

講演「マタニティ・ハラスメントについて」

講 師 長崎労働局 雇用均等室
室長補佐 宮崎 直子 様

【講演資料】

- 1 「長崎市男女共同参画推進センター派遣講座」説明要旨
- 2 雇用均等行政について
- 3 妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い（全国の相談事例）
- 4 働きながらお母さんになるあなたへ（パンフレット） ……【別冊】
- 5 女性労働者の母性健康管理のために（パンフレット） ……【別冊】
- 6 男女雇用機会均等法・育児・介護休業法のあらまし
- 7 ママの復職・再就職に必イクメンに聞く 仕事と子育て両立への道！
- 8 社会に、イクメン力を。
- 9 働きながら出産や育児をする皆さんへ

「長崎市男女共同参画推進センター派遣講座」説明要旨

1 雇用均等室とは

- (1) 雇用均等行政について
 - ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策
 - ・職業生活と家庭生活の両立支援
 - ・パートタイム労働対策等の施策を推進する最前線として、各都道府県労働局内に置かれています。
- (2) 雇用均等室の主な業務
- (3) 雇用均等室における相談から解決までの流れ
 - 事業主に対する法に基づく行政指導
 - 紛争解決援助
 - ・労働局長による助言・指導・勧告
 - ・調停会議による調停・調停案の作成・受諾勧告

2 妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いにかかる相談件数等

- (1) 妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談件数
 - 長崎労働局雇用均等室への相談状況（男女雇用機会均等関係）
 - ・平成 24 年度相談件数は 158 件（前年度 139 件）
（相談内容）

・セクシュアルハラスメント	42 件（26.6%）
・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	37 件（23.4%）
・母性健康管理	15 件（9.5%）
- (2) 妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いに関する全国の相談事例
 - 妊娠をしたことを理由とし、契約期間満了をもって雇い止めするとされた事例（事例 1）
 - 妊娠をしたことを理由として退職を勧奨された事例（事例 2）
 - 妊娠を理由とする解雇であるとして金銭補償を求められた事業主が申請された事例（事例 3）

3 働く女性の妊娠・出産・育児について

- (1) 働く女性の妊娠・出産・育児について法律で定められていること
 - 妊娠が分かったら
 - 妊娠中の職場生活
 - 産前・産後休業を取るときは
 - 産後休業後に復職するとき
- (2) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（男女雇用機会均等法第9条第3項）
 - 厚生労働省令で定める事項
 - 不利益な取扱いと考えられる例

4 育児・介護休業法等について

- (1) 育児休業制度とは
- (2) イクメンプロジェクト
- (3) くるみんマークとは

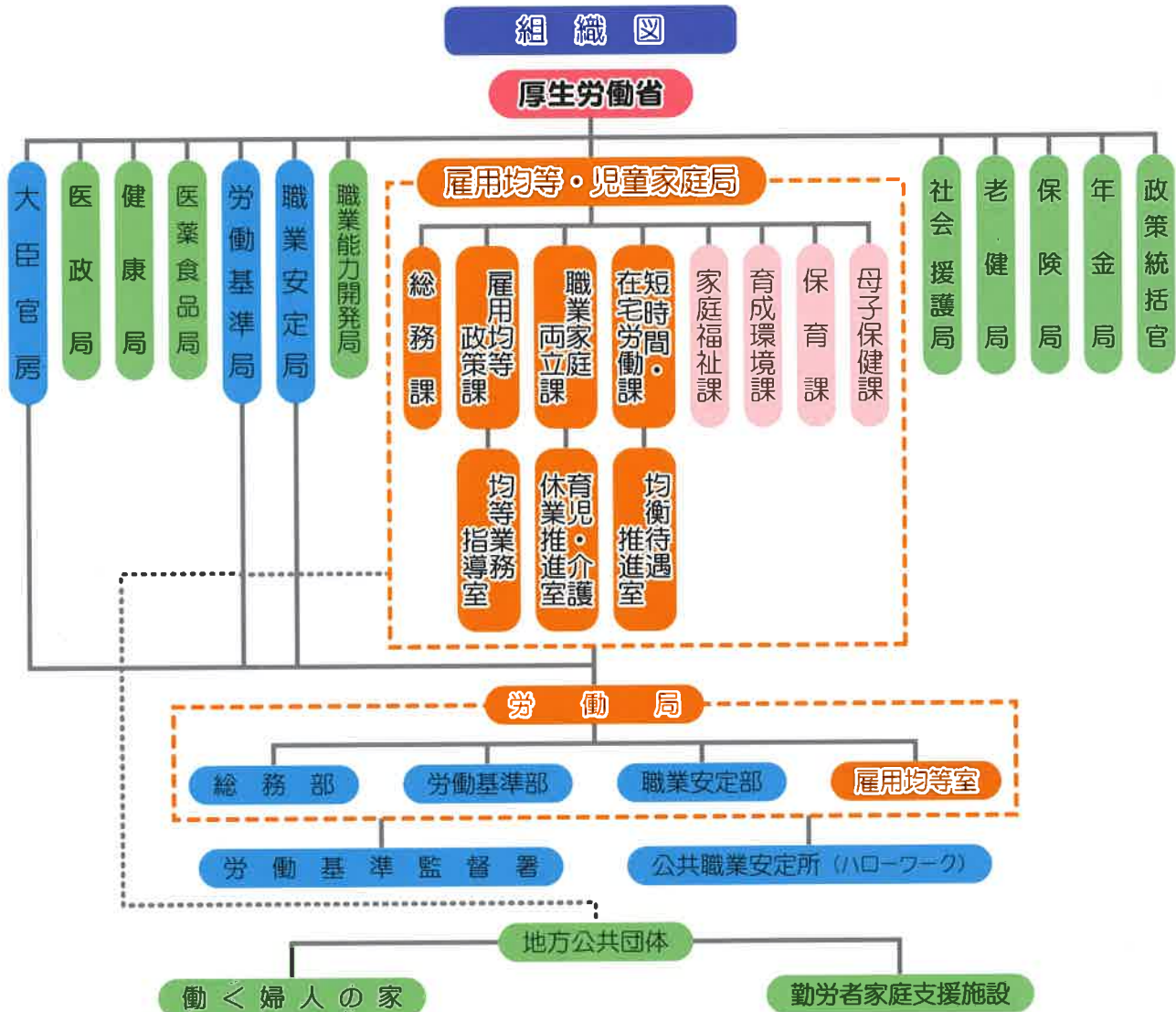
5 働きながら出産や育児をする皆さんへ

雇用均等行政について

厚生労働省雇用均等・児童家庭局を始めとした雇用均等行政では、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の整備とともに、育児や家族の介護を行う労働者の福祉の増進を図ること、パートタイム労働者が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こと等を目的に、各種施策を展開しています。

その第一線機関として47都道府県にある労働局に**雇用均等室**が置かれており、男女雇用機会均等法を始めとした各種法律に基づいて労働者、事業主に対する相談・指導等を行っています。

組織図



◆雇用均等・児童家庭局及び労働局雇用均等室の沿革◆

- 昭和22年9月 労働省発足、婦人少年局設置
- 昭和23年3月 婦人少年局都道府県職員室を設置
- 昭和27年8月 労働省婦人少年局の地方支分部局として婦人少年室を設置（婦人少年局職員室の改組）
- 昭和59年7月 婦人少年局を再編整備し婦人局を設置
- 平成9年10月1日 婦人局を女性局に、婦人少年室を女性少年室に改称
- 平成12年4月1日 労働局の発足に伴い、女性少年室を労働局雇用均等室に改組
- 平成13年1月6日 厚生労働省の発足に伴い、雇用均等・児童家庭局設置（労働省女性局と厚生省児童家庭局を統合）

雇用均等室とは

○雇用均等室とは

雇用均等室は、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法を施行しており、これらの法律の周知・徹底や履行確保等を行っています。

法律の履行確保としては、労働者やその家族、学生、事業主の方々からの相談を受け付けるとともに、相談内容から法律違反が疑われる場合や、適切な雇用管理がなされていないと考えられる場合には、事業主から事情を聴き、法違反があれば是正するよう指導しています。

また、労働者と事業主の間に、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関するトラブルが起きた場合には、これを迅速に解決するために労働局長による援助や調停会議による調停を行っています。

この他、事業主の方々を対象とした法律の説明会やセミナーの開催、両立支援助成金の支給等を行っています。

相談から解決までの流れ

職場でのこんなトラブル

- ・性別を理由とする差別
- ・間接差別
- ・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い
- ・セクシュアルハラスメント
- ・母性健康管理
- ・育児・介護休業
- ・育児休業等を理由とする不利益取扱い
- ・パートタイム労働

相談・情報提供

事業主に対する法に基づく行政指導

法律に違反する疑いがある場合には、事業主から事情を聴き、法律違反が認められた場合や適切な雇用管理がなされていないと考えられる場合には違反を是正するよう行政指導を行います。

紛争解決援助

○労働局長による助言・指導・勧告

労働者と事業主との間でトラブルが生じた場合、雇用均等室が労働者と事業主双方からお話を伺い、双方のお話を踏まえ、問題解決に必要な助言などの援助を行います。当事者双方の譲り合い、歩み寄りを促すことにより問題を解決します。

○調停会議による調停・調停案の作成・受諾勧告

労働者と事業主との間でトラブルが生じた場合、調停委員(弁護士や学識経験者などの専門家)が労働者と事業主双方からお話を伺い、双方のお話を踏まえ、調停案を作成します。当事者双方に調停案を受諾することをお勧めすることにより問題を解決します。

解 決

●雇用均等・児童家庭局所管の法令、各種制度の情報について、インターネットで紹介しています。
【ホームページアドレス】<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/>

妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い（全国の相談事例）

事例1 妊娠をしたことを理由とし、契約期間満了をもって雇い止めするとされた事例（相談を端緒とする雇用均等室の指導）

【女性労働者からの相談】

6か月更新の契約社員である相談者が、妊娠を会社に報告したところ次の契約を更新しないと事業主から言われた。

【雇用均等室の指導】

雇用均等室から会社に対して事情を聴いたところ、妊娠理由ではなく、業務の都合による雇い止めであるという説明だったが、会社は誤解を受ける対応であったことを認めて相談者の契約は更新されることとなった。

事例2 妊娠をしたことを理由として退職を勧奨された事例（労働局長による援助）

【申立内容】

事業主に対し、妊娠を報告した直後に、翌月末で退職するように強要されたことに対し、少なくとも、産前休業に入る前までの残り4か月間に働いたら得られるであろう賃金相当額の支払を求めたい。

【事業主からの事情聴取】

入社1年未満の研修期間に妊娠の報告を受けた。経営状態はかなり厳しかったが、申立者は、非常に優秀で、早く一人前になってほしいと、かなり投資していたので、この時期の妊娠は、経営的にも痛手であり、これ以上の投資はできないと判断した。

よって、経営状態が悪いことを理由に退職を勧奨したが、妊娠したことが直接の理由ではない。今後は、即戦力で働いてくれる者を採用する方針である。

申立者に対しては、他の労働者以上に投資しているので、これ以上の金銭の支払は経営的にも難しい。

【労働局長による援助】

退職を勧奨した理由が申立者の妊娠ではないとしても、その理由（経営状態が悪いこと）をはっきり申立者に伝えていないことから、申立者は納得していない。このため、申立者の希望を踏まえた上で、どのくらいであれば金銭の支払が可能であるか検討するよう助言。

【結果】

事業主が申立者に対し、解決金として1か月分の賃金相当額を支払うことで双方が合意し、紛争は解決した。

事例3 妊娠を理由とする解雇であるとして金銭補償を求められた事業主が申請された事例

(機会均等調停会議)

【事業主からの申請内容・主張】

繁忙期に対応するため、被申請者を臨時社員として採用したが、想定していたよりも業務量が少なかったため、雇用契約期間中の契約解除を打診した。

被申請者は妊娠しており、体調が思わしくないとのことで、異論は申し立てられなかったため、雇用契約の解除を行ったところ、「妊娠を理由とした不当な解雇であるから金銭補償を求める」と言われた。

被申請者の妊娠については、契約解除の打診を行った時に初めて確認したものである。被申請者が雇用契約の解除について、応じられないということであれば、雇用契約の解除は取り消す旨を伝え、継続就労を促す等誠実な対応につとめたが受け入れなかったため、調停申請に至ったものである。

妊娠を理由とする解雇ではないことを被申請者に合意してもらいたい。

【女性労働者からの事情聴取】

妊娠については、以前から直属の上司に伝えていた。

雇用契約期間中の契約解除には合意していない。被申請者以外にも臨時社員がいたが、自分だけが契約解除の対象となる理由について十分な説明がなく、妊娠を理由とする解雇であるとしか考えられない。

【機会均等調停会議】

調停委員が申請者と被申請者の双方から事情や意見を聴き、検討した結果、申請者が妊娠を理由とする解雇ではないことを証明していないことを指摘するとともに、当該紛争解決のため、

- ① 申請者は被申請者に対し、解決金を支払うこと
 - ② 申請者は男女雇用機会均等法に則った雇用管理を徹底すること
- 等を内容とする調停案の受諾を勧告した。

【結果】

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

男女雇用機会均等法

育児・介護休業法

のあらまし

目次

1 男女雇用機会均等法の概要 P1

- (1) 雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止
- (2) 間接差別の禁止
- (3) 女性労働者に係る措置に関する特例
- (4) 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
- (5) セクシュアルハラスメント対策
- (6) 母性健康管理措置
- (7) 事業主に対する国の援助
- (8) 派遣先への適用

2 育児・介護休業法の概要 P6

育児のための両立支援制度 P6

- (1) 育児休業
- (2) 短時間勤務制度
- (3) 所定外労働の制限
- (4) 子の看護休暇
- (5) 法定時間外労働の制限
- (6) 深夜業の制限
- (7) その他の両立支援措置
- (8) 転勤の配慮
- (9) 不利益取扱いの禁止

介護のための両立支援制度 P9

- (1) 介護休業
- (2) 短時間勤務制度等の措置
- (3) 介護休暇制度
- (4) 法定時間外労働の制限
- (5) 深夜業の制限
- (6) 転勤の配慮
- (7) 不利益取扱いの禁止

3 紛争解決の援助等 P12

4 妊娠から産休、育児休業、復帰への流れ P13



1 男女雇用機会均等法の概要

働く人が性別により差別されることなく、かつ、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ことは、法の下での男女平等の具現化とともに、少子高齢化が急速に進む我が国が経済社会の活力を維持していく上で、ますます重要な課題となっています。

男女雇用機会均等法は、職場における男女の均等取扱い等を規定した法律です。事業主と職場で働く皆様におかれては、この法律をご理解いただき、実質的な男女均等取扱いの確保に向けて、取り組みましょう。

(1) 雇用管理全般において、性別を理由とする差別は禁止されています(法第5条・第6条)

事業主が、男女労働者を、募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生（※）、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由に差別することは禁止されています。

（※）福利厚生の具体的な範囲は厚生労働省令で定められている次の4つの事項です。

- ①生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
- ②労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
- ③労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
- ④住宅の貸与

<禁止される差別の例>

○募集または採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

例えば：営業職は男性、事務職は女性に限定して募集すること。

社員を採用する際、男性は正社員として、女性はパートとして採用すること。

○一定の職務への配置に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

例えば：男性は外勤業務に、女性は内勤業務に従事させること。

派遣元事業主が、労働者派遣の対象を男女のいずれかのみとすること。

○職種の変更にあたって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

例えば：職種の変更について、女性のみ婚姻を理由に対象から排除すること。

○一定の役職への昇進にあたって、その条件を男女で異なるものとする。

例えば：女性のみ、一定の年齢に達したことを理由に一定の役職までしか昇進できないものとする。

○福利厚生の措置の実施にあたって、その条件を男女で異なるものとする。

例えば：女性についてのみ、婚姻を理由として、社宅の貸与の対象から排除すること。

○雇用形態の変更について、男女で異なる取扱いをすること。

例えば：経営の合理化に当たり、女性のみ正社員からパートへの変更を強要すること。

○退職の勧奨にあたって、男女のいずれかを優先すること。

例えば：男性よりも優先して女性に対して退職の勧奨をすること。

(2) 間接差別について3つのケースが禁止されています(法第7条)

間接差別とは、「性別以外の事由を要件に、一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを、合理的理由なく講じること」をいいます。厚生労働省令で定める以下の3つのケースが、合理的な理由のない限り、間接差別として禁止されています。

- ①労働者の募集または採用にあたって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- ②労働者の募集・採用、昇進、職種の変更にあたって、転居を伴う転勤に応じることができる（注1）ことを要件とすること。
- ③労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること。

(注1) 平成26年6月30日までは、総合職の労働者の募集・採用に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることが、間接差別として禁止されます。

<禁止される間接差別の例>

①の例

荷物を運搬する業務を内容とする職務について、その業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合。

②の例

広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合(家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除く)。

③の例

特定の支店の管理職に昇進するに際し、その職務を行う上で異なる支店での経験が特に必要とは認められないにもかかわらず、異なる支店における勤務経験を要件とする場合。

※省令で定める上記の3つのケース以外については、男女雇用機会均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。

(3) 特例として女性の優遇が認められる場合があります(法第8条)

職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置(ポジティブ・アクション、4ページ参照)は、法違反とはなりません。

※事実上生じている男女間の格差について、男性労働者と比較して、一定の区分、職務、役職において女性労働者の割合が4割を下回っている場合、格差が存在していると判断されます。

※女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置を講じるときは、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている状況を改善する目的が必要です。

なお、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合でも、単に女性を優先したい、有利に処遇したいという意図で措置を講じる場合には、法違反となります。

<女性優遇が認められる例>

【採用】女性の応募を促すために、女性求職者を対象とした職場見学会を実施すること。

【配置】配置のために必要な資格試験の受験を女性労働者のみに奨励すること。

【昇進】昇進の基準を満たす労働者の中から女性労働者を優先して昇進させること。

<Q&A>

Q: 当社では会社全体で女性が少ないため、女性だけの支店を作ることを考えていますが、均等法に違反するのでしょうか。

A: 雇用管理区分ごとに見て、特定の職務又は役職に占める女性の割合が会社全体で4割を下回る場合に、ポジティブ・アクションとして、特定の支店における当該職務又は役職の従事者を女性のみとすることは、均等法違反とはなりません。

したがって、会社全体ですでに女性が多くついている職務又は役職について、当該支店において男性を排除して募集・採用、配置を行うことは均等法に反することとなります。

※ 事業主の方におかれては、均等法違反となるか判断が難しい場合には、都道府県労働局雇用均等室(裏表紙参照)あてご相談ください。

(4) 婚姻、妊娠・出産等を理由として女性に不利益な取扱い等をする事は禁止されています(法第9条)

事業主の以下の行為は禁止されています。

- ① 女性労働者が婚姻、妊娠、出産した場合には退職する旨をあらかじめ定めること。
- ② 婚姻を理由に女性労働者を解雇すること。
- ③ 厚生労働省令で定められている事由(※)を理由に、女性労働者に対し不利益な取扱いをすること。

また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効とされています。

(※) 厚生労働省令で定められている事由

- ① 妊娠したこと。
- ② 出産したこと。
- ③ 母性健康管理措置を求め、または受けたこと。
- ④ 坑内業務・危険有害業務に就けないこと、これらの業務に就かないことの申出をしたこと、またはこれらの業務に就かなかったこと。
- ⑤ 産前休業を請求したことまたは産前休業したこと、産後に就業できないこと、または産後休業したこと。
- ⑥ 軽易業務への転換を請求し、または転換したこと。
- ⑦ 時間外等に就業しないことを請求し、または時間外等に就業しなかったこと。
- ⑧ 育児時間の請求をし、または取得したこと。
- ⑨ 妊娠または出産に起因する症状により労働できないこと、労働できなかったこと、または能率が低下したこと。

<禁止される不利益な取扱いの例>

- 解雇すること。
- 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- 退職の強要や正社員からパートタイム労働者等への労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 降格させること。
- 就業環境を害すること。
- 不利益な自宅待機を命ずること。
- 減給をし、または賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 不利益な配置の変更を行うこと。
- 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者の勤務を拒むこと。

(5) セクシュアルハラスメント対策が必要です(法第11条)

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントをなくすため、雇用管理上必要な対策をとらなければなりません。

以下の10項目が厚生労働省の指針に定められています。

<雇用管理上とるべき対策>

- ① セクシュアルハラスメントの内容及びセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他

の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

- ③相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。(例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。)
- ⑤相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑦職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること。事実関係が確認できなかった場合も同様の措置を講じること。
- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- ⑩相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(6) 妊娠中・出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理)を講じることが必要です (法第12条・第13条)

事業主は、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保し(法第12条)、医師等による指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければなりません(法第13条)。

<女性労働者の母性健康管理に必要な措置>

○女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を定期的を受診するために必要な時間を、下記の頻度で確保できるようにすること。

【妊娠中】 妊娠23 週まで	4週間に1回
妊娠24 週から35 週まで	2週間に1回
妊娠36 週以後出産まで	1週間に1回

※ただし、医師または助産師(以下「医師等」)が異なる指示をしたときは、その指示に従って、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

【産後(出産後1年以内)】

医師等が保健指導又は健康診査を受けることを指示したときは、その指示するところにより、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

○妊娠中及び出産後の女性労働者が、保健指導又は健康診査を受け、医師等から指導を受けた場合、その指導を守ることができるよう、事業主は下記に示す勤務時間の変更や勤務の軽減等必要な措置を行うこと。

- ・妊娠中の通勤緩和(時差通勤、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更 等)
- ・妊娠中の休憩に関する措置(休憩時間の延長、休憩回数増加、休憩時間帯の変更 等)
- ・妊娠中または出産後の症状等に対応する措置(作業の制限、勤務時間の短縮、休業 等)

※医師等の指導がない場合や不明確な場合にも、女性労働者を介して主治医や産業保健スタッフと連絡をとり判断を求めるなど、適切な対応が必要です。

(7) ポジティブ・アクションの取組を国が援助しています(法第14条)

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自主的かつ積極的な取組(ポジティブ・アクション)を行う事業主に対して、国は相談その他の援助を行っています。

ポジティブ・アクションとは？

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から

- ・営業職に女性はほとんど配置されていない
- ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている

などの差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

国の援助とは具体的にどんなこと？(平成25年度の事業)

- ①経営者団体と連携して「女性の活躍推進協議会」を開催。
- ②「均等・両立推進企業表彰」を公募により実施し、ポジティブ・アクションを推進する企業を表彰。
- ③事業所から選任された機会均等推進責任者の活動を促すために、ポジティブ・アクションに関する情報提供を実施。
- ④ポジティブ・アクションに取り組む企業に対する両立支援助成金の支給額上乘せ制度の実施。
- ⑤使用者団体や労働組合などと連携して、男女間格差の「見える化」するための支援ツールの作成・普及。
- ⑥ポジティブ・アクション情報ポータルサイト(<http://www.positiveaction.jp/>)において、各企業のポジティブ・アクションの取組など各種情報を幅広く提供するとともに、企業が自社の女性の活躍推進の状況を自己診断できるシステムを運営。
- ⑦女性労働者が就業を継続していけるような環境づくりを促進するため、メンターネットワーク構築等を支援。



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」

「機会均等推進責任者」をご選任ください

厚生労働省では、ポジティブ・アクションの促進を図るため、各事業所において人事労務管理の方針の決定に携わる方を「機会均等推進責任者」として選任いただくよう願っています。「機会均等推進責任者」の方には、各種セミナーの開催案内をはじめ各種資料や行政情報、先進事例の紹介などを一早くお届けします。

詳細はこちらをご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/danjyokoyou_u.pdf

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

女性の活躍推進宣言コーナー

(<http://www.positiveaction.jp/declaration/>)

厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。



このサイトは、厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。宣言が発表された後、承認された企業として、あなたの会社を広く紹介いたします。

宣言する
宣言を見る

ポジティブ・アクション応援サイト

(<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>)

企業のポジティブ・アクションの取組を応援するため、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を業種や規模別に実名で紹介しています。



このサイトでは、企業のポジティブ・アクション(女性の活躍推進)の取組を応援するため、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を業種や規模別に紹介しています。

ご利用ガイド 企業検索の方法 掲載方法

(8) 派遣先にも男女雇用機会均等法は適用されます

労働者派遣が行われる場合においては、派遣先もまた、法に定められた妊娠・出産等を理由とする女性に不利益な取扱いの禁止(法第9条)、セクシュアルハラスメント対策(法第11条)や母性健康管理措置(法第12条、第13条)についての規定が適用されます。

2 育児・介護休業法の概要

育児のための両立支援制度

【子が1歳未満の方が利用できる制度】

(1) 育児休業制度（法第5条～第9条の2）

労働者は、事業主に申し出ることにより、子の1歳の誕生日の前日まで、原則1回に限り、育児休業をすることができます。

I. 育児休業の特例～パパ・ママ育休プラス～

両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、原則1歳までから1歳2か月までに育児休業期間を延長できます[ただし、育児休業を取得できる日数(女性の場合は産後休業と育児休業を合計した日数)は1年間が限度です。]。

II. 1歳6か月までの育児休業の延長

子が1歳以降、保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業期間を延長することができます。

<対象となる労働者>

～期間雇用者(パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者)でも、一定の要件を満たす場合は、育児休業をすることができます!!～

- 原則として1歳未満の子を養育する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、勤続1年未満の労働者など、一定の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。
- 期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する労働者が対象となります。
 - ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
 - ② 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること(子の2歳の誕生日の前々日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。)
- 1歳6か月までの育児休業の対象となるのは、以下のいずれかの事由に該当する労働者です。
 - ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ② 1歳以降子の養育をする予定であった配偶者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

<手続き>

- 育児休業の申出は、申出に係る子の氏名、生年月日、労働者との続柄、休業開始予定日及び休業終了予定日を明らかにして、原則として1か月前(1歳から1歳6か月までの育児休業については、2週間前)までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。
- 育児休業の申出があった場合、事業主は、①育児休業申出を受けた旨、②育児休業の開始予定日及び終了予定日、③育児休業を拒む場合には、その旨及びその理由を労働者に速やかに通知しなければなりません。

【子が3歳未満の方が利用できる制度】

(2) 短時間勤務制度(所定労働時間の短縮措置)（法第23条第1項・第2項）

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。

- 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間(5時間45分から6時間まで)とする措置を含むものとしなければなりません。

<対象となる労働者>

短時間勤務制度の対象となる労働者は、以下のいずれにも該当する男女労働者です。

- ① 3歳未満の子を養育する労働者であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。
- ② 日々雇用される労働者でないこと。
- ③ 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
- ④ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。

以下のア)～ウ)の労働者は、労使協定により適用除外とされる場合があります。

ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

※ このうち、ウ)については、実際に短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合のみ適用除外とすることができます。

この場合、事業主は、代替措置として、以下のいずれかの制度を講じなければなりません。

(a) 育児休業に関する制度に準ずる措置、

(b) フレックスタイム制度、

(c) 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤の制度)、

(d) 労働者の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

<手続き>

短時間勤務制度の適用を受けるための手続きは、就業規則等の定めによります。

こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、育児休業申出の場合の手続きも参考にしながら適切に定めることが必要です。

(3) 所定外労働の制限 (法第16条の8)

3歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合には、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

<対象となる労働者>

原則として3歳未満の子を養育する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、勤続1年未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。

<手続き>

所定外労働免除の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回でもすることができます。

【子が小学校就学前までの方が利用できる制度】

(4) 子の看護休暇 (法第16条の2、第16条の3)

小学校就学前までの子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

子の看護休暇は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるために利用することができます。

<対象となる労働者>

原則として、小学校就学前までの子を養育する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、勤続6か月未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。

<手続き>

子の看護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。子の看護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

(5) 法定時間外労働の制限 (法第17条)

小学校就学前までの子を養育する労働者が申し出た場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

<対象となる労働者>

原則として、小学校就学までの子を養育する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、勤続1年未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については対象となりません。

<手続き>

法定時間外労働の制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

(6) 深夜業の制限 (法第19条)

小学校就学前までの子を養育する労働者が申し出た場合には、事業主は、その労働者を深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはなりません。

<対象となる労働者>

原則として、小学校就学までの子を養育する労働者(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、勤続1年未満の労働者など、一定の労働者については対象となりません。

<手続き>

深夜業の制限の申出は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始予定日及び終了予定日等を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

(7) その他の両立支援措置(努力義務) (法第24条第1項)

事業主は、小学校就学前までの子を養育する労働者について、労働者の区分に応じ、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、短時間勤務制度、始業時刻変更等の措置(①フレックスタイム制度、②時差出勤の制度、③事業所内保育施設の設置・運営その他これに準ずる便宜の供与のいずれかの措置)を講ずるよう努めなければなりません。

(8) 転勤に対する配慮 (法第26条)

事業主は、労働者に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって子育てが困難になる労働者がいるときは、当該労働者の子育ての状況に配慮しなければなりません。

(9) 不利益取扱いの禁止 (法第10条、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2)

事業主は、育児休業など(1)～(6)までの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。

介護のための両立支援制度

(1) 介護休業 (法第11条～第15条)

労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができます。

- 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。
- 「対象家族」とは、配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)、父母及び子(これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。)、配偶者の父母です。

<対象となる労働者>

～期間雇用者(パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者)でも、一定の要件を満たす場合は、介護休業をすることができます！！～

- 原則として要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、勤続1年未満の労働者など、一定の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。
- 期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する労働者が対象となります。
 - ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
 - ② 休業開始日から93日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること(93日経過した日の1年後までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。)

<手続き>

- 介護休業の申出は、①休業に係る対象家族が要介護状態にあること、②休業開始予定日及び休業終了予定日等を明らかにして、原則として2週間前までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。
- 介護休業の申出があった場合、事業主は、①介護休業申出を受けた旨、②介護休業の開始予定日及び終了予定日、③介護休業を拒む場合には、その旨及びその理由を労働者に速やかに通知しなければなりません。

(2) 介護のための短時間勤務制度等の措置 (法第23条第3項)

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度その他の措置(短時間勤務制度等の措置)を講じなければなりません。

● 事業主は、短時間勤務制度等の措置として、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①短時間勤務制度
- ②フレックスタイム制度
- ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤の制度)
- ④介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度

● これらの制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、介護休業をした日数と合わせて少なくとも93日間は利用することができるようにする必要があります。

<対象となる労働者>

短時間勤務制度等の措置の対象となる労働者は、日々雇用される労働者以外の全ての男女労働者です。ただし、勤続1年未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。

<手続き>

短時間勤務制度の適用を受けるための手続きは、基本的に就業規則等の定めによります。こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにならないように配慮しつつ、介護休業申出の場合の手続きも参考にしながら適切に定める必要があります。

(3) 介護休暇 (法第16条の5～第16条の6)

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

● 「その他の世話」とは、ア)対象家族の介護、イ)対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話をいいます。

<対象となる労働者>

原則として、対象家族を介護する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、勤続6か月未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。

<手続き>

介護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。介護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

(4) 法定時間外労働の制限 (法第18条)

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出た場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

<対象となる労働者>

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、勤続1年未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については対象となりません。

<手続き>

法定時間外労働の制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回

もすることができます。

(5) 深夜業の制限（法第20条）

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出た場合には、事業主は、その労働者を深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

<対象となる労働者>

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続1年未満の労働者など、一定の労働者については対象となりません。

<手続き>

深夜業の制限の申出は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始予定日及び終了予定日等を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

(6) 転勤に対する配慮（法第26条）

事業主は、労働者に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって介護が困難になる労働者がいるときは、当該労働者の介護の状況に配慮しなければなりません。

(7) 不利益取扱いの禁止（法第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2）

事業主は、介護休業など(1)～(5)までの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。

3 紛争解決の援助等

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に関するご相談は、都道府県労働局雇用均等室において受け付けています。紛争が生じた場合や、法違反については以下によりますが、紛争が生じていない場合であっても、疑問やお困りのことがありましたら、どうぞご相談ください。

(1) 労働者と事業主の間に紛争が生じた場合は、解決のため援助・調停が受けられません(男女雇用機会均等法第17条・第18条、育児・介護休業法第52条の4・第52条の5)

労働者と事業主との間で男女均等取扱いや育児休業制度等に関する紛争が生じた場合、紛争の解決のため、法に基づく労働局長による紛争解決の援助（男女雇用機会均等法第17条、育児・介護休業法第52条の4）及び紛争調整委員会による調停（男女雇用機会均等法第18条、育児・介護休業法第52条の5）が受けられます。

<援助・調停の対象となる紛争>

- 男女雇用機会均等法に定める性別を理由とする差別、間接差別、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント対策、母性健康管理措置についての労働者と事業主との間の紛争。
※第5条の募集・採用については、調停の対象にはなりません。
- 育児・介護休業法に定める育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度、介護休暇制度、育児のための所定外労働の制限、深夜業の制限、育児のための所定労働時間の短縮措置、介護のための短時間勤務制度等の措置、労働者の配置に関する配慮、育児休業等を理由とする不利益取扱いについての労働者と事業主との間の紛争。

○労働局長による紛争の解決の援助

都道府県労働局長が、両当事者の事情をよく聴取し、問題解決に必要な具体策の提示(助言・指導・勧告)をすることにより紛争の解決を図る制度です。

○紛争調整委員会による調停

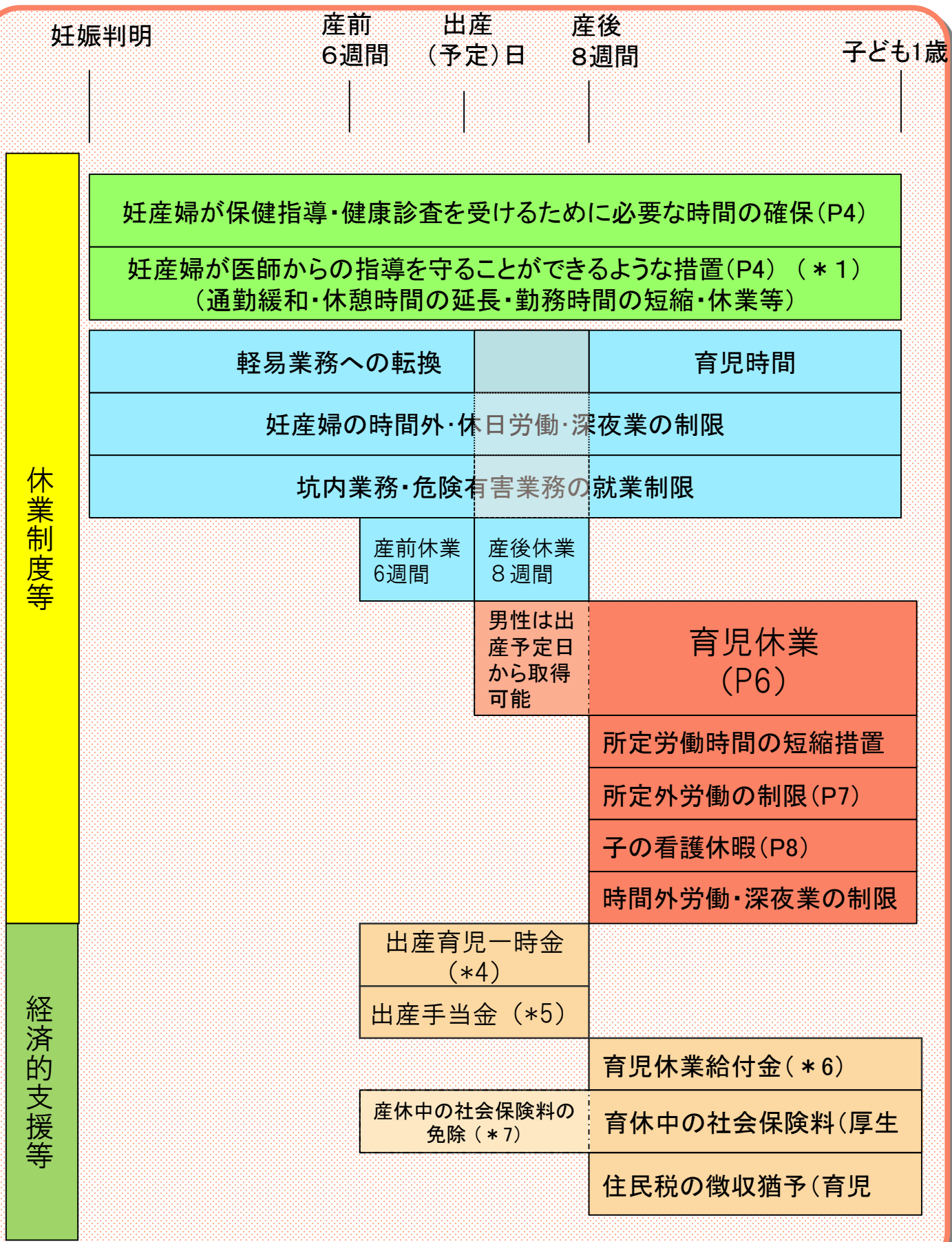
弁護士や大学教授等の労働問題の専門家である調停委員が、両当事者の事情をよく聴取し、紛争解決の方法として調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度です。

(2) 法違反がある場合は指導等が行われます(男女雇用機会均等法第29条・第30条・第33条、育児・介護休業法第56条・第56条の2・第68条)

法違反となる事実の有無を確認する必要があるとき、厚生労働大臣は事業主に対して報告を求めることができます。法違反がある場合には助言、指導、勧告が行われ、勧告に従わない場合は企業名公表の対象となります。

また、厚生労働大臣の報告の求めに応じなかった、あるいは虚偽の報告を行った事業主に対しては、20万円以下の過料が科されることとなります。

妊娠から産休、育児休業、復職後の流れ



(これらの内容は、ほとんどの母子健康手帳にも掲載されています)

1歳2か月

1歳6か月

3歳

就学

* 1 医師からの指導内容を会社に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」があります
「母性健康管理指導事項連絡カード」は、厚生労働省ホームページ (<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>) からダウンロードすることができます。また、ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されているので、それをコピーして使うことができます

* 2 両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合です

* 3 子が1歳以降、保育所に入れなど一定の要件を満たす場合です

* 4 出産費用の負担軽減のため子一人につき42万円支給されます

* 5 産前・産後休業期間の収入減をカバーするため1日につき標準報酬の3分の2が支給されます

* 6 一定の要件を満たすと、休業開始時賃金日額×支給日数×50%が支給されます

場合(*2)によって は取得 可能	場合(*3)によって は取得 可能
-------------------------	-------------------------

(短時間勤務)等(P6)

時間外労働・深夜業の制限(P8,P9)

* 7 産休中の社会保険料の免除は平成26年4月1日から実施されます

* 8 就業規則等で3歳までの育児休業制度が定められ、休業している場合です

* 9 一度に納税することが困難であると認められる場合に限られます

年金保険料・健康保険料)の免除	場合(*8)によっては、免除
-----------------	----------------

休業期間中1年以内)
(*9)

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の詳細に関するお問い合わせは

都道府県労働局雇用均等室へ

[受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3512-1611 03-6893-1100	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-288-3511	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

《男女雇用機会均等法に関する情報は、こちら》

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

《育児・介護休業法に関する情報は、こちら》

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/index.html#pam-02>

厚生労働省のホームページでは、メールによるご質問も受け付けています。

<https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

ママの復職・再就職は=必 イクメンに聞く 仕事と育児両立 への道!

厚生労働省の「イクメンの星」に選ばれたおち越智さん



そんなことで妻の精神状態がギリギリの状態に……

……というきびしい意見が。

育休をとったのは2人目が生まれた頃。ちょうど仕事が忙しく毎日深夜帰宅

育休明け
また激務の日々。妻も働き始めたこともあり

育休
とったら？

幸い日頃から情報を共有する仕組みもあって引き継ぎもすぐにできました。

2ヶ月くらいはわからなかったけど、はい

しかし
出せコースから外れるぞ

ポストがなくなるとかも前例ないし

人への仕事の頼み方
部下への指示を明確にするなど……

育児時短勤務を取ることを決心！

協力するよ!!

優先順位の付け方

- 1 他部署への依頼
- 2 部下への仕事の確認
- 3 自分の作業

明日!!

それでも子育てのいつするの? 今でしょ!!

育休時短勤務

限られた時間内で仕事をするには徹底した時間管理が必要。

○時までに仕事を終わらせて△時にはおまかせ

朝の時間の使い方
た例えば
早めに出動して所用を済まそう

パパたち!!
あきらめないで
育休制度を
活用しよう!!

育休中に家事・育児への理解が深まって
今は時間があふんできてる
家事をやってます

時間を過ぎこむことがプロの仕事だと思っていましたか?

決められた時間内で最大限のアウトプット

その習慣が身に付いて今も定時+1時間くらいで帰れます。

お先に

育児・介護休業法に定められた両立支援制度

育児休業制度 子どもが1歳になるまで育児休業をすることができます。	短時間勤務制度 3歳未満の子を養育する労働者は短時間勤務を申請できる。	子の看護休暇制度 就学前の子を養育する労働者は年に5日まで、子の看護のために休暇を取得できる。
時間外労働の制限 就学前の子を養育する労働者が希望すれば、年150時間を超えた時間外労働をさせてはいけません。	深夜業の制限 就学前の子を養育する労働者が希望すれば、22時～5時の深夜に仕事をさせてはいけません。	転勤についての配慮 事業主は、労働者の転勤について、その育児の状況に配慮しなければいけません。

パパが使える両立支援制度を知っていますか? (%)

育児休業制度	50%
短時間勤務制度	17%
子の看護休暇制度	12%
時間外労働の制限	6%
深夜業の制限	4%
転勤についての配慮	7%

パパも育児休業が取れることを知っている人は半数。その他の制度は知っているママはわずか

ママ隊アンケート2013年12月実施：回答数54名

パパが使える制度を夫婦で再確認しよう!

「イクメン」が流行語大賞を取って早3年。その数は着実に増加しています。今回、編集部がとったアンケートによると、パパが使える両立支援制度をよく知らないママが多いことがわかりました。また、制度は知っていても、使うには二の足を踏むというご夫婦も多いよう。そこで、育児休業と時短勤務をとったイクメンの星、越智さんに、周囲の理解を得る方法などを伺いました。ぜひ、パパと一緒に読んで、制度を上手に使う方法を考えてみては?

Ikumen Project

イクメン企業 アワードとは

厚生労働省イクメンプロジェクトが表彰。育児を積極的に
行う男性が働きやすくなるよう
に、企業改善を図る企業が
選ばれている。アワードに輝
いた企業は採用やブランドイ
メージアップにつながるメリッ
トがある。

個人も企業も応援する

イクメンプロジェクト

イクメンを増やすには、パパ達の働き方を見直してほしいですね。

それには企業はじめ周囲の理解も必要。

イクメン社員をサポートする企業を認定・表彰して、
社会全体でイクメンを応援する取り組みが進んでいます。

イクメンを増やすために
社会環境を整えたい

パパの会社も育児を取れるはずだ
けど、なかなか言い出せない……。
この「なかなか」には、制度はあれ
ど、周囲の理解を得にくく、利用で
きないジレンマがあります。パパ個
人のやる気だけでは解決できないこ
とも多く、パパがもっと育児に関わ
るには、社会環境、なかでも職場環
境が変わらないと難しいものです。
そこで、厚生労働省イクメンプロ
ジェクトでは、男性のワークライフ
バランスの実現へ企業をあげて改革
をしたり、社員を啓蒙している企業
を応援。仕事と子育てを両立するパ
パを応援しています。パパも一緒に
育児ができるようになれば、ママの
再就職や復職も今よりスムーズにな
るでしょう。

2013年グランプリ 花王株式会社

男性の育児休業取得率4割! 社内啓蒙活動も盛ん

花王は男性の育児休業取得率が
約4割。平均取得期間は約11日
もある。子が生まれた男性社員
と上司に、育児支援制度の啓蒙
リーフレットを配布する組み

では、上長の理解を促し、社員
の利用支援をしている。他にも
時間外労働の削減など、パパも
仕事と家庭を両立するように意
識改革を実施している。

評価ポイント

- 推進のための多様な取り組み
- 業務改善の取り組みも実施
- 4割を超える育児休業取得

育休をとったAさん

父親になるタイミングは、
今までの仕事のやり方を変
える絶好のチャンス。関係
部署・メンバー・上長と情
報を密にやりとりすること
で時間意識を共有し、効率
的な仕事の進め方が可能に
なります。子どもの笑顔を
見る瞬間が、アイデアが浮
かぶゴールデンタイムです。



花王社内の啓蒙
ポスター。仕事
も子育ても楽し
むパパを応援
し、男性社員の
育児休業取得を
推進している



男性社員を集めての育児
講座や、育児休職復職前
の女性社員の配偶者向け
セミナーも実施

おすすめハンドブック



仕事と子育てを両立させ、相乗
効果を生み出すためのヒント集
ダウンロードは
[http://ikumen-project.jp/
wlb_handbook.html](http://ikumen-project.jp/wlb_handbook.html)



詳しくは
イクメンプロジェクト
で検索
ikumen-project.jp

イクメン プロジェクトは、育児・介護休
業法をはじめとした
制度見直しに加え、
社会全体で男性がも
っと積極的に育児に
関わることができ
るように働きかける活
動です

くるみんマークの
会社は
働くパパにも
ママにもやさしい



くるみんマークとは?

従業員の仕事と子育ての両立
を図るために定めた目標を達
成し、男性の育児休業等取得
者が1人以上いるなどの要件
を満たした企業に与えられる
マーク。都道府県労働局の認
定マークで、名刺や商品など
に使用できる。

パパの会社も
イクメン企業アワードや
くるみんマークに
申請してほしいな♡

「イクメン企業アワード」より前
から、国がイクメンを支援している
制度として、「くるみんマーク」が
あります。「くるみんマーク」を使
用している会社は、仕事と子育てが
両立しやすい証拠。現在、くるみん
マーク取得企業は1700社もある
から、パパが務める会社も、「くる
みんマーク」を取得しているかもし
れません。認定企業のリストは労働
局のホームページで見られます。全
国にどんどん増えるといいですね。



株式会社ニチレイフーズ



ココ

丸大食品株式会社



あなたの近くにも くるみんマークがあるよ

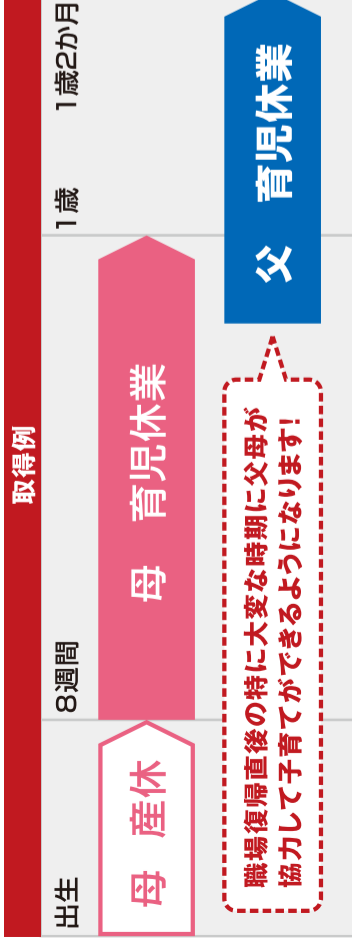
くるみんマークはメーカーから金融、
流通まで様々な企業が認定されていま
す。実は身近なパッケージにもくるみ
んマークを発見! あなたのまわりで
もくるみんマークを見つけてみて!

制度改正により、男性の育児休業が取りやすくなりました。

夫婦で取得すると、
1歳2か月まで
休業できます。

妻の産休中に夫が
休業した場合、夫は
2度も取得できます。

配偶者が
専業主婦(夫)でも
休業できます。



制度の詳細は「イクメンプロジェクト」サイト内で紹介しています。

「イクメンプロジェクト」ホームページ

- 「イクメン宣言」(個人)、「イクメンサポーター宣言」(個人・団体)などの参加型プロジェクトにより、社会的気運を醸成していきます。
- 「イクメン宣言」をした方の中から、「イクメンの星」を選定し、ホームページ上で紹介します。
- その他、企業の取り組み事例ご紹介や、育児休業制度の解説、イクメンプロジェクトチャネル、メールマガジンなど、イクメン&サポーターのためのお役立ち情報が満載です。

イクメン宣言しよう!

働くお父さんの子育てに役立つ情報も掲載! [イクメンプロジェクトサイト ikumen-project.jp](http://ikumen-project.jp) [イクメン](#) [検索](#)

推進チームメンバー

- 安藤哲也氏 (座長)
(NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事)
- 小室淑恵氏
(株)ワーク・ライフバランス代表取締役社長
- 山田正人氏
(「経産省の山田課長補佐、ただいま育休中」著者)
- おちまと氏 (プロデューサー)
- 渥美由喜氏 ((株) 東レ経営研究所研究部長)
- 駒崎弘樹氏 (NPO 法人フロレンス代表)
- 佐藤博樹氏 (東京大学教授)



社会に、イクメン力を。

育てる男の働き方、生き方が、社会を動かす時代です。

子育てを楽しみ、ママの人生を支えるために。
自分の働き方を見直し、進化させていく。
時間管理能力や段取り力を高め、成長していく。
いま、そんなイクメンたちが増えています。
家族のぎすぎすなを深める生き方が、働き方もプラスに変える。
あしたの日本に、社会を動かすイクメンのチカラを。



育てる男が、家族を変える。社会が動く。



育児を楽しむ男たちが社会へ発信! イクメンプロジェクト



育てる男が、家族を変える。社会が動く。

イクメンプロジェクト

イクメンとは子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性のこと。または、将来そんな人生を送ろうと考えている男性のこと。イクメンがもっと多くなれば、妻である女性の生き方が、子どもたちの可能性が、家族のあり方が大きく変わっていくはず。そして社会全体も、もっと豊かに成長していくはずです。イクメンプロジェクトは、そんなビジョンを掲げて発足しました。

イクメンプロジェクトはイクメンの皆さんはもちろん、ご家族、企業、地域の皆さんなどのサポーターとともに育てていく、一大ムーブメントです。家族のあり方を、社会を大きく動かしていくプロジェクトに、あなたも参加してみませんか？



「育」を象徴的にデザインしたロゴマーク

ロゴマークでは、子育てする父親が家族のあり方を変え、自分自身も成長し、やがて社会の成長にもつながっていくというプロジェクトの意義を、「育」の漢字で象徴的に表現しています。このロゴマークに「育てる男が、家族を変える。社会が動く。」というスローガンを掲げ、プロジェクトの使命を伝えていきます。

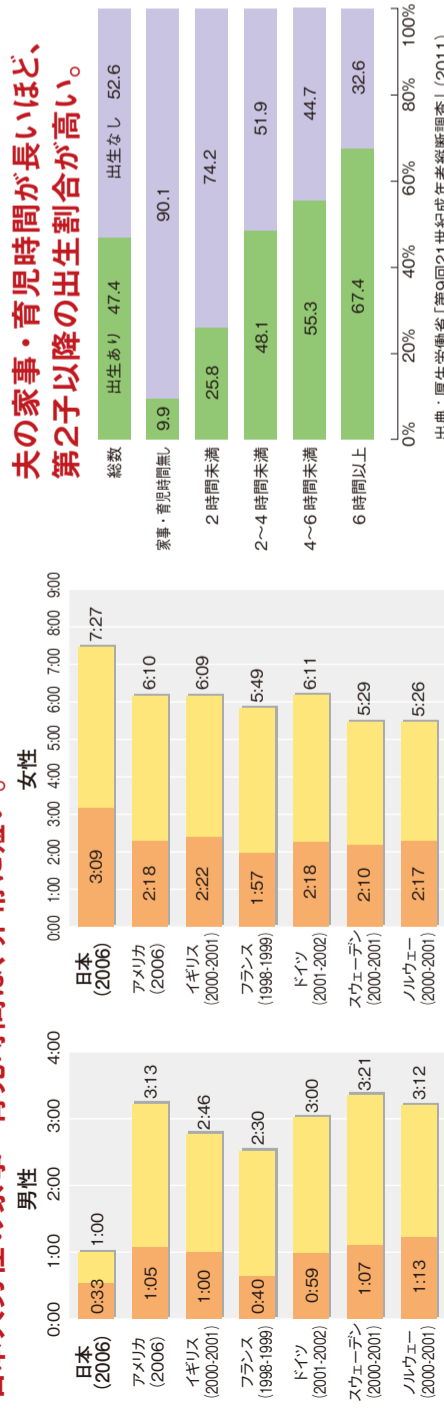
プロジェクトの背景

多くの男性は、育児に意欲を持っています。

現在、約9割の男性が「育児休業を取得したい」と希望しています。また、日本の男性が家事・育児をする時間は他の先進国と比べて極めて低い水準となっており、そのことが子どもをもつことや妻の就業継続に対して悪影響を及ぼしています。厚生労働省では、男性の育児休業取得率を現状の2.63%から2017年度には10%に、2020年度には13%に上げることなどを目標に掲げ、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）の実現に取り組んでいます。

日本男性の育児の実態

■父親の家事・育児関連時間
日本人男性の家事・育児時間は、非常に短い。



注：1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ3歳未満の児童を育てる。ただし、妻の「出生前1年」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査時から第9回調査まで双方が同居を維持している夫婦
②第1回調査時に独居で第7回調査までの間に結婚し、結婚後第9回調査まで双方が同居を維持している夫婦
2) 家事・育児時間は、出生ありは出生前調査時の「出生あり」は出生前調査時の「出生なし」は第8回調査時の状況である。
3) 8年前で2人以上出生の場合は、本子について計算している。
4) 総数は、家事・育児時間不詳を含む。

出典：Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "America Time-Use Survey Summary" (2006)、総務省「社会生活基本調査」(平成18年)

プロジェクトの内容

サイトを情報発信の起点として、さまざまな活動を展開

イクメンプロジェクトでは本サイトを情報発信の起点とし、イクメンとイクメンサポーターのプロジェクト参加を推進していきます。趣旨にご賛同いただける個人の方、企業、自治体等団体の方の参加をお待ちしています。

イクメン宣言 / 企業事例紹介

全国のお父さん! 育児を楽しみましょう!

岡山県 30代 3児の父

大変だけど楽しい育児。

妻ばかりに任せておくのはもったいない!!
育児を通じてパパも成長します。

東京都 30代 1児の父

毎日の出勤時に「パパ〜!」っと

離れ離れになるのを嫌がり、

泣きながら抱き着かれ続けられるほどの

パパっ子に育ててみせる♪

ママには負けん!

青森県 30代 1児の父

株式会社ベネッセコーポレーション

株式会社ベネッセコーポレーションでは、「社員の仕事と生活との調和が図られることにより、貴重な労働力の継続的な確保とパフォーマンスの維持向上」を基本的な考え方に、男女区別なく、育児・介護の両立支援策や、スーパーフレックス制度・在宅勤務制度等の時間や場所の柔軟性を高める施策を推進しています。

働きながら出産や育児をする皆さんへ

労働者が働きながら出産や育児ができるよう、産前産後休業や育児休業など様々な制度が法律で認められています。

また、実際に制度が利用できるよう、妊娠・出産や育児休業の申出などを理由とする解雇やパートへの身分変更などの不利益な取扱いは、法律で禁止されています。

次のような取扱いを受けてお困りの場合は、長崎労働局雇用均等室にご相談ください。



次世代認定マーク「くるみん」

- 会社に妊娠を報告したら、退職してくれと言われた。
- 妊娠しているので、契約更新はしないとされた。
- つわりがひどく、医師の指示を受けて休んだら、正社員からパートになるよう言われた。
- 切迫流産で休業したところ、勤務できないなら解雇すると言われた。
- 妊娠したので夜勤の免除を申出たら、退職するかパートになるよう言われた。
- 派遣先から、妊娠中に何かあったら困ると勤務を拒まれた。
- 育児休業の申出をしたら、退職してくれと言われた。
- 育児休業後の復帰について、正社員を採用したので戻る場所はないと言われた。

長崎労働局雇用均等室では、妊娠中の労働者の健康管理に関する措置や育児休業制度についてのご相談のほか、事業主の指導や労働者と事業主との間のトラブル解決の援助を行っています。

長崎労働局雇用均等室 (<http://nagasaki-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>)
電話095-801-0050 FAX095-801-0051