

1 男女雇用機会均等対策基本方針（案）

2 目次

3 はじめに

4 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

5 1 男女労働者を取り巻く経済社会の動向

6 2 男女労働者の職業生活の動向

7 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

8 うとする施策の基本となるべき事項

9 1 施策についての基本的考え方

10 2 具体的施策

11 はじめに

12 我が国は、急速に少子高齢化が進み、人口減少社会を迎えている。我が国の  
13 持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、国民一人ひとりが  
14 その個性に応じた多様な能力を発揮でき、特に女性が積極的に社会参加できる  
15 社会の構築が不可欠である。

16 本基本方針の根拠法である雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の  
17 確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「均等法」という。）は昭  
18 和 61 年の施行から 35 年余りが経過した。平成 9 年、平成 18 年の 2 度の改正以  
19 降、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法律及び  
20 労働基準法の一部を改正する法律（平成 18 年法律第 82 号）の施行 5 年後見直

1 しを受けた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法  
2 律施行規則（昭和 61 年労働省令第 2 号。以下「均等法施行規則」という。）の  
3 改正や平成 28 年改正、令和元年改正など、法制度上は男女の均等な機会及び待  
4 遇の確保が進展している。

5 これに加え、平成 27 年 8 月には、女性の職業生活における活躍の推進に関す  
6 る法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）が成立  
7 し、平成 28 年 4 月から全面施行された。これにより、常時雇用する労働者の数  
8 が 300 人を超える国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」とい  
9 う。）に対し、自社における女性の活躍に関する状況の把握、課題分析を行  
10 い、その課題に基づいた目標設定などを記載する一般事業主行動計画を定める  
11 ことを義務付ける等、女性の活躍の推進が図られている。令和 4 年 4 月から  
12 は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律  
13 （令和元年法律第 24 号。以下「女活法等一部改正法」という。）による改正後  
14 の女性活躍推進法（以下「改正女性活躍推進法」という。）が全面施行され、  
15 当該行動計画の策定等義務の対象となる一般事業主の範囲が、常時雇用する労  
16 働者の数が 300 人を超える一般事業主から 100 人を超える一般事業主に拡大さ  
17 れた。さらに、同年 7 月に、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律  
18 に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令（令和 4 年  
19 厚生労働省令第 104 号）による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に  
20 関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成 27 年厚生労働省

1 令第 162 号。以下「改正女活省令」という。) が施行され、常時雇用する労働  
2 者の数が 300 人を超える一般事業主に対し、男女の賃金の差異の把握及び公表  
3 が義務付けられた。

4 この男女雇用機会均等対策基本方針は、あらかじめ、労働政策審議会の意見  
5 を聴くほか、都道府県知事の意見を求めた上で、男女労働者のそれぞれの職業  
6 生活の動向に関する事項を明らかにするとともに、雇用の分野における男女の  
7 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  
8 項を示すため、均等法第 4 条の規定に基づき策定されるものである。均等法の  
9 施行は、均等法制定前から施行されていた労働基準法（昭和 22 年法律第 49  
10 号）第 4 条（男女同一賃金の原則）及び第 6 章の 2（妊産婦等）等の規定に係  
11 る施策のほか、均等法制定後に制定された、育児休業、介護休業等育児又は家  
12 族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号。以下「育  
13 児・介護休業法」という。）に係る施策、短時間労働者及び有期雇用労働者の  
14 雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号。以下「パート・有期  
15 雇用労働法」という。）に係る施策、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年  
16 法律第 120 号。以下「次世代法」という。）に係る施策、女性活躍推進法に係  
17 る施策、さらに、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業  
18 生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推  
19 進法」という。）のパワーハラスメント防止対策に関する規定に係る施策等と  
20 も密接に関係している。そのため、本基本方針においては、均等法の施行に係

1 る事項についてのみならず、これらの均等法と密接に関係する施策の施行に係  
2 る事項についても、必要な範囲で示すこととする。

3 なお、労働政策審議会において、労働市場や男女労働者の職業生活の動向、  
4 諸施策の実施状況等を定期的に確認するとともに、本方針について、変更の必  
5 要性があると判断した場合は、見直すこととする。

## 6 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

### 7 1 男女労働者を取り巻く経済社会の動向

8 我が国の経済状況を見ると、実質 GDP 成長率は令和2年に、新型コロナウ  
9 イルス感染症（以下「感染症」という。）の影響により大幅に落ち込んでい  
10 るが、その後は当該影響による強い下押し圧力を受けながらも、緩やかに持  
11 ち直している。これを背景に有効求人倍率（季節調整値）も令和2年9月を  
12 底に上昇し、令和5年1月時点では、雇用情勢は緩やかに持ち直している。

13 一方、人口は平成20年にピークとなり、平成23年以降減少に転じ、我が  
14 国は人口減少社会となっている。令和3年の合計特殊出生率は1.30と前年  
15 より低下し、少子化が進展している。平成29年に発表された「日本の将来  
16 推計人口（平成29年推計）」（国立社会保障・人口問題研究所）による  
17 と、現在の傾向が続けば、令和47年には日本の人口は9,000万人を割り込  
18 み、高齢化率は40%近い水準になるという見通しが示されている。

19 こうした中、我が国の経済が持続的に発展し、ひいては国民全体が豊かで  
20 質の高い生活を享受するために、労働者が性別により差別されることなく、

1           また、男女労働者が仕事と育児・介護等を両立し、キャリアを形成しながら  
2           充実した職業生活を送ることができる環境の整備が求められている。

## 3           2 男女労働者の職業生活の動向

### 4           (1) 雇用の動向

#### 5           ア 労働力の量的変化

6           労働力人口の動向を見ると、男性は長期的に見ると減少傾向が続いて  
7           おり、令和4年は3,805万人となっている。女性の労働力人口は増加傾  
8           向が続き、令和4年は3,096万人となっている。女性の労働力率は長期  
9           的に見ると上昇傾向が続いており、労働力人口全体としては、おおむね  
10          横ばいで推移している。

11          女性の年齢階級別労働力率のM字型カーブについては、全体が上方に  
12          シフトし、台形型に近づきつつある。配偶関係別に女性の労働力率を見  
13          ると、有配偶者の労働力率は特に20～44歳層の上昇幅が近年大きく  
14          なっている。一方、未婚者の労働力率に大きな変化はないことから、近  
15          年のM字型カーブの上方シフトは、有配偶者の労働力率の上昇が大きく  
16          影響していると考えられる。

17          雇用者数については、男性はおおむね横ばいで推移しており、令和4  
18          年は3,276万人となっている。他方、女性は増加傾向が続いており、令  
19          和4年は2,765万人となっている。また、雇用者総数に占める女性の割  
20          合は、上昇傾向が続いており、令和4年では45.8%となっている。

## 1 イ 労働力の質的变化

2 男性の勤続年数は、ほぼ横ばいで推移する一方、女性の勤続年数は緩  
3 やかに伸長しており、男女の勤続年数の差は徐々に縮小傾向にある。

4 また、雇用形態別雇用者数については、「正規の職員・従業員」の数  
5 は、男性はほぼ横ばい、女性は増加傾向にある。「非正規の職員・従業  
6 員」の数は、男女ともいずれも増加傾向にあったところ、令和2年及び  
7 令和3年の2年間は感染症等の影響もあり減少したが、令和4年は再び  
8 増加に転じている。また、「非正規の職員・従業員」のうち、「パー  
9 ト・アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」及び「契約社員・  
10 嘱託」についても、これまで男女ともにおおむね増加傾向にあったとこ  
11 ろ、令和2年及び令和3年の2年間は、感染症等の影響により、女性の  
12 「労働者派遣事業所の派遣社員」を除いて減少していたが、令和4年は  
13 いずれも再び増加に転じている。男女それぞれの雇用者総数に占める割  
14 合を見ると、令和4年においては、男性の約8割が「正規の職員・従業  
15 員」である一方で、女性の「正規の職員・従業員」の割合は約5割に留  
16 まっている。また、年齢階級別に女性の正規雇用比率を見ると、25～29  
17 歳をピークに低下しており、グラフ全体の形がL字型となっている。

18 職業別の雇用者については、男性は様々な職業に広く従事しているの  
19 に対して、女性では、従事している職業に偏りが見られる。職業別雇用

1 者数では、男性は「専門的・技術的職業従事者」が最も多く、女性では  
2 「事務従事者」が最も多くなっている。

3 産業別雇用者数を見ると、男性では「製造業」が最も多く、女性では  
4 「医療、福祉」が最も多くなっている。とりわけ、男性は「情報通信  
5 業」及び「医療、福祉」が、女性は「医療、福祉」及び「教育、学習支  
6 援業」が、近年、大幅に増加している。

#### 7 ウ 失業の状況

8 完全失業率は、男性は平成 22 年に 5.4%、女性は平成 21 年に 4.8%  
9 となって以降、景気の回復を背景に改善している。令和 3 年に男性の完  
10 全失業率は対令和元年比 0.6 ポイント増加、女性は 0.3 ポイント増加  
11 し、雇用情勢は感染症の影響により悪化していたが、令和 5 年 1 月時点  
12 では、緩やかに持ち直している。

#### 13 エ 労働力需給の見通し

14 令和 4 年の就業者数は 6,723 万人であるところ、「雇用政策研究会報  
15 告書」（令和元年）における推計では、今後の就業者数については、経  
16 済成長と労働参加が適切に進まなかった場合、令和 22 年には 5,245 万  
17 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  
18 んだ場合には、令和 22 年は 6,024 万人と、減少幅が縮小すると見込ま  
19 れている。

#### 20 オ 労働条件

1 男女間賃金格差は、徐々に縮小傾向にあるものの、令和3年における  
2 男性の所定内給与額100に対する女性の割合は75.2と、依然として欧  
3 米諸国と比較すると大きな差がある。この格差については、主として、  
4 役職や勤続年数による影響が大きいと考えられるが、そのほかにも就業  
5 分野の違いなど様々な要因によるところもあるものと考えられる。

6 労働時間について見ると、令和3年の男性常用雇用者1人当たりの平  
7 均月間総実労働時間は151.9時間、女性常用雇用者1人当たりの平均月  
8 間総実労働時間は118.2時間となっている。当該労働時間は男女ともに  
9 減少傾向にあるが、令和3年のパートタイム労働者以外の一般労働者の  
10 月間総実労働時間は162.1時間となっており、おおむね160時間台で高  
11 止まりしている。また、依然として欧米諸国と比べると長時間労働者の  
12 割合は高いものとなっている。

## 13 (2) 企業の雇用管理

### 14 ア 均等法等の施行状況等

15 均等法が昭和61年に施行されて35年余りが経過し、女性活躍推進法  
16 が平成28年に施行されて5年余りが経過した。企業内の雇用管理にお  
17 いて制度面での男女の均等な取扱いは徐々に浸透しており、女性の職域  
18 も拡大が図られている。一方、管理職に占める女性の割合については、  
19 上昇傾向が続いているが、国際的に見ると依然その水準は低くなってい  
20 る。



1           また、セクシュアルハラスメント防止対策については、企業における  
2 取組が進展し、制度的な体制は整いつつあるが、令和3年においては、  
3 常時雇用する労働者の数が100人以上のおおむね全ての企業が防止対策  
4 に取り組んでいる一方、常時雇用する労働者の数が30人～99人の企業  
5 においては防止対策の実施が85.7%、常時雇用する労働者の数が10人  
6 ～29人の企業においては72.0%に留まっており、企業規模により、セ  
7 クシュアルハラスメント防止対策の取組の状況に違いがあり、抱えてい  
8 る課題には違いが見られる。

9           さらに、近年は、妊娠、出産、育児休業等に関する不利益取扱いのみ  
10 ならず、上司・同僚による職場における妊娠、出産、育児休業等に関す  
11 るハラスメントも大きな問題となっていることを踏まえ、平成29年よ  
12 り、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策が事業主に  
13 義務付けられている。当該対策の取組状況は、令和3年においては、常  
14 時雇用する労働者の数が100人以上のおおむね全ての企業が防止対策に  
15 取り組んでいる一方、常時雇用する労働者の数が30人～99人の企業に  
16 においては防止対策の実施76.5%、常時雇用する労働者の数が10人～29  
17 人の企業においては61.7%に留まっている。

18           加えて、女活法等一部改正法による改正後の労働施策の総合的な推進  
19 並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和  
20 41年法律第132号。以下「改正労働施策総合推進法」という。）によ

1 り、職場におけるパワーハラスメントの防止措置を講じることが事業主  
2 に対して新たに義務付けられた。職場におけるパワーハラスメント防止  
3 対策の取組状況は、令和3年においては、常時雇用する労働者の数が  
4 100人以上のおおむね全ての企業が防止対策に取り組んでいる一方、常  
5 時雇用する労働者の数が30人～99人の企業においては防止対策の実施  
6 が81.7%、常時雇用する労働者の数が10人～29人の企業においては  
7 68.9%に留まっている。

#### 8 イ 女性活躍推進法の施行状況等

9 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出率は、令和  
10 4年12月末時点で、行動計画の策定・届出が義務となっている一般事  
11 業主のうち、常時雇用する労働者が300人を超える一般事業主について  
12 は98.0%、常時雇用する労働者が100人を超え300人以下の一般事業  
13 主については同時点で96.4%となっており、制度の浸透・定着が見ら  
14 れる。一方、行動計画の策定・届出が努力義務である常時雇用する労働  
15 者が100人以下の一般事業主については、同時点で6,793社となってお  
16 り、一定の取組はみられるものの、今後、一層の進展が期待される。

17 また、女性活躍推進法第9条に基づく認定（以下「えるぼし認定」と  
18 いう。）を取得した事業主は令和4年12月末時点で2,030社となっ  
19 たり、順調に増加している。認定段階については、認定段階3を取得し  
20 ている事業主が約7割を占めている。加えて、令和2年6月より施行さ

1  れた改正女性活躍推進法第 12 条に基づく認定（以下「プラチナえるぼ  
2  し認定」という。）を取得した事業主は令和 4 年 12 月末時点で 34 社と  
3  なっており、徐々に増加している。

4  さらに、女性活躍推進法に基づく各企業における女性の活躍状況に関  
5  する情報を一元的に集約した「女性の活躍推進企業データベース」にお  
6  いて、令和 4 年 12 月末時点で 23,876 社が女性活躍推進法に基づく自社  
7  の情報を公表しており、各企業が求職者等に対して、自社の女性の活躍  
8  状況や、一般事業主行動計画の内容、えるぼし認定の取得状況等の女性  
9  活躍推進に関する取組を発信・アピールする場となっている。

#### 10  ウ  育児・介護休業法の施行状況等

11  育児休業制度が義務化されてから 25 年を超える中、制度の規定を有  
12  している事業所割合は、令和 3 年度では事業所規模 30 人以上で 95.0%  
13  となるなど、制度の定着が進んでいる。しかしながら、事業所規模が小  
14  さくなるほどその割合は低くなっている。

15  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  
16  は 85.1%となっているなど制度の定着が見られる一方で、男性では  
17  13.97%であり、近年上昇傾向にあるものの、制度の活用は低水準に留  
18  まっている。また、令和 2 年度中に育児休業を終了し、復職した女性の  
19  育児休業期間は「12 か月～18 か月未満」が 34.0%と最も高く、次いで  
20  「10 か月～12 か月未満」が 30.0%となっている一方で、男性の育児休

1 業期間は「5日～2週間未満」が26.5%と最も高く、次いで「5日未  
2 満」が25.0%となっており、2週間未満が5割を超えている。

3 こうした状況も踏まえ、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行  
4 う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（令  
5 和3年法律第58号）による改正後の育児・介護休業法（以下「改正育  
6 児・介護休業法」という。）において、子の出生直後の時期により柔軟  
7 に取得できる出生時育児休業（産後パパ育休）が設けられたことに加  
8 え、労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産したこと等の申出をした  
9 労働者に育児休業に関する制度を知らせるとともに、育児休業等の申出  
10 に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じることが事業主に  
11 義務付けられ、令和4年4月から段階的に施行された。

12 その他、育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある事業所  
13 の割合は、令和3年度では事業所規模30人以上で89.3%となってお  
14 り、各種制度の導入状況を見ると、「短時間勤務制度」が85.5%、  
15 「所定外労働の制限」が80.1%となっている。

16 介護休業制度については、平成11年度から義務化されているが、制  
17 度の規定を有している事業所割合は、育児休業制度に比べるとやや低  
18 く、令和元年度では事業所規模30人以上で89.0%となっている。

1 介護をしている雇用者のうち、介護休業取得者の割合は、平成 29 年  
2 で 1.2%となっている。介護休業取得者の男女別内訳を見ると、女性は  
3 59.7%、男性は 40.3%となっている。

#### 4 エ 次世代法の施行状況等

5 次世代法が施行されてから、15 年を超える中、一般事業主行動計画  
6 の策定・届出を行っている事業主の割合は年々上昇し、令和 4 年 3 月末  
7 時点で一般事業主行動計画の策定・届出が義務である常時雇用する労働  
8 者の数が 100 人を超える一般事業主の策定・届出率は 98.0%であり、一  
9 般事業主行動計画の策定・届出が努力義務である常時雇用する労働者の  
10 数が 100 人以下である一般事業主については、52,304 社となるなど、  
11 制度の定着が進んでいる。

12 次世代法第 13 条及び次世代育成支援対策推進法施行規則（平成 15 年  
13 厚生労働省令第 122 号。以下「次世代則」という。）第 4 条第 1 項第 1  
14 号に基づく認定（以下「くるみん認定」という。）を取得した企業数  
15 は、令和 4 年 6 月末時点で 3,861 社と年々増加しており、着実に取組が  
16 進んでいる。

17 また、次世代法第 15 条の 2 及び次世代則第 5 条の 3 第 1 項第 1 号に  
18 基づく特例認定（以下「プラチナくるみん認定」という。）について  
19 も、令和 4 年 6 月末時点で 491 社が取得している。

1           さらに、令和4年4月からは、次世代法第13条及び次世代則第4条  
2           第1項第3号に基づく認定（以下「トライくるみん認定」という。）制  
3           度を創設している。

4           また、不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦は約4.4組に1組と  
5           なっている一方で、不妊治療を経験した者のうち16%（女性は23%）  
6           の者が不妊治療と仕事との両立ができずに離職していることを踏まえ、  
7           企業における不妊治療と仕事との両立支援のための取組を促進するた  
8           め、令和4年4月より、次世代法第13条又は第15条の2及び次世代則  
9           第4条第1項第2号若しくは第4号又は第5条の3第1項第2号に基づ  
10          く認定（以下「くるみんプラス認定」という。）制度を創設している。

#### 11          オ パートタイム・有期雇用労働法の施行状況等

12          パートタイム・有期雇用労働者等の非正規雇用労働者は、平成22年  
13          以降増加が続いていたが、令和2年及び令和3年の2年間は感染症等の  
14          影響もあり減少し、現在は労働者全体の4割を占める。働き方改革を推  
15          進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）に  
16          よる改正後のパートタイム・有期雇用労働法等は、同一企業内における  
17          正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差をなくし、どのよう  
18          な雇用形態を選択しても納得して働き続けられるようにすることで、多  
19          様で柔軟な働き方を選択できるようにすることを目指している。令和4  
20          年時点で、「同一労働同一賃金に取り組んだ」事業所の割合は約63%

1 であり、「待遇の見直しは必要ないと判断した」及び「異なる雇用形態  
2 が存在しない」事業所を含めると約91%となり、着実に取組は進んで  
3 いる。一方で、約7%が「取り組んでいない（異なる雇用形態が存在し  
4 ない場合を除く）」と回答しており、企業規模が小さくなるほど「取り  
5 組んでいない」と回答した割合が高い。

#### 6 カ 企業の雇用管理の変化

7 少子高齢化や人口減少、近年の緩やかな景気回復、団塊の世代の退職  
8 等により、労働市場においては人手不足が大きな問題となっている。そ  
9 のような状況の中で、労働力の確保に向けて、例えば、労働時間や職  
10 務・勤務地を限定した限定正社員の採用等を行うなど、多様な働き方の  
11 導入に取り組む企業もある。

12 また、感染症の拡大によって、テレワークや在宅勤務の実施が一定程  
13 度定着している。

#### 14 (3) 男女労働者の意識の変化と就業パターン

15 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」との考え方については、反対  
16 が賛成を上回っており、若者を中心に固定的な性別役割分担意識の解消  
17 が徐々に進んでいる。女性が職業を持つことについての考え方を見る  
18 と、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」  
19 とする割合が最も高い。また、男性よりも女性においてその割合は高く  
20 なっている。加えて第一子出産後も就業継続している女性の割合は、約

1 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  
2 なくされた女性も一定程度存在している。

3 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、  
4 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育児  
5 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  
6 る。

7 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  
8 の休日の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高くなっ  
9 ているが、6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間は令和3年で1日  
10 当たり約2時間と、国際的に見ると低水準となっている。

### 11 3 まとめ

12 均等法が昭和61年に施行されてから35年余りが経過した。数次の改正  
13 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した。加え  
14 て、平成27年8月の女性活躍推進法の成立、令和4年4月の改正女性活  
15 躍推進法の全面施行、同年7月の改正女活省令の施行など、女性活躍に向  
16 けた法制度の整備も進展している。

17 また、女性活躍推進法に基づく取組を始めとしたポジティブ・アクション  
18 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の実施、仕  
19 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る



1            ことで、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  
2            る。

3            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  
4            める女性割合も国際的に見ると低水準となっている。

5            他方で、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、  
6            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  
7            おり、取得期間も短い。

8            このように、男女労働者ともに、希望する働き方の実現とキャリア形  
9            成、仕事と家庭の両立ができていないものが一定程度存在している。

10          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  
11          とする施策の基本となるべき事項

12          1 施策についての基本的考え方

13               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、  
14               「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  
15               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  
16               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。

17               過去4度の法改正を経て、均等法等の法制度の整備は進展し、また、女性  
18               活躍に向けた法制度の整備も進展している。

19               しかしながら、第1で見たように、均等法施行後35年余りを経てもなお  
20               実態面での男女の格差は残っている状況にある。

1           こうした実態面での男女格差が解消されない背景には、男女ともに、長時  
2           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十分に能力を  
3           発揮して働く環境が整っていない場合が見られること、仕事と家庭の両立に  
4           対する不寛容な職場風土が両立支援制度を利用する際の障壁となっているこ  
5           と、固定的な性別役割分担意識が存在していることなどが挙げられ、その結  
6           果として、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、  
7           妊娠、出産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と考え  
8           られる。また、女性が、出産、育児期を通じて継続就業するためには、仕事  
9           のやりがいを感じられているかどうかということも重要な要素である。さら  
10           に、キャリア形成のためにはロールモデルの存在が必要であるが、女性労働  
11           者のロールモデルが不在であること等、女性のキャリア形成における課題と  
12           して存在するなど、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  
13           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  
14           ことも実態面での男女格差が解消されない背景として考えられる。

15           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  
16           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  
17           の課題である。また、仕事と生活の関係やこれらに対する考え方が多様化し  
18           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  
19           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、

1 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  
2 る。

3 さらに、感染症の拡大によってテレワークや在宅勤務等が実施され、働き  
4 方の多様化により男女ともに家庭と仕事の両立がしやすくなった人が増加し  
5 ている。こうした、感染症により広がった新たな働き方についても考慮する  
6 必要がある。

7 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  
8 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  
9 う観点から、以下のように整理すべきものとする。

10 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  
11 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  
12 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・発揮できる環  
13 境を整備することが必要である。

14 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  
15 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  
16 ンス）を図るための環境整備を一層進めることが重要である。

17 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  
18 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  
19 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  
20 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

1 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であり、長時  
2 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  
3 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。

4 他方、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  
5 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、再就職・再就  
6 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。

7 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  
8 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  
9 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  
10 が必要である。

11 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  
12 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  
13 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。

## 14 2 具体的施策

### 15 (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

16 1の基本的考え方に基づき、公正な処遇の確保を始めとして、職業人  
17 生における明確な展望を描くことを可能にするため、労働者が就業を継  
18 続し、その能力を伸長・発揮できるための環境の整備を進める。

1 特に、公正な処遇の確保は就業意欲を支える基本となるものであること  
2 とから、均等法の着実な履行を中心とする均等確保対策に積極的に取り  
3 組むこととする。

#### 4 ア 公正な処遇の確保

##### 5 (ア) 均等法等の履行確保

6 均等法等に沿った雇用管理が行われるよう、あらゆる雇用管理  
7 の段階における性別を理由とする差別の禁止のほか、間接差別の  
8 禁止、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等の違反に  
9 対し厳正かつ的確な行政指導を行う。特に、事業主による就職活  
10 動中の学生等の求職者に対する募集及び採用の段階における性別  
11 を理由とする差別や、妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利  
12 益取扱い及び上司、同僚による職場における妊娠、出産、育児休  
13 業等に関するハラスメントについては、女性の就業機会の確保及  
14 び就業継続の大きな阻害要因となる場合が多いことから、迅速な  
15 行政指導を行う。

16 なお、行政指導に当たっては、厚生労働省本省及び雇用環境・  
17 均等部（室）間での情報の蓄積及び共有化を図り、効果的な指導  
18 を実施する。

19 均等法に係る問題事案が発生した場合には、迅速に雇用環境・  
20 均等部（室）への相談につながるよう、都道府県労働局の総合労

1 働相談コーナー、地方公共団体との連携等により雇用環境・均等  
2 部（室）へのスムーズな取次ぎを図る。

3 都道府県労働局長による紛争解決及び調停については、特に雇  
4 用環境・均等部（室）等へ相談した事業主や労働者に対し、制度  
5 の周知、解決事例の紹介等により、制度の利用を促すとともに、  
6 被申立人に対しても、制度の趣旨・メリットを説明し、理解を図  
7 る。

8 また、法施行に当たっては、事業主及び労働者に法令等の求め  
9 るところが正しく理解されるよう、厚生労働省ホームページの活  
10 用や雇用環境・均等部（室）におけるパンフレット等の配布等に  
11 よる情報発信により、効率的かつ効果的な周知啓発を行う。

12 加えて、均等法に係る相談を受け付けることのできる窓口とし  
13 て雇用環境・均等部（室）の存在が広く知られるよう、事業主及  
14 び労働者に対し引き続き周知を行う。

15 さらに、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者等  
16 についても均等法等は適用されるものであることから、これらの  
17 労働者に対し制度の周知徹底を図るとともに、これらの者を雇用  
18 する事業主や、派遣労働については派遣先の事業主についても、  
19 均等法等に則した雇用管理がなされるよう行政指導を行う。

1                    その他、間接差別についても、引き続き、施行状況や裁判例  
2                    等、実態把握を進め、対象事項として追加すべき間接差別の有無  
3                    について検討する。

4                    (イ) ポジティブ・アクションの推進

5                    男女の均等な機会を確保するためには、企業の制度や方針にお  
6                    いて、労働者に対する性別を理由とする差別の禁止に関する規定  
7                    を遵守することに加えて、過去の性差別的な雇用管理や職場に根  
8                    強く残る固定的な性別役割分担意識により、企業において男女労  
9                    働者の間に事実上生じている格差に着目し、このような格差の解  
10                    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  
11                    むことが望ましい。また、こうした取組を行うことにより、男女  
12                    問わず能力が発揮されることは、企業にとっても持てる人材の有  
13                    効活用につながる事となり、生産性の向上に資することとな  
14                    る。

15                    こうした取組は、ポジティブ・アクションとして、平成9年の  
16                    均等法改正で新たに規定が導入され、以降、事業主の自主性を促  
17                    す形で、取組の必要性の啓発や取組事例の紹介等によりその普及  
18                    を図ってきたが、平成28年4月には女性活躍推進法が施行され、  
19                    常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主について  
20                    は、自社の女性の活躍状況に応じ、女性の職業生活における活躍

1 の推進に関する取組に関する計画の策定等が法律上の義務として  
2 課され、令和4年4月からは、当該義務の対象範囲が、常時雇用  
3 する労働者の数が100人を超える一般事業主に拡大された。

4 ポジティブ・アクションは、その手法においては女性のみを対  
5 象とする又は女性を有利に取り扱う取組のみならず、評価基準の  
6 明確化や透明化など、男女双方を対象にした雇用管理改善の取組  
7 も含まれ、その目的も、究極的には男女の均等な機会及び待遇の  
8 確保の支障となっている事情を改善することでなければならな  
9 い。具体的な取組においては、仕事と生活の調和（ワーク・ライ  
10 フ・バランス）の実現や、労働時間短縮のための業務改革や業務  
11 遂行管理の改善等を目的とした取組もポジティブ・アクションの  
12 一環として位置付けられるものである。

13 各企業に対しては、これらの点を踏まえた上でポジティブ・ア  
14 クションの取組を実施するよう一層促していく。

15 (ウ) コース等別雇用管理の適正な運用の促進

16 均等法施行規則においては、全ての労働者の募集・採用、昇  
17 進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく転勤要件を設ける  
18 こと等は間接差別として均等法に違反することとされている。

19 また、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主  
20 が留意すべき事項に関する指針」（平成25年厚生労働省告示第



1 384号)では、事業主がコース等で区分した雇用管理を行うに当  
2 たり、その適正かつ円滑な運用に資するよう、コース等の新設、  
3 変更又は廃止、コース等別雇用管理における労働者の募集又は採  
4 用及びコース等別雇用管理における配置、昇進、教育訓練、職種  
5 の変更等に当たって留意すべき事項を示している。

6 この均等法施行規則及び当該指針の内容について事業主に対し  
7 周知し、コース等別雇用管理を導入している事業主において均等  
8 法施行規則に規定する間接差別に当たる運用がなされないよう改  
9 めて啓発する。また、事業運営の基幹となる事項に関する企画立  
10 案、営業、研究開発等を行う業務に従事するコース（いわゆる  
11 「総合職」）に女性の採用や配置が少ない事業主や、女性の役職  
12 者が少ない事業主においては、コース等別雇用管理が女性の職域  
13 拡大や管理職登用等を阻害する原因となっていないか、自社の状  
14 況の把握と分析を踏まえて、コース等別雇用管理を行う必要性に  
15 ついて検討を行うことも含めて助言等を行う。

16 (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  
17 対策の推進

18 雇用環境・均等部（室）への妊娠、出産、育児休業等に関する  
19 不利益取扱いの相談件数は横ばいではあるが、解雇に至る重大な  
20 事案も少なくない。また、外国人労働者が妊娠を報告すると雇用

1 契約を打ち切られたといった相談が寄せられている。均等法及び  
2 育児・介護休業法において、妊娠、出産、育児休業等に対する解  
3 雇等の不利益な取扱いは禁じられているところであり、そのよう  
4 な不利益取扱いが起こらないよう周知徹底に努め、不利益取扱い  
5 事案については迅速に行政指導を行う。また、行政指導に従わな  
6 い悪質な事業主については、企業名の公表を含め厳格に対応す  
7 る。

8 (オ) 母性健康管理対策の推進

9 職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子  
10 もを産むことができる環境を整備することは、女性の能力発揮の  
11 促進に加え、少子化への対応、さらには生涯を通じた女性の健康  
12 確保の観点からも極めて重要な課題である。

13 このため、労働基準法及び均等法に基づく女性労働者の母性保  
14 護及び母性健康管理について、市町村等と連携して引き続きその  
15 周知徹底を図るとともに、母性健康管理体制の整備に対する支  
16 援、相談、情報提供等を行う。

17 また、均等法で求められている措置を講じない事業主に対して  
18 は、企業名の公表を行うことも含め、行政指導により確実な法の  
19 遵守を求めるとともに、母性健康管理措置等に係る規定の整備を  
20 促進する。

1                   なお、母性健康管理対策については、問題事案が生じた場合に  
2                   は、特に迅速な解決が求められるものであることから、相談から  
3                   紛争解決までの迅速な処理に努める。

#### 4                   (カ) 労働者の健康確保の推進

5                   職場において女性が母性を尊重されることに加えて、男性を含  
6                   め労働者の健康を確保することは、労働者が就業を継続しその能  
7                   力を伸長・発揮できるようにするため重要な課題である。このた  
8                   め、生理や更年期等を含め、労働者の健康に関する情報提供や、  
9                   労働者の健康確保に取り組む企業事例の周知等を行うことによ  
10                   り、労働者本人の健康管理に関する意識を高めるとともに、企業  
11                   による職場環境整備を促進する。

#### 12                  イ ハラスメント対策の推進

##### 13                  (ア) セクシュアルハラスメント防止対策の推進

14                   雇用環境・均等部（室）に寄せられる相談ではセクシュアルハ  
15                   ラスメントに係るものが依然として多く、中には離職に至る深刻  
16                   な事案も少なくない。職場におけるセクシュアルハラスメント防  
17                   止措置については、事業主の義務となっており、均等法で求めら  
18                   れている措置を講じていない事業主に対しては、企業名の公表を  
19                   行うことも含め、行政指導により確実な措置の実施を求めてい  
20                   く。企業規模が小さいほどセクシュアルハラスメントの防止対策

1                    に取り組む企業割合が低くなっていることから、特に中小企業に  
2                    対しきめ細かい情報提供を行っていく。また、女活法等一部改正  
3                    法による改正後の均等法（以下「改正均等法」という。）におい  
4                    て、事業主等の責務規定や、労働者からセクシュアルハラスメン  
5                    トに関する相談を受けた場合の不利益取扱い禁止規定、他の事業  
6                    主のセクシュアルハラスメント防止措置の実施に関し、必要な協  
7                    力を求められた場合にこれに応じる努力義務規定が新設されてお  
8                    り、改正均等法の内容についても周知徹底する。

9                    さらに、近年、就職活動中の学生等の求職者に対するセクシュ  
10                    アルハラスメントについて、悪質な事案が発生している。事業主  
11                    が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講  
12                    ずべき措置についての指針（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）  
13                    においては、求職者等から職場におけるセクシュアルハラスメン  
14                    トに類すると考えられる相談があった場合、事業主は、その内容  
15                    を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが  
16                    望ましい旨明示している。事業主に対しては、この点についても  
17                    周知啓発する。

18                    (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  
19                    進

1 均等法及び育児・介護休業法により、職場における妊娠、出  
2 産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることが  
3 事業主に対して義務付けられており、また、改正均等法におい  
4 て、事業主等の責務規定及び労働者からセクシュアルハラスメン  
5 トに関する相談を受けた場合の不利益取扱い禁止規定が新設され  
6 ている。育児休業等に関するハラスメントについては、令和3年  
7 の育児・介護休業法の改正により新設された出生時育児休業（産  
8 後パパ育休）も対象となることから、これらの改正について周知  
9 徹底していくとともに、均等法及び育児・介護休業法で求められ  
10 ている措置を講じない事業主に対しては、企業名の公表を行うこ  
11 とも含め、行政指導により確実な措置の実施を求めていく。

#### 12 (ウ) パワーハラスメント防止対策の推進

13 改正労働施策総合推進法により、職場におけるパワーハラスメ  
14 ントの防止措置を講じることが事業主に対して新たに義務付けら  
15 れている。特に中小事業主については、令和4年4月から義務付  
16 けられたところであり、規模が小さいほどパワーハラスメントの  
17 防止に取り組む企業割合が低くなっていることから、措置の内容  
18 について周知徹底していくとともに、改正労働施策総合推進法で  
19 求められている措置を講じない事業主に対しては、企業名の公表

1  を行うことも含め、行政指導により確実な措置の実施を求めている  
2  く。

3  (エ) 総合的なハラスメント対策の推進

4  職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児休  
5  業等に関するハラスメント、パワーハラスメントなどのハラスメ  
6  ントは、他のハラスメントとも複合的に生じるケースが多いこと  
7  を踏まえると、企業における防止対策については、一元的に相談  
8  に応じることのできる体制を整備することが望ましいことから、  
9  併せて指導徹底を行う。

10  また、雇用環境・均等部（室）では、セクシュアルハラスメン  
11  トや妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラ  
12  スメント等についての事業主や労働者からの相談対応や、関係法  
13  令の履行確保の徹底を図る。

14  さらに、近年、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタ  
15  マーハラスメント）についても社会的に大きな問題となってい  
16  る。事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因  
17  する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令  
18  和2年厚生労働省告示第5号）において、カスタマーハラスメン  
19  トに関する防止対策を講じることが望ましいとされていることも  
20  踏まえ、事業主に対して「カスタマーハラスメント対策企業マ

1 ニュアル」等を活用した周知啓発を行うとともに、各業界におい  
2 て進められている工夫した取組を把握した上で、より効果的な対  
3 策の普及に努める。

4 加えて、性的指向・性自認に関するハラスメントについても対  
5 策を講ずるとともに、フリーランスに対する相談支援等も実施す  
6 る。

#### 7 ウ 女性活躍推進法の着実な施行

##### 8 (ア) 一般事業主行動計画策定の促進

9 女性活躍推進法は、常時雇用する労働者の数が100人を超える  
10 一般事業主に対し、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分  
11 析を行い、その課題を解決するための数値目標と取組を盛り込ん  
12 だ一般事業主行動計画の策定・届出・周知・公表及び自社の女性  
13 の活躍に関する情報の公表を義務付けることにより、自社の女性  
14 の活躍状況に応じた各一般事業主の取組を促進し、女性の職業生  
15 活における活躍の推進を図るものである。女性活躍推進法に基づ  
16 き、一般事業主が自社における女性活躍に関する状況を把握、課  
17 題分析した上で、数値目標を含む一般事業主行動計画を策定し、  
18 その取組状況を点検、評価するサイクルを確立することや、自社  
19 の状況を公表すること等、女性の活躍に向けた取組を進めること  
20 が重要であることから、一般事業主に対して、パンフレット等に

1 よる一般事業主行動計画策定の手順や方法、好事例などの周知  
2 や、一般事業主行動計画策定支援ツールの提供など、積極的な支  
3 援を行う。

4 また、常時雇用する労働者の数が 100 人を超える一般事業主に  
5 おいて、一般事業主行動計画の策定・届出が行われていない場合  
6 には、行政指導も含めた積極的な働きかけを行う。常時雇用する  
7 労働者が 100 人以下の一般事業主も含め、一般事業主行動計画に  
8 基づいた取組が着実に進むよう、必要な助言等を実施していく。

9 (イ) 女性の活躍状況に関する情報の公表の促進

10 女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者の数が 100 人を  
11 超える一般事業主は、女性の活躍に関する情報の公表が義務付け  
12 られている。女性の活躍に関する情報を公表することは、就職活  
13 動中の学生など求職者の企業選択に資するとともに、女性が活躍  
14 しやすい企業の優秀な人材の確保や競争力の強化につながること  
15 が期待できる。

16 これらを踏まえ、事業主に対して、パンフレット等を通じて、  
17 情報公表の方法等の周知や、女性の活躍推進企業データベース及  
18 び女性・若者といった個別分野ごとに提供されている企業の職場  
19 情報を総合的に提供するための職場情報総合サイト「しょくばら  
20 ぼ」の活用の促進を図る。



1 (ウ) 男女間賃金格差の縮小

2 男女間賃金格差については、性別を理由とする賃金に関する差  
3 別的取扱いによるものであれば労働基準法第4条により禁止され  
4 ており、また、その原因となる採用、配置、昇進等における性別  
5 を理由とする差別については、均等法第5条から第7条までによ  
6 り禁止されている。その上で、これらの規定に抵触しない場合で  
7 あっても、男女間賃金格差の状況は、我が国社会全体及び個々の  
8 企業において、女性労働者が職業生活の場で活躍できているかを  
9 示す指標であることから、それを確認することは重要である。

10 我が国における男女間賃金格差の状況は、第1の2(1)オで見た  
11 とおり、縮小傾向にはあるが、欧米諸国と比較すると依然として  
12 大きく、その要因としては、男女間では勤続年数と管理職比率の  
13 差異が大きいことが挙げられる。

14 このような状況を踏まえ、令和4年7月より、常時雇用する労  
15 働者が300人を超える一般事業主に対し、男女の賃金の差異の把  
16 握及び公表が義務付けられた。これを契機として、各企業におけ  
17 る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  
18 していくことにより、女性活躍推進法に基づく企業の取組を加速  
19 させ、男女間賃金格差の解消に努める。

1 求職者等に対しては、事業主によって公表される男女の賃金の  
2 差異の数値のみならず、男女の賃金の差異が生じる背景や原因に  
3 対する分析等の情報も含め、当該事業主の女性活躍推進の取組の  
4 実情や将来に対する姿勢を注意深く見極めることが必要であるこ  
5 と等についても、周知啓発を行う。

6 なお、男女間賃金格差については、女性活躍推進法に基づく施  
7 策のみならず、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働  
8 法その他の法令等に基づく施策と相まって解消されるものである  
9 ことに留意する必要がある。

10 (エ) えるぼし認定及びプラチナえるぼし認定取得の支援

11 一般事業主行動計画を策定した旨の届出を行った一般事業主の  
12 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もの  
13 は、申請により、えるぼし認定及びプラチナえるぼし認定を取得  
14 できる。したがって、えるぼし認定及びプラチナえるぼし認定の  
15 取得支援を行うことにより、女性が活躍できる環境整備がより一  
16 層進展すると考えられる。

17 また、えるぼし認定を取得すると女性活躍推進法第 10 条に定め  
18 る表示（以下「えるぼしマーク」という。）を、プラチナえるぼ  
19 し認定を取得すると女性活躍推進法第 14 条に定める表示（以下  
20 「プラチナえるぼしマーク」という。）を、それぞれ商品や広告

1 などに付すことができ、女性活躍推進に取り組む企業であることを  
2 をアピールできる。また、えるぼし認定及びプラチナえるぼし認  
3 定を取得した一般事業主は公共調達で優遇される。こういった認  
4 定取得のメリットや、認定基準等を一般事業主に対して周知する  
5 ことにより、認定取得に向けた取組を促進していく。

6 また学生等に対しては、就職活動等において企業選択の際活用  
7 できるよう、えるぼしマーク、プラチナえるぼしマーク及び女性  
8 の活躍推進企業データベースの周知を行っていく。

#### 9 エ ライフステージに応じた能力向上のための支援

##### 10 (ア) 学生に対する支援

11 仕事と生活の状況やこれらに対する考え方が多様化する中で、  
12 若年者が就職活動に当たり職業生活と私的生活の将来設計を描き  
13 つつ職業選択に臨むことが重要である。また、女性の就業分野は  
14 広がりつつあるが、男性と比較すると依然として事務的な職種に  
15 集中しており、今後は、理系、技術系等、より広い分野でより多  
16 くの女性の活躍が望まれる。

17 このため、関係機関と連携を図りつつ、男女双方の学生につい  
18 て、固定的な性別役割分担意識に捕らわれることなく、個人の適  
19 性及び能力にあった進路選択・職業選択が適切になされるととも  
20 に、職業意識の形成に資するよう、就職活動を始める前の自己分

1 析、職業生活と私的生活の将来設計、適切な進路選択等を始め、  
2 就職・就業に関する様々な情報提供を行う等の支援を行う。

3 また、女性の活躍推進企業データベースや、両立支援のひろば  
4 においては、各企業の女性活躍に関する情報や、家庭と仕事の両  
5 立支援に関する情報、女性活躍推進法又は次世代法に基づく一般  
6 事業主行動計画が公表されており、業界内・地域内での企業の位  
7 置付けを知ることができ、学生等の職業選択の手助けとなるため  
8 積極的な周知を行う。

9 さらに、学生向けリーフレットを全国の大学や都道府県労働局  
10 に毎年配布するなど、学生に対して、働くときに知っておきたい  
11 基本的な知識の普及啓発を行う。

#### 12 (イ) 女性労働者等のキャリア形成に対する支援

13 女性の勤続年数については緩やかに伸長しており、妊娠、出産  
14 を経ても就業を継続する女性が徐々に増加している。この点、妊  
15 娠、出産等のライフイベントを経ても就業を継続し、キャリアを  
16 形成しながら充実した職業生活を送ることができるよう、一層の  
17 環境整備を進めていく。

18 また、女性労働者のキャリア形成に資するよう、労働者の選択  
19 に応じた職業能力開発機会の確保、キャリアコンサルティングの

1 普及促進、女性のキャリアアップに資する教育訓練の充実等の支  
2 援を行う。

3 あわせて、育児・介護等との両立が可能な職業訓練（公的職業  
4 訓練における短時間訓練コースや訓練受講の際の託児サービス支  
5 援の推進）を実施するとともに、労働者の主体的な職業能力の開  
6 発及び向上を促進し、再就職時の職業能力に基づいた評価にも資  
7 するよう、業界共通の職業能力評価の物差しとなる技能検定を始  
8 め、企業と労働者双方に活用される職業能力評価制度の整備、  
9 ジョブ・カードを活用した職業能力の見える化を推進する。

10 (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  
11 性別にかかわらず仕事上の責任を果たしつつ人生の各段階に応じた多  
12 様な希望を実現できるよう仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・ balan  
13 ス）を図ることのできる条件整備がなされる必要がある。

14 特に、男性に長時間労働が多い実態、固定的な性別役割分担意識の存  
15 在は、様々なニーズを抱える労働者にとって働き方の選択肢を狭め、仕  
16 事と生活の両立を阻む要因となっている。

17 こうしたことを踏まえ、社会全体において、仕事と生活の調和（ワー  
18 ク・ライフ・バランス）を実現するための取組を推進することとし、特  
19 に育児・介護期には仕事と家庭の両立が難しいため、育児・介護期にお  
20 ける仕事と家庭の両立支援対策を推進する。

1           なお、こうした支援に当たっては、労使団体、地方公共団体等との緊  
2 密な連携に特に留意する。

3           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  
4 組

5           男女双方の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現の  
6 ため、働き方の改革に向けた事業主の取組を支援するとともに、社会的  
7 気運の醸成を図る。

8           イ 仕事と育児の両立を図るための制度の着実な実施

9           男女労働者ともに、育児休業や短時間勤務などの仕事と育児の両  
10 立支援制度を安心して利用できる職場環境の整備が重要であること  
11 から、これらの普及・定着を図る。

12           特に令和4年4月1日より段階的に施行された改正育児・介護休  
13 業法について、周知・指導を行い、改正内容の確実な履行確保を図  
14 る。

15           加えて、企業における次世代法に基づく一般事業主行動計画の策  
16 定・実施に向けた取組の促進を図るとともに、くるみん認定及びプ  
17 ラチナくるみん認定、また、令和4年に新設されたトライくるみん  
18 の取得促進を図る。

19           さらに、労働者が仕事と育児との両立を図っていくためには、企  
20 業における取組の促進のみならず、地域においてニーズに応じた多

1 様な支援サービスが整備されることが重要であり、関係省庁等とよ  
2 り一層の連携を図る。

3 ウ 仕事と介護の両立を図るための制度の着実な実施等

4 総人口に占める 65 歳以上人口の割合（高齢化率）は増加の一途を  
5 辿っており、今後も高齢化率の上昇が見込まれる。

6 このような中、家族の介護を理由とする離職者数は、「平成 29 年  
7 就業構造基本調査」（総務省）によると、年間約 10 万人にも上って  
8 いることから、仕事と介護の両立は重要な課題となっている。

9 このため、育児・介護休業法に基づく仕事と介護の両立支援制度  
10 の周知徹底を行う。

11 さらに、介護は社会全体で支えるものであること、また、労働者  
12 が一人で介護を抱えると結果として離職につながりかねないことか  
13 ら、介護に関する両立支援制度は、介護サービスを円滑に利用する  
14 ための準備に用いるほか、要介護者の状態が大きく変化してサービ  
15 スを切り替える等家族が介護に対応しなければならない場合等に利  
16 用すべき制度である。その前提を踏まえると、仕事と介護の両立を  
17 図っていくためには、企業における取組の促進のみならず、地域包  
18 括ケアシステムが構築されることにより、地域においてニーズに応  
19 じた多様な支援サービスが整備されることが重要である。

1                   このため、必要な介護サービスの確保や働く環境改善・家族支援  
2                   の観点から、在宅・施設サービス等の基盤整備や介護サービスを支  
3                   える介護人材の確保、働く家族等に対する相談・支援の充実を行  
4                   う。

5                   エ 長時間労働の是正

6                   長時間労働は、仕事と育児などの家庭生活の両立を困難にすると  
7                   ともに、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の  
8                   仕事と育児との両立を阻む原因となっている。

9                   このため、長時間労働の是正に向けた取組強化を図るとともに、  
10                  企業風土の改善に向けて積極的な啓発を進めること等を通じて、企  
11                  業の意識改革を促進する。

12                  また、特に、中小企業等においては、発注者からの著しく短い期  
13                  限の設定や発注内容の頻繁な変更に応えようとして長時間労働にな  
14                  る傾向にあることを踏まえ、労働時間等の設定の改善に関する特別  
15                  措置法（平成4年法律第90号）に基づき、著しく短い期限の設定及  
16                  び発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮し、事業者の取引上必  
17                  要な配慮が商慣行に浸透するよう、関係省庁が連携して必要な取組  
18                  を推進する。

19                  オ 両立しやすい職場環境づくりの促進



1           イ～エの施策のほか、仕事と育児・介護の両立が図られるために  
2           は、男女がともに育児・介護休業その他の両立支援制度を安心して  
3           利用でき、就労しながら育児・介護を行いやすい職場環境づくりの  
4           促進が必要である。このため、男性の育児休業取得等に関する社会  
5           的な気運を醸成するとともに、各種助成措置を効果的に活用するこ  
6           と等により、仕事と育児・介護の両立に向けた労使の取組を支援す  
7           る。

8           とりわけ、日本の男性の育児・家事時間は欧米諸国に比べて短く、  
9           育児休業取得率も低い状況にあることから、引き続き、令和4年に  
10          創設された出生時育児休業（産後パパ育休）の周知等も含め、男性  
11          の育児休業取得等を促進するための環境を整備するよう努める。

12          また、仕事と育児・介護が両立できる職場環境の整備を促進する  
13          ため、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  
14          や、企業へのコンサルティングを行い、仕事と育児・介護の両立支  
15          援に取り組む事業主を支援する。

#### 16          カ 不妊治療と仕事との両立支援

17          不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦の数が増加している現  
18          状において、企業における不妊治療と仕事との両立ができる職場環  
19          境整備は喫緊の課題である。このため、企業や労働者向けのマニユ  
20          アル等による周知啓発や助成措置、くるみんプラス認定の取得促進

1 等を行うことにより、不妊治療と仕事との両立ができる職場環境の  
2 整備を推進する。

### 3 (3) 多様な就業形態に対する支援

4 妊娠、出産等を機に離職する女性の割合は約3割と、近年下降してい  
5 るものの、依然として一定程度存在しているという現状においては、一  
6 旦就業を中断したとしても、それまでの就業経験を生かし、再就職・再  
7 就業できるよう環境整備を進めることが特に重要である。また、労働者  
8 一人ひとりの仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）と、企業  
9 による優秀な人材の確保や定着を同時に図るため、職務、勤務地、労働  
10 時間を限定した「多様な正社員」の普及を図ることが重要である。

11 こうした中で、これらの多様な就業形態を良好な就業機会とするため  
12 の環境整備が以前にも増して重要となってきている。

#### 13 ア パートタイム・有期雇用労働対策

14 同一企業内における通常の労働者とパートタイム労働者及び有期  
15 雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止したパートタイム・有期  
16 雇用労働法が令和3年4月1日から中小企業も含めて全面施行され  
17 ている。パートタイム労働者及び有期雇用労働者について通常の労  
18 働者との均等・均衡待遇等が確保されるよう、パートタイム・有期  
19 雇用労働法の着実な履行確保を図っていく。具体的には、短時間・  
20 有期雇用労働者対策基本方針（令和2年厚生労働省告示第122号）

1 に基づき、パートタイム・有期雇用労働法の周知や、個別相談等に  
2 よる企業への支援、また、職務分析・職務評価の導入促進等を行う  
3 とともに、有期雇用労働者について、労働契約法（平成19年法律第  
4 128号）に基づく「無期転換ルール」の適切な活用に向けて引き続き  
5 周知に取り組む。

6 その際、短時間正社員制度を始めとした「多様な正社員」制度を  
7 一層普及・定着させるため、好事例の収集や周知等を行っていく。

#### 8 イ テレワークの推進

9 テレワークは、適切な労務管理が可能な環境においては、働く時  
10 間や場所を柔軟に決定することが可能な働き方であり、特に、育児  
11 期・介護期の労働者にとって、仕事と育児・介護を両立するための  
12 1つの選択肢となりうる。このため、雇成型テレワークについて、  
13 事業主が適切な労務管理を行い、労働者が安心してテレワークを行  
14 うことができるよう「テレワークの適切な導入及び実施の推進のた  
15 めのガイドライン」の周知・啓発を行う。また、自営型テレワーク  
16 について、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライ  
17 ン」の周知・啓発を行う。

#### 18 ウ 再就職支援

19 出産・育児等で離職した女性が、出産後の復職・再就職や仕事と  
20 育児の両立に関する知識が得られるよう、情報提供や相談支援を行

1 うとともに、その希望や状況に応じて早期に再就職できるよう、子  
2 ども連れで来所しやすい環境を整備したマザーズハローワーク及び  
3 マザーズコーナーにおいて、担当者制・予約制によるきめ細かな職  
4 業相談・職業紹介と併せ、再就職に資する各種セミナーの実施、仕  
5 事と育児が両立しやすい求人の確保等を行うとともに、地方公共団  
6 体等との連携による保育関連情報の提供等により、総合的かつ一貫  
7 した支援を実施する。特に、母子家庭の母については、その就業に  
8 よる自立と生活の向上が図られるよう、福祉事務所とハローワーク  
9 等の連携の下、就業相談、職業能力開発、常用雇用の促進等個々の  
10 母子家庭の実情に応じたきめ細かな就業支援を推進する。

#### 11 (4) 関係者・関係機関との連携

12 個々の企業において均等法等の趣旨に沿った雇用管理を進めていくに  
13 は、労使が共に企業内の雇用管理制度及びその運用の見直しに取り組ん  
14 でいくことが重要である。このため、労働者団体及び使用者団体と緊密  
15 に連携し、企業における取組の促進を図る。

16 さらに、個人の働き方の選択に大きな関わりを持つ税制や社会保障制  
17 度等について、様々な世帯形態間の公平性等を勘案しつつ、その影響を  
18 できる限り働き方の選択に対して中立的なものとするよう、関係者、関  
19 係機関による検討を促す。

1           また、地方公共団体の労働担当部局、男女共同参画担当部局、福祉担  
2           当部局等との協力関係を深め、地方公共団体が行う関係施策との連携を  
3           図りつつ、雇用環境・均等行政をより効果的に推進する。

4           (5) 行政推進体制の充実、強化

5           都道府県労働局雇用環境・均等部（室）等において、労働相談の対応  
6           を一体的に実施することや、個別の労働紛争の未然防止と解決を一体的  
7           に実施することとあわせて、これらの業務実施体制の整備・強化・効率  
8           化に努める。また、関係法令等の周知、実施等に当たっては、情報通信  
9           技術を積極的に活用する等、行政サービスの質的向上に努めるととも  
10          に、業務効率化を図る。