

- 現下の雇用情勢等を踏まえ、失業等給付に係る保険料率を引き下げるとともに、労働者の離職の防止や再就職の促進を図るため、育児休業・介護休業の制度の見直しや雇用保険の就職促進給付の拡充等を行う。
- さらに、高齢者の雇用を一層推進するため、65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とするほか、高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保を図る等の措置を講ずる。

1. 失業等給付に係る保険料率の見直し(徴収法関係)

雇用保険の財政状況等を勘案し、失業等給付に係る雇用保険料率を引き下げる。〔現行1.0%→0.8%〕

2. 育児休業・介護休業等に係る制度の見直し(育児・介護休業法、雇用保険法関係)

- (1) 多様な家族形態・雇用形態に対応するため、①育児休業の対象となる子の範囲の拡大(特別養子縁組の監護期間にある子等)、②育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件(1歳までの継続雇用要件等)の緩和等を行う。
- (2) 介護離職の防止に向け、①介護休業の分割取得(3回まで、計93日)、②所定外労働の免除制度の創設、③介護休暇の半日単位取得、④介護休業給付の給付率の引上げ〔賃金の40%→67%〕等を行う。

3. 高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保及び就労環境の整備(雇用保険法、徴収法、高齢法関係)

- (1) 65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とする。(ただし、保険料徴収は平成31年度分まで免除)
- (2) シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とする。

4. その他(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等、雇用保険法)

- (1) 妊娠した労働者等の就業環境の整備
妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づける。
- (2) 雇用保険の就職促進給付の拡充
 - ・ 失業等給付の受給者が早期に再就職した場合に支給される再就職手当の給付率を引き上げる。
〔支給日数: 1/3以上を残した場合 残日数の50%→60% 2/3以上を残した場合 残日数の60%→70%〕
 - ・ 「求職活動支援費」として、求職活動に伴う費用(例:就職面接のための子の一時預かり費用)について新たに給付の対象とする。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い・防止措置

現行の概要

○事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

以下のような事由を理由として

妊娠中・産後の女性労働者の

- ・妊娠、出産
- ・妊婦検診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜残業をしない

子どもを持つ労働者・介護をしている労働者の

- ・育児休業、介護休業
 - ・育児のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）、介護のための所定労働時間の短縮措置等
 - ・子の看護休暇、介護休暇
 - ・時間外労働、深夜残業をしない
- ※上記は主なもの

不利益取扱いを行うことは違法

- ・解雇
- ・雇止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

現行の不利益取扱い禁止と防止措置の関係

不利益取扱い禁止 (均等法第9条3項、育・介法第10条等)		見直し後
禁止・義務の対象	事業主	左記に加えて 防止措置義務 を新規に追加 事業主
内容	妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。 ※就業環境を害する行為を含む	上司・同僚などが職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないよう 防止措置（※） を講じなければならない。 ※ 労働者への周知・啓発、相談体制の整備等の内容を想定。指針で規定。



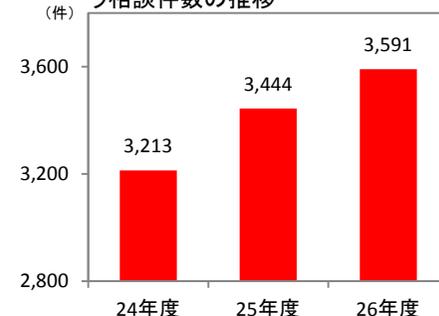
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの対応

平成28年度予算額 187,372千円(雇用勘定)
平成27年度予算額 129,797千円(雇用勘定)

趣旨・目的

- 我が国の生産年齢人口が今後急速に減少していく局面において、女性の活躍推進は政府の成長戦略においても重要な課題と位置づけられており、また、グローバル化の進展の中、組織内の多様性を高め、様々な人材の能力を活かすことは、企業側からも必要性が指摘されているところである。
- 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(いわゆるマタニティハラスメント:マタハラ)は女性労働者の尊厳を傷つけ、継続就業を妨げるもので、決して許されるものではないにもかかわらず、相談件数は増加傾向にあり社会的関心も高まっている。
- このため、マタハラ未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応等によりマタハラ撲滅に向け、女性が妊娠・出産しても安心して働き続けられるよう雇用管理改善を推進する。

労働者から雇用均等室へのマタハラ相談件数の推移



事業概要

I 全国マタハラ未然防止対策事業の実施(新規)

事業主や人事労務担当者等を対象に、女性が妊娠・出産しても安心して働き続けられるよう、雇用管理上の配慮すべき事項等について様々な事例紹介を加え解説を行う説明会を全国で開催し、マタハラ未然防止の徹底を図る。

- 不利益取扱い禁止リーフレット(事業主向け・労働者向け)の作成
- ハラスメント対応特別相談窓口の開設
- マタハラ未然防止対策キャラバン(説明会・セミナー等)の実施<キャラバン開催箇所:47都道府県県庁所在地>

※ 平成26年10月23日に男女雇用機会均等法第9条第3項の適用に関して最高裁判所の判決があったことなどを踏まえ、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の解釈通達を改正し、妊娠・出産、育児休業等を「契機として」なされた不利益取扱いは、原則として法が禁止する妊娠・出産、育児休業等を「理由として」行った不利益取扱いと解されるということを明確化。

こんなケースはNG!
契約更新をするはずだったのに、妊娠の報告を受けたので雇い止めとした。

こんなケースはNG!
育休を1年間とりたいと相談されたので、経営悪化等を口実に解雇した。

こんなケースはNG!
実際は妊娠が理由だったが、別な理由をつけて正社員をパートにした。

こんなケースはNG!
「非正規雇用は制度がない」と言って、産休を認めなかった。



II 迅速な相談対応、雇用管理改善の推進等(拡充)

労働者等の相談に迅速に対応するとともに各企業の実情に応じた雇用管理の整備に向けきめ細かい支援等を実施し雇用管理改善を図る。

- 妊娠・出産しても安心して働き続けられる環境整備を推進するためのハラスメント防止アドバイザーの設置<大規模局10局 1名>
- 雇用管理改善を図るための事業場の均等推進責任者等に対する集団説明会の実施<集団説明会の開催箇所:全国228カ所>

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）

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
- ※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

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 (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

女性の活躍推進企業データベース

28年度予算額 136,018千円

27年度予算額 73,003千円

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です。

掲載項目	
① 採用した労働者に占める女性労働者の割合	⑦ 年次有給休暇取得率
② 採用における男女別の競争倍率又は競争倍率の男女比	⑧ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
③ 労働者に占める女性労働者の割合	⑨ 管理職に占める女性労働者の割合
④ 男女の平均継続勤務年数の差異 又は 男女別の採用10年前後の継続雇用割合	⑩ 役員に占める女性の割合
	⑪ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
⑤ 男女別の育児休業取得率	⑫ 男女別の再雇用又は中途採用の実績
⑥ 一月当たりの労働者の平均残業時間	⑬ 企業認定の有無

【一覧画面（業種別等）】のイメージ

企業名	企業認定	採用した労働者に占める女性労働者の割合【定義1】				(1)採用における男女別の競争倍率 又は (2)採用における競争倍率の男女比(男性の倍率を1としたときの女性の倍率)【定義2】				労働者に占める女性労働者の割合				(1)男女の平均継続勤務年数の差異【定義3】又は (2)男女別の採用10年前後の継続雇用割合【定義4】				男女別の育児休業取得率【定義5】				一月当たりの労働者の平均残業時間【定義6】		
		基幹的な職種/ 正社員【定義1】	女性	(注)	(1)/(2)	基幹的な職種/ 正社員	男性	女性	(注)	基幹的な職種/ 正社員	女性	(注)	(1)/(2)	基幹的な職種/ 正社員/ 対象労働者	男性	女性	(注)	育休/その他	基幹的な職種/ 正社員/ 対象労働者	男性	女性	(注)	基幹的な職種/ 対象正社員	平均
A社		基幹的な職種	35%		(1)	基幹的な職種	5倍	10倍		基幹的な職種	10%		(1)	基幹的な職種	20年	10年		育児休業	基幹的な職種	10%	98%		基幹的な職種	
B社		基幹的な職種	35%		(1)	基幹的な職種	4倍	5倍		基幹的な職種	25%		(2)	対象労働者	70%	50%		育児休業	基幹的な職種	1%	90%		基幹的な職種	
C社		基幹的な職種	45%		(2)	基幹的な職種	2.8			基幹的な職種	40%		(1)	基幹的な職種	5年			その他	正社員	20%	100%	※5	対象正社員	

【企業の方々向け】

- ◆自社の状況を学生や一般の方々にアピールすることができる。
- ◆業界内・地域内での自社の位置付けを知ることができる。
- ◆他社の状況や取組を参考にし、自社の取組のヒントとすることができる。

※女性活躍推進法に基づく「認定」を取得する際は、このデータベースでの公表が必要です。

[< えるほしマーク（女性活躍推進法に基づく認定） >](#)



【学生や求職中の方々向け】

- ◆業種別・地域別・規模別に検索ができる。
- ◆企業の女性活躍に対する姿勢や現在の状況を知ることができる。
- ◆就職活動の企業研究に生かせる。



企業名をクリックすると、各社の詳細画面が見られます。

クリックすると、各社の行動計画が見られます。

男女別の採用10年後の継続雇用割合【定義4】

男女別の育児休業取得率【定義5】

一月当たりの労働者の平均残業時間【定義6】 28.4時間

自由記述欄
(上記項目以外の関連情報)

平均年齢(合計、男性、女性):合計:40歳、男性:42歳、女性:37歳
 新入社員の3年後在籍率(男性、女性):男性:89%、女性:85%
 産休取得者数:10人
 育児休業復帰率:98%
 平均年間給与:450万円
 女性登用に関する目標の有無・内容:2020年までに管理職比率を30%とする。
 各種報告書での情報開示の有無:サステナビリティレポートにおいて一部開示

公共調達資格情報

①業者コード 1234567890
 ②企業規模 中小企業
 ③資格の種類及び等級 物品の販売、A等級
 ④資格の有効期間 平成25・26・27年度
 ⑤競争参加地域 関東甲信越
 ⑥営業品目番号 229,308,315

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

[こちらから](#)

【詳細画面（企業別）】のイメージ

女性活躍加速化助成金の支給

28年度予算額	512,100千円(雇用勘定)
27年度予算額	238,500千円(雇用勘定)

趣旨・背景

○ 女性社員が、出産・育児等を理由に退職することなく、能力を高めつつ働き続けられる職場環境としていくために、自社における女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、課題解決に相応しい数値目標及び取組目標を盛りこんだ計画を策定・公表し取組を行った結果、目標を達成した企業に対して、平成27年度に本助成金を創設したところである。

平成28年度においても、引き続き本助成金事業を実施し職場での意識改革や働き方改革を促すことで、企業における女性の活躍を一層推進していくこととする。

(1) 女性の活躍の状況把握を行い、自社の女性の活躍に向けた課題を分析。

(2) 自社の課題解決に相応しい数値目標とその達成に向けた取組目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表と自社の女性活躍の状況の公表。(公表は女性の活躍推進企業データベース)

(3) 取組目標を達成
取組実施状況を公表
(公表は女性の活躍推進企業データベース)
⇒プランニング及び取組実施に係る費用の一部を支給①

(4) 数値目標を達成
達成状況を公表
⇒取組を継続的に実施、数値目標達成に係る助成金の支給②
※大企業は認定取得等も要件

事業内容(※下線部について制度変更)

【数値目標】 各社の女性活躍に向けた課題解決に相応しい目標

- ・自社の状況把握・課題分析に基づいて設定。
⇒採用者に占める女性比率、従業員に占める女性比率、女性管理職者数・比率、男女別職種・雇用形態転換制度の利用実績数 等

【取組目標】 各社の課題解決に必要な取組

- ・設定した数値目標に応じた取組(職域拡大や管理職登用に向けた研修の実施、女性が使いやすい設備・機器等の導入、メンター制度等の人事制度導入、職種・雇用形態転換制度の導入 等)

【助成額】

- ①取組目標の達成⇒ 中小企業: 30万円(プランニング及び取組に係る費用、1事業主1回限り)
- ②数値目標を達成⇒ 大企業・中小企業: 30万円 (1事業主1回限り)

※大企業については、数値目標の達成のほか女性活躍推進法に基づく認定を受けたこと又は行動計画に定める女性の活躍の推進に関する取組を実施し、女性管理職比率が業界平均値以上となったことも要件とする。(平成28年度より)

中小企業のための女性活躍推進事業（仮称）新規

趣旨・目的

28年度予算額 286,512千円(雇用勘定)
27年度予算額 0千円

- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、女性の活躍推進のための一般事業主行動計画の策定・届出等が301人以上の企業では義務となる。一方で、労働者の6割以上は、努力義務である300人以下の事業主に雇用されているのが実情であることから、中小企業について取組の加速化を図る。
- 委託先である経済団体等に「女性活躍推進センター（仮称）」を設置し、傘下である中小企業に対し、説明会開催や個別訪問、相談援助を実施。中小企業に対するアドバイス等のノウハウを活かし、きめ細やかな支援を実施することで、中小企業の女性活躍推進の取組の加速化を図る。

女性活躍推進センター（仮称）（経済団体等）

説明会

中小企業を対象として説明会を開催し、傘下である中小企業へ呼びかけ、女性の活躍推進のための行動計画策定等について説明

- ・全国で実施 50回
(44×1回+大規模県3所×2回実施)

電話相談、個別企業訪問

説明会参加等により、女性の活躍推進に取り組みようと考えた中小企業に対して、アドバイザーが電話相談個別訪問等で課題分析、行動計画策定、認定取得等についてきめ細やかに支援

- ・委託先の女性活躍推進アドバイザー(仮)が個別企業訪問、電話相談により対応(47人×月16日×12月)

広報、周知

全国の中小企業における好事例集作成、周知等により、中小企業の女性活躍推進の取組促進を支援

- ・学識経験者等による検討委員会にて好事例の検証を行う。

平成28年度

女性の雇用者数割合が高く、速やかな女性の活躍推進の取組が求められる業種を集中的に支援

サービス業
卸売・小売業 など

平成29年度

女性の雇用者数割合は平均以上だが、女性の職域が限定されている、管理職割合が低い等の業種について集中的に支援

金融・保険業
製造業 など

平成30年度

女性の雇用者数割合が低く、女性の活躍推進の取組が進んでいない業種を集中的に支援

運輸業
建設業 など

説明会の実施

電話相談
個別企業訪問

←策定等について一般的に広く周知→

広報、周知

←特に中小企業の好事例集の作成、周知→