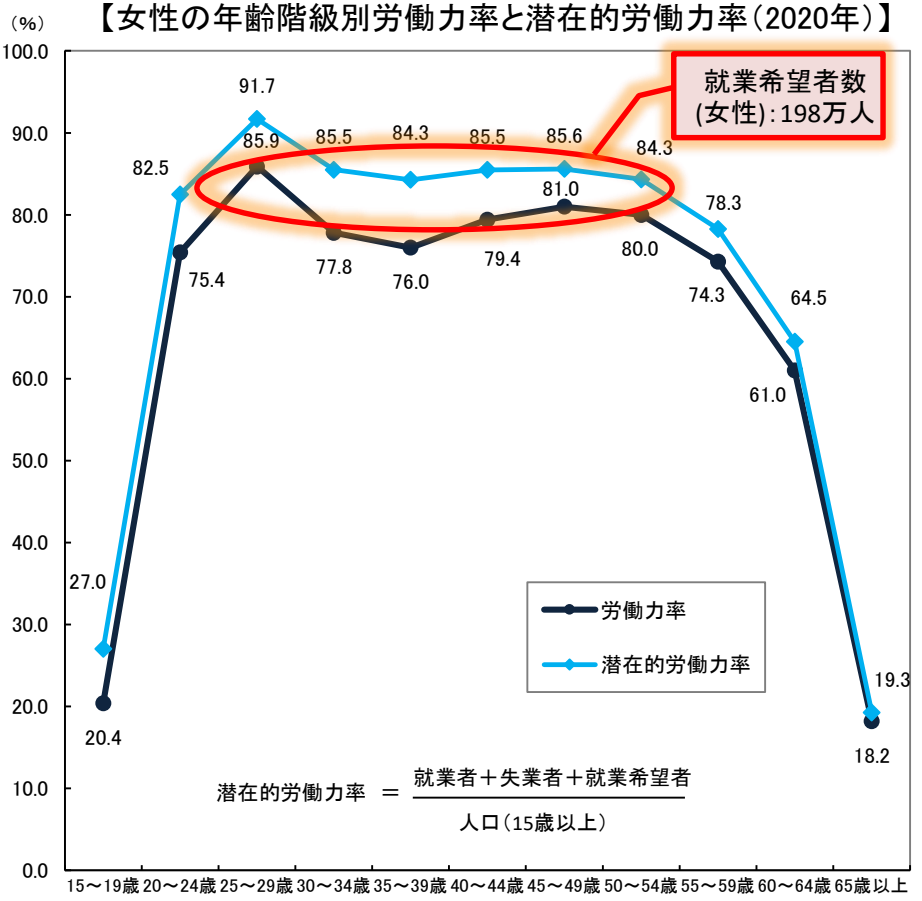
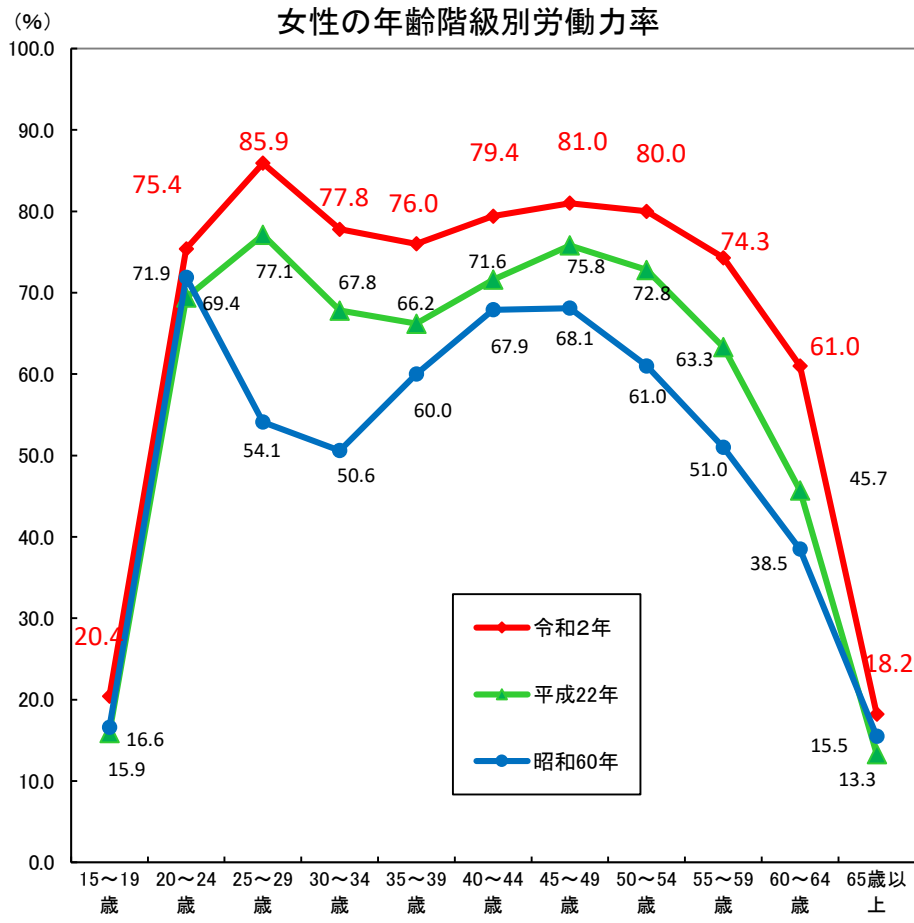


男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること
(施策番号IV-1-1)

添付資料

女性の労働力人口と年齢階級別労働力率(実際の労働力率と就業希望との差)

- 女性の年齢階級別の労働力率はいわゆる「M字」カーブとなっているが、「M字」の底を中心に、女性の労働力率は大きく上昇している。
- 就業を希望する女性の数は198万人にのぼる。

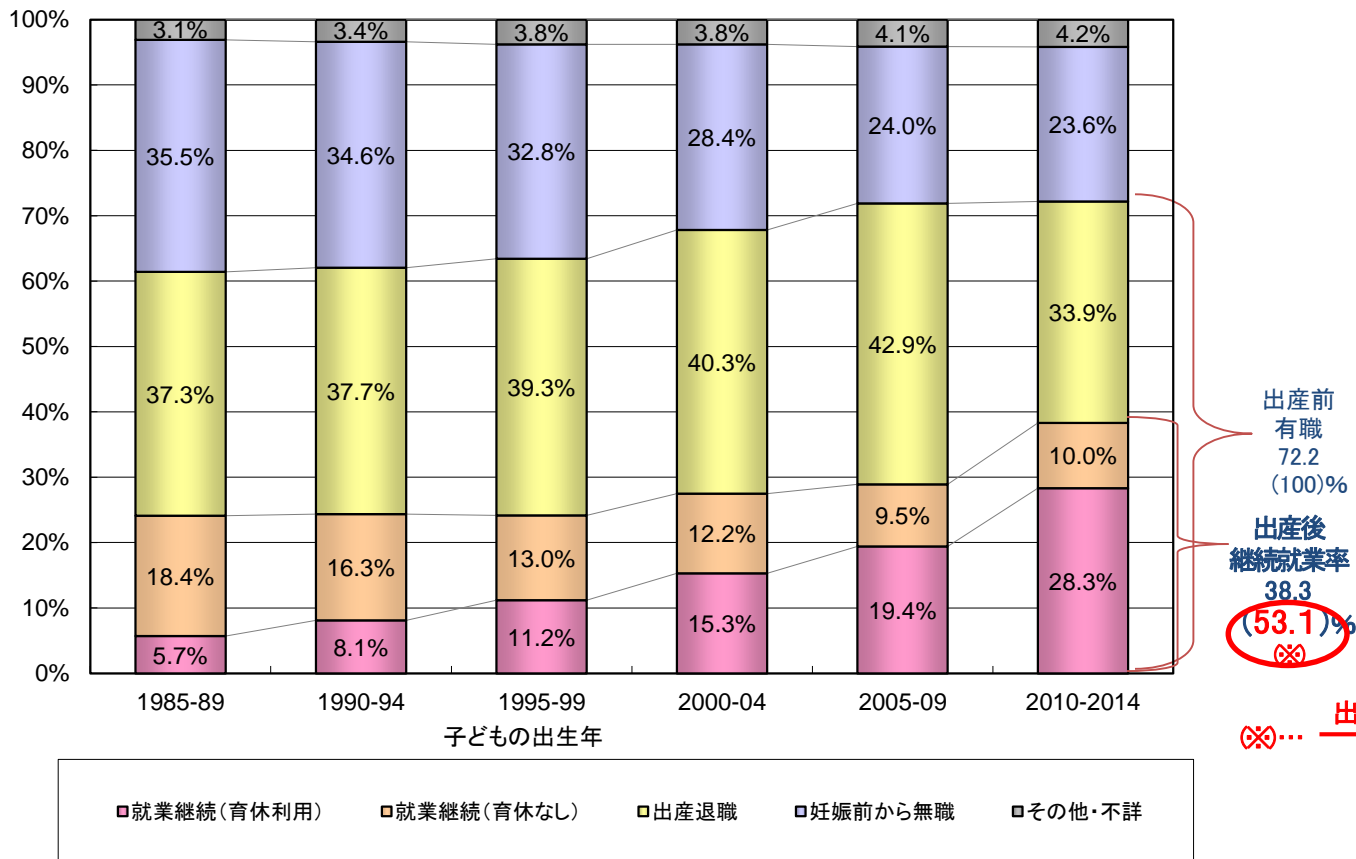


(資料出所)総務省統計局「令和2年労働力調査」

(資料出所)総務省「令和2年労働力調査」、「令和2年労働力調査(詳細集計)」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

○ 約5割の女性が出産・育児により離職している。



(※) ()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

(注1) 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。

(注2) 上記グラフは、対象期間(例: 2010~2014)中に出生した女性の就業変化を表している。

(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所 「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置について ～男女雇用機会均等法に基づく指針(告示)を改正～

- 新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、**妊娠中の女性労働者は、職場における作業内容等によって、新型コロナウイルスの感染に大きな不安を抱える場合があります、その心理的なストレスが母体・胎児の健康保持に影響を与えるおそれがある。**
- 母と子という「**2つの生命**」を守るという観点、そして**少子化対策**としても、妊娠中の女性労働者が、安心して妊娠を継続し、子どもを産み育てられるような環境を整備することが重要。
- このため、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう、**妊娠中の女性労働者の母性健康管理上の措置として、新型コロナウイルス感染症に関する措置を新たに規定。**

母性健康管理措置とは

- 妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が、母子保健法の保健指導・健康診査(妊婦健診等)の際に医師又は助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置(通勤緩和、休憩、症状等に関する措置(作業の制限、勤務時間の短縮、休業等))を講じることが事業主に義務付けられている。(男女雇用機会均等法第13条)

新型コロナウイルス感染症に関する措置(令和4年1月31日まで)

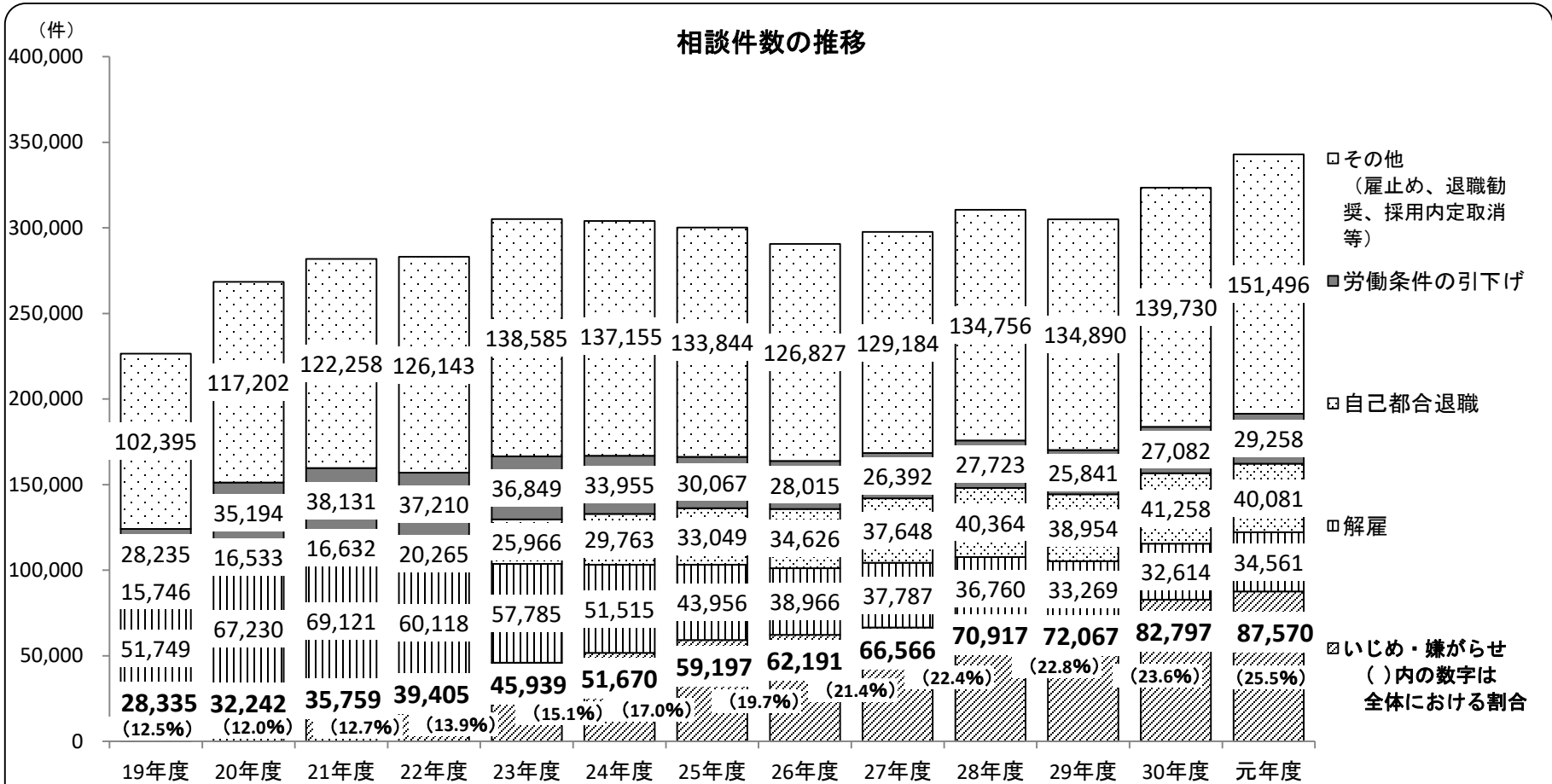
- 事業主は、令和4年1月31日までの間、その雇用する妊娠中の女性労働者から、保健指導又は健康診査に基づき、当該女性労働者の作業等における新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師等によりこれに関して指導を受けた旨の申出があった場合には、当該指導に基づき、作業の制限、出勤の制限(在宅勤務又は休業をいう。)等の必要な措置を講ずるものとする。

適用期間

令和2年5月7日から令和4年1月31日まで

総合労働相談コーナーへの相談件数

- 職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は、増加傾向にあり、平成24年度以降、すべての相談の中でトップとなっている。
- 令和元年度も、いじめ・嫌がらせに関する相談件数が、8万件を超え、全相談件数の25.5%を占めている。

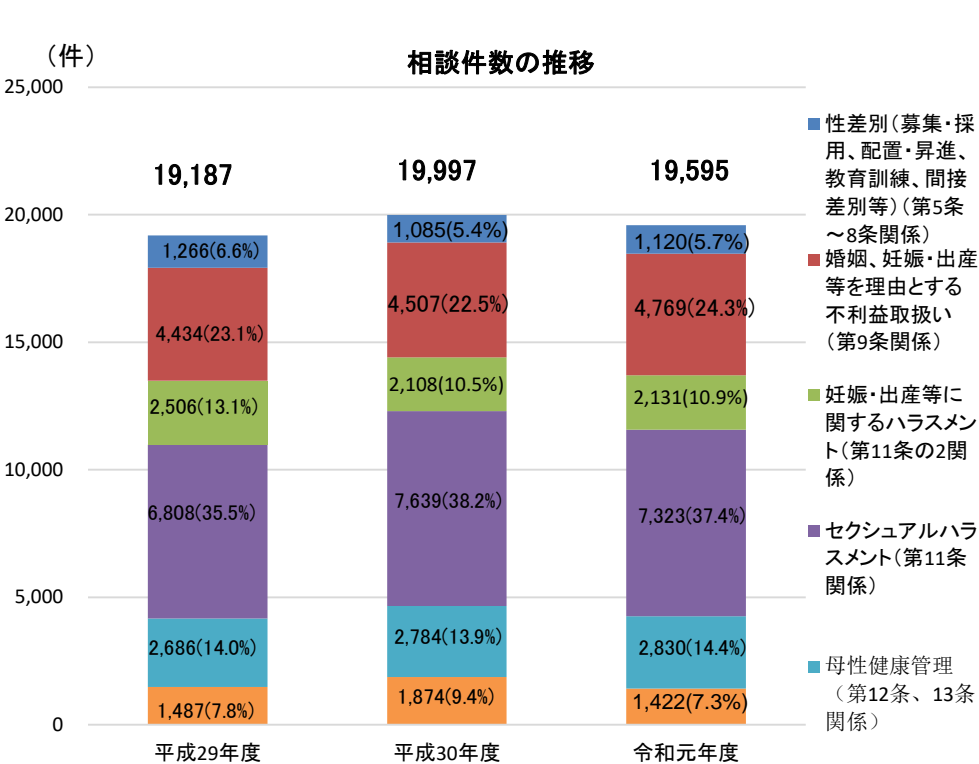


※いじめ・嫌がらせに関する相談が全てパワーハラスメントに該当するわけではない

出典:「令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況」(厚生労働省・令和2年7月)

令和元年度労働局雇用環境・均等部(室)への相談件数・相談内容(均等法関係)

- 均等法に係る相談は年間約2万件程度で推移している。
- 労働者・事業主等からの相談内容は、「セクシュアルハラスメント」が4割を占めており、次いで「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が2割、「母性健康管理措置」、「妊娠・出産等に関するハラスメント」と続いている。



(件)

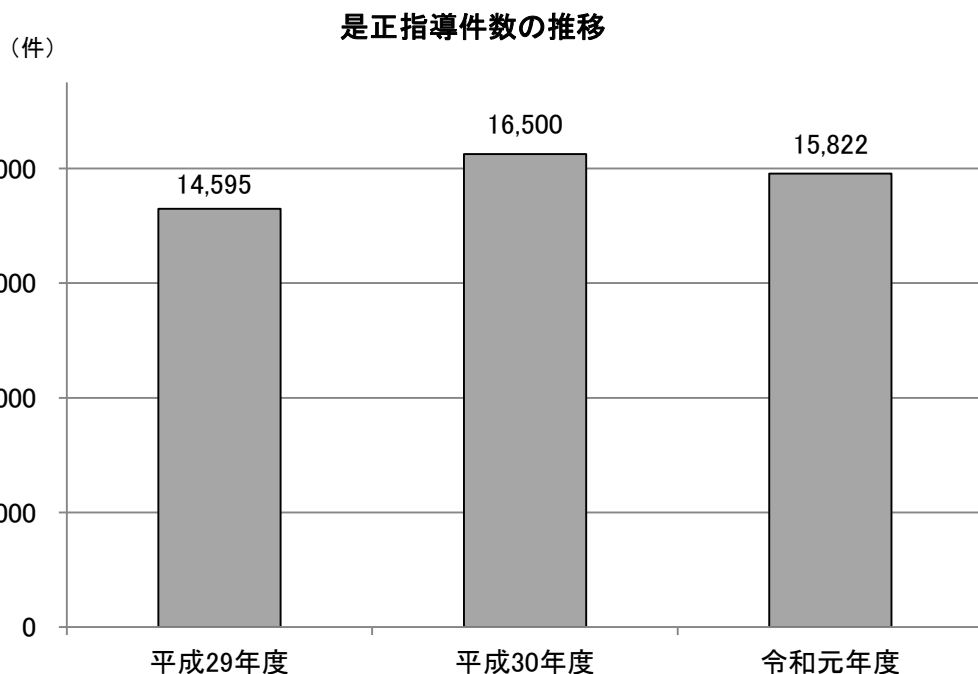
	29年度	30年度	元年度
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)(第5条～8条関係)	1,266 (6.6%)	1,085 (5.4%)	1,120 (5.7%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	4,434 (23.1%)	4,507 (22.5%)	4,769 (24.3%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	6,808 (35.5%)	7,639 (38.2%)	7,323 (37.4%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)	2,506 (13.1%)	2,108 (10.5%)	2,131 (10.9%)
母性健康管理措置(第12条、13条関係)	2,686 (14.0%)	2,784 (13.9%)	2,830 (14.4%)
その他	1,487 (7.8%)	1,874 (9.4%)	1,422 (7.3%)
合計	19,187 (100.0%)	19,997 (100.0%)	19,595 (100.0%)

資料出所：厚生労働省「令和元年度都道府県労働局雇用環境・均等部(室)における法施行状況について」

令和元年度労働局雇用環境・均等部(室)が行った是正指導 (男女雇用機会均等法第29条)

- 雇用管理の実態把握を行った8,531事業所のうち、何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された6,931事業所(81.2%)に対し、15,822件の是正指導を実施。
- 妊娠・出産等に関するハラスメントの指導が最も多く、次いで母性健康管理措置、セクシュアルハラスメントに関する指導が多くなっている。

(件)



	29年度	30年度	元年度
募集・採用(第5条関係)	59 (0.4%)	60 (0.4%)	62 (0.4%)
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	30 (0.2%)	26 (0.2%)	16 (0.1%)
間接差別(第7条関係)	0 (0.0%)	1 (0.0%)	1 (0.0%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	35 (0.2%)	39 (0.2%)	40 (0.3%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	4,458 (30.5%)	4,953 (30.0%)	4,671 (29.5%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)	5,764 (39.5%)	6,008 (36.4%)	5,662 (35.8%)
母性健康管理措置(第12条、第13条関係)	4,248 (29.1%)	5,411 (32.8%)	5,366 (33.9%)
その他	1 (0.0%)	2 (0.0%)	4 (0.0%)
合計	14,595 (100.0%)	16,500 (100.0%)	15,822 (100.0%)

改正女性活躍推進法

- 【背景】・女性就業者がこの6年間で約288万人増加する等、女性活躍は着実に前進。
・一方、年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、仕事と家庭生活の両立や諸外国と比べて低水準にある女性管理職比率などの課題。
・女性活躍推進法の施行(H27年9月)3年後の見直しが必要。

女性の職業生活における活躍を
更に推進することが必要

(1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

- 企業における女性活躍に関する計画的な取組(PDCAサイクル)を広く促すため、一般事業主行動計画の策定義務の対象を、**常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大**する。

(2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保

- 情報公表義務の対象を、**常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大**する。
- 301人以上の事業主の情報公表項目について、項目を
 - ① **職業生活に関する機会の提供**に関する実績、
 - ② **職業生活と家庭生活との両立**に資する雇用環境の整備に関する実績に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。

※現行は右記の項目から任意の1項目以上を公表
※行動計画の数値目標の設定についても同様の対応
※公務部門についても同様

- 情報公表に関する勧告に従わなかった場合に**企業名公表**ができることとする。

情報公表項目	
①	<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・男女別の採用における競争倍率・労働者に占める女性労働者の割合・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・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績・男女別の再雇用又は中途採用の実績
②	<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・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・有給休暇取得率・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

(3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

- インセンティブを強化するため、現行の優良事業主認定(えるぼし認定)よりも水準の高い「**プラチナえるぼし**」認定を創設する(取得企業は、行動計画の策定義務を免除)。



施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日(令和2年6月1日)

(ただし、(1)(2)の対象拡大は3年(令和4年4月1日))

	女性活躍に向けた課題	状況把握項目 (R2.4.1.～)	情報公表項目 (R2.6.1.～)
女性労働者に対する職業生活における機会の提供	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) 	
	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"> ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・管理職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等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:雇い入れの実績) ・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) 	
職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備	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) ・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 	<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"> ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)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) ・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 ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

これらの項目とは別に、以下の項目についても公表が可能

- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
- ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

女性活躍推進法の施行状況について（民間事業主関係）

1. 行動計画の策定状況（令和3年3月末日時点）

行動計画の策定・届出が義務となっている大企業（常時雇用する労働者301人以上の企業）について、行動計画の策定・届出率は、全国で**98.9%**。（義務対象企業数**17,060**社中、届出企業数は**16,875**社）
（※ 行動計画の策定・届出が努力義務となっている中小企業（常時雇用する労働者300人以下の企業）について、行動計画の策定の届出企業数は**8,876**社。）

2. 女性の活躍状況が優良な企業の認定（えるぼし認定）の認定状況（令和3年3月末日時点）

女性の活躍状況が優良なえるぼし認定企業は、全国で**1,301**社。
うち、3段階目は**858**社、2段階目は**436**社、1段階目は**7**社。
また、えるぼし認定企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合のプラチナえるぼし認定（令和2年6月1日施行）は、**13**社。



3. 女性活躍推進企業データベースの掲載状況（令和3年3月末日時点）

女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は **13,819**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は **17,418**社。

各企業において策定された一般事業主行動計画に基づく着実な取組や認定取得、情報公表が進むよう支援していく。また、令和4年4月1日からの対象拡大（常時雇用する労働者101人以上300人以下の企業）の施行に向け、努力義務である中小企業においても、法に基づく取組がなされるよう支援していく。

「介護休暇」の時間単位取得について

※子の看護休暇も同様の改正

令和3年1月1日施行

□ 制度の概要

対象家族の介護や世話をする場合に、年5日（対象家族が2人以上であれば年10日）を限度として、1日又は1日未満の単位で取得できる。

□ 改正の趣旨

対象家族の介護を行う者が、突発的な対応や介護専門職との相談などを行う場合に、所要時間に応じてより柔軟に取得できるようにするための環境整備が必要。

改正内容

	改正前	改正後
休暇を取得できる 1日未満の単位	中抜け無しの 半日単位	中抜け無しの 時間単位 (1時間の整数倍の時間)
1日未満の単位での 休暇の対象労働者	1日の所定労働時間が 4時間以下の労働者は取得できない	全ての労働者が取得できる

※令和3年1月1日に施行

※「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び職場に戻ることを指す。

- 中抜けありの時間単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように事業主が配慮することを指針で規定。
- 労働者は、希望する時間数で休暇を取得することができる。
- 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位で休暇を取得することが困難と認められる業務がある場合は、労使協定を締結することにより、時間単位の休暇制度の対象からその業務に従事する労働者を除外することができる。

新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金・支援金

令和2年度第1次補正予算 1,673億円

(一般会計:408億円 労働保険特別会計雇用勘定:1,265億円)

令和2年度第2次補正予算 46億円

(一般会計:28億円 労働保険特別会計雇用勘定:18億円)

新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、有給の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた企業に対する助成金を支給するもの。

また、委託を受けて個人で仕事をする方が、契約した仕事ができなくなった場合にも支援をする。

●支給対象者

- ・子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた事業主
- ・子どもの世話をを行うことが必要となった保護者であって、委託を受けて個人で仕事をする者

●対象となる子ども

- ① 新型コロナウイルス感染症への対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等（※）に通う子ども
※ 小学校等：小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等
- ② i)～iii)のいずれかに該当し、小学校等を休むことが必要な子ども
 - i) 新型コロナウイルスに感染した子ども
 - ii) 風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども
 - iii) 医療的ケアが日常的に必要な子ども又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

●支給額

- ・労働者を雇用する事業主の方：休暇中に支払った賃金相当額 × 10/10
※ 1日当たり8,330円（令和2年4月1日以降に取得した休暇については15,000円）を支給上限
- ・委託を受けて個人で仕事をする方：就業できなかった日について、1日当たり4,100円（令和2年4月1日以降の日については7,500円）（定額）

●適用日：令和2年2月27日～令和3年3月31日の間に取得した休暇

くるみん認定・プラチナくるみん認定について

認定の概要

- ① 企業が次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定）
- ② くるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん認定）
- ③ 認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。



主な認定基準

くるみん・プラチナくるみん（共通）

- ◆女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆労働時間数
フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満



認定実績（令和3年3月末時点）

- ◆ くるみん認定企業 3,548社
- ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 425社

【目標：令和2年までにくるみん企業3,000社】
・第4次男女共同参画基本計画
（平成27年12月27日閣議決定） 等

【目標：令和7年までにくるみん企業4,300社】
・少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）
・第5次男女共同参画基本計画
（令和2年12月25日閣議決定）

くるみん

プラチナくるみん

◆男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇 15%以上

◆男性の育児休業等取得率

育児休業 13%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇 30%以上

認定企業への優遇措置

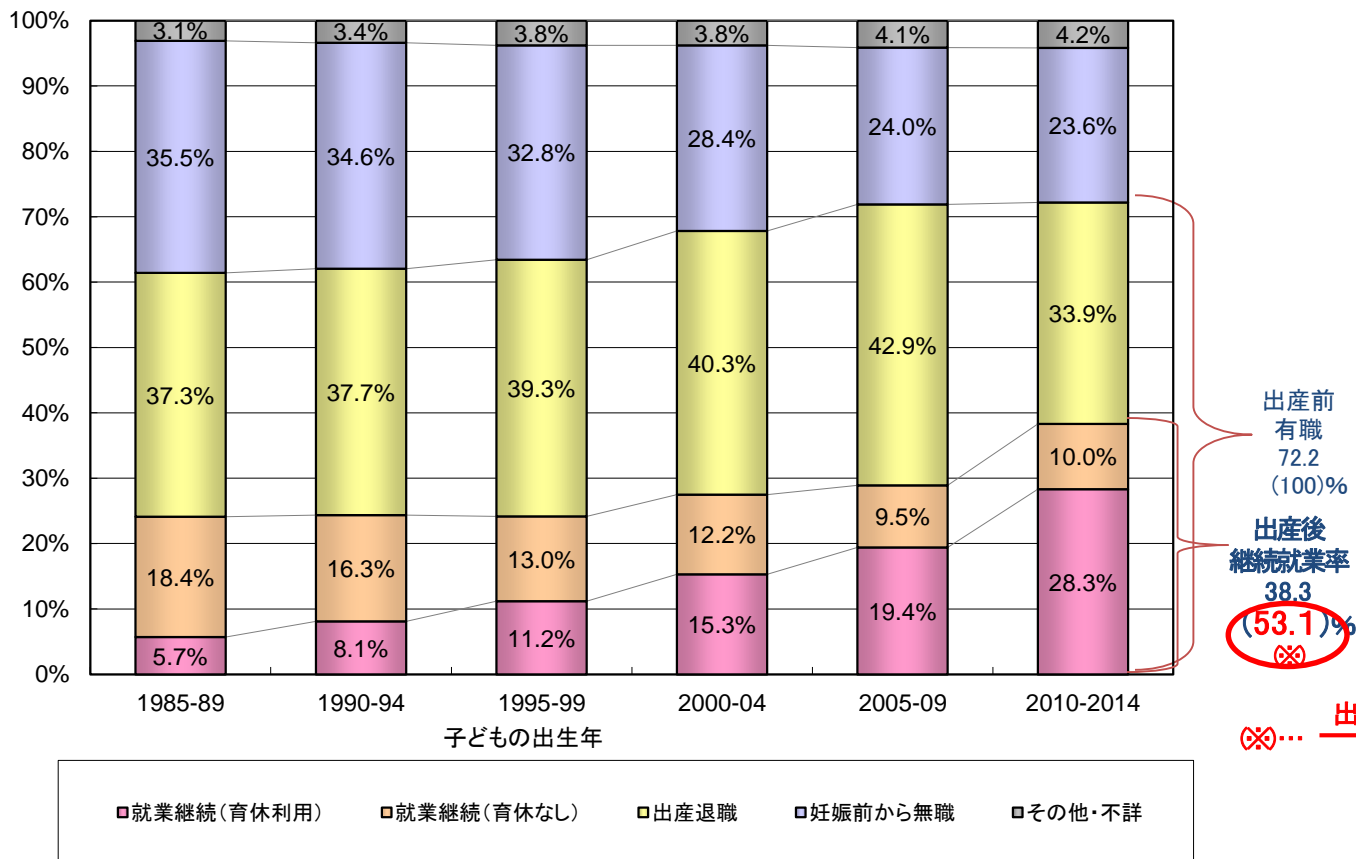
- ◆商品や広告等へのマーク使用
- ◆公共調達の加点評価
- ◆日本政策金融公庫による低利融資
- ◆両立支援等助成金におけるインセンティブ

実績と政府目標

- 民間企業の男性の育児休業取得率は7.48%（令和元年）
- 男性の育児休業取得率の政府目標が30%（令和7年）（少子化社会対策大綱（令和2年5月閣議決定）等）

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

○ 約5割の女性が出産・育児により離職している。



(※) ()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

(注1) 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。

(注2) 上記グラフは、対象期間(例: 2010~2014)中に出生した女性の就業変化を表している。

(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所 「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

自営型テレワーク等の就業環境の整備

自営型テレワークとは

自営型テレワークとは、注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労（法人形態の場合、他人を使用している場合などを除く。）

自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン

平成12年6月策定、平成22年3月一部改正、平成30年2月改正

- ・ 自営型テレワークの契約に係る紛争を未然に防止し、かつ、自営型テレワークを良好な就業形態とするために必要な事項を示すものとして策定し、周知・啓発。
- ・ 「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）を受け、平成30年2月に「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を在宅ワークの実態等を踏まえ改正したもの。
- ・ 周知は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）、公共職業安定所、マザーズハローワーク、都道府県男女共同参画センター等を通じて実施。

ガイドライン概要

- ① 募集に関する事項（募集内容の明示、募集から契約までの間に取得した提案等の取扱い等）
- ② 契約条件の文書明示
- ③ 契約条件の適正化（報酬の支払、納期、継続的な注文の打切りの場合の事前予告、契約条件の変更等）
- ④ その他（注文者の協力、個人情報保護、健康確保措置、能力開発に関する支援、苦情の自主的解決等）

在宅就業者総合支援事業

適正な契約条件で安心して自営型テレワークに従事することができるよう、また、事情によってやむを得ず離職した労働者が再度就職するまでの期間をキャリアの空白にせず継続的にスキルアップ等を行えるよう、自営型テレワーカー・発注者等に対する総合支援サイト（Home Workers Web）等を通じた情報提供・相談対応を実施。

■ <https://homeworkers.mhlw.go.jp>

柔軟な働き方（自営型テレワーク・雇用類似の働き方）に係る就業環境の整備

雇用類似の働き方に係る相談支援及び自営型テレワークに係るモニタリング調査事業

- ① 雇用類似の働き方の者等から、発注企業等との間のトラブル等について相談を受ける等、紛争解決のための援助を行う。
 - ・ 相談員による電話・メール相談の対応【一般相談】
 - ・ 弁護士による高度な専門性を要する個別相談対応【高度相談】
 - ・ 裁判外紛争処理手続（ADR）による調停の実施
- ② 自営型テレワークガイドラインが徹底されるようモニタリングや啓発指導を行う。

自営型テレワーク等の良好な環境整備のための周知・啓発

自営型テレワーカー、仲介事業者及び発注企業に対して、自営型テレワークガイドラインや業務委託の仲介事業に関するガイドライン（仮称）の周知セミナーを開催する。