

⑦

雇用均等・児童福祉

雇用における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進等

概要

男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について労働者に対する性別を理由とした差別の禁止、間接差別の禁止、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント対策等が定められている。

労働施策総合推進法では、職場におけるパワーハラスメント対策が定められている。都道府県労働局雇用環境・均等部（室）では、男女雇用機会均等法等の履行確保を図るために、企業に対する指導を実施するとともに、労働者等からの相談に対応し、都道府県労働局長の助言、指導、勧告及び調停によって紛争解決の援助を実施している。

女性活躍推進法では、常用労働者数301人以上の事業主に対して、行動計画策定・届出、情報公表を義務付けている。

男女雇用機会均等法のポイント

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（第5条・第6条）
 - ・ 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、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止
- 間接差別の禁止（第7条）
 - ・ 労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるものとして、厚生労働省令で定める措置について、合理的な理由がない場合、これを講ずることを禁止
【厚生労働省令で定める措置】
 - 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
 - 労働者の募集・採用、昇進又は職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
 - 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること
 - ※ なお、省令で定めるもの以外については、均等法違反ではないが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性あり
- 女性労働者に係る措置に関する特例（第8条）
 - ・ 性別による差別の取扱いを原則として禁止する一方、雇用の場で男女労働者間に事実上生じている格差を解消することを目的として行う女性のみを対象とした措置や取扱いは違法でない旨を規定

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（第9条）

- ・ 婚姻、妊娠、出産を退職理由とする定めを禁止
- ・ 婚姻を理由とする解雇を禁止
- ・ 妊娠、出産、産休取得、その他厚生労働省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いの禁止
- ・ 妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠等による解雇でないことを証明しない限り無効

セクシュアルハラスメント対策（第11条、第11条の2）

- ・ 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
- ・ 事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止
- ・ 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する国、事業主及び労働者の責務

妊娠・出産等に関するハラスメント対策（第11条の3、第11条の4）

- ・ 職場における妊娠・出産等に関する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
- ・ 事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止
- ・ 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに関する国、事業主及び労働者の責務

母性健康管理措置（第12条・第13条）

- ・ 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、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

⑦

雇用均等・児童福祉

ポジティブ・アクションに対する国の援助（第14条）

- 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積極的な取組（ポジティブ・アクション）を講ずる事業主に対し、国は相談その他の援助を実施

労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

- 企業内における苦情の自主的解決（第15条）
- 労働局長による紛争解決の援助（第17条）
- 機会均等調停会議による調停（第18条～第27条）
 - 調停は、紛争の当事者の一方又は双方からの申請により開始
 - 労働局長への申立て、調停申請などを理由とする不利益取扱いの禁止

法施行のために必要がある場合の指導

- 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（第29条）
- 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表（第30条）
- 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（第33条）

※ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置義務、事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止、国、事業主及び労働者の責務並びに母性健康管理に関する措置義務は派遣先にも適用（労働者派遣法第47条の2）

労働施策総合推進法（パワーハラスメント防止措置等）のポイント

パワーハラスメント対策（第30条の2、第30条の3）

- 職場におけるパワー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
- 事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止
- 職場におけるパワーハラスメントに関する国、事業主及び労働者の責務を規定

労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

- 労働局長による紛争解決の援助（第30条の5）
- 優越的言動問題調停会議による調停（第30条の6～第30条の8）
 - 調停は、紛争の当事者の一方又は双方からの申請により開始
 - 労働局長への申立て、調停申請などを理由とする不利益取扱いの禁止

法施行のために必要がある場合の指導

- 厚生労働大臣又は労働局長による報告の請求、助言・指導・勧告（第33条第1項、第36条第1項）
- 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表（第33条第2項）
- 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（第41条）

※ パワーハラスメントの防止措置義務、事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止並びに国、事業主及び労働者の責務は派遣先にも適用（労働者派遣法第47条の4）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要(民間事業主関係部分)

平成27年9月4日施行 (事業主行動計画等に関する部分は平成28年4月1日施行)

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) (2)について常用労働者数が301人（令和4年4月1日以降は101人）以上の事業主：義務／300人（令和4年4月1日以降は100人）以下の事業主：努力義務

(1) 企業におけるPDCAを促し、女性活躍の取組を推進

⇒自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、及びこれ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（省令で定める項目に閲覧した定量的目標） ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

(2) 女性の職業選択に資するよう、女性活躍に関する企業の情報公表を促進

⇒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（既定例挙）から以下のとおり公表

▶常用労働者数301人以上の事業主（義務）

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績及び②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績をそれぞれ1つ以上（計2つ以上）公表（令和2年6月1日～）

▶常用労働者数300人以下での事業主（努力義務）（常用労働者数101人以上の事業主は、令和4年4月1日以降は義務）

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績又は②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績を1つ以上公表（令和2年6月1日～）

(3) 認定制度によるインセンティティブの付与

⇒優良企業を認定し、認定マーク「えるばし」「プラチナえるばし」（令和2年6月1日～）の利用を可能に

※認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

(4) 履行確保措置

⇒厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徵収・助言指導・勧告

情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。（令和2年6月1日～）

3 その他（施行期日等）

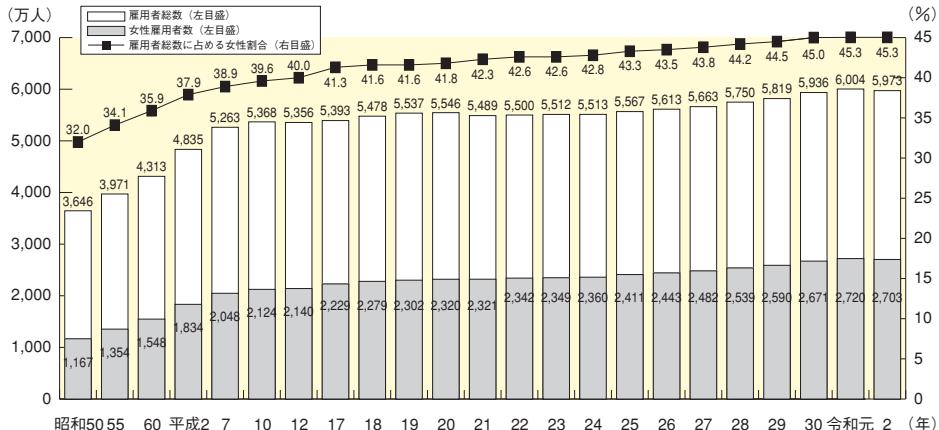
▶令和元年6月5日に改正法が公布。 ▶改正法施行（令和2年6月1日）5年後の見直し。 ▶10年間（令和7年度まで）の時限立法。

7

雇用均等・児童福祉



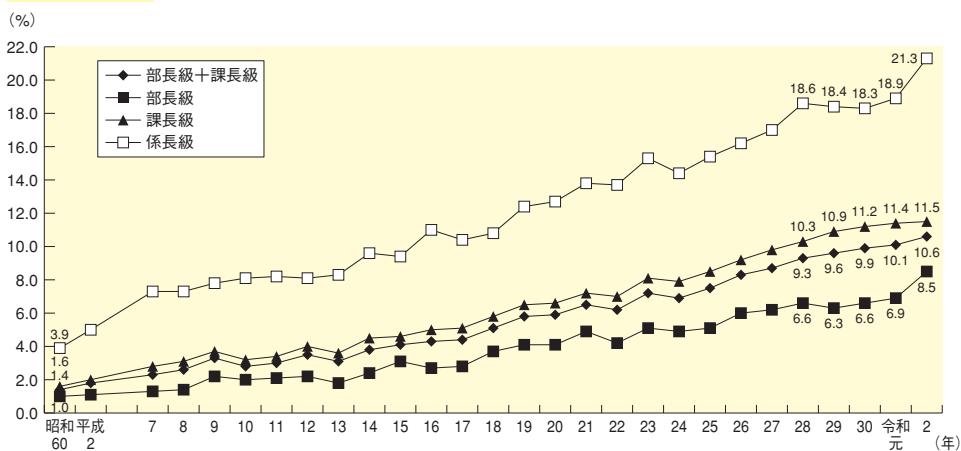
詳細データ① 雇用者数の推移（全産業）



資料：総務省統計局「労働力調査」

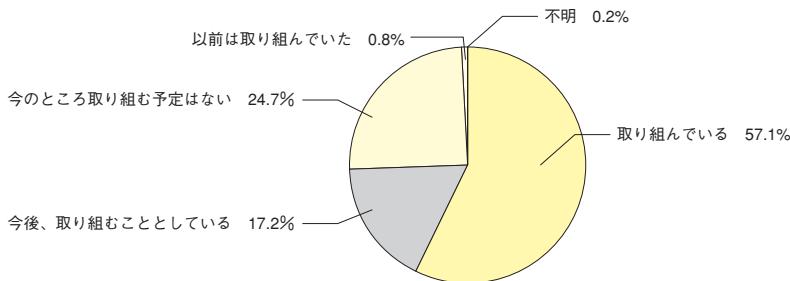
- 注）1. 平成22年から28年までの数値は、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成17年から21年までの数値は、平成22年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。
2. 平成23年の数値は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値である。

詳細データ② 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）



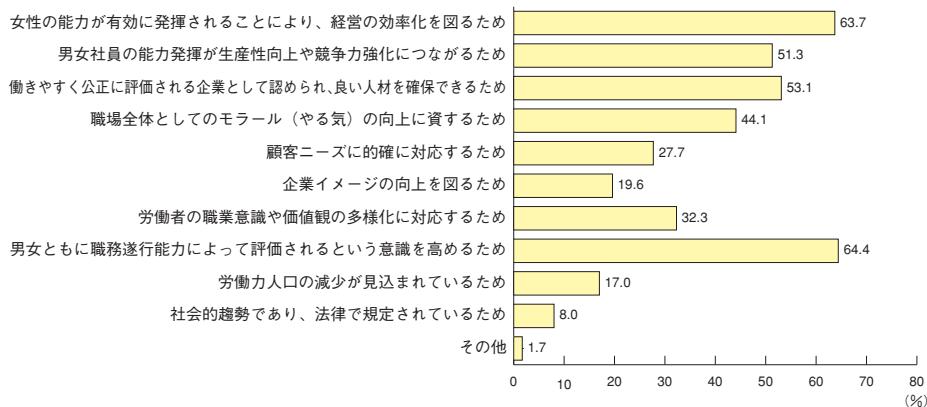
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇用環境・均等局作成

詳細データ③ ポジティブ・アクションに取り組む企業



資料：厚生労働省雇用環境・均等局「平成26年度雇用均等基本調査」

詳細データ④ ポジティブ・アクションを推進することが必要と考える理由別企業割合



資料：厚生労働省雇用環境・均等局「平成25年度雇用均等基本調査」

(ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」又は「今後、取り組むこととしている」企業=100.0%)

仕事と育児・介護の両立支援対策の推進

概要

希望するすべての労働者が育児や介護を行なながら安心して働くことができる社会の実現のため、出産後の継続就業率や男性の育児休業取得率の向上等を目指し、育児・介護休業法に基づく両立支援制度の整備、両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり等を行っている。

育児・介護休業法の概要

育児休業

- 子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳）に達するまでの育児休業の権利を保障
- 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間1年間【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、再度の育児休業の取得が可能

介護休業

- 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障

※ 有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能（介護も同趣旨）
① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用
② 子が1歳6ヶ月（2歳までの育児休業の場合は2歳）になる前日までに労働契約（更新される場合には更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

子の看護休暇

- 小学校就学前の子を養育する場合に年5日（2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は時間単位）

介護休暇

- 介護等をする場合に年5日（対象家族が2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は時間単位）

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 3歳に達するまでの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限

短時間勤務の措置等

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ
- 介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ
① 短時間勤務制度 ② フレックスタイム制 ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④ 介護費用の援助措置

不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの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を義務づけ、事業主に育児休業等に関するハラスメントに関し相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止

実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 劝告に従わない事業所名の公表

次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

（令和7年3月末までの時限立法）（※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法を、10年間延長）

行動計画の策定

- ・101人以上企業
→義務
- ・100人以下企業
→努力義務
(平成23年4月から義務化)
括弧(従前は301人以上企業)

届出・実施

- ・各都道府県労働局に届出
- ・計画の公表・従業員へ周知
(平成21年4月から義務付け)
- ・目標達成に向けた計画実施

計画終了・目標達成

- ・次期行動計画の策定・実施
- ・認定の申請

厚生労働大臣による認定

- ・一定の基準を満たす企業を認定
- ・企業は商品等に認定マークを使用可
(平成27年4月1日から新たな認定制度(特例認定)制度(プラチナくるみん認定制度)を実施)

行動計画（一般事業主行動計画）

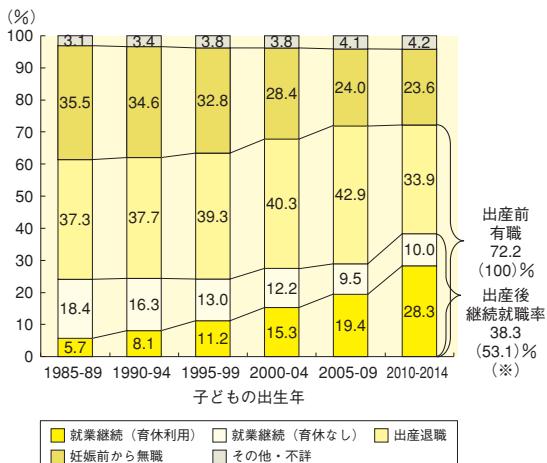
- 【行動計画とは】
企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画
【計画に定める事項】
① 計画期間（各企業の実情を踏まえおおむね2～5年間の範囲）
② 達成しようとする目標
③ 目標達成のための対策およびその実施時期
【計画の内容に関する事項】
1. 雇用環境の整備に関する事項
(1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
(2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組
2. ゼロの次世代育成支援対策
対象を自社の従業員に限らない、雇用環境整備以外の取組
=計画例=
(例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。
男性：年に1回以上取得、女性：取得率70%以上
<対策>
令和〇年〇月 管理部門を対象とした研修の実施
令和〇年〇月 育児休業中の社員を希望する者と対象とする職場復帰のための講習会を年に1回実施
(例2) ノー残業デーを月1回実施する。
<対策>
令和〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置
令和〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う

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率が7%（プラチナくるみんは13%以上）、以上又は計画期間内に、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した事業独自の休業制度を利用した者割合が15%以上（プラチナくるみんは30%）であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。
- ・女性の育児休業等取得率が75%以上であること。
- ・フルタイムの労働者等の法定時間、法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。
- ・月平均の法定時間外労働6時間以上上の労働者がいること。

※認定企業に対する税制優遇制度は、平成30年3月31日をもって廃止

詳細データ① 女性の出産後継続就業率（子どもの出生年別、第1子出産前後の就業経歴の構成）



資料：国立社会保障・人口問題研究所
「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」

(※) () 内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

詳細データ② 男女別育児休業取得率

(単位：%)

	出産した女性労働者に占める育児休業取得者の割合	配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業取得者の割合
2007年度	89.7	1.56
2008年度	90.6	1.23
2009年度	85.6	1.72
2010年度	83.7 [84.3]	1.38 [1.34]
2011年度	[87.8]	[2.63]
2012年度	83.6	1.89
2013年度	83.0	2.03
2014年度	86.6	2.30
2015年度	81.5	2.65
2016年度	81.8	3.16
2017年度	83.2	5.14
2018年度	82.2	6.16
2019年度	83.0	7.48

資料：厚生労働省雇用環境・均等局「雇用均等基本調査」

(注) 2010年度及び2011年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

詳細データ③ 男女別介護休業取得率

(単位：%)

	男女計	男性	女性
2017年度	1.2	1.1	1.2

※介護をしている雇用者に占める取得者割合

資料：総務省「就業構造基本調査」（平成29年）

非正規雇用労働者対策

概要

非正規雇用労働者の推移

近年、パートタイム労働者や有期雇用労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者は全体として増加傾向にあるが、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しいなどの課題がある。

詳細データ

非正規雇用労働者の推移

- 正規雇用労働者は3,529万人（2020年平均。以下同じ）。対前年比で**6年連続の増加**（+35万人）。
- 非正規雇用労働者は2,090万人。2010年以降対前年比で増加が続いてきたが、**2020年は減少**（-75万人）。
- 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は**37.2%**。前年に比べ1.1ポイントの低下。



(資料出所) 2009年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注)
1. 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による週及集計した数値(割合は除く)。
 2. 2010年から2016年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による週及集計した数値(割合は除く)。
 3. 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(2015年国勢調査基準)。
 4. 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 5. 正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
 6. 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 7. 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保
～同一企業内における正規雇用・非正規雇用の間の不合理な待遇差の解消～
(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

見直しの目的

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、
 どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、
 多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

改正のポイント

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者^{※1}について、以下の1～3を統一的に整備します。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

ガイドライン(指針)において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めるができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3 裁判外紛争解決手続（行政ADR）^{※2}の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※1 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※2 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

施行期日

2020年4月1日 ※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法(注)の適用は**2021年4月1日**

(注)パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

(7)

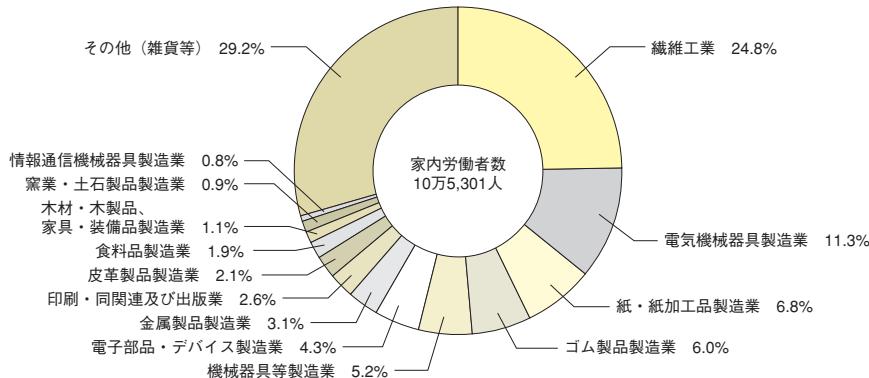
家内労働及び雇用型・自営型テレワーク対策

概要

家内労働対策の概要

家内労働手帳の交付の徹底、最低工賃の決定及び周知、工賃の支払い及び安全衛生の確保などの対策を推進しています。

業種別家内労働者数の割合



資料：厚生労働省雇用環境・均等局「家内労働概況調査」（2020年10月実施）

テレワークガイドライン 主な概要

テレワークの導入に際しての留意点

- テレワークの推進は、労使双方にとってプラスなものとなるよう、働き方改革の推進の観点にも配意して行うことが有益であり、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことのできる良質なテレワークとすることが求められる。
 - テレワークを推進するなかで、従来の労務管理の在り方等について改めて見直しを行うとともに、生産性の向上に資するものであり、テレワークを実施する労働者だけでなく、企業にとってもメリットのあるものである。
 - テレワークを円滑かつ適切に導入・実施するに当たっては、あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要である。
- | テレワークの対象業務 | テレワークの対象者等 | 導入に当たっての望ましい取組 |
|---|--|---|
| 一般にテレワークを実施することが難しい業種・職種であっても個別の業務によっては実施できる場合があり、管 | テレワークの対象者を選定するに当たっては、正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者から除外することのないよう留意する。 | 不必要的押印や署名の廃止、書類のペーパレス化、決裁の電子化等が有効であり、職場内の意識改革をはじめ、業務の進め方を見直しに取り組むことが望ましい。 |
| 理職側の意識を変えることや、業務遂行の方法を見直すを検討することが望ましい。 | 在宅での勤務は生活と仕事の線引きが困難になる等の理由から在宅勤務を希望しない労働者について、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務の利点も考えられる。 | 働き方が変化する中でも、労働者や企業の状況に応じた適切なコミュニケーションを促進するための取組を行なうことが望ましい。 |
| オフィスに出勤する労働者のみに業務が偏らないよう、留意することが必要である。 | 社員、中途採用の社員及び異動直後の社員は、コミュニケーションの円滑化に特段の配慮をすることが望ましい。 | 企業のトップや経営層がテレワークの必要性を理解し、方針を示すなど企業全体として取り組む必要がある。 |

労務管理上の留意点

- | テレワークにおける人事評価制度 | テレワークに要する費用負担の取扱い |
|--|---|
| 人事評価は、企業が労働者に対するどのような働きを求める、どうすればそれに応えるかといった観点から、企業がその手法を工夫して、適切に実施することが基本である。 | テレワークを行うことによって労働者に過度の負担がかかることは望ましくない。個々の企業ごとの業務内容、品物の貸与状況等により、費用負担の取扱いは様々なため、労使のどちらがどのように負担するか等についてはあらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましい。 |
| 人事評価の評価対象に対して、訓練等の機会を設ける等の工夫が考えられる。 | 在宅勤務に伴う費用について、業務に要した実費の金額を在宅勤務の実態を踏まえて合理的、客観的に計算し、支給することも考慮される。 |
| 時間外等のメール等に対応しなかったことを理由として不利益な人事評価を行なうことは適切な人事評価とはいえない。 | テレワーク状況下における人材育成・テレワークを効果的に実施するための人材育成 |
| テレワークを行なう場合の評価方法を、オフィスでの勤務の場合の評価方法と区別するには、誰もがテレワークを行なうようにすることを妨げないように工夫をouxうことが望ましい。 | オンラインでの人材育成は、オンラインならではの利点を活かす工夫をすることも有用である。 |
| テレワークを実現せずにオフィスで勤務していることを理由として、オフィスに出勤している労働者を高く評価すること等も、労働者がテレワークを行なうことを妨げになるものであり、適切な人事評価とはいえない。 | テレワークを導入した初期あるいは機材を新規導入したとき等には、必要な研修等を行うことも有用である。 |
| | 自律的で働くことができるよう、管理職による適切なマネジメントが行われることが重要であり、管理職のマネジメント能力向上に取り組むことも望ましい。 |

テレワークのルールの策定と周知

- 労働基準法上の労働者については、テレワークを行う場合においても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用される。
- テレワークを円滑に実施するためには、使用者は労使で協議して策定したテレワークのルールを就業規則に定め、労働者に適切に周知することが望ましい。

様々な労働時間制度の活用

- | 労働時間の柔軟化・取扱い | フレックスタイム制は、労働者が始業及び終業の時刻を決定することができる制度であり、テレワークに適している。 |
|---|--|
| 労働基準法上の全ての労働時間制度でテレワークが実施可能。このため、テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したまま、テレワークを行うことが可能。一方で、テレワークを実施しやすくするために労働時間制度を変更する場合には、各々の制度の導入要件に合わせて変更することができる。 | 事業場内外に労働時間制は、労働者が其事場外で業務に従事した場合において、労働時間と算定することが困難などときに適用される制度であり、テレワークにおいて一定程度自由な働き方をする労働者にとって、柔軟にテレワークを行なうことが可能となる。
(※ このほか、事業場内外に労働時間制を適用するための要件について明確化) |
| 通常の労働時間制度及び変形労働時間制度においては、始業及び終業の時刻や所定労働時間をあらかじめ定める必要があるが、必ずしも一律の時間に労働する必要がないときには、テレワークを行う労働者ごとに自由度を認めることも考えられる。 | |

テレワークにおける労働時間管理の工夫

- | テレワークにおける労働時間管理の把握 | テレワークに特有の事象の取扱い |
|--|---|
| 労働時間の管理においては、本来のオフィス以外の場所で行われるため使用者によると現認ができるなど、労働時間の把握に工夫が必要となる一方で、情報通信技術によっては労務管理を円滑に行なうことも可能となる。 | 自拔け時間(※ 把握する前の工夫方法として、例えば一日の終業時に、労働者から報告させることが考えられる)や、自抜け時間について、休憩時間として取り扱い実業時間を作り下げる時間、単位年次有給休暇として取り扱うことも、始業及び終業の時刻の間の時間について、休憩時間と併せて労働時間として取り扱うことも可能であることを記載。 |
| 労働時間の把握については、「労働時間の適正化の把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえ、次の方法によると現認ができる。 | 長時間労働の対策 |
| パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として、始業及び終業の時刻を確認すること(テレワークに使用する情報通信機器の使用時間の記録等や、サテライトオフィスへの入退場の記録等により労働時間を探る)。 | テレワークによる長時間労働等を防ぐ手法としては、次のような手法が考えられる。 |
| 労働者の自己申告により把握すること(※ 労働時間の自己申告に当たっては、自己申告製の適正な運用等について十分な説明を行うこと、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと 等の留意点を記載)。 | ・メール送付の抑制等やシステムへのアクセス制限等 |

テレワークにおける安全衛生の確保

- | テレワークにおける労働災害の補償 | 自宅等については、事務所衛生基準規則等は一般には適用されないが、安全衛生に配慮したテレワークが実施されるよう「自宅等においてテレワークを行な際の作業環境を確認するためのチェックリスト(労働者用)」を活用すること等により、作業環境に関する状況の報告を求めるとともに、必要な場合には、労使が協力して改善を図る又はサテライトオフィス等の活用を検討することが重要である。 |
|---|---|
| 労働契約に基づいて事業主の支配下にあることによって生じたテレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となる。 | |
| 使用者は、情報通信機器の使用状況などの客観的な記録や労働者から申告された時間の記録を適宜保存することも、労働者が自傷した場合の災害発生状況等について、使用者や医療機関等が正確に把握できるよう、当該状況等を可能な限り記録しておくことを労働者に対して周知することが望ましい。 | |

テレワークの際のハラスマントへの対応

- | テレワークの際のハラスマントへの対応 | テレワークの際のセキュリティへの対応 |
|---|---|
| 事業主は、職場におけるパワーハラスマント、セクシャルハラスマント等(以下「ハラスメント」という)の防止のための雇用管理制度の措置を講じることが義務づけられており、テレワークの際にも、オフィスに出勤する働き方の場合と同様に、開示法令・関係指針に基づき、ハラスメントの防止対策を十分に講じる必要がある。 | 情報セキュリティの観点から全ての業務を一律にテレワークの対象外と判断するのではなく、閑電技術の進展状況等を踏まえ、解決方法の検討を行うことや業務毎に個別に判断することが望ましい。 |

自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン＜概要＞

- 自営型テレワークは、委託を受けて行う就労であり、基本的に労働関係法令が適用されない。
- 自営型テレワークの契約に係る紛争を未然に防止し、かつ、自営型テレワークを良好な就業形態とするために必要な事項を示すもの

1 定義

自営型テレワーク	注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労 (法的形態の場合、他人を使用している場合などを除く。)
自営型テレワーカー	自営型テレワークを行う者
注文者	自営型テレワークの仕事を自営型テレワーカーに直接注文し、又はしようとする者
仲介事業者	①他者から業務の委託を受け、当該業務に関する仕事を自営型テレワーカーに注文する行為を業として行う者 ②自営型テレワーカーと注文者との間で、自営型テレワークの仕事のあてせんを業として行う者 ③インターネットを通じて注文者と受注者が直接仕事の発注を行なうことができるサービス（いわゆる「クラウドソーシング」）を業として運営している者

2 関係者が守るべき事項（主なもの）

(1) 募集

募集内容の明示	注文者又は②の仲介事業者は、文書、電子メール又はウェブサイト上等での事項を明示すること。 ①仕事の内容 ②成果物の納期予定期日（役務が提供される予定期日又は予定期間） ③報酬予定期額・支払期日・支払方法 ④諸経費の取扱い ⑤提案等に係る知的財産権の取扱い ⑥問合せ先
募集から契約までの間に取得した提案等の取扱い	・選考外の用途で応募者に無断で使用等しないこと。 ・知的財産権を契約時に譲渡等させる場合は、募集の際にその旨を明示すること。

(2) 契約条件の文書明示

契約条件の文書明示	注文者は、自営型テレワーカーと協議の上、次の事項を明らかにした文書を交付すること（電子メール又はウェブサイト上等の形態でも可）。 ①注文者の本名又は名称、所在地、連絡先 ②注文年月日 ③仕事の内容 ④報酬額・支払期日・支払方法 ⑤諸経費の取扱い ⑥成果物の納期（役務が提供される期日又は期間） ⑦成果物の納品先及び納品方法 ⑧検査をする場合は、検査を完了する期日（検収日） ⑨契約条件を変更する場合の取扱い ⑩成果物に瑕疵がある場合の取扱い（補償が求められる場合の取扱い等） ⑪知的財産権の取扱い ⑫自営型テレワーカーが業務上知り得た個人情報及び注文者等に関する情報の取扱い
保存	明示した文書又は電子メール等を3年間保存すること。

(3) 契約条件の適正化

イ 契約条件明示に当たって留意すべき事項

注文者の氏名等	注文者が特定でき、確実に連絡が取れるものであること。
仕事の内容	作業を円滑に進めることができ、誤解が生じることがないよう明確に分かるものであること。
報酬額	同一又は類似の仕事をする自営型テレワーカーの報酬、仕事の難易度、納期の長短、自営型テレワーカーの能力等を考慮することにより、自営型テレワーカーの適正な利益の確保が可能となるように決定すること。
支払期日	注文者が成果物についての検査をするかどうかを問わず、成果物を受け取った日又は役務の提供を受けた日から起算して30日以内とし、長くても60日以内とすること。
支払方法	仲介事業者等の注文者以外の者が支払代行を行う場合には、契約条件の明示の際に併せて明示すること。
諸経費	通信費、送料等仕事に係る経費において、注文者が負担する経費がある場合には、あらかじめその範囲を明確にしておくこと。

※斜体部：仲介事業者のみに求められる事項

納期	作業時間が長時間に及び健康を害するがないように設定すること。その際、通常の労働者の1日の所定労働時間の上限（8時間）も作業時間の上限の目安とすること。
納品先	報酬の支払期日は納品日から一定日数以内とされる場合も多いため、確実な納品のために納品先を明確にしておくこと。
契約条件の変更	あらかじめ契約変更の取扱いを明らかにしておくこと。変更に当たっては、文書等で明示し合意すること等を明確にしておくこと。
補修	自営型テレワーカーの責任を含め明確にしておくこと。
知的財産権	注文者へ譲渡等させる場合、対価等をあらかじめ明確にしておくこと。注文者である仲介事業者は、発注者に譲渡等をさせる場合、その旨も明確にすること。
個人情報等	個人情報の安全管理に関する事項や機密情報等の取扱いに関する事項をあらかじめ明らかにしておくこと。

口 成果物の内容に関する具体的な説明

ハ 報酬の支払

- ・瑕疵が補修された場合は、報酬を支払う必要があること
- ・発注者が仲介事業者に報酬を支払わない場合でも、自営型テレワーカーが瑕疵のない成果物を納品し、役務を提供したときは仲介事業者は報酬を支払うこと
- 二、契約条件の変更
- ・十分協議の上、文書等を交付すること。
- ・自営型テレワーカーに不利益が生ずるような変更を強要しないこと。
- ・仲介事業者は、発注者が契約条件を変更する場合、自営型テレワーカーに不利益が生じないよう発注者と協議することが求められること。
- ホ 成果物に瑕疵がある等不完全であった場合やその納入等が遅れた場合の取扱い
- ・補修を求めるこことや損害賠償を請求する場合の取扱いについて自営型テレワーカーの責任を含めあらかじめ明確にしておくこと。

ヘ 契約解除

- ・合意解除の場合、十分協議した上で、報酬を決定すること。
- ・自営型テレワーカーに契約違反等がない場合、契約解除により生じた損害の賠償が必要となること。
- ・注文者は常に帰すべき事由以外の事由（災害等）で契約が解除される場合に生じた負担は、十分協議することが望ましいこと。

ト 繰続的な注文打ち切りの場合における事前予告

- ・継続的な取引関係にある場合に、注文を打ち切ろうとするときは、速やかに、その旨及び理由を予告すること。

(4) その他

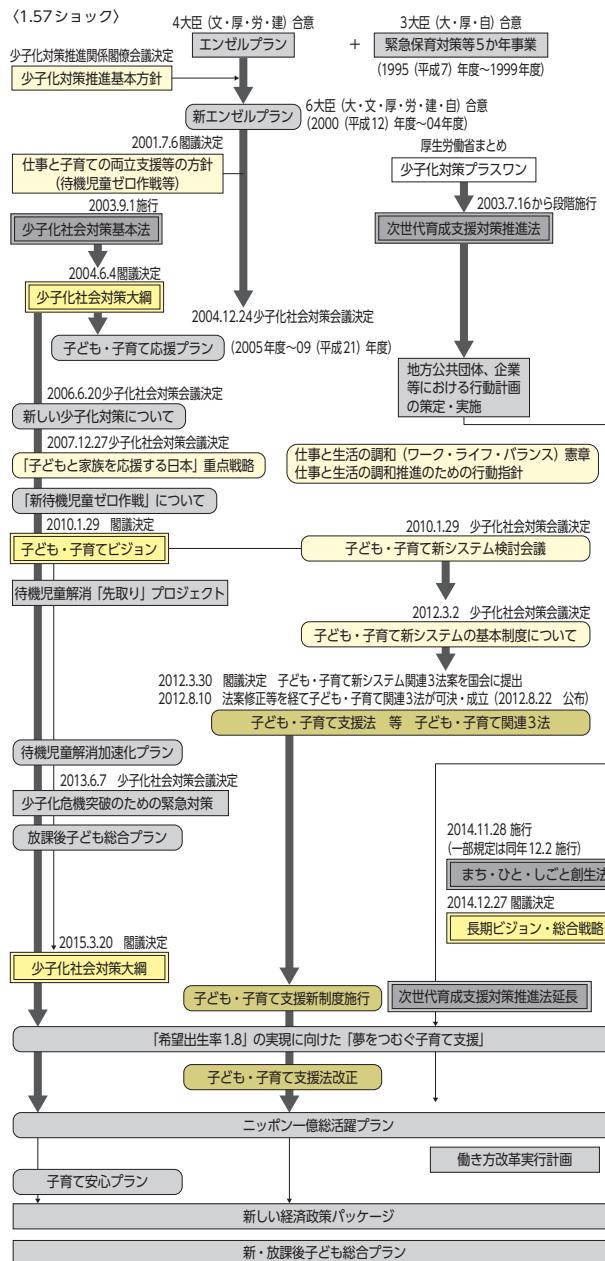
手数料	仲介事業者は、手数料の額、発生条件、徴収時期等をあらかじめ明示してから徴収すること。契約成立時に徴収する場合には、契約締結に際し領収書を明示すること。
物品の強制購入等	正当な理由なく自己の指定する物を強制して購入させたり、役務を強制して利用させないこと。
注文者の協力	仕事をする上で必要な打合せに応じる等必要な協力をを行うことが望ましいこと。
個人情報等	利用の目的をできる限り特定し、同意を得ずに必要な範囲を超えて取り扱わないこと（仲介事業者も同様）。個人情報の取扱いを委託する場合、自営型テレワーカーに必要な監督を行うこと。
健康確保措置	健康確保のための手法について、情報提供することが望ましいこと。プライバシーの保護に配慮の上相談に応じ、作業の進捗状況に応じた必要な配慮に努めること。
能力開発支援	自営型テレワーカーの能力開発を支援することが望ましいこと。
担当者の明確化	あらかじめ、自営型テレワーカーからの問合せや苦情等に応対する担当者を明らかにすることが望ましいこと。
苦情の自主的解決	自営型テレワーカーと十分協議する等、自主的な解決を図るよう努めること。仲介事業者は、相談窓口の明確化など苦情処理体制の整備を行うことが望ましいこと。
その他	下請法が適用される場合は遵守すること。

少子化対策

概 要

1990(平成2)年
1994(平成6)年 12月
1999(平成11)年 12月
1999(平成11)年 12月
2001(平成13)年 7月
2002(平成14)年 9月
2003(平成15)年 7月 9月
2004(平成16)年 6月
2004(平成16)年 12月
2005(平成17)年 4月
2006(平成18)年 6月
2007(平成19)年 12月
2008(平成20)年 2月
2010(平成22)年 1月
2010(平成22)年 11月
2012(平成24)年 3月
2012(平成24)年 8月
2013(平成25)年 4月
2013(平成25)年 6月
2014(平成26)年 7月
2014(平成26)年 11月
2014(平成26)年 12月
2015(平成27)年 3月
2015(平成27)年 4月
2015(平成27)年 10月
2016(平成28)年 4月
2016(平成28)年 6月
2017(平成29)年 3月
2017(平成29)年 6月
2017(平成29)年 12月
2018(平成30)年 9月

子育て支援対策の経緯



各種子育て支援事業の取組の現状

事業名		事業内容	実績
利用者支援	利用者支援事業	子どもとその保護者の身近な場所で、教育・保育・保健や地域の子育て支援事業等の情報提供や必要に応じ相談・助言等を行い、また、関係機関との連絡調整等を行うもの。	2,524か所 (令和元年度交付決定ベース) ※母子保健型1,330か所を含む
訪問支援	乳児家庭全戸訪問事業	生後4か月までの乳児のいるすべての家庭を訪問し、子育て支援に関する情報提供や養育環境等の把握を行うもの。	1,734市区町村 (平成29年4月1日現在)
	養育支援訪問事業	養育支援が必要な家庭に対して、訪問による育児・家事の援助や技術指導等を行うもの。	1,476市区町村 (平成29年4月1日現在)
親や子の集う場	地域子育て支援拠点事業	乳幼児とその保護者が交流を行う場を開設し、子育てについての相談や情報の提供、助言など援助を行うもの。	7,578か所 (令和元年度交付決定ベース)
	児童館事業	児童に対する遊びを通じた集団的・個別の指導・放課後児童の育成・指導、母親クラブ等の地域組織活動の育成、年長児童の育成・指導、子育て家庭への相談等。	4,453か所 (公営2,553か所、民営1,900か所) (令和元年10月現在)
預かり	一時預かり事業	家庭において保育を受けることが一時的に困難となった乳幼児について、保育所、幼稚園、認定こども園、その他の場所で一時に預かり、必要な保護を行うもの。	9,967か所 (平成30年度実績報告ベース) ※一般型及び余裕活用型の合計値
子育て短期支援事業	短期入所生活援助(ショートステイ)事業	保護者が、疾病・疲労など身体上・精神上・環境上の理由により児童の養育が困難となった場合等に、児童養護施設など保護を適切に行うことができる施設において養育・保護を行う（原則として7日以内）。	862か所 (平成30年度変更交付決定ベース)
	夜間養護等(トライライトステイ)事業	保護者が、仕事その他の理由により、平日の夜間又は休日に不在となり児童の養育が困難となった場合等の緊急の場合に、児童養護施設など保護を適切に行うことができる施設において児童を預かるもの。宿泊可。	439か所 (平成30年度変更交付決定ベース)
相互援助	ファミリー・サポート・センター事業	児童の預かり等の援助を受けることを希望する者（依頼会員）と、援助を行うことを希望する者（提供会員）との相互援助活動に関する連絡・調整を実施するもの。	931か所 (令和元年度実績)

多様な保育の取組の現状

事業名		事業内容	実績
認可保育所		日中就労等している保護者に代わって、保育を必要とする乳幼児を保育する施設（原則として、開所時間11時間、保育時間8時間、開所日数約300日）	保育所数：23,573箇所 利用児童数：206万人 (平成31年4月1日現在)
延長保育事業		開所時間を超えて保育を行う事業	28,476か所 (平成30年度実績)
夜間保育事業		22時頃までの夜間保育を行う事業 (※開所時間は概ね11時間)	79か所 (平成31年4月1日現在)
病児保育事業		地域の病児・病後児について、病院、保育所等に付設された専用スペース等において、看護師等が一時的に保育する事業	3,130か所 (平成30年度実績報告ベース)
地域型保育事業		小規模保育事業等の地域型保育事業は、都市部においては、待機児童の80%以上を占める0～2歳児の待機児童の解消を図り、人口減少地域では、身近な地域での子育て支援機能を確保する等、重要な役割を満たす事業として、子ども・子育て支援新制度に新たに位置付けられた事業	箇所数：6,457箇所 利用児童数：8.2万人 (平成31年4月1日現在)
企業主導型保育事業		従業員の多様な働き方に応じた保育を企業が提供できるよう、保育施設の整備や運営に係る費用の一部を助成するもの	助成決定数：3,817施設 (平成31年3月31日現在) ※29年度からの継続分含む

～子育てをめぐる現状と課題について～

- 急速な少子化の進行 (平成27年合計特殊出生率 1.45)
- 結婚・出産・子育ての希望がかなわない現状
 - ・独身男女の約9割が結婚意思を持っており、希望子どもも2人以上。
 - ・家族、地域、雇用など子ども・子育てを取り巻く環境が変化。
- 子ども・子育て支援が質・量ともに不足
 - ・家族関係社会支出の対GDP比の低さ
日本:1.26%、仏:2.91%、英:3.80%、スウェーデン:3.64% (2013年)
- 子育ての孤立感と負担感の増加
- 深刻な待機児童問題
- 放課後児童クラブの不足「小1の壁」
- M字カープ (30歳代で低い女性の労働力率)
- 質の高い幼児期の学校教育の振興の重要性
- 子育て支援の制度・財源の絶割り
- 地域の実情に応じた提供対策が不十分

質の高い幼児期の学校教育、
保育の総合的な提供

保育の量的拡大・確保、
教育・保育の質的改善

- ・待機児童の解消
- ・地域の保育を支援
- ・教育・保育の質的改善

地域の実情に応じた子ども・
子育て支援の充実

*「学校教育」とは、学校教育法に位置づけられる小学校就学前の子どもを対象とする教育（幼児期の学校教育）を言い、「保育」とは児童福祉法に位置づけられる乳幼児を対象とした保育を言う。以下同じ。

子ども・子育て支援新制度（平成27年4月から実施）の趣旨と主なポイント

◆子ども・子育て関連3法の趣旨

自公民3党合意を踏まえ、保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、幼児期の学校教育・保育・地域の子ども・子育て支援を総合的に推進

*子ども・子育て関連3法とは、①子ども・子育て支援法②認定こども園法の一部改正法③児童福祉法の一部改正等関係法律の整備法



◆主なポイント

- ① 認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付（「施設型給付」）
及び小規模保育等への給付（「地域型保育給付」）の創設

*地域型保育給付は、都市部における待機児童解消とともに、子どもの数が減少傾向にある地域における保育機能の確保に対応

- ② 認定こども園制度の改善（幼保連携認定こども園の改善等）

・幼保連携認定こども園について、認可・指導監督の一本化、学校及び児童福祉施設としての法的位置づけ
・認定こども園の財政措置を「施設型給付」に一本化

- ③ 地域の実情に応じた子ども・子育て支援（利用者支援、地域子育て支援拠点、放課後児童クラブなどの「地域子ども・子育て支援事業」）の充実

④ 市町村が実施主体

・市町村は地域のニーズに基づき計画を策定、給付・事業を実施
・国・都道府県は実施主体の市町村を重層的に支える

⑤ 社会全体による費用負担

・消費税率の引き上げによる、国及び地方の恒久財源の確保を前提
(幼児教育・保育・子育て支援の質・量の拡充を図るためにには、消費税率の引き上げにより確保する0.7兆円程度を含めて1兆円超程度の追加財源が必要)

⑥ 政府の推進体制

・制度ごとにバラバラな政府の推進体制を整備（内閣府に子ども・子育て本部を設置）

⑦ 子ども・子育て会議の設置

・國に有識者、地方公共団体、事業主代表、労働者代表、子育て当事者、子育て支援当事者等（子ども・子育て支援に関する事業に従事する者）が、子育て支援の政策プロセス等に参画・関与することができる仕組みとして、子ども・子育て会議を設置

・市町村等の合議制機関（地方版子ども・子育て会議）の設置努力義務

⑧ 施行時期

・平成27年4月に本格施行

子ども・子育て支援法に基づく給付・事業の全体像

子ども・子育て支援給付

■施設型給付

- 認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付
- ※私立保育所については、現行どおり、市町村が保育所に委託費を支払い、利用者負担の徴収も市町村が行うものとする

■地域型保育給付

- 小規模保育、家庭的保育、居宅訪問型保育、事業所内保育
- ※施設型給付・地域型保育給付は、早朝・夜間・休日保育にも対応

地域子ども・子育て支援事業

■利用者支援事業、地域子育て支援拠点事業、一時預かり事業、乳児家庭全戸訪問事業等（対象事業の範囲は法定）

※都道府県が実施する社会的養護等の事業と連携して実施

■延長保育事業、病児保育事業

■放課後児童クラブ

■妊婦健診

認定こども園法の改正について

- 認定こども園法の改正により、「学校及び児童福祉施設としての法的位置付けを持つ単一の施設」を創設（新たな「幼保連携型認定こども園」）
 - 既存の幼稚園及び保育所からの移行は義務づけず、政策的に促進
 - 設置主体は、国、自治体、学校法人、社会福祉法人（株式会社等の参入は不可）
- 財政措置は、既存3類型も含め、認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の「施設型給付」で一本化
→消費税を含む安定的な財源を確保

〔類型〕

幼保連携型 (4,409件)

※設置主体は国、自治体、学校法人、社会福祉法人

《改正前》

幼稚園 (学校)	保育所 (児童福祉施設)
-------------	-----------------

- 幼稚園は学校教育法に基づく認可
- 保育所は児童福祉法に基づく認可
- それぞれの法体系に基づく指導監督
- 幼稚園・保育所それぞれの財政措置



《改正後》

幼保連携型認定こども園 (学校及び児童福祉施設)

- 改正認定こども園法に基づく単一の認可
- 指導監督の一本化
- 財政措置は「施設型給付」で一本化
- ※設置主体は国、自治体、学校法人、社会福祉法人

幼稚園型 (966件)

※設置主体は国、自治体、学校法人

幼稚園 (学校)	保育所 機能
-------------	-----------

保育所型 (720件)

※設置主体制限なし

幼稚園 機能	保育所 (児童福祉施設)
-----------	-----------------

地方裁量型 (65件)

※設置主体制限なし
(認定こども園の合計件数は6,160件(平成30年4月時点))

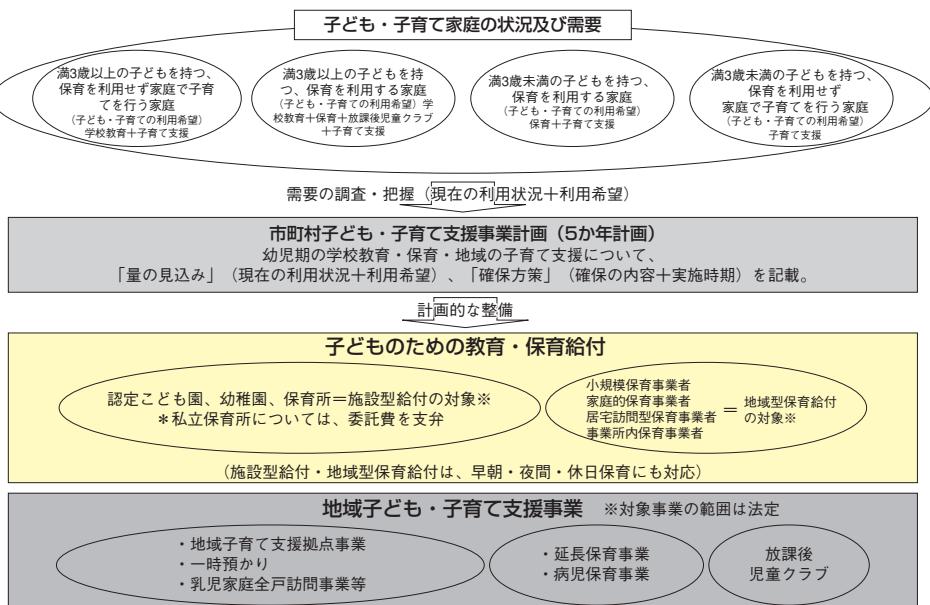


- 施設体系は、従前どおり

- 財政措置は「施設型給付」で一本化

市町村子ども・子育て支援事業計画のイメージ

○市町村子ども・子育て支援事業計画は、5年間の計画期間における幼児期の学校教育・保育・地域の子育て支援についての需給計画。（新制度の実施主体として、全市町村で作成。）



※施設型給付・地域型保育給付の対象は、認可や認定を受けた施設・事業者の中から、市町村の確認を受けたもの

保育所等

詳細データ① 保育所等の推移

(各年4月1日現在)

年 次	保育所等数			保育所等定員			保育所等入所人員		
	総数（か所）	公立（か所）	私立（か所）	総数（人）	公立（人）	私立（人）	総数（人）	公立（人）	私立（人）
2004(平成16)年	22,490	12,358	10,132	2,028,110	1,100,268	927,842	1,966,958	1,002,001	964,957
05(17)	22,570	12,090	10,480	2,052,635	1,087,834	964,801	1,993,796	987,854	1,005,942
06(18)	22,699	11,848	10,851	2,079,317	1,076,548	1,002,769	2,004,238	967,503	1,036,735
07(19)	22,848	11,602	11,246	2,105,254	1,063,369	1,041,885	2,015,337	944,566	1,070,771
08(20)	22,909	11,327	11,582	2,120,934	1,046,694	1,074,240	2,022,227	919,559	1,102,668
09(21)	22,925	11,009	11,916	2,131,929	1,025,838	1,106,091	2,040,934	901,119	1,139,815
10(22)	23,069	10,760	12,309	2,158,045	1,010,317	1,147,728	2,080,072	890,477	1,189,595
11(23)	22,959	10,242	12,717	2,170,898	973,004	1,197,894	2,094,552	856,687	1,237,865
12(24)	23,685	10,280	13,405	2,240,424	978,870	1,261,554	2,177,158	865,557	1,311,601
13(25)	24,036	10,031	14,005	2,288,805	965,139	1,323,666	2,219,603	849,642	1,369,961
14(26)	24,424	9,791	14,633	2,335,328	949,541	1,385,787	2,266,794	834,845	1,431,949
15(27)	25,465	9,568	15,897	2,449,168	929,337	1,519,831	2,336,244	818,513	1,517,731
16(28)	26,225	9,368	16,857	2,518,135	917,246	1,600,889	2,395,889	804,790	1,591,099
17(29)	27,030	9,188	17,842	2,593,484	908,681	1,684,803	2,455,111	791,895	1,663,216
18(30)	27,906	8,990	18,916	2,670,799	897,058	1,773,741	2,504,934	772,929	1,732,005
19(令和元)	28,681	8,766	19,915	2,737,614	881,320	1,856,294	2,551,791	751,853	1,799,938

資料：厚生労働省政策統括官付行政報告統計室「福祉行政報告書」

- (注) 1. 東日本大震災の影響により、2011年は、仙台市以外の宮城県、郡山市及びいわき市以外の福島県を除いて集計した数であり、2012年は、郡山市及びいわき市以外の福島県の一部地域を除いて集計した数である。
 2. 2015年から「保育所」と「幼保連携認定こども園」の合計である。
 3. 2015年から「保育所等定員」は子ども・子育て支援法による利用定員である。

詳細データ② 児童厚生施設設置数の推移

年 次	児童館			児童遊園		
	総 数	公 営	私 営	総 数	公 営	私 営
1965(昭和40)年	544	412	132
70(45)	1,417	1,295	122	2,141	2,049	92
75(50)	2,117	1,769	348	3,234	3,097	137
80(55)	2,815	2,376	439	4,237	4,092	145
85(60)	3,517	2,943	574	4,173	4,025	148
90(平成2)	3,840	3,137	703	4,103	3,958	145
95(7)	4,154	3,275	879	4,150	3,975	175
00(12)	4,420	3,259	1,161	4,107	3,933	174
01(13)	4,577	3,255	1,322	4,025	3,840	185
02(14)	4,611	3,244	1,367	3,985	3,799	186
03(15)	4,673	3,210	1,463	3,926	3,741	185
04(16)	4,693	3,187	1,506	3,827	3,646	181
05(17)	4,716	3,200	1,516	3,802	3,643	159
06(18)	4,718	3,125	1,593	3,649	3,477	172
07(19)	4,700	3,051	1,649	3,600	3,430	170
08(20)	4,689	3,022	1,667	3,455	3,292	163
09(21)	4,360	2,757	1,603	3,407	3,298	109
10(22)	4,345	2,732	1,613	3,283	3,193	90
11(23)	4,318	2,673	1,645	3,164	3,096	68
12(24)	4,617	2,869	1,748	3,065	2,997	68
13(25)	4,598	2,804	1,794	2,785	2,702	83
14(26)	4,598	2,794	1,804	2,742	2,676	66
15(27)	4,613	2,770	1,843	2,781	2,718	63
16(28)	4,637	2,681	1,956	2,725	2,667	58
17(29)	4,541	2,632	1,909	2,380	2,328	52
18(30)	4,477	2,595	1,882	2,293	2,243	50
19(令和元)	4,453	2,553	1,900	2,221	2,166	55

資料：厚生労働省政策統括官付社会統計室「社会福祉施設等調査」

(注) 昭和45年までは12月末現在、昭和50年以降は10月1日現在である。

平成21～23年は調査方法等の変更による回収率変動の影響を受けていることに留意する必要がある。

平成23年は東日本大震災の影響により、宮城県・福島県の一部の地域については、調査を見合わせた。

平成24年からは都道府県・指定都市・中核市において把握している施設のうち、活動中の施設について集計した数である。

詳細データ③ 児童福祉施設等の現状

里親	家庭における養育を里親に委託		登録里親数	委託里親数	委託児童数	ファミリーホーム	養育者の住居において家庭養護を行う（定員5～6名）	
	区分	（里親は重複登録有り）	13,485世帯	4,609世帯	5,832人		ホーム数	417か所
	養育里親		11,047世帯	3,627世帯	4,456人			
	専門里親		716世帯	188世帯	215人			
	養子縁組里親		5,053世帯	351世帯	344人			
	親族里親		618世帯	576世帯	817人			

施設	乳児院	児童養護施設	児童心理治療施設	児童自立支援施設	母子生活支援施設	自立援助ホーム
対象児童	乳児（特に必要な場合は、幼児を含む）	保護者のない児童、虐待されている児童その他環境上養護を要する児童（特に必要な場合は、乳児を含む）	家庭環境、学校における交友関係その他の環境上の理由により社会生活が困難となった児童	不良行為をなし、又はなすおそれのある児童及び家庭環境その他の環境上の理由により生活指導等を要する児童	配偶者のない女子又はこれに準ずる事情にある女子及びその者の監護すべき児童	義務教育を終了した児童であって、児童養護施設等を退所した児童等
施設数（公立・私立）	146か所	612か所	51か所	58か所	221か所	193か所
定員	3,906人	31,494人	1,992人	3,464人	4,592世帯	1,255人
現員	2,760人	24,539人	1,370人	1,201人	3,367世帯 8,993人 (母親を含む)	662人
職員総数	5,226人	19,239人	1,456人	1,799人	2,075人	885人

小規模グループケア	1,936か所
地域小規模児童養護施設	456か所

※里親数、FHホーム数、委託児童数、乳児院・児童養護施設・児童心理治療施設・母子生活支援施設の施設数・定員・現員は福祉行政報告例（令和2年3月末現在）

※児童自立支援施設・自立援助ホームの施設数・定員・現員・小規模グループケア、地域小規模児童養護施設のか所数は家庭福祉課調べ（令和元年10月1日現在）

※職員数（自立援助ホームを除く）は、社会福祉施設等調査報告（令和元年10月1日現在）

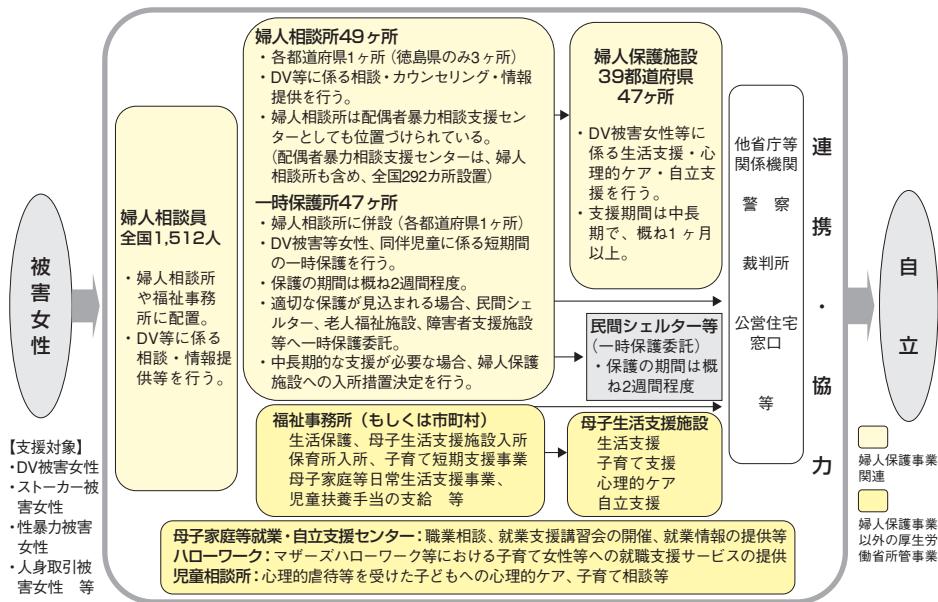
※自立援助ホームの職員数は家庭福祉課調べ（令和2年3月1日現在）

※児童自立支援施設は、国立2施設を含む

DV（配偶者からの暴力）防止対策

概要

婦人保護事業の概要



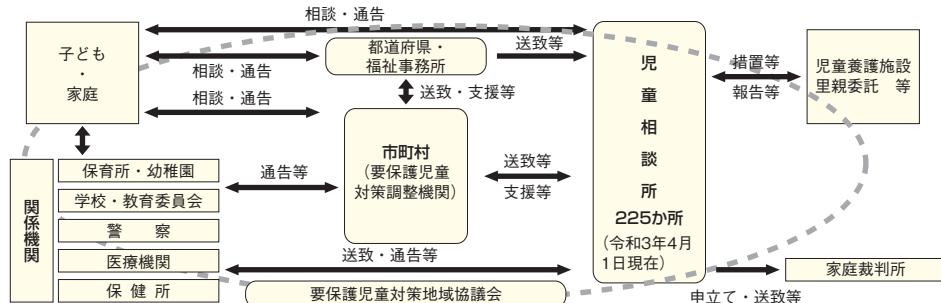
(注) 婦人相談員、婦人相談所及び婦人保護施設の数は平成31年4月1日現在。配偶者暴力相談支援センターの数は令和2年4月1日現在

児童虐待防止対策

概要

地域での児童虐待防止のシステム

- 従来の児童虐待防止対策は、児童相談所のみで対応する仕組みであったが、平成16年の児童虐待防止法等の改正により、「市町村」も虐待の通告先となり、「市町村」と「児童相談所」が二層構造で対応する仕組みとなっている。
※児童相談所は都道府県、指定都市、児童相談所設置市（横須賀市、金沢市）に設置
- 市町村虐待相談対応件数は年々増加 平成17年度 40,222件→令和元年度 148,406件
- 各市町村単位で、医療・保健・福祉・教育等の関係機関のネットワークである要保護児童対策地域協議会を設置（平成30年4月1日現在 99.7%の市町村で設置）
- 平成20年の児童福祉法改正により、協議会の支援対象について、これまでの要保護児童に加え、乳児家庭全戸訪問事業等で把握した養育支援を必要とする児童や出産前から支援を行うことが特に必要である妊婦も追加（平成21年4月～）
- 協議会は、要保護児童対策調整機関が中核となり、事務の総括や、要保護児童等に対する支援の実施状況の進行管理、児童相談所や養育支援訪問事業を行う者その他の関係機関等との連絡調整を行うこととされている

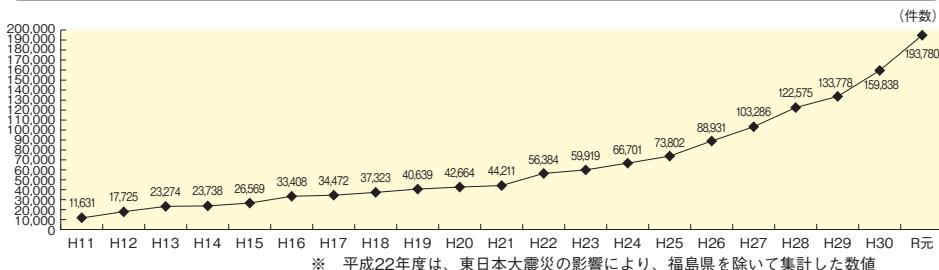


(7)

雇用均等・児童福祉

詳細データ 児童虐待相談の対応件数及び虐待による死亡事例数の推移

- 令和元年度の児童相談所での児童虐待に関する相談対応件数は、児童虐待防止法が施行される前の平成11年度の約17倍に増加。



- 相次ぐ児童虐待による死亡事件 → 多数の死亡事例が発生（平成30年度以内 51例・54人）

第1次報告 (平成17年4月)		第2次報告 (平成18年3月)		第3次報告 (平成19年6月)		第4次報告 (平成20年3月)		第5次報告 (平成21年7月)		第6次報告 (平成22年7月)		第7次報告 (平成23年7月)		第8次報告 (平成24年7月)		第9次報告 (平成25年7月)		第10次報告 (平成26年9月)			
心中 以外	心中	計	心中 以外	心中	計	心中 以外	心中	計	心中 以外	心中	計	心中 以外	心中	計	心中 以外	心中	計	心中 以外	心中	計	
例数	24	—	24	48	5	53	51	19	70	52	48	100	73	42	115	64	43	107	47	30	77
人数	25	—	25	50	8	58	56	30	86	61	65	126	78	64	142	67	61	128	49	39	88
第11次報告 (平成27年10月)		第12次報告 (平成28年3月)		第13次報告 (平成29年8月)		第14次報告 (平成30年8月)		第15次報告 (令和元年8月)		第16次報告 (令和元年8月)		第17次報告 (H23.4.1～H23.3.31) (1年間)		第18次報告 (H24.4.1～H24.3.31) (1年間)		第19次報告 (H25.4.1～H25.3.31) (1年間)		第20次報告 (H26.4.1～H26.3.31) (1年間)			
心中 以外	心中	計	心中 以外	心中	計	心中 以外	心中	計	心中 以外	心中	計	心中 以外	心中	計	心中 以外	心中	計	心中 以外	心中	計	
例数	36	27	63	43	21	64	48	24	72	49	18	67	50	8	58	51	13	64	—	—	—
人数	36	33	69	44	27	71	52	32	84	49	28	77	52	13	65	54	19	73	—	—	—

母子家庭等の自立支援策

概要

ひとり親家庭等の自立支援策の体系

○ひとり親家庭等に対する支援として、「子育て・生活支援策」、「就業支援策」、「養育費の確保策」、「経済的支援策」の4本柱により施策を推進。

子育て・生活支援	就業支援	養育費確保支援	経済的支援
<ul style="list-style-type: none">○母子・父子自立支援員による相談支援○ヘルパー派遣、保育所等の優先入所○子どもの生活・学習支援事業等による子どもへの支援○母子生活支援施設の機能拡充など	<ul style="list-style-type: none">○母子・父子自立支援プログラムの策定やハローワーク等との連携による就業支援の推進○母子家庭等就業・自立支援センター事業の推進○能力開発等のための給付金の支給など	<ul style="list-style-type: none">○養育費等相談支援センター事業の推進○母子家庭等就業・自立支援センター等における養育費相談の推進○「養育費の手引き」やリフレットの配布など	<ul style="list-style-type: none">○児童扶養手当の支給○母子父子寡婦福祉資金の貸付就職のための技能習得や児童の修学など12種類の福祉資金を貸付など

○「母子及び父子並びに寡婦福祉法」に基づき、

①国が基本方針を定め、
②都道府県等は、基本方針に即し、区域におけるひとり親家庭等の動向、基本的な施策の方針、具体的な措置に関する事項を定める自立促進計画を策定。

【ひとり親支援施策の変遷】

- 平成14年より「就業・自立に向けた総合的な支援」として施策を強化し、「子育て・生活支援策」、「就業支援策」、「養育費の確保策」、「経済的支援策」の4本柱により施策を推進中。
- 平成24年に「母子家庭の母及び父子家庭の父の就業の支援に関する特別措置法」が成立
- 平成26年の法改正（※）により、支援体制の充実、就業支援施策及び子育て・生活支援施策の強化、施策の周知の強化、父子家庭への支援の拡大、児童扶養手当と公的年金等との併給制限の見直しを実施。（※母子及び父子並びに寡婦福祉法、児童扶養手当法）
- 平成28年の児童扶養手当法の改正により、第2子、第3子以降加算額の最大倍増を実施。
- 平成29年の児童扶養手当法の改正により、支払回数を年3回から年6回への見直しを実施。
- 令和2年の児童扶養手当法の改正により、児童扶養手当と障害年金との併給制限の見直しを実施。

母子家庭等の福祉対策の概要

所得 保障	児童扶養手当 の支給	生別母子世帯等 (詳細データ①参照)	受給者 900,673人 *3 対象児童 1,368,949人 *1	自立のための施策	生活指導等 ①母子生活支援施設 ②母子・父子福祉センター ③母子・父子休養ホーム ④母子・父子自立支援の設置 ⑤ひとり親家庭等 日常生活支援事業 ⑥保育対策(保育所 への優先入所)	設置数 221か所 *3 設置数 58か所 *4 設置数 2か所 *4 相談員数 1,762人 *6 派遣件数 4,278件 *6
	遺族基礎年金*5	受給者 93,563人 *2				
	遺族厚生年金*5	受給者 5,597,788人 *2				
母子福祉資金 の貸付け 父子福祉資金 の貸付け 寡婦福祉資金 の貸付け	母子父子(寡婦)世 帯に対する低利また は無利子の資金貸付	貸付件数 26,341件 *6	自立のための施策	生活指導等 ①母子生活支援施設 ②母子・父子福祉センター ③母子・父子休養ホーム ④母子・父子自立支援の設置 ⑤ひとり親家庭等 日常生活支援事業 ⑥保育対策(保育所 への優先入所)	設置数 221か所 *3 設置数 58か所 *4 設置数 2か所 *4 相談員数 1,762人 *6 派遣件数 4,278件 *6	
		貸付件数 1,354件 *6				
		貸付件数 452件 *6				

(注) *1 令和元年度末、*2 令和元年度末、*3 厚生労働省政策統括官付行政報告統計室「令和元年度福祉行政報告例」
 (令和2年3月末現在)、*4 厚生労働省政策統括官付社会統計室「令和元年度社会福祉施設等調査」
 *5 「令和元年度厚生年金保険・国民年金事業年報」より。統柄によらないすべての受給者に対するものであり、旧法も含む。
 *6 厚生労働省子ども家庭局調べ(令和元年度末現在)

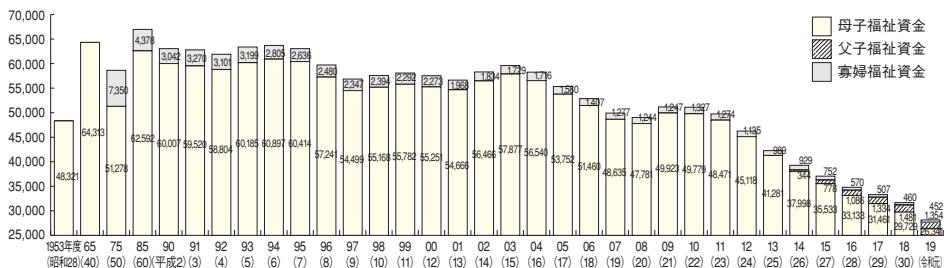
7

詳細データ① 児童扶養手当

目 的	離婚等による母子家庭等の生活の安定と自立の促進に寄与することにより、児童の福祉の増進を図ること (平成22年8月より父子家庭の父にも支給)
受 給 者	・父母の離婚等により父と生計を同じくしない児童(※18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある者または20歳未満で一定の障害の状態にある者。以下同じ。)を監護する母又は養育する者(祖父母等) ・父母の離婚等により母と生計を同じくしない児童を監護し、かつ生計を同じくする父
手当額(月額)	児童1人の場合 43,160円~10,180円 児童2人の加算額 10,190円~5,100円 3人以上児童1人の加算額 6,110円~3,060円
所 得 制 限	受給者の前年の年収160万円未満(2人世帯) 160万円以上365万円未満の場合は、所得に応じて10円きざみで支給停止 なお、孤児等を養育する養育者については、前年の年収610万円未満(6人世帯)
支 給 方 法	受給資格者の申請に基づき、都道府県知事、市長又は福祉事務所を設置する町村の長が認定し、金融機関を通じて年6回(1月、3月、5月、7月、9月、11月)支払う。
支 給 状 況 (令和元年度末)	受給者数 900,673人(母子世帯数823,917人、父子世帯数45,545人、その他の世帯31,211人) 母子世帯における支給理由別内訳 生別離婚 712,157人 死別その他 603人 死別 5,175人 未婚の母 98,996人 父障害 4,544人 遺棄 1,521人 DV保護命令 921人 父子世帯における支給理由別内訳 生別離婚 40,456人 死別その他 23人 死別 2,826人 未婚の母 642人 父障害 1,483人 遺棄 109人 DV保護命令 6人

資料：厚生労働省子ども家庭局調べ。

詳細データ② 母子父子寡婦福祉資金貸付件数の推移



資料：厚生労働省子ども家庭局調べ。

母子保健対策

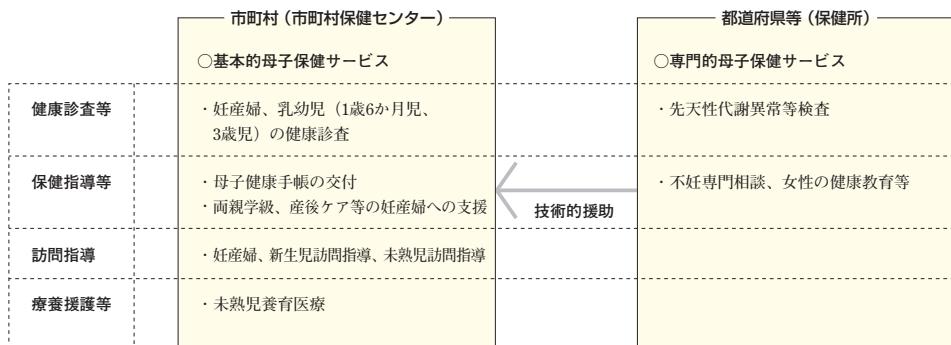
概要

母子保健対策の体系

(2021(令和3)年4月現在)

区分	思春期	妊娠	出産	乳児期(～1歳)	幼児期(1歳～小学校入学)	学童期
健康診査等		<ul style="list-style-type: none"> ●妊娠婦健康診査 ●HTLV-1母子感染対策事業 ●B型肝炎母子感染防止事業 		<ul style="list-style-type: none"> ●乳幼児健康診査 (1歳6か月児健康診査) (3歳児健康診査) 		
保健指導等		<ul style="list-style-type: none"> ●妊娠の届出・母子健康手帳の交付 ●母子保健相談指導事業(両親学級等) ●女性健康支援センター事業 ●不妊専門相談センター事業(不育症相談を含む) ●思春期保健対策の推進 ●妊娠・出産包括支援事業(子育て世代包括支援センター、産前・産後サポート事業等) ●食育の推進 		<ul style="list-style-type: none"> ●保健師等による訪問指導等(妊娠婦・新生児・未熟児等) ●乳児家庭全戸訪問事業(こにちは赤ちゃん事業) ●養育支援訪問事業 (育児学級) ●子どもの事故予防強化事業 ●産後ケア事業 		
医療対策等		<ul style="list-style-type: none"> ●入院助産 ●不妊に悩む方への特定治療支援事業 		<ul style="list-style-type: none"> ●未熟児養育医療 ●代謝異常児等特殊ミルク供給事業 ●結核児童に対する療育の給付 ●子どもの心の診療ネットワーク事業 ●児童虐待防止医療ネットワーク事業 		
その他		<ul style="list-style-type: none"> ●健やか親子21(第2次) ●マタニティマークの周知・活用 ●健やか次世代育成総合研究事業(厚生労働科学研究) 				

母子保健事業の推進体制



詳細データ① 母子保健関係指標の推移

年 次	出生率 (人口千対)	乳児死亡率 (出生千対)	新生児死亡率 (出生千対)	周産期死亡率 (出産 ¹ 千対)	妊娠婦死亡率 (出産 ² 10万対)	死産率 (出産 ² 千対)
1965 (昭和40) 年	18.6	18.5	11.7	...	80.4	81.4
75 (平成 50)	17.1	10.0	6.8	...	27.3	50.8
85 (60)	11.9	5.5	3.4	15.4	15.1	46.0
95 (平成 7)	9.6	4.3	2.2	7.0	6.9	32.1
97 (9)	9.5	3.7	1.9	6.4	6.3	32.1
98 (10)	9.6	3.6	2.0	6.2	6.9	31.4
99 (11)	9.4	3.4	1.8	6.0	5.9	31.6
2000 (12)	9.5	3.2	1.8	5.8	6.3	31.2
01 (13)	9.3	3.1	1.6	5.5	6.3	31.0
02 (14)	9.2	3.0	1.7	5.5	7.1	31.1
03 (15)	8.9	3.0	1.7	5.3	6.0	30.5
04 (16)	8.8	2.8	1.5	5.0	4.3	30.0
05 (17)	8.4	2.8	1.4	4.8	5.7	29.1
06 (18)	8.7	2.6	1.3	4.7	4.8	27.5
07 (19)	8.6	2.6	1.3	4.5	3.1	26.2
08 (20)	8.7	2.6	1.2	4.3	3.5	25.2
09 (21)	8.5	2.4	1.2	4.2	4.8	24.6
10 (22)	8.5	2.3	1.1	4.2	4.1	24.2
11 (23)	8.3	2.3	1.1	4.1	3.8	23.9
12 (24)	8.2	2.2	1.0	4.0	4.0	23.4
13 (25)	8.2	2.1	1.0	3.7	3.4	22.9
14 (26)	8.0	2.1	0.9	3.7	2.7	22.9
15 (27)	8.0	1.9	0.9	3.7	3.8	22.0
16 (28)	7.8	2.0	0.9	3.6	3.4	21.0
17 (29)	7.6	1.9	0.9	3.5	3.4	21.1
18 (30)	7.4	1.9	0.9	3.3	3.3	20.9
19 (令和元)	7.0	1.9	0.9	3.4	3.3	22.0
20 (令和2)	6.8	1.8	0.8	3.2	...	20.1

資料：厚生労働省政策統括官付人口動態・保健社会統計室「人口動態統計」

(注) 1. 出生数に妊娠満22週以後の死産数を加えたものである。

2. 出生数に死産数を加えたものである。

3. 2020 (令和2) 年は概数である。

詳細データ② 先天性代謝異常等検査実施状況（2018（平成30）年度）

出 生 数 (A) (人)	先天性代謝異常検査	
	受検者数 (B) (人)	受検率 (B / A) (%)
898,787	925,890	103.0

資料：厚生労働省子ども家庭局調べ。

(注) 2,000g以下の低体重児の再採血者が、受検者数に含まれることにより、受検率は100%を超えることがある。

詳細データ③ 未熟児養育医療給付決定件数等の状況

訪問指導		養育医療給付決定件数
被指導実人員	被指導延人員	
47,003	56,500	29,297

資料：厚生労働省政策統括官付行政報告統計室「地域保健・健康増進事業報告」(2018 (平成30) 年度)

養育医療給付決定件数は、厚生労働省政策統括官付行政報告統計室「令和元年度福祉行政報告例」