

(1) 横断的事項

ア. 労働(ディーセント・ワークの促進等)

(ア)ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の促進
((1)雇用の促進、(2)社会的保護の方策の展開及び強化、(3)社会対話の促進、
(4)労働における基本的原則及び権利の尊重、促進及び実現等)

(注)指導原則(外務省仮訳・解説つき)
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100165919.pdf>

	今後行っていく具体的な措置	関係府省庁	評価指標(行政事業レビュー等のプロセスにおける既存の指標、又は今後設定し得る指標等含)	実施状況(評価指標がある場合は同指標に基づく。ない場合は定性評価)	措置実施期間	国連指導原則No(注)
1	●「ILO宣言」に述べられている基本的権利に関する原則の尊重、促進及び実現のために労働政策を推進し、女性活躍の推進にも貢献するワーク・ライフ・バランスの確保も含むディーセント・ワークの実現に引き続き努めていく。	【内閣府、厚生労働省】	・総雇用におけるインフォーマル雇用の割合(非農林業就業者に占める自営業主・家族従業者の割合)、労働者の平均時給(性別、年齢、職業、障害者別)、失業率(性別、年齢、障害者別)、労働者100,000人当たりの致命的及び非致命的な労働災害数 (注)SDGsのゴール8(すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を推進する)とそのターゲットのグローバル評価指標のうち、主な関係指標	(厚生労働省)厚生労働省では、ビジネスと人権に関して、国内においては、働き方改革の推進などを通じてディーセント・ワークの促進、ハラスメント対策の推進、女性の活躍の推進、障害者雇用の促進など幅広く対応を実施している。 (注)主な評価指標の実績含む詳細については、 https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/statistics/goal8.html に掲載。	期限の定めなし	1
						3
2	●批准することが適当と認められる基本的なILOの条約及び他のILOの条約の批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払っていく。	【内閣官房、人事院、総務省、外務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、防衛省】	・実施状況	・我が国が未批准であったILO基本条約のうち、ILO第105号条約については、2022年に締結し、2023年に我が国について効力が生じた。 ・残る未批准のILO基本条約であるILO第111号条約及び第155号条約についても、その批准の重要性は認識しており、引き続き、同条約と国内法制との整合性の検討を進めていく。第111号条約、第155号条約も含めた未批准条約について、毎年、政労使の代表者が参集するILO懇談会でも議論を行っているところであり、直近では2024年に第155号条約について意見交換を実施した。	期限の定めなし	1
						3

(イ) ハラスメント対策の強化

	今後行っていく具体的な措置	関係府省庁	評価指標(行政事業レビュー等のプロセスにおける既存の指標、又は今後設定し得る指標等含)	実施状況(評価指標がある場合は同指標に基づく。ない場合は定性評価)	措置実施期間	原則No
3	●改正労働施策総合推進法等の履行確保を通じてハラスメントのない職場環境の実現に向けた取組を引き続き推進していく。	【厚生労働省】	①セクシュアルハラスメント措置義務に関する是正指導の件数 ②妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務に関する是正指導の件数 ③パワーハラスメント防止措置に関する是正指導の件数	①1,575件(令和5年度) ②1,686件(令和5年度) ③2,247(令和5年度)	期限の定めなし	1
						3

(ウ)労働者の権利の保護・尊重(含む外国人労働者・外国人技能実習生等)

	今後行っていく具体的な措置	関係府省庁	評価指標(行政事業レビュー等のプロセスにおける既存の指標、又は今後設定し得る指標等含)	実施状況(評価指標がある場合は同指標に基づく。ない場合は定性評価)	措置実施期間	原則No
4	●外国人を雇用する事業主に対する労働法令の遵守及び「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」(平成19年厚生労働省告示第276号)について、セミナー等を通じて事業主への周知徹底・意識啓発を図る。	【厚生労働省】	・ハローワークにおける事業所訪問指導の実施件数	2021年度:12,529件(計画数:11,700件) 2022年度:13,278件(計画数:12,161件) 2023年度:13,598件(計画数:12,825件) ・また、通年の事業所訪問指導に加え、例年6月には外国人労働者問題啓発月間を開催し、関係機関とも連携しながら外国人労働者の雇用管理改善に係る周知・啓発を行っている。	期限の定めなし	1
						3
5	●外国人労働者のために、都道府県労働局、ハローワーク、労働基準監督署において、多言語による対応を引き続き実施する。	【厚生労働省】	・都道府県労働局及び労働基準監督署への外国人労働者からの相談のうち、労働災害及び労働時間等に係る相談件数について、過去3か年平均以上の件数(2021年度以前については過去5か年平均以上の件数)	・過去3年で最も相談件数が多かった2020年度の相談件数が7,500件、その後は約6,500件で推移しており、過去3年平均以上と設定している評価指標を下回る相談件数となったが、過去2年と同水準の対応実績となっているため、今後も適切に措置を行ってまいりたい。 2021年度:6,498件(指標:4,619件) 2022年度:6,508件(指標:6,480件) 2023年度:6,466件(指標:6,836件) ・また、ハローワークにおいて、通訳員の配置や多言語音声翻訳機器の活用、13か国語の電話通訳が可能な多言語コンタクトセンター等による多言語相談支援を実施している。	期限の定めなし	8
						25
						31
6	●技能実習制度においては、平成29年から施行した技能実習法に基づく新たな制度の下、監理団体の許可制や技能実習計画の認定制の導入、技能実習生への人権侵害の禁止規定や人権侵害を行った監理団体等への罰則規定の整備、外国人技能実習機構による実地検査の実施や技能実習生からの母国語相談・申告窓口の設置、二国間取決め等による制度の適正化を、ジェンダーの視点も踏まえつつ、引き続き実施する。技能実習制度の運用に関するプロジェクトチームが取りまとめた改善方策を引き続き着実に実施するほか、技能実習生の失踪防止に向けた新たな施策の実施に取り組む。	【法務省、外務省、厚生労働省】				

28	●男女双方がワーク・ライフ・バランスを実現するため、ケアワークの平等な分担を推進する。	【内閣府、厚生労働省】	(厚生労働省)男女の育児休業取得率	(厚生労働省) 育児休業取得率(2023年度) 女性:84.1%、男性:30.1% ・男性の育児休業取得率は年々上昇傾向にあるが、女性と比べると低い水準であることから、より一層取得を促進するため、2024年に男性の育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大を含む育児・介護休業法の改正が行われ、2025年4月以降段階的に施行される予定。円滑な施行がなされるよう、周知・啓発を図っている。	(厚生労働省)毎年	3
----	---	-------------	-------------------	--	-----------	---

