

## 雇用均等・児童家庭局関係



## 雇用均等分科会における審議状況について

(平成 25 年 5 月 29 日以降)

### ○男女雇用機会均等対策について議論 (別添 1)

平成 25 年 6 月 24 日

各論点に関連する主な意見について

- ・性別を理由とする差別の禁止について (間接差別を含む)、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、セクシュアルハラスメント対策について

平成 25 年 7 月 9 日

各論点に関連する主な意見について

- ・ポジティブ・アクションの効果的推進方策について、法の履行確保について (行政指導、紛争解決の援助、調停)、その他

平成 25 年 8 月 6 日

今後の男女雇用機会均等対策に関する論点について

### ○事業所内保育施設設置・運営等支援助成金支給要領の改正について (別添 2)

平成 25 年 6 月 24 日

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金支給要領の改正案について了承

### ○2012 年度の年度評価及び 2013 年度の目標設定について (別添 3)

平成 25 年 8 月 6 日

雇用均等分科会における 2012 年度の年度評価及び 2013 年度の目標設定について

# 男女雇用機会均等法の検討状況について

別添1

## 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的禁止について（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的禁止について（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）
- ・ 平成25年3月13日 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
- ・ 平成25年6月24日 各論点に関連する主な意見について（性別を理由とする差別的禁止について（間接差別を含む）、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、セクシュアルハラスメント対策について）
- ・ 平成25年7月9日 各論点に関連する主な意見について（ポジティブ・アクションの効果的推進方策について、法の履行確保について（行政指導、紛争解決の援助、調停）、その他）
- ・ 平成25年8月6日 今後の男女雇用機会均等対策に関する論点について

## 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金支給要領の改正について

## 1 改正の内容

- 支給対象施設を4階以上に設置する場合の避難用の屋外階段設置要件見直し

日本再興戦略及び規制改革実施計画を踏まえ、支給対象施設を4階以上に設置する場合の避難用の屋外階段設置要件について、地方自治体の認可保育所の設置基準条例が定められている場合、当該基準に基づくものとする。

<参考：両立支援助成金 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金支給要領抜粋>

- 支給対象となる事業所内保育施設の構造設備について  
児童福祉施設の設備及び運営に関する基準の要件に適合すること。
  - ・ 保育室等を4階以上に設ける建物  
常用として屋内階段又は屋外階段のほか、避難用として屋外階段が設けられているものであること。

## 2 改正経過

- |       |                         |
|-------|-------------------------|
| 6月14日 | 日本再興戦略・規制改革実施計画閣議決定     |
| 6月24日 | 労働政策審議会（雇用均等分科会）にて説明・了承 |
| 7月1日  | 改正支給要領の施行               |

## 2012年度 雇用均等分科会における年度目標の評価について

2012年度の目標として設定した年度目標について、雇用均等分科会が実施した評価の結果は、概ね以下のとおりである。

## ① ポジティブ・アクション取組企業割合について

2012年度実績は32.5%で、目標値には達しなかったものの、前年度実績31.7%より上昇した。

上昇した要因としては、企業訪問によるポジティブ・アクションの取組促進と女性の活躍状況の情報開示促進の直接的な働きかけ等が一定の成果を挙げたためと考えられる。

一方、雇用均等基本調査の結果ではポジティブ・アクションに取り組まない理由として「既に女性は十分に活躍していると思うため」が最も多く挙げられているが、男女労働者間の格差の実態把握が十分になされていない、ポジティブ・アクションの意義・必要性が十分に認識されていない等の状況により取組が進んでいない企業もあると考えられる。

また、規模の小さい企業の取組が進んでいない状況が見られる。

ポジティブ・アクションの意義・必要性が十分に認識されるよう、引き続き、企業に対する取組促進と女性の活躍状況の情報開示促進の直接的な働きかけを実施する必要がある。また、企業における男女労働者間の格差の実態把握を促進し、格差解消に向けたポジティブ・アクションの取組を推進するために、企業における男女間格差についての業種別の自己点検シートやその活用方法を紹介したマニュアルの作成・普及を実施する必要がある。

さらに、特に取組が進みにくい中小企業に対して、中小企業両立支援助成金のポジティブ・アクション加算制度やメンター（女性社員の相談・サポートをする社員）・ロールモデル（キャリア形成での目標となる社員）の確保が難しい中小企業の女性労働者等がネットワークを作り、相互研鑽、研修を行う仕組の導入支援等を実施する必要がある。

## ② 3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率について

2011年度実績の58.5%に対し、2012年度は58.4%と普及率はほぼ横ばいで、目標の62%を達成することができなかった。

3歳までの短時間勤務制度は、2009年6月の育児・介護休業法改正により義

務化されたが、従業員数 100 人以下の事業主については、2012 年 6 月 30 日まで適用が猶予されており、調査時点の 2012 年 10 月 1 日（全面施行から 3 か月後）において、改正法に沿った規定整備ができていない中小企業があったためと思われる。

特に改正育児・介護休業法の全面施行により 2012 年 7 月から短時間勤務制度導入が義務化されている従業員数 100 人以下の中小事業主について法制度の周知や指導、関係する助成金の周知を引き続き実施する必要がある。

### ③ 男性の育児休業取得率について

2011 年度実績の 2.63%に対し、2012 年度は 1.89%と取得率が低下し、目標の 4%を達成することができなかった。

平成 17 年度の 0.50%から上下しつつも全体としては、上昇傾向にあるといえるほか、男性の育児休業者のいる事業所割合は、平成 22 年度 2.8%、23 年度 3.7%、平成 24 年度 4.0%と上昇傾向にあり、男性の育児休業取得に向けて環境整備は進んでいると思われる。しかしながら、職場に迷惑がかかると考え育児休業を取得しない男性が多く、男性の育児休業について社会的機運の醸成や、制度を利用しやすい職場環境の整備がいまだ不十分であると考えられる。

引き続き、パパ・ママ育休プラス等男性の育児休業取得促進策を盛り込んだ育児・介護休業法の周知徹底、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・実施・認定を促進する必要がある。

また、従来から行っているイクメンプロジェクトについて、今年度からイクメン企業アワードを実施し、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を表彰し、その取組を広く紹介する予定であり、こうした取組により、更なる社会的機運の醸成や育児休業を取得しやすい職場環境の整備を行っていく必要がある。

## 雇用均等分科会にて検証すべき2013年度の年度目標一覧

	2012年度 目標値	2012年度 (2011年度) 実績値	2013年度 目標値
○女性の就業促進			
ポジティブ・アクション取組企業割合	35%	32.5% (31.7%)	37%
3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率	62%	58.4% (58.5%)	65%
男性の育児休業取得率	4%	1.89% (2.63%)	4%

<参考> 日本再興戦略-JAPAN is BACK-(平成25年6月14日閣議決定)で示された2020年までの目標

	現在値 (直近の値)	2020年 目標値
25歳～44歳までの女性就業率	68% (2012年)	73%
第1子出産前後の女性の継続就業率	38% (2010年)	55%
男性の育児休業取得率	1.89% (2012年)	13%

<直近の実績値データ出所>

○ポジティブ・アクション取組企業割合

【厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査」】

※ 30人以上規模企業でポジティブ・アクションに取り組んでいる企業割合

○3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率

【厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査」】

※ 5人以上規模事業所で3歳までの育児のための短時間勤務制度を措置している事業所の割合

○男性の育児休業取得率

【厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査」】

※ 5人以上規模事業所で2010年10月1日から2011年9月30日までの1年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者(2012年10月1日までに育児休業を開始した者)の割合

○25歳～44歳までの女性就業率

【総務省「労働力調査」(平成24年)】

○第1子出産前後の女性の継続就業率

【国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成22年)】

※ 2005年から2009年の間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時に就業していた者の割合

(注) 平成23年度雇用均等基本調査及び労働力調査(平成23年)では、調査地域は、岩手県、宮城県、福島県を除く全国となっている。