

女性活躍及び仕事と育児の両立支援について

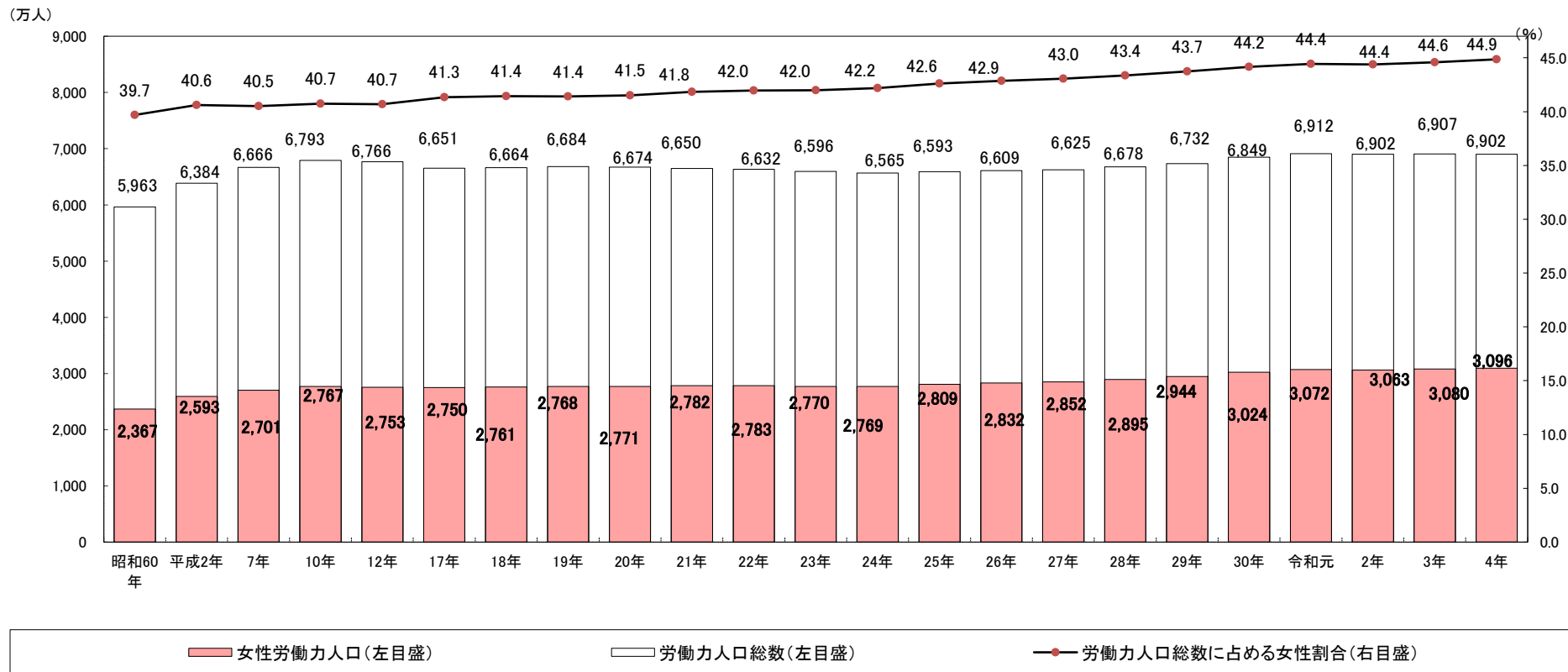
令和5年6月27日

厚生労働省 雇用環境・均等局

女性の労働力人口について

○ 令和4年の女性の労働力人口は3,096万人。総労働力人口に占める女性の割合は44.9%となっている。

【労働力人口の推移】



(資料出所)総務省「労働力調査」

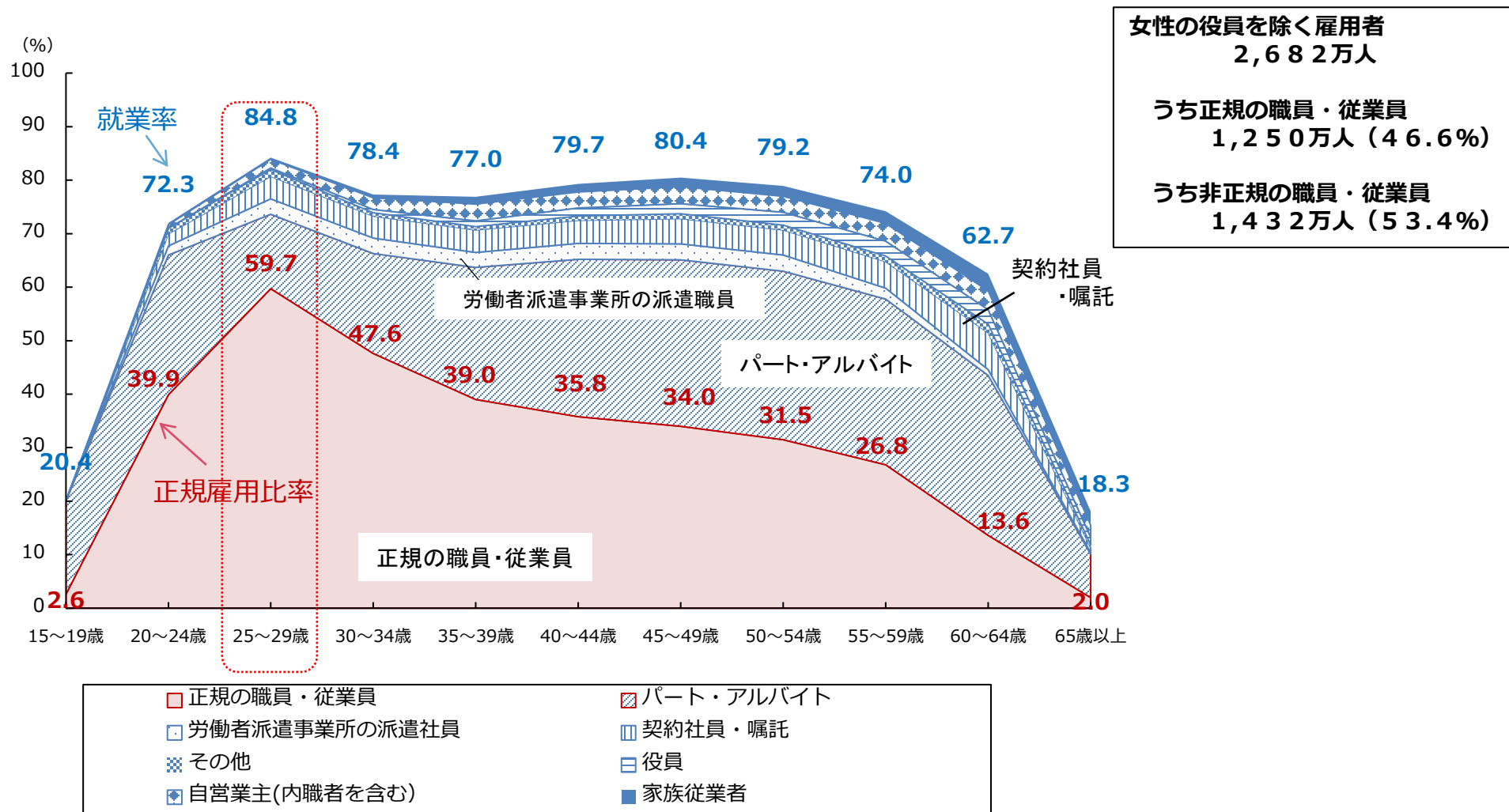
注1) 平成27年から令和3年までの数値については、比率を除き、令和2年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成17年から21年までの数値は、平成22年国勢調査基準、平成22年から平成26年までの数値は平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。

注2) 平成23年の数値は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値である。

注3) 労働力人口総数に占める女性割合は、厚労省雇用局作成。

女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

- 年齢階級別の就業率は、35～39歳の77.0%を底に再び上昇していく。
- 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59.7%とピークとなっている。その後、年齢が上昇していくにつれ、「パート・アルバイト」等の非正規雇用で働く者の割合が増加していく。（いわゆるL字カーブ）

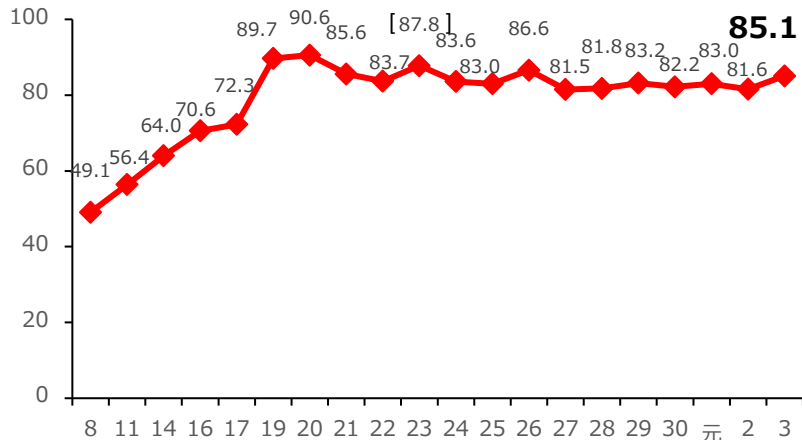


育児休業の取得率・取得期間の状況

- 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準となっている（令和3年度：13.97%）。
- 育児休業の取得期間は、女性は9割以上が6か月以上である一方、男性は約5割が2週間未満であり、依然として短期間の取得が中心。一方、男性の「1か月～3か月未満」の取得は24.5%で、3番目に多い取得期間となっている。

育児休業取得率の状況 (%)

【女性】

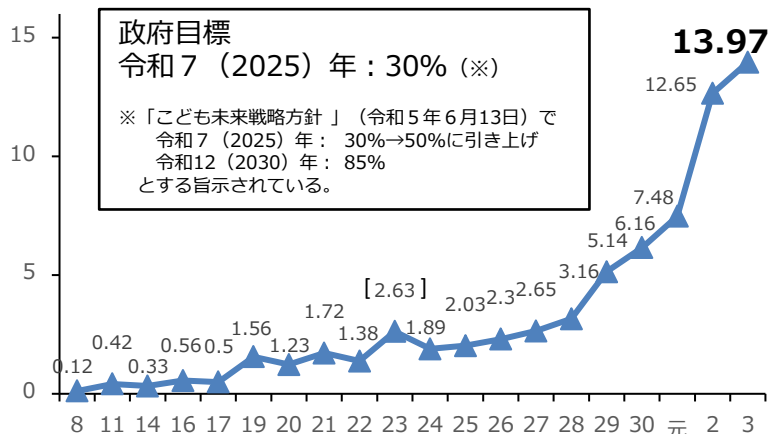


育児休業取得期間の状況 (%)

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6

↑
6月以上が95.3%

【男性】



	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

↑
2週間未満が51.5%

※育児休業取得率

$$= \frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（*）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$$

（注）平成22年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

（*）平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

今後の子育て世代の意識

- 今後の子育て世代となる大学生では、育児休業をとって子育てをしたい男性の割合は年々増加するなど、積極的に子育てをすることを希望する者が増えている。
- 共働き希望は、男性は年々増加し、女性は7割以上の高い水準で推移している。

図24 子育てについて、あなたの考えに近いもの

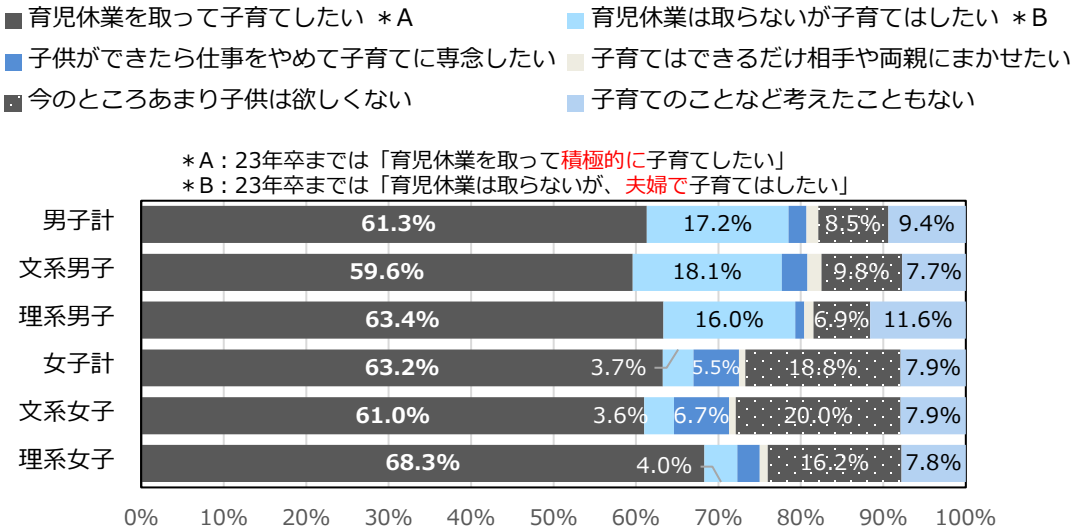


図18 共働き希望の推移

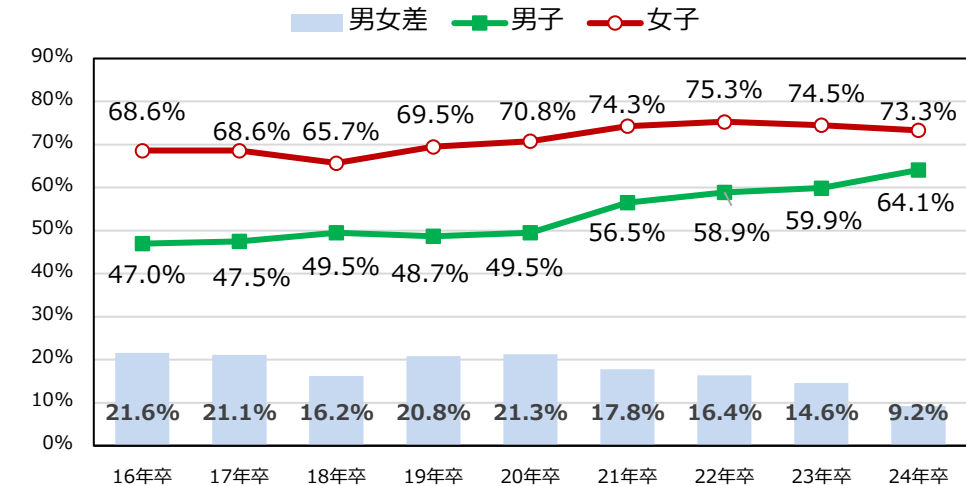


図25 「育児休業をとって子育てしたい*」の割合推移

*23年卒までは「育児休業を取って積極的に子育てしたい」

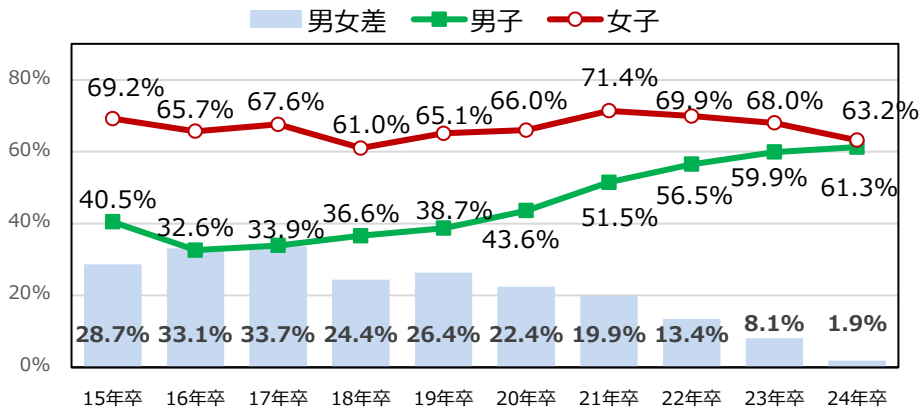
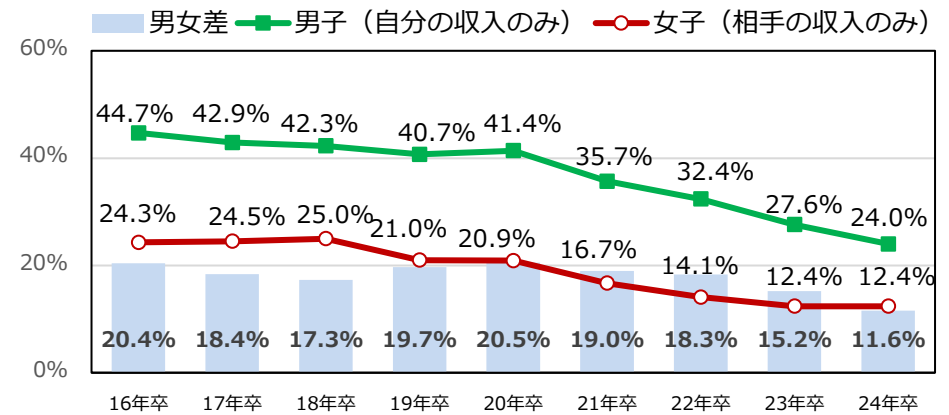


図20 専業「主婦」希望の推移



今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会

研究会 参集者

池田 心豪 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
主任研究員

小田 舞子 『日経xwoman』 副編集長

久米 功一 東洋大学 経済学部 教授

佐藤 博樹 東京大学 名誉教授

◎ 武石 恵美子 法政大学 キャリアデザイン学部 教授

所 浩代 福岡大学 法学部 教授

水町 勇一郎 東京大学 社会科学研究所 教授

(◎は座長、五十音順、敬称略)

研究会 開催実績

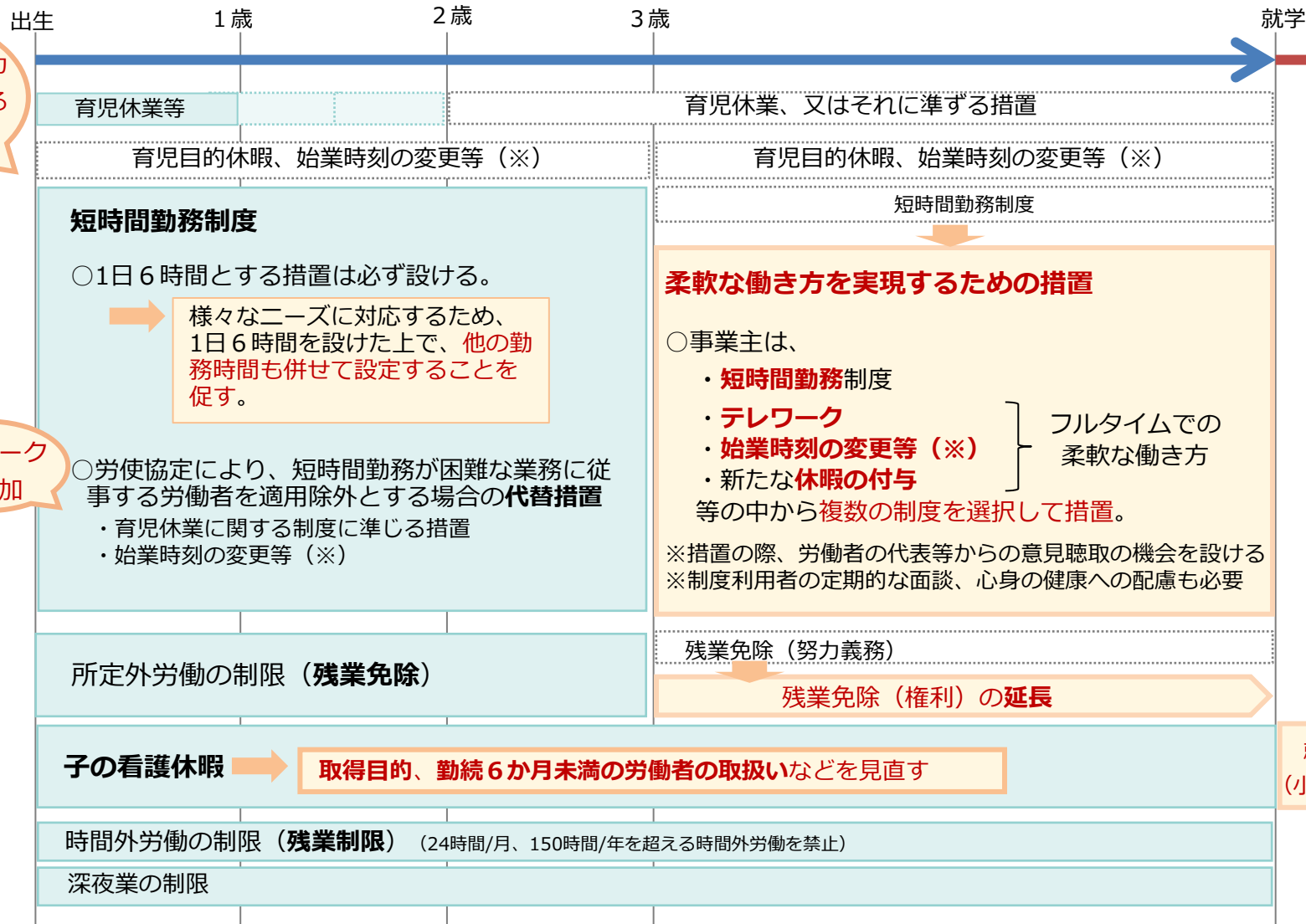
- 第1回
(令和5年1月26日)
- 研究会における検討事項等について
 - 今後の進め方について
 - 仕事と育児・介護の両立に係る現状及び課題
- 第2回
(令和5年2月13日)
- ヒアリング (育児)
 - ・小田委員
 - ・株式会社 高島屋
- 第3回
(令和5年2月27日)
- ヒアリング (育児)
 - ・アスカカンパニー 株式会社
 - ・エン・ジャパン 株式会社
 - ・東洋交通労働組合
- 第4回
(令和5年3月16日)
- 障害児等を育てる労働者の仕事と育児の両立について
 - ・ヒアリング
障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会
 - コロナ禍における仕事と育児の両立支援について
 - 仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査について

- 第5回
(令和5年3月24日)
- ヒアリング(介護)
 - ・大成建設 株式会社
 - 仕事と育児の両立について
これまでの議論の整理
- 第6回
(令和5年4月10日)
- ヒアリング (介護)
 - ・NPO法人となりのかいご
 - 仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査について
 - 「こども・子育て政策の強化について(試案)」について(報告)
- 第7回
(令和5年5月15日)
- ヒアリング (介護)
 - ・富士電機グループ労働組合連合会
富士電機労働組合
 - 仕事と育児・介護の両立について
これまでの議論の整理
- 第8回
(令和5年5月30日)
- 報告書(案)について
- 第9回
(令和5年6月12日)
- 報告書(案)について

子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

【イメージ】

: 見直しの方向性
 : 現行の権利・措置義務
 : 現行の努力義務



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

→次世代育成支援対策推進法【イメージ】

目的 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進する。

国

行動計画策定指針（第7条）

国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

市町村・都道府県

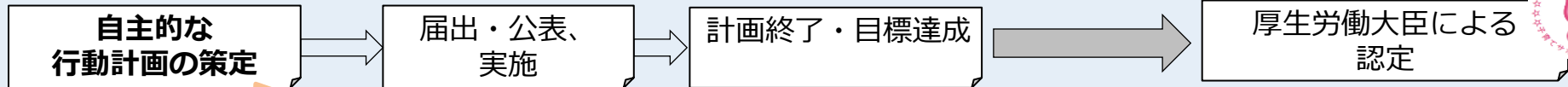
地方公共団体行動計画の策定（任意）

事業主

①企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

大企業（301人以上）・中小企業（101人以上）：義務
中小企業（100人以下）：努力義務

- 数値目標を設定する（男性の育児休業取得率等）
 - 「男女がともに仕事と子育てを両立できる職場である」ことを目指す。
→男性の育児休業の取得促進、子育て期を含めた全ての労働者の時間外労働の縮減や柔軟な働き方の促進に力点。
 - 行動計画策定指針には、例えば以下のような内容を盛り込むことが望ましい
 - ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
 - ・ 今後のキャリアの希望にあわせた両立支援制度の利用や配偶者との育児分担等の検討を促すためのキャリア研修
 - ・ 育休後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
 - ・ 育児休業取得者や周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
 - ・ 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
 - ・ 両立支援に対するニーズの把握に向けたトップダウン・ボトムアップ・当事者間のつながりによるコミュニケーション手段の多様化
- 等



■ PDCAサイクルの実施



②国・地方公共団体の機関（特定事業主）

1 事業の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

2 事業の概要・スキーム

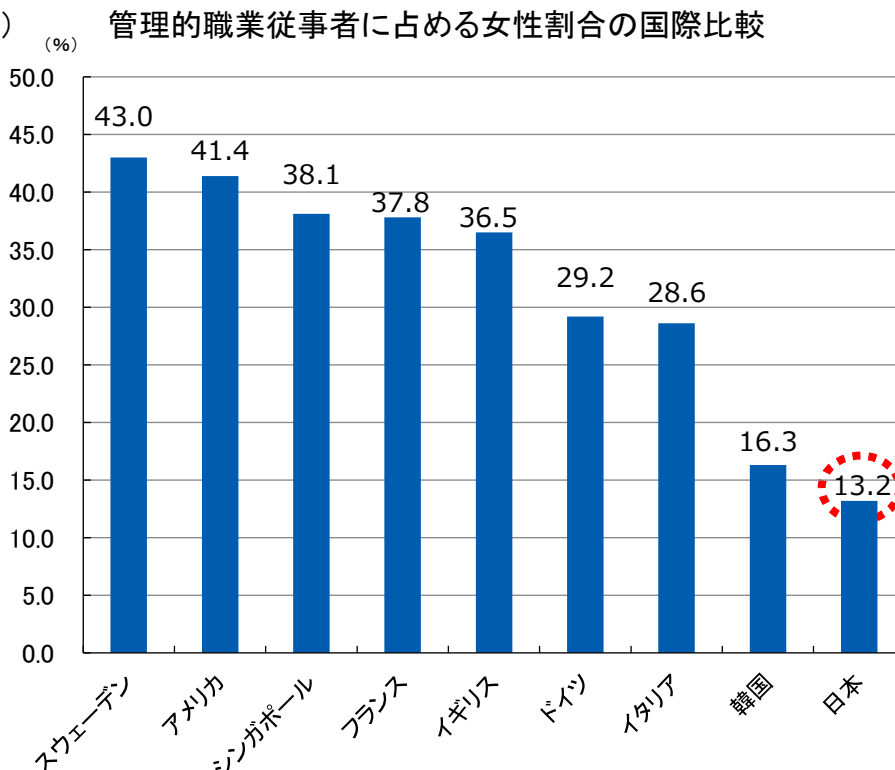
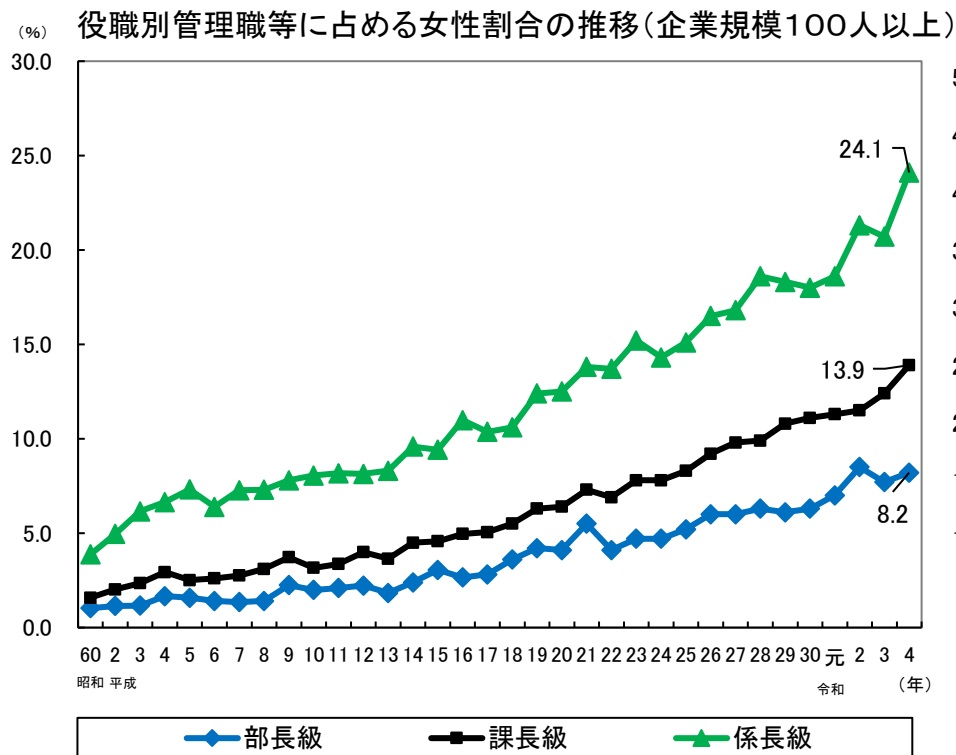
コース名／コース内容	支給額（1人当たり）	加算措置／加算額（1人当たり）
<p>正社員化支援</p> <p>正社員化コース</p> <p>有期雇用労働者等を正社員化（※） ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む</p> <p>➢ 正社員化後6か月間の賃金が正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要</p> <hr/> <p>障害者正社員化コース</p> <p>障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換</p>	<p>①有期→正規： 57万円（42.75万円）</p> <p>②無期→正規： 28.5万円（21.375万円）</p> <hr/> <p>①有期→正規： 90万円（67.5万円）</p> <p>②有期→無期： 45万円（33万円）</p> <p>③無期→正規： 45万円（33万円）</p> <p>※重度障害者の場合は、①120万円(90万円)②③60万円(45万円)となる。</p>	<p>正社員化コース</p> <p>■人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化</p> <p>① 9.5万円（大企業も同額）</p> <p>② 4.75万円（大企業も同額）</p> <p>○人への投資</p> <p>■派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用 28.5万円（大企業も同額）</p> <p>■母子家庭の母等又は父子家庭の父</p> <p>① 9.5万円（大企業も同額）</p> <p>② 4.75万円（大企業も同額）</p> <p>※自発的職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後に正社員化した場合の加算は、 ① 11万円② 5.5万円（大企業も同額）</p> <p>■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定 1事業所当たり9.5万円（7.125万円）</p>
<p>処遇改善支援</p> <p>賃金規定等改定コース</p> <p>有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用</p> <hr/> <p>賃金規定等共通化コース</p> <p>有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用</p> <hr/> <p>賞与・退職金制度導入コース</p> <p>有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施</p> <hr/> <p>短時間労働者労働時間延長コース</p> <p>有期雇用労働者等の週所定労働時間を3時間以上延長し、社会保険を適用</p>	<p>① 3%以上5%未満： 5万円（3.3万円）</p> <p>② 5%以上： 6.5万円（4.3万円）</p> <hr/> <p>1事業所当たり 60万円（45万円）</p> <hr/> <p>1事業所当たり 40万円（30万円）</p> <hr/> <p>23.7万円（17.8万円）</p> <p>なお、3時間未満の延長であっても、以下のとおり、助成を受けられる場合がある。</p> <p>1～2時間延長かつ10%以上昇給 5.8万円（4.3万円）</p> <p>2～3時間延長かつ6%以上昇給 11.7万円（8.8万円）</p> <p>※令和6年9月末までの金額</p>	<p>賃金規定等改定コース</p> <p>■「職務評価」の手法の活用により実施 1事業所当たり 20万円（15万円）</p> <hr/> <p>賞与・退職金制度導入コース</p> <p>■同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円（12.6万円）</p>



※()は、大企業の場合の額。

管理職等に占める女性割合

○管理職等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。



資料出所：厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇用局作成

- 注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。
(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 注4) 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」
いずれも2021年値

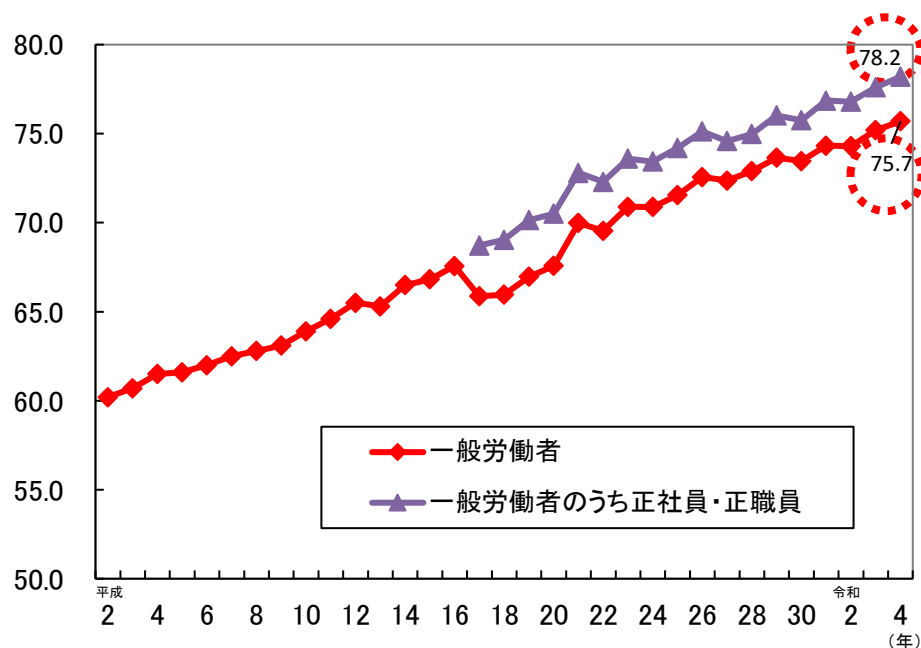
- 注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
- 注2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
- 注3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

男女間賃金格差

- 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にある。
- 男女間賃金格差の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職等比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

男女間賃金格差(※)の推移

(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



- 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
- 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
- 4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 5 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 6 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 7 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

男女間賃金格差の要因(単純分析)(令和4年)

調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (原数値)①	男女間格差 (調整済み)②	
役職		85.4	9.7
勤続年数		79.4	3.7
学歴		77.2	1.5
労働時間	75.7	77.6	1.9
年齢		76.3	0.6
企業規模		75.7	0.0
産業		73.6	-2.1

(注) 1「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
2「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要（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、上記基本方針等を勧奨して、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

次の(1)・(2)について、**常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務**

(1) 企業におけるPDCAを促し、女性活躍の取組を推進

⇒ 自社の女性の活躍に関する**状況把握・課題分析**、及びこれを踏まえた**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） ※常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異の把握が義務化

☞ 行動計画の必須記載事項

▶ **目標**（省令で定める項目に関連した定量的目標） ▶ **取組内容** ▶ **実施時期** ▶ **計画期間**

(2) 女性の職業選択に資するよう、企業の**情報公表**を促進

⇒ 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）

①女性労働者に対する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ついて、

- ▶ 常用労働者数301人以上の事業主（義務）
 - ▶ 常用労働者数101人以上300人以下の事業主（義務）
 - ▶ 常用労働者数100人以下の事業主（努力義務）
- ①から男女の賃金の差異を含めた2項目以上と②から1項目以上（計3項目以上）を公表
①及び②の全ての項目から1つ以上公表
①及び②の全ての項目から1つ以上公表

(3) **認定制度によるインセンティブ**の付与

⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の利用を可能に

☞ 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

(4) **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
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。



3 その他（施行期日等）

- ① 制定時：平成27年9月4日公布・施行（事業主行動計画等に関する部分は平成28年4月1日施行）。10年間（令和7年度末まで）の時限立法。
- ② 改正時：令和元年6月5日公布、令和2年6月1日施行（状況把握・目標設定については令和2年4月1日施行、101人～300人事業主への適用拡大については令和4年4月1日施行）。
- ③ 改正法施行（令和2年6月1日）5年後の検討。
- ④ 省令等改正（301人以上事業主について、男女の賃金の差異の把握・公表を義務化：令和4年7月8日公布・同日施行）

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表

令和4年7月8日改正、同日施行

情報公表項目への追加

- 情報公表の項目に、「男女の賃金の差異」を追加し、
 - ・ 常用労働者数が301人以上規模の企業は、必須項目、
 - ・ 常用労働者数が101～300人規模の企業は、選択項目、
 - ・ 常用労働者数が1～100人規模の企業は、努力義務、とする。

企業規模	見直し前	見直し後
301人以上	2項目開示（義務） <ul style="list-style-type: none">・ 「機会提供」8項目から1項目選択・ 「両立」7項目から1項目選択	3項目開示（義務） <ul style="list-style-type: none">・ 男女の賃金の差異（必須）・ 「機会提供」8項目から1項目選択・ 「両立」7項目から1項目選択
101人～300人	1項目開示（義務） <ul style="list-style-type: none">・ 15項目から1項目（「機会提供」8項目+「両立」7項目）	1項目開示（義務） <ul style="list-style-type: none">・ 16項目から1項目選択（男女の賃金の差異+「機会提供」8項目+「両立」7項目）
1人～100人	1項目開示（努力義務）	1項目開示（努力義務）

※1 「機会提供」8項目：採用した女性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等
「両立」7項目：男女の平均継続勤務年数の際、男女別の育児休業取得率等

※2 301人以上の企業については、男女の賃金の差異の情報公表の必須化に伴い、状況把握についても必須化。