

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

「少子高齢化による人口減少社会を迎える中で、持続的な成長を実現し、社会の活力を維持する」という観点だけでなく、「性別によらず社会で能力を発揮できることは人々にとって重要である」との観点からも、女性の活躍推進は重要な取組である。しかし、女性の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字型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、国際的にみると依然として低い水準にとどまっている。

このため、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（昭和四十七年法律第百十三号。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27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。なお、平成28年度より「雇用環境・均等部（室）」（※）。）に寄せられた均等法に関する相談は23,371件であった。

こうした中、雇用環境・均等部（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。

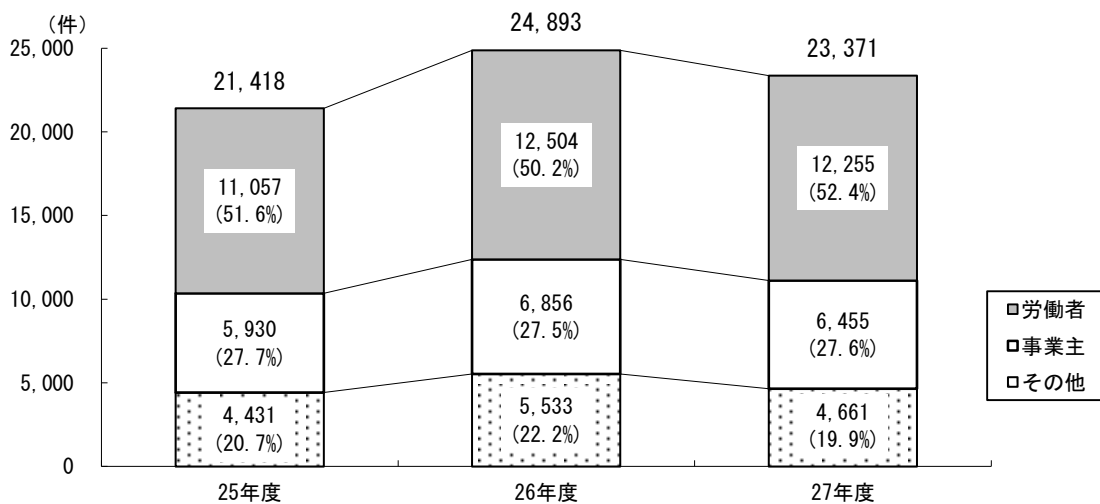
また、コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対しては、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」の周知徹底を図るとともに、法違反企業については是正指導を行っている。

※都道府県労働局雇用環境・均等部（室）の設置について

「女性の活躍推進」、「働き方改革」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」などの行政課題は相互に密接に関連することから、これらに係る施策を総合的に進めるため、都道府県労働局組織を見直し、平成28年度より新たに雇用環境・均等部（室）が設置された。

この雇用環境・均等部（室）において、その設置の趣旨を踏まえ、これらの行政課題に係る企業等への働きかけをワンパッケージで行うほか、パワハラ・解雇等に関する相談と妊娠・出産等に関するハラスメント・セクハラ等に関する相談の対応を一体的に実施するなどの取組が行われている。

【資料1】相談件数の推移



【資料2】是正指導件数

事 項	平成27年度 (件)
均等法第5条関係（募集・採用）	153
均等法第6条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	59
均等法第7条関係（間接差別）	3
均等法第9条関係（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）	84
均等法第11条関係（セクシュアルハラスメント）	7,596
均等法第12条・13条関係（母性健康管理）	5,065
その他	4
計	12,964

② 妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の徹底

均等法については、平成 26 年 10 月に妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについての初の最高裁判決が出されたことを踏まえ、平成 27 年 1 月に妊娠・出産等をきっかけに不利益取扱いを行った場合は、原則として法違反となることを明確化する通達を発出し、それに基づき都道府県労働局雇用環境・均等部（室）では、均等法等の周知徹底や企業に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行っている。

③ 総合的ハラスメント対策の一体的実施

ア 職場における妊娠・出産等に関するハラスメント対策の推進

事業主による妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いのほか、近年、上司・同僚からの妊娠、出産等に関するハラスメントなども問題となっている。そのため、上司・同僚からの言動により妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境が害されることのないよう、事業主に雇用管理上の措置を義務付ける等の均等法の改正が行われ、平成 29 年 1 月 1 日から施行される。

なお、妊娠・出産等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多く、解決することが困難な事案となる傾向が高い。

このため、雇用環境・均等部（室）において、一体的にハラスメントの未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応を行っている。

平成 28 年度は特に、妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策の必要性について事業主が理解し、ハラスメント防止措置が適切に講じられるよう、改正均等法及び指針の周知徹底を図るため、「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」と銘打ち、都道府県労働局において説明会及びハラスメント対応特別相談窓口を開設した。

イ 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徹底を図るとともに、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。

④ 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など均等法違反の企業に対し、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じることができるよう、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へ伝えるための「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」により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」

<http://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

⑤ 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 27 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 346 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 172 件と最も多く、次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（均等法第 9 条）が 157 件で、これらで約 9 割を占めている。また、平成 27 年度中に援助を終了した事案 366 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、約 7 割の 254 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 27 年度の調停申請受理件数は 58 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 33 件と最も

多く、次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（均等法第9条）が20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9割を超える30件が調停案を労使双方が受諾し、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の内訳

事 項	平成27年度 (件)
均等法第5条関係（募集・採用）	0
均等法第6条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	9
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・出産等を理由とする不利益取扱い）	157
均等法第11条関係（セクシュアルハラスメント）	172
均等法第12条・13条関係（母性健康管理）	8
計	346

【資料4】機会均等調停会議による調停の内訳

事 項	平成27年度 (件)
均等法第6条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	4
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・出産等を理由とする不利益取扱い）	20
均等法第11条関係（セクシュアルハラスメント）	33
均等法第12条・13条関係（母性健康管理）	1
計	58

⑥ 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、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。

(2) ポジティブ・アクションの促進

実質的な男女労働者間の均等を確保するためには、男女労働者間に事実上生じている格差の解消を目指す企業の自主的かつ積極的な取組である、ポジティブ・アクションが不可欠である。このため、企業が具体的な取組を行うことができるよう、必要な助言及び情報提供を積極的に行い、その一層の促進を図っている。なお、ポジティブ・アクションの実効性を確保するため、平成 28 年 4 月 1 日から女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号。以下、「女性活躍推進法」という。）が全面施行された。

■ 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/symbolmark.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、雇用環境・均等部（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勧奨を行い、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 28 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】

- DHL ジャパン株式会社
(所在地：東京都品川区 業種：国際エクスプレス業 従業員数：約 1,700 人)
- 株式会社池田泉州銀行
(所在地：大阪府大阪市 業種：銀行業 従業員数：約 4,100 人)
- 塩野義製薬株式会社
(所在地：大阪府大阪市 業種：製造業 従業員数：約 4,000 人)

【ファミリー・フレンドリー企業部門】

- 大和証券株式会社
(所在地：東京都千代田区 業種：証券業 従業員数：約 9,000 人)
- 株式会社リコー
(所在地：東京都中央区 業種：製造業 従業員数：約 12,500 人)
- 社会医療法人 明和会医療福祉センター
(所在地：鳥取県鳥取市 業種：医療・福祉業 従業員数：700 人)

均等・両立推進企業表彰について（厚生労働省ホームページ）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136488.html>

※平成 27 年度をもって都道府県労働局長賞は廃止

さらに、企業の女性の活躍に関する状況等を検索、閲覧できる「女性の活躍推進企業データベース」（<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>）やポジティブ・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」(<http://positiveaction.mhlw.go.jp/pa/index.php>)、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」(<http://positiveaction.mhlw.go.jp/declaration/>)等各種コンテンツを備えたサイトにより、女性の活躍推進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。

(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ることから、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。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) 女性活躍推進法

女性活躍推進法は、平成27年8月28日に成立し、平成28年4月1日から全面施行された。

同法は、労働者を雇用する事業主に対し、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行い、その課題を解決するのにふさわしい、自社の状況に合わせた数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表及び自社の女性の活躍に関する情報の公表を義務付けることにより、自社の女性の活躍状況に応じた各事業主の取組を促進し、女性の職業生活における活躍の推進を図るものである。

平成28年12月末時点における、行動計画届出率は、行動計画の策定等が義務である労働者が301人以上の一般事業主は99.8%となっており、行動計画の策定等が努力義務である労働者が300人以下の一般事業主は2,155社が届出を行っている。

また、女性活躍推進法第9条に規定する認定（以下「えるぼし認定」という。）を取得した事業主は平成28年12月末時点で215社となっており、徐々に増加している。認定段階については、認定段階3を取得している事業主が約3分の2を占めており、残りの事業主は認定段階2を取得している。

■ 女性活躍推進法認定マーク「えるぼし」

(認定段階 1)

(認定段階 2)

(認定段階 3)



○女性活躍推進法においては、女性の活躍推進に関する状況などが優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定を受けた企業は、認定マークを商品や広告、名刺、求人票などに使用することができる。

(5) 女性の活躍推進に向けた企業の取組支援

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出や認定制度、情報公表等について、あらゆる機会をとらえ周知を図るとともに、自社の女性活躍に関する状況把握、課題分析、行動計画策定を簡易に行える「一般事業主行動計画策定支援ツール」や女性活躍加速化助成金の活用を促し、企業の取組支援を行った。

また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出等が義務である 301 人以上の企業のうち、未届の企業に対して個別に強力で届出等を働きかける「ローラー大作戦」を実施したこと等により、平成 28 年 12 月 31 日現在、義務企業による一般事業主行動計画の策定届出率は 99.8%であり、女性活躍推進法に基づく認定は 215 社となっている（女性活躍推進法への取組状況（厚生労働省ホームページ）<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunit suite/bunya/0000129028.html>）。

さらに、一般事業主行動計画の策定・届出等が努力義務とされている 300 人以下の企業については「中小企業のための女性活躍推進事業」により、女性活躍推進に向けた取組を支援している。

加えて、企業の女性の活躍に関する状況や取組が検索、閲覧できる「女性の活躍推進企業データベース」（<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>）を運用し、女性活躍推進法における「女性の活躍に関する状況の情報公表」や一般事業主行動計画の掲載先としての利用促進を図っている。

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 28 年 6 月に閣議決定された「日本再興戦略 2016」や平成 28 年 12 月に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2016 改訂版）」、平成 27 年 3 月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」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 81.5%（平成 27 年度「雇用均等基本調査（厚生労働省）」、付表 70）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 22 年から平成 26 年である女性の継続就業率は 53.1%（平成 27 年「第 15 回出生動向基本調査：夫婦調査（国立社会保障・人口問題研究所）」）となっており、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 38.0%と比べて上昇してはいるものの、未だに半数近くの女性が出産を機に離職している。

また、男性の約 3 割が育児休業を取りたいと考えている（平成 27 年「仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング(株)）」）が、実際の取得率は 2.65%（平成 27 年度「雇用均等基本調査（厚生労働省）」、付表 70）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「社会生活基本調査（総務省）」）と、先進国中最低の水準にとどまっている。このように、男女とも仕事と生活の調和のとることが難し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、育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件の緩和や、介護休業を3回まで分割して取得できるようにすること、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付けることなどを内容とする改正育児・介護休業法が平成29年1月1日から施行される。

育児・介護休業や短時間勤務制度等の両立支援制度を始め、改正内容についても定着が図られるよう、周知徹底を図っている。

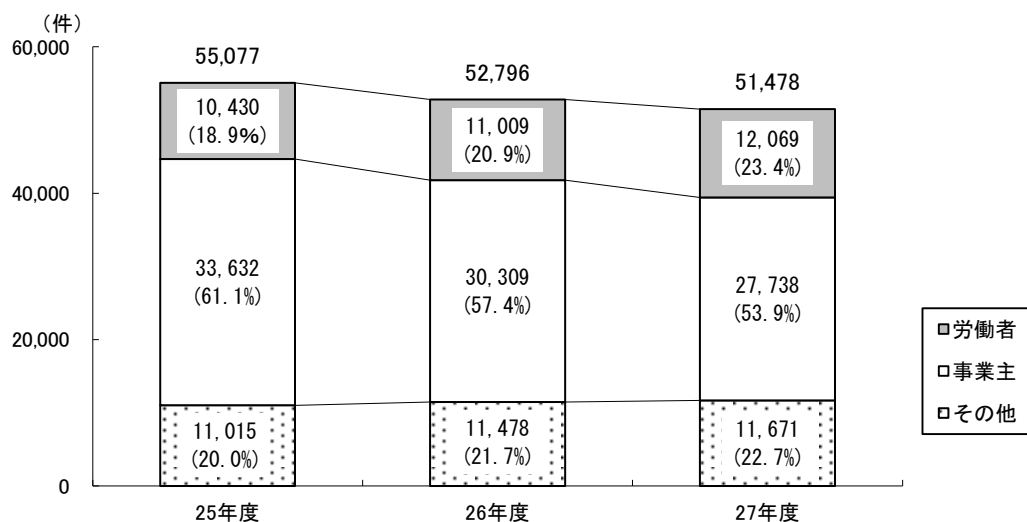
① 育児・介護休業法の履行確保

平成27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51,478件であった。そのうち、事業主からの相談は減少した一方、労働者からの相談件数は増加傾向にある（資料5）。

こうした中、雇用環境・均等部（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主に対しては、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。

【資料5】相談件数推移（育児・介護休業法）



【資料 6】 是正指導件数

(件)

育児関係	平成 27 年度	介護関係	平成 27 年度
育児休業関係	2,779	介護休業関係	1,707
子の看護休暇関係	1,892	介護休暇関係	1,566
不利益取扱い関係	49	不利益取扱い関係	12
所定外労働の制限関係	1,635		
時間外労働の制限関係	2,092	時間外労働の制限関係	979
深夜業の制限関係	771	深夜業の制限関係	769
所定労働時間の短縮措置等 (第 23 条) 関係	3,321	所定労働時間の短縮措置等 (第 23 条) 関係	2,401
所定労働時間の短縮措置等 (第 24 条) 関係	2,094	所定労働時間の短縮措置等 (第 24 条) 関係	476
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	216	休業期間等の通知関係	14
小計	14,849	小計	7,924
職業家庭両立推進者関係			4,266
合計			27,039

② 育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止及び育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置の徹底

育児休業・介護休業等を申出・取得したことを理由とする不利益取扱いの相談件数は引き続き高い水準にあるため、育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの未然防止に向け、育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、法律違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導措置を行っている。

また、上司・同僚による育児休業・介護休業等に関する言動により労働者の就業環境が害されることがないように、事業主に対し、雇用管理上の措置を義務付ける措置を盛り込んだ改正育児・介護休業法が平成 29 年 1 月より施行されることから、改正法の内容の周知徹底に引き続き取り組んでいく。

③ 育児休業、介護休業等に関する紛争解決の援助

育児・介護休業法に定められている育児休業、介護休業等に関して、労働者と事業主の間の紛争については、育児・介護休業法第 52 条の 4 に基づ

く都道府県労働局長による紛争解決援助及び育児・介護休業法第 52 条の 5 に基づく両立支援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援助や両立支援調停会議による調停について、労働者等に積極的に周知を図っている。

平成 27 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 221 件あった。

申立ての内容をみると、「育児休業に係る不利益取扱い」に関するものが 114 件と最も多く、次いで、「育児休業」及び「期間雇用者の育児休業」がいずれも 24 件となっている（資料 7）。また、平成 27 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、約 8 割が解決をみている。

平成 27 年度の調停申請受理件数は 5 件であった。申請の内容をみると、「育児休業等に係る不利益取扱い」及び「介護休業」に関するものがそれぞれ 2 件、「労働者の配置に関する配慮」に関するものが 1 件となっている。

調停の実施結果をみると、調停が開始された 4 件のうち調停案の受諾勧告を行ったものが 3 件で、そのうち 1 件について調停案を当事者双方が受諾し、解決に至っている。

【資料 7】 援助の内訳

事 項		平成 27 年度 (件)
育 児 関 係	育児休業関係	24
	期間雇用者の休業関係	24
	子の看護休暇関係	1
	休業に係る不利益取扱い関係	114
	休業以外に係る不利益取扱い関係	16
	所定外労働の制限関係	2
	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等の措置関係	16
	労働者の配置に関する配慮関係	12
	小計	209

介護休業関係	介護休業関係	2
	期間雇用者の休業関係	0
	介護休暇関係	1
	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）	3
	小計	12
合 計		221

(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 27 年 12 月に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生総合戦略 2015 改訂版」、平成 27 年 3 月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」において「平成 32 年までに、くるみん認定企業数を 3,000 社とする」と目標が設定されているところであり、平成 28 年 12 月末には 2,634 社の認定があった。

また、くるみん認定企業に対する税制上の優遇措置（※）については、平成 27 年度税制改正において、対象資産の見直し等を行った上で平成 29 年度末までの 3 年間延長された。

くるみん認定・プラチナくるみん認定や税制優遇措置を周知していくことで、当該認定の取得促進を図っている。

※ 平成 27 年度以降の認定企業に対する税制上の優遇措置（くるみん税制）

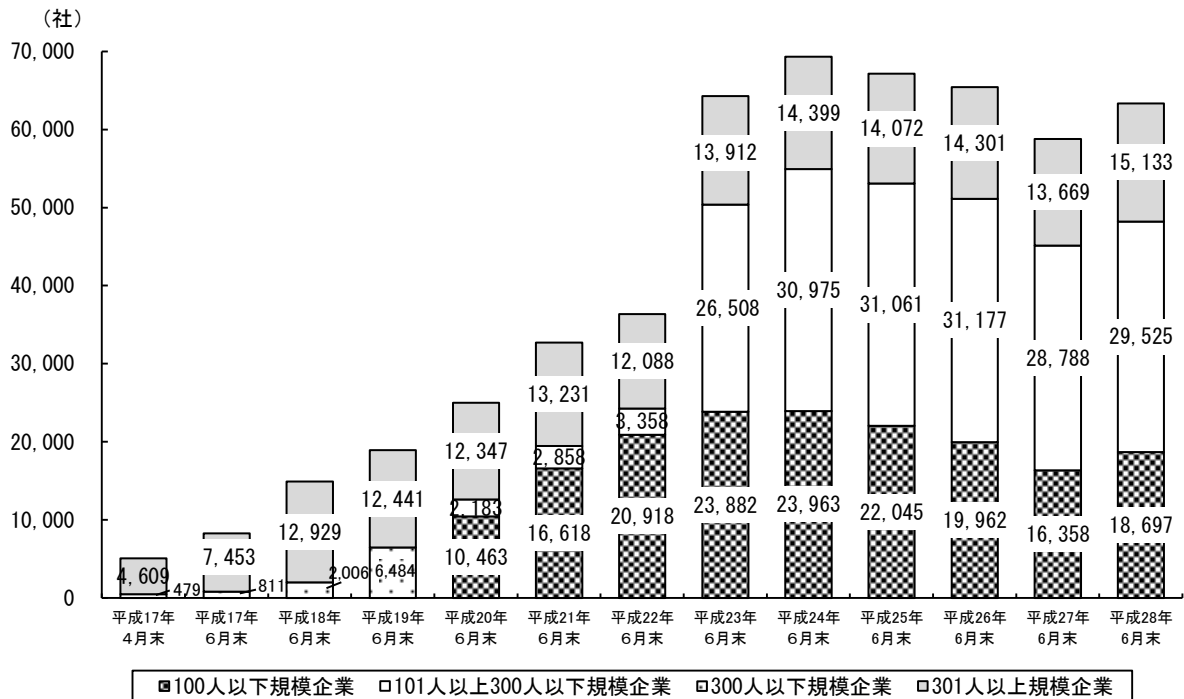
企業が事業所内保育施設や授乳コーナーなどの次世代育成支援対策資産について、行動計画に記載した上で、計画期間内に導入し、認定を取得した場合、当該資産について、

- ・くるみん認定企業は、認定を受けた事業年度に、資産の種類や企業規模に応じて 18%から 32%の割増償却
- ・プラチナくるみん認定企業は、認定を受けた事業年度から 3 年間、資産の種類に応じて 12%または 15%の割増償却

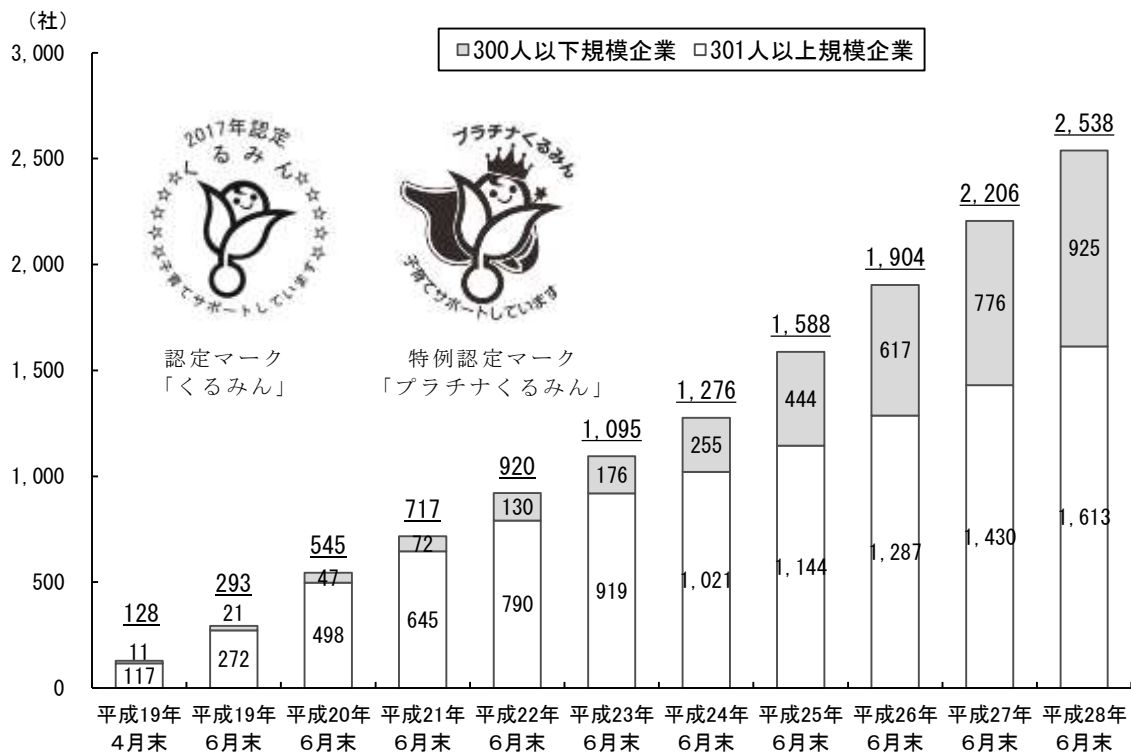
を受けることができる。当該税制の実施により、従業員の仕事と子育ての両

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 8】 行動計画策定企業数の推移



【資料 9】 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27年3月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」等を踏まえつつ、あらゆる機会をとらえ、育児・介護休業法に基づく制度を利用しやすい、また、父親も子育てがしやすい働き方の啓発等の職業生活と家庭生活の両立のための雇用環境の整備について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、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、男性の仕事と育児の両立を積極的に促進し、業務改善を図る企業を表彰する「イクメン企業アワード」（平成25年度創設）や部下の仕事と育児の両立を支援する上司を表彰する「イクボスアワード」（平成26年度創設）等を通じて労務管理の好事例を普及するほか、経営者・人事労務担当者などを対象とした企業向けセミナーの開催等を通じ、企業の自発的な取組を促進している。

さらに、参加型の公式サイトでの運営やハンドブックの配付や研修用動画の作成等により、男性が育児休業を取得しやすく、育児をより積極的に楽しめる社会の実現を目指している。

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、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「女性の活躍・両立支援総合サイト」(<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>)を運用するとともに、中小企業のための「育休復帰支援プラン」策定マニュアルや介護離職を予防するための両立支援対応モデルの周知を行っている。

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（表彰企業については93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にとって、働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主等を支援するため、両立支援等助成金の支給を行っている。

[両立支援等助成金のメニュー]

- 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）
※平成 28 年 4 月以降、新規受付を停止中。
- 出生時両立支援助成金（男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組を行い、子の出生後 8 週間以内に開始する育児休業を取得した男性労働者が生じたとき）
- 介護支援取組助成金（仕事と介護の両立のための取組を行ったとき）
※平成 28 年 10 月に介護離職防止支援助成金に移行。
- 介護離職防止支援助成金（仕事と介護の両立のための職場環境整備に取り組むとともに、介護に直面する労働者の「介護支援プラン」を作成・導入し、介護休業の取得者が生じたとき及び介護のための勤務制限制度の利用者が生じたとき）
※平成 28 年 10 月に平成 28 年度第二次補正予算により新設。
- 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）
 - ・ 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等に復帰させたとき）
 - ・ 育休復帰支援プランコース（育休復帰支援プランを作成した上で、プランに基づく取組を実施し、労働者に育児休業を取得させたとき及び原職等に職場復帰させたとき）

④ 子育て援助活動支援事業（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 27 年度 809 市区町村）（実績ベース）に財政的な支援を行っている。平成 27 年度からは、子ども・子育て支援制度において、地域子ども・子育て支援事業のひとつに位置づけられている。

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を実施しているファミリー・サポート・センターについては、「病児・緊急対応強化事業」を行っている。

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、平成 27 年 3 月に新たに策定した「少子化社会対策大綱」においては、引き続きこれらの取組の推進を図るとともに、子育て支援施策の一層の充実を図ることとしている。

特に喫緊の課題である待機児童の解消を図るため、平成 25 年 4 月に策定した「待機児童解消加速化プラン」に基づき、平成 29 年度末までの待機児童解消に向けた保育の受け皿拡大を進めている。

併せて、「待機児童解消加速化プラン」の確実な実施のため、保育士の処遇改善や勤務環境の改善など、総合的な保育人材確保策の充実を図っている。

(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。なお、平成 28 年 8 月から、介護休業給付の給付率を 40% から 67% に引き上げている。

(5) マザーズハローワーク事業の実施

全国 189 箇所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（女性関連施設、地方自治体、女性団体、労働組合等）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いてきめ細かな職業相談等を実施
- 公共職業安定所長の指示により公的職業訓練等を受講する母子家庭の母等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60万円（中小企業以外の事業主は50万円）、短時間労働者については、40万円（中小企業以外の事業主は30万円））
- 母子家庭の母等を公共職業安定所等の紹介により、常用雇用することを目的として一定期間試行雇用する事業主に対しトライアル雇用奨励金を支給（月額5万円・最長3か月間）
- 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・父子自立支援プログラム策定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1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職業訓練促進給付金等を支給
- マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、母子家庭の母等のひとり親に対して、地方公共団体やひとり親への支援を行うNPO法人等の関係機関と連携した支援を実施

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・均衡待遇の確保等の推進

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存在している。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。しかしながら依然として、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、仕事に対する不満や不安を持つ者も多いため、パートタイム労働者が働き等に見合った公正な待遇をより一層確保し、納得して働く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の均等・均衡待遇の確保及び納得性の向上を図るための措置等の更なる充実等を内容とする「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律」（平成 26 年法律第 27 号）が平成 27 年 4 月 1 日に施行された。

【 パートタイム労働法の概要 】

パートタイム労働法の概要

※下線部は、平成26年の法改正により改正された部分

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8条）
- パートタイム労働者の雇入れ時に、譲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、指導及び勧告（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）

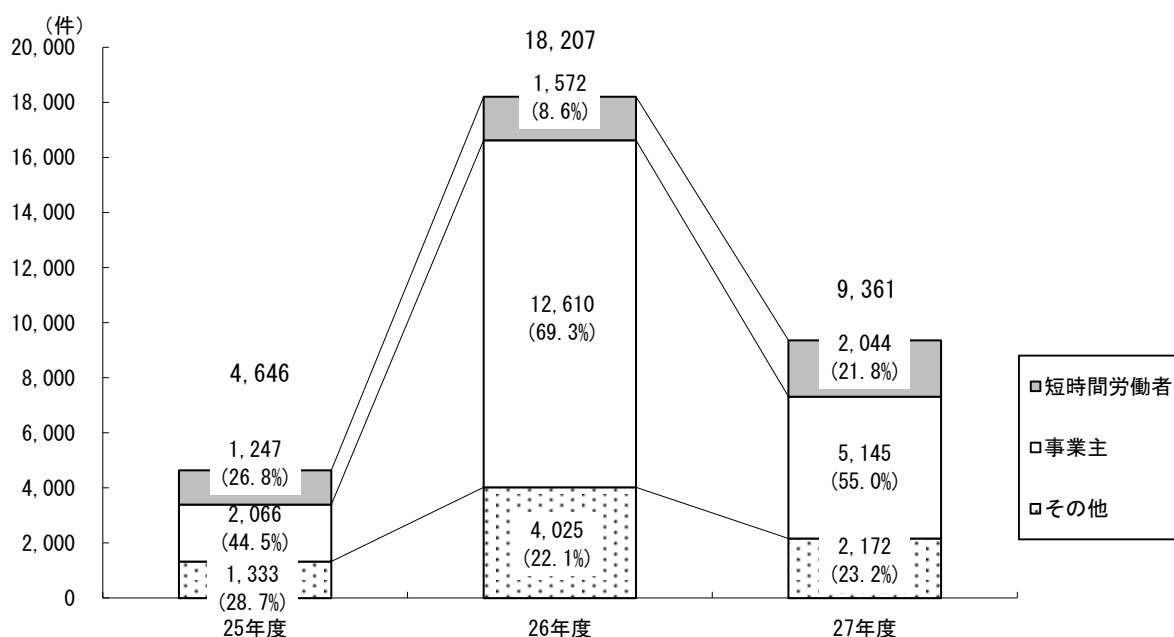
① パートタイム労働法の履行確保

雇用環境・均等部（室）では、パートタイム労働者の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く事業所訪問による是正指導等により同法の着実な履行確保を図っている。

また、パートタイム労働者からの相談対応や、相談端緒による是正指導、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27年度のパートタイム労働に関する相談件数は9,361件であり、その内訳は、事業主からの相談が55.0%（5,145件）、パートタイム労働者からの相談が21.8%（2,044件）となっている。

【資料10】 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「労働条件の文書交付等」に関するもので1,745件（18.6%）、次いで、「相談のための体制の整備」が1,195件（12.8%）、「措置の内容の説明」が880件（9.4%）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、29,024件の是正指導を行った。

是正指導の内容としては、「労働条件の文書交付等」に関するものが 6,343 件（21.9%）、「通常の労働者への転換推進措置」に関するものが 4,401 件（15.2%）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 1 件であり、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等への支援

雇用環境・均等部（室）に人事労務管理の専門家を配置し、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や、パートタイム労働者から通常の労働者への事業所の実態に応じた転換制度等に関するアドバイスを行い、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、「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）」に基づき、事業主が自社の均等・均衡待遇の確保等の現状を容易に把握し、課題を解決するための取組ができる「パート労働者活躍企業診断サイト」や、自発的に自社の取組を発信することができる「パート労働者活躍企業宣言サイト」の活用、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」の実施、さらに、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援や助成金の活用等により、パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を支援している。

これらのパートタイム労働対策に関する情報については、「パート労働ポータルサイト（<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>）」により、効果的に情報提供等を行い、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進している。

(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、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「短時間正社員制度導入支援ナビ」（<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/navi/>）を運営するとともに、同制度の導入支援マニュアルの配布やセミナーの実施、キャリアアップ助成金の活用等により、周知・啓発に努めている。

(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掛金負担軽減措置があり、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（音声起こし、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（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「平成25年度在宅就業調査」（厚生労働省委託事業））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」(<http://homeworkers.mhlw.go.jp/>)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や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か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28年12月末現在の決定件数106件）。「第12次最低工賃新設・改正計画」（平成28年度～30年度）に基づき計画的に新設・改正等を行うとともに、決定された最低工賃の周知等の徹底を図っている。

(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、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等に対し、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、育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練を実施する事業主等に対して助成をし、女性の活躍促進に向けた人材育成の取組を支援している。

また、労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、雇用保険の被保険者等が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、教育訓練給付金として、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を支給することとしている。

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に的確に対応した機動的かつ効果的な職業訓練について、民間教育訓練機関の活用も含めた実施や、育児等で離職した女性の再就職が円滑に進むよう、育児等と両立しやすい短時間訓練コースや訓練受講の際の託児サービス付き訓練コースの実施等により、再就職を積極的に支援している。