

令和7年度行政運営方針関連参考資料一覧

1 雇用環境・均等部関係資料

1-1	北海道働き方改革推進支援センターリーフレット	1
1-2	労働条件明示のルールリーフレット	3
1-3	職場のハラスメント対策リーフレット	5
1-4	カスタマーハラスメント対策リーフレット	11
1-5	就活ハラスメント対策リーフレット	17
1-6	女性の活躍・両立支援総合サイトリーフレット	23
1-7	改正育児・介護休業法リーフレット	25
1-8	くるみん認定基準等改正リーフレット	31
1-9	改正育児・介護休業法等説明会リーフレット	35
1-10	多様な正社員制度導入支援リーフレット	37
1-11	テレワーク・セミナーリーフレット	39
1-12	勤務間インターバル制度リーフレット	41
1-13	北海道政労使会議共同宣言	45
1-14	フリーランス法施行リーフレット	46
1-15	フリーランス法説明会リーフレット	48
1-16	令和6年度両立支援等助成金リーフレット	49
1-17	令和6年度両立支援等助成金拡充リーフレット	53

2 労働基準部関係資料

2-1	死亡労働災害速報値	55
2-2	労働災害発生状況（新型コロナ除く）	59
2-3	建設工事着工期労働災害防止運動実施結果の取りまとめ	69
2-4	建設工事追い込み期労働災害防止運動安全宣言	71
2-5	建設工事追い込み期労働災害防止運動実施結果の取りまとめ	73
2-6	北海道冬季ゼロ災運動について	78
2-7	2024陸運業ゼロ災チャレンジ北海道に参加しましょう	82

3 職業安定部関係資料

3-1	キャリアアップ助成金のご案内	83
3-2	求職者支援制度のご案内	85
3-3	人材開発助成金活用勸奨リーフレット	87
3-4	人材確保対策コーナーリーフレット	89
3-5	jobtagリーフレット	91
3-6	しょくばらぼのご案内リーフレット	93
3-7	出生後休業支援給付金創設のリーフレット	95
3-8	育児時短就業給付金創設のリーフレット	97

相談無料!

中小企業・小規模事業者へお知らせ

働き方改革 支援します!

＼こんなこと相談できます!／

就業規則を見直したいが
どこから手を付けたら
いいかわからない

パートタイマーと正社員の
賃金や手当をどう見直せば
同一労働同一賃金に
なるのだろうか難しくわからない

残業を減らしたいが
やり方がわからない

36協定の作り方が
わからない

「働き方改革」と言われても、そもそも
労働関係の法律は複雑で
何から手を付けたらいいかわからない

時間をかけて育てた従業員が
退職してしまう…
どうしたら**定着率**を
上げることができるだろう

いろんな**助成金**があるが
使い方がわからない

ご相談方法

お気軽に社会保険
労務士などの専門家に
ご相談ください!

企業への専門家派遣 (訪問相談サービス)

社労士等の専門家が会社ま
でお伺いして、無料で相談を
お受けします。

来所相談・電話相談

社労士等の専門家が
センターの相談ブース
や電話での相談に応じ
ます。

無料セミナー

セミナー講師の
派遣も可能です。

厚生労働省北海道労働局委託事業

北海道働き方改革推進支援センター

フリーコール [受付時間] 9:00~17:00 (土・日・祝日を除く)

FREE 0800-919-1073

011-206-8365 申込は裏面へ

hokkaidou-hatarakikata@lec.co.jp

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/hokkaidou/>

〒060-0001 北海道札幌市中央区北1条西3丁目3-33リープロビル3階
○地下鉄大通駅7番出口徒歩3分・札幌駅前地下歩行空間9番出口徒歩1分

詳しくはこちら/



企業相談 FAX申込書

必要事項をご記入いただき、上記FAX番号にお送りください。

会社名			
業種			
住所	〒 -----		
TEL・FAX			
従業員数			
担当者名 (部署・役職含む)			
<input type="checkbox"/> 企業訪問 <input type="checkbox"/> センター来所	相談 希望日	第1希望	月 日 時～
		第2希望	月 日 時～
		第3希望	月 日 時～

※来所相談をご希望の際は事前に電話・メール・FAXにてご予約いただきますようお願い申し上げます。

ご相談内容

- | | |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 同一労働・同一賃金（不合理な待遇差の禁止）について | <input type="checkbox"/> 助成金について |
| <input type="checkbox"/> 働き方改革関連法全般について | <input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得について |
| <input type="checkbox"/> 時間外労働の上限規制について | <input type="checkbox"/> 人材確保に資する技術的な相談 |
| <input type="checkbox"/> 賃金規定の整備・賃金引上げに向けた環境整備 | <input type="checkbox"/> テレワーク導入の際の留意点について |
| <input type="checkbox"/> 改正育児・介護休業法について | <input type="checkbox"/> ハラスメント対策について |
| <input type="checkbox"/> その他（ | ） |

相談事例

飲食業

【相談内容】

店舗に配属された新人から、「指導係のパワーハラスメントがひどい」との相談を受けている。早急に対応策を検討したいがよい方法はないだろうか。

【専門家の支援】

担当者に、パワーハラスメントの定義・類型、パワーハラスメント対策の重要性、パワーハラスメントを予防するために講ずべき措置について助言を行った。その上で、各店舗のスタッフを集めてミニセミナーを複数回開催し、パワーハラスメントの正しい定義を教示した。

【支援後の効果】

支援当初は、指導係・新人共に正当な業務指導とパワーハラスメントの区別がついておらず、双方の事情を聞いても意見の相違が埋まらなかった。しかし、支援を繰り返すうちに指導係が指導の際の態度や言い方に注意するようになり、店舗内の雰囲気改善された。

運送業

【相談内容】

ドライバーの労働時間管理方法が上手く運用できておらず、2024年4月からの時間外労働の上限規制に対応できるかどうか不安がある。

【専門家の支援】

ドライバーの労働時間管理方法を、順番に一つ一つ改善していった。就業規則におけるシフト制の始業・終業時刻の記載方法、休日の記載方法から始まり、時間外労働の時間数と年次有給休暇の取得日数が即座に把握できる勤怠管理簿の整備、固定残業代を導入するための賃金規程の記載内容、と進めていった。

【支援後の効果】

労働時間管理方法が明確になったことで、それぞれのドライバーがどれくらいの時間外労働を行っているのか、月末を待たずに把握できるようになった。そのため、毎月中頃の時点で既に時間外労働が多いドライバーには、月の後半に割り振る業務を調整することが可能となり、ドライバー全員の業務量の平滑化と時間外労働の削減が達成できた。

2024年4月から

労働条件明示のルール

が変わりました

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

- i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3

無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

4

無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※4(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
- ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
- ※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
- ※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

(注) 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 ③



(2024年9月)

職場のハラスメント 対策リーフレット

あなたがつくる
ハラスメントのない
あかるい社会

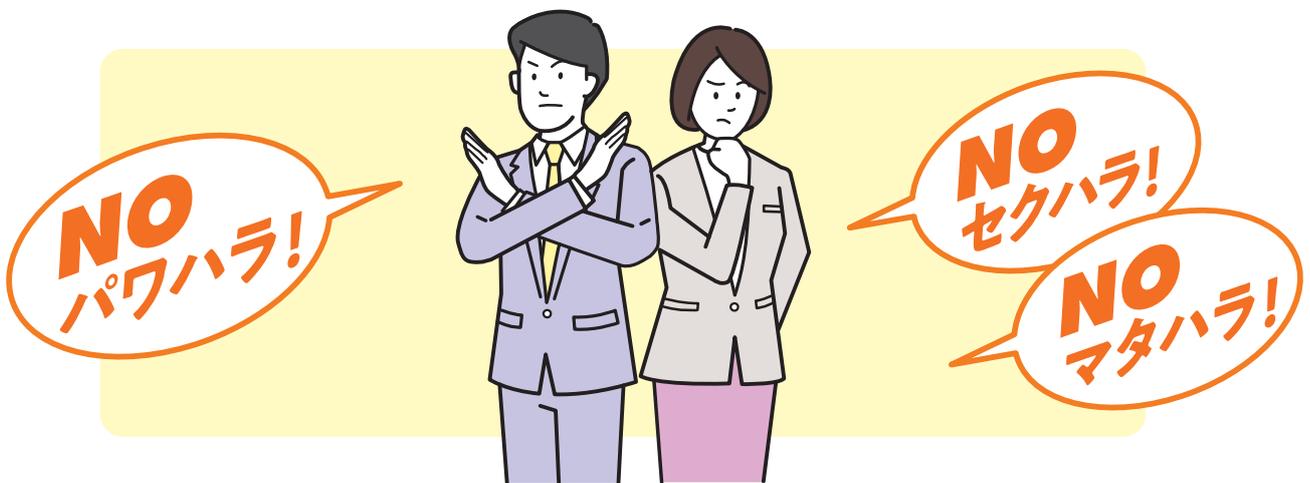


職場のハラスメント防止は、企業の義務です!

パワーハラスメント防止対策は事業主の義務に! セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化!

令和元年に改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて防止措置を講じることが事業主に義務付けられました。併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法も、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、防止対策の強化が図られました。

事業主の方は、実効性のあるハラスメント防止対策を講じてください。また、働く人自身も、上司・同僚・部下をはじめ取引先等仕事をしていく中で関わる人たちを互いに尊重することで、皆でハラスメントのない職場にしていくことを心がけましょう。



1. パワーハラスメント防止対策の法制化(労働施策総合推進法)

- ①事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じることが義務付け
- ②事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容を定めるため、厚生労働大臣が「指針」を策定(指針に定められている具体的な措置の内容は、5ページ参照)

職場における「パワーハラスメント」とは

職場において行われる、①～③の要素**全てを満たす**行為をいいます。

- ① **優越的な関係を背景とした言動であって、**
- ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、**
- ③ **労働者の就業環境が害されるもの**

※客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

2. セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化

- ①セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
- ②事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応 等

これがハラスメント!



いざというときに備えて、ハラスメントを知ろう!

法律により、ハラスメント防止措置が義務付けられている「職場のハラスメント」には、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントがあります。

パワーハラスメントは大きく分けて6つのタイプがあります

身体的な攻撃

暴行・傷害



- (例)
- 殴打、足蹴りを行う
 - 相手に物を投げつける

精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言



- (例)
- 人格を否定するような言動を行う
 - 長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返す

人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視



- (例)
- 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

過大な要求

業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害



- (例)
- 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

過小な要求

業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと



- (例)
- 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる

個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること



- (例)
- 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする

セクシュアルハラスメント

職場において行われる、労働者の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害される行為です。



2つのタイプがあります

対価型

労働者の労働条件が不利益を受ける

(例) 事業主から性的な関係を要求されたが拒否したら、解雇された。



環境型

労働者の就業環境が害される

(例) 上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じて就業意欲が低下。

妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産した「女性労働者」や、育児・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害される行為です。



2つのタイプがあります

制度等の利用への嫌がらせ型

制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの。

(例) 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。



状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるもの。



一人で悩まず、上司や同僚、 あるいは社内外の窓口にご相談しましょう!

上司や同僚にご相談しましょう

ハラスメントは我慢していても解決しません。それどころかエスカレートする可能性があります。ハラスメントと思われる行為をされた場合は、いつでも誰が何を何のためにどのように(5w1h)したのかを記録しておく、後々の事実確認などで有効です。
一人で悩まず、上司や同僚にご相談しましょう。

社内相談窓口へご相談しましょう

全ての事業主は、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントの相談窓口を設置し、適切に対応するために必要な体制の整備をすることが義務付けられています。
一人で悩まず、社内相談窓口へ、ハラスメントについてご相談しましょう。

それでも解決しないときや、社内で相談ができないときは…

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)及び総合労働相談コーナーへ

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)及び全国の労働基準監督署内などに設置されている総合労働相談コーナーでは、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント等のハラスメントでお困りの方からの相談を受け付けています。また、職場トラブルの解決のため、行政指導の他、労働局長による紛争解決援助や「調停」といった行政サービスを行っています。

〈労働者からの相談事例〉

妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い

妊娠を上司に報告したところ、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われ、退職届を書くように強要されました。事業主に相談しましたが、対応してくれません。働き続けたいのですが、どうしたらいいでしょうか。

妊娠したことを理由として女性労働者に対して解雇や不利益な取扱いをすることは男女雇用機会均等法で禁止されています。また、上司の言動は、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントに該当する可能性があり、事業主は、職場におけるハラスメント防止措置を講じる義務があります。

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)では、ご相談者の意向を確認した上で、ご相談者にとって適切な解決方法を助言します。まずは、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

〈労働者からの相談事例〉

パワーハラスメント

上司から同僚の前で大声で繰り返し叱責される日々には耐えられず、会社の相談窓口にご相談したところ、上司からの叱責がさらに激しくなり、精神的に就業継続が困難となり辞めざるをえなくなりました。会社に対して慰謝料を請求しているのですが、対応してくれません。どうしたらいいでしょうか。

ご相談者が、ご自身の問題解決を希望される場合、「労働局長による紛争解決援助」や「調停」の制度を無料でご利用いただけます。これらの制度は、労働局又は調停委員が公平な第三者として紛争の当事者の間に立ち、労働施策総合推進法の趣旨に沿って、紛争の解決を図ることを目的とした行政サービスです。

ご相談のケースについては、事業主がハラスメント防止措置義務を実効あるものとして講じていたかを確認しつつ、双方の主張の折り合いがつかよう解決を図っていきます。

企業はどう対応すればいい？



日頃のコミュニケーションと、 相談を受けやすい環境整備がカギ！

ハラスメント防止対策として事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針等を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ②行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④相談窓口担当者が、相談の内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること(事実確認ができなかった場合も含む)

併せて講ずべき措置

- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- ⑩事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由として解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

職場における妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- ⑪業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること

さらに、以下の望ましい取組についても、積極的な対応をお願いします

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定されることから、一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること
- 職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取組を行うこと
(コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等)
- 職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても同様の方針を併せて示すこと
 - 取引先等の他の事業主が雇用する労働者 ●就職活動中の学生等の求職者
 - 労働者以外の者(個人事業主等のフリーランス、インターンシップを行う者等)
- カスタマーハラスメントに関し以下の取組を行うこと
 - 相談体制の整備・被害者への配慮のための取組
(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
 - 被害防止のための取組(マニュアルの作成や研修の実施等)



ハラスメントに関するお悩みは都道府県労働局にぜひご相談を

職場におけるセクシュアルハラスメント

妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントに関するご相談はお近くの

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

開庁時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

パワーハラスメントに関するご相談はお近くの

総合労働相談コーナーへ

※総合労働相談コーナーは下記以外にも都道府県内に数カ所設置しています。最寄りの施設は厚生労働省ホームページで検索してください。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

※受付時間は労働局によって異なります。



北海道労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	011-709-2715 011-707-2700	滋賀労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	077-523-1190 077-522-6648
青森労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	017-734-4211 017-734-4212	京都労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	075-241-3212 075-241-3221
岩手労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	019-604-3010 019-604-3002	大阪労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	06-6941-8940 06-7660-0072
宮城労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	022-299-8844 022-299-8834	兵庫労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	078-367-0820 078-367-0850
秋田労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	018-862-6684 018-862-6684	奈良労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0742-32-0210 0742-32-0202
山形労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	023-624-8228 023-624-8226	和歌山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	073-488-1170 073-488-1020
福島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	024-536-4609 024-536-4600	鳥取労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0857-29-1709 0857-22-7000
茨城労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	029-277-8294 029-277-8201	島根労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0852-31-1161 0852-20-7009
栃木労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	028-633-2795 028-633-2795	岡山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	086-224-7639 086-225-2017
群馬労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	027-896-4739 027-896-4677	広島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	082-221-9247 082-221-9296
埼玉労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	048-600-6269 048-600-6262	山口労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	083-995-0390 083-995-0398
千葉労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	043-221-2307 043-221-2303	徳島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	088-652-2718 088-652-9142
東京労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	03-3512-1611 03-3512-1608	香川労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	087-811-8924 087-811-8916
神奈川労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	045-211-7380 045-211-7358	愛媛労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	089-935-5222 089-935-5224
新潟労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	025-288-3511 025-288-3501	高知労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	088-885-6041 088-885-6027
富山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	076-432-2740 076-432-2740	福岡労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	092-411-4894 092-411-4764
石川労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	076-265-4429 076-265-4432	佐賀労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0952-32-7218 0952-32-7218
福井労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0776-22-3947 0776-22-3363	長崎労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	095-801-0050 095-801-0023
山梨労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	055-225-2851 055-225-2851	熊本労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	096-352-3865 096-312-3877
長野労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	026-227-0125 026-223-0551	大分労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	097-532-4025 097-536-0110
岐阜労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	058-245-1550 058-245-8124	宮崎労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0985-38-8821 0985-38-8821
静岡労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	054-252-5310 054-252-1212	鹿児島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	099-223-8239 099-223-8239
愛知労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	052-857-0312 052-972-0266	沖縄労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	098-868-4380 098-868-6060
三重労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	059-226-2318 059-226-2110			



ハラスメント裁判事例・他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

ポータルサイト「あかるい職場応援団」では、ハラスメント対策の際に参考となる情報を掲載しています。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



カスタマーハラスメント



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

対策リーフレット

あなたがつくる
ハラスメントのない
あかるい社会



カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう!

カスタマーハラスメントとは

企業や業界により、顧客等への対応方法・基準が異なることが想定されるため、カスタマーハラスメントを明確に定義することはできませんが、企業へのヒアリング調査等の結果、企業の現場においては、以下のようなものがカスタマーハラスメントであると考えられています。

顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの

「顧客等の要求の内容が妥当性を欠く場合」の例

- 企業の提供する商品・サービスに瑕疵・過失が認められない場合
- 要求の内容が、企業の提供する商品・サービスの内容とは関係がない場合

「要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当な言動」の例

(要求内容の妥当性にかかわらず不相当とされる可能性が高いもの)

- 身体的な攻撃(暴行、傷害)
- 精神的な攻撃(脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言)
- 威圧的な言動
- 土下座の要求
- 継続的(繰り返し)、執拗な(しつこい)言動
- 拘束的な行動(不退去、居座り、監禁)
- 差別的な言動
- 性的な言動
- 従業員個人への攻撃・要求



(要求内容の妥当性に照らして不相当とされる場合があるもの)

- 商品交換の要求
- 金銭補償の要求
- 謝罪の要求(土下座を除く)



重要

パワーハラスメント防止に関する指針におけるカスタマーハラスメントの対策について

厚生労働大臣が定めるパワーハラスメントの防止に関する指針においては、以下のようにカスタマーハラスメント等防止のための取組を行うことが望ましいとされています。

- (1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (2) 被害者への配慮のための取組(被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に1人で対応させない等の取組)
- (3) 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組(マニュアルの作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)

カスタマーハラスメントの判断基準

現場で迷わないように、カスハラ判断基準を共有しておこう!

社内であらかじめカスタマーハラスメントの判断基準を明確にした上で、企業内の考え方、対応方針を統一して現場と共有しておくことが重要です。その際、

- ①顧客等の要求内容に妥当性はあるか、
- ②要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲であるか

という観点で判断することが考えられます。

①顧客等の要求内容に妥当性はあるか

顧客等の主張について、まずは事実関係、因果関係を確認し、自社に過失がないか、根拠のある要求がなされているかを確認し、顧客等の主張が妥当かどうか判断します。

(例)顧客が購入した商品に瑕疵がある場合、謝罪とともに商品の交換・返金に応じることは妥当ですが、自社の過失、商品の瑕疵などがなければ、顧客の要求には正当な理由がないと考えられます。



②要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か

顧客等の要求内容の妥当性の確認と併せて、その要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲であるかを確認します。

(例)長時間に及ぶクレームは、業務の遂行に支障が生じるという観点から社会通念上相当性を欠く場合が多いと考えられます。また、顧客等の要求内容に妥当性がある場合であっても、その言動が暴力的・威圧的・継続的・拘束的・差別的、性的である場合は、社会通念上不相当であると考えられ、カスタマーハラスメントに該当し得ます。



- 殴る・蹴るといった暴力行為は、カスハラであることはもちろん、犯罪に該当します。
- カスハラかどうかに関わらず、顧客等からの行為で従業員の就業環境が不快なものとなり、就業に支障が生じるようであれば、企業として対策を講じましょう。

カスタマーハラスメント対策の基本的な枠組み

従業員・顧客への周知と、事実・証拠にもとづいた対応がカギ!

カスタマーハラスメントを想定した事前の準備

事業主の基本方針・基本姿勢の明確化、従業員への周知・啓発

- トップが**基本方針・基本姿勢**を明確に示す。
- 基本方針・基本姿勢、従業員の対応の在り方を**従業員に周知・啓発**し、教育する。
→ **基本方針**を店内にポスターとして貼り出し、顧客へ周知することも有効!

従業員(被害者)のための相談対応体制の整備

- **相談対応者を決めておく**、または**相談窓口を設置**し、従業員に広く周知する。
- 相談対応者が相談の内容や状況に応じ適切に対応できるようにする。

対応方法、手順の策定

- カスタマーハラスメント行為への**対応体制、方法等**をあらかじめ決めておく。

社内対応ルールの従業員等への教育・研修

- 具体的な社内対応ルールについて、**従業員研修等**を実施する。

カスタマーハラスメントが実際に起こった際の対応

事実関係の正確な確認と事案への対応

- 顧客、従業員等からの情報を基に、**その行為が事実であるかを確かな証拠・証言に基づいて確認**する。
- 過失がある場合は謝罪し、交換・返金に応じる。ない場合は要求等に応じない。

従業員(被害者)への配慮の措置

- **被害を受けた従業員に対する配慮の措置(組織的な対応やメンタル不調への対応等)**を適正に行う。

再発防止のための取組

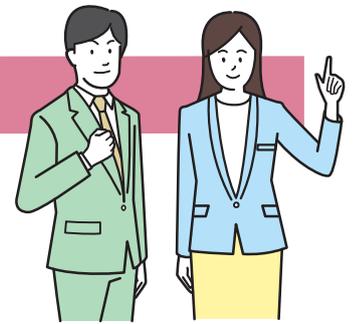
- **定期的な取組の見直しや改善**を行い、継続的に取組を行う。

併せて講ずべき措置

- **相談者のプライバシーを保護**するために必要な措置を講じ、従業員に周知する。
- 相談したこと等を理由として**不利益な取扱い**を行ってはならない旨を定め、従業員に周知する。

カスタマーハラスメントに発展させないために

初期段階での適切な対応が、カスハラを防ぐ!



発展させないためのステップ

対象を明確にして謝罪する

STEP
1

- 対象を明確にした上で(例:不快感を抱かせたことに対して)**限定的に謝罪**する。
- 正確に状況が把握できていない段階では、非を認めた発言はせず、事実確認をして社内で判断をしたときに、**過失の程度に応じた謝罪**をする。

状況を正確に把握する

STEP
2

- 顧客等が主張する**内容を正確に把握する**。**反論はせず**まずはひと通り事情を確認する。
- 不明確な点や不足情報があれば**追加で確認**し、勘違いがあれば**正しい情報を提供**する。

現場監督者(一次相談対応者)または相談窓口の情報共有する

STEP
3

- 顧客等から確認した情報は、**現場監督者または相談窓口対応者に共有**する。
- 正確かつ迅速に状況を把握するため、現場対応者はできるだけ**事実関係を時系列で整理して報告**する。

発展させないための対応

現場 での対応

- 場所を変え、**複数で対応**する。
- 相手が感情的になっていても、**丁寧な話し方**で冷静に対応する。
- 詳細に情報を確認し、**メモを取って**要点を確認する。
- 議論は避け**、問題を解決しようとする前向きな姿勢を見せる。
- その場しのぎの回答はしない。
- 後で確認して回答するなど**冷却期間**を設ける。



電話 での対応

- 苦情専用電話を設置し、**録音が出来**るようにしておく。
- 第一受信者が責任を持ち、問い合わせ**案件のたらい回し**をしない。
- メモを取りながら話を聞き、**復唱して確認**する。
- 即時回答できない内容については、**事実を確認してから追っ**て返事をする。



顧客訪問 による対応

- 冷静になりにくい**夜間や早朝の訪問**は避ける。
- 喫茶店など周囲から話を聞かれる場所や決められた場所以外には行かない。
- あらかじめ問い合わせ内容への**対応方針**を決めておく。
- できるだけ**二人で訪問**する。

カスタマーハラスメント対策に取り組むことによるメリット

カスハラ対策が、職場環境の向上につながる!

取組を進める企業からの「声」

- 複数名で状況を把握できるようになり、迷惑行為を迅速に確認し、対応できるようになりました。
- 対応方法を明示することで従業員が働きやすくなりました。
- 顧客対応のノウハウが整理でき、経験を培うことができました。
- 顧客対応に関連する訓練、研修の受講後は、落ち着いて対応ができるようになりました。



従業員への影響

- 職場環境が明るくなり、従業員から笑顔が出るようになりました。
- 会社としてカスタマーハラスメントに対する姿勢を示したことで従業員の安心感が生まれました。



従業員を守ることを行動で示し、職場環境が向上!

その他、**従業員を守るということを行動で示す大事さを会社組織として再認識できる**、人材の確保が難しい中、カスタマーハラスメント対応等により職場環境をよくすることで**被害者を減らすことにつながる**といった声も寄せられています。

企業においては、カスタマーハラスメント対策を進めることで、前向きな効果が期待でき、カスタマーハラスメント対策に取り組む意義は大きいと考えられます。



こちらの資料もご覧ください



「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/cusuhara_manual.pdf

カスタマーハラスメントにお悩みの方
メール・SNSでご相談を!

厚生労働省委託事業 **ハラスメント悩み相談室**
<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



カスタマーハラスメントに関するお問い合わせは
都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>
開庁時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)



(令和6年11月作成)

就活ハラスメント 対策リーフレット

あなたがつくる
ハラスメントのない
あかるい社会





これって「就活ハラスメント」?

「就活ハラスメント」とは、「就職活動中やインターンシップの学生等に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント」のことをいい、立場の弱い学生等の尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。



面接で「恋人はあるのか」と質問されたり、オンライン面接時に「全身を見せて」と言われた。



女子学生に対し、採用の見返りに不適切な関係を迫った。これを断ると、「うちの会社には絶対入社させない」と不採用にした。



インターンシップで食事やデートにしつこく誘われた。



インターンシップ中の学生に対し、人格を否定するような暴言を吐いた。



企業は「就活ハラスメント」防止への対応を!

就活ハラスメントは、企業にとって大きなリスク



ハラスメントを受けた学生にとって大きな心理的ダメージとなるだけでなく、企業にとっても、

- 「就活ハラスメントを起こした会社」として、企業の社会的信用を失い、企業イメージの低下
- 就職後の職場でもハラスメントが横行している会社だと学生に認識され、応募が減少する可能性
- 働いている従業員にも、働く意欲やモラルの低下により生産性に悪影響が及び、貴重な人材の退職・流失等のリスク

が生じる重大な問題です。

重要

労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法に基づく指針においては、就活ハラスメントを防止することが望ましいと明記されています。

- 雇用管理上の措置として、職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就職活動中の学生等に対するハラスメントについても同様の方針を示すことが望ましい
- 就職活動中の学生等から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、その内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい

具体的には、

- 全従業員(特に採用担当者)に対し、就活ハラスメントを含む、すべてのハラスメントを禁止する方針を明確にしましょう。
- 就活ハラスメントを行った場合には、その行為者を処分する社内規定や規則(懲戒処分等)を設け、周知しましょう。
- 採用担当者を含む従業員にハラスメント防止に関する研修を継続的に実施しましょう。階層別に研修を実施するのも効果的です。
- 学生と接する際、採用担当者は可能な限り2名以上とし、オンラインも含め面談やオリエンテーションの際は複数名で対応するなど、採用活動におけるルールを明確にしましょう。
- 学生向けに就活ハラスメント相談窓口を設置し、周知しましょう。



就活ハラスメント防止に向けた具体的取組・導入のヒント

就活ハラスメント防止に取り組んでいる企業にはいくつかの共通項があります。これから対策に着手する場合や取組の見直しを検討している場合は、次の3点に着目してみてはいかがでしょうか？



基本的な対策

「公正な採用選考」に基づいた面接実施

「公正な採用選考」とは、厚生労働省が事業主にお願いしている採用選考の在り方。「応募者の基本的人権の尊重」「適性・能力に基づいた採用基準」という、「公正な採用選考」の考え方に沿って面接等を行うことは、就活ハラスメント防止においても基本的な方針となります。

効果的な対策

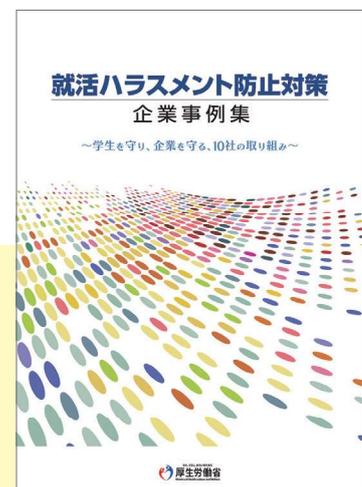
リクルーターの行動指針やマニュアル策定

就活ハラスメントの中でも特にセクシュアルハラスメント(セクハラ)は、社員がリクルーターとして活動するOB・OG訪問や面談時に起こりやすいことがわかっています。その対策として、行動指針やマニュアル、ガイドブックの策定・活用を含む、リクルーターへの研修は有効です。

一歩踏み込んだ対策

応募者の個人情報の限定利用

選考に多少の不便さがあっても、ハラスメントの芽を摘むことがより大切です。就活ハラスメントがそもそも発生しない状況をつくるため、面接官等に対し、学生の個人情報を一部非公開にして、個人情報が悪用されるのを防止するなどの対策を取り入れるのもよいでしょう。



就活ハラスメント防止に取り組んでいる
10社の企業事例はこちらから!



就活ハラスメント防止対策企業事例集

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001060585.pdf>



就活生のみなさん、ハラスメントから自分を守ろう!



相談窓口

まずは「就活ハラスメント」について知ること、そして早期相談を!

就職活動を行う学生は、就職活動中やインターンシップ中にセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの被害に遭わないために、自分でできる対策を考えておきましょう。

就活ハラスメントの実態を事前学習しておく

大切なのは就活ハラスメントに関する知識と情報を得ること。厚生労働省のHP、ニュースサイトなどで情報を集めましょう。また、就活ハラスメントを起こさないための対策に取り組んでいる企業もありますので、参考にしてみてください。

就活ハラスメントで困っていませんか?



就活ハラスメント —こんな場面で起きています—



採用担当者との食事や飲酒、密室での面談、個人携帯メール等でのやりとりは避ける

過去には採用担当者が、食事や飲酒の強要、個室での1対1の面談を求める行為、個人の携帯メールやLINE等で連絡を入れてくるということがありました。このような不適切な要求等に応じる必要はありません。(多くの企業では、1人の社員が就活生の合否判定を決定するのではなく、複数の担当者が採用面接等に対応しています。)

また、自社の内定と引き替えに、他社の選考活動の中止や内定辞退を迫るということがあります。このような要求等に対しては、自分の意思をしっかりと持ち、断る場合はきっぱり毅然と断る必要があります。

早い段階で相談を!

OB・OG訪問を含めて、就職活動の際に、これはハラスメントではないかと思ったら、自身の安全を守るためにも1人で抱え込まず、所属大学のキャリアセンター、ハラスメント悩み相談室、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)などに早い段階で相談することをお勧めします。

▶ 詳しくはパンフレット最終面のハラスメント悩み相談室や都道府県労働局をご参照ください



ハラスメントに関するお悩みは都道府県労働局にぜひご相談を

就職活動中等のハラスメントに関するお悩みは、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください(大学のキャリアセンターの担当者と一緒にご相談いただくことも可能です)。相談内容等に応じて雇用環境・均等部(室)では右記の対応を行います。

- 就職活動中の学生等へのハラスメント防止のための事業主への助言
- 就活セクハラ等についてのトラブルの解決援助等

北海道労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	011-709-2715 011-707-2700	滋賀労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	077-523-1190 077-522-6648
青森労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	017-734-4211 017-734-4212	京都労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	075-241-3212 075-241-3221
岩手労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	019-604-3010 019-604-3002	大阪労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	06-6941-8940 06-7660-0072
宮城労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	022-299-8844 022-299-8834	兵庫労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	078-367-0820 078-367-0850
秋田労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	018-862-6684 018-862-6684	奈良労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0742-32-0210 0742-32-0202
山形労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	023-624-8228 023-624-8226	和歌山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	073-488-1170 073-488-1020
福島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	024-536-4609 024-536-4600	鳥取労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0857-29-1709 0857-22-7000
茨城労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	029-277-8294 029-277-8201	島根労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0852-31-1161 0852-20-7009
栃木労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	028-633-2795 028-633-2795	岡山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	086-224-7639 086-225-2017
群馬労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	027-896-4739 027-896-4677	広島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	082-221-9247 082-221-9296
埼玉労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	048-600-6269 048-600-6262	山口労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	083-995-0390 083-995-0398
千葉労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	043-221-2307 043-221-2303	徳島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	088-652-2718 088-652-9142
東京労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	03-3512-1611 03-3512-1608	香川労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	087-811-8924 087-811-8916
神奈川労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	045-211-7380 045-211-7358	愛媛労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	089-935-5222 089-935-5224
新潟労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	025-288-3511 025-288-3501	高知労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	088-885-6041 088-885-6027
富山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	076-432-2740 076-432-2740	福岡労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	092-411-4894 092-411-4764
石川労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	076-265-4429 076-265-4432	佐賀労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0952-32-7218 0952-32-7218
福井労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0776-22-3947 0776-22-3363	長崎労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	095-801-0050 095-801-0023
山梨労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	055-225-2851 055-225-2851	熊本労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	096-352-3865 096-312-3877
長野労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	026-227-0125 026-223-0551	大分労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	097-532-4025 097-536-0110
岐阜労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	058-245-1550 058-245-8124	宮崎労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0985-38-8821 0985-38-8821
静岡労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	054-252-5310 054-252-1212	鹿児島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	099-223-8239 099-223-8239
愛知労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	052-857-0312 052-972-0266	沖縄労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	098-868-4380 098-868-6060
三重労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	059-226-2318 059-226-2110			

就活ハラスメントにお悩みの方

メール・SNSでご相談を!

厚生労働省委託事業 **ハラスメント悩み相談室**

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



就活ハラスメントに関するご相談はお近くの
都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

開庁時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)



女性の活躍・両立支援

総合サイト

「女性の活躍・両立支援総合サイト」は厚生労働省が運営するWEBサイトです。

「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」に掲載されている企業の情報を一元的に検索することができます。

女性の活躍推進企業データベース

女性活躍推進法に基づき、全国の企業が女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表しています。

- 一般事業主行動計画
- 自社の女性活躍に関する情報
- えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の実績状況の公表や、女性活躍推進に関する情報収集のためのWEBサイトです。



常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、「**男女の賃金の差異**」の情報公表が義務づけられています。

女性活躍推進法では、事業主に対し、適切な情報公表を行うことを求めています。誤った情報を公表し、虚偽の公表を行っているとは判断された場合には、助言・指導の対象となることもありますので、算定方法を確認の上、正確な情報公表をお願いします。

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

女性の活躍 データベース 🔍



コンテンツの紹介

- 女性の活躍推進企業データベースを使った企業研究の解説動画
- 企業ランキング
- 女性活躍推進に取り組む企業の事例集
- 企業公表データのダウンロード

両立支援のひろば

次世代育成支援対策推進法に基づく公表

- 一般事業主行動計画
令和7年4月から従業員100人超の事業主は、計画策定時に次のことが対象となります。**new!**
・育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定
・計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況把握等 (PDCAサイクルの実施)
- 次世代育成支援対策の実施状況(プラチナくるみん認定企業)
- 男女の育児休業等取得率(くるみん認定企業)

育児・介護休業法に基づく公表

- 男性の育児休業等取得率
令和7年4月から従業員300人超の事業主も義務の対象となります。「両立支援のひろば」で公表をおすすめします!**new!**
※公表方法の詳細は、裏面をご確認ください。

コンテンツの紹介

- 両立診断サイト
自社の取組状況を診断してみましょう
- Q&A集
疑問に思ったときはこちらをご覧ください
- 両立支援に取り組む企業の事例
企業の好事例を紹介しています

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

両立支援のひろば 🔍



「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」への登録方法

初めてご利用の際は、基本情報の登録後、ログインID・PWを設定してください。従来の修正用URLを取得してログインする方法から変更になりました。既に基本情報の登録がある方は、ログインID・PWの設定をお願いします。

① 初めてご利用の方(新規登録)

自社の行動計画・データ等を登録・修正する

ログインIDをお持ちの方

③ ログインIDを入力
パスワードを入力
ログイン

初めてご利用の方
(両立支援のひろば・女性の活躍推進企業データベースの掲載がない方)

① 新規登録

ログインID・PWをお持ちでない方
(ログインIDの登録には、担当者情報に登録されたメールアドレスが必要です。登録済のメールアドレスが不明な方はこちらから)

② ログインID・PWの登録

「新規登録」から入力フォームに進み、基本情報(企業情報、担当者情報)を登録します。



基本情報・担当者情報を登録しただけでは、一般事業主行動計画やデータの公表は完了していません。

ログインID・PWの設定後、マイページにログインし、各サイトにて「新規登録」のお手続きをお願いします。

② ログインID・PWを登録する

ログインID・PWをお持ちでない方

(ログインIDの登録には、担当者情報に登録されたメールアドレスが必要です。登録済のメールアドレスが不明な方はこちらから)

ログインID・PWの登録

ホーム>ログインID・PWの登録(利用規約)

女性の活躍・両立支援総合サイトへの登録を行います。下記規約をご確認いただき、次へお進みください。

両立支援のひろば ご利用規約

女性の活躍推進企業データベース ご利用規約

利用規約を確認し、同意する

次へ

ログインID・PWの登録(メール登録)で担当者情報に登録したメールアドレスを入力し、ログインID設定用メールを受け取ります。

メールで届いたURLをクリックし、ログインID・PWの登録で、英数字記号8文字以上32文字以下で任意で設定します。

ログインID・PWの登録(完了)と表示された画面はアカウント情報のため厳重に管理してください。

③ ログインして、各サイトの登録をする

ログインIDをお持ちの方

ログインIDを入力
パスワードを入力
ログイン

ログインID・PWをお忘れの方
ログインにお困りの方

ワンタイムパスワード認証

XXXXXXXX@XXXXX.CO.JP 宛てに認証メールを送信しました。メール本文記載のワンタイムパスワードを入力後、「認証」ボタンを押してください。

ワンタイムパスワードを入力 認証

再送信 キャンセル 管理コード認証

ホーム>ログイン>マイページ

マイページ

貴社の現在の登録状況は以下の通りです。

サイト登録状況

次世代法・女性活躍推進法一体系で一般事業主「両立支援のひろば」と「女性の活躍推進企業データベース」

両立支援のひろば

- 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公表
- プラチナくるみん認定企業の実施状況の公表
- 仕事と介護の両立に関する取組(トモコンマークの活用申請)
- 育児・介護休業法に基づく育児休業等の取得の状況の公表

育児・介護休業法に基づく育児休業取得率等の公表等はこちらから

女性の活躍推進企業データベース

- データ公表(えるぼし認定、プラチナえるぼし認定企業に係る実績等の公表もこちらから)
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の公表

男女の賃金の差異等、女性活躍に関する情報公表はこちらから

詳しくは「ログイン方法ユーザーガイド」をご確認ください。

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

①～⑨▶令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続 雇用期間6か月未満 除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の 範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)の メニューを追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

4 育児のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

- ・ 公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
- ・ 年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・ より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html



Check! 両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取り組み状況の診断等を行うことができます。

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい

*①～④のうち複数の措置を講じること

8 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

義務

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ②労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間 のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能

望ましい

* 情報提供に当たって、「介護休業制度」は介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと

* 情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

9 介護のためのテレワーク導入

努力義務

就業規則等の見直し

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。



介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご活用ください。

①個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



②介護保険制度について(40歳の方向けリーフレット)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html

両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

<https://ikuj-kaigo.mhlw.go.jp/>



制度整備や育児・介護休業を取得する社員のサポート、仕事と育児・介護の両立を実現する体制作り等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

10 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務 就業規則等の見直し

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 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(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ② テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例：人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

* 家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと



個別周知・意向確認の際に用いる「様式」例

社内用アレンジしてご活用いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯 (始業および終業の時刻) ② 勤務地 (就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件 (業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

* 意向聴取の時期は、①、②のほか、「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

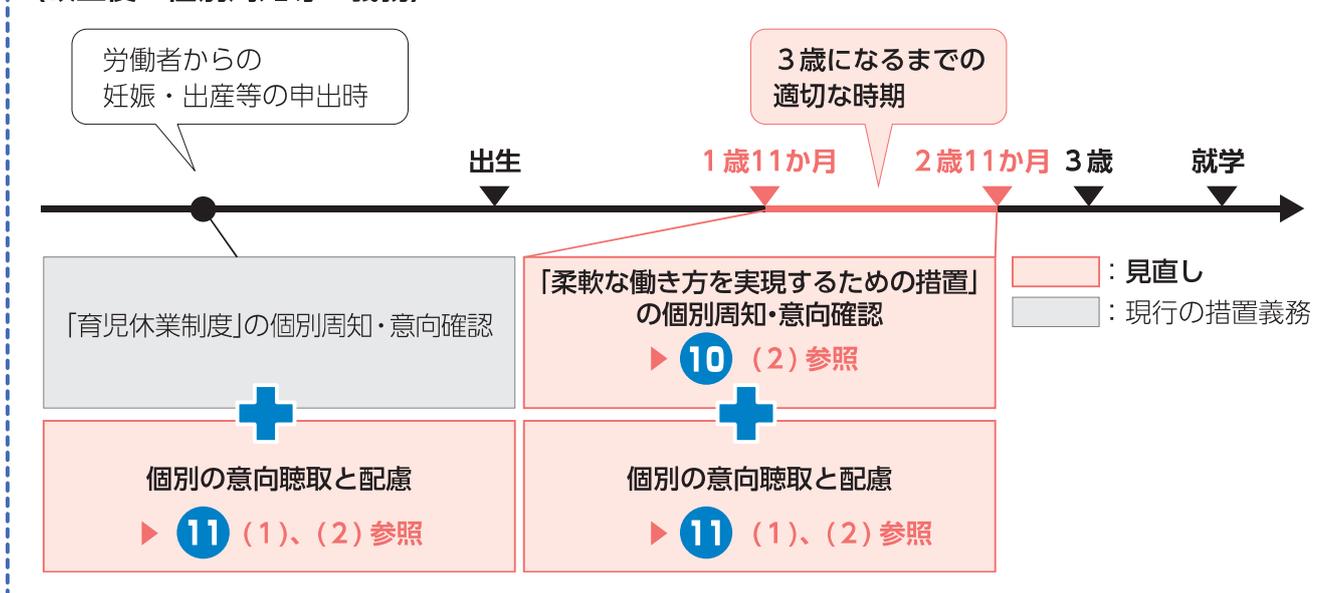
具体的な配慮の例

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
 - ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
 - ・業務量の調整
 - ・労働条件の見直し
- 等

望ましい

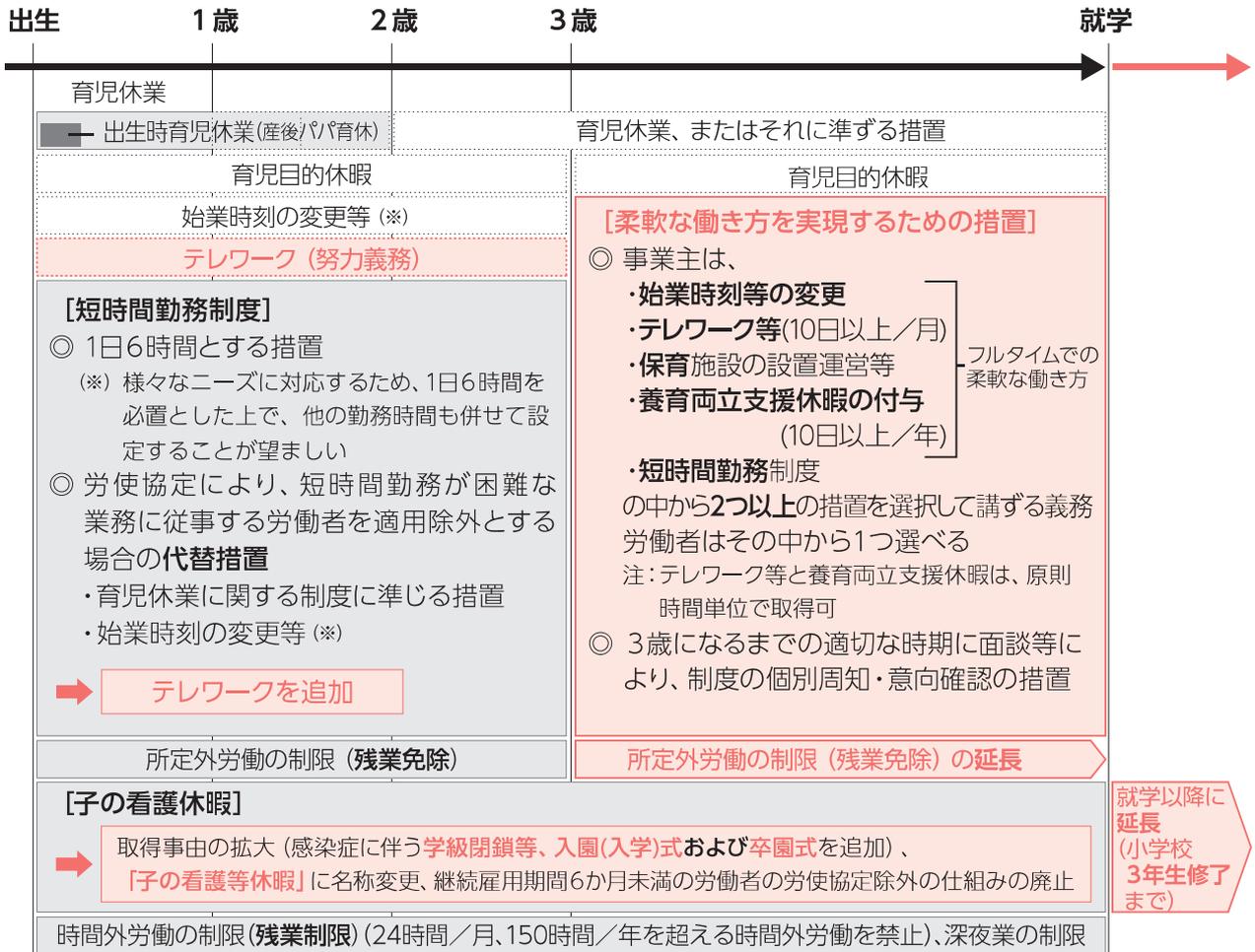
* 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
* ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること

〈改正後の個別周知等の義務〉



〈改正後の仕事と育児の両立イメージ〉

- : 見直し
- : 現行の措置義務
- : 現行の努力義務



※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



両立支援に取り組む事業主への助成金【両立支援等助成金】

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。(令和7年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です)



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

育児・介護休業法に関するお問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

令和7年
4月1日から

新たな10年がスタート！

次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律であり、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

令和6年5月に成立した「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」により、法律の有効期限がさらに10年間延長され、令和17年3月31日までとなりました。

1

行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付け

- 育児休業等の取得状況及び労働時間の状況把握
- 改善すべき事情の分析

- 行動計画の策定・変更
- 社内周知
- 外部への公表

- 都道府県労働局への届出

- 計画の実施

- 計画終了・効果の測定

行動計画の策定又は変更を行う際には、**育児休業等の取得状況**（※1）、**労働時間の状況**（※2）を把握するとともに、**育児休業等の取得状況や労働時間の状況に係る数値目標の設定が義務付けられます。**

（※1）男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」

（※2）フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者については、健康管理時間）

◆PDCAサイクルの確立

※令和7年4月1日以降に策定又は変更する行動計画から義務の対象です。

認定基準を満たした場合

厚生労働大臣による認定
（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん）

2

認定基準の見直し（認定種類別の認定基準全体は、p.2～p.3でご確認ください。）

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準<共通>

○女性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（認定基準6）

女性労働者の育児休業等取得率	75%以上
育児休業等を行うことができる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率	基準なし → 75%以上

○成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢の見直し（認定基準8）

①所定外労働の削減 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備	→	① 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備
-----------------------------------------------------------------------	---	------------------------------------------------------------------------------------------

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準<認定種類別>

○男性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準5）

	男性労働者の育児休業等取得率		男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率
トライくるみん	7%以上 → 10%以上	又は	15%以上 → 20%以上
くるみん	10%以上 → 30%以上		20%以上 → 50%以上
プラチナくるみん	30%以上 → 50%以上		50%以上 → 70%以上

○働き方の見直しに係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準7）

雇用する全てのフルタイム労働者1人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数	トライくるみん	45時間未満
	くるみん	45時間未満 → 30時間未満（全てのフルタイム労働者）又は45時間未満（25～39歳のフルタイム労働者）
	プラチナくるみん	

○能力向上又はキャリア形成支援の取組に係る計画の策定・実施に関する対象の見直し（プラチナくるみん認定基準10）

プラチナくるみん	女性労働者を対象とした取組 → 労働者を対象とした取組
----------	------------------------------------

トライくるみん、くるみん認定基準

トライくるみん（旧基準達成） 	新しいトライくるみん （新基準達成） ※認定マークについては、 決定後お知らせします。	くるみん（旧基準達成） 	新しいくるみん （新基準達成） ※認定マークについては、 決定後お知らせします。
1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。			
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。			
3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。			
4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。			
5. 次の（1）または（2）のいずれかを満たしていること。 （1）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が 10%以上 （旧基準：7%以上）であること。 （2）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて 20%以上 （旧基準：15%以上）であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。		5. 次の（1）または（2）のいずれかを満たしていること。 （1）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が 30%以上 （旧基準：10%以上）であり、 当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。 （2）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて 50%以上 （旧基準：20%以上）であり、 当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。	
<p style="text-align: center;"><労働者数が300人以下の一般事業主の特例></p> <p>計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合（男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人）でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>① 計画期間内に、子の看護等休暇（旧基準：子の看護休暇）を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。</p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。</p> <p>③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が 10%以上（旧基準：7%以上）であること。</p> <p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p>			
6. 計画期間における、 女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上 （旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上）であること。		6. 計画期間における、 女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上 （旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上）であり、 当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。	
<p style="text-align: center;"><労働者数が300人以下の一般事業主の特例></p> <p>計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上（旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上）であれば基準を満たす。</p>			
（旧基準7.）3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。 ※廃止（経過措置はp.4上段参照）			
7（旧基準8）. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の（1）と（2）のいずれも満たしていること。 （1）フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。 （2）月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。		7（旧基準8）. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の （1）または（2）のいずれかを満たしていること、かつ（3）を満たしていること。 （1）フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 30時間未満 （旧基準：45時間未満）であること。 （2） フルタイムの労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。（新設） （3）月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。 （旧基準：計画期間の終了日の属する事業年度において上記（1）の旧基準と（3）のいずれも満たしていること。）	
8（旧基準9）. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 ① 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置 （旧基準：所定外労働の削減のための措置） ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置			
9（旧基準10）. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。			

プラチナくるみん認定基準

プラチナくるみん



1～4. トライくるみん、くるみん認定基準1～4と同一

5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が **50%以上** (旧基準：30%以上) であること。

(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて **70%以上** (旧基準：**50%以上**) であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合(男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人)でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

① 計画期間内に、**子の看護等休暇** (旧基準：**子の看護休暇**) を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)。

② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。

③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が **50%以上** (旧基準：30%以上) であること。

④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。

6. トライくるみん認定基準6と同一

(旧基準7.) くるみん認定旧基準7と同一 ※廃止(経過措置はp.4上段参照)

※くるみん認定基準と同様の改正が、プラチナくるみん認定基準においても行われました。
(詳細はp.2のくるみん認定基準参照)

7 (旧基準8). くるみん認定基準7 (旧基準8) と同一

8 (旧基準9). 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。

① **男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置** (旧基準：所定外労働の削減のための措置)

② 年次有給休暇の取得の促進のための措置

③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

9 (旧基準10). 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育児休業等を利用している者を含む)している者の割合が90%以上であること。

(2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者(子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む)の割合が70%以上であること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間中に(1)が90%未満かつ(2)が70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、上記の(1)が90%以上または(2)が70%以上であれば、基準を満たす。

10. 育児休業等をし、または育児を行う**労働者が、職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで**活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

(旧基準11.) 育児休業等をし、または育児を行う**女性労働者が就業を継続し、**活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

11 (旧基準12). トライくるみん、くるみん認定基準9 (旧基準10) と同一

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度(事業年度=各企業における会計年度)の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

・1回目の公表は、プラチナくるみん認定取得後おおむね3か月以内

・2回目の公表は、公表前事業年度終了後おおむね3か月以内

に行ってください。

厚生労働省運営のウェブサイト「**両立支援のひろば**」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)

【各種情報を検索・閲覧】

○一般事業主行動計画公表サイト：策定した一般事業主行動計画を公表したり、他社の計画を閲覧できます。

○両立診断サイト：自社の両立支援の取組状況をチェックしたり、他社の取組を閲覧できます。

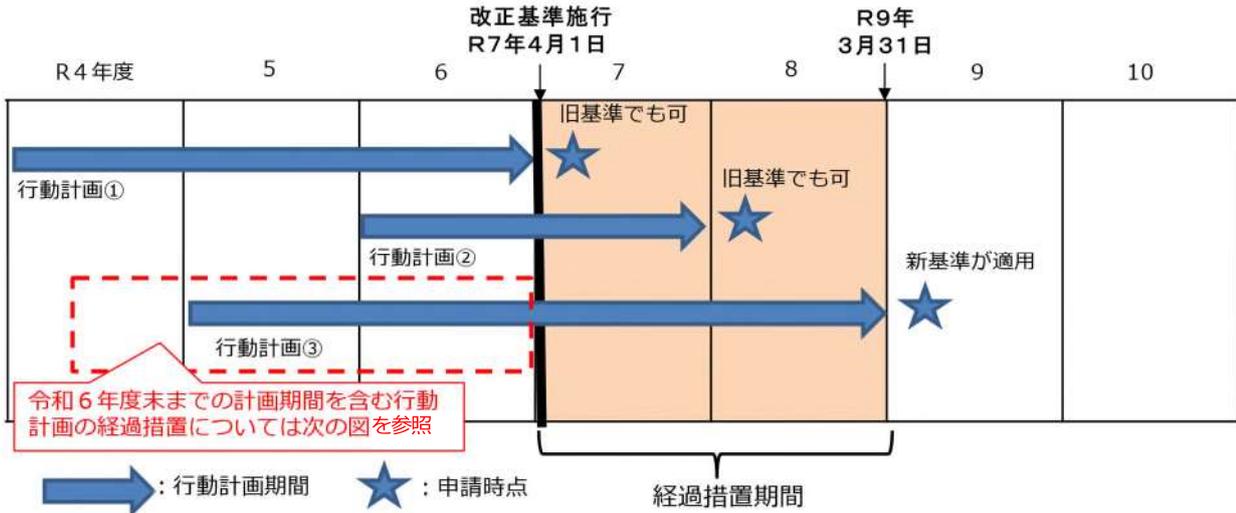
○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。

ぜひご利用ください。

認定申請に関する経過措置

【令和7年4月から2年間の認定基準の経過措置】：改正前の旧基準達成による認定

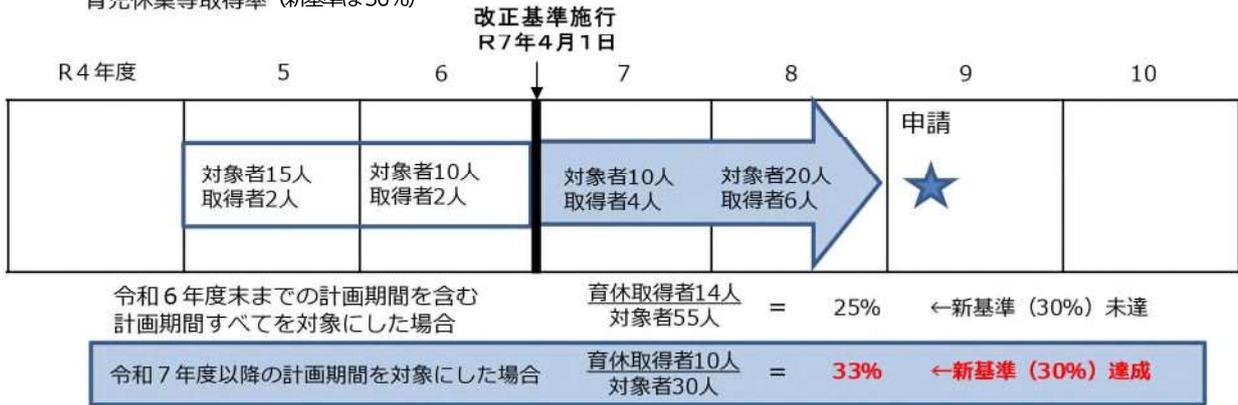
計画期間の時期にかかわらず、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができます。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは**旧基準達成による認定マーク**となります。



【令和6年度末までの計画期間を含む行動計画の経過措置】：改正後の新基準達成による認定

施行後の取組を評価するため、令和6年度末までに開始した行動計画で令和7年度以降に認定申請を行う場合は、令和6年度末までの計画期間を含めず、**令和7年度以降の計画期間を基準算出のための計画期間とみなすことができます。**この場合に付与される認定マークは**新基準達成による認定マーク**となります。

【例】くるみん認定申請に係る計画期間が令和5年度から8年度までの4年間であった場合の男性労働者の育児休業等取得率（新基準は30%）



⇒ 令和7年度以降の計画期間での新基準達成により、新しいくるみんマークの申請が可能

【プラチナくるみん認定の取消に関する経過措置】

プラチナくるみんは、認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和7年4月1日から令和8年3月31日までの期間を含む場合は、新基準を満たしていなくても旧基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

◆詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

くるみん認定・プラチナくるみん認定等を受けると次の制度を活用できます。

- 公共調達における加点評価
- くるみん助成金（こども家庭庁）
- 賃上げ促進税制（経済産業省）
- 働き方改革推進支援資金（株）日本政策金融公庫

詳細は



お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和6年12月作成 リーフレットNO.18

改正育児・介護休業法等説明会 を開催します

育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が令和7年4月1日より段階的に施行されることとなりました。

改正育児・介護休業法等の普及・啓発活動として、人事労務を担当する事業者や労働者を対象に、北海道4か所の都市で説明会を開催します。

会場	内容
札幌会場	札幌第一合同庁舎 2階講堂（札幌市北区北8条西2丁目1-1） 令和7年1月15日（水）、16日（木） 午前の部 10:00～11:30 午後の部 14:00～15:30 ※公共交通機関でお越しください。
函館会場	サン・リフレ函館 2階大会議室（函館市大森町2番14号） 令和7年1月21日（火）※駐車場の台数には限りがありますので、 14:00～15:30 公共交通機関でお越しください。
旭川会場	大雪クリスタルホール 旭川市国際会議場（大会議室） （旭川市神楽3条7丁目） 令和7年1月24日（金）※駐車場の台数には限りがありますので、 14:00～15:30 公共交通機関でお越しください。
帯広会場	とかちプラザ 2階視聴覚室（帯広市西4条南13丁目1） 令和7年1月28日（火）※駐車場の台数には限りがありますので、 14:00～15:30 公共交通機関でお越しください。

【第1部】 育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法改正の概要

法改正の概要について、北海道労働局職員がわかりやすくお伝えします！

1.改正の背景・概要

- 今回の育児・介護休業法等の改正に至った背景を説明します。
- 育児・介護休業などの現状について説明します。
- 今後の施行スケジュールを説明します。

2.改正の内容

- 子の看護休暇の要件変更、新設予定の柔軟な働き方を実現するための措置などの詳細を説明します。
- 新設予定の介護休業に係る措置を説明します。
- 一般事業主行動計画やくるみん認定の改正内容を説明します。

3.各種事業

- 労働者の両立支援を進めるための事業（両立支援助成金など）について新コースも含め説明します。
- 両立支援に係る各種委託事業について説明します。

第2部 法改正を踏まえた事業主の取組について

- 法律の改正内容は分かるけど、実際何をしたら良いの？
- どうやって就業規則や規程の見直しをしたら良いの？
- 従業員にどうやって周知すれば良いの？ など

北海道労働局委託事業

実際の運用に関し、北海道働き方改革推進支援センター専門家がわかりやすくお伝えします！



辻田 亜紀子

札幌大通こぐま社会保険労務士事務所
平成22年社会保険労務士試験合格。平成29年『札幌大通こぐま社会保険労務士事務所』を開設。多様な職務経験と保有資格（行政書士、英検準1級等）を活かし、気軽に相談できる身近な専門家として労務顧問を中心に活動。企業の働き方改革の推進支援や技能実習生の法的保護講習の講師等も行う。



望月 英詞

セントラル法令オフィス共同代表
社会保険労務士、キャリアコンサルタント。大学卒業後、小売業界で接客及び店舗運営業務に従事。平成14年、望月社会保険労務士事務所を開業。令和2年セントラル法令オフィス共同代表に就任。事業者の理念を尊重し、押し付けではなくお客様自身が気付き、自ら行動するためのサポーターであるように心掛けています。

※講師は会場により異なります【辻田講師】札幌会場AM、旭川会場、帯広会場 【望月講師】札幌会場PM、函館会場

※北海道庁から各種両立支援に関する施策や、北海道カスタマーハラスメント防止条例についてのご案内を併せて実施します

※説明会終了後、個別相談の時間を設けます。

参加費	無料
説明会主催	主催 厚生労働省北海道労働局 共催 北海道庁
申込方法	<p>参加登録はこちらからお願いします。 <北海道労働局サイト> https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/kaiseiikukai20240618_00001.html</p> <p>※参加登録期限</p> <ul style="list-style-type: none">・札幌会場 令和6年12月27日（金）定員100名・函館会場 令和7年1月10日（金）定員80名・旭川会場 令和7年1月10日（金）定員112名・帯広会場 令和7年1月17日（金）定員80名 <p>※定員に達した場合、参加登録期限前に締切させていただきます ※本会場における参加可能人数は、1事業者当たり 2名以内とさせていただきます。</p>



育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正サイト（厚生労働省）もご覧ください。

育児・介護休業法

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

次世代育成支援対策推進法

https://www.jftc.go.jp/freelancelaw_2024/index.html



お問い合わせ先

北海道労働局雇用環境・均等部指導課 電話 011-709-2715

「多様な正社員」制度の 導入・改定を検討してみませんか？

～「多様な正社員」制度導入支援（無料）のご案内～



「多様な正社員」とは

「多様な正社員」とは、職務内容、勤務地、労働時間などが限定された正社員をいいます。多様な働き方の導入によって、企業に多様な人材が集まり、組織の多様性を成長につなげることが期待できます。

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

- ✓ 多様な正社員の専門知識を持った導入支援員（社労士等）が伺います
- ✓ 1社あたり最大6回訪問の充実支援
- ✓ 訪問日時は企業のご都合に合わせてます ※WEB 会議形式でのご支援も可能です

「多様な正社員」の活用ケース



転勤や長時間労働等が困難な各自の事情に合わせて、雇用期間を定めずに能力を活かせる働き方を用意したい



職務を高度な専門分野に限定して、特定の業務を専門とするプロフェッショナル人材を雇用したい



転勤やフルタイム勤務が困難な各自の事情に合わせて、既存のあるいは新設した多様な正社員区分を、無期転換後の受入れ先とした

対象企業

「多様な正社員」制度の導入を検討している企業・見直しを検討している企業

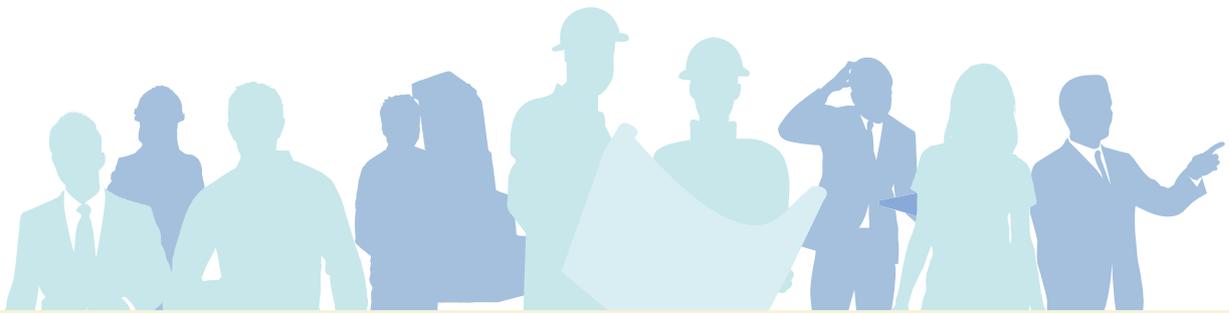
費用

無料

申込み方法

特設サイトより
お申込みください





支援期間

2024年8月～2025年2月

※各社の支援開始時期は、申込み後のご相談にて決定します。

支援内容

	実施事項	訪問回数目安
STEP 1 現状把握 多様な正社員の 活躍イメージ検討	<ol style="list-style-type: none">1. 応募理由の確認2. 人事管理上の課題整理3. 多様な正社員の活用ケースの想定4. 既存の社員の活用状況の整理5. 多様な正社員の活躍イメージの検討6. 対応方針の検討7. 次の「職務の棚卸」に向けた解説	1～2回
STEP 2 多様な正社員の 制度検討	<ol style="list-style-type: none">1. 多様な正社員の業務内容・待遇等の全体像整理2. 等級の検討3. 待遇の検討4. 転換ルールの検討	1～2回
STEP 3 多様な正社員制度の 導入・移行	(希望者のみ) <ol style="list-style-type: none">1. 就業規則において改定が必要な箇所の確認2. 関係者向けの周知事項の確認3. 周知方法の検討	1～2回

最大
6回
程度

※各社の課題や支援の進捗に応じた進行を予定しております。

申込み方法

「多様な正社員」制度導入支援等事業 特設サイトよりお申込みください。
支援について、ご不明な点等がございましたら、事務局までお問い合わせください。



「多様な正社員」制度導入支援等事業 特設サイト
<https://tayounaseishainseido.mhlw.go.jp/>



[お問合せ先]

「多様な正社員」制度導入支援等事業事務局 (PwC コンサルティング合同会社)

Mail : jp_cons_tayounaseishain-mbx@pwc.com

Tel : 03-6257-0785

【改正育児・介護休業法へのポイント徹底解説】

テレワーク・セミナー 開催のお知らせ

主催：厚生労働省

1.16の第8回はリモートワークにおける柔軟な働く場所の提供に課題を抱える企業・団体の皆さま必見です!!

テーマ 働く場所とは

テレワークの普及で働く場所は多様化し、自宅やコワーキングスペース、カフェ、リゾート、仮想オフィスが選択肢となりました。これにより、柔軟で生産性の高いワークスタイルが実現しつつあります。一方で柔軟な働き方を支えるため、企業にはITインフラ整備やメンタルケア、成果管理の仕組みが必要であり、チームの一体感維持といった柔軟な働き方に対応しながらも、社員が安心して働けるサポート体制が企業にとって重要です。本セミナーでは、働く場所に関する課題解決に向けて取り組んだ企業様の体験談や事例の紹介に加え、労務管理の重要性とICTツールの上手な活用について解説します。



〈趣旨・目的〉

テレワークは、ICTを活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。育児・介護による離職防止、採用の強化は勿論の事、既に多くの企業が体感した感染症拡大防止への対策などに加え、デジタル化の促進、社員のエンゲージメント向上や障がい者雇用などによる労働人口の確保など多くのメリットがあります。本セミナーでは、労務管理の専門家によるガイドラインの徹底解説、ICT専門家によるセキュリティ問題の解決、そして導入事例などをご紹介します。

開催日

2025年 1月16日(木)

参加料

無料

時間

13:00～16:00
オンライン接続可能時間は12:50より
引き続き16:00より個別相談会

● 講演者のご紹介 ●



テレワーク導入企業の体験談

キャップクラウド株式会社
代表取締役CEO 荻沼徹 氏

「働き方、パーソナライズ」の理念のもと、働き方の選択肢を増やすためのクラウドサービスを提供。山梨県富士吉田市にサテライトオフィスを開設し、2019年より「働き方選択制度」を導入、フルリモートワークによる会社経営を実現している。



テレワーク実施時の労務管理上の留意点

社会保険労務士法人NSR ワーク・エンゲージメント推進室CWO
社会保険労務士 武田かおり 氏

(一社)日本テレワーク協会客員研究員。2008年より「テレワーク社労士」として講演500回、導入相談1000件以上対応。自治体他経団連イベント、NHK(Eテレ)出演、労働新聞社「テレワーク最前線」連載。日経文庫「いまさら聞けないテレワークの常識」他執筆多数。



テレワーク導入事例の紹介

一般社団法人日本テレワーク協会
事務局長 村田瑞枝 氏

日本電信電話株式会社入社。主にWEB戦略策定及び実施サポート、システム構築、デジタルマーケティングなどに携わる。中小企業診断士。1級ファイナンシャルプランニング技能士。ファイナンシャルプランナー(CFP)、ロングステイアドバイザー。2020年4月より現職



ICT面における留意点

一般社団法人日本テレワーク協会
客員研究員 梶原京子 氏

1986年富士ゼロックス入社。セキュリティコンサルタント、SOL営業部長を歴任。2018年よりテレワークマネージャを兼務。2022年より一社)テレワーク協会。現在は同協会 客員研究員。資格は、PMP、ICT、ISMS審査員補などを取得。

本セミナーはオンラインでの開催となります

参加申し込みいただいた方には、オンラインでのセミナーへの参加方法を後日メールにてお知らせします。

参加ご希望の方は、輝くテレワーク賞Webサイトよりお申込みください。

お申込みは下記のWEBサイトまたは、QRコードよりお願いします。

<https://kagayakutelework.jp/seminar/2025/0116.html>

※お申込みは原則WEBサイトからのお申込みとさせていただきます。



● テレワーク・セミナー プログラム ●

12:30	オンライン接続可能開始時間
13:00 ~ 13:05	【本日のセミナーについて】
13:05 ~ 13:35	【講演】 テレワーク導入企業の体験談 キャップクラウド株式会社 代表取締役CEO 菅沼徹 氏 「働き方選択制度」により働く場所・働く時間の両軸から働き方の選択肢を拡大した当社の取組についてご紹介します。
13:35 ~ 14:05	【講演】 テレワーク導入事例の紹介 一般社団法人日本テレワーク協会 事務局長 村田瑞枝 テレワークの概要や導入効果、導入事例、また新型コロナウイルス対応での在宅勤務経験から今後の更なるテレワーク利活用に向けた課題確認と対応事例、行政の取組み等、最新の動向について解説いたします。
14:05 ~ 14:15	休憩
14:15 ~ 15:15	【講演】 テレワーク実施時の労務管理上の留意点 働く場所の多様化における労務管理 社会保険労務士法人NSR ワーク・エンゲージメント推進室CWO 社会保険労務士 武田かおり 氏 テレワークガイドラインのポイント解説を中心に、テレワーク努力義務化(育児介護休業法改正)に向けたテレワーク導入方法、働く場所の多様化における労務管理の留意点(交通費等)についてわかりやすく解説します。
15:15 ~ 15:45	【講演】 ICT面における留意点 テレワーク課題を解決するICTツール選定のポイント 一般社団法人日本テレワーク協会 客員研究員 梶原京子 氏 働く場所を選べる時代に合ったICT環境は整備されていますか?特に課題としてあげられるセキュリティやコミュニケーションの課題を解決するICTツールについて導入ステップや運用事例を交えてご紹介します。
15:45 ~ 15:55	【厚生労働省のテレワーク支援事業】
16:00 ~ 17:00	【個別相談会】※(事前に相談内容を登録した方)

※個別相談会の内容についてはセミナー申込みのWEBサイトをご参照ください。

令和6年度テレワークセミナーの日程

WEB会議システムZoomのウェビナーを使用したオンラインセミナー [時間] 13:00~16:00

回	1回目	2回目	4回目	6回目	7回目	8回目
テーマ	ウェルビーイング	育児介護病氣	障害者雇用を考える	DX時代のワークスタイルを考える	これからの採用	働く場所とは
日程	7月11日(木)	8月8日(木)	10月10日(木)	11月21日(木)	12月19日(木)	1月16日(木)

会場開催:第3回 9月17日(火)東京、第5回 11月7日(木)大阪

セミナーへご参加いただきアンケートへ回答いただいた希望者全員へ申し上げます。



テレワークで始める働き方改革



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



テレワークモデル就業規則



テレワークセキュリティガイドライン



中小企業等担当者向けテレワークセキュリティの手引き(チェックリスト)



成功事例から学ぶ「テレワーク導入・定着」のための取組



テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰～輝くテレワーク賞～事例集

【お問い合わせ】

一般社団法人 日本テレワーク協会 (担当: 若生)

TEL: 03-5577-4572 (受付: 9時~17時 土・日、国民の祝日を除く)

E-mail: qa@telework-seminar.com

【主催】 厚生労働省 【受託】 一般社団法人日本テレワーク協会

令和6年度のセミナー
情報はこちらから

<https://kagayakutelework.jp>



一般社団法人日本テレワーク協会では、個人情報の保護に努めております。詳細は弊会の「個人情報保護方針」をご覧ください。今回、応募者より提供いただきました個人情報は、適正に管理することといたします。個人情報は、本表彰事業に係る受付・確認および連絡、審査ならびに表彰を実施するために必要な範囲で利用することとし、目的外には流用いたしません。

勤務間インターバル制度が

従業員の働き方 休み方を変える!

勤務間
インターバル制度の
導入は事業主の
努力義務です



従業員

事業主

最近、残業続きで
気力や体力が保てない...

仕事ばかりで
プライベートの時間が
うまく確保できない!

その問題

従業員のワーク・ライフ・
バランス環境を
向上させたいが、
思うように実現できない...

会社の生産性を上げたい!

勤務間インターバル制度を

導入することで解決しましょう!

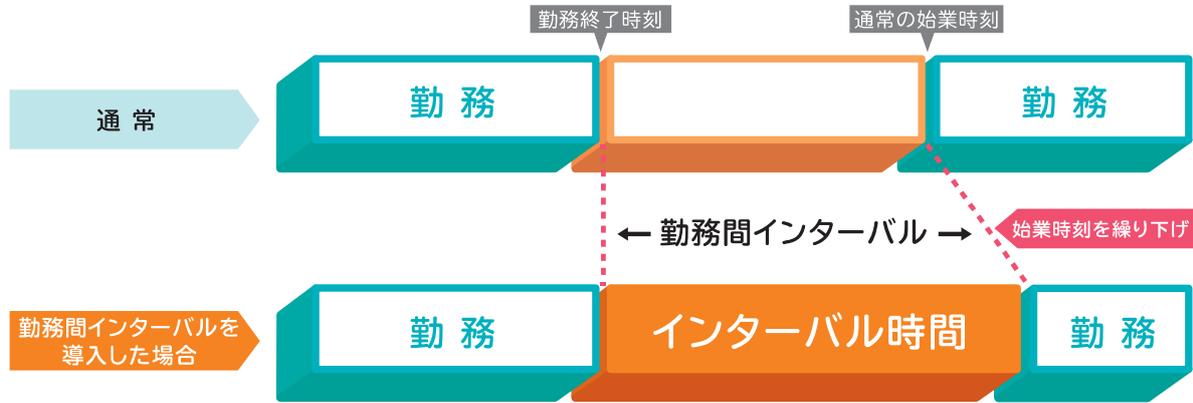
詳しくは中面をご覧ください。

勤務間インターバル制度とは

勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。

「労働時間等設定改善法」（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）が改正され、2019年4月1日より勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務となりました。

勤務間インターバル制度を導入した場合、例えば次の図にみるような働き方が考えられます。



このほか、ある時刻以降の残業を禁止し、次の始業時刻以前の勤務を認めないこととする等によりインターバル時間を確保する方法も考えられます。

このように、一定のインターバル時間を確保することで、従業員が十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができます。

制度導入がもたらすメリット

勤務間インターバル制度を導入することによって、事業主・従業員双方に以下のようなメリットが期待されます。

メリット1

従業員の健康の維持・向上につながります。

インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなるほか、起床時疲労感が残ることが研究結果から明らかになっています。十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながります。

メリット2

従業員の定着や確保が期待できます。

労働力人口が減少するなか、人材の確保・定着は、重要な経営課題になっています。十分なインターバル時間の確保により、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることは、職場環境の改善等の魅力ある職場づくりの実現につながり、人材の確保・定着、さらには、離職者の減少も期待されます。

メリット3

生産性の向上につながります。

十分なインターバル時間の確保は、仕事に集中する時間とプライベートに集中する時間のメリハリをつけることができるようになります。このため、仕事への集中度が高まり、製品・サービスの品質水準が向上するのみならず、生産性の向上にも期待できます。

制度導入企業の声

総労働時間が削減されたほか、従業員から「体が楽になった」「体調が良くなった」等の声が増え、数値には表れない多くのメリットが考えられます。

製造業

一時40%を超えていた離職率が6%まで低下しました。この業界では珍しく入職待機者が多数出るなど、人材獲得においても非常に大きな成果を上げています。

福祉業

無駄な時間外労働がなくなり、その日の業務量を終業時間から逆算して決めるといったように、定時に仕事を切り上げる意識が非常に高くなりました。

小売業

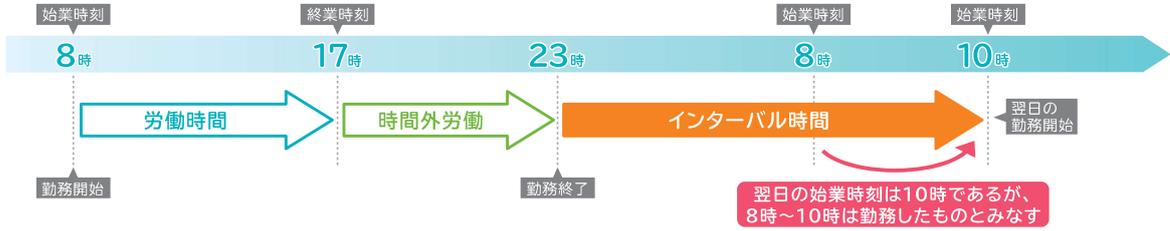
現場従業員に行ったアンケートでは、回答者の7割が勤務間インターバル制度を含む各種の働き方改革の取組により生産性が高まったと回答しています。

建設業

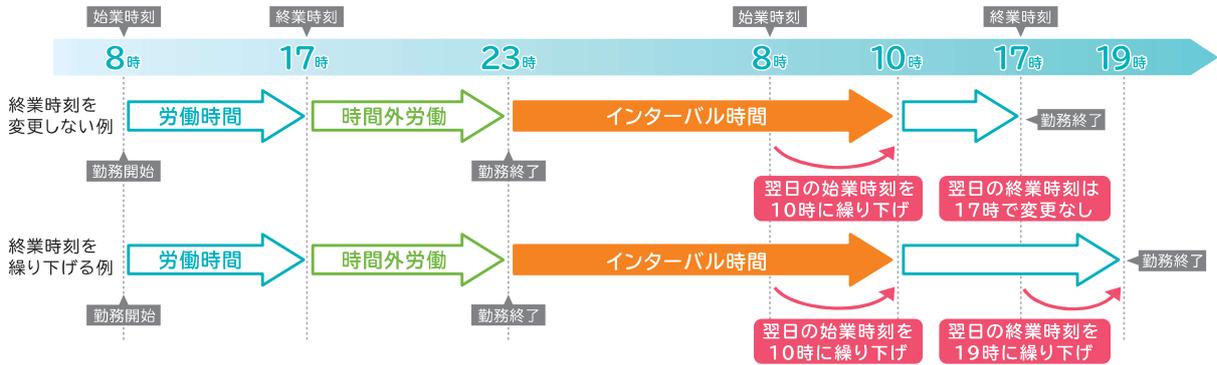
制度を導入している企業の例

インターバル時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合の取り扱いについては、以下の方法が考えられます（就業規則の規定例は裏面に記載しています）。

例1 インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす場合



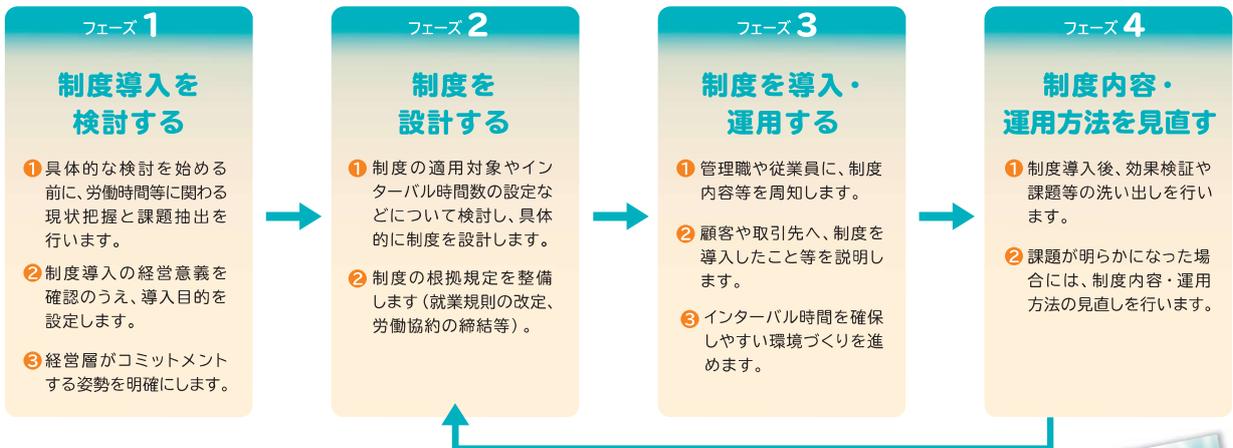
例2 インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複した時、勤務開始時刻を繰り下げる場合



制度の導入・運用に向けた全体像

事業主が勤務間インターバル制度を導入し、運用するためには、労使による話し合いを土台とした上で、次の4つのフェーズ及び、フェーズごとのステップに沿って、PDCAサイクルを回しながら進めることが重要です。下図の手順をしっかりと踏むことにより、勤務間インターバル制度の着実な導入・運用が進みます。

労使による話し合い



詳しくはこちら

勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル

勤務間インターバル制度を導入している企業の事例を多数盛り込み、制度を導入・運用する際のポイント等をまとめています。「全業種版」のほかに「IT業種版」及び「建設業版」があります。裏面記載の「働き方・休み方改善ポータルサイト」よりアクセス頂き、ぜひご利用ください。



就業規則の規定例

勤務間インターバル制度の導入に関する規定例をご紹介します。

下記に記載した内容のほか、必要に応じ、勤務間インターバル制度に関する申請手続や労働時間の取扱い等についても、就業規則等の規定の整備を行う必要があります。

1 インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす場合【例1】

(勤務間インターバル)

第〇条 いかなる場合も、従業員ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、

○時間の継続した休息時間を与える。

- 2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及び場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。

2 インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複した時、勤務開始時刻を繰り下げる場合【例2】

(勤務間インターバル)

第〇条 いかなる場合も、従業員ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、

○時間の継続した休息時間を与える。

- 2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及び場合、翌日の始業時刻は、前項の休息時間の満了時刻まで繰り下げる。

3 災害その他避けることができない場合に対応するため、除外を設ける場合、上記1又は2の第1項に次の規定を追加します。

ただし、災害その他避けることができない場合は、この限りではない。

制度導入に関連するお役立ちサイト

働き方・休み方改善ポータルサイト

働き方・休み方改善ポータルサイトの勤務間インターバル制度紹介コンテンツでは、制度を導入・運用する際のポイントをまとめた「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」、制度導入に取り組む中小企業事業主の皆さまが受けられる助成金、制度を導入している企業の事例等をご紹介します。



働き方・休み方改善コンサルタント

各都道府県労働局に配置された「働き方・休み方改善コンサルタント」が、勤務間インターバル制度の導入など、働き方・休み方の見直しに取り組む事業主の皆さまに対し、無料で相談やアドバイスを行います。



働き方改革推進支援センター

各都道府県に設置された「働き方改革推進支援センター」では、社会保険労務士等の専門家が勤務間インターバル制度の導入など、働き方・休み方の見直しに取り組む事業主の皆さまに対し、無料で相談やアドバイスを行います。



働き方改革推進支援助成金

(勤務間インターバル導入コース)

勤務間インターバル制度を導入し、その定着を促進させるため、中小企業事業主の皆さまを対象に、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合について、その経費の一部を助成します。



「物価上昇を上回る賃上げに向けた環境整備の取組強化」共同宣言

北海道経済の成長と分配の好循環を実現するためには、原材料価格やエネルギーコストのみならず、労務費上昇分に見合う原資の確保を含めた価格設定をサプライチェーン全体で定着させるとともに、生産性の向上を通じ、持続的・構造的な賃上げにつなげる必要がある。

こうした中、賃金は上昇傾向にあるものの、物価上昇に追いついていない状況にあり、また、価格転嫁は徐々に進んでいないものの、依然として「価格転嫁が進んでいない」企業が4割を超えている。

このため、北海道においては全国より早いスピードで人口減少・少子高齢化が進み、深刻な人手不足が企業活動に影響を与えていることや就業者の8割以上が中小企業・小規模事業者雇用されているという構造があることを踏まえ、賃上げに向け価格転嫁を、適正かつ円滑に進めるとともに、働き方改革の一層の推進に取り組み、生産性を向上させていくことが重要である。

北海道政労使会議（北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会）は、適切な価格転嫁と生産性の向上を促進し、道内企業の持続的・構造的な賃上げを実現するため、以下の事項の推進に向けて各構成員が相互に連携・協力して取り組むことを宣言する。

記

1 適切な価格転嫁

(1) 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の遵守

- ・本指針に基づき、発注者・受注者が採るべき行動、求められる行動を遵守すること
- ・公正取引委員会によるフォローアップ調査の結果も踏まえながら、本指針の周知徹底を行うこと

(2) 「パートナーシップ構築宣言」の更なる拡大と実効性向上

- ・企業間取引の適正化によるサプライチェーン全体の付加価値向上と共存共栄を目指す「パートナーシップ構築宣言」の更なる拡大に向けて、未宣言企業に対して宣言を促すとともに、宣言企業の実効性向上に取り組むこと
- ・賃上げの原資となる労務費をはじめ、原材料価格・エネルギーコスト等の上昇分を適切に取引価格に反映するため、積極的な価格協議の実施を促すこと

2 生産性の向上

(1) 働き方改革の推進

- ・働く方々がライフステージに応じて、その経験や能力を充分発揮できるよう、多様で柔軟な働き方等を一層推進すること
- ・同一労働同一賃金の遵守徹底により、すべての労働者の働きに見合った処遇改善を図ること

(2) 省力化・デジタル化投資と経営基盤の強化

- ・人手不足が深刻化する中、省力化投資を促すとともに、中堅・中小企業の大規模な設備投資やITツール導入、デジタル技術の活用に対する支援を行うことによって生産性向上につなげる。さらに、賃上げの原資を確保できるように中小企業の稼ぐ力を強化するための環境整備に取り組むこと

(3) 人材の確保・育成

- ・事業の高付加価値化や新事業展開に必要な知識・技能の習得・向上を促進するため、リ・スキリングの促進及びデジタル人材の育成支援等に取り組むこと
- ・UIターンなど道外からの人材誘致及び外国人材の適正な受け入れを促進するとともに、高年齢者等の就業機会の拡充に向けた支援や、労働市場に出ていない潜在的な労働力である女性や高年齢者等の就業促進・定着に取り組むこと
- ・人手不足への対応が急務となる中、いわゆる「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを後押しすること

令和7年1月22日

北海道政労使会議（北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会）

構成員	北海道	北海道経済連合会	日本労働組合総連合会北海道連合会
	札幌市	一般社団法人北海道商工会議所連合会	株式会社北洋銀行
	北海道経済産業局	北海道商工会連合会	株式会社北海道銀行
	北海道労働局	北海道中小企業団体中央会	一般社団法人北海道信用金庫協会
オブザーバー	公正取引委員会事務局北海道事務所		

フリーランスの取引に関する 新しい法律が11月にスタート！

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が
2024年11月1日に施行されます。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と

②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

法律の適用対象

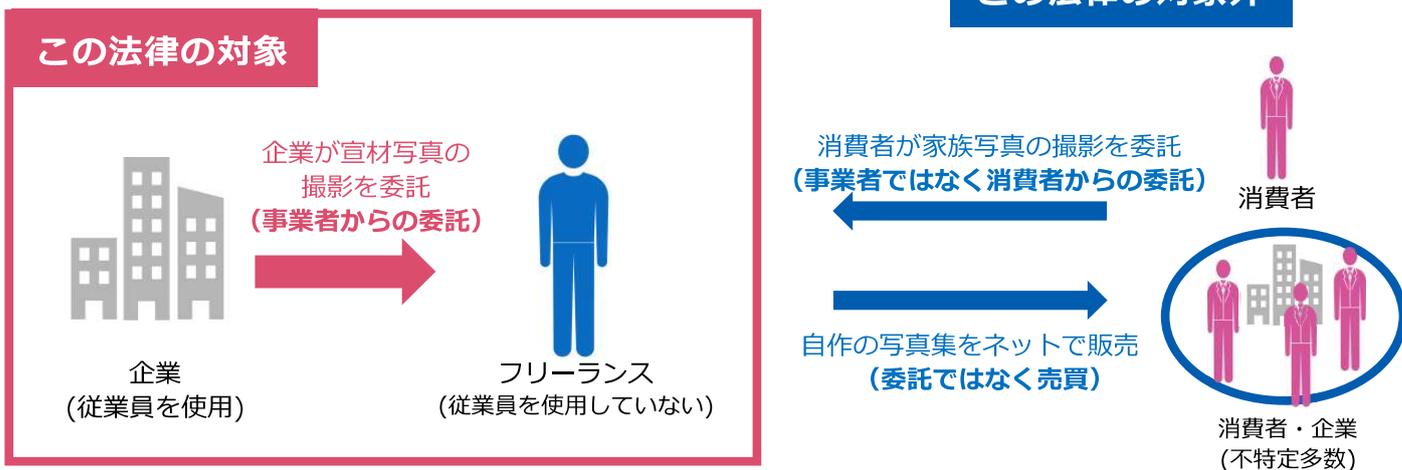
発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

フリーランス 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの

発注事業者 フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合もありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合



- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含みません。具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者」が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律における「フリーランス」にあたります。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。

発注事業者

義務項目

フリーランス

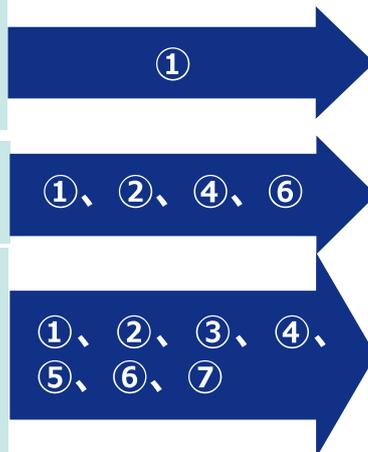
- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用していない

※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している
- 一定の期間以上行う業務委託である

※「一定の期間」は、③は1か月、⑤⑦は6か月です。契約の更新により「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含まれます。



- ・ 業務委託の相手方である事業者
- ・ 従業員を使用していない



義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「(検査を行う場合)検査完了日」「(現金以外の方法で支払う場合)報酬の支払方法に関する必要事項」
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止行為	フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買ったたき ●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し
④ 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと (例) ・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること など ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 など
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示	6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、 ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

● 発注事業者の義務の具体的な内容などは、政省令・告示などで定めております。詳細な法律等の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。

- 項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、
- 項目④～⑦については、厚生労働省（都道府県労働局）までお問合せください。



内閣官房



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省

フリーランス法説明会が開催されます

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が
2024年11月1日に施行されます。

フリーランス法の普及・啓発活動として、フリーランスと取引を行う事業者やフリーランスを対象に、フリーランス法に関する説明会を公正取引委員会事務総局北海道事務所、経済産業省北海道経済産業局及び厚生労働省北海道労働局の合同で開催します。

対象	フリーランスと取引を行う事業者・フリーランス
開催日程 場所	<p><日時> 令和6年10月11日（金） 14:00～16:00</p> <p><場所> カナモトホール（札幌市民ホール） 2階第1会議室 定員50名（先着順） 札幌市中央区北1条西1丁目</p>
参加 方法	<p>参加登録は公正取引委員会ホームページからお願いします。</p> <p>※ <u>登録締切 令和6年10月9日（水）</u></p> <p>※ <u>参加可能人数 1事業者当たり2名以内</u> 参加者個々の登録が必要です。</p>

公正取引委員会事務総局北海道事務所 説明内容

1. 書面等による取引条件の明示
2. 報酬支払期日の設定・期日内の支払
3. 禁止行為

厚生労働省北海道労働局 説明内容

1. 募集情報の的確表示
2. 育児介護等と業務の両立に対する配慮
3. ハラスメント対策に係る体制整備
4. 中途解除等の事前予告・理由開示

担当職員による質疑応答もあります。

お問い合わせ先

公正取引委員会事務総局北海道事務所取引課

電話 011-231-6300

経済産業省北海道経済産業局産業部中小企業課取引適正化推進室

電話 011-709-2311（内 2579）

厚生労働省北海道労働局雇用環境・均等部指導課

電話 011-709-2715

2024（令和6）年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等が両立できる“職場環境づくり”のために、以下の取組を支援します!!

仕事と
育児・介護
等の
両立支援

男性の育児休業取得を促進!

仕事と介護の両立支援!

円滑な育児休業取得支援!

育児中の業務体制整備支援!

仕事と育児の両立支援!

仕事と不妊治療の両立支援!

1 出生時両立支援コース
(子育てパパ支援助成金)

2 介護離職防止支援コース

3 育児休業等支援コース

4 育休中等業務代替支援コース

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

6 不妊治療両立支援コース

1 出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)

中小企業事業主のみ対象

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。

		支給額
①	第1種	1人目：20万円 ※雇用環境整備措置を4つ以上実施の場合 30万円 2人目・3人目：10万円
②	第2種	1事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合：60万円 2事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：40万円 3事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：20万円 ※プラチナくるみん認定事業主は15万円加算

※第2種は1事業主につき1回限りの支給。

※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース（育休取得時等）との併給はできません。

おもな
要件

① 第1種 (男性労働者の育児休業取得)

- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施
※1人目：2つ以上、2人目：3つ以上、3人目：4つ以上（産後/パパ育休の申出期限設定状況で1つ追加の場合あり）
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備を実施
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上の育児休業を取得
※1人目：5日（所定労働日4日）以上、2人目：10日（所定労働日8日）以上、3人目：14日（所定労働日11日）以上

② 第2種 (男性の育児休業取得率の上昇等)

- 第1種の助成金を受給済である
- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備を実施
- 第1種（1人目）の申請をしてから3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率（%）の数値が30ポイント以上上昇
または
第1種（1人目）の申請年度に子が出生した男性労働者が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合に、その後の3事業年度の中で2年連続70%以上となる
- 第1種（1人目）の申請対象労働者以外で、男性の育児休業取得者が2人以上生じている



2 介護離職防止支援コース

中小企業事業主のみ対象

「介護支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

		支給額
①介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用20万円、手当支給等5万円
②介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算（AorBに加算）		15万円

※①②とも
1事業主
1年度
5人まで

おもな要件

①介護休業

○休業取得時

- 介護休業の取得、職場復帰について、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、**プランを作成★**
- 業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が**合計5日（所定労働日）以上の介護休業を取得**

○職場復帰時 ※休業取得時と同一の対象介護休業取得者のみ対象

- 介護休業終了後にその上司または人事労務担当者が**面談を実施し**、面談結果を記録
- 対象労働者を**原則として原職等に復帰させ**、支給申請日まで**3か月以上継続雇用**

<業務代替支援加算> ※職場復帰時への加算

- 介護休業期間中の**代替要員を新規雇用等で確保した場合（新規雇用）**または、代替要員を確保せずに**周囲の社員に手当を支給して業務を代替させた場合（手当支給等）**に支給額を加算

②介護両立支援制度（介護のための柔軟な就労形態の制度）

- 介護両立支援制度の利用について、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との**面談を実施し**、本人の希望等を確認・結果記録の上、**プランを作成★**
- 業務体制の検討を行い、いずれかの**介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上（一部除く）利用し**、支給申請日まで継続雇用

・所定外労働の制限制度	・深夜業の制限制度	・介護のための在宅勤務制度	・介護のためのフレックスタイム制
・時差出勤制度	・短時間勤務制度	・法を上回る介護休暇制度*1	・介護サービス費用補助制度*2

注）*1, 2の制度は利用期間が利用開始から6か月を経過する日の間に一定の要件を満たすことが必要

- ★介護支援プランは原則として対象労働者の介護休業/介護両立支援制度利用開始前に作成する必要がありますが、介護休業/介護両立支援制度の利用期間中に作成してもかまいません。（※介護休業/介護両立支援制度利用終了後に作成された場合は支給対象となりません。）

<個別周知・環境整備加算> ※介護休業（休業取得時）または介護両立支援制度への加算

- 受給対象労働者に、**介護に係る自社制度の説明、介護休業の取得時の待遇の説明**を資料で行う
- 社内の労働者向けに、**仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の措置を2つ以上講じる**

3 育児休業等支援コース

中小企業事業主のみ対象

「育休復帰支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給します。

		支給額
① 育休取得時		30万円
② 職場復帰時		30万円

※①②とも
1事業主2人まで（無期・有期1人ずつ）

おもな要件

①育休取得時

- 育児休業の取得、職場復帰についてプラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との**面談を実施し**、本人の希望等を確認・結果記録の上、**プランを作成★**
- 対象労働者の育児休業（引き続き休業する場合は産前休業）の開始日の前日までに、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が**連続3か月以上の育児休業（引き続き休業する場合は産後休業を含む）**を取得

②職場復帰時

※「①育休取得時」と同一の育児休業取得者のみ対象

- 対象労働者の育児休業中に**職務や業務の情報・資料の提供**を実施
- 育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が**面談を実施し**、面談結果を記録
- 対象労働者を**原則として原職等に復帰させ**、申請日までの間**6か月以上継続雇用**

4 育休中等業務代替支援コース

中小企業事業主のみ対象

育児休業や育児短時間勤務の期間中の業務体制整備のため、育児休業取得者や育児短時間勤務を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣受入を含む）を実施した中小企業事業主に支給します。

※①③は同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、出生時両立支援コース（第1種）、育児休業等支援コース（育児取得時）のいずれかと併用可能です。

	支給額	
①手当支給等（育児休業）	ABの合計額 （最大125万円）	A.業務体制整備経費：5万円 （育休1か月未満：2万円） B.手当支給総額の3/4（※1） ※上限10万円/月、12か月まで
②手当支給等（短時間勤務）	ABの合計額 （最大110万円）	A.業務体制整備経費：2万円 B.手当支給総額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで
③新規雇用（育児休業）	代替期間に応じた額を支給（※1） 最短：7日以上14日未満 9万円 最長：6か月以上 67.5万円	
有期雇用労働者加算	10万円加算（※3）	

※1 プラチナくるみ認定事業は割増・加算あり
※2 ①～③全てあわせて1年度10人まで、初回から5年間支給
※3 育休取得者/短時間勤務者が有期雇用労働者かつ業務代替期間1か月以上の場合に加算

おもな要件

①手当支給等（育児休業）

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が7日以上の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当等の支給（支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動）

②手当支給等（短時間勤務）

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が育児のための短時間勤務制度を1か月以上利用し、支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当等の支給（支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動）

③新規雇用（育児休業）

- 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- 対象労働者が7日以上の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 代替要員が育児休業中に業務を代替（業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動）



New

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

中小企業事業主のみ対象

育児期の柔軟な働き方に関する制度（柔軟な働き方選択制度等）を複数導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援した中小企業事業主に支給します。

	支給額
制度を2つ導入し、対象者が制度利用	20万円
制度を3つ以上導入し、対象者が制度利用	25万円

※1 事業主1年度5人まで

おもな要件

- 柔軟な働き方選択制度等（下記）を2つ以上導入
- 柔軟な働き方選択制度等の利用について、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、業務体制の検討や制度利用後のキャリア形成円滑化のための措置を盛り込んだプランを作成
- 制度利用開始から6か月間の間に、対象労働者が柔軟な働き方選択制度等を一定基準以上利用

制度名称	フレックスタイム制/時差出勤制度	育児のためのテレワーク等	短時間勤務制度	保育サービスの手配・費用補助制度	子の養育を容易にするための休暇制度/法を上回る子の看護休暇制度
導入すべき主な内容	始業・終業時刻や労働時間を労働者が決定/始業・終業の1時間以上の繰り上げ・繰り下げ	勤務日の半数以上利用可能 時間単位利用可能	1日1時間以上の所定労働時間短縮 1日6時間以外の短縮時間も利用可能	一時的な保育サービスを手配し、サービスの利用に係る費用の全部または一部を補助	有給、年10日以上取得可能、時間単位取得可能な休暇制度
利用実績の基準	合計20日以上制度利用			労働者負担額の5割以上かつ3万円以上、または10万円以上の補助	合計20時間以上取得

※異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

※出生時両立支援コース（第1種）、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コース、柔軟な働き方選択制度等支援コースについて、コースごと1回のみ加算

2万円

●自社の育児休業の取得状況（男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数）を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算

6 不妊治療両立支援コース

中小企業事業主のみ対象

不妊治療と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者が利用した中小企業事業主に支給します。

※A、Bとも1事業主あたり1回限り。

	支給額
A 最初の労働者が休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用	30万円
B Aを受給し、労働者が不妊治療休暇を20日以上連続して取得	30万円

おもな要件

A 最初の労働者が休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用した場合

- 企業トップが不妊治療休暇制度または両立支援制度（※）の利用促進についての方針を全労働者に周知
 - （※）所定外労働制限制度／時差出勤制度／短時間勤務制度／フレックスタイム制／テレワーク
- 不妊治療休暇制度・両立支援制度を就業規則等に規定し、労働者に周知
- 不妊治療と仕事との両立に関して、社内ニーズ調査を実施
- 両立支援担当者を選任し、相談に対応
- 対象労働者について、不妊治療両立支援プランを策定
- 対象労働者がプランに基づき不妊治療休暇制度または両立支援制度を合計5日（回）利用

B Aを受給し、労働者が不妊治療休暇を20日以上連続して取得した場合

- 不妊治療休暇を一つの年度内に対象労働者が20日以上連続して取得
- 対象労働者を原則として原職復帰させ、3か月以上継続雇用

長期休暇の加算

その他

中小企業の範囲 > 中小企業事業主の範囲は、以下のとおりです。

小売業（飲食業含む）	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が50人以下
サービス業	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
卸売業	資本金または出資額が1億円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
その他	資本金または出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下

※事業所内保育施設コースについては平成28（2016）年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。

- ◎支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。
- ◎その他詳しい支給の要件や手続等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、会社所在地を管轄する都道府県労働局へお問い合わせください。



両立支援等助成金 厚生労働省 検索

★「介護支援プラン」「育休復帰支援プラン」について

労働者の介護休業や育児休業の取得及び職場復帰を円滑にするため事業主が作成するプランです。

- ・プランの作成の際には、厚生労働省HPに掲載している「介護支援プラン策定」マニュアル「育休復帰支援プラン」策定マニュアルを参考にしてください。
- ・プラン策定のノウハウを持つ「仕事と家庭の両立支援プランナー」が中小企業に訪問し、企業のプラン策定を無料で支援しています。詳細はHPをご覧ください。

厚生労働省 両立プランナー 検索

令和6(2024)年度

両立支援等助成金が**拡充**され



使いやすくなりました！

1 育休中等業務代替支援コース 手当支給等



- ① 育休取得者の業務を代替する労働者に手当を支給すると
最大140万円/人支給！うち**最大30万円**先行支給！※1
 ⇒ 就業規則整備等を社労士に委託した場合 **業務体制整備経費20万円に拡充**
- ② 短時間勤務者の業務を代替する労働者に手当を支給すると
最大128万円/人支給！うち**最大23万円**先行支給！※2
 ⇒ 就業規則整備等を社労士に委託した場合 **業務体制整備経費20万円に拡充**
- ③ 支給対象となる企業規模を **全産業一律300人以下**に拡大！

※1:業務体制整備を社労士に委託&育休期間が1か月以上の場合、育休開始1か月経過時に最大30万円、復帰時に最大110万円を分割支給。

※2:業務体制整備を社労士に委託&短時間勤務制度を3年間利用した場合、利用開始1か月経過時に最大23万円、利用終了時に最大105万円を分割支給。

2 出生時両立支援コース 第2種



- ① **第1種の受給実績がなくても** 第2種の申請可能！※1
- ② 育休取得率「30%以上UP & 50%達成」で **60万円**支給！※2

※1:第1種とは、男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日間以上の育休を取得した場合にもらえる助成金(1人目20万円)。

現行の要件では、第2種を申請するためには第1種を受給している必要あり。

※2:前年度と比較して、男性育休取得率が30%ポイント以上上昇&50%以上となった場合。

企業活用例は裏面をCheck ▶▶▶



その他詳しい支給の要件や手続、支給申請期間については、厚生労働省のHPをご参照いただくか、本社等所在地を管轄する都道府県労働局(申請先)へお問い合わせください。



両立支援等助成金の企業活用例

育休中等業務代替支援コース(手当支給等) & 出生時両立支援コース(第2種)

A 育休取得者の業務を代替した労働者に手当を支給した場合

●課題

育休を取るAさんに代わって業務を行う、周囲の従業員の負担軽減とモチベーションアップが必要。

●企業側の取組

○社労士に委託して、1, 2の取組を実施。

1. 就業規則等に「育休応援手当」を規定。

対象者:業務を代替する係の全員

支給額:一律月2万円/人

2. 業務見直し・効率化の取組実施

○Aさんは育児休業を取得(1年間)、

Aさんの業務代替者6人に手当を支給。

●助成内容

128万円(うち29万円を先行受給!)

① 業務体制整備費 20万円(社労士委託あり)

② 業務代替手当 108万円(手当支給の3/4)

Aさんが育休を開始した1か月後に、
29万円(①+②の1か月分)を先行受給!

●手当支給による効果

- ・代わりに働いた6人は、より納得して仕事をすることができた。(離職防止にも寄与。)
- ・Aさんが職場復帰する頃には、係の業務シェアが進み、皆が有給休暇を取得しやすくなった。

助成金を活用

5年間助成金を活用し、その後は休業者に支払わなかった賃金の一部を充てることで制度を恒久化!

B 短時間勤務者の業務を代替した労働者に手当を支給した場合

●課題

多様な働き方のできる職場環境づくりを進めたいが、短時間勤務者の業務を代替する従業員にどう配慮してよいか分からない。

●企業側の取組

○社労士に委託して、1, 2の取組を実施。

1. 就業規則等に「育短サポート手当」を規定。

対象者:業務を代替する係の全員

支給額:業務に応じて月1万~1万8千円/人

2. 業務見直し・効率化の取組実施

○Bさんは短時間勤務制度を利用(2年間)、

Bさんの業務代替者3人に手当を支給。

●助成内容

92万円(うち23万円を先行受給!)

① 業務体制整備費 20万円(社労士委託あり)

② 業務代替手当 72万円(手当支給の3/4)

Bさんが制度を利用開始した1か月後に、
23万円(①+②の1か月分)を先行受給!

●手当支給による効果

- ・短時間勤務に対して気まずさがなくなった。
- ・離職防止に繋がるとともに、子育て世代の求職者からの問い合わせが増加。

助成金を活用

C 男性の育休取得率「30%以上UP & 50%達成」した場合

●課題

人材確保に苦戦する中、男性育休取得率も考慮して職場を選ぶ若者がいると聞いた。男性の育休取得促進に向けた環境整備に取り組みたい。

●企業側の取組

1. 雇用環境の整備を複数措置

- ・研修の実施・相談窓口の設置

2. 男性育休取得率の大幅引上げを達成

・前々年度 25%(対象者4人中1人が取得)

・前年度 66%(対象者3人中2人が取得)

▶ 30%以上上昇し、50%達成

●助成内容

60万円

「両立支援のひろば」で育休取得率等を掲載すれば、**2万円**の情報公表加算あり

●育児休業取得率の向上による効果

- ・育休取得の労働者のエンゲージメントが向上。
- ・社外に、育児休業取得率の高さをPRできるようになり、若者の人材確保につながった。

助成金を活用