

雇 用 環 境 ・ 均 等 局 関 係

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第91回）	資料 1
令和 8 年 9 月 1 日	

別紙 1

令和 9 年度概算要求の概要 （雇用環境・均等局）

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和 9 年度 雇用環境・均等局 概算要求の概要

(単位：千円)

区分	令和 8 年度 予算額①	令和 9 年度 概算要求額②	増減額 (②－①)	対前年度比 ②／①
一 般 会 計	490,346	515,830	25,484	105.2%
義 務 的 経 費	202,820	202,789	▲31	100.0%
裁 量 的 経 費	287,526	313,041	25,515	108.9%
労働保険特別会計	161,441,773	156,975,198	▲4,466,575	97.2%
労 災 勘 定	4,898,026	5,393,918	495,892	110.1%
雇 用 勘 定	156,543,747	151,581,280	▲4,962,467	96.8%
総 計	161,932,119	157,491,028	▲4,441,091	97.3%

令和9年度 雇用環境・均等局概算要求における重点事項（ポイント）

賃上げ環境整備・労働市場改革等の分野横断的な課題への対応

賃上げ環境整備

- 最低賃金・賃金の引上げに向けた業務改善助成金等の「賃上げ」支援助成金パッケージによる中小企業等への支援
 - ・キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）

583億円（554億円） P3

労働市場改革

○多様な人材の労働参加の促進

<女性・高齢者等の活躍推進>

- 女性活躍に向けた企業向けアウトリーチ・伴走型支援やハラスメント対策・健康支援の更なる推進
 - ・民間企業における女性活躍促進事業

2.3億円（2.1億円） P5
 - ・女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業

3.6億円（3.0億円） P6
 - ・職場におけるハラスメントへの総合的な対応

12億円（9.2億円） P7
 - ・両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）

2.0億円（0.8億円） P8
 - ・女性の健康等に配慮した職場づくり支援事業

1.1億円（1.1億円） P9
- 男性の育児休業取得促進に取り組む事業主への支援など、仕事と子育て・介護の両立支援や共働き・共育ての推進
 - ・両立支援等助成金

412億円（392億円） P10
 - ・中小企業育児・介護休業等推進支援等事業

3.6億円（3.4億円） P11
 - ・共働き・共育て推進事業（共育（トモイク）プロジェクト）

1.2億円（1.2億円） P12

- 労働時間の削減等に取り組む中小企業事業主への支援
 - ・勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業

1.1億円（1.1億円） P13
 - ・長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、選択的週休3日制の普及等に向けた支援

1.5億円（1.5億円） P14
 - ・年次有給休暇の取得促進等に向けた働き方・休み方の見直しの推進

1.2億円（1.3億円） P15

<中小企業を始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におけるよろず支援拠点等と連携した36協定の締結や労働時間制度の活用等についての相談支援の充実
 - ・中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

21億円（15億円） P16

<その他関連施策>

- ・「多様な正社員」等の多様な働き方の実現のための環境整備の推進

0.6億円（0.6億円） P17
- ・フリーランス・事業者間取引適正化等法の円滑な施行

1.8億円（1.7億円） P18
- ・フリーランスに対する相談支援等の環境整備事業

0.7億円（0.7億円） P19
- ・フリーランス・事業者間取引適正化等法の見直しに要する検討調査費

4百万円（新規） P20
- ・労働者協同組合の活用促進

0.9億円（0.8億円） P21

令和9年度概算要求における「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）や、非正規雇用労働者の処遇改善、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。（※下線部＝R9要求における拡充部分）

生産性向上（設備・人への投資等）への支援

業務改善助成金 【543億円(21億円)】

拡充

最低賃金の引上げに対応するため、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成

- 助成率の区分を見直し、一部コースの助成上限額を引上げ、申請期間を拡充

働き方改革推進支援助成金 【101億円(101億円)】

拡充

労働時間削減等に向けた環境整備のために外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合に助成

- 交付申請前の事業年度内に行った賃金引上げも支給要件として認める

人材開発支援助成金（訓練実施コース）【596億円(533億円)】

拡充

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等助成

- ①訓練終了後に賃上げ等した場合に経費助成率及び賃金助成額を引き上げ、②事業展開に資する訓練を実施し、訓練修了後に賃上げ等した場合に、事業展開に資する機器・設備等の導入費用の一部を助成（中小企業のみ対象）

人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）
【19億円(18億円)】

雇用管理改善につながる制度等（賃金規定・人事評価制度や職場内の雇用環境の整備等）を導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成

- ①対象労働者の賃金を5%以上増加させた場合に加算、②雇用環境を整備し対象労働者の賃金を7%以上増加させた場合に高額加算、③雇用管理に困難を抱える事業所が対象労働者の賃金を3%以上増加させた場合に加算

非正規雇用労働者の処遇改善

キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）

【583億円(554億円)】

- ①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合（正社員化コース）、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）【6.4億円(9.5億円)】

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされた者を早期に雇い入れたうえで、賃金を雇入れ前と比較して5%以上上昇させた事業主に助成

早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）【10億円(10億円)】

賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主に助成

- 中途採用を拡大し、雇入れた中途採用者の賃金を、雇入れ前の賃金と比較して5%以上上昇させた場合に助成するほか、生産性の向上や会社全体の賃金の底上げに取り組む場合に加算措置を実施

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）【80百万円(1.0億円)】

在籍型出向を活用して労働者のスキルアップを行うとともに、出向復帰後の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させた場合に、出向元事業主及び出向先事業主に対し助成

令和9年度概算要求額 938億円（1,022億円）（）内は前年度当初予算額

令和7年度実績：86,159件

労働特会			子会特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1 事業の目的

うち雇用環境・均等局計上分 928億円（1,015億円） うち職業安定局計上分 11億円（7億円）

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

2 事業の概要・スキーム

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

コース名／コース内容

正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員転換（※）

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む

- 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要

障害者正社員化コース

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用

賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用

賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等を対象に賞与又は退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施

短時間労働者労働時間延長支援コース

短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、賃上げ、労働時間の延長（週当たり5時間以上等）を実施。また、更なる処遇改善に向けた2年目の取り組みの実施。

支給額（1人当たり）

	【重点支援対象者※】	【左記以外】
有期→正規：	80万円（60万円）	40万円（30万円）
無期→正規：	40万円（30万円）	20万円（15万円）

- ※ a: 雇入れから3年以上の有期雇用労働者
b: 雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下
②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
c: 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者
- 新規学卒者で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外
 - 有期雇用期間が通算5年超の者は無期雇用労働者とみなして適用
- 上限人数：20人

- ①有期→正規： 90万円（67.5万円）
- ②有期→無期： 45万円（33万円）
- ③無期→正規： 45万円（33万円）

- ①3%以上4%未満： 4万円（2.6万円）
 - ②4%以上5%未満： 5万円（3.3万円）
 - ③5%以上6%未満： 6.5万円（4.3万円）
 - ④6%以上： 7万円（4.6万円）
- 上限人数：100人

1事業所当たり 60万円（45万円）

1事業所当たり1回のみ

1事業所当たり 40万円（30万円）

1事業所当たり1回のみ

60万円（45万円）＜75万円＞（※）

※1～2年目までの各要件を全て満たした場合の2年間の合計額
複数年度かけて要件を満たす場合も助成対象

加算措置等／加算額

正社員化コース

- 通常の正社員転換制度を新たに規定し転換

1事業所当たり 20万円（15万円）

- 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換

1事業所当たり 40万円（30万円）

- 非正規雇用労働者の情報公表加算

1事業所当たり 20万円（15万円）

賃金規定等改定コース

- 「職務評価」の活用により実施 1事業所当たり 20万円（15万円）

- 昇給制度を新たに設けた場合 1事業所当たり 20万円（15万円）

賞与・退職金制度導入コース

- 両方を同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円（12.6万円）

※（）は、大企業の場合の額。＜＞は、小規模事業所の場合の額。
※加算措置要件を満たした場合は、支給額＋加算額を助成。
※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、
①120万円（90万円）②③60万円（45万円）となる。
※上限人数は、1年度当たりの上限。記載がないコースは上限はない。



令和9年度概算要求額

2.3億円

(2.1 億円)

() 内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1 事業の目的

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

※日本成長戦略（令和8年7月21日閣議決定）に基づき、女性活躍を加速するための企業向けアウトリーチ・伴走型支援に取り組む必要がある。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

個別訪問・オンラインによる企業等への支援

- 女性活躍推進アドバイザーによる個別企業のコンサルティング

企業からの申込（関係機関からの紹介も含む）等に応じ、女性活躍推進アドバイザーが個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング（自社の課題を踏まえた取組のあり方、男女間賃金差異や女性管理職比率の要因分析と差異解消に向けた取組、女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし・プラチナえるぼし・えるぼしプラス・プラチナえるぼしプラス）の取得支援等）を行う。

（支援対象の拡充）→支援回数：1,000(900)社×1社あたり上限 5(4)回

○女性活躍推進の取組についての好事例収集・発信

・男女間賃金差異の分析・公表を契機とした取組により成果を上げた企業

・女性の健康支援に取り組み、えるぼしプラス・プラチナえるぼしプラス認定を受けた企業

実施主体

国、都道府県労働局、委託事業（民間企業等）

事業実績

コンサルティング件数：207社（令和7年度）

L字カーブ解消のための啓発

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

女性活躍推進法の内容に係る周知・指導

- 改正女性活躍推進法に係る説明、問い合わせ・相談対応等を行う指導員の配置



令和9年度概算要求額 3.6億円 (3.0 億円) () 内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1 事業の目的

企業における女性活躍推進に関する情報や、女性活躍推進と仕事と家庭の両立に係る取組を一覧化し、公表する場を提供することにより、女性の活躍推進のための取組や、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい環境整備を促進する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

URL▶▶ <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

スマホ版▶▶



【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

最新の数値が掲載されていて各企業の比較もしやすい！
企業ランキングを見ることが出来る！

「女性の活躍推進企業データベース」の 活用の促進・機能強化等

【事業概要】

■ 女性活躍推進法の改正で、常時雇用労働者数101人以上の事業主に「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務づけられたこと等を踏まえ、データベース上で適切な情報公表が行われるような周知、登録・更新勧奨や、安定的なサイト運営のための体制強化を行い、女性活躍等に関する企業情報の見える化を推進する。

■ データベースに蓄積されたデータから、登録企業における状況の経年変化などの傾向を把握するための分析調査を行う。データベース上の情報に加え、これらの分析調査により、就職活動中の学生や求職者向けに民間の就職支援サイト等と連携した周知を行うことで、学生をはじめとした求職者が男女間賃金差異や女性管理職比率等に着目し、企業選択を行えるよう広報・啓発を進める。

■ 女性の活躍推進及び仕事と育児・介護の両立支援について、他の模範となる取組を行う企業の事例を収集・取りまとめを行い、企業向けに発信する。

【事業実績】 年間アクセス件数（令和7年度）
女性の活躍推進企業データベース： 795,851件

【実施主体】 委託事業（民間団体等）

企業名	A社	B社
所在地	東京都〇〇区123	東京都〇〇区456
企業規模	101人以上	101人以上
企業認定等	人数や役職名が記載されていてわかりやすい！	
管理職に占める女性労働者の割合	16.2%（女性2人） 管理職全体（男女計12人） 部長、副部長、店長、副店長	6.2%（女性1人） 管理職全体（男女計1人）
男女の賃金の差異	（全労働者） 68.0% （正規） 76.4% （非正規） 71.7%	（全労働者） 90.0% （正規） 88.0% （非正規） 92.0%
男女の賃金の差異の説明	・ 正規雇用労働者：正社員 ・ 非正規雇用労働者：有期契約社員 男女間における給与制度上の差はないが、職種や職務内容が異なるため、平均給与に差が生じている。役職者に占める女性従業員の割合を40%以上にする目標に向け、研修を充実させ、対象となる従業員に対し、定期的に面談を行うなどキャリア形成を図る・・・ 要因分析や今後の取組が記載されている！ 「両立支援のひろば」と連携！	

令和9年度概算要求額 **12億円** (9.2億円) ()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	
約1/3	約2/3			

1 事業の目的

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

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

※日本成長戦略(令和8年7月21日閣議決定)に基づき、ハラスメント対策の更なる周知・啓発に取り組む必要がある。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

周
知
・
啓
発

- ポスターの作成・配布 ※一部新規
(国民一般向けカスタマーハラスメント防止啓発ポスター等の作成
(外国語版も含む) ※新規)
- 職場のハラスメント防止対策パンフレット等(事業主向け・労働者向け)
の作成・配布
- ハラスメントに関する情報提供ポータルサイトの運営
- X(旧ツイッター)、フェイスブック等を利用した広報
- ハラスメント撲滅対策の全国集中実施(職場のハラスメント撲滅月間)
・シンポジウムの開催等 ・月間ポスターや啓発動画の作成

企
業
等
へ
の
支
援

- 事業主やハラスメント相談窓口担当者等を対象とした研修動画の配信
- 業種別オンラインワークショップの開催 ※新規
- ハラスメント事案解決のための支援・マニュアル周知 ※一部拡充

相
談
対
応

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

実施主体

実施主体：国、都道府県労働局、委託事業(民間会社)

事業実績

ポータルサイトへの月平均アクセス数：187,808件
(令和7年度)

両立支援等助成金 (不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース)

雇用環境・均等局雇用機会均等課
(内線7905、5110)

令和9年度概算要求額 2.0億円(84百万円) ()内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1 事業の目的

不妊治療、月経関連の症状や更年期障害等の問題により、「職場で何かをあきらめなくてはならないと感じた経験」がある女性従業員が約4割いるという調査結果を踏まえ、それら健康課題に関する支援策に取り組む中小企業事業主に対し助成金を支給することで、職場環境の整備を進め離職防止を図る。

2 事業の概要・スキーム

1 支給対象

不妊治療や女性の健康課題(月経(PMS(月経前症候群)を含む)、更年期)に対応する職場環境整備のため次の①～⑥のうちいずれか1つ以上の制度を設け、これら健康課題に関する労働者の相談に対応し、労働者に実際に制度を利用させた中小企業事業主

①休暇制度(特定目的・多目的とも可。労働基準法第39条の年次有給休暇及び同法第68条の生理休暇を除く。ただし、有給の生理休暇は対象とする。)、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥在宅勤務等(テレワークを含む)

2 支給要件としての環境整備・休暇取得等

ア 不妊治療と仕事との両立支援や女性の健康支援に関する取組を含めた「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」又は不妊治療と仕事との両立に関する取組を含めた「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」を策定すること<支給要件の追加>

イ 不妊治療のための両立支援制度、健康課題対応のための支援制度(上記1①～⑥のうちいずれか1つ以上)について、労働協約又は就業規則に規定すること

ウ 労働協約又は就業規則に基づき、不妊治療のための両立支援制度、健康課題対応のための支援制度(上記1①～⑥のうち実際にイで規定したものの中からいずれか1つ以上)を合計5日(回)以上労働者に利用させたこと

エ 不妊治療と仕事との両立支援、健康課題対応支援を図るための業務を担当し、労働者からの相談に応じる者を選任すること

3 支給額

1事業主当たり 30万円(①不妊治療、②女性の健康課題の解決、各1回限り)
複数の女性の健康課題に対応した場合には、30万円加算する。

4 実施主体

都道府県労働局

支給実績(令和7年度):496件

令和9年度概算要求額 **1.1億円** (1.1億円) () 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	
約6/11	約5/11			

1 事業実施の背景

- 妊娠中又は出産後も働き続ける女性が増加する中、令和7年に改正された女性活躍推進法において、女性活躍の推進は女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が明確化された。また、「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）において性差に基づく健康問題への対応の取組を進めることとされるとともに、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2026（女性版骨太の方針2026）」（令和8年6月25日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）において、職場における女性の健康支援に係る取組が進むよう、積極的に女性の健康課題に対する取組を行っている企業を評価する仕組みである『えるぼしプラス』認定の取得促進、ホームページ等による企業の事例の周知等を図ることとされている。
- 一方で、不妊治療を受ける夫婦は近年約4.4組に1組となるなど、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあり、不妊治療と仕事との両立支援は重要な課題となっているが、特に女性に身体的・時間的負担が大きいのが実情である。このため、本人、事業主、上司や同僚の一層の啓発を図り、不妊治療に理解ある職場環境の整備を推進する必要がある。
- 更には、技術開発により職場の安全性が向上している中で、母性健康管理の状況を調査することが必要となっている。

2 事業の概要(民間企業等に委託して実施)

働く女性の健康支援サイト等による周知啓発

- 企業や働く女性に対して、検討委員会での検討を踏まえ、月経や妊娠・出産、更年期等の健康課題や母性健康管理措置、不妊治療と仕事との両立支援等（以下「働く女性の健康課題等」という。）の情報を提供するウェブサイトを運営。

アクセス件数実績(令和7年度):652万件

【サイトの内容】

- ・事業主や労働者向けのヘルスリテラシーを高めるための周知啓発動画の配信
- ・働く女性の健康課題等に関するメール相談
- ・職場における女性従業員の健康支援の**好事例の掲載（特に内容の充実を図る）** <拡充>
- ・母性健康管理指導事項連絡カードの使用方法等の情報提供

- 女性の健康課題対応等について企業向け、労働者向けの周知啓発資料の作成・配布
- 女性の健康課題等への配慮の必要性に関する啓発を目的とした、企業関係者（事業主、産業保健スタッフ、管理職等）等に対する周知・広報
- 「女性の健康総合センター」等関係機関との連携によるお互いの強みを生かした情報発信（企業が実施した施策の効果のフィードバック等）

研修会等の開催

（女性の健康支援） <拡充>

研修会参加実績(令和7年度):1,789人

- 企業の人事労務管理担当者等を対象に、女性労働者の月経、妊娠・出産、更年期等のライフステージごとの健康課題に必要な知識付与のためのオンライン研修会の開催
- 企業規模によるニーズの違いを踏まえた中小企業向け研修や特定の業種の実態に応じた研修など複数タイプの研修の開催

（不妊治療と仕事との両立支援）

研修会参加実績(令和7年度):204社

- 女性のみならず男性も重要な当事者となる不妊治療について、事業主や人事労務担当者の「気付き」を促すための研修の開催

女性労働者の危険有害業務の調査等

- 労働現場の化学物質の管理・規制のあり方が変遷する中で女性労働者の活躍と保護を両立させるため、調査を通じて女性・母性に有害な化学物質の有害性や取扱いのリスクについての情報収集を実施
- 化学物質を取り扱う作業現場において、女性労働者の作業状況をヒアリングするとともに、個人ばく露濃度測定を行い、ばく露濃度の実態把握を行う。

令和9年度概算要求額 **412億円** (392億円) ()内は前年度当初予算額

令和7年度支給実績： 20,182 件

労働特会			子育て会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム

※中小企業事業主が対象（ただし、出生時両立支援コースの支給額欄②及び育休中等業務代替支援コースの支給額欄③については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主が対象、育休中等業務代替支援コースの支給額欄①②については全事業主が対象）。
※支給額・加算措置の赤字・下線が新規・拡充箇所。このほか、新規受付停止中の事業所内保育施設コースに1百万円（41百万円）を計上。

コース名／コース内容

出生時両立支援コース

52.6億円（48.2億円）

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始

育児休業等支援コース

33.6億円（29.6億円）

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

育休中等業務代替支援コース

278.5億円（277.7億円）

育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施

柔軟な働き方選択制度等支援コース

25.6億円（17.5億円）

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

介護離職防止支援コース

22.0億円（18.2億円）

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

支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）

- ①男性労働者の育児休業取得 ➢対象労働者が子の出生後8週間に以内に育休開始
1人目 **15万円（取得期間連続28日以上の場合 30万円）**
2～3人目 **10万円（取得期間連続28日以上の場合 20万円）**
- ②男性労働者の育児休業取得率の上昇等 60万円
➢申請年度の前年度と前々年度を比較し、男性育休取得率(%)が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等

- ①育休取得時 30万円 ※無期雇用者、有期雇用労働者各1人限り
- ②職場復帰時 30万円

- ①育児休業中の手当支給 **最大260万円**
（「休業取得時」30万円、「職場復帰時」まで230万円）
・業務体制整備経費 1人目20万円（社労士委託なしの場合6万円）
・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限計10万円/月、24ヶ月まで
- ②育短勤務中の手当支給 **最大128万円**
（「育短勤務開始時」23万円＋「子が3歳到達時」まで105万円）
・業務体制整備経費 1人目20万円（社労士委託なしの場合3万円）
・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで
- ③育児休業中の新規雇用 **最大81万円**
代替期間に応じた以下の額を支給
・最短：7日以上：9万円
・最長：1年以上：81万円

※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間

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

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

加算措置／加算額

<出生時両立支援コース>

- ①男性労働者の育児休業取得
1人目で雇用環境整備措置を4つ以上実施した場合 10万円 加算
- ②男性労働者の育児休業取得率の上昇等
申請時にプラチナくるみん認定事業主であった場合 15万円 加算
取得率算定対象者のいずれもが1か月以上取得した場合 30万円 加算

<育休中等業務代替支援コース>

プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。

- ①育児休業中の手当支給
業務代替手当の支給額を4/5に割増
- ③育児休業中の新規雇用
代替期間に応じた支給額を割増
最大99万円
・最短：7日以上：11万円
・最長：1年以上：99万円
育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合
①～③に10万円加算（1か月以上の場合のみ）

<柔軟な働き方選択制度等支援コース>

障害や医療的ケアを要する子を対象に制度利用の年齢を18歳まで引き上げた場合 20万円 加算
対象となる子の年齢を中学校卒業まで引き上げた場合 20万円 加算

<各コース共通>

育児休業等に関する情報公表加算 ※各コースごと1回限り

申請前の直近年度に係る下記①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円 加算
（①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数）

環境整備加算 10万円 加算

➢雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合

有期雇用労働者加算 10万円 加算

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

令和9年度概算要求額 3.6 億円 (3.4 億円) ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

※下線部が拡充部分

<事業主・労働者支援>

(1)中小企業育児・介護休業等推進支援事業

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

○プランナーによる各地域の企業への周知強化等により企業向けアウトリーチを拡充し、各社の課題等を踏まえた効果的な手法の提案、個別労働者の育休復帰支援プラン・仕事と介護の両立支援プラン等策定を支援する。

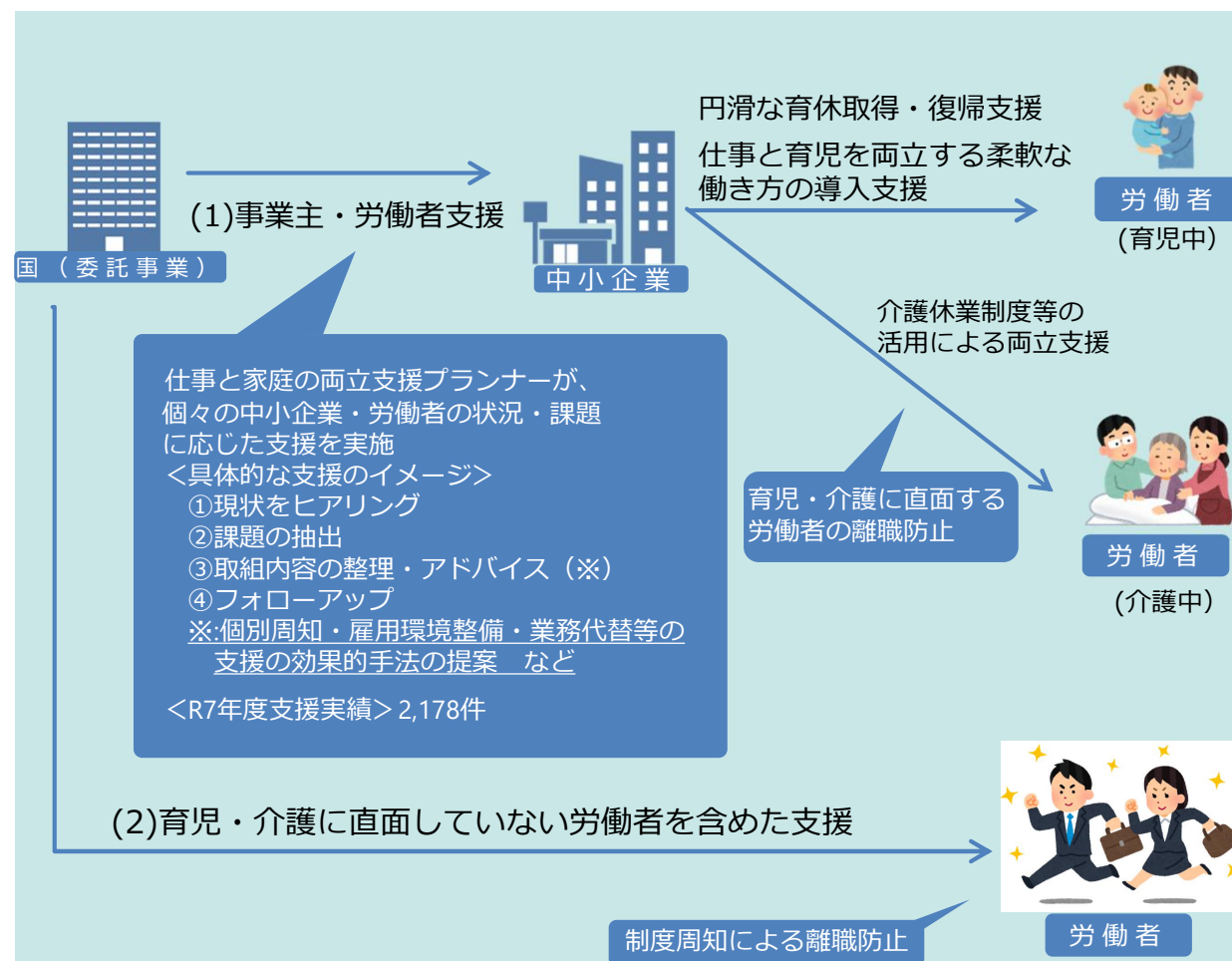
<介護等に直面していない労働者を含めた支援>

(2)従業員の介護離職防止のための介護休業制度等周知事業

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

実施主体

民間事業者等(委託事業)



共働き・共育て推進事業（共育（トモイク）プロジェクト）

雇用環境・均等局職業生活両立課
(内線7859)

令和9年度概算要求額 1.2億円 (1.2億円) ()内は前年度当初予算額

労働特会			子育特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

■共働き・共育て推進事業とは、男性の育休取得促進・柔軟な働き方を実現するための措置の導入・活用促進により、共働き・共育てを定着させていくための事業（共育（トモイク）プロジェクト）

■令和9年度においては、改正育児・介護休業法に沿った両立支援制度導入・活用に向けた企業の取組を促進するシンポジウム・セミナーの開催（地方自治体とも連携）、企業版両親学級等の更なる取組促進を図るとともに、男性の家事・育児参画を含む仕事と育児の両立に関する意識調査を実施し、企業の取組を促していくことで男性の育休取得促進、共働き・共育てを強力に推進する。

数値目標

★男性の育児休業取得率：現状 50.9%(令和7年度) 令和7年目標50%※達成→目標85%※（令和12年）

※「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）

★第1子出産前後の女性の継続就業率：現状 69.5%(令和3年) → 目標 80%（令和12年）



2 事業の概要・スキーム、実施主体等

○仕事と育児の両立に関する意識調査の実施

・若年層に対し、特に男性の家事・育児参画を含む仕事と育児の両立に関する意識調査を実施し、調査結果を公表することにより、共働き・共育ての推進に向けた社会的機運の醸成、企業の両立支援制度の導入・活用の促進を図る

○企業向けシンポジウムの開催

・先進的な仕事と育児の両立支援制度を導入している企業の事例を収集・発信するとともに、経営者・管理職や自治体等によるパネルディスカッション等を実施することで、企業での両立支援制度の導入・活用の取組を支援する

○経営層・企業（管理職）向けセミナー・若年層セミナーの実施（企業版両親学級を含む）

・企業の取組を促進する経営層・企業（管理職）向けセミナーを実施するとともに、今後家事・育児を担う若年層向けセミナー動画制作及びセミナー実施による両立支援制度の導入・活用を促進
・地方自治体が参加するイベント等の実施により各地域における施策の収集・発信を強化
・企業版両親学級の取組を更に促進するため、セミナーの開催による普及や伴走支援による企業内での開催の促進を図るとともに資料等の充実を図る

○業種別の好事例の展開

・育児休業等を取得しやすい雇用環境整備や仕事と育児の両立に関する効果的な取組事例などを業種別に収集・発信

○普及啓発資料の作成

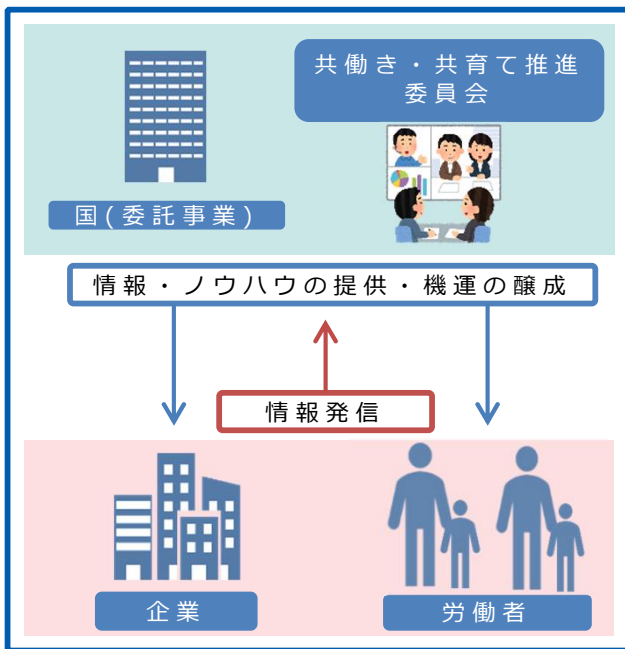
・育児休業制度及び「柔軟な働き方を実現するための措置」の活用事例、男性の家事・育児に関する意識啓発の内容等を盛り込んだ「仕事と育児両立読本」の作成・情報発信をするとともに、ミニリーフレットの作成及び母子健康手帳との同時配付等による周知を実施

○公式サイト運用

・改正育児法等の周知や家事・育児体験談等の投稿を促し、参加型サイトとして運用

(R7実績)

- ・若年層約14,000人を対象に意識調査を実施
- ・シンポジウム・セミナー等を計18回開催
- ・共育に積極的に取り組む企業の事例集を作成（8社）
- ・ミニリーフレット約80万部を市区町村へ配布



実施主体

民間事業者等（委託事業）

令和9年度概算要求額 1.1 億円（1.1億円）（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
○				

1 事業の目的

勤務間インターバル制度導入促進に向けた労使に対する効果的な支援、機運の醸成を図る取組を推進する。

労働時間等設定改善法が改正され、勤務間インターバルは労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効であることから、その導入が事業主の努力義務とされたところ（施行日：平成31年4月1日）。

令和6年8月に閣議決定した「過労死等の防止のための対策に関する大綱」には、勤務間インターバル制度について、**2028年（令和10年）までに、①勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とすること、②勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上とすることの2つの数値目標**が掲げられ、「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）、「経済財政運営と改革の基本方針2025」（令和7年6月13日閣議決定）等では、「勤務間インターバル制度の普及を図る」とされた。

以上により、上記改正労働時間等設定改善法の周知とともに、労使一体となった勤務間インターバル制度導入促進に向けた更なる取組が重要となることから、勤務間インターバル制度導入促進に向けた効果的な支援、機運の醸成を図る取組を推進する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体

○勤務間インターバル研修事業

産業医や衛生管理者等に対する研修講義において勤務間インターバル制度の内容・効果を周知し、企業における取組を波及させる。

○導入促進マニュアルの作成

企業に対して制度導入の意義や効果を伝え、実際の導入事例も参照しながら具体的な導入手順を理解できるよう、導入促進マニュアルを作成する。

※（令和7年度）導入促進マニュアルの作成部数 50,550部、働き方・休み方改善ポータルサイトにおいても掲載し周知

○業種別ワークショップの開催

特定業種の事業主や企業の人事労務担当者を対象としたワークショップを開催し、業種別の現状や課題を踏まえて作成した業種別導入マニュアルを活用しながら、グループワークを通じて出席者の勤務間インターバルに対する理解の促進を図る。

○シンポジウムの開催

有識者の講演や導入企業の先進的な取組事例の発表により、制度の重要性や導入のメリットを周知・啓発し、併せて助成金や導入マニュアル等の導入支援策も周知する。

○インターバル制度導入支援のための動画コンテンツの作成・周知

インターバル制度の導入を希望する企業向けに、企業の先進的な取組事例や制度導入の手順、留意点などを紹介した動画コンテンツを作成し、ポータルサイトや都道府県労働局を通じて周知・啓発する。

○雑誌等を活用したインターバル制度の周知・啓発

事業主や企業の人事労務担当者向けの雑誌等を活用して、制度の周知・啓発を実施する。等



<導入マニュアル>

実施主体：民間団体（委託事業）

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、選択的週休3日制の普及等に向けた支援

労働基準局労働条件政策課（内線5524）
雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室（内線7915）

令和9年度概算要求額 **7.1億円**（6.7億円）（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
○				

1 事業の目的

ワーク・ライフ・バランスや労働者の健康保持に資する働き方を推進するため、企業の自主的な働き方・休み方の見直しに効果的な施策を行うとともに、それに向けた社会的機運の醸成を図る。

改正労働基準法による時間外労働の上限規制を踏まえた企業の適切な対応への支援

年次有給休暇、特別休暇、選択的週休3日制等の好事例の収集・提供による休暇等の普及促進

企業への助言・指導等による働き方の見直しの支援及び大企業の働き方改革に伴う下請け等中小企業への「しわ寄せ」防止

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

① 労働時間等設定改善に関する意識・動向調査

- 政府計画における数値目標の達成状況のほか、労働時間制度や法定以外の休暇制度の導入状況、年次有給休暇を取得しない理由等を調査する。

② 働き方・休み方の見直しに向けた広報手法の検討及び社会的機運の醸成

- 企業に対し働き方・休み方の見直しの働きかけを行うに当たり、企業の現状や課題を踏まえた効果的な広報手法を検討するほか、**先進的な取組事例（選択的週休3日制を導入している事例を含む。）**を収集・周知する。
- 過労死大綱を踏まえ、働き方・休み方の改善に取り組む労使の意識高揚やワーク・ライフ・バランスに向け、**シンポジウムを開催**する。



<働き方・休み方改革取組事例集>



<働き方・休み方改革シンポジウム>

【実施主体】①～④委託事業者（民間団体）
⑤都道府県労働局

③ 「働き方・休み方改善ポータルサイト」の運営

- 過労死大綱を踏まえ、**先進的な企業の取組事例を紹介**するとともに、企業等が自らの働き方・休み方の現状と課題を客観的に評価することができる「**働き方・休み方改善指標**」による**診断機能**の活用を促す等、効果的な情報発信を行う。

※ポータルサイトへのアクセス件数
3,888,140件（令和7年度）



④ 長時間労働につながる取引環境の見直し

- 過労死大綱で掲げられている「しわ寄せ」防止総合対策推進のため、**11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定**し、ポスター・リーフレットの作成、インターネット広告を行う等により、**社会全体の機運の醸成を図る**。



⑤ 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導等

- 恒常的な長時間労働の実態にある事業場に対し、働き方・休み方の改善のための相談、助言・指導を行うことを目的として配置。
- 「働き方」の改善に加え、「休み方」に重点を置いた改善も意識しつつ、仕事の組み立て方や就労の仕方を見直す等、**「働き方」と「休み方」を総合的に改善していくための相談、助言・指導を実施**。
- 「労働時間等見直しガイドライン」のリーフレット等の作成、配布。

年次有給休暇の取得促進等に向けた働き方・休み方の見直しの推進

令和9年度概算要求額 1.2 億円（1.3 億円）（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
○				

1 事業の目的

年次有給休暇は、各種政府決定において取得促進を図ることとされており、特に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で示された**2028年（令和10年）までに取得率70%以上を達成**するため、労使の働き方・休み方の見直しに対する効果的な支援、休暇取得促進の機運の醸成を図る取組を推進する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

時季を捉えた年次有給休暇取得促進等に係る広報事業（委託事業（民間団体））

「過労死大綱」で示された、年次有給休暇取得促進期間及び全国の労使団体や個別企業の労使への集中的な広報のため、以下の取組を実施する。

（1）年次有給休暇の取得促進

- 年次有給休暇の連続取得の促進を図る環境整備のため、
 - ◇夏季、年末年始、ゴールデンウィーク
 - ◇年次有給休暇取得促進期間（10月）の時季を捉えた集中的な広報を実施
- ポスター・リーフレットの作成、新聞広告、インターネット広告、電車内ビジョン等による広告を実施

（2）特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度等普及事業

「第5次犯罪被害者等基本計画」で導入促進が求められている犯罪被害者等休暇のほか「労働時間等設定改善指針」に示されている「特に配慮を必要とする労働者」に対する休暇制度として、社会的関心が高い又は政府として導入促進が求められている休暇制度（ボランティア休暇、病気休暇、犯罪被害者等休暇、裁判員休暇など）の普及促進を図るため、以下を実施する。

- 特別休暇の普及に向けた検討会の開催
- 特別休暇制度に係る企業の好事例を元に特別休暇導入の動機・考え方やその効果を分かりやすくまとめた事例集及びリーフレットの作成
- ※特別休暇制度導入事例集作成部数 38,000部（令和7年度）
- 特別休暇制度の普及のためのポスター・リーフレットを作成

【年次有給休暇取得促進ポスター】

【特別休暇制度導入事例集】



令和9年度概算要求額 41億円 (30億円) (内は前年度当初予算額)

労働特区			子育て特区	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
1/2	1/2			

1 事業の目的

センター本部及び47都道府県センターから成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、各種の支援を行うことを通じて、中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し着実に実施することを促す。

2 事業の概要

「働き方改革推進支援センター」においては、以下の支援を行う。

- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施
- 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 働き方改革全般に係る周知啓発及び総合的な情報発信 など

＜取扱いテーマ例＞

長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、様々な労働時間制度の運用、人手不足解消に向けた雇用管理改善、多様で柔軟な働き方の実現のためのテレワーク導入・改善、その他ジョブ型人事指針など雇用・労働関係

また、中小企業・小規模事業者等の労務管理や人材マネジメントのほか経営課題を含む様々な課題にもよりの確に対応するため、様々な支援機関（よろず支援拠点、労働基準監督署等）とのネットワーク構築・連携強化を通じて、これらの機関への的確なコーディネート等を行う。

3 スキーム、実施主体等

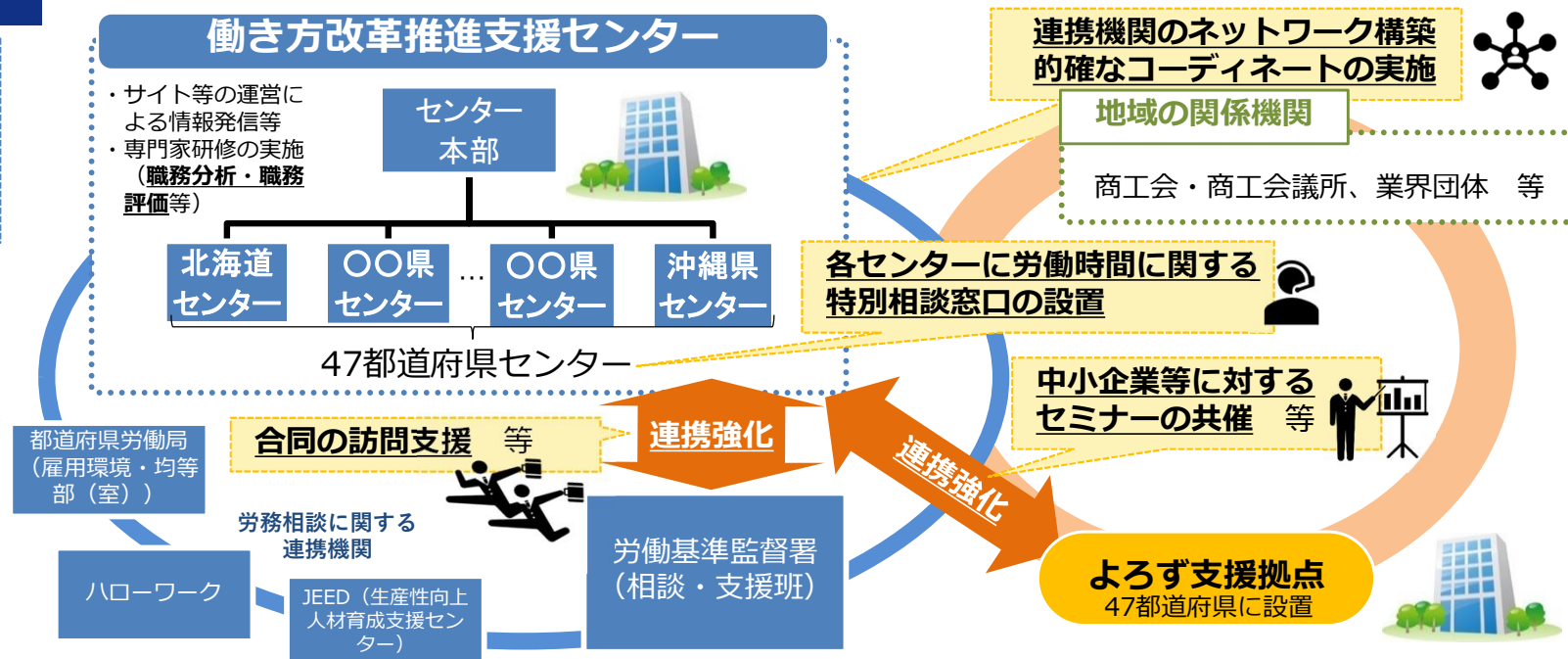
- ・ 中小企業等の求めに応じ、訪問・オンラインコンサルティング等の伴走型支援を実施
- ・ セミナーの実施
- ・ 労基署相談・支援班との合同支援

中小企業等



来所、電話、メールによる相談

実施主体：国から民間業者へ委託



事業実績（令和7年度）：窓口等における個別相談件数 約27,000件、コンサルティングによる相談件数 約27,000件

令和9年度概算要求額 62百万円（62百万円）（）内は前年度当初予算額

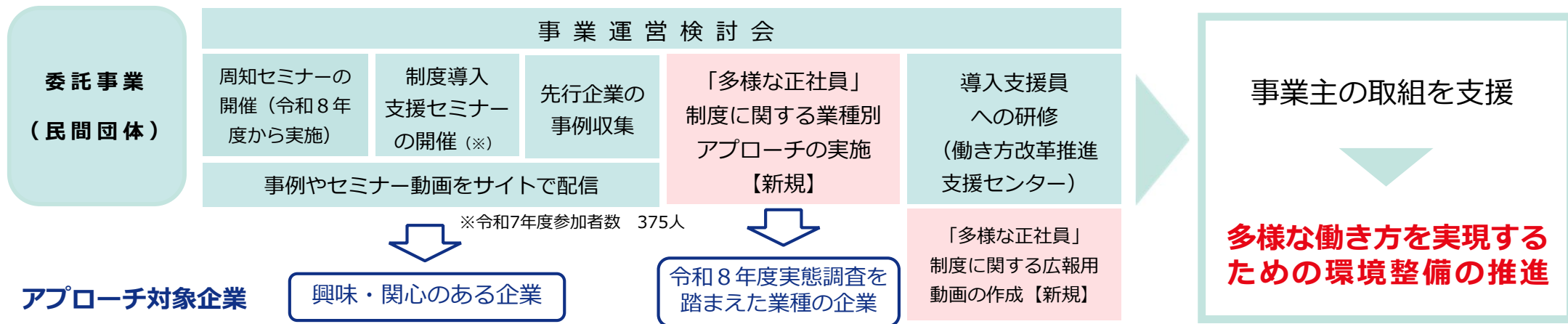
労働保険特別会計			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

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）において、希望に応じて誰もが能力を発揮できるよう、多様な働き方を実現する観点から、「多様な正社員」制度について、専門家による導入支援、好事例の周知やセミナー等を引き続き実施する必要があるとされている。さらに、経済財政運営と改革の基本方針2025（令和7年6月13日閣議決定）において、多様な正社員制度の普及に取り組むとされている。

多様な働き方を一層推進するため、前年度の企業調査・実態調査にて把握した、企業や労働者が多様な正社員制度を導入・選択するにあたっての課題やニーズを踏まえ、業種別アプローチを実施するとともに、広報用動画を作成し、多様な働き方の周知を行う。また、導入支援員への研修を行い企業へのアウトリーチ型支援につなげる。キャリアと生活の両立や非正規雇用労働者の正社員転換の受け皿としての「多様な正社員」制度を中心としつつ、各企業の実情に応じた雇用管理等を支援することで、労働者のニーズに応じた多様な働き方を実現するための環境整備を推進する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



参 考

- ・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）
- ・「経済財政運営と改革の基本方針2025」（骨太の方針2025）（令和7年6月13日閣議決定）

○希望に応じて誰もが能力を発揮できるよう、多様な働き方を実現する観点から、（中略）「多様な正社員」制度について、専門家による導入支援、好事例の周知やセミナー等を引き続き実施する必要がある。

- （多様で柔軟な働き方の推進）
- 多様な正社員制度、（中略）の普及に取り組む。

令和9年度概算要求額 1.8億円 (1.7億円) ()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	
約1/4				

1 事業の目的

「経済財政運営と改革の基本方針2024」（令和6年6月21日閣議決定）では、「フリーランス・事業者間取引適正化等法（令和5年法律第25号）については、実態把握とともに、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の執行体制の整備を行う。」とされており、令和6年11月に同法が施行されたところである。
このため、法の周知広報、実態把握、都道府県労働局における執行体制の整備等により、法の円滑な施行を図る。

2 事業の概要、実施主体等

(1) 法の周知広報、実態把握の実施 ※ 公正取引委員会・中小企業庁においても別途予算措置
公正取引委員会及び中小企業庁と連携し、以下の(イ)・(ロ)を実施。

【実施主体】国（直接実施）

(イ) 法の周知広報

・周知用リーフレット・パンフレットの作成・発送

(参考) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案に対する附帯決議（抄）

- ・衆議院（七）本法の趣旨、本法に違反する事案等について、業務委託事業者、特定受託事業者及び業務委託を仲介する事業者に対し、十分に周知・広報を行うこと。
- ・参議院（一）本法の趣旨、本法に違反する事案等について、業務委託事業者、特定受託事業者、業務委託を仲介する事業者等の当事者を含む関係者に対し、十分に周知・広報すること。

(ロ) 実態把握の実施

・フリーランスとの取引において問題事例の多い業種に対して調査を実施。

(2) 都道府県労働局における執行体制の整備

法の周知広報・相談対応及び発注事業者に対する調査・助言・指導等を実施するため、フリーランス就業環境整備指導員及びフリーランス就業環境整備相談員を都道府県労働局に配置。

(参考) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案に対する附帯決議（抄）

- ・参議院（二）本法に違反する事案等を的確に把握し、それに対する指導、勧告等の措置が迅速かつ適切に執行されるよう、公正取引委員会、中小企業庁及び厚生労働省の体制を十分に整備するとともに、各行政機関の一層の連携強化を図ること。

フリーランスに対する相談支援等の環境整備事業

雇用環境・均等局
在宅労働課フリーランス就業環境整備室
(内線5193)

令和9年度概算要求額 70百万円 (67百万円) ()内は前年度当初予算額 ※ 中小企業庁・公正取引委員会の予算措置額を含む事業総額
令和9年度概算要求額 2.1億円 (2.0億円)

労働特区			子子特区	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
約1/3				約2/3

1 事業の目的

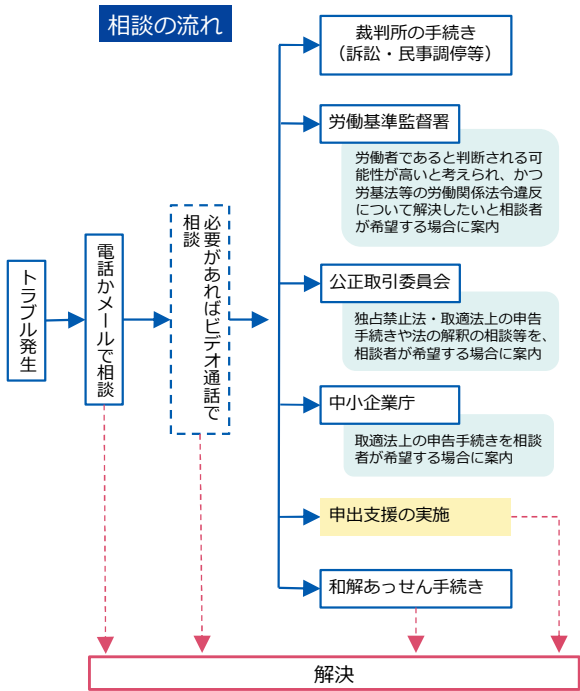
- フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、厚生労働省では、「規制改革実施計画」(令和2年7月17日閣議決定)に基づき、関係省庁と連携し、フリーランスと発注者との間の取引上のトラブルについて弁護士にワンストップで相談できる窓口である「フリーランス・トラブル110番」を令和2年11月に設置し、丁寧な相談対応に取り組んできた。
- 令和6年11月のフリーランス・事業者間取引適正化等法の施行により、国が行うフリーランスからの相談対応において大きな役割を担っている本窓口の重要性は増しているところ、引き続き迅速かつ丁寧な相談対応や紛争解決の援助を行っていく必要がある。

2 事業の概要・スキーム等

【事業の概要】

フリーランスと発注者との間の取引上のトラブルについて、フリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口(フリーランス・トラブル110番)の設置、運営

- 弁護士による電話・メール・Web相談の対応
- 和解あっせん人が相談者と相手方の話を聞いて、利害関係を調整したり、解決案を提示することで和解を目指す手続きである和解あっせんの実施
- フリーランス・事業者間取引適正化等法違反の疑いがあるとして行政機関への申出を検討しているフリーランスに対し、申出対象となる事案か否かの助言などの申出支援の実施



フリーランス、個人事業主などで
契約・お仕事上のトラブルに
お悩みの方へ

相談料 無料

相談から解決まで、
弁護士がワンストップでサポートします!

相談無料 秘密厳守 匿名相談可
Web相談可 和解あっせん手数料費用無料

受付時間
9:30~16:30(土日祝日を除く)

こんなトラブル、私たちに相談ください!

- 1 あいまいな契約
報酬が明示されない状態で、作業進捗が遅延や取り返しが困難な状況に陥り、修正の繰り返しで作業が完了しない。
- 2 報酬の未払い
報酬の未払いや一方的な減額、納品後のクライアントからの支払い遅延、キャンセル料の未払い。
- 3 ハラスメント
精神的な攻撃や不当な要求、業務上の指示や依頼の不履行、セクハラ行為。

企業などの発注事業者からお仕事を受注する
フリーランス・個人事業主の皆様はお気軽に相談ください

まずは電話・メールでご相談ください。フリーランス・個人事業主などの皆様をサポートします!

フリーランス・トラブル110番
0120-532-110
受付時間 9:30~16:30(土日祝日を除く)

公式ウェブサイト
0120-532-110
フリーランス・トラブル110番

3 実施主体

民間事業者等(委託事業)

4 事業実績

- 令和7年度相談件数: 13,400件
- 和解あっせん受付件数: 247件

令和9年度概算要求額 4 百万円（一）（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律第25号）（以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。）について、

- ・ 令和6年11月に施行された附則第2項に基づき、「この法律の施行後三年を目途として、この法律の規定の施行の状況を勘案し、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」とされていること
- ・ 令和7年労働施策総合推進法等改正により、特定受託事業者に対するカスタマーハラスメント対策についても検討することとされたこと

を踏まえ、**フリーランス・事業者間取引適正化等法に関する実態調査**を行い、その結果を踏まえた対応の必要性について検討するため、**有識者を参集した検討会**を実施する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

（1）フリーランスの就業環境に関する実態調査

- ・ フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行状況及びフリーランスの就業環境の実態を明らかにするため、発注事業者及びフリーランスに対して調査を実施する。

（2）フリーランス・事業者間取引適正化等法の見直しに向けた検討会の開催

- ・ 労働法・経済法の有識者、労働者団体、経済団体及びフリーランス当事者等で構成する検討会を設置し、施行状況や上記の調査結果を踏まえ、必要な措置について検討を行う。

（参照条文）

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律第25号）

附 則

（検討）

2 政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律の規定の施行の状況を勘案し、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）

第八条の二 政府は、特定受託事業者（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）第二条第一項に規定する特定受託事業者をいう。以下この条において同じ。）が受けた業務委託（同法第二条第三項に規定する業務委託をいう。）に係る業務において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該業務に係る有する者の言動であって、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者（同条第二項に規定する特定受託業務従事者をいう。以下この条において同じ。）が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該特定受託業務従事者の就業環境が害されることのないようにするための施策について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

令和9年度概算要求額 87百万円（75百万円）（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	約2/3			約1/3

1 事業の目的

- 少子高齢化・人口減少の進行により、地域におけるエッセンシャルサービス等の担い手不足が深刻化し、地域社会の維持・発展が課題となっている中、地域住民等が主体となって多様な就労機会を創出しつつ地域課題の解決に取り組む労協は、エッセンシャルサービス等の担い手としても期待が高まっており、労協の数も着実に増加している。
- 他方、労協の認知度や設立数はいまだ限定的である。労協は地域や組合員の状況等に応じて多様な事業ができる一方で、その特徴や価値が十分に理解されにくく、労協における「社会性」（多様な就労機会の創出や地域ニーズの充足）と「事業性」（事業収入による自立的運営）の発揮状況や有力な事業モデルが十分に可視化されていない。
- このため、全国の労協の好事例の紹介や設立・運営に有効な知見の発信を行うことに加え、労協に関する情報の集積・分析・可視化を強化するとともに、地域ニーズの充足と事業収入による自立的運営を両立しつつ、多様な就労機会を創出する労協の有力な事業モデルを分析・確立し、その成果の全国展開を図る。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

労働者協同組合普及啓発・情報可視化事業



厚生労働省

委託

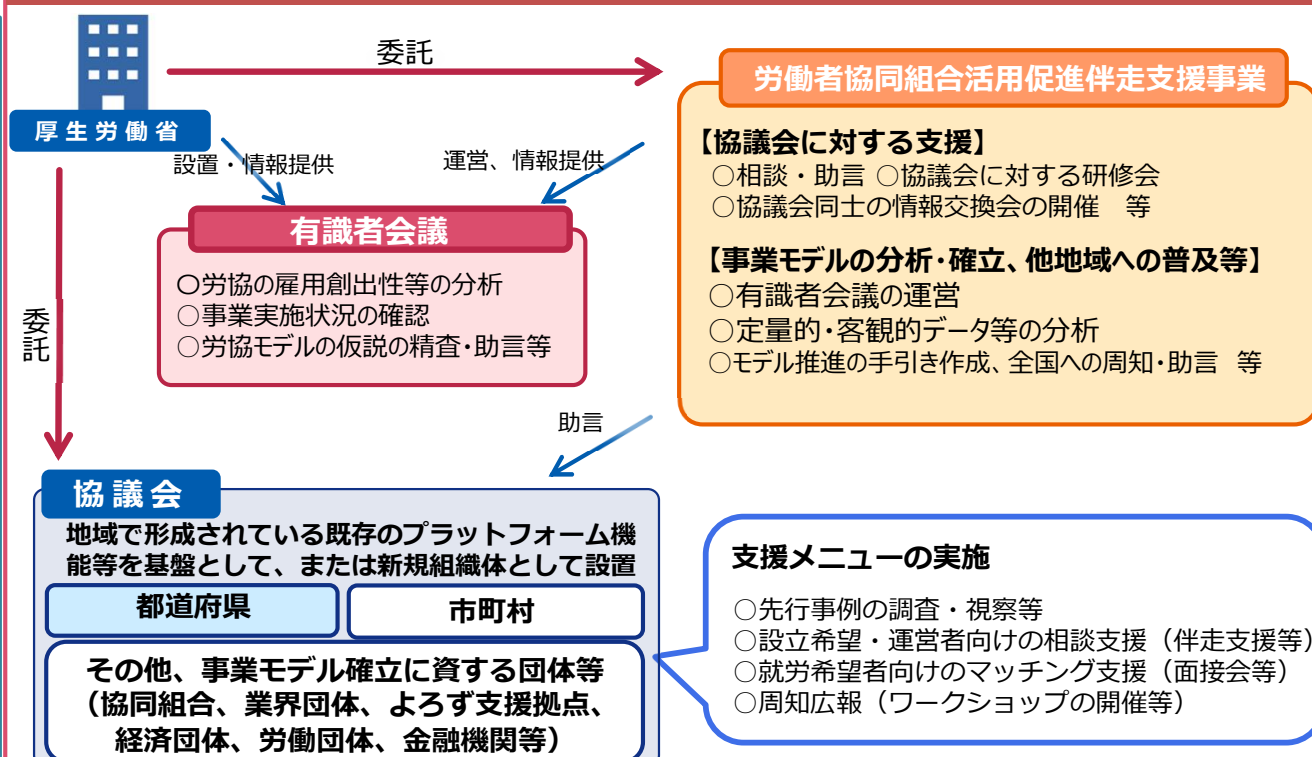
受託事業者

- 特設サイトの運営
「知りたい！労働者協同組合法」
- ・好事例動画・記事の作成
- 【拡充】**・各自治体の施策内容・実施状況等
- ・各労協の事業内容・実施状況等
- メールマガジンの発行
「ろうきょうマガジン」
- オンラインセミナー

【事業実績（オンラインセミナー、令和7年度）】

- ・5回開催、参加申込者数平均362人／回
- ・参加者アンケートで「理解が深まった（非常によく＋よく）」90.8%

労働者協同組合活用促進事業（国庫債務負担行為3カ年・1年次）



※ 都道府県を必ず含み、全国で10地域程度【拡充】

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第91回）	資料2－1
令和8年9月1日	

令和8年9月1日

雇用環境・均等局

別紙2

雇用環境・均等分科会における年度目標及び実績評価について

- 2010年より、労働政策の推進に当たってPDCAサイクル機能の充実・強化を図るため、労働政策審議会の各分科会において、目標の設定及び施策の運用実績の点検・評価を行っている。
- 雇用環境・均等分科会においても、毎年度目標を設定し、実績を評価してそれを踏まえて次年度の目標を設定してきたところ。
- 2025年度の目標は以下のとおり。
 - ・ 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数 4,000社
 - ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数 5,400社
 - ・ 男性の育児休業取得率 50%

2025 年度評価シート（案）

項目	2024 年度 目標	2024 年度 実績	2025 年度 目標	2025 年度 実績
① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数※ ¹	3,200 社	3,458 社	4,000 社	4,313 社
② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数※ ²	4,800 社	5,019 社	5,400 社	5,779 社
③ 男性の育児休業取得率※ ³	40%	40.5%	50%	50.9%
（備考） ※1 雇用環境・均等部（室）による法施行状況調べ 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、厚生労働大臣による認定を受けた全国の企業数（それぞれ各年度の 3 月 31 日時点） ※2 雇用環境・均等部（室）による法施行状況調べ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた企業数（それぞれ各年度の 3 月 31 日時点） ※3 厚生労働省「雇用均等基本調査」 5 人以上規模事業所で各年度の前々年（2025 年度実績では 2023 年）の 10 月 1 日から各年度の前年（2025 年度実績では 2024 年）9 月 30 日までの 1 年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（各年度の 10 月 1 日までに育児休業を開始した者。産後パパ育休を含む）の割合				
2025 年度目標設定における考え方				
① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数 第 5 次男女共同参画基本計画（2020 年 12 月 25 日閣議決定）において定められた目標（2025 年までに、認定企業数を 2,500 社とする）は達成済みであったことから、前年度の実績値及び 2022 年度以降の認定企業増加数を踏まえ、4,000 社を目標とした。 ② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数 第 5 次男女共同参画基本計画に定められた目標（2025 年までに、くるみん認定企業数を 4,300 社とする）は達成済みであったことから、前年度の実績値及び 2022 年度以降の認定企業の平均増加数を踏まえ、5,400 社を目標とした。				

③ 男性の育児休業取得率

こども未来戦略（2023 年 12 月 22 日閣議決定）で示された、2025 年までに、男性の育児休業取得率を 50%とする目標を踏まえて設定した。

施策実施状況

（2025 年度に実施した主な取組）

① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数

- ・女性活躍推進法の周知
- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、実施、認定の促進
- ・民間企業における女性活躍促進事業の実施

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数

- ・次世代育成支援対策推進法の周知
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、公表、周知、届出、認定の促進

③ 男性の育児休業取得率

- ・育児・介護休業法の周知徹底・履行確保
- ・イクメンプロジェクトの後継事業である「共働き・共育て推進事業（共育プロジェクト）」における、男性の育休取得や家事・育児参画に向けた社会的機運の醸成を目的とした企業向けシンポジウム・セミナー、好事例の展開、普及啓発資料の作成・活用促進等
- ・男性の育児休業取得促進に取り組む中小企業等に対して支給する両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の支給

2025 年度施策実施状況に係る分析

① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数

- ・女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数は、2026 年 3 月末に 4,313 社となり、目標の 4,000 社を達成した。

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数

- ・くるみん認定企業数は 2026 年 3 月末現在で 5,779 社となり、目標の 5,400 社を達成した。

③ 男性の育児休業取得率

- ・男性の育児休業取得率は、2025 年度は 50.9%となり、目標の 50%を達成した。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数

- ・女性活躍推進法に基づく認定企業は増加しており、2025 年度に認定企業を 4,000 社とする分科会の目標を達成した。
- ・また、2026 年 3 月に閣議決定された第 6 次男女共同参画基本計画において、

2030 年までに 6,000 社とする政府目標の達成に向けて、引き続き認定について周知し、企業に対する認定取得の働きかけを行う。

- ・あわせて、女性活躍を推進するために、女性活躍推進アドバイザーのコンサルティングによる個別企業の課題解決に向けたきめ細かい支援を実施するとともに、「女性の活躍推進企業データベース」を通じた情報公表項目の公表促進、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を解消するための研修動画の作成等の取組を行う。

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業は増加しており、5,400 社とする 2025 年度の分科会の目標を達成した。
- ・引き続き、2025 年 4 月から施行されている新しい認定基準について周知を図るとともに、企業に対する認定取得の働きかけを行う。

③ 男性の育児休業取得率

- ・2024 年度の実績 40.5%に対し、2025 年度は 50.9%と約 10%ポイント上昇し、50%とする分科会の目標を達成した。
- ・こども未来戦略における 2030 年までに 85%とする政府目標の達成に向けて、育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が 300 人超の事業主に拡大することなどを内容とする令和 6 年改正育児・介護休業法の確実な履行確保に努めるなど、引き続き育児休業を希望どおり取得できる環境整備に取り組んでいく。
- ・これに加えて、共育（トモイク）プロジェクト（イクメンプロジェクトの後継事業）による共働き・共育を推進していくための広報事業の実施や、育児休業中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当を支給した中小企業への助成、中小企業育児・介護休業等推進支援等事業の実施を通じた、個々の中小企業・労働者の状況、課題に応じた支援等、育児休業を取得しやすい環境の整備を図っていく。

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第91回）	資料 2 - 3
令和 8 年 9 月 1 日	

雇用環境・均等分科会にて検討すべき2026年度の年度目標一覧(案)

	2024年度 実績値	2025年度 実績値	2026年度 目標値
①女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数	3,458社	4,313社	4,700社
②次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク取得)企業数	5,019社	5,779社	6,300社
③男性の育児休業取得率	40.5%	50.9%	58%

<2026年度目標値の設定の考え方>

① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数

第6次男女共同参画基本計画(令和8年3月13日閣議決定)の策定当時の実績(2026年3月末時点)が4,313社であることを踏まえ、2031年3月末までに6,000社とする目標を等速で達成する場合、2027年3月末までに達成すべき数値である4,700社を目標としたもの。

$$\text{※} 4,313 + \{(6,000 - 4,313) / 5 = 337.4\} = 4,650.4 \div 4,700$$

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク取得)企業数

2025年度の実績値(5,779社)及び2023年度以降の認定企業の平均増加数を踏まえ、6,300社を目標としたもの。

$$\text{※} 5,779 + \{(350 + 538 + 760) / 3 = 549.33\} = 6,328.33 \div 6,300$$

③ 男性の育児休業取得率

こども未来戦略(令和5年12月22日閣議決定)で示された、2030年までに85%とする目標及び2025年度の実績値(50.9%)を踏まえ、58%を目標としたもの。

$$\text{※} 50.9 + \{(85 - 50.9) / 5 = 6.82\} = 57.72 \div 58\%$$

<直近の実績値データ出所>

① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数

【雇用環境・均等部(室)による法施行状況調べ】

※ 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた全国の企業数(令和8年3月末時点)

※2026年度目標値の計算式

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク取得)企業数

【雇用環境・均等部(室)による法施行状況調べ】

※ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた全国の企業数(令和8年3月末時点)

③ 男性の育児休業取得率

【厚生労働省「令和7年度雇用均等基本調査」】

※ 5人以上規模事業所で2023年10月1日から2024年9月30日までの1年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者(2025年10月1日までに育児休業を開始した者。産後パパ育休を含む。)の割合

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第91回）	資料 3
令和8年9月 1 日	

別紙 3

仕事と育児の両立支援について

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）

【改正の趣旨】

- 出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる

改正の概要

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設**【育児・介護休業法】
子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
 - ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
 - ②分割して取得できる回数は、2回とする。
 - ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け**
 - ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
 - ②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
- 3 育児休業の分割取得**
育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け**
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**
有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備**【雇用保険法】
 - ①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
 - ②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 令和4年10月1日(ただし、6②については令和3年9月1日)
- ・4: 令和5年4月1日

育児・介護休業法の5年後見直しについて

- 令和3年育児・介護休業法等改正法に基づく育児・介護休業法の改正は、令和4年に施行されている。本改正法において、施行後5年（令和9年）を目途とした検討規定が改正附則に盛り込まれている。

- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）（抄）

附 則（令和三年法律第五十八号）

（検討）

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、第一条から第三条までの規定による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の規定の施行の状況、男性労働者の育児休業(同法第二条第一号に規定する育児休業をいう。附則第四条において同じ。)の取得の状況その他の状況の変化を勘案し、同法の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

参考

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

施行期日

令和7年4月1日（ただし、2③は令和6年5月31日、1①及び⑤は令和7年10月1日）

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議①

令和3年4月15日 参議院厚生労働委員会

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、男性の育児休業の取得促進については、それが男性の育児・家事参加の機会確保と男女共同参画への意識改革につながることに加え、出産・育児においては、男性も女性も一定期間、職場から離れて育児に専念するということを社会通念上も雇用慣行上も当然のものとして定着させることで、雇用・職業における女性への根強い差別的取扱いを是正・解消し、真に男女が共に参画できる社会を構築することに寄与する観点で、今後も引き続き前進させるための努力を行うこと。
- 二、男性の育児休業取得率の令和七年において三十パーセントという政府目標の実現に向けて、労働者及び事業主の理解の促進、育児休業制度の内容の周知、好事例の普及などに努めること。また、制度内容の周知に当たっては、本法による改正で複雑化した制度が国民によく理解され、もって育児休業の取得が促進されるよう、適切な広報に努めること。
- 三、今回の出生時育児休業は、一定の範囲で特別な枠組みを設けることにより、男性の育児休業取得を促進するための特別な措置であり、男性の育児休業取得がより高い水準になり、この仕組みがなくてもその水準を保つことができるようになった場合には見直すこと。
- 四、今回の制度改正の施行に当たっては、企業の理解を得た上で実施していくことが必要となることから、全ての労働者が育児休業の権利を行使できるよう、小規模事業者であっても活用できるような形で代替要員確保や雇用環境の整備等の措置に対して支援を行うなど、事業主の負担に配慮した制度運営を行うこと。
- 五、事業主はその雇用する労働者に対して出生時育児休業の申出期限を適切に周知するとともに、その申出期限にかかわらず事業主及び労働者双方が早期の休業申出に向けて互いに配慮することが望ましい旨を指針に明記すること。
- 六、育児休業は労働者の権利であって、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であることから、育児休業中は就業しないことが原則であり、事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いがなされることのないよう指針に明記するとともに、違反が明らかになった場合には事業主に対して厳正な対処を行うこと。
- 七、出生時育児休業中の就業は、あくまで労働者からの申出が前提となっていることから、それを可能とする労使協定の締結についても、使用者側からの一方的な押しつけにならないよう、労働者側の意向を反映する適正な手続を明らかにし、周知を徹底すること。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議②

令和3年4月15日 参議院厚生労働委員会

- 八、育児休業中の社会保険料免除要件の見直しに関し、労働者が育児休業中に就業した場合には、休業中の就業日数によっては社会保険料の免除が認められなくなり、労働者に想定外の経済的な負担が発生する可能性があることについて周知徹底すること。
- 九、選択肢の中からいずれかの措置を講じなければならないとされている雇用環境の整備については、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいことについて、事業主の理解を得るよう努めること。また、研修については、労働者のみでなく、事業主に対しても行われるような方策を検討し、労働者が希望する期間の育児休業を取得することのできる職場風土の醸成を図ること。
- 十、育児休業等の制度への理解不足により、労働者の権利行使が妨げられることのないよう、事業主が妊娠・出産の申出をした労働者に対して、育児休業制度のみでなく、休業の申出先や休業中の所得保障などについても知らせることとするなど、育児休業の取得に対して実効ある措置を講ずること。
- 十一、育児休業の取得意向の確認等において、労働者に対し取得を控えさせるような取扱いが行われないよう運用を徹底するとともに、違反が明らかになった場合には事業主に対して厳正な対処を行うこと。
- 十二、常時雇用する労働者が千人を超える事業主に義務付ける育児休業の取得状況の公表に際しては、育児休業取得期間についても、その公表の促進を図る方策について検討すること。
- 十三、上場企業等については、有価証券報告書などの企業公表文書等への育児休業取得率の記載を促すこと。
- 十四、雇用均等基本調査における育児休業取得期間の調査及び公表については、取得状況を的確に把握し、もって今後の育児休業制度の在り方の検討に資するため、その頻度及び調査項目について必要な見直しを行うこと。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議③

令和3年4月15日 参議院厚生労働委員会

十五、有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和について、労使双方の理解不足等により対象となる有期雇用労働者の権利行使が妨げられることのないよう、その趣旨を周知徹底すること。また、雇用の継続のために育児休業及び介護休業の取得を希望する有期雇用労働者が確実に取得できるよう、引き続き更なる環境整備に努めるとともに、今回の改正後の施行状況について検証を行い、必要な検討を行うこと。加えて、臨床研修医や専門医を目指す医師など、勤務先を短期間で移らざるを得ない者が育児休業を取得しやすくなるよう必要な方策を検討すること。

十六、派遣労働者については、派遣契約の違いによる育児休業及び介護休業の取得状況の実態把握を行い、取得促進に向けた運用の改善と具体的な促進策を検討すること。

十七、新型コロナウイルス感染症による雇用保険財政への影響を踏まえ、財政運営の安定確保策について早急に検討するとともに、雇用保険の国庫負担について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、雇用保険法附則第十五条の規定に基づき、安定した財源を確保した上で同法附則第十三条に規定する国庫負担に関する暫定措置を廃止すること。

十八、本法附則の規定に基づく検討においては、出生時育児休業等の取得期間、出生時育児休業中の就業、育児休業の分割取得、有期雇用労働者の育児休業等の取得の状況等について詳細な調査を行うとともに、その結果を広く公表すること。

十九、女性の就業継続を促進するためには男性の育児・家事への参画を促す必要があることから、自治体が実施する両親学級、父親学級等については、より男性が参加しやすく、産後の育児・家事について学ぶものとなるよう、必要な支援を行うこと。

二十、育児休業取得促進に向けた事業主の積極的な取組を推進するため、両立支援等助成金の更なる拡充など、効果的なインセンティブの在り方について検討すること。

二十一、同性カップルに対する育児休業、介護休業等の適用について、関連制度における取扱いも踏まえつつ、必要な対応の検討を行うこと。

右決議する。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議④

令和3年6月2日 衆議院厚生労働委員会

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 男性の育児休業の取得促進については、それが男性の育児・家事参加の機会確保と男女共同参画への意識改革につながることに加え、出産・育児においては、男性も女性も一定期間、職場から離れて育児に専念するということを社会通念上も雇用慣行上も当然のものとして定着させることで、雇用・職業における女性への差別的取扱いがあってはならないし、許されないものであるとの認識の下、これを是正・解消し、真に男女が共に参画できる社会を構築することに寄与する観点で、今後も引き続き前進させるための努力を行うこと。
- 二 男性の育児休業取得率を令和七年において三十パーセントに引き上げるという政府目標の実現に向けて、労働者及び事業主の理解の促進、育児休業制度の内容の周知、好事例の普及などに努めること。また、制度内容の周知に当たっては、本法による改正で複雑化した制度が国民によく理解され、もって育児休業の取得が促進されるよう、適切な広報に努めること。
- 三 今回の出生時育児休業は、一定の範囲で特別な枠組みを設けることにより、男性の育児休業取得を促進するための特別な措置であり、男性の育児休業取得がより高い水準になり、この仕組みがなくてもその水準を保つことができるようになった場合には見直すこと。
- 四 今回の制度改正の施行に当たっては、企業の理解を得た上で実施していくことが必要となることから、全ての労働者が育児休業の権利を行使できるよう、小規模事業者であっても活用できるような形で代替要員確保や雇用環境の整備等の措置に対して支援を行うなど、事業主の負担に配慮した制度運営を行うこと。
- 五 事業主はその雇用する労働者に対して出生時育児休業の申出期限を適切に周知するとともに、その申出期限にかかわらず事業主及び労働者双方が早期の休業申出に向けて互いに配慮することが望ましい旨を指針に明記すること。
- 六 育児休業は労働者の権利であって、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であることから、育児休業中は就業しないことが原則であり、事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いがなされることのないよう指針に明記するとともに、違反が明らかになった場合には事業主に対して厳正な対処を行うこと。
- 七 出生時育児休業中の就業は、あくまで労働者からの申出が前提となっていることから、それを可能とする労使協定の締結についても、使用者側からの一方的な押しつけにならないよう、労働者側の意向を反映する適正な手続を明らかにし、周知を徹底すること。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議⑤

令和3年6月2日 衆議院厚生労働委員会

- 八 育児休業中の社会保険料免除要件の見直しに関し、労働者が育児休業中に就業した場合には、休業中の就業日数によっては社会保険料の免除が認められなくなり、労働者に想定外の経済的な負担が発生する可能性があることについて周知徹底すること。
- 九 選択肢の中からいずれかの措置を講じなければならないとされている雇用環境の整備については、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいことについて、事業主の理解を得るよう努めること。また、研修については、労働者のみでなく、事業主に対しても行われるような方策を検討し、労働者が安心して希望する期間の育児休業を取得することのできる職場風土の醸成を図ること。
- 十 育児休業等の制度への理解不足により、労働者の権利行使が妨げられることのないよう、事業主が妊娠・出産の申出をした労働者に対して、育児休業制度のみでなく、休業の申出先や休業中の所得保障などについても知らせることとするなど、育児休業の取得に対して実効ある措置を講ずること。
- 十一 育児休業の取得意向の確認等において、労働者に対し取得を控えさせるような取扱いが行われないよう運用を徹底するとともに、違反が明らかになった場合には事業主に対して厳正な対応を行うこと。
- 十二 常時雇用する労働者が千人を超える事業主に義務付ける育児休業の取得状況の公表に際しては、育児休業取得期間についても、その公表の促進を図る方策について検討すること。
- 十三 上場企業等については、有価証券報告書などの企業公表文書等への育児休業取得率の記載を促すこと。
- 十四 雇用均等基本調査における育児休業取得期間の調査及び公表については、取得状況を的確に把握し、もって今後の育児休業制度の在り方の検討に資するため、その頻度及び調査項目について必要な見直しを行うこと。
- 十五 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和について、労使双方の理解不足等により対象となる有期雇用労働者の権利行使が妨げられることのないよう、その趣旨を周知徹底すること。また、雇用の継続のために育児休業及び介護休業の取得を希望する有期雇用労働者が確実に取得できるよう、引き続き更なる環境整備に努めるとともに、今回の改正後の施行状況について検証を行い、必要な検討を行うこと。加えて、臨床研修医や専門医を目指す医師など、勤務先を短期間で移らざるを得ない者が育児休業を取得しやすくなるよう必要な方策を検討すること。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議⑥

令和3年6月2日 衆議院厚生労働委員会

- 十六 派遣労働者については、派遣契約の違いによる育児休業及び介護休業の取得状況の実態把握を行い、取得促進に向けた運用の改善と具体的な促進策を検討すること。
- 十七 新型コロナウイルス感染症による雇用保険財政への影響を踏まえ、財政運営の安定確保策について早急に検討するとともに、雇用保険の国庫負担について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、雇用保険法附則第十五条の規定に基づき、安定した財源を確保した上で同法附則第十三条に規定する国庫負担に関する暫定措置を廃止すること。
- 十八 本法附則の規定に基づく検討においては、出生時育児休業等の取得期間、出生時育児休業中の就業、育児休業の分割取得、有期雇用労働者の育児休業等の取得の状況等について詳細な調査を行うとともに、その結果を広く公表すること。
- 十九 女性の就業継続を促進するためには男性の育児・家事への参画を促す必要があることから、自治体が実施する両親学級、父親学級等については、より男性が参加しやすく、産後の育児・家事について学ぶものとなるよう、必要な支援を行うこと。
- 二十 育児休業取得促進に向けた事業主の積極的な取組を推進するため、両立支援等助成金の更なる拡充など、効果的なインセンティブの在り方について検討すること。
- 二十一 同性カップルに対する育児休業、介護休業等の適用について、関連制度における取扱いも踏まえつつ、必要な対応の検討を行うこと。
- 二十二 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止に向けて、事業主に対して雇用管理上の措置の徹底を図るとともに、制度を利用していない労働者に対するパワーハラスメント対策についても徹底を図ること。
- 二十三 働きながら安心して育児が行えるようにするという観点から、ひとり親世帯など、子育て世帯の多様化も踏まえつつ、本法附則の規定に基づく検討を行うこと。
- 二十四 育児休業は子の養育のための休業であることから、子の養育という目的を果たせないような形で育児休業中に請負で働くことは育児休業の趣旨にそぐわないものであることについて、適切に周知すること。

関連する政府決定文書①

こども未来戦略（令和5年12月22日 閣議決定）（抄）

Ⅲ－１．「加速化プラン」において実施する具体的な施策

３．共働き・共育ての推進

（１）男性育休の取得促進～「男性育休は当たり前」になる社会へ～

- 国際的に見ても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・共育てを定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進である。「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組む。このため、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化する。
- なお、こうした対応を図るに当たっては、各種施策によって、かえって女性側に家事・育児負担が偏ってしまうということのないように十分に留意しなければならない。

制度面の対応

- まず、制度面では、男性の育児休業取得率について、現行の政府目標（2025年までに30%）を大幅に引き上げる。具体的には、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）について育児休業の内容にも留意しつつ、先行的に目標の前倒しを進め、公務員、民間の双方について、以下のように男性の育児休業取得率の目標を引き上げる。

（男性の育児休業取得率の目標）

2025年 公務員85%（1週間以上の取得率）、民間50%

2030年 公務員85%（2週間以上の取得率）、民間85%

- また、2025年3月末で失効する次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）を改正し、その期限を延長した上で、一般事業主行動計画について、数値目標の設定や、PDCAサイクルの確立を法律上の仕組みとして位置付けるとともに、今後の次世代育成支援において重要なのは「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」であるという観点を明確化した上で、男性の育児休業取得を含めた育児参加や育児休業からの円滑な職場復帰支援、育児に必要な時間帯や勤務地への配慮等に関する行動が盛り込まれるよう促す。あわせて、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）における育児休業取得率の開示制度について、常時雇用する労働者数が300人超の事業主に拡充するため、所要の法案を次期通常国会に提出することとし、これを踏まえて有価証券報告書における開示を進める。

給付面の対応

（略）

- 男女ともに、職場への気兼ねなく育児休業を取得できるようにするため、現行の育児休業期間中の社会保険料の免除措置及び育児休業給付の非課税措置に加えて、育児休業を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置を大幅に強化する取組を推進する。具体的には、業務を代替する周囲の社員への応援手当の支給に関する助成の拡充や代替期間の長さに応じた支給額の増額を行う。あわせて、「くるみん認定」の取得など、各企業の育児休業の取得状況等に応じた加算等による実施インセンティブの強化を図る。

（略）

関連する政府決定文書②

第6次男女共同参画基本計画 (令和8年3月13日 閣議決定) (抄)

2 共働き・共育ての実現に向けた仕事と育児の両立支援、男女双方の意識改革・理解促進

(1) 施策の基本的方向

- 育児について、配偶者と半分ずつ分担することを希望する男性の割合は高く、今後子育て世代となる大学生では、育児休業を取って子育てをしたい男性が過半を占めるなど、若い世代の男性は育児の参加に積極的である。しかし、男性片働き世帯が多い時代に形成された、長時間労働や転勤等を当然視する労働慣行や固定的な性別役割分担意識を背景に、依然として家事・育児・介護等の多くを女性が担っている実態があり、その結果、女性が働く場において活躍することが困難となる場合が多くなっている。

また、フルタイムの共働き世帯が増加する中、育児休業中を含め男性が育児にしっかりと向き合い主体的に参画していけるよう、意識改革を図ることも重要である。

このため、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）を始めとする関連法の履行確保のみならず、男性の家事・育児参画を促進するための環境整備や、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女双方の意識改革・理解の促進等により、共働き・共育ての実現に向けた取組を推進する。

なお、企業において、社員の育児休業取得による欠員時の代替要員の確保や職場負担の増加が課題となっていることから、育児休業取得者・短時間勤務者の業務を代替する周囲の労働者を支援する企業の取組を促進する。

(2) 具体的な取組

①～⑫ (略)

- ⑬ 男性の育児休業取得を促進する観点からも、男性の育児休業取得率を公表義務とする育児・介護休業法の履行確保を図るとともに、くるみん認定等を通じて男性の育児休業取得期間の延伸についての取組を図る。【厚生労働省】

⑭ (略)

関連する政府決定文書③

こどもまんなか実行計画2026

(令和8年6月9日こども政策推進会議決定) (抄)

2 具体的施策

(1) 健やかで質の高い生育環境の提供

⑦子育てしやすく支えのある環境づくり・少子化対策

「こども未来戦略」加速化プランの各施策に基づく、少子化対策を着実に実施するとともに、関係府省庁及び企業等との連携・協働により、子育てしやすい環境づくりを進める。

女性活躍推進法や育児・介護休業法の着実な履行を支援するとともに、育児休業取得の促進、柔軟な働き方の導入に向けて、中小企業を中心として、労務管理の専門家による個別の相談支援、「共育（トモイク）プロジェクト」を通じた育児休業を契機とした育児参画についての社会的機運の醸成、両立支援等助成金の活用を促進すること及び

「こどもとともに成長する企業構想」（後掲）や、利便性向上や地域間格差解消による病児保育の充実等を推進することにより、「共働き・共育て」を推進する。また、若者や女性の「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、仕事と育児、介護等との両立支援、職場における女性の健康問題への対応、女性の活躍を阻む固定的な性別役割分担意識等の解消といった観点から、職場を起点とした地域社会の変革に取り組む地方公共団体を後押しする「地域働き方・職場改革」を推進し、地域における取組を強化する。

関連する政府決定文書④

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2026（女性版骨太の方針 2026）

（令和8年6月25日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）（抄）

3. 女性活躍・就業継続のための環境整備と企業等の行動変容

（1）仕事と子育て・介護等との両立支援

（略）

- ・ 仕事と子育て等とを両立しながら働き続けることができる環境整備を進めるとともに、子育て等により離職した女性の再就職についても、きめ細かな就職支援や子育て中の女性も参加しやすい職業訓練コースの提供等による支援を推進する。【厚生労働省】
- ・ 中小企業に対して、仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入や業務の代替等の支援を実施するとともに、男女ともに労働者が円滑な育児休業の取得や職場復帰、その後の仕事・キャリア形成と育児との両立が図られる雇用環境を整備するため、専門家が中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施する。【厚生労働省】
- ・ 育児休業中の代替要員を新規雇用で確保した中小企業事業主、育児休業中又は育児短時間勤務利用中の労働者の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した中小企業事業主等に対する助成金による支援を実施する。【厚生労働省】

（略）

関連する政府決定文書⑤

日本成長戦略

(令和8年7月21日閣議決定) (抄)

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

(女性活躍の推進)

○女性活躍・就業継続のための環境整備と企業等の行動変容

全ての分野における女性活躍の環境整備を底上げし、ライフイベントによりキャリアを諦めることなく、更に活躍できる社会を実現することが不可欠である。企業が女性活躍の重要性を認識し、就業継続、男女間賃金差異の是正、処遇改善、キャリアアップなど女性活躍を加速するため、企業向けアウトリーチ・伴走型支援の方策や、女性の就業環境の改善に資するハラスメント対策・健康支援の取組の更なる周知・啓発の方策について今夏までに検討する。また、家事・子育て支援の強化や、男性の育児休業取得促進に取り組む事業主への支援、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現など、仕事と子育て・介護等の両立支援や共働き・共育てを推進する。

財形制度に関する今後の検討における主な視点

勤労者財産形成促進制度のこれまでの経緯

財形制度は、1971年の創設以降、勤労者を取り巻く社会や経済の状況の変化を踏まえ、様々な見直しを行ってきた。

財形制度の改正の主な事項

1971（昭和46）年	勤労者財産形成促進法 公布・施行 「一般財形貯蓄」（非課税限度額100万円）の創設
1975（昭和50）年	非課税限度額を100万円から500万円に引上げ 財形貯蓄を行う勤労者に事業主拠出による上乗せ給付を行う「財形給付金制度」の創設
1977（昭和52）年	財形貯蓄を行う勤労者に住宅等への融資を行う「財形融資制度」の創設
1978（昭和53）年	財形給付金制度の運用方法の多様化のため「財形基金給付金制度」の創設
1982（昭和57）年	「財形年金貯蓄」の創設
1988（昭和63）年	「財形住宅貯蓄」の創設・一般財形貯蓄の非課税措置の廃止
1991（平成 3）年	一般財形貯蓄の加入年齢要件（55歳未満）の撤廃
1994（平成 6）年	非課税限度額を500万円から550万円に引上げ
1996（平成 8）年	中小企業における財形事務の事務代行制度の創設
1999（平成11）年	金融機関破綻時等における預替え制度を拡充
2021（令和 3）年	財形非課税貯蓄に係る手続きの電子化及び簡素化

勤労者財産形成促進制度についての論点の全体像（案）

勤労者財産形成促進制度は、1971年（昭和46）の制度創設より、累次の見直しを行ってきた。一方、勤労者を取り巻く環境を見ると、働き方の変化等により高齢期の就業が進み、就業期間が長くなっている。また、近年、賃上げが進む一方で、勤労者の生活とも関係する住宅価格の高騰も生じている。こうした、勤労者を取り巻く状況の変化や関連する閣議決定を踏まえ、勤労者の生活の安定を図る観点から、勤労者財産形成促進制度について、以下のような論点から検討してはどうか。

« 社会・経済の変化 »

- ・ 高齢期の就業が進展
- ・ 賃上げの進展や住宅価格の高騰



【社会・経済の変化を踏まえた勤労者財産形成促進制度の検討の方向性】

- ・ 高齢期における就業の進展等、就業実態の変化に応じた財形制度の環境整備についてどう考えるか。
- ・ 賃金の上昇や住宅価格の高騰等を踏まえ、勤労者の生活の安定に資する財形制度のあり方についてどう考えるか。

【今後の検討における主な視点（例）】

（１） 高齢期の就業など、勤労者の就業実態の変化に応じた財形制度の環境整備

- ・ 高齢期の就業の拡大・長期化を踏まえた財形制度のあり方について
- ・ 財形貯蓄の継続のためのポータビリティ向上について（預替えによる金融機関の変更等） など

（２） 賃金が上昇し、住宅価格が高騰する中で、勤労者の生活安定に資する財形制度の構築

- ・ 財形貯蓄の非課税限度額のあり方について
- ・ 住宅のニーズに合わせた財形住宅貯蓄のあり方について
- ・ 財形持家融資のあり方について など

（３） その他

- ・ 利便性の向上のための事務の簡素化等について など

勤労者財産形成促進制度についての論点（案）①

（１） 勤労者の就業実態の変化に応じた財形制度の環境整備

① 高齢期の就業の拡大・長期化を踏まえた財形制度のあり方について

・非課税となる財形貯蓄（財形年金貯蓄・財形住宅貯蓄）の加入開始可能年齢は55歳未満となっているが、高年齢者雇用安定法における高年齢者に関する制度の見直しや高年齢者の就業期間の長期化や転職等の就業形態の多様化など、高齢期の就業の状況の変化などを踏まえ、加入開始可能年齢の上限のあり方についてどのように考えるか。

② 財形貯蓄の継続のためのポータビリティ向上について（預替えによる金融機関の変更等）

・非課税財形のポータビリティについて、金融機関が財形業務を廃止した場合等には、これまでの貯蓄について他の金融機関に預け替えることができるかとされている。近年、金融機関における合理化や事業主における財形業務の集約化（多数行体制からの転換）等が進んでいることを踏まえ、これまで認められていなかった金融機関や事業主の都合による預替えについてどのように考えるか。

・事業主負担で追加で積み立てる財形給付金が金融機関や事業主都合で中途解約された場合に、当該解約金と財形貯蓄に係る積み立て対象となる金銭との関係についてどのように考えるか。

（２） 賃金が上昇し、住宅価格が高騰する中で、勤労者の生活安定に資する財形制度の構築

① 非課税限度額のあり方について

・財形貯蓄の非課税限度額は、年金・住宅を合算して550万円が上限とされているが、平成6年に行われた前回の上限額の引上げからの物価や賃金の情勢や住宅価格の高騰などの社会・経済状況を踏まえ、非課税限度額の上限のあり方についてどのように考えるか。

② 住宅のニーズに合わせた財形住宅貯蓄のあり方について

・非課税である財形住宅貯蓄の払出し要件は、住宅の購入や大規模なリフォームが対象とされているが、高齢期の生活に備えた自宅の小規模なリフォームや共同住宅保有者の増加に伴う共用部分への支出（修繕積立金）の増加など、住宅に対するニーズの多様化に対応する観点から、払出し要件のあり方についてどのように考えるか。

勤労者財産形成促進制度についての論点（案）②

（２） 住宅価格が高騰する中で、勤労者の生活安定に資する財形制度の構築（続き）

③ 勤労者財産形成持家融資のあり方について

- ・ 勤労者財産形成持家融資は、積立期間や金額などの一定の要件を満たす財形貯蓄を行っている者を対象として勤労者退職金共済機構等が融資を行うこととされている。金利環境やニーズの変化などを踏まえ、勤労者の利便性の向上の観点から、勤労者財産形成持家融資のあり方についてどのように考えるか。
- ・ 勤労者財産形成持家融資の利用状況が近年減少傾向にある中、民間金融機関における住宅ローンの市場環境などを踏まえ、将来的な制度の安定性の観点から、勤労者財産形成持家融資のあり方についてどのように考えるか。

（３） その他

① 利便性向上のための事務の簡素化等について

- ・ 財形制度について金融機関の事務負担や制度維持に係るコスト負担の軽減の観点から、制度の事務手続きの要件や対象商品の規制についてどのように考えるか。

令和 8 年 6 月 30 日

別紙 5

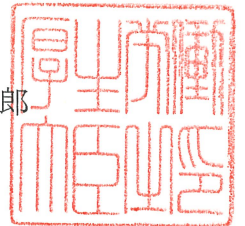
厚生労働省発雇均0629第 1 号

令和 8 年 6 月 2 9 日

労働政策審議会

会長 岩村 正彦 殿

厚生労働大臣 上野 賢一郎



厚生労働省設置法（平成11年法律第97号）第9条第1項第1号の規定に基づき、
別紙「中小企業退職金共済法施行令の一部を改正する政令案要綱」について、貴
会の意見を求める。

中小企業退職金共済法施行令の一部を改正する政令案要綱

1 特定業種退職金共済契約に係る退職金額等の改定

(1) 退職金額の改定

別表第六に係る特定業種（建設業）に係る特定業種退職金共済契約による退職金額を、年一・五パーセントの予定運用利回りに基づき定める額に改定する。（別表第六関係）

(2) 掛金納付月数の通算に用いる額の改定

被共済者が特定業種退職金共済制度間を移動し通算の申出をした場合等に、当該被共済者の掛金納付月数の通算に用いる額について、別表第九については、年一・五パーセントの予定運用利回りに基づき定める額に改定する。（別表第九関係）

2 施行期日等

(1) 施行期日

この政令は、令和八年十月一日から施行する。（附則第一条関係）

(2) 退職金に関する経過措置

この政令の施行の日（以下「施行日」という。）前に別表第六に係る特定業種退職金共済契約の被共済者であった日のある者であって、施行日以後に支給事由が生じたものに係る退職金の額は、施行日前の日に係る掛金の納付があった月数に応じ、従前の算定方法により算定した額を勘案して算定するものとする。（附則第三条関係）

(3) その他

その他所要の経過措置を定める。（附則第二条、第四条及び第五条関係）

令和 7 年 3 月 19 日

特定業種退職金共済制度における 退職金額の水準等の検討について

労働政策審議会勤労者生活分科会
中小企業退職金共済部会

中小企業退職金共済法（昭和 34 年法律第 160 号）第 85 条において検討することとされている、建設業退職金共済制度、清酒製造業退職金共済制度及び林業退職金共済制度の退職金額の水準等について、労働政策審議会勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会において検討を行った結果は、下記のとおりである。

記

1. 建設業退職金共済制度

- (1) 建設業退職金共済制度（以下「建退共制度」という。）の累積剰余金は、前回の財政検証時（令和元年度末）には約 630 億円であったが、令和 5 年度末には約 871 億円に増加している。
- (2) こうした中で、建退共制度の安定的な運営を確保しつつ、建設労働者の処遇改善や建退共制度の魅力の向上を図る観点から、適切な退職金額の水準を検討する必要がある。
- (3) 以上の点を踏まえ、予定運用利回りを現行の 1.3%から 1.5%に引き上げることが適当である。

※ 予定運用利回りの引上げ実施日以降の退職者については、退職金額算出の複雑化、事務負担の増加等を勘案し、前回の利回り引下げを行った令和 3 年 10 月以降の期間についても引上げ後の新しい利回りを適用することが適当である。
- (4) 予定運用利回りの引上げは、新しい予定運用利回りに対応するためのシステム改修の準備期間等を見込み、令和 8 年 10 月を目途に実施することが適当である。

2. 清酒製造業退職金共済制度

- (1) 清酒製造業退職金共済制度の累積剰余金は、前回の財政検証時には約 25.5 億円であったが、令和 5 年度末には約 24.4 億円に減少している。今後も、累積剰余金は減少していく見込みであるが、引き続き責任準備金を大きく上回ることから、制度の当面の運営に支障は生じないと考えられる。
- (2) 以上の点を踏まえ、現行の予定運用利回り（2.3%）を維持することが適当である。

3. 林業退職金共済制度

- (1) 林業退職金共済制度（以下「林退共制度」という。）は、前回の財政検証時には累積欠損金が約 7 億円あったが、令和 5 年度には累積欠損金を解消し、累積剰余金が約 1.2 億円となっている。しかしながら、この累積剰余金の水準は、制度の安定的な運営に十分な水準とは言えず、引き続き制度の安定的な運営を図るための対策を講じていくことが必要である。
- (2) 以上の点を踏まえ、現行の予定運用利回り（0.1%）を維持することが適当である。
あわせて、制度の安定的な運営を図る観点から、以下のように対応することが適当である。
 - ① 独立行政法人勤労者退職金共済機構の林退共本部における経費及び支部への業務委託費について、それぞれ 500 万円程度削減する措置については継続すること。
 - ② 資産運用については、林退共制度の今後の財政状況等を踏まえ、独立行政法人勤労者退職金共済機構において、制度の安定的な運営を図る観点から適切な資産運用方法を検討し、実施すること。

4. 制度のあり方についての検討

特定業種における国の施策の状況や、経営環境・雇用状況の変化等を踏まえ、特定業種退職金共済制度の魅力を維持しつつ、制度を安定的に持続させていくために、以下のとおり、今後の制度のあり方について検討を行うことが適当である。

- (1) 建設業においては、建設業法の改正等により、労働者の処遇改善や働き方改革への対応、建設キャリアアップシステム（CCUS）を含めた ICT を活用した生産性向上等が進められていること等を踏まえた建退共制度の改善の検討を行うこと。

具体的には、掛金納付における電子申請方式の一層の利用促進を図り、確実な掛金納付・退職金支給、事務負担の軽減等を図るため、電子申請方式の CCUS との連携強化を進めることに加え、電子申請方式を利用する共済契約者へのインセンティブの付与等の方策を検討するとともに、建設技能者の技能レベル等に応じた処遇改善に資するよう、元請や事業主が掛金を上乗せできる複数掛金制度の導入等の制度のあり方についても検討を進め、退職金額の水準の向上等を図ること。

- (2) 林退共制度について、業界の動向や、共済契約者・被共済者及び財政状況の推移等を踏まえ、制度を安定的に持続させていくための今後の制度のあり方について、必要な検討を行うこと。

5. その他

今後、金融・経済情勢の急激な変化により財政状況に大幅な変化が生じた場合等には、必要に応じ、次回の財政検証の時期を柔軟に検討することが適当である。

以 上

労働政策審議会勤労者生活分科会
中小企業退職金共済部会（第93回）

資料 2

令和 8 年 6 月 30 日

別紙 6

中小企業退職金共済制度に関する 今後の検討における主な視点

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

中小企業退職金共済制度のこれまでの経緯

中小企業退職金共済

主な改正事項

- 昭和34年 「中小企業退職金共済制度」の創設
- 昭和55年 過去勤務期間通算の新設
- 平成2年 パートタイム労働者のための月額掛金の特例を新設
退職金の支給方法に分割支給を導入
- 平成14年 基本退職金額を政令事項とする
- 平成27年 「資産運用委員会」の設置
- 平成28年 合併等に伴う企業年金との移換措置を導入

近年の部会における議論

「一般の中小企業退職金共済制度における退職金額の水準の検討について」
(抄)
労働政策審議会 勤労者生活分科会 中小企業退職金共済部会
(令和8年3月17日)

- 1 一般中退は、単独では退職金制度を設けることが困難な中小企業のための簡便で加入が容易な社外積立型の退職金共済制度であり、制度創設以来、多くの中小企業に活用され、その従業員に退職金を支給してきた。

このような性格を有する一般中退は、中小企業に退職金制度を確保するための中心的で重要な制度であり、**今後とも、長期的に安定した制度として維持されていくとともに、制度の魅力を高めていくことが必要である。**

特定業種退職金共済

主な改正事項

- 昭和39年 「特定業種退職金共済制度」の創設
建設業を業種指定し、「建設業退職金共済」創設
- 昭和42年 清酒製造業を業種指定し、「清酒製造業退職金共済」創設
- 昭和56年 林業を業種指定し、翌年より「林業退職金共済」創設
- 令和元年 電子申請方式を導入。翌年建設業を対象業種に指定

近年の部会における議論

「特定業種退職金共済制度における退職金額の水準等の検討について」(抄)
労働政策審議会 勤労者生活分科会 中小企業退職金共済部会
(令和7年3月19日)

4. 制度のあり方についての検討

特定業種における国の施策の状況や、経営環境・雇用状況の変化等を踏まえ、**特定業種退職金共済制度の魅力を維持しつつ、制度を安定的に持続させていくために、以下のとおり、今後の制度のあり方について検討を行うことが適当である。**

- (1) 建設業においては、建設業法の改正等により、労働者の処遇改善や働き方改革への対応、建設キャリアアップシステム(CCUS)を含めたICTを活用した生産性向上等が進められていること等を踏まえた**建退共制度の改善の検討を行うこと。**
(以下略)
- (2) **林退共制度について、**業界の動向や、共済契約者・被共済者及び財政状況の推移等を踏まえ、制度を安定的に持続させていくための**今後の制度のあり方について、必要な検討を行うこと。**

中小企業退職金共済制度についての論点の全体像（案）

中小企業退職金共済制度は、一般の中小企業退職金共済が昭和34年、特定業種退職金共済制度が昭和39年に創設されて以来、累次の見直しを行ってきた。近年、物価や賃金の上昇や人手不足が進んでいる中で、労働者の働き方の変化や事業主における退職金制度に関する意識の変化などを踏まえ、中小企業退職金共済制度について、以下のような論点から検討してはどうか。

« 社会・経済の変化 »

- ・物価の上昇と賃上げの進展
- ・人口動態の変化による人手不足の深刻化



【社会・経済の変化を踏まえた中小企業退職金共済制度の検討の方向性】

- ・近年の物価や賃金の上昇と中小企業における退職金制度のあり方についてどのように考えるか。
- ・建設業における技能労働者の担い手確保など、業種ごとの状況と退職金制度のあり方についてどのように考えるか。
- ・その他、加入促進に資する、中小企業退職金共済制度の魅力向上の方策についてどのように考えるか。

【今後の検討における主な視点（例）】

- (1) 物価や賃金の上昇に対応し、中小企業で働く従業員の退職後の生活を含めた処遇の改善を可能とする魅力ある中小企業退職金共済制度の構築
 - ・掛金月額のあるり方について（上限額や掛金の単位 等）
 - ・加入できる事業主の範囲について（業種別の従業員数要件 等）
 - ・加入できる被共済者の範囲等について（対象者の範囲や取扱い 等） など
- (2) 技能労働者の担い手確保のため、業種ごとの事情を踏まえて労働者の技能等に応じた処遇改善を可能とする特定業種退職金共済制度の環境整備
 - ・掛金日額のあるり方について（上限額や建設業における技能に応じた掛金設定 等）
 - ・雇用形態の変化に応じた制度の移行について（林業における通年雇用化の進展への対応 等） など
- (3) その他
 - ・利便性の向上について（建退共におけるCCUSとの連携 等）
 - ・資産運用のあり方について など

中小企業退職金共済制度についての論点（案）①

（１） 物価や賃金の上昇に対応し、中小企業で働く従業員の退職後の生活を含めた処遇の改善を可能とする魅力ある 中小企業退職金共済制度の構築

① 掛金月額のある方について

- ・ 中小企業退職金共済の掛金月額は月額 3 万円が上限とされているが、平成 7 年に行われた前回の上限額の引上げからの物価や賃金の情勢の変化を踏まえ、掛金月額の上限のあり方についてどのように考えるか。
- ・ 中小企業退職金共済の掛金月額の単位は 1 万円以下は千円単位、1 万円以上は 2 千円単位とされている。賃上げが進んでいる中で、従業員の給与や経験等に応じた掛金設定の柔軟性の観点から、掛金額の単位についてどのように考えるか。
- ・ 近年、働き方の多様化が進んでいる中で、中小企業退職金共済の掛金のあり方についてどのように考えるか。

② 加入できる事業主の範囲について

- ・ 中小企業退職金共済に加入できる中小企業者の定義は、業種ごとに異なる基準が設定されているが（※）、中小企業への退職金制度のさらなる普及促進と事業主の負担軽減の観点から、加入できる事業主の範囲をどのように考えるか。

※業種ごとの基準・・・			
一般業種（製造業、建設業等）	：	常用従業員数 300人以下	または 資本金・出資金 3 億円以下
卸売業	：	常用従業員数 100人以下	または 資本金・出資金 1 億円以下
サービス業	：	常用従業員数 100人以下	または 資本金・出資金 5 千万円以下
小売業	：	常用従業員数 50人以下	または 資本金・出資金 5 千万円以下

③ 加入できる被共済者の範囲や取扱いについて

- ・ 中小企業退職金共済の被共済者については、中小企業者である事業主に雇用される者とされているが、働き方の多様化が進んでいる中で期間雇用者や青色事業専従者等、その範囲や取扱いについて、どのように考えるか。

中小企業退職金共済制度についての論点（案）②

（２） 技能労働者の担い手確保のため、業種ごとの事情を踏まえて労働者の技能等に応じた処遇改善を可能とする 特定業種退職金共済制度の環境整備

① 掛金日額のあり方について

- ・ 特定業種退職金共済制度の掛金日額は、日額300円～800円の範囲で業種ごとに特定業種退職金共済規程で定めることとされているが、平成14年に行われた前回の上限額の引上げからの物価や賃金の情勢の変化を踏まえ、掛金日額の上限のあり方についてどのように考えるか。
- ・ 特定業種退職金共済制度の掛金日額は、業種ごとに単一でなければならないとされているが、建設業等において制度の魅力を高める上で技能労働者の経験や技能に応じた処遇改善のニーズが高まっていることを踏まえ、掛金日額の設定についてどのように考えるか。

② 雇用形態の変化に応じた制度の移行について

- ・ 特定業種退職金共済制度は、個人単位での制度移換等は認められている一方で制度全体の統廃合に係る定めは設けられていないが、林業において通年雇用化が進むなど共済制度の創設時から雇用形態が大きく変化している業種が生じていることを踏まえ、一般の中小企業退職金共済との関係についてどのように考えるか。

（３） その他

① 利便性の向上について

- ・ 建退共においては、建設キャリアアップシステム（CCUS）との連携や電子申請方式など利便性向上のための取組みが進められているが、加入促進の観点から、利便性の向上や制度の普及のための方策についてどのように考えるか。
- ・ 中小企業退職金共済制度と他の制度のポータビリティについては一定の制約を設けている。中小企業退職金共済制度の趣旨や目的を踏まえた上で、被共済者の視点で共済制度の魅力向上に資する、他の制度とのポータビリティのあり方についてどのように考えるか。

② 資産運用のあり方について

- ・ 金利の上昇や物価の変動など金融環境や経済情勢が大きく変化する中で、制度の魅力向上や資産運用の高度化の観点から、余裕金の運用のあり方についてどのように考えるか。

人 材 開 発 統 括 官 関 係

各種閣議決定文書について (人材開発施策主要部分抜粋)

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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。

（略）

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。

５．労働市場改革

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。

（略）

iii）多様な人材の労働参加の促進

（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。

６．家事等の負担軽減

（２）対応の方向性 ③講じるべき施策パッケージ

i) 家事支援サービスの普及・広報、品質向上と人材育成・確保

（略）

サービスの品質・信頼性向上のため、家事支援サービスに係る複数等級の国家資格（技能検定）の創設に向け、需要に応じたサービス提供を確保する観点にも配慮しつつ、関係業界と連携し、職務分析の実施、検定試験の作成、試行試験の実施等の準備を進め、関連審議会における議論を行った上で、2027年秋を目途に第1回の国家資格試験実施を目指す。

さらに、この新たな国家資格の取得を支援するため、2027年春を目途に受講が開始できるよう、家事支援サービスに係る民間事業者による講習プログラムの開発を促進する。2026年度中については、家政士団体検定を含む制度の周知徹底を行い、受検者数を増加させることで、質を備えた担い手の確保を図る。あわせて、多様な人材の確保に向けた検討を進める。

iii) 税制措置を含む経済的支援策の検討

今後創設する新たな国家資格保有者等による家事支援サービスや保育士・看護師等によるベビーシッター等の安全で質の高いサービスの利用促進に向け、税制措置を含む新たな支援策を検討する。

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。

（略）

3. 国民の安全・安心の確保 （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、適切な運営確保を徹底する。

（略）

第3章 責任ある積極財政に基づく「中長期経済財政計画」

3. 主要分野ごとの重要課題と取組方針

（1）少子化対策と日本の未来を担うこども・若者のための政策の推進

少子化対策とこども・若者・子育て支援は、相互に関連するため、「こども未来戦略」等に基づき、一体的かつ総合的に、力強く推進する。こども家庭センターにおける相談支援の一元的な対応や、産後ケアをはじめとした母子保健政策を含む妊娠から子育てまでの切れ目のない支援、不妊症等への支援を進める。保育料負担軽減をはじめ、幼児教育・保育の支援について、人材や財源の確保の課題を踏まえつつ検討し、取組を進める。保育士、幼稚園教諭等の処遇改善や地域区分を含む公定価格の見直し、幼児教育・保育に係る要領等の共通化、こども政策DXを進める。仕事と家庭の両立支援のため、質の高いベビーシッター・家事支援サービスの利用促進、企業等の活力も活かした放課後の居場所や病児保育などの充実、子育て世帯向けの住宅供給の促進など、子育てしやすい社会・居住環境の整備を行う。企業の支援と成長の好循環を創出するため、「こどもとともに成長する企業構想」を推進する。

（略）

II 実施事項

2. 地方を伸ばし、暮らしを守る

（3）働き方・人への投資

3. 育成就労制度を見据えた技能実習制度の試験内容の見直し

a 厚生労働省は、技能検定及び技能実習評価試験について、厚生労働省及び法務省は、技能実習制度から育成就労制度への移行後の育成就労評価試験について、関係省庁の協力を得て、それらの試験内容が現場の実務で求められる技能と乖離している、試験制度が実務能力の適切な評価につながっておらず外国人材の活躍や産業活動に支障が生じ得る、特定技能制度との接続性を踏まえた一体的な制度設計が十分でないなどの声を踏まえ、実務適合性や効率性向上、制度運用の信頼性確保の観点から、技能検定に関する窓口について関係者へ周知するとともに、関係者の意見を聴きつつ、試験問題に求められる技能と実務内容との乖離がないかを網羅的に精査し、必要な見直しを行う。その際、技能検定試験が国籍を問わず技能水準を評価する制度であることを踏まえ、技能士として身に付けるべき技能及び知識について、外国人材向け試験のみならず日本人受検者も含め職種内での一体性を確保する。【令和8年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置】

また、分野所管行政機関は、試験内容について、産業現場における技能育成にふさわしい実務に即したものとなるよう継続的に検証・改善する観点から、「特定技能制度及び育成就労制度に係る試験の方針」（令和7年3月法務省・厚生労働省）に基づき、概ね3年ごとに行うこととされている試験実施結果及び運営状況についての自主点検結果に係る報告書において、育成就労評価試験の内容と現場実務との適合状況並びに見直しの実施状況の点検を含めて、法務省及び厚生労働省を通じて特定技能制度及び育成就労制度の技能評価に関する専門家会議に提出するとともに、当該点検等を踏まえ、見直しの可否を含めて検討し、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。【令和8年度検討開始、令和12年度を目途に結論、結論を得次第速やかに措置】

Ⅱ 実施事項

2. 地方を伸ばし、暮らしを守る

（3）働き方・人への投資

3. 育成就労制度を見据えた技能実習制度の試験内容の見直し

b 厚生労働省は、法務省その他関係省庁とともに、育成就労制度に係る技能評価試験について、一部の業務区分で技能検定が引き続き用いられることで、特定技能との接続性及び試験体系全体の整理の観点から制度が複雑化・形骸化するおそれがあるとの声があることなどを踏まえ、業務区分に応じた実務適合的な試験の在り方について検討し、出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律（令和6年法律第60号）附則第26条第1項の検討規定に定める育成就労制度運用開始3年後の見直しのタイミングも見据え、現場実態を踏まえた人材育成が可能となる適切な仕組みを構築するなど、必要な措置を講ずる。【令和8年度検討開始、令和12年度を目途に結論、結論を得次第速やかに措置】

c 法務省及び厚生労働省は、関係省庁の協力を得て、日本での生活及び就労に必要な基礎的知識を評価する仕組みが十分でなく、外国人材が日本社会で円滑に生活・就労するために必要な知識の定着状況を適切に把握できていないとの声があることなどを踏まえ、令和9年4月から運用が開始される育成就労制度において、外国人材が自立して日本社会で活躍できるよう、生活マナー、税・年金・健康保険、行政手続、在留資格・労働関係法令、安全衛生管理、医療機関での会話、交通ルール及び災害時の対応等の日本での生活習慣や基礎知識（以下「生活・就労知識」という。）をより実効性のある形で修得させるための機会の確保について、修得状況を客観的に確認できる仕組みとするとともに、修得した生活・就労知識が生活・就労の実践につながる内容とし、継続的な学習の契機となるよう配慮しつつ、実務的な負担を考慮しながら、また、「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（令和8年1月23日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）において今後の課題とされている「我が国の制度・ルール等を学習するプログラム」の検討状況にも留意しつつ、当該プログラムの活用も含めて検討し、結論を得次第、必要に応じて所要の措置を講ずる。【令和8年度検討開始、令和12年度を目途に結論、結論を得次第速やかに措置】

II 実施事項

2. 地方を伸ばし、暮らしを守る

（3）働き方・人への投資

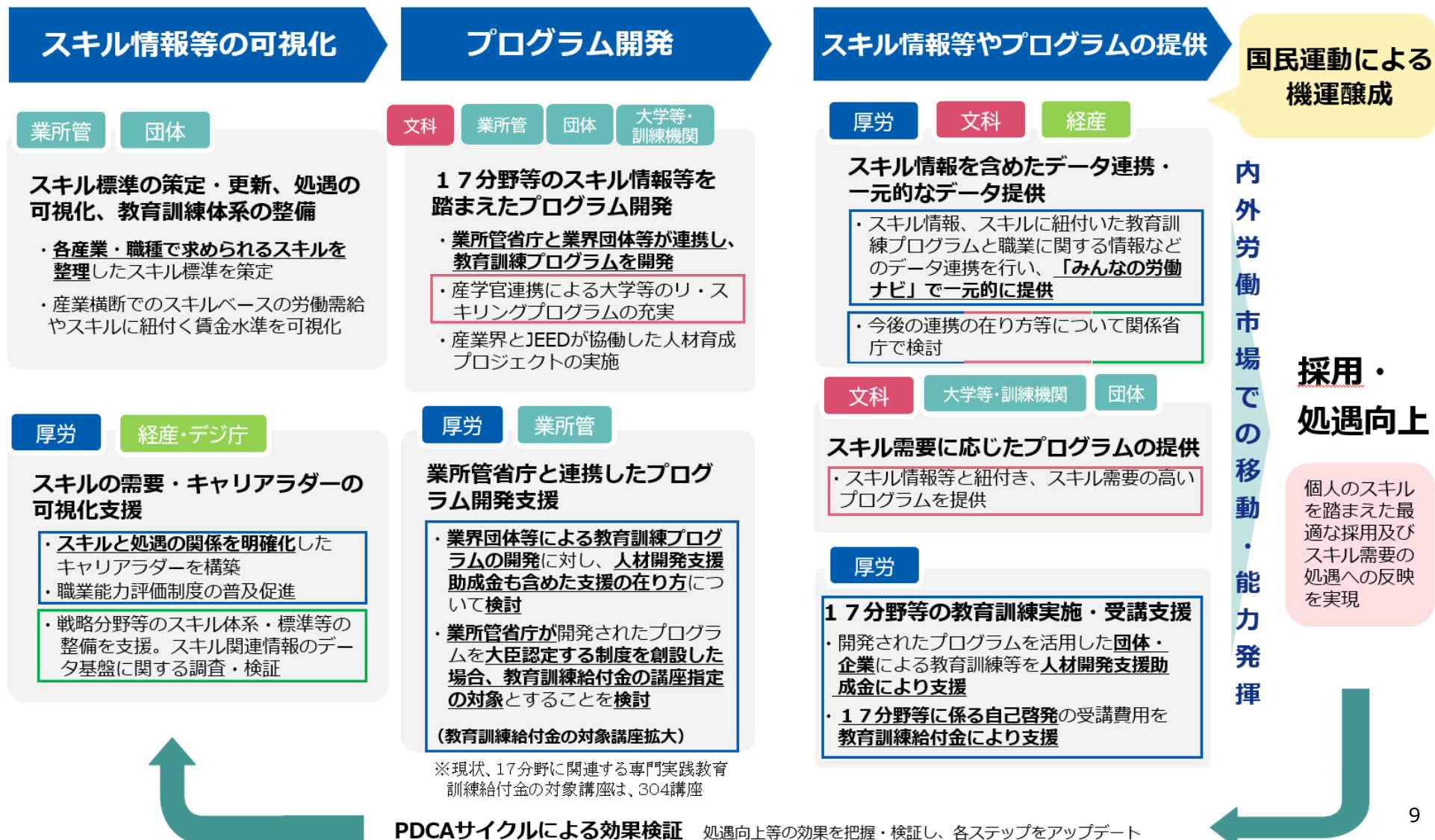
d 厚生労働省は、都道府県が担う試験の運営・実施体制において、受検申請手続の手順や事務処理が煩雑であることや、紙及び押印を前提とした非効率な事務処理が残存し、デジタル化・効率化の支障となっているとの声を踏まえ、受検申請手続等のデジタル化を推進する際には、単なるデジタル化にとどまらず、都道府県ごとに異なる受検申請手続の様式を統一し、原則としてオンラインで完結する簡易な仕組みの構築を促すとともに、関係機関が連携し、可能な限りワンストップで受検申請手続が完了する仕組みの整備を検討し、必要な措置を働き掛ける。【令和8年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置】

e 法務省及び厚生労働省は、技能実習制度運用要領（令和8年4月出入国在留管理庁・厚生労働省編。以下同じ。）に掲載されている参考様式について、紙及び押印を前提とした事務処理が依然として残存し、手続の迅速化・効率化や電子化の妨げとなっているとの声を踏まえ、技能実習制度の効率化及びペーパーレス化を推進する観点から、「技能実習制度運用要領」における参考様式のうち、押印欄のある様式について、押印省略化及び電子化を検討し、必要な措置を講ずる。

また、法務省及び厚生労働省は、技能実習制度運用要領における参考様式について、制度上は使用が義務付けられているものではないものの、実務上は申請・報告等の場面において事実上の標準様式として広く用いられている実態があることを踏まえ、使用は必須ではない旨の明記が無い様式も含め、全ての様式に使用が義務ではない旨を明記し、運用上の誤解が生じないように周知することを検討し、必要な措置を講ずる。【令和8年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置】

17の戦略分野等におけるリ・スキリング・人材確保に向けた取組

強い経済の実現に向けて、17の戦略分野及びそれを支えるエッセンシャルワーカーを始めとした分野における人材を育成・確保するため、各分野の業所管省庁による主体的な取組と、厚生労働省、経済産業省、文部科学省による支援策とを有機的に連携させることで、スキル標準の可視化から、プログラム開発・提供までスピード感をもって一貫通貫で支援する取組を進める。



教育訓練給付金について

労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を**労使が拠出する**雇用保険より支給。

⇒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

	専門実践教育訓練給付金 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	特定一般教育訓練給付金 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	一般教育訓練給付金 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	・受講費用の50%（上限年間40万円） （6か月ごとに支給） ・追加給付①: 1年以内に資格取得・就職等 ⇒受講費用の20%（上限年間16万円） ・追加給付②: 訓練前後で賃金が5%以上上昇(※1) ⇒受講費用の10%（上限年間8万円）	・受講費用の40%（上限20万円） ・追加給付: 1年以内に資格取得・就職等 ⇒受講費用の10%（上限5万円）	・受講費用の20%（上限10万円）
支給要件	○ 在職者又は離職後1年以内（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付金の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ○ 雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合、専門実践教育訓練給付金は2年以上、特定一般教育訓練給付金・一般教育訓練給付金は1年以上）		
講座数	3,488 講座	1,424 講座	12,340 講座
受給者数	37,165人（初回受給者数）	4,947人	73,766人
講座指定要件	次のいずれかの類型に該当し、かつ、原則、訓練期間が1年以上又は120時間以上等の要件を満たすもの ① 業務独占資格又は名称独占資格に係る養成施設の課程（4年制課程含む） ② 専門学校の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム 文部科学大臣認定 ③ 専門職大学院の課程及び外国の大学院の経営管理に関する学位課程 ④ 大学等の職業実践力育成プログラム 文部科学大臣認定 ⑤ 第四次産業革命スキル習得講座の課程（ITSSレベル3以上） 経済産業大臣認定 ⑥ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程	次のいずれかの類型に該当し、かつ、原則、訓練期間が1年未満又は120時間未満等の要件を満たすもの ① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係る養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等 ② 一定レベル（ITSSレベル2）の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 ③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム 文部科学大臣認定 ④ 職業能力評価制度の検定（技能検定又は団体等検定）の合格を目指す課程	次のいずれかの類型に該当する教育訓練 ① 公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの ② ①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの 〔民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等〕

（注）講座数は令和8年4月時点、受給者数は令和6年度実績。

教育訓練給付金の講座指定の対象となる主な資格・試験など

参考

	専門実践教育訓練給付金 最大で受講費用の 80% 〔年間上限64万円〕を受講者に支給		特定一般教育訓練給付金 最大で受講費用の 50% 〔上限25万円〕を受講者に支給		一般教育訓練給付金 受講費用の 20% 〔上限10万円〕を受講者に支給
--	--	---	--	---	---

大学・専門学校等の講座関係 職業実践専門課程 (商業実務、工業、情報、デザイン、土木・建築、経理・簿記、電気・電子、医療福祉等) 【講座例】 ・AIシステム科 ・公認会計士税理士科 ・電気・通信施工学科 等 職業実践力育成プログラム (社会科学、工学・工業等) 【講座例】 ・慶應義塾大学大学院EMBA ・早稲田大学スマートエスイーIoT/AIコース ・立教大学大学院人工知能科学研究科 等 キャリア形成促進プログラム (医療、商業実務等) 短時間の職業実践力育成プログラム (人文科学・人文) 短時間のキャリア形成促進プログラム (文化教養関係) 【文科大臣が認定】	情報関係 第四次産業革命スキル習得講座 (クラウド、IoT、AI、データサイエンス、ネットワーク、セキュリティなど) 【経産大臣が認定】 ITSSレベル3以上の資格取得を目指す講座 (シスコ技術者認定資格等) ITSSレベル2の資格取得を目指す講座 (基本情報技術者試験等) ITパスポート Webクリエイター能力認定試験 Illustratorクリエイター能力認定試験 CAD利用技術者試験	輸送・機械運転関係 大型自動車第一種・第二種免許 中型自動車第一種・第二種免許 技術関係 測量士補 電気工事士 航空運航整備士 自動車整備士 海技士 電気主任技術者試験 建築士 技術士 土木施工管理技術検定 建築施工管理技術検定 管工事施工管理技術検定 電気通信工事担任者試験	営業・販売関係 調理師 宅地建物取引士資格試験 国内旅行業務取扱管理者試験 専門的サービス関係 キャリアコンサルタント 社会保険労務士試験 ファイナンシャル・プランニング技能検定試験 中小企業診断士試験 事務関係 登録日本語教員 Microsoft Office Specialist 365 VBAエキスパート 簿記検定試験(日商簿記)	医療・社会福祉・保健衛生関係 介護福祉士(介護福祉士実務者研修を含む) 社会福祉士 保育士 看護師、准看護師、助産師 主任介護支援専門員研修 介護支援専門員実務研修 介護職員初任者研修 医療事務技能審査試験 医療事務認定実務者(R)試験 製造関係 製菓衛生師 パン製造技能検定試験
--	--	--	--	---

令和8年8月24日

【照会先】

人材開発統括官付訓練企画室

室長 鈴木 良尚 (内線5310)

室長補佐 加藤 大吾 (内線5227)

(代表電話) 03 (5253) 1111

(直通電話) 03 (3595) 3356

報道関係者 各位

日本成長戦略の一環として、電力・鉄道・公的機関が

人材育成プロジェクトに向けた協定を締結

「基幹インフラを支えるエネルギー分野の人材育成・創出に向けた
包括連携協定締結式」を開催します

発電電設備を活用し、中小企業を含むエネルギー分野の人材育成を推進

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」）は、「基幹インフラを支えるエネルギー分野の人材育成・創出に向けた包括連携協定締結式」を8月25日に開催します。

このプロジェクトは、ものづくり人材の育成を行っているJEEDと、東京電力ホールディングス株式会社、東北電力株式会社、東日本旅客鉄道株式会社の3社が連携することで、企業や業種の枠を超え、戦略分野の1つであるエネルギー（電気）分野全体で活用できる人材育成の新たなモデルを構築できる点に大きな意義があり、地域の中小企業を含めた基幹インフラ関連産業全体の発展に寄与することを目的としており、日本成長戦略（令和8年7月21日閣議決定）の「人材育成プロジェクト」の一環として実施するものです。

締結式の前後には、人材育成プロジェクトの取組内容等の説明や質疑応答を予定しています。また、締結後最初のイベントとして、9月28日（月）に東日本旅客鉄道株式会社の総合研修センター（福島県白河市）において職業訓練指導員を対象とした重要インフラ業界連携プログラムを開催する予定です。ご取材については別途ご案内いたします。

■開催概要

・テーマ 基幹インフラを支えるエネルギー分野の人材育成・創出に向けた包括連携協定締結式

・開催日時 令和8年8月25日（火）13:30～14:30

・出席者 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 理事長 輪島 忍

東京電力ホールディングス株式会社 常務執行役員 忍 義彦

東北電力株式会社 常務執行役員 荻野 隆司

東日本旅客鉄道株式会社 常務取締役 中川 晴美

・開催場所 経団連会館4階 ダイヤモンドルーム南 402号室 東京都千代田区大手町1-3-2

地下鉄「大手町」駅C2b番出口から直結

※参加申し込みは不要

JEEDと東京電力・東北電力・JR東日本との 基幹インフラを支えるエネルギー分野の人材育成・創出に向けた包括連携協定について

課題

- 電力需要の増加
- 重要インフラ設備の老朽化への対応や災害対応力強化の必要性の高まり
- 技術者不足や人材の高齢化、技能継承の停滞

- 若年人口減少による人材確保の困難化
- 教育設備や指導人材の不足により自社での人材育成が困難(特に中小企業)

企業や業種の枠を超えた
新たな人材育成体制構築の必要性

連携の趣旨

エネルギー(電気)分野には上記のような喫緊の課題がある中で、電力会社と鉄道会社、JEEDが連携し、各者が有する高度な現場技術や教育資源、ネットワーク、職業訓練のノウハウなどの強みを融合することで、業種の枠を超えた新たな人材育成の枠組みを構築するとともに、各地域の中小企業等実践的な教育訓練機会を提供することが可能となる。

各者の強み

TEPCO
東京電力ホールディングス

より、そう、ちから。
東北電力

JR
JR東日本

／らしく、はたらく、ともに／
JEED

- 東日本エリアの暮らしを支える地域のネットワーク
- 実践的かつ高度な現場技術
- 安全性・信頼性を確保・向上するためのノウハウ
- 見学等が受け入れ可能な発・受変電設備、施設



- 主に中小企業等を対象とした多様な職業訓練サービス
- ものづくり人材育成に関するノウハウ
- 幅広い専門性を持った職業訓練指導員
- 全国規模の教育訓練ネットワーク



具体的な取組内容

- エネルギー(電気)分野の職業訓練カリキュラム開発
- 在職中の方を対象としたスキルアップのためのエネルギー(電気)分野の職業訓練の実施

- 3社が保有する発・受変電設備、施設を活用した職業訓練指導員への実地研修
- エネルギー(電気)分野の仕事理解のための職場見学
- 就業促進に向けた情報交換・ネットワークの構築

基幹インフラを支える次世代の人材を育成することによって、安心・安全な暮らしを実現

※ 本取組は、「日本成長戦略」(2026年7月21日閣議決定)における「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JEEDが協働した人材育成プロジェクト」の一環として実施するものです。

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

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

生産性向上人材育成支援センター支援の流れ

J E E Dホームページ
生産性センターの支援メニューを紹介しています。



1. 人材育成に関する相談

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

2. 人材育成プランの提案

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

3. 職業訓練の実施や指導員の派遣

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

相談例

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

等



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

【主な生産性向上等につながった主な意見】

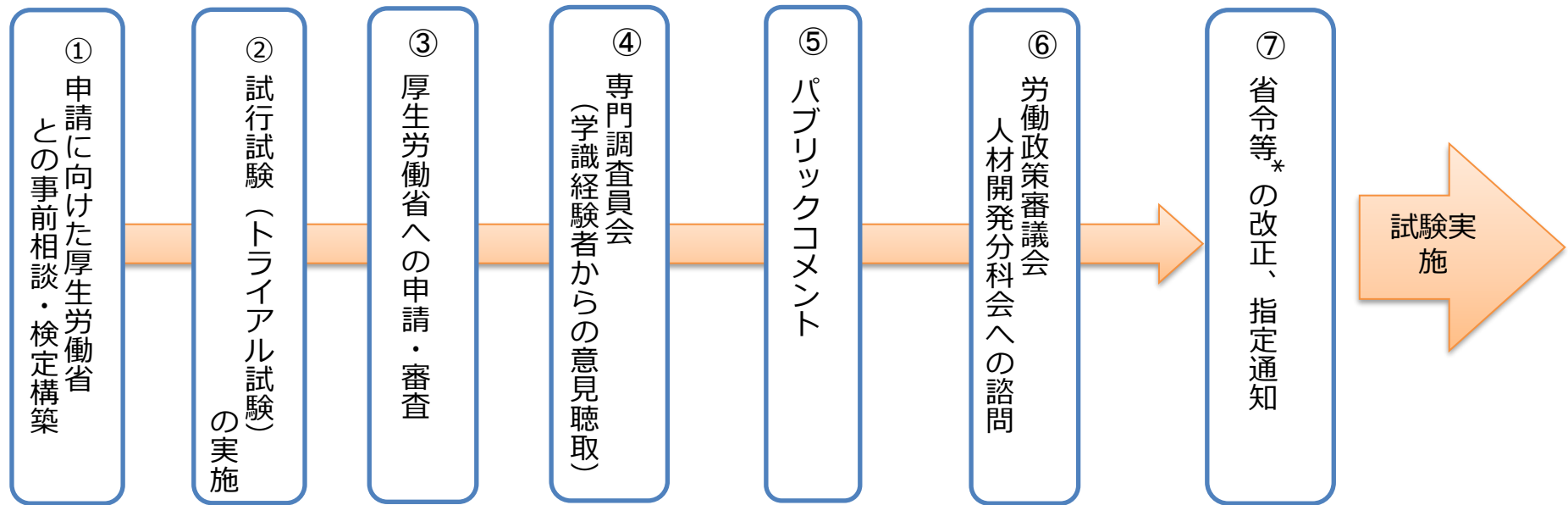
- ・社員一人ひとりがデジタル化による業務改善に取り組むようになった

【役に立った主な意見】

- ・社内DXの進め方が明確になった

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

技能検定 職種新設、指定試験機関の指定手続きの流れ



* 職業能力開発促進法施行規則及び職業能力開発促進法第四十七条第一項に規定する指定試験機関の指定に関する省令ほか関係告示

〔検定構築〕

- 検定対象職種の職務分析（職務内容を構成する一連の作業に必要な技能と知識の整理）を実施。
- 検定の基準、試験問題（学科・実技）の作成。

〔トライアル試験の実施、専門調査委員会の実施〕

- 設計した検定が適正に実施できるか、受検者の職業能力を適切に評価できるか等を確認するために、試行試験（トライアル試験）を実施。

- 試験は、厚生労働省職員及び専門調査員*が立ち会いの下で行う。

* 専門調査員は、社会的信望があり、かつ職業能力の開発及び向上に関する事項に関し、学識経験のある者であって、職業能力の開発及び向上に関する専門的な事項に係る事務を行うために必要な能力を有する者を委嘱。

令和 9 年度概算要求の概要

令和 8 年 8 月 人材開発統括官

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

令和 9 年度概算要求総括表

区 分	令和 8 年度 当初予算額 千円	令和 9 年度 概算要求額 千円	対前年度 比較増減額 千円	前年比 %
一 般 会 計	11,743,698	12,823,324	1,079,626	109
（うち義務的経費）	7,232,212	7,710,627	478,415	107
（うち裁量の経費）	4,511,486	5,112,697	601,211	113
労働保険特別会計	218,992,960	227,039,650	8,046,690	104
（労 災 勘 定）	2,140,554	2,426,781	286,227	113
（雇 用 勘 定）	216,852,406	224,612,869	7,760,463	104
合 計	230,736,658	239,862,974	9,126,316	104.0

令和9年度概算要求における重点事項（ポイント）

○処遇向上に向けたリ・スキリング支援や生産性向上 【951億円】（862億円）

- 戦略分野等の業所管省庁等と連携し、スキルの可視化からプログラム開発・提供までの一気通貫での支援（「17の戦略分野等におけるリ・スキリング人材育成加速化プラン」） 3ページ
- ・ キャリアラダー作成支援や検定制度等の創設・活用促進 2.8億円（92百万円） 4,5ページ
- ・ 人材開発支援助成金による業界団体等に対する訓練プログラムの開発支援等 602億円（539億円） 6ページ
- 全世代型リ・スキリング国民運動の展開と労働者のリ・スキリングを促すための相談支援の実施 43億円（42億円） 7,8ページ
- 2028年技能五輪国際大会の日本開催に向けた競技力の強化・着実な開催準備や技能労働者のスキル向上に向けた支援 71億円（56億円） 9,10ページ
- 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 221億円（213億円） 11ページ
- 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の実施 12億円（10億円） 12ページ

○多様な人材の活躍促進 【273億円】（263億円）

- 育成就労制度の円滑な施行のために必要な体制の整備 96億円（88億円） 13ページ
- 就職氷河期世代を含む中高年層への就労支援 5.0億円（5.6億円） 14ページ
- 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援 81億円（82億円） 15ページ
- フリーター等に対する就職支援 25億円（25億円） 16ページ
- 地域若者サポートステーションによる就労支援 48億円（47億円） 17ページ
- 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練の実施 17億円（16億円） 18ページ

○技能者人材の育成・技能振興の支援 【99億円】（82億円）

- キャリアラダー作成支援や検定制度等の創設・活用促進〔再掲〕 2.8億円（92百万円） 3ページ
- 2028年技能五輪国際大会の日本開催に向けた競技力の強化・着実な開催準備や技能労働者のスキル向上に向けた支援〔再掲〕 71億円（56億円） 9,10ページ
- 技能検定等の実施 26億円（25億円） 19ページ

17の戦略分野等におけるリ・スキリング人材育成加速化プラン ～スキル標準化からプログラム開発・実施支援～



共同要求
1,909億円

戦略17分野等の人材育成が急がれる分野を中心に、厚生労働省、経済産業省、文部科学省による支援策を有機的に連携させ相乗効果を発揮することで、スキルの可視化・標準化からプログラム開発・実施までを一気通貫で支援し人材育成を加速する。

スキル情報等の可視化・標準化

○スキル標準策定支援

(11.2億円→13.0億円)

経産

- ・内外労働市場からの人材確保・育成の観点から、①産業横断的スキル体系、②産業別スキル標準(必要なスキルの整理)の作成を進める

○キャリアラダーの企業導入に向けた環境整備

厚労

- ・①産業別スキルを可視化し、習熟に応じた標準的なキャリアラダーを作成、②キャリアラダーの企業導入のための支援ツールの作成を進める

○職業能力検定の創設支援

厚労

- ・技能検定や団体等検定の創設等により、業界で求められるスキルの習熟度の可視化を推進
※創設等を目指す団体に対する必要経費の補助やコンサルタントによる伴走支援を実施

個別分野で活用される場合のイメージ

【創薬・先端医療分野で求められる人材】

(例) バイオ医薬品等の製造人材：スキル標準の策定＋スキル標準に紐づくリ・スキリングプログラム開発＋受講支援(人材開発支援助成金等の活用も想定)

プログラム開発・環境整備

○成長分野等におけるリ・スキリングプログラム開発

(22億円→337億円)

文科

- ・大学等において、産学官連携による短期実践型のリ・スキリングプログラムを開発・提供を支援

○大学の全学的体制整備支援(210億円)【新規】

- ・持続的な成長分野等の人材輩出等に向け体制整備を行う大学を支援

○産学連携による社会人修士・博士育成(53億円)【新規】

- ・成長分野等を牽引する高度人材の育成に向け、社会人が働きながら修士・博士課程を修了できる環境整備を支援

○専門学校を活用した実践的な職業人材の高度化

(102億円)【新規】

- ・将来の産業構造や地域ニーズを見据え、各都道府県の成長分野等への人材輩出を担う専門学校における質の高い職業人材育成を支援

○人材開発支援助成金による業界団体等への訓練プログラムの開発支援等(539億円→602億円)

厚労

- ・業界団体等によるプログラム開発経費の支援
※プログラム開発に先立って、スキルの可視化・標準化を行う場合、当該経費も助成対象

文科

厚労

経産

スキル情報等やプログラムの提供

○スキル情報を含めたデータ連携・一元的なデータ提供(4.5億円→7.1億円)

厚労

- ・スキル情報、スキルに紐付いた教育訓練プログラムと職業に関する情報などのデータ連携を行い、「みんなの労働ナビ」で一元的に提供

デジタル・経産

○デジタル人材スキルプラットフォーム【新規】(情報システム関係経費の内数で要求)

- ・戦略17分野等を念頭にAI・デジタル関連スキル・資格等の可視化・証明のための基盤を整備

○教育訓練給付金等による労働者の主体的な能力開発への支援(558億円→582億円)

厚労

- ・労働者による自己啓発の受講費用を支援

○人材開発支援助成金による訓練経費や賃金等の支援(539億円→602億円)(再掲)

厚労

- ・業界団体や企業が行う教育訓練等の経費や、訓練中の賃金助成の支援
・大学院等を受講する従業員に有給の教育訓練休暇を提供した場合の賃金助成

〈隣接施策との連携による相乗効果も追求〉

【例】

- ・DXに資する最新の設備機器等の導入への補助(経産省)と、導入した設備機器を活用したスキルアップ研修への助成(厚労省)により、設備投資と人材育成の相乗効果による投資成果の最大化を促進

設備投資×人材育成

厚労

経産

令和9年度概算要求額 1.2億円（92百万円）（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1 事業の目的

- 日本成長戦略（令和8年7月閣議決定）において、17の戦略分野や社会インフラ関連分野等（以下「17の戦略分野等」という。）について、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こととしている。
 - このうち、スキルの標準化・可視化について、17の戦略分野等を支える人材の育成・確保していくためには、当該分野を支える現場人材のスキルが正當に評価され、そうした者の実際の処遇が向上されることが重要である。
 - 現場人材が活躍する分野にスキルを正當に評価する仕組みであるキャリアラダー（※）の企業導入を促進するため、17の戦略分野等が関連する職種において通用する標準キャリアラダーや企業導入のための支援ツールを作成・提供し、これらを活用して各企業が自社のキャリアラダーの作成、従業員のスキルの到達レベルの確認、必要なスキルアップの支援等の今後の人材戦略を分析・計画ができる環境整備を進める調査研究事業を実施する。事業の成果はjob tagに掲載する。
 - **令和9年度は、17の戦略分野等に関連する3職種及び令和8年度にキャリアラダーのモデル例を開発する製造・飲食の5職種について業界団体等の協力を得て、実態調査やヒアリングを行い、キャリアラダーの企業導入促進策について検討を行う。**
- （※）職種や役割での能力や経験等を段階的に整理して、成長の過程を「はしご（ラダー）」のように可視化したもの

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

【主な検討事項等】

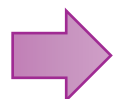
- **17の戦略分野等に関連する3職種及び令和8年度にキャリアラダーのモデル例を開発する製造・飲食の5職種について企業導入促進策の検討を行い、キャリアラダーの企業導入に向けた環境整備に取り組む。**
 - ① 職種において通用する標準キャリアラダーや導入支援ツールを作成（学識経験者・業界団体等からなる検討会を開催）
 - ② 標準キャリアラダーに対応した処遇（賃金）の状況等を整理（企業アンケート調査を通じて把握）
 - ③ 標準キャリアラダーや企業導入のための支援ツールを活用した企業導入の実証（企業ヒアリングを通じて実証）

①学識経験者・業界団体等からなる検討会

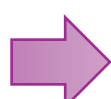


【令和8年度調査研究】
製造、飲食の5職種
【令和9年度調査研究（予定）】
17の戦略分野等に関連する3職種

②企業アンケート調査



標準キャリアラダーの職
種の段階に応じた処遇
（賃金）の範囲を把握



③企業ヒアリング

標準キャリアラダーや企業
導入支援ツールを活用し、
各企業が自社のキャリアラ
ダーの作成等を行うことが
可能かどうかの実証



結果のとりまとめ



標準キャリアラダー

企業導入支援ツール

処遇（賃金）の範囲

企業導入の実証

job tagへ掲載、周知・普及啓発

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

令和9年度概算要求額 1.6億円 (一) () 内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 日本成長戦略（令和8年7月閣議決定）の政府方針等を踏まえ、17の戦略分野及びこれらを支える職種、若しくは時代のニーズ（例：アドバンスド・エッセンシャルワーカーの育成）に応じた職種（以下「成長戦略分野等」）について、労働者のスキルを見える化し、職業能力評価制度の効果的な活用を図る観点から技能検定及び団体等検定の創設やアップデートを支援する。
- 戦略分野等に係る職種等において検定の創設や大幅見直し（等級新設など）を行う団体等に対し費用の補助を行うとともに、コンサルタントによる伴走支援等も併せて行うことにより、早期の検定構築を促進する。

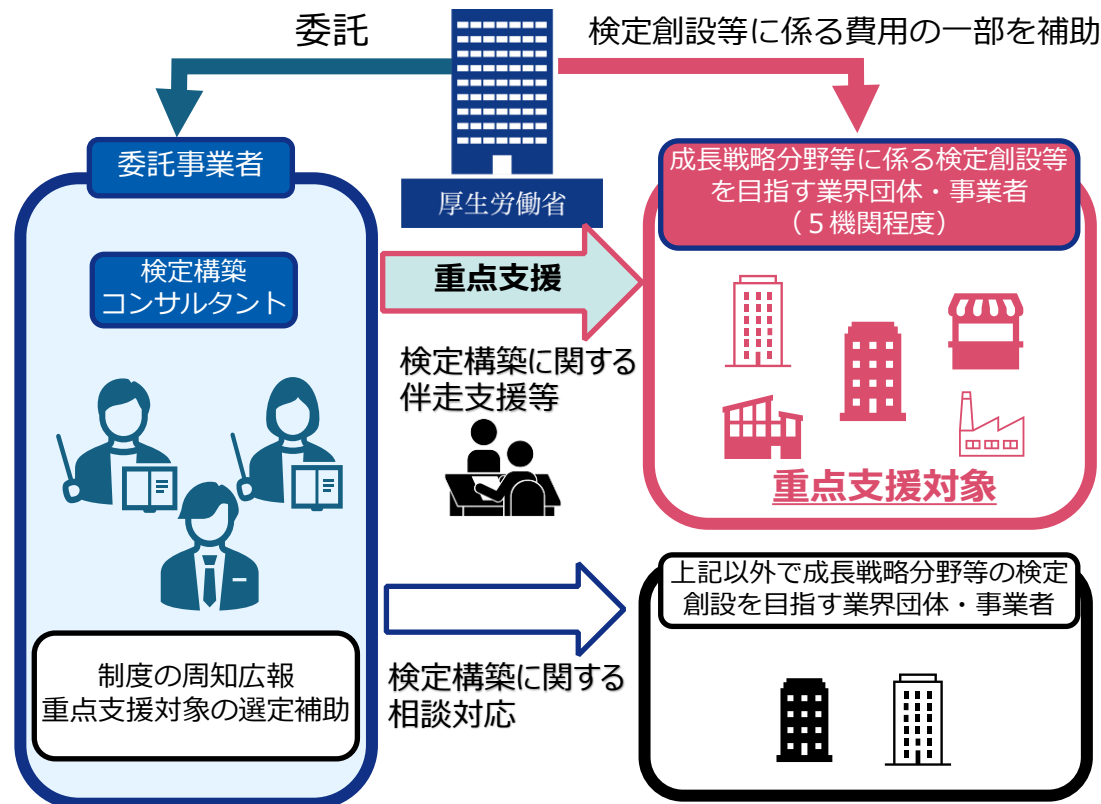
2 事業の概要・スキーム

検定構築コンサルタントを中心に、補助対象団体（重点支援対象）には重点支援、それ以外には相談支援を実施する

支援対象の考え方

○ 成長戦略分野等に係る検定創設等を目指す業界団体等のうち、**重点支援対象として集中的に支援を行う5機関程度**を選定し、**補助金と重点的なサポート**を提供する。

○ なお、成長戦略分野等に係る検定創設等を目指す場合は、**重点支援対象として選定されなくても**コンサルタントの相談支援を受けることができる。



(補助対象経費)

- ▶ 試験問題作成に係る費用
↳ 謝金・会議費、旅費、人件費、調査費 等
- ▶ 実技試験設備導入に係る費用
↳ 機材・備品の購入・貸借費、システム導入費 等
- ▶ トライアル試験実施に係る費用
↳ 謝金・会議費、旅費、委員・受検者への謝金、会場利用料、人件費 等
- ▶ その他
↳ 印刷製本費、通信費 等

補助率：5/10（上限 1千万円）

令和9年度概算要求額 **602億円（539億円）**（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

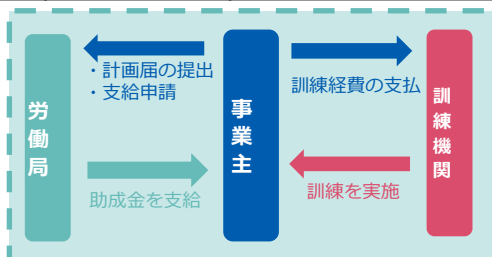
1 事業の目的

職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）（以下「能開法」という。）第12条に規定する職業能力開発推進者を選任し、かつ、能開法第11条に規定する事業内職業能力開発計画及び当該計画に基づく職業訓練実施計画等に基づき、職業訓練又は教育訓練の実施その他職業能力開発に係る支援を行う事業主等に対して助成を行うことにより、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とする。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。

コース名 ※【】は一事業所あたり1年度の上限額			賃金助成額	賃金要件等 達成※1	経費助成率	賃金要件等 達成※1	OJT 実施助成額 ※【】はOJT訓練時間	賃金要件等 達成※1	設備投資加算 ※2	新規雇用助成 職務代行助成 ※3	
訓練実施コース	一般訓練 【1000万円】	一般訓練	800円 (400円)	1,000円 (500円)	45% (30%)	60% (45%)	—	—	50%(—)	—	
		認定実習併用職業訓練等					【85時間未満】 14万円(10万円) 【85時間以上】 27万円(13.5万円)	【85時間未満】 17万円(12万円) 【85時間以上】 32万円(16万円)	—		
	特定訓練 【1500万円】	非正規雇用労働者	1,000円 (500円)	—	75% (60%) ※5	—	【85時間未満】 14万円(10万円) 【85時間以上】 27万円(13.5万円) ※6	【85時間未満】 17万円(12万円) 【85時間以上】 32万円(16万円) ※6	—	—	
		中核人材※4			60% (45%)		—	—			
	団体訓練 【全体 1億円】 【スキル可視化500万円・スキル標準化 500万円 ・訓練プログラム開発 1000万円×3回まで】			800円 (400円)	1,000円 (500円)	75% ・ 45% (30%) ※7	—	—	—	—	—
休暇制度導入コース	教育訓練休暇制度	教育訓練休暇制度	—	—	30万円 (30万円)	36万円 (36万円)	—	—	—	—	
		長期教育訓練休暇制度	1,000円 (500円)	—	20万円 (20万円)	24万円 (24万円)				—	新規雇用助成： 27・45・67.5万円(—) 職務代行助成：75%(—)
		教育訓練短時間勤務等制度	—	—	—	—				—	



- ※1 訓練終了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練終了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算
- ※2 事業展開に資する訓練の場合で、訓練終了後、実技の訓練等で実際に使用した機器・設備等と同種であって、事業展開に資する機器・設備等を購入し、訓練受講者全員の賃金を一定割合引き上げた場合に助成（中小企業のみ対象）
- ※3 休暇取得者に代わって業務を行った職員に対して職務代行手当を支払った場合や新規雇用または派遣受入をした場合に助成（中小企業のみ対象）
- ※4 高度デジタル人材の育成のための訓練または大学、大学院での訓練が助成対象
- ※5 有期契約労働者等を正規雇用労働者等への転換等した場合の助成率（転換しない場合は60%（中小企業以外は45%）助成）
- ※6 OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練を実施した場合に助成
- ※7 訓練プログラムの開発経費、スキルの標準化・可視化に係る経費については75%助成。訓練実施に係る経費については45%（中小企業以外は30%）助成

キャリア形成・リスキング推進事業

労働特区			子育て特区	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1 事業の目的

令和9年度概算要求額

43億円（42億円）（）内は前年度当初予算額

- 労働者を取り巻く環境の急速な変化と職業人生の長期化・多様化が進行する中で、労働者が自らリスキングに取り組み、主体的にキャリア形成を図ることを支援するため、労働者に対してキャリアコンサルティングを受ける機会を提供するとともに、従業員のキャリア形成支援に取り組む企業への支援を行う。
- 特に、少子高齢化が急速に進展し、全ての年代の人々がその特性・強みを生かし活躍できる環境の整備が求められていることから、中高年齢層のセカンドキャリアに向けたキャリアプランニングを支援する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

キャリア形成・リスキング相談コーナー 全国各地のハローワークに設置

○キャリアコンサルティングの提供（対面）

- ・ジョブ・カードによるキャリアの棚卸し、キャリアプランニング、講座等の選択の支援
- ・学んだスキルの受講後の活用に関する相談（必要に応じハローワークの職業紹介窓口へ誘導）

キャリア形成・リスキング支援センター 全国47か所

○キャリアコンサルティングの提供（平日夜間・土日 オンライン）

- ・在職者がキャリアコンサルティングにアクセスしやすい環境を整備

○従業員のキャリア形成に関する企業への支援

- ・セルフ・キャリアドック（※）の試行導入及び取組の定着を支援
（※）企業が人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談とキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み。

○中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾の開催

- ・40代後半以降の中高年齢層を対象に、セカンドキャリアに向けたキャリアプランを描けるよう支援する4回連続セミナーを開催
（セミナーの例）キャリアの振り返り、リスキングの方向性、マネープラン、経験交流など
- ・中高年齢層の従業員のキャリア形成に関心を持つ企業への出張セミナーを実施

○キャリア形成支援の好事例の収集・普及

○全世代型リスキングを促進する国民運動の実施

- ・既存の制度周知広報に加え、機運醸成に向けた全国キャンペーンを展開する。

都道府県労働局

- ハローワークとセンターとの連携に係る総合調整
- 周知キャンペーンの効果的な実施（イベントの企画、関係機関との連携）に係る助言・支援

調整支援

job tag

職業情報提供サイト

- ※「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から職業の情報を「見える化」して求職者等の就職活動等を支援するWebサイト

相談場面で活用

実施主体

委託事業（厚生労働省→株式会社等）

事業実績

令和7年度相談支援件数（個人へのジョブ・カード作成支援者数と企業への相談支援件数の計）
192,109件

令和9年度概算要求額 1.1億円 (85百万円) 当該額はキャリア形成・リスキリング推進事業の内数

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

- グローバル社会の進展や労働供給制約が進行するなか、労働生産性の向上、生涯を通じたキャリア形成や労働移動の円滑化を図るためには、労働者、企業、大学等の教育機関、業界団体等において、リスキリングの重要性や必要性の認知・理解が促進され、様々なレベルでの取組や国民の中での更なる機運醸成が求められている。
- 経済財政運営と改革の基本方針（2026年）においても「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。」とされている。
- これまでリスキリングに関心が無かった層、関心は持っているが行動を起こせていない層などに対して、効果的な働きかけを図り、取組に向かう行動変容を促すために、全国的かつ訴求力のある周知広報キャンペーン、いわゆる全世代を対象とした国民運動を展開する。

2 事業の概要

(1) 機運醸成に向けた全国キャンペーンの展開（既存）

- 効果的な周知広報施策を推進するため有識者会議にて検討。
- 年間を通じた取組+11月の人材開発促進月間における集中取組。
- 労働者、企業、大学等、業界団体の各層に効果的な取組を展開。特に労働者向けには、関心度合いを踏まえたアプローチを行う。
- 既存の取組について、地域へのアプローチ、ものづくりや技能五輪に関するコンテンツの充実等を行う。

【主な取組】

- ① 効果的な周知広報施策を推進するため、有識者会議にて検討
- ② 広報ツール（SNS・ウェブ等）を通じた情報発信
- ③ 機運醸成に向けたシンポジウム等の開催
- ④ 経産省・文科省など他省庁の政策資源の活用・連携 等

(2) 各周知広報施策との有機的な連携（既存）

- 令和9年度に人材開発統括官が実施する各周知広報施策において、(1)と有機的な連携を図り、局として一体的な取組を推進。
- 既存施策においてもアウトリーチを意識した取組を行う。

(3) 想定スケジュール

<R9.4月>

- ・有識者会議にて検討
- ・シンポジウム等の開催
- ・広報ツールを通じた周知・他省庁の政策資源の活用・連携

各周知広報施策

<11月>

人開促進月間
キャリアアムス
における
集中的な取組

3 実施主体

「キャリア形成・リスキリング推進事業」において実施予定

令和9年度概算要求額 **43億円** (30億円) ()内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1 事業の目的

若者のものづくり、技能離れが見られ、我が国の競争力の源泉である優れた技能の維持・継承が課題となっている。若者が進んで技能者を目指す環境を整備するとともに、技能労働者の地位の向上を図り、技能尊重の気風を国民とりわけ若者に広く浸透させていくことが必要であることから、各種技能競技大会等の実施を通じて、若者にもものづくり分野の魅力をアピールし、ものづくり人材の育成・確保、職場定着を図ることとする。

2 事業の概要

(1) 技能競技大会の実施

①若年者ものづくり競技大会の実施（島根県）

ものづくり産業に就職するために技能を習得中の原則20歳以下の者等を対象に、技能習得レベルを競う（15職種）。

②技能五輪全国大会の実施（愛知県）

技能検定2級相当以上の技能を有する原則23歳以下の青年技能者を対象に技能レベルの日本一を競う（42職種）。

③技能グランプリの実施（東京都）

特級、1級及び単一等級の技能検定に合格した技能士を対象に、熟練した技能を広く国民に披露する（30職種）。

④技能五輪アジア大会への選手派遣

原則22歳以下の青年技能者を対象に、技能競技を通じて技能水準の向上等を目的とするアジア地域の大会に日本人選手を派遣する。

⑤技能五輪国際大会出場選手等に対する強化訓練等の実施

強化訓練への支援、競技力向上のための海外派遣への支援等を行う。

(2) 国際大会に向けた選手等の競技力強化

2028年技能五輪国際大会(愛知)の開催を見据え、選手の強化訓練への支援、競技力向上のための海外派遣への支援等を重点的に行う。

(3) 2028年技能五輪国際大会組織委員会の運営【拡充】

2028年技能五輪国際大会(愛知)の開催に向けて2028年技能五輪国際大会日本組織委員会において、競技運営等の準備を行うとともに、技能尊重の機運を醸成するための取組みを行う。[技能向上対策費補助金]

3 今後のスケジュール

年度	2024 (6年度)	2025 (7年度)	2026 (8年度)	2027 (9年度)	2028 (10年度)
国際大会	第47回 フランス(リヨン)	第3回技能五輪アジア大会 中国(台湾)	第48回 中国(上海)	第4回技能五輪アジア大会 (場所未定)	第49回 日本(愛知)
イベント	9月 開催地決定	8月 組織委員会設立	・開催にむけた準備／技能尊重機運醸成に向けた取組み		
			・日本選手団の競技力強化に向けた取組み		
					11月 開催

令和9年度概算要求額 **28億円** (26億円) ()内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1 事業の目的

熟練技能者の引退に伴い、我が国競争力の源泉である優れた技能の継承・発展が大きな課題となっている。また、若年者のものづくり離れが見られる等の課題への対応として、技能者の地位の向上を図るとともに、若年者が進んで技能者を目指す環境を整備し、優れた技能を習得した人材の確保・育成につなげていくために、優れた技能の魅力を広く発信することとする。

2 事業の概要

(1) 若年技能者に対するものづくりマイスターの実技指導・魅力発信の実施

- ① 中小企業・工業高校等に派遣し、若年技能者の技能向上を図る
- ② 将来の技能者となり得る小中学生等にその魅力を伝える
- ③ 技能士の技能職種・レベルに応じた体系的支援【拡充】
・経験を積んだ高度な熟練技能者による技能継承の支援
- ④ 労働局・ハローワークとの連携による中小企業・教育機関等へのものづくりマイスター派遣の充実
・これまでアプローチが十分にできていなかった中小企業・大学・専門学校等への派遣
・技能五輪大会金メダリストによる講演・実演等

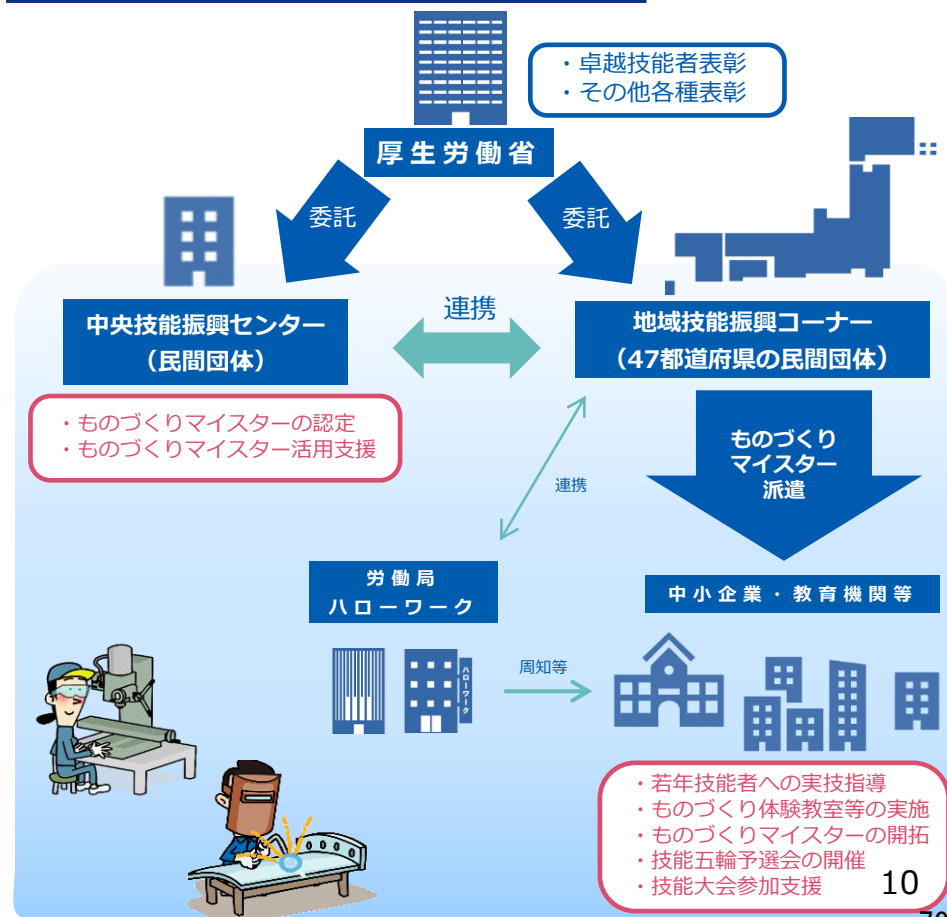
(2) 地域における技能振興事業の実施

- ① 技能五輪全国大会予選会の開催
- ② 各種競技大会の参加支援（中小企業・学校対象）
- ③ 各種競技大会に併せた技能振興企画の実施
- ④ 優れた技能士が制作した商品等に表示するロゴマーク（グッドスキルマーク）の認定・普及【拡充】

(3) 各種表彰の実施

- ① 卓越した技能者の表彰
- ② 職業能力開発関係大臣表彰

3 事業スキーム・実施主体等



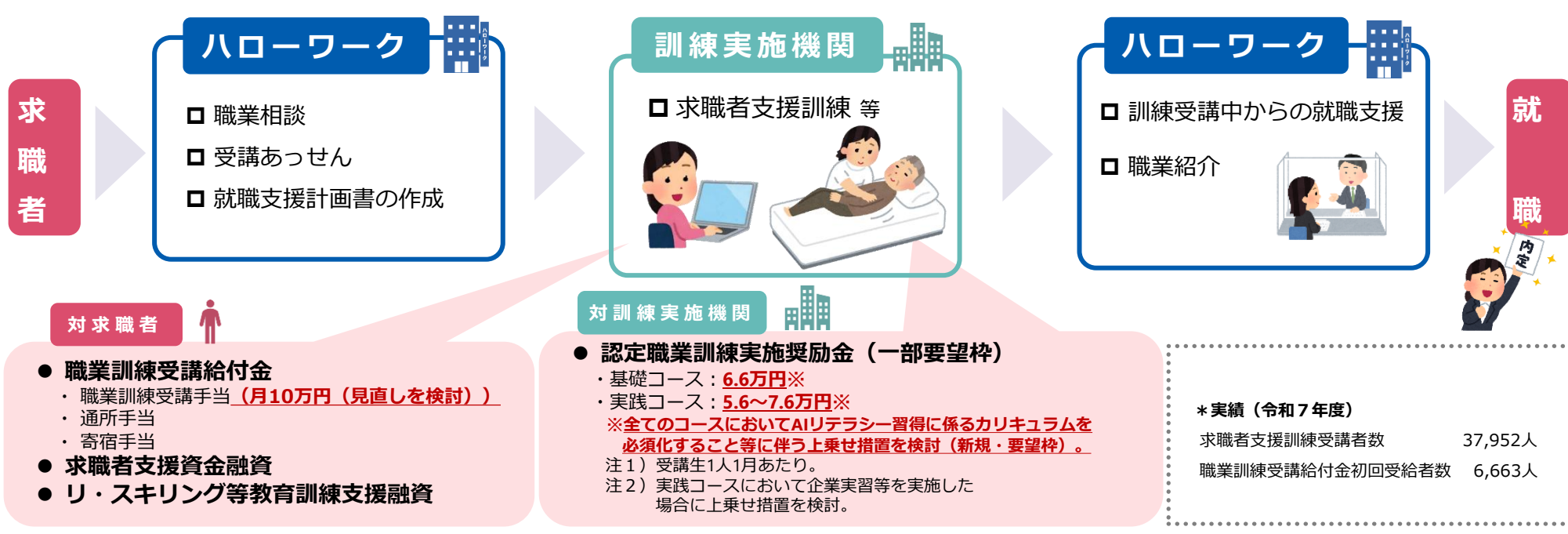
令和9年度概算要求額 221億円（213億円）（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	3/4			1/4

1 事業の目的

- 雇用保険被保険者以外の者を対象に
 - ・雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、無料の職業訓練に加え、生活支援の給付金の支給を通じて、早期の再就職等を支援する。
 - ・教育訓練費用や教育訓練期間中の生活費を対象とする融資制度により、職業訓練に専念できるよう支援する。

2 事業の概要・スキーム



3 実施主体等

- ◆実施主体：都道府県労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
- ◆負担割合：原則、雇用勘定、国庫負担1/2ずつ。ただし、当面の間は国庫負担27.5%（原則の55/100を負担）。

令和9年度概算要求額 12億円 (10億円) ※ () 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

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

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

2 事業の概要

(1) 事業の概要等

非正規雇用労働者等の能力開発機会の充実を図るため、非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について、都道府県等及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が民間教育訓練機関等へオンラインを活用した職業訓練を委託することにより全国展開を図る。

なお、今年度の実施状況等を踏まえ、令和9年度の都道府県等の実施については、拡充を図ることとする。【拡充】

(2) 職業訓練の内容等

ア 実施方法等

① 都道府県等

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

② (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）

オンラインで対応できる訓練コースについて、全国規模で広域的に実施

イ 訓練期間

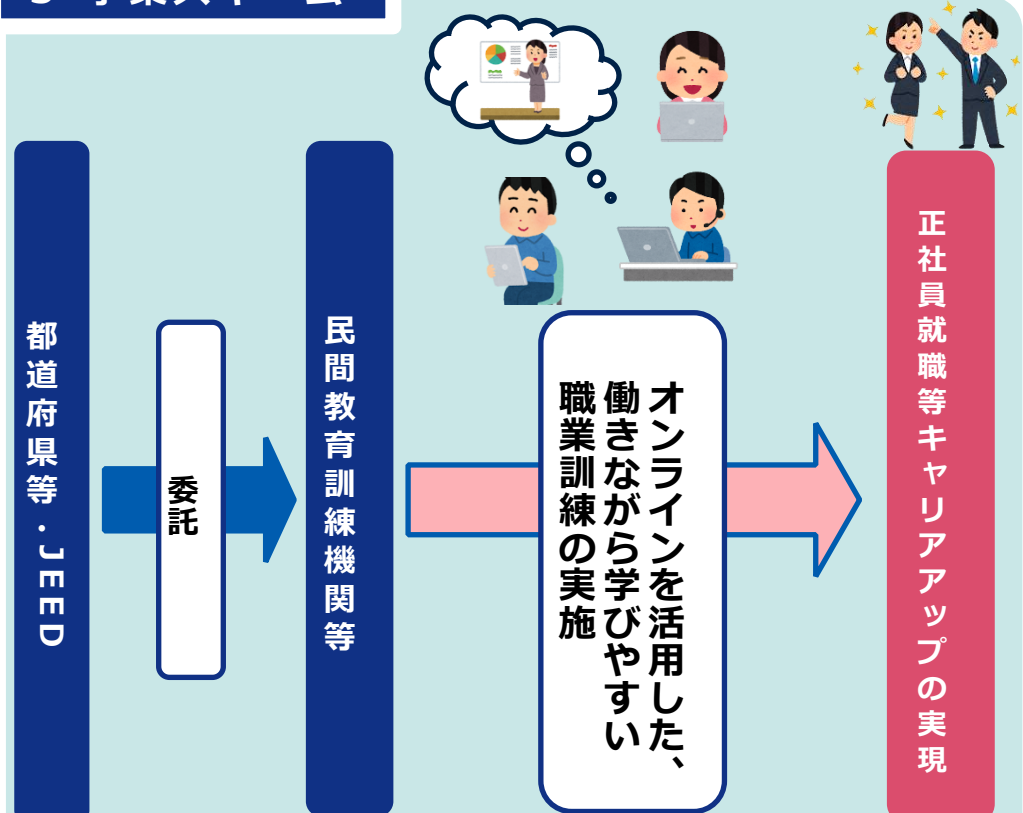
原則2か月以上6か月以下（最長1年）

ウ 申込み方法

訓練実施機関に直接申込（受講生も一定の受講費用を負担）

(参考) 試行事業の実績（令和7年度）：受講者数 566名

3 事業スキーム



令和9年度概算要求額 96億円 (88億円) ()内は前年度当初予算額

一般会計 22億円 (17億円)
労災勘定 17億円 (14億円)
雇用勘定 57億円 (57億円)

労働特区			子子特区	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
18/100	59/100			23/100

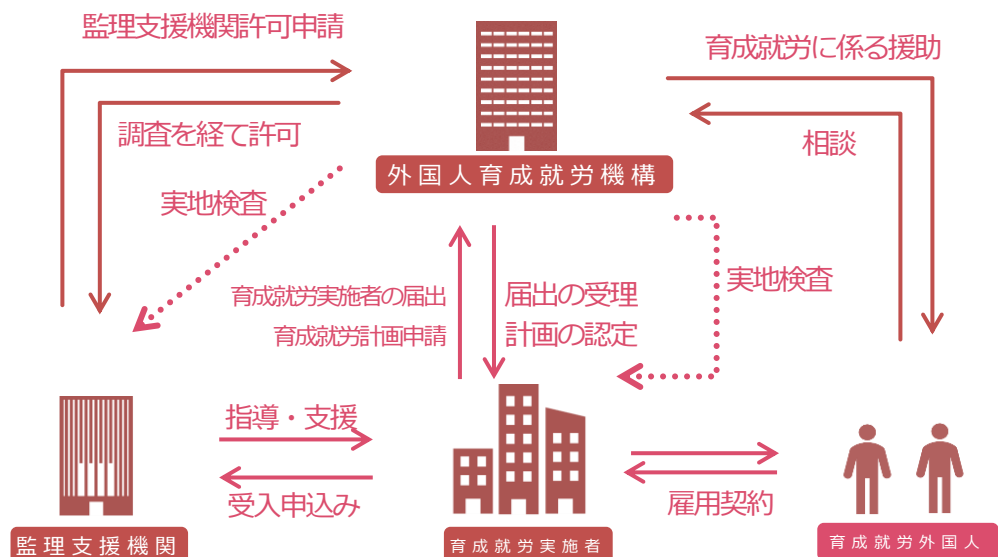
1 事業の目的

人手不足分野において、特定技能1号水準の技能を有する人材を育成し人材確保を目的とする育成就労制度の適正な実施のため、同制度に係る業務を担う外国人育成就労機構へその業務に要する費用に相当する金額を交付する。

2 事業の概要・スキーム

＜主な事務＞

- 育成就労計画の認定
- 育成就労実施者や監理支援機関への実地検査
- 監理支援機関の許可に関する調査
- 育成就労外国人に対する相談・援助、職業紹介【拡充】
- 1号特定技能外国人に対する相談【拡充】等



3 実施主体等

- 実施主体：外国人育成就労機構（認可法人）
※外国人技能実習機構を改組（令和9年4月）
- 設置根拠：外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律
- 交付金：法第96条に基づき、国が交付

4 手数料

- 外国人育成就労機構への手数料 ※変更なし
 - 育成就労計画の認定（新規・変更） 6,100円/1件
 - 監理支援機関の許可（新規・変更） 81,000円/1件
 - 複数事業所の加算額 + 1事業所につき 57,600円
 - 監理支援機関の許可（有効期間の更新） 57,600円/1件
- 国への手数料 ※変更なし
 - 監理支援機関の許可（新規・変更） 10,600円/1件
 - 複数事業所の加算額 + 1事業所につき 4,400円
 - 監理支援機関の許可（有効期間の更新） 4,400円/1件

5 事業実績

技能実習生数（令和7年末）：456,618
監理団体数（令和7年度末）：3,739 実習実施者数（令和6年度末）：71,985

中高年世代活躍応援プロジェクト

人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室（内線5695）

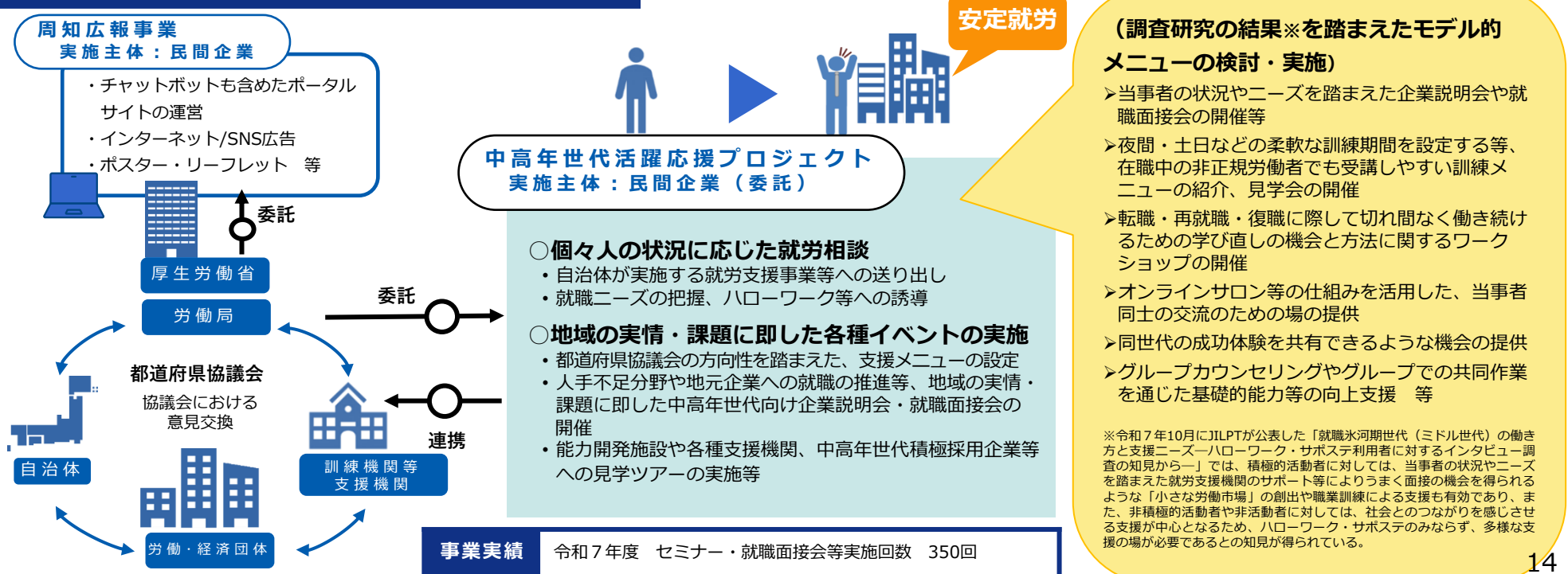
労働特区			子育て特区	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

令和9年度概算要求額 5.0億円（5.6億円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 就職氷河期世代を含む中高年世代の中には、非正規雇用の期間が長く能力開発の機会に恵まれなかった等の理由により、処遇面でも厳しい状況に置かれている方々や、就労・正社員化に向けた具体的な行動を起こせず諦めている方々が一定数存在する。
- 政府は、「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日関係閣僚会議決定）を決定し、当面3年間程度（2028年度まで）の集中的な取組により当該世代の安定就労等の実現を支援することとしており、本プロジェクトにおいても、地方自治体・国と民間団体が一体となり、中高年世代の方々の安定就労の実現を支援する。
- 具体的には、
 - ・ 労働局、地方自治体、労働・経済の地元団体、訓練機関等支援機関をメンバーとする協議会が、人手不足分野や地元企業への就職の推進等、地域の実情・課題も踏まえた支援施策の方向性を取りまとめ、その具体化と事業の実施を民間企業に委託する。
 - ・ 委託を受けた民間企業は、民間企業ならではのノウハウを活かして、支援事業のメニューを作成し展開する。
 - ・ また、この取組みの成果を高めるため、社会参加から就職後の職場定着までの多岐にわたる支援施策を、ワンストップで本人や家族に届けるための広報事業を国が実施する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



令和9年度概算要求額 **81億円** (82億円) ※ () 内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	9/10			1/10

1 事業の目的

- 令和8年3月卒の新規学卒者等の就職率は大学生で98.0%と高い水準を記録したが、一方で、中小企業における若年者の人材確保難や早期離職問題も顕在化しているほか、家庭・経済環境の問題や心身の不調といった、深刻な課題を抱えた学生等も一定数存在している。
- このような中で、就職に困難な課題を抱える新規学卒者等の状況に即した的確な対策を重点的に講じることにより、新規学卒者等の安定就職と企業の人材確保を強力に推進する。

2 事業の概要・スキーム

新卒応援ハローワーク (55箇所)

就職支援ナビゲーター (1,046人)

一般支援
(991人)

- ・就職活動に不安を抱える学生等への支援
- ・早期離職のリスクを抱えた学生等への支援
- ・企業に対するマッチング支援

連携支援
(55人)

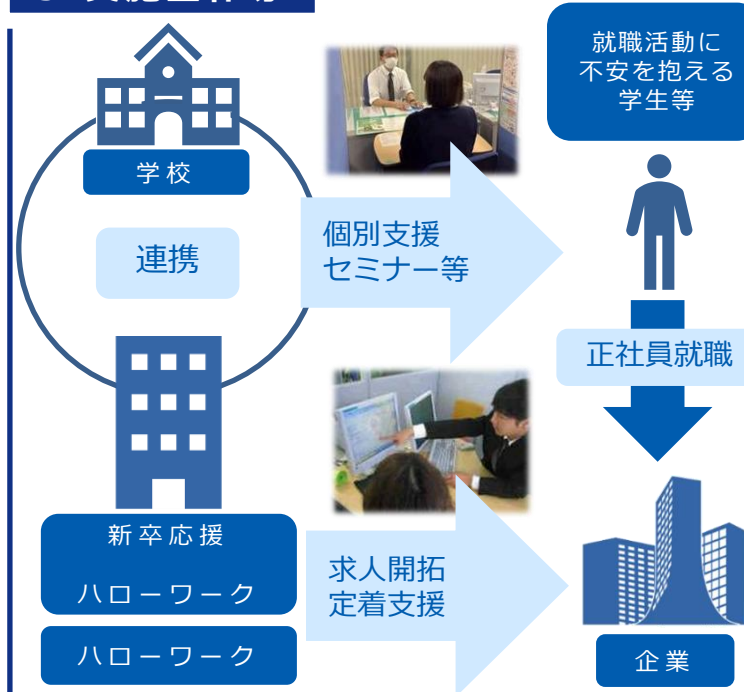
- ・コミュニケーションに課題を抱える等、就職活動に特に支援を要する学生等への支援

- 担当者制によるきめ細かな個別支援、面接指導の実施等
- 学校担当者制による出張相談・セミナーなど大学等と連携した支援
- 新卒者等向けの求人開拓の積極的な実施
- 事業者及び労働者に対する就職後の定着支援 等

令和7年度実績：就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数 12.9万人



3 実施主体等



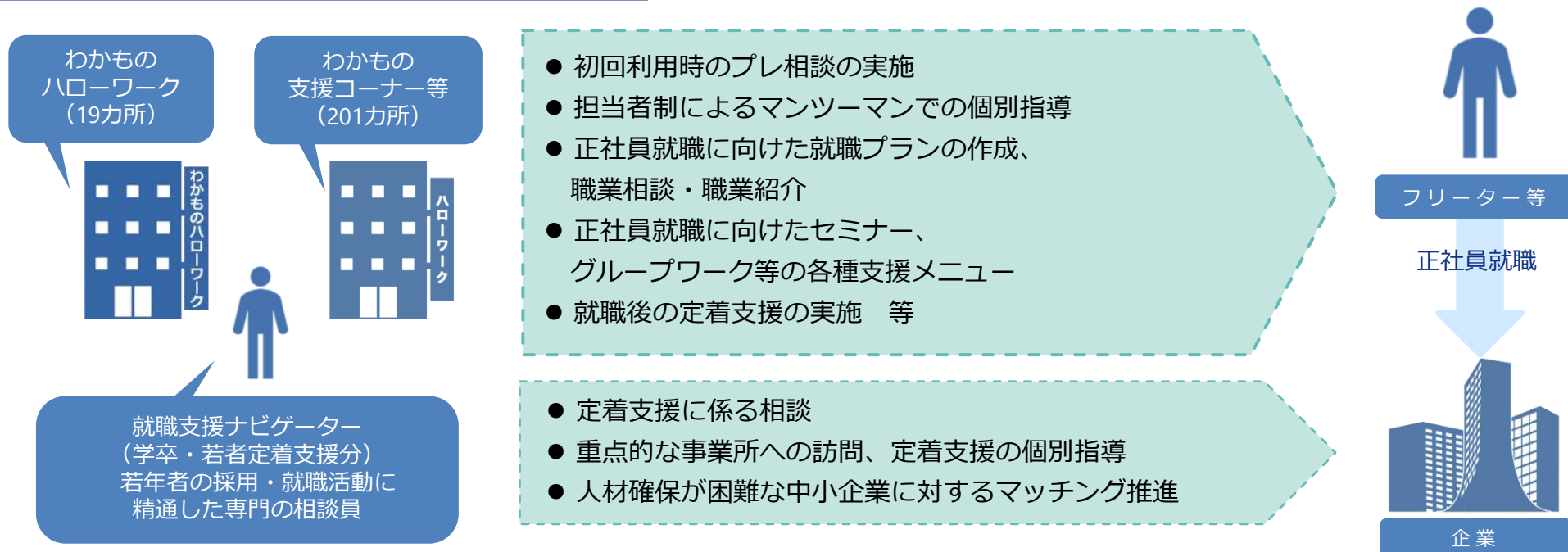
令和9年度概算要求額 25億円 (25億円) ※ () 内は前年度当初予算額

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

- フリーターは長期的には減少傾向にあるものの、令和7年には全国で約139万人と3万人増加した。フリーターは収入やキャリア形成、社会保障など様々な面で課題があり、フリーターとしての期間が長期化することは経済社会全体にも影響を及ぼしかねない。
- また、正社員として就職したが早期に離職する等、不本意な非正規雇用を続ける若年者も一定程度存在している。
- そのため、正社員就職を希望するおおむね35歳未満の求職者であって、フリーターを始めとした臨時的・短期的な就業や失業状態を繰り返す等不安定就労の期間が長い方や、非正規雇用の就業経験が多い方、正社員就職後短期間で離職した方などについて、「わかものハローワーク」等を拠点とした計画的で一貫した就職支援を実施する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



令和7年度実績：ハローワークにおけるフリーター等の正社員化数 7.4万人

令和9年度概算要求額 48億円 (47億円) ()内は前年度当初予算額

令和7年度補正予算額 3.6億円

労働特会			子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	8/10			2/10

1 事業の目的

就労に当たって困難を抱える若者等（15～49歳の無業の方）が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、地方公共団体と協働し、職業的自立に向けた就労支援を実施することを目的とする。

地方公共団体は、サポステが入居する施設の無償貸与や減免措置、地方公共団体の広報誌等におけるサポステの広報など、地域の実情を踏まえた措置を実施。

2 事業概要等

実施主体

都道府県労働局がNPO法人等の民間団体に委託。（全都道府県179か所に設置）

支援内容

- キャリアコンサルタントによる相談内容等を踏まえ、個別の支援計画を作成。
- コミュニケーション訓練、ビジネスマナー研修、就活セミナーなど、利用者の個別ニーズを踏まえた様々なプログラムを実施。
- オンラインによる個別相談等も可能。
- 高校・ハローワーク等の関係機関と連携し、就労を希望する中退者等の把握、サポステ職員が学校や自宅等へ訪問するアウトリーチ支援を実施（学校と連携した支援）。
- OJTとOFF-JTを組み合わせた職場体験プログラムを実施。体験終了後は、職場体験実施事業所等での就労に向けた支援を実施。
- 合宿形式を含めた集中訓練プログラムを実施し、生活習慣の改善、コミュニケーション能力の向上、ビジネスマナーの習得などを集中的に支援。
- 就職後、職場への定着・ステップアップに向けたフォローアップ相談を実施。
- 地域の関係機関（福祉機関等）とネットワークを形成し、連携（必要に応じて相互にリファー）。



就職等者数

12,816人

(令和7年度)

就職等率

(=就職等者数/新規登録者数)

74.3%

(令和7年度)

総利用件数

479,977件

(令和7年度)

新規登録者数

17,242人

(令和7年度)



サポステ
地域若者サポートステーション

令和9年度概算要求額 **17億円** (16億円) ※ () 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

求職障害者等に対し、当該障害者の住む身近な地域で障害者の態様や障害程度に配慮した多様な職業訓練機会を確保・提供することで障害者の就職促進を図る。また、障害者職業能力開発校だけでなく、47都道府県にある一般の職業能力開発校においても、精神障害者等に対する職業訓練の実施が課題となっているため、当該訓練校における精神障害者等の受け入れ体制を強化する。

2 委託訓練事業の概要・スキーム

委託訓練実施機関（民間団体）

訓練受講④

＜対象者＞ 障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1号に規定する障害者
・ 障害者手帳を有する者
・ 医師の診断書や意見書等により障害を有することが確認できる者

＜訓練内容＞

- 訓練期間：原則3月以内・月100時間が標準
- 委託費：原則訓練受講生1人当たり月6.4万円又は9.6万円が上限

実践能力習得訓練コースの上限期間の変更(4か月→6か月)等【拡充】

＜訓練コース＞

- ① 知識・技能習得訓練コース（知識・技能の習得） ※障害者向けデュアルシステムも実施可能
- ② 実践能力習得訓練コース（企業等の現場を活用した実践的な職業能力の開発・向上）
- ③ e-ラーニングコース（訓練施設へ通所困難者等を対象としてIT技能等の習得）
- ④ 特別支援学校早期訓練コース（内定を得られない生徒を対象として、在学中から実践的な職業能力の開発・向上）
- ⑤ 在職者訓練コース（雇用継続に資する知識・技能の習得）

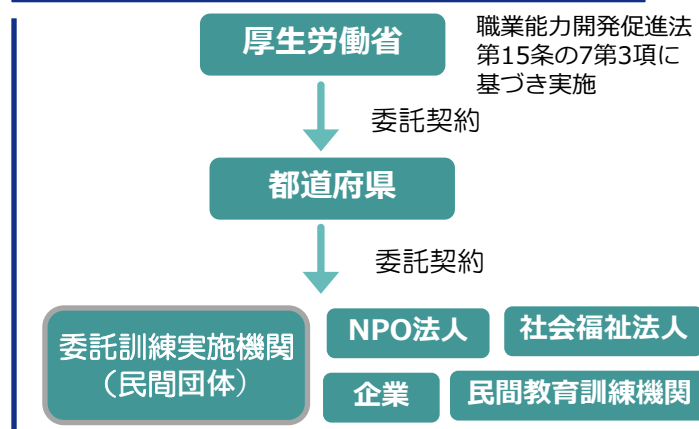
受講あつせん③

職場定着支援業務⑤

訓練修了⑥



3 委託訓練事業の実施主体等



4 訓練以外の事業概要

- 1 障害者職業訓練コーディネーターの配置
- 2 障害者職業訓練コーチの配置
- 3 実践能力習得コース等開拓支援事業
- 4 精神保健福祉士等外部専門家及び手話通訳の活用
- 5 職業能力開発校(一般校)における精神障害者等の受け入れ体制等の強化 **【拡充】**
精神保健福祉士の配置165人(153人) 18

技能検定等推進費（都道府県、中央職業能力開発協会、指定試験機関）

令和9年度概算要求額 26億円（25億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1 事業の目的

- 技能検定制度については、個人の能力開発の目標設定・動機付けとして機能することにより、計画的なキャリア形成、人材の確保・育成を図る上で重要な役割を果たしてきている。技能検定の実施主体である、都道府県職業能力開発協会、中央職業能力開発協会、指定試験機関に対して、技能検定の運営に要する経費等を補助する必要があることから、それぞれに対して補助を行う。

2 事業の概要・スキーム

（1）技能向上対策費補助金（都道府県職業能力開発協会費）

- ・ 都道府県職業能力開発協会における技能検定、職業振興訓練の各事業費及び管理費（人件費を含む。）並びに都道府県の技能検定実施事務費に対する補助

【補助率：補助対象経費に対して、国負担1/4（最大で県と同額）、県負担1/4、県協会負担2/4】

（2）技能向上対策費補助金（中央職業能力開発協会費）

- ・ 中央職業能力開発協会の運営に要する経費等の一部に対する補助

【補助率：補助対象経費に対して1/2（一部10/10）】

（3）技能向上対策費補助金（都道府県職業能力開発協会費・指定試験機関費）

- ・ **若年者を対象とした入職促進関係経費**

（4）本省経費・技能向上対策費補助金（中央職業能力開発協会費）

- ・ 育成就労制度において外国人労働者向けに実施される技能検定について、
 - ①作業内容等に適合した新たな試験基準・試験問題の在り方の検討
 - ②実態を踏まえた検定職種・分野の在り方の検討

※ 試験基準、検定職種・分野の在り方については厚生労働省が、
試験問題の在り方については中央職業能力開発協会が、それぞれ検討

若年者入職促進措置

- 若年者の入職促進の観点から、エントリー級である技能検定3級の若年受検者を対象に、実技試験の受検手数料の一部を支援
 - ＜対象＞
 - ・ 「ものづくり分野」技能検定の3級の実技試験
 - ・ 23歳未満の受検者
 - ＜支援額の上限＞
 - ・ 実技試験の標準手数料の1/2（在校生は1/4）

熊本県の令和8年熊本地震による被災状況(人材開発統括官関係)

■ 本被災地は、平成28年熊本地震、令和2年7月豪雨、令和7年の大雨に続き、今般の災害によって「四重苦」に見舞われたものであり、被災された方々が一日も早く平穏な生活を取り戻せるよう、政府全体として被災者の生活となりわいの再建支援に全力を尽くすこととしている。

【災害救助法適用市町村にある公共職業能力開発施設等】

熊本県立技術短期大学校（菊陽町）

- ・学卒者訓練（精密機械技術科などの5コース）
定員計200名
- ・施設被害：天井空調排出口の亀裂、手洗い水栓の断水、ガラス破損、空調故障及び壁廊下亀裂等
- ・今後の復旧対応：夏休み期間後、一部区画については閉鎖。生徒への影響を考慮し、入館通路を制限して8月26日より訓練を実施する一方、ガラス破損箇所の撤去・養生や天井部材のズレなど安全対策の観点から緊急性の高い修繕や工事等を早急に実施する必要。
（復旧費総額：1億円程度（見込み）、緊急を要する工事から最速で9月中に事業着手し、順次対応の予定）



熊本県立高等技術専門学校（熊本市）

- ・学卒者訓練（自動車車体整備科などの3コース）
定員計115名
- ・一般校における障害者職業訓練
定員計16名
- ・施設被害：外壁にひび割れ、テレビモニター等の備品の破損等
- ・夏休み期間後、8月17日より訓練を実施

被害が出ている主な認定職業訓練校

訓練校A

- ・施設被害：訓練機材破損
- ・当該機材を使用する訓練期間ではないため8月21日より訓練を実施

訓練校B

- ・施設被害：空調設備破損
- ・スケジュールを一部変更して8月5日より訓練を再開

熊本の令和8年熊本地震による被災状況(人材開発統括官関係)

熊本県立技術短期大学校(菊陽町)

◆実習棟A



◆実習棟B



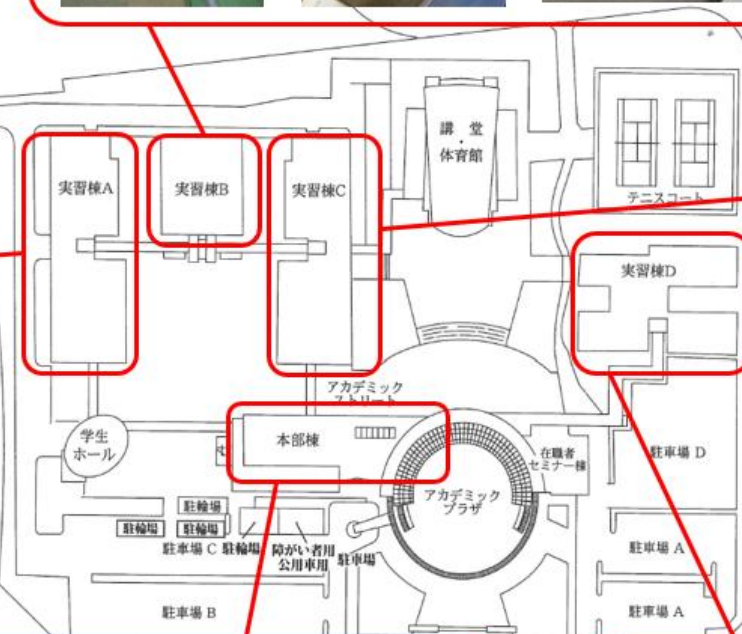
◆実習棟C



◆本部棟



◆実習棟D



熊本県の令和8年熊本地震による被災状況(人材開発統括官関係)

熊本県立技術短期大学校(菊陽町)

照明器具落下(実習棟C)



地面ズレ(体育館前渡り廊下)



天井部材ズレ(体育館)



地面亀裂・ズレ(実習棟D出入口)



地面隆起(1階渡り廊下)



地面ズレ(1階渡り廊下)



天井落下(2階渡り廊下の床裏)



冷却水漏れ(本部棟)



壁面ヒビ(本部棟)



天井部材落下(本部棟)



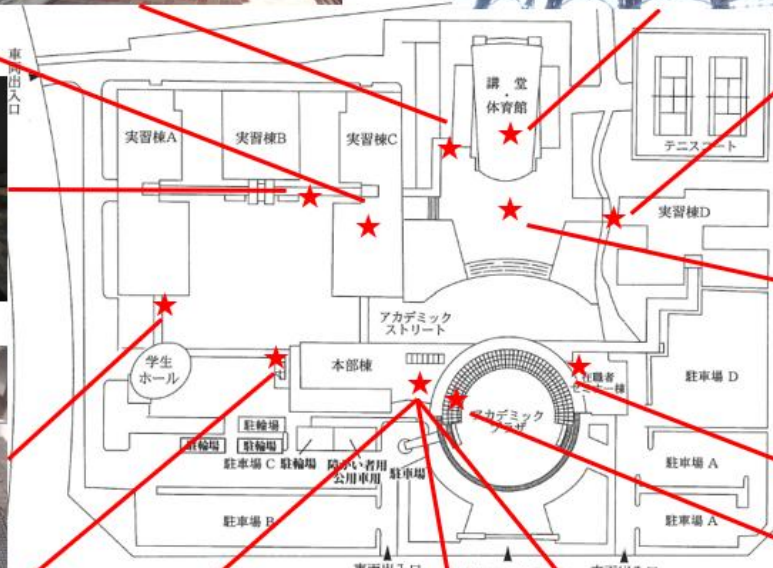
外壁汚れ(アカデミックプラザ)



地面亀裂・ズレ(体育館前広場)



ガラス破損(在職者セミナー棟出入口)



【基本方針】

- 被災地は、平成28年熊本地震、令和2年7月豪雨、令和7年の大雨に続き、今般の災害によって「四重苦」に見舞われた。
- 多くの方々が猛暑の中で厳しい避難生活を余儀なくされている。被災された方々が一日も早く平穏な生活を取り戻せるよう、緊急に対応すべき施策を「被災者の生活となりわい支援のためのパッケージ」として取りまとめ、予備費等を活用し、機動的・弾力的に手当てる。
- 被災地の声にしっかり耳を傾け、「できることはすべてやる」という決意で、被災者の生活となりわいの再建支援に全力を尽くす。

【主な緊急対応策】

(1) 生活の再建

● 避難生活環境の改善

- ・必要物資の支援(プッシュ型からプル型に移行)
- ・ホテル・旅館等への二次避難を支援
- ・拠点避難所の環境整備と避難者の移送支援

● 住まいの確保

- ・罹災証明書早期交付のための人的支援等
- ・全壊・半壊家屋の解体・撤去への支援
- ・応急仮設住宅の供与、住宅の応急修理への支援
- ・被災者生活再建支援金の迅速な支給

● 災害廃棄物の処理

- ・仮置場・広域処理に係る調整・支援

● 切れ目のない被災者支援

- ・車中泊等を含む被災者の見守り・相談支援
- ・医療・介護・福祉ニーズへのきめ細かな対応
- ・心のケア ・こどもの居場所確保、学習支援
- ・特定非常災害の指定による権利利益の保全等

● 金融支援等

- ・既往債務の返済条件緩和、債務整理の支援

- ・地方公共団体における様々な財政需要を的確に把握し、適切に地方財政措置

(2) なりわいの再建

● 被災事業者等の支援

- ・施設・設備の復旧に対してなりわい再建支援補助金並みの補助率で支援
- ・災害復旧貸付の金利引下げ、別枠での信用保証による資金繰り支援
- ・既往債務を抱える被災事業者への支援
- ・被災地域の生産機能の回復に向けた支援の検討

● 農林漁業者の支援

- ・共同利用施設等の再建や再編集約・合理化、農業用機械・施設の再取得・修繕を支援
- ・営農再開に向けた支援(種子・種苗の購入等)
- ・農林漁業者に対する資金繰り支援

● 観光関連産業の復興に向けた支援

- ・風評対策のためのプロモーションの実施
- ・宿泊料金等の割引支援策による観光需要の喚起

● 地域の雇用対策等

- ・雇用調整助成金の特例措置

(3) 災害復旧等

● 公共土木施設等の迅速な災害復旧

- ・国直轄施設等の迅速な復旧
- ・激甚災害(本激)への指定による、災害復旧事業に対する国庫補助のかさ上げ
 - ー公共土木施設(道路、河川等)
 - ー農林水産業施設(農地・農業用施設、林道等)
- ・上下水道の早期復旧、井戸の復旧への支援
- ・TEC-FORCE、MAFF-SAT等による人的・技術的支援
- ・八代港の国による管理代行
- ・復旧復興事業に係る中長期的な人的支援

● 公共施設・公益施設等の災害復旧

- ・医療施設、学校施設、庁舎、社会教育施設、文化財、社会福祉施設、交通安全施設、工業用水道、防疫用設備、衛生施設等の災害復旧を支援

● 交通の確保

- ・被災鉄道の早期復旧への支援
- ・被災地における移動手段の確保、交通の円滑化

雇用保険法施行令の一部を改正する政令案の概要

【制度の概要】

都道府県が設置する公共職業能力開発施設（職業能力開発校、職業能力開発短期大学校等）の施設の建替や改修、設備の整備に係る経費等について補助（補助率 $1/2$ ）を実施。

補助対象施設数（R8.4.1現在）：全国 167 施設

（内訳 職業能力開発校 146 施設、職業能力開発短期大学校 14 施設、職業能力開発大学校 1 施設、障害者職業能力開発校 6 施設）

令和6年度実績：離職者訓練 受講者数 5,520人 就職率 82.1%

在職者訓練 受講者数 43,021人

学卒者訓練 受講者数 8,558人 就職率 95.0%

補助の体系

厚生労働省
（都道府県の補助対象経費の $1/2$ ）

申請

交付

都道府県

【改正内容】

令和8年熊本地震により著しい被害を受けた都道府県立職業能力開発校等の円滑な運営を確保するため、その施設又は設備の災害復旧に要する経費について、国から県への補助率を $1/2$ から $2/3$ に引き上げる特例を定めるもの。

特例の対象

令和8年熊本地震に係る災害救助法が適用された市町村に設置された公共職業能力開発施設^(※)の施設・設備の災害復旧に要する経費。

（※）熊本県に所在する2施設

国の補助率の引き上げ

	国 → 県
現 行	$1/2$
改正案	$2/3$

【施行日】 公布日

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案の概要

1 制度の概要

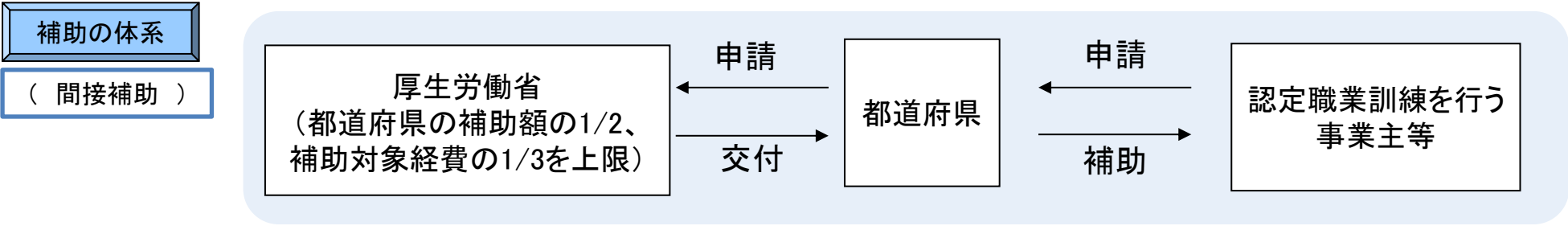
(1) 認定職業訓練

認定職業訓練は、事業主等の行う職業訓練のうち一定水準を満たしたものを都道府県知事が認定したもの（職業能力開発促進法第13条、第24条）。

（令和6年度実績：施設数・・・964施設、訓練生数・・・約18万5千人）

(2) 認定職業訓練への補助

認定職業訓練を行う能開法第13条に規定する事業主等を対象に、助成又は援助を行う都道府県に対し、国がその1／2（補助対象経費の1／3が上限）を補助（運営費、施設費、設備費の3種類）。（雇用保険法施行規則第123条）



2 特例の内容

- 災害救助法が適用された市町村内の認定職業訓練校の施設及びその設備であって、令和8年熊本地震により著しい被害を受けたものの災害復旧に要する経費については、国から県への補助率を引き上げる。

特例の対象

災害救助法適用市町村に所在する認定訓練助成事業費補助金の対象となる事業主等が設置する認定訓練施設・設備の災害復旧に要する経費。

国の負担割合の引上げ

負担割合	国	都道府県	事業主等
現 行	1／3	1／3	1／3
特 例	1／2	1／4	1／4

【施行】 公布日

厚生労働省発開 0907 第 2 号
令和 8 年 9 月 7 日

労働政策審議会

会長 岩村 正彦 殿

厚生労働大臣 上野 賢一郎



厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）第九条第一項第一号の規定に基づき、下記の事項について、貴会の意見を求める。

記

- 1 雇用保険法施行令の一部を改正する政令案要綱（別紙 1）
- 2 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱（別紙 2）

雇用保険法施行令の一部を改正する政令案要綱

- 1 熊本県が設置する職業能力開発校等の施設及び設備であって令和八年熊本地震により著しい被害を受けたものの災害復旧に要する経費に関する補助金については、令和八年度において、その補助率を二分の一から三分の二に引き上げる。（附則第八条関係）
- 2 この政令は、公布の日から施行する。（附則関係）

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱

- 1 令和八年熊本地震により被害を受けた、災害救助法が適用された市町村内の認定職業訓練校の施設及びその設備であって、県が令和八年熊本地震により著しい被害を受けたものの災害復旧に要する経費を助成又は援助した場合の認定訓練助成事業費補助金について、令和八年度においては、国から県への補助率を二分の一から三分の二に、国の負担割合の上限を三分の一から二分の一に引き上げる。（附則第十七条の五の四関係）
- 2 この省令は、公布の日から施行する。（附則関係）

雇用保険法第六十条の二第一項に規定する厚生労働大臣が指定する教育訓練の指定基準の一部を改正する件について（報告）

現行

- 専修学校の行う**職業実践専門課程**や**キャリア形成促進プログラム**（文部科学大臣認定）のうち、訓練の期間等の基準を満たすものについては、特に職業に必要な実践的かつ専門的な能力を体系的に身につけ、労働者の中長期的なキャリア形成に資すると考えられることから、雇用保険法の教育訓練給付の対象となる**専門実践教育訓練**の指定対象としている。

改正の概要

- 学校教育法の一部を改正する法律（令和6年法律第50号）により、一定の要件を満たす専修学校には一年以上を修業年限とする専攻科を設置することができることとされたところ。
- 専攻科は**、専門課程を修了した者等に対して、精深な程度において特別の事項を教授し、その研究を指導することを目的とするものであり、既に指定対象としている**専門課程等のさらに上位に位置づけられる**ものであることから、**文部科学大臣の認定を受けた専攻科については、専門課程等と同様に専門実践教育訓練の指定対象とする**。
- これらの内容を反映するため、指定基準告示について次のとおり改正を行う。※赤字下線が主な改正部分

類型	教育訓練の期間
○専修学校の専門課程、 <u>専攻科</u> のうち文部科学大臣が 職業実践専門課程 として認定したもの	○職業実践専門課程： <u>1年以上</u> <u>2年以内</u>
○専修学校の専門課程、 <u>専攻科</u> 、特別の課程のうち文部科学大臣が キャリア形成促進プログラム として認定したもの	○キャリア形成促進プログラム ・専門課程、 <u>専攻科</u> ：1年以上2年未満 ・特別の課程（履修証明プログラム）：120時間以上かつ2年未満

適用期日

- 令和9年4月1日

職業能力開発促進法施行令第七条第二項に規定する厚生労働大臣が定める 手数料の額の一部を改正する件について（報告）

- 指定試験機関が実施する技能検定職種に係る手数料は、告示により定めている。
- 今般、①物価の上昇等により、試験運営にかかる費用が増大していること、②若年者に対する実技試験に係る手数料の減免措置について、林業職種及びシャッター施工職種を新たに対象とすることから、手数料の額を改正した。

1. 手数料の額の改正

職種名	1 級		2 級		3 級		基礎級	
	実技試験	学科試験	実技試験	学科試験	実技試験	学科試験	実技試験	学科試験
ウェブデザイン	25,000円 → <u>27,000円</u>	(改正せず)	16,000円 → <u>17,500円</u>	(改正せず)	8,000円 → <u>9,000円</u>	(改正せず)	—	—
フィットネスクラブ・マネジメント	23,000円 → <u>25,000円</u>	(改正せず)	(改正せず)	(改正せず)	5,800円 → <u>6,500円</u>	5,800円 → <u>6,500円</u>	—	—
ビルクリーニング	(改正せず)	3,700円 → <u>5,000円</u>	(改正せず)	3,500円 → <u>4,800円</u>	(改正せず)	3,000円 → <u>4,000円</u>	(改正せず)	3,000円 → <u>4,000円</u>

- ※ 告示日は令和 8 年 3 月 26 日、適用日は令和 8 年 4 月 1 日。
- ※ ウェブデザイン、林業、シャッター施工の 3 つの職種については、若年者に対する減免措置の変更が含まれるため、次ページも参照。

職業能力開発促進法施行令第七条第二項に規定する厚生労働大臣が定める 手数料の額の一部を改正する件について（報告）

2. 若年者に対する減免措置の変更（改正後の3級実技試験の手数料の額）

職種	3級実技手数料 (減免なしの場合)	23歳未満の手数料	
		在職中の者	在職中の者以外の者
ウェブデザイン	9,000円	<u>4,500円</u> (4,500円減免)	<u>6,800円</u> (2,200円減免)
林業（新設）	31,000円	<u>22,000円</u> (9,000円減免)	<u>26,500円</u> (4,500円減免)
シャッター施工（新設）	13,000円	<u>6,500円</u> (6,500円減免)	<u>9,800円</u> (3,200円減免)

※ 減免額は、在職中の者1/2（上限9,000円）、在職中の者以外の者1/4（上限4,500円）補助（いずれも100円未満切り捨て）

人材開発分科会における2025年度実績評価及び2026年度目標設定（案）

項目		2025年度実績（目標）	2026年度実績（目標）	参考指標
①	地域若者サポートステーションの就職等率 ※ 1	74.3% (72.9%以上)	— (73.2%以上)	設置数 : 179箇所 (2026年度) 就職等者数 : 12,816人 (2025年度) 新規登録者数 : 17,242人 (2025年度)
②	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	60.3% (51.1%以上)	— (54.2%以上)	正社員就職者数 : 35,962人 (2025年度) 支援対象者数 : 59,625人 (2025年度)
③	新卒者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	73.9% (62.5%以上)	— (66.3%以上)	正社員就職者数 : 57,811人 (2025年度) 支援対象者数 : 78,213人 (2025年度)
④	ジョブ・カード作成者数 ※ 2	329,451人（速報値） (32.6万人)	— (33.0万人)	累計作成者数 : 4,270,181人 (2025年度末・速報値)
⑤	公共職業訓練（離職者訓練）の就職率 ※ 3	施設内訓練 : 86.9%（速報値） (82.5%) 委託訓練 : 71.8%（速報値） (75%)	施設内訓練 : — (82.5%) 委託訓練 : — (75%)	受講者数（2025年度・速報値）※ 4 施設内訓練 : 23,220人 委託訓練 : 58,657人
⑥	求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率 ※ 5	基礎コース : 60.4%（速報値） (58%) 実践コース : 63.6%（速報値） (63%)	基礎コース : — (60%) 実践コース : — (63%)	受講者数（2025年度・速報値） 基礎コース : 5,757人 実践コース : 32,195人
⑦	技能検定試験合格者数	326,045人 (35万人)	— (34万人)	職種数 : 133職種 (2026年4月現在) 受検申請者数 : 667,393人 (2025年度)

※ 1 地域若者サポートステーションの就職等率＝就職等（（i）雇用保険被保険者就職に加え、（ii）サポステによるステップアップのための支援を継続し雇用保険被保険者となることが見込まれる就職及び（iii）公的職業訓練の受講）に至った者 ÷ 新規登録者数

※ 2 ジョブ・カード作成者数：教育訓練機関、ジョブ・カード制度総合サイト等を通じたジョブ・カード作成者数

※ 3 ・公共職業訓練の就職率：目標設定年度の離職者訓練の修了者等（1ヶ月以下のコースは除く）に占める、訓練修了3ヶ月後までに就職している者の割合（都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県単独の委託訓練の実績を除く）
公共職業訓練の就職率＝就職者数÷修了者数
・施設内訓練は2026年3月末、委託訓練は2025年12月末までに終了したコースの実績

※ 4 都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県単独の委託訓練の実績を除く。

※ 5 ・求職者支援制度による職業訓練の就職率：求職者支援訓練の修了者数（基礎コースは、他の訓練受講中の者及び受講が決定した者を除く）に占める、訓練修了3ヶ月後までに就職している者（雇用保険適用就職者）の割合。
基礎コースの就職率 ＝ 就職者数 ÷ （修了者数 － 次訓練受講中・次訓練受講決定者数）
実践コースの就職率 ＝ 就職者数 ÷ 修了者数
2025年11月末までに終了したコースの実績
【参考】雇用保険適用外も含む全体の就職率：基礎コース75.6% 実践コース 78.5%（2025年11月末までに終了したコースの実績）
【参考】雇用保険適用状況確認中の就職率速報値：基礎コース59.7%、実践コース63.6%（2026年1月末までに終了したコースの実績）

人材開発分科会における 2025 年度実績評価及び 2026 年度目標設定について（案）

① 地域若者サポートステーションの就職等率

【2025 年度実績】

地域若者サポートステーションの支援による就職率等は、目標 72.9%に対して、実績は 74.3%となっており、目標を達成。

昨年度は、相談スキル向上に向けた研修（相談業務の会話力向上に向けた有識者による講義、グループワークの事例研究）や、相談支援員のための支援員（スーパーバイザー）による助言活動（新規登録者に対し相談時間を十分に確保し、早期に支援の方向性をつけるよう助言を行う）等に継続的に取り組んだことが、目標達成につながったものと考えられる。

【2026 年度目標】

目標値：地域若者サポートステーションの就職等率：73.2%以上

近年の実績を踏まえたものとなるよう、過去 3 年間（2023～2025 年度）の実績の平均値（73.2%）を踏まえて設定した。

※2023 年度：71.7%、2024 年度：73.7%、2025 年度：74.3%

② 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

【2025 年度実績】

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は、目標 51.1%以上に対して、実績は 60.3%となっており、目標を達成。

昨年度は、人手不足により企業の採用意欲が引き続き高止まりするとともに、各ハローワークにおいて効果的な支援の実施に向け、支援対象者一人ひとりの課題に応じた、担当者制による職業相談、個別支援計画に基づく計画的な就職支援、応募書類の作成支援や面接対策といった、きめ細かな個別支援等に継続的に取り組んだことが、目標達成につながったものと考えられる。

【2026 年度目標】

目標値：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：54.2%以上

近年の実績を踏まえたものとなるよう、過去 3 年間（2023 年度～2025 年度）の実績の平均値（54.2%）を踏まえて設定した。

※2023 年度：50.0%、2024 年度：52.2%、2025 年度：60.3%

③ 新卒者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

【2025 年度実績】

新卒者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は、目標 62.5%以上に対して、実績は 73.9%となっており、目標を達成。

昨年度は、各労働局において、就職活動に乗り遅れた学生や困難な課題を抱える学生等を対象に、担当者制によるきめ細かな個別支援や、他部門と連携した支援に継続的に取り組んだ。

また、令和 5 年度頃から、大学 1～3 年生向けのセミナー等を実施するなど、学校と連携した支援の開始時期を従来よりも早めるといった取組を順次拡大してきたところ。さらに、学校への訪問や、教育関係者が参加する会議等を活用し、ハローワークにおける支援メニューの周知に積極的に取り組んだことが、目標達成につながったものと考えられる。

【2026 年度目標】

目標値：新卒者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：66.3%以上

近年の実績を踏まえたものとなるよう、過去 3 年間（2023 年度～2025 年度）の実績の平均値（66.3%）を踏まえて設定した。

※2023 年度：61.0%、2024 年度：64.0%、2025 年度：73.9%

④ ジョブ・カード作成者数

【2025 年度実績】

ジョブ・カード作成者数は、目標 32.6 万人に対して、実績（速報値）は約 32.9 万人となっており、目標を達成。

主な要因は、キャリア形成・リスキリング推進事業における作成者数の増加によるものであり、具体的には、ハローワークと連携してジョブ・カードの作成・活用を支援するセミナーを積極的に実施したことなどにより、前年度以上の作成支援に繋がったものと考えられる。

【2026 年度目標】

目標値：ジョブ・カード作成者数：33.0 万人

近年の実績を踏まえたものとなるよう、過去 3 年間（2023～2025 年度）の推移と直近年度の実績を踏まえて設定した。

※2023 年度：28.6 万人、2024 年度：32.5 万人、2025 年度：32.9 万人

⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）の就職率

【2025 年度実績】

公共職業訓練（離職者訓練）の就職率は、施設内訓練 82.5%、委託訓練 75%の目標に対して、実績（速報値）は施設内訓練が 86.9%、委託訓練が 71.8%と、施設内訓練は目

標を上回ったものの、委託訓練は 2025 年度目標を下回る見込みである。

委託訓練について目標を下回ったのは、有効求人倍率が 1 倍を上回る状況が続く中で、早期に就職できる者は離職者訓練を受講せず再就職していることから、結果として、相対的に就職困難な者が公共職業訓練を受講する割合が上昇していることが考えられる。

また、こうした受講希望者数が減少、変化する中で、同じ分野で施設内訓練を継続して実施している都道府県や国よりも、様々な分野で多種多様の民間教育訓練機関が実施する委託訓練の就職率への影響が大きく出ていると考えられる。

このため、委託訓練の受講を希望する者に対しては、これまで以上に適切な訓練情報の提供や受講あっせん、求人の確保が重要であると考えている。2026 年度においては、本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、訓練のあっせんや、ミスマッチ低減のため、引き続き、事前説明会・見学会の機会確保を図る。さらに、訓練窓口職員の IT リテラシーの更なる向上を図る。あわせて、訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保の推進や、e ラーニング等のオンラインを活用した訓練を受講する求職者への適切な情報提供、就職に向けた意識付けとともに、訓練修了までに就職が決まらない可能性のある受講生の訓練修了前からのハローワークへの誘導など、訓練実施機関とハローワークの連携による就職支援を徹底することで、改善を図る。

【2026 年度目標】

目標値：公共職業訓練（離職者訓練）の就職率：施設内訓練 82.5%、委託訓練 75%

施設内訓練については、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期目標において 82.5%以上と定めていることから、引き続き同値を設定した。また、委託訓練については、近年の実績を踏まえたものとなるよう、2025 年度の目標値（75%）及び過去 5 年間（2020 年度～2024 年度）の就職率実績（平均値：73.6%）を踏まえて設定した。

※（施設内訓練）2020 年度：84.7%、2021 年度：87.4%、2022 年度：87.9%、2023 年度：87.7%、2024 年度：87.3%。（委託訓練）2020 年度：72.2%、2021 年度：73.9%、2022 年度：75.1%、2023 年度：74.2%、2024 年度：72.8%

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率

【2025 年度実績】

求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率は、基礎コース 58%、実践コース 63%の目標に対して、実績（速報値）は、基礎コース 60.4%、実践コース 63.6%となっており、いずれも目標を達成する見込みである。

特に、実践コースの各月の状況をみると、前年同期の実績を概ね上回った。これは訓練開始前から訓練終了後まで一貫したきめ細かな個別・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・ハローワークの好事例の横展開や、現場で活用できるノウハウ集を活用した、職員の知識向上やマッチングの強化を図る。また、求人部門と職業紹介部門との連携を強化し、求人・求職者の確保等による求人者・求職者のマッチン

グの促進を図るとともに、求職者支援制度や訓練コースの周知・広報を積極的に行い、就職率の向上に取り組んでまいりたい。

【2026 年度目標】

目標値：求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率：基礎コース 60%、実践コース 63%

近年の実績を踏まえたものとなるよう、2025 年度の目標値（基礎コース 58%、実践コース 63%）及び過去 5 年間（2020 年度～2024 年度）の就職率実績（平均値：基礎コース 56.9%、実践コース 60.4%）を踏まえて設定した。

※（基礎コース）2020 年度：52.5 %、2021 年度：53.9 %、2022 年度：57.1 %、2023 年度：60.1 %、2024 年度：60.9%。（実践コース）2020 年度：60.0 %、2021 年度：60.0 %、2022 年度：59.0 %、2023 年度：60.6 %、2024 年度：62.4%。

⑦ 技能検定試験合格者数

【2025 年度実績】

技能検定試験合格者数は、目標 35 万人に対して、実績が 326,045 人となっており、目標は未達。

技能検定試験は、都道府県知事が実施する「都道府県方式」と民間団体等が実施する「指定試験機関方式」がある。都道府県方式における、2025 年度の合格者数は 151,303 人であり、2024 年度の 152,687 人から 1,384 人減少した一方、指定試験機関方式における、2025 年度の合格者数は 174,742 人であり、2024 年度の 172,873 人から 1,869 人増加し、技能検定試験全体の合格者数は 485 人増加した。

技能検定試験全体の合格者数が増加した要因として、製造業における機械設備の保守管理等に係る機械保全職種について、2025 年度の合格者数は 16,363 人であり、2024 年度の 14,099 人から 2,264 人増加するとともに、知的財産管理職種について、2025 年度の合格者数は 9,403 人であり、2024 年度の 8,471 人から 932 人増加している。さらに、職種という区切りではないが、受検者の属性として大きな割合を占める技能実習生に着目すると、2025 年度の合格者数は 93,515 人であり、2024 年度の 93,462 人から微増（53 人）している。なお、技能実習生の受検者は新型コロナウイルス感染症の影響で一時期減少していたが、現在では新型コロナウイルス感染症の感染拡大前の水準に回復している。

一方、個別に影響の大きい職種であるファイナンシャル・プランニング職種については、団体申請の減少による企業等からの受検勧奨の低下等の影響により、2025 年度の合格者数は 129,669 人であり、2024 年度の 132,423 人から 2,754 人減少している。

今後も引き続き、技能人材の裾野の拡大等のため、技能検定制度の周知・広報に積極的に取り組んで参りたい。

【2026 年度目標】

目標値：技能検定試験合格者数：34 万人

近年の実績を踏まえたものとなるよう、過去 3 年間（2023～2025 年度）における合格

者数の平均値（335,922 人）を踏まえ設定した。

※2023 年度：356,162 人、2024 年度：325,560 人、2025 年度：326,045 人

技能実習制度における申請等件数（累計）

別紙 7

1 監理団体許可（令和8年8月末現在）※年度別実績は別紙1参照

申請件数	許可件数
4, 522件	3, 712件 うち一般監理事業（※1） 2, 254件 うち特定監理事業（※2） 1, 458件

- （※1）一般監理事業とは、技能実習1号、技能実習2号及び技能実習3号の監理が可能となる事業区分であり、許可の有効期限は5年又は7年（前回許可期間内に改善命令や業務停止命令を受けていない場合）。
- （※2）特定監理事業とは、技能実習1号及び技能実習2号の監理が可能となる事業区分であり、許可の有効期限は3年又は5年（前回許可期間内に改善命令や業務停止命令を受けていない場合）。
- （※）許可件数（累計）は監理事業の廃止件数、許可取消件数等を除いた件数である。

2 技能実習計画認定（令和8年8月末現在）※年度別実績は別紙2参照

区分	申請件数	認定件数
企業単独型（※3）	56,779件	55,663件
団体監理型（※4）	2,643,756件	2,568,012件
計	2,700,535件	2,623,675件

- （※3）企業単独型とは、日本の企業等が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施する類型。
- （※4）団体監理型とは、非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施する類型。
- （※）申請件数及び認定件数は暫定値。

監理団体の申請・許可件数（年度別）

別紙1

年度	申請件数		許可件数	
	累計	単年度	累計	単年度
平成29年度	2, 217件	2, 217件	2, 032件	2, 034件
平成30年度	2, 701件	484件	2, 505件	486件
令和元年度	3, 224件	523件	2, 907件	422件
令和 2 年度	3, 625件	401件	3, 276件	434件
令和 3 年度	3, 890件	265件	3, 505件	277件
令和 4 年度	4, 095件	205件	3, 632件	223件
令和 5 年度	4, 257件	162件	3, 718件	168件
令和 6 年度	4, 379件	122件	3, 755件	105件
令和 7 年度	4, 493件	114件	3, 739件	118件
令和 8 年度 (8 月末まで)	4, 522件	42件	3, 712件	22件

(※) 許可件数（累計）は監理事業の廃止件数、許可取消件数等を除いた件数である。
 このため、許可件数（累計）における対前年度差と、単年度の新規許可件数は一致しない。
 令和8年度（8月末まで）については暫定値。

技能実習計画の申請・認定件数（年度別）

別紙2

年度	企業単独型		団体監理型		合計	
	申請件数	認定件数	申請件数	認定件数	申請件数	認定件数
平成29年度	3, 555件	2, 066件	114, 200件	61, 561件	117, 759件	63, 627件
平成30年度	10, 569件	11, 365件	357, 230件	377, 956件	367, 799件	389, 321件
令和元年度	9, 809件	9, 857件	360, 436件	356, 310件	370, 245件	366, 167件
令和2年度	4, 442件	4, 710件	237, 510件	251, 698件	241, 952件	256, 408件
令和3年度	2, 764件	2, 721件	172, 870件	168, 666件	175, 634件	171, 387件
令和4年度	5, 381件	4, 483件	289, 834件	241, 777件	295, 215件	246, 260件
令和5年度	6, 449件	6, 821件	323, 305件	343, 205件	329, 754件	350, 026件
令和6年度	5, 964件	5, 933件	320, 423件	312, 639件	326, 387件	318, 572件
令和7年度	5, 720件	5, 436件	326, 386件	318, 568件	332, 106件	324, 004件
令和8年度 (8月末まで)	2, 126件	2, 271件	141, 562件	135, 632件	143, 684件	137, 903件
小計	56, 779件	55, 663件	2, 643, 756件	2, 568, 012件	2, 700, 535件	2, 623, 675件

※令和7年度及び令和8年度（8月末まで）については暫定値。

政策統括官（総合政策、労使関係担当）関係

労働政策基本部会（第5期） 今後の検討テーマ及び進め方

2026 年 6 月

1. テーマについて

「今後進展・発展が予想される新技術及び新産業等を踏まえた労働市場への影響」

- 第4期では、労働者の多くを占める地方を中心に、人口減少社会を見据えた地方における課題や労働政策等について議論を行った。議論の中では、社会にAIをはじめとした新技術の活用が広がっていくことで、社会構造が大きく変わっていく可能性が高いとの意見やこれらの新技術については、地方においても積極的に導入していくことが重要であるとの意見が多くあった。
- また、AIとフィジカルが融合したソリューション（以下「AIロボティクス等」という。）を含めた新技術（以下「新技術」という。）の活用や社会構造の変化により新しい産業が生まれる可能性が高く、例えば、我が国では、2050年カーボンニュートラルの実現と経済成長の両立（GX）を実現するための施策として、成長志向型カーボンプライシング構想の具体化を進めており、GX関係の産業が新たに生まれる可能性がある。
- さらに、今後はAIロボティクス等の社会実装が加速すると見込まれ、人手不足が深刻な現場での活用が不可欠となる可能性がある。
- 以上を踏まえ、第5期では、新技術及び新産業（市場拡大が見込まれる分野を含む。）が今後我が国の労働市場にどのような影響を与えるかについて議論してはどうか。また、第4期での議論や我が国では地方における人口や我が国の全体の付加価値に占める割合が高いことを踏まえ、引き続き第5期でも地方において大きな影響を与える可能性がある新技術についても議論を行うこととしたらどうか。

2. 部会における議論の進め方について

- ①今後の我が国の予測、②①を踏まえた労働市場への影響と労働政策の課題を中心に議論を進めてはどうか。
- （1）2040年の我が国の予測について
- 議論の前提となる①今後の我が国の予測については、厚生労働省のみならず横断的なテーマを扱う部会であることや労働政策と他の分野との政策連携の強化の観点から他省庁で行った推計を参考にしてはどうか。

- ① 厚生労働省「雇用政策研究会報告書～多様な個人が置かれた状況に関わらず包摂され、活躍できる労働市場の構築に向けて～」及びJILPT「2023年度版 労働力需給の推計-労

働力需給モデルによるシミュレーション」によると、2040年には、今後、労働参加が促進された場合でも、労働供給量がほぼ横ばいとされており、我が国の経済成長のためには、新技術による省力化の推進は重要な課題である。これらを踏まえ、新技術による省力化が労働市場に及ぼす影響について議論をしてはどうか。

② 経済産業省「2040年の就業構造（改訂版）」によると、2040年においては、事務職、大卒・院卒文系等が余剰となる一方でAI・ロボット等利活用人材、大卒・院卒理系等が不足すると予測されており、職種間・学歴・地域間のミスマッチが発生する可能性があるとしている。これらを踏まえると、成長分野への労働移動やリスクリングの実施などが課題となってくることから、産業構造・就業構造の変化が労働市場に及ぼす影響について議論してはどうか。

③ 総務省「第32次地方制度調査会 2040年頃から逆算し顕在化する諸課題に対応するために必要な地方行政体制のあり方等に関する答申」によると、地方においては、インフラが老朽化し、更新需要が高まるが、維持管理・更新のために必要な人材が減少していくとされている。これらの人材の確保を含め新技術が地方の労働市場に及ぼす影響について議論してはどうか。

（ヒアリング先の候補）厚生労働省、経済産業省、総務省 等

○ ①～③に加え、今後の我が国の姿について、前述のとおりAIロボティクス等の社会実装が加速する可能性が高いため、これらの国内外の状況や先行事例等を委員等有識者からプレゼンしていただければどうか。また、新技術の利用に関する海外の事例や海外における地方部の新技術の活用事例なども収集しながら議論を進めていくことにしたらどうか。

（参考）主な民間関係のレポート

- ・ 連合総研「人材育成と企業連携－技術革新や産業構造の転換への労使の対応－産業構造の大きな変化などをふまえた就労支援と能力開発の一体的な仕組みの実現に向けた調査研究委員会報告書」
- ・ 連合総研「介護分野におけるテクノロジーの活用と介護の質向上に向けた調査研究」
- ・ 経団連「FUTURE DESIGN 2040「成長と分配の好循環」～公正・公平で持続可能な社会を目指して～」
- ・ パーソル総合研究所「労働市場の未来推計 2035」
- ・ みずほ銀行「2050年の日本産業を考える」等

（２）今後、新技術が与える労働市場への影響について

○ （１）の報告書の予測等を踏まえると、労働市場への影響については、例えば以下の論点があると考えられる。これらについて、ヒアリング等を行いながら、労働政策において対応すべきこと等について、議論を行うこととしてはどうか。また、労働市場への影響を考える際には、特に、新技術の中心になる可能性が高いAIロボティクス等に焦点を当てて議論を進めてはどうか。

① 新技術による省力化が労働市場に及ぼす影響

（主な論点）

- ・省力化に伴う労働供給量の維持について
- ・人手不足業界等への省力化を中心とした新技術の導入状況と課題について
- ・働く場所にとらわれない就労者（モバイルワーカー、テレワーカー）が生産性向上と健康管理を両立するための、人材マネジメント手法等について
- ・新技術による労働の質・付加価値の向上について
- ・省力化の推進に関する企業への導入支援の在り方について 等

（主なヒアリング先候補） 外食関係企業、建設関係企業、小売関係企業、介護事業者 等

② 新技術による産業構造・就業構造の変化が労働市場に及ぼす影響

（主な論点）

- ・生産性・賃金への影響について
- ・新卒、若手採用への影響について
- ・職種間・学歴間のミスマッチの解消に向けた課題について
- ・学校教育と労働政策の連携の在り方について
- ・スキル需要予測等を踏まえた今後必要なリスキリングについて（特定の技術スキルに限らず、AI を使いこなすスキル、AI を前提として人間の役割や社会構造を再設計するスキルの育成を含む。）
- ・新技術を踏まえた企業が求める技能について
- ・新産業等成長分野への労働移動と労働市場の見える化の推進について 等

（主なヒアリング先候補） 文部科学省、GX 関係企業、AI・半導体関係企業等日本成長戦略における 17 の戦略分野（※）関係企業 等

※ 日本成長戦略における 17 の戦略分野は、「AI・半導体、造船、量子、合成生物学・バイオ、航空・宇宙、デジタル・サイバーセキュリティ、コンテンツ、フードテック、資源・エネルギー安全保障・GX、防災・国土強靱化、創薬・先端医療、フュージョンエネルギー、マテリアル（重要鉱物・部素材）、港湾ロジスティクス、防衛産業、情報通信、海洋」だが、本部会では特に労働市場に影響を与える可能性が高いものとして AI・半導体、GX を取り上げてはどうか。

③ 新技術による地方への影響

（主な論点）

- ・新技術による都市部からの専門人材及びエッセンシャルワーカーをはじめとした人材確保の可能性について
- ・地域産業、中小企業における新技術の導入支援について
- ・副業・兼業等を含めた多様な働き方について
- ・地方における人材育成・就労継続の在り方と課題について 等

（主なヒアリング先候補） 地方公共団体、インフラ関係企業 等

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

また、第1回の委員の御指摘を踏まえ、ヒアリングを行うに当たっては、以下の論点を中心に行ってはどうか。

- I 新技術の導入状況（実装可能性含む）と課題について（※1）
- II 新技術による労働の質・付加価値の向上について
- III 新技術の生産性・賃金への影響について
- IV 今後に向けたリスクリングについて（※2）
- V 地方における人材育成・就労継続の在り方と課題について
- VI 地域産業、中小企業における新技術の導入状況（実装可能性含む）・導入支援について

※1：中高年層等への技術環境整備、エッセンシャルワーカー分野の実装可能性
※2：新卒・若手の能力開発、新卒・若手に限らず AI を使いこなすスキル等

3. 部会のスケジュールについて

- 第39回（2026年3月26日（木）10:00～12:00）
 - テーマ「部会の今後の進め方について」
 - ・部会長選任及び部会長代理の指名
 - ・部会の今後の進め方について
 - ・テーマ案について
- 第40回（2026年6月26日（金）10:00～12:00）
 - ・経産省、総務省、職業安定局（厚労省）からヒアリング
 - ・次回以降のヒアリング先とスケジュールについて
- 第41回以降（2026年7月～2027年3月）
 - ・関係省庁、企業、地方公共団体、有識者等からヒアリングを行い、議論
 - ・必要に応じて論点整理、中間まとめ
 - ・報告書取りまとめ（報告書については労政審本審に報告）