

## Ⅱ 働く女性に関する対策の概況

### 1 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等対策の推進等

「少子高齢化による人口減少社会を迎える中で、持続的な成長を実現し、社会の活力を維持する」という観点だけでなく、「性別によらず社会で能力を発揮できることは人々にとって重要である」との観点からも、女性の活躍推進は重要な取組である。しかし、女性の年齢階級別労働力率をみると、30代に労働力率が低くなるM字型カーブを描いている。また、管理職比率も長期的には上昇傾向にあるものの、国際的にみると依然として低い水準にとどまっている。

このため、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。）の履行確保はもとより、ポジティブ・アクションの一層の推進等の取組により、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境整備を進めている。

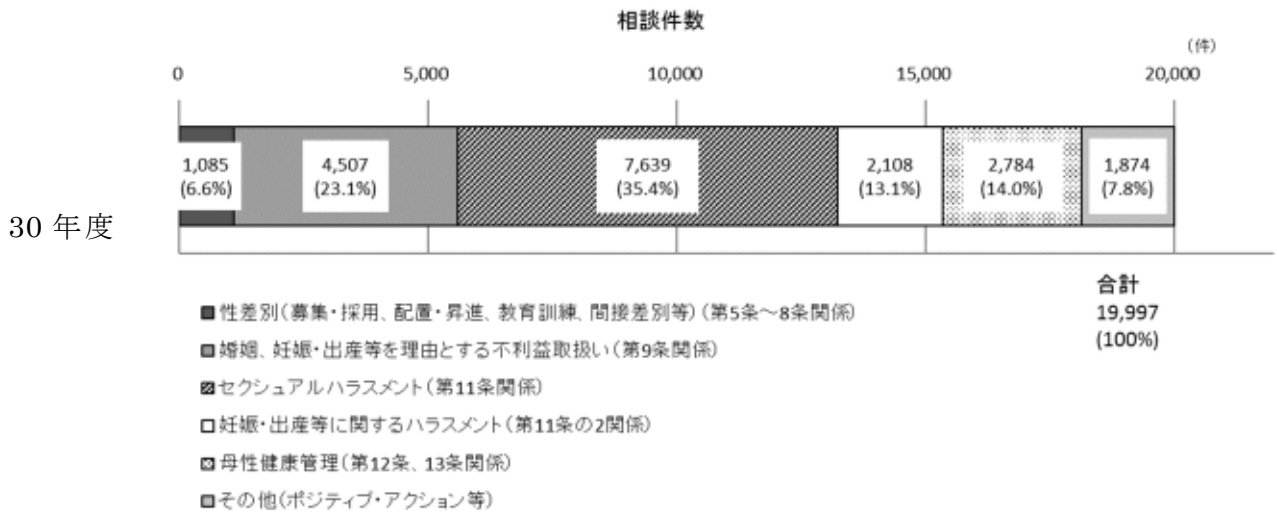
#### (1) 均等法の履行確保

##### ① 男女均等取扱いのための指導の実施

平成30年度に、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（以下「雇用環境・均等部（室）」という。）に寄せられた均等法に関する相談は19,997件であった。

こうした中、雇用環境・均等部（室）では、企業における男女均等取扱い等を確保するため、事業所を訪問し、雇用管理の実態を把握するとともに、性別による差別的な取扱いや妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い等、均等法に違反する雇用管理の実態が把握された企業に対しては、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により是正指導を行っている。

【資料 1】 相談件数の内訳



【資料 2】 是正指導件数の内訳

事 項	平成30年度 (件)
均等法第 5 条関係 (募集・採用)	60
均等法第 6 条関係 (配置・昇進・降格・教育訓練等)	26
均等法第 7 条関係 (間接差別)	1
均等法第 9 条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	39
均等法第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	4,953
均等法第11条の 2 関係 (妊娠・出産等に関するハラスメント)	6,008
均等法第12条・13条関係 (母性健康管理)	5,411
その他	2
計	16,500

② 母性健康管理対策の推進

均等法に基づいた母性健康管理の措置（妊産婦のための健康診査の受診等に必要な時間の確保及び医師等の指導事項を守るために必要な措置を講じること）及び労働基準法の母性保護規定（産前産後休業、危険有害業務の就業制限等）について、事業主、女性労働者、医療関係者等に対し周知徹底を図っている。

また、母性健康管理に関して必要な措置を講じないなど均等法違反の企

業に対し、指導を行うとともに、事業主が母性健康管理の措置を適切に講ずることができるよう、女性労働者に対して出された医師等の指導事項を的確に事業主へ伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用を促進している。

さらに、企業や働く女性に対して母性健康管理に関する情報を提供する支援サイト「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ」により制度の周知を図っている。

○「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ」  
(<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>)」

### ③ 男女均等取扱い等に関する紛争解決の援助

性別による差別的取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び母性健康管理措置に関する労働者と事業主の間の紛争については、均等法第 17 条に基づく都道府県労働局長による紛争解決の援助及び均等法第 18 条に基づく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を図っている。

平成 30 年度の都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は 231 件であった。申立の内容をみるとセクシュアルハラスメント（均等法第 11 条）が 102 件と最も多く、次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（均等法第 9 条）が 97 件で、これらで約 9 割を占めている。また、平成 30 年度中に援助を終了した事案 234 件（前年度から引き続いて援助を行ったものを含む。）のうち、約 6 割の 145 件について、都道府県労働局長による援助を行った結果、解決に至っている。

平成 30 年度の調停申請受理件数は 61 件であった。申請の内容をみると、セクシュアルハラスメント（均等法第 11 条）に関するものが 38 件と最も多く、次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（均等法第 9 条）が 17 件となっている。調停の実施結果をみると、調停案の受諾勧告を行ったものが 34 件で、そのうち 29 件が調停案を労使双方が受諾し、解決に至っている。

【資料3】都道府県労働局長による紛争解決の援助の内訳

事 項	平成30年度 (件)
均等法第5条関係（募集・採用）	2
均等法第6条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	4
均等法第7条関係（間接差別）	0
均等法第9条関係（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）	97
均等法第11条関係（セクシュアルハラスメント）	102
均等法第11条の2関係（妊娠・出産等に関するハラスメント）	19
均等法第12条・13条関係（母性健康管理）	7
計	231

【資料4】機会均等調停会議による調停の内訳

事 項	平成30年度 (件)
均等法第6条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	1
均等法第7条関係（間接差別）	0
均等法第9条関係（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）	17
均等法第11条関係（セクシュアルハラスメント）	38
均等法第11条の2関係（妊娠・出産等に関するハラスメント）	4
均等法第12条・13条関係（母性健康管理）	1
計	61

④ 女子学生等の就職に関する均等な機会の確保

採用面接、選考等の採用過程における男女差別的取扱いを防止し、女子学生の就職に関する均等な機会の確保を図るため、企業の採用担当者等を対象に、均等法に沿った男女均等な選考ルールの徹底を図るとともに、均等法違反企業に対しては是正指導を行っている。

(2) ポジティブ・アクションの促進

男女労働者間の均等を実質的に確保するためには、男女労働者間に事実上生じている格差の解消を目指す企業の自主的かつ積極的な取組であるポジティブ・アクションが不可欠である。このため、企業が具体的な取組を行うことができるよう、必要な助言及び情報提供を積極的に行い、その一層の促進

を図っている。

### ■ ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

ポジティブ・アクション (Positive action) の頭文字 P と a を組み合わせ、創造と活力あふれる女性の姿をデザインしたシンボルマークで、「きらら」という愛称には、女性がいきいき活躍し、夢と希望で瞳がきらきら輝く、という意味が込められている。

シンボルマークは、厚生労働省ホームページからダウンロードでき、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業や、ポジティブ・アクションの普及促進に賛同する企業、労使団体等が、シンボルマークの作成趣旨に基づいて自由に利用することができる。

<サイトURL>

<http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/symbolmark.html>

<シンボルマーク活用例>

- 社内の理解促進のため、社内報に掲載する。
- 企業の取組のアピールのため、募集要項や会社案内や企業のホームページ等に掲載する。
- 企業のイメージアップのため、商品や名刺等に掲載する。



また、雇用環境・均等部（室）においても、企業におけるポジティブ・アクションを推進する責任者である機会均等推進責任者の選任勸奨を行い、ポジティブ・アクションの重要性、手法等についての情報提供を行っている。

### (3) 男女間賃金格差解消のための取組

男女間の賃金格差は依然として存在しており、先進諸外国と比較すると、その格差は大きい状況にあることから、より一層の取組を進める必要があるため、平成22年8月に作成した「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」の周知・啓発に努めている。このガイドラインでは、賃金・雇用管理の見直しの視点や格差の実態を把握するための調査票といった支援ツールを盛り込むなど、労使が自主的に賃金・雇用管理制度の見直しに取り組むことを促進するための実践的な対応方策を示している。

#### (4) 女性活躍推進のための取組

##### ① 女性活躍推進法の改正

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。）は、労働者を雇用する事業主に対し、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行い、その課題を解決するための数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表及び自社の女性の活躍に関する情報の公表を義務付けることにより、事業主の取組を促進し、女性の職業生活における活躍の推進を図るものである。

平成 30 年 8 月以降、女性活躍推進法の附則に基づき施行後 3 年の見直しが行われ、令和元年 5 月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第 24 号。以下「改正法」という。）が成立した。改正法には、女性の活躍に関する情報公表の内容の強化や、行動計画の策定や女性の活躍に関する情報公表の義務の対象を常用労働者数が 301 人以上の一般事業主から 101 人以上の一般事業主に拡大すること等が盛り込まれており、それぞれ令和 2 年 6 月 1 日施行又は令和 4 年 4 月 1 日から施行されることとされている。

##### ② 女性活躍推進法の施行状況

令和元年 12 月末時点における、行動計画届出率は、行動計画の策定等が義務である労働者数が 301 人以上の一般事業主は 98.9%となっており、行動計画の策定等が努力義務である労働者が 300 人以下の一般事業主は 6,436 社が届出を行っている。

なお、行動計画の策定等が義務付けられている労働者数が 301 人以上の事業主については、必要な助言等を行うこと等により、法に基づく取組の実効性の確保を図っている。

また、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な事業主は都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定（女性活躍推進法第 9 条に基づく認定（以下「えるぼし」認定という。））を受けることができる。「えるぼし」認定を取得した事業主は令和元年 12 月末時点で 992 社となっている。認定段階については、認定段階 3 を取得している事業主は 638 社、認定段階 2 は 349 社、認定段階 1 は 5 社となっている。

令和 2 年 6 月 1 日以降は、改正法により新設された「えるぼし」認定よりも更に水準の高い「プラチナえるぼし」認定の申請も可能となるため、多くの事業主がこれらの認定取得を目指すよう周知を行っている。

## ■ 女性活躍推進法認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」

(認定段階 1)

(認定段階 2)

(認定段階 3 (最高位))



○ 認定を受けた企業は、認定マークを商品や広告、名刺、求人票などに使用することができる。

○ 認定を取得すると、公共調達において加点対象となる場合がある。

### (5) 女性の活躍推進に向けた企業の取組支援

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出や認定制度、情報公表等について、自治体等の関係機関と連携しながら、あらゆる機会をとらえ周知を図っている。

#### ① 中小企業のための女性活躍推進事業

一般事業主行動計画の策定・届出等が努力義務とされている 300 人以下の企業に対して「中小企業のための女性活躍推進事業」を実施し、説明会や女性活躍推進アドバイザーによる電話相談、個別訪問等により、女性活躍推進に向けた取組をきめ細かく支援している。

#### ② 女性の活躍推進企業データベース

事業主が女性活躍推進法に基づく行動計画や女性の活躍に関する情報公表を行うツールとして「女性の活躍推進企業データベース」の運用を行うことにより、「見える化」を推進し事業主の取組の促進を図っている。なお、学生をはじめとしたより多くの求職者等が容易に企業の状況を確認することができるよう、当データベースのスマートフォン版の運用や検索機能を充実させている。

## ■ 女性の活躍推進企業データベース

(スマートフォン版イメージ)

(QRコード)



### ③ 助成金の支給による中小企業事業主への支援

自社の課題解決にふさわしい数値目標及び取組目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定・公表して取組を行った結果、取組目標又は数値目標を達成した常時雇用する労働者が300人以下の中小企業事業主に対し、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）を支給している。

[両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）のメニュー]

○ 加速化Aコース（常時雇用する労働者数が300人以下の事業主が数値目標の達成に向けた取組目標を達成した場合に支給）

○ 加速化Nコース（数値目標の達成に向けた取組目標を2つ以上達成した上で、その数値目標を達成した場合に支給。ただし、常時雇用する労働者数が301人以上の大企業は数値目標の達成に加えて、行動計画に基づく取り組みの結果、女性管理職比率が上昇し、基準値以上であることが必要。（常時雇用する労働者数が300人以下の事業主については、支給額を加算。）

### (6) 総合的ハラスメント対策の一体的実施及び強化

職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントは、働く人の個人としての尊厳や人格を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなる。それはまた、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題である。



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、パワーハラスメントなど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、解決することが困難な事案になる傾向が強い。

このため、職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策については、均等法や育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)に沿った実効あるハラスメント対策が講じられかつ一体的に行われるよう周知徹底を図るとともに、法に沿った措置が講じられていない事業主や、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが生じた場合に適切な対応がなされていない事業主に対し、指導を行っている。

また、ハラスメントに関する相談に迅速な対応を行うため、フリーダイヤルによる夜間、休日電話相談等を行っている。

加えて、職場におけるハラスメント対策の取組促進のために、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用した職場におけるハラスメントの予防・解決に関する周知や、ハラスメント対策支援セミナーの全国開催等を行った。さらに、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメント防止のためのシンポジウムを開催するとともに、雇用環境・均等部(室)において説明会の開催やハラスメント対応特別相談窓口の開設等を行った。

都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、8万2千件(平成30年度)を超え、全ての相談の中で7年連続最多となるなど、近年、パワーハラスメント防止対策は喫緊の課題となっている。また、セクシュアルハラスメントについても、都道府県労働局に寄せられた相談件数が、約7,600件(平成30年度)と均等法に関するもので最も多くなっているなど、防止対策の実効性の向上が必要となっている。

こうしたことも踏まえ、令和元年5月に成立した改正法には、事業主のパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務の新設や、労働者が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又はパワーハラスメントに関して事業主に相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いの禁止等が盛り込まれており、令和2年6月1日から施行されている。(中小事業主については、令和4年3月31日までパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置は努力義務とされている。)

## 2 仕事と生活の調和の実現に向けた取組

子育てや介護をしながら働き続けやすい環境を整備するため、仕事と生活の調和の取れた働き方を実現することは重要な課題となっている。

平成 22 年 1 月に「子ども・子育てビジョン」が閣議決定され、本ビジョンの「目指すべき社会への政策 4 本柱」の 1 つとして「男性も女性も仕事と生活が調和する社会へ（ワーク・ライフ・バランスの実現）」が掲げられた。

また、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（平成 22 年 6 月政労使合意）等においては令和 2 年（2020 年）までに男性の育児休業取得率 13% 及び女性の第 1 子出産前後の継続就業率 55%、「第 2 期まち・ひと・しごと創生総合戦略」（令和元年 12 月閣議決定）においては令和 7 年（2025 年）までに男性の育児休業取得率 30% 及び女性の第 1 子出産前後の継続就業率 70% という数値目標を掲げ、その達成に向けた取組を推進している。

### (1) 育児休業、介護休業その他の仕事と育児・介護の両立のための制度の定着促進等

育児・介護期は特に仕事と家庭の両立が困難であることから、労働者の継続就業を図るため、仕事と家庭の両立支援策を重点的に推進する必要がある。

女性の育児休業取得率は 82.2（平成 30 年度「雇用均等基本調査（厚生労働省）」、付表第 3 表）と、育児休業制度の着実な定着が図られつつある。

しかし、第 1 子出産前後の女性の継続就業割合をみると、子どもの出生年が平成 22 年から平成 26 年である女性の継続就業率は 53.1%（平成 27 年「第 15 回出生動向基本調査：夫婦調査（国立社会保障・人口問題研究所）」）となっており、子どもの出生年が平成 17 年から平成 21 年である女性の継続就業率 38.0% と比べて上昇してはいるものの、未だに半数近くの女性が出産を機に離職している。

また、男性の約 4 割が育児休業を取りたいと考えている（平成 30 年「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング(株)）」）が、実際の取得率は 6.16%（平成 30 年度「雇用均等基本調査（厚生労働省）」、付表第 3 表）にとどまっている。さらに、男性の子育てや家事に費やす時間（1 日当たり）は 1 時間 23 分（平成 28 年「社会生活基本調査（総務省）」）と、先進国中最低の水準にとどまっている。このように、男女とも仕事と生

活の調和のとることが難しい状況が女性の継続就業を困難にし、少子化の原因の一つとなっていると考えられる。

こうした状況の中、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる環境を整備するため、保育所に入所できない等の場合の育児休業期間の最長2歳までの延長や、事業主に対する育児休業制度等の対象者への個別周知及び育児目的休暇の設置についての努力義務を内容とする改正育児・介護休業法が平成29年10月1日から施行された。

子の看護休暇及び介護休暇をより柔軟に取得できるよう、それぞれの時間単位での取得を可能とすること等を内容とする法令改正を行った（令和元年12月27日公布、令和3年1月1日施行）。

育児・介護休業や短時間勤務制度等の両立支援制度を始め、改正内容についても定着が図られるよう、周知徹底を図っている。

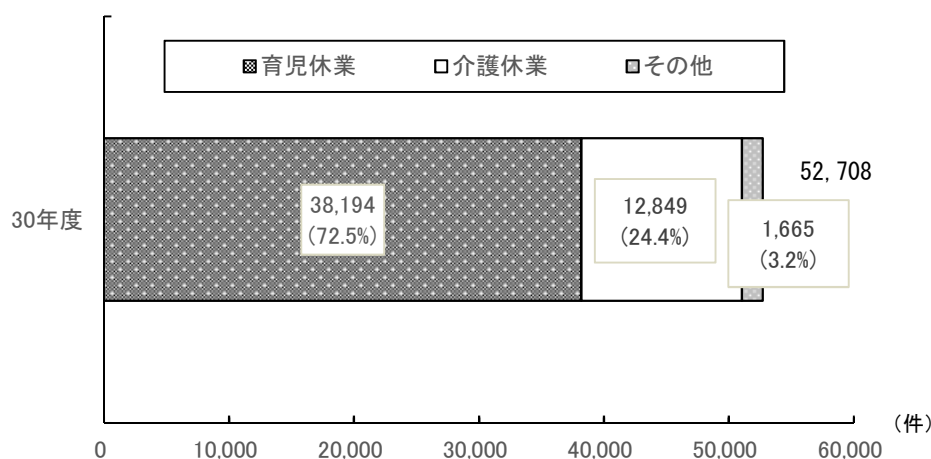
### ① 育児・介護休業法の履行確保

平成30年度に、雇用環境・均等部（室）に寄せられた育児・介護休業法に関する相談は52,708件であった。そのうち、育児関係の相談が38,194件（72.5%）、介護関係の相談が12,849件（24.4%）となっている（資料5）。

雇用環境・均等部（室）では、計画的に事業所を訪問し、就業規則等で必要な制度が設けられているかを確認するなど、育児・介護休業法に定められている制度の普及・定着に向けた行政指導を実施している（資料6）。

また、育児休業等の申出や取得を理由とした不利益取扱いに関する相談事案が生じている事業主に対しては、相談者の意向に配慮しつつ、報告徴収を積極的に実施し、迅速かつ厳正に対応している。

【資料5】相談件数の内訳



【資料 6】 是正指導件数の内訳

(件)

育児関係	平成 30 年度	介護関係	平成 30 年度
育児休業関係	3,387	介護休業関係	4,036
子の看護休暇関係	1,284	介護休暇関係	1,383
不利益取扱い関係	21	不利益取扱い関係	1
所定外労働の制限関係	629	所定外労働の制限関係	1,208
時間外労働の制限関係	819	時間外労働の制限関係	920
深夜業の制限関係	407	深夜業の制限関係	797
所定労働時間の短縮措置等 (第 23 条) 関係	1,422	所定労働時間の短縮措置等 (第 23 条) 関係	3,601
所定労働時間の短縮措置等 (第 24 条) 関係	2,326	所定労働時間の短縮措置等 (第 24 条) 関係	610
休業等に関するハラスメントの防止措置関係	5,097	休業等に関するハラスメントの防止措置関係	5,071
労働者の配置に関する配慮関係	0	労働者の配置に関する配慮関係	0
休業期間等の通知関係	200	休業期間等の通知関係	15
小計	15,592	小計	17,642
職業家庭両立推進者関係			3,741
合計			36,975

② 育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

育児休業・介護休業等を申出・取得したことを理由とする不利益取扱いの相談件数は引き続き高い水準にあるため、育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの未然防止に向け、育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、法律違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導を行っている。

③ 育児休業、介護休業等に関する紛争解決の援助

育児・介護休業法に定められている育児休業、介護休業等に関して、労働者と事業主の間の紛争については、育児・介護休業法第 52 条の 4 に基づく都道府県労働局長による紛争解決援助及び育児・介護休業法第 52 条の 5 に基づく両立支援調停会議による調停により円滑かつ迅速な解決を図ってい

る。

また、これらの紛争解決援助の措置が十分活用されるよう、都道府県労働局長による紛争解決援助や両立支援調停会議による調停について、労働者等に積極的に周知を図っている。

平成 30 年度の都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は 132 件あった。申立ての内容をみると、「育児休業に係る不利益取扱い」に関するものが 62 件と最も多く、次いで、「育児休業（期間雇用者の育児休業を除く）」が 16 件となっている（資料 7）。また、平成 30 年度中に援助を終了した事案のうち、都道府県労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、6 割以上が解決をみている。

平成 30 年度の調停申請受理件数は 4 件であった。調停の実施結果を見ると、30 年度に調停が開始された 4 件のうち調停案の受諾勧告を行ったものが 2 件で、そのうち 2 件については調停案を当事者双方が受諾し、解決に至っている。

【資料 7】 都道府県労働局長による紛争解決の援助の内訳

事 項		平成 30 年度 (件)
育 児 関 係	育児休業関係	16
	期間雇用者の休業関係	12
	子の看護休暇関係	0
	休業に係る不利益取扱い関係	62
	休業以外に係る不利益取扱い関係	8
	所定外労働の制限関係	0
	時間外労働の制限関係	0
	深夜業の制限関係	1
	所定労働時間の短縮等の措置関係	7
	休業等に関するハラスメントの防止措置関係	8
	労働者の配置に関する配慮関係	1
	小計	115
介 護 休 業 関 係	介護休業関係	5
	期間雇用者の休業関係	0
	介護休暇関係	1
	休業等に係る不利益取扱い関係	4
	時間外労働の制限関係	0
	深夜業の制限関係	0
	所定労働時間の短縮措置等（法第 23 条）関係	1
	休業等に関するハラスメントの防止措置関係	2
	労働者の配置に関する配慮関係（法第 26 条）	4
	小計	17
合 計		132

【資料 8】 両立支援調停会議による調停の内訳

事 項		平成 30 年度 (件)
育 児 関 係	休業に係る事案（期間雇用者事案除く）	1
	期間雇用者の休業に係る事案	0
	子の看護休暇に係る事案	0
	休業に係る不利益取扱い事案	1
	休業以外に係る不利益取扱い事案	1
	所定外労働の制限に係る事案	0
	時間外労働の制限に係る事案	0
	深夜業の制限に係る事案	0
	所定労働時間の短縮措置等（23 条）に係る事案	0
	休業などに関するハラスメント防止措置に係る事案	0
	配置に関する配慮	0
	小計	3
介 護 休 業 関 係	休業に係る事案（期間雇用者事案除く）	0
	期間雇用者の休業に係る事案	0
	介護休暇に係る事案	0
	休業等に係る不利益取扱い事案	0
	所定外労働の制限に係る事案	0
	時間外労働の制限に係る事案	0
	深夜業の制限に係る事案	0
	所定労働時間の短縮措置等（23 条）に係る事案	0
	休業などに関するハラスメント防止措置に係る事案	0
	配置に関する配慮	1
	小計	1
合 計	4	

(2) 次世代育成支援対策の推進

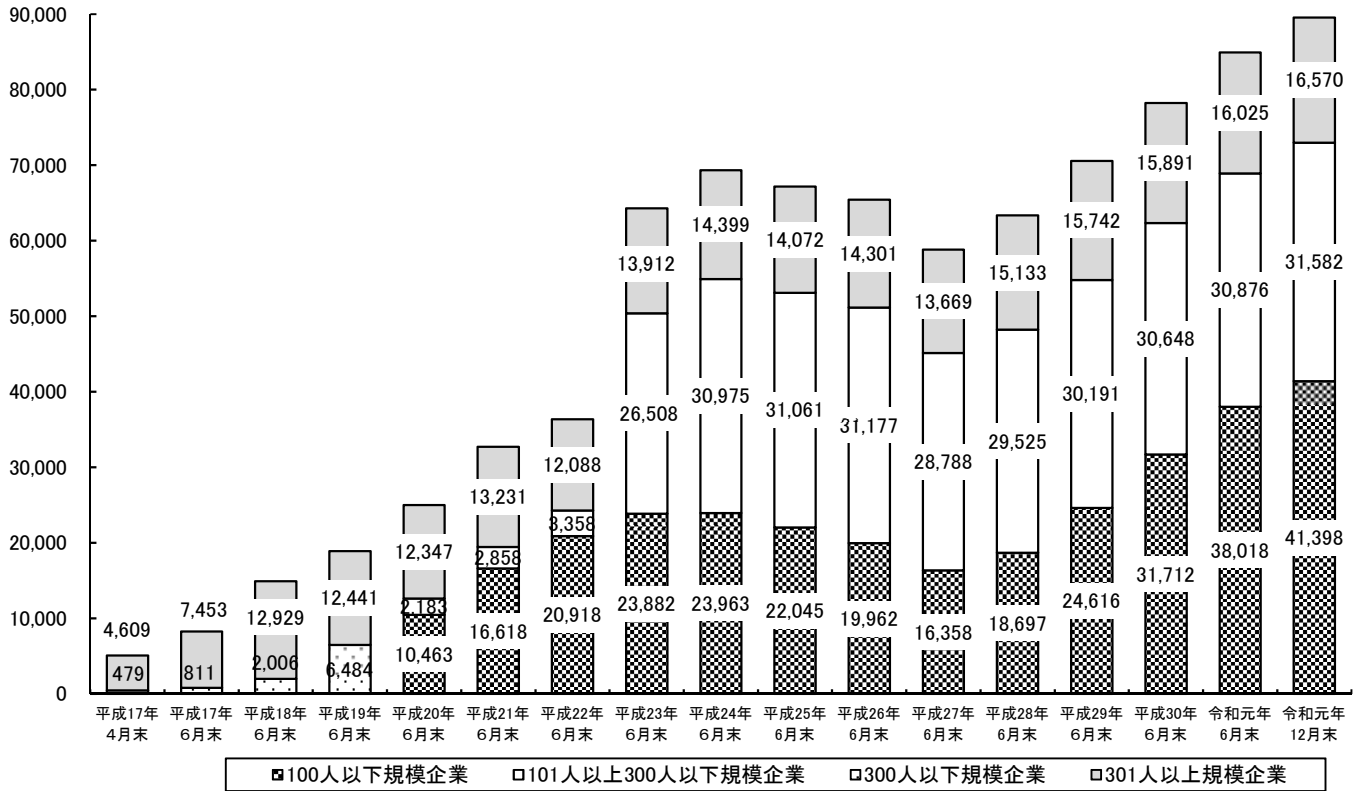
次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれの立場で次世代育成支援を進めている。

平成 27 年 3 月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」、平成 27 年 12 月に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生総合戦略 2015 改訂版」、平成 30

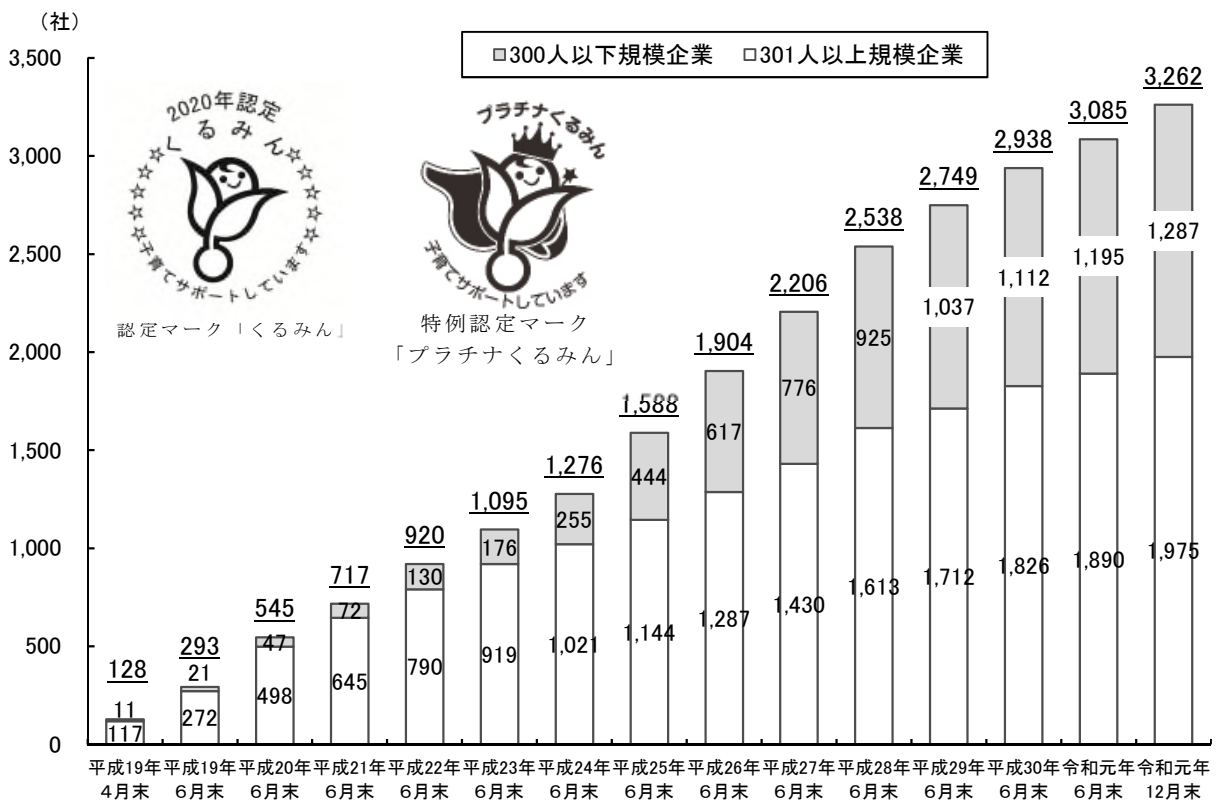
年 12 月に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生総合戦略 2018 改訂版」  
において「令和 2 年までに、くるみん認定企業数を 3,000 社とする」と目標  
が設定されているところ、令和元年 12 月末には 3,262 社の認定があった。



【資料 9】 行動計画策定企業数の推移



【資料 10】 認定企業数の推移



### (3) 育児や介護をしながら働き続けやすい環境の整備の推進

#### ① 職業生活と家庭生活との両立の推進に関する周知啓発活動の実施

平成27年3月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」等を踏まえつつ、あらゆる機会をとらえ、育児・介護休業法に基づく制度を利用しやすい、また、父親も子育てがしやすい働き方の啓発等の職業生活と家庭生活の両立のための雇用環境の整備について周知啓発活動を効果的に実施している。

男性の育児参画については、男性の仕事と育児の両立を推進する「イクメンプロジェクト」において、経営者・人事労務担当者などを対象とした企業向けセミナーを開催するとともに、男性の仕事と育児の両立を積極的に促進し、業務改善を図る企業を表彰する「イクメン企業アワード」や部下の仕事と育児の両立を支援する上司を表彰する「イクボスアワード」等を通じて好事例を普及し、企業の自発的な取組を促進している。

さらに、参加型の公式サイト運営、男性の育児休業取得に向けた様々な情報を更新したハンドブックの配布や研修用動画の作成等により、男性も育児休業を取得しやすく、仕事と育児を両立しやすい社会の実現を目指している。

#### ② 企業における両立支援の取組促進

仕事と家庭の両立に向けた企業の自主的な取組を促進するため、自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」を点検・評価することができる両立指標や両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組等を掲載したサイト「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)の運用を行っている。

仕事と家庭の両立について、企業が自主的に効果的な取組を行えるよう、「育休復帰支援プラン」モデルを普及させることにより、中小企業における仕事と育児の両立支援の取組を促進している。また、企業向けの「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」の普及や、「介護支援プラン」モデルの普及を図ることで、企業における仕事と介護の両立支援の取組を促進している。また、社会保険労務士等の資格を有する育児プランナー、介護プランナーを募り、個別の企業に対して支援を行っている。

#### ③ 助成金の支給による事業主への支援

育児や家族の介護を行う労働者にとって、働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主等を支援するため、両立支援等助成金の支給を行っている。

[両立支援等助成金のメニュー]

○ 出生時両立支援コース

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりの取組を行い、育児休業や育児目的休暇を取得した男性労働者が生じた事業主

○ 介護離職防止支援コース

「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・職場復帰に取り組んだ、介護両立支援制度について利用者が生じた中小企業事業主

○ 育児休業等支援コース

それぞれ以下の取組を行い、利用者が生じた中小企業事業主

・ 育休取得時、職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を策定・導入し、プランに基づく労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰への取組

・ 代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させる取組

・ 職場復帰後支援

育児休業から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者の支援のため、法を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入

○ 再雇用者評価処遇コース

妊娠、出産、育児、介護又は配偶者の転勤又は配偶者の転居を伴う転職を理由とした退職について、退職前の勤務を評価する再雇用制度を周知し、再雇用の実績が生じた事業主

○ 事業所内保育施設コース

労働者のための事業所内保育施設を設置・運営等した事業主

※新規受付を停止中。平成 27 年度末までに計画認定を受けた事業主のみ支給対象。

④ 子育て援助活動支援事業(ファミリー・サポート・センター事業の推進)

乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かりの援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡、調整を行うファミリー・サポート・センター(平成 30 年度 890 市区町村)(実績ベース)に財政的な

支援を行っている。平成 27 年度からは、子ども・子育て支援制度において、地域子ども・子育て支援事業のひとつに位置づけられている。

また、病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急時の預かり、宿泊を伴う預かり等を実施しているファミリー・サポート・センターについては、「病児・緊急対応強化事業」を行っている。

#### ⑤ 保育施策等の充実

就労希望者の潜在的なニーズにも対応した待機児童の解消や放課後児童クラブの充実、働き方の多様化などによる保育ニーズに対応した多様な保育の提供、地域における子育て支援の拠点やネットワークの充実を図るため、平成 22 年 1 月に策定した「子ども・子育てビジョン」等に基づき、

- 公的保育の受入児童数の拡大

- 放課後児童クラブの受入児童数の拡充

- 延長保育、休日保育、夜間保育、病児保育、複数企業間での共同設置を含む事業所内保育等の多様な保育の拡大

- 保護者の通院や社会参加活動、又は育児に伴う心理的・身体的負担の軽減のための一時預かりの拡充、就業の有無にかかわらず、子育て中の親子が相談、交流、情報交換できる場を身近な場所に整備する地域子育て支援拠点事業の推進

などの取組の推進を図っている。

また、平成 27 年 3 月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」においては、引き続きこれらの取組の推進を図るとともに、子育て支援施策の一層の充実を図ることとしている。

特に喫緊の課題である待機児童の解消を図るため、平成 25 年 4 月に策定した「待機児童解消加速化プラン」に基づき、保育の受け皿拡大を進めてきた。また、平成 29 年 6 月には、「子育て安心プラン」を策定し、待機児童を解消するため、2022 年度末の女性就業率 80%に対応できる 32 万人の保育の受け皿整備を 2020 年度までに整備していくこととしている。

併せて、「子育て安心プラン」の確実な実施のため、新規の資格取得、保育士の処遇改善や勤務環境の改善など、総合的な保育人材確保策の充実を図っている。

#### (4) 雇用の継続を援助、促進するための育児・介護休業給付

雇用保険制度では、労働者が育児休業や介護休業を取得しやすくし、職業

生活の円滑な継続を援助、促進し、雇用の安定を図るために、一定の要件を満たす方に対して、育児休業給付や介護休業給付を支給している。

#### (5) マザーズハローワーク事業の実施

全国 202 箇所のマザーズハローワーク・マザーズコーナーにおいて、事業を展開している。具体的には、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、子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等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。

#### (6) 女性の就業促進のための支援事業の実施

全国の女性関連施設等（男女共同参画センターなどの女性関連施設、事業主団体、地方自治体、労働組合、女性団体等）における女性就業促進支援事業が効果的、効率的に実施され、全国的な女性の就業促進と健康保持増進のための支援施策の充実が図れるよう、相談対応や講師派遣など女性関連施設等に対する支援事業を実施している。

- 「女性就業支援バックアップナビ (<http://joseishugyo.mhlw.go.jp/>)」

#### (7) 母子家庭の母等に対する就業援助対策の実施

母子家庭の母等がその適性、能力にあった職業に就くことができるよう、次の就業援助対策を講じている。

- 公共職業安定所においてきめ細かな職業相談等を実施
- 公共職業安定所長の受講指示により公的職業訓練等を受講する母子家庭の母等に対する訓練手当の支給
- 母子家庭の母等を公共職業安定所等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の支給（雇用者 1 人につき 60 万円（中小企業以外の事業主は 50 万円）、短時間労働者については、40 万円（中小企業以外の事業主は 30 万円））
- 母子家庭の母等を公共職業安定所等の紹介により、常用雇用することを目的として一定期間試行雇用する事業主に対しトライアル雇用助成金（一般トライアルコース）を支給（月額 5 万円・最長 3 か月間）
- 母子家庭の母等の就業支援に関する諸制度の周知と就業促進について

の社会的機運の醸成を図るための啓発活動の実施

- 児童扶養手当受給者の自立促進を図るため、母子・父子自立支援プログラム策定事業を推進するとともに、その一環として、ハローワークと福祉事務所等が連携して、個々の対象者の状況、ニーズ等に応じたきめ細かな就業支援を実施
- 母子家庭の母が、看護師等経済的自立に効果的な資格の取得を促進するため1年以上養成機関で修業する場合に、修業期間中の生活費の負担軽減を図る高等職業訓練促進給付金等を支給
- マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、母子家庭の母等のひとり親に対して、地方公共団体等の関係機関と連携した支援を実施

#### (8) 不妊治療と仕事の両立

仕事と不妊治療との両立を支援するための休暇制度等の環境整備に向けたマニュアル、パンフレットを作成し、配布した。

### 3 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の推進

#### (1) パートタイム労働者・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の確保等の推進

パートタイム労働者などの非正規雇用労働者は雇用者全体の約4割を占め、従来のような補助的な業務ではなく、役職に就くなど職場において基幹的役割を果たす者も存在している。しかしながら、非正規雇用労働者の待遇が必ずしもその働きや貢献に見合ったものになっていない場合もあり、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保することが課題となっている。

こうしたことから、パートタイム労働者においては、その能力を一層有効に発揮できる雇用環境を整備するため、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。）に基づき、通常の労働者との均等・均衡待遇の確保や通常の労働者への転換の推進を図っている。

また、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ることができるよう、平成30年6月に成立した「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」（平成30年法律第71号）において、パートタイム労働法等の改正を行った。有期雇用労働者もパートタイム労働法の対象に含めることに伴って、法律名を「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）に変更しており、同法の施行は、2020年4月1日（中小企業における適用は、2021年4月1日）となっている。

## 【 パートタイム労働法の概要（現行法） 】

### パートタイム労働法の概要

パートタイム労働者とその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。

#### 1 労働条件の文書交付・説明義務

- 労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給、退職手当、賞与の有無及び相談窓口について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け（遺料あり）（第8条）
- パートタイム労働者の雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を事業主に義務付け（第14条第1項）
- パートタイム労働者から求めがあった場合に、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を事業主に義務付け（第14条第2項）
- パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備を事業主に義務付け（第16条）

#### 2 均等・均衡待遇の確保の促進

- 広く全てのパートタイム労働者を対象として、パートタイム労働者の待遇について、正社員の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする（長時間労働者の待遇の原則を規定（第8条）
- 正社員と同視すべきパートタイム労働者について、差別取扱いを禁止（第9条）  
※「正社員と同視すべきパートタイム労働者」：職務内容及び人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイム労働者
- その他のパートタイム労働者について、賃金の決定、教育訓練の実施及び福利厚生施設の利用に關し、多様な就業実態に応じて、正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け（第10条～第12条）

#### 3 通常の労働者への転換の推進

- 正社員の募集を行う場合のパートタイム労働者への周知、新たに正社員を配置する場合のパートタイム労働者への応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け（第13条）

#### 4 苦情処理・紛争解決援助

- 苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け（第22条）
- 義務規定に關し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備（第23条～第26条）

#### 5 実効性の確保

- 都道府県労働局長（厚生労働大臣から委任）による報告の徴収、助言、指導及び勧告（第18条第1項）
- 報告拒否・虚偽報告に対する過料（第30条）
- 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表（第18条第2項）

## 【 パートタイム・有期雇用労働法等の概要（改正法） 】

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（平成30年法律第71号）の概要（抜粋）

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保  
（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正）

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

#### 1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に關し、個々の待遇ごとに当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。  
〔有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）〕
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に關するガイドラインの根拠規定を整備。

#### 2. 労働者に対する待遇に關する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に關する説明を義務化。

#### 3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 2020年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は2021年4月1日）



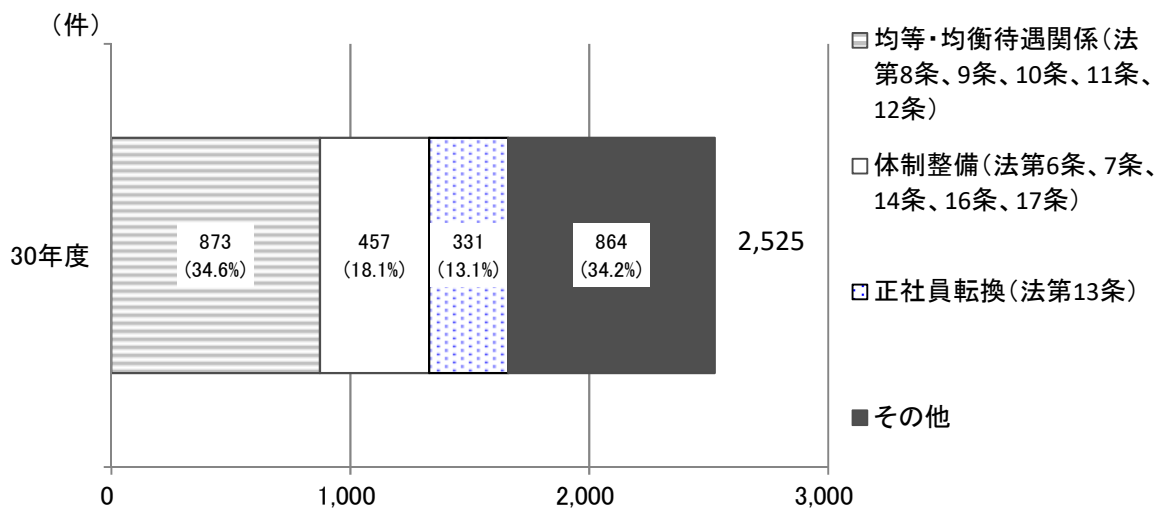
### ① パートタイム労働法の履行確保

雇用環境・均等部（室）では、パートタイム労働者の能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法に基づく事業所訪問による是正指導等により同法の着実な履行確保を図っている。

また、パートタイム労働者からの相談対応や、相談端緒による是正指導、労働者・事業主からの申出に基づく紛争解決援助等を行っている。

平成30年度のパートタイム労働に関する相談件数は2,525件であり、相談内容別にみると、「均等・均衡待遇に関する相談」が873件（34.6%）で最も多く、次いで、「体制整備に関する相談」が457件（18.1%）、「正社員転換に関する相談」が331件（13.1%）となっている。

【資料 11】 相談件数の内訳



また、事業所訪問等により、パートタイム労働法に基づく雇用管理の実態を把握し、同法違反が確認された事業所に対し、17,896件の是正指導を行った。

是正指導の内容としては、「労働条件の文書交付等」に関するものが4,331件（24.2%）、「通常の労働者への転換」に関するものが3,912件（21.9%）、「措置の内容の説明」に関するものが2,791件（15.6%）となっている。

【資料 12】 是正指導件数の内訳

事 項	平成30年度 (件・%)
第6条関係 (労働条件の文書交付等)	4,331 (24.2)
第7条関係 (就業規則の作成手続)	708 (4.0)
第9条関係 (差別的取扱いの禁止)	0 (0.0)
第10条関係 (賃金の均衡待遇)	591 (3.3)
第11条関係 (教育訓練)	255 (1.4)
第12条関係 (福利厚生施設)	1 (0.0)
第13条関係 (通常の労働者への転換)	3,912 (21.9)
第14条第1項関係 (措置の内容の説明)	2,791 (15.6)
第14条第2項関係 (待遇に関する説明)	6 (0.0)
第16条関係 (相談のための体制の整備)	2,004 (11.2)
第17条関係 (短時間雇用管理者の選任)	2,272 (12.7)
その他 (指針等)	1,025 (5.7)
計	17,896 (100.0)

パートタイム労働法に基づく都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は2件、均衡待遇調停会議による調停申請受理件数は0件であった。

② 均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援

雇用環境・均等部(室)では、パートタイム労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法や、パートタイム労働者から通常の労働者への事業所の実態に応じた転換制度等について、パートタイム労働法に沿った雇用管理改善に取り組む事業主を支援するとともに、令和2年4月に施行されるパートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた事業主への援助を実施している。

また、事業主に対する「職務分析・職務評価の導入支援・普及促進」の実施や助成金の活用等により、パートタイム労働者・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の確保等に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を支援している。

これらのパートタイム労働者・有期雇用労働者対策に関する情報については、「パート・有期労働ポータルサイト (<https://part->

tanjikan.mhlw.go.jp/)」において、効果的に情報提供等を行い、パートタイム労働者・有期雇用労働者が納得して能力を発揮できる環境づくりを促進している。

また、パートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行に向けて、事業主が何から着手すべきかを解説する「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」や、各種手当・福利厚生・教育訓練・賞与・基本給について、具体例を付しながら不合理な待遇差解消のための点検・検討手順を詳細に示した「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」等を策定し、周知を行っている。

## (2) 有期雇用労働者の均衡待遇の推進

雇用期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止を定めた労働契約法第20条の周知により、有期雇用労働者の均衡待遇の推進を図っている。

※労働契約法第20条は、令和2年4月からパートタイム・有期雇用労働法第8条に統合される。

## (3) 助成金の支給による事業主への支援

有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者（以下(3)において「有期雇用労働者等」という。）の企業内で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キャリアアップ助成金を支給している。

[キャリアアップ助成金のメニュー]

- 正社員化コース（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したとき）
- 賃金規定等改定コース（すべて又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給を図ったとき）
- 健康診断制度コース（有期雇用労働者等を対象とする法定外の健康診断制度を新たに規定し、延べ4人以上実施したとき）
- 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職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用したとき）
- 諸手当制度共通化コース（有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに設け、適用したとき）
- 選択的適用拡大導入時処遇改善コース（有期雇用労働者等を新たに社会保険に加入させると同時に被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させ

るための取組を実施したとき)

- 短時間労働者労働時間延長コース（短時間労働者の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用したとき）

※平成 29 年度までは人材育成コースを設けていたが、平成 30 年度に人材開発支援助成金に統合した。

#### **(4) 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の実施**

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 都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、非正規雇用労働者の待遇改善について、

- 窓口相談、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
- 労務管理などの専門家の事業所への個別訪問などによるコンサルティングの実施
- 商工団体等の相談窓口への専門家の派遣

などの技術的な相談支援を行っている。

#### **(5) パートタイム労働者の中小企業退職金共済制度への加入促進**

パートタイム労働者の中小企業退職金共済制度への加入を促進するため、5,000 円～30,000 円の通常の掛金月額のほか、パートタイム労働者については、2,000 円～4,000 円の特例掛金月額も選択できることとしている。

また、新たに制度に加入する事業主に対して掛金負担軽減措置があり、国が掛金の 1/2 を加入後 4 か月目から 1 年間助成しており、特例掛金を選択するパートタイム労働者に対しては、さらに 300 円～500 円を上乗せして助成している。

## 4 多様で柔軟な働き方の推進・環境整備

### (1) 多様な正社員の普及促進

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」は、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと企業による優秀な人材の確保や定着につながるなど、労使双方にとってその効果が期待されることから、その普及を促進しているところである。

企業における「多様な正社員」の導入を促進するための取組として、シンポジウムの開催により、雇用管理上の留意事項や企業の取組事例について紹介した。

また、多様な正社員の一類型である「短時間正社員制度」は、所定労働時間が短いながら正社員として適正な評価と公正な待遇が図られた働き方である。短時間正社員制度の導入・定着を促進するため短時間正社員制度の概要や取組事例等について、パート・有期労働ポータルサイトでの周知を行った。また、短時間正社員制度の導入を検討している企業に対し導入支援コンサルティングを実施した。

### (2) テレワークの普及促進及び就業環境整備

テレワークは、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であり、子育て、介護と仕事の両立手段となるとともに、ワーク・ライフ・バランスに資することができるなど、多様な人材の能力発揮が可能となる。

厚生労働省では、企業等に雇用される労働者が行う、いわゆる雇用型テレワークについて普及促進を図るとともに、請負等により自宅等で働く、いわゆる自営型テレワークについては就業環境の整備を図っている。

また、「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）においては、テレワークの普及等を図っていくことが重要とされている一方で、課題についても指摘されていることから、雇用型テレワークにおける適切な労務管理の実施や、自営型テレワークにおける良好な就業環境の整備のため、平成 29 年度中にそれぞれガイドラインを改定することとされた。これを受け、厚生労働省では、「柔軟な働き方に関する検討会」において、平成 29 年 10 月から、雇用型テレワーク、自営型テレワークについての実態や課題の把握や、ガイドラインの改定に向けた議論が行われた。同年 12 月には検討会において報告がとりまとめられ、雇用型テレワーク、自営型テレワークそれぞれについてのガイドラインの改定案が示されるとともに、広

くガイドラインの周知を図っていくことの必要性が指摘された。この報告を踏まえ、平成 30 年 2 月に、それぞれのガイドラインを改定した。

### ① 雇用型テレワークの普及促進

適切な労務管理のためのガイドラインの周知・啓発や、企業等からの個別の相談に対応するためのテレワーク相談センター等の設置・運営、テレワークに関する情報を一元化した「テレワーク総合ポータルサイト」(<https://telework.mhlw.go.jp/>)の運用、導入経費の助成を通じた導入支援、テレワークの導入事例等を紹介するセミナーや表彰制度等を通じたテレワークの気運の醸成を図るなどしており、雇用型テレワークの普及促進を図っている。

### ② 自営型テレワークの就業環境整備

自営型テレワーカーが安心して自営型テレワークを行えるよう、発注者等が契約締結等の際に守るべき最低限のルールとして「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・啓発を行っているほか、自営型テレワーカーの再就職・就業に役立つ情報や発注者等に向けた情報を提供する総合支援サイト「ホームワーカーズウェブ」(<https://homeworkers.mhlw.go.jp/>)を運用するとともに、セミナーの開催、仕事の探し方・トラブル相談等への対応などの支援事業を実施している。また、自営型テレワークを紹介するといったいわゆる「インチキ内職」について、注意を喚起し、被害の未然の防止に努めている。

## 5 家内労働対策の推進

家内労働法では、製造・加工業者や販売業者又はこれらの請負業者から委託を受け、主として労働の対償を得るために、原材料等の提供を受け、物品の製造、加工等に従事する者であって、他人を使用しないことを常態とする者を「家内労働者」と定義し、その労働条件の向上等を図るために必要な事項を定めている。これを受けて、厚生労働省では次の施策を推進している。

### (1) 家内労働手帳の交付の徹底

家内労働者の労働条件の確保や当事者間の紛争防止には、委託条件の文書明示が重要であるため、委託者に対して、工賃の支払方法その他の委託条件を記入した家内労働手帳を交付するよう指導を行っている。

### (2) 工賃支払いの確保

工賃は、原則として、通貨でその全額を、家内労働者から物品を受領した日から1か月以内に支払わなければならないと定められていることから、委託者に対して工賃支払いの確保を図るための指導を行っている。

### (3) 最低工賃の決定及び周知

工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため、一定の地域及び物品の製造・加工等の工程ごとに最低工賃が決定されている（平成31年3月末現在の決定件数98件）。「第13次最低工賃新設・改正計画」（令和元年度～3年度）に基づき計画的に新設・改正等を行うとともに、決定された最低工賃の周知等の徹底を図っている。

### (4) 安全及び衛生の確保

危険有害業務に従事する家内労働者の安全及び衛生の確保のため、家内労働法の周知を図るとともに、指導を行っている。また、労災保険の特別加入制度の普及を図っている。

### (5) いわゆる「インチキ内職」の被害防止

高収入が得られるとして、高額の講習料を支払わせた上で、仕事の内容や収入については約束と違うといったいわゆる「インチキ内職」について、家内労働法上の問題がある場合には指導を行うとともに、内職希望者に対して

注意を喚起し、被害の未然の防止に努めている。

## 6 女性の能力発揮促進のための援助

### 女性の能力開発等の支援

在職中の労働者に対して、多様なニーズに即した職業訓練を公共職業能力開発施設において実施しているほか、企業内における労働者の効果的なキャリア形成の促進を目的として、雇用する労働者に対して、一定の要件の下で、職業訓練の実施又は自発的な職業能力開発の支援を行う事業主等に対し、賃金及び経費の一部を人材開発支援助成金として助成している。

また、労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、雇用保険の被保険者等が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、教育訓練給付金として、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を支給することとしている。

加えて、育児等で離職した女性の再就職が円滑に進むよう、育児等と両立しやすい短時間訓練コースや訓練受講の際の託児サービスの提供等を推進している。