

全国厚生労働関係部局長会議（労働分科会）

平成27年2月23日（月）

雇用均等・児童家庭局

《 目 次 》

1. 女性の活躍推進及び男女雇用機会均等確保対策について

- 女性の活躍推進について 1
- 男女雇用機会均等対策について 8
- ポジティブ・アクションの推進について 12

2. 仕事と家庭の両立支援対策について

- 仕事と家庭の両立支援対策の概要について 15
- 次世代育成支援対策推進法の改正について 17
- 両立支援等助成金について 20
- 男性の仕事と育児の両立の促進「イクメンプロジェクト」について 21
- ファミリー・サポート・センター事業について 22

3. パートタイム労働対策について

- 改正パートタイム労働法の円滑な施行について 23
- 短時間正社員制度の導入・支援について 26
- 在宅就業対策の推進について 27

(参考) 平成27年度雇用均等・児童家庭局予算案の概要 28

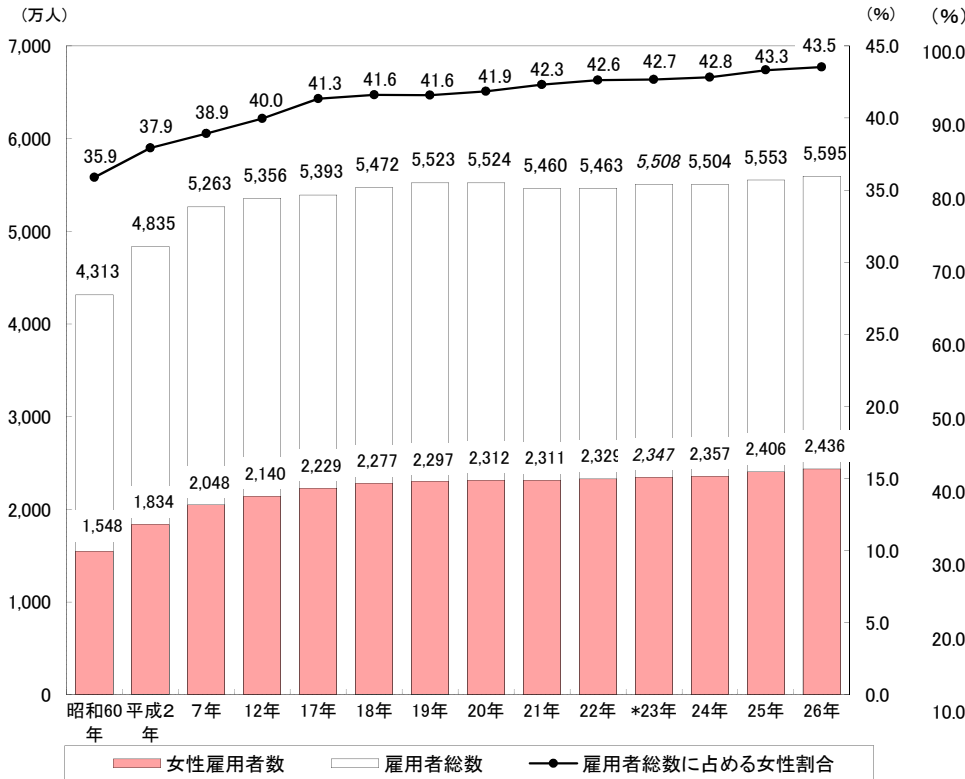
(参考) 照会先一覧 33

1. 女性の活躍推進及び男女雇用機会均等 確保対策について

女性雇用者数と女性の年齢階級別就業率①(実際の実業率と就業希望との差)

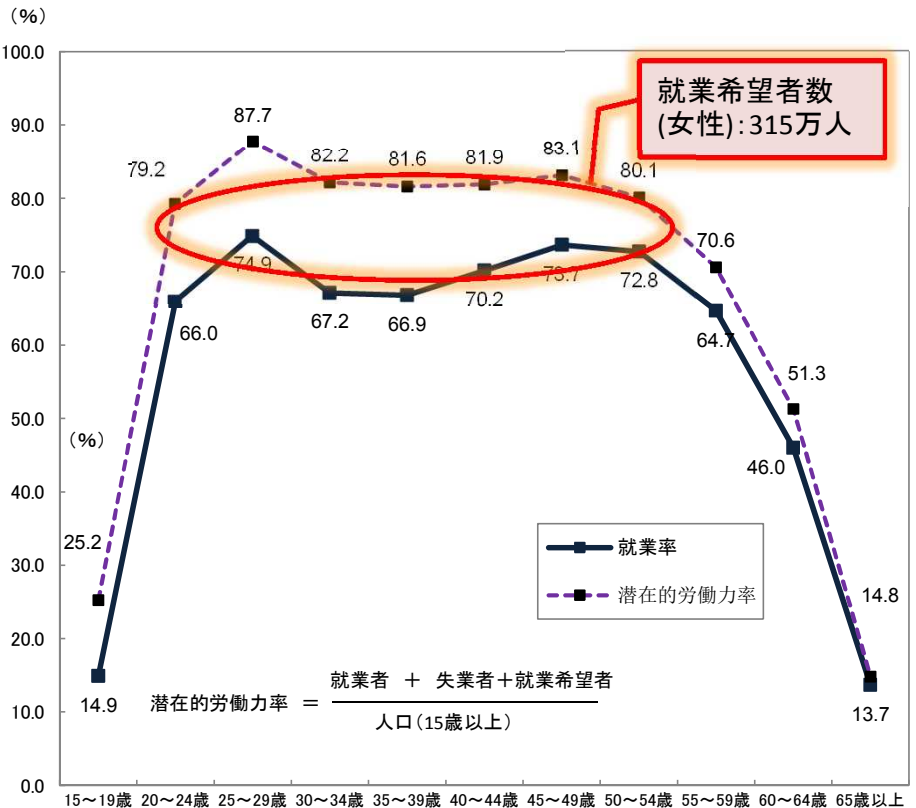
- 平成26年の女性雇用者数は2,436万人。雇用者総数に占める女性の割合は43.5%となっている。
- 女性の年齢階級別就業率はM字カーブを描いている。また、就業率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は315万人にのぼる。

【雇用者数の推移】



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

【女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率(2013年)】

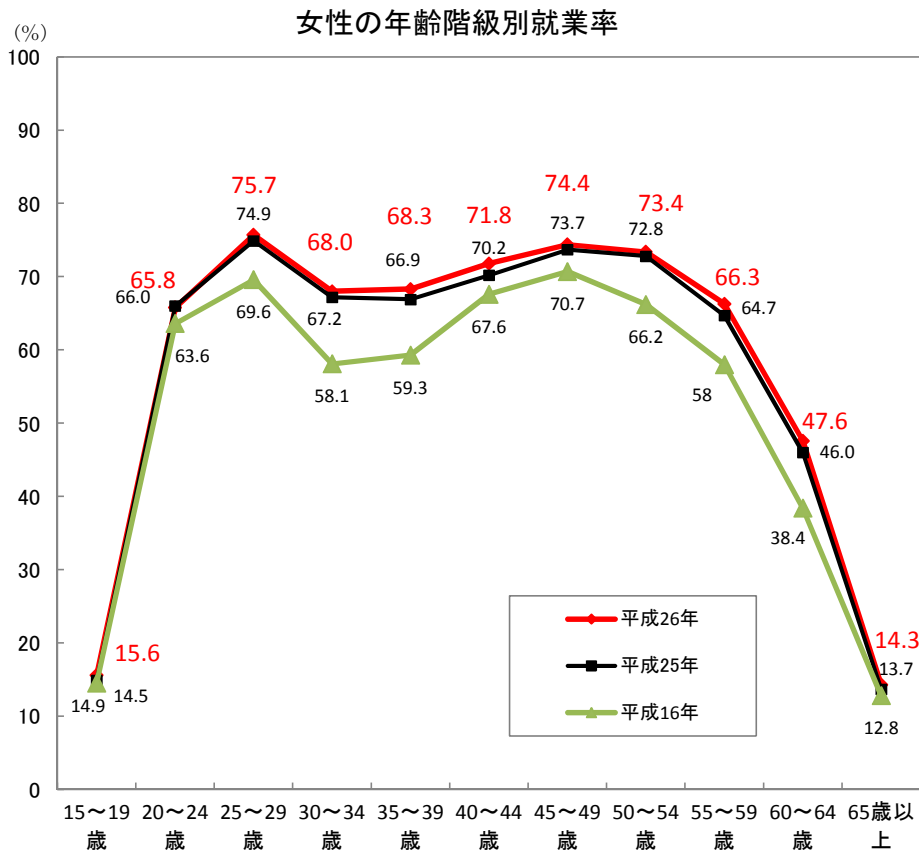


(資料出所) 総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

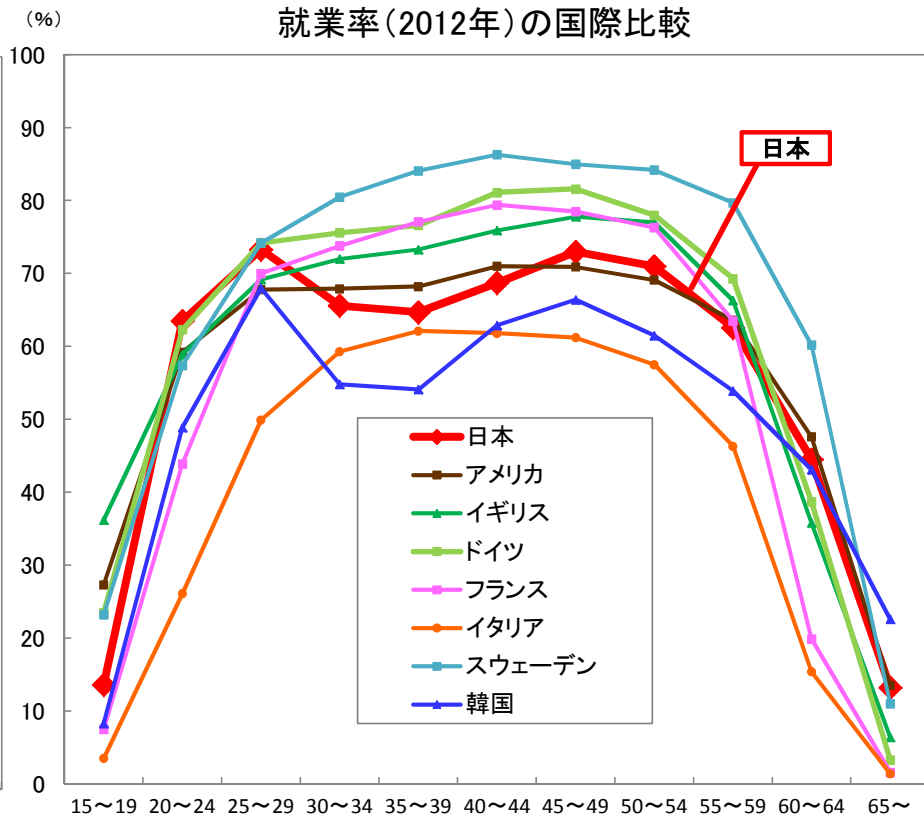
*平成23年統計については、平成17年国勢調査結果を基準(旧基準)とする推計人口をベンチマークとして、東日本大震災の影響により3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値である。
注)平成23年の数値(斜体)は、同補完推計値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値。

女性の年齢階級別就業率②(過去の推移/諸外国との比較)

- 10年前と比較すると、いわゆる「M字」カーブの底を中心に、女性の就業率は大きく上昇
- しかしながら、先進諸国に比べると未だM字カーブの傾向が顕著である。



資料出所：総務省「労働力調査」

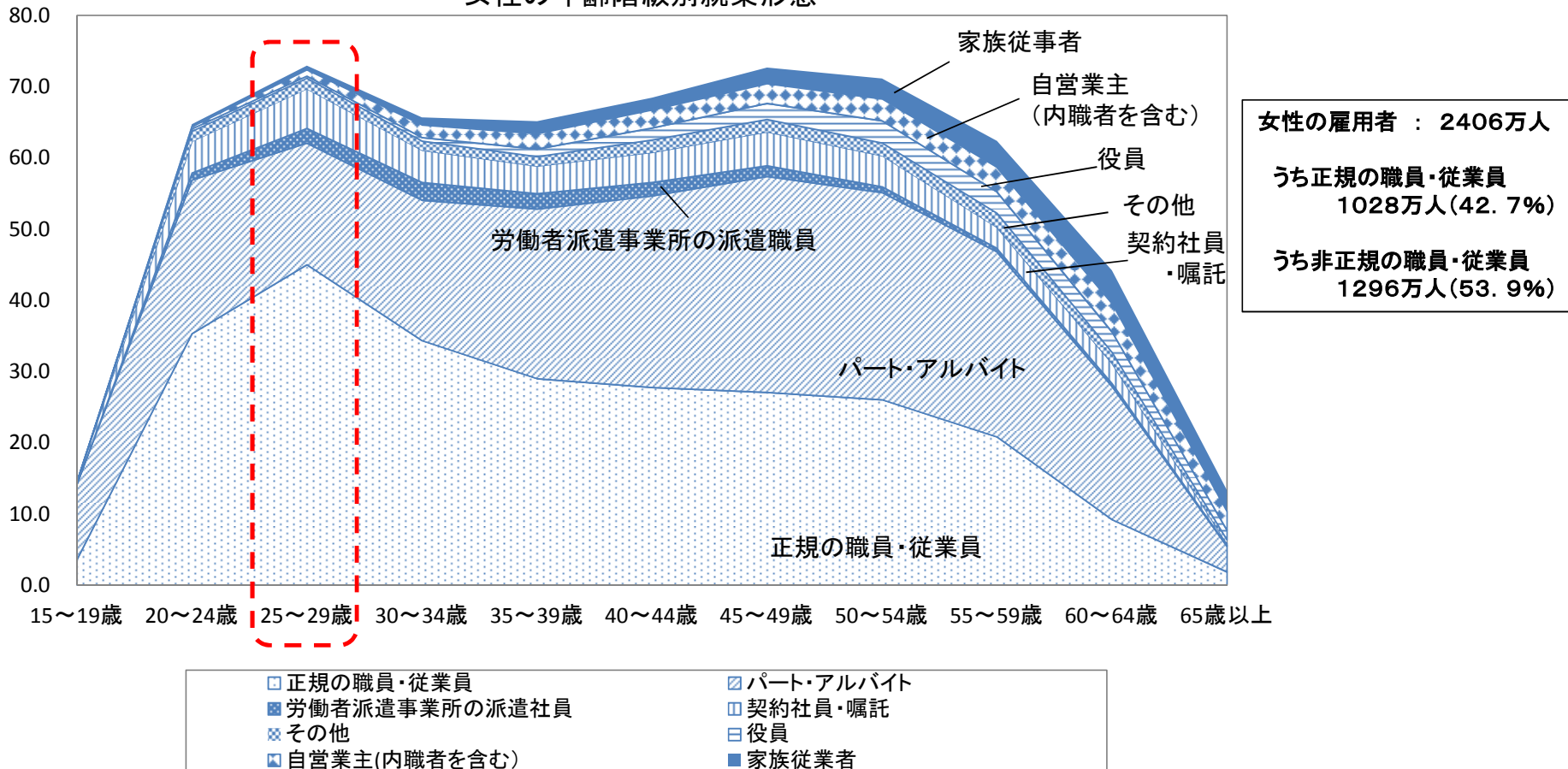


資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」
 注) アメリカ、イギリス、スウェーデンの「15~19」は「16~19」のデータ、
 スウェーデンの「65~」は「65~74」のデータである。

女性の年齢階級別就業率③(雇用形態別)

- 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歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主になっていく。

女性の年齢階級別就業形態

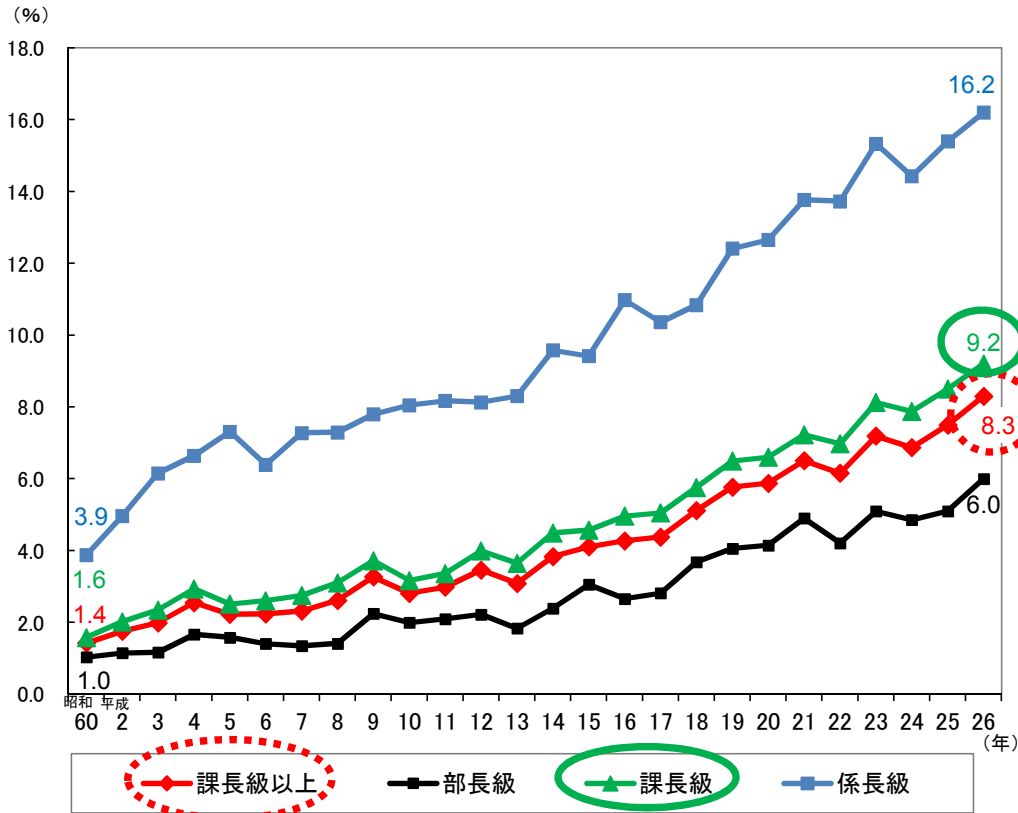


(資料出所)総務省「平成24年労働力調査(詳細集計)」

管理職の女性比率

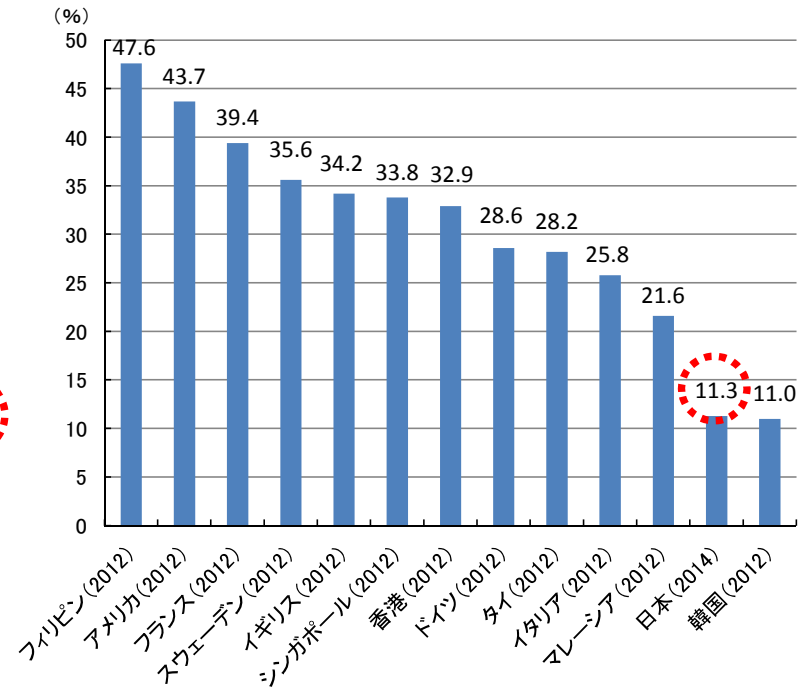
○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然として低く、アジア諸国と比べても特に低い水準にある。

役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：日本：総務省統計局「労働力調査」、
 その他：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」
 注1) 国によって国際標準職業分類が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要
 (ISCO08:フィリピン、シンガポール、香港、ISCO08:それ以外の国。ISCO08と08の主な違いは前者にはGeneral managers in agriculture, hunting, forestry and fishingが含まれているが、後者には含まれていない。)
 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。
 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」について

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。そのため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進する。

- ▶ 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること
- ▶ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ▶ 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

基本方針等の策定

- 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、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。

- ▶ 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項： ①女性採用比率 ②勤続年数男女差
③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
- ▶ 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
- ▶ 女性の活躍に関する情報の公表(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)

- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

その他

- 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- 10年間の時限立法。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要(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、上記基本方針等を勘案して、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

※①～③について大企業(301人以上):義務/中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

☞ 状況把握の必須項目(省令で規定)

①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率

※任意項目についてさらに検討(例:非正規雇用から正規雇用への転換状況等)

② 状況把握・課題分析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))

☞ 行動計画の必須記載事項

▶目標(定量的目標) ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

③ 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)

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

☞ 認定基準(省令)は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討

⑤ 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

— 行動計画策定指針(告示) —

▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。

▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。

▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

● 女性の積極採用に関する取組

● 配置・育成・教育訓練に関する取組

● 継続就業に関する取組

● 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組

● 女性の積極登用・評価に関する取組

● 雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)

● 女性の再雇用や中途採用に関する取組

● 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

3 その他(施行期日等)

- ▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。
- ▶原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- ▶10年間の時限立法。

日本の働く女性の現状

- ▶ 雇用者全体に占める女性の割合は43.3%(2,406万人)。その半数以上は非正規雇用。
- ▶ 出産・育児期(30歳代)に就業率が低下する「M字カーブ」が未だ顕著。就業を希望しながら働いていない女性は315万人に達する。
- ▶ 意思決定層(管理職以上)に占める女性の割合(7.5%)は、国際的に見ても特に低い水準。

女性の活躍のために解決すべき課題

(1) 採用 / 配置・育成・教育訓練

- ▶ 企業の約4割は男性のみの新卒採用。総合職採用の女性比率は1割。
- ▶ 配置に男女の偏り(例:7割の企業で営業部門は男性が9割以上)。

(2) 継続就業 / 男女を通じた長時間労働は正など働き方の改革

- ▶ 依然として約6割の女性が第1子出産を機に退職。両立困難による退職の2大理由は、「勤務時間」と「職場の雰囲気」。
- ▶ 男女を通じた長時間労働の是正に加え、働き方の柔軟性(フレックスタイム、テレワーク等)等が重要。

(3) 評価・登用・女性の昇進希望

- ▶ 「男女区別なく評価し、昇進させる」に「当てはまる」とする男性管理職は6~7割。評価・昇進の透明性確保が重要。

(4) 社会全体の意識・職場の風土 ー性別役割分担意識等ー

- ▶ 夫婦間では女性が大半の家事を分担。男女がともに、家庭責任を果たしながら、職場でも貢献することが当然という方向へ、社会・職場ともに意識改革を進める必要。

(5) 継続就業を断念した女性等の再チャレンジ

- ▶ 再就職の多くはパート等の非正規雇用。妊娠・出産を機に退職した女性であっても能力の最大限の発揮が可能となるよう、非正規雇用から正規雇用への転換等について、事業主の取組につながる有効な方策を検討する必要。

制度の枠組み

※①~③について大企業(301人以上):義務 / 中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

【状況把握の必須項目(省令で規定)】

①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率

※任意項目についてさらに検討(例:非正規雇用から正規雇用への転換状況等)

② 状況把握・課題分析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))

【行動計画の必須記載事項】

①目標 ②取組内容 ③実施時期 ④計画期間

③ 女性の活躍の現状に関する情報公表

女性の職業選択に資するものとして省令で定める情報(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

認定基準(省令)は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討。

⑤ 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。

ー行動計画策定指針(告示)ー

女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。

- 女性の積極採用 ● 配置・育成・教育訓練
- 継続就業 ● 長時間労働は正など働き方の改革
- 女性の積極登用・評価 ● 女性の再雇用や中途採用
- 雇用形態や職種の転換(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)
- 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革

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
- ◆ 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件
- ◆ 昇進における転勤経験要件

○ 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

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達について

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(男女雇用機会均等法)第9条第3項や育児休業、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(育児・介護休業法)第10条等では、妊娠・出産、育児休業等を「理由として」解雇等の不利益取扱いを行うことを禁止している。

【平成26年10月23日の最高裁判所判決のポイント】

妊娠中の軽易業務への転換を「契機として」降格処分を行った場合

原則

男女雇用機会均等法に**違反**(妊娠中の軽易業務への転換を「理由として」降格したと解される)

例外①

○降格することなく軽易業務に転換させることに**業務上の必要性から支障がある場合**であって、
○その必要性の内容・程度、降格による有利・不利な影響の内容・程度に照らして均等法の趣旨・目的に実質的に反しないと認められる**特段の事情が存在するとき**

例外②

○軽易業務への転換や降格により受ける有利・不利な影響、降格により受ける不利な影響の内容や程度、事業主による説明の内容等の経緯や労働者の意向等に照らして、**労働者の自由な意思に基づいて降格を承諾したもの**と認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するとき

違反には当たらない

【発出する解釈通達(雇用均等・児童家庭局長)のポイント】

妊娠・出産、育児休業等を「契機として」不利益取扱いを行った場合 ※「契機として」は基本的に時間的に近接しているか否かで判断

原則

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に**違反**
(妊娠・出産、育児休業等を「理由として」不利益取扱いを行ったと解される)

例外①

○**業務上の必要性から支障がある**ため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、
○その業務上の必要性の内容や程度が、法の規定の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる**特段の事情が存在するとき**

例外②

○契機とした事由又は当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該**労働者が当該取扱いに同意している場合**において、
○有利な影響の内容や程度が当該取扱いによる不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、**一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき**

違反には当たらない

参考：男女雇用機会均等法、育児・介護休法で禁止されている不利益取扱いの例

以下のような事由を理由として

以下のような不利益取扱いを行うことは違法

妊娠中・産後の女性労働者の…

- ・妊娠、出産
- ・妊婦健診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜業をしない

子どもを持つ労働者の…

- ・育児休業
- ・短時間勤務
- ・子の看護休暇
- ・時間外労働、深夜業をしない

注：ほかにも、妊産婦の坑内業務・危険有害業務の就労制限、変形労働時間制の場合の法定労働時間外労働をしないことも含まれる

不利益取扱いの例

- ・解雇
- ・雇い止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

参照条文

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(男女雇用機会均等法)

第9条 1項・2項(略)

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 略

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(育児・介護休業法)

第10条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

※介護休業、子の看護休暇、介護休暇、子供を養育する労働者の所定外労働の制限・時間外労働の制限・深夜業の制限・所定労働時間の短縮措置等、要介護家族を介護する労働者の時間外労働の制限・深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等についても同様にこれらを理由とする不利益取扱いが禁止されている。

(表 面)

働きながら妊娠・出産・育児をされる方へ 職場でつらい思い、していませんか？

1年契約で更新されてきたが、
妊娠を伝えたとこ、次の
契約更新はしないとされた。

上司から、産休・育休は取れない
とされた。

妊娠を伝えたとこ、
遠隔地への異動を命じられた。



**妊娠・出産・産休・育休などを
理由とする、解雇、不利益な異動、
減給、降格などの不利益な取扱いは、
法律で禁止されています。**

ここに相談できる人がいます！

〇〇労働局雇用均等室へご相談を！ (匿名でも大丈夫・無料です)

〒〇〇〇-〇〇〇〇
~~~~~



受付時間 8時30分～17時15分 (土・日・祝日・年末年始を  
除く)

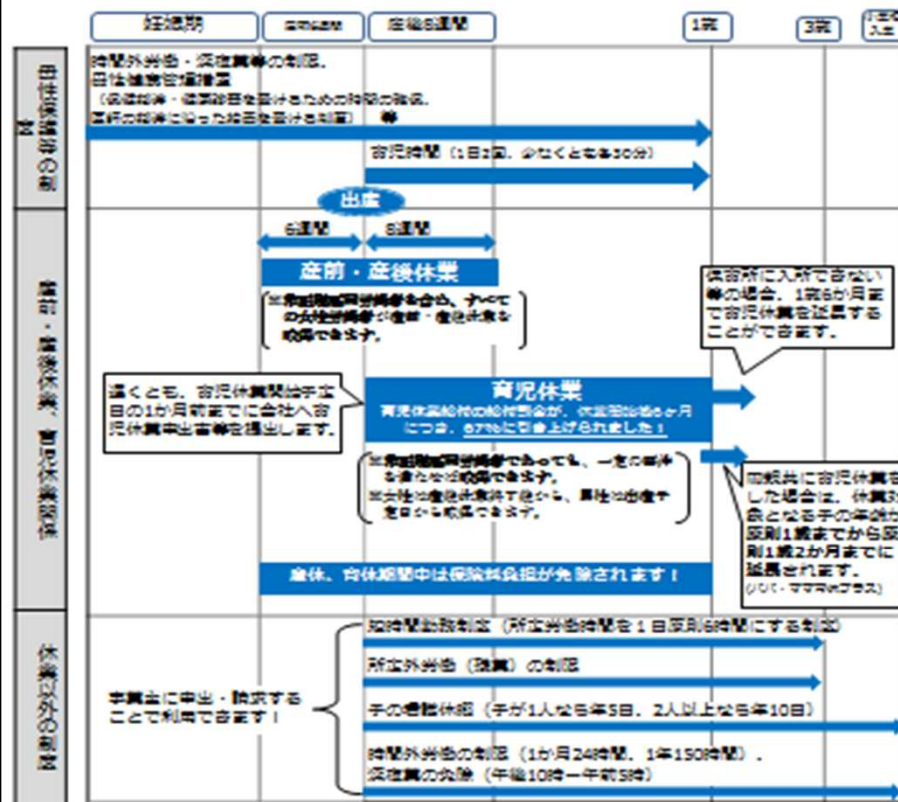
※相談できる相談窓口はどこ？

- ・自治体労働相談センター、労働局雇用均等室、労働局労働相談センター、労働局労働相談センター、労働局労働相談センター、労働局労働相談センター
- ・労働局労働相談センター、労働局労働相談センター、労働局労働相談センター、労働局労働相談センター、労働局労働相談センター
- ・労働局労働相談センター、労働局労働相談センター、労働局労働相談センター、労働局労働相談センター、労働局労働相談センター

厚生労働省・都道府県労働局

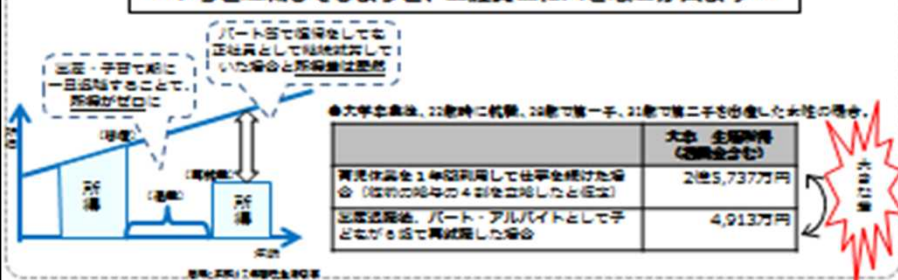
(裏 面)

## ～妊娠・出産・育児をしながら働く女性のための制度～



### 豆知識

～いちど退職してしまうと、生涯賃金に大きな差が出ます～



# ポジティブ・アクションの周知徹底及び企業における取組促進

地域女性活躍推進交付金(平成26年度補正 4億円)

内閣府男女共同参画局

## ① 施策の目的

地方公共団体が行う女性活躍の推進の取組を支援することにより、地域経済の活性化につなげる。

## ② 施策の概要

地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、多様な主体による連携体制の構築や女性活躍推進のためのワンストップ支援体制の整備など、身近な地方公共団体が行う、地域の実情に応じた取組を支援する。

## ③ 施策のスキーム、実施要件(対象、補助率等)、成果イメージ等

### 実施要件

- 対象 : 地方公共団体
- 補助率 : 10分の8
- 交付上限 : 都道府県 1,600万円(事業規模2,000万円)  
政令指定都市 800万円(事業規模1,000万円)  
上記以外の市区町村 400万円(事業規模 500万円)

### 事業イメージ・具体例

- 多様な主体による連携体制の構築
  - 地域経済団体、地域金融機関、農林水産団体、国の機関、教育機関、NPO等によるネットワーク構築
  - 単なる情報共有のためではなく、各主体が連携し、課題を共有し、協働して事業を実施
  - 様々な分野で活躍する女性のロールモデルの提供、メンター機能 等
- 女性活躍推進のためのワンストップ支援体制の整備
  - 必要な人に分野横断的な情報を提供するワンストップ相談窓口(就労、起業・創業、子育て支援、教育、福祉等)
  - 活躍したい女性の掘り起しから、学び直し、キャリア形成、活躍を得た後の支援まで、活躍のステージ、時間軸に応じた総合的支援 等
- 「2020年30%」の達成に向けた地方公共団体の施策に関する計画の策定、実施、評価等。
  - PDCAサイクルに基づく地域の実情に沿った地域ぐるみの計画の策定、実施、効果の検証及び課題の整理 等

### 事業スキーム

