

Ⅱ 働く女性に関する対策の概況

1 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等対策の推進

急速に少子高齢化が進行し、労働力人口が本格的に減少していく中、女性等意欲のある全ての人ができる全員参加型社会の実現が必要である。しかし、女性労働者の就業を取り巻く現状を見ると、依然として男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっている。また、継続就業を希望しながらも出産・育児等により離職を余儀なくされている者も多く、就業を継続するに際して具体的な見通しを持ちにくくなっている状況が見られることから、なお実質的な機会均等が確保されたとは言い難い状況にある。

このため、男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）の履行確保はもとより、ポジティブ・アクションの一層の推進等の取組により、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境整備を進めている。

(1) 均等法の履行確保

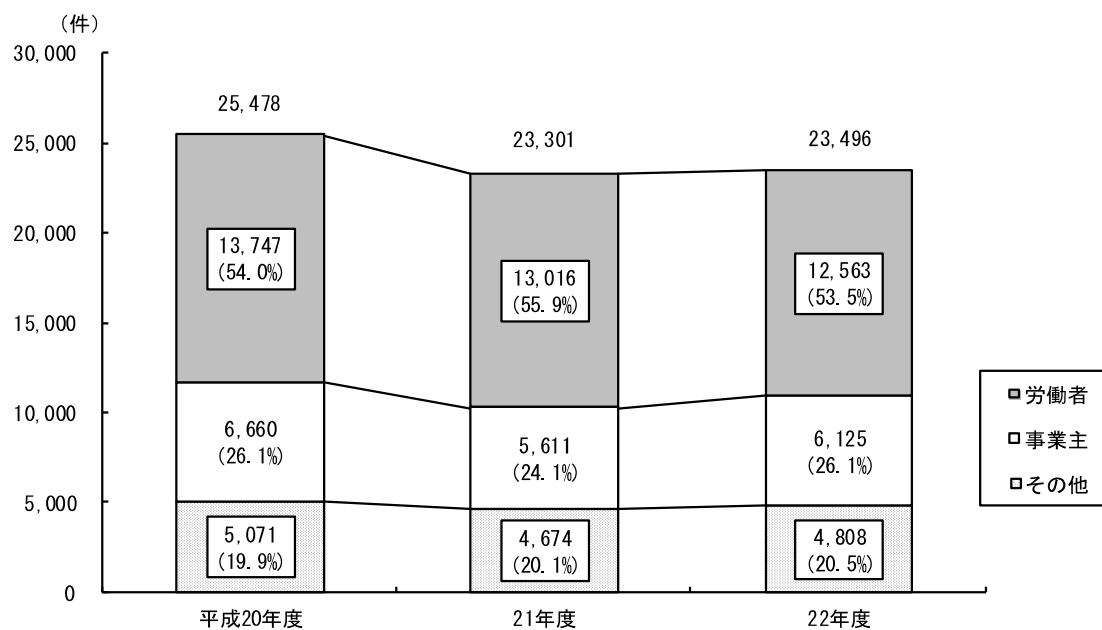
① 男女均等取扱いのための指導の実施

平成 22 年度に、都道府県労働局雇用均等室（以下「雇用均等室」という。）に寄せられた均等法に関する相談は 23,496 件であり、前年度と横ばいとなっている。

こうした中、雇用均等室では、企業における男女均等取扱い等を確保するため、事業所を訪問し、雇用管理の実態を把握するとともに、性別による差別的な取扱いや妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い等、均等法に違反する雇用管理の実態が把握された企業に対しては、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により是正指導を行っている。

また、コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対しては、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」の周知徹底を図るとともに、法違反企業については是正指導を行っている。

【資料 1】 相談件数の推移



【資料 2】 是正指導件数

事 項	平成22年度 (件)
均等法第 5 条関係 (募集・採用)	255
均等法第 6 条関係 (配置・昇進・教育訓練等)	114
均等法第 7 条関係 (間接差別)	3
均等法第 9 条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い)	29
均等法第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	7,207
均等法第12条・13条関係 (母性健康管理)	3,652
その他	40
計	11,300

② 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

セクシュアルハラスメント対策の必要性について、事業主の理解を深め、実効ある対策が講じられるよう、均等法及び指針の周知啓発を図るとともに、法に沿ったセクシュアルハラスメント対策が講じられていない企業や、セクシュアルハラスメントが生じた場合に適切な対応がなされていない企業に対し、指導を行っている。

また、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する労働者及び事業主等からの相談に適切に対応するため、専門知識を有するセクシュアルハラスメント対策指導員を雇用均等室に配置している。

さらに、事業主がセクシュアルハラスメント対策を効果的に実施できるよう、具体的取組の事例やノウハウを提供している。

③ 母性健康管理対策の推進

均等法に基づいた母性健康管理の措置（健康診査の受診等に必要な時間の確保及び医師等の指導事項を守るために必要な措置を講じること）及び労働基準法の母性保護規定（産前産後休業、危険有害業務の就業制限等）について、事業主、女性労働者、医療関係者等に対し周知徹底を図っている。

また、母性健康管理に関して必要な措置を講じない等均等法違反の企業に対し、行政指導を行うとともに、事業主が母性健康管理の措置を適切に講ずることができるように、女性労働者に対して出された医師等の指導事項を的確に事業主に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用を促進している。

さらに、企業内の産業医等産業保健スタッフへの研修を行い、企業内の母性健康管理体制の整備を図るとともに、企業や働く女性に対して母性健康管理に関する情報を提供する支援サイト「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ」をPCサイト及び携帯サイトで開設し、制度の周知を図っている。

④ 男女均等取扱いに関する紛争解決の援助

性別による差別的取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置に関する労働者と事業主の間の紛争については、均等法第17条に基づく都道府県労働局長による紛争解決の援助及び均等法第18条に基づく機会均等調停会議による調停により円滑か

つ迅速な解決を図っている。

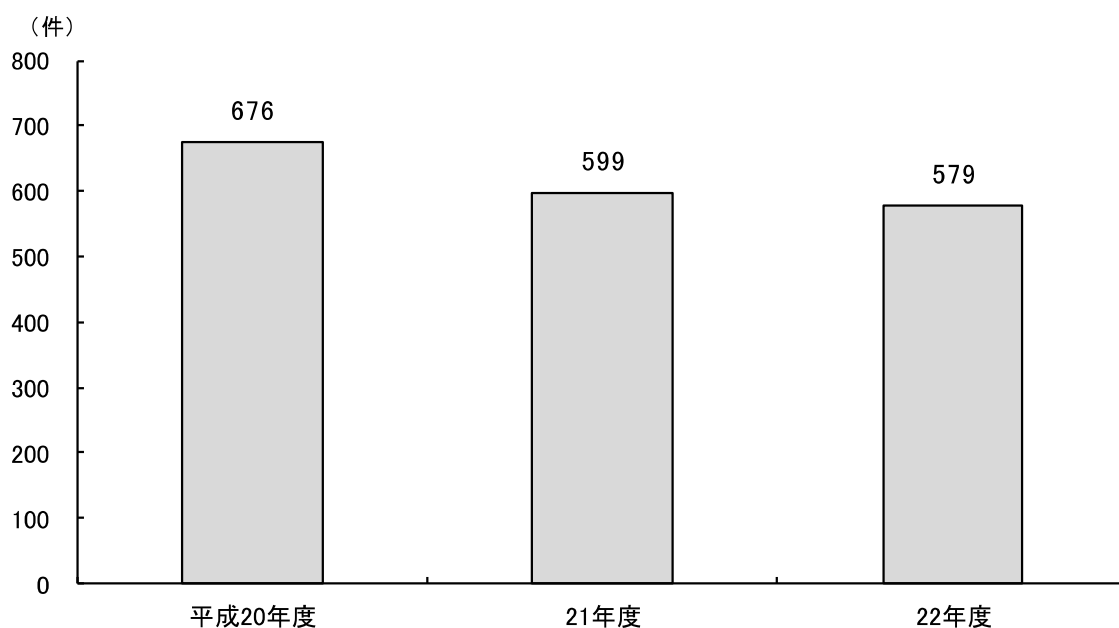
また、これらの紛争解決援助の措置が十分活用されるよう、都道府県労働局長による紛争解決の援助や機会均等調停会議による調停の役割や機能について、労働者等に積極的に周知を図っている。

平成 22 年度の都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は 579 件であった。申立の内容をみると、セクシュアルハラスメント（均等法第 11 条）が 302 件と最も多く、次いで妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い（均等法第 9 条）が 238 件で、これらで約 9 割を占めている。また、平成 22 年度中に援助を終了した事案 593 件（前年度から引き続いて援助を行ったものを含む。）のうち、7 割を超える 434 件について都道府県労働局長による援助を行った結果、解決に至っている。

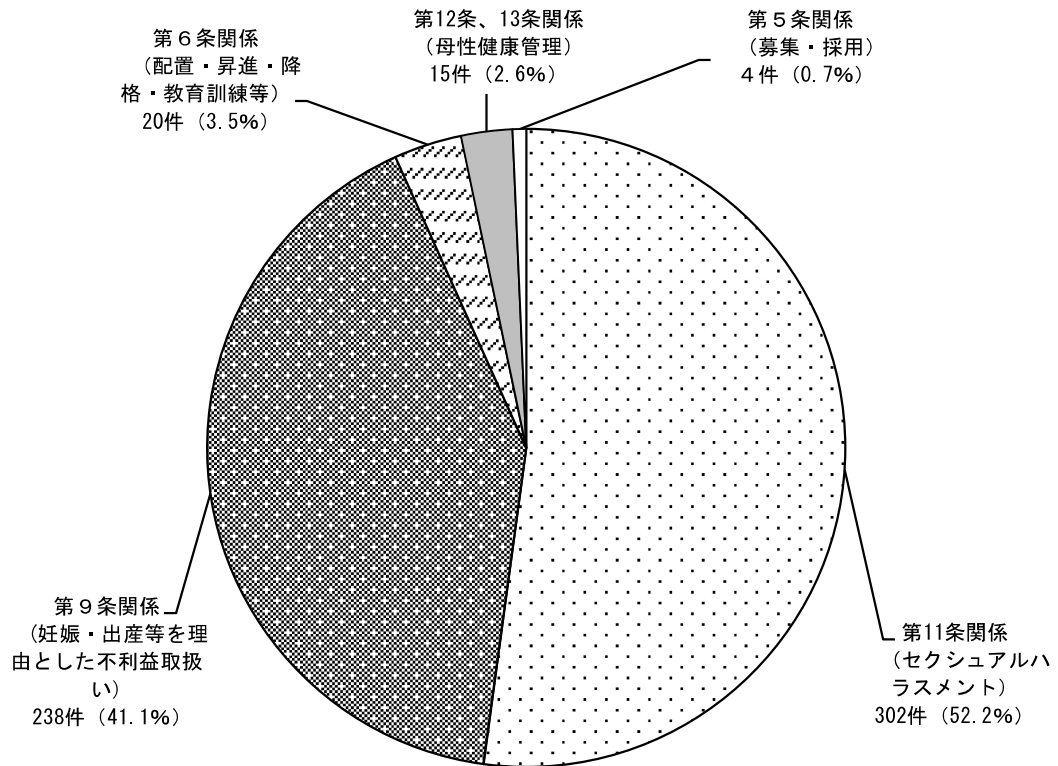
平成 22 年度の調停申請受理件数は 75 件と、改正法施行後一貫して増加している。申請の内容をみると、セクシュアルハラスメント（均等法第 11 条）に関するものが 51 件と最も多く、次いで妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い（均等法第 9 条）が 20 件となっている。調停の実施結果をみると、調停案の受諾勧告を行ったものが 40 件で、そのうち 34 件が調停案を双方受諾し、解決に至っている。

【資料 3】 都道府県労働局長による紛争解決の援助

1 紛争解決の援助の申立受理件数の推移

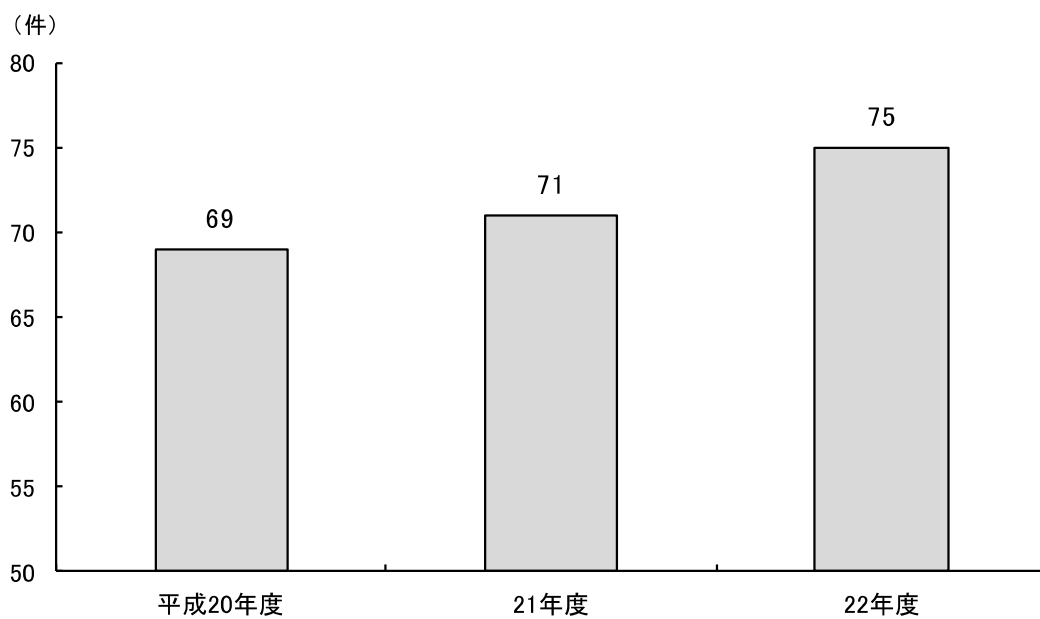


2 紛争解決の援助内容の内訳

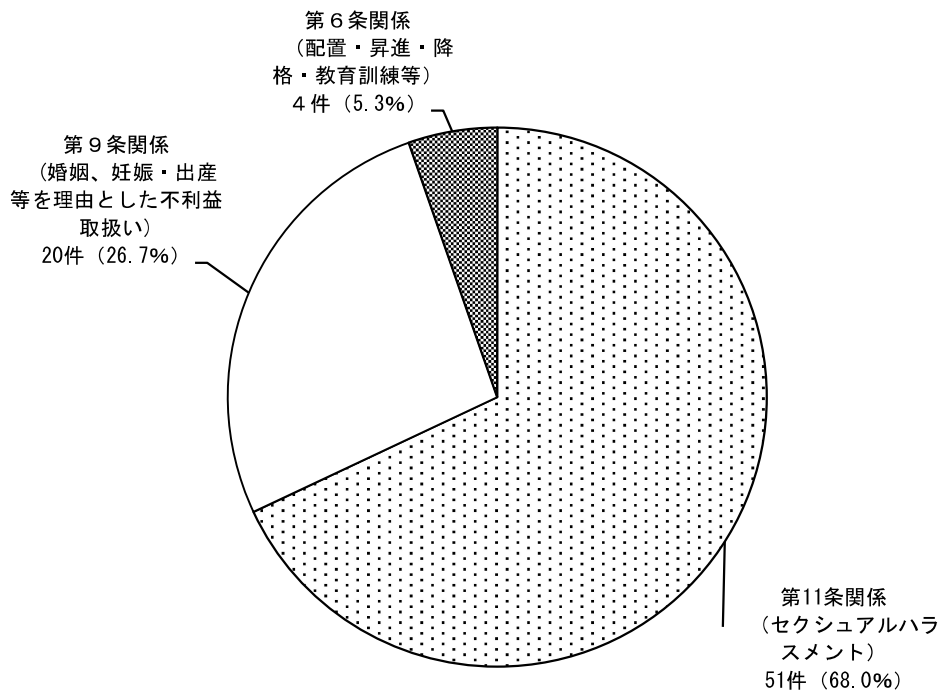


【資料4】 機会均等調停会議による調停

1 機会均等調停会議による調停の申請受理件数の推移



2 機会均等調停会議による調停内容の内訳



⑤ 女子学生等の就職に関する均等な機会の確保

採用面接、選考等の採用過程において男女差別的取扱いが依然としてみられることから、女子学生の就職に関する均等な機会の確保を図るため、企業の採用担当者等を対象に、均等法に沿った男女均等な選考ルールの徹底を図るとともに、採用実績に男女差が大きい企業に対し、実態を把握し、法違反企業に対しては是正指導を行っている。

また、女子学生等が的確な職業選択を行えるよう、意識啓発を図っている。

⑥ 均等法の周知

均等法を一層定着させ、男女均等取扱い等の確保を図るため、男女雇用機会均等月間（6月）に、労使を始め社会一般に対する周知活動を実施している。第26回男女雇用機会均等月間においては、テーマを「意識が変われば職場が変わる！職場が変われば未来が変わる！」と定め、均等法の一層の周知徹底及び履行確保を図るとともに、ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解と取組を促すための広報活動を展開した。

(2) ポジティブ・アクションの促進

企業における実質的な男女均等取扱いを確保するため、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自主的かつ積極的取組（ポジティブ・アクション）を促進している。

ポジティブ・アクションについては、「子ども・子育てビジョン」及び「第3次男女共同参画基本計画」において、ポジティブ・アクションに取り組む企業割合を平成26年度までに40%超とする目標が設定されている。

ポジティブ・アクションの取組を広く普及させていくためには、経営トップが理解し、企業自らが主体的にポジティブ・アクションに取り組むことが必要であることから、平成13年7月より、経営者団体と連携し、「女性の活躍推進協議会」を開催している。

また、平成23年度においては、ポジティブ・アクションの取組をより多くの企業に浸透させ、女性の活躍の場を広げるため、「ポジティブ・アクションメッセージ集」を作成した。

■ ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

ポジティブ・アクション（Positive action）の頭文字 P と a を組み合わせ、創造と活力あふれる女性の姿をデザインしたシンボルマークで、「きらら」という愛称には、女性がいきいき活躍し、夢と希望で瞳がきらきら輝く、という意味が込められている。

シンボルマークは、「ポジティブ・アクション宣言サイト」からダウンロードでき、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業や、ポジティブ・アクションの普及促進に賛同する企業、労使団体等が、シンボルマークの作成趣旨に基づいて自由に利用することができる。

<サイトURL>

<http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/index.html>

<シンボルマーク活用例>

- 社内の理解促進のため、社内報に掲載する。
- 企業の取組のアピールのため、募集要項や会社案内や企業のホームページ等に掲載する。
- 企業のイメージアップのため、商品や名刺等に掲載する。



また、雇用均等室においても、企業におけるポジティブ・アクションを推進する責任者である機会均等推進責任者の選任勸奨を行い、ポジティブ・アクションの重要性、手法等についての情報提供を行っている。

このほか、ポジティブ・アクションを推進している企業等に対し、公募により「均等・両立推進企業表彰」を実施している。

＜均等・両立推進企業表彰 平成 23 年度表彰企業＞

ポジティブ・アクション及び仕事と育児・介護との両立を支援する取組を行い、他の模範となるような企業を表彰する制度で、表彰企業の取組を広く周知し、男女ともに職業生活の全期間を通じて、持てる能力を発揮できる職場環境の整備を促進することを目的としている。

《厚生労働大臣最優良賞》

○株式会社高島屋（大阪府）

【均等推進企業部門】

（表彰理由）

職種管理を軸とする新人事制度を導入し、また、個人の自主性をベースに能力開発を行う「商い塾(あきないじゅく)」を運営し、能力開発のためのきめ細かな支援を行う

→ 管理職に占める女性割合は係長クラスで5割強、課長クラスで2割強（産業別全国平均 係長クラス 18.1%、課長クラス 7.8%）

女性の役員を3名登用

【ファミリー・フレンドリー企業部門】

（表彰理由）

重要な企業戦略としてワーク・ライフ・バランスに取り組み、企業トップの率先の下、育児・介護休業制度の拡充等やワーク・ライフ・バランスの自己診断ツールを開発

→ 期間雇用者を含めた育児休業取得率は、女性 100%、男性 13.8%（男性全国平均 1.38%）

《厚生労働大臣優良賞》

【均等推進企業部門】

○該当企業なし

【ファミリー・フレンドリー企業部門】

○第一生命保険株式会社（東京都）

◆ 全職員の“仕事と生活の調和”のため、勤務時間の短縮や年次有給休暇の取得を推進

→ 全社を挙げた業務量削減取組、終業時刻目標の設定および週一回の早帰り日の設定により、時間外労働が減少（月平均所定外労働時間が 5.1 時間と、金融業・保険業（従業員 500 名以上）の平均の半分以下）

◆ 法を上回る両立支援制度や、継続勤務を支援する「ふぁみりい転勤制度」(※)等の各種制度の利用を促進

(※) 職員が家族の転勤等により転居を余儀なくされた場合、希望居住地から通勤可能な所属への異動を認める制度

○シャープ株式会社（大阪府）

◆ 平成 22 年度から男性社員の育児休業取得率 30%を目標にした取組を開始

→ 男性社員の育児休業取得の促進（「育休取得案内メール」送信、部門長を通じた「育休取得計画書」の提出依頼、男性の育児休業取得者のメッセージ紹介など）

→ 過去 3 年間の取得者は、男性 158 名（取得率 8.8%）、女性 183 名（取得率 95.0%）

◆ 社内の両立支援制度について社員アンケートを実施し、制度や運用を拡充

→ 社内アンケートで介護休業制度の認知度を明らかにし、介護休業の期間の延長等、制度の改定や効果的な周知を行う。また、社内外の相談窓口等の設置、介護セミナーを実施。

《都道府県労働局長賞》

【均等推進企業部門】

都道府県名	企業名	業種	規模	表彰の種類
青森	株式会社小坂工務店	建設業	E	奨励賞
秋田	横手建設株式会社	建設業	E	奨励賞
山形	東北電化工業株式会社	建設業	C	優良賞
栃木	シーデーピージャパン株式会社	サービス業	D	優良賞
	ネットトヨタ宇都宮株式会社	卸売業、小売業	D	優良賞
東京	富士電機株式会社	製造業	A	優良賞
	株式会社レナウン	卸売業、小売業	B	優良賞
福井	株式会社 SHINDO	製造業	D	優良賞
	株式会社福邦銀行	金融業、保険業	C	優良賞

静岡	三島信用金庫	金融業, 保険業	C	奨励賞
三重	日本土木工業株式会社	建設業	E	優良賞
	株式会社 光機械製作所	製造業	E	優良賞
大阪	シャープ株式会社	製造業	A	優良賞
	株式会社竹中工務店	建設業	A	優良賞
	パナホーム株式会社	建設業	B	優良賞
	大阪東信用金庫	金融業, 保険業	C	奨励賞
兵庫	神姫バス株式会社	運輸業, 郵便業	B	奨励賞
奈良	佐藤薬品工業株式会社	製造業	C	優良賞
岡山	株式会社トマト銀行	金融業, 保険業	B	優良賞
	トヨタカローラ岡山株式会社	卸売業, 小売業	C	優良賞
	株式会社ヤマダ	建設業	D	奨励賞
広島	株式会社ロジコム	運輸業, 郵便業	C	優良賞

【ファミリー・フレンドリー企業部門】

都道府県名	企業名	業種	規模	表彰の種類
青森	社会福祉法人寿栄会	医療, 福祉	D	奨励賞
栃木	シーデーピージャパン株式会社	サービス業	D	優良賞
群馬	有限会社COCO-LO	医療, 福祉	E	優良賞
東京	第一三共株式会社	製造業	A	優良賞
	株式会社アイエスエフネット	情報通信業	B	奨励賞
	アステラス製薬株式会社	製造業	A	奨励賞
神奈川	株式会社みつば	運輸業	C	優良賞
富山	YKKビジネスサポート株式会社	サービス業	D	奨励賞
石川	株式会社中央設計技術研究所	学術研究, 専門・技術サービス業	D	優良賞
福井	株式会社福邦銀行	金融業, 保険業	C	奨励賞
山梨	パイオニア・マイクロ・テクノロジー株式会社	製造業	C	奨励賞
兵庫	株式会社フェリシモ	卸売業, 小売業	B	優良賞
	株式会社ケイテック	学術研究, 専門・技術サービス業	C	奨励賞
鳥取	社会医療法人 明和会医療福祉センター	医療, 福祉	C	優良賞
岡山	共和機械株式会社	製造業	E	優良賞
宮崎	医療法人 久康会	医療, 福祉	C	優良賞
沖縄	株式会社りゆうせき	卸売業, 小売業	C	優良賞

規模について(労働者数)

A 5,000人以上 B 1,000~4,999人 C 300~999人 D 100~299人 E 30~99人 F 30人未満

さらに、ポジティブ・アクションについて、個別企業の取組内容を閲覧・検索できるサイトや自社の女性活躍推進についてサイト上で宣言できるコーナーをはじめ、企業が自社の女性の活躍推進の状況を自己診断できるシステム等各種コンテンツを備えた情報ポータルサイトにより、ポジティブ・アクションに関する総合的な情報を提供するとともに、使用者団体や労働組合などと連携して、男女間格差の「見える化」をするための支援ツールの作成・普及、実践的導入マニュアルの作成・普及を通じた中小企業におけるポジティブ・アクションの取組促進及び企業の人事労務担当者などを対象にポジティブ・アクションの推進のための方策についてノウハウを提供するため、全国で研修・相談会を実施している。

(3) 男女間賃金格差解消のための取組

男女間の賃金格差は依然として存在しており、先進諸外国と比較すると、その格差は大きい状況にあり、より一層の取組を進める必要があるため、平成22年8月に「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」を作成し、その周知・啓発に努めているところである。このガイドラインでは、賃金・雇用管理の見直しの視点や格差の実態を把握するための調査票といった支援ツールを盛り込むなど、労使が自主的に賃金・雇用管理制度の見直しに取り組むことを促進するための実践的な対応方策を示している。

2 仕事と生活の調和の実現に向けた取組

子育てや介護をしながら働き続けやすい環境を整備するため、仕事と生活の調和の取れた働き方を実現することは重要な課題となっている。

平成 22 年 1 月に「子ども・子育てビジョン」が閣議決定され、本ビジョンの「目指すべき社会への政策 4 本柱」の 1 つとして「男性も女性も仕事と生活が調和する社会へ（ワーク・ライフ・バランスの実現）」が掲げられた。

また、平成 22 年 6 月に閣議決定された「新成長戦略」や同月に政労使トップによる合意により改定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び行動指針においても、男性の育児休業取得率や女性の第 1 子出産前後の継続就業率等についてそれぞれ数値目標を掲げ、その達成に向けた取組を推進している。

(1) 育児休業、介護休業その他の仕事と育児・介護の両立のための制度の定着促進等

育児・介護期は特に仕事と家庭の両立が困難であることから、仕事か家庭かという二者択一構造とならないよう、仕事と家庭の両立支援策を重点的に推進する必要がある。

直近の調査では、女性の育児休業取得率は 83.7%と、育児休業制度の着実な定着が図られつつある。しかし、第 1 子出産後も継続就業をしている女性は 38.0%にとどまっており、仕事と育児の両立が難しいため、やむを得ず辞めた女性も少なくない。

また、男性の約 3 割が育児休業を取りたいと考えているが、実際の取得率は 1.38%にとどまっている。さらに、男性の子育てや家事に費やす時間も先進国中最低の水準にとどまっている。こうした男女とも仕事と生活の調和のとれない状況が女性の継続就業を困難にし、少子化の原因の一つとなっていると考えられる。

こうした現状も踏まえ、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる環境を整備することを目的に、平成 21 年 6 月に育児・介護休業法の一部が改正され、平成 22 年 6 月 30 日に施行されている。また、これまで従業員数が 100 人以下の事業主に適用が猶予されていた短時間勤務制度、所定外労働の制限の制度及び介護休暇について、平成 24 年 7 月 1 日より全面的に適用になる。

この改正育児・介護休業法の周知・徹底を図るとともに、法律に規定

されている育児・介護休業や所定労働時間の短縮等の措置などの両立支援制度を安心して利用できる職場環境の整備を支援している。

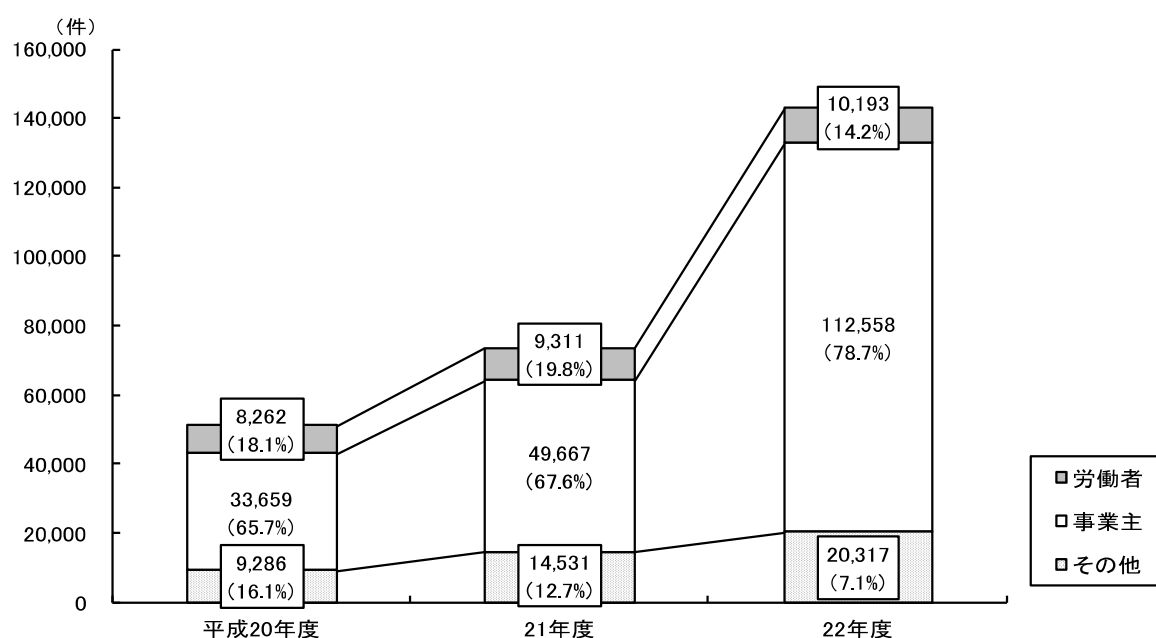
① 育児・介護休業法の履行確保

雇用均等室では、計画的に事業所を訪問し、就業規則等で必要な制度が設けられているかを確認するなど、育児・介護休業法に規定されている制度の普及・定着に向けた行政指導を実施している。

特に、育児休業等の申出や取得を理由とした不利益取扱いに対しては、相談者の意向に配慮しつつ、相談事案が生じている事業所に対する報告徴収を積極的に実施し、迅速かつ厳正に対応している。

平成22年度に、雇用均等室に寄せられた育児・介護休業法に関する相談は、143,068件であった。そのうち、事業主からの相談が112,558件あり、全体の78.7%を占めた。平成22年6月30日に施行された改正育児・介護休業法の内容等に関する問い合わせが多く寄せられた結果、前年度より62,891件増加した。また、労働者からの相談も10,193件であり、前年度より882件増加した。

【資料5】相談件数推移（育児・介護休業法）



相談を内容別に見ると、育児関係で最も多いのが「育児休業」に関するもので28,796件であった。次いで多いのが「所定労働時間の短縮措置等（第23条）関係」に関するもの（19,621件）であった。

介護関係では、「介護休業」に関するものが10,809件、「所定労働時間の短縮措置等（第23条）関係」に関するもの（7,010件）であった。

相談のうち、労働者が自らの権利等について相談した件数は、4,907件であり、前年度より609件増加した。また、男性からの相談は358件となっている。

相談を内容別に見ると、育児関係では「休業に係る不利益取扱い」に関するものが1,543件と前年度から引き続き最も多くなっている。育児関係の相談内容について、男女別で見ると、女性労働者からの相談で一番多いものは「休業に係る不利益取扱い」に関するもの（1,510件）、男性労働者からは「育児休業」に関するもの（80件）となった。

介護関係については、育児関係に比較して相談件数は少なくなっているが「介護休業」に関する相談（128件）が最も多く寄せられた。

また、5,552事業所を対象に育児・介護休業法第56条に基づく報告徴収を実施し、このうち4,968事業所に対し、26,816件の指導等を行った。前年度から引き続き指導を行った事案も含め、全体の約8割が平成22年度中に是正されている。

指導事項としては「育児休業」に関するものが3,714件、「子の看護休暇」に関するものが3,584件、「介護休暇」に関するものが2,119件となっており、平成22年6月30日から改正された内容についての指導等が多くなされたと考えられる。

【資料6】 報告の徴収を行った事業所数 (所)

事業所数	報告の徴収を行った事業所数	指導等を行った事業所数
総数	5,552	4,968

【資料7】 是正指導件数 (件)

育児関係	平成22年度	介護関係	平成22年度
育児休業関係	3,714	介護休業関係	1,615
子の看護休暇関係	3,584	介護休暇関係	2,119
不利益取扱い関係	16	不利益取扱い関係	1
所定外労働の制限関係	2,078		
時間外労働の制限関係	2,522	時間外労働の制限関係	1,156

深夜業の制限関係	816	深夜業の制限関係	769
所定労働時間の短縮措置等 (第23条)関係	2,251	所定労働時間の短縮措置等 (第23条)関係	1,384
所定労働時間の短縮措置等 (第24条)関係	1,642	所定労働時間の短縮措置等 (第24条)関係	225
労働者の配置に関する 配慮関係	0	労働者の配置に関する 配慮関係	0
休業期間等の通知関係	397	休業期間等の通知関係	305
小計	17,020	小計	7,574
職業家庭両立推進者関係			2,222
合計			26,816

② 紛争解決援助制度

育児・介護休業法第52条の4に基づく紛争解決の援助の申立受理件数は275件あった。女性労働者からの申立が257件と大部分を占めているが、男性労働者からの申立も18件あった。

申立の内容を見ると、「育児休業に係る不利益取扱い」に関するものが156件と最も多く、次いで、「期間雇用者の育児休業関係」が35件となっている。男性からの申立18件のうち6件は、「労働者の配置に関する配慮」に関するものだった。

平成22年度中に援助を終了した事案272件のうち、8割を超える218件について都道府県労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、解決をみている。

【資料8】援助の内訳

相談内容		平成22年度 (件)
育 児 関 係	育児休業関係	28
	期間雇用者の休業関係	35
	子の看護休暇関係	0
	休業に係る不利益取扱い関係	156
	休業以外に係る不利益取扱い関係	13
	所定外労働の制限関係	1
	時間外労働の制限関係	0
	深夜業の制限関係	4
	所定労働時間の短縮等の措置関係	20

	労働者の配置に関する配慮関係	9
	小計	266
介護休業関係	介護休業関係	1
	期間雇用者の休業関係	0
	介護休暇関係	0
	休業等に係る不利益取扱い関係	3
	時間外労働の制限関係	0
	深夜業の制限関係	1
	所定労働時間の短縮措置等（法第 23 条）関係	0
	労働者の配置に関する配慮関係（法第 26 条）	4
	小計	9
合 計		275

③ 両立支援調停会議による調停

平成 22 年 4 月 1 日より開始した育児・介護休業法第 52 条の 5 に基づく調停申請受理件数は、21 件あった。女性労働者からの申請が 18 件と大部分を占めているが、男性労働者からの申請が 2 件、事業主からの申請が 1 件あった。

申請の内容を見ると、「育児休業に係る不利益取扱い」に関するものが 17 件と最も多くなっている。

調停の実施結果を見ると、調停が開始された 15 件のうち調停案の受諾勧告を行ったものが 8 件で、そのうち 4 件が調停案を双方受諾し、解決に至っている。

(2) 次世代育成支援対策の推進

次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれの立場で次世代育成支援を進めている。

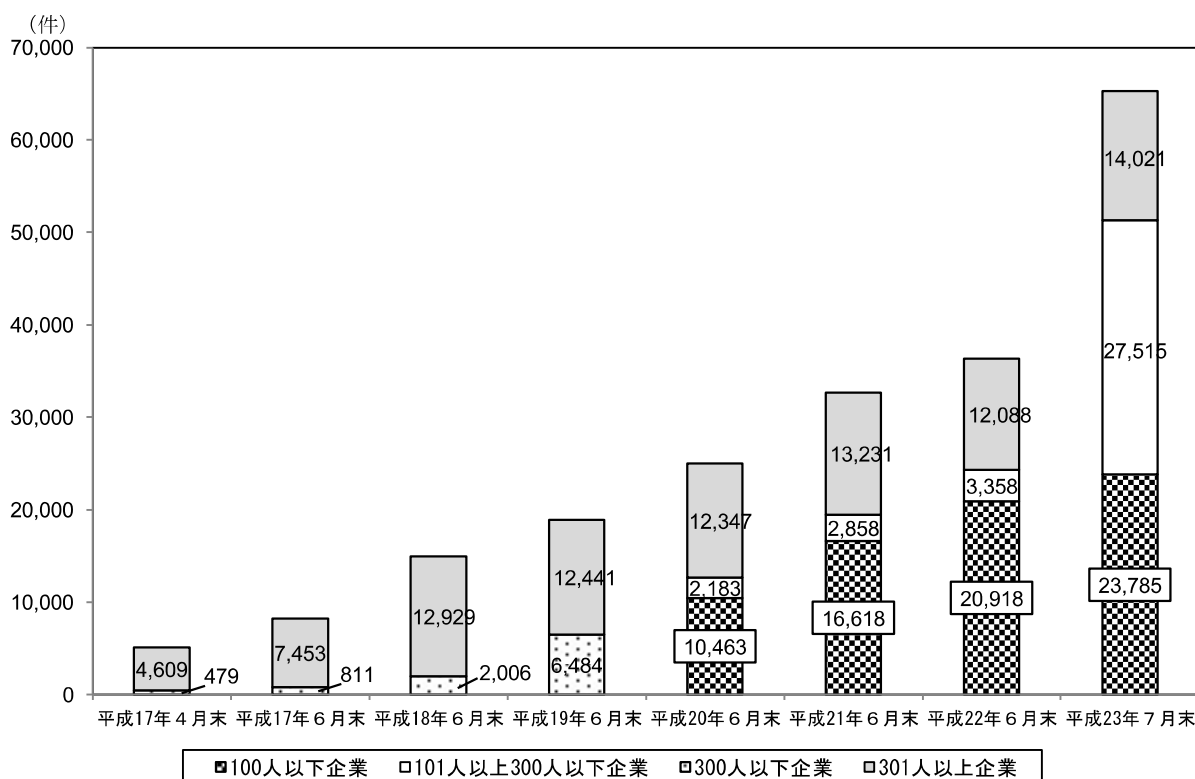
地域や企業の更なる取組を促進するため、平成 20 年 12 月に次世代法が改正された。この改正法の施行により、平成 23 年 4 月 1 日から一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定・届出等が義務となる企業が常時雇用する従業員数 301 人以上企業から 101 人以上企業へ拡大したことから、厚生労働省では、次世代育成支援対策推進センター、労使団体及び地方公共団体等と連携し、行動計画の策定・届出等の促進を図っている。

また、適切な行動計画を策定・実施し、その目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は厚生労働大臣の認定を受け、認定マーク（愛称：くるみん）を使用することができることとされているところである。この認定制度及び認定マークの認知度を高めるため、認定企業の取組事例や認定を受けるメリット等を積極的に紹介するとともに、平成23年6月に創設された認定企業に対する税制優遇制度（※）を周知し、認定の取得促進を図っている。

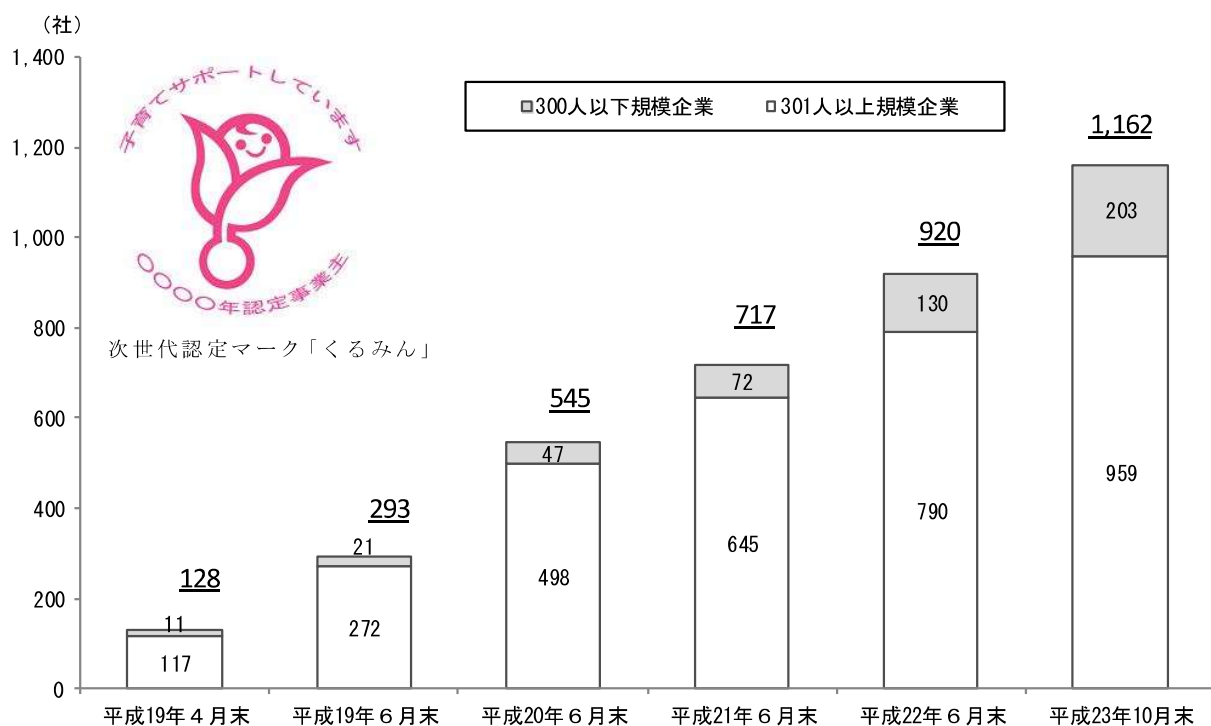
※ 認定企業に対する税制優遇制度

次世代法に基づく認定を受け「くるみん」を取得した企業は、認定を受ける対象となった行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物等について、平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度で認定を受けた日を含む事業年度において普通償却限度の32%の割増償却ができる。

【資料9】 行動計画策定企業数及び届出率



【資料 10】 認定企業数の推移



(3) 育児や介護をしながら働き続けやすい環境の整備の推進

① 職業生活と家庭生活との両立の推進に関する周知啓発活動の実施

平成 22 年 1 月に策定した「子ども・子育てビジョン」を踏まえつつ、あらゆる機会をとらえ、育児休業の取得促進、子育て期間中の短時間勤務制度等の普及促進、父親も子育てができる働き方の啓発等の職業生活と家庭生活の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を効果的に実施している。

特に父親の子育てについては、平成 22 年 6 月 30 日の改正育児・介護休業法の施行と併せ、育児を積極的にする男性「イクメン」を広めるため、「イクメンプロジェクト」を開始した。本プロジェクトでは、男性が育児をより積極的に楽しみ、また、育児休業を取得しやすい社会の実現を目指し参加型の公式サイト運営やシンポジウムの開催、ハンドブックの配付等を行っている。

イクメン本人だけでなく、周りの人や企業など広く社会に活動を広げていくために、公式サイトではイクメンを応援するイクメンサポーターを募集している。さらに、イクメンサポーター企業が従業員向けに行っている両立支援の取組を紹介するなど、企業の自発的な取組を促進している。

② 企業における両立支援の取組促進

仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行うファミリー・フレンドリー企業の普及を促進している。

また、インターネットで設問に答えると、自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」を点検・評価することができる両立指標や両立支援を積極的に取り組んでいる企業の取り組み等を掲載したサイト「両立支援のひろば」を運用し、仕事と家庭の両立に向けた企業の自主的な取組を促進している。

さらに、仕事と育児・介護等との両立支援のための取組を積極的に行っており、かつその成果があがっている企業に対し、公募により「均等・両立推進企業表彰」を実施し、その取組を讃え、広く周知することにより、労働者が仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を促進している（平成 23 年度表彰企業については 102～104 頁参照）。

③ 助成金の支給による事業主への支援

平成 23 年 9 月に助成金を再編し、育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主を支援するため、両立支援助成金及び

中小企業両立支援助成金の支給を行っている。

＜両立支援助成金＞

- 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金（労働者のための事業所内保育施設を設置・運営等したとき）
- 子育て期短時間勤務支援助成金（子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度の導入・利用促進に向けた取組を行い、利用者が出たとき）

＜中小企業両立支援助成金＞

- 代替要員確保コース（育児休業取得者に対し、代替要員を確保し、原職等に復帰させたとき）
- 休業中能力アップコース（育児又は介護休業者が円滑に職場に復帰できるよう、能力開発及び向上に関するプログラムを実施したとき）
- 継続就業支援コース（平成 23 年 10 月 1 日以降、初めて育児休業を終了した労働者が出て、原職等に復帰させるとともに、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施したとき）
- 中小企業子育て支援助成金（平成 18 年 4 月 1 日以降、初めて育児休業取得者が出たとき。ただし、平成 23 年 9 月 30 日までに育児休業を終了した者までを対象とする。）

④ ファミリー・サポート・センター事業の推進

乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かり等の援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡、調整を行うファミリー・サポート・センター（平成 23 年度 669 市区町村）に財政的な支援を行っている（子育て支援交付金事業）。

また、病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急時の預かり、宿泊を伴う預かり等については、「病児・緊急対応強化事業」を行っている（同上）。

⑤ 保育施策等の充実

就労希望者の潜在的なニーズにも対応した保育所待機児童の解消や放課後児童クラブの充実、働き方の多様化などによる保育ニーズに対応した多様な保育の提供、地域における子育て支援の拠点やネットワークの充実を図るため、平成 22 年 1 月に策定した「子ども・子育てビジョン」等に基づき、

- 公的保育の受入児童数の拡大
- 放課後児童クラブの受入児童数の拡充

- 延長保育、休日保育、夜間保育、病児・病後児保育、複数企業間での共同設置を含む事業所内保育等の多様な保育の拡大
- 就労形態の多様化に対応した一時預かりの拡充、就業の有無にかかわらず、子育て中の親子が相談、交流、情報交換できる場を身近な場所に整備する地域子育て支援拠点事業の推進

などの取組の推進を図っている。

また、幼保一体化を含む新たな子ども・子育て支援のための包括的・一元的な制度である「子ども・子育て新システム」については、平成 22 年度に引き続き「子ども・子育て新システム検討会議」の下で具体的な制度の検討を進め、平成 24 年 3 月に少子化社会対策会議において「子ども・子育て新システムの基本制度について」を決定し、「子ども・子育て新システムに関する基本制度」、「子ども・子育て新システム法案骨子」を定めた。同法案骨子に基づき、3 月末に「子ども・子育て支援法案」、「総合こども園法案」及び「子ども・子育て支援法及び総合こども園法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案」の三法案を、税制抜本改革とともに平成 24 年通常国会に提出した。

(4) 雇用の継続を援助、促進するための育児・介護休業給付

雇用保険制度では、労働者が育児休業や介護休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進し、雇用の安定を図るために、一定の要件を満たす方に対して、育児休業給付や介護休業給付を支給している。

特に、平成 19 年 10 月から育児休業給付の給付率を 40% から 50% に当分の間引き上げるとともに、平成 22 年 4 月からは、従前は休業中と復帰後に分けて支給していた給付を結合して全額を休業期間中に支給し、より一層の職業生活の円滑な継続を支援している。

(5) マザーズハローワーク事業の実施

全国 168 箇所（平成 23 年度末現在）のマザーズハローワーク・マザーズサロン・マザーズコーナーにおいて、事業を展開している。具体的には、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、子ども連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細かな就職支援、求人情報や地方公共団体等との連携による子育て情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行っている。

(6) 育児・介護等のために退職した者に対する再就職支援の推進

インターネット上で再就職に向けた具体的な取組計画の作成や再就職のための基礎知識を習得できるeラーニングプログラムの提供を行っている。

(7) 女性の就業促進のための支援事業の実施

全国の女性関連施設等における女性就業促進支援事業が効果的、効率的に実施され、全国的な女性の就業促進と健康保持増進のための支援施策の充実が図れるよう、相談対応や講師派遣など女性関連施設等に対する支援事業を実施している。

(8) 母子家庭の母等に対する就業援助対策の実施

母子家庭の母等がその適性、能力にあった職業に就くことができるよう、次の就業援助対策を講じている。

- 公共職業安定所における職業相談員による職業相談の実施
- 公共職業安定所長の指示により公共職業訓練又は職場適応訓練を受講する母子家庭の母等で所得が一定額以下の者に対する訓練手当の支給
- 母子家庭の母等を公共職業安定所等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する特定求職者雇用開発助成金の支給（雇用者1人につき50万円（中小企業は90万円）、短時間労働者については、30万円（中小企業は60万円）。）
- 母子家庭の母等に対し、委託を受けて職場適応訓練を実施する事業主に対する職場適応訓練費の支給（訓練生1人につき月額2万4,000円）
- 母子家庭の母等を公共職業安定所の紹介により試行的雇用を行った事業主に対する試行雇用奨励金の支給（月額4万円、最大3か月分）
- 母子家庭の母等の就業支援に関する諸制度の周知と就業促進についての社会的機運の醸成を図るための啓発活動の実施
- 児童扶養手当受給者等の自立促進を図るため、母子自立支援プログラム策定事業を推進するとともに、その一環として、ハローワークと福祉事務所等が連携して、個々の対象者の状況、ニーズ等に応じたきめ細かな就業支援を実施
- 母子家庭の母が、看護師等経済的自立に効果的な資格の取得を促進するため2年以上養成機関で修業する場合に、修業期間中の生活費の負担軽減を図る高等技能訓練促進費等を支給。さらに、安心こども基金を活用して、平成21年6月から、支給期間を修業全期間へ延長

- 安心こども基金により、「ひとり親家庭等への支援の拡充」として、前述の高等技能訓練促進費の支給期間の延長の他、
- ・ひとり親が職業訓練を受ける際の託児サービスの提供
 - ・ひとり親家庭等の在宅就業の環境整備
- など施策の充実を図っている。

3 パートタイム労働対策の推進

(1) パートタイム労働法の施行

近年、パートタイム労働者は増加し、従来のような補助的な業務ではなく、役職に就くなど職場において基幹的役割を果たす者も増加している一方で、パートタイム労働者の待遇がその働きに見合ったものになっていない場合もあり、通常の労働者との不合理な待遇の格差を解消し、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保することが課題となっている。こうしたことから、パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮できる雇用環境を整備するため、多様な就業実態に応じた通常の労働者との均等・均衡待遇の確保や通常の労働者への転換の推進等を内容とする「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、「パートタイム労働法」という。）が、平成20年4月1日から施行されている。

【 パートタイム労働法の概要 】

パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。

1 労働条件の文書交付・説明義務

- ・ 労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給、退職手当及び賞与の有無について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け（過料あり）（第6条）
- ・ 待遇の決定に当たって考慮した事項について、パートタイム労働者から求めがあった場合の説明を事業主に義務付け（第13条）

2 均等・均衡待遇の確保の促進

- ・ 全てのパートタイム労働者について、賃金の決定、教育訓練の実施及び福利厚生施設の利用に関し、多様な就業実態に応じて、正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け（第9条～第11条）
- ・ 特に、正社員と同視すべきパートタイム労働者について、差別的取扱いを禁止（第8条）
※「正社員と同視すべきパートタイム労働者」：職務の内容及び人材活用の仕組みが正社員と同じで、無期労働契約（反復更新により無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む）を締結しているパートタイム労働者

3 正社員への転換の推進

- ・ 正社員の募集を行う場合のパートタイム労働者への周知、新たに正社員を配置する場合のパートタイム労働者への応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け（第12条）

4 苦情処理・紛争解決援助

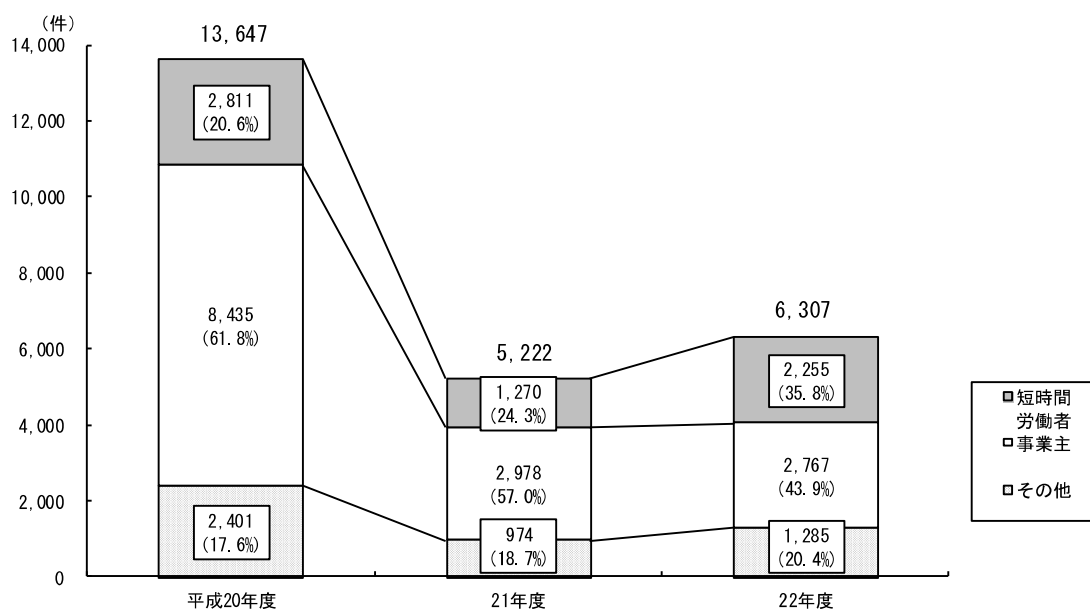
- ・ 苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け（第19条）
- ・ 義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備（第20条～第24条）

① 均等・均衡待遇の確保等に向けた取組

雇用均等室では、事業主を対象とした集団説明会の開催、労使団体へのパンフレットの配布等による、パートタイム労働法の周知に加え、①パートタイム労働者からの相談対応や、②相談端緒又は計画的な事業所訪問による行政指導、③労働者・事業主からの申し出に基づく紛争解決援助等を行っている。

平成22年度のパートタイム労働に関する相談件数は6,307件であり、その内訳は、事業主からの相談が43.9%（2,767件）、パートタイム労働者からの相談が35.8%（2,255件）を占めている。

【資料 11】 相談件数推移



相談内容のうち、指針関係及びその他（年休、解雇、社会保険等）を除いて、最も多いものは「通常の労働者への転換推進措置」に関するもので 937 件（14.9%）、次いで、「労働条件の文書交付等」が 809 件（12.8%）、「差別的取扱いの禁止」が 406 件（6.4%）、「賃金の均衡待遇」が 404 件（6.4%）となっている。

（※）「指針関係」とは、法定の措置を講ずるに当たっての留意事項等を明らかにするために定めた指針に関するものである。

また、事業所訪問等により、パートタイム労働法に基づく雇用管理の実態を把握し、同法違反が確認された事業所に対し、26,091 件の是正指導を行った。

是正指導の内容としては、「通常の労働者への転換推進措置」に関するものが 7,193 件（27.6%）、「労働条件の文書交付等」に関するものが 6,133 件（23.5%）となっている。

都道府県労働局長による紛争解決の援助（パートタイム労働法第 21 条）の申立受理件数は 6 件であり、申立はすべて労働者からであった。

② 均等・均衡待遇等に取り組む事業主への支援

雇用均等室に人事労務管理の専門家を配置し、パートタイム労働者の通常の労働者との均等・均衡待遇のための具体的な取組方法やパートタイム労働者から通常の労働者への転換がより一層推進されるよう、アドバイスをを行い、事業主の法に沿った雇用管理改善の取組について支援を行っている。また、パートタイム労働法に沿った雇用管理の改善を促進するため、パートタイム労働者等の待遇改善に取り組む事業主に対する奨励金の活用により、パートタイム労働者等の均衡待遇の確保等を図っている。

(2) 短時間正社員制度の導入・定着

短時間正社員制度については、現在、厚生労働省としても、育児・介護をはじめ地域活動など、個々人の様々なライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現する選択肢の一つとして、企業における導入を促進しているところである。

また、平成 22 年 6 月に仕事と生活の調和推進官民トップ会議において決定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、短時間正社員制度が多様な働き方の一つとしてあげられ、国は、その多様な働き

方を推進するための条件整備を行うこととされるとともに、「短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）」を、平成 32 年には 29%とする数値目標が設定されている（仕事と生活の調和推進のための行動指針）。

こうした中、事業主における短時間正社員制度の導入を支援するため、同制度の概要や取組事例等の情報提供を行うサイトを運営するとともに、同制度の導入マニュアルを配布する等により、周知・啓発に努めている。また、制度を導入する事業主に対しては、奨励金を支給している。さらに、平成 23 年度においては、企業や病院・社会福祉法人の人事担当者等を対象に短時間正社員制度の導入・運用に関するノウハウを提供するセミナーを実施するなどの取組を行い、同制度の導入・定着を推進している。

(3) パートタイム労働者の雇用の安定

パートタイム雇用の需要の高い大都市に、パートタイム労働者の職業紹介を専門に取扱う「パートバンク」（26 ヶ所。平成 23 年度現在。）を設置・運営し、パートタイム労働力の需給調整機能の充実を図っている。

(4) パートタイム労働者の能力開発の推進等

パートタイム等短時間就労を希望する者を含めた多様な求職者の訓練ニーズに対応するため、施設内訓練に加え、民間教育訓練機関等を活用した多様な職業訓練を実施している。

(5) パートタイム労働者の中小企業退職金共済制度への加入促進

パートタイム労働者の中小企業退職金共済制度への加入を促進するため、5,000 円～30,000 円の通常の掛金月額のほか、パートタイム労働者については、2,000 円～4,000 円の特例掛金月額も選択できることとしている。

また、新たに制度に加入する事業主に対して国が掛金の 1/2 を加入後 4 か月目から 1 年間助成しており、特例掛金を選択するパートタイム労働者に対しては、さらに 300 円～500 円を上乗せして助成している。

4 在宅ワーク対策の推進

在宅ワークとは、情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等（テープ起こし、データ入力、ホームページの作成、設計・製図等）を行う在宅形態の就労をいう。近年の情報通信技術の発展とパソコン等情報通信機器の普及により、在宅ワークが増加している。

時間と場所の制約を受けない働き方である在宅ワークは、仕事と家庭の両立をはじめ、通勤負担の軽減、ゆとりの創出等より柔軟かつ多様な働き方の実現のための手段として、社会的な期待や関心も大きくなっている。

その一方で、契約条件をめぐるトラブルや契約の一方的な打ち切り、安定的な仕事の確保が難しい等の問題点も指摘されているため、厚生労働省では、在宅ワークの就業環境の整備を図る観点から、次の施策を推進している。

(1) 「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・啓発

在宅ワーカーが安心して在宅ワークを行えるよう、注文者が契約締結の際に守るべき最低限のルールとして「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を策定し、その周知・啓発を図っている。

(2) 在宅就業者総合支援事業の実施

在宅ワーカーの能力開発、再就職・就業に役立つ情報、注文者に向けた情報を提供するサイトを運用するとともに、セミナーの開催、仕事の探し方・トラブル相談等への対応などの支援事業を実施している。

(3) いわゆる「インチキ内職」の被害防止

在宅ワークを紹介するといって、事前に高額な登録料、講習料、教材費の支払いを要求するといったいわゆる「インチキ内職」について、注意を喚起し、被害の未然の防止に努めている。

5 家内労働対策の推進

家内労働法では、製造・加工業者や販売業者又はこれらの請負業者から、主として労働の対償を得るために、原材料等の提供を受け、物品の製造、加工等に従事する者であって、他人を使用しないことを常態とする者を「家内労働者」と定義し、その労働条件の向上を図るために必要な事項を定めている。これを受けて、厚生労働省では次の施策を推進している。

(1) 家内労働手帳の交付の徹底

家内労働者の労働条件の確保、当事者間の紛争防止には、委託条件の文書明示が重要であるため、委託者に対して、工賃の支払方法その他の委託条件を記入した家内労働手帳を交付するよう指導を行っている。

(2) 工賃支払いの確保

工賃は、原則として、通貨でその全額を、家内労働者から物品を受領した日から1ヶ月以内に支払わなければならないと定められていることから、委託者に対して工賃支払いの確保を図るための指導を行っている。

(3) 最低工賃の決定及び周知

工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため、一定の地域及び物品の製造・加工等の工程ごとに最低工賃が決定されている（平成23年12月末現在の決定件数126件）。「第10次最低工賃新設・改正計画」（平成22年度～平成24年度）に基づき計画的に新設・改正を行うとともに、決定された最低工賃の周知を図っている。

(4) 安全及び衛生の確保

危険有害業務に従事する家内労働者の安全及び衛生の確保のため、家内労働法の周知を図るとともに、指導を行っている。また、産業医等による健康相談の実施や、労災保険の特別加入制度の普及を図っている。

(5) いわゆる「インチキ内職」の被害防止

高収入が得られるとして、高額の講習料を支払わせた上で、仕事の内容や収入については約束と違うといったいわゆる「インチキ内職」について、家内労働法上の問題がある場合には指導を行うとともに、内職希望者に対して注意を喚起し、被害の未然の防止に努めている。

6 女性の能力発揮促進のための援助

女性の能力開発等の支援

在職中の労働者に対して、多様なニーズに即した職業訓練を公共職業能力開発施設において実施しているほか、企業内における労働者の効果的なキャリア形成の促進を目的として、雇用する労働者に対して、一定の要件の下で、目標が明確化された職業訓練の実施又は自発的な職業能力開発の支援を行う事業主に対し、賃金及び経費の一部をキャリア形成促進助成金として助成している。

また、労働者が自発的に能力開発に取り組むことを支援するため、労働者が自ら費用を負担して厚生労働大臣の指定する教育訓練を修了した場合に、支給要件期間が3年以上（初めて支給を受けようとする者については当分の間1年以上）の場合には、その教育訓練に要した費用の2割に相当する額（10万円を上限）を教育訓練給付金として支給している。

さらに、解雇等により離職を余儀なくされた者等の円滑な再就職を促進するためには、職業能力の開発・向上対策を効果的に実施していく必要がある。このため、雇用失業情勢の変化に即応するとともに、産業構造の変化等に的確に対応した機動的かつ効果的な職業訓練を民間教育訓練機関の活用も含め実施することなどにより、再就職を積極的に支援している。