義務は、雇用主（利用企業）に課せられているものであり、能力発揮の支障となる事情の確認等の責任は、雇用主（利用企業）にある。その上で、合理的配慮の実施に際し、就業場所の提供・管理等を行っている障害者雇用ビジネス事業者との間で、具体的な調整を行うことが必要なケースは十分に想定される。
このため、**障害者雇用ビジネス事業者が、障害者の雇用管理に直接的に関わっている場合は、定期的に、3 者（障害者／雇用主（利用企業）／障害者雇用ビジネス事業者）で面談等を実施**し、能力発揮の支障となっている事情の確認や、合理的配慮の具体的内容の調整等を行うことが望ましい旨を、ガイドラインに記載することとしてはどうか。
- このほか、ガイドラインに位置付けるべき事項は考えられるか。**

参考資料

ひと、くらし、みらいのために

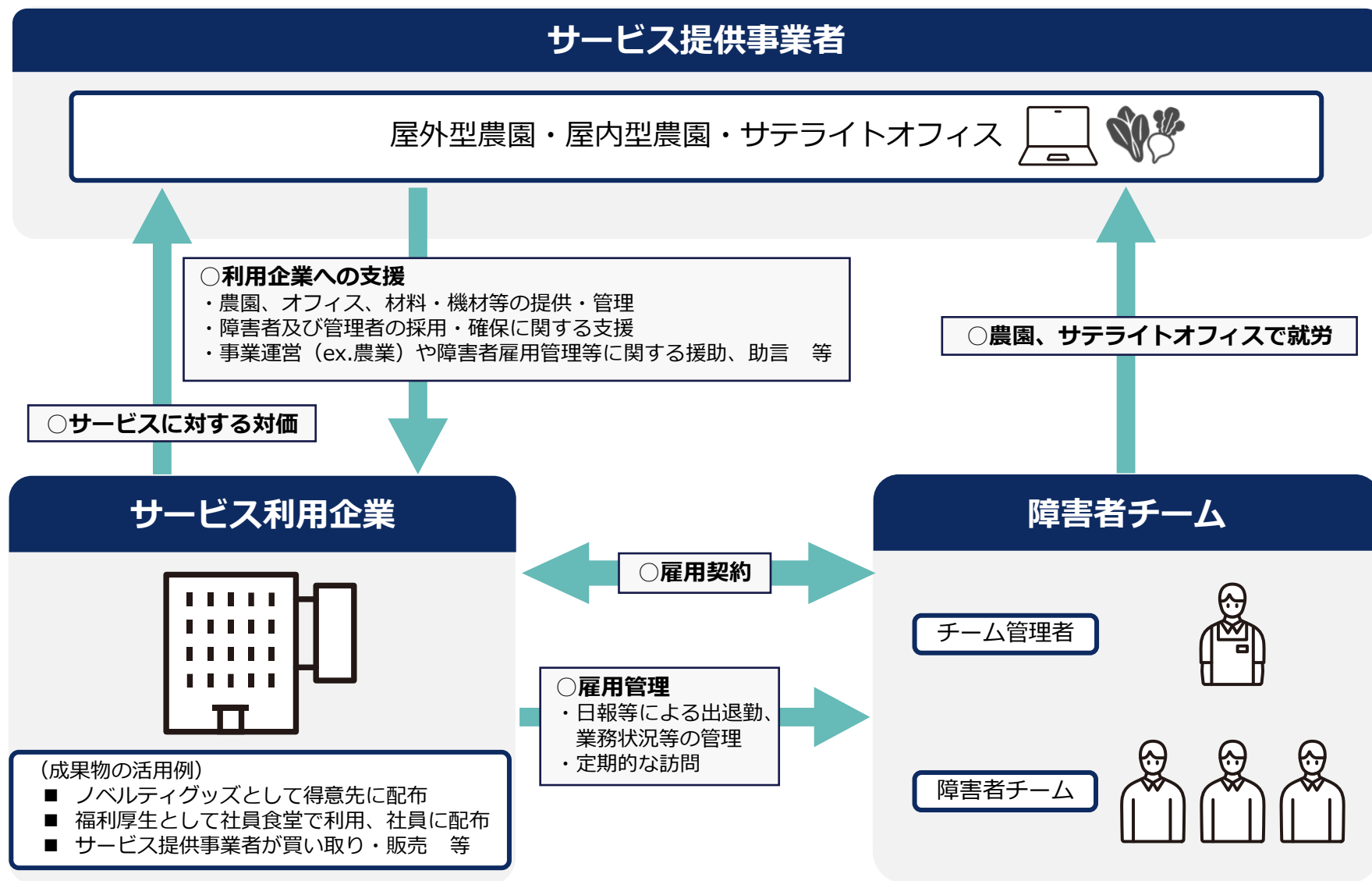


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare

障害者雇用ビジネスの状況 | (参考) 障害者雇用に関するビジネスモデルの例

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会
第11回 (R7.12.1) 資料1



実態把握の概要

- 令和4年1月、都道府県労働局に対し、障害者雇用ビジネス実施事業者やその利用企業の実態把握を行うことを指示。以降、以下のとおり、継続的に実態把握を行うとともに必要な支援を実施。
 - 業務内容・業務量、雇用期間・労働時間等の労働条件、雇用管理の状況（勤怠管理・業務指示の流れ等）等を把握。
 - 必要に応じ、関係機関と連携し、同一の就業場所や利用企業を繰り返し訪問。
 - 事業主や障害者雇用ビジネス実施事業者に対し、障害者雇用促進法の基本理念や事業主の責務についての理解を促進。
 - 必要に応じ、障害者の能力に応じた業務の選定等について、事業主への支援を実施。

把握状況（令和7年10月末時点）

- ビジネス事業者**46事業者**が運営する就業場所**221カ所**を把握（うち**87カ所**訪問）。
- 当該就業場所の利用企業のうち**363社**を特定。うち**82社**について事業所訪問等を実施。

【把握状況の概要】

事業者数	46事業者 _(※1)
就業場所数	221カ所 _(※2)
うち農園	153カ所
うちサテライトオフィス	56カ所
利用企業数	1,802以上 _(※3)
うち社名を把握した企業数	363社 _(※4)
就業障害者数	11,141以上 _(※5)

（※1）把握する限り、就業場所数が最も多い事業者では58カ所を運営。
また、利用企業が最も多い事業者では700社以上が利用。

（※2）労働局による聴取またはビジネス事業者HP等で把握した就業場所数。
このうち労働局等の訪問による実態把握を実施したのはうち87カ所。

（※3）把握した就業場所ごとの利用企業数を合計した延べ数。
（同一企業が複数の就業場所を利用する場合は重複計上。
一部、利用企業数を把握できていない就業場所もあるため、1,802以上と表記。）
最も多い就業場所では29社が利用。

（※4）複数のビジネス事業者を利用する企業が6社あり、利用企業数としては重複計上。
このうち82社については、労働局等の事業所訪問等による実態把握を実施。

（※5）労働局による聴取またはビジネス事業者HP等により把握した就業者数。
（HP上に「〇〇人以上」と掲載されているものが多いほか、把握できないものもあるため、11,141人以上と表記。）

（※）障害者の就業場所となる施設・設備（農園、サテライトオフィス等）及び障害者の業務の提供等を行う事業。本事業は、事前の届出等があるものではなく、厚生労働省として把握している情報は、都道府県労働局等が実施する事業所訪問等による事業主の任意の協力等により把握できた限りの情報となる。

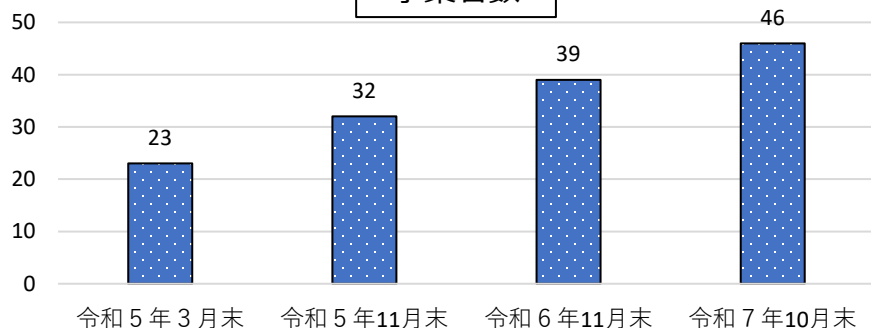
なお、実態把握の取組は、業務の提供等の実施が無いものも含め広く対象としており、令和4年1月以降、把握できた取組を積み上げ式に計上している。

いわゆる障害者雇用ビジネス_(※)に係る実態把握（これまでの推移）

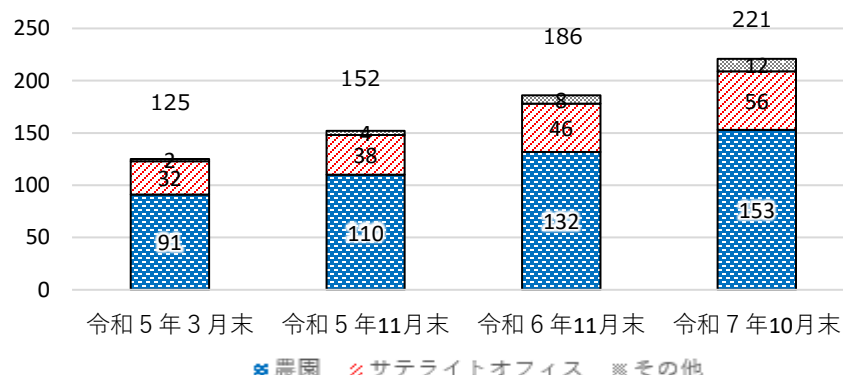
- いわゆる障害者雇用ビジネスについて、労働政策審議会障害者雇用分科会において状況を初めて報告した令和5年4月以降、ビジネス事業者、就業場所、利用企業及び就業障害者の数は、いずれも一貫して増加傾向にある。

令和5年4月以降の把握状況の推移

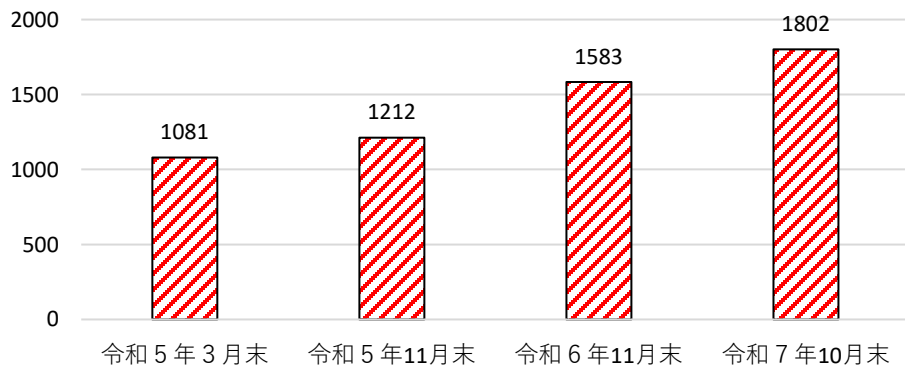
事業者数



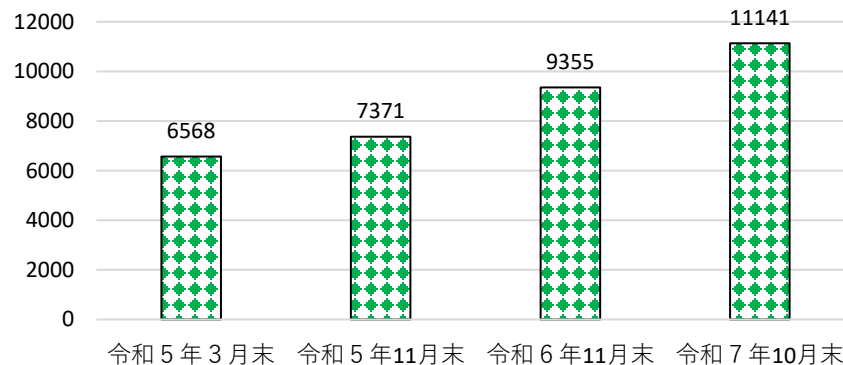
就業場所数



利用企業数



就業障害者数



（※） グラフは労働政策審議会障害者雇用分科会（第128回、第130回及び第133回）資料及び最新の把握状況（令和7年10月末）から作成。各数値は厚生労働省が把握したものであり、実数は各数値を上回る可能性が高いことに留意。

障害者雇用ビジネスに関する課題の例

（令和 4 年 1 月より障害者雇用ビジネスについて都道府県労働局を通じ把握した事例）

把握した事例（利用のきっかけ・目的）

- 成果物による収益はほとんど見込まれない。成果物を社員への配付など福利厚生の一環として利用している。

把握した事例（業務内容）

- 障害者雇用ビジネス実施事業者の提供する場所やサービスに基づいて業務が決定され、利用企業は業務の切り出しや創出に係る検討を行う必要がない。

把握した事例（募集・採用）

- 障害者の募集についてハローワーク等を利用しているが、障害者雇用ビジネス実施事業者が求人提出の際の同行や、応募書類の受付等の事務の代行を行っている。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者が、ホームページに「就職先の企業は選べません」という趣旨を記載。

把握した事例（雇用形態・雇用期間・労働条件等）

- 障害者雇用ビジネス実施事業者が、ホームページや利用企業向け説明資料に「無期転換ルール適用へのリスクがない」という趣旨を記載。利用企業に対する営業として、パソコンのスキルが不足している障害者を利用企業による雇入れ後 1 年間、当該実施事業者が提供するパソコン研修を受けさせ、研修終了後は利用企業が障害者の雇用を継続するか、または別の企業に転職してもらうかを選択することができると説明
- 労働条件について、障害者雇用ビジネス実施事業者が「同一就業場所にある他の利用企業と賃金格差が生じないように」等の助言・推奨を行っている。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者が運営する就業場所の営業日や送迎バス運行時間に合わせることを前提に、利用企業が労働時間を決定している。

把握した事例（勤怠管理・業務指示・障害特性に配慮した措置等）

- 利用企業が雇用する管理者を配置しておらず、メールやオンラインで利用企業が勤怠管理や業務指示等を行っている。または、障害者雇用ビジネス実施事業者が指示の伝達を受託し実施している。
- 就業場所を複数の利用企業が利用しているが利用企業ごとの区分けが無く労働者が混在し、また、日ごとに当日の出勤者全員で作業分担をしている。

障害者雇用ビジネスの状況 |

障害者雇用ビジネスに係る取組

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会
第11回（R7.12.1）資料1

- 実態把握において把握した事例等を踏まえ、障害者が活躍できる職場環境の整備や適正な雇用管理のため事業主が行うことが望ましい取組のポイントについて令和5年6月にリーフレットを作成し周知を図っている。

<リーフレット「事業主の皆様へ」>

- 9項目を「取組のポイント」として示し、望ましい取組事例を紹介。
- これらの紹介を通じ、法定雇用率を達成することのみが目的化してしまうと、こうした障害者雇用のメリットを感じる事が難しくなること、ハローワークへの相談が可能であること、就労支援機関の支援を受ける際の留意点等の周知を図っている。
- また、取組の際の注意点として、無期転換ルールや在籍型出向、最低賃金の取扱いに加え、キャリア形成や管理者の配置の在り方等を示している。

障害者が活躍できる職場づくりのための望ましい取組のポイント

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| 1 障害者雇用の方針の検討、社内理解の促進 | |
| 2 障害者の職務の選定・創出 | 3 募集・採用・配置（マッチング） |
| 4 雇用形態・雇用期間 | 5 労働時間・休日 |
| 6 賃金等労働条件 | 7 勤怠管理、業務管理 |
| 8 職業能力の開発・向上 | 9 評価、待遇 |

<リーフレット表紙>

事業主の皆様へ

厚生労働省において、障害者雇用ビジネス（※1）実施事業者やその利用企業の実態把握を行っています。明らかに法令に反する事例は確認されていませんが、障害者雇用促進法の趣旨に照らして疑義が残る事例等があった一方で、能力開発・向上につながる事例もみられたところです（※2）。

※1 障害者の就業場所となる施設・設備（農園、サテライトオフィス等）
及び障害者の業務の提供を行う事業
※2 令和5年4月時点

【参考資料】
障害者雇用ビジネスに係る実態把握の取組について
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001087755.pdf>



今般、これらの把握した事例などを踏まえ、障害者が活躍できる職場環境の整備や適正な雇用管理のため事業主が行うことが望ましい取組のポイントについて本リーフレットにまとめました。障害者が活躍できる職場づくりの取組の参考としていただくをお願いします。

障害のある方の特性を強みとして捉え、事業活動に貢献できるような活躍の場を提供することは、雇用する企業にとっても貴重な労働力や戦力の確保につながります。

また、障害のある方が能力を発揮し、活躍できるよう、職場環境の改善やコミュニケーションの活性化、必要な能力の開発を図ることにより、多くの従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられるだけではなく、企業全体の生産性向上やマネジメント力強化にも結びつきます。

取組に当たっては、ハローワークが関係機関と連携しながら支援いたします。お気軽にご相談ください。

令和 6 年雇用保険法等改正について

厚生労働省 職業安定局 雇用保険課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）の概要

改正の趣旨

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

改正の概要

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

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

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

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

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

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

4. その他雇用保険制度の見直し【雇用保険法】

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

施行期日

令和7年4月1日（ただし、3①及び4の一部は公布日（令和6年5月17日）、2②は令和6年10月1日、2③は令和7年10月1日、1は令和10年10月1日）

改正の趣旨

こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）の「加速化プラン」に盛り込まれた施策を着実に実行するため、ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化、全ての子ども・子育て世帯を対象とする支援の拡充、共働き・共育での推進に資する施策の実施に必要な措置を講じるとともに、こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるための子ども・子育て支援特別会計を創設し、児童手当等に充てるための子ども・子育て支援金制度を創設する。

改正の概要

1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

（1）ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化 【①児童手当法、②子ども・子育て支援法】

- ①児童手当について、(1)支給期間を中学生までから高校生年代までとする、(2)支給要件のうち所得制限を撤廃する、(3)第3子以降の児童に係る支給額を月額3万円とする、(4)支払月を年3回から隔月（偶数月）の年6回とする抜本的拡充を行う。
- ②妊娠期の負担の軽減のため、妊婦のための支援給付を創設し、当該給付と妊婦等包括相談支援事業とを効果的に組み合わせることで総合的な支援を行う。

（2）全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充 【①・②児童福祉法、子ども・子育て支援法等、③～⑤子ども・子育て支援法、⑥児童扶養手当法、⑦子ども・若者育成支援推進法、⑧子ども・子育て支援法の一部を改正する法律】

- ①妊婦のための支援給付とあわせて、妊婦等に対する相談支援事業（妊婦等包括相談支援事業）を創設する。
- ②保育所等に通っていない満3歳未満の子どもの通園のための給付（こども誰でも通園制度）を創設する。
- ③産後ケア事業を地域子ども・子育て支援事業に位置付け、国、都道府県、市町村の役割を明確化し、計画的な提供体制の整備を行う。
- ④教育・保育を提供する施設・事業者を経営情報等の報告を義務付ける（経営情報の継続的な見える化）。
- ⑤施設型給付費等支給費用の事業主拠出金の充当上限割合の引上げ、拠出金率の法定上限の引下げを行う。
- ⑥児童扶養手当の第3子以降の児童に係る加算額を第2子に係る加算額と同額に引き上げる。
- ⑦ヤングケアラーを国・地方公共団体等による子ども・若者支援の対象として明記。
- ⑧基準を満たさない認可外保育施設の無償化に関する時限的措置の期限到来に対する対応を行う。

（3）共働き・共育での推進 【①雇用保険法等、②国民年金法】

- ①両親ともに育児休業を取得した場合に支給する出生後休業支援給付及び育児期に時短勤務を行った場合に支給する育児時短就業給付を創設する。
- ②目営業・フリーランス等の育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置として、国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料の免除措置を創設する。

2. 子ども・子育て支援特別会計(いわゆる「こども金庫」)の創設 【特別会計に関する法律】

こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるため、年金特別会計の子ども・子育て支援勘定及び労働保険特別会計の雇用勘定（育児休業給付関係）を統合し、子ども・子育て支援特別会計を創設する。

3. 子ども・子育て支援金制度の創設 【①④子ども・子育て支援法、②医療保険各法等】

- ①国は、1(1)①②、(2)②、(3)①②（*）に必要な費用に充てるため、医療保険者から子ども・子育て支援納付金を徴収することとし、額の算定方法、徴収の方法、社会保険診療報酬支払基金による徴収事務等を定める。
 - ②医療保険者が被保険者等から徴収する保険料に納付金の納付に要する費用（子ども・子育て支援金）を含めることとし、医療保険制度の取扱いを踏まえた被保険者等への賦課・徴収の方法、国民健康保険等における低所得者軽減措置等を定める。
 - ③歳出改革と賃上げによって実質的な社会保険負担軽減の効果を生じさせ、その範囲内で、令和8年度から令和10年度にかけて段階的に導入し、各年度の納付金総額を定める。
 - ④令和6年度から令和10年度までの各年度に限り、（*）に必要な費用に充てるため、子ども・子育て支援特例公債を発行できること等とする。
- （*）を子ども・子育て支援法に位置づけるに伴い、同法の目的・「子ども・子育て支援」の定義に、子どもを持つことを希望する者が安心して子どもを生み、育てることができる社会の実現・環境の整備を追加し、同法の趣旨を明確化する。

施行期日

令和6年10月1日（ただし、1(2)⑦は公布日、1(2)⑥は令和6年11月1日、1(1)②、(2)①③④⑤、(3)①、2は令和7年4月1日、1(2)②、3②は令和8年4月1日、1(3)②は令和8年10月1日に施行する。）

※この他、子ども・子育て支援法第58条の9第6項第3号イについて、規定の修正を行う。

【施行期日別改正項目一覧】

（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）

(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

【令和6年4月10日 衆議院厚生労働委員会】

- 一 雇用保険の適用拡大による短時間労働者の就労状況の変化について調査を行い、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。
- 二 複数の事業所で雇用される労働者の雇用保険の加入手続が確実に行われるよう、周知・広報を強化すること。また、複数の事業所で雇用される労働者への雇用保険の適用の在り方等について労働政策審議会において検討を行うこと。
- 三 我が国の完全失業者に占める基本手当の受給者割合が二十パーセント程度となっていることも踏まえつつ、今般の適用拡大の施行状況を把握し、必要な取組を検討すること。
- 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。
- 五 教育訓練給付の拡充措置について、非正規雇用労働者の活用状況を把握するとともに、より多くの非正規雇用労働者が教育訓練を受けられるよう必要な支援を行うこと。
- 六 雇用保険の国庫負担は雇用政策に対する政府の責任を示すものであることから、求職者給付の国庫負担の在り方について、令和四年の雇用保険法改正により導入した国庫負担の仕組みの下で、適正な財政運営を行うとともに、国の財政・財源の構造から検討を行うこと。
- 七 介護休業給付の国庫負担割合の暫定的引下げについて、労働政策審議会において引き続き検討を行い、令和九年四月一日以降できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で、暫定措置を廃止して本則の水準に戻すものとする。
- 八 雇用形態に関わらず、職業能力の開発・向上が労働者の雇用や職業の安定のために不可欠であるとともに、我が国経済の発展にも資するものであることを踏まえ、労働者の職業能力開発支援について、給付の趣旨を踏まえた国庫負担を含めた必要な予算を確保すること。
- 九 保険料率の引上げは抛出する労使に多大な影響があることを踏まえ、育児休業給付の保険料率を弾力的に調整できるかを労働政策審議会を確認する際には、育児休業給付の状況や見通しに基づいた丁寧な議論を行うとともに、その財政運営の在り方について適時に検証していくこと。

(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

【令和6年5月9日 参議院厚生労働委員会】

- 一、雇用保険の適用拡大による短時間労働者の就労状況の変化について調査を行い、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。
- 二、就業調整等に伴い雇用保険被保険者の資格を喪失する者について、その実態を把握し、労働政策審議会に報告して、議論を行うこと。
- 三、複数の事業所で雇用される労働者の雇用保険の加入手続が確実に行われるよう、周知・広報を強化すること。また、複数の事業所で雇用される労働者への雇用保険の適用の在り方等について労働政策審議会において検討を行うこと。
- 四、六十五歳以上の労働者を対象に令和四年一月から試行中の雇用保険マルチジョブホルダー制度について、制度の周知・広報を強化した上で、その施行状況を適宜労働政策審議会に報告し、制度の適用対象者の在り方等について議論を行うこと。
- 五、雇用保険の強制適用事業ではない暫定任意適用事業について、実態の把握を行い、適用の在り方について労働政策審議会において議論を行うこと。
- 六、我が国の完全失業者に占める基本手当の受給者割合が二十パーセント程度となっていることも踏まえつつ、今般の適用拡大の施行状況を把握し、必要な取組を検討すること。
- 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。

(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

【令和6年5月9日 参議院厚生労働委員会】

- 八、教育訓練給付の拡充措置について、非正規雇用労働者の活用状況を把握するとともに、より多くの非正規雇用労働者が教育訓練を受けられるよう必要な支援を行うこと。
- 九、非正規雇用労働者については、同一労働同一賃金の徹底に取り組み、雇用の安定化と労働者保護を図ること。
- 十、雇用保険の国庫負担は雇用政策に対する政府の責任を示すものであることから、求職者給付の国庫負担の在り方について、令和四年の雇用保険法改正により導入した国庫負担の仕組みの下で、適正な財政運営を行うとともに、国の財政・財源の構造から検討を行うこと。
- 十一、介護休業給付の国庫負担割合の暫定措置的引下げについて、労働政策審議会において引き続き検討を行い、令和九年四月一日以降できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で、暫定措置を廃止して本則の水準に戻すものとする。
- 十二、雇用形態に関わらず、職業能力の開発・向上が労働者の雇用や職業の安定のために不可欠であるとともに、我が国経済の発展にも資するものであることを踏まえ、労働者の職業能力開発支援について、給付の趣旨を踏まえた国庫負担を含めた必要な予算を確保すること。
- 十三、保険料率の引上げは抛出する労使に多大な影響があることを踏まえ、育児休業給付の保険料率を弾力的に調整できるかを労働政策審議会で確認する際には、育児休業給付の状況や見通しに基づいた丁寧な議論を行うとともに、その財政運営の在り方について適時に検証していくこと。

経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）等について

厚生労働省 職業安定局 雇用保険課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

「経済財政運営と改革の基本方針2026」

(令和8年7月21日閣議決定) (抄)

第2章 日本の成長力強化と安全・安心の確保

1. 「強い経済」の実現

（4）人材力の強化・人材総活躍

（人材の育成・能力発揮）

17の戦略分野やエッセンシャル分野を始めとする幅広い人材の育成・確保のため、国・地域における取組を推進する。教育政策、産業政策と雇用政策を始めとする関係政策を連携させ、人材育成を一気通貫で推進する。人づくりの礎である教育の質を向上させる。産学官が連携し、必要なスキルや処遇の明確化、プログラム開発、費用負担の軽減や情報提供の充実、大学の体制強化、社会人による奨学金の活用の更なる向上に向けた検討を通じて、リ・スキリング機会を拡充する。アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成に取り組む。これらにより、処遇や生産性の向上を図る。

こうしたスキルアップや技能尊重の機運醸成に向けた「全世代型リ・スキリング国民運動」を展開するとともに、2028年技能五輪国際大会の日本開催の準備を進め、技能士・業界団体等の連携による人材育成の取組を推進する。

労働力供給制約下での雇用保険制度における対応の在り方について、2026年内を目途に結論が得られるよう検討する。心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、労働時間法制等に係る政策対応について、夏以降の労働政策審議会において議論を行う。

国家公務員が持てる能力を遺憾なく発揮し、国民生活と国益を支える役割を果たせるよう、採用活動を幅広く強化するとともに、民間企業等に伍する職場環境の整備、人材マネジメントの強化、人事管理機能の高度化、処遇改善を進め、公務を選ばれる仕事とする。

「日本成長戦略」

(令和8年7月21日閣議決定) (抄)

Ⅲ. 8つの分野横断的な課題の解決

5. 労働市場改革

（2）対応の方向性

③講ずるべき施策パッケージ

i) 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性向上

17の戦略分野や、建設や医療・介護・障害福祉を始めとした社会インフラ関連分野等の業所管省庁と厚生労働省、経済産業省、文部科学省が、業界団体や大学等と連携して、スキルの標準化・可視化から、教育訓練体系の整備、教育訓練プログラムの開発・提供まで、一気通貫でリ・スキリング支援を行う。人材開発支援助成金も含め、効果的にプログラムの開発が進むような支援の充実について検討するとともに、**各分野の所管大臣がプログラム認定制度を創設した場合、その適切性を所管省庁と厚生労働省が連携して精査した上で、専門実践・特定一般教育訓練給付金の対象とすることを検討する。**

各種リ・スキリング・職業関連情報サイトについては、厚生労働省を始め、経済産業省、文部科学省、デジタル庁等の関係省庁で連携し、最終的な一本化を目指し、早期に一体的な提供を実現する。さらに、**職業能力開発を効果的に推進するため、教育訓練給付金の指定講座の効果把握や申請・審査プロセス等の合理化、実績・成果の検証を踏まえた教育訓練給付金**及び人材開発支援助成金**の見直しや支援の重点化について検討する。**

まず、17の戦略分野の投資促進により需要の高まる工場建設等を担う人材の育成・確保を図り、建設産業の供給力を向上させるため、建設分野において上記取組を進めるとともに、労務費の行き渡りの徹底や入職促進、DX推進に向けた支援を実施するほか、キャリアに応じた技能の向上等につながる資格取得の支援、建設キャリアアップシステムの普及促進を図る建設事業主等への助成等の支援を行う。

さらに、医療・介護・障害福祉分野の現場においても、テクノロジー等を活用して生産性向上を担う人材を育成するため、上記の一連のリ・スキリングに係る取組を推進する。あわせて、これらの分野での生産性向上等に向け、関係省庁で連携して好事例や支援ツールの収集・整理を行い、ハローワーク等の労働関係機関や中小企業団体などにおける活用を図る。生産性の向上については、サービスの質の向上や、現場の負担軽減を通じた職場環境の改善につながる点でも重要である。医療分野では、改正総確法に基づく地域医療介護総合確保基金による業務効率化等への支援や国・都道府県による伴走支援を通じた省力化の着実な実行に取り組むとともに、働く環境の基盤整備等を推進する。介護分野では、AI技術の活用も含め、複数年度にわたる介護テクノロジー等の継続的な導入支援を実施する。障害福祉分野においても、介護分野の取組を踏まえつつ、生産性向上の取組支援を実施する。

i) 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性向上（前ページの続き）

その他、建設・物流・交通・宿泊等の社会インフラ関連分野等においても、現場人材の育成・確保に向けた取組を行うほか、生産性向上に資する取組を推進する。

また、あらゆる分野においてニーズが見込まれるデジタル人材の育成については、2027年度以降も、政府として目標を掲げて取り組む。

あわせて、エネルギー等の戦略分野等における人材育成のため、産業界と高齢・障害・求職者雇用支援機構が協働した人材育成プロジェクトを実施する。

企業の職業能力開発を支援するため、生産性向上人材育成支援センター等における人材育成プランの策定支援から訓練の実施まで一貫した企業への伴走支援を強化し、その効果把握も含む支援の方策の検討を進めるほか、産業・地域単位で複数企業が共同で行う訓練を促進する。

また、産業界等と連携した、訓練の中期的な方針の策定や、地域の人材ニーズを踏まえた職業訓練機会の創出など、国及び都道府県における効果的な公的職業訓練の在り方を検討するほか、全国的なリ・スキリングの機運醸成及び支援策などの情報発信の充実のため、「全世代型リ・スキリング国民運動」を展開する。

労働者が教育訓練のための時間を確保しやすくなるよう、事業主等に対する教育訓練休暇制度等の周知、人材開発支援助成金の活用による教育訓練休暇制度の導入支援、教育訓練休暇給付金制度の活用促進等を推進する。

このほか、多様な労働者の能力発揮に向け、非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンライン職業訓練の推進や、ミドルシニア層を含め、OJTとOFF-JTを効果的に組み合わせた職業訓練機会の確保を進めるとともに、**雇用保険を受給できない非正規雇用労働者等に対するリ・スキリングの促進に向け、職業訓練受講への支援の方策を検討する。**

ii）円滑な労働移動の促進

生産性の高い成長産業・企業への円滑な労働移動を実現することで、人手不足により成長が阻害されることを防ぐ。特に、17の戦略分野等の成長分野への労働移動を円滑化するため、スキルの情報や、スキルにひも付いた教育訓練プログラム、職業情報といったデータ連携を強化する。

また、外部労働市場の機能を強化するため、厚生労働省が運営する総合的データプラットフォーム「みんなの労働ナビ」について、各支援制度の申請画面への遷移やA I機能装備等、利便性向上の具体策について検討し、2026年度内を目途に結論を得るとともに、経済産業省、デジタル庁を含む関係省庁における情報連携を推進する。あわせて、リ・スキリングの支援等を行う事業主が必要な支援策を活用しやすいよう、雇用関係助成金のD Xを進める。

医療機関や介護施設等への訪問による求人条件の見直しに係る助言や、就職面接会の開催等のアウトリーチ支援を、全ハローワークの最重点事項として実施するとともに、「課題解決チーム」による求人者・求職者双方への一体的な支援の拡充や、A Iを含むデジタル技術の更なる活用等によるマッチングなど、ハローワークの機能強化を図る。あわせて、民間職業紹介事業者について、適正な事業者の「見える化」に取り組む。

労働移動を希望する労働者のニーズを踏まえ、失業中の生活保障など労働者の生活と雇用の安定といった制度の役割を維持した上で、労働力がより希少になる中での雇用保険制度における対応の在り方について、2026年内を目途に結論が得られるよう引き続き労働政策審議会において検討する。

日本成長戦略会議
労働市場改革分科会とりまとめ
(令和8年6月2日) (抄)

1 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性の向上

（1）戦略的なリ・スキリングの推進等

- 人的資本投資の促進については、非正規雇用労働者を含め、全ての労働者を対象に取り組むことが重要であるとの意見があった。また、特に外部性が存在し政府の介入が必要である非正規雇用労働者等が、生活支援と職業訓練を受け、より良い処遇の仕事への移動や再就職を実現できるよう、より一層支援していくべきとの意見があった。

【リ・スキリング機会へのアクセス向上】

- 雇用保険を受給できない非正規雇用労働者等に対するリ・スキリングを促進するため、職業訓練の受講に向けた支援の在り方について検討する必要がある。

2 労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進

- 我が国の労働市場全体の労働生産性の向上に向けて、成長分野等への円滑な労働移動が可能な労働市場を整備するための取組について、本分科会においては、
 - ・ 雇用保険制度は、労働者の生活及び雇用の安定・維持のための制度であり、雇用のセーフティネットとして重要である。失業時等の生活保障や失業予防・雇用継続といった観点や、労働移動を希望する働き手の早期再就職を後押しする仕組みへと見直していくといった観点から、在り方を検討すべき
(略)といった意見があった。

【労働力希少社会に対応したセーフティネットの在り方の検討】

- 労働移動を希望する労働者のニーズを踏まえ、失業中の生活保障など労働者の生活と雇用の安定といった制度の役割を維持した上で、労働力がより希少になる中での雇用保険制度における対応の在り方について、令和8年末を目途に結論が得られるよう引き続き労働政策審議会において検討する必要がある。

- 労働力供給制約下での雇用保険制度における対応の在り方
- 令和8年度末までの暫定措置の在り方
- 令和6年改正を踏まえて検討することとされている事項
- 雇用保険を受給できない非正規雇用労働者等に対する
職業訓練の受講に向けた支援の在り方

等

（参考）雇用保険法における各種暫定措置（令和8年度末まで）の概要

○ 雇止め離職者の特例

有期労働契約の更新を希望したが更新されなかった離職者について、一般の離職者の失業給付の給付日数（90日～150日）ではなく、倒産・解雇等による離職の場合の給付日数（90日～330日）を適用する暫定措置。

○ 地域延長給付

倒産、解雇や雇止めによる離職者のうち、雇用情勢が悪い地域に居住し、かつ、重点的に再就職の支援が必要であると公共職業安定所長が認めた受給資格者に対して、失業給付の給付日数を60日間延長する暫定措置。

○ 教育訓練支援給付金

厚生労働大臣の指定を受けた中長期のキャリア形成に資する教育訓練（専門実践教育訓練）を受講し、修了する見込みのある者で一定の要件（※1）を満たす者に対して、訓練期間中（最大4年間）の受講支援として、失業給付の一部相当額（※2）を支給する暫定措置。

※1 受講日において45歳未満、失業の認定を受けている、受講開始日前に教育訓練給付金を受けたことがない、離職後1年以内に受講開始等

※2 基本手当の日額の60%に相当する額

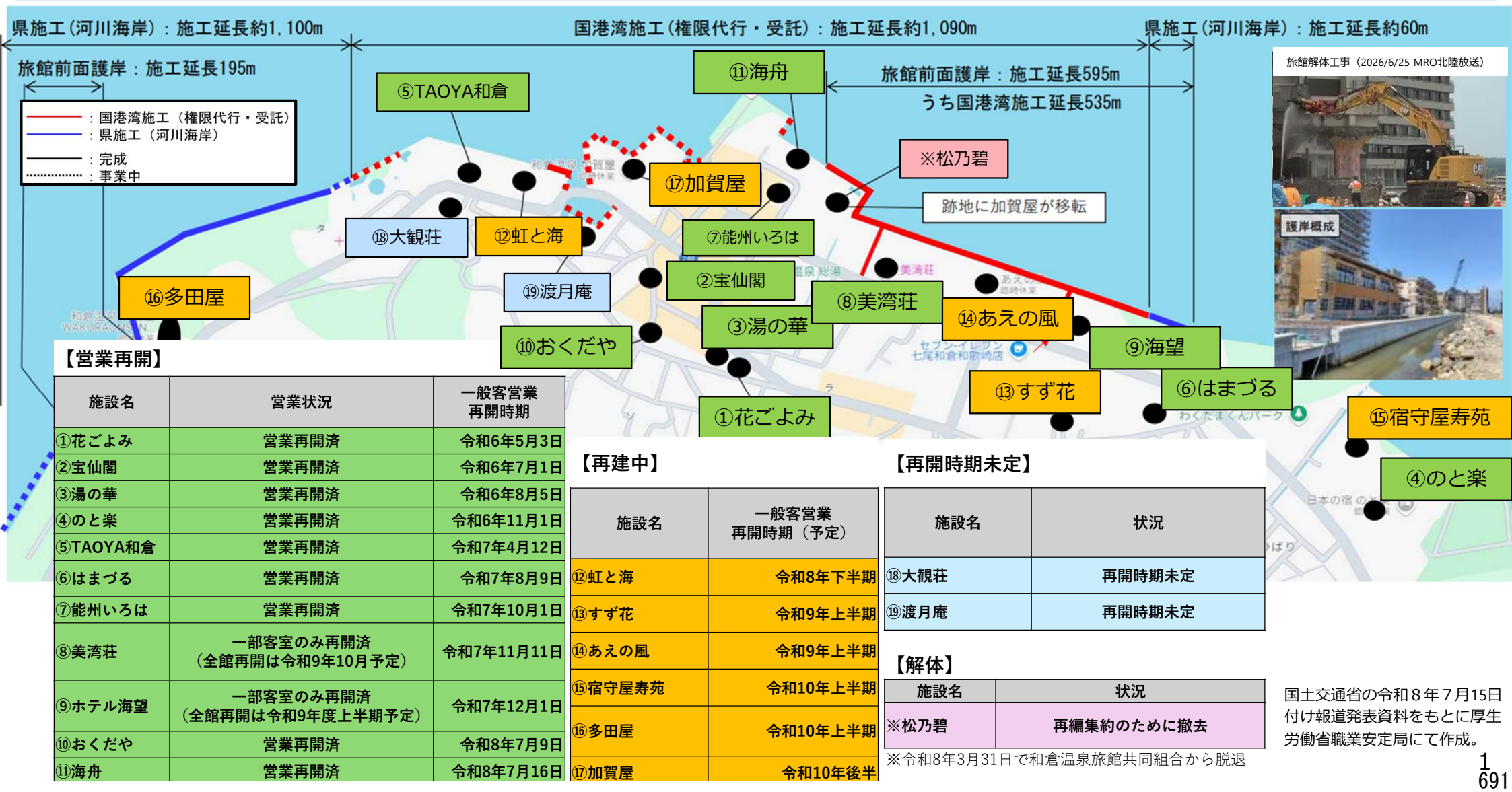
○ 介護休業給付の国庫負担

雇用保険制度においては、国庫もその費用の一部を負担しており、介護休業給付については、雇用保険法上1/8負担することとされているが、その負担割合を1/80とする暫定措置。

令和6年能登半島地震等後の石川県内事業所における 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)の 活用状況等及び今後の対応方針について

和倉温泉宿泊施設の復旧・復興状況

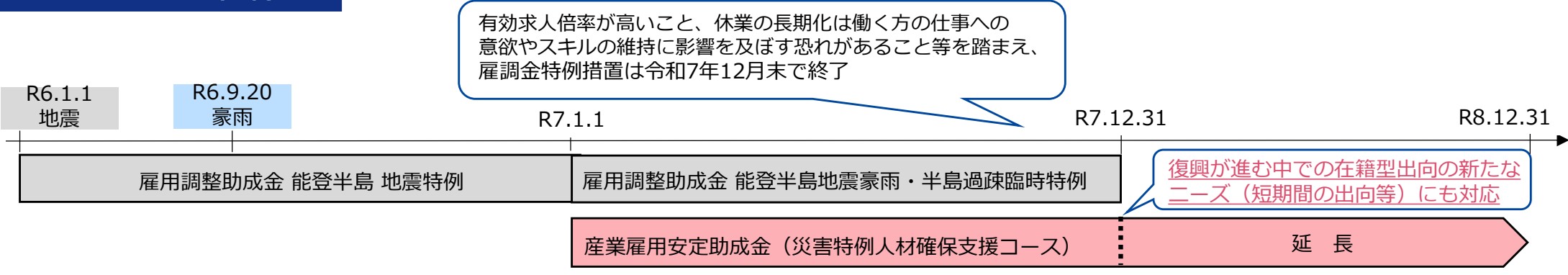
- 被災した和倉温泉旅館19軒のうち11軒が営業再開済み。残る8軒のうち5軒は令和9年以降の営業再開見込み、2軒は再開時期未定。
- 国交省による護岸工事については、令和8年度中を目途に終了予定。
- 売り上げは震災前125億円あったところ、令和7年度は34億円（約20万人）、売り上げが約73%減少。



国土交通省の令和8年7月15日付け報道発表資料をもとに厚生労働省職業安定局にて作成。

産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の現状等について

1 これまでの経緯



2 産業雇用安定助成金の概要

令和6年能登半島地震に伴う経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により雇用を維持する場合に、出向元・出向先の双方の事業主に対して、賃金の一部を助成する制度（助成率：4/5（中小企業以外2/3））

在籍型出向 … 労働者が事業所の従業員たる地位を保有しつつ、当該事業所から他の事業主の事業所において勤務すること

3 助成金の利用状況

令和8年8月末時点

出向元事業所数 11事業所

出向労働者数 116人

4 被災地域の雇用情勢

令和8年7月時点の有効求人倍率

全国平均 1.18倍

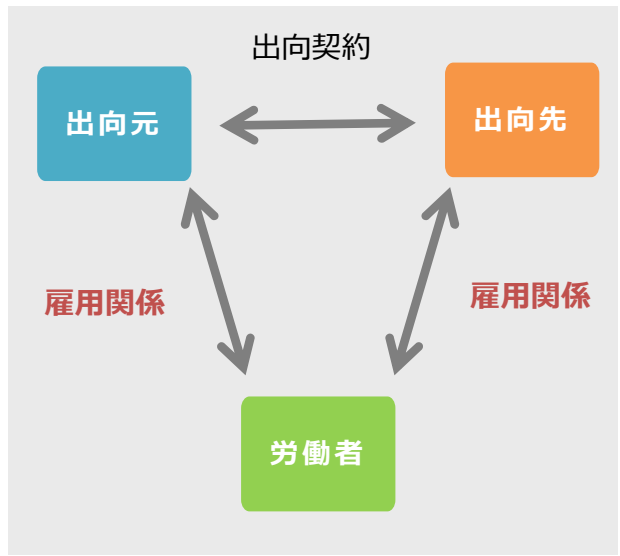
石川県 1.36倍

ハローワーク七尾 **1.65倍**

5 県及び市の雇用維持支援策

- 国・県・市による一体となった支援を実施
- 在籍型出向促進助成金（石川県）**
- 産雇金を活用した在籍型出向を行った出向元・出向先事業所双方に、初期費用として1人あたり10万円を助成
- 雇用確保支援補助金（七尾市）**
- 産雇金を受給した、七尾市内の事業所に対し、自己負担額の1/2相当額を助成
- 和倉温泉雇用維持支援事業（石川県・七尾市）**
- 和倉温泉の従業員に地域の受け皿企業（(株)わくらす）へ在籍型出向し、復興業務に従事してもらう事業。石川県から七尾市へ補助を実施。

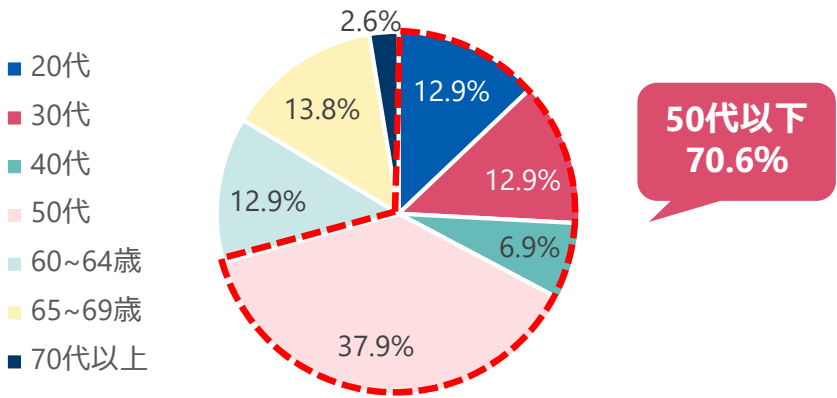
出向のスキーム



能登半島地域の労働者の年齢層と勤務状況

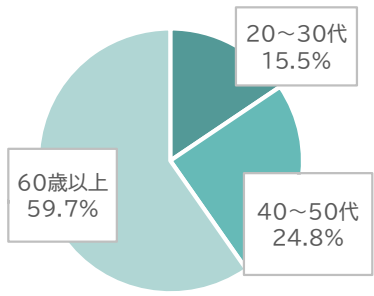
- 出向者の年齢層は50代以下が71%を占める（雇用調整助成金特例措置の時は、ほぼ全部休業者の59.7%が60歳以上）。
- 現在の出向者は116人。そのうち七尾安定所管内の和倉温泉旅館等に雇用されている出向者が113人。

出向労働者の年齢層 n = 116



(参考)

ほぼ全部休業労働者の年齢層 n = 412



雇用調整助成金の特例措置を活用する171事業所から令和7年1～2月に提出された実施計画をもとに、所定労働時間に対する休業割合が「91～100%」の412名について集計

現在の出向者数 令和8年8月末時点 116人

- 和倉温泉旅館等（グループ会社含む）に雇用されている出向者 113人 (97.4%)

出向元事業所	人数	割合
和倉温泉旅館	113	97.4%
それ以外	3	2.6%

- 産業分類別出向者数

出向元 \ 出向先	宿泊業、飲食サービス業	それ以外	合計
和倉温泉旅館	47	66 (※)	113
それ以外	1	2	3
合計	48	68	116

(※) サービス業20人、卸売業・小売業16人、製造業16人、その他14人

令和8年8月までに提出された産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の実施計画及びハローワークシステムの業務データをもとに集計

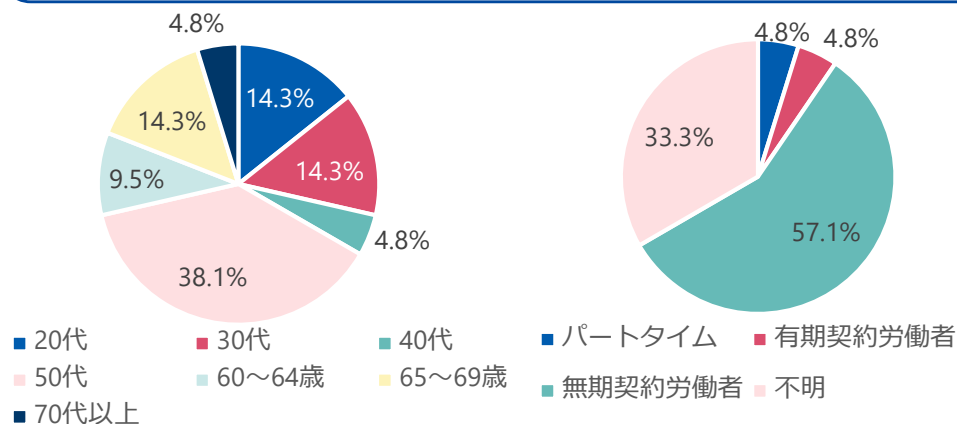
部分出向の利用状況等

- 令和7年12月末改正による要件緩和の結果、令和8年8月時点で出向元事業所5社（全体の31%）、23人（全体の15%）が部分出向を利用。
- 出向元事業所が部分出向を実施した理由は「自社の業務を完全には止められないため」「復興状況に応じて柔軟に調整できる」が88.9%、「出向先の受入負担が小さい」「労働者の生活リズムを維持できる」が77.8%。
- 部分出向を経験した労働者は、部分出向について出向元事業所との関わりを持ち続けられ安心感に繋がると評価。

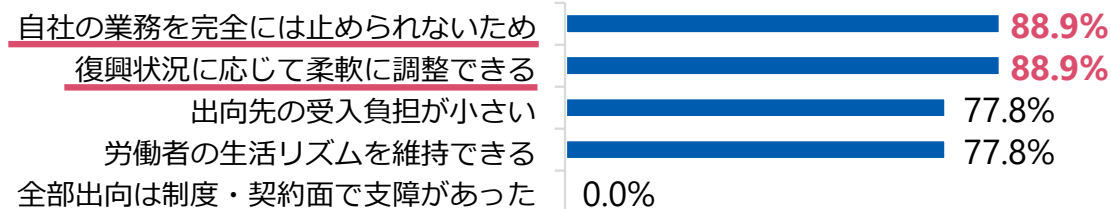
部分出向を実施している事業所数、出向労働者数

出向元事業所数	出向先事業所数	出向労働者数
5所	11所	23人

部分出向労働者の年齢層、出向元での雇用形態



部分出向を実施した理由（出向元・複数回答可）



部分出向における出向先での平均勤務日数 （部分出向経験者）

3.5日/週

部分出向して良かったこと／困ったこと（部分出向経験者）

良かったこと

- 所属企業での出勤があることで社内の情報をキャッチすることができる。
- 所属企業と関わりを持ち続けられる。顔が見れて安心する。

困ったこと

- 出向先の就業時間が遅く、出向元の出勤時間が早いため朝の準備が大変。
- 有給休暇の消化がしにくい。

※令和8年8月までに提出された産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の実施計画及びハローワークシステムの業務データをもとに集計

※「部分出向を実施した理由」「部分出向における出向先での平均勤務日数」「部分出向して良かったこと／困ったこと」については、令和8年6月までの間に産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）を利用した事業所及び当該事業所等に雇用されている労働者を対象に行ったアンケートを基に厚生労働省職業安定局で作成

産業雇用安定助成金受給事業所等へのアンケート調査

結果の概要

【出向元事業主】

- ・ 事業再開時期：「令和8年中」8%、「令和9年後半」8%、「令和10年以降」69%。
- ・ 産雇金がなかった場合、従業員の雇用維持が可能だったか：「現在と同程度に可能だった」8%、「現在よりも雇用維持は困難だった」8%、「雇用維持は不可能だった」69%。
- ・ 出向による影響：「良い影響があった」77%、「悪い影響があった」「特に影響はない」「わからない」8%。
- ・ 具体的な良い影響：「出向先との協力・連携関係の構築や深化につながった」85%、「経済的負担が減った」77%、「労働者のスキル・モチベーションを維持できた」「労働者の能力開発やスキルアップにつながった」69%、「地域への貢献ができた」62%。

【出向先事業主】

- ・ 産雇金がなかった場合、出向労働者の受入れは可能だったか：「現在と同程度に可能だった」30%、「現在よりも受入れは困難だった」33%、「受入れは不可能だった」27%。
- ・ 出向による影響：「良い影響があった」85%、「悪い影響があった」3%、「特に影響はない」「わからない」6%。
- ・ 具体的な良い影響：「人材確保につながった」67%、「社会貢献になった」52%、「出向者を通じて新しい知見を得られた」49%、「自社の従業員のスキルアップになった」33%、「職場の雰囲気や従業員間の関係が良くなった」15%。

【出向労働者】

- ・ 出向して良かったこと：「新たな業務を経験できた」70%、「新たな人脈を築けた」44%、「モチベーションやスキルを維持できた」30%。
- ・ 事業再開まで引き続き出向を希望するか：「引き続き出向したい」55%、「所属企業に早く復帰したい」32%。

※令和8年6月1日時点の状況を調査（調査期間1か月）。調査対象は、①令和7年12月時点で雇調金特例措置を受給していた事業主107社（有効回答40社）、②産雇金特例措置の出向元事業所16社（有効回答13社）・③出向先事業所61社（有効回答33社）、①及び②に雇用されている労働者（有効回答251人） 5

産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の再延長について（案）

1 事業の目的

能登地域の地震・豪雨の被災地については、護岸復旧工事の遅れや人手不足・中東情勢等を踏まえた資材高騰、資材不足等の課題があり、事業再建が計画通りに進んでいない状況。

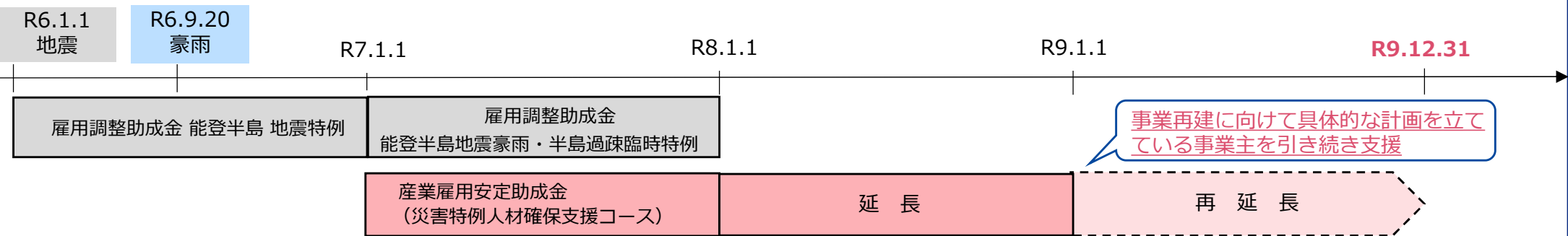
被災地域においては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の活用により、営業再開までの間、在籍型出向制度を活用して従業員を出向させることで、「雇用の維持」とスキルアップを図る取り組みを進めており、営業再開後には、より質の高いサービスを提供することで、地域全体の復興を目指しており、県及び市においても独自施策として、産雇金特例措置の上乗せ支援に取り組んでいるところ。

被災地域の復興には未だ時間がかかり、産雇金へのニーズが依然高い中での特例措置の終了は、地元自治体の雇用支援策の終了にもつながりかねず、また休業による雇用維持への回帰や出向労働者の解雇等に至る恐れがあることから、特例措置を令和9年12月末まで再延長することとする。

なお、廃止事業所の延命とならないよう、具体的な事業再建に取り組んでいる事業主のみを助成対象とする等の支給要件の見直しを実施する。

2 事業の概要

★地震かつ豪雨の被害を受けた地域（ハローワーク七尾、ハローワーク輪島管内）の事業所が対象



★産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の支給要件を見直し

(1) 支給対象事業主

「事業計画・復旧計画等」を銀行等に提出している事業主のみに対して支給することとする。

(2) 助成率

令和9年1月以降の新規出向元事業主については、これまで本特例措置を必要とせずに雇用維持ができていた実態を踏まえ、助成率を引き下げる。

	中小企業		中小企業以外	
助成率（出向元）	令和8年12月以前から利用 4/5	令和9年1月以降に初利用 2/3	令和8年12月以前から利用 2/3	令和9年1月以降に初利用 1/2
助成率（出向先）	4/5		2/3	
上限額	9,110円（※）／1人1日当たり		（※）令和8年8月1日時点（毎年改定）	

職業安定分科会（第227回）	参考資料 2
令和8年9月25日	

（参考資料）

**令和6年能登半島地震等後の石川県内事業所における
産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)の
活用状況等及び今後の対応方針について**

産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の延長について

令和 7 年12月16日
第218回労働政策審議会
職業安定分科会資料 3 - 3（一部加工）

1 事業の目的

能登地域の地震・豪雨の被災地については、令和 6 年以内に地震と豪雨災害が重なるという極めて特異な被災状況と、半島地形、著しい高齢化、過疎という地理的・社会的制約条件が複合している特殊性を踏まえ、令和 7 年内限りの特例措置として、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）による在籍型出向支援に加えて、雇用調整助成金の臨時特例を実施してきたところ。

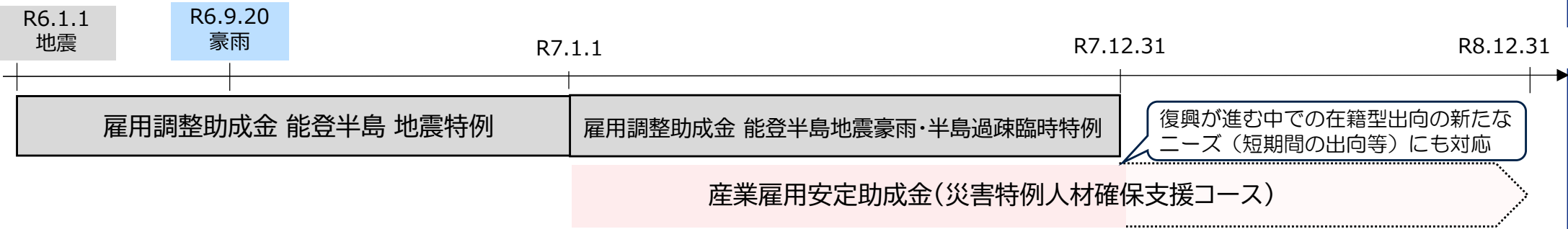
しかし、被災地の現状を見ると、上述の特殊な地理的・社会的制約条件に起因して出向先を確保しにくいこと、復興の進捗に伴い元の職場での業務が増え、「半分以上は出向先で勤務」との助成要件を満たしにくくなっていること等の事情から、未だ多くの労働者が休業し続けている状況。

そこで、地元自治体による雇用創出の主体的取組等が行われることも踏まえ、被災地の雇用環境が平時に復する道筋を円滑にする観点から、産業雇用安定助成金による在籍型出向支援について、部分出向に係る要件を緩和した上で、1 年間延長することとする。

なお、雇用調整助成金の臨時特例については、休業の長期化が働く方の意欲やスキル維持に及ぼす影響にも鑑み、予定どおり本年末で終了する。

2 事業の概要

★地震かつ豪雨の被害を受けた地域（ハローワーク七尾、ハローワーク輪島管内）の事業所が対象



○産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）助成率

出向元事業主及び出向先事業主に対して、出向中に賃金に要する経費の一部を助成 中小企業4/5、大企業2/3 ※1人1日当たり出向元・出向先の計8,870円を上限

事 項		現行制度	見直し後
1	支給対象期間の延長 (出向労働者 1 人当たりの支給対象期間)	令和 6 年12月17日～令和 7 年12月31日 (365日) ※コロナ禍の産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)は、支給対象期間を当初365日から730日に延長	令和 8 年12月31日まで 1 年間延長 (730日) 省令事項
2	部分出向 ※労働者が出向元企業及び出向先企業の両方で勤務する形態	出向期間中、出向先事業所で勤務する日数が出向元の所定労働日数の半分以上であること。 (例) 週 5 日勤務の場合、週 3 日以上出向先での勤務が必要	出向期間中、出向先事業所で勤務する日数が出向元の所定労働日数の 1/5 以上であること。 (例) 週 5 日勤務の場合、週 1 日以上出向先での勤務が必要 要領事項
3	申請手続きの簡素化	・ 申請書類の項目の簡略化・省力化 ・ 2 回目以降の添付書類の省略 等	要領事項 (令和 7 年10月 1 日実施済) 1

石川県における在籍型出向の実施状況（令和8年8月末時点）

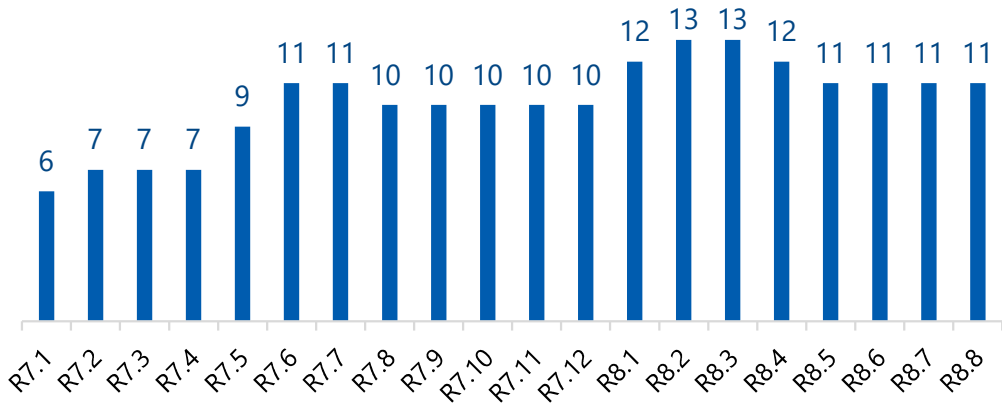
- 産業雇用安定センターにおける支援の結果、石川県内の出向実績は令和8年8月末時点36人。
- 産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の出向元事業所数及び出向労働者数は、制度創設以降、概ね横ばい。

産業雇用安定センターによる出向実績（全国・石川県比較）

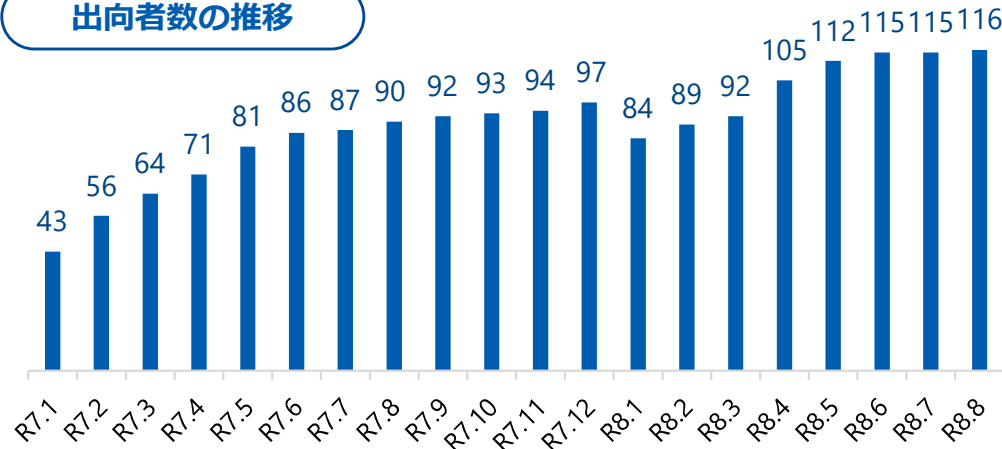
	令和5年度	令和6年度 (前年度比)	令和7年度 (前年度比)	令和8年度 8月末時点 (前年同期比)
全国	1,813人	1,613人 (11.0%減)	1,757人 (8.9%増)	583人 (26.6%減)
石川	43人	96人 (125.9%増)	164人 (70.8%増)	36人 (52.0%減)

- 事業主に対する説明会：17回 参加事業所：のべ200事業所
- マッチング会：2回 参加出向元：のべ8事業所
参加出向先：のべ11事業所
- 事業所への訪問回数：300事業所 のべ1,396回訪問
- 出向先登録企業数：135事業所
- 産業雇用安定センターの職員が、雇調金新特例を利用しながら出向を未実施の124事業所を1件1件訪問し、企業のニーズを把握しながらマッチングを促進。

出向元事業所数の推移



出向者数の推移



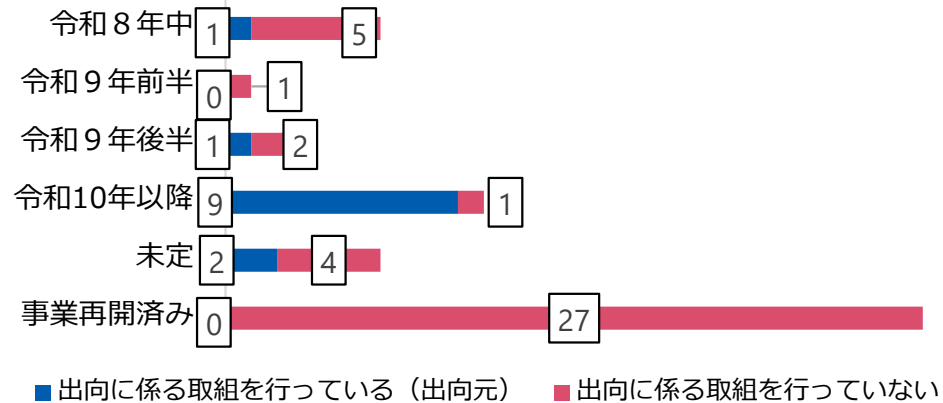
令和8年8月までに提出された産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の実施計画をもとに当該月に出向予定となっている出向元事業所数及び出向者数を集計

産業雇用安定助成金受給事業所等へのアンケート調査結果（令和8年6月1日時点）

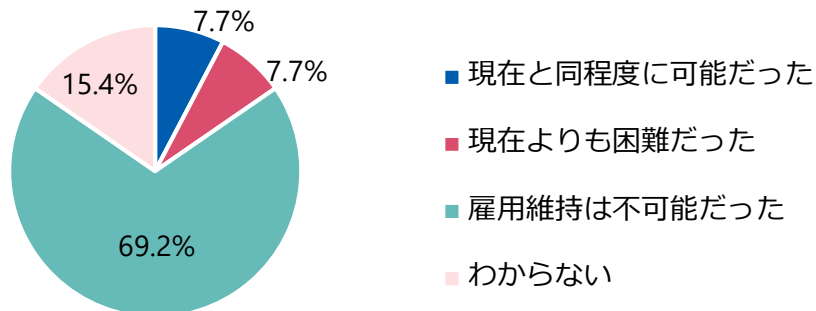
- ・ 出向元事業所の営業再開予定時期は「令和10年以降」が9社（69%）で最も多かった。
- ・ 出向元事業主の77%、出向先事業主の61%が、産雇金がなかった場合は雇用維持（出向受入）が「現在よりも困難」または「不可能」だったと回答。

営業再開予定時期

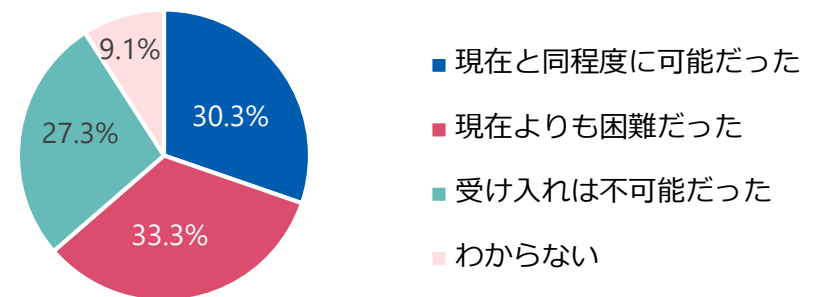
出向元事業所13社／出向に係る取組を行っていない事業所40社



産雇金がなかった場合、雇用維持は可能だったか （出向元事業主） n = 13



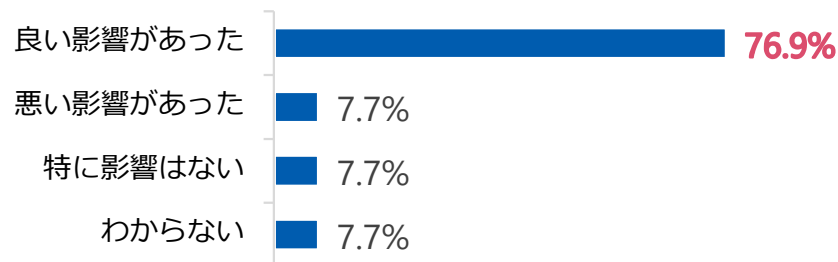
産雇金がなかった場合、出向の受入れは可能だったか （出向先事業主） n = 33



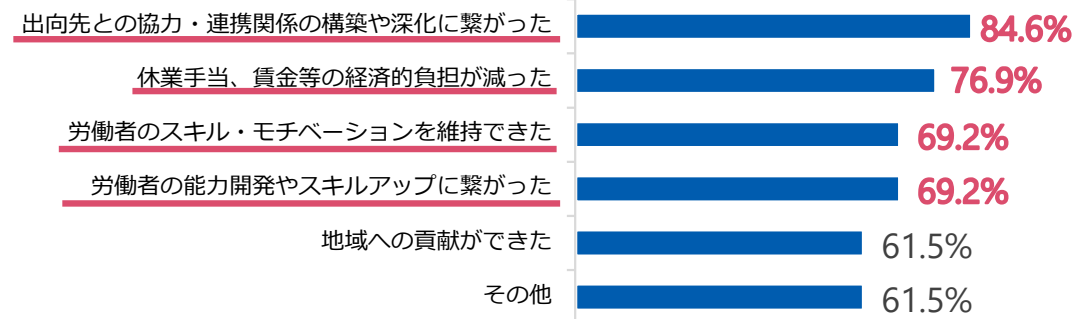
産業雇用安定助成金受給事業所等へのアンケート調査結果（令和8年6月1日時点）

- ・ 出向元事業所における良い影響としては、「出向先との協力・連携関係の構築や深化につながった」が85%、「経済的負担が減った」が77%、「労働者のスキル・モチベーションを維持できた」「労働者の能力開発やスキルアップにつながった」が69%、「地域への貢献ができた」が62%と、1年前の調査と同様の傾向が見られた。
- ・ 出向先事業所における良い影響としては、「人材確保につながった」が67%と最も多く、「社会貢献になった」が52%、「出向者を通じて新しい知見を得られた」が49%、「自社の従業員のスキルアップになった」が33%と続いた。

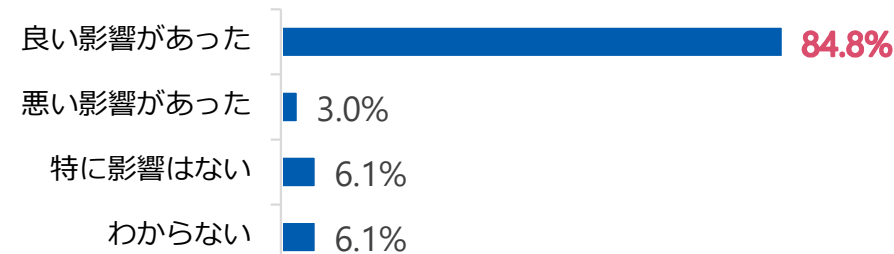
出向による影響（出向元） n = 13



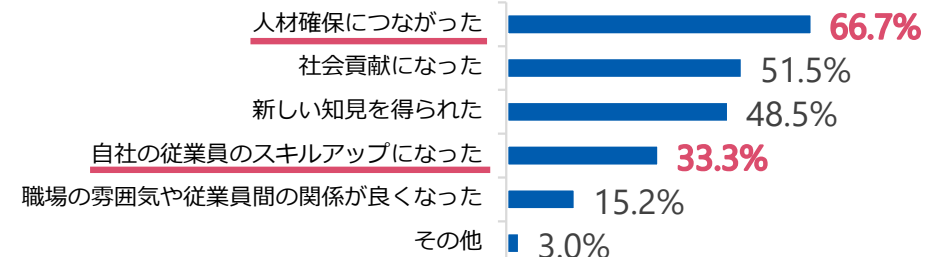
出向による良い影響の内容（出向元／複数回答） n = 13



出向による影響（出向先） n = 33



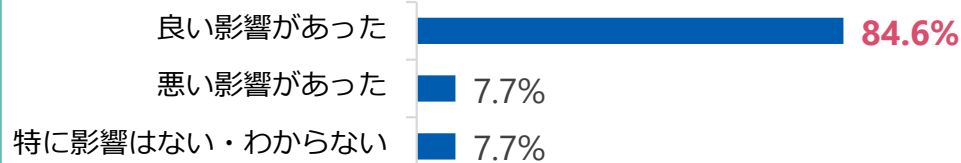
出向による良い影響の内容（出向先／複数回答） n = 33



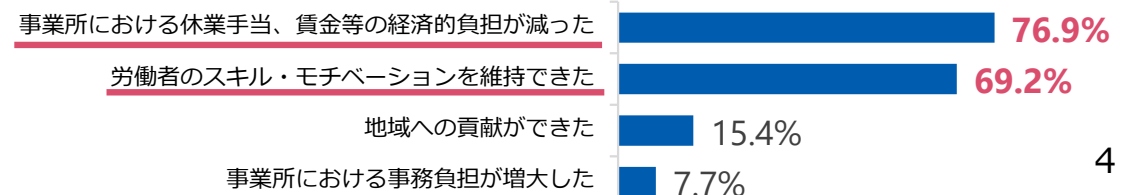
（参考）令和7年10月17日第216回職業安定分科会 資料1より抜粋

令和7年1月以降に労働者を出向させたと回答した13事業所の状況

出向は事業所にどのような影響があったか



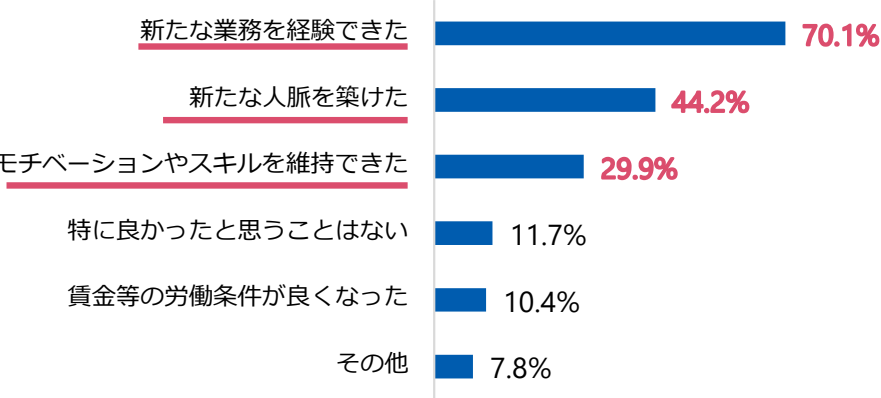
具体的な影響（複数回答）



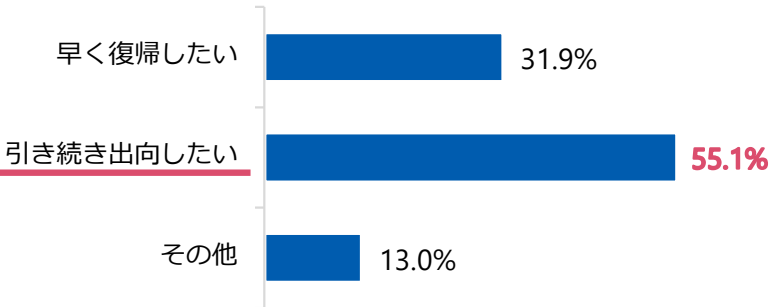
産業雇用安定助成金受給事業所等へのアンケート調査結果（令和8年6月1日時点）

- 出向して良かったこととしては、「新たな業務を経験できた」が70%、「新たな人脈を築けた」が44%、「モチベーションやスキルを維持できた」が30%。
- 「事業再開まで引き続き出向を希望するか」という問いに対し、「引き続き出向したい」が55%。

出向して良かったこと n = 77



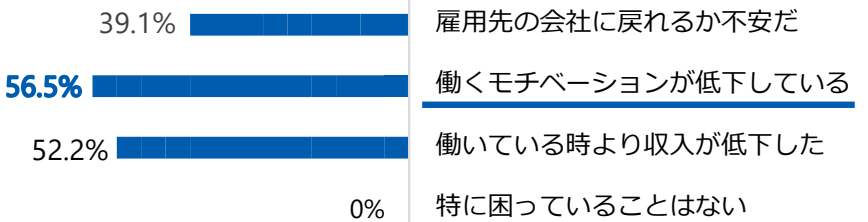
引き続きの出向を希望するか n = 69



（参考）令和7年10月17日第216回職業安定分科会
資料1を一部加筆

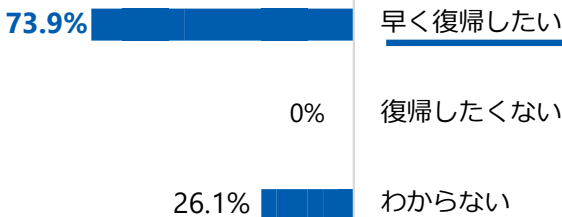
休業者が困っていること

全部休業者(n=23)



早期復帰について

全部休業者(n=23)



石川県知事から厚生労働大臣への要望事項(概要)

1. 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)の令和10年末までの支援期間の再延長
2. 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)の日額上限について、最低賃金の上昇、価格転嫁や中東情勢などの近年の社会事情を踏まえた継続的な引き上げ

