



女性活躍推進に関する政策動向

渡辺 正道

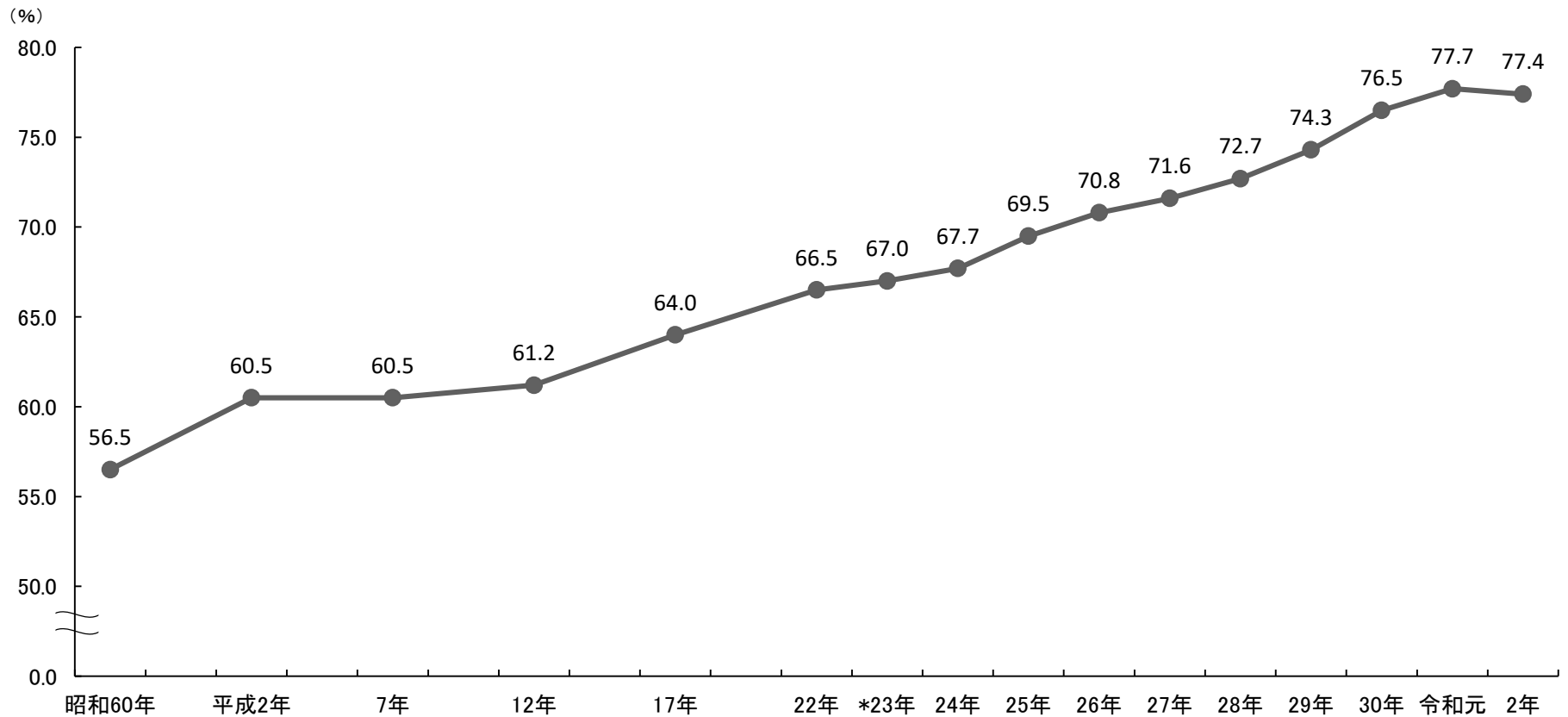
(前 厚生労働省雇用環境・均等局 雇用機会均等課長)

女性活躍の現状と課題

25～44歳女性の就業率の推移

○ 25～44歳女性の就業率はこの10年で約10ポイント上昇している。

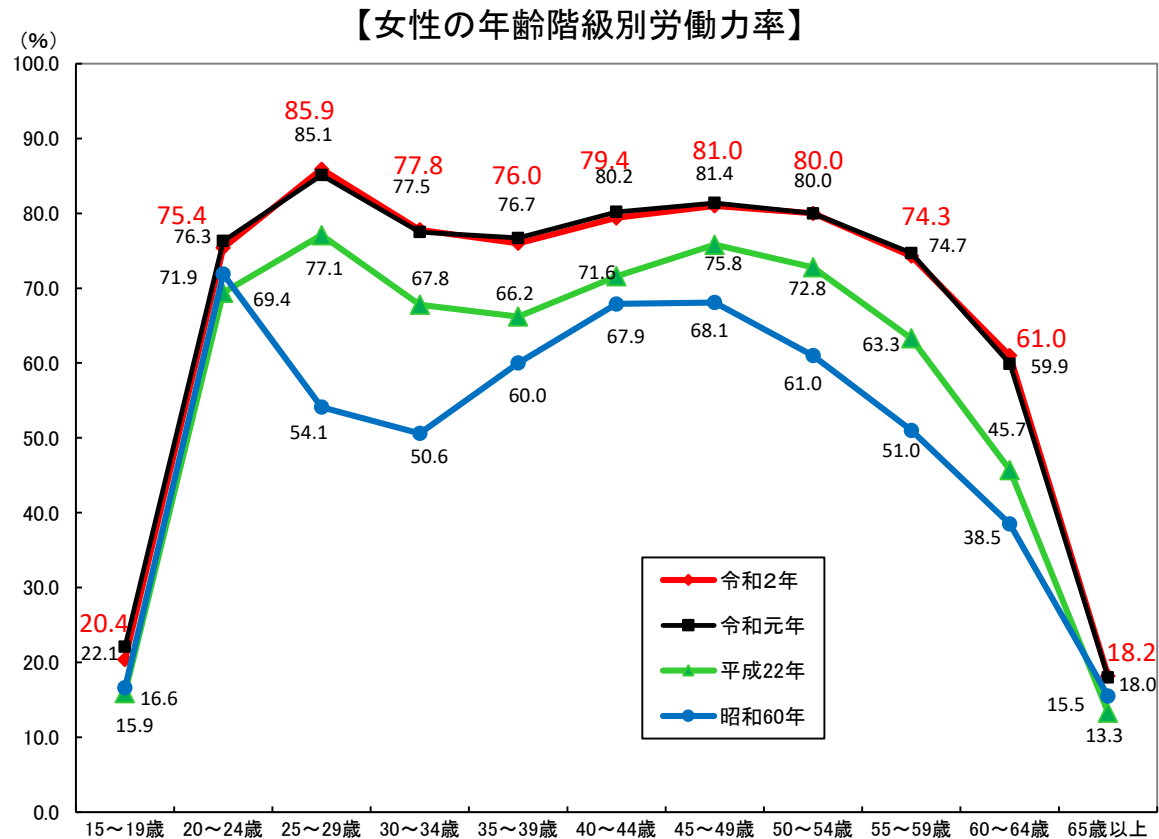
【25～44歳女性の就業率の推移】



* 平成23年は、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。

女性の年齢階級別労働力率

○ 女性の年齢階級別の労働力率はいわゆる「M字」カーブとなっているが、「M字」の底を中心に、女性の労働力率は大きく上昇している。

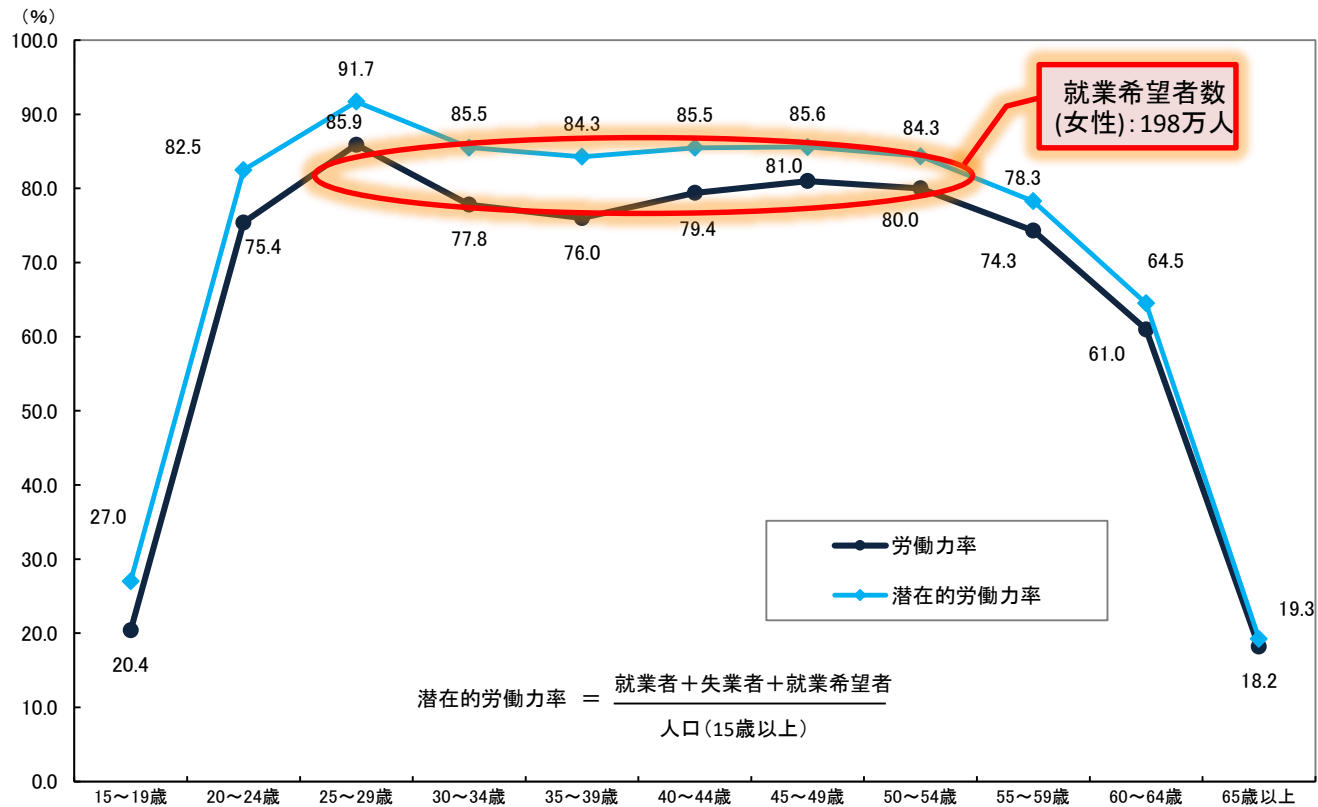


資料出所：総務省「令和2年労働力調査」

女性の年齢階級別労働力率（実際の労働力率と就業希望との差）

- 女性の年齢階級別労働力率は緩やかな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198万人にのぼる。

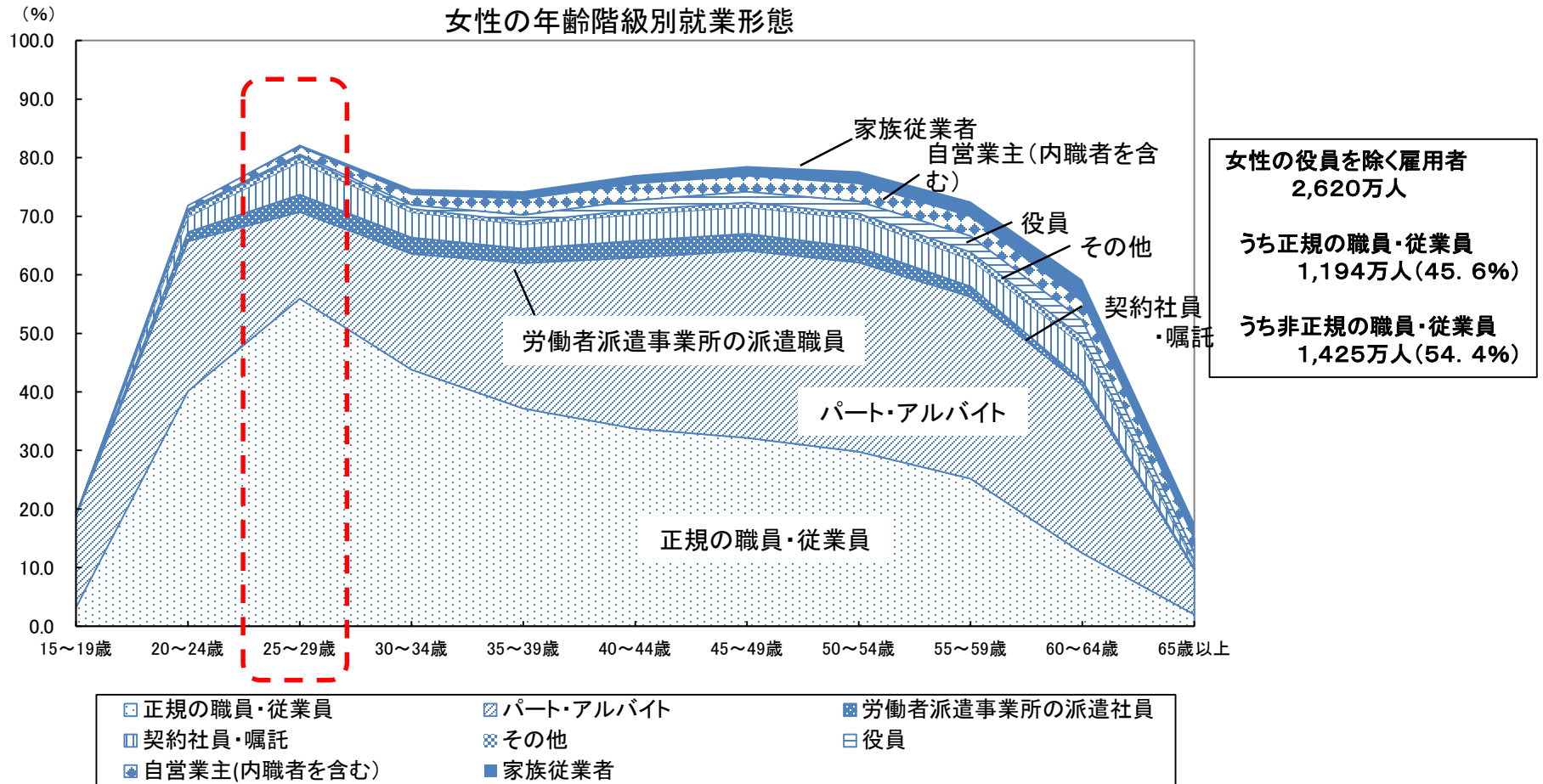
【女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率（2020年）】



（資料出所）総務省「令和2年労働力調査」、「令和2年労働力調査（詳細集計）」
より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

女性の年齢階級別就業率(雇用形態別)

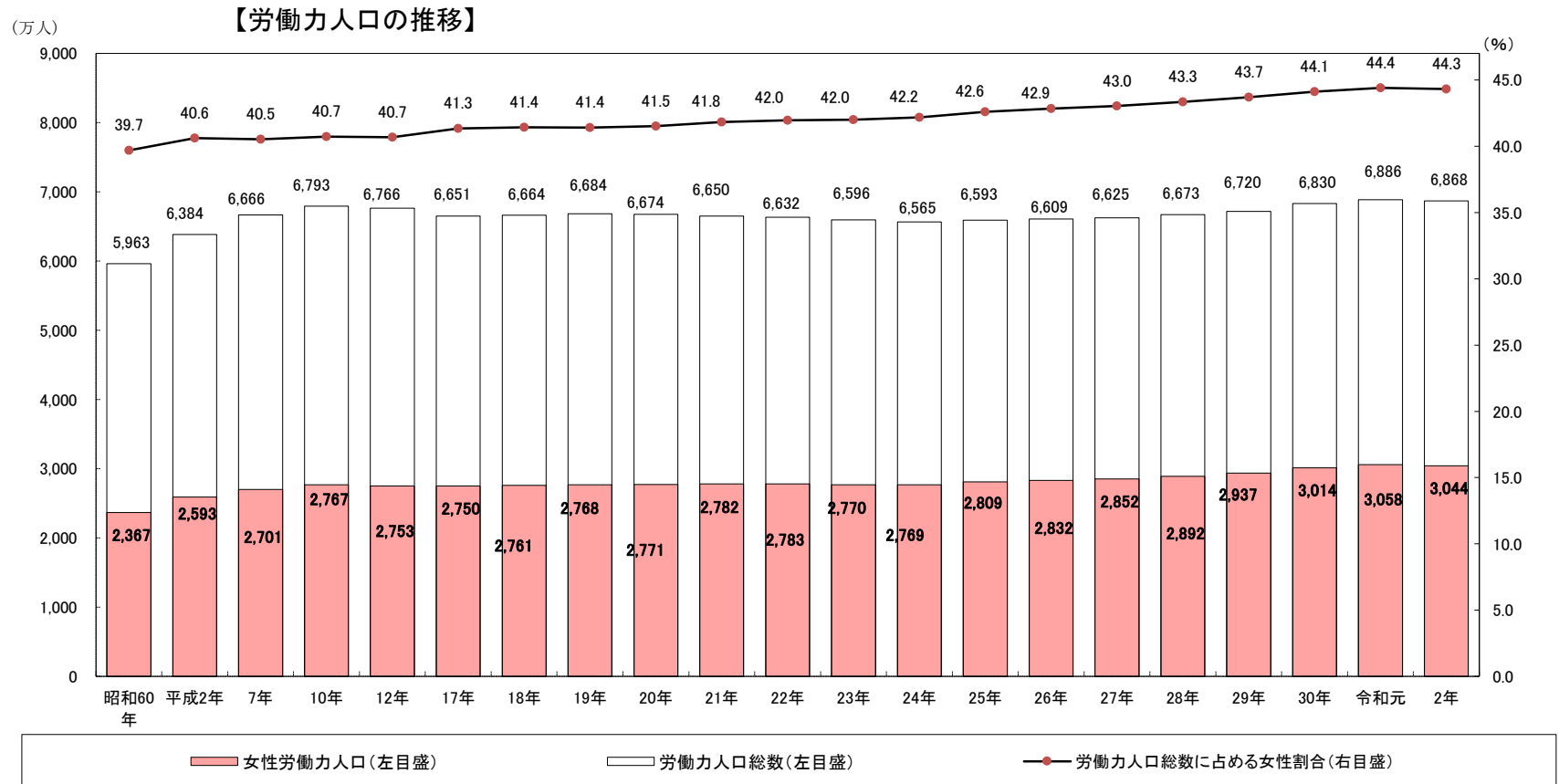
- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主となっていく。



(資料出所)総務省「令和2年労働力調査(基本集計)」

女性の労働力人口の推移

○ 令和2年の女性の労働力人口は3,044万人。総労働力人口に占める女性の割合は44.3%となっている。



(資料出所) 総務省統計局「令和元年労働力調査」

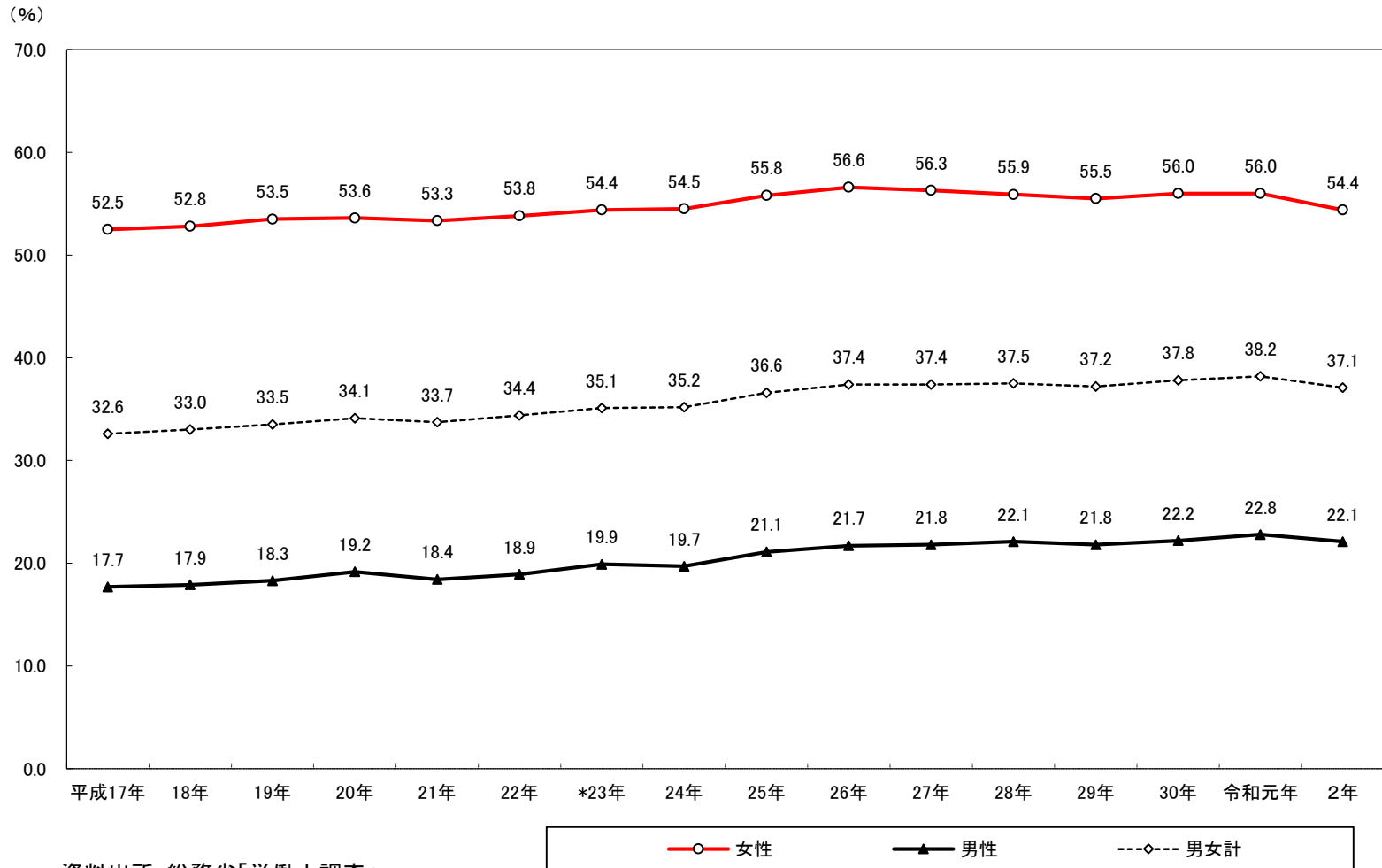
注1) 平成22年から28年までの数値は、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成17年から21年までの数値は、平成22年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。

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。

非正規の職員・従業員の割合の推移

○ 令和2年の雇用者総数に占める非正規割合は女性が54.4%、男性が22.1%。



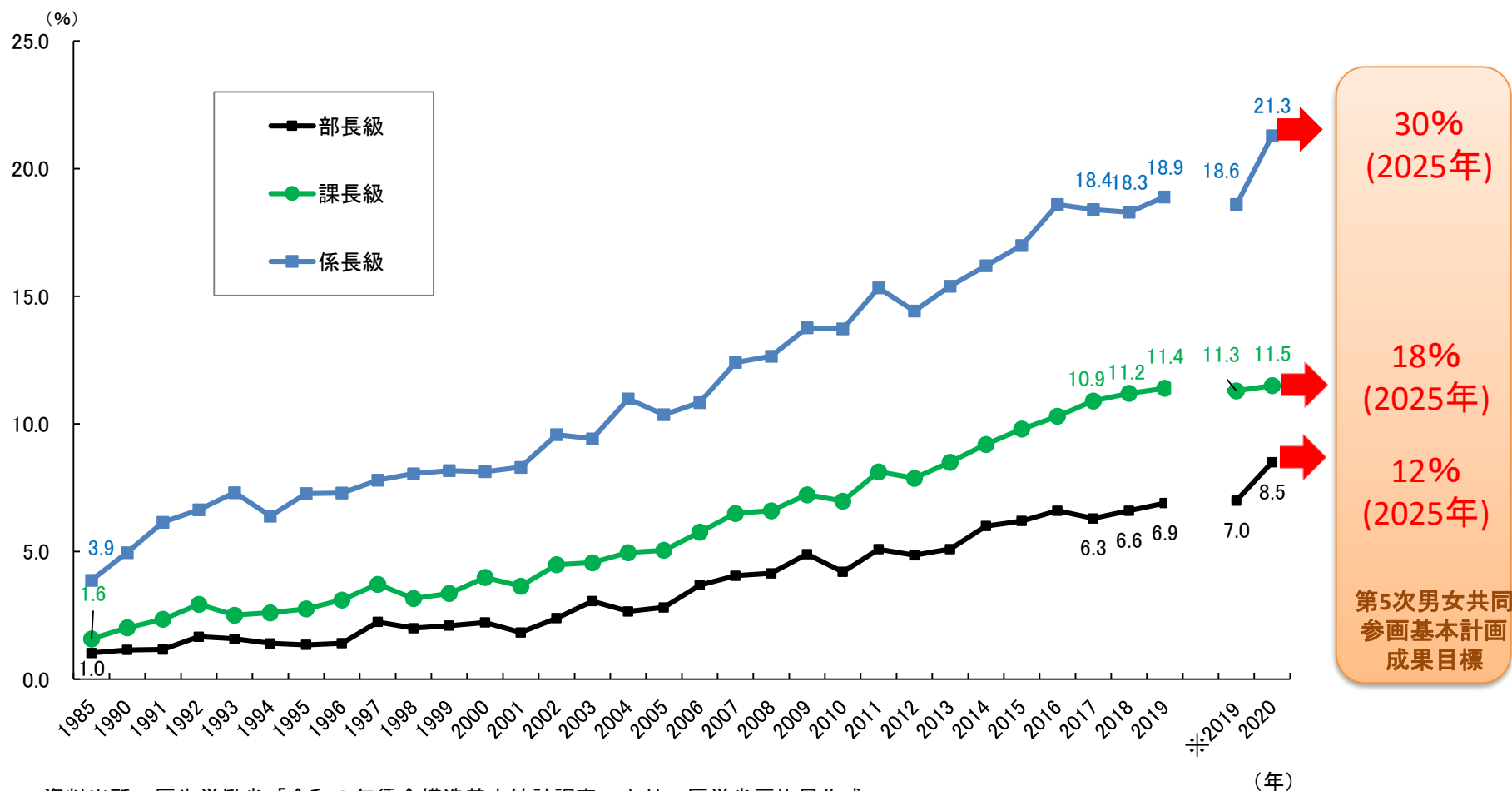
資料出所：総務省「労働力調査」

注) 平成24年以前は詳細集計の結果を掲載している。

※ 平成23年は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完推計をした値である。

役職別管理職に占める女性割合の推移

○ 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、依然その水準は低い。



資料出所：厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前: 1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後: 1か月以上の期間を定めて雇われている者)

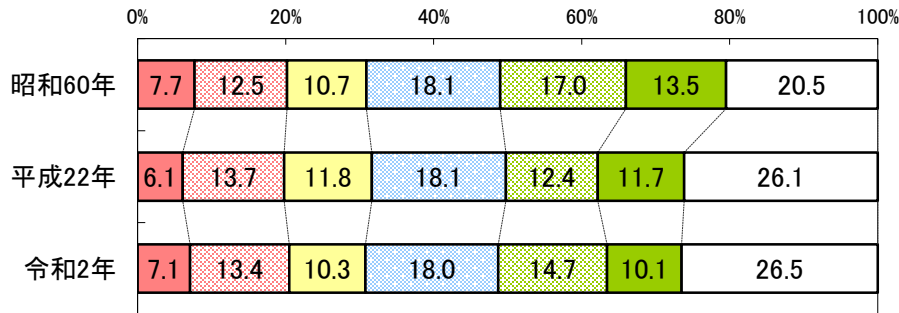
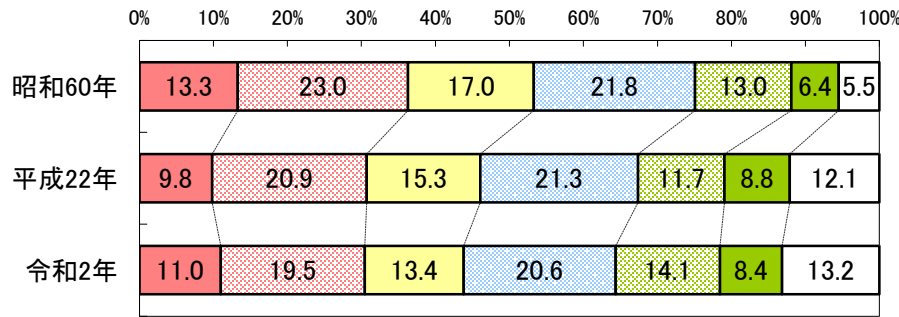
注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。※は、令和2年と同じ推計方法で集計した令和元年の数値を掲載したものである。

勤続年数

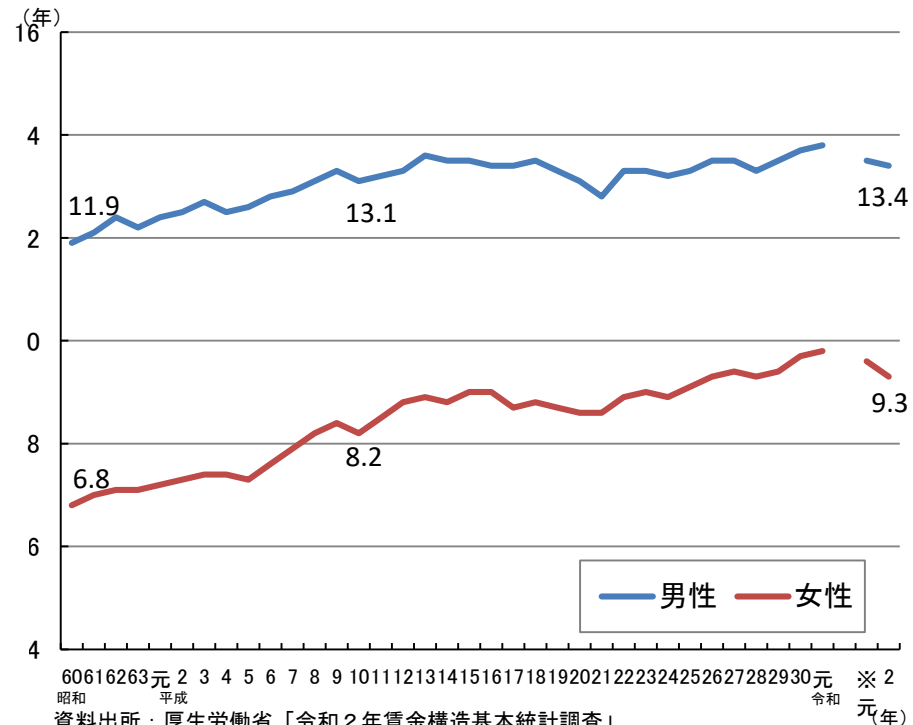
○ 女性一般労働者の継続就業は進んでいるが、平均勤続年数は男性よりいまだ短い（令和2年の平均勤続年数は男性13.4年に対して女性9.3年）。

勤続年数階級別一般労働者構成比の推移



■0年 ■1~2年 ■3~4年 ■5~9年 ■10~14年 ■15~19年 ■20年以上

一般労働者の平均勤続年数の推移

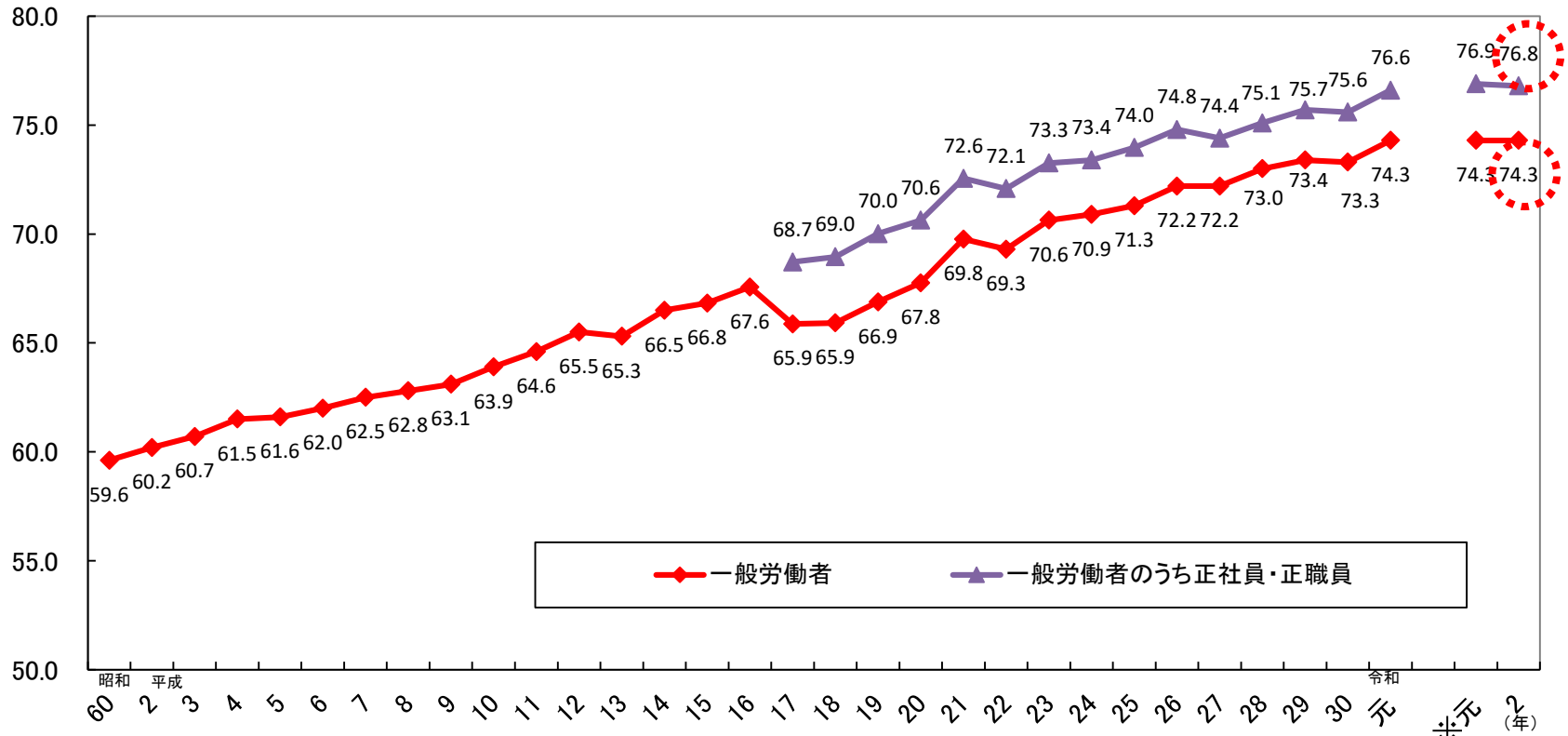


男女間賃金格差(一般労働者)

○ 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にあるが、依然として開きがある。

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



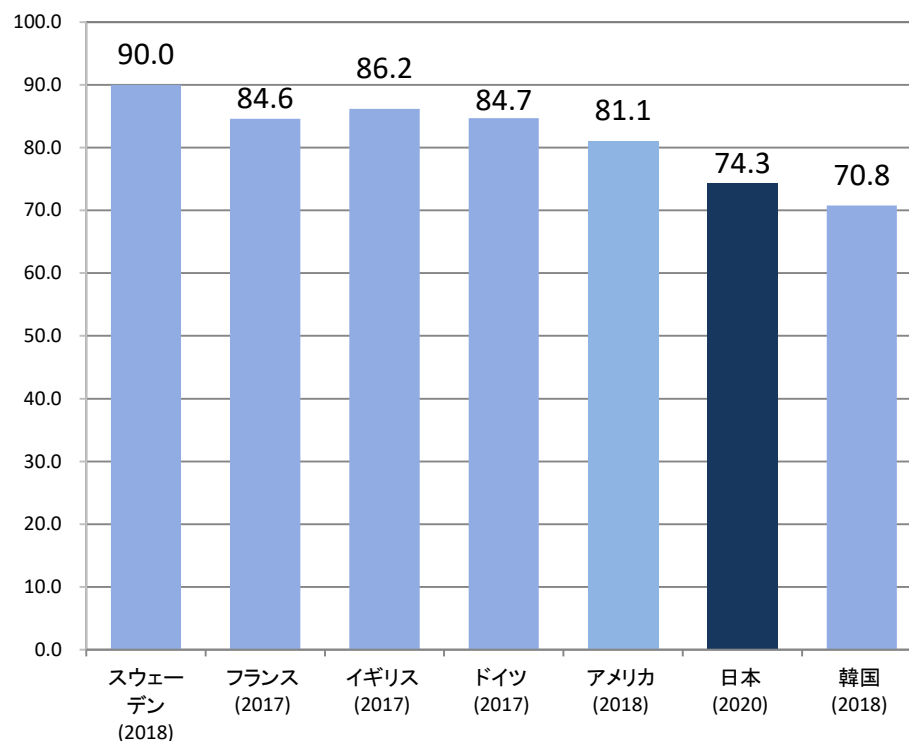
- 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
- 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
- 4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前: 1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後: 1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 5 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 6 令和2年から、推計方法が変更されている。※元年は、令和2年と同じ推計方法で集計した令和元年の数値を掲載したものである。

一般労働者（常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者）の男女間賃金格差の要因と国際比較

○ 一般労働者（常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者）の男女間賃金格差は、管理職や勤続年数が男女同程度になると仮定すると大幅に縮小する。

男女間賃金格差の要因（単純分析）（令和2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	
役職	74.3	84.8	10.5
勤続年数		78.6	4.3
学歴		76.4	2.1
労働時間		76.2	1.9
年齢		75.0	0.7
企業規模		74.3	0
産業		72.2	-2.1



（資料出所）日本：厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」及び（独）労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2019」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

（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

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

3 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。（変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者）

4 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

5 諸外国のデータは原則、産業計の賃金額より算出。労働者の範囲は国により異なる場合がある。日本は一般労働者の1か月当たり所定内給与額。

6 フランスは速報値。

仕事と生活の両立をめぐる現状

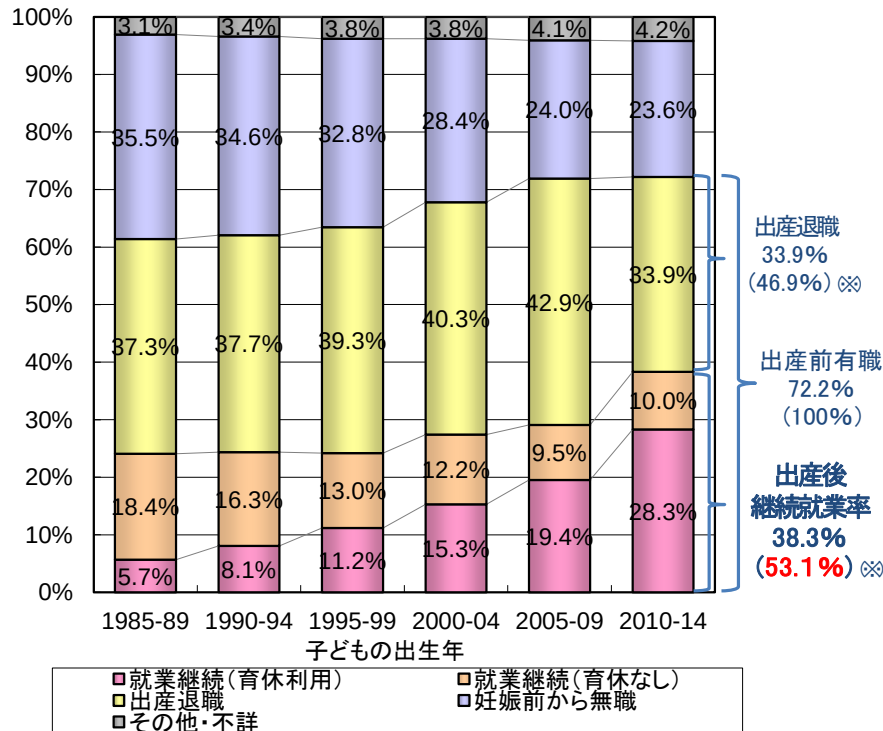
○ 約5割の女性が出産・育児により退職している。

政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 55%(令和2年)

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」(41.5%)、「転勤等で就業継続が困難」(26.2%)

(※対象：末子妊娠判明当時の仕事を辞めた、現在は就業中の女性正社員)

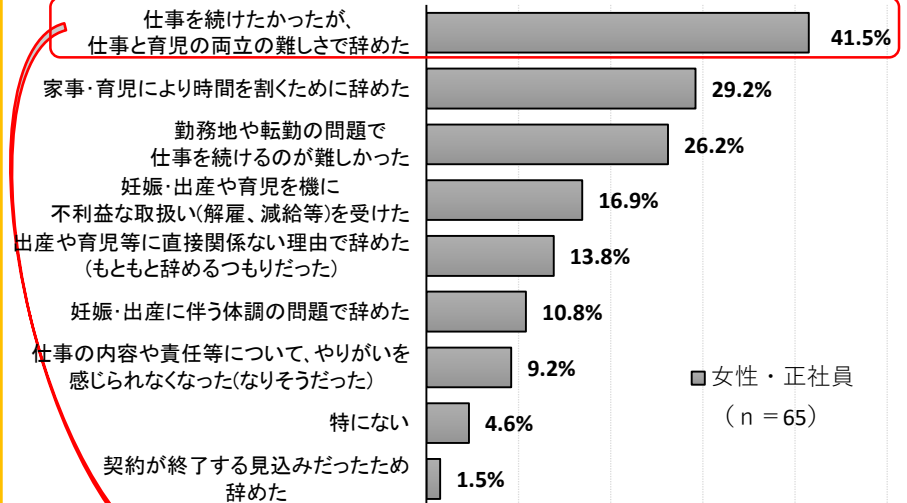
第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



(※)()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。

妊娠・出産を機に退職した理由 (複数回答)



両立が難しかった具体的理由 (複数回答)

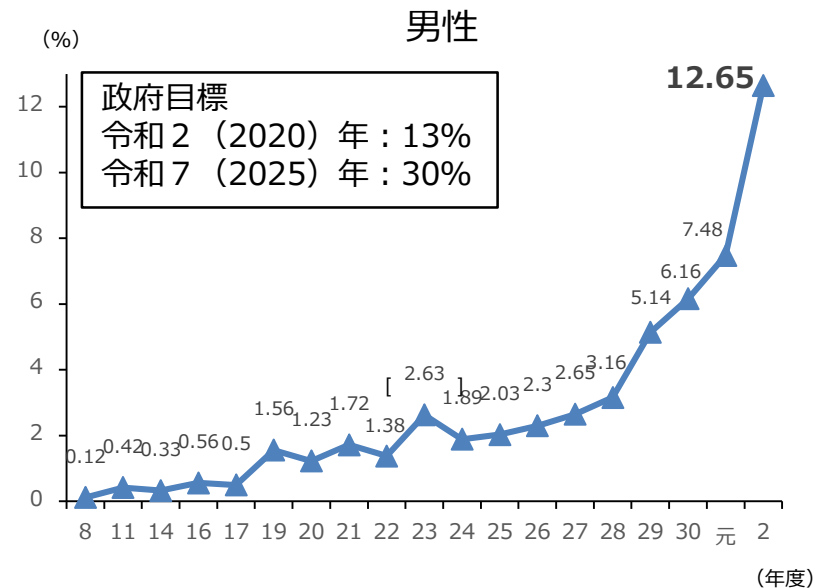
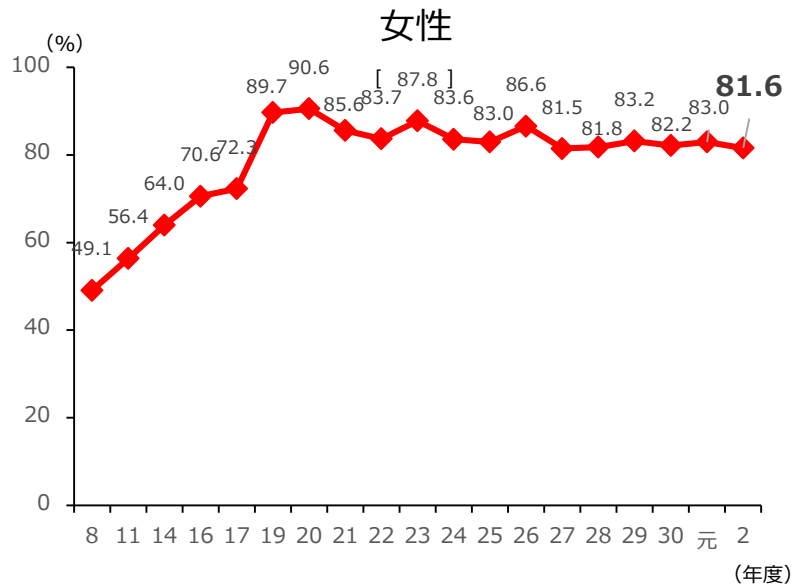
- ①自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった) (59.3%)
- ②勤務先に育児との両立を支援する雰囲気がなかった (33.3%)
- ③制度は整備されていたが、勤務先で短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度を利用出来そうになかった(できなかった) (29.6%)
- ④夕方から夜間(18時~21時)までの時間帯に勤務時間があつた(シフト制などによるものも含む) (29.6%)
- ⑤配偶者・パートナーの協力が得られなかった、配偶者・パートナーが辞めることを希望した (25.9%)
- ⑥勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった (22.2%)

【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)」

【資料出所】株式会社日本能率協会総合研究所「令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 報告書」

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、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある(令和2年度:12.65%)。



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

(※) 平成22年度以前調査においては、調査前年度の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。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

関係する法制度・施策等

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・妊娠、出産等に関するハラスメント対策

①セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント（以下「セクシュアルハラスメント等」という。）に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を規定(R2.6.1～)、②職場におけるセクシュアルハラスメント等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、③セクシュアルハラスメント等に関する相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いを禁止(R2.6.1～)、④自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の強力対応の努力義務(R2.6.1～)

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

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関連した定量的目標) ▶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(限定列举)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ブ**の付与

⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし(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)による報告徴収・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。



行動計画策定から取組までの流れ

厚生労働省パンフレット
「一般事業主行動計画を策定
しましょう！！」より抜粋

女性の活躍に関する状況の把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、外部への公表、届出、女性の活躍に関する情報公表の流れは以下のとおりです。

<ステップ1> 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- **状況把握**
自社の女性の活躍に関する状況を把握しましょう。
- **課題分析**
把握した状況から自社の課題を分析しましょう。

<ステップ2> 行動計画の策定、社内周知、公表

- **行動計画の策定**
自社の課題に基づいた**目標を設定**し、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画の形に取りまとめていきましょう。※目標は1つ以上数値で定める必要があります。
- **行動計画の社内周知、公表**
行動計画を労働者に**周知**し、外部に**公表**しましょう。

<ステップ3> 行動計画を策定した旨の届出

行動計画が策定できたら、行動計画を策定した旨を**都道府県労働局へ届け出**ましょう。

<ステップ4> 取組の実施、効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を**点検・評価**しましょう。

➡<ステップ1>へ

数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を行ったら**その結果をその後の取組や計画に反映**させ、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を**確立**させましょう！

改正女性活躍推進法

- 【背景】・女性就業者がこの6年間で約288万人増加する等、女性活躍は着実に前進。
・一方、年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、仕事と家庭生活の両立や諸外国と比べて低水準にある女性管理職比率などの課題。
・女性活躍推進法の施行(H27年9月)3年後の見直しが必要。

女性の職業生活における活躍を
更に推進することが必要

(1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

- 企業における女性活躍に関する計画的な取組(PDCAサイクル)を広く促すため、一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。

(2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保

- 情報公表義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- 301人以上の事業主の情報公表項目について、項目を
 - ① 職業生活に関する機会の提供に関する実績、
 - 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に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。
※現行は右記の項目から任意の1項目以上を公表
※行動計画の数値目標の設定についても同様の対応
※公務部門についても同様
- 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。

情報公表項目	
①	・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女別の採用における競争倍率 ・労働者に占める女性労働者の割合 ・管理職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 ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
②	・男女の平均継続勤務年数の差異 ・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 ・男女別の育児休業取得率 ・一月当たりの労働者の平均残業時間 ・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 ・有給休暇取得率 ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

(3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

- インセンティブを強化するため、現行の優良事業主認定(えるぼし認定)よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設する(取得企業は、行動計画の策定義務を免除)。



施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日(令和2年6月1日)
(ただし、(1)(2)の対象拡大は3年(令和4年4月1日))

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



女性活躍推進法に基づく
一般事業主行動計画（行動計画）と、自社の女性活躍に関する情報を公表する
ためのウェブサイトです。

全国1万社以上の企業が、本データベースで行動計画や自社の女性活躍に関する情報を公表しています。情報の公表はおおむね年1回以上更新することが女性活躍推進法により義務付けられています。本データベースにご登録いただくと、更新の時期をメールでお知らせしますので更新し忘れがなくて安心です。

ご利用いただいている企業からの声

- 企業説明会で、学生が企業を選択する際の目安の一つとしてPRができ、**優秀な人材確保につなげる**ことができた。
- 就職活動生から、志望する際に、**このサイトを見て当社を選んだ**という声があった。
- 学生は公表情報を確認し、他社と比較しており、**積極的な開示はプラス**になると考えている。

（2017年7月「女性の活躍推進企業データベース」についてのアンケート調査結果より）

えるばし認定・プラチナえるばし認定（2020年6月新設）の認定基準に関する実績は本データベースでの公表が求められています。

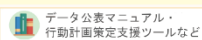


情報公表のためのお役立ちツール

- データベース入力操作マニュアル
初めて本サイトで情報公表をする方向けに操作方法を解説しています。
- 入力準備シート
データ算出や社内稟議など、入力の事前準備にご活用ください。

行動計画策定・公表のためのお役立ちツール

- 一般事業主行動計画の策定例
- 行動計画策定支援ツール 等



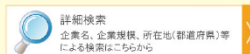
オープンデータダウンロード

女性の活躍推進企業データベースでは、企業自らが公表しているデータを、オープンデータとして公開しています。データは毎日更新されるため、最新のデータをCSV形式でダウンロードすることができます。

CSV データダウンロード

詳細検索

- 同業他社の取組を知りたい。
→ **業種から検索**
- 地域の企業の女性活躍の状況を参考にしたい。
→ **都道府県から検索**
- えるばし認定を取得している企業を知りたい。
→ **企業認定等から検索**



スマホ版

検索用にスマホ版も
ご活用ください。
行動計画や情報公表の手続きは
パソコンからお願います



「育児休業はちゃんと取れるのかな？」
「残業はどれくらいあるんだろう」
就活していく中で、聞きたくても聞きづらい事も多いはず。

「女性の活躍推進企業データベース」では、気になる企業の働き方についてもスマホでチェックすることが出来ます。空いた時間や移動中にぜひ、チェックしてみてください！

スマホで就活対策！

女性活躍 データベース



まずは スマホで検索してみよう！



検索結果画面では、会社が自ら公表している現状の数字を簡単に見ることができ、お気に入り保存もできます。

業種別で表示

都道府県別で表示

企業規模で表示

建設業

株式会社女性の働き方推進企業データベース

全データ公表



女性活躍の取組の進捗状況を図る指標と特長！「えるばし」を推進し、女性管理職を増加しています。

性別	お気に入り	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画	業種	企業規模	新卒採用
☐		☐	プラスチック製品製造業、ゴム製品製造業	5,001人以上	新卒採用

「えるばし」「くるみん」等の認定を取得している企業かどうか分かります。

企業名検索では、気になる企業名を入れて個別に検索できます。

詳細検索では、気になる業種や地域別に、複数の企業を検索できます。

データベースで見ることができる項目（例）

- ・採用者に占める女性の割合
- ・年次有給休暇取得率
- ・平均残業時間／月
- ・育児休業取得率
- ・平均勤続年数
- ・採用10年前後の継続雇用率
- ・女性管理職の割合

現在、全国1万社を超える企業が、このデータベースで数字を公表しています！

仕事と育児の両立支援対策の全体像

- 子育てをしつつ継続就業したいとの希望がかなわずに退職する女性も多く、第1子出産前後の女性の継続就業率は53.1%（平成27年）。
- 男性の育児休業取得率は上昇しているが、12.65%と女性と比べて低い水準（令和2年）。
- ⇒男女がともに活躍できる社会をつくるため、男女がともに仕事と育児を両立できる環境を整備することが必要。

<法律に基づく両立支援の取組>

仕事と育児の両立支援制度の整備（育児・介護休業法）

- 育児休業制度
 - ・子が1歳（保育所に入所できない等一定の場合は最長2歳）になるまで休業可。
 - ・父母がともに育児休業を取得する場合は子が1歳2ヶ月に達するまでの1年間休業可（パパ・ママ育休プラス）。
- 子の看護休暇制度
 - ・子の看護等をするため年5日（子が2人以上であれば年10日）を限度として取得可（1日又は時間単位）。
- 育児のための所定労働時間の短縮措置、所定外労働・時間外労働・深夜業の制限等
 - ・子が3歳に達するまで利用できる短時間勤務制度（1日原則6時間）の措置を義務づけ。
 - ・子が3歳に達するまで、所定外労働の制限が可能。
 - ・子が小学校就学前まで、月24時間・年150時間を超える時間外労働の制限及び深夜業の制限が可能。
- 育児休業を取得したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止、育児休業等に関するハラスメントの防止措置を義務づけ。

【都道府県労働局による指導等】
・苦情処理、紛争解決援助、調停
・報告の徴収、助言、指導、勧告
・規程整備の支援 等

育児休業中の経済的支援（雇用保険法）

- 育児休業を取得した雇用保険被保険者に対し、育児休業給付金（休業開始後6ヶ月は賃金の67%、以降は50%相当）を支給。

<両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり>

事業主への支援等

- 「育休復帰支援プラン」の策定・利用支援。

育休復帰支援プラン：事業主が自社の労働者の円滑な育児休業の取得及び育児休業後の職場復帰を支援するために作成するプラン

- 両立支援等助成金（出生時両立支援コース、育児休業等支援コース）の支給。

認定等による事業主の意識醸成

- 次世代法に基づく「くるみん」「プラチナくるみん」認定制度の普及促進、イクメンプロジェクトの実施。

育児・介護休業法の概要（仕事と育児の両立支援制度に限る）

令和3年1月1日時点

育児休業 ※賃金の支払義務なし。※育児休業給付金(賃金の67%又は50%)あり。

- 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の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

※ 有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用
- ② 子が1歳6か月(2歳まで休業の場合は2歳)に達するまでに、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 ※賃金の支払義務なし。

- 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)

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する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する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する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

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付け

実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能

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(令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布)

改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設**【育児・介護休業法】
子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
②分割して取得できる回数は、2回とする。
③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け**
①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
- 3 育児休業の分割取得**
育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け**
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**
有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備**【雇用保険法】
①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日(ただし、6②については公布日から3月を超えない範囲内で政令で定める日)
- ・4: 令和5年4月1日

等

○ 令和3年度から令和6年度末までの4年間で約14万人分の保育の受け皿を整備する。

- ・第2期市町村子ども・子育て支援事業計画の積み上げを踏まえ、保育の受け皿を整備。
- ・できるだけ早く待機児童の解消を目指すとともに、女性(25～44歳)の就業率の上昇に対応。
(参考) 平成31年：77.7%、現行の子育て安心プランは80%に対応、令和7年の政府目標：82% (第2期まち・ひと・しごと創生総合戦略)

平成25年度

待機児童解消加速化プラン
(目標：5年間で約50万人)

平成30年度

子育て安心プラン
(目標：3年間で約32万人)

令和3年度

新子育て安心プラン
(目標：4年間で約14万人)

令和6年度末

○新子育て安心プランにおける支援のポイント

①地域の特性に応じた支援

○保育ニーズが増加している地域への支援

- (例)
- ・新子育て安心プランに参加する自治体への**整備費等の補助率の嵩上げ**

○マッチングの促進が必要な地域への支援

- (例)
- ・**保育コンシェルジュによる相談支援**の拡充
(待機児童数が50人未満である市区町村でも新子育て安心プランに参画すれば利用可能とする)
 - ・**巡回バス等による送迎**に対する支援の拡充
(送迎バスの台数や保育士の配置に応じたきめ細かな支援を行う)

○人口減少地域の保育の在り方の検討

②魅力向上を通じた保育士の確保

(例)

- ・**保育補助者の活躍促進** (「勤務時間30時間以下」との補助要件を撤廃)
- ・**短時間勤務の保育士の活躍促進**
(待機児童が存在する市町村において各クラスで常勤保育士1名必須との規制をなくし、それに代えて2名の短時間保育士で可とする)
- ・**保育士・保育所支援センターの機能強化**
(現職保育士の就業継続に向けた相談を補助対象に追加)

③地域のあらゆる子育て資源の活用

(例)

- ・**幼稚園の空きスペースを活用した預かり保育** (施設改修等の補助を新設)
- ・**や小規模保育** (待機児童が存在する市区町村において利用定員の上限(19人)を弾力化(3人増し→6人増しまで可とする)) **の推進**
- ・**ベビーシッターの利用料助成の非課税化** 【令和3年度税制改正で対応】
- ・**企業主導型ベビーシッターの利用補助の拡充** (1日1枚→1日2枚)
- ・**育児休業等取得に積極的に取り組む中小企業への助成事業の創設**

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令和2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令和5年4月1日）

III：令和2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令和3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。

雇用形態に関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こと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。

コロナ下の女性労働者に対する影響と主な取組

図-3

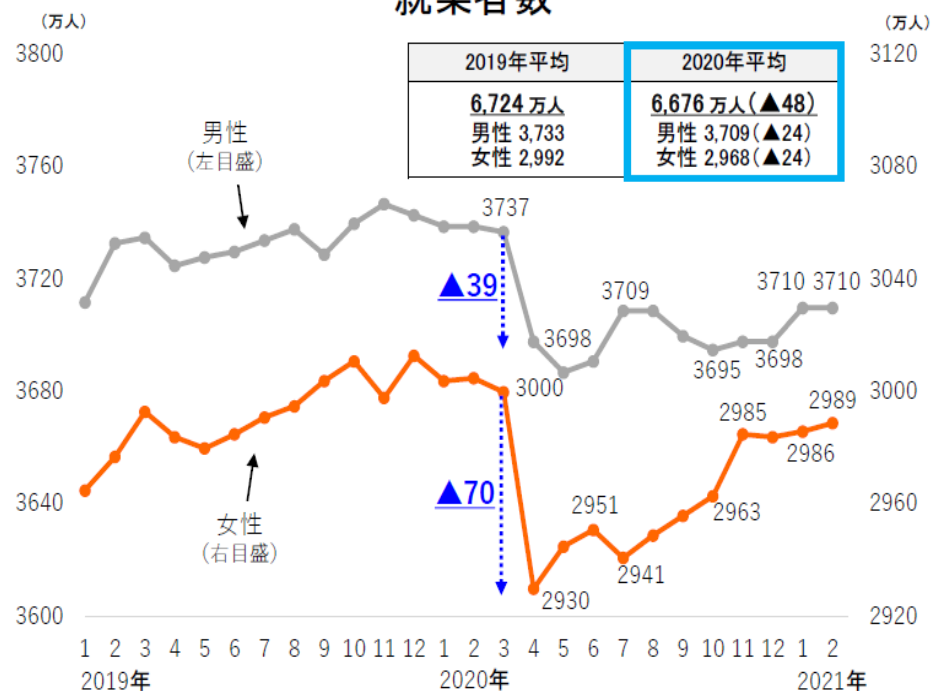
就業者数・雇用者数の推移

総務省「労働力調査」

- ✓ 就業者数は、男女とも2020年4月に大幅に減少。特に女性の減少幅が大きい。(男性：39万人減、女性：70万人減)年平均では、男女とも24万人の減少となった。2021年2月は、男女とも横ばい。
- ✓ 雇用者数は、男女とも2020年4月に大幅に減少。特に女性の減少幅が大きい。(男性：35万人減、女性：74万人減)年平均では、男性は14万人の減少、女性は17万人の減少となった。2021年2月は、男性は増加、女性は横ばい。

就業者数

2019年平均	2020年平均
6,724 万人	6,676 万人(▲48)
男性 3,733	男性 3,709(▲24)
女性 2,992	女性 2,968(▲24)



雇用者数

2019年平均	2020年平均
6,004 万人	5,973 万人(▲31)
男性 3,284	男性 3,270(▲14)
女性 2,720	女性 2,703(▲17)

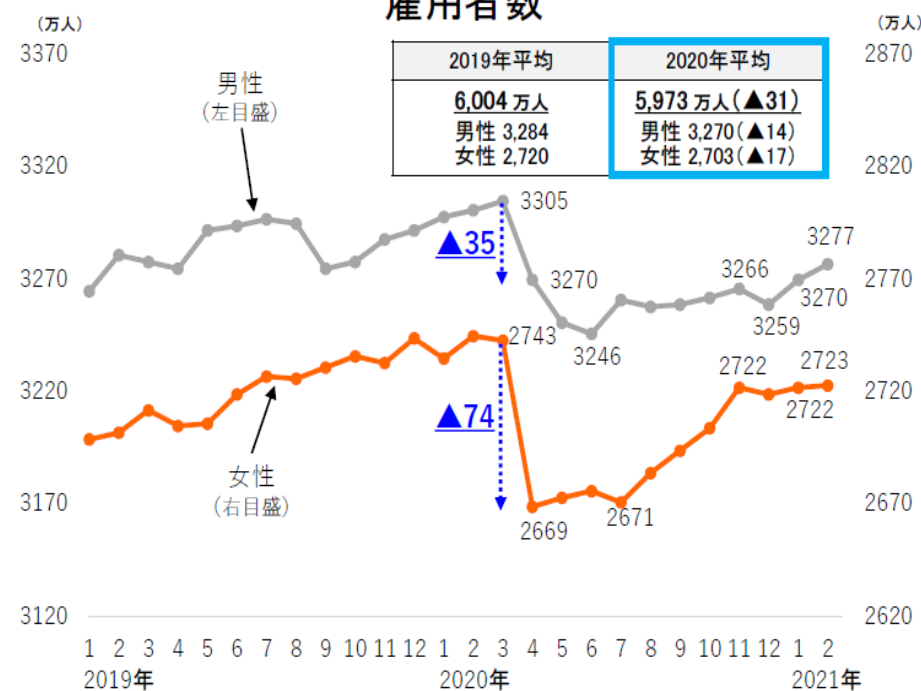


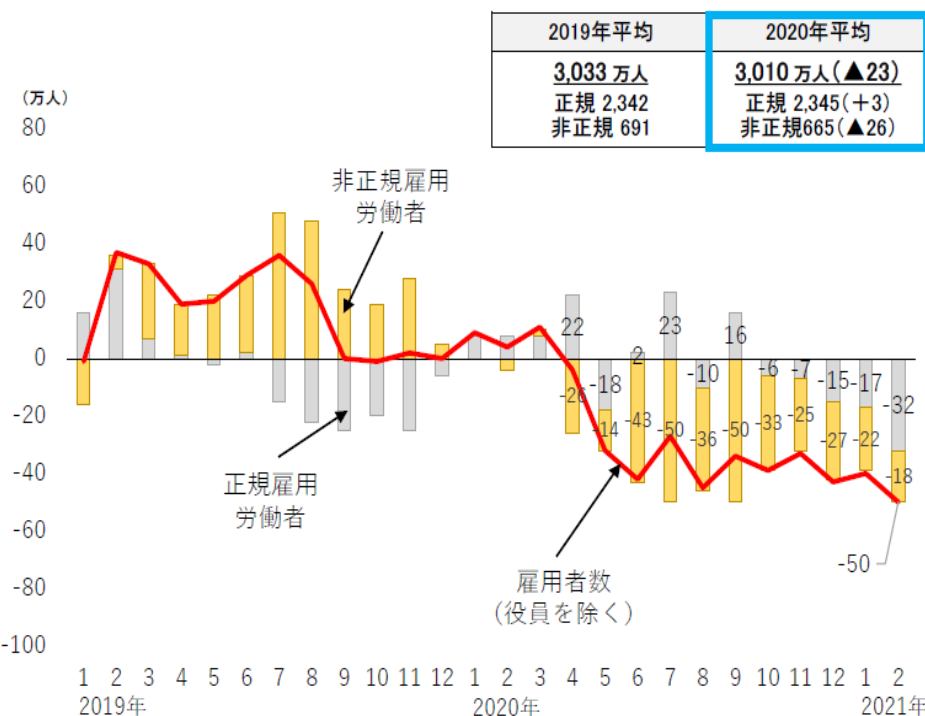
図-7

雇用者数（役員を除く）の推移

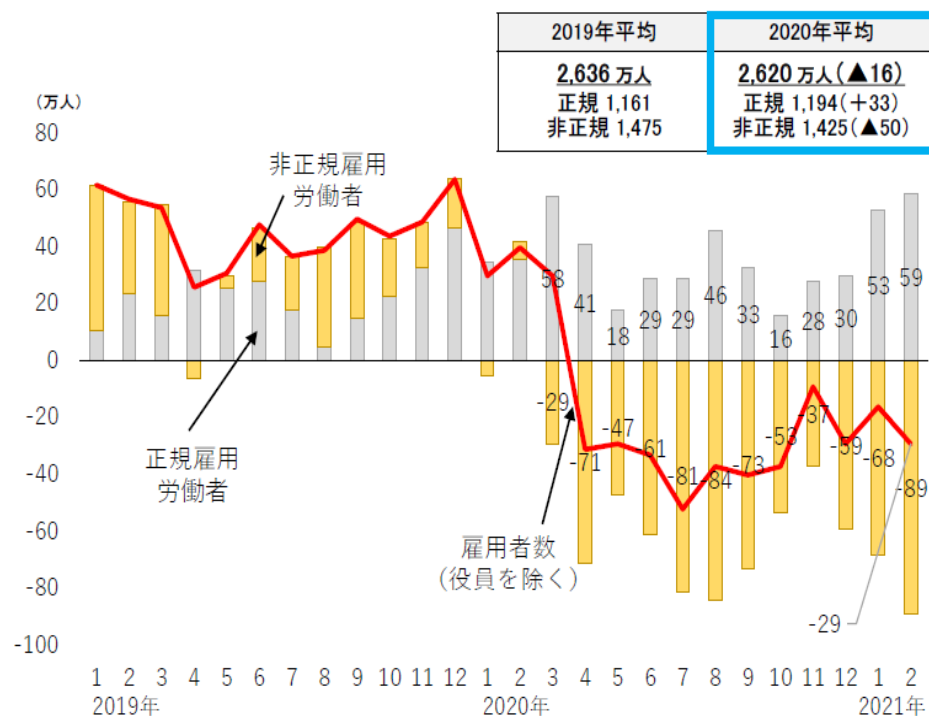
総務省「労働力調査」

- ✓ 女性の雇用者数（役員を除く）は、正規雇用労働者の増加が続く一方、非正規雇用労働者は2020年3月以降12カ月連続で減少。
- ✓ 年平均で見ると、男女とも対前年で正規雇用労働者は増加する一方、非正規雇用労働者は減少。
特に女性の非正規雇用労働者の減少幅が大きい。（男性：26万人減、女性：50万人減）

雇用形態別雇用者数の前年同月差（男性）



雇用形態別雇用者数の前年同月差（女性）



(総務省「労働力調査」より作成。原数値。)

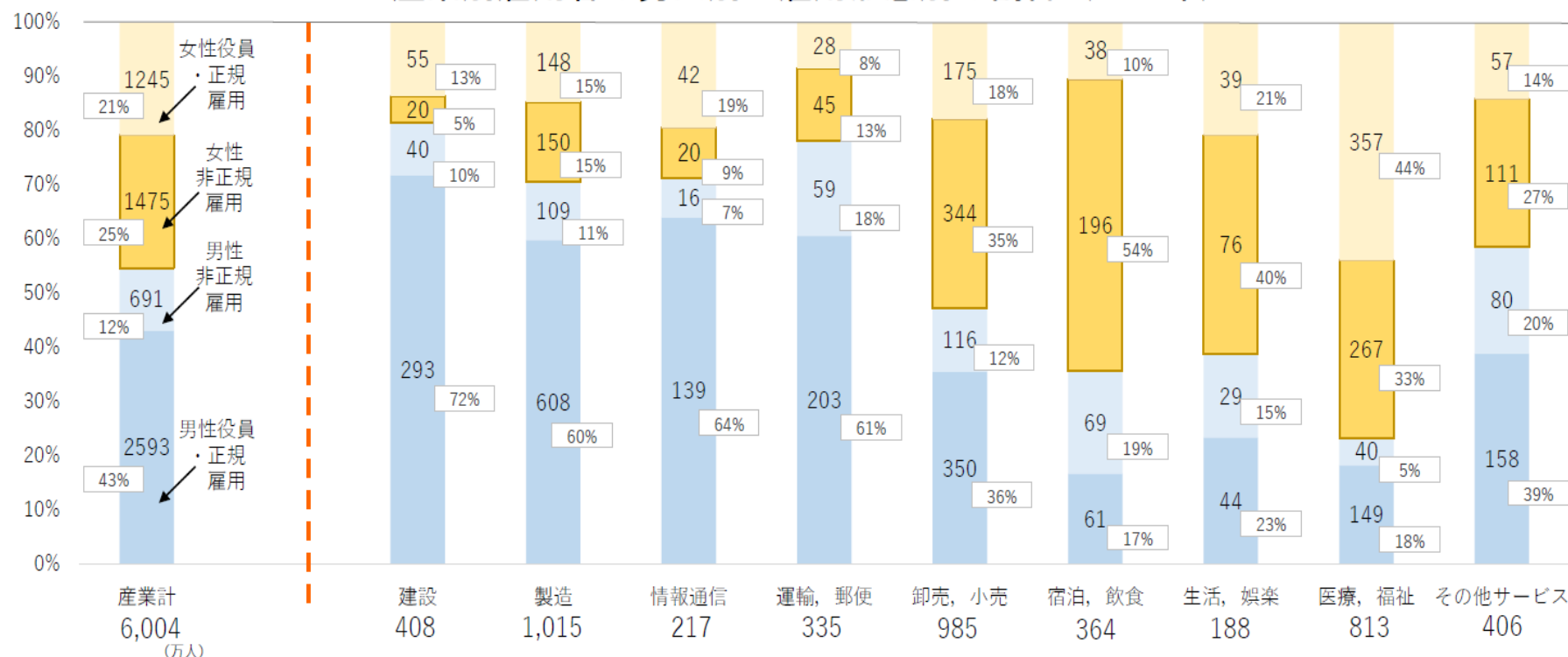
図－５

産業別雇用者の男女別・雇用形態別の割合（2019年）

総務省「労働力調査」

- ✓ 女性は男性に比べて非正規雇用労働者の割合が高い。
- ✓ 特に「宿泊，飲食業」「生活，娯楽業」「卸売，小売業」「医療，福祉」は、女性の非正規雇用労働者の割合が高い。
- ✓ また、女性の非正規雇用労働者を人数別で見ると、「卸売，小売業」「医療，福祉」「宿泊，飲食業」が多い。

産業別雇用者の男女別・雇用形態別の割合（2019年）



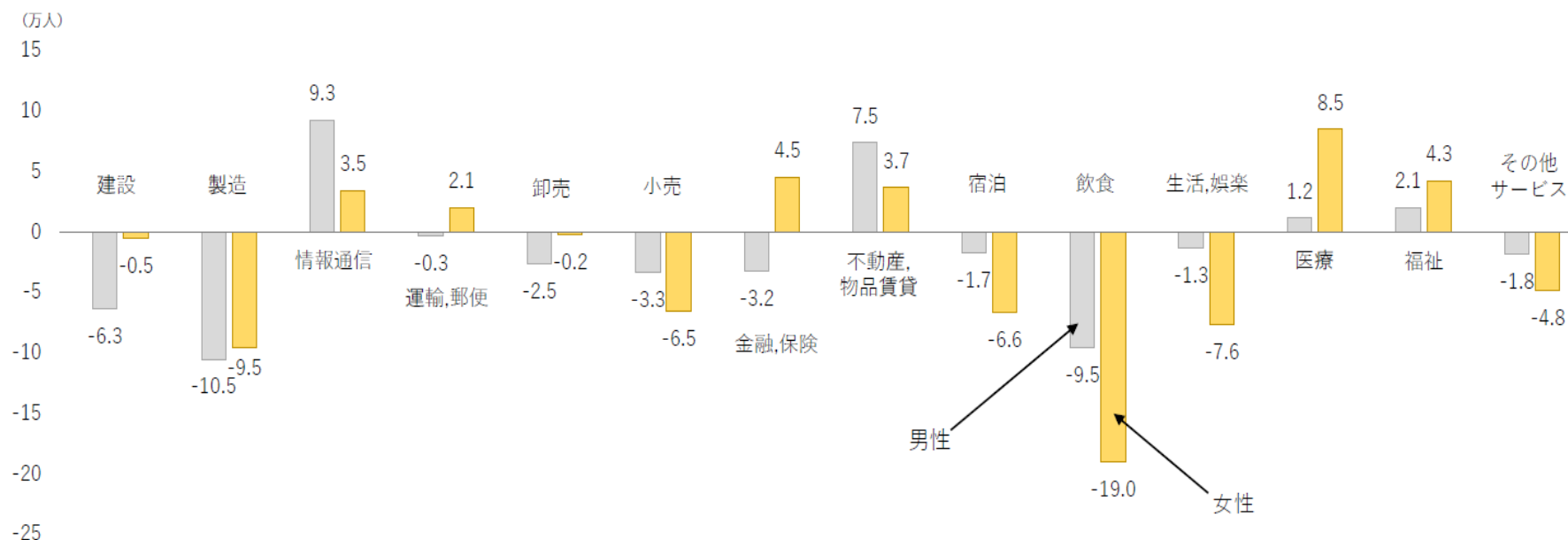
図－８

産業別就業者数の増減

総務省「労働力調査」

- ✓ 産業別就業者数の前年同月差を見ると、男女とも「飲食業」「製造業」の減少幅が大きい。
- ✓ 女性は、「飲食業」「製造業」「生活、娯楽業」「宿泊業」「小売業」の就業者数の減少幅が大きい一方、「医療業」「金融、保険業」「福祉業」「不動産、物品賃貸業」「情報通信業」「運輸、郵便業」は増加。

産業別就業者数の前年同月差（2020年4月～2021年2月の一月あたり平均）



(総務省「労働力調査」より作成。原数値。)

◆ 非正規雇用労働者・女性等の円滑な就労に向けた支援

✓ 雇用情勢は厳しさがみられる

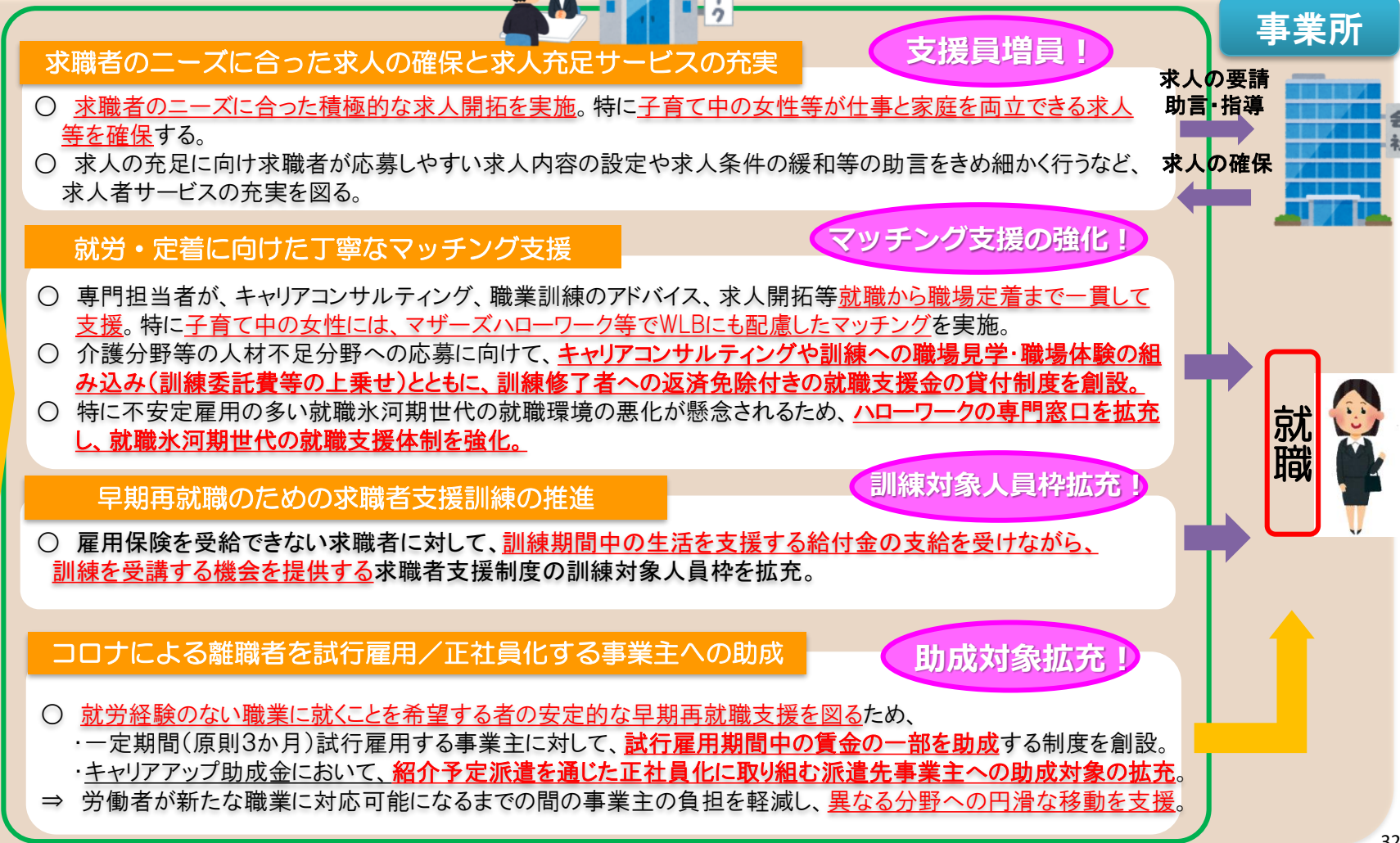
✓ 正規と比べ、非正規の減少が大きい(結果、女性への影響が大きい)

令和2年10月の雇用者数 ()内前年差
正規 3,535万人(+9万人)／非正規 2,111万人(▲85万人)
(うち女性非正規 1,438万人(▲53万人))

- 求職者のニーズに合った求人を開拓する
- 就労・定着に向け、丁寧なマッチング支援
- 早期再就職のための訓練の推進
- 積極的に雇用する事業主を支援する

求職者(非正規雇用労働者・女性等)

新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた



新たな雇用・訓練パッケージ②（仕事と訓練受講の両立）

新型コロナウイルスの影響により、休業を余儀なくされる方や、シフトが減少したシフト制で働く方が、仕事と訓練受講を両立しやすい環境整備を図り、自らの職業能力を向上させ、今後のステップアップに結び付けられるよう支援

求職者支援制度への特例措置の導入（9月末までの時限措置）

● 職業訓練受講給付金の収入要件の特例措置

月收入8万円以下 → シフト制で働く方等は月收入12万円以下に引き上げ

- *1 シフト労働賃金、兼業・副業収入、感染症対策等業務に係る地方自治体等による臨時的雇用収入、変動的な自営業収入等と固定収入（8万円以下である場合に限る）の合計が12万円以下である場合に支給
- *2 収入には、特定の用途・目的のために支給される手当・給付（児童扶養手当、児童手当、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金等）は含まれないこととされている

● 職業訓練受講給付金の出席要件の緩和

働きながら訓練を受ける場合、出勤日をやむを得ない欠席とする

※ 「やむを得ない欠席」とは、病気、子供の看護等による欠席（訓練実施日の2割まで認められる）

職業訓練の強化

● 就職に役立つ求職者支援訓練・公共職業訓練の訓練期間や訓練内容の多様化・柔軟化

	求職者支援訓練	公共職業訓練
訓練期間	2月から6月⇒2週間から6月に緩和	標準3月⇒1月から2月のコースを創設
訓練時間	原則100時間以上⇒月60時間以上に緩和	標準月100時間⇒月60時間以上に緩和
オンライン訓練	オンライン訓練の設定を促進する	

ハローワークでの積極的な職業訓練の周知・受講斡旋・就職支援

● コロナ対応ステップアップ相談窓口の設置

ハローワークに『コロナ対応ステップアップ相談窓口』を設置し、新型コロナウイルスの影響で離職した方、休業中の方やシフト制で働く方など、働きながらスキルアップしたい方に、職業訓練の情報提供や受講斡旋、職業訓練の成果を踏まえた就職支援などをワンストップかつ個別・伴走型で提供する

● 訓練を必要とされる方に対する積極的な受講斡旋

受講者数について、求職者支援訓練は倍増（約5万人）、公共職業訓練は50%増（約15万人）を目指す

累次の雇用支援策について効果的手法を用いて周知・広報を徹底

ご清聴ありがとうございました。