

## Ⅱ 働く女性に関する対策の概況（平成 23 年度）

### 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

少子高齢化が進行するなかで、減少する生産年齢人口を補うという観点にとどまらず、経済成長の観点からも女性の活躍促進が重要な課題となっている。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

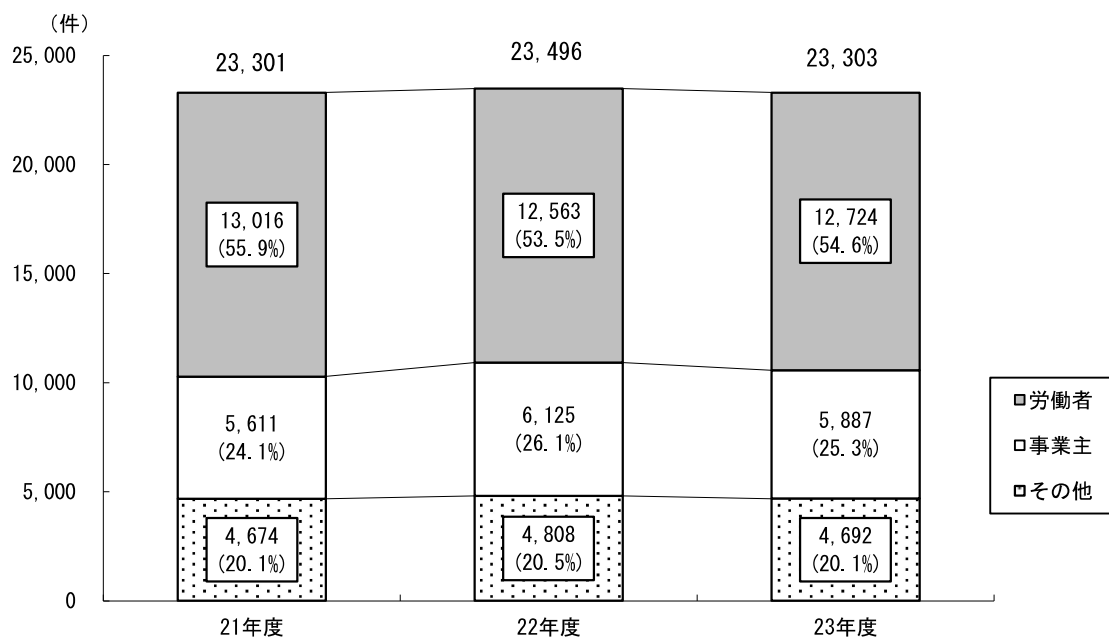
##### ① 男女均等取扱いのための指導の実施

平成 23 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 23,303 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23年度 (件)
均等法第5条関係 (募集・採用)	221
均等法第6条関係 (配置・昇進・教育訓練等)	126
均等法第7条関係 (間接差別)	1
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)	23
均等法第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	6,393
均等法第12条・13条関係 (母性健康管理)	3,231
その他	13
計	10,008

## 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、均等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、専門知識を有する雇用均等指導員（セクハラ対策担当）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。

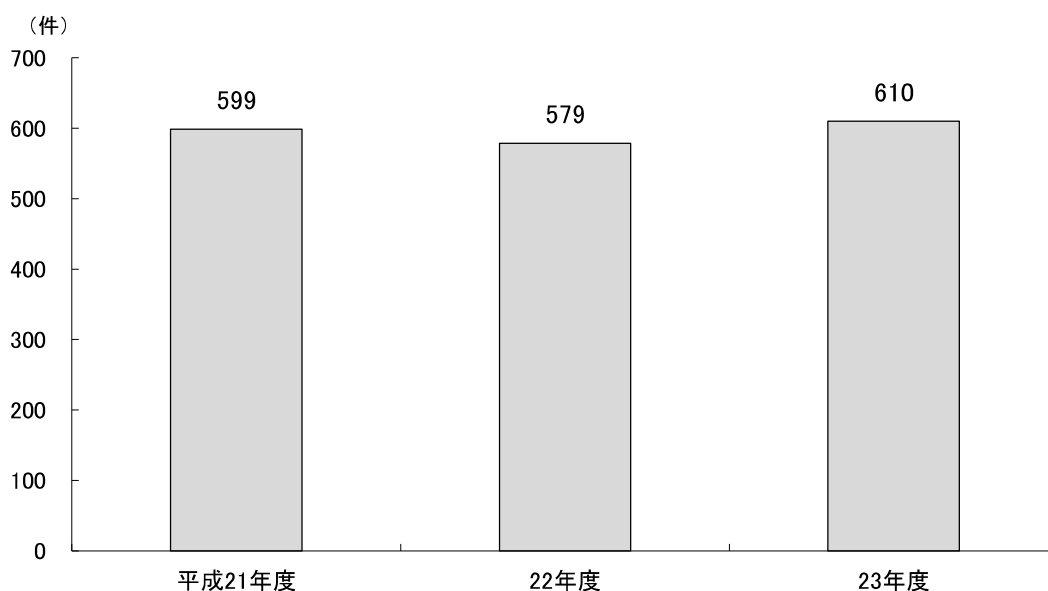
また、これらの紛争解決援助の措置が十分活用されるよう、都道府県労働局長による紛争解決の援助や機会均等調停会議による調停の役割や機能について、労働者等に積極的に周知を図っている。

平成 23 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 610 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 326 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 251 件で、これらで約 9 割を占めている。また、平成 23 年度中に援助を終了した事案 607 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 449 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 23 年度の調停申請受理件数は 78 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 53 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 21 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 50 件で、そのうち 40 件が調停案を双方受諾し、解決に至っている。

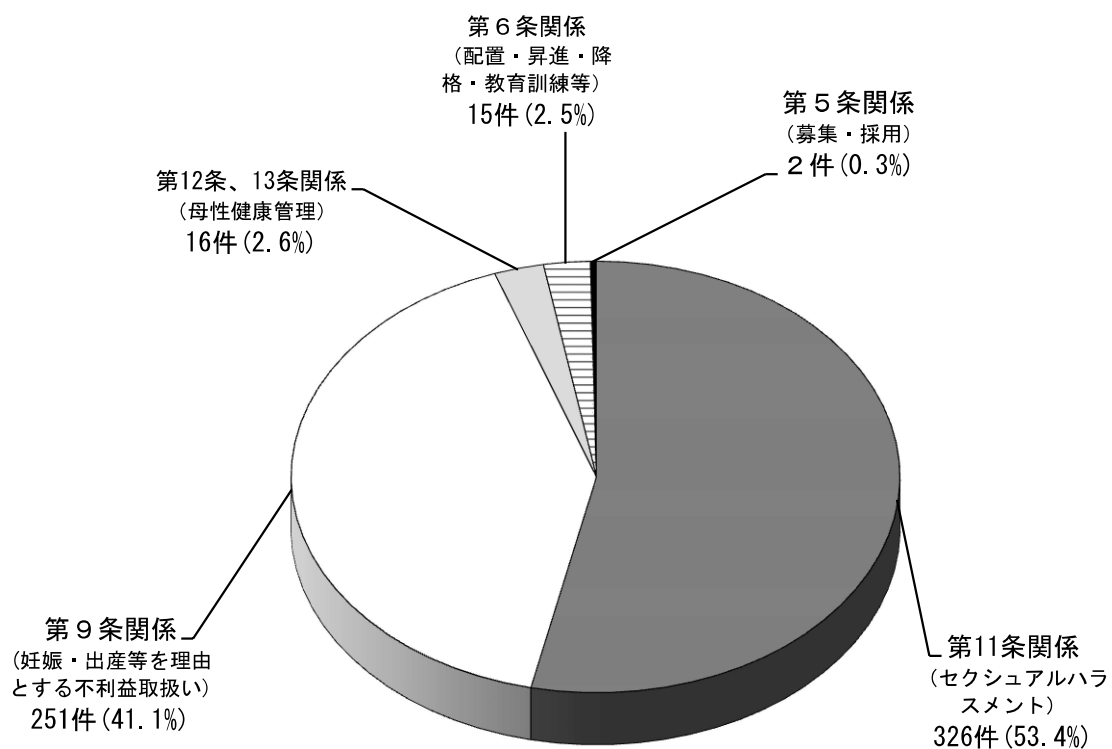
### 【資料 3】 都道府県労働局長による紛争解決の援助

#### 1 紛争解決の援助の申立受理件数の推移



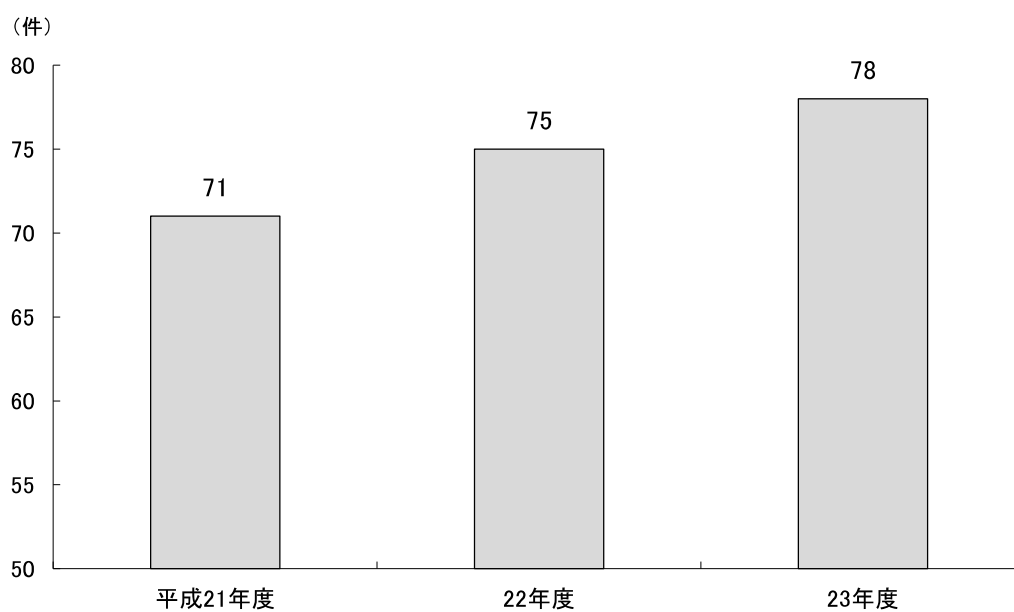


## 2 紛争解決の援助内容の内訳

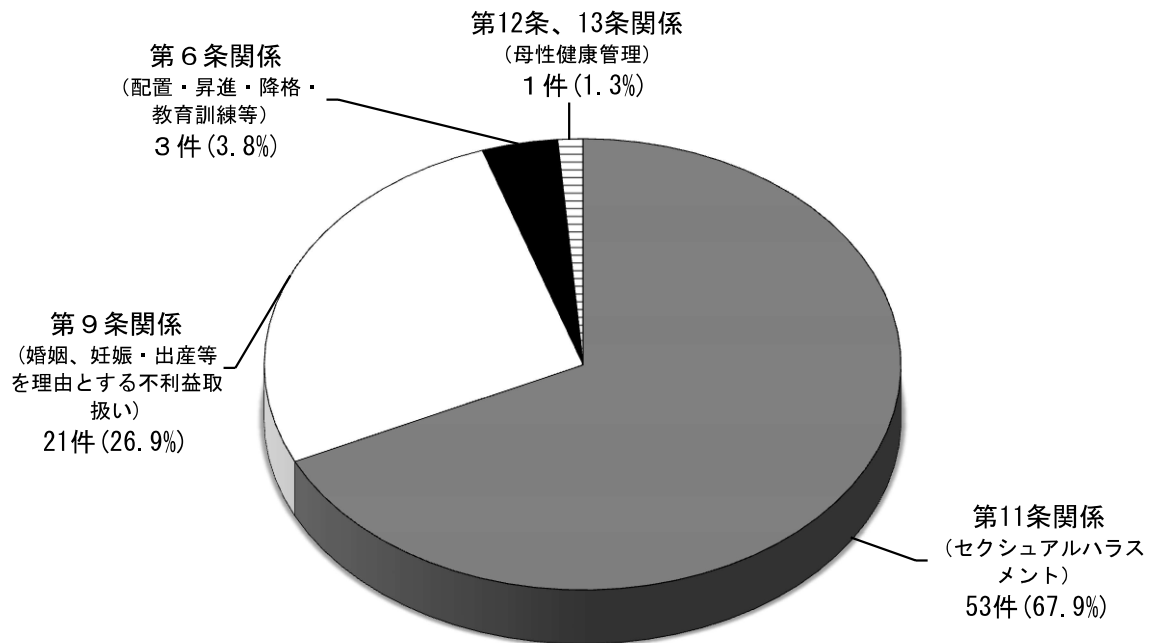


### 【資料4】機会均等調停会議による調停

#### 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、均等法違反企業に対しては是正指導を行っている。

また、女子学生等が固定的な考え方にとらわれず、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27回男女雇用機会均等月間においては、テーマを「眠らせていませんか？あなたの職場の女性の力～ポジティブ・アクションで男女が活躍～」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ところであり、厚生労働省では、個別企業を訪問し、ポジティブ・アクションの取組や女性の活躍状況の情報開示についての働きかけを積極的に実施している。

また、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、平成24年度においては、「ポジティブ・アクションメッセージ集」を活用し、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るよう、取組を行っている。

## ■ 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 24 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》

○該当企業なし

《厚生労働大臣優良賞》

【均等推進企業部門】

○株式会社みずほフィナンシャルグループ

(所在地：東京都千代田区 業種：銀行業 従業員数：約 46,000 人)

◆ **グループ全体の女性活躍基本方針に基づき、中長期的な視点からキャリア形成を支援した結果、女性管理職が増加**

→ グループ全体の取組を一層推進するため、持株会社にダイバーシティ推進室を設置し、取組を推進

→ キャリア形成のコンセプトを「自らのキャリアは自ら勝ち取る」と定め、お互いの職務を紹介する「ジョブフェア」の開催や、希望職務にチャレンジする「ジョブ公募制度」等を通じて、自律的な個人のキャリア形成を促す取組を推進

→ 役職者に占める女性割合及び女性役職者数が係長・課長・部長クラスいずれも増加

・ 管理職女性比率 平成 21 年 7.8% → 平成 24 年 11.1%

○京都中央信用金庫（京都府）

(所在地：京都府京都市 業種：協同組織金融業 従業員数：約 3,000 人)

◆ **新たな職域に配属する際のきめ細かな配慮や充実した研修制度等により、女性の職域拡大・管理職登用を推進**

→ これまで女性の配属がなかった係や本部の部署に女性職員を配属し職域拡大を図るとともに、女性支店長の増加、管理監督職に占める女性比率の上昇を目標に、各種施策を実施

→ 女性を新たな職域に配置する際、本部で十分な研修を行うとともに、部店長会議等で会社方針の周知を徹底し、配属後もきめ細かなフォローを実施

・ 役職者に占める女性の割合は、係長・課長クラスいずれも増加

・ 係長クラス：平成 22 年度 24.8% → 平成 24 年度 25.4%

・ 課長クラス：平成 22 年度 5.3% → 平成 24 年度 6.6%

【ファミリー・フレンドリー企業部門】

○曙ブレーキ工業株式会社

(所在地：埼玉県羽生市 業種：輸送機器製造業 従業員数：約 1,200 人)

- ◆ 会社の理念の下、性別・国籍・雇用区分に捉われず、多様な人財が活躍できる環境を整えていくことを 2012 年の会社方針にも明示し、その中で家庭と仕事の両立支援の整備を推進

→ ダイバーシティ及びワーク・ライフ・バランスの推進を企業の方針とし、事業報告書及びホームページ、イントラネット等を通じて周知

→ 毎週月・水・金は 19 時に消灯し、会社から駅までの直通バスの最終便を 18 時 30 分発として働き方の見直しを行っている。

- ◆ 育児休業制度は、子が満 3 歳の 3 月に達するまで、介護休業制度は、対象家族 1 人につき 2 年間取得可

- ◆ 短時間勤務制度については、育児は小学校 6 年まで、介護は通算 3 年まで、いずれも複数回取得可としており、働きながら育児・介護をしやすい環境を整備

○東日本旅客鉄道株式会社

(所在地：東京都渋谷区 業種：運輸業 従業員数：約 67,000 人)

- ◆ 「ワーク・ライフ・プログラム」の推進により、鉄道業務の特殊性に鑑みた実用的な両立支援制度を取り入れ浸透させている。

- ◆ 法を上回る制度導入はもとより、その他の各種制度の充実度が高く、利用実績も高い。さらに、育児・介護休業取得者について各職場でスムーズな受け入れがなされるよう情報提供が細やかに行われ、両立支援の企業風土が醸成されている。

→ 両立支援に関するガイドブックや社内報等を全社員に配布し、両立支援制度利用者の体験談等を情報提供

→ 階層別の研修等においてダイバーシティや仕事と家庭の両立について講義

- ◆ 育児休業制度は、子が満 3 歳に達するまで、介護休業制度は、対象家族 1 人につき 365 日取得可

- ◆ 短時間勤務制度は、育児は 3 歳に達するまでは 1 日の労働時間を短縮する制度、3 歳以降小学校 3 年までは月の労働日数を短縮する制度を導入。介護は対象家族 1 人につき 365 日取得可

《都道府県労働局長賞》

【均等推進企業部門】

都道府県	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	優良賞
岩手	株式会社ホームズ・キリンヤ	卸売業, 小売業	D	奨励賞
秋田	国立大学法人 秋田大学	教育, 学習支援業	B	優良賞
山形	山形信用金庫	金融業, 保険業	D	優良賞
東京	第一三共株式会社	製造業	A	優良賞
	東日本旅客鉄道株式会社	運輸業, 郵便業	A	優良賞
	明治安田生命保険相互会社	金融業, 保険業	A	優良賞
富山	三協立山株式会社	製造業	A	奨励賞
福井	株式会社福井銀行	金融業, 保険業	B	優良賞
	福井県民生活協同組合	複合サービス事業	B	優良賞
静岡	静岡ガス株式会社	電気・ガス・熱供給・水道業	C	奨励賞
	静清信用金庫	金融業, 保険業	C	奨励賞
滋賀	財団法人 近畿健康管理センター	医療, 福祉	C	優良賞
奈良	奈良県農業協同組合	複合サービス事業	B	優良賞
和歌山	株式会社紀陽銀行	金融業, 保険業	B	優良賞
広島	株式会社フレスタ	卸売業, 小売業	B	優良賞
	マツダエース株式会社	サービス業(他に分類されないもの)	C	優良賞
徳島	株式会社 姫野組	建設業	D	優良賞
福岡	医療法人 寿芳会	医療, 福祉	D	優良賞

【ファミリー・フレンドリー企業部門】

都道府県	企業名	業種	規模	表彰の種類
岩手	社団医療法人盛岡繋温泉病院	医療, 福祉	D	優良賞
埼玉	協和界面科学株式会社	製造業	E	優良賞
	西武鉄道株式会社	運輸業, 郵便業	B	優良賞
東京	ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社	卸売業, 小売業	B	優良賞
	大和証券株式会社	金融業, 保険業	A	優良賞
	明治安田生命保険相互会社	金融業, 保険業	A	優良賞
	株式会社アイエスエフネット	情報通信業	B	優良賞
	三菱 UFJ リース株式会社	金融業, 保険業	B	奨励賞
神奈川	株式会社富士通ソーシアルサイエンスラボラトリ	情報通信業	B	奨励賞
富山	社会福祉法人砺波福祉会	医療, 福祉	D	奨励賞
福井	株式会社福井銀行	金融業, 保険業	B	奨励賞
山梨	株式会社はくばく	製造業	C	優良賞
	生活協同組合 パルシステム山梨	卸売業, 小売業	D	奨励賞
静岡	三島信用金庫	金融業, 保険業	C	優良賞

愛知	株式会社三和化学研究所	製造業	B	優良賞
	トヨタファイナンス株式会社	金融業, 保険業	B	奨励賞
奈良	医療法人 岡谷会	医療, 福祉	C	優良賞
	株式会社呉竹	製造業	D	奨励賞
福岡	株式会社アイリス	卸売業, 小売業	F	優良賞
	医療法人 寿芳会	医療, 福祉	D	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「ポジティブ・アクション応援サイト」や自社の女性活躍推進についてサイト上で宣言できる「女性の活躍推進宣言コーナー」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し、各企業の女性の活躍状況の「見える化」を促進するとともに、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、女性労働者が就業を継続していけるような環境づくりを促進するため、メンター制度導入及びロールモデル育成のためのマニュアルの作成を行っている。

### (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月に作成した「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」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 24 年 7 月に閣議決定された「日本再生戦略」や平成 22 年 6 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平成 32 年までに 13%、55%という数値目標を掲げ、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、労働者の継続就業を図るため、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。

女性の育児休業取得率は 87.8%（平成 23 年度）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 子出産後の女性の継続就業割合をみると、子どもの出生年が平成 17 年から平成 21 年である女性の継続就業率は 38.0%（平成 22 年）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 2.63%（平成 23 年度）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（1 日当たり）は 1 時間 7 分（平成 23 年）と、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。

こうした状況の中、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、短時間勤務制度の措置義務や所定外労働を免除する制度の新設のほか、父母が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）等、父親の育児休業の取得を促進するための制度の導入等が盛り込まれた。このうち、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は、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が、平成24年7月1日より全面施行された。

この育児・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・介護休業や短時間勤務制度等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。

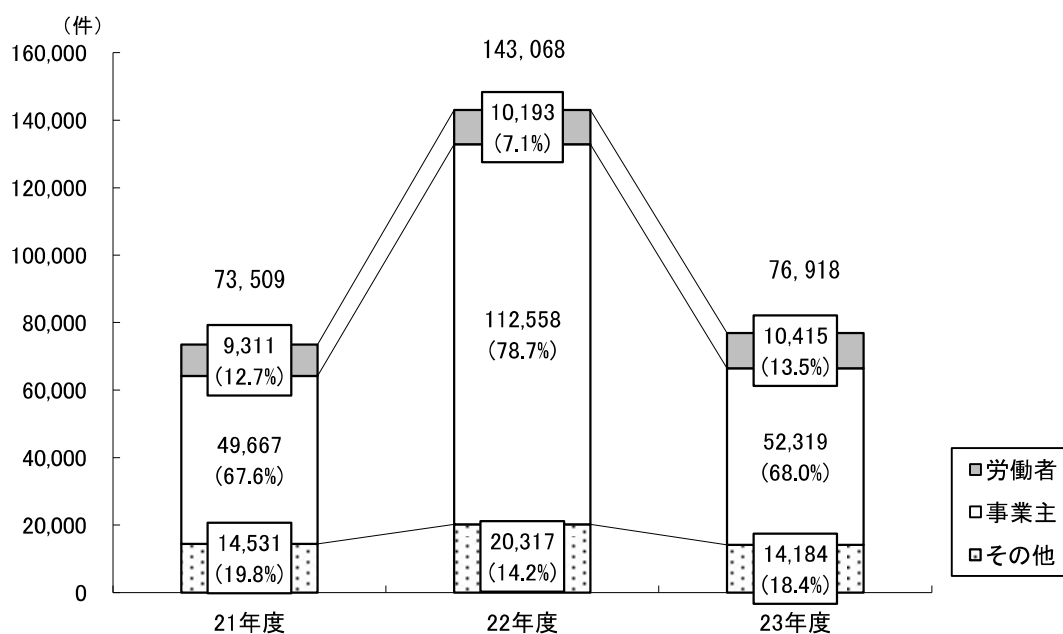
### ① 育児・介護休業法の履行確保

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。

また、育児休業等の申出や取得を理由とした不利益取扱いに関する相談事案が生じている事業所に対しては、相談者の意向に配慮しつつ、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23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、76,918件であった。そのうち、事業主からの相談が52,319件あり、育児・介護休業法の改正に伴い問い合わせが多く寄せられた平成22年度より減少した。また、労働者からの相談は10,415件であり、前年度に引き続き増加した（資料5）。

【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16,787件であった。次いで多いのが「所定労働時間の短縮措置等」に関するもので11,172件であった。

介護関係では、「介護休業」に関するものが5,886件、「介護休暇」に関するものが4,219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、5,287件であり、前年度より380件増加した。また、男性からの相談は307件となっている。

相談を内容別に見ると、育児関係では「育児休業に係る不利益取扱い」に関するものが1,444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「育児休業に係る不利益取扱い」に関するもの（1,412件）、男性労働者からは「育児休業」に関するもの（82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（134件）が最も多く寄せられた。

また、7,151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6,496事業所に対し、30,052件の指導等を行った（資料6）。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割以上が平成23年度中に是正されている。

指導事項としては、育児関係では「育児休業」に関するものが4,150件、「子の看護休暇」に関するものが3,646件、介護関係では、「介護休暇」に関するものが2,028件、「所定労働時間の短縮措置等」が1,790件となっている（資料7）。

【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	7,151	6,496

【資料7】 是正指導件数 (件)

育児関係	平成23年度	介護関係	平成23年度
育児休業関係	4,150	介護休業関係	2,028
子の看護休暇関係	3,646	介護休暇関係	1,737
不利益取扱い関係	18	不利益取扱い関係	3
所定外労働の制限関係	1,763		
時間外労働の制限関係	2,973	時間外労働の制限関係	1,368

深夜業の制限関係	966	深夜業の制限関係	956
所定労働時間の短縮措置等 (第23条)関係	2,635	所定労働時間の短縮措置等 (第23条)関係	1,790
所定労働時間の短縮措置等 (第24条)関係	2,110	所定労働時間の短縮措置等 (第24条)関係	311
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	326	休業期間等の通知関係	102
小計	18,587	小計	8,295
職業家庭両立推進者関係			3,170
合計			30,052

## 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316件あった。女性労働者からの申立が292件と大部分を占めているが、男性労働者からの申立が21件、事業主からの申立が3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185件と最も多く、次いで、「育児休業」が38件となっている。男性からの申立21件のうち6件は、「育児休業に係る不利益取扱い」に関するものだった(資料8)。

平成23年度中に援助を終了した事案のうち、都道府県労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、8割以上について解決をみている。

### 【資料8】援助の内訳

相談内容		平成23年度 (件)
育 児 関 係	育児休業関係	38
	期間雇用者の休業関係	33
	子の看護休暇関係	3
	休業に係る不利益取扱い関係	185
	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	2
	時間外労働の制限関係	1
	深夜業の制限関係	5
	所定労働時間の短縮等の措置関係	13

	労働者の配置に関する配慮関係	8
	小計	301
介 護 休 業 関 係	介護休業関係	4
	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	6
	時間外労働の制限関係	0
	深夜業の制限関係	0
	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）	5
	小計	15
合 計		316

### ③ 両立支援調停会議による調停

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、18 件あった。女性労働者からの申請が 17 件と大部分を占めているが、男性労働者からの申請が 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 15 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 19 件（前年度申請受理件数を含む）のうち調停案の受諾勧告を行ったものが 19 件で、そのうち 16 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。

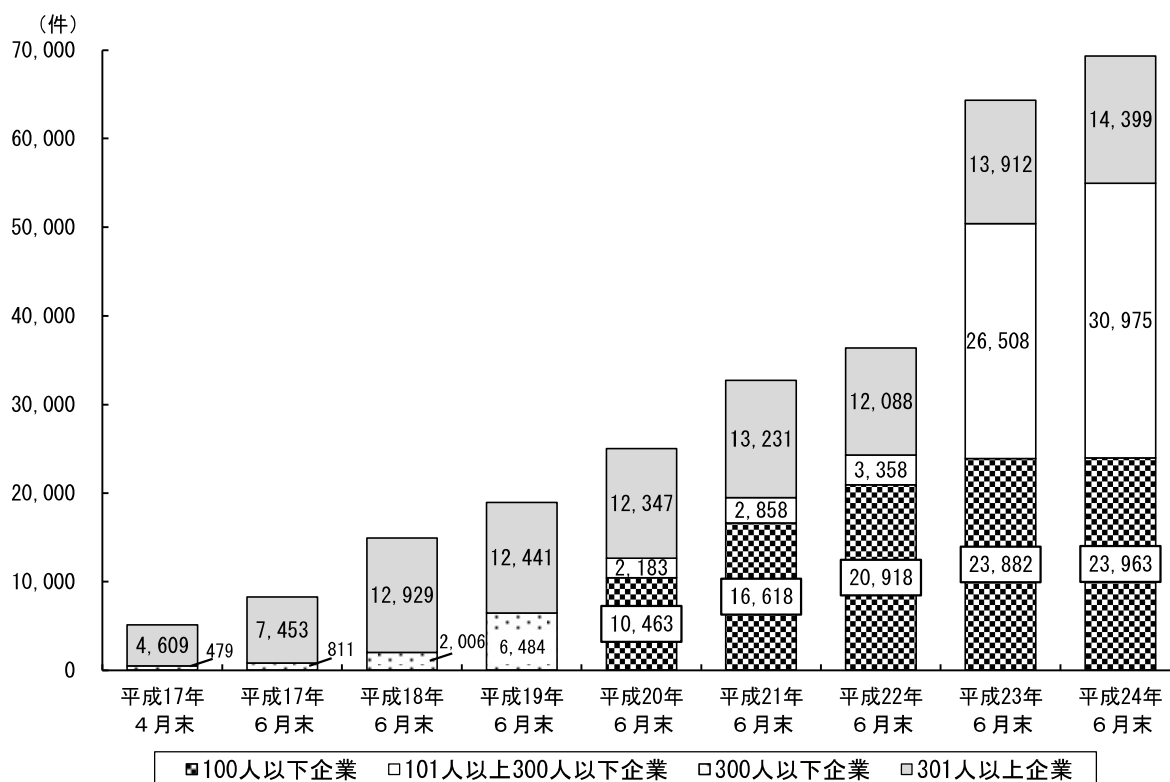
地域や企業の更なる取組を促進するため、平成 20 年 12 月に次世代法が改正された。この改正法の施行により、平成 23 年 4 月 1 日から一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定・届出等が義務となる企業は常時雇用する従業員数 301 人以上企業から 101 人以上企業へ拡大された。これを受けて次世代育成支援対策推進センター（行動計画の策定・実施を支援するため指定された事業主団体等）、労使団体及び地方公共団体等と連携し、行動計画の策定・届出等の促進を図っている。

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上の措置（※）を周知し、認定の取得促進を図っている。

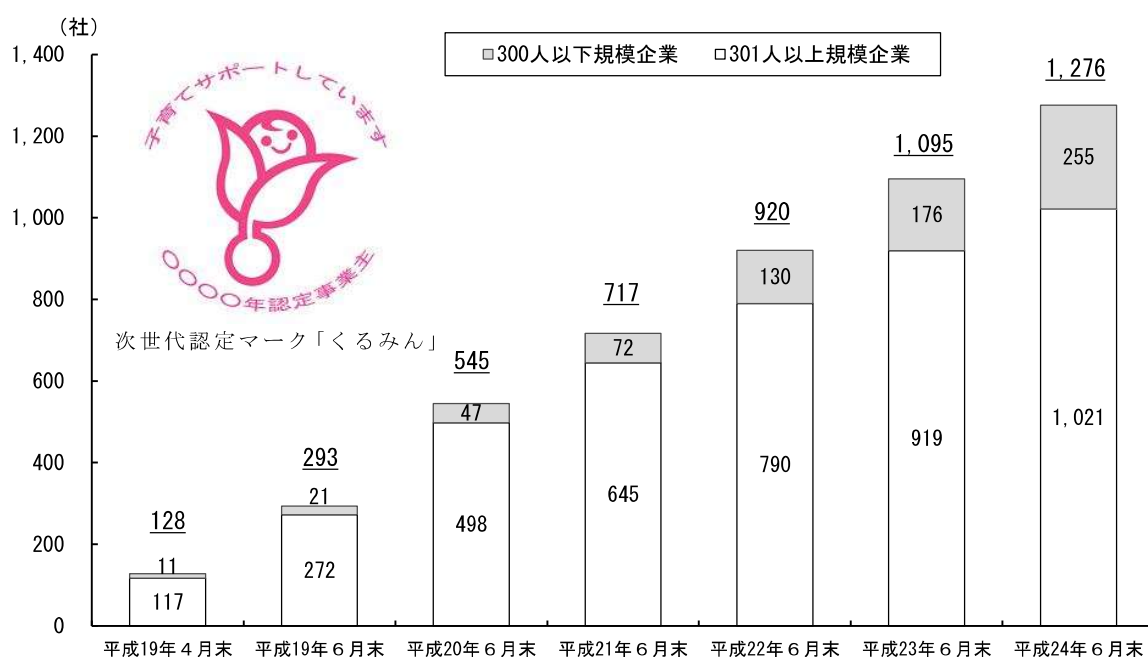
#### ※ 認定企業に対する税制上の措置

平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に開始する各事業年度において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、認定を受けた日を含む事業年度終了の日において有する建物等のうち、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、普通償却限度額の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。本プロジェクトは、参加型の公式サイトでの運営やハンドブックの配付等により、男性が育児をより積極的に楽しみ、かつ、育児休業を取得しやすい社会の実現を目指している。

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

仕事と家庭の両立に向けた企業の自主的な取組を促進するため、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に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」を運用するとともに、企業の両立支援の進捗状況に応じた取組のポイントと様々な企業の具体的な取組事例をまとめた「ベストプラクティス集」（中小企業における両立支援のためのアイデア集）によ

る効果的・効率的な情報提供を行っている。

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 24 年度表彰企業については 110～114 頁参照）。

### ③ 助成金の支給による事業主への支援

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、両立支援助成金の支給を行っている。

[両立支援助成金のメニュー]

- 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 24 年度 699 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
- 保護者の通院や社会参加活動、又は育児に伴う心理的・身体的負担の軽減のための一時預かりの拡充、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、質の高い幼児期の学校教育、保育の総合的な提供、保育の量的拡大・確保、地域の子ども・子育て支援の充実を目的とする「子ども・子育て支援新制度」については、平成24年3月に少子化社会対策会議において決定された「子ども・子育て新システムの基本制度について」に基づき、関連する三法案を、税制抜本改革とともに平成24年通常国会に提出した。衆議院での修正等を経て、同年8月に「子ども・子育て支援法」、「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律」及び「子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」の三法が参議院で可決・成立した。早ければ平成27年4月に予定されている子ども・子育て支援新制度の本格施行に向けて、平成25年4月に内閣府に設置された子ども・子育て会議において具体的な検討を進めている。

#### (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 173 箇所（平成 24 年度末現在）のマザーズハローワーク・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) 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。

#### (7) 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の自立促進を図るため、母子自立支援プログラム策定等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、支給期間を修業全期間（上限3年）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

### 3 パートタイム労働対策の推進

#### (1) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策の推進

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

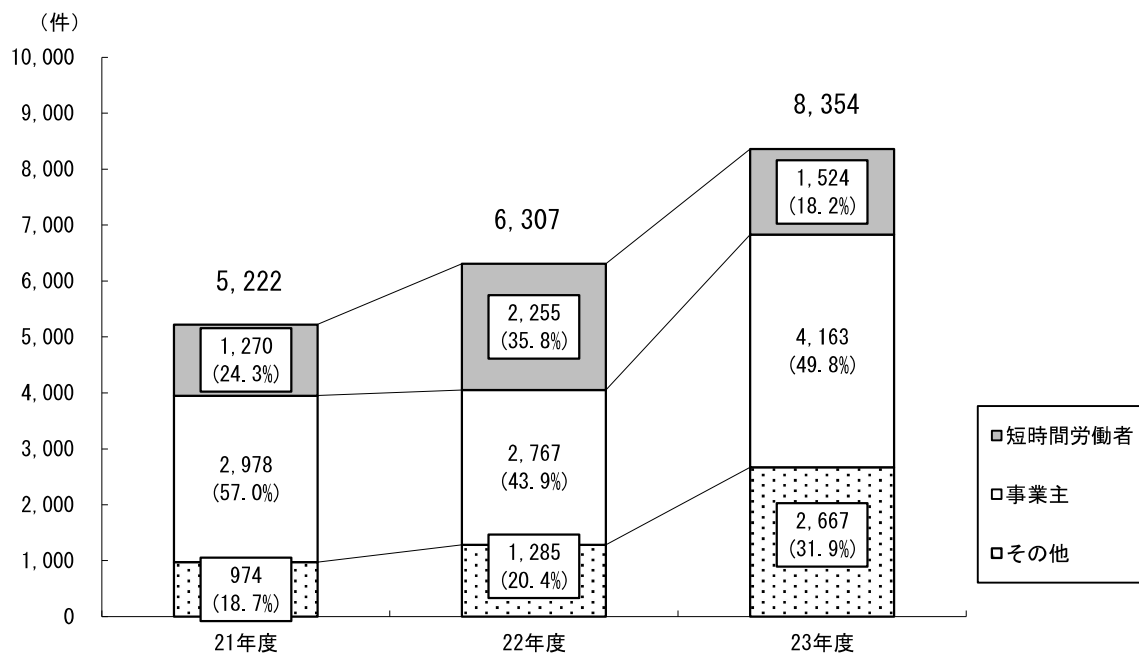
- ・ 苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け（第19条）
- ・ 義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備（第20条～第24条）

### ① パートタイム労働法の履行確保

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、パートタイム労働者からの相談対応や、相談端緒又は計画的な事業所訪問による行政指導、労働者・事業主からの申出に基づく紛争解決援助等を行っている。

平成23年度のパートタイム労働に関する相談件数は8,354件であり、その内訳は、事業主からの相談が49.8%（4,163件）、パートタイム労働者からの相談が18.2%（1,524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2,516件（30.1%）、次いで、「労働条件の文書交付等」が733件（8.8%）、「賃金の均衡待遇」が345件（4.1%）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、24,754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6,575件（26.6%）、「労働条件の文書交付等」に関するものが5,430件（21.9%）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1件、均衡待遇調停会議による調停（同第22条）の申請受理件数は2件であり、いずれも労働者からの申立及び申請であった。

## 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、特に中小企業事業主に対し、パートタイム労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法に関するアドバイスを行うとともに、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、事業所の実態に応じた転換推進制度のプランの提供等を行い、パートタイム労働法に沿った雇用管理改善に取り組む事業主を支援している。

併せて、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援を行い、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保の取組を進めるとともに、パートタイム労働者が納得して能力を発揮できる環境づくりを促している。

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、同制度の概要や導入企業の具体的取組事例に基づくノウハウ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。

### **(3) 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。

### **(4) 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。

### **(5) 今後のパートタイム労働対策**

厚生労働省では、パートタイム労働法改正法附則に置かれた施行3年後の見直しに向けた検討規定に基づき、平成23年9月から、今後のパートタイム労働対策の在り方について労働政策審議会で検討を行い、平成24年6月に厚生労働大臣に対し建議がなされた。

建議は、①パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保、②パートタイム労働者の雇用管理の改善を主な内容としている。

今後、この建議の趣旨に基づき、必要な法制上の措置を講ずることとしている。

## 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25年1月末現在の決定件数123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。

また、「第10次最低工賃新設・改正計画」は今年度で終了するため、「第11次最低工賃新設・改正計画」（平成25年度～27年度）の策定を行ったところである。

### (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。