

7

雇用均等・児童福祉

7

雇用均等・児童福祉

雇用における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進等

概 要

男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について労働者に対する性別を理由とした差別の禁止、間接差別の禁止、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント対策等が定められている。

労働施策総合推進法では、職場におけるパワーハラスメント対策が定められている。都道府県労働局雇用環境・均等部（室）では、男女雇用機会均等法等の履行確保を図るため、企業に対する指導を実施するとともに、労働者等からの相談に対応し、都道府県労働局長の助言、指導、勧告及び調停によって紛争解決の援助を実施している。

女性活躍推進法では、常用労働者数101人以上の事業主に対して、行動計画策定・届出、情報公表を義務付けている。

男女雇用機会均等法のポイント

性別を理由とする差別の禁止
<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止（第5条・第6条） <ul style="list-style-type: none"> ・ 募集・採用（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止 ○ 間接差別の禁止（第7条） <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるものとして、厚生労働省令で定める措置について、合理的な理由がない場合、これを講ずることを禁止 【厚生労働省令で定める措置】 <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること ○ 労働者の募集・採用、昇進又は職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること ○ 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること ※ なお、省令で定めるもの以外については、均等法違反ではないが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性あり ○ 女性労働者に係る措置に関する特例（第8条） <ul style="list-style-type: none"> ・ 性別による差別的取扱いを原則として禁止する一方、雇用の場で男女労働者間に事実上生じている格差を解消することを目的として行う女性のみを対象とした措置や取扱いは違法でない旨を規定
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（第9条）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 婚姻、妊娠、出産を退職理由とする定めを禁止 ・ 婚姻を理由とする解雇を禁止 ・ 妊娠、出産、産休取得、その他厚生労働省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いの禁止 ・ 妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠等による解雇でないことを証明しない限り無効
セクシュアルハラスメント対策（第11条、第11条の2）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け ・ 事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止 ・ 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する国、事業主及び労働者の責務
妊娠・出産等に関するハラスメント対策（第11条の3、第11条の4）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場における妊娠・出産等に関するハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け ・ 事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止 ・ 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに関する国、事業主及び労働者の責務
母性健康管理措置（第12条・第13条）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

ポジティブ・アクションに対する国の援助（第14条）

- ・ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の積極的な取組（ポジティブ・アクション）を講ずる事業主に対し、国は相談その他の援助を実施

労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

- 企業内における苦情の自主的解決（第15条）
- 労働局長による紛争解決の援助（第17条）
- 機会均等調停会議による調停（第18条～第27条）
 - ・ 調停は、紛争の当事者の一方又は双方からの申請により開始
 - ・ 労働局長への申立て、調停申請などを理由とする不利益取扱いの禁止

法施行のために必要がある場合の指導

- 厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告（第29条）
- 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表（第30条）
- 報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料（第33条）

※ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置義務、事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止、国、事業主及び労働者の責務並びに母性健康管理に関する措置義務は派遣先にも適用（労働者派遣法第47条の2）

労働施策総合推進法（パワーハラスメント防止措置等）のポイント

パワーハラスメント対策（第30条の2、第30条の3）

- ・ 職場におけるパワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け
- ・ 事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止
- ・ 職場におけるパワーハラスメントに関する国、事業主及び労働者の責務を規定

労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

- 労働局長による紛争解決の援助（第30条の5）
- 優越的言動問題調停会議による調停（第30条の6～第30条の8）
 - ・ 調停は、紛争の当事者の一方又は双方からの申請により開始
 - ・ 労働局長への申立て、調停申請などを理由とする不利益取扱いの禁止

法施行のために必要がある場合の指導

- 厚生労働大臣又は労働局長による報告の請求、助言・指導・勧告（第33条第1項、第36条第1項）
- 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表（第33条第2項）
- 報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料（第41条）

※ パワーハラスメントの防止措置義務、事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止並びに国、事業主及び労働者の責務は派遣先にも適用（労働者派遣法第47条の4）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要(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

次の(1)・(2)について、**常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務**

(1) 企業におけるPDCAを促し、女性活躍の取組を推進

⇒ 自社の女性の活躍に関する**状況把握・課題分析**、及びこれを踏まえた**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））※常用労働者数301人以上の事業主は、**男女の賃金の差異の把握が義務化**

☞ 行動計画の必須記載事項

▶ 目標（省令で定める項目に関連した定量的目標） ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

(2) 女性の職業選択に資するよう、企業の**情報公表**を促進

⇒ 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）

①女性労働者に対する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ついて、

▶常用労働者数301人以上の事業主（義務） ①から男女の賃金の差異を含めた2項目以上と②から1項目以上（計3項目以上）を公表

▶常用労働者数101人以上300人以下の事業主（義務） ①及び②の全ての項目から1つ以上公表

▶常用労働者数100人以下の事業主（努力義務） ①及び②の全ての項目から1つ以上公表

(3) **認定制度によるインセンティブの付与**

⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の利用を可能に

☞ 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

(4) **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
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。



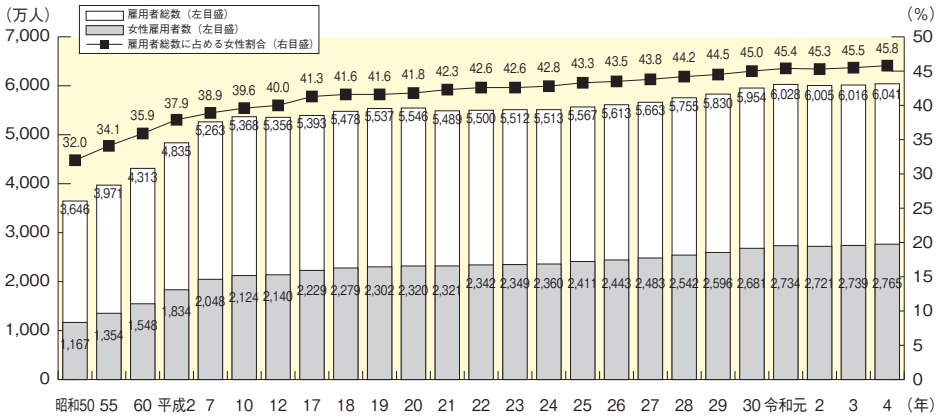
3 その他（施行期日等）

- ①制定時：平成27年9月4日公布・施行（事業主行動計画等に関する部分は平成28年4月1日施行）。10年間（令和7年度末まで）の期限立法。
- ②改正時：令和元年6月5日公布、令和2年6月1日施行（状況把握・目標設定については令和2年4月1日施行、101人～300人事業主への適用拡大については令和4年4月1日施行）。
- ③改正法施行（令和2年6月1日）5年後の検討。
- ④省令等改正（301人以上事業主について、男女の賃金の差異の把握・公表を義務化：令和4年7月8日公布・同日施行）

⑦

雇用均等・児童福祉

詳細データ① 雇用者数の推移（全産業）

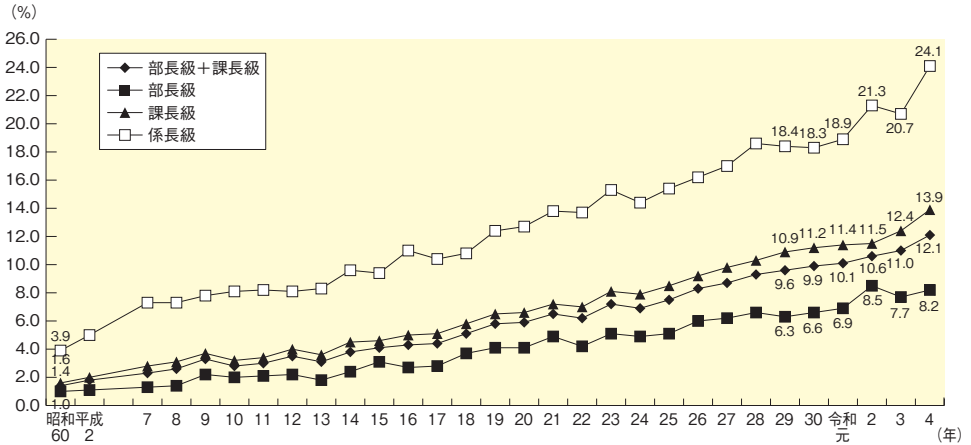


資料：総務省統計局「労働力調査」

注1) 平成27年から令和3年までの数値については、比率を除き、令和2年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡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年までの数値については、平成22年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づき、平成22年から26年までの数値については、平成27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。

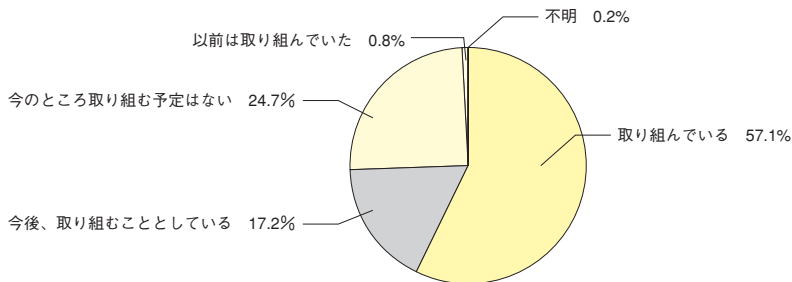
注2) 平成23年の数値は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値である。

詳細データ② 役職別管理職等に占める女性割合の推移（企業規模100人以上）



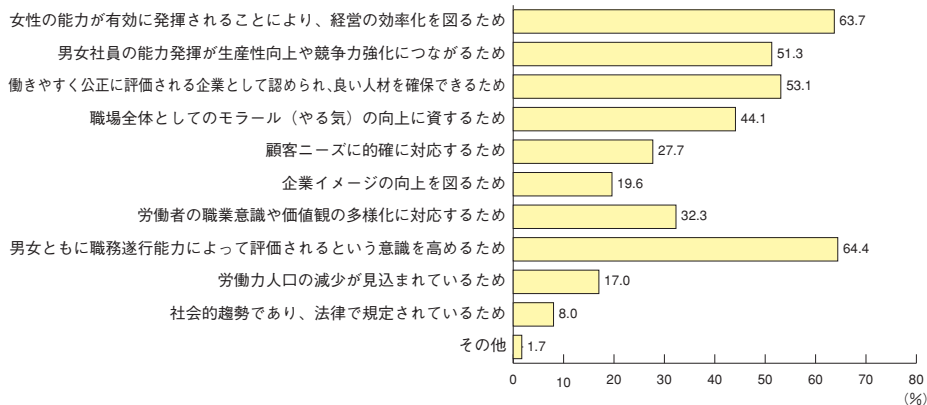
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

詳細データ③ ポジティブ・アクションに取り組む企業



資料：厚生労働省雇用環境・均等局「平成26年度雇用均等基本調査」

詳細データ④ ポジティブ・アクションを推進することが必要と考える理由別企業割合



資料：厚生労働省雇用環境・均等局「平成25年度雇用均等基本調査」
 (ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」又は「今後、取り組むこととしている」企業＝100.0%)

⑦

雇用均等・児童福祉

仕事と育児・介護の両立支援対策の推進

概要

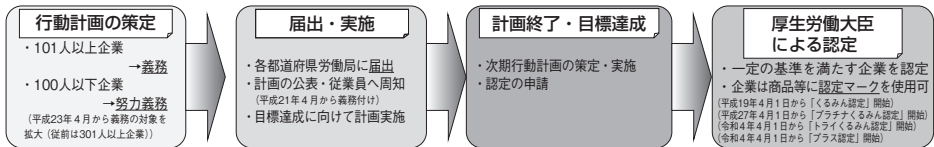
希望するすべての労働者が育児や介護を行いながら安心して働くことができる社会の実現のため、出産後の継続就業率や男性の育児休業取得率の向上等を目指し、育児・介護休業法に基づく両立支援制度の整備、両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり等を行っている。

育児・介護休業法の概要

育児休業 ※賞金の支払義務なし。※育児休業給付金（賞金の67%又は50%）あり。 <ul style="list-style-type: none"> 子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳）に達するまでの育児休業の権利を保障（父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間）【パパ・ママ育休プラス】 子が1歳に達するまでに分割して原則2回まで取得可能（令和4年10月1日施行） 	介護休業 ※賞金の支払義務なし。※介護休業給付金（賞金の67%）あり。 <ul style="list-style-type: none"> 対象家族1人につき、通常93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障
出生時育児休業（産後パパ育休） （令和4年10月1日施行） ※賞金の支払義務なし。※出生時育児休業給付金（賞金の67%）あり。 <ul style="list-style-type: none"> 子の出生後8週間以内に4週間まで出生時育児休業（産後パパ育休）の権利を保障 ※2回に分割して取得可能、育児休業とは別に取得可能 	介護休暇 ※賞金の支払義務なし。 <ul style="list-style-type: none"> 介護等をする場合に年5日（対象家族が2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は時間単位）
子の看護休暇 ※賞金の支払義務なし。 <ul style="list-style-type: none"> 小学校就学前の子を養育する場合に年5日（2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は時間単位） 	介護休暇 ※賞金の支払義務なし。 <ul style="list-style-type: none"> 介護等をする場合に年5日（対象家族が2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は時間単位）
所定外労働・時間外労働・深夜業の制限 <ul style="list-style-type: none"> 3歳に達するまでの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限 	
短時間勤務の措置等 <ul style="list-style-type: none"> 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ 介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時間の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置 	
個別周知・意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置 （令和4年4月1日施行） <ul style="list-style-type: none"> 事業主に、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別の制度周知・休業取得意向確認の義務づけ 事業主に、育児休業及び出生時育児休業（産後パパ育休）の申出が円滑に行われるようにするため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講じることが義務づけ 	
育児休業の取得状況の公表 （令和5年4月1日施行） <ul style="list-style-type: none"> 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に、毎年1回男性の育児休業等の取得状況を公表することを義務づけ 	
不利益取扱いの禁止等 <ul style="list-style-type: none"> 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることが義務づけ 	
実効性の確保	

次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

（令和7年3月末までの時限立法）※平成17年4月から平成27年3月末までの10年間の時限立法を、10年間延長）



行動計画（一般事業主行動計画）

【行動計画とは】
企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

- 【計画に定める事項】
- ①計画期間（各企業の実情を踏まえおおむね2～5年間の範囲）
 - ②達成しようとする目標
 - ③目標達成のための対策およびその実施時期

【計画の内容に関する事項】

1 雇用環境の整備に関する事項

(1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組

(2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組

2 その他の次世代育成支援対策

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

※計測例

(例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。

<対策>

令和〇年〇月～ 各職場における休業者のカバー体制の検討（代替業務員の確保、業務体制の見直しなど）、実施

令和〇年〇月～ 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰後のための講習会を年1回実施

(例2) 一従業員を月に1日認定する。

<対策>

令和〇年〇月～ 部署ごとに検討グループを設置

令和〇年〇月～ 社内報などでキャンペーンを行う

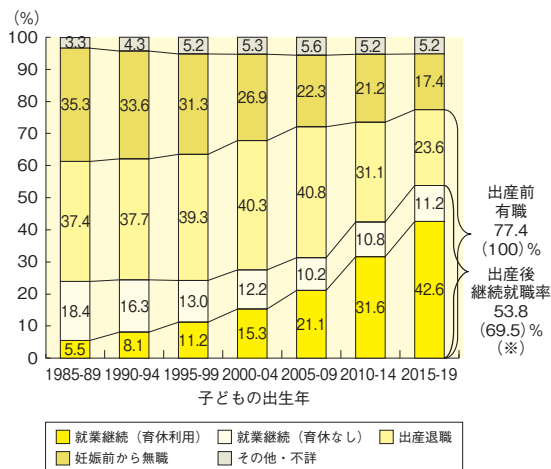
届出状況（令和4年12月末時点）

- 101人以上企業の 99.1%
 - 301人以上企業の 99.3%
 - 101～300人企業の 99.0%
- 規模計届出企業数 103,486社
- 認定状況（令和4年12月末時点）
 - くるみん認定企業 4,062社
 - うち、プラチなくるみん認定企業 535社
 - トライくるみん認定企業 1社



認定基準

- 行動計画の期間が2年以上5年以下であること。
 - 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
 - 次の①または②のいずれかを満たしていること。
 - ①計画期間内に、男性の育児休業等取得率がくるみん認定 10%以上、プラチなくるみん認定 30%以上、トライくるみん認定 7%以上であること。
 - ②計画期間内に、男性の育児休業等取得率を利用した者及び企業独自の育児を目的とした休暇制度を有している者の割合がくるみん認定 20%以上、プラチなくるみん認定 50%以上、トライくるみん認定 15%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。
 - 女性の育児休業等取得率が75%以上であること。
 - 男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること（くるみん認定のみ）。
 - 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
 - フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。
 - 平均月の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。
- ※ くるみん認定基準を満たした上で「不妊治療のための休暇制度・両立支援制度」を設けること、その他の基準を満たした場合、「プラス」認定を受けることができます。

詳細データ① 女性の出産後継続就業率（子どもの出生年別、第1子出産前後の就業経歴の構成）


資料：国立社会保障・人口問題研究所
 「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」

(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

詳細データ② 男女別育児休業取得率

(単位：%)

	出産した女性労働者に占める 育児休業取得者の割合	配偶者が出産した男性労働者 に占める育児休業取得者の 割合
2007年度	89.7	1.56
2008年度	90.6	1.23
2009年度	85.6	1.72
2010年度	83.7 [84.3]	1.38 [1.34]
2011年度	[87.8]	[2.63]
2012年度	83.6	1.89
2013年度	83.0	2.03
2014年度	86.6	2.30
2015年度	81.5	2.65
2016年度	81.8	3.16
2017年度	83.2	5.14
2018年度	82.2	6.16
2019年度	83.0	7.48
2020年度	81.6	12.65
2021年度	85.1	13.97

資料：厚生労働省雇用環境・均等局「雇用均等基本調査」

(注) 2010年度及び2011年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

詳細データ③ 男女別介護休業取得率

(単位：%)

	男女計	男性	女性
2017年度	1.2	1.1	1.2

※介護をしている雇用者に占める取得者割合

資料：総務省「就業構造基本調査」（平成29年）

非正規雇用労働者対策

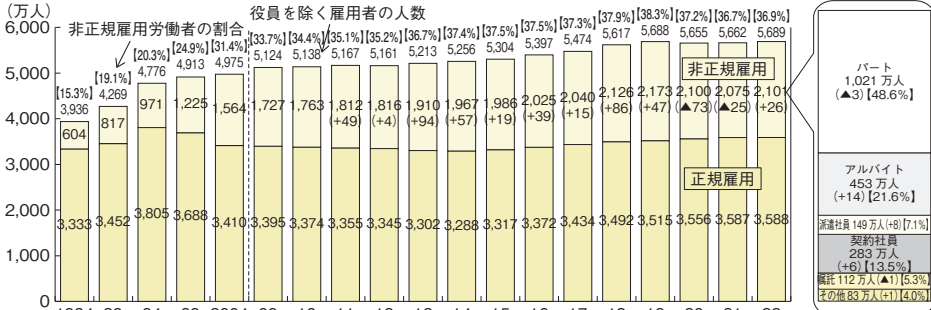
概要

非正規雇用労働者の推移

近年、パートタイム労働者や有期雇用労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者は全体として増加傾向にあるが、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しいなどの課題がある。

詳細データ 正規雇用と非正規雇用労働者の推移

- 正規雇用労働者は3,588万人（2022年平均。以下同じ）。対前年比で8年連続の増加（+1万人）。
- 非正規雇用労働者は2,101万人。2010年以降増加が続き、2020年以降は減少したが、2022年は増加（+26万人）。
- 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は36.9%。前年に比べ0.2ポイントの上昇。



(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査（特別調査）」(2月調査) 長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」(年平均) 長期時系列表10

- (注) 1. 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
 2. 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
 3. 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
 4. 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（2015年国勢調査基準）。
 5. 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 6. 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
 7. 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 8. 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

正社員・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにする。

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法8条、9条）

- 同一企業内において、正社員とパート・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止
- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」（法8条）、「均等待遇」（法9条）を規定

均衡待遇：待遇ごとに、その性質・目的に照らして、
①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み） ③その他の事情のうち適切と認められる事情を考慮して、**不合理な待遇差を禁止**

均等待遇：①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）が同じ場合は、パート・有期雇用労働者であることを理由とした**差別的取扱いを禁止**

※「職務内容」とは、業務の内容+責任の程度をいう。

※「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯などが考慮され得る。

労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法14条）

- 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができ、事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければならない。
- ◆ 派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定
- ◆ 同一労働同一賃金は、令和2年4月1日から施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日）

⑦

雇用均等・児童福祉

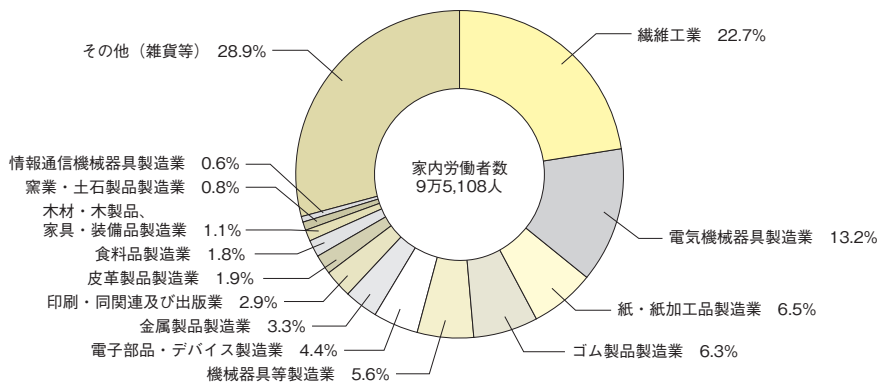
家内労働及び雇用型・自営型テレワーク対策

概要

家内労働対策の概要

家内労働手帳の交付の徹底、最低工賃の決定及び周知、工賃の支払い及び安全衛生の確保などの対策を推進しています。

家内労働者数及び業種別の割合



資料：厚生労働省雇用環境・均等局「家内労働概況調査」（2022年10月実施）

テレワークガイドライン 主な概要

テレワークの導入に際しての留意点

- テレワークの推進は、労使双方にとってプラスなものとなるよう、働き方改革の推進の観点にも配慮して行ことが有益であり、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことのできる良質なテレワークとすることが求められる。
- テレワークを推進するなかで、従来の労務管理の在り方等について改めて見直しを行うことも、生産性の向上に資するものであり、テレワークを実施する労働者だけでなく、企業にとってもメリットのあるものである。
- テレワークを円滑かつ適切に導入・実施するに当たっては、あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要である。

テレワークの対象業務

- 一般にテレワークを実施することが難しい業務・職種であっても個別の業務によっては実施できる場合があり、管理職の意識を変えることや、業務遂行の方法の見直しを検討することが望ましい。
- オフスに出勤する労働者のみに業務が偏らないよう、留意することが必要である。

テレワークの対象者等

- テレワークの対象者を決定するに当たっては、正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者から除外することのないよう留意する必要がある。
- 在宅での勤務は生活と仕事の線引きが困難になる等の理由から在宅勤務を希望しない労働者について、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務の利用も考えられる。
- 特に新入社員、中途採用の社員及び異動直後の社員は、コミュニケーションの円滑化に特段の配慮を行うことが望ましい。

導入に当たっての望ましい取組

- 不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化等が有効であり、職場内の意識改革をはじめ、業務の進め方の見直しに取り組みることが望ましい。
- 働き方が変化する中でも、労働者や企業の状況に応じた適切なコミュニケーションを促進するための取組を行うことが望ましい。
- 企業のトップや経営層がテレワークの必要性を理解し、方針を示すなど企業全体として取り組む必要がある。

労務管理上の留意点

テレワークにおける人事評価制度

- 人事評価は、企業が労働者に対してどのような働きを求め、どう処遇に反映するかといった観点から、企業がその手法を工夫して、適切に実施することが基本である。
- 人事評価の評価者に対しては、訓練等の機会を設ける等の工夫が考えられる。
- 時間外等のメール等に対応しなかったことを理由として不利益な人事評価を行うことは適切な人事評価とはいえない。
- テレワークを行う場合の評価方法は、オフィスの勤務の場合の評価方法と区別する観点、誰もがテレワークに入るようにすることを妨げないように工夫を行うことが望ましい。
- テレワークを実施せずにオフィスで勤務していることを理由として、オフィスに出勤している労働者を高く評価することも等、労働者がテレワークを行うこととするこの妨げになるものであり、適切な人事評価とはいえない。

テレワークに要する費用負担の取扱い

- テレワークを行うことにより労働者に過度の負担が生じることは望ましくない。
- 個々の企業ごとの業務内容、物品の貸与状況等により、費用負担の取扱いは様々であるため、労使のどちらか一方に負担が生ずる等についてはあらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましい。
- 在宅勤務に伴う費用について、業務に要した実費を在宅勤務の実費を踏まえ合理的・客観的に計算し、支給することも考えられる。

テレワーク状況下における人材育成・テレワークを効果的に実施するための人材育成

- オンラインでの人材育成は、オンラインならではの利点を持っているため、その利点を活かす工夫をすることも有用である。
- テレワークを導入した初期あるいは人材を新規導入したとき等には、必要な研修を行うことも有用である。
- 自律的に働くことができるよう、管理職による適切なマネジメントが行われることが重要であり、管理職のマネジメント能力向上に取り組むことも望ましい。

テレワークのルールの策定と周知

- 労働基準法上の労働者については、テレワークを行う場合においても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用される。
- テレワークを円滑に実施するためには、使用者は労使で協議して策定したテレワークのルールを就業規則に定め、労働者に適切に周知することが望ましい。

様々な労働時間制度の活用

労働時間の柔軟な取扱い

- 労働基準法上の全ての労働時間制度でテレワークが実施可能。このため、テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したまま、テレワークを行うことが可能。一方で、テレワークを実施しやすくなるため労働時間制度を変更する場合には、各々の制度の導入要件に合わせ変更することが可能。
- 通常の労働時間制度及び變形労働時間制においては、始業及び終業の時刻や所定労働時間をあらかじめ定める必要があるが、必ずしも一律の時刻に労働する必要があるときには、テレワークを行う労働者ごとに自由度を認めることも考えられる。

- フレックスタイム制は、労働者が始業及び終業の時刻を決定することができる制度であり、テレワークになじみやすい。
- 事業場外みな労働時間制は、労働者が事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定することが困難なときに適用される制度であり、テレワークにおいて一定程度自由な働き方をする労働者にとって、柔軟にテレワークを行うことが可能となる。(※ このほか、事業場外みな労働時間制を適用するための要件について明確化)

テレワークにおける労働時間管理の工夫

テレワークにおける労働時間管理の把握

- 労働時間の管理については、本来のオフィス以外の場所で行われるため使用者による現認ができなくなる、労働時間の把握に工夫が必要となる一方で、情報通信技術を活用する等によって、労務管理に円滑にすることも可能となる。
- 労働時間の把握については、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえ、次の方法などが考えられる。
 - ・パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として、始業及び終業の時刻を確認すること（テレワークに使用する情報通信機器の使用時間の記録等や、サテライトオフィスへの入退場時の記録等により労働時間を把握）
 - ・労働者の自己申告により把握すること（※ 労働時間の自己申告に当たっては、自己申告制の適正な運用について十分な説明を行うこと、自己申告による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと等の留意点を記載）。

テレワークに特有の事象の取扱い

- 中抜け時間（※ 把握する際の工夫方法として、例えば一日の終業時に、労働者から報告させることが考えられることや、中抜け時間について、休憩時間として取り扱いは終了時刻を繰り下げたり、時間単位の年次有給休暇として取り扱うことも、始業及び終業の時刻の間の時間について、休憩時間を除き労働時間として取り扱うことも可能であること等を記載）。
- 長時間労働対策
テレワークによる長時間労働等を防ぐ手法としては、次のような手法が考えられる。
 - ・メール送付の抑制等やシステムへのアクセス制限等
 - ・時間外・休日・所定外深夜労働についての手続
：労使の合意により、時間外等の労働が可能な時間帯や時間数をあらかじめ使用者が設定する等

テレワークにおける安全衛生の確保

- テレワークでは、労働者が上司等とコミュニケーションを取りにくい、上司等が労働者の心身の体調に気づきにくいという状況となる場合が多く、事業者は、「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト（事業者用）」を使用する等により、健康相談体制の整備や、コミュニケーションの活性化のための措置を実施することが望ましい。

- 自宅等については、事務衛生基準規則等には一般には適用されないが、安全衛生に配慮してテレワークが実施されるよう、「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト（労働者用）」を活用すること等により、作業環境に関する状況の報告を求めるとともに、必要な場合には、労使が協力して改善を図る又はサテライトオフィス等の活用を検討することが重要である。

テレワークにおける労働災害の補償

- 労働契約に基づいて事業主の支配にありとすることによって生じたテレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となる。
- 使用者は、情報通信機器の使用状況などの客観的な記録や労働者から申告された時間の記録を適切に保存するとともに、労働者が負傷した場合の災害発生状況等について、使用者や医療機関等が正確に把握できるように、当該状況等を可能な限り記録しておくことを労働者に対して周知することが望ましい。

テレワークの際のハラスメントへの対応

- 事業主は、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等（以下「ハラスメント」という。）の防止のための労務管理上の措置を講じることが義務づけられており、テレワークの際にも、オフィスに出勤する働き方の場合と同様に、関係法務・関係指針に基づき、ハラスメントを行ってはならない旨を労働者に周知啓発する等、ハラスメントの防止対策を十分に講じる必要がある。

テレワークの際のセキュリティへの対応

- 情報セキュリティの観点から全てにテレワークの対象外と判断するのではなく、関連技術の進展状況等を踏まえ、解決方法の検討を行うことや業務毎に個別に判断することが望ましい。

⑦

雇用均等・児童福祉

自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン<概要>

- 自営型テレワークは、委託を受けて行う就労であり、基本的に労働関係法令が適用されない。
- 自営型テレワークの契約に係る紛争を未然に防止し、かつ、自営型テレワークを良好な就業形態とするために必要な事項を示すもの

1 定義

自営型テレワーク	注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労（法人形態の場合、他人を使用している場合などを除く。）
自営型テレワーカー	自営型テレワークを行う者
注文者	自営型テレワークの仕事を自営型テレワーカーに直接注文し、又はしようとする者
仲介事業者	①他者から業務の委託を受け、当該業務に関する仕事を自営型テレワーカーに注文する行為を業として行う者 ②自営型テレワーカーと注文者との間で、自営型テレワークの仕事のあっせんを業として行う者 ③インターネットを介して注文者と発注者が直接仕事の受発注を行うことができるサービス（いわゆる「クラウドソーシング」）を業として運営している者

2 関係者が守るべき事項（主なもの）

(1) 募集

募集内容の明示	注文者又は②の仲介事業者は、文書、電子メール又はウェブサイト上等で次の事項を明示すること。 ①仕事の内容 ②成果物の納期予定日（役務が提供される予定期日又は予定期間） ③報酬予定額・支払期日・支払方法 ④諸経費の取扱い ⑤提案等に係る知的財産権の取扱い ⑥問合せ先
募集から契約までの間に取得した提案等の取扱い	・選考外の用途で応募者に無断で使用等しないこと。 ・知的財産権を契約時に譲渡等させる場合は、募集の際にその旨を明示すること。

(2) 契約条件の文書明示

契約条件の文書明示	注文者は、自営型テレワーカーと協議の上、次の事項を明らかにした文書を交付すること（電子メール又はウェブサイト上等での明示也可）。 ①注文者の氏名又は名称、所在地、連絡先 ②注文年月日 ③仕事の内容 ④報酬額・支払期日・支払方法 ⑤諸経費の取扱い ⑥成果物の納期（役務が提供される期日又は期間） ⑦成果物の納品先及び納品方法 ⑧検査をする場合は、検査を完了する期日（検収日） ⑨契約条件を変更する場合の取扱い ⑩成果物に瑕疵がある等不完全であった場合やその納入等が遅れた場合等の取扱い（補償が求められる場合の取扱い等） ⑪知的財産権の取扱い ⑫自営型テレワーカーが業務上知り得た個人情報及び注文者等に関する情報の取扱い
保存	明示した文書又は電子メール等を3年間保存すること。

(3) 契約条件の適正化

ⅰ 契約条件明示に当たって留意すべき事項

注文者の氏名等	注文者が特定でき、確実に連絡が取れるものであること。
仕事の内容	作業を円滑に進めることができ、誤解が生じることがないよう明確に分かるものであること。
報酬額	同一又は類似の仕事をする自営型テレワーカーの報酬、仕事の難易度、納期の長短、自営型テレワーカーの能力等を考慮することにより、自営型テレワーカーの適正な利益の確保が可能となるように決定すること。
支払期日	注文者が成果物についての検査をするかどうかを問わず、成果物を受け取った日又は役務の提供を受けた日から起算して30日以内とし、長くても60日以内とする。
支払方法	仲介事業者等の注文者以外の者が支払代行を行う場合には、契約条件の明示の際に、併せて明示すること。
諸経費	通信費、送料等仕事に係る経費において、注文者が負担する経費がある場合には、あらかじめその範囲を明確にしておくこと。

※斜体部：仲介事業者のみに求められる事項

納期	作業時間が長時間に及び健康を害することがないように設定すること。その際、通常の労働者の1日の所定労働時間の上限（8時間）も作業時間の上限の目安とすること。
納品先	報酬の支払期日は納品日から一定日数以内とされる場合も多いため、確実な納品のために納品先を明確にしておくこと。
契約条件の変更	あらかじめ契約変更の取扱いを明らかにしておくこと。変更に当たっては、文書等で明示し合意すること等を明確にしておくこと。
補修	自営型テレワーカーの責任を含め明確にしておくこと。
知的財産権	注文者へ譲渡等させる場合、対価等をあらかじめ明確にしておくこと。注文者である仲介事業者は、発注者に譲渡等させる場合、その旨も明確にすること。
個人情報等	個人情報の安全管理に関する事項や機密情報等の取扱いに関する事項をあらかじめ明らかにしておくこと。

ⅱ 成果物の内容に関する具体的説明

ⅰ 報酬の支払

- ・瑕疵が補修された場合は、報酬を支払う必要があること
- ・発注者が仲介事業者に報酬を支払わない場合でも、自営型テレワーカーが瑕疵のない成果物を納品し、役務を提供したときは仲介事業者は報酬を支払うこと

ⅱ 契約条件の変更

- ・十分協議の上、文書等を交付すること。
- ・自営型テレワーカーに不利益が生ずるような変更を強要しないこと。
- ・仲介事業者は、発注者が契約条件を変更する場合、自営型テレワーカーに不利益が生じないよう発注者と協議することが求められること。

ⅲ 成果物に瑕疵がある等不完全であった場合やその納入等が遅れた場合の取扱い

- ・補修を求めるとか損害賠償を請求する場合の取扱いについて自営型テレワーカーの責任を含めあらかじめ明確にしておくこと。

ⅳ 契約解除

- ・合意解除の場合、十分協議した上で、報酬を決定すること。
- ・自営型テレワーカーに契約違反等がない場合、契約解除により生じた損害の賠償が必要となること。
- ・注文者の責に帰すべき事由以外の事由（災害等）で契約が解除される場合に生じた負担は、十分協議することが望ましいこと。

ⅴ 継続的な注文の打ち切りの場合における事前予告

- ・継続的な取引関係にある場合に、注文を打ち切ろうとするときは、速やかに、その旨及び理由を予告すること。

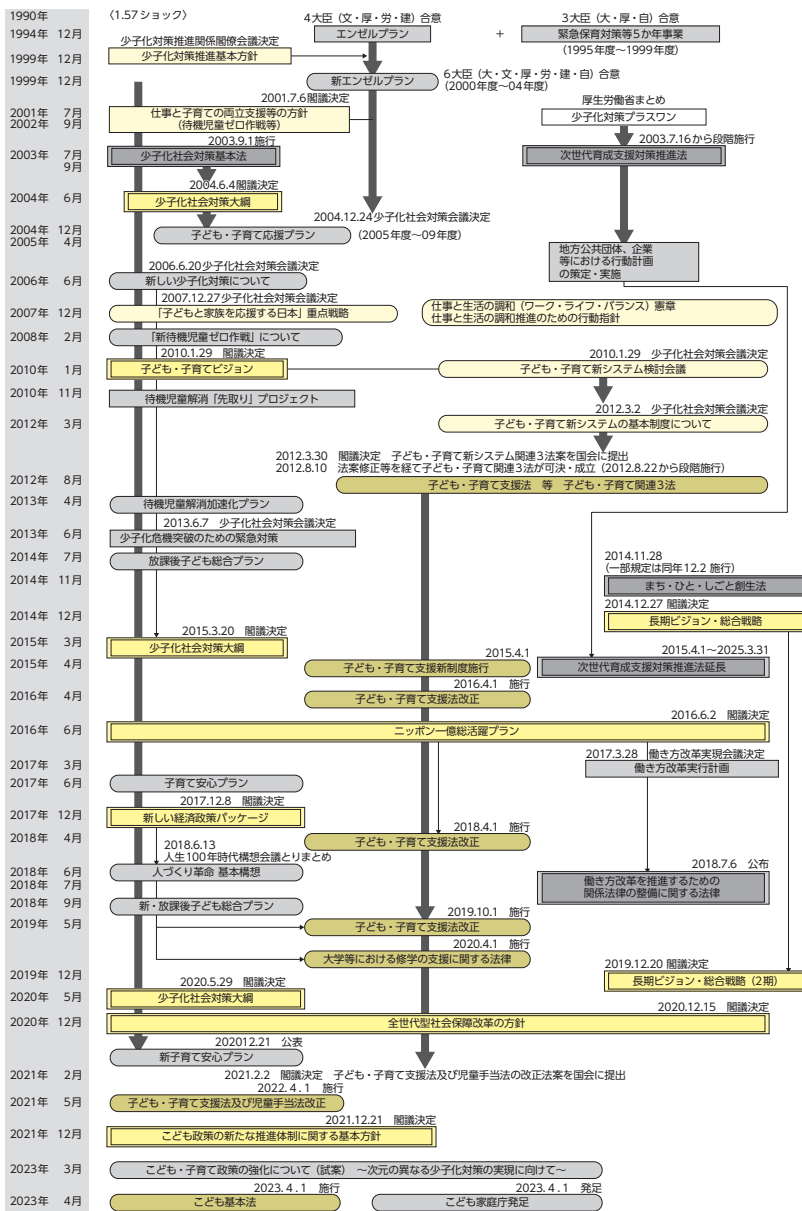
(4) その他

手数料	仲介事業者は、手数料の額、発生条件、徴収時期等をあらかじめ明示してから徴収すること。契約成立時に徴収する場合には、契約締結に際し額等を明示すること。
物品の強制購入等	正当な理由なく自己の指定する物を強制して購入させたり、役務を強制して利用させないこと。
注文者の協力	仕事をすすめる上で必要な打合せに応じる等必要な協力を行うことが望ましいこと。
個人情報等	利用の目的をできる限り特定し、同意を得ずに必要な範囲を超えて取り扱わないこと（仲介事業者も同様）。個人情報の取扱いを委託する場合、自営型テレワーカーに必要な監督を行うこと。
健康確保措置	健康確保のための手法について、情報提供することが望ましいこと。プライバシーの保護に配慮の上相談に応じ、作業の進捗状況に応じた必要な配慮に努めること。
能力開発支援	自営型テレワーカーの能力開発を支援することが望ましいこと。
担当者の明確化	あらかじめ、自営型テレワーカーからの問合せや苦情等に対応する担当者を明らかにすることが望ましいこと。
苦情の自主的解決	自営型テレワーカーと十分協議が望ましいこと。個人情報を円滑に解決すること。仲介事業者は、相談窓口の明確化など苦情処理体制の整備を行うことが望ましいこと。
その他	下請法が適用される場合は遵守すること。

少子化対策

概要

子育て支援対策の経緯



出典：こども家庭庁資料

⑦

雇用均等・児童福祉

各種子育て支援事業の取組の現状

事業名		事業内容	実績
利用者支援	利用者支援事業	子どもとその保護者の身近な場所で、教育・保育・保健や地域の子育て支援事業等の情報提供や必要に応じ相談・助言等を行い、また、関係機関との連絡調整等を行うもの。	3,035か所 (令和3年度交付決定ベース) ※母子保健型1,675か所を含む
	乳児家庭全戸訪問事業	生後4か月までの乳児のいるすべての家庭を訪問し、子育て支援に関する情報提供や養育環境等の把握を行うもの。	1,739市区町村 (令和2年4月1日現在)
訪問支援	養育支援訪問事業	養育支援が必要な家庭に対して、訪問による育児・家事の援助や技術指導等を行うもの。	1,544市区町村 (令和2年4月1日現在)
	地域子育て支援拠点事業	乳幼児とその保護者が交流を行う場を開設し、子育てについての相談や情報の提供、助言など援助を行うもの。	7,856か所 (令和3年度交付決定ベース)
親子の集う場	児童館事業	児童に対する遊びを通じた集団的・個別的指導、放課後児童の育成・指導、母親クラブ等の地域組織活動の育成、年長児童の育成・指導、子育て家庭への相談等。	4,347か所 (公営2,381か所、民営1,966か所) (令和3年10月現在)
	一時預かり事業	家庭において保育を受けることが一時的に困難となった乳幼児について、保育所、幼稚園、認定こども園、その他の場所で一時的に預かり、必要な保護を行うもの。	10,236か所 (令和3年度実績報告ベース) ※一般型及び余裕活用型の合計値
かり	子育て短期支援事業	保護者が、疾病・疲労など身体上・精神上・環境上の理由により児童の養育が困難となった場合等に、児童養護施設など保護を適切に行うことができる施設等において養育・保護を行う（原則として7日以内）。	918か所 (令和3年度実績)
	夜間養護等（トワイライトステイ）事業	保護者が、仕事その他の理由により、平日の夜間又は休日に不在となり児童の養育が困難となった場合等の緊急の場合に、児童養護施設など保護を適切に行うことができる施設等において児童を預かるもの。宿泊可。	494か所 (令和3年度実績)
相互援助	ファミリー・サポート・センター事業	児童の預かり等の援助を受けることを希望する者（依頼会員）と、援助を行うことを希望する者（提供会員）との相互援助活動に関する連絡・調整を実施するもの。	971か所 (令和3年度交付決定ベース)

多様な保育の取組の現状

事業名	事業内容	実績
認可保育所	日中就労等している保護者に代わって、保育を必要とする乳幼児を保育する施設（原則として、開所時間11時間、保育時間8時間、開所日数約300日）	保育所数：23,899箇所 利用児童数：196万人 (令和4年4月1日現在)
延長保育事業	開所時間を超過して保育を行う事業	29,277か所 (令和3年度実績)
夜間保育事業	22時頃までの夜間保育を行う事業（※開所時間は概ね11時間）	73か所 (令和4年4月1日現在)
病児保育事業	地域の病児・病後児について、病院、保育所等に付設された専用スペース等において、看護師等が一時的に保育する事業	3,791か所 (令和3年度実績報告ベース)
地域型保育事業	小規模保育事業等の地域型保育事業は、都市部においては、待機児童の80%以上を占める0～2歳児の待機児童の解消を図り、人口減少地域では、身近な地域での子育て支援機能を確保する等、重要な役割を満たす事業として、子ども・子育て支援新制度に新たに位置付けられた事業	箇所数：7,474箇所 利用児童数：9.2万人 (令和4年4月1日現在)
企業主導型保育事業	従業員の多様な働き方に応じた保育を企業が提供できるよう、保育施設の整備や運営に係る費用の一部を助成するもの	助成決定数：4,223施設 ※令和2年度募集結果を受けた整備予定分を含めると4,448施設 ※令和2年度までの助成決定数累計 (令和3年3月31日時点)

～子育てをめぐる現状と課題について～

- 急速な少子化の進行（平成27年合計特殊出生率 1.45）
- 結婚・出産・子育ての希望がかなわない現状
 - ・独身男女の約9割が結婚意思を持っており、希望子ども数も2人以上。
 - ・家族、地域、雇用など子ども・子育てを取り巻く環境が変化。
- 子ども・子育てで支援が質・量ともに不足
 - ・家族関係社会支出の対GDP比の低さ
日本：1.28%、仏：2.91%、英：3.80%、スウェーデン：3.64%（2013年）
- 子育ての孤立感と負担感の増加
- 深刻な待機児童問題
- 放課後児童クラブの不足「小1の壁」
- M字カーブ（30歳代で低い女性の労働力率）
- 質の高い幼児期の学校教育の振興の重要性
- 子育て支援の制度・財源の縦割り
- 地域の実情に応じた提供対策が不十分

質の高い幼児期の学校教育、
保育の総合的な提供

保育の量的拡大・確保、
教育・保育の質的改善
・待機児童の解消
・地域の保育を支援
・教育・保育の質的改善

地域の実情に応じた子ども・
子育て支援の充実

※「学校教育」とは、学校教育法に位置づけられる小学校就学前の子どもを対象とする教育（幼児期の学校教育）を言い、「保育」とは児童福祉法に位置づけられる乳幼児を対象とした保育を言う。以下同じ。

子ども・子育て支援新制度（平成27年4月から実施）の趣旨と主なポイント

◆子ども・子育て関連3法の趣旨

自公民3党合意を踏まえ、保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、幼児期の学校教育・保育、地域の子ども・子育て支援を総合的に推進

*子ども・子育て関連3法とは、①子ども・子育て支援法②認定こども園法の一部改正法③児童福祉法の一部改正等関係法律の整備法

◆主なポイント

① 認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付（「施設型給付」）及び小規模保育等への給付（「地域型保育給付」）の創設

*地域型保育給付は、都市部における待機児童解消とともに、子どもの数が減少傾向にある地域における保育機能の確保に対応



② 認定こども園制度の改善（幼保連携型認定こども園の改善等）

・幼保連携型認定こども園について、認可・指導監督の一本化、学校及び児童福祉施設としての法的位置づけ
・認定こども園の財政措置を「施設型給付」に一本化

③ 地域の実情に応じた子ども・子育て支援（利用者支援、地域子育て支援拠点、放課後児童クラブなどの「地域子ども・子育て支援事業」）の充実

④ 市町村が実施主体

・市町村は地域のニーズに基づき計画を策定、給付・事業を実施
・国・都道府県は実施主体の市町村を重層的に支える

⑤ 社会全体による費用負担

・消費税率の引き上げによる、国及び地方の恒久財源の確保を前提
（幼児教育・保育・子育て支援の質・量の拡充を図るためには、消費税率の引き上げにより確保する0.7兆円程度を含めて1兆円超程度の追加財源が必要）

⑥ 政府の推進体制

・制度ごとにバラバラな政府の推進体制を整備（内閣府に子ども・子育て本部を設置）

⑦ 子ども・子育て会議の設置

・国に有識者、地方公共団体、事業主代表、労働者代表、子育て当事者、子育て支援当事者等（子ども・子育て支援に関する事業に従事する者）が、子育て支援の政策プロセス等に参画・関与することができる仕組みとして、子ども・子育て会議を設置
・市町村等の合議制機関（地方版子ども・子育て会議）の設置努力義務

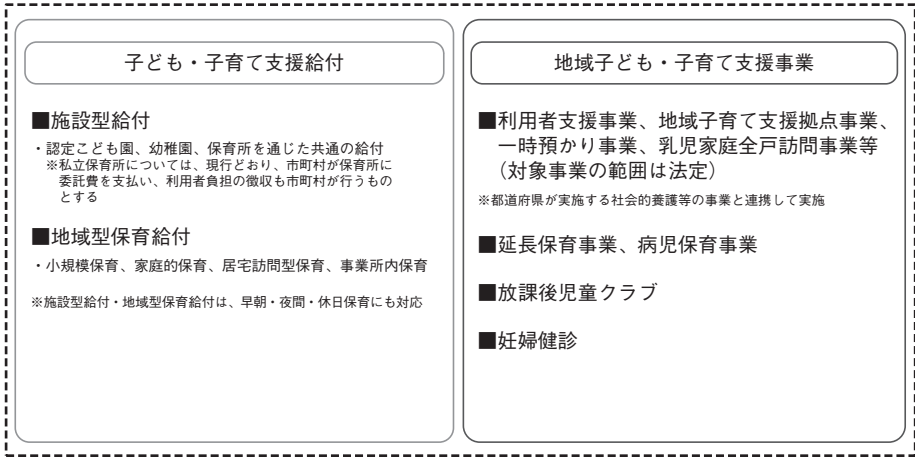
⑧ 施行時期

・平成27年4月に本格施行

⑦

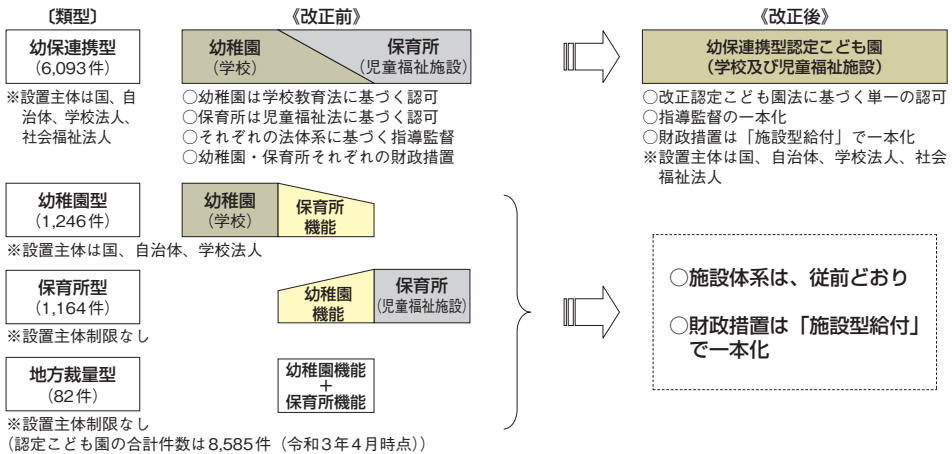
雇用均等・児童福祉

子ども・子育て支援法に基づく給付・事業の全体像



認定こども園法の改正について

- 認定こども園法の改正により、「学校及び児童福祉施設としての法的位置付けを持つ単一の施設」を創設（新たな「幼保連携型認定こども園」）
 - ・既存の幼稚園及び保育所からの移行は義務づけず、政策的に促進
 - ・設置主体は、国、自治体、学校法人、社会福祉法人（株式会社等の参入は不可）
- 財政措置は、既存3類型も含め、認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の「施設型給付」で一本化
 - 消費税を含む安定的な財源を確保



市町村子ども・子育て支援事業計画のイメージ

○市町村子ども・子育て支援事業計画は、5年間の計画期間における幼児期の学校教育・保育・地域の子育て支援についての需給計画。（新制度の実施主体として、全市町村で作成。）

子ども・子育て家庭の状況及び需要

満3歳以上の子どもを持つ、
保育を利用せず家庭で子育てを行う家庭
(子ども・子育ての利用希望)
学校教育+子育て支援

満3歳以上の子どもを持つ、
保育を利用する家庭
(子ども・子育ての利用希望) 学
校教育+保育+放課後児童クラブ
+子育て支援

満3歳未満の子どもを持つ、
保育を利用する家庭
(子ども・子育ての利用希望)
保育+子育て支援

満3歳未満の子どもを持つ、
保育を利用せず
家庭で子育てを行う家庭
(子ども・子育ての利用希望)
子育て支援

需要の調査・把握 (現在の利用状況+利用希望)

市町村子ども・子育て支援事業計画 (5か年計画)

幼児期の学校教育・保育・地域の子育て支援について、
「量の見込み」(現在の利用状況+利用希望)、「確保方策」(確保の内容+実施時期)を記載。

計画的な整備

子どものための教育・保育給付

認定こども園、幼稚園、保育所＝施設型給付の対象※
※私立保育所については、委託費を支弁

小規模保育事業者
家庭的保育事業者
居宅訪問型保育事業者
事業所内保育事業者
＝ 地域型保育給付の対象※

(施設型給付・地域型保育給付は、早朝・夜間・休日保育にも対応)

地域子ども・子育て支援事業 ※対象事業の範囲は法定

・地域子育て支援拠点事業
・一時預かり事業
・乳児家庭全戸訪問事業等

・延長保育事業
・病児保育事業

放課後
児童クラブ

※施設型給付・地域型保育給付の対象は、認可や認定を受けた施設・事業者の中から、市町村の確認を受けたもの

⑦

雇用均等・児童福祉

保育所等

詳細データ① 保育所等の推移

(各年4月1日現在)

年次	保育所等数			保育所等定員			保育所等入所人員		
	総数(か所)	公立(か所)	私立(か所)	総数(人)	公立(人)	私立(人)	総数(人)	公立(人)	私立(人)
2004(平成16)年	22,490	12,358	10,132	2,028,110	1,100,268	927,842	1,966,958	1,002,001	964,957
05(17)	22,570	12,090	10,480	2,052,635	1,087,834	964,801	1,993,796	987,854	1,005,942
06(18)	22,699	11,848	10,851	2,079,317	1,076,548	1,002,769	2,004,238	967,503	1,036,735
07(19)	22,848	11,602	11,246	2,105,254	1,063,369	1,041,885	2,015,337	944,566	1,070,771
08(20)	22,909	11,327	11,582	2,120,934	1,046,694	1,074,240	2,022,227	919,559	1,102,668
09(21)	22,925	11,009	11,916	2,131,929	1,025,838	1,106,091	2,040,934	901,119	1,139,815
10(22)	23,069	10,760	12,309	2,158,045	1,010,317	1,147,728	2,080,072	890,477	1,189,595
11(23)	22,959	10,242	12,717	2,170,898	973,004	1,197,894	2,094,552	856,687	1,237,865
12(24)	23,685	10,280	13,405	2,240,424	978,870	1,261,554	2,177,158	865,557	1,311,601
13(25)	24,036	10,031	14,005	2,288,805	965,139	1,323,666	2,219,603	849,642	1,369,961
14(26)	24,424	9,791	14,633	2,335,328	949,541	1,385,787	2,266,794	834,845	1,431,949
15(27)	25,465	9,568	15,897	2,449,168	929,337	1,519,831	2,336,244	818,513	1,517,731
16(28)	26,225	9,368	16,857	2,518,135	917,246	1,600,889	2,395,889	804,790	1,591,099
17(29)	27,030	9,188	17,842	2,593,484	908,681	1,684,803	2,455,111	791,895	1,663,216
18(30)	27,906	8,990	18,916	2,670,799	897,058	1,773,741	2,504,934	772,929	1,732,005
19(令和元)	28,681	8,766	19,915	2,737,614	881,320	1,856,294	2,551,791	751,853	1,799,938
20(2)	29,400	8,571	20,829	2,798,888	867,410	1,931,478	2,589,394	730,218	1,859,176
21(3)	29,988	8,380	21,608	2,840,783	849,804	1,990,979	2,591,187	699,666	1,891,521

資料：厚生労働省政策統括官付行政報告統計室「福祉行政報告例」

- (注) 1. 東日本大震災の影響により、2011年は、仙台市以外の宮城県、郡山市及びいわき市以外の福島県を除いて集計した数であり、2012年は、郡山市及びいわき市以外の福島県の一部地域を除いて集計した数である。
2. 2015年から「保育所」と「幼保連携型認定こども園」の合計である。
3. 2015年から「保育所等定員」は子ども・子育て支援法による利用定員である。

詳細データ② 児童厚生施設設置数の推移

年次	児童館			児童遊園		
	総数	公営	私営	総数	公営	私営
1965(昭和40)年	544	412	132
70(45)	1,417	1,295	122	2,141	2,049	92
75(50)	2,117	1,769	348	3,234	3,097	137
80(55)	2,815	2,376	439	4,237	4,092	145
85(60)	3,517	2,943	574	4,173	4,025	148
90(平成2)	3,840	3,137	703	4,103	3,958	145
95(7)	4,154	3,275	879	4,150	3,975	175
00(12)	4,420	3,259	1,161	4,107	3,933	174
01(13)	4,577	3,255	1,322	4,025	3,840	185
02(14)	4,611	3,244	1,367	3,985	3,799	186
03(15)	4,673	3,210	1,463	3,926	3,741	185
04(16)	4,693	3,187	1,506	3,827	3,646	181
05(17)	4,716	3,200	1,516	3,802	3,643	159
06(18)	4,718	3,125	1,593	3,649	3,477	172
07(19)	4,700	3,051	1,649	3,600	3,430	170
08(20)	4,689	3,022	1,667	3,455	3,292	163
09(21)	4,360	2,757	1,603	3,407	3,298	109
10(22)	4,345	2,732	1,613	3,283	3,193	90
11(23)	4,318	2,673	1,645	3,164	3,096	68
12(24)	4,617	2,869	1,748	3,065	2,997	68
13(25)	4,598	2,804	1,794	2,785	2,702	83
14(26)	4,598	2,794	1,804	2,742	2,676	66
15(27)	4,613	2,770	1,843	2,781	2,718	63
16(28)	4,637	2,681	1,956	2,725	2,667	58
17(29)	4,541	2,632	1,909	2,380	2,328	52
18(30)	4,477	2,595	1,882	2,293	2,243	50
19(令和元)	4,453	2,553	1,900	2,221	2,166	55
20(2)	4,398	2,488	1,910	2,173	2,121	52
21(3)	4,347	2,381	1,966	2,121	2,070	51

資料：厚生労働省政策統括官付社会統計室「社会福祉施設等調査」

(注) 昭和45年までは12月末現在、昭和50年以降は10月1日現在である。

平成21～23年は調査方法等の変更による回収率変動の影響を受けていることに留意する必要がある。

平成23年は東日本大震災の影響により、宮城県・福島県の一部の地域については、調査を見合わせた。

平成24年からは都道府県・指定都市・中核市において把握している施設のうち、活動中の施設について集計した数である。

詳細データ③ 児童福祉施設等の現状

里親	家庭における養育を里親に委託			登録里親数	委託里親数	委託児童数	ファミリーホーム	養育者の住居において家庭養護を行う（定員5～6名）	
	区分 (里親は重複登録有り)	養育里親	12,934世帯	3,888世帯	4,709人	ファミリーホーム		ホーム数	446か所
専門里親		728世帯	168世帯	204人					
養子縁組里親		6,291世帯	314世帯	348人					
親族里親		631世帯	569世帯	819人					

施設	乳児院	児童養護施設	児童心理治療施設	児童自立支援施設	母子生活支援施設	自立援助ホーム
対象児童	乳児（特に必要な場合は、幼児を含む）	保護者のない児童、虐待されている児童その他環境上養護を要する児童（特に必要な場合は、乳児を含む）	家庭環境、学校における交友関係その他の環境上の理由により社会生活が困難となった児童	不良行為をなし、又はなすおそれのある児童及び家庭環境その他の環境上の理由により生活指導等を要する児童	配偶者のない女子又はこれに準ずる事情にある女子及びその者の監護すべき児童	義務教育を終了した児童であって、児童養護施設等を退所した児童等
施設数 (公立・私立)	145か所	610か所	53か所	58か所	215か所	229か所
定員	3,827人	30,140人	2,016人	3,340人	4,441世帯	1,575人
現員	2,351人	23,008人	1,343人	1,162人	3,135世帯 8,428人 (母親を含む)	818人
職員総数	5,555人	20,639人	1,522人	1,839人	2,073人	874人

小規模グループケア	2,197か所
地域小規模児童養護施設	527か所

※里親数、FHホーム数、委託児童数、乳児院・児童養護施設・児童心理治療施設・母子生活支援施設の施設数・定員・現員は福祉行政報告例（令和4年3月末現在）

※児童自立支援施設の施設数・定員・現員、自立援助ホームの施設数、小規模グループケア、地域小規模児童養護施設のか所数は家庭福祉課調べ（令和3年10月1日現在）

※職員数（自立援助ホームを除く）は、社会福祉施設等調査報告（令和3年10月1日現在）

※自立援助ホームの定員、現員（令和4年3月31日現在）及び職員数（令和3年10月1日現在）は家庭福祉課調べ

※児童自立支援施設は、国立2施設を含む

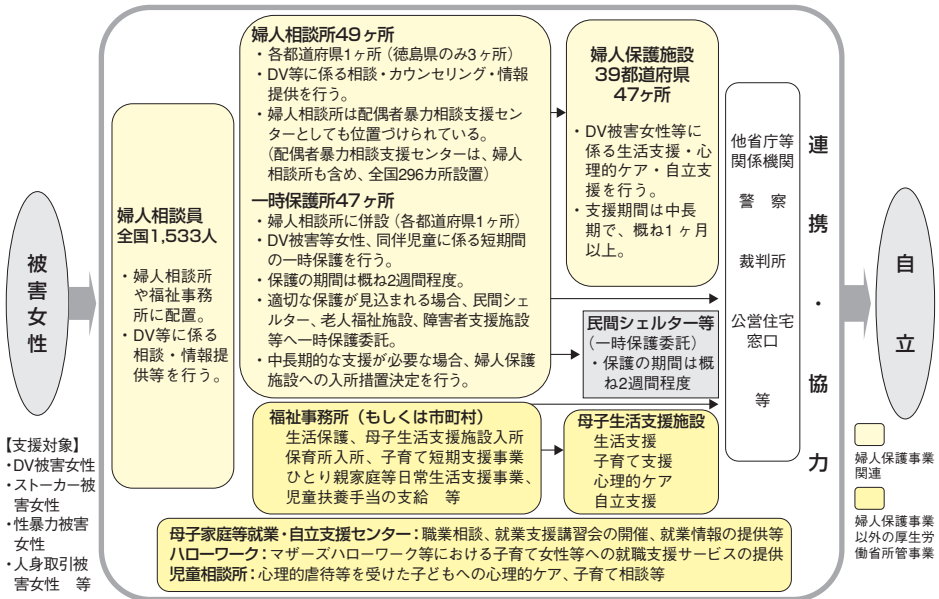
⑦

雇用均等・児童福祉

DV（配偶者からの暴力）防止対策

概要

婦人保護事業の概要



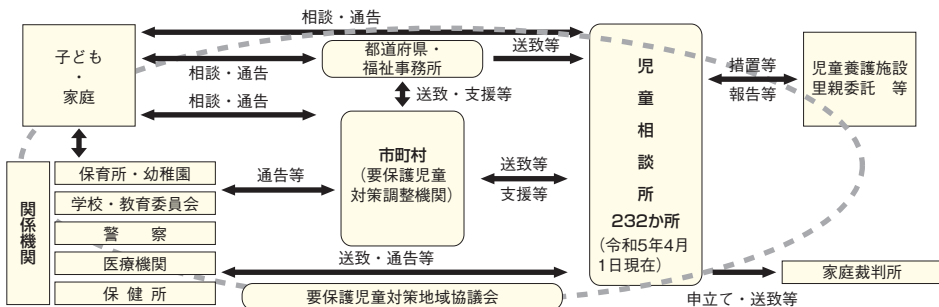
(注) 婦人相談員、婦人相談所及び婦人保護施設の数は令和2年4月1日現在。配偶者暴力相談支援センターの数は令和2年11月1日現在。

児童虐待防止対策

概要

地域での児童虐待防止のシステム

- 従来の児童虐待防止対策は、児童相談所のみで対応する仕組みであったが、平成16年の児童虐待防止法等の改正により、「市町村」も虐待の通告先となり、「市町村」と「児童相談所」が二層構造で対応する仕組みとなっている
 - ※児童相談所は都道府県、指定都市、児童相談所設置市に設置
- 市町村虐待相談対応件数は年々増加 平成17年度 40,222件→令和3年度 162,884件
- 各市町村単位で、医療・保健・福祉・教育等の関係機関のネットワークである要保護児童対策地域協議会を設置（令和2年4月1日現在、99.8%の市町村で設置）
- 平成20年の児童福祉法改正法により、協議会の支援対象について、これまでの要保護児童に加え、乳児家庭全戸訪問事業等で把握した養育支援を必要とする児童や出産前から支援を行うことが特に必要である妊婦も追加（平成21年4月～）
- 協議会は、要保護児童対策調整機関が中核となり、事務の総括や、要保護児童等に対する支援の実施状況の進行管理、児童相談所や養育支援訪問事業を行う者その他関係機関等との連絡調整を行うこととされている

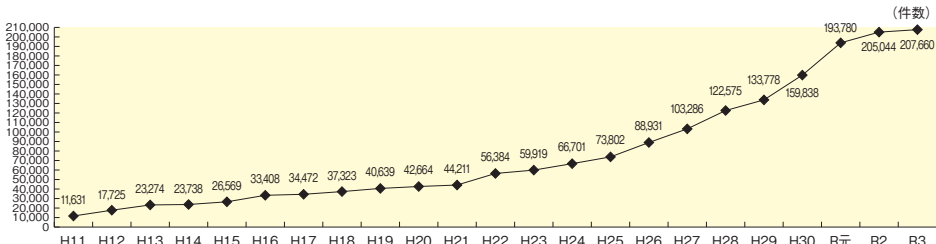


⑦

雇用均等・児童福祉

詳細データ 児童虐待相談の対応件数及び虐待による死亡事例数の推移

- 令和3年度の児童相談所での児童虐待に関する相談対応件数は、児童虐待防止法が施行される前の平成11年度の約18倍に増加。



※ 平成22年度は、東日本大震災の影響により、福島県を除いて集計した数値

- 相次ぐ児童虐待による死亡事件 → 多数の死亡事例が発生（令和2年度心中以外 47例・49人）

	第1次報告 (平成17年4月)	第2次報告 (平成18年3月)	第3次報告 (平成19年6月)	第4次報告 (平成20年3月)	第5次報告 (平成21年7月)	第6次報告 (平成22年7月)	第7次報告 (平成23年7月)	第8次報告 (平成24年7月)	第9次報告 (平成25年7月)	第10次報告 (平成26年9月)
	(H15.7.1~ H15.12.31) (6ヶ月間)	(H16.1.1~ H16.12.31) (1年間)	(H17.1.1~ H17.12.31) (1年間)	(H18.1.1~ H18.12.31) (1年間)	(H19.1.1~ H20.3.31) (1年3ヶ月間)	(H20.4.1~ H21.3.31) (1年間)	(H21.4.1~ H22.3.31) (1年間)	(H22.4.1~ H23.3.31) (1年間)	(H23.4.1~ H24.3.31) (1年間)	(H24.4.1~ H25.3.31) (1年間)
心中以外	24	48	51	52	73	64	47	45	56	49
心中	1	5	19	48	42	43	37	37	29	29
計	25	53	70	100	115	107	84	82	85	78
人数	25	58	86	126	142	128	128	98	114	107
	第11次報告 (平成27年10月)	第12次報告 (平成28年9月)	第13次報告 (平成29年8月)	第14次報告 (平成30年8月)	第15次報告 (令和元年8月)	第16次報告 (令和2年9月)	第17次報告 (令和3年8月)	第18次報告 (令和4年9月)		
	(H25.4.1~ H26.3.31) (1年間)	(H26.4.1~ H27.3.31) (1年間)	(H27.4.1~ H28.3.31) (1年間)	(H29.4.1~ H30.3.31) (1年間)	(H29.4.1~ H30.3.31) (1年間)	(H30.4.1~ H31.3.31) (1年間)	(H31.4.1~ R2.3.31) (1年間)	(R2.4.1~ R3.3.31) (1年間)		
心中以外	36	43	48	49	50	51	56	47		
心中	27	21	24	18	8	13	16	72		
計	63	64	72	67	58	64	72	119		
人数	63	64	72	67	58	64	72	119		
心中以外	36	44	52	49	52	54	57	49		
心中	33	27	32	28	13	19	21	70		
計	69	71	84	77	65	73	78	119		

母子家庭等の自立支援策

概 要

ひとり親家庭等の自立支援策の体系

○ひとり親家庭等に対する支援として、「子育て・生活支援策」、「就業支援策」、「養育費の確保策」、「経済的支援策」の4本柱により施策を推進。

子育て・生活支援	就業支援	養育費確保支援	経済的支援
<ul style="list-style-type: none"> ○母子・父子自立支援員による相談支援 ○ヘルパー派遣、保育所等の優先入所 ○こどもの生活・学習支援事業等による子どもへの支援 ○母子生活支援施設の機能拡充 など 	<ul style="list-style-type: none"> ○母子・父子自立支援プログラムの策定やハローワーク等との連携による就業支援の推進 ○母子家庭等就業・自立支援センター事業の推進 ○能力開発等のための給付金の支給 など 	<ul style="list-style-type: none"> ○養育費等相談支援センター事業の推進 ○母子家庭等就業・自立支援センター等における養育費相談の推進 ○「養育費の手引き」やリーフレットの配布 など 	<ul style="list-style-type: none"> ○児童扶養手当の支給 ○母子父子寡婦福祉資金の貸付 就職のための技能習得や児童の修学など12種類の福祉資金を貸付 など

○「母子及び父子並びに寡婦福祉法」に基づき、

- ①国が基本方針を定め、
- ②都道府県等は、基本方針に即し、区域におけるひとり親家庭等の動向、基本的な施策の方針、具体的な措置に関する事項を定める自立促進計画を策定。

【ひとり親支援施策の変遷】

- 平成14年より「就業・自立に向けた総合的な支援」へと施策を強化し、「子育て・生活支援策」、「就業支援策」、「養育費の確保策」、「経済的支援策」の4本柱により施策を推進中。
- 平成24年に「母子家庭の母及び父子家庭の父の就業の支援に関する特別措置法」が成立
- 平成26年の法改正（※）により、支援体制の充実、就業支援施策及び子育て・生活支援施策の強化、施策の周知の強化、父子家庭への支援の拡大、児童扶養手当と公的年金等との併給制限の見直しを実施。（※母子及び父子並びに寡婦福祉法、児童扶養手当法）
- 平成28年の児童扶養手当法の改正により、第2子、第3子以降加算額の最大倍増を実施。
- 平成30年の児童扶養手当法の改正により、支払回数を年3回から年6回への見直しを実施。
- 令和2年の児童扶養手当法の改正により、児童扶養手当と障害年金との併給制限の見直しを実施。

母子家庭等の福祉対策の概要

所得保障	児童扶養手当の支給	生別母子世帯等 (詳細データ①参照)	受給者 854,540人 *3 対象児童 1,299,635人 *1	自立のための施策	生活指導等 ①母子生活支援施設 ②母子・父子福祉センター ③母子・父子休業ホーム ④母子・父子自立支援員の設置 ⑤ひとり親家庭等 日常生活支援事業 ⑥保育対策(保育所への優先入所)	設置数 215か所 *3 設置数 55か所 *4 設置数 2か所 *4 相談員数 1,788人 *6 派遣件数 2,663件 *6
		遺族基礎年金*5	受給者 90,051人 *2			
	遺族厚生年金*5	受給者 5,714,118人 *2				
	母子父子(寡婦)世帯に対する低利または無利子の資金貸付	貸付件数 18,898件 *6				
母子福祉資金の貸付け	母子父子(寡婦)世帯に対する低利または無利子の資金貸付	貸付件数 1,235件 *6	貸付件数 380件 *6			
		父子福祉資金の貸付け	貸付件数 380件 *6			
		寡婦福祉資金の貸付け	貸付件数 380件 *6			

(注) *1 令和2年度末、*2 令和3年度末、*3 厚生労働省政策統括官付行政報告統計室「令和3年度福祉行政報告例」(令和4年3月末現在)、*4 厚生労働省政策統括官付社会統計室「令和3年社会福祉施設等調査」(令和3年10月1日現在)
*5 「令和3年度厚生年金保険・国民年金事業年報」より。統括によらないすべての受給者に対するものであり、旧法も含む。
*6 厚生労働省子ども家庭局調べ(令和3年度末現在)

⑦

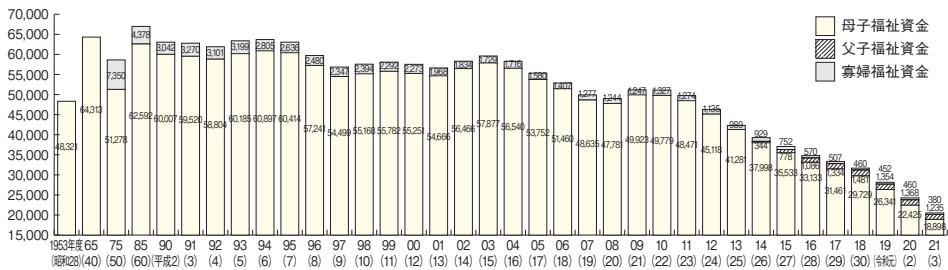
雇用均等・児童福祉

詳細データ① 児童扶養手当

目的	離婚等による母子家庭等の生活の安定と自立の促進に寄与することにより、児童の福祉の増進を図ること (平成22年8月より父子家庭の父にも支給)																																										
受給者	・父母の離婚等により父と生計を同じくしない児童(※18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある者または20歳未満で一定の障害の状態にある者。以下同じ。)を監護する母又は養育する者(祖父母等) ・父母の離婚等により母と生計を同じくしない児童を監護し、かつ生計を同じくする父																																										
手当額(月額)	児童1人の場合 44,140円～10,410円 児童2人目の加算額 10,420円～5,210円 3人以上児童1人の加算額 6,250円～3,310円																																										
所得制限	受給者の前年の年収160万円未満(2人世帯) 160万円以上365万円未満の場合は、所得に応じて10円きざりで支給停止 なお、孤児等を養育する養育者については、前年の年収610万円未満(6人世帯)																																										
支給方法	受給資格者の申請に基づき、都道府県知事、市長又は福祉事務所を設置する町村の長が認定し、金融機関を通じて年6回(1月、3月、5月、7月、9月、11月)支払う。																																										
支給状況(令和3年度末)	受給者数 854,540人(母子世帯数782,249人、父子世帯数41,812人、その他の世帯30,479人) 母子世帯における支給理由別内訳 <table border="0"> <tr> <td>生別</td> <td>離婚</td> <td>670,210人</td> <td>生別</td> <td>離婚</td> <td>37,229人</td> </tr> <tr> <td>死別</td> <td>その他</td> <td>532人</td> <td>死別</td> <td>その他</td> <td>32人</td> </tr> <tr> <td>未婚の母</td> <td></td> <td>4,697人</td> <td>未婚の母</td> <td></td> <td>2,204人</td> </tr> <tr> <td>父障害</td> <td></td> <td>99,675人</td> <td>父障害</td> <td></td> <td>652人</td> </tr> <tr> <td>遺棄</td> <td></td> <td>4,706人</td> <td>母障害</td> <td></td> <td>1,576人</td> </tr> <tr> <td>DV保護命令</td> <td></td> <td>1,522人</td> <td>遺棄</td> <td></td> <td>115人</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>907人</td> <td>DV保護命令</td> <td></td> <td>4人</td> </tr> </table>	生別	離婚	670,210人	生別	離婚	37,229人	死別	その他	532人	死別	その他	32人	未婚の母		4,697人	未婚の母		2,204人	父障害		99,675人	父障害		652人	遺棄		4,706人	母障害		1,576人	DV保護命令		1,522人	遺棄		115人			907人	DV保護命令		4人
生別	離婚	670,210人	生別	離婚	37,229人																																						
死別	その他	532人	死別	その他	32人																																						
未婚の母		4,697人	未婚の母		2,204人																																						
父障害		99,675人	父障害		652人																																						
遺棄		4,706人	母障害		1,576人																																						
DV保護命令		1,522人	遺棄		115人																																						
		907人	DV保護命令		4人																																						

資料：厚生労働省子ども家庭局調べ。

詳細データ② 母子父子寡婦福祉資金貸付件数の推移



資料：厚生労働省子ども家庭局調べ。

母子保健対策

概要

母子保健対策の体系

(2022 (令和4) 年4月現在)

区分	思春期	妊娠	出産	乳児期 (~1歳)	幼児期 (1歳~小学校入学)	学童期
健康診査等		●妊産婦健康診査	●先天性代謝異常等検査 ●新生児聴覚検査	●乳幼児健康診査	(1歳6か月児健康診査) (3歳児健康診査)	
		●HTLV-1母子感染対策事業	●B型肝炎母子感染防止事業			
保健指導等	●母子保健相談指導事業 (両親学級等)	●妊娠の届出・母子健康手帳の交付	●保健師等による訪問指導等 (妊産婦・新生児・未熟児等)	●乳児家庭全戸訪問事業 (こんにちは赤ちゃん事業)	●養育支援訪問事業	
	●性と健康の相談センター事業		●子どもの事故予防強化事業			
	●思春期保健対策の推進		●産後ケア事業			
	●食育の推進	●妊娠・出産包括支援事業 (子育て世代包括支援センター、産前・産後サポート事業等)				
医療対策等		●入院助産 ●不妊に悩む方への特定治療支援事業	●未熟児養育医療 ●代謝異常児等特殊ミルク供給事業 ●結核児童に対する療育の給付		●子どもの心の診療ネットワーク事業 ●児童虐待防止医療ネットワーク事業	
その他	●健やか親子21 (第2次)	●マタニティマークの周知・活用				
	●健やか次世代育成総合研究事業 (厚生労働科学研究)					

母子保健事業の推進体制

	市町村（市町村保健センター）	都道府県等（保健所）
	○基本的母子保健サービス	○専門的母子保健サービス
健康診査等	・妊産婦、乳幼児（1歳6か月児、3歳児）の健康診査	・先天性代謝異常等検査
保健指導等	・母子健康手帳の交付 ・両親学級、産後ケア等の妊産婦への支援	・不妊専門相談、女性の健康教育等
訪問指導	・妊産婦、新生児訪問指導、未熟児訪問指導	
療養支援等	・未熟児養育医療	

⑦

雇用均等・児童福祉

① 詳細データ 母子保健関係指標の推移

年次	出生率 (人口千対)	乳児死亡率 (出生千対)	新生児死亡率 (出生千対)	周産期死亡率 (出産 ¹ 千対)	妊産婦死亡率 (出産 ² 10万対)	死産率 (出産 ² 千対)
1965 (昭和40) 年	18.6	18.5	11.7	...	80.4	81.4
75 (50)	17.1	10.0	6.8	6.8	27.3	50.8
85 (60)	11.9	5.5	3.4	15.4	15.1	46.0
95 (平成 7)	9.6	4.3	2.2	7.0	6.9	32.1
97 (9)	9.5	3.7	1.9	6.4	6.3	32.1
98 (10)	9.6	3.6	2.0	6.2	6.9	31.4
99 (11)	9.4	3.4	1.8	6.0	5.9	31.6
2000 (12)	9.5	3.2	1.8	5.8	6.3	31.2
01 (13)	9.3	3.1	1.6	5.5	6.3	31.0
02 (14)	9.2	3.0	1.7	5.5	7.1	31.1
03 (15)	8.9	3.0	1.7	5.3	6.0	30.5
04 (16)	8.8	2.8	1.5	5.0	4.3	30.0
05 (17)	8.4	2.8	1.4	4.8	5.7	29.1
06 (18)	8.7	2.6	1.3	4.7	4.8	27.5
07 (19)	8.6	2.6	1.3	4.5	3.1	26.2
08 (20)	8.7	2.6	1.2	4.3	3.5	25.2
09 (21)	8.5	2.4	1.2	4.2	4.8	24.6
10 (22)	8.5	2.3	1.1	4.2	4.1	24.2
11 (23)	8.3	2.3	1.1	4.1	3.8	23.9
12 (24)	8.2	2.2	1.0	4.0	4.0	23.4
13 (25)	8.2	2.1	1.0	3.7	3.4	22.9
14 (26)	8.0	2.1	0.9	3.7	2.7	22.9
15 (27)	8.0	1.9	0.9	3.7	3.8	22.0
16 (28)	7.8	2.0	0.9	3.6	3.4	21.0
17 (29)	7.6	1.9	0.9	3.5	3.4	21.1
18 (30)	7.4	1.9	0.9	3.3	3.3	20.9
19 (令和元)	7.0	1.9	0.9	3.4	3.3	22.0
20 (2)	6.8	1.8	0.8	3.2	2.7	20.1
21 (3)	6.6	1.7	0.8	3.4	2.5	19.7
22 (4)	6.3	1.8	0.8	3.3	...	19.3

資料：厚生労働省政策統括官付人口動態・保健社会統計室「人口動態統計」

(注) 1. 出生数に妊娠満22週以後の死産数を加えたものである。

2. 出生数に死産数を加えたものである。

3. 2022 (令和4) 年は概数である。

② 詳細データ 先天性代謝異常等検査実施状況 (2021 (令和3) 年度)

出生数 (A) (人)	先天性代謝異常検査	
	検査実施実人員数 (B) (人)	受検率 (B/A) (%)
808,121	839,496	103.9

資料：厚生労働省子ども家庭局調べ。

(注) 1. 2,000g以下の低体重児の再採血者等が、検査実施実人員数に含まれることにより、受検率は100%を越えることがある。

2. 令和3年度出生数のうち、令和4年1月～3月の出生数は速報値を用いて算出している。

③ 詳細データ 未熟児養育医療給付決定件数等の状況

訪問指導		養育医療給付決定件数
被指導実人員	被指導延人員	
40,506	48,805	29,925

資料：厚生労働省政策統括官付行政報告統計室「地域保健・健康増進事業報告」(2021 (令和3) 年度)

養育医療給付決定件数は、厚生労働省政策統括官付行政報告統計室「令和3年度福祉行政報告例」