

第4章 男性も女性も仕事と生活が調和する社会へ（ワーク・ライフ・バランスの実現）

第1節 働き方の見直しを

1. 長時間労働の抑制、テレワークの活用等、働き方の見直しに向けた環境整備を図る

1) 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づく取組の推進

経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者、関係閣僚により構成される「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」の下に設置された「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」では、関係者間の連携を図るとともに、「憲章」・「行動指針」に基づく仕事と生活の調和の推進に向けた取組状況の点検・評価を行っている。

2) 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進

「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」に基づき、労働時間等の設定の改善に向けた労使の自主的な取組を促進することにより、仕事と生活の調和を推進している。

3) 労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業に対する支援・助成

「憲章」及び「行動指針」を踏まえ、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など企業における取組の促進を図っている。

4) ライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢の確保

パートタイム労働法に基づき、事業主への行政指導等を実施するとともに、パートタイム労働者等の均衡待遇の確保等に取り組む事業主に対する奨励金の支給を通じて、正社員との均等・均衡のとれた待遇の確保等を推進している。また、短時間正社員制度導入支援ナビの運営等により、短時間正社員制度の概要や取組事例等についての情報提供を行うなど、短時間正社員制度の導入支援を行っている。

5) テレワークの推進

総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省のテレワーク関係4省が連携し、テレワークの一層の普及拡大に向けた環境整備、普及啓発等を推進しており、厚生労働省では、テレワーク導入・実施時の労務管理上の課題等についての質問に応じるテレワーク相談センターを実施している。

6) 農業経営体等における女性が働きやすい環境づくりの推進

出産・育児期の女性の負担を軽減し、農林漁業経営及び地域社会活動への参画を支援するため、家族間で仕事や家事の役割分担等を定める、家族経営協定の締結の促進等を通じた普及啓発活動を行っている。

2. 男性の子育てへの関わりを促進する

1) 男性の育児休業の取得促進（パパ・ママ育休プラス）

2010（平成22）年6月に施行された改正育児・介護休業法においては、男性労働者の育児休業取得を促進するため、「パパ・ママ育休プラス」等が盛り込まれた。

2) 父親の育児に関する意識改革、啓発普及

2010（平成22）年6月の改正育児・介護休業法の施行と合わせ、育児を積極的にする男性（「イクメン」）を広めるため平成22年度から「イクメンプロジェクト」（<http://ikumen-project.jp/>）を行っている。

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、家庭科など関係の深い教科等を中心に学校教育全体を通じて指導が行われている。

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

2009（平成21）年6月に改正された育児・介護休業法のうち、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は、これまで従業員数が100人以下の事業主に適用が猶予されていたが、2012（平成24）年7月1日より全面施行された。

2) 両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備

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。

4) 妊娠中及び出産後の健康管理の推進

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。

5) 男女雇用機会均等の確保による就業継続の支援

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周知啓発、指導を行うとともに、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合には円滑かつ迅速な解決を図られるよう援助を行っている。

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

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・届出等が義務となる企業は、常時雇用する従業員数301人以上企業から101人以上企業へ拡大された。2013（平成25）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97.7%となった。

3) 次世代認定マーク（くるみん）の周知・取組促進

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を周知し、認定の取得促進を図っている。

4) 企業における両立支援の取組促進

仕事と家庭が両立できる職場環境作りの後押しとして、女性の活躍など人材の多様性を生かす経営に取り組む企業を表彰し、先進事例として広く発信することで、積極的に取り組む企業のすそ野を広げ、女性活躍推進の動きを加速化させるため、2012（平成24）年度より「ダイバーシティ経営企業100選」を実施している。

5) 入札手続等における対応

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。