

第2章第2節 国の取組

総論

1. 社会的気運の醸成

- (1) 「カエル！ジャパン」キャンペーンの実施【継続】〔内閣府〕
- (2) 経営者団体への働きかけ【継続】〔内閣府〕
- (3) 仕事と生活の調和ポータルサイトの充実【継続】〔内閣府〕
- (4) 仕事と生活の調和取組事例紹介事業【新規】〔内閣府〕
- (5) 広報番組の放送・資料の配付、海外への情報発信【継続】〔内閣府〕
- (6) シンポジウム等の開催【継続】〔内閣府〕

1. 社会的気運の醸成

(1) 「カエル！ジャパン」キャンペーンの実施

仕事と生活の調和について社会全体での取組を推進するための国民運動を一層効果的に進めるため、「カエル！ジャパン」というキーワードの下、シンボルマーク・キャッチフレーズを策定し、ホームページ、シンポジウム、各種資料において活用することにより、運動全体を統一的に推進しています。

平成20年6月にスタートした国民参加型の運動である「カエル！ジャパン」キャンペーンにご賛同いただいた企業・団体・個人等の登録件数は、平成24年9月現在で2,163件となりました。

引き続き、登録企業・団体等の取組事例の紹介や、様々な施策を通じて、仕事と生活の調和推進の気運の醸成に取り組んでいきます。

(2) 経営者団体への働きかけ

経営者団体への働きかけを行ったほか、聴取した好事例を社会に向けて広く発信しています。

(3) 仕事と生活の調和ポータルサイトの充実

平成24年度は仕事と生活の調和ポータルサイトを拡充し、国の施策、調査・研究、各主体の取組、「カエル！ジャパン」キャンペーンやメールマガジンなど仕事と生活の調和に関する様々な情報を発信しています。

引き続き、仕事と生活の調和に関する文献・論文・統計・調査のリストの掲載や地域の実践事例紹介など、情報の充実を図っていきます。

詳細は…仕事と生活の調和ポータルサイト <http://www8.cao.go.jp/wlb/>

(4) 仕事と生活の調和取組事例紹介事業

仕事と生活の調和を実現するためには、企業トップ層が率先して取り組むことが重要ですが、部・課・班・チーム等（以下、「チーム」という。）単位で、日々の仕事を見直し、業務の効率化を進めることも「長時間労働の縮減」や「年次有給休暇の取得促進」に大きな効果が期待されます。そのため、仕事と生活の調和の実現に向けた国民運動として展開している「カエル！ジャパン」キャンペーンと連携し、業務効率化など働き方の見直しに取り組む事例を公募し、好事例について「カエルの星」と称し、企業等に紹介し、同様の取組を広げることにより、仕事と生活の調和の取組を推進するための事業を実施しました。

(5) 広報番組の放送・資料の配付、海外への情報発信

仕事と生活の調和をテーマに政府広報番組を放送したほか、ワーク・ライフ・バランスの理解促進を図るため、セミナー・講演会・シンポジウム等で、パンフレットや、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート 2011」を配布しました。

〔参考〕政府広報番組（政府インターネット TV）

内閣官房および内閣府が配信。テレビのチャンネルのようなサイト構成で、それぞれのチャンネルでテーマに沿った動画を見ることができます。平成 23 年度に放送したテレビ番組を含め、過去に放送した内容を視聴することが可能です。

<http://nettv.gov-online.go.jp/>

今後も、仕事と生活の調和に対する理解の深化と取組の促進に資する資料を作成するとともに、効果的に提供していきます。

また、「APEC 女性と経済フォーラム」への中川大臣（当時）の出席や「APEC 女性と経済サミット」や「第 4 回東アジア男女共同参画担当大臣会合」への中塚副大臣（当時）の出席など海外への情報発信をするほか、国内で開催される勉強会や講演会等に講師を派遣しています。

(6) シンポジウム等の開催

① アドバイザーの派遣

地域における男女共同参画を推進するためには、地域における様々な課題の解決において、男女共同参画の視点を取り入れる実践的な活動を展開していくことが重要となります。

そのため、課題解決に向けた主体的な取組を支援するため、地方公共団体等の求めに応じ、課題解決のための活動の充実等に際し、適切な指導・助言ができる地域における男女共同参画を推進するためのアドバイザー派遣を実施し地域における男女共同参画促進を支援しています。

②男女共同参画の推進を図るためのシンポジウム等の実施

平成 23 年度においては、男女共同参画の推進を図るため、「国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業」において、女性の経済活動への参画に資するシンポジウムやセミナー等を、10 団体開催しました。

③子育て支援連携推進事業

企業経営者や働く人たちを含む社会全体の意識改革を図り、働き方の見直しや仕事と家庭・子育ての両立を促進するため、平成 23 年度は、「子育て支援を推進するリーダー育成セミナー」を全国 6 か所で計 7 回開催しました。

④「家族の日」「家族の週間」の実施

平成 23 年度は、新潟県長岡市での子ども・子育て支援「家族の日」フォーラムの開催や、作品コンクールを実施しました。

平成 24 年度は、東京都港区でのフォーラムの開催や作品コンクールを実施し、地域の子育て支援や父親の子育て参加を呼びかけ、家族や地域の大切さについて、理解促進を図ります。

総論

2. 仕事と家庭の両立支援の促進と両立できる環境の整備

- (1) 改正育児・介護休業法の施行と周知徹底【継続】〔厚生労働省〕
- (2) 子ども・子育てビジョンの推進、新たな子ども・子育て支援のための制度の検討【継続】〔内閣府〕
- (3) 次世代育成支援対策の推進、先進企業の表彰【継続】〔厚生労働省〕
- (4) 男性の育児休業の取得促進・「イクメン」の周知等【新規・継続】〔内閣府、厚生労働省、総務省、人事院〕
- (5) 育児休業等を理由とする解雇等不利益取扱いへの対応【継続】〔厚生労働省〕
- (6) 第3次男女共同参画基本計画における位置づけ【継続】〔内閣府〕
- (7) 仕事と家庭を両立しやすい環境整備の支援【継続】〔厚生労働省〕
- (8) 介護保険制度の着実な推進【継続】〔厚生労働省〕

(1) 改正育児・介護休業法の施行と周知徹底

少子化対策の観点から喫緊の課題となっている仕事と家庭の両立支援等を一層進め、男女ともに子育て等をしながら働き続けられる雇用環境を整備することを目的に改正された育児・介護休業法が平成24年7月1日に全面施行されました。企業において改正法の内容に沿った措置等の規定が適切に整備され、制度として定着するよう、改正法の周知・徹底を図っています。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>

【改正の概要】

①子育て期間中の働き方の見直し

- ・ 3歳未満の子を養育する労働者について短時間勤務制度（1日原則6時間）を事業主の措置義務とし、所定外労働の免除を制度化。
- ・ 子の看護休暇制度を拡充（小学校就学前の子が、1人であれば年5日（改正なし）、2人以上であれば年10日）。

②父親も子育てができる働き方の実現

- ・ 父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月（改正前は1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能とする（パパ・ママ育休プラス）。
- ・ 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- ・ 配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止。

③仕事と介護の両立支援

- ・ 要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日の介護休暇を新設。

④実効性の確保

- ・ 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設する。
- ・ 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。

パート、派遣、契約社員など雇用期間に定めのある労働者（以下、有期契約労働者という）については、従来より、一定の要件を満たす場合には、育児休業や介護休業等を取得できることから、マニュアル等により、有期契約労働者や事業主に対し、その旨の周知・徹底を図っています。

(詳細は、<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/index.html>)

育児・介護休業法の概要

育児休業・介護休業制度 子が1歳(一定の場合は、1歳半)に達するまで(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>)の育児休業の権利を保障 対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業の権利を保障 一定の条件を満たした期間雇用者も取得可能	
短時間勤務等の措置 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ(*) 常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者に対し、次のいずれかの措置を事業主に義務づけ 短時間勤務制度 フレックスタイム制 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 介護費用の援助措置	子の看護休暇制度 小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇付与を義務づけ
時間外労働の制限 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限	介護休暇制度 要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として介護休暇付与を義務づけ(*)
所定外労働の免除 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を免除(*)	転勤についての配慮 労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況についての配慮義務
深夜業の制限 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限	不利益取扱いの禁止 育児休業等を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止

下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。
改正法の施行日:原則として平成22年6月30日(ただし、一部の規定(*)は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日)

(2) 子ども・子育てビジョンの推進、新たな子ども・子育て支援のための制度の検討

平成22年1月に、今後の子ども・子育て支援施策の方針である「子ども・子育てビジョン」を閣議決定しました。同ビジョンでは、「子どもが主人公(チルドレン・ファースト)」、「「少子化対策」から「子ども・子育て支援」へ」、「「男女共同参画」、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」等の密接な連携」を基本理念に掲げ、バランスの取れた総合的な子育て支援策を実施していくこととし、子ども・子育て支援施策の一環として、「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」に基づく取組を具体的な施策として推進することとしました。

ビジョンでは子ども・子育て支援施策に関する様々な取組や今後5年間の数値目標を

掲げています。現在、保育所待機児童の問題が大きくクローズアップされており、ビジョンにおいてもその解消が大きな課題となっています。

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/vision/index.html>

「子ども・子育てビジョン」 (平成22年1月29日閣議決定)



主な数値目標等

<p>安心できる妊娠と出産</p> <p>〔現状〕 〔H26目標値〕</p> <p>NCU（新生児集中治療管理室）病床数 21.2床 25～30床 <small>（出生1万人当たり）</small></p> <p>不妊専門相談センター 55都道府県市 全都道府県・指定都市・中核市</p>	<p>地域の子育て力の向上</p> <p>〔現状〕 〔H26目標値〕</p> <p>地域子育て支援拠点事業 7100か所 10000か所 <small>（市町村単位分含む）</small></p> <p>ファミリー・サポート・センター事業 570市町村 950市町村</p> <p>一時預かり事業（延べ日数） 348万日 3952万日</p> <p>商店街の空き店舗の活用による子育て支援 49か所 100か所</p>
<p>潜在的な保育ニーズにも対応した保育所待機児童の解消</p> <p>〔現状〕 〔H26目標値〕</p> <p>平日昼間の保育サービス（認可保育所等） <small>（3歳未満児の保育サービス利用率）</small> 215万人 241万人 <small>（75万人（24%）） （102万人（35%））</small></p> <p>延長等の保育サービス 79万人 96万人</p> <p>病児・病後児保育（延べ日数） 31万日 200万日</p> <p>認定こども園 358か所 2000か所以上（H24）</p> <p>放課後児童クラブ 81万人 111万人</p>	<p>男性の育児参加の促進</p> <p>〔現状〕 〔H26目標値〕</p> <p>週労働時間60時間以上の雇用者の割合 10% 半減（H29）*参考指標</p> <p>男性の育児休業取得率 1.23% 10%（H29）*参考指標</p> <p>6歳未満の子どもをもつ男性の育児家事関連時間（1日当たり） 60分 2時間30分（H29）*参考指標</p>
<p>社会的養護の充実</p> <p>〔現状〕 〔H26目標値〕</p> <p>里親等委託率 10.4% 16%</p> <p>児童養護施設等における小規模グループケア 446か所 800か所</p>	<p>子育てしやすい働き方と企業の取組</p> <p>〔現状〕 〔H26目標値〕</p> <p>第1子出産前後の女性の継続就業率 38% 55%（H29）*参考指標</p> <p>次世代認定マーク（くるみん）取得企業数 652企業 2000企業</p>

また、同ビジョンにおいて検討することとされた、新たな次世代育成支援のための包括的・一元的な制度の構築については、内閣府特命担当大臣（行政刷新）・国家戦略担当大臣及び内閣府特命担当大臣（少子化対策）が共同議長を務め、関係府省の大臣からなる「子ども・子育て新システム検討会議」及び関係府省の副大臣又は政務官からなる「子ども・子育て新システム検討会議作業グループ」の下で検討が行われました。平成22年6月には、「子ども・子育て新システム検討会議」において「子ども・子育て新システムの基本制度案要綱」が決定され、その後、1年半にわたる基本制度ワーキングチーム等での議論を経て、平成24年3月には、少子化社会対策会議において、「子ども・子育て新システムの基本制度」等が決定されました。これに基づき、平成24年3月末に関連する3法案を第180回国会に提出し、衆議院での修正等を経て、同年8月に子ども・子育て関連3法が参議院で可決・成立しました。

「子ども・子育て新システムの基本制度案要綱」では、目的として「仕事と家庭の両立支援で、充実した生活ができる社会」及び「新しい雇用の創出と、女性の就業促進で活力がある社会」等の実現を位置づけており、この基本的方向性も踏襲し、決定された「子ども・子育て新システムの基本制度」の中では、子育てをする保護者の多様な働き方を支援する一方で、ワーク・ライフ・バランスを推進していく必要性についても言及しています。これらに基づき、子ども・子育て支援法においては、事業主の責務や、国や自治体の子ども

も・子育て支援事業計画の記載事項の1つにワーク・ライフ・バランスを推進するための方策を位置づけるほか、同法の附則で、次世代育成支援対策推進法の延長について検討を加え、今後必要な措置等を検討していくこととしています。なお、関連法の可決の際には参議院において、「ワーク・ライフ・バランスの観点から、親が子どもとともに家族で過ごす時間や地域で過ごす時間を確保できるよう国民の働き方を見直し、家族力や地域力の再生と向上に取り組むこと。」との附帯決議がなされています。

(3) 次世代育成支援対策の推進、先進企業の表彰

<次世代育成支援対策の推進>

次世代育成支援対策推進法では、常時雇用する労働者が101人以上の企業に対し、労働者の仕事と子育ての両立支援に関する取組を記載した一般事業主行動計画の策定、届出、公表、周知が義務付けられています（従来は、301人以上の企業が義務の対象でしたが、平成23年4月1日に改正法が施行され、義務の対象が101人以上の企業へ拡大されました）。（詳細は<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>）

平成24年10月末現在、101人以上の企業の一般事業主行動計画の届出率は96.8%で、このうち、301人以上の企業の届出率が97.0%、101人以上300人以下の企業の届出率は96.7%となっています。また、一般事業主行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たし、次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けて認定マーク「くるみん」を取得することができますが、この認定を受けた企業の数は、1,377社となっています。

【認定マーク「くるみん」】



「子ども・子育てビジョン」では、認定企業数を平成26年度までに2,000企業とすることとされていることから、より多くの企業が認定を目指して取組を行うよう周知・啓発を図っています。

<子育てサポート企業に対する税制優遇制度>

次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受け、「くるみん」を取得した企業は、一定の期間内に取得・新築・増改築をした建物などについて、認定を受けた事業年度に32%の割増償却をすることができる税制優遇制度を実施しており、従業員の仕事と子育ての両立のための環境整備に積極的な企業を支援していきます。

(詳細は、<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/jisedaihou.pdf>)

<先進企業の表彰(均等・両立支援企業表彰(ファミリー・フレンドリー企業部門))>

「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいべき取組を推進している企業を表彰し、これを広く国民に周知することにより、男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境の整備の促進に資することを目的に「均等・両立推進企業表彰」を毎年実施しています。

(詳細は <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>)

(4) 男性の育児休業の取得促進・「イクメン」の周知等

男性の育児休業取得促進のための規定などを盛り込んだ改正育児・介護休業法が施行されたことに合わせ((1)改正育児・介護休業法の施行と周知徹底を参照)、平成22年6月から、育児を積極的にする男性(「イクメン」)を応援する「イクメンプロジェクト」を実施しています。具体的には、公式サイトでのイクメン宣言・イクメンサポーター宣言の募集、ハンドブックなどの広報制作物を通じた情報発信、シンポジウムの開催、イクメンエピソードコンテストの実施等により、男性が育児をより積極的に楽しみ、育児休業を取得しやすい社会となるよう多くの人に関心を持ってもらえるような社会的気運の醸成を図っています。平成23年度末時点で、イクメン宣言の登録は1,542件、育児・育児休業体験談を投稿された方の中から選考された「イクメンの星」は17名となっています。

(詳細は、<http://ikumen-project.jp/index.html>)

【イクメンプロジェクトロゴマーク】



【イクキューイ君(イクメンプロジェクト公式ツイッターキャラクター)】



平成24年度は、更なる気運の醸成と地方への広がりを目指し、23年度を取組を引き続き行うほか、公式サイトでの企業や自治体の取組の紹介、地方でのシンポジウムの開催等を行っていきます。

国家公務員について、各府省における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か月以下の育児休業を取得した職員について、当該育児休業により期末手当が減額されないよう、期末手当の在職期間から当該育児休業期間を除算しないこととする人事院規則9-40（期末手当及び勤勉手当）の改正を、平成23年11月に行いました。

また、各府省の両立支援の取組を促進するため、平成24年2月に「仕事と育児・介護の両立支援に関する連絡協議会」を開催するとともに、各種両立支援制度の概要や職場の上司等の配慮事項等を盛り込んだ職員向けのハンドブックを作成し、各府省に配布しました。

詳細は・・・<http://www.jinji.go.jp/ikuzi/handbook.pdf>

さらに、男性職員本人や職場の上司・同僚等の理解を深め、取得を考えている男性職員の後押しをするため、育児休業等を取得した男性職員による講演会（先輩育休パパ講演会）や体験談をまとめたパンフレットを作成し、男性職員の育児休業等の取得を促進しています。

内閣府では、平成24年5月10日に、中川大臣（当時）の発案により、人事課の呼びかけで、内閣府公認の自発的サークルとして、「内閣府イクメンの会」発足しました。

男性職員が育児をしやすい職場環境をつくり、男性の育児関係休暇の取得をはじめとして、男性の育児への積極的な参加を後押しするとともに、育児を楽しむためのイベント等を実施していくこととしています。

主な活動方針は、

- ・育児中の男性の交流を深めるとともに、これから育児を経験する職員や育児に関心のある職員に対する情報・ノウハウの提供
- ・職場の管理職や無関心層への働きかけ等を通じ、仕事と育児の両立をしやすい職場環境づくり
- ・育児を楽しむイベントの企画・実施

等で、これまでの活動概要としては、6月に、父の日にちなみ、「イクメンっぷり」コンテストを開催したほか、内閣府イントラネットにイクメンの会掲示板を設置しました。8月には、希望する内閣府職員の子どもの対象に「子どもの職場見学会」を開催しました。そのほか、毎週一回、昼休みに定例ミーティングを開き、企画の検討、交流、情報交換等を行っています。

「内閣府イクメンの会」では、イクメンだけでなく、将来子どもを持ち、育児に携わりたいと考えている男性職員（将来のイクメン）、「孫育て」をしている男性職員（「イクジイ」）、育児をする男性を応援したいと考える女性職員、仕事と育児の両立に取り組む同僚・部下を応援したいと考える男女職員及び管理職の参加も歓迎しています。今後とも

参加者を増やし、男性職員も育児に積極的に関わられる職場づくりを目指していきます。

人事院では平成 24 年 6 月に「人事院育メン応援団」を立ち上げました。この「人事院育メン応援団」では、男性職員の育児休業の取得を促進するため、次のようなメニューを実施しています。

○「育メンター・育メンティー」制度を創設：これから子育てを行う職員からの相談に育児休業取得経験者が応じる制度を平成 24 年 6 月に創設しました。

○人事院内 LAN に「育メン情報掲示板」を設置：育児休業取得促進のための情報を提供する専用の掲示板を平成 24 年 6 月から人事院内 LAN に設置し、次のような情報を掲載しています。

- ・ 育児休業取得経験者の生の声をまとめた「育児休業取得経験者インタビュー」、「育児休業体験記」を掲載し、これから育児をしようとする職員が参考にできるようにしています。
- ・ 自身の「育メン」応援度をチェックすることができる「育メン応援してますかチェックシート」を掲載し、管理者をはじめ職員の意識の啓発を行っています。
- ・ 出産、育児に際して休暇や休業等の予定を立てる際に利用できる記入シート「ぼくの育メンプラン」を掲載し、育児に関する制度の計画的な活用を呼びかけています。
- ・ 仕事と育児の両立支援に関する各種制度を理解しやすいようにまとめた「育児ハンドブック」を掲載し、育児に関する制度の利用と理解の促進を図っています。

人事院における男性職員の育児休業取得率は平成 22 年度において 2 割強と平成 32 年における政府全体の目標である 13%を超えています。この「人事院育メン応援団」を立ち上げることでさらなる取得促進を図っています。

文部科学省では、職員の子育て・地域活動への参画を促す有志職員による職場サークル「文部科学省おやじの会」が、NPO 法人おやじ日本 (<http://oyaji-nippon.org/>) の設立と連動し、平成 16 年、故河合隼雄元文化庁長官を発起人代表として発足しました（現代表：布村幸彦初等中等教育局長）。本サークルは、子どもを持つ父親（おやじ）に限らず、子どもが好きな方、地域での子育てへの協力に前向きな方、仕事と子育ての両立に取り組む方を応援したい方々であれば男女問わず誰でも参加できるサークルです。

本サークルでは、これまで、

- 有識者をお招きしての、「子育ての楽しさや仕事との両立」、「食育を通じた親子の絆」などについて語り合うセミナーの開催
- 育児休暇を取得した職員同士による座談会の開催
- 仕事と子育ての両立支援の各種取組への参加・協力
- メンバー同士の親睦・情報交換

など、職員の一層の育児参加とワーク・ライフ・バランスの実現に資することを目的とした活動を行ってきました。

平成 24 年 12 月には、本サークルの趣旨である子育てや地域活動（PTA 活動）に関心のあ

る方であれば誰でも活動に参加したいと印象付けられることをねらいとして、サークル名称を「子ども・子育てコミュニティ トモイク！」に変更しました。「トモイク（共育）」とは、「共に子どもを育てる」を意味し、（親だけでなく）他の大人と共に、（ママ又はパパだけでなく）夫婦共に、（学校だけでなく地域と共に、（文部科学省だけでなく）他省庁や企業等と共になど、多種多様な面々が共に子どもを育てていこうというメッセージが込められています。そして、名称変更後初の活動として、セミナー「子育てや地域活動への積極的な参加を促すために」を12月12日（水）に開催し、職員の仕事の充実（効率化等）に必要と考えられる子育てや地域活動への積極的な参画を促すことができる職場の環境づくりや管理職に求められる配慮等について、サークル副代表である板東久美子高等教育局長よりご講演いただくとともに、PTA等の実際の地域活動について経験豊富なサークル会員からの活動報告等を踏まえ、地域活動に参画することの意義等についてセミナー参加者も交え活発な意見交換を行いました。

「子ども子育てコミュニティ トモイク！」は、正に「論より始めよ」の精神で、率先して活動を実践し、職員同士が子育て、教育の現状等について大いに語り合い、励まし合い、応援・協力することで、明日の活力にもつなげていこうというものです。今後も、多様な活動を通じて、職員の一層の育児参加とワーク・ライフ・バランスの実現を図っていきます。

（5）育児休業等を理由とする解雇等不利益取扱いへの対応

育児・介護休業法では、育児休業の申出をしたこと又は取得したこと等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止しています。

その他不利益な取扱いの例として、期間を定めて雇用される者について契約を更新しないこと、労働契約内容の変更を強要すること、自宅待機を命ずること、降格、減給、賞与等における不利益な算定を行うこと等が挙げられます。

改正育児・介護休業法では、法の実効性の確保を目的として、都道府県労働局長による紛争解決の援助や調停制度の創設等の規定が盛り込まれており、都道府県労働局雇用均等室において、法違反に対する厳正な対応を行っています。

平成23年度に雇用均等室に寄せられた相談件数は、事業主からの相談が52,319件、労働者からの相談は10,415件となっており、労働者からの相談は前年度に引き続き増加しています。

また、紛争解決の援助の規定に基づく申立受理件数は316件あり、このうち「育児休業等に係る不利益取扱い関係」が185件でした。

このほか、調停制度の規定に基づく申請の受理件数は18件あり、このうち「育児休業等に係る不利益取扱い関係」が15件でした。

（6）第3次男女共同参画基本計画における位置づけ（仕事と生活の調和関係）

男女共同参画社会基本法に基づく第3次男女共同参画基本計画については、平成22年12月に閣議決定されました。この計画の基本的な方針では、目指すべき社会の一つとして「固定的性別役割分担意識をなくした男女平等の社会」を掲げるとともに、「第3次基本計画に当たっての基本的な考え方」では、「固定的性別役割分担を前提とした社会制度や社会構造の変革を目指すとともに、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」、「子ども・子育て支援」、「子ども・若者育成支援施策」、「人権施策」など、政府が一体となって府省横断的に取り組んでいる関連施策との密接な連携を図る。」と述べています。また、「今後取り組むべき喫緊の課題」の一つとして、「男女の社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、男女の社会における活動の選択に対して中立的に働くような制度構築が必要であり、男性片働きを前提とした世帯単位の制度・慣行から個人単位の制度・慣行に変更するといった視点から、固定的性別役割分担を前提とした制度・慣行の見直しを行う。」と述べています。

第3次基本計画では15の重点分野を設けており、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関しては、「第5分野」に「男女の仕事と生活の調和」として掲げており、基本的な考え方として、「少子高齢化、雇用の変化、グローバル化等が進展する中、長時間労働等を前提とした従来の働き方を見直し、仕事と生活の調和を実現することは、「M字カーブ問題」の解消や政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を進める上で不可欠であり、我が国の経済社会の持続可能な発展や企業の活性化につながるものである。仕事と生活の調和は、人々の健康を維持し、趣味や学習、ボランティア活動や地域社会への参画等を通じた自己実現を可能にするとともに、育児・介護も含め、家族が安心して暮らし、責任を果たしていく上で重要なものである。」と述べた上で、17項目の成果目標を設定するとともに、施策の基本的方向と具体的施策を記載しています。

（施策の基本的方向）【第3次基本計画から抜粋】

1 仕事と生活の調和の実現

仕事と生活の調和憲章・行動指針に基づき、仕事と生活の調和に向けた社会的気運の醸成、長時間労働の抑制、公正な処遇を伴う多様な働き方の普及、男性の家事・育児参画の促進、職場環境整備等を進める。また、自営業者、農林水産業に携わる人々など多様な働き方における仕事と生活の調和の普及を図る。

2 多様なライフスタイルに対応した子育てや介護の支援

男女の別や就労の有無に関わらず、安心して子育てができる社会の実現に向け、「社会全体で子育てを支える」という基本的考え方に立ち、「子ども・子育てビジョン」に基づく保育所待機児童の解消、多様な保育サービスの充実、子育て支援拠点やネットワークの充実等を進めるとともに、介護支援策の充実を図る。

3 働く男女の健康管理対策の推進

職場において健康が確保される環境を整備することは、男女ともに能力発揮を促進す

るという観点に加え、生涯を通じた健康確保の観点から重要な課題である。特に、職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる環境を整備することは、女性の能力発揮の促進に加え、生涯を通じた女性の健康確保等の観点からも重要な課題である。殊に、妊娠中及び出産後も継続して働き続ける女性が増加していることに鑑み、これら女性労働者が引き続きその能力を十分に発揮する機会を確保するための環境を整備する。

詳細は、

<http://www.gender.go.jp/kihon-keikaku/3rd/index.html>

(7) 仕事と家庭を両立しやすい環境整備の支援

〈両立支援助成金を通じた支援〉

仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に対して、助成金の支給による支援を行います。

○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に設置、増築、運営を行う事業主または事業主団体に、その費用の一部を助成する制度

平成 23 年度 支給件数：730 件

○子育て期短時間勤務支援助成金

小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を設け、利用者が出た事業主に一定金額を助成する制度

平成 23 年度 支給件数：1,002 件

○中小企業両立支援助成金

・代替要員確保コース

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に一定金額を助成する制度

平成 23 年度 支給件数：1,071 件

・休業中能力アップコース

育児休業また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プログラムを実施した事業主または事業主団体に一定金額を助成する制度

平成 23 年度 支給件数：2,431 件

・継続就業支援コース（平成 24 年 10 月から支給）

育児休業取得者を原職等に復帰させ、育児休業制度など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を整備するための研修等を実施した事業主に一定金額を助成する制度

- ・中小企業子育て支援助成金

平成 18 年 4 月 1 日以降に初めて育児休業取得者が出た場合で、一定の要件を備えた育児休業を実施した事業主に一定金額を助成する制度

平成 23 年度 支給件数：2,765 件

(詳細は、<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/02.html>)

<ベストプラクティス集の普及>

両立支援に取り組む企業が、育児・介護休業法を上回る両立支援制度の拡充や両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備により効果的に取り組むことができるよう、両立支援ベストプラクティス集「中小企業における両立支援推進のためのアイデア集」を作成し、都道府県労働局雇用均等室において、ベストプラクティスの普及を図るとともに、必要な助言を行っています。

<両立支援総合サイトによる情報提供>

両立支援に関する情報を一元化した「両立支援総合サイト（両立支援のひろば）」を運営することにより、一般事業主行動計画等の企業の両立支援の取組を公表する場を提供するとともに、平成 23 年度に改訂された両立指標（企業における「仕事と家庭の両立のしやすさ」が診断できる指標）を広く普及し、各企業における自主的な取組を促進しています。

(詳細は、<http://www.ryouritsu.jp/index.html>)

<働く「なでしこ」大作戦と併せたワーク・ライフ・バランスの推進>

「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働く「なでしこ」大作戦～が、平成 24 年 6 月 22 日に「女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議」により決定されました。これに基づき開始した「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」に併せ、ワーク・ライフ・バランスの取組の積極的な働きかけを行っています。

(8) 介護保険制度の着実な推進

社会全体で高齢者介護を支える仕組みとして、介護保険制度があります。仕事を持つ人の家族が介護を要する場合、その家族が要介護認定を受ければ、家族の状態や家庭の状況等に応じてケアマネジャーが作成したケアプランに基づいて、デイサービスやショートステイ等様々な介護保険サービスを受けることが可能です。

また、家族の介護についての相談や必要な情報を受けることができる窓口として、市町村の介護保険担当窓口や地域包括支援センターがあります。市町村の窓口では、要介護認定の申請等についての相談ができます。地域包括支援センターでは、介護保険に関する相談の他にも、虐待防止や権利擁護のための総合相談・支援などを行っており、介護保険をはじめとした様々なサービスに関する情報提供を行っています。

平成 23 年に成立した改正介護保険法では、24 時間対応の定期巡回・随時対応サービス（注 1）や複合型サービス（注 2）を創設するなど介護保険サービス全般の充実を図りました。平成 24 年度介護報酬改定でも、デイサービスやショートステイについて家族介護者への支援の観点から必要な見直しを行いました。

【平成 24 年度介護報酬改定】

- デイサービスについて、長時間化のニーズに対応して家族介護者への支援を促進する観点から、7～9 時間区分を創設するとともに、最大で 12 時間までの延長加算を認め、長時間のサービス提供をより評価。
- ショートステイについて、一定割合の空床を確保している事業所の体制や緊急時の受入を評価。

注 1 定期巡回・随時対応サービス

重度者をはじめとした要介護高齢者の在宅生活を支えるため、日中・夜間を通じて、訪問介護と訪問看護の両方を提供し、定期巡回と随時の対応を行うサービス

注 2 複合型サービス

医療ニーズの高い要介護高齢者を支えるため、訪問看護と小規模多機能型居宅介護の複数のサービスを組み合わせたサービス

I 総論

3 働き方に中立的な社会保障制度の在り方の検討

(1) 非正規労働者への社会保険の適用拡大【新規】〔厚生労働省〕

(1) 非正規労働者への社会保険の適用拡大

非正規労働者に対する社会保険（厚生年金・健康保険）の適用拡大を盛り込んだ、「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」が平成24年8月に成立しました。

短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大

【適用拡大の考え方】

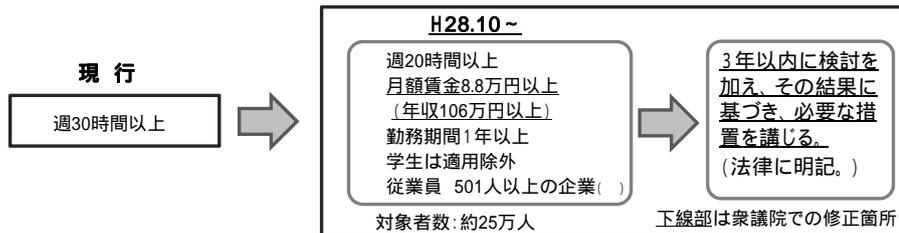
被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられない非正規労働者に社会保険を適用し、セーフティネットを強化することで、社会保険における「格差」を是正。

社会保険制度における、働かない方が有利になるような仕組みを除去することで、特に女性の就業意欲を促進して、今後の人口減少社会に備える。

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(平成24年8月10日成立・22日公布 平成24年法律第62号)

具体案

短時間労働者への適用拡大



() 現行の適用基準で適用となる被保険者の数で算定。

影響緩和措置

短時間労働者など賃金が低い加入者が多く、その保険料負担が重い医療保険者に対し、その負担を軽減する観点から、賃金が低い加入者の後期支援金・介護納付金の負担について、被用者保険者間で広く分かち合う特例措置を導入し、適用拡大によって生じる保険者の負担を緩和する。

・総論

4. 中小企業対策など包括的な取組を推進

(1) 「中小企業対策」の実施【継続】〔経済産業省〕

(1) 中小企業対策の実施

新分野への進出支援や事業再生・承継支援、下請取引の適正化の確保、資金調達の円滑化等の取組を引き続き実施しています。

(主な実施事項)

① 中小企業の新分野への進出支援

- ・ 我が国の国際競争力の強化と新たな事業の創出を目指し、ものづくり基盤技術（鋳造、鍛造、切削加工、めっきなど 22 技術）の高度化に資する、中小企業の研究開発から試作までの取組を支援しています。平成 24 年度は、合計 134 件を新規採択しました。
- ・ 中小企業新事業活動促進法等に基づき、先進的かつモデル性の高い、収益の見込める事業計画により行われる新商品・新サービスの開発・販路開拓の取組を支援しています。

② 事業再生

- ・ 事業の収益性はあるが、財務上の問題を抱えている中小企業を対象に、都道府県ごとに設置されている「中小企業再生支援協議会」が相談や再生計画策定支援を実施しています。

③ 下請取引の適正化の確保

- ・ 中小企業の取引に関する相談に親身に対応するため、「下請かけこみ寺」を本部及び 47 都道府県に設置し、400 名を超える弁護士による無料相談を実施しています。その他、下請代金支払遅延等防止法の運用を強化（書面調査や立入検査等）しました。

下請かけこみ寺 (<http://www.zenkyo.or.jp/kakekomi/>)

- ・ 厳しい経済状況の影響が、下請事業者に偏らないよう、親事業者等に対し、「下請取引の適正化」及び「下請事業者への配慮等」に係る通達を発出しました。

【参考 1】 弁護士無料相談件数

平成 22 年度：646 件、平成 23 年度：610 件

【参考2】 相談員等による相談対応件数

	下請代金法関係	建設業関係	運送業関係 (代金法除く)	その他	合計
平成 22 年度	928	1,257	211	2,072	4,468
平成 23 年度	925	1,021	148	2,085	4,179

※「その他」には、下請代金支払遅延等防止法が適用されない中小企業同士のトラブルの他、法令等に関する一般的な質問等も含まれる。

【参考3】 書面調査等の件数(中企庁実施分)

年度	書面調査・申告		指導文書発出	立入検査等	改善指導	措置請求
		うち申告				
平成 22 年度	249,639	51	11,770	1,224	1,139	4
平成 23 年度	250,167	69	9,712	1,319	1,190	4

④資金調達の円滑化等の取組

- ・平成 22 年 2 月に創設した「景気対応緊急保証制度」については、前身の「緊急保証制度」とあわせ平成 22 年度末までに約 150 万件、約 27 兆円の実績をあげました。
- ・「景気対応緊急保証」を引き継ぐ形で、平成 23 年 4 月から「セーフティーネット保証 5 号」、平成 23 年 5 月から「東日本大震災復興緊急保証」をそれぞれ実施し、平成 23 年度末までに併せて約 35 万件、約 6.2 兆円の実績をあげました。
- ・また、「セーフティーネット貸付制度」についても、金利の一部引き下げを実施し、平成 22 年度末までに約 62 万件・約 11 兆円の実績をあげました。また平成 23 年 5 月から「東日本大震災復興特別貸付」を実施し、平成 23 年度末までに約 18 万件、約 4.2 兆円の実績をあげました。
- ・さらに、返済猶予などの条件変更については、中小企業庁から公的金融機関に対して、柔軟に対応するように要請しており、平成 21 年 4 月から平成 23 年度末までに約 217 万件、約 31 兆円の実績をあげました。

・総論

5 . 仕事と生活の調和の実現に取り組む企業の支援

- (1) 労働時間等設定改善に向けた取組の推進 【継続】〔厚生労働省〕
- (2) 公共調達におけるワーク・ライフ・バランスの推進【継続】〔内閣府、厚生労働省、経済産業省、他〕
- (3) 企業ネットワークの構築【継続】〔内閣府〕
- (4) 「カエル！ジャパン」通信（メールマガジン）の配信【継続】〔内閣府〕

(1) 労働時間等設定改善に向けた取組の推進

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）〔労働時間等設定改善法〕に基づき、企業等に対して、以下のような支援事業を実施し、年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減等による労働時間等の設定の改善（注）に向けた企業や事業場における労使の自主的な取組の促進を図っています。

（注）年次有給休暇の取得促進や長時間労働の抑制等、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へと改善すること。

○労働時間等設定改善推進助成金

労働時間等の設定の改善に団体として取り組む中小企業団体に対する助成事業
平成23年度 実施団体数：14団体（793企業）

《支給額》

- ・ 労働時間等の設定改善を推進するために要した費用について助成を行う（上限150万円）
- ・ 出産及び育児等の子育てを担う世代である20代後半から30代の労働者の労働時間等の設定の改善に取り組んだ場合、上記に上乗せして支給（上限150万円）

○職場意識改善助成金

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事業主に対する助成事業

平成23年度 支給企業数：724企業

《支給額》

- ・ 1年度目50万円（ただし、制度面に踏み込んだ改善を実施した場合には100万円）
- ・ 2年度目50万円（ただし、2年度目に顕著な成果を上げた場合には100万円）

詳細は、 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/jikan/syokubaisiki.html>

○働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導

都道府県労働局に「働き方・休み方改善コンサルタント」を配置し、働き方・休み方に関する相談（例えば、労働時間や年次有給休暇に関する改善についての相談）に応じるとともに、働き方・休み方の見直しを行う労使等に対し、必要な助言・指導を実施。

詳細は、

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki jun/jikan/

（２）公共調達におけるワーク・ライフ・バランスの推進

内閣府、厚生労働省、経済産業省にお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・バランスに積極的に取り組む企業を評価する仕組みを導入しました。具体的には以下の項目等を加点事由として評価項目に盛り込みました。

- ・女性雇用率
- ・くるみんマークの取得や一般事業主行動計画の策定の有無
- ・ノー残業デーの設定など労働時間縮減に向けた取組の有無

（３）企業ネットワークの構築

企業の人事労務等を担当する管理職層から、現場の隘路、課題、政策に関するニーズ等を聴取し、実態に即した点検・評価を行うほか、企業等において仕事と生活の調和を推進する者が交流し、企業におけるワーク・ライフ・バランスに必要な制度の導入、先進事例や課題などを企業間で共有する場を提供します。

担当者交流会で得られた情報は、今後の施策に反映させるとともに、メールマガジン等の各種媒体を通じて提供していきます。

（４）「カエル！ ジャパン」通信（メールマガジン）の配信

平成 21 年 10 月からワーク・ライフ・バランスメールマガジン「カエル！ ジャパン通信」を配信し、毎月 1 回ワーク・ライフ・バランスに関するテーマを定め、ワーク・ライフ・バランスに関する国の施策の最新情報、制度内容、企業の取組事例、有識者のコラム、統計・調査等をわかりやすく紹介しています。

メールマガジンは、平成 24 年 9 月末までに第 36 号まで配信されており、平成 24 年 11 月末現在の配信登録件数は約 3,700 件となっています。過去に配信した内容（バックナンバー）についても仕事と生活の調和とポータルサイト上で閲覧できるほか、引き続き、内容の充実を図っていきます。

メールマガジンは仕事と生活の調和ポータルサイト上で簡単に配信登録をすることができます。ぜひご登録ください。

詳細は…<http://www8.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>

I. 総論

6. 行政機関における長時間労働の抑制等の取組

(1) 超過勤務の縮減及び年次休暇の計画的使用の促進【継続】〔総務省、人事院〕

(1) 超過勤務の縮減及び年次休暇の計画的使用の促進

国家公務員については、政府全体を通じて「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成 4 年 12 月人事管理運営協議会決定）、「超過勤務の縮減に関する指針について」（平成 21 年 2 月人事院事務総局職員福祉局長）等に沿って超過勤務の縮減及び年次休暇の計画的使用の促進に取り組んでいきます。また、府省ごとに在庁時間の削減目標を設定し、計画的に在庁時間削減に取り組んでいるところです。

・総論

7. 関係法令の周知

(1) 「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発【継続】〔厚生労働省〕

(2) 労働契約法の周知【拡充】〔厚生労働省〕

(1) 「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発

年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向けた関係者の取組の促進を図ることを目的として、平成 22 年 3 月に「労働時間等見直しガイドライン」を改正しました。労使の自主的な取組を通じた所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進を促すため、あらゆる機会を通じて本ガイドラインの周知・啓発を行っています。

〔参考〕労働時間等見直しガイドライン

事業主とその団体が労働時間等の設定の改善について適切に対処するため、必要な事項について定めたものです。

1. 労使間の話し合いの機会を整備しましょう。
2. 年次有給休暇を取得しやすい環境を整備しましょう。
3. 所定外労働を削減しましょう。
4. 労働者各人の健康と生活に配慮しましょう。

詳細は… <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/jikan/index.html#guide>

(2) 労働契約法の周知

平成 20 年の労働契約法の施行を踏まえ、個別労働関係紛争が防止され、労働者の保護が図られるよう、平成 23 年度は、労働者・学生等を対象に、全国 47 都道府県において、労働関係法令の教育、情報提供等を行うことを目的に、周知啓発セミナーを開催しました（労働契約法等活用支援事業）。

平成 24 年度も引き続き全国 47 都道府県において、セミナーを開催する予定です。

平成 23 年度セミナー参加者数 8,163 人

〔参考〕労働契約法

就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応し、平成 20 年 3 月に施行された労働契約法では、労働契約についての基本的なルールをわかりやすい形で明らかにしています。

また、平成 24 年 8 月に、有期労働契約の反復継続の下で生じる雇止めなどに対する不安を解消し、働く方が安心して働き続けることができるようにするため、有期労働契約に関する新たなルールを定めた改正労働契約法が成立しています。

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/

労働契約法の一部を改正する法律(平成24年法律第56号)の概要

有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合に無期労働契約に転換させることなどを法定することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図る。

1 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合(1)は、労働者の申込みにより、無期労働契約(2)に転換させる仕組みを導入する。

- (1) 原則として、6か月以上の空白期間(クーリング期間)があるときは、前の契約期間を通算しない。
- (2) 別段の定めがない限り、申込時点の有期労働契約と同一の労働条件。

2 有期労働契約の更新等(「雇止め法理」の法定化)

雇止め法理(判例法理)を制定法化する。()

- () 有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働契約が更新(締結)されたとみなす。

3 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

有期労働契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期労働契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定する。

施行期日: 2は公布日(平成24年8月10日)。1、3は公布日から起算して1年を超えない範囲内で政令で定める日(平成25年4月1日)。

総論

8. 自己啓発や能力開発の取組支援

- (1) 職業能力の形成支援に係る労働市場のインフラの充実【継続】〔厚生労働省〕
- (2) 若年者等に対する職業キャリアの支援【一部拡充】〔厚生労働省〕
- (3) 求職者支援制度による安定した就職の支援【継続】〔厚生労働省〕
- (4) 緊急人材育成支援事業の実施【平成 23 年 9 月廃止】〔厚生労働省〕
- (5) 生涯キャリア形成支援の積極展開【継続】〔厚生労働省〕
- (6) 教育訓練給付制度の実施【継続】〔厚生労働省〕

(1) 職業能力の形成支援に係る労働市場のインフラの充実

働く人の職業能力形成を支援するため、次のような取組を実施しています。

①公共職業訓練の推進

国及び都道府県において、離職者・在職者・学卒者を対象とした公共職業訓練を実施しています。このうち、離職者訓練については、安定雇用の実現を図るという観点から、平成 21 年度から最長 2 年間の長期訓練を新たに実施しているほか、介護・福祉、医療、情報通信など、今後の雇用の受け皿として期待できる分野を中心に訓練コースを設定しています。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kousyoku/index.html>

②職業能力評価制度の整備

労働者の有する職業能力を客観的に評価する仕組みとして、職業能力評価基準の策定に取り組むとともに、労働者の有する技能の程度を検定し、国がこれを公証する技能検定制度の実施など、職業能力評価に係る基盤整備のための総合的な施策を推進しています。

職業能力評価基準 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/syokunou/index.html>

技能検定制度 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/ginoukentei/index.html>

③キャリア・コンサルティング環境の整備

労働者が、その適性、職業経験等に応じ職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行うことができるよう、キャリア・コンサルタントの養成、資質の向上等を推進するとともに、労働者のキャリア形成に資する情報提供、相談援助等を実施しています。

キャリア・コンサルタント養成数 約 7 万 5 千人（平成 24 年 3 月末現在）

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyarikon/index.html>

④情報インフラの充実【平成 23 年度限り】

フリーター等の若者に対して、職業能力形成に必要な情報を提供するとともに、職業能力開発形成システムへの誘導を促すことを目的に、携帯電話において、教育訓練情報等の職業能力形成に係る一体的な情報提供を行っています。

(2) 若年者等に対する職業キャリアの支援

若者の雇用情勢は、平成 23 年において、フリーターの数が約 176 万人（岩手県、宮城県及び福島県を除く）となり、前年に比べ 2 万人増加し、また、ニートの数については、平成 14 年以降 60 万人台の水準で推移しています。

このような中、フリーター等の正社員経験の少ない若者を対象に、きめ細かなキャリア・コンサルティングや企業実習と座学を組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練の機会を提供し、訓練実施機関からの評価結果や職務経歴等をジョブ・カードに取りまとめて就職活動等に活用することにより安定的な雇用への移行等を促進する「ジョブ・カード制度」を実施しています。

制度がスタートした平成 20 年度からのジョブ・カード取得者数は約 74 万 1 千人（平成 24 年 8 月末）、職業訓練受講者数は約 33 万 4 千人（平成 24 年 8 月末）となっており、今後も引き続き、制度を推進していきます。

（詳細は、http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html）

また、ニート等の若者の職業的自立を支援するため、地方自治体との協働により、多様な就労支援メニューを提供する「地域若者サポートステーション事業」を実施しています。

平成 24 年度は、この設置拠点を拡充（100 箇所→116 箇所）するとともに、高校中退者等を対象としたアウトリーチ（訪問支援）による支援窓口への誘導體制を整備するなど、ニートの縮減を図っています。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/ys-station/index.html>

(3) 求職者支援制度による安定した就職の支援

雇用保険を受給できない求職者を対象に、民間教育訓練機関を活用して、技能・知識を身に付けるための職業訓練を無料で実施するとともに、訓練期間中に、訓練の受講を容易にするための給付金の支給を行う等により求職者の早期の就職を支援する「求職者支援制度」を実施しています。

平成 23 年 10 月 1 日から、制度が施行され、平成 23 年度で約 5 万人が訓練を受講しています。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyushokusha_shien/index.html

(4) 緊急人材育成支援事業の実施【平成23年9月廃止】

雇用保険を受給できない方々の再就職を支援するため、無料の職業訓練及び訓練期間中の生活給付（訓練・生活支援給付）を行う緊急人材育成支援事業を実施しています。なお、緊急人材育成支援事業は平成23年9月に終了し、同年10月からは恒久的な制度である求職者支援制度として実施しています。

平成23年度実績（平成24年9月30日現在）

【訓練】受講者数 214,379人

【給付】受給資格認定件数 142,450件

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/training/jinzai.html>

(5) 生涯キャリア形成支援の積極展開

職業能力開発に必要な費用の負担や職業能力開発のための休暇を付与することにより、従業員の自発的な職業能力開発を支援する制度を導入する事業主に対し、「キャリア形成促進助成金」を支給しています。

平成23年度支給決定件数 288件

支給額 163,047千円

また、企業が行う従業員のキャリア形成の取組を診断するモデル事業を行いました。

平成23年度 91社（モデル事業実施企業数）

(6) 教育訓練給付制度の実施

労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を支給しています。

平成23年度 受給者数 122,248人

支給額 4,526,558千円

https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_education.html

総論

9. 仕事と生活の調和に関する調査等の実施

- (1) 東日本大震災後の仕事と生活の調和に関する調査【新規】〔内閣府〕
- (2) 平成 24 年度地方公共団体におけるワーク・ライフ・バランス推進施策に関する調査【継続】〔内閣府〕
- (3) 仕事と生活の調和に関する認知度調査【継続】〔内閣府〕

(1) 東日本大震災後の仕事と生活の調和に関する調査

ワーク・ライフ・バランスに各企業が取り組む中、東日本大震災による節電等の影響により、多くの企業が時短勤務や勤務時間帯の変更など働き方の見直しに取り組みました。内閣府では、このような東日本大震災による節電対応における企業の対応を、危機管理の側面も含めて把握・分析することにより、働き方に関する様々な課題を明らかにし、今後の検討に資することを目的に調査を実施しました。

(2) 平成 24 年度地方公共団体におけるワーク・ライフ・バランス推進施策に関する調査

各自治体におけるワーク・ライフ・バランス推進施策の内容や実施に当たっての工夫、課題等を把握するため、「平成 24 年度地方公共団体におけるワーク・ライフ・バランス推進施策に関する調査」を実施し、都道府県と政令指定都市を対象に、24 年度における取組について調査を行いました。

(3) 仕事と生活の調和に関する認知度調査

内閣府では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する認知度や国民の意識を把握するため、インターネットによる意識調査を実施しました。

総論

10. 職場におけるメンタルヘルス対策の推進

- (1) 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく取組の促進【継続】〔厚生労働省〕
- (2) メンタルヘルス対策支援センター【継続】〔厚生労働省〕
- (3) 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」【継続】〔厚生労働省〕
- (4) 職場におけるメンタルヘルス対策についての検討【継続】〔厚生労働省〕
- (5) 国家公務員のメンタルヘルス対策【継続】〔総務省・人事院〕
- (6) 国家公務員のメンタルヘルス対策のためのeラーニング【継続】〔総務省〕

(1) 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく取組の促進

職業生活において強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者が約6割に達し、精神障害等による労災認定件数が増加傾向にある中で、職場におけるメンタルヘルス対策を推進するため、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成18年3月31日）を示し、事業場がメンタルヘルス対策に取り込む際の具体的な取組方法を示すとともに、都道府県労働局及び労働基準監督署において、事業者に対し、指針等に基づく取組方法等の助言・指導を行っています。

[参考]労働者の心の健康の保持増進のための指針

労働者に対するメンタルヘルスケアの原則的な実施方法を定めています。

<http://www.mhlw.go.jp/2006/03/h0331-1.html>

(2) メンタルヘルス対策支援センター

地域における職場のメンタルヘルス対策を支援する中核的な機関として、メンタルヘルス対策支援センターを全国47都道府県に設置し、メンタルヘルス不調の予防、不調者の早期発見・適切な対応、メンタルヘルス不調により休職した労働者への円滑な職場復帰に至るまで、事業者が行うメンタルヘルス対策の総合的支援を行っています。

(3) 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

厚生労働省HPにメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を設置し、事業者、産業保健スタッフ、労働者やその家族に対し、専門相談機関のご案内、心の病や過労死に関するQ&A、職場復帰ガイダンスといった職場のメンタルヘルスに関する様々な情報を提供しています。

<http://kokoro.mhlw.go.jp/>

(4) 職場におけるメンタルヘルス対策についての検討

職場におけるメンタルヘルス対策の一層の強化を図るため、平成22年12月の労働政策

審議会建議において、医師が労働者のストレスに関連する症状・不調を確認し、この結果を受けた労働者が事業者に対し面接の申出を行った場合には、医師による面接指導及び医師からの意見聴取等を行うことを事業者の義務とする「新たな枠組み」を導入すべき等の提言がなされ、平成 23 年 12 月に当該事項等を内容とする労働安全衛生法改正法案を第 179 回国会に提出しました。

※平成 24 年 11 月 16 日の衆議院の解散を受けて、同改正法案は廃案となりましたが、国会への再提出を含め、現在対応を検討中です。

(5) 国家公務員のメンタルヘルス対策

近年、心の健康の問題による長期病休者が急速に増加していることを踏まえ、「職員の心の健康づくりのための指針」（平成 16 年 3 月 30 日）を策定し、これに基づき、管理監督者をはじめとする職員に対する心の健康づくり研修の強化、いきいきとした職場の実現を目指す職場環境改善の推進、心の不調への早期対応のための相談体制の整備・充実、試し出勤の導入等による円滑な職場復帰の促進などの心の健康づくり対策を行っています。

また、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の取組や職場におけるメンタルヘルスケアの一層の推進に資することを目的として、1 年間に全国 6 ブロックで各 1 回、メンタルヘルスセミナーを行っています。

(6) 国家公務員のメンタルヘルス対策のための e-ラーニング

国家公務員の職場環境の変化、国際業務の増大に伴う職務の多様化・複雑化等により、職員が疲労やストレスを一層蓄積させており、メンタルヘルス対策の一層の強化が、職員が安心して職務に専念するための重要な要素となっています。特に「心の健康づくり」は、管理職員の職場マネジメント業務の一環であることから、メンタルヘルスに関する教育の充実に取り組んでいます。

そこで、各府省等の業務多忙や遠隔地官署勤務の管理監督者のうち、特に新任管理者に対し、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-ラーニングによる講習を平成 23 年 11 月～平成 24 年 3 月の期間実施し、約 3,900 名が受講しました。

また、平成 24 年度は、新任管理者の他メンタルヘルスケアに関する知識を習得し、メンタルヘルス対策に理解を深めることを希望する職員も対象として、e-ラーニングによる講習を下半期に行います。

・ 就労による経済的自立

1. 勤労観・職業観を形成し、社会人・職業人として必要な能力を身につけた人材を育成するためのキャリア教育・職業教育の実施

- (1) 学校と社会の連携・協働によるキャリア教育の推進【新規】〔文部科学省、厚生労働省、経済産業省〕
- (2) 学校におけるキャリア教育・職業教育の推進【継続】〔文部科学省〕
- (3) キャリア教育の担い手としてのキャリア・コンサルタントの養成【継続】〔厚生労働省〕
- (4) キャリア教育コーディネーターによるキャリア教育の推進【継続】〔経済産業省〕

(1) 学校と社会の連携・協働によるキャリア教育の推進

近年、ニート・フリーターの増加や若者の早期離職問題など、若者の「社会的・職業的自立」や「学校から社会・職場への移行」を巡る様々な課題が見受けられます。また、グローバル化や知識基盤社会の到来、就業構造・雇用慣行の変化等による、教育、雇用・労働を巡る新たな課題も生じています。このような中で、早期の段階から社会的・職業的自立に向けた能力や態度を育成するキャリア教育の重要性が増してきています。

一方、キャリア教育の効果的な実施のためには、学校、家庭そして地域・社会が連携・協働し取組を進める必要があります。

また、平成24年6月、労働界、産業界、教育界、有識者及び政府による「雇用戦略対話」において合意された「若者雇用戦略」において、キャリア教育の充実が謳われており、今後更にキャリア教育に関わる各関係者の連携の強化を図っていきます。

①キャリア教育推進連携シンポジウムの開催【新規】

平成24年1月、学校と社会との連携によるキャリア教育の意義の普及・啓発、及びその推進に資することを目的として、文部科学省、厚生労働省、経済産業省合同でキャリア教育推進連携シンポジウムを開催しました。このシンポジウムにおいて、キャリア教育の充実・発展に尽力し、顕著な功績が認められる学校と企業・経済団体にそれぞれ文部科学大臣表彰、経済産業大臣表彰を行い、同時に、学校と地域・社会等の優れた連携・協働を表彰する「キャリア教育推進連携表彰」を行いました。

②キャリア教育における外部人材活用等に関する調査研究協力者会議【平成23年度限り】

文部科学省において、平成23年1月の中央教育審議会答申（第4章第2節Ⅱ（2）②参照）を受けて、学校が学校外部の人材を活用したキャリア教育をより推進するための調査研究を行う「キャリア教育における外部人材活用等に関する調査研究協力者会議」を開催し、9回に及び検討を経て、平成23年12月に最終とりまとめを行いました。

した。

(http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/23/12/1313996.htm)

③「子どもと社会の架け橋となるポータルサイト」の開設【新規】

文部科学省において、「学校が望む支援」と「地域・社会や産業界等が提供できる支援」をマッチングさせる特設サイト「子どもと社会の架け橋となるポータルサイト」を、平成24年8月に開設し、学校と地域・社会や産業界とが連携・協働した教育活動を推進しています。(http://kakehashi.mext.go.jp/)

(2) 学校におけるキャリア教育・職業教育の推進

改正教育基本法において、教育の目標の一つとして「職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと」が新たに盛り込まれたことや新学習指導要領などを踏まえ、各学校においては、子どもたち一人ひとりの発達の状況を的確に把握し、社会的職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度の育成を通じ、勤労観・職業観等の価値観を自ら形成・確立できる子ども・若者を育成するため、子どもたちの発達段階に応じて、学校の教育活動全体を通じた体系的なキャリア教育を推進しています。また、一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育である職業教育を推進しています。

文部科学省では、学校におけるキャリア教育・職業教育の推進のため以下の事業を実施しています。

①キャリア教育の指導内容の充実

各学校種におけるキャリア教育の指導内容・指導方法に関して、新しい指導要領に基づくキャリア教育の趣旨の徹底と指導内容の充実を図るため、「キャリア教育の手引き」を小学校、中学校、高等学校の教員向けに作成するとともに、研修用動画を文部科学省ホームページ上で配信しています。

(http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/index.htm)

②キャリア教育推進連携アシストキャラバンの実施【新規】

全国各地で、高等学校の教員向けに、キャリア教育の意義や重要性について理解を深めてもらうためのアシストキャラバンを、平成24年度を通して実施しています。

③目指せスペシャリスト（スーパー専門高校）事業【平成23年度限り】

農業、工業、商業などの専門高校において、社会や地域のニーズに応じて、スペシャリストを育成するための先導的な取組を行う専門高校等を目指せスペシャリストに指定し、支援を実施しました。

〔指定校数〕 12校（平成23年3月31日現在）

〔参考〕 指定校の取組例

- ・地域の大学・研究機関等と連携した専門的職業人（技能者）の育成方策
- ・有用性の高い新品種等の開発支援方策
- ・専門高校生が受験可能な高度資格に挑戦する学力を付ける支援方策
- ・職業教育を通じた起業家精神の育成
- ・専門高校の技術力を生かした海外協力
- ・研究成果の特許出願への挑戦支援方策

※学習指導要領によらない教育課程の編成等も可能

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/shinkou/super/index.htm

④高等教育段階における推進

高等教育段階では、現在の厳しい雇用情勢や、学生の多様化に伴う卒業後の進学や就職の支援の必要性等を踏まえ、学生が、それぞれの専門分野の知識・技能とともに、職業を通じて社会とどのように関わっていくのか、明確な課題意識と具体的な目標をもち、それを実現するための能力を身につけられるようにすることが課題となっています。こうした問題意識から、平成22年2月に大学設置基準及び短期大学設置基準が改正され、大学・短期大学が、教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に関する指導等に取り組むこと、また、そのための体制を整えることが定められました。さらに、この改正を踏まえ、平成22年度から2年間は、学生の社会的・職業的自立が図られるよう、大学の教育改革の取組を支援する「大学生の就業力育成支援事業」を実施したところです。

⑤成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業

産業構造・社会構造の変化等が進む中で、我が国経済社会の一層の発展を期するためには、経済発展の先導役となる産業分野や、新たな人材需要の高まりが予想される分野等への人材シフトを円滑に進めるとともに、それらの人材が有する専門技術を高めしていくことが必要不可欠です。

このため、平成24年度は、昨年度の成果を踏まえ策定した基本方針を基に、産学官の連携・取組により、我が国の成長を支える分厚い中間層として中核的専門人材養成を戦略的に推進していく観点から、環境・エネルギー、食・農林水産、医療・健康、介護・保育等の成長分野における取組を先導する専修学校を中心とした産学官コンソーシアムを組織化するとともに、職域プロジェクトを通じて、社会人学生・生徒が自らのキャリアパスを描けるような、学習分野・内容を単位化し積み上げる「学習ユニット積み上げ方式」等による学びやすい学習システムを構築します。

(3) キャリア教育の担い手としてのキャリア・コンサルタントの養成

高水準で推移するニート、増加するフリーターや、若年労働者の早期離職等の問題を背景に、キャリア教育の重要性が増すとともに、学校から社会・職業への円滑な移行に向けた基盤の整備が急務となっています。

そのため、教育機関・企業・国・自治体の連携による、職業体験や企業見学、インターンシップ等の若者の雇用就労支援が重要となっており、中央教育審議会の答申でもキャリア・カウンセリングを行う専門人材の学校への配置等が盛り込まれているところです。

このため、平成 22・23 年度においては、キャリア・コンサルティングの理念や手法を中学・高校のキャリア教育に活かすことのできる人材を養成するため、キャリア・コンサルタント等を対象とした講習を実施しました。

平成 22 年度実績（高校のキャリア教育を行う人材を対象）

講習実施回数 48 回

講習受講者数 1,557 名

平成 23 年度（中学のキャリア教育を担う人材を対象）

講習実施回数 15 回（1 回 2 日）

講習受講者数 622 名

平成 24 年度においては、大学等のキャリア教育を担う人材を養成するための講習を実施し、キャリア教育に資する人材の養成に努めています。

(4) キャリア教育コーディネーターによるキャリア教育の推進

効果的なキャリア教育の実施に当たっては、産業界の協力が欠かせないものとなりますが、そのためには産学双方の事業に通じたコーディネーターとなる地域の NPO などの役割が非常に重要です。

このため、22 年度においては、全国 14 地域でコーディネーター人材の育成研修を実施するとともに、翌年度以降のコーディネーター事業の自立化のための方策の検討を NPO 等や有識者で行い、その結果、平成 23 年 2 月、キャリア教育コーディネーターの育成・認定等の事業を運営する民間団体として一般社団法人キャリア教育コーディネーターネットワーク協議会が設立されました。平成 24 年 8 月現在、約 130 名がコーディネーターとして認定され活躍しています。

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/career-education/index.html>

・就労による経済的自立

2. フリーターの正規雇用化の支援等

(1) フリーター等の正規雇用化の推進【継続】〔厚生労働省〕

(1) フリーター等の正規雇用化の推進

平成 23 年度においては、フリーター等の正規雇用化を推進し、ハローワークにおけるフリーター等正規雇用化支援事業により約 25 万人の正規雇用(※)を実現しました。

①ハローワークにおけるフリーター等の正規雇用化支援

全国のハローワークにおいて、フリーター等に対し、正規雇用に向けた就職プランの作成や就職相談・職業紹介といった向き合い型の担当者制による個別支援等を実施。

②ジョブカフェにおける支援

都道府県が主体となって、若年者に対する就職関連サービスをワンストップで提供するセンター（通称：ジョブカフェ）において、地域の実情に応じた就職支援を実施。

③トライアル雇用制度等の助成制度の活用による就職促進

ハローワークの紹介により、企業における 3 ヶ月の試行雇用を行う「トライアル雇用」（1 人 4 万円、最大 3 ヶ月）等の活用により、正規雇用化を促進。

④地域若者サポートステーションとの連携による就職支援

学校中退者やニート等の若者を支援する地域若者サポートステーションと連携し、ハローワークにおいても就職支援を実施。

⑤公的職業訓練制度やジョブ・カード制度による若者の職業能力開発機会の提供

公的職業訓練制度や、フリーター等の正社員経験が少ない方を対象に、きめ細かなキャリア・コンサルティングや企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練を提供し、企業からの評価結果や職務経歴等をジョブ・カードに取りまとめて就職活動等に活用することにより、正社員としての就職へと導くジョブ・カード制度を実施。

※「正規雇用」とは、期間の定めのない雇用

平成 24 年度においても、引き続きフリーター等の正規雇用化を推進することにより、フリーター等が安定した職に就くことができるよう、支援を実施しています。

(詳細は、

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/wakamon/o/index.html)

・就労による経済的自立

3 . 雇用の維持

(1) 雇用調整助成金【継続】〔厚生労働省〕

(1) 雇用調整助成金

景気の変動などの経済上の理由による企業収益の悪化から、生産量等が減少し、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用する労働者を一時的に休業、教育訓練又は出向させることにより雇用を維持する場合、当該事業主に対して実際に支払った休業手当等相当額の一部を助成しています。

平成23年度においては東日本大震災の影響により事業の継続が困難となり、大量の離職者が発生することを防ぐため、雇用の維持に努力する事業主を迅速に支援できるよう、特例措置を設けています。

平成23年度 実施計画届出件数：事業所数のべ588,779事業所
：対象者数のべ13,042,527人

平成24年度においては、雇用情勢の改善等を受けて、リーマン・ショック後に講じた支給要件緩和について10月1日（岩手、宮城、福島は6か月遅れ）から見直しを行いました。

<支給要件・助成率等>

①主な支給要件：最近3か月の生産量または売上高が、前年同期と比べ10%以上減少

②支給限度日数：1年間で100日かつ3年間で300日

（平成25年10月1日からは1年間で100日かつ3年間で150日）

③休業等・出向に係る費用の助成率：中小企業は4/5（大企業は2/3）

③事業所内訓練実施に係る加算額：中小企業は1,500円（大企業は1,000円）

事業所外訓練実施に係る加算額：中小企業は6,000円（大企業は4,000円）

（詳細は、<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/a-top.html>）

・就労による経済的自立

4. 母子家庭の母親の就労支援

(1) 母子家庭の母等の自立のための就業支援等の推進【継続】〔厚生労働省〕

(1) 母子家庭の母等の自立のための就業支援等の推進

<母子家庭等対策総合支援事業>

母子家庭の母等に対して、就業支援サービスや生活支援サービス等を提供する母子家庭等就業・自立支援事業等や看護師等経済的自立に効果的な資格の取得を支援する高等技能訓練促進費等事業等により、自立支援を実施しています。

○母子家庭等就業・自立支援センター事業

都道府県・指定都市・中核市が実施主体となり、母子家庭の母等に対して、就業相談から就業支援講習会の実施、就業情報の提供等までの一貫した就業支援サービスや養育費相談などの生活支援サービスを実施。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/bosikatei/2.html>

平成 23 年度実績

- ・相談件数 101,536 件
- ・就職件数 6,644 件

○高等技能訓練促進費等事業

母子家庭の母が看護師等の経済的な自立に効果的な資格を取得することを支援するために2年以上養成機関で修学する場合で、就業（育児）と修業の両立が困難な場合に、生活費の負担軽減のため高等技能訓練促進費等を支給。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/bosikatei/1.html>

平成 23 年度実績

- ・支給件数 10,287 件
- ・就職件数 2,442 件

<「福祉から就労」支援事業>

母子家庭の母等に対して、労働局・ハローワークと自治体との間で締結した協定等に基づき、両者によるチーム支援を中心として、個々の対象者の状況、ニーズに応じた就労支援プランの策定や担当者制による支援等のきめ細かな就労支援を実施しています。

平成 23 年度 支援対象者数：9,717 人、就職者数：6,168 人

・健康で豊かな生活のための時間の確保

1. 健康で豊かな生活のための時間の確保

(1) 特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及のための広報事業【継続】〔厚生労働省〕

(1) 特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及のための広報事業

法定の年次有給休暇とは別に、企業等において任意に定められている特別な休暇制度を普及させ、労働者の豊かな生活の実現や健康の維持増進を図ることを目的として、主に以下の取組みを実施しています。

- ・ ボランティア休暇、リフレッシュ休暇など、実際に特別な休暇制度を導入している企業についての好事例の収集と情報発信
- ・ 全国 47 都道府県における事業主・労働者向けのセミナーの開催
- ・ 犯罪被害者等の被害回復のための休暇や裁判員休暇等特別な休暇制度についての、パンフレットやホームページによる情報発信

パンフレット（犯罪被害者の方々のための休暇について考えてみましょう）

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/101216_02.html

・多様な働き方・生き方の選択

1. 育児・介護休業、短時間勤務等の多様な働き方の推進

- (1) 改正育児・介護休業法の施行と周知徹底【継続】〔厚生労働省〕(再掲)
- (2) 母性健康管理対策の推進【継続】〔厚生労働省〕
- (3) 男性の育児休業の取得促進・「イクメン」の周知等【継続】〔内閣府、厚生労働省、総務省、人事院〕(再掲)
- (4) 育児休業等を理由とする解雇等不利益取扱いへの対応【継続】〔厚生労働省〕(再掲)
- (5) 国家公務員の仕事と育児、介護等の両立支援策の推進【継続】〔総務省、人事院〕
- (6) テレワークの普及・促進【継続】〔総務省・厚生労働省・経済産業省〕
- (7) 短時間勤務等を希望する者への支援の充実【継続】〔厚生労働省〕
- (8) パートタイム労働法に基づく均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進【継続】〔厚生労働省〕

(1) 改正育児・介護休業法の施行と周知徹底 (再掲) I - 2 仕事と家庭の両立支援の促進と両立できる環境の整備 参照

(2) 母性健康管理対策の推進

男女雇用機会均等法において、事業主は、妊産婦が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保するとともに、これらに基づく指導事項を守ることができるようにするための措置（時差通勤、休憩回数の増加、勤務時間の短縮、休業等）を講ずることが義務付けられています。

厚生労働省では、「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用の促進や、母性健康管理支援サイト「女性にやさしい職場づくりナビ」を通じた相談対応や情報提供を実施しているほか、都道府県労働局雇用均等室において、相談対応や助言、指導等により法の履行確保を図っています。

(3) 男性の育児休業の取得促進・「イクメン」の周知等

(再掲) I - 2 仕事と家庭の両立支援の促進と両立できる環境の整備 参照

(4) 育児休業等を理由とする解雇等不利益取扱いへの対応

(再掲) I - 2 仕事と家庭の両立支援の促進と両立できる環境の整備 参照

(5) 国家公務員の仕事と育児、介護等の両立支援策の推進

育児・介護を行う非常勤職員の職業生活と家庭生活との両立を支援するため制度の整備を図り、平成23年4月から一定の非常勤職員について育児休業等をすることができるようになりました。そのため、リーフレットの配布等を通じてその周知を図り、育児休業の取

得等をしやすい職場環境の整備に努めました。

詳細は・・・<http://www.jinji.go.jp/ikuzi/toppage.html>

女性国家公務員の採用・登用の拡大を図るため、「女性国家公務員の活躍事例集」を作成し、ホームページで公開しました。

本事例集は、ロールモデルとなる女性国家公務員に対するインタビューのほか、上司、同僚等からのコメントも掲載し、女性国家公務員が活躍できる職場環境の在り方にも示唆を与えるものとなっています。仕事と育児・介護等を両立し、活躍する女性国家公務員が仕事を続ける中でどのような問題に直面し、どのように乗り越えてきたかも率直に語られています。

また、様々な公務現場で働く女性国家公務員や国家公務員を目指す女性の方々にとっても、自らのキャリア形成や目標、指針となり得る有用な資料となっています。

http://www.soumu.go.jp/main_content/000159948.pdf

なお、平成24年度以降も、引き続き、本事例集を作成することにより、女性国家公務員のキャリア形成が図られるような環境整備を推進します。

(6) テレワークの普及・促進

◇総務省におけるテレワーク関連施策

①テレワーク全国展開プロジェクト（育児・介護休業、短時間勤務等の多様な働き方の推進）〔新規〕

最新の技術動向等を踏まえて、平成16年に総務省が策定したテレワークセキュリティガイドラインの改訂を検討の上、中小規模の企業の中からモデルとなる企業を選定し、テレワーク導入に関する専門家を派遣して導入支援を行うことにより、テレワーク導入優良モデルの確立を予定しています。また、全国でセミナーを開催し、上記のガイドラインや導入優良モデルを周知することにより、テレワークの普及促進を図る予定です。

②テレワーク普及推進プロジェクト（育児・介護休業、短時間勤務等の多様な働き方の推進）〔平成23年度限り〕

テレワーク普及推進に向けて、企業・自治体等のテレワーク導入の事例を収集・分析し、テレワークに対するニーズの明確化、普及推進に向けた課題の抽出を行い、テレワークのさらなる普及方策の検討を行いました。

また、テレワークに関する様々な最新情報を広く告知するために、インターネットのウェブサイトを活用して、テレワークデータベースを開設し、普及推進に向けた課題の抽出を行うとともに、データベースを用いたテレワークのさらなる効果的な普及方策の検討を行いました。

◇厚生労働省におけるテレワーク関連施策

自宅などで働くテレワークは、子育てと仕事の両立や病気の治療をしながら在宅で仕事をすることなど、多様で柔軟な働き方を実現する有効な手段です。他方、職場で働く場合と異なり、労働時間などの管理に工夫も求められます。厚生労働省では、適正な労働条件下でのテレワークの普及促進を目的として、以下のような施策を行っています。

①「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）」の周知

在宅勤務ガイドラインは、在宅勤務が適切に導入・実施されるように労務管理の在り方を明確にするため、労働基準関係法令の適用関係等を整理したものであり、その内容について事業主への周知を実施しています。

②「テレワーク相談センター」の設置

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ため、東京都内にテレワーク相談センターを設置しています。

③「テレワークセミナー」の開催

テレワーク実施時の労務管理上の留意点についての説明やテレワーク導入事業場の成功事例の紹介等を内容とするテレワークセミナーを、全国2都市（東京、大阪）で開催しています。

（参考）

「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」

http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/dl/pamphlet.pdf

④「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知

このガイドラインは、在宅ワーク^{注)}の契約に係る紛争を未然に防止し、在宅ワークを良好な就業形態とするため、在宅ワークの注文者が在宅ワークの契約締結の際に守るべき最低限のルールとして策定されたものです。

在宅ワークを取り巻く環境の変化を踏まえ、平成22年3月に、適用範囲の拡大や在宅ワークを注文する者が文書明示すべき契約条件の追加等の改正を行い、周知しています。

詳細は、<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/zaitaku/index.html>

⑤在宅就業者総合支援事業の実施

在宅ワークを良好な就業形態とするため、在宅就業者総合支援事業を実施しています。

○ 在宅ワーカーのスキルアップ支援

- ・ 「ホームワーカーズウェブ」 (<http://www.homeworkers.jp>) において、在宅ワーカーの能力開発、就業に役立つ情報を提供しています。また、セミナーを開催しています。

○ 在宅ワーカーに対する相談対応

- ・ 在宅ワーク相談室において、仕事の探し方、トラブルへの対応方法等の相談対応を実施しています。詳細は、上記「ホームワーカーズウェブ」をご覧ください。

注) パソコン等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(例: テープ起こし、データ入力、ホームページの作成、設計・製図等)

◇経済産業省におけるテレワーク関連施策

新規次世代高信頼・省エネ型IT基盤技術開発・実証事業

東日本大震災等を契機として、都市部や被災地域において非常時における企業等の事業継続への対応や仕事の確保・創出が喫緊の課題となっていたところ、テレワークの導入を検討する企業等に対し、非常時における事業継続手段としてのテレワークの有効性を周知するとともに、テレワーク機器やシステム導入に係るノウハウ等を提供する企業等がテレワークの導入を希望する企業等にPRする場を設けることを通じて、テレワークの新規導入や一層の普及・展開を図る取り組みを行いました。

また、大都市部の企業等の業務アウトソーシングのニーズを、東日本大震災地における就業機会の創出につなげるため、被災地域への業務アウトソーシングを検討している企業と、業務を受けたい被災地企業等が参加した業務アウトソーシングに関する調査会を開催しました。

(7) 短時間勤務等を希望する者への支援の充実

①両立支援助成金(子育て期短時間勤務支援助成金)

(再掲) I - 2 仕事と家庭の両立支援の促進と両立できる環境の整備 参照

②短時間正社員制度の導入促進

短時間正社員制度に関する情報を提供するため、平成20年12月から「短時間正社員制度導入支援ナビ」を運用しています。

平成24年度においては、同制度の概要や具体的事例に基づくノウハウをナビで情報発信するとともに、同制度の導入マニュアルを配布して制度の周知・啓発を図っています。

[参考] 短時間正社員制度導入支援ナビ

<http://tanjikan.mhlw.go.jp/>

③均衡待遇・正社員化推進奨励金（短時間正社員制度）

短時間正社員制度の導入・定着を促進するため、「均衡待遇・正社員化推進奨励金（短時間正社員制度）」を支給しています。

〔参考〕 均衡待遇・正社員化推進奨励金

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi.html

（８）パートタイム労働法に基づく均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進

パートタイム労働法に基づく均等・均衡待遇の確保と正社員転換を推進するため、パートタイム労働法に基づく指導、専門家による相談・援助や職務分析・職務評価の導入支援等を行っています。

〔参考〕 職務分析・職務評価実施マニュアル

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/parttime/dl/zentai.pdf>

また、パートタイム労働者及び有期契約労働者の均衡待遇・正社員への転換の実現を一体的に推進するため、「均衡待遇・正社員化推進奨励金」を支給しています。

平成 23 年度 均衡待遇・正社員化推進奨励金支給件数：1,364 件

〔参考 1〕 均衡待遇・正社員化推進奨励金

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi.html

〔参考 2〕 パートタイム労働法

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出来る雇用環境を整備するため、パートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）では、事業主は、パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の確保や正社員への転換の推進を図るための措置を講ずべきこととされています。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1.html>

・多様な働き方・生き方の選択

2. 女性や高齢者の再就職や就業継続の支援等

- (1) マザーズハローワーク事業【継続】〔厚生労働省〕
- (2) 女性医師への支援(女性医師支援センター事業及び女性医師等就労支援事業)【継続】〔厚生労働省〕
- (3) 女性の職業キャリアの継続が可能になる環境の整備【継続】〔厚生労働省〕
- (4) 女性のライフプランニング支援総合推進事業【23年度限り】〔文部科学省〕
- (5) 研究と出産・子育て等を両立するための環境整備【継続】〔文部科学省〕
- (6) 女性研究者の採用を促進するための取組【継続】〔文部科学省〕
- (7) 出産・育児による研究中断からの復帰支援【継続】〔文部科学省〕
- (8) 希望すればいくつになっても働ける高齢者雇用の促進【継続】〔厚生労働省〕
- (9) 高齢者の多様な働き方に対する支援【継続】〔厚生労働省〕
- (10) 女性や高齢者の起業支援【継続】〔経済産業省〕

(1) マザーズハローワーク事業

事業拠点の増設、既存の事業拠点における人員の充実等、マザーズハローワーク事業を拡充します。

平成23年度においては全国168箇所のマザーズハローワーク・マザーズコーナーにて、子育てをしながら就職を希望する女性に対して、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やかな就職支援、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いました。

平成24年度においては、事業拠点の増設等、マザーズハローワーク事業を拡充します。

(詳細は、<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other46/index.html>)

(2) 女性医師への支援

女性医師の方々の出産や育児といった様々なライフステージに対応して、安心して業務に従事していただける勤務環境を整備するため、再就業を希望する女性医師への支援、退職した女性医師に対する復職支援や離職防止を行う都道府県への支援等を行っています。

【女性医師支援センター事業】(平成18年度～)

日本医師会に委託し、平成19年1月に開設した女性医師バンクにおいて、再就業を希望する女性医師の就職相談及び就業斡旋等の再就業支援等を行います。

平成23年度 求人1,376件・求職278名・就業52件

(詳細は、<http://www.med.or.jp/joseiishi/>)【女性医師等就労支援事業】(平成20年度～)

出産・育児及び離職後の再就業に不安を抱える女性医師等に対し、各都道府県において

受付・相談窓口を設置して、復職のための研修受け入れ医療機関の紹介や出産・育児等と勤務との両立支援のための助言等を行い、また、医療機関における仕事と家庭の両立ができる働きやすい職場環境の整備を行い、離職防止や再就業の促進を図ります。

平成 23 年度 実施都道府県数：36 県

(3) 女性の職業キャリアの継続が可能になる環境の整備

働き続けることを希望する女性が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できるよう、男女雇用機会均等法の履行確保とともに、男女労働者間に事実上生じている格差解消のための企業の自主的かつ積極的な取組（ポジティブ・アクション）の促進を図っています。

◆男女雇用機会均等法の確実な施行

男女雇用機会均等法に沿った男女均等取扱いや妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント対策が徹底されるよう指導等を行うとともに、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合には、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ます。

◆ポジティブ・アクションの促進

①「女性の活躍推進協議会」の開催

経営者団体と連携し、企業のトップクラスで構成する「女性の活躍推進協議会」を開催しポジティブ・アクションについて企業が主体的に取り組むことを促しています。

【参考】ポジティブ・アクションメッセージ集

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/30-01.html>

②ポジティブ・アクション情報ポータルサイトの運営

ポジティブ・アクション情報ポータルサイトにおいて、個別企業の取組事例について情報提供を行う「ポジティブ・アクション応援サイト」や自社の女性の活躍推進について経営トップに宣言していただく「女性の活躍推進宣言コーナー」など、総合的な情報提供を行うとともに、個別相談対応などを行っています。

【参考】ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

<http://www.positiveaction.jp/>

③業種別支援ツールの作成・普及

男女間格差が生じる要因の「見える化」を図る支援ツールを業種別に作成・周知することにより、個々の企業における格差の実態把握と取組の必要性について「気づき」を推進し、労使一体となってポジティブ・アクションに取り組もうとする気運を醸成し、全国的ムーブメントに繋げていきます。

④メンター制度等の導入支援

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、メンター制度導入及びロールモデル育成のためのマニュアルを作成・周知することにより、若い女性が将来のビジョンを描けるための支援を行っています。

⑤導入マニュアルの作成・普及

平成 23 年度に作成した中小企業を対象としたポジティブ・アクション導入マニュアルの配布により、全国の中小企業におけるポジティブ・アクションの取組を促進しています。

⑥ポジティブ・アクション実践研修の実施

平成 23 年度に、人事労務担当者等を対象に実践的なノウハウを提供するための研修及び相談会を行いました。

<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」>

ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業やポジティブ・アクションの普及促進に賛同する企業、労使団体等は、商品や名刺に記載するなど自由に使用することができます。

※ダウンロードはこちら

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/100219.html>



(4) 女性のライフプランニング支援総合推進事業(平成 23 年度限り)

女性が結婚、妊娠、出産といったライフイベントを視野に入れ、長期的な視点で自らの人生設計(ライフプランニング)を行い、能力を發揮しつつ主体的に生き方を選択することを支援するための事業を行いました。

平成 21 年度～22 年度は、NPO 法人等の 7 団体に委託して、女性のライフプランニングに関する総合的な支援体制を整備するモデル事業を実施するとともに、学習プログラムの開発を行うことで学習機会の充実を図りました。

平成 23 年度は大学と連携し、ワークショップ等を行うとともに、これまで実施したモデル事業や開発した学習プログラムをまとめた報告書を作成しました。また、これらの内容をホームページに掲載することで成果の普及を図りました。

※ 学習プログラムやワークショップ報告はこちらからダウンロードできます。

「男女共同参画社会の推進のために」(<http://dan.jogaku.mext.go.jp/>)

(5) 研究と出産・子育て等を両立するための環境整備

平成 18 年度から大学や公的研究機関を対象として、出産・子育て等と研究を両立するための環境整備の取組を支援しており、平成 23 年度からは特に効果が高いとされているコーディネーターの配置、出産・子育て・介護期間中の研究活動を支える研究支援者の雇用経費等を支援する取組を行っています。

(6) 女性研究者の採用を促進するための取組

女性研究者の採用割合等が少ない理学系・工学系・農学系分野において女性研究者の採用を促進する取組を平成21年度より行っており、平成24年度においては11大学に対して、女性研究者の雇用経費や研究費等を支援しています。

(7) 出産・育児による研究中断からの復帰支援

男女を問わず優れた研究者が、出産・育児による研究中断後に研究活動を円滑に再開することが出来るように、研究奨励金を給付しています。

http://www.jsps.go.jp/j-pd/rpd_gaiyo.html

(8) 希望すればいくつになっても働ける高齢者雇用の促進

高齢者雇用確保措置の着実な実施を図ります。意欲と能力があれば年齢に関わりなく働ける環境整備を図るため、希望者全員が65歳まで働ける制度や70歳まで働ける制度の導入に取り組む中小企業事業主への助成(120万円を上限、平成23年度支給件数3,553件)、定年の引上げ等に合わせて高齢者の雇用管理制度の構築や職域拡大等に取り組む事業主に対する助成(経費の1/3、500万円を上限)を実施しています。

また、平成24年度からは定年を控えた高齢者で、その知識や経験を活かすことができる他の企業での雇用を希望する者を、適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者の紹介により、定年の1年前の日から定年到達までの間に、失業を経ることなく受け入れた事業主に対する支援(対象者1人につき70万円、短時間労働者の場合は1人につき40万円)も実施しています。

(9) 高齢者の多様な働き方に対する支援

シルバー人材センターと地方公共団体が共同して、「教育・子育て・介護・環境・第一次産業・観光」の分野を重点に企画提案した事業を支援しています。また、事業主団体とハローワーク等との協力の下、技能講習、面接会等を一体的に実施し、高齢者の雇用・就業を支援しています。

(10) 女性や高齢者の起業支援

①女性、若者／シニア起業家支援資金

多様な事業者による新規事業の成長を支援するため、女性、若者(30歳未満)又は高齢者(55歳以上)のうち新規開業して概ね5年以内の者に対して、低利の融資を行っています。

平成11年4月(制度創設)から平成24年3月末までに、97,783件、4,873億円の融資

を実施しました。

株式会社日本政策金融公庫

(中小企業事業) <http://www.c.jfc.go.jp/jpn/search/03.html>

(国民生活事業) http://www.jfc.go.jp/k/yuushi/atarasiku/02_zyoseikigyoka_m.html

②新創業融資制度

新たに事業を始める方や事業を開始して間もない方に、事業計画（ビジネスプラン）の審査により、無担保・無保証人で融資する新創業融資制度を女性・若者／シニア起業家支援資金においても実施しています。

平成13年7月（制度創設）から平成24年3月末までに、92,105件、3,079億円の融資を実施しました。

株式会社日本政策金融公庫

http://www.jfc.go.jp/k/yuushi/atarasiku/04_shinsogyo_m.html

・多様な働き方・生き方の選択

3. 男性の子育て参加の支援・促進

- (1) 男性の育児休業の取得促進・「イクメン」の周知等【継続】〔内閣府、厚生労働省、総務省、人事院〕(再掲)
- (2) 「パパの育児休業体験記」の周知【継続】〔内閣府〕
- (3) 家庭や地域参画に向けた男性の意識改革(男性にとっての男女共同参画の推進)【継続】〔内閣府〕

(1) 男性の育児休業の取得促進・「イクメン」の周知等
(再掲) I - 2 仕事と家庭の両立支援の促進と両立できる環境の整備 参照

(2) 「パパの育児休業体験記」の周知

「育児休業を取りたい」「仕事と同様に家庭でもしっかりと役割を果たしたい」と考えている男性を後押しするとともに、そういった男性を取り巻く職場や家族の意識を変えていくことを目的として、育児休業を取得した又は取得中の男性(先輩育休パパ)たちの育児休業にまつわる体験を取りまとめた「パパの育児休業体験記」(平成20年12月公表)を周知しています。

(3) 家庭や地域参画に向けた男性の意識改革(男性にとっての男女共同参画の推進)

内閣府では、男性の意識改革への基盤醸成のための普及啓発活動等の展開を図っています。

① ホームページの開設

男女共同参画の意義について、男性の立場・視点から理解を深めることに役立つ情報を掲載し、男性にとっての男女共同参画に関する啓発を進めるため「男性にとっての男女共同参画局ホームページ」を開設しました。

(詳細は) http://www.gender.go.jp/main_contents/category/dansei/index.html

② シンポジウムの開催

男性の地域や家庭への参画等につなげるため、男性にとっての男女共同参画の意義を理解していただくことを目的に、ワーク・ライフ・バランスやイクメンなどをテーマにシンポジウムを平成23年度に全国3か所で実施しました。

③ 好事例集の作成

「地域での子育て支援、青少年育成」など、仕事ばかりではなく、地域活動にも積極的に参画し、いきいきと活動している男性たちの事例をまとめました。

・多様な働き方・生き方の選択

4. 多様な子育て支援の推進など育児・介護の社会的基盤づくり

- (1) 事業所内保育施設に対する支援【継続】〔厚生労働省〕
- (2) 待機児童解消に向けた取組の充実【継続】〔内閣府、厚生労働省〕
- (3) 放課後児童健全育成事業（「放課後子どもプラン」の推進）【継続】〔厚生労働省〕
- (4) 学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業 【継続】〔文部科学省〕
- (5) 総合型地域スポーツクラブ育成推進事業【平成 24 年度限り】〔文部科学省〕
- (6) 青少年の体験活動の推進【継続】〔文部科学省〕
- (7) 子ども・子育てビジョンの推進、新たな子ども・子育て支援のための制度の検討【継続】〔内閣府〕(一部再掲)
- (8) 医療・介護等関連分野における規制改革・産業創出調査研究事業【継続】〔経済産業省〕
- (9) 中小商業活力向上事業【継続】〔経済産業省〕
- (10) ソーシャルビジネスの活性化【継続】〔経済産業省〕
- (11) 子育て支援推進経費（私立高等学校等経常費助成費等補助金）【継続】〔文部科学省〕
- (12) 子どもの生活習慣づくり支援事業【継続】〔文部科学省〕
- (13) 認定こども園の設置促進【継続】〔文部科学省〕

(1) 事業所内保育施設に対する支援

(再掲) I - 2 仕事と家庭の両立支援の促進と両立できる環境の整備 参照

(2) 待機児童解消に向けた取組の充実

待機児童解消に向け、「子ども・子育てビジョン」において、潜在的な保育ニーズにも対応した数値目標を定め、その目標の達成に向けて、毎年定員を増やしていくこととし、具体的には平成 24 年度予算において、保育所運営費の確保により量的拡充を図っています。平成 23 年から平成 24 年にかけては、保育所の定員が 3 万 6 千人増加し、その結果、待機児童が 731 人減少しました。(平成 24 年 4 月 1 日時点) また、保育所の整備等を更に促進させるため、平成 20 年度第 2 次補正予算において都道府県に創設した「安心こども基金」を平成 23 年度第 4 次補正予算で積み増しし、実施期限を、平成 24 年度末まで延長しました。この「安心子ども基金」により、地域の余裕スペースを活用した保育所の整備や家庭的保育の拡充についても取り組んでいます。

さらに、平成 22 年 11 月に取りまとめられた「国と自治体が一体的に取り組む待機児童解消『先取り』プロジェクト」に基づき、質の確保された認可外保育施設への助成や、複数の家庭的保育者（保育ママ）によるグループ型小規模保育事業などを進めています。

(3) 放課後児童健全育成事業（「放課後子どもプラン」の推進）

共働き家庭など留守家庭の小学生に対して、小学校の余裕教室や児童館などで、放課後に適切な遊びや生活の場を与えて、その健全な育成を図っています。

[放課後児童クラブの設置状況]

全国 21,085 か所 (対前年 524 か所増)

登録児童数 851,949 人 (対前年 18,911 人増)

【平成 24 年 5 月 1 日現在】

※平成 23 年度の放課後児童クラブ設置状況については、東日本大震災の影響によって調査を実施できなかった岩手県及び福島県の 12 市町村（岩手県宮古市・久慈市・陸前高田市・大槌町、福島県広野町・楡葉町・富岡町・大熊町・双葉町・浪江町・川内村・葛尾村）を除いて集計しています。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/houkago-jidou.html>

(4) 学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業

①放課後子ども教室

広く地域住民の参画を得て、放課後や週末等に小学校の余裕教室等を活用して、子どもたちの安全・安心な活動拠点（居場所）を設け、学習活動や様々な体験・交流活動等の機会を提供する取組を支援しています。また、厚生労働省と連携し、総合的な放課後対策「放課後子どもプラン」として推進しています。

◇平成 24 年度 放課後子ども教室 実施箇所数 10,098 教室

<http://www.manabi-mirai.mext.go.jp/>

②家庭教育支援

広く地域住民の参画を得て、身近な地域において、すべての親に対する家庭教育支援の体制が整うよう、家庭教育に関する地域人材の養成や家庭教育支援チームの組織化、学校等との連携により、地域の実情に応じて情報や学習機会の提供、相談対応等を行う取組を支援しています。

◇平成 24 年度 家庭教育支援 実施箇所数 2,771 箇所（※）

<http://katei.mext.go.jp/index.html>

※補助事業を活用している数であり、地方財源単独で実施している数は含まない。

※学習講座や家庭教育支援チーム等のいずれかの家庭教育支援の取組を実施する小学校校区数から算出。

(5) 総合型地域スポーツクラブ育成推進事業【平成24年度限り】

総合型クラブの育成についてのノウハウがない未育成市区町村及び創設準備中の総合型クラブに対し、その育成の支援を行うとともに育成に関する情報提供を行っています。

①総合型クラブ育成委員会等の開催

クラブの育成に関する理解を深めるための育成委員会や、創設準備中クラブの担当者と先進クラブ関係者との連携を図るクラブミーティング等の開催

②総合型クラブ育成アドバイザーの養成・派遣

クラブ育成アドバイザー（クラブ会員の勧誘方法やスポーツ指導者の確保、スポーツ活動事業の実施等、クラブの育成に関する高度なノウハウを持つ者）の配置によるクラブの巡回・指導等

③総合型クラブ育成情報提供事業の実施

クラブの育成に関する各地域の取組事例などクラブづくりに役立つ情報の提供

※総合型地域スポーツクラブ数（平成24年7月1日現在）

3,396（創設準備中の348クラブを含む）

<参考>

総合型地域スポーツクラブ（以下「総合型クラブ」という。）は、地域住民が主体的に運営する子どもから大人まで誰もが参画できる地域密着型のスポーツ活動の場です。総合型クラブが提供する多種目、多世代、多志向によるスポーツ活動を通じて、家族のふれあいや世代間交流による青少年の健全育成、健康増進、地域教育力の再生などにも大きな役割を果たすことが期待されています。

(6) 青少年の体験活動の推進

近年、青少年の社会性や豊かな人間性の育成を図る上で重要な自然体験活動などの機会が減少しています。そこで、青少年の体験活動の推進を図るため、家庭や企業などへ体験活動の理解を求める普及啓発に取り組むとともに、自然体験活動の指導者養成を推進します。また、東日本大震災を踏まえて、地域の防災力の向上や体験的な防災教育の重要性が指摘されたことから、学校等を避難所と想定した生活体験等の防災教育プログラムを地域住民や保護者の協力を得て実践する防災キャンプを実施し、防災教育の観点にたった体験活動を推進します。

自然体験活動の指導者については、20,000人の指導者養成を目的に、平成20年度から5年間の計画で事業を開始し、平成24年度末で約21,300人を養成する見込みです。

今後も引き続き、家庭や企業などへ体験活動の理解を求めていくための普及啓発や防災教育の観点に立った体験活動に取り組み、多様な体験活動を一層推進していきます。

(7) 子ども・子育てビジョンの推進、新たな子ども・子育て支援のための制度の検討

新たな子ども・子育て支援のための制度については、関係府省の副大臣又は政務官からなる「子ども・子育て新システム検討会議作業グループ」の下で、有識者、幼稚園・保育所関係者、地方団体、労使代表、子育て当事者などの関係者の参画を得て、内閣府をはじめとした関係府省が連携し、具体的な制度の検討を進め、平成24年3月には、少子化社会対策会議において、「子ども・子育て新システムの基本制度」等が決定されました。これに基づき、平成24年3月末に関連する3法案を第180回国会に提出し、衆議院での修正等を経て、同年8月に子ども・子育て関連3法が参議院で可決・成立しました。

成立した子ども・子育て関連3法に基づき、認定こども園制度について、二重行政を解消し、財政支援を充実させるなどの改善を行うとともに、保育ママなどの多様な保育や、地域子育て支援拠点、放課後児童クラブなどの充実を行うことにより、質の高い幼児期の学校教育、保育の総合的な提供、保育の量的拡大・確保、地域の子ども・子育て支援の充実を目指します。

(再掲)

子ども・子育てビジョンの推進については、I-2 仕事と家庭の両立支援の促進と両立できる環境の整備 参照

(8) 医療・介護等関連分野における規制改革・産業創出調査研究事業

多様な主体による多様な子育て支援サービスの拡充を図るため、これらサービスの更なる普及・展開の可能性や制度環境の在り方等に関する調査研究を行っています。

平成23年度は、保育現場における効率的な施設運営を可能にする生産性の向上手法や災害発生時における保育現場での対応策等に係る調査研究を実施しました。

http://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2011fy/e002195.pdf

(9) 中小商業活力向上事業

商店街振興組合等が行う商店街活性化の取組のうち、少子高齢化等の社会課題に対応するものについての補助を実施しました。

空き店舗を活用した子育て・高齢者交流施設の設置・運営等について、平成23年度は8件の取組に対し補助を実施しました。

(10) ソーシャルビジネスの活性化

① ソーシャルビジネス支援事業

子育て支援など地域の様々な社会的課題をビジネスの手法で解決するソーシャルビジネス（以下、「SB」）の振興を図るため、先進的に活動するSB事業者の成功モデル・ノウハウを、類似の課題を抱える他地域に移転する取組や企業とSB事業者の連携促進

等の取組について支援を行っています。

平成 23 年度は、24 の団体に対し補助を行いました。平成 24 年度においては、東日本大震災の被災地を中心に同様の支援を行いつつ、新たに SB の新事業創出の取組についても支援していきます。

②企業活力強化貸付（地域活性化・雇用促進資金）[社会貢献型事業関連]

SB 事業者が必要とする設備資金、運転資金等に対する融資を行っています。

<http://www.socialbusiness.jp>

(11) 子育て支援推進経費（私立高等学校等経常費助成費等補助金）

預かり保育を実施する、あるいは子育て支援活動を推進する私立幼稚園に対して、特別な助成を行う都道府県に補助しています。（平成 23 年度預かり保育推進事業補助実績 47 都道府県・対象幼稚園数 6,182 園）

(12) 子どもの生活習慣づくり支援事業

生活環境や社会の影響を受けやすい子どもたちの基本的な生活習慣を定着させるため、家庭や学校、地域にとどまらず、仕事と生活の調和のとれた社会を実現していく観点から、企業などを含めた社会全体の問題として、子どもの生活習慣づくり支援を推進しています。今後、生活習慣を主体的に形成していく必要のある中高生向けの啓発を推進していきます。

(13) 認定こども園の設置促進

認定こども園の設置促進を図るため、国から交付された交付金（安心こども基金）を財源に、各都道府県において基金を造成し、認定こども園の施設整備や事業に要する経費を助成しています。

また、認定こども園制度については、平成 24 年 8 月に参議院で可決・成立した子ども・子育て関連 3 法によって制度が一部改正されており、二重行政の解消や財政支援の改善などが図られています。（参照：（7）新たな子ども・子育て支援の検討）

[参考] 認定こども園

幼稚園、保育所等のうち、

- ①就学前の子どもに幼児教育・保育を提供する機能（保護者が働いている、いないにかかわらず受け入れて教育・保育を一体的に行う機能）
- ②地域における子育て支援を行う機能（すべての子育てで家庭を対象に、子育て不安に対応した相談活動や親子の集いの場の提供などを行う機能）を備える施設を、都道府県が「認定こども園」として認定しています。

（平成 24 年 4 月 1 日現在 認定件数：911 件） <http://www.youho.go.jp/>

・多様な働き方・生き方の選択

5 . 職業能力の形成支援に係る労働市場の社会的基盤の整備

- (1) 職業能力の形成支援に係る労働市場のインフラの充実【継続】〔厚生労働省〕(再掲)
- (2) 若年者等に対する職業キャリアの支援【継続】〔厚生労働省〕(再掲)
- (3) 求職者支援制度による安定した就職の支援【継続】〔厚生労働省〕(再掲)
- (4) 生涯キャリア形成支援の積極展開【継続】〔厚生労働省〕(再掲)

(1) 職業能力の形成支援に係る労働市場のインフラの充実

(再掲) I - 8、自己啓発や能力開発の取組支援 参照

(2) 若年者等に対する職業キャリアの支援

(再掲) I - 8、自己啓発や能力開発の取組支援 参照

(3) 求職者支援制度による安定した就職の支援

(再掲) I - 8、自己啓発や能力開発の取組支援 参照

(4) 生涯キャリア形成支援の積極展開

(再掲) I - 8、自己啓発や能力開発の取組支援 参照