

職場における女性支援策

厚生労働省雇用環境・均等局

R3.4.6

本日のご説明内容

雇用環境・均等局

- 男女雇用機会均等、正規雇用・非正規雇用の均等・均衡待遇、仕事と生活の調和、ハラスメント、テレワーク、フリーランスなど多様な働き方の環境整備 など

本日は以下を取り上げてご説明

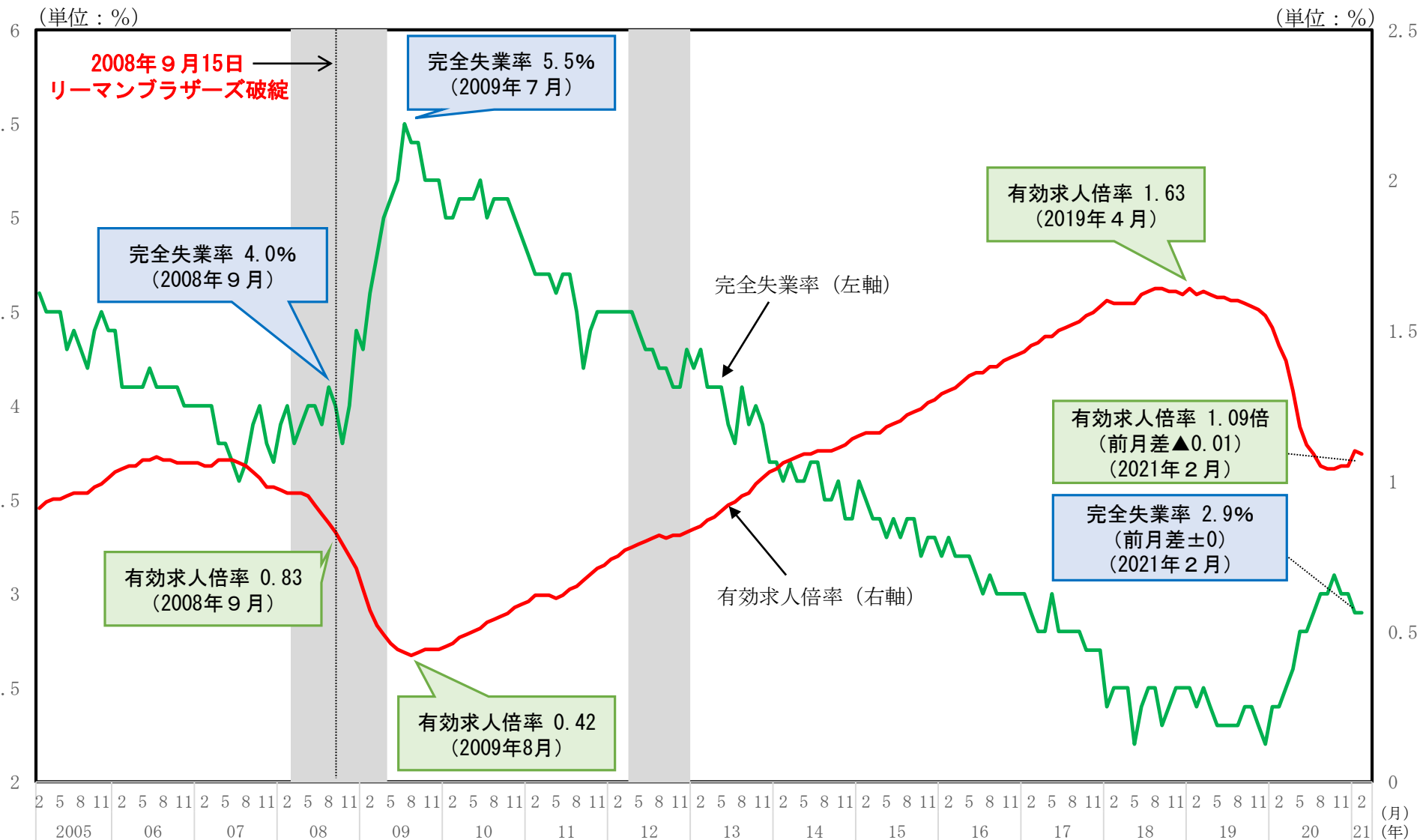
- 「新型コロナウイルス禍における課題対応」
働く妊婦の不安対策(母性健康管理指導事項連絡カード・新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成制度)
小学校等の一斉休校に伴って出勤できなくなった場合の支援(小学校休業等対応助成金)
テレワークの推進
- R3年度から新規に展開している「不妊治療と仕事の両立支援策」
- 企業の女性活躍推進・両立支援の取組の「見える化」施策(女性活躍推進企業データベース、両立支援のひろば)
- 相談窓口の運営(「ハラスメント相談」)

それぞれ、どんなことをやっているか、それをどのようにして必要とする方に届かせようとしているか

前提となる現状のポイント

足下の雇用情勢について

- 足下の雇用情勢は、求人が求職を上回って推移しているものの、求人が弱含んでおり、求職者が引き続き高水準にあることもあいまって、厳しさがみられる。有効求人倍率が1倍を下回る地域がある等、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、より一層注意する必要がある。
- なお、リーマン・ブラザーズの経営破綻（2008年9月15日）後には、完全失業率は10ヶ月で4.0%→5.5%にまで悪化し、有効求人倍率は11ヶ月で0.83倍→0.42倍に低下した。

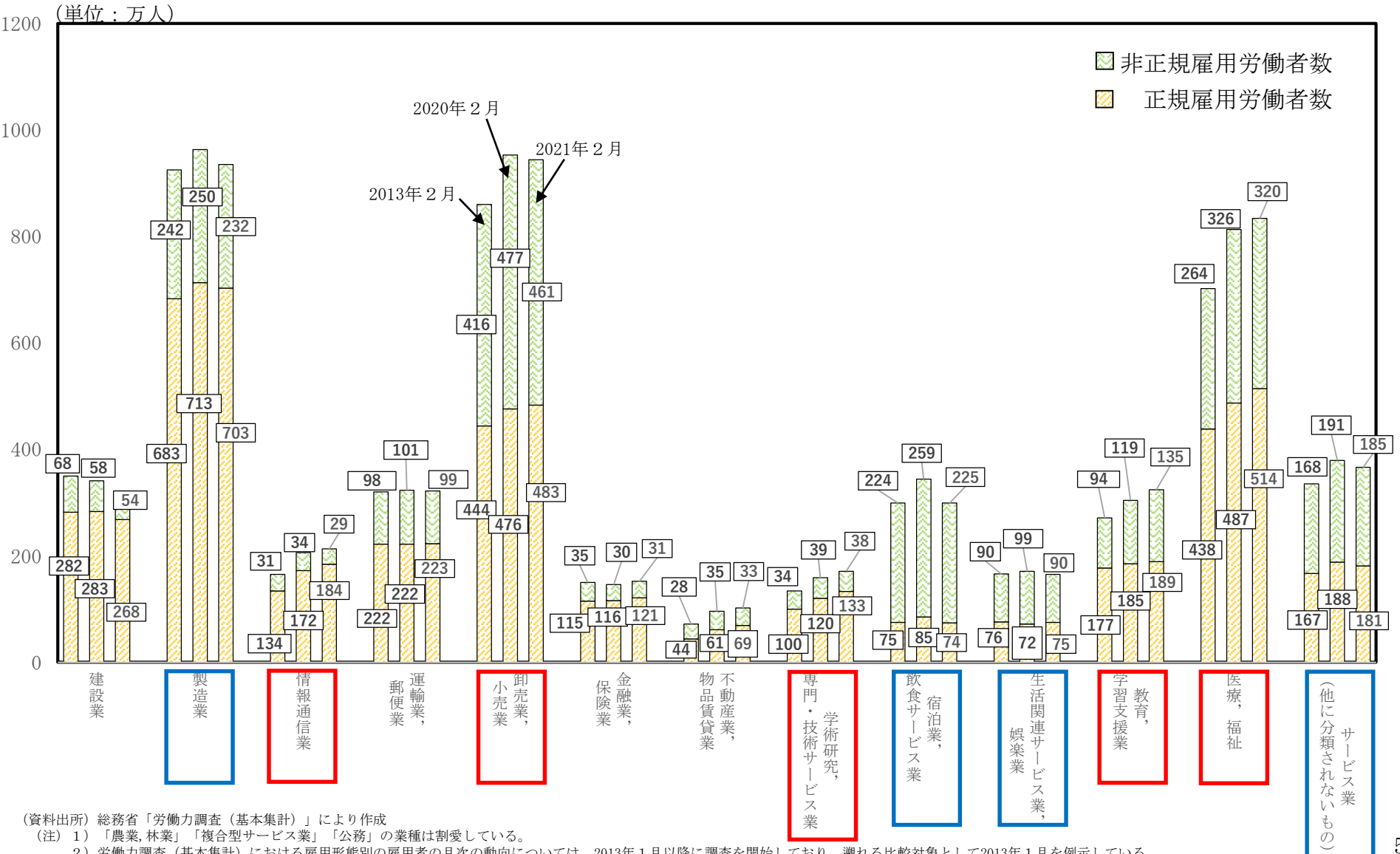


(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

(注) 完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。

産業別及び雇用形態別でみた雇用者数の動向

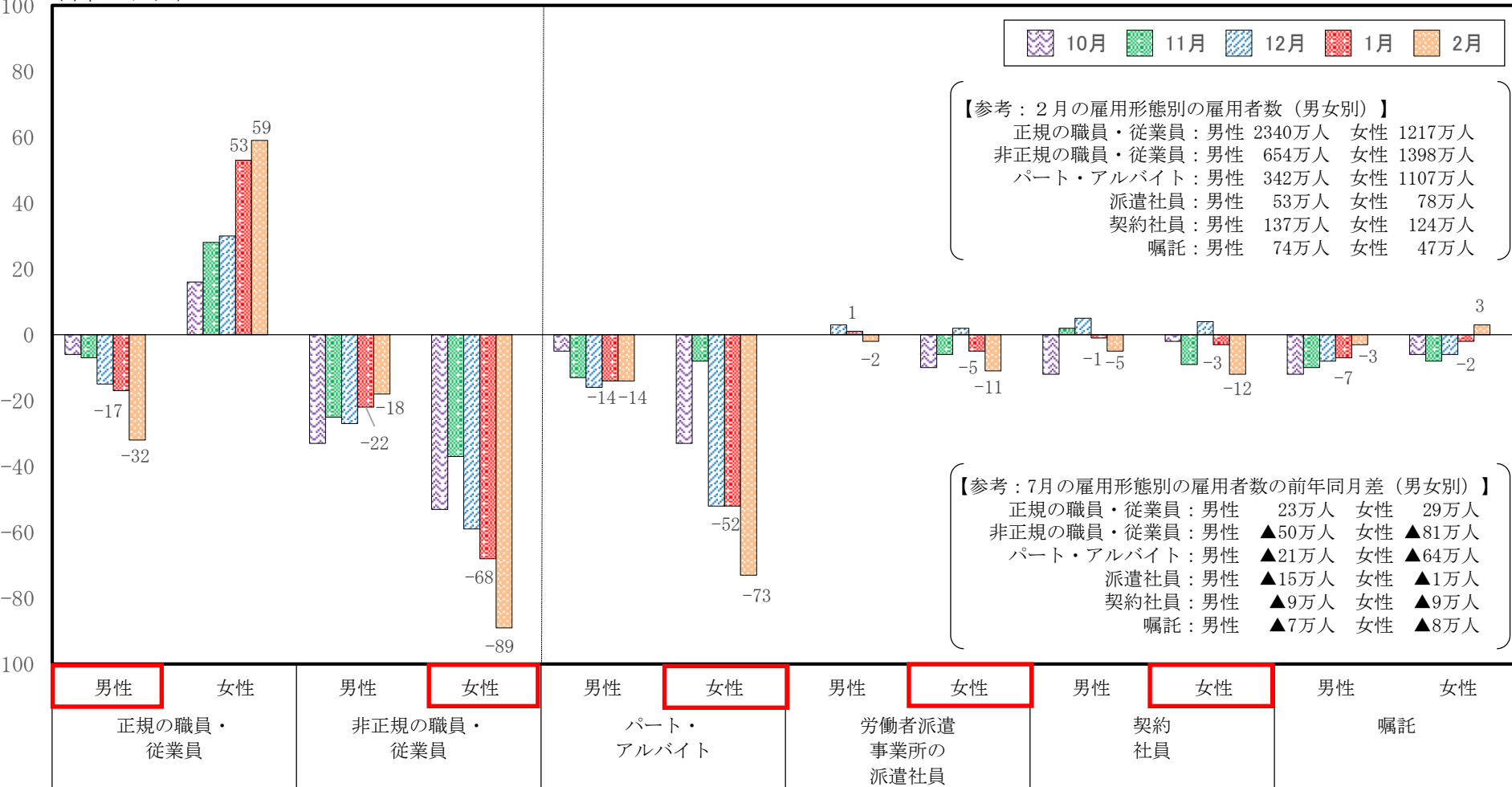
- 令和3年2月の雇用者数を産業別及び雇用形態別に比較すると、正規雇用労働者については、「情報通信業」「卸売業,小売業」「学術研究,専・技術サービス業」「医療,福祉」等において、前年と比較して増加となっている。
- 非正規雇用労働者については、「製造業」「卸売業,小売業」「宿泊業,飲食サービス業」「生活関連サービス業,娯楽業」「サービス業(他に分類されないもの)」が前年と比較し、相対的に大きな減少幅となっている。特に、「宿泊業,飲食サービス業」では、前年同月差の減少幅の拡大が続いている。



雇用形態別・性別にみた雇用者の動向について

- 非正規雇用労働者の前年同月差をみると、令和3年2月は、男性の減少幅が縮小した一方で、女性の減少幅が拡大した。特に、女性の「パート・アルバイト」は▲73万人となっており、減少幅の拡大が顕著となった。さらに、女性の派遣社員・契約社員の前年同月差の減少幅が拡大しており、引き続き注視が必要である。
- 正規雇用労働者の前年同月差をみると、令和3年2月は、女性が+59万人と増加幅が拡大した一方で、男性が▲32万人と減少幅が拡大しており、引き続き注視が必要である。

雇用形態別・性別にみた雇用者の動向（前年同月差）



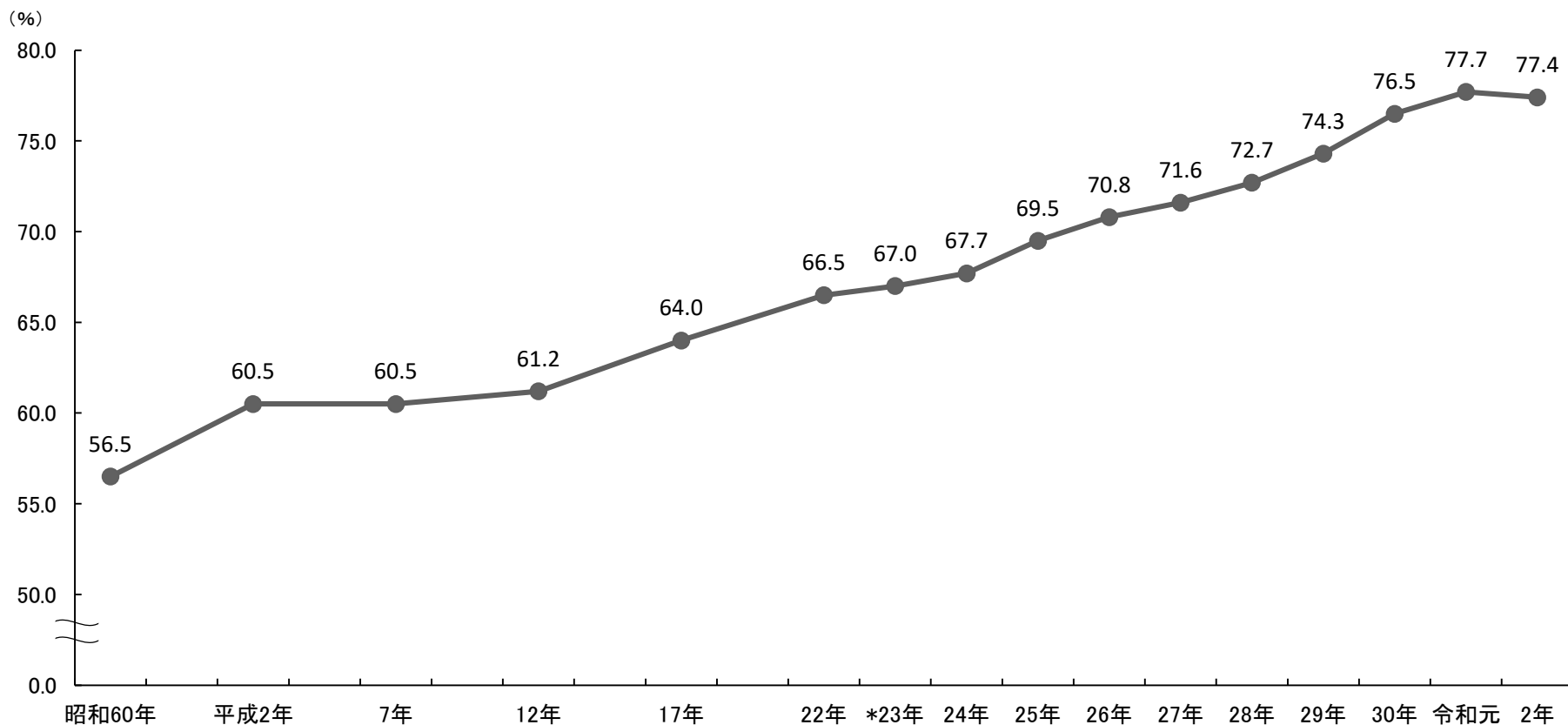
資料出所 総務省「労働力調査（基本集計）」により作成

注) 1) 参考として記載している雇用者数については、原数値となっている。
 2) 非正規の職員・従業員については、「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」以外に、「その他」があるが、ここでは割愛している。
 3) 令和2年7月は、非正規の職員・従業員の男女計の前年同月差が過去最大の減少幅となった。

25～44歳女性の就業率の推移

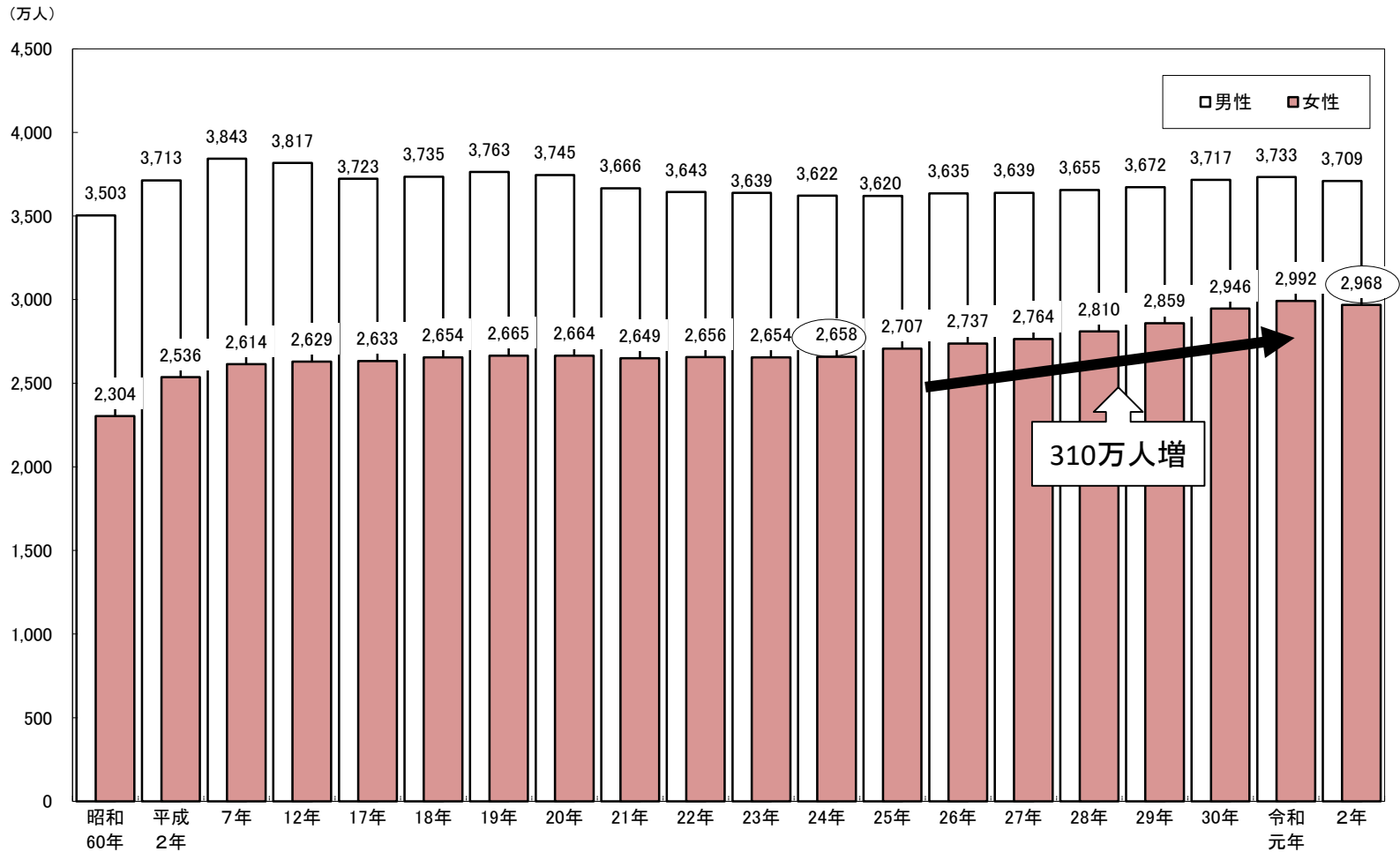
○ 25～44歳女性の就業率はこの10年で約10ポイント上昇している。

【25～44歳女性の就業率の推移】



* 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。

男女別就業者数の推移



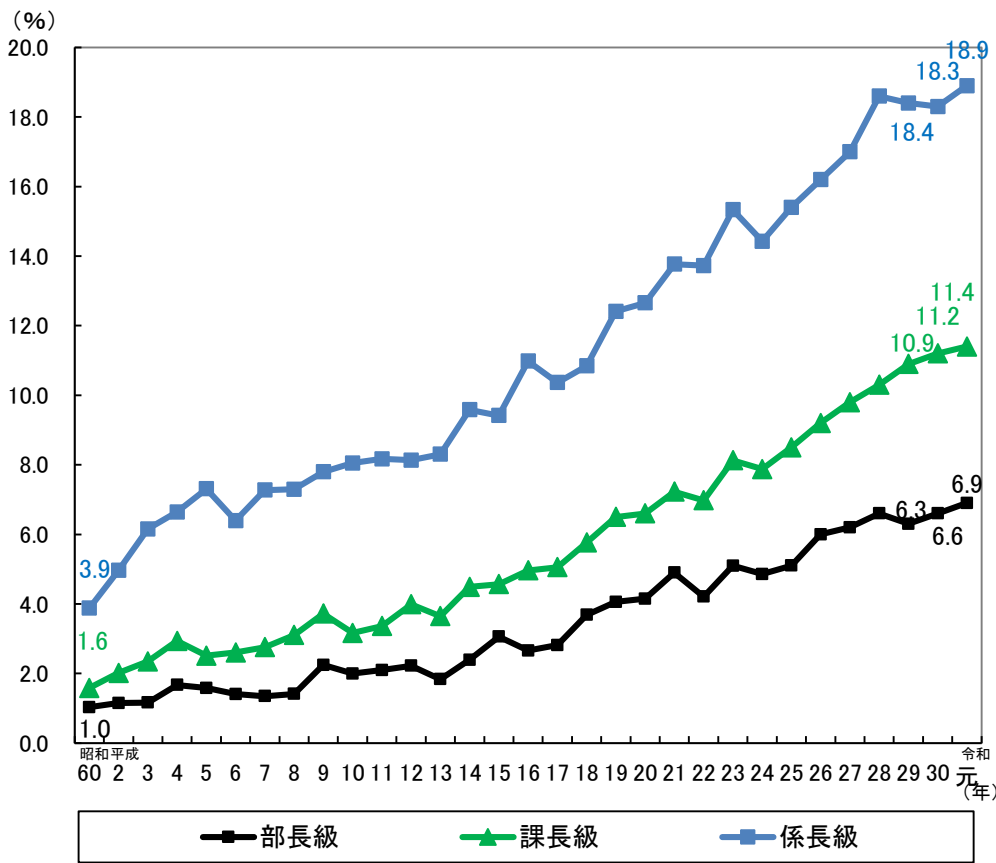
注1) 平成22年から28年までの数値は、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成17年から21年までの数値は、平成22年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。

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。

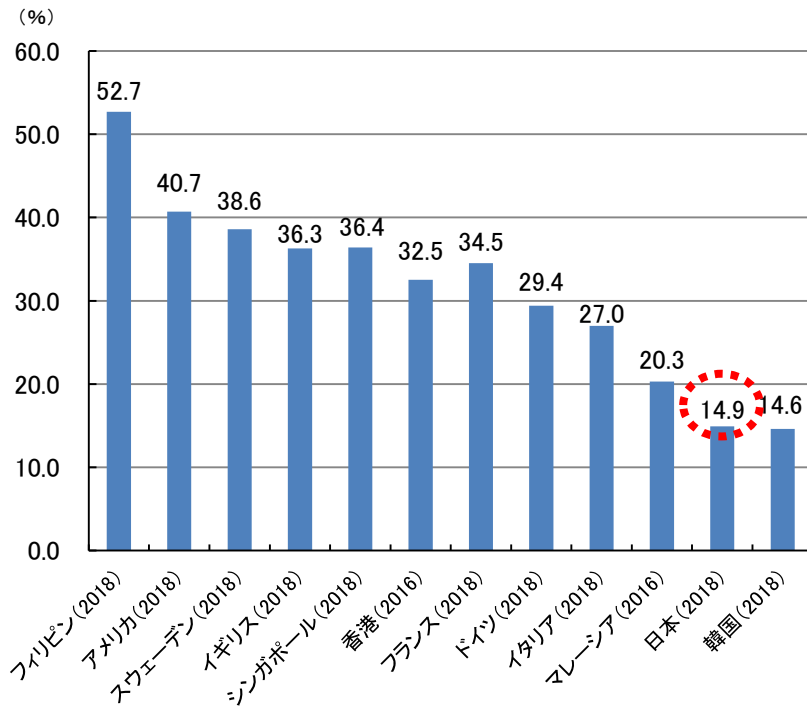
管理職に占める女性割合

○ 管理職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。

役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



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：日本:総務省統計局「平成30年労働力調査」、
 その他：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2019」

- 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。
- 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。
- 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

資料出所：厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

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。

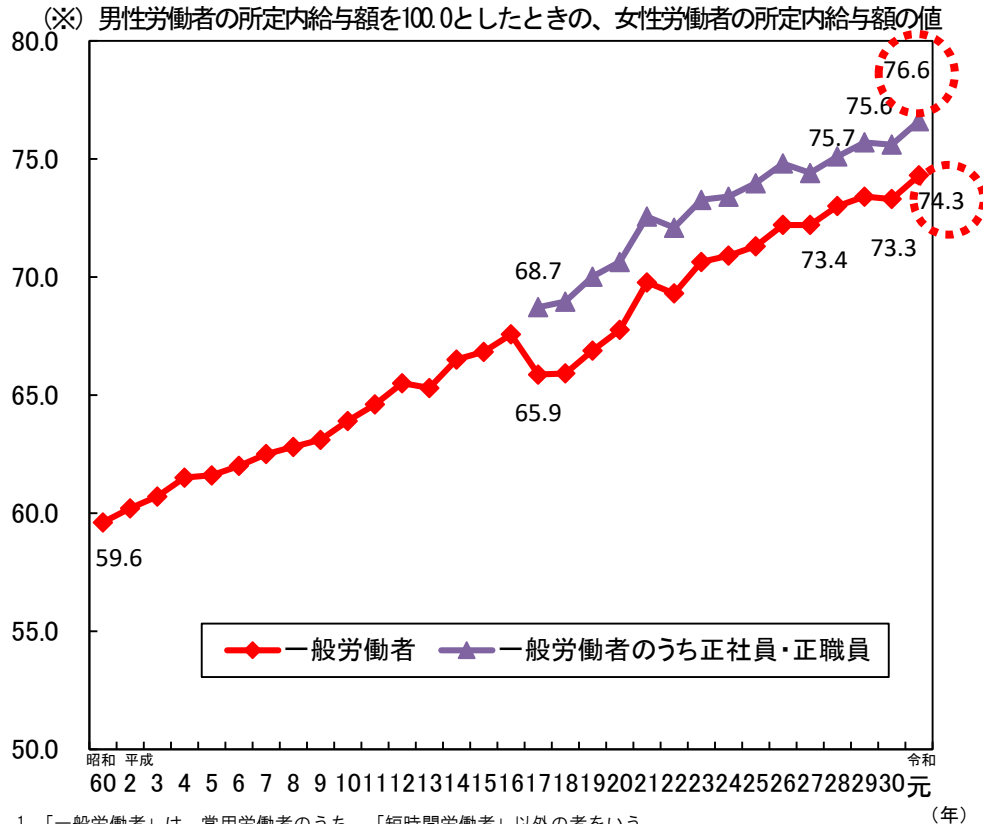
(変更前:1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後:1か月以上の期間を定めて雇われている者)

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。

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



男女間賃金格差の要因(単純分析)(令和元年)

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	
勤続年数	74.3	78.4	4.1
役職	75.5	84.9	9.4
年齢	74.3	74.9	0.6
学歴	74.3	74.6	0.3
労働時間	74.3	76.1	1.8
企業規模	74.3	74.5	0.2
産業	74.3	71.8	-2.5

- 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。

資料出所：厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」

- (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
 3 「役職」については、調査対象が「常用労働者100人以上を雇用する事業所における、雇用期間の定めのない者」であるため、他の要因による調整結果と比較する際に注意が必要
 (他の要因については、事業所規模10人以上)

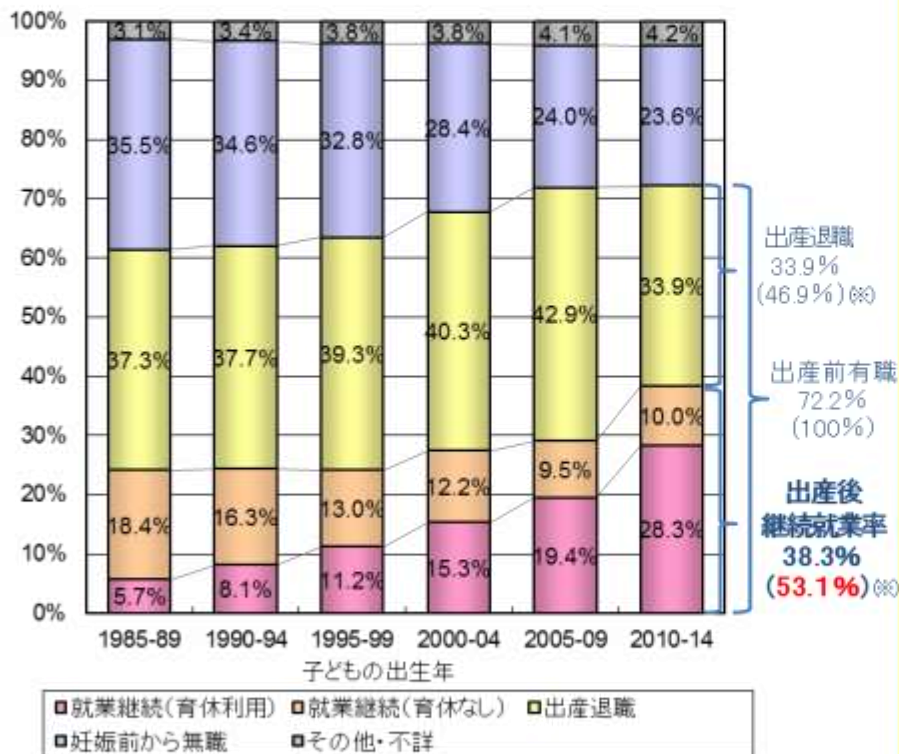
仕事と生活の両立をめぐる現状

○ 約5割の女性が出産・育児により退職している。

政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 55%(令和2年)

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」(30.2%)、「転勤等で就業継続が困難」(24.4%)

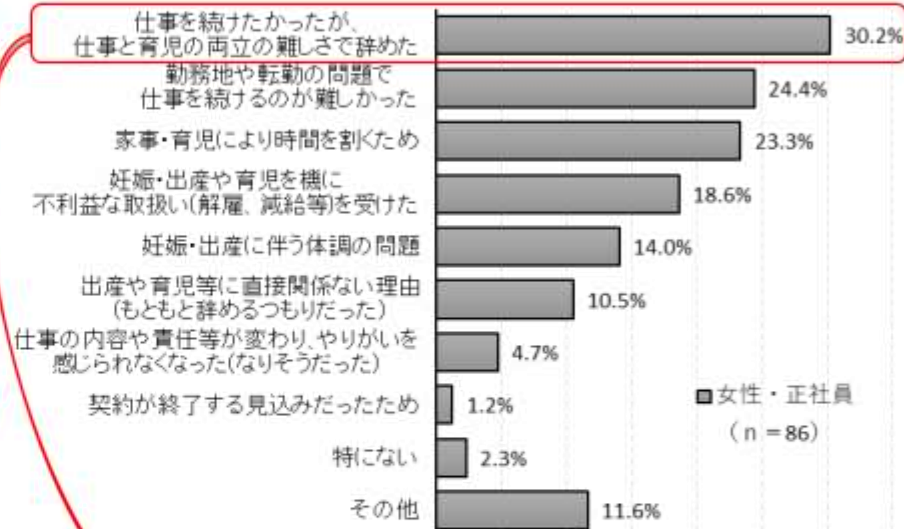
第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



(※) ()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。

妊娠・出産を機に退職した理由 (複数回答)



両立が難しかった具体的理由 (複数回答)

- ① 育児と両立できる働き方ができなさそうだった(できなかった) (57.7%)
- ② 勤務時間がいそいそなかった(あわなかった) (46.2%)
- ③ 職場に両立を支援する雰囲気がなかった (38.5%)
- ④ 自分の体力がもたなさそうだった(もたなかった) (23.1%)
- ⑤ 育児のための休暇・休業を取れそうなかった(取れなかった) (19.2%)
- ⑥ 保育所等に子どもを預けられそうなかった(預けられなかった) (15.4%)
- ⑦ 家族がやめることを希望した (11.5%)

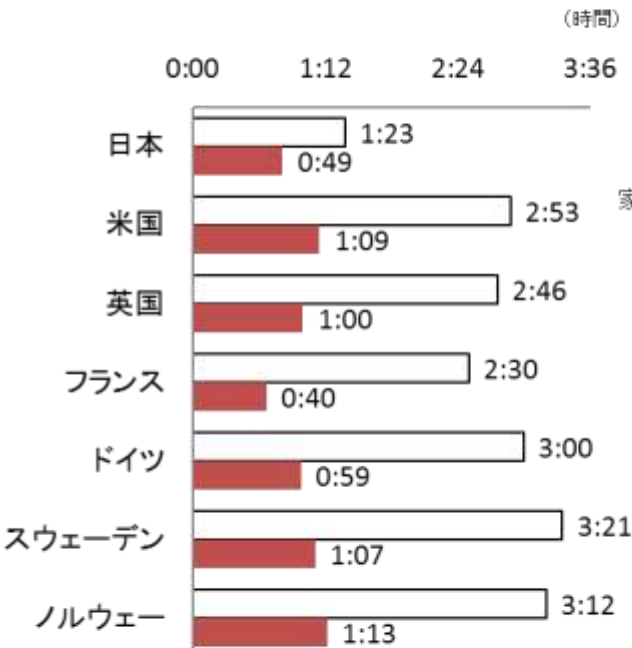
【資料出所】 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

【資料出所】 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】

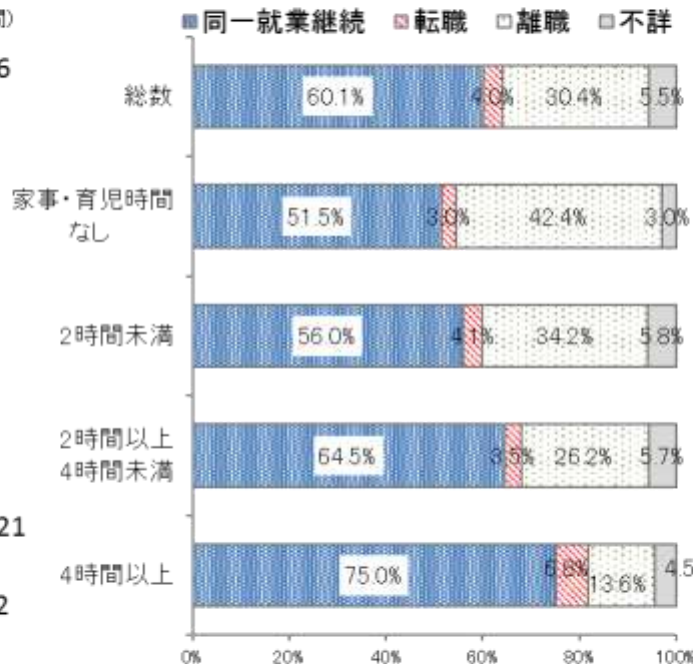


□ 家事関連時間全体 ■ うち育児の時間

(備考) 1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey Summary" (2015) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成28年)より作成。

2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】

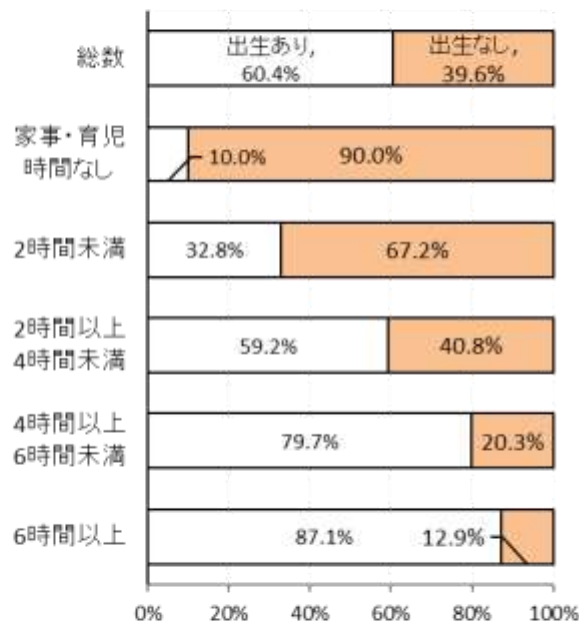


資料出所：仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019(厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査(2002年成年者)の概況」(調査年月：2015年11月)より作成)

注：

- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
 ① 第1回から第13回まで双方が回答した夫婦
 ② 第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第14回まで双方が回答した夫婦
 ③ 妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この13年間に子どもが生まれた夫婦
- 2) 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 3) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

【夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



資料出所：仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019(厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査(2002年成年者)」(調査年月：2015年11月)より作成)

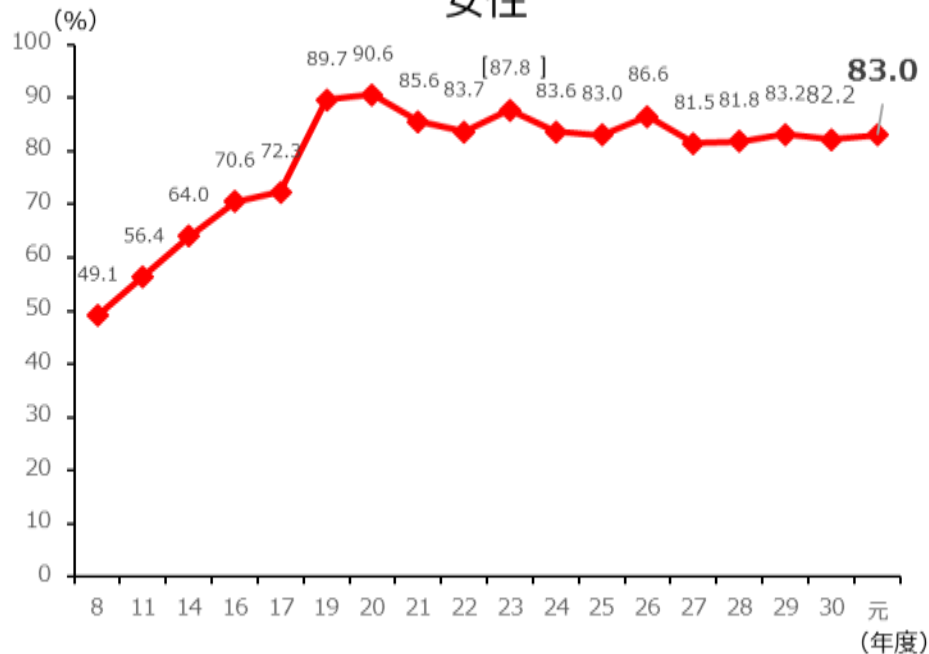
注：

- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
 ① 第1回調査から第14回調査まで双方が回答した夫婦
 ② 第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方が回答した夫婦
 ③ 出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
- 2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。
- 3) 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 4) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある（令和元年度：7.48%）。

女性



男性



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。

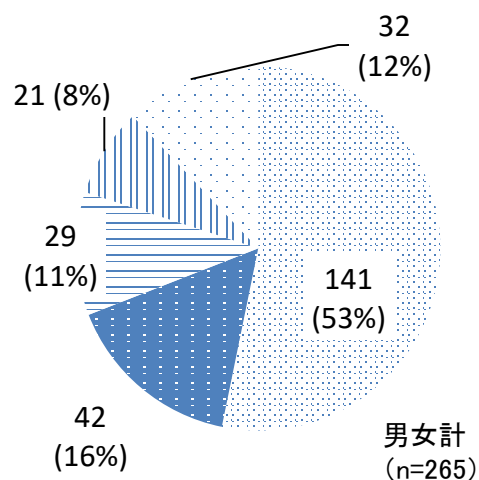
（注） 平成23年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

不妊治療と仕事の両立に係る実態

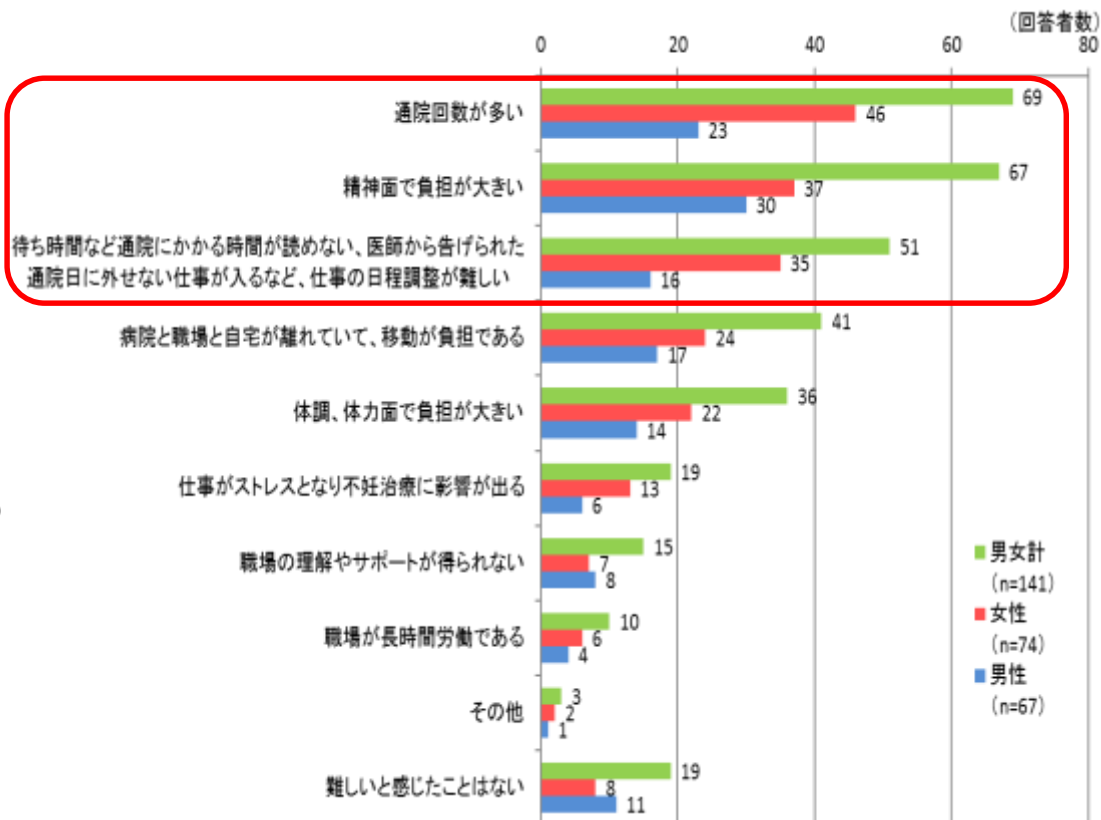
- 近年、晩婚化等を背景に不妊治療を受ける夫婦は約5.5組に1組となっている一方、不妊治療経験者のうち16%(女性では23%)が仕事と両立できずに離職するなど、不妊治療と仕事の両立支援は重要な課題。
- 両立が難しいと感じる理由は、通院回数の多さ、精神面での負担、通院と仕事の日程調整の難しさ。

仕事と不妊治療の両立状況(治療中・治療経験者)



- 両立している
- 両立できず仕事を辞めた
- ▨ 両立できず不妊治療をやめた
- ▤ 両立できず雇用形態を変えた
- その他

仕事と治療の両立が難しいと感じる内容 (両立中・両立経験者)

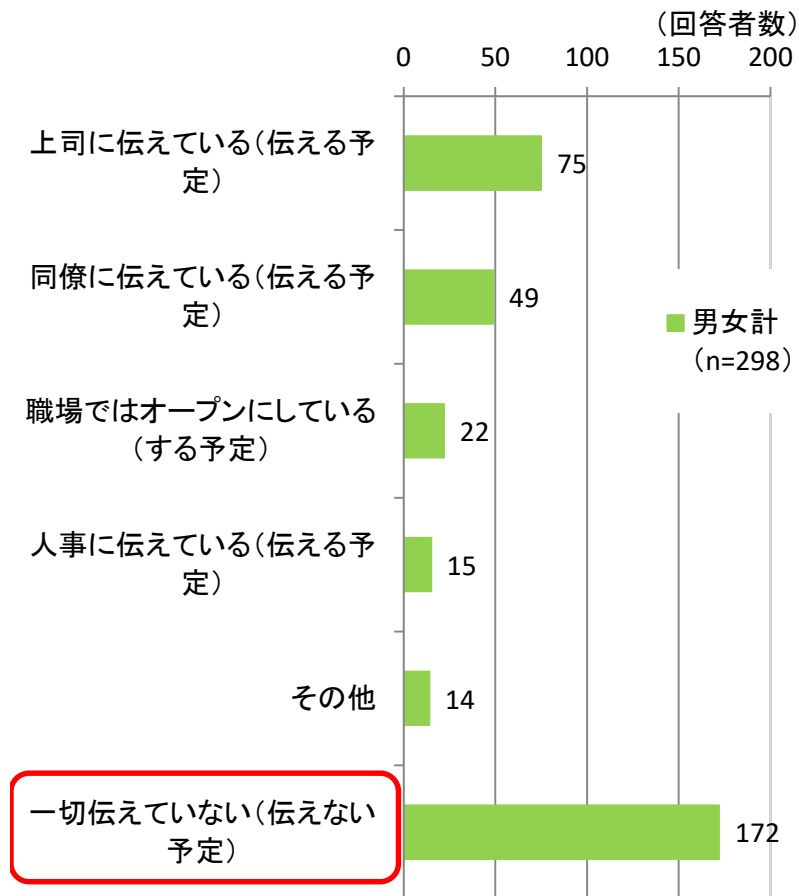


出典：平成29年度「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」(厚生労働省)

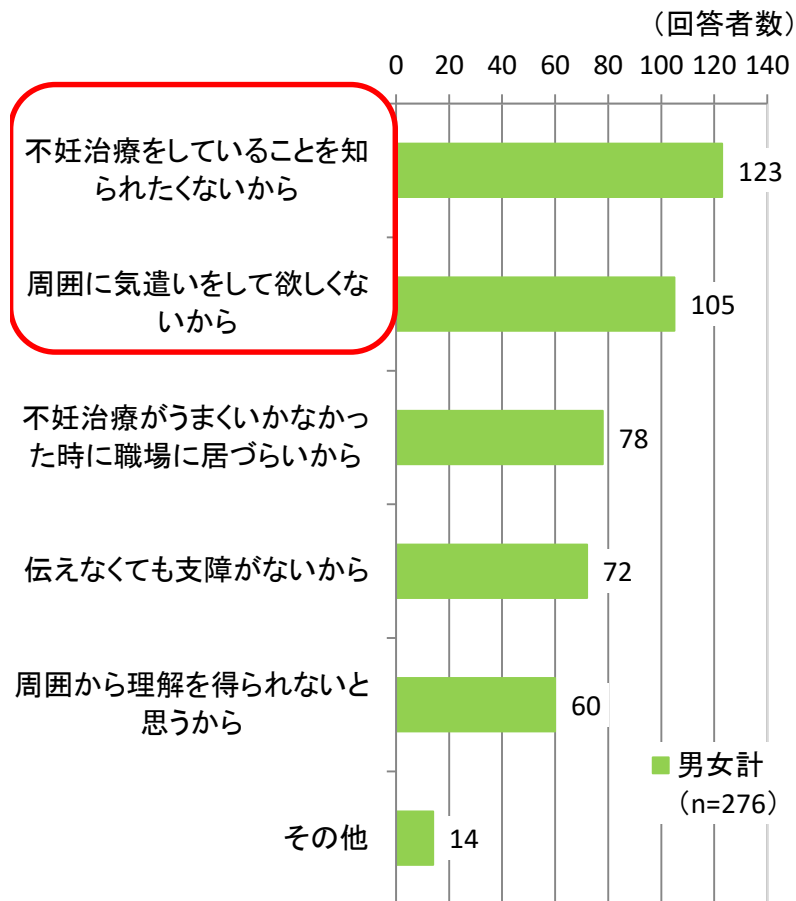
不妊治療と仕事の両立に係る実態

- 不妊治療中の労働者の多くはそのことを職場に伝えていない。
- 職場でオープンにしていない理由は「不妊治療をしていることを知られたくないから」、「周囲に気遣いをしてほしくないから」が多くなっている。

職場への共有状況(治療中・治療経験者・治療予定者)



職場で伝えていない理由(治療中・治療経験者・治療予定者)

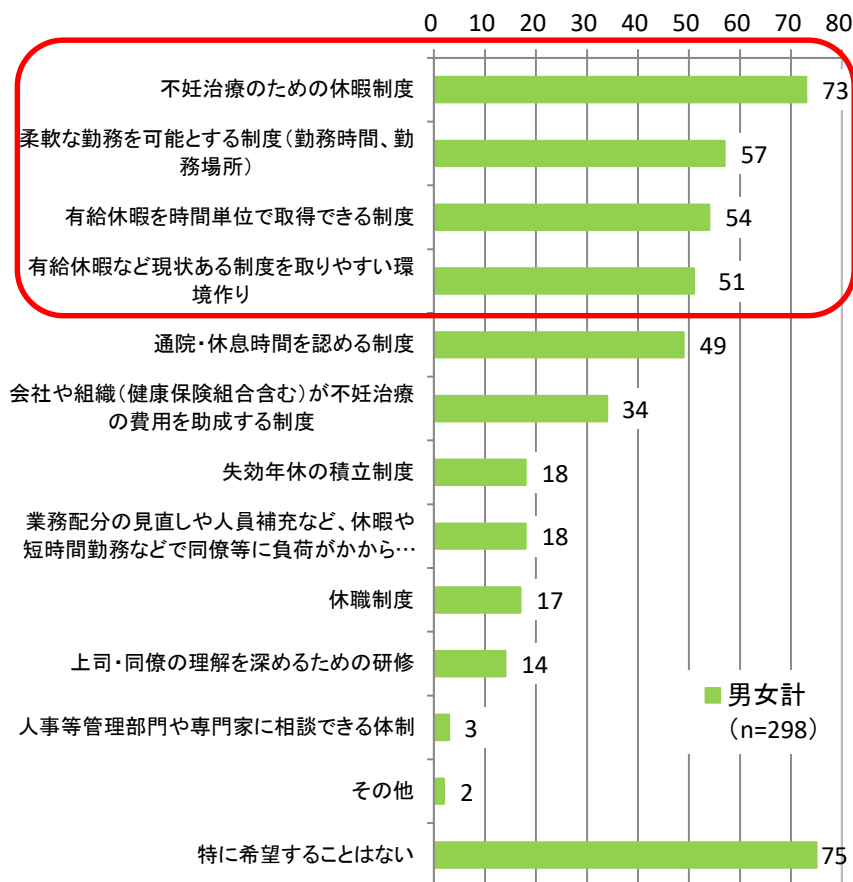


不妊治療と仕事の両立に係る実態

- 不妊治療と仕事を両立する上での会社等への希望としては、「不妊治療のための休暇制度」、「柔軟な勤務を可能とする制度」、「有給休暇を時間単位で取得できる制度」が多くなっている。
- 不妊治療と仕事の両立を図るために行政に望む支援は、「不妊治療への国民・企業の理解を深める」が最も多い。

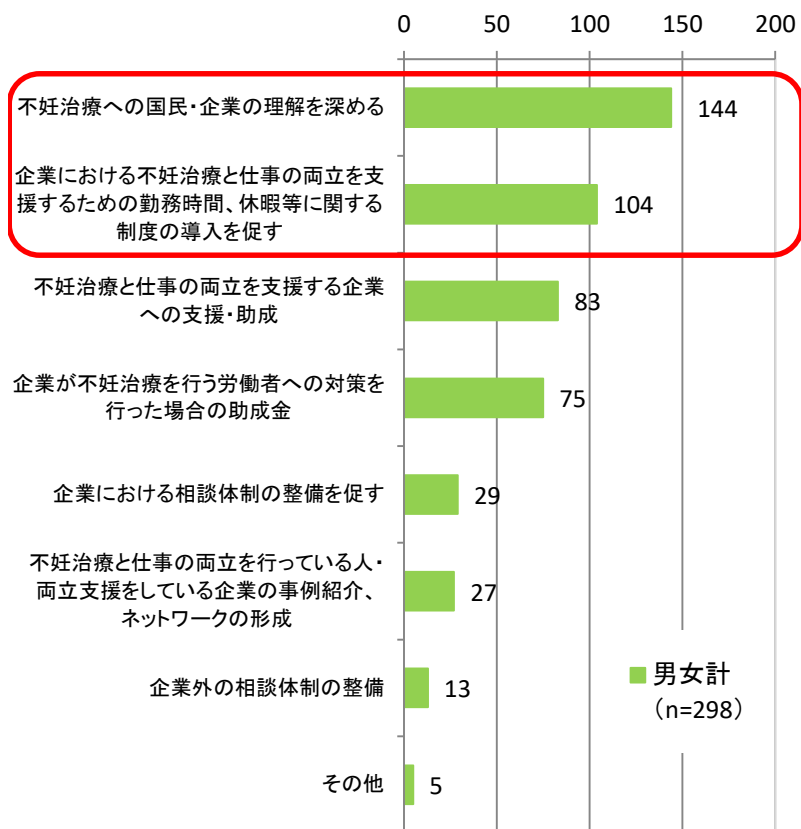
会社等への希望(治療中・治療経験者・治療予定者)

(回答者数)



行政に望む支援(治療中・治療経験者・治療予定者)

(回答者数)



新型コロナウイルス禍における課題対応①

働く妊婦の不安対策(母性健康管理カード・母性健康管理助成金)

<やっていること> pp.20~21参照

- 「新型コロナウイルス禍による不安で出社できない」 → 男女雇用機会均等法の「母性健康管理措置」の規定を活用
- 医師等による指導を守ることができるよう、事業主は必要な措置を講じなければならない
 - ー 指導事項の内容を事業主に伝える仕組み = 母性健康管理指導事項連絡カード
 - ー 指導結果にしたがい有給の特別休暇を与える事業主に対する助成 = 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成制度

<届かせるための対策> p.22、別冊pp.1-14参照

～事業主周知だけでなく妊婦さん自身との接点を重視

- 通常のリーフレット配布などのほか、SNSの活用
- 産科医療機関の協力(医師会、産科婦人科学会、産婦人科医会、助産師会と連携しリーフレット等の医療機関の窓口への配架による周知依頼)
- (従来の対応として)母子健康手帳の活用(母性健康管理措置の仕組みとカードの様式を掲載(任意))

※ 徐々に周知が進み、助成金の実績は右肩上がり

8月各週約40件 → 9月約80件 → 1・2月は約120件

3/19時点で申請4,033件、支給決定額約17億円

助成金の申請・支給決定実績



期間	申請件数		支給決定件数	
		累計		累計
6/15～6/19	2	2	0	0
6/22～6/26	8	10	1	1
6/29～7/3	12	22	3	4
7/6～7/10	11	33	5	9
7/13～7/17	19	52	8	17
7/20～7/24	17	69	4	21
7/27～7/31	43	112	20	41
8/3～8/7	50	162	30	71
8/10～8/14	43	205	26	97
8/17～8/21	63	268	32	129
8/24～8/28	100	368	77	206
8/31～9/4	101	469	62	268
9/7～9/11	110	579	94	362
9/14～9/18	90	669	77	439
9/21～9/25	101	770	39	478
9/28～10/2	187	957	116	594
10/5～10/9	141	1,098	101	695
10/12～10/16	127	1,225	130	825
10/19～10/23	129	1,354	137	962
10/26～10/30	148	1,502	105	1,067
11/2～11/6	104	1,606	76	1,143
11/9～11/13	144	1,750	123	1,266
11/16～11/20	114	1,864	138	1,404
11/23～11/27	109	1,973	114	1,518

11/30～12/4	142	2,115	93	1,611
12/7～12/11	133	2,248	132	1,743
12/14～12/18	122	2,370	156	1,899
12/21～12/25	164	2,534	131	2,030
12/28	33	2,567	27	2,057
2021/1/4～1/8	128	2,695	111	2,168
1/11～1/15	117	2,812	112	2,280
1/18～1/22	131	2,943	143	2,423
1/25～1/29	203	3,146	136	2,559
2/1～2/5	191	3,337	138	2,697
2/8～2/12	144	3,481	108	2,805
2/15～2/19	183	3,664	163	2,968
2/22～2/26	211	3,875	114	3,082
3/1～3/5	199	4,074	170	3,252
3/8～3/12	171	4,245	155	3,407
3/15～3/19	85	4,330	141	3,548
計	4,330		3,548	

母性健康管理指導事項連絡カードについて

「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため事業主が講ずべき措置に関する指針」に規定

母性健康管理指導事項連絡カード
令和 年 月 日

事業主 氏名 職階等氏名
〒 〇〇〇 〇〇〇 〇〇〇

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の対象、下記2-4の措置を講ずることが必要であると認められる。

1. 対象者

氏名	所属部署	課	担当予定日	年	月	日

2. 指導事項（該当する指導項目に○を付けてください。）」

病 状 等	指導項目	指導措置
つわり	嘔吐が頻しい場合	勤務時間の短縮
妊娠初期	嘔吐が頻しい場合	休業（人取加算）
妊娠後半	20kg以上1kg未満	食料の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	16kg未満	休業（自宅療養）
子宮内胎児発育遅延	軽 症	食料の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症	休業（自宅療養又は人取加算）
切迫流産（妊娠20週未満）	軽 症	休業（自宅療養又は人取加算）
切迫早産（妊娠22週以上）	軽 症	休業（自宅療養又は人取加算）
妊 娠 浮 腫	軽 症	食料の大きい作業、長時間の立作業、30-1時間連続した立作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症	休業（人取加算）
妊 娠 高 血 圧	軽 症	食料の大きい作業、ストレス・環境を多く受ける作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症	休業（人取加算）
妊娠高血圧症候群（妊娠中期）	軽 症	食料の大きい作業、ストレス・環境を多く受ける作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症	休業（人取加算）
妊娠前から持っている病状（妊娠により症状の悪化が見られる場合）	軽 症	食料の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症	休業（自宅療養又は人取加算）

病 状 等	指導項目	指導措置	
妊娠中に おかりやすい 病状	胎動異常	胎動が頻しい場合	長時間の立作業、同一姿勢を強要される作業の制限又は休憩になるための休憩
	胎動異常	胎動が頻しい場合	長時間の立作業、同一姿勢を強要される作業の制限
産後初期	軽 症	食料の大きい作業、長時間の立作業、30-1時間連続した立作業の制限又は勤務時間の短縮	
	重 症	休業（人取加算）	
産後の回復不全	軽 症	食料の大きい作業、長時間の立作業、30-1時間連続した立作業の制限又は勤務時間の短縮	
	重 症	休業（自宅療養）	

健康診断上異常な結果が必要である等の特別事項があれば記入してください。

3. 上記2の措置が必要な期間
「開始の予定開始日」を付けてください。
1週間： 月 日 - 月 日
2週間： 月 日 - 月 日
4週間： 月 日 - 月 日
その他： 〇

4. その他の指導事項
「措置が必要である場合は」を付けてください。
「妊娠中の通勤経路の措置」
「妊娠中の喫煙に関する措置」

（記入上の注意）
①「A」：その他の指導事項（「妊娠中の通勤経路の措置」には、交通経路の確保及び帰路経過の安全確保、乗車手段の確保、自転車利用の制限）
②「B」：その他の指導事項（「妊娠中の喫煙に関する措置」には、喫煙の禁止及び喫煙場所の禁止を含む。特別に講ずる措置が必要な場合は、当該欄に記入する。）

指導事項を守るための措置申請書

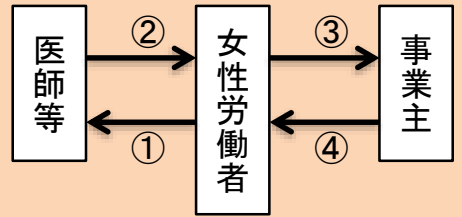
上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。
令和 年 月 日 指導 氏名

事業主 氏名

この様式が母性健康管理指導事項連絡カードの添付書類となります。この様式は母性健康管理指導事項連絡カードの添付書類として事業主に提出してください。

【使用方法】

- 1 医師等は、妊娠中又は出産後の働く女性に対して、健康診査等の結果、通勤緩和や勤務時間短縮等の措置が必要であると認められる程度の指導事項がある場合、母健連絡カードに必要な事項を記入して渡します。(①②)
- 2 妊娠中又は出産後の働く女性は、事業主にこの母健連絡カードを提出して、措置を申し出ます。(③)
- 3 事業主は、母健連絡カードの記入事項に従って通勤緩和や勤務時間短縮等の措置を講じます。(④)



※改正後の様式は令和3年7月1日改正予定

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊婦のための助成制度の創設

令和2年度第二次補正予算：90億円（一般会計：4.3億円、労働保険特別会計雇用勘定：86億円）

新型コロナウイルス感染症が収束するまでの間、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により、医師等の指導を受け、休業せざるを得ない妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対する助成を行うことで、妊娠中の女性労働者が、離職に至ることなく、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図るとともに、妊娠中の女性労働者への感染拡大の防止を図る。

●支給対象となる事業主

- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く）を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計5日以上労働者に取得させた事業主
※有給の休暇制度整備及び社内周知は、休暇取得後であっても申請までの実施で可。

●対象となる労働者

- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要な妊娠中の女性労働者

●支給額

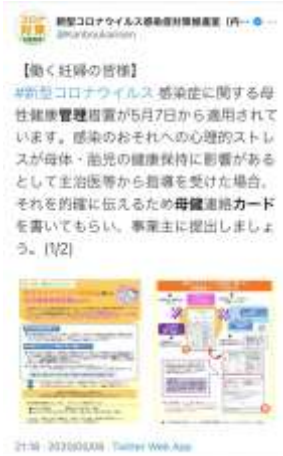
- 対象労働者1人当たり 計5日以上20日未満：25万円、以降20日ごとに15万円加算（上限額：100万円）
※ 1事業所当たり人数上限：20人まで

●対象期間等

- 令和2年5月7日～令和3年3月31日
- 雇用保険被保険者に対しては、労働保険特別会計から支給、それ以外は一般会計から支給。

Twitter

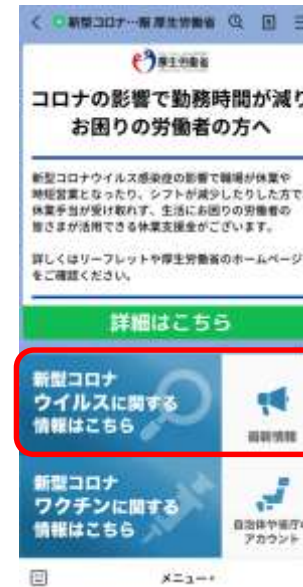
■新型コロナウイルス感染症対策推進室 公式アカウント■



■厚生労働省公式アカウント■ (毎週火曜配信)



LINEチャットボット



Facebook

■厚生労働省 公式フェイスブック■



■女性にやさしい職場づくりナビ(委託事業) 公式フェイスブック■



新型コロナウイルス禍における課題対応②

小学校休業等対応助成金・支援金

<やっていること> pp.26～27参照

- 昨年2月の休校要請 → 予定外の時期に小さなお子さんが自宅にいて出勤できない
- 事業主から有給の特別休暇を付与していただけるよう、費用の10/10を助成
- 一部に助成金を利用いただけないケース → 労働局による働きかけ → それでもうまくいかない場合に本人から直接申請できる仕組みを創設(本年3/26)

<届かせるための対策> p.28、別冊pp.15-18参照

～本人にも届くよう、小学校・保育所の協力を得て周知

- 通常のリーフレット配布などのほか、SNS(各種メルマガ、Twitter等)の活用
- 事業主のみならず、対象となる保護者にも本助成金・支援金の情報が行き渡るよう、文部科学省及び内閣府、省内各部署と連携し、市町村を通じて小学校や保育所等から保護者に対しての周知も実施するとともに、効果的な周知を図るためHPのURLやリーフレットを送付
- 新たな直接申請の仕組みについては、制度創設・周知にとどまらず、申請者が実際に申請する際には必要な書類確認等の協力が事業主から得られるよう、労働局が事業主に協力を働きかけるなどにより、本人の申請をサポート。

※ 助成金・支援金は約20万件の申請実績が挙がっている一方、事業主が利用してくれないという相談も昨年11月下旬～本年2月末までに400件にのぼる。労働局の働きかけ(約150件)により約7割が導入・導入検討に至っているが、約3割は未解決 → 直接申請の仕組みへ

3/19時点で申請約21万件、支給決定額約557億円

助成金・支援金の申請・支給決定実績



<休校の動きとの関係>

- ・昨年2月27日、総理より「来週3月2日から春休みまで、臨時休業を行うよう要請します」とご発言
- ・4月以降の推移(小学校): 4/22時点95%、5/11時点約88% → 8/17~11/25 1.9%(※1) → R3.1月1.2%(※2)

※1: 感染者の発生による臨時休業延べ数363校/19,525校(全小学校数) ※2: 感染者の発生による臨時休業延べ数234校/19,525校(全小学校数)

小学校休業等対応助成金・支援金		
週	週あたり 申請件数	週あたり 決定件数
3/18～3/22	4件	0件
3/23～3/29	385件	0件
3/30～4/5	1140件	12件
4/6～4/12	1671件	0件
4/13～4/19	3140件	93件
4/20～4/26	3613件	396件
4/27～5/3	3779件	557件
5/4～5/10	1987件	1573件
5/11～5/17	4249件	2133件
5/18～5/24	5108件	3238件
5/25～5/31	4904件	4244件
6/1～6/7	6584件	5031件
6/8～6/14	7392件	5413件
6/15～6/21	8175件	5180件
6/22～6/28	9273件	6376件
6/29～7/5	9887件	6228件
7/6～7/12	9474件	7320件
7/13～7/19	7537件	7538件
7/20～7/26	2472件	4987件
7/27～8/2	4996件	8290件
8/3～8/9	9712件	6295件
8/10～8/16	7295件	5687件
8/17～8/23	5036件	8450件
8/24～8/30	4196件	7656件
8/31～9/6	5248件	6674件

9/7～9/13	4599件	5492件
9/14～9/18	5015件	5425件
9/19～9/25	2274件	3048件
9/26～10/2	5014件	4725件
10/3～10/9	3899件	3912件
10/10～10/16	2883件	4255件
10/17～10/23	2629件	3349件
10/24～10/30	2361件	2658件
10/31～11/6	2393件	1665件
11/7～11/13	2591件	1979件
11/14～11/20	2270件	1869件
11/21～11/27	1824件	1497件
11/28～12/4	2826件	1825件
12/5～12/11	2860件	1768件
12/12～12/18	3477件	1807件
12/19～12/25	5290件	1658件
12/26～1/1	1377件	337件
1/2～1/8	4021件	1937件
1/9～1/15	3514件	1579件
1/16～1/22	4320件	1952件
1/23～1/29	2115件	1902件
1/30～2/5	1779件	1901件
2/6～2/12	1095件	1534件
2/13～2/19	796件	2448件
2/20～2/26	678件	1961件
2/27～3/5	887件	1689件
3/8～3/12	876件	1994件
3/13～3/19	1116件	2452件
計	202036件	171989件

※速報値。数値は取り下げ等により遡及して変更されることがあります。

新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金・支援金

令和2年度第1次補正予算 1,673億円

(一般会計:408億円 労働保険特別会計雇用勘定: 1,265億円)

令和2年度第2次補正予算 46億円

(一般会計: 28億円 労働保険特別会計雇用勘定: 18億円)

新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、有給の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた企業に対する助成金を支給するもの。

また、委託を受けて個人で仕事をする方が、契約した仕事ができなくなった場合にも支援をする。

●支給対象者

- ・子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた事業主
- ・子どもの世話をを行うことが必要となった保護者であって、委託を受けて個人で仕事をする者

●対象となる子ども

- ① 新型コロナウイルス感染症への対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等（※）に通う子ども
※ 小学校等：小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等
- ② i)～iii)のいずれかに該当し、小学校等を休むことが必要な子ども
 - i) 新型コロナウイルスに感染した子ども
 - ii) 風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども
 - iii) 医療的ケアが日常的に必要な子ども又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

●支給額

- ・労働者を雇用する事業主の方：休暇中に支払った賃金相当額 × 10/10
※ 1日当たり8,330円（令和2年4月1日以降に取得した休暇については15,000円）を支給上限
- ・委託を受けて個人で仕事をする方：就業できなかった日について、
1日当たり4,100円（令和2年4月1日以降の日については7,500円）（定額）

●適用日：令和2年2月27日～令和3年3月31日の間に取得した休暇

学校休業等により子どもの世話のため仕事を休んだ方への支援（直接申請できる仕組みの導入）

- ◎ 小学校休業等対応助成金について活用いただけていない事業主が一部存在することから、労働者が直接申請できる仕組みの導入を行う。

対応方針

労働局からの小学校休業等対応助成金の活用の働きかけに事業主が応じない場合、労働者が直接申請できるようにする。

- (注) ① 令和2年2月27日から同年3月末までは、小学校休業等対応助成金を労働者が直接申請。
② 令和2年4月以降は、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の仕組みにより給付。

- ※ ②については申請に当たって「休業させた」との取扱とすることに事業主が同意すること、①②ともに休業の事実や賃金の支払状況等について確認が得られることが必要。
- ※ ②について休業支援金・給付金の対象にならない大企業労働者の場合については、企業への助成金活用の働きかけを強化。

参考

小学校休業等対応助成金の概要

- 令和2年2月27日の政府による全国の小学校等の春休みまでの期間の臨時休業の要請を踏まえ、創設。
- 新型コロナウイルス感染症による小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話を行うため仕事を休まざるを得ない保護者である労働者に対して、企業が有給の特別休暇を与えた場合に、休暇中に支払った賃金相当額を支給する制度（日額上限8,330円（令和2年度は15,000円））。
- 企業が休暇付与・助成金申請に対応してくれないとの相談を都道府県労働局で受けた場合、企業に対する働きかけを実施。令和2年11月に特別相談窓口を設置し、企業への働きかけを強化。
- 働きかけを行った件数のうち、企業が、特別休暇制度を導入・理解を示した・検討すると回答した割合は7割を占める。

(参考1) 特別相談窓口の実績 (R2.11.24~R3.2.28)

労働者からの相談件数：400

うち 労働者の意向を踏まえ企業に働きかけを行った件数：154

うち 導入した、導入に理解を示した件数：76

検討中と回答した件数：37

導入しないと回答した件数：41

(参考2)

小学校休業等対応助成金の支給実績

・支給決定件数：141,135件

・支給金額：475.0億円

※R2.3.18~R3.3.5

新型コロナウイルス禍における課題対応②

小学校休業等対応助成金・支援金

～周知の一例～

【首相官邸メルマガ 掲載画像】

法テラスでは、収入や資産が一定額以下の方に、弁護士や司法書士との法律相談のサービスを無料でご提供しています。面談以外に感染症対策として、電話やオンラインでの法律相談ができる場合もあります。

詳細はこちらをご覧ください。

◇◇◇◇◇◇

～新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の申請はお済みですか？～

新型コロナウイルス感染症の影響で、小学校などの臨時休業などで仕事を休まざるをえなくなった保護者の皆さまを支援するための新型コロナウイルス感染症による「小学校休業等対応助成金」を事業主に支給しています。ぜひご活用ください。

申請期限：

- 令和2年10月1日から同年12月31日までの休暇取得分⇒令和3年3月31日まで
- 令和3年1月1日から同年3月31日までの休暇取得分⇒令和3年6月30日まで

※令和2年2月27日から同年9月30日までの休暇取得分の申請受付は令和2年12月28日で終了しています。（※）

*ただし、やむを得ない理由があると認められる場合（詳細は下記ホームページ参照）は申請期限を超過して申請することが可能です。

また、都道府県労働局の特別相談窓口（令和3年3月31日まで設置）では、労働者の方からの「会社にこの助成金を利用してほしい」等のご相談に応じた事業主への働きかけや、事業主の方に向けた申請書類の作成支援を行っています。

詳細はこちらをご覧ください。

◇◇◇◇◇◇

首相官邸
Prime Minister's Office of Japan

新型コロナウイルス感染症対策

新型コロナワクチン

管内閣政策集

English

中文

ご意見・ご感想

法テラス

日本司法支援センター

小学校休業等対応助成金の活用方法と相談窓口のご案内

令和2年10月1日（令和2年12月31日）までの休暇取得分、令和3年1月1日（令和3年3月31日）までの休暇取得分、令和3年1月1日（令和3年6月30日）までの休暇取得分、それぞれについて、令和2年10月1日（令和2年12月31日）までの休暇取得分については、令和2年10月1日から令和2年12月31日まで、令和3年1月1日から令和3年3月31日まで、令和3年1月1日から令和3年6月30日まで、それぞれ申請することができます。

申請方法、申請期限

申請期限

申請方法

申請期限

申請方法

申請期限

申請方法

申請期限

申請方法

申請期限

申請方法

申請期限

新型コロナウイルス禍における課題対応③

テレワークの普及促進

<やっていること> pp.32～40参照

- 新型コロナウイルス禍以前から、多様な働き方の一つとしてテレワークの普及促進を図ってきたが、新型コロナウイルス禍の下、テレワークのニーズが上昇。ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい生活様式」に対応した働き方として、適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着を促進することが重要。
 - － 新型コロナウイルス感染症防止対策として、テレワークを実施するに当たっての留意事項や参考資料などをコンパクトにまとめた「How to テレワークリーフレット」を作成(令和2年12月)
 - － 企業がテレワークを行う際の労務管理上の対応方法等をまとめたテレワークガイドラインを改定(令和3年3月25日)
 - － 令和3年度より、中小企業のテレワーク導入を支援する新助成金を創設(令和2年度までの助成金から、予算規模や支給要件・仕組み等を大幅に変更)
 - ※令和2年度の助成金は、通常のコースに加え、コロナ対策のための特例コースも創設し、合わせて約1万件の支給申請があった。令和3年度は、予算を大幅に増額し、新たな仕組みの新助成金を創設。新助成金では、良質なテレワークの導入・定着を図る観点から、テレワーク勤務を制度化(就業規則等に定める)すること等を支給要件とする。
 - － テレワーク相談センターによる企業への相談支援、訪問コンサルティング など

<届かせるための対策> 別冊pp19～28参照

～中小企業への周知が重要

- How to テレワーク リーフレット: SNS(Twitter, Facebook, LINE)を活用した周知、テレワーク関連HPへの掲載、厚労省HPのトップにリンクを掲載
- テレワークガイドライン: 労使団体や200を超える業界団体への個別周知、企業向けセミナーでの周知
 - ※今後、改定ガイドラインについてわかりやすいリーフレットを作成・周知予定
- 助成金: リーフレットの作成、テレワーク関連HPや中小企業向けのガイドブックへの掲載等を行う予定
- 気運の醸成・好事例周知: 先進的な取組を行う企業を表彰し、シンポジウム等を通じて表彰企業の取組を好事例として周知、企業向けセミナーの実施

テレワーク相談センター 相談件数、助成金申請件数

1. 相談件数		現時点までの 総数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
相談の総数		61,483	5,811	14,647	7,473	8,760	5,645	7,755	2,567	2,993	1,722	2,561	1,169	503
内容別	助成金に関する相談	60,548	5,638	14,647	7,473	8,506	5,496	7,670	2,486	2,941	1,669	2,472	1,096	454
	制度導入に関する相談	526	32	0	0	168	79	55	43	16	27	44	34	28
	労働法令に関する相談	146	11	0	0	25	22	11	17	19	8	12	10	11
	その他の相談	263	7	0	0	61	48	19	21	17	18	33	29	10
手段別	電話	51,454	4,756	8,291	6,652	8,177	5,316	7,501	2,384	2,843	1,594	2,406	1,086	448
	メール	9,510	1,048	6,606	821	329	180	169	102	98	75	66	10	6
	面談	9	7	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2. 特例1次募集															
		現時点までの 総数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
	新規受領	10,575	1,080	9,491	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3. 特例2次募集															
		現時点までの 総数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
	新規受領	2,152	0	0	0	0	0	2,144	8	0	0	0	0	0	
4. 特例3次募集															
		現時点までの 総数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
	新規受領	229	0	0	0	0	0	0	0	0	0	229	0	0	
5. 通常															
		現時点までの 総数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
	I 新規受領	1,136	13	68	339	451	265	0	0	0	0	0	0	0	

令和3年度 雇用型テレワークの導入・定着促進のための施策概要

適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着促進のため、テレワークガイドラインに沿った取組を企業に促すためのセミナー・表彰や、テレワークを新規に導入する中小企業事業主への助成等の事業を実施。

●…………… 適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着のための取組 ……………●

1. 雇用型テレワークガイドラインの周知

テレワークガイドラインの周知広報

○テレワークを適切に導入及び実施するにあたっての注意すべき点について周知・啓発を実施。

テレワークモデル就業規則の作成

○テレワークガイドラインに則したモデル就業規則を作成し、各種セミナー等を通じて周知を行う。

2. 企業等への相談対応、テレワーク導入費用の助成による支援

テレワーク相談センターの設置・運営

○テレワーク相談センターを設置し、企業等への訪問コンサルティングやテレワーク導入のアドバイス等、導入支援を実施。
○働き方改革推進支援センターと連携し、地域の相談ニーズに対応。

国家戦略特別区域における導入支援

○国家戦略特別区域内に相談窓口を設けるなどして、自治体と連携した各種支援をワンストップで実施。

人材確保等支援助成金(テレワークコース)

○良質なテレワークを新規導入し、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、テレワーク用通信機器の導入等に係る経費を助成。

3. 適正な労務管理下でテレワークを導入・定着させている企業の事例紹介

企業向けセミナーの開催

○総務省と連携し、労務管理上やセキュリティ上の留意点の解説や、企業の導入事例を紹介するセミナーを開催。

厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞」

○総務省と連携し、先進企業等に対し表彰を行い、その取組を企業向けのシンポジウム等を通じて幅広く周知。

テレワークガイドラインの改定等について

経緯

- ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい生活様式」に対応した働き方として、時間や場所を有効に活用しながら良質なテレワークの定着・加速を図ることが重要。厚生労働省では、労使で十分に話し合っ、使用者が適切に労務管理を行うとともに、労働者も安心して働くことのできる良質なテレワークの導入・実施を進めていくことができるよう、昨年8月より「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」において議論を行った。
- 成長戦略会議の実行計画（令和2年12月1日成長戦略会議決定）においては、「テレワークの定着に向けた労働法制の解釈の明確化」が求められている。
- 当面の規制改革の実施事項（令和2年12月22日規制改革推進会議決定）においては、「一層のテレワークの普及・促進に資するようテレワークガイドラインの改定及び関連する措置」が求められている。
- 「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」においては、昨年12月25日に報告書を取りまとめた。

対応

- 「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」における議論、各種実態調査や規制改革会議・成長戦略会議における議論、労使からの要望等を踏まえ、以下の対応を実施する。
 - ① 企業がテレワークを行う際の労務管理上の対応方法等について記述した**テレワークガイドライン（平成30年2月策定）**について、**ポストコロナ・ウィズコロナにおける「新しい生活様式」に対応し、一層良質なテレワークを推進するガイドラインとなるよう全面的に刷新する。**
 - ② また、企業の参考となるチェックリスト、Q&A等を作成する。

テレワークガイドラインの改定主な概要

- テレワークの推進を図るためのガイドラインであることを明示的に示す観点から、ガイドラインのタイトルを「**テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン**」に改定。

テレワーク導入に際しての留意点

- テレワークの推進は、労使双方にとってプラスなものとなるよう働き方改革の推進の観点にも配慮して行うことが有益であり、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働ける良質なテレワークとすることが求められる。
- テレワークを推進するなかで、従来の労務管理の在り方等について改めて見直しを行うことも、生産性の向上に資するものであり、テレワークを実施する労働者だけでなく、企業にとってもメリットのあるものである。
- テレワークを円滑かつ適切に導入・実施するに当たっては、あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要である。

テレワークの対象業務

- 一般にテレワークを実施することが難しい業種・職種であっても個別の業務によっては実施できる場合があり、管理職側の意識を変えることや、業務遂行の方法の見直しを検討することが望ましい。
- オフィスに出勤する労働者のみに業務が偏らないよう、留意することが必要である。

テレワークの対象者等

- テレワークの対象者を選定するに当たっては、正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者から除外することのないよう留意する必要がある。
- 在宅での勤務は集中できない等の労働者の場合には、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務の利用も考えられる。
- 特に新入社員、中途採用の社員及び異動直後の社員は、コミュニケーションの円滑化に特段の配慮をすることが望ましい。

導入に当たっての望ましい取組

- 不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化等が有効であり、職場内の意識改革をはじめ、業務の進め方の見直しも期待される。
- 働き方が変化する中でも、労働者や企業の状況に応じた適切なコミュニケーションを促進するための取組を行うことが望ましい。
- 企業のトップや経営層が理解し、企業が方針を示すなど企業全体として取り組む必要がある。

労務管理上の留意点

テレワークにおける人事評価制度

- テレワークを行う場合の評価方法をオフィスでの勤務の場合の評価方法と区別する際には、誰もがテレワークを行うことの妨げにならないように工夫を行うことが望ましい。
- テレワークを実施せずにオフィスで勤務していることのみを理由として、出勤している労働者を高く評価すること等は、労働者がテレワークを行おうとするものの妨げになるものであり、適切な人事評価とはいえない。
- 人事評価の評価者に対しても、訓練等の機会を設ける等の工夫が考えられる。
- 時間外のメール等に対応しなかったことのみを理由として不利益な人事評価を行うことも適切な人事評価とはいえない。

テレワークに要する費用負担の取扱い

- テレワークを行うことによって労働者に過度の負担が生じることは望ましくない。
- テレワークを行うことによって生じる費用負担については、個々の企業ごとの業務内容、物品の貸与状況等により、その状況は様々であるため、労使のどちらが負担するか等についてはあらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましい。
- 在宅勤務に伴う費用について、業務に要した実費の金額を在宅勤務の実態を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することも考えられる。

テレワーク状況下における人材育成・テレワークを効果的に実施するための人材育成

- オンラインでの人材育成はオンラインならではの利点を持っているため、その利点を活かす工夫を行うことも有用である。
- テレワークを導入した初期あるいは機材を新規導入した時等には、必要な研修等を行うことも有用である。
- 自律的に働くことができるよう、管理職による適切なマネジメントが行われることが重要であり、管理職のマネジメント能力向上に取り組むことも望ましい。

テレワークのルールの策定と周知

- 労働基準法上の労働者については、テレワークを行う場合においても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用される。
- テレワークを円滑に実施するためには、使用者は労使で協議して策定したテレワークのルールを就業規則に定め、労働者に適切に周知することが望ましい。

様々な労働時間制度の活用

労働時間の柔軟な取扱い

- 労働基準法上の全ての労働時間制度でテレワークが実施可能。このため、テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したまま、テレワークを行うことが可能。一方で、テレワークを実施しやすくするために労働時間制度を変更する場合には、各々の制度の導入要件に合わせて変更することが可能。
- 通常の労働時間制度及び変形労働時間制においては、始業及び終業の時刻や所定外労働時間をあらかじめ定める必要があるが、必ずしも一律の時間に労働する必要がないときには、テレワークを行う労働者ごとに自由度を認めることも考えられる。
- フレックスタイム制は、労働者が始業及び終業の時刻を決定することができる制度であり、テレワークになじみやすい。
- 事業場外みなし労働時間制は、労働者が事業場で業務に従事した場合において、労働時間を算定することが困難なときに適用される制度であり、テレワークにおいて一定程度自由な働き方をする労働者にとって、柔軟にテレワークを行うことが可能となる。（※ この他、事業場外みなし労働時間制を適用するための要件について明確化）

テレワークにおける労働時間管理の工夫

テレワークにおける労働時間管理の考え方

- 労働時間の管理については、本来のオフィス以外の場所で行われるため使用者による現認ができないなど、労働時間の把握に工夫が必要となる一方で、情報通信技術を活用する等により労務管理を円滑に行うことも可能である。
- 労働時間の把握については、「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」を踏まえ、次の方法によることが考えられる。
 - ・ パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として、始業及び終業の時刻を確認すること（テレワークに使用する情報通信機器の使用時間の記録等や、サテライトオフィスへの入退場の記録等により労働時間を把握）
 - ・ 労働者の自己申告により把握すること（※ 労働時間の自己申告に当たっては、自己申告制の適正な運用等について十分な説明を行うこと、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと 等の留意点を記載）。

テレワークに特有の事象の取扱い

- 中抜け時間（※ 把握する際の工夫方法として、例えば1日の終業時に、労働者から報告させることが考えられることや、中抜け時間について、休憩時間として取り扱い終業時刻を繰り下げたり、時間単位の年次有給休暇として取り扱うことも、休憩時間を除き労働時間として取り扱うことも可能であることを記載）。
- 長時間労働対策
テレワークによる長時間労働等を防ぐ手法としては次のような手法が考えられる。
 - ・ メール送付の抑制等やシステムへのアクセス制限等
 - ・ 時間外・休日・所定外深夜労働についての手続
 - ：労使の合意により、時間外等の労働が可能な時間帯や時間数をあらかじめ使用者が設定する等

テレワークにおける安全衛生の確保

- テレワークでは、労働者が上司等とコミュニケーションを取りにくい、上司等が労働者の心身の変調に気づきにくいという状況となる場合が多く、事業者は、「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト（事業者用）」を活用する等により、健康相談体制の整備やコミュニケーションの活性化のための措置を実施することが望ましい。
- 自宅等については、労働安全衛生規則等は一般には適用されないが、安全衛生に配慮したテレワークが実施されるよう、「自宅等においてテレワークを行う作業環境を確認するためのチェックリスト（労働者用）」を活用すること等により、作業環境に関する状況の報告を求めるとともに、必要な場合には、労使が協力して改善を図る又はサテライトオフィス等の活用を検討することが重要である。

テレワークにおける労働災害の補償

- 労働契約に基づいて事業主の支配下にあることによって生じたテレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となる。
- また、使用者は、情報通信機器の使用状況などの客観的な記録を保存することや、労働者が負傷した場合の災害発生状況等について、使用者や医療機関等が正確に把握できるよう、当該状況等を可能な限り記録しておくことを労働者に周知することが望ましい。

テレワークの際のハラスメントへの対応

- 事業主は、ハラスメントの防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務づけられており、テレワークの際にも、オフィスに出勤する働き方の場合と同様に、関係法令・関係指針に基づき、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等を行ってはならない旨を労働者に周知・啓発する等、ハラスメントの防止対策を十分に講じる必要がある。

テレワークの際のセキュリティへの対応

- 情報セキュリティの観点から全ての業務を一律にテレワークの対象外と判断するのではなく、関連技術の進展状況等を踏まえ、解決方法の検討や業務毎に個別に判断することが望ましい。

(参考) 改定ガイドラインの目次

- 1 趣旨
- 2 テレワークの形態
- 3 テレワークの導入に際しての留意点
 - (1) テレワークの推進に当たって
 - (2) テレワークの対象業務
 - (3) テレワークの対象者等
 - (4) 導入に当たっての望ましい取組
- 4 労務管理上の留意点
 - (1) テレワークにおける人事評価制度
 - (2) テレワークに要する費用負担の取扱い
 - (3) テレワーク状況下における人材育成
 - (4) テレワークを効果的に実施するための人材育成
- 5 テレワークのルールの方策と周知
 - (1) 労働基準関係法令の適用
 - (2) 就業規則の整備
 - (3) 労働条件の明示
 - (4) 労働条件の変更
- 6 様々な労働時間制度の活用
 - (1) 労働基準法に定められた様々な労働時間制度
 - (2) 労働時間の柔軟な取扱い
 - (3) 業務の性質等に基づく労働時間制度
- 7 テレワークにおける労働時間管理の工夫
 - (1) テレワークにおける労働時間管理の考え方
 - (2) テレワークにおける労働時間の把握
 - (3) 労働時間制度ごとの留意点
 - (4) テレワークに特有の事象の取扱い
- 8 テレワークにおける安全衛生の確保
 - (1) 安全衛生関係法令の適用
 - (2) 自宅等でテレワークを行う際のメンタルヘルス対策の留意点
 - (3) 自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備の留意点
 - (4) 事業者が実施すべき管理に関する事項
- 9 テレワークにおける労働災害の補償
- 10 テレワークの際のハラスメントへの対応
- 11 テレワークの際のセキュリティへの対応

(参考) 現行ガイドラインの目次

- 1 趣旨
- 2 労働基準関係法令の適用及び留意点等
 - (1) 労働基準関係法令の適用
 - (2) 労働基準法の適用に関する留意点
 - (3) 長時間労働対策について
 - (4) 労働安全衛生法の適用及び留意点
- 3 その他テレワークの制度を適切に導入及び実施するに当たっての留意点
 - (1) 労使双方の共通の認識
 - (2) 業務の円滑な遂行
 - (3) 業績評価等の取扱い
 - (4) 通信費、情報通信機器等のテレワークに要する費用負担の取扱い
 - (5) 社内教育等の取扱い
- 4 テレワークを行う労働者の自律

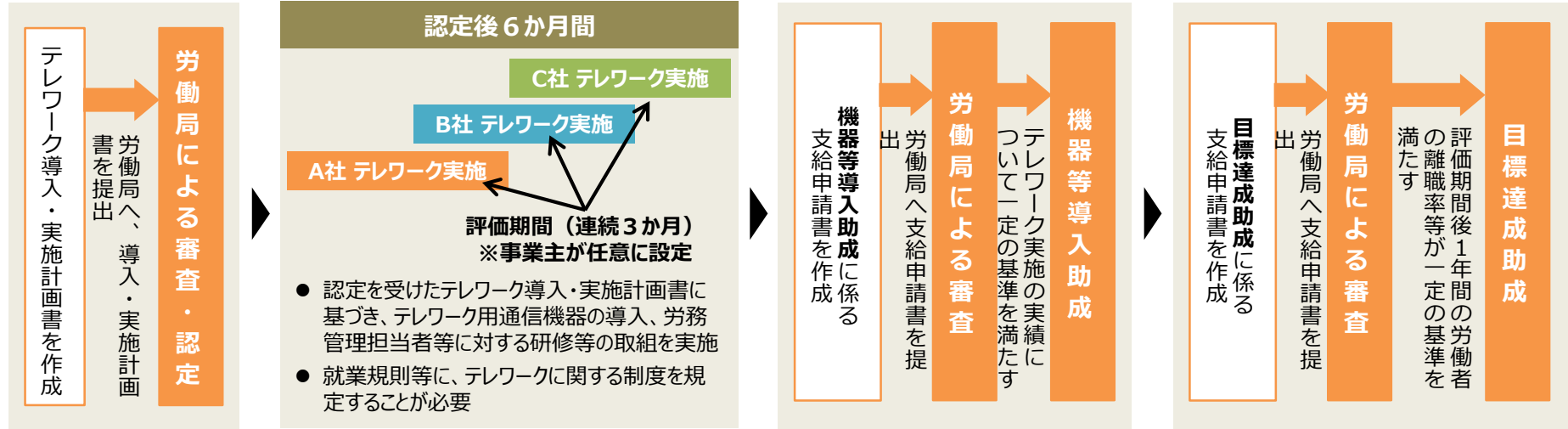
人材確保等支援助成金（テレワークコース）の概要

令和3年度予定額 2,268,000千円（ 0千円）

趣旨・背景

- 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良質なテレワークの導入・定着が必要。
- このため、良質なテレワークを新規導入し、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。

取組・支給の流れ



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 	<p>助成率30% ※上限額100万円</p>

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 	<p>助成率20% （35%） ※上限額100万円</p>

助成対象となる取組

- テレワーク用通信機器の導入
- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修
- 外部専門家によるコンサルティング
- 就業規則等の作成・変更

助成額

不妊治療と仕事の両立支援

＜始めたこと＞ pp.42～47参照

- 不妊治療と仕事の両立には育児や介護とはまた別の難しさ → 不妊治療と仕事の両立に配慮した職場を増やすため、
 - － 社会的機運の醸成(シンポジウム、子育て支援コンソーシアム(内閣府))
 - － 次世代育成支援法に基づく指針
 - － 中小事業主向け助成金
 - － 事業主向けセミナー など

＜届かせるための対策＞ 別冊pp.29～30、「ハンドブック」参照

～事業主周知だけでなく、不妊治療を受けている人やその上司・同僚、これから受ける可能性がある人への周知も重視

- 不妊治療と仕事の両立に関するシンポジウムを開催、オンラインで無料配信
- 自治体及び不妊専門相談センターを含む関係機関と連携(例:同センターに不妊治療と仕事の両立に悩む人からの相談があった場合、都道府県労働局を紹介)
- 産科医療団体と連携し、「不妊治療連絡カード」の改訂、周知を予定(具体的な方法は検討中)

不妊治療と仕事の両立

<検討課題>

- 不妊治療経験者の**16%（女性は23%）**が、**不妊治療と仕事を両立できずに離職**している。
- 両立が難しい理由は、**通院回数の多さ、精神面の負担、通院と仕事の日程調整の難しさ**。
（※）不妊治療のための通院は、1回あたりは短時間だが、頻繁に求められることが一般的。
- 不妊治療を受けていることを**職場に知られたくない**という方もおられ、**配慮が必要**。
⇒ 企業における、**通院に必要な時間を確保しやすい（休みやすい）職場環境整備**が必要。
… 具体的には、①半日単位・時間単位の年次有給休暇
②不妊治療のための休暇制度や多目的休暇
③時差出勤やフレックスタイム制
等の**多様な選択肢（休み方）を用意**することが望ましい。

<対応方針>

- (1) 社会的機運の醸成（理解促進）（今年度中から順次実施）
 - 事業主等向けシンポジウム（令和2年12月）、経済団体への要請、SNSでの情報発信、子育て応援コンソーシアムの活用（内閣府）
- (2) 企業による職場環境整備の促進（令和3年度から実施）
 - 制度的対応
 - ・ **次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画策定指針」の改正**（令和3年2月告示、4月から適用）
… 事業主が策定する「一般事業主行動計画」に「不妊治療と仕事の両立」を盛り込むことで、計画的な取組を促進
 - 企業の取組支援
 - ・ 不妊治療を受けやすい職場環境整備に取り組む**中小企業向け助成金**（令和3年度）
 - ・ 事業主向け**休暇制度等導入支援セミナー**の開催（令和3年度予算）
 - ・ 都道府県労働局による周知啓発・相談支援

※ 令和2年10月に立ち上げた内閣府・厚労省連携の職場環境整備検討チームにおいても、上記対応方針を含めとりまとめ（令和2年12月3日）。

不妊治療と仕事の両立支援

取組内容

- 令和元年度に、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」と「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」を作成。
- このマニュアルとハンドブックの周知などを通じて、職場での理解を深めながら、事業主の取組を促進し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境の整備を進めている。
- 令和2年度に、事業主・労働者等向けシンポジウムを開催(動画をウェブで配信)。
- 令和3年度は、事業主向けセミナーを開催するとともに、中小企業向け助成金により、企業における制度導入・取組を支援する。

「不妊治療を受けながら働き続けられる職場作りのためのマニュアル」(事業主・人事部門向け)

- ・ 不妊治療についての解説
- ・ 企業における不妊治療と仕事の両立支援に取り組む意義
- ・ 不妊治療と仕事の両立支援制度の導入ステップの解説
取組体制の整備 → 社員の実態・ニーズの把握 → 制度設計 → 運用 → 見直し
- ・ 不妊治療と仕事の両立を支援するための各種制度や取組の解説
- ・ 企業の事例の紹介
- ・ その他参考情報



「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」(本人・上司・同僚向け)

- ・ データで見る不妊治療と仕事の両立
- ・ 不妊治療についての解説
- ・ 職場での配慮のポイント
- ・ 不妊治療を受けている、受ける予定の人たちへの情報



次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の改正

一般事業主行動計画について

- 次世代育成支援対策推進法に基づき、事業主には、雇用する労働者の職業生活と家庭生活の両立のための雇用環境を整備するため、一般事業主行動計画を策定する義務等が課されている。
(※常用労働者101人以上の事業主については義務、100人以下の事業主については努力義務)
- また、主務大臣は「行動計画策定指針」を策定し、事業主は、これに即して行動計画を策定することとされている。

改正内容

- 「行動計画策定指針」を改正し、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を追加。(令和3年2月告示、4月適用)

【行動計画策定指針(抄)】 ※一般事業主行動計画部分のみ抜粋

六 一般事業主行動計画の内容に関する事項

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

1 雇用環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

- ア 妊娠中及び出産後における配慮
- イ 男性の子育て目的の休暇の取得促進
- ウ より利用しやすい育児休業制度の実施
- エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- オ 子育てをしつつ活躍する女性労働者を増やすための環境の整備
- カ 短時間勤務制度等の実施
- キ 事業所内保育施設の設置及び運営
- ク 子育てサービスの費用の援助の措置の実施
- ケ 子どもの看護のための休暇の措置の実施
- コ 職務や勤務地等の限定制度的実施
- サ その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施
- シ 諸制度の周知
- ス 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施

「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」との項目を追加

- 以下のような措置を講ずること。
 - ・ 不妊治療のために利用することができる休暇制度(多目的休暇を含む)
 - ・ 半日単位・時間単位の年次有給休暇制度
 - ・ 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、テレワーク等
- この場合、下記の取組を併せて行うことが望ましいこと。
 - ・ 両立の推進に関する取組体制の整備
 - ・ 社内の労働者に対するニーズ調査
 - ・ 企業の方針や休暇制度等の社内周知、社内の理解促進、相談対応
- 不妊治療に係る個人情報の取扱いに十分留意すること。

働き方改革推進支援助成金 (労働時間短縮・年休促進支援コース)

令和3年度予定額 1,451,086 (2,614,338) 千円

【助成概要】

生産性を高め労働時間の短縮や、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対し助成

【助成対象】

就業規則等の作成・変更費用、研修費用（業務研修を含む）、外部専門家によるコンサルティング費用、労務管理用機器等の導入・更新費用、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用、人材確保等のための費用等 労働時間短縮や生産性向上に向けた取組に必要な経費

【成果目標】

以下の①から③の成果目標を1つ以上実施すること。（④は追加目標として設定可能。）。

- ① 労働基準法第36条第5項の限度時間を超え、1箇月60時間を超える36協定を締結していた事業場であって、令和3年度（又は令和4年度）に有効な36協定において、時間外・休日労働で月60時間以下の上限設定を行い、労働基準監督署に届出すること
- ② 労働時間等設定改善指針に規定されている、特に配慮を必要とする労働者に対する特別休暇として、不妊治療のための休暇や病気休暇等の特別休暇の規定を整備すること
- ③ 労働基準法第39条第4項で規定する時間単位の年次有給休暇の規定を整備すること
- ④ 上記に加え、賃金を3%以上引き上げる労働者を就業規則等で規定すること

【助成率】

費用の3/4を助成

※ 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成

【上限額】

- ① 成果目標①において、
 - ア 月80時間を超え100時間未満に時間外・休日労働時間数を設定している36協定を月60時間以下に設定 ⇒ 100万円
(時間外・休日労働時間数が月60時間を超え月80時間以下の設定に留まった場合は、上限額50万円支給)
 - イ 月60時間を超え80時間未満に時間外・休日労働時間数を設定している36協定を、月60時間以下に設定 ⇒ 50万円
- ② 成果目標②を達成した場合、50万円
- ③ 成果目標③を達成した場合、50万円
- ④ ①～③に加え、成果目標④を実施した場合に、その度合いに応じて助成金の上限額を15万円～最大150万円を加算
【5%以上引き上げの場合は、24万円～最大240万円を加算】
- ⑤ 助成上限額は、①から④までの合計とし、助成上限額は最大440万円まで

近年、晩婚化等を背景に不妊治療を受ける夫婦は約5.5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16.7人に1人（2017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。

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）の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 不妊治療のための休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥）を利用しやすい環境整備のため、不妊治療と仕事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」を選定し、以下の取組を行うこと
 - a 不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズの把握（調査の実施）
 - b 不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度の周知
- ② 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）以上労働者に取得又は利用させたこと

（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、28.5万円<36万円> ※(1)、(2)とも、生産性要件を満たした事業主は< >の額を支給

（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人当たり28.5万円<36万円>加算 1事業主当たり、1年度5人まで
 （（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含む。）

4 支出科目

労働保険特別会計 雇用勘定から支給

不妊治療連絡カード

不妊治療について

① 不妊治療の現状

- 日本では、実際に不妊の検査や治療を受けたことがある(または現在受けている)夫婦は、全体で 18.2%、子どものいない夫婦では 28.2%です。これは、夫婦全体の 5.5 人に 1 人に当たります。
(国立社会保障・人口問題研究所「2015 年社会保障・人口問題基本調査」による)
- 2015 年に日本では 51,001 人が生殖補助医療(体外受精、顕微授精、凍結胚(卵)を用いた治療)により誕生しており、全出生児(1,008,000 人)の 5.1%で、これは、約 20 人に 1 人に当たります。
(生殖補助医療による出生児数: 日本産科婦人科学会「ART データブック(2015 年)」、全出生児数: 厚生労働省「平成 27 年(2015)人口動態統計の年間速報」による)
- 不妊の原因は、女性だけにあるわけではありません。WHO(世界保健機関)によれば約半数は男性に原因があるとされていますし、検査をしても原因がわからないこともあります。また、女性に原因がなくても、女性の体には不妊治療に伴う検査や投薬やストレスなどにより大きな負担がかかる場合があります。
- 男性も女性も、検査によって不妊の原因となる疾患があるとわかった場合は、原因に応じて薬による治療や手術を行います。原因がはっきりしない場合も妊娠を目指して治療を行うことがあります。
- 排卵日を診断して性交のタイミングを合わせるタイミング法、内服薬や注射で卵巣を刺激して排卵をおこさせる排卵誘発法、精子を多くは調整して子宮に注入する人工授精などの一般不妊治療では妊娠しない場合に、卵子と精子を取り出して体外で受精させてから子宮内に戻す「体外受精」や「顕微授精」などの生殖補助医療を行います。
- 不妊治療は、妊娠・出産まで、あるいは、治療をやめる決断をするまで続きます。年齢が若いうちに治療を開始したほうが、1 回あたりの妊娠・出産に至る確率は高い傾向がありますが、「いつ終わるのか」を明らかにすることは困難です。治療を始めてすぐに妊娠する場合もあれば、何年も治療を続けている場合もあります。また、子どもを一人産んでいれば不妊ではないというわけではなく、二人目の子どもの出産に向けて不妊治療をしているという場合もあります。

② 不妊治療のスケジュールについて

- 不妊治療に要する通院日数の目安は、概ね以下の通りです。ただし、以下の日数はあくまで目安であり、医師の判断、個人の状況、体調等により増減する可能性があります。
- 体外受精、顕微授精を行う場合、特に女性は頻繁な通院が必要となります。また、一般不妊治療については、排卵周期に合わせて通院が求められるため、前もって治療の予定を決めることは困難となる場合があります。さらに、治療は身体的・精神的・経済的な負担を伴い、ホルモン刺激薬等の影響で体調不良等が生じることもあり、腰痛、頭痛、めまい、吐き気等の他、仕事や治療に関するストレスを感じる場合があります。
- また、一回の診察は通常 1～2 時間ですが、待ち時間を含め数時間かかることもあります。
- 月経周期(25 日～38 日程度)にあわせて一般不妊治療を月に何回行うかは、年齢や個人の状況によって変わりますが、目安として以下の表を参考にしてください。

治療	月経周期ごとの通院日数の目安	
	女性	男性
一般不妊治療	診察時間 1 回 1～2 時間程度の通院 2 日～6 日	0～半日 ※手術を伴う場合には 1 日必要
生殖補助医療	診察時間 1 回 1～3 時間程度の通院 4～10 日 + 診察時間 1 回あたり半日～1 日程度の通院 1 日～2 日	0～半日 ※手術を伴う場合には 1 日必要

不妊治療連絡カード

事業主殿

令和 年 月 日

所属 _____

氏名 _____ 印

医師の連絡事項

(該当するものに○を付けてください。)

上の者は、
 現在、不妊治療を実施
 または
 不妊治療の実施を予定
 しています。

【連絡事項】

不妊治療の実施(予定)時期	
特に配慮が必要な事項	
その他	

令和 年 月 日

医療機関名 _____

医師氏名 _____ 印

企業の女性活躍推進・両立支援の取組の「見える化」施策 (女性の活躍推進企業データベース、両立支援のひろば)

<やっていること> pp.50～51参照

- 企業における女性活躍や両立支援の取組の推進のため、「女性活躍や両立支援に熱心な企業が求職者から選ばれるようにする」ための「場」を設定。
- 女性の活躍推進企業データベース:登録企業の女性割合や女性管理職比率、育休取得率など14項目を比較しやすい形で掲載。スマホにも対応。令和3年2月末時点で女性活躍状況を公表している企業数は13,486社、一般事業主行動計画を掲載している企業数は16,894社(前年同月比1,763社、2,292社増)。
- 両立支援のひろば:次世代育成支援法に基づく行動計画を掲載。掲載企業の育児と仕事の両立支援施策の内容を一覧可能。企業事例の検索機能も。スマホにも対応。令和2年12月末現在登録82,777社(前年同月比10,908社増)。

※ 利用実績(令和2年4月～令和3年2月末までの(PCサイト・スマホサイト合計アクセス件数))
女性の活躍推進企業データベース 262,640件
両立支援のひろば 267,238件

<届かせるための対策> 別冊pp.31～38参照

～いかにして求職者、特に就活生に届かせるか

- 大学・短大との連携(大学・短大等のキャリアセンターへ周知資料の送付、大学等の学生用ページにリンクを貼ってもらう)
- 大学2・3年生を対象としたオンライン合同業界研究イベントを主催(くるみん・えるぼし取得企業のプレゼンの間に女性の活躍推進企業データベース等の使い方を説明)
- 就活サイト・就活メディアの活用(タイアップ広告、リターゲティング広告、バナー広告、メルマガ、企業説明会での周知用資料の配布)

<女性の活躍推進企業データベース>

- 登録企業数(毎年2月末)
 - 2016年(開設時) 1,192社
 - 2017年 7,235社(+6,043)
 - 2018年 8,818社(+1,583)
 - 2019年 10,409社(+1,591)
 - 2020年 11,723社(+1,314)
 - 2021年 13,486社(+1,763)

<両立支援のひろば>

- 一般事業主行動計画登録企業数
 - 2018年度末 64,672社
 - 2019年度末 72,943社(+8,271)
 - 2020年12月末 82,777社(+9,834)

参考 企業数の規模感

上場企業 約3,800社
従業員1,000人以上 約4,400社
300人以上 約18,000社
100人以上 約59,000社
(H28経済センサス)

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

趣旨・目的

女性活躍推進法に基づく情報公表や行動計画の掲載先として、企業における女性の活躍状況に関する情報及び項目を集約し、女性の活躍推進に積極的な企業ほど労働市場で選ばれるという社会環境をつくる。



企業比較

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
本社所在地	東京都〇〇区123	東京都〇〇区456
企業認定等		
均等・両立推進企業表彰	均等推進企業部門 平成〇年度優良賞	
1. 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%
3. 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%
5. 男女別の育児休業取得率	(事務職)男性:15%、女性:95% (技術職)男性:3%、女性:89%	(事務職)男性:7%、女性:90% (技術職)男性:0.5%、女性:89%
8. 年次有給休暇の取得率	(正社員)75%	(正社員)50%
10. 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)	

女性の活躍を進めて
認定を取得した企業
だ！

女性が管理職として活躍
している企業に興味がある！

育児休業や有給休暇は取
得しやすい企業かな？

今後の取組

- ・情報公表が義務となっている企業だけでなく、法改正により義務が拡大する労働者300人以下の企業への積極的な登録勧奨を行う。
- ・義務が拡大する300人以下の中小企業がスムーズに企業情報を公表できるよう、利便性の高い入力機能の追加を行う。
- ・学生をはじめとした求職者が効率的に企業情報を収集し、企業選択に資するよう、求職者向けの企業PRを記載できる項目の追加や企業毎の情報公表項目数の表示等掲載内容の充実を図る。

効果

- ・ユーザー(就職活動中の学生、求職者等)の利便性向上等により、女性の活躍推進に積極的な企業ほど選ばれるようになる。
- ・企業自身にとっても他社との比較により自社の女性活躍の状況が「見える化」され、取組を促進。
→企業における女性の活躍・役員や管理職への女性登用を強く促進。
女性の活躍推進を促す様々なインセンティブ施策の中で、とりわけ費用対効果の高い手法。

掲載項目

①採用した労働者に占める女性労働者の割合	⑧年次有給休暇取得率
②採用における男女別の競争倍率又は競争倍率の男女比	⑨係長級にある者に占める女性労働者の割合
③労働者に占める女性労働者の割合	⑩管理職に占める女性労働者の割合
④男女の平均継続勤務年数の差異	⑪役員に占める女性の割合
⑤男女別の採用10年前後の継続雇用割合	⑫男女別の職種又は雇用形態の転換実績
⑥男女別の育児休業取得率	⑬男女別の再雇用又は中途採用の実績
⑦一月当たりの労働者の平均残業時間	⑭企業認定の有無



主な機能

●一般事業主行動計画の公表・検索が可能

- ・「一般事業主行動計画公表サイト」で行動計画の公表（※1）・検索が可能。
（※1）次世代育成支援対策推進法により、労働者101人以上規模の企業には、各企業における仕事と子育ての両立のための行動計画の策定、労働局への届出、一般への公表、労働者への周知が義務づけられている。

●仕事と家庭の両立支援に取り組む企業の事例の検索が可能

- ・仕事と育児、仕事と介護等との両立支援に取り組む企業の事例を掲載。
- ・企業名、規模、業種、取組内容、所在地、認定の有無等で検索が可能。

●自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」を点検・評価することが可能

- ・「両立診断サイト」で企業における仕事と家庭の両立支援の取組状況を客観的に点検・評価するための両立指標（※3）に回答することにより、その企業の両立支援の取組の進展度合い（※4）の診断や、他社との比較が可能。
- また、診断を行った結果を踏まえて、自社の取組が遅れている項目を重点的に取り組む内容とする一般事業主行動計画が作成可能。

（※3）企業自らが自社の仕事と家庭の両立支援の対策の進展度合いや不足している点を、62問の設問に答えることにより、自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」が客観的に評価できるよう構成されたもの。

（※4）次の5つの分野での進展度合いを測定：①両立支援のための環境整備、②仕事と育児の両立支援制度 整備状況、③仕事と育児の両立支援 利用状況、④仕事と介護の両立支援制度 整備状況、⑤仕事と介護の両立支援 利用状況

●仕事と家庭の両立に係るお役立ち情報Q&A集を掲載

- ・働く方々や事業主の方々向けのQ&A集を掲載。
- ・質問を「仕事」や「介護」といったテーマ別に整理し、「よくある質問」も掲載。



ハラスメント相談

<やっていること> p.53参照

- ハラスメント相談:ハラスメントを受けた労働者向けに無料電話・メール相談を実施。法的権限を持つ労働局の手前で入口の相談対応を行う。

※ 利用実績

元年度 電話相談4,116件、メール相談1,352件(令和元年6月事業開始)

2年度 電話相談5,569件、メール相談2,619件(令和2年4月～令和3年2月末)

→ 月平均で見ると、電話相談約2割増、メール相談約7割増

<届かせるための対策> 別冊pp.39～45参照

～ハラスメント:裾野の広い問題、悩みを抱えている人の目に触れる機会を増やす

- 通常のリーフレット配布などのほか、SNSの活用
- 新聞広告、駅構内ポスター、電車中吊り広告を通じて「あかるい職場応援団」サイトに誘導

厚生労働省・都道府県労働局における総合的ハラスメント対策<NOハラスメント!キャンペーン>

趣旨・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。

ハラスメントが起こったら働く人は・・・

意欲の低下、自信の喪失、心身の健康の悪化、休職、離職

企業は・・・

業績の悪化、人材の流出、イメージダウン

など、被害は広範に及ぶ

解決のための課題として

☆労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法等に基づくハラスメント対策の事業主等に対する周知が不十分

*何がハラスメントにあたるのか
*取引先等からのセクハラへの対応 など

☆被害者や企業への相談支援体制の充実

*被害者のニーズはさまざまなので、心情に寄り添った相談等の支援が求められる（職場環境の改善、メンタル相談等）

*企業内での適切かつ迅速な対応が不可欠

これらに対応するために

- 全国的なハラスメント撲滅集中キャンペーンによる周知徹底
- ハラスメントを受けた働く人等への迅速な相談対応とニーズに応じた適切な支援
- 企業に対するハラスメント防止措置の導入支援
- いわゆるカスタマーハラスメント対策企業マニュアル（好事例掲載）の策定・周知

等を実施する

事業概要

I ハラスメント撲滅対策の全国集中実施

- 「ハラスメント撲滅月間」を中心に、シンポジウムの開催等による集中的な周知・啓発の実施
- 全国の都道府県労働局による事業主向け説明会の開催、主に労働者向けハラスメント対応特別相談窓口の開設
- 職場のハラスメント防止パンフレット・リーフレット（事業主向け・労働者向け）の作成・配布

II 迅速な相談対応、雇用管理改善の推進等

- ハラスメントを受けた労働者等の相談に迅速に対応し、ニーズに応じた支援につなげる窓口の設置
 - ・フリーダイヤル等による相談窓口の設置
 - ・企業の雇用管理改善推進に向けた労働局の体制整備（拡充）

III 中小企業への支援

- 個別企業訪問による支援（拡充）
- 中小企業におけるハラスメント相談体制実証事業

IV 周知・広報

- 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
- ハラスメントサポートガイド等の作成・配布
- いわゆるカスタマーハラスメント対策企業マニュアル（好事例掲載）の策定・周知（新規）