

第3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、過労死等に係る労災認定件数が700件台で推移していること、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、「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。同計画では、「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」（昭和22年法律第49号）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。これを踏まえた時間外労働の上限規制のほか、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「一定日数の年次有給休暇の確実な取得」などを内容とする「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案」を、2018（平成30）年4月に国会に提出した。

(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〉配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等であっても育児休業を取得することができるよう内容の改正が行われ、2010（平成22）年に施行された。

しかしながら、男性の育児休業取得率につ

いては、「少子化社会対策大綱」（2015（平成27）年3月20日閣議決定）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（平成28）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。

厚生労働省では、男女ともに子育て等をしてしながら働き続けることのできる環境の整備を進めるため、育児・介護休業法に基づく制度の周知・徹底を図っているほか、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」により、男性の育児休業取得促進に取り組む事業主を支援している。さらに、「働き方改革実行計画」（2017（平成29）年3月28日働き方改革実現会議決定）において、「女性の就業が進む中で、依然として育児・介護の負担が女性に偏っている現状や男性が希望しても実際には育児休業の取得等が進まない実態を踏まえ、男性の育児参加を徹底的に促進するためあらゆる政策を動員する。このため、育児休業の取得時期、期間や取得しづらい職場の雰囲気改善など、ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な見直しの検討に着手し、実行していく。」とされたことを踏まえ、2017年6月より「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」において、ニーズを踏まえた両立支援策について検討を行い、2018（平成30）年3月に報告書を取りまとめた。

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）

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。

このため、男女ともに子育て等をしてしながら働き続けることができる環境を整備することを目的として、「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）において、育児休業や短時間勤務制度、所定外労働の制限等の制度が設けられている。

厚生労働省では、同法の周知・徹底を図るとともに、同法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、同法については、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日から施行されたことに加え、保育所に入れない場合等に最長で子が2歳に達するまで育児休業を延長できるようにすること、事業主に育児休業制度等の対象者への個別周知や育児目的休暇の設置に努めることを義務づけることを内容とする改正法が同年10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。また、社会保険の加入者は、育児休業をしている期間について、事業主が申出をしたときに、健康保険及び厚生年金保険の保険料の免除を受けることができる。

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）では、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、同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。

(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、2016(平成28)年4月1日に全面施行された「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。以下「女性活躍推進法」という。)に基づき、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は、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、女性の職業選択に資するよう、女性の活躍状況に関する情報を公表することが義務付けられている(300人以下の中小企業の事業主は努力義務)。

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¹⁾」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。

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、行動計画策定等について、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「両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)」の支給や、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²⁾」の提供を行っている。さらに、学生や女性求職者の利便性を高めるため、2017(平成29)年12月に同データベースのスマートフォン版の運用を開始した。

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」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、2018(平成30)年3月31日時点で99.6%となっている。また、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2018年3月31日時点で579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2-1-13図)

1 http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html

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

第2-1-13図 女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」

< 1 段階目 >



< 2 段階目 >



< 3 段階目 >

※全ての評価項目を満たした最高位



資料：厚生労働省資料