

所得向上・経済的自立に向けた取組

令和 7 年 1 月 31 日 厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- ・ **非正規雇用の待遇改善、正社員転換**
- ・ **仕事と介護の両立支援、
男性の育児休業取得促進をはじめとした仕事と育児の両立支援**
- ・ **長時間労働の是正**
- ・ **生涯を通じた健康支援
（治療と仕事の両立支援等）**

正社員・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにする。

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法第8条、第9条）

- 同一企業内において、正社員とパート・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止
- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」（法第8条）、「均等待遇」（法第9条）を規定

均衡待遇：待遇ごとに、その性質・目的に照らして、
①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み） ③その他の事情のうち
適切と認められる事情を考慮して、**不合理な待遇差を禁止**

均等待遇：①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）が同じ場合は、
パート・有期雇用労働者であることを理由とした**差別的取扱いを禁止**

※ 「職務内容」とは、業務の内容＋責任の程度をいう。

※ 「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯などが考慮され得る。

労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法第14条）

- 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができ、事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければならない。

◆ 派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定

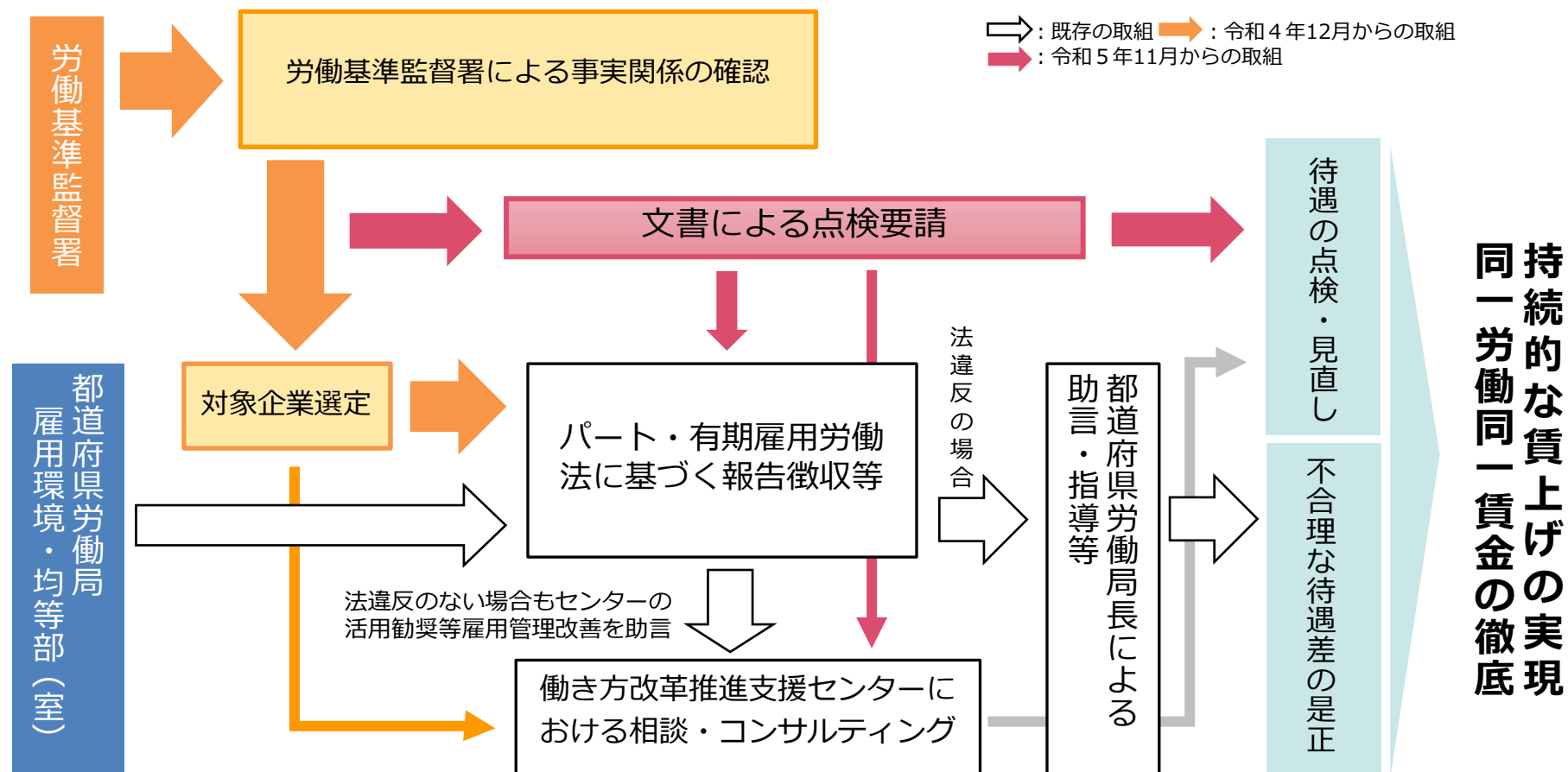
◆ 同一労働同一賃金は、令和2年4月1日から施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日）

同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組

同一企業内における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**については、**パートタイム・有期雇用労働法**等に基づき、**労働局雇用環境・均等部（室）**において**報告徴収等**を通じた**施行状況の確認**を積極的に行うとともに、**法違反が認められた場合には、助言・指導等**を行っているほか、**働き方改革推進支援センター**による**コンサルティング等**も実施している。

令和4年12月からは、**新たに労働基準監督署と連携**し、待遇差が問題となりうる事案を把握し、**労働局の指導に繋げる**ことで**同一労働同一賃金の遵守を徹底**する取組を開始した。

さらに、**令和5年11月**からは、労働基準監督署において、**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、**文書で要請**を行い、経営者に対応を求めるなど、更なる徹底に向けた取組を行っている。

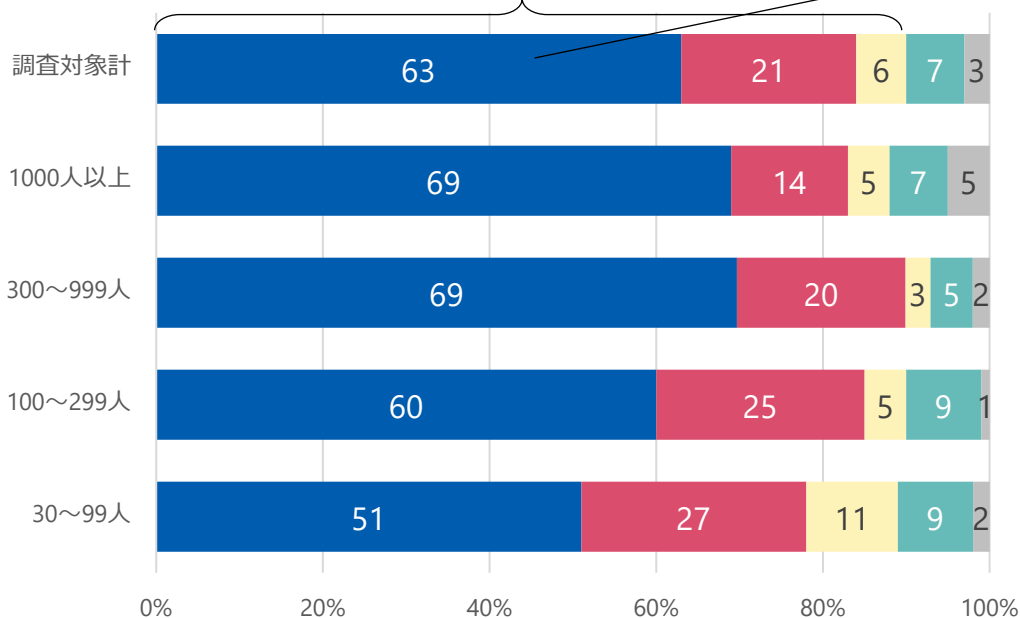


同一労働同一賃金の対応状況

同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けて「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所の割合は調査対象計で63%、「待遇の見直しは必要ないと判断した」「異なる雇用形態が存在しない」事業所を含めると90%。

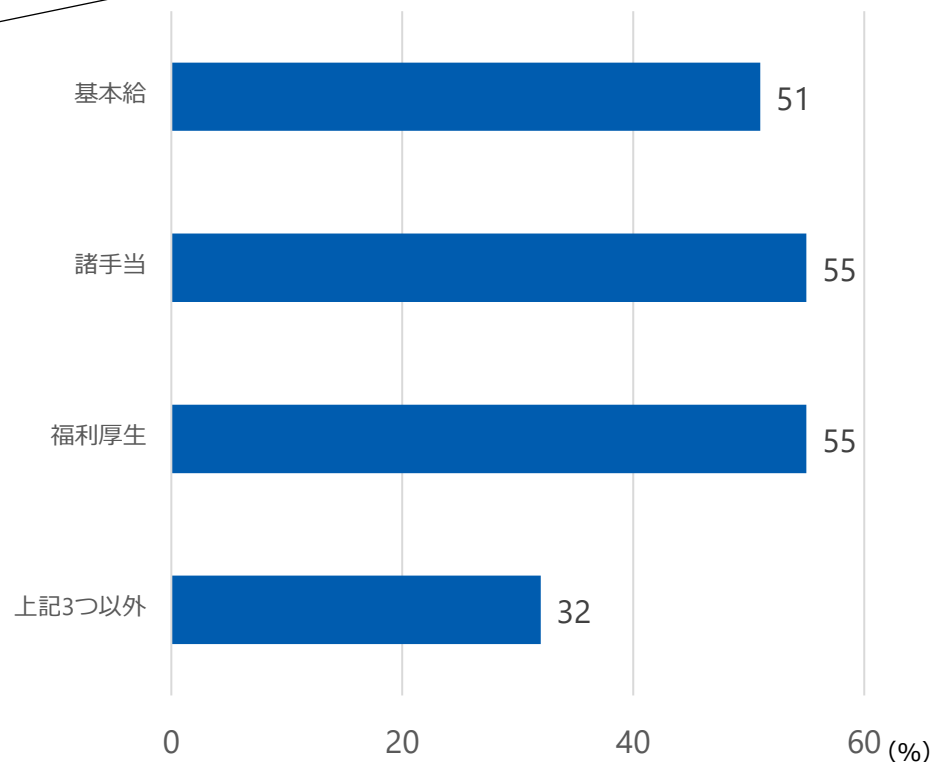
同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらず 公正な待遇の確保の実現に向けた取組

「取り組んでいる（取り組んだ）」、「待遇の見直しは必要ないと判断した」
又は「異なる雇用形態が存在しない」事業所（90%）



- 取り組んでいる又は取り組んだ
- 検討の結果、待遇の見直しは必要ないと判断した
- 異なる雇用形態が存在しない
- 取り組んでいない（異なる雇用形態が存在しない場合を除く）
- 無回答

「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所（63%）の取組内容 （「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所＝100、複数回答）



（資料出所）厚生労働省「労働経済動向調査（令和5年11月）」より 雇用環境・均等局 有期・短時間労働課作成。
注1）令和5年11月1日現在の調査結果。
注2）同一労働同一賃金ルールは、令和2年4月施行（中小企業への適用は令和3年4月から）。

キャリアアップ助成金（非正規雇用労働者の正社員転換、処遇改善のための助成金）

1 事業の目的

令和5年度実績：65,598件

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**

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

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

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、週あたり4時間以上等

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）

(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

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）

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）

※()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。



多様な正社員について

令和5年多様な正社員制度導入支援セミナー参加者：626人
令和5年度多様な正社員制度導入企業事例閲覧数：70,003回

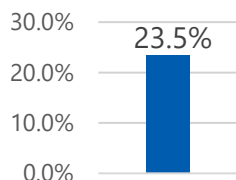
多様な正社員とは

多様な正社員とは、いわゆる正社員（従来の正社員）と比べ、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正社員のことを指す。

- ・ 勤務地限定正社員：転居を伴う転勤がない又は一定地域内でのみ異動のある正社員
- ・ 職種・職務限定正社員：職種・職務内容や仕事の範囲が他の業務と区別され、一定の職種・職務内で勤務できる正社員
- ・ 短時間正社員：フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員

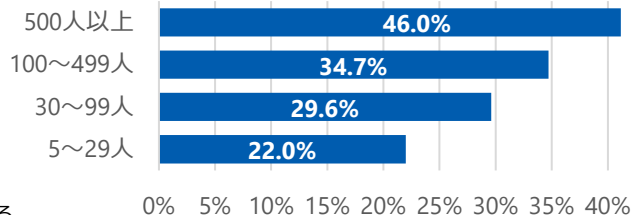
導入状況

R5 多様な正社員制度の導入状況（※）

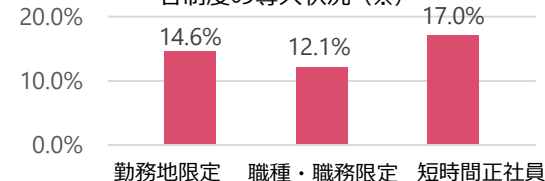


（※）制度が就業規則等で明文化されている事業所に限る

事業所規模ごとの割合（※）



各制度の導入状況（※）



（資料出所）厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」

多様な正社員の導入支援等

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ため、以下の施策等により、多様な正社員制度の導入拡大を図っている。

多様な正社員制度導入支援セミナーの開催



先行企業の事例収集



支援員による導入支援の実施



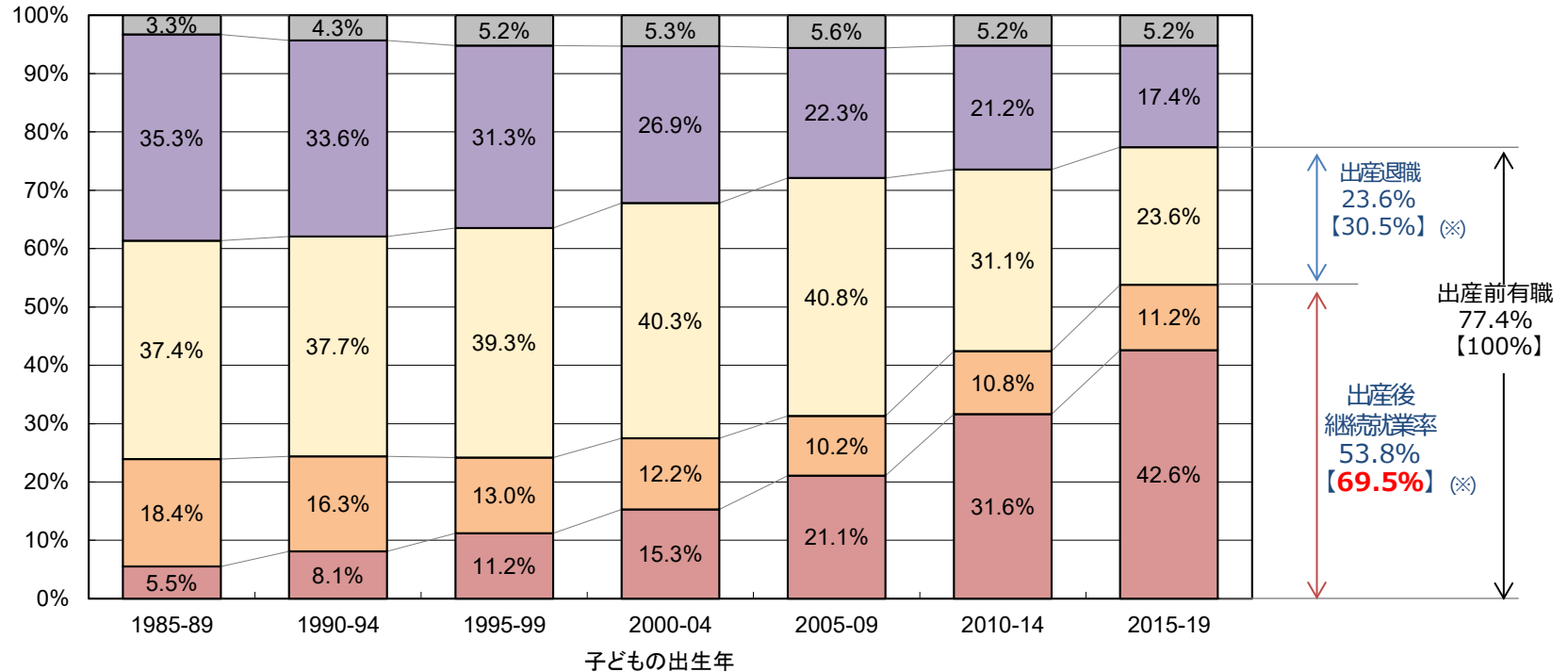
事例やセミナー動画をサイトで配信



- ・ 非正規雇用の待遇改善、正社員転換
- ・ 仕事と介護の両立支援、
男性の育児休業取得促進をはじめとした仕事と育児の両立支援
- ・ 長時間労働の是正
- ・ 生涯を通じた健康支援
（治療と仕事の両立）

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

- 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。



■就業継続(育休利用) ■就業継続(育休なし) ■出産退職 ■妊娠前から無職 ■その他・不詳

(※)… 出産後の継続就業者
出産前有職者

(※)【 】内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

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

(注2) 上記グラフは、対象期間(例: 2015～2019)中に出産した女性の就業変化を表している。

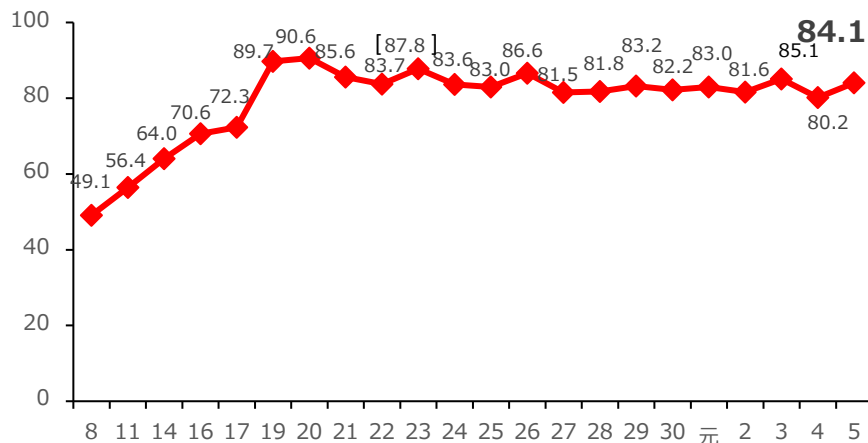
【資料出所】 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(夫婦調査)」

育児休業の取得率・取得期間の状況

- 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準（令和5年度：30.1%）。
- 育児休業の取得期間は、女性は9割以上が6か月以上である一方、男性は徐々に取得期間が延びているものの、約4割が2週間未満であり、依然として女性に比べて短期間の取得が多い。

【女性】

育児休業取得率の状況（%）



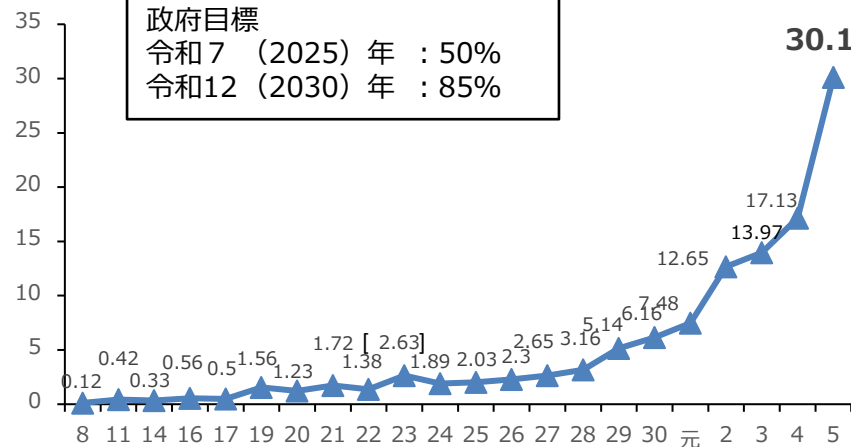
【女性】

育児休業取得期間の状況（%）

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6
令和5年度	0.4	0.2	0.6	1.8	4.4	4.6	11.4	30.9	32.7	9.3	3.0	0.6

【男性】

政府目標
令和7（2025）年：50%
令和12（2030）年：85%



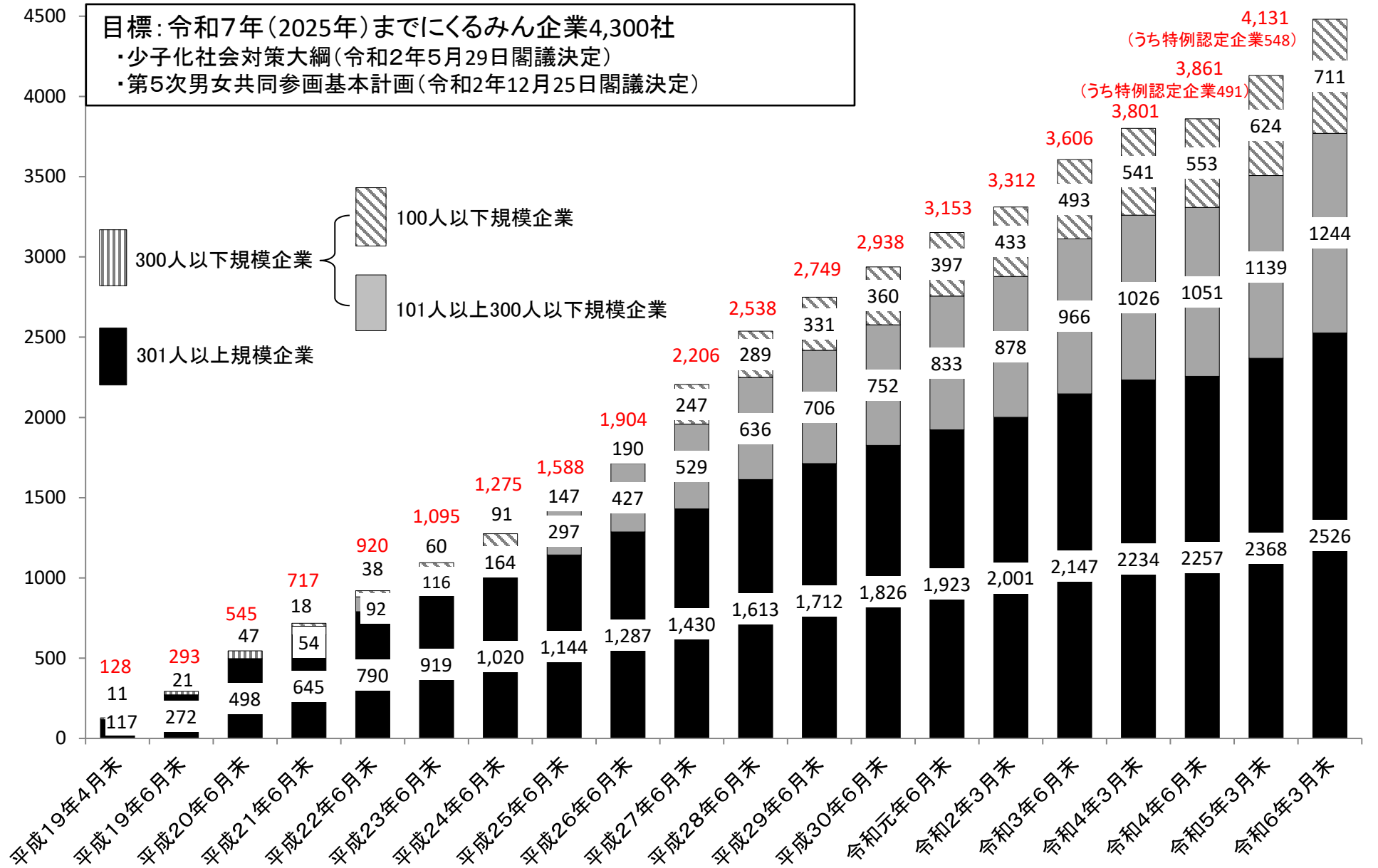
【男性】

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-
令和5年度	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	2.9	0.8	1.1	1.4	0.2	0.0	-

※育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（*）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$
（*）平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

※育児休業取得期間の調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者
【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」

認定企業数の推移



（資料出所）厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課調べ

	平成24年調査	平成29年調査	令和4年調査
家族の介護・看護を理由とする離職者	10.1万人 (平成23年10月～24年9月)	9.9万人 (平成28年10月～29年9月)	10.6万人 (令和3年10月～4年9月)
家族の介護をしながら就業する者	291.0万人 (平成24年10月)	346.3万人 (平成29年10月)	364.6万人 (令和4年10月)

【出典】総務省「就業構造基本調査」（平成24年、29年、令和4年）

（注）離職者には、前職が雇用者以外の者も含まれる。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の 一部を改正する法律の概要（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）

改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設** 【育児・介護休業法】
子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業（1か月前）よりも短縮
②分割して取得できる回数は、2回とする。
③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け**
①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
- 3 育児休業の分割取得**
育児休業（1の休業を除く。）について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け**
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**
有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備** 【雇用保険法】
①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 令和4年10月1日（ただし、6②については令和3年9月1日）
- ・4: 令和5年4月1日

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

改正の趣旨

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

改正の概要

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

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

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

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

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

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

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

施行期日

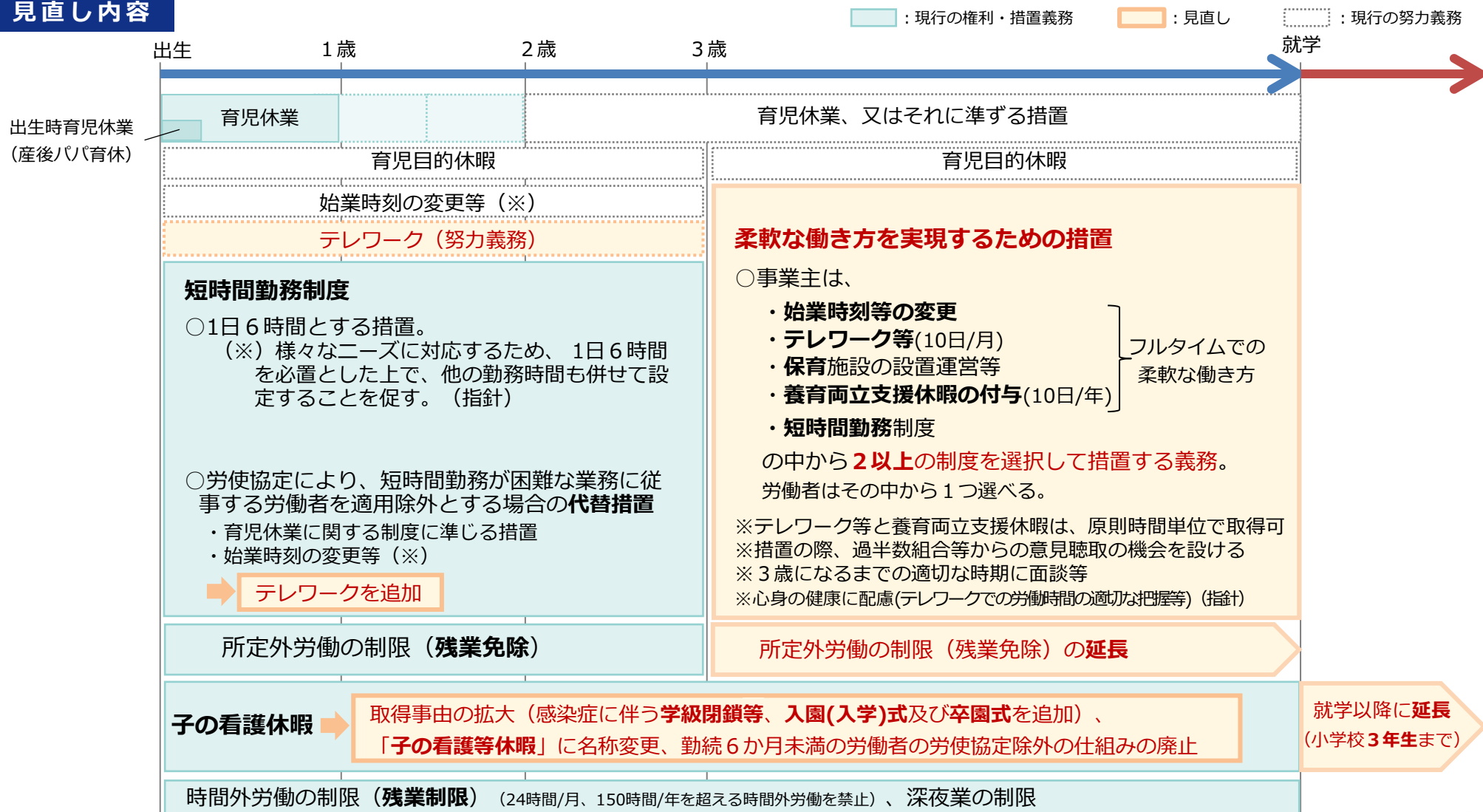
令和7年4月1日（ただし、2③は令和6年5月31日、1①及び⑤は令和7年10月1日）

1. (1) 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

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



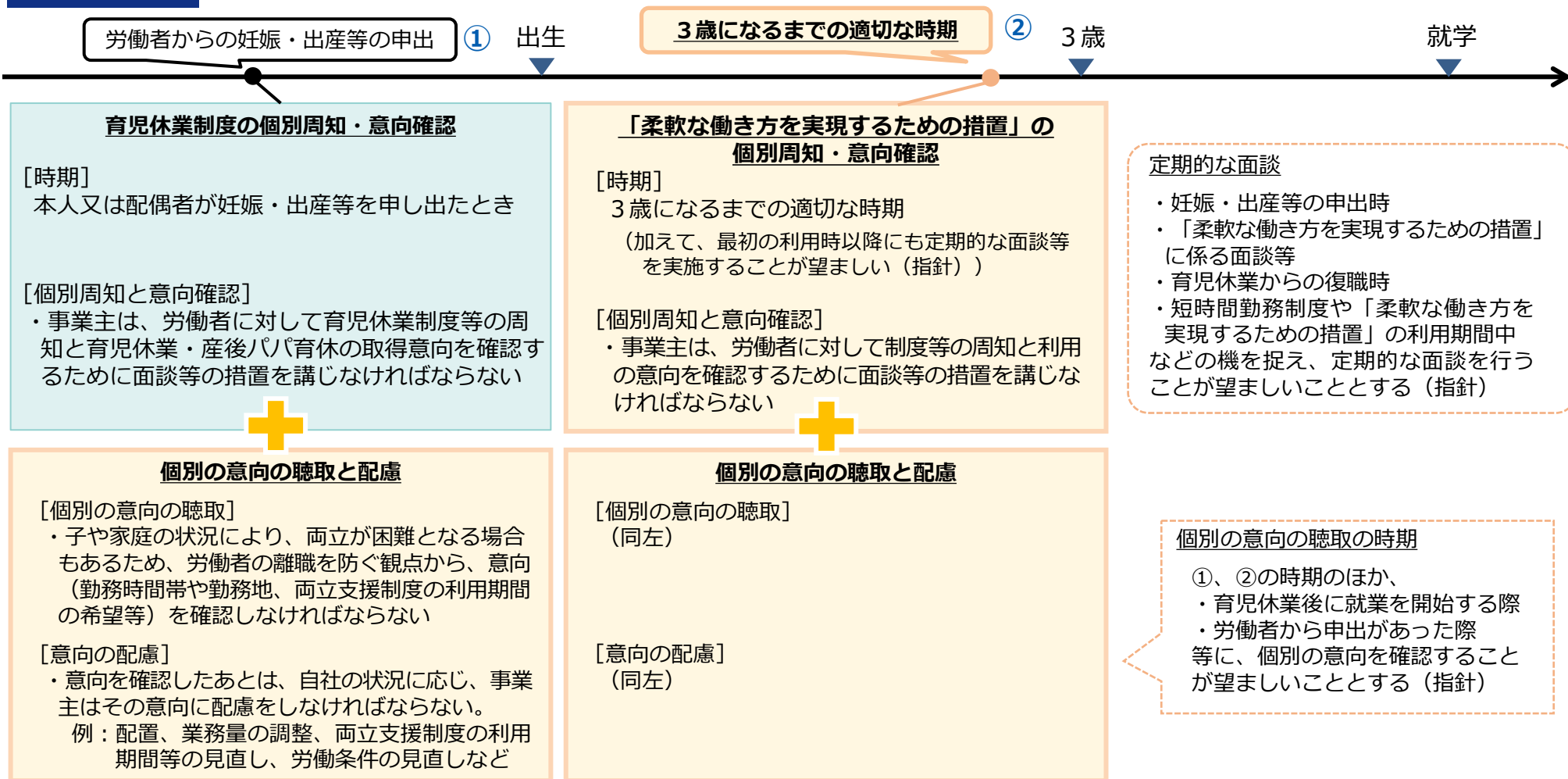
※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

1. (2) 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮等の新設

改正の趣旨

- 労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。

見直し内容



さらに望ましい対応として、

- ・子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
- ・ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること 等を示す(指針)

：現行の措置義務

：見直し

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

改正の趣旨

- 現在の少子化の進行等の状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法を延長するとともにその実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある。

見直し内容

次世代育成支援対策推進法

令和7年3月末までの時限立法（平成17年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。）

→ **令和17年3月末まで10年間延長**

国

行動計画策定指針（第7条）

市町村・都道府県

地方公共団体行動計画の策定（任意）

：現行の措置義務

：見直し

事業主

①企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

常時雇用労働者100人超：義務
常時雇用労働者100人以下：努力義務

■男性の育児休業取得率の公表義務（育児・介護休業法）

常時雇用労働者1,000人超：義務 → **300人超の事業主に拡大**

自主的な
行動計画の策定

都道府県労働局への届出・
事業主による公表、実施

計画終了・
目標達成

基準を満たした場合

厚生労働大臣による
認定

■PDCAサイクルの確立

育児休業取得状況や労働時間の状況を把握し、
改善すべき事情を分析した上で、分析結果を
勘案して新たな行動計画を策定又は変更

認定基準（省令事項）の見直し

- 育児休業取得率の基準を引上げ
- 時間外労働の基準の引上げ（育児世代に注目した基準も追加）
- 男性の育児休業取得期間の延伸のための基準を追加

■計画の仕組みを見直し、数値目標（育児休業の取得状況、労働時間の状況）の設定を義務付け

※男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、例えば以下のような内容を示す（指針）

- ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
- ・ 育休後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
- ・ 育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
- ・ 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
- ・ 育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮（勤務間インターバルの確保に関することを含む）等

②国・地方公共団体の機関（特定事業主） ※こども家庭庁等が所管

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

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

□ : 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。

両立支援等助成金

令和6年度予算額 **181億**円（**100**億円） ※（）内は前年度当初予算額

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

1 事業の目的

※令和5年度補正予算額 制度要求

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、仕事と育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2 事業の概要・スキーム

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

コース名／コース内容

出生時両立支援コース

41.5億円（55.4億円）

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

育児休業等支援コース

40.2億円（38.7億円）

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

育休中等業務代替支援コース

87.8億円（新規）

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

柔軟な働き方選択制度等支援コース

3.7億円（新規）

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

介護離職防止支援コース

5.1億円（2.9億円）

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

支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）

- ①第1種（男性の育児休業取得） **1人目 20万円**
➢ 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始 **2～3人目 10万円**
②第2種（男性育休取得率の上昇等） 1年以内達成：**60万円**
2年以内達成：**40万円**
➢ 第1種受給年度と比較し男性育休取得率（%）が30ポイント以上上昇した場合等 3年以内達成：**20万円**

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

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

制度2つ導入し、対象者が制度利用 20万円

制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円

※1年度5人まで

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

介護両立支援制度 **30万円**

加算措置／加算額

<出生時両立支援コース>

- ①第1種
1人目で雇用環境整備措置を4つ実施した場合 10万円加算
②第2種
第1種受給時にプラチナくるみ認定事業主であった場合 15万円加算

<育休中等業務代替支援コース>

プラチナくるみ認定事業主は、①③を以下の通り割増。

- ①育児休業中の手当支給
業務代替手当の支給額を4/5に割増
③育児休業中の新規雇用
代替期間に応じた支給額を割増
最大82.5万円
・最短：7日以上：**11万円**
・最長：6か月以上：**82.5万円**

育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合
①～③に**10万円加算**（1か月以上の場合のみ）

<各コース共通>

育児休業等に関する情報公表加算

申請前の直近年度に係る下記①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、**2万円加算**
対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数
※出生時両立支援コース（第2種）以外が対象。各コースごと1回限り。

個別周知・環境整備加算 休業①/両立支援制度に**15万円加算**

➢ 対象労働者への個別周知・雇用環境整備の実施

業務代替支援加算 休業②に新規雇用**20万円加算**

➢ 休業取得者の業務代替体制の整備 手当支給等**5万円加算**

中小企業育児・介護休業等推進支援等事業

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

1 事業の目的

「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）を受けた、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の次期改正を見据え、子育て期の労働者及び主な介護の担い手である働き盛り世代の離職防止の観点から、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施するほか、措置導入・運用のマニュアル等を作成することにより、制度の周知・理解促進を図る。また、介護に直面する前の制度の周知や正しい知識の付与が重要であることから、介護休業制度等の周知事業を実施する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

<事業主・労働者支援>

※下線部が拡充部分

(1) 中小企業育児・介護休業等推進支援事業

○中小企業で働く労働者の育児休業・介護休業の取得や休業後の円滑な職場復帰による継続就労、仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入を支援するほか、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を推進するため、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施する。（支援担当者85人→95人）

○改正育児・介護休業法に基づく雇用環境整備や個別周知・意向確認等について好事例の提供、各社の課題等を踏まえた効果的な手法の提案、個別労働者の育休復帰支援プラン等の取組を支援する。

<介護等に直面していない労働者を含めた支援>

(2) 従業員の介護離職防止のための介護休業制度等周知事業

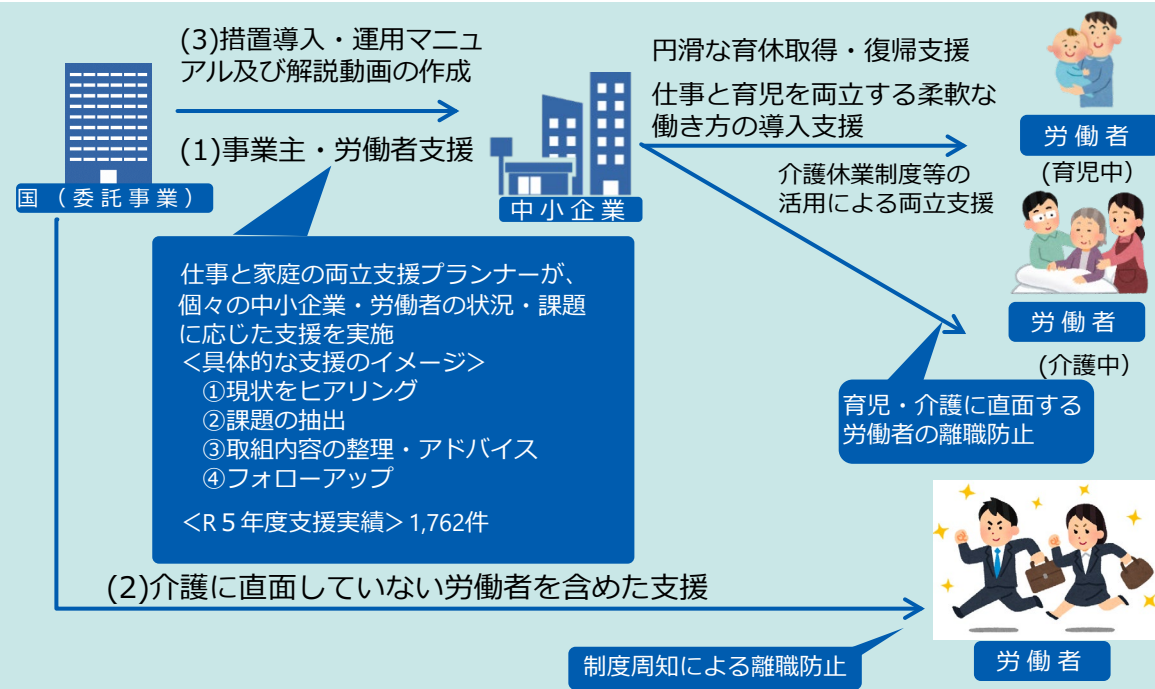
介護休業制度等特設サイトを受け皿としてインターネット広告等の実施や動画作成、リーフレット配付等により、労働者等に介護休業制度や育児休業制度を予め広く周知し、介護に直面した際の離職を防止するとともに、仕事と育児、介護を両立しやすい職場環境づくりを促進する。

実施主体

民間事業者等（委託事業）

(3) 中小企業育児・介護両立基盤整備事業（新規）

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



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

男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）

令和6年度予算額 1.3億円（1.3億円） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 「イクメンプロジェクト」とは、積極的に育児をする男性「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報・支援するプロジェクト（H22年度から実施）
- 令和6年度においては、改正育児・介護休業法に沿った企業の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 17.13%(令和4年) → 目標 50%※（令和7年）、85%※（令和12年）

※「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）

★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：現状 69.5%(令和3年) → 目標 70%（令和7年）

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



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

＜令和5年度実績＞経営層・企業向けセミナー・若年層向けセミナー参加者：約1,700名

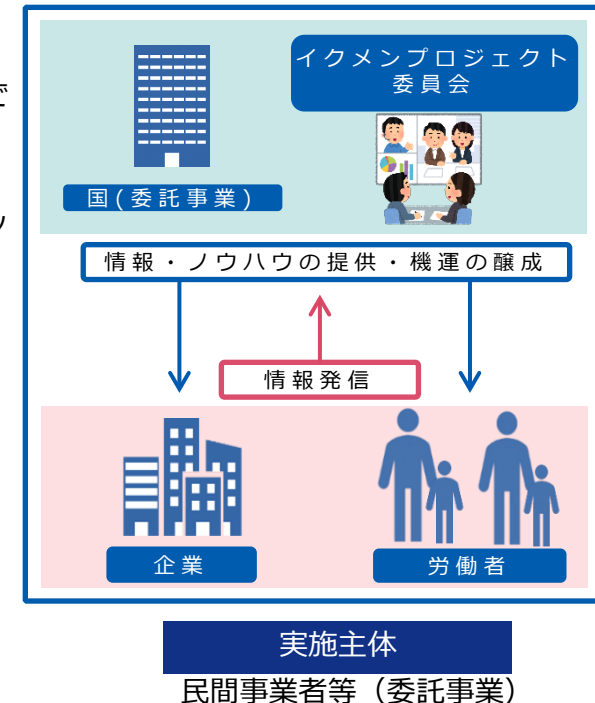
○普及啓発資料の作成

・男性の育児休業の取得促進に向け、周知資料の母子健康手帳との同時配付や周知・啓発動画の配信等により、子どもが産まれる予定の全プレパパ・プレママに周知を徹底

○公式サイト運用

・改正育児法の周知やイクボス宣言・育児体験談等の投稿を促し、参加型サイトとして運用

＜R5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85万件

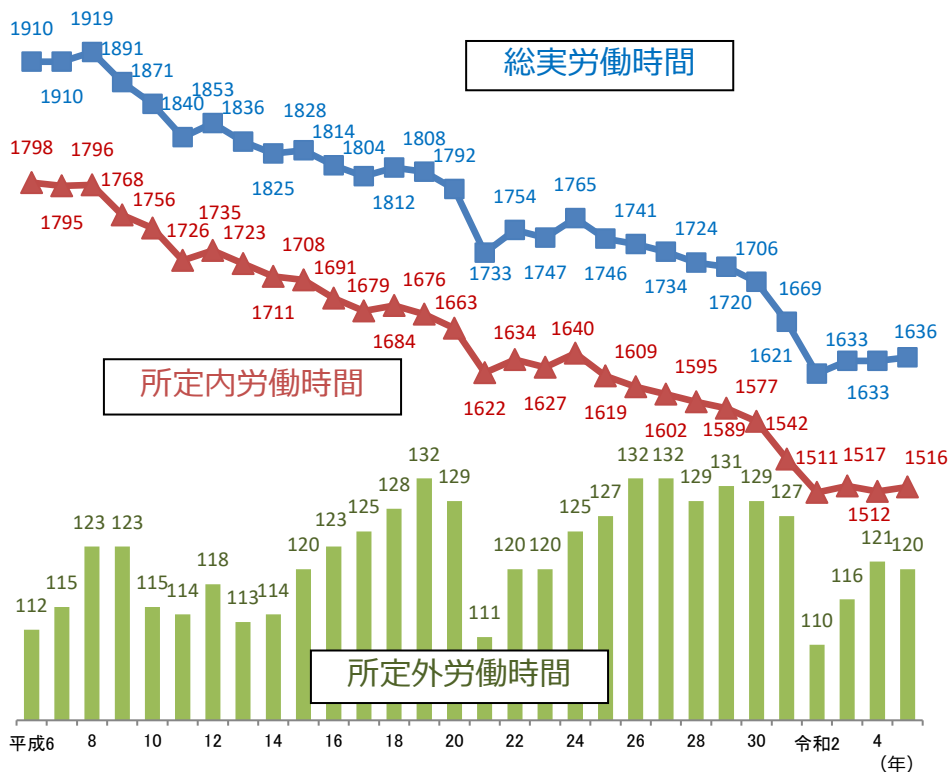


- ・ 非正規雇用の待遇改善、正社員転換
- ・ 仕事と介護の両立支援、
男性の育児休業取得促進をはじめとした仕事と育児の両立支援
- ・ 長時間労働の是正
- ・ 生涯を通じた健康支援
(治療と仕事の両立支援等)

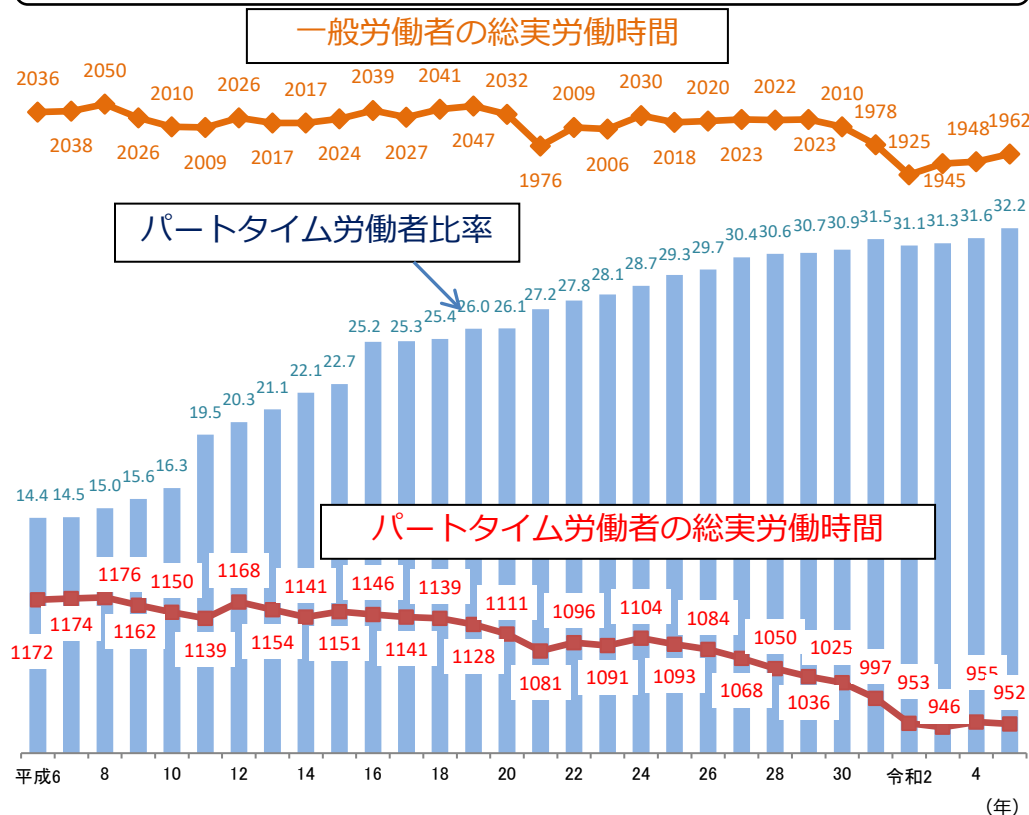
年間総実労働時間の推移

- 年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）の総実労働時間についてほぼ横ばいで推移するなかで、総実労働時間が比較的短いパートタイム労働者の比率が平成8年頃から高まったこと等がその要因と考えられる。
- 総実労働時間を就業形態別にみると、一般労働者はおおむね2,000時間台で推移していたが、平成30年以降、2000時間を下回っている。また、パートタイム労働者は長期的に減少傾向で推移し、令和元年以降1,000時間を下回っている。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）調査産業計、事業所規模5人以上

総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」により求めた。

男女別労働時間の推移

- ・男女別の総実労働時間の推移をみると、男女とも減少傾向にあるが、令和5年では男性の方が407時間長い。
- ・女性の総実労働時間の減少傾向は、パートタイム労働者比率の増加による影響が大きいと考えられる。
- ・男性については、月末1週間に60時間以上就業する雇用者の割合が、減少傾向にあるものの依然高い水準で推移している。
- ・厚生労働省においては、監督指導の徹底のほか、働き方改革推進センターや働き方改革推進支援助成金等による支援を通じて、長時間労働の是正に取り組んでいる。

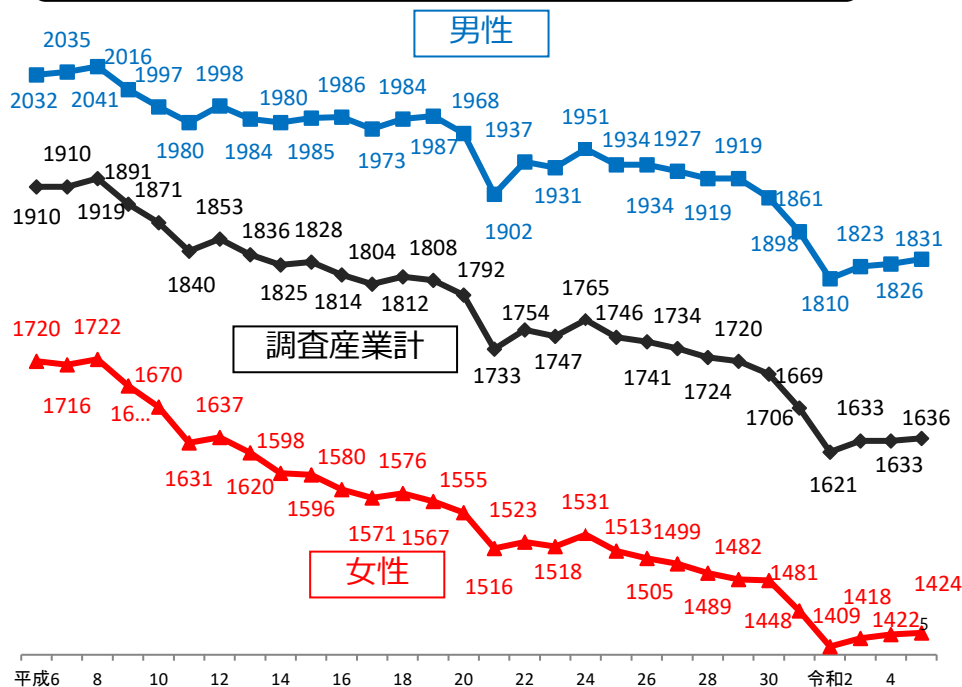
【パートタイム労働者比率】※毎月勤労統計調査：事業所規模5人以上

女性 29.3%（平成6年）→ 41.7%（平成15年）→ 48.3%（令和5年）

男性 5.1%（平成6年）→ 9.4%（平成15年）→ 17.4%（令和5年）

男女別年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）

(時間)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

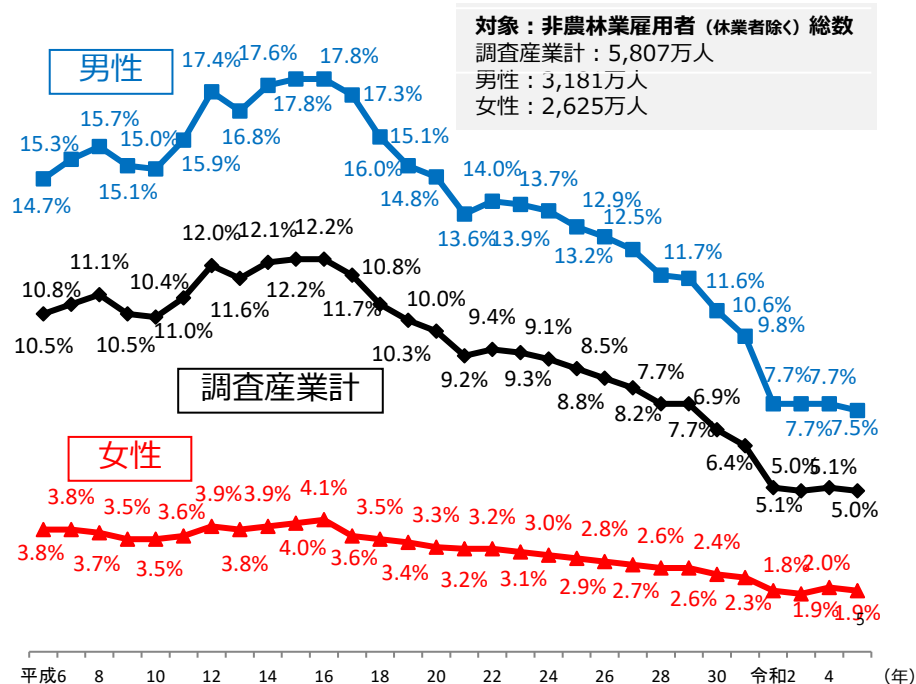
(注) 事業所規模5人以上。

総実労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」より求めた。

男女別月末1週間に60時間以上就業する雇用者数割合の推移（パートタイム労働者を含む）

(%)



(資料出所) 総務省「労働力調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

週60時間以上就業する雇用者数割合は、非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合である。

労働基準監督行政における長時間労働削減対策の取組状況

1. 長時間労働が行われている事業場に対する監督指導の徹底

- 【平成27年1月～平成28年3月】月100時間超の残業が行われていると考えられるすべての事業場等に対する監督指導
- 【平成28年4月～】月100時間超から月80時間超へ監督指導対象を拡大
(令和5年度: 26,117事業場に監督指導を実施し、11,610事業場(44.5%)に違法な時間外労働については是正指導)

2. 過重労働解消キャンペーンの重点監督

- 【平成26年度～】毎年11月の過重労働解消キャンペーン期間中に重点監督

3. 監督指導・捜査体制の強化

- 【平成27年4月～】過重労働事案に対する特別チーム「過重労働撲滅特別対策班」(かとか)を設置
→ 東京労働局・大阪労働局に設置(送検実績: 業務用冷凍・冷蔵庫等製造、販売業(本社: 大阪)(令和6年3月) 等11社)
- 【平成28年4月～】本省に「過重労働撲滅特別対策班」(※現「過重労働特別対策室」)を新設。全国の労働局で、「過重労働特別監督監理官」を任命
- 【平成30年4月～】全ての労働基準監督署に働き方改革の推進に向けた特別チーム「労働時間改善指導・援助チーム」を編成

4. 労働時間把握の徹底

- 【平成29年1月～】「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を策定

5. 企業名公表制度の創設・強化(社会的に影響力の大きい企業が対象)

- 【平成27年5月～】「違法な長時間労働」(月残業100時間超等)を複数の事業場で行っている企業名を公表する制度を創設(公表実績: 1社)
- 【平成29年1月～】上記制度に過労死等事案を追加し、「違法な長時間労働」を月残業100時間超から月80時間超とするなど対象を拡大
(公表実績: 建設業(本社: 東京)(令和3年11月) 等5社)
- 【平成31年1月～】「裁量労働制の不適正な運用」(概ね2/3以上が対象業務外等)を複数の事業場で行っている企業名を公表する制度を創設

6. 過労死等の再発防止のための全社的な指導

- 【令和6年1月～】過労死等を発生させた事業場を通じ、企業本社における全社的な再発防止対策を指導
- 【令和6年4月～】3年間に過労死等を複数発生させた企業本社に対し、労働局長から過労死等の防止に向けた改善計画の策定を指導

7. 情報の提供・収集体制の強化

- 【平成26年9月～】労働条件に関する電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」を設置
→ 開設時間: 平日17時～22時、土日・祝日9時～21時(令和5年度: 相談件数74,456件)
- 【平成27年7月～】インターネットによる「労働条件に係る違法の疑いのある事業場情報」監視を実施
→ インターネット上の求人情報等を監視・収集し、労働基準監督署による監督指導等に活用(令和5年度: 1,151件の事業場情報を労働局に情報提供)

8. 取引の在り方や業界慣行に踏み込んだ取組等

- 【平成28年6月～】中小企業庁・公正取引委員会への通報制度の拡充
→ 長時間労働の背景として親事業者の下請法等の違反が疑われる場合に、下請事業者の意向を確認の上、中小企業庁・公正取引委員会に通報
- 【平成30年11月～】中小企業庁・公正取引委員会への通報制度の強化
→ 下請事業者の意向の有無にかかわらず、通報趣旨を丁寧に説明した上で通報
- 【令和4年12月～】荷主等に対する要請の実施
→ トラック運転者の長時間労働の是正のため、発着荷主等に対して、長時間の荷待ちを発生させないことを要請

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年度予定額：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年度予定額：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

労働基準監督署における「労働時間改善指導・援助チーム」の取組

平成30年4月から、働く方々の労働条件の確保・改善を目的として、全国の労働基準監督署に

- 「労働時間改善指導・援助チーム」（労働時間相談・支援班、調査・指導班）を編成するとともに、
- 「労働時間相談・支援コーナー」を設置して、

労働時間の改善などを促し、働き方改革の推進を図っている。

【労働基準監督署】労働時間改善指導・援助チーム

1 労働時間相談・支援班

主に中小企業の事業主の方に対し、働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理についての相談対応・支援を行う

- 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 等

連携

働き方改革推進
支援センター

2 調査・指導班

「労働時間改善特別対策監督官」が、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を重点とした監督指導を実施

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

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		

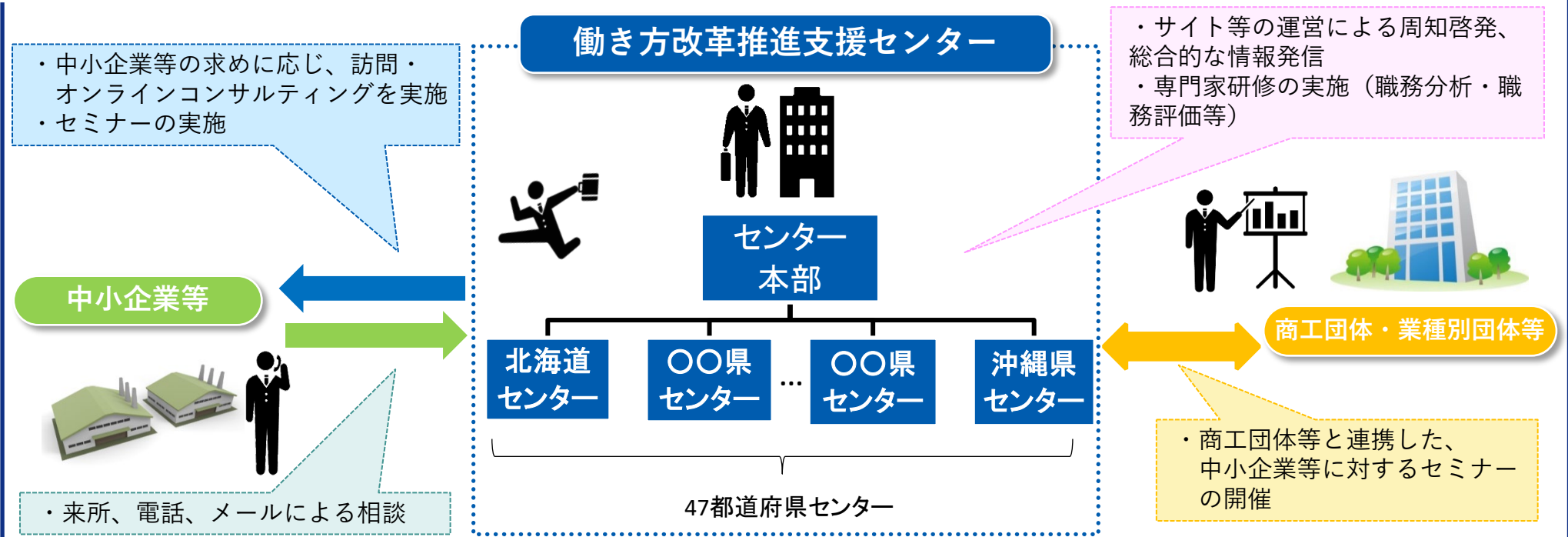
1 事業の目的

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、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



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

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	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	② 年休の計画的付与制度の整備	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	③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	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）	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	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	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	①～④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、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。

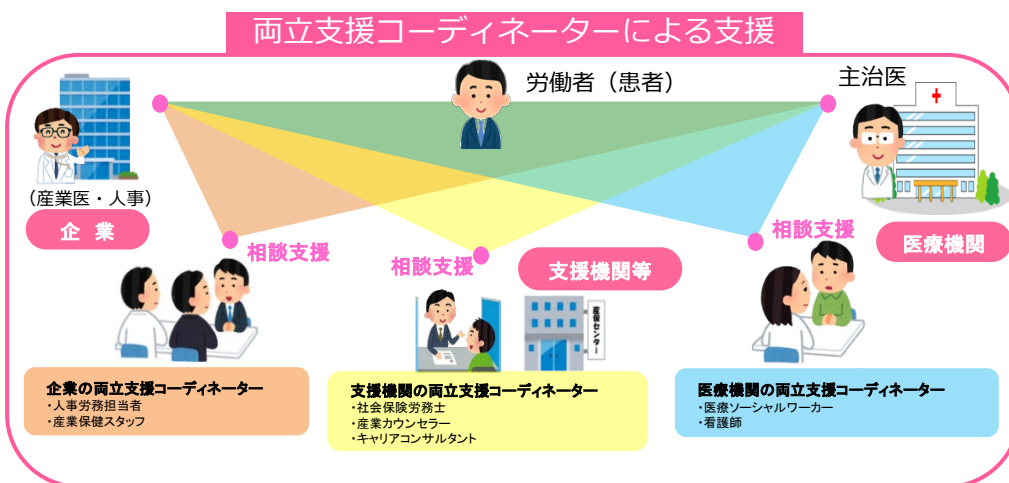
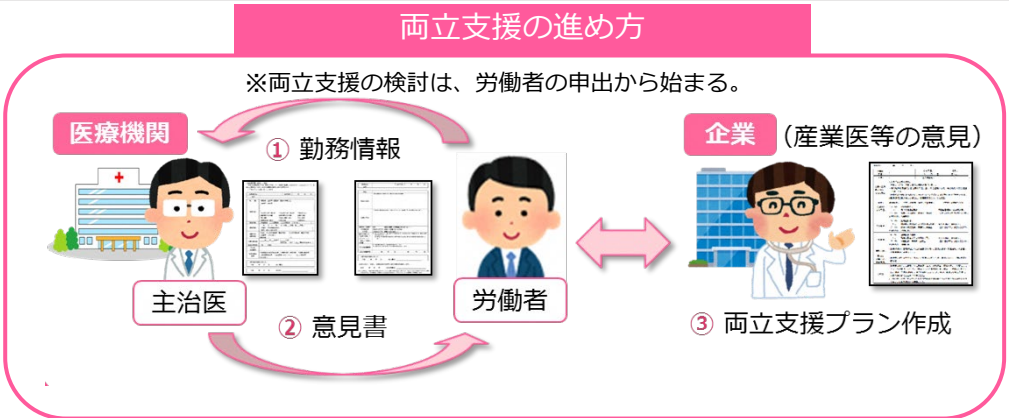
※2 成果目標の達成状況に基づき、各助成上限額を算出するものであるが、選択する成果目標によってその助成上限額（最大値）が異なる。

- ・ 非正規雇用の待遇改善、正社員転換
- ・ 仕事と介護の両立支援、
男性の育児休業取得促進をはじめとした仕事と育児の両立支援
- ・ 長時間労働の是正
- ・ 生涯を通じた健康支援
（治療と仕事の両立支援等）

生涯を通じた健康支援（治療と仕事の両立支援等）

- 厚生労働省においては、治療と仕事両立支援の推進にあたっては、全般的な取組としてガイドラインの周知啓発など以下の施策に取り組んでいるほか、がん患者の治療と仕事の両立支援、働く女性の健康支援、及び不妊治療と仕事の両立支援について、それぞれの取組を行っている。
- 高齢化や近年の診断技術や治療方法の進歩により、病気を治療しながら仕事をされる方の一層の増加が見込まれ、就業上の措置や治療に対する配慮が適切に行われるような支援が必要。
- 「働き方改革実行計画」では治療と仕事の両立支援を図ることとしている。
- 具体的には、各種関係機関と連携して以下の取組を推進している。

- **ガイドライン・マニュアルの作成・周知啓発**
事業場向けのガイドライン（※次のスライドに概要を掲載）
企業・医療機関の連携のためのマニュアル等
- **両立支援コーディネーターの養成**
労働者健康安全機構において研修を実施
- **診療報酬（療養・就労両立支援指導料）**
- **労働者健康安全機構・都道府県の産業保健総合支援センター等を介した支援**
- **地域両立支援推進チームの設置と運営**
各都道府県労働局を事務局とし、自治体、医療機関、支援機関等との連携した取組の推進
- **広報活動**
シンポジウム、セミナー、ポータルサイトによる情報発信等



治療と仕事の両立支援ガイドライン

- 治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病を増悪させることなく、適切な治療を受けながら就労を続けられるよう、**事業場における両立支援のための取組事項をまとめたもの。**

対象労働者

雇用形態いかんに関わらず
全ての労働者

対象疾患

反復・継続した治療が必要な
全ての疾病

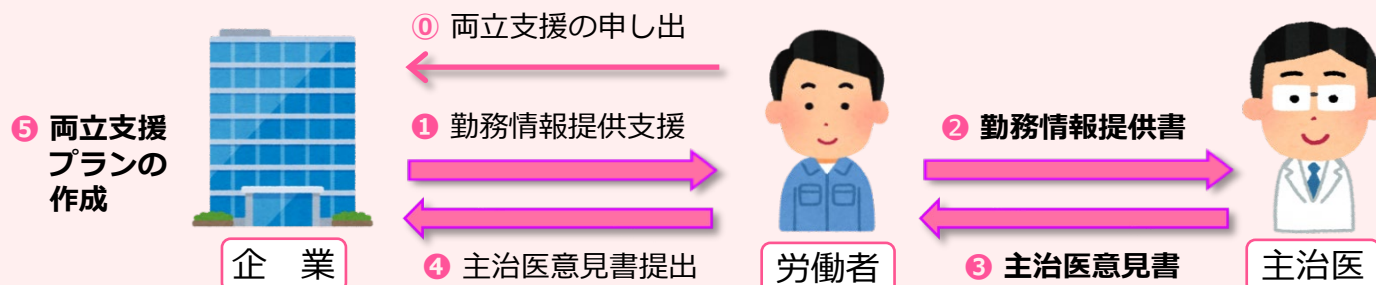


事業場における両立支援のための環境整備

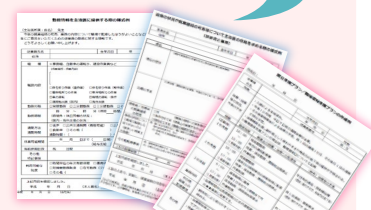
- 事業者による基本方針の表明と労働者への周知
 - 研修等による両立支援に関する社内啓発
 - 相談窓口の明確化、社内における両立支援体制の整備
 - 個人情報の取扱方法の明確化
 - 治療内容や症状、業務内容や通院・通勤事情など個人の状況に配慮した休暇制度・勤務制度等の整備
- (例) 時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務等



事業場における両立支援の実施手順



労働者・主治医・企業間の
円滑な情報のやりとりを
支える各種様式例を掲載



※治療と仕事の両立支援カード
を2024年3月追加

がん患者の治療と仕事の両立支援（がん患者の就労に関する総合支援事業）

趣旨

- 平成27年度の厚生労働省研究班による調査では、がんと診断され、退職した患者のうち、診断がなされてから最初の治療が開始されるまでに退職した者が4割を超えている。また、その退職理由としては、「職場に迷惑をかけると思った」「がんになったら気力・体力的に働けないだろうと予測したから」等といった、がん治療への漠然とした不安が上位に挙がっているため、がん患者が診断時から正しい情報提供や相談支援を受けることが重要となっている。
- 本事業では、平成25年度より拠点病院のがん相談支援センターに就労に関する専門家（社労士等）を配置した。また、がん患者が安心して仕事の継続や復職に臨めるように、平成30年度～令和元年度に「がん患者等の仕事と治療の両立支援モデル事業」を実施し、一定の効果がみられた。
- このような状況を踏まえ、令和2年度より、就労に関する専門家の配置に追加して、主治医と会社の連携の橋渡し役となり、患者に寄り添って積極的な介入を行う両立支援コーディネーターを配置することにより、がん患者に対する切れ目のないフォローを実現するとともに、個々のがん患者ごとの治療、生活、勤務状況等を総合的にまとめた「治療と仕事両立プラン」の作成等の両立支援を実施している。

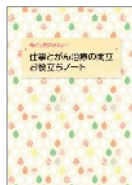
多様な相談ニーズ

就労（就業継続、復職等）

- 早期のニーズ把握と介入による望まない離職の予防
- 勤務時間の短縮等、治療や生活に応じた勤務形態の調整
- 治療、仕事、生活への漠然とした不安の軽減
→患者の相談支援及び主治医や企業・産業医との調整の支援が必要
- 事業者による不当解雇等の不利益に対する支援
- 休職や社会保障に関する支援 等

※「がん患者等の仕事と治療の両立支援モデル事業」の効果の例 （平成30年度～令和元年度の2ヶ年で実施）

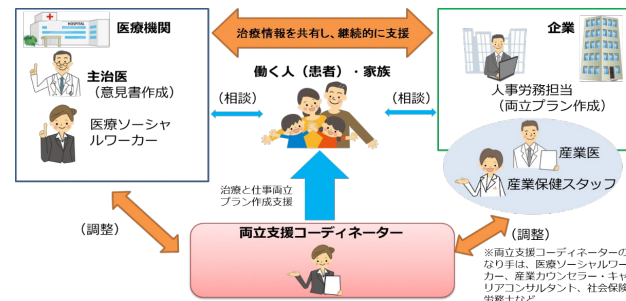
- ・医療従事者への啓発：コンサルテーションや介入依頼の増加
- ・お役立ちノート（両立プラン）の活用：職場との対話に「役立った」
- ・患者向けツール作成、セミナーの開催：就労への準備性の向上



がん診療連携拠点病院における支援体制

がん患者の就労に関する総合支援事業（平成25年度～）

- （1）拠点病院に就労の専門家（社労士等）を配置し、相談等に対応する。【平成25年度～】
 - （2）拠点病院に両立支援コーディネーターの研修を受講した相談支援員を配置し、がん患者の診断時からのニーズを把握して、継続的に適切な両立支援を行う。【令和2年度～】
- ※（1）もしくは（2）のいずれかの事業を実施する。



拠点病院等におけるがん患者の治療と仕事の両立支援

日頃

病気の診断

治療・療養中

復職後

【事業場】

- 労働者へ普及啓発

- 労働者からの申出により両立支援開始

- 労働者と関係者の十分な話し合いによる共通理解の形成
- 「両立支援プラン／職場復帰支援プラン」の策定、取組の実施とフォローアップ等

【労働者】

- 診断による動揺や不安から早まって退職を選択
- 治療、お金、家族のことなどの悩み
- 職場へどう伝えるかの悩み

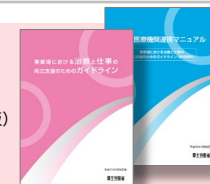
- 治療による症状や後遺症・副作用に伴う自信の低下、再発への不安
- 職場の理解の得られにくさ
(→治療の中断、過度な負荷による疾病の増悪)
- 再就職への迷い

【拠点病院】

- 早期からのニーズ把握

- 治療状況や生活環境、勤務情報などの整理
- 職場への伝え方の助言

- 「勤務情報提供書」をもとに、「主治医意見書」の作成、助言
「治療と仕事の両立支援カード」を様式例に追加（令和6年3月改訂版）
「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」



- 不安の軽減や意欲を高める心理的支援
- 制度に関する情報提供、利用の支援
- 職場や就労の専門家・関係機関との連携

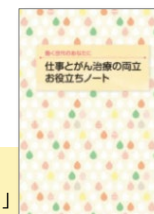


1. 個別のプラン策定を通したより細やかな支援
2. 早期介入、継続支援できる院内の環境整備
3. 患者家族や医療従事者等への普及啓発

がん患者の就労に関する総合支援事業 【がん診療連携拠点病院機能強化事業内】

(1) 就労の専門家（社会保険労務士等）を配置し、相談等に対応する（平成25年度～）

(2) 両立支援コーディネーター研修を受講した相談支援員を配置し、両立プランを活用した就労支援を行う
(令和2年度～)



【関連事業】

産業保健活動総合支援事業（産業保健総合支援センター・地域産業保健センターによる事業場への支援）
団体経由産業保健活動推進助成金（両立支援コーディネーター等による両立支援等）

働く女性の健康支援事業（旧母性健康管理等推進支援事業）

1 事業の目的

女性の活躍推進を図るためには、女性労働者全体が健康に働き続けることができるよう支援が必要であり、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ついて、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2024」（令和6年6月11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）においても、働く女性の月経や妊娠・出産、更年期等、女性特有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。また、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や労働基準法に基づく母性保護が企業内で適切に実施され、妊産婦が安全・安心して働くことができるよう、母性健康管理措置等について、事業主及び労働者に対して継続的な周知が必要である。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

働く女性の健康支援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：6,164,252件（令和5年度）

民間団体等

検討委員会の開催

- 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や母性健康管理措置等に関する企業における必要な支援等の内容を検討し、情報提供や周知啓発の方法を検討する
・年3回開催

研修会等の開催

- 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を付与するためのオンライン研修会を開催する。
・研修会 2テーマで実施

（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）

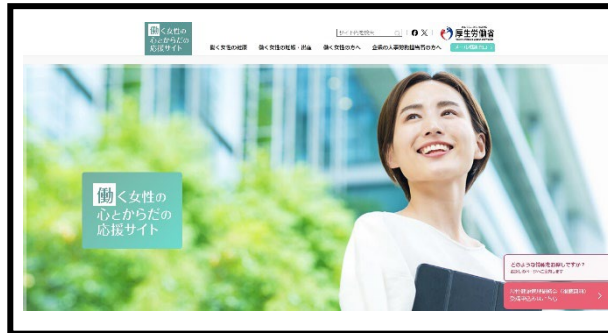
- ・産前産後休業（労働基準法第65条第1項、第2項）
- ・妊娠中の軽易業務への転換（労働基準法第65条第3項）
- ・妊産婦等の危険有害業務への就業制限（労働基準法第64条の3）
- ・生理休暇（労働基準法第68条）

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、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専用サイトを運営する。
〈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に関する情報提供等
- 企業向け、労働者向けの周知啓発資料の作成・配布
- 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、コンテンツ等の統廃合等の改善を行う。

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（第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（第13条）



◎ 企業や働く女性に対して母性健康管理や、女性の健康課題に関して情報提供する専用サイト。

<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、月経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先カードの内容等に関する情報提供

等

女性の健康課題のページ



女性はライフステージによってかかりやすい病気が違い、女性ホルモンの影響を大きく受けることがわかります。下の図の横軸は女性の年齢、縦軸は女性ホルモン（エストロゲン）の分泌量を表しています。その中にライフイベントや罹りやすい病気や症状などを配置しました。

▶印は健康課題記事にリンクしています。



企業取組事例集のページ



特集 企業取組事例

～女性も男性も健康でイキイキ働く企業の取り組み～

性別によらず、一人一人のライフステージ・健康状態に適した働き方の選択肢を示し、その中で、女性の健康課題に対する支援や配慮を行うことは、職場における従業員の均等待遇や一体感の醸成につながります。女性、男性に問わず、従業員の誰もが健康に働く職場では、生産性や定着率が向上し、長期的な人材確保の観点からも重要なメリットがあります。誰もが健康に働く職場づくりに取り組む企業の事例を集めました。

週休3日制で生活と仕事の両立がしやすく、夜勤の負担も軽減
「いきいき宣言」で心身を健康に

女性特有のがん メンタルヘルス WLB推進



社会福祉法人青谷学園

業種：社会福祉事業
本店：京都市域隣市
従業員数：全体97名/男性38名/女性59名(2022年8月時点)

従業員、お客様、社会のすべてを元気にする取組「太陽の元気プロジェクト」を推進し、一人ひとりが元気で働きやすい職場へ大躍進

研修 経理・検診 運動機会 治療との両立



太陽生命保険株式会社

業種：生命保険業
本店：東京都中央区
従業員数：全体 10,853名/男性 1,034名/女性 9,819名 (2022年3月末時点)

不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業

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10.0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、26.1%の方が離職、雇用形態の変更、不妊治療を中止しており、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。

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、不妊治療を行う労働者が安心して仕事をしながら不妊治療を行うことができるよう、本人、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・利用促進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）及び各企業の取組を支援するため個別相談会を実施する。

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、産業医や産婦人科医との連携による周知のほか、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5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 95.3%

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。

くるみん「プラス」認定の創設(不妊治療と仕事との両立に係る基準の追加)

改正内容

＜改正前＞

プラチナくるみん認定制度

くるみん認定制度



＜改正後＞（令和4年4月～）

プラチナくるみん認定制度

不妊治療と仕事との
両立に係る基準

くるみん認定制度

不妊治療と仕事との
両立に係る基準

トライくるみん認定制度（新設）

不妊治療と仕事との
両立に係る基準



次世代育成支援の取組を行う企業に、不妊治療と仕事との両立に関する取組も行っていただくインセンティブを設ける観点から、くるみん、トライくるみん、プラチナくるみんの一種として新たな類型「プラス」を設け、認定基準に「不妊治療と仕事との両立」に関する基準を追加する。

※「不妊治療と仕事との両立」に関する基準の認定については、くるみん、トライくるみん、プラチナくるみんの申請を行う際の必須基準ではなく、くるみん、トライくるみん、プラチナくるみんの認定基準のみの認定申請を行うことも可能。

認定基準

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準は、以下の基準とする。

※ くるみん、トライくるみん、プラチナくるみんで基準は共通のもの。

＜不妊治療と仕事との両立に関する認定基準＞

- ・ 次の①及び②の制度を設けていること。
 - ① 不妊治療のための休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）
 - ② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度
- ・ 不妊治療と仕事との両立に関する企業トップの方針を示し、講じている制度の内容とともに社内に周知していること。
- ・ 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。
- ・ 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談等に応じる両立支援担当者を選任し、社内に周知していること。