



# 女性活躍推進等に係る各種施策について

1

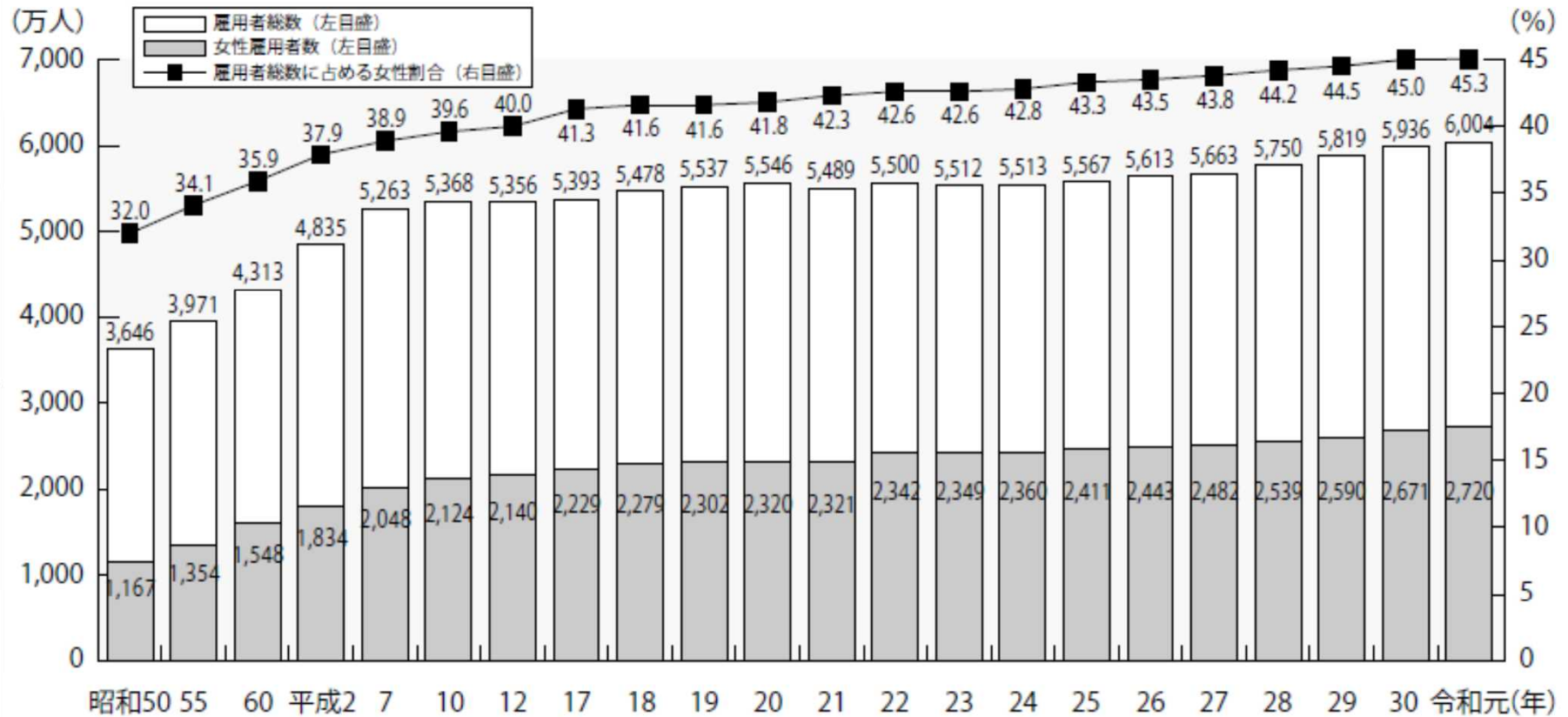
徳島労働局 雇用環境・均等室

# 日本の雇用者数の推移

2

・令和元年の雇用者数6000万人のうち、女性雇用者数は2720万人(45.3%)

・昭和50年と比べて女性雇用者比率は上昇(32%→45.3%)

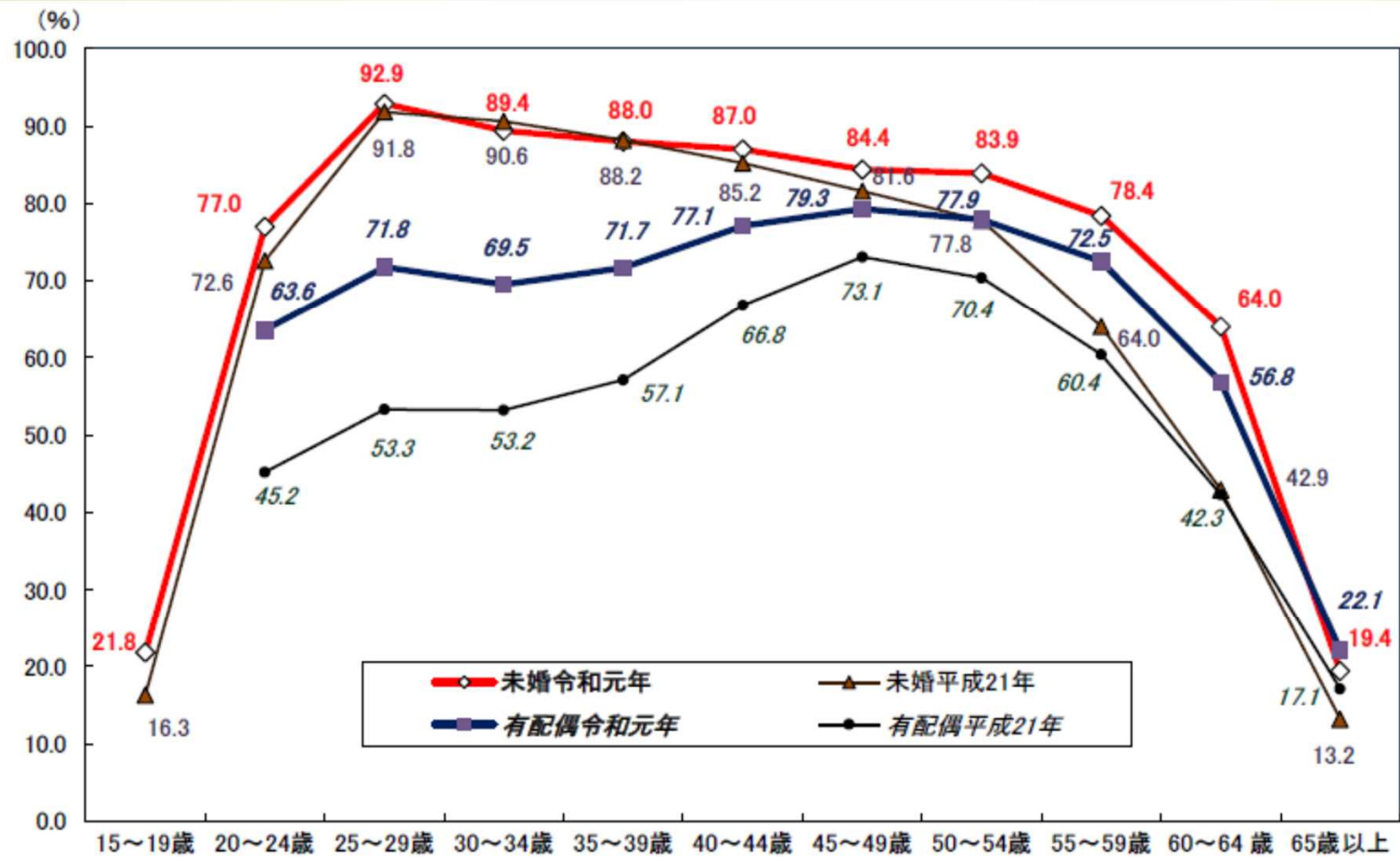


資料：総務省統計局「労働力調査」

- 注) 1. 平成22年から28年までの数値は、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて週及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成17年から21年までの数値は、平成22年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。
2. 平成23年の数値は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値である。

# 女性の年齢階級別労働力率

3



資料出所：総務省「労働力調査」(平成21年、令和元年)

・未婚者の場合の労働力率は平成21年と令和元年とも高い。配偶者がいる女性は30歳代の労働力率は平成21年と比べて高いものの70%程度。

# 女性が職業をもつことに対する意識

4

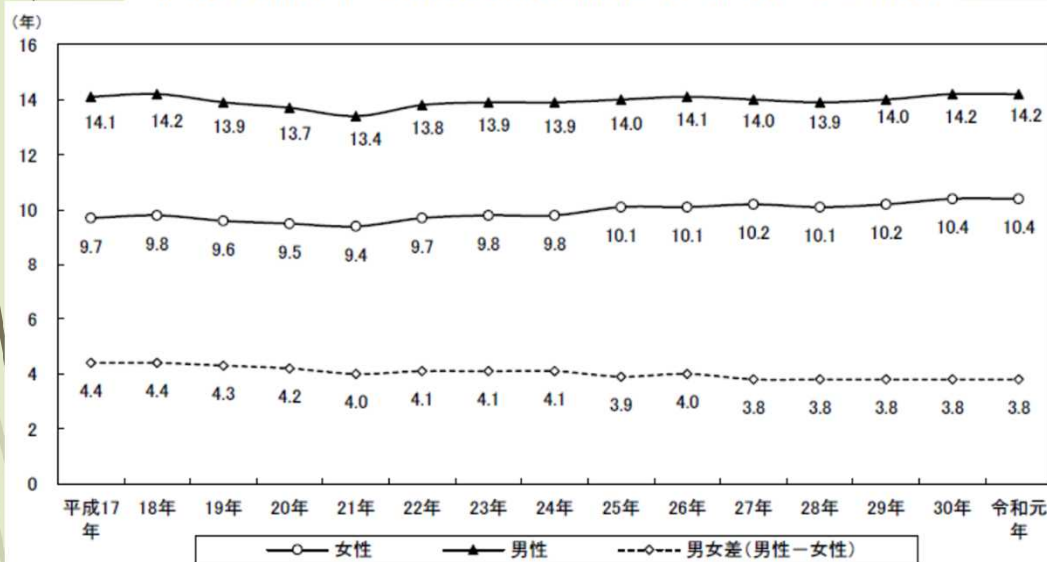
区分	該当者数	女性の方がよい	結婚する方がよい	子どもがよい	子どもがよい	子どもがよい	子どもがよい	その他	わからない
	人	%	%	%	%	%	%	%	%
平成14年7月調査	3,561	4.4	6.2	9.9	37.6	36.6	1.1	4.2	
平成16年11月調査	3,502	2.7	6.7	10.2	40.4	34.9	2.3	2.8	
平成19年8月調査	3,118	3.6	5.5	10.7	43.4	33.0	1.4	2.3	
平成21年10月調査	3,240	3.5	5.5	10.7	45.9	31.3	1.4	1.8	
平成24年10月調査	3,033	3.4	5.6	10.0	47.5	30.8	1.4	1.3	
平成26年8月調査	3,037	2.2	5.8	11.7	44.8	31.5	2.0	1.9	
平成28年9月調査	3,059	3.3	4.7	8.4	54.2	26.3	1.5	1.6	
令和元年9月調査	2,645	3.9	4.8	6.5	61.0	20.3	1.7	1.7	
〔性〕									
女性	1,407	3.5	3.8	6.3	63.7	19.7	1.6	1.4	
男性	1,238	4.4	5.9	6.7	58.0	21.1	1.8	2.1	

資料出所：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成14年～24年、平成28年～令和元年）、  
「女性の活躍推進に関する世論調査」（平成26年）  
注）全国18歳以上の者を調査対象としている。（平成26年度以前は、全国20歳以上の者の結果である。）

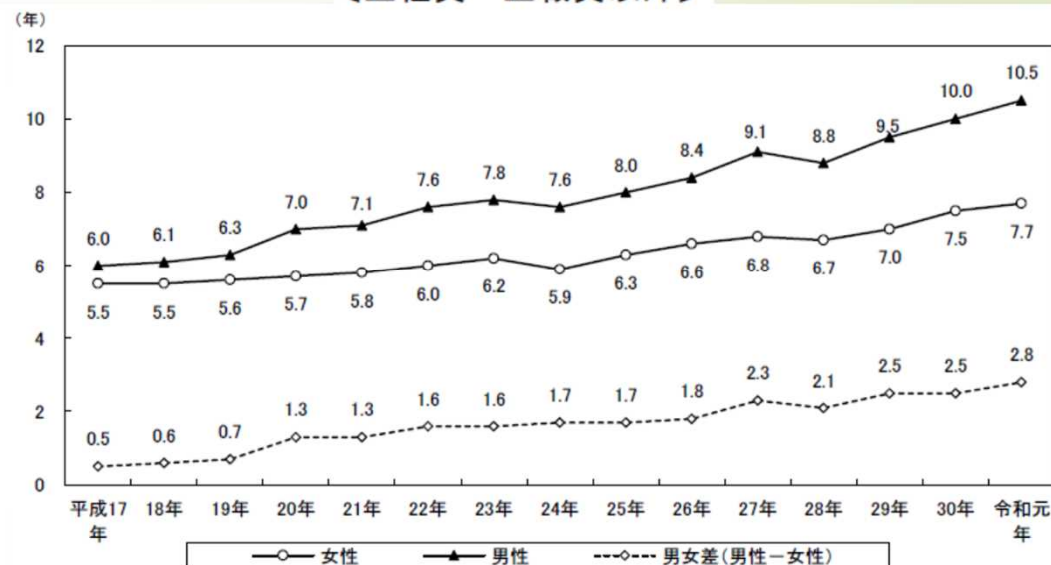
# 平均勤続年数の推移

5

## 一般労働者の平均勤続年数の推移〔正社員・正職員〕



## 〔正社員・正職員以外〕



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

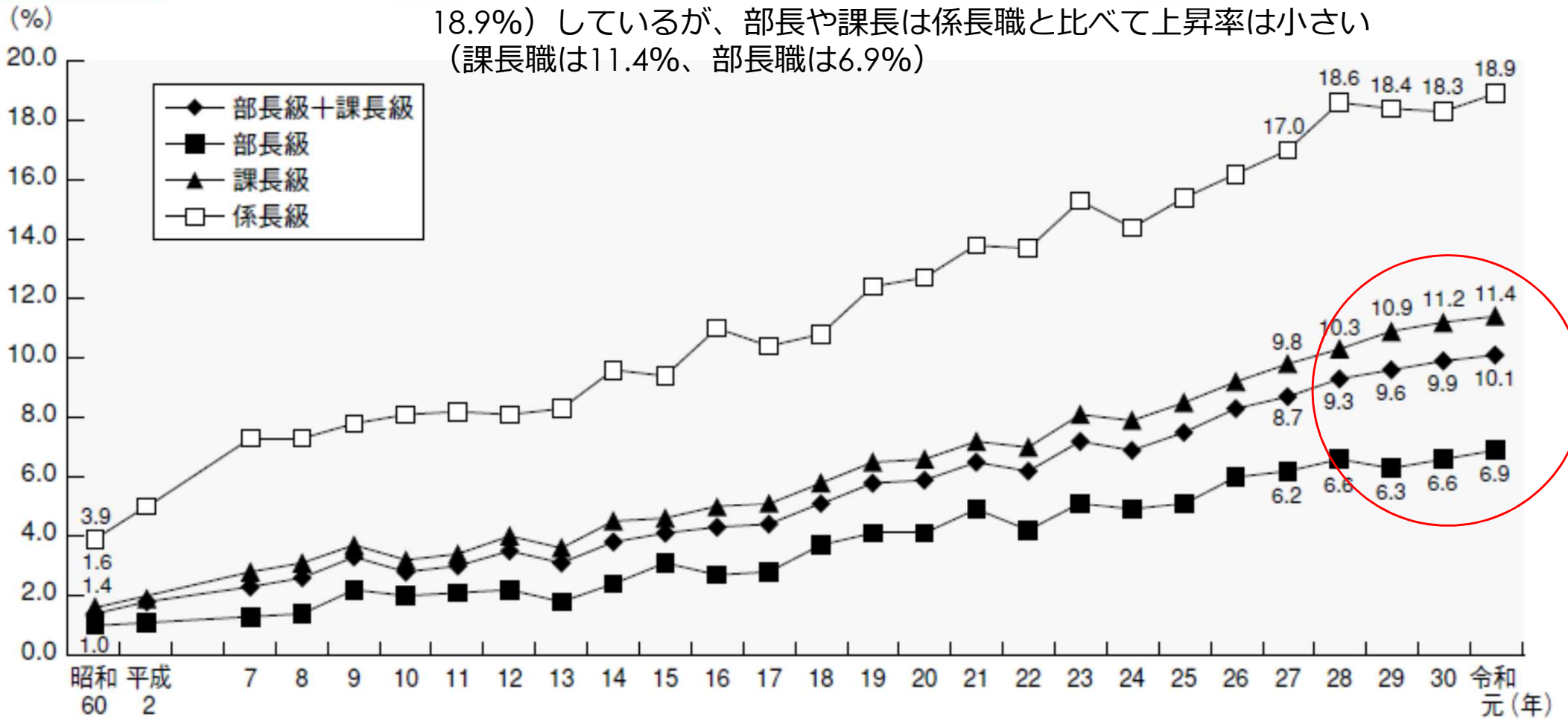
- 注) 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
- 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。
- 3 「正社員・正職員」は事業所で正社員、正職員とする者をいい、「正社員・正職員以外」とは、「正社員・正職員」に該当しない者をいう。
- 4 企業規模10人以上の結果を集計している。
- 5 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 6 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

・男性よりも女性の平均勤続年数は短い。  
 ・正規職員以外では平均勤続年数は男女差が大きくなってきている。

# 役職別管理職に占める女性の割合の推移

6

・係長職の女性割合は大きく上昇（昭和60年は3.9%→令和元年18.9%）しているが、部長や課長は係長職と比べて上昇率は小さい（課長職は11.4%、部長職は6.9%）

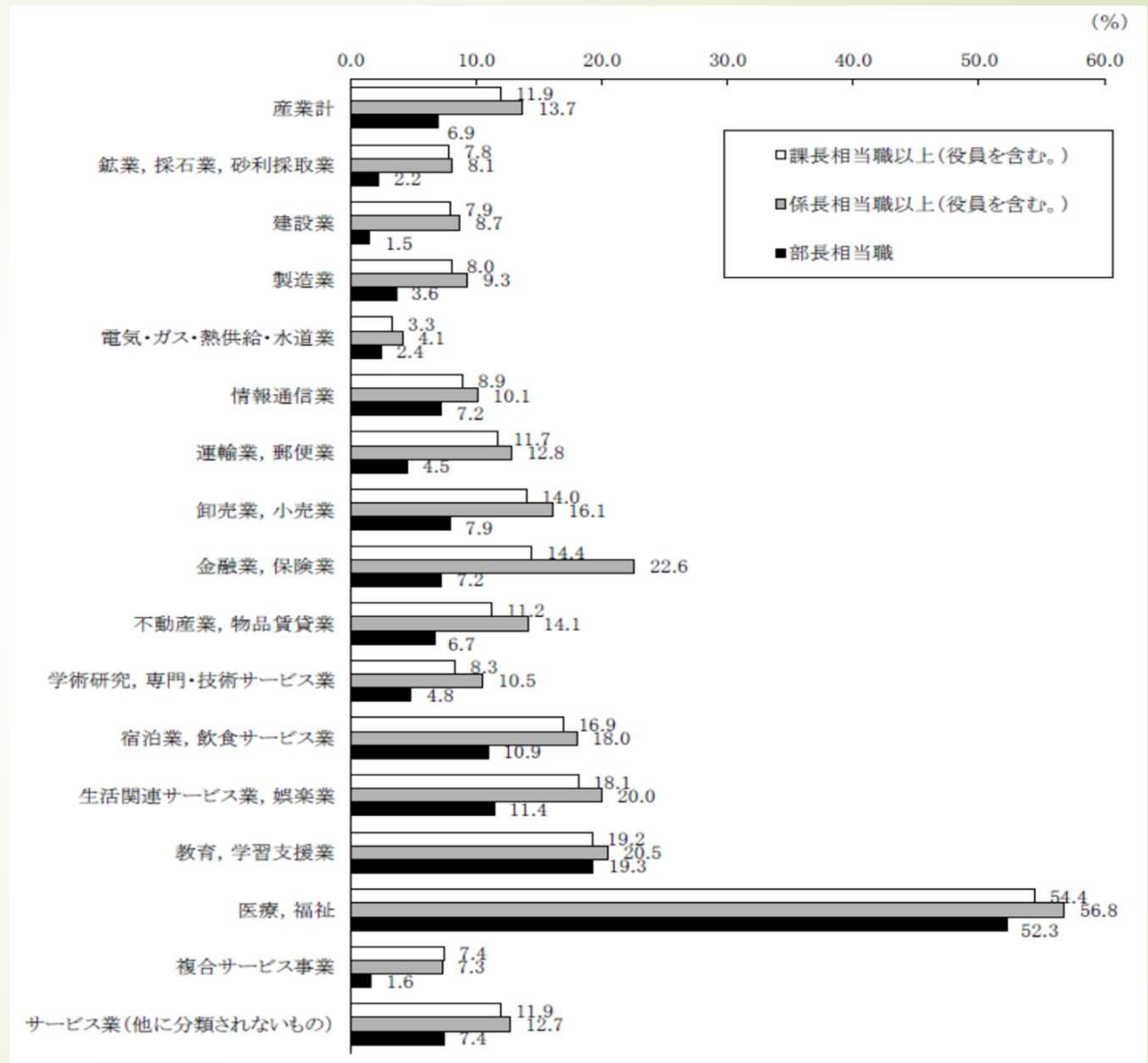


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

# 産業別女性管理職の割合

7

医療・福祉業が管理職の割合が突出して高くなっている（50%以上）。課長相当職以上では、医療・福祉業のほか、教育・学習支援業、生活関連サービス・娯楽業、宿泊・飲食サービス業で高くなっている。



出典：「令和元年度雇用均等基本調査」

## 女性活躍・ハラスメント防止措置に関する改正法の施行期日について

### <法改正事項>

8

被改正法律・項目		施行期日
女 活 法	行動計画策定・情報公表義務の対象拡大 (301人以上→101人以上)	令和4年4月1日
	その他(情報公表の強化・勧告違反の公表、プラチナえるぼし、 報告徴収等の対象拡大)	令和2年6月1日
労 働 施 策 総 合 推 進 法	国の施策へのハラスメント対策の明記	公布日(令和元年6月5日)
	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
	雇用管理上の措置義務の新設	令和2年6月1日 ※ 中小事業主は、令和4年3月31日までは努力義務
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	令和2年6月1日
	紛争解決援助・調停、措置義務等の履行確保(報告徴収、公表規定整備)	令和2年6月1日 ※ 中小事業主は、措置義務については、 令和4年3月31日までは対象外
均 等 法	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	
	他社の措置義務の実施への協力(努力義務)【セクハラのみ】	
	調停の意見聴取の対象拡大	
	男女雇用機会均等推進者の選任努力義務	
育 介 法	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	

### <省令改正事項>

【女性活躍推進法】	一般事業主行動計画策定(状況把握・数値目標)	令和2年4月1日 (対象拡大に関するものは令和4年4月1日)
-----------	------------------------	-----------------------------------



# 女性活躍推進法の改正について

# 女性活躍推進法の基本原則

10

## 女性活躍推進法： 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」

### 女性活躍推進法の基本原則

- 男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とすること
- 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であることに留意すること

**男性も含めたワークライフバランスの見直しや、女性本人の意思に基づいた働き方ができるような幅広い取り組みを求めている**

#### 国がやること

- 女性の活躍推進の基本方針、企業などによる「行動計画」作成のための指針作り。
- 女性活躍推進に関して優良な企業の認定と、国からの発注先としての優遇。
- 女性の職業選択に役立つ情報の公開、啓発活動、職業紹介、訓練、起業支援など、女性の活躍のための支援。
- 国の機関で働く女性の活躍推進のための行動計画の作成や、その実施状況の公表。

#### 地方自治体が行うこと

- 区域内における女性の活躍を推進する計画の作成。
- 働いている、または働こうとする女性及びその家族や関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介や情報提供、助言。
- 女性活躍推進に関して優良と国が認定した企業に対し、自治体からの発注先としての優遇。
- 自治体の機関で働く女性の活躍推進のための行動計画の作成や、その実施状況の公表。

# 女性活躍推進法：企業が行うこと

11

- 女性採用比率、勤続年数男女差、労働時間の状況、女性管理職比率など、自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題の分析。
- 状況把握・分析を踏まえ、その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表。
- 自社の女性の活躍に関する情報の公表。

2016年4月より労働者301人以上使用する企業は情報を公表し数値目標1項目以上定めた策定届を労働局に届出



令和2年4月より改正法の施行で301人以上使用企業は2項目以上の数値目標設定し届出、令和4年4月には労働者101人以上300人以下を使用する企業にも対象を拡大（数値目標は1項目以上、情報公表必要）

# 女性活躍の推進（女性活躍推進法の改正）

- 【現状等】
- ・ 女性就業者がこの6年間で約288万人増加する等、女性活躍は着実に前進。
  - ・ 一方、年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、仕事と家庭生活の両立や諸外国と比べて低水準にある女性管理職比率などの課題。
  - ・ 女性活躍推進法の施行(H27年9月)3年後の見直しが必要。

女性の職業生活における活躍を更に推進することが必要

## (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

- 企業における女性活躍に関する計画的な取組(PDCAサイクル)を広く促すため、一般事業主行動計画の策定義務の対象を、**常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大**する。

## (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保

- 情報公表義務の対象を、**常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大**する。

- 301人以上の事業主の情報公表項目について、項目を
  - ① **職業生活に関する機会の提供**に関する実績、
  - ② **職業生活と家庭生活との両立**に資する雇用環境の整備に関する実績

に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。

- ※ 現行は右記の項目から任意の1項目以上を公表
- ※ 行動計画の数値目標の設定についても同様の対応
- ※ 公務部門についても同様

- 情報公表に関する勧告に従わなかった場合に**企業名公表**ができることとする。

## (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

- インセンティブを強化するため、現行の優良事業主認定(えるぼし認定)よりも水準の高い「**プラチナえるぼし認定**」を創設する(取得企業は、行動計画の策定義務を免除)。

## (4) 対象拡大に関する配慮等

- 行動計画策定や情報公表義務の対象拡大(常用労働者301人以上→101人以上)の施行日に配慮(公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日(令和4年4月1日))。

※ その他、行動計画策定・公表方法の簡素効率化や策定支援、助成金等の公的支援を実施する。

情報公表項目	
①	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合</li><li>・ 男女別の採用における競争倍率</li><li>・ 労働者に占める女性労働者の割合</li><li>・ 管理職に占める女性労働者の割合</li><li>・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合</li><li>・ 役員に占める女性の割合</li><li>・ 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績</li><li>・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績</li></ul>
②	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 男女の平均継続勤務年数の差異</li><li>・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合</li><li>・ 男女別の育児休業取得率</li><li>・ 一月当たりの労働者の平均残業時間</li><li>・ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間</li><li>・ 有給休暇取得率</li><li>・ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率</li></ul>



## 一般事業主行動計画の改正内容（令和2年4月1日施行）

▶ **常時雇用する労働者301人以上の事業主**は、**令和2年4月1日以降が始期**となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、以下の①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります。

13

### ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- 男女別の採用における競争倍率(区)
- 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- 男女別の配置の状況(区)
- 男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)
- 管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
- 男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- 男女の人事評価の結果における差異(区)
- セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)
- 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派:雇入れの実績)
- 男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
- 男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- 非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)
- 男女の賃金の差異(区)

### ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- 男女の平均継続勤務年数の差異(区)
  - 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区)
  - 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
  - 男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績(区)
  - 男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
  - 労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況
  - 労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況(区)(派)
  - 有給休暇取得率(区)
- ※ 令和2年4月1日以降、状況把握の際には、管理職を含む全労働者の労働時間を把握する必要がありますので、ご注意ください。

(注) ① 上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目（必ず把握すべき項目）です。  
 ② 「(区)」の表示のある項目については、状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。  
 ③ 「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、状況把握の際は、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

## 女性の活躍推進に関する情報公表の改正内容（令和2年6月1日施行）

▶ **常時雇用する労働者301人以上の事業主**は、**令和2年6月1日以降**、女性の活躍推進に関する**情報公表**についても、以下の①と②の区分ごとにそれぞれ1項目以上選択して2項目以上情報公表する必要があります。

### ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- 男女別の採用における競争倍率(区)
- 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 役員に占める女性の割合
- 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- 男女別の再雇用又は中途採用の実績

### ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- 男女の平均継続勤務年数の差異
- 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- 男女別の育児休業取得率(区)
- 労働者の一月当たりの平均残業時間
- 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
- 有給休暇取得率
- 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

併せて、左記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。  
 ○女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要  
 ○労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

(注) ① 「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

② 「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

13

## 一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表の義務の対象拡大（令和4年4月1日施行）

- ▶ 一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上の事業主から**101人以上の事業主に拡大**されます。常時雇用する労働者が**101人以上300人以下の事業主**は、施行日までに、以下の行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行ってください。

### 1 一般事業主行動計画の策定・届出

#### ステップ1>>自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握してください。
- ・把握した状況から自社の課題を分析してください。 （注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目（必要に応じて把握する項目（前のページの下線以外の項目））を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

基礎項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）</li> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異（区）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合</li> </ul>
------	---	--

（注2）（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

#### ステップ2>>一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・ステップ1を踏まえて、**(a)計画期間、(b)1つ以上の数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期**を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
- ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

#### ステップ3>>一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。

#### ステップ4>>取組の実施、効果の測定

- ・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

### 2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から**1項目以上**選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

#### ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

#### ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率(区)
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
- ・有給休暇取得率
- ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

併せて、左記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。  
 ○女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要  
 ○労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

（注）

①「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

②「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

## 「プラチナえるぼし」認定の創設（令和2年6月1日施行）

- ▶ 女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定である現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設しました。

不妊治療と仕事の両立  
育児・介護休業法改正

# 不妊治療と仕事の両立

## <検討課題>

- 不妊治療経験者の**16%（女性は23%）**が、不妊治療と仕事を両立できずに離職している。
- 両立が難しい理由は、**通院回数の多さ、精神面の負担、通院と仕事の日程調整の難しさ**。  
（※）不妊治療のための通院は、1回あたりは短時間だが、頻繁に求められることが一般的。
- 不妊治療を受けていることを**職場に知られたくないという方もおられ、配慮が必要**。

⇒ 企業における、**通院に必要な時間を確保しやすい（休みやすい）職場環境整備**が必要。

… 具体的には、①半日単位・時間単位の年次有給休暇

②不妊治療のための休暇制度や多目的休暇

③時差出勤やフレックスタイム制

等の**多様な選択肢（休み方）を用意**することが望ましい。

## <対応方針>

（1）社会的機運の醸成（理解促進）（今年度中から順次実施）

- 事業主等向けシンポジウム、経済団体への要請、SNSでの情報発信、子育て応援コンソーシアムの活用（内閣府）

（2）企業による職場環境整備の促進（令和3年度から実施）

○ 制度的対応

- ・ **次世代育成支援対策推進法**に基づく「**行動計画策定指針**」の改正

… 事業主が策定する「一般事業主行動計画」に「不妊治療と仕事の両立」を盛り込むことで、計画的な取組を促進

○ 企業の取組支援

- ・ 不妊治療を受けやすい職場環境整備に取り組む**中小企業向け助成金**
- ・ 事業主向け**休暇制度等導入支援セミナー**の開催
- ・ 都道府県労働局による周知啓発・相談支援

※ 令和2年10月に立ち上げた内閣府・厚労省連携の職場環境整備検討チームにおいても、上記対応方針を含めとりまとめ（12月3日）。



# 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の改正

## 一般事業主行動計画について

- 次世代育成支援対策推進法に基づき、事業主には、雇用する労働者の職業生活と家庭生活の両立のための雇用環境を整備するため、一般事業主行動計画を策定する義務等が課されている。  
(※常用労働者101人以上の事業主については義務、100人以下の事業主については努力義務)
- また、主務大臣は「行動計画策定指針」を策定し、事業主は、これに即して行動計画を策定することとされている。

## 改正内容

- 「行動計画策定指針」を改正し、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を追加。(令和3年2月告示、4月適用)

### 【行動計画策定指針(抄)】※一般事業主行動計画部分のみ抜粋

#### 六 一般事業主行動計画の内容に関する事項

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

##### 1 雇用環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

- ア 妊娠中及び出産後における配慮
- イ 男性の子育て目的の休暇の取得促進
- ウ より利用しやすい育児休業制度の実施
- エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- オ 子育てをしつつ活躍する女性労働者を増やすための環境の整備
- カ 短時間勤務制度等の実施
- キ 事業所内保育施設の設置及び運営
- ク 子育てサービスの費用の援助の実施
- ケ 子どもの看護のための休暇の措置の実施
- コ 職務や勤務地等の限定制度的実施
- サ その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施
- シ 諸制度の周知
- ス 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施

#### 「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」との項目を追加

- 以下のような措置を講ずること。
  - ・ 不妊治療のために利用することができる休暇制度(多目的休暇を含む)
  - ・ 半日単位・時間単位の年次有給休暇制度
  - ・ 所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等
- この場合、下記の取組を併せて行うことが望ましいこと。
  - ・ 両立の推進に関する取組体制の整備
  - ・ 社内の労働者に対するニーズ調査
  - ・ 企業の方針や休暇制度等の社内周知、社内の理解促進、相談対応
- 不妊治療に係る個人情報の取扱いに十分留意すること。

## 両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

18

近年、晩婚化等を背景に不妊治療を受ける夫婦は約5.5組に1組、不妊治療（生殖補助医療等）によって誕生する子どもも16.7人に1人（2017年）となるなど、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあるが、不妊治療と仕事の両立ができずに16%（女性の場合は23%）の方が退職しており、不妊治療と仕事の両立支援は重要な課題となっている。

このため、不妊治療についての職場における理解を深め、不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を受けている労働者に休暇制度等を利用させた事業主を支援することにより、不妊治療による離職防止を図る。

### 1 支給対象となる事業主

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥テレワーク）の利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度（上記①～⑥）を労働者に取得又は利用させた中小企業事業主

### 2 支給要件

#### （1）環境整備、休暇の取得等

- ① 不妊治療のための休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥）を利用しやすい環境整備のため、不妊治療と仕事の両立について労働者の相談に対応し、両立を支援する「両立支援担当者」を選定し、以下の取組を行うこと
  - a 不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズの把握（調査の実施）
  - b 不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度の周知
- ② 両立支援担当者が不妊治療を受ける労働者の相談に応じ、「不妊治療支援プラン」を策定し、プランに基づき休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥のうちいずれか1つ以上）を合計5日（回）以上労働者に取得又は利用させたこと

#### （2）長期休暇の加算

上記（1）の休暇取得者も含め、休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させたこと

### 3 支給額

#### （1）環境整備、休暇の取得等

上記2（1）により環境整備を図り、最初の休暇制度の取得者又は両立支援制度の利用者が合計5日（回）以上取得又は利用した場合

1事業主当たり、28.5万円<36万円> ※(1)、(2)とも、生産性要件を満たした事業主は<>の額を支給

#### （2）長期休暇の加算

上記2（2）により休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合

1人当たり28.5万円<36万円>加算 1事業主当たり、1年度5人まで

（（1）の休暇取得者が20日以上連続して取得する場合はその者を含む。）

## 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及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要(令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布)

### 改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

### 改正の概要

#### 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設【育児・介護休業法】

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。

- ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
- ②分割して取得できる回数は、2回とする。
- ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

#### 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

- ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
- ②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

#### 3 育児休業の分割取得

育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。

#### 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

#### 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

#### 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備【雇用保険法】

- ①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
- ②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

### 施行期日

- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日(ただし、6②については公布日から3月を超えない範囲内で政令で定める日)
- ・4: 令和5年4月1日

等

# 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設

## 改正内容（新制度の内容）

- ① 対象期間、取得可能期間  
：子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
- ② 申出期限  
：原則休業の2週間前まで  
※ ただし、職場環境の整備などについて、今回の制度見直しにより求められる義務を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとしてよい。
- ③ 分割取得  
：分割して2回取得可能
- ④ 休業中の就業  
：労働者の意に反したものとならないよう、労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の合意した範囲内で、**事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。**  
※ 具体的な流れ：労働者が就業しても良い場合は事業主にその条件を申出 → 事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示 → 労働者が同意した範囲で就業  
※ 就業可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分）を設ける予定【省令事項】。

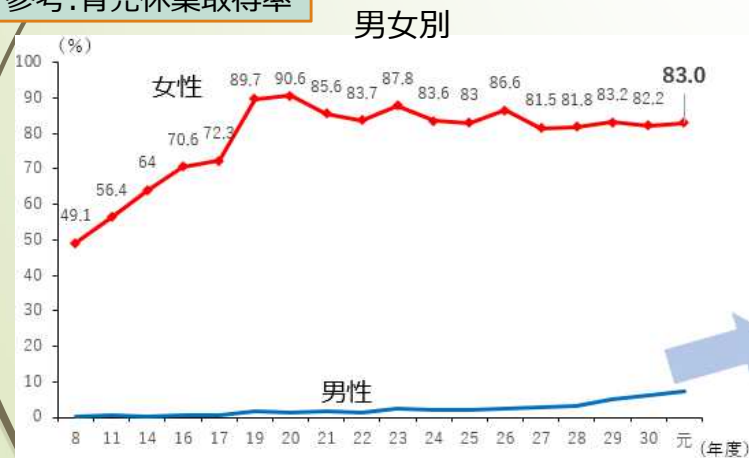
## （参考）現行育児休業制度

- 原則子が**1歳**（最長2歳）になるまで
- 原則1か月前まで
- 原則**分割不可**  
※現行制度ではパパ休暇（子の出生後8週間以内に父親が育休取得した場合には再度取得可）あり。  
※今回の改正で2回に分割取得可に。
- 予定した**就労不可**

新制度が育児休業給付（給付率：180日間までは67%）の対象となるよう、雇用保険法上の手当でも行う。

※休業期間中の就業日数等は、現行の育児休業給付と同等の水準に設定(4週間の休業を取得した場合10日・80時間の範囲内)する予定【省令事項】

参考：育児休業取得率



政府目標  
令和2（2020）年：13%  
令和7（2025）年：30%

出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」

## 改正内容（新制度の内容）

- ① 対象期間、取得可能期間  
：子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能

<労働政策審議会建議（令和3年1月18日）>  
・取得可能日数については、年次有給休暇が年間最長20労働日であること等を参考に、4週間とすることが適当である。なおその際は、各企業の既存の育児目的のための休暇（法定の休暇を除く。）が、新制度の取得日数以外の要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含めて4週間の取得が確保されればよいと解される。

- ② 申出期限  
：原則休業の2週間前まで

※ ただし、職場環境の整備などについて、今回の制度見直しにより求められる義務を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとしてよい。

<労働政策審議会建議（令和3年1月18日）>  
・労使協定で定める事項：  
－ 新制度や育児休業の取得率や取得期間に関する目標及び事業主の方針  
－ 休業開始予定日の1か月前までに申出が円滑に行われるようにするための職場環境の整備、業務の調整、労働者の配置その他の措置（(2)の環境整備の措置義務を上回る措置として、これらのうち複数の措置を実施している場合等）  
－ 労働者へ休業取得の個別の働きかけを行うだけでなく、具体的な取得意向の個別の把握まで行うこと

・出生が予定より早まった場合等は、現行の育児休業と同様、1週間前までとすることが適当。  
・円滑な休業の取得のためには、事業主は労働者が申出期限にかかわらず早めに申出しやすいよう工夫するとともに、労働者も早めに申出をすることが望ましい旨、指針において示すことが適当。

- ③ 分割取得  
：分割して2回取得可能

<労働政策審議会建議（令和3年1月18日）>  
・新制度については、分割取得する場合は、初めにまとめて申し出ることとすることが適当。

- ④ 休業中の就業

：労働者の意に反したものとならないよう、労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の合意した範囲内で、**事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。**

※ 具体的な流れ：労働者が就業しても良い場合は事業主にその条件を申出

→事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示 →労働者が同意した範囲で就業

※ 就業可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分）を設ける予定【省令事項】。

<労働政策審議会建議（令和3年1月18日）>  
・休業開始日・終了日と併せて申し出ることが望ましいが、業務状況の見通しが立ったタイミングなど、休業開始前までの任意のタイミングで申し出ることができ、また、休業開始前までは、申し出た条件の変更も可能。  
・休業開始前までは任意のタイミングで同意を撤回することが可能。また、休業開始後は、配偶者の疾病等やそれに準ずる心身の状態の悪化等の特別な事情がある場合には、同意の撤回が可能。

# 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

## 改正内容

### ① 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務付け

- ・ 新制度及び現行育児休業を取得しやすい**雇用環境の整備**の措置を事業主に**義務付け**。
- ・ 具体的な内容は、研修、相談窓口設置等の**複数の選択肢からいずれかを選択**。
- ・ 環境整備に当たっては、短期はもとより1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が**希望する期間を取得できるよう事業主が配慮**することを指針において示す予定。

### ② 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

- ・ 労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出をしたときに、当該労働者に対し新制度及び現行の育児休業制度等を**周知するとともに、これらの制度の取得意向を確認するための措置を義務付け**。
- ・ 周知の方法は、面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の**複数の選択肢からいずれかを選択**とする予定【省令事項】。
- ・ 取得意向の確認については、育児休業の取得を控えさせるような形での周知及び意向確認を認めないことを指針において示す予定。

## (参考) 現行育児休業制度

← 研修等の取得しやすい環境整備に関する規定なし

← 個別周知の努力義務のみ

※ 育児等のための休暇・休業の取得に際し、男性では6割以上が企業からの働きかけがなかったと回答。

## 参考：子の出生前後の男性の休暇の取得状況（育児休業取得促進への取組・上司の理解の有無別）

末子の妊娠中から出生後2か月以内の休暇について、制度・取組・上司のうち2つ以上が揃っている職場では、取得した者の割合が高い。

- ※ 制度あり：勤務先に「（配偶者出産休暇制度が）あった」と回答
- ※ 取組あり：「男性の育児休業の取得に関する説明会や広報」「上司からの育児休業取得への声かけ」等のうち1つ以上「取組があった」と回答
- ※ 上司あり：直属の上司について、「残業をできるだけ減らすよう、業務改善・効率化等を行う人を評価している」「男性の子育て参加に対して理解がある」等のうち1つ以上「あてはまる」「まああてはまる」と回答

出典：内閣府委託事業「男性の子育て目的の休暇取得に関する調査研究」（株式会社インテージリサーチ）（令和元年9月）

※ n=30未満は参考値 (%)

	取得	非取得・意向あり	非取得・意向なし
TOTAL (n=1174)	61.2	26.4	12.4
制度・取組・上司すべてあり (n=158)	88.6	8.9	2.5
制度・取組あり、上司なし (n=24)	95.8	0.0	4.2
制度・上司あり、取組なし (n=250)	84.0	11.2	4.8
制度あり、取組・上司なし (n=82)	69.5	23.2	7.3
制度なし (n=660)	43.8	37.7	18.5

## 育児休業の分割取得、育児休業の取得の状況の公表の義務付け、 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

23

### 改正内容

#### ① 育児休業の分割取得等

- ・ 育児休業（新制度除く）を **分割して2回まで取得可能**とする。
- ・ 保育所に入所できない等の理由により1歳以降に延長する場合について、開始日を柔軟化することで、**各期間途中でも夫婦交代を可能**（途中から取得可能）とする。

#### ② 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

- ・ 従業員1000人超の企業を対象に、**育児休業の取得の状況について公表を義務付け**。
- ※ 具体的な内容は、男性の育児休業等の取得率又は育児休業等及び育児目的休暇の取得率を予定【省令事項】。

#### ③ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

- ・ 「**引き続き雇用された期間が1年以上**」の要件について、**無期雇用労働者と同様の取扱い**（労使協定の締結により除外可）とする。
- ※ 「1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない」の要件は存置。

### (参考) 現行育児休業制度

#### 原則分割不可

- ※ パパ休暇（子の出生後8週間以内に父親が育休取得した場合には再度取得可）あり。
- ※ 1歳以降に延長した場合の育休開始日が、各期間（1歳～1歳半、1歳半～2歳）の初日に限定されているため、各期間開始時点でしか夫婦交代できない。

#### プラチナくるみん企業のみ公表

- 有期雇用労働者の育児休業取得には、
- ・ **引き続き雇用された期間が1年以上**
  - ・ **1歳6か月までの間に契約が満了**することが明らかでないの2つの要件あり。

育児休業給付について、分割取得等に対応するよう、雇用保険法※上の手当ても行う。

※③の対応は省令事項

## お気軽にご相談ください

- 働き方改革（同一労働同一賃金）について教えてほしい
- ハラスメント防止対策をどのように講じたらよいか
- 育児休業・介護休業について教えてほしい
- 女性活躍のための取組をどのようにしたらよいか
- 労使でトラブルになっているので解決の援助をしてほしい



### 徳島労働局雇用環境・均等室

〒770-0851

徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階

**Tel : 088-652-2718**

御清聴ありがとうございました