

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。また、2009(平成21)年からは、取組の更なる展開を図るとともに国民一人ひとりに仕事と生活の調和に対する理解を深めるため、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート」を年1回取りまとめている。そのレポートでは、2012(平成24)年版で新たに、今後、高齢化の進展が見込まれる中で、仕事と介護の両立はますます重要な課題となることから、勤務時間に関する配慮などの勤務先による支援や、介護に関する情報の普及啓発や緊急時に対応できる介護サービスの利用などの地域や社会による支援として必要なものについて記載するとともに、東日本大震災発生後の企業における働き方の見直しの状況などについても盛り込んだ。

内閣府では、仕事と生活の調和に向けた社会的気運を醸成するため、2008(平成20)年6月から、「カエル! ジャパン(Change!

JPN)」をキーワードに、国民参加型のキャンペーンを展開している(2013(平成25)年3月現在の登録件数は、企業・団体 445件、地方公共団体206件、個人 1,594件)。また、各職場における取組を後押しするため、2009年10月から、メールマガジン「『カエル! ジャパン』通信」の配信を開始し、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毎月提供している(2013年4月現在の配信登録件数は3,799件)。さらに業務効率化など働き方の見直しに取り組むチームの事例を公募し、好事例を「カエルの星」と認定し、企業等に広く情報提供することで、同様の取組を促した。このほか、地方公共団体の取組状況を取りまとめるとともに、企業等において仕事と生活の調和を推進する者が交流、各企業の取組について情報交換をする場として、仕事と生活の調和担当者交流会を開催した。また、内閣府の仕事と生活の調和ポータルサイト等で情報提供することにより、仕事と生活の調和に関する情報の集積を図っている。

2) 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進

労働時間対策としては、単に労働時間の短縮を図るだけではなく、労働時間、休日数及び年次有給休暇を与える時季など労働時間等に関する事項について、労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものに改善することが重要である。また、近年、週労働時間60時間以上の雇用者の割合が

依然高い水準で推移していること、長期間にわたる長時間労働等による脳・心臓疾患に係る労災認定件数が依然多いこと、年次有給休暇の取得率が50%を下回る水準で推移していること、育児・介護や自己啓発などの労働者の抱える事情の多様化に一層の配慮が必要となることなどの課題が生じている。これらを踏まえ、「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)」¹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。

さらに、時間外労働の削減については、時間外労働の限度基準が遵守されるよう、周知徹底を図っている。

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。具体的には、

- ①労働時間等の設定の改善に向けた職場意識の改善に積極的に取り組み、成果を上げた中小企業に対する職場意識改善助成金の支給、
- ②労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業団体に対する労働時間等設定改善推進助成金の支給、
- ③都道府県労働局に配置した働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導、等を行っている。

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

少子高齢化、大幅な労働力人口減少の中で、貴重な労働力を確保し、労働生産性を高め、経済の成長を持続させるためには、ライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢を確保するとともに、働き・貢献に見合った公正な待遇を実現することが重要である。

雇用者総数の約26.8%を占める、パートタイム労働者については、その能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、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等・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、フルタイム正社員より所定労働時間(日数)が短いながら、正社員としての待遇が得られる短時間正社員については、「憲章」において、国は、「短時間正社員制度」等多様な働き方を推進するための条件整備を行うこととされるとともに、「短時間勤務を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等)」を、2020(平成32)年には29%とする数値目標が設定されている(「行動指針」)。

こうした中、厚生労働省では、制度を導入した事業主に対する奨励金の支給に加え、制度導入支援マニュアルの配布や、「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。

1 事業主等が、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」(平成4年法律第90号)に基づき、労働時間等の設定の改善(労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項について、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものに改善すること)について適切に対処するために必要な事項を定めたもの。

5) テレワークの推進

情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方であるテレワークは、職住近接の実現による通勤負担の軽減のみならず、特に育児や介護、障害等の個々の事情を抱える人にとって仕事と生活の調和の実現に有効な働き方として、社会的な期待や関心も大きいものとなっている。

政府では、テレワークが様々な働き方を希望する人の就業機会の創出及び地域の活性化等に資するものとして関係各省が連携し、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いる。

このような中で、政府が自ら率先してテレワークを導入する観点から、総務省、国土交通省等がテレワークを本格導入しているほか、経済産業省など複数の省庁においてテレワークを試行しているところである。また、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省は、2005(平成17)年度に設立した産学官からなる「テレワーク推進フォーラム」において、テレワークの円滑な導入や効率的な運用に資する調査研究及び普及活動を展開している。

そのほか、全国の民間企業に対するテレワークの導入・運営に係る人材支援を通じた、セキュリティレベル・業務内容等に応じたテレワーク優良導入モデルの確立及びその普及、テレワークによる働き方の実態やテレワーク人口の定量的な把握、官民連携によるテレワークセンターの汎用化に向けた推進方策等の検討、企業のテレワーク普及・推進を図るためのセミナーの開催等、テレワークの普及に向けた取組を行った。また、適正な労働条件を確保しつつテレワークの普及促進を図るため、「在宅勤務ガイドライン（情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン）」について、事

業主等への周知・啓発を行うほか、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設置するとともに、事業主・労働者等を対象としたセミナーを実施している。

在宅ワーク²については、情報通信技術の普及等により、データ入力やテープ起こしといった他者が代わって行うことが容易な業務の単価が低下し、市場ニーズも縮小傾向にある一方で、データの取扱い等における個人情報保護の要請が高まる等、在宅ワークを取り巻く環境は大きく変わってきている。

このため、2010(平成22)年に、在宅ワークの発注者が在宅ワーカーと契約を締結する際を守るべき最低限のルールとして周知に努めてきた「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を改正し、適用対象の拡大、発注者が文書明示すべき契約条件の追加等を行ったほか、在宅ワークの基礎知識集として「在宅ワーカーのためのハンドブック」を作成し、これらの周知・啓発を行っている。

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

農山漁村の女性は、仕事に加え家事・育児等の負担が大きいことから、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 情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態での就労（法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く。）

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)

仕事と家庭の両立については、男女を問わず推進していくことが求められる課題である。父親が子育ての喜びを実感し、子育ての責任を認識しながら、積極的に子育てに関わるよう促していくことが一層求められている。また、男性が子育てや家事に関わっていないことが女性の継続就業を困難にし、少子化の一因となっている現状がある。

こうしたことから、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、

- ①父母ともに育児休業を取得する場合に、育児休業取得可能期間を延長する制度「パパ・ママ育休プラス」、
 - ②出産後8週間以内の父親の育児休業取得を促進する制度、
 - ③労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦や育児休業中である場合等であれば育児休業の取得不可とすることができる制度の廃止、
- 等が盛り込まれた。

これらの制度の周知・徹底を図るなど、男女ともに子育て等をしながら働き続けることのできる環境の整備を支援している。

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「イクメンプロジェクト」(<http://ikumen-project.jp/>)を開始した。本プロジェクトは、参加型の公式サイト¹⁾の運営やハンドブックの配布等により、男性が育児をより積極的に楽しみ、かつ、育児休業を取得しやすい社会の実現を目指している。

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。

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等を収集し、その成果を「家庭教育・次世代育成支援指導者研修」に活用した。

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、労働者の継続就業を図るため、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%(2011(平成23)年)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子出産後の女性の継続就業割合をみると、子どもの出生年が2005(平成17)年から2009(平成21)年である女性の継続就業率は38.0%(2010(平成22)年)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%(2011年)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。

こうした状況の中、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年6月に育児・介護休業法の一部が改正され、短時間勤務制度の措置義務や所定外労働を免除する制度の新設のほか、父母がともに育児休業を取得する場合の休業期間の延長(パパ・ママ育休プラス)等、父親の育児休業取得を促進するための制度の導入等が盛り込まれた。このうち、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。

この育児・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・介護休業や短時間勤務制度等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

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。

○事業所内保育施設設置・運営等支援助成金
労働者のための事業所内保育施設を設

置・運営等したとき

○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の導入・利用促進に向けた取組を行い、利用者が出たとき

○中小企業両立支援助成金

・代替要員確保コース

育児休業取得者に対し、代替要員を確保し、原職等に復帰させたとき

・休業中能力アップコース

育児又は介護休業者が円滑に職場に復帰できるよう、能力開発及び向上に関するプログラムを実施したとき

・継続就業支援コース

育児休業取得者を原職等に復帰させ、一年以上継続して雇用するとともに、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施したとき(※初めて育児休業を終了した労働者が2011(平成23)年10月1日以降2013(平成25)年3月31日までに出た事業主が対象)

・中小企業子育て支援助成金

2006(平成18)年4月1日以降、初めて育児休業取得者が出たとき。ただし、2011年9月30日までに育児休業を終了した者までを対象とする。

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、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

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、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173か所(2013(平成25)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、訓練会場の確保を図った。

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。

経済産業省では、2012(平成24)年度より、育児等で一度退職し、再就職を希望する女性等(新戦力)に対し、職場経験のブランクを埋める機会を提供するため、中小企業・小規模事業者が実施する職場実習(インターンシップ)を支援する「中小企業新戦力発掘プロジェクト」を全国5,000人規模で実施している。

6) 男女雇用機会均等の確保による就業継続の支援

労働者が性別により差別されることなく、

また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用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。

また、実質的な男女労働者間の均等を確保するためには、男女労働者間に事実上生じている格差の解消を目指す企業の自主的かつ積極的な取組(ポジティブ・アクション)が不可欠である。このため、企業が具体的な取組を行うことができるよう、必要な助言及び情報提供を積極的に行い、ポジティブ・アクションの一層の促進を図っている。具体的には、企業に対する取組促進の直接的な働きかけやポジティブ・アクション情報ポータルサイトを活用した女性の活躍状況の情報開示の促進、「均等・両立推進企業表彰」(第2-4-3表 均等・両立推進企業表彰受賞企業一覧を参照)の実施、経営者団体等と連携した「女性の活躍推進協議会」の開催、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」の活用促進等を実施している。

さらに、男女労働者間の格差について企業内での実態把握や気づきを促す「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」や「業種別『見える化』支援ツール」の作成・普及により、ポジティブ・アクションの具体的な取組を支援するとともに、メ

第2-4-1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

ンター制度等導入マニュアルの作成・普及により、女性労働者が就業を継続していけるような環境作りを支援している。

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。これを受けて、次世代育成支援対策推進センター(行動計画の策定・実施を支援するため指定された事業主団体等)、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、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。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。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。

4) 企業における両立支援の取組促進

仕事と家庭の両立に向けた自主的な取組を促進するため、インターネットで設問に答えると自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」

3 2011年4月1日から2014(平成26)年3月31日までの期間内に開始する各事業年度において次世代法に基づく認定を受けた企業は、認定を受けた日を含む事業年度終了の日において有する建物等のうち、認定を受ける対象となった行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物等について、普通償却限度額の32%の割増償却ができる。

第2-4-2図 認定マーク「くるみん」



【参考：平成25年3月末現在】

| | | |
|---------------|----------------|-------------------|
| 一般事業主行動計画届出状況 | 規模計 | 70,333社 |
| | 301人以上企業 | 14,529社（届出率98.4%） |
| | 101人以上300人以下企業 | 32,109社（届出率97.7%） |
| | 100人以下企業 | 23,695社 |
| 認定企業 | | 1,471社 |

出典：厚生労働省資料

第2-4-3表 均等・両立推進企業表彰受賞企業一覧

| | | |
|---------------------------|------------------|--------------------|
| 2012（平成24）年度 厚生労働大臣優良賞 | 均等推進企業部門 | 株式会社みずほフィナンシャルグループ |
| | | 京都中央信用金庫 |
| | ファミリー・フレンドリー企業部門 | 曙ブレーキ工業株式会社 |
| | | 東日本旅客鉄道株式会社 |

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1999年度から2012（平成24）年度までの受賞企業数

- ・厚生労働大臣最優良賞 3企業
- ・均等推進企業部門
厚生労働大臣賞 45企業
都道府県労働局長賞 412企業
- ・ファミリー・フレンドリー企業部門
厚生労働大臣賞 38企業
都道府県労働局長賞 355企業

資料：厚生労働省資料

を点検・評価することができる両立指標や両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組等を掲載したサイト「両立支援のひろば」(<http://www.ryouritsu.jp/>)を運用するとともに、企業の両立支援の進捗状況に応じた取組のポイントと様々な企業の具体的な取組事例をまとめた「ベストプラクティス集」（中小企業における両立支援のためのアイデア集）による効果的・効率的な情報提供を行っている。

また、仕事と育児・介護との両立支援のた

めの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。

さらに、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

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。