

全国厚生労働関係部局長会議

令和 8 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. 「地域働き方・職場改革」の取組推進について
3. 地方版政労使会議について
4. 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
5. 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
6. 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) 雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保について
 - (2) 「年収の壁」への対応について
 - (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



1. 労働者協同組合法について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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、組合員が出資し、それぞれの意見を反映して事業を行い、組合員自らがその事業に従事することを基本原理とする組織です。これらの基本原理に従い事業を行うことで、持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的としています。

令和2年12月公布・**令和4年10月施行**の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。

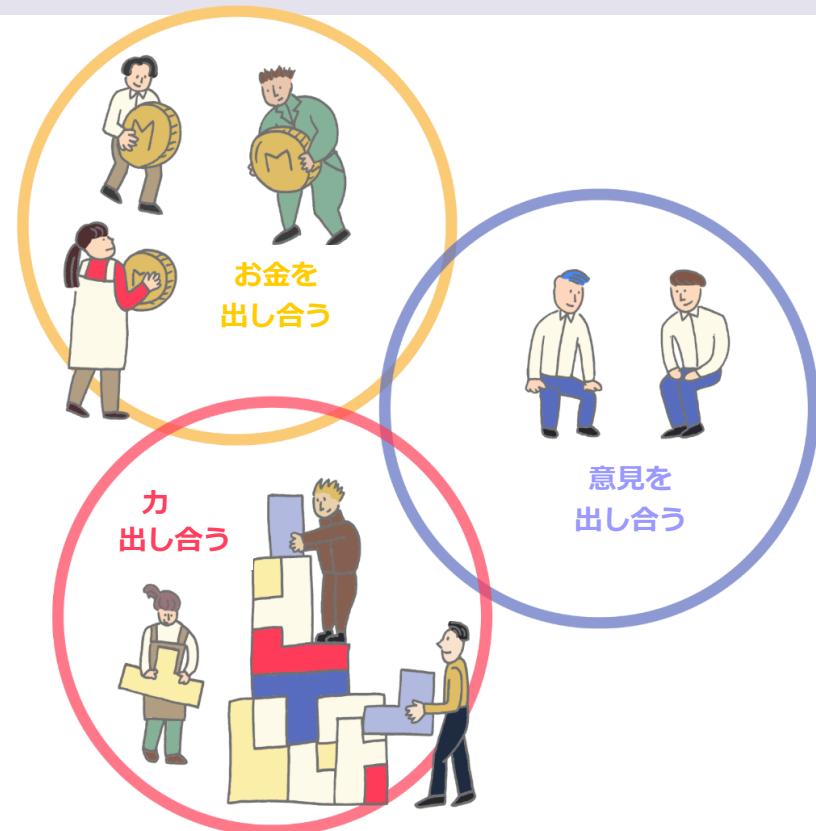
この法律では、労働者協同組合は、
以下（1）から（3）の基本原理に従い、
持続可能で活力ある地域社会に資する事業を行ふことを目的とするよう定めています。

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7年12月1日時点で36都道府県で**計176法人**が設立されています。

※ 北海道、宮城県、山形県、茨城県、栃木県、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、滋

賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県、鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、福岡県、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13法人

分野の例

- | | |
|------------------|---------------|
| ・高齢者支援 | ・困りごと解決支援 |
| ・店舗運営 | ・建設・土木・造園（緑化） |
| ・配送 | ・家事・清掃 |
| ・子ども支援 | ・農産物の生産等 |
| ・広告物や映像制作、イベント企画 | ・人事・コンサルタント業 |
| ・食品製造・販売 | ・キャンプ場経営等 |
| ・障害児・障害者支援 | |

※地域の医療・介護・福祉、小売・物流に加え、見守りや家まわりの軽作業等の「暮らしの困りごと支援」といったエッセンシャルサービスを主要な事業とする組合が、全体の約7割を占めている。

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
→27法人
NPO法人からの組織変更
→15法人

組織変更

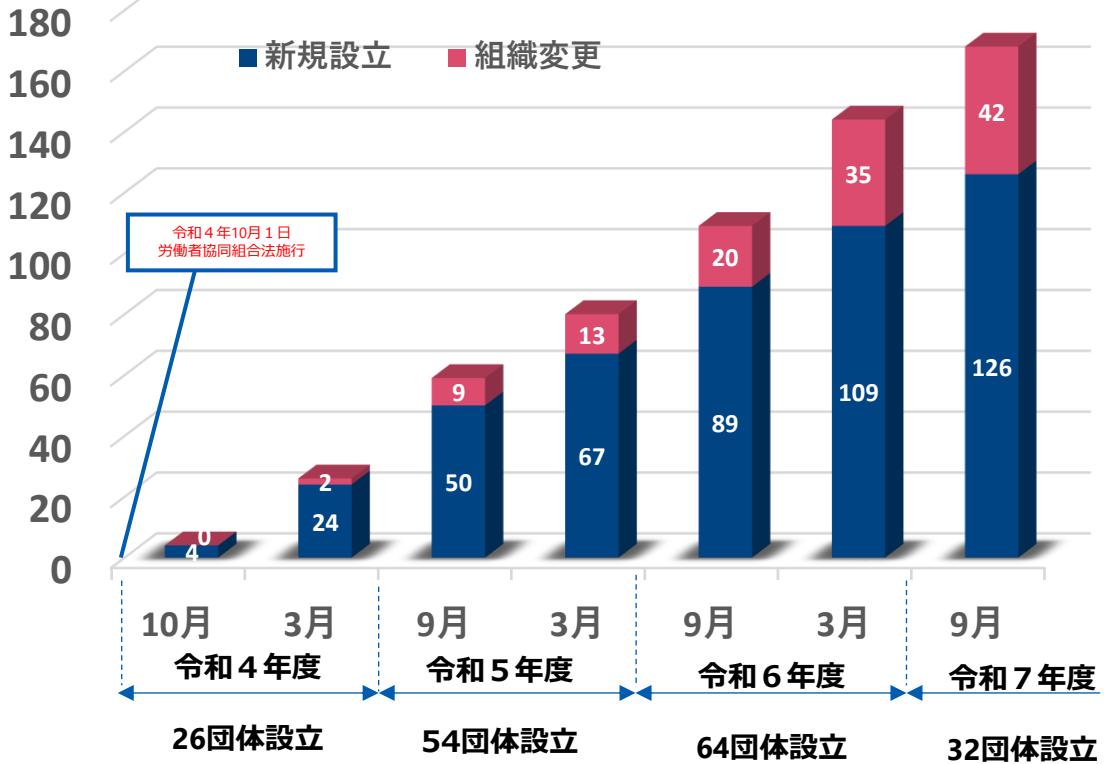
42

新規設立

134

（累計設立数）

労働者協同組合累計設立数推移



労働者協同組合の活用促進

雇用環境・均等局勤労者生活課
(内線5363)

令和8年度当初予算案 75百万円 (80百万円) ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
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8年度は、法施行から3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知見の情報提供・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するとともに、報告書に事業の成果等をまとめ全国展開を図る。
- ※ 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



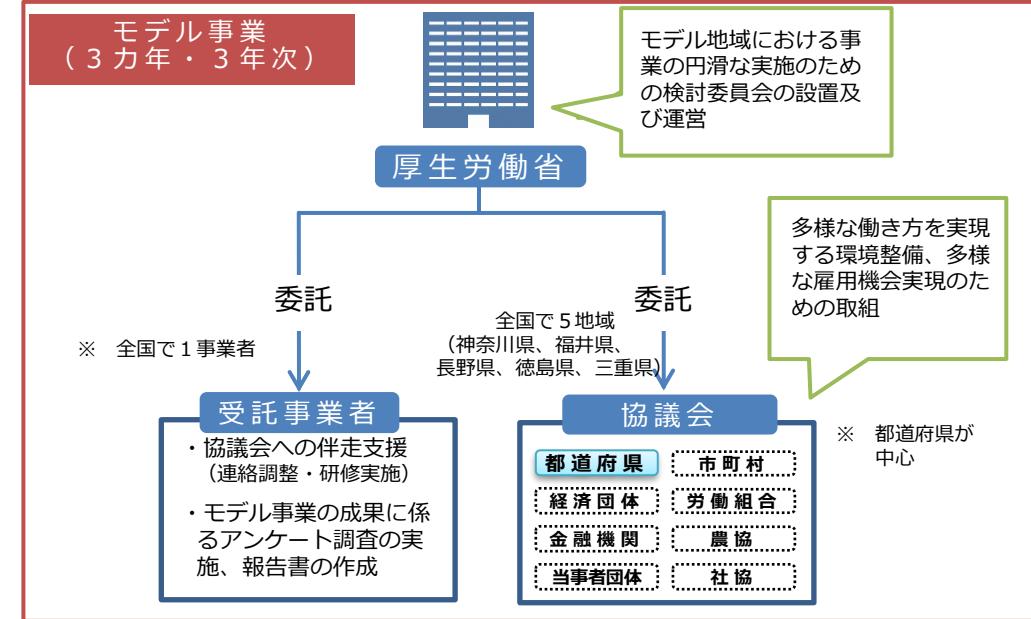
厚生労働省

委託

受託事業者

普及啓発事業

- ・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



労働者協同組合の主な特徴

1 目的・事業

- ・労働者派遣事業を除くあらゆる事業が可能。※ 許認可等が必要な事業についてはその規制を受ける。
- ・組合員の経済的利益（働く場の確保や経営の合理化）を目的とする企業組合とは異なり、持続可能で活力ある地域社会の実現が目的。

2 出資原則

- ・出資を受けられず、会費や寄付が中心のN P O法人とは異なり、組合員が出資。
- ・出資の偏りを防ぐため、一人の組合員が持てる出資口数は全体の原則25%まで。

3 意見反映原則

- ・株式数に応じて「一株一票」の株式会社とは異なり、出資口数に関わらず、組合員には平等に一人一個の議決権。
- ・組合員の意見反映方策の定款への明記と、意見反映方策の実施状況・結果の総会報告が法定。

4 事業従事原則

- ・構成員が個人又は法人であるN P O法人や株式会社とは異なり、組合員は、個人のみ。
- ・構成員の事業従事が不要であるN P O法人や株式会社とは異なり、総組合員数の5分の4以上の事業従事が必要。

※剩余金の配当について、実施不可のN P O法人や出資配当の株式会社（営利法人）とは異なり、組合の事業に従事した分量に応じて可能（従事分量配当 ⇒ 非営利）。

5 労働契約の締結

- ・組合と組合員（代表理事・監事等を除く。）との間で、労働契約の締結が必要。※ 組合員には、労働基準法、最低賃金法等の労働関係法令が適用。
- ・労働契約を締結する組合員が、全組合員の過半数であることが必要。

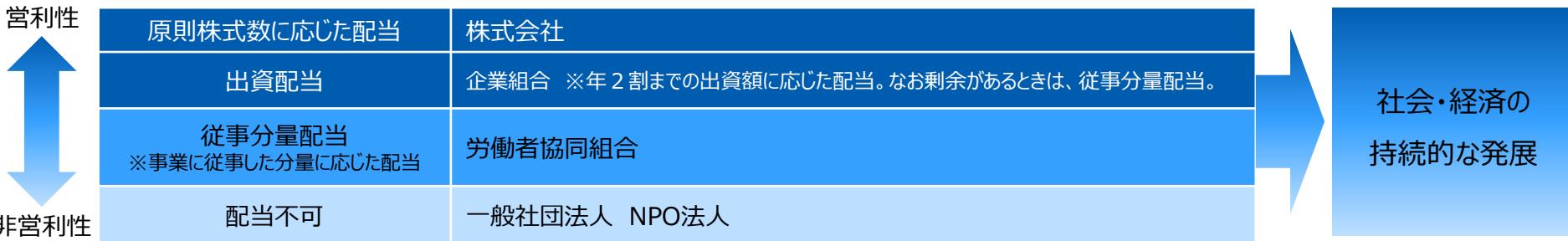
6 設立要件・手続き

- ・10人以上が必要なN P O法人とは異なり、3人以上で設立可能。
- ・N P O法人（認証主義）や企業組合（認可主義）とは異なり、法律の要件を満たし登記をすれば、行政庁の関与無しに法人格が付与（準則主義）。

他の法人類型と比較した労働者協同組合の特徴 ～社会性と事業性の両立～

労働者協同組合は、**社会性※1と事業性※2を両立**させつつ、持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的とする法人。

※1 多様な就労機会の創出や地域ニーズの充足 ※2 事業収入による自立的運営



	株式会社	企業組合	労働者協同組合	一般社団法人	NPO法人
目的	営利	組合員の 経済的地位の向上	持続可能で活力ある地域社会の実現	定款で規定	不特定多数の利益増進
事業	あらゆる事業	商業、工業、鉱業、運送業、 サービス業その他の事業	労働者派遣事業以外	あらゆる事業	特定非営利活動（保健・ 医療・福祉等20分野）
出資	株主による出資	組合員による出資	組合員による出資	不可 ※経費・寄附・ 基金が中心	不可 ※会費・寄附が中心
議決権	1株1個	1人1個	1人1個	原則1人1個	原則1人1個
構成員の 意見反映	一定の事項は株 主総会で決議	一定の事項は総会で議決	<ul style="list-style-type: none"> ・一定の事項は総会で議決 ・意見反映方策を定款に明記 ・意見反映方策の実施状況・結果を総会に報 告 	一定の事項は社員 総会で決議	一定の事項は社員総会 で決議
構成員	個人・法人	原則個人	個人	個人・法人	個人・法人
事業従事 比率	－	総組合員の2分の1以上	総組合員の5分の4以上	－	－
剰余金の 配当	原則株式数に応 じた配当	・年2割までの出資配当 ・従事分量配当	従事分量配当	不可	不可
構成員数	1人以上	4人以上	3人以上	2人以上 ※設立時	10人以上
設立手続	準則主義	認可主義	準則主義	準則主義	認証主義

労働者協同組合の意義（多様な就労機会の創出×多様な地域ニーズの充足）と具体例

①多様な就労機会の創出

○多様な働き方

- ・テレワーク等、仕事と生活・家庭を両立できる働き方
- ・シニア・ミドル世代のセカンドキャリア
- ・副業・兼業、フリーランス

栄町（労協）（沖縄県）
(労協) 上田（長野県）
(労協) キフト（神奈川県）、(労協) こども編集部（兵庫県）

○多様な人材の活躍

- ・多様な背景（引きこもり・不登校経験等）
- ・多様な個性・特性（障害・難病等）
- ・多様な価値観や思い・こだわり（ケアワーカー等）

(労協) 創造集団440Hz（東京都）
(労協) ワーカーズコープ・センター事業団 森のとうふ屋さんの手づくり菓子工房（埼玉県）
(労協) うつわ（大阪府）

②多様な地域ニーズの充足

○地域のエッセンシャルサービスの維持

- ・地域の医療・福祉（高齢・障害・生活困窮・子ども関係）
- ・小売・物流・交通等
- ・見守り、家まわりの軽作業等の「暮らしの困りごと」支援

(労協) ワーカーズコープちば（千葉県）、(労協) はんしんワーカーズコープ（兵庫県）
(労協) ワーカーズ・コレクティブ・キャリー（神奈川県）
(労協) うんなん（島根県）、東白川村（労協）（岐阜県）

○その他、地域の課題解決や価値創造

- ・荒廃した山林原野の再整備やキャンプ場経営
- ・休耕地・耕作放棄地の再生
- ・農産物の生産・加工・販売・ブランド化

Camping Specialist（労協）（三重県）
つくば（労協）（茨城県）
(労協) パンアップせきかわ（新潟県）

【参考】労働者協同組合法（令和2年法律第78号）

（目的）

第一条 この法律は、各人が生活との調和を保つつつの意欲及び能力に応じて就労する機会が必ずしも十分に確保されていない現状等を踏まえ、組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、及び組合員自らが事業に従事することを基本原理とする組織に関し、設立、管理その他必要な事項を定めること等により、**多様な就労の機会を創出すること**を促進するとともに、当該組織を通じて**地域における多様な需要に応じた事業が行われること**を促進し、もって持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的とする。

2. 「地域働き方・職場改革」の取組 推進について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

地域働き方・職場改革等推進会議について

- 地域の働き方・職場改革等の推進に取り組む自治体（68自治体＝24県・44市町村）における地域密着型の活動を促進するための支援について、有識者を含めて検討し、関係行政機関で連携して実施。

推進会議構成員（◎：議長、○：副議長）

◎議長：内閣官房副長官（参）	猪熊律子 読売新聞東京本社編集委員室
○副議長：内閣府大臣政務官（全世代型社会保障改革担当）	小安美和 株式会社 Will Lab代表取締役
内閣府大臣政務官（地域未来戦略担当）	白河桃子 昭和女子大学客員教授、情報経営イノベーション専門職大学特任教授
内閣府大臣政務官（男女共同参画担当）	菅原茂 宮城県気仙沼市長
厚生労働大臣政務官	平井伸治 鳥取県知事
	古屋星斗 リクルートワークス研究所主任研究員
	山本蓮 地方女子プロジェクト代表

※1 本会議は全世代型社会保障構築本部（本部長：総理）のもとに設置されている。

※2 事務局は内閣官房人口戦略本部・全世代型社会保障構築本部事務局が務める。

※3 関係府省で連携して取組を進めるため、会議の下に、関係行政機関の職員で構成する幹事会を置く。

地域働き方・職場改革ネットワーク

～「魅力ある働き方・職場づくり」を起点とした地域社会の変革～

- 「若者や女性にも選ばれる地方」に向け、自治体が地元企業等に呼びかけて、地域社会のアンコンシャス・バイアスや「働き方の課題」を解決していく取組を始動。
- 68自治体（24県・44市町村）が参加し、「地域働き方・職場改革ネットワーク」を形成。先行自治体の成否両方の経験や有識者の知見の共有等により取組を加速し、全国的な波及を目指す。

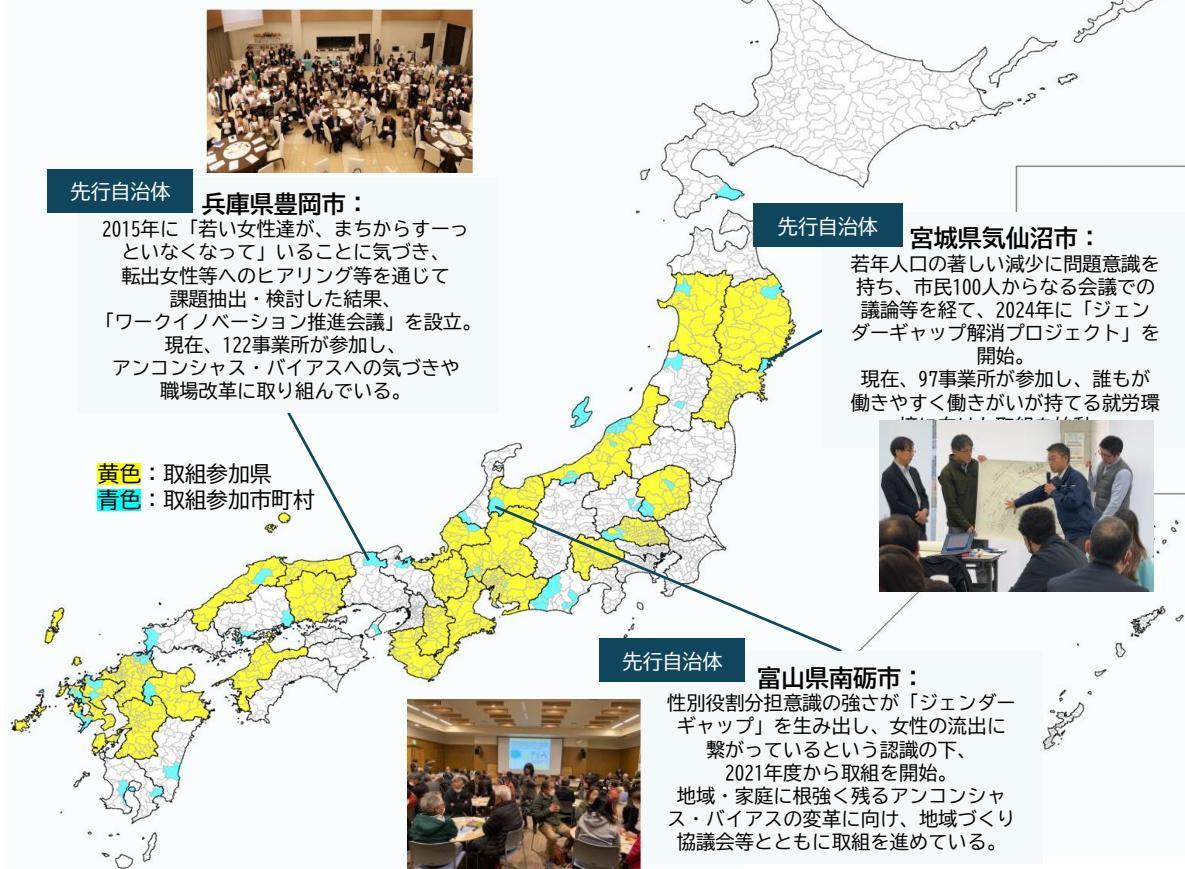
	県（24）	市町村（41）
北海道		函館市（北海道）
東北	岩手県 秋田県 宮城県	久慈市（岩手県） 能代市（秋田県） 酒田市（山形県） 白鷹町（山形県）
関東	栃木県 埼玉県	足利市（栃木県） 佐野市（栃木県） 秩父市（埼玉県） 桐生市（群馬県） 矢板市（栃木県）
甲信越	新潟県 山梨県	新潟市（新潟県） 見附市（新潟県） 妙高市（新潟県） 佐渡市（新潟県）
東海	岐阜県 愛知県 三重県	大垣市（岐阜県） みよし市（愛知県） 南知多町（愛知県） 浜松市（静岡県） 焼津市（静岡県） 藤枝市（静岡県） 菊川市（静岡県） 牧之原市（静岡県）
北陸	富山県 福井県	加賀市（石川県） 勝山市（福井県）
近畿	滋賀県 奈良県 和歌山県	舞鶴市（京都府） 洲本市（兵庫県） 門真市（大阪府）
中国	鳥取県 島根県 岡山県	境港市（鳥取県） 雲南市（島根県） 下関市（山口県） 吳市（広島県） 福山市（広島県）
四国	愛媛県	
九州・沖縄	福岡県 佐賀県 長崎県 熊本県 大分県	北九州市（福岡県） 唐津市（佐賀県） 武雄市（佐賀県） 長崎市（長崎県） 佐世保市（長崎県） 日田市（大分県） 宮崎市（宮崎県） 鹿児島市（鹿児島県） 志布志市（鹿児島県）

市町村（3）

先行自治体	豊岡市（兵庫県） 南砺市（富山県）	気仙沼市（宮城県）
-------	----------------------	-----------

地域働き方・職場改革ネットワーク

68自治体（24県・44市町村）



「国土数値情報（行政区域データ）」（国土交通省）を加工して作成

労働局が「働き方の課題」への対応を支援します。

労働局は、様々な労働行政分野を総合的・一元的に運営しながら、地域に密着した行政を担う厚生労働省の地方機関です。仕事を探している方、働いている方、事業者の方などと広く接し、様々な相談に対応したり、課題の解決に取り組んでいます。

また、働く方を直接支援する第一線の機関として、職業安定・人材開発行政のハローワーク、労働基準行政の労働基準監督署、雇用環境・均等行政の雇用環境・均等部（室）を有しています。

今般、地域の「職場」に呼びかけて課題への気づき・対応を促し、若者・女性にとっての「職場」の魅力を高めることに取り組む自治体の皆さまと連携し、協力させていただければ幸いです。

自治体の皆さまの取り組み	労働局の協力が考えられる事項		
①調査、ヒアリング	・若者・女性活躍等に取り組む企業リストの提供	・優良事例企業の情報提供	・地域共同での職場情報（しょくばらぼ）の発信強化
②セミナー、ワークショップ	・女性活躍・就職支援等イベントの共同開催 ・若者・女性活躍等に取り組む企業リストの提供 ・職場における女性活躍の重要性や法に基づく行動計画（※）策定のポイントの解説	・女性活躍、労働時間の法制度・施策、採用についての説明講師の派遣 ・求人事業主等に対する自治体の取り組み周知・活用の働きかけ ・ハローワークにおける取り組みとの連携	・地域共同での職場情報（しょくばらぼ）の発信強化
③フォーラム、シンポジウム	・えるぼし・くるみん・ユースエールの取得のための働きかけ	※ 女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画。常時雇用する労働者101人以上の企業は策定義務、100人以下の企業は努力義務とされています。	
④コンサルティング	・働き方改革推進支援センターにおける個別企業に対する支援	・監督署における企業に対する相談対応・支援 ・地域の若者・女性のキャリア形成・リスクリング支援	・求人事業主等に対する自治体の取り組み周知・活用の働きかけ
⑤好事例展開	・優良事例企業の情報提供	・求人事業主等に対する自治体の取り組み周知・活用の働きかけ	
⑥補助金	・自治体で実施される補助金の趣旨・内容に合わせた説明会等での講師派遣	・求人事業主等に対する自治体の取り組み周知・活用の働きかけ ・ハローワークにおける取り組みとの連携	
⑦協議体制、共同宣言	・協議体制等への労働局やハローワークの参画		
⑧その他（独自の企業認定・表彰等）	・自治体の企業認定を取得等した企業へのえるぼし・くるみん・ユースエールの取得のための働きかけ ・職場における女性活躍の重要性や法に基づく行動計画（※）策定のポイントの解説 ・女性活躍、労働時間の法制度・施策、採用についての説明講師の派遣 ・地域活性化雇用創造プロジェクト・地域雇用活性化推進事業の活用等支援		

所信表明演説（令和7年10月24日）（抜粋）

9 地方と暮らしを守る

（地域未来戦略）

「事を論ずるには、当（まさ）に己れの地、己れの身より見（けん）を起こすべし、乃（すなわ）ち着実と為す」吉田松陰先生の言葉のとおり、地方の活力は、すなわち日本の活力であることを、身をもって知っております。地方が持つ伸び代をいかし、そこに暮らす住民の皆様の暮らしと安全を守ってまいります。

（略）

また、若者や女性を含めて、地方に住み続けられるようにします。そのためには、質の高い教育を始め、必要な行政サービスを受けられるようにする必要があります。税源の偏在性が小さく税収が安定的な地方税体系の構築に向けて取り組みます。

衆議院本会議（令和7年11月5日）（抜粋）

○高市総理

…まず、地域に魅力的な職場を創出することが重要です。そのため、地域を超えたビジネス展開を図る中堅企業を支援し、大胆な投資促進策とインフラ整備を一体的に講ずることで、地方に大規模な投資を呼び込み、地域ごとに産業クラスターを戦略的に形成していくことで、「地域未来戦略」を推進します。また、若者や女性を含めて、地方に住み続けられるようにするため、質の高い教育をはじめ、必要な行政サービスを受けられるよう措置を講じます。

さらに、地方における固定的性別役割分担意識や無意識の思い込みなどの問題に対応していきます。具体的には、男女ともに「働きがい」と「働きやすさ」を感じられる魅力ある職場づくりを進める地方自治体の取組を後押しし、全国的な波及を図ってまいります。

また、固定的性別役割分担意識等の解消に向けた広報啓発を進めてまいります。

3. 地方版政労使会議について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

地方版政労使会議について

地方版政労使会議は、働き方改革等の課題を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年から全都道府県に設置した会議（平成30年以降、多くの都道府県で労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会として位置づけられている）。

地域における賃金引上げに向けた機運醸成のため、令和5年度より主たるテーマに「**賃金引上げ**」に向けた取組を追加。

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。

令和7年度の方針

一層の賃金引上げに向けた機運醸成を図るために必要な改善を図り、引き続き、令和7年度も以下の方針で開催。

- 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
- 新たに、地域の課題に即した内容を扱うサブテーマを設定

4. 女性活躍推進及び職場における ハラスメント対策について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に關係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 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国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

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

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。

時限立法 ※1
（～R18 (2036).3.31）

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、※2

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（給与）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、※2

「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）

※1 令和7年の女性活躍推進法改正により、有効期限が令和8年3月31日までから、令和18年3月31日まで、10年間延長された。

※2 令和8年4月1日より、常用労働者301人以上の一般事業主及び特定事業主は、「男女の賃金の差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」を含む計4項目、常用労働者101人以上の一般事業主は、「男女の賃金の差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」を含む計3項目の公表が義務化される。

(1)～(3)の対象は、

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

職業生活に関する機会の提供の実績

- 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

職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績

- 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



女性の活躍推進企業データベース

「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き、各企業が策定した一般事業主行動計画と、自社の女性活躍に関する情報を公表するウェブサイトで、厚生労働省が運営しています。



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



【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

企業比較		最新の数値が掲載されていて各社の比較がしやすい！
企業名	A社	B社
所在地	東京都○○区123	東京都○○区456
企業規模	101人～300人	10～100人
企業認定等	 	女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ！
採用した労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 40% (技術職) 30%	(事務職) 20% (技術職) 10%
労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 30.2% (技術職) 3.3%	(事務職) 12.2% (技術職) 1.5%
男女別の育児休業取得率	(事務職) 男性: 30%、女性: 95% (技術職) 男性: 22%、女性: 89%	(事務職) 男性: 7%、女性: 90% (技術職) 男性: 0.5%、女性: 89%
年次有給休暇の取得率	(正社員) 75%	(正社員) 50%
管理職に占める女性労働者の割合	24% (12人) 管理職全体 (男女計) 50人	
男女の賃金の差異 全労働者 うち正規雇用労働者 うち非正規雇用労働者	80.2% 74.4% 102.3%	既に、男女の賃金の差異を開示している企業だ！

詳細検索

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

ご利用企業の声

- データベースでの情報公表は当社を知りたい
ただしきっかけの一つとなっている。
- 数値や認定マークを公表することで「働きがいがあり働きやすい職場」ということをアピールできる。

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HPをご覧ください。
専用HP：<https://joseikatsuyaku.mhlw.go.jp>



「男女間賃金差異分析ツール」の策定等について

「男女間賃金差異分析ツール」

- ▶ 中小企業をはじめ、企業における男女間賃金差異の課題・要因分析を支援するため、簡易な要因分析ツールとして、「男女間賃金差異分析ツール」を作成。
 - ▶ 自社の男女間賃金差異をはじめとする労務管理の基本データを入力することで、同業種・同従業員規模の企業平均のデータと比較が可能。これにより、自社の男女間賃金差異の現状を見える化とともに、女性活躍に関する強みや課題を明らかにする。
 - ▶ 付属のパンフレットにおいて、「男女間の賃金差異」が生じる要因・課題に応じた雇用管理の見直しに係るアドバイスも掲載。

※ さらに、より詳細に男女間賃金差異の要因分析をしたい事業主向けに、「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（パンフレット）」を刷新。従来のガイドラインに加え、新たに作成した当該ツールや行動計画策定支援マニュアルの紹介等も追加掲載。

→ 今後、都道府県労働局における事業主支援や、中小企業等に対するコンサルティング事業において当該ツール等の活用を促進する。

「男女間賃金差異分析ツール」イメージ

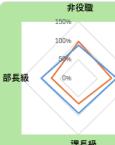
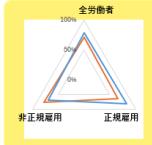
男女間賃金差異分析ツール 分析結果

1.男女間賃金差異

(貴社の状況)	
全労働者	正規雇用労働者
70.4%	65.3%
	非正規雇用労働者 76.8%

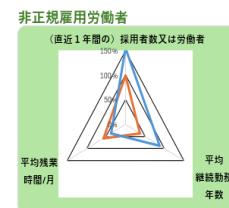
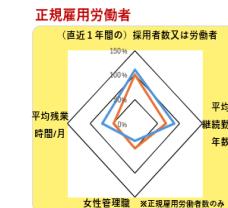
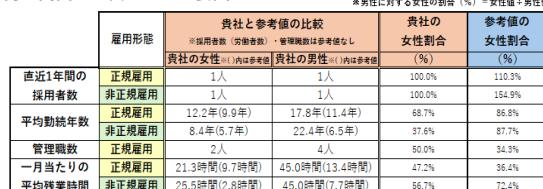
(参考値)	
全労働者	正規雇用労働者 (正社員・正職員) 82.8%
78.1%	非正規雇用労働者 (正社員・正職員以外) 69.0%

雇用形態別



勤続年数階級別※正規雇用労働者の

2.男女間賃金差異が生じる要因



男女間の賃金格差解消のための ガイドライン（パンフレット）



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7年9月末日時点）

行動計画の策定・届出が義務となっている企業（常時雇用する労働者101人以上の企業）について、行動計画の策定・届出率は、全国で**96.7%**。（義務対象企業数**51,742**社中、届出企業数は**50,033**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**11,168**社。）

	企業数	届出数	届出率
101人以上	51,742社	50,033社	96.7%
301人以上	18,163社	17,540社	96.6%
101～300人	33,579社	32,493社	96.8%

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7年9月末日時点）

女性の活躍状況が優良なえるぼし認定企業は、全国で**3,858**社。
うち、3段階目は**2,630**社、2段階目は**1,208**社、1段階目は**20**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、**95**社。



3. 女性の活躍推進企業データベースの掲載状況（令和7年9月末日時点）

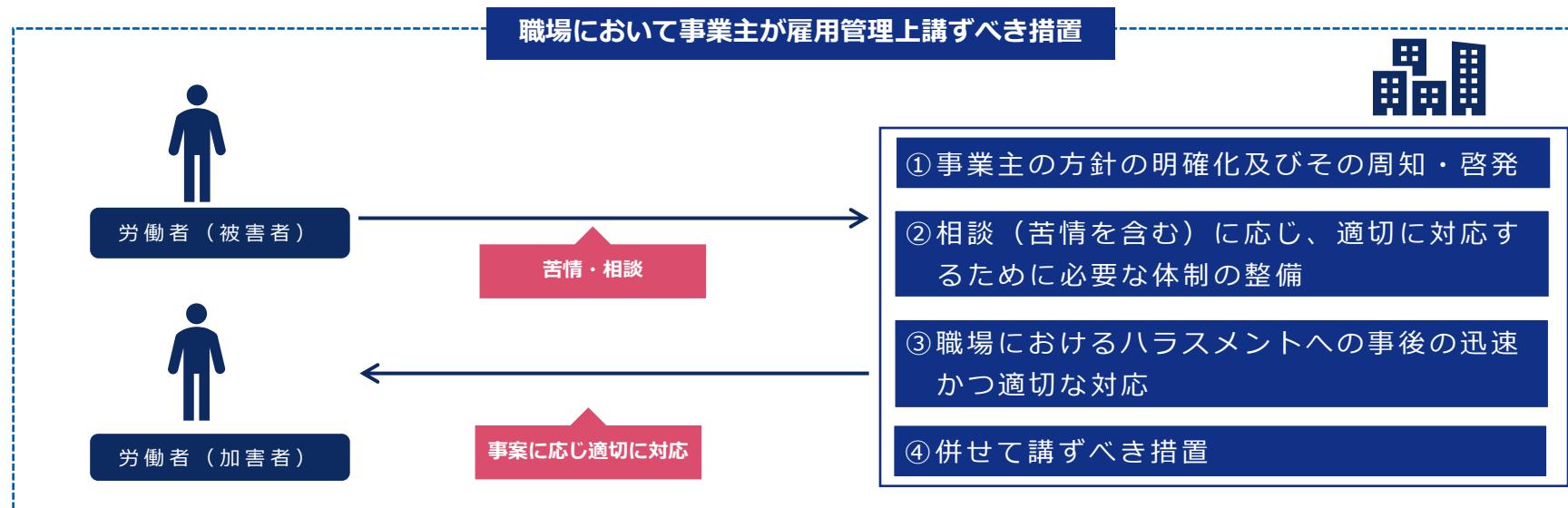
女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は**38,717**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は**53,883**社。



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。

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)

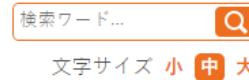
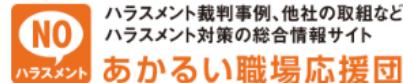
- セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント：男女雇用機会均等法
- 育児休業・介護休業等に関するハラスメント：育児・介護休業法
- パワーハラスメント：労働施策総合推進法

※ カスタマーハラスメント（労働施策総合推進法）、求職者等に対するセクシュアルハラスメント（男女雇用機会均等法）についても、令和7年6月の改正により、事業主に雇用管理上の措置を義務付け。措置の具体的な内容は、今後指針において示される予定。（施行日は法律の公布の日から起算して1年6ヶ月以内で政令で定める日）

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/>



ハラスメントの定義

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

ハラスメント
オンライン研修講座

**ハラスメント対策研修動画を
オンデマンドで配信！**

職場におけるハラスメント対策に、ぜひご活用ください！



「ハラスメントで困った」
悩んでいる方



「ハラスメントって言われた！」
管理職の方



「社内でハラスメント発生！」
人事担当の方



その他のハラスメントを知る

カスタマーハラスメント



就活ハラスメント



5. 仕事と育児・介護の両立支援の取組について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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ヶ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 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ヶ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。 等

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

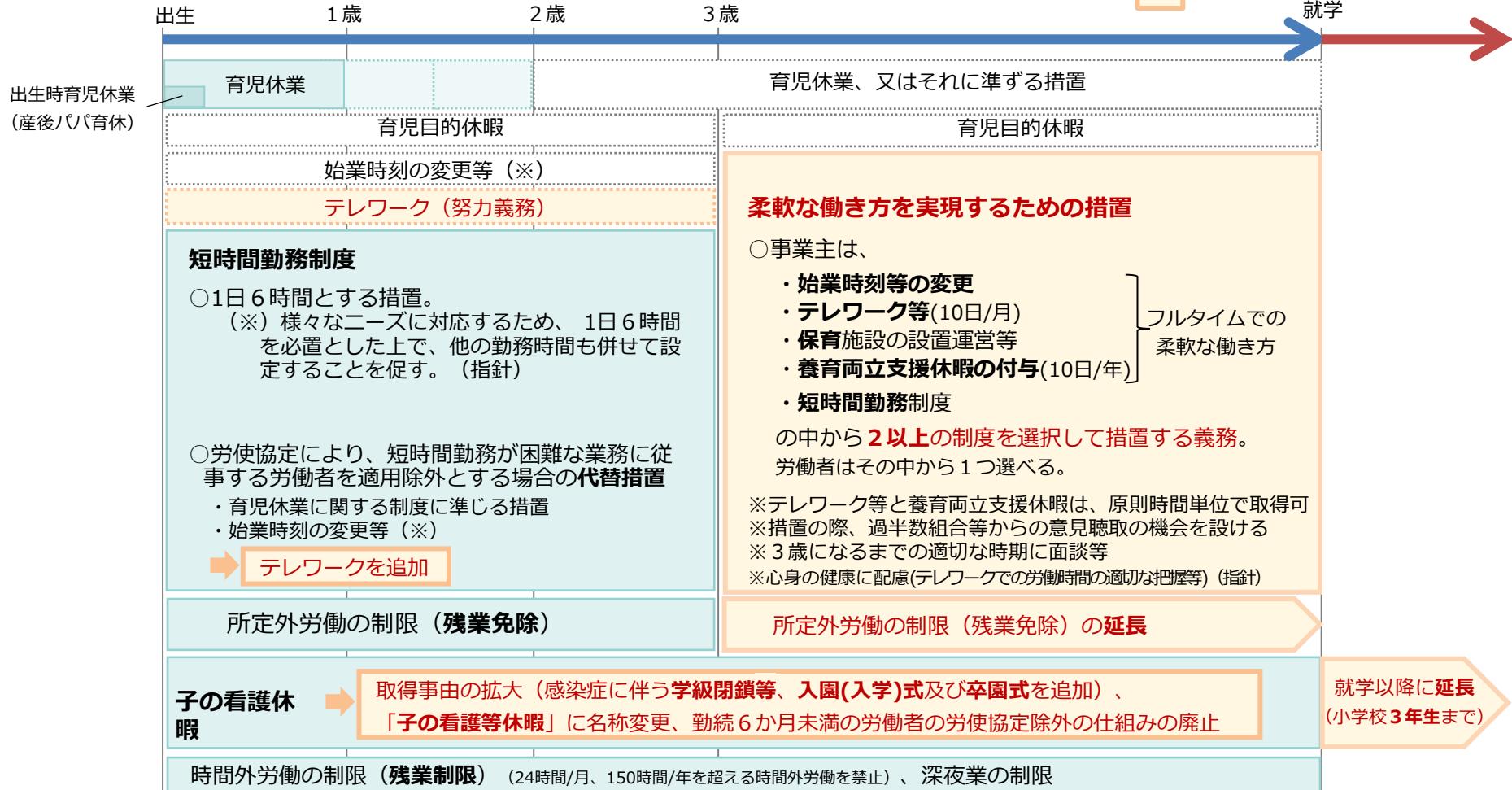
令和7年4月1日（ただし、②③は令和6年5月31日、①④及び⑤は令和7年10月1日）

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。

見直し内容

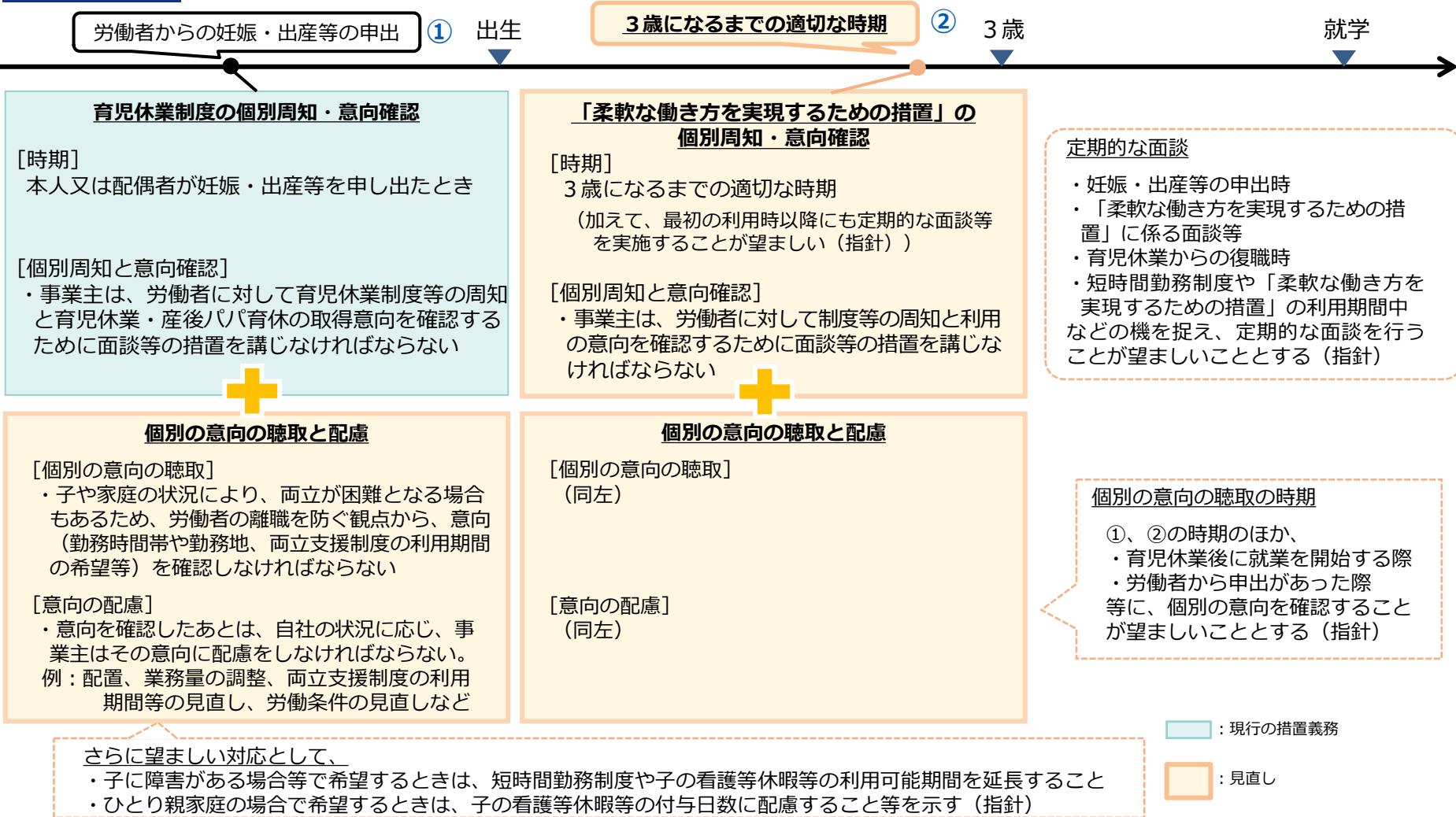


1. (2) 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮等の新設

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



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 〕

国

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）

事業主

：現行の措置義務

：見直し

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 〕

自主的な
行動計画の策定

都道府県労働局への届出・
事業主による公表、実施

計画終了・
目標達成

基準を満たした場合

厚生労働大臣による
認定

■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

■時間外労働の基準の引き上げ（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などを含む）

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



育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度を3つ以上導入し、制度を利用した労働者に対する支援を行った場合等の助成です。

令和7年10月からは

- 改正法に基づき、事業主は、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を2つ以上選択し講ずる必要があることを踏まえ、



- ① 制度（※）を**3つ導入**し、対象労働者が制度を利用した場合 **20万円**
制度（※）を**4つ以上導入**し、対象労働者が制度を利用した場合 **25万円**
- となります。

※3歳以降小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる、次の制度。

- フレックスタイム制度or時差出勤制度
- 柔軟な働き方を実現するための短時間勤務制度
- 養育両立支援休暇制度
- 育児のためのテレワーク等
- 保育サービスの手配及び費用補助

なお、支給対象は**1事業主5人**までです。

異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

- そのほかの助成対象となる取組みについては次のとおりです。

- ② 法で求める内容を上回る有給の子の看護等休暇制度（※※）の整備 **30万円**

※※子の看護等休暇（育児・介護休業法第16条の2）であって、次のいずれにも該当する制度。

- 有給休暇（年次有給休暇として与えられるものを除く。）であること
- 1つの年度において10日以上が付与されるものであること
- 時間単位で取得でき、始業・終業時刻と連続しない「中抜け」ができる制度であること
- 一日の所定労働時間を変更することなく利用できるものであること

- ③ ①や②の制度について中学校修了までの子を養育する労働者が利用できるものとした場合 **20万円加算**

- ④ 育児休業取得状況等の情報を指定のWEBサイト上で公開した場合 **2万円加算**
(変更なし)

育休中等業務代替支援コースの活用も併せてご検討ください

育休中等業務代替支援コースは、

- 育休取得者や短時間勤務者の業務を代替する労働者に手当支給
- 育休取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入

をした場合の助成金です。

労働者が職場に気兼ねなく育休取得できるような業務体制整備に取り組む事業主を支援しています。

例えば



育休取得者の業務を代替する労働者に手当支給

- 業務体制整備経費：6万円（外部の専門事業者に委託した場合は20万円）
- 業務代替者に支給した手当の総額の3/4（上限計10万円/月、12ヶ月まで）



業務代替要員を新規雇用により確保

- 業務代替した期間に応じて、9万円～67.5万円

男性育休取得率アップで出生時両立支援コースが申請可能

出生時両立支援コースは、

- 出生後の8週間以内に男性労働者が育児休業を取得
- 男性の育児休業取得率の上昇等

の場合の助成金です。

例えば

育休取得率「30ポイント以上UP & 50%以上達成」で 60万円 支給

事業年度①

事業年度②

事業年度③

$$\frac{\text{事業年度①において育休を取得した男性労働者数【1人】}}{\text{事業年度①において配偶者が出産した男性労働者数【3人】}} = 33\%$$

$$\frac{\text{事業年度②において育休を取得した男性労働者数【2人】}}{\text{事業年度②において配偶者が出産した男性労働者数【2人】}} = 100\%$$

支給申請期間

育休取得率が上昇した事業年度②の翌事業年度③の開始日から起算して6ヶ月以内



※各コースの詳しい支給の要件や手続、支給申請期間については、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。

共働き・共育で推進事業 「共育(トモイク)プロジェクト」について

「共育(トモイク)プロジェクト」とは、男性の育休取得促進・柔軟な働き方を実現するための措置の導入・活用促進により、共働き・共育でを定着させていくための広報事業。男性育休取得率が30%を超えたこと(※)等も踏まえ、平成22年度より実施していた「イクメンプロジェクト」の後継事業として令和7年度より開始。※厚生労働省 令和5年度雇用均等基本調査



事業方針

- ✓ 夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・共育でを定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進。
- ✓ 男性の育休取得率は、令和5年度で30.1%に達したものの、男女間の両立支援制度の活用状況の差異が未だ大きいことなどを踏まえ、男性育休が当たり前になる社会の実現に向けて、引き続き、男性の育休取得促進に取り組む。
- ✓ 共育で推進に向けて、職場・家庭における「ワンオペ」からの脱却を図るべく、
 - ・「男性の育児休業」取得を男女の家事・育児分担見直しの具体的な「きっかけ」とするとともに、
⇒ 「育児休業」を契機として、「企業版両親学級」や「男女のタスクシェアの見える化」等の取組を推進 等
 - ・「育児期の離職防止(継続就業・復職支援)」と 男性の家事・育児参画を阻害している「長時間労働是正」に取り組む。

▼具体的な活動内容

(参考)令和6年度雇用均等基本調査による男性育休取得率:40.5%

- 「共育(トモイク)プロジェクト」の公式サイトの開設
- 企業向けセミナー・シンポジウムの実施
- 企業版両親学級の取組促進
- 若年層向け意識調査の実施及び調査結果の公表
- 個人・若年層向けオンラインセミナーの実施
- 投稿型コンテンツによる職場・家庭における「共育(トモイク)」の推進 等

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。

見直し内容

常時介護を必要とする状態

介護休業					介護終了
介護休業①					要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。 ※介護サービスの手続き等も含まれる 対象家族 1人につき、通算93日、3回まで分割可能。
介護休暇					要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 介護終了まで年間5日 (対象家族が2人以上の場合は10日)、時間単位で取得可能。
所定外労働の免除					介護終了まで何回でも請求可能。
時間外労働・深夜業の制限					時間外労働の制限…1ヶ月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度 深夜業…午後10時～午前5時までの就業 介護終了まで何回でも請求可能。
選択的措置義務					事業主は利用開始から3年以上の期間内で2回以上、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務 (*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。

■ 事業主に以下の措置義務。

- ・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か月末満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

 : 現行の権利・措置義務

 : 見直し

企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール

令和6年の法改正で、事業主に介護離職防止のための措置が義務付け（令和7年4月～）

STEP 1

介護離職防止のための
雇用環境整備（研修等4つの措置から1つ）

STEP 2

両立支援制度等の
早期（40歳）の情報提供

STEP 3

介護に直面した労働者への
個別の制度周知・意向確認

STEP 1～3への対応に当たり、企業の「役割」と「対応すべきこと」を明確化

企業は「働き方・休み方」の相談に対応し、介護の相談は地域包括支援センターやケアマネジャーにつなぐ

心構え
やるべきこと

企業がSTEP 1～3を効果的に実施するためのポイント & 様式・資料集を作成！

便利な
記入例つき

企業が両立支援に取り組む際のポイント

①ゴールは社員の就業（キャリア）継続

・「介護に専念」すると離職につながる可能性が高くなる

②介護はいつ始まり、いつまで続くか事前にわからない

・介護サービスと両立支援制度を活用して就業を継続

両立支援制度の趣旨（※）を踏まえた利用を促すとともに、
状況にあわせて柔軟に両立体制を調整

※介護休暇：日常的な介護のニーズにスポット的に対応

※介護休業：両立体制構築のため、一定期間休業 等

③介護は相談しにくい、いつ・何を相談すべきか わからない

・コミュニケーションの促進、職場風土が重要

④介護支援は多様な事情を抱える社員全体 の活躍促進の一環

・働き方見直しにより支え合える社内体制づくり

各種様式・資料集も充実！

- ✓ 研修用セミナー資料（メモ付き）
- ✓ 相談窓口の対応時チェックリスト
- ✓ 「両立支援ガイド」リーフレット
- ✓ 介護保険制度リーフレット

など

家族介護に直面しても、社員がいきいきと働き続けられる職場を目指しましょう！

支援ツールの詳細は厚生労働省HPをチェック！ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>





■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）
- 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）
- 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
- 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

認定	くるみん (H19.4~)	プラチナ くるみん (H27.4~)	トライ くるみん (R4.4~)	認定実績（令和7年9月末時点） ◆ くるみん認定企業 5,357社 プラチナくるみん認定企業 786社 ◆ トライ認定企業 4社 【目標：令和7年までにくるみん企業 4,300社】 ・少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定） ・第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）
	共通	◆ 女性の育児休業取得率及び育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率 75%以上	◆ 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	
主な要件 （一部抜粋）	※ 厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で、男女の育児休業等取得率を公表していること (https://ryouritsu.mhlw.go.jp/)	※ 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	◆ 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	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 ◆ 賃上げ促進税制
	◆ 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。			



不妊治療	くるみんプラス （H27.4~）	プラチナ くるみんプラス （H27.4~）	トライ くるみんプラス （R4.4~）
------	---------------------	-----------------------------	---------------------------

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
- 賃上げ促進税制

実績と政府目標

- 民間企業の男性の育児休業取得率
現状：40.5%（令和6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）

6. 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

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
38

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条第2項）

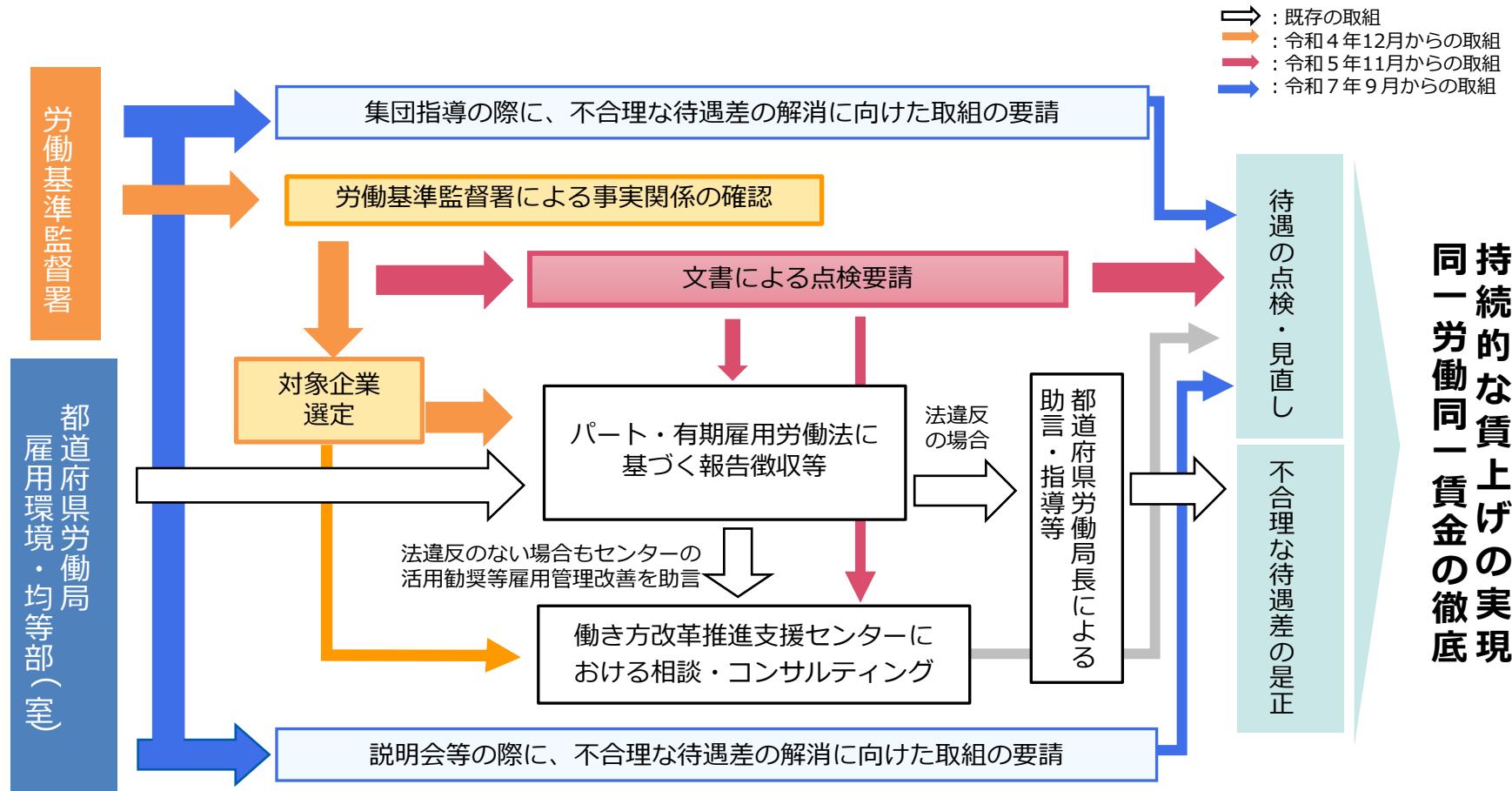
- 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができ、事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければならない。
 - ◆派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定
 - ◆同一労働同一賃金は、令和2年4月1日から施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日）

同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組

正社員と非正規雇用労働者との不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金の実現については、パートタイム・有期雇用労働法等に基づき、労働局雇用環境・均等部（室）において報告徴収、助言・指導等を行っているほか、働き方改革推進支援センターによる相談等も実施している。

令和4年12月からは、新たに労働基準監督署と連携し、待遇差が問題となりうる事案を把握し、労働局の指導に繋げることで同一労働同一賃金の遵守を徹底する取組を、また、令和5年11月からは、労働基準監督署において、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等について、文書で要請を行い、経営者に対応を求める取組を行っている。

さらに、令和7年9月からは、労働基準監督署が実施する集団指導等の場において、同一労働同一賃金の遵守の更なる徹底を要請する取組を開始した。



労働政策審議会 同一労働同一賃金部会の部会報告（主なポイント）

- 正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を図る、いわゆる「同一労働同一賃金」について、令和2年4月の施行から5年を経過したことから、労働政策審議会同一労働同一賃金部会で、令和7年2月から見直しを検討。計14回開催し、同年12月25日に取りまとめ。
- 非正規雇用労働者の待遇改善は着実に進められてきたが、依然として賃金格差があるとして、更なる待遇改善に向け、省令・告示等の見直しを求める内容。
- 取りまとめを受け、厚生労働省において省令・告示等の改正作業を行い、令和8年秋を目途に施行予定。

1 均等・均衡待遇（同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化等）【告示】

（1）同一労働同一賃金ガイドライン（※）の更なる明確化

（※）短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針

（平成30年厚生労働省告示第430号）

- ①働き方改革関連法の施行後の裁判例等を踏まえ、ガイドラインの記載を見直し（記載の充実・新規追加）

＜例＞賞与（記載の充実）・退職手当（新規追加）：待遇の性質・目的として、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質・目的が含まれうる等

家族手当（新規追加）：相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の家族手当を支給

住宅手当（新規追加）：転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給される住宅手当について、通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更がある短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の住宅手当を支給

- ②待遇について、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれたものとすることが求められることの明確化

- ③無期雇用フルタイム労働者等について、短時間・有期雇用労働者に該当しないが、ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること等の明確化

（2）派遣先における派遣料金への配慮義務が適切に履行されるよう、派遣先が派遣元からの派遣料金交渉に一切応じない場合等は、法の趣旨を踏まえた対応とはいえないことを明確化 等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の改善【省令・告示】

（1）雇入れ時の労働条件明示事項に「待遇の相違等に関する説明を求めることができる」旨の追加【省令】

（2）説明方法について、現行の「資料を活用し、口頭により説明することを基本」を見直し、「資料を活用し、口頭により説明」又は「説明事項を全て記載した資料の交付」のいずれかとする旨に改正【告示】 等

3 公正な評価による待遇改善の促進等【告示】

（1）短時間・有期雇用労働者の賃金について、職務の内容等を公正に評価して昇給に反映する等、公正な評価に基づく決定が望ましいことを明確化

（2）派遣労働者の待遇改善を進めるため、職務の成果等の評価や教育訓練、キャリアコンサルティング、就業機会の確保及び提供を総合的に行うよう努めること等の留意事項を明記

（3）短時間・有期雇用労働者の待遇改善に関する自社の取組状況等について、ウェブサイトで公表することが望ましいことを明確化 等

4 行政による履行確保【運用】

同一労働同一賃金のより一層の遵守の徹底を図るため、都道府県労働局による報告徴収等を通じて履行確保を図るとともに、各種マニュアルや働き方改革推進支援センターによるコンサルティングの実施等により、制度周知や企業の取組支援を進める 等

キャリアアップ助成金

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8年度当初予算案 1,022億円（1,025億円）※（ ）内は前年度当初予算額

1 事業の目的 うち雇用環境・均等局計上分 1,015億円（1,020億円） うち職業安定局計上分 7億円（5億円）

令和6年度実績：71,981件

労働特会		子子特会		一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
○				

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」）といつ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、待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

正社員化
支援

コース名／コース内容

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

待遇改善
支援

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

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

年収の壁
対応

短時間労働者労働時間延長支援コース

短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、賃上げ、労働時間の延長（週当たり5時間以上等）を実施。
また、更なる待遇改善に向けた2年目の取り組みの実施。

支給額（1人当たり）

有期→正規：

【重点支援対象者※】
80万円（60万円）

【左記以外】
40万円（30万円）

無期→正規：

40万円（30万円）

20万円（15万円）

※ 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
④ 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
⑤ 有期雇用期間が通常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

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）
④**6%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

60万円（45万円）<**75万円**>（※）

※1～2年目までの各要件を全て満たした場合の2年間の合計額
複数年度かけて要件を満たす場合も助成対象

令和6年度実績：71,981件

労働特会	子子特会	一般会計		
労災	雇用	徴収	育休	
○				

※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）

■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）

■非正規雇用労働者の情報開示加算【新設】
1事業所当たり 20万円（15万円）

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）

■昇給制度を新たに設けた場合
1事業所当たり 20万円（15万円）

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。< >は、小規模事業所の場合の額。
※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。



「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）概要

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

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金

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

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

◆社会保険適用促進手当

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

130万円の壁への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

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

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

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

上記のほか、設備投資等により事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等に対する助成金（業務改善助成金）の活用も促進。

キャリアアップ助成金の拡充（「年収130万円の壁」への対応）

現行の労働時間延長メニュー

	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	
④	1時間以上 2時間未満	15%以上	30万円



(注)・助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3／4の額。

- ・取組から6ヶ月後に支給申請。
- ・賃金は基本給。

短時間労働者労働時間延長支援コース（R7.7.1～）

【1年目】

	週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額	
			中小企業	小規模企業
①	5時間以上	—		
②	4時間以上 5時間未満	5%以上		
③	3時間以上 4時間未満	10%以上	40万円	50万円
④	2時間以上 3時間未満	15%以上		

(注)・助成額は大企業の場合は中小企業の3／4の額。

- ・取組から6ヶ月後に支給申請。
- ・賃金は基本給。
- ・現行のメニューからの切り替え可。複数年度かけて上記要件を満たす場合も対象。
- ・小規模企業とは、常時雇用する労働者の数が30人以下である事業主。

【2年目】

	週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額	
			中小企業	小規模企業
①	労働時間を更に 2時間以上延長	—		
②	—	基本給を更に5% 以上増加又は昇給、 賞与若しくは退職 金制度の適用	20万円	25万円

(注)・被用者保険への継続加入が必要。

- ・助成額は大企業の場合は中小企業の3／4の額。
- ・取組から1年6ヶ月後に支給申請。
(被用者保険適用後1年目と2年目で比較)
- ・賃金は基本給。
- ・小規模企業とは、常時雇用する労働者の数が30人以下である事業主。

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

令和8年度当初予算案 30億円 (30億円) ※()内は前年度当初予算額。

労働特会		子子特会		一般会計
労災	雇用	徵収	育休	
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、センター本部及び47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。

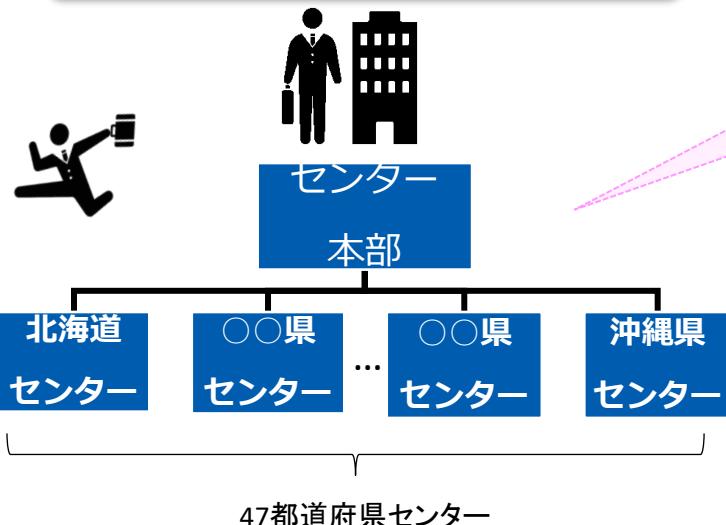
<取扱いテーマ例>

長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、様々な労働時間制度の運用、人手不足解消に向けた雇用管理改善、その他ジョブ型人事指針など雇用・労働関係

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

- ・中小企業等の求めに応じ、訪問・オンラインコンサルティング等の伴走型支援を実施
- ・セミナーの実施

働き方改革推進支援センター



中小企業等



- ・来所、電話、メールによる相談

- ・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

実施主体：国から民間業者へ委託

事業実績(令和6年度)：窓口等における個別相談件数 約37,000件、コンサルティングによる相談件数 約33,000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

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

労働時間等設定改善実施計画

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

労働時間等設定改善指針(主な内容)

- 経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要
- 「「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要
(社会全体の目標値)
 - 「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2025年までに5%以下」
 - 「年次有給休暇取得率を2025年までに70%に引き上げる」など

【仕事と生活の調和の実現のために重要な取組】

- (1) 労使間の話し合いの機会の整備
 - 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備 等
- (2) 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備
 - 年次有給休暇管理簿の活用
 - 計画的な年次有給休暇の取得、年次有給休暇の継続取得
 - 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」、「ノー残業ワーカー」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

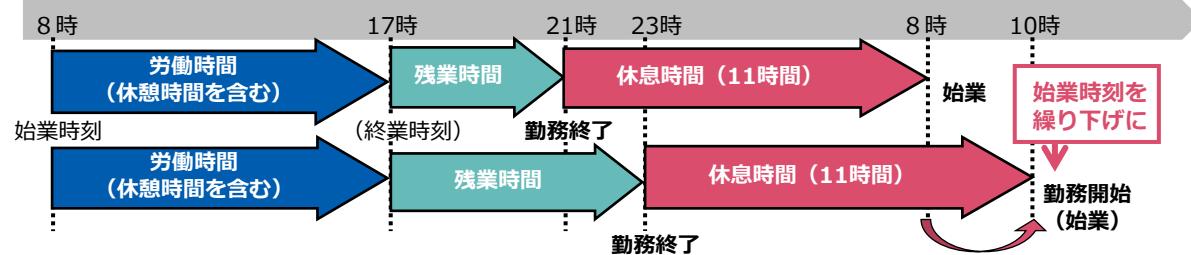
労働時間等設定改善法（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）が改正され、
勤務間インターバル制度を導入することが、事業主の努力義務となっている。（施行日：平成31年4月1日）

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るもの】



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもある。

勤務間インターバル制度の導入促進

- 働き方・休み方改善ポータルサイトにおける勤務間インターバル制度に関する各種情報の周知
 - ・業種別導入マニュアルや周知リーフレットの作成・周知
 - ・勤務間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
 - ・勤務間インターバル制度導入企業の好事例の収集・周知
- 働き方改革推進支援センターの労務管理等の専門家による伴走型のコンサルティングの実施
- 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
- 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

時季を捉えた年次有給休暇の取得促進

翌年度の年次有給休暇の取得計画の策定時期である10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季、年末年始及びゴールデンウィーク）に、集中的な広報を実施。

実施事項

- 都道府県、労使団体に対する周知依頼
- ポスター・リーフレットの作成
- 専用W E Bページの開設
- ポスターの駅貼り広報
- インターネット広告
- 人事労務マガジン、Webマガジン『厚生労働』による広報 など

年次有給休暇取得促進ポスター



病気休暇をはじめとした特別休暇の普及促進

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

特別休暇制度導入事例集



リーフレットによる制度の周知



「働き方・休み方改善ポータルサイト」について

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

働き方・休み方改善ポータルサイト

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 (令和4年10月から施行) (p.4)	労働者生活課 労働者協同組合業務室	指導係	小櫃	5529
労働者協同組合の設立状況 (概要) (p.5)	労働者生活課 労働者協同組合業務室	指導係	小櫃	5529
労働者協同組合の活用促進 (p.6)	労働者生活課 労働者協同組合業務室	指導係	小櫃	5529
労働者協同組合の主な特徴 (p.7~8)	労働者生活課 労働者協同組合業務室	指導係	小櫃	5529
労働者協同組合の意義 (多様な就労機会の創出×多様な地域ニーズの充足) と具体例 (p.9)	労働者生活課 労働者協同組合業務室	指導係	小櫃	5529
地域働き方・職場改革等推進会議について (p.11)	総務課 雇用環境政策室	雇用環境係	五十嵐	7889
地域働き方・職場改革ネットワーク ~「魅力ある働き方・職場づくり」を起点とした地域社会の変革~ (p.12)	総務課 雇用環境政策室	雇用環境係	五十嵐	7889
労働局が「働き方の課題」への対応を支援します。 (p.13)	総務課 雇用環境政策室	雇用環境係	五十嵐	7889
地方版政労使会議について (p.16)	総務課 雇用環境政策室	働き方・休み方改善係	久保田、藤井	7915
労働施策総合推進法等改正法 (p.18)	雇用機会均等課	法規係	市川、村井、大川	7838
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.19)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	中込、藤井、米田	5110
女性の活躍推進企業データベース (p.20)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	中込、藤井、米田	5110
民間企業における女性活躍促進事業 (p.21)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	中込、藤井、米田	5110
「男女間賃金差異分析ツール」の策定等について (p.22)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	中込、藤井、米田	5110
女性活躍推進法の施行状況について (民間事業主関係) (p.23)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	中込、藤井、米田	5110
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.24)	雇用機会均等課	指導係	勝間田、猪森	7843
ハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」 (p.25)	雇用機会均等課	指導係	勝間田、猪森	7843
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 (p.27~30)	職業生活両立課	法規係	土橋	7860
両立支援等助成金 (p.31~32)	職業生活両立課	啓発援助係	吉本	7860
共働き・共育で推進事業「共育（トモイク）プロジェクト」について (p.33)	職業生活両立課	一般事業主行動計画係	西山	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.34)	職業生活両立課	法規係	土橋	7860
仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール (p.35)	職業生活両立課	法規係	土橋	7860
介護休業制度特設サイト (p.36)	職業生活両立課	育児・介護休業係	長嶋	7863
くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定・プラスについて (p.37)	職業生活両立課	育児・介護休業第2係	大壁	4507
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.39~41)	有期・短時間労働課	法規係	増田、波多野	5266
キャリアアップ助成金、「年収の壁」 (p.42~44)	有期・短時間労働課	雇用対策係	田中、岡本	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.45)	有期・短時間労働課	政策調整係	高橋、齊藤	5275
労働時間等設定改善法の概要 (p.46)	総務課 雇用環境政策室	働き方・休み方改善係	久保田、藤井	7915
勤務間インターバル制度 (p.47)	総務課 雇用環境政策室	働き方・休み方改善係	久保田、藤井	7915
時季を捉えた年次有給休暇の取得促進 (p.48)	総務課 雇用環境政策室	働き方・休み方改善係	久保田、藤井	7915
病気休暇をはじめとした特別休暇の普及促進 (p.49)	総務課 雇用環境政策室	働き方・休み方改善係	久保田、藤井	7915
「働き方・休み方改善ポータルサイト」について (p.50)	総務課 雇用環境政策室	働き方・休み方改善係	久保田、藤井	7915