資料５－１

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

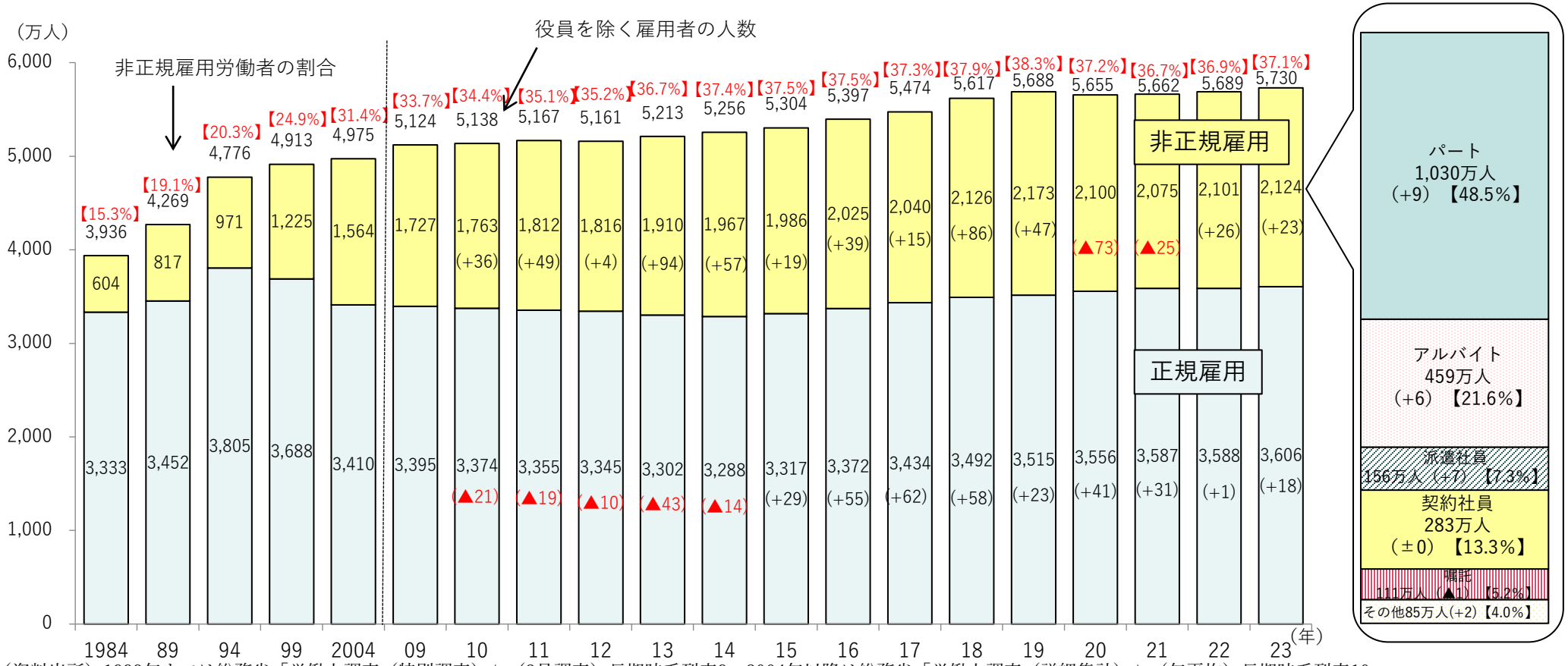
労働者のニーズに応じた短時間正社員制度など多様で柔軟な働き方の推進策について

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

正規雇用と非正規雇用労働者の推移

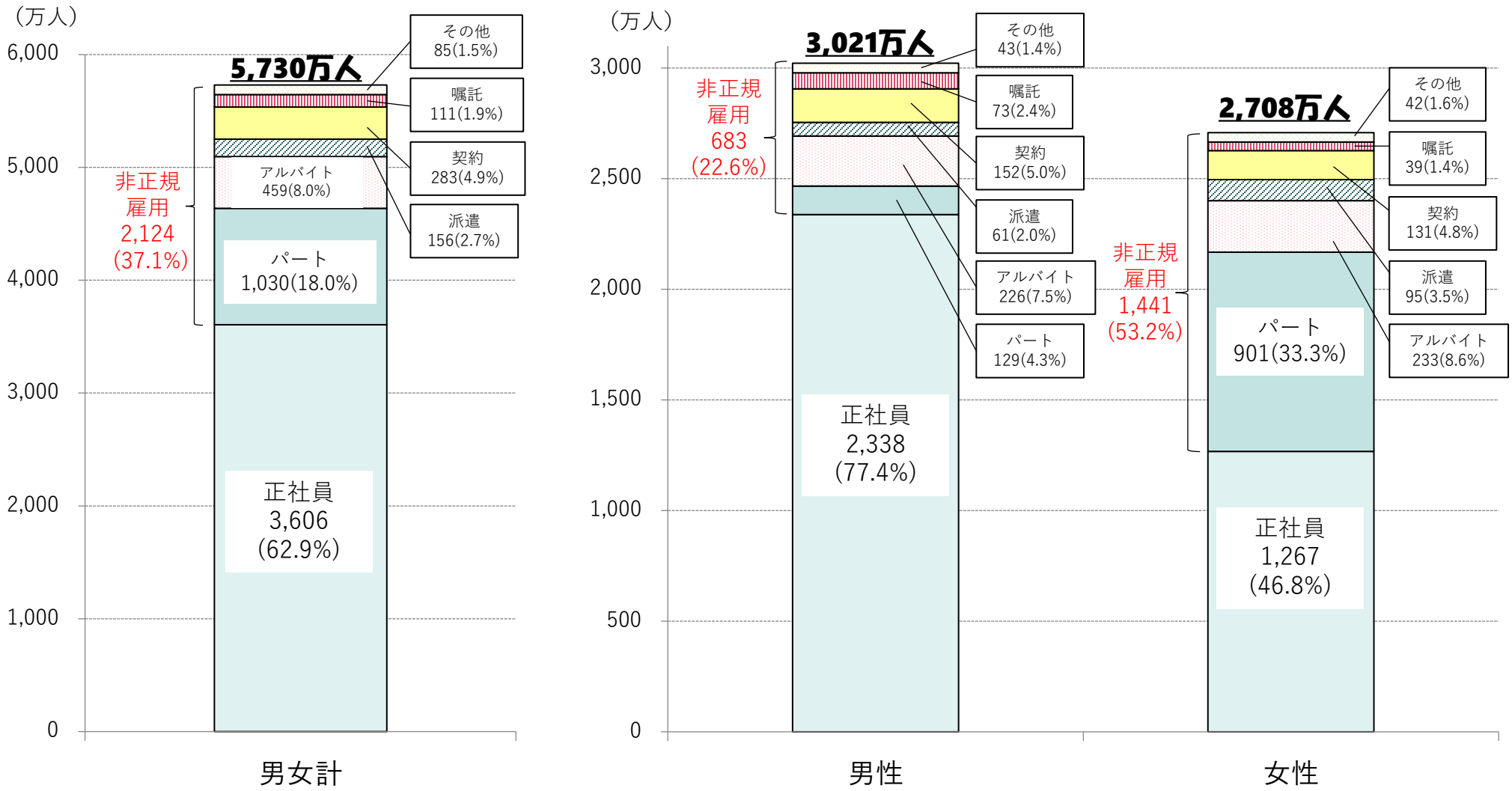
○ 正規雇用労働者は3,606万人（2023年平均。以下同じ）。対前年比で**9年連続の増加**（＋18万人）。
○ 非正規雇用労働者は2,124万人。2010年以降増加が続き、2020年、2021年は減少したが、2022年以降増加(＋23万人)。
○ 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は**37.1%**。前年に比べ0.2ポイントの上昇。



（資料出所）1999年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10
（注）1）2009年の数値は、2010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）2010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）。
3）2015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）。
4）2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（2015年国勢調査基準）。
5）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
6）正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
7）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。
8）割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

雇用者（役員を除く）の男女の内訳（2023年平均）

○　非正規雇用労働者の男女別の内訳をみると、男性が32.2%、女性が67.8%となっている。
○　男女別の役員を除く雇用者のうち、非正規雇用労働者の割合は、男性が22.6%、女性が53.2%となっている。

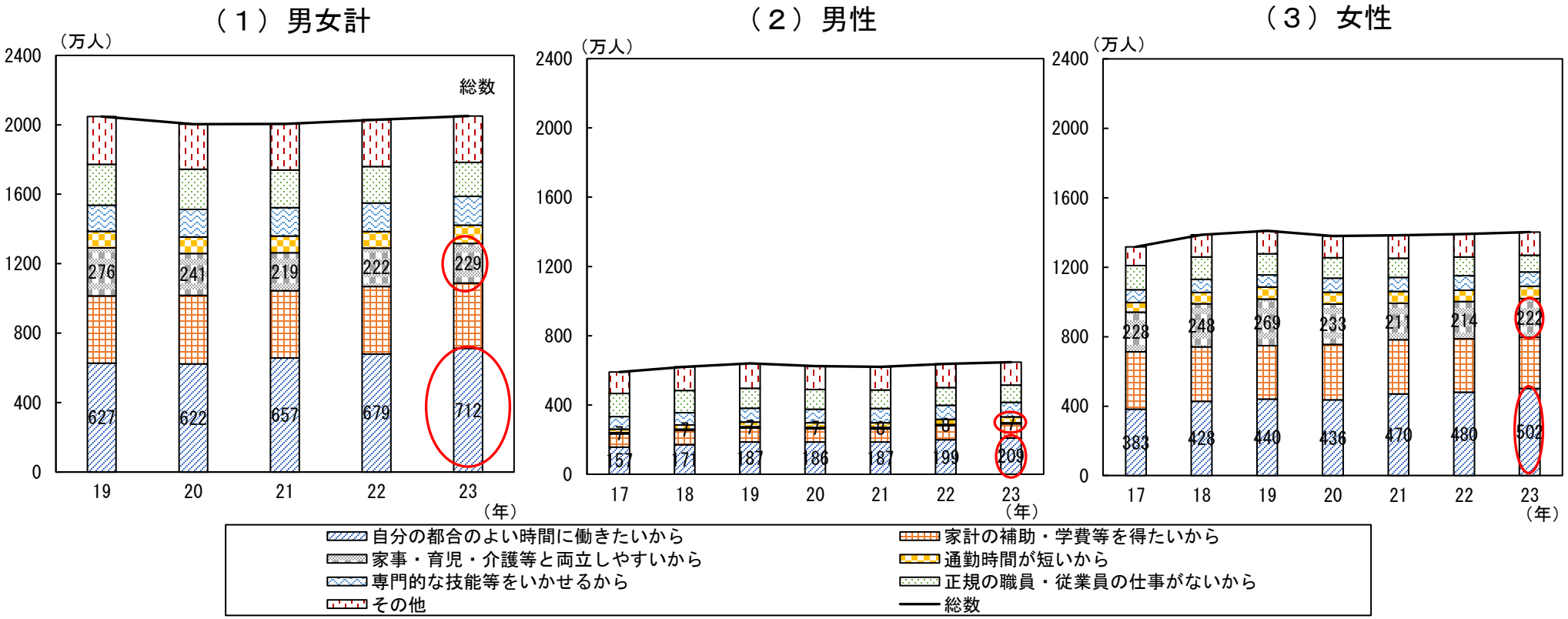


（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10
（注）1）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
2）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
3）割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める各雇用形態別の割合。

現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者の推移

○　非正規雇用労働者を選択した理由をみると、2023年では「自分の都合のよい時間で働きたいから」が712万人(35%、男性209万人・女性502万人)、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」が229万人（11%、男性７万人・女性222万人）等となっている。

現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者数の推移



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についている主な理由の内訳を示したもの。
２）時系列接続を行うために、2019～2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。

雇用形態別賃金

○一般労働者（フルタイム）の雇用形態間賃金格差は**約７割**。
○男女ともに正規雇用労働者の年収は年齢とともに増加。一方で非正規雇用労働者については、年齢による年収の増収は少ない。
年収増加効果は学歴よりも雇用区分が大きい
○女性は大卒有業者でも年収200万円未満が36%（男性は2%）。女性は**能力発揮により世帯所得を向上させる余地**がある。

図１　一般労働者の雇用形態別賃金と賃金格差

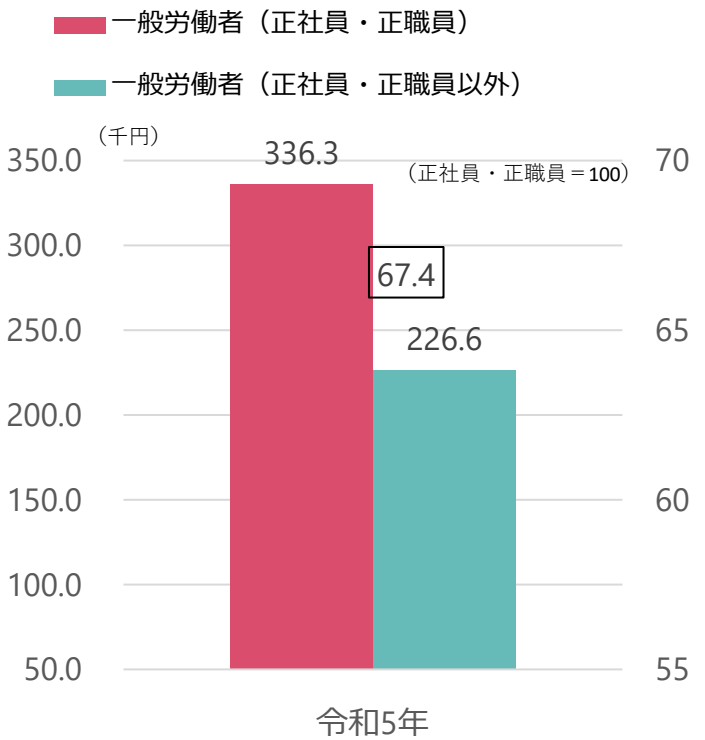
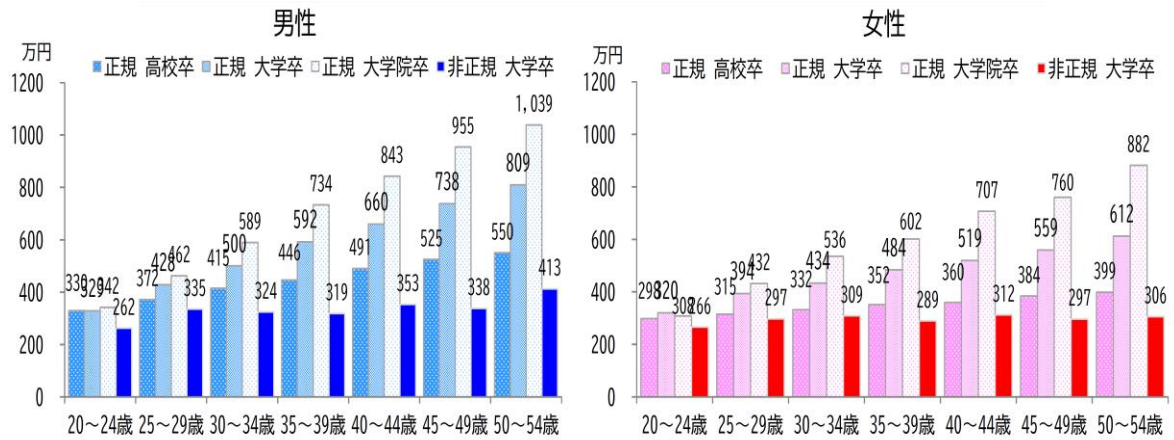
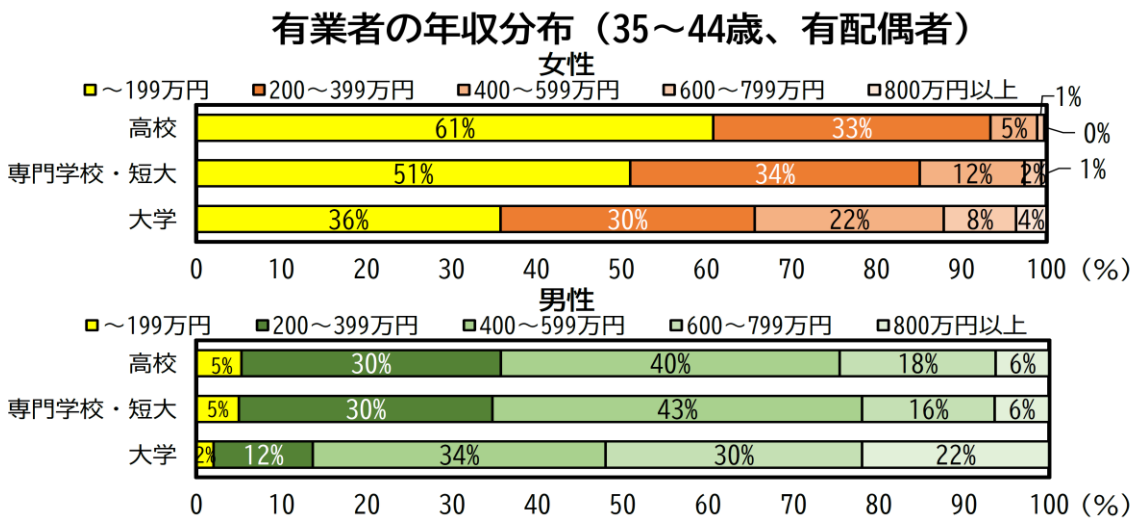


図２　性別・正規雇用の学歴別および非正規雇用の大学卒・年齢階級別の平均年収（2023年）



（注）平均年収は、正規雇用者は「正社員・正職員計」、非正規雇用者は「正社員・正職員以外計」の所定内給与額と年間賞与その他特別給与額から推計。

図３　有業者の年収分布（35～44歳、有配偶者）



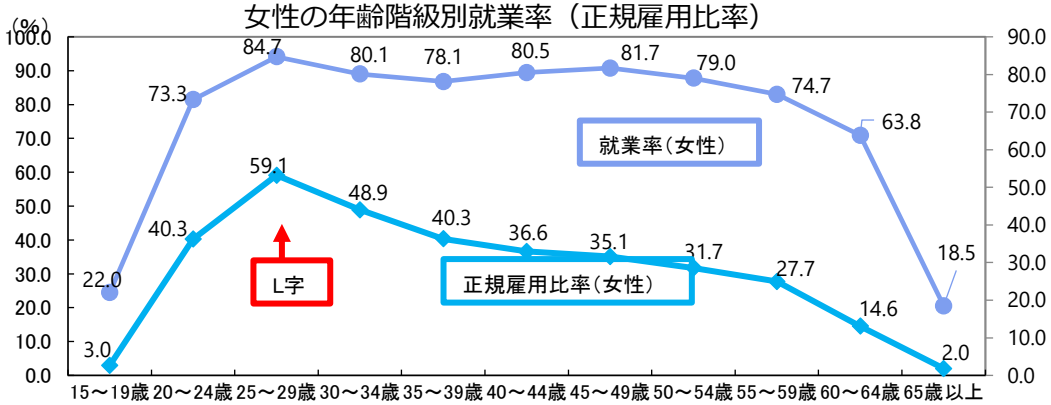
（資料出所）図１　厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
図２　第８回女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム　久我尚子様ご提出資料
（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成）
図３　総務省「就業構造基本調査」より内閣府作成

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

- 女性の正規雇用比率は30代以降低下（出産等を契機に非正規雇用化）し、「Ｌ字」カーブを描いている。
- 家事関連時間を男女別にみると、**男性は1時間57分（／日）、女性は6時間32分（／日）**となっており、女性に家事・育児負担が偏っている。
- **夫の家事･育児時間が長いほど、妻の出産前後の同一継続就業割合が高く、また第２子以降の出生割合も高い傾向にある。**

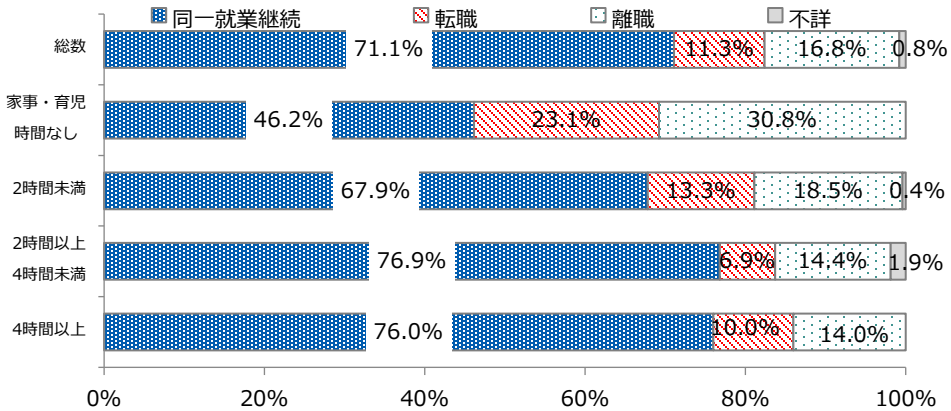
⇒　女性の活躍の観点からも、少子化対策の観点からも、**共働き・共育ての推進が必要**

女性の年齢階級別就業率（正規雇用比率）



【出典】総務省「労働力調査（基本集計）」（令和５年）

夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合



【出典】厚生労働省「第12回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」（調査年月：2023年11月）より作成

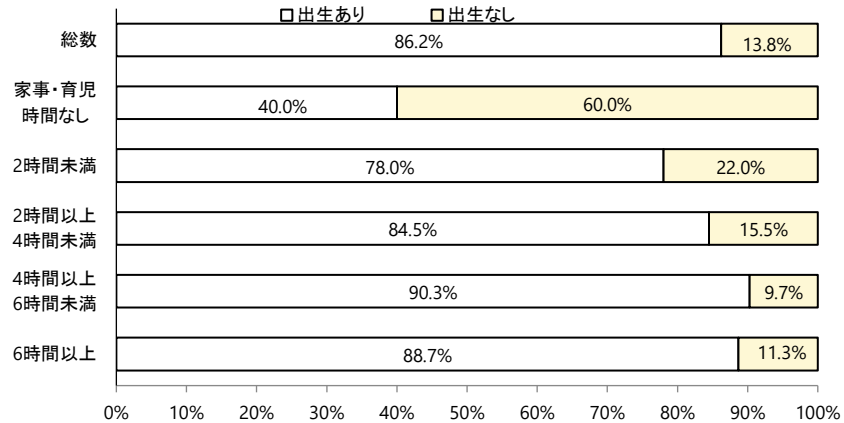
注：1)集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
①第１回から第12回まで双方が回答した夫婦　②第１回に独身で第11回までの間に結婚し、結婚後第12回まで回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、第１回「女性票」の対象者で、この11年間に子どもが生まれた夫婦
2)11年間で２人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
3)「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

６歳未満の子がいる世帯で共働きかつ夫も妻も雇用されている場合の家事関連時間（週全体平均・１日あたり・2021年）

夫	妻	妻／夫
1：57	6：32	3.4倍

【出典】総務省「令和３年社会生活基本調査」
夫婦と子どもの世帯
「家事関連時間」とは「家事」「介護・看護」「育児」「買い物」の合計時間

夫の休日の家事・育児時間別にみた第２子以降の出生割合



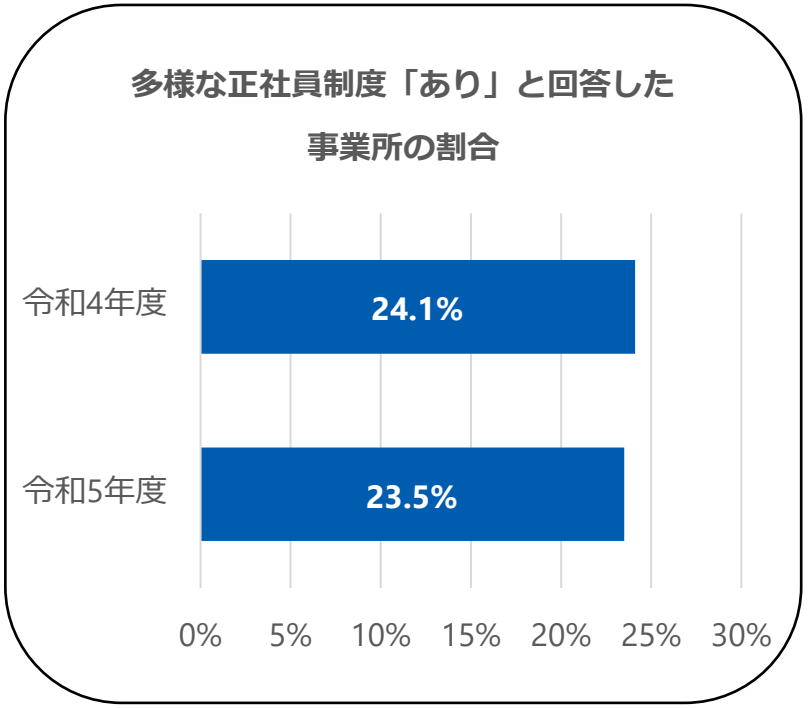
【出典】厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」（調査年月：2022年11月）より作成

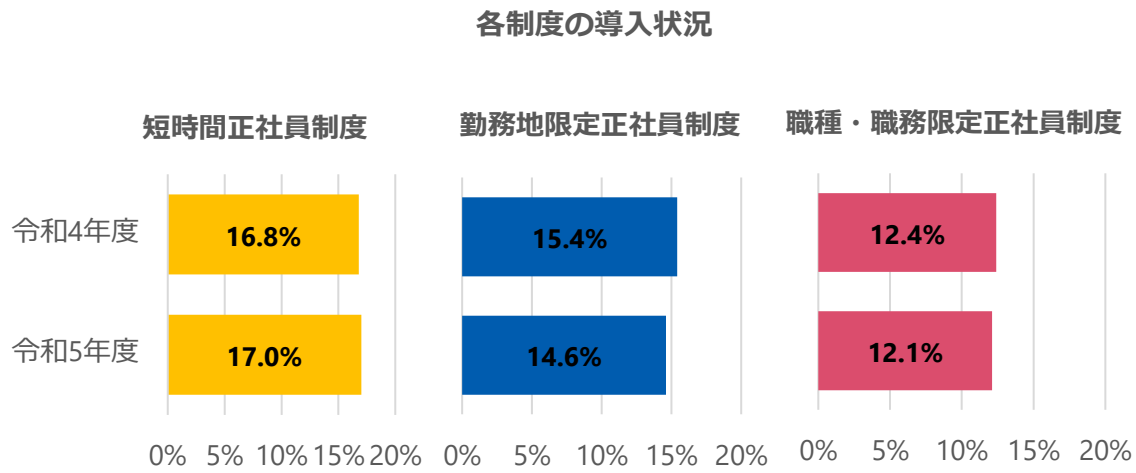
注：1)集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第１回調査から第11回調査まで双方が回答した夫婦
②第１回調査時に独身で第10回調査までの間に結婚し、結婚後第11回調査まで回答した夫婦
③出生前調査時に子ども１人以上ありの夫婦
2)家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第10回調査時の状況である。
3)10年間で２人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
4)「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

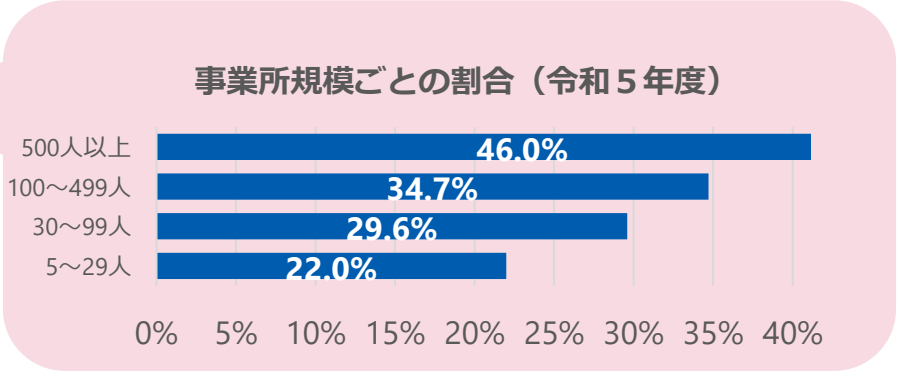
多様な正社員制度の導入割合

- 多様な正社員とは、従来型のいわゆる「正社員」（※）と比べ、**労働時間、勤務地、職務内容を限定して選択できる正社員**をいう。

  ※　いわゆる「正社員」とは①労働契約の期間の定めがない②所定労働時間がフルタイム③直接雇用のいずれの要素も満たす労働者。
  　これに加え、④勤務年数に応じた処遇⑤職務・勤務地等に限定がない、といった要素を満たすイメージで論ぜられることが多い。
- 多様な正社員制度の導入状況は23.5%（令和５年度）、事業所規模が大きいほど導入割合は高い。制度ごとでは、短時間正社員制度が17.0%、勤務地限定正社員制度が14.6%、職種・職務限定正社員制度が12.1%となっている。



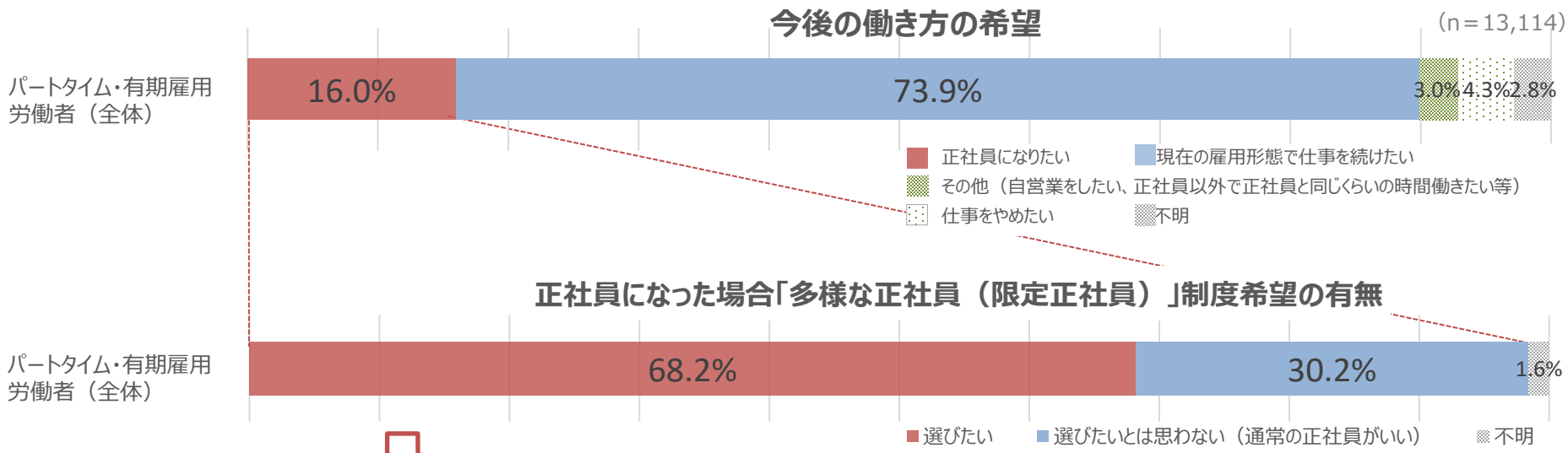


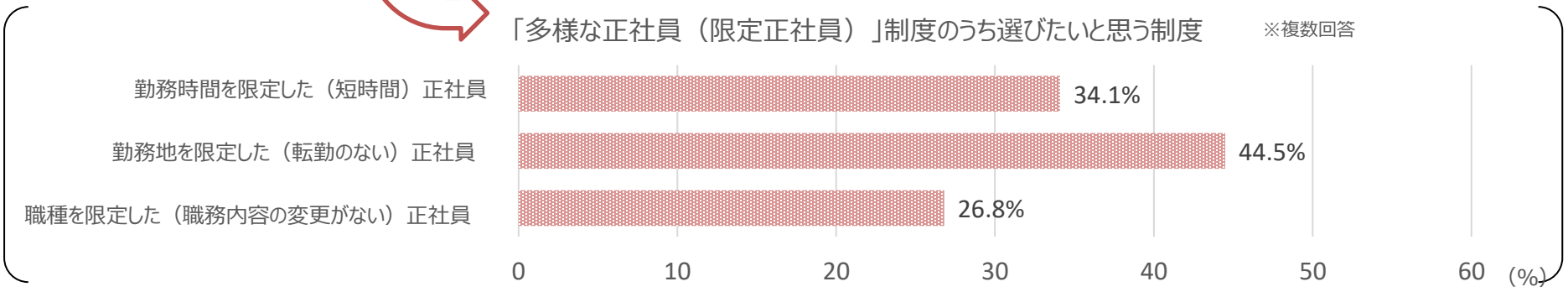


（資料出所）厚生労働省「雇用均等基本調査（令和４年度、令和５年度）」より雇用環境政策室作成

「多様な正社員（限定正社員）」制度希望の有無（全体）

- 今後の働き方について、正社員になりたいと回答したパートタイム・有期雇用労働者のうち、正社員になった場合に「多様な正社員（限定正社員）」 制度を希望したいと回答した割合は68.2%。
- **非正規雇用労働者の正社員登用の入り口として、多様な正社員制度は有用。**





（資料出所）厚生労働省「令和３年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

多様な正社員（短時間正社員）のメリット等について

希望する非正規雇用労働者について、多様な正社員（短時間正社員）に転換できるような環境整備を進めていくことが重要。

- □短時間正社員制度を含む「多様な正社員」を導入することで、従業員の**ワーク・ライフ・バランスの向上**や**社員の定着**を図ることができる。また、家庭の事情等によりフルタイム勤務や転勤が困難な非正規雇用労働者の転換後の受け皿とすることで、労働者の希望に応じて**更なるキャリアアップ**を目指すことができる。

- □非正規雇用からの転換に当たっては、所定労働時間だけでなく、**転勤の有無等も重要な要素**である。このため、勤務地限定正社員制度や職種・職務限定正社員制度とあわせた**「多様な正社員」制度の導入を全体として進めていく**ことが重要。

- □多様な正社員といわゆる正社員の双方に不公平感を与えず、また、モチベーションを維持するため、多様な正社員といわゆる正社員の間の**処遇の均衡**を図ること。

- □ また、既に正規雇用で働いている者については、**そもそも長時間労働を前提としない働き方**を目指しつつ、**フレックスタイム制**や**テレワーク**といった柔軟な働き方を活用することで、個々の事情に応じた働き方を実現していくことが重要。**様々な制度を活用しながら共働き・共育てを定着させていくことが基本**であって、**「男性はフルタイムの正社員、子育て中の女性は短時間正社員」**といった**アンコンシャス・バイアスに基づいたコース別雇用管理をかえって推奨することにつながらないよう留意**する必要がある。

短時間正社員制度の活用例

短時間正社員の事例①

□生活協同組合　コープやまぐち

（事業内容）卸売業、小売業（店舗や宅配による食料品・日用品販売）

（従業員数）961人（2023年12月時点）

（導入理由）以前は契約社員とパート社員を正規職員とは異なる職員区分としていたが、異なる働き方であっても同じ職員区分に位置づけたいと考えたため

（取組概要）「コープ職員」（正職員）を、働き方や仕事の内容によって４つの区分（ステージ）に分類。

コープ職員の４つのステージに応じた働き方

	コープ職員の区分（ステージ）	勤務地	勤務時間
パートから転換	ホワイトステージ（１つの業態で働く）	限定（転勤なし）	限定（週 30 時間未満）
契約社員から転換	ブルーステージ（業態を超えた異動あり）	限定（転居を伴う転勤なし）	無限定（ただし週あたりの下限は 30 時間）
	オレンジステージ（将来の管理職候補）	無限定	無限定
正社員	レッドステージ（管理職）	無限定	無限定

（生活協同組合コープやまぐち　提供資料より事務局作成）

（制度導入による効果）

- 退職者数は最大で年150 人程度から**30 人ほど減少**。
- 以前の制度のメイト職員（月給制の**契約職員**）は現在の制度ではブルーステージの**コープ職員（正職員）**に位置付けられ、管理職（レッドステージ） へ昇進できる可能性も生まれ、**若手の職員にとっての魅力が向上**。

□TRIPORT株式会社・TRIPORT社会保険労務士法人

（事業内容）その他（経営・労務コンサルティング、助成金の申請サポート、ITソリューションの開発・販売等））

（従業員数） 36名（2023年2月時点）

（導入理由）能力や意欲がありながら、**制約があるためにフルタイムで働けない労働者が働ける環境を作る**ことで、**優秀な人材を集めること目的**として導入。これまでも、**全社員テレワークを前提とした組織設計**をすることでプライベートと仕事の両立を図ってきたが、**その一環として短時間正社員制度を導入。**

（取組概要）

- 社員の理想とする勤務時間について、一人ひとりヒアリングを行った上で雇用契約を締結（1日6時間×週5日のケースが最多）。
- 育児・介護との両立以外にも社外活動や趣味のために選択する事例もある。

（制度導入による効果）

- 採用競争力の高まり、人材の確保
- 社員の安心感や帰属意識の向上、人材の定着、女性活躍促進

（社員の声）

有期雇用で勤務をスタートしたところ、**子育てと仕事を両立しながら労働時間を増やし、扶養から外れるタイミング正社員に転換**。子育てをしながら正社員で働くことに対して自信が持てた。

短時間正社員の事例②

□ 社会福祉法人生活クラブ

（事業内容）社会福祉事業（介護保険サービス等の提供）

（従業員数）1782名（2024年11月1日時点）

（導入理由）同社では1000名を超える契約職員を雇用してきたが、**職員個々のキャリアアップも見据え、より長く働き続けてもらうため、正規職員転換制度を導入。**

（取組概要）

- 同法人では職員の多様な働き方を支援するために、**大きく2つの雇用区分（正規職員Ⅰ、正規職員Ⅱ）を用意**。
  - ✓ 正規職員Ⅰ：キャリア形成を重視した区分であり、将来的には管理職、法人幹部職員を目指す区分。
  - ✓ 正規職員Ⅱ：ワークライフバランス重視型で、**時間（170時間/月、136時間/月、126時間/月の中から選択可能）**や**勤務地限定**を通じてキャリア形成と家庭などの事情を両立させられる可能性をより拡大し、特定分野での専門性の向上などを視野に入れた区分。

（制度導入による効果）

- 正規職員への転換が可能となり、**職員の総勤務可能時間が増加**したことで、**従来以上に柔軟なシフト編成が可能**に。
- 併せて長期勤続やキャリアアップの道筋が明確化されたことで、**職員のモチベーション向上**が図られ、スキルアップに対して前向きな姿勢が生まれている。

□ 株式会社 エス・アイ

（事業内容）情報通信業（データ処理、アウトソーシング、WEB・デザイン等）

（従業員数）49名（2023年3月時点）

（導入理由）**正社員とパート社員の働きやすさを会社の制度として追求**した結果、**全員対象の**「自由出勤制度」を導入。

（取組概要）

- 同社の「自由出勤制度」は、出・退勤時間などの勤務時間を個人で自由に設定できる制度。就業規則では、１日7.75時間以内/週40時間以内/月間168時間以内/４週４休以上ということのみを規定。その範囲内で**スタッフ各自が働き方を自由に設定**。
- 適用事由の限定もフレックスタイム制度にみられるコアタイムの設定もなく、**１日に何度も出勤・退勤が可能。**
- **正社員・非正規社員の区分がなく**、**全員時間給制度**を導入。仕事内容・会社への貢献度等により時給単価を決定。

（制度導入による効果）

- 「自由出勤」に魅力を感じて中途入社を希望する応募者が多い。「自由出勤」制度を取り入れ、**優秀な人材が多数採用できた**ことで、事業の継続も可能となった。
- また、働き方を自由に設定できることは、働いている時間は集中して、**スピード感を持って仕事をすることにもつながっている**。担当している業務の状況もメンバー・チーム間で共有するため、自ずと積極的なコミュニケーションを取ることとなり、**生産性の向上につながっている**。

関連する施策

拡充 「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

令和７年度予定額　52百万円（54百万円）※（）内は前年度当初予算額

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

1 事業の目的

短時間正社員、勤務地限定正社員、職種・職務限定正社員といった「多様な正社員」制度については、労働者のニーズに応じた多様な働き方の選択肢として推進する必要がある一方、近年、「多様な正社員」制度のような雇用管理区分を設けず、テレワークやフレックスタイム制、転勤に関する雇用管理の見直し、職務を基軸とした人事制度等の他の選択肢により対応する企業もある。

このような動向を踏まえ、「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について、好事例の収集・周知や、セミナーの開催、雇用管理マニュアル（仮称）の作成等により支援し、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

委託事業（民間団体）

事業運営検討会

- セミナーの開催（※）
- 先行企業の事例収集
- 事例やセミナー動画をサイトで配信
- 雇用管理マニュアルの作成【新規】
- 支援員による導入支援の実施 ※働き方改革推進支援センターとの連携

※令和５年度参加者数626人

アプローチ対象企業

- 興味・関心のある企業
- 導入を検討している企業
- 導入を希望している企業

事業主の取組を支援

多様な働き方を実現するための環境整備の推進

参考

「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024」（女性版骨太の方針2024）（令和６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決定）

④多様な正社員制度や選択的週休3日制を含めた労働者のニーズに応じた多様な働き方の環境整備

正社員の働き方を変えることでライフイベントとの両立を容易にするとともに、希望する労働者が多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要である。このため、勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度や選択的週休３日制に関する好事例の周知や導入支援を行うほか、適切な労務管理下におけるテレワークや職務を基軸とした人事制度なども含め、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。また、多様な正社員制度を創設した上で、非正規雇用労働者の正社員転換を進める事業主に対する支援を行う。

拡充 キャリアアップ助成金

令和7年度予定額　962億円（1, 106億円）※() 内は前年度当初予算額

令和５年度実績：65,598件、令和５年度執行額：521.7億円

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

うち雇用環境・均等局計上分　957億円（1,101億円）　うち職業安定局計上分　5億円（5億円）

1 事業の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員転換、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	支給額（１人当たり）	加算措置等／加算額
正社員化支援	**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	【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	**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）
	障害者正社員化コース 障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換	①有期→正規：　90万円（67.5万円） ②有期→無期：　45万円（　33万円） ③無期→正規：　45万円（　33万円）	
処遇改善支援	**賃金規定等改定コース** 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	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	**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）
	賃金規定等共通化コース 有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	１事業所当たり　60万円（　45万円） １事業所当たり１回のみ	
	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	１事業所当たり　40万円（　30万円） １事業所当たり１回のみ	**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）
年収の壁・支援強化パッケージ	**社会保険適用時処遇改善コース** 短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長等を実施 ※手当等の支給は、労働者の社会保険料相当額以上等 ※労働時間の延長は、週当たり４時間以上等	(1)手当等支給メニュー　50万円（37.5万円）（※１） (2)労働時間延長メニュー　30万円（22.5万円） ※１　1～3年目までの各要件を全て満たした場合の３年間の合計額 ※２　１年目に手当等支給、２年目に労働時間延長を実施する場合の2年間の合計額は50万円	

※(　)は、大企業の場合の額。
※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。

テレワーク・ワンストップ・サポート事業

令和７年度予定額　1.3億円（1.4億円）　※（）内は前年度当初予算額。令和６年度国家戦略特区のテレワークに関する援助分を含む。

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、適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着を図り、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方の定着・促進を図る。

2　事業の概要・スキーム、実施主体等

➢ 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

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

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

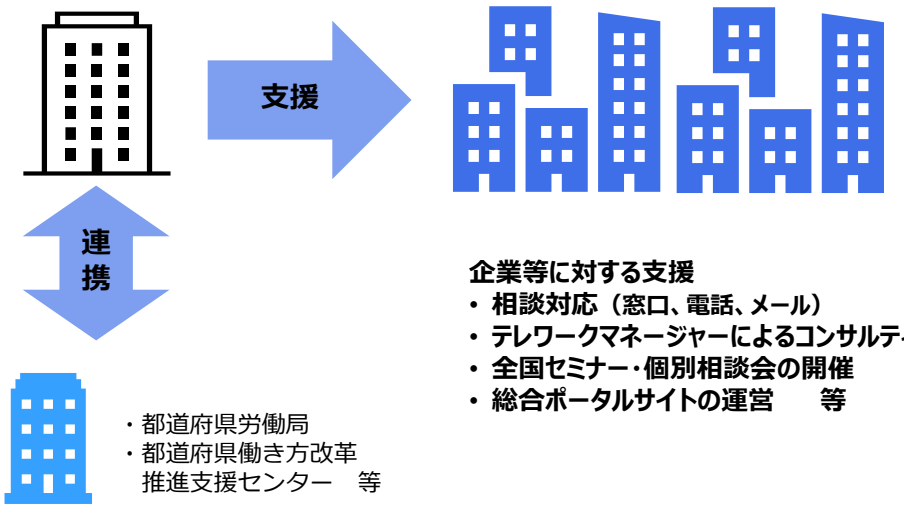
※令和5年度におけるポータルサイトからの資料ダウンロード件数：14,090件

⑤ テレワークの労務管理に関する総合実態調査

適正な労務管理下におけるテレワークの普及のため、今後における適切な施策の展開に必要な実態調査を実施

実施主体：民間事業者等

テレワーク相談センター　　**適正な労務管理下におけるテレワークの実施**



・都道府県労働局
・都道府県働き方改革推進支援センター　等

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

改正育児・介護休業法　－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－

改正の趣旨

■ 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

見直し内容

：現行の権利・措置義務　：R6育介法等改正法による見直し　：現行の努力義務

出生　1歳　2歳　3歳　就学

出生時育児休業（産後パパ育休）

育児休業

育児休業、又はそれに準ずる措置

育児目的休暇

始業時刻の変更等（※）

テレワーク（努力義務）

短時間勤務制度

○1日６時間とする措置。
（※）様々なニーズに対応するため、１日６時間を必置とした上で、他の勤務時間も併せて設定することを促す。（指針）

○労使協定により、短時間勤務が困難な業務に従事する労働者を適用除外とする場合の**代替措置**
・育児休業に関する制度に準じる措置
・始業時刻の変更等（※）
➡ テレワークを追加

所定外労働の制限（**残業免除**）

育児目的休暇

柔軟な働き方を実現するための措置

○事業主は、
・**始業時刻等の変更**
・**テレワーク等**(10日/月)
・**保育**施設の設置運営等
・**養育両立支援休暇の付与**(10日/年)
・**短時間勤務**制度
（フルタイムでの柔軟な働き方）
の中から**２以上**の制度を選択して措置する義務。
労働者はその中から１つ選べる。

※テレワーク等と養育両立支援休暇は、原則時間単位で取得可
※措置の際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける
※３歳になるまでの適切な時期に面談等
※心身の健康に配慮(テレワークでの労働時間の適切な把握等)（指針）

所定外労働の制限（残業免除）の**延長**

子の看護休暇 ➡ 取得事由の拡大（感染症に伴う**学級閉鎖等**、**入園(入学)式**及び**卒園式**を追加）、「**子の看護等休暇**」に名称変更、勤続６か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みの廃止

就学以降に**延長**（小学校**３年生**まで）

時間外労働の制限（**残業制限**）（24時間/月、150時間/年を超える時間外労働を禁止）、深夜業の制限

※始業時刻の変更等：**フレックスタイム制**、**時差出勤**、**保育施設**の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

改正育児・介護休業法　－介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度－

改正の趣旨

■ 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

見直し内容

：現行の権利・措置義務　　：R6育介法等改正法による見直し

常時介護を必要とする状態 → 介護終了

介護休業	介護休業①　介護休業②　介護休業③	要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。 ※介護サービスの手続き等も含まれる **対象家族１人につき、通算93日、３回まで分割可能。**
介護休暇	介護休暇（1日）　介護休暇（3時間）　介護休暇（5時間）　介護休暇（1日）　介護休暇（1日）	要介護状態にある対象家族の介護・世話（※）をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 **介護終了まで年間５日**（対象家族が２人以上の場合は10日）、時間単位で取得可能。
所定外労働の免除	所定外労働の免除(残業免除)	**介護終了まで何回でも**請求可能。
時間外労働・深夜業の制限	時間外労働の制限（残業制限）・深夜業の制限	**時間外労働の制限**…１か月24時間、１年150時間を超える時間外労働を制限する制度 **深夜業**・・・午後10時～午前5時までの就業 **介護終了まで何回でも**請求可能。
選択的措置義務	選択的措置義務	事業主は**利用開始から３年以上の期間内で２回以上**、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務（*費用助成は１回(一括払い)にすることが可能）。

■事業主に以下の措置義務。
- 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- 介護に直面する前の**早い段階（40歳等）**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい（指針）
- 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

※介護休業制度の目的（介護の体制を構築するために一定期間休業するもの）の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい（指針）。

■介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

■介護休暇の勤続６か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

拡充 両立支援等助成金

令和７年度予定額　358億円（181億円）　※（）内は前年度当初予算額
※令和６年度補正予算　制度要求

令和５年度支給実績：出生時両立支援コース　4,366件
育児休業等支援コース　13,168件
介護離職防止支援コース　1,788件

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

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。

※中小企業事業主のみ対象（育休中等業務代替支援コースを除く）。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R6補正の新規・拡充箇所（青字・下線はR7改正箇所）
※このほか、新規受付停止中の事業所内保育施設コースに0.8億円（2.3億円）を計上

2 事業の概要・スキーム

コース名／コース内容

育児休業

出生時両立支援コース
33.8億円（41.5億円）
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
※第２種は第１種未受給でも申請可能

育児休業等支援コース
33.6億円（40.2億円）
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
266.3億円（87.8億円）
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

育児期の働き方

柔軟な働き方選択制度等支援コース
12.1億円（3.7億円）
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
11.9億円（5.1億円）
「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）　**60万円**
➢ 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）
・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、12か月まで

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」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
改正法（※）施行後は
制度3つ導入し、対象者が制度利用　20万円　制度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年度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）

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つ以上実施した場合 **10万円**加算
②第２種
第２種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

<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）

<柔軟な働き方選択制度等支援コース>
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
※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。

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

長時間労働の抑制に係る支援策

働き方改革における長時間労働の抑制

支援

１．平成30年４月から、全ての労働基準監督署に「労働時間相談・支援班」を編成し、主に中小企業の事業主の方に対する以下の支援を実施。

○　労働時間相談・支援コーナーにおける懇切・丁寧な相談対応
（対応する相談内容）
- 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般に関する相談
- 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入に関する相談
- 長時間労働の削減に向けた取組に関する相談
- 労働時間などの設定について改善に取り組む際に利用可能な助成金の案内　等

○　説明会の開催

○　個別訪問による支援の実施

２．47都道府県の都道府県センター及び全国センターから成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、以下の対応を実施。　【令和７年度当初予算案：30億円】

○　労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施

○　企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施

○　働き方改革全般に係る先進的な取組事例の収集や周知啓発及び総合的な情報発信

３．労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成金を支給。　【令和７年度当初予算案：92億円】

（取組例）

○　36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減（例：月80時間超の36協定を月60時間以下に協定）

○　年次有給休暇の計画的付与制度の整備

○　時間単位の年次有給休暇の整備及び特別休暇の整備

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

令和７年度予定額　30億円（31億円）※()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			

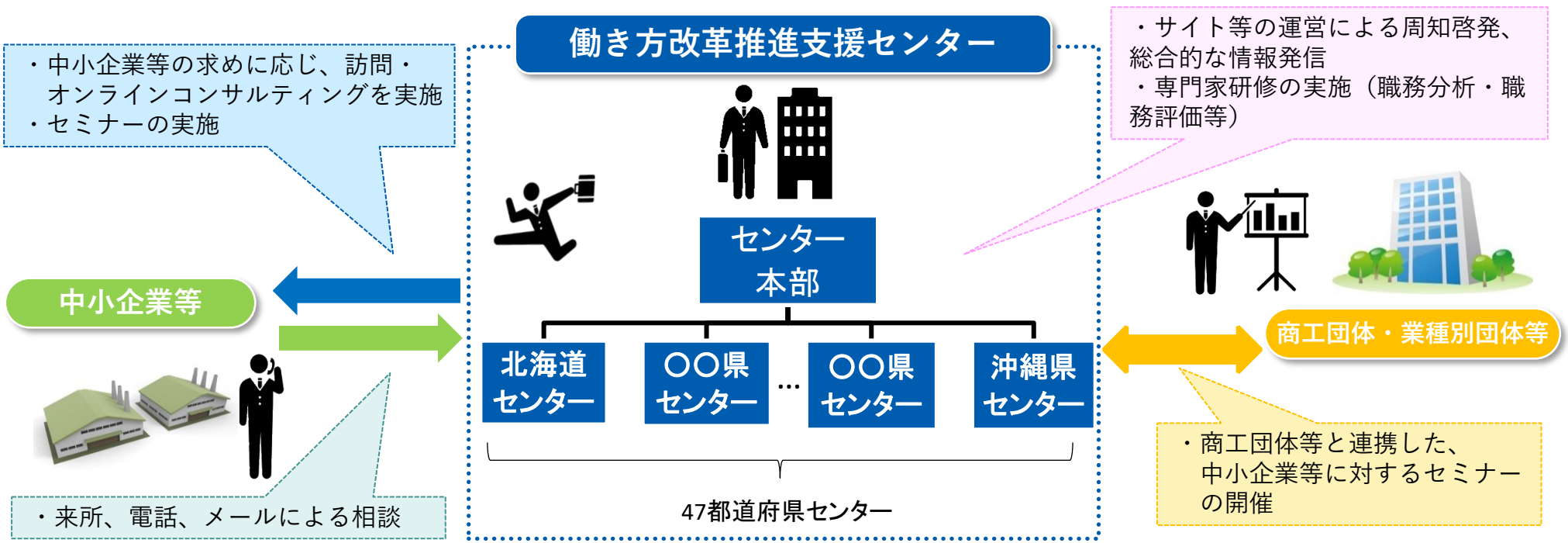
1　事業の目的

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、本部及び47都道府県支部（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。

2　事業の概要・スキーム、実施主体等



実施主体：国から民間業者へ委託

事業実績（令和5年度）：窓口等における個別相談件数　約40,000件、コンサルティングによる相談件数　約37,000件

働き方改革推進支援助成金

令和７年度予定額　92億円（71億円）※()内は前年度当初予算額

○実施主体：都道府県労働局　　○令和５年度支給件数　4,095件

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1　事業の目的

○　生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
○　建設業、自動車運転者、医師等のほか、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で指摘される情報通信業や宿泊業等も含め、特に時間外労働が長い業種等に対しては引き続き手厚い支援を実施。

2　事業の概要・スキーム

コース名		成果目標		助成上限額※１、※２（補助率原則3/4（団体推進コースは定額））
業種別課題対応コース （長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取組む中小企業事業主に助成）	**建設事業**	① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 年休の計画的付与制度の整備 ③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ④ 新規に勤務間インターバル制度を導入 ※自動車運転の業務は10時間以上 その他は９時間以上 ⑤ 所定休日の増加 ⑥ 医師の働き方改革の推進 ⑦ 勤務割表の整備	①～⑤の何れかを１つ以上	①：**250**万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各**25**万円、④：**150**万円（11H以上）等、⑤：**100**万円（４週４休→４週８休）等
	自動車運転の業務		①～④の何れかを１つ以上	①：**250**万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各**25**万円、④：**170**万円（11H以上）等
	医業に従事する医師		①～④又は⑥の何れかを１つ以上	①：**250**万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各**25**万円、④：**170**万円（11H以上）等、⑥：**50**万円
	砂糖製造業 （鹿児島県・沖縄県に限る）		①～④又は⑦の何れかを１つ以上	①：**250**万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各**25**万円、④：**150**万円（11H以上）等、⑦：**350**万円
	その他長時間労働が認められる業種		①～④の何れかを１つ以上	①：**250**万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各**25**万円 ④：**150**万円（11H以上）等
労働時間短縮・年休促進支援コース （労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取組む中小企業事業主に助成）		① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 年休の計画的付与制度の整備 ③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	①～③の何れかを１つ以上	①：**150**万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各**25**万円
勤務間インターバル導入コース （勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成）		新規に９時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバルの時間数に応じて、以下の助成上限額となる ・９～11H：**100**万円　・11H以上：**120**万円
団体推進コース （傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成）		事業主団体が、傘下企業のうち１/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること		上限額：**500**万円（複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）等の場合は**1,000**万円）

○　**助成対象となる取組（生産性向上等に向けた取組）**：①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む）、③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新（※月60時間を超える時間外労働が恒常的に認められる企業に対しては、乗用自動車及びPCに係る助成対象の要件を一部緩和）、⑥人材確保に向けた取組
（団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置　等）

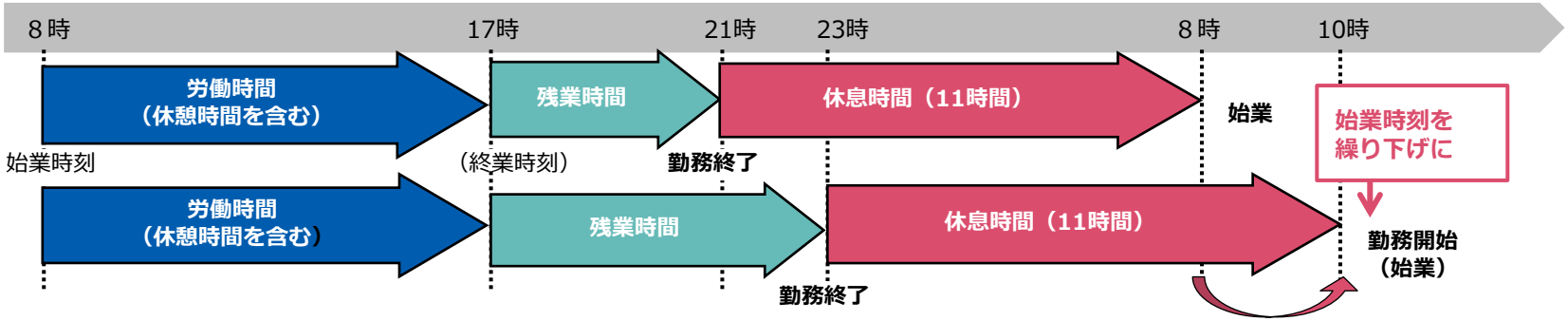
※１　賃上げ加算制度あり（団体推進コースを除く）：賃金を３％以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成上限額を更に６万円～最大60万円加算（５％以上（24万円～最大240万円加算）７％以上（36万円～360万円加算））。なお、常時使用する労働者数が30人以下の場合の加算額は２倍。
※２　成果目標の達成状況に基づき、各助成上限額を算出するものであるが、選択する成果目標によってその助成上限額（最大値）が異なる。

勤務間インターバル制度について

1 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 】



2 政府目標（過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和６年８月２日閣議決定））

過労死等の防止のための対策に関する大綱（抄）（令和６年８月２日閣議決定）

（前略）労働者数30人以上の企業のうち、

（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（令和10年まで）。

（２）勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設けることについて就業規則又は労使協定等で定めているものに限る。）を導入している企業割合を**15%以上**とする（令和10年まで）。

3 制度の導入状況等

厚生労働省「就労条件総合調査」（30人以上規模の民営企業）

（１）制度を知らなかった企業割合　平成30年　26.6%　⇒　令和２年　10.7%　⇒　令和５年　19.2%

（２）制度の導入率

平成30年　導入1.8%　／　予定又は検討　9.1%　／　予定なし・検討なし等89.1%

⇒ 令和５年　**導入6.0%**　／　予定又は検討11.8%　／　予定なし・検討なし等81.5%（1,000人以上　導入17.6%　予定又は検討23.2%　予定なし・検討なし等58.9%）

※　導入予定もなく検討も行っていない企業に対し、その理由を質問すると、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」という回答が最多（51.9%）

拡充 勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業

令和７年度予定額　1.1 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３年７月に閣議決定した「過労死等の防止のための対策に関する大綱」には、勤務間インターバル制度について、**2025年（令和７年）までに、①勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を５％未満とすること、②勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上とすることの２つの数値目標**が掲げられ、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（令和４年６月７日閣議決定）」、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」（令和５年６月13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合同会議決定）及び「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）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（新規）

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５年度）業種別導入マニュアルの作成部数（宿泊業・飲食サービス業版）　48,000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）

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７年度予定額　1.4億円（1.5億円）　※（　）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

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

2　事業の概要・スキーム・実施主体等

時季を捉えた年次有給休暇取得促進等に係る広報事業（委託事業（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　733箇所（令和５年度）

（２）特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度等普及事業

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

○特別休暇の普及に向けた検討会の開催

○特別休暇制度に係る企業の好事例を元に特別休暇導入の動機・考え方やその効果を分かりやすくまとめた事例集及びリーフレットの作成
※特別休暇制度導入事例集制作部数　47,000部（令和５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

【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】

長時間労働の抑制と選択的週休3日制度等の普及促進に向けた支援

令和７年度予定額　6.5億円（6.5億円）　※（　）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

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

- 改正労働基準法による時間外労働の上限規制を踏まえた企業の適切な対応への支援
- 年次有給休暇、特別休暇、選択的週休3日制等の好事例の収集・提供による休暇等の普及促進
- 企業への助言・指導等による働き方の見直しの支援及び大企業の働き方改革に伴う下請け等中小企業への「しわ寄せ」防止

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

① 働き方・休み方改善指標の効果的な活用・普及事業

○　過労死大綱等を踏まえ、働き方・休み方改革の目的タイプ別の取組事例を収集するとともに、骨太の方針等で普及に取り組むこととされていることから、選択的週休３日制度を導入している企業の事例についても事例収集を行う。また、これらの好事例を周知するとともに、働き方・休み方の現状を客観的に評価することができる「働き方・休み方改善指標」（ポータルサイトに掲載）の効果的な活用を図り、労働環境改善に向けた支援を行う（委託事業（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1,634,715件（令和５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。