エ　労働力需給の見通し

「雇用政策研究会報告書」（平成27年）における推計では、労働力人口は6,351万人から、経済成長と労働参加が適切に進まなかった場合、平成32年に6,046万人、平成42年には5,561万人に減少すると見込まれている一方、経済成長と労働参加が適切に進んだ場合には、平成32年に6,381万人、平成42年は6,169万人と、減少幅が縮小すると見込まれている。

オ　労働条件

男女の平均賃金の格差は、徐々に縮小傾向にあるものの、平成27年における男性の所定内給与額100に対する女性の割合は72.2と、依然として欧米諸国と比較すると大きな差がある。この格差については、主として、役職や勤続年数による影響が大きいと考えられるが、そのほかにも就業分野の違いなど様々な要因によるところもあるものと考えられる。

労働時間について見ると、平成27年の男性常用雇用者１人当たりの平均年間総実労働時間は1,900時間を超えている。また、女性常用雇用者１人当たりの平均年間総実労働時間は約1,500時間となっている。パートタイム労働者比率が高まったこと等から、当該労働時間は男女ともに減少傾向にあるが、パートタイム労働者以外の一般労働者の総実労働時間は2,000時間台で高止まりしており、また、依然として欧米諸国と比べると長時間労働者の割合は高いものとなっている。

⑵　企業の雇用管理

ア　均等法等の施行状況等

均等法が昭和61年に施行されて30年が経過し、平成28年４月には、女性活躍推進法も全面施行された。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」との意識については、反対が賛成を上回っており、若者を中心に固定的な性別役割分担意識の解消が徐々に進んでいる。企業内の雇用管理において制度面での男女の均等な取扱いは徐々に浸透しており、女性の職域も拡大が図られている。また、管理職に占める女性の割合についても上昇傾向が続いているが、国際的に見ると依然その水準は低くなっている。

また、セクシュアルハラスメント防止対策については、企業における取組が進展し、制度的な体制は整いつつあるが、常時雇用する労働者が1,000人以上の全ての企業が防止対策に取り組んでいる一方、常時雇用する労働者が10人～99人の企業においては防止対策の実施が約６割に留まっており、企業規模によりその取組の状況や抱えている課題には違いが見られる。母性健康管理措置については、規定を有している事業所割合は上昇しているものの、例えば勤務時間の短縮など妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置の規定率を見ると、常時雇用する労働者が500人以上の企業においては約８割の事業所が規定している一方、常時雇用する労働者が５～29人の企業では約４割となっており、事業所規模が小さいほど規定率は低くなっている。

さらに、妊娠、出産、未就学児の育児を経験した女性労働者の妊娠等を理由とする不利益取扱い等の経験率は、２割を超えており、そのうち約半数の者が「休むなんて迷惑だ」「辞めたら？」など妊娠、出産、育児休業関連の権利を主張しづらくするような発言を受けている。近年は、妊娠、出産、育児休業等に関する不利益取扱いのみならず、上司・同僚による職場における妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントも大きな問題となってきていることを踏まえ、雇用保険法等の一部を改正する法律（平成28年法律第17号。以下「均等法等改正法」という。）による改正後の均等法（以下「改正均等法」という。）及び均等法等改正法による改正後の育児休業、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（平成３年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）（以下「改正育児・介護休業法」という。）により、妊娠、出産、育児休業等に関する言動により、労働者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務付けられた。

近年、採用を行った企業について、各職種において男女とも採用したとする割合は概ね上昇しており、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置（ポジティブ・アクション）に取り組んでいるとする企業も平成26年度において57.1％となっている。ポジティブ・アクションの取組状況を企業規模別にみると、規模が大きいほどその割合が高く、5,000人以上規模で82.7％となっている。加えて、女性活躍推進法が平成28年４月に施行されたことから、これを契機として、ポジティブ・アクションの取組みは一層進むものと思われる。

均等法等に係る都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（ただし、平成27年度までは雇用均等室。以下「雇用環境・均等部（室）」という。）への相談は、年間２万件を超えて推移しており、その内容はセクシュアルハラスメントに関するものが最も多く約４割を占めており、次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関するものが約２割、母性健康管理に関するものが約１割となっている。

労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は平成27年度で346件あり、セクシュアルハラスメントに関するものが172件、次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関するものが157件となっている。また、機会均等調停会議による調停申請受理件数は平成27年度で58件であり、セクシュアルハラスメントに関するものが最も多く33件、次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関するものが20件となっている。

イ　女性活躍推進法の施行状況等

女性活躍推進法は平成27年８月に成立し、平成28年４月１日から全面施行されている。

女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画の策定・届出率は、行動計画の策定・届出が義務となっている常時雇用する労働者が300人を超える国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）については平成28年12月末時点では99.8％となっており、制度の浸透・定着が見られる。一方、行動計画の策定・届出が努力義務である常時雇用する労働者が300人以下の一般事業主については、同時点で2,155社となっており、中小企業においても一定の取組はみられるものの、今後、一層の進展が期待される。

また、女性活躍推進法第９条に規定する認定（以下「えるぼし認定」という。）を取得した事業主は平成28年12月末時点で215社となっており、徐々に増加している。認定段階については、認定段階３を取得している事業主が約３分の２を占めており、残りの事業主は認定段階２を取得している。

加えて、平成28年２月には、女性活躍推進法に基づく各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を開設しており、各企業が学生等に対して、自社の女性の活躍状況や、一般事業主行動計画の内容、えるぼし認定の取得状況等の女性活躍推進に関する取組を発信・アピールする場となっている。平成28年12月末時点では、当該データベースにおいて、6,908社が女性活躍推進法に基づく自社の情報を公表している。

ウ　育児・介護休業法の施行状況等

育児休業制度が義務化されてから20年を超える中、制度の規定を有している事業所割合は、平成27年度では事業所規模30人以上で91.9％となるなど、制度の定着が進んでいる。しかしながら、事業所規模が小さくなるほどその割合は低くなっている。

育児休業取得率は、女性では概ね横ばいで推移し、平成27年度では81.5％となっているなど制度の定着が見られるが、一方で男性では2.65％であり、近年上昇傾向にあるものの、男性の制度の活用は低水準に留まっている。

介護休業制度については、平成11年度から義務化されているが、制度の規定を有している事業所割合は、育児休業制度に比べるとやや低く、平成26年度では事業所規模30人以上で88.0％となっている。

介護をしている雇用者のうち、介護休業取得者の割合は、平成24年で3.2％となっている。介護休業取得者の男女別内訳を見ると、女性は52.8％、男性は47.2％と、全体の取得者のうち約半数は男性となっている。