

全国厚生労働関係部局長会議

令和6年1月

厚生労働省雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

全国厚生労働関係部局長会議～配付資料～

1. 労働者協同組合法について
2. 仕事と育児・介護の両立支援の取組について
 - (1) 仕事と育児の両立に関して
 - (2) 介護休業制度の周知について
 - (3) くるみん認定について
3. 女性活躍推進及び職場におけるハラスメント対策等について
 - (1) 改正女性活躍推進法について
 - (2) ハラスメント防止対策等について
4. 働き方改革の推進等について
 - (1) 年収の壁対応
 - (2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
 - (3) 中小企業・小規模事業者等に対する支援事業等
 - (4) 働き方・休み方の見直しの推進
 - (5) フリーランスの就業環境の整備
5. 参考資料（資料配布のみ）

1. 労働者協同組合法について



労働者協同組合法（令和4年10月から施行）

「労働者協同組合」とは、労働者が組合員として出資し、その意見を反映して、自ら従事することを基本原則とする組織であり、地域のみんなで意見を出し合って、助け合いながら、地域社会の課題を解決していこうという、新しい法人制度です。

令和4年10月に施行された労働者協同組合法は、この労働者協同組合の設立や運営、管理などについて定めた法律です。

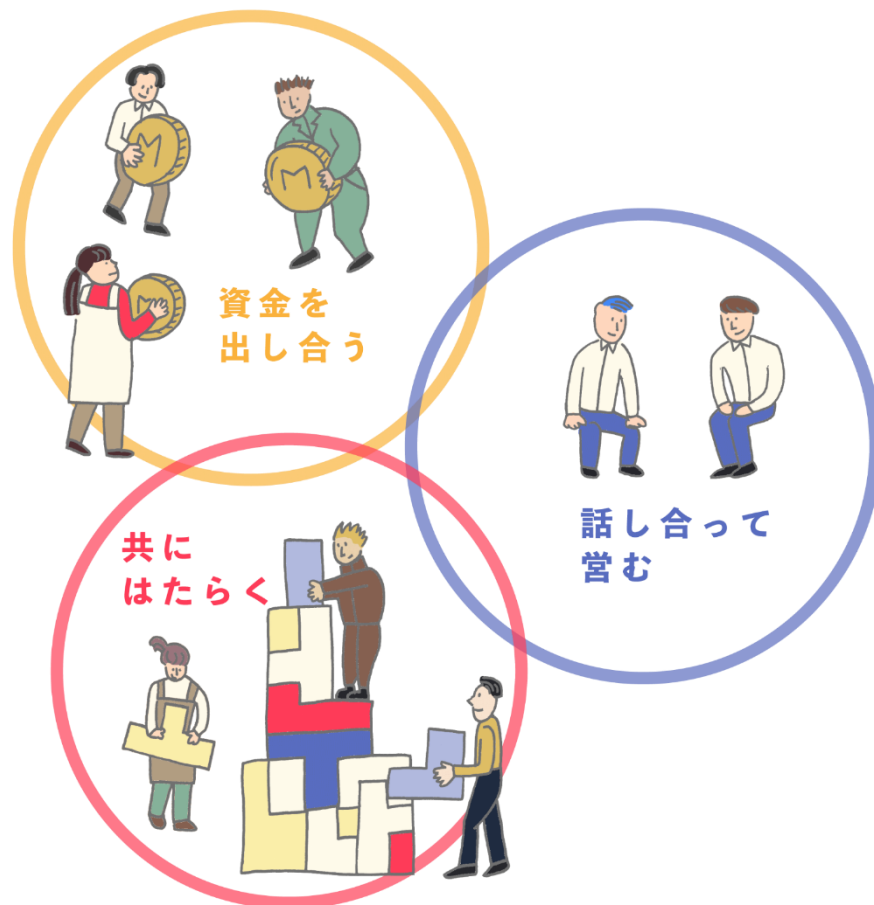
この法律では、労働者協同組合は、
以下（1）から（3）の基本原則に従い、
持続可能で活力ある地域社会に資する事業を
行うことを目的とするよう定めています。

基本原則

（1）組合員が出資すること

（2）その事業を行うに当たり組合員の意見が適切に反映されること

（3）組合員が組合の行う事業に従事すること



労働者協同組合の設立状況（概要）

令和6年1月5日時点で1都1道1府23県で計67法人が設立されています。

※ 北海道、宮城県、群馬県、千葉県、埼玉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、大阪府、兵庫県、奈良県、島根県、岡山県、山口県、愛媛県、高知県、福岡県、熊本県、鹿児島県、沖縄県

※ うち、都道府県知事の認定を受けている特定労働者協同組合は6法人

分野の例

- ・ キャンプ場の経営
- ・ 葬祭業、成年後見支援
- ・ メディア制作体験
- ・ 地元産鮮魚販売、給食のお弁当づくり
- ・ カフェ、フェスティバル運営
- ・ 高齢者介護
- ・ 生活困窮者支援
- ・ 子育て支援
- ・ 障害福祉
- ・ 清掃、建物管理
- ・ 家事代行

新規設立と組織変更による設立の法人数

企業組合からの組織変更
→10法人
NPO法人からの組織変更
→1法人

組織変更

11

新規設立
56

「放置された荒廃山林を整備し、
キャンプ場を経営」

CampingSpecialist労働者協同組合
(三重県四日市市)



「移住者や地元出身者による
地域の困りごとの解決」

東白川村労働者協同組合
(岐阜県加茂郡東白川村)



「経験豊かな高齢者が
いきいきと働ける場づくり」

労働者協同組合上田
(長野県上田市)



「自分たちが理想とする
より良いケアの追求」

労働者協同組合うつわ
(大阪府大阪市)



令和6年度当初予算案 62百万円 (40百万円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	約1/2		約1/2

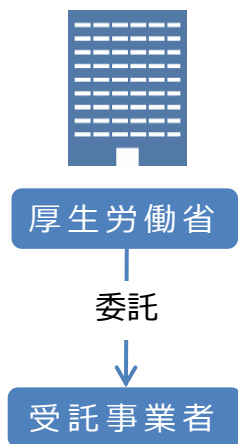
1 事業の目的

- 労働者協同組合制度の周知・広報、労働者協同組合の活用促進を図る創意工夫ある地域の取組への支援、その他円滑な法律の施行のために必要な事業を行うもの。
- 令和6年度は、法施行から1年半を経過したことを踏まえ、全国で設立された労働者協同組合の活用事例の紹介や、組合設立、NPO法人等から労働者協同組合への組織変更を希望する者への情報提供・発信等を行う。
- また、新たに、国がモデル地域として選定した都道府県に設置される協議会における労働者協同組合の活用を通じ、個々の事情に応じた多様な働き方が可能となる環境の整備や、働きづらさを抱える方々や女性、中高年齢者などの多様な雇用機会の創出を行う創意工夫ある地域の取組を支援し、全国展開を図るもの。

※ 労働者協同組合:令和4年10月に施行された労働者協同組合法に基づき、労働者が組合員として出資し、その意見を反映して、自ら従事することを基本原理とする法人制度

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

制度の周知広報・設立支援



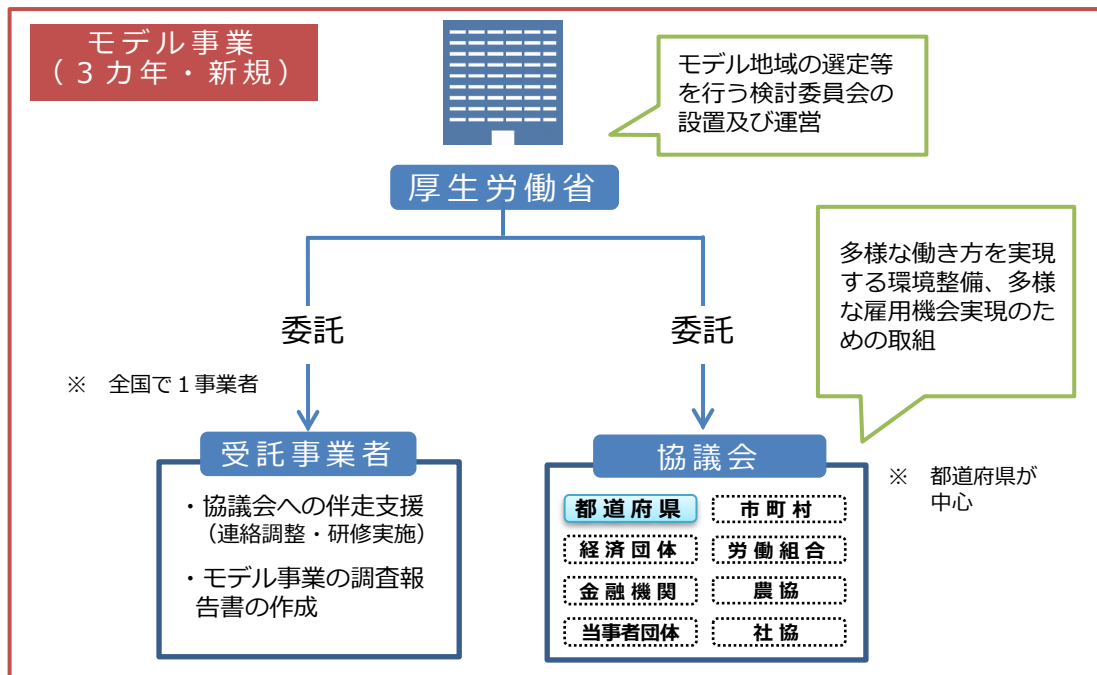
①自治体支援事業

(専門家の講演や設立された労働者協同組合の事例紹介等を内容とするオンラインセミナーを都道府県等と連携して開催)

②普及啓発事業

(特設サイトの運営、メールマガジンの発行)

モデル事業 (3カ年・新規)



労働者協同組合の設立状況（詳細版①）

令和6年1月5日時点で、北海道、宮城県、群馬県、千葉県、埼玉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、大阪府、兵庫県、奈良県、島根県、岡山県、山口県、愛媛県、高知県、福岡県、熊本県、鹿児島県、沖縄県において、計67法人が設立されています。

	名称	所在地	主な事業内容	設立形態
1	Camping Specialist労働者協同組合	三重県四日市市	放置された荒廃山林を整備しキャンプ場経営	新規
2	労働者協同組合ワーカーズ葬祭&後見サポートセンター結の会	東京都新宿区	葬祭業、成年後見支援	新規
3	労働者協同組合ワーカーズコープありあけ	福岡県大牟田市	高齢者による清掃業	新規
4	労働者協同組合コモンウェーブ	三重県鈴鹿市	不登校児などの放課後の居場所づくり	新規
5	セルブはりま労働者協同組合	兵庫県姫路市	障害福祉サービス	新規
6	近畿労働者協同組合	大阪府大阪市	生コンクリート製造・運送	新規
7	TNG労働者協同組合	神奈川県湯河原町	システム・インテグレーション	新規
8	労働者協同組合あるく	熊本県熊本市	障害者支援（生活介護）	新規
9	労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブLavori	神奈川県横浜市	家事代行	新規
10	鹿児島労働者協同組合	鹿児島県鹿児島市	共同生産事業	新規
11	労働者協同組合かりまた共働組合	沖縄県宮古島市	地元産鮮魚販売、給食のお弁当づくり	新規
12	労働者協同組合ワーカーズコープちば	千葉県船橋市	生活困窮者支援、フードバンク、清掃	組織変更
13	労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブ・キャリー	神奈川県横浜市	一般貨物自動車運送事業	組織変更
14	労働者協同組合ワーカーズコープSii	埼玉県草加市	親子ひろばなどの子育て支援	新規
15	アメニティ工房労働者協同組合	愛知県阿久比町	農産物の共同生産・加工・販売	新規

※ 厚生労働省で把握しているものに限る。登記申請したものの現在まで登記手続が完了していない団体が存在する可能性あり。

※ 名称に下線のあるものは、特定労働者協同組合として都道府県知事の認定を受けている法人。

労働者協同組合の設立状況（詳細版②）

令和6年1月5日時点で、北海道、宮城県、群馬県、千葉県、埼玉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、大阪府、兵庫県、奈良県、島根県、岡山県、山口県、愛媛県、高知県、福岡県、熊本県、鹿児島県、沖縄県において、計67法人が設立されています。

	名称	所在地	主な事業内容	設立形態
16	労働者協同組合ケアワーカーズコープ北海道	北海道旭川市	清掃、高齢者介護、生活困窮者支援	新規
17	労働者協同組合ケアワーカーズコープわたすげ	北海道釧路市	高齢者介護、介護予防	新規
18	労働者協同組合ワーカーズコープ札幌	北海道札幌市	生活支援サービス、剪定・草刈	新規
19	労働者協同組合ぴゅあまむ	埼玉県坂戸市	障害者グループホーム	新規
20	労働者協同組合土佐共同組合	高知県土佐市	ふるさと納税事務、地元産品販売	新規
21	空家労働者協同組合	山梨県南アルプス市	空き家管理	新規
22	Camping Specialist KAWAGOE労働者協同組合	三重県川越町	海岸清掃、キャンプ場経営	新規
23	労働者協同組合こども編集部	兵庫県神戸市	子どもによる様々なメディアの制作体験	新規
24	労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブまどり	北海道札幌市	学生寮の食事作り	新規
25	労働者協同組合うつわ	大阪府大阪市	訪問介護事業	新規
26	労働者協同組合33	島根県奥出雲町	子ども食堂、移送サービス	新規
27	労働者協同組合上田	長野県上田市	営繕、菜園、人材育成	新規
28	労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団	東京都豊島区	清掃、高齢者介護、子育て支援、生活困窮者支援	組織変更
29	労働者協同組合ワーカーズコープながの	長野県長野市	清掃、売店、子育て支援、高齢者・障害者支援	組織変更
30	労働者協同組合はんしんワーカーズコープ	兵庫県尼崎市	高齢者介護、障害児支援、就労支援	組織変更

※ 厚生労働省で把握しているものに限る。登記申請したものの現在まで登記手続が完了していない団体が存在する可能性あり。

※ 名称に下線のあるものは、特定労働者協同組合として都道府県知事の認定を受けている法人。

労働者協同組合の設立状況（詳細版③）

令和6年1月5日時点で、北海道、宮城県、群馬県、千葉県、埼玉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、大阪府、兵庫県、奈良県、島根県、岡山県、山口県、愛媛県、高知県、福岡県、熊本県、鹿児島県、沖縄県において、計67法人が設立されています。

	名称	所在地	主な事業内容	設立形態
31	労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブ・グラン	愛知県名古屋市	生協配送・事務業務請負	組織変更
32	労働者協同組合ワーカーズコープ山口	山口県光市	障害児支援、緑化事業・剪定、施設運営	組織変更
33	労働者協同組合つどい	埼玉県飯能市	生協のちらし丁合、コールセンター、保育園	組織変更
34	労働者協同組合ワーカーズコープみえ	三重県松阪市	高齢者介護、清掃、緑化事業・剪定	組織変更
35	労働者協同組合キフクト	神奈川県大和市	造園業	新規
36	労働者協同組合事務局ワーカーズ・コレクティブJam	神奈川県横浜市	生協への加入促進、コールセンター	新規
37	公認心理師労働者協同組合	東京都新宿区	カウンセリングプラットフォームの構築・運営	新規
38	労働者協同組合保険相談センター	兵庫県神戸市	保険設計に基づくコンサルタント事業	新規
39	東白川村労働者協同組合	岐阜県東白川村	軽作業（草刈り、片付け、荷物運び）	新規
40	労働者協同組合だんだん	岡山県倉敷市	高齢者介護	新規
41	労働者協同組合プラスチックフリー普及協会	神奈川県藤沢市	エコストア・パパラギの運営	新規
42	コタエル・デジタル・ギルド労働者協同組合	東京都港区	IT関係業務	新規
43	労働者協同組合sou	岡山県岡山市	地域の児童・高齢者に対する教育活動	新規
44	労働者協同組合アソビバ	兵庫県豊岡市	木の工芸品の販売	新規
45	CampingSpecialistKOMONO労働者協同組合	三重県菰野町	キャンプ場経営	新規

※ 厚生労働省で把握しているものに限る。登記申請したものの現在まで登記手続が完了していない団体が存在する可能性あり。

※ 名称に下線のあるものは、特定労働者協同組合として都道府県知事の認定を受けている法人。

労働者協同組合の設立状況（詳細版④）

令和6年1月5日時点で、北海道、宮城県、群馬県、千葉県、埼玉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、大阪府、兵庫県、奈良県、島根県、岡山県、山口県、愛媛県、高知県、福岡県、熊本県、鹿児島県、沖縄県において、計67法人が設立されています。

	名称	所在地	主な事業内容	設立形態
46	労働者協同組合倅羽堂本舗	北海道札幌市	福祉サービス事業	新規
47	労働者協同組合法人ほっと会	静岡県藤枝市	認知症・介護予防の啓発、高齢者の家族支援	新規
48	労働者協同組合ワーカーズコレクティブデポット	神奈川県横浜市	生協店舗運営	新規
49	労働者協同組合無茶々園の森	愛媛県西予市	無茶々園グループのバックオフィス業務	新規
50	労働者協同組合コトノワ	熊本県玉名市	障害児通所支援事業	新規
51	労働者協同組合創造集団440Hz	東京都新宿区	映像制作、デザイン	新規
52	労働者協同組合おたすけおんがく隊	宮城県石巻市	音楽イベントの企画	新規
53	労働者協同組合わーい	兵庫県神戸市	広告物制作・編集	新規
54	労働者協同組合きょうどう	東京都渋谷区	歯科医院の経営	新規
55	労働者協同組合パンプアップせきかわ	新潟県関川村	農産物加工・販売	新規
56	労働者協同組合Tree	兵庫県神戸市	広告物制作・編集、事務局代行、配送業務	新規
57	Koshikake Events労働者協同組合	長野県長野市	カフェ、フェスティバルの運営	新規
58	労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブHarmony	東京都町田市	生協店舗運営	新規
59	ツイテル労働者協同組合	愛知県刈谷市	飲食店等の定休日や空き店舗活用に関するコンサルティング及びマッチング	新規
60	労働者協同組合フラヌイスコーレ	北海道富良野市	不登校児などの放課後の居場所づくり	新規

※ 厚生労働省で把握しているものに限る。登記申請したものの現在まで登記手続が完了していない団体が存在する可能性あり。

※ 名称に下線のあるものは、特定労働者協同組合として都道府県知事の認定を受けている法人。

労働者協同組合の設立状況（詳細版⑤）

令和6年1月5日時点で、北海道、宮城県、群馬県、千葉県、埼玉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、大阪府、兵庫県、奈良県、島根県、岡山県、山口県、愛媛県、高知県、福岡県、熊本県、鹿児島県、沖縄県において、計67法人が設立されています。

	名称	所在地	主な事業内容	設立形態
61	エイトバードカンパニー労働者協同組合	東京都板橋区	通所介護、ヤングケアラー支援	新規
62	ワーカーズ・コレクティブ結労働者協同組合	千葉県千葉市	生協配送	組織変更
63	労働者協同組合いわたツナガル居場所ネットワーク	静岡県磐田市	不登校児などの放課後の居場所づくり	新規
64	労働者協同組合百企画	奈良県田原本町	広告物制作・編集	新規
65	助け合いケア労働者協同組合ヘルパント	兵庫県神戸市	デイサービス等の高齢者施設での補助業務、病院内の付き添い、生活支援	新規
66	住宅ユニオン建設労働者協同組合	神奈川県相模原市	建築、土木工事業	組織変更
67	労働者協同組合ネイチャーポジティブ	群馬県嬲恋村	キャンプ場等の自然共生施設の開発・運営	新規

※ 厚生労働省で把握しているものに限る。登記申請したものの現在まで登記手続が完了していない団体が存在する可能性あり。

※ 名称に下線のあるものは、特定労働者協同組合として都道府県知事の認定を受けている法人。

2. 仕事と育児・介護の両立支援の取組について

I はじめに

- 男女とも育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立が可能となるようにしていくことが重要な課題であり、また、男女ともに働き方を見直していくことは、少子化対策にも資する。
- 介護休業を始めとした両立支援制度が知られずに利用されていないことや、制度の趣旨への理解が不十分で効果的な利用がされていないことから両立が困難となっている状況を改善し、介護離職を防止していくことが喫緊の課題である。

II 必要な措置の具体的内容

1 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

(1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充

- テレワークを活用促進するため、事業主の努力義務とする。
- 短時間勤務制度について、1日6時間を必置とした上で、他の勤務時間も併せて設定することを促進するとともに、短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置にテレワークを追加する。

(2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

- 各職場の事情に応じて、事業主が柔軟な働き方を実現するための措置の選択肢（※）から労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じる義務を設け、労働者はその中から1つ選べることとする。
（※）始業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務制度、保育施設の設置運営等、新たな休暇の付与
- 労働者は権利として子が小学校就学前まで所定外労働の制限（残業免除）を請求できることとする。

(3) 子の看護休暇制度の見直し

- 感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事参加（子の入園式、卒園式及び入学式を対象）にも利用できるようにし、請求できる期間は、小学校3年生修了時までとする。

(4) 育児期の両立支援のための定期的な面談

(5) 心身の健康への配慮

2 仕事と育児の両立支援制度の活用促進

(1) 制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援

(2) 育児休業取得状況の公表

- 男性の育児休業取得率の公表義務の対象を、常時雇用労働者数1,000人超の事業主から300人超の事業主に拡大する。

3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

- 次世代育成支援対策推進法を令和17年3月末まで延長する。
- 企業の取組促進のため、一般事業主行動計画について、男性の育児休業取得率や時間外労働に関するPDCAサイクルの確立や数値目標の設定を義務付ける。
- 「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、一般事業主行動計画策定指針を見直す。
- 「くるみん」などの認定基準を見直す。

4 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

- 事業主に以下の措置を講ずることを義務付ける。
 - ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認
 - ・ 介護に直面するよりも早期（40歳等）の情報提供
 - ・ 研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備
- 介護期の働き方について、テレワークを事業主の努力義務とする。

5 個別のニーズに配慮した両立支援

- 子に障害がある場合等の要介護状態の判断基準について今後さらに検討する。
- 事業主に、妊娠・出産の申出時や子が3歳になるまでの適切な時期の面談等の際に、労働者の仕事と育児の両立に係る個別の意向の聴取とその意向への配慮を義務付ける。

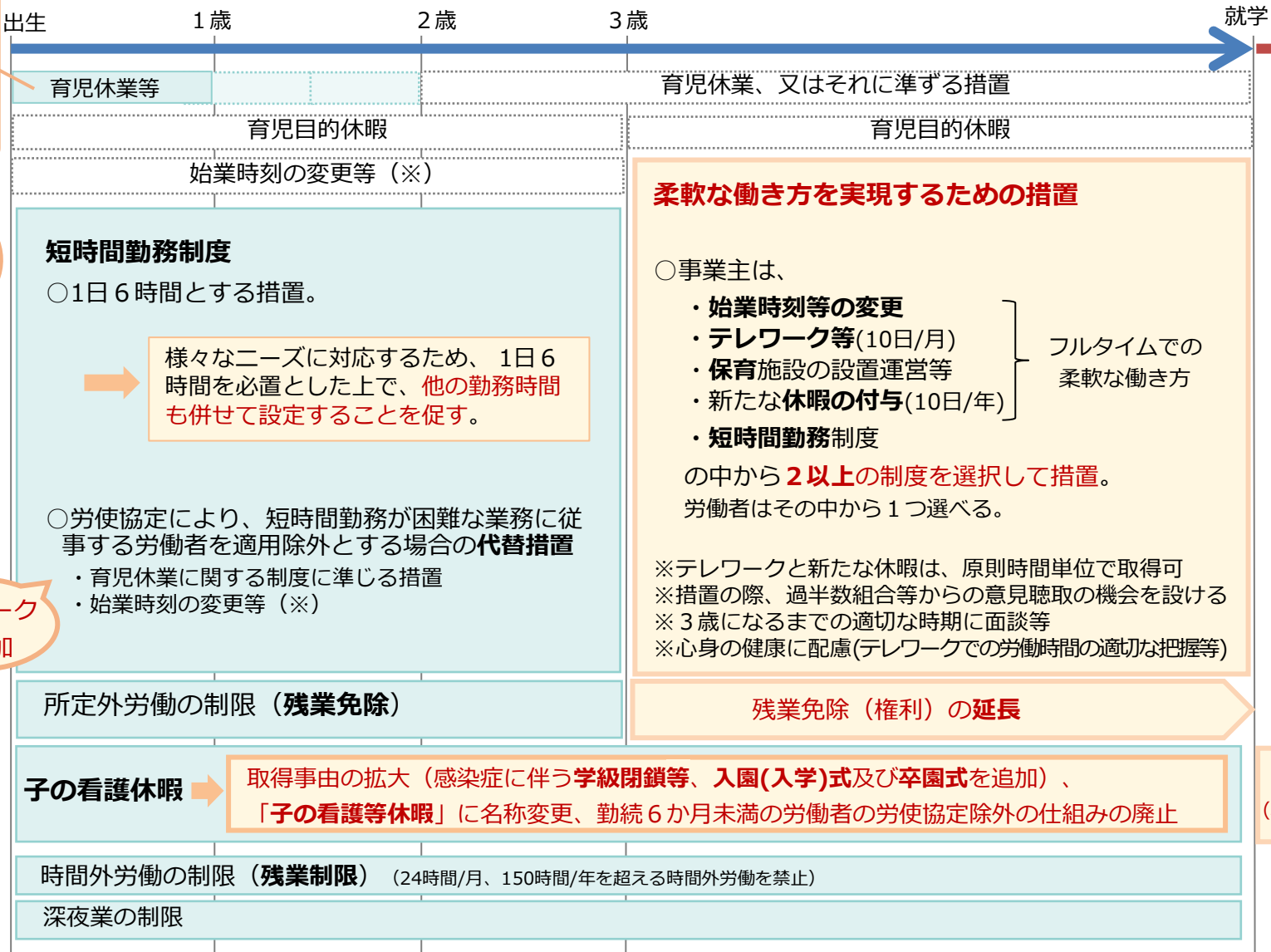
6 仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備（プライバシーへの配慮等）

子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

男性の育休取得率の開示義務
(常時雇用労働者数1,000人超
→300人超の事業主に拡大)

テレワークを努力義務(3歳になるまで)

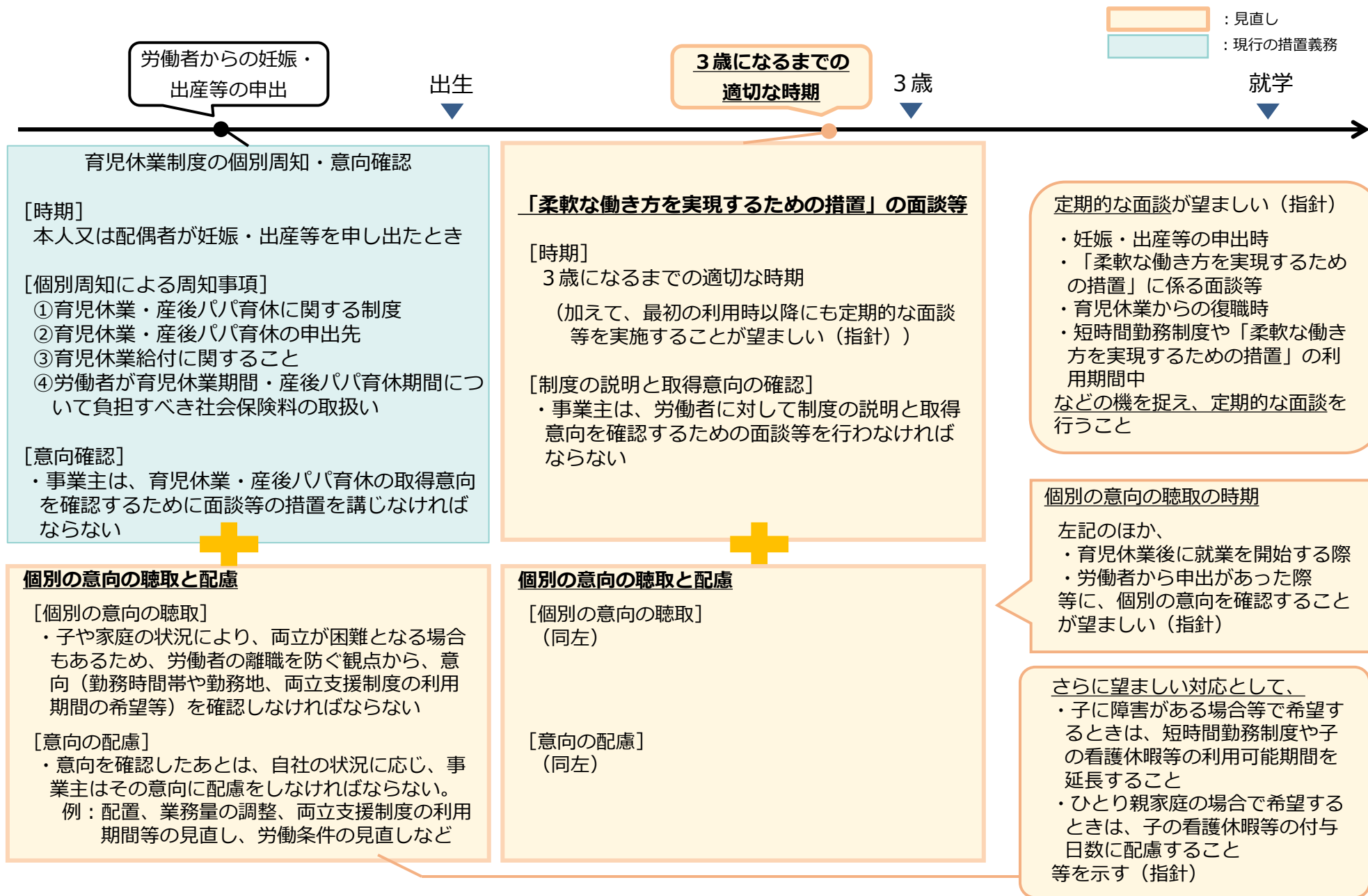
テレワークを追加



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

見直し (見直し)
 現行の権利・措置義務 (現行の権利・措置義務)
 現行の努力義務 (現行の努力義務)

仕事と育児の両立支援のための労働者への面談等、個別の意向の聴取と配慮の新設



: 見直し
 : 現行の措置義務

国	行動計画策定指針（第7条） 国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。
市町村・都道府県	地方公共団体行動計画の策定（任意）
事業主	認定基準（省令事項）

①企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

常時雇用労働者101人以上：義務
 常時雇用労働者100人以下：努力義務

- 育児休業取得率の基準を引上げ
- 時間外労働の基準の引上げ（育児世代に注目した基準も追加）
- 男性の育児休業取得期間の延伸のための基準を追加

自主的な
行動計画の策定

都道府県労働局への届出・
事業主による公表、実施

計画終了・
目標達成

基準を
満たした場合

厚生労働大臣による
認定



計画の仕組みの見直し

- PDCAサイクルの確立
育児休業取得状況や労働時間の状況を把握し、改善すべき事情を分析した上で、分析結果を勘案して新たな行動計画を策定又は変更

- 「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、以下の見直しを実施
 - 数値目標の設定を義務付け（育児休業の取得状況、労働時間の状況）
 - ※男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間
 - 行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、例えば以下のような内容を示す（指針）
 - ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
 - ・ 育休後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
 - ・ 育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
 - ・ 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
 - ・ 育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮(勤務間インターバルの確保に関することを含む) 等

②国・地方公共団体の機関（特定事業主）

仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

: 見直し
 : 現行の権利・措置義務

常時介護を必要とする状態

介護終了

介護休業

介護休業①

介護休業②

介護休業③

介護休暇

介護
休暇

(1日)

介護
休暇

(3時間)

介護
休暇

(5時間)

介護
休暇

(1日)

介護
休暇

(1日)

所定外労働
の免除

所定外労働の免除(残業免除)

時間外労働・
深夜業の制限

時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限

選択的
措置義務

選択的措置義務

要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するための休業。 ※介護サービスの手続き等も含まれる
対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。

要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。
 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等
介護終了まで年間5日(対象家族が2人以上の場合は10日)、
 時間単位で取得可能。

介護終了まで何回でも取得可能。

時間外労働の制限…1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度
深夜業…午後10時～午前5時までの就業
介護終了まで何回でも取得可能。

事業主は**利用開始から3年以上の期間内で2回以上**、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。

■ 事業主に以下の措置を講ずることを義務付ける。

- ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- ・ 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・ 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

■ 介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。

■ 介護期の働き方について、**労働者がテレワークを選択できるように事業主に努力義務**。

■ 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

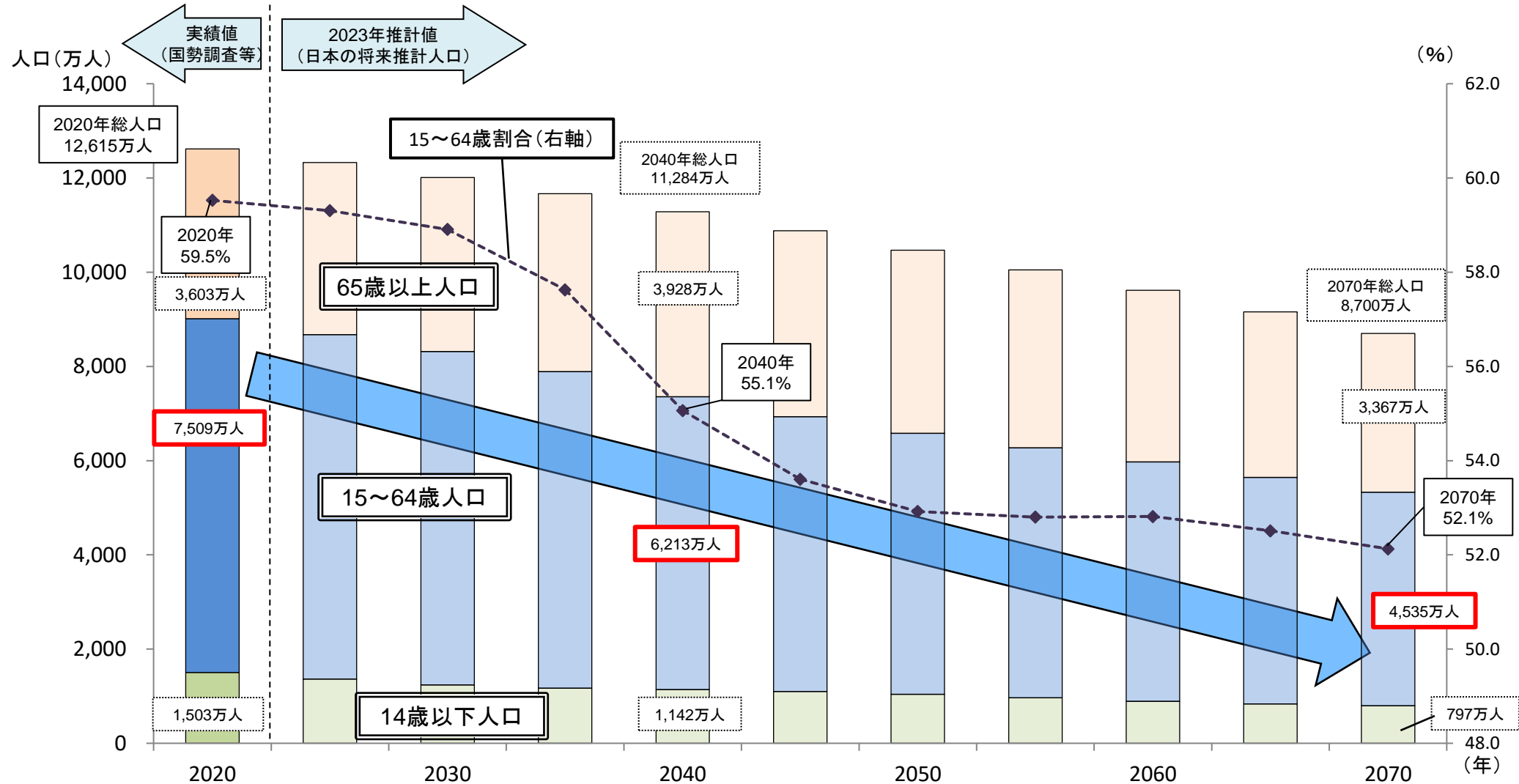
人口減少社会への対応と 人手不足の下での企業の人材確保に向けて ～人材不足解消のカギは仕事と子育ての両立支援！～

厚生労働省HPからダウンロードできます↓

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyou_ryouritsu/topics/tp100618-1_00003.html

我が国は今後本格的な人口減少社会に突入！

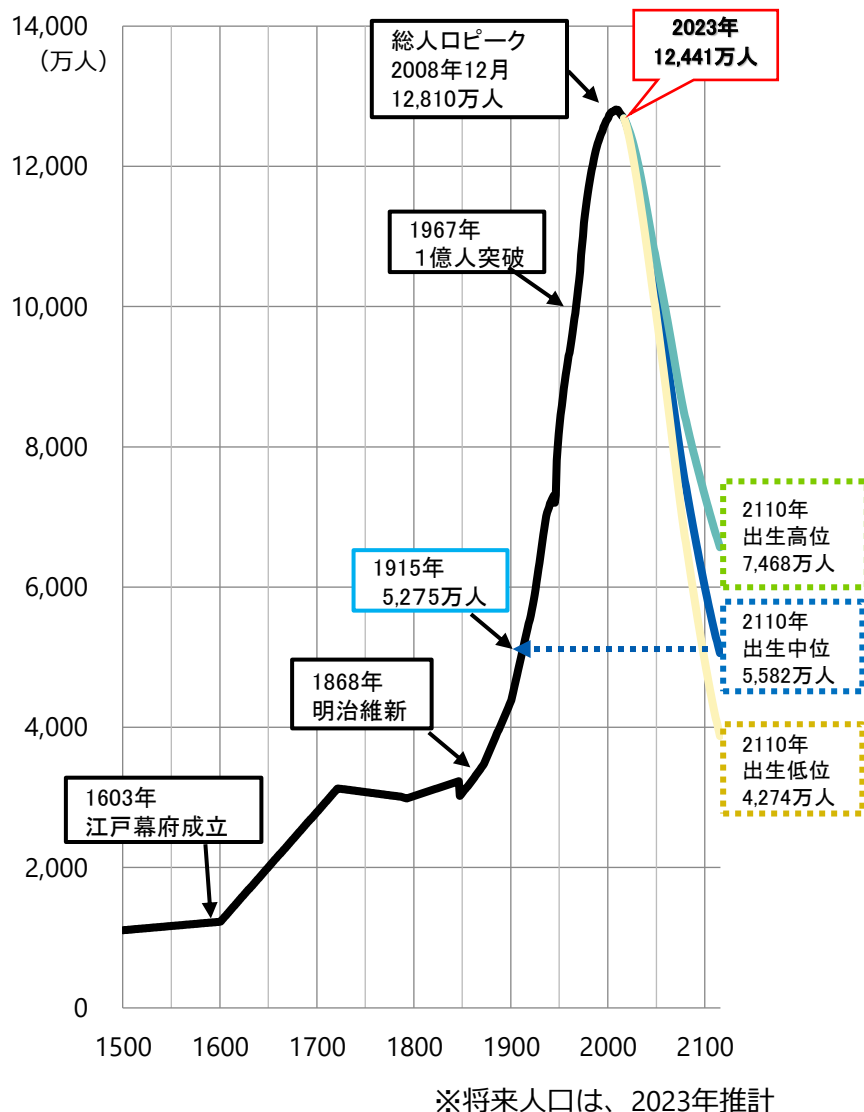
- 日本の人口は、今後減少していくが、特に15～64歳人口の減少ペースが顕著（▲60万人、▲1%/年）。
- 15～64歳人口の大幅な減少は、**経済活動における供給(生産=働き手)と需要(消費=モノ・サービスの買い手)のギャップ**を招き、**個々の企業にとっても人手不足など既に大きな課題**となっている。



(出典) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

長期的な人口の推移と人口減少が我が国に及ぼす影響 ～国の存続にかかわる問題～

- 我が国の人口の推移を長期で見ると、これまではほぼ一貫して増加。しかしながら、**ここ100年でこれまで経験したことない急激なペースで人口が減少**。人口減少社会は、かならず超高齢社会を伴うとともに、経済等に極めて深刻な影響を及ぼすなど、**国の存続そのものにかかわる深刻な問題**である。



●人口減少社会とは「超高齢社会」

- ・ 現在1億2500万人の日本の人口は、このままいけば2110年には5000万人を切る。今から100年前の1915年は同じ人口規模だったのだから、昔に戻るだけではないかという意見もある。
- ・ しかし、そうした意見は高齢化の問題を度外視している。**人口減少は、かならず「超高齢社会」を伴う**。1915年の日本は高齢化率5%の若々しい国であったが、将来予想されている日本は、高齢化率が40%の「年若い国」である。

●経済への影響

「**少子化・人口減少の進行は、経済活動における供給(生産)及び需要(消費)の縮小、社会保障機能の低下をもたらし、さらには、多くの地域社会を消滅の危機に導く**など、**経済社会を「縮小スパイラル」に突入させることになる**だろう。少子化は、まさに、国の存続そのものに関わる問題であると言っても過言ではない。」

(出典)「全世代型社会保障構築会議報告書」(令和4年12月16日)

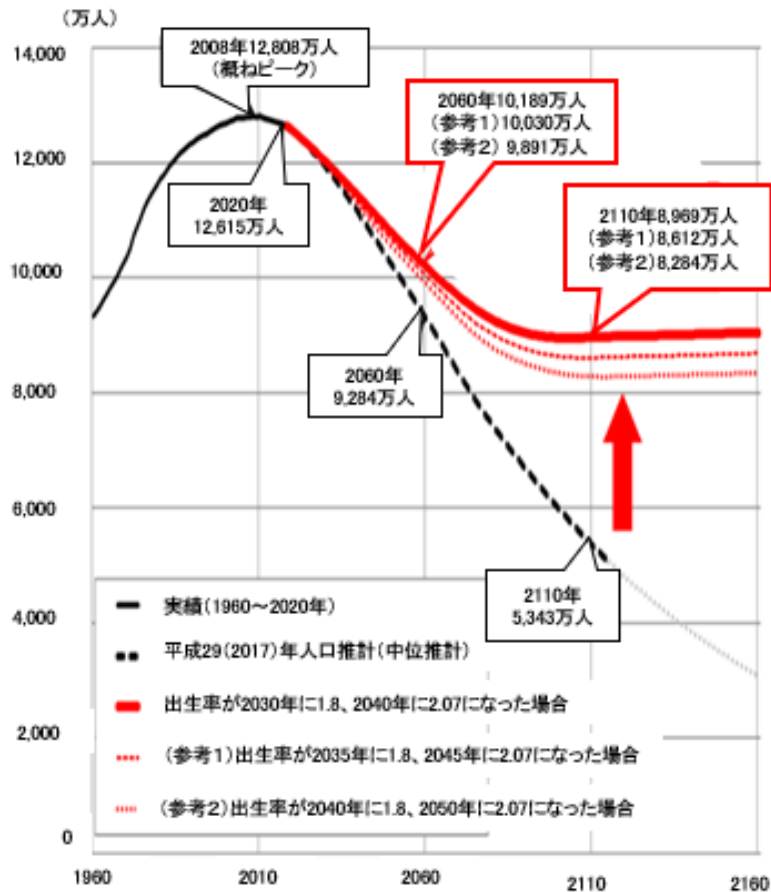
「急速な少子化・人口減少に歯止めをかけなければ、我が国の経済・社会システムを維持することは難しく、世界第3位の経済大国という、我が国の立ち位置にも大きな影響を及ぼす。**人口減少が続けば、労働生産性が上昇しても、国全体の経済規模の拡大は難しくなる**からである。今後、インド、インドネシア、ブラジルといった国の経済発展が続き、これらの国に追い抜かれ続けられれば、我が国は国際社会における存在感を失うおそれがある。」

(出典)「こども未来戦略」(令和5年12月22日)

人口減少の特徴 ～まさに時間との闘い～

- 当面は、15～49歳の再生産年齢人口が減少し続けるため、仮に出生率が回復しても、すぐには人口減少は止まらない。しかし、**出生率の回復が遅れば遅れるほど、定常人口は減少することとなり、早急な対策が必要。**

わが国人口の推移と長期的見通し



(資料)「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン(令和元年改訂版)」2019年より作成
(注)2017年人口推計ベースとした試算

人口減少の特徴

1. 人口減少のスピードは、**これから数十年間は年々高まる。**
2030年代 ▲80～90万人 ⇒ 2040～2050年代 ▲90万人
⇒ 2060～2070年代 ▲100万人
2. 人口減少は「地域差」がある。しかし、**大都市も早晚、人口が急速に減少する。**
3. **人口減少を止めるのは簡単ではない。**出生率が2.07に回復しても、それ以降数十年にわたって維持される必要があり、その間は減少。
4. 出生率の回復が**遅れば遅れるほど、将来の定常人口は減少する**(図参照、5年遅れるごとに350万人程度ずつ低下)。

出産・育児は若い世代にとってリスクになっている！

- 少子化の要因の一つは、若い世代が子どもを持つことを「**経済的リスク**」（収入や生活水準が低下する恐れ）と考えるとともに、**自分たちの思い描く人生を送れないという不安を抱いていることが挙げられる。**
- こうした中で、**仕事か、出産育児かの二者択一を迫られており、こうした状況を変えることが重要。**

○「**経済的リスク**」=出産・育児によって、

①**収入が低下または喪失すること（退職したり、働き方を変更せざるを得ない）**

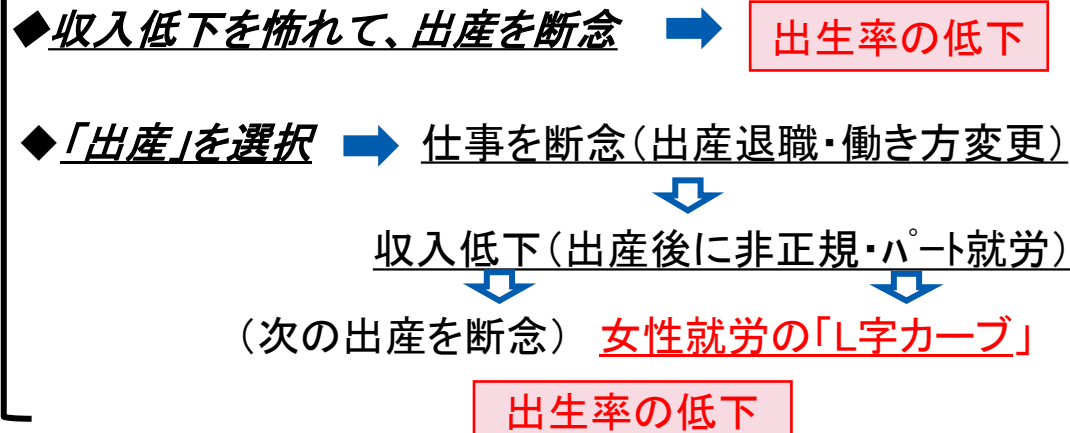


※ドイツも、かつて出産・育児に伴い、若者世帯の収入が急激に低下していた（ジェットコースター効果）。
2007年にスウェーデンをモデルに育休改革。出生率が向上

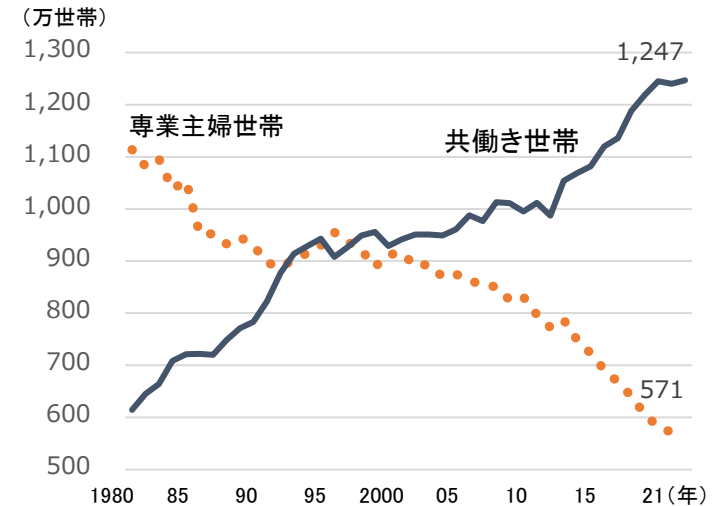
②**子育てに費用がかかること（育児費用、教育費がかさむ）**

共働き世帯
の問題

●「**出産**」は、**収入の大幅な低下・喪失をもたらす**



「共働き世帯」の増加（1980～2021年）



（出典）労働力調査特別調査（総務省統計局）、労働力調査（詳細集計）（総務省統計局）

2030年代に入るまでがラストチャンスであり、企業のトップダウンによる取組に期待

- 人口問題は、人口減少に適応する「適応戦略」と、人口減少に歯止めをかける「積極戦略」の双方が重要。
- 20代、30代の結婚・就労・出産・子育て環境が出生率に大きな影響を及ぼしており、**人口減少の歯止めには、企業の取組が不可欠。**
- 2030年代に入ると、若年人口は現在の倍のスピードで急減。まさに2030年代に入るまでが、少子化傾向を反転できるかの**ラストチャンス**。**企業のトップダウンによる決断と実行**が期待される。

○人口問題に「二正面」で取り組む必要がある。

- 本格的な「人口減少時代」に突入する中で、労働力人口の減少等に適応する「**適応戦略**」と、人口減少に歯止めをかける「**積極戦略**」の同時遂行が必要。

○人口減少の歯止めには、企業の取組みが不可欠。

- 20代、30代の結婚、就労、出産、子育て環境が、出生率に大きな影響。

＜出生率に大きな影響を与えている企業の要因＞

①若年世代の「**所得水準、雇用形態**」⇒ 結婚行動に大きな影響を与えている。

②女性の「**出産退職**」の問題（**早急な解決が必要**）

⇒ 出産・育児による収入低下・喪失が、出産をためらわせている。

③就労と育児が「両立」できない「**働き方**」の問題（**男女ともに**）

⇒ 育休制度があっても利用しない（できない）職場環境、長時間労働

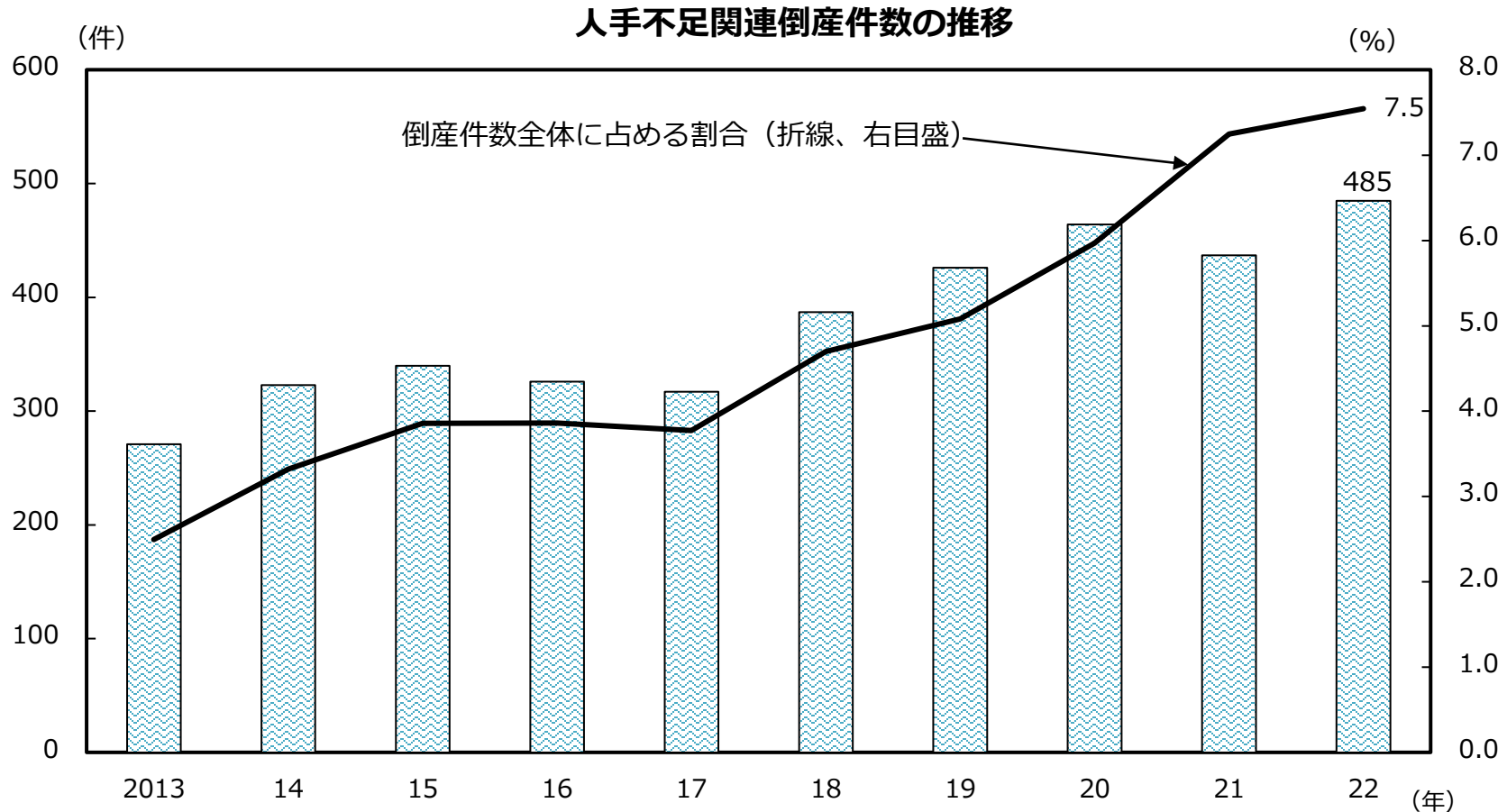
④長時間で苛酷な「**通勤環境**」⇒ テレワークなどの働き方

○人口問題は「時間との闘い」⇒「トップダウン」に期待

- 人口減少の問題は「しょうがない」と諦めることはできない。
⇒ 2030年までが、少子化のトレンド反転の「**ラストチャンス**」。
- 企業の「**トップダウン**」による**決断と実行**が期待される。

企業にとって労働力確保が深刻な課題！

- 一方で、人口減少の更なる進行は、日本社会全体はもちろん、**個別企業にとっても極めて重大な問題**。特に、倒産件数全体に占める人手不足関連倒産の割合が近年上昇しているなど、**人手不足は今や企業にとって死活問題**。コロナ禍から経済が立ち直りを見せる中、生産年齢人口の急激な減少とも相まって、**更に深刻化する恐れ**。
- こうした中、労働生産性の向上等を図るとともに、人手確保に向けて、まずは**新入社員となる学生や転職希望者の就業ニーズ**に応えつつ、他方で、**結婚・出産を契機とした女性の離職防止等**を図っていくことが重要。



(出典) 厚生労働省「令和5年版 労働経済の分析」をもとに作成

(注) 1) 負債額1,000万円以上を集計したもの。

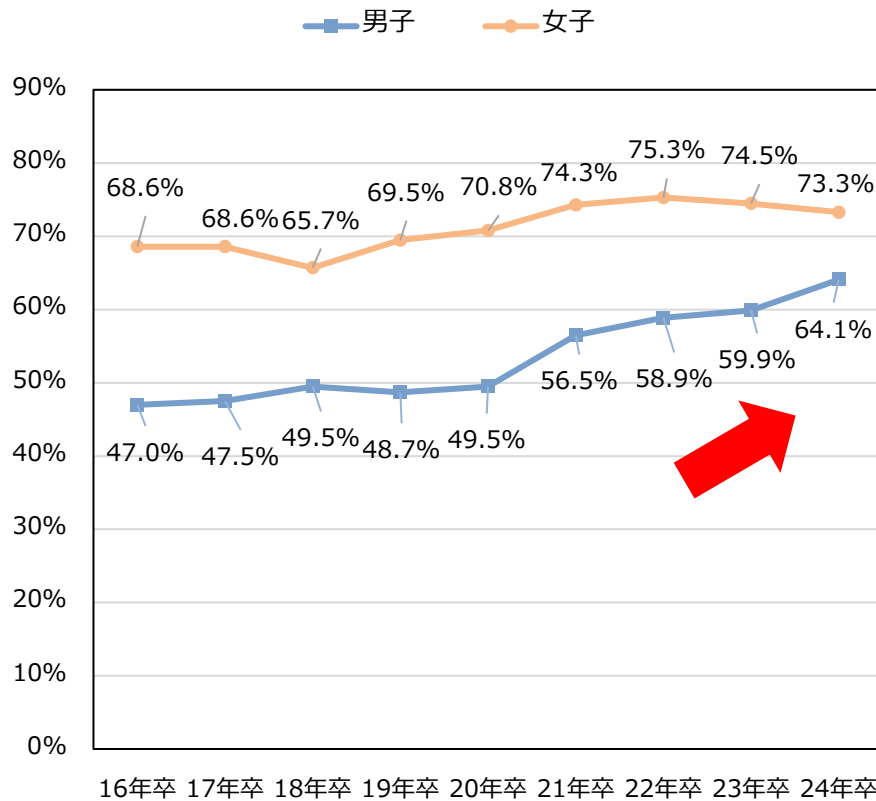
2) 倒産件数の総計に占める人手不足関連倒産件数の割合を表したもの。

3) 人手不足関連倒産件数は、求人難型、従業員退職型、後継者難型、人件費高騰型の要因を合計したもの。

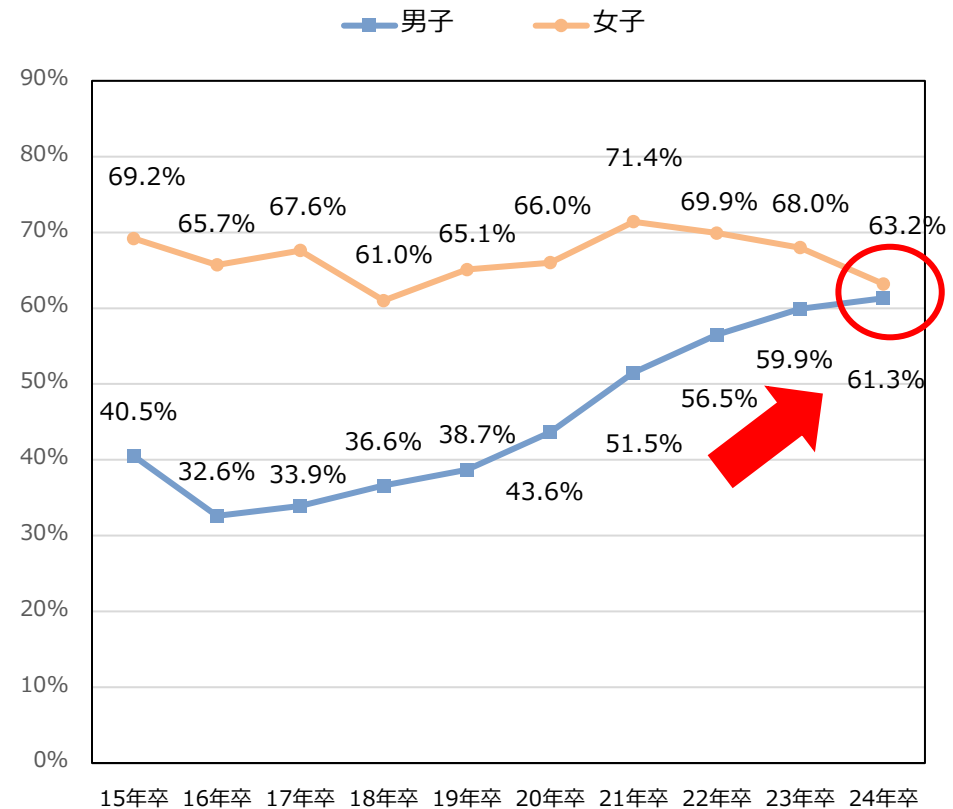
①学生の就業に関する意識 ～夫婦共働き等に関する意識～

- 男女ともに学生の共働きや育休取得を希望する割合は高い。特に男子学生の意識はこの数年で大きく変化。
共働きや育休取得の希望割合が急増（数年間で15～20ポイント上昇）し女子学生と変わらない水準。

図表 01 夫婦共働きが望ましいと考える割合



図表 02 「育児休業をとって子育てしたい」割合



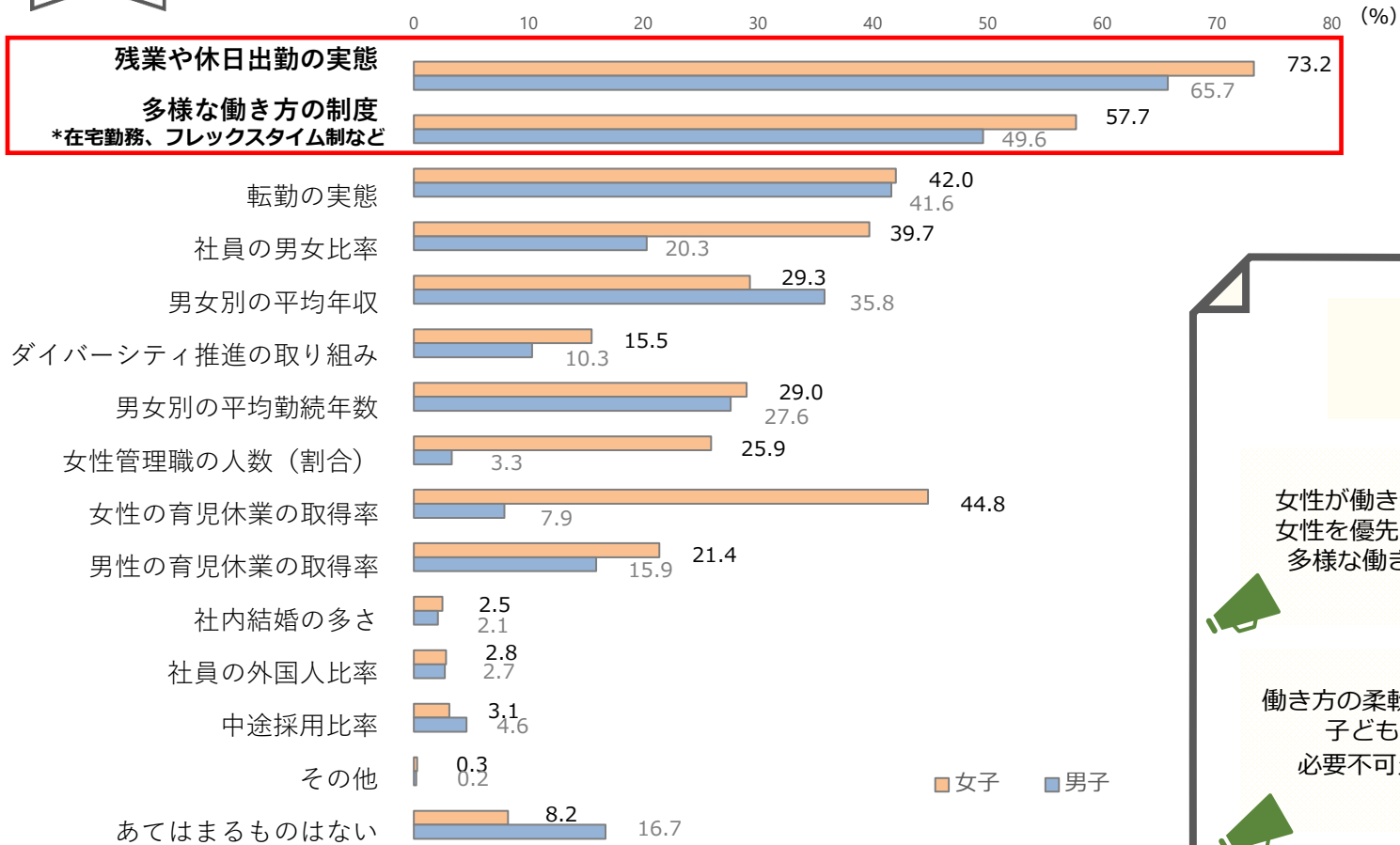
(注) 23年卒までの調査における質問項目は「育児休業を取って積極的に子育てしたい」となっている

①学生の就業に関する意識 ～企業選択で意識すること～

- 男女ともに、就職活動で企業を選択する際に、**残業等の実態や多様な働き方の制度**を意識している。

図表
03

就職活動で企業を選択する際に意識したり、調べたりしたこと



学生の回答

女性が働きやすいかは気にしたが、男性より女性を優先するのではなく男性にも女性にも多様な働き方を認めている会社を探した。

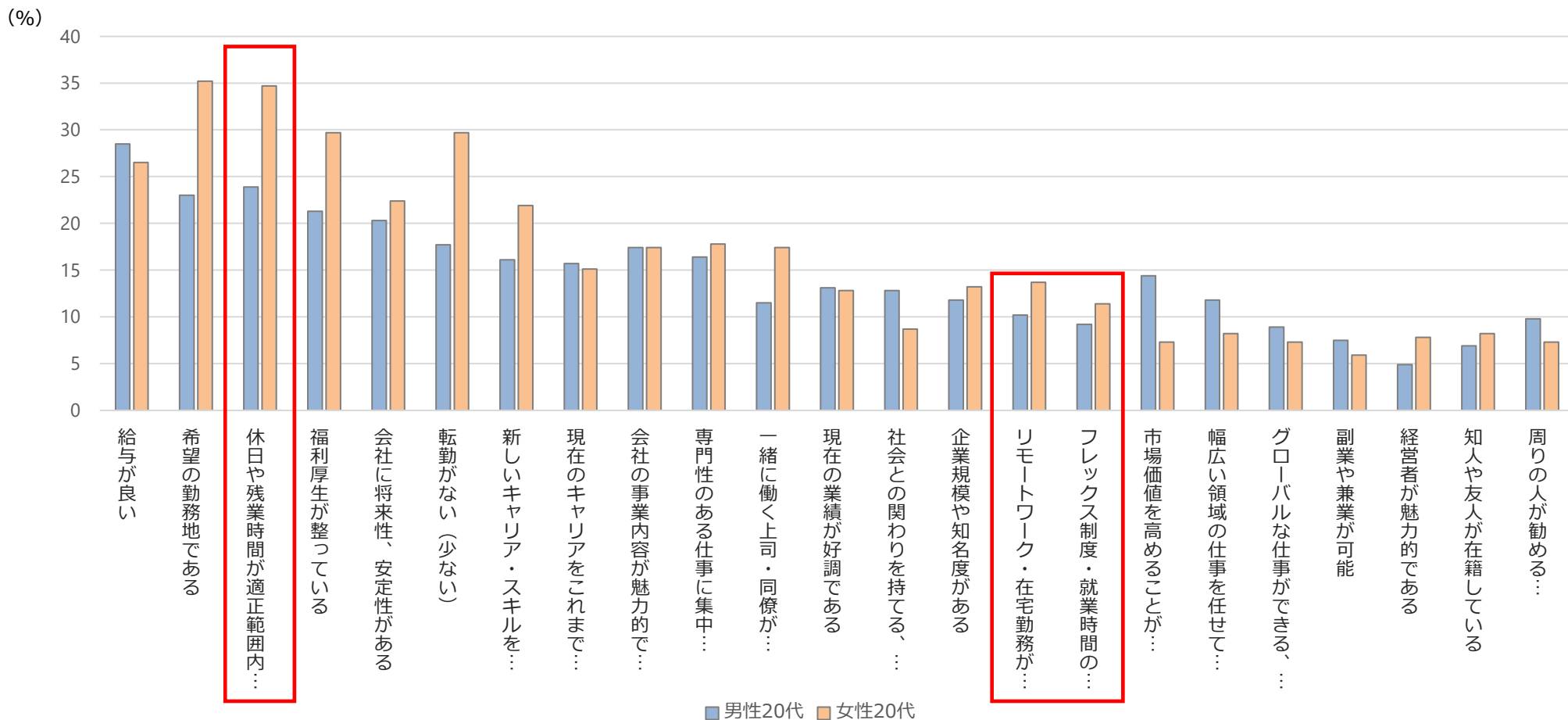
働き方の柔軟性や、男性の育児休業取得率を、子どもを持ちながら働き続ける上で必要不可欠だと思い注意していた。

② 転職希望者の就業に関する意識 ～転職先を決定した理由～

- 転職先を決定した理由には、給与等と並んで、「休日や残業時間」等を回答する人の割合が高く、転職先として選ばれる企業になるためには、職場環境の改善等に取り組む必要がある。

図表
04

現在の会社を転職先に決定した理由（複数回答）

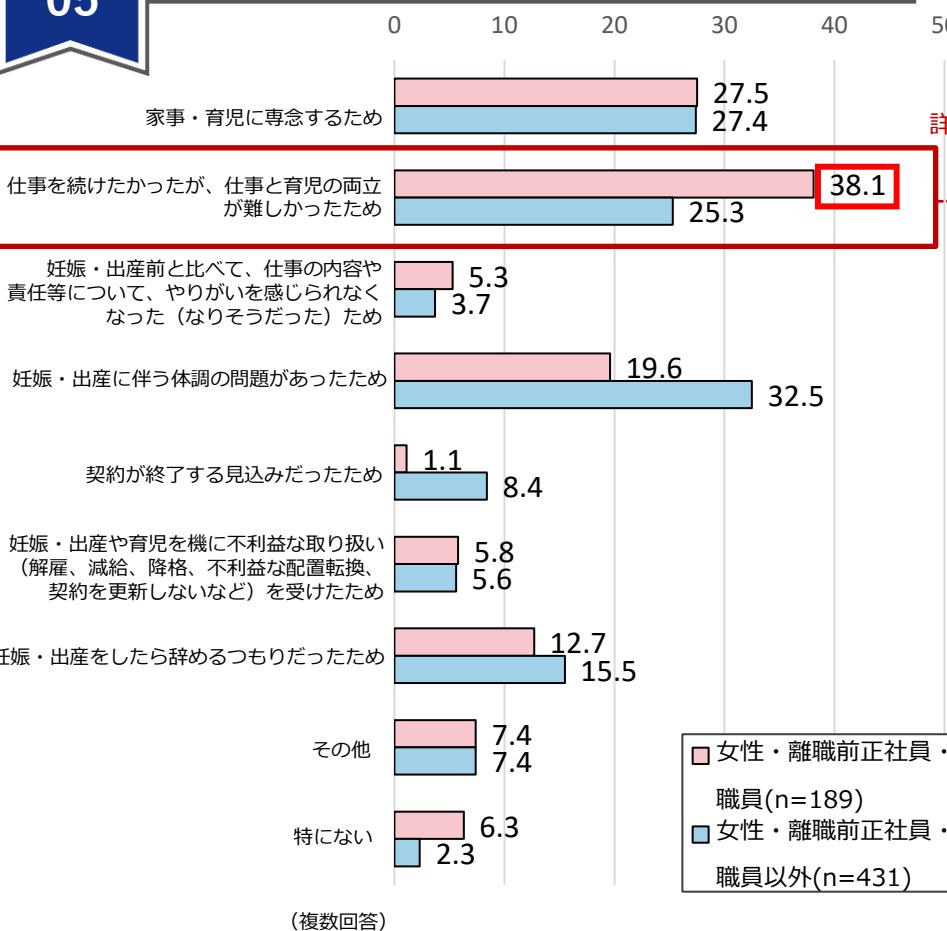


③ 出産・育児を理由に辞職した女性の二重 ～女性離職経験者が仕事を辞めた理由～

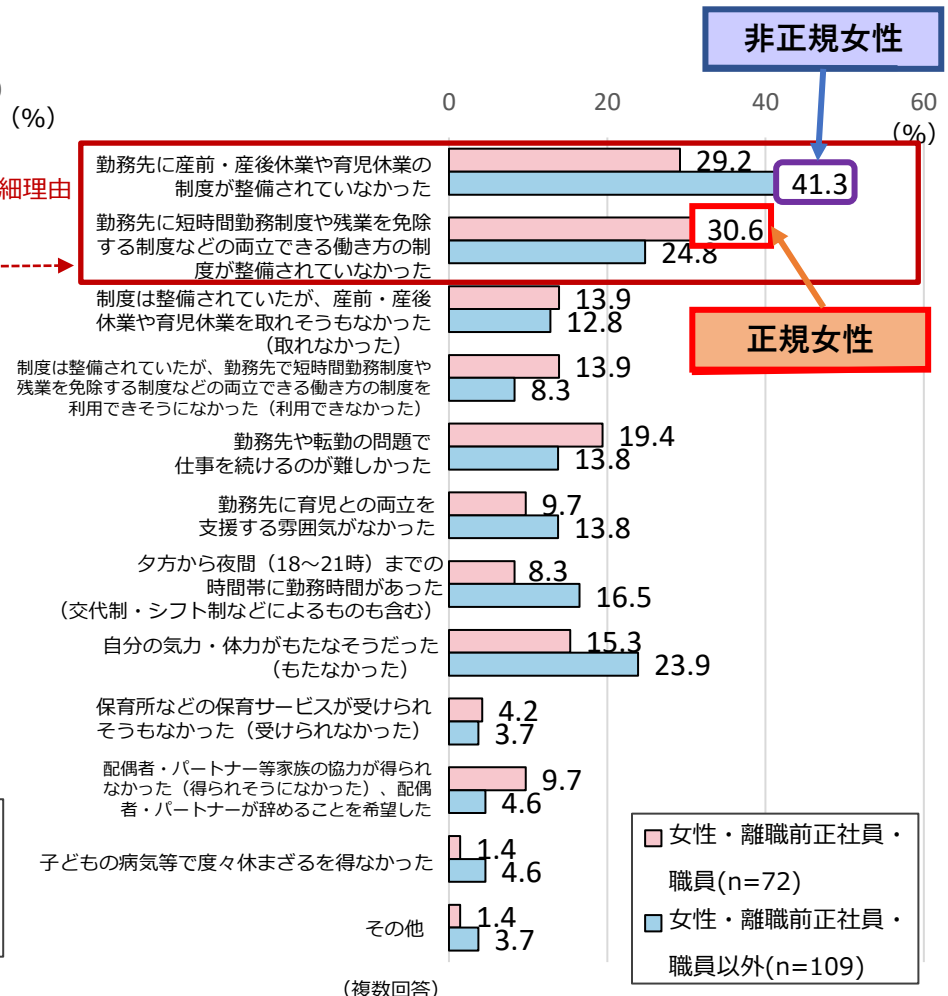
- ・ 「**出産・育児のため**」に離職した女性は、1年間（2021年10月～2022年10月）で14万人強。
- ・ 離職前に正社員だった女性が、妊娠判明当時の仕事を辞めた理由は、「**仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため**」（38.1%）が最も高く、詳細な理由を見ると、
- ・ 正規女性は「**勤務先に短時勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった**」（30.6%）が最も高く、
- ・ 非正規女性は「**勤務先に産前・産後休暇や育児休業の制度が整備されていなかった**」（41.3%）が最も高い。

図表
05

末子の妊娠判明当時の仕事を辞めた理由



詳細理由



(出典) 日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）
 ※小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者（調査時点の有職無職は問わない。）を対象としたアンケート調査

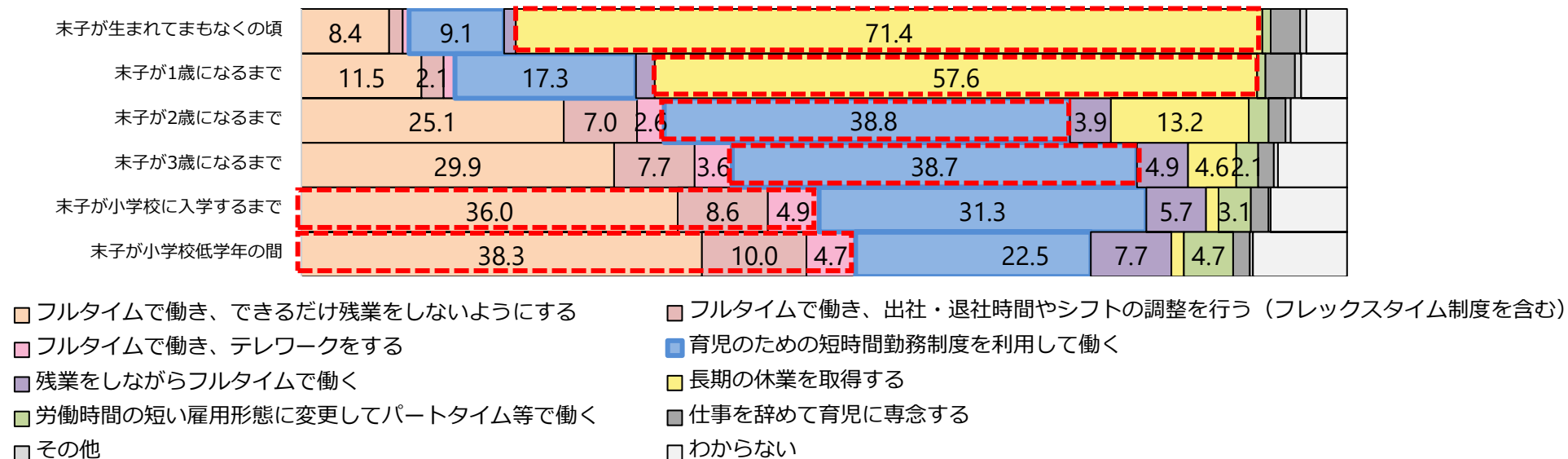
③子育ての希望に応じた働き方等 ～仕事と子育ての両立に関するニーズ～

- 正社員の女性については、子が生まれてまもなくは休業、1歳以降は短時間勤務を希望する割合が高く、**3歳以降は、残業をしない働き方や、柔軟な働き方**（入社・退社時間やシフトの調整、テレワーク）を希望する割合が高い。働き方の希望は子供の年齢で変わっていく。
- 正社員の男性については、**約3割が、育児休業を「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」**と回答している。

図表 06

通時的に見た、希望する両立の在り方（女性・正社員）

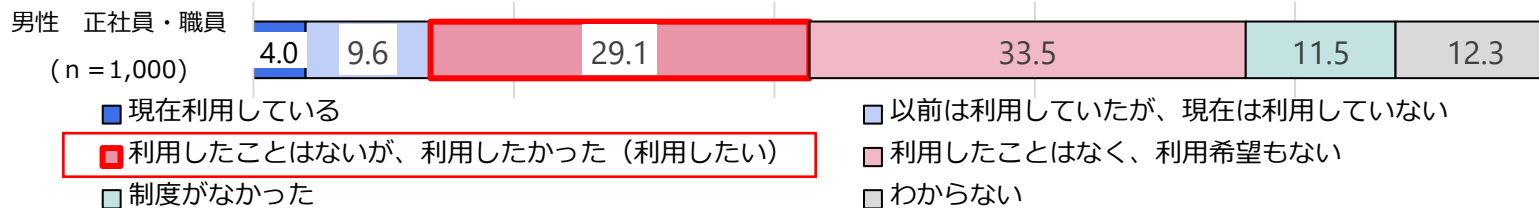
(%)



図表 07

育児休業の利用状況（男性・正社員） (%)

0% 20% 40% 60% 80% 100%



(出典) 日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）
 ※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

アスカカンパニー株式会社

創立:1968年 従業員数:約250名 ※男女比6:4、子育て世代40%

資本金:1億円 事業内容:プラスチック製品の開発・製造 等

両立支援制度の拡充・個別対応

育児短時間勤務制度・在宅勤務制度・フレックスタイム制度

※ライフスタイルに合わせた個別設定で対応

例) 子供の夏休み中だけ時短勤務 (男性社員も利用)

男性従業員の育児休業取得奨励

育児休業取得奨励金の支給 (休業日数×1万円:上限25万円)

パパ座談会の開催と配信

省力化・自動化の実践

協働型ロボットの導入、簡易カメラ検査システム自社開発 (DX)

取り組みの効果

- ・女性の育休取得・正社員復帰率 **100%** ※過去10事業年度以上
- ・男性の育児休業取得率 **80%** (2022年実績) ※2021年実績30%
- ・有休取得率 **84.3%** (2022年実績) ※コロナ関連特休別途支給
- ・時間外労働 **12.9時間** (2022年実績)



働き方改革推進企業における出生数等増加の事例

○企業トップのメッセージの下、①長時間労働の是正や柔軟な働き方の実現、②チーム制導入などの業務改善、③男性の育児・家事促進、女性活躍推進等により「共働き・共育て」の環境を整備し、従業員の出生数等の増加につながる事例が存在

企業名（企業規模・業種）	取組内容	社内の状況の変化
株式会社サカタ製作所 （従業員数：165名／製造業）	<p>社長からのメッセージ「残業ゼロ」「男性育児休業の定着」</p> <p>①11時間の勤務間インターバル導入（2019年）、時差出勤の推進</p> <p>②全社員が残業ゼロを目標とし、属人化業務・無駄な作業の廃止、DX・IT化の推進</p> <p>③男性育児休業100%の達成（2018～2022年の5年間の平均取得日数43.88日）</p>	<p>○子どもが生まれた男性社員数</p> <p>2010～2013年：11人</p> <p>2014～2017年：15人</p> <p>2018～2021年：24人</p> <p>〈働き方改革スタート（2014年）〉</p>
株式会社ヘアレン醸造所 （従業員数：50名／製造業）	<p>従業員の長時間労働を抑制、健康管理の徹底の経営方針の明確化</p> <p>①11時間の勤務間インターバル導入（2019年）、ノー残業デー、終礼の実施</p> <p>②SNSを活用した情報共有、会議時間の短縮、ありがとうを伝えよう運動、断捨離の実施等</p> <p>③男性育児休業100%の達成（2年連続、平均取得日数90日）</p>	<p>○従業員の家庭で生まれた子どもの数</p> <p>2018年：1人</p> <p>2019年：1人</p> <p>2020年：3人</p> <p>2021年：4人</p> <p>2022年：4人</p> <p>〈働き方改革スタート（2017年）〉</p>
伊藤忠商事株式会社 （従業員数：4,187名／卸売業）	<p>トップの強力なイニシアチブにより働き方改革に着手（2010年～）</p> <p>①朝型勤務の導入（20時以降の勤務の原則禁止、5～8時勤務者への無料の軽食提供、割増賃金付与）（2013年）、在宅勤務の導入（2017年）、朝型フレックスによる午後3時での早帰り可（2022年）</p> <p>②がんとの両立支援（2017年）（健康経営も含めた社内体制見直し）</p> <p>③社内託児所の設置（2010年）、取締役会の任意諮問委員会として、女性活躍推進委員会を設置（2021年）、早期復職支援・男性育休促進策（育児両立手当）の導入（2022年）、「こども“どまんなか”WEEK」（職域学童保育、フェムテック社内展示会）開催（2023年）</p>	<p>○女性社員の出生率</p> <p>2005年度：0.60</p> <p>2010年度：0.94</p> <p>2015年度：1.54</p> <p>2020年度：1.87</p> <p>2021年度：1.97</p> <p>〈働き方改革スタート（2010年）〉</p>
セントワークス株式会社 （従業員数：60名／介護支援ITシステム開発）	<p>「男性育休100%宣言」</p> <p>①毎月働き方改革に関する会議にてWLB目標（仕事と私生活）を共有</p> <p>②ワーク・ライフバランス事務局の設置</p> <p>③社内報「ハタカク通信」や「WLB研修」（毎年実施）で育児休業等に関する情報提供、男性育児休業取得率の向上を目標に設定等</p>	<p>○従業員の家庭で生まれた子どもの数</p> <p>取組前 3人／年（2011年）</p> <p>取組後 8人／年（2015年）</p> <p>〈働き方改革スタート（2012年）〉</p>

※本資料については、各社が任意で公表している内容について、まとめたもの。

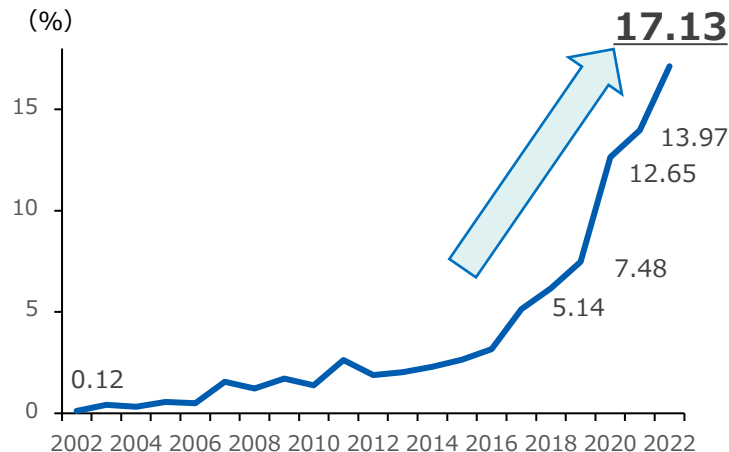
- 政府としては、働き方改革関連法など、長時間労働の是正や労働者の心身の健康のための、働き方改革を強力に推進。
- 特に育児期の労働者については、2021年に育児・介護休業法が改正され、産後パパ育休の創設をはじめ、仕事と育児の両立のための制度の充実を図るとともに、企業の取組を促すため、企業への支援にも取り組んでいるところ。

育児・介護休業法の改正（2021年）

男性の育児休業取得を促進し男女とも仕事と育児を両立できるよう、2021年に育児・介護休業法が改正され、

- 2022年4月から**育児休業を取得しやすい雇用環境整備**と妊娠・出産の申出をした労働者に対する**個別の制度周知・休業取得意向確認**の措置を事業主に義務付けているほか、
- 2022年10月から『**産後パパ育休（出生時育児休業）**』が創設され、育児休業の取得二ーズが高い時期である子の出生直後（子の出生後8週間以内・取得可能日数は4週間（28日）まで）に、これまでよりも柔軟に育児休業を取得することが可能となった。

男性の育児休業取得率



- 男性の育児休業取得率は、2022年（※1）に17.13%と上昇中。

さらに…

従業員1,000人超の企業に対する直近のアンケート（※2）では、男性の育児休業等取得率は**46.2%**と取組が進んでいる。

（※1）厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」。

2020年10月1日～2021年9月30日に出生した子に関して、2022年10月1日までに育児休業を開始した者または開始を申し出た者の割合。

（※2）厚生労働省イクメンプロジェクト「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）。調査時点を2023年6月1日として、前事業年度の状況をアンケート。

企業への現行の支援策

○両立支援等助成金

(中小企業の事業主に助成)

- ・男性の育児休業等の取得を支援した場合
- ・育児休業の円滑な取得・復帰や、代替要員を確保し休業取得者を原職等に復帰させた場合
- ・介護休業の円滑な取得・復帰や介護両立支援制度の利用を支援した場合 等

○男性の育児休業取得促進事業 (イクメンプロジェクト)

- ・人事労務担当者等を対象としたセミナー等の開催
- ・公式サイトから、企業向けの研修資料・動画などを発信



○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取得・円滑な職場復帰支援、介護離職の防止のため、**労務管理の専門家**(仕事と家庭の両立支援プランナー)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**

- さらに、2023年12月に閣議決定した「こども未来戦略」が掲げる「共働き・共育て」を強力に進めるため、
 - ・男性の育休取得率の目標の大幅な引上げ(2030年に85%) → 男性育休が当たり前の社会に
 - ・柔軟な働き方を実現するための措置(3歳~小学校就学前までの間、フレックスタイム制やテレワーク、短時間勤務制度などから事業主が複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度)の創設
 - ・「育児時短就業給付(仮称。こどもが2歳未満の期間に時短勤務を選択した者に対する給付)」の創設
 - ・「子の看護休暇」の取得促進に向けた支援
 などの取組を行うとともに、**男女の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の大幅な強化**(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・代替期間の長さに応じた支給額の増額・各企業の育児休業の取得状況等に応じた加算等)を行う。

政府は「こども未来戦略」（2023年12月22日閣議決定）を策定。
更なるこども子育て支援の抜本的な拡充に向けて、「加速化プラン」を実施。

- ①児童手当の抜本的拡充や高等教育費の負担軽減等の経済的支援の強化、
②全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充、
③**男女が共に働き、共に子育てする「共働き・共育て」を推進**する。

➤ 具体的には、

育児休業の取得促進

- 男性の育休取得率の目標の大幅な引上げ（2030年の取得率目標：85%）→男性育休を当たり前に
- 産後の一定期間内に男女で育休を取得した場合の給付率を手取り10割相当に
- 中小企業に対する助成措置を大幅に強化（育休の取得状況等に応じた加算など、実施インセンティブを強化）

育児期の柔軟な働き方の推進

- 柔軟な働き方を実現するための措置を創設
 - …3歳～小学校就学前までの間、フレックスタイム制やテレワーク、短時間勤務制度などから事業主が複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度
- 「育児時短就業給付（仮称）」を創設
 - …こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択したことに伴う賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付
- 「子の看護休暇」の取得促進に向けた支援、長時間労働の是正をはじめ企業全体の働き方改革を一層促進

- こうした取組は、我が国の将来にかかわる問題である少子化・人口減少の傾向を反転させるために重要であるとともに、個々の企業からみても労働力確保といった大きな意義がある。

概要

- 男性の育児休業取得を促進するため、育休取得のメリットや先進企業の取組事例、育休取得経験者の体験談などを紹介するセミナーを開催
- セミナーの中からポイントとなるパートを抜粋したアーカイブ動画を公開中

セミナー内容

- 育児休業取得のメリット
- 育児休業制度の概要
- 仕事と育児の両立のために
- 「イクボス」になるために
- イクメンの星による育児休業取得経験談
- 両親学級



男性の育児参画の推進は、「育児をしたい」という男性の希望の実現に加え、企業にとっても、働き方の見直しにつながるなどのメリットがあります。そこで、男性の育児休業や育児目的休暇の取得を進めるため、育休取得のメリットや先進企業の取組事例、育休取得経験者の体験談などを紹介する4種類のセミナーを実施します。いずれも参加費は無料です。

以下の項目に一つでも当てはまる企業・団体の経営者、人事部門の方、管理職の方は要チェック！
男性の育休取得・育児参画を推進し、強い組織にいきましょう。

- ✓ 従業員の長時間労働が常態化している（業務効率が上がらない）
- ✓ 業務が属人化しており、一人休むと業務が回らなくなるおそれがある
- ✓ 人材確保に苦慮している

掲載箇所

イクメンプロジェクト公式サイト

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/seminar/>



育児・介護休業法の概要（仕事と介護の両立支援制度に限る）

介護休業 ※賃金の支払義務なし。※介護休業給付金（賃金の67%）あり。

□ 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障

※ 有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

取得予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

介護休暇 ※賃金の支払義務なし。

□ 介護等をする場合に年5日（対象家族が2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は時間単位）

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 介護を行う労働者が請求した場合、深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限

短時間勤務の措置等

- 介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ
①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、介護休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの介護休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能



■仕事と介護の両立支援制度等について、動画等によりわかりやすく解説

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/index.html



くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定・プラスについて

認定の概要

- ① 企業が次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定・トライくるみん認定）
- ② くるみん認定・トライくるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん認定）
- ③ くるみん等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合、3種類のくるみんにそれぞれ「プラス」認定を追加
- ④ 認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。

主な認定基準

くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん（共通）

- ◆ 女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆ 労働時間数
フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満



認定実績（令和5年9月末時点）

- ◆ くるみん認定企業 4,313社
 - ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 589社
 - ◆ トライ認定企業 2社
- 【目標：令和7年までにくるみん企業 4,300社】
・少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）
・第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）

くるみん H19.4.1～

◆男性の育児休業等取得率

育児休業 10%以上
又は
育児休業+育児目的休暇 20%以上

※男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)で公表していること

プラチナくるみん H27.4.1～

◆男性の育児休業等取得率

育児休業 30%以上
又は
育児休業+育児目的休暇 50%以上

※プラチナくるみん認定後、男女の育児休業等取得率など「次世代育成支援対策の実施状況」を毎年公表しなければならない。

トライくるみん R4.4.1～

◆男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上
又は
育児休業+育児目的休暇 15%以上

認定企業への優遇措置

- ◆商品や広告等へのマーク使用
- ◆公共調達の加点点評価
- ◆くるみん助成金
- ◆両立支援等助成金におけるインセンティブ
- ◆日本政策金融公庫による低利融資

実績と政府目標

- 民間企業の男性の育児休業取得率
現状：17.13%（令和4年）
- 男性の育児休業取得率の政府目標
目標：50%（令和7年）
85%（令和12年）

R4.4.1～

くるみんプラス



プラチナくるみん
プラス



トライくるみん
プラス



また、不妊治療と仕事とを両立しやすい職場環境整備に取り組む企業には、「プラス」認定もあります。

3. 女性活躍推進及び職場におけるハラスメント 対策等について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勸案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

次の(1)・(2)について、**常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務**

(1) 企業におけるPDCAを促し、女性活躍の取組を推進

- ⇒ 自社の女性の活躍に関する**状況把握・課題分析**、及びこれを踏まえた**行動計画の策定・届出・公表**
(指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む)) ※常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異の把握が義務化

📎 行動計画の必須記載事項

- ▶ **目標**(省令で定める項目に関連した定量的目標) ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

(2) 女性の職業選択に資するよう、企業の情報公表を促進

- ⇒ 女性の活躍に関する情報公表

📎 情報公表の項目（省令で規定）

- ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績、②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績について、
 - ▶ 常用労働者数301人以上の事業主(義務) ①から男女の賃金の差異を含めた2項目以上と②から1項目以上(計3項目以上)を公表
 - ▶ 常用労働者数101人以上300人以下の事業主(義務) ①及び②の全ての項目から1つ以上公表
 - ▶ 常用労働者数100人以下の事業主(努力義務) ①及び②の全ての項目から1つ以上公表

(3) 認定制度によるインセンティブの付与

- ⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の利用を可能に

📎 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

(4) 履行確保措置

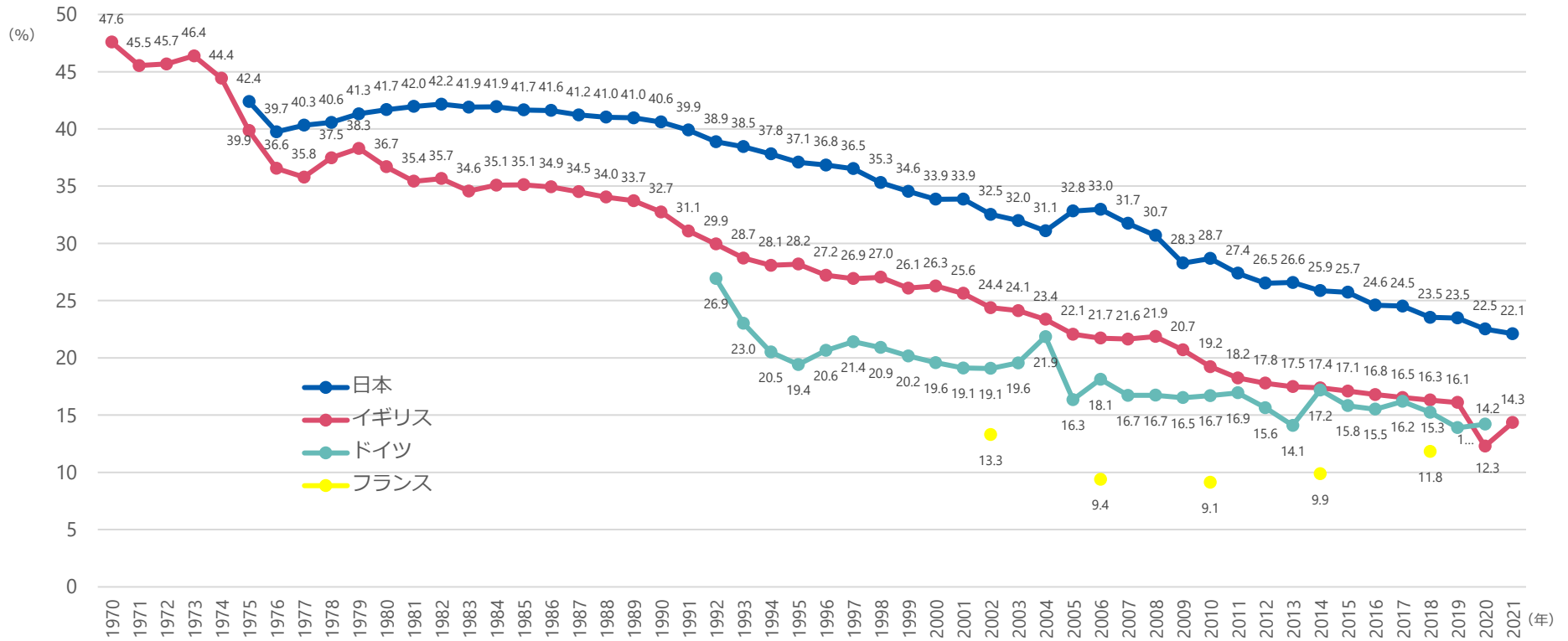
- ⇒ 厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告
情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。



3 その他(施行期日等)

- ① 制定時:平成27年9月4日公布・施行(事業主行動計画等に関する部分は平成28年4月1日施行)。10年間(令和7年度末まで)の時限立法。
- ② 改正時:令和元年6月5日公布、令和2年6月1日施行(状況把握・目標設定については令和2年4月1日施行、101人~300人事業主への適用拡大については令和4年4月1日施行)。
- ③ 改正法施行(令和2年6月1日)5年後の検討。
- ④ 省令等改正(301人以上事業主について、男女の賃金の差異の把握・公表を義務化:令和4年7月8日公布・同日施行)

日英独仏の男女間賃金格差（OECD）



資料出所：OECD Stat.データ（各国のフルタイム労働者について男性と女性の賃金（中位数）の差を男性の賃金で除したものの）

厚生労働省のこれまでの取組

- 昭和60年～ 男女雇用機会均等法に基づき、企業における募集・採用・配置・昇進に関する均等待遇の確保等を推進。
- 平成22年 男女間賃金格差の要因を分析（平成22年研究会報告）。役職や勤続年数の差異が、大きな要因となっていることを解明。
- 平成27年 女性活躍推進法に基づき、個々の企業における状況把握・目標設定・情報公表を通じ、女性活躍推進のPDCAサイクルを廻す取組を開始。
- 令和元年 女性活躍推進法を改正し、中小企業に適用拡大、状況把握を見直し（男女の賃金の差異を選択項目に追加）、情報公表を拡充（大企業は2項目公表）。
- 令和4年7月 女性活躍推進法に基づく省令を改正し、常用労働者数301人以上の事業主に対して、男女の賃金の差異の把握・公表を義務付け。

（参考：諸外国における近年の取組）

- イギリス：2017年 男女間賃金格差に関する情報公表を義務付け（労働者数250人超の官民の組織が対象）
- フランス：2001年 男女間賃金格差を団体交渉事項に追加。 2018年 男女間賃金格差を含む男女平等指標の公表を義務付け（労働者数50人以上の企業が対象）
- ドイツ：2017年 男女の賃金の公平性に関する報告書の公表を義務付け（労働者数500人以上の会社が対象）

「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（行動計画）と、自社の女性活躍に関する情報を公表するためのウェブサイトです。

女性活躍推進法に基づく行動計画、自社の女性活躍に関する情報を、「女性の活躍推進企業データベース」で公表しましょう！



- ☑ 女性活躍推進法により、従業員数101名以上の企業は、一般事業主行動計画の策定・届出及び女性活躍に関する情報公表が義務づけられています。
- ☑ 情報公表については年1回以上の更新が義務付けられています。
- ☑ 「女性の活躍推進企業データベース」に登録すると更新の時期をメールでお知らせします。

情報公表のためのお役立ちツール

- ◆ データベース入力操作マニュアル
初めて本サイトで情報公表をする方に向けて操作方法を解説しています。
- ◆ 入力準備シート
データ算出や社内稟議など、入力の手前準備にご活用ください。

行動計画策定・公表のためのお役立ちツール

- ◆ 一般事業主行動計画の策定例
- ◆ 行動計画策定支援ツール 等

詳細検索

- ◆ 同業他社の取組を知りたい。
→業種から検索
- ◆ 地域の企業の女性活躍の状況を参考にしたい。→都道府県から検索
- ◆ えるぼし認定を取得している企業を知りたい。→企業認定等から検索

オープンデータダウンロード

女性の活躍推進企業データベースでは、企業自らが公表しているデータを、オープンデータとして公開しています。データは毎日更新されるため、最新のデータをCSV形式でダウンロードすることができます。



スマホ版

検索用にスマホ版もご活用ください。

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

※行動計画や情報の公表のお手続きはパソコンからお願いします。



ご利用企業の声

就職活動生から、このサイトを見て当社を選んだという声があった。



学生は公表情報を確認し他社と比較している。積極的な開示はプラスになる。



民間企業における女性活躍促進事業

女性が活躍する新たなステージへ

参加・相談
無料

女性活躍推進 説明会&相談会2023

オンラインにて20回開催予定



女性の活躍を促進することにより、多様な人材の確保、社員のモチベーション向上等、さまざまなメリットが期待できます。

本説明会は2部構成になっており、第1部では女性活躍推進法に関する基本的な説明を、第2部では、男女の賃金の差異の要因分析や情報公表にテーマを絞って詳しく解説します。

女性活躍推進をどのように取り組めばよいか悩んでいる企業も、さらに女性活躍推進の取組を進めていきたいという企業も参考になる内容となっていますので、ふるってご参加ください!

また、説明会にあわせて、女性活躍推進アドバイザーによる相談会も開催しますので、是非お申し込みください。

詳細は裏面を
ご確認ください

女性が活躍する新たなステージへ

無料!

あなたの企業の女性活躍を きめ細やかに支援します!



女性活躍を進めるために
何から始めれば良いか
どのように取り組めば良いか
悩んだりしていませんか?

アドバイザーによる、相談、個別企業支援

女性が活躍できる企業にしたい、えるほし認定を取りたい、そのために何から始めたら良いのか、具体的にどのように取り組めば良いのか悩んでいる経営者や人事労務担当者の皆様に支援します。

また、常時雇用する労働者が301人以上の企業を対象に義務化された「男女の賃金の差異の情報公表」について、算出・要因分析の方法や説明欄を用いた上手な情報発信についてもアドバイスします!



中小企業を含むすべての企業を対象に、説明会・相談会の開催、アドバイザーによる無料の支援を実施中です。

詳しくは専用HPをご覧ください。

専用HP：<https://www.joseikatsuyaku.jp>



女性活躍推進法の施行状況について（民間事業主関係）

1. 行動計画の策定状況（令和5年9月末日時点）

行動計画の策定・届出が義務となっている企業（常時雇用する労働者101人以上の企業）について、行動計画の策定・届出率は、全国で**98.4%**。（義務対象企業数**50,282**社中、届出企業数は**49,465**社）

（※ 行動計画の策定・届出が努力義務となっている企業（常時雇用する労働者100人以下の企業）について、行動計画の策定の届出企業数は**7,577**社。）

	企業数	届出数	届出率
101人以上	50,282社	49,465社	98.4%
301人以上	17,893社	17,575社	98.2%
101～300人	32,389社	31,890社	98.5%

2. 女性の活躍状況が優良な企業の認定（えるぼし認定）の認定状況（令和5年9月末日時点）

女性の活躍状況が優良なえるぼし認定企業は、全国で**2,403**社。
うち、3段階目は**1,645**社、2段階目は**747**社、1段階目は**11**社。
また、えるぼし認定企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合のプラチナえるぼし認定（令和2年6月1日施行）は、**43**社。



3. 女性の活躍推進企業データベースの掲載状況（令和5年9月末日時点）

女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は**28,922**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は**39,561**社。

各企業において策定された一般事業主行動計画に基づく着実な取組や認定取得、情報公表が進むよう支援していく。また、令和4年4月1日より義務の対象となった中小企業において、法に基づく取組がなされるよう支援していく。

1. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ②行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
パワハラが発生するおそれがある場合や、パワハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること

(3) 職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと ⑦行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること ※⑥⑦は事実確認ができた場合、⑧はできなかった場合も同様

(4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置

- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

2. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
 - ・ コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修等や、適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努める

3. 自らの雇用する労働者以外の者(就活生等)に対する言動に関し行うことが望ましい取組

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主の雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても同様の方針を併せて示す
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努める

4. 他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント)に関し行うことが望ましい取組

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組
- 被害防止のための取組(マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団



検索ワード...
文字サイズ 小 中 大



トップページ

ハラスメント基本情報

ハラスメントで悩んでいる方

管理職の方

人事担当の方

その他

相談窓口のご案内

Q&A

**パワーハラスメント
対策導入マニュアル(第4版)を
ご活用ください!**

詳しくはこちら!

職場のハラスメントを知る (パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ)

「ハラスメントで困った」
悩んでいる方

「ハラスメントって言われた!」
管理職の方

「社内でハラスメント発生!」
人事担当の方

その他のハラスメントを知る

カスタマーハラスメント

就活ハラスメント

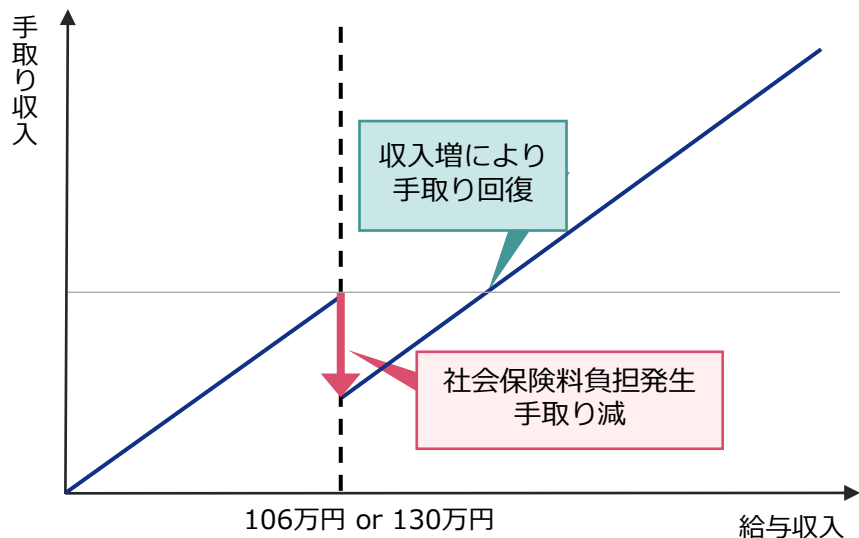
4. 働き方改革の推進等について



「年収の壁」を巡る現状

- 会社員・公務員の配偶者で扶養され保険料負担がない「第3号被保険者」のうち約4割が就労。
- その中には、一定以上の収入となった場合の社会保険料負担等による手取り収入の減少を理由として、就業調整をしている者が一定程度存在。

第3号被保険者の手取り収入の変化（イメージ）



- 従業員100人超企業^(※1)に週20時間以上で勤務する場合 → 「106万円の壁」^(※2)
加入制度：厚生年金保険・健康保険
- 上記以外の場合 → 「130万円の壁」
加入制度：国民年金・国民健康保険

(※1) 令和6年10月には、従業員50人超の企業まで拡大。

(※2) 所定内賃金が月額8.8万円以上であることが要件。

就業調整の理由

配偶者がいる女性パートタイム労働者のうち、就業調整をしていると回答した者（21.8%）は、その理由として、「106万円の壁」、「130万円の壁」及び配偶者手当を意識していると回答している。（複数回答）

【被扶養者認定基準（130万円）】 一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから	57.3%
【被用者保険加入（106万円）】 一定の労働時間を超えると雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料を払わなければならないから	21.4%
【配偶者の会社の配偶者手当】 一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	15.4%

(出典) 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）概要

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、さらに、制度の見直しに取り組む。

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

130万円の壁への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- (1) 見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表した。
- (2) 中小企業団体等を通じて周知する。

厚生労働省公式HP「年収の壁・支援強化パッケージ」

URL : https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html



キャリアアップ助成金：社会保険適用時処遇改善コース

短時間労働者が新たに被用者保険の適用となる際に、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、一定期間助成を行うことにより、壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするため、コースを新設し、複数のメニューを設ける。

社会保険適用時処遇改善コース

- 新たに被用者保険を適用するとともに、労働者の収入を増加させる取組を行う事業主に対して助成。
- 一事業所当たりの申請人数の上限を撤廃。
- 令和7年度末までに労働者に被用者保険の適用を行った事業主が対象。
- 支給申請に当たり、提出書類の簡素化など事務負担を軽減。

(1) 手当等支給メニュー（手当等により収入を増加させる場合）

要件	1人当たり助成額
① 賃金の15%以上分を労働者に追加支給※1	1年目 20万円
② 賃金の15%以上分を労働者に追加支給※1するとともに、3年目以降、以下③の取組が行われること	2年目 20万円
③ 賃金の18%以上を増額※2させていること	3年目 10万円

(注)・助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

- ・①、②の賃金は標準報酬月額及び標準賞与額、③の賃金は基本給。
- ・1、2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請（1回あたり10万円支給）。3年目は6ヶ月後に支給申請。

※1 一時的な手当（標準報酬月額の算定に考慮されない「社会保険適用促進手当」）による支給も可。

※2 基本給のほか、被用者保険適用時に設けた一時的な手当を恒常的なものとする場合、当該手当を含む。労働時間の延長との組み合わせによる増額も可。また、2年目に前倒して③の取組（賃金の増額の場合のみ）を実施する場合、3回目の支給申請でまとめて助成（30万円）。

(2) 労働時間延長メニュー（労働時間延長を組み合わせる場合）

＜現行の短時間労働者労働時間延長コースの拡充＞

	週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
①	4時間以上	—	30万円
②	3時間以上 4時間未満	5%以上	
③	2時間以上 3時間未満	10%以上	
④	1時間以上 2時間未満	15%以上	

(注)・助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

- ・取組から6ヶ月後に支給申請。
- ・賃金は基本給。

(3) 併用メニュー

- 1年目に（1）の取組による助成（20万円）を受けた後、
- 2年目に（2）の取組による助成（30万円）を受けることが可能。

正社員・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにする。

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法8条、9条）

- 同一企業内において、正社員とパート・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止
- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」（法8条）、「均等待遇」（法9条）を規定

均衡待遇：待遇ごとに、その性質・目的に照らして、
①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み） ③その他の事情のうち適切と認められる事情を考慮して、**不合理な待遇差を禁止**

均等待遇：①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）が同じ場合は、パート・有期雇用労働者であることを理由とした**差別的取扱いを禁止**

※ 「職務内容」とは、業務の内容+責任の程度をいう。

※ 「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯などが考慮され得る。

労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法14条）

- 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができ、事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければならない。

◆ 派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定

◆ 同一労働同一賃金は、令和2年4月1日から施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日） 50

令和6年度当初予算案 **1,106億円 (829億円)** ※ () 内は前年度当初予算額

令和4年度実績：75,265件、令和4年度執行額：589.2億円

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

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、正社員化、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	支給額（1人当たり）	加算措置／加算額（1人当たり）
正社員化 支援	正社員化コース 有期雇用労働者等を正社員化（※） ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む ➢ 正社員化後6か月間の賃金が正社員化前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	① 有期→正規 ： 80万円 (60万円) (※) ② 無期→正規 ： 40万円 (30万円) (※) ※ 6か月ごとに2回支給した場合の合計額 ➢ 有期雇用労働者の雇用期間を現行の「6か月以上3年以内」から「6か月以上5年以内」に緩和し、5年超の者は無期雇用労働者とみなす。	正社員化コース ■ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用 28.5万円 ■ 通常の正社員転換制度を新たに規定し転換 <u>1事業所当たり</u> 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 <u>1事業所当たり</u> 40万円 (30万円)
	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	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)	■ 母子家庭の母等又は父子家庭の父 ① 9.5万円 ② 4.75万円 ■ 人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員転換 ① 9.5万円 ② 4.75万円 ※ 自発的職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後に正社員転換 ① 11万円 ② 5.5万円
	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	① 3%以上5%未満 ： 5万円 (3.3万円) ② 5%以上 ： 6.5万円 (4.3万円)	賃金規定等改定コース ■ 「職務評価」の活用により実施 <u>1事業所当たり</u> 20万円 (15万円)
処遇改善 支援	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	<u>1事業所当たり</u> 60万円 (45万円)	
	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・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施	<u>1事業所当たり</u> 40万円 (30万円)	賞与・退職金制度導入コース ■ 同時に導入した場合 <u>1事業所当たり</u> 16.8万円 (12.6万円)
	社会保険適用時処遇改善コース 短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長等を実施 ※ 手当等の支給は、労働者の社会保険料相当額以上等 ※ 労働時間の延長は、過あたり4時間以上等	(1) 手当等支給メニュー 50万円 (37.5万円) (※1) (2) 労働時間延長メニュー 30万円 (22.5万円) ※1 1～3年目までの各要件を全て満たした場合の3年間の合計額 ※2 1年目に手当等支給、2年目に労働時間延長を実施する場合の2年間の合計額は50万円	賞与・退職金制度導入コース ※ () は、大企業の場合の額。 ※ 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) とする。



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

令和6年度当初予算案 31億円 (37億円) ※ ()内は前年度当初予算額。

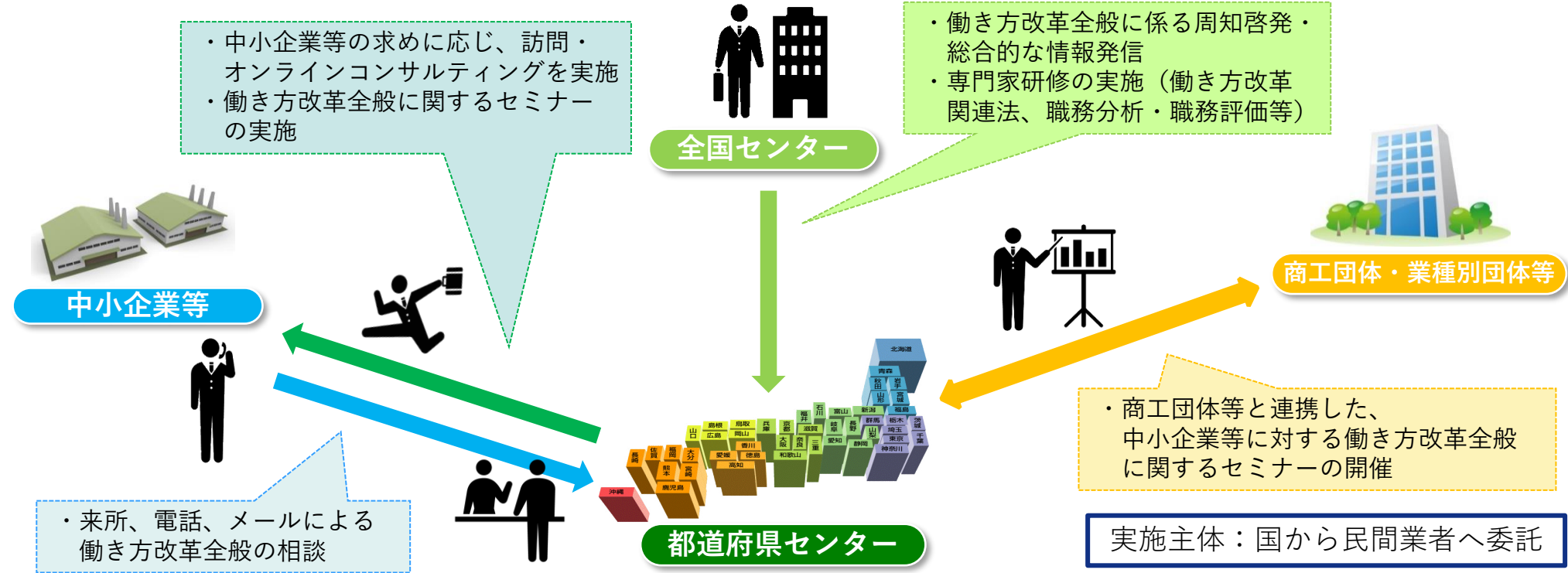
労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
1/2	1/2		

1 事業の目的

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が必要であるため、47都道府県の都道府県センター及び全国センターから成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 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の支援を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



事業実績(令和4年度): 窓口等における個別相談件数 約36,000件、コンサルティングによる相談件数 約30,000件

労働時間等設定改善法の概要

「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」は、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（時短促進法。平成4年から5年間の時限法、平成9年、平成13年に廃止期限を延長）を、労使の自主的な取組を中心とする基本的性格は保ちつつ、平成17年に改めたもの。

⇒ 時短（年間総実労働時間1800時間の数値目標）から、事業場における「労働時間等の設定の改善」へ

※ 数値目標を含めた「労働時間短縮推進計画」から「労働時間等設定改善指針」へ / 時限法から恒久法へ

労働時間等の設定の改善

- 労働時間、休日数、年次有給休暇の時季、深夜業の回数、終業から始業までの時間等の労働時間等に関する事項の設定を、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものに改善すること
- 事業主は、労働時間等の設定の改善を図るため、必要な措置を講ずるように努めなければならない。また、他の事業主との取引に当たっては、短い期限の設定を行わないことや、発注内容の頻繁な変更を行わないこと、他の事業主の労働時間等の設定改善を阻害する取引条件を付けないこと等の配慮に努めなければならない。
- 国は、事業主等に対し援助等を行うとともに、必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない

労働時間等設定改善指針の策定

事業主等が労働時間等の設定を改善するという努力義務に適切に対処できるよう、定めるもの（具体的取組を進める上で参考となる事項も規定）

労働時間等設定改善委員会／労働時間等設定改善企業委員会

- 労使間の話し合いの機会を整備するために設置（努力義務）
- 一定の要件を充たす委員会には、労使協定代替効果、届出免除といった労働基準法の適用の特例

労働時間等設定改善実施計画

2以上の事業主が共同して作成し、大臣承認を受けた場合、内容の独禁法違反の有無を関係大臣が公正取引委員会と調整

労働時間等設定改善指針（主な内容）

- 経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要
- 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要（社会全体の目標値）
- 「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2020年までに5割減」
- 「年次有給休暇取得率を2020年までに70%に引き上げる」 など

【仕事と生活の調和の実現のために重要な取組】

- (1) 労使間の話し合いの機会の整備
 - 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備等
- (2) 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備
 - 年次有給休暇管理簿の活用
 - 計画的な年次有給休暇の取得、年次有給休暇の連続取得
 - 年次有給休暇の時間単位付与制度等の検討
 - 転職が不利にならない等のための年次有給休暇付与の早期化の検討
 - 子供の学校休業日に合わせた年次有給休暇取得への配慮 等
- (3) 時間外・休日労働の削減
 - 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
 - 時間外労働の上限規制導入を踏まえた長時間労働の抑制
 - テレワークの活用、深夜業の回数制限、勤務間インターバル、朝型の働き方の検討 等
- (4) 労働者各人の健康と生活への配慮
 - 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
 - 育児・介護を行っている労働者
 - 公民権の行使等を行う労働者
 - 単身赴任中の労働者
 - 自発的な職業能力開発を行う労働者
 - 地域活動等を行う労働者 等への配慮
- (5) 他の事業者との取引上の配慮
 - 納期の適正化、頻繁な発注変更の抑制、発注方法の改善 等

勤務間インターバル制度

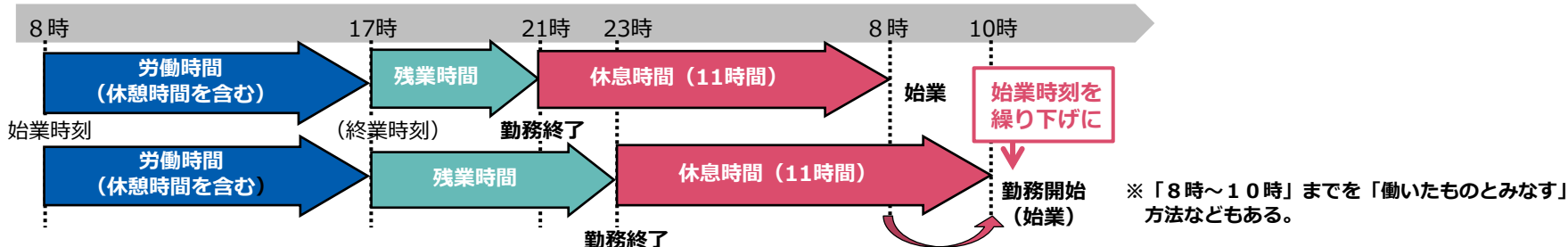
労働時間等設定改善法(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法)が改正され、**勤務間インターバル制度を導入することが、事業主の努力義務**となっている。(施行日:平成31年4月1日)

注)「労働時間等設定改善法」は、事業主等に労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律。

制度概要

勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間(インターバル時間)を確保する仕組み。この仕組みの導入を事業主の努力義務とすることで、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとするもの。

【例:11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



勤務間インターバル制度の導入促進

- 業種別導入マニュアル、周知リーフレットの作成・周知
 - ・都道府県、労使団体(220以上)に対する周知依頼
 - ・業種別導入マニュアル
 - 全業種版(77,000部)、IT業種版(17,000部)、建設業版(51,600部)、高齢者福祉・介護事業種版(48,000部)、食料品製造業版(48,000部)
 - ・周知リーフレット(160,000部)
- 勤務間インターバル制度の導入に向けたシンポジウムの開催



導入マニュアル(全業種版)



リーフレット

病気休暇をはじめとした特別休暇の普及促進

病気休暇など労働者の健康の回復、犯罪等の被害に遭った労働者の被害の回復、裁判員制度への参加やボランティアのために利用できる等の特別休暇について、企業の導入事例を紹介したパンフレットや制度導入のポイントをまとめたリーフレットの配布等を通じて、病気休暇をはじめとした特別休暇の普及促進を図っている。

特別休暇制度導入事例集



リーフレットによる制度の周知



「働き方・休み方改善ポータルサイト」について

勤務間インターバル制度や病気休暇等特別休暇に関する企業の取組事例集や、これらの効果を解説した動画等を掲載

働き方・休み方改善ポータルサイト

働き方・休み方改善ポータルサイト

自己診断 ▼ 事例検索 ▼ 課題別の対策 ▼ 施策・支援策 ▼ 労働者の休み方等 ▼ 各地域の取組 ▼ セミナー情報 ▼ 参考資料 ▼

働きやすい、休みやすい

職場をつくりませんか？

このサイトは企業の皆様が自社の社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供しています。
働きやすい職場づくりのために活用してみませんか？

初めてご利用の方

ユーザー登録されている方

解説動画

関連動画・記事等

勤務間インターバル制度促進シンポジウム

勤務間インターバル制度促進シンポジウムに関する動画を紹介します。

【基調講演】今野 浩一郎 氏 令和2年度勤務間インターバル制度導入促進シンポジウム

【基調講演】高橋 正也 氏 令和2年度勤務間インターバル制度導入促進シンポジウム



企業の取組事例

III 働き方・休み方改革 企業事例

株式会社丸亀

所在地：丸亀市
従業員数：1,000人以上
業種：製造業、小売業
業種内：スーパーマーケットの店舗、および関連する事業

▶ インターバル制度を導入、経営上から経営的に効果を証明し推進

▶ 社員が安心して働きやすい職場づくりのために様々な取組を実施

- 働き方・休み方改革に取り組む背景と狙い
山陽地区の店舗スーパーマーケットを運営している丸亀は、地域に根ざした経営のあり方を重視する中で、経営に貢献している従業員が、主体的に働きやすい職場づくりを進めている。経営の改善を促す「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用し、働き方・休み方改革を進めることにより、働きやすい職場づくりを進めている。また、働き方・休み方改善ポータルサイトを活用し、働き方・休み方改革を進めることにより、働きやすい職場づくりを進めている。
- 女性活躍の促進の取組
働き方・休み方改善ポータルサイトを活用し、働き方・休み方改革を進めることにより、働きやすい職場づくりを進めている。また、働き方・休み方改善ポータルサイトを活用し、働き方・休み方改革を進めることにより、働きやすい職場づくりを進めている。
- 多様な働き方の実現
働き方・休み方改善ポータルサイトを活用し、働き方・休み方改革を進めることにより、働きやすい職場づくりを進めている。また、働き方・休み方改善ポータルサイトを活用し、働き方・休み方改革を進めることにより、働きやすい職場づくりを進めている。
- 社員の健康と安全
働き方・休み方改善ポータルサイトを活用し、働き方・休み方改革を進めることにより、働きやすい職場づくりを進めている。また、働き方・休み方改善ポータルサイトを活用し、働き方・休み方改革を進めることにより、働きやすい職場づくりを進めている。

働き方改革等の課題について、各地域で地方公共団体や労使を交えて話し合う場として、平成27年度に全都道府県に設置されるとともに、生産性向上の観点から地域の金融機関及び経済産業局も参画し、毎年開催されている。

また、働き方改革関連法において、中小企業における取組が円滑に進むよう、労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会を設置することとされており、多くの労働局においては、地方版政労使会議を協議会として位置づけている。

1 構成員

使用者団体・労働組合の代表者、都道府県の代表者、国の地方支分部局（労働局、経済産業局等）の代表者、金融機関、働き方改革推進支援センター、よろず支援拠点、産業保健総合支援センター、社会保険労務士会、税理士会 等

2 会議の主たるテーマ

若者対策も含めて、長時間労働対策・年次有給休暇取得促進施策等の働き方の見直し、賃金や就業形態等の面で魅力ある雇用機会の創出、女性の活躍推進、非正規雇用労働者等のキャリアアップ・能力開発等のほか、令和元年度からは、時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金等の働き方改革関連法の周知徹底（中小企業への支援策を含む。）、しわ寄せ防止に向けた議論等を加え、各地域の実情に応じて都道府県や労使団体と協議し、決定。

また、令和6年1月以降、「賃金引上げ」に向けた取組や「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりに向けた取組についても主なテーマに追加している。

3 会議の主な取組

各地域における現状と各団体等の取組について認識共有や意見交換を行うほか、地域の実情に応じて主たるテーマに関連するプランの策定・共同宣言の採択等を行う会議もある。

フリーランスの取引に関する 新しい法律ができました

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2023年5月12日に
公布されました。2024年秋頃までに施行される予定です。

法律の目的

この法律は、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、

- ①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と
- ②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

法律の適用対象

発注事業者とフリーランスの間の「業務委託」に係る事業者間取引

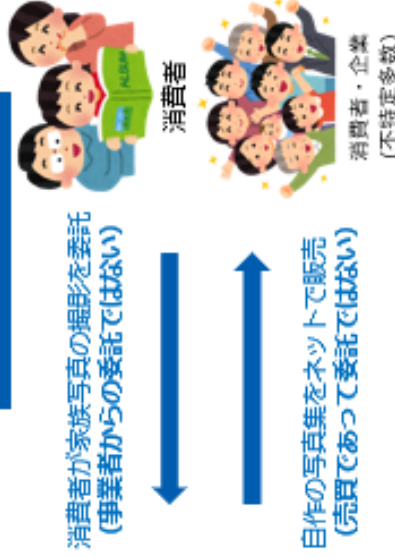
フリーランス	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」といった方も含まれますが、この法律における「フリーランス」には該当しません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合



この法律の対象外



- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まないこととしており、具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上」の雇用が見込まれる者を「従業員」とすることを想定しています。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。

発注事業者

- フリーランスに業務委託する事業者
- 従業員を使用していない
- ※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。
- フリーランスに業務委託する事業者
- 従業員を使用している
- フリーランスに業務委託する事業者
- 従業員を使用している
- 継続的業務委託をする

※継続的業務委託：一定の期間以上行う業務委託のこと。
具体的な期間については、今後、政令で定められる予定です。

義務項目

①

①、②、④、⑥

①、②、③、④、
⑤、⑥、⑦

フリーランス

- 業務委託の相手方である事業者
- 従業員を使用していない



義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合の、書面等による「委託する業務の内容」「報酬の額」「支払期日」等の取引条件を明示すること
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内の報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止事項	フリーランスに対し、継続的業務委託をした場合に法律に定める行為をしてはならないこと 例えば、フリーランスに責任がないにもかかわらず、「発注した物品等を受け取らないこと」、「発注時に決めた報酬額を後で減額すること」、「発注した物品等を受け取った後に返品すること」などが禁止されます。
④ 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	継続的業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと 例えば、「フリーランスが妊婦検診を受診するための時間を確保できるようにしたり、就業時間を短縮する」、「育児や介護等と両立可能な就業日・時間としたり、オンラインで業務を行うことができれば」といった対応が想定されます。
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関する相談対応のための体制整備などの措置を講ずること 例えば、「従業員に対してハラスメント防止のための研修を行う」、「ハラスメントに関する相談の担当者を定める」、「ハラスメントが発生した場合には、迅速に事実関係を把握する」などの対応が想定されます。
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示	継続的業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、原則として30日前までに予告しなければならないこと

- この法律は、2024（令和6）年秋ごろまでの施行を予定しており、従業員の範囲や継続的業務委託の具体的な期間、発注事業者の義務の具体的な内容などは、施行までの間に、政省令・告示などで定められる予定です。
- 詳細な法律の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。
- 項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、
項目④～⑦については、厚生労働省
までお問合せください。



内閣官房



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省
令和6年2月増刷 リーフレットNo.13

【ご参考】フリーランス・事業者間取引適正化等法について、広報誌等への掲載文例
※広報誌等の誌面にもし余裕がありましたら、こちらをご参考にご掲載に協力いただけますと幸いです。

配送・配達やデザイン・コンテンツ制作など多様な業種で、フリーランスとして働く方が増えています。一方、フリーランスは「個人」、つまり従業員を雇用せず一人で業務を行う形態のため、「組織」として事業を行う企業等の発注事業者との間で交渉力などに格差が生じやすくなります。そのため、「報酬が支払われない」「一方的に仕事内容を変更される」等のトラブルの増加が問題となっていました。

こうした状況を改善し、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事できる環境を整備するため、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）」が令和5年5月12日に公布されました。

この法律は、以下を目的としています。

- ①フリーランスの方々と企業等の発注事業者との間の取引の適正化
- ②フリーランスの方々の就業環境の整備

具体的には、発注事業者に対して、①の観点から、仕事を発注した際の取引条件の明示や成果物の受領から原則60日以内での報酬の支払いを義務付けるとともに、受領拒否や報酬減額等を禁止事項とするほか、②の観点から、育児介護等との両立への配慮やハラスメント対策のための相談体制の整備などを義務付けることとしています。

この法律は、令和6年秋頃の施行を予定しています。法律の概要や最新の情報など、詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください。

【厚生労働省ホームページ】

フリーランスとして業務を行う方・フリーランスの方に業務を委託する事業者の方等へ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_koyoukintou/zaitaku/index_00002.html

5. 参考資料（資料配布のみ）

不妊治療と仕事との両立

<検討課題>

- 不妊治療経験者の**16%（女性は23%）**が、**不妊治療と仕事を両立できずに離職**している。
- 両立が難しい理由は、**通院回数の多さ、精神面の負担、通院と仕事の日程調整の難しさ**。
（※）不妊治療のための診察は通常1~2時間だが、待ち時間を含め数時間を要することもある。
- 不妊治療を受けていることを**職場に知られたくないという方もおられ、配慮が必要**。
⇒ 企業における、**通院に必要な時間を確保しやすい（休みやすい）職場環境整備**が必要。
 - ・・・ 具体的には、①半日単位・時間単位の年次有給休暇
 - ②不妊治療のための休暇制度や多目的休暇
 - ③時差出勤やフレックスタイム制等の**多様な選択肢（休み方）を用意**することが望ましい。

<対応方針>

- （1）社会的機運の醸成（理解促進）（令和2年度中から順次実施）
 - 事業主等向けシンポジウム（令和2年12月）、経済団体への要請、SNSでの情報発信、子育て応援コンソーシアムの活用（内閣府）
- （2）企業による職場環境整備の促進（令和3年度から実施）
 - 制度的対応
 - ・ **次世代育成支援対策推進法**に基づく「**行動計画策定指針**」の改正（令和3年2月告示、4月から適用）
事業主が策定する「一般事業主行動計画」に「不妊治療と仕事との両立」を盛り込むことで、計画的な取組を促進
 - ・ **次世代育成支援対策推進法**に基づく「**くるみん認定制度**」等に「不妊治療と仕事との両立」に係る基準を追加（令和4年4月）
不妊治療と仕事との両立に関する取組を行う事業主へのインセンティブを設け、更に取組を促進
 - 企業の取組支援
 - ・ 不妊治療を受けやすい職場環境整備に取り組む**中小企業向け助成金**（令和3年度）
 - ・ 事業主向け**休暇制度等導入支援セミナー**の開催（令和3年度予算）
 - ・ 両立支援担当者向け研修会・両立支援シンポジウムの開催（令和4年度予算）
 - ・ 都道府県労働局による周知啓発・相談支援

※ 令和2年10月に立ち上げた内閣府・厚労省連携の職場環境整備検討チームにおいても、上記対応方針を含めとりまとめ（令和2年12月3日）。

くるみん「プラス」認定の創設(不妊治療と仕事との両立に係る基準の追加)

概要



プラチナくるみん認定制度

不妊治療と仕事との両立に係る基準

くるみん認定制度

不妊治療と仕事との両立に係る基準

トライくるみん認定制度

不妊治療と仕事との両立に係る基準

次世代育成支援の取組を行う企業に、不妊治療と仕事との両立に関する取組も行っていただくインセンティブを設ける観点から、くるみん、トライくるみん、プラチナくるみん的一种として新たな類型「プラス」を設け、認定基準に「不妊治療と仕事との両立」に関する基準を追加した。

※「不妊治療と仕事との両立」に関する基準の認定については、くるみん、トライくるみん、プラチナくるみんの申請を行う際の必須基準ではなく、くるみん、トライくるみん、プラチナくるみんの認定基準のみの認定申請を行うことも可能。

認定基準

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準は、以下の基準とする。

※ くるみん、トライくるみん、プラチナくるみんで基準は共通のもの。

〈不妊治療と仕事との両立に関する認定基準〉

- ・ 次の①及び②の制度を設けていること。
 - ① 不妊治療のための休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）
 - ② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度
- ・ 企業トップが不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている制度の内容とともに社内に周知していること。
- ・ 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。
- ・ 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談等に応じる両立支援担当者を選任し、社内に周知していること。

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

雇用環境・均等局
雇用機会均等課（内線7905）

令和6年度予定額 **93**百万円（**1.2**億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

1 事業の目的

近年、不妊治療を受ける夫婦は約4.4組に1組、不妊治療（生殖補助医療等）によって誕生する子どもも13.9人に1人（2020年）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るが、不妊治療と仕事との両立ができずに16%（女性の場合は23%）の方が退職しており、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。

このため、不妊治療についての職場における理解を深め、不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を受けている労働者に休暇制度等を利用させた事業主を支援することにより、不妊治療による離職防止を図る。

2 事業の概要・スキーム

1 支給対象となる事業主

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、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テレワーク）を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度（上記①～⑥）を労働者に利用させた中小企業事業主

2 支給要件

（1）環境整備、休暇の取得等

- ① 不妊治療と仕事との両立を支援する企業トップの方針を雇用する労働者に周知していること
- ② 不妊治療のための休暇制度・両立支援制度（上記①～⑥）について、労働協約又は就業規則に規定するとともに労働者に周知していること
- ③ 不妊治療と仕事との両立のための社内ニーズの把握（調査の実施）を実施していること
- ④ 不妊治療と仕事との両立について労働者の相談に対応し、両立を支援する「両立支援担当者」を選任していること
- ⑤ 両立支援担当者が不妊治療を受ける労働者の相談に応じ、「不妊治療両立支援プラン」を策定し、プランに基づき休暇制度・両立支援制度（上記①～⑥のうちいずれか1つ以上）を合計5日（回）以上労働者に利用させたこと

（2）長期休暇の加算

上記（1）の休暇取得者も含め、休暇制度を20日以上連続して労働者に取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させたこと

3 支給額

（1）環境整備、休暇の取得等

上記2（1）により環境整備を図り、最初の休暇制度又は両立支援制度の利用者が合計5日（回）以上利用した場合

1事業主当たり、30万円

（2）長期休暇の加算

上記2（2）により休暇制度を20日以上連続して労働者に取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合

1事業主当たり、30万円（（1）の休暇取得者が20日以上連続して取得する場合はその者を対象とする。）

4 支出科目

労働保険特別会計 雇用勘定から支給

支給機関

都道府県労働局

支給実績（令和4年度）：49百万円（169件）

雇用環境・均等局 施策照会先一覧 (厚生労働省代表電話 03-5253-1111)

施策事項(資料ページ)	所管課室	担当係	担当者	内線
労働者協同組合法(P3)	勤労者生活課労働者協同組合業務室	—	水野	5520
労働者協同組合の設立状況(概要)(P4)	勤労者生活課労働者協同組合業務室	—	水野	5520
労働者協同組合法の円滑な遂行(P5)	勤労者生活課労働者協同組合業務室	—	水野	5520
労働者協同組合の設立状況(詳細)(P6~10)	勤労者生活課労働者協同組合業務室	—	水野	5520
仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について(P12~P16)	職業生活両立課	法規係	金谷	7858
人口減少社会への対応と人手不足の下での企業の人材確保に向けて(P17~P33)	職業生活両立課	法規係	伊藤、金谷	7852、7858
男性の育児休業取得促進事業(P34)	職業生活両立課	一般事業主行動計画係	伊藤	7852
育児・介護休業法の概要(P35~P36)	職業生活両立課	育児・介護休業係	竹島、増田	7863
くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定・プラスについて(P37)	職業生活両立課	育児・介護休業第2係	竹島	7863
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要(民間事業主関係部分)(P39)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	小竹	7953
日英独仏の男女間賃金格差(OECD)(P40)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	小竹	7953
女性の活躍推進企業データベース(P41)	雇用機会均等課	啓発係	村上	7842
民間企業における女性活躍促進事業(P42)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	小竹	7953
女性活躍推進法の施行状況について(民間事業主関係)(P43)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	小竹	7953
職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置(P44)	雇用機会均等課	指導係	和田、吉原	7843
あかるい職場応援団トップページ(P45)	雇用機会均等課	指導係	和田、吉原	7843
「年収の壁」(P47~P49)	有期・短時間労働課	雇用対策係	中村、石井	5268、5276
正社員・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消(同一労働同一賃金)(P50)	有期・短時間労働課	法規係	川上、長埜	5266
キャリアアップ助成金(P51)	有期・短時間労働課	雇用対策係	中村、石井	5268、5276
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(P52)	有期・短時間労働課	政策調整係	岩井、岡田	5275、5274
労働時間等設定改善法の概要(P53)	総務課雇用環境政策室	働き方・休み方改善係	小池・菊田	7915
勤務間インターバル制度(P54)	総務課雇用環境政策室	働き方・休み方改善係	小池・菊田	7915
病気休暇をはじめとした特別休暇の普及促進(P55)	総務課雇用環境政策室	働き方・休み方改善係	小池・菊田	7915
「働き方・休み方改善ポータルサイト」について(P56)	総務課雇用環境政策室	働き方・休み方改善係	小池・菊田	7915
いわゆる「地方版政労使会議」(労働施策総合推進法に基づく協議会)について(P57)	総務課雇用環境政策室	働き方・休み方改善係	小池・菊田	7915
フリーランス・事業者間取引適正化等法のリーフレット、周知広報文例(P58~P60)	在宅労働課	指導係	大内	7850
不妊治療と仕事との両立(P62)	雇用機会均等課	母性健康管理係	野村	7905
くるみん「プラス」認定の創設(不妊治療と仕事との両立に係る基準の追加)(P63)	雇用機会均等課	母性健康管理係	野村	7905
両立支援等助成金(不妊治療両立支援コース)(P64)	雇用機会均等課	母性健康管理係	野村	7905