

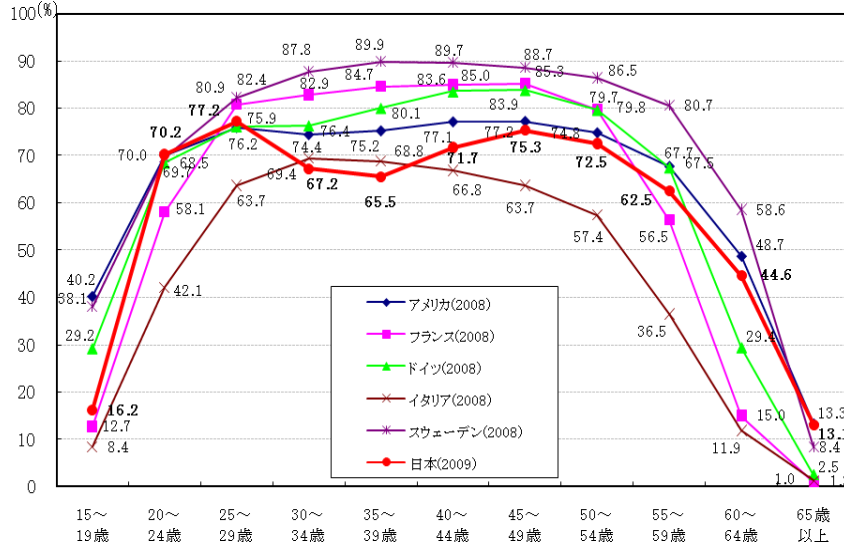
参考資料集

○ 働く女性の現状	1
○ 仕事と家庭の両立をめぐる現状①	2
○ 仕事と家庭の両立をめぐる現状②	3
○ 改正育児・介護休業法の概要	6
○ 両立支援に取り組む事業主への助成金	7
○ 公共調達におけるワーク・ライフ・バランス推進企業の評価について	8
○ 子ども・子育て新システムの基本的方向	9
○ 次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について	15
○ 母性健康管理対策の推進	16
○ 男性の育児休業取得促進のための取組について	17
○ ポジティブ・アクションについて	18
○ ポジティブ・アクションの推進のために実施する主な施策(平成22年度)	19
○ パートタイム労働者への対応	20
○ 均衡のとれた待遇の確保の促進	21
○ 短時間労働者均衡待遇推進等助成金	22
○ 短時間正社員制度の導入・定着支援	23

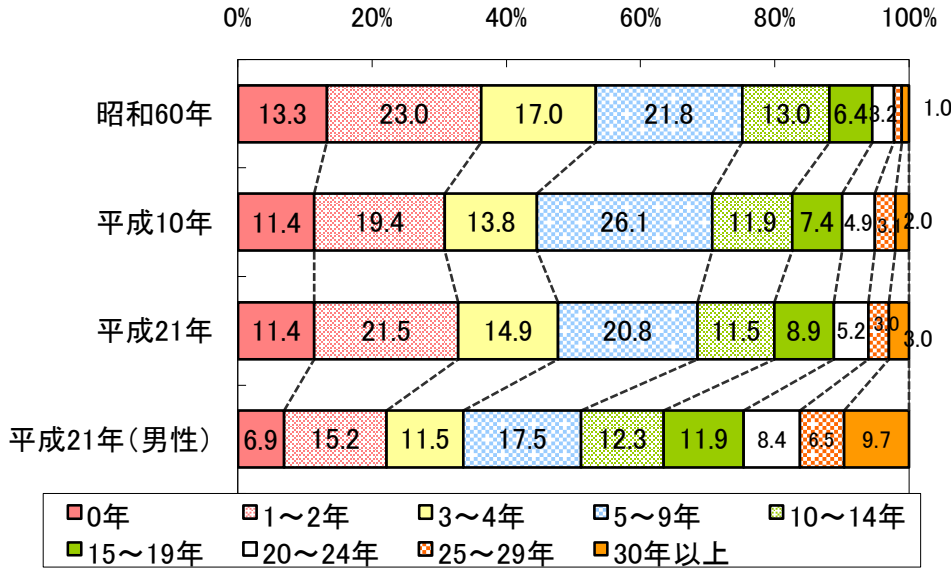
働く女性の現状

○ 雇用者に占める女性労働者の割合 42.3%(2,311万人)

○ 女性の労働力率はM字カーブの傾向が顕著 ○ 平均勤続年数は男性よりいまだ短い (男性12.8年 女性8.6年)

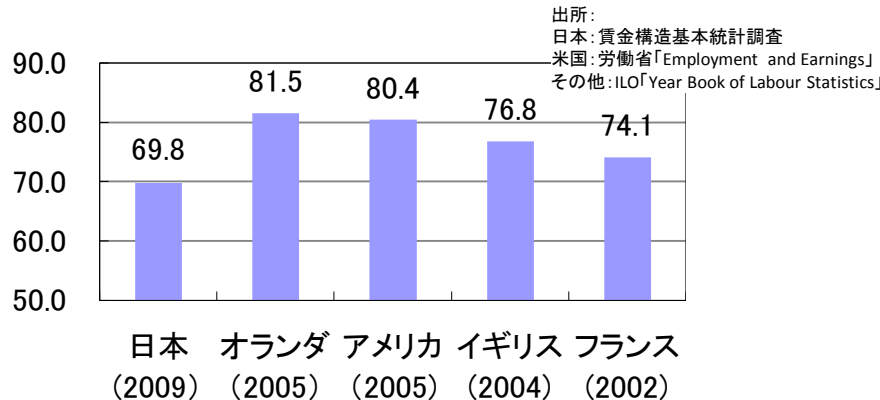


出所: 日本:総務省「労働力調査」その他:ILO「LABORSTA」



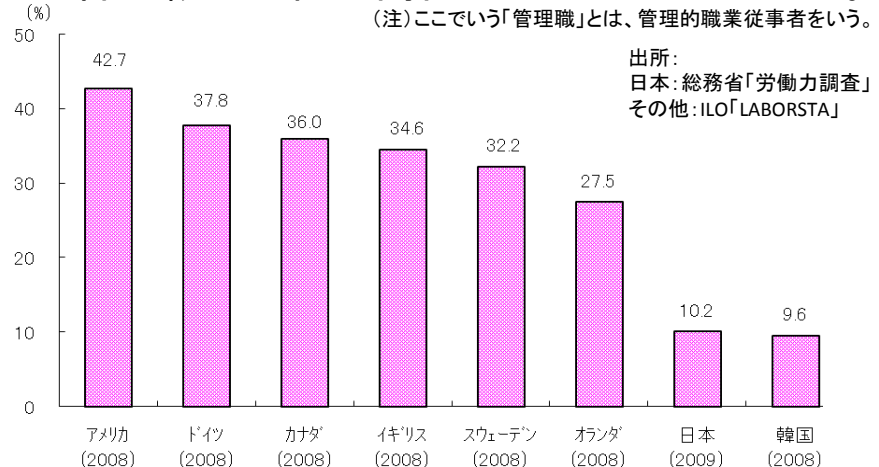
出所:賃金構造基本統計調査

○ 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。



出所: 日本:賃金構造基本統計調査
米国:労働省「Employment and Earnings」
その他:ILO「Year Book of Labour Statistics」

○ 管理職の女性の割合は10.2%にとどまる。



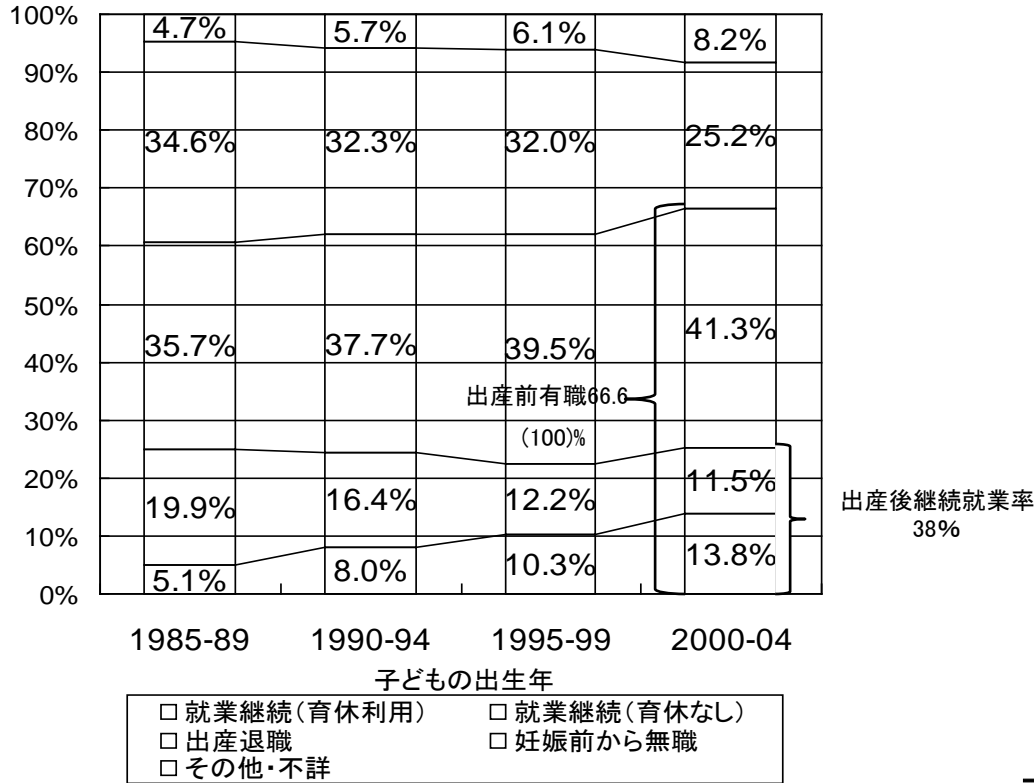
出所: 日本:総務省「労働力調査」
その他:ILO「LABORSTA」

(注)ここでいう「管理職」とは、管理的職業従事者をいう。

仕事と家庭の両立をめぐる現状①

○女性の出産後の継続就業は依然として困難

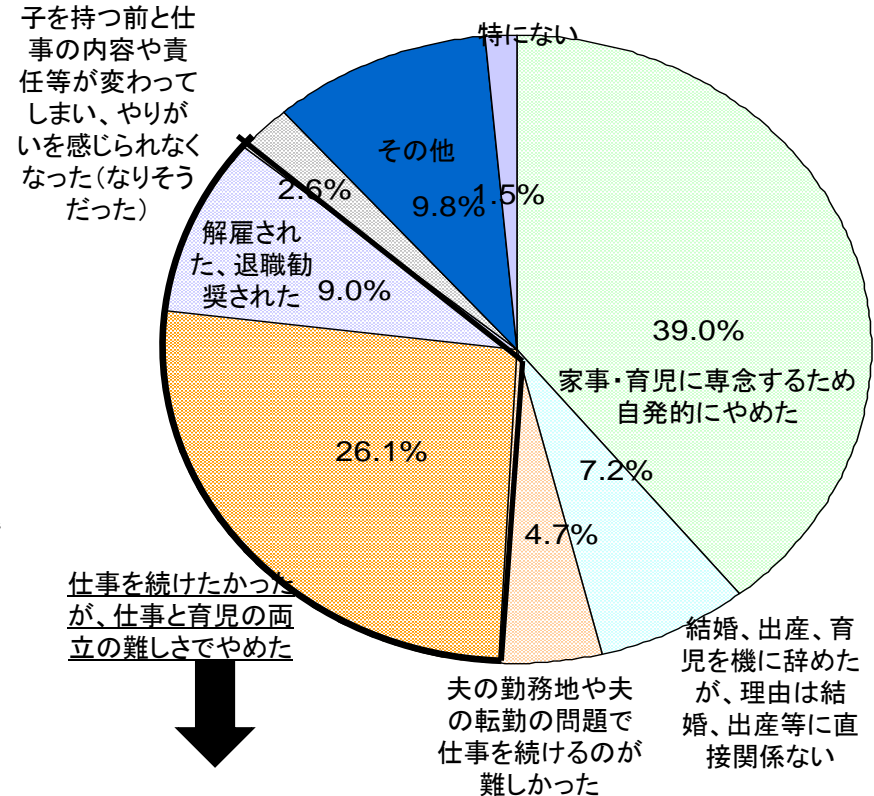
子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴



(資料)国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」

妊娠・出産前後に退職した理由

(「これまでの退職経験」として、妊娠・出産前後に退職していた女性正社員)



両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいそうもなかった (65.4%)
- ②職場に両立を支援する雰囲気かなかった (49.5%)
- ③自分の体力がもたなそうだった (45.7%)
- ④育児休業を取れそうもなかった (25.0%)

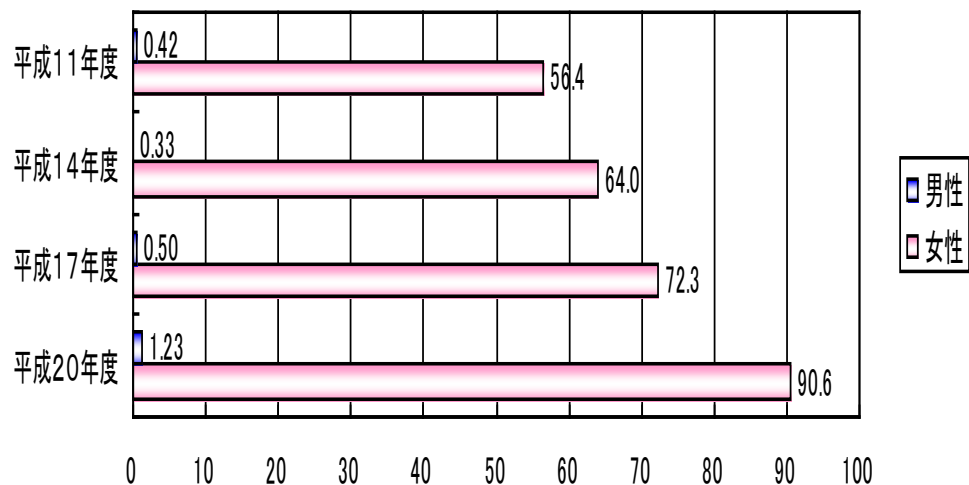
出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

目標値(子ども・子育てビジョン参考指標)
第1子出産前後の女性の継続就業率
38%(平成17年) → 55%(平成29年)

仕事と家庭の両立をめぐる現状②

○男性の育児休業取得・育児への関わりは低調

育児休業取得率の推移



出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成20年)

目標値(子ども・子育てビジョン参考指標)

男性の育児休業取得率

1.23%(平成20年)→10%(平成29年)

6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間

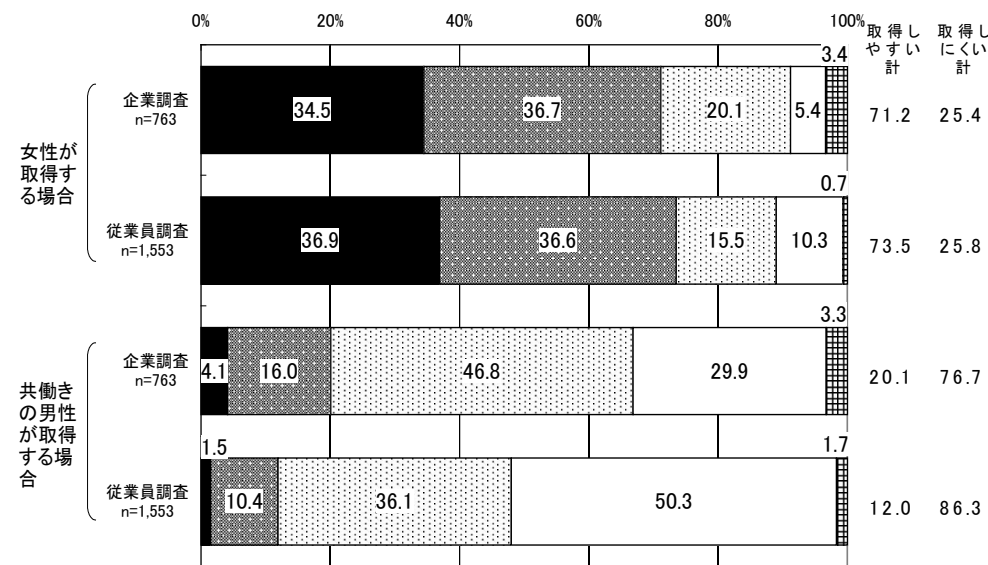
1日あたり60分(平成18年)→1日あたり2時間30分(平成29年)

○育児休業を利用したい男性は3割を超える。

(ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年))

○職場においては男性の育児休業が取得しにくい雰囲気が強い

■取得しやすい □どちらかといえば取得しやすい □どちらかといえば取得しにくい □取得しにくい 田無回答



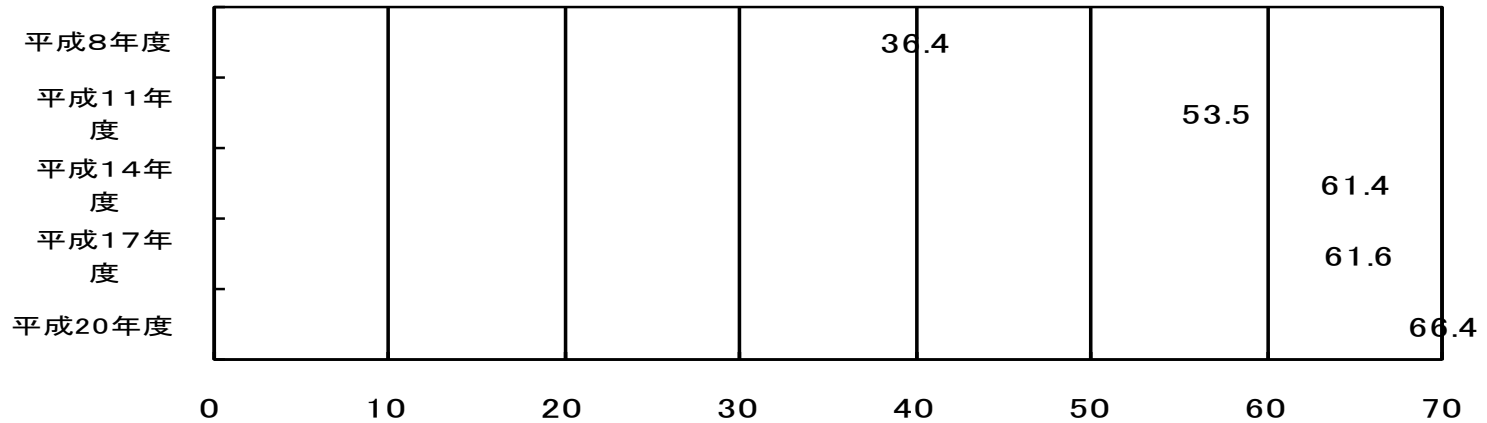
注1:「取得しやすい計」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計。「取得しにくい計」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計。

注2:規模別の9人以下(38社、28人)は、サンプルが少ないので表示していない。

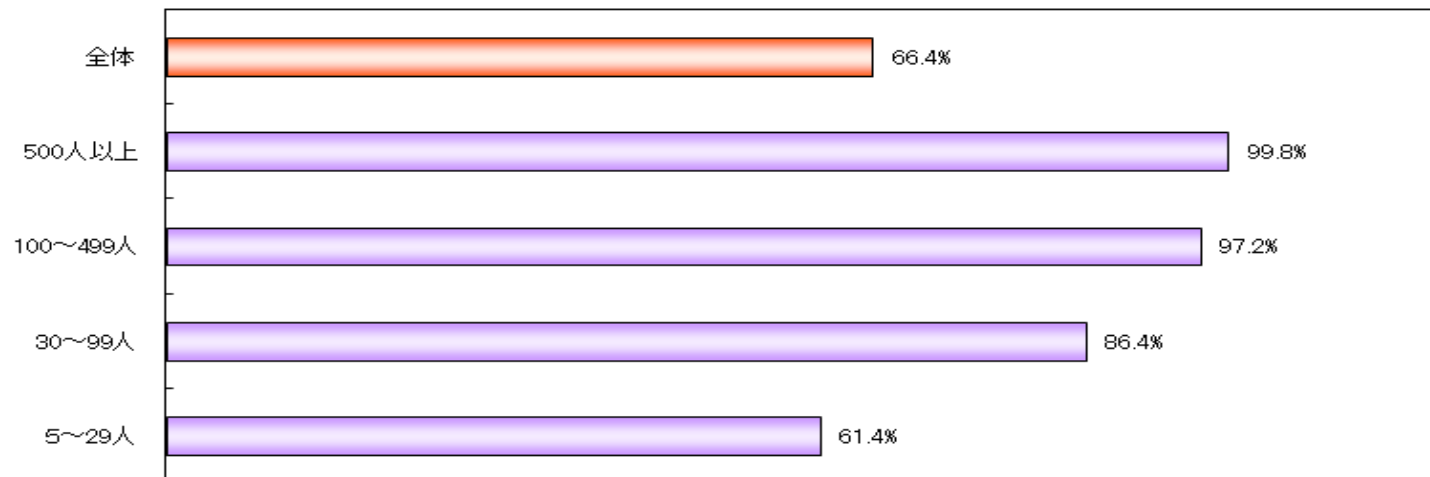
出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

育児休業の規定状況

育児休業制度の規定率の推移

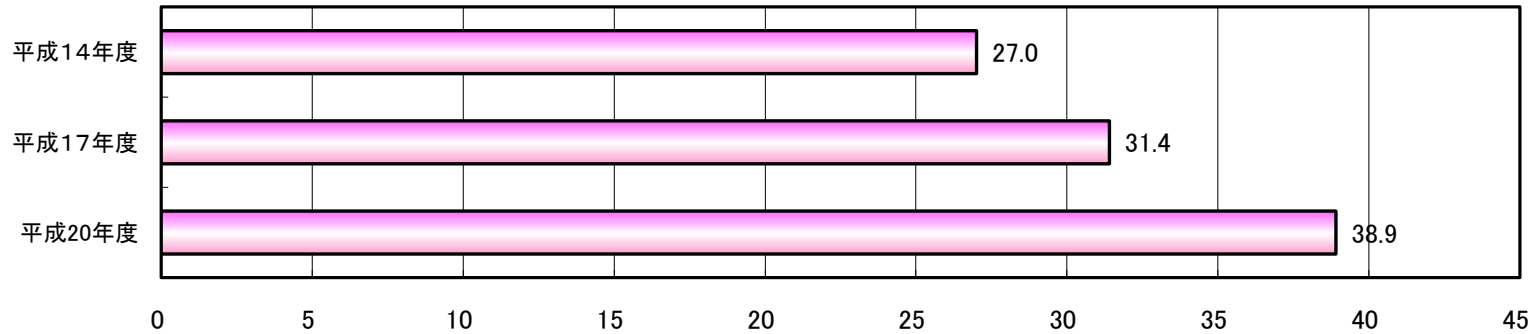


事業所規模別の育児休業の規定率(平成20年度)

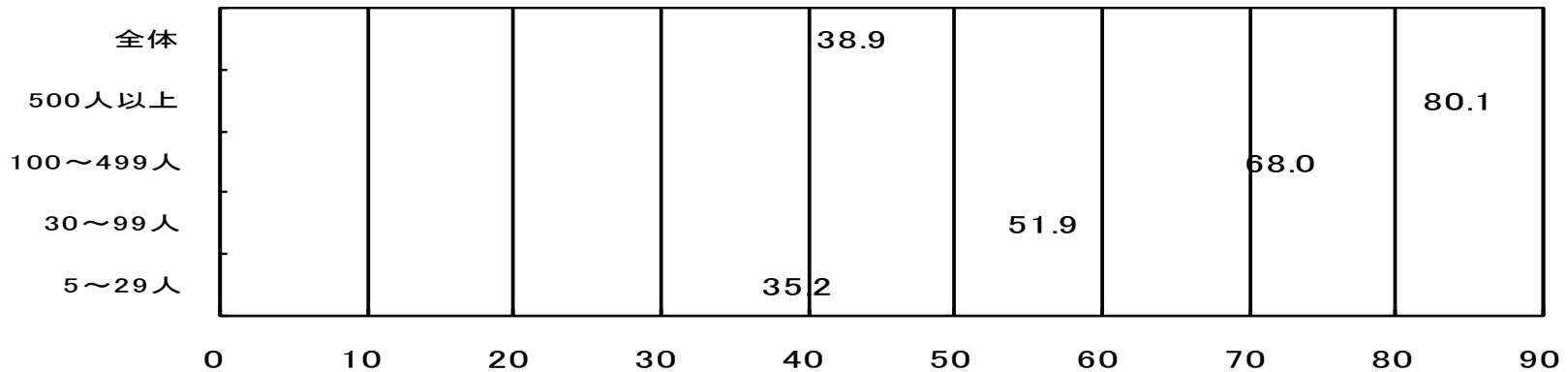


短時間勤務制度の導入状況

3歳までの短時間勤務制度の普及率の推移



事業所規模別の3歳までの短時間制度の普及率(平成20年度)



最長利用可能期間別短時間勤務制度の普及率(平成20年度)

制度あり	最長利用可能期間							制度なし	不明
	3歳に達するまで	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3学年(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	【再掲】「小学校就学の始期に達するまで」以上		
38.9 (100)	22.4 (57.5)	1.5 (3.9)	10.8 (27.6)	2.0 (5.1)	1.1 (2.9)	1.2 (3.0)	15.0 (38.6)	60.4	0.7

※5人以上を雇用している事業所における数値

出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成20年)

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

少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、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雇用環境を整備する。

1 子育て期間中の働き方の見直し

- 3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日6時間)を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- 子の看護休暇制度を拡充する(小学校就学前の子が、1人であれば年5日(現行どおり)、2人以上であれば年10日)。

2 父親も子育てができる働き方の実現

- 父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月(現行1歳)までの間に、1年間育児休業を取得可能とする(パパ・ママ育休プラス)。
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- 配偶者が専業主婦(夫)であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。

※ これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正

3 仕事と介護の両立支援

- 介護のための短期の休暇制度を創設する(要介護状態の対象家族が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日)。

4 実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設する。
- 勧告に従わない場合の公表制度 及び 報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料 を創設する。

【施行期日】平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日)
4のうち、調停については平成22年4月1日、その他は平成21年9月30日。

両立支援に取り組む事業主への助成金(平成22年度)

中小企業子育て支援助成金

育児休業取得者の利用者が初めて出た中小企業事業主(労働者数100人以下)に助成金を支給する。(平成18年度から6年間の特別措置)
(平成22年度予算案額3,226百万円)

事業所内保育施設設置・運営等助成金

労働者のための保育施設を事業所内に設置、増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成する。
(平成22年度予算案額3,855百万円)

両立支援レベルアップ助成金

以下のような仕事と家庭の両立支援に関する取組を行った事業主に対し、助成金を支給する。

代替要員確保コース

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を現職等に復帰させたとき

休業中能力アップコース

育児休業又は介護休業を取得した労働者が、スムーズに職場に復帰できるようなプログラムを実施したとき

子育て期の短時間勤務支援コース

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、利用者が生じたとき

職場風土改革コース

仕事と育児の両立支援に向けた職場風土の改革を計画的に実施し、成果をあげたとき(中小事業主(常時雇用する労働者が300人以下、かつ子育て世代の労働者の割合が4割以上の事業主)が対象)

育児・介護費用等補助コース

労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の補助を行ったとき

(平成22年度予算案額1,502百万円)

(注) 中小企業子育て支援助成金及び事業所内託児施設設置・運営等助成金は都道府県労働局雇用均等室において支給、両立支援レベルアップ助成金は財団法人21世紀職業財団において支給

公共調達におけるワーク・ライフ・バランス推進企業の評価について

- 企業におけるワーク・ライフ・バランスの自主的な取り組みを促進するため、今年度から、ワーク・ライフ・バランスに関連する一部の委託事業について一般競争入札の総合評価落札方式により入札を行う際に、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業について評価する仕組みを取り入れている。
- なお、内閣府でも同様の取り組みを開始したところである。

【例】平成22年度男性の育児休業取得促進事業

評価項目	評価基準	配点					必須
		A	B	C	D	E	
・ワーク・ライフ・バランス実現のための取組の状況等	<p>・ワーク・ライフ・バランス実現のための取組等を行っているか。</p> <p>(1) 係長相当職に占める女性の割合が15%以上であること。</p> <p>(2) 次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく取組について、次世代法第13条の認定を受けていること(くるみんマークの取得)。</p> <p>(3) 所定外労働の削減(「ノー残業デー」の導入など)及び年次有給休暇の取得促進(計画的付与制度の活用など)の双方について、全社的な取組として明示して進めていること。</p> <p>上記3項目のうち、3項目に該当している場合:A、2項目に該当している場合:B、1項目に該当している場合:C、全ての項目に該当していない場合:E</p>	15	10	5	-	0	

子ども・子育て新システムの基本的方向

【目的】

- ◆ 子ども・子育て新システムでは、以下のような社会を実現
- ◆ すべての子どもへの良質な成育環境を保障し、子どもを大切に社会
- ◆ 出産・子育て・就労の希望がかなう社会
- ◆ 仕事と家庭の両立支援で、充実した生活ができる社会
- ◆ 新しい雇用の創出と、女性の就業促進で活力ある社会

【方針】

- ◆ 以下の方針のもとに、制度を構築
- ◆ 子ども・子育てを社会全体で支援
- ◆ 利用者(子どもと子育て家庭)本位を基本とし、すべての子ども・子育て家庭に必要な良質のサービスを提供
- ◆ 地域主権を前提とした住民の多様なニーズに応えるサービスの実現
- ◆ 政府の推進体制の一元化

【新システムとは】

以下のような新システムを実現

- ◆ 政府の推進体制・財源の一元化
- ◆ 社会全体(国・地方・事業主・個人)による費用負担
- ◆ 基礎自治体(市町村)の重視
- ◆ 幼稚園・保育所の一体化
- ◆ 多様な保育サービスの提供
- ◆ コーク・ライフ・バランスの実現

新システムにより実現されるもの

○ 幼保一体化による幼児教育・保育の一体的提供

- ・ すべての子どもに質の高い幼児教育・保育を保障するため、幼稚園教育要領と保育所保育指針を統合し、小学校学習指導要領との整合性・一貫性を確保した新たな指針（子ども指針（仮称））を創設
- ・ 幼稚園・保育所の垣根を取り払い、(保育に欠ける要件の撤廃等)、新たな指針に基づき、幼児教育と保育をともに提供することも園（仮称）に一体化
- ・ 新システムの下で幼児教育・保育を一体化した「幼保一体給付（仮称）」を創設

○ 仕事と生活の両立支援と子どものための多様なサービスの提供

- ・ 妊娠～育児休業～保育～放課後対策の切れ目のないサービスを保障
- 育児休業の給付と保育を一元的に制度から保障し、育児休業明けの円滑な保育サービス利用を保障
- 多様な働き方、ニーズに応じ、多様なサービスを独立した給付類型として創設（※）
- 「小一の壁」に対応し、保育サービス利用者が就学後の放課後対策に円滑に移行できるよう、放課後対策の抜本的拡充、小四以降も放課後対策が必要な子どもに、サービスを提供

※ 多様な給付メニュー：家庭的保育、小規模サービス、短時間利用者向けサービス、早朝・夜間等保育サービス、事業所内保育サービスなど

○ 待機児童の解消(集中的整備や多様な提供主体の参入等)

- ・ 保育所を始めとして、多様な給付メニューを集中的に整備（子ども・子育てビジョンの目標達成）
- ・ 非正規労働者、自営業者、求職者にも両立支援としての給付を確実に保障し、利用者が選択できる給付を保障
- 親の就労状況に応じた公的保育サービスの保障
- 市町村の関与の下、利用者と事業者の公的保育契約
- 一定の利用者負担の下、利用者に対し、必要な費用を保障
- 必要な給付の保障責務や利用者の支援など、市町村の責務の明確化
- ・ イコーリングシステムによる多様な事業者の参入促進
- 給付類型ごとに客観的基準を設定し、当該基準を満たせば多様な事業主体の参入を可能とする指定制度の導入
- 施設整備費（初期投資費用）の在り方、運営費の使途範囲、配当、会計基準についての一定のルール化
- ・ 施設型保育だけでなく、地域における NP0 等による家庭的保育、小規模サービス等の取組支援の拡充

5つの視点からの制度改革

【子ども子育てを社会全体で支援する一元的な制度の構築】

- ・ 事業ごとに制度設計や財源構成が様々なに分かれている子ども・子育て支援対策を、新しい制度（システム）の下に再編成。
 - これにより、制度・財源・給付の一元化を実現し、社会全体で子ども・子育てを支える体制を実現

○ 利用者本位のサービスの包括的・一元的提供

- ・ 現金給付・現物給付の市町村の裁量による一体的提供
- ・ 幼保一体化の実現（幼保一体給付（仮称）の創設）
- ・ 基礎給付と両立支援・幼児教育給付の2階建ての給付設計により、親の就労状況に応じた多様な給付を保障

（基礎給付（仮称）：子ども手当、一時預かりや地域子育て支援等、すべての子ども
の育ちを支援する給付（1階）
両立支援・幼児教育給付（仮称）
：幼保一体給付（仮称）や育児休業給付等、仕事と子育ての両立
支援と、幼児教育を保障する給付（2階）

○ 基礎自治体による自由な給付設計

- ・ 子ども子育て支援に関する権限と財源は原則市町村（基礎自治体）へ
- ・ システムの下で、現金給付・現物給付の組合せ（配分）や給付メニューの設定（選択）など、市町村が自由度を持って地域の実情に応じた給付を設計できることを保障

○ 子ども・子育て基金(仮称)/特別会計の創設による負担金・補助金の包括的な交付

- ・ 市町村が自由度を持って必要な給付を行うことができるよう、新システムに関するすべての子ども子育て関連の国庫補助負担金、労使拠出等からなる財源を子ども・子育て基金(仮称)/特別会計に一本化し、そこから市町村に対し包括的に交付
 - 地方の財源とあわせて、市町村が地域の実情に応じ、主体的に決定できる給付を実施

○ 社会全体(国・地方・事業主・個人)による費用負担

- ・ 社会全体で支えるという理念に基づき、国・地方・事業主・個人がそれぞれ費用を負担

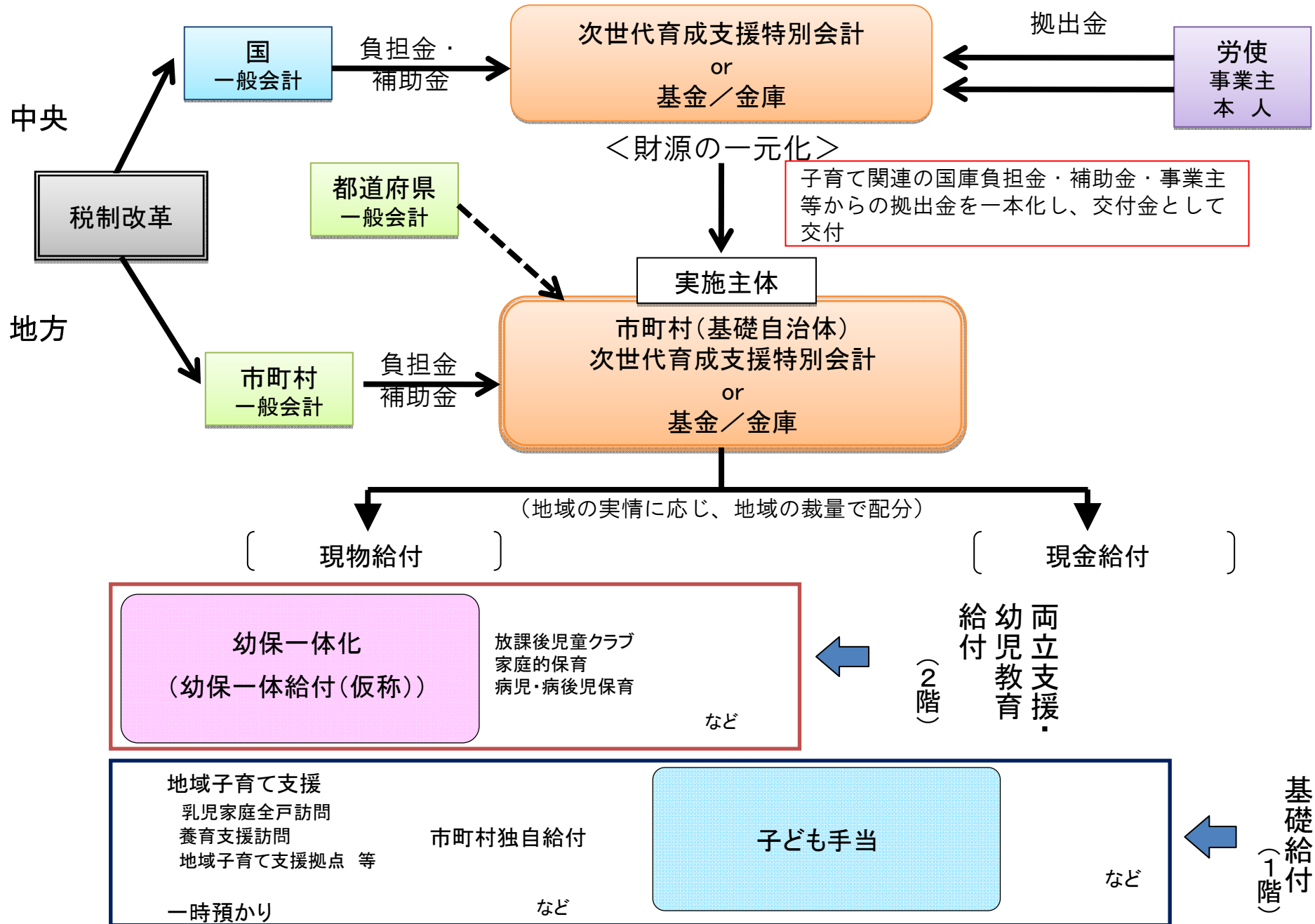
○ 新システム実施体制の一元化

- ・ 子ども家庭省（仮称）の創設

■ 23年通常国会に法案を提出、25年度の施行を目指す

- ※ 恒久財源を確保しながら25年度の本格施行に向けて段階的に実施
- ※ 成長戦略策定会議等との連携
- ※ 地域主権戦略会議や国と地方の協議の場等を通じ、地方の意見を反映

制度設計のイメージ



児童・家庭関係支出額

(平成22年度予算ベースの粗い推計)

未定稿

	現物給付	現金給付
両立支援・幼児教育給付等 (2階)	<ul style="list-style-type: none"> ・認可保育所等 10,700億円 ・放課後児童クラブ 700億円 ・病児・病後児保育、休日、延長等 1,000億円 ・就学前教育 3,600億円等 <p style="text-align: right;">計 16,100億円</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業給付 3,600億円等 <p style="text-align: right;">計 4,300億円</p>
基礎的給付等 (1階)	<ul style="list-style-type: none"> ・地域子育て支援拠点 700億円の内数 ・一時預かり 700億円の内数 ・社会的養護 1,700億円等 <p style="text-align: right;">計 5,000億円</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども手当(児童手当2月分を含む) 24,200億円等 <p style="text-align: right;">計 35,500億円</p>
計	21,100億円	39,800億円

総合計 60,900億円

子ども・子育て新システム構築と成長戦略

利用者（子ども）中心の抜本的な制度改革

- ◆ **すべての必要な子どもに例外のない保育サービスの保障**
 - ・ 客観的な基準に基づき保育の必要性の認定・地位の付与
 - ・ 潜在的な需要を顕在化
- ◆ **市町村の責務の下、利用者と事業者の公的保育契約**
 - ・ 利用者がサービスを選択可能な仕組み
- ◆ **利用者に対する必要な費用保障**
 - ・ 利用者に対し、一定の利用者負担の下、必要な費用を保障（事業者が代理して受領）
- ◆ **市町村の責務の明確化**
 - ・ 例外のない公的保育サービスの保障責務、質の確保された公的保育サービスの提供責務、適切なサービスが確実に受けられるような利用者支援、保育サービス費用の支払い義務、の明確化

多様な利用者ニーズ・潜在需要に対応したサービス量の拡充

- ◆ **サービスメニューの多様化**
 - ・ 家庭的保育、小規模サービス、短時間利用者向けサービス、早朝・夜間等保育サービス、事業所内保育サービス等多様なサービス類型を創設
 - ・ それぞれの類型ごとに事業者を指定し、指定事業者がサービスを提供
- ◆ **イコールフティングによる多様な事業者の参入の促進**
 - ・ 客観的基準による指定制の導入
 - ・ 施設整備費（初期投資費用）の在り方、運営費の使途範囲、配当、会計基準についての一定のルール化
 - ・ NPO等による家庭的保育、小規模サービス等の取組支援
- ◆ **放課後児童クラブの量的拡充と利用時間の延長**
- ◆ **サービスの質の向上**

■雇用の拡大

☆子育てサービス従事者増
☆女性の労働力増

■多様な子育てサービスの拡充

■所得の増

■将来の経済社会の担い手の増

次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について

[平成17年4月1日～]

[平成19年4月1日～]

行動計画の策定

・大企業(301人以上)
→義務

・中小企業(300人以下)
→努力義務

※改正法により平成23年4月から101人以上に義務化

届出・実施

・各都道府県労働局に届出

・計画の公表・従業員へ周知 (※H21年4月から)

・目標達成に向けて計画実施

計画終了・目標達成

・次期行動計画の策定・実施

・認定の申請

厚生労働大臣による認定

・一定の基準を満たす企業を認定

・企業は商品等に認定マークを使用可

行動計画例

1 計画期間 平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日まで

2 内容

目標1 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする

男性:年に〇人以上取得

女性:取得率〇%以上

対策 平成〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施

平成〇年〇月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に

〇回実施

目標2 ノー残業デーを月に1日設定する。

対策 平成〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置

平成〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う

目標〇 …

対策 …



○届出状況(平成21年12月末時点)

301人以上企業の98.3%

300人以下企業 22,954社

(101人以上300人以下企業の8.5%)

規模計届出企業数 36,607社

○認定状況(平成21年12月末時点)

認定企業 818社



次世代認定マーク「くるみん」

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。

・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。

・計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。など

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・指導を図っている。
- また、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、平成19年度から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」を開設し、制度の周知を図っている。

* 「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」
URL：<http://www.bosei-navi.go.jp/>

母性健康管理指導事項連絡カードを知っている妊婦の割合

平成17年度	平成21年度
19.8%	41.2%

男性の育児休業取得促進のための取組について

- 父母ともに育児休業を取得する場合の休業期間の延長（パパ・ママ育休プラス）、出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進等を内容とする育児・介護休業法の改正（平成22年6月30日施行）
- 次世代育成支援対策推進法において、厚生労働大臣の認定を受けるための要件として、「男性の育児休業取得者が1人以上いること」を設定
- 社会全体の意識改革・機運の醸成のための周知・啓発

<今年度>

「イクメン・プロジェクト」（仮称）として、イクメンの普及や男性の育児休業の取得を強力に推進。

（昨年度の取組）

- ・ 「父親の育児休業シンポジウム」を東京ほか全国6都市で実施（平成21年度）
- ・ ハンドブック「父親のワーク・ライフ・バランス～応援します！仕事と子育て両立パパ～」の作成
- ・ ウェブサイト「父親のWLB（ワーク・ライフ・バランス）応援サイト」の開設
- ・ 「男性社員が育児参加しやすい職場づくりガイドブック」の作成（（財）21世紀職業財団）

ポジティブ・アクションについて

ポジティブ・アクションとは

男女の固定的な役割分担意識、過去の雇用管理における取扱い、男性中心の職場慣行などがもとになって男女労働者の間に事実上生じている差の解消を目指した個々の企業が進める積極的かつ自主的な取組

*なお、その具体的な取組においては、「女性のみを対象とする又は女性を有利に扱う取組」と「男女双方を対象とする取組」がある。

ポジティブ・アクションの具体例

- ◆ 勤続年数も長く、仕事に対する能力や意欲も高い女性労働者がいるのにもかかわらず、従来の性差別的な雇用管理により、管理職になっている女性が少ない場合に、
＜女性のみを対象とする又は女性を有利に扱う取組＞
 - ・昇進試験の受験を女性に奨励する
 - ・昇進試験の合格者の中から、女性を優先して昇進させる
- ＜男女双方を対象とする取組＞
 - ・男女に公正な人事考課を行うための評価者研修を行う
- ◆ 妊娠・出産や育児などを理由として退職する女性労働者が多い場合に、
＜男女双方を対象とする取組＞
 - ・法を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務時間制度を導入する
 - ・休業後の職場復帰をやすくするための講習を行う

子ども・子育てビジョン（平成22年1月29日閣議決定）

- ・出産、育児による休業等を取得しても、中長期的には処遇上の差を取り戻すことが可能となるような人事管理制度、能力評価制度等を導入する

ポジティブ・アクション取組企業の割合 16（平成26年度までの目標）40%超

ポジティブ・アクションの推進のために実施する¹⁹主な施策（平成22年度）

1. ポジティブ・アクション周知啓発事業

①経営者団体との連携によるポジティブ・アクションの普及促進

- ◆企業が自主的にポジティブ・アクションに取り組むことを促す仕組みとして行政と経営者団体が連携し、「女性の活躍推進協議会」を開催
- ◆協議会が募集・決定したポジティブ・アクションの普及促進のためのシンボルマーク（右図）の活用促進等を通じてポジティブ・アクションの必要性や効果等を周知し、取組のさらなる普及促進を図る。

②均等・両立推進企業表彰（均等推進企業部門）の実施

- ◆ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組をしている企業を表彰

③機会均等推進責任者メールマガジン配信事業の実施

- ◆企業においてポジティブ・アクションを推進するために、事業所ごとに選任された機会均等推進責任者あてにメールマガジンによるポジティブ・アクション等に関する情報提供を行い、その活動を促進



ポジティブ・アクションを推進しています

2. ポジティブ・アクション推進戦略事業

①ポジティブ・アクションに関する総合的な情報提供

- ◆ポジティブ・アクションに取り組むための情報ポータルサイトにおいて各企業のポジティブ・アクションの取組等各種情報を幅広く提供
- ◆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の開発・運営

②ポジティブ・アクション展開事業の実施

- ◆企業の人事労務担当者等を対象に、ポジティブ・アクションの推進のための方策及びセクシュアルハラスメントの防止のための取組方法についてノウハウ等を提供するため、全国で研修を実施

③中小企業におけるポジティブ・アクション導入に対する支援

- ◆中小企業にコンサルタントを派遣し、その支援の下、ポジティブ・アクションに関する取組を行い、中小企業での取組の効果的な方法や問題点について、検討・分析
- ◆ポジティブ・アクションの取組成果が上がっている企業にヒアリングを行い、取組内容についての好事例集を作成・配布

パートタイム労働者への対応

- 改正パートタイム労働法により、短時間労働者の納得性の向上、正社員との均衡待遇の確保、正社員転換の推進等を図っている。

就業形態の多様化の進展に対応した共通の職場ルールの確立

1 労働条件の文書交付・説明義務

労働条件を明示した文書の交付等の義務化(過料あり)等

2 均衡のとれた待遇の確保の促進(働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備)

- (1)すべてのパート労働者を対象に、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置の義務化等
- (2)特に、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対しては、差別的取扱いの禁止

3 通常の労働者への転換の推進

通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化

4 苦情処理・紛争解決援助

- (1)苦情を自主的に解決するよう努力義務化
- (2)行政型ADR(調停等)の整備

施行期日 平成20年4月1日施行

公正な待遇の実現
労働生産性の上昇

- 現在、パート労働者の、多様な就業実態に応じた公正な待遇を実現するため、
 - ① 都道府県労働局において、パート労働者の雇用管理の改善に取り組む事業主に対する相談・支援、必要に応じた行政指導の実施
 - ② 「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」の支給 等を実施。

21 均衡のとれた待遇の確保の促進

○ 働きに見合った公正な待遇の決定ルールを作り、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保を図っている。

【短時間労働者の態様】 通常の労働者と比較して、			賃 金		教育訓練		福利厚生	
職務(業務)の内容及び責任	人材活用の仕組みや運用など(人事異動の有無及び範囲)	契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの(キャリアアップのための訓練など)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの(慶弔休暇、社宅の貸与等)
① 同視すべき者								
同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期or反復更新により無期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
② 職務と人材活用の仕組みが同じ者								
同じ	一定期間は同じ	—	□	—	○	△	○	—
③ 職務が同じ者								
同じ	異なる	—	△	—	○	△	○	—
④ 職務も異なる者								
異なる	—	—	△	—	△	△	○	—

◎・・・短時間労働者であることによる差別的取扱いの禁止 ○・・・実施義務・配慮義務
 □・・・同一の方法で決定する努力義務 △・・・職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

短時間労働者均衡待遇推進等助成金(事業主向け助成金)

○申請ができる事業主：労働保険適用事業主

I 短時間労働者均衡待遇推進等助成金

パートタイマーと正社員の共通の評価・資格制度や正社員への転換制度等を導入し、実際に制度利用者が出た事業主等に対して助成金を支給。

支給対象メニュー	支給額					
	大企業			中小企業		
① 正社員と共通の処遇制度	計50万円	制度利用者が出た時	25万円	計60万円	制度利用者が出た時	25万円
		6カ月経過後	25万円		6カ月経過後	35万円
② パートタイマーの能力・職務に応じた処遇制度	計30万円	制度利用者が出た時	15万円	計40万円	制度利用者が出た時	15万円
③ 正社員への転換制度						
④ 教育訓練制度						
⑤ 健康診断制度		6カ月経過後	15万円		6カ月経過後	25万円

II 短時間正社員制度導入促進等助成金

短時間正社員制度を導入し、制度利用者が出た事業主に対して、制度利用者の10人目まで助成金を支給。

支給対象メニュー	支給額					
	大規模事業主			中小規模事業主		
① 短時間正社員制度の導入(1人目)	計30万円	制度利用者が出た時	15万円	計40万円	制度利用者が出た時	15万円
		6カ月経過後	15万円		6カ月経過後	25万円
② 短時間正社員制度の定着(2人目～10人目)	1人につき 15万円			1人につき 20万円		

※ 中小規模事業主：常時雇用する労働者が300人を超えない事業主 / 大規模事業主：中小規模事業主以外の事業主

短時間正社員制度の導入・定着支援

短時間正社員とは

- 短時間正社員とは、他の正規型のフルタイムの労働者(※)と比較し、その**所定労働時間(所定労働日数)が短い正規型の労働者**であって、次のいずれにも該当する者である。
 - ① **期間の定めのない労働契約を締結している者**
 - ② **時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等**が同一事業所に雇用される**同種のフルタイムの正規型の労働者と同等**である者

※正規型のフルタイムの労働者:1日の所定労働時間が8時間程度で週5日勤務を基本とする、正規型の労働者
※企業内において、このような働き方を就業規則等に制度化することを指して、「短時間正社員制度」と呼んでいる。

～短時間正社員の例～

- ・フルタイム正社員が、育児・介護、自己啓発、病気からの復職等の事由により、一時的に短時間勤務をする例
- ・パート労働者が短時間勤務のまま正社員になる例

注目されている理由

- 就業意識の多様化がみられる中、フルタイム勤務一辺倒の働き方ではなく、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。
- 育児や介護をはじめ様々な事由によって就業時間に制約がある人たちに就業の継続と就業の機会を与えることができる。
- 社員が定着しない、人材不足などで困っているという企業の課題解決の一方策。
- 優秀な人材の確保・有効活用を図る上で、大きな効果が期待。

導入・定着支援策

- 短時間正社員制度の導入・定着に取り組む事業主に対し、次の支援を実施している。
- 短時間労働者均衡待遇推進等助成金の支給
- 「短時間正社員制度導入支援ナビ」による情報提供 → <http://tanjikan.mhlw.go.jp/>
- 短時間正社員制度導入マニュアルの配布