

## 男女雇用機会均等対策基本方針（第3次）（骨子）

### 第1 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向

#### 1 男女労働者を取り巻く経済社会の動向

景気の動向はリーマンショック時に大幅に落ち込むが、その後は緩やかに回復。出生率は依然として低く、少子化は進展。

#### 2 男女労働者の職業生活の動向

##### (1) 雇用の動向

##### ア 労働力の量的変化

- ・ 労働力人口は、男性はやや減少傾向、女性は増加傾向。全体としては横ばい。
- ・ M字型カーブは、世界的にあまり見られないものであるが、全体が上方にシフトし、窪みも浅くなってきている。近年は、有配偶者の労働力率の上昇が影響。
- ・ 自営業主及び家族従業者は男女とも減少傾向。
- ・ 雇用者は、女性は増加傾向、男性は、概ね横ばい。雇用者総数に占める女性割合は上昇傾向。

##### イ 労働力の質的变化

- ・ 男性の勤続年数はほぼ横ばい、女性は上昇傾向。
- ・ 雇用形態別雇用者数は、正規の職員・従業員数については、男性はやや減少傾向、女性は横ばい。パート・アルバイト、派遣社員・契約社員・嘱託については、男女とも概ね増加傾向。
- ・ 男性の多くが正規の職員・従業員。女性の正規の職員・従業員の割合は約4割。
- ・ 職業別の雇用者数は、男女ともに「医療、福祉」が増加。

##### ウ 失業の状況

失業率は、景気の回復を背景に改善傾向。

##### エ 労働力需給の見通し

平成27年の推計では、労働力人口は2014年の6351万人から、経済成長と労働参加が適切に進むケースでは、2020年には6381万人に増加し、2030年には6169万人に減少する見込み。一方、経済成長と労働参加が適切に進まないケースでは、2020年に6046万人、2030年には5561万人と、経済成長と労働参加が適切に進むケースに比べ、減少幅が拡大する見込み。

##### オ 労働条件

- ・ 男女間平均賃金格差は、徐々に縮小傾向にあるが、欧米諸国と比較すると依然として大きい。役職や勤続年数の差が主因。

- ・ 総実労働時間は非正規労働者割合の増加要因を除けば横ばい。依然、欧米諸国と比べると長時間労働者割合は高い。

## (2) 企業の雇用管理

### ア 均等法等の施行状況等

- ・ 固定的な性別役割分担意識は、若者を中心に解消傾向。
- ・ 管理職に占める女性割合は上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然水準は低い。
- ・ 採用に関しては「男女ともに採用」した企業の割合は概ね上昇。
- ・ セクシュアルハラスメント防止対策や母性健康管理措置については、企業規模によりその取組状況や抱えている課題に違いがある。
- ・ 労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数や機会均等調停会議による調停申請受理件数はセクシュアルハラスメントに関するものや妊娠、出産等に関する不利益取扱いに関するものが太宗。

### イ 女性活躍推進法の施行状況等

- ・ 女性活躍推進法が平成 28 年 4 月 1 日から全面施行。
- ・ 一般事業主行動計画の策定・届出率は、行動計画の策定・届出が義務となっている常時雇用する労働者が 300 人を超える企業は平成 28 年 12 月末時点では 99.8%となっており、制度の浸透・定着。また、行動計画の策定・届出が義務となっていない常時雇用する労働者が 300 人以下の企業については、同時点で 2,155 社となっており、中小企業においても一定の取組はみられるものの、今後、一層の進展を期待。
- ・ えるぼし認定取得企業は平成 28 年 12 月末時点で 215 社であり、徐々に増加。
- ・ 平成 28 年 12 月末時点で、女性活躍推進データベースで、6,908 社が女性活躍推進法に基づく自社の情報を公表。

### ウ 育児・介護休業法の施行状況等

- ・ 育児休業制度の規定のある事業所割合は、平成 27 年度では事業所規模 30 人以上で 91.9%と制度の定着が進む。介護休業制度の規定のある事業所割合は、育児休業制度に比べるとやや低く、平成 26 年度では事業所規模 30 人以上で 88.0%となっている。
- ・ 育児休業取得率は、女性では概ね横ばい。男性は近年上昇傾向にあるものの依然として低い。
- ・ 介護休業取得率は、平成 24 年度で 3.2%。全体の取得者のうち、約 4 分の 1 は男性。

### エ 次世代育成支援対策推進法の施行状況等

- ・ 次世代育成支援対策推進法の行動計画策定・届出を行っている企業の割合は年々上昇し、平成 28 年 12 月末時点では事業所規模 101 人以上で 97.8%となるなど、制度の定着が進んでいる。
- ・ くるみん認定・プラチナくるみん認定ともに、認定数が増加。

#### オ パートタイム労働者の雇用管理改善等の状況

- ・ パートタイム労働者は年々増加し全雇用者数の約 3 割を占めており、このうち約 7 割が女性。
- ・ 若年層や世帯主であるパートタイム労働者及び基幹的役割を担うパートタイム労働者も増加。
- ・ 産業別にみると、雇用者数に占めるパートタイム労働者数の割合は、宿泊業・飲食サービス業、次いで生活関連サービス業・娯楽業で高い。

#### カ 企業の雇用管理の変化

- ・ 限定正社員を希望する男女労働者の割合は 2 割を超えており、特に女性ではその割合が 3 割を超えている。
- ・ 雇用形態別雇用者数は男女ともに非正規の割合が増えており、特に女性ではおむね半分が非正規。
- ・ 働き方が多様化する一方、企業は年功型賃金や終身雇用を前提とした雇用慣行の必要性を感じている。

### (3) 男女労働者の意識の変化と就業パターン

- ・ 女性が職業を持つことについての意識は、男女ともに「子どもができて、ずっと職業を続けるほうがよい」とする割合が最も高い。
- ・ 第 1 子の出産を機に離職する女性の割合は減少しているものの、いまだに女性の約 2 人に 1 人が離職。
- ・ 夫の平日の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合及び第 2 子以降の出生割合が高く、また、男女労働者ともに、仕事よりも、生活を優先したいと考える者の方が多くなっているが、夫の家事・育児関連時間は依然として国際的に見ると低水準。

## 3 まとめ

均均等法が昭和 61 年に施行されてから 30 年が経過した。平成 9 年、平成 18 年の 2 度の改正を経て、努力義務規定から禁止規定への強化、男女双方に対する差別の禁止など、均等法制定当時に指摘されていた法制上の課題については一定程度解決した。また、それらの課題に加え、平成 25 年の均等法施行規則等の改正等による、間接差別となり得る措置の範囲の拡大、性別による差別事例の追加、セクシュアルハラスメン

トの防止・事後対応の徹底、コース等別雇用管理についての指針の制定や、平成 28 年改正による妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の義務付けなど法制度上は男女の均等な機会及び待遇の確保は大きな進展を見た。

この間企業の雇用管理の男女均等な取扱いは改善されつつあるが、依然として、男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職に占める女性割合も国際的に見ると低水準となっている。また、これまでの間に改善は見られるものの、今なお、第 1 子の出産を機に約半数の女性が退職しており、その中には就業継続を希望しながら離職を余儀なくされた女性も一定程度存在しているなど、未だ実質的な機会均等が確保された状況とはなっていない。

一方、男性労働者の約 3 割が育児休業の取得を望んでいるものの、職場が育児休業制度を取得しにくい雰囲気であることや、業務が繁忙であること等から育児休業の取得が進んでおらず、女性と比較し非常に低い水準に留まっている。

このように雇用の場において、男女労働者の間に事実上の格差が生じたままとなっている。

このような状況への対応として、ポジティブ・アクションの推進や仕事と生活の両立支援に向けた取組など官民をあげて多くの取組みが行われてきていることで、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）等の言葉の定着をはじめ、女性の継続就業支援、男性の育児等への意識は改善してきているほか、雇用の場における女性の活躍推進は、広く社会的関心事項となってきている。

## 第2 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について講じようとする施策の基本となるべき事項

### 1 施策についての基本的考え方

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する施策は、「労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあっては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにする」という均等法の基本的理念にのっとり推進されるべきものである。

過去2度の法改正を経て、努力義務規定から禁止規定への強化、男女双方に対する差別の禁止など、均等法制定当時に指摘されていた法制上の課題については一定程度解決し、また、それらの課題に加え、セクシュアルハラスメントの防止措置や、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置が事業主に義務付けられるなど均等法等の法制度の整備は大きく進展した。

しかしながら、第1で見たように、均等法施行後30年を経てもなお実態面での男女の格差は残っている状況にある。

こうした実態面での男女格差が解消されないことの背景には、就業継続を希望しながらも、保育サービス等の整備が十分ではない場合等もあり仕事と育児の両立の難しさ等から、離職を余儀なくされる場合を含め、妊娠、出産等により離職する女性が依然として多く、女性の継続的な職業キャリア形成が困難となっていること、長時間労働を前提とした働き方が見られること、こうした中で、労働者が家庭生活を営みながら就業を継続するに際して具体的な見通しを持ちにくくなっていることなどがあるものと考えられる。

一方、今後の少子化の進展に伴う労働力人口の減少が見込まれる中、女性の就業率の向上や労働者が安心して働き続けることのできる環境整備は喫緊の課題である。また、仕事と生活の関係の有様やこれらに対する考え方が多様化している中、男女労働者が共に性別にかかわらず主体的に働き方やキャリアを選択することができることが求められている。特に男性労働者においては、より一層育児・家事を行えるよう職場環境を見直していくことが重要である。

以上を踏まえると、当面5年程度の間には採るべき施策の基本的考え方としては、法制上の機会均等の確保の上に、今後は実質上の機会均等の確保を目指すという観点から、以下のように整理すべきものとする。

まず、均等法に定められた性差別の禁止を始めとする規定の確実な履行確保を前提とした上で、妊娠、出産、育児等を経ても、職業人生における明確な展望を描きつつ働き続けることをより容易にすること、すなわち、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境を整備することが必要である。

また、同時に、仕事上の責任を果たしつつ人生の各段階に応じた多様な希望を実現できること、すなわち、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図るための条件整備を一層進めることが重要である。

さらに、これらの実現を図って行くには、法の履行確保のみならず、各企業における

雇用管理制度及びその運用の見直しが不可欠である。こうした企業の取組は、男女間の事実上の格差の解消につながるものであり、女性活躍推進法のスキームを用いた各企業の取組の推進をはじめ、各企業の主体的なポジティブ・アクションの取組みを一層促進していくことが重要であり、長時間労働を前提とした働き方の是正とともに、男性労働者が積極的に育児・家事を行うことができるよう社会全体で促していくことが求められる。

他方、妊娠、出産等で2人に1人の女性が離職しているという現状においては、一旦就業を中断した者がそれまでの就業経験を生かしつつ再就職・再就業できることが可能となる環境を整えることも重要である。

なお、上記を推進するに当たっては、企業規模別等の実態に応じたきめ細かな対応を行っていくこと、また、近年、正規の職員・従業員以外の労働者が男女ともに増加していることから、これらの労働者に対しても均等法が適用されるものであることを十分に踏まえつつ対応することが必要である。

こうした考え方に立って、本方針においては、男女雇用機会均等確保対策を中心としつつ、仕事と育児・介護の両立支援、就業形態の多様化等への対策等を定め、国はこれらの対策の総合的な推進を図ることとする。

## 2 具体的施策

### (1) 就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できるための環境整備

#### ア 公正な処遇の確保

##### (ア) 均等法の履行確保

- ・ 厳正・的確・迅速な行政指導の実施
- ・ 相談体制の整備
- ・ 調停制度の利用促進
- ・ 効果的な周知の実施
- ・ パートタイム労働者、派遣労働者等への対応
- ・ 間接差別となる措置の見直し検討

##### (イ) 男女間賃金格差の縮小

- ・ 女性活躍推進法の着実な施行
- ・ 「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」の普及・啓発

##### (ウ) ポジティブ・アクションの推進

- ・ 企業において男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目指して企業が積極的かつ自主的に雇用管理の改善に取り組むことが望ましい。
- ・ 女性活躍推進法の策定等により、企業のポジティブ・アクションに関する意識の高まりは、大きなうねりとなっており、社会的機運が高揚。
- ・ 男女双方に対する雇用管理全般の見直しもポジティブ・アクションの手法の一つであるという認識を含め、ポジティブ・アクションの趣旨・内容の理

#### 解促進のための周知徹底

- ・ 女性活躍推進法を踏まえ、ポジティブ・アクションの取組を一層促進。
- (エ) コース別雇用管理の適正な運用の促進
  - ・ 均等法で禁止される間接差別及び「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」の周知徹底・指導
- (オ) 妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い行為の防止対策の推進
  - ・ 不利益取扱いの禁止について周知徹底
  - ・ 迅速な行政指導の実施
- (カ) 母性健康管理対策の推進
  - ・ 母性健康管理措置の規定整備の促進
  - ・ 迅速な行政指導
  - ・ 相談から紛争解決までの迅速な処理

#### イ ハラスメント対策の推進

- (ア) 妊娠、出産、育児休業等を理由とするハラスメントの防止対策の推進
  - ・ 改正法（均等法、育介法）の周知・徹底、履行確保
- (イ) セクシュアルハラスメント防止対策の推進
  - ・ 積極的な行政指導の実施
  - ・ 相談から紛争解決までの迅速な処理
- (ウ) 総合的なハラスメント対策の推進
  - ・ パワーハラスメントも含めた各種ハラスメントへの一元的対応体制の整備

#### ウ 女性活躍推進法の着実な施行

- (ア) 一般事業主行動計画策定の促進
  - ・ 行動計画策定の手順や方法、好事例についてパンフレット等を通じた制度の周知
  - ・ 行動計画策定支援ツールの提供等の一般事業主行動計画を策定するための支援
- (イ) 女性の活躍状況に関する情報の公表の促進
  - ・ 女性の活躍推進企業データベースの活用の促進
  - ・ 女性・若者といった個別分野毎に提供されている企業の職場情報を総合的に提供するための総合的職場情報提供サイト（仮称）の構築に向けた検討
- (ウ) えるぼし認定取得の支援
  - ・ 認定取得に向けた企業の取組促進
  - ・ 求職者や学生に対するえるぼしマークや女性活躍推進企業データベースの周知

## エ ライフステージに応じた能力向上のための支援

### (ア) 学生に対する支援

- ・ 就職・就業に関する様々な情報提供等の支援
- ・ 女性の活躍推進企業データベースの周知
- ・ 労働に関する基本的知識の普及啓発

### (イ) 女性労働者等のキャリア形成に対する支援

- ・ 妊娠、出産等を経ても就業できる環境整備
- ・ 女性のキャリア形成支援

## (2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組

### ア 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組

- ・ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた企業の取組支援、社会的気運の醸成

### イ 仕事と育児の両立を図るための制度の着実な実施

- ・ 育児休業や短時間勤務制度等の普及・定着
- ・ 改正法の周知・定着、履行確保
- ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定促進
- ・ くるみん認定、プラチナくるみん認定の取得促進

### ウ 仕事と介護の両立を図るための制度の着実な実施

- ・ 介護休業制度等の仕事と介護の両立支援制度の周知・定着
- ・ 改正法の周知、定着、履行確保

### エ 長時間労働の是正

- ・ 長時間労働是正に向けた取組強化、企業風土の改善

### オ 両立しやすい職場環境づくりの促進

- ・ 各種助成措置の効果的な活用
- ・ 男性の育児休業取得等に関する社会的な気運の醸成
- ・ 企業における具体的取組方法を示したモデルの構築・普及、コンサルティング

### カ 地域等における支援サービスの充実

#### (ア) 子育て支援の充実

- ・ 保育サービスの充実、保育人材の確保、子育て相談
- ・ 地域における子育てネットワーク、支援体制の構築



- (イ) 介護サービスの充実
  - ・ 地域包括ケアシステムの構築
  - ・ 介護サービスの充実、介護人材の確保、介護相談

(3) 多様な就業形態に対する支援

ア パートタイム労働対策

- ・ 改正パートタイム労働法の周知徹底、積極的な行政指導の実施
- ・ パートタイム労働者と正規労働者の職務の内容等の比較を可能にする職務分析・職務評価の周知、個別企業への導入支援
- ・ 短時間正社員制度の一層の普及・定着

イ テレワーク・在宅就業対策

- ・ 育児期・介護期の雇用型テレワークについて、好事例を積み重ねつつ、その在り方について検討
- ・ 自営型在宅ワークについて、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・啓発

ウ 再就職支援

- ・ 情報提供、カウンセリング等の充実
- ・ 母子家庭の母に対する就業支援の推進。

(4) 関係者・関係機関との連携

- ・ 労使団体との緊密な連携による雇用管理制度及びその運用の見直しの促進
- ・ 事業所における機会均等推進責任者の効果的活用
- ・ 働き方に中立的でない税制や社会保障制度についての検討
- ・ 地方公共団体が行う関係施策との連携

(5) 行政推進体制の充実、強化

- ・ 雇用環境・均等部（室）における労働相談の対応の一体的実施や個別の労働紛争の未然防止と解決の一体的実施。業務実施体制の整備・強化・効率化。
- ・ 関係法令等の周知、実施等の際の情報技術の積極的活用

※ 本方針の運営期間は、平成 29 年度からおおむね 5 年間。ただし、現在、働き方改革について広く見直しに向けた議論が進められていることを踏まえ、今後の議論を注視しつつ、必要に応じて機動的に対応する。