

規制改革会議
質の高い国民生活の実現ワーキンググループ

第1回 保育、福祉、介護タスクフォース

ヒアリング資料

資料1 説明資料(厚生労働省雇用均等・児童家庭局 職業両立課)

資料2 育児・介護休業法のあらまし

資料3 平成19年度「均等・両立推進企業表彰」候補企業の公募について

資料4 次世代育成支援(厚生年金の給付と負担関係)の拡充

資料5 育児休業給付の概要

平成19年4月16日

厚生労働省

說 明 資 料

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局
職業家庭両立課

論

總

1

仕事と家庭の両立支援対策の概要

育児・介護休業法等の施行

妊娠・出産後の母性保護、母性健康管理

- ・産前産後休業(産前6週、産後8週)
- ・軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産を理由とする解雇の禁止等

仕事と家庭を両立しやすい諸制度の整備

- ・子が1歳(一定の場合は1歳半)に達するまでの育児休業等の権利を保障
- ・子が3歳に達するまでの勤務時間の短縮等の措置を事業主に義務づけ
- ・育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止等

事業主への支援・取組促進

次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と家庭を両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出(301人以上は義務、300人以下は努力義務)
- ・計画に定めた目標の達成など、一定の基準を満たした企業を認定

助成金を通じた事業主への支援

- ・短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰(ファミリー・フレンドリー企業表彰)
- ・両立のしやすさを点検・評価するための「両立指標」の開発・普及
- ・行動計画など両立支援の取組を公表

労働者への支援

保育ニーズへの対応

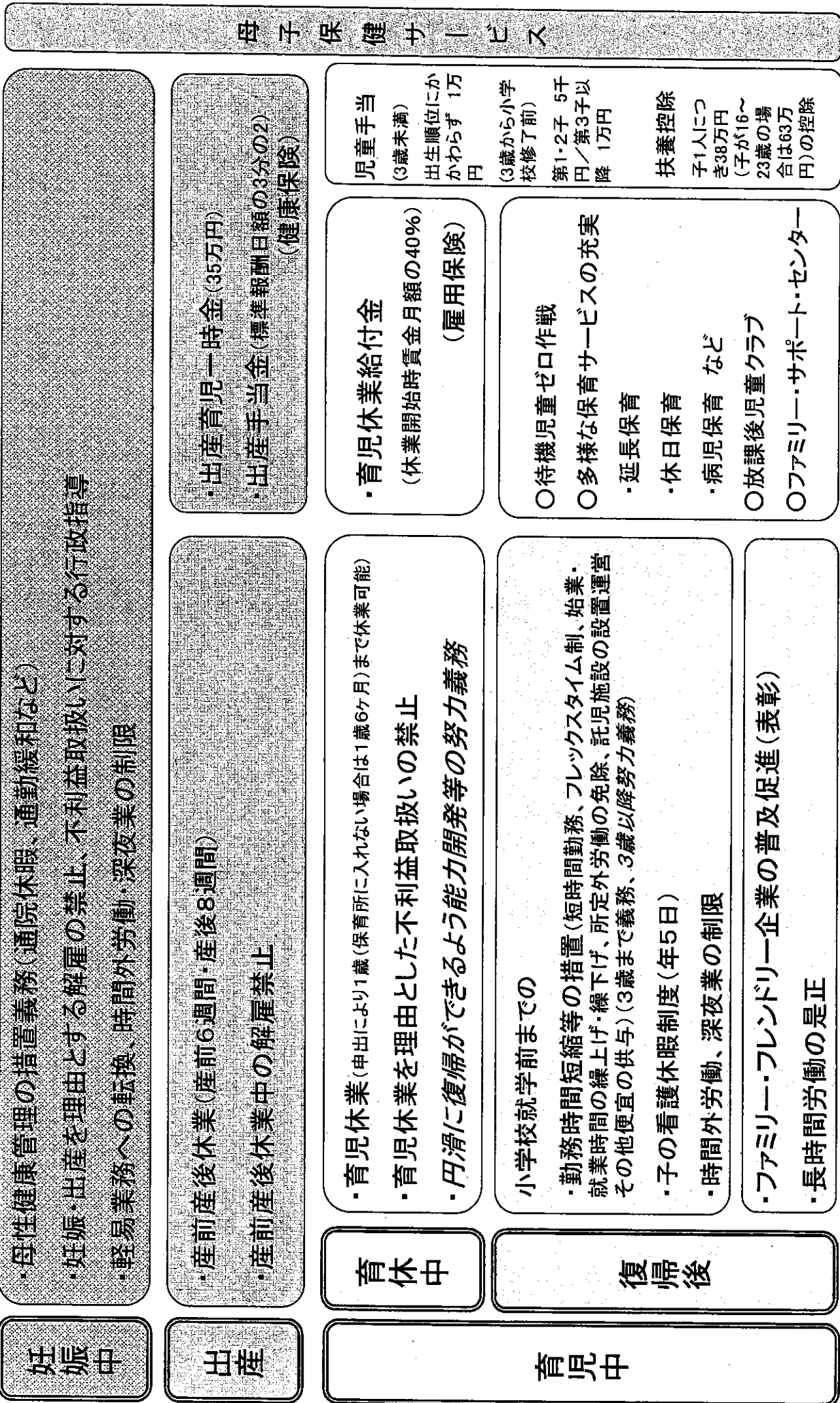
- ・「待機児童ゼロ作戦」の推進、延長保育や休日保育など多様な保育サービスの実施
- ・放課後児童クラブの推進
- ・急な保育ニーズへの対応として、「ファミリー・サポート・センター」の設置促進

育児等によりいったん離職した方への再就職・再就業支援

- ・登録制による定期的な情報提供、個々の希望に応じた再就職プランの策定支援
- ・「マザーズハローワーク」で、担当者制によるきめ細かい相談等の支援
- ・メンター紹介事業の実施や助成金の支給等による起業支援

希望するものすべてが子育て等しながら安心して働くことができる社会の実現

安心して妊娠・出産し、働き続けることができる環境整備のための諸制度



妊娠中

- ・母性健康管理の措置義務(通院休暇、通勤緩和など)
- ・妊娠・出産を理由とする解雇の禁止、不利益取扱いに対する行政指導
- ・軽易業務への転換、時間外労働・深夜業の制限

出産

- ・産前産後休業(産前6週間・産後8週間)
- ・産前産後休業中の解雇禁止

育児中

- 育休中**
- ・育児休業(申出により1歳(保育所に入れない場合は1歳6ヶ月)まで休業可能)
 - ・育児休業を理由とした不利益取扱いの禁止
 - ・円滑に復帰ができるよう能力開発等の努力義務
- 復帰後**
- 小学校就学前までの
 - ・勤務時間短縮等の措置(短時間勤務、フレックスタイム制、始業・就業時間の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営その他便宜の供与)(3歳まで義務、3歳以降努力義務)
 - ・子の看護休暇制度(年5日)
 - ・時間外労働、深夜業の制限
 - ・ファミリー・フレンドリー企業の普及促進(表彰)
 - ・長時間労働の是正

母子保健サービス

- 児童手当 (3歳未満) 出生順位にかかわらず 1万円 (3歳から小学校修了前) 第1・2子 5千円 / 第3子以降 1万円
- 扶養控除 子1人につき 38万円 (子が16~23歳の場合は63万円)の控除

- ・出産育児一時金(35万円)
- ・出産手当金(標準報酬日額の3分の2)(健康保険)

- ・育児休業給付金 (休業開始時賃金月額の40%) (雇用保険)

- 待機児童ゼロ作戦
- 多様な保育サービスの充実
 - ・延長保育
 - ・休日保育
 - ・病児保育 など
- 放課後児童クラブ
- ファミリー・サポート・センター

男女別育児休業取得率の推移

	H11	H14	H16	H17
女性	56.4	64.0	70.6	72.3
男性	0.42	0.33	0.56	0.50

(%)

※ 「子ども・子育て応援プラン」(目指すべき社会の姿) 女性80% 男性10%

育児休業取得者数

女性の育児休業取得率 =

出産した女性労働者数

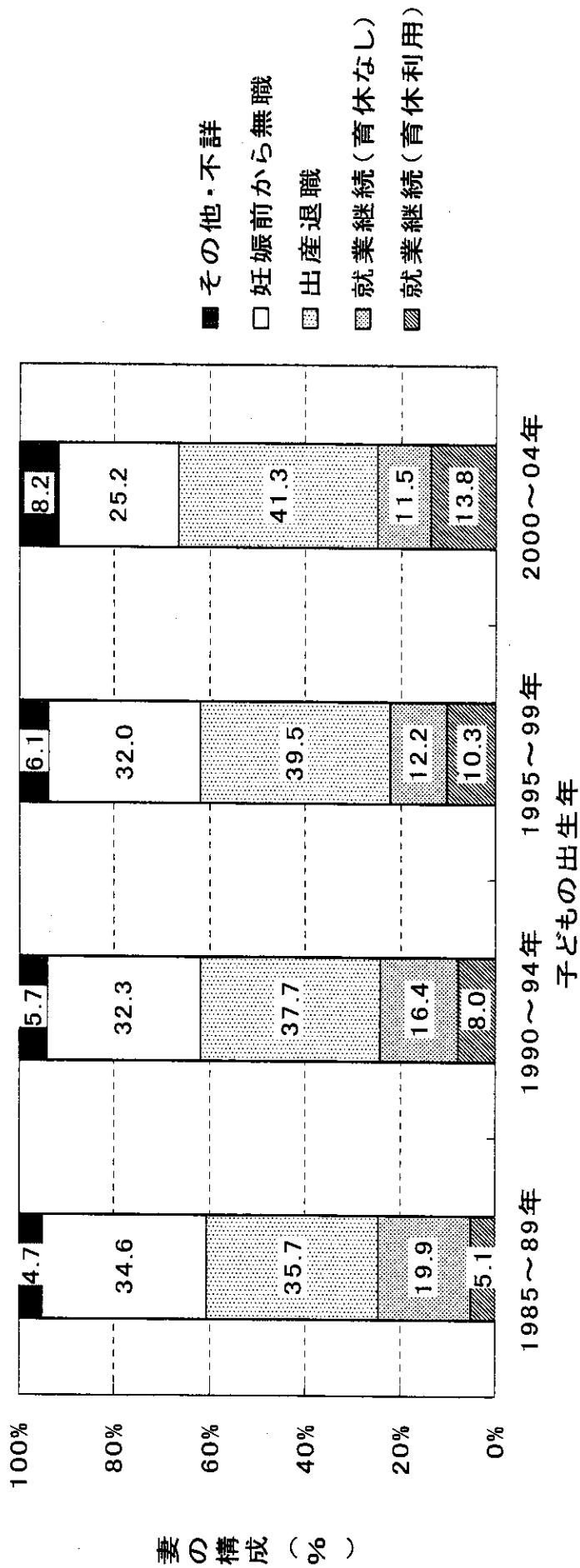
育児休業取得者数

男性の育児休業取得率 =

配偶者が出産した男性労働者数

厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

子どもの出生年別、第1子出産前後の就業経歴の構成



注: 1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について、第12～第13回調査を合わせて集計した。

出産前後の就業経歴

- 就業継続(育休利用) - 第1子妊娠前就業～育児休業取得～第1子1歳時就業
- 就業継続(育休なし) - 第1子妊娠前就業～育児休業取得なし～第1子1歳時就業
- 出産退職 - 第1子妊娠前就業～第1子1歳時無職
- 妊娠前から無職 - 第1子妊娠前無職～第1子1歳時無職

資料出所: 第13回出生動向基本調査(平成17年)

次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について

[平成17年4月1日～]

行動計画の策定

- ・大企業(301人以上)
→義務
- ・中小企業(300人以下)
→努力義務

届出・実施

- ・各都道府県労働局
に届出
- ・目標達成に向けて
計画実施

計画終了・目標達成

- ・次期行動計画の策
定・実施
- ・認定の申請

[平成19年4月1日～]

厚生労働大臣による 認定

- ・一定の基準を満た
す企業を認定
- ・企業は商品等に認
定マークを使用可

行動計画例

- 1 計画期間 平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日まで
- 2 内容
 - 目標1 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする
 - 男性 年に〇人以上取得
 - 女性 取得率〇%以上
 - 対策 平成〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施
 - 平成〇年〇月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施
- 目標2 ノー残業デーを月に1日設定する。
 - 対策 平成〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置
 - 平成〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う
- 目標〇 ……
- 対策 ……

平成19年3月末時点の届出状況

- 301人以上企業の99.8%
- 300人以下企業 5,736社
(300人以下届出企業数12月末 4,437社)
- 届出全企業数(18,955社)のうち
20.2%(3831社)が認定申請の予定



次世代認定マーク「くるみん」

認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者があり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。など

論

各

2

育児・介護休業法 第5条第2項

育児休業をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、前項の申出をすることができない。

「特別な事情がある場合」 → 再度、育児休業の申出が可能

育児・介護休業法施行規則 第4条

- ① 産前産後休業又は新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は新たな育児休業の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき。
- ② 介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業の対象となった対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅したとき。
- ③ 配偶者が死亡したとき。
- ④ 配偶者が負傷、疾病等により子の養育が困難な状態となったとき。
- ⑤ 離婚等により配偶者が子と同居しないこととなったとき。

育児休業取得可能回数・取得要件別事業所割合

(%)

総計	取得可能回数						1歳以降の育児休業の取得要件			
	1回	2回	3回	4回	5回	6回以上 (注)	育児・介護休業法の要件を満たす場合にのみ取得する	育児・介護休業法の要件を満たさなくても取得できる	特別に要件は設けていない	不明
総計	89.7	2.3	0.6	0.1	0.1	7.2	78.0	3.5	11.3	7.2

平成17年度 女性雇用管理基本調査

○ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について(抄)

(職発第1228001号・雇発第1228002号)

第7 事業主が講ずべき措置(法第6章)

4 3歳に達するまでの子を養育する労働者に関する勤務時間の短縮等の措置等(法第23条第1項)

(2) 勤務時間の短縮等の措置の適用対象者の考え方は、以下のとおりであること。

□ 「育児休業をしないもの」とは、現に育児休業をしている者を排除する意であり、育児休業をしたことがある者であっても現に育児休業をしていない者を含むものであること。したがって、育児休業をした後に当該育児休業に係る子について本条に基づく勤務時間の短縮等の措置を受けることは可能であること。

育児休業の対象となる労働者について

原則、すべての労働者が育児休業取得可能
(ただし、日々雇い入れられる労働者、一定の有期契約労働者を除く。)

例外

労使協定で除外可能な労働者

- (1) 雇用期間が1年に満たない労働者
- (2) 配偶者が常態として子を養育することができると認められる労働者
(以下の①から④のいずれにも該当する場合)
 - ① 職業に就いていないこと(育児休業等により就業していない場合及び1週間の就業日数が2日以下の場合を含む)。
 - ② 負傷、疾病により子の養育が困難でないこと。
 - ③ 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定でなく、又は産後8週間以内でないこと。
 - ④ 育児休業に係る子と同居していること。
- (3) その他育児休業をすることができないとすることについて合理的な理由があると認められる労働者

例えば、妻が産後8週間までの男性労働者は労使協定によって育児休業の対象から除外することはできない。

公表サイト(両立支援のひろば)について

URL: <http://www.ryouritsushien.jp/index.php>

両立支援のひろば

現在の登録企業

202社

(2006年8月22日現在)

MAIN MENU

▶ HOME

▶ 取組事例の閲覧・検索

▶ 取組事例の新規登録

▶ 両立指針で企業登録


▶ FF企業登録申請

▶ ご利用にあたって

▶ お問い合わせ

▶ サイトマップ

● 企業データ詳細 ●

企業名	株式会社 長岡塗装店
業種	建設業
企業規模	従業員数 20名(うち女性5名)
所在地	島根県松江市西嫁島1-2-14
電話	0852-26-1641
FAX	0852-26-1643
事業概要	塗装工事業・防水工事業・とび土工・建築一式
一般事業主 行動計画	一般事業主行動計画.pdf 
我が社の両 立自慢	有給休暇の30分単位取得可能制度 子供の看護のために子供1人につき年間5日の有給休暇付与(高校卒業まで) 保育所の費用の3分の1を助成 始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ 1時間までの育児短時間勤務制度 子育て中・妊娠中の従業員の休憩室新設とマツサージチエア・空気清浄機の購入 1週間の所定労働時間を1時間短縮 育児休業取得者の代替要員を確保 2004年 H15年度働く人と家庭にやさしい事業所表彰(島根県商工労働部政策課) 2005年 子育て応援団賞受賞 子育てしやすい雇用環境部門(島根県青少年家庭課少子化対策推進室)

URL

行動計画策定

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成17年4月1日から平成19年3月31日までの2年間

2. 内容

目標1 計画期間内に小学校から高校に就学している子どもの看護のための有給休暇を延べ5日取得できる制度の導入

<対策>

- ・平成17年9月 制度の実施にむけて役員研修を行う
- ・平成18年1月～ 制度の理解促進のため、部署ミーティングにて説明を行う
- ・平成18年4月～ 制度の導入並びに社内報を作成し社員に周知する

目標2 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施

<対策>

- ・平成17年9月 年次有給休暇取得の現状を把握する
- ・平成17年10月～ 計画的な取得にむけて役員研修を計画期間に3回行う
- ・平成18年4月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画研修を策定する
- ・平成18年10月～ 社内報などで社員に周知する

目標3 子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることが出来る「子ども参観日」の実施

<対策>

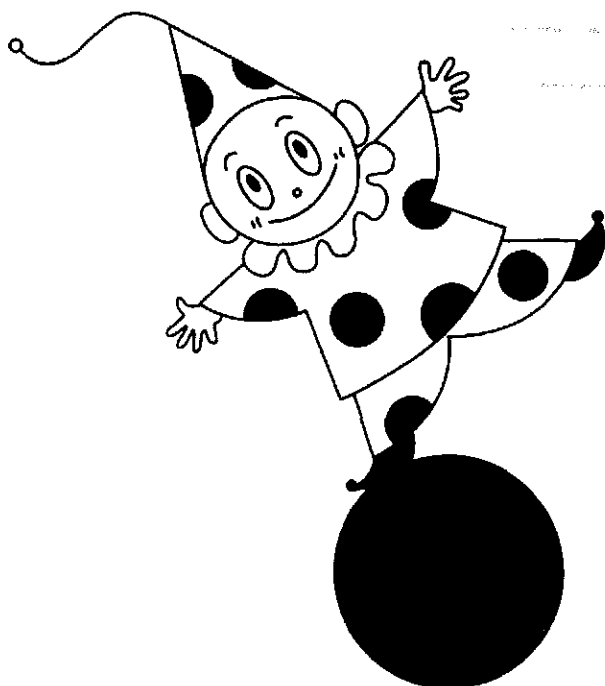
- ・平成17年10月 社内で受入方法や体制について検討する
- ・平成18年3月 社内報などで制度を社員に周知する
- ・平成18年4月～ 参観日を年1回設定し、開催する

育児・介護休業法のあらまし

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」といいます。)は、育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて我が国の経済及び社会の発展に資することを目的としています。

次世代育成支援を進めていく上でも大きな課題となっている育児や介護を行う労働者の仕事と家庭との両立をより一層推進するために、育児・介護休業法が改正され、平成17年4月1日から施行されています。

各企業におかれては、改正育児・介護休業法に沿った雇用管理がなされるよう、企業内の制度についてもう一度点検していただき、男女労働者が仕事と家庭とを容易に両立させることができるような雇用環境の整備に努めてください。



両立支援キャラクター 両立するべえ

■ 厚生労働省・都道府県労働局 ■

■ 育児休業制度

(法第5条～第9条)

労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができます(一定の範囲の期間雇用者も対象となります)。

一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができます。

- 育児休業ができる労働者は、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者です。日々雇用される者は対象になりません。
- 法改正により、休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の期間雇用者は、育児休業がとれるようになりました。

改正ポイント

新たに育児休業の対象となった一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次の①、②のいずれにも該当する労働者です。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日(誕生日の前日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く)

- 労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異なる状態となっている場合には、上記の一定の範囲に該当するか否かにかかわらず、育児休業の対象となります。
- 休業期間は、原則として1人の子につき1回であり、子が出生した日から子が1歳に達する日(誕生日の前日)までの間で労働者が申し出た期間です。
- 法改正により、一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業ができるようになりました。

改正ポイント

1歳6か月まで育児休業ができるのは、次の①、②のいずれかの事情がある場合です。

- ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳まで育児休業をしていた配偶者に替わって子の1歳の誕生日から休業することもできます。

- 申出に係る子の氏名、生年月日、労働者との続柄、休業開始予定日及び休業終了予定日を明らかにして、1歳までの育児休業については、休業開始予定日から希望通り休業するには、その1か月前までに申し出ます。
- 1歳から1歳6か月までの育児休業については、休業開始予定日(1歳の誕生日)から希望通り休業するには、その2週間前までに申し出ます。



■ 介護休業制度

(法第11条～第15条)

労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができます(一定の範囲の期間雇用者も対象となります)。期間は通算して(のべ)93日までです。

- 介護休業ができる労働者は、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。日々雇用される者は対象になりません。
- 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいい、「対象家族」とは配偶者、父母、子、配偶者の父母並びに労働者が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫をいいます。
- 法改正により、休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の期間雇用者は、介護休業がとれるようになりました。

改正ポイント

新たに介護休業の対象となった一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次の①、②のいずれにも該当する労働者です。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 介護休業開始予定日から93日を経過する日(93日経過日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く)

- 労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態となっている場合には、上記の一定の範囲に該当するか否かにかかわらず、介護休業の対象となります。
- 法改正により、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間、介護休業ができるようになりました。

改正ポイント

2回目の介護休業ができるのは、要介護状態から回復した対象家族が、再び要介護状態に至った場合です。3回目以降も同様です。

対象家族1人あたりの所得日数の上限は、通算して93日までです。

- 申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄、介護を必要とする理由、休業開始予定日並びに休業終了予定日を明らかにして、休業開始予定日から希望通り休業するには、その2週間前までに申し出ます。

■ 子の看護休暇制度

(法第16条の2、第16条の3)

小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます。

- 法改正により、小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得できるようになりました。

改正ポイント

申出は口頭でも認められます。

事業主は、業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申出を拒むことはできません。

ただし、勤続6か月未満の労働者及び週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定の締結により対象外とすることができます。その他の労働者(例えば配偶者が専業主婦である労働者等)を対象外とすることはできません。

■ 不利益取扱いの禁止

(法第10条、第16条、第16条の4)

事業主は、育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

- 事業主に対して禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したこととの間に因果関係がある行為です。

解雇その他不利益な取扱いの典型例として、次に掲げる取扱いがあげられます。

- 1 解雇すること。
- 2 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- 3 あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- 4 退職又は正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 5 自宅待機を命ずること。
- 6 降格させること。
- 7 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 8 不利益な配置の変更を行うこと。
- 9 就業環境を害すること。

■ 時間外労働の制限の制度

(法第17条、第18条)

事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

- 請求できる労働者は、小学校就業前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く）です。ただし、勤続1年未満の場合など、法令に定める一定の要件に該当する者は請求できません。
- 請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までに申し出ます。

■ 深夜業の制限の制度

(法第19条、第20条)

事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

- 請求できる労働者は、小学校就業前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く）です。ただし、勤続1年未満の場合など、法令に定める一定の要件に該当する者は請求できません。
- 請求は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までに申し出ます。



■ 勤務時間の短縮等の措置

(法第23条、第24条)

事業主は、3歳未満の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者については、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

また、事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育し、又は家族を介護する労働者については、育児・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければなりません。

< 育児のための勤務時間の短縮等の措置 >

○ 働きながら育児をすることを容易にするため、3歳未満の子を養育する労働者について、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

1 短時間勤務制度

(1) 1日の所定労働時間を短縮する制度

(2) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度

(3) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度(隔日勤務、特定の曜日だけの勤務等の制度をいいます。)

(4) 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

2 フレックスタイム制

3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

4 所定外労働をさせない制度

5 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

「これに準ずる便宜の供与」には、労働者に代わってベビーシッターを手配し、その費用を負担すること等が考えられます。

なお、1歳(1歳6か月まで育児休業ができる場合にあつては、1歳6か月)以上の子を養育する労働者については、これらの措置の代わりに育児休業の制度に準ずる措置を講ずることでも差し支えありません。

○ 3歳から小学校に入学するまでの子を育てる労働者について上記の勤務時間の短縮等の措置を講ずることが、事業主の努力義務として求められています。

< 介護のための勤務時間の短縮等の措置 >

○ 働きながら要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするため、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

1 短時間勤務制度

(1) 1日の所定労働時間を短縮する制度

(2) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度

(3) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度(隔日勤務、特定の曜日だけの勤務等の制度をいいます。)

(4) 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

2 フレックスタイム制

3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

4 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

○ 法改正により、対象家族1人につき、要介護状態に至ることに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間、措置が受けられるようになりました。

改正ポイント

介護のための勤務時間の短縮等の措置が受けられる日数は、介護休業と通算して93日までとなります。要介護状態から回復した家族が、再び要介護状態に至った場合には、この範囲で再度措置が受けられます。3回目以降も同様です。

○ 介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置の内容については、介護を必要とする期間、回数、対象となる家族の範囲等について法で定められた最低基準を上回るものとするとか、事業主の努力義務として求められています。

■ 転勤についての配慮

(法第26条)

事業主は、労働者を転勤させようとするときには、育児や介護を行うことが困難となる労働者について、その育児又は介護の状況に配慮しなければなりません。

- 配慮することの内容としては、例えば、
 - 1 その労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること。
 - 2 労働者本人の意向を斟酌すること。
 - 3 就業場所の変更を行う場合は、子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと。等が考えられますが、これらはあくまでも配慮することの内容の例示であり、他にも様々な配慮が考えられます。

■ 職業家庭両立推進者の選任

(法第29条)

事業主は、職業家庭両立推進者を選任するように努めなければなりません。

- 職業家庭両立推進者は、法の規定に基づき事業主が講ずべき措置等を円滑に実施することをはじめ、職場の雰囲気作り等労働者の職業生活と家庭生活との両立を図りやすくするために必要な一切の義務を行います。
- まだ選任されていない企業におかれては、1企業につき1人、本社人事労務担当部課長以上の方等企业全体の人事労務管理について責任を持つ方を選任し、都道府県労働局雇用均等室に届け出て下さい。

■ 育児・介護休業法に関する厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html>

育児・介護休業法の詳細については、都道府県労働局雇用均等室へ

北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-224-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2359	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-263-1220	香川	087-831-3762
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-623-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3818-8408	奈良	0742-32-0210	美祿	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-421-6157	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-234-5928	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-968-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

厚生労働省発表
平成19年1月26日

担 当	厚生労働省雇用均等・児童家庭局
	雇用均等政策課
	課長 安藤 よし子
	均等業務指導室長 鈴木 英二郎
	課長 補佐 元木 賀子
	電話 03-5253-1111 (内線 7843)
	夜間電話 03-3595-3272
	職業家庭両立課
	課長 麻田 千穂子
	育児・介護休業推進室長 河村 由子
課長 補佐 西村 小夜子	
電話 03-5253-1111 (内線 7859)	
夜間電話 03-3595-3275	

平成19年度「均等・両立推進企業表彰」 候補企業の公募について

—ポジティブ・アクションを積極的に推進している企業

ファミリー・フレンドリーな企業を募集します—

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、他の模範ともいふ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」を実施します。

なお、この表彰制度は、平成11年度より実施してきた「均等推進企業表彰」と「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を統合し、今回から新しい表彰制度として実施するものです。応募の受付期間は、平成19年2月1日から3月31日とします。

ポジティブ・アクションに積極的に取り組んでいる企業、ファミリー・フレンドリーな企業のお応募をお待ちしております。中小企業からも積極的に御応募ください。

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ふべき取組を推進し、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、他の模範ともいふべき取組を推進し、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、他の模範ともいふ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、多様で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えるべき取組を推進し、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、多様で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える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、多様で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。
(詳細は均等・両立推進企業表彰実施要領をご覧ください。)

3 応募受付期間

平成19年2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、各都道府県労働局雇用均等室あてにファクシミリ、郵送又は電子申請にて応募してください。

御記入の際は、均等推進企業部門とファミリー・フレンドリー企業部門とは応募用紙が異なりますので御注意ください。

また、厚生労働大臣最優良賞の応募については、両部門の応募用紙の提出が必要です。

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ます。
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/index.html>)

6 受賞企業の発表及び表彰

平成19年10月に表彰状の授与等を行う予定です。

7 お問い合わせ先

都道府県労働局雇用均等室

添付資料：

(資料1) 均等・両立推進企業表彰実施要領

(資料2) 応募用紙 (均等推進企業部門)

(資料3) 応募用紙 (ファミリー・フレンドリー企業部門)

(資料4) 平成18年度「均等推進企業表彰」受賞企業一覧

(資料5) 平成18年度「ファミリー・フレンドリー企業表彰」受賞企業一覧

参考資料：リーフレット

「均等・両立推進企業表彰」実施要領

1 趣旨・目的

我が国では、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ことが求められている。このためには、企業が「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」及び「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」のそれぞれについて、その相乗効果を生かしつつ、推進することが必要である。

このため、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」又は「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表彰し、これを広く国民に周知することにより、上記のような職場環境の整備の促進に資する。

2 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

(2) 均等推進企業部門

厚生労働大臣優良賞

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

(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

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

3 表彰の対象

(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、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

ア 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

イ 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

ウ 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

ア 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、多様で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

イ 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、多様で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

ウ 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、多様で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

4 募集及び応募

- (1) 募集は年1回、公募により行うものとし、対象は、別添「均等・両立推進企業表彰基準」(以下「表彰基準」という。)を満たす企業とする。
- (2) ファクシミリ又は郵送にて送付された応募用紙は、各都道府県労働局雇用均等室において受け付ける。なお、応募は電子申請でも受け付ける。

5 選考及び決定の方法

- (1) 応募書類の審査を行った後、都道府県労働局雇用均等室が、取組内容等の詳細についてのヒアリングを実施する。
- (2) 都道府県労働局長は、ヒアリング結果を基に、表彰基準を満たす企業の中から、都道府県労働局長賞の受賞企業及び厚生労働大臣賞の候補企業を決定し、厚生労働大臣に対し、厚生労働大臣賞候補企業の推薦を行う。
- (3) 厚生労働大臣は、推薦された企業の中から、厚生労働大臣最優良賞及び厚生労働大臣優良賞の受賞企業を決定する。

6 その他

- (1) 実施要領、表彰基準及び応募用紙は厚生労働省ホームページに掲載する。
- (2) 選考結果は、都道府県労働局雇用均等室が応募企業に通知する。
- (3) 受賞企業には、毎年10月に表彰状の授与等を行う。

均等・両立推進企業表彰基準

1. 厚生労働大臣最優良賞

(1) 過去に均等推進企業部門の厚生労働大臣優良賞（平成11年度若しくは平成12年度における労働大臣優良賞若しくは努力賞、平成13年度若しくは平成14年度における厚生労働大臣努力賞又は平成15年度以降における厚生労働大臣最優良賞若しくは優良賞を含む。）を受賞し、受賞後更に取組成果が進んでいると認められ、かつ、ファミリー・フレンドリー企業部門の厚生労働大臣優良賞の表彰基準を満たす企業であること。

または、過去にファミリー・フレンドリー企業部門の厚生労働大臣優良賞（平成11年度若しくは平成12年度における労働大臣優良賞若しくは努力賞又は平成13年度以降における厚生労働大臣優良賞若しくは努力賞を含む。）を受賞し、受賞後更に取組成果が進んでいると認められ、かつ、均等推進企業部門の厚生労働大臣優良賞の表彰基準を満たす企業であること。

(2) 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の義務規定違反がないこと。

(3) 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

2. 均等推進企業部門

(1) 厚生労働大臣優良賞

① 女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組（ポジティブ・アクション）を企業の方針として示し、かつ積極的にこれに取り組んでいること。

② 「女性のみを対象」又は「女性優遇」の取組が、男性労働者と比較して相当程度少ない場合（雇用管理区分ごとに見て女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限られていること。

③ ポジティブ・アクションの取組のうち、「採用拡大」、「職域拡大」又は「管理職登用」の取組目標を立てていること。

④ ポジティブ・アクションの「取組の体制」及び「取組内容」（「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」又は「職場環境・職場風土の改善」）に関する評価項目の点数が41点中20点以上（労働者数300人以下の企業については、15点以上）あること。

⑤ 応募年を含め、過去3年間において、「採用拡大」、「職域拡大」又は「管理職登用」のうち2項目以上において「取組成果」が見られること。

⑥ 雇用管理状況について全国（産業別）の平均と比較して、「管理職に占める女性割合」において3点（係長クラス、課長クラスともに平均並以上であり、部長クラス以上にも女性がいること）であること。併せて、その他7項目中、ゼロ点が2項目以下であること。

⑦ 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対

策推進法の義務規定違反がないこと。

- ⑧ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

(2) 都道府県労働局長優良賞

- ① 女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組（ポジティブ・アクション）を企業の方針として示し、かつ積極的にこれに取り組んでいること。
- ② 「女性のみを対象」又は「女性優遇」の取組が、男性労働者と比較して相当程度少ない場合（雇用管理区分ごとみ女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限られていること。
- ③ ポジティブ・アクションの「取組の体制」及び「取組内容」（「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」又は「職場環境・職場風土の改善」）に関する評価項目の点数が41点中10点以上あること。
- ④ 応募年を含め、過去3年間において、「採用拡大」、「職域拡大」又は「管理職登用」のうち1項目以上において成果が見られること。
- ⑤ 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の義務規定違反がないこと。
- ⑥ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

(3) 都道府県労働局長奨励賞

- ① 女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組（ポジティブ・アクション）を企業の方針として示し、かつ積極的にこれに取り組んでいること。
- ② 「女性のみを対象」又は「女性優遇」の取組が、男性労働者と比較して相当程度少ない場合（雇用管理区分ごとみ女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限られていること。
- ③ ポジティブ・アクションの「取組の体制」及び「取組内容」（「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」又は「職場環境・職場風土の改善」）に関する評価項目の点数が41点中5点以上あること。
- ④ 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の義務規定違反がないこと。
- ⑤ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

3. ファミリー・フレンドリー企業部門

(1) 厚生労働大臣優良賞

- ① 両立指標の評価結果が、カテゴリーごとにおおむね3割を上回っていること。
- ② 以下アからクまでの措置のすべてを実施しているものであること。
 - ア 育児・介護休業法を上回る育児休業制度が導入されていること。
 - イ 育児・介護休業法を上回る介護休業制度が導入されていること。

ウ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる勤務時間短縮等の措置が導入されていること。

エ 期間や回数において育児・介護休業法を上回る介護のための勤務時間短縮等の措置が導入されていること。

オ 企業として両立支援に取り組む方針を明確にしていること

カ 育児・介護休業終了後は、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されていること。

キ 育児・介護休業終了後の円滑な職場復帰のために、休業中の情報提供、復帰後の教育訓練等を行っていること。

ク 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けていること、または、認定を目指していること。

③ 過去3年間において、男性労働者の育児休業取得の実績があること。なお、育児休業期間は連続した1か月以上の期間であること。

④ 過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の8割以上が育児休業を取得していること。

⑤ 法定時間外労働が、企業全体で平均して労働者一人当たり年150時間未満であること。

⑥ 年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して50%以上であること。

⑦ 両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については250点以上、労働者数300人以下の企業については230点以上であること。

⑧ 仕事と家庭を両立して、働き続けやすい企業風土があること。

⑨ その他、他の企業の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理が行われていること。

⑩ 応募時点において、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の義務規定違反がないこと。

⑪ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

(2) 都道府県労働局長優良賞

① 両立指標の評価結果が、カテゴリーごとにおおむね3割を上回っていること。

② 以下アからオまでの措置のすべてを実施しているものであること。

ア 育児・介護休業法を上回る育児休業制度が導入されていること。

イ 育児・介護休業法を上回る介護休業制度が導入されていること。

ウ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる勤務時間短縮等の措置が導入されていること。

エ 企業として両立支援に取り組む方針を明確にしていること

オ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けていること、または認定を目指していること。

③ 過去3年間において、男性労働者の育児休業取得の実績があること。

④ 過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の8割以上が育児休業を取得していること。

- ⑤ 法定時間外労働が、企業全体で平均して労働者一人当たり年150時間未満であること。
- ⑥ 年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して50%以上であること。
- ⑦ 両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については210点以上、労働者数300人以下の企業については190点以上であること。
- ⑧ 仕事と家庭を両立して、働き続けやすい企業風土があること。
- ⑨ その他、他の企業の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理が行われていること。
- ⑩ 応募時点において、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の義務規定違反がないこと。
- ⑪ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

(3) 都道府県労働局長奨励賞

- ① 両立指標の評価結果が、カテゴリごとにおおむね3割を上回っていること。
- ② 以下アからオまでの措置のすべてを実施しているものであること。
 - ア 育児・介護休業法を上回る育児休業制度が導入されていること。
 - イ 育児・介護休業法を上回る介護休業制度が導入されていること。
 - ウ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる勤務時間短縮等の措置が導入されていること。
 - エ 企業として両立支援に取り組む方針を明確にしていること
 - オ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けていること、または認定を目指していること。
- ③ 過去3年間において、男性労働者の育児休業取得の実績があること。
- ④ 過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の8割以上が育児休業を取得していること。
- ⑤ 法定時間外労働が、企業全体で平均して労働者一人当たり年150時間未満であること。
- ⑥ 年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して50%以上であること。
- ⑦ 両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については180点以上、労働者数300人以下の企業については160点以上であること。
- ⑧ 仕事と家庭を両立して、働き続けやすい企業風土があること。
- ⑨ その他、他の企業の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理が行われていること。
- ⑩ 応募時点において、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の義務規定違反がないこと。
- ⑪ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

応募用紙 (均等推進企業部門)

応募年の1月1日現在としてご記入ください

事業所ごとにではなく、企業全体についての状況をご記入ください

太い黒枠の中に、○、数字又は該当する内容をご記入の上、自己採点を行ってください

記入時点 年 月 日現在

企業名	業種				
所在地	〒 都・道・府・県				
記入担当者	(氏名)		(所属部署)		(内線)
労働者数	総計	正社員	パートタイム労働者 注1	派遣労働者	その他(契約社員等)
	女性	人	人	人	人
	男性	人	人	人	人
	計	人	人	人	人
応募自己採点結果	ア~オ	の計	点 / 41点	カ	項目 / 3項目
均等法、育・介法、次世代法の義務規定違反の有無 注2	有・無	労働関係法令の重大な違反の有無 注3	有・無	その他の法令上又は社会通念上の問題の有無 注4	有・無
過去の受賞の有無(あれば該当賞に○)及び受賞時期	(有・無) 均等推進企業表彰又は部門における受賞歴 大臣最優良賞 (平成 年度) 大臣優良賞 (平成 年度) 大臣努力賞 (平成 年度) 労働局長優良賞 (平成 年度) 労働局長奨励賞 (平成 年度) 労働局長賞 (平成 年度) 女性少年室長賞 (平成 年度)				

(1) 御社のポジティブ・アクションの取組状況について

① ポジティブ・アクションとして取り組むことについての企業の方針が明確になっていますか。

明確になっている	、	明確になっていない (その方法)
----------	---	---------------------

注5

② 取組体制

(1)②

ア	点 / 6点
---	--------



②1	取組の推進担当者を決めたり、プロジェクトチーム等を設けるなど、社内に推進体制をつくっている	
②2	社内の現状を把握するために、社内を対象としたアンケートや意識調査等を実施したり、意見交換の場を設けている	
②3	取組の具体的な実施計画を作成している	
②4	取組計画や推進方法に関するアドバイスを得るために、社外の研修を受けたり、専門家の話を聞くなどしている	
②5	取組の方針や実施状況等について、全社的に周知するための工夫を行っている	
②6	その他注6()	

(2) 御社が実施しているポジティブ・アクションの取組内容について

過去3年以内に取り組んだ、または現在取り組んでいる事項について、〈取組目標〉、〈取組内容〉についてそれぞれご記入ください。

① 採用拡大(A)

〈取組目標〉

注7, 8, 9

(2)① 点 / 9点

〈取組内容〉

A1	これまで女性の少なかった職域・業務において、女性の採用拡大に関する数値目標を設定		※-⑤-
A2	役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修の実施		
A3	男女に公正な選考を解説したマニュアル等を作成		
A4	採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保		
A5	事実上女性が満たしにくい採用条件の見直し		
A6	女性の応募を促すために、女性求職者を対象とした職場見学会を実施		※-⑤-
A7	女性の応募を促すために、求人先に女性の多い学校、学科等を含める		
A8	女性の応募を促すために、会社案内等で社内で活躍している女性を積極的に紹介		
A9	その他注6()		

② 職域拡大(B)

〈取組目標〉

注7, 8, 10

(2)② 点 / 8点

〈取組内容〉

B1	これまで女性の少なかった職域・業務において、女性の職域拡大に関する数値目標を設定		※-⑤-
B2	男女ともに使いやすい器具、設備等の導入(例:トイレの整備、営業車をAT車へ変更等)		
B3	各業務に必要な知識、スキル、仕事の手順等を明確化		
B4	自己申告制度、社内公募制度、FA(フリーエージェント)制度等の導入		
B5	新たな職域を目指す者に対し、知識、スキルの習得を支援(通信教育の補助等)		
B6	対外的な業務に新たに女性を配置する際に、取引先へ事前説明をおこなう等の配慮		
B7	女性を新たな職域に配置する際に、定着を促すための配慮をする(例:女性の受入れ経験)		
B8	その他注6()		

③ 管理職登用(C)

〈取組目標〉

注7, 8, 11

(2)③ 点 / 11点

〈取組内容〉

C1	これまで女性の少なかった役職において、女性の登用に関する数値目標を設定		※-⑤-
C2	これまで明らかでなかった人事考課基準、昇進・昇格基準等を明確化し、労働者全員に周知		
C3	男女に公正な人事考課を行うための評価者研修を実施		
C4	出産や育児による休業がハンディにならない(育休等一定期間の休業を取得しても、中長期的には昇進・昇格等での差を取り戻すことが可能)ような人事管理制度、能力評価制度を導入		
C5	広域転勤などの事実上女性が満たしにくい昇進・昇格条件の見直し		
C6	キャリア形成についての相談体制を整備		
C7	管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成		※-⑤-
C8	各種研修、教育機会への女性の参加を奨励		
C9	昇進・昇格試験の受験を女性に奨励		
C10	モデル(模範)となる女性の育成及び提示		
C11	その他注6()		

④ 職場環境・職場風土の改善(D)

(2)④ 点 / 7点
 才

〈取組内容〉

D1	電話対応、会議の準備、社内郵便の仕分け等を男女ともに分担するよう取り決める	7点
D2	女性の責任感、意欲を向上させるための配慮をする(例:会議等で女性に発言や提案を求める等)	7点
D3	女性の定着を促す配慮をする(例:労働時間の柔軟化、仕事と家庭や個人生活のバランスを保つための配慮等)	7点
D4	実質的に男性に有利となっている制度や運用の見直し(例:各種手当での支給基準等)	7点
D5	男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施、啓発資料の作成	7点
D6	女性労働者間のネットワーク作り(例:交流フォーラムの開催、ホームページの開設等)	7点
D7	その他注6()	7点

⑤ ①～③の(※)の取組について

上記①～③の(「取組内容」)のうち、「A1」、「A6」、「B1」、「C1」、「C7」に取り組んでいると○がついた場合にお聞きます。

その取組は、女性労働者の割合が4割を下回っている雇用管理区分に対するものですか？

4割を下回る区分である、下回らない区分である

(3) 御社のポジティブ・アクションの取組成果について

A～Cの3項目について、ポジティブ・アクションに取組後、直近3年間以上の成果があれば○をつけてください。また、成果について、数的変化を(状況)に、数字には表れていない効果があった場合には(その他の成果)に具体的にご記入ください。

(3)合計 項目 / 3項目
 力

① 採用拡大(A)

成果の有無	これまで女性の少なかった職域・業務において、女性の採用人数(比率)が増えた(ポジティブ・アクションに取組後、直近3か年の状況)	注12
-------	---	-----

〈採用状況〉

採用区分	性別	平成 年			平成 年			平成 年		
		応募者数 (a)人	採用者数 (b)人	採(b) 応(a)%	応募者数 (a)人	採用者数 (b)人	採(b) 応(a)%	応募者数 (a)人	採用者数 (b)人	採(b) 応(a)%
	女性									
	男性									
	女性									
	男性									
	女性									
	男性									
年計	女性									
	男性									
	女性 比率	%	%	/	%	%	/	%	%	/

注：・女性比率＝女性人数÷(男性人数＋女性人数)×100

・新規学卒者、中途採用者の別は問いません

・採用区分とは、職種別であれば「営業職」、「技術職」等、コース別であれば「総合職」、「一般職」等、雇用形態別であれば、「正社員」、「契約社員」、「パートタイマー」等、採用人数の多い区分から4つまでを記入してください。

・応募者数は、原則として、男女別の人数が把握できる段階での人数を記入してください。

〈その他の成果〉

注8. 13

② 職域拡大(B)

成果の有 無	これまで女性の少なかった職域・業務において、女性の人数(比率)が増えた(ポジティブ・アクションに取組後、直近3か年の状況)	注12
-----------	---	-----

〈配置状況〉

年	部門名						その他
年	女性	人	人	人	人	人	人
	男性	人	人	人	人	人	人
	女性比率	%	%	%	%	%	%
年	女性	人	人	人	人	人	人
	男性	人	人	人	人	人	人
	女性比率	%	%	%	%	%	%
年	女性	人	人	人	人	人	人
	男性	人	人	人	人	人	人
	女性比率	%	%	%	%	%	%

注：・女性比率＝女性人数÷(男性人数＋女性人数)×100

・部門名欄には、総務・広報部門、営業部門、製造部門等、正社員数の多い部門順に記入し、書ききれない場合は、その他の欄に残りの部門をまとめて記入してください。

〈その他の成果〉

注8, 13

③ 管理職登用(C)

成果の有 無	これまで女性の少なかった役職に登用される女性の人数(比率)が増えた(ポジティブ・アクションに取組後、直近3か年の状況)	注12
-----------	---	-----

〈管理職の状況〉

対象年月日		係長クラス	課長クラス	部長クラス	左記 計	役員
平成 1月1日	女性	人	人	人	人	人
	男性	人	人	人	人	人
	女性比率	%	%	%	%	%
平成 1月1日	女性	人	人	人	人	人
	男性	人	人	人	人	人
	女性比率	%	%	%	%	%
平成 1月1日	女性	人	人	人	人	人
	男性	人	人	人	人	人
	女性比率	%	%	%	%	%

注：・女性比率＝女性人数÷(男性人数＋女性人数)×100

・1月1日現在の人数が不明な場合は、何月何日現在の人数であることを明記してください。

・支店等の出先機関の管理職については、本社の役職に置き換えて記入してください。

・例えば、「係長」ではないが、係長と同等の職能資格上の格付けの者であれば「係長クラス」とみなします。(他の役職についても同様)

〈その他の成果〉

注8, 13

(4) 御社の雇用管理状況について

① 御社の産業分類(中分類)をお答えください。 注14

--

②~⑧のうち「0点」の数	
<table border="1" style="width: 80%; margin: auto;"> <tr> <td style="width: 100%; height: 20px;"></td> </tr> </table>	
個	

⑨の点数	点	
<table border="1" style="width: 80%; margin: auto;"> <tr> <td style="width: 100%; height: 20px;"></td> </tr> </table>		/ 3点



② 正社員に占める女性割合は何%ですか。また全国(産業別)平均に比べてどうですか。

女性割合	%	
<table border="1" style="width: 80%; margin: auto;"> <tr> <td style="width: 100%; height: 20px;"></td> </tr> </table>		

0点	平均並(平均値×0.9)より低い
1点	平均並以上

③ 女性正社員の平均年齢と男性正社員の平均年齢の差は何歳ですか。また全国(産業別)平均に比べてどうですか。

男女間平均年齢差	歳	
<table border="1" style="width: 80%; margin: auto;"> <tr> <td style="width: 100%; height: 20px;"></td> </tr> </table>		

0点	平均並(平均値+1歳)より大きい
1点	平均並以下

④ 女性正社員の平均勤続年数は何年ですか。また全国(産業別)平均に比べてどうですか。

平均勤続年数	年	
<table border="1" style="width: 80%; margin: auto;"> <tr> <td style="width: 100%; height: 20px;"></td> </tr> </table>		

0点	平均並(平均値-1年)より短い
1点	平均並以上

⑤ 女性正社員と男性正社員の平均勤続年数差は何年ですか。また全国(産業別)平均に比べてどうですか。

男女間平均勤続年数差	年	
<table border="1" style="width: 80%; margin: auto;"> <tr> <td style="width: 100%; height: 20px;"></td> </tr> </table>		

0点	平均並(平均値+1年)より大きい
1点	平均並以下

⑥ 採用区分を通して、直近3か年の、女性の応募者数に対する採用者数の割合は%ですか。また男性に比べてどうですか。

女性の採用割合	%	
<table border="1" style="width: 80%; margin: auto;"> <tr> <td style="width: 100%; height: 20px;"></td> </tr> </table>		

0点	男性並(男性の平均×0.9)より低い
1点	男性並以上

⑦ 採用区分を通して、直近3か年の採用者全体に占める女性の割合は何%ですか。

○ コース別採用を行っている企業について、割合は何%ですか

採用者の女性割合	%	
<table border="1" style="width: 80%; margin: auto;"> <tr> <td style="width: 100%; height: 20px;"></td> </tr> </table>		

0点	総合職採用者の女性割合が10%未満
1点	総合職採用者の女性割合が10%以上

○ コース別以外の企業について、女性雇用者割合は何%ですか。また全国(産業別)平均に比べてどうですか。

採用者の女性割合	%	
<table border="1" style="width: 80%; margin: auto;"> <tr> <td style="width: 100%; height: 20px;"></td> </tr> </table>		

0点	平均並(平均値×0.9)より低い
1点	平均並以上

⑧ 部門毎の女性割合はどのくらいですか。また自社正社員全体の女性割合に比べてどうですか。

0点	女性割合が0%の部門がある
1点	全部門とも、女性社員がいる

⑨ 管理職に占める女性割合は何%ですか。また全国(産業別)平均に比べてどうですか。

各女性割合						
係長クラス	課長クラス	部長クラス				
%	%	%				
<table border="1" style="width: 80%; margin: auto;"> <tr> <td style="width: 33%; height: 20px;"></td> <td style="width: 33%;"></td> <td style="width: 33%;"></td> </tr> </table>						

0点	係長クラスの女性割合が平均並(平均値-0.5)より低い
1点	係長クラスの女性割合が平均並以上

0点	課長クラスの女性割合が平均並(平均値-0.5)より低い
1点	課長クラスの女性割合が平均並以上

1点	部長クラス以上の女性がいる
----	---------------

記入上の注意（均等推進企業部門）

- 注1 「パートタイム労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいいます。
- 注2 「均等法の義務規定違反」とは、男女雇用機会均等法における禁止規定違反及び措置義務違反をさし、平成19年4月1日施行の改正法に対応していることが必要です。
「育・介法の義務規定違反」とは、育児・介護休業法における禁止規定違反及び措置義務規定違反をさします。
「次世代法の義務規定違反」とは、常時雇用する労働者の数が301人以上の企業において一般事業主行動計画を策定せず又は各労働局に届け出ていないことをいいます。
なお、法律については、<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/index.html>をご参照ください。
- 注3 「労働関係法令の重大な違反」とは、例えば、パートタイム労働法、労働基準法、労働安全衛生法、障害者雇用促進法などにおける届出義務違反など軽微な違反以外の違反をいいます。
- 注4 「その他の法令上の問題」とは、労働関係法令以外の法令についての重大な違反をいい、「社会通念上の問題」には、死亡事故や訴訟等の係属等が含まれます。
- 注5 「企業の方針が明確になっている」とは、例えば、ポジティブ・アクションの実施計画書を策定し企業の方針が文書として明確に示されている場合のほか、社内報等の方針が掲載されていたり、経営トップが社内外で企業の方針として繰り返し話をしていたり、社内にポジティブ・アクションのための推進体制がつけられている場合等も含まれます。
- 注6 「その他」については、選択肢以外の取組が複数ある場合も原則「1点」とします。
- 注7 〈取組目標〉は、具体的なものであれば、必ずしも数値目標である必要はありません。
- 注8 〈取組目標〉や〈その他の成果〉の記述欄に記載しきれない場合には、別紙の追加記述用紙をご利用ください。
- 注9 「採用拡大」(A)における〈取組目標〉とは、例えば、女性労働者が少ない総合職において、女性の応募者に占める採用比率を〇年間で〇%から〇%にひきあげること等をご記入ください。
- 注10 「職域拡大」(B)における〈取組目標〉とは、例えば、女性が少ない営業部門の女性の配置を〇年間で〇人から〇人以上に増やすこと等をご記入ください。
- 注11 「管理職登用」(C)における〈取組目標〉とは、例えば、女性割合が少ない課長職について女性を〇年間で〇人以上登用すること等をご記入ください。
- 注12 「ポジティブ・アクションに取組後、直近3か年の状況」とは、応募年度の前々年度と比較して、前年(取組後に限る)及び応募年度の3か年の推移が増加していることをさします。
なお、途中で減少した年があった場合も、直近3か年以前からの状況からみて増加傾向が見られる場合は、原則加点の対象としますが、背景や考え等をお伺いすることもあります。
また、均等推進企業部門(又は表彰)における厚生労働大臣賞を過去に受賞後、厚生労働大臣最優良賞候補の場合は、「ポジティブ・アクションに取組後、」を「均等推進企業部門(又は表彰)厚生労働大臣優良賞受賞時以降、」と読み替えることとします。
- 注13 〈その他の成果〉には、例えば、「採用担当者の意識が変わった」、「女性で管理職試験を受ける者が増えた」等の状況をご記入ください。
- 注14 「産業分類(中分類)」とは、「日本標準産業分類」によります。「全国(産業別)平均」一覧(別添)から、御社の「産業」分類をご参照ください。

追加記述用紙

(枚 / 枚中)

応募用紙の記述欄に記載しきれない場合にご利用ください。

応募用紙 該当箇所	具 体 的 記 載 事 項

応募用紙（ファミリー・フレンドリー企業部門）

(注1) 以下の太枠の中について可能な範囲で御記入ください。原則として、平成19年1月1日現在について御記入ください。

(注2) 調査書の質問に掲げた事項に関し、具体的な内容等が分かる資料がありましたら、それを添付していただきますよう御協力をお願いします。

○ 企業概要

(記入日) 平成 年 月 日

フリガナ 名称			
所在地	TEL		
記入担当者	所属部署	氏名	
事業内容			
職業家庭両立推進者の選任 → 有 ・ 無			

○ 労働者数等

労働者数等	正社員	人数		平均年齢		平均勤続年数	
		男性	人		歳		年
		女性	人		歳		年
非正社員	パートタイム労働者	人 (うち女性 人)					
	契約社員	人 (うち女性 人)					
	その他	人 (うち女性 人)					

※ 「パートタイム労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいいます。

※ 「契約社員」とは、雇用期間の定めのある労働者をいいます。

(労働局)

○労働者の状況

1 年齢別構成

(人)

区 分		～20代	30代	40代	50代	60代～	計
正社員	男性						
	うち既婚者数						
	うち子供有り						
	女性						
	うち既婚者数						
	うち子供有り						

2 勤続年数別構成

(人)

区 分		5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満	20年以上	計
正社員	男性						
	女性						

3 定年・退職・解雇

(過去1年間の状況・人)

区 分	定 年	退 職					解 雇
		結婚	妊娠	出産	育児	介護	
正社員	男性						
	女性						

1 法を上回る育児・介護休業制度（就業規則等を添付してください。）

◇貴社の育児休業制度の内容、利用状況及び休業後の復職状況についておたずねします。

(1) 育児休業制度

○ 育児休業制度の内容

法に定める範囲以上の期間雇用者を対象としている 「いる」場合→具体的内容等	いる	法に定める 範囲
休業の分割付与	あり	なし

○ 休業制度の利用状況

※直近の3年度を記入

	平成18年度				平成17年度			
	出産者 (人)	うち休業開始 者(人)◇	休業開始者/ 出産者 (%)	平均休業 日数 (日)	出産者 (人)	うち休業開始 者(人)◇	休業開始者/ 出産者 (%)	平均休業 日数 (日)
男性	*	[]			*	[]		
うち期間 雇用者		[]				[]		
うち 管理職		[]				[]		
女性								
うち期間 雇用者								
うち 管理職								
	平成16年度				・平成18年度については、平成19年 1月1日までの利用状況。 * 男性の場合の「出産者」は、配偶者が 出産した者の数。 【 】内は、連続した1ヶ月以上の育児休 業を取得した男性の数（内数）。 ◇ 休業開始者は、最も直近の年度におい ては、育児休業開始予定の申し出をして いる者を含む。 ◇ 男性の休業日数については、各人の休 業日数を明記すること。			
	出産者 (人)	うち休業開始 者(人)◇	休業開始者/ 出産者 (%)	平均休業 日数 (日)				
男性	*	[]						
うち期間 雇用者		[]						
うち 管理職		[]						
女性								
うち期間 雇用者								
うち 管理職								

○ 休業終了後の復職状況

※直近の3年度を記入

	平成18年度			平成17年度			平成16年度		
	①復職者 (人)	②復職予定 であったが 退職した者 (人)	①/ ①+② (人)	①復職者 (人)	②復職予定 であったが 退職した者 (人)	①/ ①+② (人)	①復職者 (人)	②復職予定 であったが 退職した者 (人)	①/ ①+② (人)
男性									
女性									

・平成18年度については、平成19年1月1日までの復職状況。

◇貴社の育児休業制度の内容、利用状況及び休業後の復職状況についておたずねします。

(2) 介護休業制度

○ 介護休業制度の内容

法に定める範囲以上の期間雇用者を対象としている 「いる」場合→具体的内容等	いる	法に定める 範囲
介護の必要性の程度が変化することに対応した制度の弾力的な運用 「あり」の場合→具体的内容等	あり	なし

○ 休業制度の利用状況

※直近の3年度を記入

(人)	休業開始者 (*)			
	平成18年度	平成17年度	平成16年度	
男性				*休業開始者は、最も直近の年度においては、介護休業開始予定の申し出をしている者を含む。 ・平成18年度については、平成19年1月1日までの利用状況。
うち期間雇用者				
うち管理職				
女性				
うち期間雇用者				
うち管理職				

○ 休業終了後の復職状況

※直近の3年度を記入

	平成18年度			平成17年度			平成16年度		
	①復職者 (人)	②復職予定であったが退職した者 (人)	①/ ①+② (人)	①復職者 (人)	②復職予定であったが退職した者 (人)	①/ ①+② (人)	①復職者 (人)	②復職予定であったが退職した者 (人)	①/ ①+② (人)
男性									
女性									

・平成18年度については、平成19年1月1日までの復職状況。

2 育児・介護休業期間中の取扱い

育児・介護休業期間中の取扱いについておたずねします。表頭の各事項について、休業期間をどのように取り扱っていますか。(内容が分かる資料がある場合は添付してください。)

該当するところに○をつけてください	昇進・昇格の決定		昇給の決定		賞与の算定		退職金の算定	
	育児	介護	育児	介護	育児	介護	育児	介護
就業したものとみなす								
不就業期間の一定割合を就業したものとみなす								
不就業期間とみなす								
その他	(具体的内容)							

3 仕事と家庭とのバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度

育児や介護を行うために利用できる以下の制度の有無及び制度がある場合の利用できる期間、利用者数についておたずねします。(内容が分かる資料がある場合は添付してください。)

※直近の3年度を記入			制度を利用している労働者数(人)					
			平成18年度		平成17年度		平成16年度	
制度の有無、利用可能期間(注)			男性	女性	男性	女性	男性	女性
短時間勤務制度	育児	有()・無						
	介護	有()・無						
フレックスタイム制	育児	有()・無						
	介護	有()・無						
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	育児	有()・無						
	介護	有()・無						
所定外労働の免除	育児	有()・無						
	介護	有()・無						
事業所内託児施設の運営		有()・無						
事業所内託児施設の設置に準ずる便宜の供与	育児	有()・無						
サービス費用を補助する制度(ホームヘルパー等)	介護	有()・無						
育児休業の制度に準ずる措置		有()・無						
子の看護休暇のための措置		有()・無						

(注) 育児の場合は対象となる子供の年齢、介護の場合は措置を利用できる期間の上限、子の看護のための休暇の場合はこれら両方を記入。

平成18年度については、平成19年1月1日までの利用状況。

4 仕事と家庭を両立しやすい環境づくり等

仕事と育児や介護を両立しやすくするための社内環境、その他の制度についておたずねします。設問以外の取組がある場合は、備考欄に記載してください。(内容が分かる資料がある場合は添付してください。)

仕事と家庭の両立支援への積極的な取組の考え方が、経営や人事の方針として明文化されていますか	いる	いない
「いる」場合→ 具体的内容		
育児・介護休業終了後は、原則として原職または原職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されていますか	いる	いない
「いる」場合→ 具体的内容		
育児・介護休業終了後の円滑な職場復帰のために、休業中の情報提供、復帰後の教育訓練等を行っていますか	いる	いない
「いる」場合→ 具体的内容		

備考

5 次世代育成支援のための取組

次世代育成支援のための取組についておたずねします。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状況について、以下にご記入ください。（内容が分かる資料がある場合は添付してください。）

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、その旨を届けていますか	いる	いない	
「いる」場合 →	<table border="1"> <tr> <td>一般事業主行動計画の内容</td> </tr> </table>		一般事業主行動計画の内容
一般事業主行動計画の内容			
認定を受けていますか、認定を目指していますか (行動計画の期間が終了していない場合)	いる	いない	

6 法定時間外労働・年次有給休暇取得率

過去1年間の従業員1人当たりの法定時間外労働・年次有給休暇取得率について、以下にご記入ください。

区 分		平成18年	
正社員	法定時間外労働	年平均	時間
	年次有給休暇取得率	平均	%

注) 法定時間外労働については企業全体で年間の平均時間を、また、年次有給休暇取得率については企業全体での平均取得率を記入してください。

平成18年1月1日から12月31日までの平均時間、平均取得率を記入してください。

7 両立指標について

両立指標の点数について、以下にご記入ください。

1 両立支援 (休業)	
合計 (10問中、100点満点)	点
2 両立支援 (勤務時間短縮等)	
合計 (10問中、80点満点)	点
3 利用状況	
合計 (18問中、100点満点)	点
4 環境づくり	
合計 (8問中、55点満点)	点
5 人事労務管理	
合計 (15問中、80点満点)	点
総計 (61問中、415点満点)	点

○ 働き続けやすい企業風土について

仕事と家庭を両立して、働き続けやすい企業風土の有無についておたずねします。設問以外の取組がある場合は、備考欄に記載してください。（内容が分かる資料がある場合は添付してください。）

実態として、育児・介護休業者が出た場合に、部署の人員構成を考えてその間の人を補充する等の配慮をしていますか	い る	い ない
「いる」場合→ 具体的内容		
従業員の仕事と家庭の両立に配慮する必要性について、管理職に対する研修のメニューに取り入れるなどして管理職に徹底を図っていますか	い る	い ない
「いる」場合→ 具体的内容		
従業員に対して、仕事と家庭の両立に役立つ情報提供を行っていますか	い る	い ない
「いる」場合→ 具体的内容		
育児・介護休業など一定期間の休業を取得しても、中長期的には昇進・昇格等での差を取り戻すことが可能な人事労務管理が行われていますか	い る	い ない
「いる」場合→ 具体的内容		

備 考

○ 他社の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理について

他社の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理について、取組が行われている場合は記載してください。

他社の模範となるような両立支援のための制度や労務管理が行われている	有 ・ 無	
※ 「有」の場合、具体的にお書きください。		
()		「有」の場合 → 利用実績 有 ・ 無
()		「有」の場合 → 利用実績 有 ・ 無
()		「有」の場合 → 利用実績 有 ・ 無
()		「有」の場合 → 利用実績 有 ・ 無
()		「有」の場合 → 利用実績 有 ・ 無
()		「有」の場合 → 利用実績 有 ・ 無

平成18年度「均等推進企業表彰」受賞企業一覧

1 厚生労働大臣優良賞(1社)

松下電工株式会社(大阪府門真市)

2 都道府県労働局長賞(優良賞36社、奨励賞4社、合計40社)

都道府県	企業名	所在地	業種	規模	ランク
宮城	東北緑化環境保全株式会社	宮城県仙台市	建設業	C	優良賞
山形	山形ディーケー株式会社	山形県新庄市	製造業	E	優良賞
	丸果庄内青果株式会社	山形県東田川郡	卸売・小売業	F	奨励賞
福島	ソニーエナジー・デバイス株式会社	福島県郡山市	製造業	B	優良賞
栃木	北関東総合警備保障株式会社	栃木県宇都宮市	サービス業	C	優良賞
群馬	株式会社東和銀行	群馬県前橋市	金融・保険業	B	優良賞
千葉	株式会社ホテルオークラ東京ベイ	千葉県浦安市	飲食店、宿泊業	D	優良賞
東京	日本無線株式会社	東京都三鷹市	製造業	B	優良賞
	みずほインベスターズ証券株式会社	東京都中央区	金融・保険業	B	優良賞
	株式会社三菱東京UFJ銀行	東京都千代田区	金融・保険業	A	優良賞
	株式会社ユニクロ	東京都千代田区	製造業	B	優良賞
	新日本石油株式会社	東京都港区	製造業	B	優良賞
	株式会社大和証券グループ本社	東京都千代田区	金融・保険業	D	優良賞
	大和証券株式会社	東京都千代田区	金融・保険業	A	優良賞
	大和証券エスエムピーシー株式会社	東京都千代田区	金融・保険業	B	優良賞
新潟	株式会社リンコーコーポレーション	新潟県新潟市	運輸業	C	優良賞
静岡	株式会社静岡銀行	静岡県静岡市	金融・保険業	B	優良賞
	有限会社伊豆介護センター	静岡県伊東市	医療、福祉	E	優良賞
愛知	株式会社イノアックコーポレーション	愛知県名古屋市	製造業	B	優良賞
	トヨタファイナンス株式会社	愛知県名古屋市	金融・保険業	B	優良賞
	株式会社富士通中部システムズ	愛知県名古屋市	情報通信業	C	優良賞
滋賀	大西電子株式会社	滋賀県近江八幡市	製造業	D	優良賞
京都	オムロン株式会社	京都府京都市	製造業	A	優良賞
	日新電機株式会社	京都府京都市	製造業	B	優良賞
兵庫	株式会社トーヨー	兵庫県神戸市	卸売・小売業	B	優良賞
	プロクター・アンド・ギャンブル・ファー・イースト・インク	兵庫県神戸市	製造業	B	優良賞
	日本イーライリリー株式会社	兵庫県神戸市	製造業	B	優良賞
奈良	株式会社MSTコーポレーション	奈良県生駒市	製造業	D	優良賞
	社団法人奈良県トラック協会	奈良県大和郡山市	サービス業	F	奨励賞
島根	高橋建設株式会社	島根県益田市	建設業	E	優良賞
広島	広島ガス株式会社	広島県広島市	電気・ガス・熱供給、水道業	C	優良賞
山口	小野田通運株式会社	山口県山陽小野田市	運輸業	D	優良賞
香川	牟禮印刷株式会社	香川県高松市	製造業	D	優良賞
	高松信用金庫	香川県高松市	金融・保険業	C	優良賞
高知	四国管財株式会社	高知県高知市	サービス業	C	優良賞
	高知トヨタ自動車株式会社	高知県高知市	卸売・小売業	D	奨励賞
福岡	株式会社三井ハイテック	福岡県北九州市	製造業	B	優良賞
長崎	九州教具株式会社	長崎県大村市	卸売・小売業	E	優良賞
鹿児島	株式会社富士通鹿児島インフォネット	鹿児島県鹿児島市	情報通信業	D	奨励賞
沖縄	株式会社リウボウインダストリー	沖縄県那覇市	卸売・小売業	C	優良賞

規模について(正社員数)

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

平成18年度「ファミリー・フレンドリー企業表彰」受賞企業一覧

1 厚生労働大臣優良賞 (2社)

住友スリーエム株式会社 (東京都世田谷区)

株式会社サタケ (広島県東広島市)

2 厚生労働大臣努力賞 (1社)

東海旅客鉄道株式会社 (愛知県名古屋市)

3 都道府県労働局長賞 (31社)

都道府県	企業名	所在地
北海道	社団法人北海道勤労者医療協会	北海道札幌市
青森	青森保健生活協同組合	青森県青森市
宮城	宮城沖電気株式会社	宮城県黒川郡大衡村
秋田	株式会社 ジーエムジャパン	秋田県北秋田市
山形	株式会社 コヤマ	山形県村山市
福島	株式会社東邦銀行	福島県福島市
栃木	フジノン佐野株式会社	栃木県佐野市
千葉	株式会社ココロ	千葉県松戸市
東京	日本郵船株式会社	東京都千代田区
神奈川	セイミケミカル株式会社	神奈川県茅ヶ崎市
新潟	株式会社 第一印刷所	新潟県新潟市
	一正蒲鉾株式会社	新潟県新潟市
石川	金沢信用金庫	石川県金沢市
山梨	株式会社 YSK e-com	山梨県甲府市
岐阜	生活協同組合コープぎふ	岐阜県各務原市
愛知	株式会社 ポッカコーポレーション	愛知県名古屋市
三重	桑名信用金庫	三重県桑名市
滋賀	菱器テクノ株式会社	滋賀県東浅井郡虎姫町
大阪	東レ株式会社	大阪府大阪市
兵庫	川崎重工業 株式会社	兵庫県神戸市
島根	株式会社 長岡塗装店	島根県松江市
岡山	岡山医療生活協同組合	岡山県岡山市
	倉敷化工株式会社	岡山県倉敷市
広島	株式会社イズミ	広島県広島市
	中電技術コンサルタント株式会社	広島県広島市
山口	東洋鋼板株式会社	山口県下松市
香川	鎌田商事株式会社	香川県坂出市
佐賀	エース構内サービス株式会社	佐賀県佐賀市
熊本	メルコ・ディスプレイ・テクノロジー株式会社	熊本県合志市
鹿児島	社団法人川内市医師会 川内市医師会立市民病院	鹿児島県薩摩川内市
沖縄	株式会社 琉球新報社	沖縄県那覇市

平成 17 年 4 月 ~

次世代育成支援(厚生年金の給付と負担関係)の拡充

年金制度における次世代育成支援策を拡充し、子が3歳に達するまで、

- ① 育児休業(準ずる休業を含む。)中の保険料免除制度を拡充
- ② 勤務時間の短縮等の措置を受け就業継続する者に、子が生まれる前の賃金で給付算定する措置を創設

【子の年齢】 前

≪ ① の措置 ≫

【親の就業状況】	育児休業	育児休業に準ずる休業
【賃金】	なし	又は 低下
【保険料】	免除	免除措置の延長
【標準報酬】	↑ 従前水準とみなす ↑	従前水準とみなす措置の延長

≪ ② の措置 ≫

【親の就業状況】	勤務時間の短縮等の措置
【賃金】	低下
【保険料】	低下した賃金に応じて徴収

【標準報酬】  年給付算定上は従前水準とみなす 

《育児休業法のしくみ》

「勤務時間の短縮等の措置」とは

- ① 短時間勤務制度
- ② フレックスタイム制度
- ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ④ 所定外労働の免除
- ⑤ 託児施設の設置運営等

育児休業給付の概要

1 趣旨

労働者が育児休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために育児休業給付を支給。

2 具体的内容

(1) 支給対象事由

労働者が1歳（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合については1歳6か月）未満の子を養育するための育児休業を行う場合に支給する。

(2) 支給要件

雇用保険の被保険者が、育児休業をした場合に、当該休業を開始した日前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上あること。

※ ただし、期間雇用者については、労働契約の期間、期間の定めのある労働契約の更新の見込み、被保険者がその事業主に引き続き雇用された期間等からみて、休業終了後の雇用の継続が予定されていると認められる場合に給付の対象となる。

(3) 給付額

休業開始前賃金の40%に相当する額【最低給付額（日額）：832円、最高給付額（日額）：5,680円。（※休業中に賃金の支払いがない場合）】

※ 育児休業期間中に休業開始前賃金の30%相当額を支給（育児休業基本給付金）し、職場復帰後引き続き6か月間雇用された後に賃金の10%相当額を支給（育児休業者職場復帰給付金）。

3 国庫負担率

給付額の1/8

※ 1 育児休業給付の創設：平成7年4月1日施行

※ 2 平成13年1月1日から給付率 25% → 40%に引上げ

（育児休業基本給付金、20%→30%、育児休業者職場復帰給付金 5%→10%）

※ 3 平成17年4月1日から給付期間の延長：養育する子が1歳まで → 一定の場合には1歳6か月まで

育児休業給付の支給状況

(単位：人、千円)

	初回受給者数		支給金額	
	男	女	男	女
平成13年度	92,796	92,517	59,863,523	59,723,144
平成14年度	98,462	98,164	70,794,835	70,628,629
平成15年度	103,478	103,019	76,329,646	76,128,743
平成16年度	111,928	111,416	82,777,120	82,542,870
平成17年度	118,339	117,625	89,542,194	89,270,451
平成18年2月	10,506	10,435	7,384,658	7,359,511
3月	11,213	11,130	8,280,359	8,251,891
4月	9,086	9,017	7,403,665	7,379,299
5月	10,252	10,182	7,980,575	7,953,907
6月	11,013	10,941	7,249,378	7,223,294
7月	10,189	10,122	6,851,706	6,824,518
8月	11,091	11,013	7,406,666	7,379,162
9月	10,544	10,459	7,063,573	7,033,190
10月	11,460	11,372	9,562,364	9,527,985
11月	11,230	11,130	8,755,110	8,720,383
12月	11,625	11,533	8,400,275	8,365,811
平成19年1月	11,548	11,470	7,990,938	7,956,882
2月	11,216	11,140	7,988,474	7,955,356

(注1) 初回受給者数は、基本給付金に係る最初の支給を受けた者の数である。

(注2) 支給金額は、基本給付金と職場復帰給付金の合計額であり、業務統計値である。

雇用保険制度の見直しについて（抄）

（平成19年1月9日 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（抄））

第2 雇用保険制度の見直しの方向

2 失業等給付

（4）育児・介護休業給付

少子化対策は我が国の喫緊の課題であるが、育児休業給付は、制度創設以来、育児休業の取得を促進する重要な施策として位置づけられていることから、一般求職者給付（基本手当）との均衡に配慮しつつ、暫定的に、給付率を休業前賃金の50%の水準に引き上げ、雇用保険制度としての最大限の対応を図ることはやむを得ないものとする。ただし、育児休業期間の算定基礎期間への不算入といった被保険者期間に係る調整規定を設けるべきである。

なお、労働者代表委員より、当該算定基礎期間の不算入に係る規定の創設に当たっては、慎重に内容を規定すべきとの意見があった。

また、育児・介護休業法の改正に伴う改正により、育児休業給付及び介護休業給付は、平成17年度から期間雇用者に対しても給付されているが、その施行状況等にかんがみ、その支給要件を育児・介護休業法の取扱いに統一する方向で見直すべきである。

これに関連して、育児休業の取得を促進する方策を、育児休業給付以外の手法（雇用安定事業等）も活用しつつ拡充すべきである。