

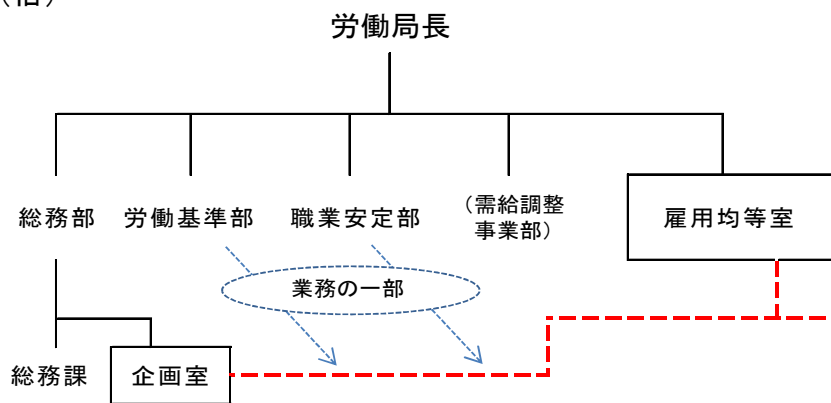
男女労働者をめぐる 政府の動向

都道府県労働局の組織を見直し、『雇用環境・均等部(室)』を設置

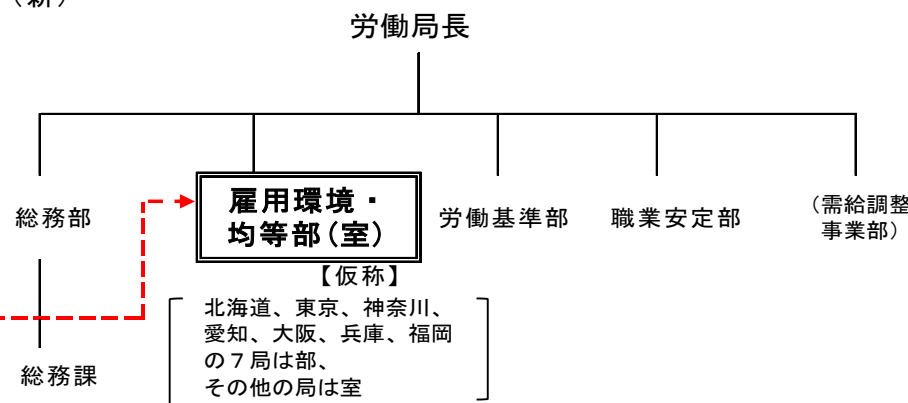
労働局では以下の取組を進めるため、平成28年4月に組織の見直しを行い、新たに「雇用環境・均等部(室)」を設置。

- 男女ともに働きやすい雇用環境を実現するため、「女性の活躍推進」や「働き方改革」等の施策をワンパッケージで効果的に推進します。
- 労働相談の利便性をアップするため、パワハラや解雇等に関する相談といわゆるマタハラやセクハラ等に関する相談の対応を一体的に進めます。また、個別の労働紛争を未然に防止する取組(企業指導等)と、解決への取組(調停・あっせん等)を、同一の組織で一体的に進めます。

(旧)



(新)



ポイント1(総合的な行政事務の展開)

- 雇用均等室にて「女性の活躍推進」、労働基準部にて「働き方改革」に関する取組を実施する等、それぞれの組織が企業・経済団体への働きかけを実施
→ 「雇用環境・均等部(室)」にて、「女性の活躍推進」や「働き方改革」等の企業・経済団体への働きかけを、ワンパッケージで効果的に実施

ポイント2(労働相談の対応の一体的実施・個別の労働紛争の未然防止と解決の一体的実施)

- ①総務部企画室にてパワハラ・解雇に係る相談・紛争解決、②労働基準部にてパワハラ防止等に係る企業への啓発指導、③雇用均等室にて均等法等に係る相談、企業への指導及び紛争の解決援助を実施
→ 「雇用環境・均等部(室)」で労働相談の対応を一体的に実施。また、個別の労働紛争を未然に防止する取組(企業への指導)と解決への取組(調停・あっせん等)を一体的に実施

ポイント3(業務実施体制の整備・強化)

- 女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの推進、働き方改革などの取組を強力に進めるため、「雇用環境・均等部(室)」に専門官職(雇用環境改善・均等推進指導官)を配置

「ニッポン一億総活躍プラン」

平成28年6月2日閣議決定(抄)

2. 一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向

(長時間労働の是正)

(中略)

あわせて、テレワークを推進するとともに、**若者の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法等の見直しを進める。**

3. 「希望出生率1.8」に向けた取組の方向

(3) 女性活躍

女性の活躍は、一億総活躍の中核である。ポテンシャルを秘めている女性が我が国には数多くおり、一人ひとりの女性が自らの希望に応じて活躍できる社会づくりを加速することが重要である。(中略)

さらに、**本年4月から全面施行された女性活躍推進法に基づき、企業における女性活躍のための行動計画の策定・情報公表などを推進する。**(中略)

多様な正社員、テレワークの普及など女性が働きやすい環境整備、**いわゆるセクハラ・マタハラの防止に向けた取組等を推進する。**

(5) 若者・子育て世帯への支援

(中略) **不妊治療をしながら働いている方の実態調査を行い、必要な支援を検討する。**

4. 「介護離職ゼロ」に向けた取組の方向

(1) 介護の環境整備

(介護人材確保のための総合的な対策)

(中略)

さらに、**改正介護休業制度の着実な実施や、介護休業の取得促進に関する周知・啓発の強化を行うなど、仕事と介護の両立が可能な働き方の普及を促進する。**

第2章 成長と分配の好循環の実現

1. 結婚・出産・子育ての希望、働く希望、学ぶ希望の実現：経済成長の隘路^{あい}の根本にある構造的な問題への対応

(4) 女性の活躍推進

我が国最大の潜在力である「女性の力」を十分に発揮させなければならない。様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことができるよう、女性の活躍を加速する必要がある。

このため、「女性活躍加速のための重点方針2016」に基づき、長時間労働の削減などの働き方改革や**男性の家事・育児等への参画促進**、テレワーク等による柔軟な働き方の推進、**女性活躍のための行動計画の策定・情報公表等による女性の積極的な採用・登用の促進**、将来指導的地位に登用される女性の候補者の育成などの取組を推進する。子育て等で一度退職した正社員等の復職やキャリアアップへの道が一層開かれるようにするため、企業への働きかけ、大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を推進する。あわせて、多様な正社員などの女性が働きやすい働き方の環境整備を推進するとともに、**いわゆるセクハラ・マタハラ**の防止に向けた取組を推進する。

「女性活躍加速のための重点方針2016」

平成28年5月20日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定(抄)

I あらゆる分野における女性の活躍

1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革

(5) 育児・介護休業等の取得促進

- ② 出産・育児等による女性のキャリア断絶を防ぎ、希望する形での活躍を実現するため、非正規雇用労働者の育児休業の取得促進、分割取得の活用などによる介護休業の取得促進、**いわゆるマタニティハラスメントの防止に向けた事業主の措置の義務付けなどを盛り込んだ改正育児・介護休業法等（平成28年3月成立）の平成29年1月からの着実な施行に向けて、事業主への周知・啓発の徹底や必要な法令等の整備等を早急に実施する。**また、育休取得後の円滑な職場復帰による継続就業を支援するための取組を進める。

2. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

(2) 女性活躍推進法の着実な施行の推進

- ① **本年4月に完全施行された女性活躍推進法の施行状況の調査・分析を進めるとともに、事業主行動計画等の好事例の発信を行う。**

(5) 将来指導的地位に就く女性の人材育成策の充実

- ③ **管理職候補者となる女性の育成に取り組む企業に対する支援を強化する。また、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定が努力義務である中小企業に対しては、管理職に占める女性割合が低い業種等を中心に、企業訪問や電話相談等による行動計画策定の支援の充実等を行い、各企業における取組の加速を図る。さらに、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報を掲載している「女性活躍推進企業データベース」について、検索機能の改善等利便性の向上を図るとともに、より多くの企業の情報掲載が進むよう働きかけを行う。**

第2 具体的施策

Ⅲ イノベーション・ベンチャー創出力の強化、チャレンジ精神にあふれる人材の創出等

2 多面的アプローチによる人材の育成・確保等

2-2 働き方改革、雇用制度改革

(2) 新たに講ずべき具体的施策

ii) 労働市場での見える化の促進

女性の活躍推進企業データベースの開設（本年2月）や若者雇用促進法による職場情報提供の開始（本年3月）等、職場情報の「見える化」の取組について、人材育成や長時間労働是正などの働き方改革に積極的な企業ほど労働市場で選ばれ、それが企業の自主的な取組を更に促進する、という好循環の実現を目指す。

このため、これらの情報提供の仕組みについて不断の改善を図るとともに、若者・女性といった属性に縛られない利便性の高い情報開示の仕組みとなるよう、様々な「見える化」の取組の統合等に向けて、

①利便性の高い検索機能や企業間比較の仕組みの導入、

②「えるぼし認定」「くるみん認定」「ユースエール認定」「なでしこ銘柄」「健康経営銘柄」などの各種認定制度等との連携（取得の有無の表示等）、

③情報提供の対象項目（長時間労働是正の観点から、例えば、三六協定で締結された時間外労働時間数について、企業の情報提供を可能とする等）、

④長時間労働の是正や多様な働き方等、上場企業における働き方に関する方針の開示の在り方

等についても検討した上で、来年度からの実施を目指し、本年度中に対処方針を取りまとめる。

第二 3つのアクションプラン

2 雇用制度改革・人材力の強化

2-2 女性の活躍推進/外国人材の活用

(3) 新たに講ずべき具体的施策

i) 女性の活躍推進

(長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の導入等に向けた企業の取組促進)

⑦ 各種認定制度・大臣表彰等を通じた先進的取組事例の推進

(中略)

また、「均等・両立推進企業表彰」(中略)等の選定において長時間労働是正指導の取組を積極的に評価し、企業の先進的な取組を推進する。

⑧ (プラチナ)くるみんマークの普及等

子育て支援に積極的に取り組む企業を示す(プラチナ)くるみんマークの普及を図るとともに、当該マーク取得企業における雇用環境の改善の働きかけを行いつつ、長時間労働の是正に向けた働き方の見直しに関する事項を強化した認定基準の的確な運用を図る。

⑫ 男性が育児を行うことや家族の介護による離職への対応策

(中略)

また、配偶者の出産直後からの休暇取得をはじめとする男性の子育て目的の休暇の取得を促進するため、「2020年に男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80%」を目標とし、企業等に対し働きかけを行う。

■少子化社会対策大綱

(略)

Ⅲ 重点課題

(略)

(4) 男女の働き方改革を進める。

(男性の意識・行動改革)

長時間労働の是正に加え、人事評価制度の見直しなど経営者・管理職の意識改革を促す。

また、**男性が、出産直後から育児を行えるよう、出産直後の休暇取得の促進**など、実効性の高い方策を推進する。

■別添1 施策の具体内容

1. 重点課題

(4) 男女の働き方改革を進める。

①男性の意識・行動改革

- 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進
- 企業経営者等の意識改革
- 「イクボス」や「子育て」を尊重するような企業文化の醸成
- 男性の育児休業の取得促進
- 出産直後からの休暇取得を始めとする男性の子育て目的の休暇の取得促進
- 父親の育児に関する意識改革、啓発普及
- 男性の家事・育児の促進

■別添2 施策に関する数値目標

項目	目標(2019年度末/2020年)	現状(大綱策定時の直近値)
男女の働き方改革 (Ⅲ(4)関連)		
男性の配偶者の出産直後の休暇取得率(※) (※)配偶者の出産後2か月以内に半日又は1日以上休み(年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業等)を取得した男性の割合	80%	-
男性の育児休業取得率	13%(2020年)	2.03%(2013年度)
6歳未満の子どもを持つ男性の育児・家事関連時間	1日あたり2時間30分(2020年)	1日あたり67分(2011年)
第1子出産前後の女性の継続就業率	55%(2020年)	38.0%(2010年)

第4次男女共同参画基本計画(概要)①

平成27年12月25日閣議決定

男女共同参画社会基本法に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、平成37年度末までの「基本的な考え方」並びに平成32年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めるもの。

目指すべき社会

-
- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
 - ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることができる社会
 - ③ 男性中心型労働慣行(注)等の変革等を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会
 - ④ 男女共同参画を我が国における最重要課題として位置づけ、国際的な評価を得られる社会

4次計画で改めて強調している視点

- ① 女性の活躍推進のためにも男性の働き方・暮らし方の見直しを欠かさないことから、男性中心型労働慣行(注)等を変革し、職場・地域・家庭等あらゆる場面における施策を充実
- ② あらゆる分野における女性の参画拡大に向けた、女性活躍推進法の着実な施行やポジティブ・アクションの実行等による女性採用・登用の推進、加えて将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組の推進
- ③ 困難な状況に置かれている女性の実情に応じたきめ細かな支援等による女性が安心して暮らせるための環境整備
- ④ 東日本大震災の経験と教訓を踏まえ、男女共同参画の視点からの防災・復興対策・ノウハウを施策に活用
- ⑤ 女性に対する暴力の状況の多様化に対応しつつ、女性に対する暴力の根絶に向けた取組を強化
- ⑥ 国際的な規範・基準の尊重に努めるとともに、国際社会への積極的な貢献、我が国の存在感及び評価の向上
- ⑦ 地域の実情を踏まえた主体的な取組が展開されるための地域における推進体制の強化

(注) 勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行。

第4次男女共同参画基本計画(概要)②

政策領域目標一覧

※ 政策領域目標とは、計画の効果的な推進、実効性あるフォローアップを行う観点から、重点的に監視・評価すべき目標として設定したもの

I あらゆる分野における女性の活躍(第1~5分野)

項目	現状	成果目標(期限)	
国家公務員の女性登用	本省課室長相当職に占める女性の割合 (平成27年7月)	3.5% (平成27年7月)	7% (平成32年度末)
	係長相当職(本省)に占める女性の割合 (平成27年7月)	22.2% (平成27年7月)	30% (平成32年度末)
地方公務員の女性登用	都道府県(市町村)の本庁課長相当職に占める女性の割合 (平成27年)	8.5%(14.5%) (平成27年)	15%(20%) (平成32年度末)
	都道府県(市町村)の本庁係長相当職に占める女性の割合 (平成27年)	20.5%(31.6%) (平成27年)	30%(35%) (平成32年度末)
民間企業の女性登用	課長相当職に占める女性の割合 (平成26年)	9.2% (平成26年)	15% (平成32年)
	係長相当職に占める女性の割合 (平成26年)	16.2% (平成26年)	25% (平成32年)
25歳から44歳までの女性の就業率 (平成26年)	70.8% (平成26年)	77% (平成32年)	
週労働時間60時間以上の雇用者の割合 (平成26年)	男性:12.9% 女性:2.8% (平成26年)	5.0% (平成32年)	
男性の育児休業取得率	国家公務員 (平成26年度)	3.1% (平成26年度)	13% (平成32年)
	地方公務員 (平成25年度)	1.5% (平成25年度)	13% (平成32年)
	民間企業 (平成26年度)	2.3% (平成26年度)	13% (平成32年)

II 安全・安心な暮らしの実現(第6~8分野)

項目	現状	成果目標(期限)
健康寿命(男女別)	男性:71.19歳 女性:74.21歳 (平成25年)	健康寿命を1歳以上延伸 男性:70.42歳→71.42歳 女性:73.62歳→74.62歳 (平成22年→平成32年)
行政が関与する性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター設置数 (平成27年11月)	25か所 (平成27年11月)	各都道府県に最低1か所 (平成32年)
ハローワークによるひとり親家庭の親の正社員就職者数 (平成26年度)	38,774件 (平成26年度)	前年度以上 (毎年度)

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備(第9~12分野)

項目	現状	成果目標(期限)
「男女共同参画社会」という用語の周知度 (平成24年)	男性:66.3% 女性:61.3% (平成24年)	男女とも100% (平成32年)
待機児童数 (平成27年4月)	23,167人 (平成27年4月)	解消をめざす (平成29年度末)
大学学部段階修了者の男女割合 (平成25年)	男性:54.9% 女性:45.1% (平成25年)	男女の修了者割合の差を5ポイント縮める (平成32年)
都道府県防災会議の委員に占める女性の割合 (平成27年)	13.2% (平成27年)	30% (平成32年)

IV 推進体制の整備・強化

項目	現状	成果目標(期限)
男女共同参画計画の策定率(市町村) (平成27年)	市区:97.0% 町村:52.6% (平成27年)	市区:100% 町村:70% (平成32年)