



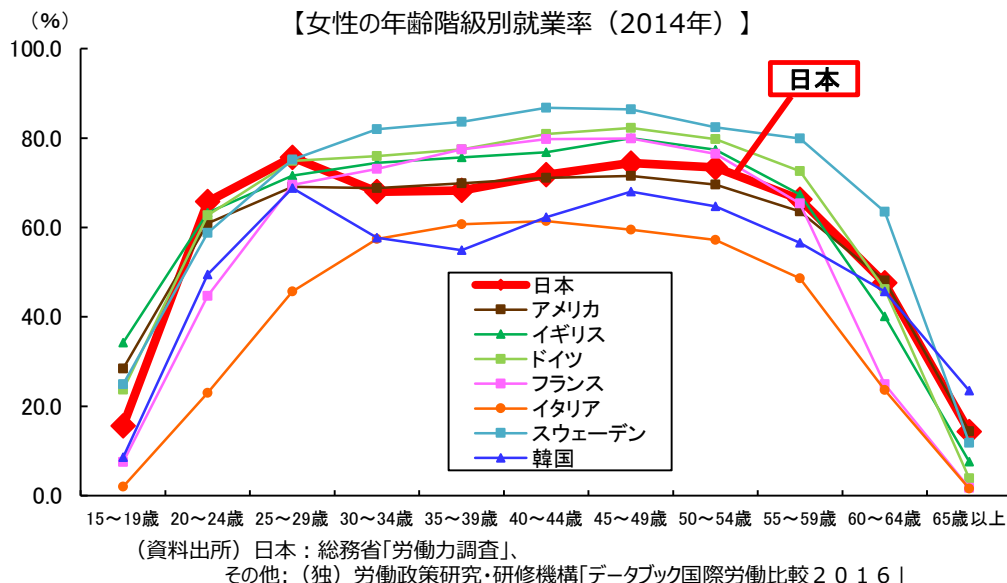
女性活躍推進と両立支援

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局

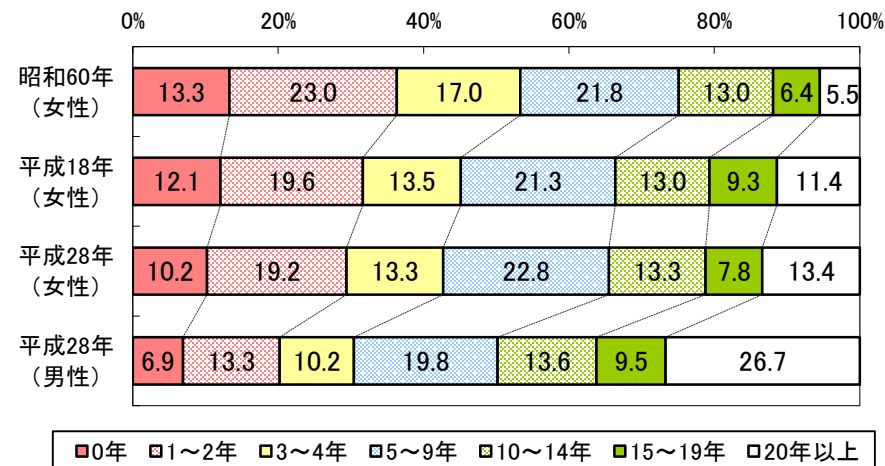
女性活躍の現状

- 平成27年の女性雇用者数は2,474万人で、雇用者総数に占める女性の割合は43.9%となっている。（総務省「労働力調査」）
- 日本の女性の年齢階級別の就業率はM字型カーブを描いている。
- 平均勤続年数は男性よりいまだ短い。（男性13.5年 女性9.4年）

【女性の年齢階級別就業率（2014年）】



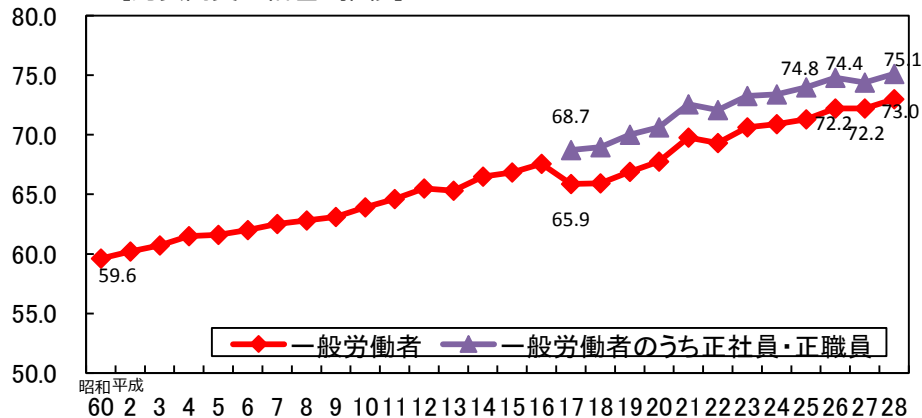
【勤続年数階級別一般労働者構成比の推移】



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

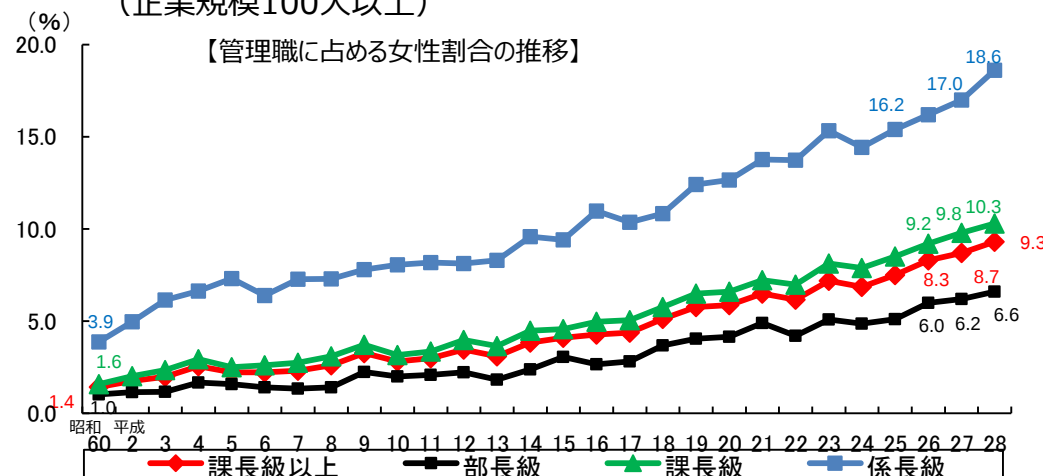
- 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にあるが、女性の所定内給与額は男性の約7割となっている。

【男女間賃金格差の推移】



- 民間企業における課長級以上の女性の割合は8.7%（企業規模100人以上）

【管理職に占める女性割合の推移】

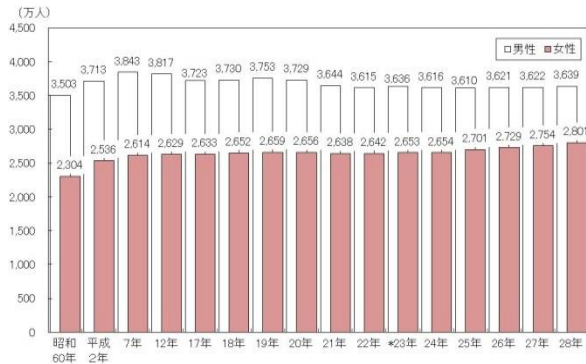


近年の女性活躍の進捗

女性の就業者数

女性の活躍推進政策等により、女性の就業者数は過去4年間で150万人増加。
「2654万人(平成24年)」⇒「2801万人(平成28年)」

就業者数の推移

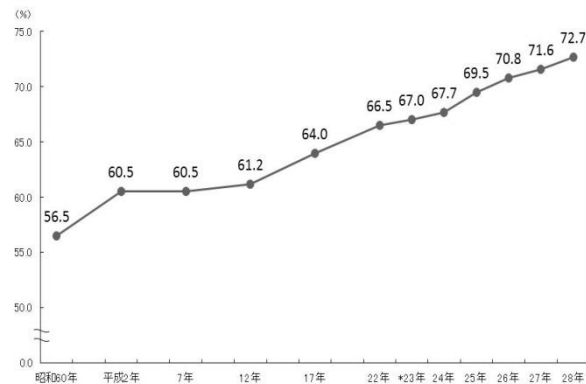


(出所)総務省「労働力調査」

女性の就業率

子育て期(25～44歳)の女性の就業率が上昇
「67.8%(平成24年)」⇒「72.7%(平成28年)」

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業経歴

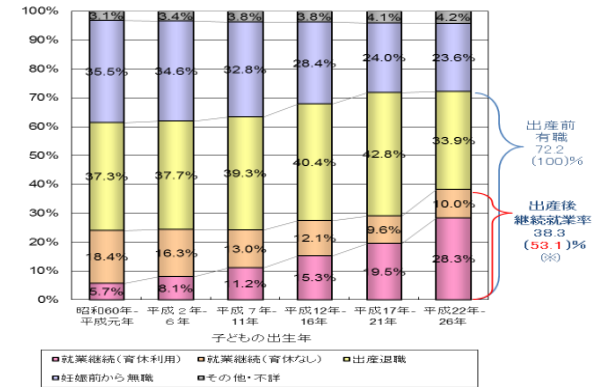


(出所)第15回出生動向基本調査(平成27年)

出産後継続就業率

出産後も継続就業する者の割合は近年大きく上昇
「38.0%(平成17～21年)」⇒「53.1%(平成22～26年)」

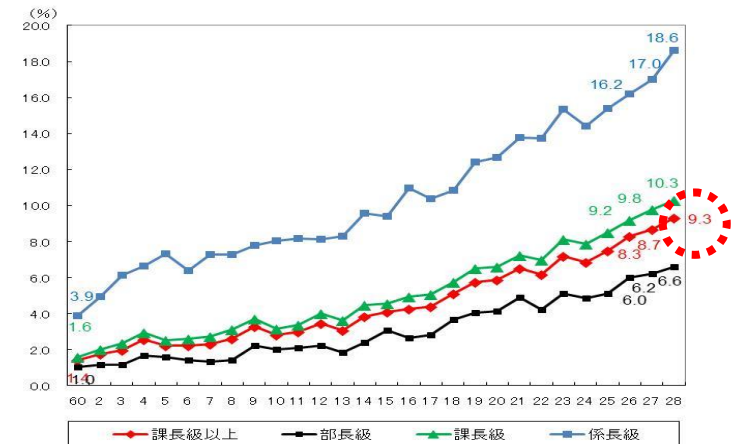
第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業経歴



(出所)第15回出生動向基本調査(平成27年)

女性の管理職比率

民間企業(100人以上)の管理職の女性比率が上昇
「6.9%(平成24年)」⇒「9.3%(平成28年)」



(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、厚生省雇児局作成

女性の活躍の「壁」

✎ 管理職（課長級以上）に占める女性は9.3%にすぎない。

【平成28年賃金構造基本統計調査より雇用均等・児童家庭局作成】

✎ 課長以上の昇進希望を持つ女性は1割程度にすぎない。

✎ 昇進を望まない理由のトップは「仕事と家庭の両立が困難になる」

【男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果（平成25年）】

✎ 約5割の女性が第1子出産を機に退職。

【第15回出生動向基本調査（夫婦調査）】

✎ 妊娠・出産前後で退職した女性の約1/4は「仕事と育児の両立の難しさで辞めた」（25.2%）

両立が難しかった理由は①勤務時間のあわなさ（56.6%）③職場の両立を支援する雰囲気のなさ（34.0%）

【仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書（平成27年）】

④（女性にとって）
「昇進できない」
「昇進したいと思えない」

③（女性にとって）
「続けられない」
「続けたくない」

①（女性のことを）
「採っていない」

②（女性のことを）
「育てていない」

✎ 4割弱（36.6%）の企業は「女性採用なし」【平成26年度雇用均等基本調査】

✎ 総合職採用の競争倍率は、男性30倍に対し、女性44倍。

【平成26年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況】

✎ 将来的な育成に向けた教育訓練を受けている率は、25～44歳の全年齢層で男性よりも女性が低い。（30代後半の場合、男性28.8%／女性15.3%）【2009年「働くことと学ぶことについての調査」】

✎ 「営業」「生産」部門は約7割の企業が「男性9割以上の職場あり」と回答【採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査（2014）】

— これらの根底には —

「長時間労働」×「性別役割分担意識」（「男は仕事／女は家庭」等）

(まとめ)女性活躍推進・仕事と家庭の両立支援に係る施策

女性の活躍推進

- 男女雇用機会均等法の周知・法の履行確保
- 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定・認定促進（えるぼし認定） ※平成28年度～
- 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各企業における女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベース）による情報公表の促進
- 女性活躍加速化助成金を通じた事業主への支援
- 中小企業のための女性活躍推進事業（説明会や個別訪問、相談援助） ※平成28年度～
- 女性の能力を発揮させるための取組で先進的な企業を表彰

女性の活躍に向けた取組の実施

仕事と家庭の両立支援

- 育児・介護休業法の周知・法の履行確保
- 次世代法に基づく事業主行動計画の策定・認定の一層の促進（くるみん認定、プラチナくるみん認定）
- 両立しやすい職場環境整備で先進的な企業を表彰
- 両立支援等助成金を通じた事業主への支援
- 育児休業後の円滑な職場復帰の更なる支援（育休復帰支援プログラム）
- 男性の育休取得促進等育児のへの関わりの促進（イクメンプロジェクト）
- 仕事と育児が両立可能な再就職支援事業
- テレワーク活用事例の普及

仕事と家庭を両立しやすい職場環境を整備

企業

女性が子どもを産み育児休業を取得しても、キャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できる企業を増やす

女性の活躍推進

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）

（女性活躍推進法）

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

- ✎ 状況把握の基礎項目（省令で規定：必ず把握しなければならないもの）
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

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

（※必要に応じて選択項目（省令で規定）についてさらに把握・分析）
（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

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

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

- ✎ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

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

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。

－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

女性活躍推進法の施行状況について（民間事業主関係）

1. 行動計画の策定状況（平成29年1月末日時点）

- 行動計画の策定・届出が義務となっている大企業（常時雇用する労働者301人以上の企業）について、行動計画の策定の届出率は、全国で**99.9%**。（義務対象企業数**15,791**社中、届出企業数は**15,771**社）
（※ 行動計画の策定・届出が努力義務となっている中小企業（常時雇用する労働者300人以下の企業）について、行動計画の策定の届出企業数は2,276社。）

2. 女性の活躍状況が優良な企業の認定（えるぼし認定）の認定状況（平成29年1月末日時点）

- 女性の活躍状況が優良な企業の認定状況は、全国で**249**社。
うち、3段階目は**169**社、2段階目は**80**社、1段階目は**0**社



3. 女性活躍推進企業データベースの掲載状況（平成29年2月17日時点）

- 女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は **7,171** 社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は **8,101** 社。



各企業において策定された一般事業主行動計画に基づく着実な取組や認定取得、情報公表が進むよう支援していく。また、努力義務である、中小企業においても、法に基づく取組がなされるよう支援していく。

仕事と家庭の両立支援

仕事と家庭の両立支援対策の概要

法律に基づく両立支援制度の整備

妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理
(労働基準法、男女雇用機会均等法)

- ・産前産後休業(産前6週、産後8週)、軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師等の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

育児休業等両立支援制度の整備

(育児・介護休業法)

- ・子が満1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月＝“パパ・ママ育休プラス”)まで(保育所等に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業
- ・子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除
- ・育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

育児休業中の経済的支援

- ・育児休業給付(賃金の67%相当)(180日)
- ・社会保険料(健康保険、厚生年金保険)の免除 等

両立支援制度を利用しやすい 職場環境づくり

次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と子育てを両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知(101人以上は義務、100人以下は努力義務)
- ・一定の基準を満たした企業を認定(くるみんマーク及びプラチナくるみんマーク)
- ・認定企業に対する税制上の措置



助成金等を通じた事業主への支援

- ・育児休業者の代替要員を確保し休業取得者を原職等に復帰させたり、男性の育児休業取得を支援するなど、両立支援に取り組む事業主へ助成金を支給
- ・中小企業で働く労働者の育児休業取得及び育児休業後の円滑な職場復帰支援のための「育休復帰支援プラン」の策定・利用支援
- ・女性の活躍・両立支援総合サイトによる情報提供
- ・仕事と介護の両立に関する取組を行った事業主への助成金の支給や、両立支援実践マニュアルの作成など、仕事と介護の両立支援を推進

表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰
- ・男性の育児休業取得促進等男性の仕事と育児の両立支援の促進(イクメンプロジェクト)



その他

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等全体のワーク・ライフ・バランスの推進

保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実、子育て援助活動支援事業(ファミリー・サポート・センター事業)

子育て女性等の再就職支援(マザーズハローワーク事業、仕事と育児カムバック支援サイト)

○女性の継続就業率

53.1% (平成27年)
→ 55% (平成32年)

○男性の育児休業取得率

2.65% (平成27年)
→ 13% (平成32年)

平成28年改正育児・介護休業法等の概要

妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指し、雇用環境を整備する

1. 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

- 対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで、介護休業を分割取得することができることとする。
- 介護休暇の半日単位の取得を可能とする。
- 介護のための所定労働時間の短縮措置等を介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。
- 所定外労働の免除を介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。
- 有期契約労働者の介護休業取得要件を緩和する。

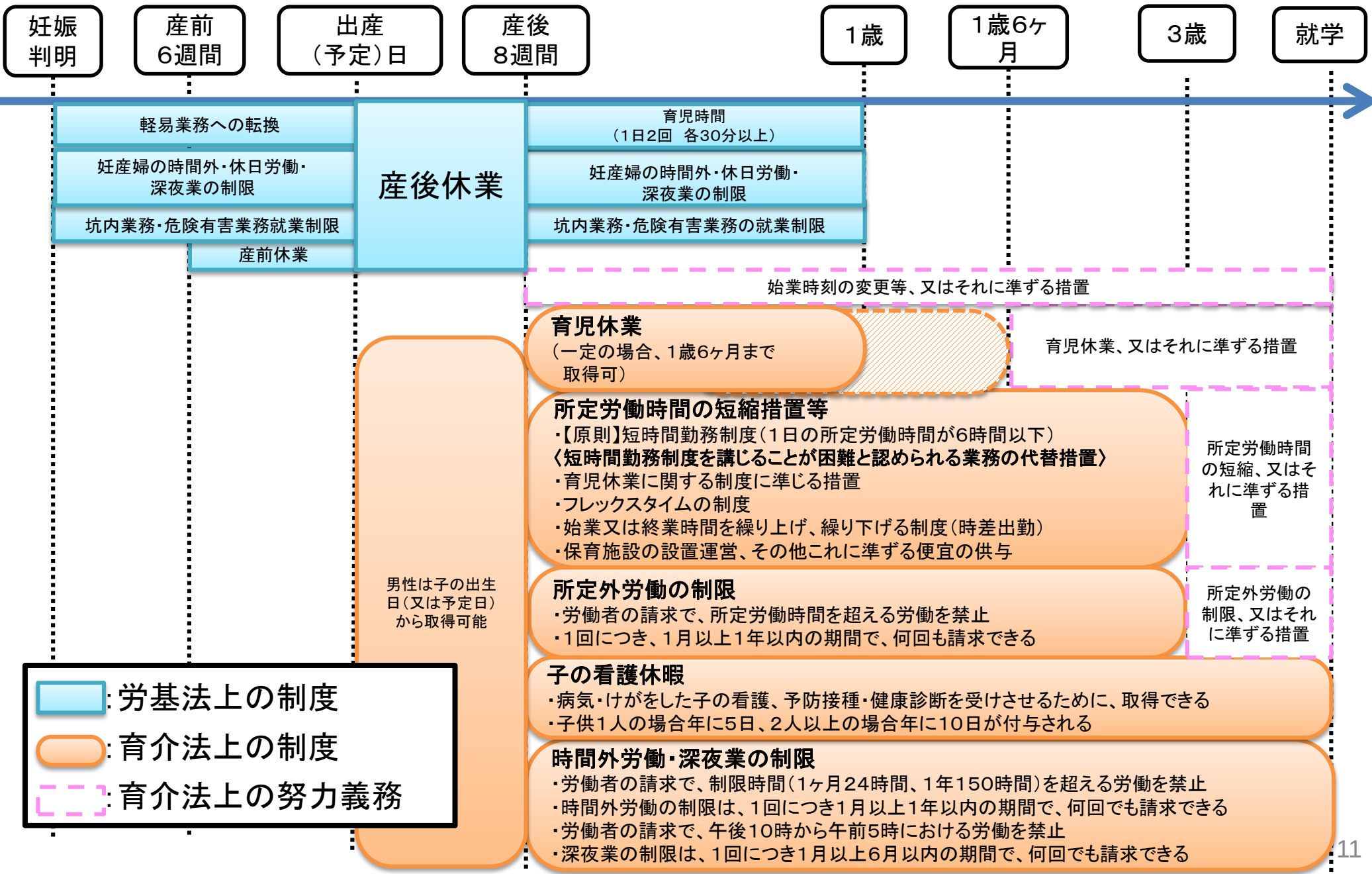
2. 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備

- 子の看護休暇の半日単位の取得を可能とする。
- 有期契約労働者の育児休業の取得要件を、
 - ①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上あること、
 - ②子が1歳6ヶ月に達する日までの間に労働契約が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかでない者とし取得要件を緩和する。
- 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子その他これらに準ずるものについては育児休業制度等の対象に追加する。

3. 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備

- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。

(参考) 妊娠・出産・育児期の両立支援制度



支給機関：都道府県労働局
※生産性要件を満たした場合は以下の支給額の1.2倍、満たさない場合は0.95倍した額を支給

平成29年度両立支援等助成金（案）

29年度予算案額 113.0億円（雇用勘定）
28年度予算額 87.4億円（雇用勘定）

出生時両立支援コース

8.8億円

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に助成する。

①取組かつ1人目の育休取得	大企業 30万円 中小企業 60万円	※ 過去3年以内に男性の育児休業取得者がいない事業主が対象 ※ ①②は1企業当たり1年度につき1人まで ※ 2020年までの時限措置の予定
②2人目以降の育休取得	15万円	

事業所内保育施設コース

21.2億円

労働者のための保育施設の設置、運営等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成する。

「企業主導型保育事業」（内閣府）の新規受付期間中（待機児童解消加速化プラン期間）は、当助成金の新規受付を停止する。（既に運営費を受給中の施設については、継続して運営費の支給を行う）

	助成額			
運営費	大企業	1人当たり	34万円（年額）	上限額 1,360万円
	中小企業	1人当たり	45万円（年額）	上限額 1,800万円
	※10年間支給			

※設置費、増築費は省略

再雇用者評価処遇コース（新規）

37.4億円

妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職できる再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に支給する。

	大企業		中小企業	
	継続雇用 6ヶ月目	継続雇用 1年目	継続雇用 6ヶ月目	継続雇用 1年目
①再雇用者1人目	15万円	15万円	20万円	20万円
②再雇用者2～5人目	10万円	10万円	15万円	15万円

育児休業等支援コース

29.6億円

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った**中小企業事業主**に支給す

①育休取得時 ②職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・復帰に取り組んだ場合

＜職場支援加算＞（拡充）

育休取得者の業務を代替する職場の労働者に、業務代替手当等を支給するとともに残業抑制のための業務見直しなどの職場支援の取組をした場合

③代替要員確保時

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

＜期間雇用者加算＞

育児休業取得者が期間雇用者の場合

①育休取得時	30万円	
②職場復帰時	30万円	職場支援加算 20万円（拡充）
③代替要員確保時（1人あたり）	50万円	期間雇加算 10万円

※①②は1企業2回まで（無期雇用者、期間雇用者）支給 ※③は一企業あたり1年度10人まで5年間支給

介護離職防止支援コース

12.3億円

「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づき職場環境整備に取り組むとともに、介護に直面する労働者の「介護支援プラン」を策定及び導入した事業主に

①支給対象労働者が介護休業を1ヶ月以上取得し、復帰した場合

②対象労働者が介護のための勤務制限制度（所定外労働の免除、時差出勤、深夜業免除）を3ヶ月以上利用した場合

	大企業	中小企業
①介護休業	40万円	60万円
②介護制度	20万円	30万円

※①②とも1企業2回まで（無期雇用者、期間雇用者）支給

女性活躍加速化コース

3.5億円

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」及びその達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に支給す

①取組目標の達成時	30万円（－）	※助成対象となる目標・取組 ・女性の積極採用 ・女性が少ない職種への配置転換 ・女性の積極登用 ・一般職から総合職への転換 ※（ ）内は大企業 ※ 太字下線部は拡充
②数値目標の達成時	30万円（－）	
女性管理職比率が基準以上	50万円（30万円）	