

概要版①(現状と課題等)

日本の働く女性の現状

- ▶ 雇用者全体に占める女性の割合は43.3%(2,406万人)。その半数以上は非正規雇用。
- ▶ 出産・育児期(30歳代)に就業率が低下する「M字カーブ」が未だ顕著。就業を希望しながら働いていない女性は315万人に達する。
- ▶ 意思決定層(管理職以上)に占める女性の割合(7.5%)は、国際的に見ても特に低い水準。

女性の活躍のために解決すべき課題

(1) 採用 / 配置・育成・教育訓練

- ▶ 企業の約4割は男性のみの新卒採用。総合職採用の女性比率は1割。
- ▶ 多くの職場の教育訓練の中心は配置された職場でのOJT。しかし配置に男女の偏り(例:7割の企業で営業部門は男性が9割以上)

(2) 継続就業 / 男女を通じた長時間労働是正など働き方の改革

- ▶ 依然として約6割の女性が第1子出産を機に退職。両立困難による退職の2大理由は、「勤務時間」と「職場の雰囲気」。
- ▶ 配偶者の男性の家事・育児参画度合いが、女性の継続就業率に大きな影響(第2子の出生割合にも大きな影響)。
- ▶ また、仕事のやりがいを感じる度合いも、女性の継続就業率に大きな影響。
- ▶ 男女を通じた長時間労働の是正に加え、働き方の柔軟性(フレックスタイム、テレワーク等)等が重要。

(3) 評価・登用・女性の昇進希望

- ▶ 「男女区別なく評価し、昇進させる」に「当てはまる」とする男性管理職は6～7割。評価・昇進の透明性確保が重要
- ▶ 女性が昇進希望を持てるためには、長時間労働是正により、「仕事」と「家庭」の二者択一を迫らない職場環境にすること等が重要。

(4) 社会全体の意識・職場の風土 一性別役割分担意識等一

- ▶ 夫婦間では女性が大半の家事を分担。男女がともに、家庭責任を果たしながら、職場でも貢献することが当然という方向へ、社会・職場ともに意識改革を進める必要。

(5) 継続就業を断念した女性等の再チャレンジ

- ▶ 再就職の多くはパート等の非正規雇用。妊娠・出産を機に退職した女性であっても能力の最大限の発揮が可能となるよう、非正規雇用から正規雇用への転換等について、事業主の取組につながる有効な方策を検討する必要。

女性の活躍が求められる日本社会の背景等

- ▶ 女性の継続就業率・労働力率が十分上昇しなければ、就業者数の大幅減を通じ、持続的経済成長等へ大きな影響。
- ▶ 女性が活躍しやすいよう、男女を通じて長時間労働を是正し、子育てしながら当たり前継続就業できる社会とすることは、生産性向上へつながるとともに、少子化の改善にも寄与。
- ▶ また、女性だけでなく、男性の生活の豊かさや、介護との両立、企業の人材力強化、競争力強化にも貢献。

労働政策審議会建議「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について」(平成26年9月30日)

概要版②(制度の枠組み等)

基本的考え方

- ▶「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、希望に応じて、個性と能力を十分に発揮できること。その結果として、日本経済の持続的成長等に寄与。
- ▶「指導的地位に占める女性の割合」の増加は、女性の活躍を測る重要な一指標。しかしながら、女性の活躍は、非正規雇用の女性や働いていない女性も含め、あらゆる女性の活躍を目指して進められる必要。
- ▶ その際には、男女を通じた働き方の改革等と併せ、「職場」と「家庭」の両方において男女がともに貢献する男女共同参画の視点が必要。
- ▶ 採用から登用まで様々な課題のうち、特にどの部分が大きなウエイトを占めるかは、産業毎・企業規模毎・個別企業毎に多種多様。各企業それぞれの実態に合った取組としつつ、社会全体として着実に前進可能な枠組みが求められる。

制度の枠組み

※①～③について大企業(301人以上):義務 / 中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

☞ 状況把握の必須項目(省令で規定)

①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率

※任意項目についてさらに検討(例:非正規雇用から正規雇用への転換状況等)

② 状況把握・課題分析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))

☞ 行動計画の必須記載事項

▶目標 ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

③ 女性の活躍の現状に関する情報公表

☞ 情報公表の項目(※省令で規定)

女性の職業選択に資するものとして省令で定める情報(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

認定基準(省令)は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討。

⑤ 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

一 行動計画策定指針(告示)一

- ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
- ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。
 - 女性の積極採用に関する取組
 - 配置・育成・教育訓練に関する取組
 - 継続就業に関する取組
 - 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
 - 女性の積極登用・評価に関する取組
 - 雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)
 - 女性の再雇用や中途採用に関する取組
 - 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要 (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

※①～③について大企業(301人以上):義務/中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

☞ 状況把握の必須項目(省令で規定)

①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率

※任意項目についてさらに検討(例:非正規雇用から正規雇用への転換状況等)

② 状況把握・課題分析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))

☞ 行動計画の必須記載事項

▶目標(定量的目標) ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 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)

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

☞ 認定基準(省令)は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討

⑤ 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

— 行動計画策定指針(告示) —

▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。

▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。

▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

- 女性の積極採用に関する取組
- 配置・育成・教育訓練に関する取組
- 継続就業に関する取組
- 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
- 女性の積極登用・評価に関する取組
- 雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)
- 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

3 その他(施行期日等)

▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

▶原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。 ▶10年間の時限立法。

次世代育成支援対策推進法の改正について

<改正前>

<改正後>

法律の有効期限

法律の延長

法律

平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法

平成27年4月1日から平成37年3月31日まで10年間延長

行動計画策定指針

指針の内容を追加

指針

行動計画策定指針の内容に即して、行動計画を策定

行動計画策定指針の内容に、新たに①～②の内容を盛り込む

■基本的な視点

- ① 仕事と生活の調和の視点
- ② 仕事と子育ての両立の視点
- ③ 企業全体での取組等の視点
- ④ 企業の実情を踏まえた取組の視点
- ⑤ 社会全体による支援の視点 等

- ① 非正規雇用の労働者が取組の対象であることを明記する
- ② 働き方の見直しに資する取組を進めることが重要である旨を盛り込む

<働き方の見直しに資する取組>

- ・男性の育児休業取得促進の取組
- ・所定外労働の削減の取組
- ・年次有給休暇の取得促進の取組 等

■一般事業主行動計画の内容に関する事項

- 仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備
- 働き方の見直しに資する労働条件の整備 等

計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加

法律

一般事業主行動計画

現行の一般事業主行動計画の策定・届出義務の枠組みを維持しつつ、高い水準の取組を行っている企業(新たに設ける認定(特例認定)を受ける企業)について、一般事業主計画の策定・届出に代えて、両立支援の取組の実績を公表する枠組みを追加

一般事業主行動計画の策定・届出義務

認定制度の充実

省令(基準)

認定基準について以下の見直しを実施

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について中小企業の特例を拡充
- ② 女性の育児休業取得に係る基準の見直し
- ③ 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に係る基準の見直し



認定制度(認定基準)

厚生労働大臣による認定・表示付与

- ① 適切な行動計画を策定したこと
- ② 計画期間が2年以上5年以下であること
- ③ 行動計画に定めた目標を達成したこと
- ④ 適切に公表及び労働者への周知をしたこと
- ⑤ 男性の育児休業取得者が1人以上いること
- ⑥ 女性の育児休業取得率が70%以上であること
- ⑦ 3歳から小学校入学するまでの子をもつ労働者を対象とする育児休業等の措置を講じていること
- ⑧ 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の措置を講じていること
- ⑨ 法及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

子育てをサポート
している企業のマーク
(くるみん)



新たな認定(特例認定)制度の創設

法律(制度)

省令(基準)

新たな認定(特例認定)制度を創設し、新たに設ける認定基準について、以下の①～④について現行の認定基準(見直しを行ったもの)よりも高い基準を設けるとともに現行の認定基準にないものを追加

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について、高い基準を設ける
- ② 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について、一定の条件の下で数値目標を定めて実施し、達成することとする
- ③ 女性の継続就業に係る基準を新設する【追加】
- ④ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準を新設する【追加】⁴

仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業に対する税制優遇上の措置の延長及び拡充

(所得税、法人税)

大綱の概要

企業がくるみん認定(次世代育成支援対策に係る基準適合認定)を受けた場合の建物等の割増償却制度(認定を受けた事業年度のみ)について、プラチナくるみん認定(特例基準適合認定)を受けた場合には3年間の割増償却とし、対象資産については一般事業主行動計画に記載された器具備品、車両運搬具並びに建物及び建物付属設備で次世代育成支援対策に資する一定のものとし、割増償却率について見直しを行った上、その適用期限を3年延長する。

①くるみん認定を受けた場合

1. 適用期限の3年間の延長

平成27年3月31日



平成30年3月31日

2. 割増償却の対象資産の変更

全ての建物及びその附属設備



次世代育成支援に資する資産であって、
一般事業主行動計画に位置付けた資産

3. 割増償却率

32%



建物及びその附属設備
101人以上企業**24%**、100人以下企業**32%**
それ以外の資産
101人以上企業**18%**、100人以下企業**24%**

※ 割増償却の適用期間

次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けた日を含む事業年度

②プラチナくるみん認定を受けた場合

1. 適用期限

平成27年4月1日から平成30年3月31日まで

2. 割増償却の対象資産

次世代育成支援に資する資産であって、
一般事業主行動計画に位置付けた資産

3. 割増償却率

建物及びその附属設備 **15%**
それ以外の資産 **12%**

※ 割増償却の適用期間

認定を受けた事業年度から3年間

対象資産：一般事業主行動計画に記載

- 出産前後の妊産婦を含む子育てをしつつ活躍する女性労働者へ配慮するための資産(授乳コーナー等)
- 子育て支援となる資産(事業所内保育施設等)
- 働き方の見直しに資する資産(テレワーク(在宅型)用の電気通信設備) 等

プラチナくるみん認定基準

- 計画期間における男性労働者の育児休業等取得率13%以上【くるみん認定：男性育児休業等取得者1人以上】
- 計画期間における女性労働者の育児休業等取得率75%以上【くるみん認定：同左】
- 次の①～③全てについて取り組むこと(①又は②について数値目標を定めて実施、達成)【くるみん認定：①～③のいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること、※はプラチナくるみん認定のみ】

- ① 所定外労働削減のための措置
- 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、テレワークその他の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

※これに加え、計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者が5%以下
又は、計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと

- 計画期間における女性労働者の継続就業率55%以上【くるみん認定：なし】 等



行動計画(例)

- 目標1 : 男性の育児休業取得率13%
- 目標2 : 女性の継続就業率55%
- 目標3 : 事業所内保育施設を〇〇年度内に設置する