

概要（実績評価書（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（実績評価書）

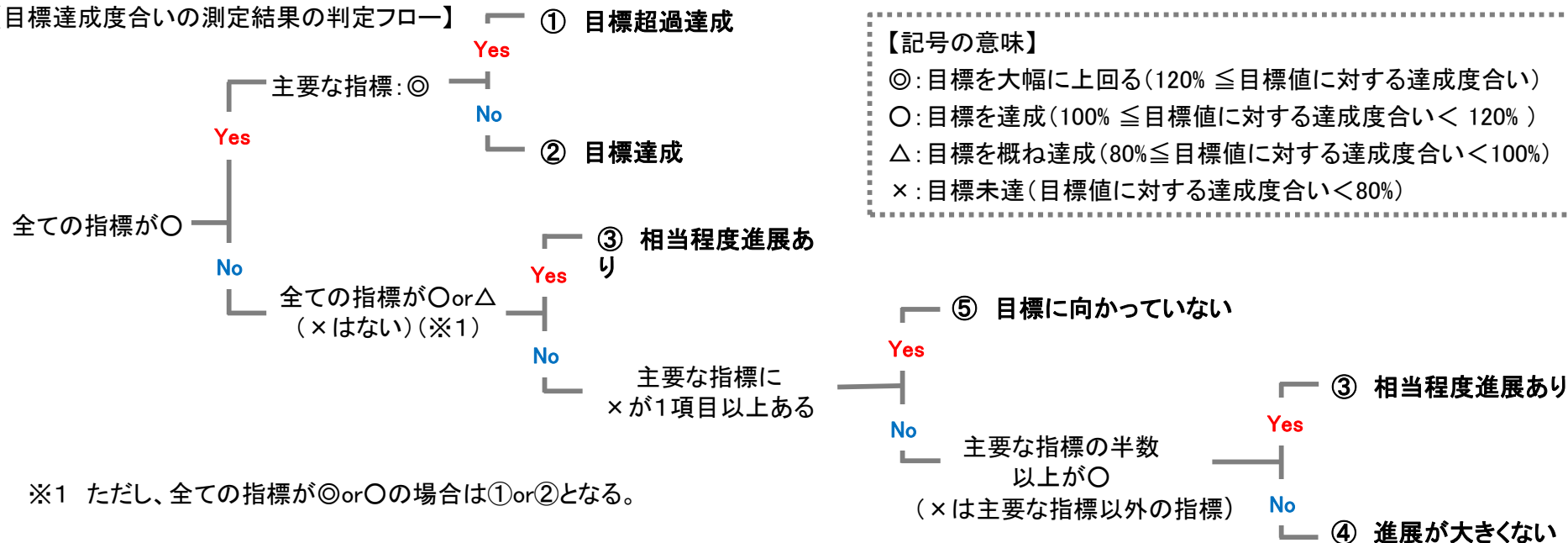
測定指標について	
1	各測定指標の目標達成状況の判断は適切か。 (注1)当該年度の実績値が集計中の場合は、過年度の実績値の推移や当該年度の実績値の速報値等から合理的に達成状況を判断する。
有効性の評価について	
2	目標未達となった指標について、その要因が記載されているか。
3	目標を大幅に超過して達成した指標について、その要因が記載されているか。また、当初設定した目標値は妥当であったか。
4	外部要因等の影響について、適切に分析されているか。
効率性の評価について	
5	目標未達となった指標に関連する事業の執行額の推移や実施方法は妥当であったか。 (注2)複数年度にわたり、目標未達が続いている場合には、当該指標に関連する予算額や実施方法に何らかの見直しが必要か。
6	施策目標全体としての執行率が低調な場合には、その理由と改善方策は記載されているか。
7	目標値を達成していることにより、直ちに効率的に施策が実施されているとは言えず、同水準のアウトプット又はアウトカムを達成する上で、効率的な手段で実施されたかについて説明が記載されているか。
現状分析について	
8	各測定指標の達成状況、有効性及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標の進捗状況の評価結果や今後の課題は記載されているか。
次期目標等への反映の方向性(施策及び測定指標の見直し)について	
9	目標未達となった指標について、今後の具体的な改善策が記載されているか。
10	過年度の実績値の推移等から、既に役割を終えたと判断される測定指標はあるか。該当がある場合には、新たな測定指標をどうするか。
11	現状分析で記載した課題等に対応して、どのように対応していくのか。また、新たに測定指標等の設定の必要があるか。
12	各指標の目標値の設定水準は、同様の考え方や水準を維持してよいか。

厚生労働省における施策目標の評価区分（目標達成度合いの測定結果）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1－4 実績評価書様式の記載要領

各行政機関共通区分	要 件
①目標超過達成	全ての測定指標の達成状況欄が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回るもの
②目標達成	全ての測定指標の達成状況が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回っていないもの
③相当程度進展あり	- 全ての測定指標の達成状況が「○」又は「△」(①もしくは②に該当する場合を除く)、 - もしくは、 - 主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となったが、主要な測定指標の半数以上が「○」で、現行の取組を継続した場合、相当な期間を要せずに目標達成が可能であるもの
④進展が大きくない	主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となり、かつ主要な測定指標の達成状況の「○」が半数未満で、現行の取組を継続した場合、目標達成に相当な期間を要すると考えられるもの
⑤目標に向かっていない	主要な測定指標の達成状況の全部又は一部が「×」となり、施策としても目標達成に向けて進展していたとは認められず、現行の取組を継続しても目標を達成する見込みがないもの

【目標達成度合いの測定結果の判定フロー】



厚生労働省における施策目標の評価区分（総合判定）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1－4 実績評価書様式の記載要領

【総合判定の区分】

総合判定区分		要件
A	目標達成	測定結果が①又は②に区分されるもの
		測定結果が③に区分されるもので、その他外部要因等を加えて総合的に判断し、目標を達成していると判断できるもの
B	達成に向けて進展あり	測定結果が③に区分されるもの（「目標達成」と判定されたものを除く。）
		測定結果が④に区分されるもの
C	達成に向けて進展がない	測定結果が⑤に区分されるもの

（参考1）主要な指標の選定要件

- 達成目標ごとに1つ以上主要な指標を選定しなければならない。
- 主要な指標の選定基準は、以下のいずれかに当てはまると思料される指標から選定する。
 - ① 当該指標の達成に向けて、多くの予算・人員等が投入されているもの
 - ② 当該指標について、国民の関心が高く行政上も課題となったもの
 - ③ その他、目標達成に向けて重要性が高いと判断するもの

（参考2）参考指標

- 当該施策目標の実績評価に当たって、達成すべき水準（目標値）を定める測定指標としては適さないが、施策の実施状況や、施策を取り巻く状況の変化を把握するために有益であると思われる指標。

（参考3）有効性の評価、効率性の評価、現状分析

【有効性の評価】

- 目標を達成している場合には、主として施策のどのような点が有効性を高めるのに寄与したのかを分析・解明する。
- 目標を達成できなかった場合には、その理由として以下の①～④等の観点から要因を分析・解明する。
 - ① 目標数値の水準設定の妥当性
 - ② 事前の想定と施策実施時期における客観情勢の乖離
 - ③ 施策の具体的な仕組上の問題点
 - ④ 予算執行面における問題点

【効率性の評価】

- アウトプットに対してインプットが適切なものになっているか（コストパフォーマンスの観点）の分析。
- 事前に想定した政策効果が得られたとしても、それに要するコスト（予算執行額や要した時間など行政として投入した全ての資源）が課題であれば、効率性は低いと評価され、改善が必要となる。

【現状分析】

- 有効性の評価及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標についての総合的な評価や明らかになった課題を記載する。

【概要】令和6年度実績評価書（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、ハラスメント防止対策

- 令和5年度の労働局におけるパワハラ関係の相談件数は62,863件（前年度比23.6%増）と増加が顕著。
【参考】セクハラ：7,414件、マタハラ：1,756件
- 男女雇用機会均等法に基づく是正指導件数のうち、セクハラ措置義務関係は25.4%、マタハラ措置義務関係は27.1%と多い（令和5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6年15.9%）。

課題 1

- ・ 近年、職場のハラスメントが社会問題として顕在化
- ・ 「M字カーブ」は改善しつつあるが依然として存在
- ・ 女性管理職割合は国際的に見れば低い水準

達成目標 1

性別を理由とする差別やハラスメントの防止による、男女がともに能力を十分に発揮できる職場づくりと女性の活躍の推進

【測定指標】 太字・下線が主要な指標

- 1 25歳～44歳の女性就業率（アウトカム）
- 2 民間企業の課長相当職に占める女性割合（アウトカム）
- 3 **ハラスメント防止対策を措置するよう行政指導された事業所のうち、措置を講じた事業所割合（アウトカム）**
- 4 常用労働者100人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届届出件数（アウトプット）
- 5 えるぼし認定を受けた企業数（アウトプット）

- 【参考】
- 6 第1子出産前後の女性の継続就業率
 - 7 労働局におけるセクハラの相談件数
 - 8 労働局におけるパワハラの相談件数

2. 仕事と家庭の両立

- 就業を希望する女性の数は減少傾向だがなお約149万人存在（令和6年度）。
妊娠・出産、子の育児等を理由とした退職理由（令和4年度調査）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%
- 男性の育児休業取得率は上昇傾向であるものの低水準（令和5年度：30.1%）。
「男性正社員・職員」に育児休業の利用状況をたずねると（令和4年度調査）、
 - ・ 「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」29.1%

課題 2

- ・ 働きたい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
- ・ 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

男女ともに仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境を整備する企業の取組の推進、男性による育児の促進

- 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
- 12 第1子出産前後の女性の継続就業率【再掲】
- 13 週所定労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合
- 14 家族の介護・看護を理由とする離職者数

3. 柔軟な働き方

- 自営型就業者のうちテレワーカーの割合は27.9%（令和6年度）。柔軟な働き方としてWLBや多様な人材の能力発揮に資する。
- フリーランスは462万人（本業：214万人/副業：248万人）（令和2年）。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

- ・ 自営型テレワークは契約をめぐるトラブル（口頭契約のため報酬額等が不明確など）が多い
- ・ 事業者から業務の委託を受けているフリーランスのうち約4割が、取引先とのトラブル（報酬の支払い遅延や一方的な仕事内容の変更等）を経験

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

- 15 **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（アウトカム）**
- 16 「Home Worker's Web」（自営型テレワーク総合支援サイト）のアクセス件数（アウトプット）
- 17 「Home Worker's Web」の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）
- 18 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）

- 【参考】
- 19 フリーランス・トラブル110番相談窓口における相談件数

【概要】令和6年度実績評価書（案）（施策目標Ⅳ-1-1）

総合判定

赤字は主要な指標

※R5年度値で評価

【達成目標1 男女がともに能力を十分に発揮できる職場づくり、女性の活躍の推進】

指標1: ○(目標達成率 101%) 指標2: △(目標達成率 94%)

指標3: ○(目標達成率 110%)※ 指標4: ○(目標達成率 106%)

指標5: ○(目標達成率 115%)

【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取組の推進、男性による育児の促進】

指標9: ○(目標達成率 108%)※ 指標10: ×(目標達成率 64%)

【達成目標3 自営型テレワーカーとフリーランスの就業環境整備】

指標15: ○(目標達成率 108%) 指標16: ○(目標達成率 111%)

指標17: ○(目標達成率 104%) 指標18: △(目標達成率 94%)

【目標達成度合いの測定結果】

③(相当程度進展あり)

【総合判定】

B(達成に向けて進展あり)

(判定理由)

- ・ 主要な測定指標以外の指標の一部の達成状況が「×」となり、かつ主要な測定指標の達成状況の「○」が半数以上。
- ・ 以上より、上記のとおり判定した。

施策の分析

《有効性の評価》

- ・ 指標10(イクメンプロジェクト公式サイトへのアクセス件数)については、目標未達(×)となったが、その要因としては、令和5年度内においてアクセス解析ツールの仕様が変更(UA→GA4)となったこと(ページの再読み込み等が1アクセスと計上されなくなるなど、従前よりアクセス数が少なく計上される仕様となっている。)による影響のほか、男性の育児休業取得率自体は上昇が見られる中で「イクメン」という用語自体に違和感を感じる層も出てきていることが考えられる。なお、本サイトにおいては、若者向けの動画コンテンツを公開した時期に大きくアクセス数が増加しているなど、普及啓発を狙ったターゲット層への効果も上げており、実際に男性の育児休業取得率向上という結果につながるなど一定の効果も上げているところである。

《効率性の評価》

- ・ 指標10については、上述の動画コンテンツの公表に合わせて実施した動画広告についても、一日当たりの再生回数が多く、CPM(再生回数1000回当たりの費用)を低廉に抑えることができているなど、効率的な実施と評価できる。

《現状分析》

- ・ 指標10については、「イクメン」の事業名称等の見直しに伴い、サイトについてもリニューアルを検討中のため、新事業サイトにおいて、効果的・効率的な取組の推進を図っていく。

次期目標等への反映の方向性(施策及び測定指標の見直しについて)

【達成目標1】

- ・ 指標1～5については、引き続き、目標達成に向け、着実に取組を進めていく。

【達成目標2】

- ・ 指標9については、引き続き、目標達成に向け、令和6年改正育児・介護休業法の周知・啓発を始めとした取組を、着実に取組を進めていく。
- ・ 指標10については、「イクメン」の事業名称等の見直しに伴い、新事業サイトの立ち上げを検討中のため、新事業サイトにおいて、効果的・効率的な取組の推進を図っていく。

【達成目標3】

- ・ 指標15については、令和7年度において、セミナーを行う予定はないため廃止する。
- ・ 指標16～18については、引き続き、目標達成に向け、着実に取組を進めていく。

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

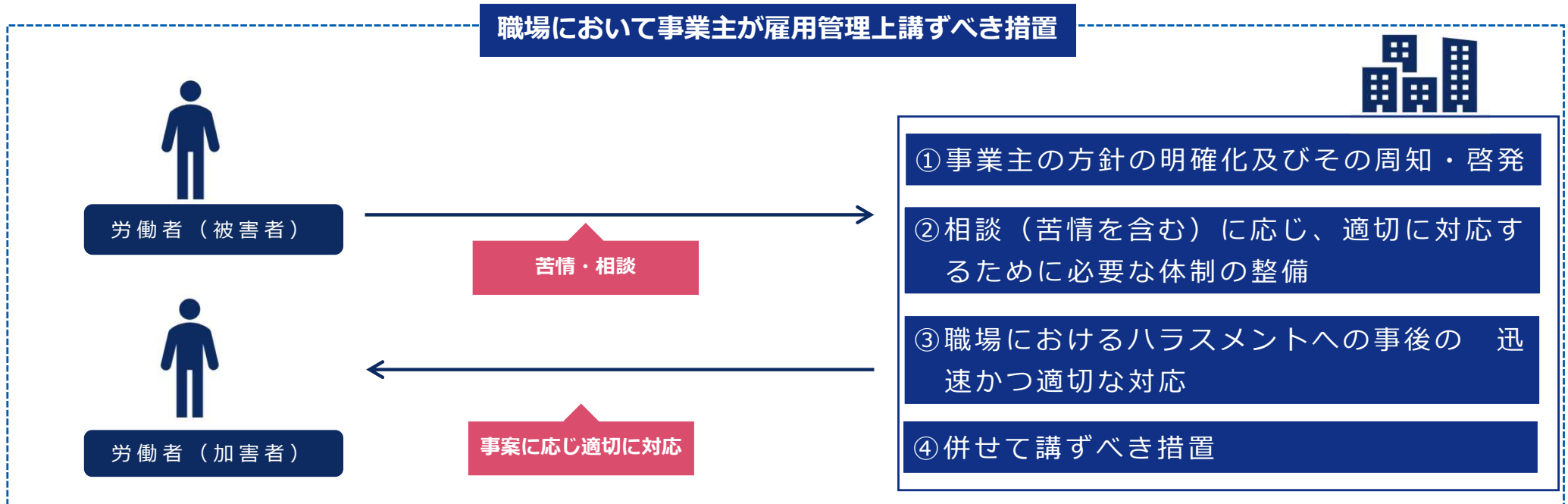
相談対応

- 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（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

(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

・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 等

職業生活に
関する機会の
提供の実績

・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 等

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

○ 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。



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関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

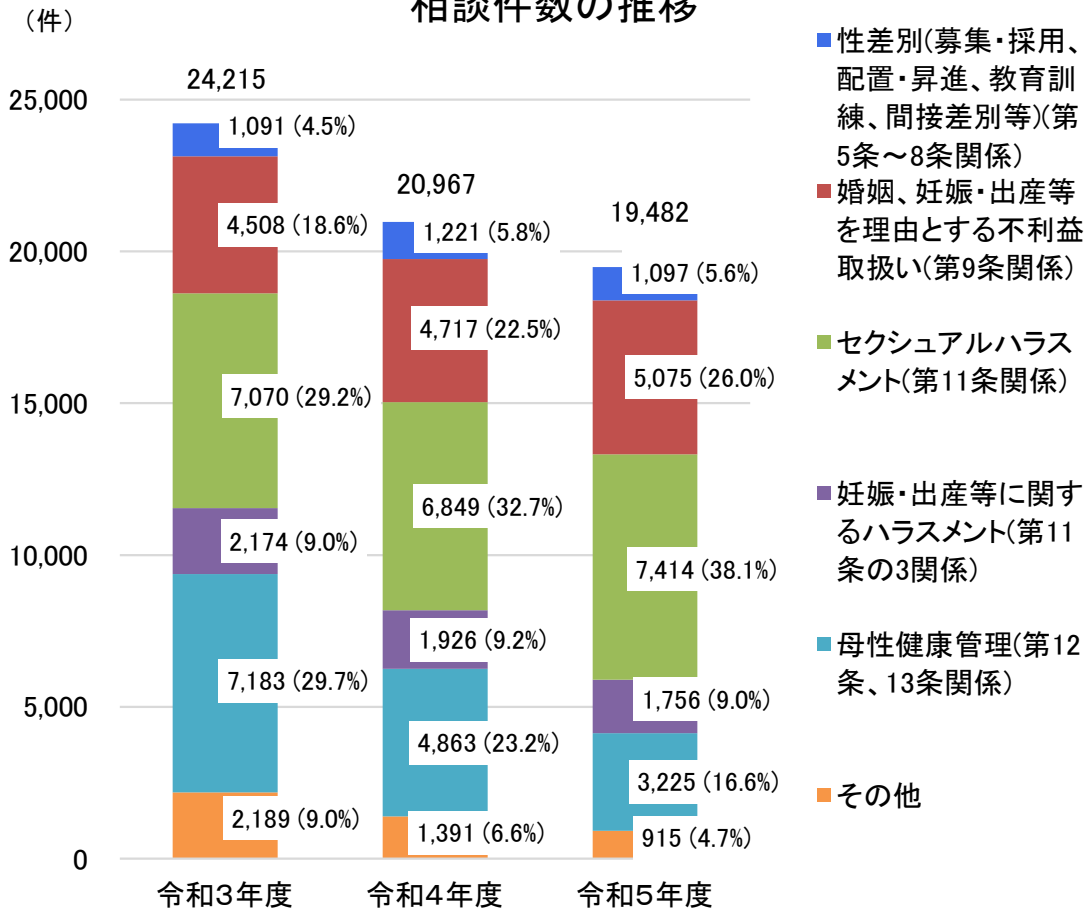
施行期日

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）

令和5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19,482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38.1%を占めており、次いで「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が26.0%、「母性健康管理」が16.6%と続いている。

相談件数の推移

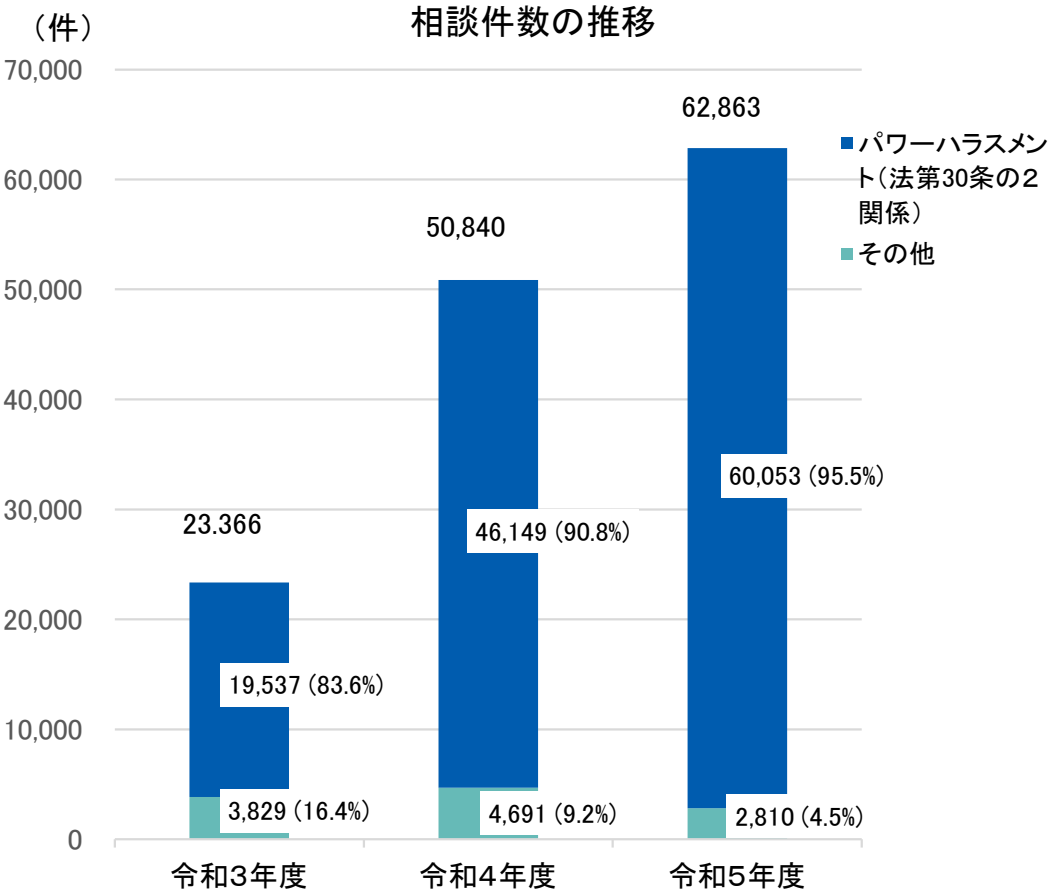


	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)(第5条～8条関係)	1,091	(4.5%)	1,221	(5.8%)	1,097	(5.6%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	4,508	(18.6%)	4,717	(22.5%)	5,075	(26.0%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	7,070	(29.2%)	6,849	(32.7%)	7,414	(38.1%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の3関係)	2,174	(9.0%)	1,926	(9.2%)	1,756	(9.0%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	7,183	(29.7%)	4,863	(23.2%)	3,225	(16.6%)
その他	2,189	(9.0%)	1,391	(6.6%)	915	(4.7%)
合計	24,215	(100.0%)	20,967	(100.0%)	19,482	(100.0%)

資料出所：厚生労働省「令和5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5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62,863件。
- 相談内容別に見ると、「パワーハラスメント」に関する相談が60,053件（95.5%）、「その他」に関する相談が2,810件（4.5%）となっている。

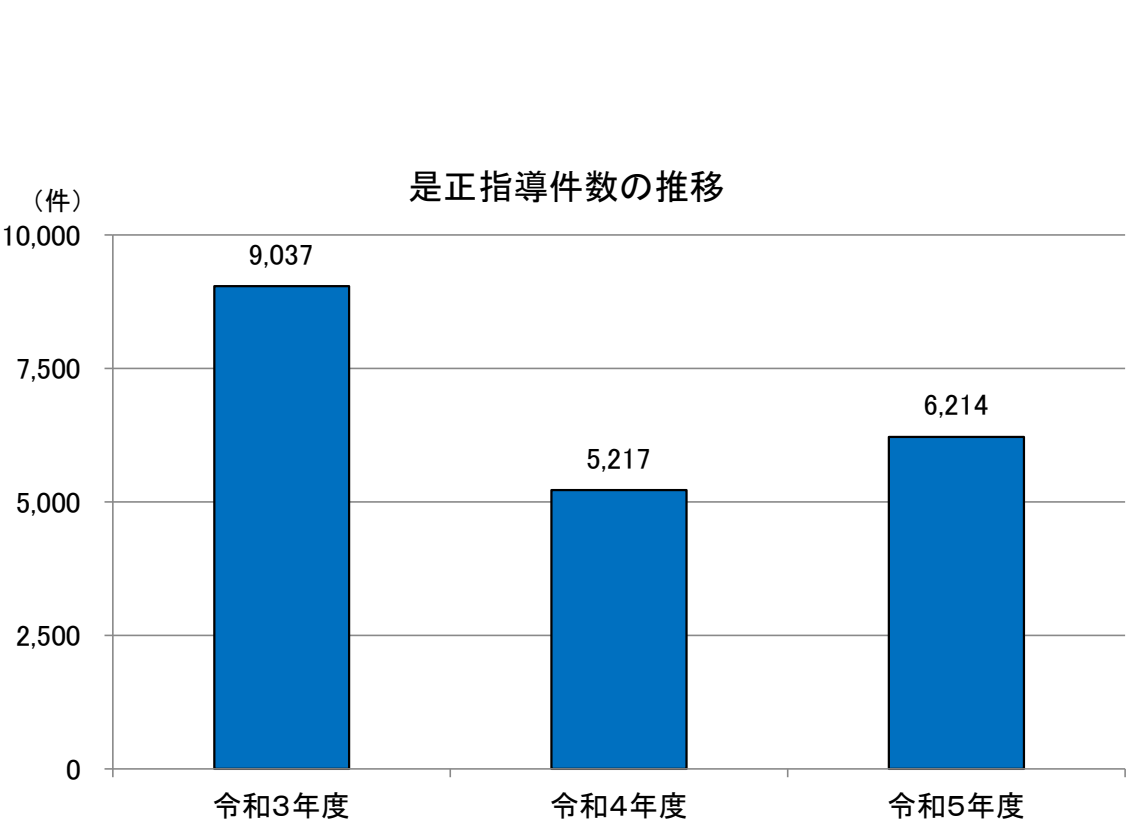


	令和3年度	令和4年度	令和5年度
パワーハラスメント(法第30条の2関係)	19,537 (83.6%)	46,149 (90.8%)	60,053 (95.5%)
その他	3,829 (16.4%)	4,691 (9.2%)	2,810 (4.5%)
合計	23,366 (100.0%)	50,840 (100.0%)	62,863 (100.0%)

資料出所：厚生労働省「令和5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5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4,348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3,027事業所（69.6%）に対し、6,214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(27.1%)、次いでセクシュアルハラスメント措置義務(25.4%)、男女雇用機会均等推進者(18.6%)に関する指導が多くなっている。



	件(%)		
	令和3年度	令和4年度	令和5年度
募集・採用(第5条関係)	42 (0.5%)	33 (0.6%)	25 (0.4%)
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	9 (0.1%)	7 (0.1%)	15 (0.2%)
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)	26 (0.3%)	25 (0.5%)	33 (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)	2,032 (22.5%)	1,243 (23.8%)	1,575 (25.4%)
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)	281 (3.1%)	348 (6.7%)	586 (9.4%)
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)	2,474 (27.4%)	1,439 (27.6%)	1,686 (27.1%)
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)	373 (4.1%)	366 (7.0%)	602 (9.7%)
母性健康管理(第12条、第13条関係)	2,641 (29.2%)	944 (18.1%)	534 (8.6%)
男女雇用機会均等推進者(第13条の2関係)	1,158 (12.8%)	812 (15.6%)	1,156 (18.6%)
その他	1 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.0%)
合計	9,037 (100.0%)	5,217 (100.0%)	6,214 (100.0%)

資料出所：厚生労働省「令和5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」

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**98.1%**。（義務対象企業数**51,480**社中、届出企業数は**50,483**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**10,478**社。）

	企業数	届出数	届出率
101人以上	51,480社	50,483社	98.1%
301人以上	18,032社	17,678社	98.0%
101～300人	33,448社	32,805社	98.1%

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**3,458**社。
うち、3段階目は**2,357**社、2段階目は**1,082**社、1段階目は**19**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、**81**社。



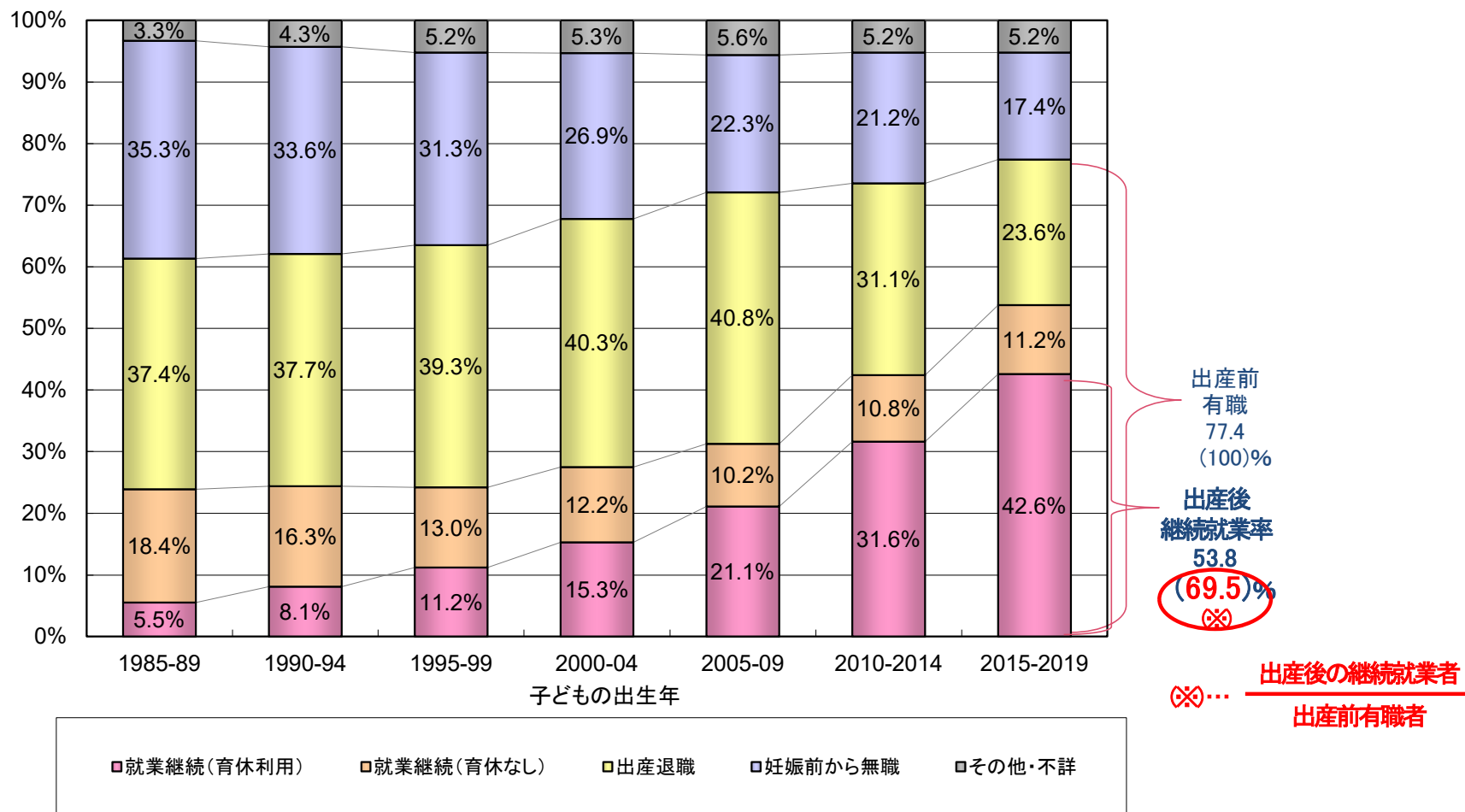
3. 女性の活躍推進企業データベースの掲載状況（令和7年3月末日時点）

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**36,573**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は**50,599**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。

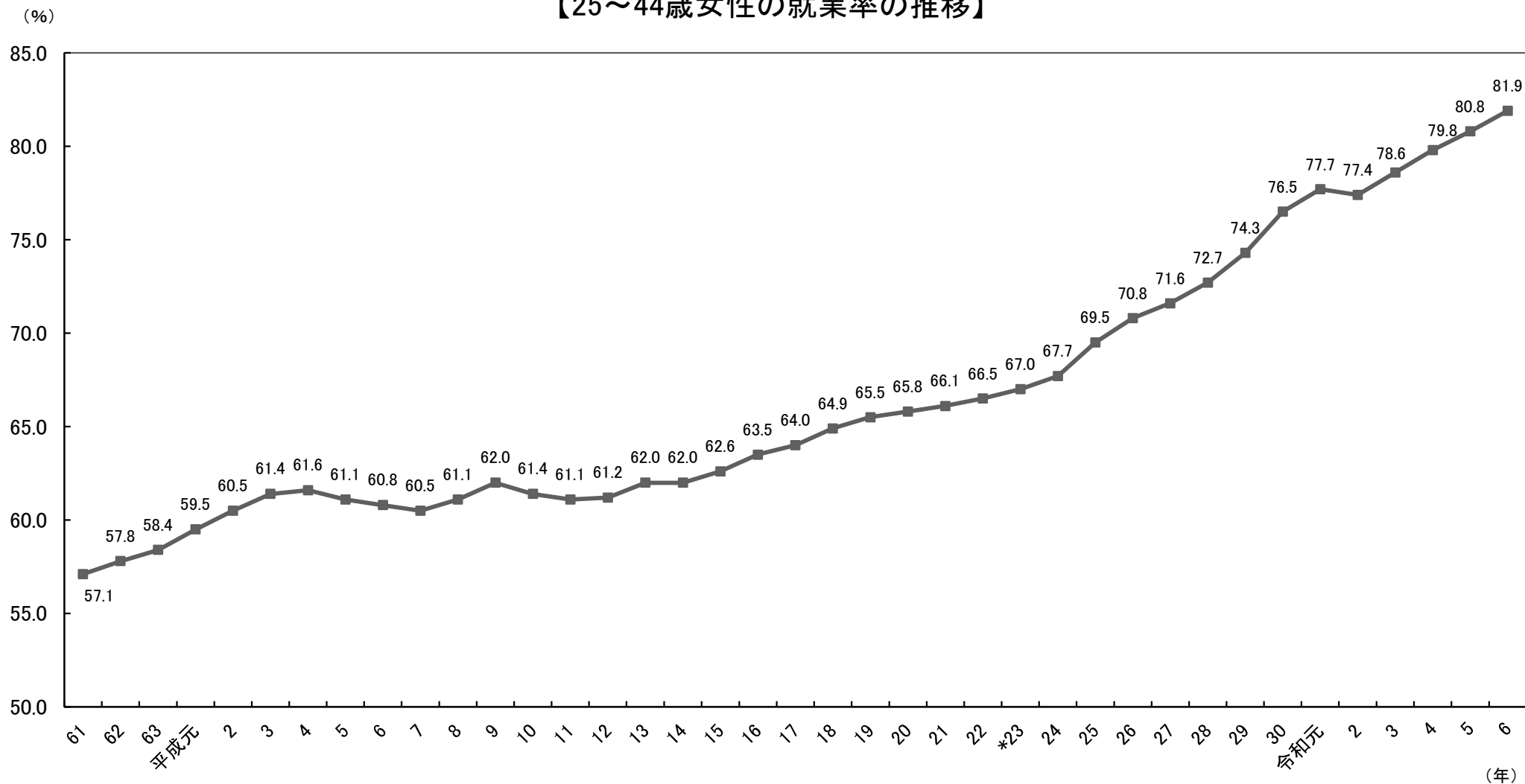
(注2) 上記グラフは、対象期間(例: 2015~2019)中に出産した女性の就業変化を表している。

(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】

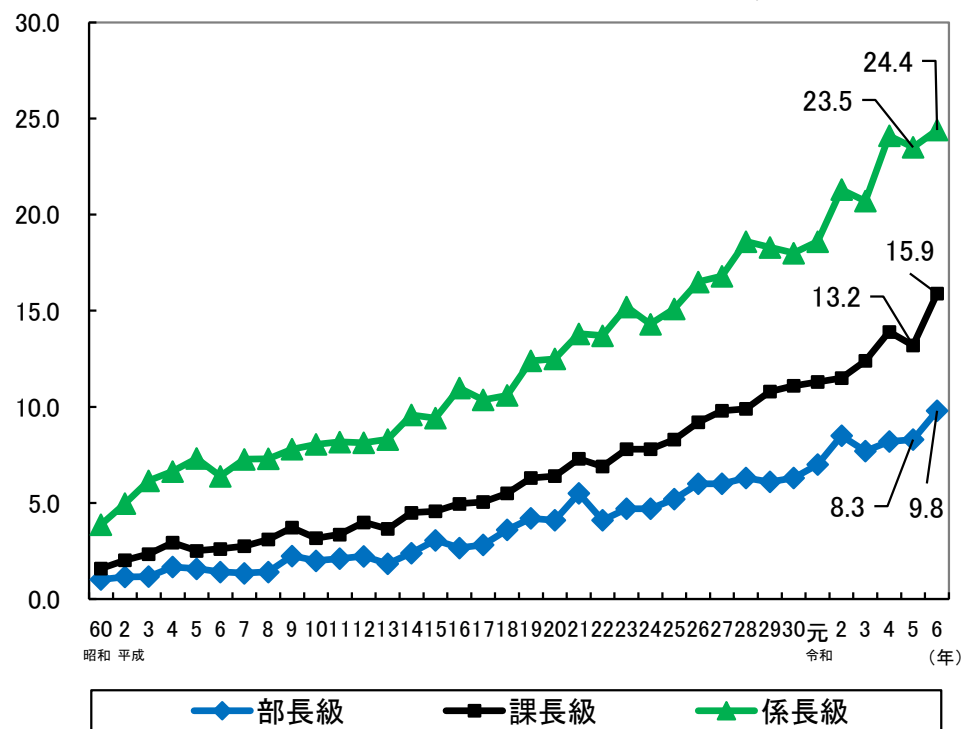


* 平成23年は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値。

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。

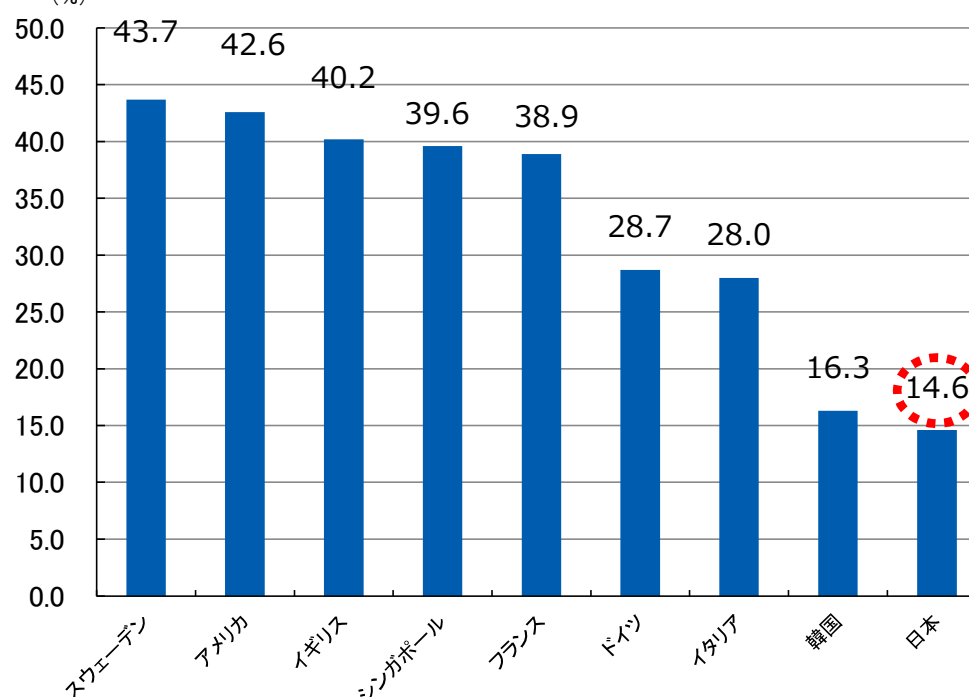
(%) 役職別管理職等に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和6年)を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

- 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。

(%) 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) (独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2025」
いずれも2023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

※下線は、令和6年5月公布の改正法の内容
(★)令和7年4月施行、(◆)令和7年10月施行

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%)、出生後休業支援給付(賃金の13%)あり

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳)に達するまでの育児休業の権利を保障
※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

出生時育児休業(産後パパ育休)

賃金の支払義務なし／育児休業給付(賃金の67%)、出生時休業支援給付(賃金の13%)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

子の看護等休暇(★)

賃金の支払義務なし／取得事由の追加(感染症に伴う学級閉鎖等、入園(入学)式・卒園式への参加)

- 小学校3年生修了までの子を養育する場合に年5日(2人以上であれば年10日)まで取得できる(1日又は時間単位)
※ 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

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

※ 有期雇用労働者は、以下の期日までに労働契約(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各休業の取得が可能

- 育児休業:子が1歳6か月に達する日
- 出生時育児休業(産後パパ育休):子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日
- 介護休業:取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日

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)まで取得できる(1日又は時間単位)
※ 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(★)

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 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、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・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

2歳に満たない子を養育する場合について、育児時短就業給付(短時間勤務期間中の賃金の10%)あり。

- 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)を義務付け
- 介護を行う労働者について、3年間で2回以上利用できる①～④のいずれかの措置(※)を義務付け ※ ①短時間勤務制度、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④介護費用の援助措置

育児休業・介護休業等(★)の個別周知・意向確認、育児休業・介護休業等(★)を取得しやすい雇用環境整備の措置

- 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して育児休業制度等の、介護に直面した旨の申出をした労働者に対して介護休業制度等の個別の周知・利用意向確認を義務付け
- 事業主に、育児休業及び出生時育児休業(産後パパ育休)、介護休業及び介護両立支援制度等(※)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付け
- 事業主に、労働者が介護に直面する前の早い段階(40歳等)の介護休業制度等に関する情報提供を義務付け
※ 介護両立支援制度等:①介護休暇に関する制度、②所定外労働の制限に関する制度、③時間外労働の制限に関する制度、④深夜業の制限に関する制度、⑤介護のための所定労働時間の短縮等の措置

柔軟な働き方を実現するための措置等、個別の意向聴取・配慮(◆)

- 3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者について、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置(※)を講じ、当該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
※ ①始業時刻等の変更、②テレワーク等、③短時間勤務、④養育両立支援休暇の付与、⑤保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与 のうち事業主が2つ以上を選択・措置
- 事業主に、労働者が3歳になる前の適切な時期において、事業主が選択して講じた措置等の個別の制度周知・利用意向確認を義務付け
- 事業主に、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をしたとき及び労働者が3歳になる前の適切な時期の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・聴取した意向についての配慮を義務付け

育児休業の取得状況の公表

- 常時雇用する労働者数が300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付け

不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、育児休業・介護休業等を取得したこと、家族介護に直面した旨の申出をしたこと(★)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・介護休業等々に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

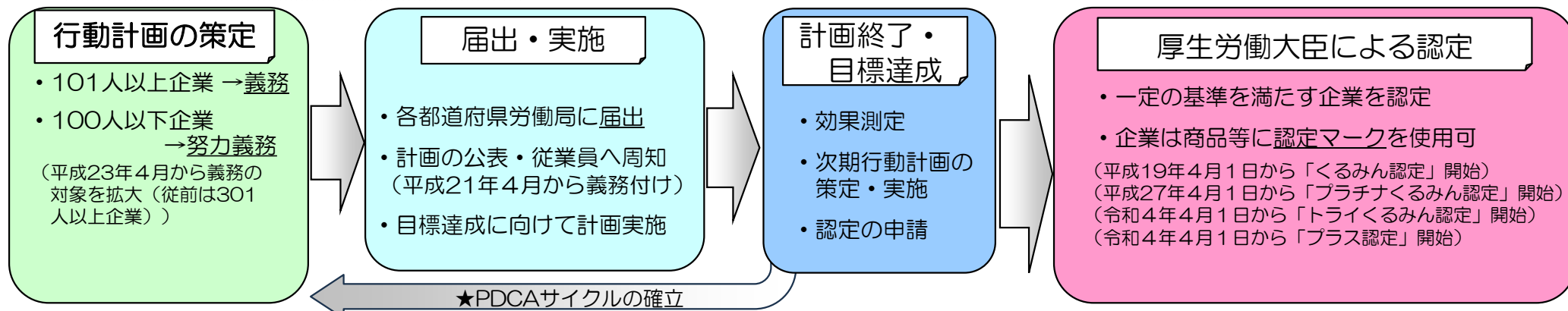
実効性の確保

- 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17年3月末までの時限立法(※平成17年4月から令和7年3月までの20年間の時限立法(一度延長済)を、再度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】

- ① 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)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 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】

- 1 雇用環境の整備に関する事項
 - (1) 育児をしている労働者の両立を支援するための雇用環境の整備の取組
 - (2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等の取組
- 2 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) 全社員の時間外・休日労働時間の平均を各月〇時間とする。

<対策>

- 令和〇年〇月～ 管理職対象の意識改革のための研修を〇回実施
- 令和〇年〇月～ 業務のDX化など事務の効率化等の取組実施

○ 届出状況(令和7年3月末時点)

- 101人以上企業の 98.3%
 - 301人以上企業の 98.4%
 - 101～300人企業の 98.2%
- 規模計届出企業数 108,890社

○ 認定状況(令和7年3月末時点)

- くるみん認定企業 5,019社
- うち、プラチナくるみん認定企業 732社
- トライくるみん認定企業 3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。
 - ①計画期間内に、男性の育児休業等取得率が
くるみん認定 30%以上
プラチナくるみん認定 50%以上
トライくるみん認定 10%以上 であること。
 - ②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 50%以上
プラチナくるみん認定 70%以上
トライくるみん認定 20%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。
- ・女性労働者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が、それぞれ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)。
- ・次の①または②のいずれかを満たしていること(トライくるみん認定除く)。
 - ①フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月30時間未満であること。
 - ②フルタイムの労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。
- ・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(トライくるみん認定のみ)。
- ・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7年度当初予算額 **358億円** (181億円) ※()内は前年度当初予算額

令和5年度支給実績：出生時両立支援コース 4,366件
育児休業等支援コース 13,168件
介護離職防止支援コース 1,788件

労働特区	雇用	徴収	子育て	一般
	○			

1 事業の目的

※令和6年度補正予算 制度要求

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

コース名／コース内容

出生時両立支援コース

33.8億円 (41.5億円)

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
※第2種は第1種未受給でも申請可能

育児休業等支援コース

33.6億円 (40.2億円)

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

育休中等業務代替支援コース

266.3億円 (87.8億円)

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
※支給額欄①②については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象

支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）

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）
➢ 申請年度の前年度を基準とし、男性育休取得率（%）が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等 **60万円**

①育休取得時 **30万円** ※無期雇用者、
②職場復帰時 **30万円** 有期雇用労働者各1人限り

①育児休業中の手当支給 **最大140万円**
（「休業取得時」30万円＋「職場復帰時」110万円）
・業務体制整備経費 1人目20万円（社労士委託なしの場合6万円）
・業務代替手当：支給額の3/4
※上限計10万円/月、12か月まで

②育短勤務中の手当支給 **最大128万円**
（「育短勤務開始時」23万円＋「子が3歳到達時」105万円）
・業務体制整備経費 1人目20万円（社労士委託なしの場合3万円）
・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

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**
改正法（※）施行後は
制度3つ導入し、対象者が制度利用 **20万円** 制度4つ以上導入し、対象者が制度利用 **25万円**

（※）子の看護等休暇制度有給化支援

制度導入時 **30万円** ※1年度5人まで

①介護休業 取得・復帰：40万円（※5日以上、15日以上取得・復帰で60万円）

②介護両立支援制度 ※20日以上利用。（）は60日以上利用。

制度1つ導入し、対象者が制度を1つ利用 **20万円（30万円）**

制度2つ以上導入し、対象者が制度を1つ利用 **25万円（40万円）**

③業務代替支援※5日以上利用。（）は15日以上取得・利用の場合

介護休業中の新規雇用等 **20万円（30万円）**

介護休業中の手当支給等 **5万円（10万円）**

短時間勤務中の手当支給等3万円（※15日以上利用の場合のみ）

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つ以上実施した場合 **10万円**加算
②第2種
第2種申請時にプラチナくるみ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）

<柔軟な働き方選択制度等支援コース>

対象となる子の年齢を中学校卒業まで引き上げた場合 **20万円**加算

<各コース共通>

育児休業等に関する情報公表加算

申請前の直近年度に係る下記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。

環境整備加算 **10万円**加算

➢ 雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合

育児休業

育児期の働き方

介護との両立

令和7年度当初予算額 1.3億円 (1.3億円) ※ () 内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
	○		

1 事業の目的

- 共働き・共育て推進事業とは、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・共育てを定着させていくための事業（イクメンプロジェクト）
- 令和7年度においては、改正育児・介護休業法に沿った両立支援制度導入・活用に向けた企業の取組を促進するシンポジウム・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、男性の家事・育児参画を含む仕事と育児に両立に関する意識調査を実施し、企業の取組を促していくことで男性の育休取得促進、共働き・共育てを強力に推進する。

数値目標

- ★ 男性の育児休業取得率：現状 30.1%(令和5年) → 目標 50%※ (令和7年)、85%※ (令和12年)
※「こども未来戦略」(令和5年12月22日閣議決定)
- ★ 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

○男性の仕事と育児の両立に関する意識調査の実施

- ・若年層の夫婦に対し、男性の家事・育児参画を含む両立に関する意識調査を実施し、調査結果を活用し、共働き・共育ての推進に向けた社会的機運の醸成、企業の両立支援制度の導入・活用の促進を図る

○企業向けシンポジウムの開催

- ・先進的な仕事と育児の両立支援制度を導入している企業の事例を周知・啓発するとともに、経営者や管理職等のパネルディスカッション等を実施することで、企業での両立支援制度の導入・活用の取組を支援する

○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）向けセミナーを実施するとともに、今後家事・育児を担う若年層向けセミナー動画制作及びセミナー実施による両立支援制度の導入・活用を促進
- ・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資料等の充実を図る

○業種別の好事例の展開

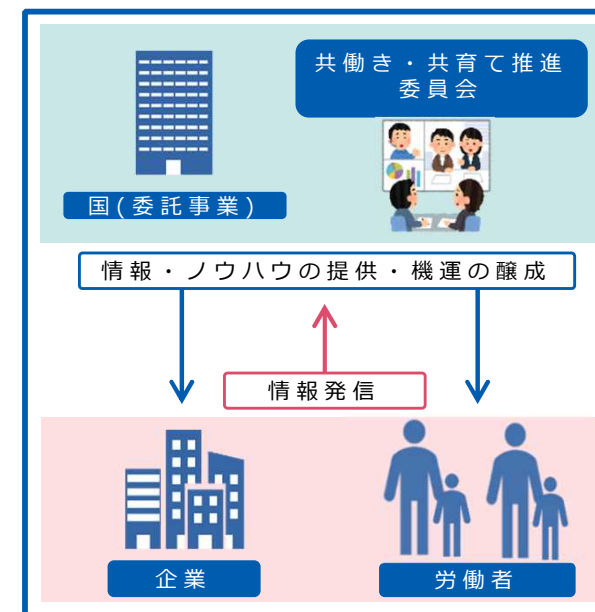
- ・育児休業等を取得しやすい雇用環境整備や仕事と育児の両立に関する効果的な取組事例などを業種別に収集・発信する

○普及啓発資料の作成

- ・育児休業制度及び「柔軟な働き方を実現するための措置」の活用事例、男性の家事・育児に関する意識啓発の内容等を盛り込んだ「父親の仕事と育児両立読本」の作成・情報発信をするとともに、ミニリーフレットの作成及び母子健康手帳との同時配付等による周知を実施

○公式サイト運用

- ・改正育児法等の周知や家事・育児体験談等の投稿を促し、参加型サイトとして運用
＜令和6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68万件



実施主体
民間事業者等（委託事業）

令和7年度当初予算額 3.3 億円 (3.4億円) ※ () 内は前年度当初予算額

労働特会			子育特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）を受けた、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正を踏まえ、子育て期の労働者及び主な介護の担い手である働き盛り世代の離職防止の観点から、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施することにより、制度の周知・理解促進を図る。また、育児・介護に直面する前の制度の周知や正しい知識の付与が重要であることから、介護休業制度等の周知事業を実施する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

<事業主・労働者支援> ※下線部が拡充部分

(1)中小企業育児・介護休業等推進支援事業

○中小企業で働く労働者の育児休業・介護休業の取得や休業後の円滑な職場復帰、業務の代替等の支援、仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入を支援するほか、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を推進するため、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施する。（支援担当者95人→100人）

○改正育児・介護休業法に基づく、柔軟な働き方の実現のための個別周知・意向確認等、介護に係る雇用環境整備、個別周知・意向確認等について、好事例の提供、各社の課題等を踏まえた効果的な手法の提案、個別労働者の育休復帰支援プラン・介護支援プラン等策定を支援する。

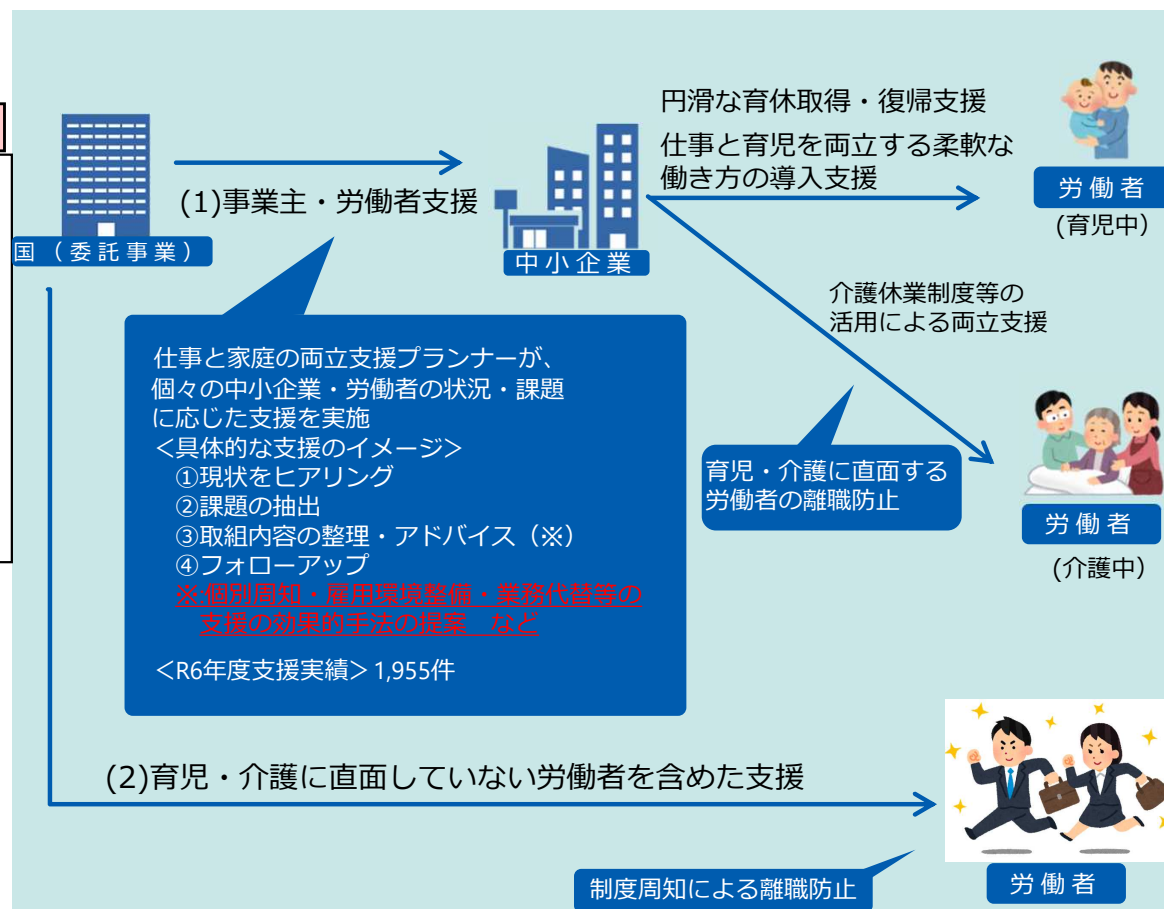
<介護等に直面していない労働者を含めた支援>

(2)従業員の介護離職防止のための介護休業制度等周知事業

介護休業制度等特設サイトを受け皿としてインターネット広告等の実施や動画の掲載等により、労働者等に介護休業制度や育児休業制度を予め広く周知し、育児・介護に直面した際の離職を防止するとともに、仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境づくりを促進する。

実施主体

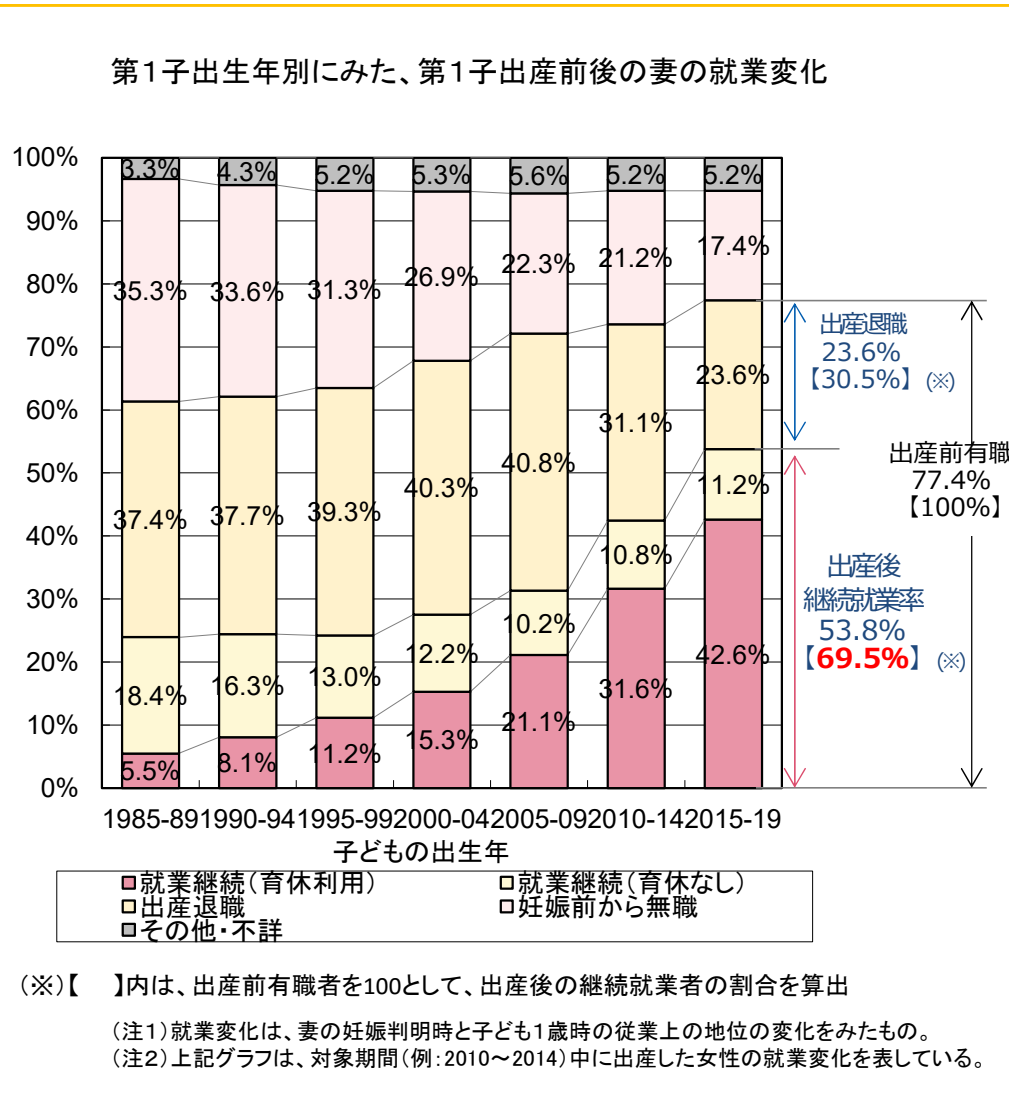
民間事業者等（委託事業）



各当事者に働き掛けることで効果的に育休取得・仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入支援の促進、介護離職防止等に取り組む

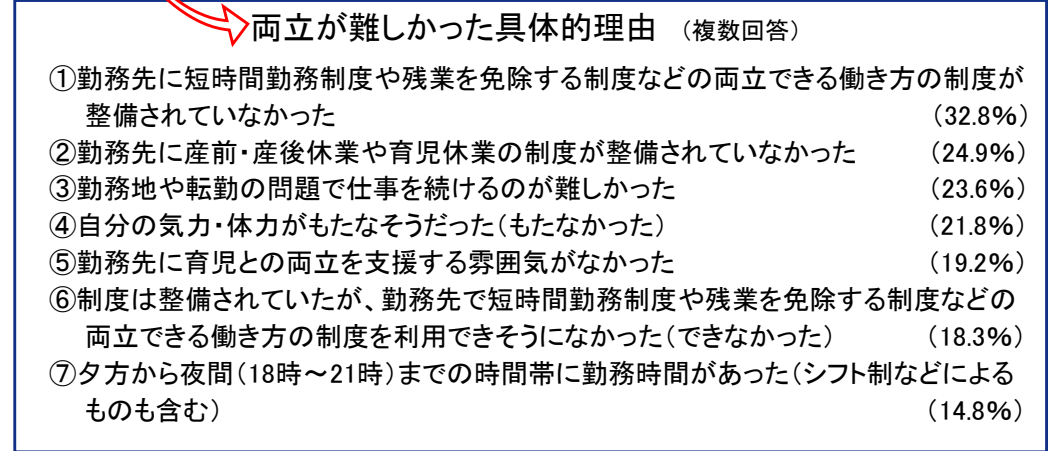
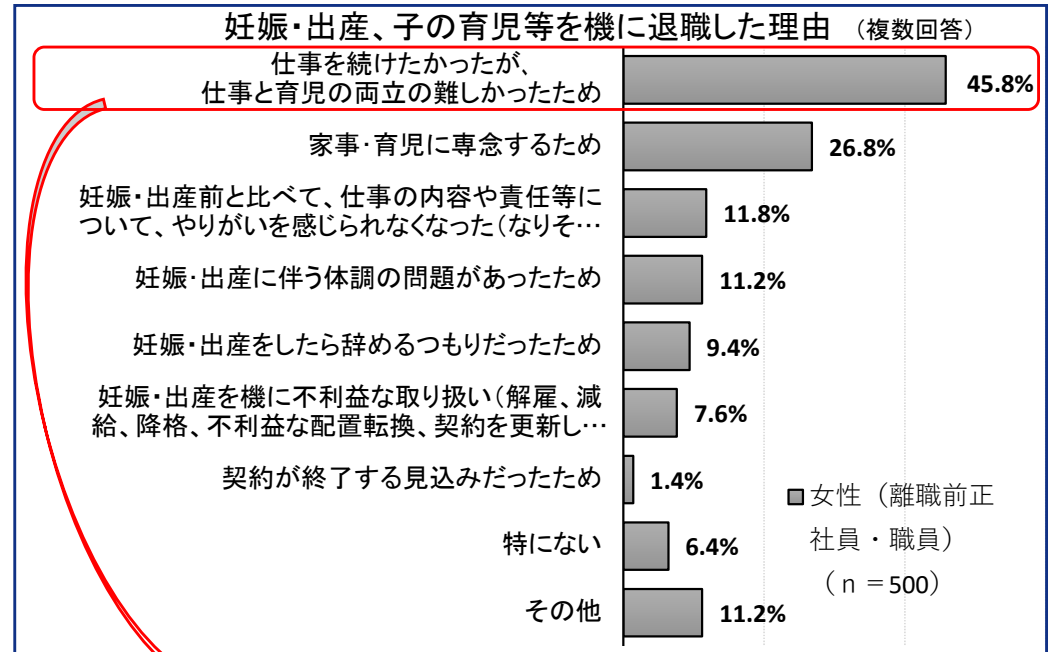
○ 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。

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)



【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)

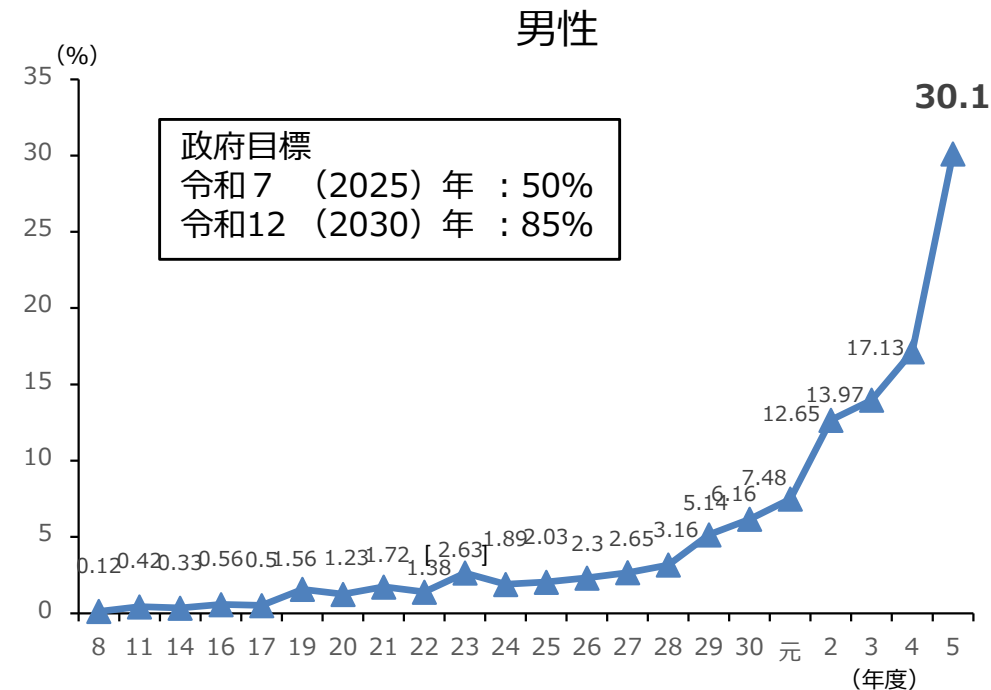
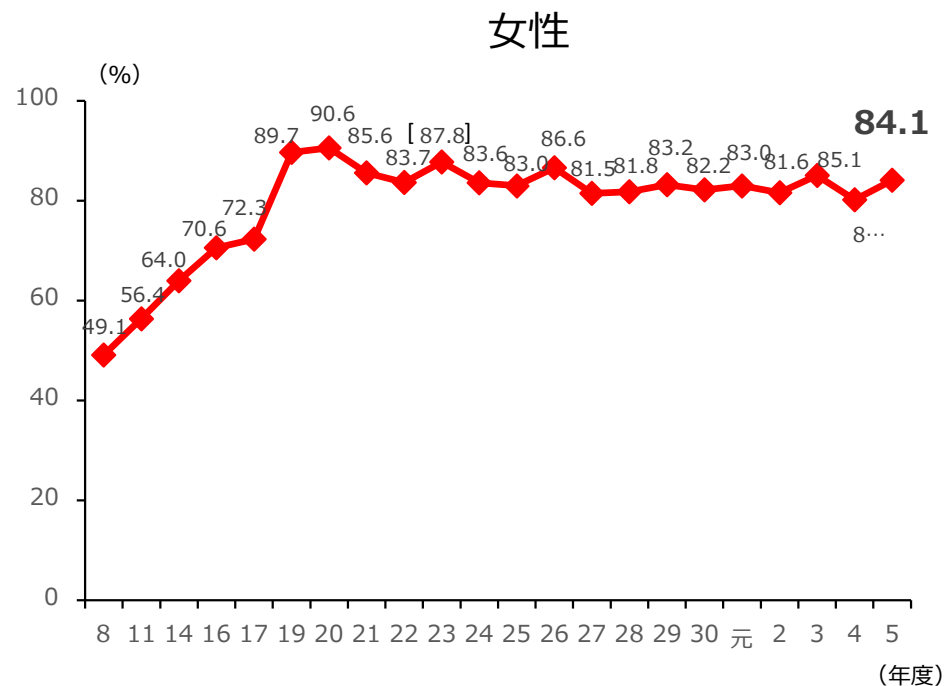
○ 妊娠・出産、子の育児等を理由とした退職理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」(45.8%)、「家事・育児に専念するため」(26.8%) (※対象：小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者(調査時点の有職無職は問わない。))



【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5年度：30.1%）。



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

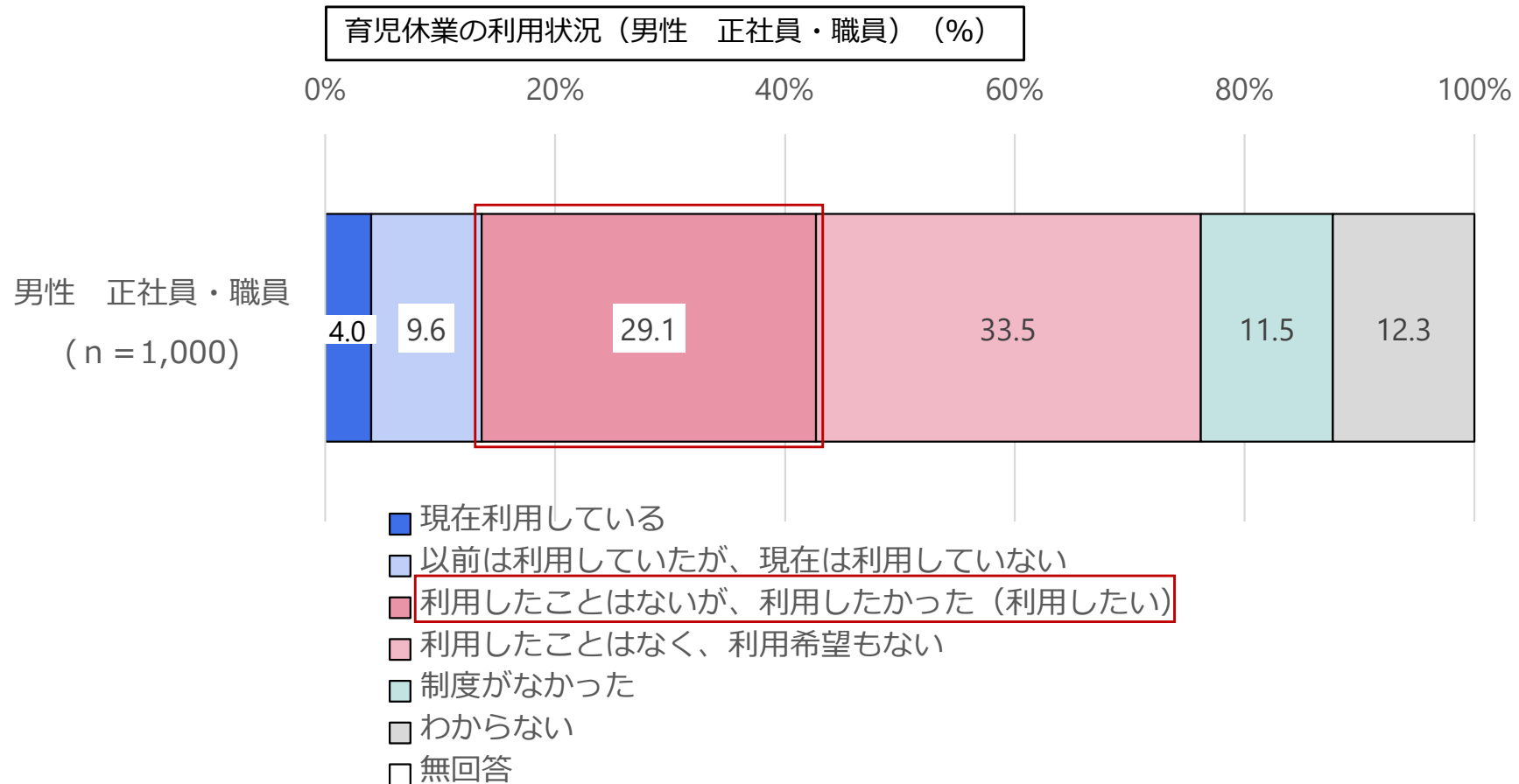
（※） 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

（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、令和6年度に改定した「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。

2 事業の概要等

【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
・ 説明動画の作成・周知
- 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 WORKERS 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



※ 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6年度）

- ・ 総合支援サイト「Home Workers Web」アクセス数 238,637件

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

令和5年4月28日成立、5月12日公布

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から物品の製造、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]
- (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]
- (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]
- (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

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との間の取引上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・厚生労働省・中小企業庁）が連携して、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。

ご相談の流れ

フリーランス、個人事業主などで
契約・お仕事上のトラブルに
お悩みの方へ

相談料
無料

相談から解決まで、
弁護士がワンストップでサポートします！

相談無料 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

受付時間
9:30～16:30（土日祝日を除く）

こんなトラブル、私たちににご相談ください！

- あいまいな契約**
報酬が明示されない状態での作業進行、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。
- 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、音信不通。
- 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。

企業などの発注事業者からお仕事を受注する
フリーランス・個人事業主の皆様はお気軽にご相談ください

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様をサポートします！

フリーランス・トラブル110番
運営事業者：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。
和解あっせん手続の受付は、東京都千代田区有明1-1-3 弁護士会館9F
〒100-0001 東京都千代田区有明1-1-3 弁護士会館9F

契約・支払い
報酬の未払い、
報酬の引き伸ばし、
報酬の減額など、
トラブルが
発生した場合、
お気軽に
ご相談ください。

0120-532-110
通話無料／受付時間 9:30～16:30（土日祝日を除く）
help@freelance110.jp
対面やWeb（ビデオ通話）でもご相談を受け付けています

公式サイトはコチラ
https://freelance110.mhlw.go.jp
公式サイトでは基本的なお申し込みや相談の受付などを実施しています。



フリーランス・トラブル110番HP（<https://freelance110.mhlw.go.jp/>）