

全国厚生労働関係部局長会議

令和7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. 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) 女性活躍推進等について
- (2) ハラスメント防止対策等について
- 3. 非正規雇用労働者の処遇改善、多様な働き方の実現に向けた環境整備について
- (1) 年収の壁対応について
- (2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保について
- (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について
- (4) 働き方・休み方の見直しの推進について
- (5)地方版政労使会議について
- (6) フリーランスの就業環境の整備について
- 4. 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ついて
- (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
- 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)

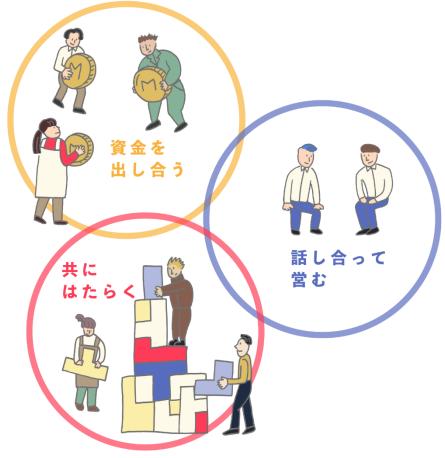
「労働者協同組合」とは、労働者が組合員として出資し、その意見を反映して、自ら従事することを基本原理とする組織であり、地域のみんなで意見を出し合って、助け合いながら、地域社会の課題を解決していこうという、新しい法人制度です。

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)の基本原理に従い、 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。

基本原理

- (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12月1日時点で1都1道2府28県で計117法人が設立されています。

- ※ 北海道、宮城県、山形県、群馬県、千葉県、埼玉県、東京都、神奈川県、新潟県、福井県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、 京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、愛媛県、高知県、福岡県、佐賀県、熊本県、鹿児島県、沖縄県
- ※ うち、非営利性を徹底した組合であることについて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10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 ・障害福祉 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

 - 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

→19法人

NPO法人からの組織変更

→ 3 法人

組織変更

新規設立 95

「副業・兼業で提供する、 子どもによるメディアの制作体験し 労働者協同組合こども編集部 (兵庫県神戸市)



「地域の困り事解決のため、 住民による地域づくりを仕事にし 労働者協同組合うんなん



「経験豊かな高齢者が

いきいきと働ける場づくりし

労働者協同組合 上田

(長野県上田市)



「ケアワーカーによる 自分らしいケアの追求し

労働者協同組合あるく

(熊本県熊本市)



労働者協同組合の活用促進

令和7年度当初予算案 80_{百万円} (62_{百万円}) ※()內は前年度当初予算額

労働位	保険特別	会計	子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	約2/3			約1/3

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7年度は、法施行から2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、組合設立や運営に 必要な労務管理等の知見の提供、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、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。
- ※ 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

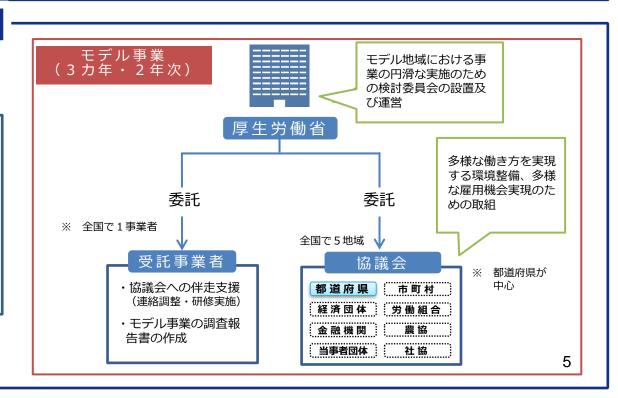
2 事業の概要・スキーム・実施主体等

制度の周知広報・設立支援



<u>普及啓発事業</u>

- ・特設サイトの運営
- ・好事例動画の作成・周知
- ・メールマガジンの発行
- ・オンラインセミナー 等



労働者協同組合の設立状況(詳細版①)

, I 11-02	THE COST OF THE CO			
	名称	所在地	主な事業内容	設立形態
1	CampingSpecialist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	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
6	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
7	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
8	労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブ L a v o r i	神奈川県横浜市	家事代行	新規
9	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
10	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
11	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
12	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
13	労働者協同組合ワーカーズコープS i i	埼玉県草加市	親子ひろばなどの子育て支援	新規
14	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
15	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

[※] 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①)

	名称	所在地	主な事業内容	設立形態
1	CampingSpecialist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	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
6	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
7	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
8	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
9	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
10	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
11	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
12	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
13	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
14	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
15	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

[※] 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)

	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わたすげ	北海道釧路市	高齢者介護、介護予防	新規
17	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
18	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
19	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
20	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
21	CampingSpecialist 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
22	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
23	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
24	労働者協同組合うつわ	大阪府大阪市	京大阪市 訪問介護事業	
25	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
26	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
27	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
28	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
29	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
30	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

労働者協同組合の設立状況(詳細版③)

	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ープ山口	山口県光市	県光市 障害児支援、緑化事業・剪定、施設運営	
32	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
33	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
34	労働者協同組合キフクト	神奈川県大和市	造園業	新規
35	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
36	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
37	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
38	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
39	労働者協同組合だんだん	岡山県倉敷市	高齢者介護	
40	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	エコストアー・パパラギの運営	新規
41	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
42	労働者協同組合 s o u	岡山県岡山市	地域の児童・高齢者に対する教育活動	新規
43	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
44	CampingSpecialistKOMONO労働者協同組合	三重県菰野町	キャンプ場経営	新規
45	労働者協同組合倖羽堂本舗	北海道札幌市	福祉サービス事業	新規

⁹

労働者協同組合の設立状況(詳細版④)

	名称	所在地主な事業内容		設立形態
46	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	
47	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
48	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
49	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
50	労働者協同組合創造集団 4 4 0 H z	東京都新宿区	映像制作、デザイン	新規
51	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
52	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
53	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
54	労働者協同組合パンプアップせきかわ	新潟県関川村	川村 農産物加工・販売	
55	労働者協同組合Tree	兵庫県神戸市	戸市 広告物制作・編集、事務局代行、配送業務	
56	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
57	労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブ H a r m o n y	東京都町田市	生協店舗運営	新規
58	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
59	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
60	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

労働者協同組合の設立状況(詳細版⑤)

	名称	所在地主な事業内容		設立形態
61	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
62	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
63	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
64	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
65	労働者協同組合ネイチャーポジティブ	群馬県嬬恋村	キャンプ場等の自然共生施設の開発・運営	新規
66	労働者協同組合キッズスポーツレクリエーションクラブ	広島県広島市	子どものスポーツ教室	新規
67	労働者協同組合TANGO CREW′S	京都府京丹後市	半官半民の公務員による地域の困りごと等の事 業化(商品開発·販売等)	新規
68	ワーカーズいきいきサポート労働者協同組合	東京都江戸川区	訪問介護、通所介護	
69	労働者協同組合甲南げんき村	兵庫県神戸市	多世代交流を可能とする居場所づくり	新規
70	労働者協同組合うんなん	島根県雲南市	学童クラブの運営、入浴施設管理	新規
71	労働者協同組合にわとコ	山形県山形市	空き家管理	新規
72	労働者協同組合介護・障がい支援CFK	山梨県甲府市	訪問介護サービス、障害福祉サービス	組織変更
73	労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブ・リアン	長野県千曲市	生協配送	新規
74	ワーカーズコープ陽明舎労働者協同組合	福岡県嘉麻市	セラミック製品の研究開発、製造	新規

労働者協同組合の設立状況(詳細版⑥)

	名称	所在地	主な事業内容	設立形態
75	労働者協同組合 a n d	大阪府茨木市	生協への加入促進、施設運営	新規
76	特定労働者協同組合法人あんそれいゆ陽葵	佐賀県佐賀市	社会的養護児童自立生活援助事業	新規
77	苗穂基地労働者協同組合	北海道札幌市	多目的スペースの貸出	新規
78	労働者協同組合BarrierHouseProjectYAZU	鳥取県八頭町	アーティスト・イン・レジデンス事業	新規
79	労働者協同組合労協センター事業団	東京都豊島区	高齢・障害・生活支援関連	組織変更
80	労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブハニー B e e	埼玉県三芳町	生協配送、養蜂事業	組織変更
81	労働者協同組合ワーカーズコープ直鞍	福岡県鞍手町	緑化事業・剪定、清掃	組織変更
82	労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブそら	埼玉県越谷市	生協配送・事務業務請負	組織変更
83	ワーカーズ・コレクティブSOU労働者協同組合	埼玉県さいたま市	生協配送	組織変更
84	労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブ旬	埼玉県川口市	仕出し弁当、幼稚園給食づくり	組織変更
85	労働者協同組合W. coたすけあい輪っはっは	埼玉県所沢市	生活・家事支援	組織変更
86	労働者協同組合グリーンクルー	兵庫県神戸市	植栽管理、農作業	新規
87	労働者協同組合うべのっこ児童クラブ	鳥取県鳥取市	放課後健全育成事業	新規
88	労働者協同組合くんぺる	東京都国立市	印刷物の作成	新規
89	労働者協同組合ワーカーズコープれもん	京都府久御山町	生協業務	新規
90	Camping Specialistくわな労働者協同組合	三重県桑名市	キャンプ場経営	新規

労働者協同組合の設立状況(詳細版⑦)

	名称	所在地	主な事業内容	設立形態
91	労働者協同組合みんなの家セラビィ	兵庫県神戸市	大人の居場所、子供の遊び場	新規
92	労働者協同組合ワーカーズコープごまのたね	新潟県新潟市	保育、学童保育、子育て支援事業	新規
93	労働者協同組合やさしいまちづくり総合研究所	愛媛県伊予市	地域づくりに関する相談、助言、研修等	新規
94	労働者協同組合地の塩	兵庫県猪名川町	詳細不明	新規
95	栄町労働者協同組合	沖縄県那覇市	シェア型書店の運営	新規
96	労働者協同組合Quartet-カルテット	愛媛県松山市	広報物に関わる制作および編集事業	新規
97	PLATHOME労働者協同組合	東京都狛江市	ものづくり工房、レンタルスペース	新規
98	みんなのための労働者協同組合	千葉県船橋市	地域貢献事業等	新規
99	労働者協同組合かけはし	鳥取県米子市	住宅確保用配慮者の居住の支援に係る事業	新規
100	いよ・ぽけっと労働者協同組合	愛媛県伊予市	生活の困りごとに関するサービス	新規
101	労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブ和	東京都世田谷区	生活クラブ店舗運営業務	新規
102	労働者協同組合イドバタカイギ	静岡県静岡市	シェアキッチン、シェアスペース、イベント企画	新規
103	労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブRainbow	東京都調布市	生活クラブ店舗運営業務	新規
104	労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブかみつれ	東京都八王子市	生活クラブ店舗運営業務	新規
105	労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブぶるぅべりぃ	東京都国分寺市	生活クラブ店舗運営業務	新規

労働者協同組合の設立状況 (詳細版8)

	名称	所在地	主な事業内容	設立形態
106	労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブまどか	東京都西東京市	生活クラブ店舗運営業務	新規
107	労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブ凛	東京都東村山市	生活クラブ店舗運営業務	新規
108	労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブすぐり	東京都練馬区	生活クラブ店舗運営業務	新規
109	労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブGreen	東京都板橋区	生活クラブ店舗運営業務	新規
110	労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブクローバー	埼玉県狭山市	生活クラブ生活協同組合配送	組織変更
111	コモンドラゴン労働者協同組合	東京都中央区	詳細不明	新規
112	YURAMEKI労働者協同組合	愛知県新城市	宿泊施設の運用及び管理に関する事業	新規
113	労働者協同組合りたねっと	福井県福井市	高齢者のカウンセリング	新規
114	労働者協同組合こうさてん	埼玉県鴻巣市	飲食サービス業、子育て支援事業	組織変更
115	ヤマノベコモンズ労働者協同組合	奈良県天理市	詳細不明	新規
116	労働者協同組合鮭酒造	千葉県多古町	詳細不明	新規
117	労働者協同組合チャイルドセンター彩葉	福井県鯖江市	詳細不明	新規

2. 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(平成27年法律第64号)の概要

1. 目的

10年間の時限立法(~R8(2026).3.31)

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- 2. 概要 (一般事業主(民間企業等)に関する部分は**厚生労働省**が、特定事業主(国・地方公共団体)に関する部分は**内閣府**(内閣官房、総務省と共管)が所管)
- 一般事業主(民間企業等)、特定事業主(国・地方公共団体)は、
 - (1) 職場の女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析を実施、
 - (2) 状況把握、課題分析を踏まえた事業主行動計画を策定・公表、

[事業主行動計画の必須記載事項]

- ・目標(数値を用いて設定) ・取組内容・取組の実施時期・計画期間
- (3) 女性の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する情報を公表
 - ・常用労働者301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、
 - ①職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち 「**男女の賃金の差異」(職員の給与の男女の差異)の項目** ※
 - ②職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち①以外の項目から1項目以上
 - ③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から**1項目以上**を公表
 - ・常用労働者101人以上300人以下の一般事業主は、 「職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び 「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」の 全ての項目から1項目以上を公表
- **国等**は、**優良な一般事業主に対する認定(えるぼし認定・プラチナえるぼし認定)**、 **公共調達における受注機会の増大**等の施策を実施。 地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施(努力義務)
- 地方公共団体は、推進計画(区域内の女性活躍の推進に係る計画)を策定、公表(努力義務)
 - ※ 特定事業主については令和5年4月1日施行

(1)~(3)の対象は、

職業生活に

関する機会の 提供の実績

職業生活と家庭

生活との両立に

の整備の実績

資する雇用環境

- ①**常用労働者101人以上の一般事業主** 及び (常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務)
- ②全ての特定事業主

情報公表項目

- ・採用者に占める女性の割合
- ・管理職等に占める女性の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
- ・男女の賃金の差異

・男女の平均継続勤務年数の差異

- ・残業時間の状況
- 男女別の育児休業取得率
- ·有給休暇取得率

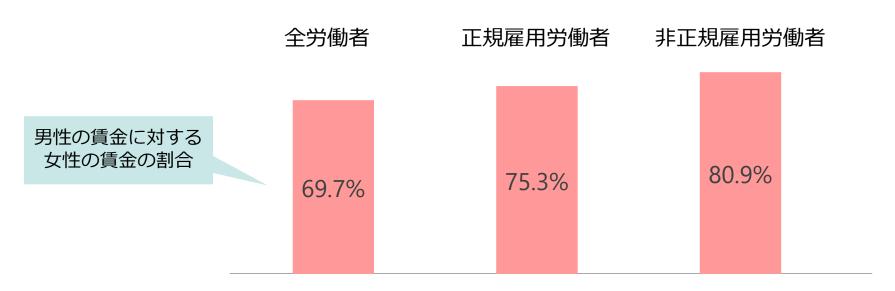
쏰



男女間賃金差異の情報公表状況

○ 男女間賃金差異の情報公表については、女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に対し、令和4年7月8日から義務付けられ、公表時期は各事業年度が終了し、新たな事業年度が開始した後おおむね3ヶ月以内とされているところ。





※義務対象企業17,277社のうち、女性の活躍推進企業データベースに加え、厚生労働省が把握 した15,845社の公表数値の平均値(令和6年3月22日時点) 「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 事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

- ◆ ─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。
- ◆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。

⇒業種から検索





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





中小企業を含むすべての企業を対象に、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 H P をご覧ください。

専用HP: https://joseikatsuyaku.mhlw.go.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6年3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50,781社中、届出企業数は49,965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8,432社。)

	企業数	届出数	届出率
101人 以上	50,781社	49,965社	98.4%
301人 以上	17,843社	17,556社	98.4%
101~ 300人	32,938社	32,409社	98.4%

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6年3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2,716社。 うち、3段階目は1,860社、2段階目は842社、1段階目は14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、56社。



3. 女性の活躍推進企業データベースの掲載状況(令和6年3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25,922社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は30,293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。

女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について(概要) 【令和 6 年12月26日労働政策審議会雇用環境・均等分科会報告】

I.はじめに

- 女性活躍推進法は令和8年3月末にその期限を迎えることとなるが、我が国の男女間賃金差異は長期的に縮小傾向にあるものの国際的に見れば依然として差異が大きい状況にあるなど、なお課題が残るところであり、女性活躍の更なる推進が求められている。
- 職場におけるハラスメントはあってはならないものであり、これまでも対策が強化されてきたが、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメントが社会的に問題となっており、更なる対策の強化が求められている。

Ⅱ.必要な対応の具体的内容

1. 女性の職業生活における活躍の更なる推進

(1). 女性活躍推進法の延長

○ 女性活躍推進法は未だその役割を終えたといえる状況にはないため、期限を10年間延長した上で、以下の見直しを行い、更なる取組の推進を図る。

(2). 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の充実等

① 男女間賃金差異の情報公表の拡大

- 支援策の充実等を通じて、改善に向けた企業による一連の取組を促すとともに、「説明欄 Iの更なる活用を促していく。
- 情報公表の意義や効果について十分な周知を行い、取組の裾野を着実に広げていくことと併せて、常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の企業においても、男女間賃金差異の情報公表を義務とする。(※ 301人以上の企業については既に義務化されている。)

② 女性管理職比率の情報公表の義務化等

- 支援策の充実を図りつつ、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業において、新たに女性管理職比率の情報公表を義務とする。
- 女性管理職比率について新たに「説明欄」を設け、追加的な情報公表や、男女別管理職登用比率を参考値として記載することを促す。

③ 「女性の活躍推進企業データベース」の活用強化

○ 情報公表を行うに当たって「女性の活躍推進企業データベース」を利用することが最も適切であることを示すとともに、国は、「女性の活躍推進企業 データベース」の認知度が必ずしも高くないなどの課題の解消に取り組む。

④ 職場における女性の健康支援の推進

事業主行動計画策定指針を改正し、企業が一般事業主行動計画を策定する際に女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促す。

⑤ えるぼし認定制度の見直し

○ 現行のえるぼし認定1段階目の要件について、認定制度は実績を評価するものであるということに留意しつつ見直しを行う。また、くるみんプラスも参考にしつつ、女性の健康支援に関するプラス認定を設ける。

拏

2. 職場におけるハラスメント防止対策の強化

(1). 職場におけるハラスメントを行ってはならないという規範意識の醸成

○ 雇用管理上の措置義務が規定されている4種類のハラスメントに係る規定とは別に、一般に職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて、 社会における規範意識の醸成に国が取り組む旨の規定を、法律に設ける。

(2). カスタマーハラスメント対策の強化

- カスタマーハラスメント対策を、事業主の雇用管理上の措置義務とする。その上で、措置の具体的な内容は、指針において明確化する。
- 中小企業を含め、足並みを揃えて取組を進める必要があることから、国が中小企業等への支援に取り組む。
- 業種・業態によりカスタマーハラスメントの態様が異なるため、厚生労働省が消費者庁、警察庁、業所管省庁等と連携し、それを通じて、各業界の取組を推進する。
- 定義は、以下の要素をいずれも満たすものとし、詳細は指針等で示す。その際には、実態に即したものとする。
 - i. 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行うこと。
 - ii. 社会通念上相当な範囲を超えた言動であること。
 - iii. 労働者の就業環境が害されること。
- 「正当なクレーム」はカスタマーハラスメントに当たらないことや、対策は消費者の権利等を阻害しないものでなければならないことなどを指針において示す。
- 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない旨を法律で規定する。
- 国は、消費者教育施策と連携を図りつつ、カスタマーハラスメントを行ってはならないことについて周知・啓発を行う。

(3). 就活等セクシュアルハラスメント対策の強化

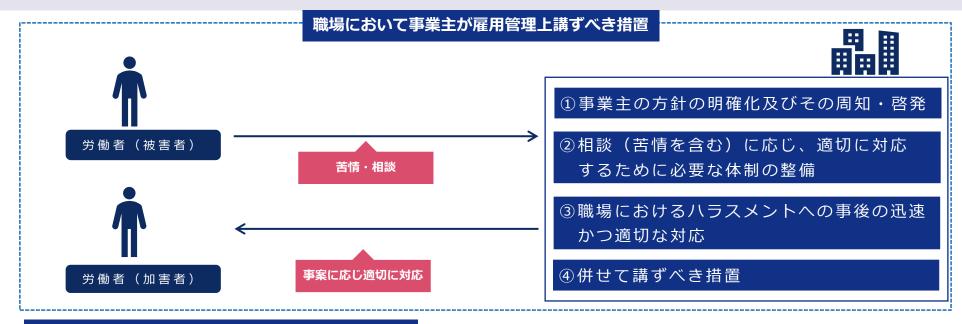
- 就職活動中の学生をはじめとする求職者に対するセクシュアルハラスメントの防止を、事業主の雇用管理上の措置義務とする。
- 具体的な内容については、セクシュアルハラスメント防止指針の内容を参考とするほか、例えば以下の内容を、指針において明確化する。
 - ・ 労働者が求職者と接触するあらゆる機会について、実情に応じて、面談等のルールをあらかじめ定めておくこと、相談窓口を求職者に周知すること
 - ・ 発生した場合には、事案の内容や状況に応じて、被害者の心情に十分に配慮しつつ、行為者の謝罪、相談対応等を行うことが考えられること
- 就職活動中の学生をはじめとする求職者に対するパワーハラスメントに類する行為等については、パワーハラスメント防止指針等において記載の明確 化等を図りつつ、周知を強化することを通じて、その防止に向けた取組を推進するとともに、社会的認識の深化を促していく。

(4). パワーハラスメント防止指針へのいわゆる「自爆営業」の明記

○ いわゆる「自爆営業」に関して、職場におけるパワーハラスメントの3要件を満たす場合にはパワーハラスメントに該当することを指針に明記する。 等

職場におけるハラスメントについて事業主が雇用管理上講ずべき措置

職場におけるハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が指針において定められており、実際に事案が発生した場合、事業主は雇用管理上の措置義務に基づき適切に対応しなければならない。



事業主が雇用管理上講ずべき措置の主な内容

- ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発: ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、管理監督者を含む労働者への周知・啓発。行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発。
- ②相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備:相談窓口の周知。発生のおそれがある場合やハラスメント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。
- ③職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応: 事実関係を迅速かつ正確に確認。事実関係の確認後は、速やかに被害者に対する配慮のための措置とともに、行為者に対する措置を適切に対応する。再発防止に向けた措置を講ずる。
- ④併せて講ずべき措置:プライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知。事業主に相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発をする。

(根拠法)

- ○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:<u>男女雇用機会均等法</u>○育児休業・介護休業等に関するハラスメント:<u>育児・介護休業法</u>
- ○パワーハラスメント: 労働施策総合推進法

ハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」



https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/



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

あかるい職場応援団 公式Facebook









ハラスメントの類型と種類

動画で学ぶハラスメント

裁判例を見てみよう

他の企業はどうしてる?

カスタマーハラスメント対 策企業事例

Q&A

相談窓口のご案内

クラフェンリー オンライン研修講座



あなたがつくる ハラスメントのない あかるい社会

職場のハラスメント防止のためのポスターを先着1800社様に無料でお送りします。



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)







その他のハラスメントを知る





就活ハラスメント

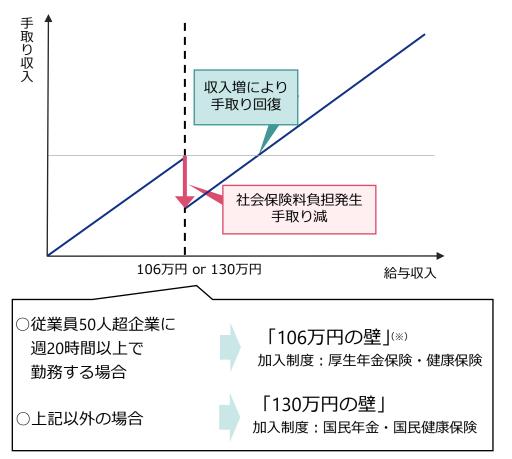
3. 非正規雇用労働者の待遇改善、 多様な働き方の実現に向けた環境整備に ついて



「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)



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<u>コースを新設</u>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、<u>労働者の収入を増加させる取組を行った</u> 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) <u>**見直しの手順をフローチャートで示す等</u> わかりやすい資料**を作成・公表した。</u>
- (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〉

	(201100) WEST	ノベッカルムノロン		
	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	_		
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	30万円	
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。

28

正社員・非正規雇用労働者の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・有期法第8条、第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」(法第8条)、「均等待遇」(法第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・有期法第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)

雇用環境・均等局有期・短時間労働課(内線5268)

職業安定局障害者雇用対策課(内線5868)

令和7年度当初予算案 962億円 (1, 106億円) ※ () 内は前年度当初予算額

うち雇用環境・均等局計上分 957億円 (1,101億円) うち職業安定局計上分 5億円(5億円)

会計 雇用 徴収 育休

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、 正社員転換、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

コース名/コース内容

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転換(※)

- ※多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)を含む
- ▶ 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前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

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

処遇改善 支援

年収の壁・ 支援強化

パッケージ

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

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

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又は退職金制度 を導入し、支給又は積立てを実施

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、週当たり4時間以上等

支給額(1人当たり)

【重点支援対象者※】 有期→正規:

80万円 (60万円)

無期→正規: 40万円 (30万円)

- ※ a:雇入れから3年以上の有期雇用労働者
 - b:雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者 ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下
 - ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
 - c:派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者
- 新規学卒者で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外
- 有期雇用期間が通算5年超の者は無期雇用労働者とみなして適用
 - 上限人数:20人

【左記以外】

40万円 (30万円)

20万円 (15万円)

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)
- ① 3 %以上 4 %未満: **4万円** (2.6万円)
- ② 4 %以上 5 %未満: **5万円** (3.3万円)
- ③ **5%以上 6%未満: 6.5万円** (4.3万円)
- ④6%以上 7万円 (4.6万円)

上限人数:100人

1事業所当たり 60万円 (45万円)

1事業所当たり1回のみ

1事業所当たり 40万円 (30万円)

1事業所当たり1回のみ

50万円 (37.5万円) (※1) (1)手当等支給メニュー

(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

※国(都道府県労働局)で支給事務を実施

加算措置等/加算額

正社員化コース

- ■通常の正社員転換制度を新たに規定し転換
- 1事業所当たり **20万円** (15万円)

令和5年度実績:65,598件

- ■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
- 1事業所当たり 40万円 (30万円)

賃金規定等改定コース

- 「職務評価」の活用により実施 1 事業所当たり **20万円** (15万円)
- 1事業所当たり 20万円 (15万円) ■昇給制度を新たに設けた場合

賞与・退職金制度導入コース

- ■両方を同時に導入した場合 1事業所当たり**16.8万円** (12.6万円)
- ※()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)となる。
- ※上限人数は、1年度当たりの上限。記載がないコース は上限はない。



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

雇用環境・均等局有期・短時間労働課 (内線5275)

労働基準局労働条件政策課(内線5524)

令和7年度当初予算案 30億円 (31億円) ※()內は前年度当初予算額。

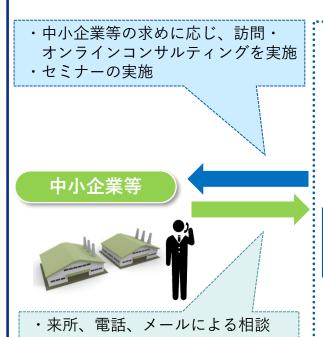
労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
1/2	1/2			

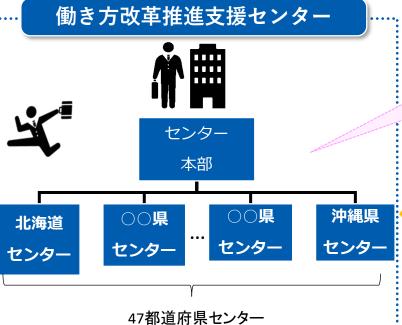
1 事業の目的

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、本部及び47都道府県支部(都道府県センター) 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





- ・サイト等の運営による周知啓発、 総合的な情報発信
- ・専門家研修の実施(職務分析・職 務評価等)



商工団体・業種別団体等

・商工団体等と連携した、 中小企業等に対するセミナー の開催

31

実施主体:国から民間業者へ委託

事業実績(令和5年度):窓口等における個別相談件数 約40,000件、コンサルティングによる相談件数 約37,000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へ改善すること
- ・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、

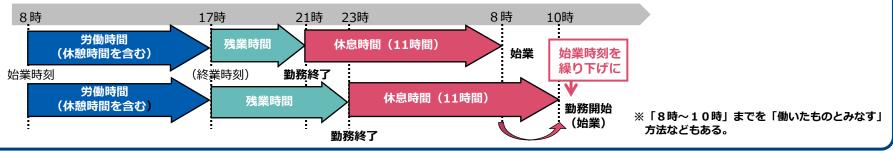
勤務間インターバル制度を導入することが、事業主の努力義務となっている。(施行日:平成31年4月1日)

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
- ●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
- ●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
- ●産業医や衛生管理者等に対する研修講義において勤務間インターバル制度 の内容・効果を周知





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

<u>働き方・休み方改善ポータルサイト</u>



解説動画

関連動画·記事等



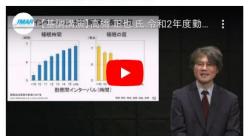
勤務間インターバル制度促進シンポジウム

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



自然児童技術製業について、従生員からは、「限高時間が早くねることで支援状況等の心能が減った」、「仕事が休みになっても 任涯有能性器の扱いになるため能かる」といった草具が強かれており、従業員が安心して繋げるための制度として推奨している。



2020年度の全席合計での可次有能体機取得率は71.9%で、2019年度の64.8%と比べて上昇した。

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

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。

4 令和6年度の方針

令和6年度においても、「「賃金引上げ」に向けた取組」とテーマとして設定。

総理からの指示に基づき、令和5年度のフォローアップを踏まえ、地域における賃金引上げに向けた一層の機運醸成のため、以下の方針で実施。

- 全都道府県で開催 構成員トップの出席を要請 開催は対面
- 実施時期は1~2月を中心 活発な意見交換のため会議の運用を工夫

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) の概要

趣旨

我が国における働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することが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及び特定受託業務従事者の就業環境の整備を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することを目的として、特定受託事業者に業務委託をする事業者について、特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示を義務付ける等の措置を講ずる。

概要

1. 対象となる当事者・取引の定義

- (1)「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないものをいう。[第2条第1項]
- (2)「特定受託業務従事者」とは、特定受託事業者である個人及び特定受託事業者である法人の代表者をいう。「第2条第2項]
- (3)「業務委託」とは、事業者がその事業のために他の事業者に物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供を委託することをいう。「第2条第3項]
- (4) 「特定業務委託事業者」とは、特定受託事業者に業務委託をする事業者であって、従業員を使用するものをいう。[第2条第6項]
 - ※「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。

2. 特定受託事業者に係る取引の適正化

特定業務委託事業者は、

- (1) 特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額等を書面又は電磁的方法により明示しなければならないものとする。「第3条]
 - ※ 従業員を使用していない事業者が特定受託事業者に対し業務委託を行 うときについても同様とする。
- (2) 特定受託事業者の給付を受領した日から60日以内の報酬支払期日を設定し、支払わなければならないものとする。(再委託の場合には、発注元から支払いを受ける期日から30日以内)「第4条1
- (3) 特定受託事業者との業務委託 (1か月以上のもの) に関し、①~⑤の 行為をしてはならないものとし、⑥・⑦の行為によって特定受託事業者の利益 を不当に害してはならないものとする。[第5条]
 - ① 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく受領を拒否すること
 - ② 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく報酬を減額すること
 - ③ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく返品を行うこと
 - ④ 通常相場に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めること
 - ⑤ 正当な理由なく自己の指定する物の購入・役務の利用を強制すること
 - ⑥ 自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること
 - ⑦ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく内容を変更させ、又はやり直させること

3. 特定受託業務従事者の就業環境の整備

特定業務委託事業者は、

(1) 広告等により募集情報を提供するときは、虚偽の表示等をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければならないものとする。[第12条]

令和5年4月28日成立、5月12日公布

- (2) 特定受託事業者が育児介護等と両立して業務委託 (6か月以上のもの) に係る業務を行えるよう、申出に応じて必要な配慮をしなければならないものとする。 「第13条1
- (3) 特定受託業務従事者に対するハラスメント行為に係る相談対応等必要な体制整備等の措置を講じなければならないものとする。「第14条」
- (4) 業務委託 (6か月以上のもの) を中途解除する場合等には、原則として、中途解除日等の30日前までに特定受託事業者に対し予告しなければならないものとする。[第16条]

4. 違反した場合等の対応

公正取引委員会、中小企業庁長官又は厚生労働大臣は、特定業務委託事業者等に対し、違反行為について助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令をすることができるものとする。[第8条、第9条、第11条、第18~第20条、第22条]

※ 命令違反及び検査拒否等に対し、50万円以下の罰金に処する。法人両罰規 定あり。[第24条、第25条]

5. 国が行う相談対応等の取組

国は、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備に資するよう、相談対応などの必要な体制の整備等の措置を講ずるものとする。 「第21条]

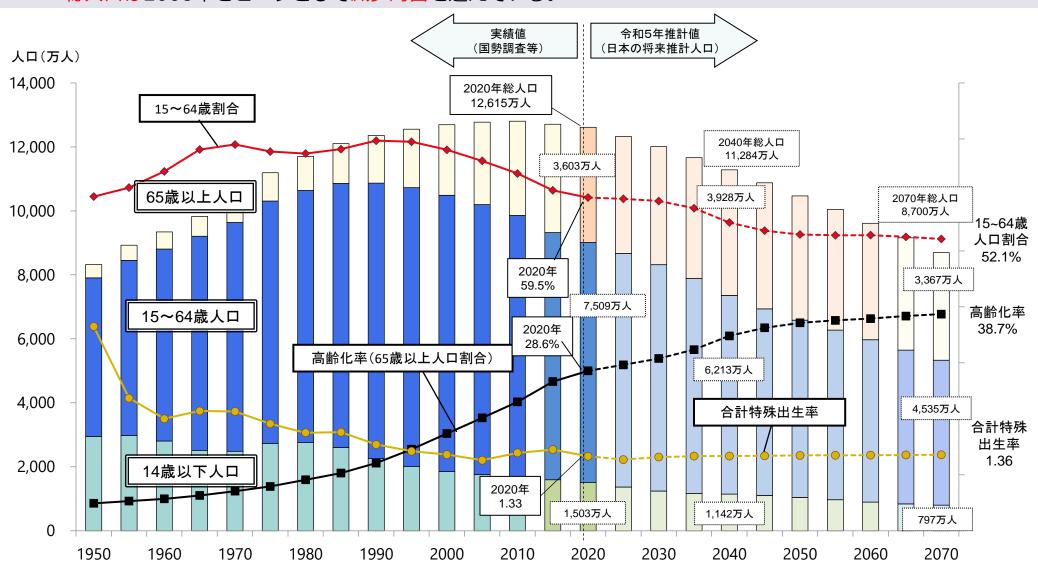
施行期日 令和6年11月1日

4. 仕事と育児・介護の両立支援の取組について



日本の人口の推移

 2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。既に、 <u>生産年齢人口(15~64歳人口)</u>は、1995年のピーク時(8716万人)から2024年には7174万人に、 総人口は2008年をピークとして減少局面を迎えている。



【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)

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 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要(令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布)

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の 拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と 介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充 [育児·介護休業法]

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を 講じ(※)、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
- ※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与、その他働 きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限 (残業免除) の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子 (現行は3歳になるまでの子) を養育する労働者に 拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生(現行は小学校就学前)まで拡大するとと もに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する什組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。
- 2. **育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化**【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】
 - ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超(現行1,000人超)の事業主に拡大する。
 - ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
 - ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限(現行は令和7年3月31日まで)を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等 (育児・介護休業法)

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備(労働者への研修等)を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、テレワークを追加する。

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う

施行期日

令和7年4月1日(ただし、2③は令和6年5月31日、1①及び⑤は令和7年10月1日)

1. (1)子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

改正の趣旨

■ 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと(女性・正社員)などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。



※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官の供与

1. (2) 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮等の新設

改正の趣旨

■ 労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の 意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。

見直し内容

労働者からの妊娠・出産等の申出

1 出生

3歳になるまでの適切な時期

2

3歳

就学

育児休業制度の個別周知・意向確認

「時期〕

本人又は配偶者が妊娠・出産等を申し出たとき

[個別周知と意向確認]

・事業主は、労働者に対して育児休業制度等の周 知と育児休業・産後パパ育休の取得意向を確認す るために面談等の措置を講じなければならない

「柔軟な働き方を実現するための措置」の 個別周知・意向確認

「時期〕

3歳になるまでの適切な時期

(加えて、最初の利用時以降にも定期的な面談等を実施することが望ましい(指針))

[個別周知と意向確認]

・事業主は、労働者に対して制度等の周知と利用 の意向を確認するために面談等の措置を講じな ければならない

定期的な面談

- ・妊娠・出産等の申出時
- ・「柔軟な働き方を実現するための措置」 に係る面談等
- ・育児休業からの復職時
- ・短時間勤務制度や「柔軟な働き方を 実現するための措置」の利用期間中 などの機を捉え、定期的な面談を行う ことが望ましいこととする(指針)

個別の意向の聴取と配慮

[個別の意向の聴取]

・子や家庭の状況により、両立が困難となる場合もあるため、労働者の離職を防ぐ観点から、意向 (勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用期間 の希望等)を確認しなければならない

[意向の配慮]

・ 意向を確認したあとは、自社の状況に応じ、事業 主はその意向に配慮をしなければならない。

例:配置、業務量の調整、両立支援制度の利用 期間等の見直し、労働条件の見直しなど

個別の意向の聴取と配慮

[個別の意向の聴取] (同左)

[意向の配慮] (同左)

個別の意向の聴取の時期

- ①、②の時期のほか、
- ・育児休業後に就業を開始する際
- ・労働者から申出があった際 等に、個別の意向を確認すること が望ましいこととする(指針)

さらに望ましい対応として、

- ・子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
- ・ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること 等を示す(指針)

: 現行の措置義務

: 見直し

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

改正の趣旨

■ 現在の少子化の進行等の状況や「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、次世代育成支援対策推進法を延長するとともにその実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある。

見直し内容

次世代育成支援対策推進法

↑ 令和7年3月末までの時限立法(平成17年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。)



令和17年3月末まで10年間延長

玉

行動計画策定指針(第7条)

市町村・都道府県

地方公共団体行動計画の策定(任意)

: 現行の措置義務

: 見直し

事業主

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100人超 : 義務

常時雇用労働者100人以下:努力義務

■男性の育児休業取得率の公表義務(育児・介護休業法)

基準を満たした場合 📈

常時雇用労働者1,000人超:義務



300人超の事業主に拡大

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・

日標達成

、厚生労働大臣による 🦫

認定

■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 認定基準(省令事項)の見直し

- ■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
- ■計画の仕組みを見直し、数値目標(育児休業の取得状況、労働時間の状況)の設定を義務付け
 - ※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) ※こども家庭庁等が所管

令和6(2024)年度

両立支援等助成金が拡充され



※ 使いやすくなりました



育休中等業務代替支援コース 手当支給等

- 最大 140万円/人 支給! うち 最大 30万円 先行支給! **育休取得者**の業務を代替する労働者に手当を支給すると
- ⇒ 就業規則整備等を社労士に委託した場合 業務体制整備経費20万円に拡充
- 最大 128万円/人 支給! うち 最大 23万円 先行支給! **2 ② 短時間勤務者の業務を代替する労働者に手当を支給すると
- ⇒ 就業規則整備等を社労士に委託した場合 業務体制整備経費20万円に拡充
- 支給対象となる企業規模を 全産業一律 300人以下 に拡大

※1:業務体制整備を社労士に委託&育休期間が1か月以上の場合、育休開始1か月経過時に最大3の万円、復帰時に最大110万円を分割支給。 ※2:業務体制整備を社労士に委託&短時間勤務制度を3年間利用した場合、利用開始1か月経過時に最大23万円、利用終了時に最大105万円を分割支給。

2 出生時両立支援コース第2種 🥦



① 第1種の受給実績がなくても 第2種の申請可能!

- ② 育休取得率「30%以上UP & 50%達成」で 60万円 支給! **2
- ※1:第1種とは、男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日間以上の育休を取得した場合にもらえる助成金(1人目20万円)。
 - ※2:前年度と比較して、男性育休取得率が30%ポイント以上上昇&50%以上となった場合。 現行の要件では、第2種を申請するためには第1種を受給している必要あり。

企業活用例は裏面をCheck



厚生労働省のHPをご参照いただくか、本社等所在地を管轄する都道府県労働局(申請先)へお問い合わせください。 その他詳しい支給の要件や手続、支給申請期間については、

西立支援等助成金 厚生労働省



両立支援等助成金の 企業活用例

8 出生時両立支援コース(第2種) 育休中等業務代替支援コース(手当支給等)



育休取得者の業務を代替した労働者に手当を支給した場合

話置

育休を取るAさんに代わって業務を行う、周囲の -ションアップが必要。 従業員の負担軽減とモチベ-

●企業側の取組

1. 就業規則等に「育休応援手当」を規定。 〇社労士に委託して、1,2の取組を実施。

対象者:業務を代替する係の全員 支給額:一律月2万円、

2. 業務見直し・効率化の取組実施

Aさんの業務代替者6人に手当を支給。 〇Aさんは育児休業を取得(1年間)、

助成内容

128万円(うち29万円を先行受給!)

- 20万円(社労土委託あり) 業務体制整備費
- 108万円(手当支給の3/ ②業務代替手当

29万円(①+②の1か月分)を先行受給! Aさんが育休を開始した1か月後に

手当支給による効果

代わりに働いた6人は、より納得して仕事を することができた。(離職防止にも寄与。)

佃

を活用

Aさんが職場復帰する頃には、係の業務シェア が進み、皆が有給休暇を取得しやすくなった。 5年間助成金を活用し、その後は休業者に支払わなかった賃金の一部を充てることで制度を恒久化!

短時間勤務者の業務を代替した労働者に手当を支給した場合 \mathbf{m}

多様な働き方のできる職場環境づくりを進めたいが、 短時間勤務者の業務を代替する従業員に どう配慮してよいか分からない。

●企業側の取組

○社労士に委託して、1,2の取組を実施。

- 支給額:業務に応じて月1万~1万8千円/人 1. 就業規則等に「育短サポート手当」を規定。 対象者:業務を代替する係の全員
- 2. 業務見直し・効率化の取組実施

○Bさんは短時間勤務制度を利用(2年間)、 Bさんの業務代替者3人に手当を支給。

■助成内容

92万円(うち23万円を先行受給!)

- 20万円(社労土委託あり) ① 業務体制整備費
- 72万円(手当支給の3/ 業務代替手当

Bさんが制度を利用開始した1か月後に、 23万円(①+②の1か月分)を先行受給

手当支給による効果

出 佃

- 短時間勤務に対して気まずさがなくなった。
 - 離職防止に繋がるとともに

を活用

子育て世代の求職者からの問い合わせが増加。

50%達成」した場合 8 男性の育休取得率「30%以上UP

て職場を選ぶ若者がいると聞いた。男性の育休 人材確保に苦戦する中、男性育休取得率も考慮 取得促進に向けた環境整備に取り組みたい。

1. 雇用環境の整備を複数措置

●企業側の取組

- 研修の実施・相談窓口の設置
- 男性育休取得率の大幅引上げを達成 d
- 25%(対象者4人中1人が取得) ・前々年度
- 66%(対象者3人中2人が取得) ・前年度

を活用

30%以上上昇し、50%達成

■助成内容

60万円

「両立支援のひろば」で育休取得率等を 掲載すれば、2万円の情報公表加算あり

育児休業取得率の向上による効果

松 佃

- 育休取得の労働者のエンゲージメントが向上。
 - 社外に、育児休業取得率の高さをPRできる ようになり、若者の人材確保につながった。

45



男性の育児休業取得促進事業(イクメンプロジェクト) イクメン・イクボスセミナーについて

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
- ・ 企業における取組好事例
- 企業版両親学級 等

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

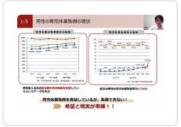




以下の項目に一つでも当てはまる企業・団体の経営者、人事部門の方、管理職の方は要チェック! 男性の育休取得・育児参画を推進し、強い組織にしていきましょう。

- ✓ 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



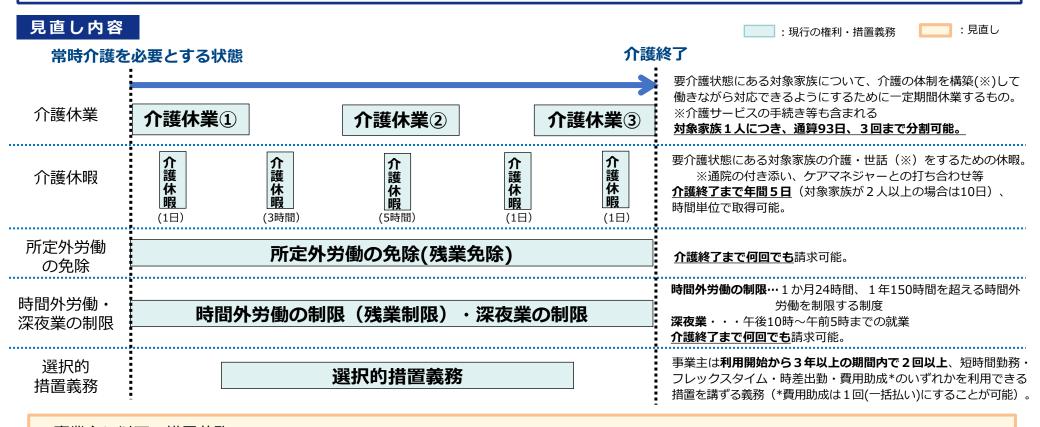




3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

改正の趣旨

■ 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。



- ■事業主に以下の措置義務。
 - ・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。













■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

- 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







【目標: 令和7年までにくるみん企業 4,300社】 トライくるみん $_{
m R4.4.1}\sim$

くるみん $_{ extsf{H}19.4.1\sim}$

◆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牛労働省 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

くるみんプラス

R4.4.1~

プラチナくるみん $_{ extsf{H27.4.1}\sim}$

◆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。

◆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

認定実績(令和6年9月末時点)

- くるみん認定企業 4,749社
- ◆ うち,プラチナくるみん認定企業

676計 トライ認定企業 2計

· 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)

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

○民間企業の男件の育児休業取得率 現状:30.1%(令和5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)

プラチナくるみん トライくるみん プラス 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。

49

くるみん認定基準の主な改正内容

		旧基準	新基準
認定基準 (共通)	育児休業等をすることができる女性 有期雇用労働者の育児休業等取得率	なし	<u>75%</u>
	成果に関する具体的な目標を定めて 実施する措置の選択肢	① <u>所定外労働の削減</u> ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備	①男性労働者の育児休業等の取得期間の 延伸②年次有給休暇の取得の促進③短時間正社員制度、在宅勤務等その他 働き方の見直しに関する多様な労働条件 の整備
くるみん 認定基準 20 ^{24年認定}	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>10%</u> <u>20%</u>	<u>30%</u> <u>50%</u>
THE THE PARTY OF T	雇用する労働者1人当たりの 各月ごとの時間外労働及び 休日労働の合計時間数	45時間未満(全てのフルタイム労働 者)	30時間未満(全てのフルタイム労働者) 又は45時間未満(25~39歳のフルタイ ム労働者)
トライ くるみん 認定基準	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>7%</u> <u>15%</u>	<u>10%</u> <u>20%</u>
プラチナ くるみん 認定基準	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>30%</u> <u>50%</u>	<u>50%</u> <u>70%</u>
15FX TONE	雇用する労働者1人当たりの 各月ごとの時間外労働及び 休日労働の合計時間数	45時間未満(全てのフルタイム労働 者)	30時間未満(全てのフルタイム労働者) 又は45時間未満(25~39歳のフルタイ ム労働者)
	能力の向上又はキャリア形成の 支援のための取組に係る計画の策定 及び実施の対象	女性労働者	<u>男性労働者及び</u> 女性労働者 50

5. 参考資料(資料配布のみ)



パワハラ防止指針における「顧客等からの著しい迷惑行為」

〇 「事業主が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て雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和2年厚生労働省告示第5号)において、顧客等からの著しい迷惑行為に関し、事業主が行うことが望ましい取組の内容が規定されている。

「事業主が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て雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(抄)

- 7 事業主が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に関し行うことが望ましい取組の内容 事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)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(暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等)により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、例えば、(1)及び(2)の取組を行うことが望ましい。また、(3)のような取組を行うことも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられる。
 - (1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、他の事業主が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に関する労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、4(2)イ及び口の例も参考にしつつ、次の取組を行うことが望ましい。また、併せて、**労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他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**ことが望ましい。

- イ 相談先(上司、職場内の担当者等)をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。
- □ イの相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
- (2) 被害者への配慮のための取組

事業主は、**相談者から事実関係を確認**し、他の事業主が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が認められた場合には、**速やかに被害者に対する配慮のための取組を行う**ことが望ましい。

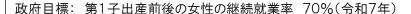
(被害者への配慮のための取組例)

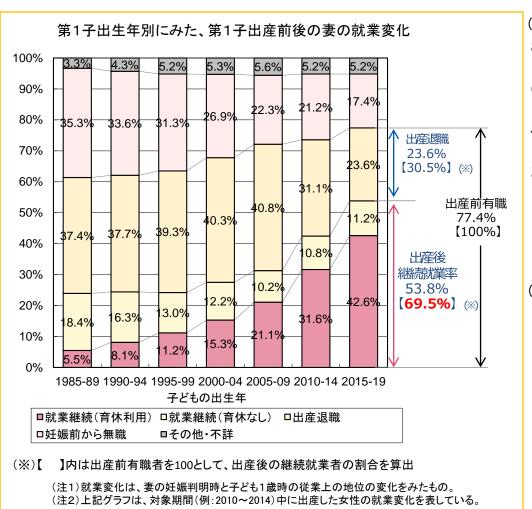
事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人で対応 させない等の取組を行うこと。

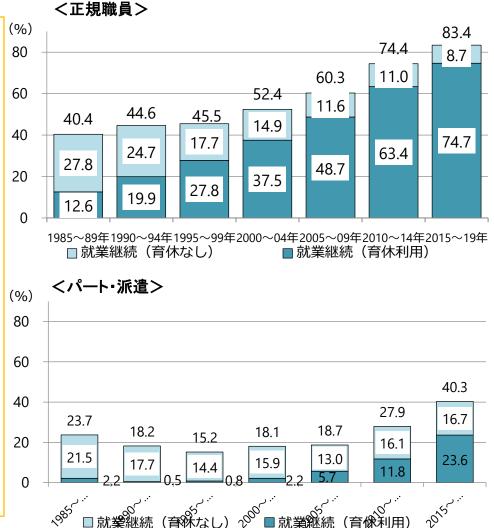
(3) 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組 (1)及び(2)の取組のほか、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為からその雇用する労働者が被害を受けることを防止する上では、事業主が、こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効と考えられる。また、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられる。

第1子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況

• 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。雇用形態別にみると、正規職員は育児休業による継続就業が進んでいる。パート・派遣は低水準にあるものの、近年上昇傾向にある。

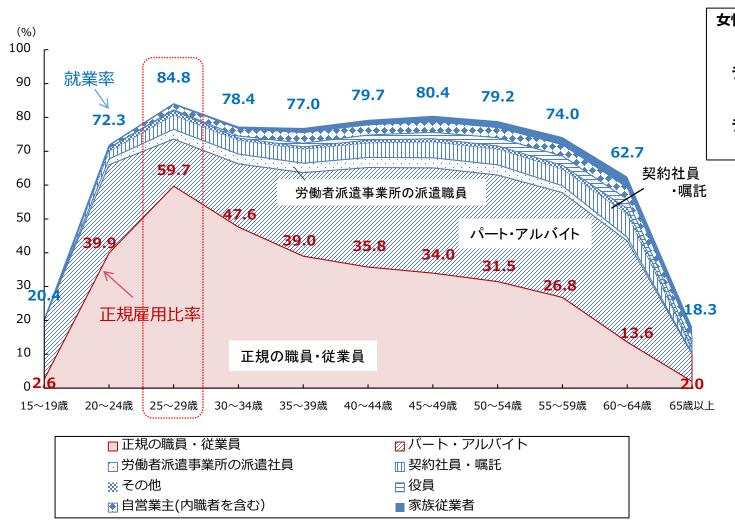






女性の年齢階級別就業率(雇用形態別)

- 年齢階級別の就業率は、35~39歳の77.0%を底に再び上昇していく。
- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25~29歳が59.7%とピークとなっている。 その後、年齢が上昇していくにつれ、「パート・アルバイト」等の非正規雇用で働く者の割合が増加していく。 (いわゆるL字カーブ)



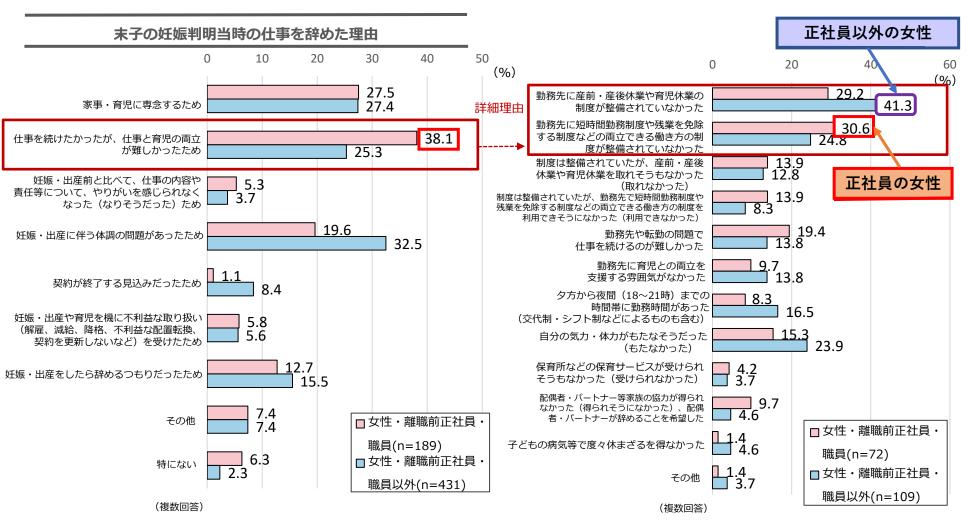
女性の役員を除く雇用者 2,682万人

うち正規の職員・従業員 1,250万人(46.6%)

うち非正規の職員・従業員 1,432万人(53.4%)

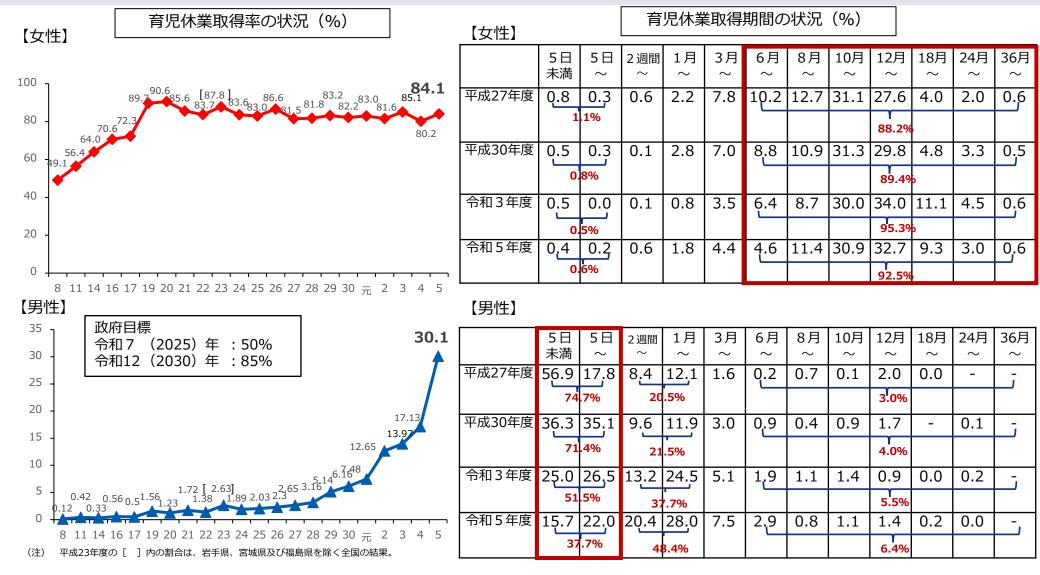
出産・育児を理由に離職した女性のニーズ ~女性離職経験者が仕事を辞めた理由~

- ・ 「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、
 - ・正社員の女性は「**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、
 - ・正社員以外の女性は「**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。



育児休業の取得率・取得期間の状況

- 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準(令和5年度:30.1%)。
- 育児休業の取得期間は、女性は9割以上が6か月以上である一方、男性は徐々に取得期間が延びているものの、約4割が2週間未満であり、 依然として女性に比べて短期間の取得が多い。



※育児休業取得率 - 出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数 調査前年の9月30日までの1年間(*)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数

※育児休業取得期間の調査対象:

各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者

56

こども未来戦略

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。

57

雇用環境·均等局 施策照会先一覧 (厚生労働省代表電話 O3-5253-1111)

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(p.3)	勤労者生活課労働者協同組合業務室	指導係	池田	5529
労働者協同組合の設立状況(概要)(p.4)	勤労者生活課労働者協同組合業務室	指導係	池田	5529
労働者協同組合の活用促進(p.5)	勤労者生活課労働者協同組合業務室	指導係	池田	5529
労働者協同組合の設立状況(詳細)(p.6~14)	勤労者生活課労働者協同組合業務室	指導係	池田	5529
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)の概要(p.16)	雇用機会均等課	法規係	村井・市橋	7838
男女間賃金差異の情報公表状況(p.17)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	大津	7953
女性の活躍推進企業データベース(p.18)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	村上	7842
民間企業における女性活躍促進事業(p.20)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	松尾	5110
女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について(概要)(p.21、22)	雇用機会均等課	法規係	村井・市橋	7838
職場におけるハラスメントについて事業主が雇用管理上講ずべき措置(p.23、24)	雇用機会均等課	指導係	和田、吉原	7843
「年収の壁」を巡る現状等(p.26~28)	有期•短時間労働課	雇用対策係	鶴井、久保	5268,5276
正社員·非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消(同一労働同一賃金)p.29)	有期•短時間労働課	法規係	川上、波多野	5284,5266
キャリアアップ助成金(p.30)	有期•短時間労働課	雇用対策係	鶴井、久保	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(p.31)	有期·短時間労働課	政策調整係	齋藤(拓)、齊藤 (茜)	5275,5274
労働時間等設定改善法の概要(p.32)	総務課雇用環境政策室	働き方改善係・休み方改善係	小池	7915
勤務間インターバル制度(p.33)	総務課雇用環境政策室	働き方改善係・休み方改善係	小池	7915
病気休暇をはじめとした特別休暇の普及促進(p.34)	総務課雇用環境政策室	働き方改善係・休み方改善係	小池	7915
「働き方・休み方改善ポータルサイト」について(p.35)	総務課雇用環境政策室	働き方改善係・休み方改善係	小池	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(p.36)	総務課雇用環境政策室	働き方改善係・休み方改善係	小池	7915
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)の概要(p.37)	在宅労働課フリーランス就業環境 整備室	室長補佐	栗栖	5193
日本の人口の推移(p.39)	職業生活両立課	企画係	吉田	7855
改正育児·介護休業法の概要(p.40~43)	職業生活両立課	法規係	顕谷	7921
両立支援等助成金の周知(p.44、45)	職業生活両立課	啓発援助係	吉本	7929
男性の育児休業取得促進事業(イクメンプロジェクト)イクメン・イクボスセミナーについて(p.46)	職業生活両立課	一般事業主行動計画係	本橋	7859
介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等(p.47)	職業生活両立課	法規係	顕谷	7921
介護休業特設サイト(p.48)	職業生活両立課	育児•介護休業第係	竹島	7859
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(p.49、50)	職業生活両立課	育児·介護休業第2係	竹島	7863
パワハラ防止指針における「顧客等からの著しい迷惑行為」(p.52)	雇用機会均等課	法規係	村井・市橋	7838
第1子出産前後の妻の継続就業率·育児休業利用状況等(p.53~56)	職業生活両立課	企画係	吉田	7855
こども未来戦略(p.57)	職業生活両立課	企画係	吉田	7855