

ポジティブ・アクション取組促進のための業種別の支援ツール

—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

均等法等整備が進展する一方、男女労働者間の格差解消は不十分、格差への労使の認識が低下



職場における実質的な男女機会均等の確保のため、各企業の男女間格差の実態把握・気づきを推進し、格差解消に向けたポジティブ・アクションの取組を促進する必要

業種別「見える化」支援ツールの作成・普及

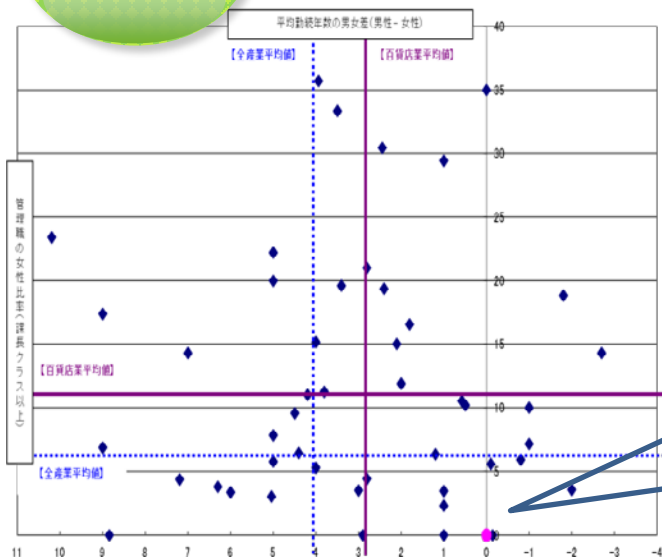
業種ごとに、雇用管理の実態の特徴を踏まえた男女間格差の「見える化支援ツール」と業種別支援ツール活用マニュアルを作成。24年3月に「百貨店業」「スーパーマーケット業」「情報サービス業」で作成。

今年度中に新たに地方銀行業、製造業（電機・電子・情報通信分野、冷凍食品製造業）の3業種で作成予定

業種別見える化支援ツール

「女性の管理職比率」と「平均勤続年数の男女差」

などの観点から、業界での自社の状況を把握することができるツールです。



「活躍」を示す代表的な指標である「**管理職女性比率**」と「定着」を示す代表的な指標である「**平均勤続年数**」を業界全体や全産業平均と比較することで、**自社の位置づけがより明確になります。**

自社のデータはピンクの●で表示され、業界内でのポジションが一目で分かるようになっています。

- ▼ このほか、ポジティブ・アクション情報ポータルサイト内に自己チェックできるツールを掲載しています
<http://www.positiveaction.jp/mieruka/>



ポジティブ・アクション取組会議について

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会議を開催。（24年度：東京、大阪で各1回開催）

- ・「見える化支援ツール」の普及促進
- ・各企業の好事例を発表し共有
- ・企業労使による取組の推進

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>

メンター制度の導入、ロールモデルの育成支援

ーマニュアルの周知及び企業にご活用いただくよう働きかけをお願いする

若い女性が将来のビジョンを描けるための支援

■企業へのメンター制度の導入・普及

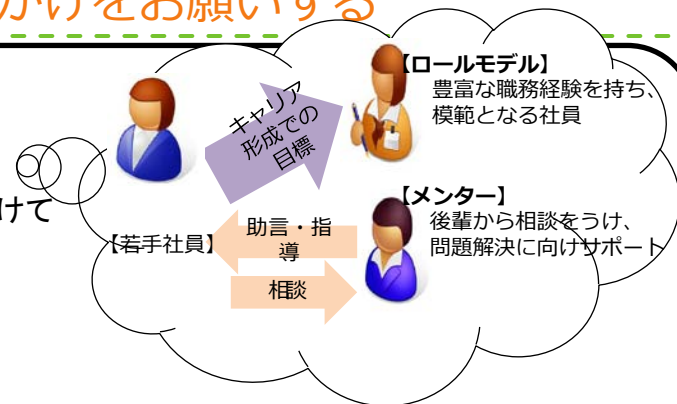
メンター（「助言者、指導者、教育者」という意味）は、後輩から相談を受け問題解決に向けてサポートする人物。職制とは別にメンターによる適切なアドバイスを得ることで、女性が継続して就業していける環境づくりを実現する。

（例）若手女性に対し、先輩がキャリア形成等に関するアドバイスを行う制度を導入する、など。

■ロールモデル育成の促進

ロールモデルとは、豊富な職務経験を持ち模範となる人物。将来の自分を思い描けるロールモデルが身近にいることにより女性がより高いキャリアを目指し、継続して就業していける環境づくりを実現する。

（例）課長職のロールモデルになるよう、複数の女性係長を将来役職につけることを意識した育成計画の作成、など。



メンター制度導入・ロールモデル育成マニュアル作成【24年度】

24年度中にメンター制度導入・ロールモデル育成マニュアルを作成予定。

今後、マニュアルの普及により、企業におけるメンター制度導入、ロールモデル育成を支援する。

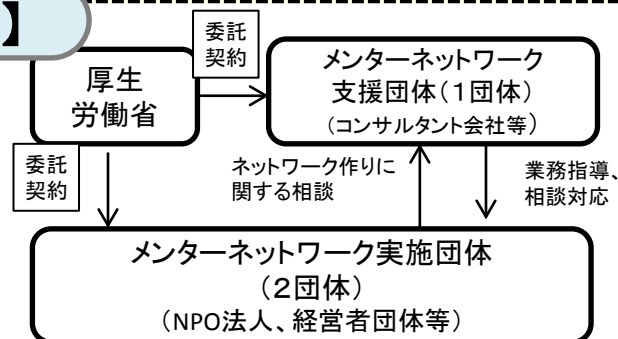
メンターネットワークの構築を通じたメンター育成支援【25年度】

①メンターネットワークの構築

メンター、ロールモデルの確保が難しい中小企業がネットワークを作り、女性の相互研鑽、研修を行う仕組みづくりを行う。（2団体）

②メンター制度導入支援

ネットワーク作りを実施する団体の業務指導、相談対応を行う。（1団体）



女性労働者が企業内でキャリアプランを描きつつ、就業継続できる環境づくりを促進

男女雇用機会均等法の検討状況について

1. 検討に至る経緯

平成18年の男女雇用機会均等法改正時の附則で、施行（平成19年4月1日）後5年を経過した場合に、施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの規定について検討を加え、その結果に基づき、必要な見直しをすることとされていることから、改正法の施行状況について、労働政策審議会雇用均等分科会で検討を開始した。

改正男女雇用機会均等法(平成18年)における検討規定

○ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律
(平成18年法律第82号)(抄)

附 則
(検討)

第五条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新法及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六十四条の二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、これらの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。

2. 主な検討事項(平成24年10月30日 第120回労働政策審議会雇用均等分科会提出資料)

- ・性別を理由とする差別の禁止について(間接差別を含む)(第5～7条関係)
- ・婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止について(第9条関係)
- ・セクシュアルハラスメント対策について(第11条関係)
- ・ポジティブ・アクションの効果的推進方策について(第8条、14条関係)
- ・法の履行確保について(行政指導、紛争解決の援助、調停)(第15条～30条関係)
- ・その他(男女間賃金格差等)

3. 労働政策審議会 雇用均等分科会での検討

- ・平成24年10月15日 男女の雇用機会均等を取り巻く状況について
- ・平成24年10月30日 //
- ・平成24年11月28日 性別を理由とする差別の禁止について(間接差別を含む)(第5～7条関係)
- ・平成24年12月19日 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止について(第9条関係)
- ・平成25年2月4日 セクシュアルハラスメント対策について(第11条関係)、ポジティブ・アクションの効果的推進方策について(第8条、14条関係)

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・出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 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)
- ・認定企業に対する税制上の措置



助成金を通じた事業主への支援

- ・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)
- ・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」による情報提供
- ・両立支援の取組をより効果的に推進するためのベストプラクティス集の普及

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

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22年) → 50% (平成27年) → 55% (平成32年)

男性の育児休業取得率

2.63% (平成23年) → 8% (平成27年) → 13% (平成32年)

育児・介護休業法の概要

育児休業・介護休業制度

- 子が1歳(一定の場合は、1歳半)に達するまで
(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>)の育児休業の権利を保障
- 対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業の権利を保障
※一定の条件を満たした期間雇用者も取得可能

短時間勤務等の措置

- 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
- 常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者に対し、次のいずれかの措置を事業主に義務づけ
 - ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制
 - ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

時間外労働の制限

- 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、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

所定外労働の免除

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を免除

深夜業の制限

- 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、深夜業を制限

子の看護休暇制度

- 小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇付与を義務づけ

介護休暇制度

- 要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として介護休暇付与を義務づけ

転勤についての配慮

- 労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況についての配慮義務

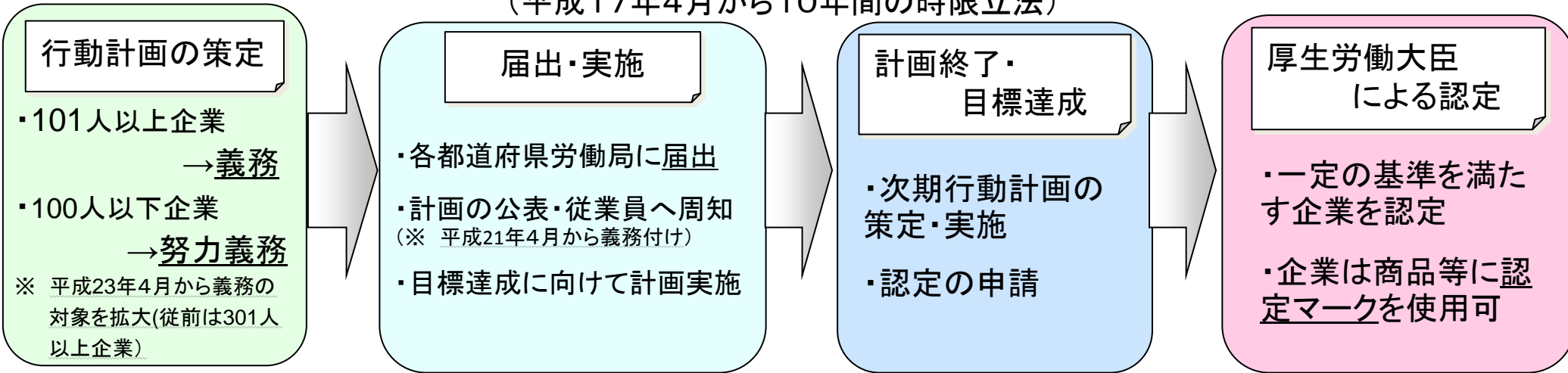
不利益取扱いの禁止

- 育児休業等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を禁止

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。
平成24年7月1日より、全ての事業場において、全面施行。

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

(平成17年4月から10年間の時限立法)



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
- ノ一残業デーを月に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 ...

〇届出状況(平成24年12月末時点)

101人以上企業の**97.2%**
301人以上企業の**97.1%**
101～300人以下企業 の**97.2%**

規模計届出企業数 **70,302社**
〇認定状況(平成24年12月末時点)
認定企業 **1,405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

認定企業に対する税制優遇制度

- ・一定の期間(※)に取得・新築・増改築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。

※ 認定を受ける対象となった行動計画の開始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

- ・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において、次世代法の認定を受けた事業主が対象。

※波線部は、児童福祉法等の一部を改正する法律(平成20年法律第85号)による改正。

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24年12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	届出率	②	(ア)	届出率	(イ)	認定企業数
					内、常時雇用労働者301人以上の企業数		内、常時雇用労働者300人以下の企業数				
		(A)	(B)		(C)	((C)/(A) × 100)%		(D)	((D)/(B) × 100)%		
1	北海道	447	1,239	2,431	427	95.5%	2,004	1,193	96.3%	811	12
2	青森県	111	321	601	111	100.0%	490	321	100.0%	169	9
3	岩手県	109	328	697	108	99.1%	589	328	100.0%	261	9
4	宮城県	204	533	950	204	100.0%	746	532	99.8%	214	14
5	秋田県	83	245	569	83	100.0%	486	245	100.0%	241	6
6	山形県	106	343	652	106	100.0%	546	340	99.1%	206	5
7	福島県	153	398	785	152	99.3%	633	396	99.5%	237	8
8	茨城県	221	557	1,018	220	99.5%	798	550	98.7%	248	11
9	栃木県	143	435	1,086	143	100.0%	943	435	100.0%	508	12
10	群馬県	153	461	1,012	153	100.0%	859	455	98.7%	404	12
11	埼玉県	427	1,152	2,222	421	98.6%	1,801	1,145	99.4%	656	27
12	千葉県	380	869	1,580	377	99.2%	1,203	869	100.0%	334	26
13	東京都	4,326	6,459	13,023	3,993	92.3%	9,030	5,758	89.1%	3,272	586
14	神奈川県	767	1,500	3,120	757	98.7%	2,363	1,474	98.3%	889	50
15	新潟県	236	621	1,396	235	99.6%	1,161	621	100.0%	540	10
16	富山県	110	399	1,598	110	100.0%	1,488	399	100.0%	1,089	17
17	石川県	126	405	1,312	125	99.2%	1,187	403	99.5%	784	16
18	福井県	67	256	809	65	97.0%	744	256	100.0%	488	10
19	山梨県	62	196	522	62	100.0%	460	196	100.0%	264	13
20	長野県	213	555	1,298	211	99.1%	1,087	554	99.8%	533	32
21	岐阜県	172	558	1,097	172	100.0%	925	557	99.8%	368	28
22	静岡県	375	921	1,908	375	100.0%	1,533	921	100.0%	612	22
23	愛知県	944	2,024	4,173	938	99.4%	3,235	2,021	99.9%	1,214	61
24	三重県	155	401	832	154	99.4%	678	399	99.5%	279	16
25	滋賀県	102	310	1,105	101	99.0%	1,004	304	98.1%	700	19
26	京都府	283	643	1,288	283	100.0%	1,005	642	99.8%	363	32
27	大阪府	1,377	2,260	4,458	1,358	98.6%	3,100	2,229	98.6%	871	99
28	兵庫県	480	1,292	2,308	480	100.0%	1,828	1,286	99.5%	542	43
29	奈良県	67	213	371	67	100.0%	304	211	99.1%	93	10
30	和歌山県	51	263	430	51	100.0%	379	260	98.9%	119	5
31	鳥取県	41	171	398	39	95.1%	359	167	97.7%	192	7
32	島根県	51	206	515	51	100.0%	464	204	99.0%	260	6
33	岡山県	196	493	1,154	194	99.0%	960	482	97.8%	478	20
34	広島県	346	836	2,157	345	99.7%	1,812	829	99.2%	983	21
35	山口県	116	402	1,049	116	100.0%	933	386	96.0%	547	7
36	徳島県	46	178	482	46	100.0%	436	178	100.0%	258	16
37	香川県	102	347	669	102	100.0%	567	341	98.3%	226	16
38	愛媛県	137	409	1,019	137	100.0%	882	408	99.8%	474	19
39	高知県	56	217	508	56	100.0%	452	217	100.0%	235	3
40	福岡県	487	1,178	2,465	485	99.6%	1,980	1,169	99.2%	811	20
41	佐賀県	65	247	499	65	100.0%	434	246	99.6%	188	4
42	長崎県	107	368	714	106	99.1%	608	367	99.7%	241	1
43	熊本県	130	432	862	129	99.2%	733	430	99.5%	303	7
44	大分県	86	314	819	84	97.7%	735	312	99.4%	423	9
45	宮崎県	77	290	650	77	100.0%	573	286	98.6%	287	4
46	鹿児島県	158	442	1,054	155	98.1%	899	437	98.9%	462	17
47	沖縄県	95	268	637	95	100.0%	542	267	99.6%	275	8
	合計	14,746	32,955	70,302	14,324	97.1%	55,978	32,026	97.2%	23,952	1,405

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。

○ 実施市区町村数

- ・ 基本事業 700市区町村
- ・ 病児・緊急対応強化事業 129市区町村
- ※ 平成24年度交付決定ベース

○ 会員数

- ・ 援助を受けたい会員 352,683人(319,702人)
- ・ 援助を行いたい会員 114,818人(108,318人)
- ・ 両方会員 39,889人(38,246人)
- ※平成22年度末現在 ()は平成21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

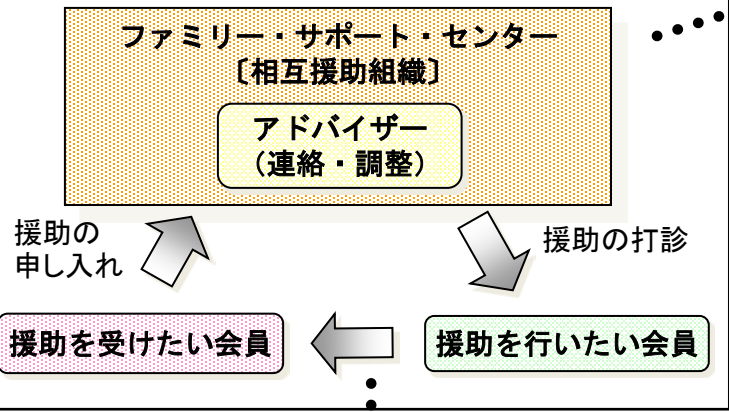
- 会員の募集、登録その他の会員組織業務
- 相互援助活動の調整[万一事故が発生した場合の連絡、調整を含む]
- 会員に対して必要な知識を付与する講習会の開催
- 会員の交流を深め、情報交換の場を提供するための交流会の開催 など

事故防止・安全対策

- 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
- 会員に対する講習の強化
 - ・ 預かり中の子どもの安全対策等のため、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する通知を发出。
 - ・ 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、交付ポイントを加算。
 - ・ (平成24年度補正予算より)複数預かりを実施する自治体へのポイント加算を廃止予定。

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ご協力と、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。
- 参加型の公式サイトや広報資料の配付を通じて、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

- 男性の育児にもっと関わりたい、育児休業を取得したい、という希望をかなえる。
- 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・ジャパン副代表理事））

2 「イクメンプロジェクト」ホームページの運営

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「イクメン宣言」として登録
- ・ イクメン宣言をした方が育児や育児休業の体験談を投稿できる仕組みを作り、寄せられた体験談をサイト上で紹介
- ・ 育児・育児休業体験談を投稿された方の中から、推進チームの選考により「イクメンの星」を選出し紹介

② イクメンサポーター宣言（個人／企業・団体）

- ・ 家族、同僚、企業などイクメンの周りの方がイクメンへの応援メッセージを「イクメンサポーター宣言」として登録

③ 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、企業の具体的な取り組み事例等を紹介

④ 男性の育児を応援する行政機関の取組やイベント情報の収集・発信

- ・ 行政機関の取組やイクメンサポーター企業・団体等が行うイベントの情報を投稿できる仕組みを作り、集約した情報をトップページのカレンダーに掲載。メールマガジンやツイッターでも一部の情報を発信

3 広報資料の配付

数値目標

男性の育児休業取得率：2.63%（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）