

第2章

第2節

国の取組

I 総論

1. 社会的気運の醸成

(1) 「仕事と生活の調和」推進サイトを通じた普及啓発

① 「仕事と生活の調和」推進サイトの運営【継続】 〔内閣府〕

「仕事と生活の調和」推進サイトにおいて、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/>

② 「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、2019年11月末現在で3,463件となっています。

〔「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) 広報番組の放送・資料の配布等の情報発信【継続】〔内閣府〕

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2018」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 〔内閣府〕

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〔内閣府〕

2019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、女性も男性も誰もが気軽に取り組める家事参画促進に関するシンポジウムや企業と女性起業家のマッチングイベント、地方における男女共同参画の推進など、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5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の作成等〔内閣府〕

2019年度は、賛同者による取組の好事例をまとめた報告書の作成や内閣府の広報誌やウェブサイトでの紹介等を行いました。また、女性活躍に関するシンポジウムやイベント等への賛同者の登壇等を積極的に推進し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。

④ 「家族の日」「家族の週間」の実施〔内閣府〕

子どもと子育てを応援する社会の実現のためには、子どもを大切に、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あ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す。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」と定めて、この期間を中心にロゴマークも活用しつつ、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、気運の醸成を図っています。

2019年度には、秋田県と共催で「家族の日フォーラム」を開催しました。また、子育てを支える家族や地域の大切さの意識の高揚を図ることを目的として、「写真」「手紙・メール」の作品コンクールを実施し、

最優秀賞受賞者の表彰式を「家族の日フォーラム」において行いました。

「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〕

仕事と家庭の両立支援を一層進め、男女ともに子育てや介護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、同法の周知・徹底を図っています。

詳細は…

育児・介護休業法について

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

パンフレット

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

さらに、育児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付け（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25日閣議決定）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」を冒頭の第1分野に位置付けています。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、「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」、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、「憲章」及び「行動指針」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あげています。

(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 厚生労働省〕

働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性が、その思いを叶え、男女が共に多様な生き方や働き方を実現できる、豊かで活力あふれる社会の実現を目指して「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。）が制定され、一般事業主（民間企業等）及び特定事業主（国、地方公共団体）に対し、事業主行動計画の策定・公表、女性の採用割合や管理職割合、超過勤務の状況、男女の育児休業取得率等の情報の公表が義務付けられました（常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主については努力義務）。

女性活躍推進法の施行から3年が経過して、行動計画の策定義務対象事業主による策定はほぼ全ての事業主において行われており、各界各層における取組は一定程度進んできたと評価できます。一方で、我が国の女性の年齢階級別の労働力率は、いわゆる「M字カーブ」を描いており、職業生活と家庭生活との両立等に課題があります。また、官民ともに男性の育児休業取得率は未だ低い水準にあり、特に国・地方公共団体で、短期的な数字の伸びが期待できる配偶者出産休暇等取得率さえ100%に届いていない現状があります。

こうした中で、更に女性活躍の取組を加速するため、2019年5月に女性活躍推進法等の一部改正法が成立しました。これにより、一般事業主行動計画の策定・情報公表義務の対象事業主の範囲の拡大（常時雇用する労働者数が101人以上の一般事業主まで拡大）や、情報公表の強化（常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は「職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活との両立」の双方に関する項目から各1つ以上公表）等がなされることとなりました（2020年6月1日施行、対象企業拡大については2022年4月1日施行）。

事業主により公表された女性の採用割合や管理職割合、超過勤務の状況、男女の育児休業取得率等の

情報は、政府のウェブサイトにおいて一覧化し、比較可能な形で広く情報提供しています。

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://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

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



さらに、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日全ての女性が輝く社会づくり本部決定）に基づき、国及び独立行政法人等の調達のうち、総合評価落札方式・企画競争方式による調達で、えるば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も実施しています（p.52参照）。今後、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。

行動計画の策定に当たっての基本的な考え方

（女性の活躍のために特に取り組むべき課題）

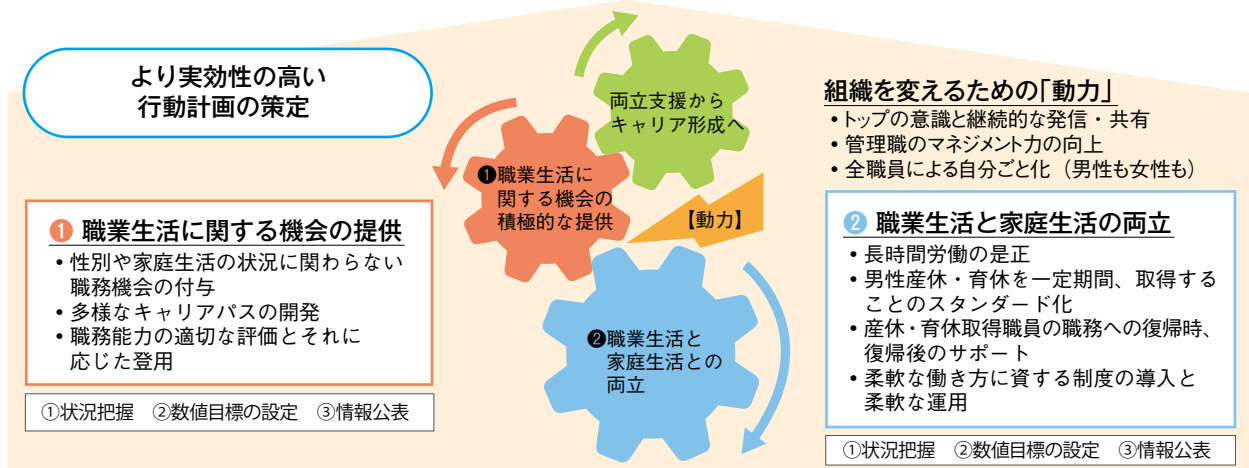
- 長時間労働の是正などの働き方の改革
- 性別に関わりない職務機会の付与と適切な評価に基づく登用
- 男性の家庭生活（家事・育児等）への参加

キャリア形成の観点に立った両立支援

多様な人材の誰もが、「働きやすさ」も「働きがい」も感じながら働けるフェアネスの高い職場環境の整備

（目指すべき職場の姿）

- 性別による固定的役割分担意識の打破
- これまでの労働慣行の变革
⇒ 持続可能な組織経営（人材確保）



「女性活躍推進法公務部門に関する施行後3年の見直しの方向性」（平成31年1月 女性活躍推進法公務部門に関する検討会）より抜粋

（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2019」（以下「重点方針2019」という。）が決定されました（2019年6月18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2015年度から策定しています。「重点方針2019」では、女性が活躍できる就

業環境を整えるため、働き方改革を推進し、男性も含めた長時間労働を抑制するとともに、労働者や多様な形態で就労する個人が、その健康を確保しつつ、意欲と能力を最大限発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備することが必要であるとしています。

ワークバランスの推進については、女性活躍推進法の改正を踏まえ、国や独立行政法人等だけでなく、地方公共団体や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が更に推進されるよう働きかけるとともに、政府においてもワーク・ライフ・バランスの推進に向けた調査やセミナー等を実施

女性活躍加速のための重点方針2019（令和元年6月18日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）

- 健康寿命の延伸や女性の就労意欲等を踏まえ、生涯を通じた女性の社会参画が重要
- 女性が抱える困難な状況や女性に対する暴力等がまだ解決されず
- 女性が活躍するためには地域の実情に応じた取組が重要
- 人生100年時代において、多様な選択を可能とする社会の構築を目指す
- 困難な状況の解消及び女性活躍を支える安全・安心な暮らしの実現に正面から取り組む
- 「生産性向上・経済成長・地方創生」の切り札としてあらゆる分野における女性活躍を推進

I 安全・安心な暮らしの実現

- 女性に対するあらゆる暴力の根絶
民間シェルター等における被害者支援のための取組促進、DV対応と児童虐待対応との連携強化、加害者更生プログラムを含む包括的な被害者支援体制の構築、ワンストップ支援センターの運営の安定化及び質の向上、セクハラ根絶に向けた対策の推進
- 生涯を通じた女性の健康支援の強化
子宮頸がん・乳がん検診等の更なる推進、更年期における相談等の支援の充実や骨粗鬆症検診の質の向上などライフステージに応じた健康保持の促進
- 困難を抱える女性への支援
様々な困難を抱える女性等のニーズに寄り添って活動しているNPO等の先進的な取組への支援、予期せぬ妊娠等による若年妊婦等への相談支援、養育費の履行確保に向けた取組

II あらゆる分野における女性の活躍

- 地方創生における女性活躍の推進
女性にとって魅力的な地域づくりに向けた取組の推進、都道府県における官民連携型のプラットフォームの設置・活用促進を通じた女性等の新規就業支援
- 女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上に向けた取組の推進
女性活躍推進法の改正により行動計画策定等の義務対象となる中小企業への支援や女性活躍情報の「見える化」の深化、キャリアアップ等を総合的に支援するモデルの開発・普及など中高年女性をはじめとする女性の学び直しや就業ニーズの実現、多様で柔軟な働き方の推進、ワーク・ライフ・バランスやテレワークの推進
- 男性の暮らし方・意識の革新
企業や国・地方公共団体における「男の産休」や男性の育児休業等の取得の推進、男性の家事・育児等への参画に向けた国民の意識の醸成
- 政治分野における女性の参画拡大
諸外国の取組を含めた実態の調査・情報提供、地方公共団体における好事例の収集・展開の実施について検討
- あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成
医師の働き方改革、科学技術・学術分野における女性の参画拡大、女性の起業への支援、ジェンダー投資の推進、女性役員登用の拡大、国際会議における議論への参画と日本の取組の充実及び発信

III 女性活躍のための基盤整備

- 女性活躍の基盤となるジェンダー統計の充実
地域におけるジェンダー統計の重要性の理解と作成・活用の促進
- 子育て、介護基盤の整備及び教育の負担軽減に向けた取組の推進
待機児童解消や「介護離職ゼロ」に向けた子育て・介護基盤の整備、幼児教育・保育・高等教育の無償化
- 性別にとらわれず多様な選択を可能とするための教育・学習への対応
学校教育段階からの男女共同参画意識の形成を図るためのライフプランニング教育プログラムの開発
- 女性活躍の視点に立った制度等の整備
働く意欲を阻害しない制度等の在り方の検討、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針の改定

し、啓発・好事例の展開等を行うこととしています。また、国家公務員においては、ワーク・ライフ・バランスに資する効率的な業務運営等に向けた取組・実績について、管理職の人事評価において適切に反映するとともに、多面観察などの取組を通じて管理職のマネジメント能力の向上を図るなどの取組を推進することとしています。

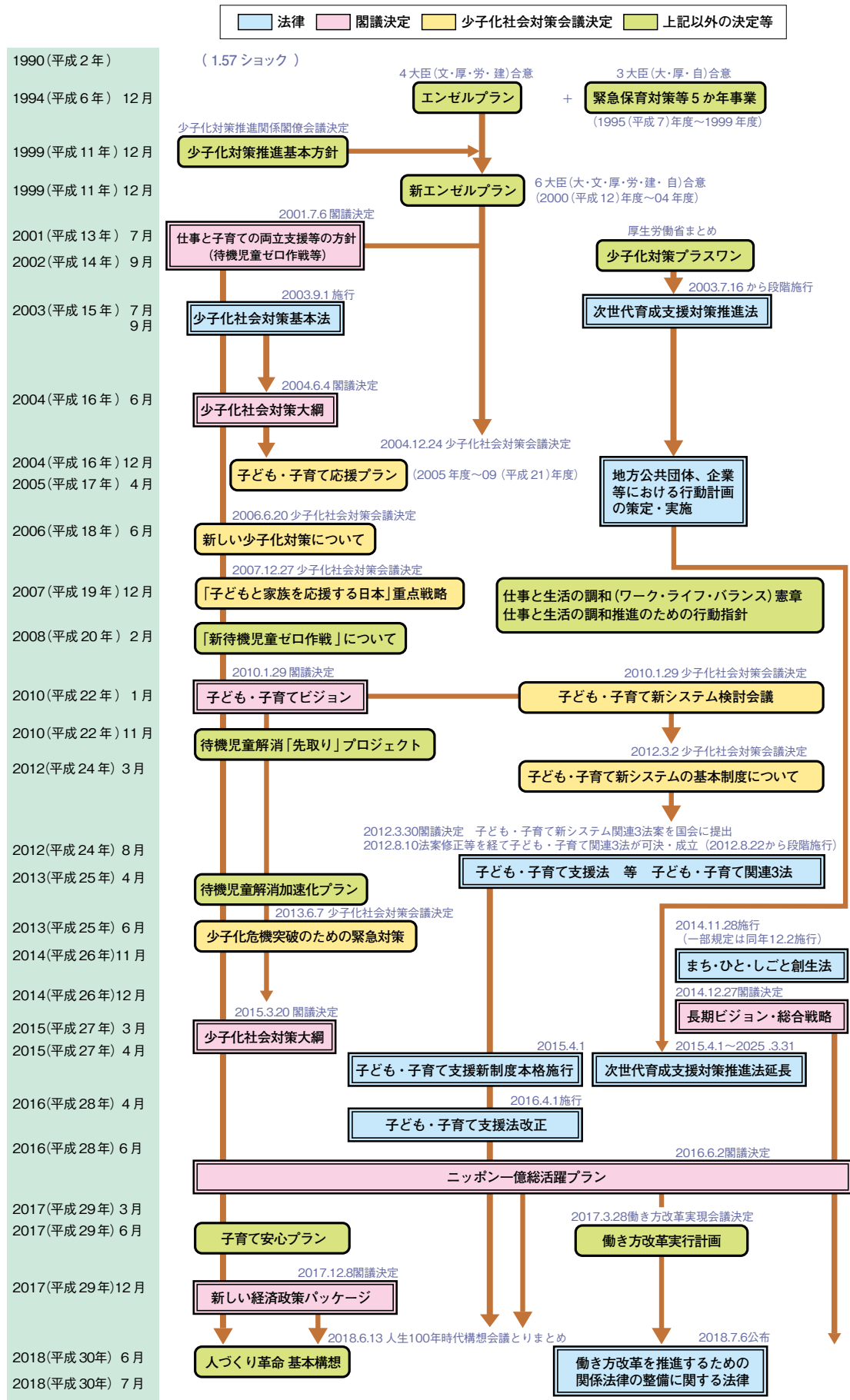
(5) 少子化社会対策大綱の推進【継続】〔内閣府〕

2015年3月20日に閣議決定した少子化社会対策大綱では、個々人が希望する時期に結婚でき、かつ、希望する子どもの数と生まれる子ども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、一人ひとり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。

大綱策定から5年目を迎える2019年3月から大綱の見直しに向けた検討を進めており、2019年度内を目途に新たな大綱を策定することを予定しています。

大綱の重点課題の1つに、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。



(6) 人づくり革命の推進〔内閣官房〕

人生100年時代の到来を見据えて、我が国の社会保障制度を、子どもから高齢者まで誰もが安心できる「全世代型の社会保障」へ大きく転換していく必要があります。その大きな鍵を握るのが、「人づくり革命」、人材への投資であり、2017年12月に、幼児教育・高等教育の無償化や待機児童の解消など、2兆円規模の政策を盛り込んだ「新しい経済政策パッケージ」を閣議決定しました。

また、人生100年時代を見据えた政策のグランドデザインを検討するために2017年9月に設置された「人生100年時代構想会議」では、9回の議論を経て、2018年6月に、幼児教育・高等教育の無償化やリカレント教育の充実等を含む「人づくり革命 基本構想」を取りまとめました。基本構想に記載された内容は、同月に閣議決定された「骨太の方針2018」にそのまま盛り込まれています。その後、所管府省において、具体的な取組を進めています。

(7) 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〕

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…

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

2019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98.9%で、このうち、301人以上の企業の届出率が99.0%、101人以上300人以下の企業の届出率は98.8%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、2019年12月末現在、3,262社となりました。さらに、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企業は、特例認定を受け、認定マーク「プラチナくるみん」を取得することができます。この認定を受けた企業数は、2019年12月末現在、347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。

詳細は…

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html

〔認定マーク「くるみん」〕

〔認定マーク「プラチナくるみん」〕



(8) 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、男性従業員向けの「父親の仕事と育児両立読本」、職場に掲示できる「イクメンプロジェクト啓発ポスター」、企業等が職場の研修に活用できる研修用資料（従業員向け・管理職向け・中小企業向け）など、イクメン本人だけでなく、企業経営者や人事労務担当者にも役立つ情報を掲載し、自由にダウンロードできるようにしています。

詳細は…

<https://ikumen-project.mhlw.go.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。



2019年度は、中小企業等が活用できる研修資料の作成、企業・地方公共団体向けセミナーを行ったほか、男性の育児と仕事の両立を推進する企業を表彰する「イクメン企業アワード」や、部下の育児と仕事の両立を支援する管理職を表彰する「イクボスアワード」の実施などを通じて、働きながら安心して子どもを産み育てることができる環境の整備を推進しています。

このほか、「イクメンの星」による大学出前講座等を実施し、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〕



(9) 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、2017年10月から、保育所に入れない等の理由で、やむなく離職する等、雇用継続に支障が出る事態を防ぐため、保育所に入れない等の場合に再度申請することにより、育児休業期間を「最長1歳6か月」から「最長2歳まで」延長できるように拡充策を実施しています。

2018年度	初回受給者数	363,674人
	支給額	531,200,798千円

詳細は…

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

(10) 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月から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。

2018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52,708件で、このうち不利益取扱いに関する相談が5,785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132件で、このうち不利益取扱いに関するものが74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4件で、このうち「育児休業に係る不利益取扱い」が1件でした。

(11) 仕事と家庭を両立しやすい環境整備の支援【継続】〔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。

○企業主導型保育事業

2018年度助成決定数：3,817件

（2016年度からの継続分を含む。）

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。（内閣府）

○両立支援等助成金（事業所内保育施設コース）

2018年度支給決定数：393件

労働者のための保育施設を事業所内に設置、増築、運営を行う事業主又は事業主団体に、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）（厚生労働省）

○両立支援等助成金（出生時両立支援コース）

2018年度支給決定数：5,202件

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、その取組によって育児休業等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。（厚生労働省）

○両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）

2018年度支給決定数：56件

「介護支援プラン」を策定・導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組んだ場合や介護両立支援制度を導入し、利用した労働者が生じた中小企業事業主に一定金額を助成。（厚生労働省）

○両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

2018年度支給決定数：6,219件

・育休取得時、職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を策定・導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組んだ中小企業事業主に一定金額を助成。

・代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に一定金額を

助成。

・職場復帰後支援

育児休業からの復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者の支援のため、法を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入し、利用した労働者が生じた中小企業事業主に一定金額を助成。(厚生労働省)

○両立支援等助成金(再雇用者評価処遇コース)

2018年度支給決定数:20件

育児・介護等を理由とした退職者について従来の勤務経験が適切に評価され、配置・処遇がなされる再雇用制度を導入した上で、希望者を再雇用した事業主に對して一定金額を助成。(厚生労働省)

詳細は…

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

② 育休復帰支援プランの普及

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、「育休復帰支援プラン」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…

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html>

③ 介護離職を予防するための両立支援対応モデルの普及等

2017年度に作成し、厚生労働省のホームページに掲載した仕事と介護の両立支援に係る動画等により、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」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づくりに取り組むこと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)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]



仕事と介護の両立支援

詳細は…

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html

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

④ 両立支援のひろばによる情報提供

「両立支援のひろば」を運営することにより、次世代育成支援対策推進法に基づく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://ryouritsu.mhlw.go.jp/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。

2017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を深化・推進するため、全市町村が保険者機能を発揮し、自立支援・重度化防止等に向けて取り組む仕組みの制度化、医療・介護の連携を推進するための市町村の取組に対する都道府県による支援、さらに、地域共生社会の実現に向けた市町村の取組の推進、介護保険制度の持続可能性の確保等を盛り込んでいます。

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。

2017年度	初回受給者数	18,531人
	支給額	5,557,887千円

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

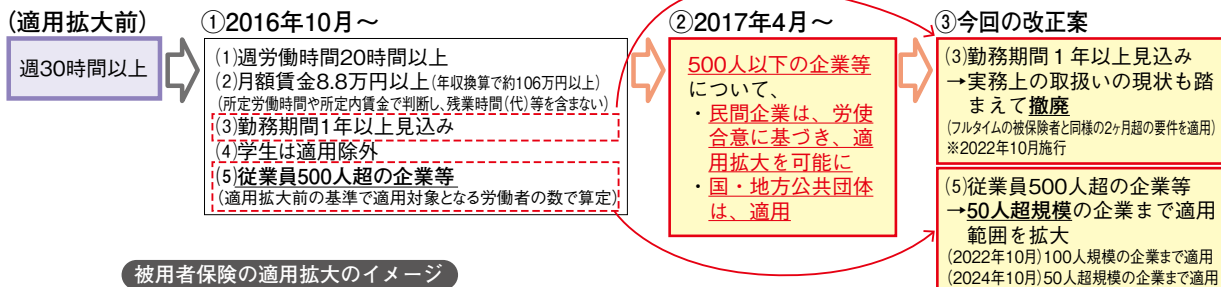
(1) 短時間労働者への社会保障の適用拡大【継続】(厚生労働省)

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに短時間労働者に対する年金などの保障を厚くする観点から、2016年10月からの大企業で働く短時間労働者を対象とした被用者保険の適用拡大の施行に加えて、2017年4月からは、中小企業等で働く短時間労働者についても、労使合意を前提に企業単位で被用者保険の適用拡大の途を開きました。また、更なる適用拡大について、2019年12月19日に取りまとめられた全世代型社会保障検討会議の中間報告において、2024年10月に50人超の企業まで適用範囲を拡大することとされ、これを具体的に法制化する年金制度改革法案を2020年通常国会に提出したところです。

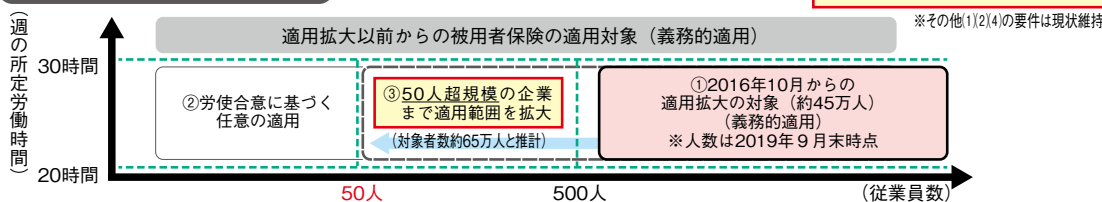
短時間労働者への被用者保険の適用拡大の概要

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険(年金・医療)の適用拡大を進めていくことが重要。

- ①(2016年10月～)500人超の企業で、月収8.8万円以上等の要件を満たす短時間労働者に適用拡大。
- ②(2017年4月～)500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で、短時間労働者への適用拡大を可能とする。(国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする)
- ③今回の改正案では、50人超規模の企業まで適用範囲を拡大。(500人超(現行)→100人超(2022年10月)→50人超(2024年10月))



被用者保険の適用拡大のイメージ



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「働き方改革」の理解促進

非正規雇用労働者の処遇改善や過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応、人手不足の緩和、賃金引上げ等に向けて、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、賃金制度などの見直しや業務の繁閑に対応した労働時間管理のノウハウなどについて、労務管理等の専門家による個別訪問や電話相談等を実施するほか、各地域の商工会・商工会議

所・中央会やよろず支援拠点等とも十分な連携を図り、セミナーの開催、出張相談の実施など、支援を必要とする中小企業・小規模事業者等に対応しています。

5. 仕事と生活の調和の実現に取り組む企業の支援

(1) 改正「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〕

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）が2018年6月に成立し、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定義務や勤務間インターバル制度導入の努力義務が新設されたことに伴い、労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）を改正し、2019年4月から適用しています。これらの改正内容とともに、労働時間等見直しガイドラインの周知・啓発を行い、労使の自主的な取組を通じた時間外・休日労働の削減や年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル制度の導入等を促しています。

【参考】労働時間等見直しガイドライン

事業主等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。

（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と改善することです。

詳細は… https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html

(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、時間外・休日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労使の自主的な取組の促進を図っています。

① 時間外労働等改善助成金

労働時間短縮や生産性向上に向けた取組に要した費用について助成を行います。

○ 時間外労働上限設定コース

時間外労働の上限設定に取り組む中小企業事業主が対象（上限200万円）。

詳細は… <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html>

○ 勤務間インターバル導入コース

勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主が対象（上限100万円）。

詳細は… <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>

○ 職場意識改善コース

所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主が対象（上限100万円）。

詳細は… https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html

○ 団体推進コース

傘下企業の時間外労働の削減や賃金引上げに向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の団体が対象（上限1,000万円）。

詳細は… <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000200273.html>

② 「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… https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html

③ 「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」の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開設しています。サイトでは、「働き方・休み方」の現状や課題を自主的に分析・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を掲載しています。

詳細は… <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

④ 時季を捉えた年次有給休暇取得促進に向けた環境整備

10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季、年末年始及びゴールデンウィーク）に、集中的な広報を行い、休暇取得促進の機運を醸成しています。

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、地方公共団体等が協働し、地域のお祭り等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機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【継続】〔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「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）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において、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、加点评価する取組を実施しています。

国の機関は2016年度中に、また、独立行政法人等については、2017年度中に原則全面実施しています。今後、地方公共団体、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会関連や民間企業等の各種調達においても、国と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。

①国の取組状況（2018年度）

取組対象となる調達規模： 約3兆7,500億円
(約34,700件)
うち2018年度取組済調達規模： 約1兆2,100億円
(約9,500件)

②独立行政法人等の取組状況（2018年度）

取組対象となる調達規模： 約1兆5,900億円
(約11,700件)
うち2018年度取組済調達規模： 約6,700億円
(約6,400件)

詳細は…

http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/country/torikumi.html

(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月からメールマガジン「カエル! ジャパン」通信を原則月2回配信し、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・調査等を分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」推進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きました。特に、7月及び8月を「ワーク・ライフ・バランス推進強化月間」とし、「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促進等、働き方改革のための取組を集中的に実施しています。

また、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。また、2016年度から、各府省から推薦された「働き方改革」について意識の高い中堅・若手職員から成る「霞が関働き方改革推進チーム」を開催しています。今年度は、主に職場におけるコミュニケーションのあり方について議論を行いました。

さらに、超過勤務を実施する際における、その理由や見込時間等の上司の把握に関して、2017年4月から超過勤務予定の事前確認を全府省で本格実施し、2017年度以降の「ワーク・ライフ・バランス推進強化月間」の実施方針に盛り込む等により、年次休暇の取得促進とあわせて、各府省の次官級に対して取組の徹底を図りました。

また、人事院においては、2019年2月に人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）を改正し、超過勤務命令の上限を原則1月45時間・1年360時間

(他律的業務の比重が高い部署においては1月100時間未満・1年720時間等)と設定しました(2019年4月から施行)。あわせて、人事院規則10-4(職員の保健及び安全保持)を改正し、1月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対して、職員からの申出がなくとも医師による面接指導を義務化し、超過勤務の多い職員からの申出があった場合の面接指導について、その対象となる超過勤務時間数の基準を1月100時間から80時間に引き下げました(2019年4月から施行)。さらに、「計画表の活用による年次休暇及び夏季休暇の使用の促進について」(2018年12月7日人事院職員福祉局長通知)を発出し、年次休暇の使用を促進するため、各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一年の年次休暇の日数が10日以上以上の職員が年次休暇を5日以上確実に使用することができるよう配慮することとしています(2019年1月から施行)。

(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おり、2018年3月には、育児や介護を行う職員が意欲を持って職務に従事することができ、職員の性別にかかわらず両立支援制度が適切に活用されるようにするため、「仕事と育児・介護の両立支援制度の活用に関する指針」を発出したところです。また、国家公務員について、育児休業等の制度の利用に関する言動により勤務環境が害されることのないよう、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)及び運用通知を2017年1月から施行するとともに、これらのハラスメントの防止のための職員への周知・啓発に取り組んでいます。2019年10月にはハラスメント防止に関する自習用研修教材を作成し、各府省に配付しました。さらに、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促進のため、2019年度においても介護セミナーを開催し、制度等の説明をするとともに、パンフレットを作成し、関連する説明会やセミナー等において配布しました。

また、2015年8月の人事院勧告を踏まえた勤務時間法の改正により、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なりました(2016年4月から施行)。政府は、フレックスタイム制の普及促進のため、職員の活用事例の周知や申告に係る自動計算フォーマットを各府省へ配布するなどの取組も行いました。

政府は、2016年8月の人事院からの意見の申出・勧告を踏まえ、民間労働法制の改正内容に即した改正

(介護休暇の分割、介護時間の新設、育児休業等に係る子の範囲の拡大等)を行うこととし、育児休業法及び勤務時間法等が改正されました(2017年1月から施行)。

(3) 男性職員の子育て参画の支援・促進【継続】(内閣官房内閣人事局、人事院)

①内閣人事局の取組

男性職員の育児参画のための環境整備については、「第4次男女共同参画基本計画」において、男性職員の育児休業取得率13%(2020年)という成果目標が定められ、2016年12月の「WAW!(国際女性会議)」等において、国家公務員の男性は全員5日以上「男の産休」(※)を取得するよう総理から発言があるなど、重要な課題となっています。

内閣人事局では、これまで男性職員の育児休業や「男の産休」の取得促進のため、ハンドブック「イクメンパスポート」や啓発用ポスターの作成・配布、管理職をはじめとする職員への研修等による意識啓発を行ってきました。

また、2018年6月、内閣人事局から各府省等に対し、男性職員の「男の産休」や育児休業取得を促進するための標準的な取組手順等を通知しました。

さらに、2019年12月には、2020年度から、子どもが生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、政府一丸となって取組を進めるため、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」を取りまとめ、管理職員を主体とした取得計画の作成や業務分担の見直し等の環境整備、幹部職員や人事当局の積極的な関与、これらの取組の状況を人事評価に反映すること等を標準的な取組として決めました。男性職員の育児参画を促進するため、本方針に基づいた取組を政府全体として進めています。

[男性職員の育児休業等取得促進ハンドブック「イクメンパスポート」]



※男の産休：配偶者出産休暇(2日)及び育児参加のための休暇(5日)

〔男性職員の育児休業等取得促進ポスター〕



詳細は…

男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進特集ページ

http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjiyoku/male_childcare/index.html

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外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。）。また、2018年3月には、「仕事と育児・介護の両立支援制度の活用に関する指針」を发出し、男性が育児を行うことを促進しています。

〔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。2017年8月23日改正）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、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、現在、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各府省の取組を推進するべく、職場環境改善ファシリテータ研修等を通

じて知識の習得や良好事例の情報共有等に取り組んでいます。

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ハロートレーニングの推進

国及び都道府県が実施する公的職業訓練の愛称「ハロートレーニング」及びそのキャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」が2016年11月末に決定されました。2017年10月にはロゴマークも決定しました。ハロートレーニングには、離職者向け、在職者向け、高校卒業者等向けの訓練があります。このうち、離職者向けの訓練については、企業での生産現場の実態に即したものづくり分野の訓練を実施しているほか、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など、地域ニーズ等を踏まえた訓練を実施しています。

また、在職者向けの訓練については、ものづくり分野における専門的な知識及び技能・技術等を習得させる訓練を実施しているほか、2017年度から新たに、様々な分野における中小企業等の生産性向上に必要な知識・スキル等を習得させる訓練を実施しています。

〔ハロートレーニング ロゴマーク〕



高校卒業者等向けの訓練については、ものづくり分野において将来高度な技能及び知識を有する労働者になるために必要な訓練（1～2年程度）を実施して

います。

詳細は…

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/hellotraining_top.html

②職業能力評価制度の整備

労働者の技能と地位の向上を図るために、労働者の有する技能の程度を検定し、国がこれを公証する技能検定制度の実施など、職業能力評価に係る基盤整備のための総合的な施策を推進しています。

技能検定制度130職種（2018年末時点）、2018年度合格者数 約32万人、1959年の制度開始からの延べ合格者数は約697万人となっています。

詳細は…

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/ginoukentei/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。

（キャリアコンサルタント有資格者養成数（延べ数）：約7万4千人（2019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…

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/career_consulting.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、2019年において、フリーターの数が約138万人、若年無業者の数については約56万人となっています。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226万人（2019年7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、2018年度も引き続き、地方公共団体との協働により、「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ひとりに応じた専門的な相談や各種プログラムの実施、②高校中退者等のニーズに応じたアウトリーチ型の相談等の実施、③生活面等のサポートと職業生活に必要な実践的な知識・能力の獲得に向けた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）、④職場体験プログラム及び体験先企業等への就職支援の実施、⑤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…

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/saposute.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、2019年11月までに約42万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を創設しています。さらに、2018年1月から、専門実践教育訓練給付の給付率を最大60%から70%にする等、拡充策を実施しています。

一般教育訓練給付金

2018年度 受給者数 92,571人

	支給額	3,479,143千円
専門実践教育訓練給付金		
2018年度	受給者数	58,486人
	支給額	8,089,014千円

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労働者に対して教育訓練休暇を付与する制度を導入し適用した場合、「人材開発支援助成金 教育訓練休暇付与コース」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支援するため、人材開発支援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。

詳細は…

(人材開発支援助成金)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.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。このため、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)により、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…

<https://www.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…

<https://www.johas.go.jp/Default.aspx?TabId=578>

(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」を設置しており、事業者、産業保健スタッフ、労働者やその家族に対し、専門相談機関の案内や、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しています。また、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…

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

(4) ストレスチェック制度の状況【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)等の実施が2015年12月より事業者には義務付けられました(従業員50人未満の事業場については当分の間努力義務)。実施義務対象事業場のうち、ストレスチェックを実施したのは80.3でした(2018年調査)。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います。また、努力義務とされているストレスチェック結果を活用した職場環境改善の取組を推進するため、事例収集・公表を行っています。

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〕

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、現状及び今後の課題について分析を行っています。この調査結果は、

「仕事と生活の調和」推進サイトへの掲載等により幅広く情報提供し、企業等における効果的な取組の推進を図ります。

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〕

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.76～77に掲載）

10. 働き方改革の実現

「働き方改革」は、若者も高齢者も、女性も男性も、障害や難病のある人も、一度失敗を経験した人も、誰もが活躍できる「一億総活躍社会」の実現に向けた最大のチャレンジであり、働く人の視点に立ち、働く方一人ひとりの意志や能力、置かれた事情に応じた多様な働き方の選択を可能とするための改革です。

2017年3月、内閣総理大臣を議長とする「働き方改革実現会議」において、「働き方改革実行計画」が取りまとめられました。

本実行計画には、同一労働同一賃金の実現や、長時間労働の是正などが盛り込まれ、本実行計画を受けて、罰則付きの時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金の実現などを主な柱とする「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が2018年6月に成立し、同年7月に公布されました。

引き続き「働き方改革実行計画」の施策について、10年先を見据えたロードマップに沿って、着実に取組を進めていきます。

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3期教育振興基本計画」（2018年6月15日閣議決定）等において、キャリア教育の推進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】

学校と地域・社会や産業界等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等と企業・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（2019年度は、2020年1月15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、地元で就職し地域を担う人材の育成を図っています。

③「学校と地域でつくる学びの未来」の運営【新規】

2019年4月に開設した文部科学省が運営するホームページ「学校と地域でつくる学びの未来」において、学校と地域との連携・協働の推進に向けた取組を行っています。その一つとして、企業・団体・大学等が実社会での経験や強みを活かし、キャリア教育等さまざまな教育プログラムの情報の提供も行っていきます。

詳細は…

<https://manabi-mirai.mext.go.jp/index.html>

(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、子どもたち一人ひとりの発達の状況を的確に把握し、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度の育成を通じ、勤労観・職業観等の価値観を自ら形成・確立できる子ども・若者を育成するため、子どもたちの発達段階に応じて、学校の教育活動全体を通じた体系的なキャリア教育を推進しています。また、一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育である職業教育を推進しています。

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

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

詳細は…

「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【継続】

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、全国の小・中学校等への普及を図るため、事業を展開しています。

③「キャリア・パスポート」の導入・活用促進【継続】

2020年4月より順次実施する新学習指導要領では、キャリア教育の要となる特別活動において、児童生徒が活動を記録し蓄積する教材等を活用することとして

います。そのためのポートフォリオ的な教材「キャリア・パスポート」の例示資料等を文部科学省において作成し、2019年3月に全都道府県教育委員会等に周知するなど、キャリア・パスポートの導入・活用のための取組を行っています。

④スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール【継続】

社会の変化や産業の動向等に対応した、高度な知識・技能を身に付け、社会の第一線で活躍できる専門的職業人を育成するため、先進的な卓越した取組を行う専門高校を「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール（SPH）」に指定し、実践研究を行っています。

⑤次世代のライフプランニング教育推進事業【新規】

次世代を担う若者が、固定的な性別役割分担意識にとらわれず主体的に多様な進路を選択することができるよう、学校教育段階から男女共同参画意識の醸成を図るため、学校で活用できるライフプランニング教育プログラム（高校生・大学生対象）や、教員研修プログラムを開発しています。

⑥高等教育段階における推進【継続】

2015年12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」に基づいて、引き続き、大学等におけるインターンシップを推進していきます。

また、2018年2月に教育的効果の高いインターンシップの裾野拡大のための「届出制度」を創設するとともに、その中から他の大学等や企業に普及するのに相応しいモデルとなり得るグッドプラクティスを発信する「表彰制度」を2018年12月に開始しました。（2018年度実績 最優秀賞1件、選考委員会特別賞1件、優秀賞6件）

⑦専修学校による地域産業中核人材養成事業【継続】

実践的な職業教育を行う専修学校の人材養成機能の充実・強化を図るため、分野に応じた中長期的な人材育成に向けた協議体制の構築等を進めるとともに、これからの時代に対応した教育プログラム等の開発や効果的な産学連携教育の実施のためのガイドラインの作成等を進めています。

2019年度採択実績 61件

(3) 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等や有識者と行い、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。

2019年11月現在、約349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>

(4) 労働関係法令の周知【継続】(厚生労働省)

①ハンドブック・e-ラーニングの作成及び講師派遣

労働法に関する基本的な知識を分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：2019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」を作成しています（最新更新：2019年4月）。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。

「知って役立つ労働法」



詳細は…

https://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」



詳細は…

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

また、スマートフォンやタブレットを使ってウェブ上で労働関係法令の基礎をまんがで気軽に学ぶことができるe-ラーニング「e-ラーニングでチェック！今日から使える労働法～Let's study labor law～」を2017年2月から開設しています。

詳細は…

<https://laborlaw.mhlw.go.jp/>



加えて、都道府県労働局は、自ら管内の大学等に協力の用意があることを申し入れるとともに、要請がなされた場合には、大学等が主催する労働関係法令のセミナー等に幹部職員等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。

さらに、高校生や大学生等、若い労働者などが様々な機会に労働関係法令等に関する知識を学べるよう、教職員や地方公共団体の担当者等が講義やセミナーで使用できる資料（高校向け、大学等向け、若い労働者等向け）を作成し配布するとともに、同資料の活用に向けたセミナーを全国で開催しています。

「『働くこと』と『労働法』～大学・短大・高専・専門学校生等に教えるための手引き～」



詳細は…

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/daigakumukeshiryuu/index.html>

※2018年度においては、延べ400校に対して延べ592回の講義を行い、延べ約5万7,000人が参加しています。さらに、「大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナー」や労働問題に関する有識者及び過労死された方のご遺族を講師として派遣する事

業を委託事業として実施し、大学・高校等で労働関係法令等の周知啓発を行っています。

②労働契約等解説セミナーの開催

労働者や事業主、人事労務担当者等を対象に、労使をつなぐルールである「労働契約」について基本的なことをわかりやすく解説し、労働契約法を中心とした労働関係法令への理解を深めることを目的として、全国47都道府県において、セミナーを開催しています。同セミナーでは、労働関係法令の基礎、無期転換ルールについての解説に加え、副業・兼業の促進についての周知・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分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…

「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」

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



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）の試行雇用を行う「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、常用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、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。

2018年度においても、引き続き新卒者・フリーター等の正社員就職を推進することにより、新卒者・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…

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000132151.html>

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）

2018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18.8万人の正社員就職が実現しました。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24.6万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

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・政令指定都市・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…

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

2018年度実績 相談件数 75,918件
就職件数 4,2227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年度より実施しています。

詳細は…

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

2018年度実績 支給件数 7,990件
就職件数 2,106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。

2018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： 116,700人
就職者数： 77,866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【継続】〔厚生労働省〕

がん、肝炎、糖尿病等の疾病により、通院や経過観察など長期にわたる療養を続けながら就職を希望する方に対する就職支援事業を実施しています（2013年～）。具体的な取組として

- ・ハローワークに専門相談員（就職支援ナビゲーター）を配置し、個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介を実施。
- ・その他ハローワークだけでなく、がん診療連携拠点病院等の院内でも就労相談に応じられるよう、病院への出張相談を実施。医師や看護師、MSWとハローワークの専門相談員が情報を共有しながら、患者の希望に合わせた職業相談・職業紹介を実施。

詳細は…

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000065173.html>

(2) 疾病を抱える労働者に対する就労継続支援【継続】〔厚生労働省〕

病気を治療しながら働く方は、労働人口の3人に1人と多数を占めており、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、疾病をもつ労働者の治療と仕事の両立のための支援が課題となっています。

厚生労働省では、2016年2月策定（2019年3月改訂）の「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の普及、企業・医療機関連携マニュアルの作成、両立支援コーディネーターの養成等により、主治医、会社・産業医と、患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型サポート体制を構築するなど、両立支援の導入・拡充に向けて一般国民を含めた周知・啓発等を進めています。

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、周知用ポスター・リーフレット、休暇導入事例集の作成等により、普及を図っています。

【参考】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

詳細は…

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

(3) 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、がんになっても自分らしく生き活きと働き、安心して暮らせる社会の構築が重要となっており、がん患者等の離職防止や再就職のための就労支援を充実させていくことが求められています。このため、厚生労働省では、2018年3月に策定した第3期のがん対策推進基本計画においても、「がんの予防」、「がん医療の充実」とともに「がんとの共生」を柱の一つとして位置づけ、がん患者等の就労を含めた社会的な問題について取り組むこととしています。がん患者等に対する個々の事情に応じた就労支援を行うため、2017年度に「治療と仕事両立プ

ラン」を開発し、がん診療連携拠点病院において、そのプランを活用した就労支援を行う「がん患者の仕事と治療の両立支援モデル事業」を2018年度より実施しています。今後取組を拡大し、がん患者等に対する就労支援の体制整備を進めていきます。

【参考】働き方改革実行計画

詳細は… <http://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf>

がん対策推進基本計画

詳細は… <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000183313.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) 労働時間法制の見直し〔厚生労働省、内閣官房〕

2016年6月2日に閣議決定されたニッポン一億総活躍プランに「36協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する」と盛り込まれたことを受け、時間外労働の上限規制を含む働き方改革について、総理を議長とする「働き方改革実現会議」において議論がなされ、2017年3月28日に「働き方改革実行計画」が取りまとめられました。

同実行計画で、「本実行計画を前提にスピード感を持って審議を行い、政府は関係法律案を早期に国会に提出すること」とされたことを踏まえ、労働政策審議会で議論が行われました。

労働政策審議会での議論の結果を踏まえ、時間外労働に罰則付きの上限（原則1か月45時間、年360時間）を設けること、使用者に年5日の年次有給休暇の確実な取得を義務付けること等を内容とする「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」を2017年9月8日付けで労働政策審議会上に諮問し、同年9月15日に「おおむね妥当」との答申が行われました。その後、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案を第196回通常国会に提出しました。同法案は2018年6月29日に成立し、同年7月6日に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が公布され、年5日の年次有給休暇の確実な取得と、大企業における時間外労働の上限規制については2019年4月から施行されました。

中小企業においては、時間外労働の上限規制が2020年4月に施行されるため、制度改正に関する丁

寧な周知に加え、生産性向上に取り組む中小企業に対する支援、「働き方改革推進支援センター」における相談事業、各種支援策についてのきめ細かい全国的な周知広報等を行っています。

(2) 長時間労働是正のための取組【継続】 〔厚生労働省、内閣府〕

① 過労死等防止対策の推進

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」は、「過労死等防止対策推進法」（平成26年法律第100号）に基づき、2015年7月に初めて策定しましたが、3年間の大綱に基づく対策の推進状況等を踏まえて、労働行政機関等が関係法令等に基づき重点的に取り組む対策を新たに項立てするとともに、勤務間インターバル制度の周知や導入に関する数値目標を新たに設定するなど、過労死等防止対策を充実させるための変更を行いました（2018年7月24日閣議決定）。

また、同法に基づき、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「令和元年版過労死等防止対策白書」を2019年10月1日に閣議決定し、国会に報告しました。

「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、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、全国48会場で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、企業が社員の働き方・休み方の改善に向けて自主的に取組状況を分析・評価できるよう働き方・休み方改善ポータルサイトを運営しています。同サイトでは「働き方・休み方改善指標」による自己診断ツールと、診断結果に基づいた対策及び関連する企業の取組事例を掲載し、情報発信を行っています。さらに、10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季、年末年始及びゴールデンウィーク）に、集中的な広報を都道府県、全国の労使団体に行いました。また、地域において、関係労使、地方公共団体等が協働し、地域のお祭り等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得を働きかけました。

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、地域の实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關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

「ニッポン一億総活躍プラン」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、

- ・2016年4月から月80時間超の残業をしていると考えられる全ての事業場に対し監督指導を実施
- ・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」を新たに任命しました。2017年4月には厚生労働省本省に「過重労働特別対策室」を設置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日に第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」や、2017年3月28日に働き方改革実現会議で決定された「働き方改革実行計画」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いきます。

(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病気休暇、裁判員休暇、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を行っています。

詳細は…

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

(4) 「ポジティブ・オフ」運動の促進【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2011年7月から実施しています。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、980を超える企業・団体が賛同しています。

〔「ポジティブ・オフ」ロゴマーク〕

POSITIVE OFF

(5) 「キッズウィーク」の推進【新規】〔観光庁、内閣官房〕

観光庁では、地域ごとに学校の夏休みや冬休みなどの長期休業日の一部を他の日に移して休業日を分散化し、子どもの休みに合わせて大人も有給休暇をとる

〔「キッズウィーク」ロゴマーク〕



ことで、大人と子どもが一緒にまとまった休日を過ごす機会を創出しやすくするため「キッズウィーク」の取組を推進しています。本取組は、休み方改革の一環として、内閣官房が中心となり、観光庁等の関係府省庁も連携して、2018年から始めた取組であり、観光庁

では、この取組を活用して家族旅行のさらなる促進を図るため、2019年5月に「キッズウィーク」ロゴマークを選定し、旅行業界等と連携して新たな旅行商品・宿泊商品の造成に取り組んでいます。

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) 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.43参照

(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、雇均部（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…

<https://www.bosei-navi.mhlw.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.47参照

(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.48参照

(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、2019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等の集中的な周知活動を行いました。

詳細は…

<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。

○ 「テレワーク・デイ（ズ）」の実施

2017年から、関係府省・団体と協力し、2020年東京オリンピック競技大会の開会式に当たる7月24日を「テレワーク・デイ」として、全国で一斉にテレワークを実施する国民運動を展開しています。2018年には規模を拡大して、7月23日から27日までを「テレワーク・デイズ」とし、3年目となった2019年には、7月22日から9月6日までの期間を設定してテレワーク実施を呼びかけた結果、合計2,887団体、約68万人が参加しました（2017年の「テレワーク・デイ」には約950団体、6.3万人が、2018年の「テレワーク・デイズ」には1,682団体、約30.2万人が参加）。

詳細は…

<https://teleworkdays.jp/>

○ 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、テレワークの導入を希望する企業を対象に、主にICT面の助言を行う専門家の派遣や、全国各地（2019年度は全国13か所）

でのテレワークに関するセミナーを開催しています。

○テレワークセキュリティガイドラインの公表

最近の社会や技術の変化、新たなセキュリティ上の脅威等を踏まえ、テレワーク時に注意すべきセキュリティ対策のポイントをガイドラインとしてホームページで公開しています（現在は第4版）。

○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先進的に実施している企業を公表するとともに、2016年から「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、適正な労務管理下での良質な雇用型テレワークの普及促進や自営型テレワークの良好な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。

○雇用型テレワークの労務管理に関するガイドラインの刷新・周知啓発

2017年3月に取りまとめられた「働き方改革実行計画」を踏まえ、企業等に雇用される労働者が行ういわゆる雇用型テレワークについては、2018年2月に、「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」を刷新し、長時間労働を招かないよう労働時間管理の仕方などを整理し、在宅勤務以外の形態（モバイル勤務、サテライトオフィス勤務）にも対応した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を策定しました。刷新後のガイドラインについて、一層の活用を図るため、周知啓発を実施しています。

○「テレワーク相談センター」等による相談、訪問コンサルティングの実施

雇用型テレワーク導入・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、テレワーク相談センターを設置し、相談対応を行うほか、雇用型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。

また、2017年7月に、国家戦略特別区域制度を活用し、東京都と連携して開設した「東京テレワーク推進センター」においても、雇用型テレワークによる働き方改革を進める企業の相談対応等の支援を行っています。

○「テレワークセミナー」等を通じた周知・啓発

企業の労務管理者を対象にしたセミナーや、労働者向けのイベントを全国で開催し、雇用型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を行っています。企業向けのセミナーについては、2014年度から総務省と連携し、情報通信技術等に関するセミナーとあわせて実施しています。

○「時間外労働等改善助成金（テレワークコース）」

在宅又はサテライトオフィスにおいて就業する雇用型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）

○表彰等を通じたテレワークの取組の発信

2015年度から、雇用型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」を実施し、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。

また、2017年度から、雇用型テレワークの取組を行う企業等を取材し、ホームページでその取組内容を周知しています。

○サテライトオフィスを活用したモデル事業

2017年度から、首都圏・中京圏・近畿圏の通勤エリアにサテライトオフィスを設置し、子育て等を行う労働者に利用いただくことで、有効な利用方法を検証するモデル事業を実施しています。

○自営型テレワークのガイドライン

2017年3月に取りまとめられた「働き方改革実行計画」を踏まえ、請負等により自宅等で働くいわゆる自営型テレワークについて、2018年2月に「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を刷新し、クラウドソーシング事業者を含めた仲介事業者も適用対象に加えるとともに、関係者が守るべき事項を改めて整理した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」を策定しました。

○自営型テレワークの周知・啓発等の実施

自営型テレ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、自営型テレワークを始めようとしている方及び始めたばかりの方向けのe-ラーニングやよくある質問等、発注企業や自営型テレワーカーに役立つ情報の提供を行うとともに、セミナーの開催や相談対応を行っています。

詳細は…

<https://homeworkers.mhlw.go.jp/>

さらに、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知徹底のため、インターネット上にある募集情報などをモニタリングし、当該ガイドラインに沿った取組となっていない場合にアドバイス等を行っています。

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：宇治則孝一般社団法人日本テレワーク協会名誉会長）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。

昨年に引き続き、テレワーク国民運動であるテレワーク・デイズを展開し、関係省庁や経済団体、企業等と連携してテレワークの普及を促進しました。

また、地方創生に寄与すると期待されているワーケーションについても、関係省庁と連携し、民間企業や地方公共団体等が推進する取組（ワーケーション全国自治体協議会等）の普及促進に努めています。



(6) 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。

なお、同一企業内における正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、「働き方改革関連法」によりパートタイム労働法が改正されました。パートタイム労働者だけでなく有期雇用労働者も法の対象に含まれることになり、改正後のパートタイム・有期雇用労働法は2020年4月に施行されます（中小企業における適用は、2021年4月）。

同法の施行に向け、全国の「働き方改革推進支援センター」における相談支援の他、事業主が何から着手すべきかを解説する「取組手順書」の周知、改正法に対応するための業界別の「点検・検討マニュアル」の普及、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進、「キャリアアップ助成金」を通じた非正規雇用労働者の待遇改善などの取組を通じて、企業への周知、支援に取り組んでいます。

さらに、短時間正社員制度の導入を促進するため、導入支援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・啓発を図るとともに、制度を導入した事

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とを図る。

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6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「短時間労働者の待遇の原則」を規定（第8条）
- 正社員と同視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）
※「正社員と同視すべきパートタイム労働者」：職務内容及び人材活用の仕組みが正社員と同じ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18条第1項）
- 報告拒否・虚偽報告に対する過料の創設（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）

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要（抜粋） 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 （パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正）

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正（「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」））
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 令和2年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は令和3年4月1日）

業主に対して助成金を支給しています。

詳細は…

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

（7）多様で安心できる働き方の導入促進【継続】〔厚生労働省〕

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、「勤務地や職務等を限定した『多様な正社員』の普及・拡大」を促進しています。2019年度においては、「多様な正社員」の導入事例を収集し、ホームページで周知・啓発を図るとともに、シンポジウムの開催により、社会的気運の醸成を図る等を実施しています。

詳細は…

<https://tayou-jinkatsu.mhlw.go.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【継続】〔厚生労働省〕

2018年度においては全国199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。

2019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…

<https://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等の就職相談、就業斡旋等の再就業支援等を行います。

実績（2018年度）	求人	670件
	求職	462名
	就業	204件

【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・相談窓口の設置や、復職のための研修受入れ医療機関の紹介、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。

2016年度 相談窓口設置都道府県数：44都道府県

（3）女性の職業キャリアの継続が可能な環境の整備【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月より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の着実な施行

男女雇用機会均等法に沿った男女均等取扱いや妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント対策、妊娠、出産等に関するハラスメント対策が徹底されるよう企業に対する周知や積極的な報告徴収・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。

②女性の活躍推進に向けた取組

○女性活躍推進法の施行

女性の活躍を一層推進するために、2026年3月までの時限立法として女性活躍推進法が施行されています。同法により、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、周知、公表、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。

加えて、女性の職業生活における活躍を推進する取組をさらに加速し、また、その能力を十分に発揮できる職場環境を整備するため、2018年12月の労働政策審議会の建議を踏まえ、2019年5月に一般事業主行動計画の策定・情報公表義務の対象事業主を、常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主に拡大すること等を内容とする女性活躍推進法等の一部改正法が

成立しました（2020年6月1日一部施行、対象企業の拡大については2022年4月1日施行）。

○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が優良な事業主に対する3段階の認定制度（3段階目が最高位）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「えるぼし」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、改正法により創設された、女性活躍が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）を含む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「えるぼし」認定マーク



○女性の活躍状況の開示促進

厚生労働省では、女性活躍推進法により定めている自社の女性活躍に関する情報公表先として、「女性の活躍・両立支援総合サイト」内に「女性の活躍推進企業データベース」を設け、事業主に対し、当データベースの活用促進を図っています。

また、就職活動中の学生など求職者が利用しやすいよう、当データベースについて、スマートフォン版も運用しています。

詳細は…

<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



○両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、数値目標の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した中小企業事業主に対する助成金制度を実施しています。

詳細は…

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

(4) 男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援【継続】〔文部科学省〕

2017年度より、大学等、地方公共団体及び男女共同参画センター等の関係機関が連携し、子育て等により離職した女性の学びと再就職・社会参画支援を地域の中で一体的に行う仕組みづくりに関するモデルを構築するため、実証事業を行っています。また、取組の普及啓発を図るための研究協議会を開催し、女性の学びを通じた社会参画を推進しています。

(5) 女性研究者の活躍の促進【継続】〔文部科学省〕

研究と出産・育児等のライフイベントとの両立や女性研究者の研究力向上を通じたリーダーの育成を一体的に促進するダイバーシティ実現に向けた大学等の取組を支援しています。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。

(6) 出産・育児による研究中断からの復帰支援【継続】〔文部科学省〕

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。

(7) なでしこ銘柄/準なでしこ【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により、そうした企業に対する投資家の関心を一層高め、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。

2019年度は、予め業種毎に設定した選定枠に該当する上位企業に加え、各業種1位企業とのスコア差が肉迫しており、かつ全体順位が上位である企業を「なでしこ銘柄」として選定します。また、女性取締役登用の更なる促進を図るため、女性取締役が複数名いる場合により高く評価をするとともに、ガバナンスに係る評価の重点化として、当該項目のスコアリング配点を前年度の2倍としました。

2020年3月には2019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.html>

〔なでしこ銘柄〕ロゴマーク〕



(8) 新・ダイバーシティ経営企業100選/100選プライム【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に、2012年度から「新・ダイバーシティ経営企業100選」を実施してきました。

2019年度は重点テーマとして、①経営層への多様な人材の登用、②キャリアの多様性の推進、③マネジメントの在り方の改革、④外国人・シニア・チャレンジの活躍の4テーマを設定し、「新・ダイバーシティ経営企業100選」を実施しています。

加えて、2017年度からは、ダイバーシティ経営をより中期的に企業価値を生み出し続ける取組としてステップアップするべく、「ダイバーシティ2.0」(*)に取り組み企業を選定する「100選プライム」も実施しています。

2020年3月には2019年度の表彰式を開催予定です。

※2016年8月に、「競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ2.0）の在り方に関する検討会」を開催。2017年3月に、その議論の取りまとめとして、報告書及び「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」を公表。

〔「新・ダイバーシティ経営企業100選/100選プライム」ロゴマーク〕



詳細は…

https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20180608001_3.pdf

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyos100sen/index.html>

(9) 女性や高齢者の起業支援【継続】(経済産業省)

①女性起業家等支援ネットワーク事業

女性の起業を支援するため、地域の金融機関や産業・創業支援機関等を中心とした女性起業家等支援ネットワークを全国10か所で形成しました。

また、各地域において、潜在起業希望者等に向けた起業の普及に関するイベントを開催するとともに、起業を志すあらゆる段階にいる女性や、事業成長に課題を抱える創業間もない女性起業家を確実にフォローできる体制をネットワーク内に構築し、既存の起業家支援施策への橋渡し等、女性のニーズに応じたきめ細かな支援を実施します。

②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、誰でも簡単に国・地方公共団体の補助金などの支援施策情報を「支援情報ヘッドライン」で検索できる他、時間や場所にとらわれずに自由に専門家・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… <https://www.mirasapo.jp/>

③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(35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月に制度創設。2018年度は、24,851件、1,285億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/02_zyoseikigyouka_m_t.html

詳細は… 国民生活事業
https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/02_zyoseikigyouka_m.html

④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月に制度創設。2018年度は、35,843件、1,411億円の融資を実施しました。

詳細は… https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/04_shinsenogyo_m.html

⑤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、若者又は高齢者が経営者の場合は金利を優遇します。

2018年度は、568件、23億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>

詳細は… 国民生活事業
https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/05_recchallenge_m.html

3. 高齢者等の再就職や就業継続の支援等

(1) 高齢社会対策大綱の推進【継続】(内閣府)

2018年2月16日、高齢社会対策大綱を閣議決定しました。大綱では、3つの基本的考え方(①全ての年代の人々が希望に応じて意欲・能力をいかして活躍できるエイジレス社会の構築、②高齢期の暮らしを具体的に描ける地域コミュニティづくり、③高齢社会対策における技術革新の成果の活用)の下、6分野における施策を推進するとしています。その中の「就業・所得」の分野では高齢者も含めた全ての労働者のワーク・ライフ・バランスの実現、「健康・福祉」の分野では仕事と介護を両立することができる雇用・就業環境の整備等を図ることとしています。

(2) 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、65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げ、高齢者の雇用管理制度の整備等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「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/0000139692.html>

また、2016年度から主要なハローワークに高齢者専用の「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。2019年度は240か所に設置しています。

詳細は… <https://www.mhlw.go.jp/content/000369024.pdf>

さらに、高齢者の雇用を支援するため、公共職業安定機関との連携の下、就職を希望する55歳以上の者を対象に、職業相談、技能講習の実施、職場見学、就職面接会等を一体的に実施する「高齢者スキルアップ・就職促進事業」を実施しています。

(3) 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年度に、地方公共団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、2019年度4月時点で44地域にて実施しています。

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（2019年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,299団体、会員数は約71万人）。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、2019年4月現在で422地域が指定を受けています。

(4) 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。2018年度は「高齢者の住宅と生活環境に関する調査」、2019年度は「高齢者の経済生活に関する調査」を実施しました。

詳細は…

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

(5) 新・ダイバーシティ経営企業100選【継続】〔経済産業省〕

(再掲) p.69参照

(6) 女性や高齢者の起業支援【継続】〔経済産業省〕

(再掲) p.70参照

(7) 疾病を抱える労働者に対する就労継続に向けた支援【継続】〔厚生労働省〕

(再掲) p.61参照

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〕

(再掲) p.47参照

(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 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年度より実施しています。

2019年度は、2018年度に引き続き、子育て世代の男性の家事・育児等の中で、特に料理への参画促進を目的とした「“おとう飯”始めよう」キャンペーンを実施し、料理機会とレシピの提案やイベントを開催しました。同キャンペーンの認知、理解の促進を図り、料理に対するハードルを下げることで、料理を通じた家事への参画を促進し、男性の家事・育児への参加時間を拡大する取組を実施しています。

詳細は…

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

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) 「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」を着実に実施しています。

また、2016年4月からは、子ども・子育て支援法の改正により、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（企業主導型保育事業）等を創設しました。これにより、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。

さらに、少子化という国難に正面から取り組むため、子どもたち、子育て世代に大胆に政策資源を投入し、社会保障制度を全世代型へと変えていくという考え方にに基づき、2019年通常国会において子ども・子育て支援法の改正を行い、同年10月から、3歳から5歳までの子ども及び0歳から2歳までの住民税非課税世帯の子どもについての幼稚園、保育園、認定こども園等の費用を無償化しています。

詳細は…

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

(2) 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.48参照

(3) 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〕

待機児童の解消は政府の最重要課題であり、2013年に策定した「待機児童解消加速化プラン」5か年計画により、2019年4月の待機児童数は、調査開始以来最少となる16,772人まで減少しました。

さらに、2017年6月に公表された「子育て安心プラン」に基づき、2020年度末までに女性就業率8割に対応できる約32万人分の保育の受け皿の確保により、待機児童の解消に取り組み、安心して子育てと仕事を両立できる社会の実現を目指して更なる取組を進めていきます。

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、これまでに約9万人分の保育の受け皿確保に向けて取り組んできたところであり、引き続き更なる活用を図ってまいります。

また、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きましたが、2018年度からは、これに加え、「子育て安心プラン」に基づき、保育を必要とする2歳児を中心とした受入れを推進し、2020年度からは幼稚園における一時預かり事業において、特別な支援を要する子どもの受入れ単価を創設しました。

保育の受け皿拡大に伴い必要となる保育人材の確

保に向けては、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。2017年度補正予算においては、保育士の業務負担軽減を図るため、保育に関する計画・記録や保護者との連絡、子どもの登降園管理等の業務のICT化を行うために必要なシステムの導入費用の一部の補助などを行っています。さらに、2019年度予算において、離職後のブランクが長くなった未就労の保育士が抱く職場復帰への不安を軽減するため、保育所等が当該保育士を試行的に雇用した際に行う研修等に要する費用の一部を補助する事業を新規に実施するなど充実を図っています。

また、保育士等（※）の件費について、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、保育士等の処遇改善を実施しています。

上記に加え、2017年度予算において、「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、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するため、保育士等としての技能・経験を積んだ職員に対する、月額最大4万円の処遇改善を実施しています。2019年4月からは、更に1%（月3,000円相当）の処遇改善を行っており、引き続き、その着実な実施に取り組めます。

さらに、全都道府県で保育士試験を年2回実施、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。

※子ども・子育て支援新制度の下での幼稚園及び認定こども園等の職員に係るものを含む。

(4) 「新・放課後子ども総合プラン」の推進 【継続】〔厚生労働省、文部科学省〕

全ての児童が放課後を安全・安心に過ごし、多様な体験・活動を行うことができるよう、放課後児童クラブと放課後子供教室の両事業の計画的な整備等を推進するため、2018年9月に「新・放課後子ども総合プラン」を策定しました。これを踏まえ、放課後児童クラブについて、2021年度末までに約25万人分（約122万人から約147万人）の受け皿を整備し、待機児童解消を目指しています。その後も女性就業率の上昇に対応できるよう、2023年度末までに計約30万人分（約122万人から約152万人）の受け皿を整備します。また、全ての小学校区で一体型として1万箇所以上で実施することを目指します。加えて、放課後児童クラブの役割を、基本的な生活習慣づけや異年齢児童等との関わりを通して、自主性、社会性を身につけられる場として位置づけ、今後、放課後児童クラブでこうした役割を徹底し、子どもの自主性、社会性等のより一層の向上を図っています。

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。

厚生労働省では、放課後児童クラブの質の向上を図るため、放課後児童支援員の研修や、各放課後児童クラブの評価、情報公開等を進めていくこととしています。

放課後児童クラブの設置状況【2019年5月1日現在】

- ・全国25,881か所（対前年553か所増）
- ・登録児童数1,299,307人（対前年64,941人増）

詳細は…

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

②放課後子供教室

全ての小学生を対象に、地域学校協働活動の一環として、広く地域住民等の参画を得て、放課後や土曜日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【2019年10月現在】

- ・19,260教室
- ※文部科学省の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

詳細は…

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

(5) 家庭教育支援の充実【継続】〔文部科学省〕

核家族化、共働き家庭やひとり親家庭の増加、地域のつながりの希薄化など家庭を取り巻く環境が変化し、子育ての悩み・不安を持つ家庭が増加している中で、全ての保護者が安心して家庭教育を行うことができるよう、地域の多様な人材を活用した家庭教育支援チーム等による、保護者に対する学習機会の提供や相談対応・情報提供など、家庭教育支援に対する取組を推進しています。

詳細は…

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

(6) 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、青少年の自己肯定感をバランスよく育むために、効果的な体験活動を検証しています。

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に図っています。

(7) 少子化社会対策大綱の推進【継続】〔内閣府〕

（再掲） p.45～46参照

(8) 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【2018年度】 47都道府県
対象幼稚園数 4,126園

(9) 子ども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ども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、子どもの生活習慣づくり支援を推進しています。

また、2017年度より、独立行政法人国立青少年教育振興機構と連携協力し、「早寝早起き朝ごはん」国民運動を促進するための「早寝早起き朝ごはん」フォーラム事業を実施するとともに、中学生の基本的な生活習慣の維持・定着・向上を図るため「早寝早起き朝ごはん」推進校事業を実施しています。

(10) 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。）や幼稚園教諭免許状と保育士資格の併有促進支援、園務改善のためのICT化支援等の教育環境整備に要する経費を支援しています。

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.54 ~ 55参照

(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.55参照

(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.55参照

(4) 企業におけるキャリア形成の取組支援【継続】〔厚生労働省〕

(再掲) p.56参照