

# 雇用環境・均等局

## 令和4年度予算概算要求における重点要求（参考資料）

### ～ 目 次 ～

#### ポストコロナに向けた「成長と雇用の好循環」の実現

##### ●多様な人材の活躍促進

- ・女性活躍・男性の育児休業取得等の推進 . . . . . 1
- ・外国人に対する支援 . . . . . 1 1
- ・労働者協同組合の設立の支援 . . . . . 1 2

##### ●誰もが働きやすい職場づくり

- ・柔軟な働き方がしやすい環境整備、  
安全で健康に働くことができる職場づくり . . . . . 1 3
- ・最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、  
同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 . . . . . 2 6

#### 子供を産み育てやすい社会の実現

- ・不妊症・不育症に対する総合的支援の推進 . . . . . 3 0

# 両立支援等助成金

支給機関：都道府県労働局

令和4年度要求額 107.4(119.2)億円（雇用勘定）

**出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） 61.1(67.5)億円**

**【第1種】**

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得させた中小事業主に支給する。

代替要員加算：男性労働者の育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合

**【第2種】**

第1種助成金を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合

第1種	育児休業取得	20万円
	代替要員加算	20万円(3人以上45万円)
第2種	育児休業取得率の30%以上上昇	1年以内達成: 60万円<75万円> 2年以内達成: 40万円<65万円> 3年以内達成: 20万円<35万円>

※生産性要件を満たした事業主は< >の額を支給。

**育児休業等支援コース 38.2(43.0)億円**

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った事業主（①～④は中小企業事業主）に支給する。

①育休取得時 ②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業（3か月以上）の取得・復帰に取り組んだ場合

③業務代替支援：3か月以上の育児休業終了後、育児休業取得者が原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）又は代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合

⑤新型コロナウイルス感染症対応特例：小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た場合

①育休取得時	28.5万円<36万円>	※①②各2回まで (無期雇用者・有期雇用者 各1回)
②職場復帰時	28.5万円<36万円>	
③業務代替支援 (1人あたり) ※10人まで	ア 新規雇用(派遣を含む) ※47.5万円<60万円> イ 手当支給等 ※10万円<12万円> ※有期労働者加算9.5万円<12万円>	
④職場復帰後支援	28.5万円<36万円>	A 看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助
⑤新型コロナウイルス感染症対応特例	1人あたり5万円 ※10人まで(上限50万円)	

**介護離職防止支援コース 2.9(2.7)億円**

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

①介護休業：対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合

②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度(\*)を導入し、合計20日以上利用した場合(\*) 介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助等)

③新型コロナウイルス感染症対応特例：新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

①介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	
②介護両立支援制度		28.5万円<36万円>
③新型コロナウイルス感染症対応特例	(労働者1人あたり)	
	5日以上10日未満	20万円
	10日以上	35万円

**【経過措置】 5.1(6.0)億円**

- 「イクメンプロジェクト」とは、積極的に育児をする「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報・支援するプロジェクト(H22年度から実施)
- 令和4年度においては、改正育児・介護休業法を円滑に施行するため、改正法に沿った企業の取組を促進するセミナーの開催、男性が育児休業中にしっかり育児に向き合うことを後押しする企業版両親学級の取組促進、企業が男性育休促進に取り組む上での課題・解決等をまとめた対応実践マニュアルの作成・普及等により男性の育休取得促進を強力に進める。

育てる男が、家庭を変える。社会が動く。



## 数値目標

- ★ 男性の育児休業取得率：12.65%(2020年度) → 30% (2025年)
- ★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：53.1%(2015年) → 55%(2020年)、70% (2025年)

## 令和3年度

### 企業表彰及びサイト等運営事業

- イクメンプロジェクト推進委員会の設置・運営
- 法改正オンラインセミナーの実施（全6回）
- イクメンスピーチ甲子園の実施
- 普及啓発キャンペーンの実施（雑誌とのタイアップ記事掲載、シンポジウムの開催）
- 市町村母子保健窓口と連携したミニリーフレット配布
- 公式サイト運営

### セミナー実施等による周知広報事業

- セミナー事業検討会の設置・運営
- 企業向けセミナーの実施（全国16回）＋若年層向けセミナー（全国8回）
- 普及啓発資料（ポスター・読本）の作成
- 企業版両親学級の取組促進（社内セミナー活用動画・研修資料等）

〔※令和2年度まで実施していたイクメン企業・イクボスアワードは実施せず〕

法改正を踏まえ事業再構築・拡充

## 令和4年度

○イクメンプロジェクト推進委員会・セミナー事業検討会の再構築  
 事業の一体性を図る観点から推進委員会と検討委員会とを一つに統合

○経営層・企業向けセミナー・若年層セミナーの実施  
 改正法に沿った企業の取組を促進する経営層・企業向けセミナー、今後育児を担う若年層向けセミナーの充実を図る

○企業版両親学級の取組促進（セミナー開催、社内セミナー活用動画・研修資料等の提供）＜拡充＞  
 企業版両親学級の取組を促進するため、セミナーを開催するとともに研修動画や資料等の充実を図る

○好事例の展開及び実践マニュアルの周知  
 ・法改正で義務付けられる育児休業等を取得しやすい雇用環境整備や労働者への個別周知の効果的な取組事例などを収集し、シンポジウム等で展開  
 ・企業が男性育休促進に取り組む上での課題と解決策等をまとめた対応実践マニュアルを作成・普及

○普及啓発キャンペーンの実施（雑誌とのタイアップ記事掲載、シンポジウムの開催）  
 ・改正法の周知や企業の取組好事例等を周知（新規）  
 ・「取るだけ育休」とならないよう、キャンペーンを実施（新規）

○市町村母子保健窓口と連携したミニリーフレットの配布＜拡充＞  
 6万5千部→85万部（出生児数）、育児休業の取得を促進するよう内容を充実

○普及啓発資料（ポスター・読本）の作成  
 育児休業の取得を促進するよう内容を充実

○公式サイト発信力強化  
 改正法の周知やイクボス宣言・育児体験談等の投稿を促すとともに、自治体の取組紹介ページを充実させるなど、参加型サイトとしての強化を図る

# 中小企業育児・介護休業等推進支援等事業

令和4年度要求額 295百万円（259百万円）

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の状況や課題に応じた支援を実施する。また、労働者等向けに介護休業制度を広く周知するとともに家族介護者への支援のための事業を行う。

## <事業主支援>

### ◆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による継続就労を支援するため、労務管理の専門家が個々の中小企業の状況や課題に応じた支援を実施する。

#### <事業名称変更・内容拡充>

- 支援担当者の増員 58人→80人
- 改正育介法に係る雇用環境整備や個別周知・意向確認等について好事例の提供、各社の課題等を踏まえた効果的な手法等を提案
- 働き方改革推進支援センターとの連携

## <介護に直面した家族介護者への両立支援>

### ◆仕事と介護の両立支援カリキュラム策定展開事業

- ケアマネジャー等を対象とした仕事と介護の両立に関する研修の開催
- 自治体等がケアマネジャーを対象に行う研修に講師を派遣

## 各当事者に働き掛けることで効果的に育休取得促進・介護離職防止等に取り組む

## <介護に直面する前の労働者等への支援>

### ◆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

■バナー広告、リーフレット作成等を行い、労働者等に介護休業制度や育児休業制度を広く周知し、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。

## 育児・介護休業等の取得促進、介護離職の防止等による企業の人材確保・人材定着

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

(令和3年4月15日参議院厚生労働委員会/令和3年6月9日衆議院厚生労働委員会)

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。

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、(以下略)

# 不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業

令和4年度要求額 40(30)百万円

## 趣旨目的

近年、不妊治療を受ける夫婦は約5.5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16.7人に1人となるなど、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、不妊治療と仕事の両立ができず、16%(男女計(女性は23%))の方が退職している。

また、国会も含め社会的に、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備への関心が非常に高まっている。

このため、事業主、上司や同僚に不妊治療についての理解を促すとともに、当該休暇制度等の導入・利用に取り組む事業主を支援することにより、不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を推進することとする。

## 事業概要

### 専門家による検討委員会の開催

- ①不妊治療と仕事の両立支援担当者を対象とした研修の企画・運営の検討
- ②不妊治療と仕事の両立支援シンポジウムの企画・運営の検討
- ③不妊治療と仕事の両立を支援する企業内制度の導入マニュアル、サポートハンドブックの見直しに向けた検討等



### 不妊治療と仕事の両立支援等担当者等を対象とした研修会の実施

・不妊治療を受けやすい休暇制度や両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組む企業等の両立支援担当者等を対象に、労働者からの相談対応のノウハウや休暇制度等の利用を円滑にするためのプランの策定方法等、具体的実務に役に立つ情報提供を行う研修会を実施する。

### 不妊治療と仕事の両立支援シンポジウムの実施

・不妊治療と仕事の両立支援についての機運の醸成を図るため、企業等を対象にシンポジウムを開催する。  
また、シンポジウムの内容について、動画で広く配信する。

## 参考

### 第4次少子化社会対策大綱【R2.5.29閣議決定】

(不妊治療への支援より抜粋)

○不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備

不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組む事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する。

# 働き方改革推進支援助成金 (労働時間短縮・年休促進支援コース)

令和4年度要求額 17 ( 15 ) 億円

## 【助成概要】

生産性を高め労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に対し助成

## 【助成対象】

就業規則等の作成・変更費用、研修費用（業務研修を含む）、外部専門家によるコンサルティング費用、労務管理用機器等の導入・更新費用、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用、人材確保等のための費用等 労働時間短縮や生産性向上に向けた取組に必要な経費

## 【成果目標】

以下の①から③の成果目標を1つ以上実施すること。（④は追加目標として設定可能。）。

- ① 労働基準法第36条第5項の限度時間を超え、1箇月60時間を超える36協定を締結していた事業場であって、令和4年度（又は令和5年度）に有効な36協定において、時間外・休日労働で月60時間以下の上限設定を行い、労働基準監督署に届出すること
- ② 労働時間等設定改善指針に規定されている、特に配慮を必要とする労働者に対する病気休暇等の特別休暇の規定を整備すること
- ③ 労働基準法第39条第4項で規定する時間単位の年次有給休暇の規定を整備すること
- ④ 上記に加え、賃金を3%以上引き上げる労働者を就業規則等で規定すること

## 【助成率】

費用の3/4を助成

※ 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成

## 【上限額】

- ① 成果目標①において、
  - ア 月80時間を超え100時間未満に時間外・休日労働時間数を設定している36協定を月60時間以下に設定 ⇒ 100万円  
(時間外・休日労働時間数が月60時間を超え月80時間以下の設定に留まった場合は、上限額50万円支給)
  - イ 月60時間を超え80時間未満に時間外・休日労働時間数を設定している36協定を、月60時間以下に設定 ⇒ 50万円
- ② 成果目標②を達成した場合、50万円
- ③ 成果目標③を達成した場合、50万円
- ④ ①～③に加え、成果目標④を実施した場合に、その度合いに応じて助成金の上限額を15万円～最大150万円を加算  
【賃金を5%以上引き上げた場合は、24万円～最大240万円を加算】
- ⑤ 助成上限額は、①から④までの合計とし、助成上限額は最大440万円まで

近年、晩婚化等を背景に不妊治療を受ける夫婦は約5.5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16.7人に1人（2017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。

## 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1①～⑥）を利用しやすい環境整備のため、不妊治療と仕事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、以下の取組を行うこと
  - a 不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズの把握（調査の実施）
  - b 不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度の周知
- ③ 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1①～⑥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、28.5万円<36万円>** ※（1）、（2）とも、生産性要件を満たした事業主は<>の額を支給

### （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1人まで、28.5万円<36万円>加算**  
 （（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

# 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

令和4年度要求額 1.3億円



令和3年度予算額 1.6億円

## 趣旨・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。

＜企業比較＞

※最新の数値が掲載されていて各社の比較もしやすい！  
女性が管理職として活躍している企業に興味がある。

企業名	A社	B社
本社所在地	東京都〇〇区123	東京都〇〇区456
企業認定等		
1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合	(事務職)40% (技術職)30%	(事務職)20% (技術職)10%
3. 労働者に占める女性労働者の割合	(事務職)30.2% (技術職)3.3%	(事務職)12.2% (技術職)1.5%
5. 男女別の育児休業取得率	(事務職)男性:15%、女性:95% (技術職)男性:3%、女性:89%	(事務職)男性:7%、女性:90% (技術職)男性:0.5%、女性:89%
8. 年次有給休暇の取得率	(正社員)75%	(正社員)50%
10. 管理職に占める女性労働者の割合	30%(1,500人) 管理職全体(男女計)5,000人	

女性の活躍を進めて認定を取得した企業だ！

育児休業や有給休暇は取得しやすい企業かな？

## 今後の取組

- ・本情報サイトの周知徹底を図るとともに、女性活躍推進法の改正により、令和4年4月1日から一般事業主行動計画の策定・届出が義務化される常時雇用労働者101人以上300人以下の企業を含む企業に対し、積極的な登録勧奨を行う。
- ・学生をはじめとした求職者が効率的に企業情報を収集し、企業選択に資するよう、検索機能の拡充等、利便性の向上を図る。
- ・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。

## 効果

- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定等が新たに義務付けられる常時雇用労働者101人以上300人以下の企業を含む企業の一般事業主行動計画の策定・届出等が促進される。
  - ・ユーザー(就職活動中の学生、求職者等)の本サイトの利用拡大により、女性の活躍推進に積極的な企業ほど選ばれるようになる。
  - ・企業自身にとっても、他社との比較により自社の女性活躍の状況が「見える化」され、取組が浸透する。
- ⇒企業における女性の活躍・役員や管理職への女性登用を強く促進。  
女性の活躍推進を促す様々なインセンティブ施策の中で、とりわけ費用対効果の高い手法。

### ＜女性の活躍に関する情報公表項目＞

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>・労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>・係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>・男女別の育児休業取得率</li> <li>・労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>・有給休暇取得率 など</li> </ul>



# 民間企業における女性活躍促進事業

令和4年度概算要求額 1.7 ( 0 ) 億円

## 趣旨・目的

- 平成28年4月に全面施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女活法」という。）により、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に一般事業主行動計画（自社の女性活躍の状況・課題を踏まえた目標や、目標達成のための取組内容等を定めたもの。以下、「行動計画」という。）の策定や情報公表等が義務付けられ、さらに女性活躍推進に関する取組の状況が優良な事業主を認定する「えるぼし」認定制度が設けられた。
- この女活法は、令和元年に改正され、行動計画の策定や情報公表等の義務付け対象が、常用労働者数「301人以上」の事業主から「101人以上」の事業主に拡大される（令和4年4月施行）とともに、女性活躍推進に関する取組の状況が特に優良な事業主を認定する「プラチナえるぼし」認定制度が創設される（令和2年6月施行）こととなった。
- このように行動計画の策定等は義務とされた一方、行動計画に基づく「取組の実施」や、行動計画に定められた「目標を達成すること」については、法改正後も引き続き努力義務とされているのが現状である。
- こうしたなか、日本・東京商工会議所が令和2年9月に発表した「多様な人材の活躍に関する調査」結果によれば、女性の活躍を推進している企業の割合は81.5%に達しているものの、そのうちの約半数については「課題がある」と回答し、その課題としては、「幹部（管理職・役員）となることを望む女性が少ない」「女性の管理職比率が低い（向上しない）」「出産・育児を機に女性社員が辞めてしまう」「女性の活躍推進を考えているが、有効な対策、ノウハウが分からない」が上位に挙げられているところであり、取組の実施や目標の達成に課題を抱える企業が多く存在することが示唆されている。
- 女活法の履行確保については、都道府県労働局がその任にあたり、義務対象事業主から確実に行動計画の策定・届出がなされるよう必要な周知・啓発等を実施することとしているが、女活法の実効性を確保し、我が国の女性活躍をより一層進めるためには、事業主が抱える課題解決等に向けた個別の支援を実施していくことにより、女性の登用・採用拡大など女性活躍について成果を上げる企業を増加させることが必要である。
- そこで、新たに義務化される中小企業も含めた事業主を対象として、自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、定められた目標の達成に向けた手順等について、説明会や個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティングを実施し、我が国における女性活躍の一層の推進を図る。

## 女性活躍推進に向けたコンサルティング等

### 女性活躍推進センター（民間団体等）

#### 女性活躍推進説明会

- 女性活躍に向けた取組みや、自社で定めた目標の達成に向けた手順等に関する説明会を実施。  
（より実務的な内容とするため、えるぼし認定企業による講演等も併せて実施する）

#### オンライン会議・メール・電話・個別訪問によるコンサルティング

- 女性活躍推進アドバイザーを委嘱し、支援を希望する企業の雇用管理状況を分析するとともに、女性活躍に向けた課題の整理、現在実施している取組みの検証及び新たな取組みの提案等を実施する。
- コンサルティングの実施方法は、昨今の我が国の状況も踏まえ、オンライン会議やメール等を主たるものとする一方、希望する事業主には個別訪問も可能とするなど、企業のニーズを踏まえたものとする。

#### 女性活躍推進手引書の作成

- コンサルティング実施の結果、えるぼし認定等が取得できた企業や、女性活躍の状況が改善した事業主の事例をとりまとめ、業種や企業規模等ごとに「女性活躍推進手引書」を作成し、広く周知を実施することで、他の企業の取組の底上げを図る。

# 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊婦のための助成制度

令和4年度要求額 4.4 ( 9.3 ) 億円

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対する助成を行うことで、妊娠中の女性労働者の母体と胎児の健康を確保するとともに、離職に至ることなく、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図る。

## 新型コロナウイルス感染症に関する 母性健康管理措置による休暇制度導入助成金

令和4年度要求額 1.4 ( 3.2 ) 億円 (労災勘定)

### ●支給対象となる事業主

- ・ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給(年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上)の休暇制度(年次有給休暇を除く)を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を5日以上労働者に取得させた事業主

### ●支給額

15万円(1回限り)

### ●対象期間等

- ・ (P)(注)

注: 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の告示の適用期間

## 新型コロナウイルス感染症に関する 母性健康管理措置による休暇取得支援助成金

令和4年度要求額 3.0 ( 6.1 ) 億円 (雇用勘定)

### ●支給対象となる事業主

- ・ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給(年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上)の休暇制度(年次有給休暇を除く)を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主

### ●対象となる労働者

- ・ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要な妊娠中の女性労働者(雇用保険被保険者に限る)

### ●支給額

対象労働者1人当たり 28.5万円

※ 1事業所当たり人数上限: 5人まで

### ●対象期間等

- ・ (P)(注)

注: 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の告示の適用期間

# 令和4年度 母性健康管理等推進支援事業

令和4年度要求額 56百万円  
令和3年度予算額 45百万円

## セミナー・研修会の開催

企業の人事労務管理担当者等を対象に、働く女性の健康管理、ストレス対処等の必要な知識を付与するための研修会を開催し、各企業の取組等の事例についても収集を行う。

・テーマ毎に3回



## 働く女性の健康応援サイト等による周知・啓発

◎ 企業や働く女性に対して健康管理に関する情報を提供する支援サイトを運営する。

<サイトの内容>

- ・事業主や全国の女性関連施設等向けの研修用の教材、動画の配信
- ・母性健康管理等に関するメール相談の実施
- ・事業所における具体的取組の好事例の掲載
- ・母性健康管理指導事項連絡カードの内容等に関する情報提供 等



◎ 企業向け、女性労働者向けの周知・啓発資料を作成・配布。

ポスター 7,600部    ガイドブック 26,575部  
リーフレット(サイト広報を兼ねる) 1,020,000部



## (参考) 母性健康管理措置に関する法制度について

### 労働基準法(母性保護)

産前は女性が請求した場合に6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後は8週間、女性を就業させてはならない。(第65条第1項、第2項)

妊娠中の女性が請求した場合は、他の軽易な業務に換えなければならない。(第65条第3項)  
妊娠中については、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。(第64条の3)  
生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができる。(第67条)

### 男女雇用機会均等法(母性健康管理)

事業主は、女性労働者が妊産婦のための健康診査等の受診のために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。(第12条)

事業主は、女性労働者が健康診査等に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。(第13条)

# 雇用環境・均等部（室）及び総合労働相談コーナーにおける多言語化の推進

令和4年度概算要求額（令和3年度予算額）：14百万円（14百万円）

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）及び総合労働相談コーナーでは、職場におけるハラスメントや解雇等のトラブルに関する相談対応等を実施している。

昨今、外国人労働者の増加や多国籍化に伴い、多様な言語による相談に対して的確に対応するニーズが高まっていることから、14カ国語による電話通訳サービスである「多言語コンタクトセンター」を全ての雇用環境・均等部（室）及び総合労働相談コーナーで引き続き活用することにより、多言語対応力を強化する。

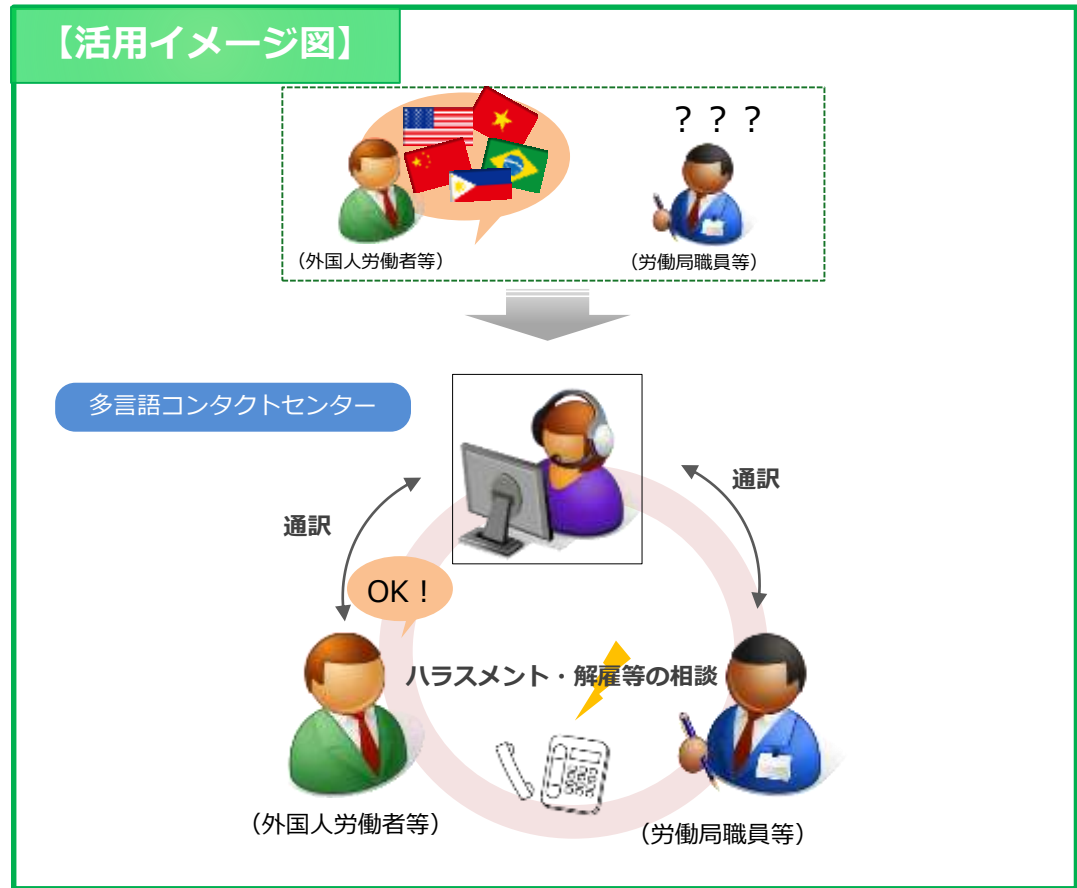
## ■ 業務内容

＜多言語コンタクトセンター＞

- ・ 電話通訳による職員及び外国人労働者間のコミュニケーションを支援。
- ・ 職員の依頼に基づく簡易な文書翻訳支援。
- ・ 対応外国語：英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、ベトナム語、インドネシア語、タガログ語、ネパール語、タイ語、カンボジア語、ミャンマー語、モンゴル語

\* サービス提供時間：平日 8:30～17:15

## 【活用イメージ図】



# 労働者協同組合法の円滑な施行のための経費

令和4年度概算要求額  
1.0億円

## 趣旨・目的

組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、組合員自らが事業に従事することを基本原理とする新たな法人組織である「労働者協同組合」について、その設立、管理、その他の必要な事項を定めた、「労働者協同組合法」(令和2年法律第78号)が、令和2年12月に議員立法として成立し、公布された。

労働者協同組合法は、令和4年10月1日に施行されることとなっており、組合の設立を希望する方への支援や、労働者協同組合制度の周知・広報、その他円滑な法律の施行のために必要な事業を実施する。

## 事業内容

### ① 労働者協同組合立ち上げ等に関する相談窓口の設置

労働者協同組合の立ち上げや、労働者協同組合制度に関する質問・相談を、メール又は電話にて受付け、対応する窓口の設置。

### ② 労働者協同組合に関するフォーラムの開催

全国7ブロック(北海道、東北、関東、中部、関西、中国・四国、九州・沖縄)にて、都道府県と連携し、有識者による講演やパネルディスカッション等を内容とするフォーラムを開催。

### ③ 労働者協同組合法に係るポータルサイトの開設・運用保守

労働者協同組合の概要やよくある質問、労働者協同組合の好事例紹介の記事及び動画の掲載、上記①の相談受付、上記②の参加受付や配信等を行うポータルサイトの開設及び運用保守。

### ④ 労働者協同組合法に関する周知広報

労働者協同組合法の周知のためのポスター、リーフレット、パンフレットの作成・配布、Twitter及びFacebookによる情報発信。

### ⑤ その他

労働者協同組合の所管行政庁となる都道府県への説明会の開催等。

# テレワーク・ワンストップ・サポート事業（仮称）

令和4年度概算要求額 1. 3億円  
 (令和3年度予算額 1. 9億円)

## ○ テレワーク・ワンストップ・サポート事業（仮称）内容

- ✓ テレワークに関する相談を一元的に取り扱う。
- ✓ 全国センターと地域センターを一体的に運用。
- ✓ テレワークマネージャーを一元的に管理し、案件に応じて適切なICT系・労務系のテレワークマネージャーをアサイン。
- ✓ いずれのセンターでもテレワークマネージャー支援申請を受付。  
 (※ 表彰・シンポジウムの実施)

### 全国センター (1箇所)

- ・事業の全体マネジメント
- ・相談対応（電話、WEB）
- ・テレワークマネージャー支援申請受付（電話、WEB）
- ・テレワークマネージャーによるコンサルティングの実施・派遣調整（電話、WEB、訪問）
- ・全国セミナーの開催（WEB）
- ・ウェブサイト・ポータルサイトの運営

- ・相談対応、コンサルティング内容の共有
- ・収集した情報の提供
- ・テレワークマネージャー・データベースの提供 等

### 地域センター (11箇所： 総合通信局の管轄単位)

- ・相談対応（電話、WEB）
- ・テレワークマネージャー・データベースの構築・管理
- ・テレワークマネージャー支援申請受付（電話、WEB）
- ・地域セミナー（商工会議所等主催）への協力
- ・都道府県労働局等との連携
- ・自治体、商工会議所等の支援・連携
- ・自治体の支援施策に係る情報収集

- ・相談対応による支援
- ・テレワークマネージャーによる個別支援
- ・セミナーによる支援

## 総務省・厚生労働省

業務委託

厚労省要求額  
約1億2,000万円

業務指示

## 都道府県労働局

- ✓ テレワークガイドライン
- ✓ テレワーク助成金 等

業務委託

## 都道府県働き方改革 推進支援センター

連携

- 情報提供
- セミナー等開催支援

連携

- 情報提供
- セミナー等開催支援

## 自治体

- ✓ 自治体によっては、相談窓口の設置や助成金等

- 情報提供（助成金等）
- 事業の告知

連携

- 情報提供
- ノウハウ提供

連携

- 情報提供
- セミナー等開催支援

## 商工会議所等

総務省要求額（予定）  
約1億8,000万円

相談企業（主に中小企業）

→ = 相談のフロー

# 国家戦略特区におけるテレワーク推進センターの設置について

## 1. 趣旨

- テレワーク等多様な働き方を普及することにより、企業の働き方改革を推進するとともに、事業の生産性を高め、企業の国際競争力を強化するため、**国と地方公共団体が連携**し、テレワークを導入しようとする企業等に対する**各種相談支援をワンストップで行うテレワーク推進センター**を設置する。
- 平成29年度から、東京圏において当該事業を実施(平成29年7月24日開所)。

## 2. 東京圏のテレワーク推進センターの概要

【設置主体】 国及び東京都の共同設置

【対象者】 都内企業の人事・労務・IT部門等の担当者

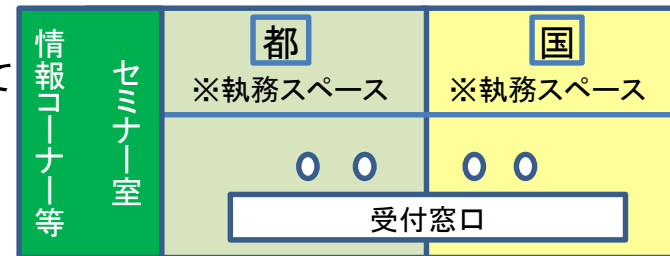
【主な機能】 国は専門的な助言・相談、都はワーク・ライフ・バランス施策と連携して対象企業の掘り起こしを図るなど、それぞれの強みを生かし、企業に対してテレワークの導入に係る**情報提供、相談、助言等をワンストップで実施**

情報提供 (都)セミナーの開催、体験コーナーの設置 等  
(国)リーフレット、冊子等の配置 等

相談、助言 (国)労務管理の在り方等の企業向けのコンサルティング 等

【設置イメージ】

相互連携で一体的にサービス提供



- ・セミナー開催
- ・テレワーク相談、コンサルティング
- ・各種情報の提供

## 3. 経緯

- 平成29年2月21日の国家戦略特区諮問会議(議長:安倍総理)で、追加の規制改革事項等としてとりまとまった。
- 第193回通常国会に、当事業を**国家戦略特別区域法**に位置づける改正法を提出(平成29年3月10日閣議決定)。
- 平成29年5月22日の国家戦略特区諮問会議で、「東京テレワーク推進センター」の7月中設置を含む区域計画が認定された。
- 「国家戦略特別区域法及び構造改革特別区域法の一部を改正する法律」(平成29年法律第71号)が、平成29年6月23日に公布、平成29年9月22日に施行された。

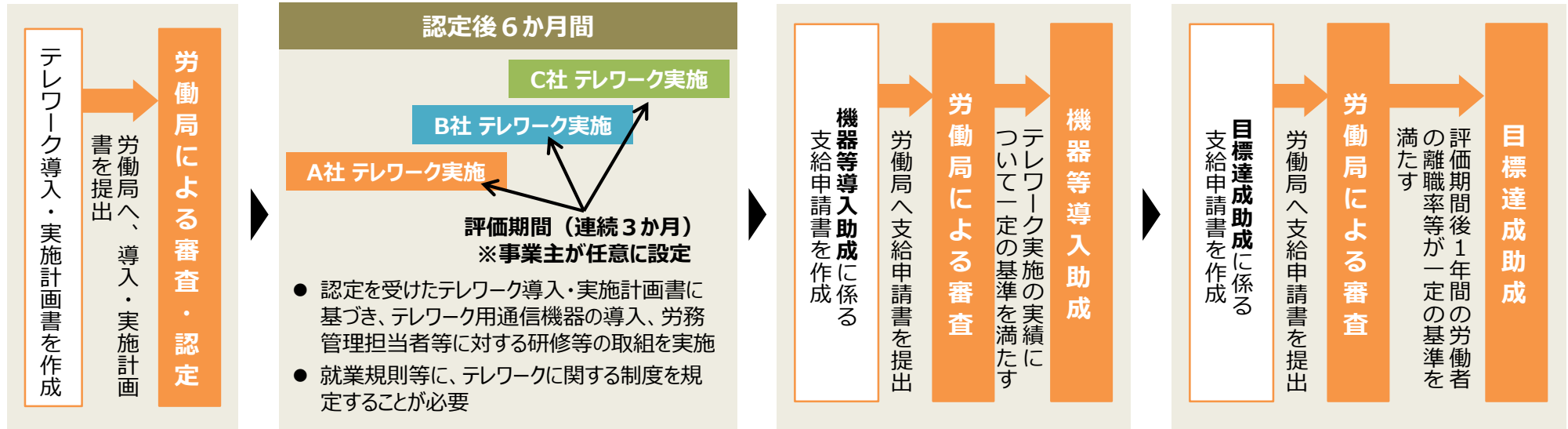
# 人材確保等支援助成金（テレワークコース）の概要

令和4年度概算要求額 18億円（令和3年度予算額 26億円）

## 趣旨・背景

- 新型コロナウイルス感染症対策として、これまでにない規模でテレワークが実施されているが、ポストコロナにおいては、適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着が必要。
- このため、良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金を支給し、支援を行う。

## 取組・支給の流れ



### 機器等導入助成 下表のテレワーク実績基準を満たした事業主に支給

テレワーク実績基準	助成率、上限
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 評価期間（3か月）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は</li> <li>✓ 評価期間（3か月）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする</li> </ul>	<b>助成率30%</b> ※上限額100万円

### 目標達成助成 下表の離職率およびテレワーク実績基準の全てを満たした事業主に支給

離職率目標、テレワーク実績基準	助成率、上限
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下</li> <li>✓ 評価期間後1年間の離職率が30%以下</li> <li>✓ 評価期間初日から1年を経過した日からの3か月間に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上</li> </ul>	<b>助成率20%</b> <b>〈35%〉</b> ※上限額100万円

### 助成対象となる取組

- テレワーク用通信機器の導入
- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修
- 外部専門家によるコンサルティング
- 就業規則等の作成・変更

## 助成額

生産性要件を満たした場合は<>の割合を支給



# 雇用類似の働き方に係る相談支援及び周知広報事業

## 趣旨・目的

- フリーランスについては、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性のあるガイドラインを策定すること」とされたことを受け、令和3年3月26日に、関係省庁連名で、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（以下「フリーランスガイドライン」という。）を策定したところであり、関係省庁と連携し、引き続き周知を行っていく。
- また、「規制改革実施計画」（令和2年7月17日閣議決定）において、「いわゆるフリーランス等の雇用類似の働き方の者を対象にハラスメントや発注者との契約等のトラブル等に関して、関係省庁との連携の下、当事者等が相談できるワンストップの窓口を整備・周知し、相談支援の充実を図る」こととされ、厚生労働省では、関係省庁と連携し、フリーランス等の雇用類似の働き方の者と発注者等との間にトラブルが生じたときにワンストップで相談できる相談窓口である「フリーランス・トラブル110番」を令和2年11月に設置したところであり、引き続き、本相談窓口の周知及び本相談窓口による相談支援を行っていくとともに、本相談窓口及びフリーランスガイドラインの運用状況を注視し、フリーランス等の雇用類似の者に対し必要な支援を行っていく必要がある。

## 事業概要

- 相談員（弁護士）による電話・メール相談の対応（一般相談）及び高度な専門性を要する個別相談対応（高度相談）の実施
- 裁判外紛争処理手続（ADR）による迅速かつ穏便なトラブルの調停の実施
- フリーランスガイドラインについての問合せへの説明対応の実施
- 相談事業の周知のためのインターネット広告等の実施

### 様々なトラブル

- 契約書を明示してもらえない
- 成果物を受け取ってもらえない
- 報酬を払ってもらえない
- ハラスメントを受けて精神的に辛い 等

発注企業

雇用類似の働き方の者

弁護士が民法など契約関係の法律等に基づいてアドバイス等実施

相談



一般相談

必要に応じ  
移行

高度相談

必要に応じ  
移行

ADR

独禁法・下請法の申告案件の  
場合は関係行政機関へ



解決！

# 自営型テレワークに係る就業環境の整備

## 自営型テレワークとは

自営型テレワークとは、注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労（法人形態の場合、他人を使用している場合などを除く。）

## 自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン

平成12年6月策定、平成22年3月一部改正、平成30年2月改正

- 自営型テレワークの契約に係る紛争を未然に防止し、かつ、自営型テレワークを良好な就業形態とするために必要な事項を示すものとして策定し、周知・啓発。
- 「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）を受け、平成30年2月に「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を在宅ワークの実態等を踏まえ改正したもの。
- 周知は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）、公共職業安定所、マザーズハローワーク、都道府県男女共同参画センター等を通じて実施。

## ガイドライン概要

- 募集に関する事項（募集内容の明示、募集から契約までの間に取得した提案等の取扱い等）
- 契約条件の文書明示
- 契約条件の適正化（報酬の支払、納期、継続的な注文の打切りの場合の事前予告、契約条件の変更等）
- その他（注文者の協力、個人情報の保護、健康確保措置、能力開発に関する支援、苦情の自主的解決等）

## 自営型テレワークに係る就業環境の整備（委託事業）

### 自営型テレワーカー等に対する「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知

自営型テレワーカー、仲介事業者及び発注企業に対して、自営型テレワークガイドラインを周知するためのセミナーを開催。



### インターネットの活用による自営型テレワーカー等への支援

適正な契約条件で安心して自営型テレワークに従事することができるよう、また、事情によってやむを得ず離職した労働者が再度就職するまでの期間をキャリアの空白にせず継続的にスキルアップ等を行えるよう、自営型テレワーカー・発注者等に対する総合支援サイト（Home Workers Web）等を通じた情報提供・相談対応を実施。



■ <https://homeworkers.mhlw.go.jp>

# 短時間正社員制度等の「多様な正社員」制度の導入支援等の実施

令和4年度概算要求額 54百万円（42百万円）【雇用勘定】

短時間正社員制度をはじめとする「多様な正社員」制度の導入支援等を効果的に実施する。

- 支援員による導入支援の実施・導入事例の取りまとめ
- 「『多様な正社員』制度導入支援セミナー」のweb開催
- 多様な働き方の実現に資する先行企業の事例の収集、事例集の作成等
- 収集した事例やセミナー動画等を「多様な働き方の実現応援サイト（仮称）」（※）で配信

（※）パートタイム・有期雇用労働者等の活躍推進に関する総合的情報提供事業で実施(現「パート・有期労働ポータルサイト」を改変予定)

企業に対してより広く、分かりやすい情報提供と個別支援により事業主の自主的な取組を促進



短時間正社員等の「多様な正社員」制度の普及

趣旨・目的

《NOハラスメント！キャンペーン》

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。

ハラスメントが起こったら

働く人は・・・

意欲の低下、自信の喪失、心身の健康の悪化、休職、離職

企業は・・・

業績の悪化、人材の流出、イメージダウン

など、被害は広範に及ぶ

解決のための課題として

- ☆労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法等に基づくハラスメント対策の事業主等に対する周知が必要
  - \*何がハラスメントにあたるのか
  - \*取引先等からのセクハラへの対応 など
- ☆被害者や企業への相談支援体制の充実
  - \*被害者のニーズはさまざまなので、心情に寄り添った相談等の支援が求められる（職場環境の改善、メンタル相談等）
  - \*企業内での適切かつ迅速な対応が不可欠

これらに対応するために

- ポスターやポータルサイト等によるハラスメント防止の周知・啓発（全国的なハラスメント撲滅集中キャンペーンによる周知徹底）
- ハラスメントを受けた労働者等への相談対応
- 事業主等に対する研修及び社労士等に対する人材育成を通じた企業等への支援等を実施する。

事業概要

1 周知・啓発

- ポスターの作成・配布
- 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
- 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 ハラスメント対策周知・啓発事業

- カスタマーハラスメント・就活ハラスメント防止に関する情報発信

カスタマーハラスメント・就活ハラスメント等防止対策強化事業

2 相談対応

- フリーダイヤルやメール等による相談窓口の設置 ハラスメント相談事業
- 労働局におけるハラスメント対応特別相談窓口（主に労働者向け）の開設

- 企業の雇用管理改善推進に向けた労働局の体制整備

3 企業等への支援  
（一部新規）

- 事業主やハラスメント相談窓口担当者等を対象とした、研修事業の実施
- 中小企業におけるハラスメント対策支援として、社労士、経営指導員を対象としたハラスメント対策人材育成事業の 実施 ハラスメント対策研修・人材育成事業

- 全国の労働局による事業主向け説明会の開催

# 長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進に向けた自主的取組への技術的な支援

令和4年度要求額 6.6(6.6)億円

## 令和3年度

### 改善指標を活用した労働環境改善に向けた支援

- 「働き方・休み方改善指標」の活用事例の収集、指標の効果的な活用
- ポータルサイトの必要な改修

### 生産性が高く、仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催

- 働き方・休み方改善に向けたより一層の社会的機運の醸成等に向けて、シンポジウムを開催(全国3か所)

### 長時間労働につながる取引環境の見直し

- ポスター・リーフレットの作成

### 労働時間等設定改善に関する意識・動向調査

- 企業10,000社、労働者30,000人

### 助言・指導

- 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導
- 労働時間等見直しガイドライン等の周知

## 令和4年度

### 改善指標を活用した労働環境改善に向けた支援 81,180(81,147)千円

- 過労死大綱等を踏まえ、働き方・休み方の現状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」の活用事例を収集する中で、自民党一億活躍推進本部や骨太の方針で導入が提案されている選択的週休3日制度を導入している企業の事例についても収集する。また、これらの好事例を周知することにより、指標の効果的な活用を図る。
- 過労死大綱を踏まえ、ポータルサイトについて必要な改修を行い、効果的な情報発信を行う。

### 生産性が高く、仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催等 14,665(17,900)千円

- 過労死大綱や少子化社会対策大綱を踏まえ、働き方・休み方の改善に取り組む労使の意識高揚、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、ライブ配信によるシンポジウムを開催する。

### 長時間労働につながる取引環境の見直し 20,304(20,304)千円

- 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。

### 労働時間等設定改善に関する意識・動向調査 14,968(14,814)千円

- 少子化社会対策大綱等の数値目標ならびに各種労働時間制度や法定以外の休暇制度の導入状況のほか、年次有給休暇を取得しない理由等について調査する。

### 労働時間等見直しガイドライン等の周知 26,584(26,584)千円

- 労働時間等見直しガイドラインリーフレット等の作成、配布

雇用環境・均等局

労働基準局

### 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導 497,689(494,937)千円

- 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

# 勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業

令和4年度要求額:57(57)百万円

平成29年3月に決定された「働き方改革実行計画」の方針を踏まえ、第196回通常国会において、労働時間等設定改善法が改正され、勤務間インターバル制度導入が事業主の努力義務とされたところである(施行は平成31年4月1日)が、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議(参議院厚生労働委員会)において、「勤務間インターバル制度について、労働者の健康の確保や仕事と生活の調和を図るために有効な制度であることに鑑み、好事例の普及・・・(中略)・・・等、その導入促進に向けた具体的な支援策の展開を早急に実施する」とされている。

また、令和3年7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、2025年(令和7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、「導入している企業の好事例や導入・運用マニュアルの周知」が盛り込まれているため、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。

このため、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。

## ○業種別導入マニュアルの作成

業種別導入促進を図るための検討会を開催し、勤務間インターバル制度について、業種別の導入マニュアルを作成する。

## ○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、導入の手順、留意点など導入マニュアルを分かりやすく解説した動画コンテンツを作成し、都道府県労働局等で開催する説明会等において活用する。

## ○インターネット広告

勤務間インターバル制度導入のための方策や各種支援策等について、効果的に発信する。

# 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4年度要求額 1.7 (1.9) 億円

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」や「少子化社会対策大綱」等の政府目標で示された2025年(令和7年)までに年次有給休暇取得率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。

## 時季を捉えた年次有給休暇取得促進等に係る広報事業

令和4年度要求額 170,601 (175,927) 千円

「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。

- 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、駅前広告、新聞広告、インターネット広告を実施

また、「第4次犯罪被害者等基本計画」で周知・啓発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)のうち、裁判員休暇制度及びボランティア休暇制度の普及のためのリーフレット(※)を作成するほか、

- ◇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、企業の特別休暇制度導入の際に参考となる事例集の作成 を実施する。

(※)令和3年度は病気休暇及び犯罪被害者等休暇制度の普及のためのリーフレットを作成。

## 地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業

令和4年度要求額

0 (12,279) 千円

前年度限りの経費。

# 不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業

令和4年度要求額 40(30)百万円

## 趣旨目的

近年、不妊治療を受ける夫婦は約5.5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16.7人に1人となるなど、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、不妊治療と仕事の両立ができず、16%(男女計(女性は23%))の方が退職している。

また、国会も含め社会的に、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備への関心が非常に高まっている。

このため、事業主、上司や同僚に不妊治療についての理解を促すとともに、当該休暇制度等の導入・利用に取り組む事業主を支援することにより、不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を推進することとする。

## 事業概要

### 専門家による検討委員会の開催

- ①不妊治療と仕事の両立支援担当者を対象とした研修の企画・運営の検討
- ②不妊治療と仕事の両立支援シンポジウムの企画・運営の検討
- ③不妊治療と仕事の両立を支援する企業内制度の導入マニュアル、サポートハンドブックの見直しに向けた検討等



### 不妊治療と仕事の両立支援等担当者等を対象とした研修会の実施

・不妊治療を受けやすい休暇制度や両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組む企業等の両立支援担当者等を対象に、労働者からの相談対応のノウハウや休暇制度等の利用を円滑にするためのプランの策定方法等、具体的実務に役に立つ情報提供を行う研修会を実施する。

### 不妊治療と仕事の両立支援シンポジウムの実施

・不妊治療と仕事の両立支援についての機運の醸成を図るため、企業等を対象にシンポジウムを開催する。  
また、シンポジウムの内容について、動画で広く配信する。

## 参考

### 第4次少子化社会対策大綱【R2.5.29閣議決定】

(不妊治療への支援より抜粋)

○不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備

不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組む事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する。



# 働き方改革推進支援助成金 (労働時間短縮・年休促進支援コース)

令和4年度要求額 17 ( 15 ) 億円

## 【助成概要】

生産性を高め労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に対し助成

## 【助成対象】

就業規則等の作成・変更費用、研修費用（業務研修を含む）、外部専門家によるコンサルティング費用、労務管理用機器等の導入・更新費用、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用、人材確保等のための費用等 労働時間短縮や生産性向上に向けた取組に必要な経費

## 【成果目標】

以下の①から③の成果目標を1つ以上実施すること。（④は追加目標として設定可能。）。

- ① 労働基準法第36条第5項の限度時間を超え、1箇月60時間を超える36協定を締結していた事業場であって、令和4年度（又は令和5年度）に有効な36協定において、時間外・休日労働で月60時間以下の上限設定を行い、労働基準監督署に届出すること
- ② 労働時間等設定改善指針に規定されている、特に配慮を必要とする労働者に対する病気休暇等の特別休暇の規定を整備すること
- ③ 労働基準法第39条第4項で規定する時間単位の年次有給休暇の規定を整備すること
- ④ 上記に加え、賃金を3%以上引き上げる労働者を就業規則等で規定すること

## 【助成率】

費用の3/4を助成

※ 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成

## 【上限額】

- ① 成果目標①において、
  - ア 月80時間を超え100時間未満に時間外・休日労働時間数を設定している36協定を月60時間以下に設定 ⇒ 100万円  
(時間外・休日労働時間数が月60時間を超え月80時間以下の設定に留まった場合は、上限額50万円支給)
  - イ 月60時間を超え80時間未満に時間外・休日労働時間数を設定している36協定を、月60時間以下に設定 ⇒ 50万円
- ② 成果目標②を達成した場合、50万円
- ③ 成果目標③を達成した場合、50万円
- ④ ①～③に加え、成果目標④を実施した場合に、その度合いに応じて助成金の上限額を15万円～最大150万円を加算  
【賃金を5%以上引き上げた場合は、24万円～最大240万円を加算】
- ⑤ 助成上限額は、①から④までの合計とし、助成上限額は最大440万円まで

近年、晩婚化等を背景に不妊治療を受ける夫婦は約5.5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16.7人に1人（2017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。

## 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1①～⑥）を利用しやすい環境整備のため、不妊治療と仕事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、以下の取組を行うこと
  - a 不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズの把握（調査の実施）
  - b 不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度の周知
- ③ 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1①～⑥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、28.5万円<36万円>** ※（1）、（2）とも、生産性要件を満たした事業主は<>の額を支給

### （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1人まで、28.5万円<36万円>加算**  
 （（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

# キャリアアップ助成金

令和4年度要求額569億円

(令和3年度予算額739億円)

○ 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」といい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

目的	コース名・内容		助成額 ※ <> は生産性の向上が認められる場合の額、( ) は大企業の額
正社員化支援	正社員化コース (一部見直し)	有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり 57万円<72万円> (42.75万円<54万円>) ②無期→正規：1人当たり 28.5万円<36万円> (21.375万円<27万円>) ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者または多様な正社員として直接雇用した場合 1人当たり28.5万円<36万円> (大企業も同額) 加算 ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合 ①：1人当たり9.5万円<12万円> (大企業も同額)、②：1人当たり4.75万円<6万円> (大企業も同額) 加算 ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し、転換または直接雇用した場合 1事業所当たり9.5万円<12万円> (7.125万円<9万円>) 加算
	障害者正社員化コース	障害者を正規雇用労働者等に転換	①有期→正規：1人当たり 90万円 (67.5万円) ※重度障害者等の場合は1人当たり 120万円 (90万円) ②有期→無期：1人当たり 45万円 (33万円) ※重度障害者等の場合は1人当たり 60万円 (45万円) ③無期→正規：1人当たり 45万円 (33万円) ※重度障害者等の場合は1人当たり 60万円 (45万円)
処遇改善支援	賃金規定等改定コース (一部見直し)	有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	①1～5人：1人当たり 3.2万円<4万円> (2.4万円<3万円>) ②6人以上：1人当たり 2.85万円<3.6万円> (1.9万円<2.4万円>) ※ 中小企業において3%以上増額した場合、1人当たり1.425万円<1.8万円> 加算 ※ 中小企業において5%以上増額した場合、1人当たり0.95万円<1.2万円> さらに加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円<24万円> (14.25万円<18万円>) 加算
	賃金規定等共通化コース (一部見直し)	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	1事業所当たり 57万円<72万円> (42.75万円<54万円>)
	賞与・退職金制度コース (一部見直し)	有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立を実施	1事業所当たり 38万円<48万円> (28.5万円<36万円>) ※ 同時に導入した場合に、16万円<19.2万円> (12万円<14.4万円>) 加算
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース (令和4年9月末まで)	選択的適用拡大の導入に伴い、短時間労働者の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組の実施	1事業所当たり 19万円<24万円> (14.25万円<18万円>) ※ 社会保険加入時に賃金増額を行った場合、労働者1人につき増額幅(2～14%以上)に応じ1.4万円～16.6万円加算 ※ 短時間労働者の生産性の向上を図るための取組(研修制度や評価の仕組みの導入)を行った場合に、10万円(7.5万円)加算
	短時間労働者労働時間延長コース (一部見直し)	有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用	1人当たり 22.5万円<28.4万円> (16.9万円<21.3万円>) ※ 労働者の手取りが減少しない取組をした場合、3時間未満延長でも助成 1時間以上2時間未満：5.5万円<7.0万円> (4.1万円<5.2万円>) 2時間以上3時間未満：11万円<14万円> (8.3万円<10.5万円>)

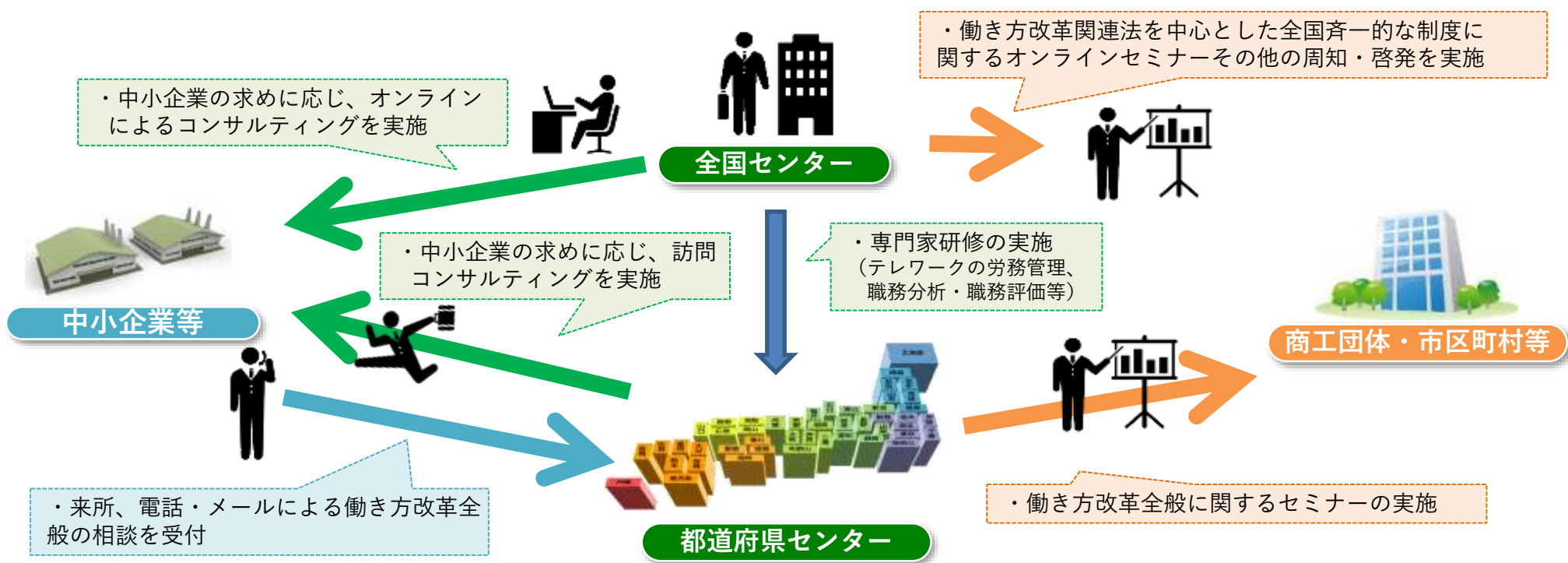
# 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

令和4年度概算要求額 44(67)億円

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前向きに取り組むことが重要であるため、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先進的な取組事例の収集や周知啓発及び総合的な情報発信などの支援を行う。

## 働き方改革推進支援センター



# 短時間正社員制度等の「多様な正社員」制度の導入支援等の実施

令和4年度概算要求額 54百万円（42百万円）【雇用勘定】

短時間正社員制度をはじめとする「多様な正社員」制度の導入支援等を効果的に実施する。

- 支援員による導入支援の実施・導入事例の取りまとめ
- 「『多様な正社員』制度導入支援セミナー」のweb開催
- 多様な働き方の実現に資する先行企業の事例の収集、事例集の作成等
- 収集した事例やセミナー動画等を「多様な働き方の実現応援サイト（仮称）」（※）で配信

（※）パートタイム・有期雇用労働者等の活躍推進に関する総合的情報提供事業で実施(現「パート・有期労働ポータルサイト」を改変予定)

企業に対してより広く、分かりやすい情報提供と個別支援により事業主の自主的な取組を促進



短時間正社員等の「多様な正社員」制度の普及

# 不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業

令和4年度要求額 40(30)百万円

## 趣旨目的

近年、不妊治療を受ける夫婦は約5.5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16.7人に1人となるなど、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、不妊治療と仕事の両立ができず、16%(男女計(女性は23%))の方が退職している。

また、国会も含め社会的に、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備への関心が非常に高まっている。

このため、事業主、上司や同僚に不妊治療についての理解を促すとともに、当該休暇制度等の導入・利用に取り組む事業主を支援することにより、不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を推進することとする。

## 事業概要

### 専門家による検討委員会の開催

- ①不妊治療と仕事の両立支援担当者を対象とした研修の企画・運営の検討
- ②不妊治療と仕事の両立支援シンポジウムの企画・運営の検討
- ③不妊治療と仕事の両立を支援する企業内制度の導入マニュアル、サポートハンドブックの見直しに向けた検討等



### 不妊治療と仕事の両立支援等担当者等を対象とした研修会の実施

・不妊治療を受けやすい休暇制度や両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組む企業等の両立支援担当者等を対象に、労働者からの相談対応のノウハウや休暇制度等の利用を円滑にするためのプランの策定方法等、具体的実務に役に立つ情報提供を行う研修会を実施する。

### 不妊治療と仕事の両立支援シンポジウムの実施

・不妊治療と仕事の両立支援についての機運の醸成を図るため、企業等を対象にシンポジウムを開催する。  
また、シンポジウムの内容について、動画で広く配信する。

## 参考

### 第4次少子化社会対策大綱【R2.5.29閣議決定】

(不妊治療への支援より抜粋)

○不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備

不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組む事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する。

# 働き方改革推進支援助成金 (労働時間短縮・年休促進支援コース)

令和4年度要求額 17 ( 15 ) 億円

## 【助成概要】

生産性を高め労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に対し助成

## 【助成対象】

就業規則等の作成・変更費用、研修費用（業務研修を含む）、外部専門家によるコンサルティング費用、労務管理用機器等の導入・更新費用、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用、人材確保等のための費用等 労働時間短縮や生産性向上に向けた取組に必要な経費

## 【成果目標】

以下の①から③の成果目標を1つ以上実施すること。（④は追加目標として設定可能。）。

- ① 労働基準法第36条第5項の限度時間を超え、1箇月60時間を超える36協定を締結していた事業場であって、令和4年度（又は令和5年度）に有効な36協定において、時間外・休日労働で月60時間以下の上限設定を行い、労働基準監督署に届出すること
- ② 労働時間等設定改善指針に規定されている、特に配慮を必要とする労働者に対する病気休暇等の特別休暇の規定を整備すること
- ③ 労働基準法第39条第4項で規定する時間単位の年次有給休暇の規定を整備すること
- ④ 上記に加え、賃金を3%以上引き上げる労働者を就業規則等で規定すること

## 【助成率】

費用の3/4を助成

※ 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成

## 【上限額】

- ① 成果目標①において、
  - ア 月80時間を超え100時間未満に時間外・休日労働時間数を設定している36協定を月60時間以下に設定 ⇒ 100万円  
(時間外・休日労働時間数が月60時間を超え月80時間以下の設定に留まった場合は、上限額50万円支給)
  - イ 月60時間を超え80時間未満に時間外・休日労働時間数を設定している36協定を、月60時間以下に設定 ⇒ 50万円
- ② 成果目標②を達成した場合、50万円
- ③ 成果目標③を達成した場合、50万円
- ④ ①～③に加え、成果目標④を実施した場合に、その度合いに応じて助成金の上限額を15万円～最大150万円を加算  
【賃金を5%以上引き上げた場合は、24万円～最大240万円を加算】
- ⑤ 助成上限額は、①から④までの合計とし、助成上限額は最大440万円まで

近年、晩婚化等を背景に不妊治療を受ける夫婦は約5.5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16.7人に1人（2017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。

## 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1①～⑥）を利用しやすい環境整備のため、不妊治療と仕事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、以下の取組を行うこと
  - a 不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズの把握（調査の実施）
  - b 不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度の周知
- ③ 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1①～⑥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、28.5万円<36万円>** ※(1)、(2)とも、生産性要件を満たした事業主は<>の額を支給

### （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1人まで、28.5万円<36万円>加算**  
 （（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