

るである。

3) 男性の家事・育児に関する意識形成

学校教育においては、男女相互の理解と協力、職業生活や社会参加において男女が対等な構成員であること、男女が協力して、家族の一員としての役割を果たし家庭を築くことの重要性などについて、中学校の特別活動や高等学校の公民科、家庭科などにおいて指導することとしている。

家庭や地域における取組としては、夫婦が協力して家事・育児を実施する大切さについ

て保護者が理解を深められるよう、企業等への出前講座や父親向けの家庭教育に関する講座の実施など、地域が主体的に実施する家庭教育に関する取組を支援している。

また、独立行政法人国立女性教育会館においては、男女共同参画の視点から、地域における次世代育成支援活動への男性の参画を促進する取組事例を収集し、その成果を活用して、例えば、2006年度から実施している「家庭教育・次世代育成支援指導者研修」など、家庭教育・次世代育成支援に必要な専門的・実践的研修を実施している。

第2節・仕事と家庭が両立できる職場環境の実現を

1 育児休業制度その他の両立支援制度の普及・定着及び継続就業の支援とともに、子育て女性等の再就職支援を図る

1) 育児休業や短時間勤務等の両立支援制度の定着

育児期には特に仕事と家庭の両立が困難であることから、仕事か家庭かという二者択一構造とならないよう、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。

このため、男女労働者ともに、育児・介護休業や短時間勤務制度などの両立支援制度を安心して利用できる職場環境の整備が重要であることから、都道府県労働局雇用均等室では、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、制度の普及・定着に向けた行政指導を実施している。

これらの取組により、女性の育児休業取得率は2008（平成20）年度において9割を超えるなど、着実な定着が図られつつあるが、第1子出産を機に約6割の女性が離職している状況があり、男性の育児休業取得率も1.23%に留まっている。

こうした現状も踏まえ、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援を一層進めるとともに、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ことを目的に、2009（平成21）年6月に育児・介護休業法の一部が改正された。

主な改正事項は以下のとおりである。（1～3については、2010（平成22）年6月30日施行（一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主について2012（平成24）年7月1日施行）。4のうち調停については、2010年4月1日、その他は2009年9月30日施行）。

1. 子育て期間中の働き方の見直し

○3歳までの子を養育する労働者について、

短時間勤務制度（1日原則6時間）を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。

- 子の看護休暇制度を拡充する（小学校就学前の子が1人であれば年5日（現行どおり）、2人以上であれば年10日）。

2. 父親も子育てができる働き方の実現

- 父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月（現行1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能とする（パパ・ママ育児プラス）。
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- 配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。

3. 仕事と介護の両立支援

- 介護のための短期の休暇制度を創設する（要介護状態の対象家族が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日）。

4. 実効性の確保

- 苦情処理、紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設する。
- 法違反に対する勧告に従わない場合の企業名の公表制度及び報告を求めた場合に報告せず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。

また、2007（平成19）年4月に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」（平成19年法律第30号）において、2007年10月から2010年3月31日までの暫定措置³として、雇用の継続を援助、促進するための育児休業給付の給付率を休業前賃金の40%（休業期間中30

%・職場復帰6か月後に10%）から50%（休業期間中30%・職場復帰後6か月後に20%）に引き上げているところであるが、2009年3月に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」（平成21年法律第5号）により、平成22年3月末まで給付率を引き上げている暫定措置を当分の間延長するとともに、休業中と復帰後に分けて支給している給付を統合し、全額を休業期間中に支給することとしている。

2) 両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備

中小企業子育て支援助成金、事業所内保育施設設置・運営等助成金及び両立支援レベルアップ助成金の支給により、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備に取り組む事業主等を支援している。

また、2007（平成19）年4月から、育児休業等の取組を積極的に促進するため、育児休業取得者等に対して独自に経済的支援を行った事業主を対象に育児休業取得促進等助成金を支給している。

³ 2007年3月31日以降に職場復帰した者から2010年3月31日までに育児休業を開始した者までが対象となる。

第2-4-2表 各種助成金の概要

助成金名		概要
中小企業子育て支援助成金		常用労働者が100人以下であって、2006（平成18）年4月1日以降、育児休業取得者又は短時間勤務制度の利用者が初めて出た場合に事業主に助成金を支給。
事業所内保育施設設置・運営等助成金		労働者のために事業所内託児施設の設置、運営又は増築等を行う事業主・事業主団体に対して支給。
両立支援レベルアップ助成金	代替要員確保コース	育児休業取得者が育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に対して支給。
	休業中能力アップコース	育児休業または介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、職場適応性や職業能力の維持・回復を図る措置（職場復帰プログラム）を実施した事業主・事業主団体に対して支給。
	子育て期の短時間勤務支援コース	小学校3学年終了までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を就業規則等に規定し、労働者が利用した場合に、事業主に対して支給。
	育児・介護費用等補助コース	小学校就学前の子の養育または家族の介護を行う労働者に対し、①ベビーシッター、ホームヘルパー等育児・介護サービスを利用する際にその費用の全部または一部を補助した事業主、または、②ベビーシッター会社、シルバーサービス会社等と契約し、そのサービスを労働者に利用させた事業主に対して支給。
	職場風土改革コース	両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を計画的に行う事業主に対して支給。

3) 育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの防止

妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いは、男女雇用機会均等法（昭和47年法律第113号）及び育児・介護休業法（平成3年法律第76号）により禁止されているところであるが、経済情勢の悪化を背景としてこうした不利益取扱いに関する相談件数が増加した。このような不利益取扱いに係る労働者からの相談に丁寧に対応し、法違反の疑いがある事案については迅速かつ厳正に対応するとともに、法違反を未然に防止するため周知徹底を行っている。

また、2009（平成21）年6月の育児・介護休業法改正にともない、労働者から育児休業の申出があった場合には、事業主は、当該労働者に対し、育児休業の開始予定日・終了予

定日等を書面等により通知することとされた。

4) 妊娠中及び出産後の健康管理の推進

男女雇用機会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（平成22年法律第49号）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、行政指導を行うと共に、事業主が母性健康管理等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、企業内の産業医等産業保健スタッフへの研修を行い、企業内の母性健康管理体制の整備を図るとともに、2007（平成19）年度から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」

URL：http://www.bosei-navi.go.jp/

5) 子育て女性等の再就職支援

子育て等のためにいったん離職した女性の再就職・起業等を総合的に支援するための「女性の再チャレンジ支援プラン」（2006（平成18）年12月改定）に基づき、関係府省が密接に連携して支援策の推進に努めている。

職業能力開発施設では、土日・夜間等の時間帯を活用した訓練コースを設定し、訓練機会の確保を図った。また、マザーズハローワーク（12か所）、マザーズサロン（36か所）及びマザーズコーナー（100か所）において、子育てをしながら早期の就職を希望している者等に対してきめ細かな就職支援を実施するとともに、次世代育成支援対策推進法における認定企業等、仕事と子育てが両立しやすい求人者の確保や企業情報の提供等を実施している。

さらに、育児、介護等のために退職し、将来再就職を希望する者に対し、セミナーの実施、情報提供等の援助を行うほか、キャリア・コンサルタント等による相談の実施等、再就職のための計画的な取組が行えるようきめ細かい支援を行う再チャレンジサポートプログラムを実施し、マザーズハローワーク等と連携して再就職の促進を図るとともに、インターネット上で再就職に向けた具体的な取組計

画の作成や再就職のための基礎知識を習得できるeラーニングプログラムの提供を行っている。

内閣府では、子育て中の女性の再チャレンジに必要な情報提供を行う講座を身近な子育て支援施設等において実施できるようなプログラム・教材の開発とともに、再チャレンジした女性の成功事例の分析やNPOにおける女性の再チャレンジの実情等に関する調査事業を実施している。また、総合的な支援情報ポータルサイト「女性いきいき応援ナビ」（http://www.gender.go.jp/re-challenge/osirase/osirase_site.html）を通じ子育て等といった退職した女性等の再就職・起業支援を推進している。

6) 男女雇用機会均等の確保による就業継続の支援

男女が職場で十分に能力を発揮しつつ、子どもを生み育てながら安心して働き続けられる職場環境を整備するため、男女雇用機会均等法に沿った男女均等取扱いが徹底されるよう事業主に対する指導を行うとともに、労働者と事業主の間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決援助及び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、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）を一層広く普及させていくため、経営者団体と連携し、企業のトップをメンバーとする女性の活躍推進協議会を開催し、協議会が募集・決定したポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマークの活用促進等を通じてポジティブ・アクションの必要性や効果等を周知し、企業が自主的に取り組むことを促している。さらに、ポジティブ・アクションを積極的に

推進している企業に対し、公募により「均等・両立推進企業表彰」（第2-4-4表 均等・両立推進企業表彰受賞企業一覧を参照）を実施しているほか、各企業のポジティブ・アクションの実施状況を掲載する「ポジティブ・アクション応援サイト」を設け、個別企業の具体的取組を紹介することにより、事業主がポジティブ・アクションの実施状況を開示する際の支援を行っている。



ポジティブ・アクションを推進しています

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

2 企業等における取組の「見える化」によりもう一段の取組を推進する

1) 企業経営者等の意識変革

企業における仕事と生活の調和を推進するためには、経営幹部のリーダーシップによる取組が必要である。このため、少子化対策・男女共同参画担当大臣自らが業界団体等を訪問し、経営幹部層に「憲章」・「行動指針」の理念を伝えるとともに、仕事と生活の調和と密接な関係にある、男女共同参画、子ども・子育て支援についても、相互連携の下に取り組んでもらうことを要請している。

また、企業が取組を進める上で必要となるノウハウや好事例についての情報を提供するため、各企業における仕事と生活の調和担当者を対象にメールマガジンを配信し、企業内

部における取組の促進を図っている。

2) 一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法）の策定・公表の促進

次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境を作るために、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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が、2008（平成20）年12月に、地域や企業の更なる取組を促進するため、次世代育成支援対策推進法が改正されたところである。

改正法においては、常時雇用する労働者数が301人以上の企業が、2009（平成21）年4月1日以降に労働者の仕事と子育ての両立支援に関する一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定又は変更した場合に、同計画の公表及び労働者への周知が義務づけられた。これに伴い、企業において改正法に沿った行動計画の公表及び労働者への周知がなされるよう、「両立支援のひろば」（<http://www.ryouritsushien.jp/>）等の周知とあわせ、法の履行確保を図った。

また、2011（平成23）年4月1日から、行動計画の策定・届出等の義務が、常時雇用する労働者が301人以上の企業から101人以上の企業へ拡大することとなったことから、次世代育成支援対策推進センターや地方公共団体と連携し、多くの企業において行動計画の策定・届出が行われるよう周知・啓発を行うとともに、次世代育成支援対策推進法に基づく認定の取得促進を図った。

さらに、法が施行されるまでの間、特に新たに行動計画の策定・届出が義務となる企業を支援するために、「中小企業一般事業主行動計画策定推進2か年集中プラン」として、都道府県労働局において新たに行動計画の届

出が義務となる企業に対する個別企業訪問等の支援事業を実施し、円滑な施行に向けた支援を実施したところである。

3) 次世代認定マーク（くるみん）の周知・取組促進

働き方の見直しによる仕事と生活の調和を実現するために、企業の実践に対する期待はますます高まっている。

次世代育成支援対策推進法では、常時雇用する労働者が301人以上の企業に対し、労働者の仕事と子育ての両立支援に関する取組を記載した一般事業主行動計画を策定し、その旨を厚生労働大臣に届け出ることが義務づけられており、その際、適切な行動計画を策定・実施し、その目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は厚生労働大臣の認定を受け、「くるみんマーク」を使用することができるとされているところである。

（2009（平成21）年12月末現在における、従業員301人以上の企業の届出数は13,653社（届出率98.3%）、努力義務である300人以下企業の届出数は22,954社、2009年12月末現在の「くるみん」認定企業は818社）

第2-4-3図 認定マーク「くるみん」



4) 顕彰制度等による積極的取組企業の社会的な評価の推進

企業における「仕事と家庭の両立のしやすさ」を示す両立指標を活用しつつ、仕事と育児・介護と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に取組を行うファミリー・フレンドリー企業の普及を促進している。

また、インターネットで両立指標の設問に答えると、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ファミリー・フレンドリー・サイト（<http://www.familyfriendly.jp/>）や両立支援に積極的に取り組んでいる企業の一般事業主行動計画等を掲載したサイト「両立支援のひろば」（<http://www.ryouritsushien.jp/>）を運用し、仕事と家庭の両立に向けた自主的な取組を促している。

さらに、ファミリー・フレンドリー企業に向けた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、その取組を讃え、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。

第2-4-4表 均等・両立推進企業表彰受賞企業一覧

平成 19 年度	厚生労働大臣優良賞	生活協同組合おかやまコープ (ファミリー・フレンドリー企業部門)
平成 20 年度	厚生労働大臣最優良賞	株式会社ベネッセコーポレーション
	厚生労働大臣優良賞	ボッシュ株式会社 (ファミリー・フレンドリー企業部門)
		シナノケンシ株式会社 (ファミリー・フレンドリー企業部門)
		参天製薬株式会社 (ファミリー・フレンドリー企業部門)
平成 21 年度	厚生労働大臣優良賞	大和証券株式会社 (均等推進企業部門)
		株式会社京都銀行 (均等推進企業部門)
		株式会社鹿児島銀行 (均等推進企業部門)

注1：1999（平成11）年度から2006（平成18）年度までは、「均等推進企業表彰」「ファミリー・フレンドリー企業表彰」として実施。

注2：企業表彰をはじめた平成11年度から2009（平成21）年度までの受賞企業数

- ・厚生労働大臣最優良賞 1企業
- ・均等推進企業部門
厚生労働大臣賞 37企業
都道府県労働局長賞 353企業
- ・ファミリー・フレンドリー企業部門
厚生労働大臣賞 32企業
都道府県労働局長賞 302企業

5) 入札手続等における対応

仕事と生活の調和等の企業の取組を推進するため、内閣府では2010（平成22）年度より、ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画に関連する調査について、一般競争入札総合評価落札方式により入札を行う際に、ワーク・ライフ・バランス等に積極的に取り組む企業を評価できるような仕組みを導入した。