

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

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、年齢階級別労働力率をみると、30代に労働力率が低くなるM字カーブを描いている。また、管理職比率も長期的には上昇傾向にあるものの、国際的に見ると依然として低い水準にとどまっている。

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

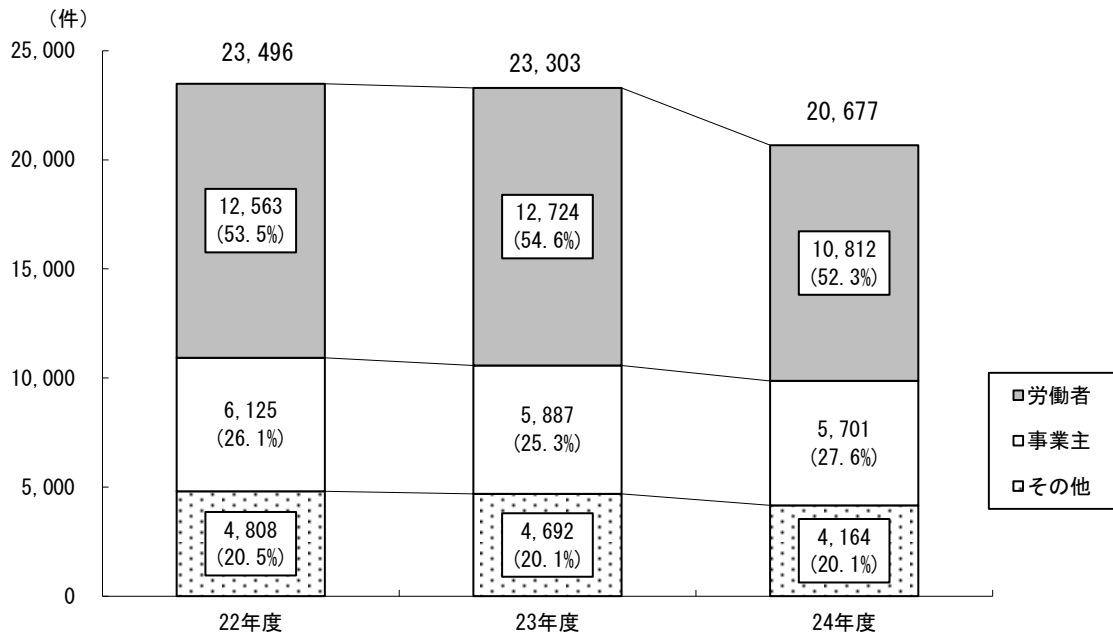
① 男女均等取扱いのための指導の実施

平成24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20,677件であり、前年度より若干減少している。

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24年度 (件) |
|------------------------------------|---------------|
| 均等法第 5 条関係 (募集・採用) | 199 |
| 均等法第 6 条関係 (配置・昇進・教育訓練等) | 160 |
| 均等法第 7 条関係 (間接差別) | 0 |
| 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) | 19 |
| 均等法第11条関係 (セクシュアルハラスメント) | 5,359 |
| 均等法第12条・13条関係 (母性健康管理) | 1,957 |
| その他 | 2 |
| 計 | 7,696 |

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、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。

○「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」

PCサイト：<http://www.bosei-navi.go.jp/>

携帯サイト：<http://www.bosei-navi.go.jp/mobile/>

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。

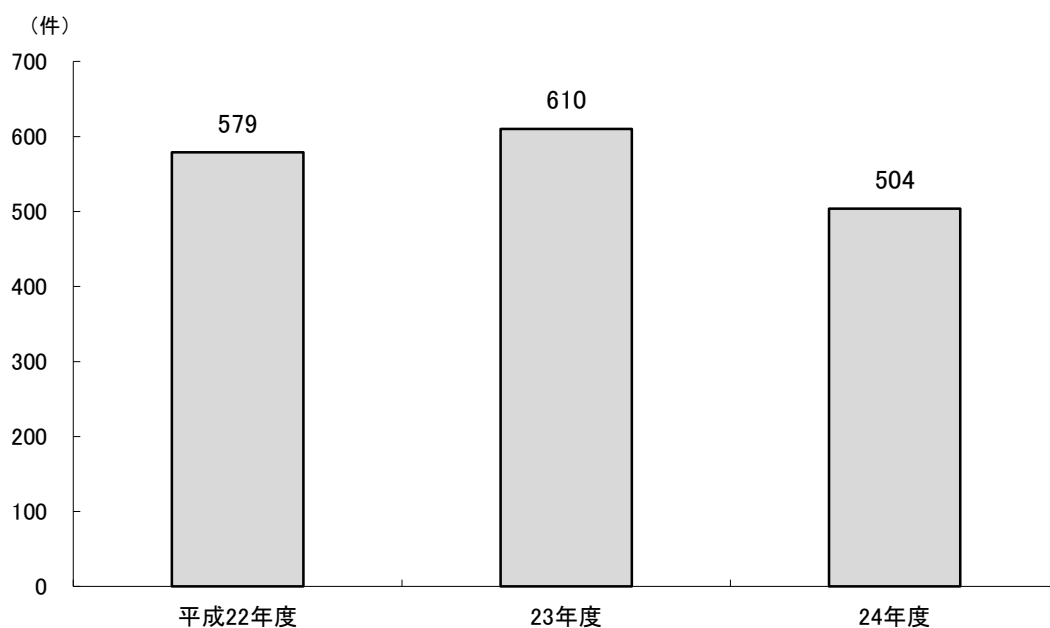
また、これらの紛争解決援助の措置が十分活用されるよう、都道府県労働局長による紛争解決の援助や機会均等調停会議による調停の役割や機能について、労働者等に積極的に周知を図っている。

平成24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504件であった。申立の内容をみると、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い（均等法第9条）が232件と最も多く、次いでセクシュアルハラスメント（均等法第11条）が231件で、これらで約9割を占めている。また、平成24年度中に援助を終了した事案494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381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。

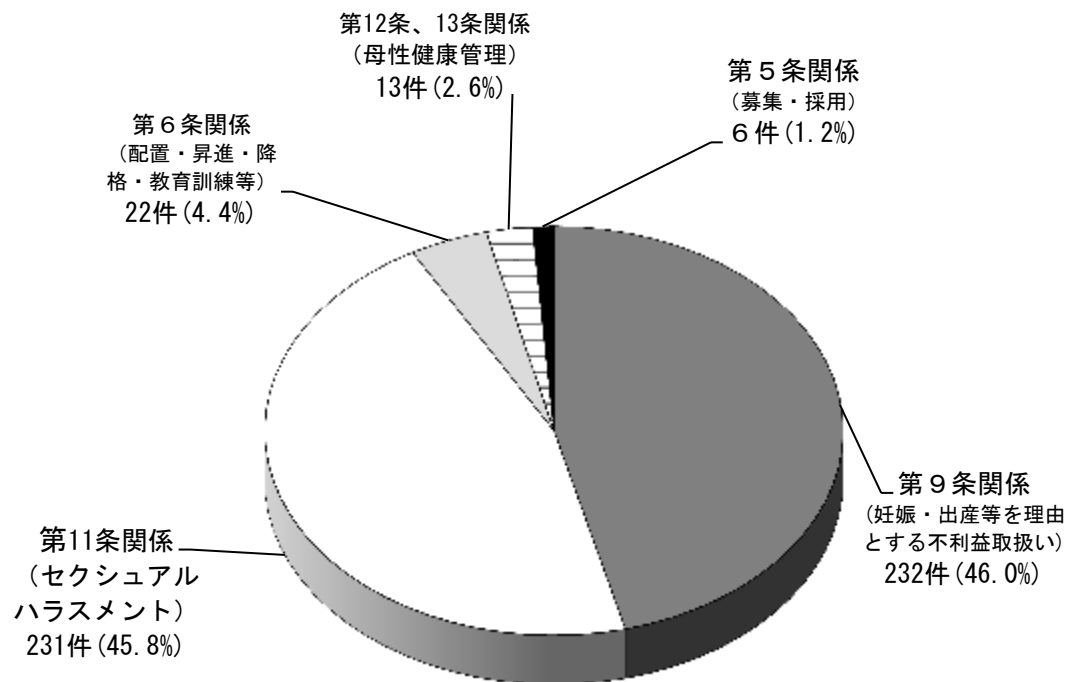
平成24年度の調停申請受理件数は63件であった。申請の内容をみると、セクシュアルハラスメント（均等法第11条）に関するものが45件と最も多く、次いで妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い（均等法第9条）が15件となっている。調停の実施結果をみると、調停案の受諾勧告を行ったものが32件で、そのうち28件が調停案を双方受諾し、解決に至っている。

【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

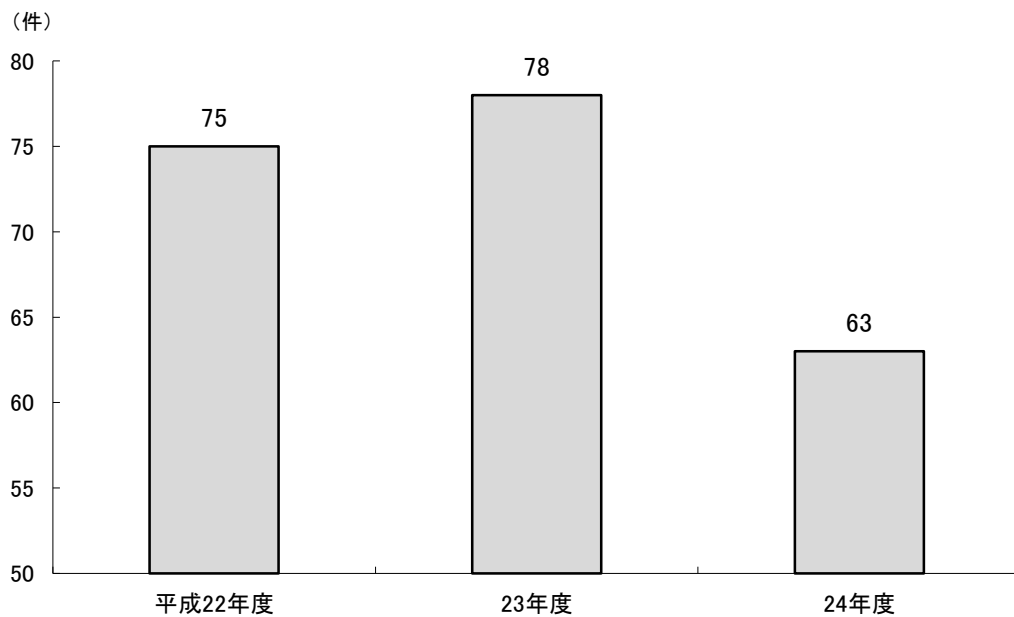


2 紛争解決の援助内容の内訳

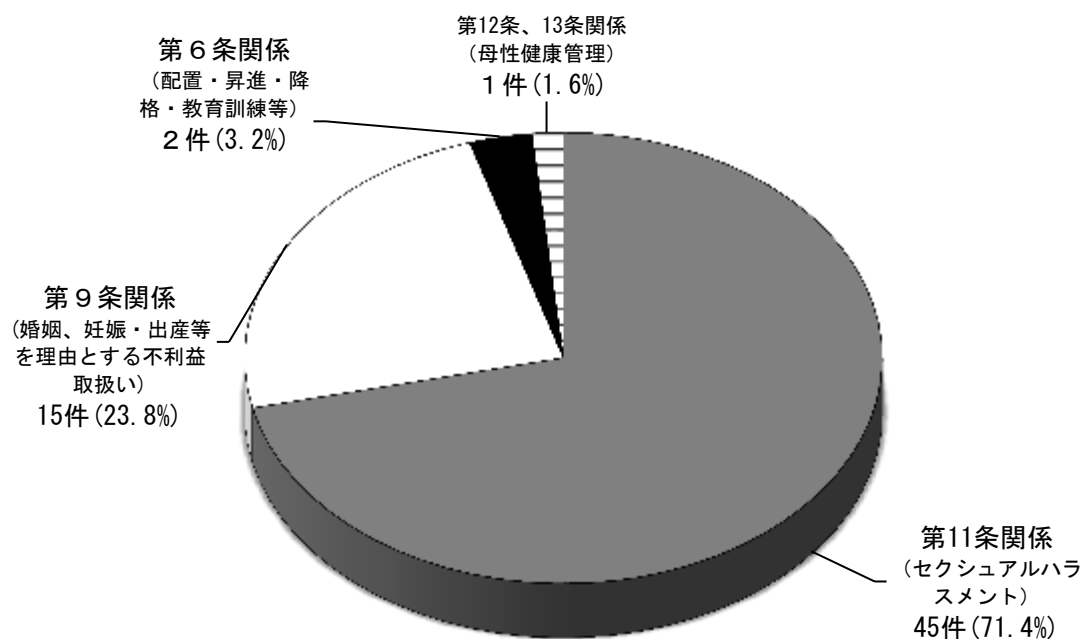


【資料4】 機会均等調停会議による調停

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28回男女雇用機会均等月間においては、テーマを「生き活きと働く女性が企業の宝～さあ磨こう！輝く女性の潜在力～」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。

すべての女性が活躍できる社会を作ること成長戦略の中核であり、平成32年にはあらゆる分野で指導的地位の3割以上が女性となる社会を目指し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、厚生労働省、企業経営者、有識者等をメンバーに「女性の活躍推進協議会」を開催し、ポジティブ・アクションの取組をさらに広げ、より多くの企業に浸透されるよう働きかけを行っている。

■ 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 25 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】

○株式会社横浜銀行

(所在地：神奈川県横浜市 業種：銀行業 従業員数：約 5,900 人)

◆ **女性行員バリューアッププログラムに基づき、女性のキャリア開発及び就業継続支援に関する取組を推進した結果、女性管理職が増加**

1 ポジティブ・アクション取組体制

◇平成 17 年に女性行員バリューアッププログラムを策定 人財バリューアップ推進室が主体となり、女性行員のキャリア開発及び就業継続支援を目的として、ポジティブ・アクション及び次世代育成支援の取組を推進

◇女性行員バリューアッププログラムは社内イントラネット等により周知するとともに、自社ホームページ及び「ポジティブ・アクション応援サイト」にて公表

2 ポジティブ・アクション取組内容

◇ゼネラルコース採用者の女性割合を引き上げることを目標とし、自社ホームページにおいて、女性行員バリューアッププログラムのページ開設や女性行員のメッセージ掲載等により、女子学生にアピール

◇採用担当に女性を含め、より公正中立な採用選考を実施

◇行員の主体的なキャリア形成の機会を提供することを目的に、行内公募制度「ポストチャレンジ」および「トレーニー（本部トレーニー、外部派遣）」を実施

◇入行後の就業意識や価値観の変化に応じたキャリア形成を支援するため実施しているコース転換試験を年2回から年4回に拡充するとともに、合格者に対し、転換後のコースで必要となる実務知識等に関わる研修を実施 その結果、毎年、エキスパートコースからゼネラルコースへの転換について複数の女性の転換実績あり

◇平成18年にキャリア相談窓口を設置し、キャリア形成にかかる相談対応を実施

◇自己のキャリアについて考える機会を提供するため、女性塾（ロールモデルによる講演等を行う女性育成の場）の実施や異業種交流会への参加を奨励

3 ポジティブ・アクション取組成果

◇管理職に占める女性の割合は、係長・課長・部長クラスいずれも増加

係長クラス：平成22年度29.3%→平成24年度33.4%

課長クラス：平成22年度6.3%→平成24年度9.2%

部長クラス：平成22年度1.7%→平成24年度2.5%

（うち育児休業を取得した女性管理職割合は11名：14.9%）

◇渉外、渉外管理における女性の割合は増加

4 その他

◇中期経営計画において、平成27年度までに女性管理役職者比率（課長級以上）10%以上を目標に取組

【ファミリー・フレンドリー企業部門】

○明治安田生命保険相互会社

（所在地：東京都千代田区 業種：保険業 従業員数：約43,000人）

- ◆従業員のニーズに合わせた仕事と生活の両立や多様な働き方を支援する制度を設けるとともに、従業員が各種制度を利用しやすい職場環境づくりを推進
 - 所属毎に時間外労働や年休取得の状況を得点化し、所属長評価に反映する「ワーク・ライフ・バランスプログラム」を推進し、長時間労働の改善に向けた働き方の見直しを実施
 - キャンペーンやセミナーの開催等による従業員への啓発活動の展開により、仕事と生活を両立しやすい職場環境づくりを推進
 - 全国転勤型である総合職を対象に、未就学児を養育中の一定期間、自己選択により転居を伴う異動を抑制
- ◆育児休業制度は、子が満2歳に達する月の末日まで、介護休業制度は、対象家族1人につき通算1年取得可
- ◆短時間勤務制度については、育児は小学校1年生まで、介護は通算1年まで利用可

《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 |
|------|--------------|---------------|----|-------|
| 秋田 | 株式会社北都銀行 | 金融業, 保険業 | B | 優良賞 |
| 埼玉 | 株式会社ペルーナ | 卸売業, 小売業 | B | 優良賞 |
| | 株式会社武蔵野銀行 | 金融業, 保険業 | B | 優良賞 |
| | 三州製菓株式会社 | 製造業 | D | 優良賞 |
| 東京 | 麒麟麦酒株式会社 | 製造業 | B | 優良賞 |
| | 大成建設株式会社 | 建設業 | A | 優良賞 |
| 岐阜 | イビデン株式会社 | 製造業 | B | 優良賞 |
| | 西濃信用金庫 | 金融業, 保険業 | D | 優良賞 |
| 静岡 | ジヤトコ株式会社 | 製造業 | A | 優良賞 |
| 愛知 | 中部電力株式会社 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | A | 優良賞 |
| 滋賀 | 新江州株式会社 | 製造業 | D | 優良賞 |
| 大阪 | 株式会社クボタ | 製造業 | A | 優良賞 |
| 和歌山 | 大洋工業株式会社 | 製造業 | D | 優良賞 |
| 岡山 | 倉敷化工株式会社 | 製造業 | C | 優良賞 |
| 山口 | 株式会社山口銀行 | 金融業, 保険業 | B | 優良賞 |
| 愛媛 | 株式会社伊予銀行 | 金融業, 保険業 | B | 優良賞 |
| 鹿児島 | 鹿児島製茶株式会社 | 製造業 | D | 優良賞 |
| 沖縄 | 株式会社沖縄銀行 | 金融業, 保険業 | B | 優良賞 |
| 宮城 | 株式会社ユーメディア | 製造業 | D | 奨励賞 |
| 大阪 | 株式会社関西アーバン銀行 | 金融業, 保険業 | B | 奨励賞 |
| 福岡 | 株式会社福岡中央銀行 | 金融業, 保険業 | C | 奨励賞 |
| 佐賀 | 松尾建設株式会社 | 建設業 | C | 奨励賞 |

【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 | 株式会社ウェルファム | 医療, 福祉 | F | 優良賞 |
| 山形 | 株式会社山形富士 | 製造業 | D | 優良賞 |
| 福島 | 医療法人社団三成会 | 医療, 福祉 | C | 優良賞 |
| 茨城 | 社会福祉法人泰仁会 | 医療, 福祉 | D | 優良賞 |
| 東京 | MSD 株式会社 | 製造業 | B | 優良賞 |
| | 株式会社日立ソリューションズ | 情報通信業 | A | 優良賞 |
| | 株式会社丸井グループ | 卸売業, 小売業 | B | 優良賞 |
| | 住友生命保険相互会社 | 金融業, 保険業 | A | 優良賞 |
| 富山 | 株式会社北陸銀行 | 金融業, 保険業 | B | 優良賞 |
| 福井 | 揚原織物工業株式会社 | 製造業 | D | 優良賞 |
| 岐阜 | イビデン株式会社 | 製造業 | B | 優良賞 |
| 大阪 | 日立造船株式会社 | 製造業 | B | 優良賞 |

| | | | | |
|----|----------------|--------------|---|-----|
| 奈良 | 株式会社 関西メディコ | 卸売業, 小売業 | C | 優良賞 |
| 島根 | 株式会社山陰合同銀行 | 金融業, 保険業 | B | 優良賞 |
| 山口 | 医療法人愛の会 | 医療, 福祉 | C | 優良賞 |
| 岩手 | 株式会社岩手銀行 | 金融業, 保険業 | B | 奨励賞 |
| 群馬 | 医療法人鶴谷会鶴谷病院 | 医療, 福祉 | C | 奨励賞 |
| | 社会福祉法人春風会 | 医療, 福祉 | E | 奨励賞 |
| | 特定非営利活動法人ハートフル | 医療, 福祉 | E | 奨励賞 |
| 埼玉 | 津田工業株式会社 | 製造業 | D | 奨励賞 |
| 東京 | 株式会社 JSOL | 情報通信業 | B | 奨励賞 |
| 福井 | 株式会社シャルマン | 製造業 | C | 奨励賞 |
| | 株式会社ヨシケイ福井 | 卸売業, 小売業 | D | 奨励賞 |
| 兵庫 | アスピオファーマ株式会社 | 学術研究・技術サービス業 | D | 奨励賞 |
| 徳島 | 西精工株式会社 | 製造業 | D | 奨励賞 |

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」を促進している。また、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・普及により、ポジティブ・アクションの具体的取組を支援するとともに、メンター制度等導入マニュアルの普及やメンター、ロールモデルの確保が難しい中小企業の女性労働者がネットワークを作り、女性の相互研鑽、研修等を行う仕組み作りにより、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支援している。

(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。

(4) 均等法施行規則の改正等

以上の取組に加え、厚生労働省では、均等法令の施行状況等を勘案し、以下の通り均等法施行規則の改正等を行った。これらの改正は平成 26 年 7 月から施行されている。

【改正等のポイント】

- 均等法第 7 条の間接差別の禁止に関し、従来総合職の募集・採用に際し合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることを禁止していたが、すべての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更にまで対象範囲を拡大した。
- セクシュアルハラスメント対策の指針において、以下の点を明確化した。
 - ・セクシュアルハラスメントは同性に対するものも含まれること
 - ・セクシュアルハラスメントの発生原因や背景には性別役割分担意識に基づく言動があると考えられること
 - ・セクシュアルハラスメントに該当するか否かが微妙であっても相談に対応すべき場合として、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合が含まれること
 - ・事後対応の例として、被害者の労働条件面での不利益の回復、管理監督者や産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を行うこと
- コース等ごとの雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項について、従来雇用均等・児童家庭局長の通達で示してきた内容をわかりやすく整理し、新たに厚生労働大臣の告示として指針を制定した。

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 25 年 6 月に閣議決定された「日本再興戦略」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 83.6%（平成 24 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 1.89%（平成 24 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ため、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等が盛り込まれている。

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。

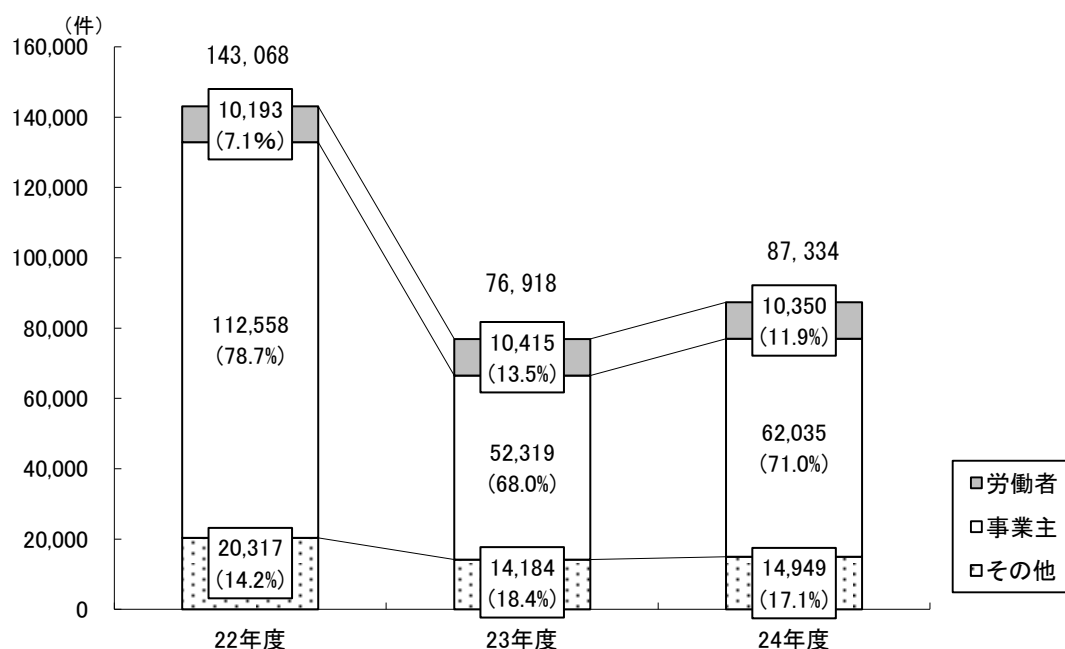
① 育児・介護休業法の履行確保

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24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、87,334件であった。そのうち、事業主からの相談が62,035件あり、平成24年7月に改正育児・介護休業法が全面施行されたことに関連で平成23年度より約9千7百件増加した。また、労働者からの相談は10,350件であり、前年度より減少した（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16,706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12,522件であった。

介護関係では、「介護休業」に関するものが6,962件、「介護休暇」に関するものが5,834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、5,082件であり、前年度より205件減少した。また、男性からの相談は366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1,392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（1,346件）、男性労働者からは「育児休業」に関するもの（76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（143件）が最も多く寄せられた。

また、9,238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8,766事業所に対し、39,117件の指導等を行った（資料6）。前年度から引き続いて指導を行った事案も含め、全体の約8割以上が平成24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4,796件、「子の看護休暇」に関するものが3,950件、介護関係では、「所定労働時間の短縮措置等」が2,796件、「介護休暇」に関するものが2,774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 | 9,238 | 8,766 |

【資料7】 是正指導件数 (件)

| 育児関係 | 平成24年度 | 介護関係 | 平成24年度 |
|---------------------------|--------|---------------------------|--------|
| 育児休業関係 | 4,796 | 介護休業関係 | 2,430 |
| 子の看護休暇関係 | 3,950 | 介護休暇関係 | 2,774 |
| 不利益取扱い関係 | 22 | 不利益取扱い関係 | 4 |
| 所定外労働の制限関係 | 2,745 | | |
| 時間外労働の制限関係 | 3,672 | 時間外労働の制限関係 | 1,535 |
| 深夜業の制限関係 | 1,095 | 深夜業の制限関係 | 1,102 |
| 所定労働時間の短縮措置等 (第23条) 関係 | 4,231 | 所定労働時間の短縮措置等 (第23条) 関係 | 2,796 |

| | | | |
|--------------------------|--------|--------------------------|--------|
| 所定労働時間の短縮措置等 (第24条)関係 | 2,499 | 所定労働時間の短縮措置等 (第24条)関係 | 420 |
| 労働者の配置に関する 配慮関係 | 2 | 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 | 368 | 休業期間等の通知関係 | 72 |
| 小計 | 23,380 | 小計 | 11,133 |
| 職業家庭両立推進者関係 | | | 4,604 |
| 合 計 | | | 39,117 |

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226件あった。女性労働者からの申立が213件と大部分を占めているが、男性労働者からの申立が13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117件と最も多く、次いで、「期間雇用者の育児休業」が34件となっている。男性からの申立13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24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割弱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24年度 (件) |
|------------------|-----------------|---------------|
| 育 児 関 係 | 育児休業関係 | 19 |
| | 期間雇用者の休業関係 | 34 |
| | 子の看護休暇関係 | 2 |
| | 休業に係る不利益取扱い関係 | 117 |
| | 休業以外に係る不利益取扱い関係 | 20 |
| | 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 | 1 |
| | 所定労働時間の短縮等の措置関係 | 14 |
| | 労働者の配置に関する配慮関係 | 10 |
| 小計 | 218 | |

| | | |
|----------------------------|-------------------------|-----|
| 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 | 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） | 4 |
| | 小計 | 8 |
| 合 計 | | 226 |

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、16 件あった。女性労働者からの申請が 10 件と大部分を占めているが、男性労働者からの申請が 6 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 9 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 16 件のうち調停案の受諾勧告を行ったものが 7 件で、そのすべてについて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。

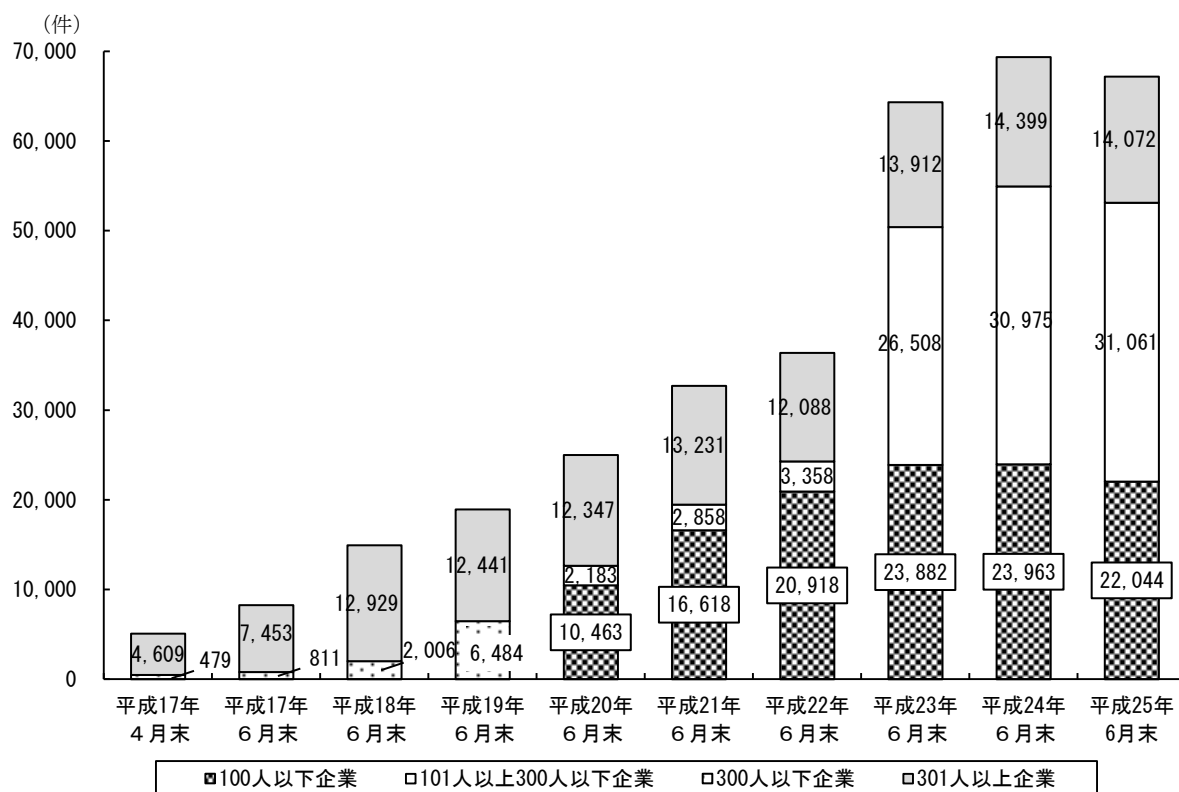
平成 26 年度末までの時限立法であった次世代法については、第 186 回通常国会において、同法の有効期限の 10 年間の延長、新たな認定（「プラチナくるみん」認定）制度の創設等を内容とする改正法が平成 26 年 4 月 16 日に成立した。平成 27 年 4 月 1 日の施行に向け、パンフレット等により、改正法の周知・徹底を図っている。

また、くるみん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。

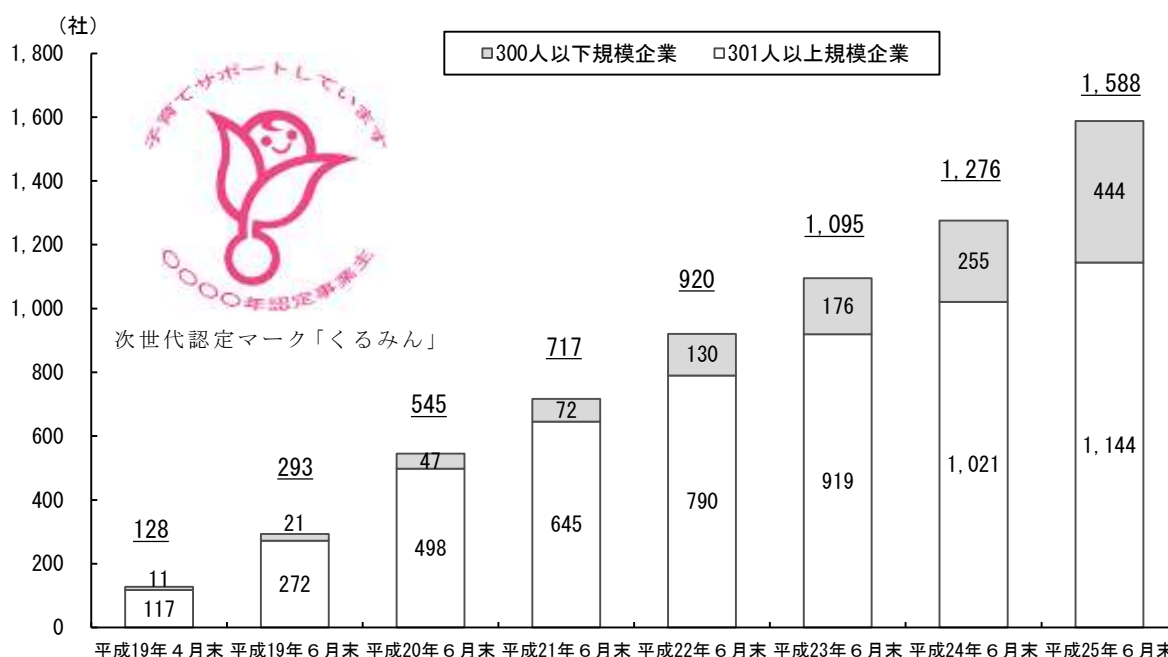
※ 認定企業に対する税制上の措置

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、一定の期間内に取得・新築・増改築をした建物などについて、認定を受けた事業年度に32%の割増償却をすることができる税制優遇制度(くるみん税制)を実施しており、従業員の仕事と子育ての両立のための環境整備に積極的な企業を支援している。

【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」及び「イクメン企業」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運営やハンドブックの配付、男性の育児参加を積極的に促進しつつ、業務改善を図る企業の表彰等により、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

一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」(<http://www.ryouritsu.jp/>)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」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25年度表彰企業については44～47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）
 - ・ 期間雇用者継続就業支援コース（有期契約労働者（期間雇用者）について、通常の労働者と同等の要件で育児休業を取得させて育児休業終了後原職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）

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 25 年度 738 市区町村）に財政的な支援を行っている（安心こども基金）。

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。

また、消費税率が8%に引き上げられる平成26年度には、待機児童が多い市町村等において「保育緊急確保事業」が行われる。これは、小規模保育事業や幼稚園における長時間預かり保育の支援など「待機児童解消加速化プラン」の推進に加え、地域子育て支援拠点事業の支援や放課後児童クラブの充実など新制度において地域子ども・子育て支援事業に移行する取組を先行的に実施するものであり、これにより新制度への円滑な移行につながる事が期待される。

(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。

また、育児休業給付については、男女ともに育児休業を取得することを更に促進するため、育児休業給付の充実（休業開始後6月について、給付割合を50%から67%に引上げ）等を盛り込んだ「雇用保険法の一部を改正する法律案」を第186回通常国会に提出し、平成26年3月28日に成立したところである（平成26年4月1日施行）。

(5) マザーズハローワーク事業の実施

全国177箇所（平成25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保育サービス関連情報等の提供など、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等の紹介により一定期間試行雇用を行った事業主に対するトライアル雇用奨励金の支給（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。
- 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、
 - ・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傾向にあり、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。パートタイム労働者については、「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。）に基づき、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、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を図っているが、依然として、パートタイム労働者の待遇が必ずしもその働きや貢献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、働き等に見合った公正な待遇をより一層確保することが課題となっている。

こうしたことから、今後のパートタイム労働対策の在り方についての労働政策審議会の建議を踏まえ、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保やパートタイム労働者の納得性を高めるための措置等の更なる充実を内容とするパートタイム労働法改正法案を第186回国会に提出し、平成26年4月に成立した。改正法は、同月に公布され、平成27年4月1日に施行される予定である。

【 パートタイム労働法の概要 】

改正後のパートタイム労働法の概要（改正法は平成27年4月1日施行）

※下線部は、平成26年の法改正により改正される部分

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、賞与の有無及び相談窓口について、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）
- パートタイム労働者の雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を事業主に義務付け（第14条第1項）
- パートタイム労働者から求めがあった場合に、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を事業主に義務付け（第14条第2項）
- パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備を事業主に義務付け（第16条）

2 均等・均衡待遇の確保の促進

- 広く全てのパートタイム労働者を対象として、パートタイム労働者の待遇について、正社員の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする「短時間労働者の待遇の原則」を規定（第8条）
- 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9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パートタイム労働者（無期労働契約要件を削除）
- その他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10条～第12条）

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13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22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23条～第26条）

5 実効性の確保

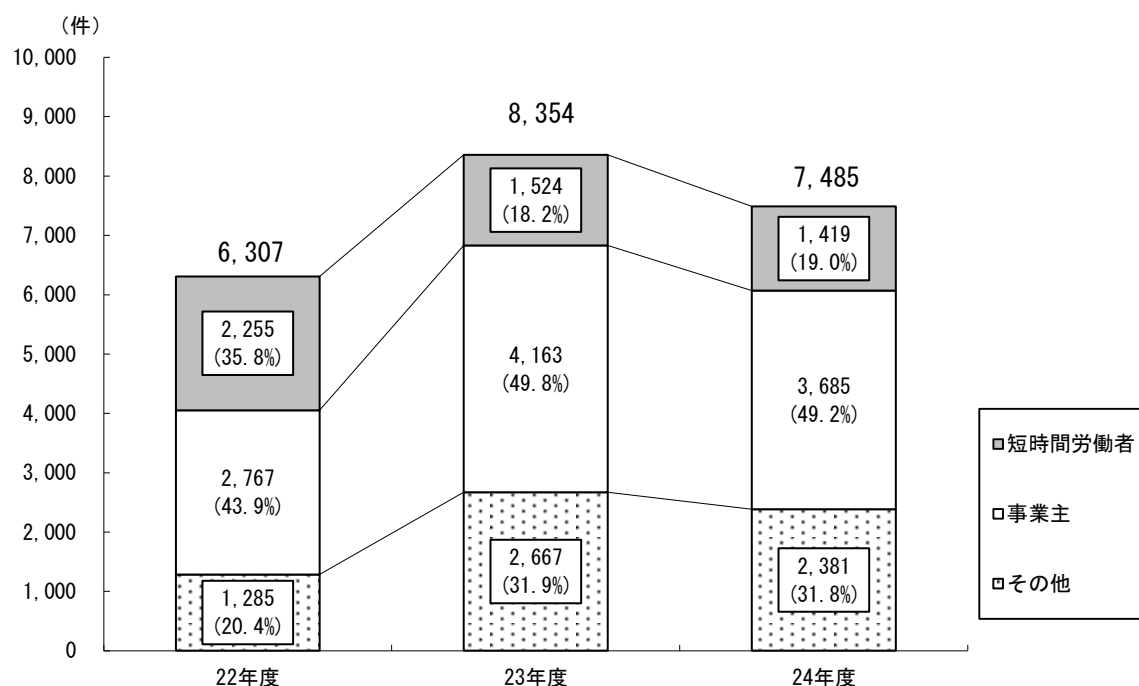
- 都道府県労働局長（厚生労働大臣から委任）による報告の徴収、助言、指導及び催告（第18条第1項）
- 報告拒否・虚偽報告に対する過料の創設（第30条）
- 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表制度の創設（第18条第2項）

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24年度のパートタイム労働に関する相談件数は7,485件であり、その内訳は、事業主からの相談が49.2%（3,685件）、パートタイム労働者からの相談が19.0%（1,419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2,418件（32.3%）、次いで、「労働条件の文書交付等」が779件（10.4%）、「賃金の均衡待遇」が402件（5.4%）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、20,696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5,127件(24.8%)、「労働条件の文書交付等」に関するものが4,472件(21.6%)となっている。

パートタイム労働法に基づく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4件であり、すべて労働者からの申立であった。

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。

また、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、「パート労働ポータルサイト」で雇用管理改善に関する効果的な情報提供等を行うことにより、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。

さらに、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助成金の活用により、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「短時間正社員導入支援ナビ」を運営するとともに、同制度の導入支援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、助成金を支給している。

(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。

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おり、推計では126.4万人（2013年時点）の在宅ワーカーがいる。

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、発注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

在宅ワーカーの再就職・就業に役立つ情報や発注者に向けた情報を提供するサイト「ホームワーカーズウェブ」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委託を受け、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等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26年1月末現在の決定件数117件）。「第11次最低工賃新設・改正計画」（平成25年度～平成27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、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。本助成金では、平成 25 年度補正予算により、育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練について重点的に助成を行うこととしている。

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、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、非正規雇用労働者である若者等の専門的・実践的な教育訓練の受講による中長期的なキャリア形成の促進を図るため、教育訓練給付金の拡充（最大 60%・上限年間 48 万円）等を盛り込んだ「雇用保険法の一部を改正する法律案」を第 186 回通常国会に提出し、平成 26 年 3 月 28 日に成立したところである（平成 26 年 10 月 1 日施行）。

加えて、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、産業構造の変化等への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。