

# 女性の就労支援について

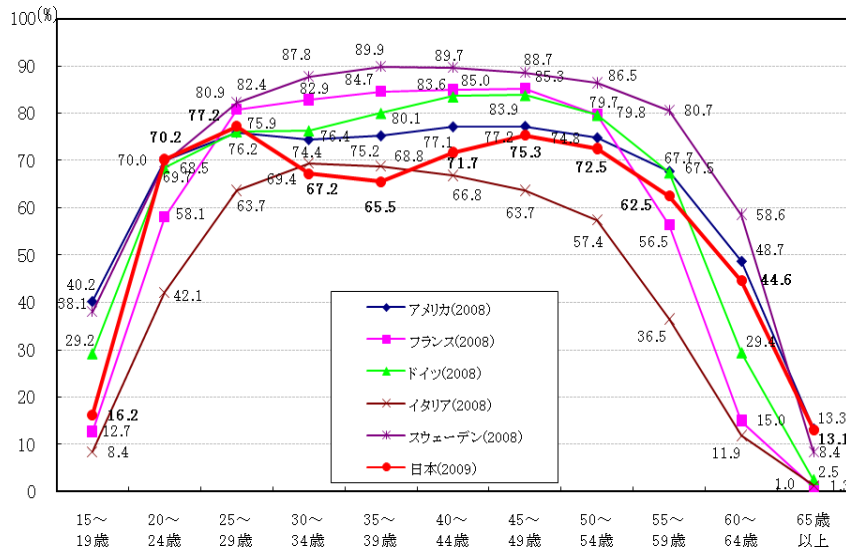
平成22年3月

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局

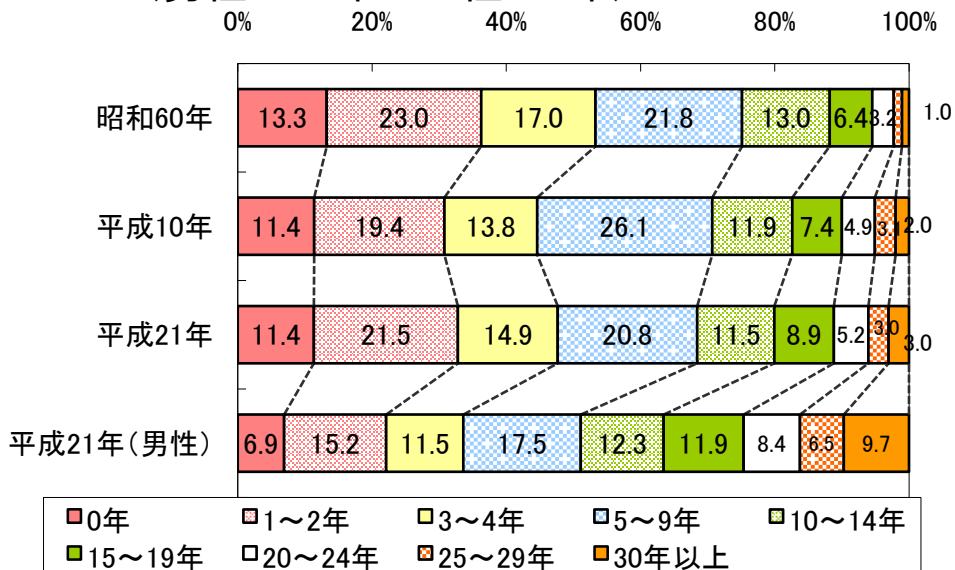
# 働く女性の現状

○ 雇用者に占める女性労働者の割合 42.3%(2,311万人)

○ 女性の労働力率はM字カーブの傾向が顕著 ○ 平均勤続年数は男性よりいまだ短い (男性12.8年 女性8.6年)

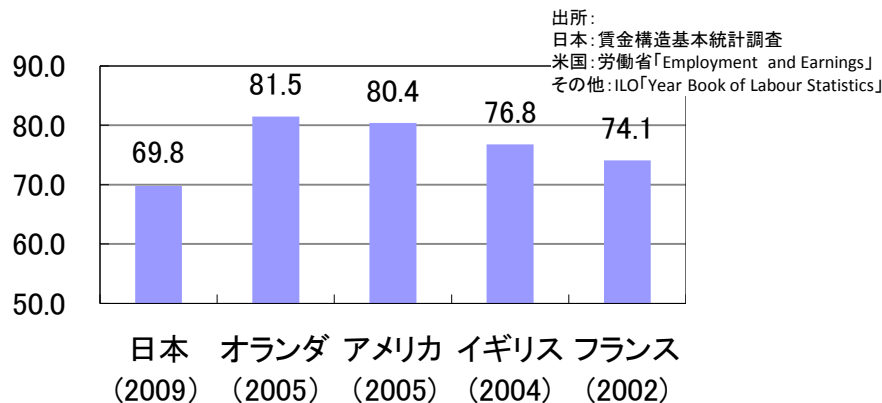


出所: 日本:総務省「労働力調査」その他:ILO「LABORSTA」



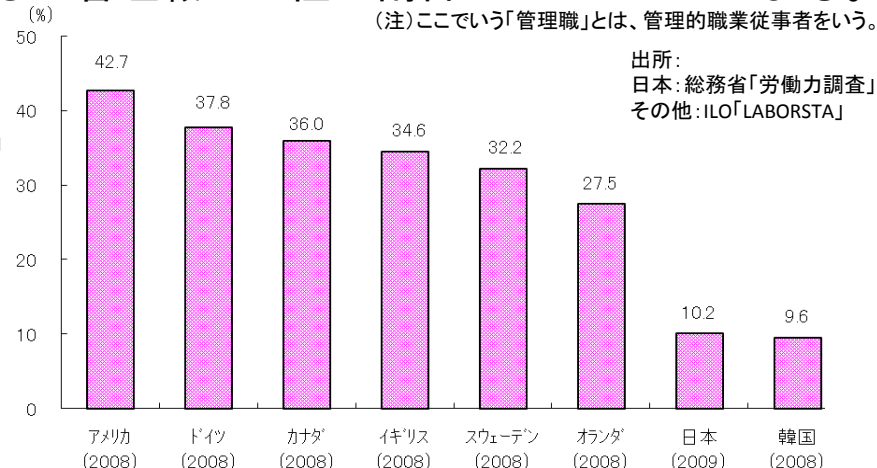
出所:賃金構造基本統計調査

○ 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。



出所: 日本:賃金構造基本統計調査  
米国:労働省「Employment and Earnings」  
その他:ILO「Year Book of Labour Statistics」

○ 管理職の女性の割合は10.2%にとどまる。



出所: 日本:総務省「労働力調査」  
その他:ILO「LABORSTA」

# ポジティブ・アクションの推進

## 背景・趣旨

○ ポジティブ・アクションとは、過去の雇用管理における取扱いや男性中心の職場慣行などがもとになって、男女労働者の間に事実上生じている差の解消を目指し、個々の企業において事業主が行う取組をいう。

<具体例>

- ◆ 従来の性差別的な雇用管理により管理職になっている女性が少ない場合に、
  - ・ 昇進試験の受験を女性に奨励する
  - ・ 合格者から女性を優先して昇進させる
  - ・ 評価者研修を行う
- ◆ 出産・育児などを理由として退職する女性労働者が多い場合に
  - ・ 法を上回る育児制度等を導入する
  - ・ 休業後の職場復帰をしやすいするための講習を行う
  - ・ 産休、育休の取得が不利にならない人事管理制度、評価制度等を導入する

## 現状

○ 大企業では、相当程度の企業において取組が見られるもののその動きに鈍化がみられ、中小企業への広がりも十分でない。

## 課題と対応

### 課題

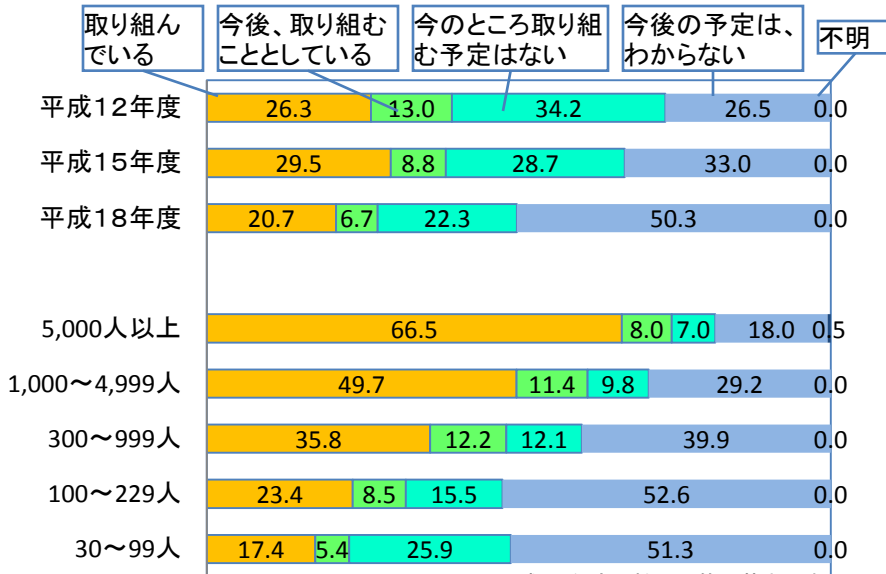
- 趣旨、内容の周知が十分でない。
- ポジティブ・アクションはともすれば女性のみに対する措置であるとのイメージを持たれやすい。

### 対応

- ポジティブ・アクションには人事評価基準の明確化、透明化、仕事と生活の調和の実現など男女双方を対象とするものを含まれることなど、趣旨、内容の理解が促進されるよう、一層の周知徹底を図る。
- 中小企業を重点に、取組のノウハウ提供を行う。

<具体的取組> (平成22年度)

- ① 女性の活躍推進協議会：経営者団体と連携した協議会の開催
- ② 均等・両立推進企業表彰
- ③ 総合的な情報提供：ポータルサイトを構築し、企業の取組を掲載するとともに、自社の女性の活躍推進状況を把握するシステムを開発・運営
- ④ 中小企業の導入支援：コンサルタントを派遣し取組を支援



出所：)平成18年度女性雇用管理基本調査

# 男女雇用機会均等法の概要

## 1 性別を理由とする差別の禁止

### ○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

### ○ 間接差別の禁止

間接差別とは、①性別以外の事由を要件とする措置であって、

②当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、

③合理的な理由がないときに講ずることをいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件 ◆ コース別雇用管理制度における「総合職」の募集・採用における転勤要件

◆ 昇進における転勤経験要件（これら以外にも存在し得る。）

### ○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

## 2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

## 3 セクシュアルハラスメント対策

○ 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

## 4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

## 5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

## 6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

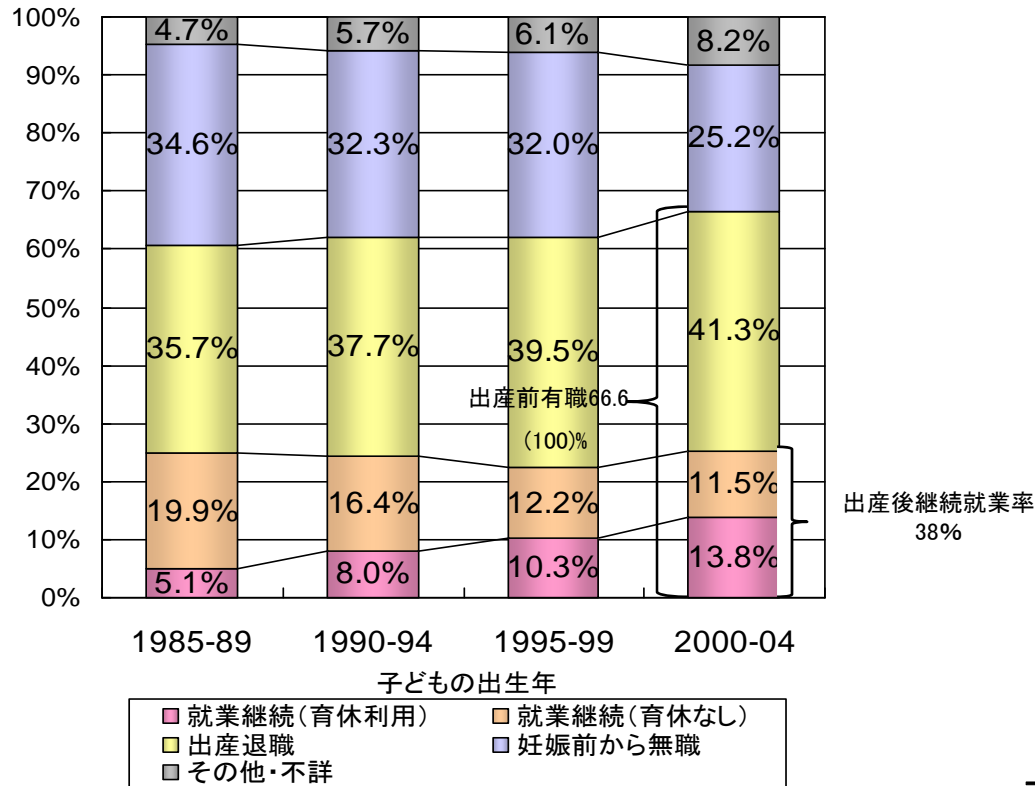
## 7 法施行のために必要がある場合の指導等

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

# 仕事と家庭の両立をめぐる現状①

## ○女性の出産後の継続就業は依然として困難

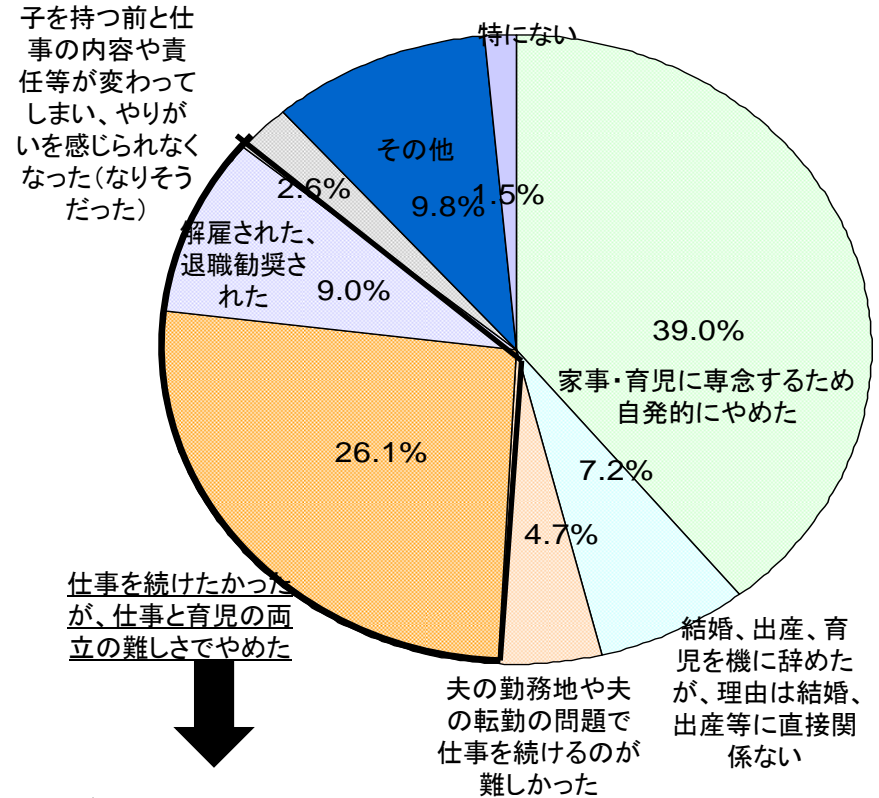
子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴



(資料)国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」

目標値(子ども・子育てビジョン参考指標)  
 第1子出産前後の女性の継続就業率  
 38%(平成17年) → 55%(平成29年)

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

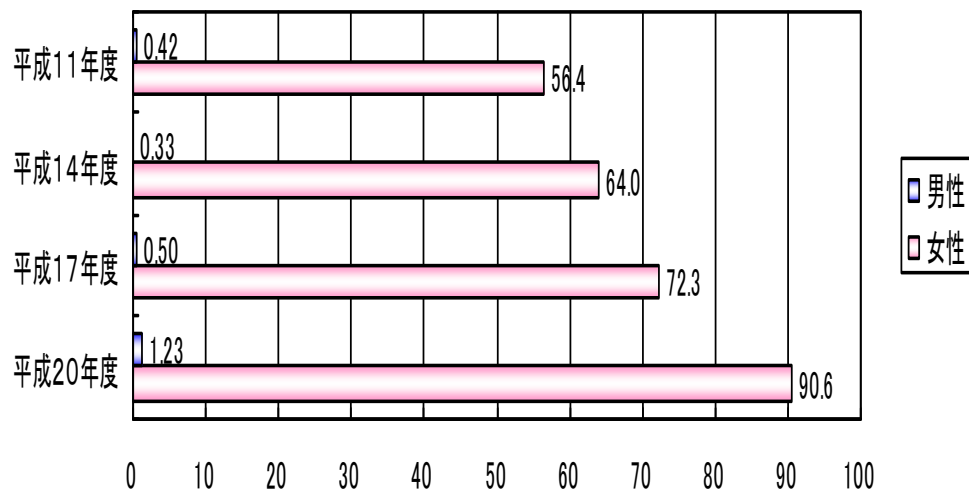
- ①勤務時間があいそうもなかった (65.4%)
- ②職場に両立を支援する雰囲気かなかった (49.5%)
- ③自分の体力がもたなそうだった (45.7%)
- ④育児休業を取れそうもなかった (25.0%)

出典:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

# 仕事と家庭の両立をめぐる現状②

## ○男性の育児休業取得・育児への関わりは低調

育児休業取得率の推移



出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成20年)

### 目標値(子ども・子育てビジョン参考指標)

#### 男性の育児休業取得率

1.23%(平成20年)→10%(平成29年)

#### 6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間

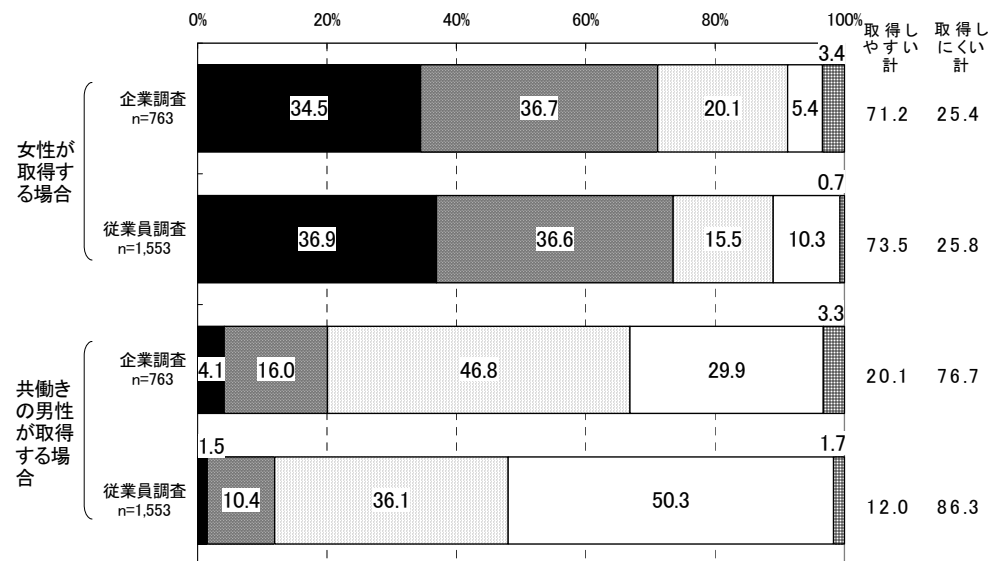
1日あたり60分(平成18年)→1日あたり2時間30分(平成29年)

## ○育児休業を利用したい男性は3割を超える。

(ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年))

## ○職場においては男性の育児休業が取得しにくい雰囲気強い

■取得しやすい ■どちらかといえば取得しやすい □どちらかといえば取得しにくい □取得しにくい □無回答



注1:「取得しやすい計」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計。「取得しにくい計」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計。

注2:規模別の9人以下(38社、28人)は、サンプルが少ないので表示していない。

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)



# 仕事と家庭の両立支援対策の概要

## 法律に基づく両立支援制度の整備

### 妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理(労働基準法、男女雇用機会均等法)

- ・産前産後休業(産前6週、産後8週)、軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産を理由とする解雇の禁止 等

### 育児休業等両立支援制度の整備(育児・介護休業法)

- ・子が満1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月=“パパ・ママ育休プラス”※)まで(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業
- ・子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除※
- ・育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

※平成21年7月1日公布の改正法により拡充。施行日は原則として平成22年6月30日。

## 両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり

### 次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と家庭を両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・公表・従業員への周知  
(301人以上は義務、300人以下は努力義務  
※平成23年4月から101人以上は義務)
- ・一定の基準を満たした企業を認定(くるみんマーク)

### 助成金を通じた事業主への支援

- ・事業所内保育施設、短時間勤務制度など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

### 表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰(均等・両立推進企業表彰)

## その他

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等全体のワーク・ライフ・バランスの推進

男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりの促進

保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実

子育て女性等の再就職支援  
(マザーズハローワーク事業)

希望する方すべてが子育て等をしながら安心して働くことができる社会の実現

女性の継続就業率 38% (平成17年) → 55% (平成29年)

男性の育児休業取得率 1.23% (平成20年) → 10% (平成29年)

# 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行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の概要

少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境を整備する。

## 1 子育て期間中の働き方の見直し

- 3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日6時間)を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- 子の看護休暇制度を拡充する(小学校就学前の子が、1人であれば年5日(現行どおり)、2人以上であれば年10日)。

## 2 父親も子育てができる働き方の実現

- 父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月(現行1歳)までの間に、1年間育児休業を取得可能とする(パパ・ママ育休プラス)。
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- 配偶者が専業主婦(夫)であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。

※ これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正

## 3 仕事と介護の両立支援

- 介護のための短期の休暇制度を創設する(要介護状態の対象家族が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日)。

## 4 実効性の確保

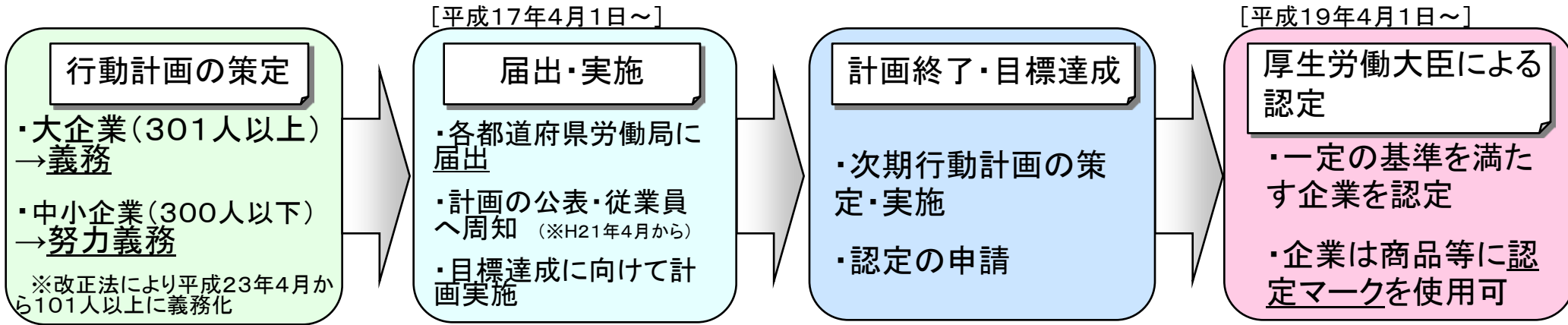
- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設する。
- 勧告に従わない場合の公表制度 及び 報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。

【施行期日】平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については公布の日から3年以内の政令で定める日まで適用猶予。)

4のうち、調停については平成22年4月1日、その他は平成21年9月30日。



# 次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について



## 行動計画例

- 計画期間 平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日まで
- 内容
  - 目標1 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする
    - 男性: 年に〇人以上取得
    - 女性: 取得率〇%以上
  - 対策 平成〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施
  - 平成〇年〇月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施
  - 目標2 ノー残業デーを月に1日設定する。
  - 対策 平成〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置
  - 平成〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う
  - 目標〇 …
  - 対策 …

- 届出状況 (平成21年12月末時点)
  - 301人以上企業の **98.3%**
  - 300人以下企業 **22,954社** (101人以上300人以下企業の8.5%)
  - 規模計届出企業数 **36,607社**
- 認定状況 (平成21年12月末時点)
  - 認定企業 **818社**



次世代認定マーク「くるみん」

## 認定基準

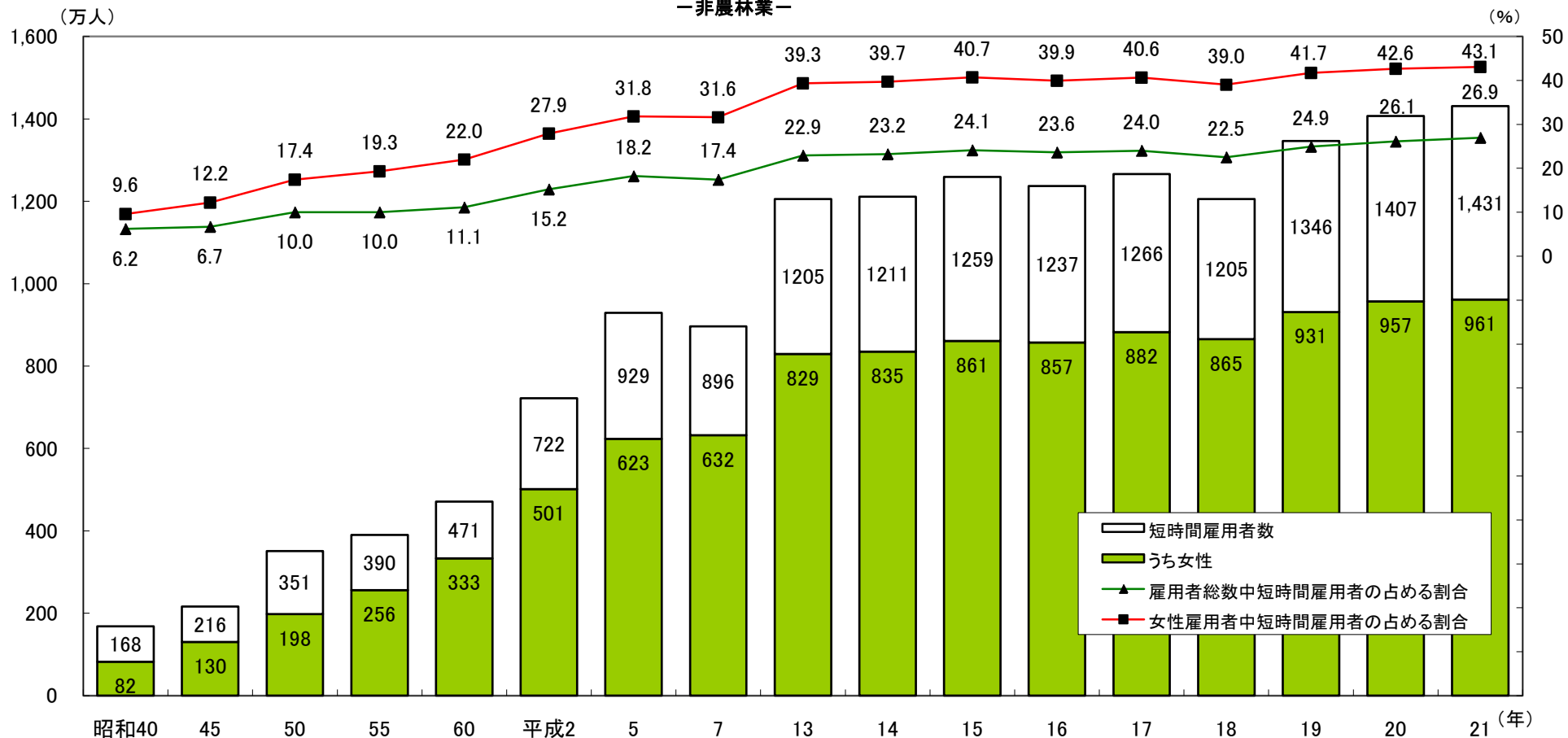
- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。など

# パート労働の現状

## ○パート労働者の推移

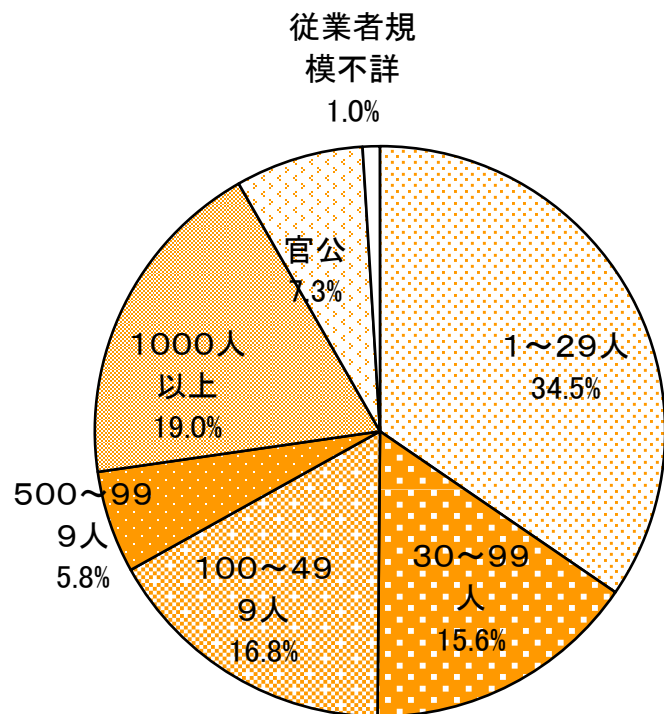
- パート労働者は近年著しく増加し、平成21年には約1,431万人。
- 雇用者総数(5,313万人)の約4分の1を占める。
- パート労働者の約7割が女性。男性のパート労働者も増加。

短時間雇用者(週間就業時間35時間未満の者)数・割合の推移  
—非農林業—



## ○企業規模別パート労働者構成比

○企業規模別にみると、100人未満の企業規模においてパート労働者が多くなっている。

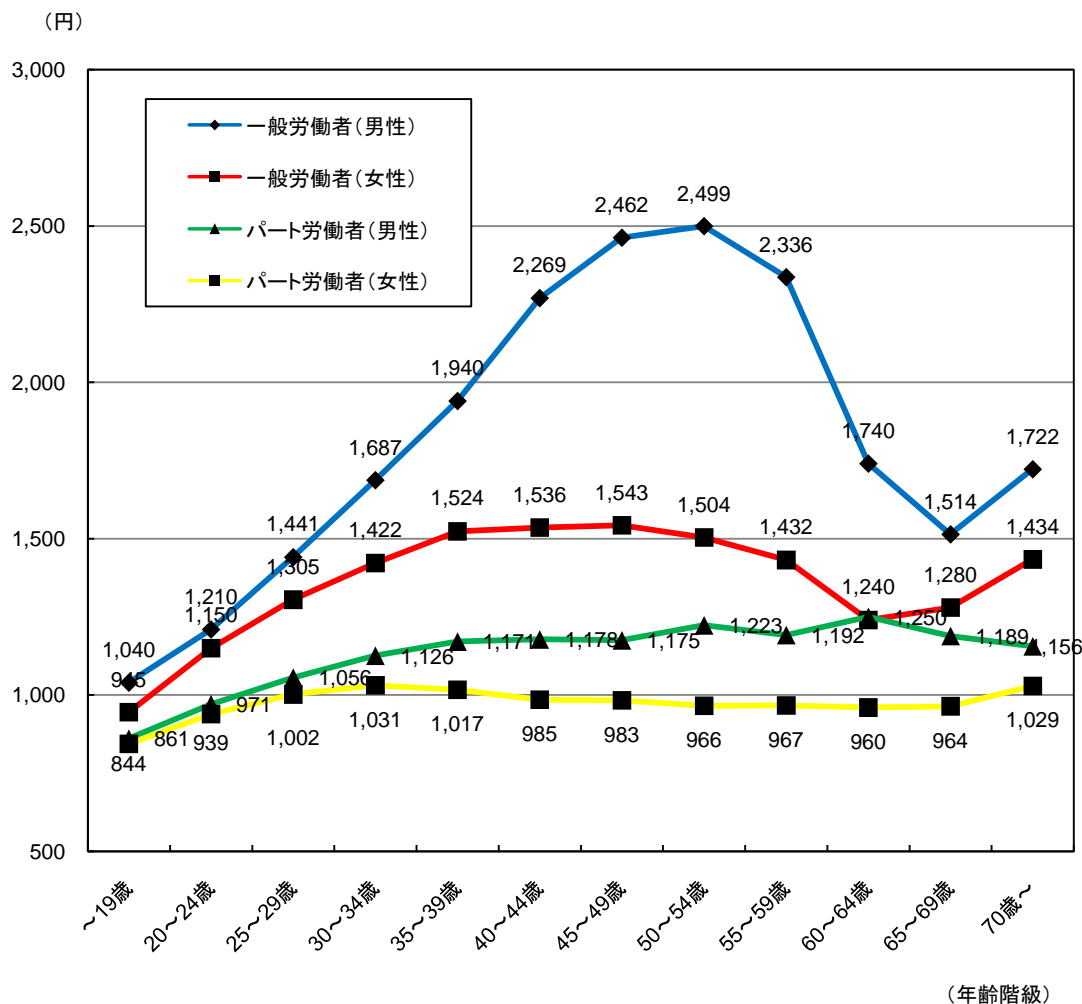


資料出所：平成21年労働力調査(総務省)

## ○年齢階級別一般労働者とパート労働者の

### 1時間当たり所定内給与額

○パート労働者の所定内給与額は、年齢に関わらず、ほぼ一定と言える。

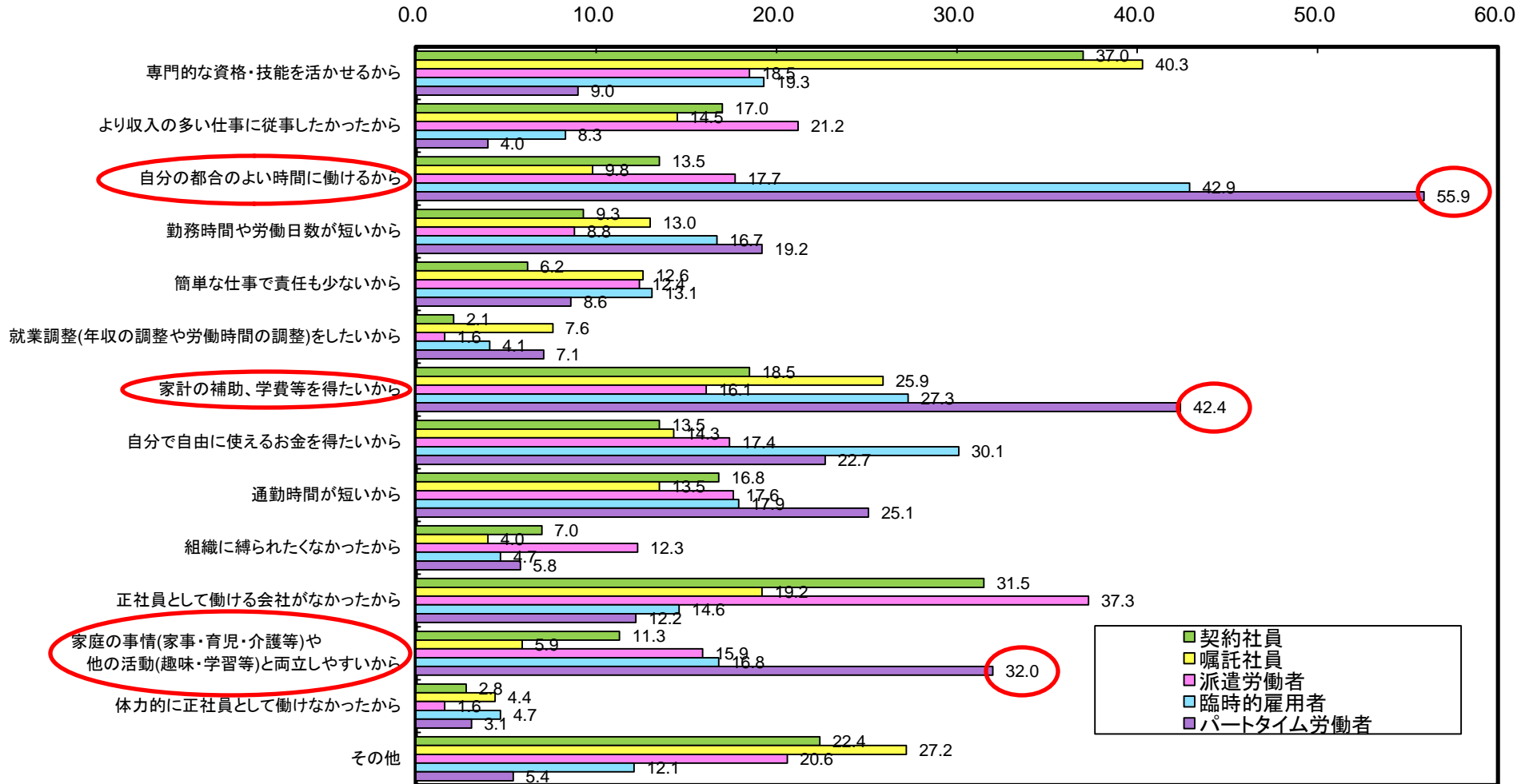


資料出所：平成21年賃金構造基本統計調査(厚生労働省) 10

# パート労働者の働く理由

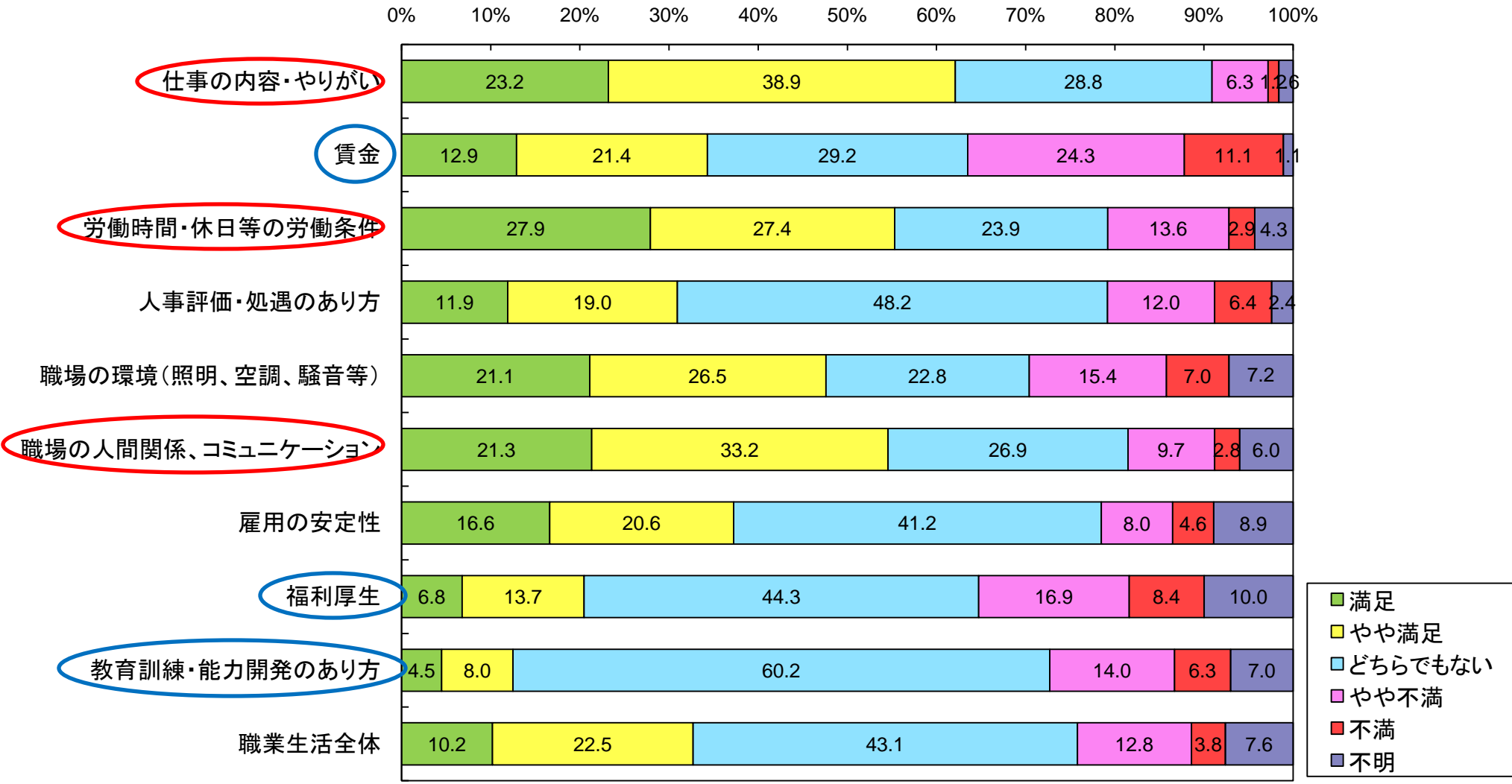
○パート労働者の働く理由では、「自分の都合のよい時間に働けるから」、「家計の補助、学費等を得たいから」、「家庭の事情や他の活動(と両立しやすいから)」が多くなっている。

現在の就業形態を選んだ理由<複数回答>



# パート労働者の現在の職場での満足度

○「仕事の内容・やりがい」、「労働時間・休日等の労働条件」、「職場の人間関係、コミュニケーション」では満足している者が多いが、「賃金」、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」では不満の者が多くなっている。



資料出所:平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査(厚生労働省)2

# パートタイム労働者への対応

- 改正パートタイム労働法により、短時間労働者の納得性の向上、正社員との均衡待遇の確保、正社員転換の推進等を図っている。

## 就業形態の多様化の進展に対応した共通の職場ルールの確立

### 1 労働条件の文書交付・説明義務

労働条件を明示した文書の交付等の義務化(過料あり)等

### 2 均衡のとれた待遇の確保の促進(働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備)

- (1)すべてのパート労働者を対象に、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置の義務化等
- (2)特に、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対しては、差別的取扱いの禁止

### 3 通常の労働者への転換の推進

通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化

### 4 苦情処理・紛争解決援助

- (1)苦情を自主的に解決するよう努力義務化
- (2)行政型ADR(調停等)の整備

施行期日 平成20年4月1日施行

公正な待遇の実現  
労働生産性の上昇

- 現在、パート労働者の、多様な就業実態に応じた公正な待遇を実現するため、
  - ① 都道府県労働局において、パート労働者の雇用管理の改善に取り組む事業主に対する相談・支援、必要に応じた行政指導の実施
  - ② 「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」の支給 等を実施。



## 短時間労働者均衡待遇推進等助成金

### 事業主向け

パートタイマーと正社員の共通の評価・資格制度や短時間正社員制度を導入し、最初の制度利用者がした場合に助成金を支給。

- 申請ができる事業主  
労働保険適用事業主
- 支給メニューと支給額

支給対象メニュー	支給額	
	第1回目	第2回目(※1)
① 正社員と共通の処遇制度の導入	25万円	25万円
② パートタイマーの能力・職務に応じた処遇制度の導入	15万円	15万円
③ 正社員への転換制度の導入	15万円	15万円
④ 短時間正社員制度の導入(※2)	15万円	15万円
⑤ 教育訓練制度の導入	15万円	15万円
⑥ 健康診断制度の導入	15万円	15万円

※1 中小企業事業主には、第2回目の支給額を10万円増額

※2 ④短時間正社員制度については、対象労働者2人目～10人目まで10万円(中小規模事業主は15万円を)支給

### 事業主団体向け

中小企業事業主団体が、構成事業主に対し、中小企業診断士等による個別指導等の均衡待遇に関する制度導入のための支援事業を2年間に渡り実施した場合、各年度に目標達成度合い等に応じ1,000万円を上限に助成する。