

女性の活躍推進に向けた 行政展開について

資料目次

- (1) 日本再興戦略(抄) (1頁)
- (2) 「日本再興戦略」改訂2014(抄) (2頁)
- (3) 女性の活躍推進をめぐる最近の取組 (3頁)
- (4) 次世代育成支援対策推進法の改正について ... (4頁)
- (5) 短時間労働者の雇用管理の改善等に
 関する法律の一部を改正する法律 (5頁)
- (6) 女性の職業生活における活躍の推進に
 関する法律案の概要 (6頁)
- (7) マザーズハローワークにおける
 就職支援の取組みについて (7頁)

日本再興戦略(抄)

平成25年6月14日閣議決定

第Ⅰ. 総論

2. 成長への道筋

(2) 全員参加・世界で勝てる人材を育てる

(女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻す)

特に、これまで活かしきれていなかった我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、少子高齢化で労働力人口の減少が懸念される中で、新たな成長分野を支えていく人材を確保していくためにも不可欠である。

女性の労働参加の拡大や、経営への参加の促進は、これまで以上に多様な価値観を取り込む新たなサービス・製品の創出を促進し、社会全体に活力をもたらすほかに、家庭の単位で見ても、ダブルインカムが実現されることで、家計所得と購買力が増大し、景気の好循環が動き出し、豊かさが実感できるようになる。

このため、保育の受け皿の整備などにより夫婦が働きながら安心して子供を育てる環境を整備すると同時に、育児休業後の職場復帰の支援、女性の積極登用などを通じて、女性の労働参加率を抜本的に引き上げることを目指す。

5. 「成長への道筋」に沿った主要施策例

(2) 全員参加・世界で勝てる人材を育てる

<成果目標>

◆2020年に女性の就業率(25歳～44歳)を73%(現状68%)にする

(ii)女性の活躍を促進する企業の取り組みを後押しし、企業の職場環境を整備するため、管理職・役員への登用拡大に向けた働きかけや情報開示の促進等を行う。また、女性の活躍促進や仕事子育ての両立、育児休業中、復職後の能力アップの支援に取り組む企業への支援を行う。

さらに学び直しプログラムの提供、主婦等向けインターンシップ等により、子育て女性の再就職を支援する。【今年度から実施】

「日本再興戦略」改訂2014(抄)

平成26年6月24日閣議決定

雇用制度改革・人材力の強化

女性の活躍推進

○「放課後子ども総合プラン」

放課後児童クラブ・放課後子ども教室の計画的な整備。2019年度末までに約30万人分受け皿拡大、約1万か所以上を一体型の放課後児童クラブ・放課後子供教室とする。

○ 保育士確保対策の着実な実施

○ 子育て支援員（仮称）の創設

○ 安価で安心な家事支援サービスの実現

○ 女性の活躍推進、家事支援ニーズへの対応のための外国人家事支援人材の活用

○ 女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築

国・地方公共団体、民間事業者における女性の登用の現状把握・目標設定、目標達成に向けた自主行動計画の策定及び情報開示【今年度中に結論、国会への法案提出を目指す】、公共調達等に当たり、ワークライフバランス等の取組状況の報告を求めることなどを盛り込んだ取組指針の策定、両立支援に積極的に取り組む事業主への支援等

○ 企業における女性登用の「見える化」及び両立支援のための働き方見直しの促進

有価証券報告書における役員の女性比率の記載の義務付け、改正次世代育成支援対策推進法等を通じた職場環境整備の促進、「朝型」の働き方の普及、フレックスタイム制度の見直し、テレワークの推進等

○ 「女性活躍応援プラン」等の実施

○ 国家公務員における女性職員採用・登用の拡大

○ キャリア教育の推進、女性研究者・女性技術者等の支援等

○ 働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し

女性の活躍推進をめぐる最近の取組

女性の活躍推進・仕事と家庭の両立支援

- ★ 個別企業における管理職への登用拡大や情報開示の促進のための直接的な働きかけ
- ★ 次世代育成支援対策推進法の改正(P4)
 - ・平成27年4月1日から平成37年3月31日まで10年間延長
 - ・現行の認定制度の基準の見直しを行った上で、さらに、より高い水準の新たな認定(特例認定)制度を創設
 - ・特例認定を受けた企業は、一般事業主行動計画の策定・届出に代えて、両立支援の取組実績を公表する枠組みを追加
- ★ 育児休業給付金の給付率の見直し(平成26年4月～)
 - ・休業開始後180日目までは、休業開始前の賃金に対する給付割合を67%(従前50%)に引き上げ
- ★ 産前産後休業中の社会保険料免除(平成26年4月～)
- ★ 待機児童解消加速化プラン
- ★ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案(P6)



パートタイム労働者対策

- ★ パートタイム労働法の改正(施行:平成27年4月1日～)(P5)
 - ・通常の労働者と差別的取り扱いが禁止される「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」について、期間の定めのない労働契約を締結しているものとする要件を削除し、対象範囲を拡大

次世代育成支援対策推進法の改正について

< 現行 >

< 改正後 >

法律の有効期限

法律の延長

法律

平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法

平成27年4月1日から平成37年3月31日まで10年間延長

行動計画策定指針

指針の内容を追加

指針

行動計画策定指針の内容に即して、行動計画を策定

行動計画策定指針の内容に、新たに①～②の内容を盛り込む

- ① 非正規雇用の労働者が取組の対象であることを明記する
 - ② 働き方の見直しに資する取組を進めることが重要である旨を盛り込む
- < 働き方の見直しに資する取組 >
- ・男性の育児休業取得促進の取組
 - ・所定外労働の削減の取組
 - ・年次有給休暇の取得促進の取組 等

■ 基本的な視点

- ① 仕事と生活の調和の視点
- ② 仕事と子育ての両立の視点
- ③ 企業全体での取組等の視点
- ④ 企業の実情を踏まえた取組の視点
- ⑤ 社会全体による支援の視点 等

■ 一般事業主行動計画の内容に関する事項

- 仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備
- 働き方の見直しに資する労働条件の整備 等

計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加

法律

一般事業主行動計画

現行の一般事業主行動計画の策定・届出義務の枠組みを維持しつつ、高い水準の取組を行っている企業(新たに設ける認定(特例認定)を受ける企業)について、一般事業主計画の策定・届出に代えて、両立支援の取組の実績を公表する枠組みを追加

一般事業主行動計画の策定・届出義務

現行の認定制度の充実

省令(基準)

現行の認定基準について以下の見直しを行う

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について中小企業の特例を拡充する
- ② 女性の育児休業取得に係る基準の見直しについて検討する
- ③ 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置に係る基準について見直し

認定制度(認定基準)

厚生労働大臣による認定・表示付与

- ① 適切な行動計画を策定したこと
- ② 計画期間が2年以上5年以下であること
- ③ 行動計画に定めた目標を達成したこと
- ④ 適切に公表及び労働者への周知をしたこと
- ⑤ 男性の育児休業取得者が1人以上いること
- ⑥ 女性の育児休業取得率が70%以上であること
- ⑦ 3歳から小学校入学するまでの子どもをもち労働者を対象とする育児休業等の措置を講じていること
- ⑧ 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の措置を講じていること
- ⑨ 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

子育てをサポートしている企業の証(くるみんマーク)



新たな認定(特例認定)制度の創設

法律(制度)

省令(基準)

新たな認定(特例認定)制度を創設し、新たに設ける認定基準について、以下の①～④について現行の認定基準(見直しを行ったもの)よりも高い基準を設けるとともに現行の認定基準にないものを追加

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について、高い基準を設ける
- ② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について、一定の条件の下で数値目標を定めて実施し、達成することとする
- ③ 女性の継続就業に係る基準を新設する【追加】
- ④ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準を新設する【追加】⁴

※ 次世代法の効果的推進方策として、認定制度の認知度を高めるとともに、経済的インセンティブとしての優遇措置の積極的な検討などを行う。

短時間労働者の雇用管理の改善等の促進を図るため、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止の対象者を拡大する等の所要の措置を講ずる。

＜平成26年4月16日成立、23日公布＞

1. 短時間労働者の均等・均衡待遇の確保

- ① 通常の労働者と差別的取扱いが禁止される「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の範囲を拡大する。

【現行】「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」：(1)職務の内容が通常の労働者と同一、(2)人材活用の仕組みが通常の労働者と同一、(3)無期労働契約を締結している

↓

【改正後】(1)、(2)が同一であれば、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当し、差別的取扱いが禁止される。

- ② 短時間労働者の待遇と通常の労働者の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定する。

2. 短時間労働者の納得性を高めるための措置

- ① 短時間労働者を雇い入れたときは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容について、事業主が説明する義務を導入する。
- ② 事業主は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する短時間労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備する義務を導入する。

3. パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

- ① 雇用管理の改善等に関する措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が是正の勧告をした場合に、事業主がこれに従わなかったときは、事業主名を公表することができる規定等を創設する。
- ② 報告徴収の規定による報告を拒否し、又は虚偽の報告をした事業主に対する過料の規定を創設する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要

1 目的

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。そのため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進する。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること。
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること。
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと。

2 基本方針の策定等

- (1) 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）。
- (2) 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女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定（努力義務）。

3 事業主行動計画の策定等

- (1) 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- (2) 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施（労働者が300人以下の民間事業主については努力義務）。
 - 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項：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 等
 - 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
 - 女性の活躍に関する情報の公表（省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表）
- (3) 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定等を行うこととする。

4 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- (1) 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- (2) 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）。

5 その他

- (1) 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）。
- (2) 10年間の時限立法。

マザーズハローワークにおける就職支援の取組みについて

大阪労働局では、女性が様々な領域で活躍できる環境を整備し、結婚、出産、子育てなどのライフサイクルの中で、意欲と能力を十分に発揮して働けるよう、地方公共団体との連携の下、大阪府内に2つのマザーズハローワークと、4つのマザーズコーナーを設置しています

大阪マザーズハローワーク（なんば駅前すぐ） ・ 堺マザーズハローワーク（堺タカシマヤ9F）
ハローワーク枚方内マザーズコーナー ・ ハローワークプラザ千里内マザーズコーナー
ハローワーク茨木内マザーズコーナー ・ ハローワークプラザ布施駅前内マザーズコーナー

○総合的かつ一貫した就職支援

・担当者制・予約制によるきめ細かな職業相談 ・就職に資するセミナー（託児付きセミナー）の実施 ・仕事と子育てが両立しやすい求人の確保

○地方公共団体等との連携による保育関連サービス情報等の提供

・子育て中の求職者のために保育所や地域の子育て支援サービスに関する情報の提供

○子ども連れで来所しやすい環境の整備

・職業相談中の子どもの安全面への配慮を施したキッズコーナーの設置や授乳スペースの確保
・職業相談窓口へのベビーチェアの設置 ・安全サポートスタッフの配置



(大阪マザーズハローワーク)

総合的かつ一貫した就職支援

担当者制・予約制による職業相談

○重点支援対象者

【担当者制支援実施者数】

H25年度 3,162人 / H26年度(上半期) ●人

【就職率】

H25 87.3% / H26年度(上半期) ●%

就職支援セミナー（託児付き）

○H26年度(上半期) 37回実施 391名参加

- ・就活準備セミナー
- ・マザーズ交流会
- ・応募書類書き方セミナー
- ・イメージチェックセミナー
- ・面接必勝セミナー etc...

地方公共団体との連携

保育情報提供+就職支援セミナー

大阪市や吹田市の保育行政担当者を招き、地域の保育情報の提供と再就職支援セミナーを組み合わせ実施

仕事と子育てが両立しやすい求人～ハローマザー企業

大阪マザーズハローワーク

○参加企業数(H26.9月末時点) ... 51社

○就職実績(H25.7～H26.7受理求人)

ハローマザー企業の求人への就職件数 ... 58件



マザーズWEEK（就職支援重点期間10.27～11.2）本年度からの大阪局独自の取組み

マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、集中的に様々な就職支援を実施！

・面接会、託児付きセミナー（ビジネスメイク、イメージチェック等）、大手スーパーへの出張相談 等
(日曜日開催)

「仕事と遊び」の親子交流会（H26.8.27開催）

堺マザーズハローワーク

堺タカシマヤ9F同フロアにある「キッズサポートセンターさかい」(堺市・㈱高島屋・㈱ボーネルンドの共同運営)との共催で、働く仕組みや仕事の大切さを考えるための、親(お母さん)子で参加できる「仕事と遊び」の交流会を開催