

雇用均等政策の 戦略的な実施について

雇用・人材戦略（雇用均等政策部分）

就業構造の変化等に伴い、就業者に占める雇用者の割合が上昇する中、国民生活の安定のためには、何よりも「雇用」の安定が重要である。

また、本格的な人口減少社会が到来しつつある現在、「人材」こそ経済社会の発展の礎であり、能力開発、安心して働ける環境の整備など、質の高い労働を提供する必要がある。

労働の当事者である労使の意見も踏まえつつ、これらの取組を着実に実施することにより、国民すべてが意欲と能力に応じ労働市場やさまざまな社会活動に参加できる社会（「出番」と「居場所」のある国・日本）を実現し、我が国の成長力を高めていく。

● 雇用による内需拡大と国民参加

○ 女性の就業率の向上（女性M字カーブの解消）

《目標》25歳～44歳の女性の就業率を、2020年に73%
（現状）66.0%（2009年）

○ 女性の継続就業の促進

《目標》第1子出産前後の女性の継続就業率を、2020年に55%
（現状）38%（2005年）

（1）保育サービス等の拡充

「子ども・子育てビジョン（平成22年1月29日閣議決定）」に基づき、就労希望者の潜在的なニーズに対応し、就労しながら子育てしたい家庭を支えるため、保育所や放課後児童クラブの整備を図るなど保育サービス等の拡充を図る。

（2）改正育児・介護休業法の着実な施行

育児期の短時間勤務制度の義務化、父母がともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長（パパ・ママ育休プラス）等を内容とし、本年6月30日から施行される改正育児・介護休業法を着実に施行。

（3）育児休業、短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備

短時間勤務や育児休業等に関する人事管理のマニュアルや好事例集の作成・周知等や、いわゆる「育休切り」等のトラブル防止のための体制整備等の推進。

中小企業を重点に、短時間勤務制度の導入など、両立支援に

取り組む事業主への助成措置を実施。

さらに、公共調達（一般競争入札総合評価落札方式）において、ワーク・ライフ・バランス（「仕事と生活の調和」）に積極的に取り組む企業を評価する仕組みを普及する。

また、新成長戦略（基本方針）に盛り込まれている、幼保一体化の推進や利用者本位の保育制度に向けた抜本的な改革等について、今後検討を行い、本年6月を目途に基本的方向を固めることとしている。育児休業中の経済的支援についても、育児休業～保育～放課後児童対策への切れ目のないサービス保障を検討する中で、検討を進める。

(4) 次世代育成支援に取り組む事業主への支援

次世代法に基づく行動計画策定及び認定等を目指す事業主に対する支援を実施。

(5) 母性健康管理の推進

母性健康管理指導事項連絡カードの活用等により、妊娠中及び出産後の女性労働者に対する適切な健康管理を推進。

○ 男性の育児休業取得の促進

《目標》男性の育児休業取得率について、2020年度に13%とする。

(現状) 1.23% (2008年)

(1) 改正育児・介護休業法に基づき、本年6月30日から施行される、父母がともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間の延長（パパ・ママ育休プラス）制度の周知徹底を図る。

(2) 育児に積極的にかかわる「イクメン」の周知・啓発等により、男性の育児休業取得を促進する。

また、男性の育児休業の取得促進を、企業に対して勧奨する。

○ 男女雇用機会均等対策の推進

男女雇用機会均等法の履行確保のため、厳正、的確な指導、迅速な紛争解決の援助を実施。特に、妊娠・出産等を理由とした解雇等の不利益取扱について迅速・厳正に対応。

また、男女労働者の格差の解消を目指した企業の積極的かつ自主的な取組（ポジティブ・アクション）を進めるため、中小企業を重点に、その周知と取組のノウハウ提供を実施する。

○ 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進等

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の

推進（後掲）

- 短時間正社員制度の導入・定着の促進（後掲）

● 地域雇用創造と「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現

○ 「ディーセント・ワーク」の実現

○ 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進等

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進について、パートタイム労働法に基づく的確な指導等を実施するとともに、専門家による相談・援助やパートタイム労働者の正社員との均衡待遇の確保、正社員転換等を行う事業主に対する助成措置等を実施する。

○ 育児休業等の取得促進

(1) 改正育児・介護休業法の着実な施行（再掲）

育児期の短時間勤務制度の義務化、父母がともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長（パパ・ママ育休プラス）等を内容とし、本年6月30日から施行される改正育児・介護休業法を着実に施行。

(2) 育児休業・短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備（再掲）

短時間勤務や育児休業等に関する人事管理のマニュアルや好事例集の作成・周知等や、いわゆる「育休切り」等のトラブル防止のための体制整備等の推進。

中小企業を重点に、短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む事業主への助成措置を実施。

さらに、公共調達（一般競争入札総合評価落札方式）において、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業を評価する仕組みを普及する。

また、新成長戦略（基本方針）に盛り込まれている、幼保一体化の推進や利用者本位の保育制度に向けた抜本的な改革等について、今後検討を行い、本年6月を目途に基本的方向を固めることとしている。育児休業中の経済的支援についても、育児休業～保育～放課後児童対策への切れ目のないサービス保障を検討する中で、検討を進めることとなる

(3) 次世代育成支援に取り組む事業主への支援（再掲）

次世代法に基づく行動計画策定及び認定等を目指す事業主に対する支援を実施。

(4) 母性健康管理の推進（再掲）

母性健康管理指導事項連絡カードの活用等により、妊娠中及び出産後の女性労働者に対する適切な健康管理を推進。

○ 短時間正社員制度の導入・定着の促進（再掲）

短時間正社員制度の導入・定着を促進するため、助成措置による支援とともに、導入企業の具体的事例に基づくノウハウの提供等を行う。

※ 短時間正社員制度とは、所定労働時間（所定労働日数）が短いながら、フルタイムの正社員と同等（時間比例）の待遇が得られる働き方を、企業が、就業規則等において制度化しているもの。

※ 経済・社会情勢等が変化するため、ここに掲げられた数値目標については、その変化に合わせて変更することがあり得る。

雇用戦略に係る目標一覧（雇用均等政策関係）

	現在値 (直近の値)	単年度目標値 (2010年度)	中期目標値 (2020年)
○女性の就業促進			
25歳～44歳までの女性就業率	66% (2009年)	-	73%
第1子出産前後の女性の継続就業率	38% (2005年)	-	55%
男性の育児休業取得率	1.23% (2008年)	3%	13%
3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率	38.9% (2008年)	50%	-
ポジティブ・アクション取組企業割合	20.7% (2006)	30%	-

<現在値のデータの出所等>

○25歳～44歳までの女性就業率

【総務省「労働力調査」(平成21年)】

○第1子出産前後の女性の継続就業率

【国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査(平成17年)】2000年から2004年の間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合

○男性の育児休業

【厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成20年度)】5人以上規模事業所における2007年4月1日から2008年3月31日までの1年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者(2008年10月1日までに育児休業を開始した者)の割合

○3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率

【厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成20年度)】5人以上規模事業所に占める2008年10月1日現在における3歳までの育児のための短時間勤務制度を措置している事業所の割合

○ポジティブ・アクション取組企業割合

【厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成18年度)】30人以上規模企業におけるポジティブ・アクションに取り組んでいる企業割合