

# 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

令和5年11月7日

厚生労働省 雇用環境・均等局

## <目次>

I	長時間労働の是正	p2
II	女性の活躍促進	p9
III	仕事と育児の両立支援	p22
(参考資料)		
IV	年次有給休暇の取得促進	p37
V	労働時間等の課題について労使の話合いの機会の整備	p41
VI	テレワークの定着促進	p43

# I

## I 長時間労働の是正

# 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4年では男性の方が404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。

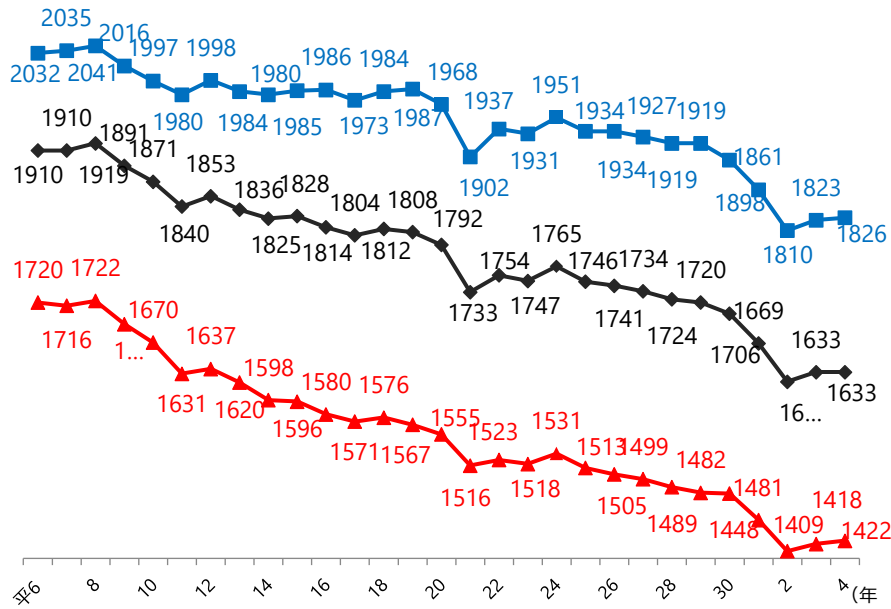
男性については、月末1週間に60時間以上就業する雇用者の割合が、減少傾向にあるものの依然高い水準で推移している。

【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) → 47.8% (令和4年)

男性 5.1% (平成6年) → 9.4% (平成15年) → 16.9% (令和4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)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

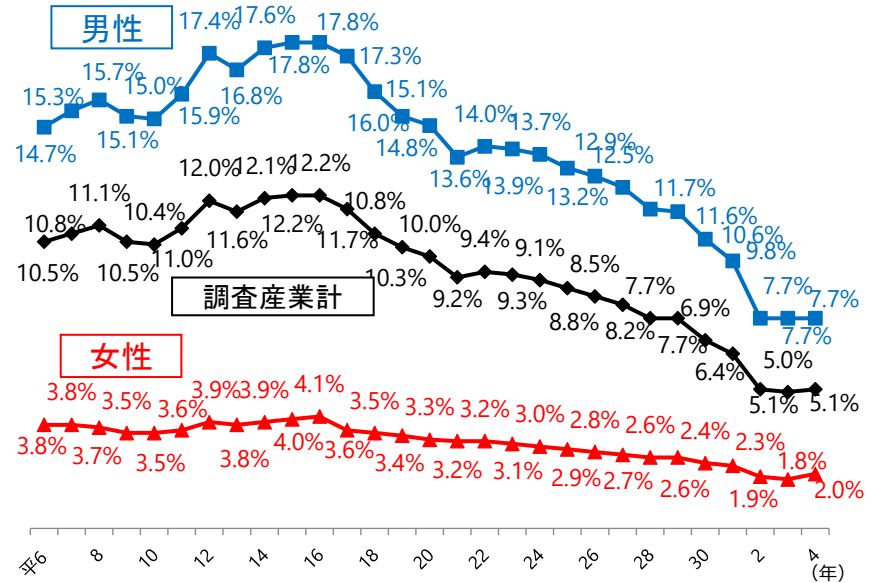
(注) 事業所規模5人以上。

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」

(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(林業者を除く)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時間超へ監督対象を拡大  
(令和4年度:33,218事業場に重点監督を実施し、14,147事業場(42.6%)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)の新設  
→ 東京労働局・大阪労働局に設置(送検事案:コンサルタント業(本社:東京)(令和4年3月)ほか8社)
- 【平成28年4月～】本省に「過重労働撲滅特別対策班」(※)を新設。47局において、「過重労働特別監督監理官」を新たに任命  
→ 本省に対策班を設けて広域捜査の指導調整、労働局において長時間労働に関する監督指導等を専門とする担当官を任命  
※ 平成29年4月に再編し、省令組織として、本省に「過重労働特別対策室」を新設
- 【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  
→ 特別チームの中に、上記1の監督指導を集中的に行う労働時間改善特別対策監督官により編成される調査・指導班を設置

## 4. 新ガイドラインによる労働時間把握の徹底

- 【平成29年1月～】使用者向けの新たなガイドラインとして「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場合に企業名を公表(該当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時間超とするなどの要件を拡大  
(建設業(本社:東京)(令和3年11月)ほか4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場合に企業名を公表

## 6. 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4年度:相談件数68,750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4年度:768件の事業場情報を労働局に情報提供)

## 7. 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、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5年度予算額：37億円】

- 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5年度予算額：68億円】

(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6年度概算要求額 31億円（37億円） ※（）内は前年度当初予算額。労災・雇用折半。

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
1/2	1/2		

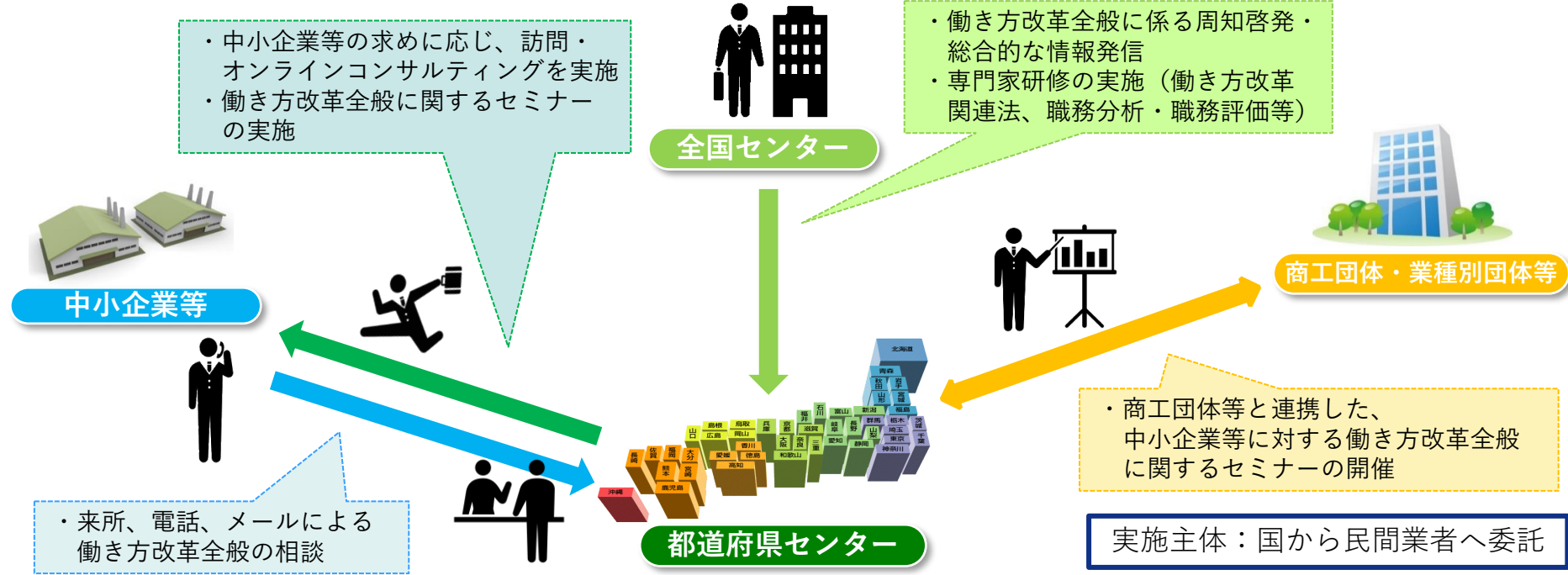
## 1 事業の目的

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



# 働き方改革推進支援助成金

令和6年度概算要求額 **71億円** (68億円) ※()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

○実施主体：都道府県労働局 ○令和4年度支給件数 5,789件 支給額 54億円

- 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、労働時間の削減等の導入に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
- 令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される業種等については、他の業種と比べ労働時間が長い実態があることも踏まえ、引き続き支援を実施。

## 2 事業の概要・スキーム

コース名	成果目標	助成上限額※1(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り組む中小企業事業主に助成)	建設事業	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②所定休日の増加 成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： <b>250万円</b> ※2 ②4週4休→4週8休： <b>100万円</b> 合計 <b>350万円</b>
	自動車運転の業務	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に10時間以上の勤務間インターバル制度を導入 成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： <b>250万円</b> ※2 ②11H以上： <b>170万円</b> ※3 合計 <b>420万円</b>
	医業に従事する医師	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入 ③医師の働き方改革の推進 成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： <b>250万円</b> ※2 ②11H以上： <b>170万円</b> ※4 ③ <b>50万円</b> 合計 <b>470万円</b>
	砂糖製造業 (鹿児島県・沖縄県に限る)	36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 月80H超→月60H以下： <b>250万円</b> ※2
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り組む中小企業事業主に助成)	以下の何れかを1つ以上実施 ①36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 成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： <b>200万円</b> ※5 ② <b>25万円</b> ③ <b>25万円</b> 合計 <b>250万円</b>	
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 導入した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： <b>100万円</b> ・11H以上： <b>120万円</b>	
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： <b>500万円</b> 複数地域で構成する事業主団体(傘下企業数が10社以上)の場合 上限額： <b>1,000万円</b>	

○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金の上限額を更に15万円～最大150万円加算(5%以上の場合は、24万円～最大240万円加算)。(常時使用する労働者数が30人以下の場合は加算額が倍になる。)

※2 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減幅によって以下の助成上限額となること。(※5において同様) 月80H超→月60～80H：150万円/月60～80H→月60H以下：200万円

※3 10H～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円

※4 9H～10Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額120万円、

10～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円

※5 月80H超→月60～80H：100万円/月60～80H→月60H以下：150万円

# II

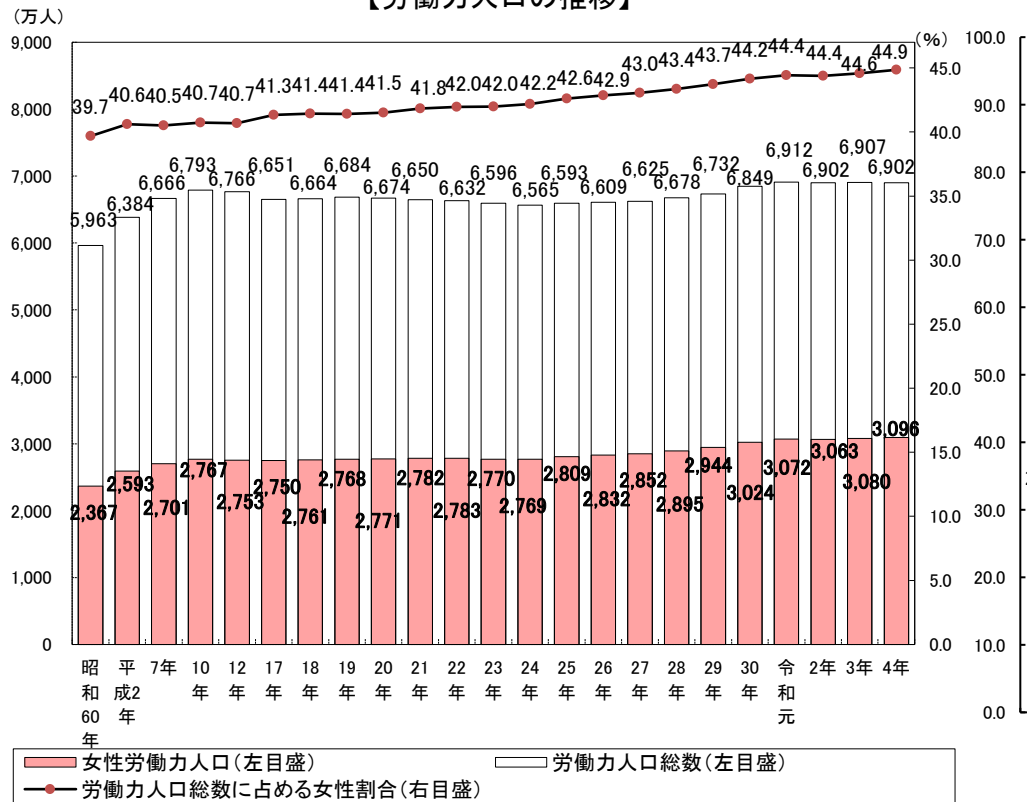
## II 女性の活躍推進



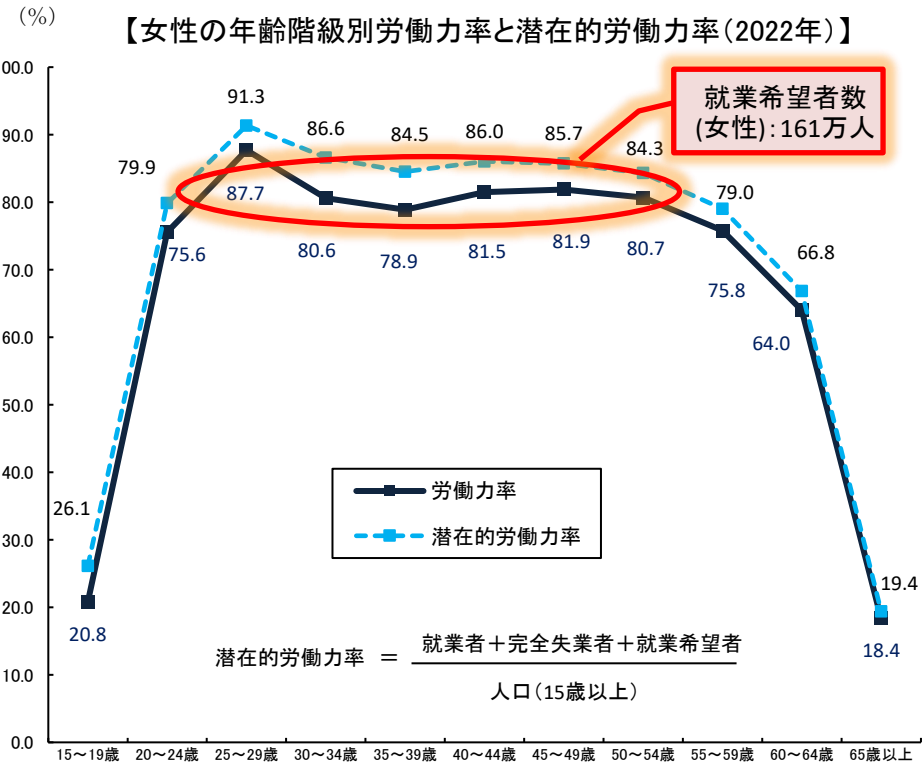
# 女性の労働力人口と年齢階級別労働力率（実際の労働力率と就業希望との差）

- 令和4年の女性の労働力人口は3,096万人。総労働力人口に占める女性の割合は44.9%となっている。
- 女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いている。また、労働力率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は161万人にのぼる。

【労働力人口の推移】



【女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率(2022年)】



(資料出所)総務省「労働力調査」

(資料出所)総務省「令和4年労働力調査（基本集計、詳細集計）」より、

厚生労働省雇用環境・均等局作成

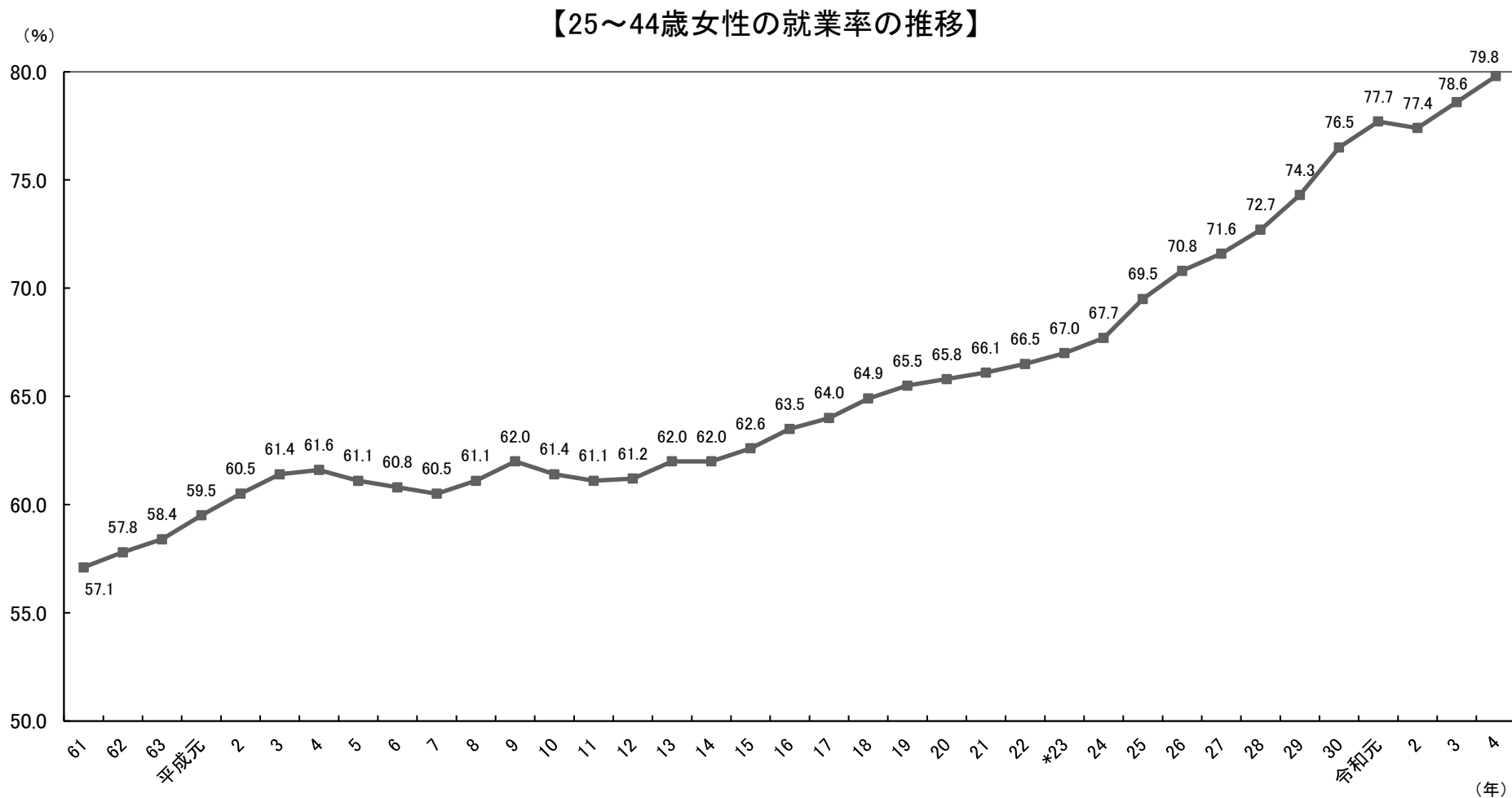
注1) 平成22年から26年までの数値は、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成27年から令和3年までの数値は、令和2年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。

注2) 平成23年の数値は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値である。

注3) 労働力人口総数に占める女性割合は、厚生省雇均局作成。

## 25～44歳女性の就業率の推移

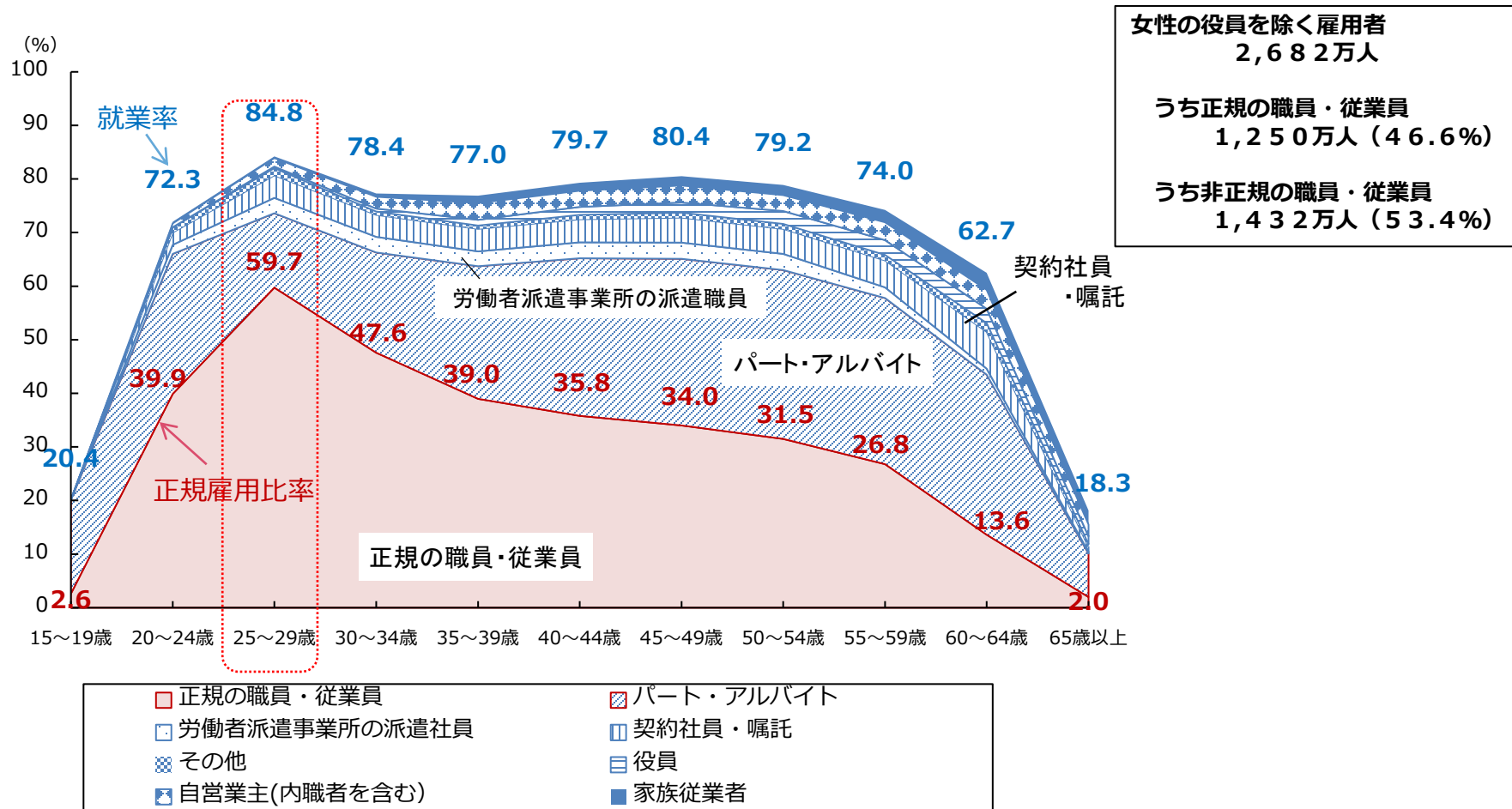
○25～44歳女性の就業率はこの20年で約18ポイント上昇している。



\* 平成23年は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値。

## 女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

- 年齢階級別の就業率は、35～39歳の77.0%を底に再び上昇していく。
- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳が59.7%とピークとなっている。その後、年齢が上昇していくにつれ、「パート・アルバイト」等の非正規雇用で働く者の割合が増加していく。（いわゆるL字カーブ）

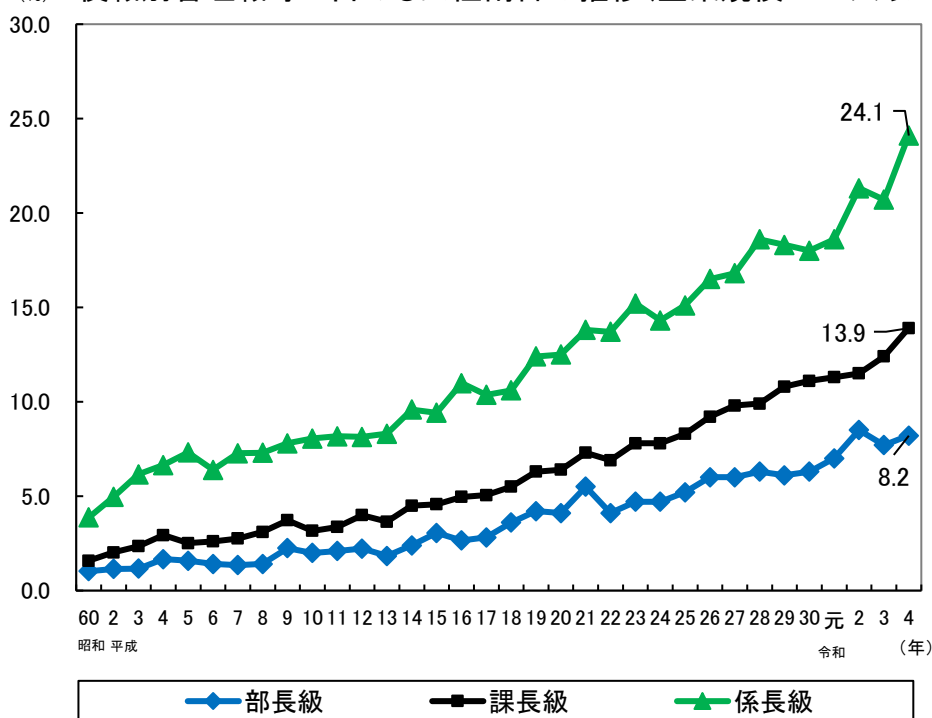


【出典】総務省「令和4年労働力調査（基本集計）」

# 管理職等に占める女性割合

○管理職等に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

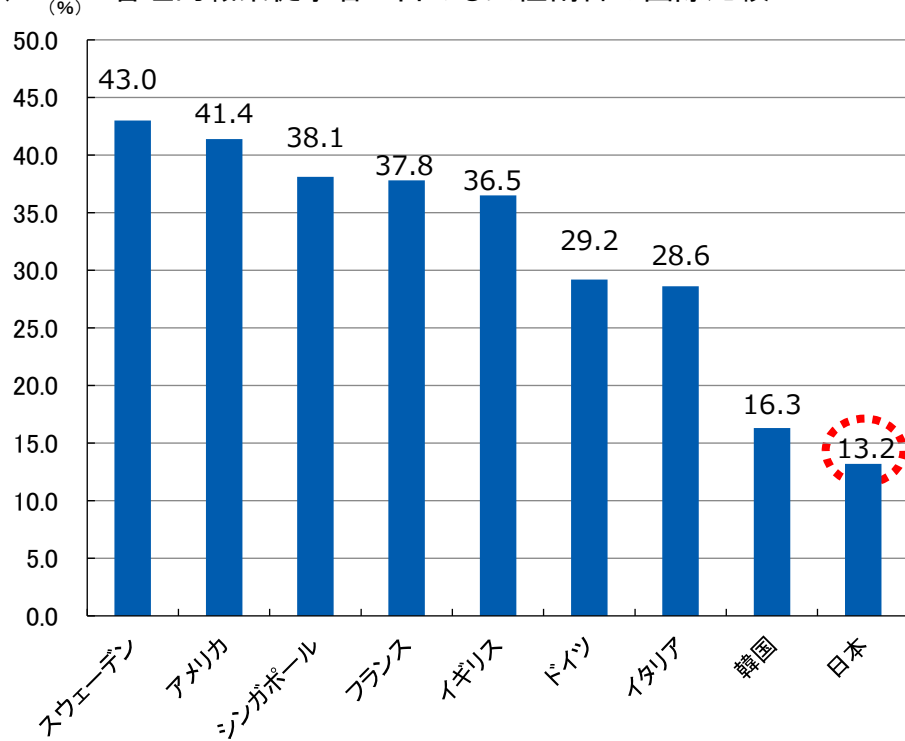
(%) 役職別管理職等に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所：厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇局局作成

- 注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。  
(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 注4) 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

(%) 管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」いずれも2021年値

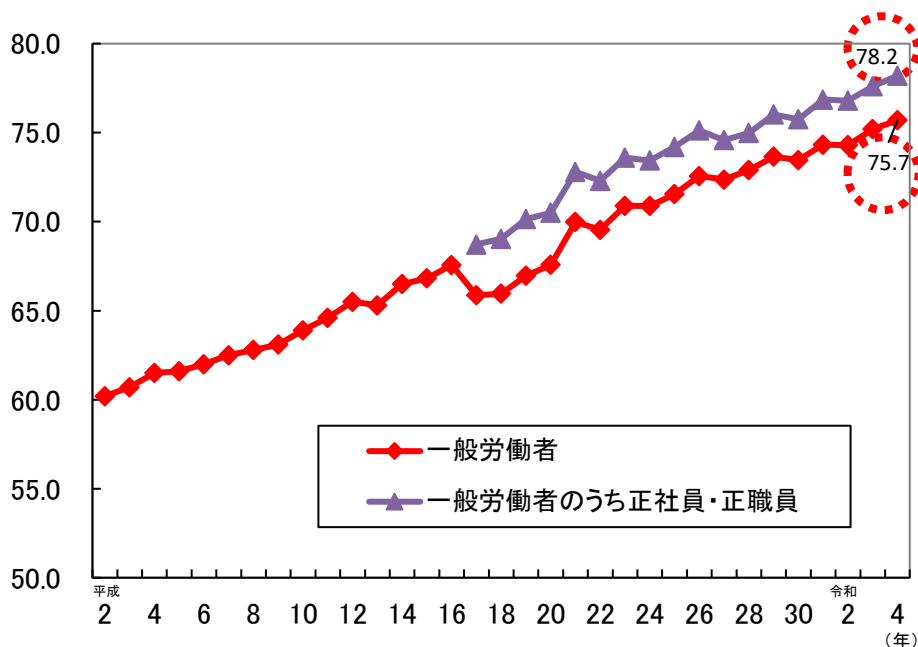
- 注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
- 注2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
- 注3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

# 男女間賃金格差

- 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にある。
- 男女間賃金格差の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職等比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

## 男女間賃金格差(※)の推移

(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



## 男女間賃金格差の要因(単純分析)(令和4年)

調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (原数値)①	男女間格差 (調整済み)②	
役職		85.4	9.7
勤続年数		79.4	3.7
学歴		77.2	1.5
労働時間	75.7	77.6	1.9
年齢		76.3	0.6
企業規模		75.7	0.0
産業		73.6	-2.1

(注) 1「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準  
2「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。  
 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。  
 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。  
 4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)  
 5 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。  
 6 令和2年から、推計方法が変更されている。  
 7 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

# 女性活躍推進法の施行状況について（民間事業主関係）

## 1. 行動計画の策定状況（令和5年6月末日時点）

行動計画の策定・届出が義務となっている企業（常時雇用する労働者101人以上の企業）について、行動計画の策定・届出率は、全国で**98.1%**。（義務対象企業数**50,009**社中、届出企業数は**49,074**社）

（※ 行動計画の策定・届出が努力義務となっている企業（常時雇用する労働者100人以下の企業）について、行動計画の策定の届出企業数は**7,216**社。）

	企業数	届出数	届出率
101人以上	50,009社	49,074社	98.1%
301人以上	17,904社	17,520社	97.9%
101～300人	32,105社	31,554社	98.3%

## 2. 女性の活躍状況が優良な企業の認定（えるぼし認定）の認定状況（令和5年6月末日時点）

女性の活躍状況が優良なえるぼし認定企業は、全国で**2,270**社。  
うち、3段階目は**1,552**社、2段階目は**707**社、1段階目は**11**社。  
また、えるぼし認定企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合のプラチナえるぼし認定（令和2年6月1日施行）は、**40**社。



## 3. 女性の活躍推進企業データベースの掲載状況（令和5年6月末日時点）

女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は**26,527**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は**36,647**社。

各企業において策定された一般事業主行動計画に基づく着実な取組や認定取得、情報公表が進むよう支援していく。また、令和4年4月1日より義務の対象となった中小企業において、法に基づく取組がなされるよう支援していく。



## 現状

### <義務対象企業拡大等>

- 令和元年5月末に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」等の改正法が成立。

※ 女性活躍推進法は、平成27年8月に成立し、平成28年4月1日に全面施行。10年間の時限立法（2026年（令和8年）3月31日まで）

内閣府、内閣官房、総務省、厚生労働省の共管。厚生労働省は民間部門を所管。

- 改正法には、行動計画の策定・届出、情報公表の義務の対象拡大（常用労働者301人→101人以上の事業主）、情報公表の内容の強化や、プラチナえるぼし認定制度の創設が盛り込まれ、令和2年6月1日から施行。ただし、対象拡大については、令和4年4月1日から施行。

### <男女の賃金の差異の公表義務化>

- 省令等を改正し、常用労働者301人以上の事業主に対して男女の賃金の差異の公表を義務付け。令和4年7月8日改正、同日施行。

## 課題と今後の方針

- 令和4年4月1日から行動計画策定等が義務化された常用労働者101人以上300人以下の中小事業主や、同年7月から男女の賃金の差異の公表が義務化された常用労働者301人以上の事業主の法の履行確保。
- 男女の賃金の差異については、新しい資本主義実行計画（令和5年6月16日閣議決定）等において、常用労働者101人以上300人以下の中小事業主への義務対象の拡大の要否を検討するため、常用労働者301人以上の事業主に関する施行状況のフォローアップを行うこととされている。

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要（民間事業主関係部分）

## 1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

## 2 事業主行動計画等

次の(1)・(2)について、**常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務**

### (1) 企業におけるPDCAを促し、女性活躍の取組を推進

- ⇒ 自社の女性の活躍に関する**状況把握・課題分析**、及びこれを踏まえた**行動計画の策定・届出・公表**  
(指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む)) ※常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異の把握が義務化

☞ 行動計画の必須記載事項  
▶ **目標**(省令で定める項目に関連した定量的目標) ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

### (2) 女性の職業選択に資するよう、企業の**情報公表**を促進

- ⇒ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目（省令で規定）  
①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績、②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績について、  
▶ 常用労働者数301人以上の事業主(義務) ①から男女の賃金の差異を含めた2項目以上と②から1項目以上(計3項目以上)を公表  
▶ 常用労働者数101人以上300人以下の事業主(義務) ①及び②の全ての項目から1つ以上公表  
▶ 常用労働者数100人以下の事業主(努力義務) ①及び②の全ての項目から1つ以上公表

### (3) **認定制度によるインセンティブ**の付与

- ⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の利用を可能に

☞ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

### (4) **履行確保措置**

- ⇒ 厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告  
情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。



## 3 その他(施行期日等)

- ① 制定時:平成27年9月4日公布・施行(事業主行動計画等に関する部分は平成28年4月1日施行)。10年間(令和7年度末まで)の時限立法。
- ② 改正時:令和元年6月5日公布、令和2年6月1日施行(状況把握・目標設定については令和2年4月1日施行、101人～300人事業主への適用拡大については令和4年4月1日施行)。
- ③ 改正法施行(令和2年6月1日)5年後の検討。
- ④ 省令等改正(301人以上事業主について、男女の賃金の差異の把握・公表を義務化:令和4年7月8日公布・同日施行)

# 女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表

- 依然として男女間賃金格差が大きい状況を踏まえ、その是正に向け、令和4年7月に女性活躍推進法に基づく情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加し、各企業の取組を加速。

※施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表することとしている。

- ・ 常用労働者数が301人以上規模の企業は公表必須項目
- ・ 常用労働者数が101～300人規模の企業は選択公表項目
- ・ 常用労働者数が1～100人規模の企業は任意

## 「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

- 「男女の賃金の差異」は男性労働者の平均賃金に対する女性労働者の平均賃金を割合（パーセント）で示す。
- 「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分で公表が必要。

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

※対象期間の付記は必須。労働時間を基に人員数を換算している事業主については、その旨の付記も必須

### 付記事項（例）

- ・ 対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・ 正社員：社外への出向者を除く。
- ・ パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・ 賃金：通勤手当等を除く。

### 計算の前提とした重要事項を付記

（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

※労働時間を基に人員数を換算している事業主については、例えば以下のように記載すること。

- ・ パート労働者については、正社員の所定労働時間(1日8時間)で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

○「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）のフォローアップ（令和5年6月16日内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局決定）（抄）

Ⅲ. 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

<b>実行計画</b> （昨年6月閣議決定） <b>の記載内容</b>	<b>進捗状況</b>	<b>残された課題</b>	<b>今後の対応方針</b>
<p>○ 女性活躍推進法の開示義務化のフォローアップ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女間の賃金差異について、女性活躍推進法に基づき開示を義務化</li> </ul> <p>（労働者301人以上の事業主に対して、男性の賃金に対する女性の賃金の割合の開示を求める。全労働者についてだけでなく、正規、非正規雇用に分けた開示も求める）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 昨年7月、労働者301人以上の事業主を対象に、女性活躍推進法に基づく開示の義務化を施行。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働者301人以上の事業主に対する開示義務化の施行後の状況等を踏まえ、労働者101人から300人の事業主に対する開示義務化の可否について検討する必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 対象拡大（労働者101人から300人までの事業主）の可否についての方向性を得るため、開示義務化の施行後の状況を<u>フォローアップ</u>する。</li> </ul>

# 民間企業における女性活躍促進事業

令和5年度予算額 2.3億円（1.7億円）※（）内は前年度当初予算額

## 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、定められた目標の達成に向けた手順等について、説明会や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、男女の賃金の差異の是正に向け、事業主が抱える課題解決等に向けた個別の支援を充実させていく。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

事業実績 コンサルティング件数：778社（令和4年度）

### 女性活躍推進に向けたコンサルティング等（実施主体：委託事業）

#### 女性活躍推進センター（民間団体等）

##### 女性活躍推進説明会

○企業にとっての人材の多様性の確保の重要性やメリット、女性活躍に向けた具体的な取組や、自社で定めた目標の達成に向けた手順等に関する説明会を実施（令和4年度47回→令和5年度47回）。

○男女の賃金の差異是正に向け、賃金の差異の算出や分析の方法、賃金の差異が生じる要因の解説と対応策についても解説。



※下線が拡充部分

##### オンライン・メール・電話・個別訪問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、支援を希望する企業の雇用管理状況を分析するとともに、女性活躍に向けた課題の整理、現在実施している取組みの検証及び新たな取組みの提案等を実施（令和4年度1,000件→令和5年度：1,300件）。

○特に、賃金の差異の算出の支援、差異が生じている場合の要因分析への助言、男女の賃金の差異の主な要因である「管理職比率」や「勤続年数の差異」等に焦点を当て、雇用管理区分ごとの分析も踏まえた、改善に向けた具体的なアドバイス・支援を実施。





「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（行動計画）と、自社の女性活躍に関する情報を公表するためのウェブサイトです。

## 女性活躍推進法に基づく行動計画、自社の女性活躍に関する情報を、 「女性の活躍推進企業データベース」で公表しましょう！



- ☑ 女性活躍推進法により、従業員数101名以上の企業は、一般事業主行動計画の策定・届出及び女性活躍に関する情報公表が義務づけられています。
- ☑ 情報公表については年1回以上の更新が義務付けられています。
- ☑ 「女性の活躍推進企業データベース」に登録すると更新の時期をメールでお知らせします。

### 情報公表のための お役立ちツール

- ◆ データベース入力操作マニュアル  
初めて本サイトで情報公表をする方に向けて操作方法を解説しています。
- ◆ 入力準備シート  
データ算出や社内稟議など、入力の事前準備にご活用ください。

### 行動計画策定・公表のための お役立ちツール

- ◆ 一般事業主行動計画の策定例
- ◆ 行動計画策定支援ツール 等

### 詳細検索

- ◆ 同業他社の取組を知りたい。  
→業種から検索
- ◆ 地域の企業の女性活躍の状況を参考にした。→都道府県から検索
- ◆ えるぼし認定を取得している企業を知りたい。→企業認定等から検索

### オープンデータ ダウンロード

女性の活躍推進企業データベースでは、企業自らが公表しているデータを、オープンデータとして公開しています。データは毎日更新されるため、最新のデータをCSV形式でダウンロードすることができます。



スマホ版 検索用にスマホ版もご活用ください。

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

※行動計画や情報の公表のお手続きはパソコンからお願いします。



### ご利用企業の声

就職活動生から、このサイトを見て当社を選んだという声があった。



学生は公表情報を確認し他社と比較している。積極的な開示はプラスになる。



# III

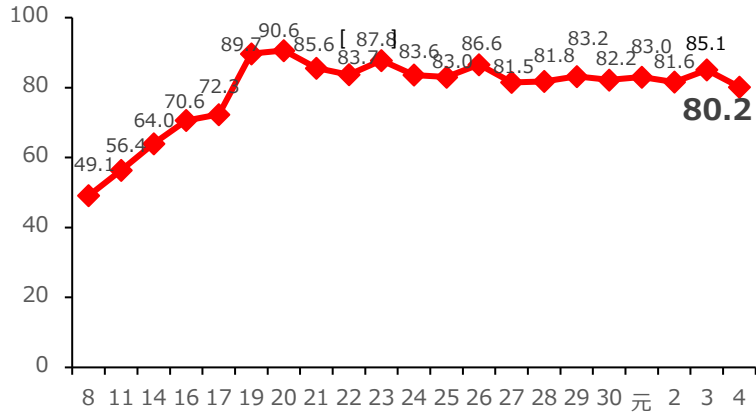
## Ⅲ 仕事と育児の両立支援

# 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となっている（令和4年度：17.13%）。
- 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、男性は約5割が2週間未満であり、依然として短期間の取得が中心。一方、男性の「1か月～3か月未満」の取得は24.5%で、3番目に多い取得期間となっている。（令和3年度）

育児休業取得率の状況 (%)

【女性】

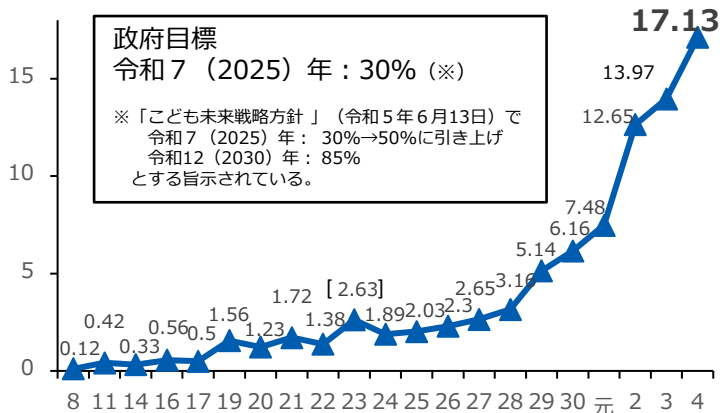


育児休業取得期間の状況 (%)

	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

↑  
6月以上が95.3%

【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	-

↑  
2週間未満が51.5%

※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。

（注）平成23年度の [ ] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」

※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



# 今後の子育て世代の意識

- 今後の子育て世代となる大学生では、育児休業をとって子育てをしたい男性の割合は年々増加するなど、積極的に子育てをすることを希望する者が増えている。
- 共働き希望は、男性は年々増加し、女性は7割以上の高い水準で推移している。

図24 子育てについて、あなたの考えに近いもの

- 育児休業を取って子育てしたい \*A
- 育児休業は取らないが子育てはしたい \*B
- 子供ができたら仕事をやめて子育てに専念したい

\* A : 23年卒までは「育児休業を取って積極的に子育てをしたい」  
 \* B : 23年卒までは「育児休業は取らないが、夫婦で子育てはしたい」

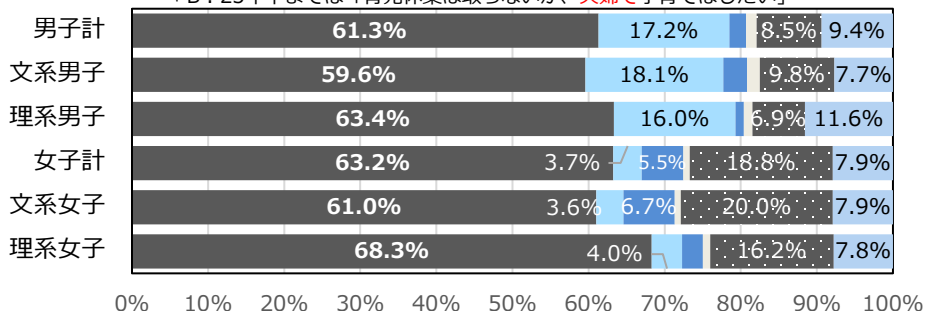


図18 共働き希望の推移

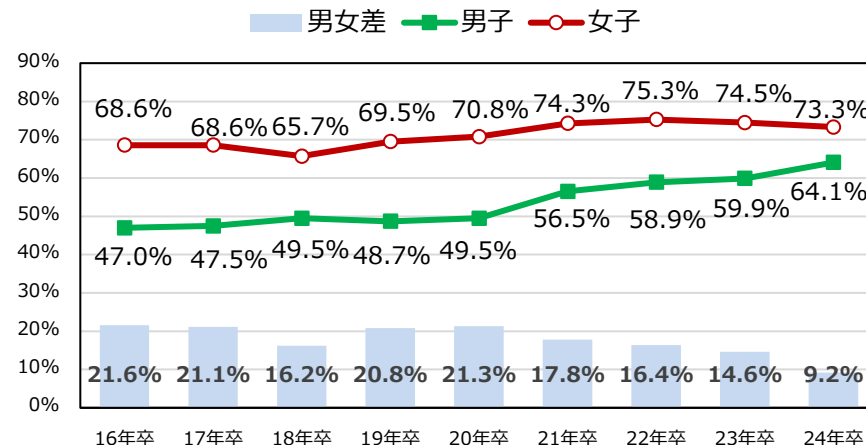


図25 「育児休業をとって子育てしたい\*」の割合推移

\* 23年卒までは「育児休業を取って積極的に子育てをしたい」

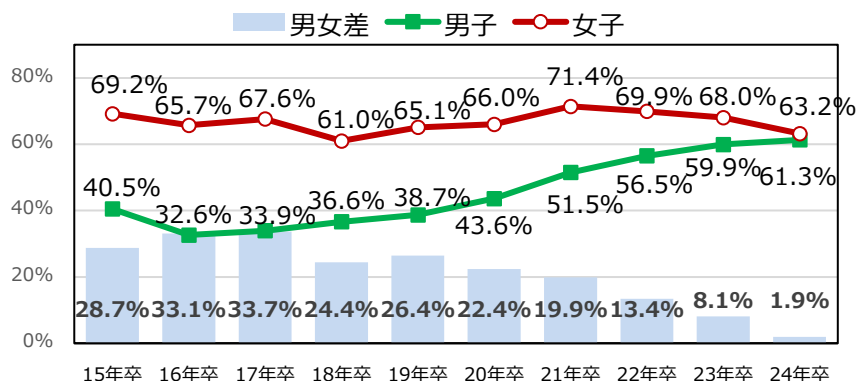
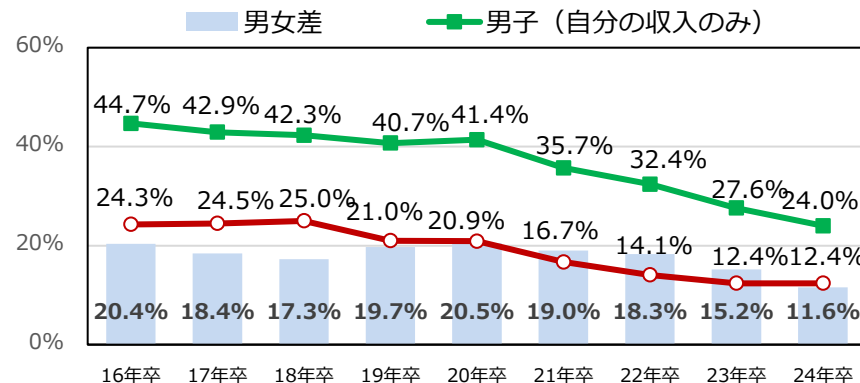
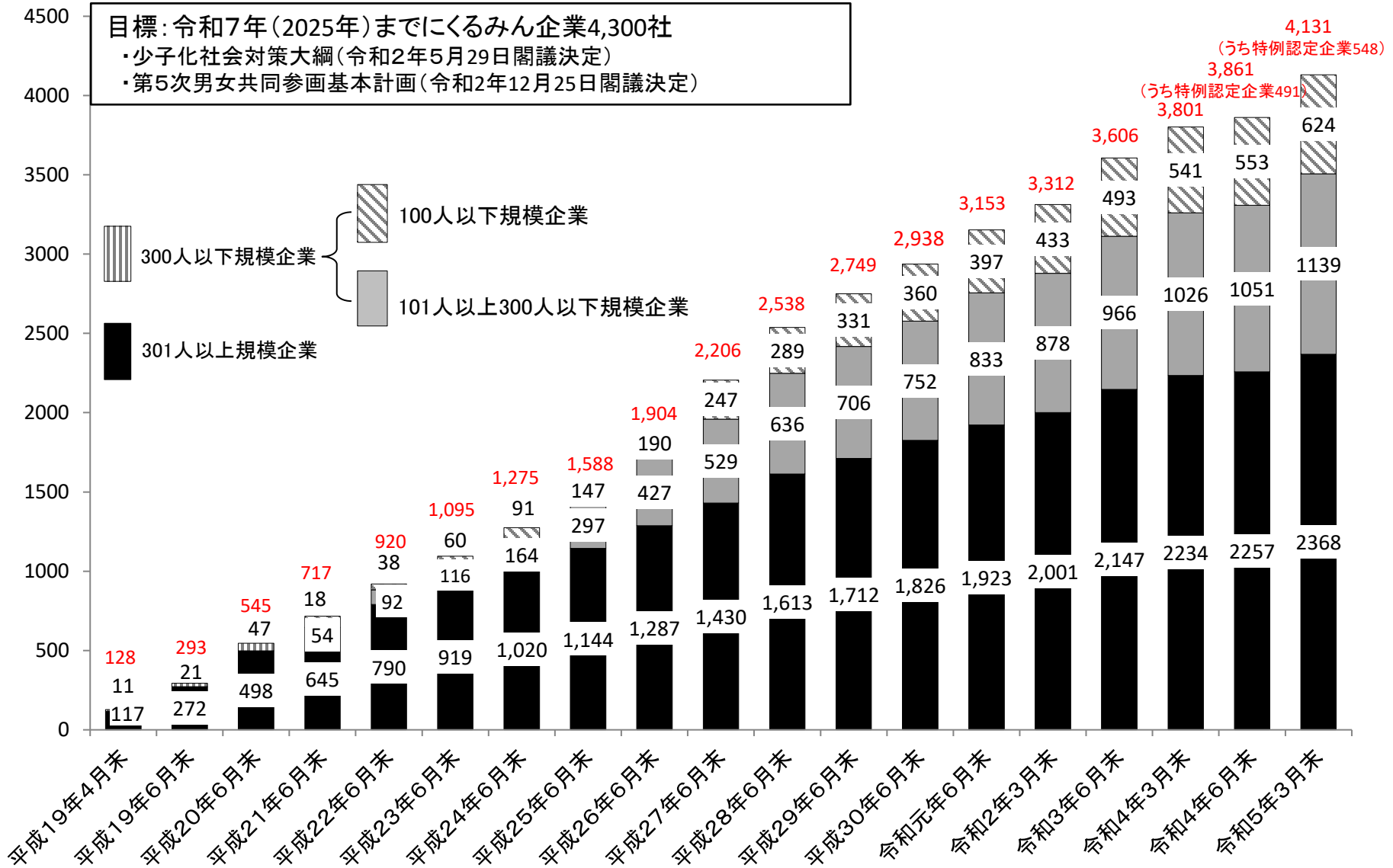


図20 専業「主婦」希望の推移



【出典】マイナビ「マイナビ2024年卒大学生のライフスタイル調査」（調査対象：マイナビ2024会員のうち「2024年春」に卒業予定の大学生・大学院生）

# くるみん認定企業数の推移



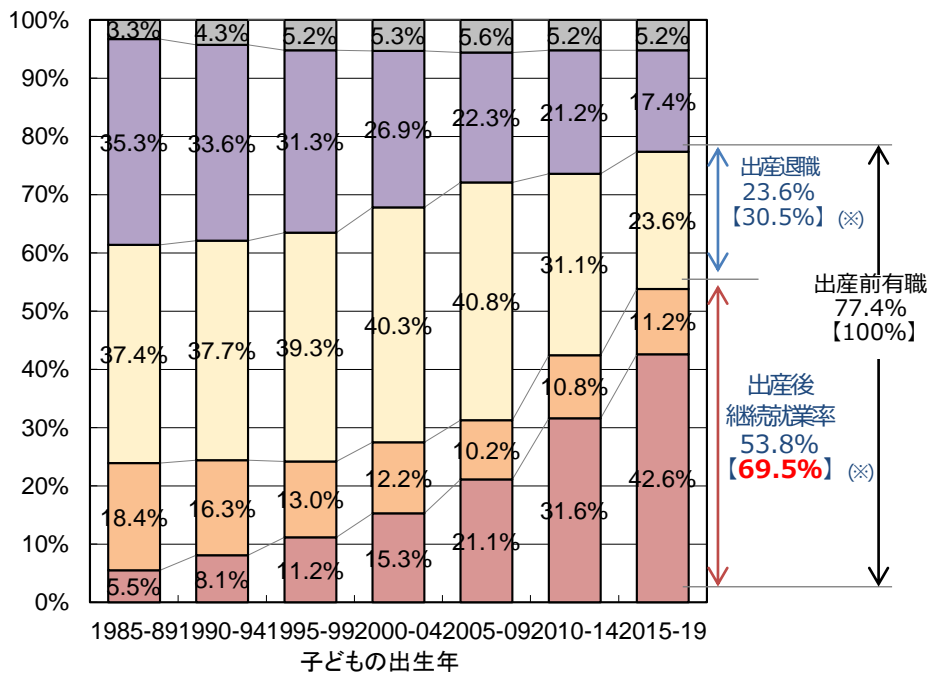
（資料出所）厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課調べ

# 第1子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況

- 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。雇用形態別にみると、正規職員は育児休業による継続就業が進んでいる。パート・派遣は低水準にあるものの、近年上昇傾向にある。

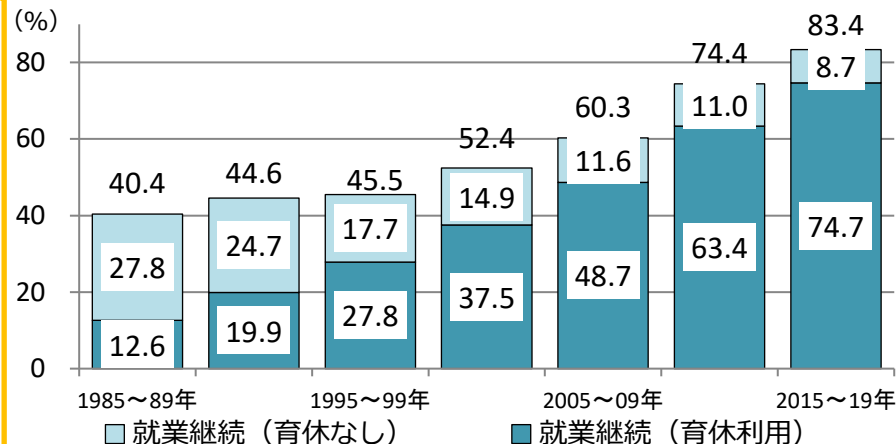
政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 70% (令和7年)

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

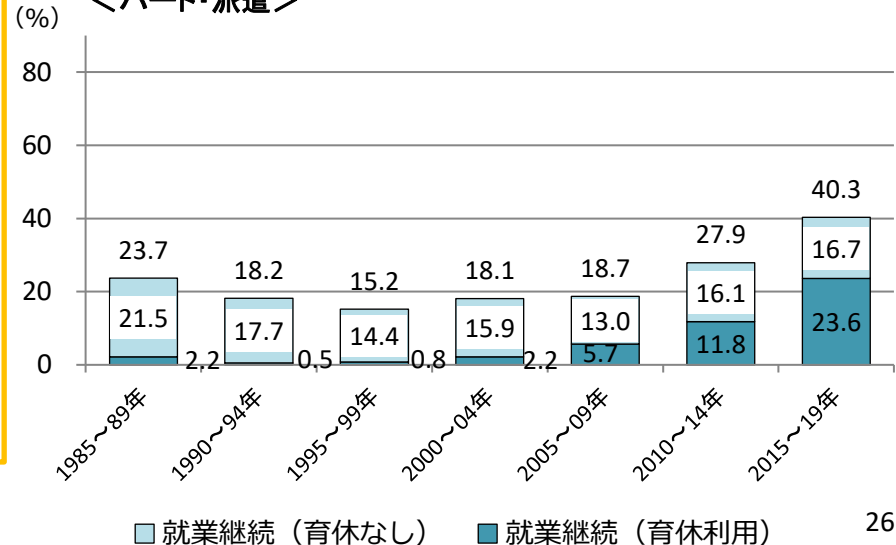


(※)【 】内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出  
 (注1)就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。  
 (注2)上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に出産した女性の就業変化を表している。

## <正規職員>



## <パート・派遣>



# 仕事と育児・介護の両立支援対策の概要

## 法律に基づく両立支援の取組

### 育児休業等両立支援制度の整備（育児・介護休業法）

- 子が満1歳（※1）まで（※2）の育児休業
  - ※1 両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月（パパ・ママ育休プラス）
  - ※2 保育所等に入所できない場合等は最長2歳まで
- 出生時育児休業（産後パパ育休）（子の出生後8週間以内に4週間まで）
- 子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除、小学校就学前の子の看護休暇（年5日（2人以上であれば年10日））
- 介護休業（93日、3回までの分割取得可）
- 介護休暇（年5日（2人以上であれば年10日））、介護のための短時間勤務制度等（選択的措置）、所定外労働の免除
- 育児休業や介護休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止
- 個別周知・意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備措置 等

## 両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり

- 両立支援に取り組む事業主へ助成金を支給
  - ・男性の育児休業等取得を支援した場合
  - ・介護休業の円滑な取得・復帰や介護両立支援制度の利用を支援した場合
  - ・育児休業の円滑な取得・復帰や、代替要員を確保し休業取得者を原職等に復帰させた場合 等
- 男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）の実施  
男性の仕事と育児の両立支援の促進のため、労働者や人事労務担当者等を対象としたセミナー等を実施



## 主な数値目標

- 女性の継続就業率  
現状:69.5%（2021年）→ 目標:70%（2025年）
- 男性の育児休業取得率  
現状:17.13%（2022年度）→ 目標:30%（2025年）  
※「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日）において、  
令和7（2025）年 : 30%→50%に引き上げ  
令和12（2030）年 : 85%  
とする旨示されている。

## 休業中の経済的支援

- 育児休業給付（180日までは賃金の67%、以降は50%）、介護休業給付（賃金の67%相当）
- 社会保険料（健康保険、厚生年金保険）免除等  
※育児休業のみ

## 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主の取組推進

- 仕事と子育てを両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知（101人以上は義務、100人以下は努力義務）
- 一定の基準を満たした企業を認定



くるみん認定、プラチナくるみん認定、トライくるみん認定、プラス認定マーク▲

- 中小企業で働く労働者の育児休業取得・円滑な職場復帰支援のための「育休復帰支援プラン」や、介護離職防止のための「介護支援プラン」の策定・利用支援
- 「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」の普及促進
- 「女性の活躍・両立支援総合サイト両立支援のひろば」による情報提供
- 「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のため、シンボルマーク「トモニ」の普及促進



# 仕事と育児・介護の両立支援

## 現状

- 従前より課題であった妊娠・出産をきっかけに退職する女性の割合は減少してきており、現在、約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。
- 男性の育児休業取得率は上昇しているが、17.13%(2022年度)と女性と比べて依然として低い水準である。

### 【数値目標】

- ・第1子出産前後の女性の継続就業率 70%(2025年)
- ・男性の育児休業取得率 30%(2025年)
- ※「こども未来戦略方針」(令和5年6月13日)において、  
令和7(2025)年 :30%→50%に引き上げ  
令和12(2030)年 :85%  
とする旨示されている。

## 課題

- 介護休業の分割取得や育児休業期間の最長2歳までの延長等を内容とする平成28年、平成29年の育児・介護休業法改正の施行後5年の見直し時期、次世代法の期限が到来していることから検討を行っている。
- 「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、以下の検討が必要とされており、対応を行う必要がある。
  - ・次世代育成支援対策推進法の「一般事業主行動計画について、数値目標の設定やPDCAサイクルの確立を法律上の仕組み」とすること
  - ・「育児休業を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置を大幅に強化すること
  - ・「子育て期の有効な働き方の一つとして、テレワークも事業主の努力義務の対象に追加すること
  - ・こどもが3歳以降小学校就学前までの場合、「短時間勤務、テレワーク、フレックスタイム制を含む入社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方について、事業主が職場の労働者のニーズを把握しつつ複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度」
  - ・「残業免除」の対象となるこどもの年齢の引上げ
  - ・「子の看護休暇」の、対象となるこどもの年齢の引上げ・取得事由範囲の見直し・取得促進に向けた支援
- 「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」の報告書(令和5年6月19日。座長:武石恵美子 法政大学 キャリアデザイン学部教授)において、以下の内容が盛り込まれている。
  - ・上記の「こども未来戦略方針」に盛り込まれた、仕事と育児の両立支援制度や次世代育成支援対策等の見直し
  - ・障害児や医療的ケア児を育てる親、ひとり親家庭等、各家庭における様々な個別のニーズに対応するための個人の意向を尊重する配慮
  - ・介護離職を防止するための、両立支援制度等に関する個別周知、早い段階からの情報提供、雇用環境の整備 等

## 今後の方針

- 9月から同分科会において改正内容について、実質審議中。

少子高齢化が進む中で、社会経済の活力を維持・向上させるためには、生産性の向上を図りつつ、多様な人材が充実感をもって活躍できる環境整備が課題。

- ◆育児期：女性が出産・育児を機に離職せず就業継続できる支援と希望するキャリア形成支援。育児・家事を男女で分担、共有。
- ◆介護期：両立支援により、希望に応じた就業の継続や、豊富な技能や経験をもつ年齢層の労働力の確保へ。

今後の両立支援制度の検討に当たっての基本的な考え方

ライフステージにかかわらず全ての労働者が「**残業のない働き方**」となっていることをあるべき方向性として目指しつつ、以下の点を基本として継続的に取り組んでいく。

■男女が共に望むキャリアを実現

- ・若い世代を中心とした、夫婦で**育児・家事を分担**することが自然だという考え方に対応していく。

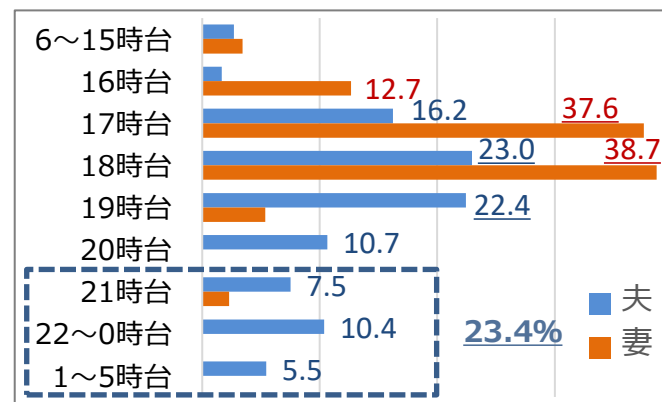
■働き方改革の推進

- ・働き方改革をより一層推進し、職場全体の長時間労働の是正や柔軟な働き方を選択できる職場づくりを進めることが重要。
- ・職場の**誰もが休みやすい**職場の体制を構築していくため、多能工化や職場の情報の共有により、業務をチームでシェアすることなどの取組も効果的。



両立支援制度の利用について、労働者が自らのキャリア形成に関する希望に応じた選択を行い、育児・介護を始め、治療や学び直しなど**様々なライフイベントとの両立**が可能に。

【子がいる共働きの夫婦でも、夫の約1/4が仕事のある日の帰宅時間が21時～朝5時】



※子が3歳未満、妻の就業時間が週35時間以上の夫婦

■育児期・介護期の支援

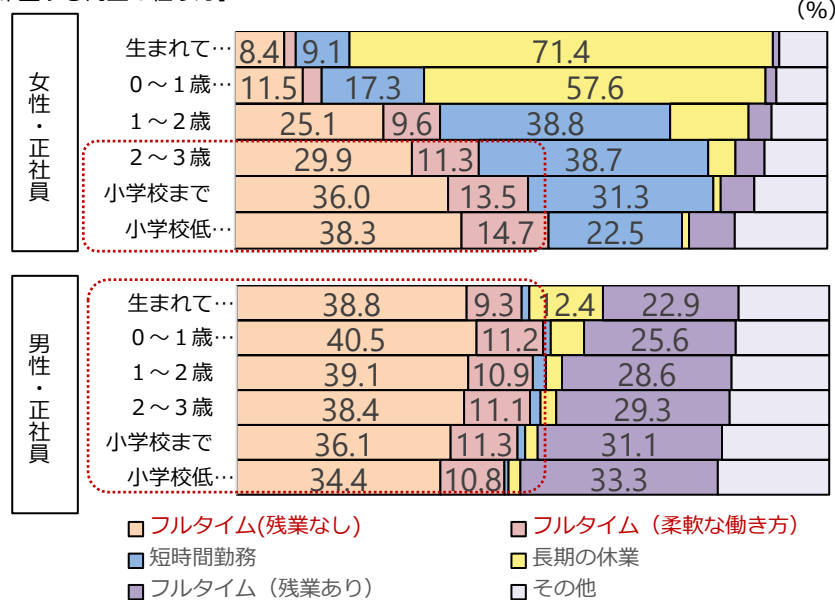
- ・特に育児・介護の負担の大きい時期に、休業や短時間勤務などを、性別にかかわらず**気兼ねなく使える**ことが重要。
- ・その時期を越えたあとは、柔軟な働き方により**フルタイムで働きながら両立**ができるような働き方を促進。
- ・コロナ禍で広がった**テレワーク**について、業務に集中できる環境の整備などに配慮しつつ活用促進していく。



仕事と育児の両立支援制度の見直しの方向性

- ★制度の利用状況や、育児・家事負担に男女差がみられる。男性の育児休業取得のさらなる促進のため、**制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対して支援。**
- ★**子の年齢に応じた両立支援のニーズの変化への対応**
  - ✓ 残業をしない働き方や柔軟な働き方へのニーズへの対応
  - ✓ 小学校就学以降にスポット的に対応できる休暇のニーズへの対応
- ★障害児や医療的ケア児を育てる親、ひとり親家庭など、**多様な状況にある労働者への配慮**

【希望する両立の在り方】



仕事と介護の両立支援制度の見直しの方向性

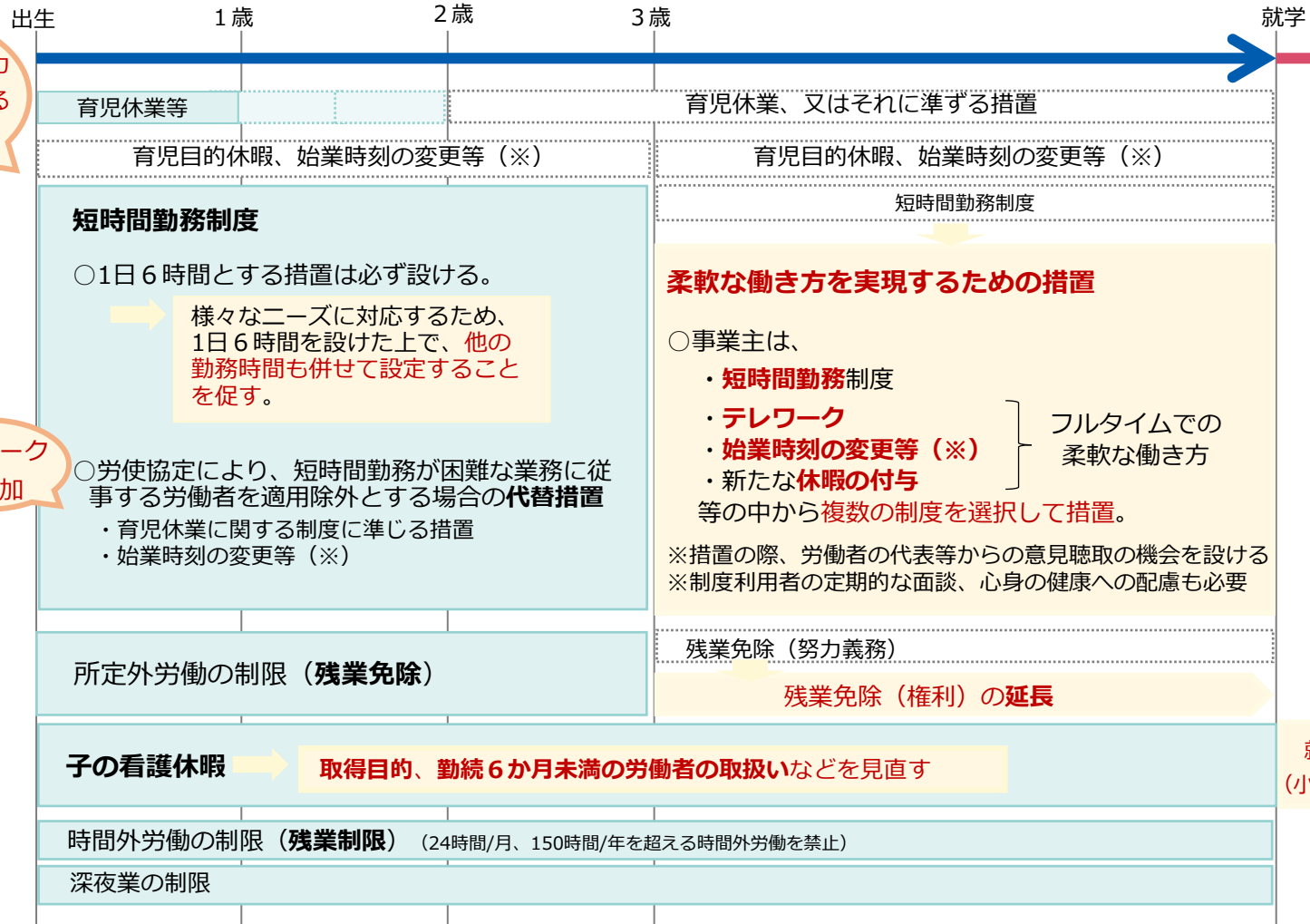
- ★「介護の体制を構築するため」の介護休業制度や、「日常的な介護のニーズにスポット的に対応するため」の介護休暇制度等、両立支援制度の趣旨を理解した上での**効果的な利用を促進**

- 企業において、
- ・介護に直面した労働者への**個別周知**
  - ・介護に直面する前の**早い段階からの情報提供**
  - ・研修等の**雇用環境の整備**

子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

【イメージ】

: 見直しの方向性  
 : 現行の権利・措置義務  
 : 現行の努力義務



テレワークを努力義務 (3歳になるまで)

テレワークを追加

※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. 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

(1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充

①テレワークの活用促進

- ・ テレワークを、事業主の努力義務とすることが必要。  
(就業時間中は保育サービス等を利用して業務に集中できる環境が整備されていることが必要。)

②短時間勤務制度の見直し

- ・ 柔軟な勤務時間の設定に対するニーズに対応するため、所定労働時間を1日6時間とする以外の他の勤務時間も併せて設定することを一層促していくことが必要。
- ・ 短時間勤務が困難な場合の代替措置の一つに、テレワークも追加することが必要。

(2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

①柔軟な働き方を実現するための措置

- ・ 短時間勤務制度
- ・ テレワーク
- ・ 始業時刻の変更等  
(フレックスタイム制を含む)
- ・ 新たな休暇の付与

フルタイムでの  
柔軟な働き方

等の中から、事業主が各職場の事情に応じて、2以上の制度を選択して措置を講じる義務を設けることが必要。

- \* 事業主が制度を選択する制度とすることで業種・職種等に配慮。
- \* 事業主が制度を選択する際には、労働者の代表者等から意見聴取の機会を設ける。
- \* 制度利用者の定期的な面談、心身の健康への配慮も行う。

- ② 残業免除（所定外労働の制限）を3歳以降小学校就学前まで請求を可能とすることが必要。  
(就学以降も可能とすべきとの意見もあった。)

(3) 子の看護休暇制度の見直し

【取得目的】

育児目的休暇や、コロナ禍で小学校等の一斉休校に伴い、多くの保護者が休暇を取得せざるを得なかったことを踏まえ、子の行事（入園式、卒園式など）参加や、感染症に伴う学級閉鎖等にも活用できるようにすることが必要。

【取得可能な年齢】

診療を受けた日数等を勘案し、小学校3年生の修了までに引き上げることが必要。（卒業までに引き上げるべきとの意見もあった。）

【勤続6か月未満の労働者】

労働移動に中立的な制度とするため、勤続6か月未満の労働者を労使協定によって除外できる仕組みは廃止することが必要。

## 2. 仕事と育児の両立支援制度の活用促進

### (1) 制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援

- ・男女ともに、職場への気兼ねなく育児休業や短時間勤務制度を利用できるように、育児休業や短時間勤務を活用する労働者の業務をカバーするために、代替要員の雇用や周囲の労働者の負担軽減を行う中小企業に対する助成措置の強化が必要。
- ・企業規模にかかわらず、業務量・達成目標の見直しや体制の整備などに関するノウハウの共有などが必要。

### (2) 育児休業取得状況の公表や取得率の目標設定について

- ・当面の間は、男性の育児休業取得の取得促進に向けた取組を一層促進する。  
→男性の育児休業取得状況について、常時雇用する労働者が300人超の事業主についても、一定の配慮の上、公表の義務付けが必要と考えられる。
- ・政府において男性の育児休業取得率の目標を掲げる場合には、取得率だけでなく、男性の育児休業取得日数や育児・家事時間等も含めた目標の検討が必要。

## 3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

- ①現在の少子化の進行等の状況や、男女が共に、育児休業や両立支援制度を利用し、育児期に仕事やキャリア形成と育児を両立できる働き方が可能となるような社会の実現に向けた課題が依然として残されていることから、次世代育成支援対策推進法（令和7年3月末で失効予定）の期限を延長するとともに内容を充実し、その仕組みを活用していくことが有効。
- ②さらに各職場での取組を促進するため、法律により、一般事業主行動計画の策定時に、男性の育児休業取得率等の数値目標の設定やPDCAサイクルの確立を行うよう求める。
- ③一般事業主行動計画の策定に当たっては、「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」であることを目指すため、男性の育児休業の取得促進、子育て期を含めた全ての労働者の時間外労働の縮減や柔軟な働き方の促進等の盛り込むことについて具体的に示すことが必要。
- ④行動計画策定指針も、上記の方針に沿った見直しが必要。

3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

→次世代育成支援対策推進法【イメージ】

**目的** 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進する。

国

行動計画策定指針（第7条）

国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

市町村・都道府県

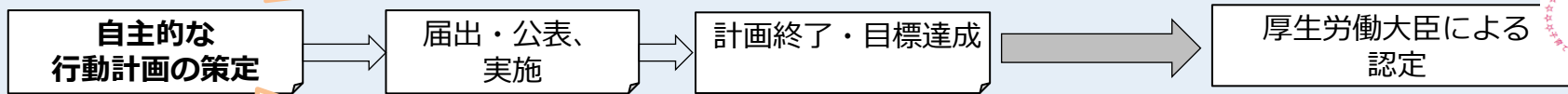
地方公共団体行動計画の策定（任意）

事業主

①企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

大企業（301人以上）・中小企業（101人以上）：義務  
中小企業（100人以下）：努力義務

- 数値目標を設定する（男性の育児休業取得率等）
  - 「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」であることを目指す  
→男性の育児休業の取得促進、子育て期を含めた全ての労働者の時間外労働の縮減や柔軟な働き方の促進に力点。
  - 行動計画策定指針には、例えば以下のような内容を盛り込むことが望ましい
    - ・ 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
    - ・ 今後のキャリアの希望にあわせた両立支援制度の利用や配偶者との育児分担等の検討を促すためのキャリア研修
    - ・ 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
    - ・ 両立支援に対するニーズの把握に向けたトップダウン・ボトムアップ・当事者間のつながりによるコミュニケーション手段の多様化
- 等



■ PDCAサイクルの実施



：見直しの方向性

②国・地方公共団体の機関（特定事業主）

#### 4. 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

##### (1) 仕事と介護の両立支援制度の情報提供や、制度を利用しやすい雇用環境の整備の在り方

###### ① 個別の周知、情報提供

- ・ 介護の必要性に直面した労働者が申出をした場合に、事業主が、両立支援制度等の情報を個別に周知することや、両立支援制度の制度目的を十分に説明した上で、必要な制度が選択できるような労働者に対して働きかけることが必要。
- ・ 事業主が、第2号被保険者となる40歳のタイミングなどに、両立支援制度等の情報提供を一律に行うことが必要。

###### ② 雇用環境の整備

- ・ 事業主が、介護保険制度や両立支援制度に関する社内セミナーや研修の開催、相談窓口の設置など雇用環境の整備を行うことが必要。

##### (2) 介護休業

- ・ 介護の体制を構築するという制度目的に照らすと、介護休業制度の取得日数（対象家族1人につき93日）や分割回数（3回に分けて取得可能）について、現時点でさらに見直しが必要な状況は確認できないと考えられる。

##### (3) 介護期の働き方（介護休暇や短時間勤務等の選択的措置義務、テレワークの在り方等）

- ・ 介護休暇についても勤続6か月未満の労働者を労使協定によって除外できる仕組みは廃止することが必要。
- ・ テレワークを事業主の努力義務とすることが必要。

#### 5. 障害児等を育てる親等、個別のニーズに配慮した両立支援

##### (1) 現行制度の運用の見直し

- ・ 子が要介護状態の要件を満たせば、介護休暇等の制度も利用可能であること等について周知を強化。
- ・ 現行の要介護状態の判断基準について、子に障害がある場合等も踏まえ、今後検討することが課題。

##### (2) 育児中の労働者の意向を尊重する配慮

- ・ 障害児等に限らず、ひとり親家庭等、各家庭において様々な個別のニーズに対応するため、勤務時間帯や勤務地、制度の利用期間などに関する希望など、個人の意向を聴取するよう事業主に義務付けることが必要。事業主はその意向を尊重することが適当。

#### 6. 仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備

##### (1) 両立支援制度を安心して利用できる制度の在り方の検討

- ・ 休業中の待遇の周知に関する努力義務や、休業後の原職又は原職相当職への復帰に関する配慮規定等を周知徹底等していくべき。

##### (2) プライバシーへの配慮

- ・ 妊娠・出産等、介護等の情報を、社内で共有する範囲を定めるといった配慮が望ましい。

##### (3) 心身の健康への配慮

- ・ 仕事と育児の両立のためにテレワークなどを活用する際、夜間の勤務等を理由に心身の健康の不調が生じないように、事業主の配慮（勤務間の休息时间（勤務間インターバル）や勤務時間外の業務へのアクセス状況の確認、面談での健康状況への配慮等）や労働者自身のセルフケアなどを促すことが望ましい。

##### (4) 有期雇用労働者の育児休業取得等の促進

- ・ 有期雇用労働者の育児休業取得促進について、産前・産後休業制度と併せて周知していくことが重要。

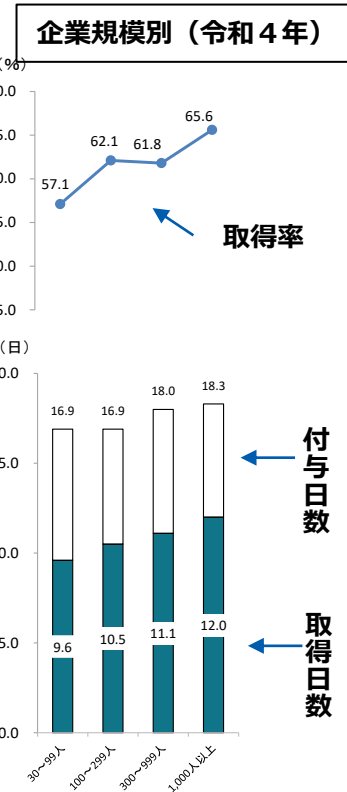
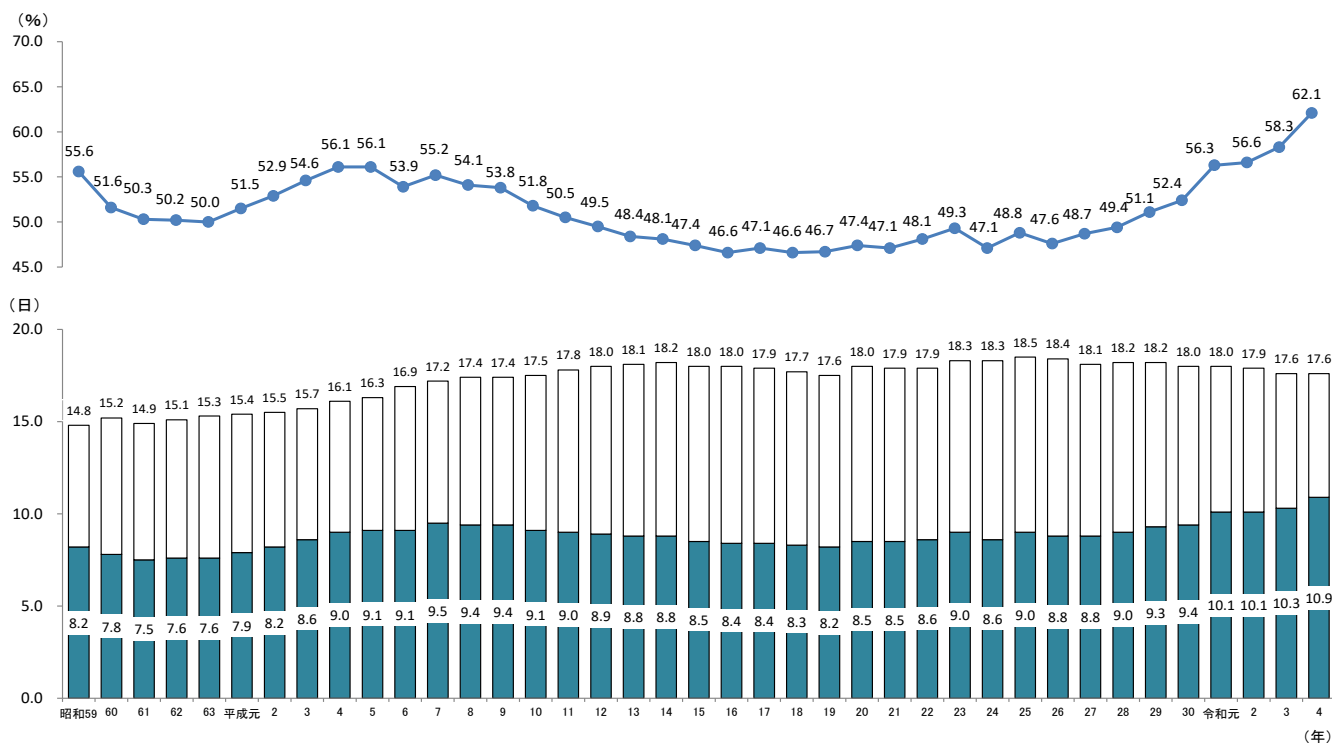
## (参考資料) 第2分野関連施策

# IV

## IV 年次有給休暇の取得促進

# 年次有給休暇の取得率等の推移

令和4年の年次有給休暇の取得率は62.1%と、前年より3.8ポイント上昇し、昭和59年以降過去最高となったものの、依然として、政府目標である70%とは乖離がある。



出典：厚生労働省「就労条件総合調査」（平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による）

- (注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。  
 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100 (%)で算出しており、1人平均の取得日数及び付与日数から算出した結果と必ずしも一致しない。  
 3) 平成18年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」→平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」  
 →平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営法人」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。



# 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6年度概算要求額 1.5億円（1.5億円）※（ ）内は前年度当初予算額

## 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）
- 病気休暇制度及び犯罪被害者等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】





# 時季を捉えた年次有給休暇の取得促進

翌年度の年次有給休暇の取得計画の策定時期である**10月の「年次有給休暇取得促進期間」**に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季、年末年始及びゴールデンウィーク）に、集中的な広報を実施。

## 実施事項

- 都道府県、労使団体に対する周知依頼
- ポスターの駅貼り広報
- ポスター・リーフレットの作成
- インターネット広告
- 専用WEBページの開設
- 厚生労働省メールマガジン、月刊誌『厚生労働』による広報 など

## 年次有給休暇取得促進ポスター（令和4年度）

Refresh/  
もっと自分らしい  
働き方  
休み方

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

新しい働き方・休み方を実践するために  
年次有給休暇を上手に活用しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

働き方の新しいスタイル

いつもと違う冬を探しに行こう。

Refresh/  
もっと自分らしい  
働き方  
休み方

新しい働き方・休み方を実践するために  
年次有給休暇を上手に活用しましょう

- 年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

働き方の新しいスタイル

休暇を春楽しんで、  
コロナとカラダをリフレッシュ！

Refresh/  
もっと自分らしい  
働き方  
休み方

新しい働き方・休み方を実践するために  
年次有給休暇を上手に活用しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

働き方の新しいスタイル

ゆったり休暇で、夏を満喫。  
心身ともに充実を。

Refresh/  
もっと自分らしい  
働き方  
休み方

新しい働き方・休み方を実践するために  
年次有給休暇を上手に活用しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

働き方の新しいスタイル

# V 労働時間等の課題について

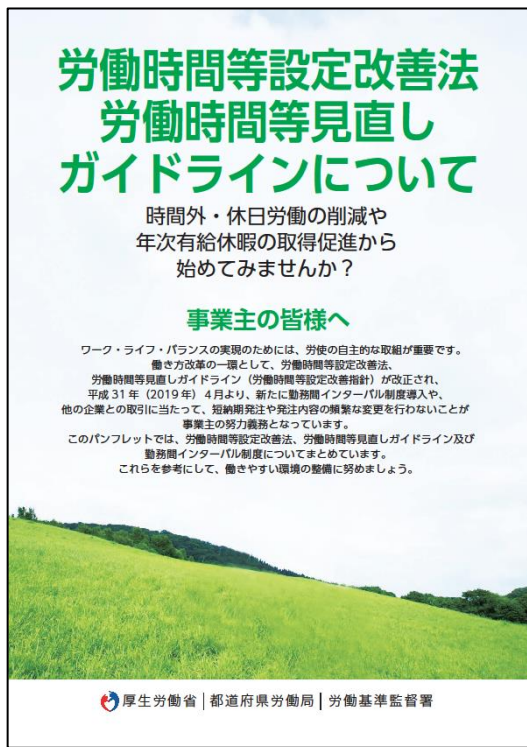
## 労使の話合いの機会の整備



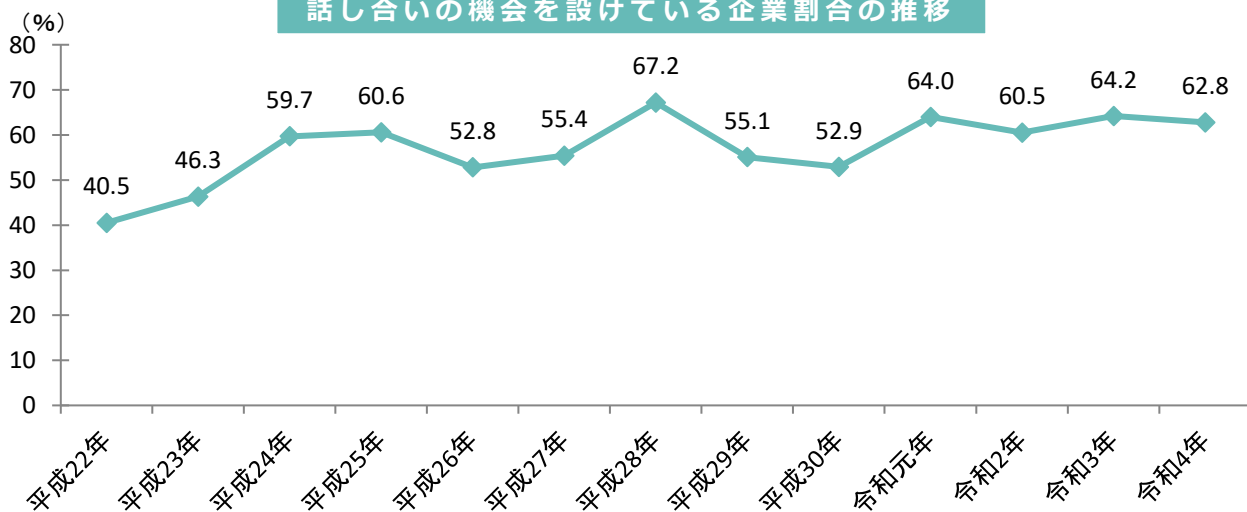
# 労働時間等の課題について労使の話合いの機会の整備

労働時間等設定改善法及び労働時間等設定改善指針において、事業主は、労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話合いの機会を整備することとされていることを踏まえ、法及び指針についてわかりやすく解説したパンフレットの配付や、労使の話合いの機会の整備を働き方改革推進支援助成金の支給要件とすること等により、労使の話合いの機会の整備の促進を図っている。

## 労働時間等設定改善法・指針周知パンフレット



## 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている企業割合の推移



資料出所：

厚生労働省「『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」

平成22年以降平成29年の調査対象：「農林業を除く従業員数30人以上の企業」

令和元年以降の調査対象：「農林漁業を除く従業員数30人以上の企業」

厚生労働省「働き方・休み方改革の取組及び仕事生活の調和の実現に関する調査研究 企業アンケート調査結果」（平成30年）

平成30年の調査対象：「農林水産業、公務（他に分類されないもの）を除く従業員数10人以上の企業」

（注）平成30年の数値については、「長時間労働の抑制に関する労使の話合いの機会」、「年次有給休暇の取得促進に関する労使の話合いの機会」の少なくとも1つに「設けている」と回答した企業の割合である。

## VI テレワークの定着促進

令和6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

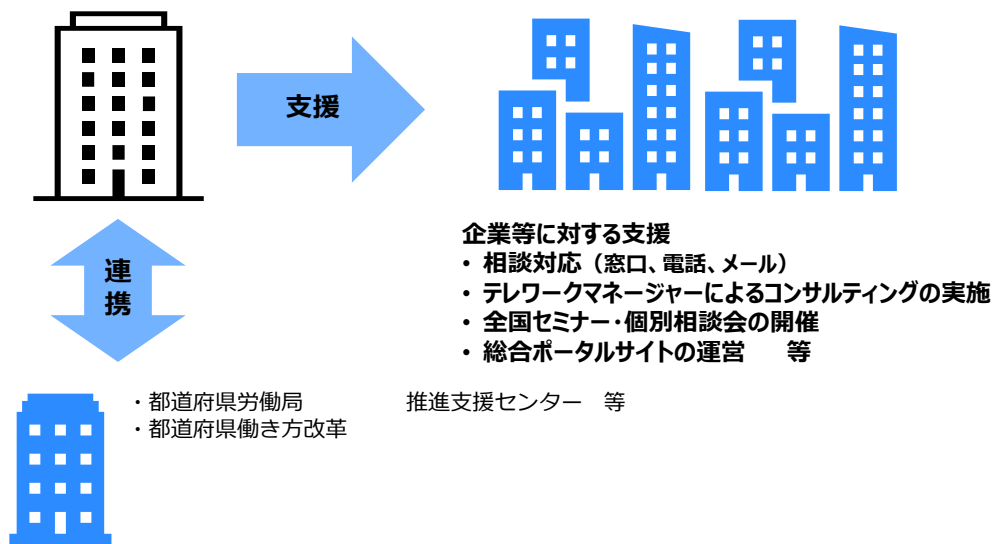
厚生労働省と総務省が運営するテレワーク関連のウェブサイトを整理・統合した総合ポータルサイトを引き続き運営し、利用者目線に立ったサイトを運営

※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：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





令和6年度概算要求額 2.2億円（2.3億円） ※（）内は前年度当初予算額

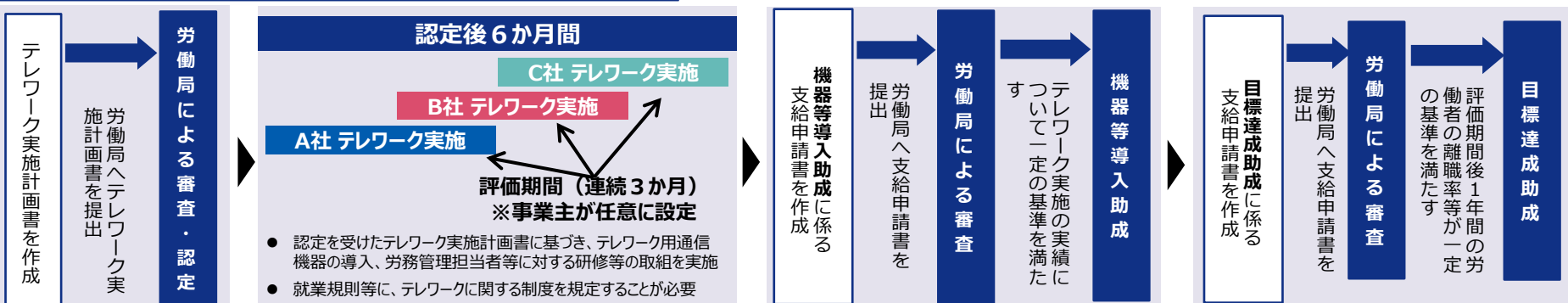
労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 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

※下線が拡充部分



### 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"> <li>✓ 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</li> <li>✓ 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 拡大導入時</li> <li>✓ 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</li> </ul>	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

### 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

※令和4年度における支給決定件数： 70件

## 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"> <li>✓ 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</li> <li>✓ 評価期間後1年間の離職率が30%以下</li> <li>✓ 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</li> </ul>	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