

## 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

女性の育児休業取得率は9割近くに達するなど一定の成果があらわれてきている一方、女性の就業状況を見ると、第1子出産を機に依然として6割以上の女性労働者が離職しており、その中には、仕事を続けたかったが仕事と育児の両立が難しく辞めた人も少なくない。また、男性の約3割が育児休業を取りたいと考えているが、男性の育児休業取得率は1.72%にとどまっている。

こうした現状を踏まえ、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、2010（平成22）年6月に改正育児・介護休業法が施行された。

2010年6月30日から本格的に施行された改正育児・介護休業法の主な内容は、

- ① 3歳までの子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の措置義務化及び所定外労働の免除の義務化、
- ② 男性の育児休業取得促進のための制度として、父母がともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間の延長（パパ・ママ育休プラス）、
- ③ 介護のための短期の休暇制度の創設、などである。

厚生労働省では、企業において改正法の内容が定着し、法の履行確保が図られるよう、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。

また、休業の申出又は取得を理由とした不利益な取扱いなど、育児・介護休業法に基づく労働者の権利が侵害されている事案について、労働者からの相談があった場合は、2010年2月から都道府県労働局に配置している育児・介護休業トラブル防止指導員を活用して、的確迅速、適切に対応し、法違反がある場合その他必要な場合には事業主に対する適切な指導を行った。

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<sup>3</sup>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（平成21）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、2010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、2010年4月より、休業中と復帰後に分けて支給していた給付を統合し、全額を休業期間中に支給している。

### 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

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、育児休業取得者等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	少なくとも小学校就学前（100人以下企業にあっては3歳）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。

資料：厚生労働省資料

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) 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、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47年法律第113号、以下「男女雇用機会均等法」という。）及び育児・介護休業法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に、こうした不利益取扱いに関する相談件数が引き続き高い水準で推移している。

このような不利益取扱いに係る労働者から

の相談には丁寧に対応し、法違反の疑いがある事案については迅速かつ厳正に指導するとともに、法違反を未然に防止するため周知徹底を行っている。さらに、相談者のニーズに応じ、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を実施し、円滑かつ迅速な解決を図っている。

### 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、男女雇用機会均等法違反の企業

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、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」及び2010（平成22）年度から携帯電話用サイト「女性にやさしい職場づくりナビmobile」を解説し、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/

○「女性にやさしい職場づくりナビmobile」

URL：http://www.bosei-navi.go.jp/mobile/

## 5) 子育て女性等の再就職支援

子育て女性等に対する再就職支援を行うため、2006（平成18）年度から全国12か所にマザーズハローワークを、2007（平成19）年度からマザーズハローワークが設置されていない36県の中核となる都市のハローワークにマザーズサロンを、さらに事業未実施の地域のうち多数の利用者が見込まれる地域の支援拠点として、2008（平成20）年度60か所、2009（平成21）年度40か所、2010（平成22）年度15か所のハローワークにマザーズコーナーを設置し、全国163か所の支援拠点において、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行っている。

具体的には、子ども連れでも来所しやすい環境を整備するとともに、求職活動の準備が整い早期に再就職を希望される方に対しては、担当者制によるきめ細かな職業相談やそのニーズを踏まえた求人確保、さらには地方公共団体等との連携による保育所・地域の

子育て支援サービスに関する情報の提供等のサービスを行っている。

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。

さらに、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、子どもを生き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の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。

男女均等取扱いの法整備の進展に伴い女性の活躍が進んでいるにもかかわらず、男女間賃金格差は依然として存在している。厚生労

働省では、2010（平成22）年8月末に、男女間賃金格差の縮小に向けて、実態調査票等の実践的な支援ツールを盛り込んだ「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」を作成した。ガイドラインの普及・活用を図ることにより、男女労働者の間に事実上生じている格差の実態把握と取組の必要性について「気づき」を推進し、労使の自主的な取組を支援している。

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）の促進を図るため、経営者団体と連携した企業のトップをメンバーとする女性の活躍推進協議会の開催、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「きらら」の活用促進、公募による「均等・両立推進企業表彰」（第2-4-5表 均等・両立推進企業表彰受賞企業一覧を参照）の実施等を通じて、企業がポジティブ・アクションに取り組むことを促している。

さらに、「ポジティブ・アクションについての情報ポータルサイト」を構築し、個別企業の具体的取組事例を紹介すること等により、企業の取組を支援している。

### 第2-4-3図 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・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

## 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。2010（平成22）年9月には、仕事と生活の調和を実現するために必要となる仕事の進め方の効率化について、「企業トップからの強いメッセージの発信」などのノウハウをまとめた「ワーク・ライフ・バランスのための仕事の進め方の効率化に関する調査」の報告書を公表するとともに、企業向けの啓発パンフレット「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた3つの心構えと10の実践」を作成した。

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、各企業の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（平成15年法律第120号。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おり、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、同法が改正された。

この改正法の施行により、2011（平成23）年4月1日からは、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。）の策定、都道府県労働局への届出、行動計画の公表及び従業員への周知が義務づけられる企業の範囲が、従業員301人以上の企業から、101人以上企業へ拡