

雇用環境・均等行政の主要指標の動向について

女性の活躍支援・ハラスメント対策について

閣議決定文書における数値目標・現状値

		数値目標	現状値
①	25歳から44歳までの女性の就業率	82% (2025)	78.6% (2021) ※1
②	部長相当職に占める女性の割合	12% (2025)	7.7% (2021) ※2
③	課長相当職に占める女性の割合	18% (2025)	12.4% (2021) ※2
④	係長相当職に占める女性の割合	30% (2025)	20.7% (2021) ※2
⑤	第1子出産前後の女性の継続就業率	70% (2025)	69.5% (2015-2019) ※3
⑥	女性活躍推進法行動計画策定率 (大企業 (301人以上))	100% (早期に)	96.8% (2022.6) ※4
⑦	女性活躍推進法行動計画策定率 (中小企業 (101人以上300人以下))	100% (2026)	90.0% (2022.6) ※4
⑧	女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数	2,500社 (2025)	1,712社 (2022.3) ※4
⑨	セクハラ防止に取り組んでいる企業	100%	78.5% (2021) ※5

<数値目標の出典>

- ① 少子化社会対策大綱 (令和2年5月29日閣議決定)、成長戦略フォローアップ工程表 (令和3年6月18日閣議決定) 等
- ②、④、⑧ 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)
- ③ 第5次男女共同参画基本計画、成長戦略FU工程表
- ⑤ 少子化社会対策大綱、第5次男女共同参画基本計画
- ⑥、⑦、⑨ ニッポン一億総活躍プラン (平成28年6月2日閣議決定)

- ※1 総務省「令和3年労働力調査」
- ※2 厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」
- ※3 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査」
- ※4 厚生労働省雇用環境・均等局調べ
- ※5 厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」

仕事と生活の両立支援について

閣議決定文書における数値目標・現状値

		数値目標	現状値
①	年次有給休暇取得率	70% (2025)	56.6% (2020) ※1
②	第1子出産前後の女性の継続就業率 (再掲)	70% (2025)	69.5% (2015-2019) ※2
③	男性の育児休業取得率	30% (2025)	13.97% (2021) ※3
④	次世代認定マーク (くるみん) 取得企業数	4,300社 (2025)	3,801社 (2022.3) ※4
⑤	労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	100% (2025)	64.2% (2021) ※5
⑥	勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合	5%未満 (2025)	15.4% (2021) ※6
⑦	勤務間インターバル制度を導入している企業割合	15% (2025)	4.6% (2021) ※6

<数値目標の出典>

- ① 少子化社会対策大綱、第5次男女共同参画基本計画、過労死等の防止のための対策に関する大綱
- ②、③ 少子化社会対策大綱、第5次男女共同参画基本計画、成長戦略フォローアップ工程表等
- ④、⑤ 少子化社会対策大綱、第5次男女共同参画基本計画
- ⑥、⑦ 過労死等の防止のための対策に関する大綱

- ※1 厚生労働省「令和3年就労条件総合調査」
- ※2 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査」
- ※3 厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」
- ※4 厚生労働省雇用環境・均等局調べ
- ※5 厚生労働省「『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」(2022年3月)
- ※6 厚生労働省「令和3年就労条件総合調査」

非正規雇用労働者の待遇改善・テレワークの推進について

非正規雇用労働者の待遇改善について

閣議決定文書における数値目標・現状値

		数値目標	現状値
①	不本意非正規雇用労働者の割合	10%以下（2022）	10.7%（2021）※

<数値目標の出典>

① 成長戦略フォローアップ工程表

※ 総務省「労働力調査（詳細集計）」

テレワークの推進について

閣議決定文書における数値目標・現状値

		数値目標	現状値
①	テレワーク導入企業の割合	新型コロナウイルス感染症への対応状況及びその後の社会情勢の変化を踏まえて設定	51.9%（2021）※1
②	テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合	新型コロナウイルス感染症への対応状況及びその後の社会情勢の変化を踏まえて設定	24.5%（2021）※2

<数値目標の出典>

①、② デジタル社会の実現に向けた重点計画（令和3年6月18日閣議決定）

※1 総務省「令和3年通信利用動向調査」

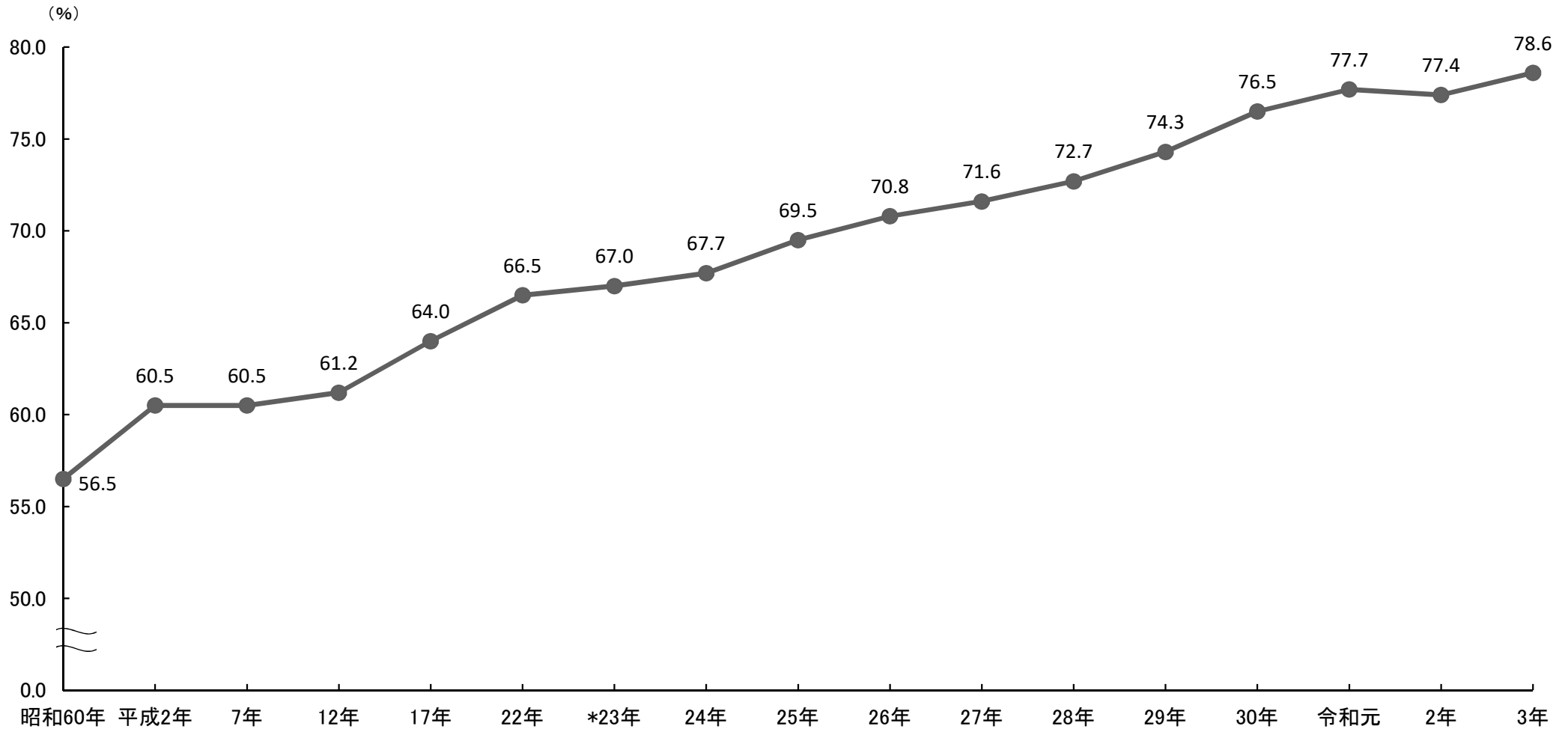
※2 国土交通省「令和2年度テレワーク人口実態調査」

參考資料

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10ポイント上昇している。

【25～44歳女性の就業率の推移】

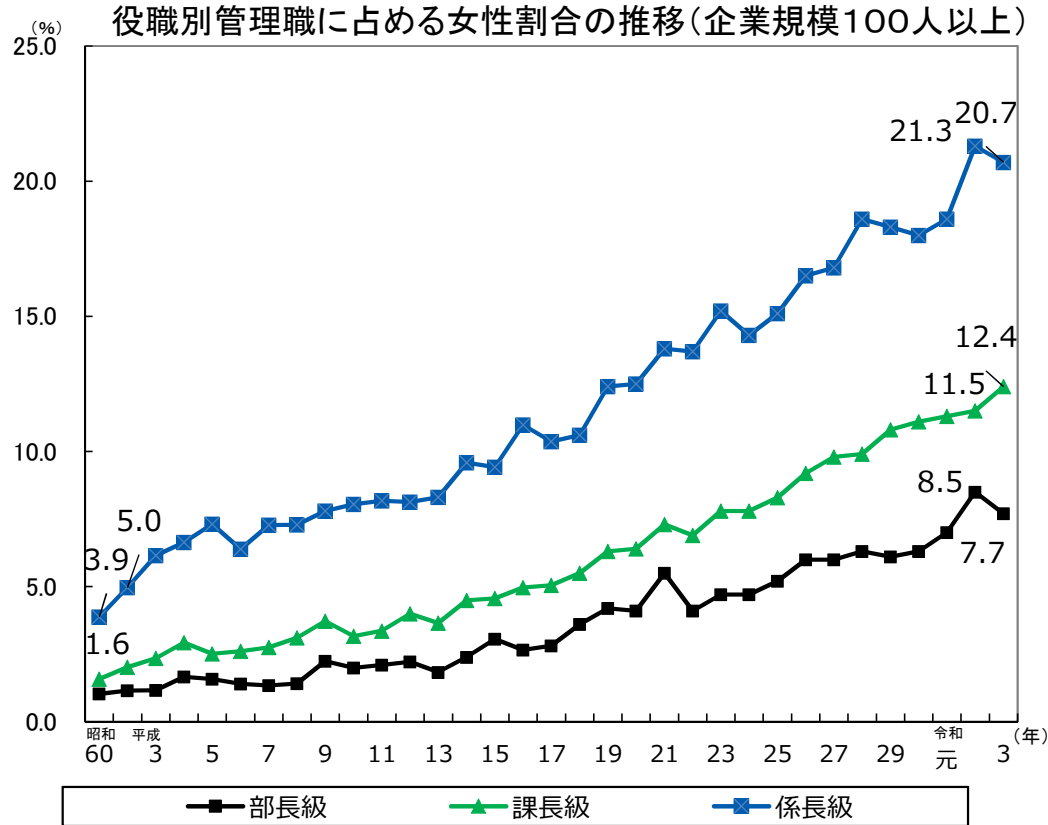


* 平成23年は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値。

(資料出所)総務省統計局「令和3年労働力調査」

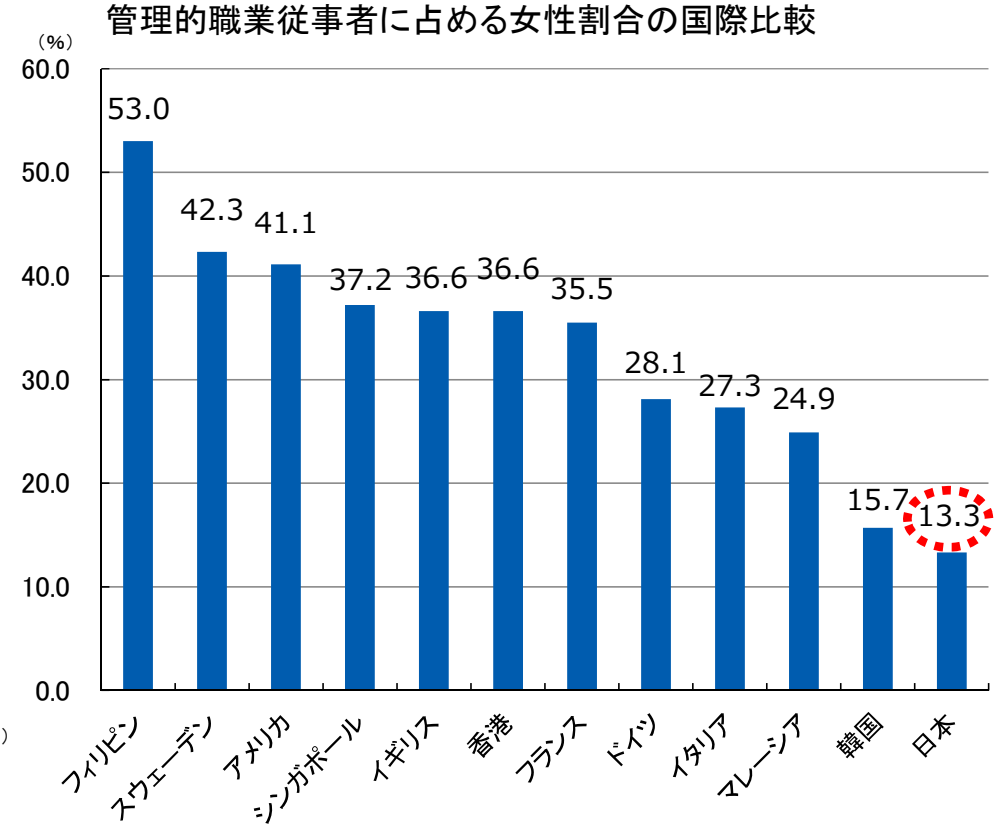
管理職に占める女性割合

○管理職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。



資料出所：厚生労働省「令和3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。

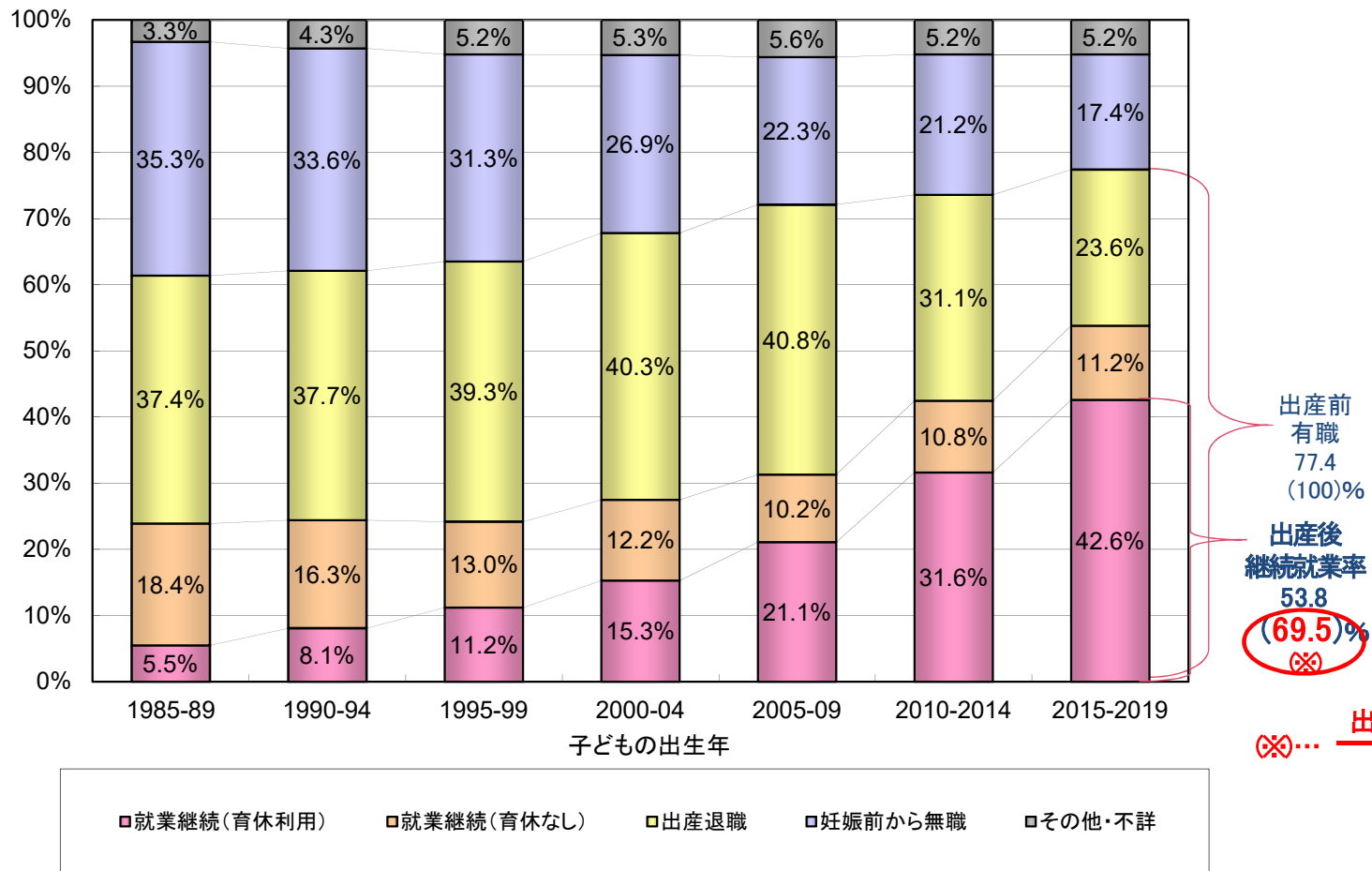


資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2022」

- 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。

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。

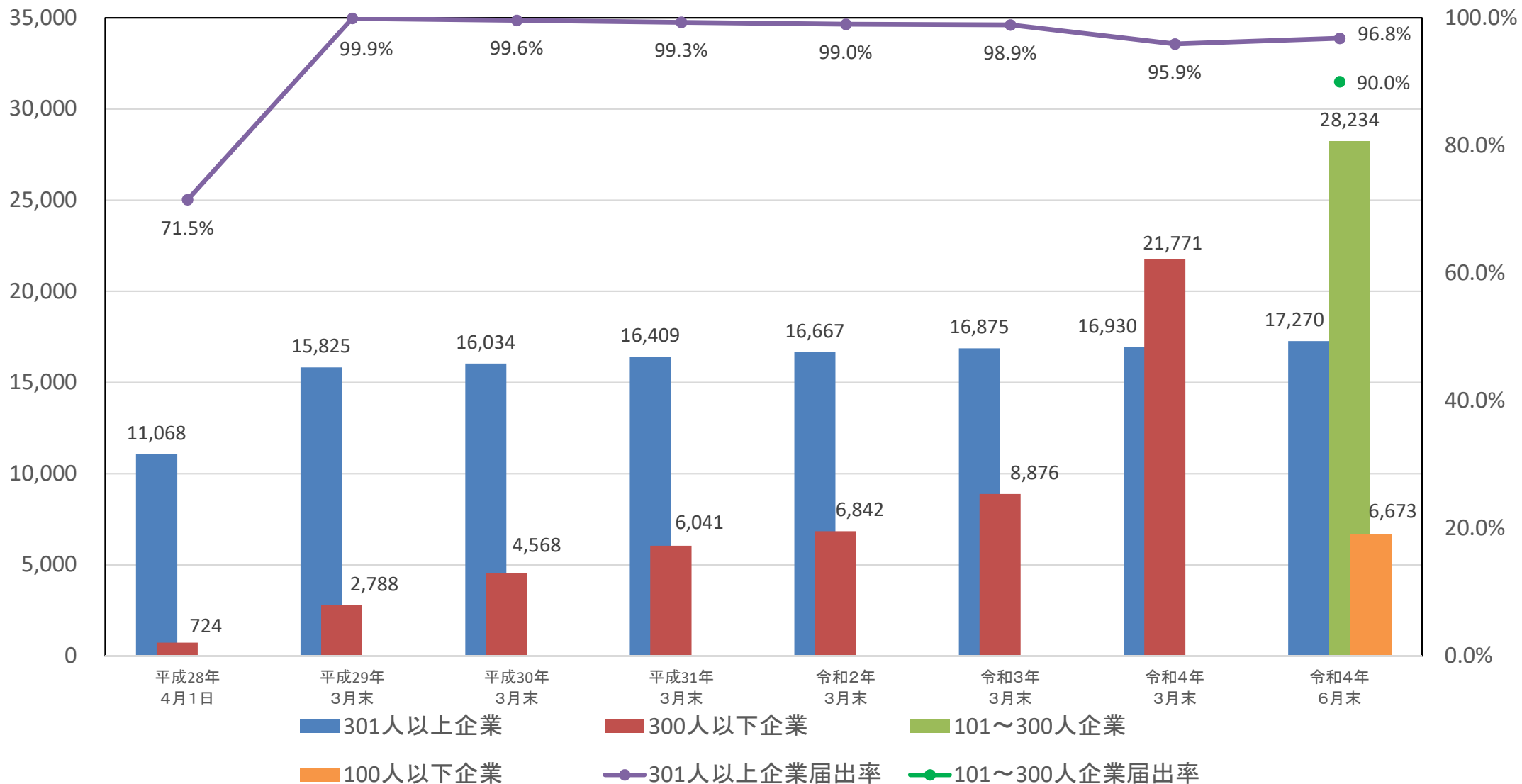
(注2)上記グラフは、対象期間(例:2015~2019)中に出産した女性の就業変化を表している。

(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)」

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の企業規模別届出数及び届出率

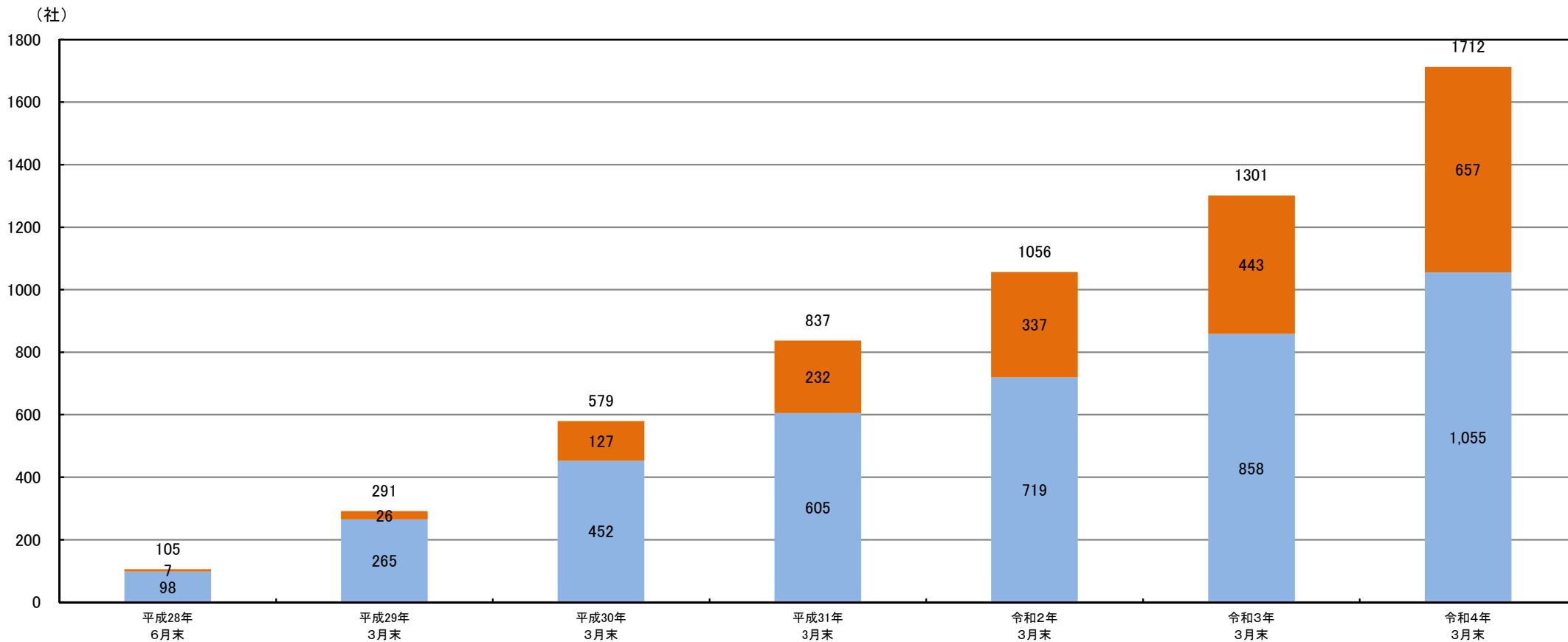
○ 301人以上企業の届出率はほぼ100%で推移。令和4年6月末時点で96.8%(17,270/17,843社)。

○ 令和4年4月から届出義務が課せられた101～300人企業の届出率は、令和4年6月末時点で90.0%(28,234/31,364社)。



女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)を受けた 企業規模別企業数

○ えるぼし認定を受けた企業数は順調に増加し、1,700社を超えた。



■ 301人以上企業数 ■ 300人以下企業数

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

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及び②からそれぞれ1つ以上 並びに男女の賃金の差異 （計3つ以上）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）

女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業




令和4年度予算額(令和3年度予算額): 1.3億円(1.6億円)

趣旨・目的

企業における女性活躍推進に関する情報や、女性活躍推進と仕事と家庭の両立に係る取組を一覧化し、公表する場を提供することにより、女性の活躍推進のための取組や、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい環境整備を促進す

<企業比較>

※最新の数値が掲載されていて各社の比較もしやすい！
女性が管理職として活躍している企業に興味がある。

企業名	A社	B社
本社所在地	東京都〇〇区123	東京都〇〇区456
企業認定等	 	
1. 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%
3. 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%
5. 男女別の育児休業取得率	(事務職)男性:15%、女性:95% (技術職)男性:3%、女性:89%	(事務職)男性:7%、女性:90% (技術職)男性:0.5%、女性:89%
8. 年次有給休暇の取得率	(正社員)75%	(正社員)50%
10. 管理職に占める女性労働者の割合 cmr	30% (1,500人) 管理職全体(男女計)5,000人	

女性の活躍を進めて認定を取得した企業だ！

育児休業や有給休暇は取得しやすい企業かな？

<女性の活躍に関する情報公表項目>

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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
<ul style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性労働者の割合 労働者に占める女性労働者の割合 係長級にある者に占める女性労働者の割合 管理職に占める女性労働者の割合 など 	<ul style="list-style-type: none"> 男女の平均継続勤務年数の差異 男女別の育児休業取得率 労働者の一月当たりの平均残業時間 有給休暇取得率 など

今後の取組

- ・本情報サイトの周知徹底を図るとともに、女性活躍推進法の改正により、令和4年4月1日から一般事業主行動計画の策定・届出が義務化される常時雇用労働者101人以上300人以下の企業を含む企業に対し、積極的な登録勧奨を行う。
- ・学生をはじめとした求職者が効率的に企業情報を収集し、企業選択に資するよう、検索機能の拡充等、利便性の向上を図る。
- ・女性の活躍推進及び仕事と育児・介護の両立支援について、他の模範となる取組を行う企業の事例を収集・取りまとめを行い、企業向けに発信する。

効果

- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定等が新たに義務付けられる常時雇用労働者101人以上300人以下の企業を含む企業の一般事業主行動計画の策定・届出等が促進される。
- ・ユーザー(就職活動中の学生、求職者等)の本サイトの利用拡大により、女性の活躍推進に積極的な企業ほど選ばれるようになる。
- ・企業自身にとっても、他社との比較により自社の女性活躍の状況が「見える化」され、取組が浸透する。
⇒企業における女性の活躍・役員や管理職への女性登用を強く促進。女性の活躍推進を促す様々なインセンティブ施策の中で、とりわけ費用対効果の高い手法。

民間企業における女性活躍促進事業

趣旨・目的

令和4年度予算額：1.7億円（新規）

- 平成28年4月に全面施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女活法」という。）により、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に一般事業主行動計画（自社の女性活躍の状況・課題を踏まえた目標や、目標達成のための取組内容等を定めたもの。以下、「行動計画」という。）の策定や情報公表等が義務付けられ、さらに女性活躍推進に関する取組の状況が優良な事業主を認定する「えるぼし」認定制度が設けられた。
- この女活法は、令和元年に改正され、行動計画の策定や情報公表等の義務付け対象が、常用労働者数「301人以上」の事業主から「101人以上」の事業主に拡大される（令和4年4月施行）とともに、女性活躍推進に関する取組の状況が特に優良な事業主を認定する「プラチナえるぼし」認定制度が創設される（令和2年6月施行）こととなった。
- このように行動計画の策定等は義務とされた一方、行動計画に基づく「取組の実施」や、行動計画に定められた「目標を達成すること」については、法改正後も引き続き努力義務とされているのが現状である。
- こうしたなか、日本・東京商工会議所が令和2年9月に発表した「多様な人材の活躍に関する調査」結果によれば、女性の活躍を推進している企業の割合は81.5%に達しているものの、そのうちの約半数については「課題がある」と回答し、その課題としては、「幹部（管理職・役員）となることを望む女性が少ない」「女性の管理職比率が低い（向上しない）」「出産・育児を機に女性社員が辞めてしまう」「女性の活躍推進を考えているが、有効な対策、ノウハウが分からない」が上位に挙げられているところであり、取組の実施や目標の達成に課題を抱える企業が多く存在することが示唆されている。
- 女活法の履行確保については、都道府県労働局がその任にあたり、義務対象事業主から確実に行動計画の策定・届出がなされるよう必要な周知・啓発等を実施することとしているが、女活法の実効性を確保し、我が国の女性活躍をより一層進めるためには、事業主が抱える課題解決等に向けた個別の支援を実施していくことにより、女性の登用・採用拡大など女性活躍について成果を上げる企業を増加させることが必要である。
- そこで、新たに義務化される中小企業も含めた事業主を対象として、自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、定められた目標の達成に向けた手順等について、説明会や個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティングを実施し、我が国における女性活躍の一層の推進を図る。

女性活躍推進に向けたコンサルティング等

女性活躍推進センター（民間団体等）

女性活躍推進説明会

- 女性活躍に向けた取組みや、自社で定めた目標の達成に向けた手順等に関する説明会を実施。
（より実務的な内容とするため、えるぼし認定企業による講演等も併せて実施する）

オンライン会議・メール・電話・個別訪問によるコンサルティング

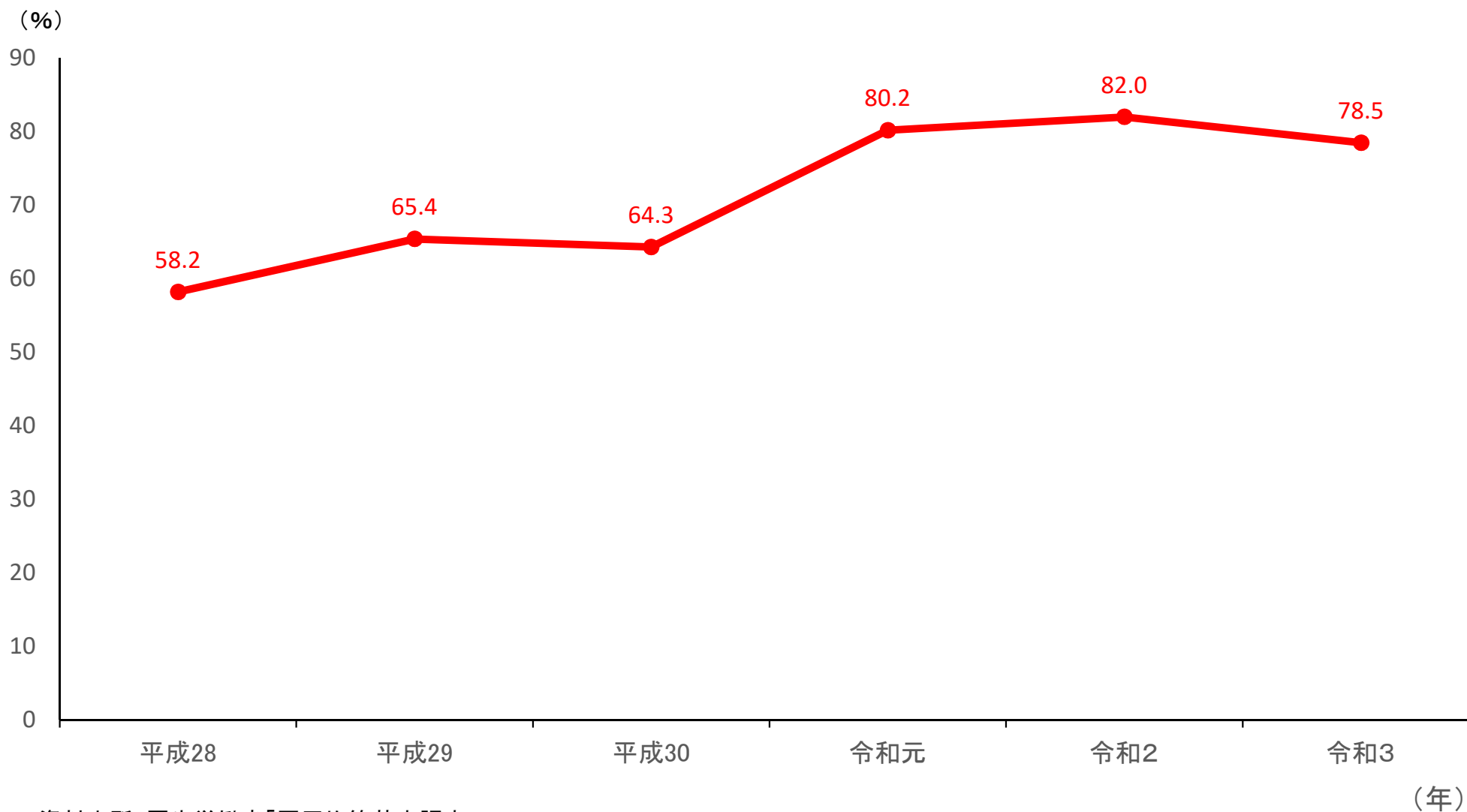
- 女性活躍推進アドバイザーを委嘱し、支援を希望する企業の雇用管理状況を分析するとともに、女性活躍に向けた課題の整理、現在実施している取組みの検証及び新たな取組みの提案等を実施する。
- コンサルティングの実施方法は、昨今の我が国の状況も踏まえ、オンライン会議やメール等を主たるものとする一方、希望する事業主には個別訪問も可能とするなど、企業のニーズを踏まえたものとする。

女性活躍推進手引書の作成

- コンサルティング実施の結果、えるぼし認定等が取得できた企業や、女性活躍の状況が改善した事業主の事例をとりまとめ、業種や企業規模等ごとに「女性活躍推進手引書」を作成し、広く周知を実施することで、他の企業の取組の底上げを図る。

セクシュアルハラスメント防止対策に取り組んでいる企業割合

○ セクシュアルハラスメントを防止するための対策に取り組んでいる企業割合は増加傾向にある。



資料出所: 厚生労働省「雇用均等基本調査」
※企業規模10人以上

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律〈抄〉

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第1項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、前3項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。
- 5 (略)

(職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第11条の2 国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「性的言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

- 2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

厚生労働省・都道府県労働局における 総合的ハラスメント対策

《NOハラスメント！キャンペーン》

令和4年度予算額（令和3年度予算額）：6.8億円（7.8億円）

趣旨・目的

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げる大きな障害となるものであり、社会的関心も高く、労働者から多数の相談が寄せられている一方、関係法令や具体的な対応に関する周知が不十分との声がある。

また、これらの職場におけるハラスメントは複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させるものであることから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う必要がある。

ハラスメントが起こったら

働く人は・・・

意欲の低下、自信の喪失、心身の健康の悪化、休職、離職

企業は・・・

業績の悪化、人材の流出、イメージダウン

など、被害は広範に及ぶ

解決のための課題として

☆労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法等に基づくハラスメント対策の事業主等に対する周知が必要

*何がハラスメントにあたるのか
*取引先等からのセクハラへの対応 など

☆被害者や企業への相談支援体制の充実

*被害者のニーズはさまざまなので、心情に寄り添った相談等の支援が求められる（職場環境の改善、メンタル相談等）

*企業内での適切かつ迅速な対応が不可欠

これらに対応するために

- ポスターやポータルサイト等によるハラスメント防止の周知・啓発（全国的なハラスメント撲滅集中キャンペーンによる周知徹底）
- ハラスメントを受けた労働者等への相談対応
- 事業主等に対する研修及び社労士等に対する人材育成を通じた企業等への支援等を実施する。

事業概要

1
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

ハラスメント対策周知・啓発事業

- カスタマーハラスメント・就活ハラスメント防止に関する情報発信

カスタマーハラスメント・就活ハラスメント等防止対策強化事業

2
相談対応

- フリーダイヤルやメール等による相談窓口の設置
- 労働局におけるハラスメント対応特別相談窓口（主に労働者向け）の開設

ハラスメント相談事業

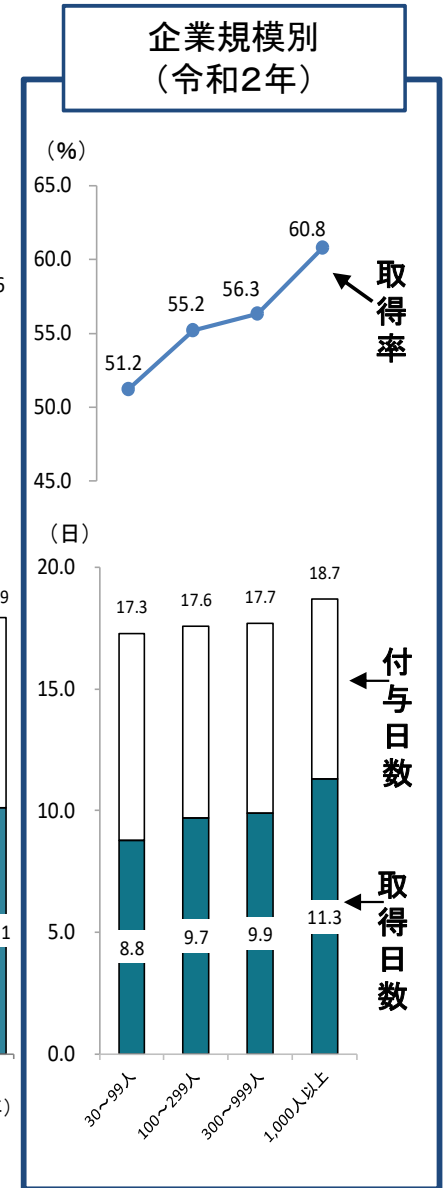
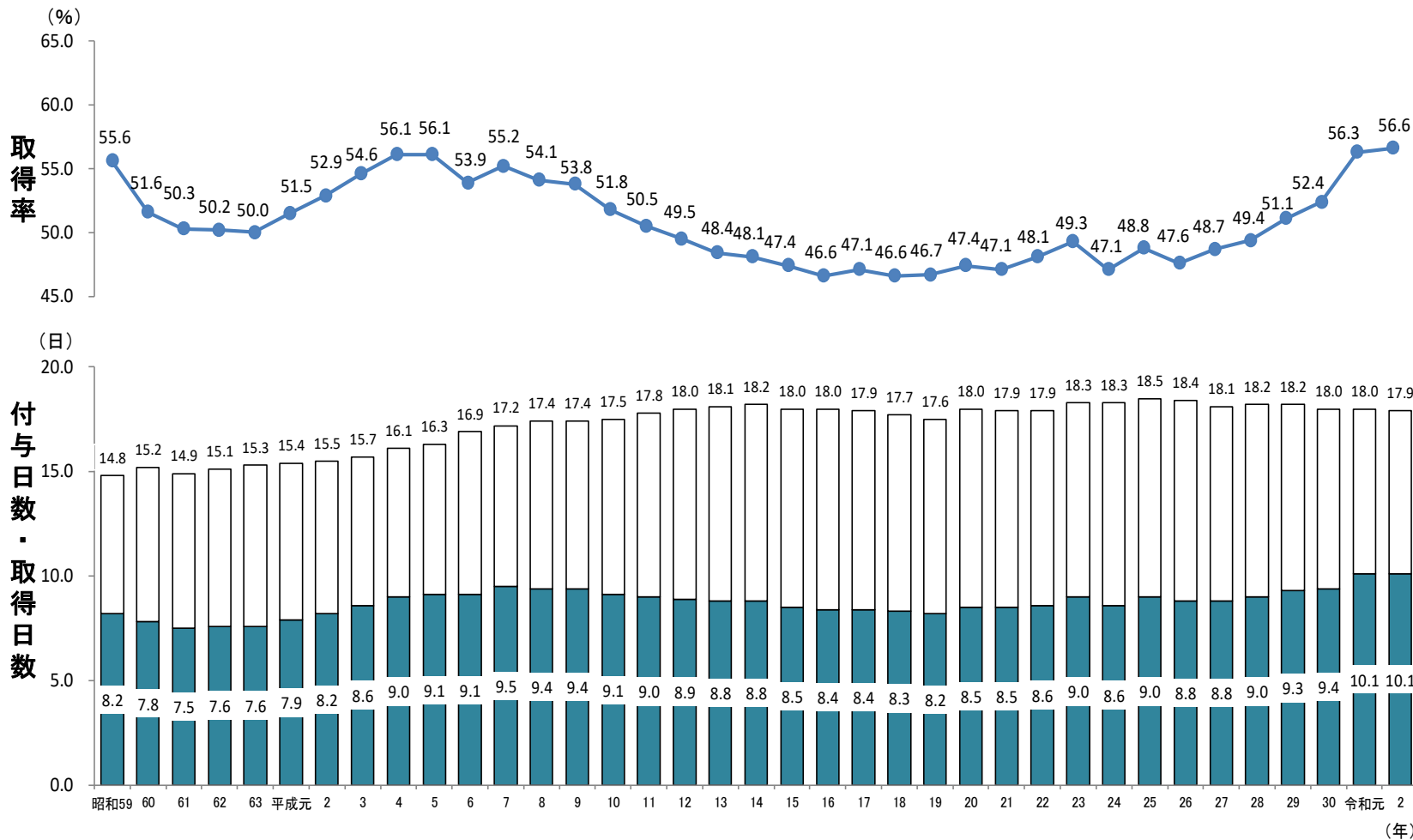
3
（二）企業等への支援

- 企業の雇用管理改善推進に向けた労働局の体制整備
- 事業主やハラスメント相談窓口担当者等を対象とした、研修事業の実施
- 中小企業におけるハラスメント対策支援として、社労士、経営指導員を対象としたハラスメント対策人材育成事業の実施
- 全国の労働局による事業主向け説明会の開催

ハラスメント対策研修・人材育成事業

年次有給休暇の取得率等の推移

令和2年の年次有給休暇の取得率は56.6%と、前年より0.3ポイント上昇し、昭和59年以降過去最高となったものの、依然として、政府目標である70%とは大きな乖離がある。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

(注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)で算出しており、1人平均の取得日数及び付与日数から算出した結果と必ずしも一致しない。

3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営法人」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。

年次有給休暇の取得促進

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 ・ポスターの駅貼り広報
- ・専用WEBページの開設 ・インターネット広告 ・厚生労働省メールマガジン、月刊誌『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>



10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

新しい働き方・休み方を実践するために
年次有給休暇を上手に活用しましょう

●「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
●年次有給休暇付与計算表による個人別付与方式を採用すれば休暇の分散化にもつながります。

働き方の新しいスタイル

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署
 ●厚生労働省メールマガジン | <https://work.holiday.mhlw.go.jp/>
 ●年次有給休暇取得促進ポスター | <https://work.holiday.mhlw.go.jp/>



今日はお休みしています。
この冬はリラククス、リラククス。

新しい働き方・休み方を実践するために
年次有給休暇を上手に活用しましょう

●「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
●年次有給休暇付与計算表による個人別付与方式を採用すれば休暇の分散化にもつながります。

働き方の新しいスタイル

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署
 ●厚生労働省メールマガジン | <https://work.holiday.mhlw.go.jp/>
 ●年次有給休暇取得促進ポスター | <https://work.holiday.mhlw.go.jp/>



ほっと一息。
ゆっくり休めば、
この春が
もっと楽しくなる。

新しい働き方・休み方を実践するために
年次有給休暇を上手に活用しましょう

●「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
●年次有給休暇付与計算表による個人別付与方式を採用すれば休暇の分散化にもつながります。

働き方の新しいスタイル

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署
 ●厚生労働省メールマガジン | <https://work.holiday.mhlw.go.jp/>
 ●年次有給休暇取得促進ポスター | <https://work.holiday.mhlw.go.jp/>



ゆつたり休暇で、夏を満喫。
心身ともに充実を。

Refresh/
もともと自分らしい
働き方
休み方

新しい働き方・休み方を実践するために
年次有給休暇を上手に活用しましょう

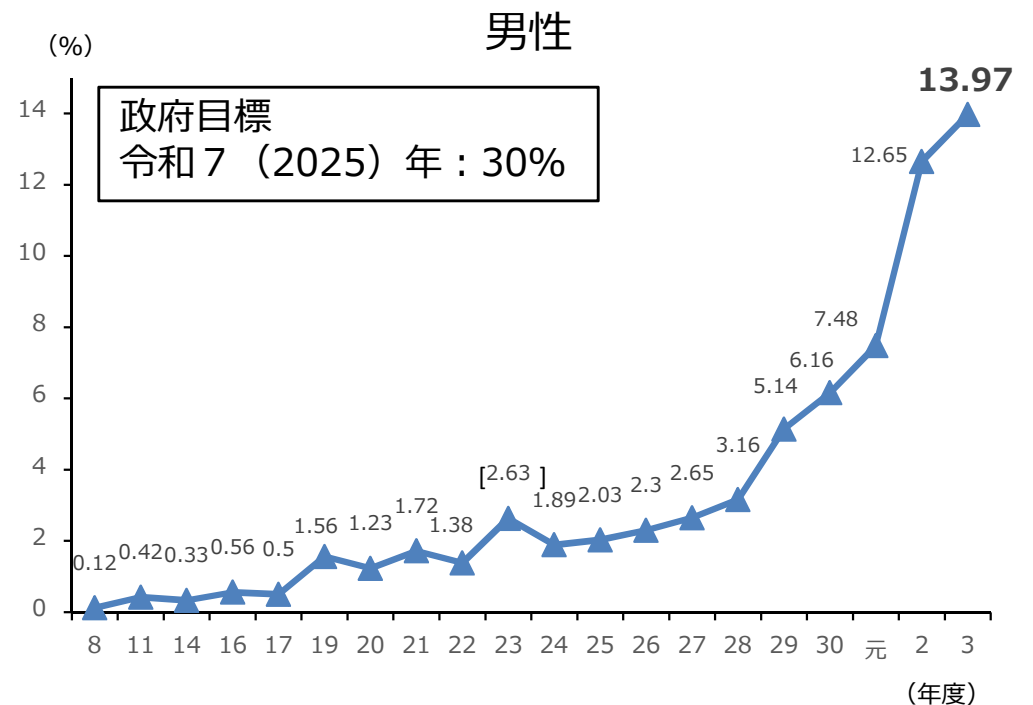
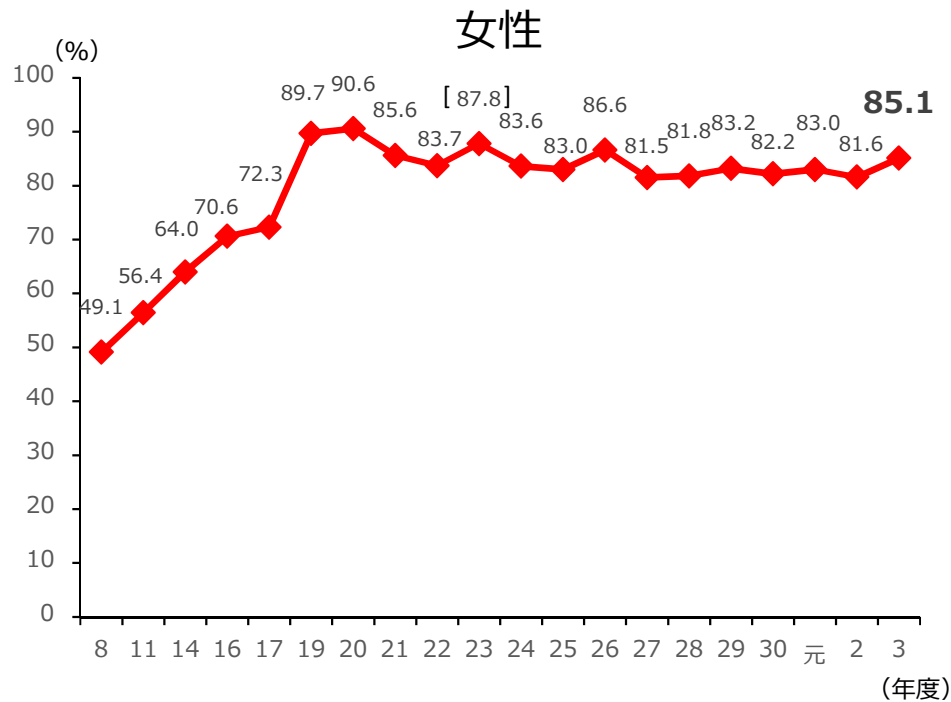
●「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
●年次有給休暇付与計算表による個人別付与方式を採用すれば休暇の分散化にもつながります。

働き方の新しいスタイル

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署
 ●厚生労働省メールマガジン | <https://work.holiday.mhlw.go.jp/>
 ●年次有給休暇取得促進ポスター | <https://work.holiday.mhlw.go.jp/>

育児休業取得率の推移

○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3年度：13.97%）。



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・介護休業法の概要

※令和3年6月公布の改正法の内容含む。
(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、一定の場合は、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・終業時刻の繰上げ・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

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雇用保険法の 一部を改正する法律の概要(令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布)

改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設**【育児・介護休業法】
子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
 - ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
 - ②分割して取得できる回数は、2回とする。
 - ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け**
 - ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
 - ②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
- 3 育児休業の分割取得**
育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け**
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**
有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備**【雇用保険法】
 - ①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
 - ②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 令和4年10月1日(ただし、6②については令和3年9月1日)
- ・4: 令和5年4月1日

等

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4年度予算額(令和3年度予算額): 124,481千円(124,431千円)

- 「イクメンプロジェクト」とは、積極的に育児をする「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4年度においては、改正育児・介護休業法を円滑に施行するため、改正法に沿った企業の取組を促進するセミナーの開催、男性が育児休業中にしっかり育児に向き合うことを後押しする企業版両親学級の取組促進、企業が男性育休促進に取り組む上での課題・解決等をまとめた対応実践マニュアルの作成・普及等により男性の育休取得促進を強力に進める。



数値目標

- ★ 男性の育児休業取得率：12.65%(2020年度) → 30% (2025年)
- ★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：53.1%(2015年) → 55%(2020年)、70% (2025年)

令和3年度

企業表彰及びサイト等運営事業

- イクメンプロジェクト推進委員会の設置・運営
- 法改正オンラインセミナーの実施（全6回）
- イクメンスピーチ甲子園の実施
- 普及啓発キャンペーンの実施（雑誌とのタイアップ記事掲載、シンポジウムの開催）
- 市町村母子保健窓口と連携したミニリーフレット配布
- 公式サイト運営

セミナー実施等による周知広報事業

- セミナー事業検討会の設置・運営
- 企業向けセミナーの実施（全国16回）
+ 若年層向けセミナー（全国8回）
- 普及啓発資料（ポスター・読本）の作成
- 企業版両親学級の取組促進（社内セミナー活用動画・研修資料等）

※令和2年度まで実施していたイクメン企業・イクボスアワードは実施せず

法改正を踏まえ事業再構築・拡充

令和4年度

- イクメンプロジェクト推進委員会・セミナー事業検討会の再構築
事業の一体性を図る観点から推進委員会と検討委員会を一つに統合

○経営層・企業向けセミナー・若年層セミナーの実施

改正法に沿った企業の取組を促進する経営層・企業向けセミナー、今後育児を担う若年層向けセミナーの充実を図る

○企業版両親学級の取組促進（セミナー開催、社内セミナー活用動画・研修資料等の提供）＜拡充＞

企業版両親学級の取組を促進するため、セミナーを開催するとともに研修動画や資料等の充実を図る

○好事例の展開及び実践マニュアルの周知

- ・法改正で義務付けられる育児休業等を取得しやすい雇用環境整備や労働者への個別周知の効果的な取組事例などを収集し、シンポジウム等で展開
- ・企業が男性育休促進に取り組む上での課題と解決策等をまとめた対応実践マニュアルを作成・普及

○普及啓発キャンペーンの実施（雑誌とのタイアップ記事掲載、シンポジウムの開催）

- ・改正法の周知や企業の取組好事例等を周知（新規）
- ・「取るだけ育休」とならないよう、キャンペーンを実施（新規）

○市町村母子保健窓口と連携したミニリーフレットの配布＜拡充＞

6万5千部→85万部（出生児数）、育児休業の取得を促進するよう内容を充実

○普及啓発資料（ポスター・読本）の作成

育児休業の取得を促進するよう内容を充実

○公式サイト発信力強化

改正法の周知やイクボス宣言・育児体験談等の投稿を促すとともに、自治体の取組紹介ページを充実させるなど、参加型サイトとしての強化を図る

両立支援等助成金

支給機関：都道府県労働局

令和4年度予算額（令和3年度予算額）：106(119)億円

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） 61.1(67.5) 億円

【第1種】

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得させた中小事業主に支給する。

代替要員加算：男性労働者の育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合

【第2種】

第1種助成金を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合

第1種	育児休業取得	20万円
	代替要員加算	20万円(3人以上45万円)
第2種	育児休業取得率の30%以上上昇	1年以内達成:60万円<75万円> 2年以内達成:40万円<65万円> 3年以内達成:20万円<35万円>

※生産性要件を満たした事業主は<>の額を支給。

介護離職防止支援コース 2.2(2.7) 億円

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

- ①介護休業：対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合
- ②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度(*)を導入し、合計20日以上利用した場合(*)介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助等)
- ③新型コロナウイルス感染症対応特例：新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

①介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	
②介護両立支援制度		28.5万円<36万円>
③新型コロナウイルス感染症対応特例		(労働者1人あたり) 5日以上10日未満 20万円 10日以上 35万円

育児休業等支援コース 38.2(43.0) 億円

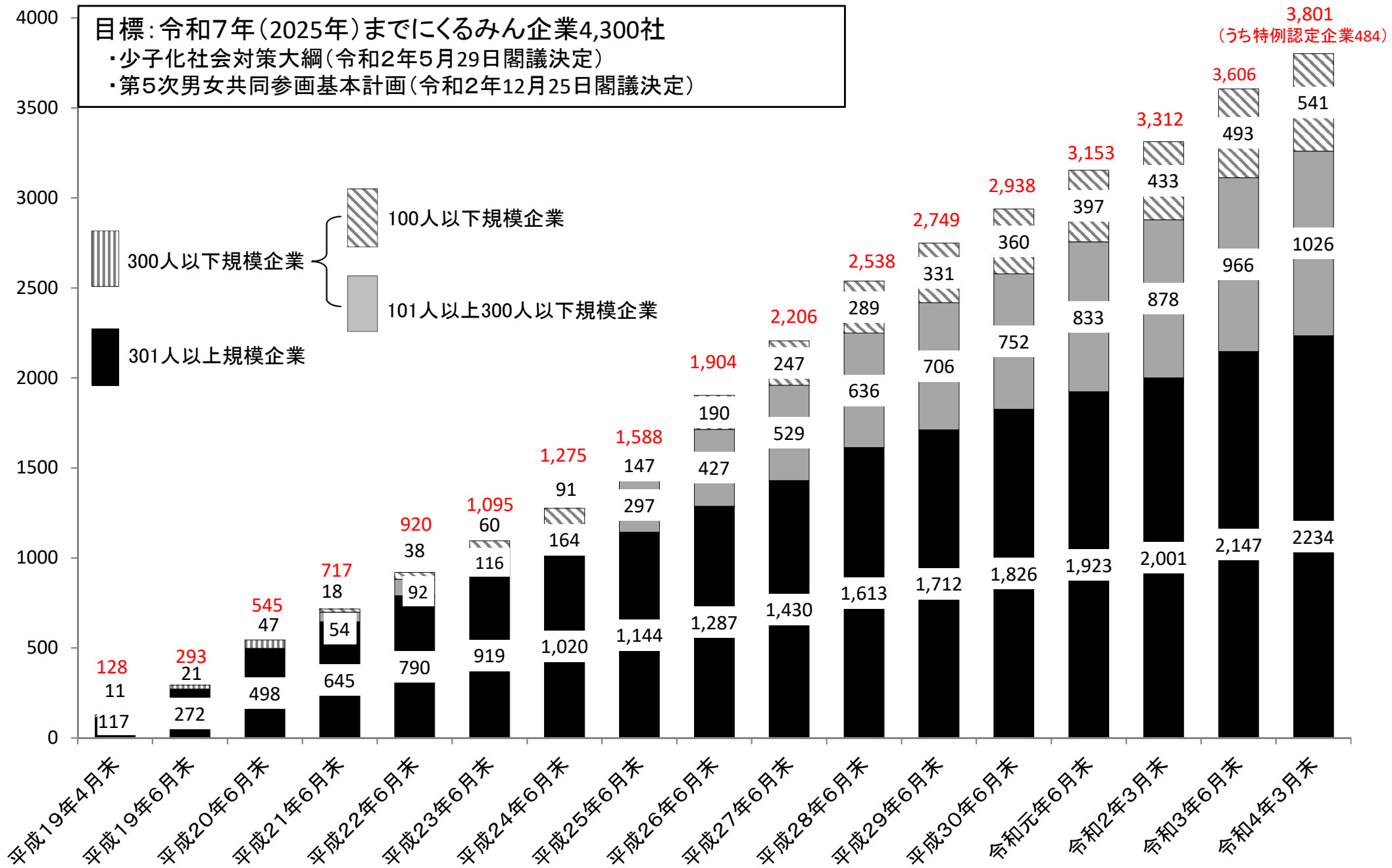
育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った事業主(①~④は中小企業事業主)に支給する。

- ①育児取得時 ②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業(3か月以上)の取得・復帰に取り組んだ場合
- ③業務代替支援：3か月以上の育児休業終了後、育児休業取得者が原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員の新規雇用(派遣を含む)又は代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合
- ④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合
- ⑤新型コロナウイルス感染症対応特例：小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た場合

①育児取得時	28.5万円<36万円>	※①②各2回まで (無期雇用者・有期雇用者 各1回)
②職場復帰時	28.5万円<36万円>	
③業務代替支援 (1人あたり) ※10人まで	ア 新規雇用(派遣を含む)※47.5万円<60万円> イ 手当支給等※10万円<12万円> ※有期労働者加算9.5万円<12万円>	
④職場復帰後支援	28.5万円<36万円>	A 看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助
⑤新型コロナウイルス感染症対応特例	1人あたり5万円 ※10人まで(上限50万円)	

【経過措置】 4.2(6.0) 億円

くるみん認定企業数の推移



（資料出所）厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課調べ

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

- ① 企業が次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定・トライくるみん認定）
- ② くるみん認定・トライくるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん認定）
- ③ くるみん等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合、3種類のくるみんにそれぞれ「プラス」認定を追加
- ④ 認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。

主な認定基準

くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん（共通）

- ◆ 女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆ 労働時間数
フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満



認定実績（令和4年3月末時点）

- ◆ くるみん認定企業 3,801社
 - ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 484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）

認定企業への優遇措置

- ◆ 商品や広告等へのマーク使用
- ◆ 公共調達の加点評価
- ◆ くるみん助成金
- ◆ 両立支援等助成金におけるインセンティブ
- ◆ 日本政策金融公庫による低利融資

実績と政府目標

- 民間企業の男性の育児休業取得率
現状：13.97%（令和3年）
 - 男性の育児休業取得率の政府目標
目標：30%（令和7年）
- 25
（少子化社会対策大綱（令和2年5月閣議決定）等）

くるみん H19.4.1～

◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 10%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇 20%以上

※男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)で公表していること

プラチナくるみん H27.4.1～

◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 30%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇 50%以上

※プラチナくるみん認定後、男女の育児休業等取得率など「次世代育成支援対策の実施状況」を毎年公表しなければならない。

トライくるみん R4.4.1～

◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇 15%以上

R4.4.1～

くるみんプラス



プラチナくるみん
プラス



トライくるみん
プラス






また、不妊治療と仕事とを両立しやすい職場環境整備に取り組む企業には、「プラス」認定もあります。

くるみん認定・プラチナくるみん認定の改正及び新たな認定制度の創設について (R4.4.1～)

主な認定基準 (くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん共通)

- ◆女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆労働時間数
フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満

くるみん	プラチナくるみん	トライくるみん (創設)
<p>◆男性の育児休業等取得率</p>  <p>育児休業 $\frac{7\%}{}$以上 → 10%以上 又は 育児休業 + 育児目的休暇 $\frac{15\%}{}$以上 → 20%以上</p>	<p>◆男性の育児休業等取得率</p>  <p>育児休業 $\frac{13\%}{}$以上 → 30%以上 又は 育児休業 + 育児目的休暇 $\frac{30\%}{}$以上 → 50%以上</p> <p>◆女性の継続就業率</p> <p>出産した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合 $\frac{90\%}{}$以上 (変更なし) 又は 出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合 $\frac{55\%}{}$以上 → 70%以上</p>	 <p>◆男性の育児休業等取得率</p> <p>育児休業 $\frac{7\%}{}$以上 又は 育児休業 + 育児目的休暇 $\frac{15\%}{}$以上</p>
<p>◆ 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」 で公表すること (新規)。 (https://ryouritsu.mhlw.go.jp/) ※「両立支援のひろば」では、両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。</p>	<p>◆プラチナくるみん認定後、男女の育児休業等取得率など「次世代育成支援対策の実施状況」を毎年公表しなければならない (変更なし)。</p>	

新たに、不妊治療と仕事との両立に関する認定制度が創設されます。

くるみんプラス



プラチナくるみんプラス



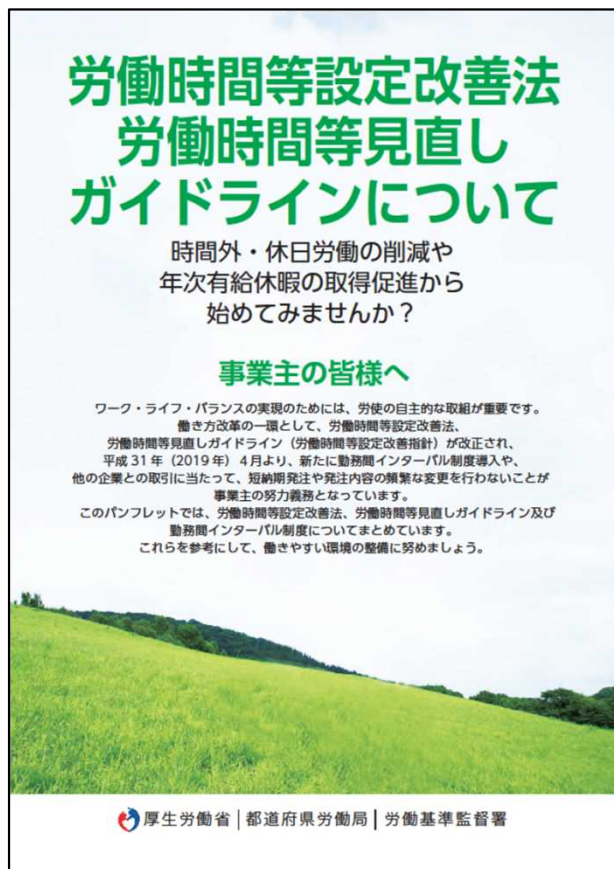
トライくるみんプラス



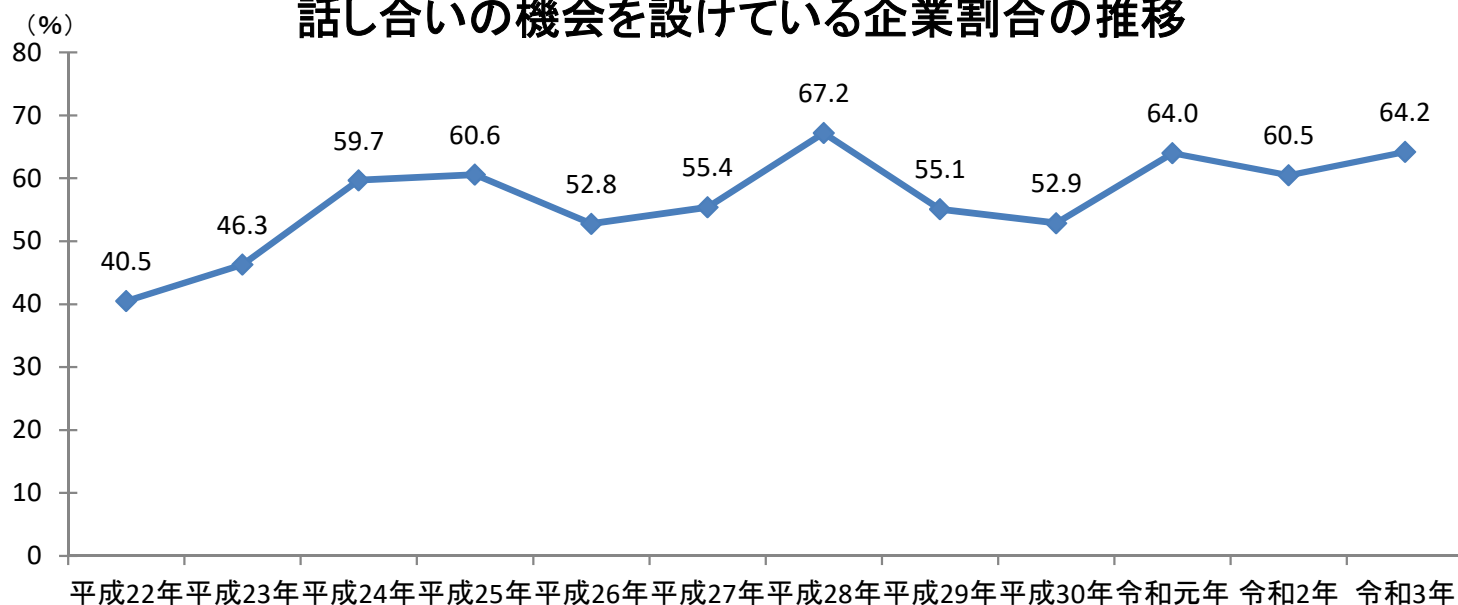
労働時間等の課題について労使の話し合いの機会の整備

労働時間等設定改善法及び労働時間等設定改善指針において、事業主は、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を整備することとされていることを踏まえ、法及び指針についてわかりやすく解説したパンフレットの配付や、労使の話し合いの機会の整備を働き方改革推進支援助成金の支給要件とすること等により、労使の話し合いの機会の整備の促進を図っている。

【労働時間等設定改善法・指針周知パンフレット】



労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている企業割合の推移



資料出所:

厚生労働省「『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」

平成22年以降平成29年の調査対象:「農林業を除く従業員数30人以上の企業」

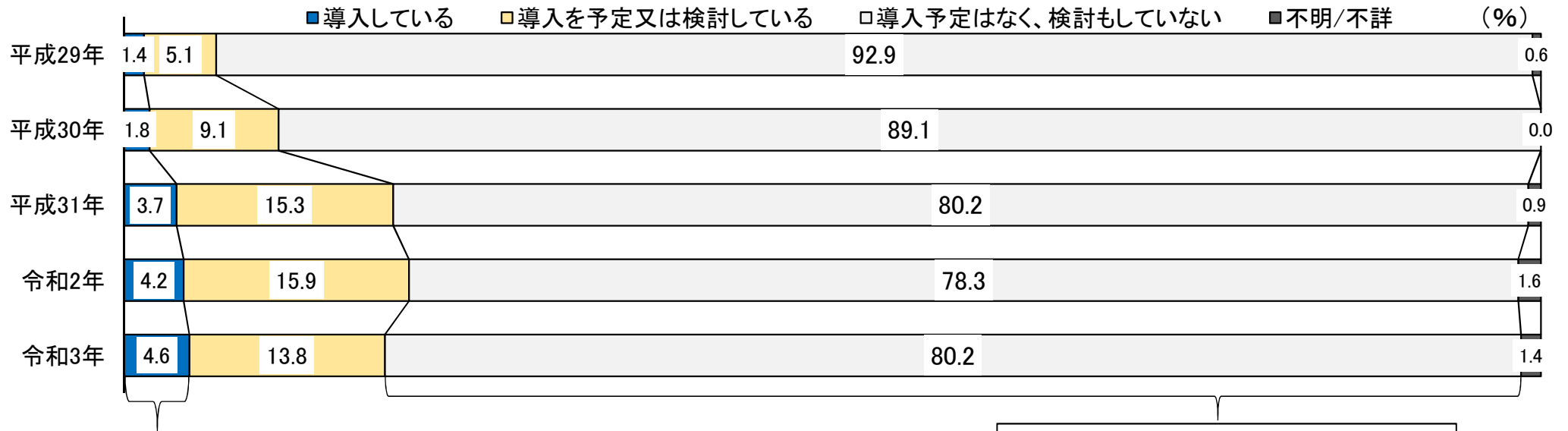
令和元年以降の調査対象:「農林漁業を除く従業員数30人以上の企業」

厚生労働省「働き方・休み方改革の取組及び仕事生活の調和の実現に関する調査研究 企業アンケート調査結果」(平成30年)

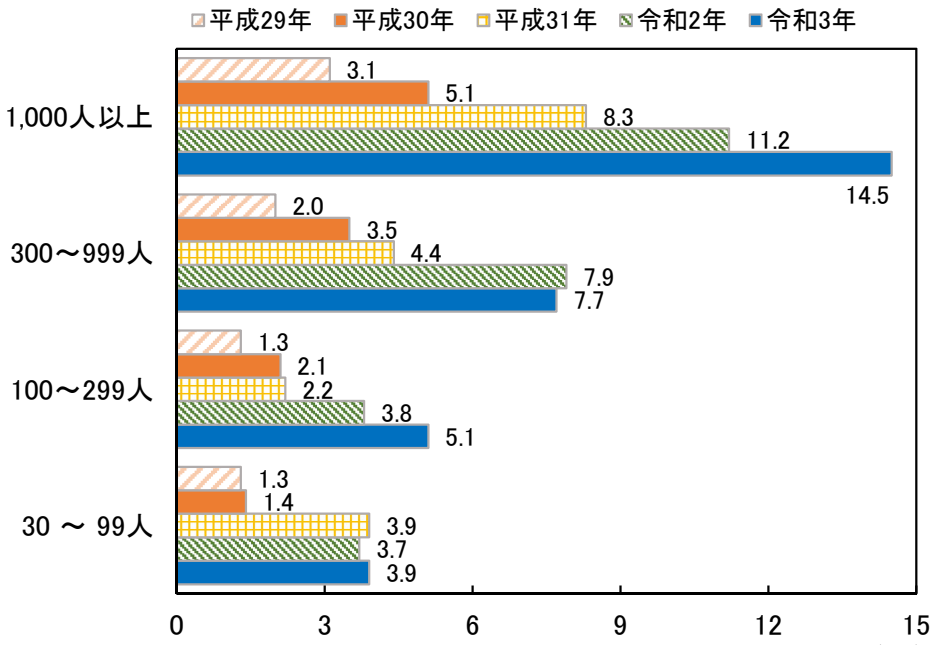
平成30年の調査対象:「農林水産業、公務(他に分類されないもの)を除く従業員数10人以上の企業」

(注) 平成30年の数値については、「長時間労働の抑制に関する労使の話し合いの機会」、「年次有給休暇の取得促進に関する労使の話し合いの機会」の少なくとも1つに「設けている」と回答した企業の割合である。

勤務間インターバル制度の導入状況等

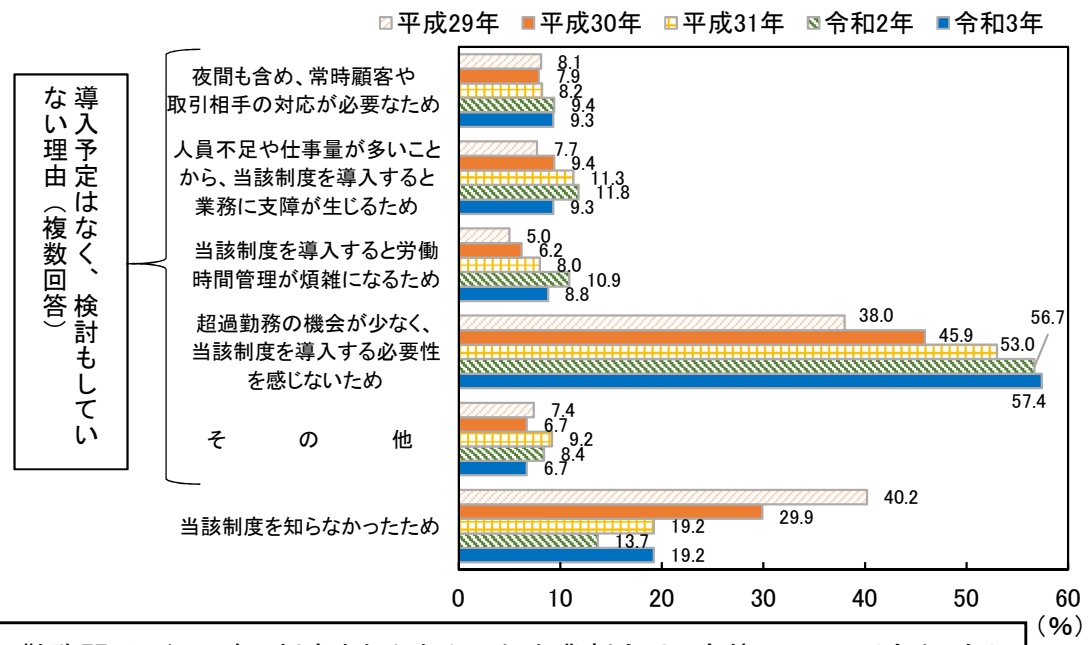


勤務間インターバル制度を導入している規模別企業割合



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合



導入予定はなく、検討もしていない理由（複数回答）

勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合は、全体の15.4%（令和3年）

勤務間インターバル制度

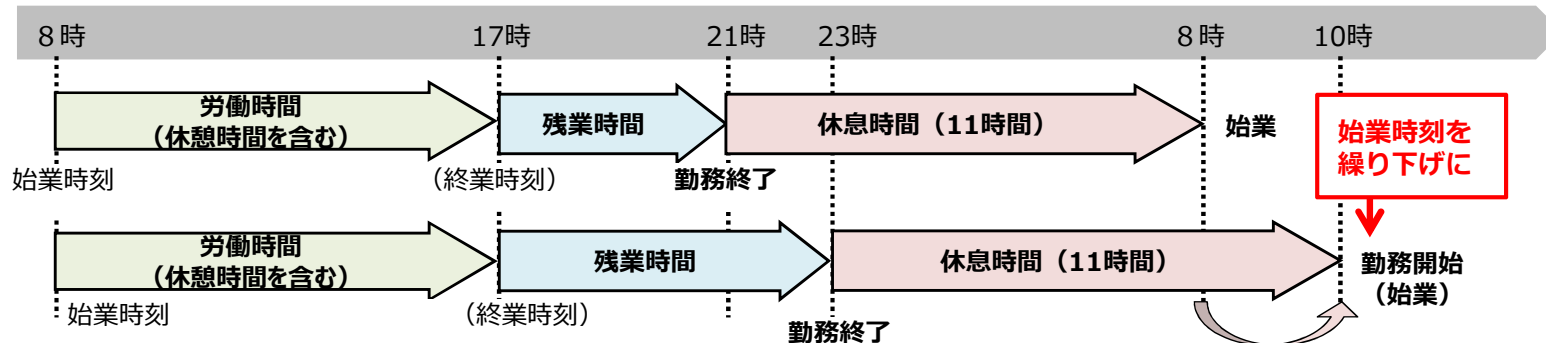
○労働時間等設定改善法（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）が改正され、**勤務間インターバル制度を導入することが、事業主の努力義務**となっています（施行日：平成31年4月1日）。

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です。

○**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）を確保する仕組みをいいます。

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です。

【例：11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

勤務間インターバル制度の導入促進

- 業種別導入マニュアル、周知リーフレットの作成・周知
 - ・都道府県、労使団体（220以上）に対する周知依頼
 - ・業種別導入マニュアル
 - 全業種版（77,000部）、IT業種版（17,000部）、建設業版（51,600部）
 - 高齢者福祉・介護事業種版（48,000部）
 - ・周知リーフレット（160,000部）
- 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



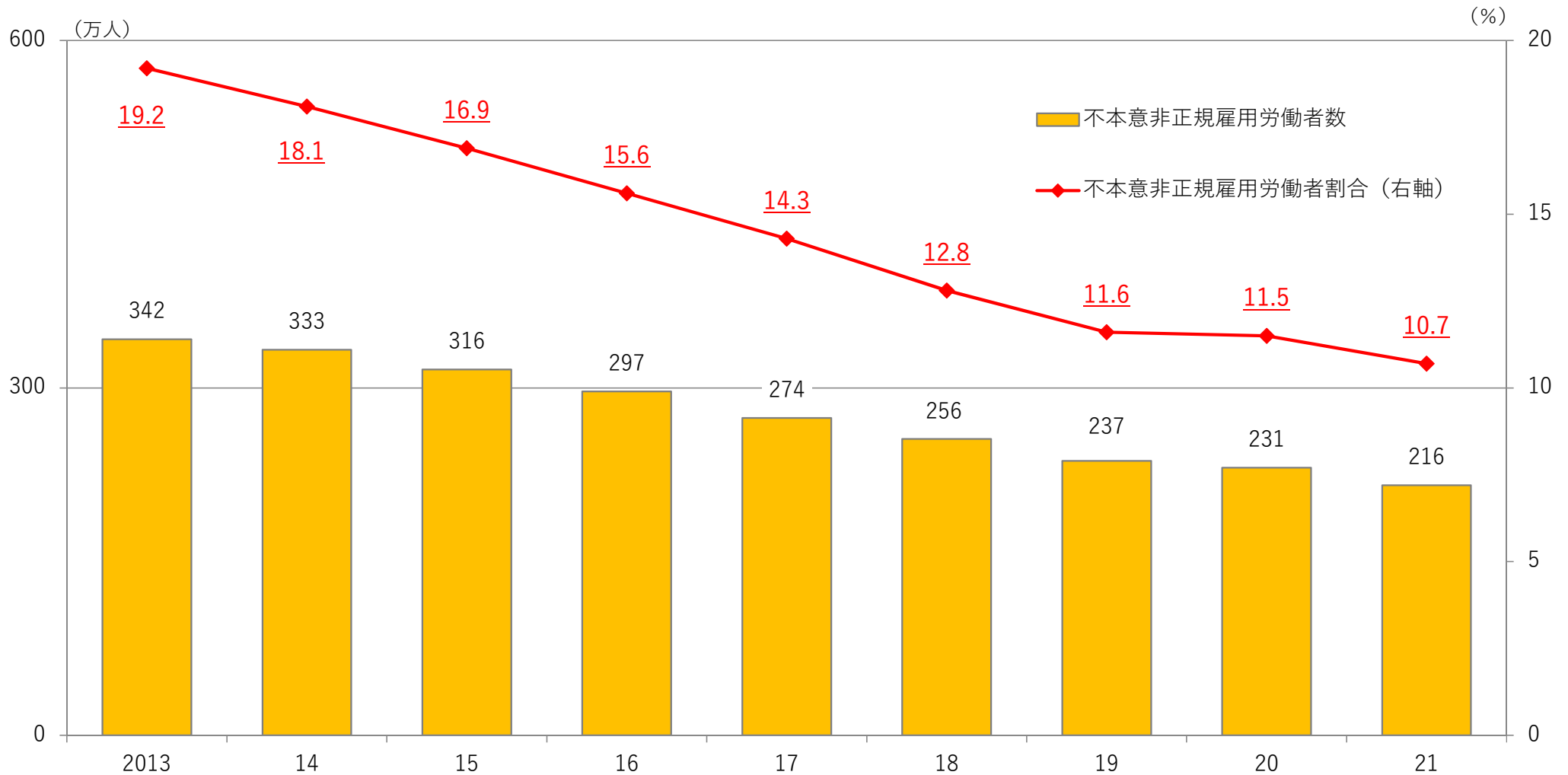
<導入マニュアル(全業種版)>



<リーフレット>

不本意非正規雇用労働者の割合の推移

○ 2021年の不本意非正規雇用労働者の割合は10.7%。対前年比で8年連続で低下（-0.8ポイント）。



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」II-16表

- (注) 1) 2013年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 2) 2016年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 3) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 4) 不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。
 割合は、当該質問の回答者総数を分母として算出している。

良質なテレワークの推進

テレワークとは

- ICT（情報通信技術）を活用し、**時間と場所を有効に活用**できる柔軟な働き方。
- 働く方の性別や年齢、居住する場所等にかかわらず、様々な方の多様な生活スタイルに応じた働き方を可能とする。

- テレワークとは「tele=離れたところで」と「work=働く」をあわせた造語

就業場所による分類

- ① 自宅で仕事を行う**在宅勤務**
- ② 出張時の移動中などに公共交通機関内やカフェ等で仕事を行う**モバイル勤務**
- ③ 共同のワークスペースなどを利用して仕事を行う**サテライトオフィス勤務**

の3形態に分類

就労形態による分類

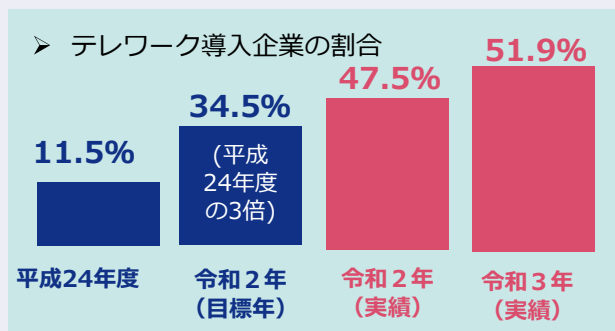
- 企業等に雇用されている**雇用型テレワーク**と、個人事業主のような形態の**自営型テレワーク**に分類

政府目標と現状

世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画（令和元年6月14日閣議決定）で政府目標を提示。※テレワーク推進に関する新たな政府目標については政府内で検討予定。

政府目標①→目標達成

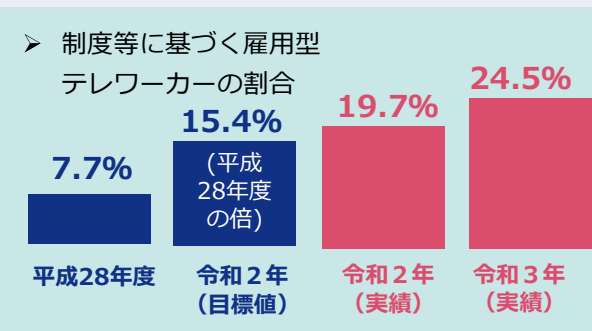
令和2年までに
テレワーク導入企業を平成24年度比で3倍



出典：総務省「通信利用動向調査」

政府目標②→目標達成

令和2年までに
テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を平成28年度比で倍増



出典：国土交通省「テレワーク人口実態調査」

関係府省による連携

- テレワークは総務省、厚生労働省、国土交通省、経済産業省の四省で連携して推進を図っている。
- 平成28年度より、4省副大臣による関係府省連絡会議を開催、連携の強化を図っている。

総務省（幹事省）

情報通信政策
テレワーク推進に資する高度情報通信基盤の整備及び利活用促進

厚生労働省

労働政策
適正な労働条件下における良質なテレワークの普及促進

国土交通省

国土交通政策
都市部への人口・機能の過度の集中による弊害の解消と地域活性化等

経済産業省

産業政策
テレワークに係る産業振興

令和4年度 雇用型テレワークの導入・定着促進のための施策概要

- ▶ 適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着促進のため、テレワークガイドラインに沿った取組を企業に促すためのセミナー・表彰や、ワンストップでの相談窓口の設置、テレワークを制度として導入する中小企業事業主への助成等の事業を実施。

1. 雇用型テレワークガイドラインの周知

テレワークガイドラインの周知広報

テレワークを適切に導入及び実施するにあたっての注意すべき点について周知・啓発を実施。

テレワークモデル就業規則の作成

テレワークガイドラインに則したモデル就業規則を作成し、各種セミナー等を通じて周知を行う。

2. 企業等への相談対応、テレワーク導入費用の助成による支援

テレワーク相談センターの設置・運営

- ・ テレワーク相談センターを設置し、企業等へのコンサルティングやテレワーク導入のアドバイス等、導入支援を実施。
- ・ 働き方改革推進支援センターと連携し、地域の相談ニーズに対応。
- ・ 令和4年度は関係省庁と連携し、労務管理やICT活用をワンストップで相談できる窓口を設置。

人材確保等支援助成金(テレワークコース)

良質なテレワークを制度として導入し、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し、テレワーク用通信機器等の導入等に係る経費を助成。

国家戦略特別区域における導入支援

国家戦略特別区域内に相談窓口を設けるなどして、自治体と連携した各種支援をワンストップで実施。

3. 適正な労務管理下でテレワークを導入・定着させている企業の事例紹介

企業向けセミナーの開催

総務省と連携し、労務管理上やセキュリティ上の留意点の解説や、企業の導入事例を紹介するセミナーを開催。

厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞」

総務省と連携し、先進企業等に対し表彰を行い、その取組を企業向けのシンポジウム等を通じて幅広く周知。