

仕事と生活の調和の実現に向け当面取り組むべき事項（主要事項）（修正案）

平成 20 年 6 月

仕事と生活の調和連携推進・評価部会
仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議

昨年 12 月に政労使の合意の上策定された「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、約半年の間、仕事と生活の調和の実現に向け、関係者の様々な取組が進められてきた。

こうした取組を官民が一体となって効果的に展開するためには、隘路や課題に早急に対処し、集中的に取り組んでいくことが重要である。

今年度、関係府省は別紙に掲げる事業を着実に実施することとしているが、関係者の連携推進を図るために設置された仕事と生活の調和連携推進・評価部会及び仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議に参画する各団体及び各府省が、今年度の効果的な取組推進と平成 21 年度の新たな展開を視野に入れ、重点的に取り組んでいく事項を以下のとおり整理した。

部会及び連携推進会議においては、適時、取組状況を点検・評価し、関係府省の政策への反映や各主体の取組における活用を継続的に促していく。

1. 総論

(1) 社会全体での合意形成

① 多様な主体の有機的連携による国民運動の展開

- ・ 内閣府が作成するシンボルマークなどを積極的に活用し、各府省や民間団体が行う各種イベントを有機的に連携。特に 11 月を集中広報期間と位置付け
- ・ 国民運動に関する情報を「仕事と生活の調和推進ホームページ」に集約

② 地域・業界への運動の拡大

- ・ 都道府県に設置される「仕事と生活の調和推進会議」における地方公共団体や地域の関係団体の緊密な連携を通じた住民の理解や合意形成の促進、さらに業界や地域単位へと取組を拡大
- ・ 地方公共団体が、先進的、先駆的取組の情報を共有して切磋琢磨できるよう、「仕事と生活の調和推進ホームページ」において、各地方公共団

体の仕事と生活の調和に関する施策を紹介

(2) 経営層、管理職の意識改革への支援

① 成功事例の発信

- ・ 業務の効率化による業績向上事例や人事処遇制度見直しによる成功事例を、行動を起こした経営者自らが他の経営者に発信する等により効果的に提供

② 企業の取組の「見える化」の推進

- ・ 仕事と生活の調和のための雇用環境の整備などについて企業が策定する「一般事業主行動計画」を公表（次世代育成支援対策推進法の改正と円滑な実施）
- ・ 就職活動をする学生向けに企業の仕事と生活の調和に向けた取組を示す情報を提供

(3) 企業の取組促進のためのインセンティブの提供

① 仕事と生活の調和に関する相談・助言を行う専門家の養成の促進

- ・ 取組の具体的方法や管理職・従業員の意識改革の方法などについてアドバイスができる専門家の育成支援方策を検討

② 中小企業の行動計画策定支援

- ・ 「一般事業主行動計画」の策定ノウハウの提供（「2ヵ年集中プラン」）

③ 支援・助成制度の周知徹底

- ・ 関係府省や関係団体の支援・助成制度を集約したパンフレットの作成、活用

④ 「仕事と生活の調和推進企業ネットワーク（通称：CWO（Chief Work-life-balance Officer）ネットワーク）」の構築

- ・ 関係府省からの情報提供や企業間の情報交換ができるネットワークを構築

(4) 中小企業における生産性向上の取組

- ・ 新事業創出支援、ITを活用した財務会計整備、下請適正取引等の促進や資金供給の円滑化など

(5) 男性の働き方改革（男性の子育て参加の促進）

- ・ 男性の育児休業取得の促進などをパパ・クォータ制度の検討など制度的な手当ても含めて進めていくべき

(6) 消費者行動や取引慣行の見直し

- ・ 個々の企業内では解決できないが働き方の見直しに大きな影響を与える消費者行動、社会的慣行を官民が連携して検討

- (7) 調査研究とそれに基づく情報発信の充実
 - ・ 調査研究データベースの構築、関係機関の連携による調査研究の推進と情報発信
- (8) 国家公務員についての取組
 - ・ 国家公務員が率先して、総労働時間の短縮や仕事と育児・介護等が両立しやすい環境整備に向けて取り組む

2. 就労による経済的な自立

- (1) 勤労観・職業観を育てるキャリア教育の実施
 - ・ 学校教育において、労働基準法や育児・介護休業法等の知識の普及を含め仕事と生活の調和に関する理解と認識を深めるための指導を充実
 - ・ 行政、企業、学校等が連携し、職場体験受け入れの拡大などキャリア教育の充実
- (2) フリーター等の常用雇用化の支援
 - ・ 新たに30代後半の不安定就労者も重点に就職から職場定着までの一貫した支援を集中的に実施
- (3) ひとり親家庭や子育て女性等に対する自立支援
 - ・ 母子家庭の母等や子育て終了後の女性等を対象とした、事業主等の訓練ニーズを反映したカリキュラムによる新たな組み合わせ訓練により、実践的な能力開発を実施
 - ・ 父子家庭については、特に、保育所の優先入所やヘルパーの派遣などの「子育て・生活支援策」を中心に **自立支援策を推進**
- (4) 高年齢者雇用確保措置の確実な実施
 - ・ 事業主への助言・指導、新たな奨励金の活用等
- (5) 公正な処遇の確保と男女の機会均等
 - ・ パートタイム労働法の周知と遵守のための指導等とともに、新たに雇用管理の専門家（均衡待遇推進コンサルタント）を都道府県労働局に配置し助言等により事業主を支援

3. 健康で豊かな生活のための時間の確保

- (1) 労働時間等の見直しの推進
 - ・ 企業に対する相談・助言を行う専門家の育成支援（先述）や「労働時間等見直しガイドライン」の周知啓発
 - ・ 「仕事と生活の調和推進モデル事業」や職場意識の改善に積極的に取り組む中小事業主に対する新たな助成金（職場意識改善助成金）の活用

- (2) 長時間労働抑制のための監督指導等の実施
 - ・ 新たに、事業場に対する自主的な取組を促進するための点検の実施や「時間外・休日労働相談コーナー」の設置

4. 多様な働き方の選択

- (1) 働きながら子育てをする時間の確保できる雇用環境の整備
 - ・ 育児休業復帰後に子育ての時間を確保できるよう、より柔軟な働き方が実現できる雇用環境の整備の検討
- (2) 多様な働き方の選択を可能にする環境整備
 - ・ 短時間正社員制度の導入支援のための専用サイト（導入マニュアルや先進事例の提供など）の開設
 - ・ テレワーク試行・体験プロジェクトの倍増
 - ・ 在宅勤務ガイドラインの見直しなど、在宅勤務への関係法令の適用関係の明確化のため、制度見直しの是非を含め幅広い観点から必要な施策について検討
- (3) 女性が活躍できる環境の整備
 - ・ 女性の能力発揮・確保に役立ち、そのことが企業経営にとってプラスの効果をもたらすといったメリットを強調しつつ、女性の継続就業に向けたポジティブ・アクションの好事例の収集・情報提供等
- (4) 保育等子育て支援サービスの充実
 - ・ 「新待機児童ゼロ作戦」の着実な実施と次世代育成支援のための新たな制度体系の設計
- (5) いくつになっても働ける環境の整備
 - ・ 高齢者の知識・経験を活かすためのワークショップの開催や専門的な支援を必要とする企業等とのマッチングを行う新たな事業の実施
 - ・ 「教育、子育て、介護、環境」を重点に、高齢者が活躍できる新たな分野を地方公共団体とシルバー人材センターが連携して開拓
- (6) 労働者のキャリア形成の取組への支援
 - ・ 長期の教育訓練休暇の付与や自発的能力開発のための時間を確保する制度を導入する企業に対する支援制度の創設