

全国厚生労働関係部局長会議（労働分科会）

平成28年1月19日（火）

雇用均等・児童家庭局

《 目 次 》

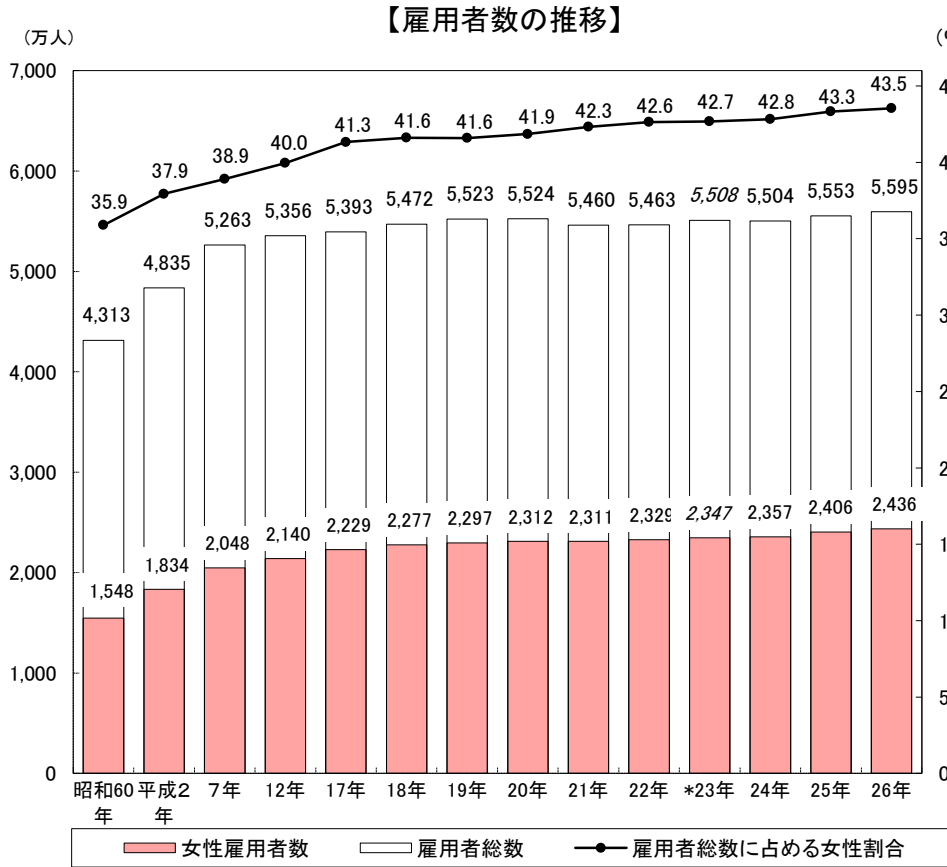
| | |
|--------------------------------------|----|
| 1. 女性の活躍推進及び男女雇用機会均等確保対策について | |
| ○ 女性の活躍推進について | 1 |
| ○ 男女雇用機会均等対策について | 17 |
| 2. 仕事と家庭の両立支援対策について | |
| ○ 仕事と家庭の両立支援対策の概要について | 21 |
| ○ 両立支援等助成金について | 23 |
| ○ 男性の育児休業取得促進（「イクメンプロジェクト」）について | 24 |
| ○ 子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）について | 25 |
| 3. パートタイム労働対策等について | |
| ○ パートタイム労働対策について | 26 |
| ○ 短時間正社員制度の導入・支援について | 28 |
| ○ 在宅就業対策の推進について | 29 |
| （参考）平成28年度雇用均等・児童家庭局予算案の概要 | 30 |
| （参考）照会先一覧 | 36 |

1. 女性の活躍推進及び男女雇用機会 均等確保対策について

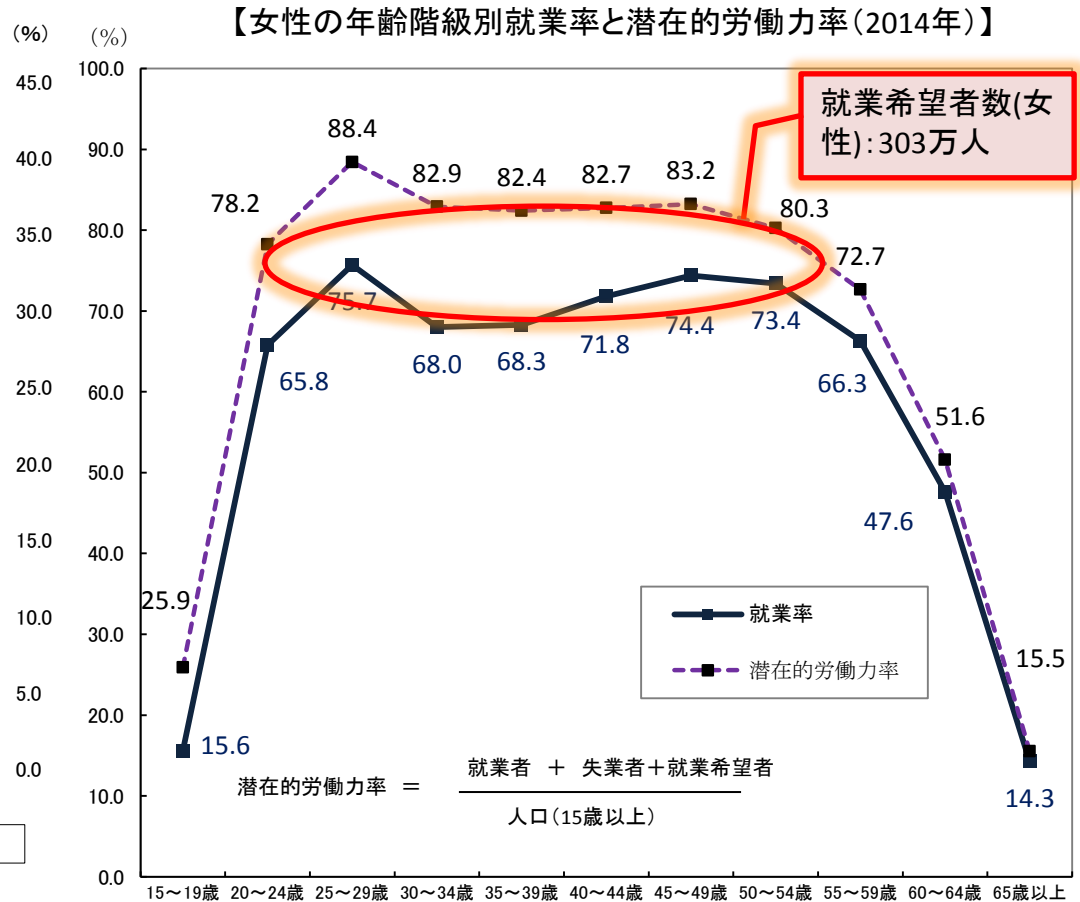
○ 女性の活躍推進について

女性雇用者数と女性の年齢階級別就業率①(実際の実業率と就業希望との差)

○ 平成26年の女性雇用者数は2,436万人。雇用者総数に占める女性の割合は43.5%となっている。
 ○ 女性の年齢階級別就業率はM字カーブを描いている。また、就業率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は303万人にのぼる。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

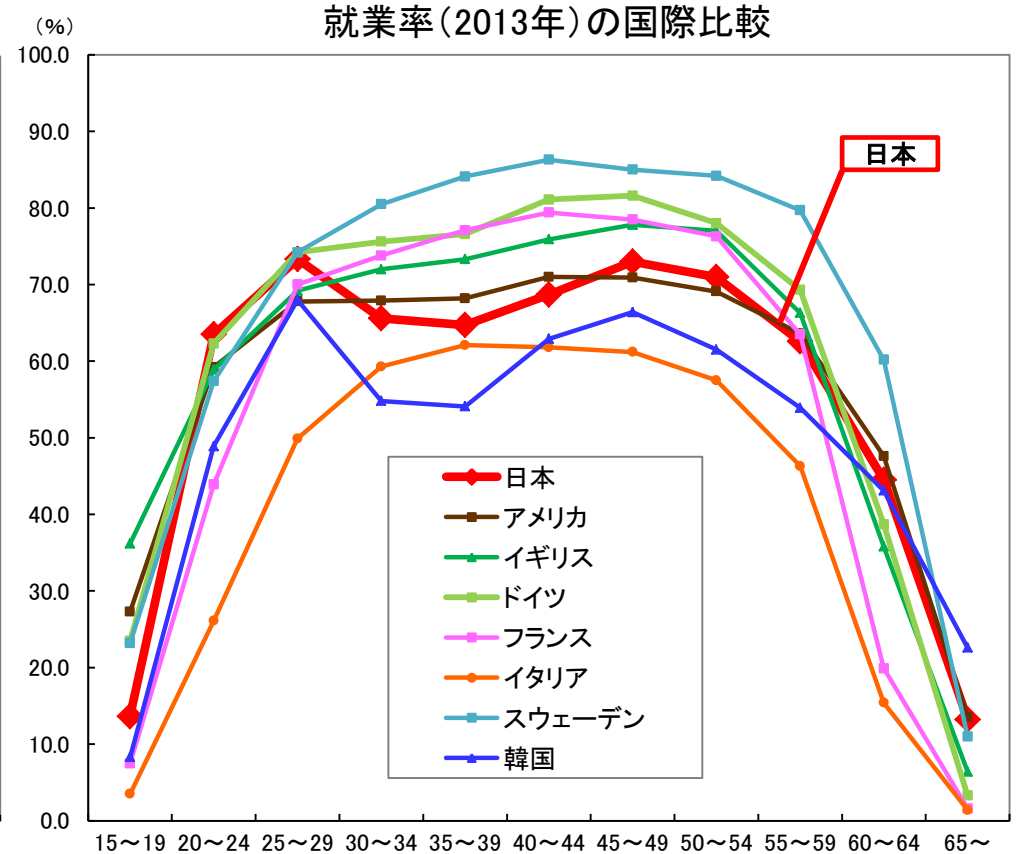
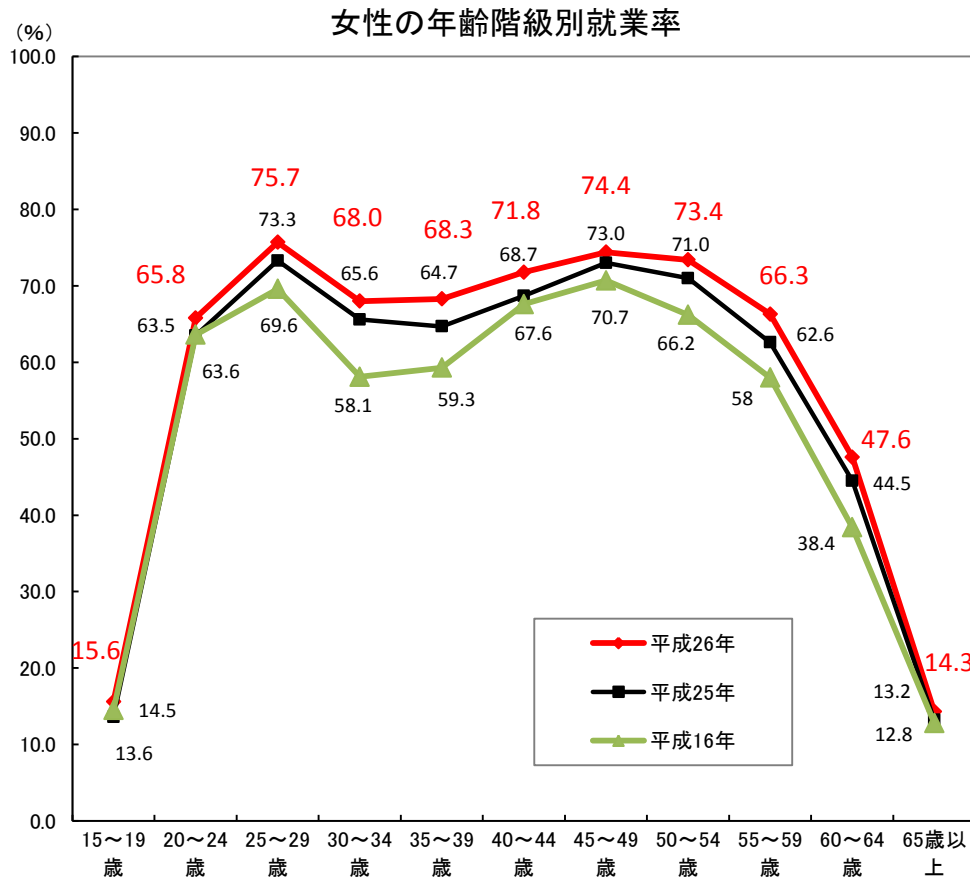


(資料出所) 総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

*平成23年統計については、平成17年国勢調査結果を基準(旧基準)とする推計人口をベンチマークとして、東日本大震災の影響により3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値である。
 注)平成23年の数値(斜体)は、同補完推計値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値。

女性の年齢階級別就業率②(過去の推移/諸外国との比較)

- 10年前と比較すると、いわゆる「M字」カーブの底を中心に、女性の就業率は大きく上昇
- しかしながら、先進諸国に比べるとM字カーブの傾向が顕著である。



資料出所：総務省「労働力調査」、「労働力調査（詳細集計）」

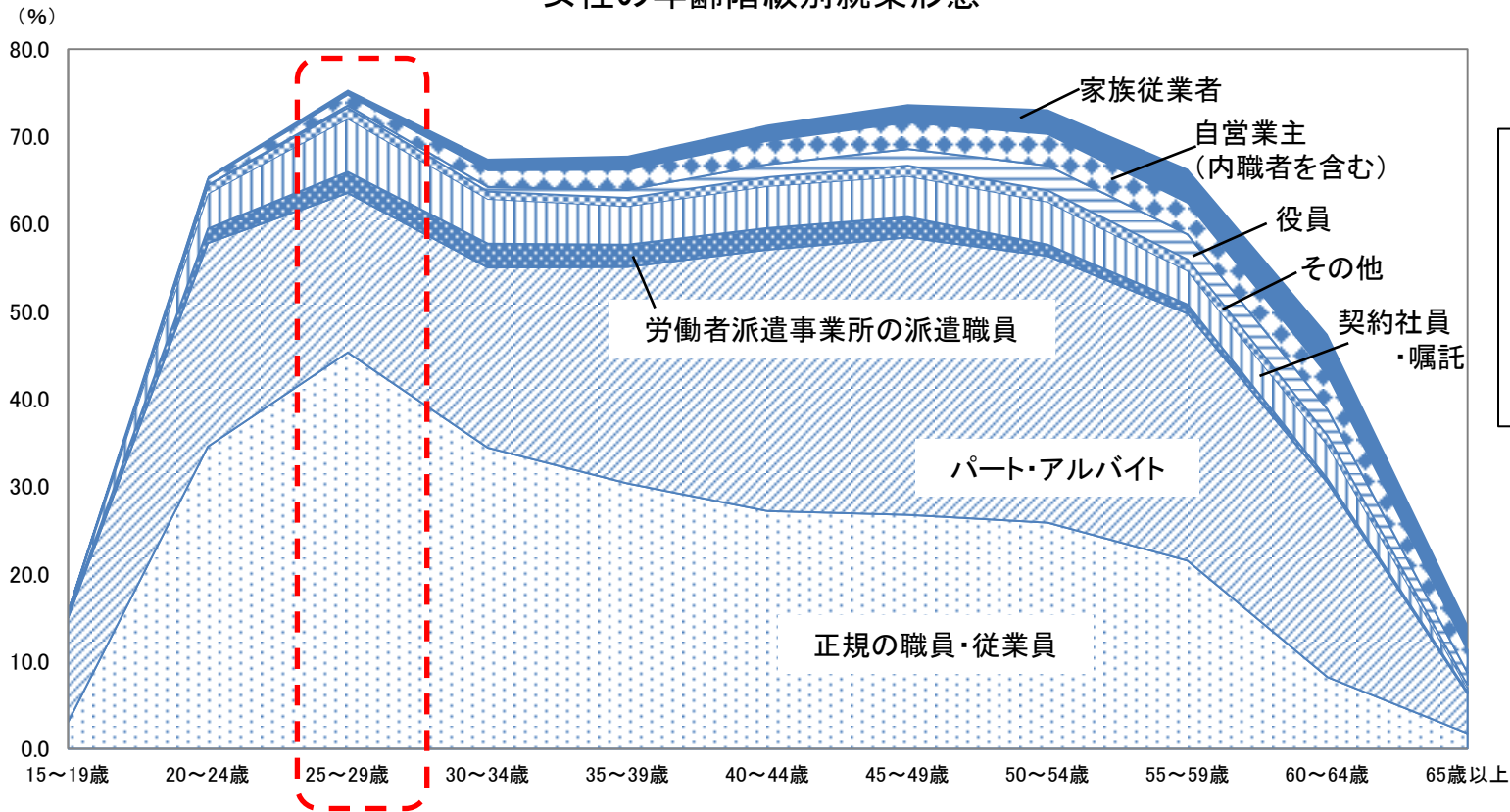
資料出所：日本 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成25年)
 その他 OECD Database「LFS by sex and age」

注) アメリカ、イギリス、スウェーデンの「15~19」は「16~19」のデータ、
 スウェーデンの「65~」は「65~74」のデータである。

女性の年齢階級別就業率③(雇用形態別)

- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主となっていく。

女性の年齢階級別就業形態



女性の役員を除く雇用者
2,352万人

うち正規の職員・従業員
1,020万人(43.4%)

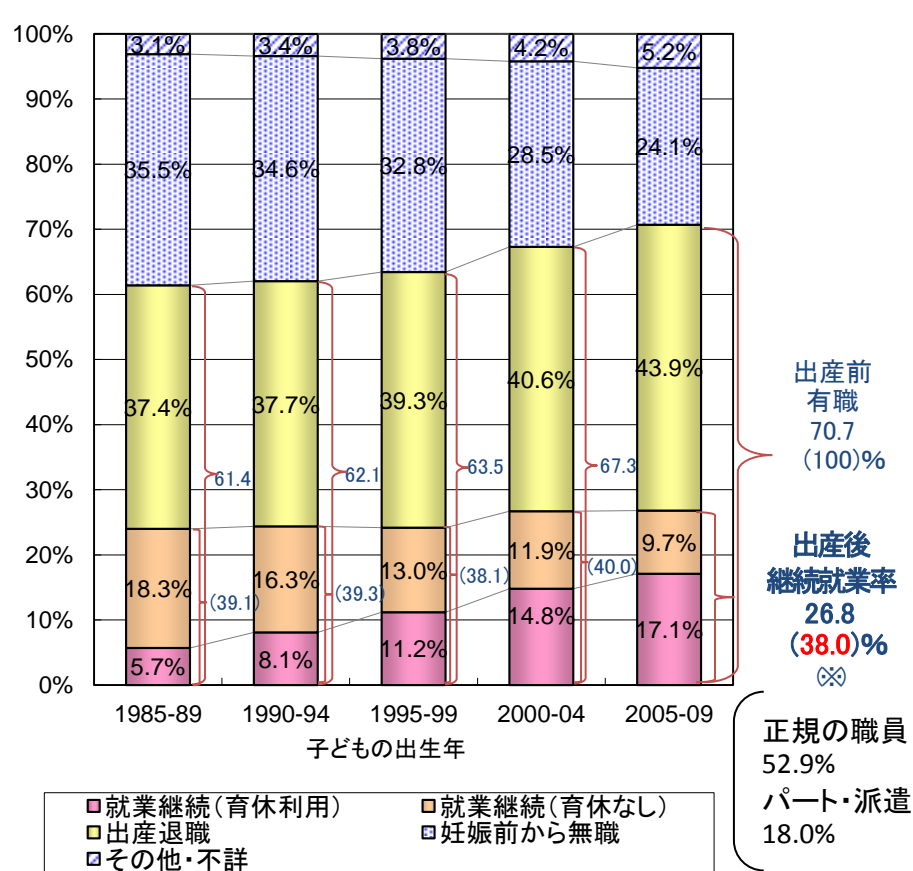
うち非正規の職員・従業員
1,332万人(56.6%)

- 正規の職員・従業員
- ▨ パート・アルバイト
- ▨ 労働者派遣事業所の派遣職員
- ▨ 契約社員・嘱託
- ▨ その他
- ▨ 役員
- ▨ 自営業主(内職者を含む)
- ▨ 家族従業者

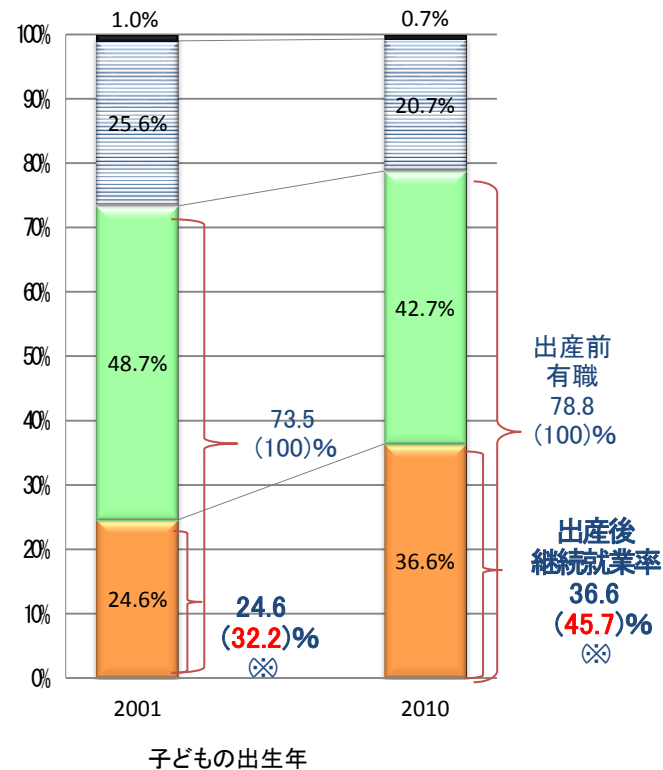
(資料出所)総務省「平成26年労働力調査(基本集計)」

継続就業の状況

○ 約6割の女性が第1子出産を機に退職している。



(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所
「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」



(資料出所) 厚生労働省
「第1回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)」

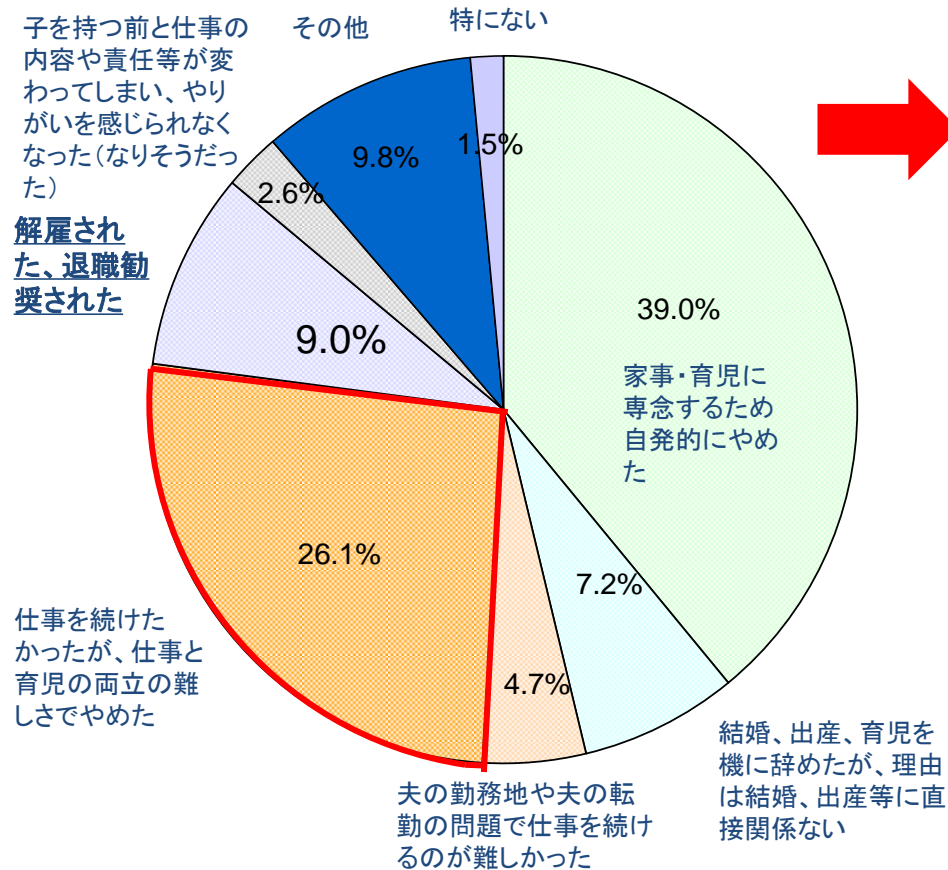
(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

妊娠・出産前後に退職した理由

- 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が39%、「両立が難しかったので辞めた」が約26%、「解雇された、退職勧奨された」が9%
- 両立が難しかった理由として、勤務時間の問題、両立支援の雰囲気のなさを挙げる者が多い。

妊娠・出産前後に退職した理由

(「これまでの退職経験」として、妊娠・出産前後に退職していた女性正社員)



両立が難しかった具体的理由

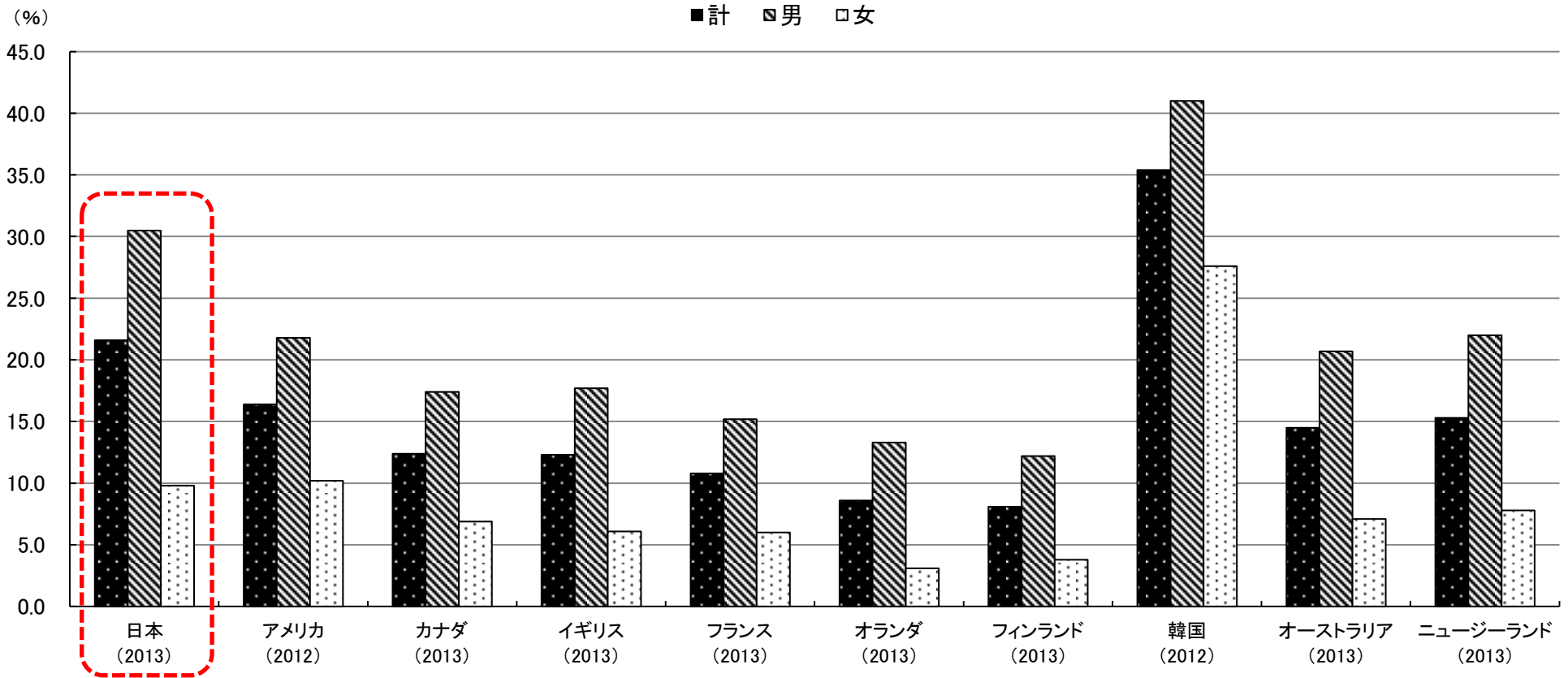
(「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した者)



長時間労働者の割合(国際比較)

- 日本の長時間労働者の割合は国際的に見て高くなっている。
- 特に男性就業者の長時間労働者の割合が高いが、女性就業者の長時間労働者の割合も他国の男性と同水準となっている。

図: 長時間労働者の割合(就業者)



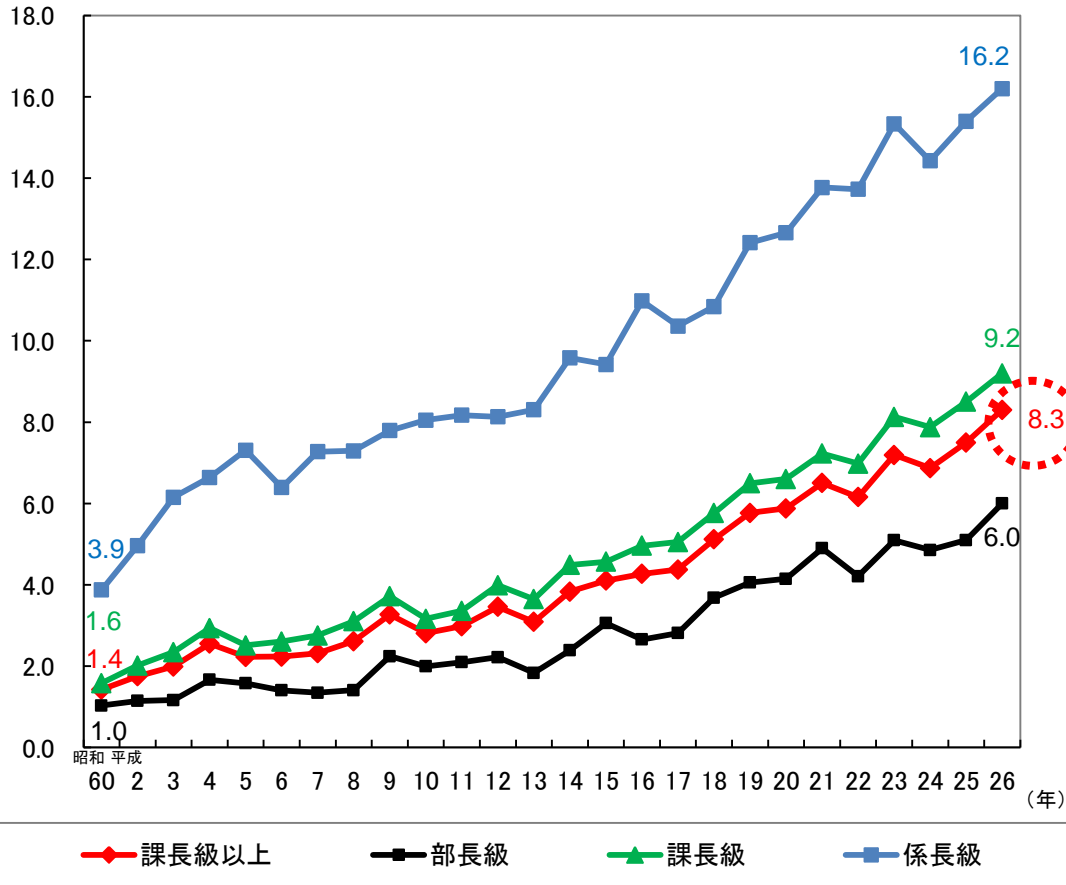
注: 長時間とは、週49時間以上を指す。
アメリカは、休業者を除く従業者を対象。

資料出所: JILPT「データブック国際労働比較2015」

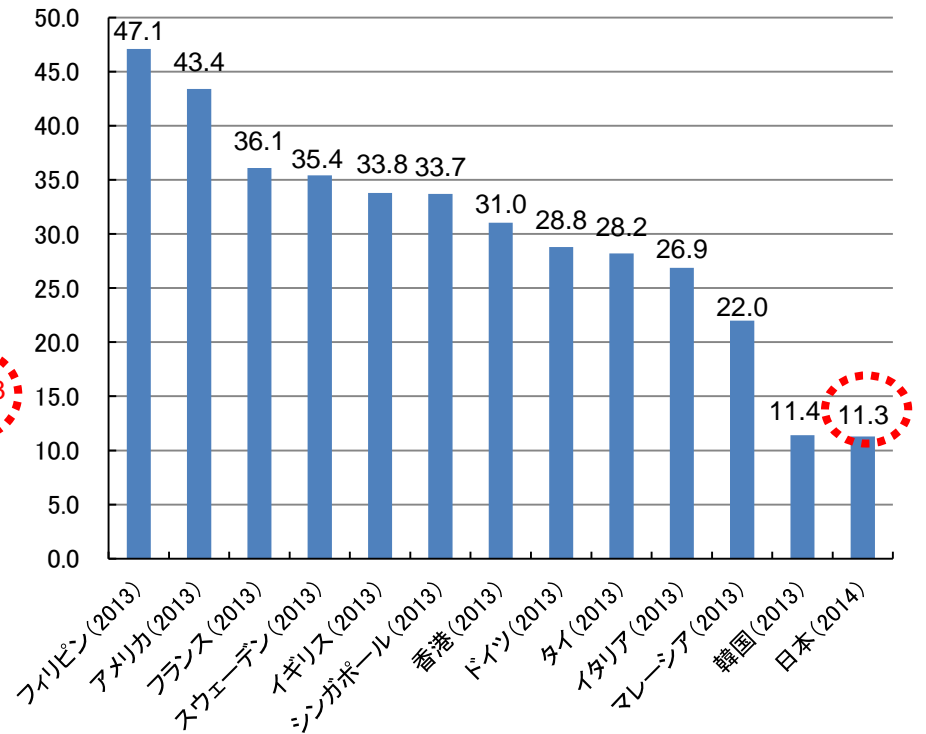
管理職の女性比率

○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

(%) 役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



(%) 管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：日本:総務省統計局「労働力調査」、
その他:(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2015」

注1) 日本の分類基準 (ISCO-68) と日本以外の国の分類基準 (ISCO-88) が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。

2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。

3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要（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

☞ 状況把握の基礎項目(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

※選択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

☞ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

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

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。

— 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

【301人以上の労働者を雇用する事業主の皆様へ】

平成28年4月1日までに①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表などを行う必要があります。

301人以上の労働者(※)を雇用する事業主の皆様は、以下のご準備をお願いします。

※ 労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。また、300人以下の事業主の皆様は努力義務となっています。

<ステップ1>

自社の女性の活躍状況を把握し(※1)、課題分析を行ってください(※2)

次の女性の活躍状況(①~④：基礎項目)については必ず把握し、課題分析を行ってください。

①採用者に占める女性比率 ②勤続年数の男女差 ③労働時間の状況 ④管理職に占める女性比率

★女性の活躍状況の把握や課題分析のための支援ツールについては、年内に厚生労働省のホームページにおいて公表予定ですので、ぜひご活用ください！

(※1) そのほかの選択項目については、厚生労働省令で定めています。

(※2) 望ましい課題分析の手法については、行動計画策定指針で定めています。

<ステップ2>

行動計画の策定、届出、社内周知、公表を行ってください

ステップ1の結果を踏まえて、女性の活躍推進に向けた①行動計画の策定、②都道府県労働局への届出、③労働者への周知、④外部への公表を行ってください。

①行動計画には、(a)計画期間 (b)数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期を盛り込んでください。

★女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースについては、来年2月頃厚生労働省のホームページにおいて公表予定ですので、行動計画の公表先として、ぜひご活用下さい！

(※) 労働者への周知方法、外部への公表方法については、厚生労働省令で定めています。

(※) 効果的な取組内容については、行動計画策定指針で定めています。

<ステップ3>

自社の女性の活躍に関する情報を公表してください

優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、自社の女性の活躍に関する情報を公表してください。

★女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースについては、来年2月頃厚生労働省のホームページにおいて公表予定ですので、情報公表先として、ぜひご活用下さい！

(※) ①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率のほかの公表項目、公表方法については、厚生労働省令で定めています。

(※) 公表項目はそこから、適切であると考える項目を一つ以上選んで公表してください。

| 女性活躍に向けた課題 | 状況把握項目 | 情報公表項目 |
|------------------------|---|---|
| 採用 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区) ・ 男女別の採用における競争倍率 (区) ・ 労働者に占める女性労働者の割合 (区)(派) | <ul style="list-style-type: none"> ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・ 男女別の採用における競争倍率 (区) ・ 労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派) |
| 配置・育成・教育訓練 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 男女別の配置の状況 (区) ・ 男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況 (区) ・ 管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派: 性別役割分担意識など職場風土等に関する意識) | |
| 継続就業・働き方改革 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 男女の平均継続勤務年数の差異 (区) ・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 (区) ・ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (区) ・ 男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度 (育児休業を除く)の利用実績 (区) | <ul style="list-style-type: none"> ・ 男女の平均継続勤務年数の差異 ・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・ 男女別の育児休業取得率 (区) |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ 男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ・ 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 ・ 雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況 (区)(派) ・ 管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況 ・ 有給休暇取得率 (区) | <ul style="list-style-type: none"> ・ 一月当たりの労働者の平均残業時間 ・ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 (区)(派) ・ 有給休暇取得率 |
| 評価・登用 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職に占める女性労働者の割合 ・ 各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ・ 男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・ 男女の人事評価の結果における差異 (区) | <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職に占める女性労働者の割合 ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・ 役員に占める女性の割合 |
| 職場風土・性別役割分担意識 | <ul style="list-style-type: none"> ・ セクシュアルハラスメントに関する各種相談窓口への相談状況 (区)(派) | |
| 再チャレンジ (多様なキャリアコース) | <ul style="list-style-type: none"> ・ 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 (区)(派) ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績 (区) ・ 男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・ 男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況 (区) | <ul style="list-style-type: none"> ・ 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派) ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績 |
| 取組の結果を図るための指標 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 男女の賃金の差異 (区) | |

女性活躍推進法に基づく認定制度




- 行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。
- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付すことができる。

【認定の段階】

※ 法施行前からの実績の推移を含めることは可能

| | |
|-------------|---|
| <p>1段階目</p> | <p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 【別紙】に掲げる基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表すること。 ○ 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトにて公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること(※)。 ○ ★に掲げる基準を全て満たすこと。 |
| <p>2段階目</p> | <p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 【別紙】に掲げる基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表すること。 ○ 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトにて公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること(※)。 ○ ★に掲げる基準を全て満たすこと。 |
| <p>3段階目</p> | <p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 別紙に掲げる基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表すること。 ○ ★に掲げる基準を全て満たすこと。 |

【認定マーク】

| 1段階目 | 2段階目 | 3段階目 |
|--|---|--|
|  |  |  |

★【別紙】に掲げる基準以外のその他の基準

- 事業主行動計画策定指針に照らして適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者の周知をしたこと。
- 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。

【別紙】女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準

| 評価項目 | 基準値（実績値） |
|-------------|---|
| ①採用 | 男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度（※）であること <small>（※直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×0.8が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率（男性の応募者数÷男性の採用者数）」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと）</small> |
| ②継続就業 | i) 「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること 又は ii) 「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること |
| ③労働時間等の働き方 | 雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること |
| ④管理職比率 | i) 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること <small>（※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。）</small> 又は ii) 直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること |
| ⑤多様なキャリアコース | 直近の3事業年度に、以下について大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 |

注) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く。）。