

令和 5 年度予算案の概要 (雇用環境・均等局) ＜参考資料＞

「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ

○労働者の賃上げ支援

- キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の処遇改善を行う企業への支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 同一労働同一賃金の徹底・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

○人材の育成・活性化

- キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の正社員化を行う企業への支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

○賃金上昇を伴う労働移動の円滑化

- 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援・・・・・・・・・・ 5
- 大企業における男女間賃金格差の公表義務化を踏まえた「女性の活躍推進企業データベース」の活用促進・・・・・・・・・・ 6

○多様な選択を力強く支える環境整備

- フリーランス・トラブル110番による相談支援の充実・・・・・・・・・・ 7

多様な人材の活躍促進

○女性の活躍促進

- 個々の企業に対する女性の活躍促進のためのコンサルティング等の実施
 - ・民間企業における女性活躍促進事業・・・・・・・・・・ 8
 - ・個々の女性労働者のキャリア形成支援・・・・・・・・・・ 9

多様な働き方への支援

○多様な働き方の実現

- 適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着促進
 - ・テレワーク・ワンストップ・サポート事業・・・・・・・・・・ 10
 - ・人材確保等支援助成金（テレワークコース）・・・・・・・・・・ 11
- 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施・・・・・・・・・・ 12

- 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備や、円滑な介護休業の取得・復帰に向けた企業の取組等に対する支援
 - ・男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）・・・・・・・・ 13
 - ・中小企業育児・介護休業等推進支援等事業・・・・・・・・・・ 14
 - ・両立支援等助成金（出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース、育児休業等支援コース）・・・・・・・・・・ 15
- 労働者協同組合についてのNPO等からの円滑な移行・・・・・・・・ 16

○働き方改革の推進、ハラスメント対策

- 働き方改革推進支援センターによる働き方改革に関する相談支援・・・・ 17
- ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の普及
 - ・長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進に向けた自主的取組・・・・ 18
 - ・年次有給休暇の取得促進等に向けた働き方・休み方の見直しの推進・・・・ 19
 - ・勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業・・・・・・・・ 20
 - ・不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業・・・・・・・・ 21
 - ・両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）・・・・・・・・ 22
- 職場におけるハラスメント（就活ハラスメント、カスタマーハラスメントを含む）撲滅のための事例収集、周知・啓発、相談支援
 - ・総合的ハラスメント防止対策事業・・・・・・・・・・ 23
 - ・個別労働紛争対策事業・・・・・・・・・・ 24

○非正規雇用労働者への支援、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25

雇用環境・均等局有期・短時間労働課
(内線5268)

※令和4年度2次補正予算額 制度要求

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

○ 有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定等を 3 % 以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して助成

助成金の金額（1人当たり）

企業規模	貸金引上率 3 % 以上 5 % 未満	5 % 以上
	5万円	6万5,000 円
大企業	3万3,000 円	4万3,000 円

- 1年度 1事業所あたりの支給申請上限人数は100人
- 「職務評価」を行った上で賃金規定等を増額改定した場合は加算
1事業所あたり 20万円（大企業 15万円）

助成金の受給条件



①キャリアアップ計画

賃金規定等を増額改定する前日までに「キャリアアップ計画」を作成し、労働局へ提出していること。

②賃金規定等の適用

有期雇用労働者等※1の基本給を賃金規定等※2に定めていること。

③賃金アップ

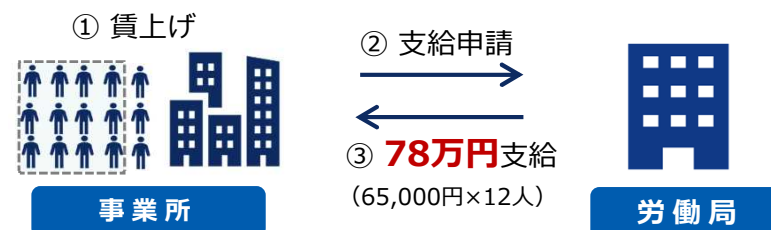
②の賃金規定等を3%以上増額改定し、改定後の規定に基づき6か月分の賃金を支給していること。

※ 1 事業所のすべての対象労働者でなくとも、雇用形態別や職種別の区分に基づき、一部の労働者を対象として改定、昇給させた場合も、助成対象。

※2 賃金規定の他、「賃金テーブル」や「賃金一覧表」も増額改定の対象とみなす。

助成例

中小企業の非正規雇用労働者のうち、パートタイマー12人の基本給を5%以上引き上げた場合



令和5年度当初予算案 7.5億円 (5.6億円) ※ () 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

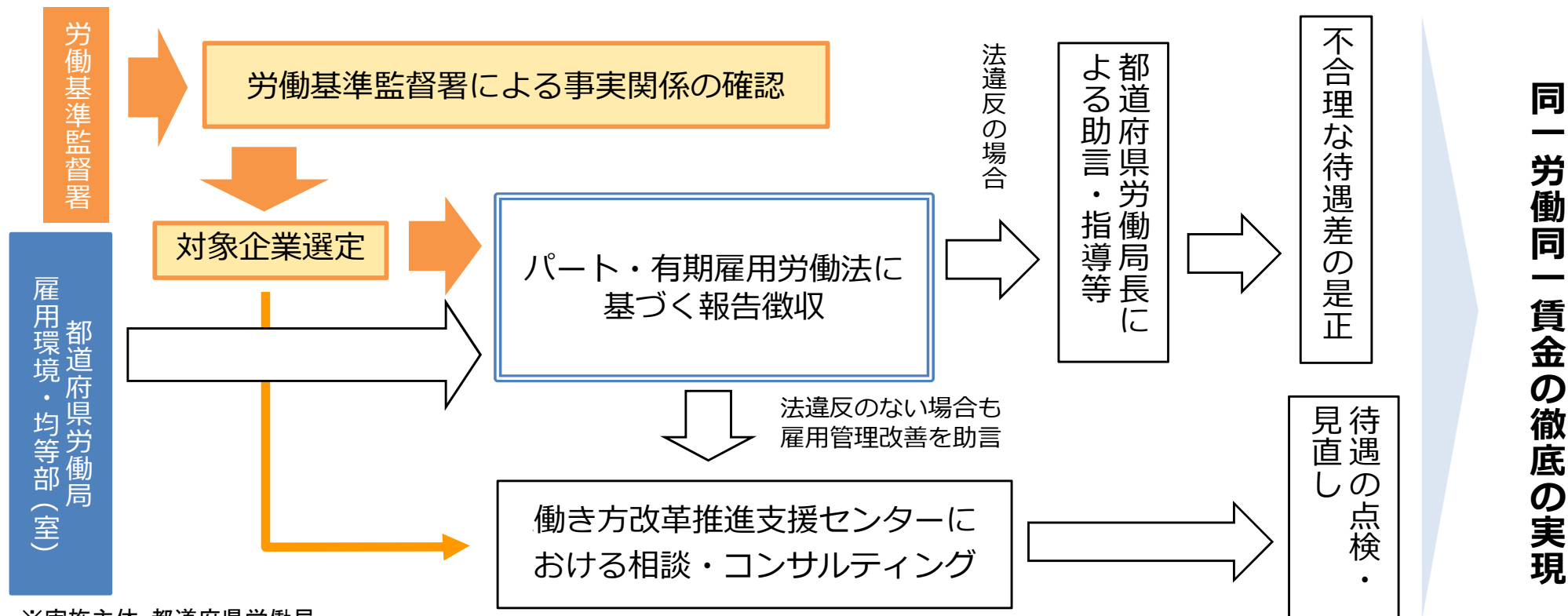
「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和4年10月28日閣議決定）において、構造的な賃上げを目指すための取組の一つとして、新たに労働基準監督署と連携し、同一労働同一賃金の遵守を徹底することとされている。

このため、労働基準監督署からの情報をもとに行う事業所への報告徴収や支援を強化し、事業主に対する助言・指導等を通じた均等・均衡確保を強力に推進するため、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に配置している雇用均等指導員を増員する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

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施行に関し、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）が新たに労働基準監督署と連携し、同一労働同一賃金の遵守を徹底する。

⇨：既存の取組 ➡：新規の取組



※実施主体：都道府県労働局

➤ キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の正社員化を行う 企業への支援（人への投資）

雇用環境・均等局有期・短時間労働課
（内線5268）

令和5年度予算案 268億円（268億円） ※（ ）内は前年度当初予算額

※令和4年度2次補正予算額 制度要求

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

- 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者を正社員化した場合に、事業主に対して助成を行う制度。
- 人的資本への投資の強化の観点から、非正規雇用労働者について特定の訓練を修了後に正社員化した企業を支援する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

助成金の金額（1人当たり）

「3年4,000億円」の一環として、令和3年度補正で新設

金額 企業規模	基本助成額	訓練加算額 (自発的・定額制訓練の場合)	合計 (自発的・定額制訓練の場合)
中小企業	57万円	9万5,000円	66万5,000円 (68万円)
大企業	42万7,500円	(11万円)	52万2,500円 (53万7,500円)

※有期→正規の場合の助成額。無期→正規の場合は上記の半額。

※人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員化した場合は、訓練加算額を助成。

自発的職業能力開発訓練・定額制訓練修了後に正社員化した場合は、拡充した訓練加算額を助成。

（令和4年度補正にて 9万5,000円→11万円）

加算の対象となる訓練

- 人材開発支援助成金のうち、以下のコースの訓練修了後に正社員化した場合に、訓練加算を助成。

- 人材育成支援コース（仮称） ※令和5年度統廃合
- 人への投資促進コース（自発的職業能力開発訓練 等） ※令和4年度新設
- 事業展開等リスキリング支援コース ※令和4年度補正新設

助成例

① 自発的訓練修了後に契約労働者を正社員化



中小企業

訓練なしの57万円
より11万円増額

③ 68万円支給

② 支給申請

（1年度20人まで申請可能）



労働局

令和5年度当初予算案 19百万円 (－) ※ () 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

民間からの提案募集において、「従業員の満足度を高めるために企業が具体的に何を行うべきかわからない」という課題への対応を求める提案があったことから、ワークエンゲージメント(※)の向上に取り組む、あるいは、これから取り組もうとする意欲ある企業を後押しするため、有識者による検討会を開催し、ワークエンゲージメントの向上に資する取組等を整理した上で、その普及・促進を図るなど企業が具体的に取組めるよう支援を行い、働く方々の働きやすさや働きがいの向上をより広く推進する。

※働き手にとって、組織目標の達成と自らの成長の方向が一致し、仕事へのやりがい・働きがいを感じる中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を示す概念。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

委託事業（民間団体）

有識者による検討会

 先進企業などへの
ヒアリング

 ワークエンゲージメント向
上に資する取組の整理

 ワークエンゲージメント向上に向けた支援
 (リーフレット等の作成、労使団体等とも連携した普及・促進)

効果



企業

 社員のエンゲージ
メントを高めたい
が、何をすれば良
いか分からない…

- ・企業がツールを使用、自社の社員のワークエンゲージメントを向上
- ・企業がワークエンゲージメント向上のために具体的に取組んだ成果をPR

労働市場において、働く人のワークエンゲージメント向上に取り組む企業に人材が集まる流れを作る



労働者

参考

経済財政運営と改革の基本方針2022【R4.6.7閣議決定】
 第2章新しい資本主義に向けた改革
 1. 新しい資本主義に向けた重点投資分野
 (多様な働き方の推進)より抜粋

人的資本投資の取組とともに、働く人のエンゲージメントと生産性を高めていくことを目指して働き方改革を進め、働く人の個々のニーズに基づいてジョブ型の雇用形態を始め多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備に取り組む。

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

雇用環境・均等局雇用機会均等課
(内線7843、7859)

令和5年度当初予算案 1.8億円 (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

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る。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

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

スマホ版▶▶



企業比較
が可能！

最新の数値が掲載されていて各社の比較もしやすい！

企業名	A社	B社
所在地	東京都〇〇区 1 2 3	東京都〇〇区 4 5 6
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	30% (1,500人) 管理職全体 (男女計) 5,000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！	

【事業概要】

「女性の活躍推進企業データベース」の活用の
促進・機能強化等 ※下線が拡充部分

■特に、101人以上300人以下の企業がデータベース上で女性活躍推進法に基づく情報公表を行うよう、また多くの企業が男女の賃金の差異をデータベース上で公表するよう周知や登録勧奨等を行い女性活躍等に関する企業情報の見える化を推進する。

■大学・キャリアセンター等との連携や学生向けイベントの開催等により、学生等求職者が男女の賃金の差異に着目し企業選択を行うよう周知・啓発を進めるとともに、データベースの機能強化やコンテンツの充実等を図りデータベースのユーザビリティの向上を図る。

■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。

【事業実績】年間アクセス件数 (令和3年度)
女性の活躍推進企業データベース：322,888件

【実施主体】委託事業 (民間団体等)

フリーランスに対する相談支援等の環境整備事業

令和5年度当初予算案 78百万円（60百万円） ※（）内は前年度当初予算額 ※ 中小企業庁・公正取引委員会においても別途予算措置

1 事業の目的

- フリーランスとして働く方が安心して働ける環境を整備するため、厚生労働省では、関係省庁と連携し、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）に基づき、「フリーランスガイドライン」を策定した。また、「規制改革実施計画」（令和2年7月17日閣議決定）に基づき、フリーランスと発注者等とのトラブルについて、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」を令和2年11月に設置し、丁寧な相談対応に取り組んできた。
- 相談窓口におけるフリーランスからの相談件数が増加傾向にあることから、相談窓口の体制拡充やトラブル解決機能を向上させることで、引き続き迅速かつ丁寧な紛争解決の援助を行い、フリーランスとして働く方が安心して働ける環境整備を図る。

2 事業の概要・スキーム等

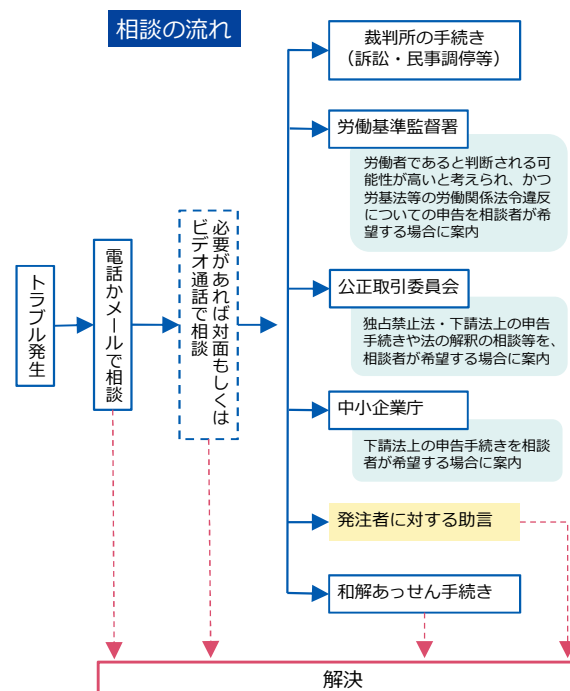
【事業の概要】

フリーランスから、発注者等との間のトラブル等についての相談を受けるなど、紛争解決の援助を行う。

- ・ 弁護士による電話・メール相談の対応及び一般的な法律の説明だけでは解決できない場合の個別相談対応
- ・ 弁護士による発注者等に対する助言の実施
- ・ 和解あっせん人が相談者と相手方の話を聞いて、利害関係を調整したり、解決案を提示することで和解を目指す手続きである和解あっせんの実施
- ・ 「フリーランスが安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知

【事業の拡充点】

- ・ 相談及び和解あっせんに対応する弁護士、事務補助員増員
- ・ 弁護士による発注者等に対する助言の実施【新規】



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)

弁護士に無料相談できます！

フリーランス・トラブル110番

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。	ハラスメント 精神的な攻撃や契約にない作業の強要、一方的な契約の解除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、報酬相場の引き伸ばし、納品後のクライアント会社の倒産、多発不遇。
--	---	---

弁護士による**和解あっせん**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 ☒ 和解あっせん手数料無料

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様をサポートします！

3 実施主体

民間事業者等（委託事業）

4 事業実績

- ・ 令和3年度相談件数：4,072件
- ・ 和解あっせん受付件数：134件

民間企業における女性活躍促進事業

令和5年度当初予算案 2.3億円（1.7億円） ※（）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

事業主、特に中小企業を対象として、女性の活躍推進に関する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等を実施し、我が国における女性活躍の一層の推進を図る。
また、男女の賃金の差異の是正に向け、事業主が抱える課題解決等に向けた個別の支援を充実させていく。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

女性活躍推進に向けたコンサルティング等（実施主体：委託事業）

女性活躍推進センター（民間団体等）

女性活躍推進説明会

- 企業にとっての人材の多様性の確保の重要性やメリット、女性活躍に向けた具体的な取組や、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（令和4年度47回→令和5年度47回）。
- 男女の賃金の差異是正に向け、賃金の差異の算出や分析の方法、賃金の差異が生じる要因の解説と対応策についても解説。



※下線が拡充部分

オンライン・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（令和4年度1,000件→令和5年度：1,300件）。
- 特に、賃金の差異の算出の支援、差異が生じている場合の要因分析への助言、男女の賃金の差異の主な要因である「管理職比率」や「勤続年数の差異」等に焦点を当て、雇用管理区分ごとの分析も踏まえた、改善に向けた具体的なアドバイス・支援を実施。



個々の女性労働者のキャリア形成支援

雇用環境・均等局雇用機会均等課（内線7846、7953）

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	会計
	○		

1 趣旨

令和5年度当初予算案 16百万円（－） ※（）内は前年度当初予算額

①メンター制度導入・ロールモデル育成等マニュアル・事例集の作成

女性活躍を推進している企業の多くが抱えている「本人が現状以上に活躍したいと思っていない」「社内にロールモデルとなる女性社員が少ない」といった課題に対応するため、民間提案（メンター制度の設置等）を踏まえ、メンター制度の導入やロールモデルの育成、地域ネットワーク構築に関するマニュアル及び事例集を作成することで、女性労働者のキャリア形成支援を図る。

②女性労働者等向け「アンコンシャス・バイアス解消セミナー」の実施

個々の女性労働者の活躍推進を阻む要因となっている個人・組織のアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を解消するため、民間提案も踏まえ、女性労働者のほか、管理職、人事労務担当者、経営トップ層等を対象としたセミナーを実施する。

2 概要・スキーム

①メンター制度導入・ロールモデル育成等マニュアル・事例集の作成

①各企業への調査



導入状況・
効果・課題

②企業ヒアリング



ヒアリング先：
メンター制度の導入等によって
女性活躍の効果が上がっている
企業等

③マニュアル・事例集の作成



①・②の結果を踏まえ、検討委員会において、メンター制度導入やロールモデル育成、地域ネットワークづくりに関するマニュアル・事例集を作成

②女性労働者等向け「アンコンシャス・バイアス解消セミナー」の実施



労働者

・「管理職を目指してほしい」と言われたが、「まだ無理」と反応してしまった
・「責任あるポジションを任せたい」と言われても、「私には無理」と思ってしまう



事業主

・女性はすぐ辞めてしまうので、育成しても無駄だ
・女性は昇進・昇格を望んでいない
・仕事の内容には、男性向き、女性向きがある
・男性が子どものお迎えで早退はおかしい

といった偏見を取り除く「アンコンシャス・バイアス解消セミナー」をwebで開催（アンコンシャス・バイアス：無意識の偏見）

対象・・・女性労働者のほか、管理職（これから管理職になり女性部下を持つ世代の労働者を含む）、人事労務担当者、経営トップ層等

※実施主体 委託事業（民間団体）

テレワーク・ワンストップ・サポート事業

令和5年度当初予算案 1.2億円 (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	
1/2	1/2		

1 事業の目的

- テレワークに関する労務管理やICT（情報通信技術）の双方についてワンストップで相談できる窓口の設置等により、適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着を図り、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方の定着・促進を図る。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

※下線が拡充部分

- テレワークを導入しようとする企業等に対しワンストップでの総合的な相談支援を行う拠点として、テレワーク相談センターを設置し、一体的な支援を実施

① 相談対応

テレワークの導入・実施時の労務管理やICT（情報通信技術）に関する課題について、窓口のほか、電話や電子メールによりアドバイス

※令和3年度におけるテレワーク相談センターに対する相談等件数：7,694件

② コンサルティングの実施

専門的知識を有するテレワークマネージャーが、企業等からの要望に応じ、具体的な導入支援を行うコンサルティングを実施。特に、テレワークの普及が進んでいない業種等に対してアウトリーチ型のコンサルティングを実施

③ 全国セミナー・個別相談会の開催

中小企業や地方企業への普及促進のための全国セミナーの開催、周知ツールの作成と周知（テレワーク活用の事例集を作成し、周知）。管理職向けのテレワークマネジメントスキル向上のためのセミナーやテレワーク対象労働者向けのITリテラシー向上のためのセミナーを実施

④ 総合ポータルサイトによる情報発信

厚生労働省と総務省が運営するテレワーク関連のウェブサイトを整理・統合し、新たな総合ポータルサイトを設置、より利用者目線に立ったサイトを運営

実施主体：株式会社等

テレワーク相談センター

連携

- ・都道府県労働局
- ・都道府県働き方改革推進支援センター

- ・自治体
- ・商工会議所
- ・社労士会 等

地域における支援の充実

- ・相談対応
- ・自治体、商工会議所、社労士会等の支援
- ・自治体の支援施策の情報収集 等

支援

- ・相談対応（窓口、電話、メール）
- ・テレワークマネージャーによるコンサルティングの実施
- ・全国セミナー・個別相談会の開催
- ・総合ポータルサイトの運営 等

適正な労務管理下におけるテレワークの実施

適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着促進
人材確保等支援助成金（テレワークコース）の概要

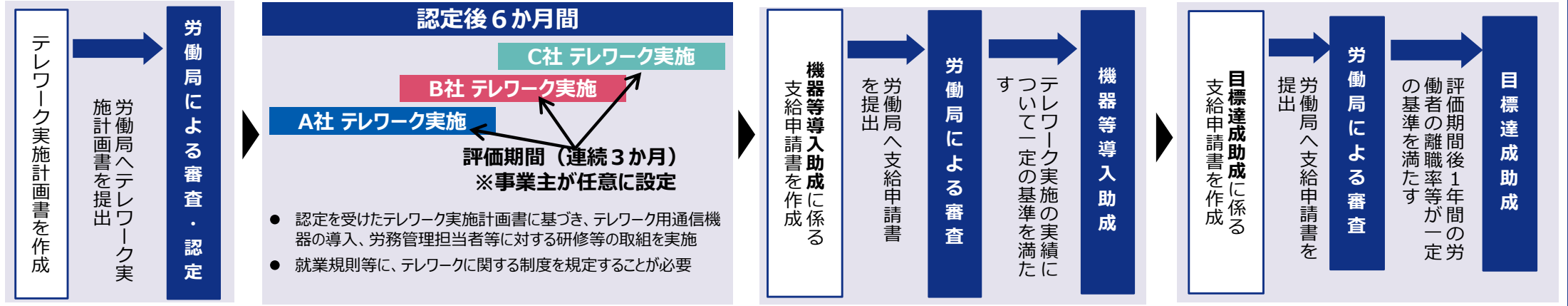
令和5年度当初予算案 4.2億円（18億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

- 新型コロナウイルス感染症対策として、これまでにない規模でテレワークが実施されているが、ポストコロナにおいては、適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着が必要。
- このため、適正な労務管理下におけるテレワークを導入・実施することにより、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助成金を支給し、支援を行う。（令和3年度補正予算（制度要求）により、テレワーク勤務を新規導入する場合のほか、「試行的に導入している又は導入していた場合」も助成対象とするとともに、助成対象となる取組におけるテレワーク用通信機器等の導入について「テレワーク用サービス利用料」を追加した。）

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



助成額	機器等導入助成	下表のテレワーク実績基準を満たした事業主に支給（テレワーク勤務を新規導入する事業主のほか、試行的に導入している又は導入していた事業主も助成対象）
	テレワーク実績基準	助成率、上限
	✓ 評価期間（3か月）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は ✓ 評価期間（3か月）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする	助成率30% ※100万円又は対象労働者数×20万円のいずれか低い額が上限
	目標達成助成	下表の離職率およびテレワーク実績基準の全てを満たした事業主に支給
	離職率目標、テレワーク実績基準	助成率、上限
	✓ 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下 ✓ 評価期間後1年間の離職率が30%以下 ✓ 評価期間初日から1年を経過した日からの3か月間に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上	助成率20%〈35%〉 ※100万円又は対象労働者数×20万円のいずれか低い額が上限

助成対象となる取組

- 就業規則等の作成・変更
- 外部専門家によるコンサルティング
- テレワーク用通信機器等の導入
(テレワーク用サービス利用料も助成対象)
- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修

※令和3年度における支給決定件数： 29件
支給決定額： 4百万円

令和5年度当初予算案 61百万円（54百万円）※（）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

※下線が拡充部分

労働者が多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備を進めることが重要になってきている中、短時間正社員制度、勤務地限定正社員制度、職種・職務限定正社員制度といった多様な正社員制度の導入拡大を図る。

また、近年、大企業を中心に導入が相次いでいる「ジョブ型」の働き方については、仕事へのモチベーションを高め、労働者の能力発揮と生産性向上につながるなど、企業と労働者の双方にメリットをもたらす可能性がある。このため、アンケート調査による実態把握を行うとともに、有識者による検討会を開催し、いわゆる「ジョブ型」を含む多様な正社員の在り方について検討を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

委託事業（民間団体）

有識者による検討会

アンケート調査

支援員による
導入支援の実施

「多様な正社員」
制度導入支援
セミナーの開催

※令和3年度参加者数 718人

多様な働き方の
実現に資する
先行企業的事例収集

事例やセミナー動画
をサイトで配信

- ・事業主の自主的な取組を促進
- ・多様な働き方に係る実態把握

**多様な働き方を選択できる
労働市場の形成**

参考

経済財政運営と改革の基本方針2022【R4.6.7閣議決定】
第2章新しい資本主義に向けた改革
1. 新しい資本主義に向けた重点投資分野
(多様な働き方の推進)より抜粋

人的資本投資の取組とともに、働く人のエンゲージメント※と生産性を高めていくことを目指して働き方改革を進め、働く人の個々のニーズに基づいてジョブ型の雇用形態を始め多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備に取り組む。

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5年度当初予算案 1.3億円（1.2億円） ※（）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5年度においては、改正育児・介護休業法を円滑に試行するため、改正法に沿った企業の取組を促進するセミナーの開催、企業版両親学級等の取組促進を図るとともに、令和5年4月から試行される育児休業取得状況の公表の義務化に伴う企業の取組促進キャンペーンを実施し、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%(2021年度) → 目標 30% (2025年)
- ★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：現状 69.5%(2021年) → 目標 70% (2025年)



2 事業の概要・スキーム、実施主体等

○育児休業に関する情報開示の促進＜新規＞

- ・令和5年4月から従業員1,000人超の企業に義務化される男性の育児休業取得率の公表に関し、公表結果を分析のうえ取得率上位の企業の好事例、公表の効果等を取り上げるなど、労働市場の機能強化に向けて、企業の情報開示の促進を図る
- ・経営層に訴求するための経済誌等とのタイアップ記事の掲載等

○経営層・企業向けセミナー・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・企業向け、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

○好事例の展開及び実践マニュアルの周知

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、公式サイト等で展開

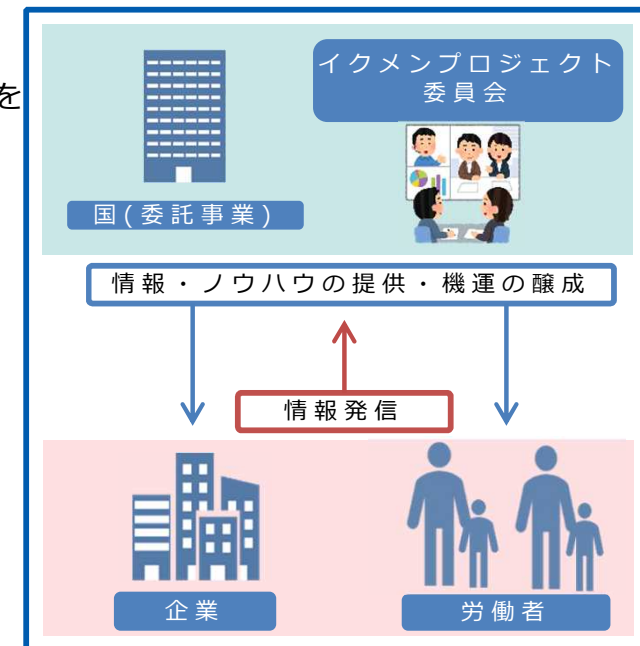
○普及啓発資料の作成

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産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・発信力強化

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の強化を図る

＜R3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 1,167,930件



実施主体

委託事業（株式会社）

中小企業育児・介護休業等推進支援等事業

雇用環境・均等局職業生活両立課
(内線7859)

令和5年度当初予算案 3.0億円 (3.0億円) ※ () 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

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。また、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による継続就労を支援するため、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80人→85人)
○改正育児・介護休業法に基づく雇用環境整備や個別周知・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等の取組を支援する。

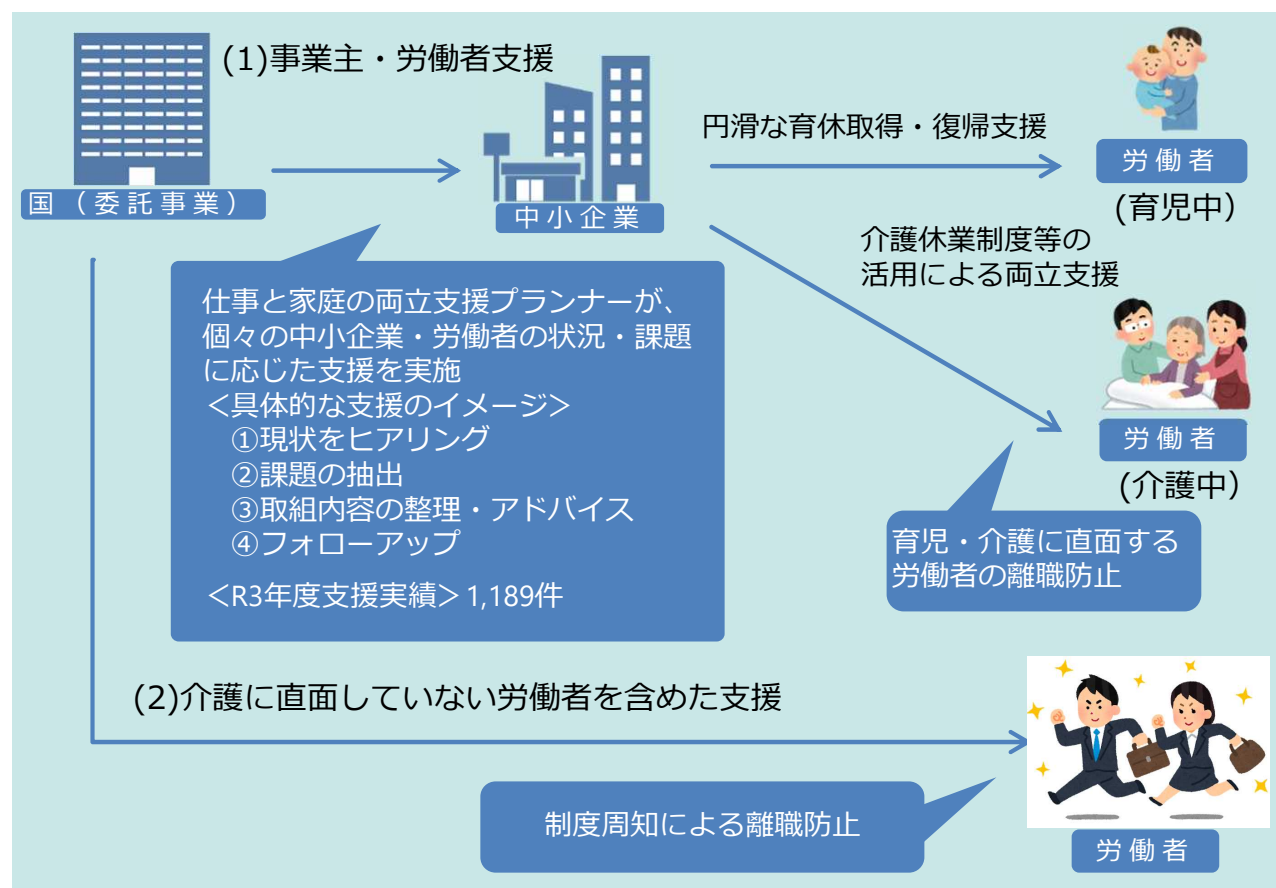
<介護等に直面していない労働者を含めた支援>

(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

介護休業制度特設サイトを受け皿としてインターネット広告等の拡大やリーフレット配付により、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、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

委託事業 (株式会社)



各当事者に働き掛けることで効果的に育休取得促進・介護離職防止等に取り組む



男性が育児休業を取得しやすい環境の整備や、円滑な介護休業の取得・復帰に向けた企業の取組等に対する支援

両立支援等助成金

雇用環境・均等局職業生活両立課
(内線7929)

令和5年度当初予算案 100億円 (106億円) ※()内は前年度当初予算額

令和3年度実績：出生時両立支援コース	10,840件
介護離職防止支援コース	708件
育児休業等支援コース	15,447件

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

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、職業生活と家庭生活の両立支援に対する事業主等の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2 事業の概要・スキーム

※下線部が新設・拡充部分

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） 55.4億円(61.1億円)

【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日以上の子育て休業を取得させた中小企業事業主に支給する。

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種受給年度に育休対象の男性が5人未満かつ取得率70%以上の事業主は、3年以内に2年連続70%以上となった場合も対象

介護離職防止支援コース 2.9億円 (2.2億円)

「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

i) (①への加算) 業務代替支援加算：介護休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）また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

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)

ii) (①、②への加算) 個別周知・環境整備加算：介護を申し出た労働者に対する個別周知及び仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合

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

育児休業等支援コース 38.7億円 (38.2億円)

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育休取得時 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

【育児休業等に関する情報公表加算】

出生時両立支援コース(第1種)及び育児休業等支援コース(新型コロナウイルス感染症対応特例以外)について、申請前の直近年度に係る以下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、支給額を加算(各コース1回限り)。

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

第1種	育児休業取得	20万円	※1回限り
	代替要員加算	20万円(3人以上45万円)	
	育児休業等に関する情報公表加算	2万円	
第2種	育児休業取得率の30%以上上昇等	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	※1回限り

①介護休業	休業取得時	30万円	※1年度各5人まで
	職場復帰時	30万円	
i) (①への加算) 業務代替支援加算		新規雇用20万円、手当支給等5万円	
②介護両立支援制度		30万円	※1年度5人まで
ii) (①、②への加算) 個別周知・環境整備加算		15万円	
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) ※1年度5人まで 5人以上10日未満 20万円 10人以上 35万円	

①育休取得時	30万円	※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	30万円		
③業務代替支援	ア 新規雇用(派遣を含む)※50万円 イ 手当支給等※10万円 ※有期雇用者加算10万円		※ア、イあわせて、初回から5年以内に1年度10人まで
	制度導入 30万円	制度利用 A 看護休暇制度 1,000円×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助	※制度導入は1回限り、制度利用は初回から3年以内に5人まで
育児休業等に関する情報公表加算		①～④いずれかへの加算として2万円	※1回限り
⑤新型コロナウイルス感染症対応特例		1人あたり10万円 ※10人まで(上限100万円)	

【経過措置】事業所内保育施設コース 3.0億円 (4.2億円)

労働者協同組合法の円滑な施行のための経費

令和5年度当初予算案 40百万円(67百万円) ※ ()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	
			○

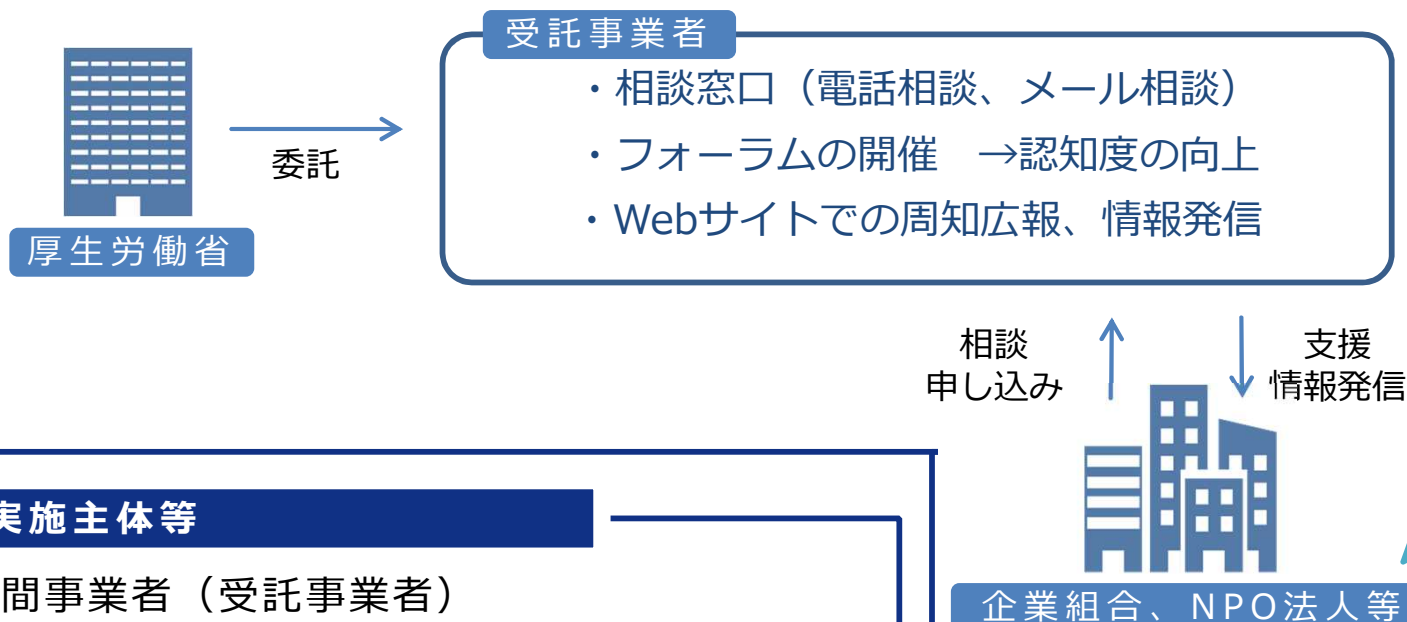
1 事業の目的

労働者協同組合法は、各人が生活との調和を保ちつつそ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、組合員自らが事業に従事することを基本原理とする新たな法人組織である「労働者協同組合」について、その設立、管理、その他必要な事項を定めた法律である。

当該法律は、労働者協同組合により、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し、令和2年12月4日に議員立法として成立し、同年12月11日に公布されたもの。

労働者協同組合法は、令和4年10月に施行されたところであり、組合の設立を希望する方への支援や、施行後間もない労働者協同組合制度の周知・広報、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。

2 事業の内容・スキーム



・施行日（令和4年10月1日）から3年以内の暫定的な措置として、施行日時点で活動している企業組合・NPO法人から労働者協同組合への円滑な移行が可能。

・本事業の実施により、NPO法人等からの円滑な移行等を促進。

3 実施主体等

民間事業者（受託事業者）

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5年度当初予算案 37億円 (44億円)

※ () 内は前年度当初予算額。労災・雇用折半。

雇用環境・均等局分 18億円 (22億円) ※折半
労働基準局分 18億円 (22億円) ※折半

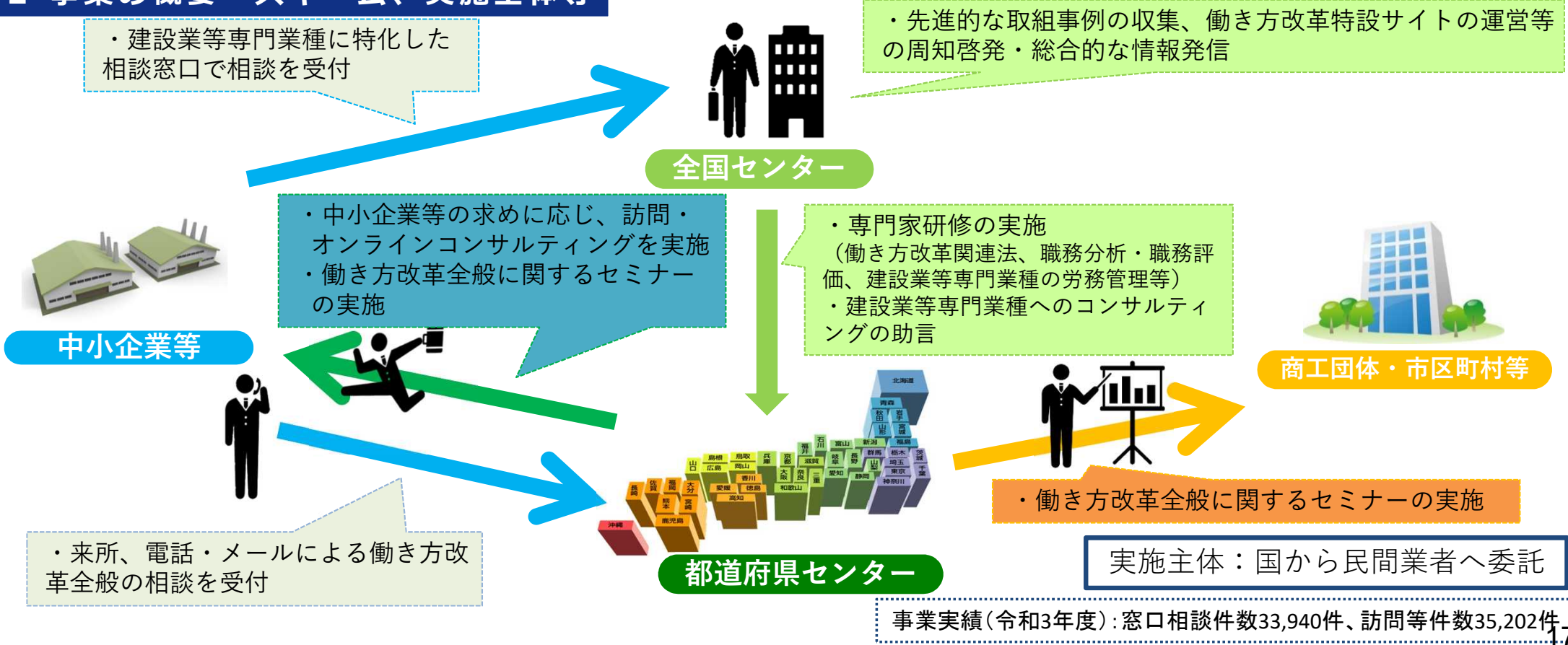
労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
1/2	1/2		

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、47都道府県の都道府県センター及び全国センターから成る「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先進的な取組事例の収集や周知啓発及び総合的な情報発信などの支援を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進に向けた自主的取組への技術的な支援

労働基準局労働条件政策課（内線5524）
雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室（内線7915）

令和5年度当初予算案 6.0億円（6.6億円）

労働基準局分 4.4億円（5.0億円）※⑥
雇用環境・均等局分 1.5億円（1.7億円）※⑥以外

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

※（ ）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

ワーク・ライフ・バランスや労働者の健康保持に資する働き方を推進するため、企業の自主的な働き方・休み方の見直しに効果的な施策を行うとともに、それに向けた社会的機運の醸成を図る。

改正労働基準法による時間外労働の上限規制を踏まえた企業の適切な対応への支援

年次有給休暇、特別休暇、選択的週休3日制等の好事例の収集・提供による休暇等の普及促進

企業への助言・指導等による働き方の見直しの支援及び大企業の働き方改革に伴う下請け等中小企業への「しわ寄せ」防止

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

① 働き方・休み方改善指標の効果的な活用・普及事業

- 過労死大綱等を踏まえ、働き方・休み方改革の目的タイプ別の取組事例を収集する中で、自民党一億活躍推進本部や骨太の方針で導入が提案されている選択的週休3日制度を導入している企業の事例についても収集する。また、これらの好事例を周知するとともに、働き方・休み方の現状を客観的に評価することができる「働き方・休み方改善指標」（ポータルサイトに掲載）の効果的な活用を図り、労働環境改善に向けた支援を行う（委託事業）。
 - 過労死大綱を踏まえ、ポータルサイトについて必要な改修を行い、効果的な情報発信を行う（委託事業）。
- ※働き方・休み方改善ポータルサイトへのアクセス件数1,522,059件（令和3年度）

② 生産性が高く、仕事と生活の調和が取れた働き方普及のためのシンポジウムの開催等

- 過労死大綱や少子化社会対策大綱を踏まえ、働き方・休み方の改善に取り組む労使の意識高揚、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、ライブ配信によるシンポジウムを開催する（委託事業）。

③ 長時間労働につながる取引環境の見直し

- 過労死大綱で掲げられている「しわ寄せ」防止総合対策推進のため、11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定し、ポスター・リーフレットの作成、インターネット広告を行う等により、社会全体の機運の醸成を図る（委託事業）。

④ 労働時間等設定改善に関する意識・動向調査

- 少子化社会対策大綱等の数値目標ならびに各種労働時間制度や法定以外の休暇制度の導入状況のほか、年次有給休暇を取得しない理由等について調査する（委託事業）。

⑤ 労働時間等見直しガイドライン等の周知

- 労働時間等見直しガイドラインリーフレット等の作成、配布（委託事業）。

⑥ 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導

- 恒常的な長時間労働の実態にある事業場に対し、働き方・休み方の改善のための相談、助言・指導を行うことを目的として配置。
- 「働き方」の改善に加え、「休み方」に重点を置いた改善も意識しつつ、仕事の組み立て方や就労の仕方を見直す等、「働き方」と「休み方」を総合的に改善していくための相談、助言・指導を実施。
- 働き方改革推進支援助成金について、事業主に対し新たな成果目標に対する要望や、申請の際に労力を要した事項等のヒアリング等を実施し、更なる活用につながる取組等を実施。

年次有給休暇の取得促進等に向けた働き方・休み方の見直しの推進

雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室（内線7915）

令和5年度当初予算案 1.5億円（1.7億円）※（ ）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

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」や「少子化社会対策大綱」等の政府目標で示された**2025年（令和7年）までに年次有給休暇取得率70%以上を達成**するため、労使の働き方・休み方の見直しに対する効果的な支援、休暇取得促進の機運の醸成を図る取組を推進する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

時季を捉えた年次有給休暇取得促進等に係る広報事業（委託事業）

「過労死大綱」で示された、年次有給休暇取得促進期間及び全国の労使団体や個別企業の労使への集中的な広報のため、以下の取組を実施する。

（1）年次有給休暇の取得促進

- 年次有給休暇の連続取得の促進を図る環境整備のため、
 - ◇夏季、年末年始、ゴールデンウィーク
 - ◇年次有給休暇取得促進期間（10月）の時季を捉えた集中的な広報を実施
- ポスター・リーフレットの作成、駅貼広告、新聞広告、インターネット広告を実施
- ※年次有給休暇取得促進ポスターの駅貼広告 706箇所（令和3年度）

（2）特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度等普及事業

「第4次犯罪被害者等基本計画」で周知・啓発が求められている犯罪被害者等休暇のほか「労働時間等設定改善指針」に示されている「特に配慮を必要とする労働者」に対する休暇制度として、社会的関心が高い又は政府として導入促進が求められている休暇制度（ボランティア休暇、病気休暇、犯罪被害者等休暇、裁判員休暇など）の普及促進を図るため、以下を実施する。

- 特別休暇の普及に向けた検討会の開催
- 特別休暇制度に係る企業の好事例を元に特別休暇導入の動機・考え方やその効果を分かりやすくまとめた事例集及びリーフレットの作成
- ※特別休暇制度導入事例集制作部数 47,000部（令和3年度）
- 病気休暇制度及び犯罪被害者等休暇制度の普及のためのポスター・リーフレットを作成

【年次有給休暇取得促進ポスター】

【特別休暇制度導入事例集】



勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

令和5年度当初予算案 68百万円（57百万円）※（ ）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

勤務間インターバル制度導入促進に向けた労使に対する効果的な支援、機運の醸成を図る取組を推進する。

労働時間等設定改善法が改正され、勤務間インターバル制度導入が事業主の努力義務とされたところ（施行日：平成31年4月1日）。

また、令和3年7月に閣議決定した「過労死等の防止のための対策に関する大綱」には、勤務間インターバル制度について、**2025年（令和7年）までに、①勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とすること、②勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上とすることの2つの数値目標**が掲げられ、「導入している企業の好事例や導入・運用マニュアルの周知」が盛り込まれた。さらに、令和4年6月7日に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」では、働き方改革の推進として、「勤務間インターバル制度の普及を図り、長時間労働の是正を図る」とされた。

以上により、上記改正労働時間等設定改善法の周知と併せ、労使一体となった勤務間インターバル制度導入促進に向けた更なる取組を実施する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体

第12表・勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び1企業平均間隔時間

（単位：％）

企業規模・年	全企業 ¹⁾	導入している	1企業平均間隔時間 ²⁾ （時間、分）	導入を予定又は 検討している	導入予定はなく、 検討もしていない
令和3年調査計	100.0	4.6	10：57	13.8	80.2
1,000人以上	100.0	14.5	9：55	24.8	60.1
300～999人	100.0	7.7	10：14	21.1	71.1
100～299人	100.0	5.1	11：05	17.5	75.9
30～99人	100.0	3.9	11：11	11.6	83.1
令和2年調査計	100.0	4.2	10：46	15.9	78.3

注：1）「全企業」には、「勤務間インターバル制度の導入状況」が「不明」の企業を含む。

2）「1企業平均間隔時間」は、各企業で定められている実際の終業時刻から始業時刻までの間に空けることとしている間隔の時間で、各企業で複数ある場合は最も短い間隔の時間での平均である。

【令和3年 就労条件総合調査】

○業種別導入マニュアルの作成、社会保険労務士等の専門家によるアウトリーチ型のコンサルティングの実施（新規）

有識者検討会や社会保険労務士等の専門家によるアウトリーチ型のコンサルティングを実施し、長時間労働が懸念され、制度の導入率や認知度が低調な業種を対象にした業種別導入マニュアルを作成する。

※業種別導入マニュアルの作成部数（高齢者福祉・介護事業種版）48,000部（令和3年度）働き方・休み方改善ポータルサイトにおいても掲載し周知

○シンポジウムの開催（新規）

有識者の講演や導入企業の先進的な取組事例の発表により、制度の重要性や導入のメリットを周知・啓発し、併せて助成金や導入マニュアル等の導入支援策も周知する。

○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

インターバル制度の導入を希望する企業向けに、企業の先進的な取組事例や制度導入の手順、留意点などを紹介した動画コンテンツを作成し、ポータルサイトや都道府県労働局を通じて周知・啓発する。

○雑誌等を活用したインターバル制度の周知・啓発（新規）

事業主や企業の人事労務担当者向けの雑誌等を活用して、制度の周知・啓発を実施する。

○インターネット広告

勤務間インターバル制度導入のための方策や各種支援策等について、効果的に発信する。



＜導入マニュアル（全業種版）＞

不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業

雇用環境・均等局
雇用機会均等課（内線7905）

令和5年度当初予算案 40百万円 （40百万円） ※（）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

近年、不妊治療を受ける夫婦は約5.5組に1組、不妊治療（生殖補助医療等）によって誕生する子どもも14.3人に1人となるなど、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあるが、不妊治療と仕事との両立ができず、16%（男女計（女性は23%））の方が退職している。

また、国会も含め社会的に、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備への関心が非常に高まっている。

このため、事業主、上司や同僚に不妊治療についての理解を促すとともに、当該休暇制度等の導入・利用に取り組む事業主を支援することにより、不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を推進することとする。

2 事業の概要・スキーム

I 専門家による検討委員会の開催

- ①不妊治療と仕事との両立支援担当者を対象とした研修の企画・運営の検討
- ②不妊治療と仕事との両立に係る諸問題についての実態調査の企画、実施、調査結果のとりまとめ
- ③不妊治療と仕事との両立を支援する企業内制度の導入マニュアル、サポートハンドブックの見直しに向けた検討 等

II 不妊治療と仕事との両立支援担当者等を対象とした研修会の実施

不妊治療を受けやすい休暇制度や両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組む企業等の両立支援担当者等を対象に、労働者からの相談対応のノウハウや休暇制度等の利用を円滑にするためのプランの策定方法等、具体的実務に役に立つ情報提供を行う研修会を実施する。

III 不妊治療と仕事との両立に係る諸問題についての実態調査

不妊治療と仕事との両立に係る諸問題を把握するため、企業及び労働者を対象に調査を実施する。

（平成29年度に委託事業により調査を実施しているが、令和4年度から不妊治療に保険適用がされたこと等を踏まえ、最新の实態やニーズを把握するために実施する。）

事業実績（令和3年度）：セミナーに参加して「非常に参考になった」「参考になった」と回答した企業の割合94.6%

3 実施主体

委託事業（民間団体）

参考

第4次少子化社会対策大綱【R2.5.29閣議決定】
（不妊治療への支援より抜粋）
○不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備

不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組む事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する。

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

雇用環境・均等局
雇用機会均等課（内線7905）

令和5年度当初予算案 1.2億円（4.7億円）※（）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

近年、不妊治療を受ける夫婦は約5.5組に1組、不妊治療（生殖補助医療等）によって誕生する子どもも14.3人に1人（2019年）となるなど、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあるが、不妊治療と仕事との両立ができずに16%（女性の場合は23%）の方が退職しており、不妊治療と仕事との両立支援は重要な課題となっている。

このため、不妊治療についての職場における理解を深め、不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を受けている労働者に休暇制度等を利用させた事業主を支援することにより、不妊治療による離職防止を図る。

2 事業の概要・スキーム

1 支給対象となる事業主

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥テレワーク）を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度（上記①～⑥）を労働者に利用させた中小企業事業主

2 支給要件

（1）環境整備、休暇の取得等

- ① 不妊治療と仕事との両立を支援する企業トップの方針を雇用する労働者に周知していること
- ② 不妊治療のための休暇制度・両立支援制度（上記①～⑥）について、労働協約又は就業規則に規定するとともに労働者に周知していること
- ③ 不妊治療と仕事との両立のための社内ニーズの把握（調査の実施）を実施していること
- ④ 不妊治療と仕事との両立について労働者の相談に対応し、両立を支援する「両立支援担当者」を選任していること
- ⑤ 両立支援担当者が不妊治療を受ける労働者の相談に応じ、「不妊治療両立支援プラン」を策定し、プランに基づき休暇制度・両立支援制度（上記①～⑥のうちいずれか1つ以上）を合計5日（回）以上労働者に利用させたこと

（2）長期休暇の加算

上記（1）の休暇取得者も含め、休暇制度を20日以上連続して労働者に取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させたこと

3 支給額

（1）環境整備、休暇の取得等

上記2（1）により環境整備を図り、最初の休暇制度又は両立支援制度の利用者が合計5日（回）以上利用した場合

1事業主当たり、30万円

（2）長期休暇の加算

上記2（2）により休暇制度を20日以上連続して労働者に取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合

1事業主当たり、30万円（（1）の休暇取得者が20日以上連続して取得する場合はその者を対象とする。）

4 支出科目

労働保険特別会計 雇用勘定から支給

支給機関

都道府県労働局

支給実績（令和3年度）：26百万円（89件）

総合的ハラスメント防止対策事業

雇用環境・均等局雇用機会均等課（内線7953）

令和5年度当初予算案 6.4億円（6.8億円） ※（）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	
約1/4	約3/4		

1 事業の目的

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。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

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

実施主体

実施主体：国、都道府県労働局、委託事業（民間会社）

事業実績

ポータルサイトへの月平均アクセス数：177,687件

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
- 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

個別労働紛争対策事業

雇用環境・均等局総務課総務課労働紛争処理業務室（内線7736）

令和5年度当初予算案 31億円（32億円） ※（）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	
約49/100	約49/100		約2/100

1 事業の目的

近年、労働組合組織率の低下、企業の人事労務管理の個別化、長期安定雇用の縮小などに伴い、解雇や労働条件の引き下げ、いじめ・嫌がらせなどをめぐる個々の労働者と事業主との間の紛争が増加している。民事上の個別労働紛争の解決は、最終的には司法機関の役割であるが、司法機関の利用には労使ともに時間的、経済的負担が伴う。

そのため、司法機関との役割分担の下で、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づき、行政として信頼できる簡易・迅速な紛争解決機能を無料で提供し、当該紛争の未然防止と自主的解決を促進することを目的として事業を行っている。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

- ◆ 実施主体：国（都道府県労働局）
- ◆ 負担割合：国 10 / 10
- ◆ 事業実績(令和3年度)：総合労働相談件数 124万2,579件
助言・指導申出件数 8,484件
あっせん申請件数 3,760件

都道府県労働局（＝実施主体）

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

総合労働相談コーナー 都道府県労働局及び労働基準監督署等に設置 | 全国379か所

○ 労働関係の法令、裁判例、各種制度等に関する問い合わせ

○ 法施行事務（監督権限の行使、行政指導の実施等）に関する相談

○ 個別労働関係紛争の解決方法等に関する相談

情報提供
連携

取次ぎ

相談者からの申出

相談者からの申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

労働局長による助言・指導

- ・ 話合いの促進
- ・ 解決の方向性を示唆

相談者からの
申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

紛争調整委員会によるあっせん

- ・ あっせん委員（弁護士等）による
紛争当事者の合意形成

労働基準監督署
公共職業安定所等
関係法令に基づく
行政指導等

- 都道府県
（労政主管事務所、
労働委員会 等）
- 裁判所
- 法テラス
- 民間ADR
等

キャリアアップ助成金

令和5年度当初予算案 829億円（839億円）※（ ）内は前年度当初予算額
※令和4年度第二次補正予算額 制度要求

令和3年度実績：76,992件

①雇用環境・均等局分 827億円（836億円）※②以外
②職業安定局分 2.4億円（3.0億円）※障害者正社員化コース）

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

1 事業の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

2 事業の概要・スキーム

コース名／コース内容	支給額（1人当たり）	加算措置／加算額（1人当たり）
正社員化支援 正社員化コース 有期雇用労働者等を正規雇用労働者（※）に転換又は直接雇用 ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む	①有期→正規： 57万円（ 42.75万円） ②無期→正規： 28.5万円（21.375万円）	正社員化コース ■人材開発支援助成金の 特定の訓練修了後に正社員転換 ① 9.5万円（大企業も同額） ②4.75万円（大企業も同額） 人への投資 ※「人への投資促進コース」のうち、自発的 職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後 に正社員転換した場合の加算は、それぞれ ①11万円②5.5万円（大企業も同額）。 ■派遣労働者を派遣先で 正規雇用労働者として直接雇用 28.5万円（大企業も同額） ■母子家庭の母等又は父子家庭の父 ① 9.5万円（大企業も同額） ②4.75万円（大企業も同額） ■勤務地限定・職務限定・短時間正社員 制度を新たに規定 1事業所当たり 9.5万円（7.125万円）
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	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）	
処遇改善支援 賃金規定等改定コース 全て又は一部の有期雇用労働者等の 基本給の賃金規定等を改定し、3%以上増額	① 3%以上5%未満： 5万円（ 3.3万円） ② 5%以上： 6.5万円（ 4.3万円）	賃金規定等改定コース ■「職務評価」の手法の活用により実施 1事業所当たり 20万円（15万円）
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	1事業所当たり 60万円（ 45万円）	
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・退職金制度 を導入し、支給又は積立てを実施	1事業所当たり 40万円（ 30万円）	賞与・退職金制度導入コース ■同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円（12.6万円）
短時間労働者労働時間延長コース 有期雇用労働者等の週所定労働時間 を3時間以上延長し、社会保険を適用	23.7万円（ 17.8万円） ※労働者の手取りが減少しない取組をした場合、 3時間未満延長でも4.3～11.7万円を助成。 ※令和6年9月末までの金額	※（ ）は、大企業の場合の額。 ※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。