

職場におけるハラスメント防止対策について（福島労働局）

資料一覧

- ① 職場におけるハラスメント防止対策について
- ② 企業の人材確保定着に役立つ3つの認定制度のご案内
- ③ 労働施策総合推進法・女性活躍推進法改正ポイントのご案内
- ④ 次世代育成支援対策推進法
- ⑤ 両立支援等助成金のご案内
- ⑥ 働き方改革は進んでいますか？

職場におけるハラスメント防止対策について

福島労働局

雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

1 職場におけるハラスメント防止対策について

- (1) はじめに
- (2) 職場におけるパワーハラスメント
- (3) 職場におけるセクシュアルハラスメント
- (4) 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント
- (5) 事業主が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に関し行うことが望ましい取組
- (6) ハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置等
- (7) 職場におけるハラスメントを考える

2 改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法について

1 職場におけるハラスメント防止対策について

(1) はじめに

ーなぜハラスメント対策が重要なのかー

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人として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。また、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。



令和5年度に厚生労働省が実施した「職場のハラスメントに関する実態調査」によると、過去3年以内にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した方は19.3%でした。また、都道府県労働局における令和4年度の「パワーハラスメント」の相談件数は約5万件、「いじめ・嫌がらせ」の相談件数も約7万件であるなど、対策は喫緊の課題となっています。



今回のセミナーでは、各ハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置、具体的な対応例等について説明します。

(2) 職場におけるパワーハラスメント

1. 職場におけるパワーハラスメントとは

職場におけるパワーハラスメントは、「職場」において行われる

- 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

であり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、客観的にみて、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については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。



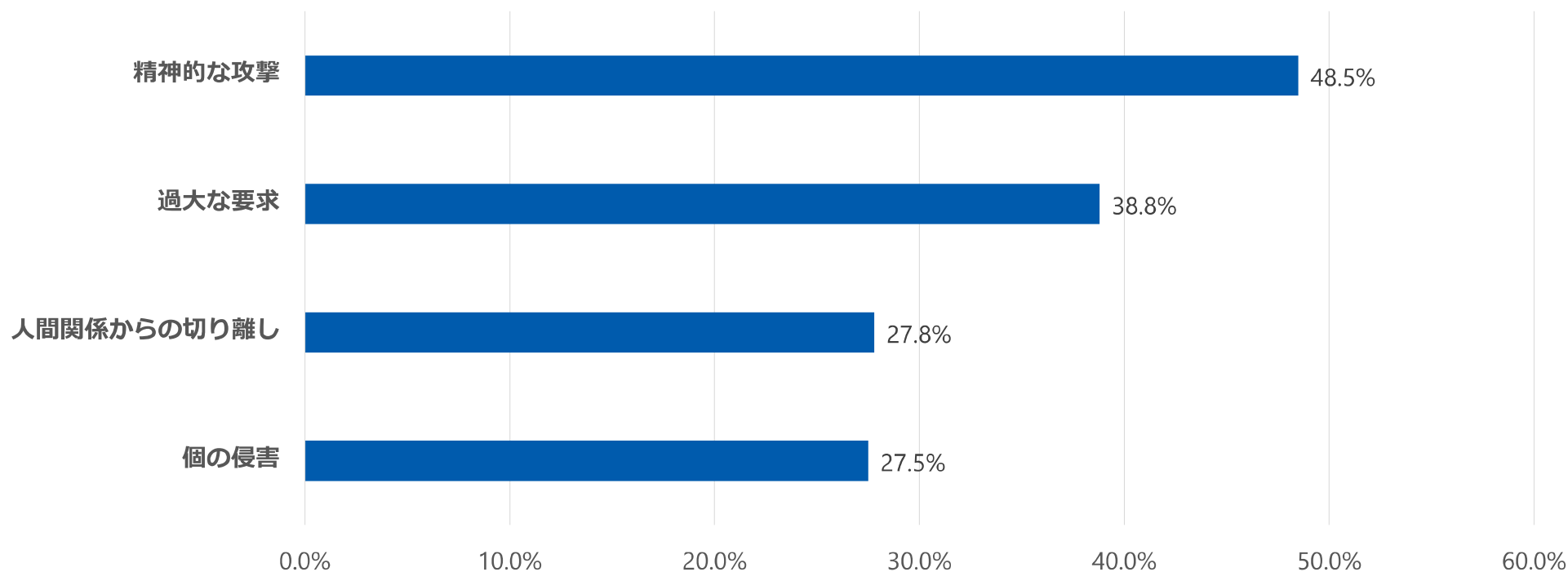
○令和4年4月より、**職場におけるパワーハラスメント防止措置**が**全ての事業主**に**義務化**されました。

○併せて、事業主に相談したこと等を理由とする**不利益取扱いも禁止**されています。

(2) 職場におけるパワーハラスメント

「パワーハラスメントを経験」

約 5 人に 1 人



(2) 職場におけるパワーハラスメント

2. キーワード

① 職場

- 事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。
- 勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意かといったことを考慮して個別に行う必要があります。

●「職場」の例

- ・出張先、業務で使用する車中
- ・取引先との打ち合わせの場所（接待の席も含む）等



② 労働者

- 正社員だけでなく、パートや契約社員などの非正規社員および派遣社員も含まれます。

(2) 職場におけるパワーハラスメント

2. キーワード

③ 優越的な関係を背景とした言動

業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して、**抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係**を背景として行われるものを指します。例) 職務上の地位が上位の者による言動、同僚又は部下による言動で協力を得なければ業務遂行が困難であるもの

④ 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

社会通念に照らし、**当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない**、又は**その態様が相当でない**ものを指します。例) 業務上明らかに必要性のない言動・業務の目的を大きく逸脱した言動

⑤ 就業環境が害される

ハラスメントにより、労働者が**身体的又は精神的に苦痛**を与えられ、就業環境が不快なものとなったために**能力の発揮に重大な悪影響**が生じる等の当該労働者が就業する上で**看過できない程度の支障**が生じることを指します。

(2) 職場におけるパワーハラスメント

3. パワハラに該当する（しない）と考えられる例

○以下は代表的な言動の類型、その類型ごとのパワハラに該当、又は該当しないと考えられる例です。

個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列举ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要です。

※例は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	①殴打、足蹴りを行う ②相手に物を投げつける	①誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	①人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う ④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信	①遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意 ②その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	①自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ②一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	①新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ②懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる



(2) 職場におけるパワーハラスメント

3. パワハラに該当する（しない）と考えられる例



代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(4) 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）	①長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ②新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③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	①労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ②業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5) 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）	①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 ②気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	①労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害 （私的なことに過度に立ち入ること）	①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ②労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する	①労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ②労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報（左記）について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

★プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメント

1. 職場におけるセクシュアルハラスメントとは



職場におけるセクシュアルハラスメントは、「職場」において行われる、

- ①「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、その労働者が労働条件について不利益を受けること、または
- ②「性的な言動」により就業環境が害されること

を指します。

男女雇用機会均等法第11条では、「職場」におけるセクシュアルハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。

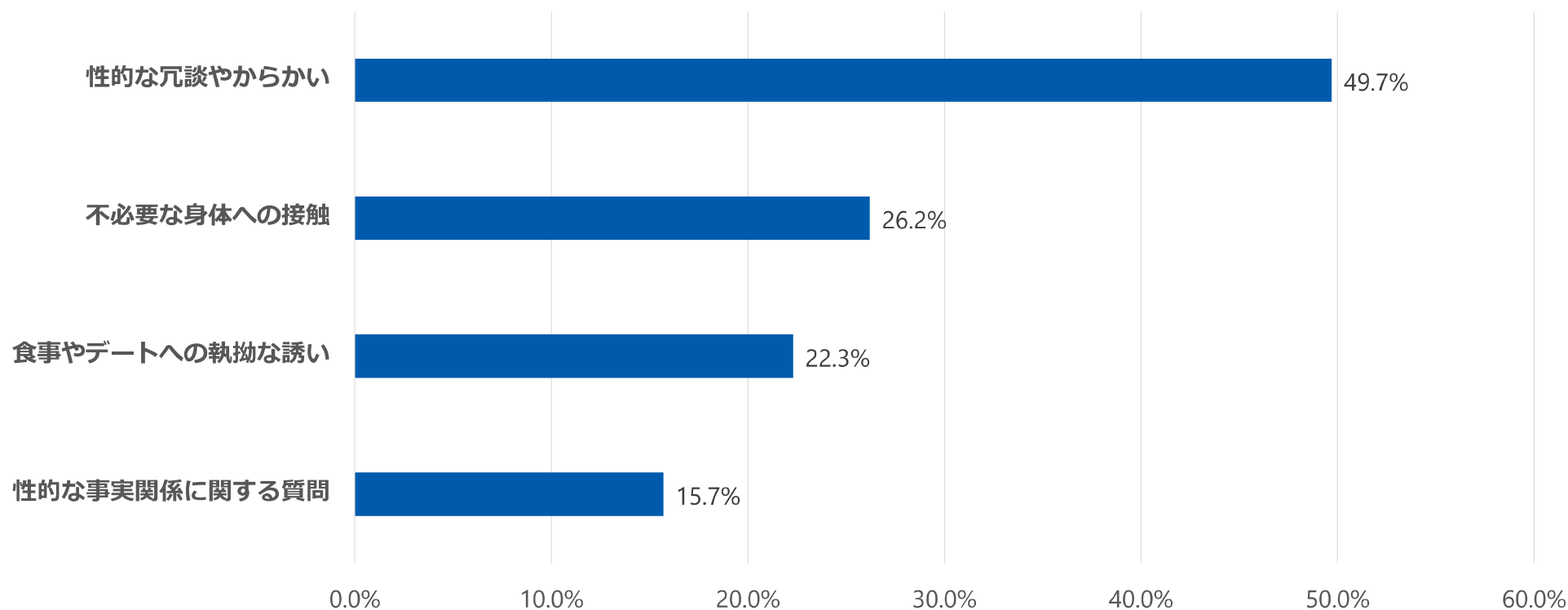


令和元年の法改正により、セクシュアルハラスメント防止対策について、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止や自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応が加わりました。

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメント

「セクシュアルハラスメント」を経験

約15人に1人



(3) 職場におけるセクシュアルハラスメント

2. キーワード

① 対価型セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する**性的な言動**に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの**不利益を受けること**です。

●典型的な例

- ・ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。
- ・ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。
- ・ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること。



② 環境型セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する**性的な言動**により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどその労働者が就業する上で**看過できない程度の支障が生じること**です。

●典型的な例

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ・ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- ・ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、同僚が業務に使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧しているため、それを見た労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。



(4) 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは



職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、「職場」において行われる

- ① **上司・同僚からの言動**（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により
- ② 妊娠・出産した**「女性労働者」**や育児休業等を申出・取得した**「男女労働者」**の**就業環境が害される**

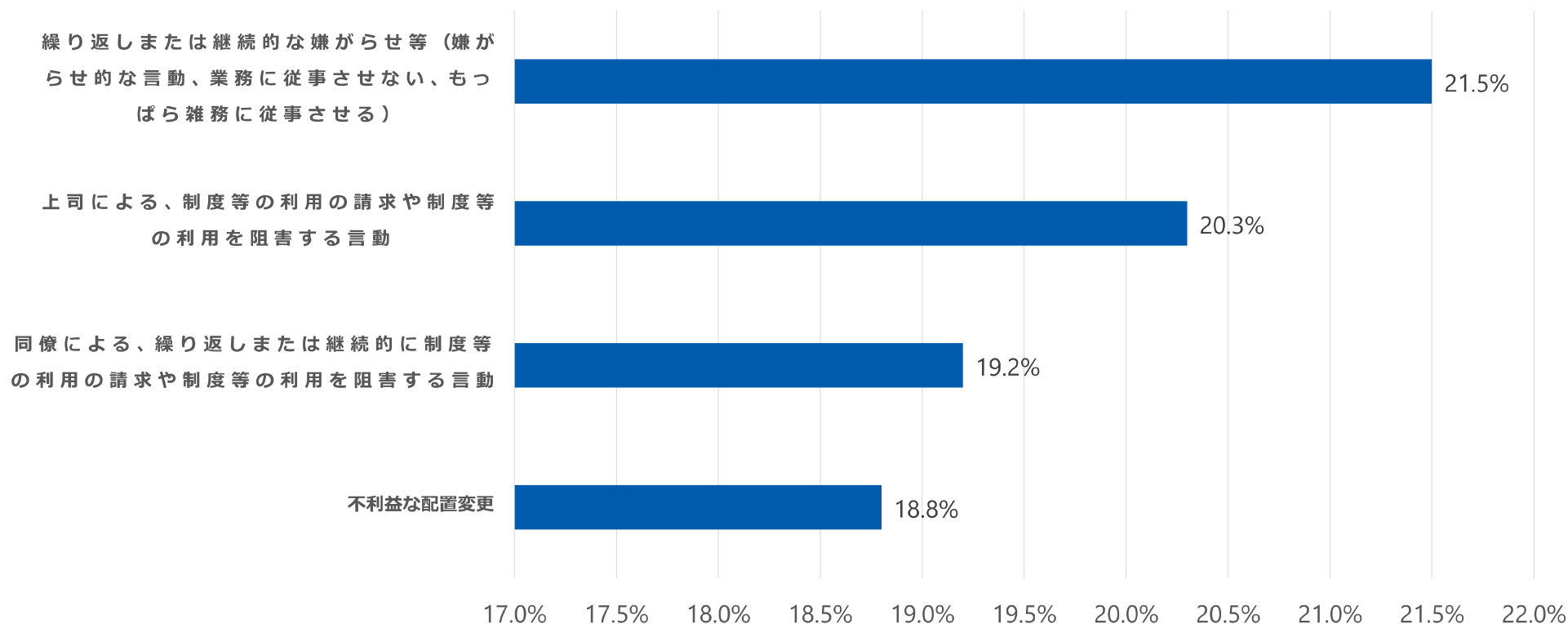
ことを指します。妊娠の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、**業務上の必要性**に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

(4) 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

女性が「妊娠・出産・育児休業等ハラスメント」を経験

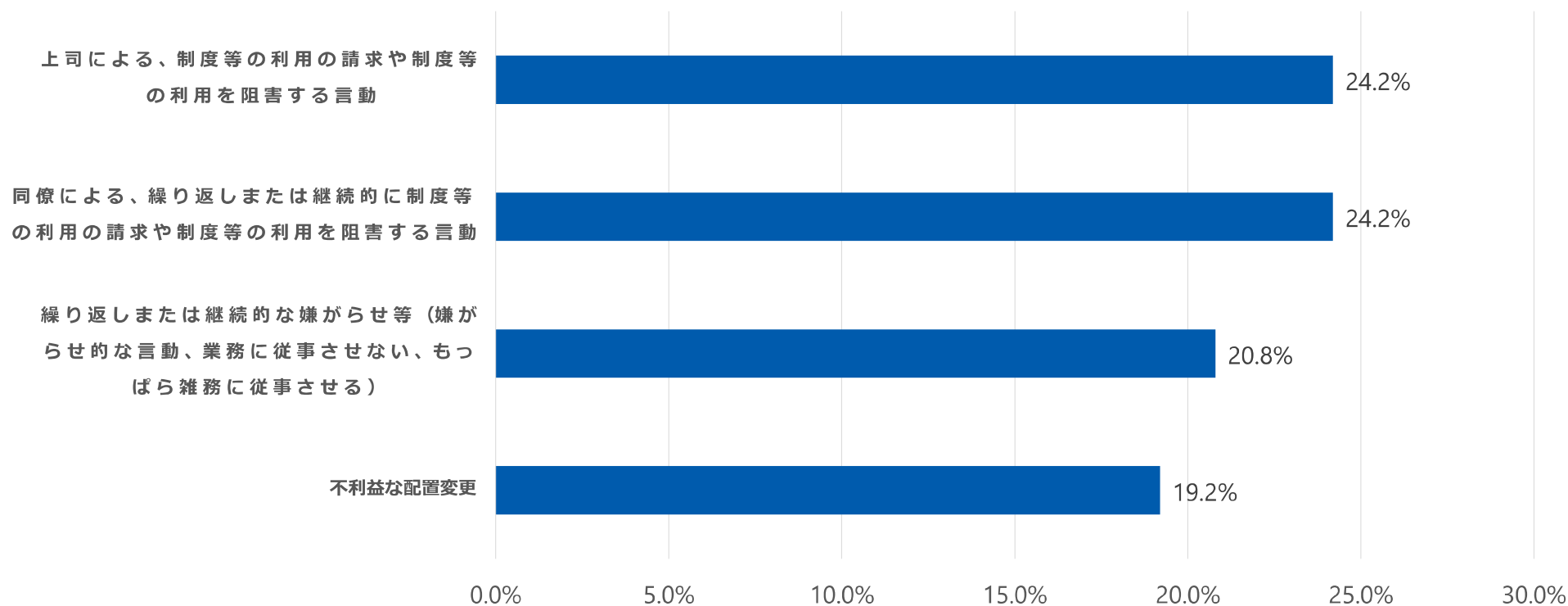
約4人に1人



(4) 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

男性が「育児休業等ハラスメント」を経験

約4人に1人



(4) 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

キーワード

① 制度等の利用への嫌がらせ型

女性労働者や男性労働者が、産前休業や育児休業などの制度利用に際し、ハラスメントを受け就業環境が害されるものをいいます。

●典型的な例

- ・産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた。
- ・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。
- ・上司、同僚が「所定外労働の制限をしている人にはたいした仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている。



② 状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、出産したことを端緒として、ハラスメントを受け就業環境が害されるものをいいます。

●典型的な例

- ・上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。
- ・上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている。
- ・上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている。

(4) 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

ハラスメントに該当しない具体例



○「制度等の利用」に関する言動の例

- (1) 業務体制を見直すため、上司が育児休業を**いつからいつまで取得するのか**確認すること。
- (2) 業務状況を考えて、上司が「**次の妊婦健診はこの日は避けてほしい**」が調整できるか」と確認すること。
- (3) 同僚が自分の休暇との**調整をする目的**で休業の期間を尋ね、変更を相談すること。

※(2)や(3)のように、制度等の利用を希望する労働者に対する変更の依頼や相談は、**強要しない場合**に限られます。

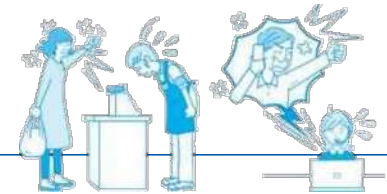
○「状態」に関する言動の例

- (1) 上司が、長時間労働をしている妊婦に対して、「妊婦には長時間労働は負担が大きいだろうから、業務分担の見直しを行い、あなたの**残業量を減らそうと思う**がどうか」と配慮する。
- (2) 上司・同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、**もう少し楽な業務に変わってはどうか**」と配慮する。
- (3) 上司・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、**少し休んだ方が良いのではないか**」と配慮する。

※(1)から(3)のような配慮については、妊婦本人にはこれまでどおり勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的にみて、妊婦の体調が悪い場合は業務上の必要性に基づく言動となります。

(5) 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

カスタマーハラスメントとは



- ① **職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動**であって、
- ② その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして**社会通念上許容される範囲を超えたもの**により
- ③ 当該労働者の就業環境を害すること

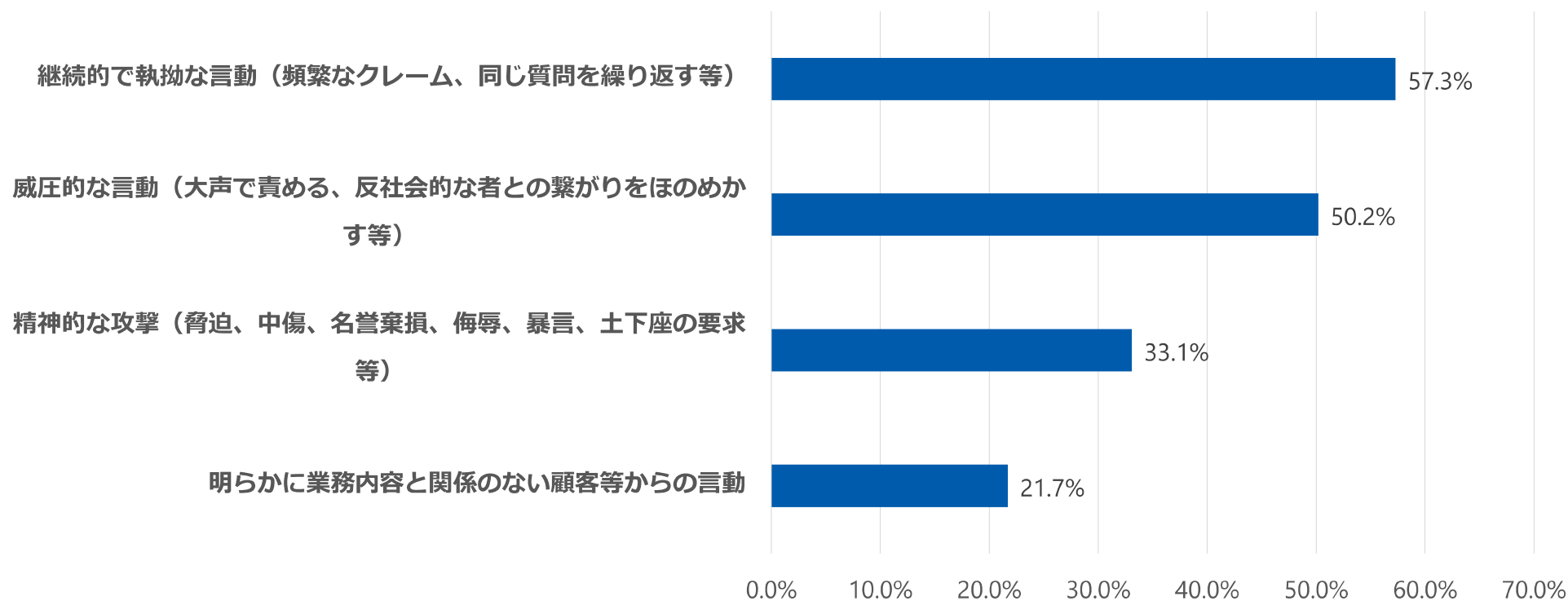
<カスタマーハラスメントの典型的な例>

- ・「感謝料払ったら許してやるよ」と要求された。「土下座しろ」と強要された。
- ・「SNSにアップしてやるよ」と脅迫された。「つべこべ言うな。言われた通りにしろ」と言われた。
- ・「お客様は神様じゃないのか」と言われた。

(5) 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

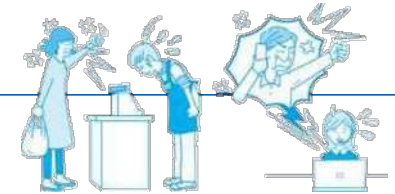
「カスタマーハラスメント」を経験

約10人に1人



(5) 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

事業主は、**カスタマーハラスメント**により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、以下に掲げる望ましい措置を行うことが有効と考えられます。



<望ましい取組>

(1) 相談に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備

- ・ ① 相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。
- ・ ② ①の相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
- ・ 併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他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。

(2) 被害者の配慮のための取組、被害を防止するためのマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うこと。

- ・ 相談者から事実関係を確認し、カスタマーハラスメントが認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うこと。

取組例

- 事案の内容や状況に応じ、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一人で対応させない等の取組を行うこと。

(6) ハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置等

- ①
 - ・セクシュアルハラスメントの内容
 - ・セクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容
- ・妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生原因や背景となり得ること
- ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針
- ・制度等の利用ができること
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 セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの行為者については、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、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、これらのハラスメントに該当するかどうか微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

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 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ⑦ 事実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。

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、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・育児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。

VI ハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置等

令和 年 月 日

永年掲示

ハラスメントは許しません！！

事業所名 _____
代表者名 _____

1 職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。このチラシの方針は、派遣社員を含む全ての労働者が対象です。

2 我が社は下記のハラスメント行為を許しません。

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	パワーハラスメント
労働者の意に反する性的な言動により、就業環境が害されたり、労働条件について不利益を受けることをいいます。	上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることをいいます。	職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は就業環境を悪化させることをいいます。
①性的な冗談、からかい、質問 ②わいせつ図画の閲覧、配付、掲示 ③性的なうわさの流布 ④身体への不必要な接触 ⑤性的な言動により社員の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為 ⑥交際、性的な関係の強要 ⑦性的な言動に対して拒否等を行った部下に対する不利益取扱い（解雇、不当な人事考課等） ⑧その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動	⑨妊娠、出産等したことによる嫌がらせ ⑩妊娠、出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為 ⑪制度や措置の利用を阻害する言動、利用したことによる嫌がらせ ⑫制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為	⑬身体的な攻撃（暴行、傷害等） ⑭精神的な攻撃（脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言等） ⑮人間関係からの切り離し（隔離、仲間外し、無視等） ⑯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） ⑰過小な要求（業務上合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること） ⑱個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

3 ハラスメントを行った場合、就業規則の「懲戒の事由」等に当たることとなり、行為の具体的態様（時間・場所・内容・程度）、当事者同士の関係（職位）、被害者の対応（告訴）や心情等を考慮し、以下のように処分されることがあります。

・ ①～⑤、⑧～⑫、⑭～⑯の行為を行った場合

けん責、減給、出勤停止又は降格

・ 上記の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合、⑥、⑦、⑬の行為を行った場合

懲戒解雇

4 職場におけるハラスメントに関する相談窓口担当者は次の者です。相談には苦情、現場目撃者の情報提供等広く含みます。相談対応に必要な研修を受講した者が対応マニュアル等に従って相談に応じます。

<相談窓口担当者>

〇〇課 〇〇〇（内線〇〇、メールアドレス〇〇〇）（女性）
△△課 △△△（内線△△、メールアドレス△△△）（男性）

実際にハラスメントが起こっている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどうかが微妙な場合も含め、広く相談に対応し事業主に対処します。相談には公平に、相談者だけでなく行為者等についても、**プライバシーを守って対応します**ので、安心してご相談ください。

5 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方等に**不利益な取扱いはいりません**。

6 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置および再発防止策を講じます。

7 制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことにより、職場にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司や人事部に相談してください。所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため所属における業務配分の見直しを行ってください。

このチラシはこちらからダウンロードできます。

福島労働局 ハラスメント 規定例

検索



厚生労働省

福島労働局

ホーム

本文へ お問い合わせ よくあるご質問 サイトマップ

Google カスタム検索

検索

ニュース&トピックス

各種法令・制度・手続き

事例・統計情報

窓口案内

労働局について

就業促進法 各種法令・制度・手続き 雇用調整助成金 職場におけるハラスメントの防止のために

職場におけるハラスメントの防止のために

職場におけるハラスメントの防止のために

2022年4月より、職場におけるパワーハラスメント対策が全事業主の義務となりました。セクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策とともに対応をお願いいたします。

職場におけるパワーハラスメント対策、セクシュアルハラスメント対策、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！（パンフレット）

ハラスメント防止の周知例（チラシ）【word版】

ハラスメント防止規程の規定例【word版】

○就業活動中等のハラスメントについて
就業活動やインターンシップ中のハラスメントに関するお問い合わせは都道府県労働局にぜひご相談ください！（リーフレット）

事業主のみならず 就活生等に対するセクハラ予防対策は万全ですか？（リーフレット）

○カスタマーハラスメントについて

各種法令・制度・手続き

- 法改正のご案内
- 労働基準・労働契約関係
- 安全衛生関係
- 労働保険関係
- 労災保険関係
- 雇用保険関係
- 職業紹介関係
- 職業対策関係
- 雇用均等関係

法令・制度

(6) ハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置等

法改正のご案内①

令和7年6月4日第217回通常国会にて、「労働施策総合推進法」及び「男女雇用機会均等法」等改正案が可決され、令和7年6月11日に当該法改正案が公布されました。これに伴い、職場における**「カスタマーハラスメント」・「就活セクハラ」対策が事業主の義務**となります。

カスタマーハラスメント対策の義務化

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- カスタマーハラスメントとは、以下の**3つの要素をすべて満たすもの**です。
 - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。

(6) ハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置等

法改正のご案内②

情報公表の必須項目の拡大

施行日：令和8年4月1日

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※ 従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表すること、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされています。

プラチナえるぼし認定の要件追加

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

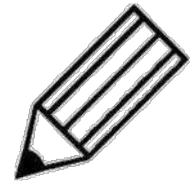
- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。

※ 現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。



Ⅶ 職場におけるハラスメントを考える

以下のものは職場におけるハラスメントに該当するでしょうか。
該当すると思うものを選び、その理由を考えてみてください。



- | | |
|---|------------|
| 1 男性上司が、「若い女の子に入れてもらったお茶はおいしいな」と言う。 | 該当する・該当しない |
| 2 独身男性に対して、男性の同僚が「どうして結婚しないの？」としつこく聞く。 | 該当する・該当しない |
| 3 上司に妊娠を報告したら、「いつでも辞めていいよ」と言われた。 | 該当する・該当しない |
| 4 2人目を妊娠中の女性労働者に対し、同僚の女性たちが「また育休とるの？図々しい」とたびたび嫌みを言う。 | 該当する・該当しない |
| 5 育児のための短時間勤務をしている労働者に、上司が「短時間勤務の人に大した仕事はさせられない」と雑務ばかりさせ、仕事への意欲が低下している。 | 該当する・該当しない |

Ⅶ 職場におけるハラスメントを考える

解説

- 1 男性上司が、「若い女の子に入れてもらったお茶はおいしいな」と言う。
⇒上司の**性別役割分担意識に基づく言動**と考えられます。言われた女性労働者や周囲の人たちが不快と感じればセクシュアルハラスメントに該当する可能性があります。
- 2 独身男性に対して、男性の同僚が「どうして結婚しないの？」としつこく聞く。
⇒職場におけるセクシュアルハラスメントは、**同性に対するものも含まれます**。性的な冗談やからかいなどで就業環境が害されることは、セクシュアルハラスメントに該当します。
- 3 上司に妊娠を報告したら、「いつでも辞めていいよ」と言われた。
⇒妊娠したことを理由として、**解雇など不利益取扱いを示唆する言動**は、妊娠・出産等に関するハラスメントに該当します。
- 4 2人目を妊娠中の女性労働者に対し、同僚の女性たちが「また育休とるの？図々しい」とたびたび嫌みを言う。
⇒同僚が**繰り返し、継続的に育児休業の取得を阻害するような発言**をすることは、妊娠・出産等に関するハラスメントに該当します。
- 5 育児のための短時間勤務をしている労働者に、上司が「短時間勤務の人に大した仕事はさせられない」と雑務ばかりさせ、仕事への意欲が低下している。
⇒上司が短時間勤務を利用している労働者に対し、**継続的に嫌がらせをすること**は妊娠・出産等に関するハラスメントに該当します。

目次

1 職場におけるハラスメント防止対策について

2 改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法について

- (1) はじめに
- (2) 改正の趣旨について
- (3) 改正の概要について

- ① 育児・介護休業法 <子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充>
- ② 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法
<育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化>
- ③ 育児・介護休業法 <介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等>

2 改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法について

(1) はじめに

<育児・介護休業法 第1条（目的）>

…**育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度**を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため**所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置**を定めるほか、**子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置**を講ずること等により、**子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与する**ことを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

<次世代育成支援対策推進法 第1条（目的）>

…我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、**次世代育成支援対策に関し、…国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにする**とともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって**次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする**。

2 改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法について

(2) 改正の趣旨について

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、①子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、②育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や③次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

(3) 改正の概要について

育児・介護休業法

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

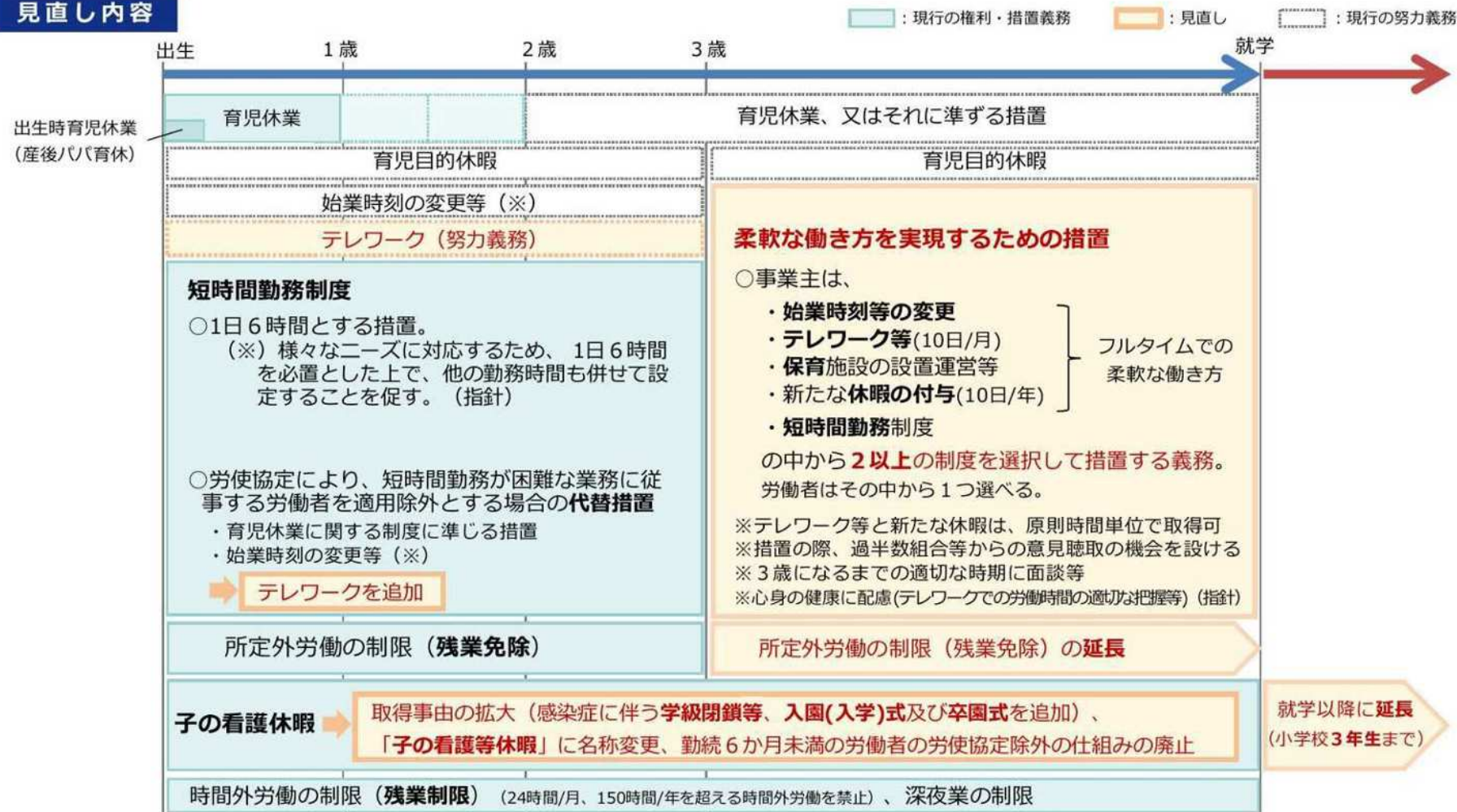
- a. 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。…【令和7年4月1日より施行】
- b. 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。…【令和7年4月1日より施行】
- c. 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。…【令和7年4月1日より施行】

2 改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法について

＜子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充＞

【令和7年4月1日より施行】

見直し内容



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

2 改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法について

(3) 改正の概要について

育児・介護休業法

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

d. 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置（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短時間勤務制度から2つ以上の措置を選択）を講じ、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。

…【令和7年10月1日より施行】

e. 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮（①勤務時間帯、②勤務地、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）を事業主に義務付ける。

…【令和7年10月1日より施行】

2 改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法について

<労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮等の新設>

【令和7年10月1日より施行】

見直し内容



2 改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法について

(3) 改正の概要について

育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法

②. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

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

2 改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法について

<育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化>

見直し内容 次世代育成支援対策推進法

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

→ 令和17年3月末まで10年間延長

国

行動計画策定指針（第7条）

市町村・都道府県

地方公共団体行動計画の策定（任意）

：現行の措置義務

：見直し

事業主

①企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

常時雇用労働者100人超：義務
常時雇用労働者100人以下：努力義務

■男性の育児休業取得率の公表義務（育児・介護休業法）

常時雇用労働者1,000人超：義務 → 300人超の事業主に拡大

自主的な
行動計画の策定

都道府県労働局への届出・
事業主による公表、実施

計画終了・
目標達成

基準を満たした場合

厚生労働大臣による
認定



■PDCAサイクルの確立

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

認定基準（省令事項）の見直し

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

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

※男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

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

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

②国・地方公共団体の機関（特定事業主） ※こども家庭庁等が所管

2 改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法について

(3) 改正の概要について

育児・介護休業法

③. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【令和7年4月1日より施行】

- a. 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について**個別の周知・意向確認**（①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等、②①の申出先、③介護休業給付金に関するこ）を行うことを事業主に義務付ける。
- b. 労働者等への**両立支援制度等に関する早期の情報提供（40歳等）**や、**雇用環境の整備（労働者への研修等）**を事業主に義務付ける。
- c. **介護休暇**について、**勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止**する。
- d. 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、**テレワークを**
追加する。等

2 改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法について

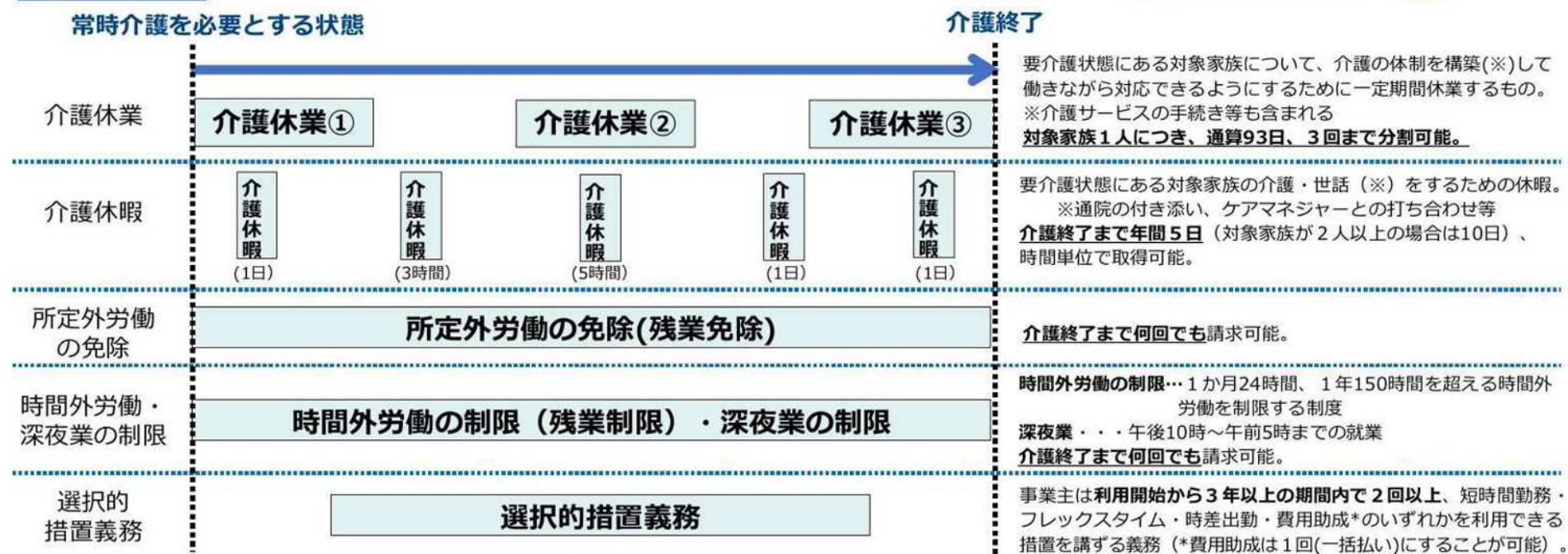
<介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等>

【令和7年4月1日より施行】

見直し内容

□ : 現行の権利・措置義務

□ : 見直し



■事業主に以下の措置義務。

- ・介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- ・介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。

■介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

■介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

2 改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法について

< 改正法各種パンフレット等のご案内 >

育児・介護休業法
令和6年（2024年）改正内容の解説

I 令和7年（2025年）4月1日施行の内容

1 子の看護休暇の見直し	P2
2 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大	P3
3 短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク等を追加	P4
4 育児休業等の取得状況の公表義務適用拡大	P5
5 常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直し	P6
6 介護両立支援制度等の個別の周知・意向確認、早期の情報提供	P8
6-1 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	
6-2 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供	P15
7 介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境整備の措置	P23
8 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和	P25
9 育児・介護のためのテレワーク等の導入（努力義務）	P26

II 令和7年（2025年）10月1日施行の内容

1 柔軟な働き方を実現するための措置等	
1-1 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置	P28
1-2 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	P29
2 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮	
2-1 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	P31
2-2 聴取した労働者の意向についての配慮	P32

III 様式例 P33

IV 育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止・ハラスメント防止 P39

V 育児休業給付の給付率引上げ等 P40

VI 関連資料など P41

VII 中小企業向けの支援等 P42



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク トモコン



厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

事業主の皆さまへ（1～4、6～11は全企業が対象）

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。

①～④▶令和7（2025）年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し 最終 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年生終了まで
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、卒業式
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、前日数（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 最終 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。



厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

1

<資料ダウンロード>



2 改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法について

< 働き方改革推進支援センターの活用 >

中小企業・小規模事業者の皆さまへ

働き方改革は無料進んでいますか？

専門家の社会保険労務士が対応!!

働き方改革を進めるにあたり、無料で専門家の社会保険労務士が企業訪問による相談、事業場内研修等のセミナー講師の派遣に応じています。

人手不足を解消したい	賃金を上げたい	助成金について知りたい	残業を削減したい
ハラスメント防止の事業所内研修を開催したい	育児休業、産後パパ育休の支援について知りたい	パート・有期雇用者の処遇改善を図りたい	その他 ●就業規則を見直したい。 ●定年を延長したい。 ●その他労働関係の悩み・疑問について相談したい。

働き方改革助成金
・業務改善助成金
・キャリアアップ助成金

令和7年(2025) 育児・介護休業法改正により令和7年4月1日と10月1日から所定外労働の制限(残業免除)の対象が拡大柔軟な働き方を実現するための措置が義務化

相談方法
●センターへの来所・電話・メールは随時受付
●オンライン 専門家の企業訪問は、事前申込書にてFAX受付

福島働き方改革推進支援センター
(全国社会保険労務士会連合会)

〒960-8252 福島市御山字三本松19-3 月～金 9:00am～5:00pm 祝日を除く
TEL 0120-541-516 FAX 024-533-2380
e-mail fukushima@workstylereform.net
https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/top/consultation/fukushima.html

< 両立支援等助成金のご案内 >

中小企業事業主の皆さまへ 厚生労働省・都道府県労働局

2025(令和7)年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、以下の取組を行った中小企業事業主の皆さまを応援します!

男性の育児休業取得促進	>>> 1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)
仕事と介護の両立支援	>>> 2 介護離職防止支援コース
円滑な育児休業取得支援	>>> 3 育児休業等支援コース
業務代替者への手当支給等	>>> 4 育休中等業務代替支援コース
育児期の柔軟な働き方整備	>>> 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース NEW
仕事と不妊治療等の両立支援	>>> 6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)

男性の育児取得促進にむけて

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

種別	要件	支給額
① 第1種 男性の育児取得	対象労働者が子の出生後、8週以内に育児開始	1人目 20万円 2・3人目 10万円
② 第2種 男性の育児取得率の上昇等	育児取得率が30%以上UP & 50%達成 等	60万円

※第2種は1事業主につき1回限りの支給です。
※第2種申請後の第1種申請および同一年度内に第1種・第2種両方の申請できません。
※第1種の対象となつ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(育児取得時等)との併給できません。

おもな要件

① 第1種(男性労働者の育児休業取得)
●育児・介護休業法等に定める雇用環境整備の措置を複数実施 ★1
●育児休業取得者の業務代替者の業務見直しに係る規定等を策定し、業務体制の整備を実施 ★2
●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日以上、2人目: 10日以上、3人目: 14日以上

② 第2種(男性の育児休業取得率の上昇等)
●★1および★2の実施
●以下のいずれかを達成
A 申請年度の前事業年度の男性労働者の育児取得率が、前々事業年度と比較して30%以上UP & 育児取得率50%以上(※)
B 申請年度の前々事業年度で子が出生した男性労働者が5人未満かつ申請前事業年度と前々事業年度の男性労働者の育児取得率が連続70%以上

(※)Aの達成から申請までのイメージ

ご清聴ありがとうございました。

福島労働局
雇用環境・均等室
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

企業の人材確保・定着に役立つ 3つの認定制度のご案内 (えるぼし・くるみん・ユースエール)

厚生労働省は、雇用管理の改善に取り組む事業主の皆さまを支援する3つの認定制度を設けています。認定を取得すると、働きやすい職場環境の整備につながり、企業の魅力向上や人材確保・定着などに役立ちますので、ぜひご検討ください！

えるぼし認定制度

女性活躍推進

「女性活躍推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届け出を行った事業主のうち、女性の活躍促進のため取り組みの実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」や「プラチナえるぼし認定企業」として認定します。

えるぼし認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる※
- 公共調達で加点評価が得られる※ ※詳しくは裏面ご参照ください



女性活躍推進法特集ページ

検索

くるみん認定制度

子育てサポート

「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届け出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が「くるみん認定企業」「プラチナくるみん認定企業」「トライくるみん認定企業」として認定します。不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度も始めました。

くるみん認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- くるみん助成金（300人以下の企業）が受けられる
<https://kuruminjosei.jp/>
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる※
- 公共調達で加点評価が得られる※ ※詳しくは裏面ご参照ください



両立支援のひろば

検索

ユースエール認定制度

若者の採用・育成

「若者雇用促進法」に基づく認定制度。若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定します。

ユースエール認定制度のメリット

- ハローワーク等での重点的PRの実施
- 認定企業限定の就職面接会等に参加できる
- 自社の商品、広告などに認定マークの使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる※
- 公共調達で加点評価が得られる※ ※詳しくは裏面ご参照ください



若者雇用促進総合サイト

検索

日本政策金融公庫の融資を受ける際 認定企業は、金利の引き下げ対象となります

認定企業は、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）が実施する「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。

働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）

資金使途	働き方改革実現計画を実施するために必要な設備資金及び運転資金
融資限度額	中小企業事業：7億2,000万円（長期運転資金は2億5,000万円まで） 国民生活事業：7,200万円（運転資金は4,800万円まで）
返済期間	設備資金：20年以内（うち据置期間2年以内）、運転資金：7年以内（うち据置期間2年以内）
利率	基準利率からの引き下げ幅は、認定の種類によって異なります。 また、使途、返済期間、担保の有無などによって異なる利率が適用されるほか、 利率は金融情勢で変動します。詳しくは、日本政策金融公庫へお問い合わせください。

注1）融資の対象は、業種と企業規模で一定の要件があります。詳細は日本政策金融公庫事業資金相談ダイヤル（0120-154-505）でご確認ください。また、審査の結果、融資の希望に添えないことがあります。

注2）働き方改革推進支援資金の申し込みには、株式会社日本政策金融公庫への申請が必要です。詳細は、以下のURLを参照するか、日本政策金融公庫へお問い合わせください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html



認定企業は、公共調達で加点評価の対象となります

各府省が価格以外の要素を評価する調達※1で公共調達を実施する場合は、認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（H28.3.22 すべての女性が輝く社会づくり本部決定）に示されています。

価格以外の要素を評価する調達を行うときは、認定企業などのワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定し、評価項目が総配点に占める評価割合を定めます※2。

内閣府が示している参考配点例

評価項目	認定等の区分		総配点に占める割合（%） （評価の相対的な重要度等に応じ配点）※3			
			12% の場合	10% の場合	7% の場合	5% の場合
ワーク・ライフ・バランスに関する指標等	女活法	プラチナえるぼし	12	10	7	5
		えるぼし3段階目	10	8	6	4
		えるぼし2段階目	8	7	5	3
		えるぼし1段階目	5	4	3	2
		行動計画	2	2	1	1
	次世代法	プラチナくるみん	12	10	7	5
		くるみん（R4改正後）	8	7	5	3
		くるみん（R4改正前）	7	6	4	3
		トライくるみん	6	5	4	3
		くるみん（H29改正前）	5	4	3	2
	若者法	ユースエール	9	8	5	4

※1 価格以外の要素を評価する調達とは、総合評価落札方式または企画競争による調達をいいます。

※2 配点割合も含めた加点評価の詳細は、契約の内容に応じ、公共調達を行う行政機関が定めます。

※3 複数の認定に該当する場合は、最も配点が高いもので加点が行われます。

<お問い合わせ>

●えるぼし認定制度・くるみん認定制度：都道府県労働局 ●ユースエール認定制度：都道府県労働局、ハローワーク

ハラスメント対策・女性活躍推進 に関する改正ポイントのご案内

I：ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- **カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！**

（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の**3つの要素をすべて満たすもの**です。
 - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
 - ③労働者の就業環境を害すること。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。

※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、**事業主・労働者・顧客等の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索

Ⅱ：女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- 令和8年（2026年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和18年（2036年）3月31日までに延長**されました。
- 従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。
（施行日：令和8年4月1日）
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。
（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※ 従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表すること、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされています。

プラチナえるぼし認定の要件追加

- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。

※ 現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。

★ このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています。

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	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	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おいては、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	→ 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	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	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	トライくるみん	45時間未満
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	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
----------	---------------	----------------------



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

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)  ※新たなマークには認定年の後ろに「(2025年度基準)」と記載されます。	くるみん (旧基準達成)  新しいくるみん (新基準達成)  ※新たなマークには認定年の後ろに「(2025年度基準)」と記載されます。
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。
＜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 10%以上 (旧基準：7%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。	＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞ 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)、かつ、当該男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。 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、かつ、当該男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。 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 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。 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、かつ、当該男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。
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。	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。 ＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞ 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)であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。
(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%未満でかつ(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。

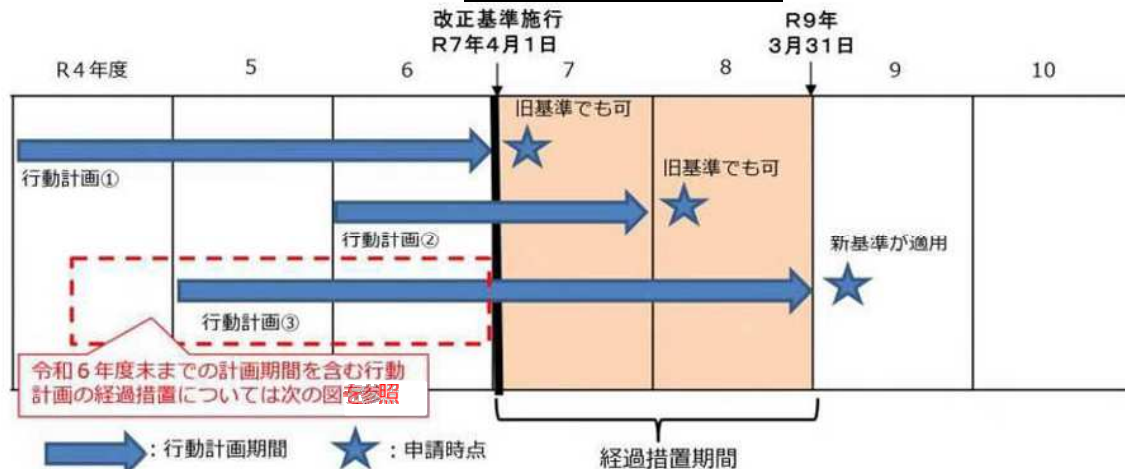
○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載した Q&A 集の検索ができます。

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算評価
- 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	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	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

2025(令和7)年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、
以下の取組を行った中小企業事業主の皆さまを応援します！

- | | | |
|---------------|-----|---|
| 男性の育児休業取得促進 | >>> | 1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金) |
| 仕事と介護の両立支援 | >>> | 2 介護離職防止支援コース |
| 円滑な育児休業取得支援 | >>> | 3 育児休業等支援コース |
| 業務代替者への手当支給等 | >>> | 4 育休中等業務代替支援コース |
| 育児期の柔軟な働き方整備 | >>> | 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース |
| 仕事と不妊治療等の両立支援 | >>> | 6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース NEW |

1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)



男性の育休取得促進にむけて

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額
①	第1種 男性の育休取得	対象労働者が子の出生後、8週以内に育休開始	1人目 20万円 2・3人目 10万円
②	第2種 男性の育休取得率の上昇等	育休取得率が30%以上UP & 50%達成 等	60万円

※第2種は1事業主につき1回限りの支給です。

※第2種申請後の第1種申請および同一年度内に第1種・第2種両方の申請できません。

※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)

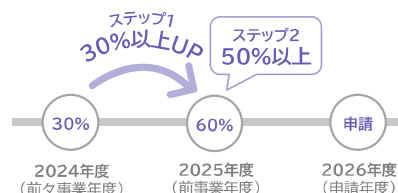
- 育児・介護休業法等に定める雇用環境整備の措置を複数実施 ★1
- 育児休業取得者の業務代替者の業務見直しに係る規定等を策定し、業務体制の整備を実施 ★2
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上(※)の育児休業を取得
※1人目: 5日以上、2人目: 10日以上、3人目: 14日以上



② 第2種(男性の育児休業取得率の上昇等)

- ★1および★2の実施
- 以下のいずれかを達成
 - A 申請年度の前事業年度の男性労働者の育休取得率が、
前々事業年度と比較して30%以上UP & 育休取得率50%以上(※)
 - B 申請年度の前々事業年度で子が出生した男性労働者が5人未満かつ
申請前事業年度と前々事業年度の男性労働者の育休取得率が連続70%以上

(※)Aの達成から申請までのイメージ



2 介護離職防止支援コース

労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業を取得した場合や、介護両立支援制度を利用した場合などに受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	介護休業	対象労働者が介護休業を取得&職場復帰	40万円
②	介護両立支援制度	A:制度を1つ導入&対象労働者が当該制度を利用	20万円
		B:制度を2つ以上導入&対象労働者が当該制度を1つ以上利用	25万円
③	業務代替支援	(1)新規雇用 介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	20万円
		(2)手当支給等 A:介護休業取得者の業務代替者に手当を支給	5万円
		B:介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	3万円

(※)支給額は、休業取得/制度利用者1人当たり。①~③それぞれ1事業主5人まで。制度利用期間に応じて増額あり。

おもな要件

① 介護休業

- 介護休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知 ★1
- 労働者との面談を実施し、プラン(P.4参照)を作成・実施 ★2
- 対象労働者が連続5日以上介護休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用



② 介護両立支援制度

- ★1および★2の実施
- いずれかの介護両立支援制度(※)を対象労働者が一定基準以上利用し、支給申請日まで継続雇用

(※)介護両立支援制度…所定外労働の制限制度 / 時差出勤制度 / 深夜業の制限制度 / 短時間勤務制度 / 在宅勤務制度 / フレックスタイム制度 / 法を上回る介護休暇制度 / 介護サービス費用補助制度

③ 業務代替支援

(1)新規雇用

- 対象労働者が介護休業を連続5日以上取得し、業務代替要員を新規雇用または派遣受入で確保

(2)手当支給等

- 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
- 対象労働者が介護休業を連続5日以上取得または短時間勤務制度を合計15日以上利用し、業務代替者への手当支給等

3 育児休業等支援コース



円滑な育休取得・職場復帰にむけて

労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

	種別	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・職場復帰支援に関する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、プラン(P.4参照)を作成・実施
- 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



まわりに気兼ねなく育休を取得できるように

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給、
または代替要員を新規雇用(または派遣で受入)した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	手当支給等 (育児休業)	育児休業取得者の業務代替者に 手当を支給	最大140万円(A+B) うち最大30万円を先行支給! A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :最大120万円(手当支給総額の3/4)
②	手当支給等 (短時間勤務)	短時間勤務者の業務代替者に 手当を支給	最大128万円(A+B) うち最大23万円を先行支給! A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :最大108万円(手当支給総額の3/4)
③	新規雇用 (育児休業)	育休取得者の業務代替要員を 新規雇用または派遣で受入	最大67.5万円(代替期間に応じた額を支給) ○最短(7日以上14日未満): 9万円 ○最長(6か月以上) :67.5万円

(※)①～③全て合わせて1年度10人まで、初回から5年間支給。その他要件あり。

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 ★1
- 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 ★2
- 対象労働者が7日以上育児休業を取得し、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支給等(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)

- ★1および★2の実施
- 対象労働者が短時間勤務制度を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支給等(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)

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

柔軟な働き方選択制度等を複数導入した上で、対象労働者が制度を利用した場合に受給できる助成金です。

支給要件	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関する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、プランを作成・実施
- 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



▼柔軟な働き方選択制度等(5つ)

※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。

フレックスタイム制度
・
時差出勤制度

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
子の看護等休暇制度

6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース NEW

不妊治療、月経（PMS（月経前症候群）含む。）や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

	支給要件	支給額
A	不妊治療のための両立支援制度を5日（回）利用	30万円
B	月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日（回）利用	30万円
C	更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日（回）利用	30万円

※それぞれ1事業主当たり1回限り。

おもな要件

- A～Cそれぞれの両立支援制度（※）、制度利用の手続きや賃金の取扱い等を就業規則等に規定
（※）休暇制度／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度／在宅勤務等
- 労働者からの相談に対応する両立支援担当者を選任
- 対象労働者（制度利用の開始日から申請日まで雇用保険被保険者として継続雇用）が
A～Cそれぞれの両立支援制度を合計5日（回）利用



■ その他

● 両立支援等助成金における「中小企業」の範囲

産業別	要件（AまたはBに当てはまれば「中小企業」に該当）	
	A. 資本金または出資額	B. 常時雇用する労働者数
小売業（飲食業含む）	5千万円以下	50人以下
サービス業	5千万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他	3億円以下	300人以下

育休中等業務代替支援コース（手当支給等）のみ、Bの要件は全産業一律300人以下となります！



● 「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。



両立支援等助成金の詳しい支給要件や手続き、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 厚生労働省 検索

※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。

＼ 中小企業・小規模事業者の皆さま ＼

働き方改革は無料 進んでいますか？



専門家の社会保険労務士が対応!!

働き方改革を進めるにあたり、無料で専門家の社会保険労務士が企業訪問による相談、事業場内研修等のセミナー講師の派遣に応じています。



人手不足を
解消したい

賃金を
上げたい

助成金について
知りたい

残業を
削減したい

ハラスメント防止
の事業所内研修
を開催したい

育児休業、
産後パパ育休
の支援について
知りたい

パート・
有期雇用者の
処遇改善を
図りたい

その他

- 就業規則を見直したい。
- 定年を延長したい。
- その他労働関係の悩み・疑問について相談したい。

働き方改革関連助成金

- ・業務改善助成金
- ・キャリアアップ助成金

令和7年(2025)

育児・介護休業法改正により令和7年4月1日と10月1日から
所定外労働の制限(残業免除)の対象が拡大
柔軟な働き方を実現するための措置が義務化

相談方法

- センターへの来所・電話・メール
は随時受付
- オンライン 専門家の企業訪問は
表面申込書にてFAX受付

福島働き方改革推進支援センター

(全国社会保険労務士会連合会)

〒960-8252 福島市御山字三本松19-3 月～金 9:00am～5:00pm 祝日を除く

TEL 0120-541-516 FAX 024-533-2380

e-mail fukushima@workstylereform.net

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/top/consultation/fukushima.html>



厚生労働省委託事業