

全国厚生労働関係部局長会議(労働分科会)

平成26年1月21日(火)
雇用均等・児童家庭局

全国厚生労働関係部局長会議（労働分科会）

《 目 次 》

1. 男女雇用機会均等確保対策について

- 女性活躍促進策をめぐる最近の動きについて 1
- 男女雇用機会均等法の周知・徹底と関係省令・指針の改正等について 9
- ポジティブ・アクションの推進について 12

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について 19
- 次世代育成支援対策推進法の改正について 21
- 両立支援等助成金について 23
- ファミリー・サポート・センター事業について 24
- イクメン企業アワードについて 27

3. パートタイム労働対策について

- パートタイム労働対策の概要とパートタイム労働法の改正について 28
- 短時間正社員制度について 32
- 在宅就業支援について 33

- (参考) 平成26年度雇用均等・児童家庭局予算案の概要 34

1. 男女雇用機会均等確保対策について

女性活躍促進策をめぐる最近の動きについて

安倍総理「成長戦略スピーチ」(平成25年4月19日)参考資料(抜粋) ①

企業の方針決定過程への女性の参画を強力に後押し

課 題

指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%程度とする政府目標にもかかわらず、企業等の役員、管理職における女性の割合は依然として低い。
その理由として、必要な知識や経験等を有する女性がいなかったり管理職になるまでに退職することを挙げる企業が多い。

女性の活躍促進に向けて、企業の自主的な取組を後押ししていくことが不可欠

政府の経済界への要請

「2020年30%」の政府目標の達成に向けて、
全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用する。
まずは役員に一人は女性を登用する。

(※) 役員には会社法上の役員に執行役員を加えたものとする。

- ・上場企業3,608社において女性役員(執行役員は含まない)数は505人(1.2%)(平成23年5月現在)。
- ・全上場企業において少なくとも一人は役員に女性を登用した場合、少なくとも3,608人の女性役員が登用されることになる。

待機児童解消加速化プラン

- ◆待機児童の解消に向け、2年後の子ども・子育て支援新制度の施行を待たずに、地方自治体に対し、できる限りの支援策を講じる。
- ◆足下2年間の「緊急集中取組期間」と、新制度で弾みをつける「取組加速期間」で、待機児童の解消を図る。

- ▶ 「緊急集中取組期間」(平成25・26年度)で約20万人分の保育を集中的に整備できるよう、国として万全な支援を用意。
※地方自治体が更にペースアップする場合にも対応。
- ▶ 「取組加速期間」(平成27～29年度)で更に整備を進め、上記と合わせて、潜在的なニーズを含め、約40万人分の保育の受け皿を確保。
- ▶ 保育ニーズのピークを迎える平成29年度末までに待機児童解消を目指す。

女性が働き続けられる社会の構築（M字カーブ解消に向けた取組）

課 題

- 女性の労働力率は、第1子出産を機に6割の女性が離職するなど、子育て期の30歳代前半で低下する「M字カーブ」を描く。
- 女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに勤務先を辞める理由は仕事と家庭の両立が困難であることが多い。

女性が働き続けられるようにするために、企業の自主的な取組を後押ししていくことが不可欠

政府の経済界への要請

**子どもが3歳になるまで
育児休業や短時間勤務を取得したい男女が
取得しやすいように職場環境を整備する。**

育児休業については、

- 雇用者が301人以上の企業における独自の上乗せ取組で対応
- 父母ともに取得した場合に認めるなど、男性の育児休業取得促進 と合わせた対応

〔 **ライフ・ステージに応じて、①希望の期間、育休が取得でき、
②育休中の技術が継続（スキルが維持）され、③職場復帰が保障される環境整備を目指す。** 〕

日本再興戦略（抄）①

平成25年6月14日閣議決定

第Ⅰ．総論

2. 成長への道筋

(2) 全員参加・世界で勝てる人材を育てる

(女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻す)

特に、これまで活かしきれていなかった我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、少子高齢化で労働力人口の減少が懸念される中で、新たな成長分野を支えていく人材を確保していくためにも不可欠である。

女性の労働参加の拡大や、経営への参加の促進は、これまで以上に多様な価値観を取り込む新たなサービス・製品の創出を促進し、社会全体に活力をもたらすほかに、家庭の単位で見ても、ダブルインカムが実現されることで、家計所得と購買力が増大し、景気の好循環が動き出し、豊かさが実感できるようになる。

このため、保育の受け皿の整備などにより夫婦が働きながら安心して子供を育てる環境を整備すると同時に、育児休業後の職場復帰の支援、女性の積極登用などを通じて、女性の労働参加率を抜本的に引き上げることを目指す。

5. 「成長への道筋」に沿った主要施策例

(2) 全員参加・世界で勝てる人材を育てる

<成果目標>

◆2020年に女性の就業率(25歳～44歳)を73%(現状68%)にする

(i)「待機児童解消加速化プラン」を展開し、今後2年間で約20万人分、保育需要ピークが見込まれる2017年度末までに約40万人分の保育の受け皿を新たに確保し、保育の質を確保しつつ、待機児童解消を目指す。このため、賃貸方式や国有地も活用した保育所整備、保育の量拡大を支える保育士確保、小規模保育事業などの新制度の先取り、認可を目指す認可外保育施設への支援及び事業所内保育施設への支援を行う。

(ii)女性の活躍を促進する企業の取り組みを後押しし、企業の職場環境を整備するため、管理職・役員への登用拡大に向けた働きかけや情報開示の促進等を行う。また、女性の活躍促進や仕事と子育ての両立、育児休業中、復職後の能力アップの支援に取り組む企業への支援を行う。

さらに学び直しプログラムの提供、主婦等向けインターンシップ等により、子育て女性の再就職を支援する。【今年度から実施】

日本再興戦略(抄)②

平成25年6月14日閣議決定

第Ⅱ．3つのアクションプラン

一．日本産業再興プラン

2．雇用制度改革・人材力の強化

④ 女性の活躍推進

出産・子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させ、活躍できるようにすることは、成長戦略の中核である。「若者・女性活躍推進フォーラム」の提言を踏まえつつ、女性が活躍できる環境整備を推進する。

こうした取組により、「M字カーブ問題」の解消に向け、2020年の就業率を、25～44歳の女性については73%（2012年の水準から約5ポイント向上）とすることを目指す。

○女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等

- 企業への助成金制度や税制上の措置の活用等による支援等の充実、公共調達を通じた取組み、好事例を顕彰する仕組みの拡充を進めるとともに、役員や管理職への登用拡大（全上場企業においてまずは役員に一人は女性を登用）に向けた働きかけやキャンペーン、登用状況の開示促進、女性人材のデータベース化等を行う。

○女性のライフステージに対応した活躍支援

- 子どもが3歳になるまでは、希望する男女が育児休業や短時間勤務を選択しやすいよう、職場環境の整備を働きかけるとともに、育児休業中や復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度を創設する。
- 育休復帰支援プラン（仮称）の策定支援等を行うほか、来年度末で期限切れとなる次世代育成支援対策推進法の延長・強化を検討する。また、特に仕事と子育て等の両立が困難な女性研究者等を支援するほか、「イクメン」の普及等、男性の家事・育児等への参画を促進する。
- インターンシップやトライアル雇用制度の活用、マザーズハローワークの充実等による再就職に向けた総合的な支援や、母子家庭の母等への就業支援、社会人の学び直し支援等を行うほか、資金調達や経営ノウハウの支援等により、地域に根ざしたものから世界にチャレンジするものも含め、女性の起業等を促進する。

日本再興戦略(抄)③

平成25年6月14日閣議決定

○男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備

- ・ テレワークの普及に向けた新たなモデル確立のための実証事業の実施等による多様で柔軟な働き方の推進や、長時間労働の抑制、教育・啓発活動の推進等ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図る。また、働き方の選択に関して中立的な税制・社会保障制度の検討を行う。

特に、待機児童問題が女性等の活躍・社会進出の妨げとなっており、保育の充実等を図ることが喫緊の課題である。このため、質の高い幼児教育・保育の総合的な提供や、地域の子育て支援等の家族への支援の充実等を内容とする「子ども・子育て支援新制度」の着実な実施に向けた取組を進めるとともに、2年後の新制度のスタートを待たずに、地方自治体に対してできる限りの支援策を講ずるため、本年度から5年間、「待機児童解消加速化プラン」を展開する。今後2年間で約20万人分、保育ニーズのピークを迎える2017年度末までに、潜在的な保育ニーズを含め、約40万人分の保育の受け皿を新たに確保し、保育の質を確保しつつ、「待機児童ゼロ」を目指す。その際、社会福祉法人はもとより、株式会社を含む多様な主体でスピード感をもった施設整備を推進する。

○緊急プロジェクト(本年度・来年度)

- ・ 「待機児童解消加速化プラン」の実施期間のうち、本年度・来年度を「緊急集中取組期間」と位置付け、5本の柱からなる支援パッケージにより、意欲のある地方自治体を強力に支援する。
 - ①賃貸方式や国有地も活用した保育所整備(「ハコ」)
 - － 施設整備費の積み増し。都市部に適した賃貸方式の活用。
 - ②保育の量拡大を支える保育士確保(「ヒト」)
 - － 潜在保育士の復帰促進、処遇改善、認可外保育施設で働く無資格者の保育士資格取得支援。
 - ③小規模保育事業など新制度の先取り
 - － 小規模保育、幼稚園での長時間預かり保育など新制度を先取りして実施(即効性ある受け皿の確保)。
 - ④認可を目指す認可外保育施設への支援
 - － 改修費、賃貸料、移転費、資格取得費、運営費等を国が支援し、質の確保された認可保育所へ5年間で計画的に移行。
 - ⑤事業所内保育施設への支援
 - － 「自社労働者の子を半数以上」とする助成要件の緩和。

経済財政運営と改革の基本方針(抄)①

平成25年6月14日閣議決定

第2章 強い日本、強い経済、豊かで安全・安心な生活の実現

3. 教育等を通じた能力・個性を発揮するため基盤強化

(2) 女性の力の最大限の発揮

女性の力が民間、政府、NPOなど社会の様々な分野で最大限発揮される「女性が輝く社会」を実現する。このため、「待機児童解消加速化プラン」の展開、「放課後子どもプラン」の推進等による子育て環境の抜本的改善、継続就業・再就職支援等女性のライフステージに対応した活躍支援、女性の起業・創業や地域におけるコミュニティ活動等の支援、テレワークの推進など働き方の見直しを含めたワーク・ライフ・バランスや男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境整備、母子家庭の母等への就業支援等を進める。また、女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与、女性の役員・管理職等への登用促進に向けたポジティブ・アクションの取組促進等を進める。

経済財政運営と改革の基本方針(抄)②

平成25年6月14日閣議決定

第3章 経済再生と財政健全化の両立

3. 主な歳出分野における重点化・効率化の考え方

(1) 持続可能な社会保障の実現に向けて

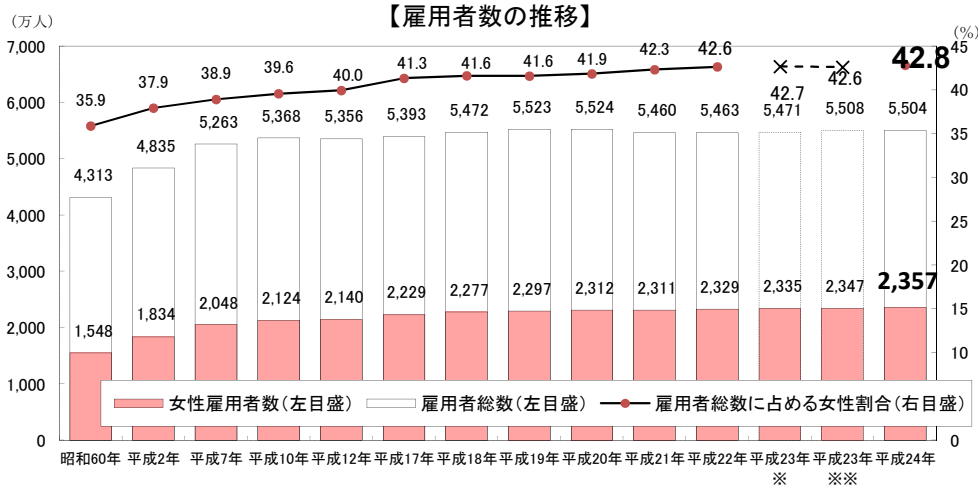
② 社会保障の主要分野における重点化

(待機児童解消)

- 「子ども・子育て支援新制度」の着実な実施への取組を進めるとともに、2年後の新制度を待たずに、地方自治体に対してできる限りの支援策を講じるため、「待機児童解消加速化プラン」を展開し、平成25・26年度の2年間で「緊急集中取組期間」として、約20万人分の保育の受け皿を集中的に整備し、平成29年度末までに、潜在的な保育ニーズを含め、約40万人分の保育の受け皿を確保し、保育の質を確保しつつ、「待機児童ゼロ」を目指す。
- 「緊急集中取組期間」には、①賃貸方式や国有地も活用した保育所整備、②保育士の処遇改善など保育士確保、③新制度の先取りとして20人未満の小規模保育や幼稚園での長時間預かり保育も新たに支援の対象とすること、④認可外保育施設を将来の認可を目指すことを前提に支援、⑤事業所内保育施設への支援、などの5本柱からなる総合的な支援パッケージにより、国として、意欲のある地方自治体を強力に支援する。

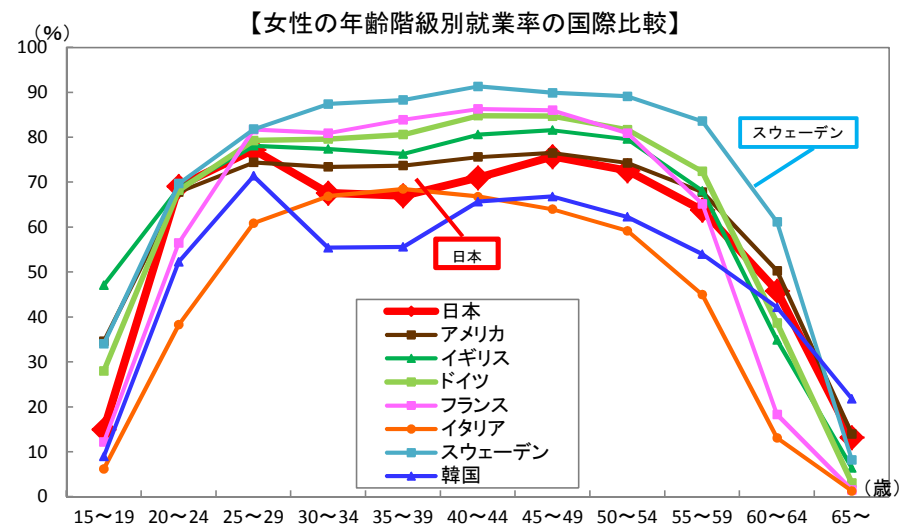
《参考》働く女性の現状

- 平成24年の女性雇用者数は2,357万人で、雇用者総数に占める女性の割合は42.8%となっている。



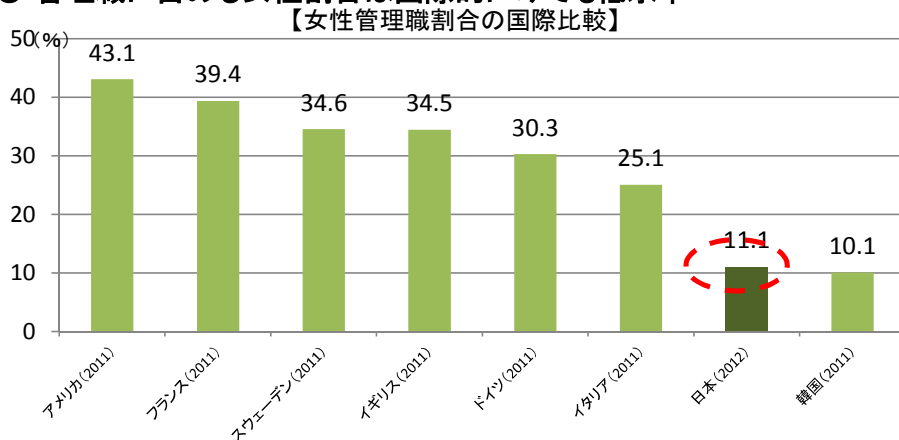
(資料出所)総務省統計局「労働力調査」
 注)「平成23年※」は東日本大震災により調査が困難となった3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値、
 「平成23年※※」は、同補完推計値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値

- 女性の年齢階級別の就業率はM字カーブを描いている。



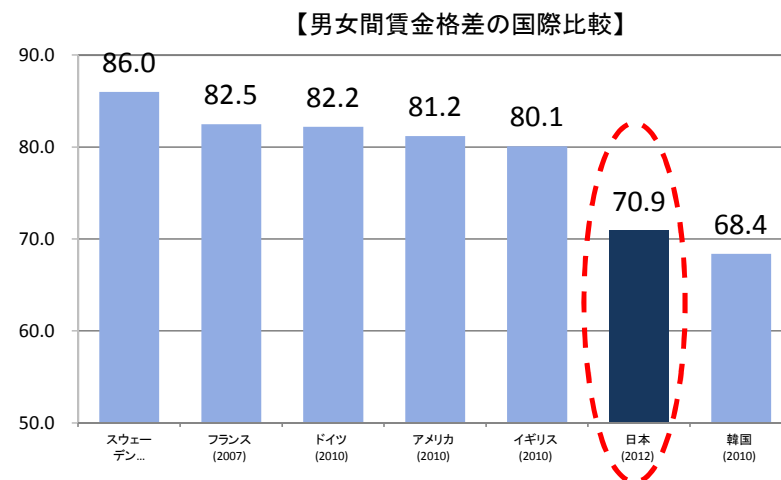
(資料出所)日本:総務省統計局「労働力調査」、
 その他:(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2013」

- 管理職に占める女性割合は国際的にみても低水準



(資料出所)日本:総務省統計局「労働力調査」、
 その他:(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2013」

- 男女間賃金格差は国際的にみても低水準



男女雇用機会均等法の周知・徹底と関係省令・指針の改正等について

男女雇用機会均等法の概要

1 性別を理由とする差別の禁止

○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

○ 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
③ 合理的な理由がないときに講ずることをいい、
厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

◆募集・採用における身長・体重・体力要件 ◆募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件 ◆昇進における転勤経験要件

○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 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な取組

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

3 セクシュアルハラスメント対策

○ 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7 法施行のために必要がある場合の指導等

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、
③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

※ 平成25年12月24日、男女雇用機会均等法施行規則の一部を改正する省令等を公布。平成26年7月1日施行。

男女雇用機会均等法施行規則の改正等 (平成26年7月1日施行)

改正の主な内容

1. 間接差別となり得る措置の範囲の見直し

間接差別※¹となるおそれがある措置として省令に定める3つの措置※²のうち、コース別雇用管理における「総合職」の募集または採用に係る転勤要件について、総合職の限定を削除し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加。

これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別に該当することとする。（省令等の改正）

※1 間接差別とは、性別以外の事由を要件とする措置であって、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものとして省令で定めている措置を、合理的な理由がない場合に講じることをいう。

※2 現行省令で定めている、間接差別となるおそれがある3つの措置は以下のとおり。

- ① 労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とするもの(省令第2条第1号)
- ② コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とするもの(省令第2条第2号) ← **今回見直される措置**
- ③ 労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とするもの(省令第2条第3号)

改正の主な内容

2. 性別による差別事例の追加

性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをしている事例を追加。
(性差別指針の改正)

3. セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底等

- 1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであることを明示。
- 2) セクシュアルハラスメントに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生の原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられる。そのため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることを明示。
- 3) セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、その発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じることとしている。その対象に、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などが含まれることを明示。
- 4) 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の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追加。
(セクハラ指針の改正)

4. コース等別雇用管理についての指針の制定

「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」(局長通達)を、より明確な記述とした「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」を制定。

(コース等別雇用管理指針の制定)

経緯

- 平成18年の男女雇用機会均等法改正時の検討規定に基づき、今後の男女雇用機会均等対策について、労働政策審議会雇用均等分科会において平成24年10月以降審議を行い、平成25年9月に報告を取りまとめ。平成25年11月に厚生労働大臣から労働政策審議会に対して男女雇用機会均等法施行規則の一部を改正する省令案要綱等を諮問し、12月におおむね妥当である旨、答申。
- 平成25年12月24日、男女雇用機会均等法施行規則の一部を改正する省令等を公布。

【施行期日】平成26年7月1日 詳細についてはこちら →<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000033232.html>

ポジティブ・アクションの推進について

ポジティブ・アクションとは

男女の固定的な役割分担意識、過去の雇用管理における取扱い、男性中心の職場慣行などがもとになって男女労働者の間に事実上生じている差の解消を目指した個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組

＊なお、その具体的な取組においては、「女性のみを対象とする又は女性を有利に扱う取組」と「男女双方を対象とする取組」がある。

ポジティブ・アクションの具体例

- ◆ 勤続年数も長く、仕事に対する能力や意欲も高い女性労働者がいるのにもかかわらず、従来の性差別的な雇用管理により、管理職になっている女性が少ない場合に、

＜女性のみを対象とする又は女性を有利に扱う取組＞

- ・ 昇進試験の受験を女性に奨励する
- ・ 昇進試験の合格者の中から、女性を優先して昇進させる

＜男女双方を対象とする取組＞

- ・ 男女に公正な人事考課を行うための評価者研修を行う

- ◆ 妊娠・出産や育児などを理由として退職する女性労働者が多い場合に、

＜男女双方を対象とする取組＞

- ・ 法を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務時間制度を導入する
- ・ 休業後の職場復帰をしやすくするための講習を行う

子ども・子育てビジョン
(平成22年1月29日閣議決定)

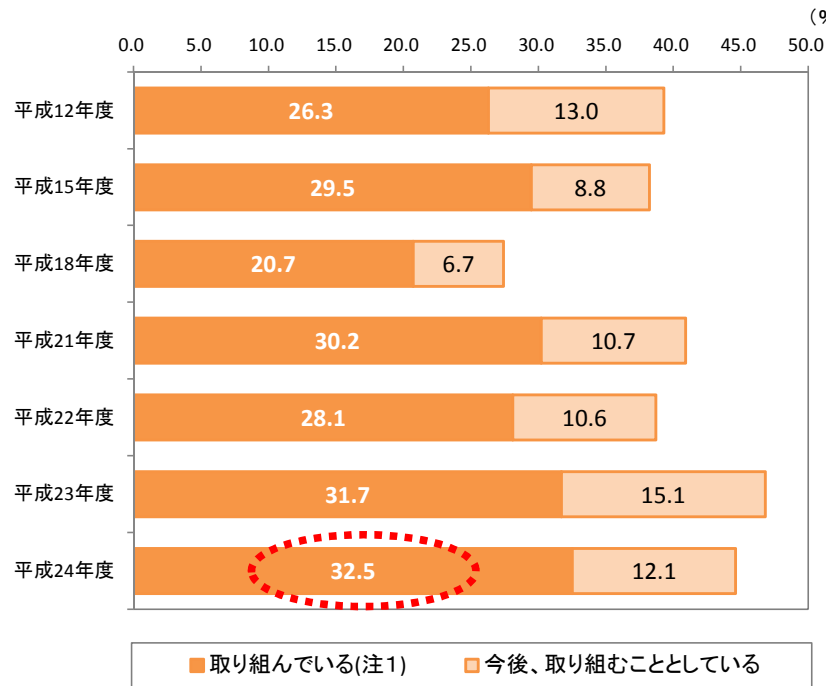
第3次男女共同参画基本計画
(平成22年12月17日閣議決定)

ポジティブ・アクション取組企業の割合 (平成26年度までの目標) 40%超

ポジティブ・アクションの取組状況

○ ポジティブ・アクションの取組状況をみると、「取り組んでいる」は32.5%、「今後、取り組むこととしている」は12.1%であるが、企業規模が小さいほどその割合は低い。

ポジティブ・アクションの取組状況の推移

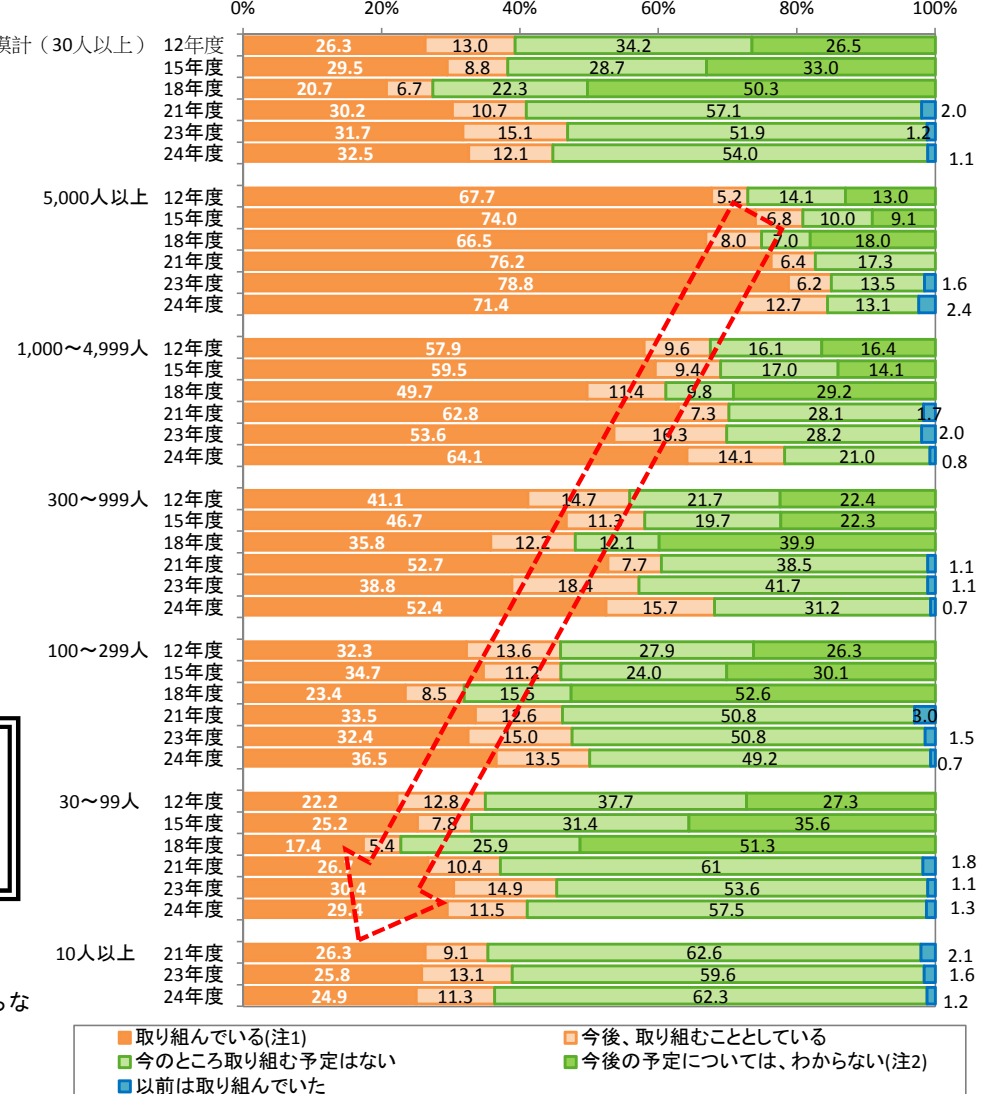


目標値(子ども・子育てビジョン、第3次男女共同参画基本計画)
ポジティブ・アクション取組企業の割合
32.5%(平成24年度) → 40%超(平成26年度)

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

- 注) 1) 平成12年度は「既に取り組んでいる」、平成15年度は「平成11年度以前より取り組んでいる」及び「平成11年度以降から取り組んでいる」の計。
2) 「今後の予定については、わからない」とについては平成15年度までは「わからない」という選択肢。平成21年度は選択肢から削除した。
3) 左のグラフは常用労働者30人以上規模の企業の集計結果である。
4) 平成18年度以前は「女性雇用管理基本調査」の名称で実施していた。

企業規模ポジティブ・アクションの取組状況の推移



ポジティブ・アクションの推進（平成26年度予算案から）

ポジティブ・アクションとは・・・男女労働者の間に事実上生じている差の解消を目指した個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組

女性の登用拡大に向けたキャンペーン

ポジティブ・アクション推進戦略事業



企業訪問による取組・情報開示の促進

企業トップや経営者団体に対し、ポジティブ・アクションの取組促進や企業の情報開示促進について直接働きかけ



均等・両立推進企業表彰ほか＜拡充＞→ P15

ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を表彰するほか、こうした企業の取組を積極的に普及する団体等を表彰する



女性の活躍促進に向けたフォーラムの開催

左記団体表彰を実施するほか、女性活躍促進や情報開示促進に関するフォーラムを開催する



ポジティブ・アクション情報ポータルサイト（総合的情報提供事業）＜拡充＞→ P16

- ・「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」において各企業のポジティブ・アクションの取組等各種情報を幅広く提供
- ・「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」のポジティブ・アクション応援サイト（個別企業のポジティブ・アクションの取組内容を閲覧・検索できるコンテンツ）や女性の活躍推進宣言コーナー（女性活躍推進についてメッセージを宣言できるコンテンツ）で女性活躍状況の開示を促進



企業の男女の均等度合いの把握の促進（ポジティブ・アクション「見える化」事業）

ポジティブ・アクションの具体的取組につなげるためのシステムづくり（均等の見える化）に向けて、男女間格差が生じる要因の「見える化」を図るための業種別支援ソールの普及



メンター制度等の導入支援等（ポジティブ・アクション展開事業）＜拡充＞

メンター、ロールモデル（※）の確保が難しい中小企業に勤務する女性労働者等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実施（※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）



ポジティブ・アクション能力アップ助成金 ＜新規＞→ P17

- ・女性がスキルアップを図りつつ活躍できるため、ポジティブ・アクションに取り組むとともに、一定の研修プログラム（ポジティブ・アクションプログラム）を作成・実施する事業主に対する新たな助成金制度を創設



両立支援助成金の支給額上乗せ制度（ポジティブ・アクション加算）→ P18

- ・ポジティブ・アクション加算（企業が、ポジティブ・アクションとして女性の採用拡大、職域拡大、管理職登用等の数値目標を「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」の女性の活躍推進宣言コーナーで宣言し、その目標を達成した場合に中小企業両立支援助成金の支給額を上乗せする制度）を実施

均等・両立推進企業表彰

周知と都道府県労働局雇用均等室への候補企業に関する情報提供をお願いする。

厚生労働省では、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」(ポジティブ・アクション)及び「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいうべき取組を推進している企業を対象に「均等・両立推進企業表彰」を実施しています。

1 表彰の種類

(1) 均等・両立推進企業表彰

- 厚生労働大臣最優良賞 男女ともにそれぞれの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を整備する企業として、女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組(ポジティブ・アクション)及び仕事と育児・介護との両立支援のための取組について、特に他の模範ともいうべき取組を推進し、その成果が顕著である企業

(2) 均等推進企業部門

- 厚生労働大臣優良賞 女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいうべき取組を推進し、その成果が認められる企業
- 都道府県労働局長優良賞 地域において、女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいうべき取組を推進している企業
- 都道府県労働局長奨励賞 地域において、女性の能力発揮を促進するための取組を推進していると認められる企業

(3) ファミリー・フレンドリー企業部門

- 厚生労働大臣優良賞 仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様かつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいうべき取組を推進し、その成果が認められる企業
- 都道府県労働局長優良賞 地域において、仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様かつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいうべき取組を推進している企業
- 都道府県労働局長奨励賞 地域において、仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様かつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を推進していると認められる企業

2 対象となる企業

「均等・両立推進企業表彰基準」を満たす企業が表彰の候補となります。

3 応募受付期間

平成25年度「均等・両立推進企業表彰」の応募受付期間は、平成25年1月1日から3月31日まで(※当日消印有効)

4 応募方法

応募用紙に必要事項を記入の上、都道府県労働局雇用均等室あてにファクシミリまたは郵送にて応募してください。

電子申請による応募も受け付けています。(http://shinsei.e-gov.go.jp/menu/)

5 実施要領・応募用紙の配付

都道府県労働局雇用均等室で配付するほか、厚生労働省ホームページに掲載しています。

(http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html)

6 受賞企業の表彰

平成25年10月に表彰状の授与等を行う予定です。

厚生労働省の企業のポジティブ・アクションの情報サイト等

都道府県のホームページにバナーを貼る等の周知や企業に活用いただくよう働きかけをお願いします。

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

U R L <http://www.positiveaction.jp>

26年度中から「両立のひろば」と統合して
一元的に情報提供を実施予定

宣言コーナー



このサイトは、厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。
女性が能力を十分に発揮し、活躍する、魅力ある企業として、あなたの会社を広くアピールしてみませんか？

▶ 宣言する

▶ 宣言を見る

U R L <http://www.positiveaction.jp/declaration/>

企業の取組紹介

U R L <http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>

【ポジティブ・アクションメッセージ集】



※ ロールモデルとなるような女性社員からのメッセージ集等を作成

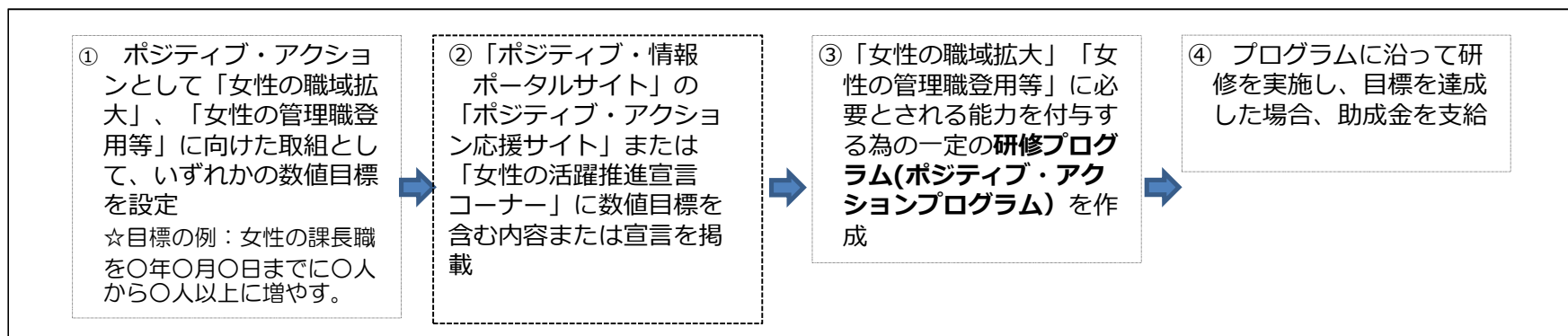
U R L <http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/30-01.html>

ポジティブ・アクションに取り組む企業への支援

都道府県のホームページ等での周知や企業に活用いただくよう働きかけをお願いします。

ポジティブ・アクション能力アップ助成金（H26年度予算案新規）

女性がスキルアップを図りつつ活躍できるためポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する
新たなインセンティブの付与（案）



☆ 一定の要件を満たすポジティブ・アクションプログラムの例（OFFJTのみ）

- ◇ 管理職登用に向けての資格取得研修
- ◇ 子育てしながら管理職を目指す女性を支援する研修
 - 労働者向け研修
 - ・ 仕事と家庭の両立をしながらキャリアアップをするための取組事項に関する研修
 - ・ 社外や社内の別の職種への「短期業務研修」
 - 子育てする女性を部下に持つ管理職向け研修
- ◇ 社内におけるメンター・ロールモデル育成研修
- ◇ 中間管理職に対する研修

☆ 助成対象とならない研修の例

- 趣味・教養を身につけることを目的とするもの
- 通常の事業活動として遂行されるものを目的とするもの

講習時間等：社内研修の場合は一の研修について5日以上実施、1日当たりの講習時間は6時間以上

支給額

一企業当たり中小企業30万円（大企業15万円）（考え方：研修に要する経費を助成）
（現行制度・拡充予定の制度との併給調整あり）

両立支援助成金の支給額上乘せ制度の創設 (ポジティブ・アクション加算) (平成25年度～)

制度の概要

両立支援の実効性を高めるため、中小企業が、ポジティブ・アクションとして女性の採用拡大、職域拡大、管理職登用等の数値目標を「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」の「女性の活躍推進宣言コーナー」で宣言し、当該数値目標を達成した場合に、中小企業両立支援助成金（※）の支給額を5万円上乘せする。（1企業あたり1回を限度）

(※) 中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース、休業中能力アップコース、期間雇用者継続就業支援コース）

支給要件のイメージ

① 中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース、休業中能力アップコース、期間雇用者継続就業支援コース）の支給対象となる中小企業事業主であること。



事業主が行う「ポジティブ・アクション」の取り組みの概要

② 「女性の採用拡大」、「女性の職域拡大」、「女性の管理職登用等」に向けた取り組みとして、いずれかの**数値目標を設定**

③ ①の助成金の支給申請期間の開始日の前日までに「**女性の活躍推進宣言コーナー**」(*)に、数値目標を含む宣言を掲載し、6ヶ月以上取組
☆目標の例：女性の営業職を〇年〇月〇日までに〇人から〇人以上に増やす。

④ ①の助成金の支給申請開始日の前日から起算して1年を経過する日までに当該数値目標を達成

助成金支給

支給額加算

* 女性の活躍推進宣言コーナー

厚生労働省で開設している「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」のコンテンツの1つ。

女性活躍推進について、企業トップによるメッセージを掲載したもの。

(<http://www.positiveaction.jp/declaration/>)

<女性の活躍推進宣言コーナー掲載例>

輝く女性が、企業を輝かせる。
宣言します! 女性の活躍推進。

宣言します!

- 女性の職域拡大
- 女性の管理職登用

我が社は、社員一人一人が年齢・性別等に関係なく、その能力を十分発揮し、生き生きと活躍できる企業風土の醸成を図ります。
そのために、女性の活躍推進を経営上の重要課題と位置づけ、〇年〇月〇日までに女性の営業職を2名から4名以上に増加させ、〇年〇月〇日までに女性の課長職を1名から3名以上に増加させます。

株式会社〇〇〇〇 代表取締役社長 〇〇〇〇

その実現のため具体的に

- 女性活躍推進について、経営者の推進方針の表明と周知
- 女性の活躍推進について、社内の意識改善を図る
- 女性を新たな職域に配置する際に、新たに配置する女性に対し教育訓練を実施
- 女性の管理職登用にに向けて、各種研修、教育機会への女性の参加を奨励

に取組みます!