

男女平等に関する国内の動向や取り組み

1 女性の活躍推進等について

(1) 年表でみる取り組み

	主だった動き・法律の整備等
平成 26 年(2014 年)	・内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置
平成 27 年(2015 年)	・「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）」の制定
平成 28 年(2016 年)	・「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（男女雇用機会均等法）」の改正 ・「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（育児・介護休業法）」の改正 ・「ニッポン一億総活躍プラン」の策定 ・「東京都女性活躍推進白書」の策定
平成 29 年(2017 年)	・「育児・介護休業法」の改正 ・「東京都女性活躍推進計画」の改定
平成 30 年(2018 年)	・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の施行
令和元年(2019 年)	・女性活躍推進法の改定

(2) それぞれの取り組みの詳細

①女性の活躍推進に向けた取り組み

国は、平成 26 年 10 月、様々な状況におかれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、わが国最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、日本社会の活性化につながるよう、内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」を設置しました。平成 27 年には、10 年間の時限立法で「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）」が制定され、今年 6 月には以下のとおり改正されました。

労働者が101人以上の事業主の皆さまへ（施行：公布後3年以内の政令で定める日）

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人以上から101人以上の事業主に拡大**されます。

（※）労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。

（※）今回新たに義務対象となる、常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主については、厚生労働省令で定める項目から任意の1項目以上を情報公表することが求められます。

労働者が301人以上の事業主の皆さまへ（施行：公布後1年以内の政令で定める日）

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、

- 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
- の各区分から1項目以上公表する必要があります。

（※）現行は下記の14項目から任意の1項目以上を公表することとなっています。

（※）行動計画の数値目標の設定についても厚生労働省令により同様の対応を予定しています。

<各区分の情報公表項目のイメージ>

※詳細については、省令において示される予定です。

① 職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立
<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女別の採用における競争倍率 ・労働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 ・係長級にある者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 ・男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・有給休暇取得率

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（仮称））を創設します

（施行：公布後1年以内の政令で定める日）

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「**プラチナえるぼし（仮称）**」認定を創設します。

なお、取得企業は、行動計画の策定義務が免除されます。

（※）認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。

（※）認定基準の詳細については、厚生労働省令において示される予定です。

<現行の女性活躍推進法に基づき実施すべき取組>

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

①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、③労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者の割合等を把握し、課題分析を行ってください。

<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)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、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公表する情報を選択し、求職者が簡単に閲覧できるように公表してください。

出典：厚生労働省都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

②男女の雇用機会の均等に向けた取り組み

平成 28 年に「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(男女雇用機会均等法)」が改正され、事業主は妊娠や出産などを理由とする上司や同僚からの嫌がらせの防止措置を講ずることが義務付けられました。

③育児休業や介護休業の取得に向けた取り組み

平成 28 年に「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(育児・介護休業法)」が改正され、介護休業の分割取得や介護休暇・子の看護休暇の取得単位の柔軟化、育児休業などの対象となる子の範囲が拡大されました。また、事業主は育児休業の取得などを理由とした上司や同僚からの嫌がらせを防止する措置を講ずることが義務付けられました。さらに平成 29 年の改正では、1 歳 6 か月に達した時点で、保育所に入れられない等の場合に再度申出することにより、育児休業期間を「最長 2 歳まで」延長できるようになり、あわせて育児休業給付金も延長されることになりました。

④働き方改革に向けた取り組み

国は平成 28 年に、女性も男性もお年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域であらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会を目指して「ニッポン一億総活躍プラン」を策定し、働き方改革や子育て支援や介護の環境整備等の取り組みを始めました。また、「働き方改革実現会議」を設置し、非正規雇用の処遇改善、長時間労働の是正、柔軟な働き方がしやすい環境整備、女性・若者の人材が活躍しやすい環境整備などの方向性が示されました。

⑤政治分野における男女共同参画に向けた取り組み

平成 30 年に政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もっと男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的として、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されました。国及び地方公共団体の責務として、「政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施するよう努めるものとする」と定められました。

2 ハラスメント対策の強化について

(1) パワーハラスメント防止対策の法制化

今年 5 月に「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(労働施策総合推進法)」が改正され、国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」(ハラスメント対策)が明記される他、事業主はパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置(相談体制の整備等)が義務付けられました。今後は、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定が整備される予定となっております。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の**3つの要素**を**すべて**満たすものです

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

※ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません

出典：厚生労働省都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

（2）セクシャルハラスメント等の防止対策の実効性の向上

（1）と合わせて「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「労働施策総合推進法」が改正され、セクハラ等（パワハラ、マタハラ）の防止に関する国・事業主・労働者の責務が明確化されました。事業主はセクハラ等に関して相談した労働者に対して不利益な取扱いを行うことが禁止されました。さらに、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置（事実確認等）への協力を求められた場合にこれに応じるよう努めることとされました。

3 その他男女平等に関連する事項について

（1）リベンジポルノの規制

平成 26 年に「私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律（リベンジポルノ被害防止法）」が制定され、私的に撮影された性的な画像等を撮影対象者の同意なくインターネットや SNS に公表する行為を規制されました。

（2）ストーカー行為等の規制強化

平成 28 年に「ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）」が改正され、被害者が拒んでいるにも関わらず、連続してブログや SNS 等の個人のページにコメントを送るなどの行為が規制対象となりました。また、警告を経なくても禁止命令等を行うことができるようになりました。

（3）性犯罪被害対象者の拡大

平成 29 年に刑法の強姦罪に関する部分が改正されました。これにより、今まで強姦の被害者は女性のみとされていたのが男性にも拡大され、性犯罪の被害者の性別を問わない内容に変更されました。それに伴い、罪名も「強姦罪」から「強制性交罪」に変更された他、法定刑を厳罰化するとともに、告訴がなくても起訴できるようになりました。

（4）東京都男女平等参画推進総合計画の策定（東京都）

平成 29 年に東京都は、男女共同参画社会基本法に基づく都道府県男女共同参画計画及び東京都男女平等参画基本条例に基づく行動計画として「東京都男女平等参画推進総合計画」を策定しました。この計画は女性活躍推進法に基づく都道府県女性活躍推進計画と配偶者が

らの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律に基づく「東京都配偶者暴力対策基本計画」を合わせたものとなっております。

(5) JKビジネス等の規制（東京都）

平成 29 年に東京都は「特定異性接客営業等の規制に関する条例」を制定しました。これは青少年の健全な育成を阻害する行為及び青少年を被害者とする犯罪を防止することを目的とし、主に女子高生にマッサージを行わせたり、会話やゲームの相手をさせたりする等のサービスを提供する、いわゆる「JKビジネス」等を規制した内容となっております。

(6) 東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念実現のための条例の制定（東京都）

平成 30 年に東京都は、東京 2020 オリンピックの開催都市として、いかなる種類の差別も許されないという、オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指すため、「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念実現のための条例」を制定しました。条例の目的に啓発等の施策を総合的に実施することを明記し「多様な性の理解の推進」及び「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進」を図るものとしています。