

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第91回）	資料 1
令和 8 年 9 月 1 日	

令和 9 年度概算要求の概要 （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 9 年度 雇用環境・均等局 概算要求の概要

(単位：千円)

区分	令和 8 年度 予算額①	令和 9 年度 概算要求額②	増減額 (②－①)	対前年度比 ②／①
一 般 会 計	490,346	515,830	25,484	105.2%
義 務 的 経 費	202,820	202,789	▲31	100.0%
裁 量 的 経 費	287,526	313,041	25,515	108.9%
労働保険特別会計	161,441,773	156,975,198	▲4,466,575	97.2%
労 災 勘 定	4,898,026	5,393,918	495,892	110.1%
雇 用 勘 定	156,543,747	151,581,280	▲4,962,467	96.8%
総 計	161,932,119	157,491,028	▲4,441,091	97.3%

令和9年度 雇用環境・均等局概算要求における重点事項（ポイント）

賃上げ環境整備・労働市場改革等の分野横断的な課題への対応

賃上げ環境整備

- 最低賃金・賃金の引上げに向けた業務改善助成金等の「賃上げ」支援助成金パッケージによる中小企業等への支援
 - ・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）
- 583億円（554億円） P3

労働市場改革

○多様な人材の労働参加の促進

<女性・高齢者等の活躍推進>

- 女性活躍に向けた企業向けアウトリーチ・伴走型支援やハラスメント対策・健康支援の更なる推進
 - ・民間企業における女性活躍促進事業 2.3億円（2.1億円） P5
 - ・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 3.6億円（3.0億円） P6
 - ・職場におけるハラスメントへの総合的な対応 12億円（9.2億円） P7
 - ・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） 2.0億円（0.8億円） P8
 - ・女性の健康等に配慮した職場づくり支援事業 1.1億円（1.1億円） P9
- 男性の育児休業取得促進に取り組む事業主への支援など、仕事と子育て・介護の両立支援や共働き・共育ての推進
 - ・両立支援等助成金 412億円（392億円） P10
 - ・中小企業育児・介護休業等推進支援等事業 3.6億円（3.4億円） P11
 - ・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（1.2億円） P12

- 労働時間の削減等に取り組む中小企業事業主への支援
 - ・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） P13
 - ・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） P14
 - ・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 1.2億円（1.3億円） P15

<中小企業を始めとした企業の人材マネジメントへの支援>

- 働き方改革推進支援センターにおけるよろず支援拠点等と連携した36協定の締結や労働時間制度の活用等についての相談支援の充実
- ・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 21億円（15億円） P16

<その他関連施策>

- ・「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（0.6億円） P17
- ・フリーランス・事業者間取引適正化等法の円滑な施行 1.8億円（1.7億円） P18
- ・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） P19
- ・フリーランス・事業者間取引適正化等法の見直しに要する検討調査費 4百万円（新規） P20
- ・労働者協同組合の活用促進 0.9億円（0.8億円） P21

令和9年度概算要求における「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処遇改善、より高い処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＝R9要求における拡充部分）

生産性向上（設備・人への投資等）への支援

業務改善助成金 【543億円(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、一部コースの助成上限額を引上げ、申請期間を拡充

働き方改革推進支援助成金 【101億円(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

➢ 交付申請前の事業年度内に行った賃金引上げも支給要件として認める

人材開発支援助成金（訓練実施コース）【596億円(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

➢ ①訓練終了後に賃上げ等した場合に経費助成率及び賃金助成額を引き上げ、②事業展開に資する訓練を実施し、訓練修了後に賃上げ等した場合に、事業展開に資する機器・設備等の導入費用の一部を助成（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）
【19億円(18億円)】

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

➢ ①対象労働者の賃金を5%以上増加させた場合に加算、②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に高額加算、③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に加算

非正規雇用労働者の処遇改善

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）
【583億円(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

より高い処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）【6.4億円(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(10億円)】

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）【80百万円(1.0億円)】

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と比較して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

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9年度概算要求額 938億円（1,022億円）（）内は前年度当初予算額

令和7年度実績：86,159件

労働特会			子会特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1 事業の目的

うち雇用環境・均等局計上分 928億円（1,015億円） うち職業安定局計上分 11億円（7億円）

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、正社員転換、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

※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、更なる処遇改善に向けた2年目の取り組みの実施。

支給額（1人当たり）

	【重点支援対象者※】	【左記以外】
有期→正規：	80万円（60万円）	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年未満で、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
 - 有期雇用期間が通算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公表加算

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9年度概算要求額 2.3億円 (2.1 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	会計
	○			

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のあり方、男女間賃金差異や女性管理職比率の要因分析と差異解消に向けた取組、定められた目標の達成や認定取得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」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・啓発を実施する。加えて、女性活躍推進法の周知・指導に取り組む。

※日本成長戦略（令和8年7月21日閣議決定）に基づき、女性活躍を加速するための企業向けアウトリーチ・伴走型支援に取り組む必要がある。

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コンサルティング

企業からの申込（関係機関からの紹介も含む）等に応じ、女性活躍推進アドバイザーが個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング（自社の課題を踏まえた取組のあり方、男女間賃金差異や女性管理職比率の要因分析と差異解消に向けた取組、女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし・プラチナえるぼし・えるぼしプラス・プラチナえるぼしプラス）の取得支援等）を行う。

（支援対象の拡充）→支援回数：1,000(900)社×1社あたり上限 5(4)回

○女性活躍推進の取組についての好事例収集・発信

- ・男女間賃金差異の分析・公表を契機とした取組により成果を上げた企業
- ・女性の健康支援に取り組み、えるぼしプラス・プラチナえるぼしプラス認定を受けた企業

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）の普及

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：
207社（令和7年度）



令和9年度概算要求額 3.6億円 (3.0 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

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が出来る！

「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

【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「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務づけられたこと等を踏まえ、データベース上で適切な情報公表が行われるような周知、登録・更新勧奨や、安定的なサイト運営のための体制強化を行い、女性活躍等に関する企業情報の見える化を推進する。

■ データベースに蓄積されたデータから、登録企業における状況の経年変化などの傾向を把握するための分析調査を行う。データベース上の情報に加え、これらの分析調査により、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行うことで、学生をはじめとした求職者が男女間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広報・啓発を進める。

■ 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7年度）
女性の活躍推進企業データベース： 795,851件

【実施主体】 委託事業（民間団体等）

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1人） 管理職全体（男女計1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	・ 正規雇用労働者：正社員 ・ 非正規雇用労働者：有期契約社員 男女間における給与制度上の差はないが、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%以上にすることを目標に向け、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・・・	

要因分析や今後の取組が
記載されている！

「両立支援のひろば」
と連携！

令和9年度概算要求額 **12億円** (9.2億円) ()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。

※日本成長戦略(令和8年7月21日閣議決定)に基づき、ハラスメント対策の更なる周知・啓発に取り組む必要がある。

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 ※一部新規
(国民一般向けカスタマーハラスメント防止啓発ポスター等の作成
(外国語版も含む) ※新規)
- 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

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動画の配信
- 業種別オンラインワークショップの開催 ※新規
- 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

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(体制強化)

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：187,808件
(令和7年度)

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9年度概算要求額 2.0億円(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	会計
	○			

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」がある女性従業員が約4割いるという調査結果を踏まえ、それら健康課題に関する支援策に取り組む中小企業事業主に対し助成金を支給することで、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

不妊治療や女性の健康課題(月経(PMS(月経前症候群)を含む)、更年期)に対応する職場環境整備のため次の①～⑥のうちいずれか1つ以上の制度を設け、これら健康課題に関する労働者の相談に対応し、労働者に実際に制度を利用させた中小企業事業主

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)

2 支給要件としての環境整備・休暇取得等

ア 不妊治療と仕事との両立支援や女性の健康支援に関する取組を含めた「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」又は不妊治療と仕事との両立に関する取組を含めた「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」を策定すること<支給要件の追加>

イ 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)について、労働協約又は就業規則に規定すること

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のうち実際にイで規定したものの中からいずれか1つ以上)を合計5日(回)以上労働者に利用させたこと

エ 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

3 支給額

1事業主当たり 30万円(①不妊治療、②女性の健康課題の解決、各1回限り)
複数の女性の健康課題に対応した場合には、30万円加算する。

4 実施主体

都道府県労働局

支給実績(令和7年度):496件

令和9年度概算要求額 **1.1億円** (1.1億円) ()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6/11	約5/11			

1 事業実施の背景

- ・妊娠中又は出産後も働き続ける女性が増加する中、令和7年に改正された女性活躍推進法において、女性活躍の推進は女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が明確化された。また、「経済財政運営と改革の基本方針2026」（令和8年7月21日閣議決定）において性差に基づく健康問題への対応の取組を進めることとされるとともに、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2026（女性版骨太の方針2026）」（令和8年6月25日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決定）において、職場における女性の健康支援に係る取組が進むよう、積極的に女性の健康課題に対する取組を行っている企業を評価する仕組みである『えるぼしプラス』認定の取得促進、ホームページ等による企業の事例の周知等を図ることとされている。
- ・一方で、不妊治療を受ける夫婦は近年約4.4組に1組となるなど、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が、特に女性に身体的・時間的負担が大きいのが実情である。このため、本人、事業主、上司や同僚の一層の啓発を図り、不妊治療に理解ある職場環境の整備を推進する必要がある。
- ・更には、技術開発により職場の安全性が向上している中で、母性健康管理の状況を調査することが必要となっている。

2 事業の概要(民間企業等に委託して実施)

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、検討委員会での検討を踏まえ、月経や妊娠・出産、更年期等の健康課題や母性健康管理措置、不妊治療と仕事との両立支援等（以下「働く女性の健康課題等」という。）の情報を提供するウェブサイトを運営。

アクセス件数実績(令和7年度):652万件

【サイトの内容】

- ・事業主や労働者向けのヘルスリテラシーを高めるための周知啓発動画の配信
- ・働く女性の健康課題等に関するメール相談
- ・職場における女性従業員の健康支援の**好事例の掲載（特に内容の充実を図る）** <拡充>
- ・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

- 女性の健康課題対応等について企業向け、労働者向けの周知啓発資料の作成・配布
- 女性の健康課題等への配慮の必要性に関する啓発を目的とした、企業関係者（事業主、産業保健スタッフ、管理職等）等に対する周知・広報
- 「女性の健康総合センター」等関係機関との連携によるお互いの強みを生かした情報発信（企業が実施した施策の効果のフィードバック等）

研修会等の開催

（女性の健康支援） <拡充>

研修会参加実績(令和7年度):1,789人

- 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に必要な知識付与のためのオンライン研修会の開催
- 企業規模によるニーズの違いを踏まえた中小企業向け研修や特定の業種の実態に応じた研修など複数タイプの研修の開催

（不妊治療と仕事との両立支援）

研修会参加実績(令和7年度):204社

- 女性のみならず男性も重要な当事者となる不妊治療について、事業主や人事労務担当者の「気付き」を促すための研修の開催

女性労働者の危険有害業務の調査等

- 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、調査を通じて女性・母性に有害な化学物質の有害性や取扱いのリスクについての情報収集を実施
- 化学物質を取り扱う作業現場において、女性労働者の作業状況をヒアリングするとともに、個人ばく露濃度測定を行い、ばく露濃度の実態把握を行う。

令和9年度概算要求額 **412億円** (392億円) ()内は前年度当初予算額

令和7年度支給実績： 20,182 件

労働特会			子育て会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

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、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

※中小企業事業主が対象（ただし、出生時両立支援コースの支給額欄②及び育休中等業務代替支援コースの支給額欄③については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主が対象、育休中等業務代替支援コースの支給額欄①②については全事業主が対象）。
※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1百万円（41百万円）を計上。

コース名／コース内容

出生時両立支援コース

52.6億円（48.2億円）

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

33.6億円（29.6億円）

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

278.5億円（277.7億円）

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

柔軟な働き方選択制度等支援コース

25.6億円（17.5億円）

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

介護離職防止支援コース

22.0億円（18.2億円）

「仕事と介護の両立支援プラン」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男性労働者の育児休業取得 ➢対象労働者が子の出生後8週間に以内に育休開始
1人目 **15万円（取得期間連続28日以上の場合 30万円）**
2～3人目 **10万円（取得期間連続28日以上の場合 20万円）**
②男性労働者の育児休業取得率の上昇等 60万円
➢申請年度の前年度と前々年度を比較し、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育休取得時 30万円 ※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

- ①育児休業中の手当支給 **最大260万円**
（「休業取得時」30万円、「職場復帰時」まで230万円）
・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 ※上限計10万円/月、24ヶ月まで
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」まで105万円）
・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
③育児休業中の新規雇用 **最大81万円**
代替期間に応じた以下の額を支給
・最短：7日以上：9万円
・最長：1年以上：81万円

※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間

- 柔軟な働き方を実現するための措置（1事業主5人まで）
・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
子の看護等休暇制度有給化支援 制度を導入し利用 30万円

- 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日以上利用の場合
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日以上取得・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 制度を導入し利用 30万円（年10日以上の場合50万円）

加算措置／加算額

<出生時両立支援コース>

- ①男性労働者の育児休業取得
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男性労働者の育児休業取得率の上昇等
申請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
取得率算定対象者のいずれもが1か月以上取得した場合 30万円 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要する子を対象に制度利用の年齢を18歳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 ※各コースごと1回限り

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
（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）

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

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

令和9年度概算要求額 3.6 億円 (3.4 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、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伴走型支援を実施する。

○プランナーによる各地域の企業への周知強化等により企業向けアウトリーチを拡充し、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・仕事と介護の両立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>

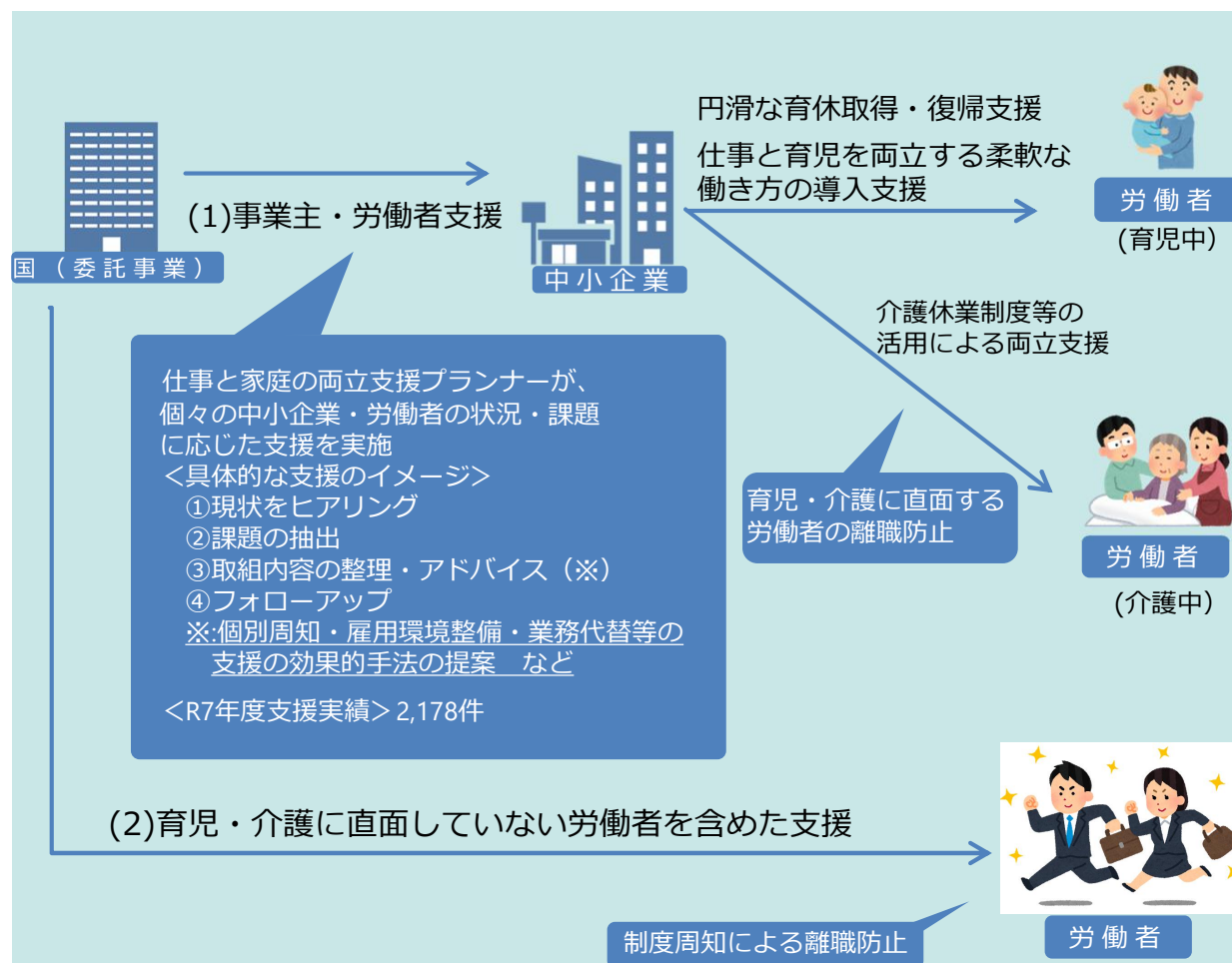
(2)従業員介護離職防止のための介護休業制度等周知事業

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、シンポジウムの開催等により、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)

各当事者に働きか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）

雇用環境・均等局職業生活両立課
(内線7859)

令和9年度概算要求額 1.2億円（1.2億円）（）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

■ 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9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（地方自治体とも連携）、企業版両親学級等の更なる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 50.9%(令和7年度) 令和7年目標50%※達成→目標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 80%（令和12年）



2 事業の概要・スキーム、実施主体等

○仕事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・管理職や自治体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動画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
・地方自治体が参加するイベント等の実施により各地域における施策の収集・発信を強化
・企業版両親学級の取組を更に促進するため、セミナーの開催による普及や伴走支援による企業内での開催の促進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

○普及啓発資料の作成

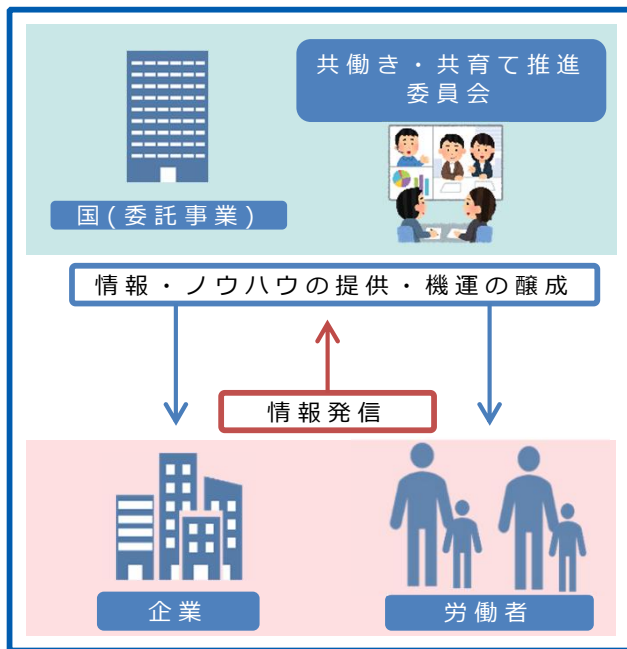
・育児休業制度及び「柔軟な働き方を実現するための措置」の活用事例、男性の家事・育児に関する意識啓発の内容等を盛り込んだ「仕事と育児両立読本」の作成・情報発信をするとともに、ミニリーフレットの作成及び母子健康手帳との同時配付等による周知を実施

○公式サイト運用

・改正育児法等の周知や家事・育児体験談等の投稿を促し、参加型サイトとして運用

(R7実績)

- ・若年層約14,000人を対象に意識調査を実施
- ・シンポジウム・セミナー等を計18回開催
- ・共育に積極的に取り組む企業の事例集を作成（8社）
- ・ミニリーフレット約80万部を市区町村へ配布



実施主体

民間事業者等（委託事業）

令和9年度概算要求額 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
労災	雇用	徴収	育休	会計
○				

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、「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

○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。

○導入促進マニュアルの作成

企業に対して制度導入の意義や効果を伝え、実際の導入事例も参照しながら具体的な導入手順を理解できるよう、導入促進マニュアルを作成する。

※（令和7年度）導入促進マニュアルの作成部数 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

○業種別ワークショップの開催

特定業種の事業主や企業の人事労務担当者を対象としたワークショップを開催し、業種別の現状や課題を踏まえて作成した業種別導入マニュアルを活用しながら、グループワークを通じて出席者の勤務間インターバルに対する理解の促進を図る。

○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>

実施主体：民間団体（委託事業）

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

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）

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

令和9年度概算要求額 7.1億円（6.7億円）（）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 労働時間等設定改善に関する意識・動向調査

- 政府計画における数値目標の達成状況のほか、労働時間制度や法定以外の休暇制度の導入状況、年次有給休暇を取得しない理由等を調査する。

② 働き方・休み方の見直しに向けた広報手法の検討及び社会的機運の醸成

- 企業に対し働き方・休み方の見直しの働きかけを行うに当たり、企業の現状や課題を踏まえた効果的な広報手法を検討するほか、**先進的な取組事例（選択的週休3日制を導入している事例を含む。）**を収集・周知する。
- 過労死大綱を踏まえ、働き方・休み方の改善に取り組む労使の意識高揚やワーク・ライフ・バランスに向け、**シンポジウムを開催**する。



<働き方・休み方改革取組事例集>

<働き方・休み方改革シンポジウム>

③ 「働き方・休み方改善ポータルサイト」の運営

- 過労死大綱を踏まえ、**先進的な企業の取組事例を紹介**するとともに、企業等が自らの働き方・休み方の現状と課題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」による診断機能**の活用を促す等、効果的な情報発信を行う。

※ポータルサイトへのアクセス件数
3,888,140件（令和7年度）



④ 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**。



⑤ 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導等

- 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**。
- 「労働時間等見直しガイドライン」のリーフレット等の作成、配布。

【実施主体】①～④委託事業者（民間団体）
⑤都道府県労働局

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

令和9年度概算要求額 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			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
○				

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

【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】

- ポスター・リーフレットの作成、新聞広告、インターネット広告、電車内ビジョン等による広告を実施

（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5次犯罪被害者等基本計画」で導入促進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作成部数 38,000部（令和7年度）
- 特別休暇制度の普及のためのポスター・リーフレットを作成



令和9年度概算要求額 **41億円** (30億円) ()内は前年度当初予算額

労働特会			子会特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
1/2	1/2			

1 事業の目的

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、各種の支援を行うことを通じて、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を促す。

2 事業の概要

「働き方改革推進支援センター」においては、以下の支援を行う。

- 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

<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、**多様で柔軟な働き方の実現のためのテレワーク導入**・改善、その他ジョブ型人事指針など雇用・労働関係

また、中小企業・小規模事業者等の労務管理や人材マネジメントのほか経営課題を含む様々な課題にもよりの確に対応するため、**様々な支援機関（よろず支援拠点、労働基準監督署等）とのネットワーク構築・連携強化を通じて、これらの機関への的確なコーディネート等を行う。**

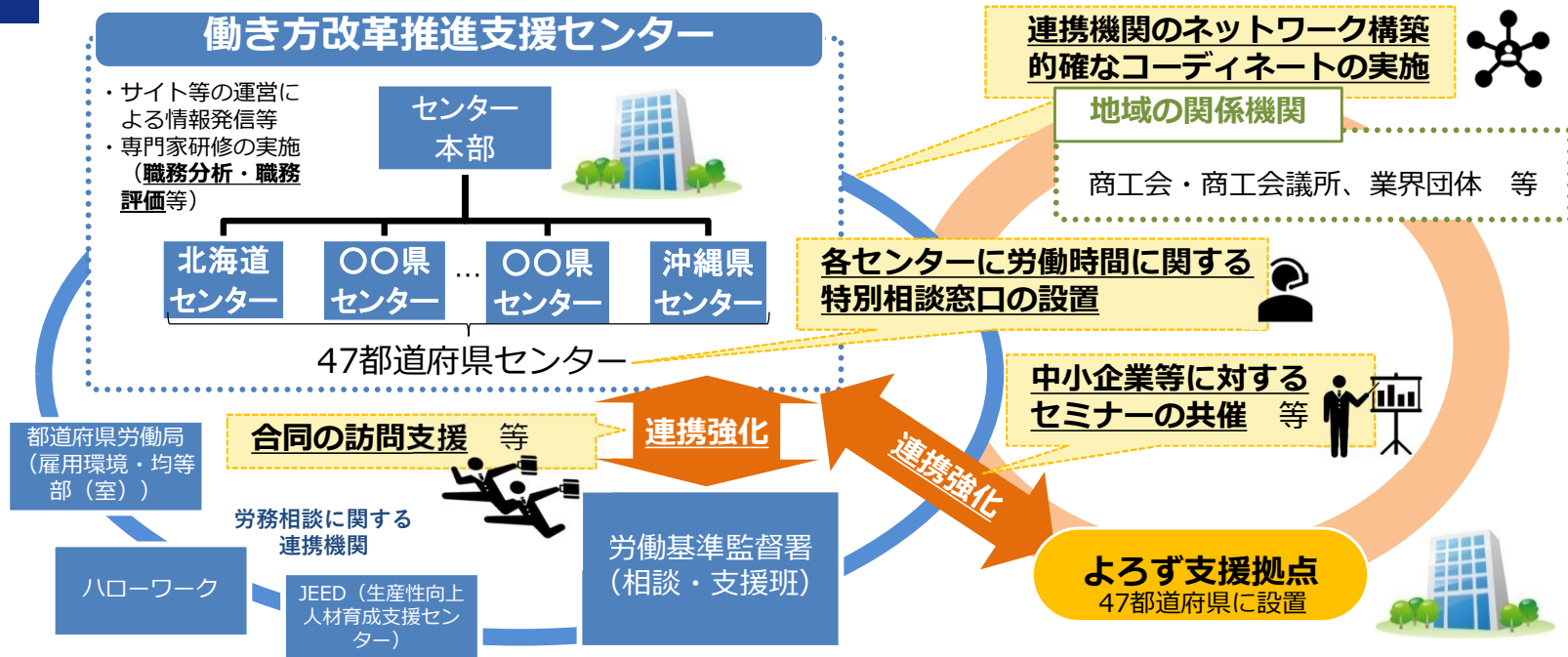
3 スキーム、実施主体等

- ・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
- ・労基署相談・支援班との合同支援

中小企業等

来所、電話、メールによる相談

実施主体：国から民間業者へ委託



事業実績（令和7年度）：窓口等における個別相談件数 約27,000件、コンサルティングによる相談件数 約27,000件

令和9年度概算要求額 62百万円（62百万円）（）内は前年度当初予算額

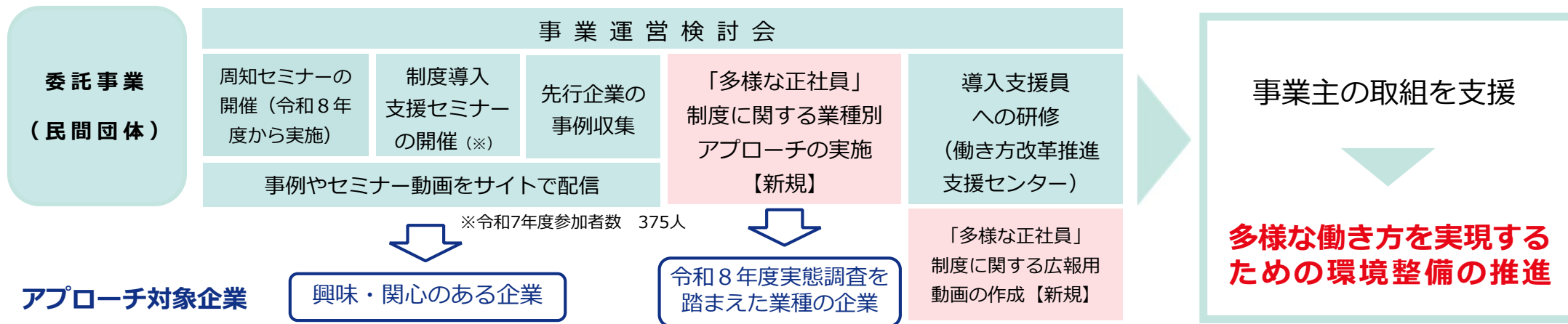
労働保険特別会計			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

日本成長戦略会議労働市場改革分科会とりまとめ（令和8年6月2日）において、希望に応じて誰もが能力を発揮できるよう、多様な働き方を実現する観点から、「多様な正社員」制度について、専門家による導入支援、好事例の周知やセミナー等を引き続き実施する必要があるとされている。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、多様な正社員制度の普及に取り組むとされている。

多様な働き方を一層推進するため、前年度の企業調査・実態調査にて把握した、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踏まえ、業種別アプローチを実施するとともに、広報用動画を作成し、多様な働き方の周知を行う。また、導入支援員への研修を行い企業へのアウトリーチ型支援につなげる。キャリアと生活の両立や非正規雇用労働者の正社員転換の受け皿としての「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

- ・日本成長戦略会議 労働市場改革分科会とりまとめ（令和8年6月2日）
- ・「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）

○希望に応じて誰もが能力を発揮できるよう、多様な働き方を実現する観点から、（中略）「多様な正社員」制度について、専門家による導入支援、好事例の周知やセミナー等を引き続き実施する必要がある。

- （多様で柔軟な働き方の推進）
- 多様な正社員制度、（中略）の普及に取り組む。

令和9年度概算要求額 1.8億円 (1.7億円) ()内は前年度当初予算額

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

1 事業の目的

「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（令和5年法律第25号）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。」とされており、令和6年11月に同法が施行されたところである。
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。

【実施主体】国（直接実施）

(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9年度概算要求額 70百万円 (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9年度概算要求額 2.1億円 (2.0億円)

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

1 事業の目的

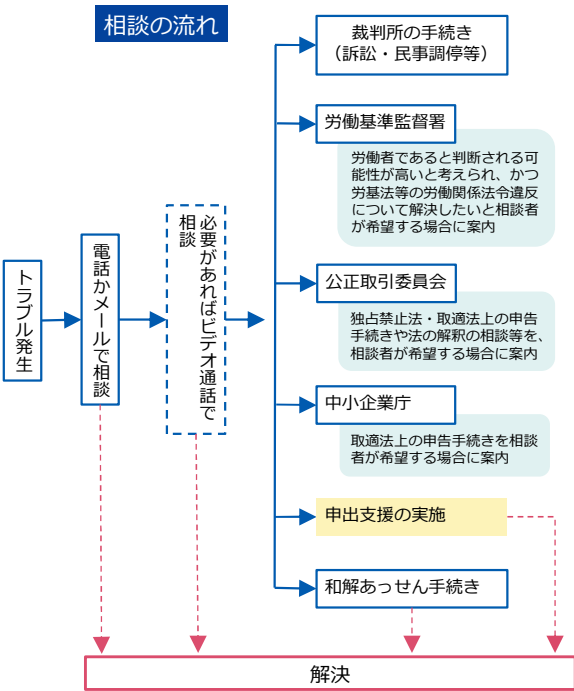
- フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、厚生労働省では、「規制改革実施計画」（令和2年7月17日閣議決定）に基づき、関係省庁と連携し、フリーランスと発注者との間の取引上のトラブルについて弁護士にワンストップで相談できる窓口である「フリーランス・トラブル110番」を令和2年11月に設置し、丁寧な相談対応に取り組んできた。
- 令和6年11月のフリーランス・事業者間取引適正化等法の施行により、国が行うフリーランスからの相談対応において大きな役割を担っている本窓口の重要性は増しているところ、引き続き迅速かつ丁寧な相談対応や紛争解決の援助を行っていく必要がある。

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・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



フリーランス、個人事業主などで
契約・お仕事上のトラブルに
お悩みの方へ

相談料 無料

相談から解決まで、
弁護士がワンストップでサポートします！

相談無料 秘密厳守 匿名相談可
Web相談可 和解あっせん手数料費用無料

受付時間
9:30～16:30 (土日祝日を除く)

こんなトラブル、私たちに相談ください！

- あいまいな契約
報酬が明示されない状態で、作業進捗が遅延や打ち切りで契約書がない、修正の繰り返しで作業が完了しない。
- 報酬の未払い
報酬の未払いや一方的な減額、報酬期限の引き伸ばし、納品後のクライアント会社の倒産、音信不通。
- ハラスメント
精神的な攻撃や性的な言動、作業の進捗、一方的な契約の解除などのパワハラ行為、セクハラ行為。

企業などの発注事業者からお仕事を受注する
フリーランス・個人事業主の皆様はお気軽に相談ください

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！

フリーランス・トラブル110番
0120-532-110
受付時間 9:30～16:30 (土日祝日を除く)

公式ウェブサイト
0120-532-110
フリーランス・トラブル110番

3 実施主体

民間事業者等（委託事業）

4 事業実績

- 令和7年度相談件数：13,400件
- 和解あっせん受付件数：247件

令和9年度概算要求額 4 百万円（一）（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律第25号）（以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。）について、

- 令和6年11月に施行された附則第2項に基づき、「この法律の施行後三年を目途として、この法律の規定の施行の状況を勘案し、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」とされていること
- 令和7年労働施策総合推進法等改正により、特定受託事業者に対するカスタマーハラスメント対策についても検討することとされたこと

を踏まえ、**フリーランス・事業者間取引適正化等法に関する実態調査**を行い、その結果を踏まえた対応の必要性について検討するため、**有識者を参集した検討会**を実施する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

（1）フリーランスの就業環境に関する実態調査

- フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行状況及びフリーランスの就業環境の実態を明らかにするため、発注事業者及びフリーランスに対して調査を実施する。

（2）フリーランス・事業者間取引適正化等法の見直しに向けた検討会の開催

- 労働法・経済法の有識者、労働者団体、経済団体及びフリーランス当事者等で構成する検討会を設置し、施行状況や上記の調査結果を踏まえ、必要な措置について検討を行う。

（参照条文）

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律第25号）

附 則

（検討）

2 政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律の規定の施行の状況を勘案し、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）

第八条の二 政府は、特定受託事業者（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）第二条第一項に規定する特定受託事業者をいう。以下この条において同じ。）が受けた業務委託（同法第二条第三項に規定する業務委託をいう。）に係る業務において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該業務に係る有する者の言動であって、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者（同条第二項に規定する特定受託業務従事者をいう。以下この条において同じ。）が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該特定受託業務従事者の就業環境が害されることのないようにするための施策について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

令和9年度概算要求額 87百万円 (75百万円) ()内は前年度当初予算額

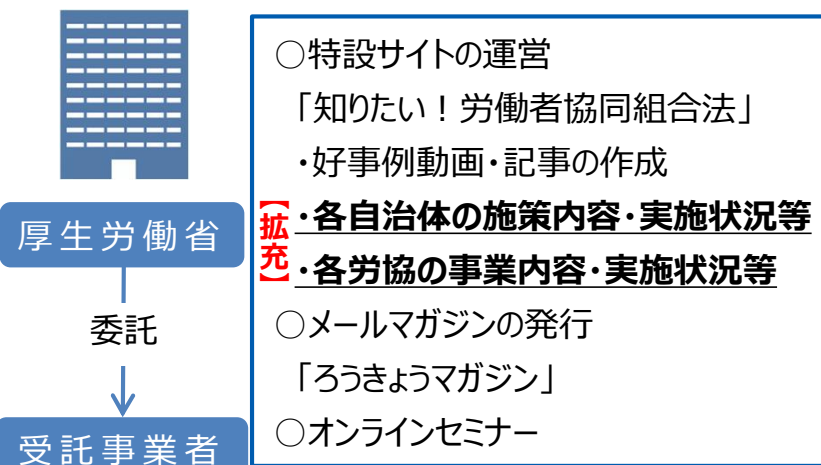
労働保険特別会計			子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	約2/3			約1/3

1 事業の目的

- 少子高齢化・人口減少の進行により、地域におけるエッセンシャルサービス等の担い手不足が深刻化し、地域社会の維持・発展が課題となっている中、地域住民等が主体となって多様な就労機会を創出しつつ地域課題の解決に取り組む労協は、エッセンシャルサービス等の担い手としても期待が高まっており、労協の数も着実に増加している。
- 他方、労協の認知度や設立数はいまだ限定的である。労協は地域や組合員の状況等に応じて多様な事業ができる一方で、その特徴や価値が十分に理解されにくく、労協における「社会性」（多様な就労機会の創出や地域ニーズの充足）と「事業性」（事業収入による自立的運営）の発揮状況や有力な事業モデルが十分に可視化されていない。
- このため、全国の労協の好事例の紹介や設立・運営に有効な知見の発信を行うことに加え、労協に関する情報の集積・分析・可視化を強化するとともに、地域ニーズの充足と事業収入による自立的運営を両立しつつ、多様な就労機会を創出する労協の有力な事業モデルを分析・確立し、その成果の全国展開を図る。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

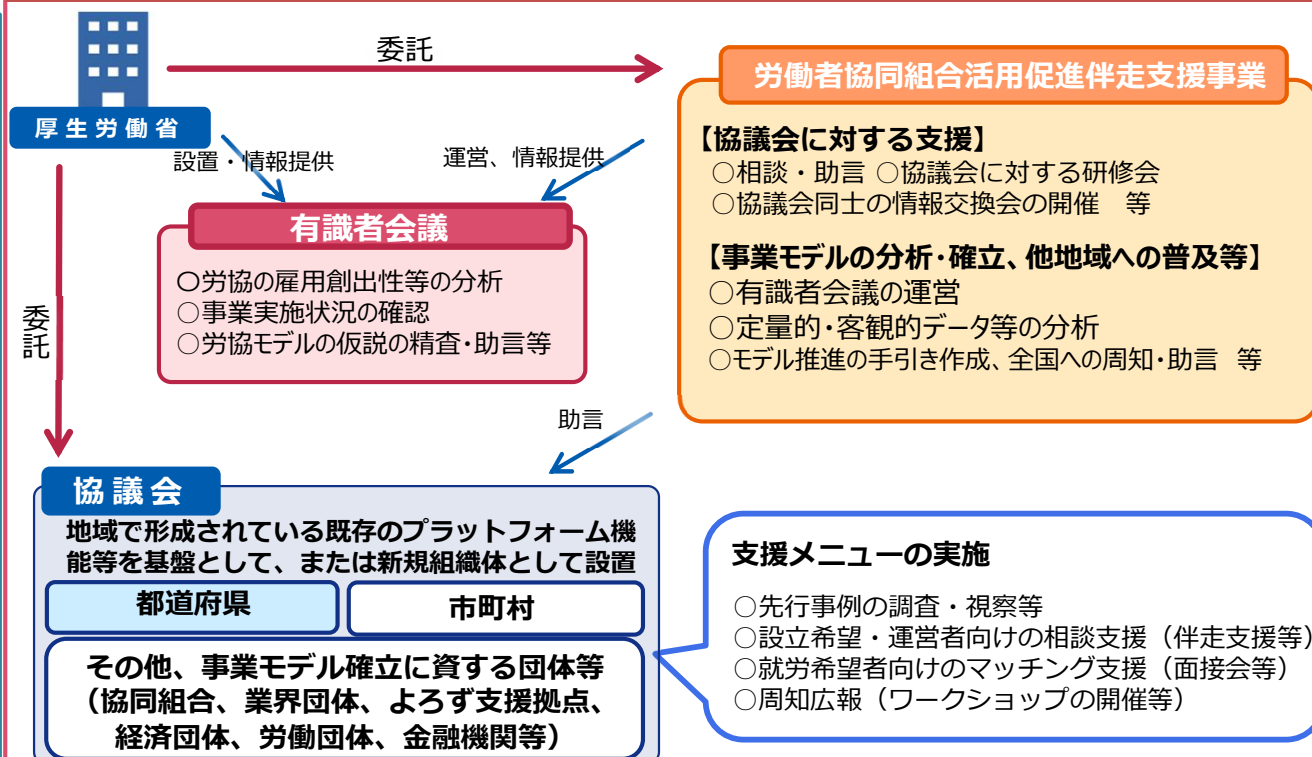
労働者協同組合普及啓発・情報可視化事業



【事業実績（オンラインセミナー、令和7年度）】

- ・5回開催、参加申込者数平均362人／回
- ・参加者アンケートで「理解が深まった（非常によく＋よく）」90.8%

労働者協同組合活用促進事業（国庫債務負担行為3力年・1年次）



※ 都道府県を必ず含み、**全国で10地域程度【拡充】**