

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【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、2014年12月末現在で2,601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〕

ひとつ「働き方」を変えてみよう!



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〕

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。）の単位で、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」に認定し、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。2013年度は、第2回「カエルの星」として6チームを選定しました。

(4) 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広報誌「共同参画」等に記事を掲載したほか、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2013」を配布しました。

(5) 男女共同参画促進を支援するアドバイザーの派遣【継続】〔内閣府〕

地域における男女共同参画を促進するため、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。

(6) 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【継続】〔内閣府〕

2014年度は、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、経済分野における女性の活躍促進、女子学生・生徒の理工系分野への進学促進等や女性研究者支援等に資するシンポジウム等を、全国6都市で8回開催する予定です。

(7) 輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会の発足と「行動宣言」の策定【2014年度新規】〔内閣府〕

2014年6月、輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会が発足し、「行動宣言」がとりまとめられました。「行動宣言」では、「これ以上柔軟な働き方ができないのかを確認する」等の項目を含め、「自ら行動し、発信する」「現状を打破する」「ネットワーキングを進める」の3つの視点から、さまざまな女性の意欲を高め、その持てる力を最大限発揮できるように経営者（男性リーダー）が率先して取り組んでいくことを宣言しています。

〔8〕「家族の日」「家族の週間」の実施【継続】〔内閣府〕

内閣府では、子供を家族が育み、家族を地域社会が支えることの大切さについて理解を深めてもらうため、「新しい少子化対策について」（2006年6月20日少子化社会対策会議決定）に基づき、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、理解促進を図っています。その一環として、2007年度から「家族の日」フォーラムの開催や作品コンクールを実施しており、2014年度は神奈川県、横浜市と共催で同フォーラムを行います。

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、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〕改正育児・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2012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。

詳細は… <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、所定外労働の制限を制度化。
- ・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（パパ・ママ育休プラス）。

- ・父親が配偶者の出産後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。
- ・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。
- ・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し過料を創設。

あわせて、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>

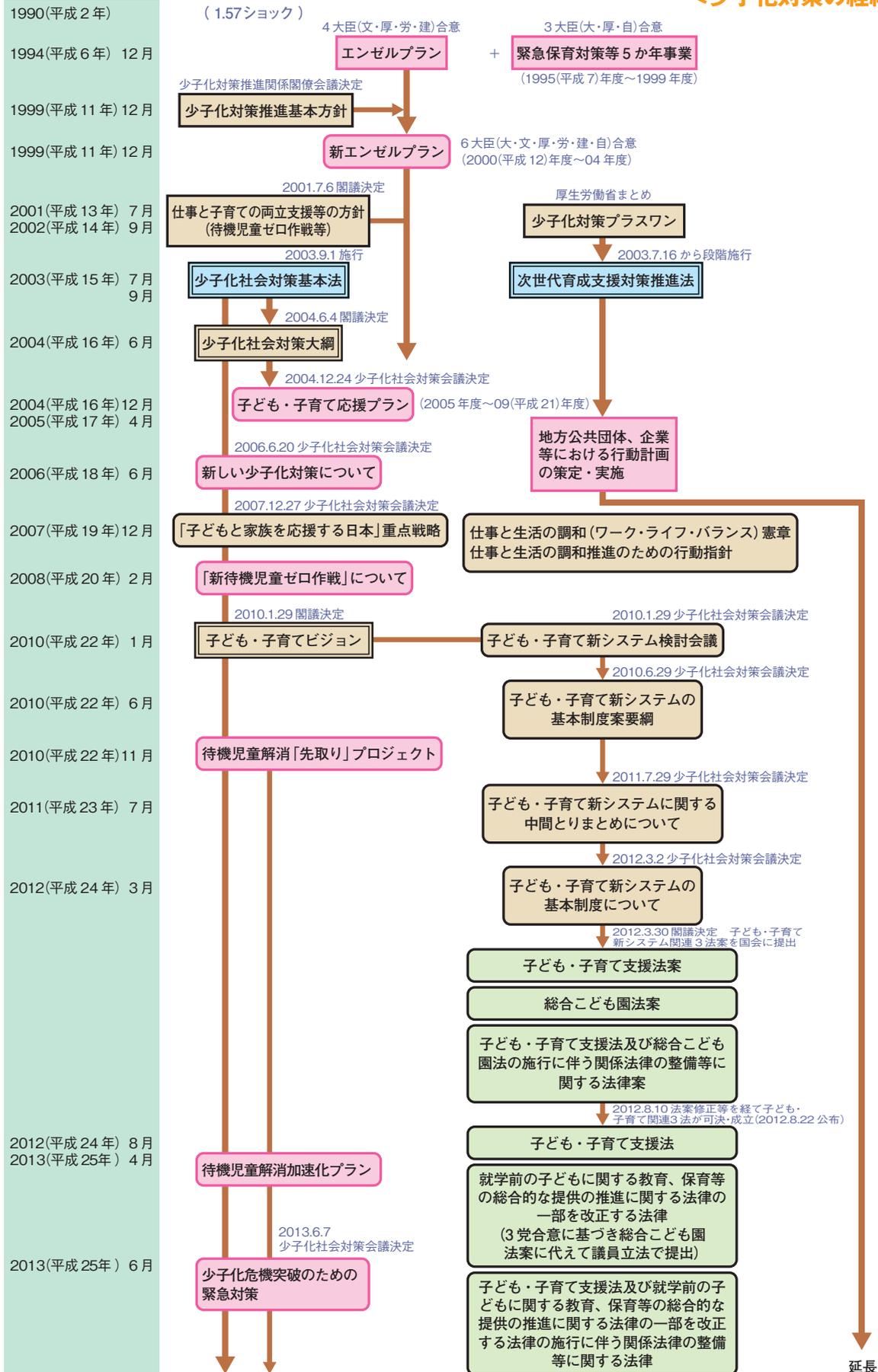
さらに、育児休業、介護休業等を取得できない有期契約労働者においても、雇用契約期間内であれば、誰でも産前・産後休業をとることができることから、パンフレット等により、その旨の周知を行っています。

〔2〕「少子化危機突破のための緊急対策」の推進、新たな少子化社会対策大綱の策定【継続】〔内閣府〕

2010年1月29日、少子化社会対策基本法第7条に基づく大綱（「子ども・子育てビジョン」）を閣議決定し、子ども・子育て支援施策に関する様々な取組を進めてきました。また、「少子化危機突破のための緊急対策」（2013年6月7日少子化社会対策会議決定）においては、子育て支援の強化、働き方改革の強化、結婚・妊娠・出産支援の3本の矢で、結婚・妊娠・出産・育児の「切れ目ない支援」の重要性を打ち出し、総合的な政策の充実・強化を目指しています。また、「少子化危機突破のための緊急対策」を着実に実施することを目的として開催された少子化危機突破タスクフォース（第2期）により、具体的な施策の推進等について検討され、取りまとめられるとともに、2014年6月24日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2014」において少子化対策の重要性が打ち出されています。

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

<少子化対策の経緯>



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。

2015年4月に予定されている子ども・子育て支援新制度の本格施行に向け、これまで、新制度における施設・事業の各種基準の策定や、給付額の算定基準となる公定価格の仮単価提示等の取組を行ってきたところです。また、こうした制度設計と合わせてパンフレットや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っています。

加えて、2014年度は、子ども・子育て支援新制度への円滑な移行を図るため、市町村の行う保育緊急確保事業を支援し、小規模保育支援等の待機児童解消加速化プランの推進や、放課後児童クラブの充実等の子ども・子育て支援新制度における「地域子ども・子育て支援事業」の先行的な実施を図っています。

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することとしています。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。

また、「経済財政運営と改革の基本方針2014」において少子化対策の重要性が打ち出されており、2014年度内に新たな少子化社会対策大綱を策定することが明記されています。こうしたことを踏まえ、2014年11月に「新たな少子化社会対策大綱策定のための検討会」を立ち上げ、ライフステージの各段階に応じた支援や働き方の改革などについて、議論を行っています。

詳細は… 関連サイト：
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/meeting/index.html>

(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〕

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>

2014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97.6%、101人以上300人以下の企業の届出率は97.9%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が、この認定を受けた企業数は2,031社となり、「子ども・子育てビジョン」における2014年度の目標である、くるみん取得企業数2,000企業を達成いたしました。

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周知・啓発を図っています。

2014年度末までの時限立法であった次世代育成支援対策推進法については、第186回通常国会において、同法の有効期限の10年間の延長、新たな認定（「プラチナくるみん」認定）制度の創設等を内容とする「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」が成立しました（2014年4月16日）。2015年4月1日の施行に向け、パンフレット等により、改正法の周知・徹底を図っています。

〔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/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/kurumin_20141202.pdf

② 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（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/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/29.pdf>

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.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>

(4) 男性の育児休業の取得促進【継続】〔厚生労働省〕

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（P.29 参照）、2010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、イクメン企業アワード等、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していますが、2013年度末時点で、イクメン宣言の登録は1,866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22名となっています。

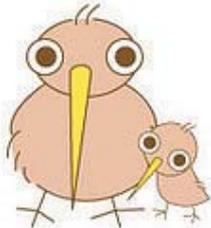
詳細は… <http://ikumen-project.jp/>

「イクメンプロジェクト
ロゴマーク」

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



「イクメンプロジェクト公式
ツイッターキャラクター
「イクキューイ君」



2014年度は、部下の仕事と育児の両立を支援する管理職を表彰する「イクボスアワード」や、働く男性の仕事と育児の両立に関するエピソードを募集する「イクメンスピーチ甲子園」を新たに実施し、男性労働者の仕事と育児の両立を積極的に支援しつつ業務改善を図る企業を表彰する「イクメン企業アワード」とともに、10月に表彰式を開催しました。

詳細は… <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000060031.html>

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、男性が育児休業を取得しやすい社会にするための活動を行っています。

(5) 育児休業給付金の支給【拡充】〔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ました。

2013年度 初回受給者数 256,752人
支給額 281,072,650千円

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

(6) 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。

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25年度に雇用均等室に寄せられた相談件数は55,077件あり、このうち不利益取扱いに関する相談が2,852件でした。

また、紛争解決の援助の規定に基づく申立受理件数は251件あり、このうち「育児休業に係る不利益取扱い」が132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8件あり、このうち「育児休業に係る不利益取扱い」が7件でした。

(7) 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）【継続】〔内閣府〕

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」として掲げています。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。

詳細は… http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/pdf/3-08.pdf

(8) 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〕

① 両立支援等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っています。

○ 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

2013年度 支給件数：765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

○ 子育て期短時間勤務支援助成金

2013年度 支給件数：659件

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

○ 中小企業両立支援助成金

2013年度 支給件数：1,240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
- ・ 休業中能力アップコース（2014年度で廃止）
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
- ・ 継続就業支援コース（2014年度で廃止）
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の整備のために研修等を実施した事業主に一定金額を助成
- ・ 期間雇用者継続就業支援コース（2013年10月から支給）
期間雇用者で育児休業を取得した労働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の整備のために研修等を実施した事業主に一定金額を助成

- ・ 育児復帰支援プラン助成金（2014年度後半から支給）
中小企業団体等で活動する「育児復帰プランナー」による支援のもと「育児復帰支援プラン」を策定及び導入し、育児休業取得者を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 ベストプラクティスの普及

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ィア集」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。

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>

④ 仕事と介護の両立支援

労働者が介護を理由に離職することなく働き続けることを可能とするため、企業向け仕事と介護の両立支援対応策モデルを作成し、当該モデルを実際に企業で導入する実証実験を行っています。

(9) 仕事と介護の両立支援情報の一元的提供【2013年度新規】〔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制作し、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に掲載しました。

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

(10) 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。

3. 働き方に中立的な 社会保障制度の在り方の検討

(1) 非正規雇用の労働者への社会保険の適用拡大【継続】〔厚生労働省〕

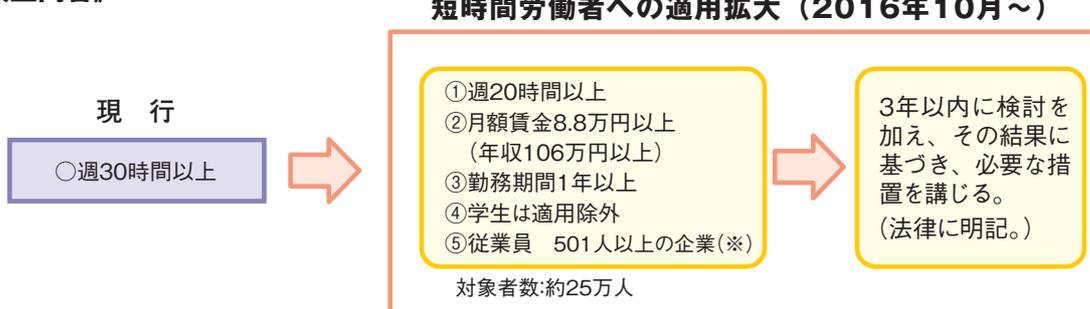
非正規雇用の労働者に対する社会保険（厚生年金・健康保険）の適用拡大を盛り込んだ「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」が2012年8月に成立しました。

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。

《改正内容》



（※）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別措置を導入し、適用拡大によって生じる保険者の負担を緩和する。

4. 中小企業対策など包括的な取組の推進

(1) 中小企業対策の実施【継続】(経済産業省)

新分野への進出支援や事業再生支援や事業継承、事業引継ぎ支援、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(精密加工、立体造形など11技術)の高度化に資する、中小企業が産学官連携して行う研究開発等に関する取組を支援しています。2014年度は、150件の研究開発計画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、中小企業・小規模事業者が行う新商品・新サービスの開発・販路開拓等の取組を支援しています。

② 事業再生や事業継承、事業引継ぎ

- 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。
- 後継者問題を抱える中小企業の事業引継ぎや事業承継の促進・円滑化を図るために、課題の解決に

向けた適切な助言、情報提供及びマッチング支援等をワンストップで実施しています。

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。
- 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。

詳細は…

<http://www.zenkyo.or.jp/kakekomi/>

④ 資金調達の円滑化等の取組

「セーフティーネット保証5号」(※1)については、2013年度において約9万件、約1.8兆円の実績を上げ、2014年度も引き続き実施しています。また、2011年5月から「東日本大震災復興緊急保証」を実施し、2013年度末までに約10万件、約2.2兆円の実績を挙げています(2013年度から特定被災区域に重点化して実施)。

「セーフティーネット貸付制度」(※2)についても、2013年度末までに約18万件・約3.9兆円の実績を上げ、2014年度も引き続き実施しています。また、2011年5月から「東日本大震災復興特別貸付」

【参考1】 弁護士無料相談件数 2012年度：751件、2013年度：711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	その他	合計
2012年度	885	1,293	2,753	4,931
2013年度	858	1,075	3,049	4,982

※「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(中小企業庁実施分)

年度	事項	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				
2012年度		269,864	79	9,011	1,158	1,035	1
2013年度		264,735	65	9,847	1,090	990	1

を実施し、2013年度末までに約26.6万件、約5.7兆円の実績を挙げました。

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、2009年4月から2013年度末までに約303万件、約43兆円の実績を挙げました。

※1：セーフティーネット保証5号

業況の悪化している業種に属する事業を行う中小企業者であって、経営の安定に支障が生じていることについて、市区町村長の認定を受けた事業者が、保証限度額の別枠等の条件で信用保証協会の保証を利用できる制度。

※2：セーフティーネット貸付制度

社会的、経済的環境の変化等外的要因により、一時的に売上の減少等業況悪化を来している中小企業者であって、中長期的には、その業況が回復し、かつ、発展することが見込まれる中小企業者の経営基盤強化を図るための融資制度。

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(1992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、所定外労働時間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 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

2013年度 実施団体数：7団体(272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います。(上限400万円)

② 職場意識改善助成金(職場意識改善・改善基盤整備コース)

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

2013年度 支給企業数：299企業

《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80万円)

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

③ 「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/

④ 「働き方・休み方改善指標」の活用・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」の効果的な活用・普及を図っています。

⑤ 地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備

労使、地方自治体等が協同で協議会を設置し、地域のイベントや県民の日等の行事に合わせて一斉に休暇取得することを働きかけるなど、地域の特性を活かした休暇取得促進事業を実施しています。

⑥「働き方・休み方改善ハンドブック」の開発・普及
製造業等の業種の特性に応じた年次有給休暇の取得促進の方法等を盛り込んだ「働き方・休み方改善ハンドブック」を開発・普及しています。

(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)

内閣府においては、2014年8月に、「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」を策定しました。同指針では、企業におけるワーク・ライフ・バランスや男女共同参画の推進に向けた「公共調達・補助金」の活用方法について、公正性や経済性を確保しつつ現行法の枠組内で実施が可能な範囲を明確化し、毎年度、各府省の取組状況を公表することにより、各府省の取組を一層促進することとしています。

2013年度実績(公共調達におけるワーク・ライフ・バランス等に関する評価項目の設定)

- ・実施府省数：6府省(内閣府・総務省・文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省)
- ・事業数：25事業
- ・契約金額：6億2,800万円

(4) 企業経営者・管理職の取組支援【継続】(内閣府)

仕事と生活の調和の視点を取り入れた企業経営や、働き方の見直しを推進するため、経済団体との共催により、企業経営者や管理職を対象に「トップセミナー」等を開催しています。仕事と生活の調和の取組を推進するために、先進的な社内制度や好事例を企業間で共有する場を提供することで、着実な取組を支援しています。

(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。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上で情報配信しています。

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。また、10月1日からの1週間、「国家公務員超過勤務縮減キャンペーン週間」を実施し、啓発講演会の開催、ポスター及びリーフレットの作成を通じて、広く職員の意識向上を図りました。

(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、仕事と家庭の両立支援が社会全体の課題となっていることや、各府省の人事管理も踏まえ、有為な国家公務員の継続的な勤務を促進するため、外国で勤務等をする配偶者と外国において生活を共にするための配偶者帯同休業に関する法律の制定について、2013年8月に、国会及び内閣に対して意見の申出を行いました。

これを踏まえ、政府は、「国家公務員の配偶者同行休業に関する法律案」を第185回臨時国会に提出し、同法律案は、2013年11月に成立し、2014年2月21日から施行されました。

人事院は、配偶者同行休業制度の周知を図るため、職員向けのリーフレットを作成し、各府省に配布するなどの取組を行いました。

女性国家公務員の採用・登用の拡大を図るため、2011年度及び2012年度に引き続き、「女性国家公務員の活躍事例集」(2013年度版)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、上司や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。

詳細は… <http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/000281396.pdf>

なお、2014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。

(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、文部科学省〕

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等による講演会の開催や、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等を作成・配布し、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、男性職員の育児休業取得のニーズの実態や育児休業の取得が進まない原因等について把握するため、2013年10月から11月にかけて、育児休業を取得しなかった3歳未満の子を有する男性職員5,000人を対象としてアンケート調査を実施し、結果について2014年4月に記者発表を行うとともに、各府省にフィードバック（情報提供）しました。

詳細は… <http://www.jinji.go.jp/kisya/1404/ikukyuishiki-ippandansei.pdf>

また、2014年2月には、主に各府省の人事担当者や管理者を対象として「仕事と育児等の両立支援に関する講演会」を開催し、有識者の話や民間企業における取組事例を紹介するなど、男性職員が育児休業等を取得しやすい職場環境作りに向けて、職員の意識啓発を図っています。

今後も、各府省に対して、男性職員に育児休業等の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、意識啓発のためのセミナーを開催し、男性職員の育児参加の促進に積極的に取り組んでいくこととしています。

③内閣府の取組

内閣府では、2012年5月に、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」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ます。

2014年は、5月に、母の日にちなみ、「イクメンっ

ぶり」ファミリーレポートを開催しました。そのほか、内閣府イントラネットにおける掲示板の設置、毎週一回、昼休みのミーティングの開催など、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・部下を応援したい男女職員及び管理職も参加しています。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れる職場づくりを目指していきます。

④文部科学省の取組

文部科学省では、2014年4月に「文部科学省女性職員の活躍推進プログラム」を策定し、男女共に仕事と家庭の両立が図られる職場環境の実現に向けて、省全体として取り組んでいます。

本プログラムでは、女性が働きやすい環境整備の一環として、男性職員の育児休業及び育児参加についても積極的な奨励を行っていくこととしています。具体的には、育児休業取得経験のある男性職員等の体験談を収録した冊子を人事課が作成し、子供を持つことになった男性職員に上司から渡すとともに、省内LANにも掲載することで広く職員に周知を図っています。

(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。

さらに、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新任管理者等に対し、メンタルヘルスの知識の習得及び理解の徹底を図るため、2010年度よりeラーニングによる講習を行っており、2014年度も下半期に講習を行います。

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/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みとともに、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的実施など、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 52 業種（2014年5月31日時点）、技能検定制度 128 職種（2014年4月1日時点）、2013年度合格者数 約 28 万人、延べ合格者数 約 547 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/bunya/nouryoku/syokunou/index.html>

詳細は… 技能検定制度
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/ginokentei/index.html>

③ キャリア・コンサルティング環境の整備

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、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ことにより、個人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8万7千人
(2014年3月末現在)

詳細は… http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/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、2013年において、フリーターの数が約182万人となり、前年に比べ2万人増加し、また、ニートの数については、2002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、ジョブ・カードを活用したキャリア・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、整理された職務経歴や職業訓練修了後の職業能力評価等をジョブ・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2008年度からのジョブ・カード取得者数は約117万9千人（2014年9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」を実施しており、2014年度は全国160か所に地域若者サポートステーション（愛称：「サポステ」）を設置しています。

サポステでは、①一人一人に応じた専門的な相談やコミュニケーション訓練、②学校と連携した中退者支援等を行うとともに、③職場体験等により就労に向けた支援を実施しています。

また、一部のサポステでは、2013年度から合宿形式を含む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事業を実施しています。

詳細は… <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【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、2014年3月までに約22万4千人が訓練を受講しています。

(4) 教育訓練給付制度の実施【拡充】〔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、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。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等、制度を拡充しました。

2013年度 受給者数 135,944人
支給額 4,639,246千円

詳細は… https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_education.html

(5) キャリア形成支援の積極展開【継続】 〔厚生労働省〕

事業主がその雇用する労働者の申出により、自発的な職業能力開発として職業訓練、職業能力検定、キャリア・コンサルティングを受けるために必要な経費の負担や職業能力開発休暇の付与を行う場合において、「キャリア形成促進助成金」を支給しています。

キャリア形成促進助成金（自発的職業能力開発コース）
2013年度 支給決定件数 2,905件
支給額 1,787,004千円

さらに、中長期的なキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門的・実践的な教育訓練を労働者が受講する場合に経費等を負担する事業主に対して、キャリア形成促進助成金のほか、キャリアアップ助成金も支給しています。

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

詳細は… (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」(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://kokoro.mhlw.go.jp/brochure/supporter/files/H25_mental_health_relax.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.rofuku.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、専門相談機関のご案内、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【拡充】〔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月に公布されました(2015年12月までに施行)。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、改正法の円滑な施行に向けて、周知・支援等に取り組むこととしています。

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)

2013年度は、「行動指針」において設定されている数値目標について、「行動指針」が策定された2007年から目標年である2020年までのほぼ中間年にあたることから、既存調査では把握できない企業の実態や労働者の意識を対象にワーク・ライフ・バランスの取組が進まない理由等を把握・分析し、数値目標のフォローアップにおける基礎資料とすることを目的に調査を実施しました。

2014年度は、企業への訪問調査等により仕事と生

活の調和に関する社内啓発の好事例を把握・分析して事例集を作成します。この調査結果を、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。

(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、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。(P.60～参照)

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の推進〔文部科学省、厚生労働省、経済産業省〕

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・社会や産業界等が連携・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)、『日本再興戦略』改訂2014(2014年6月24日閣議決定)等において、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 高校におけるインターンシップコーディネーターの配置【2014年度新規】

2014年度より、高等学校普通科にインターンシップコーディネーター(インターンシップにおいて学校

と企業等を仲介する者)を配置することにより学校におけるキャリア教育の更なる推進を図る、「高校におけるインターンシップコーディネーターの配置」事業を開始しております。(2014年度3県で設置予定)

② 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、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ております。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」を行っております。(2014年度は、2015年1月21日に開催。)

詳細は…

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

③ 地域キャリア教育支援協議会設置促進事業【継続】

2013年度より、学校等の教育機関・産業界・NPO・地方自治体等が参画する組織を地域ごとに設置し、職場体験・インターンシップ受入れ先の開拓・マッチング等学校教育への支援を行う「地域キャリア教育支援協議会設置促進事業」を開始しています。(2013年度 9地域で設置、2014年度 12地域で設置)

詳細は…

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/detail/1339053.htm

④「子どもと社会の架け橋となるポータルサイト」の開設【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「子ども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）

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、子供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。

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

詳細は… 「研修用動画」
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/detail/1315412.htm

②キャリア教育推進アシストキャラバンの実施【継続】

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、2012年度から実施しています。

(2012年度：29都道府県で実施、2013年度：25都道府県で実施、2014年度：30都道府県で実施予定)

③高等学校普通科におけるキャリア教育の実践に関する調査研究【継続】

今後の高等学校普通科におけるキャリア教育の中核となる時間を位置付けることについて検討を行うための実証的資料を得るため、普通科を設置する高等学校を研究指定校に指定し、総合的な学習の時間等の活用によるキャリア教育の実践について調査研究を2013年度より行っています。

(2013年度研究指定校：5校、2014年度研究指定校：5校)

④高等教育段階における推進【2014年度新規】

2014年4月に文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省において「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、インターンシップの普及・推進を図るため、一部改正を行いました。また、2014年度より、インターンシップ等の取組拡大を図るため、中小企業等を含めた地域全体へのインターンシップ等を普及・定着させる取組を支援しています。

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【継続】

産業や社会構造の変化等が進む中で、我が国の経済社会の一層の発展を期すためには、経済再生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、日本再生・地域再生を担う中核的役割を果たす専門人材を養成することが必要不可欠です。

また、「日本再興戦略」（2013年6月14日閣議決定）、「経済財政運営と改革の基本方針～脱デフレ・経済再生～」(2013年6月14日閣議決定)、「第2期教育振興基本計画」(2013年6月14日閣議決定)においては、専門学校等が産業界と協働して、中核的な人材の育成等を行うオーダーメイド型の職業教育プログラムを新たに開発・実施するなど、社会人や女性などの学び直しの支援を行うこととされています。さらに、2014年6月に改訂された『日本再興戦略』改訂2014等においても、専門学校等における実践的教育プログラムの開発・実証や学び直し支援の推進等が示されているところです。

これらを踏まえ、専修学校、大学、短期大学、高等専門学校、高等学校等と産業界等が産学官コンソーシアムを組織し、その下で職域プロジェクトを展開し、協働して、社会人、女性、生徒・学生の就労、キャリアアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身につけるための学習システムを構築し、成長分野等における中核的専門人材養成に取り組みつつ、特に、社会人や女性の学び直しを全国的に推進します。

(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)

男女共に多様な選択が可能となるよう高校の進路指導等で活用できるブックレットを作成・活用し、男

女共同参画の視点に立ったキャリア教育の推進を図っています。

(4) キャリア教育の担い手としてのキャリア・コンサルタントの養成【継続】〔厚生労働省〕

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。

このため、キャリア・コンサルティングの理念や手法を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、キャリア・コンサルタント等を対象とした講習を実施しています。

2014年度 講習実施回数 50回
講習受講者数 1,117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、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等や有識者で行い、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。2014年8月現在、約240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、学校や企業等の現場で活用できるよう、ホームページ等において周知を図っています。

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：2014年4月）。

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、2012年9月1日～2014年2月28日までの間に、のべ505大学等で、のべ626回セミナー等が開催され、のべ約5万6,000人の大学生等が参加しています。

詳細は… (知って役立つ労働法)
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/

② 労働契約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。

2013年度セミナー参加者数 10,484人

さらに、2014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、「大学生等を対象とした労働条件セミナー」を委託事業として実施し、大学等で労働基準関係法令等の周知啓発を行っています。

【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/roudoukijun/keiyaku/kaisei/

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〕

2013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支援事業により約30.1万人の正規雇（※）を実現しました。

（※）「正規雇用」とは、フルタイムで期間の定めのない雇用

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・職業紹介といった担当者制による個別支援等を実施しています。なお、2014年度においては、フリーターへの専門的な就職支援を行う「わかものハローワーク」を3か所から28か所に拡充予定です。

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しています。

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）の試行雇用を行う「トライアル雇用」（1人月額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。

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

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しています。

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、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングや企業実習と座学を組み合わせ実践的な職業訓練を提供し、整理された職務経歴や職業訓練修了後の職業能力評価等をジョブ・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・カード制度を実施しています。

2014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。

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。

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

2013年度実績	相談件数	95,760件
	就職件数	6,809件

②高等職業訓練促進給付金等事業

母子家庭の母等が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職業訓練促進給付金等を支給。なお、父子家庭の父については、2013年度入学生より事業の対象になりました。

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

2013年度実績	支給件数	7,875件
	就職件数	2,631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〕

生活保護受給者や児童扶養手当受給者等を含め広く生活困窮者の就労による自立を促進するため、福祉事務所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全国的に整備し、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。

2013 年度実績

支援対象者数：88,576 人

(うち児童扶養手当受給者 22,624 人)

就職者数：54,244 人

(うち児童扶養手当受給者 14,705 人)

4. 治療等を受ける者の就労支援

(1) 長期療養者等就職支援事業【拡充】(厚生労働省)

2013 年度から、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、全国 5 か所の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、2014 年度は、実施箇所数を全国 12 か所に拡大しています。

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) 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、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

詳細は…

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)

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/kyuukaseido/download/pdf/h24_01.pdf

(2) 労働時間法制の検討【継続】(厚生労働省)

「日本再興戦略」(2013 年 6 月 14 日 閣議決定) 及び「規制改革実施計画」(2013 年 6 月 14 日 閣議決定) に基づき、2013 年 9 月から、労働時間法制について、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、総合的な議論を労働政策審議会におい

て行っています。

さらに、「『日本再興戦略』改訂 2014」(2014 年 6 月 24 日 閣議決定) において、①我が国の課題である働き過ぎの改善に向けて、長時間労働抑制策、年次有給休暇取得促進策等の検討を労働政策審議会で進めること、②「新たな労働時間制度」について、健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、労働政策審議会で検討すること、等が盛り込まれていることから、これらの事項も含め、総合的な検討を行っています。

(3) 働き方改革の推進【2014 年新規】(厚生労働省)

長時間労働削減をはじめとする「働き方改革」の推進に向けた取組として、2014 年 10 月に厚生労働大臣等による労使団体への要請、11 月に相当の時間外労働が認められる事業場に対する重点監督、無料電話相談(「過重労働解消相談ダイヤル」)などを内容とする過重労働解消キャンペーンを実施しました。

また、長時間労働削減及び年次有給休暇所得促進等のために、幹部職員による企業経営陣への働きかけ、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うとともに、2014 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・広報を行いました。

さらに、2014 年 11 月 1 日には、過労死等防止対策推進法が施行されました。この法律では、毎年 11 月を「過労死等防止啓発月間」と定めており、11 月 14 日には、この法律について広く国民に周知を図るため、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催しました。また、この法律に基づいて政府が定めることとなる大綱の案に対する意見を聴くため、厚生労働省に過労死等防止対策推進協議会を設置しました。

過労死等防止対策推進法について

総則

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か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

(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）

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、2014年7月で3年目を迎え、賛同企業・団体数も400を超えました。

〔「ポジティブ・オフ」ロゴマーク〕

POSITIVE OFF

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。2014年度は、全国6地域（北海道登別市、岩手県平泉町、茨城県日立市、千葉県いすみ市、三重県亀山市、熊本県人吉市）を実施地域として認定しました。

（5）休み方改革ワーキンググループの開催 【2014年度新規】〔内閣府〕

人口減少社会にあって我が国経済社会を持続可能なものとしていくためには、労働者一人ひとりが心身ともに充実した状態で、意欲と能力を存分に発揮できる環境を整備していくことが重要な課題となっています。こうした中で、「経済財政運営と改革の基本方針2014」（2014年6月24日閣議決定）において、「〔休み方〕の改革について検討を進め、有給休暇を活用した秋の連休の大型化等を促進する。」こととされました。これを踏まえ、「休み方改革ワーキンググループ」を開催し、ワーク・ライフ・バランスの推進、生産性の向上及び地域活性化に向けた具体的な方策等について検討を行い、2014年11月に報告書を取りまとめました。報告書においては、地域ごとの「ふるさと休日」の設定など地域の取組や、「プラスワン休暇」キャンペーンなど企業の取組などについて提言されました。

（6）経済の好循環の継続に向けた政労使の取組 【2014年度新規】〔内閣府〕

労働生産性の向上を通じた経済の好循環の維持・拡大に向けた諸課題について、政府・経済界・労働界の代表者が共通認識を醸成するため、2014年9月29日「経済の好循環実現に向けた政労使会議」が再開されました。4回の議論を踏まえ、政労使一体となって長時間労働を是正する意識改革を進め、休み方改革を推進することや、労使がそれぞれの地域や仕事に応じて、個々人の時間を豊かにする働き方について議論を行うこと等に、一致協力して取り組むことが2014年12月16日に合意されました。

（7）まち・ひと・しごと創生本部の取組 【2014年度新規】〔内閣官房〕

人口急減・超高齢化に政府一体となって取り組み、各地域がそれぞれの特徴を活かした自律的で持続的な社会を創生できるよう、2014年9月3日、内閣に「まち・ひと・しごと創生本部」が設置されました。

同年12月27日には、日本の人口の現状と将来の姿を示し、今後目指すべき将来の方向を提示する「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」及びこれを実現するため、今後5か年の目標や施策や基本的な方向を提示する「まち・ひと・しごと創生総合戦略」がとりまとめられ、閣議決定されました。「まち・ひと・しごと創生総合戦略」においては、若い世代の

結婚・出産・子育ての希望をかなえる観点から、長時間労働の見直しや転勤の実態調査等といった仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現（「働き方改革」）等の必要な政策パッケージが示されました。

今後、国と地方が、国民とともに基本認識を共有しながら総力をあげて、地方創生に取り組むこととしています。

（8）「選択する未来」委員会の取組【2013年度新規】〔内閣府〕

経済財政諮問会議は、2014年1月に「選択する未来」委員会を設置し、今後半世紀先を見据え、持続的な成長・発展のための課題とその克服に向けた対応策について検討を進めてきました。2014年11月には、これに関連する主な課題の具体策を掘り下げて検討し、最終報告を取りまとめました。この最終報告では、全ての人が活躍できる社会の仕組みづくりにワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠であり、長時間労働は抑制すべきであり、また、職務を明確化した人事管理の拡大により、男女とも育児や親の介護と仕事の両立とともに、生産性の向上が期待できるとされています。

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) 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) P.29 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、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。

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.32 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.32 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〕

① 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、場所と時間にとらわれない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。

○ テレワーク全国展開プロジェクト

テレワークの普及・促進に向けて、2013年度は、テレワークの導入を希望する企業41社に対して専門家を派遣し、テレワーク導入支援を実施するとともに、全国5か所で開催し、テレワーク

に関する周知啓発活動を実施しました。

○ テレワークモデル実証事業

2014年度においては、厚生労働省と連携し、中小企業等を対象とした、業種・業務など様々なタイプに応じたテレワークモデルを確立するための実証や、専門家派遣、セミナー開催を通じた普及活動を実施しています。

② 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、テレワーク導入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2都市（東京、大阪）で開催しています。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）」

2014年度から、終日在宅で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）

○「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。

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及び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の相談対応を実施しています。

詳細は… <http://www.homeworkers.jp/>

（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）

③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。

また、テレワークの導入に必要なIT技術等の導入の際に、産業競争力強化法に基づく設備投資減税（生産性向上設備投資促進税制）の活用が可能です。

さらに、自営型テレワーカーの取引先の開拓の一助となる、事業マッチング支援をミラサポのウェブサイト上でを行っています。

詳細は… http://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2013fy/E003070.pdf

（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両立支援等助成金（子育て期短時間勤務支援助成金）（再掲）P.33 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、「短時間正社員制度導入支援ナビ」を運用しています。

2014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な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://tanjikan.mhlw.go.jp/>

（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是正指導、専門家による相談・援助や事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援等を行っています。

さらに、パートタイム労働者の均等・均衡待遇に積極的な企業の表彰制度の創設など、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の取組推進に向けた機運醸成を図り、あわせてパートタイム労働者のキャリアアップ支援に取り組んでいます。

【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。

また、2014年4月にパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や納得性を高めるための措置等の更なる充実を内容とする改正パートタイム労働法が成立し、2015年4月1日から施行されることから、その内容の周知・啓発を図っています。

詳細は… <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000046152.html>

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律 (平成 26 年法律第 27 号)

短時間労働者の雇用管理の改善等の促進を図るため、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止の対象者を拡大する等の所要の措置を講ずる。
< 2014 年 4 月 16 日成立、23 日公布 >

1. 短時間労働者の均等・均衡待遇の確保

- ① 短時間労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との相違は、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規定する。
- ② 通常の労働者と差別的取扱いが禁止される「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の範囲を拡大する。
【現行】「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」：(1) 職務の内容が通常の労働者と同一
(2) 人材活用の仕組みが通常の労働者と同一
(3) 無期労働契約を締結している
↓
【改正後】(1)、(2) が同一であれば、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当し、差別的取扱いが禁止される。

2. 短時間労働者の納得性を高めるための措置

- ① 短時間労働者を雇い入れたときは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容について、事業主が説明する義務を導入する。

3. その他

- ① 雇用管理の改善等に関する措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が是正の勧告をした場合に、事業主がこれに従わなかったときは、事業主名を公表することができる規定等を創設する。
- ② 指定法人（短時間労働援助センター）の指定は 2011 年に廃止され、現在、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助に係る業務は都道府県労働局が実施していることから、関係規定を削除する。

【施行期日】 2015 年 4 月 1 日

(8) 「多元的で安心できる働き方」の導入促進【継続】〔厚生労働省〕

『日本再興戦略』改訂 2014（2014 年 6 月 24 日閣議決定）に基づき、職務等を限定した「多様な正社員」の普及・促進を図るため、2014 年 7 月に『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会において、労使等の関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」、就業規則の規定例、政策提言からなる報告書を取りまとめました。2014 年度においては、好事例や就業規則の規定例を収集し、「雇用管理上の留意事項」とあわせて労使関係者に周知を図っています。

2. 女性や高齢者等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〕

2013 年度においては全国 177 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。

2014 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。

2013 年度 求人 977 件
求職 250 名
就業 39 件

詳細は…

<http://www.med.or.jp/joseiishi/>

【女性医師等就労支援事業】(2008年度～2013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。

2013年度 実施都道府県数：37県

※2014年度は、都道府県に設置された地域医療介護総合確保基金の中で実施することができます。

(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。

[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」]



① 男女雇用機会均等法の確実な施行

2014年7月1日から、改正男女雇用機会均等法施行規則等が施行されたことから、改正内容の周知を図るとともに、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い、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。

② ポジティブ・アクションの促進

女性が活躍するためには女性が継続就業できる職場環境の整備が必要です。そのため、ポジティブ・アクションの一環として男女を対象とした仕事と家庭の両立のための取組を進めることが重要です。

○ 企業に対する直接的な働きかけや女性の活躍状況の開示促進

厚生労働省では、企業に対する取組促進の直接的な働きかけや「ポジティブ・アクション情報ポータル

サイト」を活用した女性の活躍状況の情報開示を促進しています。「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」では、個別企業の取組を閲覧・検索できる「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がメッセージを掲載している「女性の活躍推進宣言コーナー」等により、ポジティブ・アクションに関する総合的な情報提供を行っています。また、2014年度には、両立支援総合サイトと統合し、より効果的、効率的な情報提供を行うこととしています。

詳細は… <http://www.positiveaction.jp/>

○ 「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。

○ 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(ポジティブ・アクション能力アップ助成金)

ポジティブ・アクションに積極的に取り組む中小企業に対する助成金制度を実施しています。

○ 「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。

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

○ 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促し、ポジティブ・アクションの具体的な取組を支援しています。

詳細は… <http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>

○ メンター制度の導入支援

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、メンター制度を導入することにより、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。2014年度は昨年度同様、研修や勉強会を実施し、メンターとなる女性の育成とネットワークを進めるとともに、起業へのメンター制度の導入を促しています。

詳細は… <http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2013/03/07-01.html>

(4) 女性の活躍促進のための能力開発支援【2013年度新規】〔厚生労働省〕

「日本再興戦略」(2013年6月14日閣議決定)において、「育児休業中や復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度を創設する」こととされ、これを踏まえ、2014年3月1日より、キャリア形成促進助成金の「育児中・復職後等能力アップコース」(育児休業中の訓練、復職後1年以内の訓練、または妊娠・出産・育児による離職後、子どもが小学校入学までに再就職した労働者で再就職後3年以内に訓練を実施する場合)を新たに創設し、事業主に対して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) 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いて、研究と出産・子育て等を両立できるようにする環境を整備する取組を支援する事業を2006年度から行っています。特に効果が高いとして評価されている研究支援者の配置や窓口の設置等相談体制の整備など、これまでの取組に加え、2014年度から、すでに女性研究者支援のための環境整備に取り組んでいる大学等を中心に、女性研究者の研究力向上を図る取組を連携して行う複数の大学を支援し、さらなる女性研究者の活躍推進を図ります。また、女性研究者が少ない理学系・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行っています。

(6) 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、研究奨励金を支給しています。

(7) 地域における女性活躍推進モデル事業【継続】〔内閣府〕

地域の企業等における女性の登用促進や女性による起業・創業の支援等、女性の活躍促進に資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。(2014年7団体)

(8) 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、2013年度は計26社を選定・公表しました。

今後も継続して実施する予定で、今年度は選定枠を拡大し、2015年3月頃に公表予定です。

詳細は... <http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>

〔「なでしこ銘柄」ロゴマーク〕



(9) 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、障がい者等、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年度から実施しており、3年程度かけて累積で100社程度選定することを目指しています。

様々な規模・業種の企業における「ダイバーシティ経営」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。2013年度には、以下の通り選定しました。

①ダイバーシティ経営企業100選

ダイバーシティ経営(多様な人材を活かし、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)に優れている企業として、46社(大企業25社、中小企業21社)を選定。

〔「ダイバーシティ経営企業100選」ロゴマーク〕



②ダイバーシティ促進事業表彰

ダイバーシティ推進に取り組む企業に対してコンサ

ルティング等を通じてサポートしたり、市場への情報発信等によりすそ野を広げるための普及活動を行うなどの事業・プログラムを提供する企業として、3社を選定。2014年度の表彰式は2015年3月18日に開催予定です。

詳細は… <http://www.diversity100sen.go.jp/>

(10) 中小企業新戦力発掘プロジェクト 【2014年度限り】〔経済産業省〕

中小企業・小規模事業者の優秀な人材の確保を支援するため、育児や介護等のやむを得ない理由で一度退職し、再就職を希望する方に対し、職場経験のブランクを埋める機会を提供する、中小企業・小規模事業者が行う職場実習（インターンシップ）を実施しました。

(11) 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〕

職場環境の複雑化や労働者の高齢化などに伴い、作業関連疾患の疾病を予防するための労働者の健康管理や、治療と職業生活の両立のための支援体制が近年、課題となっています。厚生労働省では、2012年度に「治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会」を開催し、労働者、企業、産業保健関係者、医療機関など両立支援に関わる関係者や学識経験者を参集して、労働者の円滑な職場復帰や治療と職業生活の両立を図るための支援策のあり方について検討し、報告書を取りまとめました。当該報告書等を受けて、2013年度には、就労継続支援に関する留意事項を作成し、周知しています。今後、より具体的な支援のための検討を進めていく予定です。

また、病気休暇をはじめ、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、引き続きその普及を図る予定です。

詳細は… <http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/140328-01.html>

(12) がん患者・経験者の就労支援【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。

今後は本報告書を踏まえ、医療機関における就労継続を意識した治療方針説明の強化や、企業における産業保健スタッフと連携したがん患者の病状等の共有など、がん患者・経験者の就労支援対策を進めていく予定です。

詳細は… <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10901000-Kenkoukyoku-Soumuka/0000054911.pdf>

（参考）がんと仕事のQ&A…

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

(13) 企業における高齢者の就労促進【継続】〔厚生労働省〕

地域の中核的企業をモデル企業に選定し、当該企業における取組を通じ、生涯現役社会実現に向けた機運醸成を図るほか、高齢者の職業生活の設計等に係る支援を行っています。

また、生涯現役社会の実現に向けた環境の整備に対応するため、高齢者の雇用環境の整備や労働移動の受入を行う事業主に対して、「高齢者雇用安定助成金」を支給しています。

主要なハローワークに高齢者総合相談窓口を設置し、職業生活の再設計に係る相談・援助を実施するほか、長期失業高齢求職者などの就職が困難な高齢者を対象に支援チームによる就労支援等を実施します。

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、高齢者の居住する身近な地域において、雇用を前提とした技能講習及び技能講習終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を実施しています。

○高齢者雇用安定助成金

・高齢者活用促進コース

高齢者の活用促進のための雇用環境整備として、新たな事業分野への進出等による高齢者の職場又は職務の創出、機械設備、作業方法又は作業環境の導入又は改善、雇用管理制度の整備などの措置を実施した事業主に対して助成を行います（当該取組に係る経費（人件費等を除く）の2分の1（中小企業は3分の2）に相当する額を支給（ただし、60歳以上の雇用保険被保険者1人当たり20万円を上限（上限額1,000万円））。

・高齢者労働移動支援コース

定年を控えた高齢者等で、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、公共職業安定所又は民間職業紹介事業者の紹介により、失業を経ることなく雇い入れる事業主に対して助成を行います（雇入れ1人につき70万円（短時間労働者は40万円）を雇入れから6か月経過後に支給）。

(14) 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)

高齢者の希望に応じた多様な就業機会を確保していくため、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(2014年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,300団体、会員数は約73万人)。

(15) 女性や高齢者の起業支援【継続】(経済産業省)

① 地域需要創造型等起業・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、2014年12月現在、9,423件の事業計画を採択しています。

本補助金では、認定支援機関※たる金融機関等が事業計画の策定支援を行うとともに、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。また、本補助金を呼び水として、創業する個人や中小企業・小規模事業者が金融機関等から外部資金を円滑に調達できる環境の整備に取り組んでいます。

※中小企業経営力強化支援法に基づき、経営革新等支援機関として認定を受けた機関。

② 地域創業促進支援委託事業

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。

③ 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、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ポータルサイト「ミラサポ」を運用しています。

詳細は… 支援ポータルサイト「ミラサポ」
<https://www.mirasapo.jp/index.html>

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2014年3月末までに、116,466件、5,966億円の融資を実施しました。

詳細は… (中小企業事業)
http://www.jfc.go.jp/n/finance/search/02_zyoseikigyouka_m_t.html

詳細は… (国民生活事業)
http://www.jfc.go.jp/n/finance/search/02_zyoseikigyouka_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。

2001年7月(制度創設)から2014年3月末までに、111,592件、3,781億円の融資を実施しました。

詳細は… http://www.jfc.go.jp/k/youushi/atarasiku/04_shinsogyo_m.html

⑥ 中小企業経営力強化資金

創業又は経営多角化・事業転換等による経営革新又は異分野の中小企業と連携した新事業分野の開拓等により市場の創出・開拓を行おうとする者で、中小企業の新たな事業活動の促進に関する法律に基づき認定される「認定経営革新等支援機関」の経営支援を受けている者を対象に日本政策金融公庫が低利融資を行います。

支援の内容については設備資金、運転資金が対象となり、貸付金額のうち2,000万円までは、無担保・無保証人であっても、上乗せ金利なしで貸付が受けられます。

なお、女性、若年者(30歳未満)または高齢者(55歳以上)であって、新規開業して概ね7年以内の方は特別利率でさらに低利の融資を受けることができます。

2013年度実績：件数4,720件、金額869.75億円

詳細は… <https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/64.html>

⑦ 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2014年3月末までに、4,788件、199億円の融資を実施しました。

詳細は… https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/05_rechallenge_m.html

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【継続】〔厚生労働省〕

(再掲) P.32 参照

(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 ホームページでの啓発・情報発信

「男性にとっての男女共同参画局ホームページ」では、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ために、基礎知識、コラム、地方自治体の取組等の情報を掲載しています。

詳細は… http://www.gender.go.jp/policy/men_danjo/index.html

② シンポジウムの開催

働き方の見直しにより男性の家事・育児参画を進めていくため、男性にとっての男女共同参画シンポジウムを開催しました。男性が楽しみながら家事・育児に参画したり、職場の上司や先輩が率先して働き方の見直しを進め、部下の家事・育児参画を支援し、自らも実践していくことの重要性について理解を深めています。

詳細は… http://www.gender.go.jp/policy/men_danjo/pdf/symposium/mie_houkoku.pdf

③ 男性の家事・育児参画を先導するキーパーソンの育成

自治体、農協、生協、企業等において、積極的に働き方の見直しを進めて家事・育児等に参画している男性を対象にキーパーソン育成セミナーを開催し、自治体等において男性の家事・育児参画を先導するキーパーソンを育成しています。

(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〕

男子学生も含め学生が、男女の働き方や家庭生活に関する現状を知り、多様な選択を学ぶ機会となるよう、働き方の見直しや男性の子育てへの参画などに関して大学生を対象としたワークショップを実施しました。

詳細は… http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/kyoudou/index.htm

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〕

(再掲) P.33 参照

(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〕

2013年4月から2014年4月にかけては、保育所の定員が約4万7千人増加し、その結果、待機児童が1,370人減少し、21,371人となりました(2014年4月1日時点)。待機児童解消に向け、都道府県に設置されている「安心こども基金」を2013年度補正予算及び2014年度予算で積み増しし、実施期限を、2014年度末まで延長するとともに、子ども・子育て支援新制度への円滑な移行を図るため「保育緊急確保事業」を2014年度内閣府予算に計上しました。これらの事業の実施により、保育所の整備の促進や保育士の処遇改善等の人材確保に取り組んでいます。

また、「待機児童解消加速化プラン」を2013年4月に発表し、その中で、2013、2014年度の2年間で約20万人分、全国的な保育ニーズのピークを迎える2017年度末までに、潜在的な保育ニーズも含め、約40万人分の保育の受け皿を確保することとし、賃貸方式や国有地も活用した保育所整備、保育を支える保育士の確保や、子ども・子育て支援新制度の先取りとして、小規模保育事業に対する支援等により、待機児童解消を目指していくこととしています。

2013年10月に「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」を公表し、従来の取組に加え、「保育士マッチング強化プロジェクト」として、未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底等のハローワークにおける重点的な取組やハローワークと都道府県・市区町村の連携強化による就職支援等を行っています。

さらに、2014年1月に「保育士確保プラン」を公表し、その中で、2017年度末までに新たに必要となる保育士6.9万人を確保するため、保育士試験の年2回実施の推進や処遇改善などの新たな施策を講じるほか、従来の保育士確保施策についても引き続き実施し、保育士確保に全力で取り組んでいくこととしています。

(3) 「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 30 万人分を新たに整備すること、全小学校区（約 2 万か所）で一体的に又は連携して実施しうち 1 万か所以上を一体型で実施することを目指します。

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

【2014 年 5 月 1 日現在】

全国 22,084 か所 (対前年 602 か所増)

登録児童数 936,452 人 (対前年 47,247 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。

2013 年度 放課後子供教室

実施箇所数 11,991 教室

(4) 家庭教育支援の充実【継続】〔文部科学省〕

広く地域住民の参画を得て、身近な地域において、全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。

2014 年度 家庭教育支援 実施箇所数 3,344 箇所（※）

※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。

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

(5) 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」においても改めてその意義や教育的効果が指摘されたように、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「地域プラットホーム」の形成を支援しています。

また、東日本大震災を受けて、地域の特性に応じた体験的な防災教育の重要性が指摘されたことから、2012 年度より、地域住民や保護者の協力を得て、学校等を避難所と想定した「防災キャンプ」を実施しています。（2013 年度までにのべ 30 道府県 1 政令指定都市で実施）

さらに「企業 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環境保全活動や、自然体験活動などの実践事例等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。

(6) 「少子化危機突破のための緊急対策」の推進、新たな少子化社会対策大綱の策定【継続】〔内閣府〕

（再掲） P.29 ～参照

(7) 地域商業自立促進事業【2014 年度新規】〔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に対する補助を実施しています。

(8) 社会的課題解決事業の活性化【継続】〔経済産業省〕

地域の様々な社会的課題をビジネスの手法で解決する事業の振興を図るため、先進的に活動する社会的課題解決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新規事業の創出支援を行っています。

2013 年度は、17 件の事業に対し補助を行いました。2014 年度においても、10 件の事業に対し、東日本大震災の被災地を中心に成功モデル・ノウハウの移転や新事業創出の取組について支援しています。

(9) 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、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。（2013 年度補助実績 47 都道府県・対象幼稚園数 6,283 園）

(10) 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。

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。

(11) 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、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、2012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。

（2014年4月1日現在認定件数：1,359件）

詳細は…

<http://www.youho.go.jp/>

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）P.39 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.39 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.39 参照

(4) キャリア形成支援の積極展開【継続】 〔厚生労働省〕

（再掲）P.40 参照