

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）	80.8%（2023）※1
②	部長相当職に占める女性の割合	12%（2025）	8.3%（2023）※2
③	課長相当職に占める女性の割合	18%（2025）	13.2%（2023）※2
④	係長相当職に占める女性の割合	30%（2025）	23.5%（2023）※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）	98.4%（2024.3）※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）	98.4%（2024.3）※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）	2,716社（2024.3）※4
⑨	セクハラ防止に取り組んでいる企業	100%	86.0%（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5年労働力調査」
- ※2 厚生労働省「令和5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5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%（2028）	62.1%（2022）※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）	30.1%（2023）※3
④	次世代認定マーク（くるみん）取得企業数	4,300社（2025）	4,481社（2024.3）※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）	65.4%（2023）※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（2028）	19.2%（2023）※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%（2028）	6.0%（2023）※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
- 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（令和5年12月22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5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5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6年2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）	9.6%（2023）※

<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）	49.9%（2023）※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）	21.3%（2023）※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5年通信利用動向調査」

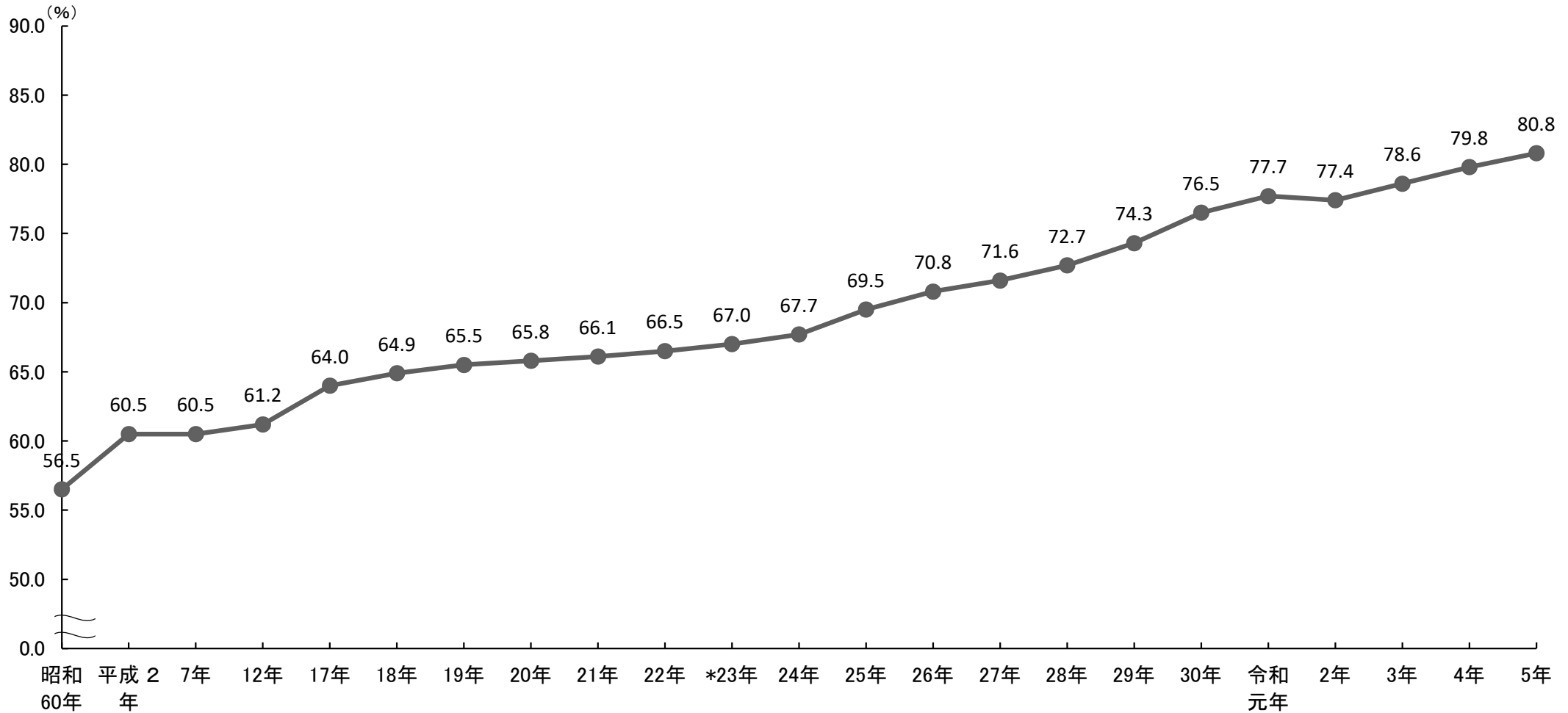
※2 国土交通省「令和5年度テレワーク人口実態調査」

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】



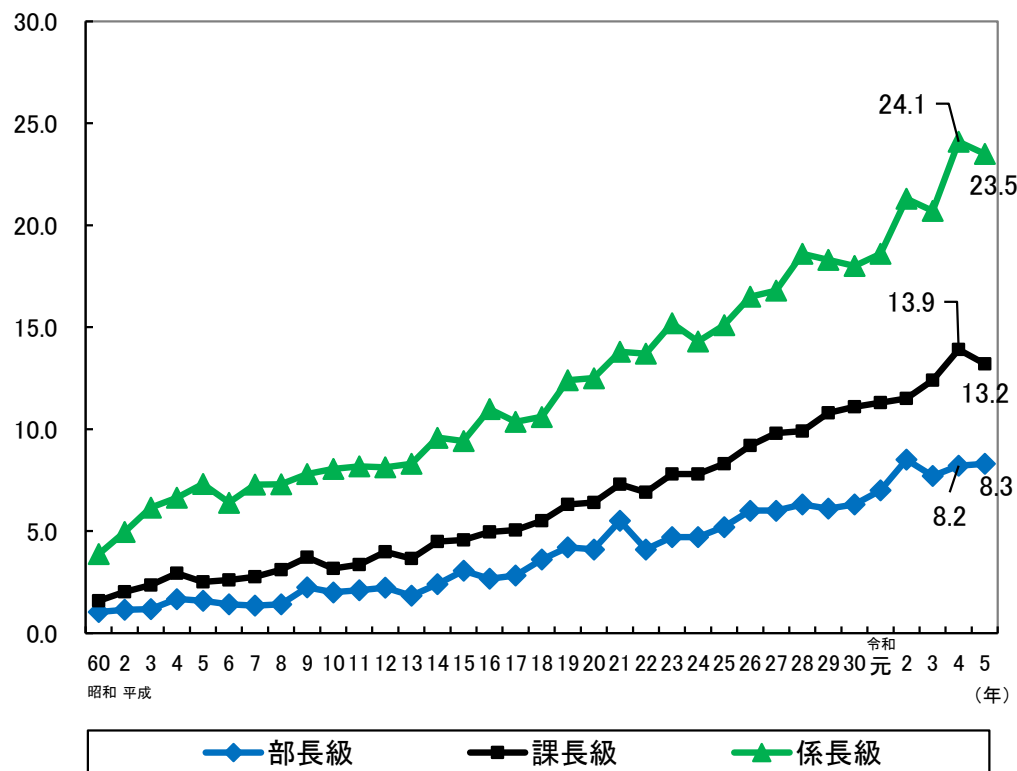
* 平成23年は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値。

(資料出所)総務省「令和5年労働力調査」

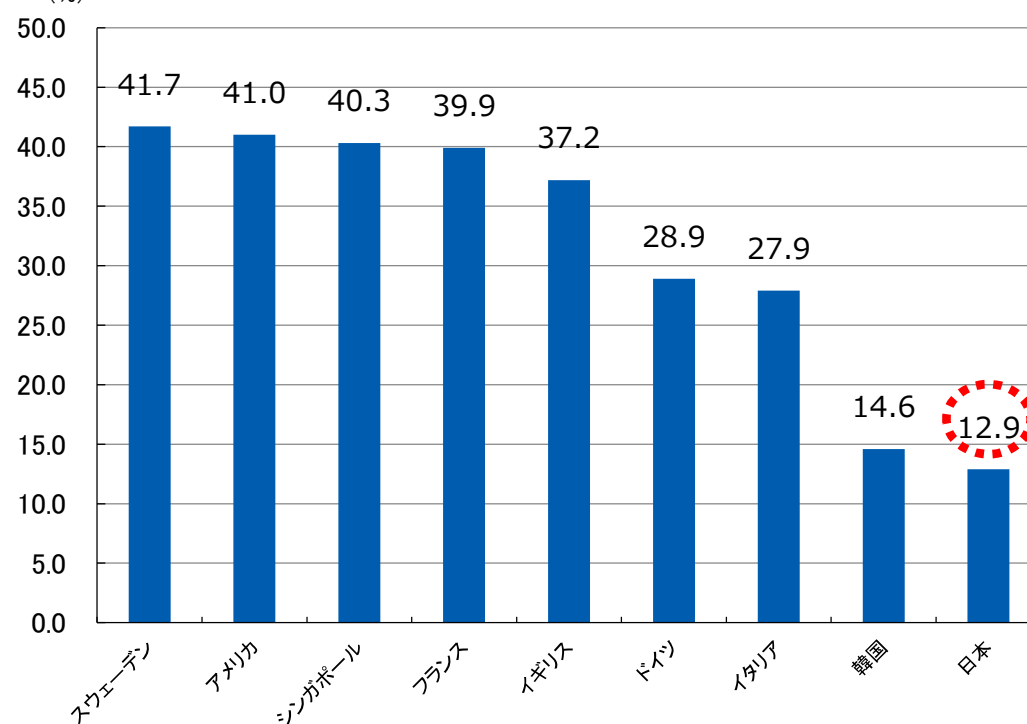
管理職等に占める女性割合

- 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)



管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

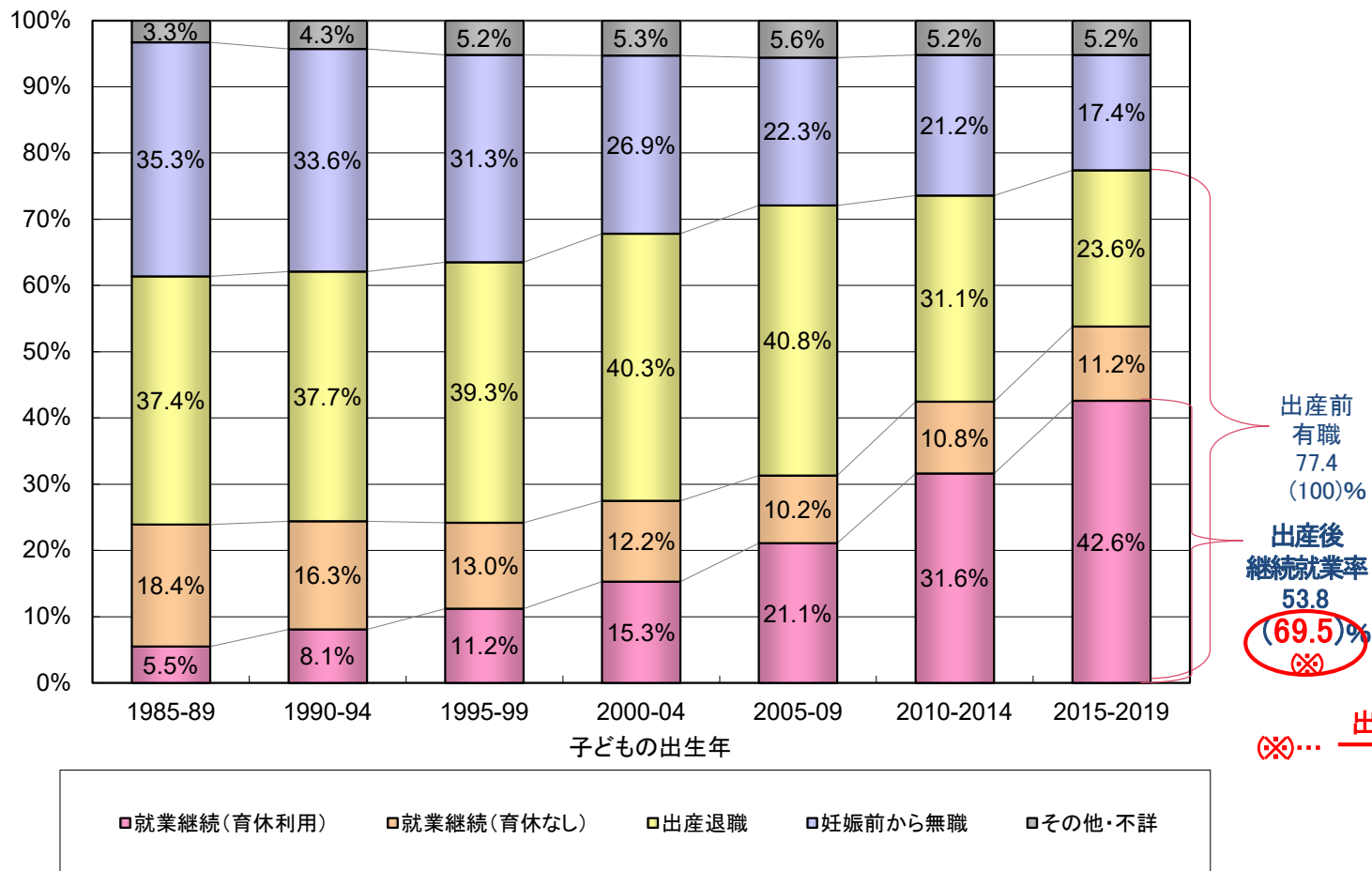
- 注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。
 (変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 注4) 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

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2024」
 いずれも2022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

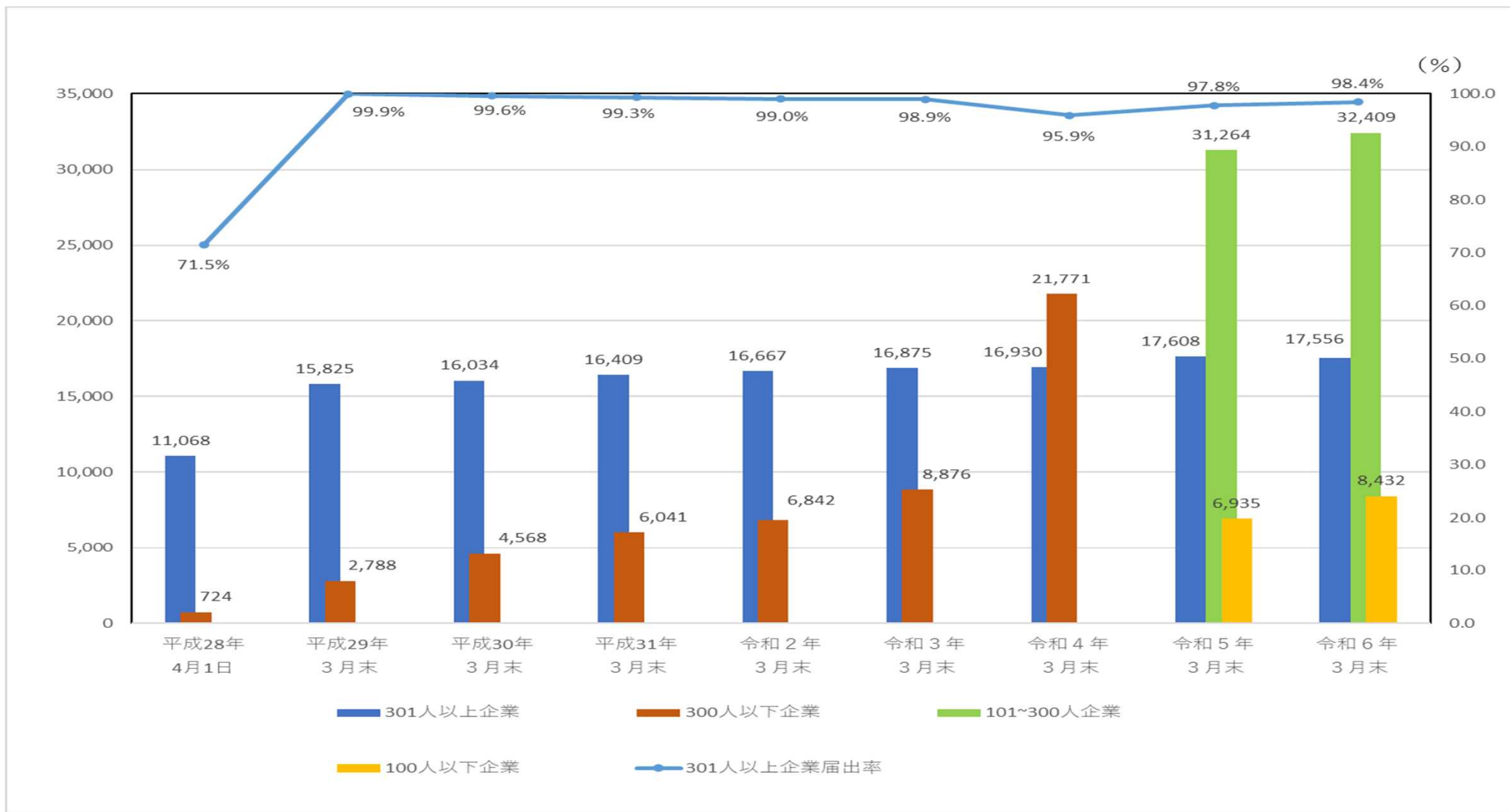
(注1) 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。

(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)」

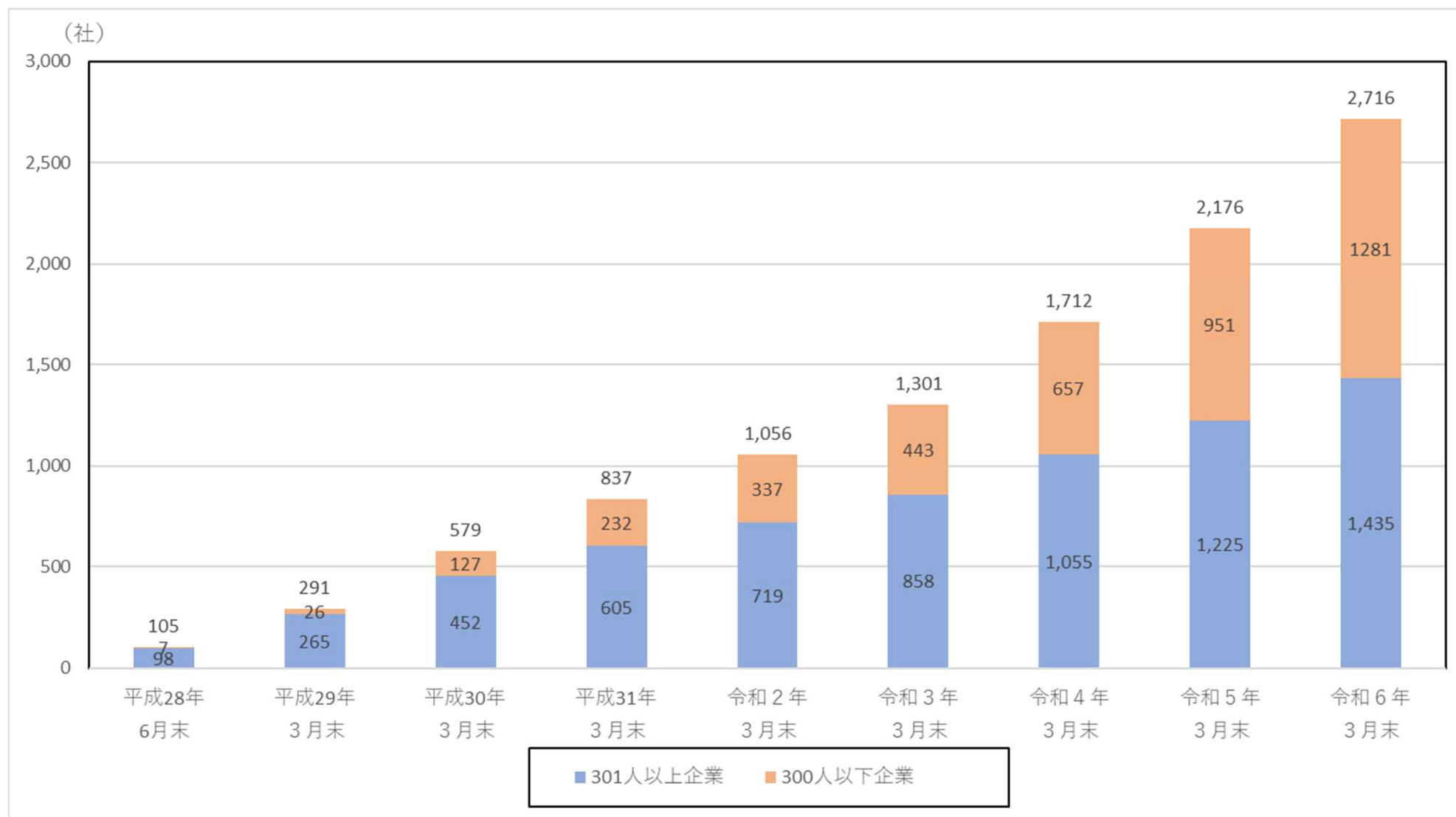
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の企業規模別届出数及び届出率

- 301人以上企業の届出率はほぼ100%で推移。令和6年3月末時点で98.4%(17,556/17,843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6年3月末時点で98.4%(32,409/32,938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、2,700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（平成27年法律第64号）の概要

1. 目的

10年間の時限立法（～R8（2026）.3.31）

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。

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、

①職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち

「男女の賃金の差異」（職員の給与の男女の差異）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、

「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**

職業生活に
関する機会の
提供の実績

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

職業生活と家庭
生活との両立に
資する雇用環境
の整備の実績

・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

○ 国等は、優良な一般事業主に対する認定（えるばし認定・プラチナえるばし認定）、

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）



※ 特定事業主については令和5年4月1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6年度予算額 1.8億円（1.8億円）※（）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▶▶



【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

■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）



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	24%（12人） 管理職全体（男女計）50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！

民間企業における女性活躍促進事業

令和6年度予算額 1.9億円 (2.3億円) ※ ()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、男女の賃金の差異の要因分析、定められた目標の達成に向けた手順等について、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、次元の異なる少子化対策のうち、特に女性の正規雇用におけるL字カーブの解消のための施策として、学生等を対象としたキャリア開発に関する啓発事業およびアンコンシャス・バイアス解消啓発事業に取り組む。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

女性活躍推進センターによる事業運営（実施主体：民間団体等による委託事業）

事業実績

コンサルティング件数：778社（令和4年度）

個別訪問・オンライン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、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、男女の賃金の差異の要因分析、定められた目標の達成に向けた手順等について、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。

L字カーブ解消のための啓発事業

①学生等を対象としたキャリア開発に関する啓発事業 ※拡充内容

大学生等を対象として、女性が働くことの意義（個人としての経済的自立、家族にとっての経済効果等）についての啓発、女性が正社員として就職・勤続・活躍できる企業の探し方（女性活躍推進企業データベースの活用方法）に関するガイダンスを行う。また、大学等のキャリアセンター等の要請を受け、出前講座として実施する。さらに、各種SNSの活用、インフルエンサーとのコラボ等を活用し、学生へ直接働きかけを行う。

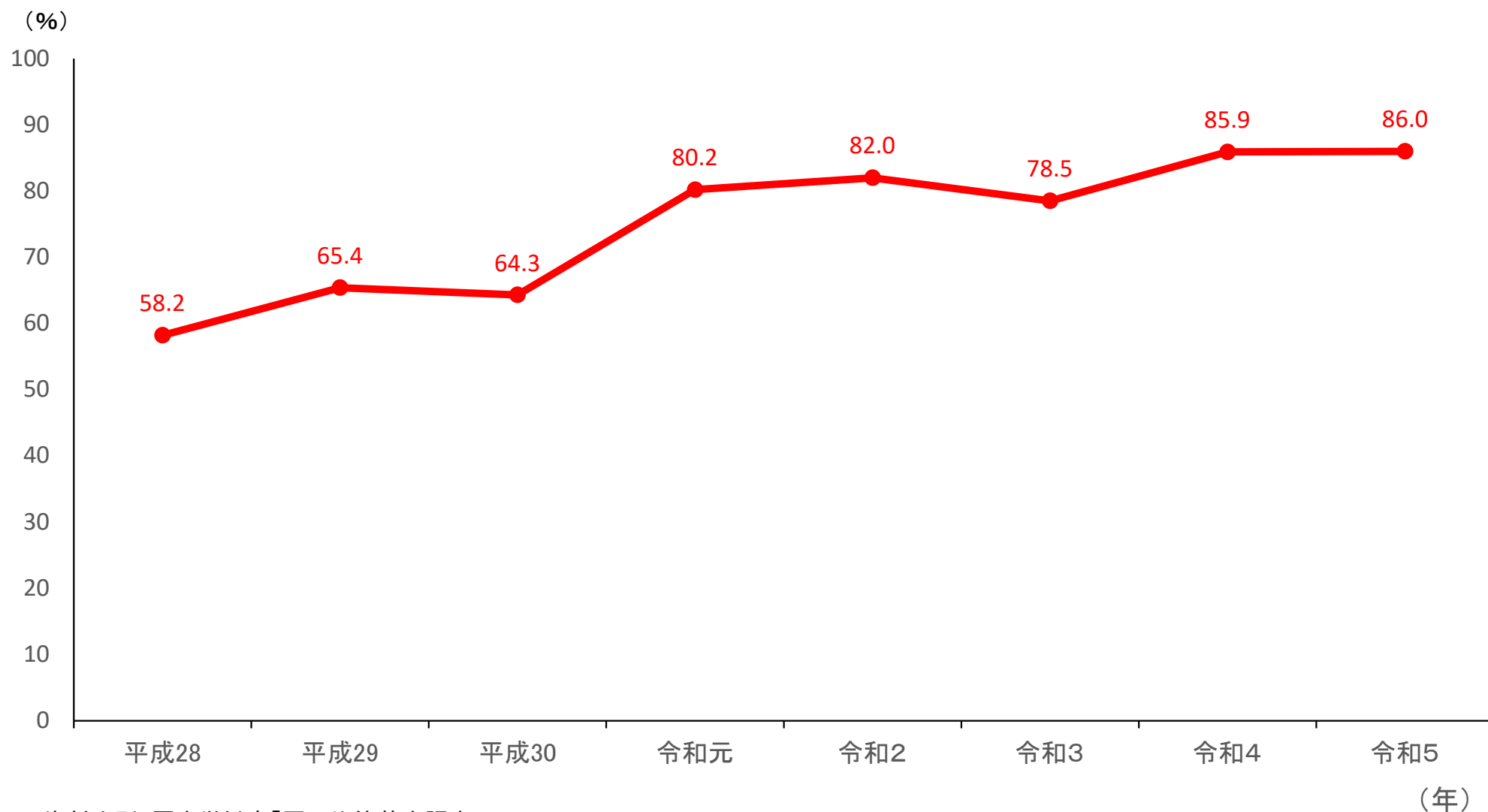
②アンコンシャス・バイアス解消啓発事業 ※拡充内容

人材育成・管理職登用において「長時間労働を人事評価において肯定的に評価する」というアンコンシャス・バイアスがあれば、女性の活躍は十分に進まない。この点に関連して「時短管理職」の事例も紹介しながら、女性労働者自身、管理職を含む男性労働者、また、企業の経営者や人事労務担当者に対するセミナーとして実施する。



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6年度予算額 6.7億円（6.4億円） ※（）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
- 業種別カスタマーハラスメントの取組支援 ※拡充内容
- 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

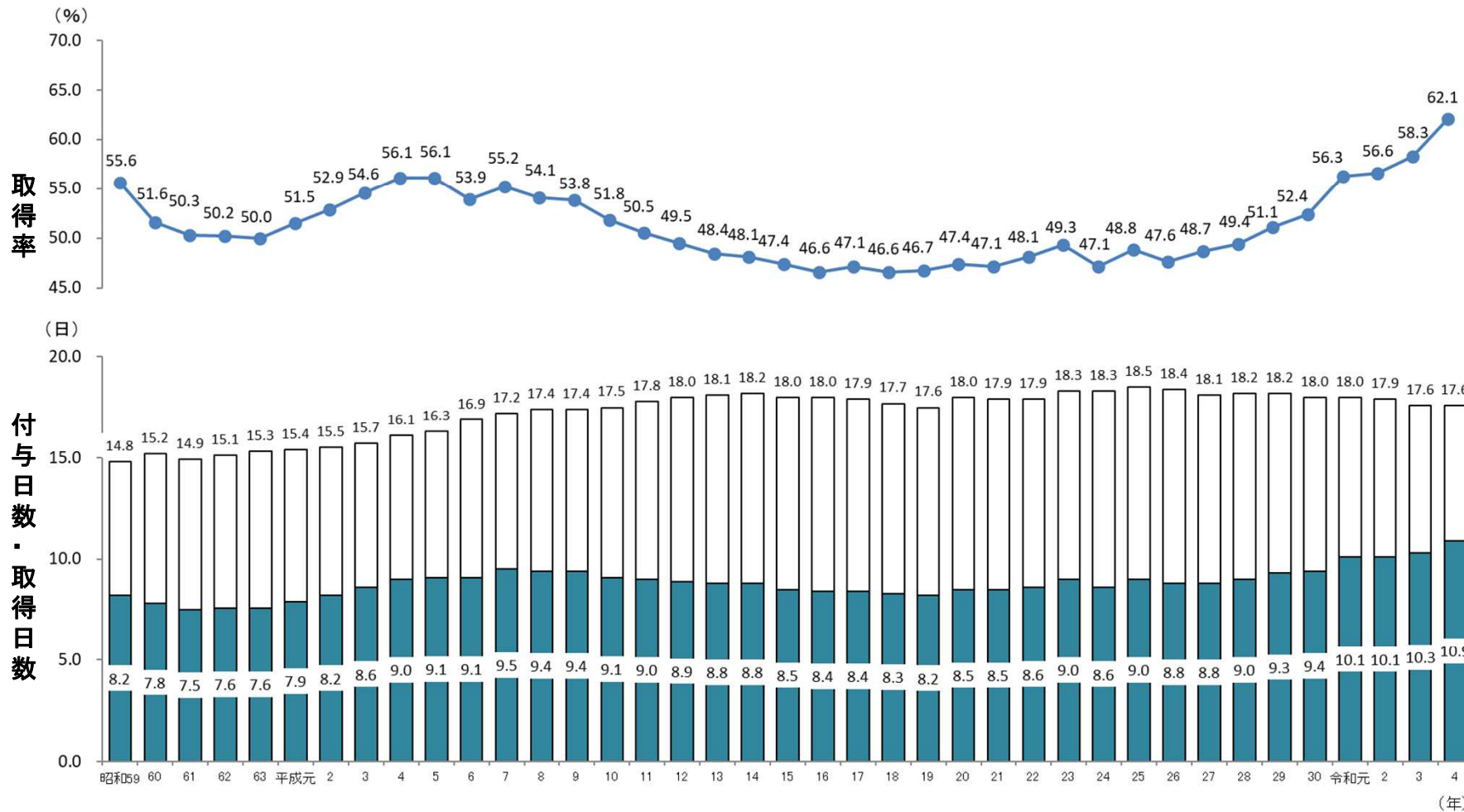
実施主体：国、都道府県労働局、委託事業（民間会社）

事業実績

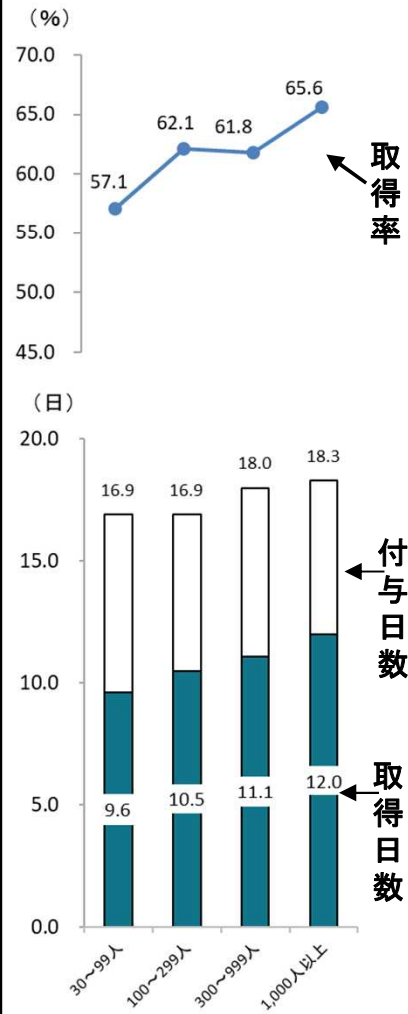
ポータルサイトへの月平均アクセス数：190,223件

年次有給休暇の取得率等の推移

令和4年の年次有給休暇の取得率は62.1%と、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%とは乖離がある。



企業規模別 (令和4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
- 特設サイトの運営
- ポスターの駅貼り広報
- インターネット広告
- 人事労務マガジン、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

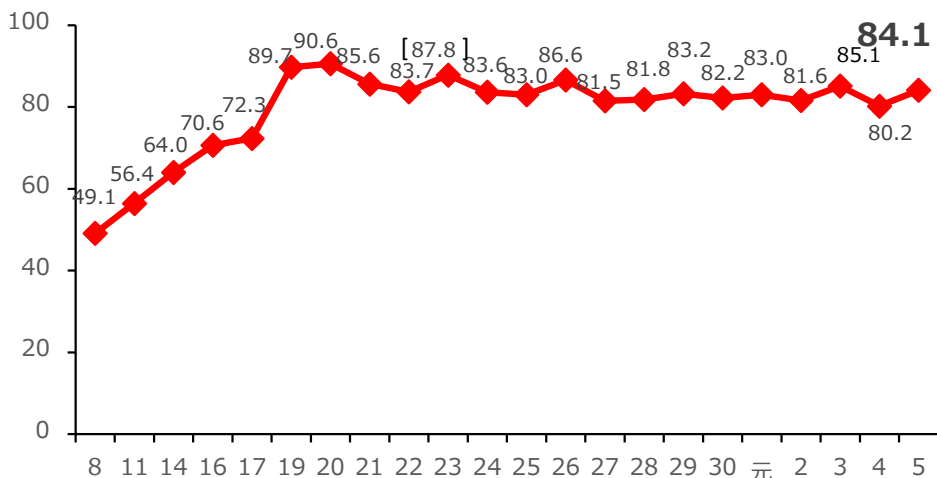


育児休業の取得率・取得期間の状況

- 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（令和5年度：30.1%）。
- 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、男性は徐々に取得期間が延びているものの、約4割が2週間未満であり、依然として女性に比べて短期間の取得が多い。

育児休業取得率の状況（%）

【女性】

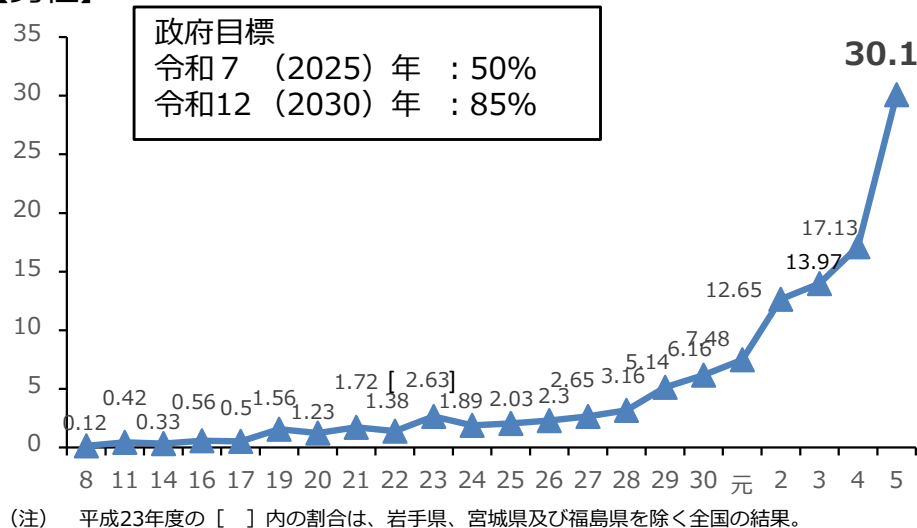


育児休業取得期間の状況（%）

【女性】

	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	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
令和5年度	0.4	0.2	0.6	1.8	4.4	4.6	11.4	30.9	32.7	9.3	3.0	0.6

【男性】



【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	-
令和5年度	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	2.9	0.8	1.1	1.4	0.2	0.0	-

※育児休業取得率 = 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

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。

※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

【出典】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6年4月1日時点版

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 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要(令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布)

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ(※)、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る。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限(残業免除)の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子(現行は3歳になるまでの子)を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生(現行は小学校就学前)まで拡大するとともに、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超(現行1,000人超)の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限(現行は令和7年3月31日まで)を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備(労働者への研修等)を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、テレワークを追加する。等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

施行期日

令和7年4月1日(ただし、2③は公布日、1④及び⑤は公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日)

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6年度予算額 1.3億円（1.3億円） ※（）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6年度においては、改正育児・介護休業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、企業の採用に密接に関連する大学生等の若年者層の育児休業等に関する意識調査を実施（新規）し、令和5年4月から一部企業に義務付けられた育休取得率の公表と関連付け、企業の実践を促していくことで男性の育休取得促進を強力に推進する。

数値目標

★ 男性の育児休業取得率：現状 17.13%(令和4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

○若年層の育児休業取得に対する意識調査の実施（新規）

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

○企業向けシンポジウムの開催（新規）

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

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

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

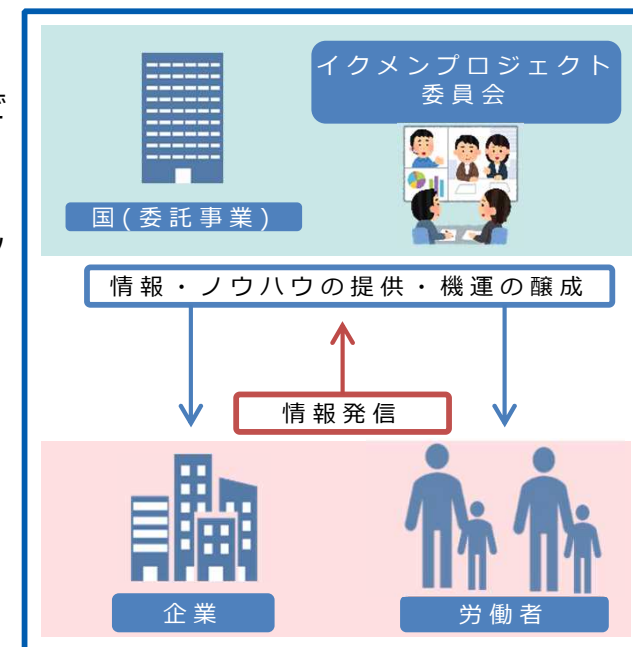
○普及啓発資料の作成

・男性の育児休業の取得促進に向け、周知資料の母子健康手帳との同時配付や周知・啓発動画の配信等により、子どもが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

・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運用

<R4年度実績> イクメンプロジェクト公式サイトアクセス件数 約110万件



実施主体

民間事業者等（委託事業）

両立支援等助成金

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

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

1 事業の目的

※令和5年度補正予算額 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

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

コース名／コース内容

出生時両立支援コース

41.5億円（55.4億円）

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始

育児休業等支援コース

40.2億円（38.7億円）

育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰

育休中等業務代替支援コース

87.8億円（新規）

育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施

柔軟な働き方選択制度等支援コース

3.7億円（新規）

育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により制度利用者を支援

介護離職防止支援コース

5.1億円（2.9億円）

「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援

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） 1年以内達成：**60万円**
➢ 第1種受給年度と比較し男性育休取得率（%）が30ポイント以上上昇した場合等 2年以内達成：**40万円**
3年以内達成：**20万円**

- ①育休取得時 **30万円**
➢ プランに基づき3か月以上の休業取得 ※無期雇用者、
有期雇用労働者各1人限り
- ②職場復帰時 **30万円**
➢ 育休から復帰後、継続雇用

- ①育児休業中の手当支給 **最大125万円**
・業務体制整備経費：5万円（育休1月未満 2万円）
・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで
- ②育短勤務中の手当支給 **最大110万円**
・業務体制整備経費：2万円
・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで
- ③育児休業中の新規雇用 **最大67.5万円**
代替期間に応じ以下の額を支給
・最短：7日以上：9万円
・最長：6か月以上：67.5万円
※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間

制度2つ導入し、対象者が制度利用 20万円

制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円

※1年度5人まで

- 介護休業 ①休業取得時 **30万円** ※休業、両立支援
②職場復帰時 **30万円** 制度それぞれで1
年度5人まで
- 介護両立支援制度 **30万円**

加算措置／加算額

<出生時両立支援コース>

- ①第1種
1人目で雇用環境整備措置を4つ実施した場合 10万円加算
- ②第2種
第1種受給時にプラチナくるみ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）

<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。

個別周知・環境整備加算 休業①/両立支援制度に**15万円加算**

➢ 対象労働者への個別周知・雇用環境整備の実施

業務代替支援加算 休業②に新規雇用**20万円加算**

➢ 休業取得者の業務代替体制の整備 手当支給等**5万円加算**

中小企業育児・介護休業等推進支援等事業

令和6年度予算額 3.4億円 (3.0億円) ※ () 内は前年度当初予算額

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次期改正を見据え、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ほか、措置導入・運用のマニュアル等を作成することにより、制度の周知・理解促進を図る。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、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85人→95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

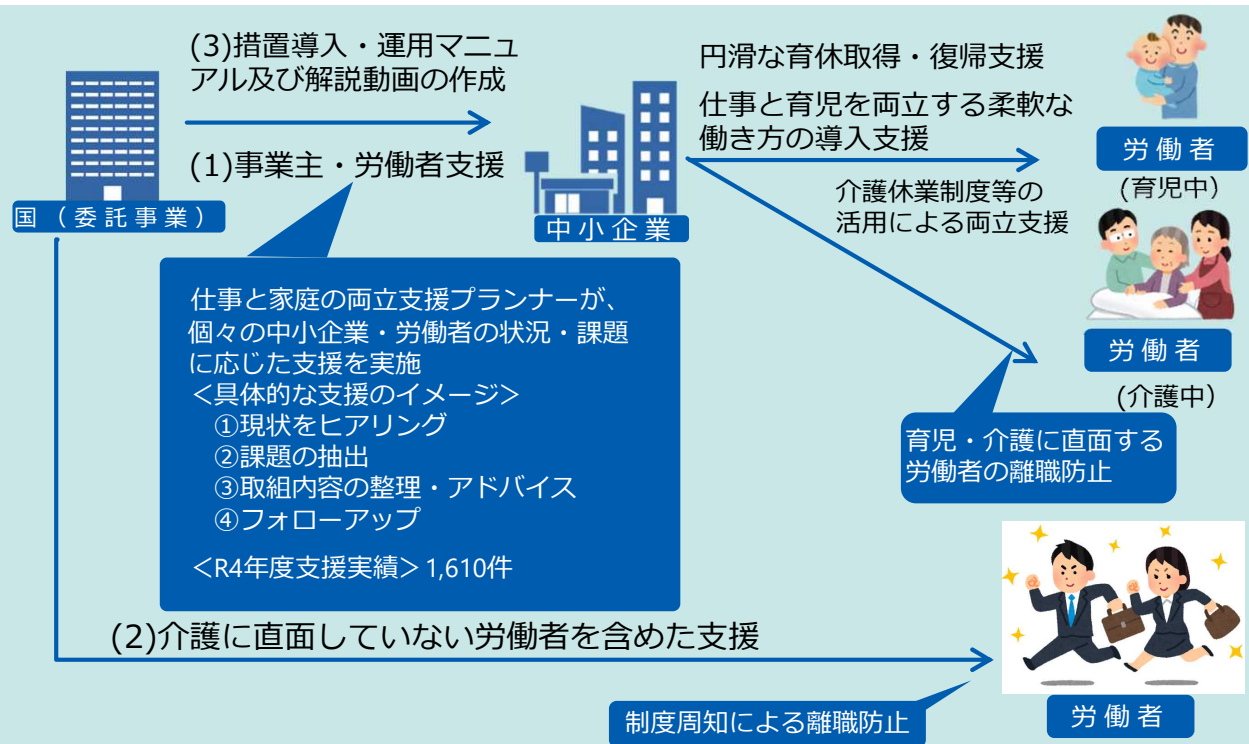
介護休業制度等特設サイトを受け皿としてインターネット広告等の実施や動画作成、リーフレット配付等により、労働者等に介護休業制度や育児休業制度を予め広く周知し、介護に直面した際の離職を防止するとともに、仕事と育児、介護を両立しやすい職場環境づくりを促進する。

実施主体

民間事業者等（委託事業）

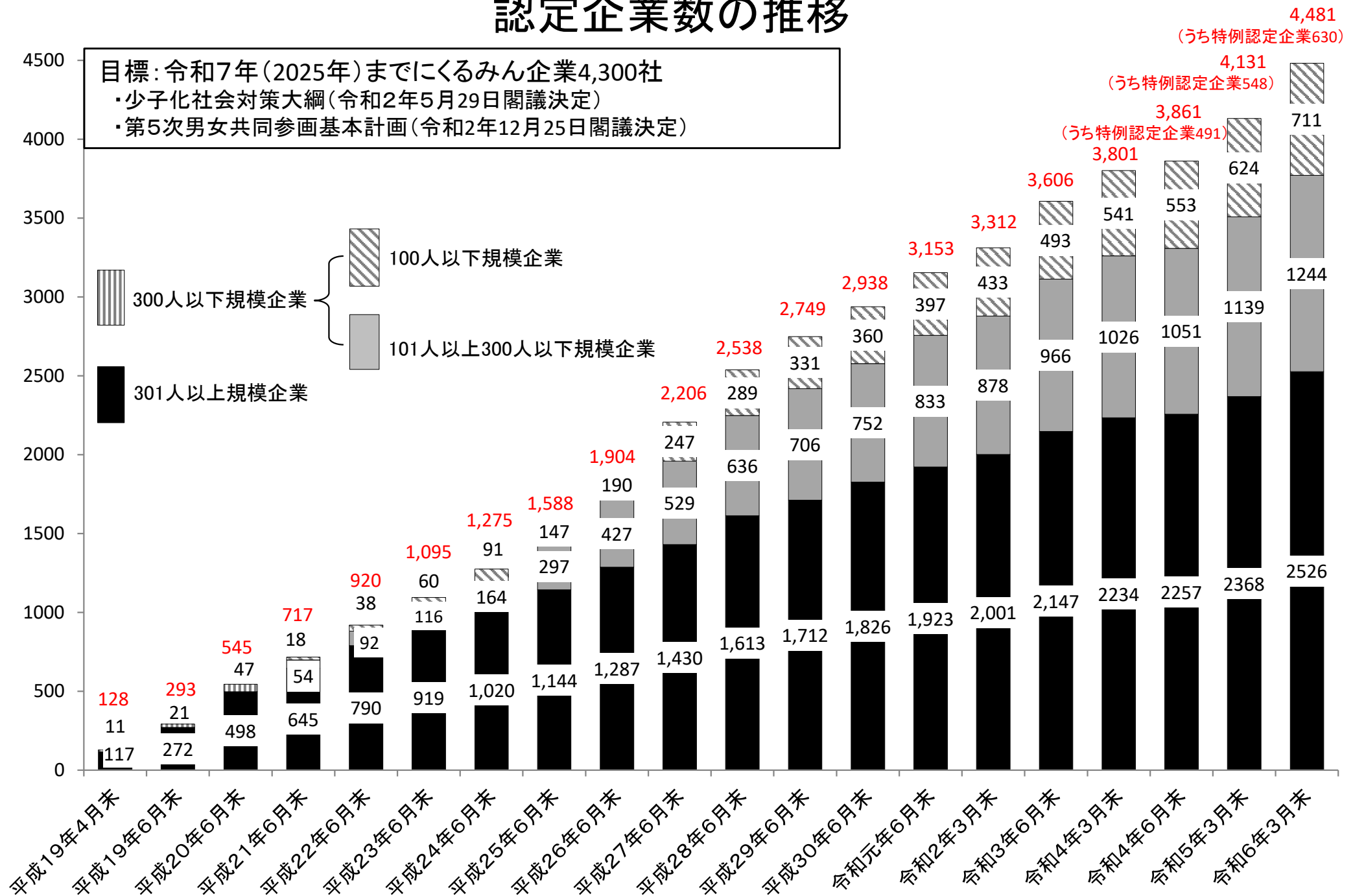
(3) 中小企業育児・介護両立基盤整備事業（新規）

育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法への対応や柔軟な働き方に取り組む中小企業に対し、職場環境の基盤整備を支援するため、措置導入・運用のマニュアル等を策定するほか、企業が閲覧できるマニュアル解説動画を作成することで、制度の周知・理解促進を図る。



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

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17年3月末までの時限立法(※平成27年4月から令和7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6年3月末時点)

- ・101人以上企業の 98.6%
 - ・301人以上企業の 98.6%
 - ・101～300人企業の 98.5%
- 規模計届出企業数 108,126社

○ 認定状況(令和6年3月末時点)

- ・くるみん認定企業 4,481社
- ・うち、プラチナくるみん認定企業 630社
- ・トライくるみん認定企業 2社



認定基準

- ・行動計画の期間が2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・次の①または②のいずれかを満たしていること。
 - 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。

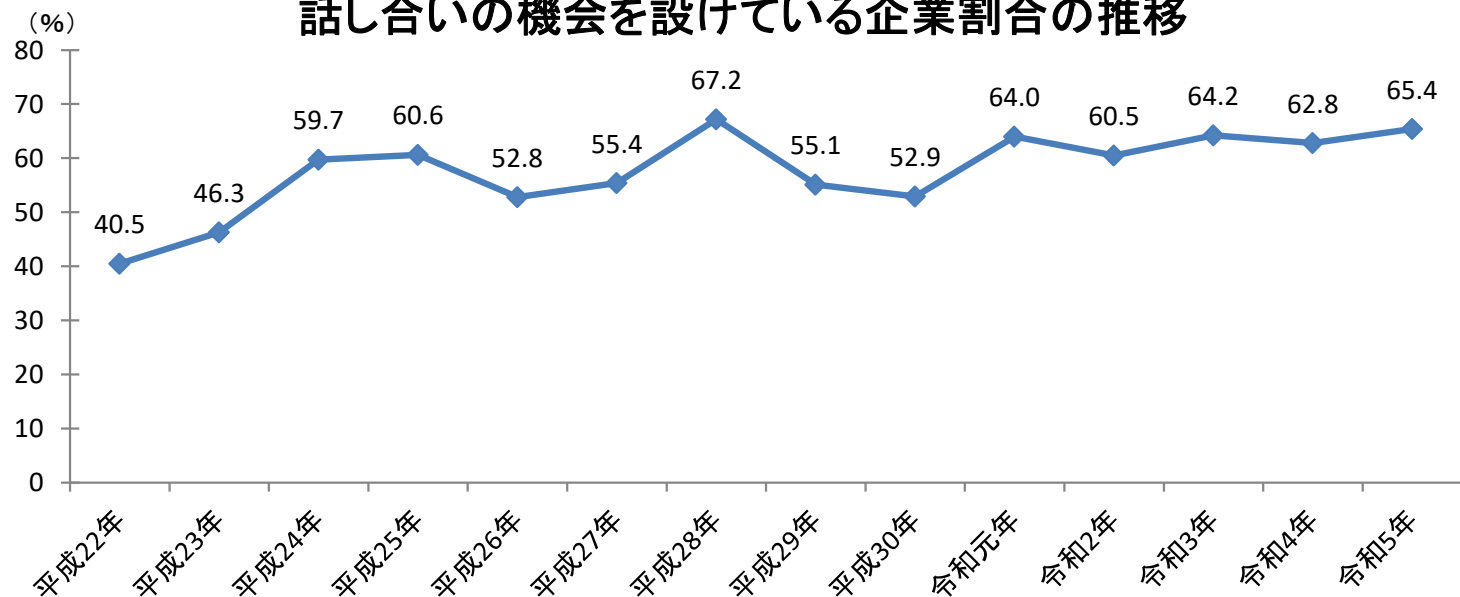
労働時間等の課題について労使の話し合いの機会の整備

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:「農業、林業、漁業、公務(他に分類されないもの)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

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、

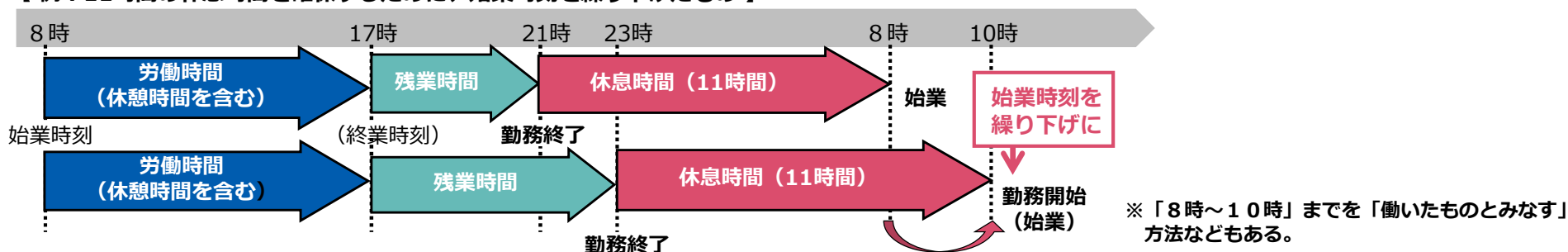
勤務間インターバル制度を導入することが、事業主の努力義務となっている。（施行日：平成31年4月1日）

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
- 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
- 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
- 産業医や衛生管理者等に対する研修講義において勤務間インターバル制度の内容・効果を周知
- 雑誌等を活用した勤務間インターバル制度の周知・啓発



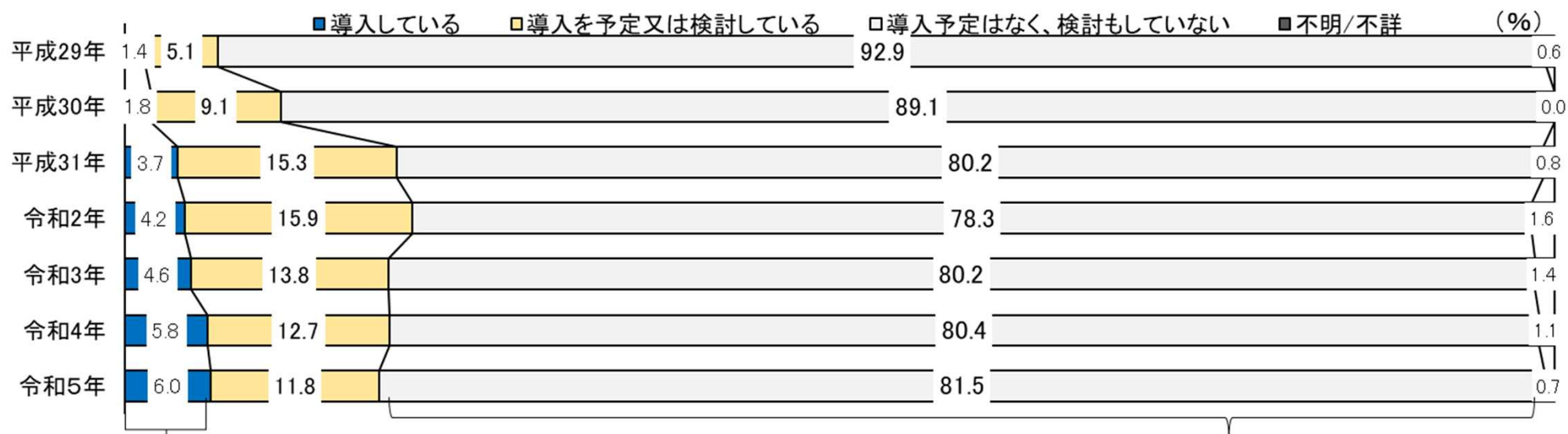
導入マニュアル（全業種版）



リーフレット

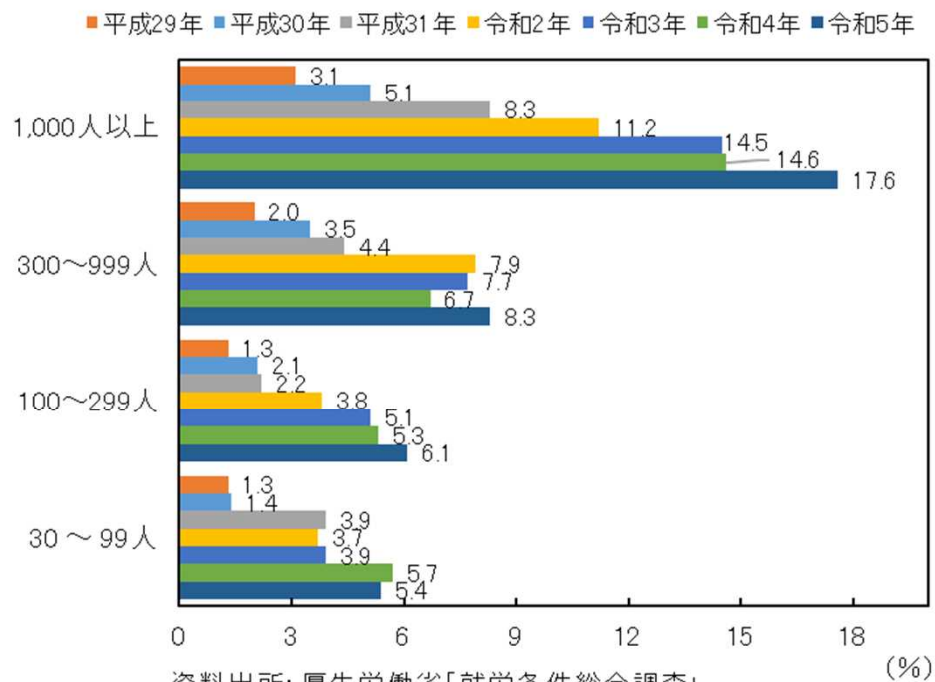
等

勤務間インターバル制度の導入状況等

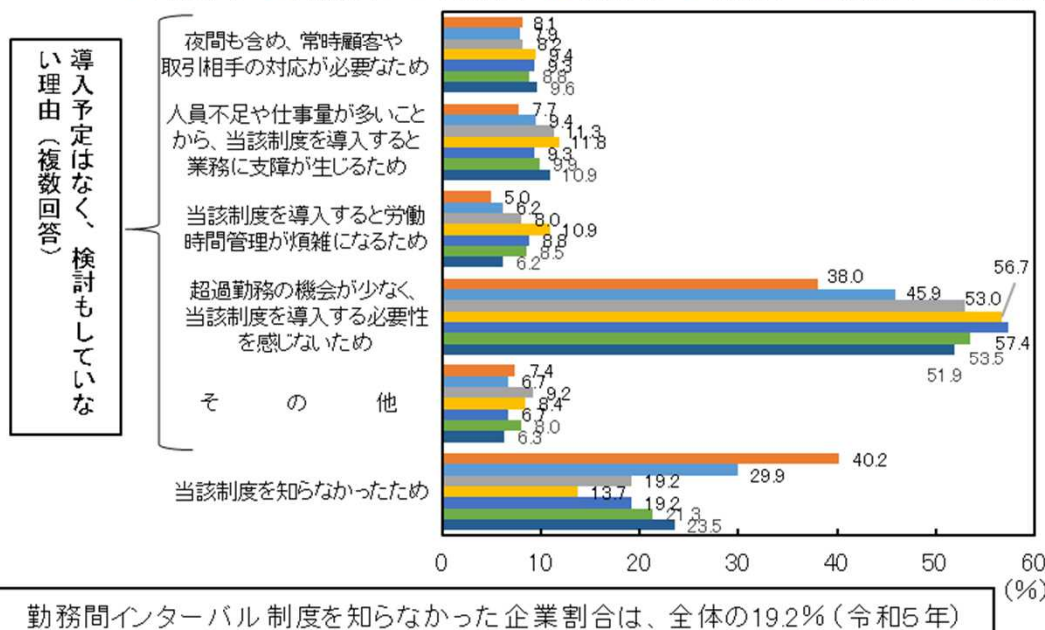


勤務間インターバル制度を導入している規模別企業割合

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

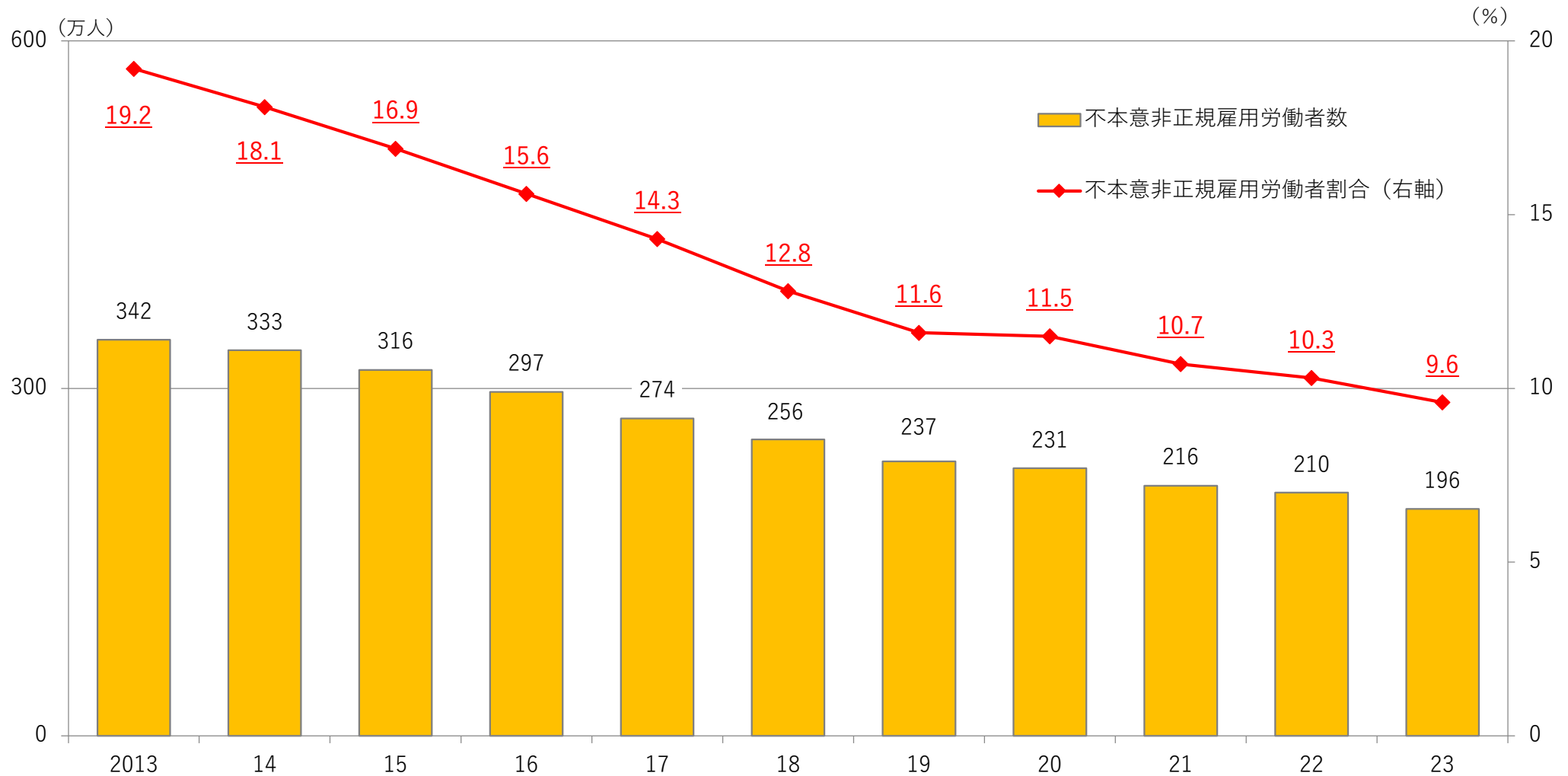


勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合



不本意非正規雇用労働者の割合の推移

○ 2023年の不本意非正規雇用労働者の割合は9.6%。対前年比で10年連続で低下（－0.7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。

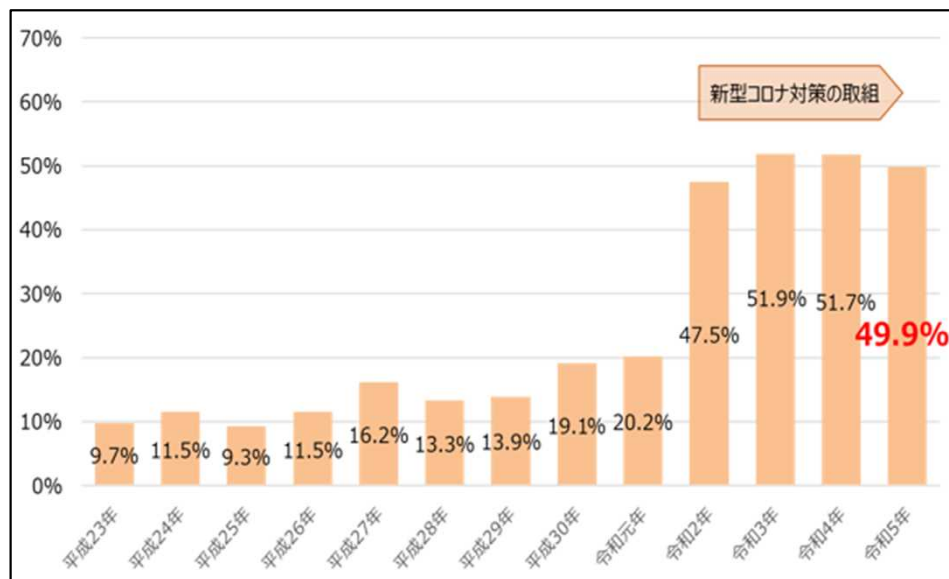
テレワークの推進

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」を合わせた造語。

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、国土の有効利用、女性活躍など様々な観点から、コロナ後においても政府全体で推進（※）することとしている。



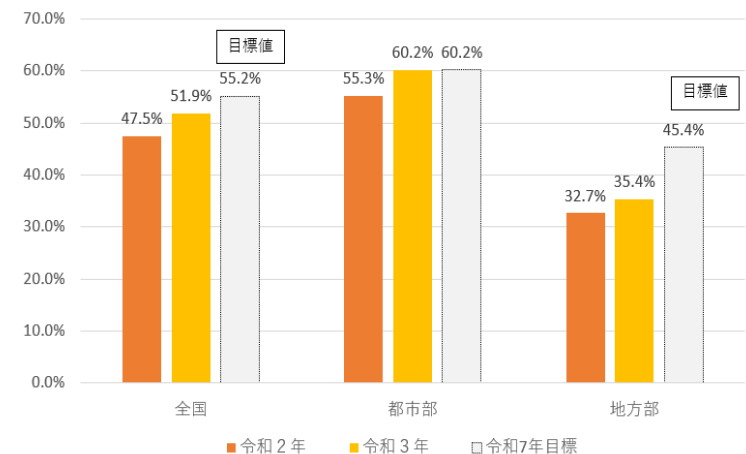
データ出典：総務省「通信利用動向調査」

※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 2024（令和6年6月21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21日閣議決定）、デジタル田園都市国家構想総合戦略（令和5年12月26日閣議決定）

課題

以下のKPIが設定されており、達成に向けた施策を講ずることが必要。

- 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、
 - 南関東・近畿・東海を除く地域では、2021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2021年度（令和3年度）の60.2%を維持。
 - これらにより全国では55.2%を目指す。（令和3年度の全国割合は51.9%）



データ出典：総務省「通信利用動向調査」

令和6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。

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

パートタイム・有期雇用労働法の概要（平成5年法律第76号）

パートタイム労働者・有期雇用労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。

1 労働条件の文書交付・説明義務

- ・ 労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給・退職手当・賞与の有無及び相談窓口について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け（第6条）（過料あり（第31条））
- ・ 雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を事業主に義務付け（第14条第1項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者から求めがあった場合に、待遇の相違の内容・理由、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を事業主に義務付け（第14条第2項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者が説明を求めたことを理由として、解雇等の不利益取扱いをすることを禁止（第14条第3項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者からの相談に対応するための体制整備を事業主に義務付け（第16条）

2 均等・均衡待遇の確保の促進

- ・ **【全てのパートタイム・有期雇用労働者】**
基本給、賞与その他の全ての待遇について、正社員の待遇との間に、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情のうち、待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けることを禁止（第8条）
- ・ **【正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者】**
基本給・賞与その他の全ての待遇について、差別的取扱いを禁止（第9条）
※「正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者」：職務の内容及び人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイム・有期雇用労働者

3 通常の労働者への転換の推進

- ・ 正社員の募集を行う場合のパートタイム・有期雇用労働者への周知、新たに正社員を配置する場合の応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け（第13条）

4 苦情処理・紛争解決援助

- ・ 苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け（第22条）
- ・ 義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備（第23条～第26条）

5 実効性の確保

- ・ 厚生労働大臣及び都道府県労働局長（省令により委任）による報告の徴収、助言、指導及び勧告（第18条第1項）
- ・ 報告拒否・虚偽報告に対する過料（第30条）
- ・ 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表（第18条第2項）