

第2章

第2節 国の取組

I. 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

① 「カエル! ジャパン」キャンペーンの実施【継続】〔内閣府〕

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。

2008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」キャンペーンに賛同した企業・団体等は、2017年1月末現在で2,953件となりました。

〔カエル! ジャパン〕キャンペーン ロゴマーク〕



詳細は…

http://www.cao.go.jp/wlb/change_jpn/download/dounyu.html

② 仕事と生活の調和ポータルサイトの運営【継続】〔内閣府〕

仕事と生活の調和ポータルサイトにおいて、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。

詳細は…

<http://www.cao.go.jp/wlb/>

③ 「カエルの星」認定事業【2013年度限り】〔内閣府〕

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、「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み事例を公募し、好事例について「カエルの星」に認定しました。この取組は、企業等に広く情報提供することで、同様の取組を促し、仕事と生活の調和の取組を推進しています。

(2) 広報番組の放送・資料の配布等の情報発信【継続】〔内閣府〕

仕事と生活の調和をテーマにした政府広報番組の放送、広報誌「共同参画」等への記事掲載のほか、セミナー・講演会・シンポジウム等で「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2015」を配布しました。

(3) シンポジウム等の開催等【継続】〔内閣府〕

① 男女共同参画促進を支援するアドバイザーの派遣

地域における男女共同参画を促進するため、地域おこし、まちづくり、ワーク・ライフ・バランス等の地域の様々な課題の解決に向けて、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、地方公共団体、民間団体等の求めに応じ、地域の課題解決のためのセミナー、意見交換会、勉強会等の活動に適切な助言ができるアドバイザーを派遣しています。

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

2016年度は、「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、起業支援など経済分野における女性の活躍促進、理系分野や法曹分野におけるワーク・ライフ・バランスや就職状況などの説明会を含めた女子学生・生徒への進路選択支援など、各分野における男女

共同参画の推進に資するシンポジウム等を、計6か所で開催しました。

③「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会行動宣言」賛同者による取組と報告書等の作成

2016年は、賛同者拡大ミーティングを開催したほか、賛同者による女性活躍シンポジウムやイベント等への登壇等を積極的に推進し、ワーク・ライフ・バランスの推進、組織の意識変革など、女性活躍を進める上でトップ自らが率先して行動することの重要性について普及啓発等を行いました。また、行動宣言の概要を紹介するリーフレットや、賛同者の取組好事例をまとめた報告書を作成しました。

④「家族の日」「家族の週間」の実施

子供と子育てを応援する社会の実現のためには、子供を大切に、社会全体で子育てを支え個人の希望が叶えられるバランスの取れた総合的な子育て支援を推進するとともに、多様な家庭や家族の形態がることを踏まえつつ、生命を次代に伝え育んでいくことや、子育てを支える家族と地域の大切さが国民一人ひとりに理解されることが必要である。このような観点から2007年度より、11月第3日曜日を「家族の日」、その前後各1週間を「家族の週間」と定め、この期間を中心に様々な啓発活動を展開し、家族や地域の大切さ等について理解の促進を図っている。

2016年度には、三重県と共催で「家族の日」フォーラムの開催や作品コンクール表彰式を行いました。

また、「家族の日」「家族の週間」ロゴマークを活用し、広く認知啓発活動を行い、家族や地域の大切さ等についての理解の促進、機運の醸成を図っています。

〔「家族の日」「家族の週間」ロゴマーク〕



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) 育児・介護休業法の施行と周知徹底【継続】 〔厚生労働省〕

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ため、企業において育児・介護休業法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、法の周知・徹底を図っています。

なお、育児・介護休業法については、介護休業の分割取得やパート、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。）の育児休業の取得要件の緩和等の拡充を図った改正育児・介護休業法が、2017年1月1日から施行されています。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

有期契約労働者の育児休業、介護休業の取得要件の緩和を含めた改正育児・介護休業法の内容については、パンフレットの配布や説明会の開催などにより、労働者や事業主に対し、周知・徹底を図っています。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/index.html>

さらに、育児休業、介護休業等を取得できない有期契約労働者においても、雇用契約期間内であれば、誰でも産前・産後休業をとることができることから、パンフレット等により、その旨の周知を行っています。

(2) 第4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）【継続】〔内閣府〕

男女共同参画社会基本法に基づく第4次男女共同参画基本計画（2015年12月閣議決定）では、計画全体における共通の課題として、「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」を新たに冒頭の

第1分野に位置付けました。我が国に依然として根付いている「長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行」を変革するため、「長時間労働を削減するとともに、個々人の事情や仕事の内容に応じてICTサービスを活用するなどにより、多様で柔軟な働き方が選択できるよう、働き方改革を推進する」こととしています。

また、第3分野「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」においても、その中の「1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現」において、施策の基本的方向として「働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、

『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』（2007年12月18日仕事と生活の調和推進官民トップ会議策定）を踏まえ、長時間労働の削減や生産性の向上に向けた効率的な働き方の推進等によるワーク・ライフ・バランス及びライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現を図ることとし、具体的な取組として、

- ・ワーク・ライフ・バランスの実現のための、長時間労働の削減等のための法改正等に向けた取組
 - ・多様で柔軟な働き方の実現のための、育児休業・介護休業等の取得促進に向けた法的措置を含めた取組
- 等を挙げています。



(3) 女性活躍推進法におけるワーク・ライフ・バランスの位置付け【継続】〔内閣府〕

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号。以下、「女性活躍推進法」という。）が成立し（2015年8月28日）、2016年4月1日から完全施行されました。女性活躍推進法では、国・地方公共団体、大企業といっ

た各事業主に対し、女性の採用・登用などの状況を自ら把握し、課題を分析した上で、その結果を踏まえ、数値目標の設定を含めた行動計画を策定・公表することや、女性の職業選択に資する情報を公表すること等を義務付けています。

女性活躍推進法では、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業

生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすることを基本原則の一つに掲げています。事業主行動計画を策定するに当たっては、労働時間の状況を「まず把握する項目」として位置付けており、行動計画の策定を行う全ての事業主に、長時間労働等に係る課題がないか分析を行うことを求めています。行動計画の策定率は、国の機関、都道府県・市町村（首長部局）で100%、民間事業主（労働者301人以上）で99.8%（2016年12月末現在）【P】となっています。また、女性の職業選択に資する情報を中心に「見える化」を推進しており、事業主により公表された労働時間の状況を一覧で比較することができます。

詳細は… 国、地方公共団体（特定事業主）：女性活躍推進法「見える化」サイト

http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html

詳細は… 民間企業等（一般事業主）：女性の活躍推進企業データベース

<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>

また、女性活躍推進法及び「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（2016年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定。以下「取組指針」という。）に

基づき、国の調達のうち、総合評価落札方式・企画競争による調達で、えるぼし認定企業等ワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を実施しています。また、今後、独立行政法人等での実施のほか、地方公共団体、民間企業等の調達においても、同様の取組が進められるよう働きかけを行っていきます。（p45 参照）

さらに、女性活躍推進法に基づく「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」（2015年9月25日閣議決定）でも、事業主の取組に必要な視点として、働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指すこと、男性の家庭生活への参画を強力に促進すること、育児・介護等をしながら当たり前前にキャリア形成できる仕組みを構築することを掲げています。また、行政の役割として、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備を図ることを挙げ、男性の意識と職場風土の改革、ハラスメントの無い職場の実現等の施策を実施することとしています。地方公共団体においては、基本方針等を勘案して、当該区域内の施策についての推進計画を策定するよう努めるものとされており、都道府県においては、2017年度中に100%策定見込みとなっています。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要（平成27年8月28日成立）

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（平成27年9月25日閣議決定）。
- 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定（努力義務）。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は右記の事項を実施（労働者が300人以下の民間事業主については努力義務）。
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

- 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事項についての分析
【参考】状況把握する事項： ①女性採用比率 ②継続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
- 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等（同担実施・目標達成は努力義務）
- 女性の活躍に関する情報の公表（省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表）

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。

その他

- 原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。
- 10年間の時限立法。

(4) 女性活躍加速のための重点方針におけるワーク・ライフ・バランスの位置付け【継続】〔内閣府〕

総理を本部長とする「すべての女性が輝く社会づくり本部」において「女性活躍加速のための重点方針2016」（以下「重点方針2016」という。）が決定されました（2016年5月20日）。「女性活躍加速のための重点方針」は、各府省の概算要求への反映を図り、女性の活躍を加速するために昨年度から策定しており、「重点方針2016」は、①あらゆる分野における女性の活躍に向けた、多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革や、女性の参画拡大・人材育成、②女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現、③女性活躍の

ための基盤整備という観点から取りまとめられました。

「重点方針2016」では、官民で連携し、仕事と子育て、介護等を両立できる環境の整備や、長時間労働の削減や柔軟な働き方の実現を図っていくとともに、仕事や家事・育児等に対する男性の意識改革を強力に促していくなどの施策に取り組んでいくこととしています。

また、女性の活躍推進の前提となるワーク・ライフ・バランスの実現については、公共調達等において、女性活躍推進法に基づくえるぼし認定等企業を加点評価する取組を着実に実施することとしており、同方針に基づき女性活躍、ワーク・ライフ・バランスの推進を更に加速していきます。

女性活躍加速のための重点方針2016

（平成28年5月20日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）

女性が自らの希望や夢を実現できる社会をオール・ジャパンで実現。国レベルの取組の加速とともに、地方（都道府県→市町村）、民（大企業→中小企業）へ全国展開。

○ 女性活躍推進法や第4次男女共同参画基本計画、公共調達に関する指針等に基づく取組の加速化とターゲットの拡大

I あらゆる分野における女性の活躍

1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革

- ・同一労働同一賃金の実現に向けた取組による非正規雇用労働者として働いている女性の待遇改善や、女性の正社員転換
- ・長時間労働の削減に向けた時間外労働規制の在り方についての再検討、法定労働条件の履行確保のための監督指導体制の充実強化等
- ・公共調達等を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速
（独法等での取組の平成29年度からの原則全面实施、地方公共団体・東京オリンピック・パラリンピック関連や民間での取組促進）
- ・育児・介護休業等の取得促進、男性の家事・育児等への参画促進に向けた企業や経済団体等との連携等

2. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

- ・組織トップ自ら女性活躍に取り組むムーブメントの全国拡大及び「地域版男性リーダーの会（仮称）」形成の推進等連携の促進
- ・女性リーダー育成モデルプログラムの作成及び普及や、役員候補段階の女性を対象としたリーダー育成研修等の先進的な取組の推進
- ・女性活躍を推進する企業が資本市場でより評価されるよう、女性役員情報の一元的な提供
- ・「女性起業家等支援ネットワーク」を全国に構築するなど、女性の新しいキャリア・ステージの形である起業への支援強化

II 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

- ・性犯罪等被害者のためのワンストップ支援センターの各都道府県最低1か所設置に向けた未設置自治体への働きかけ
- ・配偶者暴力などの個別事案対応を含めた関係機関間の連携方策の検討・共有など地域連携体制の整備
- ・被害者支援としての加害者更生に関する取組の具体化
- ・児童の性に着目した新たな形態の営業（※いわゆるKビジネスと呼ばれる営業等）などに係る実態の把握、児童の性的搾取等に係る対策の推進
- ・ひとり親のための相談窓口のワンストップ化等「ひとり親・多子世帯等自立応援プロジェクト」に基づく総合的支援の実施
- ・男女共同参画の視点からの熊本地震の被災地支援
- ・女性活躍の基盤である健康について生涯にわたる包括的支援

III 女性活躍のための基盤整備

- ・子ども・子育て支援新制度における幼児教育・保育等の「量的拡充」及び「質の向上」を確実に実施
- ・待機児童の解消や介護離職ゼロに向けた保育士や介護人材の待遇改善等
- ・子育て関連の申請手続きをオンラインで一括して行えるワンストップ化の検討・実施
- ・税制や社会保障制度等の見直しに向けた取組
 - ・個人所得課税における諸控除の在り方の見直しに向けた国民的議論を促進
 - ・被用者保険の適用拡大（キャリアアップ助成金も活用）
 - ・労使による配偶者手当の在り方の検討を促進
- ・通称使用の拡大：マイナンバーカードに本人からの届出により旧姓併記が可能となるよう速やかに必要な準備を進める

(5) 「少子化社会対策大綱の推進【継続】〔内閣府〕

2015年3月20日、新たな少子化社会対策大綱を閣議決定しました。個々人が希望する時期に結婚でき、かつ、希望する子供の数と生まれる子供の数との乖離をなくしていくための環境を整備し、国民が希望を実現できる社会をつくることを、少子化対策における基本的な目標としています。妊娠・出産、子育て支援というこれまでの対策に加え、それ以前の結婚への支援を含め、一人一人の各段階に応じた支援を切れ目なく行うこととしています。5年間を「少子化対策集中取組期間」と位置づけ、重点課題を設定して政策を効果的かつ集中的に投入するとともに、長期的な展望を持って、継続的かつ総合的に少子化対策を進めているところです。

重点課題の1つには、男女の働き方改革を掲げています。長時間労働の是正、人事評価制度の見直しなど経営者・管理職の意識改革、配偶者の出産直後の男性の休暇取得による育児参画促進など、男性の意識・行動改革に取り組むとともに、「ワーク・ライフ・バランス」・「女性の活躍」を推進し、多様なライフスタイルが選択できる環境整備を図ることとしています。

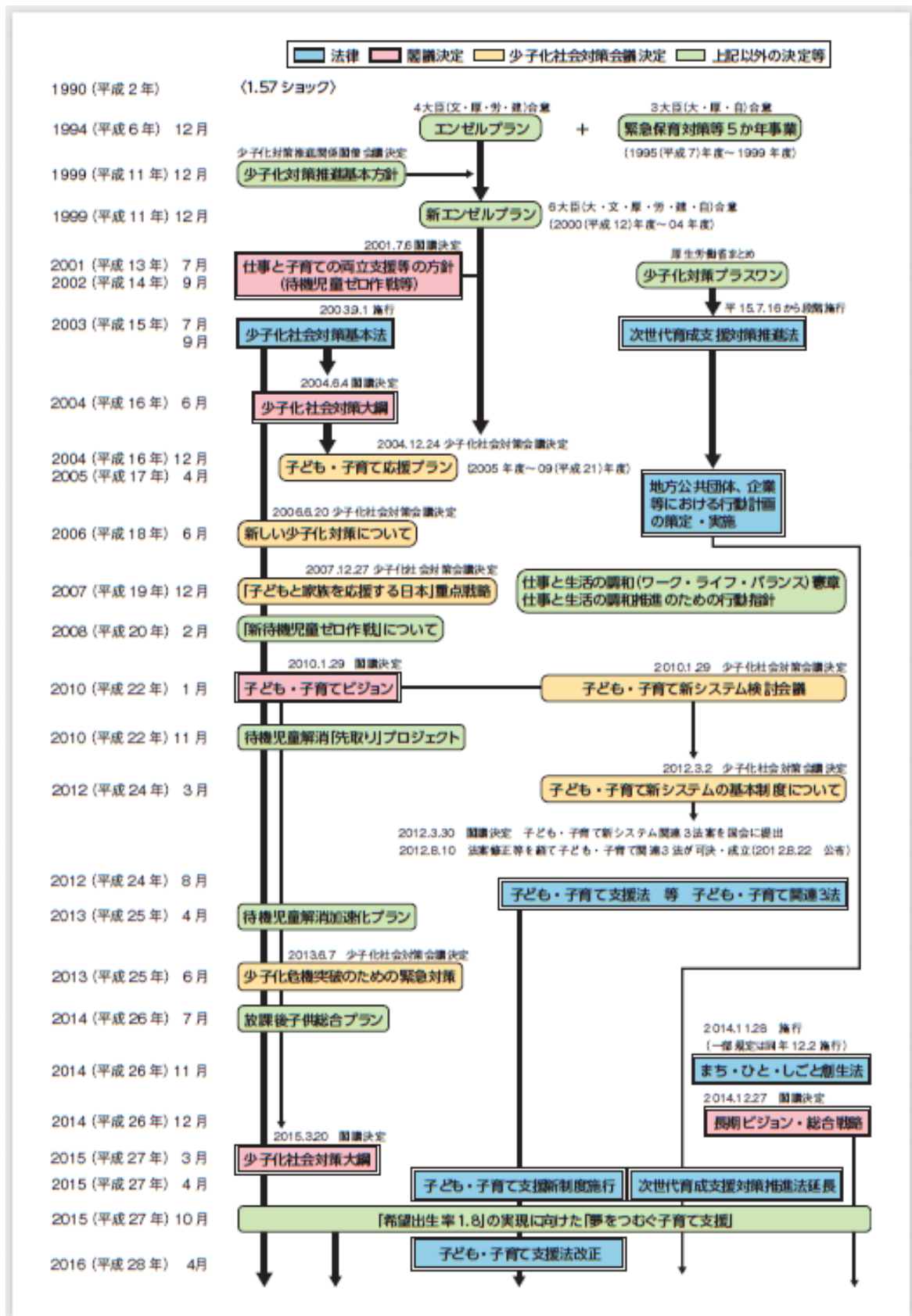
急速な少子化の進行、待機児童問題、子ども・子育てをめぐる教育・保育の質の維持・向上、仕事や子育てを両立できる環境の整備が必ずしも十分ではないこと等を背景に、2012年8月に、幼児教育・保育、地域の子ども・子育て支援の質・量の充実を目的として、①認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付及び小規模保育等への

給付の創設、②認定こども園制度の改善、③地域の実情に応じた子ども・子育て支援の充実等を主な内容とする子ども・子育て関連3法が成立しました。

その後、消費税率の引上げが延期される中であって、「量的拡充」はもちろん、消費税率10%への引上げを前提とした「質の向上」を全て実施するために必要な予算を確保した上で、2015年4月に子ども・子育て支援新制度が施行されました。施行後は各自治体において直面している運営上の課題等に関する情報交換・意見交換などを行い、状況の把握に努めるとともにパンフレットやQ&Aの作成、説明会の開催等を通じて、保護者や事業者、自治体等の関係者に新制度の周知を図り、制度の円滑な運用に努めています。

また、新制度の施行にあわせて、内閣府に「子ども・子育て本部」を設置し、認定こども園、幼稚園、保育所に対する共通の給付や小規模保育等への給付等の財政支援を内閣府に一本化しました。一方で、学校教育法体系及び児童福祉法体系との整合性を確保する観点から、文部科学省及び厚生労働省と引き続き密接な連携を図りながら事務を実施していくこととしています。

さらに、子ども・子育て支援法の一部を改正する法律の成立により、2016年4月から事業主拠出金制度を拡充し、事業所内保育業務を目的とする施設等の設置者に対する助成及び援助を行う事業（「仕事・子育て両立支援事業」）を創設しました。これにより、5万人分の保育の受け皿整備など子ども・子育て支援の提供体制の充実を図っています。



(6) 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〕

①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。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

2016年12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97.8%で、このうち、301人以上の企業の届出率が98.7%、101人以上300人以下の企業の届出率は97.4%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た場合、次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受け、認定マーク「くるみん」を取得することができます。この認定を受けた企業数は、2016年12月末現在、2,634社となりました。また、2015年4月1日から施行された改正法により、より高い水準の両立支援の取組を行い、一定の要件を満たした場合、特例認定を受け、認定マーク「プラチナくるみん」を取得できるようになりました。この認定を受けた企業数は、2016年12月末現在、108社となっています。

引き続き、より多くの企業が認定を目指して取組を行うよう、くるみんマークやプラチナくるみんマークの周知・啓発を図っています。

〔認定マーク「くるみん」〕 〔認定マーク「プラチナくるみん」〕



詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/pamphlet/26.html

②子育てサポート企業に対する税制優遇制度

厚生労働省告示において規定した次世代育成支援に資する一定の資産を、行動計画に記載し、行動計画期間内に導入し認定を受けた場合、当該資産について、くるみん認定の場合は認定日を含む事業年度（1年間）に18～32%、プラチナくるみん認定を受けた場合は認定日を含む事業年度から3年間に12%又は15%の割増償却ができる税制優遇制度（くるみん税制）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ます。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082765.html/>

③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.positive-ryouritsu.jp/award/>

(7) 男性の育児休業の取得促進【継続】〔厚生労働省〕

積極的に育児を行う男性を応援し、男性の育児休業取得を促進するため2010年6月から「イクメンプロジェクト」を実施しています。具体的には、企業等に対する、表彰の実施による先進的な取組の周知やセミナー開催等による情報提供、公式サイトやハンドブック作成等の広報による情報発信等により、男性の仕事と育児の両立の推進を図っています。

公式サイトでは、イクメン宣言及び育児・育児休業体験談やイクメンサポーター宣言を募集・掲

載していますが、2015年度末時点で、イクメン宣言の登録は1,953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27名となっています。

詳細は… <http://ikumen-project.jp/>

〔イクメンプロジェクトロゴマーク〕



2016年度は、企業等が活用できる研修等資料の作成、公式サイトのリニューアルやスマートフォンサイトの新設を行ったほか、男性労働者の仕事と育児の両立を積極的に支援し、業務改善を図る企業を表彰する「イクメン企業アワード」や、管理職を表彰する「イクボスアワード」の実施などを通じて、男性が仕事と育児を両立できる職場環境の整備を進めています。

このほか、「イクメンの星」による大学出前講座等、これから社会に出る学生が、仕事と育児の両立の重要性を考える機会を設けるなど、男性が積極的に育児を行う、また育児休業等を取得しやすい社会にするための活動を行っています。

〔イクメン企業アワードロゴ〕

〔イクボスアワードロゴ〕



〔8〕育児休業給付金の支給【継続】〔厚生労働省〕

労働者が育児休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために、育児休業給付金を支給しています。なお、2014年4月より、男女ともに育児休業を取得することを更に促進するため、休業開始後6月について、給付割合を50%から67%に引き上げる拡充策を実施してい

ます。

2015年度 初回受給者数 303,143人

支給額 412,300,202千円

詳細は…

https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_continue.html#g2

〔9〕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〕

育児・介護休業法では、育児休業等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。

2014年10月に妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関して初の最高裁判決が出されたことを踏まえ、2015年1月には育児休業等を「契機として」なされた不利益取扱いは原則として法違反となることを通達で明確化し、さらに2017年1月に施行された改正育児・介護休業法では、派遣先の事業主に対しても不利益取扱いの禁止を義務づけました。都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（以下「雇均部（室）」という。）では、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する法違反に対して厳正な指導を行うとともに、労働者と事業主の間の紛争を迅速に解決するため、労働局長による紛争解決の援助や両立支援調停会議による調停を行っています。

2015年度に雇均部（室）に寄せられた育児・介護休業法関係の相談は51,478件で、このうち不利益取扱いに関する相談が3,686件でした。

また、労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は221件で、このうち不利益取扱いに関するものが136件でした。

このほか、両立支援調停会議による調停の申請受理件数は5件で、このうち「育児休業に係る不利益取扱い」が2件でした。

〔10〕仕事と家庭を両立しやすい環境整備の支援

【拡充】〔内閣府・厚生労働省〕

①両立支援等助成金等を通じた支援
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っています。

○事業所内保育施設設置・運営等支援助成金
2015年度 支給件数：626件

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（2016年度以降の企業主導型保育事業（内閣府）の新規受付期間中は、新規受付を停止中）

○企業主導型保育事業

2016年度新規 助成決定数：424件

夜勤等の時間帯のずれた働き方、休日等の利用、短時間等の非正規社員の利用など、従業員の多様な働き方に応じた保育の提供が可能となるよう、企業が主導して設置する事業所内保育施設について、その整備・運営に係る費用の一部を助成。

○出生時両立支援助成金

2016年度新規

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後に育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に一定金額を助成

○介護離職防止支援助成金

2016年度新規（第2次補正予算）

仕事と介護の両立のための職場環境整備に取り組むとともに、介護に直面する労働者の「介護支援プラン」を作成・導入し、介護休業や介護のための勤務制限制度を利用した労働者が生じた事業主に一定金額を助成

○中小企業両立支援助成金

2014年度 支給件数：1,418件

・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

・育児復帰支援プランコース（2014年2月から支給）

「育児復帰支援プラン」を策定及び導入し、育児休業を取得・復帰させた事業主に一定金額を助成

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

②仕事と育児の両立支援

両立支援の取組に対し、課題を抱える中小企業を対象に、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備・運用を効果的に取り組むことができるよう、「育児復帰支援プラン」モデルを普及させることにより、中小企業における仕事と育児の両立支援の取組を促進しています。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000067027.html>

③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、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）を広く普及させることにより、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>

④仕事と介護の両立支援

企業向けの「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」の普及を図り、労働者が介護を理由に離職することなく働き続けられる職場環境の整備を行うとともに、個々の労働者のニーズを踏まえた両立支援に活用できる「介護支援プラン」モデルの普及を図ることにより、企業における仕事と介護の両立支援の取組を促進しています。

さらに、仕事と介護を両立しやすい職場環境へ

の取組への関心及び認知度を高め、介護離職を防止するための取組に向けた社会的気運の醸成を図るため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業が使えるシンボルマーク（愛称：トモニン）の周知等を通じ、企業の取組促進も行っています。

<シンボルマーク・トモニン>



詳細は…

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

(11) 仕事と介護の両立支援ポータルサイトの運営【継続】〔内閣府〕

介護休業や介護保険等の制度やサービス等、仕事と介護の両立に資する法制度情報や介護サービス等の支援情報は、国、地方公共団体、民間組織、NPO等、様々な機関が提供していることから、散在するこれらの情報を一元的に提供するためのコンテンツを運用し、仕事と介護の両立を希望する個人が各自の状況に応じ、関連する知識・情報を得られるよう、仕事と生活の調和ポータルサイトで情報を発信しています。

詳細は…

<http://www.cao.go.jp/wlb/ryouritsu/index.html>

(12) 介護保険制度の着実な推進【継続】〔厚生労働省〕

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や要支援認定を受ければ、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提供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。

2014年に成立した改正介護保険法では、地域包括ケアシステムの構築及び介護保険制度の持続可能性確保のため、家族の支援にもつながる認知症施策の推進や生活支援の充実など地域支援事業の充実、低所得者の一号保険料の軽減の強化、予防給付のうち訪問介護及び通所介護の地域支援事業への移行、特別養護老人ホームへの新規入所者を原則要介護3以上の高齢者に限定すること及び所得・資産のある人の利用者負担の見直し等を一体的に行ったところです。

高齢化の更なる進展により、認知症の人はますます増加することが見込まれています。認知症になっても住み慣れた地域のよい環境で暮らし続けられるために、認知症の人やその家族に早期に関わる「認知症初期集中支援チーム」を配置し、早期診断・早期対応に向けた支援体制を構築するとともに、認知症の人やその家族、地域住民、専門職等の誰もが参加できる「認知症カフェ」の普及を図る等、認知症の人への支援をはじめ、その家族の介護負担の軽減を図ることにしています。

(13) 介護休業給付金の支給【継続】〔厚生労働省〕

労働者が介護休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために、介護休業給付金を支給しています。なお、2016年8月より、介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能にするため、給付割合を50%から67%に引き上げる拡充策を実施しています。

2015年度	初回受給者数	10,365人
	支給額	2,158,424千円

詳細は…

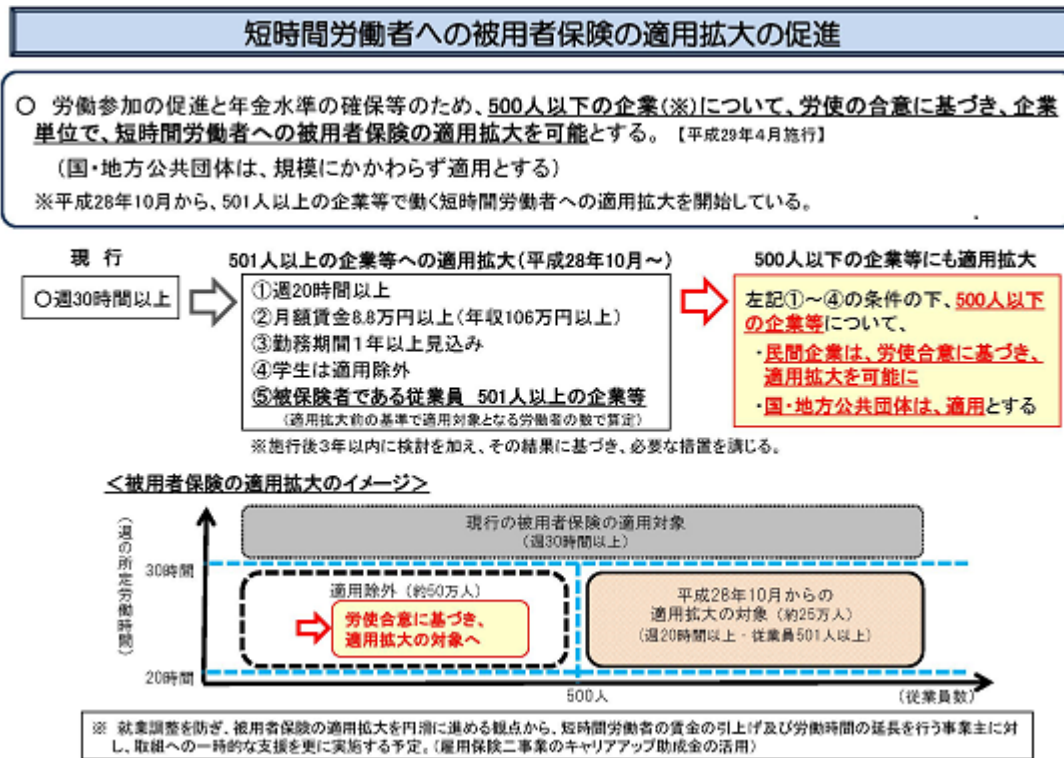
https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_continue.html#g3

3. 働き方に中立的な社会保障制度の在り方の検討

(1) 短時間労働者への社会保険の適用拡大【継続】〔厚生労働省〕

2016年10月からの大企業における短時間労働

者への適用拡大の施行に加えて、中小企業における短時間労働者についても、労使の合意に基づき企業単位で被用者保険の適用拡大の途を開くことを可能とする「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律」が成立し、2017年4月から施行する予定です。



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〕

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、中小企業における多様な働き方の推進に取り組みます。

(主な実施事項)

①兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する研究会

兼業・副業を通じた創業や新事業の立ち上げを行った個人、兼業・副業を積極的にサポートする事業者、学識経験者による研究会を開催し、兼業・副業を通じた創業・新事業創出の促進における課題や必要な支援策等を整理し、政策提言を行います。

② 中小企業・小規模事業者の人手不足への対応研究会

多様な求職者(女性・高齢者等)から選ばれる職場づくりや生産性向上による人手不足対応について、実態と政策課題を抽出・分析し、政策提言を行います。

5. 仕事と生活の調和の実現に取り組む企業の支援

(1)「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発【継続】〔厚生労働省〕

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、2010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（注）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。

（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です。

詳細は…

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

（２）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〕

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、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進等による労働時間等の設定の改善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。

①職場意識改善助成金（職場環境改善コース）

所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進その他労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業事業主に対する助成事業

《支給額》

職場意識の改善のための研修、周知・啓発、労働時間の管理の適正化に資する機械・器具の導入などの取組に要した費用について助成を行います。（上限 100 万円）

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html

②職場環境改善助成金（所定労働時間短縮コー

ス）

所定労働時間の短縮、ひいては総労働時間の削減を目的として、労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業事業主に対する助成事業

《支給額》

職場意識の改善のための研修、周知・啓発、労働時間の管理の適正化に資する機械・器具の導入などの取組に要した費用について助成を行います。（上限 50 万円）

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082311.html>

③職場環境改善助成金（時間外労働上限設定コース）

時間外労働の上限設定、ひいては総労働時間の削減を目的として、労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業事業主に対する助成事業

（2016 年度新設）

《支給額》

職場意識の改善のための研修、周知・啓発、労働時間の管理の適正化に資する機械・器具の導入などの取組に要した費用について助成を行います。（上限 50 万円）

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html>

④「働き方・休み方改善コンサルタント」による企業等に対する支援

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、必要な助言等を実施しています。

詳細は…

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

⑤「働き方・休み方改善指標」等の周知・普及 労使自らが「働き方・休み方」の現状や課題を

自主的に評価することができる「働き方・休み方改善指標」や働き方・休み方改革に取り組む企業の事例について、「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用した効果的な周知・普及を図っています。

詳細は・・・<http://work-holiday.mhlw.go.jp/index.html>

⑥地域の特性をいかした休暇取得促進のための環境整備

労使、地方自治体等が協働し、地域のイベントに合わせた計画的な年次有給休暇の取得を企業、住民等に働きかけ、地域の休暇取得促進の気運を醸成する事業を実施しています。

(3) 公共調達・補助金を通じたワーク・ライフ・バランス等の推進【拡充】〔内閣府、各省庁〕

女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を加速するため、女性活躍推進法及び取組指針に基づき、国の調達のうち、総合評価落札方式・企画競争方式による調達で、えるぼし認定、くるみん・プラチナくるみん認定、ユースエール認定を取得した企業や女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した中小企業を「ワーク・ライフ・バランス等推進企業」として、加點評価する取組を実施しています。

この取組指針の実施時期は、2016年度中に原則開始となり、企業の状況等により、年度内の全面導入が困難な場合は、各府省がスケジュールを公表の上、段階的に取組を行うこととしています。

WTO 対象事業（※）については、内閣府において外国法人のワーク・ライフ・バランス等認定等相当の確認事務を行うことになったことにより、2016年10月から、WTO 対象事業においても、本取組を進められることとなりました。

※WTO 対象事業:WTO 政府調達協定その他の国際約束の対象となる事業。

○国の全機関（26 機関）が、この取組指針に基づくスケジュールを公表済み。（2016年5月）

○国の取組状況

①物品役務

・WTO 対象事業以外：

2016 年度実施	25 機関
2016 年度検討中	1 機関

・WTO 対象事業：

2016 年度実施	6 機関
2017 年度開始予定（スケジュール通り）	19 機関
該当なし	1 機関

②公共工事

・WTO 対象事業以外：

2016 年度実施	12 機関
2017 年度開始予定（スケジュール通り）	2 機関
2018 年度以降開始予定（スケジュール通り）	5 機関
該当なし	7 機関

・WTO 対象事業：

2016 年度実施	4 機関
2017 年度開始予定（スケジュール通り）	12 機関
2018 年度以降開始予定（スケジュール通り）	3 機関
該当なし	7 機関

今後、独立行政法人等での実施のほか、地方公共団体、東京オリンピック・パラリンピックや民間企業等の各種調達においても、国に準じた取組が進められるよう、働きかけを行っていきます。

①調達を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速に関する調査研究【新規】

このような経緯から、今後、民間企業の調達において、ワーク・ライフ・バランス等を評価する取組を加速する必要があるため、この調査研究において、調達を通じたワーク・ライフ・バランス等推進の取組に関する民間企業等の調達やCSR 調達の状況、推進方策の方向性等を調査・公表し、取組の加速を図ります。（調査の公表は 2017 年 3 月末予定）

女性の活躍加速のためのワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を 公共調達等において評価する取組について

I 「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」のポイント

1. 基本的な考え方

※平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定

- 女性の活躍を推進するため、その前提となる**ワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、公共調達及び補助金の分野において、企業のポジティブ・アクション等を推進**することを目的。

2. 調達時におけるワーク・ライフ・バランスの評価



(1) 取組内容

- 各府省が、女性活躍推進法に基づき、価格以外の要素を評価する調達（**総合評価落札方式・企画競争方式**）を行うときは、契約の内容に応じて、**ワーク・ライフ・バランス等推進企業**（女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定（えるぼし認定等）の取得企業や女性活躍推進法に基づく計画策定中小企業）を**加点評価**。

- 取組の実施に当たっては、不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、適切な基準を設定し、公正かつ客観的な評価や取扱いを行う。（具体的な配点は、各府省において設定。（参考として配点例（総配点の3%～10%とした場合）を例示）

※ ワーク・ライフ・バランスの取組を進めることで、一般に、業務の改善・見直しなどによる業務の効率化、女性など多様な人材の確保・定着による企画力の高度化や市場の変化への対応力の向上等を通じ、生産性の向上が図られ、これにより、価格競争力の向上だけでなく、事業の品質の確保・向上につながることも考えられる。

※ 女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定は、いずれもワーク・ライフ・バランスの取組のうち重要な長時間労働の抑制に関する基準を設けている。

(2) 実施時期等

- **平成28年度中に原則開始**。ただし、企業の状況等により、年度内の全面導入が困難な場合、各府省がスケジュールを公表の上、段階的に取組。（平成28年10月から外国法人のワーク・ライフ・バランス等認定等相当確認事務（内閣府）の開始により、政府調達協定対象事業も対象。）

- 各府省における取組状況の公表とあわせ、手法等を含め検討の上、検証。

- その他女性の活躍推進等に関する補助金の分野における取組にも引き続き取り組む。

II 取組状況

- 国の全機関（26機関）が、取組の実施スケジュールを公表済。うち19機関が平成28年度中に全面実施（WTO対象事業は除く）。

- **約5兆円規模（平成26年度実績推計）**を視野に、段階的に導入。

- 独法等での取組の平成29年度からの原則全面実施、地方公共団体・東京オリンピック・パラリンピック関連や民間での取組促進。

(4) 企業経営者・管理職の取組支援【継続】〔内閣府〕

企業における仕事と生活の調和の実現を支援するため、経営者や管理職の意識啓発に取り組んでいます。具体的には、経済団体との共催により企業経営者や管理職を対象にした「トップセミナー」を開催する等、企業の先進的な取組事例や仕事と生活の調和に取り組むメリットに関する情報を提供しています。

詳細は…

<http://www.cao.go.jp/wlb/event/meeting.html>

(5) 「カエル！ ジャパン」通信（メールマガジン）の配信【継続】〔内閣府〕

2009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回テーマを定め、ワーク・ライフ・バランスに関する国、地方公共団体の施策の最新情報、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。また、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ポータルサイトに掲載しています。

詳細は…

<http://www.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>

6. 行政機関における仕事と生活の調和実現に向けた取組

(1) 超過勤務の縮減及び年次休暇の計画的な取得促進【継続】〔内閣官房内閣人事局、人事院〕

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」（1992年12月9日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」（2009年2月27日人事院職員福祉局長通知）、「採用昇任等基本方針」（2014年6月24日閣議決定）及び「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（2014年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）等に沿って、一層の超過勤務の縮減及び年次休暇の計画的な取得促進に取り組んでいます。7月及び8月には、「ゆう活」（夏の生活スタイル変革）、業務の効率化や職場環境の改善等具体的取組の実践、テレワークの推進強化及び休暇の一層の取得推進等、働き方改革のための取組を集中的に行う期間として、

「ワークライフバランス推進強化月間」を実施しています。また、霞が関においては超過勤務が多いことを踏まえ、霞が関における「働き方改革」を更に加速させるため、「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針」（平成28年7月内閣人事局）を決定し、同方針に基づき、リモートアクセスとペーパーレス、マネジメント改革、国会関係業務の改善などの取組を進めています。

（2）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】〔内閣官房内閣人事局、人事院〕

人事院は、毎年度、各府省の人事担当者を対象とした「仕事と育児・介護の両立支援に関する連絡協議会」を開催し、各府省に対して、両立支援制度の積極的な活用を促すよう要請するとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を行っています。また、民間労働法制において、妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関する職場での言動に起因する問題、いわゆるマタハラ等を防止するために必要な措置を講ずるよう事業主に義務づける改正が行われたことを踏まえ、国家公務員についても、同様の防止策を講ずるため、人事院規則10-15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）及び運用通知等を制定し、2017年1月から施行しました。また、国家公務員が利用できる仕事と介護の両立支援制度の職員への周知及び制度への理解を深めることを目的として、パンフレットを作成し、2016年度においても関連する説明会やセミナー等において配布しました。さらに、2015年度から、介護セミナーを開催し、両立支援制度の周知等を図っています。

人事院は、2015年8月に、原則として全ての職員にフレックスタイム制を拡充し、育児や介護を行う職員についてはより柔軟な勤務形態となる仕組みとするよう、勤務時間法改正の勧告を行いました。

これを踏まえ、政府は、勤務時間法を改正する法案を第190回通常国会に提出。2016年1月に成立した改正法により、同年4月から原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充するとともに、育児又は介護等を行う職員の特例を措

置しました。

また、フレックスタイム制の活用方法の周知のため、職員の活用事例を取りまとめ、各府省へ配布するなどの取組を行いました。

人事院は、育児や介護と仕事の両立を支援していくことが我が国の重要な課題となっていること、民間労働法制の見直しが行われていること等を踏まえ、民間労働法制の改正内容に即した改正（介護休暇の分割取得を可能にすること、介護時間を新設すること、法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する場合も育児休業等の対象とすること等）について、2016年8月に国会及び内閣に対して意見の申出・勧告を行いました。

これを踏まえ、政府は、育児休業法及び勤務時間法等を改正する法案を第192回臨時国会に提出。2016年11月に成立した改正法により、2017年1月から、介護休暇の分割、介護時間の新設、育児休業等に係る子の範囲の拡大等を措置しました。

（3）男性職員の子育て参加の支援・促進【継続】〔内閣官房内閣人事局、人事院、内閣府〕

①内閣人事局の取組

内閣人事局では、男性職員本人や職場の上司・同僚等の理解を深め、男性職員が育児に関わりやすい環境を整備する観点から、育児休業を取得した男性職員による体験談や有識者のアドバイス、制度解説等を掲載したハンドブックや啓発用ポスターを作成・配布し、また、男性職員への呼び掛け等を通じて、職員に対する制度の周知、意識啓発を行うなど、男性職員の育児休業の取得等を促進しています。

②人事院の取組

人事院では、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勤勉手当が減額されないよう、勤勉手当の勤務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）の改正を行い、2016年4月から施行しました。（期

末手当は、既に同様の措置が講じられており、2011年11月から施行されています。)

③内閣府の取組

内閣府では、2012年5月に、育児に取り組む「イクメン」による自発的な部局横断的サークルとして「内閣府イクメンの会」が発足しました。以来、同会では、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始めとして、男性職員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ます。

2016年には、内閣府イクメンの会主催で、家族と職場の相互理解を深めることを目的として、「こども職場訪問」が開催されるとともに、母の日やゴールデン・ウィークに行った家族サービスを紹介する「母の日『イクメンっぷり』ファミリーレポート」の募集が行われました。

こうした「イクメンの会」の存在は、メンバーに限らず周囲の職員にとっても、「内閣府は育児に取り組むしやすい環境が整っており安心できる」、「一人で育児の悩みを抱え込むことなく共有できる存在は心強い」、「多様な働き方を尊重してくれる職場だ」と感じられる効果をもたらし、内閣府全体として、育児に取り組む職員を積極的にサポートしようという機運の醸成に寄与しているものと考えられます。

(4) 国家公務員のメンタルヘルス対策【継続】〔内閣官房内閣人事局、人事院〕

心の健康の問題による長期病休者が急増した状況などに鑑み策定された「職員の心の健康づくりのための指針」(2004年3月30日人事院勤務条件局長通知)に基づき、管理監督者を始めとする職員に対する心の健康づくり研修の強化、職員にセルフケアに関する知識を身に付けさせるための自習用eラーニング教材の作成・配付、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、特にメンタルヘルス不調を未然に防止す

る一次予防を強化するため、2015年12月に、公務におけるストレスチェック制度を導入し、個々の職員のストレスを低減させるとともに、その結果を集団ごとに集計・分析して職場のストレス要因を評価することで職場環境の改善につなげるための取組を各府省と連携して進めています。

加えて、「国家公務員健康増進等基本計画」(1991年3月20日内閣総理大臣決定)に基づき、①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メンタルヘルスセミナー、②各府省等の業務多忙や遠隔地官署勤務の者も含めた新任管理者等に対し、ラインケアなどのメンタルヘルスの知識を習得させ理解の徹底を図るeラーニングによる講習など、体系的な教育を実施しています。さらに、各府省で職員の健康・心理相談を行うカウンセラーの能力向上を図る各府省等カウンセラー講習会の開催による相談体制の充実、各府省間の情報共有等による長期病休者の職場復帰の支援・再発防止にも取り組んでいます。

7. 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〕

厚生労働省では、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、2009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。

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/for_worker/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、労働者の技能と地位の向上を図ることを目的として、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。

職業能力評価基準策定数 54 業種（2016 年 5 月 31 日時点）、技能検定制度 127 職種（2016 年 4 月 1 日時点）、2015 年度合格者数 約 27 万人、延べ合格者数 約 602 万人となっています。

詳細は…

・職業能力評価基準

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/shokugyououryouku/ability_skill/syokunou/index.html

・技能検定制度

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/shokugyououryouku/ability_skill/ginouken/tei/index.html

③キャリアコンサルティングの普及促進

個人が、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、2016 年 4 月 1 日より、「キャリアコンサルタント」をキャリアコンサルティング（労働者の職業選択、職業生活設計又は職業能力開発に関する相談に応じ、助言・指導を行うこと）を行う専門家として国家資格化しました。これにより、キャリアコンサルタントは登録制の名称独占資格となり、5 年ごとの講習受講による資格更新制度、守秘義務・信用失墜行為の禁止等の規定と相まって、その質を担保し、労働者が安心して職業に関する相談を行うことのできる環境を整備しています。

（旧制度下におけるキャリア・コンサルティング関連有資格者養成数（延べ数）：

約 5 万 3 千人（2016 年 3 月末現在））

また、企業におけるキャリアコンサルティングの実施を推進するため、「セルフ・キャリアドック」の導入促進や、グッドキャリア企業アワードの実施などを行っています。

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/shokugyououryouku/career_formation/career_consulting/index.html

（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〕

若者の雇用情勢は、2015 年において、フリーターの数が約 167 万人となり、前年に比べ約 12 万人減少し、また、若年無業者の数については、2014 年は 56 万人となり、前年に比べ約 4 万人減少しています。このような中、2015 年 10 月に「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして見直され、また改正職業能力開発促進法に位置付けられた職務経歴等記録書（ジョブ・カード）の普及を通じ、フリーター等を含めた若者の円滑な就職等を促進しています。

制度がスタートした 2008 年度からのジョブ・カード取得者数は約 162 万人（2016 年 10 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。

また、若年無業者等の職業的自立を支援するため、2016 年度も引き続き、地方自治体との協働により、「地域若者サポートステーション事業」を実施しており、全国に設置された地域若者サポートステーション（愛称：「サポステ」）において多様な就労支援メニューを提供しています。

主な内容として、①キャリアコンサルタント等による一人一人に応じた専門的な相談や各種プログラムの実施、②生活面等のサポートと職場実習の訓練を集中的に実施する若年無業者等集中訓練プログラム（一部のサポステ）、③就労後の職場定着のためのフォロー等を実施するほか、より安定した就職機会へのステップアップに向けた支援を実施しています。

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/shokugyououryouku/for_worker/ys-station/index.html

（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〕

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こと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。

2011年10月1日の制度施行から、2016年11月までに約34万人が訓練を受講しています。

(4) 教育訓練給付制度の実施【継続】〔厚生労働省〕

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、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（一般教育訓練給付金）。また、2014年10月より、労働者の中長期的なキャリア形成を支援するため、専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受ける場合に給付割合を引き上げる（専門実践教育訓練給付金）等、制度を拡充しました。

一般教育訓練給付金

2015年度 受給者数	120,117人
支給額	4,439,910千円

専門実践教育訓練給付金

2015年度 受給者数	6,640人
支給額	1,157,988千円

詳細は…

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

(5) 企業におけるキャリア形成の取組支援【継続】〔厚生労働省〕

事業主が、自発的に教育訓練を受講する従業員に対して教育訓練休暇等制度を付与する制度を導入し適用した場合、「キャリア形成促進助成金 制度導入コース（教育訓練休暇等制度）」により支援しています。また企業内での人材育成に取り組む事業主を幅広く支援するため、キャリア形成促進助成金により訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成しています。このほか、キャリアアップ助成金により非正規雇用労働者の企業内でのキャリ

アアップを促進する取組を実施した事業主に対して助成を行っています。

また、従業員の職業能力評価、キャリアコンサルティング等のキャリア形成促進のための制度を導入し、継続して人材育成に取り組む事業主等に対する「企業内人材育成推進助成金」を2016年度よりキャリア形成促進助成金に統合しました。

詳細は…

・キャリア形成促進助成金

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

・キャリアアップ助成金

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

8. 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〕

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、精神障害による労災認定件数が高水準で推移しています。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」（2006年3月31日）を策定し、事業場がメンタルヘルス対策に取り組む際の具体的な取組方法を示すとともに、都道府県労働局や労働基準監督署において、事業者に対し、指針に基づく取組方法などの助言・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。

詳細は…

<http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/doc/kouji/K151130K0020.pdf>

(2) 産業保健総合支援センター【継続】〔厚生労働省〕

地域における職場のメンタルヘルス対策を含む産業保健活動全般を総合的に支援する中核的な機関として、全国47都道府県に産業保健総合支援セ

ンター及びその地域窓口を設置し、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。

詳細は…

<http://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>

(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〕

厚生労働省ホームページにメンタルヘルス・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、専門相談機関の御案内、心の病や過労死に関するQ&A、職場復帰支援の取組事例など、職場のメンタルヘルスに関する様々な情報を提供するとともに、事業者、労働者等からのメール相談・電話相談にも対応しています。

詳細は…<http://kokoro.mhlw.go.jp/>

(4) 職場におけるメンタルヘルス対策の充実【継続】〔厚生労働省〕

労働者のメンタルヘルス不調の未然防止を図るため、ストレスチェック（労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査）の実施を事業者に義務付けること（従業員 50 人未満の事業場については当分の間努力義務）等を内容とする、労働安全衛生法の改正法が 2014 年 6 月に公布、2015 年 12 月に施行されました。職場におけるメンタルヘルス対策をより一層推進するため、ストレスチェック制度の履行確保を図るため、周知・支援等に取り組んでおります。

9. 仕事と生活の調和に関する調査等の実施

(1) 仕事と生活の調和推進に関する調査研究等【継続】〔内閣府〕

企業等における仕事と生活の調和の取組状況について、専門的かつ多角的な観点から分析を

行い、仕事と生活の調和に取り組む企業に有益な先進的な取組事例を収集して啓発用ツール

（好事例集）を作成します。この調査結果は、仕事と生活の調和ポータルサイトへの掲載等により幅広く情報提供し、仕事と生活の調和に取り組む企業への支援を行っています。

詳細は…<http://www.cao.go.jp/wlb/research.html>

(2) 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〕

各地方公共団体におけるワーク・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、都道府県と政令指定都市を対象に、「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」を実施しています。（調査結果は、p.74 に掲載）

10. 働き方改革の実行計画の策定

「働き方改革」の実現を目的とする実行計画の策定等に係る審議に資するため、2016 年 9 月、「働き方改革実現会議」が設置されました。総理より、討議テーマとして①同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善②賃金引上げと労働生産性の向上③時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正④雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題⑤テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方⑥働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備⑦高齢者の就業促進⑧病気の治療、子育て・介護と仕事の両立⑨外国人材の受入れの問題、が指示されており、これらのテーマについて議論し、働き方改革の実行計画を、2016 年度内にまとめます。

Ⅱ. 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) 学校と地域・社会や産業界等の連携・協働によるキャリア教育・職業教育の推進〔文部科学省、厚生労働省、経済産業省〕

今日、我が国においては、少子高齢化社会の到来、グローバル化の進展や技術革新等による産業・経済の構造的変化、雇用の多様化・流動化等による、教育、雇用・労働を巡る様々な課題が生じています。また、無業者や早期離職者の存在など、特に若者と呼ばれる世代は、「学校から社会・職業への移行」が円滑に行われていないという点において大きな困難に直面しているとも言われています。

このような状況の中で、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おり、そ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、「第2次教育振興基本計画」（2013年6月14日閣議決定）及び「日本再興戦略2016」（2016年6月2日閣議決定）等において、キャリア教育の充実が指摘されているところであり、引き続き地域・社会や産業界等と連携・協働した取組を推進していきます。

①キャリア教育推進連携シンポジウムの開催【継続】

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、経済産業省、厚生労働省の3省合同でキャリア教育推進連携シンポジウムを開催しています。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・経済団体等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・社会や産業界等の優れた連携・

協働を表彰する「キャリア教育推進連携表彰」を行っています。（2016年度は、2017年1月17日に開催。）

詳細は…

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/detail/1312382.htm

②地域を担う人材育成のためのキャリアプランニング推進事業【継続】

2015年度から、「学校を核とした地域力強化プラン（地方創生関連施策）」の1メニューとして、本事業を実施しており、「キャリアプランニングスーパーバイザー」を都道府県市の教育委員会等に配置し、①地元への理解や愛着を深めるキャリア教育の推進、②地元産業界や関係機関と連携した職場体験・インターンシップの促進、③生徒へのキャリアカウンセリングなどの就労等支援を通じて、地元就職し地域を担う人材の育成を図っています。

③「子供と社会の架け橋となるポータルサイト」の運営【継続】

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「子供と社会の架け橋となるポータルサイト」を、2012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。

詳細は…<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〔文部科学省〕

教育基本法の教育の目標の一つとして規定されている「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」や学習指導要領などを踏まえ、各学校においては、子供たち一人一人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て、勤労観・職業観等の価値観を自ら形成・確立

できる子供・若者を育成するため、子供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【継続】

各学校種におけるキャリア教育の指導内容・指導方法の充実を図るため、「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。

詳細は…

・「キャリア教育の手引き」

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/detail/1312372.htm

・「研修用動画」

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/detail/1315412.htm

②小・中学校等における起業体験推進事業【新規】

児童生徒がチャレンジ精神や、他者と協働しながら新しい価値を創造する力など、これからの時代に求められる資質・能力を小学校の段階から育成することを目指すものであり、2016年度より、11地域の小・中・高等学校において事業を展開しています。

③高等教育段階における推進【継続】

2014年4月に、文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省により一部改正を行った「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」について、引き続き、改正内容の大学等への周知を進めていきます。また、高い教育効果を発揮している先進的な取組事例を集約した「インターンシップ好事例集」を作成し、普及を図っています。

④成長分野等における中核的専門人材養成等の戦

略的推進【継続】

専修学校、大学、大学院、短期大学、高等専門学校、高等学校等が産業界等と協働し、地域や産業界の人材ニーズに対応した、社会人等が学びやすい教育プログラムを開発・実証する取組を推進しています。

2016年度採択実績 82件

(3) 男女共同参画社会の実現の加速に向けた学習機会充実事業【継続】〔文部科学省〕

若者のライフプランニングを支援するため、高校生が進路選択に当たって、就職のみならず結婚、出産、育児などのライフイベントを踏まえた生活の在り方についても総合的に考えることができるよう、教材を作成し、ライフデザイン構築のための学びを推進しています。

詳細は…

http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/kyoudou/detail/1376840.htm

(4) 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等に対する講習【2016年度限り】〔厚生労働省〕

キャリアコンサルティングの理念や手法を高校や大学等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、高校の職員や大学等のキャリアセンターの中核人材、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。

また、講習の様子を撮影した動画や講習に使用したテキストを厚生労働省ホームページにて提供しており、どなたでも自由にご覧いただけます。

2016年度	<大学等>	<高校>
講習実施回数	25回	2回
講習受講者数	1,087人	72人

(5) 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〕

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ませんが、産学協働によるキャリア教育の実践のためには、産学双方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、2008年度から2010年度にかけ全国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等や有識者を行い、その結果、2011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。

2016年8月現在、約270名がコーディネーターとして認定され活躍しています。

詳細は…

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

(6) 労働関係法制度の周知【継続】〔厚生労働省〕

①ハンドブックの作成及び講師派遣

労働法に関する基本的な知識をわかりやすくまとめたハンドブック「知って役立つ労働法」を作成し、働く際に知っておきたい基本的な知識はもちろん、各種制度の最新情報を盛り込んでいます（最新更新：2016年4月）。また、「知って役立つ労働法」を基に、学生・生徒などの皆さんを対象に、就職して働き始める前やアルバイトをする際に知っておくべき労働に関するルールをまとめたハンドブック「これってあり？まんが 知って役立つ労働法Q&A」を2015年4月に作成しています。これらのハンドブックについては、ホームページに掲載し、どなたでも自由にダウンロードして使える形で提供しています。

また、都道府県労働局における取組として、管内の大学等より要請がなされた場合には、大学等が主催する労働法制関連のセミナー等（※）へ労働局職員を講師として派遣するほか、アルバイトによる労働トラブル発生時等の相談先の周知等を行っています。

セミナー等では、上記ハンドブックに加えて、各都道府県労働局が地域性を踏まえて独自に教材を作成して講義等を行っています。

※ 大学・短大・高専向けには、2015年度に、のべ469大学等で、のべ596回セミナー等が開催され、のべ約4万9,000人の大学生等が参加してい

ます。さらに、2016年度は、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化の一環として、「大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナー2016」を委託事業として実施し、大学・高校等で労働基準関係法令等の周知啓発を行っています。

「これってあり？まんが 知って役立つ労働法Q&A」



「知って役立つ労働法」



詳細は…

・知って役立つ労働法

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/

・これってあり？まんが 知って役立つ労働法Q&A

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou/>

②労働契約等解説セミナーの開催

2008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、労働者等を対象に、全国47都道府県において、労働関係法令の研修、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ています。なお、2012年度以降は同セミナーにおいて2012年8月

に成立した改正労働契約法の周知・啓発も行っています。

〔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、2008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、2013年4月には、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合に労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換させるルールの導入等を内容とする改正労働契約法が施行されています。

詳細は…

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

2. 新卒者・フリーター等の就職支援等

(1) 新卒者・フリーター等の就職支援等【継続】

〔厚生労働省〕

2015年度においては、新卒応援ハローワーク等において、ジョブサポーターの支援により約20.6万人の就職が内定しました。また、フリーター等の正社員就職を推進し、ハローワークにおけるフリーター等支援事業により約32.6万人の正規雇用を実現しました。

①新卒者等への就職・定着支援

新卒応援ハローワーク等にジョブサポーターを配置し、学校訪問等により大学新卒者等に対する求人情報の提供、個別相談、セミナー、就職面接会の開催、職場定着支援等きめ細かな就職支援を実施しています。

②ユースエール認定制度及び若者応援宣言事業の実施

2015年10月に創設された「青少年の雇用の促進等に関する法律」(昭和45年法律第98号。以下、「若者雇用促進法」という。)に基づく認定制度(以下「ユースエール認定制度」という。)は、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制

度です。認定を受けた企業については、ハローワーク等での重点的なマッチング支援に加えて、日本政策金融公庫による低利融資や公共調達における加点評価などを行っています。

また、若者の採用・育成に積極的な企業の情報発信を支援する取組として、2013年度より、「若者応援宣言事業」も実施しています。

さらに、これらの企業については「若者雇用促進総合サイト」による若者への情報発信などにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

③ハローワークにおけるフリーター等の正社員就職支援

全国28か所に設置する「わかものハローワーク」等において、担当者制による個別支援等により、フリーター等に対する正社員就職支援を実施しています。

④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しています。

⑤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

ハローワークや職業紹介事業者等の紹介により、企業において一定期間(原則3か月)の試用雇用を行う「トライアル雇用」(1人月額最大4万円、最長3か月間)等の活用により、正規雇用化を促進しています。

⑥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

若年無業者等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しています。

⑦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

フリーター等の正社員経験が少ない方等を対象

に、公的職業訓練では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、また、ジョブ・カード制度では2015年度10月に「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして見直されたジョブ・カードの普及を通じ、円滑な就職等を促進しています。

2016年度においても、引き続きフリーター等の正社員就職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/wakamono/index.html

3. 母子家庭の母及び父子家庭の父の就労支援

(1) 母子家庭等対策総合支援事業【継続】〔厚生労働省〕

母子家庭の母や父子家庭の父（以下「母子家庭の母等」という。）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・自立支援事業や経済的自立に効果的な資格の取得を支援する高等職業訓練促進給付金等事業等により、自立支援を実施しています。2013年度より、母子家庭の母と父子家庭の父は同様の就業支援を受けられることになりました。

①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しています。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000062967.html>

2015年度実績

- ・相談件数 89,550件
- ・就職件数 6,158件

②高等職業訓練促進給付金等事業等

就業（育児）と修業の両立が困難な母子家庭の母等が経済的な自立に向けて効果的な資格を取得することを支援するため、1年以上養成機関で修学する場合に、生活費の負担軽減を図る高等職業訓練促進給付金等を支給しています。また、高等職業訓練促進給付金を活用して養成機関に在学し、就職に有利な資格取得を目指す母子家庭の母等に対して入学準備金・就職準備金を貸し付ける、高等職業訓練促進資金貸付事業を2015年度に創設しました。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000062986.html>

2015年度実績

- ・支給件数 5,768件
- ・就職件数 1,785件

(2) 生活保護受給者等就労自立促進事業【継続】〔厚生労働省〕

児童扶養手当受給者を含む生活保護受給者等の就労による自立を促進するため、福祉事務所等にハローワークの常設窓口を設置するなどワンストップ型の支援体制を整備し、両者のチーム支援によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うなど両機関が一体となった就労支援を推進しています。

2015年度事業実績

（※児童扶養手当受給者以外の者も含む）

- ・支援対象者数：121,324人
- ・就職者数：79,906人

4. 治療等を受ける者の就労支援

(1) 長期療養者就職支援事業【拡充】〔厚生労働省〕

がん、肝炎、糖尿病等の疾病により、長期にわたる治療等を受けながら就職を希望する方に対して、ハローワークに専門の就職支援ナビゲーターを配置し、医療機関との連携の下、個々の希望や治療状況を踏まえた就労支援を実施しており、2016年度からは、全国で実施しています。

(2) がん患者・経験者の就業支援【継続】〔厚生労働省〕

がん医療の進歩とともに、がん患者・経験者（以下「がん患者等」という。）の中にも長期生存し、社会で活躍している者が増えつつある中で、がんになっても安心して働き暮らせる社会の構築が課題となっています。このため、厚生労働省では、2014年2月に「がん患者・経験者の就労支援のあり方に関する検討会」を設置し、がん患者等、医療機関、企業といったそれぞれの立場からみたニーズ・課題を整理し、がん患者等の就労支援のために今後取り組むべき方策等について検討を行い、

同年8月、『報告書「らしく、働く」～仕事と治療の調和に向けて～』をとりまとめました。本報告書を踏まえ、医療機関における就労に関する相談支援体制の強化やハローワーク等の雇用・労働機関との連携の推進、企業におけるがん患者等の人材活用の取組推進等の、がん患者等の就労支援対策を進めています。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10901000-Keinkoukyoku-Soumuka/0000054911.pdf>

（参考）がんと仕事のQ&A…

<http://ganjoho.jp/public/support/work/qa/index.html>

Ⅲ. 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) 労働時間法制の検討【継続】〔厚生労働省、内閣官房（働き方改革実現推進室）〕

「日本再興戦略」（2013年6月14日閣議決定）及び『「日本再興戦略」改訂2014』（2014年6月24日閣議決定）を踏まえ、労働政策審議会において労働時間法制等について総合的に議論を行ってきました。

2015年2月13日に「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」を審議会においてとりまとめ、これに基づき「労働基準法等の一部を改正する法律案」を同年4月3日に第189回通常国会に提出しました。

○この法案には、働き過ぎ防止のための取組として

- ・中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の引き上げ（25%→50%）
 - ・年に5日の年次有給休暇を確実に取得できる仕組みの創設
 - ・著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設
- 等や、多様で柔軟な働き方の実現を図るための取組として、
- ・フレックスタイム制の清算期間の上限の延長

（1か月→3か月）

- ・企画業務型裁量労働制を見直し、対象業務の追加・健康確保措置の強化
 - ・時間ではなく成果で評価される働き方を希望する方のニーズに応える「高度プロフェッショナル制度」の創設
- 等が盛り込まれております。

また、長時間労働の是正に向け、「働き方改革実現会議」において、時間外労働の上限規制の在り方を含め、議論を進めています。

(2) 長時間労働是正のための取組【継続・新規】〔厚生労働省、内閣官房〕

① 過労死等防止対策の推進

過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき、過労死等の概要や政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況を取りまとめた「過労死等防止対策白書」を2016年10月7日に閣議決定し、国会に報告しました。

また、「過労死等防止啓発月間」である11月を中心に、国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、全国43会場で過労死等の防止のための活動を行う民間団体と連携してシンポジウムを開催するとともに、過労死等防止啓発のポスターの掲示、パンフレット等の配布、新聞広告

やインターネット広告の掲載等多様な媒体を活用し、広く周知・啓発を行いました。

さらに、同月間中に、過重労働解消キャンペーンとし、厚生労働大臣名による労使団体への要請、都道府県労働局長による長時間労働削減に取り組むベストプラクティス企業への職場訪問、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等に対する重点監督、全国一斉の無料電話相談「過重労働解消相談ダイヤル」などを行い、長時間労働削減に向けた取組を推進しました。

また、長時間労働削減及び年次有給休暇取得促進等のために、幹部職員による企業経営陣への働きかけに加え、先進的な取組事例や、企業が働き方・休み方の現状と課題を自己評価できる「働き方・休み方改善指標」等について、ポータルサイトの運営による情報発信を行っています。さらに、2016年10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、全国の労使団体や個別企業労使等に対する周知・広報を行うとともに、地方自治体との協働による地域レベルでの年次有給休暇の取得促進を行いました。

また、ワーク・ライフ・バランスや長時間労働削減等の働き方の課題については、地域の実情に即した取組が重要です。このため、各都道府県において、地方公共団体や労使団体、金融機関などの地域の関係者からなる「地域働き方改革会議」の開催に取り組んでいます。さらに、会議を通じた地域ぐるみの働き方改革を推進するため、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局に係府省及び専門家からなる「地域働き方改革支援チーム」を立ち上げ、これらの会議に対して先進的事例の情報提供等の支援を行っています。

②労働基準監督機関による長時間労働是正のための取組

「ニッポン1億総活躍プラン」において、「長時間労働の是正」が重要な柱の一つとして位置付けられたことに伴い、

- ・2015年1月から月100時間超の残業を把握した全ての事業場としていた重点監督の対象を、2016年4月から月80時間超に拡大

- ・2015年4月から東京及び大阪労働局に長時間労働に関する監督指導や捜査を専門的に行う「過重労働撲滅特別対策班」を設置し、さらに、2016年4月に厚生労働省本省に「過重労働撲滅特別対策班」を設置するとともに、全ての都道府県労働局に、長時間労働に関する監督指導等を専門に担当する「過重労働特別監督監理官」を新たに任命するなどの法規制の執行強化を図っています。

さらに、2016年12月26日、第4回長時間労働削減推進本部で決定された『『過労死等ゼロ』緊急対策』に沿って、

- ・新たなガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底
 - ・違法な長時間労働等を行うなどの企業に対する全社的な是正指導
 - ・メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導
- などの取組を確実に実施してまいります。

過労死等防止対策推進法について

目的	近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とすること。
定義	過労死等：業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害
基本理念	過労死等の防止のための対策は、 1 過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにするとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならないこと。 2 国、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に行われなければならないこと。
国の責務等	国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を規定
過労死等防止啓発月間	国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、過労死等防止啓発月間（11月）を規定
年次報告	政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならないことを規定

過労死等の防止のための対策に関する大綱

政府は、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めなければならないことを規定

過労死等の防止のための対策

①調査研究等（※）、②啓発、③相談体制の整備等、④民間団体の活動に対する支援を規定

※ 国は、過労死等に関する調査研究等を行うに当たっては、過労死等が生ずる背景等を総合的に把握する観点から、業務において過重な負荷又は強い心理的負荷を受けたことに関連する死亡又は傷病について、事業を営む個人や法人の役員等に係るものを含め、広く当該過労死等に関する調査研究等の対象とするものとするを規定

過労死等防止対策推進協議会

厚生労働省に、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めるに際して意見を聴く、当事者等、労働者代表者、使用者代表者及び専門的知識を有する者をもって構成される過労死等防止対策推進協議会を設置

過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等

政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとするを規定

※施行期日：2014年11月1日

(3) 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〕

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、主に以下の取組を実施しています。

- ・病気休暇、ボランティア休暇、ドナー休暇、リフレッシュ休暇、犯罪被害者等の被害回復のための休暇、裁判員休暇など、特別な休暇制度を導入している企業についての好事例集の作成と情報発信
- ・事業主・企業の人事労務管理担当者向けのセミナーの開催

詳細は…

<http://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/>

観光庁では、顕在化していない需要を掘り起こし、交流人口の拡大による地域経済の活性化を図るために、休暇取得の促進に取り組んでいます。

その一環として、休暇を取得して外出や旅行などを楽しむことを積極的に促進し、オフ（休暇）をポジティブ（前向き）にとらえて楽しもうという「ポジティブ・オフ運動」を実施しています。本運動は内閣府、厚生労働省、経済産業省の協力を得て、観光庁が推進しており、2016年7月で5年目を迎え、600を超える企業・団体が賛同しています。

また、観光庁では、各地域において地域独自の学校休業日を柔軟に設定して、大人（企業）と子ども（学校）の休みのマッチングを行う「家族の時間づくりプロジェクト」を推進しています。

POSITIVE OFF

(4) 「ポジティブ・オフ」運動及び「家族の時間づくりプロジェクト」【継続】〔観光庁〕

IV. 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) 育児・介護休業法の施行と周知徹底【継続】

〔厚生労働省〕

(再掲) p. 33 参照

(2) 母性健康管理対策の推進【継続】〔厚生労働省〕

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、雇用環境・均等部（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。

詳細は…<http://www.bosei-navi.go.jp>

(3) 男性の育児休業の取得促進【継続】〔厚生労働省〕

(再掲) p. 39 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【継続】〔厚生労働省〕

(再掲) p. 40 参照

(5) 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・国土交通省・内閣官房・内閣府〕

① テレワーク関係府省の連携

総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通

省の副大臣及び内閣官房、内閣府によるテレワーク関係府省連絡会議を開催し（取りまとめ；総務省）、テレワークの普及・促進に向けた関係府省の連携を強化しています。

また、2015年から、毎年11月をテレワーク月間と定めており、2016年のテレワーク月間においては、産官学連携のテレワーク推進フォーラムとも連携し、関係省共催によるイベントの開催、動画の配信等の集中的な周知活動を行いました。

詳細は… テレワーク月間サイト

<http://teleworkgekkan.org/>

② 総務省におけるテレワーク関連施策

総務省では、テレワークの本格的な普及により、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方を実現し、仕事と生活の調和を図るため、以下のような取組を行っています。

○ 専門家派遣、テレワークセミナーの実施

テレワークの普及・促進に向け、厚生労働省と連携して、テレワークの導入を希望する企業に専門家を派遣し、テレワークの導入支援を実施するとともに、全国各地（2016年度は北海道、富山、静岡、福岡、沖縄）でセミナーを開催しています。

○ 表彰等の実施

「テレワーク先駆者百選」としてテレワークを導入している企業を公表するとともに、2016年からは「テレワーク先駆者百選 総務大臣賞」の表彰を実施し、受賞企業の取組について広く周知しています。

③ 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、仕事と子育ての両立や病気の治療をしながら在宅で仕事をするなど、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良質なテレワークの普及促進や良好な在宅就業環境の確保を目的として、以下のような施策を行っています。

○テレワークモデル実証事業の実施

総務省と連携し、仕事と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、テレワークモデルを構築することとしています。

○「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。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/dl/pamphlet.pdf>

○「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

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。

また、2014年度からは、テレワーク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、総務省が実施する情報通信技術等に関する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しています。

○「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5都市（東京都、大阪市、名古屋、広島

市、高松市）で計6回開催しています。また、2014年度からは、総務省と連携し、情報通信技術等に関するセミナーと併せて実施しています。

○「職場意識改善助成金（テレワークコース）」

終日、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む中小企業事業主に対し、テレワーク用通信機器の導入・運用などに要した費用について助成を行っています。

《支給額》

上限100万円（目標達成時は150万円）

○業界団体と連携した導入支援

2015年度から、業種の特性に応じたテレワークの導入を促進するため、業界団体と連携し、団体傘下の企業に対する支援を実施しています。

○表彰の実施、シンポジウムの開催

2015年度から、テレワークの活用によって労働者のワーク・ライフ・バランスの実現に顕著な成果をあげた企業等を表彰する「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰」を実施するとともに、受賞企業の取組についてシンポジウムを通じて広く周知しています。

○労働者向けシンポジウムの開催

労働者に向けて、テレワークの体験によりメリットを伝えるとともに、労働関係法令の説明によって正しいテレワークの理解を得られるよう、シンポジウムを開催します。

○「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、その内容について周知しています。

（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：テーブル起こし、データ入力、ホームページの

作成、設計・製図等)

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/

○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、「ホームワーカーズウェブ」において、発注企業や在宅ワーカーに役立つ情報の提供を行うとともに、セミナーの開催を行っています。また、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についての相談対応を実施しています。

詳細は…<http://homeworkers.mhlw.go.jp/>

○モデル就業規則の策定

テレワークを導入する企業が、テレワークに係る正しい労務管理の理解を得られるようにするため、モデル就業規則を作成し、普及します。

④経済産業省におけるテレワーク関連施策

経済産業省では、関係省庁と連携し、産学官で構成されたプラットフォームであるテレワーク推進フォーラム（会長：大西 隆 日本学術会議会長）を基軸として、企業等に対するテレワークの普及啓発等の取組を実施しています。

2016年11月のテレワーク月間では、サービス産業の生産性向上を実現するため、各省の取組内容をサービス産業生産性協議会（SPRING）のHPに掲載するとともに、同協議会のメールマガジンにて周知を行いました。



(6) 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〕

①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、「短時間正社員制度導入支援ナビ」を運用しています。

2016年度においては、制度を導入した事業主に対して助成金を支給するほか、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、制度導入マニュアルの配布やセミナーの開催等により制度の周知・啓発を図っています。

詳細は…<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/navi/>

(7) 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〕

パートタイム労働者と正社員との均等・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の周知・啓発、同法に基づく助言、指導等による履行確保、専門家による相談・援助を行っています。

さらに、パートタイム労働者の雇用管理改善の現状等を自主的に分析するパート指標やパートタイム労働者の活躍に向けた取組を発信する企業宣言の活用、パートタイム労働者の雇用管理改善に積極的に取り組む企業を対象とした表彰の実施、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援・普及促進、パートタイム労働者のキャリアアップ支援に取り組む事業主への支援等により、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を促進しています。

詳細は…<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

[参考] 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でき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。

パートタイム労働法の概要

パートタイム労働者がその有する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、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。

1 労働条件の文書交付・説明義務

- 労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給、退職手当、賞与の有無及び相談窓口について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け(過料あり)(第8条)
- パートタイム労働者の雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容(賃金制度の内容等)の説明を事業主に義務付け(第14条第1項)
- パートタイム労働者から求めがあった場合に、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を事業主に義務付け(第14条第2項)
- パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備を事業主に義務付け(第16条)

2 均等・均衡待遇の確保の促進

- 広く全てのパートタイム労働者を対象として、パートタイム労働者の待遇について、正社員の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする「長時間労働者の待遇の原則」を規定(第9条)
- 正社員と同等すべきパートタイム労働者について、差別的取扱いを禁止(第9条)
※「正社員と同等すべきパートタイム労働者」：職務の内容及び人材活用の仕組みが正社員と同一のパートタイム労働者
- その他のパートタイム労働者について、賃金の決定、教育訓練の実施及び福利厚生施設の利用に関し、多様な就業実態に応じて、正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け(第10条～第12条)

3 通常の労働者への転換の推進

- 正社員の募集を行う場合のパートタイム労働者への周知、新たに正社員を配置する場合のパートタイム労働者への応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け(第13条)

4 苦情処理・紛争解決援助

- 苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け(第22条)
- 義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備(第23条～第26条)

5 実効性の確保

- 都道府県労働局長(厚生労働大臣から委任)による報告の徴収、助言、指導及び勧告(第19条第1項)
- 報告拒否・虚偽報告に対する過料(第30条)
- 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表(第18条第2項)

(8) 多様で安心できる働き方の導入促進【継続】

〔厚生労働省〕

正規・非正規の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、労働者の希望に応じて、安心して生活できる多様な働き方を実現するため、『日本再興戦略』改訂2014(2014年6月24日閣議決定)において、「働き方改革の実現」の一つとして「職務等を限定した『多様な正社員』の普及・拡大」が盛り込まれました。2016年度においては、「多様な正社員」の導入事例や、非正規雇用労働者の正社員化の取組事例の収集、ホームページで周知・啓発を図るとともに、シンポジウムや企業向けセミナー等で社会的機運の醸成を図るほか、「多様な正社員」の導入を検討している企業への支援として業種ごとのモデル就業規則の作成やコンサルティング等を実施しました。

詳細は…<http://www.tayou-jinkatsu.jp/>

2. 女性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【拡充】〔厚生労働省〕

2015年度においては全国184か所のマザーズハ

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。

2016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ています。

詳細は…<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/mother.html>

(2) 女性医師への支援【継続】〔厚生労働省〕

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でき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】(2006年度～)

日本医師会に委託し、2007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、就業斡旋等の再就業支援等を行います。

2016 年度

求人 5,071 件、求職 770 名、就業 443 件

詳細は <http://www.med.or.jp/josei/ishi/>

【女性医師等就労支援事業】(2008 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、医療機関において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うことにより、離職防止や再就業の促進を図ります。

2015 年度 相談窓口設置都道府県数:39 都道府県

(3) 女性の職業キャリアの継続が可能になる環境の整備【継続】〔厚生労働省〕

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、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。

また、女性の活躍を一層推進するため、2016 年 4 月に完全施行された女性活躍推進法の周知や一般事業主行動計画の策定支援、助成金の支給等により、同法に基づく取組の促進を図っています。

①男女雇用機会均等法等の着実な施行

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に沿った男女均等取扱いや妊娠、出産、育児休業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っています。

2014 年 10 月に男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項の適用に関して初の最高裁判決が出されたことを踏まえ、2015 年 1 月には妊娠、出産、育児休業等を「契機として」なされた不利益取扱いは原則として法違反となることを通達で明確化し、男女雇用機会均等法等の周知徹底や企業に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行っています。

また、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。

さらに、事業主による妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いは、既に男女雇用機会均等法等で禁止されていますが、近年、上司・同僚からの嫌がらせなども問題となっています。そのため、2016 年 3 月 30 日に男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正され、2017 年 1 月 1 日から、上司・同僚からの言動により妊娠、出産、育児休業等をした労働者の就業環境が害されることのないよう、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることが事業主に義務付けられました。改正法の積極的な周知を通じて、着実な施行を図っています。

②女性の活躍推進に向けた取組

○女性活躍推進法の成立

女性の活躍を一層推進するために、2015 年 8 月 28 日に女性活躍推進法が成立しました。同法により、2016 年 4 月 1 日から、国、地方公共団体、常時雇用する労働者の数が 301 人以上の民間事業主は、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、それらを踏まえた行動計画の策定、自社の女性の活躍に関する情報公表が義務付けられています（300 人以下の事業主については努力義務）。同法の周知や事業主への取組支援を通じて、同法の着実な施行を図っています。

○女性活躍推進法に基づく認定の取得促進

女性活躍推進法では、行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主に対する 3 段階の認定制度を設けており、認定を受けた企業は、その段階に応じて認定マークが付与され、名刺等に表示することにより、認定企業であることを対外的にアピールすることができます。多くの企業が認定を目指すよう、認定制度について周知するとともに、認定申請に向けた取組の推進を図っています。

女性活躍推進法に基づく認定マーク

<1段階目> <2段階目> <3段階目>



○女性の活躍状況の開示促進

厚生労働省では、「女性の活躍・両立支援総合サイト」を内閣府の「女性の活躍『見える化』サイト」と統合し、「女性の活躍・両立支援総合サイト」内に新たに「女性の活躍推進企業データベース」を立ち上げ、女性の活躍状況の情報公表を促進しています。

詳細は…<http://www.positive-ryouritsu.jp/>

○女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への助成金の支給（女性活躍加速化助成金）

女性の活躍促進に積極的に取り組む企業に対する助成金制度を実施しています。

○行動計画策定支援ツールの作成・普及

女性活躍推進法に基づく自社の女性活躍の状況把握、課題分析、行動計画の策定を容易に行える行動計画策定支援ツールを策定し、企業の取組を支援しています。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

○「均等・両立推進企業表彰（均等推進企業部門）」の実施

ポジティブ・アクションを積極的に推進している企業を公募して、「均等・両立推進企業表彰」を実施しています。

（4）女性の活躍促進のための能力開発支援【拡充】〔厚生労働省〕

2016年度からキャリア形成促進助成金「育休中・復職後等人材育成訓練」について、訓練時間の要件を「20時間以上」から「10時間以上」と緩和しており、引き続き事業主に対して育休中の者

等を対象とした訓練経費や賃金の一部を助成しています。

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

（5）社会参画につながる女性の学びの促進【拡充】〔文部科学省〕

一旦離職した女性人材が学びを通じて再び社会参画することを促進するため、地域において女性が学びを通じて活躍したグッド・プラクティスの収集及びその普及と情報交換、情報発信のため、2016年9月と2017年2月に「女性の学び応援フェスタ」を実施しました。

また、若者のライフプランニングを支援するため、高校生が進路選択に当たって、就職のみならず結婚、出産、育児などのライフイベントを踏まえた生活の在り方についても総合的に考えることができるよう、教材を作成し、ライフデザイン構築のための学びを推進しています。

（6）地域と教育機関の連携による女性の学びを支援する保育環境の在り方の検討【新規】〔文部科学省〕

大学等の教育・研究機関において、女性が子育てと学業・研究を安心して行うことができるよう、大学等と地域の双方にとって有用な保育施設や保育サービスの提供について関係主体と連携して検討するとともに、調査研究や実証的検証を通じて、先進事例の課題やグッド・プラクティスを把握し、地域と連携した大学等の教育機関における保育環境整備の仕組みづくりのモデルを構築・普及することにより、女性の学びを支援する保育環境の充実を図っています。

（7）女性研究者の活躍の促進【継続】〔文部科学省〕

大学や公的研究機関における、研究と出産・育児・介護等を両立できるようにする環境を整備する取組や、女性研究者の研究力向上を通じたリーダー育成を推進する取組を支援する事業を行って

います。具体的には、研究環境のダイバーシティ実現のための目標・計画等の設定、研究支援者の配置、相談体制の整備等の取組、女性研究者同士の共同研究の支援や各種セミナーの開催等の取組を支援することで、女性研究者の活躍の促進を図っています。

(8) 出産・育児による研究中断からの復帰支援 【拡充】【文部科学省】

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円滑に研究現場に復帰することができるように、研究奨励金を支給しています。

(9) 地域における女性活躍推進モデル事業【継続】 【内閣府】

育児・介護等の経験をいかした地域活動等、民間団体の知見・ノウハウをいかして柔軟かつきめ細かに地域の課題を解決する先進的な取組を試行的に実践・検証し、成果を広く共有し他地域への横展開を図っています。(2016年6団体)

(10) なでしこ銘柄【継続】【経済産業省】

「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、そうした企業への投資を促進し、各社の取組を加速化していくことを狙いとして、東京証券取引所と共同で、2012年度から実施しています。

まず、「女性活躍推進」の観点について、①女性のキャリア支援と、②仕事と家庭の両立支援の二つの側面からスコアリングを行い、さらに、財務面(ROE)からのスクリーニングを行い、各業種代表として、2015年度は45社を選定・公表しました。

2017年3月に2016年度の選定企業を公表予定です。

詳細は…

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko> 【なでしこ銘柄】ロゴマーク



(11) 新・ダイバーシティ経営企業100選【継続】 【経済産業省】

仕事と生活の両立支援等を行い、女性や外国人、高齢者、障害者等、多様な人材の能力を最大限発揮させることにより、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業等を表彰する「ダイバーシティ経営企業100選」を2012年度から実施してまいりました。

様々な規模・業種の企業における「ダイバーシティ経営」(多様な人材をいかし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営)への積極的な取組を「経済成長に貢献する経営力」として評価し、その取組をベストプラクティスとして広く発信することで、ダイバーシティ推進のすそ野を広げることを目的としています。

2016年度は重点テーマとして「長時間労働是正、多様で柔軟な働き方の推進」「経営層への多様な人材の登用」「グローバルビジネスの展開における外国人の活躍」を設定し、「新・ダイバーシティ経営企業100選」を実施します。

2017年3月に、2016年度の表彰式を開催予定です。

詳細は…

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kiyoo100sen/index.html>

【「新・ダイバーシティ経営企業100選」ロゴマーク】



(12) 女性や高齢者の起業支援【継続】 【経済産業省】

①創業・第二創業促進補助金

起業する上で、資金調達は大きな課題となっています。このような状況下、起業・創業を促進し、地域の新たな需要の創造や雇用の創出を図り、我が国経済を活性化させることを目的として、経済産業省では店舗借入費や設備費等の創業に要する費用の一部を補助しており、2017年1月現在、12,010件の事業計画を採択しています。(P)

補助金では、「特に創業の促進に寄与する」とさ

れる特定創業支援事業※を受ける者に限定することで、より支援の重点化を図り、認定市区町村等から進捗状況管理や定期的なフォローアップを行うことにより、事業計画が円滑に実行されるよう支援することとしています。※

②創業スクール事業

地域プラットフォームに属する認定支援機関や産業競争力強化法に基づき認定を受けた創業支援事業者が「創業スクール」を開催し、創業予備軍の掘り起こしを始め、創業希望者へ基本的知識の習得からビジネスプランの策定までの支援を行います。

また、創業スクール受講後も実施主体となる支援機関等が受講者のフォローアップを実施します。

さらに、2015年度に190スクール、256コース実施し、2016年度（2017年1月現在）では122スクール、136コース実施しています。

③中小企業支援ポータルサイト「ミラサポ」

中小企業・小規模事業者や起業を目指す方が、誰でも簡単に補助金などの公的支援情報を入手できる他、時間や場所にとらわれず自由に専門家・先輩経営者等と情報交換や相談ができる支援サイト「ミラサポ」を運用しています。

詳細は…「ミラサポ」で検索してください。

www.mirasapo.jp/

④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7年以内の者に対して、低利の融資を行っています。

1999年4月（制度創設）から2016年3月末までに、138,547件、7,139億円の融資を実施しました。

（中小企業事業）

詳細は…

http://www.jfc.go.jp/n/finance/search/02_zyoseikigyoka_m_t.html

（国民生活事業）

詳細は…

http://www.jfc.go.jp/n/finance/search/02_zyoseikigyoka_m.html

⑤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です。

2001年7月（制度創設）から2016年9月末までに、173,602件、6,185億円の融資を実施しました。（P）

詳細は…

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/04_shinsogyo_m.html

⑥再挑戦支援資金

廃業歴のある方など、一定の要件に該当する方であって、新たに事業を始める方又は事業開始後概ね7年以内の者を支援する貸付制度です。女性、若者または高齢者が経営者の場合は金利を優遇します。

2007年4月から2016年9月末までに、6,142件、240億円の融資を実施しました。

詳細は…

・中小企業事業

<https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/04.html>

・国民生活事業

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/05_rechallengem.html

3. 高齢者等の再就職や就業継続の支援等

(1) 企業における高齢者の就労促進【継続】〔厚生労働省〕

生涯現役社会の実現を推進するため、高齢者の雇用環境の整備や高齢者の有期契約労働者を無期雇用へ転換する事業主に対し「高齢者雇用安定助成金」を支給するほか、65歳以降の継続雇用延長や65歳以上への定年引上げ等を行う事業主等に対し「65歳超雇用推進助成金」の支給を行っています。

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouou_roudou/koyou/kourei/ishiki/kenkyu.html

また、2016年度から主要なハローワーク 80 か所に高齢者専用の「生涯現役支援窓口」を設置し、特に 65 歳以上の方に重点を置いて本人の状況に応じた職業相談や職業紹介、高齢者向けの求人開拓などの再就職支援を実施しています。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-1160000-0-Shokugyouanteikyoku/0000118598.pdf>

さらに、高齢者の雇用を支援するため、事業主団体や公共職業安定機関との協力のもと、雇用を前提とした技能講習及び技能講習修了後の面接会等を一体的に実施する「シニアワークプログラム事業」を実施しています。

(2) 高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大【継続】〔厚生労働省〕

高齢者が地域で活躍できる環境を整備するため、2016年度から、地方自治体が中心となって構成される「協議会」等からの提案に基づき、地域における高齢者の就労促進に資する事業を行う「生涯現役促進地域連携事業」を創設しました。

また、定年退職後等に、地域社会に根ざした臨時的かつ短期的又は軽易な就業を通じた社会参加を希望する高齢者に対して、その希望に応じた就業機会を確保・提供するシルバー人材センター事業を推進しています(2016年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,282団体、会員数は約72万人)。2016年度より「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(昭和46年法律第68号)が改正され、シルバー人材センターにおける業務について、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業が可能となりました。

(3) 高齢社会対策総合調査【継続】〔内閣府〕

高齢者の意識やその変化を把握するため、高齢社会対策の施策分野別のテーマ(「就業・所得」、「健康・福祉」、「学習・社会参加」、「生活環境」等)を設定した高齢社会対策総合調査を実施しています。2015年度は「高齢者の意識と生活に関する国際比較

調査」、2016年度は「高齢者の経済・生活環境に関する調査」を実施しました。

詳細は…

<http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/kenkyu.html>

(4) 新・ダイバーシティ経営企業 100 選【継続】〔経済産業省〕

(再掲) p. 66 参照

(5) 女性や高齢者の起業支援【継続】〔経済産業省〕

(再掲) p. 66 参照

(6) 疾病を抱える労働者の就労継続に向けた支援【継続】〔厚生労働省〕

職場においても労働力の高齢化が進むことが見込まれる中で、疾病を抱えた労働者の治療と職業生活の両立への対応が必要となる場面はさらに増えることが予想されます。現状、がん等の疾病を抱える労働者の中には、仕事上の理由で適切な治療を受けることができず、離職に至ってしまうケースもあります。

このような中、厚生労働省としては、疾病を抱えた労働者の就労継続による疾病の増悪を防止するため、事業場において適切な就業上の措置により治療に対する配慮が行われるよう、その具体的な取組の進め方等をまとめた「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン(2016年2月23日公表)」を作成し、都道府県労働局や産業保健総合支援センター等において普及を図っています。

また、病気休暇を始め、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度について、事業主を対象とするセミナーの開催、休暇導入事例集の作成等により、普及を図っています。

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-1120000-0-Roudouki_junkyouku/0000116659.pdf

4. 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【継続】〔厚生労働省〕

(2) 家事・育児参画等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〕

内閣府では、男性の意識改革への普及啓発活動等を展開しています。

①男性の家事・育児等参加応援事業

男性の家事・育児等の家庭生活への参画について、男性自身やパートナー等が考えるきっかけとなる機会を提供し、国民全体の気運の醸成、意識改革を促進することを目的とした広報事業を2016年度に実施しました。

具体的には、夫婦間のコミュニケーションツールとなる「夫婦が本音で話せる魔法のシート ○○○家作戦会議」を開発・公開し、これを活用したワークショップを開催しました。

詳細は・・・「夫婦が本音で話せる魔法のシート ○○○家作戦会議」

<http://www.gender.go.jp/public/sakusenkaigi/index.html>

②「男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会」における調査・検討

働き方改革と表裏一体として女性活躍を加速するため、2016年10月7日に、男女共同参画会議に、「男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会」を設置しました。この専門調査会において、男性の暮らし方・意識の変革に向けた方策について、調査・検討を行っています。

③男性の意識啓発のためのスマートフォン用アプリケーションの発信

男性の家事・育児等への参画に向けて、男性が家事・育児等を身近に感じるとともに、家事・育児等を継続的に行うことを通じて充実感や楽しさを感じてもらうため、スマートフォン用アプリケーション「Let'sさんかくアプリ～男性の家事・育児に向けて～」を発信しています。

詳細は…

<http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/ouen/home/m>

5. 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) 一億総活躍社会の実現に向けた取組【新規】
〔内閣官房〕

デフレ脱却が見えてきた今こそ、我が国の構造的な問題である少子高齢化に真正面から立ち向かうことが重要です。若者もお年寄りも、女性も男性も、難病や障害のある方々も、一度失敗を経験した人も、みんなが活躍できる「一億総活躍社会」を創るため、「戦後最大のGDP600兆円」、「希望出生率1.8の実現」、「介護離職ゼロ」という3つの明確な目標を掲げ、それぞれ「希望を生み出す強い経済」、「夢を紡ぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」という新三本の矢を放ちます。

この一億総活躍社会の実現に向けたプランの策定等に係る審議に資するため、「一億総活躍国民会議」(以下「国民会議」という。)が設置され、2016年5月18日の一億総活躍国民会議(第8回)では、「ニッポン一億総活躍プラン」(案)が取りまとめられ、同年6月2日閣議決定されました。

ニッポン一億総活躍プランでは、保育・介護の受け皿整備を図るため、保育については2017年度末までの待機児童の解消に向け、必要な受け皿を拡大するとともに、介護については、2020年代初頭までの整備拡大量を50万人以上に拡大しています。また、求められる保育・介護サービスを提供するための人材の確保に向けて、安定財源を確保しつつ、保育士や介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性向上を通じた労働負担の軽減、さらには、安心・快適に働ける環境の整備を推進するなどの総合的対策を示しました。高い使命感と希望を持って、保育士や介護職の道を選んだ人たちを応援します。

また、ニッポン一億総活躍プランでは、新たな三本の矢の目標の達成に向けて、どのような施策をいつ実行するのかを「ロードマップ」の形で提示しています。ロードマップでは、個別の政策課題ごとに、関連する施策を列挙し、可能な限り定量的な指標も掲げながら、施策の検討・実施時期

を具体的に期限を区切って定めています。ロードマップの進捗状況については、今後継続的に調査し、必要に応じて見直しを行っていきます。

(2) 「子ども・子育て支援新制度」の着実な実施

【継続】〔内閣府〕

幼児教育・保育、地域の子ども・子育て支援の充実を目的として、①認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付及び小規模保育等への給付の創設、②認定こども園制度の改善、③地域の実情に応じた子ども・子育て支援の充実等を主な内容とする「子ども・子育て支援新制度」が、2015年4月から本格施行されました。これに伴い、内閣府に「子ども・子育て本部」が設置され、子ども・子育て支援法上の企画立案や給付事務の執行を一元的に内閣府が所管することとなりました。学校教育法体系及び児童福祉法体系との整合性確保の観点から、文部科学省及び厚生労働省と連携しながら「子ども・子育て支援新制度」を着実に実施します。

また、2016年度予算では、消費税率の引上げが延期される中、必要な「量的拡充」はもちろん、消費税率10%への引上げを前提に実施を予定していた「質の向上」を全て実施するために必要な予算(国・地方合わせて5,939億円)を確保することができました。一方で、更なる「質の向上」を図るため、1兆円超程度の財源が必要とされており、引き続きその確保に最大限努力します。さらに、新制度の施行状況をフォローアップすること等により、その着実な実施に取り組みます。

詳細は…

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

(3) 事業所内保育施設に対する支援【継続】〔内閣府・厚生労働省〕

(一部再掲) p.41 参照

(4) 待機児童解消に向けた取組の充実【拡充】〔内閣府・厚生労働省、文部科学省〕

2013年4月に「待機児童解消加速化プラン」を策定し、2013年度から2017年度末までの5年間

で新たに50万人分の保育の受け皿を確保することとしており、2013年から2015年度の3か年で合計約31.4万人分の保育の受け皿拡大を達成し、2017年度末までの5か年の合計では、約48.3万人分の保育の受け皿拡大を見込んでいます。2016年度補正予算においても保育の受け皿整備の前倒しを図るため、保育所等の施設整備費を上積みしています。

さらに、2016年度から実施している企業主導型保育事業により、約5万人分の保育の受け皿拡大を進めていくとともに、幼稚園においても、関係事業の要件の柔軟化や補助の増額により、地域の状況に応じた待機児童の積極的な受入れを促進しています。

また、保育の受け皿拡大に伴い必要となる保育人材の確保に向けて、処遇改善や新規資格取得者の確保、就業継続支援、離職者の再就職支援など総合的な対策を講じていくこととしています。2015年度補正予算においては、保育士の業務負担軽減のための保育補助者の雇上費についての貸付や、事務の省力化のための保育所のICT化を支援することにより、勤務環境の改善を図るとともに、潜在保育士の再就職時の就職準備金等について新たに貸付を行っています(貸付については、一定期間勤務した場合に返還免除)。さらに、2016年度補正予算において、保育士の就職準備金の貸付等の拡充を行います。

また、保育士等の人件費について、国家公務員の給与改定に準じた内容を公定価格に反映することにより、保育士等の待遇改善を図ることとしています。

上記に加え、「ニッポン一億総活躍プラン」(2016年6月2日閣議決定)において、「「経済財政運営と改革の基本方針2015」等に記載されている更なる「質の向上」の一環としての2%相当の処遇改善を行うとともに、予算措置が執行面で適切に賃金に反映されるようにしつつ、キャリアアップの仕組みを構築し、保育士としての技能・経験を積んだ職員について、現在4万円程度ある全産業の女性労働者との賃金差がなくなるよう、追加的な処遇改善を行う」こととしており、2017年度から実施します。さらに、保育士試験を年2回実

施する都道府県の大幅拡大、朝夕の時間帯における保育士配置要件の弾力化などの多様な担い手の活用、2017年1月から3月の間を「保育士確保集中取組キャンペーン」期間として、保育士の就職促進を集中的に行うことなどにより、保育人材確保の取組を着実に推進することとしています。

(5) 「放課後子ども総合プラン」の推進【拡充】 【厚生労働省、文部科学省】

共働き家庭等の「小1の壁」を打破するとともに、次代を担う人材を育成するため、全ての就学児童が放課後等を安全・安心に過ごし、多様な体験・活動を行うことができるよう、一体型を中心とした放課後児童クラブ及び放課後子供教室の計画的な整備等を進めます。2019年度末までに、放課後児童クラブについて、約122万人分を整備すること、全小学校区(約2万か所)で放課後児童クラブ及び放課後子供教室を一体的に又は連携し、うち1万か所以上を一体型で実施することを目指します。

さらに「ニッポン一億総活躍プラン」においては、放課後児童クラブについて、経験等に応じた職員の処遇改善や業務負担軽減対策を進めるとともに、約122万人分の整備を2018年度末に実現するための方策を検討することとしています。

①放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)

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【2016年5月1日現在】

- ・全国23,169か所 (対前年1,011か所増)
- ・登録児童数1,093,085人(対前年68,450人増)

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000027098.html>

②放課後子供教室

広く地域住民の参画を得て、放課後や週末等に

学校の余裕教室等を活用して、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。

放課後子供教室の実施状況【2016年度】

- ・16,027教室

(6) 家庭教育支援の充実【継続】【文部科学省】

社会経済の変化に伴い、家庭教育が一層困難になっていることを踏まえ、全ての親が安心して家庭教育を行えるよう、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。

家庭教育支援 実施箇所数【2016年度】

- ・3,955箇所(※)

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

※補助事業を活用している数であり、地方単独財源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区数から算出。

※2016年10月の交付決定時の箇所数。

(7) 青少年の体験活動の推進【継続】【文部科学省】

2013年1月の中央教育審議会答申「今後の青少年の体験活動の推進について」において指摘されたように、体験活動は、青少年の社会性や豊かな人間性を育むために重要な役割を果たしています。そこで、青少年の体験活動の推進を図るため、家庭や企業等を対象に体験活動の理解を求めていく普及啓発に取り組むとともに、青少年の自然体験活動に関連する様々な団体等をネットワーク化し、情報交換や共同実施等を円滑にするための「地域プラットフォーム」の形成を支援しています。

さらに、「教育CSRシンポジウム」として、企業が社会貢献活動の一環として行っている青少年の環境保全活動や自然体験活動などの事例を全国に普及するとともに、優れた取組を行っている企業を表彰すること等により、青少年の体験活動の機会の充実を図っています。

(8) 少子化社会対策大綱の推進【継続】【内閣府】

(再掲) p. 37 参照

(9) 地域・まちなか商業活性化支援事業(地域商業自立促進事業)【継続】〔経済産業省〕

「地域商業自立促進事業」において、商店街振興組合等が行う商店街活性化の取組のうち、地域住民のニーズを踏まえた子育て・高齢者交流施設等の整備など、商店街等による地域コミュニティの形成に向けた取組や少子高齢化に対応した取組に対する補助を実施しています。

(10) 預かり保育推進事業(私立高等学校等経常費助成費等補助金)【継続】〔文部科学省〕

預かり保育を実施する私立の幼稚園又は幼保連携型認定こども園に対して、特別な助成を行う都道府県に補助しています。

預かり保育推進事業補助実績【2015年度】 47
都道府県

・対象幼稚園数 5,153 園

(11) 子供の生活習慣づくり支援事業【継続】〔文部科学省〕

生活環境や社会の影響を受けやすい子供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、企業や保護者向けパンフレットを作成し、子供の生活習慣づくり支援を推進しています。

2014 年度には、家庭教育支援や地域の学習講座、学校における教育活動等において幅広く活用いただくための、中高生等向け普及啓発資料及び指導者用資料を作成しました。これらの資料を活用した中高生を中心とした子供の生活習慣改善のための実証研究を、2015 年度から実施し、2016 年度は 8 地方公共団体で実施しています。

(12) 認定こども園の設置促進【継続】〔文部科学省〕

認定こども園の設置促進を図るため、都道府県を対象に認定こども園施設整備交付金や教育支援体制整備事業費を交付し、認定こども園へ移行す

るために必要な施設の整備等(既存の認定こども園の機能の拡充も含む。)や保育教諭確保に向けた免許取得支援、遊具等の整備支援等の教育環境整備に要する経費を支援しています。

また、2015 年 4 月 1 日より子ども・子育て支援新制度が施行され、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。

〔参考〕認定こども園

幼稚園、保育所等のうち、

①就学前の子供に幼児教育・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。

(2016 年 4 月 1 日現在認定こども園数 : 4,001 件)

詳細は…<http://www.youho.go.jp/>

6. 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) p. 48 参照

(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) p. 49 参照

(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) p. 50 参照

(4) 企業におけるキャリア形成の取組支援【拡充】〔厚生労働省〕

(再掲) p. 50 参照