

## 適正な労働条件下におけるテレワークの普及促進策の概要（平成26年度）

ワークライフバランスや育児等との両立を実現するために、総務省・国土交通省・経済産業省と連携し、**多様な働き方が可能となるテレワークの導入促進に積極的に取り組む。**

### 1. 普及促進に向けた気運の醸成

#### テレワーク・セミナー実施（継続）

○労務管理上の留意点・VDT作業における留意点等について、関心のある企業等へ広く周知するためのセミナーを開催。

#### 導入好事例の周知・啓発（新規）

○子育て・介護のためのテレワーク活用好事例の事例集を作成。  
○関心のある企業等へ広く周知。

### 2. 個別企業へのきめ細かな支援

#### 職場意識改善助成金テレワークコースの新設による導入支援の強化（職場意識改善助成金の拡充（メニューとしては新規））

○職場意識改善助成金にテレワークコースを新設し、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅テレワークに取り組む企業に助成。

助成額：導入経費の1/2（目標達成時は3/4）  
上限100万円（目標達成時は150万円）

助成対象の例

- ・自宅のPCから会社のネットワークに安全にアクセスする機器
- ・自宅でテレビ会議を可能とする機器
- ・テレワーク規程の整備経費 等

#### テレワーク相談センターによる相談、訪問コンサルタントの実施（拡充）

○テレワークの導入・実施時における労務管理上の課題等について、相談に応える相談センターを東京都内に設置。  
○相談センターにおいて、テレワークの導入を検討する企業に対して総務省が実施するICT技術のためのコンサルタントと連携して労務管理等に関する訪問によるコンサルティングを実施。

### 3. 在宅勤務モデル実証事業の実施

総務省と連携して、育児等との両立を図るため、週1日以上在宅で就業する雇用型在宅型テレワーク等を可能とする労務管理、人事評価、情報通信技術等に係る実証を行い、その成果を普及するとともに、課題を抽出。（3年間で実施）

#### モデルの類型化及び好事例選定のための検討会の実施（新規）

在宅勤務テレワークの実証事業で実証するモデルを構築するため及び好事例の選定を行うため、有識者による検討会を開催する。



# 女性の活躍推進・仕事と家庭の両立支援に係る施策の概要

- 女性とその能力を十分に発揮し、仕事と子育てを両立させて活躍できるようにしていくことは、経済成長の観点からも重要な課題
- 女性が活躍するためには、妊娠・出産・子育てを経ても就業が継続できるよう、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を支援していくことが必要
- 同時に、妊娠・出産・子育てを理由とした離職を防止するためには、女性がキャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できるよう、企業における女性の活躍に向けた取組を促進していくことが必要

## 女性の活躍推進

- 男女雇用機会均等法の周知・法の履行確保
  - ポジティブ・アクション能力アップ助成金、両立支援助成金の支給額上乗せ制度（ポジティブ・アクション加算）を通じた事業主への支援
  - メンター制度等の導入支援等
  - 女性の登用拡大に向けたキャンペーン
    - ・ ポジティブ・アクション（※）取組促進のため企業訪問による取組・情報開示の促進
    - ・ ポジティブ・アクション推進で先進的な企業や団体等を表彰
    - ・ 女性の活躍促進に向けたフォーラムの開催
    - ・ 企業の男女均等度合いの把握の促進
- ・ 「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」と「両立支援のひろば」の企業情報の統合

## 仕事と家庭の両立支援

- 育児・介護休業法の周知・法の履行確保
- 次世代法に基づく事業主行動計画の策定・認定の一層の促進
- 両立しやすい職場環境整備で先進的な企業を表彰
- 両立支援助成金を通じた事業主への支援
- 育児休業後の円滑な職場復帰の更なる支援（育休復帰支援プログラム）
- 男性の育休取得促進等育児への関わりの促進（イクメンレベルアッププロジェクト）
- 仕事と育児が両立可能な再就職支援事業
- テレワークの推進

等

女性の活躍に向けた取組の実施

企業

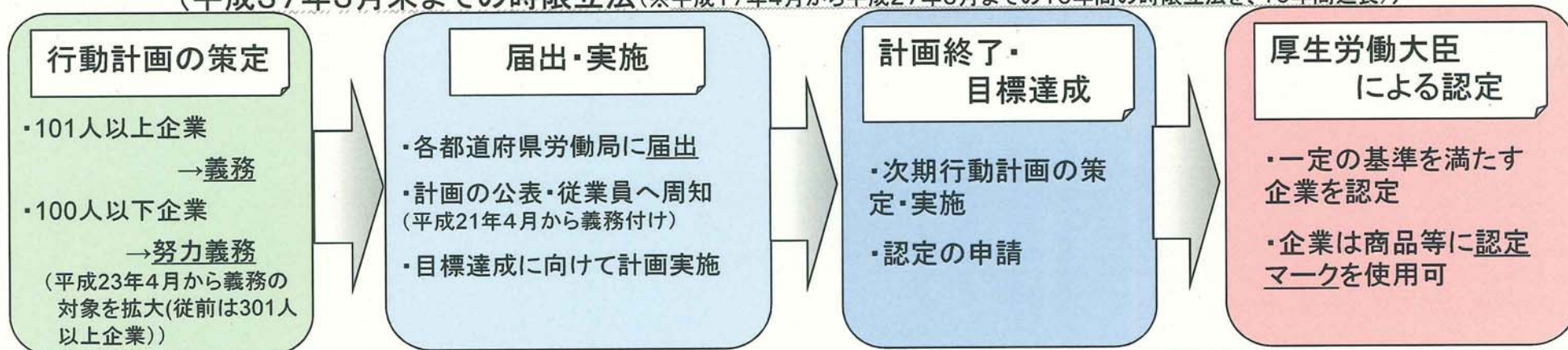
仕事と家庭を両立しやすい職場環境を整備

※)男女労働者間の格差(営業職に女性がほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等)解消を目指し、各企業が自主的・積極的に行う取組

女性が子どもを産み育児休業を取得しても、キャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できる企業を増やす



# 次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施 (平成37年3月末までの時限立法(※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法を、10年間延長))



## 行動計画(一般事業主行動計画)

### 【行動計画とは】

企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

### 【計画に定める事項】

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2年間から5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

### 【計画の内容に関する事項】

#### 1 雇用環境の整備に関する事項

- (1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
- (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組

#### 2 その他の次世代育成支援対策

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

=計画例=

- (例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。  
男性：年に○人以上取得、女性：取得率○%以上

#### <対策>

- 平成○年○月 管理職を対象とした研修の実施
- 平成○年○月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に○回実施

- (例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

#### <対策>

- 平成○年○月 部署ごとに検討グループを設置
- 平成○年○月 社内報などでキャンペーンを行う

## ○ 届出状況(平成26年4月末時点)

101人以上企業の93.6%  
301人以上企業の94.1%  
101~300人以下企業の93.3%  
規模計届出企業数 64,457社

## ○ 認定状況(平成26年4月末時点)

認定企業 1,841社



次世代認定マーク「くるみん」

## 認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
  - ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
  - ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
  - ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者があり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。など
- ※平成27年4月1日から、新たな認定(特例認定)制度を実施予定。

## 認定企業に対する税制優遇制度

- ・一定の期間(※)に取得・新築・増改築した建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができる。
- ※ 認定を受ける対象となった行動計画の開始日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間
- ・平成23年4月1日から平成27年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の認定を受けた事業主が対象。

※波線部は、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律(平成26年法律第28号)による改正。



# 次世代育成支援対策推進法の概要と改正のポイント

(平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法)

10年間の  
延長

- 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進
- 地方公共団体及び事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務づけ、10年間の集中的・計画的な取組を推進

## 行動計画策定指針

指針の  
内容を  
充実・強化

- 国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

(例) 一般事業主行動計画：計画に盛り込む内容として、育児休業や短時間勤務に関する取組、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得に関する取組を記載

## 地方公共団体行動計画の策定

- ①市町村行動計画
- ②都道府県行動計画

→ 地域住民の意見の反映、労使の参画、計画の内容・実施状況の公表、定期的な評価・見直し等

## 事業主行動計画の策定・届出

現行の  
認定制度の  
充実

- ①一般事業主行動計画(企業等)
  - ・大企業(301人以上):義務
  - ・中小企業(101人以上):義務(23年4月~)
  - ・中小企業(100人以下):努力義務

一定の基準を満たした企業を認定

新たな認定  
(特例認定)  
制度の創設

計画の策  
定・届出に代  
えた実績公  
表の枠組み  
の追加

- ②特定事業主行動計画(国・地方公共団体等)

施策・取組への協力等

策定支援等

## 次世代育成支援対策地域協議会

都道府県、市町村、事業主、労働者、社会福祉・教育関係者等が組織

## 次世代育成支援対策推進センター

事業主団体等による情報提供、相談等の実施

※ ○ : 今回の改正法による改正内容 ○ : 今後の省令及び指針の見直しに係る検討内容



## 次世代育成支援対策推進法の改正について

<現行>

<改正後>

**法律の有効期限**  
平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法

**法律の延長** 法律  
平成27年4月1日から平成37年3月31日まで10年間延長

**行動計画策定指針**  
行動計画策定指針の内容に即して、行動計画を策定  
■基本的な視点  
① 仕事と生活の調和の視点      ④ 企業の実情を踏まえた取組の視点  
② 仕事と子育ての両立の視点      ⑤ 社会全体による支援の視点 等  
③ 企業全体での取組等の視点  
■一般事業主行動計画の内容に関する事項  
○ 仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備  
○ 働き方の見直しに資する労働条件の整備 等


**指針の内容を追加** 指針  
行動計画策定指針の内容に、新たに①～②の内容を盛り込む  
① 非正規雇用の労働者が取組の対象であることを明記する  
② 働き方の見直しに資する取組を進めることが重要である旨を盛り込む  
    <働き方の見直しに資する取組>  
    ・男性の育児休業取得促進の取組  
    ・所定外労働の削減の取組  
    ・年次有給休暇の取得促進の取組 等

**一般事業主行動計画**  
一般事業主行動計画の策定・届出義務

**計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加** 法律  
現行の一般事業主行動計画の策定・届出義務の枠組みを維持しつつ、高い水準の取組を行っている企業(新たに設ける認定(特例認定)を受ける企業)について、一般事業主計画の策定・届出に代えて、両立支援の取組の実績を公表する枠組みを追加

**認定制度(認定基準)**  
厚生労働大臣による認定・表示付与  
① 適切な行動計画を策定したこと  
② 計画期間が2年以上5年以下であること  
③ 行動計画に定めた目標を達成したこと  
④ 適切に公表及び労働者への周知をしたこと  
⑤ 男性の育児休業取得者が1人以上いること  
⑥ 女性の育児休業取得率が70%以上であること  
⑦ 3歳から小学校入学するまでの子をもつ労働者を対象とする育児休業等の措置を講じていること  
⑧ 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の措置を講じていること  
⑨ 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

子育てをサポートしている企業の証  
(くるみんマーク)



**現行の認定制度の充実** 省令(基準)  
現行の認定基準について以下の見直しを行う  
① 男性の育児休業取得に係る基準について中小企業の特例を拡充する  
② 女性の育児休業取得に係る基準の見直しについて検討する  
③ 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置に係る基準について見直す

**新たな認定(特例認定)制度の創設** 法律(制度) 省令(基準)  
新たな認定(特例認定)制度を創設し、新たに設ける認定基準について、以下の①～④について現行の認定基準(見直しを行ったもの)よりも高い基準を設けるとともに現行の認定基準にないものを追加  
① 男性の育児休業取得に係る基準について、高い基準を設ける  
② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について、一定の条件の下で数値目標を定めて実施し、達成することとする  
③ 女性の継続就業に係る基準を新設する【追加】  
④ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準を新設する【追加】

※ 次世代法の効果的推進方策として、認定制度の認知度を高めるとともに、経済的インセンティブとしての優遇措置の積極的な検討などを行う。



# くるみん税制

(平成23年6月30日創設)

## 1 税制優遇制度の概要

- ◆ 次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づく認定を受け、「くるみん」を取得した企業は、認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の**32%の割増償却**が可能。

## 2 税制優遇制度の対象となる事業主の要件

- ◆ 青色申告書を提出する事業主が、**平成23年4月1日から平成27年3月31日までの期間内**に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の**認定を受けた場合**に対象となる。

（平成26年3月31日に公布、同年4月1日に施行された「所得税法等の一部を改正する法律」により、適用期限が平成26年3月31日から平成27年3月31日まで延長された。）

- ※ 個人事業主の方の場合は平成24年1月1日から平成27年3月31日まで各年に次世代法の認定を受けた場合に対象となる。
- ※ 過去に認定を受けたことのある事業主でも、当該期間内に新たに認定を受けた場合には対象となる。
- ※ 当該期間内に複数回認定を受けた場合には、最初の認定についてのみ対象となる。

## 3 適用対象

- ◆ 次世代法の認定を受けた日を含む事業年度終了の日において、事業主が所有し、事業のために使用している建物及び付属施設（以下「建物等」）

かつ

- ◆ 認定に係る行動計画の計画期間開始の日から、認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの間において取得をしたものでその建設の後、事業のために使用されていないもの、またはその当該期間内に新築・増改築をした建物等

- ※ 所有権が移転しないリース取引により取得したものを除く。
- ※ 増改築の場合は、増改築のための工事を行ったことによって所有することとなった建物等の部分に限る。
- ※ 「建物及びその付属施設」の例
  - ・事務所用建物、店舗用建物、病院用建物、工場用建物、倉庫用建物、事業所内保育施設
  - ・電気設備、アーケード・日よけ設備、給排水・衛生設備、ガス設備





## 育児・介護休業法の概要

### 育児休業・介護休業制度

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、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
- 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、育児休業の取得が可能
- 配偶者が専業主婦(夫)であっても育児休業の取得は可能
- 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
  - ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制
  - ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

### 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

### 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

### 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

### 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

### 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

### 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

### 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

### 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
- 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。

※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)