



# 女性活躍をめぐる最近の動きなど

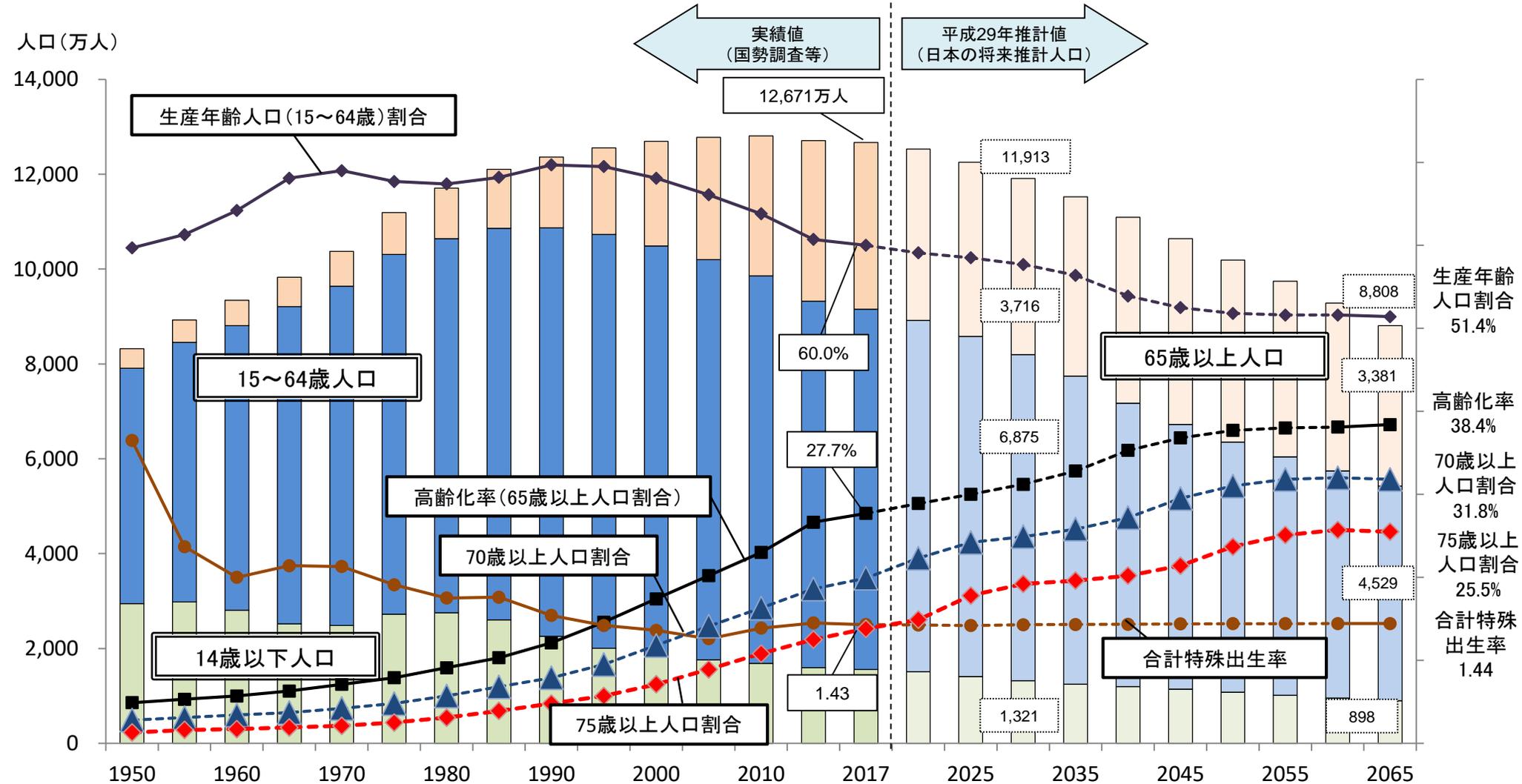
---

**堀井 奈津子**

**(厚生労働省雇用環境・均等局総務課長)**

# はじめに | 日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



(出所) 2017年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は2015年までは総務省「国勢調査」、2017年は総務省「人口推計」、2017年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2018年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」

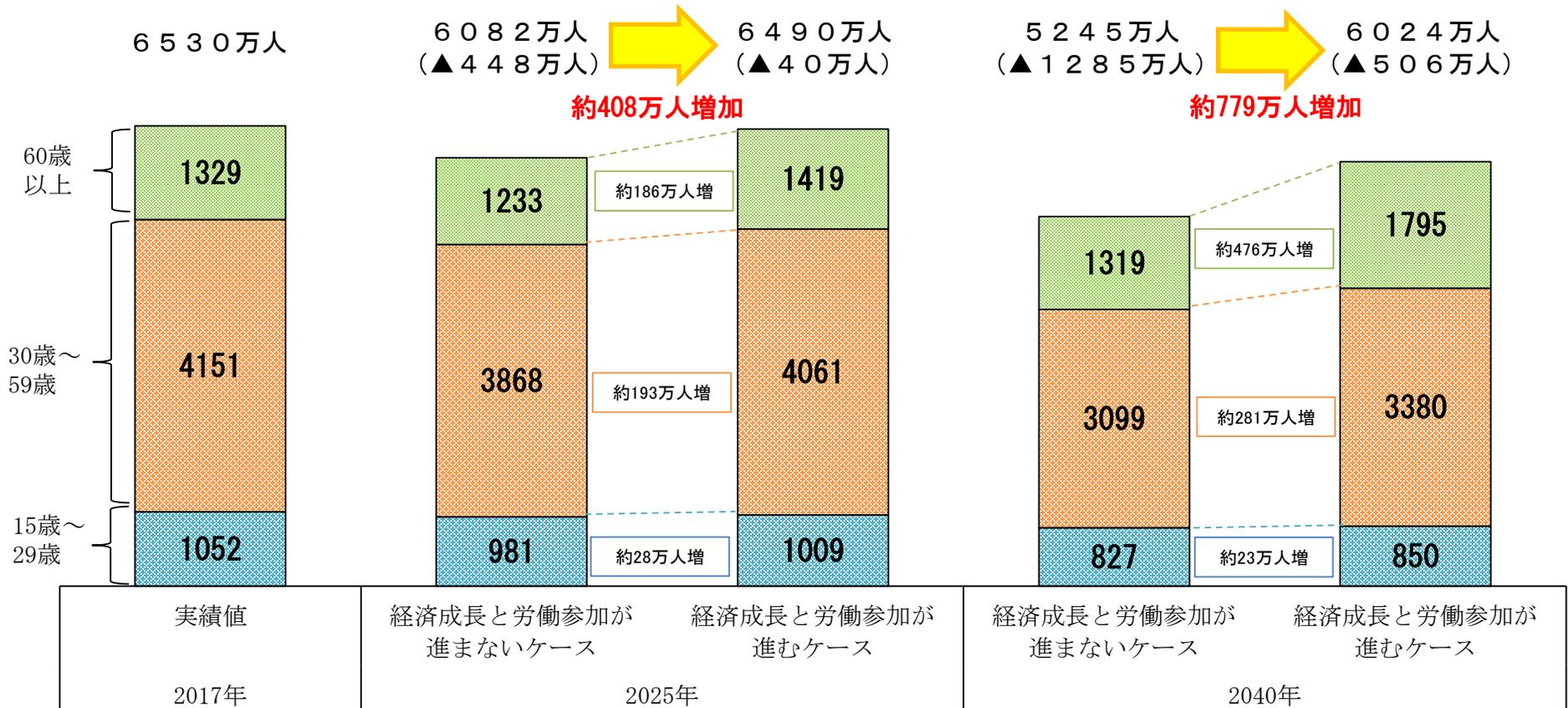
# はじめに | 2040年までの就業者数シュミレーション

資料出所：平成31年1月15日 第8回雇用政策研究会 資料1「雇用政策研究会報告書（案）」

- 「経済成長と労働参加が進まないケース」は、2040年の就業者数が▲1,285万人（2017年比）となるが、「経済成長と労働参加が進むケース」では、その場合よりも約779万人増となり、2017年比で▲506万人にとどまる見込みである。

※本推計は、労働需給が一致するよう推計されたものであり、人手不足の状況を示すものではない。

## 2040年までの就業者シミュレーション(男女計)



資料出所：2017年実績値は総務省「労働力調査」、2025年及び2040年は（独）労働政策研究・研修機構推計

※推計は、（独）労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」等を用いて行ったもの

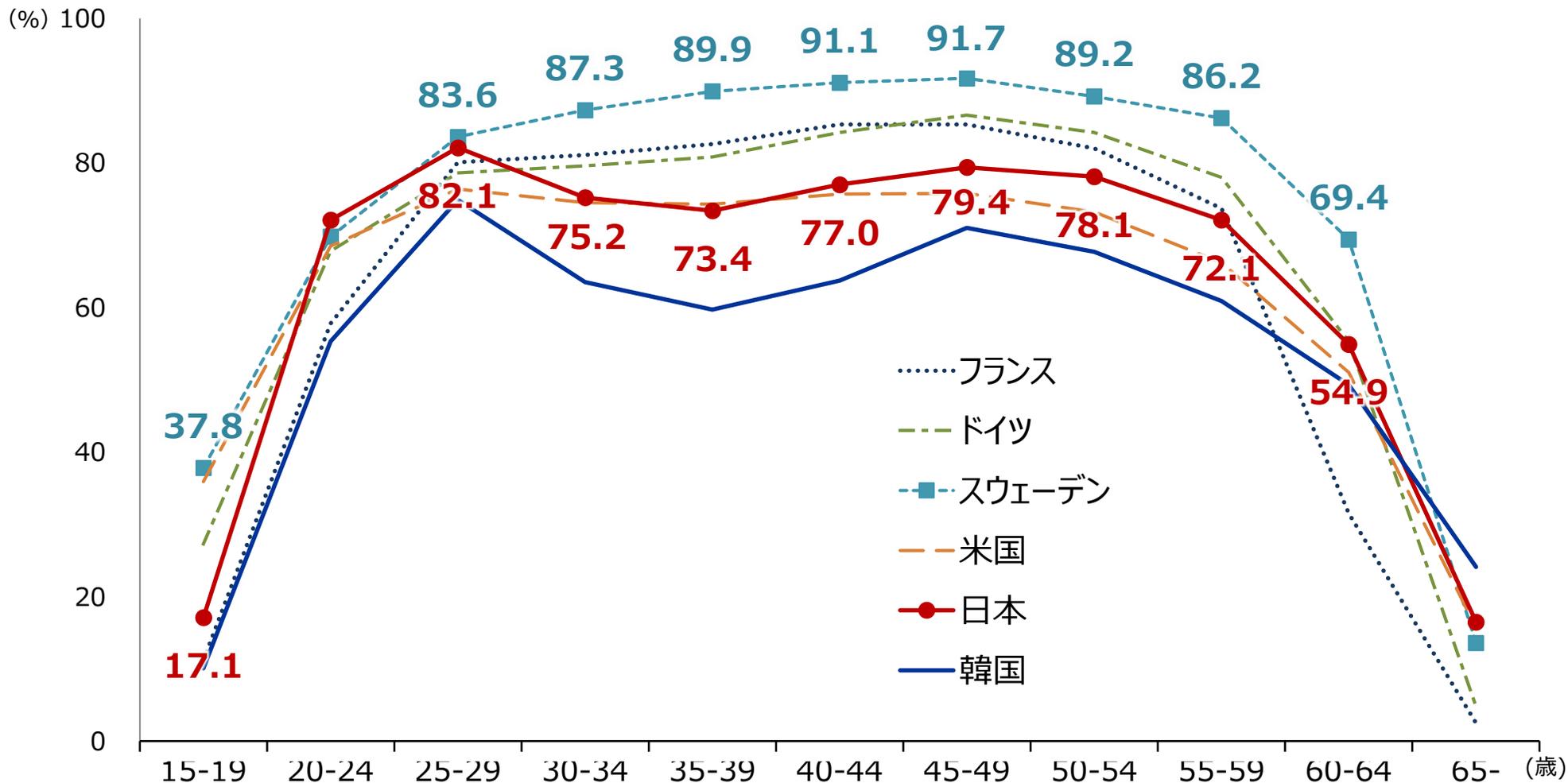
※経済成長と労働参加が進むケース：「未来投資戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

※経済成長と労働参加が進まないケース：ゼロ成長に近い経済状況であり、かつ、労働市場への参加が進まないケース（2017年性・年齢階級別の労働力率固定ケース）

※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

# はじめに | 主要国における女性の年齢階級別労働力率

○ 諸外国を見ると、韓国では我が国と同様に「M字カーブ」を描いているが、他の欧米諸国には見られない。



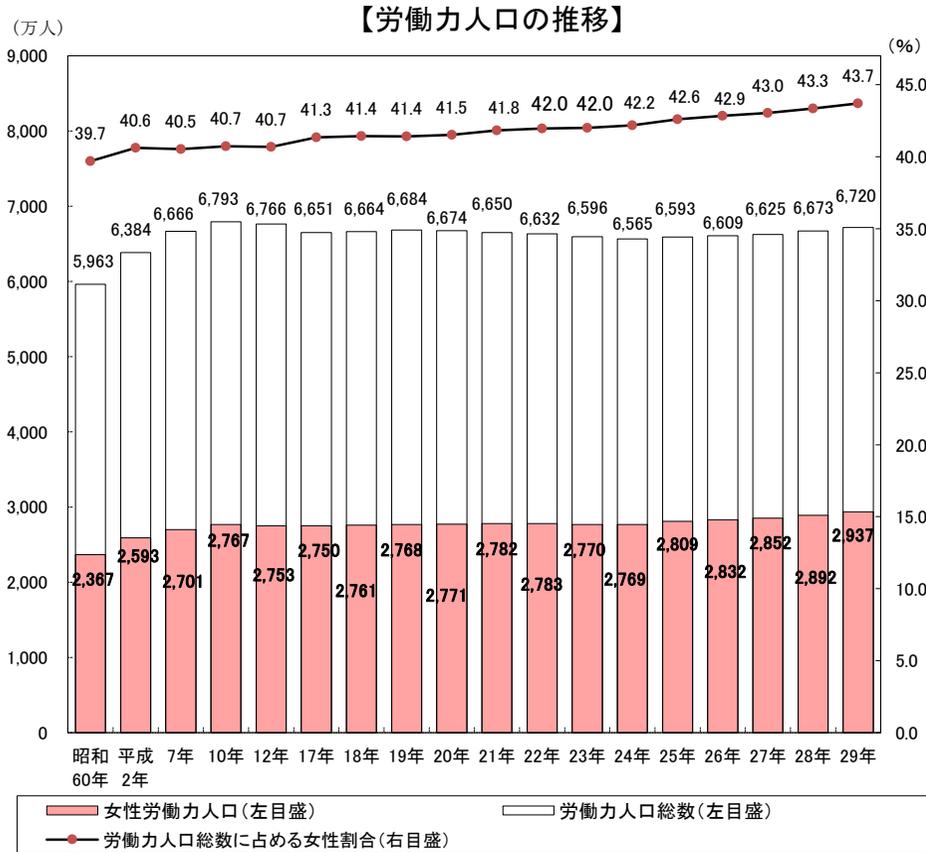
(出所) 日本：総務省「労働力調査（基本集計）」、その他の国：OECD Database。いずれも2017年値。

(備考)

1. 労働力率は、「労働力人口（就業者+完全失業者）」/「15歳以上人口」×100
2. 米国の15～19歳の値は、16～19歳の値、スウェーデンの65～歳の値は、65～74歳の値

# 女性の労働力人口と年齢階級別労働力率(実際の労働力率と就業希望との差)

- 平成29年の女性の労働力人口は2,937万人。総労働力人口に占める女性の割合は43.7%となっている。
- 女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いている。また、労働力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262万人にのぼる。

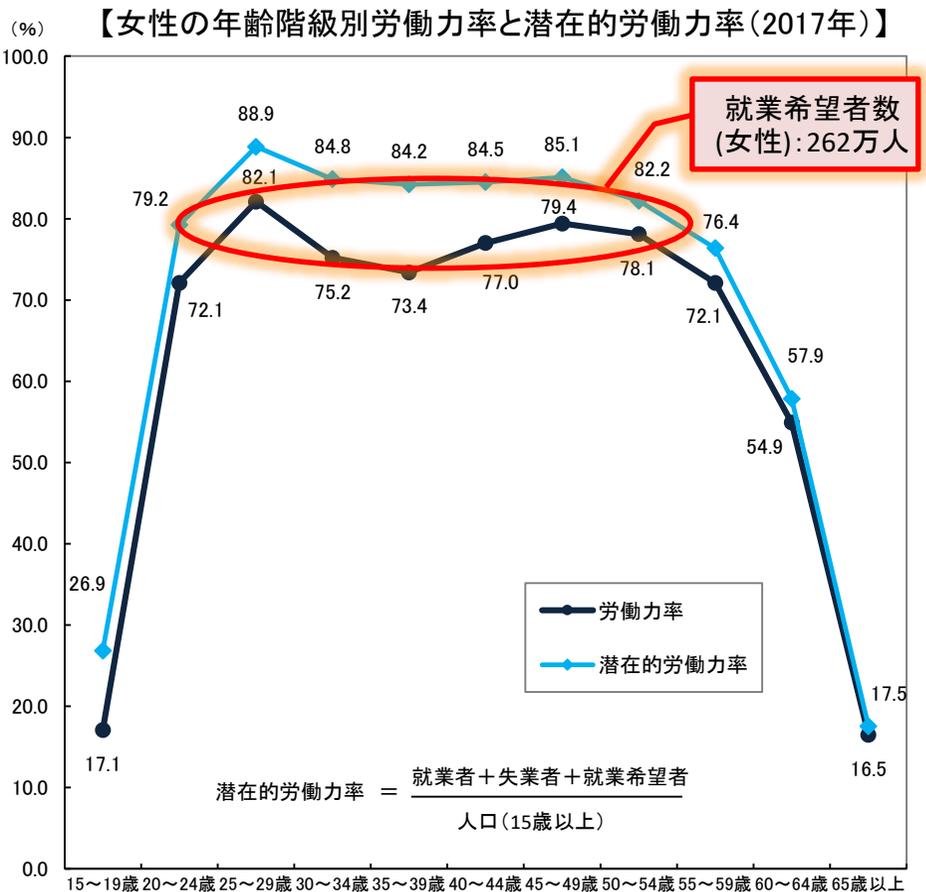


(資料出所) 総務省統計局「平成29年労働力調査」

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。

注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。

注3) 労働力人口総数に占める女性割合は、厚労省雇用局作成。

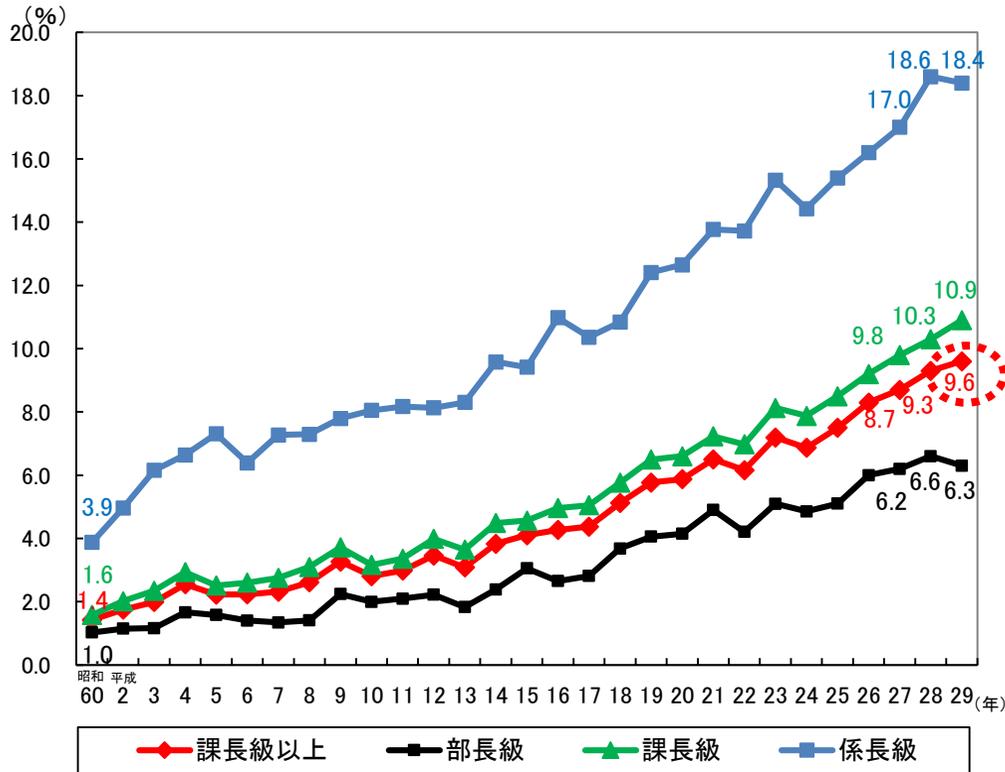


(資料出所) 総務省「平成29年労働力調査」、「平成29年労働力調査(詳細集計)」

# 管理職

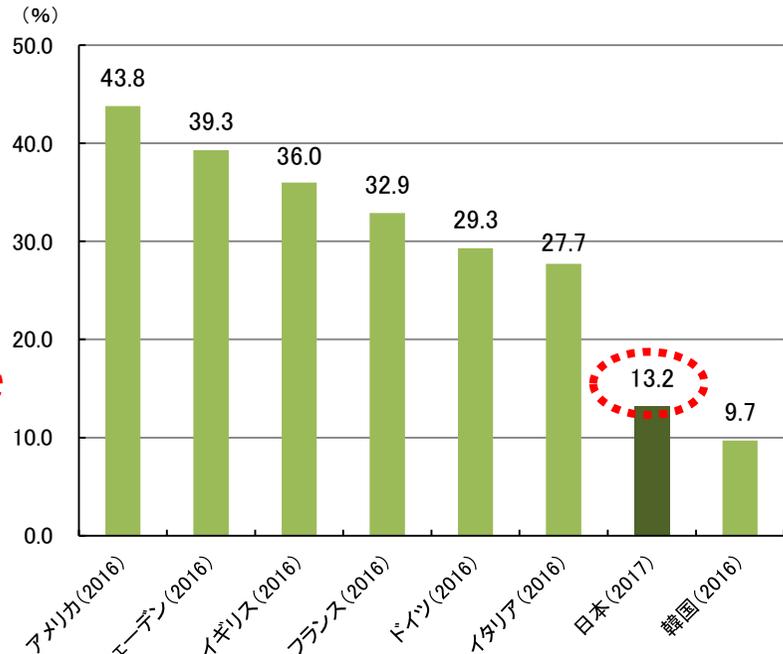
○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

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「平成29年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

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「平成29年労働力調査」、  
 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2018」

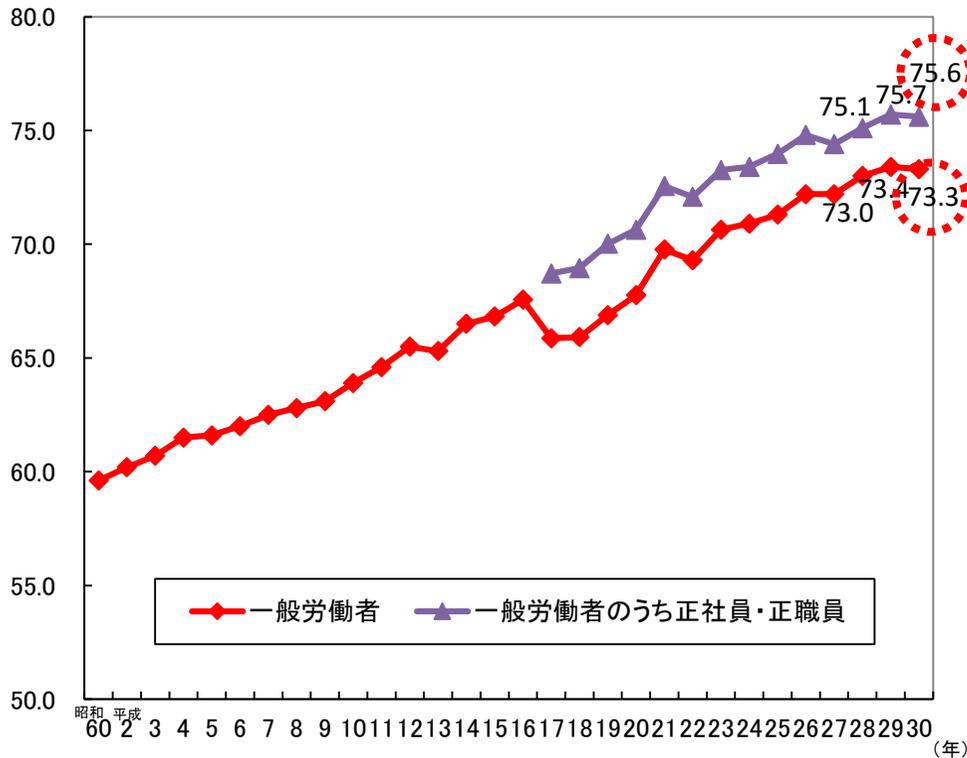
- 注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
- 注2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
- 注3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

# 男女間賃金格差

- 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にある。
- 男女間賃金格差の要因で最も大きいのは、役職の違い(管理職比率)であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

男女間賃金格差(※)の推移

(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



- 注1) 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。  
 注2) 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。  
 注3) 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。

男女間賃金格差の要因(単純分析)(平成29年)

調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (原数値)①	男女間格差 (調整済み)②	
勤続年数	73.4	77.9	4.5
役職	75.4	84.8	9.4
年齢	73.4	74.2	0.8
学歴	73.4	73.9	0.5
労働時間	73.4	74.7	1.3
企業規模	73.4	73.7	0.3
産業	73.4	71.1	-2.3

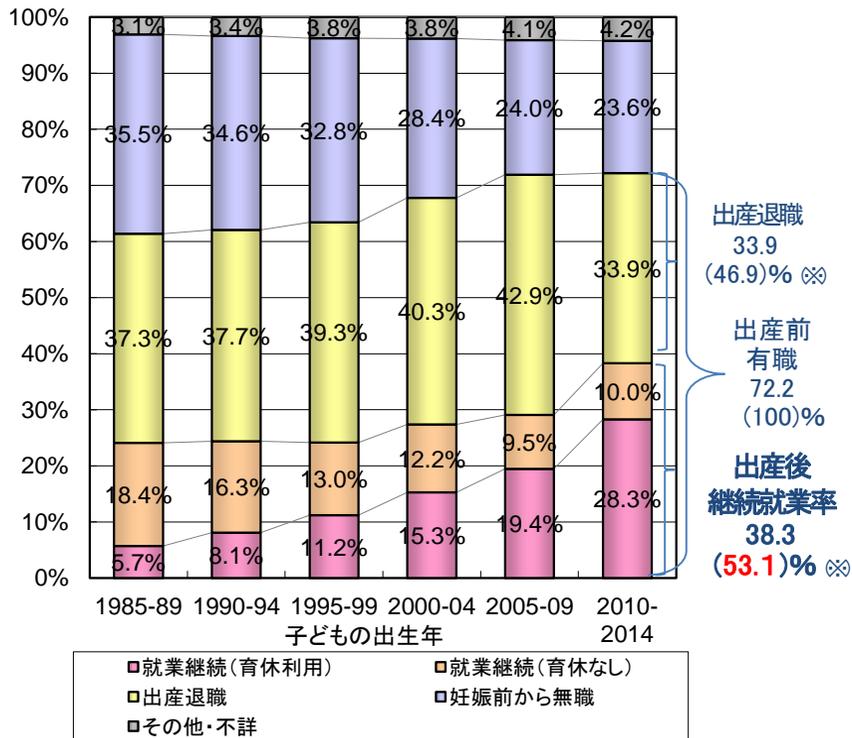
- 注1) 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準  
 注2) 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準  
 注3) 「役職」については、調査対象が「常用労働者100人以上を雇用する事業所における、雇用期間の定めのない者」であるため、他の要因による調整結果と比較する際に注意が必要(他の要因については、事業所規模10人以上)

資料出所：厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」

# 仕事と生活の両立をめぐる現状

○ 約5割の女性が出産・育児により退職している。

【第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化】



(※) ( )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

(注1) 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。  
 (注2) 上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に出産した女性の就業変化を表している。

【資料出所】 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)」

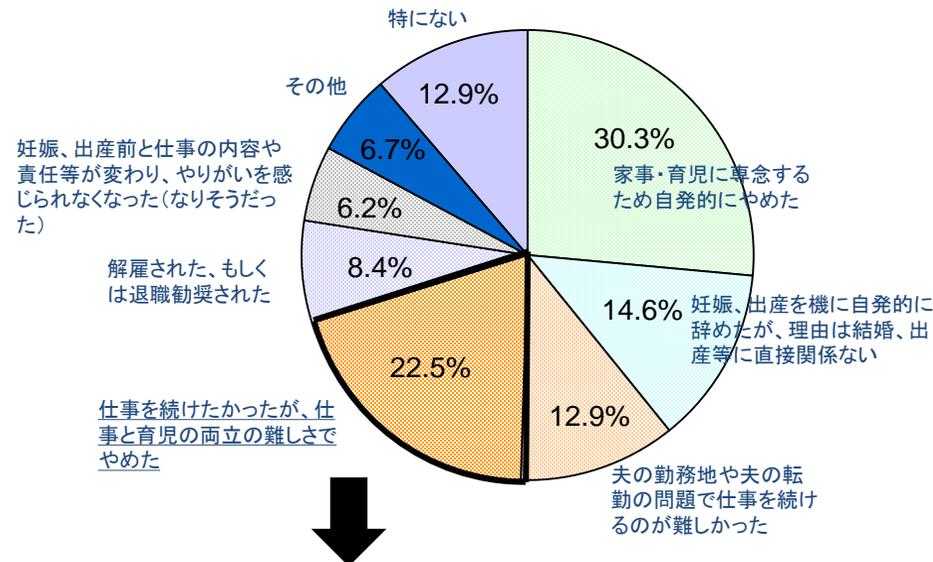
目標値(未来投資戦略2018)

第1子出産前後の女性の継続就業率

53.1%(平成27年)→55%(平成32年)

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が30.3%、「両立が難しかったので辞めた」が約22.5%

【妊娠・出産前後に退職した理由】



## 両立が難しかった具体的理由

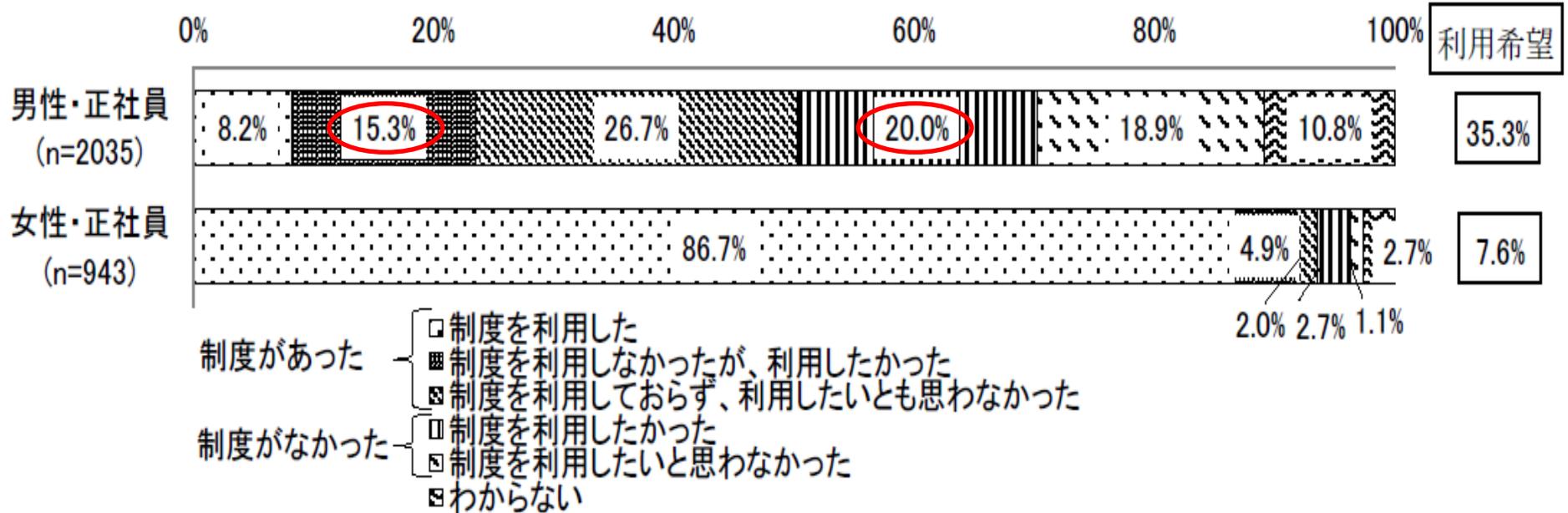
- ①勤務時間があいそうもなかった(あわなかった) (47.5%)
- ②自分の体力がもたなそうだった(もたなかった) (40.0%)
- ③育児休業を取れそうもなかった(取れなかった) (35.0%)
- ④つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため (27.5%)
- ⑤職場に両立を支援する雰囲気なかった (25.0%)
- ⑥保育園等に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった) (17.5%)
- ⑦産前・産後休業を取りにくかった (17.5%)

【資料出所】 三菱UFJリサーチ&コンサルティング  
 「平成28年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

# 末子出産時の育児休業制度の取得状況

○ 育児休業の利用希望があったにもかかわらず利用できていない男性は35.3%存在する。

○ 育児休業制度の取得状況(単数回答)



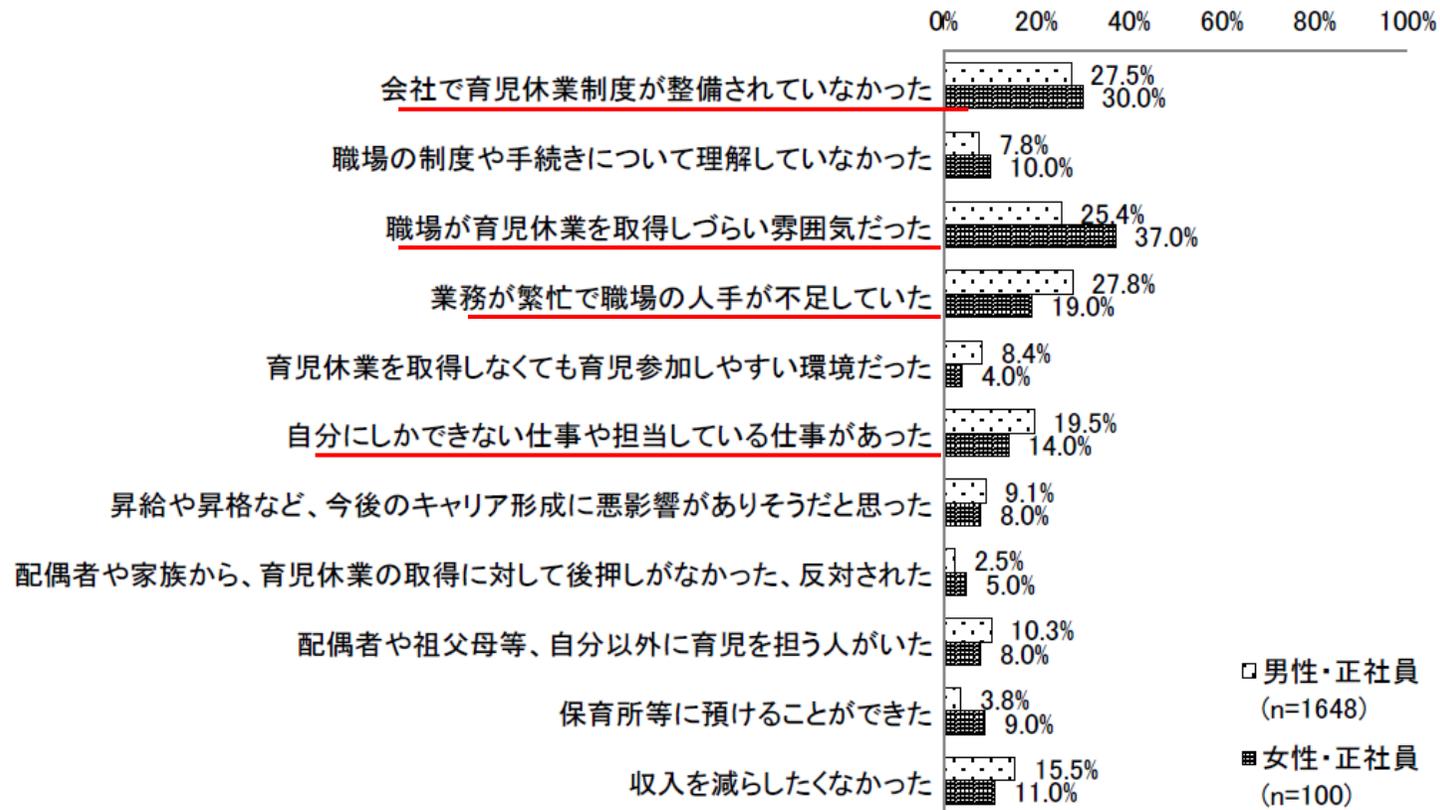
※就業形態は末子妊娠判明時のもの。

※「利用希望」は、「制度があり、制度を利用していないが利用したい」「制度がないが制度を利用したい」の合計。

# 育児休業を取得しなかった理由

○ 育児休業を利用しなかった人について、育児休業制度を利用しなかった理由を見ると、「男性・正社員」では、「会社で育児休業制度が整備されていなかった」が27.5%、「育児休業を取得しづらい雰囲気だった」が25.4%、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」が27.8%、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があった」が19.8%となっている。

○ 育児休業を取得しなかった理由  
(複数回答)

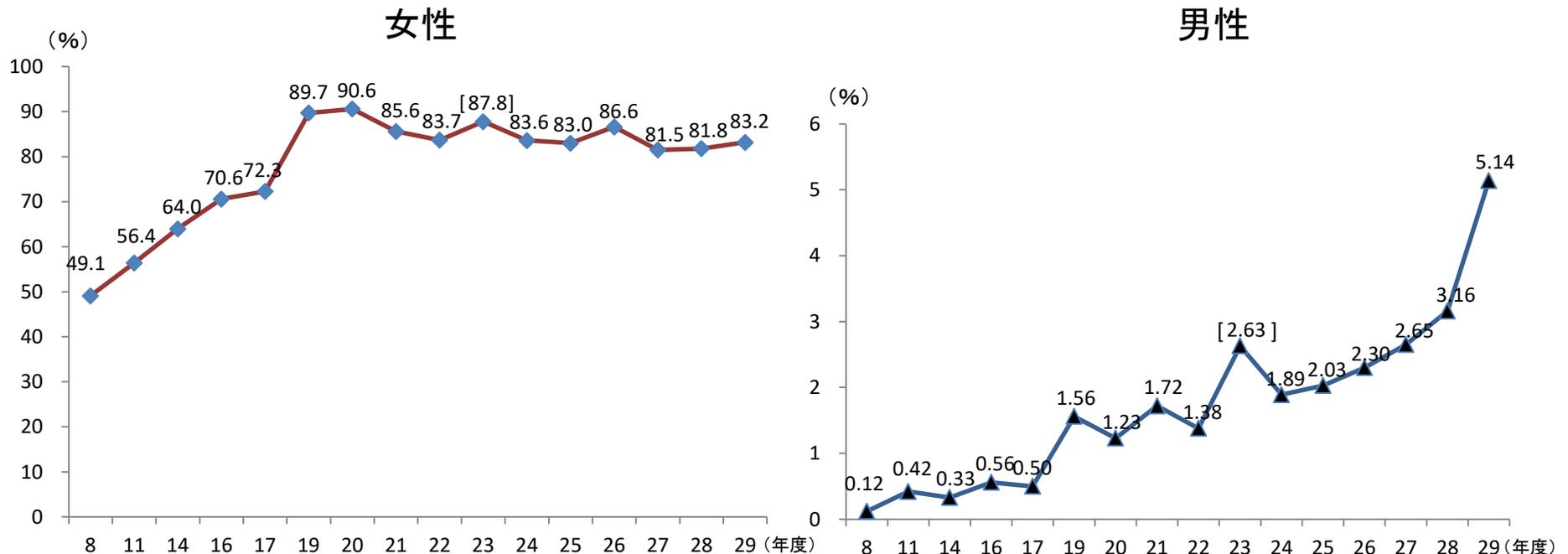


※就業形態は、末子妊娠判明時のもの。

※「男性・正社員」は育児休業を利用しなかった回答者を集計対象とする。

# 育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性の育児休業取得率は、長期的には上昇傾向にあるものの、5.14%と依然として低水準にある。



育児休業取得率 =  $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

資料出所:厚生労働省「雇用均等基本調査」

(※) 平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間。

注) 平成23年度の[ ]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

## 家族の介護・看護を理由とする離職・転職者数等の推移(就業者)

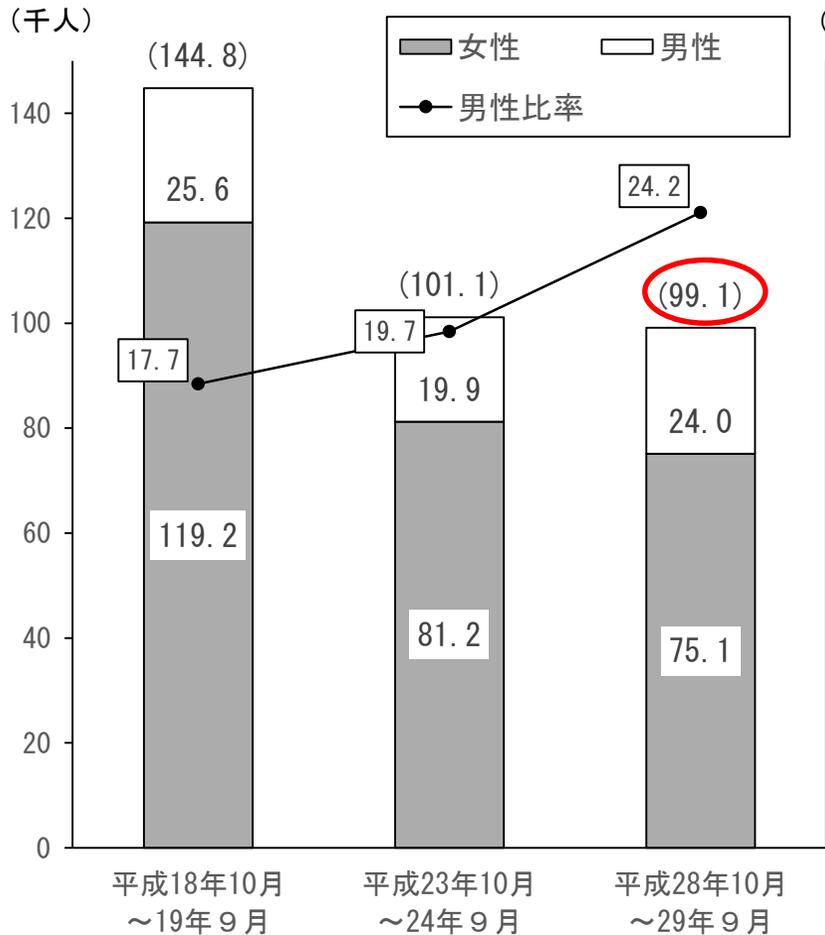
	平成24年調査	平成29年調査
介護・看護を理由とする 離職者	10.1万人 (平成23年10月～24年9月)	9.9万人 (平成28年10月～29年9月)
介護をしながら就業する者	291.0万人 (平成24年10月)	346.3万人 (平成29年10月)

資料出所:総務省「就業構造基本調査」(平成24年、29年)

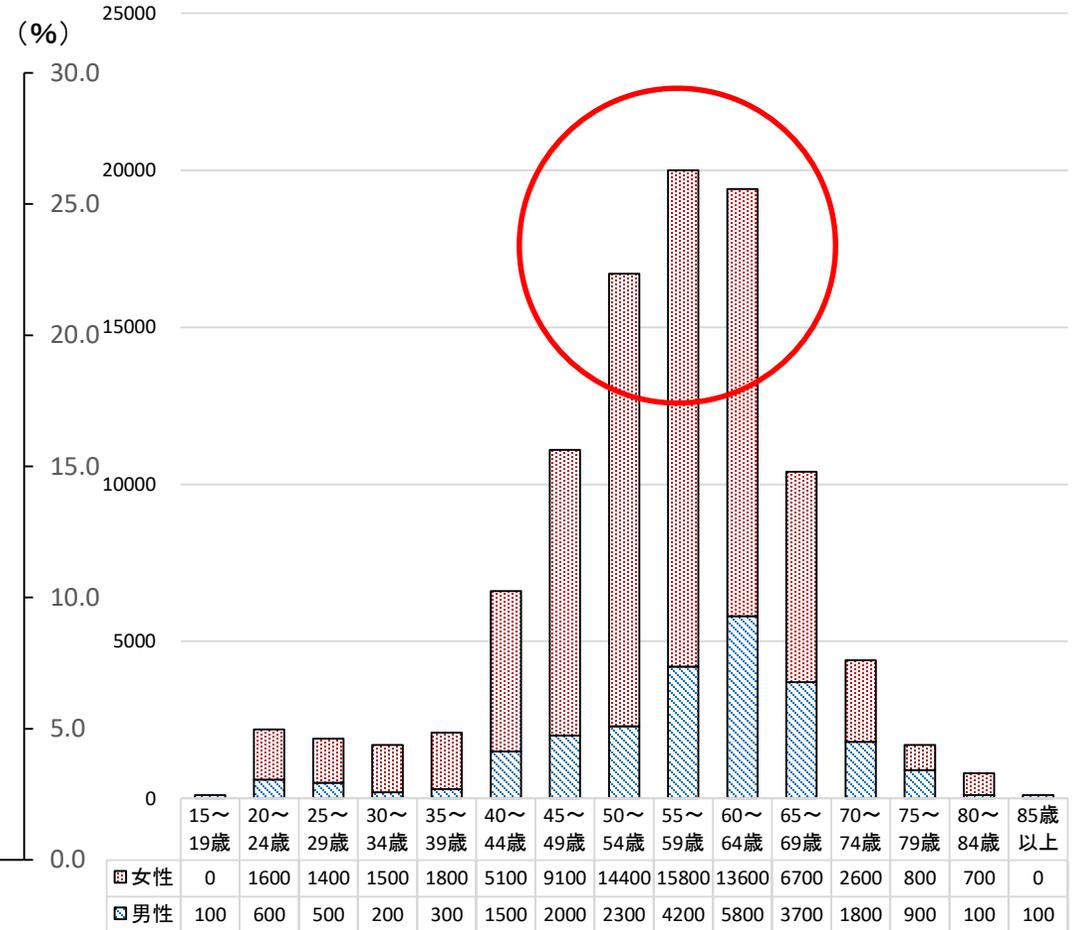
# 介護離職者の現状

- 家族の介護や看護による離職者数の推移をみると、離職者数はやや減少しているものの、直近の数値は約9万9千人。男性の割合は増加傾向にあることが分かる。
- 家族の介護・看護を理由とする離職者は、50歳～64歳が多い。65歳以上も17.6%存在している。

家族の介護・看護を理由とする離職者数  
(就業者)の推移



介護・看護を理由とする離職者(就業者)の年齢構成



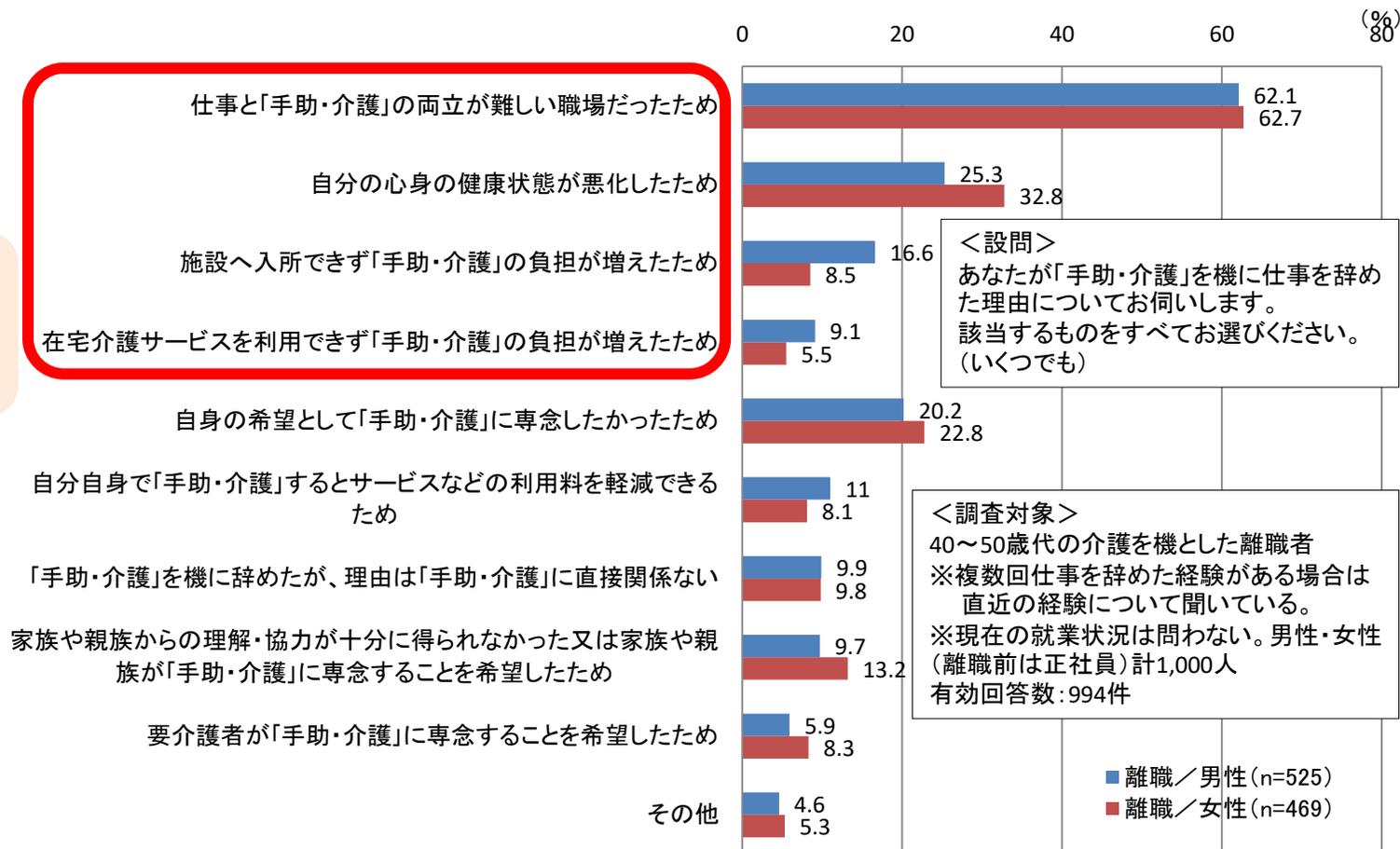
資料出所：総務省「平成29年就業構造基本調査」  
(平成19年、24年、29年)

資料出所：総務省「平成29年就業構造基本調査」(平成29年)  
平成28年10月～平成29年9月の離職者

40歳代～50歳代の介護を機とした離職者に、「手助・介護」を機に離職した理由を聞いたところ、男女ともに「仕事と手助・介護の両立が難しい職場だったため」の割合が最も高く、次いで、「自分の心身の健康状態が悪化したため」の割合が高くなっている。また、施設入所や在宅介護サービスの利用の困難性を挙げる人もいる。一方で、介護に専念したかった等の自身の希望による離職理由も一定程度存在。

### 離職者：あなたが「手助・介護」を機に仕事を辞めた理由（複数回答）

- 介護基盤整備の充実
- 職場環境の整備
- 相談・家族支援の充実を進めていく必要



# 雇用均等行政(女性労働政策)の主な法改正

## 女性の活躍促進

### 男女雇用機会均等法 (1985(昭和60)年)

- 1997(平成9)年改正
  - ・募集等の均等取扱いの義務化
  - ・セクハラ防止の配慮義務化
  - ・時間外、深夜業、休日労働の規制の解消(労基法改正)等
- 2006(平成18)年改正
  - ・男女双方に対する差別禁止
  - ・間接差別
  - ・坑内労働の規制緩和(労基法改正)等
  - ・セクハラ防止の措置義務化
  - ・妊娠、出産等を理由とした不利益取扱いの禁止等
- 2016(平成28)年改正
  - ・いわゆるマタハラ防止の措置義務化

### 女性活躍推進法 (2015(平成27)年)

- ・事業主行動計画の策定・届出
- ・情報公表等

## 少子高齢化対策

### 育児休業法 (1991(平成3)年)

- 1995(平成7)年改正
  - ・育児・介護休業法に題名を改正
- 2001(平成13)年改正
  - ・育児・介護を行う者の時間外労働の制限等
- 2004(平成16)年改正
  - ・育児休業の延長(1歳6月)
  - ・看護休暇等
- 2009(平成21)年改正
  - ・パパ・ママ育休プラス等
- 2016(平成28)年改正
  - ・介護休業の分割取得等
- 2017(平成29)年改正
  - ・育児休業の延長(最長2歳)等

### 次世代育成支援対策推進法 (2003(平成15)年)

- 2008(平成20)年改正
  - ・事業主行動計画の策定対象拡大等
- 2014(平成26)年改正
  - ・プラチナくるみん認定の創設等

## 非正規雇用対策

### パートタイム労働法 (1993(平成5)年)

- 2007(平成19)年改正
  - ・労働条件明示(文書交付)、求めがあった場合の説明義務
  - ・通常の労働者との均等待遇
  - ・通常の労働者への転換の促進
  - ・苦情処理・紛争解決等
- 2014(平成26)年改正
  - ・均等待遇規定の拡充
  - ・均衡待遇規定の創設
  - ・雇入れ時の説明義務
  - ・勧告に従わない場合の公表等
- 2018(平成30)年改正
  - ・パートタイム・有期雇用労働法に題名を改正
  - ・均衡待遇規定・均等待遇規定をパート・有期で統一的に整備
  - ・待遇に関する説明義務の強化等

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要(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)(2)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) 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(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(限定列挙)から事業主が適切と考えるものを公表

### (3) 認定制度によるインセンティブの付与

- ⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」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)による報告徴収・助言指導・勧告

## 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(平成27年9月4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)**。 ▶ **施行3年後の見直し**。 ▶ **10年間の時限立法**。



女性活躍に向けた課題	状況把握項目	情報公表項目
採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)</b></li> <li>・ 男女別の採用における競争倍率 (区)</li> <li>・ 労働者に占める女性労働者の割合 (区)(派)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>・ 男女別の採用における競争倍率 (区)</li> <li>・ 労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派)</li> </ul>
配置・育成・教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女別の配置の状況 (区)</li> <li>・ 男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況 (区)</li> <li>・ 管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派: 性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)</li> </ul>	
継続就業・働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>男女の平均継続勤務年数の差異 (区)</b></li> <li>・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 (区)</li> <li>・ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (区)</li> <li>・ 男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度 (育児休業を除く) の利用実績 (区)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合</li> <li>・ 男女別の育児休業取得率 (区)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績</li> <li>・ <b>労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況</b></li> <li>・ 雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況 (区)(派)</li> <li>・ 管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況</li> <li>・ 有給休暇取得率 (区)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一月当たりの労働者の平均残業時間</li> <li>・ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 (区)(派)</li> <li>・ 有給休暇取得率</li> </ul>
評価・登用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>管理職に占める女性労働者の割合</b></li> <li>・ 各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合</li> <li>・ 男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合</li> <li>・ 男女の人事評価の結果における差異 (区)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>・ 役員に占める女性の割合</li> </ul>
職場風土・性別役割分担意識	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ セクシュアルハラスメントに関する各種相談窓口への相談状況 (区)(派)</li> </ul>	
再チャレンジ (多様なキャリアコース)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 (区)(派)</li> <li>・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績 (区)</li> <li>・ 男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績</li> <li>・ 男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況 (区)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派)</li> <li>・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> </ul>
取組の結果を図るための指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女の賃金の差異 (区)</li> </ul>	

いつでもどこでも  
スマホで就活対策!



# スマートフォン版 女性の活躍推進企業データベース

「女性の活躍推進企業データベース」では、女性活躍推進法に基づき企業が公表した女性活躍に関する状況についてのデータを見ることができます。移動中や空いた時間に簡単に企業研究！あなたの就職活動にぜひ役立ててください。



「女性の活躍推進企業データベース」とは？  
「休みは取れるのかな?」「残業はどれくらいあるんだろう」...。就活していく中で、これらの疑問を会社に聞いてみたくても、聞きづらいつわられている学生の皆さんも多いはず。気になる会社ではどんな「働き方」をしているのか、チェックしてみてください。

「フリーワード検索」では企業名での検索、「詳細検索」では気になる業種や地域に絞っての検索ができます。

女性活躍 データベース



掲載項目  
まずは就活で気になるこれらの項目をチェック!

主な掲載項目
採用者に占める女性の割合
平均勤続年数又は採用10年前後の継続雇用率
育児休業取得率
月平均残業時間
年次有給休暇取得率
女性管理職の割合

さらに詳しく調べる!

その他項目
採用における男女別の競争倍率又は競争倍率の男女比
労働者に占める女性労働者の割合
係長級にある者に占める女性労働者の割合
役員に占める女性の割合
男女別の職種または雇用形態の転換実績
男女別の再雇用または中途採用の実績
企業認定の有無

## 就活に役立ちます。ぜひ、活用してください!

まずはスマホで検索してみよう!

詳細検索  
業種、企業規模、都道府県等による検索はこちら

業種	都道府県
<input type="checkbox"/> 情報通信業	<input type="checkbox"/> 北海道・東北
<input type="checkbox"/> 製造業	<input type="checkbox"/> 北海道
<input type="checkbox"/> 建設業、建設業	<input type="checkbox"/> 青森県
<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/> 岩手県
<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/> 宮城県
<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/> 秋田県
<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/> 山形県
<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/> 福島県
<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/> 茨城県
<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/> 栃木県
<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/> 群馬県
<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/> 埼玉県
<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/> 千葉県
<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/> 東京都
<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/> 神奈川県
<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/> 甲信越・北陸
<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/> 新潟県
<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/> 富山県
<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/> 石川県
<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/> 福井県
<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/> 山梨県
<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/> 長野県

一覧画面のイメージ

企業名	企業規模	平均勤続年数(年) / 採用10年前後の継続雇用率(%)		女性が長く働き続けている企業はどこだろう?		女性管理職の割合 割合/人数	
		区分	男性	女性	区分		男性
株式会社A社	5001人以上	正社員	18.8年	19.3年	河家とする労働者すべて	57.4% 100人	30%
株式会社B社	1001~5000人	正社員	19.5年	16.4年	正社員	女性管理職として活躍している企業だ!	2.5%
株式会社C社	501~1000人	正社員	21.7年	24.8年			5.7%

一覧画面では各社の状況が一覧でわかります。企業名をクリックすると、その会社について詳細画面でさらに詳しく見ることができます。

詳細画面のイメージ



マークをクリックするとマークの説明が表示されます。「えるび」認定マークは、女性の活躍を進めて認定を受けた企業です。

職種ごとに情報を公表

男性の育児休業取得も進んでいる企業だ。働きながら子育てしやすいような環境だな。

残業削減のための取組が分かります。

「女性の活躍推進企業データベース」 <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positive/db/>

平成30年1月

## 女性への「配慮」から霞が関の「働き方改革」へ

「残業前提型業務」を改善しないまま、子育て中の女性職員に対し「配慮」で対処することは、子育て中の女性の増加に伴い、組織として持続可能ではなくなっている。

## 「残業前提型業務」継続の限界

- 1 **ポスト不足**・・・配慮可能なポスト（「残業前提型業務」が少ない部署）が組織内で足りなくなってくる（既になっている）。

## 「子育て期は意外と長い」！

学校就学後も、放課後、子どもだけで過ごさせるのは困難。また、2人・3人と出産した場合、第1子の出産から末子が一定程度自立するまでには10年～15年かかることが想定され、その期間を通じて、子育て中の女性職員に「配慮」し続けることは組織としても現実的でない。



- 2 **「マミートラック」からの復帰後の両立困難**・・・子どもが一定年齢（例：小学校入学）に達すると、通常の「残業前提型業務」が恒常化した働き方へ復帰するケースが多いが、途端に仕事と家庭の両立困難にさらされる。

- 3 **周囲の職員への過大な負担**・・・子育て中女性がこなせない分の「残業前提型業務」を担う周囲の職員の負担がどんどん過大になっていく（なっている）。

- 4 **人材育成が十分にできない職員の増加**・・・長期にわたり「残業前提型業務」が求められるポストがこなせない場合、いくら勤務時間内に努力を重ねたとしても、省幹部に足るキャリア形成ができなくなってしまう。今のままでは、十分な人材育成がされないまま女性職員が増え、組織マネジメント上の問題が生じる可能性。

残業前提型業務」の見直しにより  
持続可能な霞が関へ

# 働き方改革を推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）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

## I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。(雇用対策法)  
※(衆議院において修正)中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

## II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

### 1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。  
(※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)  
※(衆議院において修正)高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法)

### 2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。  
※(衆議院において修正)事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

### 3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

## III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

### 1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。(※)同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

### 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

### 3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I:公布日(平成30年7月6日)

II:平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

III:平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

※(衆議院において修正)改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

労働政策審議会建議「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」  
(平成30年12月14日) 概要版 (女性活躍推進法関係)

日本の働く女性の現状

- ▶ 労働力率と潜在的労働力率の差は依然として大きい。
- ▶ 正規雇用の就業率は第1子出産の平均年齢より手前の「25～29歳」層でピークを迎え、その後は年齢とともに減少。
- ▶ 管理的職業従事者に占める女性割合(13.2%)は諸外国に比べて低い水準。

女性の職業生活における活躍の推進等の基本的考え方

- ◆ 社会全体で女性活躍を一層推進するため、計画的なPDCAサイクルを促す行動計画の策定や、求職者の職業選択に資する情報公表等に、より多くの企業が取り組むことが必要。
- ◆ 行動計画策定や情報公表等の取組の内容については、女性活躍推進法の基本原則を踏まえ、「職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活の両立」に資するものとする必要がある。

具体的な取組

- (1) 一般事業主行動計画の拡大強化 ～企業のPDCAの取組を拡大強化し、女性活躍の取組を更に推進～
  - **行動計画策定義務の対象企業の拡大** (301人以上→101人以上)
- (2) 情報公表の促進 ～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～
  - **情報公表義務の対象企業の拡大** (301人以上→101人以上)
  - **情報公表項目の見直し** (現在は省令で定める項目から1つ以上任意選択)  
情報公表項目を、**①職業生活の機会の提供に関する項目と②職業生活と家庭生活との両立に関する項目に区分し、各区分から1つ以上**情報公表することを義務化
    - ※ ①：女性労働者の採用割合、管理職比率など ②：労働者の1月あたりの残業時間、有給休暇取得率など
  - **情報公表の適正化を確保するため、勧告違反の場合の企業名公表制度の創設**
    - ※ (1) (2)の実施に当たっては、101人～300人規模企業については準備期間など円滑な施行に十分配慮。
- (3) えるぼし認定の見直し ～インセンティブ強化(裾野を広げ、より高水準の取組も促進)～
  - より水準の高い「**プラチナえるぼし(仮称)**」認定を創設し、「プラチナえるぼし」取得企業は行動計画策定義務を免除。  
(cf: プラチナくるみん)
    - ※ えるぼし認定の基準を、中小企業を含め、女性活躍の取組を進めている企業が適切に認定を受けられるよう見直し。

# 労働政策審議会建議「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」 (平成30年12月14日) 概要版 (ハラスメント防止対策関係)

## 職場のハラスメントの現状

- 嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けたことによる精神障害の労災認定件数は88件（平成29年度）。都道府県労働局における「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は増加傾向。
- 都道府県労働局に対するセクシュアルハラスメントに関する相談件数は約7千件（平成29年度）と高水準にとどまる。

## 職場のハラスメント防止対策等の基本的考え方

- ◆ 職場のハラスメントは労働者の尊厳や人格を傷つける等の人権に関わる許されない行為であり、あってはならないもの。
- ◆ 職場のパワーハラスメントの防止について、企業の現場において確実に予防・解決に向けた措置を講じるよう法律で義務付けるとともに、セクシュアルハラスメントの防止対策の実効性向上が必要。

## 具体的な取組

### (1) 職場のパワーハラスメントの定義

職場のパワーハラスメントは、**①優越的な関係に基づく、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）、の3つの要素を満たすものとする。**

### (2) 職場のパワーハラスメントの防止対策 ※施行に際して、中小企業の準備期間等に十分配慮する。

- 事業主に対して、その雇用する労働者の相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備する等、**当該労働者が自社の労働者等からパワーハラスメントを受けることを防止するための雇用管理上の措置を講じることを法律で義務付け。**
- 職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等を定めた指針を策定。  
※業務上の適正な範囲内の指導は職場のパワーハラスメントに当たらないこと、パワーハラスメントに該当する例/しない例 等
- 取引先等の労働者からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為については、指針等で望ましい取組を明確化。
- 紛争解決のための調停制度や、助言や指導等の履行確保のための措置を新設。
- 職場のパワーハラスメントは許されないものであり、国はその周知・啓発を行い、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの発言に注意するよう努めるべきという趣旨を法律上で明確化。

### (3) 職場のセクシュアルハラスメント防止対策の実効性向上

- 労働者が相談等を行うことに躊躇することがないよう、**労働者がセクシュアルハラスメントに関して事業主に相談したことを理由とした不利益取扱いを禁止**（パワーハラスメント等の防止対策においても同様の措置を講ずる）。
- 職場のセクシュアルハラスメントは許されないものであり、国はその周知・啓発を行い、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの発言に注意するよう努めるべきという趣旨を法律上で明確化。
- 調停制度について、紛争調停委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大。
- 社外の労働者や顧客等からセクシュアルハラスメントを受けた場合や社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行った場合の対応について、指針等で明確化。