

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）	79.8%（2022）※1
②	部長相当職に占める女性の割合	12%（2025）	8.2%（2022）※2
③	課長相当職に占める女性の割合	18%（2025）	13.9%（2022）※2
④	係長相当職に占める女性の割合	30%（2025）	24.1%（2022）※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）	97.9%（2023.6）※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）	98.3%（2023.6）※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）	2,176社（2023.3）※4
⑨	セクハラ防止に取り組んでいる企業	100%	85.9%（2023）※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、成長戦略フォローアップ工程表
 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4年労働力調査」
 ※2 厚生労働省「令和4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4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）	58.3%（2021）※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	50%（2025）	17.13%（2022）※3
④	次世代認定マーク（くるみん）取得企業数	4,300社（2025）	4,131社（2023.3）※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）	62.8%（2022）※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）	17.1%（2022）※1
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）	5.8%（2022）※1

<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（令和3年7月30日閣議決定）
- ② 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
- ③ こども未来戦略方針（令和5年6月13日閣議決定）。なお、少子化社会対策大綱、第5次男女共同参画基本計画等では30%。
- 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4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4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」（令和5年3月）

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）	10.3%（2022）※

<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	55.2%（2025）	51.7%（2022）※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	25.0%（2025）	22.7%（2022）※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5年6月9日閣議決定）

※1 総務省「令和4年通信利用動向調査」

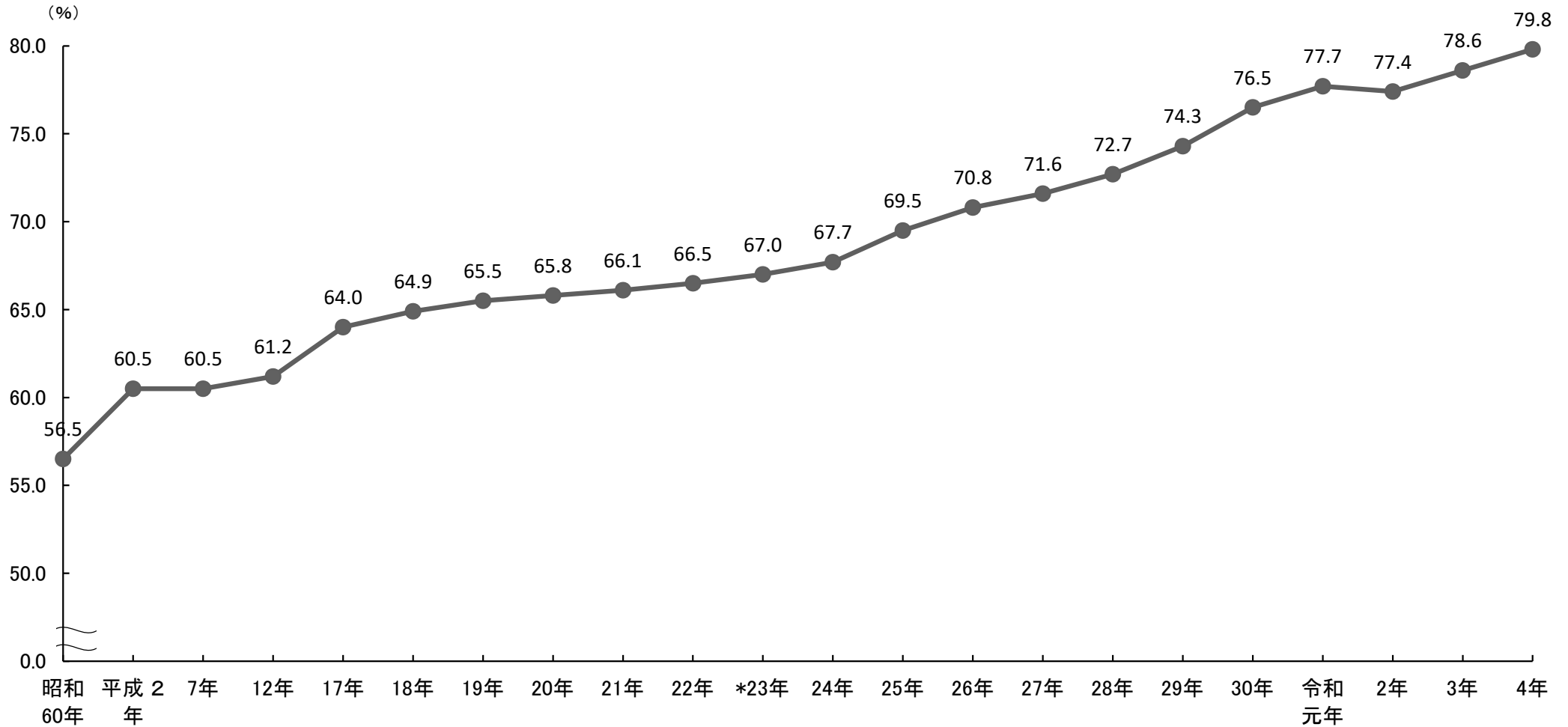
※2 国土交通省「令和4年度テレワーク人口実態調査」

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】



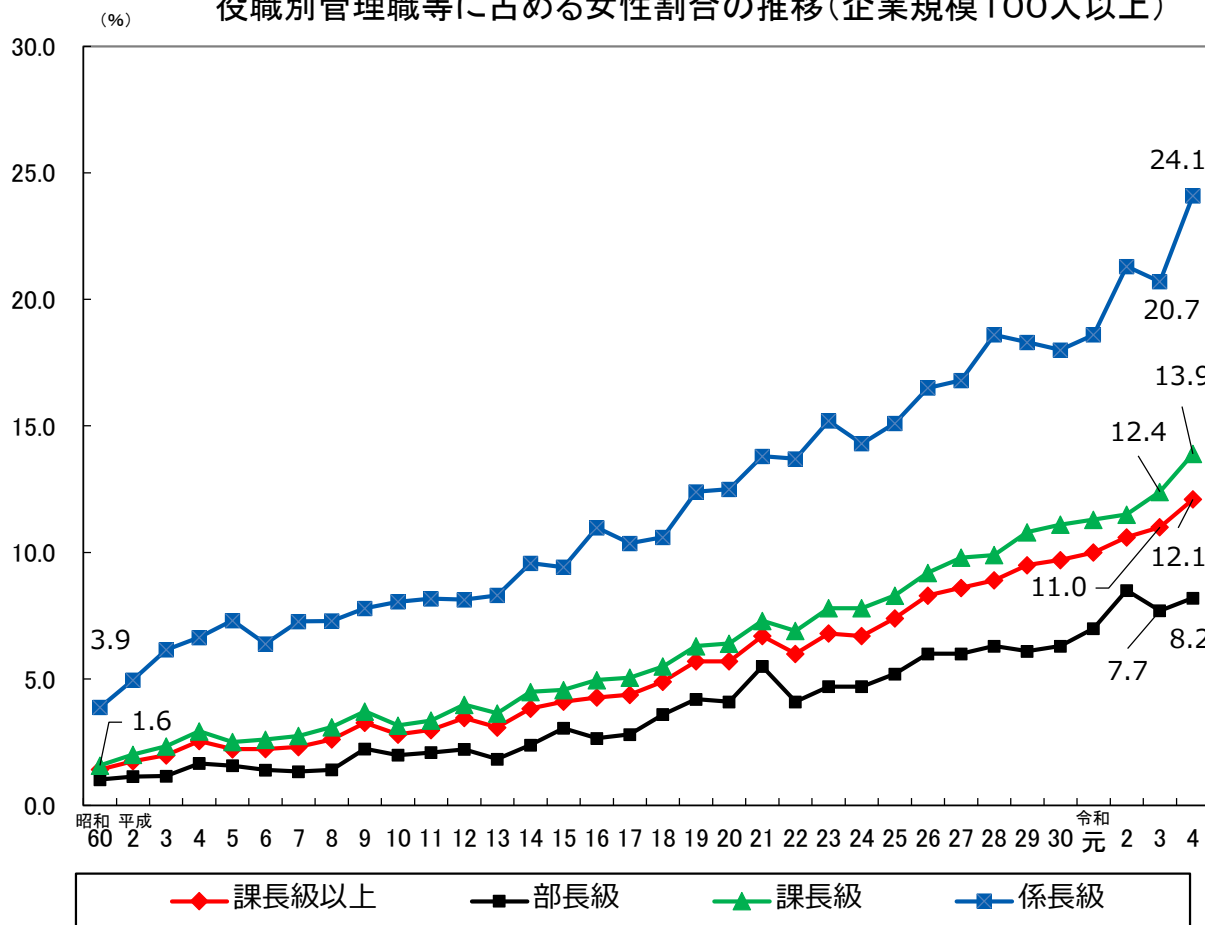
* 平成23年は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値。

(資料出所)総務省「令和4年労働力調査」

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「令和4年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

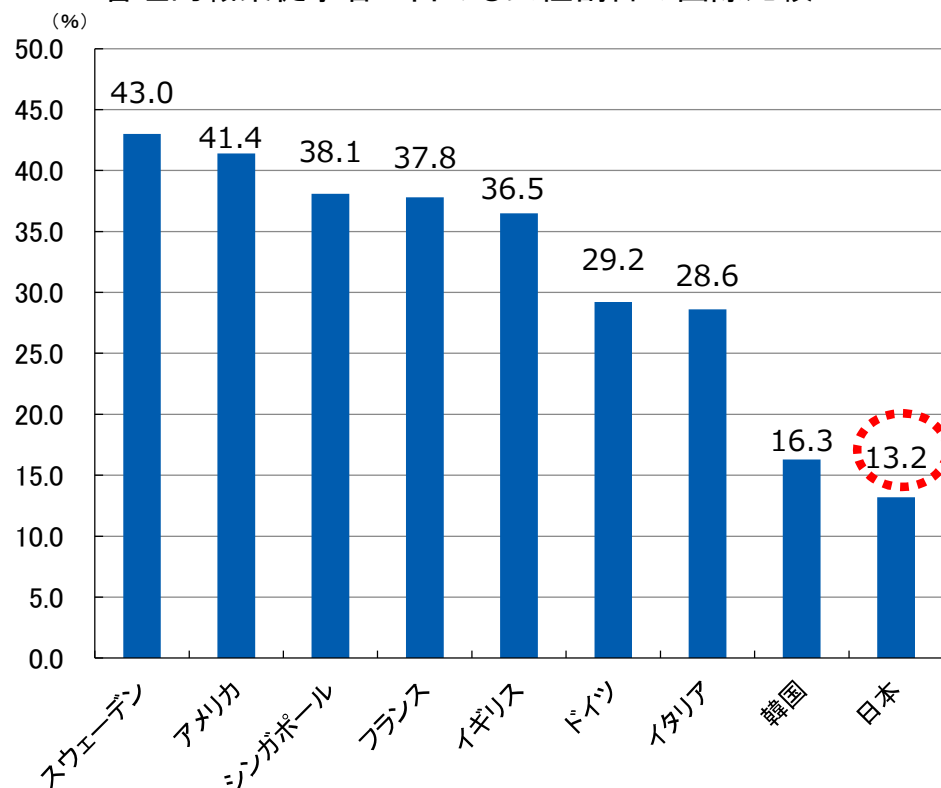
注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。

(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。

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。

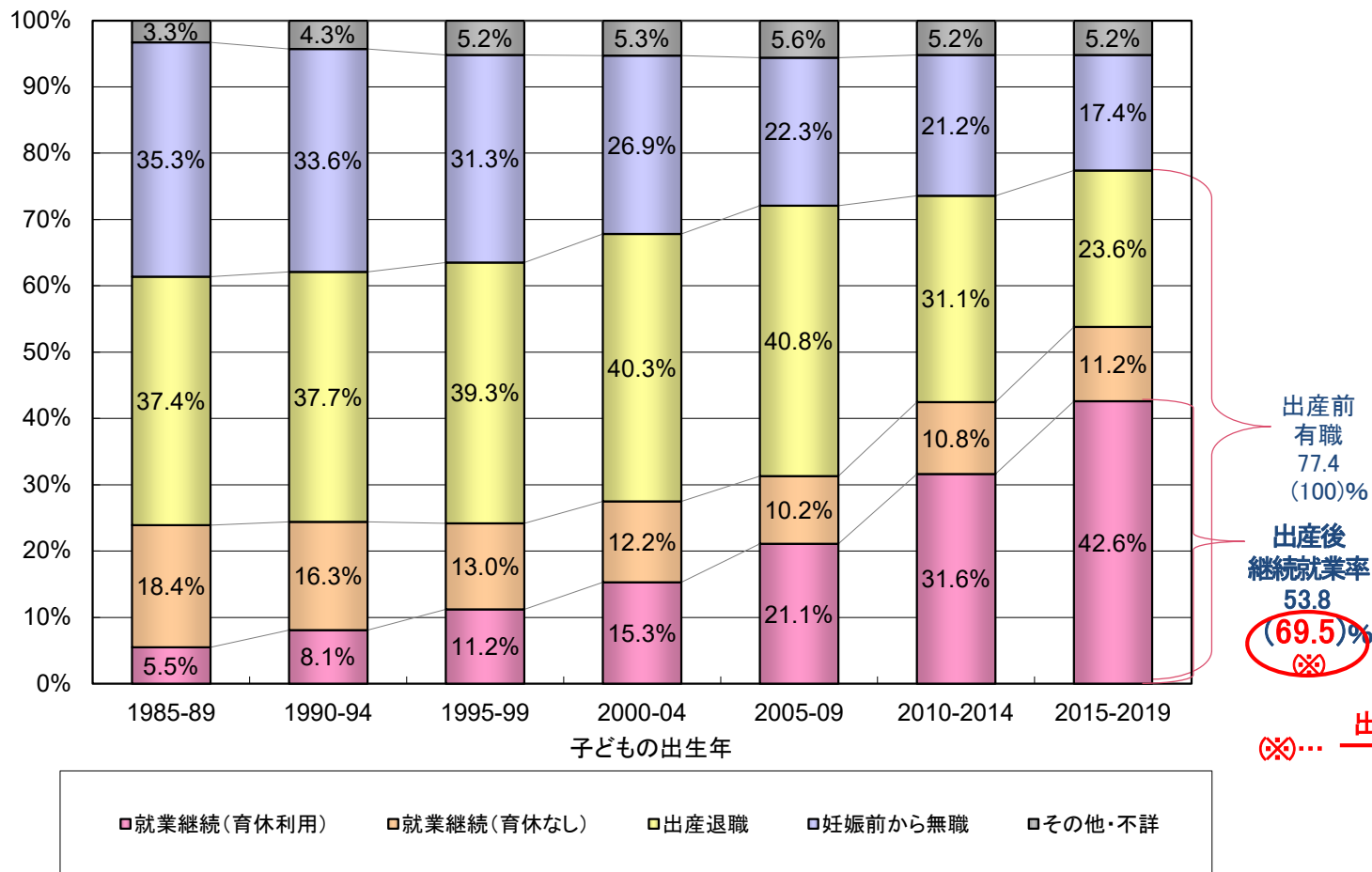
注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。

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。

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。

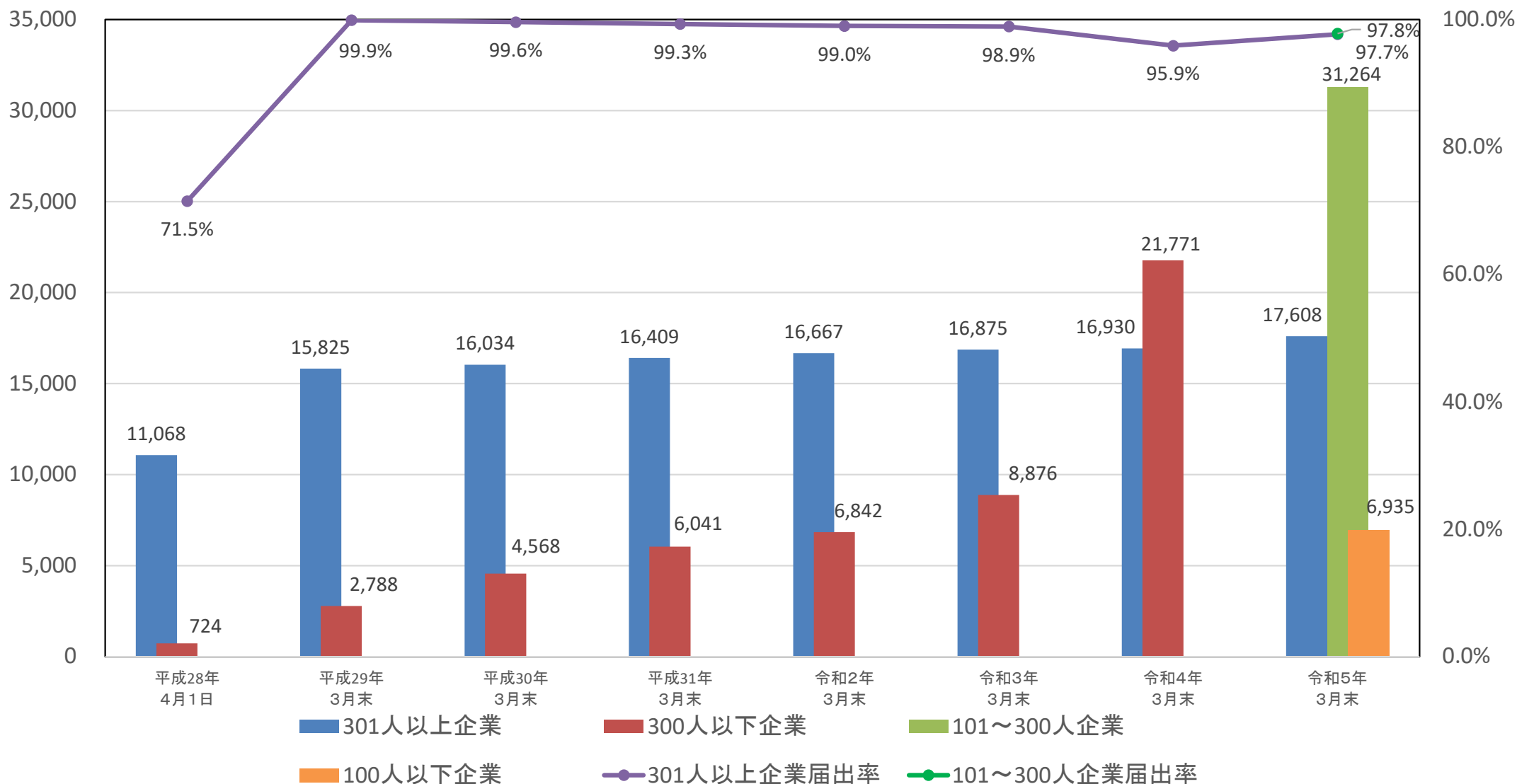
(注2) 上記グラフは、対象期間(例: 2015~2019)中に出産した女性の就業変化を表している。

(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

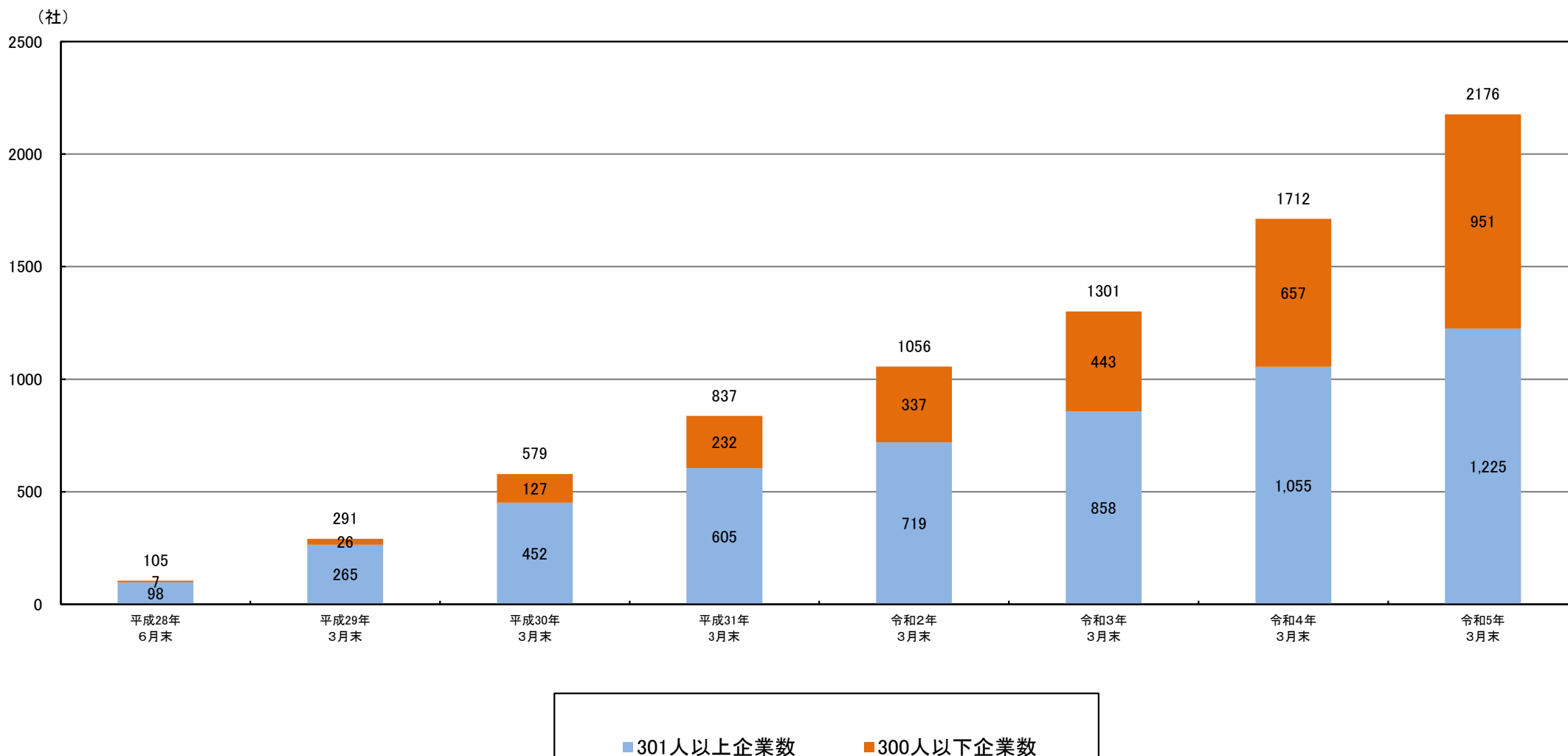
○ 301人以上企業の届出率はほぼ100%で推移。令和5年3月末時点で97.7%(17,608/18,024社)。

○ 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5年3月末時点で97.8%(31,264/31,970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、2,100社を超えた。



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協力対応の努力義務(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5年度予算額 1.8億円（1.3億円）※（）内は前年度当初予算額

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123	東京都〇〇区456
企業規模	101人～300人	10～100人
企業認定等	 	
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%	

女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ！

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4年度）

女性の活躍推進企業データベース：456,488件

【実施主体】委託事業（民間団体等）

民間企業における女性活躍促進事業

令和5年度予算額 2.3億円（1.7億円） ※（）内は前年度当初予算額

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

事業実績 コンサルティング件数：778社（令和4年度）

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。



労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 趣旨

令和5年度予算額 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



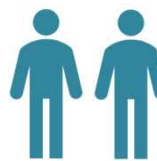
ヒアリング先：
メンター制度の導入等によって
女性活躍の効果が上がっている
企業等

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

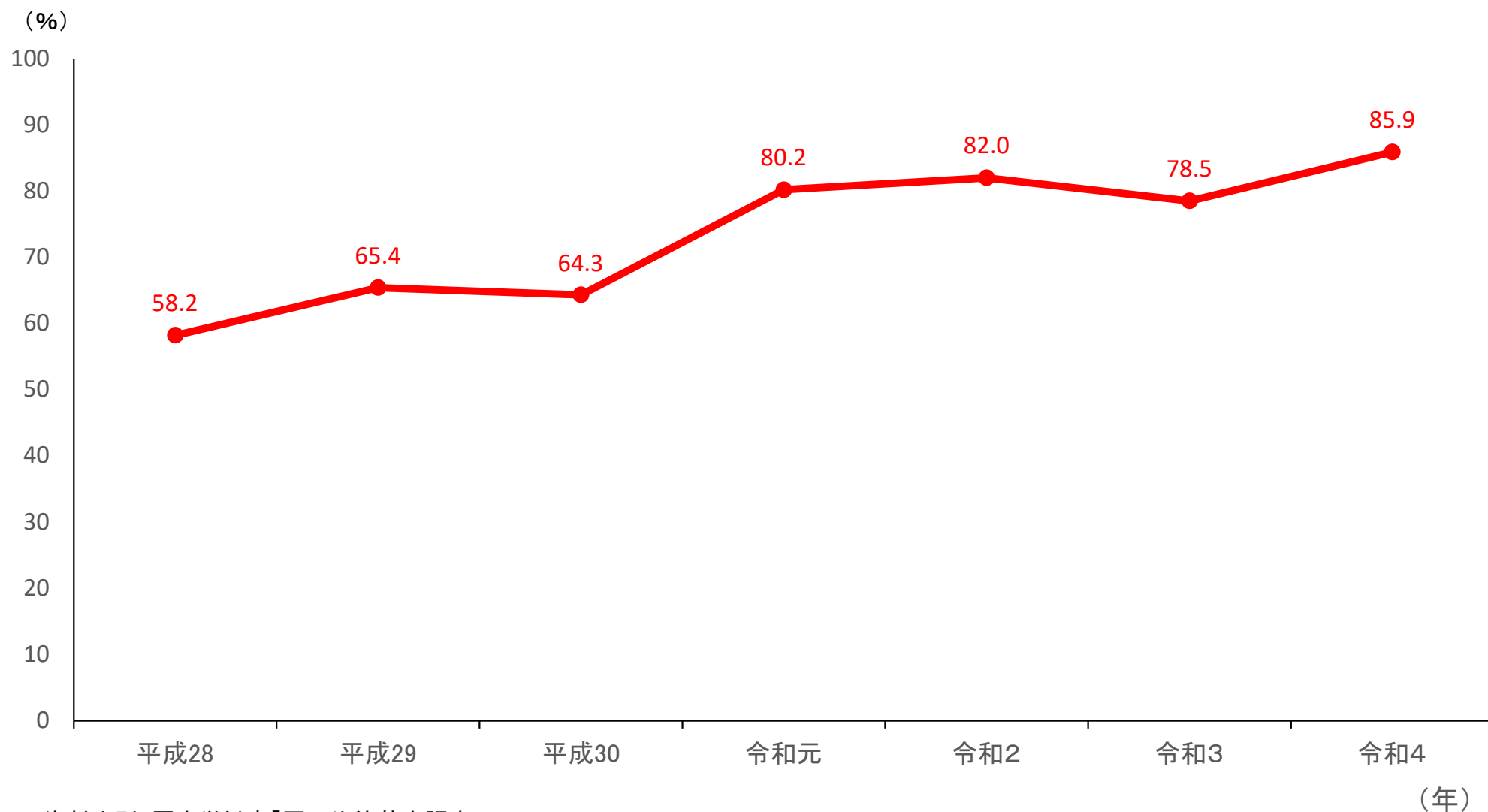
といった偏見を取り除く「アンコンシャス・バイアス解消セミナー」をwebで開催（アンコンシャス・バイアス：無意識の偏見）

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）

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っては、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。

総合的ハラスメント防止対策事業

令和5年度予算額 6.4億円（6.8億円）※（）内は前年度当初予算額

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

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

実施主体

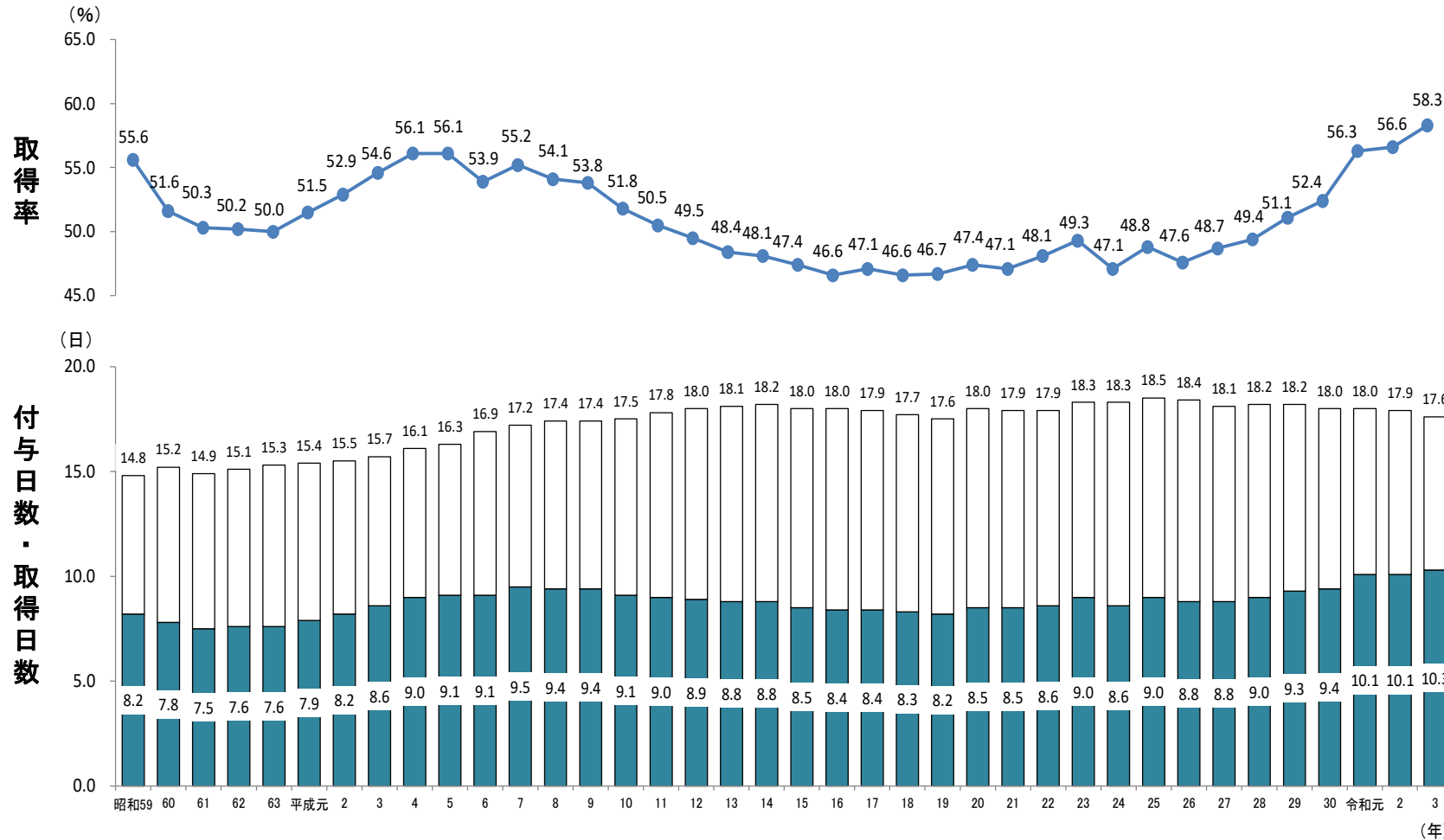
実施主体：国、都道府県労働局、委託事業（民間会社）

事業実績

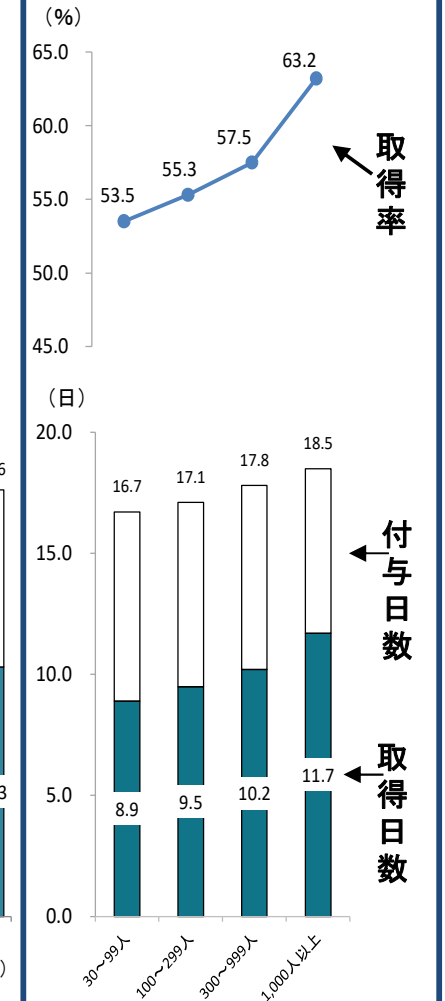
ポータルサイトへの月平均アクセス数：190,223件

年次有給休暇の取得率等の推移

令和3年の年次有給休暇の取得率は58.3%と、前年より1.7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。



企業規模別 (令和3年)



(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。

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期間である**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
- ポスターの駅貼り広報
- 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
- ポスター・リーフレットの作成
- 専用WEBページの開設

年次有給休暇取得促進ポスター



Refresh/
もっと自分らしい
働き方
休み方

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付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活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 | 都道府県労使 | 労働基準監督署
働き方・休み方推進ホームページ: <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/>



Refresh/
もっと自分らしい
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付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活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 | 都道府県労使 | 労働基準監督署
働き方・休み方推進ホームページ: <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/>



Refresh/
もっと自分らしい
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付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活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 | 都道府県労使 | 労働基準監督署
働き方・休み方推進ホームページ: <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/>



Refresh/
もっと自分らしい
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付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活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

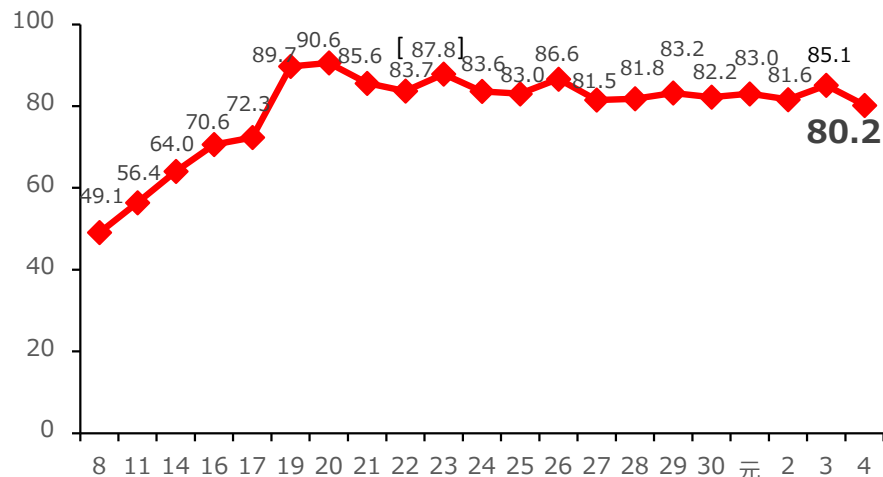
厚生労働省 | 都道府県労使 | 労働基準監督署
働き方・休み方推進ホームページ: <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>
年次有給休暇取得促進ポスター: <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

育児休業の取得率・取得期間の状況

- 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準となっている（令和4年度：17.13%）。
- 育児休業の取得期間は、女性は9割以上が6か月以上である一方、男性は約5割が2週間未満であり、依然として短期間の取得が中心。一方、男性の「1か月～3か月未満」の取得は24.5%で、3番目に多い取得期間となっている。（令和3年度）

育児休業取得率の状況（%）

【女性】

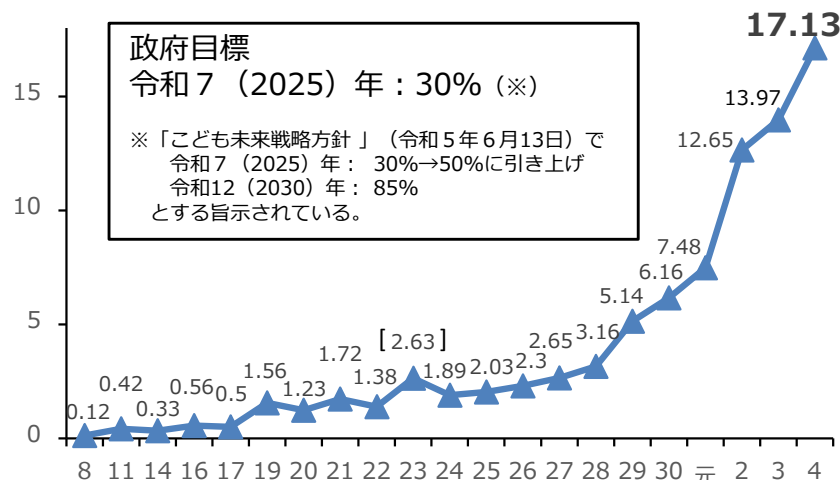


育児休業取得期間の状況（%）

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6

↑
6月以上が95.3%

【男性】



	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

↑
2週間未満が51.5%

※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。

※育児休業取得期間の調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者

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

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

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年度予算額 1.3億円（1.2億円） ※（）内は前年度当初予算額

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施行するため、改正法に沿った企業の実践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月から施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実践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)

※「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日）で

令和7（2025）年 : 30%→50%に引き上げ

令和12（2030）年 : 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%(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・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）

・企業の実践を促進する経営層・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

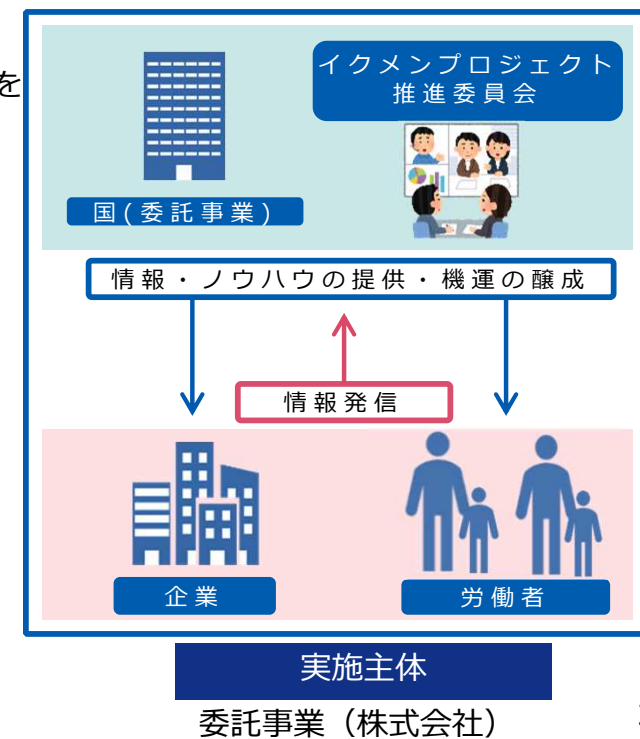
○普及啓発資料の作成

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・発信力強化

改正育児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

＜R4年度実績＞イクメンプロジェクト公式サイト年間アクセス件数 約110万件



両立支援等助成金

令和5年度予算額 100億円（106億円） ※（）内は前年度当初予算額

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日以上10日未満 20万円 10日以上 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
④職場復帰後支援	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)		

【新規受付停止中】事業所内保育施設コース 3.0億円（4.2億円）

中小企業育児・介護休業等推進支援等事業

令和5年度予算額 3.0億円 (3.0億円) ※ ()内は前年度当初予算額

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。

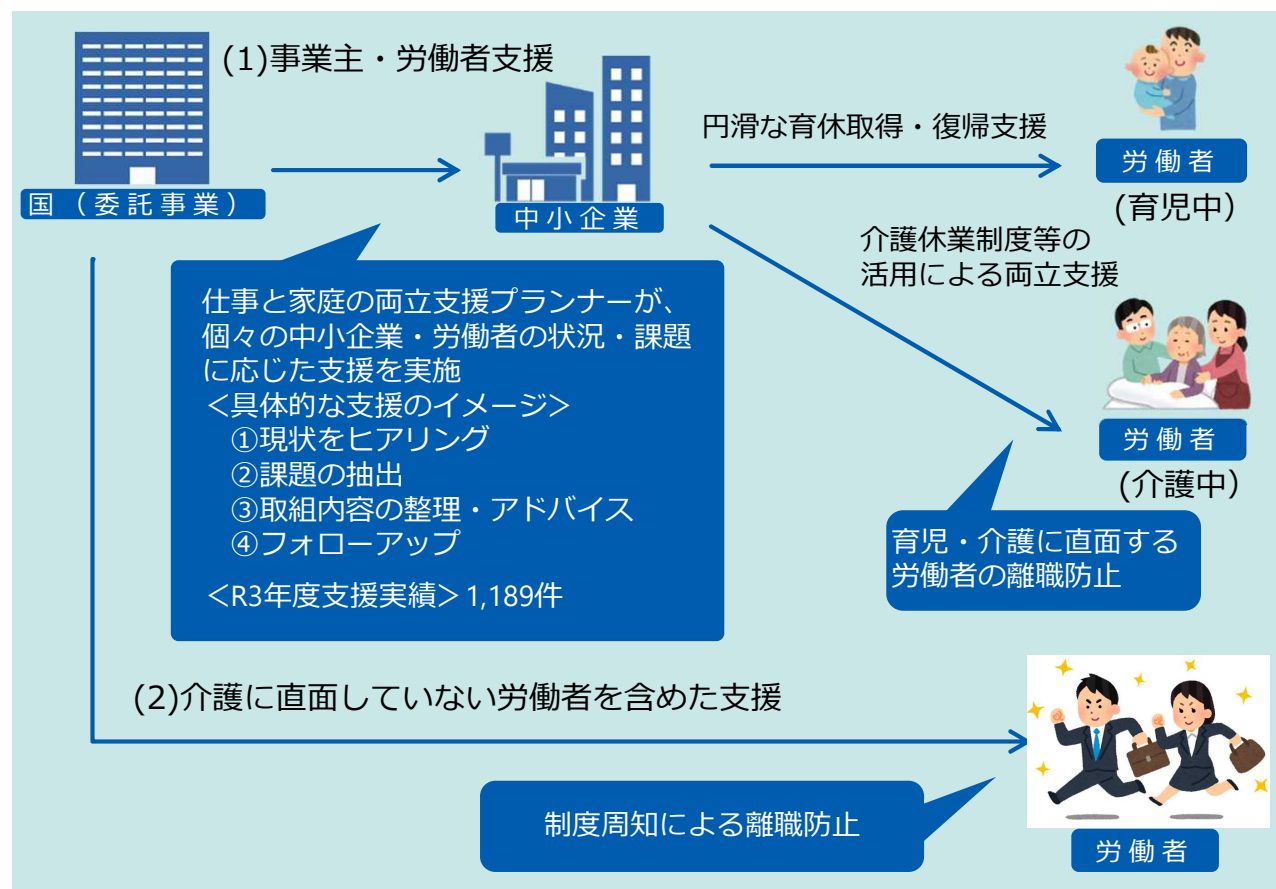
<介護等に直面していない労働者を含めた支援>

(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。

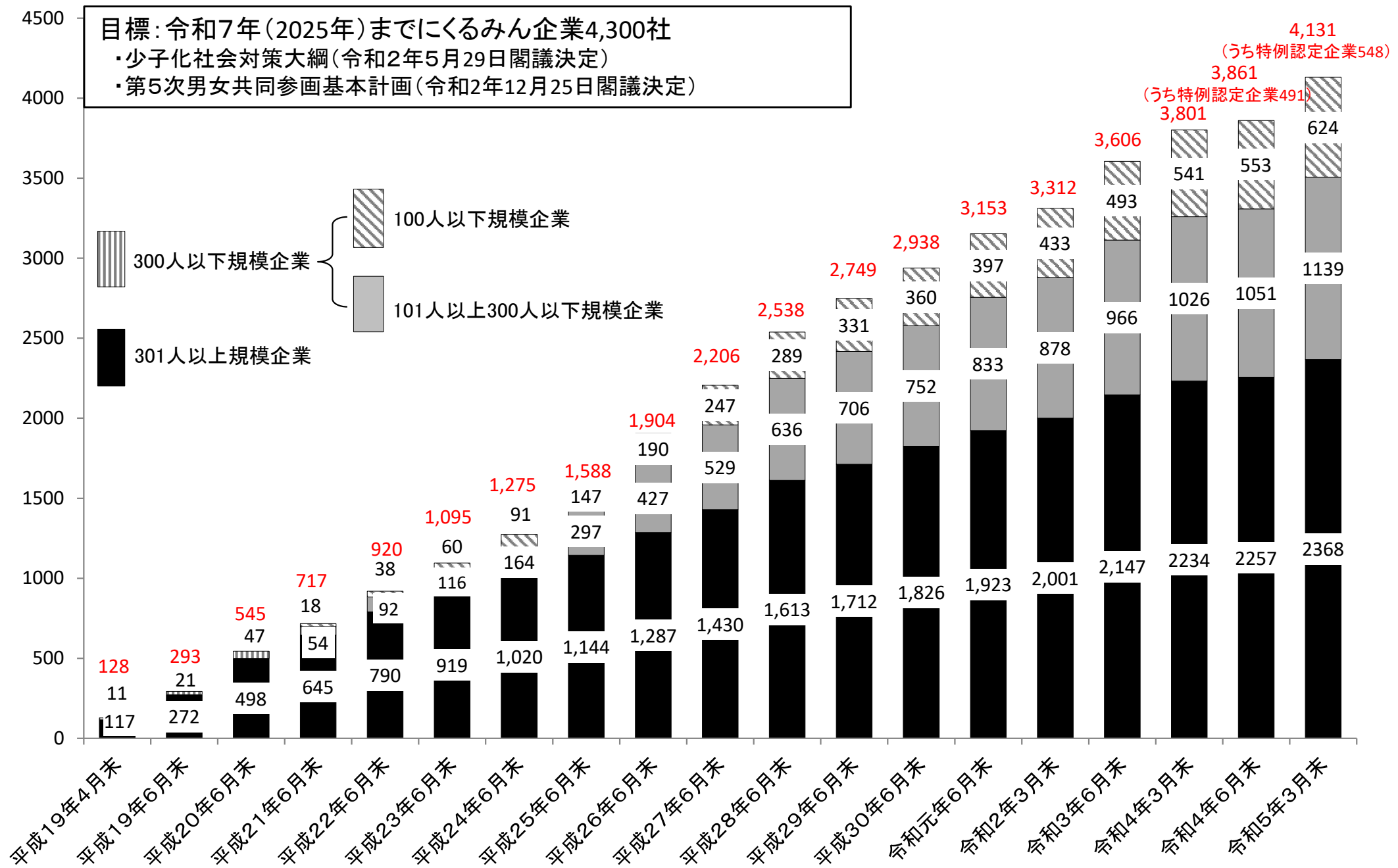
実施主体

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

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

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))

行動計画の策定

- ・101人以上企業 → 義務
 - ・100人以下企業 → 努力義務
- (平成23年4月から義務の対象を拡大(従前は301人以上企業))

届出・実施

- ・各都道府県労働局に届出
- ・計画の公表・従業員へ周知(平成21年4月から義務付け)
- ・目標達成に向けて計画実施

計画終了・目標達成

- ・次期行動計画の策定・実施
- ・認定の申請

厚生労働大臣による認定

- ・一定の基準を満たす企業を認定
 - ・企業は商品等に認定マークを使用可
- (平成19年4月1日から「くるみん認定」開始)
(平成27年4月1日から「プラチナくるみん認定」開始)
(令和4年4月1日から「トライくるみん認定」開始)
(令和4年4月1日から「プラス認定」開始)

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) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
 - (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組
- 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) 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3月末時点)

- ・101人以上企業の 99.0%
 - ・301人以上企業の 99.1%
 - ・101～300人企業の 98.9%
- 規模計届出企業数 103,927社

○ 認定状況(令和5年3月末時点)

- ・くるみん認定企業 4,131社
- ・うち、プラチナくるみん認定企業 548社
- ・トライくるみん認定企業 1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 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。
 - 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 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毎月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。

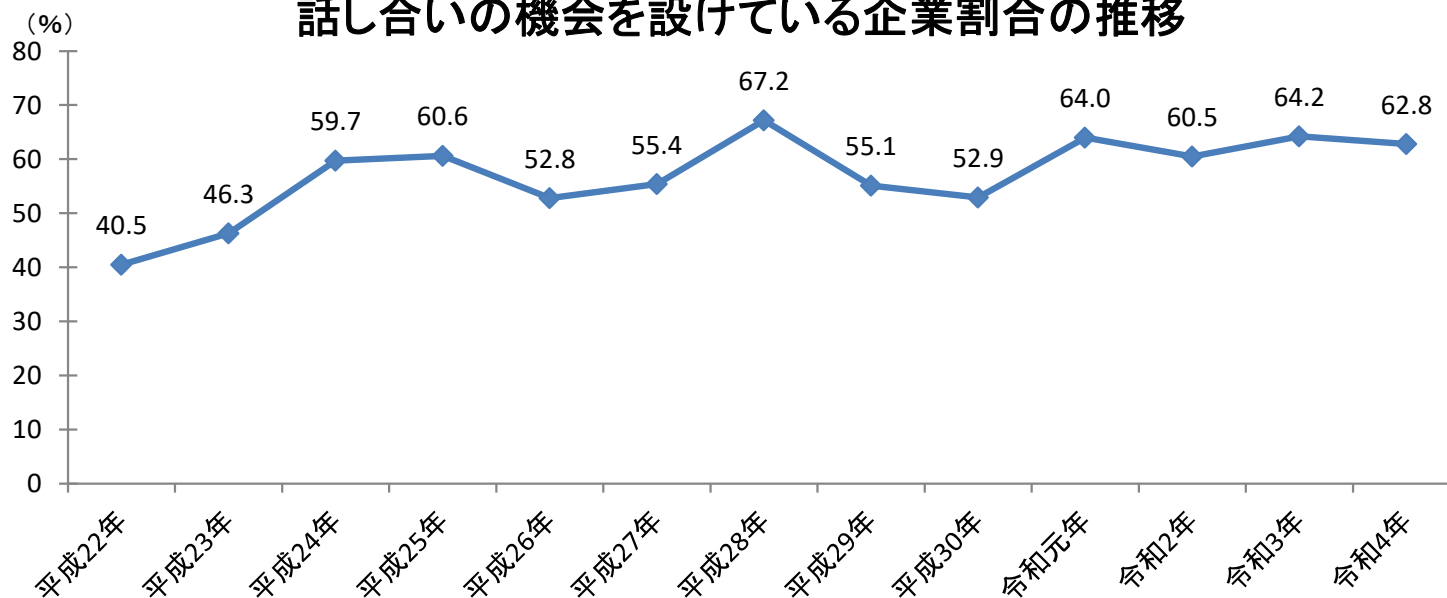
労働時間等の課題について労使の話し合いの機会の整備

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」

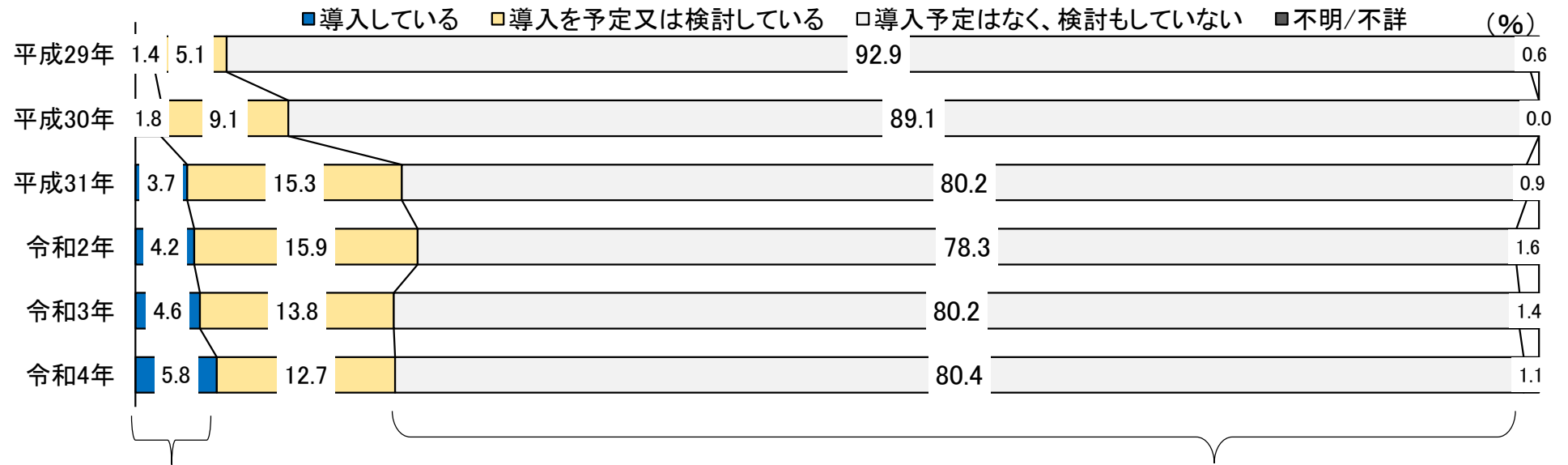
令和元年以降の調査対象:「農林漁業を除く従業員数30人以上の企業」

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)

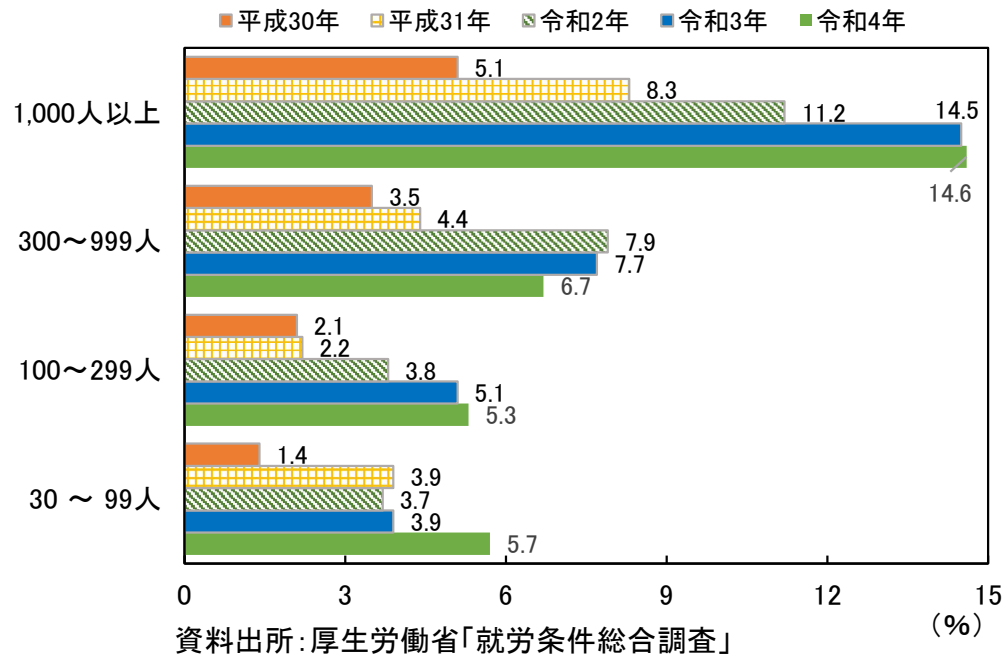
平成30年の調査対象:「農林水産業、公務(他に分類されないもの)を除く従業員数10人以上の企業」

(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。

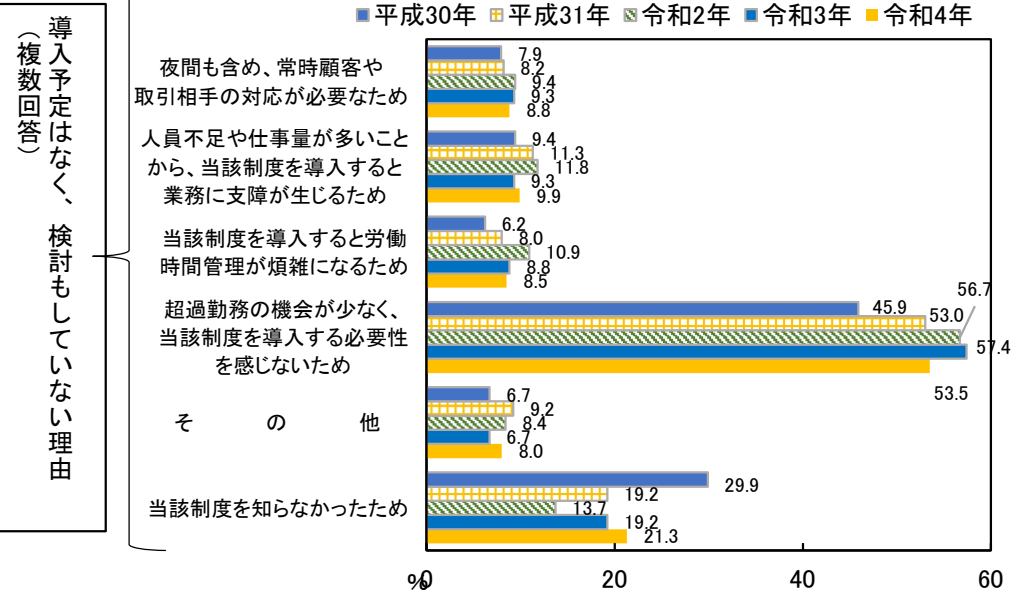
勤務間インターバル制度の導入状況等



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



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



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17.1% (令和4年)

勤務間インターバル制度

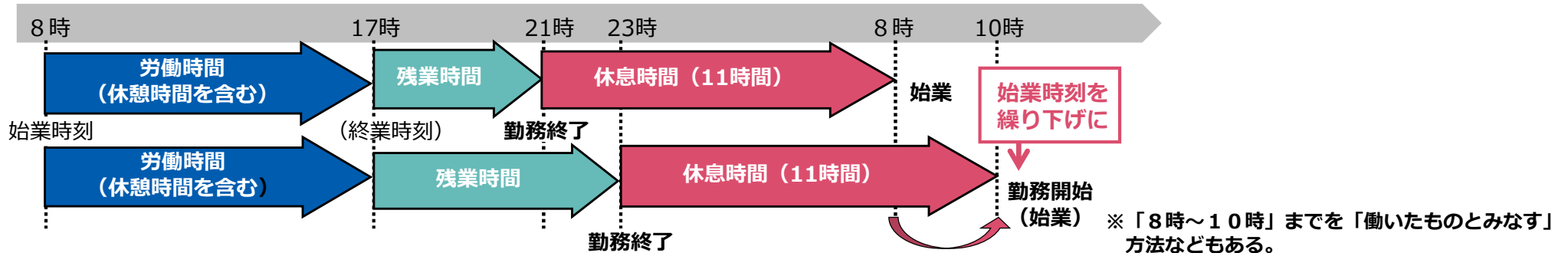
労働時間等設定改善法（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）が改正され、**勤務間インターバル制度を導入することが、事業主の努力義務**となっている。（施行日：平成31年4月1日）

注）「労働時間等設定改善法」は、事業主等に労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律。

制度概要

勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を確保する仕組み。この仕組みの導入を事業主の努力義務とすることで、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとするもの。

【例：11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



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



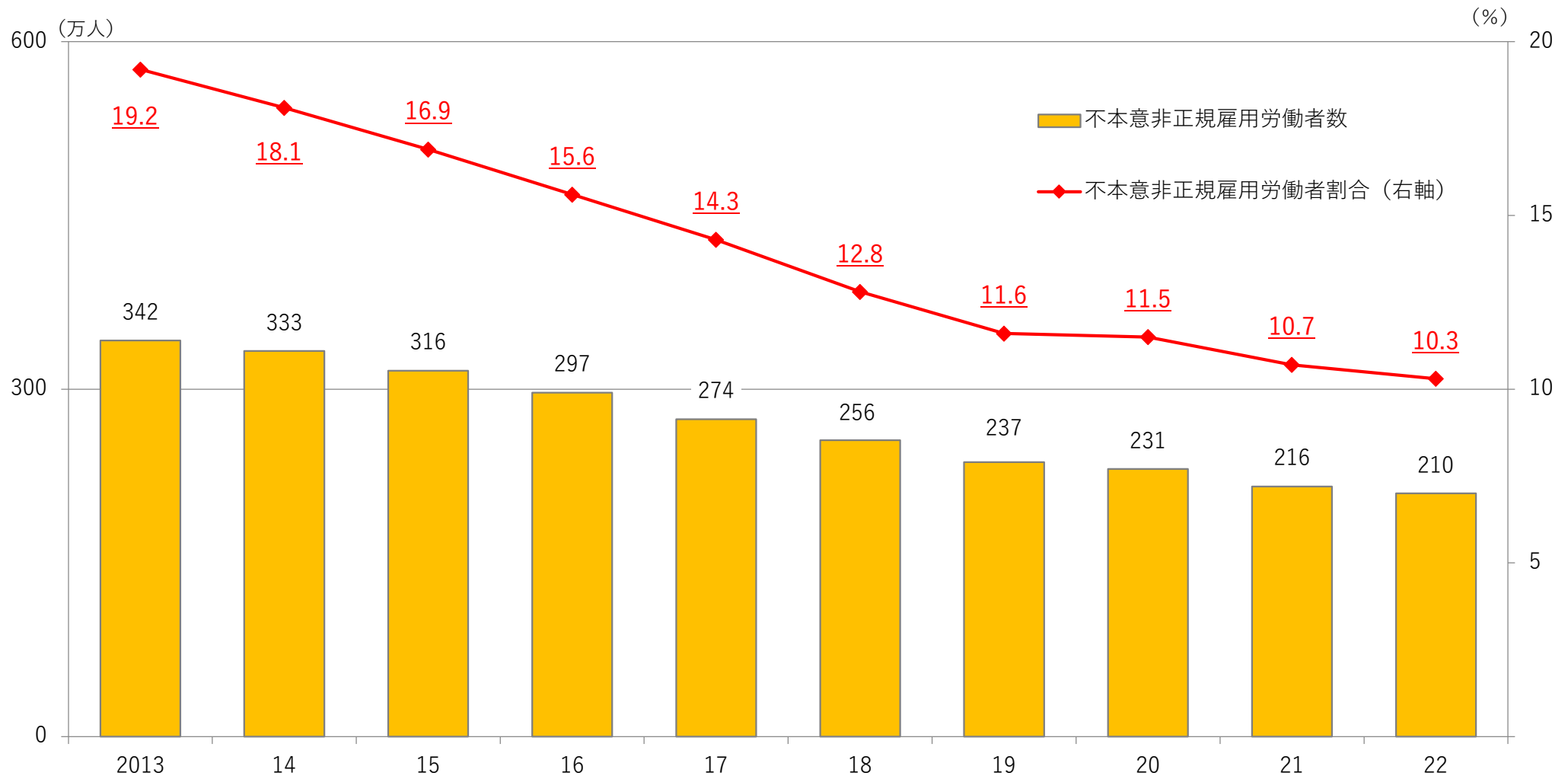
導入マニュアル（全業種版）



リーフレット

不本意非正規雇用労働者の割合の推移

○ 2022年の不本意非正規雇用労働者の割合は10.3%。対前年比で9年連続で低下（－0.4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。

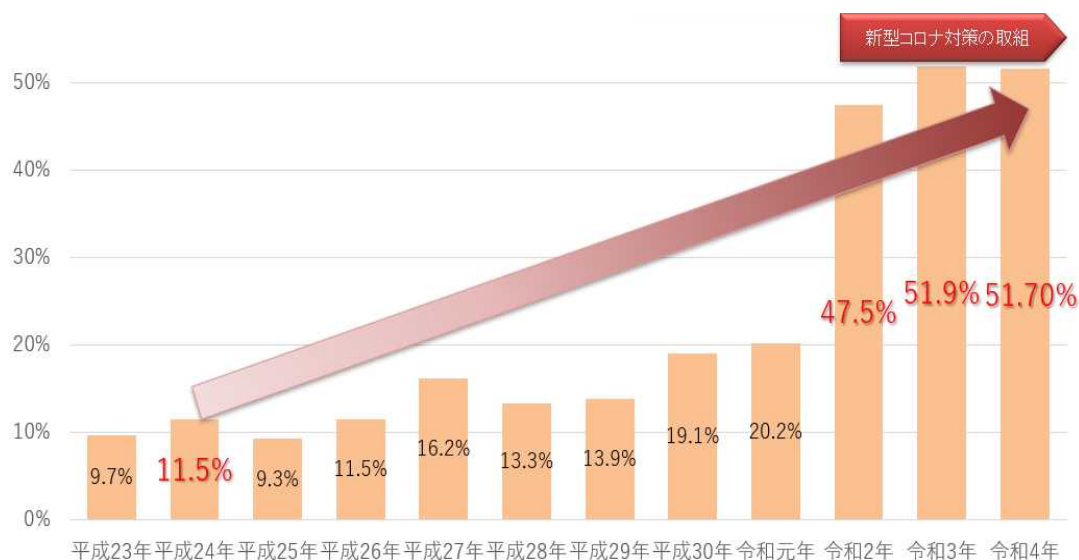
テレワークの推進

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。

現 状

- ・ 新型コロナウイルス感染症対策として企業のテレワークの導入率は増加
- ・ 柔軟な働き方を可能とするものであり、子育てや介護と仕事の両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、人材確保、働き方改革の促進等に資する他、地方創生、女性活躍など様々な観点から、今後も政府全体（※1）で推進（※2）することとしている。



データ出展：総務省「通信利用動向調査」

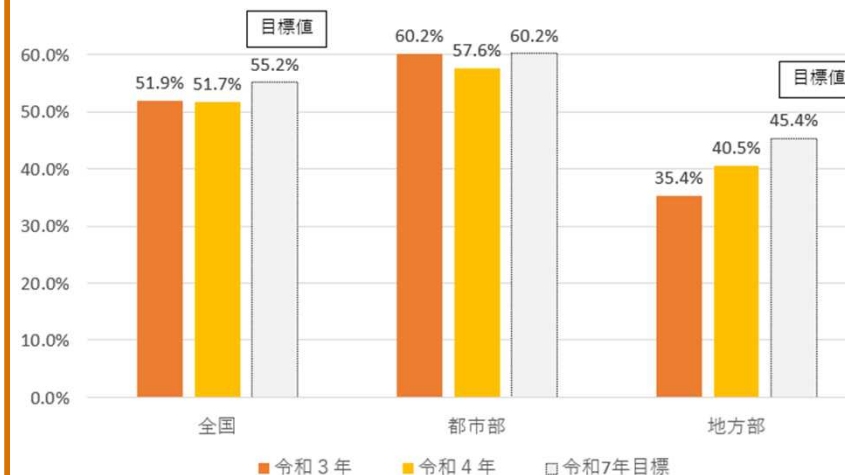
※1 内閣府、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省の5府省で推進

※2 推進の記載がある主な政府文書 経済財政運営と改革の基本方針 2023（令和5年6月16日閣議決定）、デジタル社会の実現に向けた重点計画（令和5年6月9日閣議決定）、デジタル田園都市国家構想基本方針（令和4年12月23日閣議決定）

政府目標

2025年度（令和7年度）には、テレワーク導入企業の割合について、**全国では55.2%を目指す。**

- 南関東・近畿・東海を除く地域では、2023年度（令和3年度）の35.4%から10ポイントの引き上げとなる45.4%を目指す。
- 南関東・近畿・東海地域においては2023年度（令和3年度）の60.2%を維持。



データ出展：総務省「通信利用動向調査」

- 勤務先の制度等に基づきテレワークを実施する、雇用型テレワーカーの割合
2025年度（令和7年度）に25.0%を目指す。
（令和4年度 22.7%）

※政府目標の出典：デジタル社会の実現に向けた重点計画 施策集（令和5年6月9日閣議決定）

令和5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等の周知

テレワークガイドラインの周知

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周知

テレワークガイドラインに則したモデル就業規則を、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、無料相談・コンサルティング等導入支援を実施。特にアウトリーチ型コンサルティングを実施。
- ・ 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。
- ・ 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等

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等を開催。

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、表彰企業等の取組を幅広く周知。