

## 第 4 次男女雇用機会均等対策基本方針（骨子案）

（下線は第 3 次からの主な変更箇所）

※ 本方針は、男女労働者のそれぞれの職業生活の動向等を注視しつつ、必要に応じて見直しを行うものとする。

### 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

- 景気の動向はコロナの影響により大幅に落ち込むが、緩やかに回復。
- 合計特殊出生率は低下。少子化が進展。

#### 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、全体が上方にシフトし、台形型に近づきつつある。近年は、有配偶者の労働力率の上昇が影響。
- 雇用者は、女性は増加傾向、男性は、おおむね横ばい。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、男性はほぼ横ばい、女性は増加傾向。非正規の職員・従業員数については、男女とも増加傾向にあったが、令和 2 年及び令和 3 年の 2 年間はコロナの影響もあり減少。
- 男性の約 8 割が正規の職員・従業員。女性の正規の職員・従業員の割合は約 5 割。また、年齢階級別の女性の正規雇用比率は 20～29 歳をピークに低下し、グラフが L 字型となっている。
- 職業別の雇用者数は、男性は「専門的・技術的職業従事者」が最も多く、女性では「事務従事者」が最も多くなっている。
- 産業別の雇用者数は、男性は「情報通信業」及び「医療、福祉」が増

加。女性は「医療、福祉」及び「教育、学習支援業」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。雇用情勢は、コロナの影響により悪化していたが、緩やかに持ち直している。

#### エ 労働力需給の見通し

令和元年の推計では、今後の就業者数については、経済成長と労働参加が適切に進まなかった場合、令和 22 年（2040 年）には 5,245 万人に減少すると見込まれている一方、経済成長と労働参加が適切に進んだ場合には、令和 22 年（2040 年）に 6,024 万人と、減少幅が縮小する見込み。

#### オ 労働条件

- 男女間賃金格差は、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。
- 総実労働時間は男女ともに減少傾向にあるが、パートタイム労働者以外の一般労働者の総実労働時間は高止まり。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

- 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。
- セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、パワーハラスメント対策については、企業規模が小さくなるにつれて実施割合が低下。

#### イ 女性活躍推進法の施行状況等

- 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一般事業主のうち、常時雇用する労働者が 300 人を超えるものは令和 4 年 12 月末時点では 98.0%、常時雇用する労働者が 101 人以上 300 人以下の事業主については同時点で 96.4%となっており、制度が浸透・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 100 人以下の事業主については、同時点で 6,793 社となっており、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令和4年12月末時点で2,030社であり、順調に増加。プラチナえるぼし認定取得企業は同時点で34社。
- 令和4年12月末時点で、女性の活躍推進企業データベースにおいて23,876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、令和3年度では事業所規模30人以上で95.0%と制度が浸透・定着。
- 育児休業取得率は、女性ではおおむね横ばいで推移し、令和3年度では85.1%。男性は近年上昇傾向にあるものの13.97%と依然として低い。こうした状況も踏まえ、令和3年に育児・介護休業法を改正し、出生時育児休業制度の創設等を行い、段階的に施行。
- 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、令和元年度では事業所規模30人以上で89.0%。
- 介護休業取得者の男女別内訳は、女性は59.7%、男性は40.3%。

#### エ 次世代法の施行状況等

- 次世代法の行動計画策定・届出を行っている企業の割合は年々上昇し、令和4年3月末時点では事業所規模101人以上で98.0%となるなど、制度の定着が進んでいる。
- くるみん認定取得企業は令和4年6月末時点で3,861社であり、順調に増加。プラチナくるみん認定取得企業は同時点で491社。令和4年4月からはトライくるみん認定を創設。
- 不妊治療経験者のうち16%（女性は23%）が不妊治療と仕事との両立ができずに離職している状況を踏まえ、企業の取組促進のため、令和4年4月よりくるみんプラス認定を創設。

#### オ パートタイム・有期雇用労働法の施行状況等

- 働き方改革関連法によってパートタイム労働法をパートタイム・有期雇用労働法に改正。同一企業内の正規雇用労働者・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差を解消し、多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることを目指す。
- 令和4年時点で、同一労働同一賃金に取り組んでいる又は取り組んだ事業所の割合は約63%。検討の結果、待遇の見直しは必要ないと判断した事業所及び異なる雇用形態が存在しない事業所を含めると約91%となり、着実に進展。

#### カ 企業の雇用管理の変化

- 多様な働き方として、労働時間や職務・勤務地を限定した限定正社員の採用等を行う企業も。
- コロナの拡大によってテレワークや在宅勤務等が浸透。

#### (3) 男女労働者の意識の変化と就業パターン

- 若者を中心に固定的な性別役割分担意識の解消が徐々に進展。
- 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。
- 第一子出産後も就業継続している女性の割合は約7割と近年上昇傾向にあるが、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。
- 一方、男性労働者の3割以上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等の理由から取得が進んでおらず、女性と比較して低水準。
- 夫の平日の家事・育児時間が長いほど妻の継続就業割合が高く、夫の休日の家事・育児時間が長いほど、第二子以降の出生割合が高くなっているが、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

- 均等法が昭和61年に施行されてから35年余り。数次の改正により、均等法制度上の男女の均等な機会及び待遇の確保は進展。加えて、女性活躍推進法の成立・改正で、女性活躍に向けての法整備も進展。
- また、ポジティブ・アクションの推進、改正育児・介護休業法による雇用環境整備等の措置、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が行われ、女性の継続就業支援、男性の育児参加等への意識は改善してきている。
- 一方で、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。
- 他方、男性労働者は希望しているほど、育児休業の取得が進んでおらず、女性と比較して低水準。
- 男女労働者ともに、希望する働き方の実現とキャリア形成、仕事と家庭の両立ができていない者が多い。

## 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。
- 過去4度の法改正を経て、法制度の整備は進展。
- しかし、第1で見たように、均等法施行後35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。
- 背景には、
  - ・ 就業継続を希望しながらも、仕事と育児の両立の難しさ等から出産、育児等により離職する女性が依然として一定程度存在していること
  - ・ 長時間労働を前提とした働き方など、多様な事情を抱える労働者が活躍できる環境が整っていない場合が見られること
  - ・ 仕事と家庭の両立への不寛容な職場風土などが男女労働者の両立支援制度の利用の障壁になっていること
  - ・ 固定的な性別役割分担意識の存在やロールモデルの不在
  - ・ こうした中で、女性の継続的なキャリア形成が困難となるなど、労働者が職業人生における明確な展望を描きつつ働き続け、その能力を伸長・発揮することについて、具体的な見通しを持ちにくいことなど。
- 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個々人の職業生活期間の長期化は喫緊の課題。
- 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必要がある。
- さらに、コロナの拡大によってテレワークや在宅勤務等が浸透したことで、働き方が多様化し、男女ともに仕事と家庭の両立がしやすくなったと感じる人が増加。こうした新たな働き方の広がりについても考慮が必要。
- 以上を踏まえると、当面の間に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。
- 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、男女ともに、様々なライフイベントがある中で、職

業人生における明確な展望を描きつつ働き続け、その能力を伸長・発揮する環境を整備することが必要。

- また、同時に、ワーク・ライフ・バランスを図るための環境整備を一層進めることが重要。
- さらに、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。各企業の主体的なポジティブ・アクションの取組を一層促進していくことが重要。
- 他方、まずは、妊娠、出産等を経ても継続して就業できる環境を整えることが必要だが、妊娠、出産等で離職する女性が一定程度存在す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て再就職・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。
- 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、正規の職員・従業員以外の労働者に対しても均等法等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。
- 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、国はこれらの対策を総合的に推進。

## 2 具体的施策

### (1) 就業を継続しその能力を伸長・発揮できるための環境整備

#### ア 公正な処遇の確保

##### (ア) 均等法等の履行確保

- ・ 厳正・的確・迅速な行政指導の実施
- ・ 相談体制の整備
- ・ 紛争解決援助、調停制度の利用促進
- ・ 効果的な周知の実施
- ・ パート・有期労働者、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) 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。令和4年4月からは、常時雇用する労働者数が101人を超える一般事業主については、女性活躍に関する行動計画の策定等が義務化。

- ・ 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の周知啓発も含め、女性活躍推進法を踏まえたポジティブ・アクションの取組を一層促進。
- (ウ) コース等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。
- (エ) 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
- (オ) 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) セクシュアルハラスメント防止対策の推進
- ・ 改正法（責務、協力応諾の努力義務等）の周知徹底、履行確保
  - ・ 就活セクハラ対策の推進
- (イ) 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止対策の推進
- ・ 改正法（責務等）の周知徹底、履行確保
- (ウ) パワーハラスメント防止対策の推進
- ・ パワーハラスメント防止措置が新たに義務付けられたことについて、中小事業主を中心に周知徹底、履行確保
- (エ) 総合的なハラスメント対策の推進
- ・ 各種ハラスメントへの一元的な相談体制整備の指導
  - ・ 雇用環境・均等部（室）での相談対応、関係法令の履行確保
  - ・ カスタマーハラスメント対策や性的志向・性自認に関するハラスメント対策の推進
  - ・ フリーランスに対する相談支援等

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
- ・ 行政指導等による履行確保、行動計画に基づく取組に関する助言等

(イ) 女性の活躍状況に関する情報の公表の促進

- ・ パンフレット等を通じた情報公表方法等の周知
- ・ 女性の活躍推進企業データベースや「しょくばらぼ」の活用の促進

(ウ) 男女間賃金格差の縮小

- ・ 令和4年7月からの男女の賃金の差異の公表義務付けを契機として、男女の賃金の差異の要因分析や課題解決に向けた取組を支援
- ・ 求職者に対する周知啓発

(エ) えるぼし認定、プラチナ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
- ・ 学生等に対するえるぼしマーク・プラチナえるぼしマークや女性の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

- ・ 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
  - ・ 令和3年改正育介法の周知・定着、履行確保
  - ・ 次世代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、トライ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等
  - ・ 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
  - ・ 令和3年改正育介法の周知、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
  - ・ 出生時育児休業制度の周知等も含めた男性の育児休業取得等の促進
  - ・ 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 不妊治療と仕事との両立支援
  - ・ 企業や労働者向けマニュアル等の活用促進
  - ・ 企業への助成措置
  - ・ くるみんプラス認定の取得促進
  
- (3) 多様な就業形態に対する支援
  - ア パート・有期雇用労働対策
    - ・ パートタイム・有期雇用労働法の周知徹底、着実な履行確保、働き方改革推進支援センター等を活用した周知、個別相談等
    - ・ パート・有期雇用労働者と通常の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
    - ・ 無期転換ルールの適切な活用に向けた周知
    - ・ 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、自営型テレワークについて、ガ

## イドラインの周知啓発

### ウ 再就職支援

- ・ 情報提供、相談支援等の充実
- ・ 母子家庭の母等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
- ・ 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）等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