

令和6年度予算案の概要 (雇用環境・均等局) <参考資料>



最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

○最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の正社員化促進等及び「年収の壁」への対応に向けた支援・・・・・・・・・・・・・ 2
- 同一労働同一賃金の遵守の徹底
 - ・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・・・・・・・・・・・・・ 3
 - ・パートタイム・有期雇用労働者均衡待遇推進事業・・・・・・・・・・・・・ 4

多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

○フリーランスの就業環境の整備

- フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実
 - ・フリーランス・事業者間取引適正化等法の円滑な施行・・・・・・・・・・・・・ 5
 - ・フリーランスに対する相談支援等の環境整備事業・・・・・・・・・・・・・ 6

○「多様な正社員」制度の普及促進、ワーク・ライフ・バランスの促進

- 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施
 - ・「多様な正社員」制度導入支援等事業・・・・・・・・・・・・・ 7
- 適正な労務管理下におけるテレワークの推進
 - ・テレワーク・ワンストップ・サポート事業・・・・・・・・・・・・・ 8
 - ・人材確保等支援助成金（テレワークコース）・・・・・・・・・・・・・ 9
- 勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施・・・・・・・・・・・・・ 10
- 年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し及び選択的週休3日制の普及促進のための支援等の実施
 - ・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・・・・・・・・ 11
 - ・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・・・・・・・・ 12
 - ・不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業・・・・・・・・・・・・・ 13
 - ・両立支援助成金（不妊治療両立支援コース）・・・・・・・・・・・・・ 14

○ハラスメント防止対策、働く方の相談支援の充実、働く環境改善等支援

- 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進
 - ・総合的ハラスメント防止対策事業・・・・・・・・・・・・・ 15
 - ・個別労働紛争対策事業・・・・・・・・・・・・・ 16
- 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援・・・・・・・・・・・・・ 17
- 民間企業における女性活躍促進のための支援等
 - ・民間企業における女性活躍促進事業・・・・・・・・・・・・・ 18
 - ・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・・・・・・・・・・・・・ 19
 - ・母性健康管理等推進支援事業・・・・・・・・・・・・・ 20

○仕事と育児・介護の両立支援

- 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充
 - ・両立支援助成金（出生時両立支援コース、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コース、選べる働き方制度支援コース、介護離職防止支援コース）・・・・・・・・・・・・・ 21
 - ・中小企業育児・介護休業等推進支援等事業・・・・・・・・・・・・・ 22
- 企業向けシンポジウムの開催等による男性の育児休業取得促進の普及啓発・・・・・・・・・・・・・ 23

○多様な人材の就労・社会参加の促進

- 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・・・・・・・・・・・・・ 24

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6年度当初予算案 1,106億円（829億円） ※（）内は前年度当初予算額

雇用環境・均等局分 1,101億円（827億円）
職業安定局分 5億円（2億円）

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

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、正社員化、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化（※）

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む

➤ 正社員化後6か月間の賃金が正社員化前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

支給額（1人当たり）

①有期→正規： 80万円（60万円）（※）

②無期→正規： 40万円（30万円）（※）

※ 6か月ごとに2回支給した場合の合計額

➤ 有期雇用労働者の雇用期間を現行の「6か月以上3年以内」から「6か月以上5年以内」に緩和し、5年超の者は無期雇用労働者とみなす。

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）

加算措置／加算額（1人当たり）

正社員化コース

■派遣労働者を派遣先で
正規雇用労働者として直接雇用
28.5万円

■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）

■母子家庭の母等又は父子家庭の父

① 9.5万円

② 4.75万円

■人材開発支援助成金の
特定の訓練修了後に正社員転換

① 9.5万円

② 4.75万円

※自発的職業能力開発訓練または
定額制訓練の修了後に正社員転換

① 11万円

② 5.5万円

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）**

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・退職金制度
を導入し、支給又は積立てを実施

① 3%以上5%未満： 5万円（3.3万円）

② 5%以上： 6.5万円（4.3万円）

1事業所当たり 60万円（45万円）

1事業所当たり 40万円（30万円）

賞与・退職金制度導入コース

■同時に導入した場合 **1事業所当たり 16.8万円（12.6万円）**

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、過あたり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。



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6年度当初予算案 31億円 (37億円) ※ ()内は前年度当初予算額。

雇用環境・均等局分 16億円 (18億円) ※折半
 労働基準局分 16億円 (18億円) ※折半

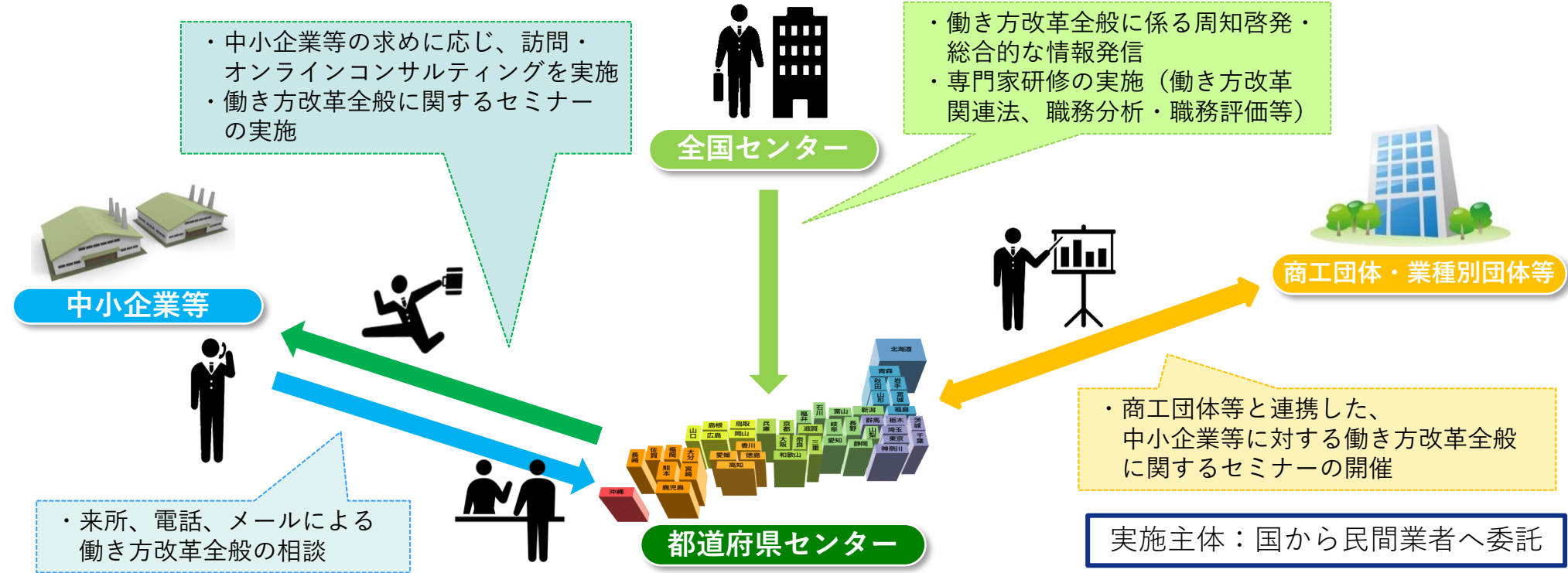
労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
1/2	1/2		

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、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、

- 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



事業実績(令和4年度): 窓口等における個別相談件数 約36,000件、コンサルティングによる相談件数 約30,000件 3

令和6年度当初予算案 7.1億円 (7.5億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

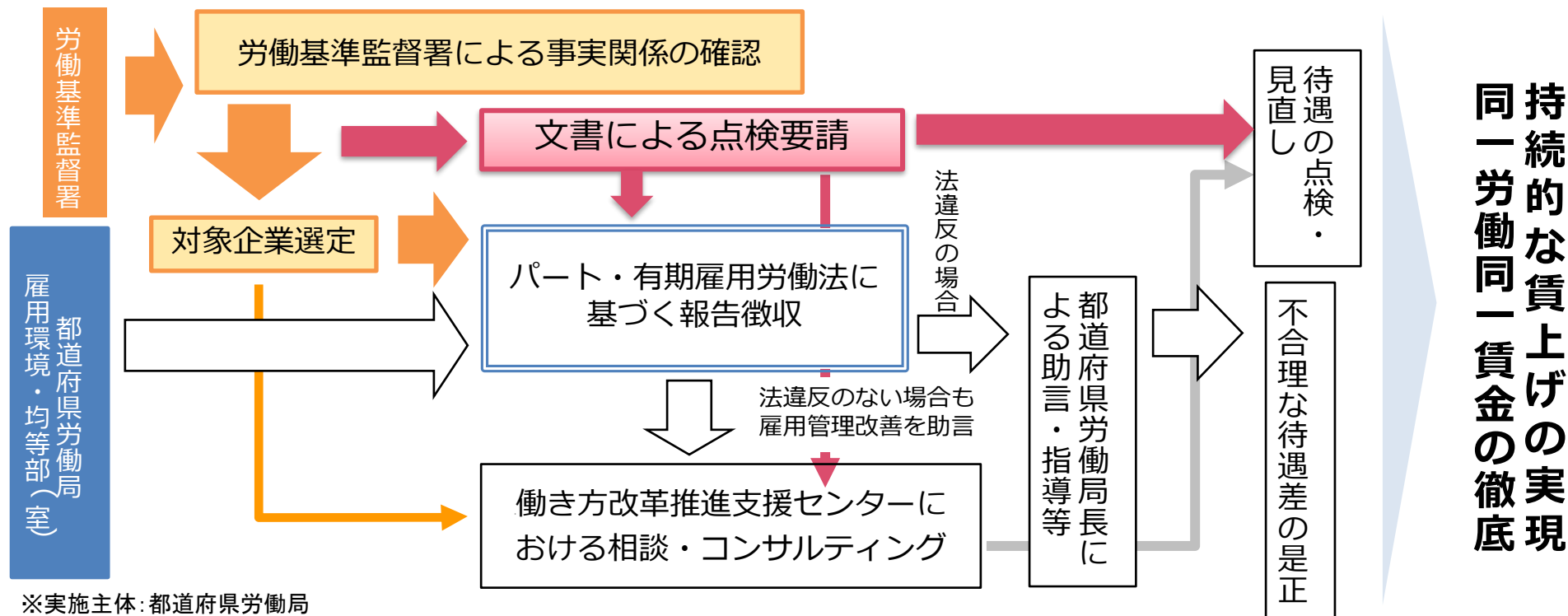
1 事業の目的

「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和4年10月28日閣議決定）を踏まえ、令和4年12月から、新たに都道府県労働局と労働基準監督署が連携し、同一労働同一賃金の遵守の徹底の取組みを開始したところ。「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）において、「正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差の是正に向けて、同一労働・同一賃金制について、労働基準監督署による調査結果を踏まえ、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等について、文書で指導を行い、経営者に対応を求めるなど、その施行を徹底する」とされたことを受け、更なる遵守の徹底に向けた取組を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

正社員と非正規雇用労働者との不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金の施行に関し、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）が労働基準監督署と連携し、同一労働同一賃金の遵守を徹底する。

⇨: 既存の取組 →: 令和4年12月～の取組 →: 令和5年11月～の取組



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6年度当初予算案 1.5億円（4百万円） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

第211回国会において、フリーランス・事業者間取引適正化等法が可決成立し、令和5年5月12日に公布されたところ。また、「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）では、「フリーランスが安心して働くことができる環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法の十分な周知・啓発、同法の執行体制や相談体制の充実等に取り組む」とされている。

このため、法の周知広報、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
- ・周知ポスターの作成・発送
- ・広報動画作成

(ロ) 実態把握の実施【新規】

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」（令和5年6月16日閣議決定）では、「フリーランス個人やフリーランス関係団体から問題事例を吸い上げるメカニズムを充実させるため、意見交換を行う枠組みを検討する。これらの取組から得られた情報をもとに、問題事例の多い業種には集中調査を実施する等、状況把握に努める」とされたことを踏まえ、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集中的な調査を実施。

(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。

(2) 都道府県労働局における執行体制の整備【新規】

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（仮称）及びフリーランス就業環境整備相談員（仮称）を都道府県労働局に配置。

(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。

令和6年度当初予算案 **67**百万円 (**78**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6年度当初予算案2.0億円 (1.3億円)

1 事業の目的

- フリーランスとして働く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等と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「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。
- フリーランス・事業者間取引適正化等法の成立により、今後も相談窓口におけるフリーランスからの相談が増加することが見込まれることから、相談窓口の体制拡充やトラブル解決機能を向上させることで、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い、フリーランスとして働く方が安心して働ける環境整備を図る。

2 事業の概要・スキーム等

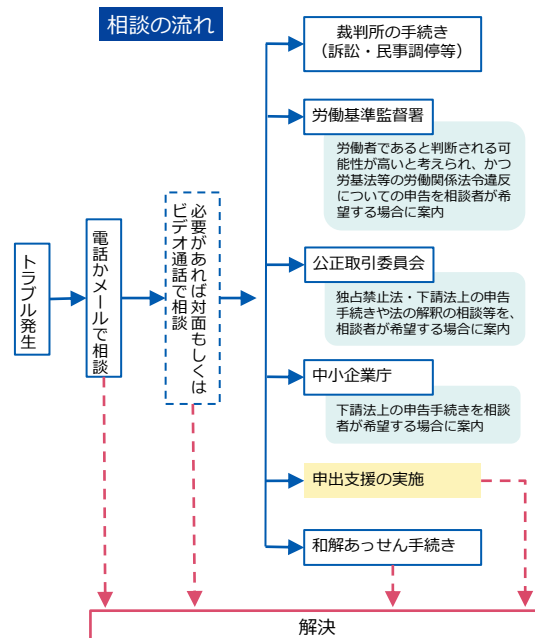
【事業の概要】

フリーランスと発注者等との契約等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・メール相談の対応及び一般的な法律の説明だけでは解決できない場合の個別相談対応
- ・ 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における申出支援の実施

【事業の拡充点】

- ・ 相談及び和解あっせんに対応する弁護士、事務補助員増員
- ・ 申出支援の実施【新規】



フリーランス・個人事業主の方へ!
 (スタイリスト・習い事講師・データ入力・フォトグラファー・エンジニアなど)

弁護士に無料相談できます!

フリーランス・トラブル110番

こんなトラブルで悩んでいませんか?

あいまいな契約 報酬が支払われない・仕事での作業遅延、口頭でのやり取りばかりで契約書がない、修正の繰り返しで作業が完了しない。	ハラスメント 精神的な攻撃や肉体的にない作業の強要、一方的な解約の解消などのパワハラ行為、セクハラ行為。	報酬の未払い 報酬の未払いや一方的な減額、報酬滞りの引伸ばし、納品後のクライアント会社の倒産、営業不振。
---	--	--

弁護士による**和解あっせん**でワンストップで解決することができます!
 弁護士が対応 秘密厳守 匿名相談可 対面・Web相談可 和解あっせん手数料費用無料

まずは電話・メールでご相談ください。フリーランス・個人事業主などの資格をサポートします!

3 実施主体

民間事業者等 (委託事業)

4 事業実績

- ・ 令和4年度相談件数: 6,884件
- ・ 和解あっせん受付件数: 182件

拡充 ▶ 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施
「多様な正社員」制度導入支援等事業

雇用環境・均等局
 総務課雇用環境政策室（内線5194）

令和6年度当初予算案 **54**百万円（**61**百万円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

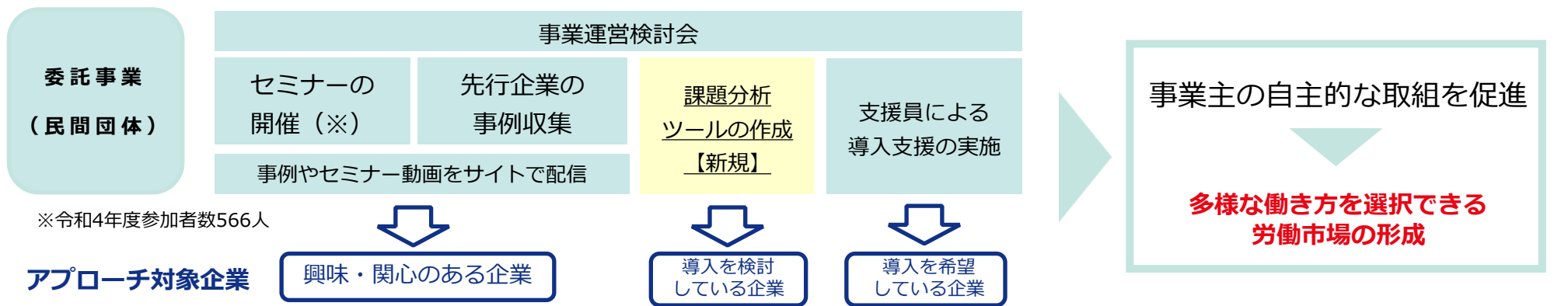
※下線が拡充部分

1 事業の目的

「経済財政運営と改革の基本方針2023」（令和5年6月閣議決定）において「女性版骨太の方針2023に基づき、L字カーブの解消に資するよう、女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて（中略）多様な正社員の普及促進」に取り組む方針が示され、労働者が多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備を進めることが重要となっている。

このため、短時間正社員制度、勤務地限定正社員制度、職種・職務限定正社員制度といった「多様な正社員」制度の導入拡大を図る。
 また、企業が自らの雇用管理上の課題を分析・把握し、ステップを踏んで「多様な正社員」制度等を選択・導入できるよう、「課題分析ツール」の作成等を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



参考

経済財政運営と改革の基本方針2023
 【R5.6.16閣議決定】
 第2章 新しい資本主義の加速
 4. 包摂社会の実現
 （女性活躍）より抜粋

女性版骨太の方針2023に基づき、L字カーブの解消に資するよう、女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて、プライム市場上場企業を対象とした女性役員に係る数値目標の設定やその達成を確保する仕組みの導入など女性登用の加速化、女性起業家の育成・支援等を進めるとともに、多様な正社員の普及促進や長時間労働慣行の是正、投資家の評価を利用した両立支援等の多様で柔軟な働き方の推進、仕事と家庭の両立に向けた男性の育児休業取得の促進やベビーシッター・家事支援サービス利用の普及、男女間賃金格差の更なる開示の検討、女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討、非正規雇用労働者の正規化や処遇改善、女性デジタル人材の育成、地域のニーズに応じた取組の推進、就業支援や養育費の確保を含めたひとり親家庭支援など女性の所得向上・経済的自立に向けた取組を強化する。

令和6年度当初予算案 1.2億円 (1.2億円) ※ ()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	
1/2	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

※下線が拡充部分

- 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強化

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

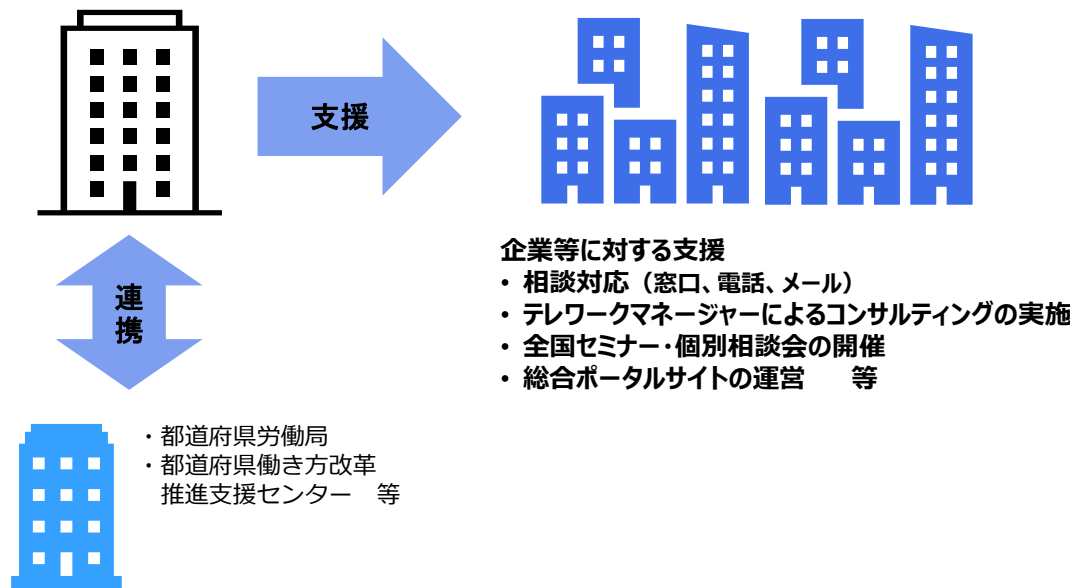
厚生労働省と総務省が運営するテレワーク関連のウェブサイトを整理・統合した総合ポータルサイトを引き続き運営し、利用者目線に立ったサイトを運営

※令和4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：20,752件

実施主体：株式会社等

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



➤ 適正な労務管理下におけるテレワークの推進

人材確保等支援助成金（テレワークコース）

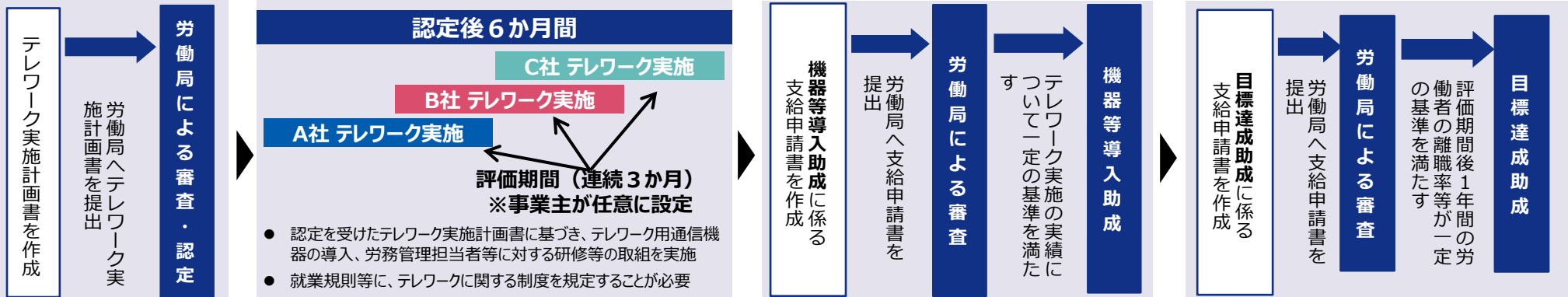
令和6年度当初予算案 2.2億円 (2.3億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

1 事業の目的

- 新型コロナウイルス感染症対策として、これまでにない規模でテレワークが実施されているが、ポストコロナにおいては、適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着が必要。
- このため、適正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に対し助成金を支給し、支援を行う。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



機器等導入助成 下表のテレワーク実績基準を満たした事業主に支給（テレワーク勤務を新規導入する事業主のほか、実施を拡大する事業主も助成対象）

テレワーク実績基準	助成率、上限
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 評価期間（3か月）に1回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 	助成率50% ※100万円又は対象労働者数×20万円のいずれか低い額が上限
<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届出前の実績値から25%以上増加させる 	

- 助成対象となる取組**
- 就業規則等の作成・変更
 - 外部専門家によるコンサルティング
 - テレワーク用通信機器等の導入
(テレワーク用サービス利用料も助成対象)
 - 労務管理担当者・労働者に対する研修
 - 仮想オフィスの導入・運用
 - クラウドコミュニケーションツールの導入・運用
 - 文書電子化ソフトの導入運用 など

助成額

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

離職率目標、テレワーク実績基準	助成率、上限
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下 ✓ 評価期間後1年間の離職率が30%以下 ✓ 評価期間初日から1年を経過した日からの3か月間に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上 	助成率15% (25%) ※100万円又は対象労働者数×20万円のいずれか低い額が上限

※令和4年度における支給決定件数： 70件

勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
○			

令和6年度当初予算案 1.3億円（68百万円） ※（ ）内は前年度当初予算額

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

○業種別導入マニュアルの作成、社会保険労務士等の専門家によるアウトリーチ型のコンサルティングの実施（拡充）

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。

また、有識者検討会や社会保険労務士等の専門家によるアウトリーチ型のコンサルティングを実施し、労働時間やワークエンゲージメント等の観点からどのような効果が生じたかを継続的に把握する。

※業種別導入マニュアルの作成部数（食料品製造業種）48,000部（令和4年度）

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

○勤務間インターバル研修講師派遣（新規）

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。

○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

雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室（内線7915）

令和6年度当初予算案 1.5億円（1.5億円） ※（ ）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

「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、駅前広告、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前広告 705箇所（令和4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4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6年度当初予算案 6.5億円（6.0億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働基準局分 5.0億円（4.4億円）※⑥
雇用環境・均等局分 1.5億円（1.5億円）※⑥以外
※係数は四捨五入によっているので、内訳合計と総計は一致しないことがある。

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・提供及びコンサルティング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、コンサルティングを実施するとともに、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1,805,091件（令和4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。

不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業

雇用環境・均等局
雇用機会均等課（内線7905）

令和6年度当初予算案 40百万円（40百万円） ※（）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

近年、不妊治療を受ける夫婦は約4.4組に1組、不妊治療（生殖補助医療等）によって誕生する子どもも13.9人に1人となるなど、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあるが、不妊治療と仕事との両立ができず、16%（男女計（女性は23%））の方が退職している。

また、国会も含め社会的に、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備への関心が非常に高まっている。

このため、事業主、上司や同僚に不妊治療についての理解を促すとともに、当該休暇制度等の導入・利用に取り組む事業主を支援することにより、不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を推進することとする。

2 事業の概要・スキーム

I 専門家による検討委員会の開催

- ①不妊治療と仕事との両立支援担当者を対象とした研修の企画・運営の検討
- ②不妊治療と仕事との両立を支援する企業内制度の導入マニュアル、サポートハンドブックの見直しに向けた検討 等

II 不妊治療と仕事との両立支援担当者等を対象とした研修会の実施

不妊治療を受けやすい休暇制度や両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組む企業等の両立支援担当者等を対象に、労働者からの相談対応のノウハウや休暇制度等の利用を円滑にするためのプランの策定方法等、具体的実務に役に立つ情報提供を行う研修会（動画配信）を実施する。

III 不妊治療と仕事との両立に係る事業主、労働者等への周知啓発

不妊治療と仕事との両立に係る事業主、労働者等の理解を促進するため広報媒体を用いた周知啓発を行い、不妊治療と仕事との両立支援の取組の重要性について社会的気運の醸成を図る。

事業実績（令和4年度）：セミナーに参加して「非常に参考になった」「参考になった」と回答した企業の割合 89.8%

3 実施主体

委託事業（民間団体）

参考

第4次少子化社会対策大綱【R2.5.29閣議決定】
（不妊治療への支援より抜粋）
○不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備

不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組む事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する。

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

令和6年度当初予算案 93百万円（1.2億円）※（）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

近年、不妊治療を受ける夫婦は約4.4組に1組、不妊治療（生殖補助医療等）によって誕生する子どもも13.9人に1人（2020年）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るが、不妊治療と仕事との両立ができずに16%（女性の場合は23%）の方が退職しており、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。

このため、不妊治療についての職場における理解を深め、不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を受けている労働者に休暇制度等を利用させた事業主を支援することにより、不妊治療による離職防止を図る。

2 事業の概要・スキーム

1 支給対象となる事業主

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、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テレワーク）を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度（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

（1）環境整備、休暇の取得等

- ① 不妊治療と仕事との両立を支援する企業トップの方針を雇用する労働者に周知していること
- ② 不妊治療のための休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥）について、労働協約又は就業規則に規定するとともに労働者に周知していること
- ③ 不妊治療と仕事との両立のための社内ニーズの把握（調査の実施）を実施していること
- ④ 不妊治療と仕事との両立について労働者の相談に対応し、両立を支援する「両立支援担当者」を選任していること
- ⑤ 両立支援担当者が不妊治療を受ける労働者の相談に応じ、「不妊治療両立支援プラン」を策定し、プランに基づき休暇制度・両立支援制度（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

（2）長期休暇の加算

上記（1）の休暇取得者も含め、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こと

3 支給額

（1）環境整備、休暇の取得等

上記2（1）により環境整備を図り、最初の休暇制度又は両立支援制度の利用者が合計5日（回）以上利用した場合

1事業主当たり、30万円

（2）長期休暇の加算

上記2（2）により休暇制度を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（（1）の休暇取得者が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 支出科目

労働保険特別会計 雇用勘定から支給

支給機関

都道府県労働局

支給実績（令和4年度）：49百万円（169件）

総合的ハラスメント防止対策事業

令和6年度当初予算案 6.7億円（6.4億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
約1/4	約3/4		

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

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

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

個別労働紛争対策事業

令和6年度当初予算案 31億円（31億円） ※（）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	
約49/100	約49/100		約2/100

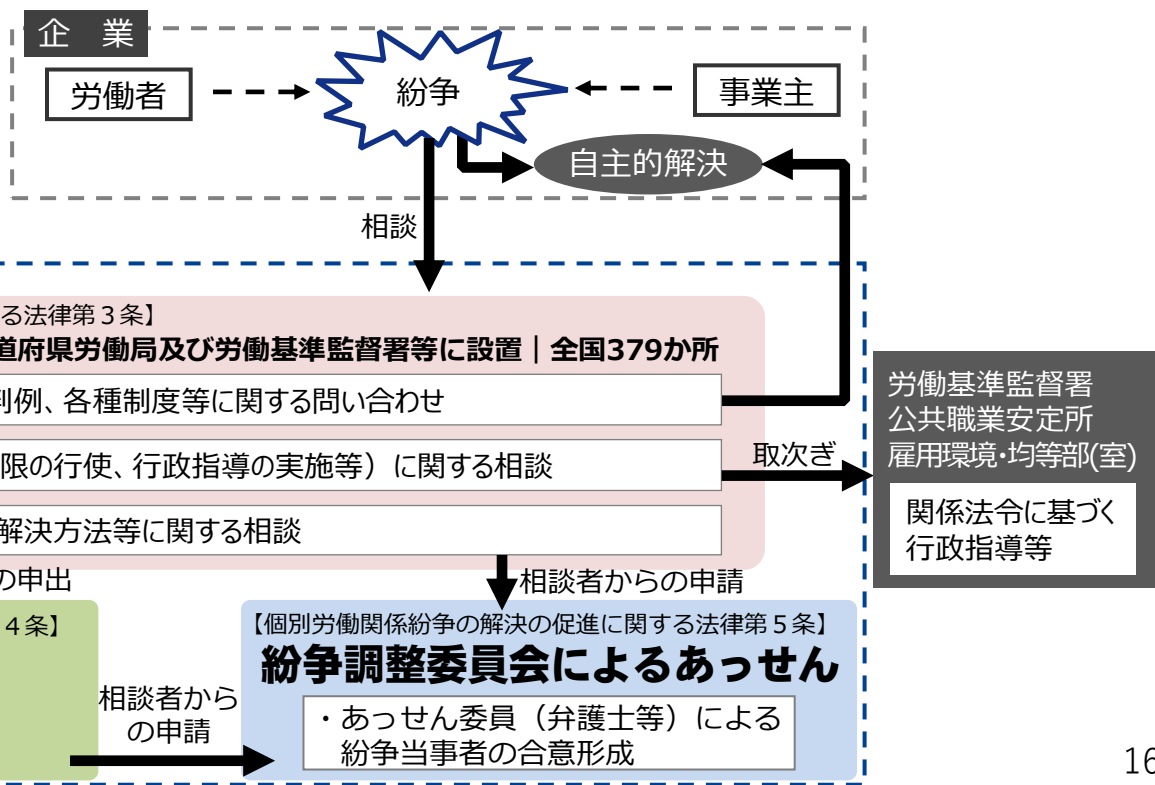
1 事業の目的

近年、労働組合組織率の低下、企業の人事労務管理の個別化、長期安定雇用の縮小などに伴い、解雇や労働条件の引き下げ、いじめ・嫌がらせなどをめぐる個々の労働者と事業主との間の紛争が増加している。民事上の個別労働紛争の解決は、最終的には司法機関の役割であるが、司法機関の利用には労使ともに時間的、経済的負担が伴う。

そのため、司法機関との役割分担の下で、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づき、行政として信頼できる簡易・迅速な紛争解決機能を無料で提供し、当該紛争の未然防止と自主的解決を促進することを目的として事業を行っている。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

- ◆ 実施主体：国（都道府県労働局）
- ◆ 負担割合：国10/10
- ◆ 事業実績(令和4年度)：総合労働相談件数 124万8,368件
助言・指導申出件数 7,987件
あっせん申請件数 3,492件



都道府県労働局（＝実施主体）

- 【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】
総合労働相談コーナー 都道府県労働局及び労働基準監督署等に設置 | 全国379か所
- 労働関係の法令、裁判例、各種制度等に関する問い合わせ
 - 法施行事務（監督権限の行使、行政指導の実施等）に関する相談
 - 個別労働関係紛争の解決方法等に関する相談
- 情報提供連携
- 都道府県（労政主管事務所、労働委員会等）
 - 裁判所
 - 法テラス
 - 民間ADR等

- 【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】
労働局長による助言・指導
- ・ 話し合いの促進
 - ・ 解決の方向性を示唆

- 【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】
紛争調整委員会によるあっせん
- ・ あっせん委員（弁護士等）による紛争当事者の合意形成

労働基準監督署
公共職業安定所
雇用環境・均等部(室)
関係法令に基づく行政指導等

令和6年度当初予算案 37百万円 (19百万円) ※ ()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	
	○		

※下線が拡充部分

1 事業の目的

新しい資本主義の実現に向けて、人的資本投資の重要性が認識される中で、定着率や労働生産性等の向上の観点から、働く方々のエンゲージメント（ワークエンゲージメント）の向上に先駆的に取り組む企業が増えつつある。他方、ワークエンゲージメントについては、類似の概念がある中で、多くの企業からすれば、それが何を意味し、その向上を図るには何に取り組めばよいのか等は必ずしも明らかでない。

このため、好事例の収集・周知や、セミナーによる普及啓発等を行い、ワークエンゲージメントの認知度向上を図るとともに、ワークエンゲージメント向上に取り組む、あるいは、これから取り組もうとする意欲ある企業が具体的に取り組めるよう支援を行う。

併せて、ワークエンゲージメントの認知度や企業の取組状況等について、実態把握のためのアンケート調査を行う。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

委託事業（民間団体）

有識者による検討会

先進企業などへのヒアリング

アンケート調査

ワークエンゲージメント向上に資する先行企業の事例収集

セミナーの開催

ワークエンゲージメント向上に向けた支援
(事例集の作成・配布やセミナー等の開催による普及促進)

効果



企業

社員のワークエンゲージメントを高めたいが、何をすれば良いかわからない…

- ・令和5年度に作成したリーフレットや新たに作成する事例集を活用し、自社の社員のワークエンゲージメントの向上に取り組む
- ・セミナーによる普及啓発等により、ワークエンゲージメントの認知度が向上
- ・企業がワークエンゲージメント向上のために具体的に取組んだ成果をPRする

労働市場において、働く人のワークエンゲージメント向上に取り組む企業に人材が集まる流れを作る



労働者

民間企業における女性活躍促進事業

令和6年度当初予算案 1.9億円（2.3億円） ※（）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

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。



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年度当初予算案 1.8億円（1.8億円） ※（）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

企業における女性活躍推進に関する情報や、女性活躍推進と仕事と家庭の両立に係る取組を一覧化し、公表する場を提供することにより、女性の活躍推進のための取組や、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい環境整備を促進する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

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

スマホ版▶▶



企業比較
が可能！

最新の数値が掲載されていて各社の比較もしやすい！

企業名	A社	B社
所在地	東京都〇〇区123	東京都〇〇区456
企業規模	101人～300人	10～100人
企業認定等		
採用した労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 40% (技術職) 30%	(事務職) 20% (技術職) 10%
労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 30.2% (技術職) 3.3%	(事務職) 12.2% (技術職) 1.5%
男女別の育児休業取得率	(事務職) 男性：30%、女性：95% (技術職) 男性：22%、女性：89%	(事務職) 男性：7%、女性：90% (技術職) 男性：0.5%、女性：89%
年次有給休暇の取得率	(正社員) 75%	(正社員) 50%
管理職に占める女性労働者の割合	30% (1,500人) 管理職全体 (男女計) 5,000人	
男女の賃金の差異 全労働者	80.2%	
うち正規雇用労働者	74.4%	
うち非正規雇用労働者	102.3%	

女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ！

既に、男女の賃金の差異を開示している企業だ！

【事業概要】

「女性の活躍推進企業データベース」の活用の促進・機能強化等

■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）

令和6年度当初予算案 64百万円（55百万円）※（）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

妊娠中又は出産後も働き続ける女性が増加している中、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置が事業所内で適切に実施されることが必要であり、母性健康管理措置について、事業主及び労働者に対して継続的な周知が必要である。

また、女性の活躍推進を図るためには、妊娠中又は出産後の女性労働者に限定することなく、女性全体が健康で働き続けられるよう支援が必要であり、生理等の女性労働者に特有の健康管理に係る諸問題についても、事業主や女性労働者等の理解を深めていくことが重要である。「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」においても、働く女性の妊娠・出産等、女性特有のライフイベントに起因する望まない離職を防ぐ支援を求められている。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

母性健康管理等に関する周知啓発及び専用サイトの運営（委託事業）

【事業実績】サイトへのアクセス件数：5,767,756件（令和4年度）

民間団体等

検討委員会の開催

- 女性労働者の妊娠・出産・生理等女性特有の健康管理に関する事業所における必要な支援等の内容、情報提供や周知啓発の方法を検討する。
・年3回開催

セミナー・研修会の開催

- 企業の人事労務担当者等を対象として、母性健康管理や生理など、働く女性の健康管理、ストレス対処等に必要な知識を付与するための研修会を開催する。
・年3回開催

働く女性の健康応援サイト等による周知啓発【拡充】

- 企業や働く女性に対して、母性健康管理にとどまらず、検討委員会で検討した新たな課題、例えば生理などに関する情報を提供する専用サイトを運営する。
〈サイトの内容〉
・事業主や全国の女性関連施設等向けの研修用の教材・動画の配信
・母性健康管理、生理等に関するメール相談の実施
・事業所における具体的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内容等に関する情報提供等
- 企業向け、女性労働者向けの周知啓発資料を作成・配布する。
- 人事労務担当者等及び女性労働者を対象に周知啓発を行い、社会的機運を醸成する。
※下線部が拡充内容

（参考）母性健康管理措置に関する法制度について

労働基準法（母性保護）

- 産前産後休業（労働基準法第65条第1項、第2項）
- 妊娠中の軽易業務への転換（労働基準法第65条第3項）
- 妊娠婦等の危険有害業務への就業制限（労働基準法第64条の3）
- 生理休暇（労働基準法第68条）

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（12条）
- 妊娠中又は産後1年以内における健康診査等に基づく指導事項を守ることができるようにするための勤務時間の変更など必要な措置（13条）

両立支援等助成金

令和6年度当初予算案 **181億**円 (100億) ※()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

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

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	
育児休業	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
新規	育休中等業務代替支援コース(仮称) 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
	育休期の働き方 選べる働き方制度支援コース(仮称) 3.7億円(新規) 育休期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育休に係る柔軟な働き方支援プラン(仮称)」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 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種支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	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 ※①~③合計で1年度10人まで、初回から5年間	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
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 ②職場復帰時 30万円 ※休業、両立支援制度それぞれで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つ全て実施した場合 10万円加算 ②第2種 第1種支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年度当初予算案 3.4億円 (3.0億円) ※()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

「こども未来戦略方針」(令和5年6月13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

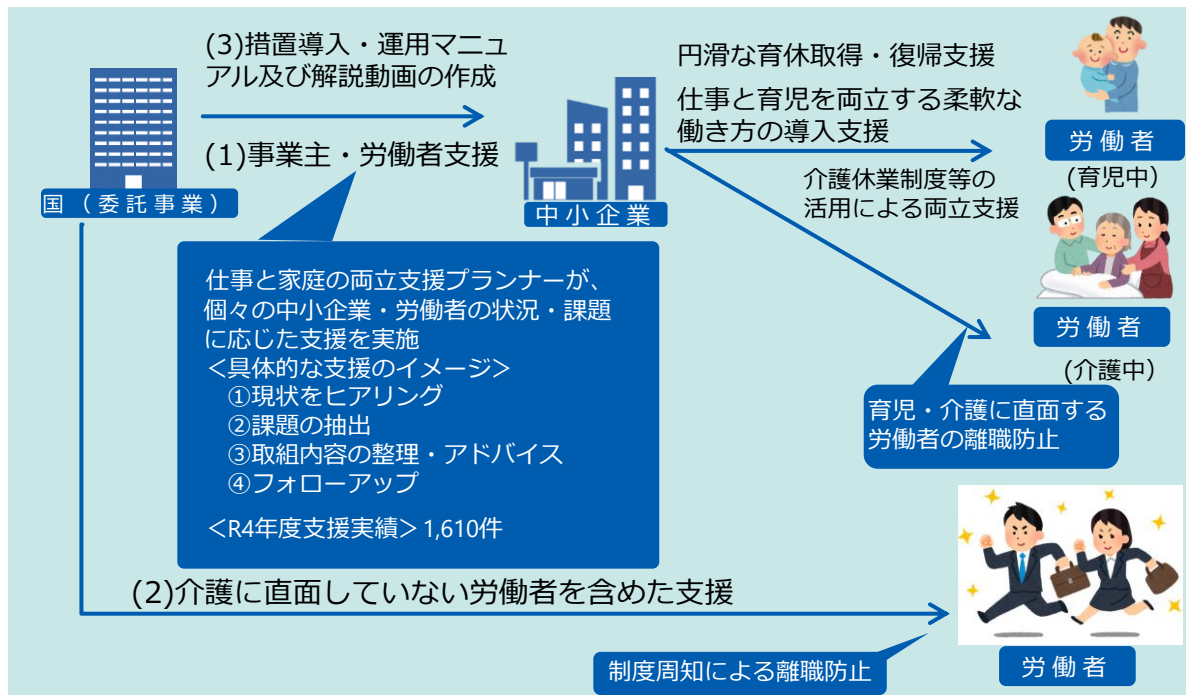
介護休業制度等特設サイトを受け皿としてインターネット広告等の実施や動画作成、リーフレット配付等により、労働者等に介護休業制度や育児休業制度を予め広く周知し、介護に直面した際の離職を防止するとともに、仕事と育児、介護を両立しやすい職場環境づくりを促進する。

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

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年度当初予算案 1.3億円 (1.3億円) ※()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

- 「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取組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、企業の取組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 13.97%(令和3年) → 目標 50%※ (令和7年)
※「こども未来戦略方針」(令和5年6月13日閣議決定)において、令和7年目標を30%から50%に引き上げ、令和12年目標を85%とする旨示されている。
- ★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：現状 69.5%(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)

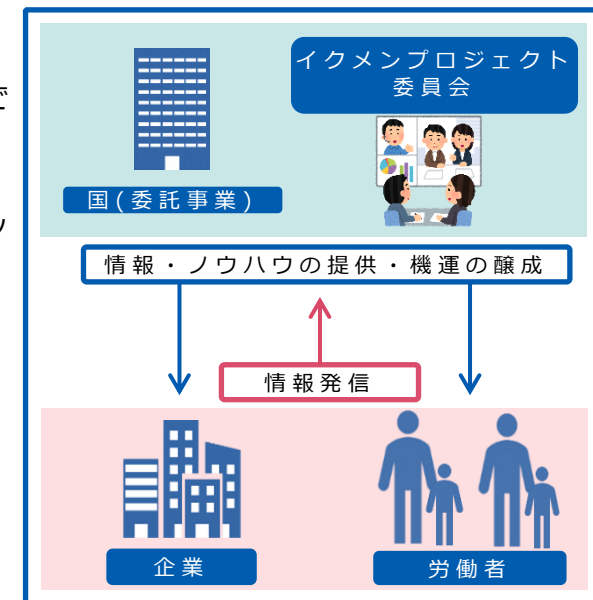
- ・企業の取組を促進する経営層・企業(管理職)向け、今後育児を担う若年層向けセミナーを実施
- ・企業版両親学級の取組を促進するため、セミナーの開催による普及を図るとともに研修動画や資料等の充実を図る

○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、子どもが生まれる予定の全プレパパ・プレママに周知を徹底

○公式サイト運用

- ・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)

労働者協同組合法の円滑な施行

令和6年度当初予算案 62百万円 (40百万円) ※ ()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	
	約1/2		約1/2

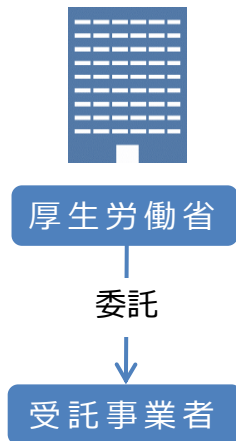
1 事業の目的

- 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6年度は、法施行から1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、NPO法人等から労働者協同組合への組織変更を希望する者への情報提供・発信等を行う。
- また、新たに、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し、全国展開を図るもの。

※ 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



①自治体支援事業

(専門家の講演や設立された労働者協同組合の事例紹介等を内容とするオンラインセミナーを都道府県等と連携して開催)

②普及啓発事業

(特設サイトの運営、メールマガジンの発行)

