

全国厚生労働関係部局長会議（労働分科会）

平成24年1月19日（木）

雇用均等・児童家庭局

《 目 次 》

1. 男女雇用機会均等確保対策について	
○ 男女雇用機会均等法の概要について	3
○ ポジティブ・アクションの推進について	4
2. 仕事と家庭の両立支援対策について	
○ 仕事と家庭の両立支援対策の概要について	13
○ 改正育児・介護休業法の全面施行について	14
○ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定について	15
○ ファミリー・サポート・センター事業について	17
○ 「イクメンプロジェクト」について	18
3. パートタイム労働対策について	
○ パートタイム労働法の施行状況等とその見直しに向けた検討状況について	21
○ 短時間正社員制度について	25
○ 在宅就業について	26
(参考) 平成24年度雇用均等・児童家庭局予算案の概要	27

1. 男女雇用機会均等確保対策について

男女雇用機会均等法の概要

下記の内容が男女雇用機会均等法の主要な規定であり、労使への周知にご協力いただきたい。

1 性別を理由とする差別の禁止

○ 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

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

○ 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
③ 合理的な理由がないときに講ずること をいい、
厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。
◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件 ◆ コース別雇用管理制度における「総合職」の募集・採用における転勤要件
◆ 昇進における転勤経験要件 （これら以外にも存在し得る。）

○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 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な取組

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

3 セクシュアルハラスメント対策

○ 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

4 母性健康管理措置

①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、②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

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7 法施行のために必要がある場合の指導等

①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、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、③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

ポジティブ・アクションについて

ポジティブ・アクションの必要性と取組状況をご理解いただき、平成26年度までの数値目標の達成に向け、労使への周知及び取組の促進にご協力いただきたい。

ポジティブ・アクションとは

男女間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的かつ積極的な取組をいいます。

例えば… 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

<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

※その他の取組事例については、次ページ右表参照



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・アクションが必要な理由

社内制度には男女差別的な取扱いはないのに「なかなか女性の管理職が増えない」「女性の職域が広がらない」そのために女性の能力が十分に活かされていないといった場合に、このような課題を解決し、実質的な男女均等取扱いを実現するために必要となるものです。

また、**ポジティブ・アクション**には、個々の労働者の能力発揮を促進するだけでなく、企業にも様々なメリットがあります。

- 女性労働者の労働意欲の向上
- 女性の活躍が周囲の男性に刺激→生産性が向上
- 多様な人材による新しい価値の創造
- 幅広い高い質の労働力の確保
- 企業イメージの向上

ポジティブ・アクションに関する目標値

子ども・子育てビジョン
(平成22年1月29日閣議決定)

第3次男女共同参画基本計画
(平成22年12月17日閣議決定)

ポジティブ・アクション取組企業の割合 (平成26年度までの目標) 40%超

ポジティブ・アクションの取組状況

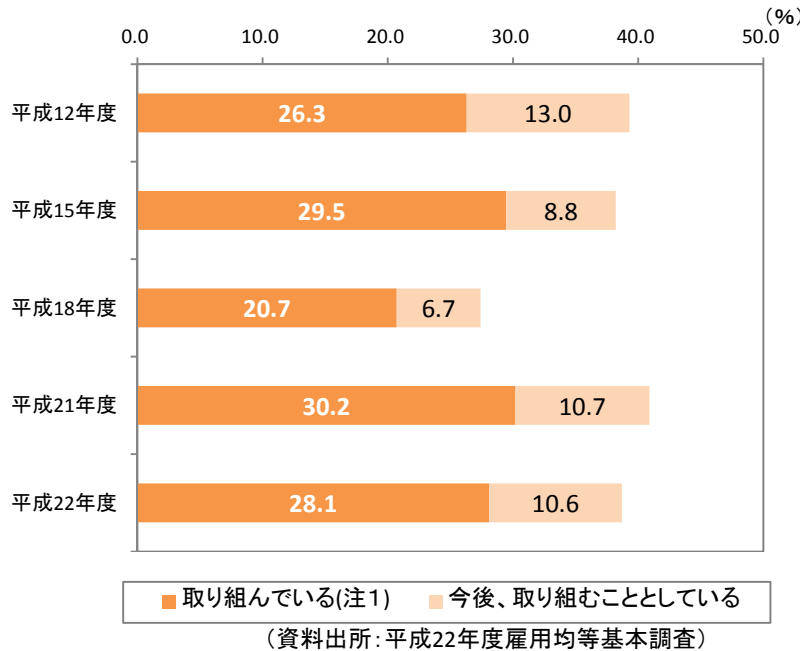
ポジティブ・アクションの取組状況を見ると、「取り組んでいる」は28.1%、「今後、取り組むこととしている」は10.6%ですが、企業規模が小さいほどその割合は低くなっています。

(平成22年度雇用均等基本調査 5,000人以上規模 74.9%、10~29人規模 18.0%)

ポジティブ・アクションの取組状況

○ ポジティブ・アクションの取組状況をみると、「取り組んでいる」は28.1%、「今後、取り組むこととしている」は10.6%である。

ポジティブ・アクションの取組状況の推移

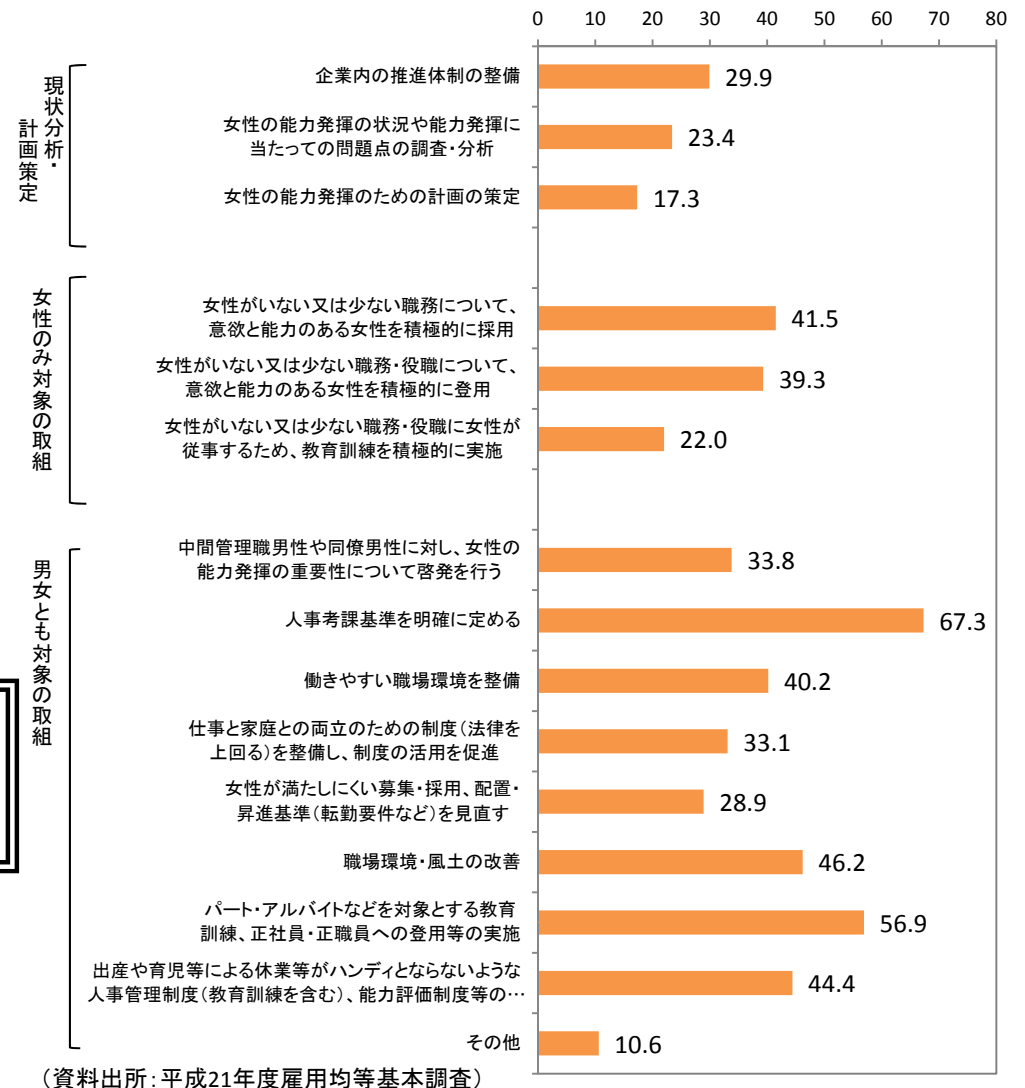


目標値(子ども・子育てビジョン、第3次男女共同参画基本計画)
 ポジティブ・アクション取組企業の割合
 20.7%(平成18年度) → 40%超(平成26年度)

資料出所:厚生労働省「雇用均等基本調査」

注) 1) 平成12年度は「既に取り組んでいる」、平成15年度は「平成11年度以前より取り組んでいる」及び「平成11年度以降から取り組んでいる」の計。
 2) 平成18年度以前は「女性雇用管理基本調査」の名称で実施していた。

ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における既に行っている取組事項別企業割合(複数回答)



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23年度）

ポジティブ・アクションの推進に向け、各種施策の周知にご協力いただきたい。

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推進している企業を表彰

③企業内におけるポジティブ・アクション実施体制の整備

- ◆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・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

2. ポジティブ・アクション推進戦略事業（委託事業）

①企業の男女間格差の「見える化」の推進

- ◆業種別に業種団体役員、企業経営幹部、労働組合幹部、女性役職者、学識経験者等から成る「検討委員会」を設置。業種ごとの雇用管理の実態の特徴を踏まえた男女間格差の「見える化支援ツール」及び業種別支援ツール活用マニュアルを作成・普及。
- ◆ポジティブ・アクションの取組が遅れている中小企業を重点として、労使一体となってポジティブ・アクションに取り組もうとする全国的なムーブメントにつなげていくための「ポジティブ・アクション取組会議」を開催。

②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本格稼働

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

- ◆実践的導入マニュアルの作成・普及を通じ、ポジティブ・アクションの取組を促進

④ポジティブ・アクション実践研修の実施

- ◆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についてノウハウ等を提供するため、全国で研修及び相談会を実施

「均等・両立推進企業表彰」の概要

表彰制度の周知と表彰候補となる企業についての都道府県労働局雇用均等室への情報提供等のご協力をお願いする。

厚生労働省では、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組(ポジティブ・アクション)」及び「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいべき取組を推進している企業を対象に「均等・両立推進企業表彰」を実施しています。

1 表彰の種類

(1)均等・両立推進企業表彰

- 厚生労働大臣最優良賞 男女ともにそれぞれの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を整備する企業として、女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組(ポジティブ・アクション)及び仕事と育児・介護との両立支援のための取組について、特に他の模範ともいべき取組を推進し、その成果が顕著である企業

(2)均等推進企業部門

- 厚生労働大臣優良賞 女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいべき取組を推進し、その成果が認められる企業
- 都道府県労働局長優良賞 地域において、女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいべき取組を推進している企業
- 都道府県労働局長奨励賞 地域において、女性の能力発揮を促進するための取組を推進していると認められる企業

(3)ファミリー・フレンドリー企業部門

- 厚生労働大臣優良賞 仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様かつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいべき取組を推進し、その成果が認められる企業
- 都道府県労働局長優良賞 地域において、仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様かつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいべき取組を推進している企業
- 都道府県労働局長奨励賞 地域において、仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様かつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を推進していると認められる企業

2 対象となる企業

「均等・両立推進企業表彰基準」を満たす企業が表彰の候補となります。

3 応募受付期間

平成24年度「均等・両立推進企業表彰」の応募受付期間は、平成24年1月1日から3月31日まで(※当日消印有効)

4 応募方法

応募用紙に必要事項を記入の上、都道府県労働局雇用均等室あてにファクシミリまたは郵送にて応募してください。
電子申請による応募も受け付けています。(http://shinsei.e-gov.go.jp/menu/)

5 実施要領・応募用紙の配付

都道府県労働局雇用均等室で配付するほか、厚生労働省ホームページに掲載しています。
(http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html)

6 受賞企業の表彰

平成24年10月に表彰状の授与等を行う予定です。

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト URL <http://www.positiveaction.jp>

サイトについて、周知と、企業にご活用いただくよう働きかけをお願いする。

女性の活躍推進状況診断 | ポジティブ・アクション応援サイト | 女性の活躍推進宣言コーナー | 見える化支援ツール | WEBマガジン | きらら通信 | 活用ナビゲーション

女性の活躍を推進しています
POSITIVE ACTION
厚生労働省委託事業 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

21世紀職業財団 | 厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

>ホーム >サイトマップ >印刷について

このサイトは女性活躍推進に関心をお持ちの多くの方に向けた情報ポータルサイトです。ポジティブ・アクション推進にぜひこのサイトをご活用ください。

社員の能力を引き出すヒントが満載!
ポジティブ・アクション
応援
サイト
女性の活躍推進のための
情報収集 & (企業アビール) のサイトです。

学生の皆様、**就活** はここからスタート! 詳しくはこちら

NEWS 新着情報 一覧を見る

- ⇒ 平成23年12月28日 **NEW**
トップページを全面的にリニューアル致しました!
- ⇒ 平成23年12月22日 **NEW**
 - WEBマガジン「EVOLUTION」第7号が12月22日にアップされました。
 - 女性の活躍推進宣言コーナーに

ポジティブ・アクションとは…

「我社は男女とも同じ取扱いをしている」と思っているも
固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、

- 営業職に女性はほとんどいない
- 課長以上の管理職は男性が大半を占めている

等の差が男女社員の間に生じている場合、
このような差を解消しようと、個々の企業が
行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

「女性にもっと活躍してもらいたい」

「優秀な女性をもっと育てたい」

「女性に継続して働いてもらいたい」

「女性に新しい仕事をしてもらいたい」

…と考えていらっしゃいませんか?

**社員の能力がフルに発揮されれば、
企業にとって大きなプラスになります!**

女性の活躍推進状況診断

>印刷について



貴社の取組状況をWEB画面でチェック!
女性がイキイキと活躍する職場へ

- 診断について
- ご利用ナビ
- 診断結果サンプル
- よくあるご質問

無料で診断!

- レーダーチャートとグラフでチェック。
- Webアドバイスも受けられます。

Check!
女性社員がどれくらい活躍している?
他社と比べて取組は進んでいる?

ログインはこちら

[厚生労働省委託事業]



女性の活躍推進宣言
コーナー

輝く女性が、
企業を輝かせる。
宣言します!
女性の活躍推進。

このサイトは、厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。
女性が能力を十分に発揮し、活躍する、魅力ある企業として、あなたの会社を広くアピールしてみませんか?

▶ 宣言する

▶ 宣言を見る



**ポジティブ・アクション
応援サイト**

このサイトでは、企業のポジティブ・アクション(女性の活躍推進)の取組を応援するため、**全国**の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を**業種**や**規模別**に**実名**で紹介しています

ご利用ガイド **1** 企業検索の方法 **2** 掲載方法

男女雇用機会均等対策の推進

～男女間の格差解消、女性の就労促進に向けて(M字カーブ解消等)

現状、目標

下記が24年度の男女雇用機会均等施策であり、施策の推進にご協力をお願いする。

- ・人口減少社会において働く女性が就業意欲を失うことなく、その能力を伸長・発揮できる環境を整備することが必要
- ・企業の雇用管理において、制度面での男女均等取扱は確保されつつあるものの、
 - ①依然として6割の女性が出産・育児により離職するなど出産・育児期における女性の就業率は低下し、年齢階級別の労働力率・就業率は「M字カーブ」を描く
 - ②労働者全体を平均して見た時の勤続年数、管理職に占める割合、賃金等に諸外国と比べても大きな男女間格差

目標

新成長戦略:25～44歳の就業率**73%**(M字型カーブの解消)(2020年)＜現状66.5%(平成22年)＞
「第3次男女共同参画基本計画」:ポジティブ・アクション取組企業割合:**40%超**(平成26年度)＜現状28.1%(平成22年度)＞
:民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合**10%程度**＜現状6.2%(平成22年)＞

対策

(※平成24年度予算案)

I 男女雇用機会均等法の履行確保の徹底

配置・昇進等の性差別禁止に関する是正指導

II ポジティブ・アクションの促進

1. ポジティブ・アクション「見える化」事業・・・男女の均等度合いを企業労使で把握し、女性の活躍促進のためのポジティブ・アクションにつなげるためのシステムづくり(均等に見える化)

- ◆使用者団体・業種別団体・労働組合とのタイアップによる業種別支援ツール作成、検討委員会の設置・運営等
- ◆業種別支援ツール活用マニュアルの作成・普及 ◆ポジティブ・アクション取組会議の開催

2. ポジティブ・アクション促進のための総合的情報提供事業・・・企業のポジティブ・アクションの取組等各種情報を提供する情報ポータルサイトの充実、ベンチマーク診断システムの運営等

3. ポジティブ・アクション展開事業・・・若い女性が将来のビジョンを描けるための支援(ロールモデル、メンター制度)

- ◆メンター制度等導入研究会、実態調査、ヒアリングの実施
- ◆メンター制度等導入マニュアルの作成

2. 仕事と家庭の両立支援対策について

仕事と家庭の両立支援対策の概要

法律に基づく両立支援制度の整備

妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理
(労働基準法、男女雇用機会均等法)

- ・産前産後休業(産前6週、産後8週)、軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産を理由とする解雇の禁止 等

育児休業等両立支援制度の整備
(育児・介護休業法)

- ・子が満1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月=“パパ・ママ育休プラス”※)まで(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業
- ・子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除※
- ・育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

※平成21年7月1日公布の改正法により拡充。

(施行日:原則として平成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。)

両立支援制度を利用しやすい
職場環境づくり

次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と家庭を両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知(101人以上は義務、100人以下は努力義務)
- ・一定の基準を満たした企業を認定(くるみんマーク)



助成金を通じた事業主への支援

- ・事業所内保育施設の設置・運営、短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰(均等・両立推進企業表彰)

その他

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等全体のワーク・ライフ・バランスの推進

男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりの促進
(イクメンプロジェクト)



保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実、ファミリー・サポート・センター事業の運営

子育て女性等の再就職支援(マザーズハローワーク事業)

希望する方すべてが子育て等をしながら安心して働くことができる社会の実現

女性の継続就業率

38% (平成21年) → 55% (平成29年)

男性の育児休業取得率

1. 38% (平成22年) → 10% (平成29年) → 13% (平成32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。

平成24年7月より、常時100人以下の労働者を雇用する事業主に適用となる下線部分の制度について、特に周知にご協力いただきたい。

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(改正前と同じ)、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(改正前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(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

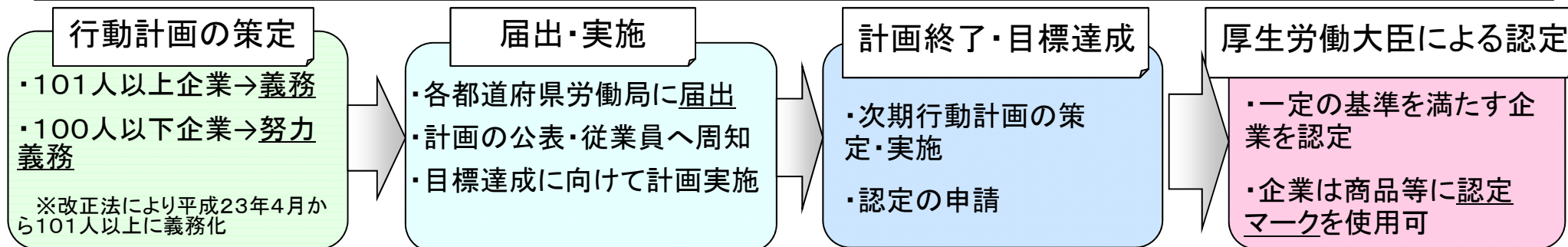
- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設。
- 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設。

【施行期日】平成22年6月30日(ただし、赤字の規定は、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。

次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について

○新たに一般事業主行動計画の策定・届出等が義務となった企業の届出率の向上に周知、啓発いただいたことに感謝。
 ○子育てサポート企業認定促進にご協力いただきたい。(入札参加資格の加算措置の創設 ・くるみん税制の周知 等)



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23年11月末時点)

301人以上企業 **14,316社 97.2%**
 101人以上300人以下企業 **29,426社 92.0%**
規模計届出企業数 67,829社

○認定状況(平成23年11月末時点)

認定企業 **1,169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。
- ・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



次世代法に基づく認定を受けた企業に対する税制優遇制度(くるみん税制)

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、次世代法に基づく認定を受けた企業は、認定を受ける対象となった一般事業主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、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができる。

都道府県別一般事業主行動計画策定届の届出及び認定状況

(平成23年11月末現在)

	常時雇用労働者301人以上の企業数	常時雇用労働者101人以上300人以下の企業数	一般事業主行動計画策定届提出企業数	①内、常時雇用労働者301人以上の企業数		②内、常時雇用労働者300人以下の企業数			認定企業数		
				届出率	届出率	(ア)内、常時雇用労働者101人以上の企業数	届出率	前月からの増減数		(イ)内、常時雇用労働者100人以下の企業数	
	(A)	(B)		(C)	$((C)/(A) \times 100)$ %	(D)	$((D)/(B) \times 100)$ %	赤字:n>10			
1北海道	475	1,218	2,441	446	93.9%	1,995	1,177	96.6%	18	818	7
2青森県	110	316	572	110	100.0%	462	316	100.0%	0	146	7
3岩手県	112	316	685	112	100.0%	573	312	98.7%	1	261	4
4宮城県	210	532	850	191	91.0%	659	435	81.8%	18	224	10
5秋田県	86	233	524	86	100.0%	438	233	100.0%	1	205	5
6山形県	106	331	635	106	100.0%	529	326	98.5%	3	203	3
7福島県	160	348	790	160	100.0%	630	346	99.4%	2	284	7
8茨城県	221	539	989	216	97.7%	773	523	97.0%	7	250	10
9栃木県	144	424	1,070	144	100.0%	926	424	100.0%	2	502	9
10群馬県	150	434	1,060	148	98.7%	912	424	97.7%	1	488	9
11埼玉県	424	1,107	2,109	422	99.5%	1,687	1,095	98.9%	6	592	26
12千葉県	377	860	1,583	376	99.7%	1,207	857	99.7%	1	350	23
13東京都	4,238	6,213	13,093	4,089	96.5%	9,004	4,546	73.2%	54	4,458	521
14神奈川県	773	1,514	2,854	702	90.8%	2,152	1,443	95.3%	8	709	42
15新潟県	237	614	1,303	237	100.0%	1,066	614	100.0%	4	452	8
16富山県	110	395	1,529	110	100.0%	1,419	394	99.7%	1	1,025	11
17石川県	127	371	1,233	127	100.0%	1,106	371	100.0%	4	735	15
18福井県	66	248	794	65	98.5%	729	248	100.0%	1	481	5
19山梨県	61	191	507	61	100.0%	446	191	100.0%	1	255	9
20長野県	216	549	1,252	212	98.1%	1,040	541	98.5%	5	499	23
21岐阜県	173	527	1,069	173	100.0%	896	525	99.6%	2	371	22
22静岡県	368	844	1,828	368	100.0%	1,460	844	100.0%	5	616	16
23愛知県	953	1,995	3,856	896	94.0%	2,960	1,847	92.6%	24	1,113	52
24三重県	157	383	772	157	100.0%	615	383	100.0%	4	232	12
25滋賀県	97	285	1,050	97	100.0%	953	277	97.2%	0	676	12
26京都府	283	641	1,309	280	98.9%	1,029	635	99.1%	6	394	27
27大阪府	1,378	2,247	4,107	1,359	98.6%	2,748	1,876	83.5%	105	872	95
28兵庫県	484	1,273	2,347	482	99.6%	1,865	1,265	99.4%	11	600	38
29奈良県	70	203	360	70	100.0%	290	203	100.0%	0	87	7
30和歌山県	52	248	417	52	100.0%	365	247	99.6%	1	118	4
31鳥取県	42	166	370	42	100.0%	328	166	100.0%	0	162	5
32島根県	50	202	504	49	98.0%	455	202	100.0%	0	253	3
33岡山県	196	446	1,074	195	99.5%	879	442	99.1%	2	437	16
34広島県	345	806	1,966	339	98.3%	1,627	800	99.3%	2	827	15
35山口県	114	374	1,006	114	100.0%	892	374	100.0%	1	518	4
36徳島県	45	172	450	45	100.0%	405	172	100.0%	△1	233	7
37香川県	103	341	642	103	100.0%	539	337	98.8%	1	202	11
38愛媛県	138	394	915	138	100.0%	777	394	100.0%	△1	383	10
39高知県	59	204	489	59	100.0%	430	204	100.0%	0	226	3
40福岡県	490	1,169	2,404	475	96.9%	1,929	1,139	97.4%	21	790	17
41佐賀県	65	241	451	65	100.0%	386	241	100.0%	0	145	2
42長崎県	108	352	680	106	98.1%	574	350	99.4%	1	224	1
43熊本県	130	439	873	129	99.2%	744	436	99.3%	0	308	7
44大分県	85	314	786	85	100.0%	701	313	99.7%	0	388	7
45宮崎県	76	276	627	75	98.7%	552	275	99.6%	1	277	4
46鹿児島県	158	424	1,014	158	100.0%	856	418	98.6%	1	438	11
47沖縄県	99	265	590	85	85.9%	505	245	92.5%	2	260	7
合計	14,721	31,984	67,829	14,316	97.2%	53,513	29,426	92.0%	326	24,087	1,169

ファミリー・サポート・センター事業について

事業概要

ファミリー・サポート・センター事業は、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、調整を行うものである。平成21年度より、病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急時の預かりなどの事業(病児・緊急対応強化事業)も行っている。

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 実施市区町村数 <ul style="list-style-type: none"> ・ 基本事業 670市区町村 ・ 病児・緊急対応強化事業 106市区町村 ※ 平成23年度事前協議ベース | <ul style="list-style-type: none"> ○ 会員数 <ul style="list-style-type: none"> ・ 援助を受けたい会員 319,702人(297,558人) ・ 援助を行いたい会員 108,318人(90,263人) ・ 両方会員 38,246人(36,238人) ※平成21年度末現在 ()は平成20年度末現在 |
|---|---|

ファミリー・サポート・センター事業及び病児・緊急対応強化事業の実施について、積極的な働きかけをお願いしたい。また、講習の充実等による事故防止対策の徹底をお願いしたい。

事業内容

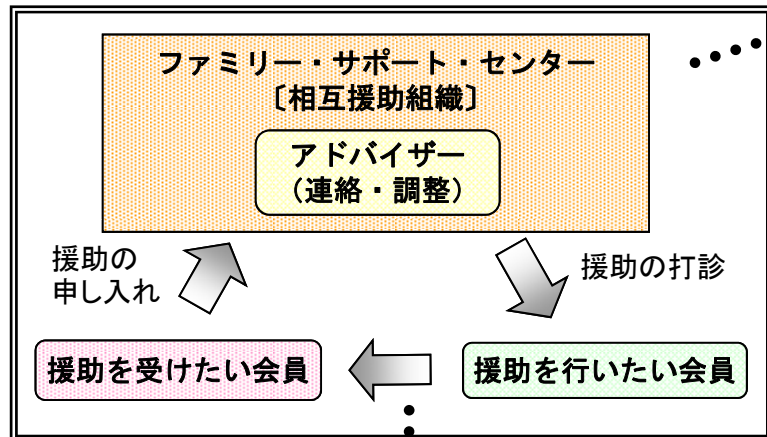
- 会員の募集、登録その他の会員組織業務
- 相互援助活動の調整
〔万一事故が発生した場合に会員間の連絡、調整を行うことを含む〕
- 会員に対して必要な知識を付与する講習会の開催
〔基本事業においては、平成23年度より「預かり中の子どもの安全対策等のため、参考として別に示す項目、時間(9項目24時間)を概ね満たした講習を実施し、これを修了した会員が活動を行うことが望ましい。」としている。
平成24年度より、24時間を満たした講習を実施し、講習強化分として申請のあった自治体に対して、子育て支援交付金の交付ポイントを加算することを予定。〕
- 会員の交流を深め、情報交換の場を提供するための交流会の開催 など

【事故*発生時の対応】 *死亡事故や治療に要する期間が30日以上を負傷や疾病を伴う事故

- ・ 事故情報の収集及びそれを基にした再発防止対策
- ・ 事故が発生した場合の厚労省への報告

(参考)

平成18年4月1日から平成23年6月21日までの間に、15件の事故が発生



相互援助活動の例

- ・ 保育施設までの送迎
- ・ 冠婚葬祭や買い物等外出の際の子どもの預かり
- ・ 病児・病後児の預かり
- ・ 早朝・夜間等の緊急時の預かり

「イクメンプロジェクト」について

男性の育児休業取得促進への御協力と

各都道府県・市のイベントや取組について「イクメンプロジェクト」HPへの投稿をお願いしたい。

☆「イクメンプロジェクト」とは

- 育児を積極的にする男性「イクメン」を周知・広報するプロジェクト。
- ホームページ上で「イクメン宣言」など広く参加を募ることや、シンポジウム等のイベントにより、多くの人を巻き込み、社会的な気運の醸成を図る。

☆「イクメンプロジェクト」のねらい

- 男性の育児についての社会的気運を高め、育児休業を取りたい、育児にもっと関わりたい、という希望をかなえる。
- 男性の育児参加を進め、夫婦で協力して育児をする環境を作ることにより、出生率の向上と女性の就業率向上を目指す。

「イクメンプロジェクト」の概要

1 「イクメンプロジェクト推進チーム」の結成

- ・有識者等による「推進チーム」を結成(座長:安藤哲也氏(NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事))。

2 「イクメンプロジェクト」ホームページの開設

① イクメン宣言、育児・育児休業体験談、「イクメンの星」の掲載

- ・イクメン本人が、育児に関する夢や決意を登録する「イクメン宣言」ができる仕組み。
- ・育児や育児休業の体験談を募集し、サイト上に掲載。
- ・育児・育児休業体験談を投稿した方から「イクメンの星」を選出し紹介。

② イクメンサポーター宣言

- ・イクメンを応援する方(家族・同僚・企業・行政機関・団体等)がイクメンへの応援メッセージを登録する「イクメンサポーター宣言」ができる仕組み。

③ ロゴマーク使用

- ・行政機関やイクメンサポーター宣言をした企業・団体はイクメンプロジェクトのロゴマークを広報資料や賞品に使用することができる。

④ 企業の事例集やパンフレット等関係資料の掲載

- ・企業の人事担当者等が参考にできるよう、企業における具体的な取り組み事例等を紹介。

⑤ イベント・セミナー等の情報発信(1月末開始予定)

- ・行政機関やイクメンサポーター企業・団体等が行うイベントやセミナーの情報を投稿できる仕組みを作り、開催情報を集約したイベントカレンダーをトップページに掲載し、情報を発信。

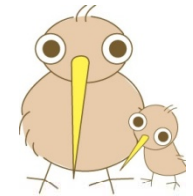
⑥ メールマガジン・ツイッターによる情報発信

- ・男性の育児に関する各種情報(イベント・行政機関の施策・統計データなど)をメールマガジンやツイッターで発信。

3 シンポジウムの開催

4 広報資料の作成

- ・ポスターやハンドブック等の広報資料を作成。



数値目標

男性の育児休業取得率: 1.38%(2010年度)→10%(2017年度)→13%(2020年度)
第1子出産前後の女性の継続就業率: 38%(2010年)→55%(2017年)

3. パートタイム労働対策について

パートタイム労働対策について

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、パートタイム労働法に基づき、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っている。

**下記の内容がパートタイム労働法の主要な規定であり、労使への周知にご協力いただきたい。
また、均衡待遇・正社員化推進奨励金の積極的な活用に向け、制度の周知にご協力いただきたい。**

パートタイム労働法の概要

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 通常の労働者への転換の推進

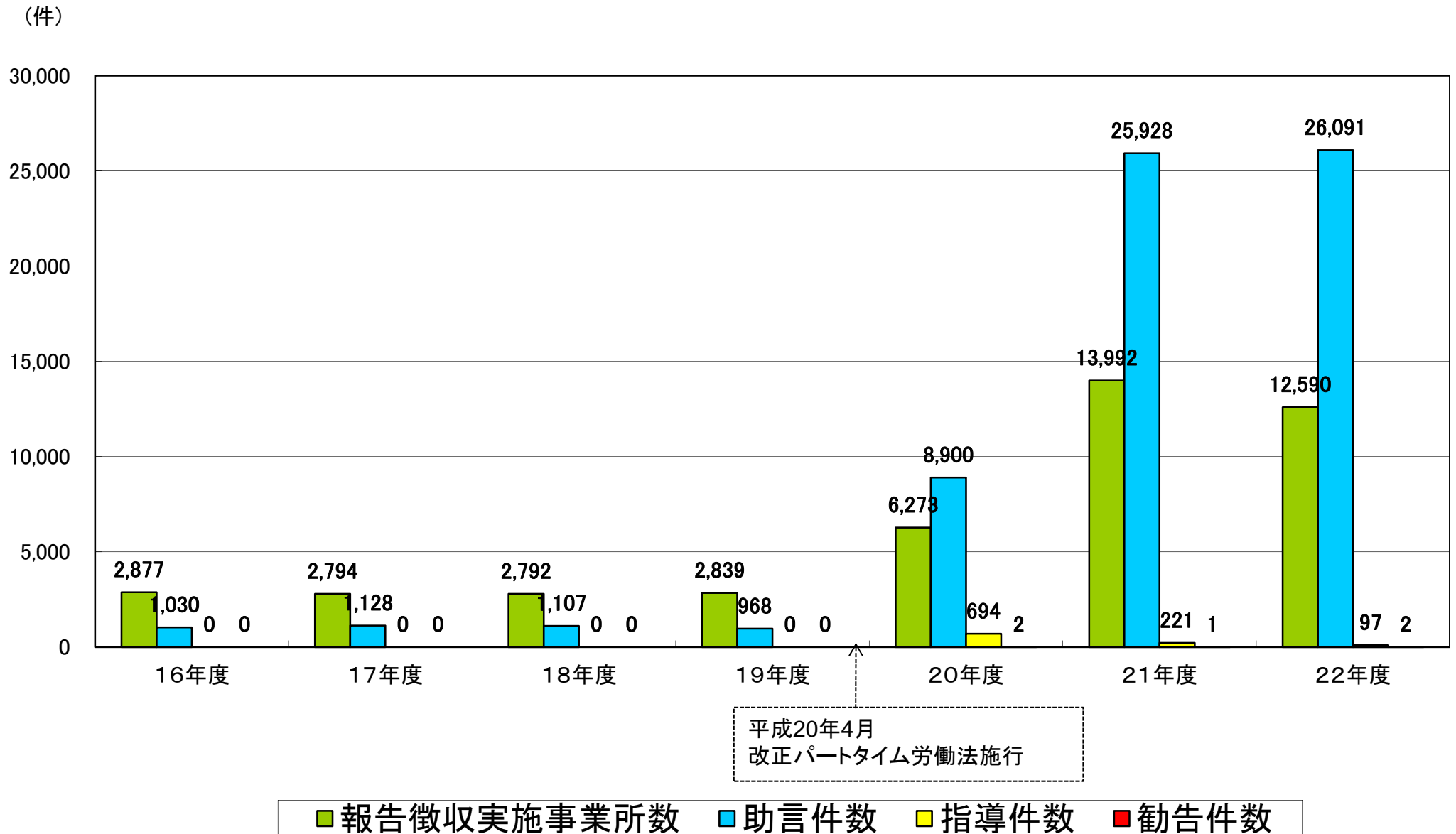
- ・ 正社員の募集を行う場合のパートタイム労働者への周知、新たに正社員を配置する場合のパートタイム労働者への応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け(第12条)

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)

パートタイム労働法の施行状況

パートタイム労働関係報告徴収実施事業所数・助言等件数の推移



均衡待遇・正社員化推進奨励金の概要

パートタイム労働者、有期契約労働者を雇用する事業主が、正社員との均衡のとれた待遇の確保、正社員への転換の推進のため、労働協約又は就業規則により、正社員と共通の処遇制度や正社員への転換制度等を導入した場合に奨励金を支給します。（支給対象期間：制度導入から2年間<短時間正社員制度のみ5年間>）

①正社員転換制度

I 制度導入（対象労働者1人目）

正社員へ転換するための試験制度を導入し、実際に1人以上転換させた事業主に支給。

1事業主につき **40万円**（大企業：30万円）

II 転換促進（対象労働者2人目～10人目）

2人以上転換させた事業主に対して、対象労働者10人目まで支給。

労働者1人につき **20万円**（大企業：15万円）

※母子家庭の母等の場合は30万円（大企業：25万円）を支給

②共通処遇制度

正社員と共通の処遇制度（※）を導入し、実際に対象労働者に適用した事業主に支給。

1事業主につき **60万円**（大企業：50万円）

（※）正社員と共通の制度で、職務又は職能に応じた3区分以上の評価・資格制度を設け、その格付け区分に応じた基本給、賞与等の賃金等の待遇が定められていることが必要です。

③共通教育訓練制度

正社員と共通の教育訓練制度（Off-JTに限る）を導入し、1人につき6時間以上の教育訓練を延べ10人以上（大企業は30人以上）に実施した事業主に支給。

1事業主につき **40万円**（大企業：30万円）

④短時間正社員制度

I 制度導入（対象労働者1人目）

短時間正社員制度を導入し、実際に1人以上に適用した事業主に支給。

1事業主につき **40万円**（大規模事業主：30万円）

II 定着促進（対象労働者2人目～10人目）

2人以上に適用した事業主に対して、対象労働者10人目まで支給。

労働者1人につき **20万円**（大規模事業主：15万円）

※母子家庭の母等の場合は30万円（大規模：25万円）を支給

* 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

⑤健康診断制度

パートタイム労働者又は有期契約労働者に対する健康診断制度（※法令上実施義務のあるものを除く）を導入し、実際に延べ4人以上に実施した事業主に支給。

1事業主につき **40万円**（大企業：30万円）

パートタイム労働対策の見直しに向けた検討について

1. 検討に至る経緯

- 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。)については、平成19年に改正され、平成20年4月1日より施行されているが、同法の一部を改正する法律(平成19年法律第72号)附則第7条において、「政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、当該規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」とされている。
- 現在、改正パートタイム労働法の施行後3年目を迎えていること等から、この間の施行状況を含め、国内におけるパートタイム労働の実態を把握するとともに課題を整理しつつ、今後のパートタイム労働対策について検討するため、「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」を開催(座長:今野浩一郎学習院大学経済学部教授)[平成23年2月3日～9月15日まで計10回]
- 平成23年9月15日に報告書を取りまとめ、公表

2. 主な検討事項

- 総論:パートタイム労働法の効果と課題
- 各論:差別的取扱いの禁止、賃金に関する均衡、教育訓練、福利厚生、通常の労働者への転換等

3. 労働政策審議会雇用均等分科会における検討状況

- 平成23年9月27日 「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」について ほか
- 10月14日 関連する審議会等の経過及び検討項目について ほか
- 10月25日 パートタイム労働法の改正の効果等について 等
- 11月28日 論点に基づく議論(待遇の決定に当たって考慮した事項の説明及び履行確保等) 等
- 12月 6日 論点に基づく議論(教育訓練及び通常の労働者への転換)等
- 12月16日 平成23年「パートタイム労働者総合実態調査」(事業所調査)結果について 等
- 平成24年1月13日 論点に基づく議論(差別的取扱いの禁止、賃金に関する均衡及び福利厚生) ほか



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。

○ 制度導入の目標値

仕事と生活の調和推進のための行動指針（平成22年6月29日 仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定）で、

短時間勤務制度を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等)を2020年までに29%とする目標が掲げられているので、制度の周知及び導入の促進にご協力いただきたい。

※平成22年10月1日現在で短時間正社員制度がある事業所の割合 13.4%（平成22年度雇用均等基本調査）

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。

- 均衡待遇・正社員化推進奨励金の支給
- 「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

在宅就業対策の推進

リーフレットの活用等により、在宅ワークガイドラインの周知・啓発、在宅就業者総合支援事業の広報にご協力いただきたい。

在宅ワークとは

在宅ワークとは、パソコンなどの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を行う在宅形態での就労をいう。

(例) 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

在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン

- ・ 在宅ワークの契約に係る紛争を未然に防止し、在宅ワークを良好な就業形態とするため、**在宅ワークの注文者が在宅ワークの契約締結の際に守るべき最低限のルール**として、ガイドラインを策定し(平成12年)、周知・啓発。
- ・ 在宅ワークを取り巻く環境の変化を踏まえ、適用対象を拡大し、発注者が文書明示すべき契約条件を追加するなど、ガイドラインを改正(平成22年)。

<概要>

- ① 契約条件の文書明示及びその保存
- ② 契約条件の適正化(報酬の支払、納期、継続的な注文の打切りにおける事前予告、契約条件の変更等)
- ③ その他(注文者の協力、個人情報保護、健康確保措置、能力開発に関する支援、苦情の自主的解決等)

在宅就業者総合支援事業

在宅ワークを良好な就業形態とするため、各種支援を実施。

在宅就業者のスキルアップ支援

- Home Workers Web (<http://www.homeworkers.jp>)において、在宅ワーカーの能力開発、再就職に役立つ情報を提供
- eラーニングを活用した学習支援体制の整備
- セミナーの開催

在宅就業者に対する相談対応

発注者に対する情報発信

良好な在宅就業環境の確保策の検討