

11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です



11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です。

～大企業等と取引先中小事業者は共存共栄！ 適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう！～

事業主の皆様へ

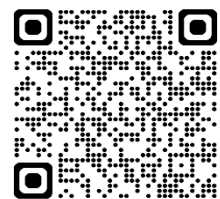
大企業・委託事業者による長時間労働の削減等の取組が、取引先中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。

このため、厚生労働省、中小企業庁及び公正取引委員会は、11月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間と位置づけ、「しわ寄せ」防止に向けた集中的な周知・啓発の取組を行っています。

大企業・委託事業者と取引先中小事業者は共存共栄という認識の下、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう。

詳しくは、「しわ寄せ」防止特設サイトをご覧ください。
雇用環境・均等室にお問い合わせください。

（「しわ寄せ」防止特設サイトURL）
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>



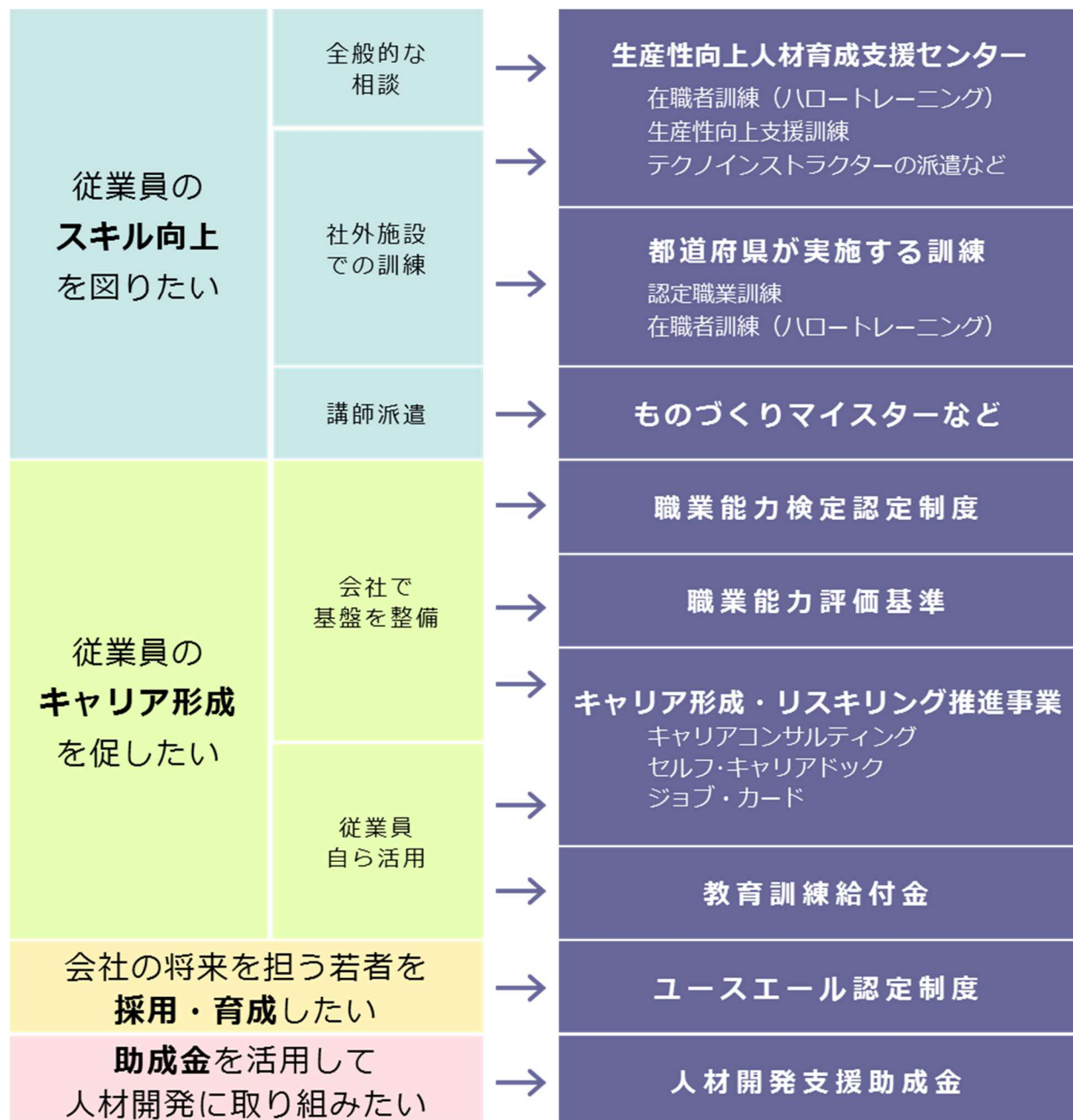
お問い合わせ先：雇用環境・均等室 〔電話番号〕017-734-4211
資料：別添1（「しわ寄せ」防止月間パンフレット・リーフレット）

人材開発に取り組む事業主・事業主団体の皆さまへ 「人材開発支援策」のご案内

厚生労働省では、11月を「人材開発促進月間」、11月10日を「技能の日」として定め、国・都道府県において人材開発施策に関連する諸行事の開催や広報活動の展開を通じて、職業能力の開発・向上の促進及び技能の振興を目指しています。

また、人材育成に取り組む事業主・事業主団体の皆様に支援するために、さまざまな支援策を用意しておりますので、従業員のキャリアアップを図る際は、是非ご活用ください。

詳しくは、人材開発支援策リーフレットをご覧ください。



○厚生労働省ホームページで詳細がご覧いただけます。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/index.html

お問い合わせ先：職業安定部訓練課　〔電話番号〕017 - 721 - 2000

資料：別添2（「人材開発支援策」のご案内　リーフレット）

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内(令和7年 10 月1日施行)

1 令和7年 10 月1日施行の育児・介護休業法改正ポイントについて、ご案内いたします。

(1) 柔軟な働き方を実現するための措置等

① 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対して、以下5つの中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。

ア 始業時刻等の変更

イ テレワーク等(10日以上/月)

ウ 保育施設の設置運営等

エ 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)

オ 短時間勤務制度

(注) 上記のうち、イとエは、原則時間単位で取得可とする必要があります。

② 事前に、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

③ 就業規則等の点検見直しを、お願いいたします。

(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

① 3歳未満の子を養育する労働者に対して、事業主は上記(1)①で選択した制度(対象措置)に関する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。

② 個別の周知・意向確認用の様式例については、厚生労働省ホームページをご参照ください。

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

(3) 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

① 事業主は、妊娠・出産等の申出時と、子が3歳になるまでの適切な時期に、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

(4) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、上記(3)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。

2 令和7年 10 月1日法改正対応の就業規則規定例については、青森労働局ホームページをご参照ください。

https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/newpage_00612.html

お問い合わせ先：雇用環境・均等室 〔電話番号〕017-734-4211

資料：別添3(育児・介護休業法改正ポイントのご案内 リーフレット)

11月は「しわ寄せ」防止 キャンペーン月間です。



STOP!
しわ寄せ



その無理な発注の「しわ寄せ」で 取引先が途方に暮れていませんか?

大企業・委託事業者による長時間労働の削減等の取組が、取引先中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。

大企業等と取引先中小事業者は共存共栄!

適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう!

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署



<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>

しわ寄せ防止特設サイト



しわ寄せ防止
特設サイト



大企業等と取引先中小事業者は 共存共栄!

適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう!

厚生労働省が所管する「労働時間等設定改善法(平成4年法律第90号)」に基づき、事業主の皆様は、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。長期間にわたる特に過重な労働は、過労死等を引き起こすおそれがあると言われており、取引先の労働者の健康障害防止のためにも必要です。

他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

■労働時間等設定改善法については、都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

経済産業省・中小企業庁が所管する「受託中小企業振興法(昭和45年法律第145号)」に基づく「振興基準」には、委託事業者と受託事業者の望ましい取引関係が定められています。

① 委託事業者も受託事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう!

- やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の適正なコストは委託事業者が負担すること。
- 委託事業者は、受託事業者の「働き方改革」を阻害する不利益となるような取引や要請は行わないこと。

例えば… ●無理な短納期発注への納期遅れを理由とした受領拒否や減額

- 委託事業者自らの人手不足や長時間労働削減による検収体制不備に起因した受領拒否や支払遅延
- 過度に短納期となる時間指定配送、過剰な賞味期限対応や欠品対応に起因する短いリードタイム、適正なコスト負担を伴わない多頻度小口配送
- 納期や工期の過度な年度末集中

② 発注内容は明確にしましょう!

- 委託事業者は、継続的な取引を行う受託事業者に対して、安定的な生産が行えるよう長期発注計画を提示し、発注の安定化に努めること。
- 発注内容を変更するときは、不当なやり直しが生じないように十分に配慮すること。

③ 原材料費・エネルギーコストの適切な増加分の全額転嫁を目標としましょう!

労務費、原材料費、エネルギー価格等のコストが増加した場合には、委託事業者は、予め定めた価格改定タイミングはもちろんのこと、その期中においても、価格変更を柔軟に行うものとする。特に原材料費やエネルギーコストの高騰があった場合には、適切なコスト増加分の全額転嫁を目指すものとすること。

■中小企業の取引上の悩み相談は、下請かけこみ寺 ☎ 0120-418-618 にご相談ください。

(受付時間) 9:00 ~ 12:00 / 13:00 ~ 17:00 (土日・祝日・年末年始を除く) 携帯電話からもご利用いただけます。

お近くの「下請かけこみ寺」につながります。

11月は「過労死等防止啓発月間」です。
同月間に「過重労働解消キャンペーン」も実施します。

11月1日(土)には「過重労働解消相談ダイヤル」を設置し、都道府県労働局の担当官による特別労働相談を実施します。

過重労働解消相談ダイヤル 令和7年11月1日(土) 9:00~17:00 ☎ 0120-794-713

※11月1日以外でも、各労働基準監督署、労働条件相談はっとライン(☎ 0120-811-610)で相談できます。



過重労働解消
キャンペーン

適正なコスト負担を伴わない短納期発注や 急な仕様変更などはやめましょう。 大企業等と取引先中小事業者は共存共栄!



大企業・委託事業者による長時間労働の削減等の取組が、
取引先中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの
「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。

このパンフレットには、他の事業主との取引において、**長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更**を行わないように配慮する必要があること(労働時間等設定改善法)や、
受託中小企業振興法に基づく「振興基準」、中小受託取引適正化法等に違反のおそれのある
不当な行為の事例集(いわゆる「べからず集」)等をまとめています。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署



<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>

しわ寄せ防止特設サイト



しわ寄せ防止
特設サイト

長時間労働につながる取引慣行を見直しましょう！！



ダメ！短納期発注！！



他の事業主との取引において、
長時間労働につながる短納期発注や
発注内容の頻繁な変更を行わない
よう配慮する必要があります。

事業主の皆様は、
他の事業主との取引を行うに当たって、
次のような取組が行われるよう企業内に周知しましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

長時間労働につながる取引慣行の見直しについては、 「労働時間等設定改善法」(※1)と「労働時間等見直しガイドライン (労働時間等設定改善指針)」(※2)に規定されています。

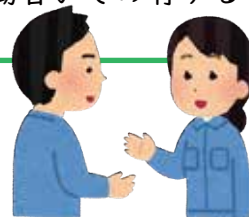
※1「労働時間等設定改善法」とは、事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮できるようにしようとする法律です。

労働時間等設定改善法(平成4年法律第90号)(抄)

(事業主等の責務)

第2条 1～3 (略)

- 4 事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、**著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けないこと等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。**



※2「労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)」とは、事業主等が労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項を定めたものであって※1に基づく指針(告示)です。

労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)

(平成20年厚生労働省告示第108号)(抄)

2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

(1)～(3)(略)

(4) 事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項

個々の事業主が労働時間等の設定の改善に関する措置を講じても、親企業からの発注等取引上の都合により、その措置の円滑な実施が阻害されることとなりかねない。特に中小企業等において時間外・休日労働の削減に取り組むに当たっては、個々の事業主の努力だけでは限界があることから、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要である。このため、**事業主は、他の事業主との取引を行うに当たっては、例えば、次のような事項について配慮をすること。**

- イ 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ロ 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ハ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。



厚生労働省では、「しわ寄せ」に係る情報を把握した場合、地方経済産業局に情報提供するほか、事業場の労働基準関係法令違反の背景に、極端な短納期発注等に起因する中小受託取引適正化法(昭和31年法律第120号)等の違反が疑われる事案について、公正取引委員会や中小企業庁に通報する制度の強化を図っています。

労働時間等設定改善法については、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)まで

「働き方改革」を阻害する不当な行為を しないよう気を付けましょう!!

以下の行為は、下請法や独占禁止法で定める禁止行為に該当する可能性があります。

01 買いたたき

(下請法第4条第1項第5号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

事例① 短納期発注による買いたたき

発注者は、短納期発注を行い、受注者は休日対応することを余儀なくされ、人件費等のコストが大幅に増加したにもかかわらず、通常の単価と同一の単価を一方的に定めた。



事例② 業務効率化の果実の摘み取り

発注者は、受注者から社外秘である製造原価計算資料、労務管理関係資料等を提出させ、資料を分析し、「利益率が高いので値下げに応じられるはず」などと主張し、著しく低い取引対価を一方的に定めた。

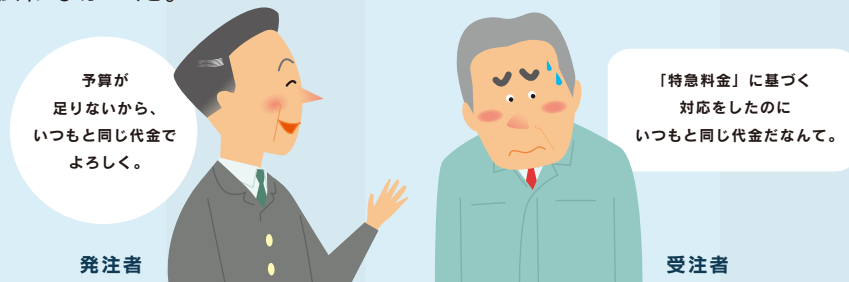


02 減額

(下請法第4条第1項第3号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

事例③ 付加価値の不払

発注者は、書面において短納期発注については「特急料金」を定めていたところ、受注者に対して短納期発注を行ったにもかかわらず、「予算が足りない」などの理由により、特急料金を支払うことなく、通常の代金しか支払わなかった。



03 不当な給付内容の変更・やり直し

(下請法第4条第2項第4号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

事例④ 直前キャンセル

発注者は、受注者に対して運送業務を委託しているところ、特定の荷主の荷物を集荷するために、毎週特定の曜日に受注者のトラックを数台待機させることを契約で定めていた。当日になって「今日の配送は取りやめになった」と一方的にキャンセルし、その分の対価を支払わなかった。



04 受領拒否

(下請法第4条第1項第1号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

事例⑤ 短納期発注による受領拒否

発注者は、発注後、一方的に納期を短く変更し、受注者は従業員による長時間勤務によって対応したが、その納期までに納入が間に合わず、納入遅れを理由に商品の受領を拒否した。



05 不当な経済上の利益提供要請

(下請法第4条第2項第3号・独占禁止法第2条第9項第5号ロ)

事例⑥ 働き方改革に向けた取組のしわ寄せ

発注者は、商品の発注に関するデータの自社システムへの入力業務を発注者自ら行うべきであるにもかかわらず、受注者に対して無償で行わせた。



中小企業

個人事業主

フリーランス

の皆さん

取引上の悩み

抱えていませんか？

知財の侵害
・保護



代金の
未払い

受取
拒否



買い
たたき

返品



不当な
やり直し

値引き



下請かけこみ寺
にご相談ください！

「下請かけこみ寺」では、中小企業・個人事業主・フリーランスの皆さんが抱える取引上の悩み相談をお受けします。問題解決に向けて、専門の相談員や弁護士がアドバイスをを行います。



悩んだらここに相談を！

下請かけこみ寺

<https://www.zenkyo.or.jp/kakekomi/index.htm>



相談無料

全国48か所

中小企業・個人事業主・フリーランスの皆さんの取引上の悩み相談をお受けします。

秘密厳守

匿名相談可能

0120-418-618

【受付時間】平日9:00~12:00 / 13:00~17:00 (土日・祝日・年末年始を除く) 携帯電話からもご利用になれます。お近くの「下請かけこみ寺」につながります。



中小企業庁委託事業

(公財)全国中小企業振興機関協会

無料相談(相談員・弁護士)

例えば...

- ① 支払期日を過ぎても代金を払ってくれない。
- ② お客さんからキャンセルされたので、部品が必要なくなったといって返品された。
- ③ 長年取引をしていた発注元から突然取引を停止された。



電話相談

電話で相談員がお答えします



オンライン相談

オンライン上の対面で
相談員がお答えします



対面相談

対面で相談員がお答えします



相談事例

下請かけこみ寺 (相談料無料)フリーダイヤル ☎ 0120-418-618

【受付時間】平日9:00~12:00 / 13:00~17:00 (土日・祝日・年末年始を除く)
お近くの「下請かけこみ寺」に直接つながります。

調停による 紛争解決手続き(ADR)

- 紛争当事者間の和解の調停を行います。
- 裁判と異なり非公開で行われるため、当事者以外には秘密が守られます。
- 当事者が合意すれば、自由に調停場所・時間等を決めることができます。

全都道府県に下請かけこみ寺を設置しています。

本部:(公財)全国中小企業振興機関協会	03-5541-6655	(公財)ふくい産業支援センター	0776-67-7426
(公財)北海道中小企業総合支援センター	011-232-2408	(公財)滋賀県産業支援プラザ	077-511-1413
(公財)21あおもり産業総合支援センター	017-775-3234	(公財)京都産業21	075-315-8590
(公財)いわて産業振興センター	019-631-3822	(公財)大阪産業局	06-6748-1144
(公財)みやぎ産業振興機構	022-225-6637	(公財)ひょうご産業活性化センター	078-977-9109
(公財)あきた企業活性化センター	018-860-5622	(公財)奈良県地域産業振興センター	0742-36-8311
(公財)やまがた産業支援機構	023-647-0662	(公財)わかやま産業振興財団	073-432-3412
(公財)福島県産業振興センター	024-525-4077	(公財)鳥取県産業振興機構	0857-52-6703
(公財)いばらき中小企業グローバル推進機構	029-224-5318	(公財)しまね産業振興財団	0852-60-5114
(公財)栃木県産業振興センター	028-670-2603	(公財)岡山県産業振興財団	086-286-9670
(公財)群馬県産業支援機構	027-265-5027	(公財)ひろしま産業振興機構	082-240-7703
(公財)埼玉県産業振興公社	048-647-4086	(公財)やまぐち産業振興財団	083-902-3722
(公財)千葉県産業振興センター	043-299-2654	(公財)とくしま産業振興機構	088-654-0101
(公財)東京都中小企業振興公社	03-3251-9390	(公財)かがわ産業支援財団	087-868-9904
(公財)神奈川産業振興センター	045-633-5200	(公財)えひめ産業振興財団	089-960-1268
(公財)にいがた産業創造機構	025-246-0056	(公財)高知県産業振興センター	088-845-6600
(公財)長野県産業振興機構	026-227-5013	(公財)福岡県中小企業振興センター	092-260-6017
(公財)やまなし産業支援機構	055-243-8037	(公財)佐賀県産業振興機構	0952-34-4416
(公財)静岡県産業振興財団	054-273-4433	(公財)長崎県産業振興財団	095-820-8836
(公財)あいち産業振興機構	052-715-3069	(公財)くまもと産業支援財団	096-289-2437
(公財)岐阜県産業経済振興センター	058-277-1082	(公財)大分県産業創造機構	097-534-5300
(公財)三重県産業支援センター	059-228-7283	(公財)宮崎県産業振興機構	0985-74-3850
(公財)富山県新世紀産業機構	076-444-5622	(公財)かごしま産業支援センター	099-219-1274
(公財)石川県産業創出支援機構	076-267-1219	(公財)沖縄県産業振興公社	098-859-6237

相談については、上記下請かけこみ寺においてお電話で受付しております。また、ホームページからも受付しております。

下請かけこみ寺

<https://www.zenkyo.or.jp/kakekomi/index.htm>



相談無料

全国48か所

秘密厳守

匿名相談可能

中小企業・個人事業主・フリーランスの皆さんの
取引上の悩み相談をお受けします。

☎ 0120-418-618

【受付時間】平日9:00~12:00 / 13:00~17:00 (土日・祝日・年末年始を除く) 携帯電話からもご利用になれます。お近くの「下請かけこみ寺」につながります。

「しわ寄せ」防止総合対策の概要

- 「働き方改革」と「取引適正化」は車の両輪であり、大企業・委託事業者（以下「大企業等」という。）の働き方改革による取引先中小事業者への「しわ寄せ」の防止は、大企業等と取引先中小事業者の双方が成長と分配の好循環を実現する上で共通の課題
- このため、厚生労働省・中小企業庁・公正取引委員会が緊密な連携を図り、**「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」**を策定（令和元年6月26日）

総合対策の4つの柱

① 関係法令等の周知徹底

- ・労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会等（地方版政労使会議を含む。）における課題の共有と地域での取組の推進
- ・都道府県労働局（以下「労働局」という。）・労働基準監督署（以下「労基署」という。）・働き方改革推進支援センターが、あらゆる機会を通じて、労働時間等設定改善法に加え、受託中小企業振興法に基づく「振興基準」等についてもリーフレット等を活用して周知
- ・「しわ寄せ」防止キャンペーン月間の設定による経営トップセミナーの開催等の集中的・効果的な取組

② 労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供

- ・取引先中小事業者から、大企業等の働き方改革による「しわ寄せ」に関する相談が寄せられた場合等には、相談情報を地方経済産業局に情報提供

③ 労働局での「しわ寄せ」防止に向けた要請等の実施と労基署での通報制度の的確な運用

- ・労働局において、管内の大企業等に対し、「しわ寄せ」防止に向けた要請等を実施
- ・受託事業者に対する監督指導において、労働基準関係法令違反が認められ、背景に委託事業者による取適法等違反行為の存在が疑われる場合には、公正取引委員会・中小企業庁に通報する制度を厳格に運用

④ 公正取引委員会・中小企業庁による指導等及び不当な行為事例の周知・広報

- ・大企業等の働き方改革に伴う取引先中小事業者へのコスト負担を伴わない短納期発注等の取適法等違反の「しわ寄せ」については、公正取引委員会・中小企業庁が、取適法等に基づき、厳正に対応に対応
- ・実際に指導等を行った事例や不当な行為の事例（いわゆる「べからず集」）の周知・広報の徹底

11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です。



その無理な発注の「しわ寄せ」で取引先が途方に暮れていませんか？

大企業・委託事業者による長時間労働の削減等の取組が、取引先中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。

大企業等と取引先中小事業者は共存共栄！

適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう！

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

中小企業庁 | 公正取引委員会

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>

しわ寄せ防止特設サイト



「しわ寄せ」防止特設サイトから、本パンフレットに掲載している受託中小企業振興法に基づく「振興基準」のリーフレット等のほか、公正取引委員会及び中小企業庁が取適法違反に対して指導等を行った事例のリーフレットや、11月の「しわ寄せ」防止キャンペーン月間のリーフレット、「しわ寄せ」防止のロゴマーク等をダウンロードできます。

下記より中企庁HPの振興基準のページに入ることが出来ます。

<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/shinkoukijyun.html>

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>

しわ寄せ防止特設サイト



しわ寄せ防止特設サイト

(R7.10)

人材開発に取り組む事業主を支援します！ 「人材開発支援策」のご案内

令和6年9月1日改訂版

厚生労働省では、人材開発に取り組む事業主・事業主団体の皆さまを支援するため、さまざまな支援策を用意しています。従業員のキャリアアップを図る際は、ぜひご活用ください。

従業員の スキル向上 を図りたい	全般的な 相談	→	生産性向上人材育成支援センター 在職者訓練（ハロートレーニング） 生産性向上支援訓練 テクノインストラクターの派遣など	P.2
	社外施設 での訓練	→	都道府県が実施する訓練 認定職業訓練 在職者訓練（ハロートレーニング）	P.2 ～3
	講師派遣	→	ものづくりマイスターなど	P.3
従業員の キャリア形成 を促したい	会社で 基盤を整備	→	職業能力検定認定制度	P.3
		→	職業能力評価基準	P.4
		→	キャリア形成・リスキリング推進事業 キャリアコンサルティング セルフ・キャリアドック ジョブ・カード	P.5
	従業員 自ら活用	→	教育訓練給付金	P.6
会社の将来を担う若者を 採用・育成したい		→	ユースエール認定制度	P.6
助成金を活用して 人材開発に取り組みたい		→	人材開発支援助成金	P.7 ～8

全国のポリテクセンターなどに設置されている「生産性向上人材育成支援センター」では、主に中小企業を対象に、人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた「人材育成プラン」の提案、職業訓練の実施まで、人材育成に必要な支援を一貫して行っています。

特に、中小企業等のDXに対応するための人材育成について、全ての生産性向上人材育成支援センターに「中小企業等DX人材育成支援コーナー」を設置し、相談支援を行っています。

主に下の3つのメニューで、生産性や技能・技術の向上を支援します

高度な技能・技術の習得を支援（在職者訓練：ハロートレーニング）

「技能・技術などの向上」や「新たな製品づくり」といった企業の生産現場が抱える課題解決のために、「ものづくり分野」を中心に、設計・開発、加工・組立、工事・施工、設備保全などの実習を中心とした高度な訓練コースを体系的に実施しています。

ハロトレくん



訓練日数	概ね2～5日（12～30時間）
主な訓練分野	機械系／機械設計、機械加工、金属加工 居住系／建築計画、測定検査、設備保全 電気・電子系／制御システム設計、通信設備設計、電気設備工事

生産性向上に必要な知識等の習得を支援（生産性向上支援訓練）

中小企業等のDX化への対応や生産性向上に必要な知識等を習得するために、あらゆる産業分野で必要とされる「生産管理、IoT・クラウドの活用、組織マネジメント、マーケティング、データ活用」などのカリキュラムを、利用企業の課題に合わせてカスタマイズし、専門的な知見とノウハウを有する民間機関等を活用して実施しています。

訓練日数	概ね1～5日（4～30時間）
主な訓練分野	生産管理、品質保証・管理、組織マネジメント、生涯キャリア形成、 営業・販売、マーケティング、企画・価格、データ活用、情報発信、 倫理・セキュリティ



テクノインストラクター（職業訓練指導員）の派遣、施設・設備の貸出

「研修したいが講師がいない、機械を止められない、研修場所がない」などといった企業の要望に応じて、職業訓練指導員を企業に派遣することや、ポリテクセンター等の施設・設備（会議室、実習場および訓練用設備・機器）の貸し出しを行っています。



お問い合わせ

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のウェブサイトをご覧ください

生産性向上人材育成支援センター

検索

都道府県が実施する訓練

社外訓練

都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設、および都道府県立の職業能力開発施設でも、在職者向けの訓練を実施しています。

都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設での訓練（認定職業訓練）

事業主等が雇用する従業員等に対して行う職業訓練のうち、職業能力開発促進法に定める教科、訓練期間、設備などの基準に合うものとして、都道府県知事が認定した訓練をいいます。

※中小企業が共同で訓練施設を運営している場合があります。

訓練期間	普通課程：原則として1年 短期課程：6か月以下
主な訓練科	建築、金属・機械加工、情報処理、和洋裁、調理 など



お問い合わせ

都道府県人材開発主管課

都道府県が設置する職業訓練施設での訓練（在職者訓練：ハロートレーニング）

地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、基礎的な訓練を実施しています。

訓練期間	概ね2～5日
主な訓練コース	機械・機器操作などの基礎的な取り扱いを習得させる訓練など 地域の人材ニーズを踏まえた基礎的な訓練 例：機械加工科、機械製図科、建築科、情報ビジネス科 など
地域の実情に応じた訓練コース	地場産業などで必要とされる人材を育成するための地域の実情に応じた訓練 例：観光ビジネス科、陶磁器製造科、竹工芸繊維科、自動車整備科 など



お問い合わせ

都道府県人材開発主管課

ものづくりマイスター

講師派遣

ニーズにあわせて最適な熟練技能者（ものづくりマイスター）を派遣します

中小企業・業界団体の若年技能者、工業高校の生徒等を対象に熟練技能者「ものづくりマイスター」が実践的な実技指導を行います

対象職種	製造系職種：製造・建設技能111職種 （機械加工、建築大工、造園、和裁、塗装 など） IT系職種：Webデザイン等IT系5職種
講習例	技能検定1・2級レベルの技能習得、 普通旋盤作業手順、機械加工の基礎、Webサイト製作 など



受講者の声

- ・普通旋盤に初めて触れて、自分で作る実感を感じた。
作業中の音、切粉（きりこ）の量、作業速度、寸法測定や4S（整理・整頓・清掃・清潔）なども学び、自信が持てるようになった。
- ・これまで機械任せだった加工を自らの頭で考えるようになって対応力が向上した。
基礎からの丁寧な指導で機械加工の全体を理解したことで工程全体や段取りまで理解が及ぶようになった。

お問い合わせ

各都道府県地域技能振興コーナー
ものづくりマイスターのウェブサイトをご覧ください



職業能力検定認定制度
（団体等検定制度・社内検定認定制度）

キャリア形成

新たに「団体等検定制度」を創設しました！

【ロゴマーク】



団体等検定

認定社内検定

従来の社内検定認定制度は、個々の企業や団体がそこで働く労働者を対象に実施する社内検定のうち、一定の基準を果たすものを厚生労働大臣が認定する制度です。一方、団体等検定制度は、雇用する労働者以外の方（求職者、学生、フリーランス等）も受検対象となるものです。

本制度を人材開発のためにご活用ください。

認定の効果

- ・ロゴマークを使って対外的にアピールもできます。
- ・職業能力検定を実施することで、技能の見える化・標準化、従業員のモチベーションアップ、若手従業員の定着・新入社員の採用、地域産業復興に貢献等の効果が期待できます。



お問い合わせ

団体等検定のウェブサイトをご覧ください

団体等検定制度

検索

職業能力評価基準は、仕事に必要な「知識」「技術・技能」「成果につながる職務行動例」を見える化したものです。自社にカスタマイズすると、能力評価や人材育成に優れた効果を発揮します。

職業能力評価基準の活用方法を説明したテキストや動画をウェブサイトで公開しています

1. 実践的な人材育成

チェック形式の「職業能力評価シート」や、評価結果をグラフ化して育成面談で活用する「OJTコミュニケーションシート」を活用すると、従業員の能力レベルを把握して実践的な人材育成ができます。

OJTコミュニケーションシート

スキルレベルチェックグラフ

能力ユニット一覧

本人所属 ○○○○

職種・職務 機械設備

レベル1 レベル2

評価者氏名 ●●●●

評価期間 年 月 日 ~ 年 月 日

スキルアップ上の課題

スキルアップ目標

スキルアップのための活動計画

実績

キャリアマップ

レベル4 シニア・マネジャー シニア・スペシャリスト

レベル3 マネジャー スペシャリスト

レベル2 シニア・スタッフ

レベル1 スタッフ エントリー

入社

2. キャリアパスを明確化

能力開発の標準的な道筋を示した「キャリアマップ」を活用すると、キャリアの道筋やレベルアップの目安となる年数、経験・実績、資格などを示して、従業員の成長意欲を高めることができます。

お問い合わせ

職業能力評価基準のウェブサイトをご覧ください

職業能力評価基準

検索

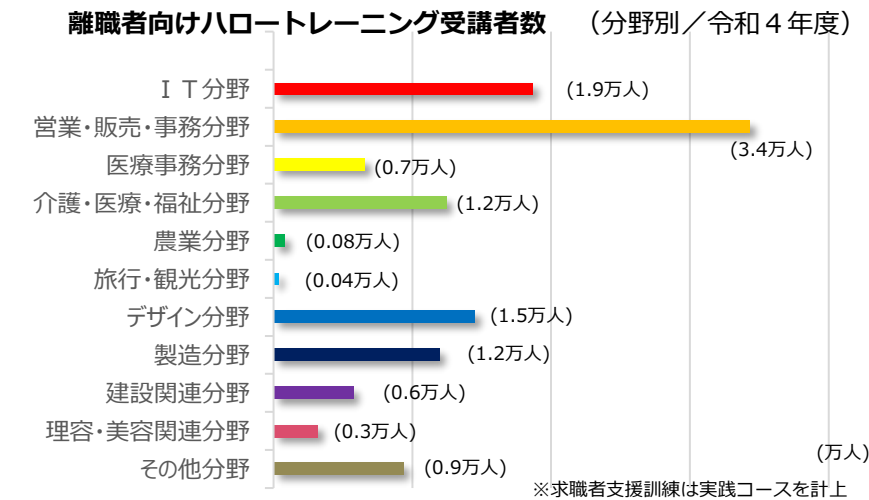


求人申し込みの際は、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください

ハロートレーニングは「公的職業訓練」（公共職業訓練・求職者支援訓練）の愛称です。キャリアアップや希望する就職を実現するために必要な職業スキルや知識を習得することができる公的な訓練制度で、在職者向けの訓練や離職者向けの訓練等があります。



このうち、離職者向けの訓練について、令和4年度の公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は約10.2万人、求職者支援訓練の受講者数は約4.0万人で、訓練分野也多岐にわたります。ハローワークで求人申し込みを行う際には、ハロートレーニングを受講者した方の採用をご検討ください。



企業と労働者に対しジョブ・カードを活用してさまざまなキャリア形成及びリスキリング支援を行います。

このような従業員の自律的なキャリア形成及びリスキリングの支援を通じて、企業の組織活性化や生産性向上につなげていきます。

主に下の4つのメニューで、労働者等のキャリア形成を支援します

- ジョブ・カードを活用した採用活動や従業員の人材育成等を実施する企業への支援
- ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の実施企業への支援（P.7参照）
- セルフ・キャリアドック導入支援（相談支援・技術的支援、セミナー・研修等）
- 労働者に対する専門的なキャリアコンサルティング機会の提供

キャリアコンサルティングとは

キャリアコンサルタント（国家資格）が、相談・助言を行います

キャリアコンサルタントは、キャリア形成や職業能力開発などに関する相談・助言（キャリアコンサルティング）を行う専門家で、平成28年4月から国家資格になりました。

守秘義務などが課せられており、安心して仕事や職業に関する相談ができます。

キャリア形成・リスキリング相談コーナーでは、在職者の方個人がキャリアコンサルティングを申し込み、受けることができます。

セルフ・キャリアドックとは

企業内でキャリアコンサルティング面談やキャリア研修などを組み合わせて実施することで、従業員の主体的なキャリア形成を支援します

セルフ・キャリアドックとは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組（仕組み）です。

入社時や役職登用時、育児休業からの復職時など、効果的なタイミングで、従業員にキャリアコンサルティングを受ける機会を提供すると、従業員の職場定着や、働く意義の再認識、企業の生産性向上につながるといった効果が期待されます。

ジョブ・カードとは

「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」のためのツールです

- ・効果的な人材育成

ジョブ・カードを活用すると、従業員のキャリア形成上の課題を把握でき、効果的な能力開発を推進できます。

- ・採用活動

ジョブ・カードを応募書類として活用すると、書面や面接場面だけでは見えない本人の強みや人物の「立体像」を知ることができます。

また、求職者本人のキャリア・プランが明確になり採用後のミスマッチの防止効果が期待できます。

なお、自社の従業員に対してジョブ・カードを活用した人材育成（雇用型訓練）を実施する事業主は、「人材開発支援助成金」を受給できる場合があります（P.7参照）。



マイジョブ・カード <https://www.job-card.mhlw.go.jp/>

お問い合わせ

キャリア形成・リスキリング推進事業のウェブサイトをご覧ください
<https://carigaku.mhlw.go.jp/>

キャリア形成・リスキリング支援センター

検索



自ら費用を負担して主体的にキャリア形成に取り組む従業員への支援策です。
キャリア形成に積極的な従業員に、ぜひご紹介ください。

対 象	雇用保険の被保険者※又は被保険者だった方で、一定の条件を満たす方が、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し、修了などした場合 ※雇用保険の被保険者とは、一般被保険者および高年齢被保険者をいいます。 以下、このページにおいて同じです。
支 給 額	一般教育訓練 従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%に相当する額（上限10万円）
	特定一般教育訓練 ① 従業員が教育訓練施設に支払った経費の40%に相当する額（上限20万円） ② 教育訓練を修了し、1年以内に資格取得などをした場合等は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の10%を追加給付 ①と②の合計は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の50%に相当する額(上限25万円) 受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードを添付して事前の 手続きを行う必要があります。
	専門実践教育訓練 ① 従業員が教育訓練施設に支払った経費の50%に相当する額 （年間上限40万円、訓練期間は最大で4年間のため最大160万円） ② 教育訓練を修了し、1年以内に資格取得などをした場合等は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%を追加給付 ③ ②の要件に加え、訓練前後で賃金が5%以上上昇した場合は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の10%を追加給付 ①②③の合計は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の80%に相当する額 （年間上限64万円、訓練期間は最大で4年間のため、最大256万円） ただし、この措置は法令上最短4年の専門実践教育訓練を受講する者に限るとともに、在職者で かつ、比較的高い賃金を受ける者についてはこの限りではありません。 受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードを添付して事前の 手続きを行う必要があります。

- 自社の従業員が特定一般教育訓練および専門実践教育訓練を受講することを支援する事業主は、「人材開発支援助金」を受給できる場合があります（P.7参照）。
- 一般教育訓練、特定一般教育訓練と専門実践教育訓練の指定講座は、お近くのハローワークまたは以下のウェブサイトを確認できます。

教育訓練給付制度 厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム
<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/>

お問い合わせ

ハローワーク



ユースエール認定制度

若者の採用・育成

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」として認定する制度です。

認定基準をクリアし、ユースエール認定企業になることで、以下の効果が期待されます。

- 1. 学卒者などの若者の応募が増える！
- 2. 社員が自社の雇用環境の良さを認識し、定着率が向上する！
- 3. 地元メディアなどに「雇用管理のよい優良企業」として注目される！



この他にも、公共調達における加点評価や、日本政策金融公庫の低利融資などのメリットがあります。

お問い合わせ
申請書類提出先

都道府県労働局・ハローワーク
認定基準などの詳細は、若者雇用促進総合サイトをご覧ください

若者雇用促進総合サイト 検索



事業主等が雇用する労働者に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇等の制度を導入し、その制度を労働者に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

<人材育成支援コース>

○ 人材育成訓練

10時間以上のOFF-JTによる訓練を行った事業主等に対して助成。

○ 認定実習併用職業訓練

新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

○ 有期実習型訓練

有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

<教育訓練休暇等付与コース>

○ 教育訓練休暇制度

3年間に5日以上取得が可能な有給の教育訓練休暇制度（※）を導入し、実際に適用した事業主に助成。

※ 労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。

<人への投資促進コース>

○ 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材の育成のための訓練や、海外を含む大学院での訓練を行った事業主に対して助成。

○ 情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

○ 定額制訓練

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とするサブスクリプション型の研修サービスを利用して訓練を行った事業主に対して助成。

○ 自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した職業訓練費用を負担する事業主に対して助成。

○ 長期教育訓練休暇制度

30日以上長期教育訓練休暇の取得が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成。

○ 教育訓練短時間勤務等制度

30回以上の所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成。

<事業展開等リスキリング支援コース>

企業内における新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い、事業主が新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を行った事業主に対して助成。

※ キャリアアップ助成金正社員化コースでは、人材開発支援助成金の訓練を修了後に正社員転換した場合に、助成額の加算を行っています。

詳しくは「キャリアアップ助成金 厚生労働省」で検索してください。

キャリアアップ助成金とは、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成をするものです。

コース名	対象訓練・助成内容		助成率・助成額 注（ ）内は中小企業事業主以外					
			通常分			訓練修了後に賃金を増額した場合※1		
			OFF-JT		OJT	OFF-JT		OJT
			経費助成	賃金助成	実施助成	経費助成	賃金助成	実施助成
人材育成支援コース	人材育成訓練		正規雇用： 45(30)% 非正規雇用： 60% 正社員化： 70%	760(380) 円/時・人	—	正規雇用： 60(45)% 非正規雇用： 75% 正社員化： 100%	960(480) 円/時・人	—
	認定実習併用職業訓練※2		45(30)%		20(11) 万円/人	60(45)%		25(14) 万円/人
	有期実習型訓練※3		60% 正社員化： 70%		10(9) 万円/人	75% 正社員化： 100%		13(12) 万円/人
教育訓練休暇等付与コース	教育訓練休暇制度		30万円※4	—	—	36万円※4	—	—
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練	デ ジ タ ル	75(60)%	960(480) 円/時・人	—	—	—	—
		成 長 分 野	75%	960円 /時・人※5	—	—	—	—
	情報技術分野認定実習併用職業訓練		60(45)%	760(380) 円/時・人	20(11) 万円/人	75(60)%	960(480) 円/時・人	25(14) 万円/人
	定額制訓練		60(45)%	—	—	75(60)%	—	—
	自発的職業能力開発訓練		45%	—	—	60%	—	—
	長期教育訓練休暇制度／教育訓練短時間勤務等制度	長 期 休 暇	20万円※4	960 (760) 円/ 時・人※6	—	24万円※4	— (960)円 /時・人※6	—
		短 時 間 勤 務 等	20万円※4	—	—	24万円※4	—	—
事業展開等リス キング支援コース	事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練		75(60)%	960(480) 円/時・人	—	—	—	—

※1 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算。

※2 新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練。

※3 有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練。

※4 制度を導入し、労働者に適用した場合に助成（制度導入助成）。

※5 国内大学院を利用して訓練を実施した場合のみ対象。

※6 有給による休暇を取得した場合に対象。



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。

①～⑨▶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://ikuji-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。

(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 ・ 業務量の調整	・ 両立支援制度等の利用期間等の見直し ・ 労働条件の見直し 等

望ましい

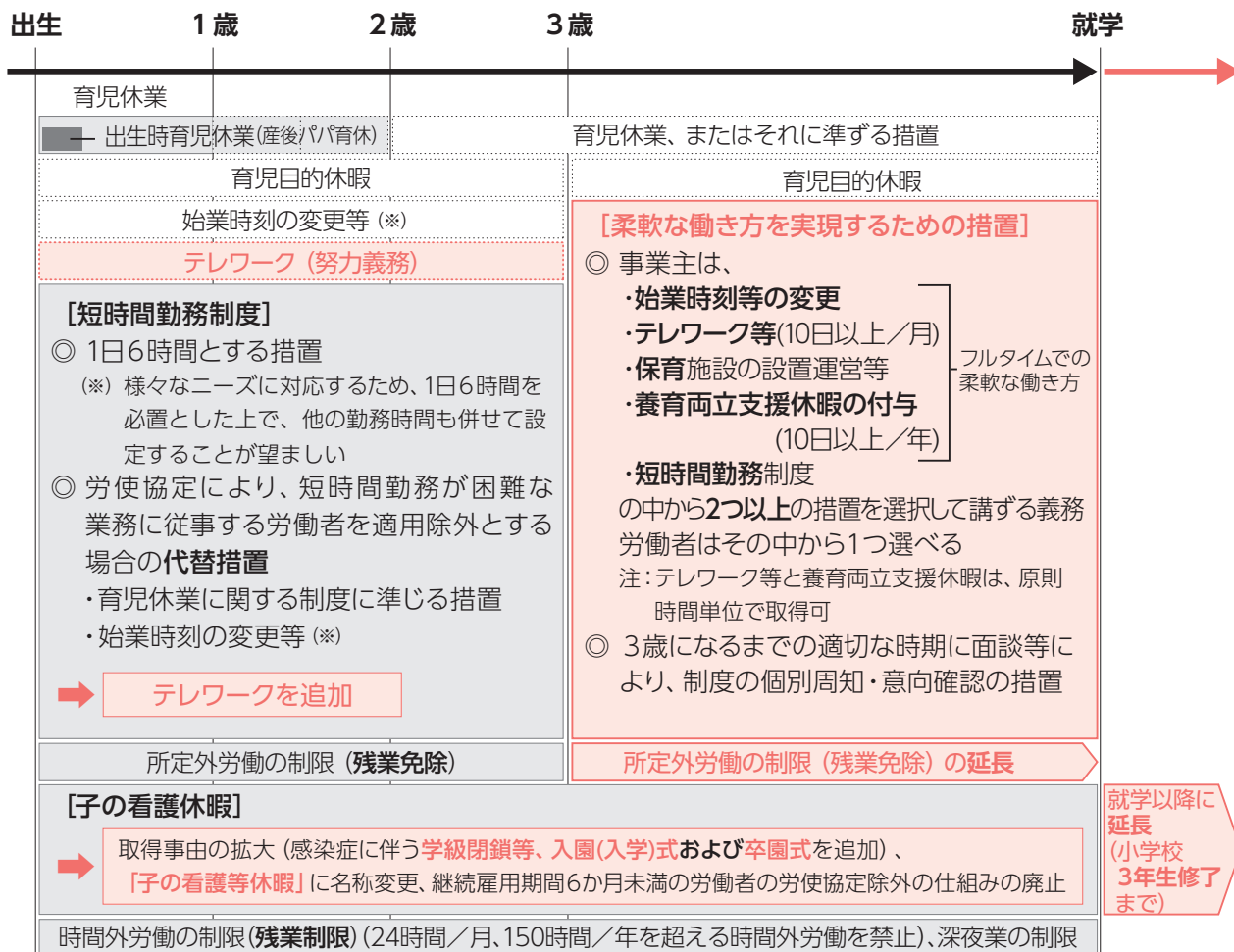
* 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること

* 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



Check! 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	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		