

概要（事前分析表（案）のポイント）

施策目標Ⅳ－1－1

女性の活躍推進や男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、ハラスメント対策、仕事と家庭の両立支援等を推進すること

確認すべき主な事項（事前分析表）

背景・課題について	
1	施策目標の実現に向けて、どのような課題があるかを過不足なく記載できているか。 (注1) 課題の分析に漏れがあると、その後が続く、達成目標の設定が不十分となる可能性あり。
達成目標について	
2	課題に対応した達成目標を設定できているか。
3	施策目標の実現に向け、適切にブレイクダウンできているか、抽象的なものとなっていないか。 (注2) 達成目標に含まれる内容が多すぎる場合は、適宜分割をすることも要検討。
測定指標、参考指標について	
4	達成目標の進捗度合いを測定する指標として、合理的な指標が設定されているか(達成目標と測定指標の関係性は明確か)。
5	測定指標はアウトプットとアウトカムの双方が設定されているか。 (注3) 最終的なアウトカムだけでなく、アウトプットと直接的な関係性のある短期的なアウトカムや、最終的なアウトカムを実現するための中期的なアウトカムを設定することが望ましい。
6	測定指標のうち「主要な指標」とそれ以外の指標が区分されているか。また、「主要な指標」とする理由は明確で、適切に選定されているか。
7	当該年度の目標値が記載されているか。
8	目標値は過年度実績や最終目標年度の目標値を踏まえ、適切な水準に設定されているか。
9	目標値を設定することは困難だが、実績値を経年的に把握することで、評価の参考となる情報について、参考指標として設定されているか。
達成手段について	
10	測定指標と関連する達成手段数が0となっていないか。
11	達成目標と関連する達成手段が多数になっているなど、達成目標と達成手段との関係が複雑な構造となっていないか。(注2)参照

【概要】令和6年度事前分析表（案）（施策目標Ⅳ-1-1）

基本目標Ⅳ：女性の活躍推進や男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、非正規雇用労働者の待遇改善、ワーク・ライフ・バランスの実現等働き方改革を推進すること

施策大目標1：女性の活躍推進や男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、ハラスメント対策、仕事と家庭の両立支援等を推進すること

施策目標1：女性の活躍推進や男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、ハラスメント対策、仕事と家庭の両立支援等を推進すること

現状（背景）

1. 女性の活躍推進等の状況

- ・ 労働局における相談件数（令和4年度）は、セクハラ6,849件、マタハラ1,926件、パワハラ50,840件、婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い4,717件。
- ・ 男女雇用機会均等法に基づく報告徴収は3,109件、是正指導件数は5,217件（令和4年度）。
- ・ 25歳～44歳女性就業率はこの20年で約18%上昇
- ・ 約7割の女性が第1子出産後も就業継続。
- ・ 企業の課長相当職に占める女性割合は上昇傾向（令和4年13.9%）。

課題1

- ① 職場のパワハラ・セクハラが社会問題として顕在化
- ② 「M字カーブ」は改善しつつあるが依然として存在
- ③ 女性管理職割合は国際的に見れば低い水準

達成目標1

男女雇用機会均等法の履行確保等
⇒能力を十分に発揮できる職場づくり
女性が活躍できる環境の整備

2. 仕事と生活の両立に関する状況

- ・ 女性の労働力率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は約161万人（令和4年度）。
- ・ 妊娠・出産、子の育児等を理由とした退職理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」（45.8%）、「家事・育児に専念するため」（26.8%）（令和4年度調査）。
- ・ 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向であるものの低水準。
- ・ 「男性正社員・職員」に育児休業の利用状況をたずねると、「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」と回答した割合が29.1%

課題2

- ①女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られる状況が存在
- ②制度はあっても男性が育休を利用しづらい職場環境が存在

達成目標2

仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境を整備する企業の支援
男性による育児の促進

3. 柔軟な働き方に関する状況

- ・ 自営型就業者のうちテレワーカーの割合は26.6%（国土交通省「令和4年度テレワーク人口実態調査」）。
- ・ フリーランスは462万人と増加（令和2年）している。フリーランスの取引形態を見ると、多くのフリーランスが取引相手と複数回、または長期・定期的な取引を行っている。

課題3

- ①自営型テレワークに際し契約をめぐるトラブルが存在
- ②事業者から業務の委託を受けてるフリーランスのうち約4割が、取引先とのトラブルを経験している。

達成目標3

自営型テレワークを良好な就業形態とするための環境整備
フリーランスとして安心して働ける環境整備

【測定指標】太字・下線が主要な指標

- 1 事業主に対し都道府県労働局が実施した行政指導の是正割合（アウトカム）**
 - 2 常用労働者数300人以下の事業主の一般事業主行動計画策定届届出件数（アウトプット）
 - 3 「女性の活躍推進企業データベース」への年間アクセス件数（アウトプット）
 - 4 25歳～44歳の女性就業率（アウトカム）
 - 5 民間企業の課長相当職に占める女性割合（アウトカム）
- 【参考】6 第1子出産前後の女性の継続就業率

- 9 男性の育児休業取得率（アウトカム）**
 - 10 イクメンプロジェクト公式サイトへのアクセス件数（アウトプット）
- 【参考】11 くるみん取得企業数
【参考】12 第1子出産前後の女性の継続就業率【再掲】

- 【参考】7 労働局におけるセクハラの相談件数
【参考】8 労働局におけるパワハラの相談件数

- 12 自営型テレワークガイドライン周知セミナー受講者のうち「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の概要を「理解できた」と回答した者の割合（アウトプット）**
- 13 自営型テレワーク総合支援サイト「Home Worker's Web」のアクセス件数（アウトプット）
- 14 自営型テレワーク総合支援サイト「Home Worker's Web」のe-ラーニングについて、e-ラーニングの受講が「再就職に向けて役に立った」と回答した者の割合（アウトカム）
- 15 フリーランス・トラブル110番相談窓口について、相談者が「とても満足」、「満足」と回答したものの割合（アウトカム）

男女雇用機会均等法の概要

1 性別を理由とする差別の禁止

○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

○ 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
③ 合理的な理由がないときに講ずることをいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

- ◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件
- ◆ 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件
- ◆ 昇進における転勤経験要件

○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

3 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対策

①セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント（以下「セクシュアルハラスメント等」という。）に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を規定(R2.6.1～)、②職場におけるセクシュアルハラスメント等防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け、③セクシュアルハラスメント等に関する相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いを禁止(R2.6.1～)、④自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の強力対応の努力義務(R2.6.1～)

4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は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必要な措置の実施を事業主に義務付け

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7 法施行のために必要がある場合の指導等

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

ハラスメント対策

ハラスメントとは

セクシュアルハラスメント：職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること。
根拠法：男女雇用機会均等法

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント：職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されること。
根拠法：男女雇用機会均等法、育児・介護休業法

パワーハラスメント：職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの、であり、①から③までの3つの要素を全て満たすもの。
根拠法：労働施策総合推進法

⇒事業主に防止へ向けた必要な措置を講じる義務があることから、その履行確保への必要な支援が求められている。

対 策

周知・啓発

- ポスターの作成・配布
- 職場のハラスメント防止対策パンフレット等（事業主向け・労働者向け）の作成・配布
- ハラスメントに関する情報提供ポータルサイトの運営
- ツイッター、フェイスブック等を利用した広報
- ハラスメント撲滅対策の全国集中実施（職場のハラスメント撲滅月間）
 - ・シンポジウムの開催等
 - ・月間ポスターや啓発動画の作成
- 就活ハラスメント・カスタマーハラスメント防止に関する情報発信

企業等への支援

- 事業主やハラスメント相談窓口担当者等を対象とした、研修の実施
- 就活ハラスメント、カスタマーハラスメント防止対策研修の実施
- 全国の労働局による事業主向け説明会の開催

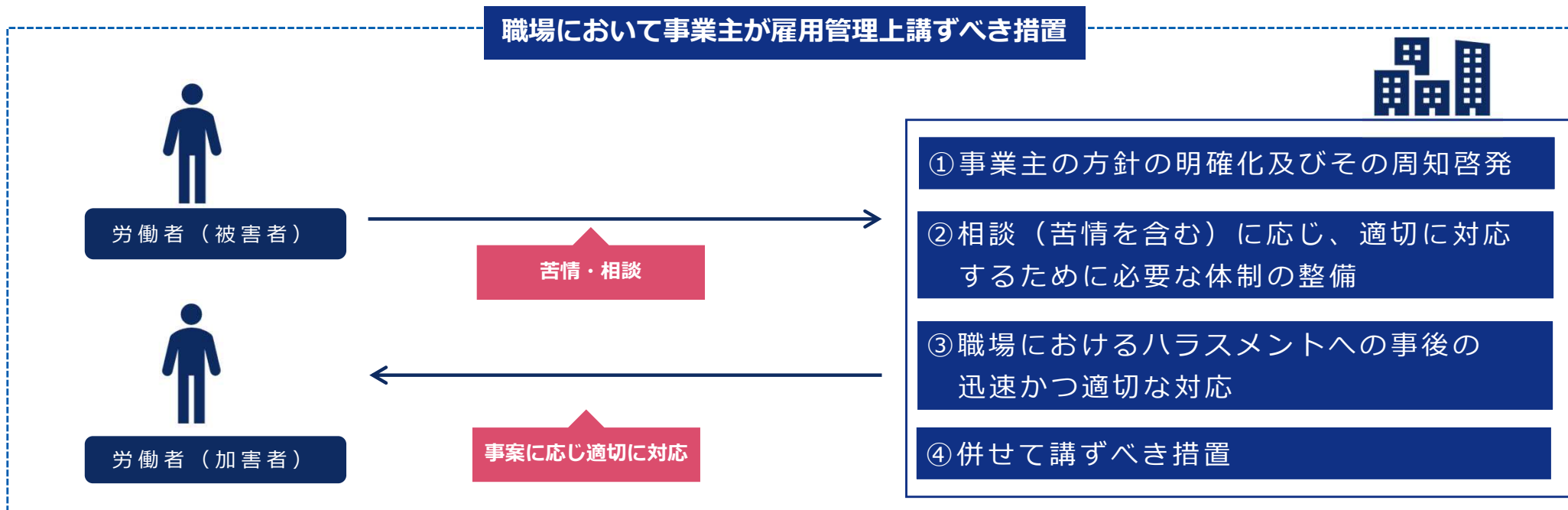
相談対応

- 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントに関するメール、SNSによる相談窓口の設置
- カスタマーハラスメントに関するメール、SNSによる相談窓口の設置
- 全国の労働局における、職場におけるハラスメントに関する相談対応

※職場におけるパワーハラスメント防止措置は、大企業は令和2年6月、中小企業は令和4年4月に義務化。

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

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

次の(1)・(2)について、**常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務**

(1) 企業におけるPDCAを促し、女性活躍の取組を推進

- ⇒ 自社の女性の活躍に関する**状況把握・課題分析**、及びこれを踏まえた**行動計画の策定・届出・公表**（指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む）） ※常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異の把握が義務化

📎 行動計画の必須記載事項

- ▶ **目標**（省令で定める項目に関連した定量的目標） ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

(2) 女性の職業選択に資するよう、企業の**情報公表**を促進

- ⇒ 女性の活躍に関する情報公表

📎 情報公表の項目（省令で規定）

- ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績、② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績について、
 - ▶ 常用労働者数301人以上の事業主（義務） ①から男女の賃金の差異を含めた2項目以上と②から1項目以上（計3項目以上）を公表
 - ▶ 常用労働者数101人以上300人以下の事業主（義務） ①及び②の全ての項目から1つ以上公表
 - ▶ 常用労働者数100人以下の事業主（努力義務） ①及び②の全ての項目から1つ以上公表

(3) **認定制度によるインセンティブ**の付与

- ⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の利用を可能に

📎 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

(4) **履行確保措置**

- ⇒ 厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告
情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。



3 その他（施行期日等）

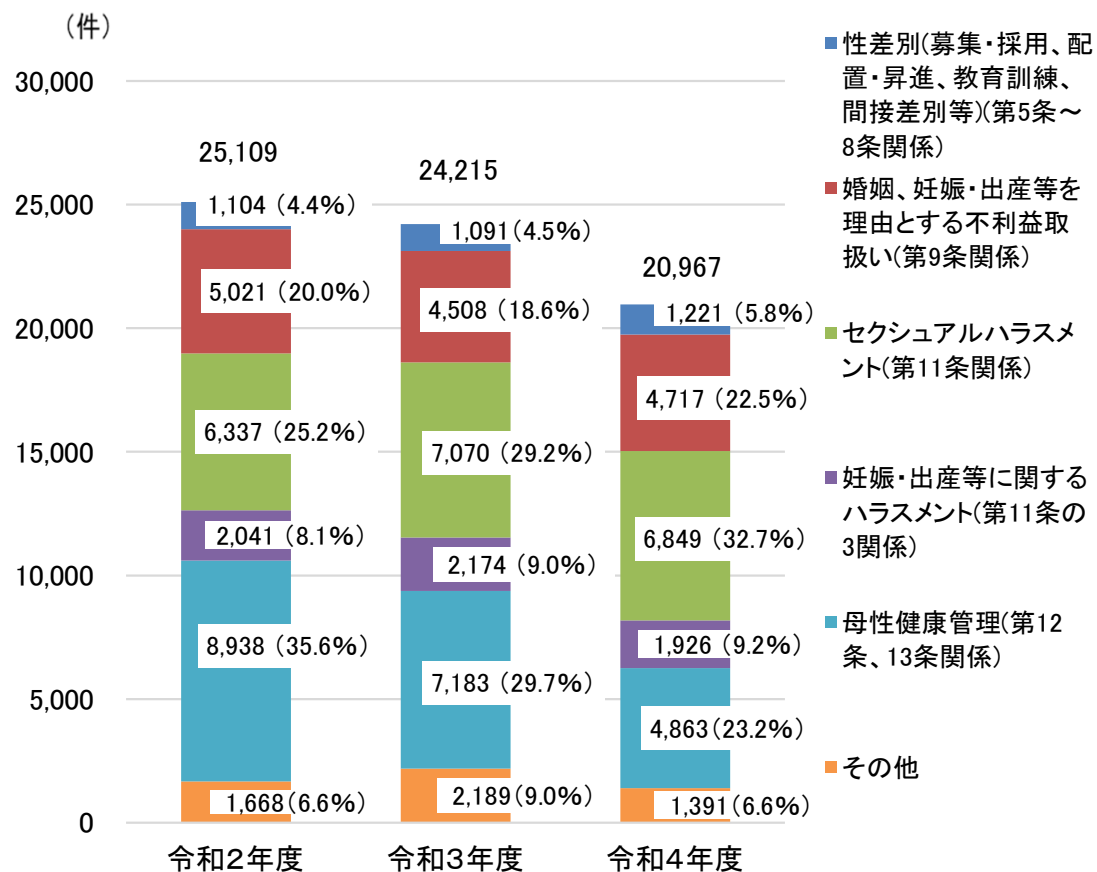
- ① 制定時：平成27年9月4日公布・施行（事業主行動計画等に関する部分は平成28年4月1日施行）。10年間（令和7年度末まで）の時限立法。
- ② 改正時：令和元年6月5日公布、令和2年6月1日施行（状況把握・目標設定については令和2年4月1日施行、101人～300人事業主への適用拡大については令和4年4月1日施行）。
- ③ 改正法施行（令和2年6月1日）5年後の検討。
- ④ 省令等改正（301人以上事業主について、男女の賃金の差異の把握・公表を義務化：令和4年7月8日公布・同日施行）

令和4年度労働局雇用環境・均等部（室）への相談件数・相談内容 （男女雇用機会均等法関係）

○均等法に係る相談は20,967件。

○労働者・事業主等からの相談内容は、「セクシュアルハラスメント」が32.7%を占めており、次いで「母性健康管理」が23.2%、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」と続いている。

相談件数の推移

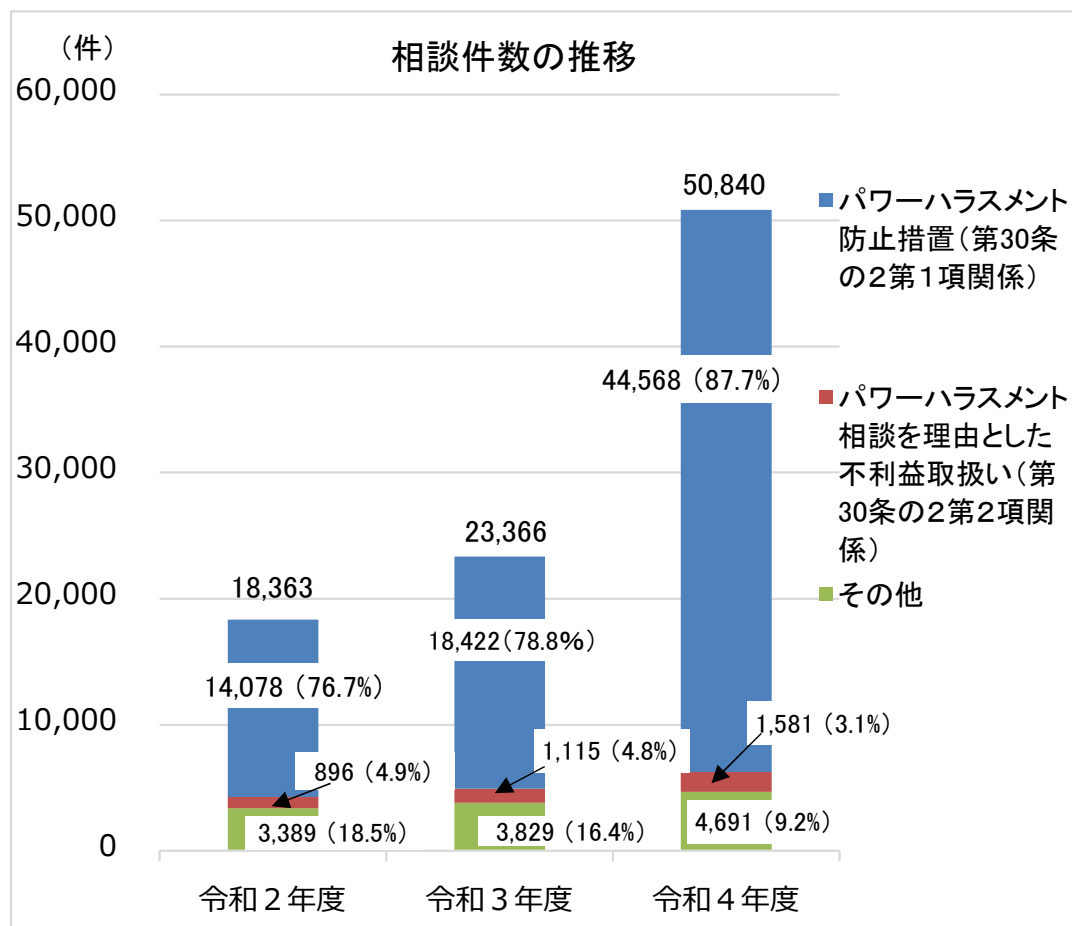


	件(%)		
	令和2年度	令和3年度	令和4年度
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)(第5条～8条関係)	1,104 (4.4%)	1,091 (4.5%)	1,221 (5.8%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	5,021 (20.0%)	4,508 (18.6%)	4,717 (22.5%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	6,337 (25.2%)	7,070 (29.2%)	6,849 (32.7%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の3関係)	2,041 (8.1%)	2,174 (9.0%)	1,926 (9.2%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	8,938 (35.6%)	7,183 (29.7%)	4,863 (23.2%)
その他	1,668 (6.6%)	2,189 (9.0%)	1,391 (6.6%)
合計	25,109 (100.0%)	24,215 (100.0%)	20,967 (100.0%)

資料出所：厚生労働省「令和4年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」

令和4年度労働局雇用環境・均等部（室）への相談件数・相談内容 （労働施策総合推進法関係）

- 相談件数は50,840件。
- 相談内容別に見ると、「パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）」に関する相談が44,568件（87.7%）、「パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い（第30条の2第2項関係）」に関する相談が1,581件（3.1%）となっている。

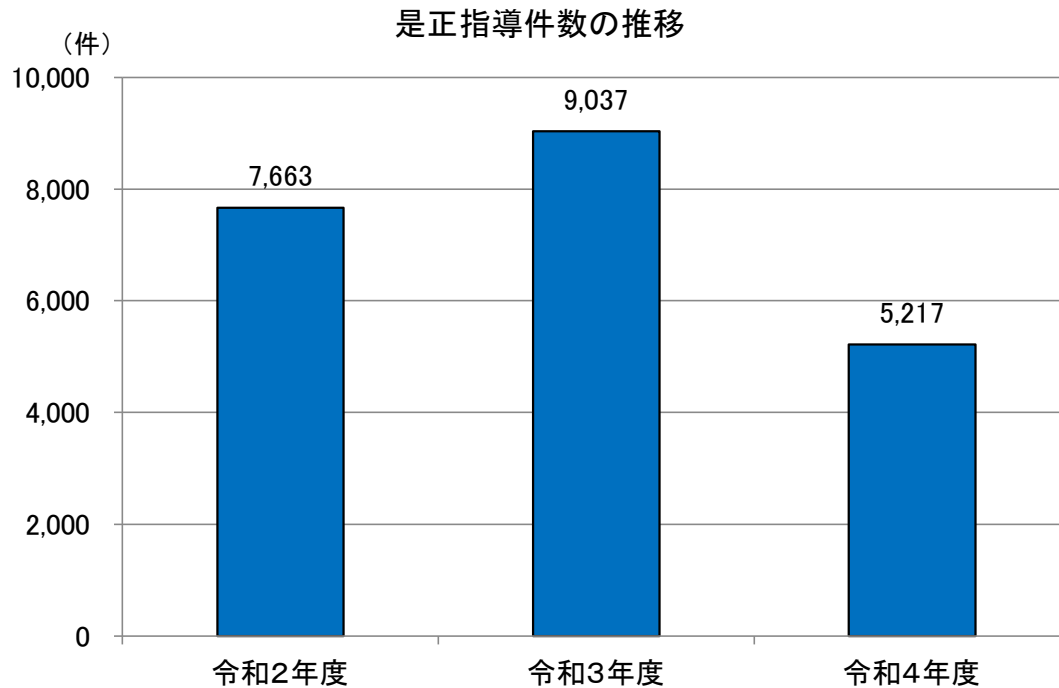


	令和2年度	令和3年度	令和4年度
パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項関係)	14,078 (76.7%)	18,422(78.8%)	44,568(87.7%)
パワーハラスメント相談を理由とした不利益取扱い(第30条の2第2項関係)	896 (4.9%)	1,115 (4.8%)	1,581 (3.1%)
その他	3,389 (18.5%)	3,829 (16.4%)	4,691(9.2%)
合計	18,363(100.0%)	23,366(100.0%)	50,840(100.0%)

資料出所：厚生労働省「令和4年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」

令和4年度労働局雇用環境・均等部（室）が行った是正指導 （男女雇用機会均等法第29条）

- 雇用管理の実態把握を行った3,109事業所のうち、何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された2,222事業所（71.5%）に対し、5,217件の是正指導を実施。
- 妊娠・出産等に関するハラスメントに関する指導が最も多く(27.6%)、次いでセクシュアルハラスメント措置義務(23.8%)、母性健康管理(18.1%)に関する指導が多くなっている。



資料出所：厚生労働省「令和4年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」

	件(%)		
	令和2年度	令和3年度	令和4年度
募集・採用(第5条関係)	37 (0.5%)	42 (0.5%)	33 (0.6%)
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	7 (0.1%)	9 (0.1%)	7 (0.1%)
間接差別(第7条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	55 (0.7%)	26 (0.3%)	25 (0.5%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条の1関係)	1,941 (25.3%)	2,032 (22.5%)	1,243 (23.8%)
セクシュアルハラスメント事業主の責務(第11条の2関係)	257 (3.4%)	281 (3.1%)	348 (6.7%)
妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務(第11条の3関係)	2,301 (30.0%)	2,474 (27.4%)	1,439 (27.6%)
妊娠・出産等に関するハラスメント事業主の責務(第11条の4関係)	225 (2.9%)	373 (4.1%)	366 (7.0%)
母性健康管理(第12条、第13条関係)	1,920 (25.1%)	2,641 (29.2%)	944 (18.1%)
男女雇用機会均等推進者(第13条の2関係)	918 (12.0%)	1,158 (12.8%)	812 (15.6%)
その他	2 (0.0%)	1 (0.0%)	0 (0.0%)
合計	7,663 (100.0%)	9,037 (100.0%)	5,217 (100.0%)

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5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**98.4%**。（義務対象企業数**50,282**社中、届出企業数は**49,465**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**7,577**社。）

	企業数	届出数	届出率
101人以上	50,282社	49,465社	98.4%
301人以上	17,893社	17,575社	98.2%
101～300人	32,389社	31,890社	98.5%

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5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**2,403**社。
うち、3段階目は**1,645**社、2段階目は**747**社、1段階目は**11**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、**43**社。



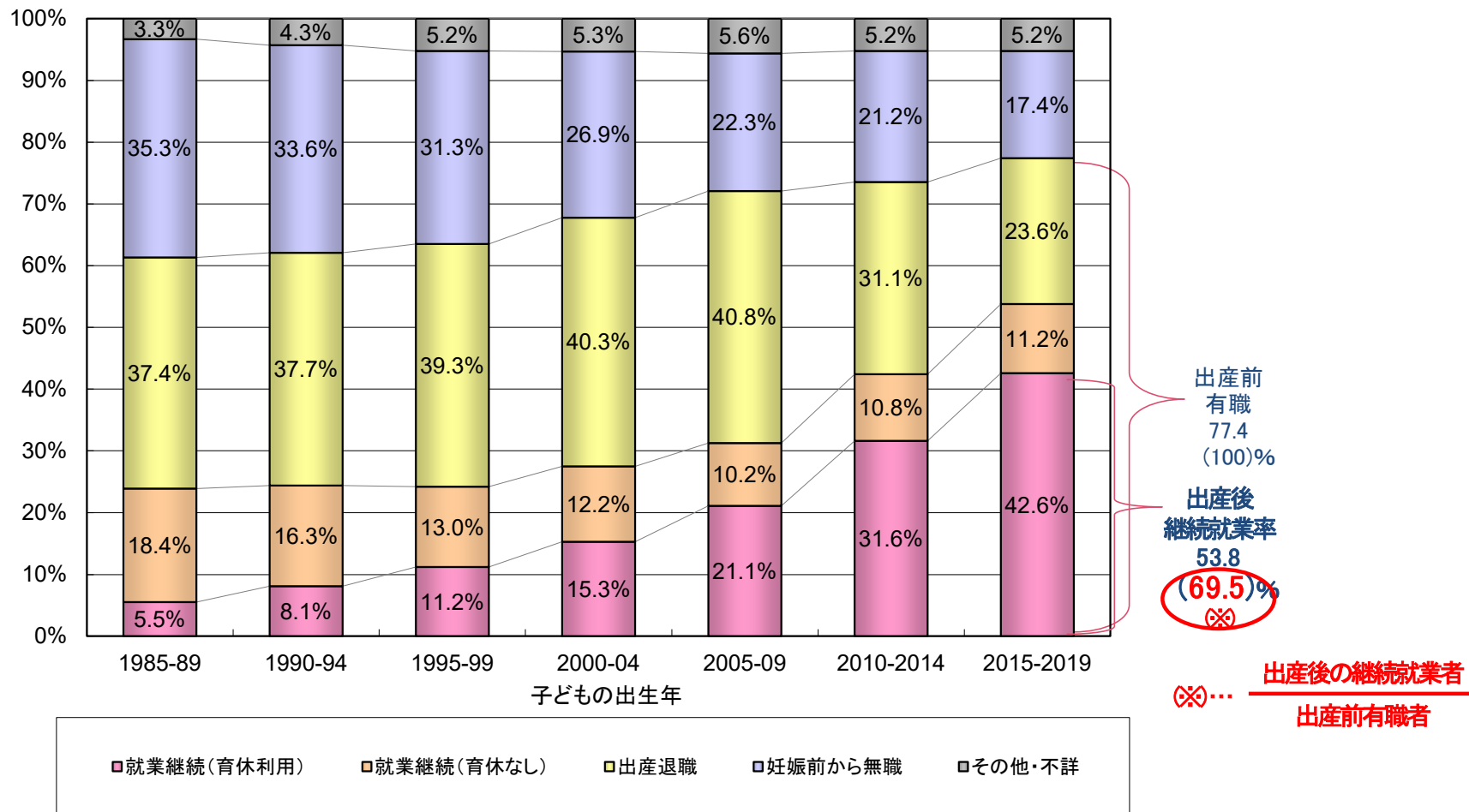
3. 女性の活躍推進企業データベースの掲載状況（令和5年9月末日時点）

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**28,922**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は**39,561**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。

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

○ 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。



(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1) 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。

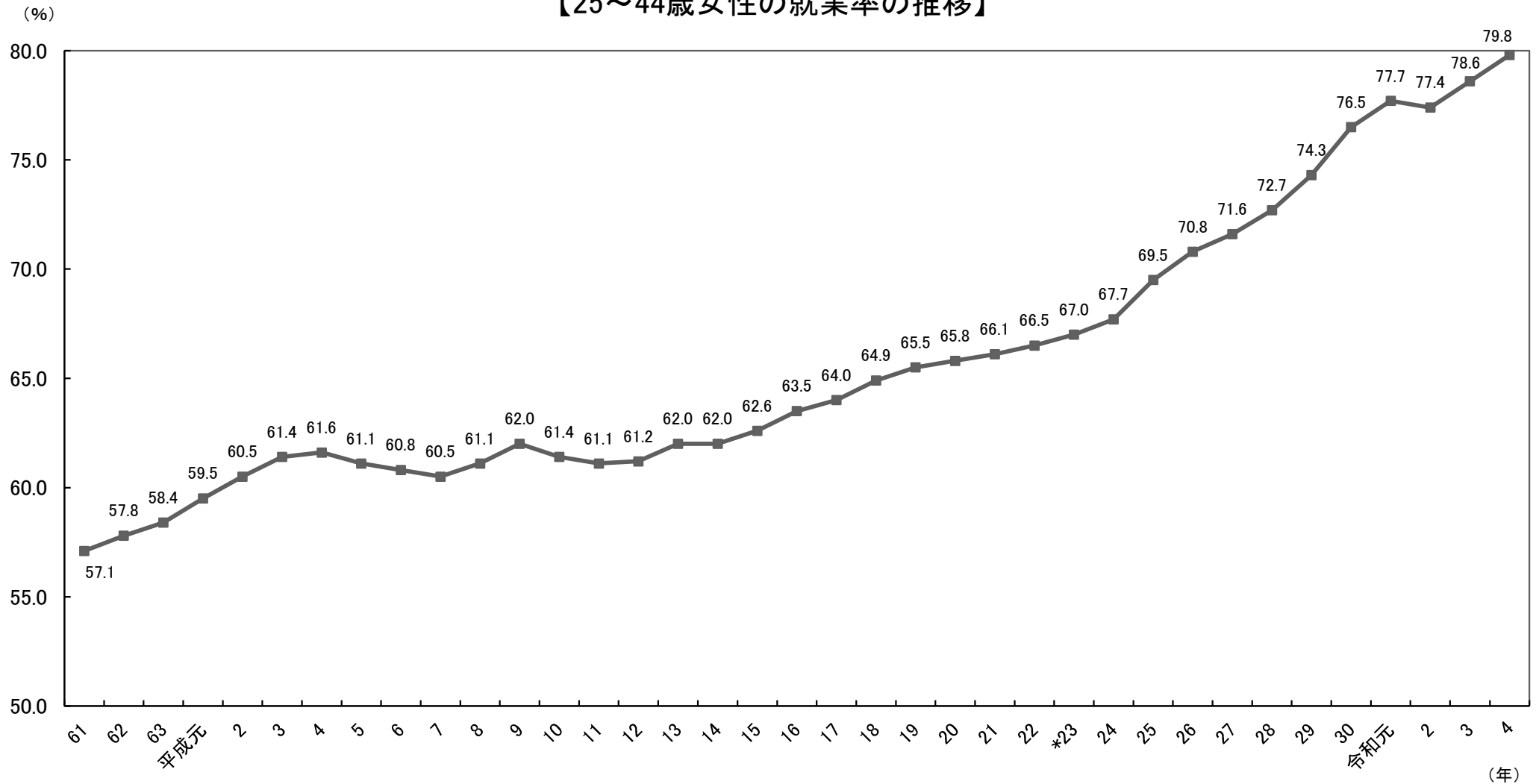
(注2) 上記グラフは、対象期間(例: 2015~2019)中に出産した女性の就業変化を表している。

(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所 「第16回出生動向基本調査(夫婦調査)」

25～44歳女性の就業率の推移

○25～44歳女性の就業率はこの20年で約18ポイント上昇している。

【25～44歳女性の就業率の推移】

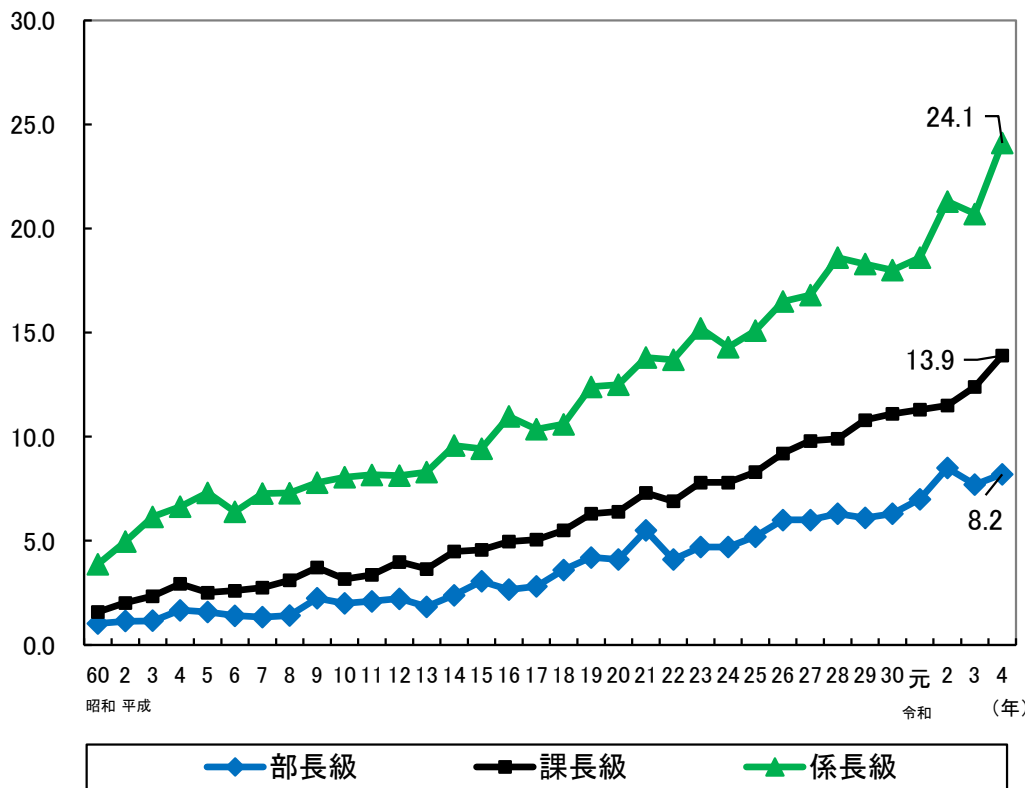


* 平成23年は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値。

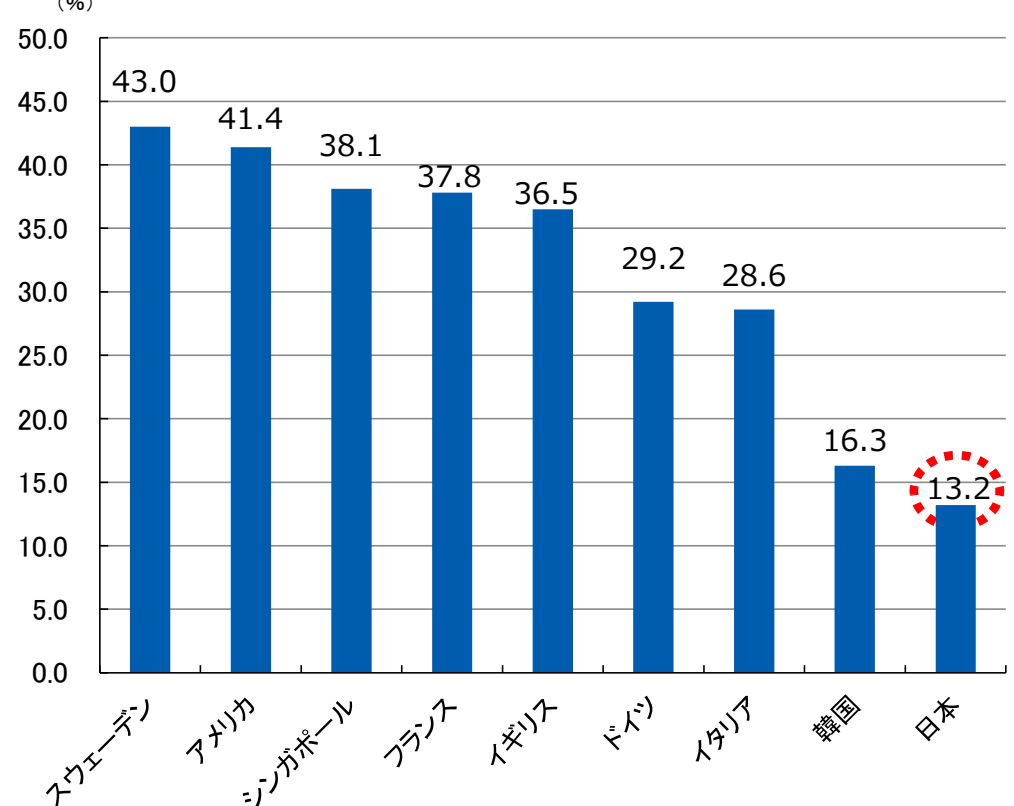
管理職等に占める女性割合

○管理職等に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

(%) 役職別管理職等に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

- 注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。
(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 注4) 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」
いずれも2021年値

- 注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
- 注2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
- 注3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

育児・介護休業法の概要

※令和3年6月公布の改正法の内容を含む。
(下線は改正箇所)

育児休業 ※賃金の支払義務なし。※育児休業給付金（賃金の67%又は50%）あり。

- 子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合、最長2歳）に達するまでの育児休業の権利を保障（父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間）【パパ・ママ育休プラス】
- 子が1歳に達するまでに分割して原則2回まで取得可能（令和4年10月1日施行）

出生時育児休業（産後パパ育休）（令和4年10月1日施行） ※賃金の支払義務なし。※出生時育児休業給付金（賃金の67%）あり。

- 子の出生後8週間以内に4週間まで出生時育児休業（産後パパ育休）の権利を保障
※2回に分割して取得可能、育児休業とは別に取得可能

子の看護休暇 ※賃金の支払義務なし。

- 小学校就学前の子を養育する場合に年5日（2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は時間単位）

介護休業 ※賃金の支払義務なし。※介護休業給付金（賃金の67%）あり。

- 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障

※ 有期契約労働者は、
子が1歳6か月に達するまでに労働契約（更新される場合には更新後の契約）の期間が満了することが明らかでない場合であれば取得が可能
（介護、出生時育児休業（産後パパ育休）も同趣旨）
（「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件は令和4年4月1日に廃止されている。）

介護休暇 ※賃金の支払義務なし。

- 介護等をする場合に年5日（対象家族が2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は時間単位）

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 3歳に達するまでの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限

短時間勤務の措置等

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ
- 介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ
①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時間の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

個別周知・意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置（令和4年4月1日施行）

- 事業主に、本人又は配偶者の妊娠・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の制度周知・休業取得意向確認の義務づけ
- 事業主に、育児休業及び出生時育児休業（産後パパ育休）の申出が円滑に行われるようにするため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講じることを義務づけ

育児休業の取得状況の公表（令和5年4月1日施行）

- 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に、毎年1回男性の育児休業等の取得状況を公表することを義務づけ

不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務づけ

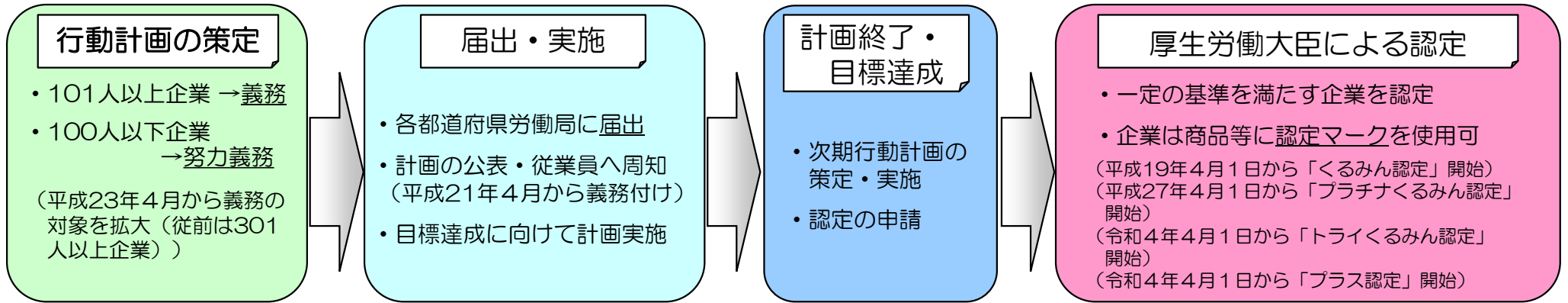
実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能

次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

(令和7年3月末までの時限立法 (※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法を、10年間延長))



行動計画(一般事業主行動計画)

【行動計画とは】
企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

【計画に定める事項】

- 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2~5年間の範囲)
- 達成しようとする目標
- 目標達成のための対策およびその実施時期

【計画の内容に関する事項】

- 雇用環境の整備に関する事項
 - 主に育児をしている従業員を対象とする取組
 - 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組
- その他の次世代育成支援対策

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

計画例

(例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。
男性：取得率〇%以上、女性：取得率〇%以上

<対策>

令和〇年〇月~ 各職場における休業者のカバー体制の検討(代替要員の確保、業務体制の見直しなど)・実施

令和〇年〇月~ 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施

(例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

<対策>

令和〇年〇月~ 部署ごとに検討グループを設置

令和〇年〇月~ 社内報などでキャンペーンを行う

届出状況(令和5年9月末時点)

101人以上企業の	98.4%
301人以上企業の	98.6%
101~300人企業の	98.3%
規模計届出企業数	106,883社

認定状況(令和5年9月末時点)

くるみん認定企業	4,313社
うち、プラチナくるみん認定企業	589社
トライくるみん認定企業	2社

認定基準

- 行動計画の期間が2年以上5年以下であること。
- 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 次の①または②のいずれかを満たしていること。
 - 計画期間内に、男性の育児休業等取得率が
 - くるみん認定 10%以上
 - プラチナくるみん認定 30%以上
 - トライくるみん認定 7%以上
 であること。
 - 計画期間内に、男性の育児休業等を取得した者及び企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が
 - くるみん認定 20%以上
 - プラチナくるみん認定 50%以上
 - トライくるみん認定 15%以上
 であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。
- 女性の育児休業等取得率が75%以上であること。
- 男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること(くるみん認定のみ)。
- 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。
- 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。 など

☆ くるみん等認定基準を満たした上で
「不妊治療のための休暇制度・両立支援制度」を設けること、その他の基準を満たした場合、「プラス」認定を受けることができます。



令和6年度当初予算案 **181億円** (100億円) ※()内は前年度当初予算額

令和4年度支給実績：出生時両立支援コース 7,886件
 育児休業等支援コース 10,642件
 介護離職防止支援コース 988件

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

※令和5年度補正予算額 制度要求

1 事業の目的

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、仕事と育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2 事業の概要・スキーム

※中小企業事業主のみ対象。国（都道府県労働局）で支給事務を実施
 ※支給額・加算措置の赤字・下線が新規・拡充箇所
 ※このほか、新規受付停止中の事業所内保育施設コースに2.3億円（3.0億円）を計上

	コース名/コース内容	支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）	加算措置/加算額
育児休業	出生時両立支援コース 41.5億円 (55.4億円) 男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始	①第1種（男性の育児休業取得） 1人目 20万円 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始 2~3人目 10万円 ②第2種（男性育休取得率の上昇等） 1年以内達成：60万円 2年以内達成：40万円 3年以内達成：20万円 第1種受給年度と比較し男性育休取得率(%)が30ポイント以上上昇した場合等	加算措置/加算額 <出生時両立支援コース> ①第1種 1人目で雇用環境整備措置を4つ実施した場合 10万円加算 ②第2種 第1種受給時にプラチナくるみん認定事業主であった場合 15万円加算 <育休中等業務代替支援コース> プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。 ①育児休業中の手当支給 業務代替手当の支給額を4/5に割増 ③育児休業中の新規雇用 代替期間に応じた支給額を割増 最大82.5万円 ・最短：7日以上：11万円 ・最長：6か月以上：82.5万円 育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合 ①~③に 10万円加算 （1か月以上の場合のみ）
	育児休業等支援コース 40.2億円 (38.7億円) 育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰	①育休取得時 30万円 プランに基づき3か月以上の休業取得 ※無期雇用者、 有期雇用労働者各1人限り ②職場復帰時 30万円 育休から復帰後、継続雇用	
	育休中等業務代替支援コース 87.8億円 (新規) 育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施	①育児休業中の手当支給 最大125万円 ・業務体制整備経費：5万円（育休1月未満 2万円） ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで ②育短勤務中の手当支給 最大110万円 ・業務体制整備経費：2万円 ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで ③育児休業中の新規雇用 最大67.5万円 代替期間に応じ以下の額を支給 ・最短：7日以上：9万円 ・最長：6か月以上：67.5万円 ※①~③合計で1年度10人まで、初回から5年間	
育児期の働き方	選べる働き方制度支援コース（仮称） 3.7億円 (新規) 育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン（仮称）」により制度利用者を支援	制度2つ導入し、対象者が制度利用 20万円 制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円 ※1年度5人まで	<各コース共通> 育児休業等に関する情報公表加算 申請前の直前年度に係る下記①~③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、 2万円加算 対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数 ※出生時両立支援コース（第2種）以外が対象。各コースごと1回限り。
介護との両立	介護離職防止支援コース 5.1億円 (2.9億円) 「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援	介護休業 ①休業取得時 30万円 ②職場復帰時 30万円 ※休業、両立支援制度それぞれで1年度5人まで 介護両立支援制度 30万円	
		個別周知・環境整備加算 休業①/両立支援制度に 15万円加算 対象労働者への個別周知・雇用環境整備の実施 業務代替支援加算 休業②に新規雇用 20万円加算 休業取得者の業務代替体制の整備 手当支給等 5万円加算	

男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）

令和6年度当初予算案 1.3億円（1.3億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

- 「イクメンプロジェクト」とは、積極的に育児をする男性「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報・支援するプロジェクト（H22年度から実施）
- 令和6年度においては、改正育児・介護休業法に沿った企業の取組を促進するセミナーの開催、企業版両親学級等の取組促進を図るとともに、企業の採用に密接に関連する大学生等の若年者層の育児休業等に関する意識調査を実施（新規）し、令和5年4月から一部企業に義務付けられた育休取得率の公表と関連付け、企業の取組を促していくことで男性の育休取得促進を強力に推進する。

数値目標

- ★ 男性の育児休業取得率：現状 13.97%（令和3年）→ 目標 50%※（令和7年）
※「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）において、令和7年目標を30%から50%に引き上げ、令和12年目標を85%とする旨示されている。
- ★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：現状 69.5%（令和3年）→ 目標 70%（令和7年）



2 事業の概要・スキーム、実施主体等

○若年層の育児休業取得に対する意識調査の実施（新規）

- ・大学生等の若年者層を対象に育児休業等に関する意識調査を実施し、調査結果を効果的に活用することで社会的機運を高めるとともに、企業における円滑な人材獲得を支援する

○企業向けシンポジウムの開催（新規）

- ・男性の育児休業取得促進に積極的に取り組んでいる企業経営者や管理職（イクボス）のパネルディスカッション等を実施し、好事例を周知・啓発することで企業での育休取得促進の取組を支援

○経営層・企業（管理職）向けセミナー・若年層セミナーの実施（企業版両親学級を含む）

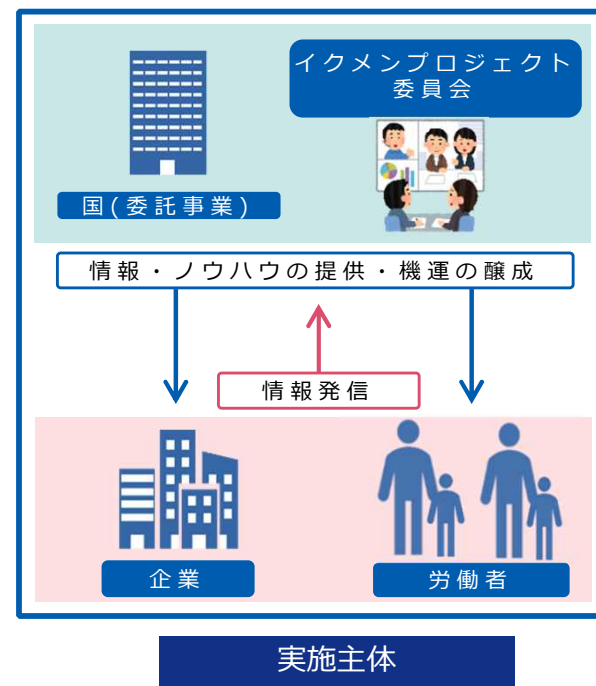
- ・企業の取組を促進する経営層・企業（管理職）向け、今後育児を担う若年層向けセミナーを実施
- ・企業版両親学級の取組を促進するため、セミナーの開催による普及を図るとともに研修動画や資料等の充実を図る

○普及啓発資料の作成

- ・男性の育児休業の取得促進に向け、周知資料の母子健康手帳との同時配付や周知・啓発動画の配信等により、子どもが生まれる予定の全プレパパ・プレママに周知を徹底

○公式サイト運用

- ・改正育介法の周知やイクボス宣言・育児体験談等の投稿を促し、参加型サイトとして運用
＜R4年度実績＞イクメンプロジェクト公式サイトアクセス件数 約110万件

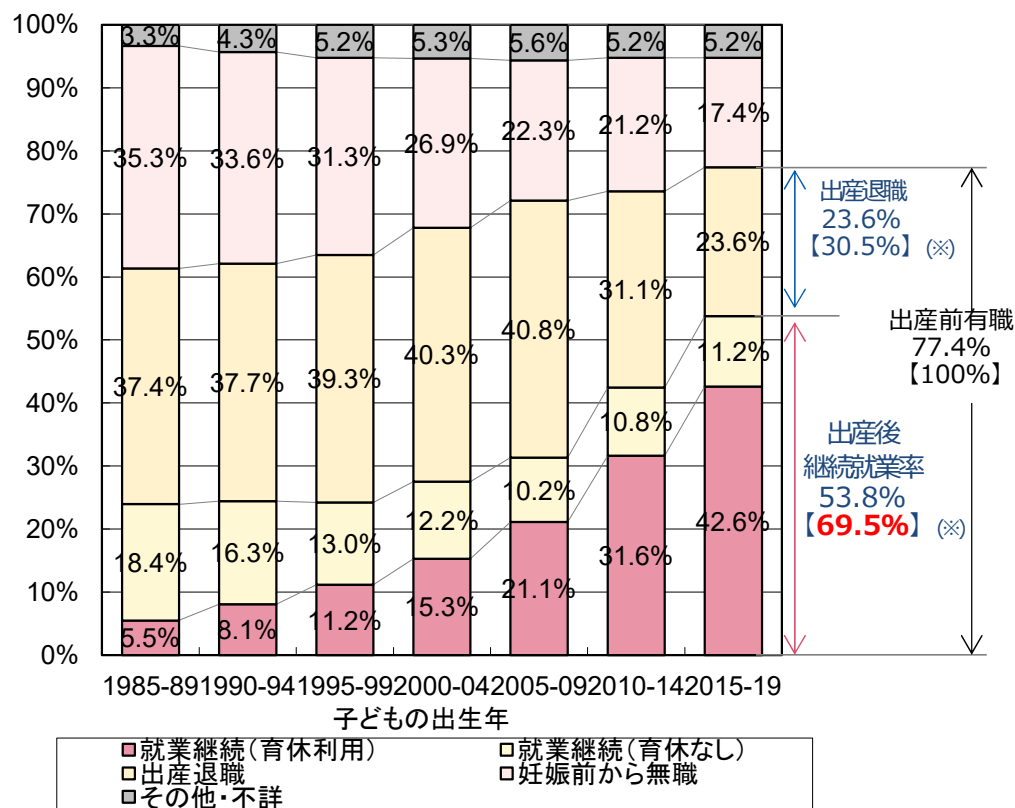


○ 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。

政府目標： 第1子出産前後の女性の継続就業率 70%(令和7年)

○ 妊娠・出産、子の育児等を理由とした退職理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」(45.8%)、「家事・育児に専念するため」(26.8%) (※対象：小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者(調査時点の有職無職は問わない。))

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

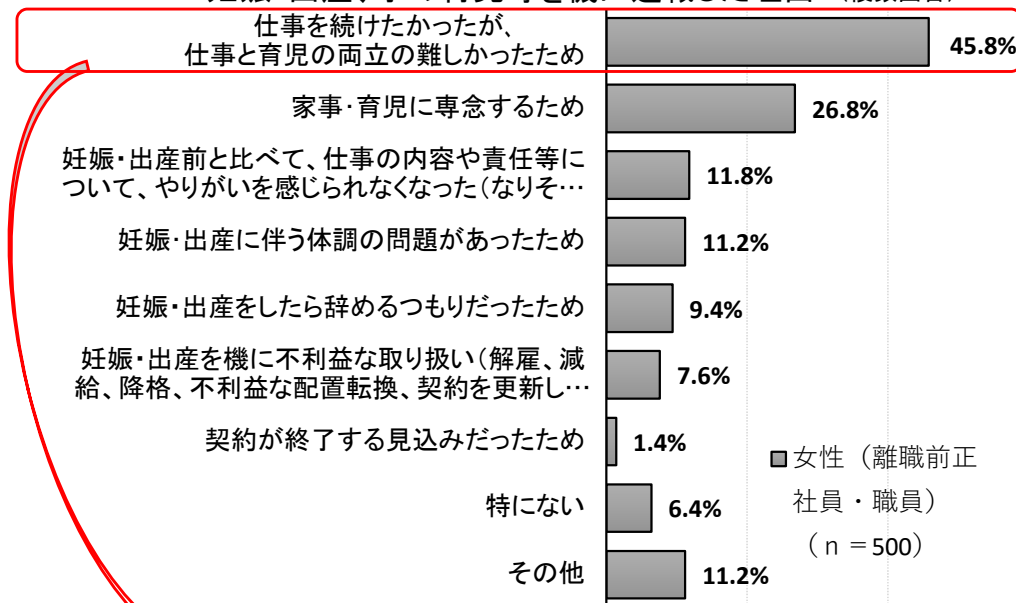


(※)【 】内は、出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1) 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。
(注2) 上記グラフは、対象期間(例：2010～2014)中に産出した女性の就業変化を表している。

【出典】 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2021年)

妊娠・出産、子の育児等を機に退職した理由 (複数回答)



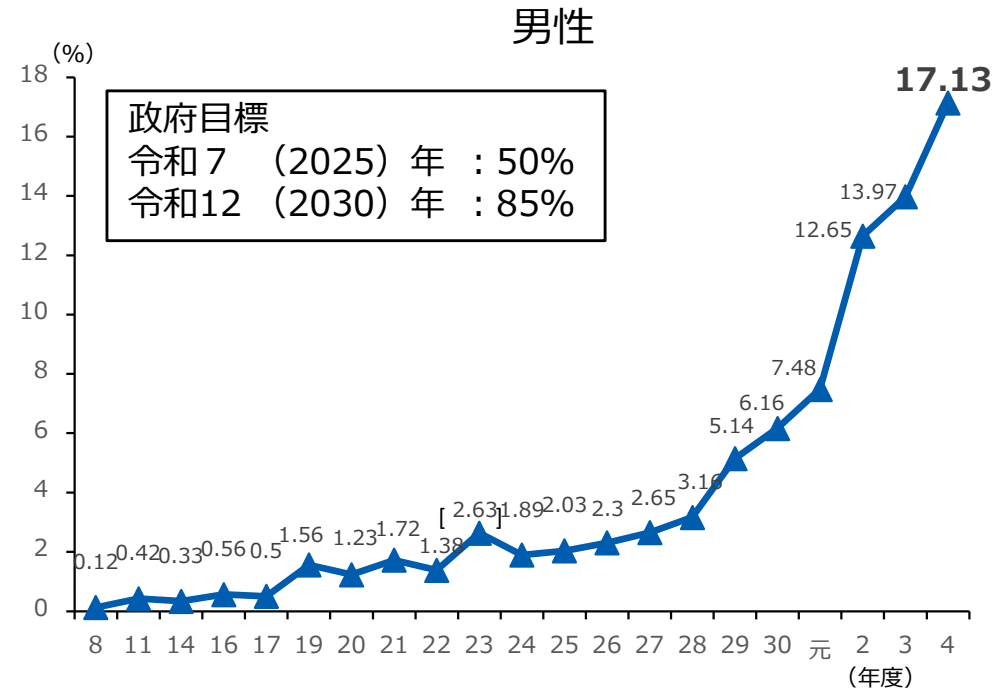
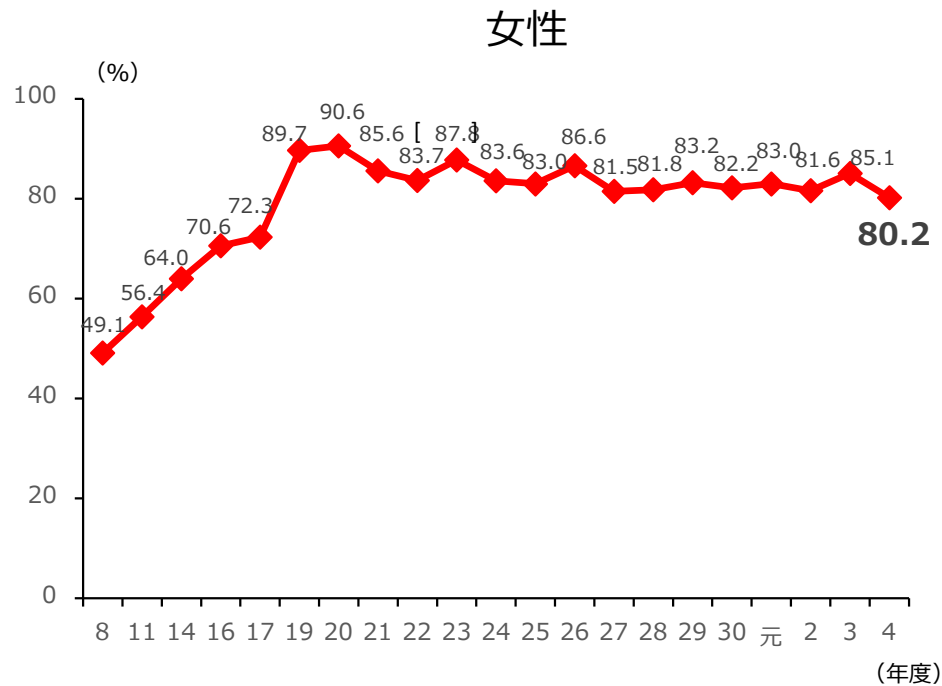
両立が難しかった具体的な理由 (複数回答)

- 勤務先に短時間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 (32.8%)
- 勤務先に産前・産後休業や育児休業の制度が整備されていなかった (24.9%)
- 勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった (23.6%)
- 自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった) (21.8%)
- 勤務先に育児との両立を支援する雰囲気がなかった (19.2%)
- 制度は整備されていたが、勤務先で短時間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を利用できそうになかった(できなかった) (18.3%)
- 夕方から夜間(18時～21時)までの時間帯に勤務時間があった(シフト制などによるものも含む) (14.8%)

【出典】 日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」(労働者調査) (令和4年度厚生労働省委託事業)

男女の育児休業の取得率の状況

- 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある（令和4年度：17.13%）。



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

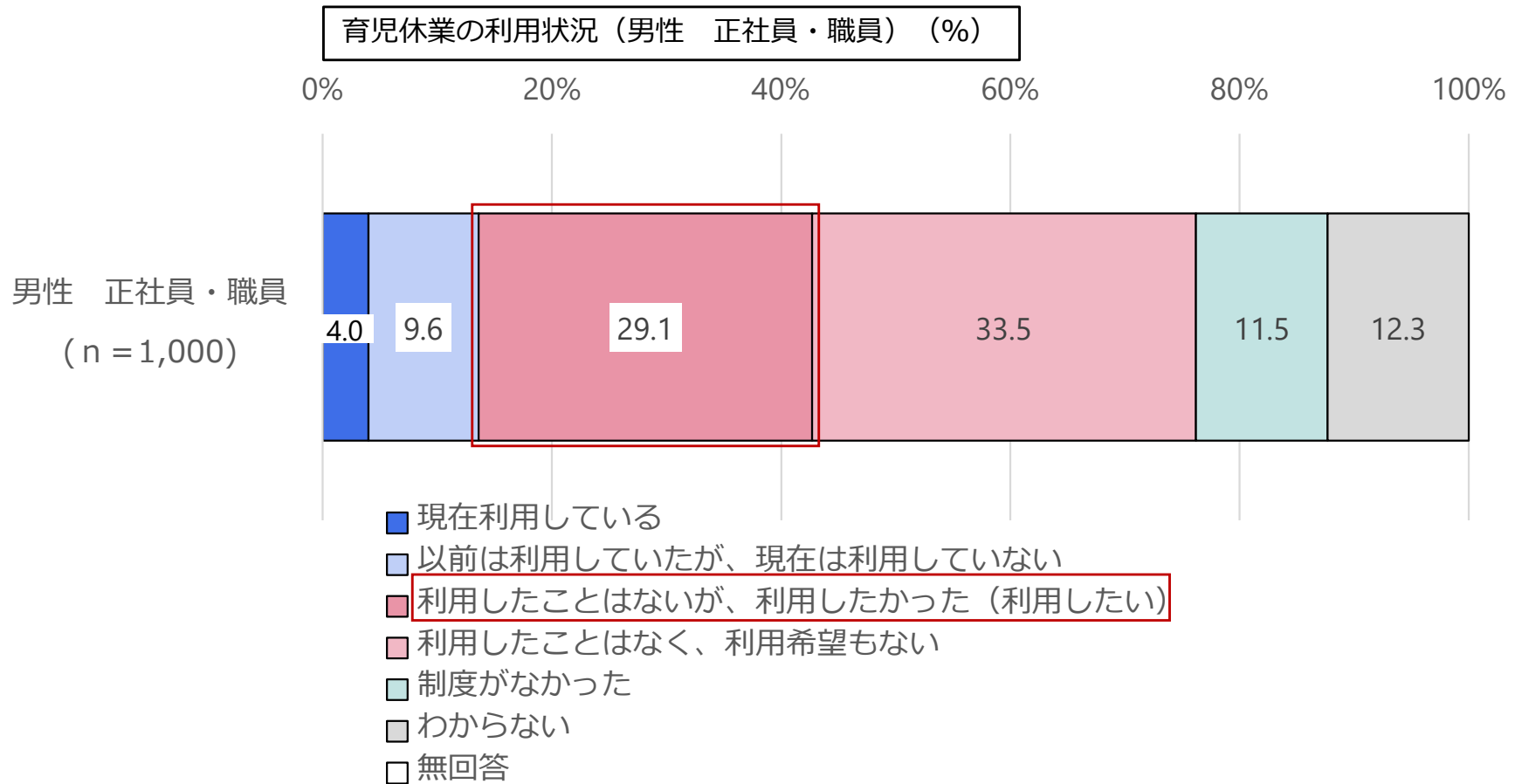
（※） 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

（注） 平成23年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

育児休業の利用状況（男性・正社員・職員）

- 「男性 正社員・職員」に育児休業の利用状況をたずねると、「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」と回答した割合が29.1%であった。



【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）
※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

自営型テレワークに係る就業環境の整備

1 事業の目的

- 自営型テレワーク（※）は、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であることから、子育て、介護と仕事の両立手段となりうるとともに、多様な人材の能力発揮が可能となる。また、労働者がやむを得ず離職した後も、希望に応じて切れ目なく就業することで、継続的にスキルアップ等を行うことができることから、就業の移行を円滑にし再就職活動に資するというメリットがある。
- こうした自営型テレワークについて、近年インターネットを通じた仕事の仲介事業であるクラウドソーシングが拡大した動きを踏まえて平成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」の周知や、インターネットの活用による自営型テレワーカーや注文者等に対する情報提供を通じて、自営型テレワークを良好な就業形態として確立するための環境整備を図る。

（※）「注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労」

2 事業の概要

【事業の概要】

- 「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
 - ・ 仲介事業者及び発注企業向けセミナーの開催（年1回）
 - ・ 自営型テレワーカー向けセミナーの開催（年1回）
- インターネットの活用による自営型テレワーカー等への情報提供
 - ・ 自営型テレワークに関する総合支援サイト「HOME WORKES WEB」の運営



※ 「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」周知用パンフレット
近年のクラウドソーシングが拡大した動きを踏まえ、平成30年2月に適用対象を改訂
自営型テレワーカーの個人情報の取り扱いや健康確保などについても記載

※ 総合支援サイト「Home Workers Web」
<https://homeworkers.mhlw.go.jp>

3 実施主体

民間事業者等（委託事業）

4 事業実績（令和4年度）

- ・ 総合支援サイト「Home Workers Web」アクセス数 202,905件
- ・ 自営型テレワーカー及び発注者向けセミナー開催数 4回/年

フリーランス・トラブル110番（令和2年11月設置）

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は、関係省庁（内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁）と連携して、フリーランスの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）を設置。

フリーランス・個人事業主の方へ!

（スタイリスト・習い事講師・データ入力・フォトグラファー・エンジニアなど）



こんな**トラブル**で悩んでいませんか?

あいまいな契約

報酬が明示されない状態での作業遂行、口頭でのやり取りばかりで契約書がない、修正の繰り返しで作業が完了しない。

ハラスメント

精神的な攻撃や契約にない作業の強要、一方的な契約の解消などのパワハラ行為、セクハラ行為。

報酬の未払い

報酬の未払いや一方的な減額、報酬期限の引き伸ばし、納品後のクライアント会社の倒産、書信不通。

弁護士による**和解あっせん手続**で**ワンストップ**で**解決**することができます!

☑️ 弁護士が対応 ☑️ 秘密厳守 ☑️ 匿名相談可 ☑️ 対面・Web相談可 ☑️ 和解あっせん手続費用無料

まずは電話・メールでご相談ください。フリーランス・個人事業主などの皆をサポートします!

フリーランス・トラブル110番

運営事務局: 第二東京弁護士会
運営にあたっては、フリーランスに関する関係省庁(内閣官房・公正取引委員会・厚生労働省・中小企業庁)と連携しています。

0120-532-110

通話料/受付時間 11:30~19:30 (土日祝日を除く)
help@freelance110.jp

対面やWeb(ビデオ通話)での相談も受け付けています

公式サイトはコチラ
http://freelance110.jp

公式サイトでは、
フリーランス・トラブル110番の
お問い合わせや相談の
流れなども掲載して
います。

フリーランス・トラブル110番は、厚生労働省より第二東京弁護士会が委託して運営しています。

ご相談の流れ

