

「ワーク・ライフ・バランスを実現する上で障害となっている規制・制度・運用等」についての主な意見・提案と回答内容について

資料

	意見・提案内容		関係府省	回答内容	参考URL
	項目名	内容			
1	配偶者控除	生き方や働き方に中立的な制度を目指し、配偶者控除を廃止すべき	財務省 総務省 (内閣府、厚生労働省)	税制改正については、税制調査会において検討されることとなっている。 なお、今後、6月に女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚で決定され、閣議決定した日本再生戦略に盛り込まれた「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画に基づき、内閣府及び厚生労働省において、働き方に中立的な制度の実現に向けた社会保障制度・税制等の見直しに向け、国民各層の理解を得るための取組を進めることとしている。	http://www.cao.go.jp/zei-cho/etc/2011/icsFiles/afieldfile/2011/12/26/231210taikou2.pdf
2	社会保障制度	生き方や働き方に中立的な制度を目指し、年金の第3号被保険者制度を廃止すべき	厚生労働省 (内閣府)	社会保障・税一体改革大綱(平成24年2月17日閣議決定)では、「第3号被保険者制度の見直し」について「短時間労働者への厚生年金の適用拡大、配偶者控除の見直しとともに、引き続き総合的な検討を行う」とされている。 なお、今後、6月に女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚で決定され、閣議決定した日本再生戦略に盛り込まれた「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画に基づき、内閣府及び厚生労働省において、働き方に中立的な制度の実現に向けた社会保障制度・税制等の見直しに向け、国民各層の理解を得るための取組を進めることとしている。	http://www.cas.go.jp/ip/seisaku/syakaihosyou/kakugikettei/240217kettei.pdf
3		非正規雇用者について厚生年金・被用者保険の適用を拡大すべき	厚生労働省	平成24年3月30日に国会に提出した「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律案」に、短時間労働者に対する社会保険の適用拡大が盛り込まれている。	http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/180.html
4		遺族基礎年金について父子家庭に支給できるようにすべき	厚生労働省	平成24年3月30日に国会に提出した「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律案」に、遺族基礎年金の父子家庭への支給が盛り込まれている。	http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/180.html
5		国民年金基金の掛金及び農業者年金の年金額について、男女同一にすべき	厚生労働省 農林水産省	国民年金基金は、世代間扶養で行っている公的年金と異なり、加入者が将来の年金のための費用を自ら積み立てる事前積立方式をとっている。このため将来の給付費に見合った掛金とする必要がある。 また、平均余命をみると、女性の方が男性よりも長く、この差は拡大する傾向にある。したがって、平均余命が長い分だけ女性の方が給付費は大きくなっている。 さらに、国民年金基金の加入員は、公的年金と異なり任意加入となっているため、男女同一掛金により女性の給付費の一部を男性に転嫁する方式は、逆選択を招く構造になっている。 したがって、男女別掛金を同一にすることは現時点では適切ではないと考えている。 農業者年金制度では、加入者が生涯受け取る年金総額は、それぞれの加入者が掛金とその運用益で積み立てた資金によって決まるが、男女の違いで異なることはない。 なお、女性は男性よりも平均余命が長いことから、単年度当たりの受給額が少なくなるが、不平等ということはない。	
6		自営業者と被用者の格差を解消するため、社会保障の事業者負担をなくし、税方式とすべき	厚生労働省	社会保障・税一体改革大綱(平成24年2月17日閣議決定)では、「所得比例年金」と「最低保障年金」の組み合わせからなる一つの公的年金制度にすべての人が加入する新しい年金制度の創設について、国民的な合意に向けた議論と環境整備を進め、平成25年の国会に法案を提出するとしている。	http://www.cas.go.jp/ip/seisaku/syakaihosyou/kakugikettei/240217kettei.pdf
7	親権等	離婚後も両親が子育てにかかわるよう共同親権とすべき	法務省	離婚後共同親権制度の導入については、関係各方面から様々な意見が寄せられている上、子の監護教育をめぐる共同親権者間の意見の対立により、適切適切に親権を行使することができなくなり、子の利益を害することにならないかなどの懸念があることを踏まえ、慎重に検討する必要がある。	

	意見・提案内容		関係府省	回答内容	参考URL
	項目名	内容			
8	親権等	養育費の支払いを確実に履行させる制度を導入すべき	法務省 厚生労働省	既に平成15年及び平成16年の民事執行法改正により、養育費に係る定期金債権に基づく強制執行に関して、①弁済期未到来の債権について一括差押えを可能とし、②給料債権等の差押禁止の範囲を4分の3から2分の1に緩和し、③間接強制を認めるなど、養育費の履行確保のために必要な措置が講じられている。 また、厚生労働省においては、養育費相談支援センターや母子家庭等就業・自立支援センターによる養育費相談等の取組を行っている。	
9	選択的夫婦別氏制度	選択的夫婦別氏制度を導入すべき	法務省	法務省は、既に平成3年から、法制審議会民法部会(身分法小委員会)において、「婚姻及び離婚制度全般についての見直し審議」を開始し、法制審議会は平成8年2月に、選択的夫婦別氏制度の導入を含む「民法の一部を改正する法律案要綱」を答申した。法務省においては、この法律案要綱に基づき、平成8年の通常国会(第136回国会)に、「民法及び戸籍法の一部を改正する法律案」を提出すべく関係方面と折衝を行ったが、各方面に様々な議論があることから、国民の意識に配慮しつつ更に慎重な検討を行う必要があるとして、同国会での法案の提出を見送った。 その後、法務省は、平成22年の通常国会(第174回国会)への法案の提出をも視野に入れ、法制審議会の答申を踏まえた改正法案を準備したが、選択的夫婦別氏制度の導入等については、政府部内においても様々な意見があり、再び改正法案の国会提出を見送った。法務省としては、今後とも、関係各方面に対し、民法改正の内容等を十分に説明しながら、改正法案の国会提出に向けて努力していきたい。	
10	高齢者雇用、障害者雇用等	生活保護受給者に対する就労支援を強化すべき	厚生労働省	生活保護が最後のセーフティーネットとしての役割を担っていることを考えれば、支援が必要な人に確実に保護を実施しつつ、就労等による自立の促進などの取組を進めることが必要である。 就労支援は、生活保護受給者の状況に応じてきめ細かく行う必要があるため、 ・ハローワークと福祉事務所に配置する就労支援の担当者を更に増員するとともに、 ・就労に結びつきにくい人に対し、日常生活から就労に至るまでの支援を行う事業を新たに開始するなどの支援を強化していく。 さらに、今年の秋を目途に策定する予定の「生活支援戦略」を検討する中で、保護受給中の就労収入の一部を積み立て、保護脱却時に一括還付する「就労収入積立制度(仮称)」の導入も含め、脱却に向けたインセンティブ強化の仕組みについて、検討していく。	

	意見・提案内容		関係府省	回答内容	参考URL
	項目名	内容			
11	高齢者雇用、 障害者雇用等	低所得世帯の子どもの教育費を支援するため、子ども手当の増額、大学までの学費の無料化、ベシツクインカムの導入を検討すべき。	文部科学省 厚生労働省	(児童手当) 子どものための現金給付制度については、「児童手当法の一部を改正する法律案」を第180回通常国会に提出し、衆議院で法律案の修正が行われた上、2012(平成24)年3月に成立、同年4月1日から施行された。これにより、児童手当は、所得制限額(例:夫婦・児童2人世帯の場合は年収960万円)未満の方に対して、3歳未満と、3歳から小学生の第3子以降については児童1人当たり月額1万5000円、3歳から小学生の第1子・第2子と、中学生については児童1人当たり月額1万円を支給することとなった。なお、所得制限額以上の方に対しては、特例給付として児童1人当たり月額5000円を支給することとなった。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/jidoutaute/index.html
				(学費の無料化) 高等学校等については、平成22年度から公立高校の授業料を無償にするとともに、私立高等学校等については高等学校等就学支援金を支給することにより、高等学校等における教育に係る家庭の経済的負担の軽減を図っている。 また、大学については、厳しい国の財政事情の下、一律に学費の無償化を実現することは困難である。私立大学の授業料等の学費については、各設置者の判断で設定されている。 一方で、国立大学においては、各大学の定める規程等に基づき授業料等の免除を行っており、文部科学省としては、各大学が十分に実施できるよう国立大学法人運営費交付金の算定において授業料免除枠の拡大を実施している。今後とも、私立大学が実施している授業料減免等への支援を引き続き行う。また、学ぶ意欲と能力のある学生等が経済的理由により学業を断念することがないよう、奨学金事業を着実に実施している。	http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/mushouka/index.htm
				(ベシツクインカム) 現在の社会保障制度の基本的な考え方としては、できる限り、それぞれの人が持つ意欲や能力を活用して就労することで自立を図っていくというものであり、直ちに取り入れる事は難しいと考える。 なお、今回の一体改革にて、貧困格差対策を強化するため、国保や介護保険の保険料軽減対策の強化や、低所得者への年金の加算等を行い、番号制度の本格稼働・定着後の実施を念頭に、関連する社会保障制度の見直しや所得控除の抜本的な整理とあわせ、総合合算制度や給付付き税額控除等再分配に関する総合的な施策を導入することとしている。 よって、現在は社会保障・税一体改革による低所得者支援を検討、審議している。	
12		求職者支援制度が関係機関の間で連携が取れていないといったことがないよう、その機能を十分に生かす制度運営をすべき	厚生労働省	平成23年10月に開始した、雇用保険を受給できない方々に対し、職業訓練と訓練期間中の生活支援等により早期の就職を支援する求職者支援制度については、訓練コースの設定や求職者に対する受講あっせん、就職支援を適切に行うため、必要な情報を共有するなど関係機関が連携しながら引き続き実施していく。	
13		障害者福祉施設が独自に団体就労を行えるようにすべき	厚生労働省	ご意見の内容については、現行制度により概ね対応できているものと理解している。 就労体験については、例えば障害福祉サービスの一類型である就労移行支援事業では、その取扱いを定めた基準の中で、障害者が実習を行う企業等を確保しなければならない扱いとするとともに、より障害福祉サービス事業所の実習実施意欲を向上させるため、平成24年度からは、報酬上も新たな加算を設けるといった対応をしているところ。 また、農業への取組については、就労系の障害福祉サービス事業所が施設外就労(※)の形態で農業に取り組むことについて、農林水産省とも連携を図り、平成23年度より同形態による取組を推奨してきているところ。 (※)施設外就労:農家・農業法人と障害福祉サービス事業所等が農業にかかる請負契約を締結した上で、一部の農作業を委託するもの	

	意見・提案内容		関係府省	回答内容	参考URL
	項目名	内容			
14	高齢者雇用、障害者雇用等	人工透析患者は透析さえ受ければ健常者と変わりなく働けるにもかかわらず、障害者と一括りにされ、軽作業の仕事が強いられる状況である。企業に対し、人工透析患者の実態を周知し、雇用を促進することを啓蒙してほしい。	厚生労働省	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、事業所における障害者雇用を推進するため、雇用管理や職場環境の整備などを改善・工夫し、さまざまな取り組みを行った事例を全国の事業主から募集し、広く周知、普及している。 平成18年度は、「内部障害者のための職場改善に関する好事例集」をとりまとめ、最優秀賞として人工透析を考慮した勤務体制と職場環境を整えることによって積極的に雇用に取り組んでいる企業を取り上げたところであり、引き続き事業主への周知を行っていきたい。	http://www.jeed.or.jp/activity/education/h18_kaizen_jirei.html
15		聴覚障害者や高齢者の社会参加促進のため、視覚的情報環境を整備すべき	厚生労働省 総務省	聴覚障害者の社会参加の促進を図るため、以下の取組を行っている。 ・聴覚障害者情報提供施設の運営に要する費用に対する補助及び設置促進 ・字幕入り映像ライブラリー等製作貸出事業の実施 ・コミュニケーション支援事業の実施 障害や年齢によるデジタル・ディバイドを解消するため、通信・放送分野における情報バリアフリーの推進に向け、下記の助成を実施している。 ・字幕番組・解説番組等の制作促進 ・身体障害者向け通信・放送役務の提供等の推進 ・デジタル・ディバイド解消に向けた技術等研究開発支援	http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tusin/b_free/b_free1.html
16	所得税法56条	家業に従事する配偶者の自立を妨げる所得税法56条は廃止すべき	財務省	税制改正については、税制調査会において検討されることとなっている。	http://www.cao.go.jp/zeicho/etc/2010/icsFiles/afiedfile/2010/12/20/221216taikou.pdf
17	ポジティブ・アクション	企業の男女共同参画の現状報告と対策を義務化すべき	内閣府 金融庁 厚生労働省 経済産業省	内閣府において、具体的な女性の採用・登用等に向けた目標設定を行った団体、企業等のポジティブ・アクションに関する計画を登録していただき、その計画をホームページに掲載することにより、広く公表する取組を進めているところであり、今後とも引き続き目標の設定に向けた働きかけを行う。 今後、6月に女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚で決定され、閣議決定した日本再生戦略に盛り込まれた「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画に基づき、消費者、就職希望者、市場関係者に対し、企業の女性の活躍状況の可視化を促進する取組を「見える」化総合プランとして2012年末までに策定することとしている。	http://www.gender.go.jp/main_contents/category/positive_act/positive.html
18		クオータ制を導入し、数年以内の実施を義務化すべき	内閣府 厚生労働省	現在、団体、企業等における具体的な女性の採用・登用等に向けた目標設定を進めるため、内閣府へのポジティブ・アクションに関する計画の登録、ホームページへの掲載を進めているところであり、引き続き目標の設定に向けた働きかけを行う。 なお、今後、内閣府において、クオータ制のような強制力のあるポジティブ・アクションを導入するとした場合の憲法の平等原則等との関係について整理することを予定している。	
19		経営者レベルにおける女性比率の目標値の設定を義務化すべき	内閣府 金融庁 厚生労働省 経済産業省	内閣府において、具体的な女性の採用・登用等に向けた目標設定を行った団体、企業等のポジティブ・アクションに関する計画を登録していただき、その計画をホームページに掲載することにより、広く公表する取組を進めているところであり、今後とも引き続き目標の設定に向けた働きかけを行う。 今後、6月に女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚で決定され、閣議決定した日本再生戦略に盛り込まれた「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画に基づき、消費者、就職希望者、市場関係者に対し、企業の女性の活躍状況の可視化を促進する取組を「見える」化総合プランとして2012年末までに策定することとしている。	
20		女性管理職比率の基準設定及び未達成企業への罰則を設けるべき	厚生労働省	現状においては、企業の自主的かつ積極的な取組であるポジティブ・アクションの取組促進を図ることが有効であると考えている。	

	意見・提案内容		関係府省	回答内容	参考URL
	項目名	内容			
21	ポジティブ・アクション	昇進・昇格、賃金の男女格差について実態調査を行うべき	内閣府 厚生労働省	昇進・昇格については、雇用均等基本調査において定期的に調査を行っており、男女間賃金格差については、賃金構造基本統計調査において、毎年調査を行っているところである。 賃金構造基本統計調査を元に、毎年、男女共同参画白書に男女間の給与格差等のデータを掲載、実態を整理し、公表している。	
22	非正規雇用	正規社員への転換を希望する非正規社員の正規化を推進すべき	厚生労働省	厚生労働省では、ハローワークによる就職支援や奨励金の支給により、非正規雇用の労働者の正社員化を支援している。 また、有期雇用の派遣労働者について、希望に応じ、無期雇用の労働者への転換措置を派遣元事業主にに対し努力義務化するなどの措置を盛り込んだ労働者派遣法の改正を行った。	http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/roudou_haken0329.pdf
				有期労働契約を、長期にわたり、反復更新した場合の無期労働契約への転換などを盛り込んだ労働契約法改正案を今国会に提出し、成立した。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou/roudou/roudoukiun/keiyaku/kaisei/
23		有期雇用の更新回数に一律の上限を設けることを禁止すべき	厚生労働省	今国会に提出し、成立した改正労働契約法案では、有期労働契約の無期転換ルールの新設に当たり、通算契約期間の長さによって無期転換申込権の有無を判断する仕組みとしており、更新回数の制限は設けられなかった。まずは同法の円滑な施行に取り組むことが重要であり、要望への対応は困難である。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou/roudou/roudoukiun/keiyaku/kaisei/
24		非正規雇用者の労働時間以外の待遇を正規雇用者と差別しない均等待遇原則を義務付けるよう、労働契約法及びパートタイム労働法を改正すべき	厚生労働省	(有期契約労働者) 厚生労働省では、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止等を内容とする労働契約法の一部を改正する法律案を第180回国会に提出し、成立した。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou/roudou/roudoukiun/keiyaku/kaisei/
				(パートタイム労働者) 厚生労働省では、平成19年のパートタイム労働法改正法附則に置かれた施行3年後の見直しに向けた検討規定に基づき、平成23年9月から、今後のパートタイム労働対策の在り方について労働政策審議会で検討を行い、平成24年6月に厚生労働大臣に対し建議がなされた。 今後、この建議に基づき、必要な法制上の措置を講ずることとしている。	http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002de17.html
25		労働基準法第4条に男女賃金格差を是正するため同一労働同一賃金を明記すべき	厚生労働省	労働基準法第4条において、男女同一賃金の原則を規定している。	
26		正規雇用の増員を図るために企業に助成金を出すべき	厚生労働省	厚生労働省では、パートタイム労働者又は有期契約労働者に関し、正社員転換制度を導入し実際に適用した事業主や、派遣労働者を直接雇い入れた事業主等に奨励金を支給している。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou/roudou/part_haken/iigvounushi/index.html
27		最低賃金を引き上げるべき	厚生労働省	最低賃金の引上げについては、平成22年6月に策定した新成長戦略で、2020年までの目標として「全国最低800円、全国平均1000円」を掲げている。この目標の実現に向けて、最低賃金の引き上げにより最も影響を受ける中小企業に対しては、しっかりと支援し、労使関係者との調整を丁寧に行いながら取り組んでいる。	http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000077m9.html
28		労働者派遣法を改正し派遣労働を原則禁止するべき	厚生労働省	労働者派遣制度は、経済・産業構造の変化や価値観の多様化に伴う企業や労働者の多様な働き方に対するニーズに対応したものである。 なお、あまりにも短期の雇用・就業形態であり、派遣元・派遣先双方で、必要な雇用管理責任が果たされていない「日雇派遣」について原則禁止を内容とする労働者派遣法改正法を第174回国会に提出し、平成24年3月28日に成立した。	

	意見・提案内容		関係府省	回答内容	参考URL
	項目名	内容			
29	育児休業・介護休業	男性の育児休業取得率の引き上げ策の実施、もしくは取得を義務化するべき	内閣府 厚生労働省	<p>第3次男女共同参画基本計画の目標として設定している「男性の育児休業取得率13%」の達成に向け、取組を進めているところであるが、今後、6月に女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚で決定され、閣議決定した日本再生戦略に盛り込まれた「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画に基づき、達成に向けた段階的な工程を示す中間目標を設定するなど、公務員男性の育児休業取得を強力に推進することとしている。</p> <p>また、ワーク・ライフ・バランスを推進し、長時間労働等働き方の見直しを進めるとともに、特に、男性に根強く残る「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識を解消する等により、子育て期の男性の家庭・地域への参画を促すこととしている。内閣府では、社会全体の気運を醸成するため、ホームページ、メールマガジン、レポートの発行等の情報提供を行い、理解促進を図っている。</p> <p>男性の育児休業取得促進のための制度の導入などを盛り込んだ改正育児・介護休業法の施行、ベストプラクティスの普及、イクメンプロジェクトの実施等より男性の育児休業の取得促進を図っている。</p>	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyvu_rv_ouritsu/index.html
			人事院(総務省)	<p>国家公務員については、配偶者の出産後8週間以内の期間内に男性職員が育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても、再び育児休業を取得できるようにするなどの制度改革を行った(平成22年6月)ほか、リーフレットや啓発講演会等を通じて制度の周知や男性の育児休業取得促進に努めている。</p> <p>なお、育児休業は本人の意思に基づいて取得するものであり、本人の意思に関係なく取得を義務化することは、育児休業中の給与を無給としていることや民間法制の状況からみて困難である。</p> <p>育児休業は本人の意思に基づいて取得するものであり、本人の意思に関係なく取得を義務化することは、育児休業中の給与を無給としていることや民間法制の状況からみて困難である。</p>	(パパ育ガイド) http://www.jinji.go.jp/ikuji/new-papaiku2.pdf http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jinji/jinji_e.html
30	育児休業法を改正し、適用対象者を非正規労働者に拡大すべき	厚生労働省	一定の期間雇用者については、平成17年施行の改正育児・介護休業法で対応済みである。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyvu_rv_ouritsu/index.html	
		人事院 総務省	国家公務員については、「国家公務員の育児休業等に関する法律」に基づき、平成23年4月から、一定の非常勤職員について、育児休業をすることができるよう措置されている。	(非常勤職員向け両立支援リーフレット) http://www.jinji.go.jp/ikuji/ikujikyugyou-leaflet.pdf	
31	育児休業を取らない男性に対してペナルティを課す、もしくは育児休業を取得した男性に対して奨励金、保育園の入所審査時のポイント加算といったメリットを与えるべき	厚生労働省	男女を問わず育休取得者が生じた場合で、かつ、一定の条件を満たした事業主等に対して助成金を支給している。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyvu_rv_ouritsu/index.html	
			保育所の入所判断は、通知により一定基準を示しているものの、最終的な判断は市町村の自治事務であることから、国としての対応は困難である。		
32	育児休業や介護休業を取得させない企業に対する罰則を設けるべき	厚生労働省	休業を取得させない事業主に対しては、助言、指導、勧告等の行政指導を実施しており、これに従わない場合は企業名を公表することができることとなっている。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyvu_rv_ouritsu/index.html	
33	育児休業取得により復職後の昇給、昇任が不利にならないよう就業規則を定めることを義務化すべき	厚生労働省	育児休業の取得を理由とした不利益取扱いは育児・介護休業法で禁止している。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyvu_rv_ouritsu/index.html	

	意見・提案内容		関係府省	回答内容	参考URL
	項目名	内容			
34	育児休業・介護休業	男女を問わず休業取得後の不利益取り扱いに対する罰則を設けたり、啓発・周知を強化すべき	厚生労働省	育児休業の取得を理由とした不利益取扱いについては、事業主に対して助言、指導、勧告等の行政指導を実施しており、これに従わない場合は企業名を公表することができることとなっている。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyov_ryouritsu/index.html
			人事院(総務省)	国家公務員については、「国家公務員の育児休業等に関する法律」において、育児休業を理由とした不利益取扱いは禁止されている(同法第11条)。また、これに関する啓発・周知は、人事院ホームページ、パンフレット、啓発講演会等を通じて行っている。	(両立支援ハンドブック) http://www.jinji.go.jp/ikuji/handbook.pdf http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jinji/jinji_e.html
35		退職手当、期末手当、昇給、勤労手当の算定に当たり育児休業期間を除外しないようにすべき	厚生労働省	育児休業の日数分を超えて期末手当等を減額することは、不利益取扱いとして、育児・介護休業法で禁止されているが、育児休業中の賃金・昇給の算定等については各企業の労使の話し合いによるべきと考える。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyov_ryouritsu/index.html
			人事院 総務省	国家公務員の期末手当及び勤労手当について、基準日に育児休業中の職員は、原則、支給の対象外であるが、当該基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間があれば、その期間に応じて、これらの手当を支給することとなっている。 なお、期末手当については、育児休業期間の2分の1を除算の上、在職期間として通算することとなっている。 こうした中、平成23年11月30日、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、育児休業の承認に係る期間が1箇月以下である育児休業を取得した職員について、期末手当の在職期間から当該育児休業期間を除外しないことを内容とする人事院規則の改正を行った。 国家公務員の昇給については、育児休業をした職員が職務に復帰した場合に、育児休業の期間を全て勤務したものとみなして、号俸を調整することができることとされており、昇給に当たり、育児休業期間を除外しないことと同等の取扱いとなっている(国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号)第9条、人事院規則19—0(職員の育児休業等)第16条)。 退職手当の算定に当たっては、退職手当が職員の勤続に対する報償的な性格を持つことに鑑み、職務を執ることを要しない期間については1/2の期間を在職期間とせず除算することとしている。 育児休業についてもこの取扱いを考慮し、子が1～3歳に達するまでは1/2の期間を在職期間とするとともに、少子化対策を政府としてより一層推進していくという観点から、子が1歳に達するまでの間は2/3の期間を在職期間とするよう特例を設けている(国家公務員の育児休業等に関する法律第10条)。	http://law.e-gov.go.jp/cgi-bin/idxselect.cgi?IDX_OPT=1&H_NAME=%90%6c%8e%96%89%40%8b%4b%91%a5%88%e%a%8b%e3&H_NAME_YOMI=%82%a0&H_NO_GENGO=H&H_NO_YEAR=&H_NO_TYPE=2&H_NO_NO=&H_FILE_NAME=H04F04519000&H_RYAKU=1&H_CTG=1&H_YOMI_GUN=1&H_CTG_GUN=1
36		中小企業では代替要員の確保が難しいため、代替要員の人材バンクのようなものをつくる、または代替要員確保のための経済的支援を行うべき	厚生労働省	代替要員を確保し、一定の要件を満たした事業主に対して助成金を支給している。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyov_ryouritsu/index.html
37		自営業者やフリーランサーに対する育児休業給付金を検討するべき	厚生労働省	育児休業給付は、雇用保険制度による保険給付である以上被保険者とならない者を支給対象とすることは適当ではない。	

	意見・提案内容		関係府省	回答内容	参考URL
	項目名	内容			
38	育児休業・介護休業	介護休業の日数と休業中の給付を育児休業レベルに引き上げるべき	厚生労働省	<p>家族介護を行う労働者が就業を継続するため、少なくとも介護に関する長期的方針を決めるまでの間、当面家族による介護がやむを得ない期間について休業できるようにすることが必要であるとの観点から、家族介護の必要性と事業主の雇用管理等の負担との均衡を考慮して、対象家族につき通算して93日の範囲内で要介護状態に至るごとに介護休業が認められているものである。</p> <p>介護休業給付の日数は育児・介護休業法の介護休業期間との均衡を、給付額は雇用保険制度の他の給付金との均衡を、それぞれ考慮して定めており、これを変更することは制度趣旨から適当ではない。</p>	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyovuryouritsu/index.html
			人事院 財務省 総務省	<p>介護休業は、国家公務員の場合、「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」に基づき休暇の一つ（介護休暇）として措置されている（同法第20条）。</p> <p>国家公務員の休暇については、情勢適応の原則の下、民間の状況に合わせることを基本としているところ、現在の介護休暇の取得可能期間（6月間）を育児休業レベル（国家公務員の場合、最長3年間）に引き上げることは、民間の状況に照らすと、現時点では適当ではない。</p> <p>国家公務員の介護休業手当金制度は、雇用保険法による介護休業給付制度が民間の被用者を対象とするものであり、国家公務員に適用されないことから、人事院からの申し出を踏まえ、共済組合において雇用保険と同様の給付を設けることとなったもの。国家公務員の介護休業手当金制度が創設された経緯にもかかわらず、雇用保険の制度と同様の給付を行っているものであり、仮に制度改正を行うにしても、雇用保険制度に準じて行うことが適当であると考えられる。</p>	
39	育児・介護休暇の時間単位での取得を可能にするべき		厚生労働省	<p>子の看護休暇や介護休暇は時間単位での取得を認めること等、制度の弾力的な利用が可能となるよう配慮するよう指針に定めている。</p>	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyovuryouritsu/index.html
			人事院（総務省）	<p>国家公務員については、国家公務員の育児休業等に関する法律に基づき、育児のため、週38時間45分より短い勤務時間で勤務することができる「育児短時間勤務」や、1日につき2時間の範囲内で30分単位で勤務しないことができる「育児時間」が設けられている（育児休業法第12条、第26条）。</p> <p>また、「介護休暇」については、始業又は終業までの連続した4時間の範囲内で、時間単位での取得が可能である（人事院規則15-14第23条）。</p>	<p>両立支援制度の概要（Q&A） （育児短時間勤務制度） http://www.jinji.go.jp/ikuji/ikujitanjkanseido.html#Q2 （育児時間） http://www.jinji.go.jp/ikuji/ikujijikanseido.html#Q2 （介護休暇） http://www.jinji.go.jp/ikuji/kaigokyukaseido.html#Q3</p>
40	子の看護休暇を有給とすることを明文化するとともに、急な病気の際にも取りやすくするべき		厚生労働省	<p>子をはじめ家族の急病等による休暇期間中の賃金については、各企業の労使の話し合いによるべきと考える。また、証明書類の提出を求める場合には事後の提出を可能とする等、労働者に過重な負担を求めることにならないよう配慮する旨指針で規定している。</p>	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyovuryouritsu/index.html
			人事院（総務省）	<p>国家公務員について、子の看護休暇は「一般職の職員の給与に関する法律」第15条において、休暇により勤務しない場合は給与を減額しない旨が規定されていることから、有給であることが明文化されている。</p> <p>また、子の急な病気等のやむを得ない事由が認められれば、事前の請求によらずとも子の看護休暇を取得することが可能である（人事院規則15-14第27条）。</p>	

	意見・提案内容		関係府省	回答内容	参考URL
	項目名	内容			
41	育児休業・介護休業	育児休業給付金の支給要件を休業日数ではなく時間単位とするとともに、給付金額の上限を日額の10割へ引き上げるべき	厚生労働省	時間単位による休業を育児休業給付の休業と認めた場合、育児休業期間中の雇用の継続と援助、促進するという制度に反した濫用を招きかねず適当でない。また、育児休業期間中に賃金が支払われた場合の給付率の上限については、雇用保険の他の給付(上限8割)との均衡を考慮して定めており、これを変更することは制度趣旨から適当ではない。	
			財務省	国家公務員の育児休業手当金制度は、雇用保険法による育児休業給付制度が民間の被用者を対象とするものであり、国家公務員に適用されないことから、人事院からの申し出を踏まえ、共済組合において雇用保険と同様の給付を設けることとなったもの。 国家公務員の育児休業手当金制度が創設された経緯にもかんがみ、雇用保険の制度と同様の給付を行っているものであり、仮に制度改正を行うにしても、雇用保険制度に準じて行うことが適当であると考えられる。	
42	次世代育成支援対策法	中小企業の実情に合わせた認定基準の特例を創設すべき	厚生労働省	認定基準のうち、男性の育児休業等取得者や女性の育児休業等取得率については、従業員数300人以下の事業主に対する特例を設けている。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyou_rv_ouritsu/index.html
43		一般事業主行動計画策定の義務付けの対象となる企業数を段階的に拡大すべき	厚生労働省	平成23年4月1日からそれまで適用が猶予されていた101人以上規模企業にも策定・届出等が義務付けられた。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyou_rv_ouritsu/index.html
44	男女雇用機会均等法	均等法における間接差別の定義を明確化し、禁止すべき	厚生労働省	男女雇用機会均等法第7条において、間接差別の禁止を定め、対象となる性以外の事由を要件とする措置を厚生労働省令で定めている。	
45		雇用管理区分が男女別雇用管理区分とならないよう男女雇用機会均等法や「指針」を改正すべき	厚生労働省	現行法令で対応済み	http://www.mhlw.go.jp/general/seido/kovou/daniokintou/kovoukanri.html
46		間接差別につき罰則を設けるべき	厚生労働省	現状においては、男女雇用機会均等法の履行確保を図ることが有効であると考えている。	http://www.mhlw.go.jp/general/seido/kovou/daniokintou/aramashi.html
47		育児介護休業法、均等法の不利益取り扱い禁止の強化、家族的責任を有する労働者の転勤・長時間通勤を伴う配置転換への本人同意の取り付けを法に明記すべき	厚生労働省	不利益取扱いについては、育児・介護休業法、均等法に基づき禁止しており、違反した事業主については、助言・指導・勧告等行政指導を行っている。 指導に従わない場合は、企業名も公表をすることができる。育児・介護の必要のある労働者の配置転換については、育児・介護休業法により、育児・介護の状況に配慮することが義務付けられている。「配慮する」内容としては、例えば、労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること、労働者本人の意向を斟酌すること、配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをした場合の子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと等がある旨指針で定めている。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyou_rv_ouritsu/index.html
48	在宅ワーク	ネットを活用した在宅勤務や復帰に向けた支援を積極的に推進すべき	厚生労働省 総務省 経済産業省 国土交通省	(在宅勤務の支援) 政府では、平成22年5月に「新たな情報通信技術戦略」を策定し、その中で様々な働き方を希望する者の就業機会の創出及び地域の活性化等に資する「テレワークの推進」を位置づけ、2015年までに在宅型テレワーカーを700万人とする目標の実現に向けて、関係各省が連携して、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。 具体的には、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、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を確立し、その普及を図るとともに、生産性の向上や災害時の事業継続性の向上等に資する多様な働き方を実現するテレワークの普及・推進等の検討を行う。 (復職に向けた支援) 育児・介護休業取得者が円滑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を実施した事業主等に対して助成金を支給している。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyou_rv_ouritsu/index.html

	意見・提案内容		関係府省	回答内容	参考URL
	項目名	内容			
49	在宅ワーク	在宅勤務時の時間外勤務に対する管理規定の適用から除外すべき	厚生労働省	在宅勤務によるテレワークを普及させるためには、労働者の自宅において、適切な労働条件下でテレワークが行われるため、労働者が安心して働くことができる環境を整えることが重要である。 国土交通省が実施した「平成23年度テレワーク人口実態調査」によれば、テレワーカーが在宅勤務を行うデメリットや不安感として、過重労働や長時間労働を懸念する割合が高くなっている。 このことから、テレワークの普及には過重労働や長時間労働に対する不安を解消することが重要であり、要望について対応することは困難である。	
50		地方公共団体の入札条件からテレワーカーへの再委託は第三者委託禁止事項から除外されるべき	総務省	地方自治法及び地方自治法施行令で、当該項目について、制限しているものではない。地方公共団体が契約の具体的な内容に応じて、入札参加条件を判断しているものである。	地方自治法第234条⑥ (一般競争入札) 地方自治法施行令第167条の4 (指名競争入札) 地方自治法施行令第167条
51	育児のための 時短制度	部分休業、時短制度の適用期間を被用者自ら選択可能にすべき	厚生労働省	育児のための短時間勤務制度については、事業主は3歳に満たない子を養育する労働者が希望する期間取得できる措置を講じなければならないこととなっている。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/iigyou_ryouritsu/index.html
52		時短取得による給与や賞与の減額分に対する補てん制度を創設すべき	厚生労働省	労働者の意思による制度利用により所定労働時間を短縮した場合の短縮分の賃金については、労使の話し合いによるべきと考える。なお、育児・介護休業法において、短縮分を超えて働かなかつたものとして、給与の減額や賞与の不利益な算定を行うことは禁止されている。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/iigyou_ryouritsu/index.html
53		時短取得による将来のキャリアパスや給与への影響を排除すべき	厚生労働省	短時間勤務制度を利用したことを理由に不利益取扱いをすることは禁止されている。違反する事業主に対しては助言、指導、勧告等の行政指導を実施しており、これに従わない場合は企業名を公表することができることとなっている。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/iigyou_ryouritsu/index.html
54	企業経営者や働く人の意識改革	ワーク・ライフ・バランス推進の担当責任者の設置	内閣府	内閣府においては、「仕事と生活の調和ポータルサイト」を通じて、関係府省及び関係団体等の取組情報等の提供を行うとともに、「カエル！ジャパン」キャンペーンへの登録企業の取組紹介を行っている。 また、「カエル！ジャパン通信」(メールマガジン)を発行し、ワーク・ライフ・バランスに関する国の施策や情報を分かりやすく紹介するとともに、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことは企業の経営戦略として有効であることのメリット等について実践的な情報を配信するなどにより、理解促進を図っている。 さらに、企業の人事労務担当の管理職層を対象とした企業担当者交流会を開催する等により企業の取組を支援する。	http://www.cao.go.jp/wlb/index.html
55		説明会や相談会等、積極的な情報提供を実施すべき	内閣府	今後、6月に女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚で決定され、閣議決定した日本再生戦略に盛り込まれた「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画に基づき、長時間労働を前提した従来の働き方の見直しなど、ワーク・ライフ・バランスを推進するための国民運動を展開することを予定している。	
56	企業経営者や働く人の意識改革	ワーク・ライフ・バランスを福利厚生としてではなく、経営戦略として理解してもらうため、企業経営者向け広報啓発事業を積極的に展開すべき	内閣府		

	意見・提案内容		関係府省	回答内容	参考URL
	項目名	内容			
57	企業や働く人への支援策	ワーク・ライフ・バランスや少子化対策に取り組む企業に対する助成制度、または税制上や公共契約上の優遇措置を設けるべき	各府省	公共契約を通じて雇用分野の男女共同参画を推進するため、男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスに関連する調査、広報、研究開発事業において総合評価落札方式による一般競争入札の実施に当たっては、男女共同参画等に関する評価項目の設定に取り組んでいる。 なお、平成23年度においては14事業(内閣府5、厚生労働省8、経済産業省1)で設定、契約金額は約2億2,400万円。 また、内閣府から地方公共団体に対し、公共契約を通じた男女共同参画等の推進について検討を依頼するとともに、地方公共団体の取組状況等を調査し、その成果を広く情報発信することを予定している。 今後、6月に女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚で決定され、閣議決定した日本再生戦略に盛り込まれた「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画に基づき、各府省の公共契約を通じた女性活躍の推進方策について検討を行うこととしている。	
58	人事評価	育児休暇等の長期休暇取得者に不利益な配置転換、昇進差別、低評価を防止すべき	厚生労働省	不利益取扱いについては、育児・介護休業法、均等法に基づき禁止しており、違反した事業主については、助言・指導・勧告等行政指導を行っている。指導に従わない場合は、企業名も公表をすることができる。	
59	人事評価	配偶者の海外赴任や転勤同行時の休職制度を創設すべき	厚生労働省 (国家公務員については人事院に検討を要請)	配偶者の転勤に伴う休職の制度については、人たるに値する生活を営むための必要を充たすべき労働条件の最低基準とまでは考えられず、個々の労使による自主的な取組により進めていただくべきもの。 この休職を含む労働時間等の設定の改善を図るに当たって、個々の労使の自主的な努力を尊重しつつ、その実情に応じた必要な指導等を引き続き行うこととする。 今後、6月に女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚で決定され、閣議決定した日本再生戦略に盛り込まれた「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画に基づき、配偶者の遠隔地への転勤が女性就業者の離職の要因の一つとなっている現状を考慮し、意欲と能力のある女性がそれまでの経験とスキルを活かして復職できるような好事例の収集、提供を図るとともに、公務員が率先して対応する。その際、休業制度など制度面を含め、必要な対応の検討を進める。	
60		同一価値労働同一賃金とするための評価体系を開発すべき	厚生労働省	厚生労働省では、パートタイム労働者と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、「職務分析・職務評価実施マニュアル」を活用し、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援を行っている。	http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/parttime/job_analysis.html
61	年次有給休暇の取得	有給休暇を取得させるよう企業に対する指導を強化すべき	厚生労働省	政府は年次有給休暇の取得率を2020年までに70%とする目標を掲げており、年休を取得しやすい環境を整備するよう定めた「労働時間等見直しガイドライン」の周知啓発を行っている。	http://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/iikan/dl/honbun.pdf
62		労使協定がなくても時間単位の年休取得を可能となるよう法改正すべき	厚生労働省	年次有給休暇は、労働者の心身の疲労を回復させ労働力の維持培養を図るとともに、ゆとりのある生活を実現するため、基本的には連続して又は分割したとしても日単位以上といったなるべくまとまった単位で取得することが想定されているものである。 そのため、時間単位での取得については、年次有給休暇の有効活用を図るための取得方法の例外に当たったものとして、労使協定の締結により導入を可能とすることとしたものであり、ご提案頂いた内容は、その趣旨に反するため、対応は困難である。	
63		産前産後休暇を有給とすることを明文化すべき	厚生労働省	産前産後休業中の賃金については各企業の労使の話し合いによるべきと考える。 なお、健康保険には保険給付の一種として「出産手当金」があり、被保険者が出産のため会社を休み、給料の支払いを受けなかった場合は、出産日(出産が予定日より遅れた場合は出産予定日)以前42日(多胎妊娠の場合98日)から出産日後56日までの期間、欠勤1日について標準報酬日額の3分の2が支給される。	

	意見・提案内容		関係府省	回答内容	参考URL
	項目名	内容			
64		長期休暇取得の法制化、年次有給休暇の取得の義務化し、罰則を設けるべき	厚生労働省	年次有給休暇は、労働者の心身の疲労を回復させ労働力の維持培養を図るとともに、ゆとりのある生活を実現するためのものである。そのため、付与された年次有給休暇を長期に連続取得するか否かを含め、どのように利用するかは労働者の自由であり、これを制限することは困難である。	
65		有給休暇の買い取り義務を課す等により、企業側に有給休暇をとらせるインセンティブを付与すべき	厚生労働省	年次有給休暇を有効に活用できるように計画的付与制度、時間単位付与制度の導入を行ってきた。また、助成金、コンサルタント事業等を通じ、労使の自主的な取組の推進に取り組んでいる。 さらに、労働者が年次有給休暇をどのように利用するかは労働者の自由であるところ、買い取り義務を課すことによって年次有給休暇の取得を抑制する効果をもつようになることは好ましくなく、引き続き、労使の自主的な取組の推進を通じ、年次有給休暇が取得しやすい環境の整備を進めていく。	
66	労働時間の抑制等	時間外労働やサービス残業への規制を強化すべき ・労働基準法、労働時間等設定改善法等の改正 ・「36協定」による超過勤務可能時間数の短縮 ・時間外労働の限度基準の適用除外職種、業種、業務の見直し ・遵守しない企業名の公表等の罰則の規定	厚生労働省	長時間労働の削減は、労働者の健康確保や、ワーク・ライフ・バランスの実現の観点から、大変重要な課題であり、2010年6月に閣議決定された「新成長戦略」でも、週60時間以上の労働者の割合を2020年に、対2008年比で半減させる目標を掲げている。2010年から施行されている改正労働基準法では、1か月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の50%への引上げなど、長時間労働を減らすための対策が盛り込まれている。このため、まずは、労働基準法の遵守のための監督指導や、時間外労働の削減に向けた労使の自主的な取組への支援などに、力を入れて取り組んでいく必要がある。 また、限度基準は、事業又は業務の態様によっては、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わざるを得ない特別の事情が生じることが予想される場合があるため、労使の合意による特別条項付き労使協定の締結を条件として、弾力措置を設けているものである。仮に一律に上限時間を設けた場合、繁忙期に業務が停滞するなど企業活動に多大な影響を及ぼすおそれがあることから、一律に上限時間を規制したり罰則を設けるのではなく、特別条項付き労使協定が適正に締結・運用されることが適当であり、労働基準監督署において助言指導及び監督指導を徹底する。	
67		時間外労働やサービス残業への取締りを強化すべき	厚生労働省	労働基準監督署において、申告、相談、投書等の各種情報に基づき、長時間労働の抑制や賃金不払残業の解消へ向けた重点的な監督指導を実施している。	
68		法定労働時間を短縮すべき	厚生労働省	法定労働時間は、労働者の働き方の基本となるルールの一つであるが週40時間、1日8時間という水準は国際的にも一般的な水準となっており、この短縮を行う政策的必要は、現在、認められない。	
69		時間外労働単価を大幅に引き上げるべき	厚生労働省	時間外労働は、本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきものであるが、日本の企業の行動として、生産変動に対して労働時間によって調整を行い、できるだけ雇用の安定を図るといった行動も見られるなど、業務の繁閑に対応するためやむを得ない面がある。また、時間外労働単価を大幅に引き上げると、過度の労働コストの負担となり、企業活動に悪影響を及ぼすことも懸念される。 このため、平成22年施行の改正労働基準法では、特に長い時間外労働を抑制するため、月60時間を超える時間外労働に係る法定割増賃金率を5割に引き上げる内容としており、まずは労働基準法の遵守のための監督指導や、時間外労働の削減に向けた労使の自主的な取組への支援などに、力を入れて取り組むべきである。	
70		長時間労働や残業時間ではなく、成果によって評価されるよう制度を改めるべき ・ホワイトカラー・エグゼンプション等の制度の検討 ・少なくとも管理監督者については深夜労働手当を撤廃	厚生労働省	労働時間規制等の適用除外については、労働政策審議会労働条件分科会において検討が行われ、平成19年2月に、労働政策審議会から「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」について答申を得たが、労働時間規制を適用除外する自己管理型労働制の部分については、事務系労働者の働き方に関する労働時間制度の在り方について各方面から様々な意見が出される中で、この事項を落とした内容で労働基準法の改正案が国会に提出され、平成20年12月に成立、平成22年4月から施行されている。 また、深夜の割増賃金は、労働時間の位置が深夜という時刻にあることに基づき、その労働の強度等に対する労働者への補償として、その支払いが要求されるものであり、その趣旨は管理監督者にも当てはまることから、対応は困難である。	

	意見・提案内容		関係府省	回答内容	参考URL
	項目名	内容			
71		離職率の高い会社の雇用保険料を引き上げるなどのインセンティブの付与とそれを原資としたワーク・ライフ・バランスの導入に関する助成金の拡充をすべき	厚生労働省	雇用保険の保険事故である失業は、経済状況や政府の経済政策等の影響を受けるため、その責任を事業主のみに求めることは困難。 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金などの仕事と家庭の両立のための各種助成金を支給している。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyou_ouritsu/index.html
72		労働時間制限の適用外とされる管理監督者の範囲を限定的にすべき	厚生労働省	労働基準法上、管理監督者と認められる者は限定されている。労働基準監督署においては、その要件に該当しない者を管理監督者として取り扱わないよう指導を行っている。	
73	労働時間の抑制等	管理監督者や裁量労働者についても労働時間制限を設けるべき	厚生労働省	裁量労働制は、自らの裁量により、業務遂行の手段、時間配分等を決定して労働することとなり、実際に働いた時間ではなく、あらかじめ定めた一定の時間働いたものとみなす制度であり、労働時間規制の適用が除外されている訳ではない。 また、裁量労働制が働きすぎにつながるものがないよう、健康・福祉確保措置、苦情処理措置が設けられている。他方、管理監督者は、事業経営の管理者立場にある者またはこれと一体をなす者であり、労働時間、休憩及び休日に関する規定の規制を超えて活動しなければならない企業経営上の必要から労働時間規制の適用除外が認められるものであり、対応は困難である。	
74	裁量労働制	企業に対する労働時間や裁量労働制への監督・規制を強化すべき	厚生労働省	(監督について) 労働基準監督署において、相談、投書等の各種情報から長時間労働が疑われる事業場や裁量労働制の不適正な運用が疑われる事業場に対し、指導を行っている。 (規制について) 裁量労働制が多様な働き方の選択肢として有効に機能すると同時に、働きすぎにつながるものがないようにするために、導入に当たっては労使協定の締結や労使委員会での決議を導入要件とし、また健康・福祉確保措置や苦情処理措置の導入を要することとしている。このため、その導入手続等に関して、さらなる規制強化を行うことは困難である。	
75		年単位雇用における裁量労働制を廃止すべき	厚生労働省	裁量労働制が多様な働き方の選択肢として有効に機能すると同時に、働きすぎにつながるものがないようにするために、導入に当たっては労使協定の締結や労使委員会での決議を導入要件とし、また健康・福祉確保措置や苦情処理措置の導入を要することとしている。 また、裁量労働制の導入に関する基準は、その労働者が従事する業務の内容によって決まるものであり、労働契約の期間の有無に関わりがないことから、契約期間によって労働時間制度の選択に差異が生じることは、裁量労働制の本来の趣旨に反するため、対応は困難である。	
76		時短勤務で復職した場合、裁量労働制が適用されないため、復職の障害となっており、是正すべき	厚生労働省	育児・介護休業法第23条第1項の規定により労使協定等により対象外とされた労働者を除き、労働者を裁量労働制の対象としつつ、所定労働時間の短縮措置の対象とすることは可能である。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyou_ouritsu/index.html
77		裁量労働制が、実際には自分で裁量的に労働時間を決定できない被用者にも適用されている場合が多く、是正すべき	厚生労働省	裁量労働制の要件に該当しない労働者に対して裁量労働制を適用することはできない。労働基準監督署においては、そのような事案を把握した場合、必要な指導を行っている。	

	意見・提案内容		関係府省	回答内容	参考URL
	項目名	内容			
78		労働者間で成果競争がある一方で、労働成果の正確な評価や算定が困難な中、裁量労働時間制度は休暇を取得しにくくしており、廃止すべき	厚生労働省	裁量労働制は、事業運営に関する企画・立案の業務など、成果等が必ずしも労働時間の長短に比例しない性格の業務が増加する中で、このような労働者が主体的に多様な働き方を選択できる可能性を拡大するために設けられている。 また、裁量労働制が有効に機能すると同時に働きすぎにつながることはないよう、導入に当たっては労使協定の締結や労使委員会での決議を導入要件とし、また健康・福祉確保措置や苦情処理措置の導入を要することとしており、廃止することは困難である。	
79	ワークシェアリング	ワークシェアリングにより、労働時間の短い正規雇用者を増やすことで、より多くの者がワーク・ライフ・バランスを実現できるようにすべき	厚生労働省	厚生労働省では、短時間正社員制度等を導入した事業主に対する奨励金の支給に加え、インターネット上で短時間正社員制度の概要や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。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/index.html http://tanjikan.mhlw.go.jp/
80	ワークシェアリング	労働者がより柔軟に労働時間の設定ができるようにすべき	厚生労働省	労働時間規制については、労働政策審議会労働条件分科会において検討が行われ、平成19年2月に、労働政策審議会から「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」について答申を得たが、労働時間規制を適用除外する自己管理型労働制の部分については、事務系労働者の働き方に関する労働時間制度の在り方について各方面から様々な意見が出される中で、この事項を落とした内容で労働基準法の改正案が国会に提出され、平成20年12月に成立、平成22年4月から施行されている。	
81	教育	義務教育段階からワーク・ライフ・バランスに関するカリキュラムを盛り込むべき	文部科学省	学校教育においては、発達の段階に応じて、社会科や家庭科など関係の深い教科を中心に、社会生活における職業の意義や労働条件の改善、家庭生活の大切さや家族の役割、また、固定的な性別役割分業意識を見直し、男女が協力して家庭を築くことの重要性等、ワーク・ライフ・バランスに関する内容の指導を行っているところ。	
82		学生に対して社会人等を招き職業教育を行い、ワーク・ライフ・バランスについて学ぶ機会を設けるべき	文部科学省	職業教育においては、社会人等の外部人材の活用を推進しているところ。	
83	特定分野の被用者	理系の研究職ではフルタイムしかほぼないのが現状。キャリアパスを多様にし、研究に携わる人々の働き方をもっと多様なものにすべき	文部科学省	どのような雇用形態（勤務時間、職種等）とするかについては各大学等の判断に委ねられているが、文部科学省では、研究者が出産・子育て・介護と研究を両立するための環境整備を行う取組を支援しており、支援を受けた大学等においては、柔軟な勤務制度を導入するなどの取組が行われている。	http://www.ist.go.jp/shincho/program/woman_ken.html
84		博士を取得した女性の出産適齢期と任期付き任用制の適用される時期が重なっており、出産・育児と仕事の両立が困難。出産時の特別措置を設けるべき	文部科学省	大学、独法研究機関等を対象に、出産・育児と研究を両立するための環境整備を行う取組を支援している。また、優れた研究者が、出産・育児から円滑に研究現場に復帰することができるよう支援を行っている。	http://www.jst.go.jp/shincho/program/woman_ken.html http://www.jsps.go.jp/j-d/rpd/gaiyo.html
85		公立中学・高校では、部活動の指導により、教員が土日出勤することが多く、ワーク・ライフ・バランスが崩れている。教員以外が指導にあたるようにするか、指導する教員に時間外勤務手当を出すべき	文部科学省	学校部活動の指導においては、教員以外の地域のスポーツ指導者等の外部指導者が指導することが可能であり、既に各教育委員会や学校において実施されているところである。 なお、教員の給与については、その職務と勤務態様の特殊性に基づき、時間外勤務手当は支給されない一方、各都道府県の条例等に基づき、勤務時間の内外を包括的に評価し、給料月額4%相当額が教職調整額として支給されているほか、土日等の部活動指導に係る手当が別途支給されているところである。	

	意見・提案内容		関係府省	回答内容	参考URL
	項目名	内容			
86		医療機関における夜勤の人員確保のため、一定の財政支援等を行うべき	厚生労働省	<p>看護職員の確保対策の一環として、子育て中の看護師等の離職を防止するための病院内保育所への財政支援や、新人看護職員の早期離職を防止するための新人看護職員研修への財政支援等の「定着促進」をはじめとする対策に取り組んでいる。</p> <p>また、診療報酬においては、看護職員の手厚い配置に応じて入院基本料の点数を適切に設定しているところ。また、平成24年度診療報酬改定においては、看護職員の負担軽減を促進し、医師と看護職員との役割分担を推進するため、現行の配置基準を上回る看護補助者の配置を評価する25対1急性期看護補助体制加算を新設するとともに、この場合において夜間の手厚い看護職員の配置を評価することとした。あわせて、こうした点数については、看護職員の負担軽減及び処遇改善に資する体制の整備を行うことを要件としている。</p>	

	意見・提案内容		関係府省	回答内容	参考URL
	項目名	内容			
87	特定分野の被用者	女性労働者が多い保育・高齢者介護分野は相対的に賃金が低く、労働条件も悪いことから、これらの分野における賃金の引き上げを行うべき	厚生労働省	<p>(保育分野) 8月22日に公布された子ども・子育て関連3法に基づく制度では、職員のキャリアアップや処遇の改善を含めた保育の質の一層の改善についても、恒久的な財源を確保しつつ、優先順位をつけながら、地域の実情を踏まえてその実施を図っていく。</p> <p>(介護分野) 平成24年度介護報酬改定において、これまでの介護職員処遇改善交付金と同様の仕組みで同様の効果を見込む介護職員処遇改善加算を創設し、引き続き介護職員の処遇改善を図っている。</p>	http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/180.html
88		国や地方自治体における嘱託職員は育休取得が認められず、雇止めもあるという現状を改善すべき	人事院 総務省	<p>(育休取得) 国家公務員については、「国家公務員の育児休業等に関する法律」に基づき、平成23年4月から、一定の非常勤職員について、育児休業をすることができるよう措置されている。 地方公務員については、「地方公務員の育児休業等に関する法律」に基づき、平成23年4月から、一定の非常勤職員について、育児休業をすることができるよう措置されている。</p> <p>(雇止め) 非常勤の国家公務員(審議会の委員等を除く)は、①期間業務職員(※)と②期間業務職員以外の職員(いわゆるパートタイム職員)とに分類される。 このうち、期間業務職員については、会計年度内で臨時的な業務に応じて最長1年の任期を設定して任用することとしているが、任期満了後、公募及び能力実証を経て採用されることはあり得るところ。 この点、任命権者は、期間業務職員を採用する場合において、能力の実証を面接及び期間業務職員としての従前の勤務実績に基づき行うことができる場合には、公募を行わないでその期間業務職員を当該官職に採用できるとされているが、これを繰り返し行うことは、国家公務員法に定める平等取扱の原則及び成績主義の原則に照らして問題が生じるため、この方法による採用は原則として2回までとするよう努めることとされている。また、期間業務職員の再採用に当たっては、制度趣旨を十分に踏まえ、任期終了後の再採用を当然に予定するような運用を行ったりしないことを含め、適切に運用を行うこととされている。 なお、公募及び能力実証を行った結果、既に公募によらず2回採用されたことのある期間業務職員が引き続き採用されることは任用制度上あり得るところであり、一定の年数を任用された後、雇い止めすることがルール化されているものではない。 また、期間業務職員以外の非常勤職員については、任期を設定しないことや複数年の任期を設定することも可能であり、また、任期を定めて採用する場合においては、業務遂行上、必要かつ十分な任期を定めるものとしており、制度上、一定の年数をもって雇い止めするという取扱いにはなっていない。</p> <p>※相当の期間任用される職員を就けるべき官職以外の官職である非常勤官職であって、一会計年度内に限って臨時的に置かれるものに就けるために任用される職員(期間業務職員制度の概要は参考資料(URL)を参照)</p>	<p>(非常勤職員向け両立支援リーフレット) http://www.jinji.go.jp/ikuzi/ikujikyugyou-leaflet.pdf</p> <p>http://www.jinji.go.jp/saiyo/ninmen/kikanngyoumu.htm</p>

	意見・提案内容		関係府省	回答内容	参考URL
	項目名	内容			
89	特定分野の被用者	まず官公庁から意識を変えてワーク・ライフ・バランスに努めるべき	内閣府 人事院 総務省	<p>「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づき、「行政機関においても、業務の効率化等により長時間労働の抑制を図るとともに、男性の育児休業の取得や介護のための両立支援制度の活用の促進など、率先して仕事と生活の調和に取り組む」こととしている。</p> <p>今後、6月に女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚で決定され、閣議決定した日本再生戦略に重点施策の一つとして盛り込まれた「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画に基づき、男性の家庭への参加を公務員から強力に推進することとし、イクメン父親の会設置等、男性職員の育児参加を促進する取組を各府省で実施し、民間に取組を広げることとしている。</p> <p>(行政機関の制度整備) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、次のような仕事と育児・介護に関する両立支援制度を整備している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業制度、育児短時間勤務制度、育児時間制度 ・配偶者出産休暇、子の看護休暇、介護休暇 ・早出遅出勤務、超過勤務の制限・免除 など <p>上記制度の活用を促進するため、リーフレット等の作成・配布等を通じて制度の周知や取得しやすい環境の整備を図ることなど、各府省に対して積極的な取組を要請している。</p> <p>また、超過勤務の縮減についても、「超過勤務の縮減に関する指針」を発出するなどの取組を行っている。</p> <p>(行政機関における取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性国家公務員の様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルを収集し、活躍事例集を作成 ・男性職員の育児休業等の取得を促進するための啓発活動を実施(パンフレットの配布、啓発講演会の開催) ・全省庁一斉の超過勤務縮減キャンペーン週間等を実施(啓発講演会の開催、パンフレットの配布) ・管理監督者に対し、メンタルヘルスケアに関する知識を習得させるとともに、職員が心身ともに健康で安心できる職場環境づくりの推進を図るための講習会を開催する(全国6ブロックで各1回)ほか、業務多忙・遠隔地官署勤務の管理監督者(特に新任管理者)に対しては、メンタルヘルスに関する知識の習得、理解の徹底を図るため、eラーニングを実施 	両立支援制度の概要(Q&A) (制度一覧) http://www.jinji.go.jp/ikuuzi/gaiyou.pdf
90	保育所・学童保育施設	保育所の認可基準や手続きの緩和・保育サービスの価格および質を改善すべき	厚生労働省	<p>8月22日に公布された子ども・子育て関連3法に基づく制度では、認可制度を前提に、大都市部での保育需要の増大に機動的に対応できる仕組みを導入することにした。具体的には、①社会福祉法人、学校法人以外の株式会社、NPO法人等に対する認可要件が法律に明示されたこと、②欠格事由に該当する場合や供給過剰による需要調整が必要となった場合といった、認可をしない場合が明確化され、これらの事由に該当しなければ、客観的な認可基準を満たしている施設等は認可するものとされたこと、③認可する際の審議会等の意見聴取を義務づけ、認可しないときはその理由を通知させることにするなど、認可手続きが透明化されることにより、保育の量的拡大を図ることとしている。</p> <p>また、職員のキャリアアップや処遇の改善を含めた保育の質の一層の改善についても、恒久的な財源を確保しつつ、優先順位をつけながら、地域の実情を踏まえてその実施を図っていく。</p>	
91		保育所・託児所、病児保育施設等施設不足を解消すべき	内閣府 厚生労働省 (文部科学省)	<p>8月22日に公布された子ども・子育て関連3法に基づく制度では、国の基本指針に基づき市町村がニーズを把握し、保育の計画的な整備などを行うことになる。これにより大都市部など保育需要があるところで機動的に質の確保された保育の量的拡充を図ることができるようになる。と考える。</p> <p>総合的な子育て支援の対策である「子ども・子育てビジョン」(平成22年1月29日閣議決定)で保育サービス等の目標を設定するとともに、施設整備や事業実施に要する経費について財政支援を行うなど、保育の充実に向け基盤整備を進めている。</p>	http://www8.cao.go.jp/shoushi/index.html

	意見・提案内容		関係府省	回答内容	参考URL
	項目名	内容			
92	保育所・学童保育施設	保育所・託児所等保育施設の時間の延長、年末や土日の開館等、勤務実態に配慮した営業時間を設定すべき	厚生労働省	現在の保育所は、11時間の開所を基本としている。この開所時間を超過して保育を実施する民間保育所や、日曜や祝日等に保育を実施する保育所等に対しては、延長保育事業、休日・夜間保育事業として補助している。	・保育対策等促進事業費の国庫補助について(厚生労働省発雇児0405第9号) http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T120510N0030.pdf ・保育対策等促進事業の実施について(雇児発0405第17号) (http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T120510N0020.pdf)
93		事業所内保育施設の設置促進のための補助金を支給すべき	厚生労働省	事業所内保育施設設置・運営等支援助成金を支給している。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/iigyou_ryouritsu/index.html
94		複数企業により共同で企業内保育施設を設置する際に助成制度を使いやすくすべき	厚生労働省	事業所内保育施設設置・運営等支援助成金について、共同事業主が支給申請する際は、共通する添付書類を省略できる等、手続きの簡素化に努めている。	http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/iigyou_ryouritsu/index.html
95		就業していないと保育所に子どもを預けられないが、保育所に預けられないと仕事にもつけない。就職活動中という証明があれば保育所に入所できるようにすべき	内閣府 厚生労働省 (文部科学省)	現行制度においても、求職活動中の保育所入所は可能である。8月22日に公布された子ども・子育て関連3法に基づく制度では、市町村が客観的基準に基づき保育の必要性を認定する制度となる。この必要性認定の基準の検討に当たっては、求職活動中の保育所入所を可能としている現行制度を踏まえ、より利用者が利用しやすいよう、今後検討していく。なお、平成24年3月に少子化社会対策会議で決定した「子ども・子育て新システムの基本制度」においても、求職活動及び就学等を認定基準の事由とするとされている。	http://www8.cao.go.jp/shoushi/index.html
96		児童クラブの開館日や営業時間を民間会社の勤務スケジュールに合わせるべき	厚生労働省	地域の実情や保護者の就労状況に即した開所時間の延長を促進するため、平成23年度予算において、開所時間の延長にかかる国庫補助の充実を図った。平成24年度予算においても引き続き計上。 →18時を超えて開設する放課後児童クラブの割合が増加【51.9%(平成22年)→55.4%(平成23年)】	
97	推進体制	全ての政策に男女共同参画の視点を取り入れるよう、男女共同参画局の権限を強化すべき	内閣府	内閣府は、国内本部機構として、内閣総理大臣を本部長とする男女共同参画推進本部や国の重要政策会議の一つである男女共同参画会議等、政府全体で男女共同参画を推進するための強力な国内本部機構を有し、これらは全て男女共同参画局が所管している。さらに、男女共同参画を担当する特命担当大臣を擁しているが、特命担当大臣は、必要に応じて他省庁の大臣に対し、①必要な資料の提出及び説明、②勧告及び勧告に基づいてとった措置についての報告を求めることができるほか、②に関して特に必要がある場合には内閣総理大臣に意見を具申することができるなど強い権限を持っている。 上記の強力な推進体制を十二分に活用することを通じて、男女共同参画の一層の推進を図って参りたい。	
98		単に「おんな・こどもの問題」とされがちな状況において、「すべての人の多様な生き方暮らし方の実現」という理念のもとに、課題に先見的にとりくめる省庁を設置すべき	内閣府	男女共同参画社会は、多様な生き方を尊重し、全ての人があらゆる場面で活躍できる社会であり、女性、子どものみならず男性にとっても暮らしやすい社会である。このような理念は第3次男女共同参画基本計画の中でも改めて強調されている。 男女共同参画基本計画に基づく各取組は、内閣総理大臣を本部長とする男女共同参画推進本部や国の重要政策会議の一つである男女共同参画会議等、内閣府が所管する現行の国内推進体制の下で強力かつ着実に進められているところである。	

	意見・提案内容		関係府省	回答内容	参考URL
	項目名	内容			
99	地方との連携	2020年30%へ向け、女性経営者を増やすための取り組みとして自治体発信の広告宣伝を強化すべき	内閣府	内閣府においては、男女共同参画に関する啓発活動に取り組んでいるところであるが、男女共同参画宣言都市奨励事業や男女共同参画フォーラム等、地方自治体とも連携した啓発活動を引き続き実施する。 女性の活躍促進に向けた社会的気運の醸成を図るため、地域や地方自治体のベストプラクティスを発信するなど、地方自治体と一層の連携強化を図る。	
100	メディア	各種メディア、広告宣伝等で固定的性別役割分担意識を助長するような表現を避けるよう啓発をすべき	内閣府	内閣府においては、固定的役割分担意識等を解消していくため、女子差別撤廃条約に関するビデオを作成する等の啓発活動に取り組んでおり、今後とも、メディア等を活用し、啓発を進める。	
101	条約等の批准	女子差別撤廃条約選択議定書を批准すべき	内閣府 外務省 関係府省	個人通報制度については、条約の実施の効果的な担保を図るとの趣旨から注目すべき制度であると考えられる。女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の選択議定書については、第3次男女共同参画基本計画においても「女子差別撤廃条約の選択議定書については、早期締結について真剣に検討を進める」としている。 同制度の受入れに当たっては、我が国の司法制度や立法政策との関連での問題の有無や同制度を受け入れる場合の実施体制等の検討課題があると認識しており、同制度の受入れの是非については、現在、各方面から寄せられている意見も踏まえつつ、政府として真剣に検討を進めているところである。	
102	その他	CSRおよび有価証券報告書におけるジェンダー平等達成の公表をすべき	内閣府 金融庁 厚生労働省 経済産業省	有価証券報告書に記載が義務付けられる事項は、投資者による投資判断に共通して重要であると考えられる情報であるが、他方、いわゆるジェンダー平等達成に関する情報については、企業が投資情報として重要であると判断する場合には、任意に記載することが可能。また、CSRなど企業の自主的な取り組みの中で、いわゆるジェンダー平等達成に関する情報について、情報発信を行うことは可能であると考えられる。 いわゆるジェンダー平等達成に関する情報については、海外の子会社において男女別の従業員の状況を調査することが男女差別の観点から逆にネガティブにとられかねず、データの収集自体が困難な場合も存在する。 また、いわゆるジェンダー平等達成に関する情報の開示を有価証券報告書において一律に義務付けることについては、その情報が投資者の投資判断に共通して真に必要な情報であるか、また、その情報を開示するためのコストが過大にならないか等に加え、仮にその情報に虚偽があった場合には罰則の対象となることをも考慮しつつ、総合的に検討していく必要がある。 今後、6月に関係閣僚で取りまとめた「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画に基づき、女性の活躍状況の見える化に向け、企業の女性活躍に関する指標等の公表に係る資本市場における企業の取組を促す方策について、総合的な検討を行うこととしている。	
103		県や企業等が一体となって、学校行事や地域活動に積極的に参加することを奨励することを通じてワーク・ライフ・バランスへの意識を高めるべき	内閣府	各地方自治体において、それぞれの地域事情に応じた事業を展開しており、こうした活動を通じて、国民のワーク・ライフ・バランスの意義・必要性を理解する意識が高まることが期待される。	
104		急速に進む高齢化に対応し、車に乗れなくても暮らせる地域づくりをNPO法人を軸に検討しているが、その際自家用車を活用して有償での乗合事業が可能となるよう道路運送法施行規則等関係省令を改正すべき	国土交通省	平成18年の道路運送法改正により自家用自動車による有償運送が制度化され、タクシー等の公共交通機関によっては住民に対する十分な輸送サービスが確保できないと認められる場合において、NPO法人等が過疎地域等において、当該地域の住民等の会員に対して、実費の範囲内で、営利とは認められない範囲の対価によって運送を行うことができることとなっている。	http://www.mlit.go.jp/iidoshajidoshatk3_000012.html

	意見・提案内容		関係府省	回答内容	参考URL
	項目名	内容			
105	その他	妻からの暴力を相談したいが、女性相談員はいるものの、男性相談員がいない	内閣府	相談員に性別の条件を設けることはしていないため、男性相談員がいない場合もありうる。今後、地方公共団体における男性に対する相談体制の整備に向け、マニュアルの整備などを行う。	
106		昨年のパープルダイヤルに電話したものの、電話が混み合っており相談できなかった。	内閣府	事業は終了しているが、今後同様の事業を行う際にはいただいた意見を参考にしていきたい。	
107		女性経営者の起業支援、経営支援のワンストップサービスを全国展開すべき	内閣府 経済産業省	内閣府ホームページに女性経営者の起業支援に係る施策を紹介するサイトを設け、情報提供を行っている。今後、6月に関係閣僚で取りまとめた「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画に基づき、女性の起業・創業促進のため、創業時・創業後の経営面のきめ細かな「知識サポート」の仕組みの創設等を検討することとしている。	http://www.gender.go.jp/e-challenge/
108		マザーズハローワークの増設などにより、育児を経た社会復帰をあっせん・支援する機能を強化すべき	厚生労働省	マザーズハローワークについては、平成23年度末時点で168箇所に拠点を設置しており、平成24年度中に5箇所の拠点を増設予定であり、6月に関係閣僚で取りまとめた「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画も踏まえつつ、マザーズハローワーク等で再就職希望の女性のスキルを活かしたい企業とのマッチングの推進、職業相談やセミナー等の再就職に向けた就職支援をワンストップで実施する。	
109		男性が世帯主であることを前提に女性のみ追加的な書類提出を求める企業の家族手当制度の運用を改めるべき	厚生労働省	賃金について、女性であることを理由として差別的取扱いをすることは、労働基準法第4条で禁止されている。手当等を支給するにあたり、世帯主とすることは、性別を理由とした差別には当たらないが、世帯主の決定に当たって、女性について男性に比して不利な条件を課すことは性別を理由とする差別的取扱いに当たり、労働基準法第4条に違反する。	