第2章 女性、若者、高齢者等の多様な働き手の参画

第1節 女性・若者・高齢者・就職氷河期世代等の活躍促進等

1 女性の雇用の現状

総務省統計局「労働力調査（基本集計）」によると、2024（令和6）年の女性の労働力人口は3,157万人（前年比33万人増）で、女性の労働力人口比率は55.6%（前年比0.8ポイント上昇）である。生産年齢人口（15～64歳）の女性の労働力人口比率は、76.1%（前年比0.9ポイント上昇）である。また、女性の雇用者数は2,830万人（前年比37万人増）で、雇用者総数に占める女性の割合は46.2%（前年比0.2ポイント上昇）となっている。

2 女性の活躍促進等

(1) 男女雇用機会均等対策の推進

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、男女雇用機会均等法に沿った男女均等取扱いがされるよう周知徹底するとともに、法違反が認められる企業に対しては、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）において、迅速かつ厳正な指導を行っている。

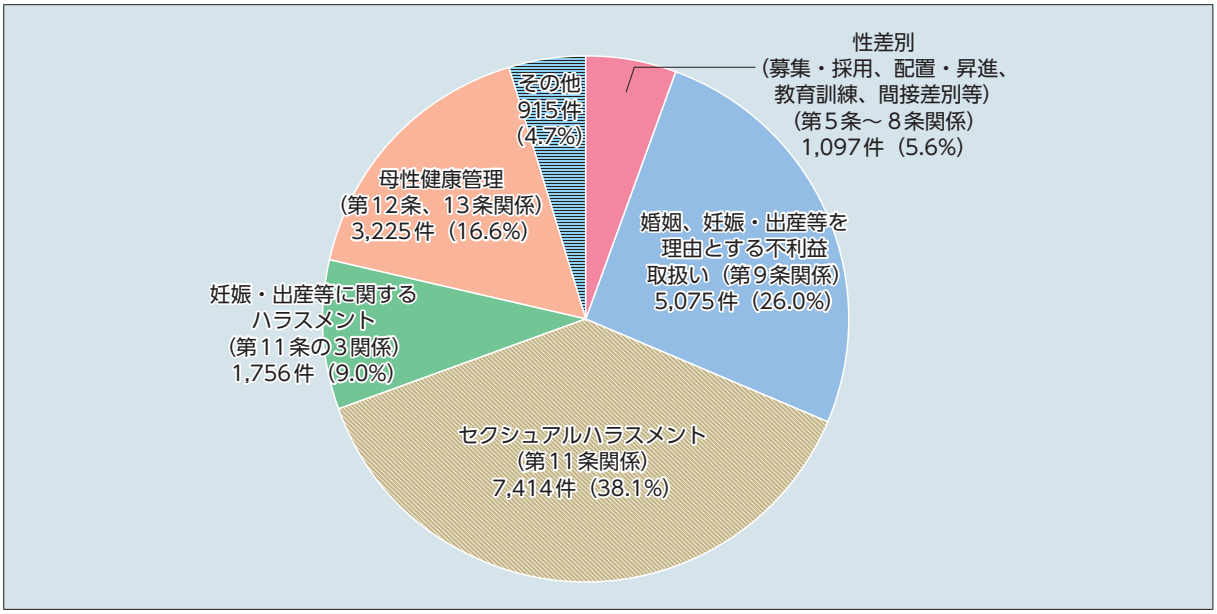
また、労働者と事業主の間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調停会議による調停により円滑かつ迅速な解決に取り組んでいる。

2023（令和5）年度に雇用環境・均等部（室）に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数は19,482件である。その内容を見ると、職場におけるセクシュアルハラスメントや婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談が多くなっている（図表2-1-1）。

セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントに関する相談については、適切に対応するとともに、男女雇用機会均等法に沿った対策が講じられていない企業に対しては、指導により是正させ、必要に応じて、具体的な取組み事例やノウハウを提供している。妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いに関する相談には、相談者にとって最も適切な方法で紛争の円滑かつ迅速な解決を図るとともに、男女雇用機会均等法違反が疑われる場合や、雇用管理上の問題があると考えられる場合には積極的に報告徴収を行い、法違反が認められる場合には、厳正な指導により、法の履行確保を図っている。

また、職場における母性健康管理等を推進するため、企業や女性労働者等に対して母性健康管理等に関する情報を提供する支援サイト「働く女性の心とからだの応援サイト」の運営等を行うとともに、「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用促進を図っている。

図表2-1-1 男女雇用機会均等法に関する相談内容の内訳



(2) 女性の活躍推進に向けた企業の取組み支援

女性の職業生活における活躍を一層推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、一般事業主行動計画の策定等が義務づけられている常用労働者数101人以上の事業主や男女の賃金の差異の情報公表が義務づけられている常用労働者数301人以上の事業主に対し、必要な助言を行うこと等により、同法に基づく取組みの実効性確保や更なる女性活躍推進を図るとともに、多くの事業主が同法に基づく「えるぼし」認定を目指すよう認定のメリットも含め広く周知し、認定申請に向けた取組み促進を図っている。

また、同法に基づく行動計画策定等の取組みが努力義務とされている100人以下の事業主について、より多くの事業主が女性活躍に向けた取組みを行うよう周知・啓発に努めている。併せて女性の活躍推進のための企業に対するコンサルティングを実施するとともに、個々の女性労働者の活躍推進を阻む要因になり得る無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解消するためのセミナー動画を作成し、企業等での活用を促進している。

■認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」

さらに、企業の女性の活躍状況に関する情報や一般事業主行動計画を公表する場として提供している「女性の活躍推進企業データベース」について、機能改修等による利便性の向上、就職活動中の学生向けの合同業界研究イベントの開催により、登録企業数の増加や

認知度の向上を図った。

加えて、女性活躍推進法の期限の延長や、男女間賃金差異の情報公表義務の対象企業拡大、女性管理職比率の情報公表の義務化等を含む「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案」を2025（令和7）年3月に第217回通常国会に提出した。

(3) 女性の就業希望の実現

全国206か所（2025（令和7）年3月末現在）のマザーズハローワーク・マザーズコーナーにおいて、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、こども連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細かな就職支援、求人情報や地方公共団体との連携による保育サービス関連情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行っている。

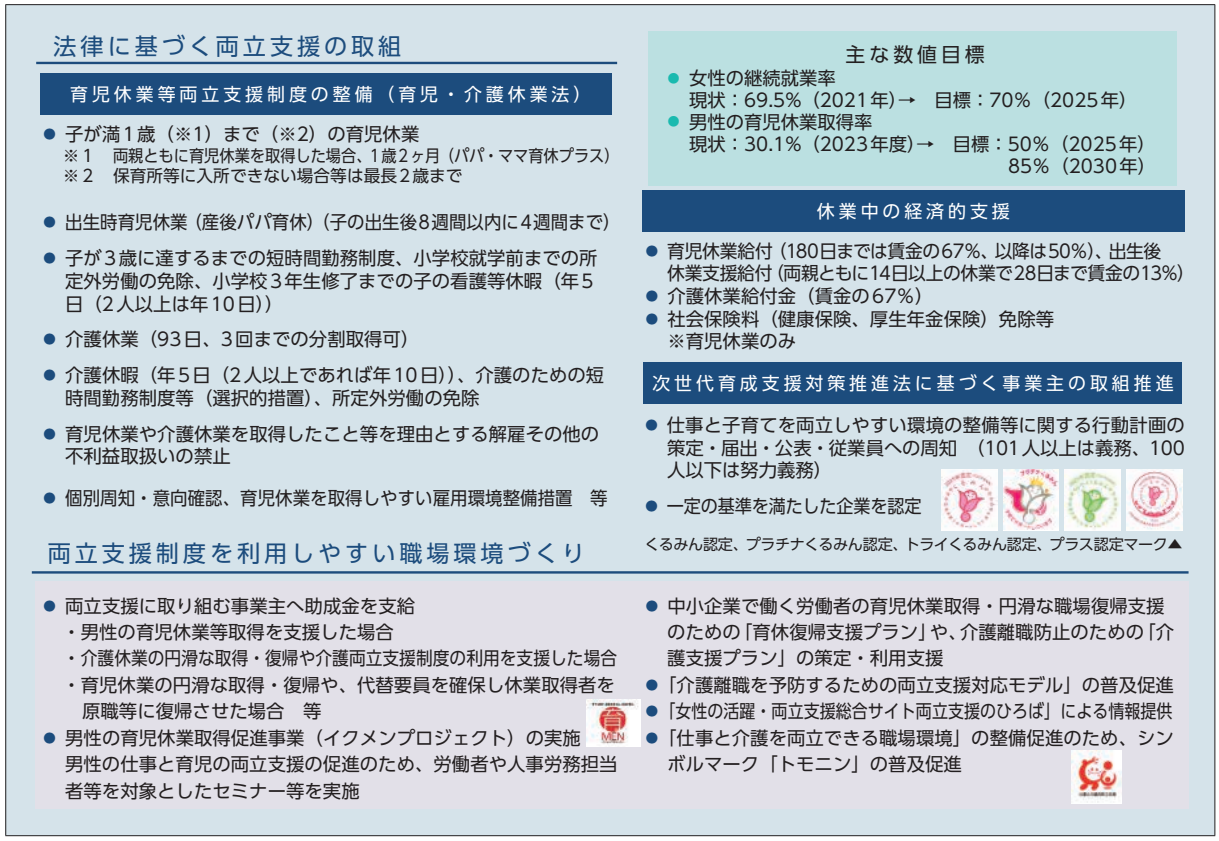
また、育児等を理由とする離職により、一定期間にわたり仕事から離れていた者に対し、「仕事と育児カムバック支援サイト」により情報提供及び再就職好事例の収集・普及・啓発を行うことにより、仕事と育児の両立が可能な再就職に向けた支援を行っている。

(4) 仕事と育児・介護の両立支援策の推進

仕事と育児・介護の両立支援に向けた取組みは、少子化対策や子育て支援策となるだけでなく、女性の活躍促進に資するとともに、日本経済の活力の維持の観点からも重要となっている。

このため、育児・介護休業法の周知徹底、次世代法に基づく事業主の取組み促進、助成金の支給を通じた事業主への支援、両立支援に関する情報を一元化した「両立支援のひろば」の運用、男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）の実施など、仕事と育児・介護の両立を図ることができる雇用環境の整備に取り組んでいる（第1章第3節参照）。

図表2-1-2　仕事と育児・介護の両立支援対策の概要



3 高年齢者雇用の現状

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）では、希望者全員について65歳までの雇用が確保されるよう、事業主に対して①65歳までの定年引上げ、②定年の定めの廃止、又は③65歳までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）を講じるよう義務づけている。

なお、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」（平成24年法律第78号附則第3項。以下「改正法」という。）の経過措置（65歳までの継続雇用制度に関し、改正法施行前に労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主において、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることができる措置）が令和6年度末で終了したことに伴い、2025（令和7）年4月1日より希望者全員の65歳までの継続雇用制度が施行された。

また、70歳までの就業機会を確保するため、事業主に対して①70歳までの定年引上げ、②定年の定めの廃止、③70歳までの継続雇用制度の導入（他の事業主によるものを含む。）、④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、又は⑤70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入の措置（以下「高年齢者就業確保措置」という。）を講じるよう努力義務を課している。

2024（令和6）年6月1日現在、高年齢者雇用確保措置は21人以上規模企業の99.9%で、高年齢者就業確保措置は21人以上規模企業の31.9%で実施済みである。

引き続き、人口の減少と高齢化の進行により労働力人口が大幅に減少することが懸念される中、意欲ある高年齢者が年齢に関わりなく、生涯現役で働き続けることができる社会の実現に向けた取組みを推進していくこととしている。

4 「生涯現役社会」の実現

(1) 企業における高年齢者の就労促進

65歳以降の定年延長や66歳以上の継続雇用制度の導入等、高年齢者の雇用管理制度の整備等や高年齢の有期契約労働者の無期雇用労働者への転換を行う事業主に対して、「65歳超雇用推進助成金」を支給している。また、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて高年齢退職予定者の情報を登録して、その能力の活用を希望する事業者に対してこれを紹介する高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業を実施している。

一方、高年齢求職者の再就職支援のため、全国の主要なハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳以上の高年齢求職者に対して職業生活の再設計に係る支援や求人の開拓等による総合的な就労支援等を実施している。ハローワーク等の紹介により60歳以上の高年齢者等を雇い入れた事業主に対しては、「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）」を支給し、高年齢者の就職を促進している。

(2) 高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

地域で展開されている地域福祉・地方創生等の取組みと高年齢者に対する就労支援の取組みが緊密に連携しながら、地域のニーズを踏まえた多様な働く場を生み出すための「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施している（2025（令和7）年4月1日現在、6地域にて実施）。

また、定年退職後等に、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を通じた社会参加を希望する高年齢者に対して、その希望に応じた就業機会を確保・提供するシルバー人材センター事業を推進している（2025年4月1日現在、シルバー人材センターの団体数は1,306団体、会員数は約67万人）。

5 若年者雇用の現状

若者の雇用情勢については、15～24歳の完全失業率が、2024（令和6）年には4.0%（前年比0.1ポイント低下）、25～34歳については、3.4%（前年比0.2ポイント低下）となっている。

また、2024年3月卒業者の就職率は、大卒者については、調査を開始した平成8年以降では最高値となる98.1%（前年比0.8ポイント上昇、2024年4月1日現在）。高卒者については98.0%（前年比同、2024年3月末現在）と、高い水準を維持している。

一方で、在学中に内定に至らない者や未就職のまま卒業する者も一定数存在することから、新卒応援ハローワーク等においては、学校等と密に連携しながら、新卒者等の求人確保やきめ細かな就職支援を実施するとともに、既卒者及び中途退学者の新卒枠での応募機会の拡大及び採用・定着の促進に取り組んでいる。

6 総合的かつ体系的な若者雇用対策の推進

青少年の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和45年法律第98号。勤労青少年福祉法の一部を改正する法律（平成27年法律第72号）により改正。以下「若者雇用促進法」という。）が、2015（平成27）年10月1日から順次施行された。

若者雇用促進法においては、①若者の適職選択に資するよう、職場情報を提供する仕組みの創設、②若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度の創設などの内容が盛り込まれ、その取組みに係る周知等を実施している。また、若者雇用促進法第7条の規定に基づく指針には、採用内定取消しの防止や学校等の卒業者が少なくとも3年間は応募できるようにすること等の事業主等が講ずべき措置について規定し、事業主等に対する周知に取り組んでいる。

また、勤労青少年福祉法の一部を改正する法律附則第2条において、法施行後5年を目処に施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づく必要な措置を講ずることとされていることから、「今後の若年者雇用に関する研究会」において検討を行い、2021（令和3）年3月29日に、2021年度から2025（令和7）年度までの青少年の雇用対策に関する施策の基本となるべき事項について示した青少年雇用対策基本方針（令和3年厚生労働省告示第114号）を新たに定めた。

さらに、2021年4月30日に、若者雇用促進法第7条の規定に基づく指針を改正し、募集情報等提供事業者・募集者等における個人情報の管理、就活生等に対するハラスメント問題への対応などの事項を新たに定めた。

7 就職活動から職場で活躍するまでの総合的なサポート

新卒者・卒業後おおむね3年以内の既卒者専門の「新卒応援ハローワーク」（2025（令和7）年4月1日現在56か所）で、エントリーシートや履歴書などの作成相談や、就職支援セミナー・面接会を実施している。2023（令和5）年度は延べ約28.3万人が利用し、約8.1万人が就職決定した。また、学生・生徒や既卒者の支援を専門に行う相談員である就職支援ナビゲーターを新卒応援ハローワークやハローワークの学生用相談窓口に配置し、担当者制を基本とした個別相談、求人の紹介等就職まで一貫した支援を行うとともに、大学等との連携による学校への出張相談や、就職後の職場定着のための支援等を実施している。

8 若者と中小企業とのマッチングの強化

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を2015（平成27）年10月に創設した。認定企業の情報発信を後押しすること等により、若者の雇用管理が優良な中小企業と若者のマッチングを強化し、若者の適職選択と企業が求める人材の円滑な採用を支援してお

〈認定マーク〉

り、ユースエール認定企業数は、1,413社となっている（2024（令和6）年12月31日現在）。

9 キャリア*1教育の推進

若者が、学校から社会・職業に円滑に移行できないなどの課題に直面している。この問題には、社会全体を通じた構造的な問題があることが指摘されているが、学校教育は若者の社会的・職業的自立や、生涯にわたるキャリア形成を支援するための重要な役割を果たすものであり、キャリア教育の重要性が増している。2011（平成23）年1月31日には中央教育審議会において「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」が取りまとめられた。答申では幼児期の教育から高等教育までの体系的なキャリア教育の推進や職業教育の充実が提示されたが、その中で、キャリア・カウンセリングを行う専門人材の学校への配置、教職員のカウンセリングに関する知識やスキルの習得の重要性、学校・産業界・関係府省間の連携等についても指摘されている。

また、大学設置基準及び短期大学設置基準の改正（2010（平成22）年2月公布、2011年4月施行）により、全ての大学等において、社会的・職業的自立に関する指導（キャリアガイダンス）に取り組むための体制を整備することとされている。

そのため、今後のキャリア教育を効果的に推進する上で、キャリア教育に関する先進事例を広く共有し、全国への普及・啓発を図るための「キャリア教育推進連携シンポジウム」を文部科学省、経済産業省と合同で開催している（2025（令和7）年2月6日に開催）。

10 フリーター等の正社員就職の促進

フリーター数*2は、2024（令和6）年には136万人となり、前年（2023（令和5）年134万人）と比べて2万人増加となっている。厚生労働省では、「わかものハローワーク」（2025（令和7）年4月1日現在21か所）等で、担当者制による個別支援、正社員就職に向けたセミナーやグループワーク等各種支援、就職後の定着支援を実施し、2023年度は約9.8万人が就職した。

11 ニート*3等の若者の職業的自立支援

ニート数については2024（令和6）年には61万人となり、前年（2023（令和5）年59万人）と比べて2万人増加となっている。ニート等の職業的自立を支援するためには、基本的な能力の開発にとどまらず、職業意識の啓発や社会適応支援を含む包括的な支援が必要であり、こうした支援は各人の置かれた状況に応じて個別的に行うことや、一度限りの支援にとどまらず、継続的に行うことが重要である。

このため、厚生労働省では、2006（平成18）年度から地方公共団体との協働により

＊1　キャリアとは、一般に「経歴」、「経験」、「発展」さらには「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性をもった概念。「職業能力」は「キャリア」を積んだ結果として蓄積されていくもの

＊2　総務省統計局「労働力調査」において、年齢が15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、以下の者の合計。
1　雇用者のうち「パート・アルバイト」の者
2　失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
3　非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

＊3　15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

NPO、保健・福祉機関等地域の若者支援機関からなるネットワークを構築・維持するとともに、その拠点となる地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）を設置し、15歳から49歳までの若年無業者等に対し、キャリアコンサルタント等による専門的な相談や各種プログラムの実施など、多様な就労支援メニューを提供している。

12 就職氷河期世代に対する集中支援

いわゆる就職氷河期世代（おおむね1993（平成5）年から2004（平成16）年に学校卒業期を迎えた世代）は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にある、社会参加に向けた支援を必要としているなど、様々な課題に直面している者がいる。

2019（令和元）年に取りまとめられた「経済財政運営と改革の基本方針2019」（2019年6月21日閣議決定）における「就職氷河期世代支援プログラム」では、就職氷河期世代の抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、2020（令和2）年度からの3年間で集中的に取り組むという政府全体の方針が示された。

また、2022（令和4）年に取りまとめられた「経済財政運営と改革の基本方針2022」（2022年6月7日閣議決定）において、2022年度までの3年間の集中取組期間に加え、2023（令和5）年度からの2年間を「第二ステージ」と位置付け、これまでの施策の効果も検証の上、効果的・効率的な支援に取り組み、成果を積み上げるという政府全体の方針が示された。

さらに、「就職氷河期世代支援プログラム」に盛り込まれた各施策を具体化した「就職氷河期世代支援に関する行動計画」を毎年「就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議」にて決定している。2023年12月には「就職氷河期世代支援に関する行動計画2024」（2023年12月26日同会議決定）が取りまとめられた。

また、「経済財政運営と改革の基本方針2024」（2024（令和6）年6月21日閣議決定）において、就職氷河期世代への支援は、2025（令和7）年度以降、中高年層に向けた施策を通じて相談、リ・スキリングから就職、定着までを切れ目なく効果的に実施することとされた。

13 就職氷河期世代の活躍促進に向けた取組み

(1) 地域ごとのプラットフォーム等を活用した社会気運の醸成

地域の関係機関を構成員とする地域レベルのプラットフォームを設置し、福祉と就労をはじめ各界一体となって、地域における就職氷河期世代の活躍促進の社会的気運を醸成してきた。

また、就職氷河期世代やその家族、関係者に対して、安定就職や社会参加の道筋を社会全体で用意、応援していることを効果的に伝えるため、関係府省庁や経済団体との連携、地域ごとのプラットフォームを活用する等のあらゆるルートを通じた積極的な広報を実施した。

(2) 不安定な就労状態にある方等の安定就職に向けた支援

正規雇用化を目指す就職氷河期世代等を支援するため、全国の主要なハローワークに「就職氷河期世代専門窓口」を設置していたところ、令和7年度より中高年層に対象を拡大し「中高年層（ミドルシニア）専門窓口」として、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、求人開拓等、就職から職場定着まで一貫した支援を実施している。

さらに、企業に対する就職氷河期世代の正社員雇用化の働きかけとして、ハローワーク等の紹介により、正社員経験が無い方や正社員経験が少ない方等を、正社員として雇い入れる事業主に「特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）」を助成していたところ、令和7年度より中高年層に対象を拡大した中高年層安定雇用支援コースとして助成している。

(3) 長期にわたり無業の状態にある方等の就職実現に向けた支援

就職氷河期世代の無業者に対し、全国179か所（2025（令和7）年4月1日現在）のサポステがその知見やノウハウを活用して、職業的自立に向けた就労支援を実施している。

(4) 社会参加に向けた支援を必要とする方等への丁寧な支援

社会とのつながりをつくり、社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方を支援するため、アウトリーチなど自立相談支援機関における機能を強化している。また、市町村において、福祉と就労をつなぐ「市町村プラットフォーム」を設置し、地域の関係機関の連携を促進するとともに、ひきこもり状態にある方が安心して過ごせる居場所づくりや、その家族に向けた相談会や講習会等の実施等、多様な支援の選択肢を用意し、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな支援に取り組んでいる。

第2節　障害者、難病・がん患者の活躍促進

1 障害者雇用対策の沿革

我が国における障害者施策については、「障害者基本法」（昭和45年法律第84号）、同法に基づく障害者基本計画等に沿って、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の総合的かつ計画的な推進がなされているところであり、その基本的な考え方は、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現することである。

このような考え方の下、障害者の雇用施策については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）に基づき、職業を通じた社会参加を進めていくことができるよう、各般の施策を推進してきた。

2013（平成25）年の法改正では、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を規定し、2015（平成27）年3月には「障害者に対する差別の禁止に関する指針」及び「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針」の策定等を行うことで、障害者

と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の有効な発揮を図ってきた。その結果、障害者の就労意欲の高まりに加え、CSR（企業の社会的責任）への関心の高まり等を背景として、積極的に障害者雇用に取り組む企業の増加等により、障害者雇用は着実に進展してきた。

このような中、2022（令和4）年の法改正では、雇用の質の向上の推進や多様な就労ニーズへの対応を図る観点から、事業主の責務として、障害者の職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことの明確化、特に短い時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く重度の身体・知的障害者及び精神障害者の実雇用率における算定、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の支援や加齢に伴い職場への適応が困難となった障害者への雇用継続の支援に関する助成措置の新設等が盛り込まれ、2023（令和5）年4月以降、順次施行されている。

2013年の法改正により法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されたことに伴い、2018（平成30）年4月からは、一般事業主の法定雇用率を2.0%から2.2%と、公務部門（教育委員会を除く。）の法定雇用率を2.3%から2.5%とする等の引上げが行われ、また2021（令和3）年3月には、更に0.1%ずつ引き上げられ、一般事業主では2.3%、公務部門（教育委員会を除く。）では2.6%とされた。

さらに、法定雇用率は少なくとも5年に1度見直すこととされているところ、2023年度からの一般事業主の法定雇用率は2.7%、公務部門（教育委員会を除く。）は3.0%に改められ、その引上げについては、雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう、2024（令和6）年4月に法定雇用率を0.2%引き上げ、一般事業主は2.5%に、公務部門（教育委員会を除く。）は2.8%に、2026（令和8）年7月に更に0.2%引き上げ、一般事業主は2.7%に、公務部門（教育委員会を除く。）は3.0%に、段階的に引き上げることとされた。また、2025（令和7）年4月に除外率の10ポイント引下げが行われたところである。

2 障害者雇用の現状

(1) 民間企業における雇用状況

2024（令和6）年6月1日現在の障害者雇用状況[*4]については、雇用障害者数が21年連続で過去最高を更新し、67.7万人（前年比5.5%増）となるなど、一層進展している。また、雇用障害者の実数は57.4万人（前年比7.4%増）となった。雇用障害者のうち身体障害者は36.9万人（前年比2.4%増）、知的障害者は15.8万人（前年比4.0%増）、精神障害者は15.1万人（前年比15.7%増）と、いずれの障害種別でも前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が大きかった。

また、民間企業が雇用している障害者の割合（以下「実雇用率」という。）は2.41%（前年比0.08ポイント増）であった（**図表2-2-1**）。

企業規模別の実雇用率をみると、今年から新たに報告対象となった常用労働者数が40.0～43.5人未満規模の企業では2.10%であった。また、これまでも報告対象であった

＊4 対象障害者を1人以上雇用する義務がある民間企業（常用雇用労働者数40.0人以上。ただし、特殊法人の場合は36.0人以上。）については、毎年6月1日時点の障害者雇用の状況を報告することになっている。障害者雇用状況報告では、重度身体障害者又は重度知的障害者については、その1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとしてカウントされる。また、重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）については、1人分として、重度以外の身体障害者及び知的障害者である短時間労働者並びに重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者（1週間の所定労働時間が10時間以上20時間未満）については、0.5人分としてカウントされる。ただし、当分の間、精神障害者である短時間労働者については、その1人の雇用をもって、1人とカウントされる。

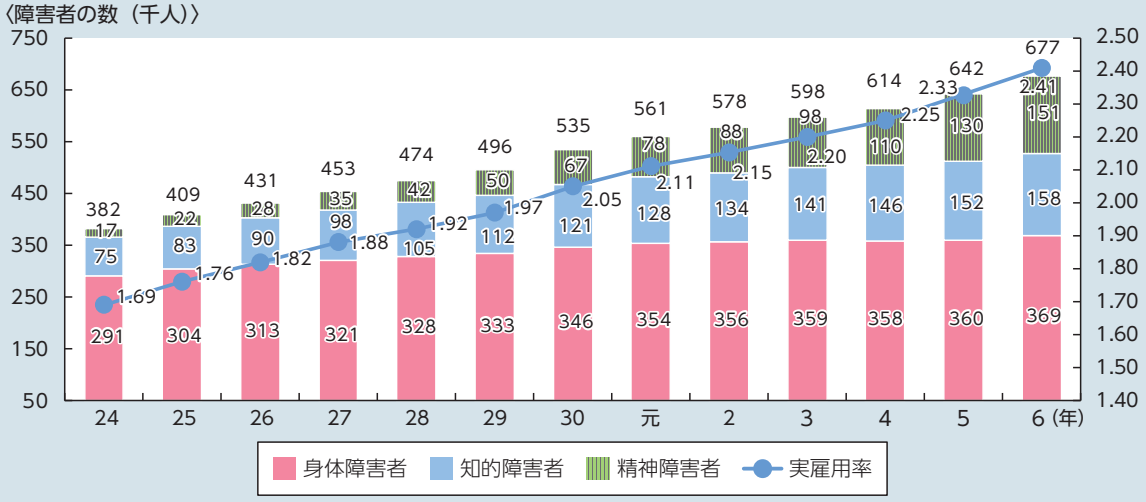
企業を規模別に見ると、43.5～100人未満規模で1.95%（前年同率）、100～300人未満規模で2.19%（前年比0.04ポイント増）、300～500人未満規模で2.29%（前年比0.11ポイント増）、500～1,000人未満規模で2.48%（前年比0.12ポイント増）、1,000人以上規模で2.64%（前年比0.09ポイント増）と、いずれの企業規模でも前年より増加した。

法定雇用率を達成した企業の割合は、雇用率の改定の影響により46.0%（前年比4.1ポイント減）と低下した。また、雇用障害者が0人である企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）が法定雇用率未達成企業の57.6%（前年比1.0ポイント減）を占める状況である。

図表2-2-1　民間企業における障害者雇用の状況の推移

（令和6年6月1日現在）

○民間企業の雇用状況
雇用者数67.7万人（身体障害者36.9万人、知的障害者15.8万人、精神障害者15.1万人）
実雇用率2.41%法定雇用率達成企業割合46.0%
○雇用者数は21年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



資料：厚生労働省「令和6年障害者雇用状況の集計結果」

(2) 国・地方公共団体における雇用状況

2024（令和6）年6月1日現在の障害者任免状況[*5]については、国の機関（法定雇用率2.8%）に勤務している障害者数及び実雇用率が10.4千人（前年比4.9 %増）及び3.07%（前年比0.15ポイント増）であった。

また、都道府県の機関（法定雇用率2.8%）が1.1万人（前年比3.8%増）及び3.05%（前年比0.09ポイント増）であり、市町村の機関（法定雇用率2.8%）が3.7万人（前年比5.1%増）及び2.75%（前年比0.12ポイント増）であった。

さらに、都道府県等の教育委員会（法定雇用率2.7%）が1.8万人（前年比4.2%増）及び2.43%（前年比0.09ポイント増）であった。

＊5　対象障害者を1人以上雇用する義務がある機関（常時勤務する職員が36.0人以上。ただし、都道府県等の教育委員会の場合は37.5人以上。）については、毎年6月1日時点の障害者の任免状況を通報することになっている。雇用率カウントの取扱いは、民間企業と同様である。

(3) ハローワークにおける職業紹介状況

2023（令和5）年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は、110,756件（前年度比8.0%増）であった。このうち、身体障害者は22,912件（前年度比4.6%増）、知的障害者は22,201件（前年度比7.9%増）、精神障害者は60,598件（前年度比12.1%増）、その他の障害者[*6]は5,045件（前年度比15.6%減）となった。

また、新規求職申込件数は249,490件（前年度比6.9%増）であった。このうち、身体障害者は59,202件（前年度比1.9%増）、知的障害者は37,515件（前年度比5.4%増）、精神障害者は137,935件（前年度比11.6%増）、その他の障害者は14,838件（前年度比8.0%減）であった。

こうした中で、就職率は44.4%（前年度比0.5ポイント増）であった。このうち、身体障害者は38.7%（前年度比1.0ポイント増）、知的障害者は59.2%（前年度比1.4ポイント増）、精神障害者は43.9%（前年度比0.1ポイント増）、その他の障害者は34.0%（前年度比3.0ポイント減）であった。

3 障害者に対する就労支援の推進

(1) 公務部門における障害者雇用の推進

国及び地方公共団体の機関については、民間企業に率先して障害のある人の雇入れを行うべき立場にある。加えて、2018（平成30）年の公務部門における障害者雇用の不適切計上事案が明らかになったことを踏まえ、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員の選任義務等に加え、障害者活躍推進計画の作成・公表義務を課している。

1 障害者雇用に関する理解の促進

人事院において、一般職国家公務員における合理的配慮の考え方等を定めた「職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針（国家公務員の合理的配慮指針）」を2018年12月に策定するとともに、2020（令和2）年1月には各府省庁において提供された合理的配慮の事例を把握し、厚生労働省とも連携してとりまとめ、各府省庁に提供している。

内閣人事局を中心として厚生労働省、人事院の協力の下、「公務部門における障害者雇用マニュアル」を2019（平成31）年3月に作成し、障害のある人を雇用する際の基礎知識や注意点などを各府省庁に周知した（2022（令和4）年の法改正を踏まえ、2024（令和6）年1月に改訂）。

厚生労働省において、国の機関における障害者雇用に関する理解の促進を図るため、以下の取組みを実施した。

- 障害者雇用の際に必要となる設備改善・機器導入に関する情報について、国の機関の人事担当者等を対象に、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に蓄積されたノウハウ・情報の提供
- 国の機関等の人事担当者等を対象に、障害者の働きやすい職場環境づくりや障害特性に応じた雇用管理を内容とする「障害者雇用セミナー」の開催

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

・障害者とともに働く国の機関及び地方自治体等の職員を対象に、精神・発達障害の特性を正しく理解し、職場でこれら障害者を温かく見守り、支援する応援者となるための「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」（併せて同講座のe-ラーニング版を提供）の実施
・各府省庁における職場実習や定着支援等の障害者雇用の取組みを好事例として収集し、各府省庁に共有

また、内閣人事局において、障害に関する基礎知識や業務のコーディネート及び障害者のサポートを行う上で必要な知識等を各府省庁の職員に提供する「障害者雇用キーパーソン養成講習会」を実施した。

2 職場定着支援の推進

厚生労働省において、ハローワーク等に各府省庁から障害者の職場定着に関する相談を受け付ける窓口を設置して、各府省庁において働く障害者やその上司・同僚からの相談に応じたほか、ハローワーク等に障害者の職場適応に係る支援経験や専門知識を有する専門の支援者を配置し、各府省庁からの要請等に応じて職場適応支援を実施した。

また、各府省庁が自ら職場適応に係る支援を適切に行えるようにするため、職員の中から選任した支援者に必要な支援スキル等を付与する支援者向けセミナーを実施した。

内閣人事局において、就労支援機関等と連携し、各府省庁からの依頼に応じて、障害者雇用に知見を有する専門家を一定期間、各府省庁の職場に派遣し、採用、定着、職業能力の開発及び向上等に関する助言等を行う専門家派遣事業を実施した。

(2) 障害者雇用ゼロ企業を含む中小企業に対する支援の推進

1 ハローワークにおける支援の連携・強化

障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業支援向けの就職支援コーディネーター（2024（令和6）年度126人）を配置し、地域の関係機関と連携して、募集の準備段階から採用後の職場定着までの一貫した支援を行う「企業向けチーム支援」を実施している。加えて、ハローワークが中心となって、障害者の採用が進まない中小企業等に対し、就労移行支援事業所との面談会や見学会、職場実習を実施している。

一方、就職を希望する障害者に対して、障害者支援向けの就職支援コーディネーター（2024（令和6）年度275人）を配置し、地域の就労支援機関等と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「障害者向けチーム支援」を実施している。加えて、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する就職ガイダンスや、管理選考・就職面接会を積極的に実施している。

また、就労支援機関等の職員や利用者などを対象に、就労支援セミナーや事業所見学会等を実施し、企業と福祉分野の連携を推進している。

そのほか、障害者雇用に関する優良な中小事業主（常時雇用労働者数300人以下）に対する認定制度（もにす認定制度）により、2024年12月末時点で489事業主が認定を受けている。認定を受けた事業主の障害者雇用に関する取組みを身近なロールモデルとして周知することなどを通じ、地域全体の障害者雇用が一層推進されるよう取り組んでいる。

2 障害者の職場定着等に向けて事業主のニーズ等に寄り添った支援の充実

上記の「企業向けチーム支援」や、障害者の職場適応を容易にするための職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援を実施したほか、職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成を行った（2024年度の職場適応援助者（ジョブコーチ）養成数1,654人）。

障害者雇用を進める上で労務管理等に課題を抱える企業に対し、企業のニーズに応じて、障害者雇用に知見のある企業OBや特例子会社の経営経験者等の障害者雇用管理サポーター（2025（令和7）年4月1日現在の障害者雇用管理サポーター登録者数214人）を紹介・派遣し、具体的な改善実施の提言・援助等を行っている。

また、雇用する障害者の職場定着のため、職場支援員の配置・委嘱や、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援等を実施する事業主への助成を実施している。

3 障害者就業・生活支援センターのネットワーク機能の強化

就業面と生活面の支援を一体的に実施する「障害者就業・生活支援センター」（2025年4月1日現在338か所）において、必要に応じてリモート面談による支援を行っているほか、地域の支援機関等に対して蓄積したノウハウの提供等を通じて就業支援の推進を図っている。

（3）精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

1 障害特性に応じた就労支援の充実

精神障害のある人等が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮等を支援機関とともに整理し、就職や職場定着に向け、企業や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール「就労パスポート」を2019（令和元）年11月に作成し、障害者本人の障害理解促進や、支援機関・企業の間の情報連携等を進めるとともに、企業の採用選考時の本人理解や就職後の職場環境整備の促進に向け、普及に取り組んでいる。

精神・発達障害者の安定した雇用を実現するための就職及び雇用継続に向けた総合的な支援の強化の観点から、ハローワークに、精神保健福祉士等の資格を有する者等の「精神・発達障害者雇用サポーター」（2025（令和7）年度300人）を配置し、精神障害者及び発達障害者に対する就職支援、企業に対する精神障害者及び発達障害者の雇用に係る課題解決のための相談援助等の支援を行っている。

企業内の一般労働者を対象として、精神・発達障害の特性を正しく理解し、職場での応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成講座（2024（令和6）年度実施回数1,228回、養成者数31,408人）を開催し、就労の場面で、精神・発達障害者がより活躍しやすい環境づくりを推進している。

ハローワーク等の紹介により障害者を試行的に雇用（原則3か月。週所定労働時間10～20時間の短時間労働者や精神障害者については最大12か月。）する事業主に対して助成し、障害者の雇用の促進と安定を図っている。

ハローワークに「難病患者就職サポーター」（2024年度51人）を配置し、難病相談支援センター等と連携して、就職を希望する難病患者に対して、その症状の特性を踏まえた

きめ細かな就労支援を行っている。

発達障害者又は難病患者を雇い入れる事業主に対する助成を実施している。

2 職業能力開発校（一般校）における精神障害者等の受入体制の整備

都道府県立の一般の公共職業能力開発施設において、精神保健福祉士等の相談体制の整備を図るとともに、精神障害のある人等の受入れに係るノウハウの普及や対応力の強化に取り組んでいる。

（4）障害者の雇用の質の向上を図るための就労環境の整備等の推進

1 障害者差別禁止と合理的配慮の提供

雇用分野において、障害があることを理由とした差別を禁止し、過重な負担とならない限り合理的な配慮を提供することを、事業主に義務づけている。全国の都道府県労働局・ハローワークにおいて、事業主・障害者からの相談に応じ、必要な場合は事業主に助言・指導等を行っているほか、都道府県労働局長や障害者雇用調停会議における紛争解決の援助を行っている（2023（令和5）年度実績：相談件数245件、助言件数18件、指導件数2件、勧告件数0件、紛争解決援助申立受理件数10件、調停申請受理件数9件）。

障害者雇用に関する専門窓口（7か所）を設置し、障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供について、個々の企業の実情に応じた対応への相談支援（2023年度相談件数1,884件）を行うとともに、障害者雇用に課題を持つ事業主に対する講習会等（2023年度実施回数12回）を開催した。

2 障害者の多様な希望や特性等に対応した働き方の選択肢の拡大

障害者のテレワーク勤務を推進するため、障害者雇用におけるテレワークの導入を検討する企業に対して、導入に向けた手順や雇用管理の方法等の説明を行うセミナーや、個別の相談対応を実施した。

4 障害者の職業能力開発支援の充実

（1）障害者の職業能力開発校における職業訓練の推進

一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な、重度の障害のある方に対しては、障害者職業能力開発校を全国19か所設置し、職業訓練を実施している。

障害者職業能力開発校においては、「職業訓練上特別な支援を要する障害者」に重点を置いた支援をしており、入校者の障害の重度化・多様化が進んでいることを踏まえ、個々の訓練生の障害の態様を十分に考慮し、きめ細かい支援を行うとともに、職業訓練内容の充実を図ることにより、障害のある方の雇用の促進に資する職業訓練の実施に努めている。

（2）一般の公共職業能力開発施設における受入れの推進

一般の公共職業能力開発施設において、知的障害や発達障害等のある方を対象とした訓練コースを設置することにより、受講機会の拡充を図っている。

(3) 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練（障害者委託訓練）

雇用・就業を希望する障害のある方の増加に対応し、障害のある方が居住する地域で障害特性や企業の人材ニーズに応じた職業訓練を受講できるよう、企業、社会福祉法人、特定非営利活動法人、民間教育訓練機関等を活用した障害者委託訓練を各都道府県において実施し、障害のある方の職業訓練を推進している。

(4) 障害のある方の職業能力開発に関する啓発

障害のある方が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害のある方に対する理解と認識を深め、その雇用の促進等を図ることを目的として、アビリンピックの愛称の下、全国障害者技能競技大会を1972（昭和47）年から実施している。

2024（令和6）年度の全国大会（第44回）は、2024年11月に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び愛知県の主催で、愛知県常滑市において全国技能五輪大会と同時期に開催された。

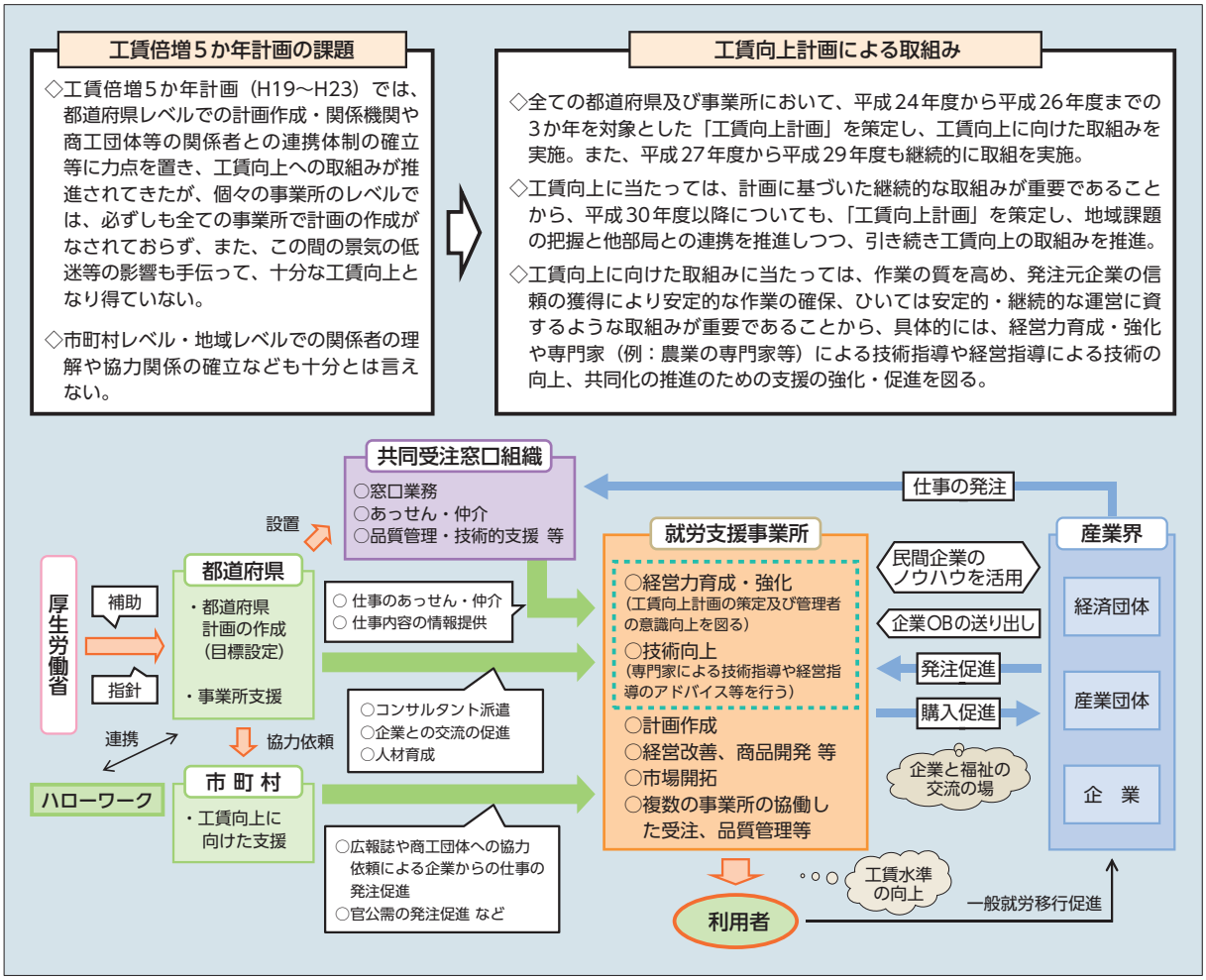
5 就労支援事業所における「工賃向上計画」の推進

障害者が地域で自立した生活を送るための基盤として就労支援は重要であり、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、一般就労を希望する方にはできる限り一般就労できるように、一般就労が困難である方には就労継続支援Ｂ型事業所等での工賃の水準が向上するように、総合的な支援を推進していくことが必要である。2024（令和6）年度から2026（令和8）年度までの工賃向上計画に基づく取組みを推進するため、基本的な取組み内容を継続している。

工賃の向上を図るためには、製品の質を高めるとともに、就労継続支援Ｂ型事業所等で提供する製品・役務の情報発信、共同で仕事を受注できる仕組みの整備が必要であることから、経営コンサルタントや各分野の専門家の派遣、情報提供体制の構築、共同化の推進のための支援を行っているところである（**図表2-2-2**）。

また、農業分野において、高齢化に伴う労働力不足や荒廃農地の増加という課題がある中で、農業分野での障害者の就労を支援する「農福連携」を進めることは、障害者にとって工賃向上や働く場の拡がりにつながるだけでなく、農業分野の課題の解消にも資するものであり、双方にメリットがあるものである。このため、就労継続支援Ｂ型事業所等に対し、農業に関する知識・技術の習得や６次産業化の推進に向けた助言・指導を行う専門家の派遣を支援するとともに、農業に取り組む就労継続支援Ｂ型事業所等が参加する農福連携マルシェ（市場）の開催等を支援している。

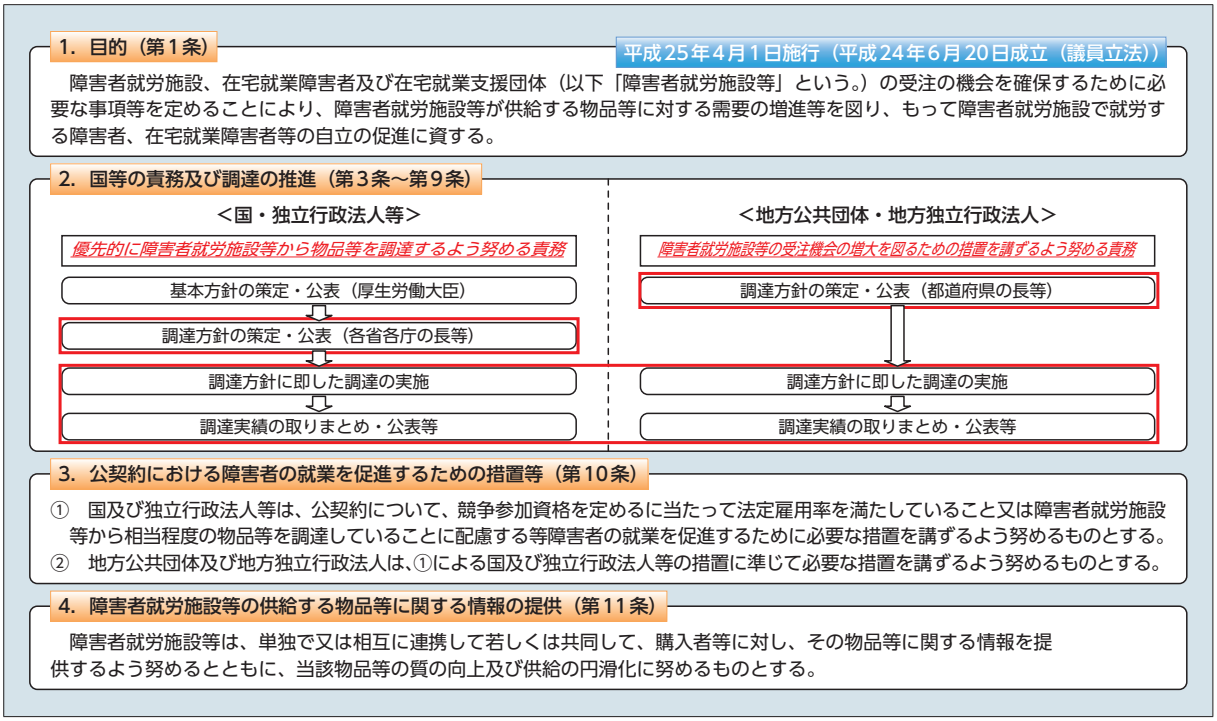
図表2-2-2　「工賃倍増５か年計画」と「工賃向上計画」について



6 障害者優先調達推進法

2013（平成25）年4月から、「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」（障害者優先調達推進法）が施行され、障害者就労施設で就労する障害者や在宅で就労する障害者の自立の促進に資するため、国や地方公共団体などの公的機関が物品やサービスを調達する際、障害者就労施設等から優先的に購入することを進めるために、必要な措置を講じることとなった。2023（令和5）年度においては、国及び独立行政法人の調達実績は約33億円、都道府県の調達実績は約36億円、市町村及び地方独立行政法人の調達実績は約166億円となり、合計で約235億円の調達実績であり、施行初年度である2013年度と比較し、約112億円の増額となった（法律の概要については、**図表2-2-3**、2022年度の調達実績は**図表2-2-4**）。

図表2-2-3　国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律の概要



図表2-2-4　2023(令和５)年度　国等による障害者就労施設等からの物品等の調達実績

	物品		役務		合計	
	件数	金額	件数	金額	件数	金額
国	4,436	6.18 億円	2,389	7.36 億円	6,825	13.54 億円
独立行政法人等	2,967	3.86 億円	5,435	15.45 億円	8,402	19.31 億円
都道府県	10,037	10.50 億円	18,654	25.79 億円	28,691	36.29 億円
市町村	61,399	27.33 億円	38,369	134.75 億円	99,768	162.08 億円
地方独立行政法人	563	0.36 億円	1,639	3.60 億円	2,202	3.96 億円
合計	79,402	48.22 億円	66,486	186.95 億円	145,888	235.18 億円

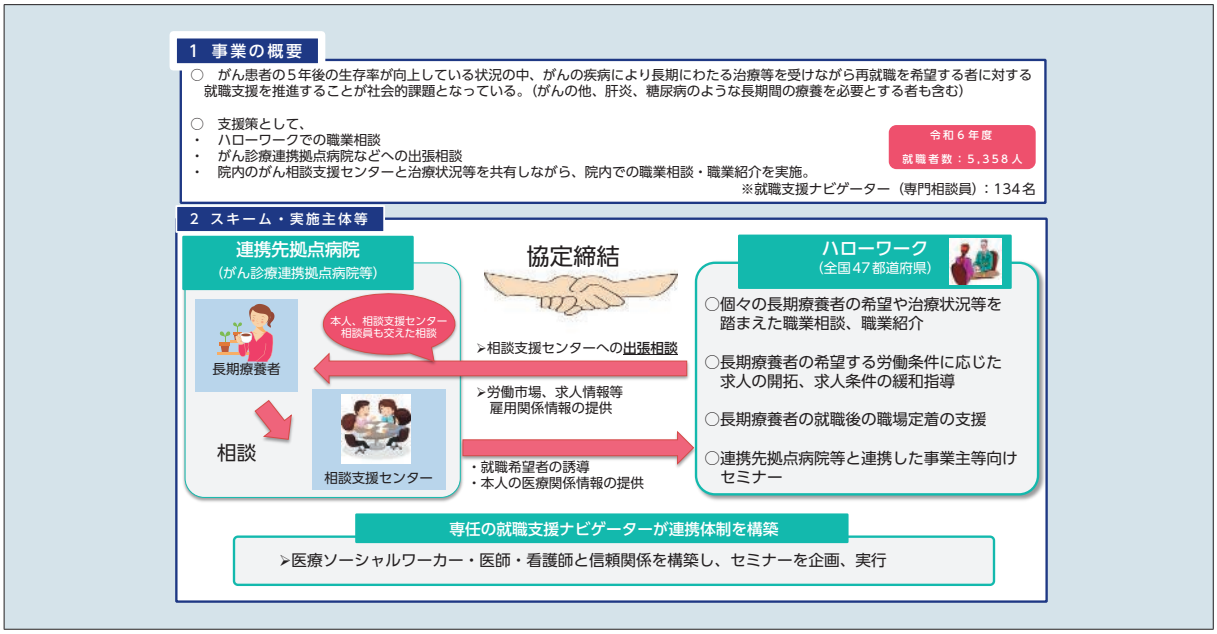
（※）四捨五入の関係で、合計が合わないところがある。

7 がんや肝炎などの長期にわたる治療が必要な疾病を抱えた求職者に対する就職支援

近年、医療技術の進歩や医療提供体制の整備などにより、がん患者の５年後の生存率が60％を超える状況などの中、がん、肝炎、糖尿病などの疾病により、長期にわたる治療などを受けながら、生きがいや生活の安定のために就職を希望する者に対する就職支援を推進することが社会的課題となっている。

このため、ハローワークに専門相談員を配置し、がんなどの診療連携拠点病院などとの連携の下に、長期にわたる治療などのために離職を余儀なくされた求職者などの個々の希望や治療状況を踏まえた就職支援を行っており、2016（平成28）年度からは、全国で実施している（**図表2-2-5**）。

図表2-2-5　長期療養者に対する就職支援事業



第3節　外国人材の活用・国際協力

1 外国人雇用の現状

国内全体の外国人労働者数は2024（令和6）年10月末時点で、約230万人[*7]となっており、過去最多を更新している。

国籍別では、ベトナム（約57万人）が最も多く、次いで中国（約41万人）、フィリピン（約25万人）の順となっている。また、在留資格別でみると、「専門的・技術的分野の在留資格」（約72万人）が届出義務化以降、初めて最も多くなり、次いで「身分に基づく在留資格」（約63万人）、「技能実習」（約47万人）の順である。

労働力人口の不足が深刻化の一途をたどり、また国際的な人材獲得競争も一層激化している中、我が国が魅力ある働き先として選ばれる国になるよう、外国人労働者の就労環境の整備を進めていくことが重要である。

2 専門的・技術的分野の外国人の就業促進

グローバル化が進行する中で、我が国の経済活力と国際競争力の強化のためには、国内人材の最大限の活用はもとより、高度な技術や専門的知識を有する外国人材（以下「高度外国人材」という。）の活用が重要な課題である。厚生労働省においても、外国人雇用サービスセンター[*8]を中心に全国ネットワークを活用して、その能力発揮及び定着促進を念頭に置いた、企業における高度外国人材の活用促進のための取組みを支援している。外国人在留支援センター（FRESC／フレスク）[*9]に入居している「東京外国人雇用サービス

＊7　「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）」（2025（令和7）年1月31日付け）
＊8　2025（令和7）年4月現在、東京、愛知、大阪、福岡の4か所に設置
＊9　「外国人の受入れ環境の整備に関する業務の基本方針について」（平成30年7月24日閣議決定）において、関係府省が連携を強化し、地方公共団体とも協力しつつ、外国人の受入れ環境の整備を効果的・効率的に進めることとされたことを受け、2020（令和2）年7月に開所した。外国人の在留支援に関連する各省庁の関係機関が入居している。

センター」においては、他の入居機関との連携を強化しながら、高度外国人材等の就業促進に取り組んでいる。

また、留学生の在籍者が多い大学等が多数所在する地域を管轄する新卒応援ハローワーク及びハローワークに留学生コーナー[*10]を設置し、外国人雇用サービスセンターと密接に連携のうえ、留学生に対する就職支援の取組みを推進している。外国人雇用サービスセンターや留学生コーナーにおいては、留学生に対するきめ細かな相談・支援のほか、地元企業、大学等関係機関と連携した就職ガイダンス等のセミナーや合同企業説明会の開催、留学生向け求人の掘り起こし、インターンシップの実施等に取り組んでいる。留学生は日本の就職活動の仕組みの理解に乏しいといった課題があることから、それを克服し、国内就職を促進するため、2020（令和2）年度からハローワークと大学との官学連携協定により留学生を留学早期からその後の就職・定着まで一貫してサポートする取組みを実施している。

また、2023（令和5）年4月に行われた第6回教育未来創造会議（議長：内閣総理大臣）において、2033（令和15）年までに、外国人留学生の受入れ年間40万人や卒業後の国内就職率6割等を目指すとした第二次提言が取りまとめられた。

今後、政府として外国人留学生の受入れを一層進めていくこととともに、卒業後の留学生が日本で就職、定着するよう、ハローワークにおける適切な相談支援や事業主向けセミナーの実施等を進めていく。

3 外国人労働者の雇用管理改善等に向けた取組み

外国人については、我が国の雇用慣行に関する知識等を十分に有していないことから、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（平成19年厚生労働省告示第276号）に基づき、ハローワークによる事業所訪問や事業主向け外国人雇用管理セミナー等により、外国人労働者の雇用管理に関する事業主等への周知・啓発に取り組んでいるほか、各都道府県労働局長から委嘱された「外国人雇用管理アドバイザー」が、事業主からの様々な相談に対して、事業所の実態に応じた専門的な指導・援助を行っている。

また、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行った事業主に対して、「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）」において支援を行っている。

4 日系人を含む定住外国人等に対する支援

日系人を始めとする定住外国人は、不安定な雇用形態で就労する者も多く、日本の職場におけるコミュニケーション能力の不足や我が国の雇用慣行に不案内であること等から、離職した場合には再就職が困難となることが多かった。

こうした状況に置かれた求職者がハローワークを拠点に求職活動ができるよう、定住外国人が多く所在する地域のハローワークにおいて、専門の相談員による職業相談を実施している。また、ハローワークの職業相談窓口に通訳員を配置する[*11]とともに、13か国語

＊10 2024（令和6）年4月現在、北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、石川、山梨、長野、岐阜、滋賀、静岡、愛知、三重、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山、岡山、広島、山口、香川、福岡、長崎、熊本、大分、鹿児島、沖縄の34都道府県56か所に設置

＊11 通訳を配置している公共職業安定所等一覧
https://www.mhlw.go.jp/content/000592865.pdf

の電話通訳を行う多言語コンタクトセンターを設置し、全国いずれのハローワーク窓口でも多言語による利用が可能な体制を整備している。

また、2015（平成27）年度より、定住外国人等を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上や、日本の雇用慣行等に関する知識の習得を目的とする外国人就労・定着支援事業を実施し、安定的な就労及び職場定着の促進を図っている。

5 エビデンスに基づく外国人雇用対策の基盤整備

適時・的確かつ柔軟な外国人雇用対策を実施していくため、2021（令和3）年3月より学識者や労使を委員とする「外国人雇用対策の在り方に関する検討会」を開催している。

エビデンスに基づく外国人雇用対策の立案の基盤整備を目指すべきとの同検討会の中間取りまとめ（2021年6月）を踏まえ、外国人労働者の雇用の実態を把握する外国人雇用実態調査を2023（令和5）年から実施している。

6 二国間の協定等に基づく外国人看護師候補者及び介護福祉士候補者の受入れ

経済連携協定（EPA）等に基づく外国人看護師候補者及び介護福祉士候補者の受入れ[*12]は、経済活動の連携強化の観点から、公的な枠組みで特例的に行われているものである。

本枠組みにより入国した看護師候補者及び介護福祉士候補者は、協定等で定められた滞在期間（看護師候補者3年、介護福祉士候補者4年）の間、病院・介護施設等で就労を行い、国家試験の合格を目指して研修等を受け、滞在期間中又は帰国後に国家資格を取得した場合においては、日本国内において看護師及び介護福祉士としての就労が認められる。

インドネシアは2008（平成20）年度から、フィリピンは2009（平成21）年度から、ベトナムは2014（平成26）年度から受け入れている。

厚生労働省では、国家資格取得に向けた就労・研修等に関する支援の実施、受入れ調整機関である公益社団法人国際厚生事業団（候補者の受入れを適正に実施する観点から、同法人が唯一の受入れ調整機関となっている。）による職業紹介業務等に対する指導監督を行うとともに、外務省、法務省及び経済産業省と緊密に連携しその運営を行っている。

また、2010（平成22）年度から、看護師国家試験及び介護福祉士国家試験における用語等を見直し、2012（平成24）年度からは、試験時間の延長などの配慮も実施している。

さらに、2016（平成28）年4月からEPA介護福祉士候補者等の受入対象施設の範囲の拡大を行い、2017（平成29）年4月から介護福祉士国家試験に合格したEPA介護福祉士の就労範囲に訪問系サービスを含めた。

7 外国人技能実習制度の適正な実施

外国人技能実習制度[*13]は、我が国で培われた技能、技術又は知識の移転を通じて、開

＊12 受入れの枠組みを紹介したホームページ「インドネシア、フィリピン及びベトナムからの外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れについて」 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html
＊13 外国人技能実習制度の詳細を紹介したホームページ：厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/global_cooperation/index.html

発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的とし、1993（平成5）年に創設された制度である。

制度創設以降、技能実習は我が国の国際貢献において重要な役割を果たしており、送出国からも積極的な評価を受けている一方で、入管法令・労働関係法令違反等の発生も指摘されてきた。こうした状況を受けて、管理監督体制の強化や制度の拡充などを内容とする「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」が、2017（平成29）年11月1日に施行された。同法においては、監理団体について許可制、技能実習計画について認定制とし、外国人技能実習機構（認可法人）を設立して監理団体等に対する実地検査や技能実習生に対する母国語相談等の業務を行っているほか、通報・申告窓口の整備、人権侵害行為等に対する罰則等を整備している。入管法令・労働関係法令違反等の不適切な事案については関係機関とともに必要な対応を行い、違反の態様に応じて法務大臣・厚生労働大臣等が許可の取消等の行政処分等を行うなど、同法に基づき、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、制度の趣旨に沿った技能実習制度の活用を進めている。

さらに、日本と送出国が技能実習を適正かつ円滑に行うために連携を図ることを目的として、技能実習生の送出国のうち16か国（ベトナム、カンボジア、インド、フィリピン、ラオス、モンゴル、バングラデシュ、スリランカ、ミャンマー、ブータン、ウズベキスタン、パキスタン、タイ、インドネシア、ネパール及び東ティモール（2025（令和7）年3月31日現在））との間で、二国間取決め（MOC）を作成し、送出機関の適正化等を図っている。

技能実習制度の在り方については、技能実習法等の附則に基づく検討の時期を迎えたことから、2022（令和4）年11月に開催が決定された「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」において検討が行われ、2023（令和5）年11月に提出された最終報告書を踏まえて、2024（令和6）年2月に「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」において「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応について」を決定した。これを基に「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律案」が第213回通常国会に提出され、2024年6月に成立・公布された。

本改正法は、技能実習制度に替えて、人材育成及び人材確保を目的とする育成就労制度を創設するものである。育成就労制度においては、特定技能制度において従事することができる業務との連続性を持たせ、就労を通じて特定技能1号の在留資格において要求される技能と同水準の技能を有する人材を育成することとしてキャリアアップの道筋を明確にする。また、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るため、外国人ごとに作成する育成就労計画の認定の仕組みや、監理支援事業を行う監理支援機関の許可の制度を定め、外国人技能実習機構を改組し外国人育成就労機構を設けるほか、やむを得ない事情がある場合のほかにも一定の要件を満たす場合には、技能実習制度においては認められていなかった、本人の意向による転籍を認めるなどの措置を講じている。

本改正法は、一部を除き2027（令和9）年4月1日に施行することとされており、「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」の下で「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」を開催することが2024年12月に決

定された。当該有識者会議において、特定技能制度及び育成就労制度の基本方針についての議論が行われ、2025（令和7）年3月、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び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基本方針」が閣議及び「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」において決定された。

第4節　重層的なセーフティネットの構築

1 生活保護受給者などの生活困窮者に対する就労支援の推進

2013（平成25）年度から生活保護受給者を含め生活困窮者を広く対象として、地方自治体（福祉事務所）にハローワークの相談窓口（常設窓口や巡回相談）を設置するなど、ワンストップ型の就労支援体制を全国的に整備し、ハローワークと地方自治体の協定に基づき、両者によるチーム支援方式により、就労支援を行う「生活保護受給者等就労自立促進事業」を実施している。2024（令和6）年度における実績は支援対象者数約8.6万人、就職者数約6.1万人となっている。

2 求職者支援制度

求職者支援制度は、主に雇用保険を受給できない方々に対して公的な職業訓練の受講機会を提供するとともに、収入、資産など一定の要件を満たす場合に、訓練を受けることを容易にするための職業訓練受講給付金を支給している。2023（令和5）年4月に、誰もが職業訓練を受講しやすい環境整備を図り、今後のステップアップに結びつけられるようにするため、本制度について、職業訓練受講給付金の支給要件の緩和や訓練対象者の拡大等の見直しを行い、当該制度の活用促進を図った。

なお、求職者支援訓練には、多くの職種に共通する基本的能力を習得するための「基礎コース」と、基本的能力と特定の職種の職務に必要な実践的能力を一括して習得するための「実践コース」がある。

また、ハローワークは求職者に対してキャリアコンサルティングを実施し、適切な訓練へ誘導するとともに、個々の求職者の状況を踏まえて作成した就職支援計画に基づき、訓練期間中から訓練修了後まで、一貫して就職支援を行い、求職者の早期の就職に向け取り組んでいる。

2023（令和5）年度においては、約4.5万人が訓練を受講した。また、2023年度中に終了した訓練コースの雇用保険適用就職率は、基礎コース60.1%、実践コース60.6%となっている。

3 雇用保険制度

雇用保険制度は、労働者が失業した場合や自ら職業に関する教育訓練を受けた場合、育児休業を取得した場合等に給付を行うとともに、失業の予防や労働者の能力開発等のための事業を行うなど、雇用に関する総合的機能を有する制度として運営されている。

今般、多様な働き方を効果的に支えるセーフティネットの構築、「人への投資」の強化

等のため、2024（令和6）年5月に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」において、

・被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更する適用対象の拡大（2028（令和10）年10月施行））
・教育訓練やリ・スキリング支援の充実（2024（令和6）年10月・2025（令和7）年10月施行）（詳細は第1章第4節1を参照）
・育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保として、育児休業給付の国庫負担を給付費の1／8に引き上げるとともに、育児休業給付に係る保険料率について、法律上の本則を0.4%から0.5%へ引き上げつつ、保険財政状況に応じた弾力的な引下げを可能とする仕組みの導入（2024（令和6）年5月・2025（令和7）年4月施行）

等の措置を講ずるとともに、共働き・共育ての推進の観点から、2024（令和6）年6月に成立した「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」において、

・出生後休業支援給付の創設（2025（令和7）年4月施行）
・育児時短就業給付の創設（2025（令和7）年4月施行）

を行った（詳細は第1章第3節2を参照）。

雇用保険財政については、2023（令和5）年度末時点において、雇用保険二事業に充てる雇用安定資金は2020（令和2）年度末以来0円であり、失業等給付に充てる積立金もコロナ禍前よりも低い水準であることから、雇用保険財政の早期健全化は重要な課題となっている。一方で、現在の雇用情勢は求人が底堅く推移し緩やかに回復していることや、雇用調整助成金の特例措置が終了したことなどを背景に雇用保険の財政状況は好転している。

失業等給付の積立金の水準が回復傾向にあり、2024（令和6）年度末時点では2.3兆円となる見込みであるところ、2025（令和7）年度の失業等給付に係る保険料率については法律の規定に基づき引下げが可能となっていることから、本則の0.8%から0.7%へ引き下げることとした。また、雇用保険二事業及び保険料の弾力的な調整の仕組みを設けた育児休業給付の保険料率については、2025（令和7）年度はそれぞれ2024（令和6）年度と同じ0.35%及び0.4%としている。

引き続き雇用のセーフティネットとしての役割を十分に果たすことができるよう、制度の安定化を図っていく必要がある。

4 雇用調整助成金・産業雇用安定助成金

雇用調整助成金は、景気の変動、産業構造の変化等の経済上の理由によって事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業、教育訓練又は出向を行って労働者の雇用の維持を図る場合に、休業手当、賃金などの一部を助成している。

2024（令和6）年4月からは、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくするため、教育訓練を一定割合実施しない場合に助成率を引き下げる等の省令改正を実施し、施行している。

産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）は、景気の変動、産業構造の変化等の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、生産性向上に資する取組等を行うために必要な新たな人材を雇い入れる場合に、賃金の一部を助成してい

る。

なお、雇用調整助成金は災害時の雇用対策の一つとして活用されており、令和６年能登半島地震においては、2024（令和6）年１月より、令和６年能登半島地震の影響に伴い事業活動が縮小した事業主を対象に、支給要件の緩和や助成率の引き上げ等の特例措置を実施し、また、地震から１年も経たずに豪雨災害が重なるという極めて特異な被災状況等を踏まえ、2025（令和7）年１月より、能登地域において、前年と同様の休業支援を１年間受けられる新たな特例措置を実施している。

他方、雇用調整助成金による休業の長期化は、働く方の仕事への意欲やスキルの維持にも影響が出る懸念があることや、石川県全域が被災地域を含めて人手不足の状況にあることから、被災企業に在籍しながら働くことのできる在籍型出向への支援により、被災企業の雇用維持と地域の人材確保の両立を図るため、2024（令和6）年12月に、能登地域において在籍型出向を利用して雇用維持を行う事業主に対する産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）を創設するとともに、ハローワークや関係機関の連携等により出向先の開拓を行うことで在籍型出向への移行を促している。