

第4節

男女の働き方改革の推進

1

男性の意識・行動改革

(長時間労働の是正)

長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進

労働時間対策としては、単に労働時間の短縮を図るだけではなく、労働時間、休日数及び年次有給休暇を与える時季など労働時間等に関する事項について、労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものへ改善することが重要である。また、近年、週労働時間60時間以上の雇用者の割合が依然高い水準で推移していること、長時間労働等による過労死等に係る労災認定件数が依然多いこと、年次有給休暇の取得率が50%を下回る水準で推移していること、育児・介護や自己啓発などの労働者の抱える事情の多様化に一層の配慮が必要となることなどの課題が生じている。これらを踏まえ、2014（平成26）年9月に厚生労働省に設置した「長時間労働削減推進本部」の下、労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等の働き方の見直しに向けた企業への働きかけを行っている。また、都道府県労働局においても、「働き方改革推進本部」を設置し、企業経営者への働きかけや地域における働き方の見直しに向けた気運の醸成に取り組んでいる。

さらに、子育て等の事情を抱える働き手のニーズに対応したフレックスタイム制の見直しや確実に年次有給休暇の取得が進む仕組み等を盛り込んだ「労働基準法等の一部を改正する法律案」を2015（平成27）年通常国会（第189回国会）に提出し、審査が継続している。さらに、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」に基づき、労働時間等の設定の改善に向けた労使の自主的な取組を促進することにより、仕事と生活

の調和を推進している。

加えて、2017（平成29）年3月には「働き方改革実現会議」において「働き方改革実行計画」が決定された。「働き方改革実行計画」では、「長時間労働が仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっている。」として、長時間労働の是正が柱の一つとなっており、労働基準法を改正し、罰則付きの時間外労働の上限規制を設けることとされた。これを受け、関係法律案等を早期に国会に提出することとしている。

労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業に対する支援・助成

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「行動指針」を踏まえ、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、企業における取組の促進を図っている。具体的には、〈1〉所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進などに積極的に取り組み、成果を上げた中小企業に対する職場意識改善助成金の支給、〈2〉都道府県労働局雇用環境・均等部（室）による助言・指導等を行っている。

(人事評価制度の見直しなど経営者・管理職の意識改革)

企業経営者等の意識変革

企業において仕事と生活の調和を推進するためには、経営者及び管理職の意識改革と行動が不可欠である。そのため、経済団体との共催により、経営者及び管理職を対象にセミナーを開催し、ワーク・ライフ・バランスの取組の重要性を啓発するとともに、具体的な取組を進めるためのノウハウや好事例を周知した。

また、ワーク・ライフ・バランスの取組を

企業や職場に浸透・定着させるため、企業等において男性従業員の働き方に良い影響を与えた取組の好事例を調査・研究し、取組のポイントをまとめた好事例集を作成するなど、必要な情報について仕事と生活の調和ポータルサイト等も活用し広く周知した。

「イクボス」や「子育て」を尊重する企業文化の醸成

男性が育児をより積極的に楽しみ、かつ、育児休業を取得しやすい社会の実現を目指す「イクメンプロジェクト」の一環として、2013（平成25）年度より男性の仕事と育児の両立を積極的に促進し、業務改善を図る企業を表彰する「イクメン企業アワード」を実施し、他企業のロールモデルとして普及させることで、仕事と育児を両立できる職場環境の整備を促進している。

また、2014（平成26）年度からは、部下の仕事と育児の両立を支援し、かつ、業務効率を上げるなどの工夫をしている上司「イクボス」を表彰する「イクボスアワード」を実施するなど、労務管理の好事例の普及を進めている。

加えて、内閣府では、上記「企業経営者等の意識変革」を通じて、社員が持つ家事・育児への参画の意向をはじめとした多様な価値観を理解し、社員の意向の実現と組織の活性化に向けた取組を進めるように経営者及び管理者に対して意識改革を推進した。

（配偶者の出産直後からの男性の休暇取得の促進）

男性の育児休業の取得促進

仕事と家庭の両立については、男女を問わず推進していくことが求められる。父親が子育ての喜びを実感し、子育ての責任を認識しながら、積極的に子育てに関わるよう促していくことが一層求められている。現在のところ、男性が子育てや家事に十分に関わっていないことが、女性の継続就業を困難にし、少

子化の一因となっている。

こうしたことから「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」（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）においては、男性労働者の育児休業取得を促進するため、2009（平成21）年に、〈1〉父母がともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を延長する制度「パパ・ママ育休プラス」、〈2〉出産後8週間以内の父親の育児休業取得を促進する制度、〈3〉労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等であれば育児休業の取得不可とすることができる制度の廃止等の改正が行われ、2010（平成22）年に施行された。

厚生労働省では、これらの制度の周知・徹底を図るなど、男女ともに子育て等をしながら働き続けることのできる環境の整備を支援している。2017（平成29）年度予算においても、男性の育児休業取得に向けた職場風土づくりに取り組み、取得者が新たに生じた事業主に対し支給する「両立支援等助成金 出生時両立支援コース」を引き続き実施することとしている。

出産直後からの休暇取得を始めとする男性の子育て目的の休暇の取得促進

「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）に基づき定められた行動計画策定指針においては、男性の子育て目的の休暇の取得促進を図るため、子供が生まれる際に取得することができる企業独自の休暇制度や子育てを目的とした企業独自の休暇制度の創設、子供が生まれる際や子育てを行う際の時間単位付与制度の活用も含めた年次有給休暇や、配偶者の産後8週間以内の期間における育児休業の取得促進を図る等、雇用環境の整備に関する事項を行動計画の内容に盛り込むことが望ましいとしている。

「少子化社会対策大綱」においては、配偶者の出産後2か月以内に半日又は1日以上の子育て休業を取得した男性の割合を2020（平成32）

年には80%にすることを目標として、男性が「子供が生まれる日」、「子供を自宅に迎える日」、「出生届を出す日」などでの休暇取得を促進する「さんきゅうパパプロジェクト」を推進している。(第2-1-17図はロゴマーク)

具体的には、晩産化や共働き夫婦の増加などによるライフスタイルの変化とともに、出産や子育てが多様化しつつある中で、妊娠・出産・子育てに際して、男性ができることを考えるきっかけとなるよう「ハンドブック『さんきゅうパパ準備BOOK』」を作成し、

各種イベントにおいて地方公共団体、企業・団体の人事部門・管理部門の担当者や、子育て中の父親・母親等に対して配布すること等により理解の促進を図っている¹。

また、国家公務員については、男性職員の育児休業の取得促進に向け、男性職員や管理職員等の意識啓発を図るとともに、「男の産休」（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇）についても、全ての男性職員が両休暇合計5日以上取得することを目指し、取得促進を図っている。

第2-1-17図 さんきゅうパパプロジェクト



資料：内閣府資料

1 http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/sankyū_papa.html

父親の育児に関する意識改革、啓発普及

男性が育児をより積極的に楽しみ、かつ、育児休業を取得しやすい社会の実現を目指す、「イクメンプロジェクト」の一環として参加型の公式サイト¹の運営やハンドブックの配布等により、育児を積極的に行う男性「イクメン」を広めている。さらに、「イクメン企業アワード」「イクボスアワード」等の表彰、企業の事例集等広報資料の作成・配布等により、企業において男性の仕事と育児の両立支援の取組が進むよう、好事例の普及を図っている。

男性の家事・育児の促進

男女共同参画会議に設置された「男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会」において調査検討し、広報展開を通じた男性が家事・育児等を行うことの意義の理解促進、先進的な事例収集及び情報提供を含む男性の家事・育児等への参画促進、乳児用液体ミルクの普及に向けた取組を含む、家事・育児等を軽減する取組の推進等、「男性の暮らし方・意識の変革に向けた課題と方策」を2017（平成29）年3月に取りまとめた。なお、2017年2月、関係府省庁の部局長級が出席した関係者会合を開催し、乳幼児用液体ミルクに関する現状の取組状況や今後の対応方針等について認識を共有した。

また、若年夫婦を対象として、家事シェアや近い将来の家族のことを話し合うことを目的としたコミュニケーションツール「夫婦が本音で話せる魔法のシート ○○家作戦会

議」を作成・公表するとともに、このツールを活用したワークショップを開催したほか、政府広報を活用した各種媒体により周知・啓発を行った。さらに、男性が家事・育児等を身近に感じ継続的な参画が進むよう、スマートフォン用アプリケーション「Let'sさんかくアプリ～男性の家事・育児に向けて～」を開発・配信した。

独立行政法人国立女性教育会館においては、男女共同参画の視点から、地域における次世代育成支援活動への男性の参画を促進する取組事例等をウェブサイトにより提供している。

学校教育においては、男女相互の理解と協力、職業生活や社会参加において男女が対等な構成員であること、男女が協力して、家族の一員としての役割を果たし家庭を築くことの重要性などについて、中学校の特別活動や高等学校の公民科、家庭科など関係の深い教科等を中心に学校教育全体を通じて指導が行われている。

家庭や地域における取組としては、夫婦が協力して家事・育児を実施する大切さについて保護者が理解を深められるよう、企業等への出前講座や父親向けの家庭教育に関する講座の実施など、地域が主体的に実施する家庭教育に関する取組を支援している。2016（平成28）年度は補助事業（「学校・家庭・地域の連携推進事業」）を実施し、地域が主体的に行う家庭教育に関する取組の支援を行った。

1 <http://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

2

ワーク・ライフ・バランス、 女性の活躍

(ワーク・ライフ・バランスに向けた環境整備)

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」等に基づく取組の推進

経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者、関係閣僚により構成される「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」の下に開催された「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」では、関係者間の連携を図るとともに、「憲章」・「行動指針」に基づく仕事と生活の調和の推進に向けた取組状況の点検・評価を行っている。また、2009（平成21）年からは、取組の更なる展開を図るとともに国民一人ひとりの仕事と生活の調和に対する理解を深めるため、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート」を年1回取りまとめている。同レポートでは、「行動指針」（2007（平成19）年12月策定）において設定されている数値目標の目標年である2020（平成32）年に向けて、長時間労働の抑制、女性の継続就業の促進、男性の育児・家事参画の促進等について定点観測し、今後の展開を含めて紹介するとともに今後に向けた課題を洗い出し、重点的に取り組むべき事項を掲示している。

さらに仕事と生活の調和について社会全体での取組を推進するため、「カエル！ジャパン（Change！JPN）」をキーワードに、国民参加型のキャンペーンを展開しており、毎月「『カエル！ジャパン』通信」を配信するとともに、仕事と生活の調和ポータルサイトにおいて情報提供を行っている。

両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備

育児を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主等を支援するため、両立支援等助成金の支給を行っている。2016（平成28）年度における仕事と育児の両立支

援関係の助成金の内容は下記のとおり。

○事業所内保育施設設置・運営等支援助成金
労働者のための事業所内保育施設を設置・運営等したとき

※2016（平成28）年度からは「企業主導型保育事業」の開始に伴い、新規受付を停止

○出生時両立支援助成金

男性の育児休業取得に向けた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育児休業の取得者が新たに生じたとき

○中小企業両立支援助成金

・代替要員確保コース

育児休業取得者に対し、代替要員を確保し、原職等に復帰させたとき

・期間雇用者継続就業支援コース

期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則等に規定し、期間雇用者の育児休業取得者を原職又は原職等に復帰させ、6か月以上継続して雇用したとき（※育児休業を終了した期間雇用者が2013（平成25）年4月1日以後2016（平成28）年3月31日までに出了事業主が対象）

・育休復帰支援プランコース

「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育児休業を取得したとき及び当該育児休業取得者が復帰したとき

なお、2017（平成29）年度においては、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対して支給する再雇用者評価処遇コースを新設するほか、既存の助成金についても、コース名称等の改変、一部廃止や支給要件・支給額等の見直しを行うこととしている。

育児休業や短時間勤務等の両立支援制度の定着

育児・介護期は特に仕事と家庭の両立が困難であることから、労働者の継続就業を図る

ため、仕事と家庭の両立支援策を重点的に推進する必要がある。

直近の調査では、女性の育児休業取得率は81.8%（2016（平成28）年）と、育児休業制度の着実な定着が図られつつある。また、第1子出産後の女性の継続就業割合をみると子供の出生年が2010（平成22）年から2014（平成26）年である女性の継続就業率は53.1%（2015年）となり前回調査に比べると大きく上昇した。また、男性の育児休業取得率については、少子化社会対策大綱において、2020（平成32）年には13%にすることを目標としているが、3.16%（2016年）にとどまっている。さらに、男性の子育てや家事に費やす時間も先進国中最低の水準にとどまっている。

こうした状況の中、男女ともに子育て等を楽しながら働き続けることができる環境を整備するため、育児・介護休業法において、短時

間勤務制度や所定外労働の制限の義務化のほか、父母がともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間の延長（パパ・ママ育児プラス）等、父親の育児休業取得を促進するための制度が設けられている。

厚生労働省では、この育児・介護休業法の周知・徹底を図るとともに、法律に規定されている育児・介護休業や短時間勤務制度等の両立支援制度を安心して利用できる職場環境の整備を支援している。また、育児・介護休業法については、有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和等を内容とする改正法が、2017（平成29）年1月1日から施行されている。育児・介護休業や短時間勤務制度等の両立支援制度を始め改正内容についても定着が図られるよう、政府広報等を活用した各種媒体により周知徹底を図っている。

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）で

第2-1-18図 育児休業期間の延長（育児・介護休業法、雇用保険法関係）

改正の趣旨

保育所に入れない等の理由で、やむなく離職する等、雇用継続に支障が出る事態を防ぐため、保育所に入るまでは育児休業を取得出来るように措置する。

現行の内容・課題

- 育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまで、保育所に入れない等の場合に、例外的に子が1歳6ヶ月に達するまで延長できる。

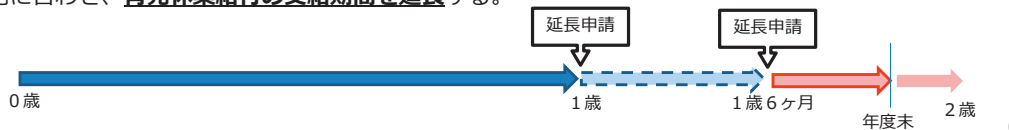


<課題>

保育所への入所が一般的に年度初めであることを踏まえると、この期間については、保育所に預けられず、かつ育休も取得出来ない期間となる。

改正の内容【平成29年10月1日施行】

- 1歳6ヶ月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申請することにより、育児休業期間を「**最長2歳まで**」延長できる。
- 上記に合わせ、**育児休業給付の支給期間を延長**する。



資料：厚生労働省資料

は、計画的に事業所を訪問し、就業規則等で必要な制度が設けられているかを確認するなど、育児・介護休業法に規定されている制度の履行確保に向けた行政指導を実施している。また、育児休業を取得した労働者の雇用の継続を目的として、雇用保険を財源に、育児休業開始から180日までは休業開始前賃金の67%、それ以降は休業開始前賃金の50%を育児休業給付金として支給している。

また、都市部を中心に待機児童が多く見られることが背景となり、子が1歳6か月に達するまで育児休業を取得してもなお保育所に入らず、やむを得ず離職する方が一定数いることから、子が1歳6か月に達するまで育児休業を取得してもなお保育所に入れない等の場合について、緊急的なセーフティネットとして、最長で子が2歳に達するまで育児休業を延長できること等を内容とする育児・介護休業法の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」（平成29年法律第14号）が、2017年通常国会（第193回国会）で成立した。（第2-1-18図）

加えて、同改正により、労働者が育児休業を取得しやすい職場環境とするため、事業主が、労働者もしくはその配偶者が妊娠し、もしくは出産したことを知った時には、当該労働者に対して育児休業等の制度を個別に周知すること、男性労働者による育児を促進するため、子が小学校に就学する前まで利用できる育児を目的とした休暇制度を設けることを努力義務とした。改正育児・介護休業法は2017（平成29）年10月1日に施行される。

育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの防止

妊娠、出産、育児休業・介護休業の取得等を理由とする不利益取扱いは、「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」（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）及び「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」（平成3年法

律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）により禁止されているところであるが、こうした不利益取扱いに関する相談件数等は引き続き高い水準で推移している。

また、事業主による妊娠、出産、育児休業・介護休業の取得等を理由とする不利益取扱いは、既に男女雇用機会均等法等で禁止されているが、近年、上司・同僚からのハラスメントも問題となっている。そのため、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正され、上司・同僚による職場における妊娠、出産、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が事業主に対し新たに義務付けられた。（2017年1月1日施行）

こうした状況の下、改正法の施行に向けて、都道府県労働局において説明会及びハラスメント対応特別相談窓口を開設するほか、政府広報を活用した各種媒体により改正法の周知を図った。また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応するとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する報告徴収を実施し、法違反については積極的な行政指導を行っている。また、相談者のニーズに応じ、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を実施し、円滑かつ迅速な紛争の解決を図っている。

育児休業からの円滑な復帰の支援

少子化による生産年齢人口の減少がさらに進む状況下においては、子育て期の労働者が働き続けながら育児を行うための雇用環境を整備していくことが重要であるが、約5割の女性が出産・育児により退職する現状においては、働き続けることを希望する労働者が子育て等に専念するために休業した後、再び企業での活躍を目指して職場復帰するため、特に課題が大きい中小企業で働く労働者に対するきめ細かな支援を進めていくことが必要である。

このため、2015（平成27）年度に改定した中小企業のための育休復帰支援モデルプラ

ンの普及促進を図るとともに、個々の事業主の状況に応じたプランの策定支援を行う「育休復帰プランナー」の養成及び活動の支援を行っている。また、育児休業取得者の「育休復帰支援プラン」を策定した中小企業において当該労働者が休業を取得した場合、及び取得者が職場復帰した場合に、当該中小企業に対し助成金を支給し総合的な支援を行うことで、中小企業における人材活用の促進、労働者の育児休業取得及び円滑な職場復帰による継続就労を支援している。

ライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢の確保

少子高齢化、大幅な労働力人口減少の中で、貴重な労働力を確保し、労働生産性を高め、経済の成長を持続させるためには、ライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢を確保するとともに、働き・貢献に見合った公正な待遇を実現することが重要である。

所定労働時間が短いながら正社員として適正な評価と公正な待遇が図られた働き方であり、育児・介護や地域活動など個々人のライフスタイルやライフステージに応じた働き方を実現させるものとして期待される「短時間正社員制度」について、その導入・定着を促進するため、制度導入支援マニュアルの配布のほか、制度を導入した事業主に対して支給する助成金等の活用、「短時間正社員制度導入支援ナビ」の運営、人事労務担当者を対象にしたセミナーの実施等、短時間正社員制度の概要や取組事例等についての情報提供等の周知・啓発を行っている。

有期契約労働者など非正規雇用の労働者に対する支援

雇用者総数の30.3%を占めるパートタイム労働者については、その能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法に基づく是正指導等により、同法の着実な履行確保を図っている。また、パートタイム労働者の均等・均衡

待遇の確保に向けた事業主の取組を支援するために、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」を実施し受賞企業の取組を広く発信するとともに、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援・普及促進等を行っている。

テレワークの推進

ICTを活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であるテレワークは、特に育児や介護、障害等の個々の事情を抱える人にとって仕事と生活の調和の実現に有効な働き方として、社会的な期待や関心も大きいものとなっている。

関係省庁では、テレワークが様々な働き方を希望する人の就業機会の創出及び地域の活性化等に資するものとして、テレワークの一層の普及拡大に向けた環境整備、普及啓発等を連携して推進し、2016（平成28）年からはテレワーク関係府省連絡会議を開催し連携を強めている。

このような中で、政府が自ら率先してテレワークを導入する観点から、22府省庁等全てがテレワークの実施規程を整備しており、うち半数以上の13府省庁等においてテレワークを本格導入している。また、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省のテレワーク関係4省は、2005（平成17）年度に設立した産学官からなる「テレワーク推進フォーラム」において、テレワークの円滑な導入や効率的な運用に資する普及活動を展開している。

そのほか、テレワーク導入支援を目的とした民間企業に対するテレワークの導入・運営に係る専門家派遣、テレワークによる働き方の実態やテレワーク人口の定量的な把握、テレワーク展開拠点の整備推進方策の検討等を行った。また、仕事と子育て・介護等の両立など柔軟な働き方が可能となるテレワークモデルを構築し、仕事と育児・介護の両立のための好事例集を作成・周知するとともに、在宅勤務ガイドラインの周知・啓発、テレワーク相談センターでの相談対応、事業主・労働

者等を対象としたセミナーの開催、テレワークに先進的に取り組む企業等に対する表彰の実施、テレワーク導入経費に係る支援等により、適正な労働条件下における良質なテレワークの普及を図った。

在宅ワークについては、在宅ワークの発注者が在宅ワーカーと契約を締結する際に守るべきルールを定めた「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」や「在宅ワーカーのためのハンドブック」を作成し、これらの周知・啓発を行うとともに、在宅ワークに関する総合サイト「ホームワーカーズウェブ」において、在宅ワーカーや発注者等に対し、有益な情報を提供している。

国の率先的取組

国家公務員については、2014（平成26）年10月、全府省の事務次官級で構成する「女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会」において、「働き方改革」、「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」及び「女性の活躍推進のための改革」という3つの改革を柱とした「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」を決定した。府省は、同指針を踏まえ、2020（平成32）年度末までを視野に入れた取組等を盛り込んだ取組計画を策定し、これに基づいて総合的かつ計画的な取組を進めている。

（女性の活躍の推進）

女性の職業生活における活躍の推進

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、「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」（昭和47年法律第113号）に沿った男女均等取扱いがされるよう周知徹底、指導を行うとともに、

事業主と労働者の間に紛争が生じた場合には円滑かつ迅速な解決を図られるよう援助を行っているほか、男女労働者間の格差について企業内での実態把握や気づきを促す「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」の普及を行っている。

さらに、女性の職業生活における活躍を一層推進するため、国・地方公共団体、常時雇用する労働者数が301人以上の民間事業主に対して、女性の採用・登用などの状況を自ら把握し、課題分析した上で、その結果を踏まえ、数値目標の設定を含めた行動計画を策定・公表すること、また、女性の活躍状況に関する情報や女性の職業選択に資する情報を公表することを求める「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）が2015（平成27）年8月に成立し、2016（平成28）年4月1日に完全施行となった。

同年9月には、同法に基づく国及び地方公共団体の取組を中心に、一覧化して掲載した「女性活躍推進法「見える化」サイト」を開設した。さらに、同法に基づき、地方公共団体が策定する地域の女性の職業生活における活躍についての推進計画による取組について、地域女性活躍推進交付金等により支援を行った。行動計画の策定率は国・都道府県・市区町村において100%、女性の活躍状況に関する情報公表の実施率も100%となっている。民間事業主に対しては、同法に定める、自社の女性活躍の状況把握、課題分析、行動計画策定を簡易に行える「一般事業主行動計画策定支援ツール」の提供や、中小企業における法に基づく取組を支援することを目的とした「中小企業のための女性活躍推進事業」を実施するとともに、実際に行動計画に定めた目標を達成した事業主に対する助成金の支給、さらに企業の女性の活躍状況に関する情報や行動計画を公表できる場として「女性の活躍推進企業データベース¹」の提供などに

1 <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

より、取組支援を行った。

また、ポジティブ・アクション（男女労働者間に事実上生じている格差の解消を目指すための企業の自主的かつ積極的な取組）を推進している企業を公募し表彰する「均等・両立推進企業表彰」（第2-2-17表）を実施した。

さらに、一般事業主行動計画の策定・届出が義務付けられている常時雇用する労働者数が301人以上の大企業の届出率は、2017（平成29）年3月31日時点で99.9%となっている。さらに、女性活躍の状況が優良な企業に対して行う「えるぼし」認定については、同じく2017年3月31日時点で291社になっている。

今後、策定された行動計画に沿って適切に取組が行われるよう助言指導等を実施することで法の実効性確保を図るとともに、より多くの企業が「えるぼし」認定に向けて取組を進めるよう周知・啓発を図るほか、行動計画の策定・届出が努力義務となっている中小企業に対しても、行動計画策定の支援等を行っていくこととしている。（第2-1-19図）

ロールモデルの提示

起業、特定非営利活動法人での活動、地域活動等にチャレンジすることで輝いている女性個人、女性団体、グループ及びそのようなチャレンジを支援する団体、グループを顕彰する「女性のチャレンジ賞」（内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰）を実施した。

継続就業の支援

継続就業を希望する女性が妊娠・出産後も継続して就業できるよう、育児休業からの円滑な復帰の支援、育児・介護休業法に基づく仕事と子育ての両立のための制度について、周知を図るとともに、企業の制度として定着するよう、指導を行っている。

また、第4次男女共同参画基本計画（2015（平成27）年12月25日閣議決定）に基づき、一人で育児と介護の負担を同時に担う、いわゆる「ダブルケア」問題について調査を行った。その結果、未就学児の育児を担う者が約1,000万人いる中で、育児と介護を同時に担う者は約25万人（男性約8万5千人、女性約16万8千人）と推計される。

子育て女性等の再就職支援

全国189か所（2017（平成29）年3月31日現在）のマザーズハローワーク・マザーズコーナーにおいて、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、子供連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細かな就職支援、求人情報や地方公共団体等との連携による保育サービス関連情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行うマザーズハローワーク事業を実施している。

公的職業訓練において、母子家庭の母及び父子家庭の父の特性に応じた訓練コースや託児サービスを付加した訓練等を実施した。

第2-1-19図 女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」



資料：厚生労働省資料

さらに、インターネット上で再就職に向けた具体的な取組計画の作成や再就職のための基礎知識を習得できるeラーニングプログラムの提供を行っている。

内閣府では、様々なライフステージにある女性のニーズに応える形で、女性活躍等に向けた各実施機関の支援情報を集約・整理し、「女性応援ポータルサイト」¹により発信している。

経済産業省では、地域の中小企業・小規模事業者のニーズを把握し、地域内外の女性・若者・シニア等多様な人材から、地域事業者が必要とする人材を発掘するとともに、地域事業者の魅力を発信し、マッチングの促進等を行う「地域中小企業人材確保支援等事業」を実施している。

農業経営体等における女性が働きやすい環境づくりの推進

農業経営において、福利厚生面の充実にもつながる法人化を進めるとともに、家族経営協定の締結の促進や、女性の活躍推進に積極的に取り組む経営体の認定等を通じ、子育て期の女性でも働きやすい環境づくりを推進している。

女性の幅広い活躍を推進する学び直し支援

女性の活躍の推進のためには、学び直しを通じて女性の就労や起業、地域における様々な活動への参画を後押しすることが重要であ

り、そのために地域や大学等における取組の促進を図る。

2016（平成28）年度には、「男女共同参画社会の実現の加速に向けた学習機会充実事業」により、一旦離職した地域の女性人材を対象に、学びを通じた社会参画を促進するため、地域の関係機関・団体によるネットワークの形成とその取組の在り方を検討して、「女性の学び応援フェスタ」を実施し、地域における取組の普及を図った。

地域における女性の活躍の推進

「地域女性活躍推進交付金」において、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、住民に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ことにより、地域における女性の活躍推進を図った。

さらに、地域の実情に合わせた女性の活躍促進に向けた先進的な取組を試行的に実践し、検証することで、その効果や課題を明らかにする「地域における女性活躍推進モデル事業」を実施した。

また、独立行政法人国立女性教育会館においては、我が国唯一の女性教育に関するナショナルセンターとして、地域において女性の活躍を推進する中心的機関となる女性関連施設等の機能の充実・強化のため、地方公共団体や施設等の職員を対象とした研修事業や教育・学習支援事業等を行っている。

1 <http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/ouen/>