

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第89回）	資料 9
令和8年1月20日	

令和8年度予算案の概要 (雇用環境・均等局)

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和8年度 雇用環境・均等局 予算案の概要

(単位：千円)

区分	令和7年度 予算額①	令和8年度 予算案②	増減額 (②-①)	対前年度比 ②／①
一般会計	491,665	490,346	▲1,319	99.7%
義務的経費	194,728	202,820	8,092	104.2%
裁量的経費	296,937	287,526	▲9,411	96.8%
労働保険特別会計	158,492,285	161,441,773	2,949,488	101.9%
労災勘定	4,970,357	4,898,026	▲72,331	98.5%
雇用勘定	153,521,928	156,543,747	3,021,819	102.0%
総計	158,983,950	161,932,119	2,948,169	101.9%

令和8年度 雇用環境・均等局予算案における重点事項（ポイント）

賃上げ支援、非正規雇用労働者への支援

○中小・小規模企業等に対する賃上げ支援、非正規雇用労働者への支援

1,030億円（1,035億円）

➤最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援（「賃上げ」支援助成金パッケージ）

・キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）

554億円（633億円）

P3

➤生産性向上による賃上げに取り組む企業に対する伴走型支援の実施

・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

15億円（15億円）

P4

➤正社員転換・待遇改善に取り組む事業主に対する助成や求職者支援制度を通じた非正規雇用労働者への支援の推進

・キャリアアップ助成金（一部コース再掲）

1,015億円（1,020億円）

P5

多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組等

○就職氷河期世代、障害者や高齢者等多様な人材の活躍促進

0.8億円（0.8億円）

➤多様な働き方・多様な雇用機会の創出のための労働者協同組合の活用促進

・労働者協同組合の活用促進

0.8億円（0.8億円）

P6

○多様な働き方の実現に向けた環境整備、仕事と育児・介護の両立支援、ワーク・ライフ・バランスの促進

419億円（385億円）

➤勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度の普及促進

・「多様な正社員」等の多様な働き方の実現のための環境整備の推進 0.6億円（0.5億円）

P7

➤年次有給休暇の取得促進や多様な働き方の環境整備

・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 1.3億円（1.4億円）

P8

・長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、選択的週休3日制の普及等に向けた支援

1.5億円（1.5億円）

P9

➤適切な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進

・テレワーク・ワンストップ・サポート事業

1.1億円（1.3億円）

P10

・人材確保等支援助成金（テレワークコース）

1.4億円（1.4億円）

P11

➤仕事と育児・介護の両立に向けた、業務代替の体制整備・柔軟な働き方の導入等を含めた支援

・両立支援等助成金

392億円（358億円）

P12

・中小企業育児・介護休業等推進支援等事業

3.4億円（3.3億円）

P13

➤共働き・共育て推進に向けた、社会的機運の醸成、両立支援制度の導入・活用促進

・共働き・共育て推進事業（共育（トモイク）プロジェクト）

1.2億円（1.3億円） P14

➤勤務間インターバル制度導入促進のための支援

・勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業

1.1億円（1.1億円） P15

➤労働時間の削減等、中小企業の勤務環境改善に向けた支援の実施

・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（再掲）

15億円（15億円） P4

○ハラスメント対策の推進、安心安全な職場環境の実現

9.2億円（7.9億円）

➤カスタマーハラスメント対策の取組支援を含む職場におけるハラスメント対策の推進

・職場におけるハラスメントへの総合的な対応

9.2億円（7.9億円） P16

○フリーランスの就業環境の整備

2.4億円（2.4億円）

➤フリーランス・事業者間取引適正化等法の執行体制の整備、フリーランス・トラブル110番における相談支援の実施

・フリーランス・事業者間取引適正化等法の円滑な施行

1.7億円（1.7億円） P17

・フリーランスに対する相談支援等の環境整備事業

0.7億円（0.7億円） P18

女性の活躍促進

○男女間賃金差異の解消、女性管理職比率の向上に向けた取組の推進

5.1億円（5.5億円）

➤男女間賃金差異の解消等に向けた民間企業における女性活躍促進のためのコンサルティングや情報提供の実施

・民間企業における女性活躍促進事業

2.1億円（2.4億円） P19

・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

3.0億円（3.1億円） P20

○女性の健康課題に取り組む事業主への支援

1.6億円（1.6億円）

➤女性のライフステージごとの健康課題に取り組む事業主への支援

・両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）

0.8億円（0.8億円） P21

・働く女性の健康支援事業

0.8億円（0.8億円） P22

【参考】令和8年度当初予算案における「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）や、非正規雇用労働者の待遇改善、より高い待遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。（※下線部=R 8 当初予算案における拡充部分）

生産性向上（設備・人への投資等）への支援

業務改善助成金 【21億円】

拡充

最低賃金の引上げに対応するため、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成

➢ 助成率の区分を見直し、賃金引上げ額を3コース制に再編、募集時期の重点化、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内の事業場から事業場内最低賃金が令和8年度地域別最低賃金未満の事業場に対象を拡充

働き方改革推進支援助成金 【101億円】

拡充

労働時間削減等に向けた環境整備のために外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合に助成

➢ 小規模の企業における賃上げ支援を強化するため、対象労働者の現行の賃金額を5%又は7%増加させた場合の加算額を拡充

人材開発支援助成金（人材育成支援コース・人への投資促進コース ・事業展開等リスクリキング支援コース） 【533億円】

拡充

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等助成

➢ 事業展開等リスクリキング支援コースにつき、訓練修了後、労働者が訓練によって得た知識及び技能を活用し生産性向上を図ることのできる機器・設備等を購入した場合に助成（中小企業のみ対象）

人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース） 【18億円】

拡充

雇用管理改善につながる制度等（賃金規定・人事評価制度や職場内の雇用環境の整備等）を導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成

➢ 対象労働者の賃金を5%以上増加させた場合の加算に加え、①雇用環境を整備し対象労働者の賃金を7%以上増加させた場合の加算、②雇用管理に困難を抱える事業所が対象労働者の賃金を3%以上増加させた場合の加算を新設

非正規雇用労働者の待遇改善

拡充

キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース） 【554億円】

①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合（正社員化コース）、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成
➢ 正社員化コースにつき、非正規雇用労働者に係る情報開示を新たに行つた場合の加算措置の創設

より高い待遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース） 【9.5億円】

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされた者を早期に雇い入れたうえで、賃金を雇入れ前と比較して5%以上上昇させた事業主に助成

早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース） 【10億円】

拡充

賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主に助成

➢ 中途採用を拡大し、雇入れた中途採用者の賃金を、雇入れ前の賃金と比較して5%以上上昇させた場合に助成するほか、生産性の向上や会社全体の賃金の底上げに取り組む場合に加算措置を実施

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース） 【1億円】

在籍型出向を活用して労働者のスキルアップを行うとともに、出向復帰後の賃金を出向前に比較して5%以上上昇させた場合に、出向元事業主及び出向先事業主に対し助成

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

雇用環境・均等局有期・短時間労働課
(内線5275)
労働基準局労働条件政策課 (内線5524)

令和8年度当初予算案 30億円 (30億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
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、センター本部及び47都道府県センターから成る「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周知啓発及び総合的な情報発信

などの支援を行う。

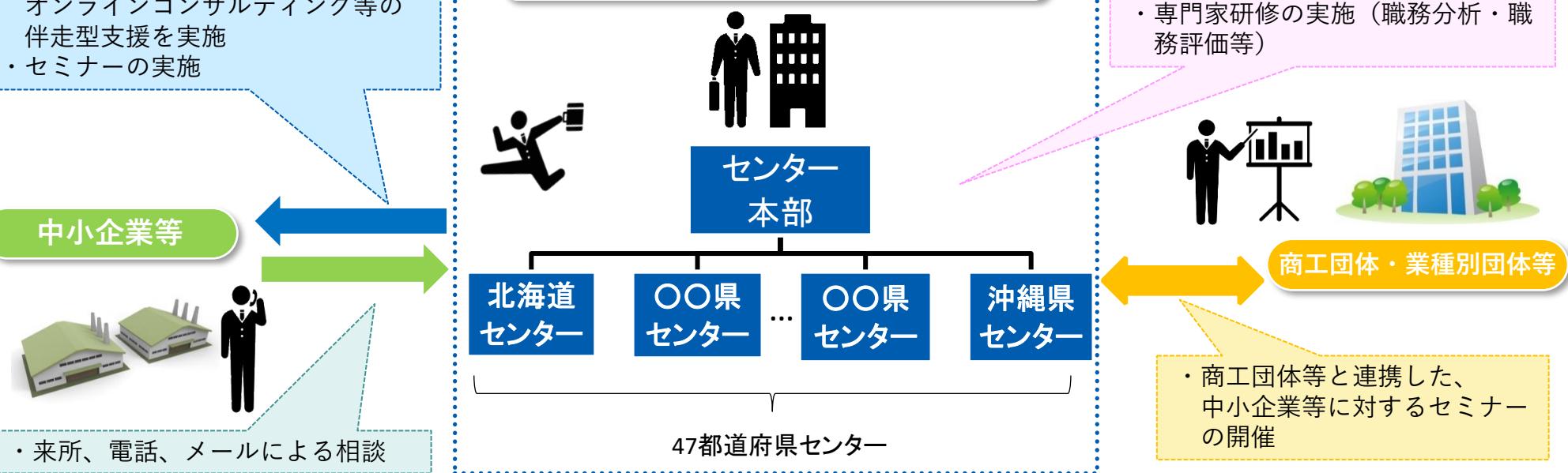
<取扱いテーマ例>

長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、様々な労働時間制度の運用、人手不足解消に向けた雇用管理改善、その他ジョブ型人事指針など雇用・労働関係

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

- ・中小企業等の求めに応じ、訪問・オンラインコンサルティング等の伴走型支援を実施
- ・セミナーの実施

働き方改革推進支援センター



実施主体：国から民間業者へ委託

事業実績(令和6年度)：窓口等における個別相談件数 約37,000件、コンサルティングによる相談件数 約33,000件

キャリアアップ助成金

雇用環境・均等局有期・短時間労働課（内線5268）
職業安定局障害者雇用対策課（内線5868）

令和8年度当初予算案 1,022億円（1,025億円）※（ ）内は前年度当初予算額

令和6年度実績：71,981件

1 事業の目的

うち雇用環境・均等局計上分 1,015億円（1,020億円）うち職業安定局計上分 7億円（5億円）

労働特会		子子特会		一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
○				

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」）といつ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、正社員転換、待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

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

コース名／コース内容

正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員転換（※）

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む

- 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要

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

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用

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

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又は退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施

短時間労働者労働時間延長支援コース

短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、賃上げ、労働時間の延長（週当たり5時間以上等）を実施。
また、更なる待遇改善に向けた2年目の取り組みの実施。

支給額（1人当たり）

有期→正規： 【重点支援対象者※】 80万円（60万円） 【左記以外】 40万円（30万円）

無期→正規： 40万円（30万円） 20万円（15万円）

※ a : 雇入れから3年以上の有期雇用労働者
b : 雇入れから3年末満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下
②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
c : 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者
➤ 新規学卒者で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外
➤ 有期雇用期間が通常5年超の者は無期雇用労働者とみなして適用
上限人数：20人

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）

①3%以上4%未満： 4万円（2.6万円）

②4%以上5%未満： 5万円（3.3万円）

③5%以上6%未満： 6.5万円（4.3万円）

④6%以上： 7万円（4.6万円）

上限人数：100人

1事業所当たり 60万円（45万円）

1事業所当たり1回のみ

1事業所当たり 40万円（30万円）

1事業所当たり1回のみ

60万円（45万円）<75万円>（※）

※1～2年目までの各要件を全て満たした場合の2年間の合計額
複数年度かけて要件を満たす場合も助成対象

加算措置等／加算額

正社員化コース

■通常の正社員転換制度を新たに規定し転換
1事業所当たり 20万円（15万円）

■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換
1事業所当たり 40万円（30万円）

■非正規雇用労働者の情報開示加算【新設】
1事業所当たり 20万円（15万円）

賃金規定等改定コース

■「職務評価」の活用により実施
1事業所当たり 20万円（15万円）

■昇給制度を新たに設けた場合
1事業所当たり 20万円（15万円）

賞与・退職金制度導入コース

■両方を同時に導入した場合
1事業所当たり 16.8万円（12.6万円）

※（ ）は、大企業の場合の額。< >は、小規模事業所の場合の額。

※加算措置要件を満たした場合は、支給額+加算額を助成。

※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。

※上限人数は、1年度当たりの上限。記載がないコースは上限はない。



令和8年度当初予算案 75百万円 (80百万円) ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
約2/3			約1/3

1 事業の目的

- 労働者協同組合制度の周知・広報、労働者協同組合の活用促進を図る創意工夫ある地域の取組への支援、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。
- 令和8年度は、法施行から3年半を経過したことを踏まえ、全国で設立された労働者協同組合の活用事例の紹介や、組合設立や運営に必要な知見の情報提供・発信等を行う。
- また、国がモデル地域として選定した都道府県に設置される協議会における労働者協同組合の活用を通じ、個々の事情に応じた多様な働き方が可能となる環境の整備や、働きづらさを抱える方々や女性、中高年齢者などの多様な雇用機会の創出を行う創意工夫ある地域の取組を支援するとともに、報告書に事業の成果等をまとめ全国展開を図る。

※ 労働者協同組合:令和4年10月に施行された労働者協同組合法に基づき、労働者が組合員として出資し、その意見を反映して、自ら従事することを基本原理とする法人制度

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

制度の周知広報・設立支援



厚生労働省

委託

受託事業者

普及啓発事業

- ・特設サイトの運営
- ・好事例動画の作成・周知
- ・メールマガジンの発行
- ・オンラインセミナー 等

モデル事業
(3ヵ年・3年次)



モデル地域における事業の円滑な実施のための検討委員会の設置及び運営

厚生労働省

※ 全国で1事業者

委託

受託事業者

- ・協議会への伴走支援(連絡調整・研修実施)
- ・モデル事業の成果に係るアンケート調査の実施、報告書の作成

全国で5地域
(神奈川県、福井県、長野県、徳島県、三重県)

委託

協議会

※ 都道府県が中心

都道府県

市町村

経済団体

労働組合

金融機関

農協

当事者団体

社協

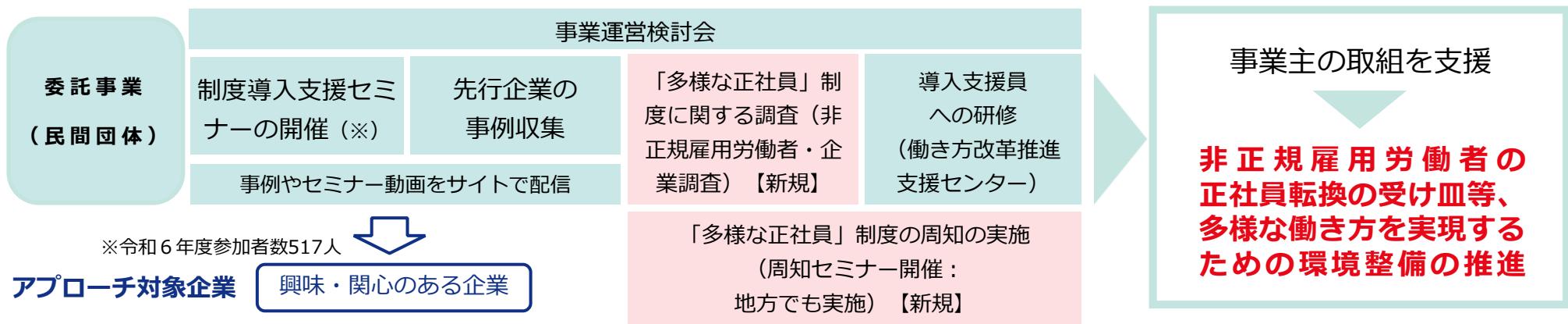
令和8年度当初予算案 62百万円（52百万円）※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
○				

1 事業の目的

「地方創生2.0の基本的な考え方」（令和6年12月24日新しい地方経済・生活環境創生本部決定）において、「若者、女性に選ばれる地方を作る」ため、具体的な取組として、短時間正社員など多様な正社員を活用することとされている。また、地方創生2.0基本構想（令和7年6月13日閣議決定）において、「誰もが（中略）能力を最大限に発揮できるよう」「短時間正社員を始めとした多様な正社員制度の導入支援」を実施することとされている。さらに、経済財政運営と改革の基本方針2025（令和7年6月13日閣議決定）において、短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度の普及に取り組むとされている。「多様な正社員」制度を一層推進するため、企業や労働者が多様な正社員制度を導入・選択するにあたっての課題やニーズを把握するとともに、導入支援員への研修を行い企業へのアウトソーシング型支援につなげる。非正規雇用労働者の正規転換の受け皿等としての「多様な正社員」制度を中心としつつ、各企業の実情に応じた雇用管理等を支援することで、労働者のニーズに応じた多様な働き方を実現するための環境整備を推進する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



参考

- ・「地方創生2.0の基本的な考え方」（令和6年12月24日新しい地方経済・生活環境創生本部決定）
- ・「地方創生2.0基本構想（令和7年6月13日閣議決定）」
- ・「経済財政運営と改革の基本方針2025」（骨太の方針2025）（令和7年6月13日閣議決定）

- 「若者、女性に選ばれる地方を作る」ため、非正規雇用の正規化の推進・待遇改善の具体的な取組として、短時間正社員など多様な正社員を活用する。
- 誰もが（中略）能力を最大限に発揮できるよう、（中略）短時間正社員を始めとした多様な正社員制度の導入支援（中略）を実施する。
- （多様で柔軟な働き方の推進）
- 短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度、（中略）の普及に取り組む。

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8年度当初予算案 1.3 億円 (1.4億円) ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
○			

1 事業の目的

年次有給休暇は、各種政府決定において取得促進を図ることとされており、特に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で示された2028年（令和10年）までに取得率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（民間団体））

「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 725箇所（令和6年度）

【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】

（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 38,000部（令和6年度）

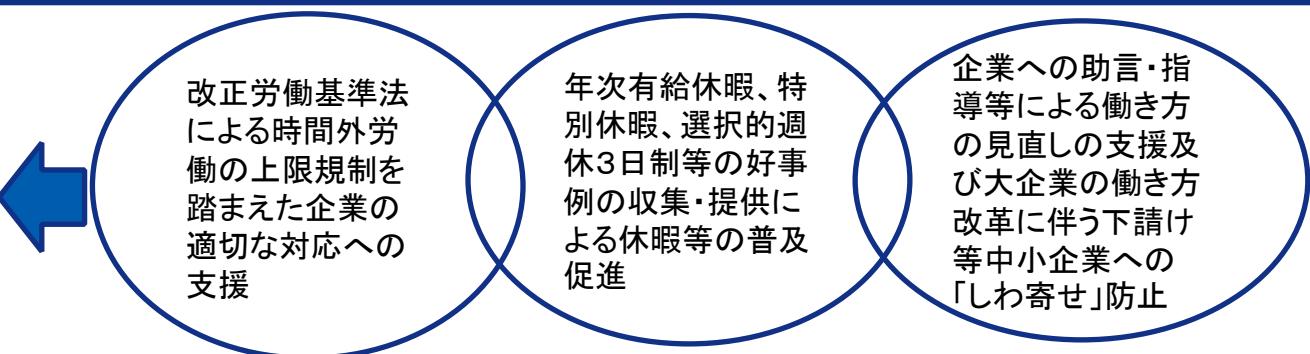


令和8年度当初予算案 6.7億円（6.5億円）※（ ）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
○			

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。



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（選択的週休3日制を導入している企業の事例を含む。）を収集・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（民間団体））。
- 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（民間団体））。

※働き方・休み方改善ポータルサイトへのアクセス件数2,926,972件（令和6年度）

② 生産性が高く、仕事と生活の調和が取れた働き方の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（民間団体））。

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（民間団体））。

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（民間団体））。

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（民間団体））。

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。

テレワーク・ワンストップ・サポート事業

雇用環境・均等局在宅労働課
(内線7856)

令和8年度当初予算案 1.1億円 (1.3億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
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、適切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

- 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を実施

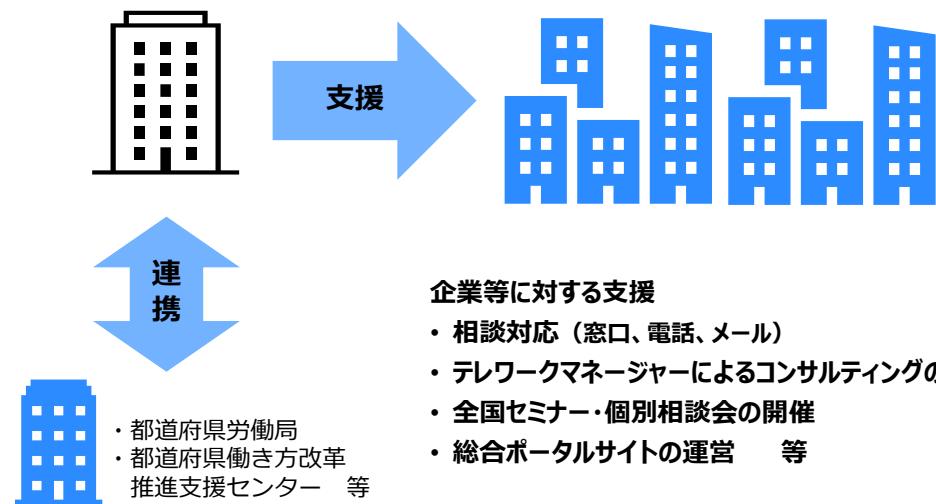
実施主体：民間事業者等

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地方圏・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

適切な労務管理下におけるテレワークの実施

テレワーク相談センター



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・統合した総合ポータルサイトを引き続き運営し、利用者目線に立ったサイトを運営

人材確保等支援助成金（テレワークコース）

雇用環境・均等局在宅労働課
(内線7873)

令和8年度当初予算案 1.4億円（1.4億円）※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
	○		

1 事業の目的

- 多様な働き方の実現や生産性の向上、各企業における人材確保・定着等の観点から、適切な労務管理下におけるテレワークの導入・定着促進に取り組むことは重要。
- このため、適切な労務管理下におけるテレワークを導入し、実施することにより、労働者的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。

2 事業の概要

- 令和7年度から制度導入助成及び目標達成助成に重点化

制度導入助成 下表のテレワーク制度導入要件とテレワーク実績基準を満たした事業主に支給

支給要件	支給額
<p>【新規導入企業】</p> <ul style="list-style-type: none">○テレワーク制度導入要件<ul style="list-style-type: none">・就業規則におけるテレワーク制度の整備・労働者及び事業主に対するテレワークに関する労務管理の研修の実施○テレワーク実績基準<ul style="list-style-type: none">・評価期間（3か月）に一定回数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	20万円
<p>【テレワーク導入済み企業】</p> <ul style="list-style-type: none">○テレワークの実施拡大に関する要件<ul style="list-style-type: none">・就業規則の見直し等のテレワーク制度の拡充（そのためのコンサルティングを含む）・労働者及び事業主に対するテレワークに関する労務管理の研修の実施○テレワーク実績基準<ul style="list-style-type: none">・評価期間（3か月）における延べテレワーク実施人数を評価期間前の実績値から25%以上増加	

目標達成助成 下表の離職率及びテレワーク実績基準の全てを満たした事業主に支給

支給要件	支給額
<ul style="list-style-type: none">・評価期間後の離職率が30%以下かつ評価期間前を上回っていないこと・評価期間後のテレワーク実施率が評価期間中の実績を下回っていないこと 等	10万円 <※15万円> ※左記に加え賃上要件達成時

令和8年度当初予算案 392億円 (358億円) ※()内は前年度当初予算額

令和6年度支給実績： 18,840 件

労働特会	子育特会	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に就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、仕事と育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2 事業の概要・スキーム

コース名／コース内容

出生時両立支援コース

48.2億円 (33.8億円)

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

※支給額欄②については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象

育児休業等支援コース

29.6億円 (33.6億円)

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

277.7億円 (266.3億円)

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

※支給額欄①②について労働者の要件撤廃。③について常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主を支給対象。

育児期の働き方

柔軟な働き方選択制度等支援コース

17.5億円 (12.1億円)

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

介護との両立

介護離職防止支援コース

18.2億円 (11.9億円)

「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男性の育児休業取得（旧第1種）

対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始

②男性育休取得率の上昇等（旧第2種）

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

1人目 20万円

2～3人目 10万円

60万円

①育休取得時 30万円

②職場復帰時 30万円

※無期雇用者、
有期雇用労働者各1人限り①育児休業中の手当支給
最大140万円（「休業取得時」30万円 +
「職場復帰時」110万円）②育短勤務中の手当支給
最大128万円（「育短勤務開始時」23万円 +
「子が3歳到達時」105万円）③育児休業中の新規雇用
最大81万円

※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間

・業務体制整備経費
1人目20万円（社労士委託なしの場合6万円）・業務代替手当：支給額の3/4
※上限10万円/月、法に基く育休期間終了まで・業務体制整備経費
1人目20万円（社労士委託なしの場合3万円）・業務代替手当：支給額の3/4
※上限3万円/月、子が3歳になるまで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：1年以内：81万円

制度を3つ導入し、対象者が制度利用 20万円

制度を4つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円

(※) 柔軟な働き方を実現するための措置

・子の看護等休暇制度有給化支援

制度導入時 30万円

※1事業主5人まで

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

②介護両立支援制度 ※20日以上利用。（）は60日以上利用。

制度1つ導入し、対象者が制度を1つ利用 20万円（30万円）

制度2つ以上導入し、対象者が制度を1つ利用 25万円（40万円）

③業務代替支援 ※5日以上利用。（）は15日以上取得・利用の場合

介護休業中の新規雇用等 20万円（30万円）

介護休業中の手当支給等 5万円（10万円）

短時間勤務中の手当支給等 3万円（※15日以上利用の場合のみ）

④介護休暇制度有給化支援 制度導入時 30万円（50万円）（）は年10日以上の場合

加算措置／加算額

<出生時両立支援コース>

①男性の育児休業取得

1人目で雇用環境整備措置を4つ以上実施した場合 10万円加算

②男性育休取得率の上昇等

第1種受給時にプラチナくるみん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>

プラチナくるみん認定事業主は、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99万円

・最短：7日以上：11万円

・最長：1年以上：99万円

育休取得者／制度利用者が有期雇用労働者の場合

①～③に10万円加算（1か月以上の場合のみ）

<柔軟な働き方選択制度等支援コース>

障害や医療的ケアをする子を持つ労働者を対象に、制度利用の期間を子が18歳になる年度末まで引き上げた場合 20万円加算

対象となる子の年齢を中学校卒業まで引き上げた場合 20万円加算

<各コース共通>

育児休業等に関する情報公表加算

申請前の直近年度に係る下記①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円加算

対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数

※各コースごと1回限り。

環境整備加算 10万円加算

雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合

有期雇用労働者加算 10万円加算

令和8年度当初予算案 3.4億円(3.3億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会		子育特会		一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
○				

1 事業の目的

「こども未来戦略」(令和5年12月22日閣議決定)を受け、令和6年に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されたことを踏まえ、子育て期の労働者及び主な介護の担い手である働き盛り世代の離職防止の観点から、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施することにより、制度の周知・理解促進を図る。また、育児・介護に直面する前の制度の周知や正しい知識の付与が重要であることから、介護休業制度等の周知事業を実施する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

※下線部が拡充部分

<事業主・労働者支援>

(1)中小企業育児・介護休業等推進支援事業

- 中小企業で働く労働者の育児休業・介護休業の取得や休業後の円滑な職場復帰、業務の代替等の支援、仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入を支援するほか、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を推進するため、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施する。(支援担当者100人→105人)
- 改正育児・介護休業法に基づく、柔軟な働き方の実現のための個別周知・意向確認等、介護に係る雇用環境整備、個別周知・意向確認等について、好事例の提供、各社の課題等を踏まえた効果的な手法の提案、個別労働者の育休復帰支援プラン・介護支援プラン等策定を支援する。

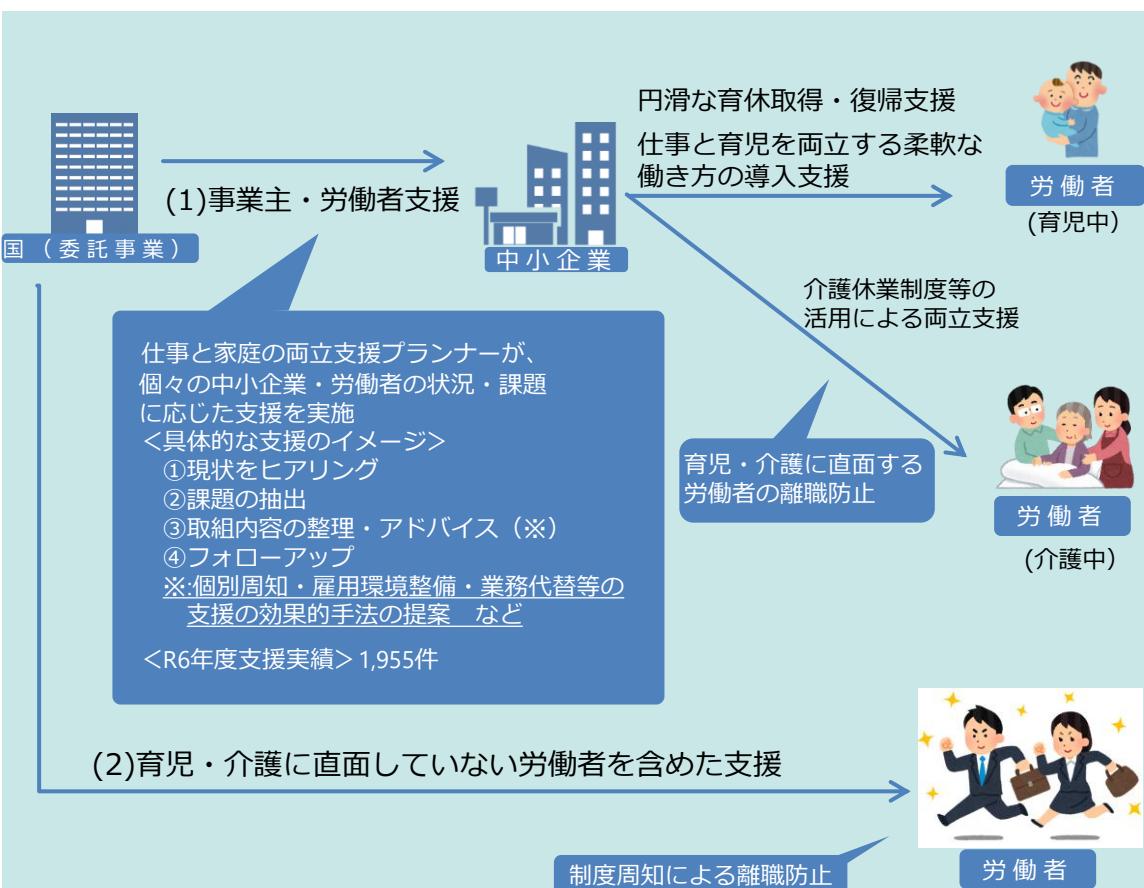
<介護等に直面していない労働者を含めた支援>

(2)従業員の介護離職防止のための介護休業制度等周知事業

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

実施主体

民間事業者等(委託事業)



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

共働き・共育て推進事業（共育（トモイク）プロジェクト）

令和8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

労働特会		子子特会	一般	
労災	雇用	徴収	育休	会計
○				

1 事業の目的

- 共働き・共育て推進事業とは、男性の育休取得促進・柔軟な働き方を実現するための措置の導入・活用促進により、共働き・共育てを定着させていくための事業（共育（トモイク）プロジェクト）
- 令和8年度においては、改正育児・介護休業法に沿った両立支援制度導入・活用に向けた企業の取組を促進するシンポジウム・セミナーの開催、企業版両親学級等の取組促進を図るとともに、男性の家事・育児参画を含む仕事と育児の両立に関する意識調査を実施し、企業の取組を促していくことで男性の育休取得促進、共働き・共育てを強力に推進する。

数値目標

★ 男性の育児休業取得率：現状 40.5%（令和6年度）→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）



職場も家庭も、『ワーキング・アゲンシー』
「共に育てる」に取り組む社会へ

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

○ 事業と育児の両立に関する意識調査の実施

- ・若年層に対し、特に男性の家事・育児参画を含む仕事と育児の両立に関する意識調査を実施し、調査結果を公表することにより、共働き・共育ての推進に向けた社会的機運の醸成、企業の両立支援制度の導入・活用の促進を図る

○ 企業向けシンポジウムの開催

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

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

- ・企業の取組を促進する経営層・企業（管理職）向けセミナーを実施するとともに、今後家事・育児を担う若年層向けセミナーモード制作及びセミナー実施による両立支援制度の導入・活用を促進
- ・企業版両親学級の取組を促進するため、セミナーの開催による普及を図るとともに資料等の充実を図る

○ 業種別の好事例の展開

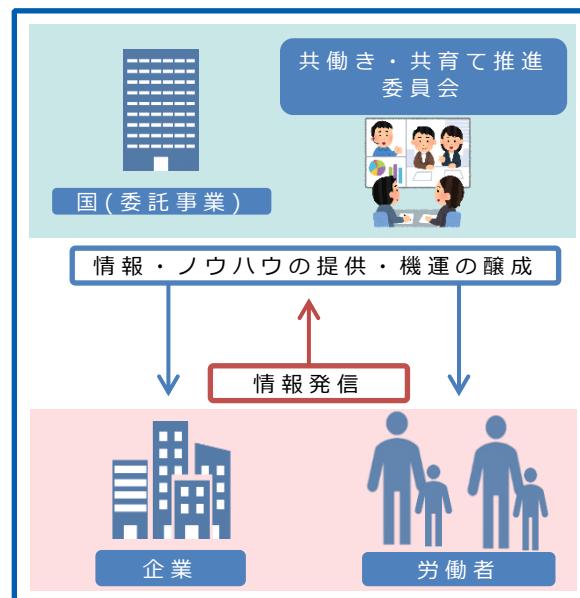
- ・育児休業等を取得しやすい雇用環境整備や仕事と育児の両立に関する効果的な取組事例などを業種別に収集・発信する

○ 普及啓発資料の作成

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

○ 公式サイトの運用

- ・改正育介法等の周知や家事・育児体験談等の投稿を促し、参加型サイトとして運用
<令和6年度実績> イクメンプロジェクト（旧事業）公式サイトアクセス件数 約68万件



実施主体

民間事業者等（委託事業）

勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業

雇用環境・均等局総務課
雇用環境政策室（内線7915）

令和8年度当初予算案 1.1億円（1.1億円）※（ ）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計		子子特会		一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
○				

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は労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効であることから、その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）。

令和6年8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、2028年（令和10年）までに、①勤務間インターバル制度を知らなかつた企業割合を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、「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）、「経済財政運営と改革の基本方針2025」（令和7年6月13日閣議決定）等では、「勤務間インターバル制度の普及を図る」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ともに、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が重要となることから、勤務間インターバル制度導入促進に向けた効果的な支援、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

○民間セミナー講師に対する要請事業

企業の人事労務担当者や採用担当者が出席する民間セミナーにおいて、講師から勤務間インターバル制度が人材確保に資する旨の周知するよう、要請活動を行う。

○勤務間インターバル研修事業

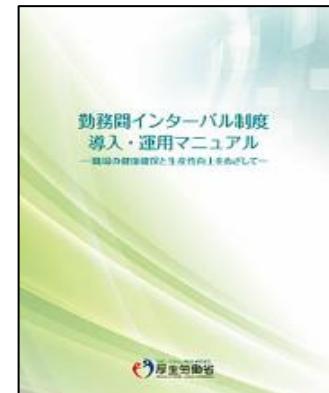
産業医や衛生管理者等に対する研修講義において勤務間インターバル制度の内容・効果を周知し、企業における取組を波及させる。

○業種別導入マニュアルの作成

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。

※（令和6年度）業種別導入マニュアルの作成部数（医療業版） 50,550部

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

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

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。等

<導入マニュアル（全業種版）>

実施主体：委託事業（民間団体）

令和8年度当初予算案 9.2 億円 (7.9億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
約1/3	約2/3		

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、カスタマーハラスメント、求職者等に対するセクシュアル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。

※経済財政運営と改革の基本方針2025（令和7年6月13日閣議決定）においても、ハラスメント対策の推進に取り組むとされている。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

- 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
- X（旧ツイッター）、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対策に関する情報発信

周知・啓発

- 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動画の配信
- 業種別カスタマーハラスメント対策の取組支援
- ハラスメント事案解決のための支援・マニュアル周知 ※一部拡充
- 全国の労働局による事業主向け説明会の開催

企業等への支援

相談対応

- 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
※一部拡充

調査

- ハラスメント実態調査 ※新規

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：203,474件
(令和6年度)

フリーランス・事業者間取引適正化等法の円滑な施行

令和8年度当初予算案 1.7億円 (1.7億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
約1/4				約3/4

1 事業の目的

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」（令和6年11月施行）について、「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）では、「フリーランス・事業者間取引適正化等法については、実態把握とともに、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の執行体制の整備を行う。」とされている。

このため、法の周知広報、実態把握、都道府県労働局における執行体制の整備等により、法の円滑な施行を図る。

2 事業の概要、実施主体等

(1) 法の周知広報、実態把握の実施

※ 公正取引委員会・中小企業庁においても別途予算措置

公正取引委員会及び中小企業庁と連携し、以下の(イ)・(ロ)を実施。

(イ) 法の周知広報

- ・周知用リーフレット・パンフレットの作成・発送

(参考) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案に対する附帯決議（抄）

- ・衆議院（七）本法の趣旨、本法に違反する事案等について、業務委託事業者、特定受託事業者及び業務委託を仲介する事業者に対し、十分に周知・広報を行うこと。
- ・参議院（一）本法の趣旨、本法に違反する事案等について、業務委託事業者、特定受託事業者、業務委託を仲介する事業者等の当事者を含む関係者に対し、十分に周知・広報すること。

(ロ) 実態把握の実施

- ・フリーランスとの取引において問題事例の多い業種に対して調査を実施。

(2) 都道府県労働局における執行体制の整備

法の周知広報・相談対応及び発注事業者に対する調査・助言・指導等を実施するため、フリーランス就業環境整備指導員及びフリーランス就業環境整備相談員を都道府県労働局に配置。

(参考) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案に対する附帯決議（抄）

- ・参議院（二）本法に違反する事案等を的確に把握し、それに対する指導、勧告等の措置が迅速かつ適切に執行されるよう、公正取引委員会、中小企業庁及び厚生労働省の体制を十分に整備するとともに、各行政機関の一層の連携強化を図ること。

フリーランスに対する相談支援等の環境整備事業

雇用環境・均等局在宅労働課
フリーランス就業環境整備室
(内線5193)

令和8年度当初予算案 67百万円 (67百万円) ※()内は前年度当初予算額 ※中小企業庁・公正取引委員会の予算措置額を含む事業総額

令和8年度当初予算案 2.0億円（2.0億円）

労働特会			子子特会	一般 会計
労災	雇用	徵収	育休	
約1/3				約2/3

1 事業の目的

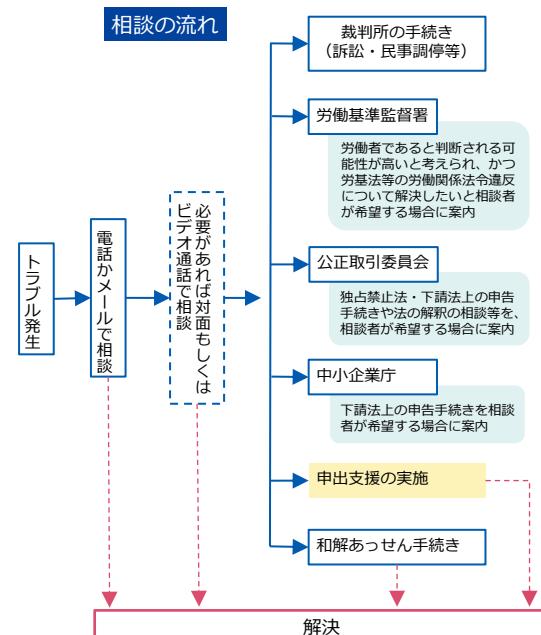
- ・フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、厚生労働省では、「規制改革実施計画」（令和2年7月17日閣議決定）に基づき、関係省庁と連携し、フリーランスと発注者との間の取引上のトラブルについて弁護士にワンストップで相談できる窓口である「フリーランス・トラブル110番」を令和2年11月に設置し、丁寧な相談対応に取り組んできた。
 - ・令和6年11月のフリーランス・事業者間取引適正化等法の施行により、国が行うフリーランスからの相談対応において大きな役割を担っている本窓口の重要性は増しているところ、引き続き迅速かつ丁寧な相談対応や紛争解決の援助を行っていく必要がある。

2 事業の概要・スキーム等

【事業の概要】

フリーランスと発注者との間の取引上のトラブルについて、
フリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓
口（フリーランス・トラブル110番）の設置、運営

- ・弁護士による電話・メール・対面・Web相談の対応
 - ・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・事業者間取引適正化等法違反の疑いがあるとして行政機関への申出を検討しているフリーランスに対し、申出対象となる事案か否かの助言などの申出支援の実施



3 実施主体

民間事業者等（委託事業）

4 事業実績

- ・令和6年度相談件数：12,323件
 - ・和解あっせん受付件数：239件

令和8年度当初予算案 2.1 億円 (2.4 億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
	○		

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、女性の活躍推進の観点で特に課題とされている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、アンコンシャス・バイアス解消に向けた啓発、および学生等を対象としたキャリア形成支援等に関する周知・啓発に取り組む。
加えて、女性活躍推進法の周知・指導に取り組む。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

個別訪問・オンラインによる企業等への支援

- 女性活躍推進アドバイザーによる、
個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティングの実施 (支援回数の拡充)
1社あたり上限4(3)回 × 900社
- 女性活躍推進センターの運営
- 女性管理職育成のポイント（デジタルリーフレット）の作成 （新規）

L字カーブ解消のための啓発

- 地域の実情を踏まえた女性活躍推進に係る周知・広報
- アンコンシャス・バイアス解消に向けた啓発
- 学生等を対象としたキャリア形成支援等に関する広報資料（デジタルリーフレット）の作成

女性活躍推進法の内容に係る周知・指導

- 改正女性活躍推進法に係る説明、問い合わせ・相談対応等を行う指導員の配置

実施主体

国、都道府県労働局、委託事業（民間企業等）

事業実績

コンサルティング件数：315社
(令和6年度)

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7842、7859)

令和8年度当初予算案 3.0億円 (3.1億円) ※ () 内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
		○	

1 事業の目的

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

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

スマホ版▶▶



【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

最新の数値が掲載されていて各企業の比較もしやすい！
企業ランキングを見ることも出来る！

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人以上	101人以上
企業認定等		人数や役職名が記載されていてわかりやすい！
管理職に占める女性労働者の割合	16.2% (女性2人) 管理職全体 (男女計12人) 部長、副部長、店長、副店長	6.2% (女性一人) 管理職全体 (男女計一人)
男女の賃金の差異	(全労働者) 68.0% (正規) 76.4% (非正規) 71.7%	(全労働者) 90.0% (正規) 88.0% (非正規) 92.0%
男女の賃金の差異の説明	<ul style="list-style-type: none">正規雇用労働者：正社員非正規雇用労働者：有期契約社員 <p>男女間における給与制度上の差はありませんが、職種や職務内容が異なるため、平均給与に差が生じている。 役職者に占める女性従業員の割合を40%以上にする目標に向か、研修を充実させ、対象となる従業員に対し、定期的に面談を行うなどキャリア形成を図る・・・</p>	要因分析や今後の取組が記載されている！



【事業概要】

■女性活躍推進法の改正で、常時雇用労働者数101人以上の事業主に男女の賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が義務づけられこと等を踏まえ、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。

■就職活動中の学生や求職者向けに民間の就職支援サイト等と連携した周知を実施することにより、学生をはじめとした求職者が男女の賃金差異や女性管理職比率等に着目し、企業選択を行えるよう周知・啓発を進める。また、データ登録機能やコンテンツの充実をおこない、更なる利便性を求め、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6年度）

女性の推進企業データベース：**1,266,807件**
(参考：年間アクセス数（令和5年度）750,508件)

【実施主体】 委託事業（民間団体等）

両立支援等助成金

(不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース)

雇用環境・均等局雇用機会均等課

(内線7905、5110)

令和8年度当初予算案 84百万円 (84百万円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		

1 事業の目的

不妊治療、月経関連の症状や更年期障害等の問題により「職場で何かをあきらめなくてはならないと感じた経験」がある女性従業員のうち約6割が「正社員として働くこと」をあきらめなくてはならないと感じたことがある、という結果が出ており、実効性の高い支援を充実させることが急務である。このため、これらに取り組む中小企業事業主に対して助成を行うことにより、職場環境の整備を進め離職防止を図る。

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、月経（PMS（月経前症候群）含む。以下、同じ。）や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度（①休暇制度（特定目的・多目的とも可。労働基準法第39条の年次有給休暇及び同法第68条の生理休暇を除く。ただし、有給の生理休暇は対象とする。）、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在宅勤務等（テレワークを含む））を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それに関する制度（上記①～⑥）を労働者に利用させた中小企業事業主

2 支給要件としての環境整備・休暇取得等

- ア 不妊治療のための両立支援制度、健康課題対応のための支援制度（上記1①～⑥）について、労働協約又は就業規則に規定すること
- イ 不妊治療と仕事との両立支援、健康課題対応支援を図るための業務を担当し、労働者からの相談に応じる者を選任すること
- ウ 労働協約又は就業規則に基づき、不妊治療のための両立支援制度、健康課題対応のための支援制度（上記1①～⑥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

3 支給額

（1）環境整備、休暇の取得等

上記2により環境整備を図り、それぞれに関する制度利用者が合計5日（回）以上利用した場合

1事業主当たり 各1回限り 30万円（①不妊治療、②月経に関する課題の解決、③更年期に関する課題の解決）

（2）不妊治療に関する長期休暇の加算（令和8年度までの経過措置）

不妊治療に関する休暇制度を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（不妊治療に関する休暇取得者が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 支給機関

都道府県労働局

支給実績(令和6年度):213件(不妊治療と仕事の両立支援のみ)

令和8年度当初予算案 79百万円 (79百万円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

妊娠中又は出産後も働き続ける女性が増加する中にあって、令和7年に改正された女性活躍推進法で「女性の活躍推進に当たっては、女性の健康上の特性に留意して行われるべきである」旨が基本原則で規定された。また、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2025」(令和7年6月すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部)においても、月経、妊娠・出産、更年期といった働く女性のライフステージごとの健康課題に起因する、望まない離職を防ぐための支援を求められている。こういった状況を踏まえ、働く女性の健康措置や母性保護が企業内で適切に実施・促進されつつ、健康・安全で、安心して働き続けることができるよう、事業主及び労働者の理解を深めるための継続的な啓発、更には情報や合理的規制の不断のアップデートが必要となる。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

民間団体等に委託して実施

【令和6年度の実績】サイトアクセス件数：659万件

働く女性の健康支援サイト等による周知啓発

- 企業や働く女性に対して、検討委員会で検討した新たな課題や、月経や妊娠・出産、更年期、女性に多いガン等の健康課題や母性健康管理措置等に関する情報を提供するサイトを運営

【サイトの内容】

- ・事業主や産業保健スタッフ等向けの研修用の教材・動画の配信
- ・働く女性の健康課題、母性健康管理措置等に関するメール相談
- ・企業における具体的な取組の好事例の掲載
- ・母性健康管理指導事項連絡カードの使用方法等の情報提供
- 労働者のヘルスリテラシーを高めるため、周知啓発動画の配信
- サイトの利便性向上のためのコンテンツ等の定期的な見直し
- 企業向け、労働者向けの周知啓発資料の作成・配布

研修会の開催

- 企業の人事労務管理担当者等を対象に、女性労働者の月経、妊娠・出産、更年期等のライフステージごとの健康課題、ストレス対処や母性健康管理措置等に必要な知識付与のためのオンライン研修会を開催

化学物質からの母性保護に係る調査【新規】

- 労働安全衛生法に基づく労働現場の化学物質の管理・規制のあり方が変遷する中で女性労働者の活躍と保護を両立させるため、女性・母性の保護に特化する形で文献・インターネット等の調査により近年の各国の化学物質規制や化学物質の有害性等について情報収集を行う。

関係法令

✓ 女性活躍推進法（基本原則）

- ・女性の職業生活における活躍推進は女性の健康上の特性に配慮して行われるべき

✓ 男女雇用機会均等法（母性健康管理）

- ・妊娠中の健康診査等の受診に必要な時間の確保
- ・妊娠中又は産後1年以内の健康診査等による指導事項に沿った勤務時間の変更等

✓ 労働基準法（母性保護）

- ・生理休暇・産前産後休業
- ・妊娠婦等の軽易業務への転換・危険有害業務の就業制限

労働特会		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
○			