

# 地域で活用可能な施策の充実・強化に向けた主な事業 (厚生労働省)

令和 8 年 9 月 厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

令和9年度概算要求額 2.3億円 (2.1 億円) ()内は前年度当初予算額

| 労働特会 |    |    | 子子特会 | 一般 |
|------|----|----|------|----|
| 労災   | 雇用 | 徴収 | 育休   | 会計 |
|      | ○  |    |      |    |

## 1 事業の目的

事業主、特に中小企業を対象として、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組のあり方、男女間賃金差異や女性管理職比率の要因分析と差異解消に向けた取組、定められた目標の達成や認定取得に向けた手順等について、個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施し、我が国における女性活躍の一層の推進を図る。また、女性の活躍推進の観点で特に課題とされている女性の正規雇用における「L字カーブ」解消のための施策として、アンコンシャス・バイアス解消に向けた啓発、および学生等を対象としたキャリア形成支援等に関する周知・啓発を実施する。加えて、女性活躍推進法の周知・指導に取り組む。

※日本成長戦略（令和8年7月21日閣議決定）に基づき、女性活躍を加速するための企業向けアウトリーチ・伴走型支援に取り組む必要がある。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

### 個別訪問・オンラインによる企業等への支援

#### ○女性活躍推進アドバイザーによる個別企業のコンサルティング

企業からの申込（関係機関からの紹介も含む）等に応じ、女性活躍推進アドバイザーが個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング（自社の課題を踏まえた取組のあり方、男女間賃金差異や女性管理職比率の要因分析と差異解消に向けた取組、女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし・プラチナえるぼし・えるぼしプラス・プラチナえるぼしプラス）の取得支援等）を行う。

（支援対象の拡充）→支援回数：1,000(900)社×1社あたり上限 5(4)回

#### ○女性活躍推進の取組についての好事例収集・発信

- ・男女間賃金差異の分析・公表を契機とした取組により成果を上げた企業
- ・女性の健康支援に取り組み、えるぼしプラス・プラチナえるぼしプラス認定を受けた企業

### 実施主体

国、都道府県労働局、委託事業（民間企業等）

### 事業実績

コンサルティング件数：207社（令和7年度）

### L字カーブ解消のための啓発

- 地域の実情を踏まえた女性活躍推進に係る周知・広報
- アンコンシャス・バイアス解消に向けた啓発
- 学生等を対象としたキャリア形成支援等に関する広報資料（デジタルリーフレット）の普及

### 女性活躍推進法の内容に係る周知・指導

- 改正女性活躍推進法に係る説明、問い合わせ・相談対応等を行う指導員の配置



令和9年度概算要求額 3.6億円 (3.0 億円) () 内は前年度当初予算額

| 労働特会 |    |    | 子育特会 | 一般 |
|------|----|----|------|----|
| 労災   | 雇用 | 徴収 | 育休   | 会計 |
|      | ○  |    |      |    |

## 1 事業の目的

企業における女性活躍推進に関する情報や、女性活躍推進と仕事と家庭の両立に係る取組を一覧化し、公表する場を提供することにより、女性の活躍推進のための取組や、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい環境整備を促進する。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

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

スマホ版▶▶



### 【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

最新の数値が掲載されていて各企業の比較もしやすい！  
企業ランキングを見ることも出来る！

### 「女性の活躍推進企業データベース」の 活用の促進・機能強化等

#### 【事業概要】

■女性活躍推進法の改正で、常時雇用労働者数101人以上の事業主に「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務づけられたこと等を踏まえ、データベース上で適切な情報公表が行われるような周知、登録・更新勧奨や、安定的なサイト運営のための体制強化を行い、女性活躍等に関する企業情報の見える化を推進する。

■データベースに蓄積されたデータから、登録企業における状況の経年変化などの傾向を把握するための分析調査を行う。データベース上の情報に加え、これらの分析調査により、就職活動中の学生や求職者向けに民間の就職支援サイト等と連携した周知を行うことで、学生をはじめとした求職者が男女間賃金差異や女性管理職比率等に着目し、企業選択を行えるよう広報・啓発を進める。

■女性の活躍推進及び仕事と育児・介護の両立支援について、他の模範となる取組を行う企業の事例を収集・取りまとめを行い、企業向けに発信する。

【事業実績】 年間アクセス件数（令和7年度）  
女性の活躍推進企業データベース：795,851件

【実施主体】 委託事業（民間団体等）

| 企業名             | A社                                                                                                                                                                                                                    | B社                                        |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 所在地             | 東京都〇〇区123                                                                                                                                                                                                             | 東京都〇〇区456                                 |
| 企業規模            | 101人以上                                                                                                                                                                                                                | 101人以上                                    |
| 企業認定等           | 人数や役職名が記載されていてわかりやすい！                                                                                                                                                                                                 |                                           |
| 管理職に占める女性労働者の割合 | 16.2%（女性2人）<br>管理職全体（男女計12人）<br>部長、副部長、店長、副店長                                                                                                                                                                         | 6.2%（女性1人）<br>管理職全体（男女計1人）                |
| 男女の賃金の差異        | （全労働者） 68.0%<br>（正規） 76.4%<br>（非正規） 71.7%                                                                                                                                                                             | （全労働者） 90.0%<br>（正規） 88.0%<br>（非正規） 92.0% |
| 男女の賃金の差異の説明     | <p>・正規雇用労働者：正社員<br/>・非正規雇用労働者：有期契約社員<br/>男女間における給与制度上の差はないが、職種や職務内容が異なるため、平均給与に差が生じている。役職者に占める女性従業員の割合を40%以上にする目標に向け、研修を充実させ、対象となる従業員に対し、定期的に面談を行うなどキャリア形成を図る・・・</p> <p>要因分析や今後の取組が記載されている！</p> <p>「両立支援のひろば」と連携！</p> |                                           |

令和9年度概算要求額 **12億円** (9.2億円) ( )内は前年度当初予算額

| 労働特会 |      | 子子特会 |    | 一般<br>会計 |
|------|------|------|----|----------|
| 労災   | 雇用   | 徴収   | 育休 |          |
| 約1/3 | 約2/3 |      |    |          |

## 1 事業の目的

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、カスタマーハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げる大きな障害となるものであり、社会的関心も高く、労働者から多数の相談が寄せられている一方、関係法令や具体的な対応に関する周知が不十分との声がある。

また、これらの職場におけるハラスメントは複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させるものであることから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う必要がある。

※日本成長戦略(令和8年7月21日閣議決定)に基づき、ハラスメント対策の更なる周知・啓発に取り組む必要がある。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

周  
知  
・  
啓  
発

- ポスターの作成・配布 ※一部新規  
(国民一般向けカスタマーハラスメント防止啓発ポスター等の作成  
(外国語版も含む) ※新規)
- 職場のハラスメント防止対策パンフレット等(事業主向け・労働者向け)  
の作成・配布
- ハラスメントに関する情報提供ポータルサイトの運営
- X(旧ツイッター)、フェイスブック等を利用した広報
- ハラスメント撲滅対策の全国集中実施(職場のハラスメント撲滅月間)  
・シンポジウムの開催等 ・月間ポスターや啓発動画の作成

企  
業  
等  
へ  
の  
支  
援

- 事業主やハラスメント相談窓口担当者等を対象とした研修動画の配信
- 業種別オンラインワークショップの開催 ※新規
- ハラスメント事案解決のための支援・マニュアル周知 ※一部拡充

相  
談  
対  
応

- 全国の労働局における、職場における  
ハラスメントに関する相談対応  
※一部拡充(体制強化)

### 実施主体

実施主体：国、都道府県労働局、委託事業(民間会社)

### 事業実績

ポータルサイトへの月平均アクセス数：187,808件  
(令和7年度)

令和9年度概算要求額 26億円（24億円） ※（）内は前年度当初予算額

| 労働特会 |    |    | 子子特会 | 一般会計 |
|------|----|----|------|------|
| 労災   | 雇用 | 徴収 | 育休   |      |
|      | ○  |    |      |      |

1 事業の目的

将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、66歳以上の年齢への継続雇用延長・65歳以上の年齢への定年引上げ等を行う企業に対して支援を実施することにより、65歳以降も働くことを希望する者全員が安心して働ける雇用基盤を整備するとともに「生涯現役社会」の構築を図る。

2 事業の概要・スキーム

1 65歳超継続雇用促進コース

- 助成内容  
① 65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定めを廃止する事業主に対して助成 ② 66歳以上の年齢への継続雇用制度を導入する事業主に対して助成 ③ 他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正等を実施した場合、送出し事業主に対して助成 等
- 助成額 当該措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて以下の額を支給（単位：万円）

|       | ①定年引上げ又は定年の定めを廃止 |              |      |             |          | ②継続雇用制度の導入  |         |            |         | ③他社※による継続雇用制度の導入 |         |            |         |
|-------|------------------|--------------|------|-------------|----------|-------------|---------|------------|---------|------------------|---------|------------|---------|
|       | 65歳への引上げ         | 66～69歳への引き上げ |      | 70歳以上への引き上げ | 定年の定めを廃止 | 66～69歳への引上げ |         | 70歳以上への引上げ |         | 66～69歳への引上げ      |         | 70歳以上への引上げ |         |
|       |                  | 5歳未満         | 5歳以上 |             |          | 希望者全員       | 対象者基準あり | 希望者全員      | 対象者基準あり | 希望者全員            | 対象者基準あり | 希望者全員      | 対象者基準あり |
| 1～3人  | 15               | 25           | 40   | 45          | 60       | 22          | 20      | 40         | 36      | 20               | 16      | 32         | 30      |
| 4～6人  | 20               | 32           | 65   | 70          | 120      | 37          | 32      | 65         | 60      | 30               | 26      | 50         | 45      |
| 7～9人  | 25               | 39           | 110  | 115         | 180      | 60          | 50      | 105        | 95      | 50               | 40      | 85         | 75      |
| 10人以上 | 30               | 46           | 135  | 140         | 240      | 90          | 75      | 130        | 120     | 70               | 60      | 105        | 100     |

※ 他社とは、特殊関係事業主を含む他の事業主を指します。

2 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

- 助成内容  
高年齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度、高年齢者に係る賃金・人事処遇制度、法定外の健康管理制度の導入等）を実施した事業主に対して助成。
- 助成額 実施した雇用管理制度等の内容に応じて以下の額を支給
  - ・賃金、人事処遇制度の導入・改善：60万円（中小企業以外は45万円）
  - ・賃金、人事処遇制度の導入・改善以外：30万円（中小企業以外は23万円）
  - ・雇用管理制度の整備に伴う機器等導入：導入経費×60%（中小企業以外は45%）※上限30万円

3 高年齢者無期雇用転換コース

- 助成内容  
50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して、その人数（上限10人）に応じ助成
  - 助成額  
対象者1人につき、40万円（中小企業以外は30万円）を支給
- ※令和9年度から、対象労働者の要件のうち「有期雇用契約労働者として支給対象事業主に雇用される期間が、転換日において通算1年以上」の要件を「転換日において通算3年以上」とする。

# 共働き・共育て推進事業（共育（トモイク）プロジェクト）

雇用環境・均等局職業生活両立課  
(内線7859)

令和9年度概算要求額 1.2億円（1.2億円）（）内は前年度当初予算額

| 労働特会 |    |    | 子子特会 | 一般 |
|------|----|----|------|----|
| 労災   | 雇用 | 徴収 | 育休   | 会計 |
|      | ○  |    |      |    |

## 1 事業の目的

■共働き・共育て推進事業とは、男性の育休取得促進・柔軟な働き方を実現するための措置の導入・活用促進により、共働き・共育てを定着させていくための事業（共育（トモイク）プロジェクト）

■令和9年度においては、改正育児・介護休業法に沿った両立支援制度導入・活用に向けた企業の取組を促進するシンポジウム・セミナーの開催（地方自治体とも連携）、企業版両親学級等の更なる取組促進を図るとともに、男性の家事・育児参画を含む仕事と育児の両立に関する意識調査を実施し、企業の取組を促していくことで男性の育休取得促進、共働き・共育てを強力に推進する。

### 数値目標

★ 男性の育児休業取得率：現状 50.9%(令和7年度) 令和7年目標50%※達成→目標85%※（令和12年）

※「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）

★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：現状 69.5%(令和3年) → 目標 80%（令和12年）



## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

### ○仕事と育児の両立に関する意識調査の実施

・若年層に対し、特に男性の家事・育児参画を含む仕事と育児の両立に関する意識調査を実施し、調査結果を公表することにより、共働き・共育ての推進に向けた社会的機運の醸成、企業の両立支援制度の導入・活用の促進を図る

### ○企業向けシンポジウムの開催

・先進的な仕事と育児の両立支援制度を導入している企業の事例を収集・発信するとともに、経営者・管理職や自治体等によるパネルディスカッション等を実施することで、企業での両立支援制度の導入・活用の取組を支援する

### ○経営層・企業（管理職）向けセミナー・若年層セミナーの実施（企業版両親学級を含む）

・企業の取組を促進する経営層・企業（管理職）向けセミナーを実施するとともに、今後家事・育児を担う若年層向けセミナー動画制作及びセミナー実施による両立支援制度の導入・活用を促進  
・地方自治体が参加するイベント等の実施により各地域における施策の収集・発信を強化  
・企業版両親学級の取組を更に促進するため、セミナーの開催による普及や伴走支援による企業内での開催の促進を図るとともに資料等の充実を図る

### ○業種別の好事例の展開

・育児休業等を取得しやすい雇用環境整備や仕事と育児の両立に関する効果的な取組事例などを業種別に収集・発信

### ○普及啓発資料の作成

・育児休業制度及び「柔軟な働き方を実現するための措置」の活用事例、男性の家事・育児に関する意識啓発の内容等を盛り込んだ「仕事と育児両立読本」の作成・情報発信をするとともに、ミニリーフレットの作成及び母子健康手帳との同時配付等による周知を実施

### ○公式サイト運用

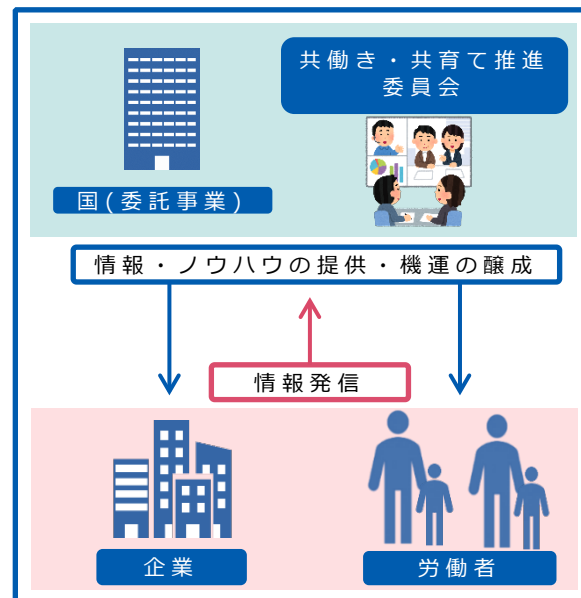
・改正育児法等の周知や家事・育児体験談等の投稿を促し、参加型サイトとして運用

(R7実績)

- ・若年層約14,000人を対象に意識調査を実施
- ・シンポジウム・セミナー等を計18回開催
- ・共育に積極的に取り組む企業の事例集を作成（8社）
- ・ミニリーフレット約80万部を市区町村へ配布

### 実施主体

民間事業者等（委託事業）



| 労働特区 |    |    | 子育て特区 | 一般 |
|------|----|----|-------|----|
| 労災   | 雇用 | 徴収 | 育休    | 会計 |
|      | ○  |    |       |    |

令和9年度概算要求額 3.6 億円 (3.4 億円) ( )内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的

「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）を受け、令和6年に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されたことを踏まえ、子育て期の労働者及び主な介護の担い手である働き盛り世代の離職防止の観点から、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施することにより、制度の周知・理解促進を図る。また、育児・介護に直面する前の制度の周知や正しい知識の付与が重要であることから、介護休業制度等の周知事業を実施する。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

※下線部が拡充部分

### <事業主・労働者支援>

#### (1)中小企業育児・介護休業等推進支援事業

○中小企業で働く労働者の育児休業・介護休業の取得や休業後の円滑な職場復帰、業務の代替等の支援、仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入を支援するほか、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を推進するため、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた伴走型支援を実施する。

○プランナーによる各地域の企業への周知強化等により企業向けアウトリーチを拡充し、各社の課題等を踏まえた効果的な手法の提案、個別労働者の育休復帰支援プラン・仕事と介護の両立支援プラン等策定を支援する。

### <介護等に直面していない労働者を含めた支援>

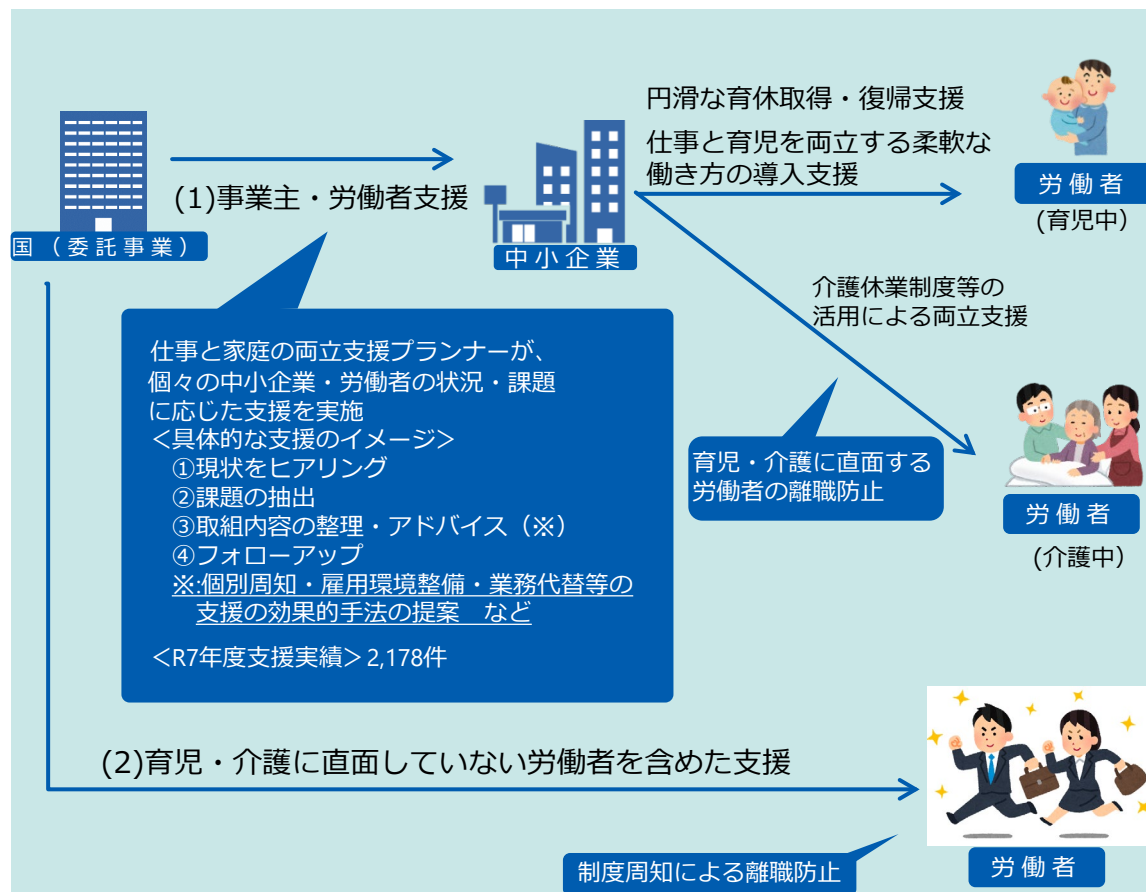
#### (2)従業員の介護離職防止のための介護休業制度等周知事業

介護休業制度等特設サイトを受け皿としてインターネット広告等の実施や、動画の掲載、シンポジウムの開催等により、労働者等に介護休業制度や育児休業制度を予め広く周知し、育児・介護に直面した際の離職を防止するとともに、仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境づくりを促進する。

実施主体

民間事業者等（委託事業）

各当事者に働きかけることで効果的に育休取得・仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入支援の促進、介護離職防止等に取り組む



令和9年度概算要求額 62百万円（62百万円）（）内は前年度当初予算額

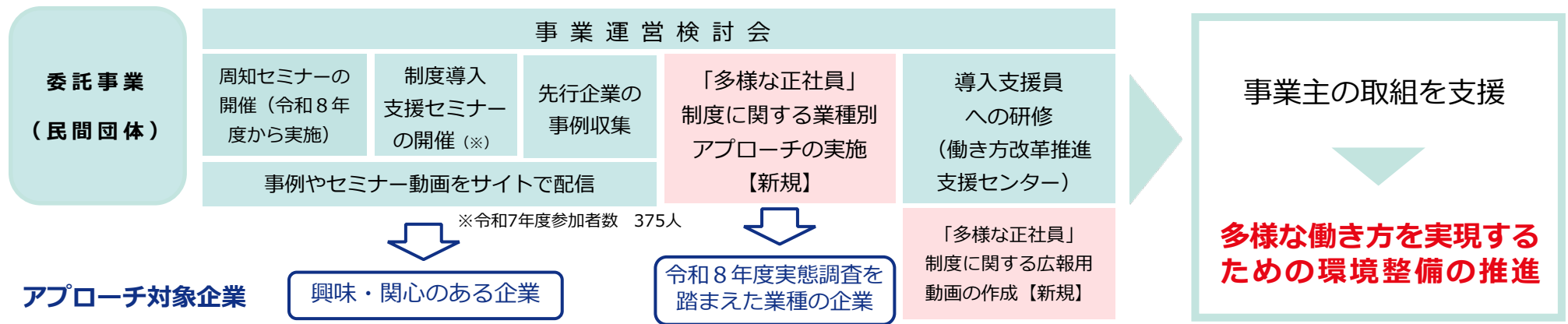
| 労働保険特別会計 |    |    | 子子特会 | 一般<br>会計 |
|----------|----|----|------|----------|
| 労災       | 雇用 | 徴収 | 育休   |          |
|          | ○  |    |      |          |

## 1 事業の目的

日本成長戦略会議労働市場改革分科会とりまとめ（令和8年6月2日）において、希望に応じて誰もが能力を発揮できるよう、多様な働き方を実現する観点から、「多様な正社員」制度について、専門家による導入支援、好事例の周知やセミナー等を引き続き実施する必要があるとされている。さらに、経済財政運営と改革の基本方針2025（令和7年6月13日閣議決定）において、多様な正社員制度の普及に取り組むとされている。

多様な働き方を一層推進するため、前年度の企業調査・実態調査にて把握した、企業や労働者が多様な正社員制度を導入・選択するにあたっての課題やニーズを踏まえ、業種別アプローチを実施するとともに、広報用動画を作成し、多様な働き方の周知を行う。また、導入支援員への研修を行い企業へのアウトリーチ型支援につなげる。キャリアと生活の両立や非正規雇用労働者の正社員転換の受け皿としての「多様な正社員」制度を中心としつつ、各企業の実情に応じた雇用管理等を支援することで、労働者のニーズに応じた多様な働き方を実現するための環境整備を推進する。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等



## 参 考

- ・日本成長戦略会議 労働市場改革分科会とりまとめ（令和8年6月2日）
- ・「経済財政運営と改革の基本方針2025」（骨太の方針2025）（令和7年6月13日閣議決定）

○希望に応じて誰もが能力を発揮できるよう、多様な働き方を実現する観点から、（中略）「多様な正社員」制度について、専門家による導入支援、好事例の周知やセミナー等を引き続き実施する必要がある。

- （多様で柔軟な働き方の推進）
- 多様な正社員制度、（中略）の普及に取り組む。

令和9年度概算要求額 **1.1**億円 (**1.1**億円) ( ) 内は前年度当初予算額

| 労働特会  |       |    | 子子特会 | 一般<br>会計 |
|-------|-------|----|------|----------|
| 労災    | 雇用    | 徴収 | 育休   |          |
| 約6/11 | 約5/11 |    |      |          |

## 1 事業実施の背景

- 妊娠中又は出産後も働き続ける女性が増加する中、令和7年に改正された女性活躍推進法において、女性活躍の推進は女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が明確化された。また、「経済財政運営と改革の基本方針2026」（令和8年7月21日閣議決定）において性差に基づく健康問題への対応の取組を進めることとされるとともに、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2026（女性版骨太の方針2026）」（令和8年6月25日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）において、職場における女性の健康支援に係る取組が進むよう、積極的に女性の健康課題に対する取組を行っている企業を評価する仕組みである『えるぼしプラス』認定の取得促進、ホームページ等による企業の事例の周知等を図ることとされている。
- 一方で、不妊治療を受ける夫婦は近年約4.4組に1組となるなど、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあり、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が、特に女性に身体的・時間的負担が大きいのが実情である。このため、本人、事業主、上司や同僚の一層の啓発を図り、不妊治療に理解ある職場環境の整備を推進する必要がある。
- 更には、技術開発により職場の安全性が向上している中で、母性健康管理の状況を調査することが必要となっている。

## 2 事業の概要(民間企業等に委託して実施)

### 働く女性の健康支援サイト等による周知啓発

- 企業や働く女性に対して、検討委員会での検討を踏まえ、月経や妊娠・出産、更年期等の健康課題や母性健康管理措置、不妊治療と仕事との両立支援等（以下「働く女性の健康課題等」という。）の情報を提供するウェブサイト運営。

アクセス件数実績(令和7年度):652万件

#### 【サイトの内容】

- ・事業主や労働者向けのヘルスリテラシーを高めるための周知啓発動画の配信
- ・働く女性の健康課題等に関するメール相談
- ・職場における女性従業員の健康支援の**好事例の掲載（特に内容の充実を図る）**＜拡充＞
- ・母性健康管理指導事項連絡カードの使用方法等の情報提供

- 女性の健康課題対応等について企業向け、労働者向けの周知啓発資料の作成・配布

- 女性の健康課題等への配慮の必要性に関する啓発を目的とした、企業関係者（事業主、産業保健スタッフ、管理職等）等に対する周知・広報

- 「女性の健康総合センター」等関係機関との連携によるお互いの強みを生かした情報発信（企業が実施した施策の効果のフィードバック等）

### 研修会等の開催

#### （女性の健康支援）＜拡充＞

研修会参加実績(令和7年度):1,789人

- 企業の人事労務管理担当者等を対象に、女性労働者の月経、妊娠・出産、更年期等のライフステージごとの健康課題に必要な知識付与のためのオンライン研修会の開催
- 企業規模によるニーズの違いを踏まえた中小企業向け研修や特定の業種の実態に応じた研修など複数タイプの研修の開催

#### （不妊治療と仕事との両立支援）

研修会参加実績(令和7年度):204社

- 女性のみならず男性も重要な当事者となる不妊治療について、事業主や人事労務担当者の「気付き」を促すための研修の開催

### 女性労働者の危険有害業務の調査等

- 労働現場の化学物質の管理・規制のあり方が変遷する中で女性労働者の活躍と保護を両立させるため、調査を通じて女性・母性に有害な化学物質の有害性や取扱いのリスクについての情報収集を実施

- 化学物質を取り扱う作業現場において、女性労働者の作業状況をヒアリングするとともに、個人ばく露濃度測定を行い、ばく露濃度の実態把握を行う。

令和9年度概算要求額 97百万円 (一) ※ ( ) 内は前年度当初予算額

| 労働特会 |    |    | 子会特会 | 一般会計 |
|------|----|----|------|------|
| 労災   | 雇用 | 徴収 | 育休   |      |
| ○    |    |    |      |      |

## 1 事業の目的

- 高年齢労働者の増加、急速な技術革新の進展等の社会経済情勢の変化を踏まえ、政府において、がん検診の推進等を通じた「攻めの予防医療」を進めることによって、健康寿命の延伸を図り、社会保障の担い手の拡大に取り組むこととされており、労働者については、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）（以下「安衛法」という。）第69条の健康保持増進措置の枠組みを活用し、事業場における疾病の早期発見・早期治療の取組の強化を図る必要がある。
- このため、主に職域におけるがん検診、歯科健診等の受診勧奨や女性の健康課題への対応等、職域における労働者の健康保持増進の取組の推進のため、これらに係る周知啓発や取組状況の調査、事業者等への研修・相談支援事業を行う。

## 2 事業の概要・スキーム

- （1）研修・相談支援のための研修テキストの作成等
  - 職域における労働者の健康保持増進の取組の推進のため、労働者向けの健康教育のための簡易な企業内研修用のテキスト・動画、事業場の産業保健スタッフ向けの研修テキスト及び労働者向けのがん検診等の受診のための勧奨用リーフレット・動画（7種類）や、事業者・健診機関・保険者等の取組事例を集めた好事例集を作成する。
  - 各種テキスト・動画を掲載した特設ホームページの開設・運用を行う。
  - 事業者、健診機関、保険者等の関係者を対象としたシンポジウム（全国1回、都内での会場開催及びオンライン配信）を実施する。
- （2）THP指針に基づく取組状況の調査
  - 事業場におけるTHP指針に基づく労働者の健康保持増進措置に係る取組状況について、事業場及び労働者に対する調査を行い、措置の実施内容、実施状況等の実態把握を行う。
- （3）事業者等への研修・相談支援の実施
  - 研修テキスト等を用いて、都道府県産業保健総合支援センターにおいて中小企業の事業者や産業保健スタッフ等に対して、労働者の健康保持増進のための取組の推進に係る研修・セミナーの開催や、個別訪問、相談支援等を行う。

## 3 実施主体等

民間団体等（委託）