

全国厚生労働関係部局長会議

令和5年1月
雇用環境・均等局

目次

1	労働者協同組合法	… 1
2	労働者協同組合法の周知・広報の実施状況等	… 2
3	令和4年度 労働者協同組合法周知フォーラムについて	… 3
4	労働者協同組合の設立状況	… 4
5	労働者協同組合法の円滑な施行のための経費	… 5
6	男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）ミニリーフレットについて	… 6
7	男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）企業版両親学級について	… 7
8	育児・介護休業法の概要（仕事と介護の両立支援制度に限る）	… 8
9	くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定・プラスについて	… 9
10	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要（民間事業主関係部分）	… 10
11	日英独仏の男女間賃金格差（OECD）	… 11
12	女性の活躍推進企業データベース	… 12
13	民間企業における女性活躍促進事業	… 13
14	女性活躍推進法の施行状況について（民間事業主関係）	… 14
15	職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する 問題に関し雇用管理上講ずべき措置	… 15
16	あかるい職場応援団トップページ	… 16
17	正社員・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）	… 17
18	同一労働同一賃金の対応状況	… 18
19	中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業	… 19
20	労働時間等設定改善法の概要	… 20
21	勤務間インターバル制度	… 21
22	病気休暇をはじめとした特別休暇の普及促進	… 22
23	「働き方・休み方改善ポータルサイト」について	… 23

< 資料配付のみ >

24	不妊治療と仕事との両立	・・・24
25	くるみん「プラス」認定の創設(不妊治療と仕事との両立に係る基準の追加)	・・・25
26	両立支援等助成金(不妊治療両立支援コース)	・・・26
27	照会先	・・・27

労働者協同組合法（令和4年10月から施行）

「労働者協同組合」とは、労働者が組合員として出資し、その意見を反映して、自ら従事することを基本原理とする組織であり、地域のみんなで意見を出し合って、助け合いながら、地域社会の課題を解決していこうという、新しい法人制度です。

令和4年10月に施行された労働者協同組合法は、この労働者協同組合の設立や運営、管理などについて定めた法律です。

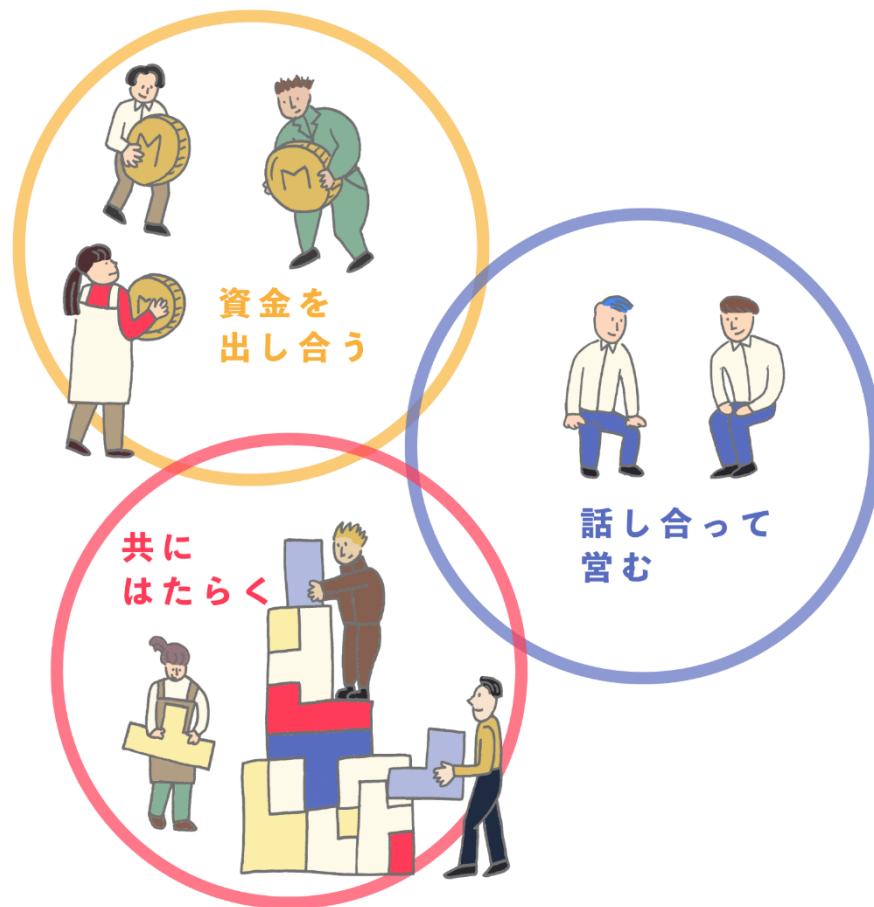
この法律では、労働者協同組合は、
以下（1）から（3）の基本原理に従い、
持続可能で活力ある地域社会に資する事業を
行うことを目的とするよう定めています。

基本原理

（1）組合員が出資すること

（2）その事業を行うに当たり組合員の意見が適切に反映されること

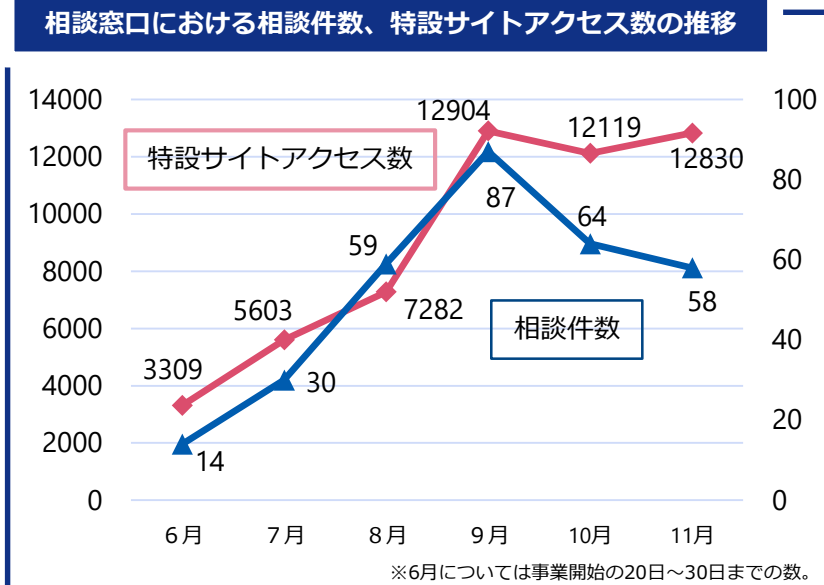
（3）組合員が組合の行う事業に従事すること



労働者協同組合法の周知・広報の実施状況等

- 令和4年9月から令和5年2月にかけて、全国7ブロックにおいてフォーラムを開催しています。これまでの参加者数及び令和5年2月に開催予定の九州・沖縄ブロックの予定は下記の表のとおりです。
- 相談窓口における相談件数、特設サイトアクセス数の推移については高水準となっています。

開催ブロック	日時	開催地	参加者数
北海道ブロック ※終了	11月27日(日) 13:30~16:00	北海道札幌市	参加者は340名 (うち234名はオンライン)
東北ブロック ※終了	11月23日(祝) 13:30~16:00	宮城県仙台市	参加者274名 (うち150名はオンライン)
関東ブロック ※終了	9月17日(土) 13:00~16:00	東京都千代田区	参加者454人 (うち300人はオンライン)
中部ブロック ※終了	11月6日(日) 14:00~16:30	愛知県名古屋市	参加者236人 (うち125名はオンライン)
関西ブロック ※終了	10月29日(土) 13:30~16:00	大阪府大阪市	参加者301人 (うち201人はオンライン)
中国・四国ブロック ※終了	9月3日(土) 13:30~16:30	広島県広島市	参加者268人 (うち171人はオンライン)
九州・沖縄ブロック ※参加申込み受付中	令和5年2月18日(土) 13:30~16:00	福岡県福岡市	-



フォーラム会場の様子



フォーラムでの事例紹介の様子



令和4年度 労働者協同組合法周知フォーラムについて

	日時	開催地	会場・アクセス	厚労省 公式Youtube配信
北海道ブロック	11月27日（日） 13:30～16:00	北海道札幌市	かでの2・7北海道立道民活動センター （JR函館本線札幌駅から徒歩13分）	前半  後半 
東北ブロック	11月23日（祝） 13:30～16:00	宮城県仙台市	仙台国際センター会議棟 大会議室「橋」 （地下鉄東西線国際センター駅から徒歩1分）	前半  後半 
関東ブロック	9月17日（土） 13:00～16:00	東京都千代田区	一橋講堂 （東京メトロ半蔵門線神保町駅から徒歩4分・東 西線竹橋駅から徒歩4分）	前半  後半 
中部ブロック	11月6日（日） 14:00～16:30	愛知県名古屋市	ミッドランドスクエア オフィスタワー5F ミッドランドホール（JR名古屋駅桜通口から徒 歩約5分・名古屋市営地下鉄東山線名古屋駅南改 札口から徒歩約1分）	前半  後半 
関西ブロック	10月29日（土） 13:30～16:00	大阪府大阪市	AP大阪淀屋橋4F南 （京阪本線淀屋橋駅から徒歩4分）	前半  後半 
中国・四国 ブロック	9月3日（土） 13:30～16:30	広島県広島市	広島国際会議場ダリア （広島電鉄「原爆ドーム前」駅から徒歩10分）	
九州ブロック	令和5年2月18日（土） 13:30～16:00	福岡県福岡市	福岡県中小企業振興センター大ホール （JR鹿児島本線吉塚駅から徒歩0分）	— （終了後に配信予定）

労働者協同組合の設立状況

令和5年1月5日時点で、千葉県（船橋市）、東京都（新宿区）、神奈川県（足柄下郡湯河原町、横浜市）、三重県（四日市市、鈴鹿市）、大阪府（大阪市）、兵庫県（姫路市）、福岡県（大牟田市）、熊本県（熊本市）、鹿児島県（鹿児島市）、沖縄県（宮古島市）において、計12法人が設立されています。

名称	所在地	主な事業内容	設立形態
Camping Specialist 労働者協同組合	三重県四日市市	放置された荒廃山林を整備しキャンプ場経営	新規
労働者協同組合ワーカーズ葬祭&後見サポートセンター結の会	東京都新宿区	葬祭業、成年後見支援	新規
労働者協同組合ワーカーズコープありあけ	福岡県大牟田市	高齢者による清掃業	新規
労働者協同組合コモンウェーブ	三重県鈴鹿市	障害福祉サービス	新規
セルプはりま労働者協同組合	兵庫県姫路市	障害福祉サービス	新規
近畿労働者協同組合	大阪府大阪市	生コンクリート製造・運送	新規
TNG労働者協同組合	神奈川県湯河原町	システム・インテグレーション	新規
労働者協同組合あるく	熊本県熊本市	障害者支援（生活介護）	新規
労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブLavori	神奈川県横浜市	家事代行	新規
鹿児島労働者協同組合	鹿児島県鹿児島市	共同生産事業	新規
労働者協同組合かりまた共働組合	沖縄県宮古島市	地元産鮮魚販売、給食のお弁当づくり	新規
労働者協同組合ワーカーズコープちば	千葉県船橋市	生活困窮者支援等	組織変更

※ 厚労省で把握しているものに限る。登記申請したものの現在まで登記手続きが完了していない団体が存在する可能性あり。

労働者協同組合法の円滑な施行のための経費

令和5年度予算（案）額 40百万円（67百万円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

労働者協同組合法は、各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就労する機会が必ずしも十分に確保されていない現状等を踏まえ、組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、組合員自らが事業に従事することを基本原理とする新たな法人組織である「労働者協同組合」について、その設立、管理、その他必要な事項を定めた法律である。

当該法律は、労働者協同組合により、多様な就労の機会を創出することを促進するとともに、当該組織を通じて地域における多様な需要に応じた事業が行われることを促進し、もって持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的とし、令和2年12月4日に議員立法として成立し、同年12月11日に公布されたもの。

労働者協同組合法は、令和4年10月に施行されたところであり、組合の設立を希望する方への支援や、施行後間もない労働者協同組合制度労働者協同組合制度の周知・広報、その他円滑な法律の施行のために必要な事業を行うもの。

2 事業の内容・スキーム



厚生労働省

委託

受託事業者

- ・相談窓口（電話相談、メール相談）
- ・フォーラムの開催 → 認知度の向上
- ・Webサイトでの周知広報、情報発信

相談
申し込み ↑

↓
支援
情報発信



企業組合、NPO法人等

・施行日（令和4年10月1日）から3年以内の暫定的な措置として、施行日時点で活動している企業組合・NPO法人から労働者協同組合への円滑な移行が可能。

・本事業の実施により、NPO法人等からの円滑な移行等を促進。

3 実施主体等

民間事業者（受託事業者）

男性の育児休業取得促進事業(イクメンプロジェクト) ミニリーフレットについて

< 目的 >

配偶者が出産を控えた男性労働者に対し、育児休業の目的や育児休業取得者の体験談等の情報を周知する事により、男性の育児休業取得の促進を図る。

< 配布時期 >

厚生労働省より、全国の都道府県・市町村へ令和4年9月に配布済み

< リーフレットの配布方法 >

各自治体での母子手帳交付時に併せて配布や両親学級開催時などの際に直接参加者へ配布を想定。



< その他 >

配布したリーフレットが不足した場合は、イクメンプロジェクト公式サイトにてミニリーフレットのPDFデータを掲載しているため、適宜ダウンロードしてご活用下さい。(公式サイトURL: <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/library/download/>)

ミニリーフレットイメージ(A6判二つ折り)

イクメンのススメ

Q4 父親が育児をするとういことがあるの？

- 子どもの成長を身近に感じられる。
- 家庭の安定。

Q5 会社から育児休業をとることを拒否された。昇進に影響がないか不安。

- 会社は育児休業の申出を拒めません。
- 困ったときは労働局に相談してください。

都道府県労働局 雇用課(均等部(室))

男女とも育児休業をとるのがあたりまえの時代に

育児休業取得がパパの最初の仕事

厚生労働省

イクメン

https://ikumen-project.mhlw.go.jp

かみなりとTシャツ

子どもは日々成長。昨日できなかったことが今日できるようになったことに気付けるのは育児の最高の喜びです。

出産後の女性は心身ともに不安定になることもあります。また、短い兄弟がいる場合の育児も大変。お母さんの体調、家庭環境にも合わせて育児休業の時期、回数考えましょう。

会社は育児休業の取得は法律上の権利です。また、育児休業を理由とした降格、不利益な配置転換等は禁止されています。

困ったときは労働局に相談してください。

都道府県労働局では育児休業に関する相談、行政指導、事業主とのトラブル解決を行っています。

育児休業制度を知る!

Q1 育児休業はどんな制度?

- 出産から原則1歳(保育所に入所できないなどの場合は最長で2歳)まで取得できる休業です。

Q2 男性も育児休業を取れるの?

- 出産した女性(母親)だけでなく、父親である男性も育児休業を取得できます。
- 夫婦ともに育児休業を取得した場合には、1歳2か月までの間1年間取得できます。(パパ・ママ育休プラス)

Q3 育児休業を取ったら、収入が心配...

● 育児休業給付金が支給されます。

育児休業開始から180日間は賃金の67%、それ以降は50%です。

(支給額) いずれの支給にも要件があります。

出産 0日目 → 180日間 → 職場復帰 1歳1歳2か月^{※1}

妻 出産手当金 → 給付率67% → 給付率50%

夫 給付率67% → 給付率50%

※1 U・I・ママ育休プラス制度を利用
※2 産前産後休業期間中は、健康保険から賃金の3分の2相当額が支給されます。

● 育児休業中は社会保険料が免除されます。

手取り収入は休業前の約8割!

育児・介護休業法の改正により、さらに男性の育児休業が取得しやすくなります!

※2022年10月1日施行

- 子どもが産まれた直後の時期に柔軟に育児休業が取得できるよう、「産後パパ育休」が創設されました。
- 子の出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割して取得できるようになります。
- 産後パパ育休中に一部就業することでもできます。(労使協定と個別合意が必要)
- 1歳までの育児休業も、2回に分割して取得できるようになります。

出生 出生後8週間 1歳

母 産休 育休 育休

父 休 休 育休 育休

出生時 さらにもう1回産後パパ育休

夫婦が育児休業を交代できる回数が増える

夫婦ともに分割して2回取得可能

男性の育児休業取得促進事業(イクメンプロジェクト) 企業版両親学級について



< 目的 >

仕事と家庭の両立のための制度や、その活用方法、配偶者との協力の大切さ等を学べる企業版両親学級をオンラインセミナーで開催する。

< 開催日 >

企業版両親学級(オンラインセミナー) 「親になる私たちが知っておきたいこと」

令和5年1月17日(火)11:00-12:00

令和5年1月28日(土)10:30-11:30



< 主な内容 >

産前産後こそ父親が必要な理由

育休期間の過ごし方、工夫を知ろう

育休取得までのお悩みあるあると解消法 ~ 気になるお金、仕事の引継ぎのお話 ~

< その他 >

開催後は、イクメンプロジェクト公式サイトにアーカイブ動画、研修資料を掲載するほか、令和5年3月までに企業版両親学級開催マニュアルを作成し、公式サイトに掲載するため、周知いただきたい。

(公式サイトURL: <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>)

育児・介護休業法の概要（仕事と介護の両立支援制度に限る）

令和4年4月1日時点

介護休業 賃金の支払義務なし。介護休業給付金(賃金の67%)あり。

□ 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障

有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

取得予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと

介護休暇 賃金の支払義務なし。

□ 介護等をする場合に年5日(対象家族が2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は時間単位)

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 介護を行う労働者が請求した場合、深夜業(午後10時から午前5時まで)を制限

短時間勤務の措置等

- 介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ
短時間勤務制度 フレックスタイム制 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 介護費用の援助措置

不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、介護休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの介護休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定・プラスについて

認定の概要

企業が次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定・トライくるみん認定）

くるみん認定・トライくるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん認定）

くるみん等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合、3種類のくるみんにそれぞれ「プラス」認定を追加

認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。

主な認定基準

くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん（共通）

- ◆ 女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆ 労働時間数
フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満



認定実績（令和4年9月末時点）

- ◆ くるみん認定企業 3,970社
 - ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 515社
- 【目標：令和7年までにくるみん企業 4,300社】

- ・ 少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）
- ・ 第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）

認定企業への優遇措置

- ◆ 商品や広告等へのマーク使用
- ◆ 公共調達の加点評価
- ◆ くるみん助成金
- ◆ 両立支援等助成金におけるインセンティブ
- ◆ 日本政策金融公庫による低利融資

実績と政府目標

民間企業の男性の育児休業取得率
現状：13.97%（令和3年）
男性の育児休業取得率の政府目標
目標：30%（令和7年）
9
（少子化社会対策大綱（令和2年5月閣議決定）等）

くるみん H19.4.1～

- ◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 10%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇 20%以上

男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」（<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>）で公表していること

プラチナくるみん H27.4.1～

- ◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 30%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇 50%以上

プラチナくるみん認定後、男女の育児休業等取得率など「次世代育成支援対策の実施状況」を毎年公表しなければならない。

トライくるみん R4.4.1～

- ◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇 15%以上

R4.4.1～

くるみんプラス



プラチナくるみん
プラス



トライくるみん
プラス



また、不妊治療と仕事とを両立しやすい職場環境整備に取り組む企業には、「プラス」認定もあります。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

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

2 事業主行動計画等

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

(1) 企業におけるPDCAを促し、女性活躍の取組を推進

自社の女性の活躍に関する**状況把握・課題分析**、及びこれを踏まえた**行動計画の策定・届出・公表**

(指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む)) 常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異の把握が義務化

📎 行動計画の必須記載事項

▶ **目標**(省令で定める項目に関連した定量的目標) ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

(2) 女性の職業選択に資するよう、企業の**情報公表**を促進

女性の活躍に関する情報公表

📎 情報公表の項目（省令で規定）

女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績について、

- ▶ 常用労働者数301人以上の事業主(義務) から男女の賃金の差異を含めた2項目以上と から1項目以上(計3項目以上)を公表
- ▶ 常用労働者数101人以上300人以下の事業主(義務) 及び の全ての項目から1つ以上公表
- ▶ 常用労働者数100人以下の事業主(努力義務) 及び の全ての項目から1つ以上公表

(3) **認定制度によるインセンティブ**の付与

優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の利用を可能に

📎 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

(4) **履行確保措置**

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



3 その他(施行期日等)

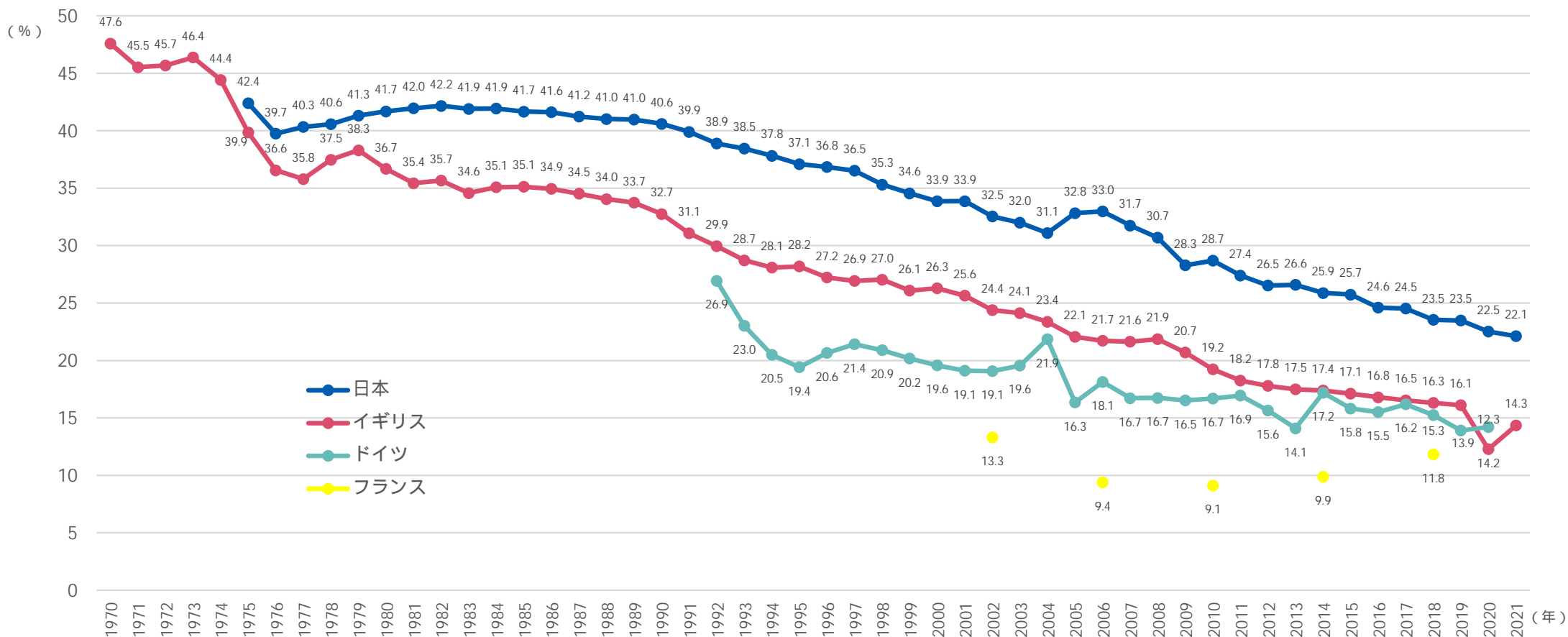
制定時:平成27年9月4日公布・施行(事業主行動計画等に関する部分は平成28年4月1日施行)。10年間(令和7年度末まで)の時限立法。

改正時:令和元年6月5日公布、令和2年6月1日施行(状況把握・目標設定については令和2年4月1日施行、101人～300人事業主への適用拡大については令和4年4月1日施行)。

改正法施行(令和2年6月1日)5年後の検討。

省令等改正(301人以上事業主について、男女の賃金の差異の把握・公表を義務化:令和4年7月8日公布・同日施行)

日英独仏の男女間賃金格差（OECD）



資料出所：OECD Stat.データ（各国のフルタイム労働者について男性と女性の賃金（中位数）の差を男性の賃金で除したものの）

厚生労働省のこれまでの取組

- 昭和60年～ 男女雇用機会均等法に基づき、企業における募集・採用・配置・昇進に関する均等待遇の確保等を推進。
- 平成22年 男女間賃金格差の要因を分析（平成22年研究会報告）。役職や勤続年数の差異が、大きな要因となっていることを解明。
- 平成27年 女性活躍推進法に基づき、個々の企業における状況把握・目標設定・情報公表を通じ、女性活躍推進のPDCAサイクルを廻す取組を開始。
- 令和元年 女性活躍推進法を改正し、中小企業に適用拡大、状況把握を見直し（男女の賃金の差異を選択項目に追加）、情報公表を拡充（大企業は2項目公表）。
- 令和4年7月 女性活躍推進法に基づく省令を改正し、常用労働者数301人以上の事業主に対して、男女の賃金の差異の把握・公表を義務付け。

（参考：諸外国における近年の取組）

- イギリス：2017年 男女間賃金格差に関する情報公表を義務付け（労働者数250人超の官民の組織が対象）
- ドイツ：2017年 男女の賃金の公平性に関する報告書の公表を義務付け（労働者数500人以上の会社が対象）
- フランス：2001年 男女間賃金格差を団体交渉事項に追加。 2018年 男女間賃金格差を含む男女平等指標の公表を義務付け（労働者数50人以上の企業が対象）

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

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



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

情報公表のためのお役立ちツール

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

情報公表のためのお役立ちツール

- ◆ 一般事業主行動計画の策定例
- ◆ 行動計画策定支援ツール 等

詳細検索

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

オープンデータダウンロード

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



スマホ版

検索用にスマホ版もご活用ください。

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

※行動計画や情報の公表のお手続きはパソコンからお願います。



ご利用企業の声

就職活動生から、このサイトを見て当社を選んだという声があった。



学生は公表情報を確認し他社と比較している。積極的な開示はプラスになる。



民間企業における女性活躍促進事業

厚生労働省
厚生労働省委託「2022年度 民間企業における女性活躍促進事業」

女性活躍推進 説明会・相談会 2022

女性が活躍する新たなステージへ

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定等が、2022年4月1日から、常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の企業にも義務付けられました。女性の活躍を推進することにより、多様な人材の確保、社員のモチベーション向上等、さまざまなメリットが期待できます。本説明会では、何から始めればよいのか、また、どのように取り組めばよいのかを分かりやすく説明し、個別相談も行います。

参加・相談
無料

オンライン説明会: 29回開催
※オンライン説明会とは、インターネット上で行う説明会です。

会場開催: 17都市で開催
(札幌・東京・名古屋・大阪・福岡など)

詳しくは、
専用HPを
ご覧ください。

～女性が活躍する新たなステージへ～

あなたの
企業の**女性活躍**を
きめ細やかに**支援**します!

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定等が、2022年4月1日から、常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の企業にも義務付けられました。女性の活躍を促進することにより、多様な人材の確保、社員のモチベーション向上等、さまざまなメリットが期待できます。是非、アドバイザーによる個別企業支援を活用し、自社の取り組みを進め、女性活躍を促進しましょう!!

専門家による
相談・支援
無料

女性活躍を進めるために、何から始めればよいのか、
どのように取り組めばよいのか、悩んでいませんか?

アドバイザー（社会保険労務士、中小企業診断士等）による
無料の支援サービスをご活用ください。

貴社の女性活躍推進における課題発見をサポートし、
一般事業主行動計画の策定等の支援や、
課題解決・目標達成に向け、アドバイスします。



中小企業を中心とした企業を対象に、説明会・相談会の開催、アドバイザーによる無料の支援を実施中です。

詳しくは専用HPをご覧ください。

専用HP: <https://joseikatsuyaku.com/>



女性活躍推進法の施行状況について（民間事業主関係）

1．行動計画の策定状況（令和4年9月末日時点）

行動計画の策定・届出が義務となっている企業（常時雇用する労働者101人以上の企業）について、行動計画の策定・届出率は、全国で**96.0%**。（義務対象企業数**49,497**社中、届出企業数は**47,506**社）

（行動計画の策定・届出が努力義務となっている企業（常時雇用する労働者100人以下の企業）について、行動計画の策定の届出企業数は**6,550**社。）

	企業数	届出数	届出率
301人以上	17,938社	17,539社	97.8%
101～300人	31,559社	29,967社	95.0%

2．女性の活躍状況が優良な企業の認定（えるぼし認定）の認定状況（令和4年9月末日時点）

女性の活躍状況が優良なえるぼし認定企業は、全国で**1,906**社。うち、3段階目は**1,299**社、2段階目は**598**社、1段階目は**9**社。また、えるぼし認定企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合のプラチナえるぼし認定（令和2年6月1日施行）は、**29**社。



3．女性の活躍推進企業データベースの掲載状況（令和4年9月末日時点）

女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は**23,040**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は**33,007**社。

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

職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
行為者について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、労働者に周知・啓発すること

(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラの発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること

(3) 職場におけるパワー・ハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

事実関係を迅速かつ正確に確認すること
速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと 行為者に対する措置を適正に行うこと
再発防止に向けた措置を講ずること 是事実確認ができた場合、 はできなかった場合も同様

(4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置

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、周知すること
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、労働者に周知・啓発すること

3. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組

セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備

職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組

・ コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修等や、適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組

労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努める

4. 自らの雇用する労働者以外の者(就活生等)に対する言動に関し行うことが望ましい取組

職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主の雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても同様の方針を併せて示す
雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努める

5. 他の事業主の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(いわゆるカスタマー・ハラスメント)に関し行うことが望ましい取組

相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 被害者への配慮のための取組
被害防止のための取組(マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)

みんなで
NO ハラスメント

▶ **パワハラ**の防止措置が
全企業で義務化されました。
社内での体制作りを行い、明るい職場環境づくりに取り組みましょう！



「ハラスメントで困った」
悩んでいる方

「ハラスメントって言われた!」
管理職の方

「社内でハラスメント発生!」
人事担当の方

 **ハラスメント関係資料ダウンロードコンテンツ** パワーハラスメント対策導入マニュアル等

 日本で働くあなたへ。職場におけるハラスメントについてまとめました。

● 日本語  English  中文  Português  Tiếng Việt

正社員・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

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

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法8条、9条）

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

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

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

「職務内容」とは、業務の内容＋責任の程度をいう。

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

労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法14条）

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

◆ 派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定

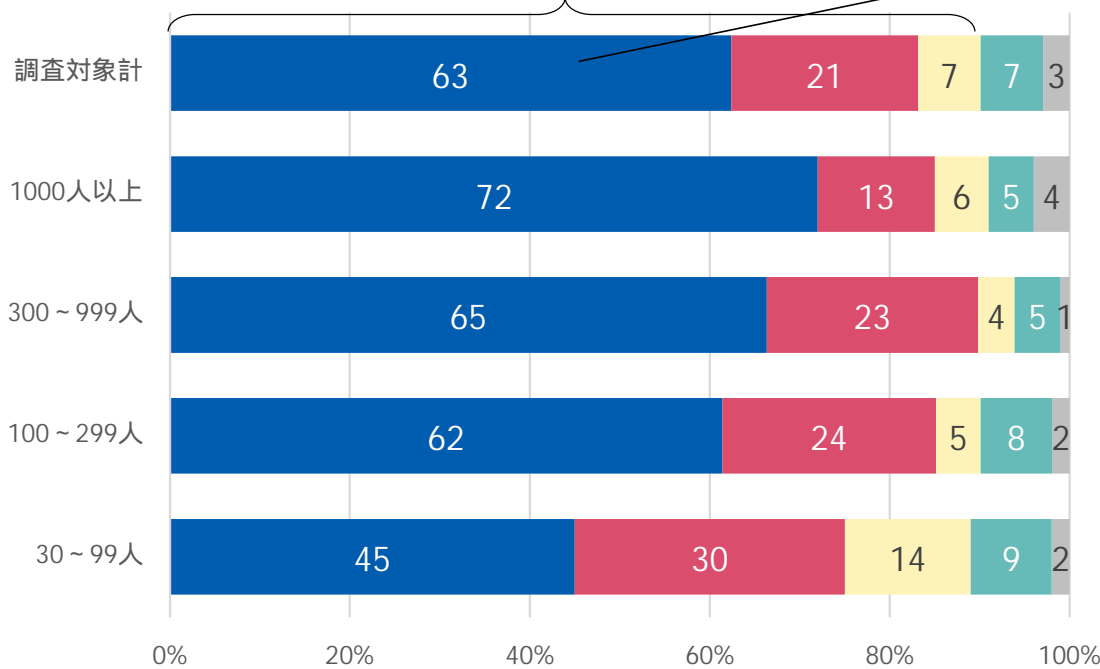
◆ 同一労働同一賃金は、令和2年4月1日から施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日）

同一労働同一賃金の対応状況

同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けて「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所の割合は調査対象計で63%、「待遇の見直しは必要ないと判断した」「異なる雇用形態が存在しない」事業所を含めると91%。

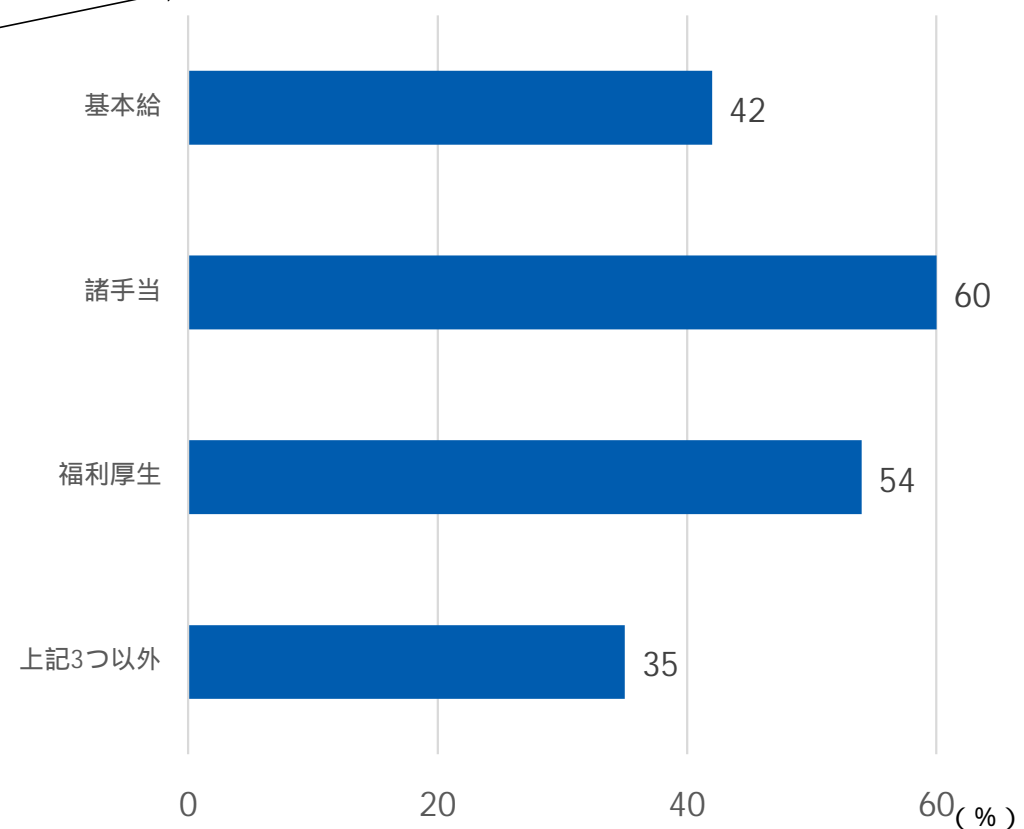
同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けた取組

「取り組んでいる（取り組んだ）」、「待遇の見直しは必要ないと判断した」又は「異なる雇用形態が存在しない」事業所（91%）



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

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



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

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

雇用環境・均等局有期・短時間労働課
 (内線5275)
 労働基準局労働条件政策課 (内線5524)

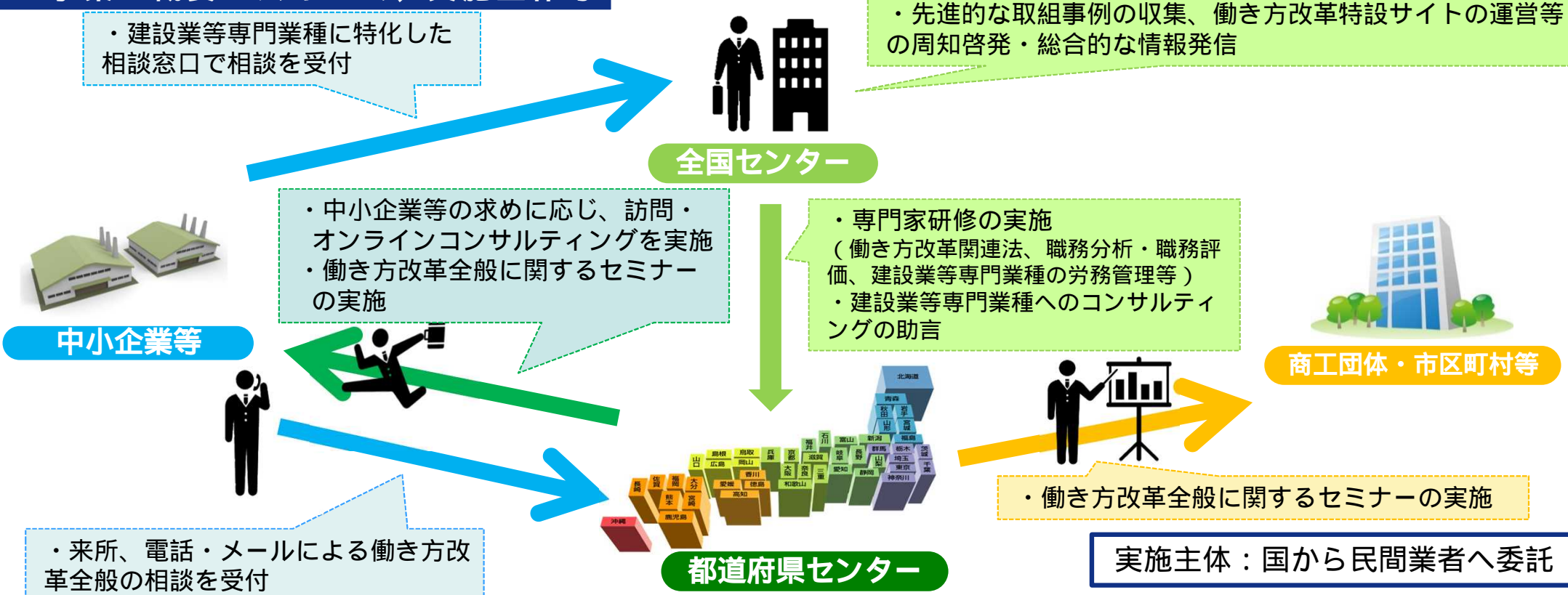
令和5年度予定額 37億円 (44億円) ()内は前年度当初予算額。労災・雇用折半。

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
1/2	1/2		

1 事業の目的

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し着実に実施することが必要であるため、47都道府県の都道府県センター及び全国センターから成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、
 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施
 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
 働き方改革全般に係る先進的な取組事例の収集や周知啓発及び総合的な情報発信
 などの支援を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



事業実績(令和3年度): 窓口相談件数33,940件、訪問等件数35,202件

労働時間等設定改善法の概要

「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」は、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（時短促進法。平成4年から5年間の時限法、平成9年、平成13年に廃止期限を延長）を、労使の自主的な取組を中心とする基本的性格は保ちつつ、平成17年に改めたもの。

時短（年間総実労働時間1800時間の数値目標）から、事業場における「労働時間等の設定の改善」へ
数値目標を含めた「労働時間短縮推進計画」から「労働時間等設定改善指針」へ / 時限法から恒久法へ

労働時間等の設定の改善

- ・労働時間、休日数、年次有給休暇の時季、深夜業の回数、終業から始業までの時間等の労働時間等に関する事項の設定を、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものに改善すること
- ・事業主は、労働時間等の設定の改善を図るため、必要な措置を講ずるように努めなければならない。また、他の事業主との取引に当たっては、短い期間の設定を行わないことや、発注内容の頻繁な変更を行わないこと、他の事業主の労働時間等の設定改善を阻害する取引条件を付けないこと等の配慮に努めなければならない。
- ・国は、事業主等に対し援助等を行うとともに、必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない

労働時間等設定改善指針の策定

事業主等が労働時間等の設定を改善するという努力義務に適切に対処できるよう、定めるもの（具体的取組を進める上で参考となる事項も規定）

労働時間等設定改善委員会 / 労働時間等設定改善企業委員会

- ・労使間の話し合いの機会を整備するために設置（努力義務）
- ・一定の要件を充たす委員会には、労使協定代替効果、届出免除といった労働基準法の適用の特例

労働時間等設定改善実施計画

2以上の事業主が共同して作成し、大臣承認を受けた場合、内容の独禁法違反の有無を関係大臣が公正取引委員会と調整

労働時間等設定改善指針（主な内容）

経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要
「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要
（社会全体の目標値）
「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2020年までに5割減」
「年次有給休暇取得率を2020年までに70%に引き上げる」 など

【仕事と生活の調和の実現のために重要な取組】

- （1）労使間の話し合いの機会の整備
労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備等
- （2）年次有給休暇を取得しやすい環境の整備
年次有給休暇管理簿の活用
計画的な年次有給休暇の取得、年次有給休暇の連続取得
年次有給休暇の時間単位付与制度等の検討
転職が不利にならない等のための年次有給休暇付与の早期化の検討
子供の学校休業日に合わせた年次有給休暇取得への配慮 等
- （3）時間外・休日労働の削減
「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
時間外労働の上限規制導入を踏まえた長時間労働の抑制
テレワークの活用、深夜業の回数制限、勤務間インターバル、朝型の働き方の検討 等
- （4）労働者各人の健康と生活への配慮
特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
育児・介護を行っている労働者
公民権の行使等を行う労働者
単身赴任中の労働者
自発的な職業能力開発を行う労働者
地域活動等を行う労働者 等への配慮
- （5）他の事業者との取引上の配慮
納期の適正化、頻繁な発注変更の抑制、発注方法の改善 等

勤務間インターバル制度

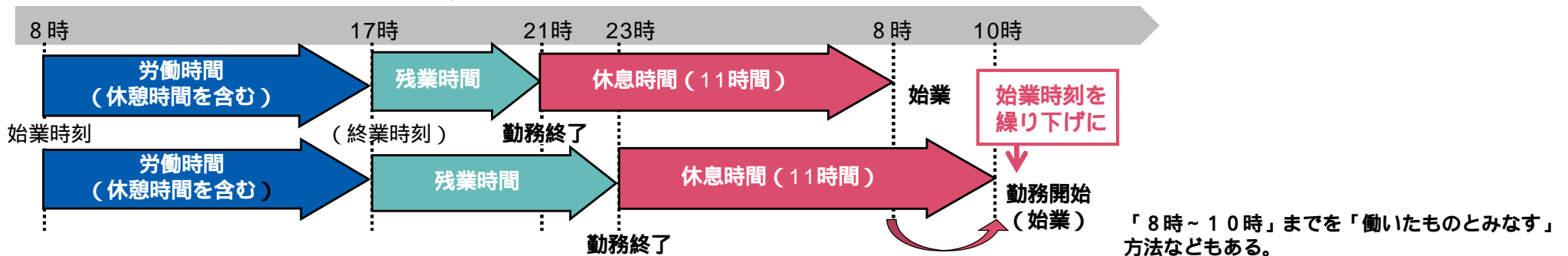
労働時間等設定改善法（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）が改正され、**勤務間インターバル制度を導入することが、事業主の努力義務**となっている。（施行日：平成31年4月1日）

注）「労働時間等設定改善法」は、事業主等に労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律。

制度概要

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）を確保する仕組み。この仕組みの導入を事業主の努力義務とすることで、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとするもの。

【例：11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



勤務間インターバル制度の導入促進

業種別導入マニュアル、周知リーフレットの作成・周知

- ・都道府県、労使団体（220以上）に対する周知依頼
- ・業種別導入マニュアル
全業種版（77,000部）、IT業種版（17,000部）、建設業版（51,600部）、
高齢者福祉・介護事業種版（48,000部）
- ・周知リーフレット（160,000部）

勤務間インターバル制度の導入に向けたシンポジウムの開催



導入マニュアル（全業種版）



リーフレット

病気休暇をはじめとした特別休暇の普及促進

病気休暇など労働者の健康の回復、犯罪等の被害に遭った労働者の被害の回復、裁判員制度への参加やボランティアのために利用できる等の特別休暇について、企業の導入事例を紹介したパンフレットや制度導入のポイントをまとめたリーフレットの配布等を通じて、病気休暇をはじめとした特別休暇の普及促進を図っている。

リーフレットによる制度の周知



特別休暇制度導入事例集



< 資料配付のみ >

不妊治療と仕事との両立

< 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、半日単位・時間単位の年次有給休暇
不妊治療のための休暇制度や多目的休暇
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）（令和2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「不妊治療と仕事との両立」を盛り込むことで、計画的な取組を促進
- ・ **次世代育成支援対策推進法**に基づく「**くるみん認定制度**」等に「不妊治療と仕事との両立」に係る基準を追加（令和4年4月）
不妊治療と仕事との両立に関する取組を行う事業主へのインセンティブを設け、更に取組を促進

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）
- ・ 両立支援担当者向け研修会・両立支援シンポジウムの開催（令和4年度予算）
- ・ 都道府県労働局による周知啓発・相談支援

くるみん「プラス」認定の創設(不妊治療と仕事との両立に係る基準の追加)

概要



プラチナくるみん認定制度

不妊治療と仕事との両立に係る基準

くるみん認定制度

不妊治療と仕事との両立に係る基準

トライくるみん認定制度

不妊治療と仕事との両立に係る基準

次世代育成支援の取組を行う企業に、不妊治療と仕事との両立に関する取組も行っていただくインセンティブを設ける観点から、くるみん、トライくるみん、プラチナくるみん的一种として新たな類型「プラス」を設け、認定基準に「不妊治療と仕事との両立」に関する基準を追加した。

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

認定基準

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準は、以下の基準とする。

くるみん、トライくるみん、プラチナくるみんで基準は共通のもの。

< 不妊治療と仕事との両立に関する認定基準 >

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

令和5年度予定額 1.2億円（4.7億円）（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	

1 事業の目的

近年、不妊治療を受ける夫婦は約4.4組に1組となっている（第16回出生動向基本調査）。一方、不妊治療経験者のうち16%（女性の場合は23%）の方が仕事と両立できずに退職しており、不妊治療と仕事との両立支援は重要な課題となっている。

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

2 事業の概要・スキーム

1 支給対象となる事業主

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

不妊治療と仕事との両立を支援する企業トップの方針を雇用する労働者に周知していること

不妊治療のための休暇制度・両立支援制度（上記1～）について、労働協約又は就業規則に規定するとともに労働者に周知していること

不妊治療と仕事との両立のための社内ニーズの把握（調査の実施）を実施していること

不妊治療と仕事との両立について労働者の相談に対応し、両立を支援する「両立支援担当者」を選任していること

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1～のうちいずれか1つ以上）を合計5日（回）以上労働者に利用させたこと

（2）長期休暇の加算

上記（1）の休暇取得者も含め、休暇制度を20日以上連続して労働者に取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させたこと

3 支給額

（1）環境整備、休暇の取得等

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

1事業主当たり、30万円

（2）長期休暇の加算

上記2（2）により休暇制度を20日以上連続して労働者に取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合

1事業主当たり、30万円（（1）の休暇取得者が20日以上連続して取得する場合はその者を対象とする。）

4 支出科目

労働保険特別会計 雇用勘定から支給

支給機関

都道府県労働局

支給実績（令和3年度）：26百万円（89件）

施策事項(資料ページ)	所管課室	担当係	担当者	内線
労働者協同組合法(p1)	勤労者生活課労働者協同組合業務室	指導係	北邨、本名	5529
労働者協同組合法の周知・広報の実施状況等(p2)	勤労者生活課労働者協同組合業務室	指導係	北邨、本名	5529
令和4年度 労働者協同組合法周知フォーラムについて(p3)	勤労者生活課労働者協同組合業務室	指導係	北邨、本名	5529
労働者協同組合の設立状況(p4)	勤労者生活課労働者協同組合業務室	指導係	北邨、本名	5529
労働者協同組合法の円滑な施行のための経費(p5)	勤労者生活課労働者協同組合業務室	指導係	北邨、本名	5529
男性の育児休業取得促進事業(イクメンプロジェクト)(p6,7)	職業生活両立課	一般事業主行動計画係	神戸	7859
育児・介護休業法の概要(仕事と介護の両立支援制度に限る)(p8)	職業生活両立課	育児・介護休業係	中島	7863
くるみん認定について(p9)	職業生活両立課	育児・介護休業係	中島	7863
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要(民間事業主関係部分)(p10)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	小竹、永淵	7953・7842
日英独仏の男女間賃金格差(OECD)(p11)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	本間、永淵	7843・7842
女性の活躍推進企業データベース(p12)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	本間、永淵	7843・7842
民間企業における女性活躍促進事業(p13)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	小竹、永淵	7953・7842
女性活躍推進法の施行状況について(民間事業主関係)(p14)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	小竹、永淵	7953・7842
職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置(p15)	雇用機会均等課	指導係	清瀬、久保	7953・7842
あかるい職場応援団トップページ(p16)	雇用機会均等課	指導係	清瀬、久保	7953・7842
正社員・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消(同一労働同一賃金)(p17)	有期・短時間労働課	法規係	生駒、長埜	5284・5266
同一労働同一賃金の対応状況(p18)	有期・短時間労働課	企画係	栗栖、吉本	5269
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業(p19)	有期・短時間労働課	政策調整係	大内、松井	5275・5274
労働時間等設定改善法の概要(p20)	総務課雇用環境政策室	働き方・休み方改善係	嘉藤、鎌田	7915
勤務間インターバル制度(p21)	総務課雇用環境政策室	働き方・休み方改善係	嘉藤、鎌田	7915
病気休暇をはじめとした特別休暇の普及促進(p22)	総務課雇用環境政策室	働き方・休み方改善係	嘉藤、鎌田	7915
「働き方・休み方改善ポータルサイト」について(p23)	総務課雇用環境政策室	働き方・休み方改善係	嘉藤、鎌田	7915
不妊治療と仕事との両立(p24)	雇用機会均等課	母性健康管理係	本間、久保	7843・7842
くるみん「プラス」認定の創設(不妊治療と仕事との両立に係る基準の追加)(p25)	雇用機会均等課	母性健康管理係	本間、久保	7843・7842
両立支援等助成金(不妊治療両立支援コース)(p26)	雇用機会均等課	母性健康管理係	本間、久保	7843・7842