

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・介護期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。

直近の調査では、女性の育児休業取得率は87.8%と、育児休業制度の着実な定着が図られつつある。しかし、第1子出産後も継続就業をしている女性は38.0%にとどまっており、仕事と育児の両立が難しいため、やむを得ず辞めた女性も少なくない。

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、実際の取得率は2.63%にとどまっている。さらに、男性の子育てや家事に費やす時間も先進国中最低の水準にとどまっている。こうした男女とも仕事と生活の調和のとれない状況が女性の継続就業を困難にし、少子化の原因の一つとなっていると考えられる。

こうした現状も踏まえ、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、2010（平成22）年6月30日に施行されている。また、これまでの従業員数が100人以下の事業主に適用が猶予されていた短時間勤務制度、所定外労働の制限の制度及び介護休暇について、2012（平成24）年7月1日より全面的に適用になる。

この改正育児・介護休業法の周知・徹底を図るとともに、法律に規定されている育児・介護休業や所定労働時間の短縮等の措置などの両立支援制度を安心して利用できる職場環

境の整備を支援している。

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、育児・介護休業法に規定されている制度の普及・定着に向けた行政指導を実施している。

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%）に引き上げていたところであるが、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、2010年3月末まで給付率を引き上げていた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

2011（平成23）年9月に助成金を再編し、育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主等を支援するため、両立支援助成金及び中小企業両立支援助成金の支給を行っている。

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

第2-4-2表 各種助成金の概要

助成金名		概要
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	労働者のための保育施設を事業所内（労働者の通勤経路又はその近接地域を含む）に設置、増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成する。また、保育遊具等購入費用の一部についても助成する。
	子育て期短時間勤務支援助成金	子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、利用者が初めて生じた場合、事業主に支給する。 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を導入し、小学校3年生までの子を養育する利用者が生じた場合 ※7月1日以降短時間勤務制度を開始する場合は、小学校就学の始期に達するまで ※5年間、1企業当たり延べ10人まで（100人以下企業は5人まで）
中小企業両立支援助成金	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、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた労働者数300人以下の事業主に支給する。
	休業中能力アップコース	育児休業又は介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的とした能力の開発及び向上に関する、次のいずれか1つ以上の措置（職場復帰プログラム）を実施した労働者数300人以下の事業主又は構成事業主の過半数が労働者数300人以下の事業主である事業主団体に支給する。 ①在宅講習 ②職場環境適応講習 ③職場復帰直前講習 ④職場復帰直後講習 ※②職場環境適応講習と③職場復帰直前講習を同時期に実施する場合は、③職場復帰直前講習の支給が優先。 ※③職場復帰直前講習と④職場復帰直後講習の両方を実施した場合には、両方を合算して3日以上実施したものについては、支給の対象とする。
	継続就業支援コース	育児休業取得者を原職又は原職担当職に復帰させ、一年以上継続して雇用した100人以下の事業主であって、育児休業制度等労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給する。（※初めて育児休業を終了した労働者が平成23年10月1日以後に出た事業主が対象。）
	中小企業子育て支援助成金	初めて育児休業を取得した労働者が平成18年4月1日以後に出るなど一定の要件を満たした労働者数100人以下の事業主に支給する。（※平成18年度から平成23年度までの時限措置。平成23年9月30日までに育児休業が終了した労働者までが対象。）

出典：厚生労働省資料

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、依然として厳しい雇用情勢を背景に、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、行政指導を行うとともに、事業主が母性健康管理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、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支援サイト「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PCサイト及び携帯サイトで開設し、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」

PCサイト：<http://www.bosei-navi.go.jp/>

携帯サイト：<http://www.bosei-navi.go.jp/mobile/>

5) 子育て女性等の再就職支援

全国168か所（2012（平成24）年1月現在）のマザーズハローワーク・マザーズコーナーにおいて、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、子ども連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細かな就職支援、求人情報や地方公共団体等との連携による子育て情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行っている。

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（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。

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、子どもをの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。

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「男女間賃金格差解消に向けた労使

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」

出典：厚生労働省資料

の取組支援のためのガイドライン」の周知を図るとともに、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ツールの作成・普及、「ポジティブ・アクションについての情報ポータルサイト」により、個別企業の具体的取組事例を紹介すること等、企業の取組を支援している。

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いる。

地域や企業の更なる取組を促進するため、2008（平成20）年12月に次世代法が改正された。

この改正法の施行により、2011（平成23）年4月1日から一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定、届出等が義務づけられる企業が、常時雇用する従業員数301人以上企業から101人以上企業へ拡大したことから、厚生労働省では、次世代育成支援対策推進センター、労使団体及び地方公共団体等と連携し、行動計画の策定・届出を促進した結果、2012年3月末現在、従業員数101人以上300人以下の企業の届出率は96.9%となった。引き続き、行動計画の策定・届出の一層の促進に取り組んでいる。

3) 次世代認定マーク（くるみん）の周知・取組促進

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、認定マーク（愛称：くるみん）を使用することができるとされているところである。この認定制度及び認定マークの認知度を高めるため、認定企業の取組事例や認定を受けるメリット等を積極的に紹介するとともに、2011（平成23）年6月に創設された認定企業に対する税制上の措置³を周知し、認定の取得促進を図っている。