

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發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。女性の年齢階級別労働力率におけるM字型カーブは解消に向かっているものの、女性の正規雇用比率をみると、30代から右肩下がりとなるL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。）及び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。）の履行確保を図るとともに、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・發揮できる環境整備を進めている。

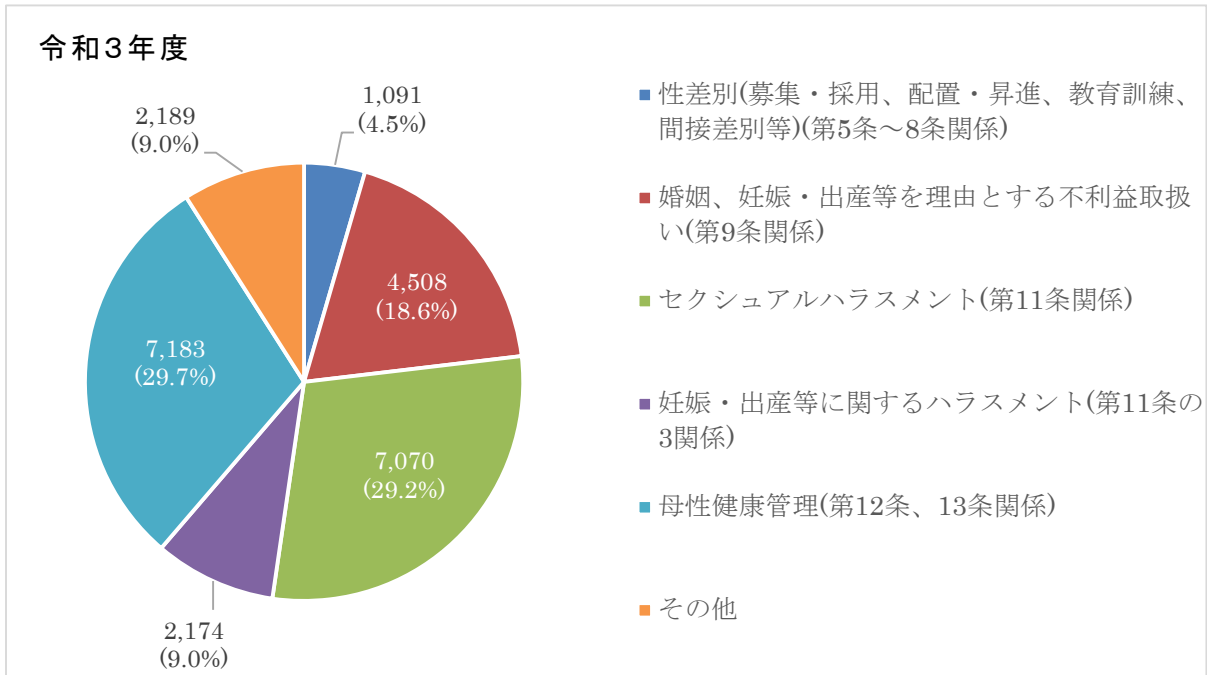
(1) 均等法の履行確保

① 男女均等取扱いのための指導の実施

令和3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24,215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	令和3年度 (件)
均等法第5条関係 (募集・採用)	42
均等法第6条関係 (配置・昇進・降格・教育訓練等)	9
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)	26
均等法第11条の1関係 (セクシュアルハラスメント措置義務)	2,032
均等法第11条の2関係 (セクシュアルハラスメント事業主の責務)	281
均等法第11条の3関係 (妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務)	2,474
均等法第11条の4関係 (妊娠・出産等に関するハラスメント事業主の責務)	373
均等法第12条・13条関係 (母性健康管理)	2,641
均等法第13条の2関係 (男女雇用機会均等推進者)	1,158
その他	1
計	9,037

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「働く女性の心とからだの応援サイト」により制度の周知を図っている。また同サイト内では、母性健康管理だけではなく、女性全般の健康管理に関する情報の提供を行っている。

○「働く女性の心とからだの応援サイト」

(<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>)

なお、令和2年5月7日に指針（妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針）を改正し、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を追加したことから、同措置の周知徹底を図っている（令和5年9月30日まで）。また、同措置により、医師等の指導を受け休業する妊娠中の女性労働者が利用できる有給の休暇制度を導入し、当該休暇を利用させた事業主に対し、「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」を創設し、令和2年6月15日から支給している。令和4年度はこれを改め、「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5年3月31日まで）及び「両立支援等助成金（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コース）」（令和5年9月30日まで）を支給している。

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。

令和 3 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 177 件であった。申立の内容をみると婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（均等法第 9 条）が 93 件と最も多く、次いでセクシュアルハラスメント（均等法第 11 条）が 63 件で、これらで約 9 割を占めている。また、令和 3 年度中に援助を終了した事案 181 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 7 割の 118 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。

令和 3 年度の調停申請受理件数は 59 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 42 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 15 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 10 件で、そのうち 9 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	令和 3 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）	2
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）	93
均等法第 11 条関係（セクシュアルハラスメント）	63
均等法第 11 条の 3 関係（妊娠・出産等に関するハラスメント）	8
均等法第 12 条・13 条関係（母性健康管理）	9
計	177

【資料4】機会均等調停会議による調停の内訳

事 項	令和3年度 (件)
均等法第6条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	0
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）	15
均等法第11条関係（セクシュアルハラスメント）	42
均等法第11条の3関係（妊娠・出産等に関するハラスメント）	1
均等法第12条・13条関係（母性健康管理）	1
計	59

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>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku04/

<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。



ポジティブ・アクションを推進しています

(3) 女性活躍推進のための取組

① 女性活躍推進法の改正等

女性活躍推進法は、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。

令和元年5月には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、①女性の活躍に関する情報公表の内容の強化や、②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、①については令和2年6月1日、②については令和4年4月1日に施行された。

また、令和4年7月8日に女性活躍推進法に関する厚生労働省令を改正し、301人以上の事業主を対象として男女の賃金の差異が情報公表の必須項目となった。男女の賃金の差異は募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、男女の賃金の差異の要因分析や男女の賃金の差異の情報公表を契機とした雇用管理改善等の働きかけを行っている。

雇用環境・均等部（室）では、女性活躍推進法に基づく取組が着実に実施されるよう報告徴収の実施等により法の履行確保を図っている。

② 女性活躍推進法の施行状況

令和4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101人以上の一般事業主は97.0%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100人以下の一般事業主は6,793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101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4年12月末時点で2,030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1,386社、認定段階2は635社、認定段階1は9社となっている。

令和2年6月1日以降は、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12条に基づく認定(以下「プラチナえるぼし」認定という。))を受けることができるようになっており、「プラチナえるぼし」認定を取得した事業主は令和4年12月末現在で34社となっている。厚生労働省では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)



(プラチナえるぼし)



- 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。

(4) 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 民間企業における女性活躍推進事業

一般事業主、特に中小企業を対象として、女性の活躍推進に関する説明会や女性活躍推進アドバイザーによる個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施し、一般事業主が抱える課題解決等に向けてきめ細かい支援を行っている。

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。令和4年7月8日に情報公表項目となった男女の賃金の差異についても開示できるようにし企業や学生等求職者の活用促進を図っている。

■ 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)

(二次元バーコード)



③ 助成金の支給による中小企業事業主への支援

令和4年3月31日までに、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、取組目標及び数値目標を達成した常時雇用する労働者数が 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。

(5) 総合的ハラスメント対策の一体的実施及び強化

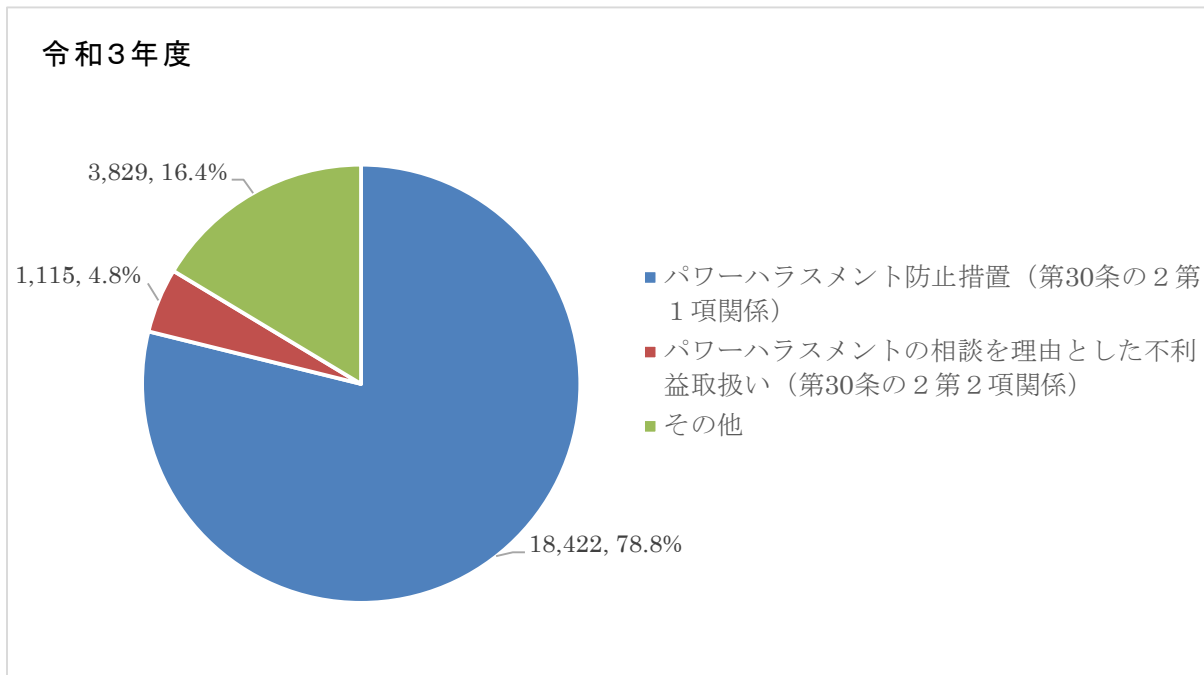
職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントは、働く人の個人としての尊厳や人格を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなる。それはまた、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題である。

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。

セクシュアルハラスメントについては均等法に、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては均等法及び育児休業、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、パワーハラスメントについては労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）に防止措置等が定められているが、各法に沿った実効性のある対策が講じられかつ一体的に行われるよう周知啓発を行っている。また、各法に沿った措置が講じられていない事業主や、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。加えて、労働者と事業主の間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停により円滑かつ迅速な解決を図っている。また、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・解決に関する周知啓発を行っている。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の開催等集中的広報を実施するとともに、雇用環境・均等部（室）においてハラスメント対応特別相談窓口の開設等を行っている。

加えて、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た。

【資料5】労働施策総合推進法に関する相談件数の内訳



【資料6】労働施策総合推進法に基づく是正指導件数の内訳

事 項	令和3年度 (件)
パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項関係)	376
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い（第30条の2第2項関係）	3
事業主の責務 研修の実施等(第30条の3第2項関係)	110
事業主の責務 自らの言動(第30条の3第3項関係)	100
紛争解決援助等の申出を理由とする不利益取扱い (第30条の5第2項、第30条の6第2項関係)	0
	589

【資料7】労働施策総合推進法に基づく都道府県労働局長による紛争解決の援助の内訳

事 項	令和3年度 (件)
パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項関係)	375
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い(第30条の2第2項関係)	26
計	401

【資料 8】労働施策総合推進法に基づく優越的言動問題調停会議による調停の内訳

事 項	令和 3 年度 (件)
パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項関係)	190
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い(第30条の2第2項関係)	5
計	195

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、「少子化社会対策大綱」（令和 2 年 5 月閣議決定）等においては令和 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 85.1%（令和 3 年度「雇用均等基本調査（厚生労働省）」、事業所調査、付表第 9 表）と、育児休業制度の着実な定着が図られている。

また、2015～19 年に第 1 子を出産した女性の出産後の継続就業割合は、69.5%（令和 3 年「第 16 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、約 7 割の女性が出産後も継続就業している。

一方で、男性労働者のうち、末子の出生の際に育児休業制度の利用を希望していたができなかった者の割合は約 3 割（令和 2 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 労働者調査（株式会社日本能率協会総合研究所）」）である中、実際の取得率は 13.97%（令和 3 年度「雇用均等基本調査（厚生労働省）」、事業所調査、付表第 9 表）にとどまっている。

こうした状況から、男女ともに、希望に応じて仕事と育児等を両立できるようにするため、令和 3 年に育児・介護休業法を改正した。改正法には、「産後パパ育休」（出生時育児休業）の創設や、妊娠・出産等の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別周知・意向確認の措置の義務付け等が盛り込まれ、令和 4 年 4 月から順次施行されてきた。また、令和 5 年 4 月には、企業自ら積極的な取組を進めていくという社会的な

機運を醸成するため、常時雇用する労働者数が 1000 人を超える事業者に対する、男性育休取得率等の公表の義務化が施行される。

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。

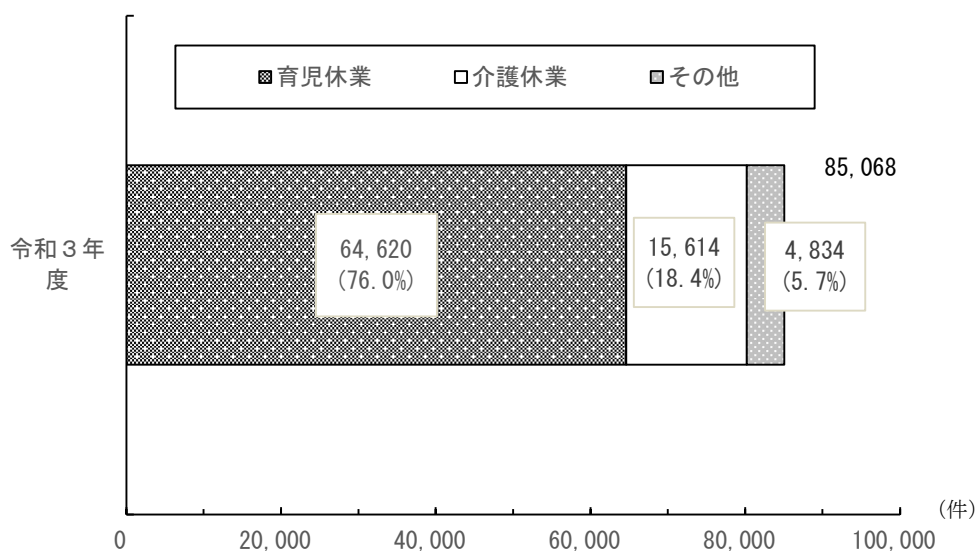
① 育児・介護休業法の履行確保

令和 3 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 85,068 件であった。そのうち、育児関係の相談が 64,620 件（76.0%）、介護関係の相談が 15,614 件（18.4%）となっている（資料 9）。

雇用環境・均等部（室）では、事業所訪問等により、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 10）。

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 9】相談件数の内訳



【資料 10】 是正指導件数の内訳

(件)

育児関係	令和3年度	介護関係	令和3年度
育児休業関係	1,591	介護休業関係	2,044
子の看護休暇関係	1,918	介護休暇関係	2,016
不利益取扱い関係	19	不利益取扱い関係	4
所定外労働の制限関係	249	所定外労働の制限関係	585
時間外労働の制限関係	335	時間外労働の制限関係	438
深夜業の制限関係	173	深夜業の制限関係	394
所定労働時間の短縮措置等 (第23条)関係	602	所定労働時間の短縮措置等 (第23条)関係	1,711
所定労働時間の短縮措置等 (第24条)関係	1,418	所定労働時間の短縮措置等 (第24条)関係	506
休業等に関するハラスメントの防止措置関係	2,749	休業等に関するハラスメントの防止措置関係	2,707
労働者の配置に関する配慮関係	1	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	456	休業期間等の通知関係	58
小計	9,511	小計	10,463
職業家庭両立推進者関係			2,715
合計			22,689

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。

令和3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149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82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25件となっている（資料11）。また、令和3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、70.8%が解決をみている。

令和3年度の調停申請受理件数は16件であった。調停の実施結果を見ると、令和3年度に調停が開始された14件のうち調停案の受諾勧告を行ったものが4件で、当該4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12）。

【資料 11】 都道府県労働局長による紛争解決の援助の内訳

事 項		令和 3 年度 (件)
育 児 関 係	育児休業関係	25
	期間雇用者の休業関係	3
	子の看護休暇関係	0
	休業に係る不利益取扱い関係	82
	休業以外に係る不利益取扱い関係	7
	所定外労働の制限関係	1
	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等の措置関係	9
	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	5
	小計	140
介 護 関 係	介護休業関係	2
	期間雇用者の休業関係	0
	介護休暇関係	2
	休業等に係る不利益取扱い関係	0
	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	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	1
	労働者の配置に関する配慮関係（法第 26 条）	3
小計	9	
合 計		149

【資料 12】 両立支援調停会議による調停の内訳

事 項		令和 3 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	10
	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	1
	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	2
	配置に関する配慮	0
	小計	15
介 護 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		16

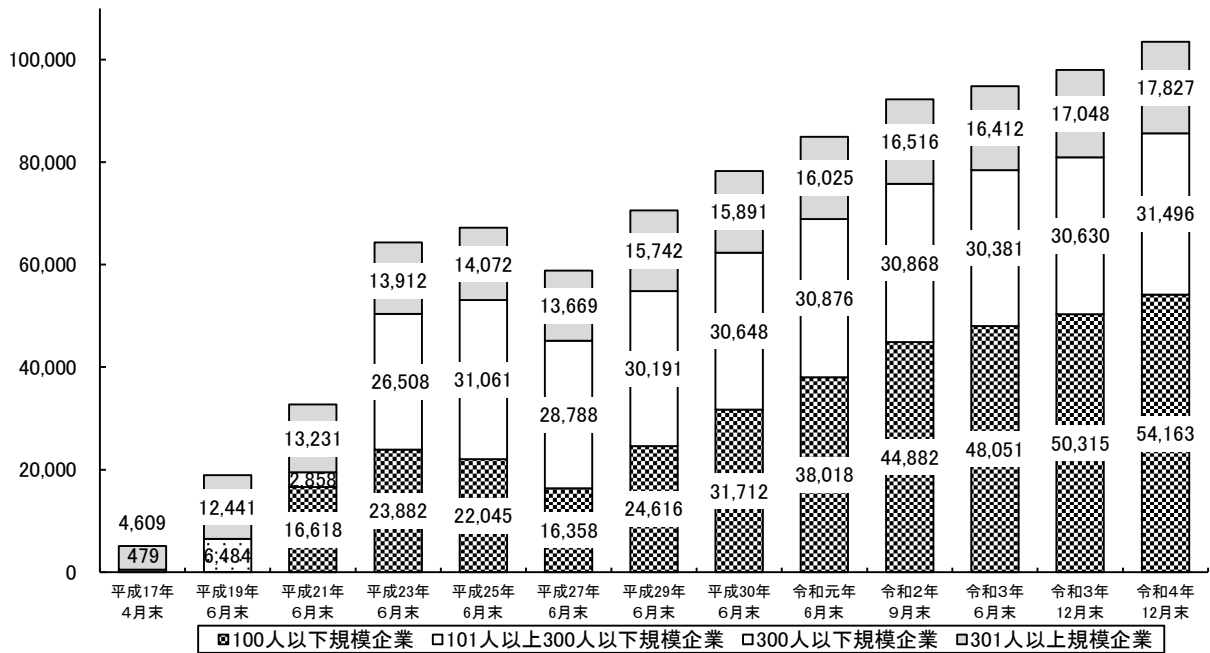
(2) 次世代育成支援対策の推進

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。

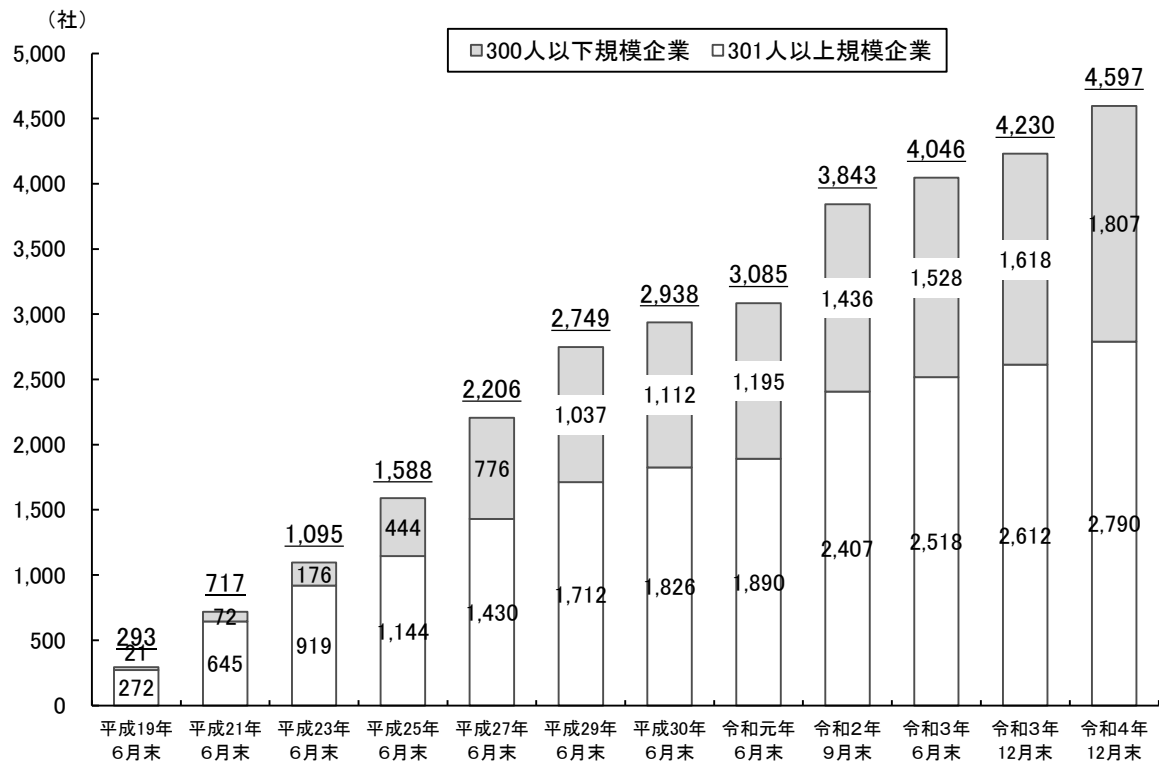
令和2年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」において、令和7年までに、くるみん認定企業数を4,300社とする目標が設定されているところ、令和4年12月末には4,597社の認定があった。

また、次世代法については、男性の育児休業取得率の政府目標の引き上げや男性の育児休業取得率の上昇等を踏まえて、「プラチナくるみん」及び「くるみん」の認定基準を見直すとともに新たに「トライくるみん」や不妊治療と仕事との両立に取り組む優良な企業を認定するプラス認定（「くるみんプラス」等）の創設等を行う省令改正を行い、その周知を図っている。

【資料 13】 行動計画策定企業数の推移



【資料 14】 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

令和2年5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・人事労務担当者や若年層を対象とした男性育児休業取得促進セミナーを開催するとともに、育児休業を取得しやすい雇用環境整備に取り組んでいる企業を好事例として公式サイトに掲載するなど、企業や男性自身の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掲載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仕事と家庭の両立支援プランナーを募り、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
それぞれ以下の取組を行った中小企業事業主
 - ・ 第1種
男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備措置を複数実施するとともに、代替する労働者の業務見直しなど含む業務体制整備を行い、男性労働者が産後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得する
 - ・ 第2種
第1種助成金を受給し、男性労働者の育児休業取得率(%)を3年以内に30ポイント以上上昇させる
- 介護離職防止支援コース
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
 - ・ 休業取得時、職場復帰時
「介護支援プラン」を策定・導入し、プランに基づく労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰への取組
 - ・ 介護両立支援制度
「介護支援プラン」を策定・導入し、プランに基づき介護のための短時間勤務制度や法を上回る介護休暇制度などの介護と仕事の両立ができる制度を導入
 - ・ 新型コロナウイルス感染症対応特例
家族を介護するための有給の休暇(新型コロナウイルス感染症対応)の制度を導入
- 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
 - ・ 業務代替支援
育児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、対象となる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の労働者を支援するため、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

- ・ 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が利用できる特別な有給休暇及び両立支援制度を整備

※ 小学校休業等対応助成金の対象期間中は、申請受付を停止。

- 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。

- 不妊治療両立支援コース

不妊治療と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組むとともに、不妊治療両立支援プランの策定及び同プランに基づく措置を実施し、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を利用させた中小企業事業主

- 女性活躍加速化コース

女性活躍推進に取り組む中小企業事業主

- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース

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の休暇制度を整備し、休暇を取得させた事業主

※上記のほか、以下の事業主に対して「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金」を支給（令和 5 年 3 月まで）。

- ・ 新型コロナウイルス感染症に関係して、子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給休暇を取得させた事業主

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（令和 3 年度 964 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

できるだけ早く待機児童の解消を目指すとともに、女性の就業率の上昇に対応するため、令和2年12月に公表した「新子育て安心プラン」に基づき、令和3年度から令和6年度末までの4年間で約14万人分の保育の受け皿を整備することとしている。

併せて、「新子育て安心プラン」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206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) 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、職業紹介等を実施
- 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、保育士、介護福祉士、シスコシステムズ認定資格及びLPⅠ認定資格等、経済的自立に効果的な資格の取得を促進するため6月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

(7) 不妊治療と仕事との両立

不妊治療を受けやすい職場環境の整備を推進するため、不妊治療と仕事との両立を支援する企業内制度の導入に向けたマニュアル等を作成するとともに、企業の人事労務担当者等を対象としたセミナー及びシンポジウムをWeb配信により実施した。また、不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度を整備し、労働者に利用させた事業主に対し、両立支援助成金(不妊治療コース)を支給している(制度を利用した場合28.5万円、長期休暇を取得した場合28.5万円を加算)。

加えて、2021(令和3)年2月に、次世代法に基づく「行動計画策定指針」を改正し、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項に、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を追加し、同年4月から適用しているが、さらに、2022(令和4)年度から、次世代法に基づくくるみん認定において、不妊治療と仕事との両立に取り組む優良な企業を認定する制度(プラス認定)を実施している。

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、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、「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)等の改正を行った。有期雇用労働者も同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、パートタイム・有期雇用労働法は、令和2年4月1日より施行されている。(中小企業における適用は、令和3年4月1日)

【 パートタイム・有期雇用労働法の概要 (現行法) 】

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)

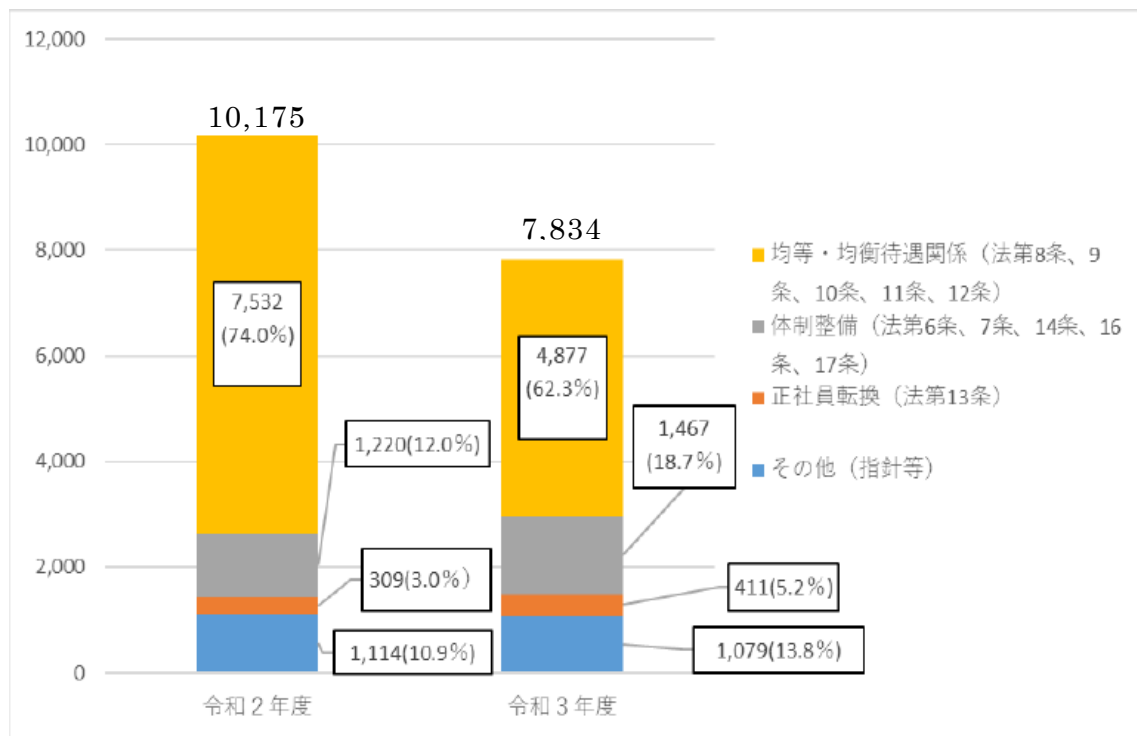
① パートタイム労働法及びパートタイム・有期雇用労働法の履行確保

雇用環境・均等部（室）では、パートタイム・有期雇用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（※令和3年3月末まで）、パートタイム・有期雇用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・有期雇用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。

令和3年度のパートタイム・有期雇用労働法に関する相談件数は7,834件であり、相談内容別にみると、「第8～12条関係（均等・均衡待遇に関する相談）」が4,877件（62.3%）で最も多く、次いで、「第6・7・14・16・17条関係（体制整備に関する相談）」が1,467件（18.7%）、「第13条関係（正社員転換に関する相談）」が411件（5.2%）となっている。

【資料 15】 相談件数の内訳（パートタイム・有期雇用労働法）



また、令和3年度事業所訪問等により、パートタイム・有期雇用労働法に基づく雇用管理の実態を把握し、パートタイム・有期雇用労働法違反が確認された事業所に対し、10,738件の是正指導を行った。

是正指導の内容としては、「第6条第1項関係（労働条件の文書交付等）」

が 2,072 件（19.3%）と最も多く、次いで「第 17 条関係（短時間・有期雇用管理者の選任）」が 1,762 件（16.4%）、「第 14 条第 1 項関係（措置の内容の説明）」が 1,529 件（14.2%）となっている。

【資料 16】 是正指導件数の内訳（パートタイム・有期雇用労働法）

（件・%）

	令和 2 年度		令和 3 年度	
	件数	割合	件数	割合
第 6 条第 1 項関係 （労働条件の文書交付等）	618	16.5%	2,072	19.3%
第 6 条第 2 項関係 （特定事項以外の労働条件の文書交付等）	2	0.1%	6	0.1%
第 7 条関係 （就業規則の作成手続）	456	12.2%	1,271	11.8%
第 8 条関係 （不合理な待遇の禁止）	42	1.1%	216	2.0%
第 9 条関係 （差別的取扱いの禁止）	0	0.0%	2	0.0%
第 10 条関係 （賃金の均衡待遇）	130	3.5%	303	2.8%
第 11 条第 1 項関係 （職務内容が同一の場合の教育訓練）	0	0.0%	0	0.0%
第 11 条第 2 項関係 （均衡を考慮した教育訓練）	95	2.5%	240	2.2%
第 12 条関係 （福利厚生施設）	1	0.0%	0	0.0%
第 13 条関係 （通常の労働者への転換）	544	14.5%	1,451	13.5%
第 14 条第 1 項関係 （措置の内容の説明）	555	14.8%	1,529	14.2%
第 14 条第 2 項関係 （待遇の相違等に関する説明）	4	0.1%	8	0.1%
第 14 条第 3 項関係 （説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止）	0	0.0%	0	0.0%
第 16 条関係 （相談のための体制の整備）	176	4.7%	670	6.2%
第 17 条関係 （短時間・有期雇用管理者の選任）	590	15.7%	1,762	16.4%
その他 （指針等）	539	14.4%	1,208	11.2%
合計	3,752	100%	10,738	100.0%

※令和2年度件数については、令和2年度末まで中小企業に適用されていたパートタイム労働法の件数は含まれていない

令和3年度におけるパートタイム・有期雇用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26件であった。申立の内容をみると「第8条関係（不合理な待遇の禁止）」が14件（53.8%）と最も多く、次いで「第14条第2項関係（待遇の相違等に関する説明）」が9件（34.6%）となっている。令和3年度中に援助を終了した25件のうち、12件（48.0%）について労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、解決した。

均衡待遇調停会議による調停申請受理件数は30件であった。令和3年度調停を開始した23件及び前年度から繰り越した6件は、受諾勧告前に和解した事案は4件、打ち切った事案は23件となっており、調停案の受諾勧告に至ったものは2件となっている。

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・有期雇用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・有期雇用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・有期雇用労働法に沿った雇用管理改善に取り組む事業主を支援している。

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・有期雇用労働者対策に関する情報については、「多様な働き方の実現応援サイト（旧パート・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・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」等の周知を行っている。

(2) 助成金の支給による事業主への支援

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者（以下(2)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社員化したとき）
- 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、昇給させたとき）
- 賞与・退職金制度導入コース（有期雇用労働者等に関して賞与もしくは退職金制度又はその両方を新たに設け、適用したとき）
- 選択的適用拡大導入時処遇改善コース（労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置の導入に伴い、その雇用する有期雇用労働者等について、働き方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を実施、当該措置により新たに被保険者としたとき）
（※令和4年9月末をもってコース廃止）
- 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するとともに、処遇の改善を図り、新たに被保険者としたとき）

(3) 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、

- 労務管理等の専門家による、窓口相談や事業所への訪問等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などの技術的な相談支援を行っている。

(4) 短時間労働者（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

短時間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、通常の5,000円～30,000円の掛金月額のほか、短時間労働者については、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（申込時に短時間労働者であることを確認できる書類の提出が必要）。

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、国が掛金月額の1/2（従業員ごとに上限5,000円）を加入後4か月目から1年間助成する。特例掛金月額を選択する短時間労働者に対しては、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、セミナーや「多様な働き方の実現応援サイト」において企業の取組事例等を紹介するとともに、制度導入を希望する企業に対しては、社会保険労務士等の支援員による導入支援を行った。

(2) テレワークやフリーランスなどの多様で柔軟な働き方の促進・環境整備

① 雇用型テレワークの定着促進

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は、適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・実施を進めていくことができるよう、令和3年3月に改定した「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を行っている。

また、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」において、中小企業事業主に対してテレワーク用通信機器等の導入等に係る経費の助成を実施しているところである。

令和4年度からは、総務省と連携し、テレワークに関する労務管理とICT（情報通信技術）の双方についてワンストップで相談できる窓口を設置し、テレワークを導入しようとする企業等に対し総合的な支援を開始した。

② 自営型テレワークの就業環境整備

発注者から委託を受け、情報通信機器を活用して自宅等で働くいわゆる自営型テレワークについては、自営型テレワークを行う方や発注者等を対象としたセミナーの開催などにより、平成30年2月に改定した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知徹底を図っている。併せて、自営型テレワークに関する総合支援サイト「ホームワーカーズウェブ」において、自営型テレワークを行う方や発注者等に対し、自営型テレワークについての基礎的な知識、ノウハウ及びキャリア形成に資する情報等を提供している。

③ フリーランスの就業環境の整備

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、

- ・ 内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で策定した「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」の周知
- ・ 令和2年11月からフリーランスと発注者等との契約等のトラブルについて、フリーランスとして働く方が、弁護士にワンストップで相談できる窓口（フリーランス・トラブル110番）における丁寧な相談支援を行っている。

また、令和4年6月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」において、フリーランスの「取引適正化のための法制度について検討し、早期に国会に提出する」とされたことをふまえ、内閣官房を中心に公正取引委員会、経済産業省、中小企業庁と連携の上、法整備に向けた検討を進め、令和5年2月24日に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案（フリーランス・事業者間取引適正化等法案）」として閣議決定され、国会に提出した。

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（令和5年3月末現在の最低工賃件数97件）。「第14次最低工賃新設・改正計画」（令和4年度～6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等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、公的職業訓練においては、育児等で時間的制約のある女性も受けやすいeラーニングコースの拡充や託児サービス付きの訓練コース等を実施している