

第2節 国の取組

国民全体の仕事と生活の調和は、我が国社会を持続可能なものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

（「憲章」（〔関係者が果たすべき役割〕（国）から）

総論

主な取組



1. 社会的気運の醸成

- 社会 (1) 「カエル！ ジャパン」キャンペーンの実施〔内閣府〕
- 社会 (2) 「仕事と生活の調和推進プロジェクト」の実施〔厚生労働省〕
- 社会 (3) 都道府県ごとの「仕事と生活の調和推進会議」の開催〔厚生労働省〕
- 社会 (4) 業種の特性に応じた「仕事と生活の調和推進プラン」の策定支援〔厚生労働省〕
- 社会 (5) 仕事と生活の調和についての相談・助言を行う専門家の養成〔厚生労働省〕
- 社会 (6) 仕事と生活の調和推進宣言都市の奨励〔厚生労働省〕
- 社会 (7) 経営者団体への働きかけ〔内閣府〕
- 社会 (8) 仕事と生活の調和ポータルサイトの構築〔内閣府〕
- 社会 (9) 効率的な働き方に関する事例の収集・提供〔内閣府〕
- 社会 (10) 広報番組の放送・資料の配付、海外への情報発信〔内閣府〕
- 社会 (11) シンポジウム等の開催〔内閣府〕

(1) 「カエル！ ジャパン」キャンペーンの実施

★ 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推進するため、「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。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。

平成20年7月からは、キャンペーン趣旨に賛同する企業・団体・個人等が、ポータルサイト上でのシンボルマークをダウンロードできるシステムを導入し、国民参加型の運動を展開しています。21年4月現在で910件の登録があり、5月には、仕事と生活の調和推進室ホームページに、ワーク・ライフ・バランスへの関心を広めるべく、「カエル！ ジャパン」キャンペーンにご賛同いただいた企業・団体等の名称を公表しました。併せて、身近なところからワーク・ライフ・バランスに取り組むきっかけとしていただくべく、企業・団体の具体的な取組事例を紹介しました。

引き続き、具体的な取組事例の紹介や、様々な施策を通じて、仕事と生活の調和推進の機運の醸成に取り組んでいきます。

〔参考〕「カエル！ ジャパン」キャンペーンのシンボルマーク・キャッチフレーズについて

1. キャッチフレーズ：「ひとつ「働き方」を変えてみよう！」について
「ひとつ」という言葉は、試みに「まずは～してみよう」、「ちょっと～してみよう」という意味と、数字としての「1つ」として、「できることをまず1つ」という意味を持っています。
このスローガンは、国民の皆様が受けとめやすい、「呼びかけの言葉」であると同時に、受け取り手の「呼びかけに応える気持ち」や、「変えてみようと思う本人の内なる声」を表現しています。
2. シンボルマークキャラクター：「カエル」について
【変える＝かえる！】
現状を「変える」というちょっと勇気があることを、「カエル！」と称して、誰もが知っているカエルのキャラクターに託し、「愛嬌」をもって呼びかけていきます。
言葉の洒落は、難題にもユーモアを持って明るく、くじけず臨もうという思いであり、ホップ・ステップ・ジャンプと跳躍するその力にもあやかります。



詳細は...

http://www8.cao.go.jp/wlb/change_jpn/index.html

(2) 「仕事と生活の調和推進プロジェクト」の実施

- ★ 社会的影響力のある企業10社の協力を得て、その取組状況や成果について、事業主をはじめ国民全体に広くPRすることを通じ、“仕事と生活の調和”実現に向けた社会的気運の醸成を図っています。



平成20年度

- ・ 平成20年7月、参画企業各社の経営トップから“仕事と生活の調和”実現に向けた決意表明、同年度に取り組む重点実施事項等を内容とする「トップ宣言」を発表
- ・ 平成21年3月、各社の21年度以降の取組事項や達成目標等を盛り込んだ「アクションプログラム」と、上記重点実施事項の取組結果等を発表

平成21年度以降

- ・ 参画企業においては、「アクションプログラム」に沿って“仕事と生活の調和”の実現に向けた取組を推進。
- ・ 厚生労働省においては、これら参画企業の取組状況等について、様々な手法で、事業主をはじめとする国民全体に広くPRを行うこととしています。

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/sigoto-seikatu/index.html>

仕事と生活の調和推進プロジェクト

検索

(3) 都道府県ごとの「仕事と生活の調和推進会議」の開催

- ★ 地域における仕事と生活の調和の実現についての理解と関係者相互の合意形成の促進を図るため、都道府県ごとに、労使をはじめ、地方公共団体、学識経験者等の代表者による「仕事と生活の調和推進会議」を開催し、地域の特性を踏まえた提言の策定・公表、先進的な取組を行う企業の好事例の収集・情報提供等を行っています。

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/chihou-torikumi/index.html>

(4) 業種の特性に応じた「仕事と生活の調和推進プラン」の策定支援

- ★ 労働時間等の実態は業種によって様々であり、業種の特性に応じた対策が必要であることから、業界の特性を踏まえた「仕事と生活の調和推進プラン」を策定し、業界を挙げてその推進を図ります。

(5) 仕事と生活の調和についての相談・助言を行う専門家の養成

- ★ 民間における様々な取組を踏まえ、仕事と生活の調和に取り組む企業に対する相談・助言を行う専門家(仕事と生活の調和推進アドバイザー(仮称))の養成を支援します。

養成対象としては、社会保険労務士、中小企業診断士、コンサルティング・人事労務の実務経験者等を想定。

5年間で5,000人程度の養成を目指す。

(6) 仕事と生活の調和推進宣言都市の奨励

- ★ 地域における仕事と生活の調和に係る社会的気運の醸成を図るため、仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組もうとする意欲のある自治体を指定し、当該自治体における「仕事と生活の調和推進宣言」の策定援助や当該宣言及び取組を全国的にPRします。

(7) 経営者団体への働きかけ

- ★ 「職場を変えよう！キャラバン」として、経営者団体への働きかけを行ったほか、先進的な取組を行う企業等を訪問し、聴取した好事例を社会に向けて広く発信しています。

(8) 仕事と生活の調和ポータルサイトの構築

- ★ 平成19年12月に仕事と生活の調和ポータルサイトを設けました。サイトには、ワーク・ライフ・バランス先進企業の紹介やインターネット調査結果、「カエル！ ジャパン」キャンペーンなど、仕事と生活の調和に関する様々な情報が盛り込まれています。
平成21年度にはサイトをリニューアルし、仕事と生活の調和に関する文献・論文・統計・調査のリストの掲載や地域の取組紹介など、情報の充実を図るとともに、タイムリーな情報を発信していく予定です。

詳細は... <http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html>

(9) 効率的な働き方に関する事例等の収集及び提供

- ★ 平成21年度において、「めりはりワーク プロジェクト」(仮称)として、仕事と生活の調和を目指し、業務の効率化など仕事の仕方を見直した事例などを収集し、効果的に提供していきます。

(10) 広報番組の放送・資料の配付、海外への情報発信

- ★ 仕事と生活の調和をテーマに政府広報番組を放送したほか、政府広報誌「Cabi!ネット」(第11号)や各スポーツ紙に「カエル！ ジャパン」のPRを掲載しています。

〔参考〕放映したテレビ番組について

過去に放映したテレビ番組のうち、以下のものについては、政府インターネットTVで視聴可能です。

- ・「仕事と生活の調和 ワーク・ライフ・バランス」(峰竜太のナッ得！ニッポン)
- ・「ひとつ「働き方」を変えてみよう！
- ・「働き方を変えてみませんか？」(Just Japan プラス)

政府インターネットTV:
<http://nettv.gov-online.go.jp/>

仕事と生活の調和に関するパンフレットを作成し、セミナー・シンポジウム・講演会等において配布。その他、音声広報CDなど視覚障害者向けの資料についても配布しています。

今後も、仕事と生活の調和に対する理解の深化と取組の促進に資する資料を作成するとともに、効果的に提供していきます。

また、G8労働大臣会合への上川担当大臣(当時)の出席やEUフォーラムへの参加(慶應義塾大学樋口教授)など、海外へ情報発信するほか、国内で開催される勉強会や講演会等に講師を派遣しています。

詳細は... 仕事と生活の調和 パンフレット
<http://www8.cao.go.jp/wlb/event/pamph.html>

(11) シンポジウム等の実施

★ 官民一体子育て支援推進運動事業

企業経営者や働く人たちを含む社会全体の意識改革を図り、働き方の見直しや仕事と家庭・子育ての両立を促進するため、平成20年度では、全国6か所でシンポジウムを開催しました。

★ 少子化対策に関する国際連携推進事業

各国の政策担当者との意見交換を通じて、経験や知恵を共有し、我が国の少子化対策の立案・実施の実務面に活用するため、平成20年度にはアメリカ、イタリア、シンガポール政府の家族政策担当者等を招聘し、我が国の政策担当者との意見交換、国民を対象とした国際シンポジウムを開催しました。

★ 家族・地域の絆再生国民運動事業

家族・地域の絆を再生するための国民的な運動として、シンポジウムや作品コンクールを開催し、家族の大切さへの理解や父親の子育て参加の促進などを呼びかけています。

★ 男女共同参画の加速に資するためのシンポジウム等の実施

平成20年度においては、男女共同参画推進連携会議構成団体や地域版男女共同参画連携会議との共催で、3団体6府県において全12回のシンポジウムを開催しました。

平成21年度においては、男女共同参画の加速に資するため、女性の参画拡大、仕事と生活の調和の推進、子育て支援などのセミナー等を各地で開催する予定です。

★ アドバイザーの派遣

地方公共団体等の求めに応じ、地域における男女共同参画を推進するためのアドバイザー派遣を実施する予定です。

主な取組



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

- 企業** (1) 次世代育成支援に向けた取組の一層の促進 (厚生労働省)
- 国民** (2) 育児・介護休業制度の見直し (厚生労働省)
- 社会** (3) 女性の参画加速プログラムの策定 (内閣府)

(1) 次世代育成支援の取組の一層の促進

次世代育成支援対策推進法では、常時雇用する労働者が301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を策定し、その旨を厚生労働大臣に届け出ることが、義務付けられています。

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/jisedai.html>

★〔くるみんマーク〕

適切な一般事業主行動計画を策定・実施し、その目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定を受けた企業は、「くるみんマーク」を、例えば、商品又は役務やその広告、求人のための広告又は文書などに付すことができます。



平成21年3月末現在における、従業員301人以上の企業の届出数は13,462社(届出率99.1%)、努力義務である300人以下企業の届出数は18,137社、平成21年3月末現在の認定企業は652社。

〔次世代育成支援対策推進法の一部改正〕

平成20年12月に、地域や職場における、総合的な次世代育成支援対策を推進するため、児童福祉法等の一部を改正する法律が公布され、次世代育成支援対策推進法の一部が改正されました。

一般事業主行動計画に関する主な改正事項は以下のとおりです。

一般事業主行動計画の策定・届出の義務付け対象の拡大

従業員数301人以上企業から101人以上企業へ拡大
(平成23年4月1日施行)

一般事業主行動計画の公表及び従業員等への周知の義務付け

一般事業主行動計画の策定・届出が義務付けとなっている企業について、当該行動計画の公表及び従業員への周知を義務付け
(平成21年4月1日施行)

★〔中小企業における次世代育成支援対策の推進〕

平成21年度以降、次世代育成支援対策推進センターにおいて、中小企業における一般事業主行動計画の策定、届出を促進するため、講習会、巡回指導を実施する等、相談援助機能を強化することとしています。

センター一覧

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

(2) 育児・介護休業制度の見直し

平成20年7月に、今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会において、報告書が取りまとめられました。

同年12月には、育児期の短時間勤務制度の強化や男性の育児休業取得の促進等、育児・介護休業制度の見直しについて、労働政策審議会において「仕事と家庭の両立支援策の充実について」が建議されました。

この建議に基づき、平成21年6月に、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」が成立しました。

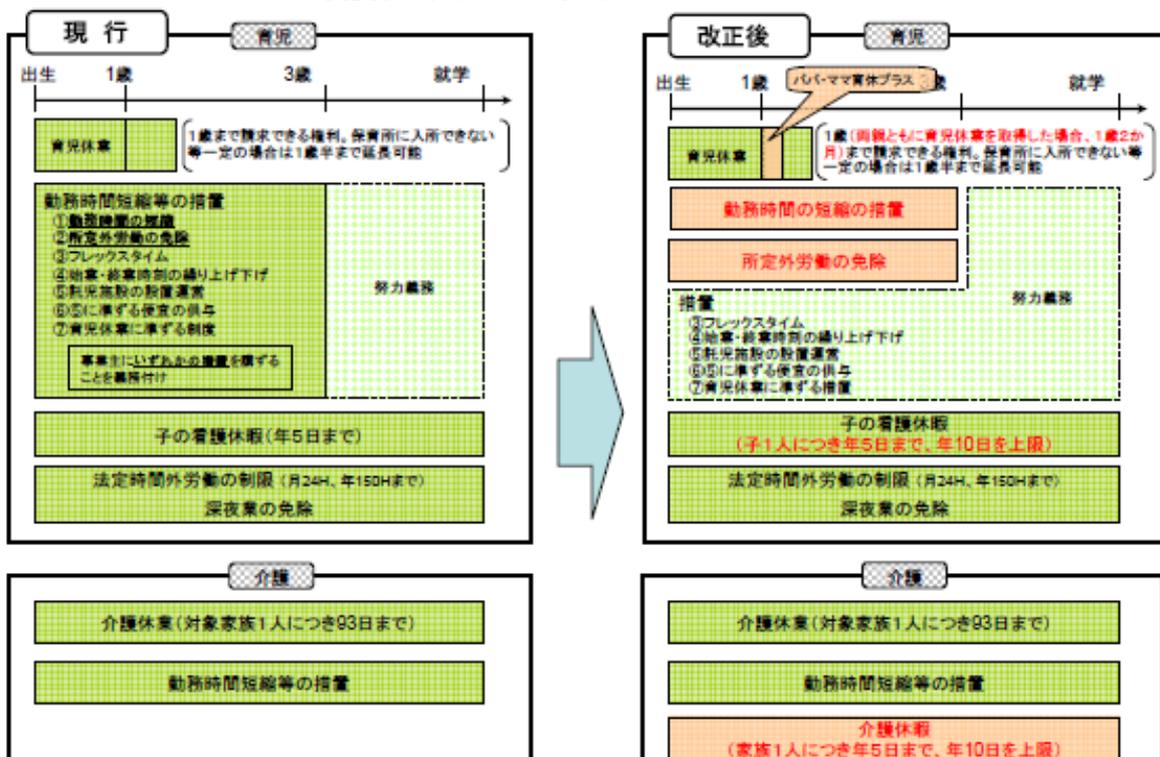
【改正の概要】

- 子育て期間中の働き方の見直し
- 3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日6時間)を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- 子の看護休暇制度を拡充する(小学校就学前の子が、1人であれば年5日(現行どおり)、2人以上であれば年10日)。
- 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(現行1歳)までの間に、1年間育児休業を取得可能とする(パパ・ママ育休プラス)。
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- 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する。
- 仕事と介護の両立支援
- 介護のための短期の休暇制度を創設する(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)。
- 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する。
- 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/171.html>

育児・介護休業制度の見直しについて(イメージ)



(3) 女性の参画加速プログラムの策定

平成20年4月に、男女共同参画推進本部において、女性の参画をあらゆる分野で加速するため、「女性の参画加速プログラム」が決定されました。

本プログラムは、女性の継続就業や参画を妨げる様々な要因の解消や、女性が能力を十分に発揮できるための環境整備等を一層戦略的に進めるため、「仕事と生活の調和の実現」、「女性の能力開発・能力発揮に対する支援の充実」、「意識の改革」の3つを一体的に進めることを施策の基本的方向として打ち出し、関係府省において各種施策を平成22年度末までに実施することとしています。

具体的には、あらゆる分野における女性の参画加速のための各界トップ層への働きかけや女性のエンパワメントを促進するネットワークの構築支援等の基盤整備の充実と、活躍が期待されながら女性の参画が進んでない分野であり、仕事と生活の調和推進が特に求められる医師、研究者、公務員の三分野に焦点を当てた戦略的な取組を行っています。

例えば、大臣自ら先頭に立って、関係団体のトップの皆様へ「仕事と生活の調和、男女共同参画、少子化対策」を一体的に取り組んでいただくよう、その協力を要請しました。また、女性研究者が研究と出産・育児等の両立や、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組み等を構築するモデルとなる優れた取組も支援しています。



<http://www.gender.go.jp/honbu/kettei.html>

女性の参画加速プログラム(概要図)



主な取組



3. 中小企業等の生産性向上などの取組の支援

企業 (1)「中小企業生産性向上プロジェクト」の実施（経済産業省）

(1)「中小企業生産性向上プロジェクト」の実施

★『中小企業生産性向上プロジェクト』では、地域資源活用促進プログラムによる新事業創出支援、下請け適正取引等を推進しています。

その中でも、下請適正取引等の推進により、生産性向上の成果を下請事業者にも波及させることで、中小企業全体の底上げを図っています。

(主な実施事項)

下請代金法の取締強化

公正取引委員会との連携のもと、事業者に対する書面調査を拡大するなど、独禁法・下請代金法による取締強化。

また、親事業者を対象とした講習会や、経営者層を対象とした下請法遵守のためのセミナーを開催し、下請取引の適正化への普及啓発を実施。

下請かけこみ寺の体制強化

下請事業に係る各種相談への対応等を行うため「下請かけこみ寺」を設置。また、下請ガイドラインの普及を図るため、下請ガイドラインの説明会を開催し、普及啓発を実施。

〔参考〕「下請かけこみ寺」事業内容

- 1) 全国の中小企業から寄せられた取引に関する様々な相談等に対して親身になって対応
- 2) 紛争の早期解決に向けて裁判外紛争解決手続(ADR)の実施
- 3) 「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」の普及啓発を通じて、「下請適正取引」の推進

中小企業庁からの委託を受けて財団法人全国中小企業取引振興協会が実施

下請取引の適正化に係る通達の発出

厳しい経済状況の影響が、下請企業に偏らないよう、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。

平成21年度では、ITを活用した財務会計整備、下請適正取引等の推進等の施策を実施していきます。

詳細は...

http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/yosan/071227seisansei_pj.htm

主な取組



4. 仕事と生活の調和の実現に取り組む企業への支援

- 企業 (1) 企業ネットワークの構築〔内閣府〕
- 企業 (2) 業種の特性に応じた「仕事と生活の調和推進プラン」の策定支援〔厚生労働省〕(再掲)
- 企業 (3) 仕事と生活の調和についての相談・助言を行う専門家の養成〔厚生労働省〕(再掲)
- 企業 (4) 労働時間等設定改善に向けた取組の推進〔厚生労働省〕
- 企業 (5) 中小企業ワーク・ライフ・バランス対応経営普及事業〔経済産業省〕

(1) 企業ネットワークの構築

★ 企業等において仕事と生活の調和を推進する者が交流、各企業の取組について情報交換をする場として、仕事と生活の調和担当者交流会を開催しています。

今後、このネットワークにおいて、メールマガジンの発行等を行う予定です。

- (2) 業種の特性に応じた「仕事と生活の調和推進プラン」の策定支援
- (3) 仕事と生活の調和についての相談・助言を行う専門家の養成

再掲

(「第2章第2節 -1. 社会的気運の醸成」参照)

(4) 労働時間等設定改善に向けた取組の推進

★ 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、企業や事業場における労使の自主的取組を促進することにより、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等、労働時間等の設定の改善の促進を図っています。

労働時間等設定改善援助事業

労働時間等の設定改善に積極的に取り組む中小企業集団に対し、専門家による指導、援助を実施する事業

労働時間等設定改善推進助成金

労働時間等の設定改善を団体的取組として行う中小企業団体に対する助成事業

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う(上限500万円)

・出産及び育児等の子育てを担う世代である20代後半から30代の労働時間等の設定改善に取り組んだ場合、上記に上乗せして支給(上限300万円)

職場意識改善助成金

労働時間等の設定の改善に向けた職場意識の改善に積極的に取り組み、成果を挙げた中小企業事業主に対する助成事業

支給額

1年度目50万円

2年度目50万円(ただし、2年度目に顕著な成果を上げた場合には100万円)

(5) 中小企業ワーク・ライフ・バランス対応経営普及事業

☆ 中小企業経営者による仕事と生活の調和に対応した経営マネジメントの導入を支援するため、「中小企業ワーク・ライフ・バランス対応経営マニュアル」を作成するとともに、当該マニュアルの普及啓発用として「リーフレット」を作成しました。

マニュアルでは、経営者・従業員それぞれの視点での現状把握の仕方や、中小企業における仕事と生活の調和対応経営の取組事例の紹介など仕事と生活の調和対応経営を導入する際に役立つ情報を踏まえながら、WLB対応経営の進め方を掲載しています。

詳細は...

<http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/wlb/20fyManual.htm>



「中小企業ワーク・ライフ・バランス対応経営マニュアル」
～ 強い会社になるために ～

主な取組



5. 先進企業の表彰や企業の取組の点検・診断の支援

- 企業** (1) 仕事と生活の調和推進指標診断サービス事業〔厚生労働省〕
- 企業** (2) 均等・両立推進企業表彰(ファミリー・フレンドリー部門)〔厚生労働省〕
- 企業** (3) 両立指標を活用したファミリー・フレンドリー企業に向けた取組の促進〔厚生労働省〕

(1) 仕事と生活の調和推進指標診断サービス事業

- ★ 仕事と生活の調和の実現を図るための取組を実施する上で生ずる労働時間等に係る労務管理上の問題点や阻害要因の現状について診断するとともに、改善の方向性を示す指導を実施しました。

診断件数 全国3,186事業場

(平成20年12月末現在)

(2) 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發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」を実施しました。平成21年度においても、引き続き実施していきます。

〔参考〕平成20年度 受賞企業

厚生労働大臣最優良賞

株式会社ベネッセコーポレーション(東京都)

厚生労働大臣優良賞

ポッシュ株式会社(埼玉県)

シナノケンシ株式会社(長野県)

参天製薬株式会社(大阪府)

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>

(3) 両立指標を活用したファミリー・フレンドリー企業に向けた取組の促進

- ★ 企業における「仕事と家庭の両立のしやすさ」が診断できる両立指標の普及を目指しています。

インターネット上でその進展度を診断できるファミリー・フレンドリー・サイトの活用を進めるなど周知・広報を実施しています。

〔参考〕両立指標

企業自らが自社の仕事と家庭の両立支援策の進展度合いや不足している点を、61問の設問に答えて採点。自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」が客観的に評価できるように構成されている。

評価は、下記の5つのカテゴリーに分類された質問に回答し、得られた得点を加算して行う。

両立支援(休業)

育児や介護のために休業できる制度等

両立支援(勤務時間短縮等)

仕事をしながら育児や介護ができる制度等

利用状況

、の制度の利用状況

環境づくり

制度を利用しやすい環境づくり

人事労務管理

その他の仕事と家庭との両立がしやすい制度等

等

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/shihyou.html>

主な取組



6. 関係法令の周知と法令遵守のための監督指導の強化

企業 (1) 労働契約法の周知〔厚生労働省〕

企業 国民 (2) 「労働時間等見直しガイドライン」の改正及び周知啓発〔厚生労働省〕

企業 (3) 長時間労働抑制のための重点的な監督指導〔厚生労働省〕

(1) 労働契約法の周知

★ 平成20年度において、20年3月に施行された労働契約法を周知し、個別労働関係紛争の未然防止や早期解決を図るため、中小企業事業主を対象とした説明会を実施しました(中小企業労働契約支援事業)。

セミナー参加者数 約15,000人

集団相談会等参加事業所数 約16,000事業所

〔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、平成20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。

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoukeiyaku01/index.html>

(2) 「労働時間等見直しガイドライン」の改正及び周知・啓発

★ 憲章及び行動指針の策定を受け、労働時間等の見直しに関する取組を一層推進するため、平成20年3月に「労働時間等見直しガイドライン」を改正し、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の整備をしましょう。
2. 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備をしましょう
3. 所定外労働の削減をしましょう
4. 労働者各人の健康と生活に配慮をしましょう

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/03/h0324-2.html>

(3) 長時間労働抑制のための重点的な監督指導

★ 長時間労働を抑制するため、事業場に対する自主的な取組を促進するための点検の実施や「時間外・休日労働相談コーナー」の設置等、長時間労働抑制のための重点的な監督指導等を実施しています。

主な取組



7. 自己啓発や能力開発の取組支援

- 国民** (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〔厚生労働省〕
- 国民** (2) 若年者等に対する職業キャリアの支援〔厚生労働省〕
- 国民** (3) 「緊急人材育成・就職支援基金」による職業訓練、再就職、生活への総合的な支援〔厚生労働省〕
- 国民 企業** (4) 職業能力開発支援の拡充・強化〔厚生労働省〕
- 国民** (5) 社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム〔文部科学省〕
- 国民** (6) 実践型学習支援システム構築事業〔文部科学省〕
- 国民** (7) 生涯キャリア形成支援の積極展開〔厚生労働省〕

(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

- ★ 公共職業訓練、職業能力評価制度の整備、キャリアコンサルティング環境の整備、情報インフラの充実等を実施しています。

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/index.html#>

(2) 若年者等に対する職業キャリアの支援

- ★ ジョブ・カード制度、日本版デュアルシステム、地域における若者自立支援ネットワーク整備事業、若者自立塾創出推進事業等を実施しています。

〔参考〕ジョブ・カード制度

フリーターや子育て終了後の女性、母子家庭の母等の職業能力形成機会に恵まれない方に対して、きめ細かなキャリア・コンサルティングを通じた意識啓発や課題の明確化を行った上で、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練の機会を提供し、企業からの評価結果や職務経歴等をジョブ・カードとして取りまとめ、就職活動等に活用することにより、その能力を向上させ、安定した雇用への移行を促進する制度。

詳細は...

ジョブ・カード制度について

http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card_01/index.html

〔参考〕日本版デュアルシステム

「働きながら学ぶ、学びながら働く」ことにより若年者等を職業人に育てる新しい職業訓練システムです。具体的には、企業における実習と教育訓練機関における座学(企業における実習に関連した内容)を並行的に実施するもの。

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/index.html#>

(3) 「緊急人材育成・就職支援基金」による職業訓練、再就職、生活への総合的な支援

- ★ 若者・母子家庭の母など、雇用保険を受給していない者を対象とした職業訓練の抜本的拡充、訓練期間中の生活保障のための「訓練・生活支援給付」の支給とともに、訓練の受入枠の確保等を図るため人材育成機関への支援の実施などを行っています。

(4) 職業能力開発支援の拡充・強化

- ★ ジョブ・カード制度における雇成型訓練を実施する企業への助成制度の拡充(中小企業の助成率を3/4 4/5等)など、職業能力形成機会に恵まれない方への職業訓練に対する支援の拡充、民間教育訓練機関等への委託訓練について実施規模の拡大、母子家庭の母等子どもの保育を必要とする者が職業訓練を受ける際の託児サービスの提供等を行います。

(5) 社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム

- (6) 実践型学習支援システム構築事業
- (7) 生涯キャリア形成支援の積極展開

再掲

(「第2章第3節 -5参照)



8. 仕事と生活の調和に関する調査等の実施

- 社会** (1) 仕事と生活の調和政策研究〔内閣府〕
- 社会** (2) 仕事と生活の調和に関する先進的事例収集〔内閣府〕
- 社会** (3) 内閣府ワーク・ライフ・バランス改善推進プロジェクト〔内閣府〕
- 社会** (4) 仕事と生活の調和の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために〔内閣府〕
(男女共同参画会議仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会報告書)

(1) 仕事と生活の調和政策研究

平成20年度には、下記の調査を実施しました。

仕事と生活の調和に関する意識調査

「仕事と生活の調和に関する意識調査」、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)と顧客ニーズに関する意識調査」を実施しました

「ワーク・ライフ・バランス関連資料リスト」作成

内閣府では、仕事と生活の調和に関する情報提供の一環として、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関連する「統計」「調査」「書籍」「論文」のデータベースを21年度中に構築する予定です。

その準備として、20年度には、データベースの収録対象とする「統計」「調査」「書籍」「論文」の収集・選定を行い、そのリストを作成し、公開しています。

詳細は...

<http://www8.cao.go.jp/wlb/research/index.html>

(2) 仕事と生活の調和に関する先進的事例収集

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進は、生産性の向上が前提であり、そのためには、仕事の進め方の効率化を図ることが必要です。

平成20年度においては、「少子化社会対策に関する先進的取組事例調査」の一環として、仕事と生活の調和の推進を積極的に進めている「中小企業」の事例を中心に集め、公開しています。

また、平成21年度は、仕事の進め方の効率化についての分析枠組みを整理した上で、実際の企業の取組例を収集・整理、その結果を事例集として情報提供を行う予定です。

詳細は...

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa.html>

(3) 内閣府ワーク・ライフ・バランス改善推進プロジェクト

行政機関の職場での仕事と生活の調和の実現に向けた取組を進めるため、内閣府をモデルとして取り上げ、仕事の進め方の効率化に向けた取組を内閣府内の3つの部署で試行しました。

具体的には、各部署の職員が、職場内で議論し、仕事の進め方の問題点を洗い出して、それぞれの業務特性に応じた改善策を検討、実行しました。その結果、効率化の実現について成果がみられました。また、例えば情報共有が進むことで職場内のコミュニケーションが密になるなど、業務の質の向上につながった事例もみられました。今後、この取組を内閣府内や他の行政機関にも広げていく予定です。

(4) 多様な人々の能力発揮を実現する仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進について

男女共同参画会議 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会では、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進を多様な人々の能力発揮につなげるための課題について調査検討を行いました。

具体的には、

企業・組織において仕事と生活の調和の推進を多様な人材の能力発揮につなげるための課題

雇用者以外の就業者の仕事と生活の調和を実現するための課題

について検討を行い、平成21年7月に報告書を公表しました。

就労による経済的自立

主な取組



1. 勤労観・職業観を育てるキャリア教育の実施

- 企業・学校** (1) キャリア教育民間コーディネーター育成・評価システム開発事業〔経済産業省〕
- 学校** (2) 学校におけるキャリア教育の推進〔文部科学省〕
- 企業・学校** (3) 目指せスペシャリスト(スーパー専門高校)事業〔文部科学省〕
- 国民** (4) 地域産業の担い手育成プロジェクト〔文部科学省、経済産業省、農林水産省、水産庁〕

(1) キャリア教育民間コーディネーター育成・評価システム開発事業

★ ニート・フリーターの増加や若者の早期離職問題などにより、早期の段階から職業への意識を高めるキャリア教育の重要性が増してきています。

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ないものとなりますが、そのためには教育現場との仲介役(コーディネーター)となる地域のNPOなどの民間主体の役割が非常に重要です。

このため、平成20年度においては、キャリア教育のコーディネーターに必要な知識・ノウハウ等を備えた人材を育成するための研修プログラムの開発等の事業を全国8地域で実施しました。

平成21年度においても、コーディネーターの育成を行うとともに、自立可能なキャリア教育の仕組みを構築することを通じて、地域で一体となったキャリア教育への取組を推進していきます。

詳細は...

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

(2) 学校におけるキャリア教育の推進

★ 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」とさ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、子どもたち一人ひとりの勤労観・職業観を育てるため、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組織的・系統的なキャリア教育を推進しています。

(3) 目指せスペシャリスト(スーパー専門高校)事業

★ 農業、工業、商業などの専門高校で、社会や地域のニーズに応じて、スペシャリストの育成のために先導的な取組を行う専門高校等を目指せスペシャリストに指定し、支援を実施しています。

(指定校数) 34校(平成21年3月31日現在)

(参考) 指定校の取組例

- ・地域の大学・研究機関等と連携した専門的職業人(技能者)の育成方策
- ・有用性の高い新品種等の開発支援方策
- ・専門高校生が受験可能な高度資格に挑戦する学力を付ける支援方策
- ・職業教育を通じた起業家精神の育成
- ・専門高校の技術力を生かした海外協力
- ・研究成果の特許出願への挑戦支援方策
- 学習指導要領によらない教育課程の編成等も可能

詳細は...

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/20/08/08080823.htm

(4) 地域産業の担い手育成プロジェクト

★ 専門高校と地域産業界が連携して、ものづくりや食・くらしを支え、地域産業を担う専門的職業人の育成を関係省庁(経済産業省、国土交通省、農林水産省、水産庁)と共同で実施しています。

(指定地域数43地域(平成20年度))

- ものづくりを支える専門的職業人の育成
 - ・製造業関連(経済産業省と連携)・・・29道府県
 - ・建設関連(国土交通省と連携)・・・2県
- 食・くらしを支える専門的職業人の育成
 - ・農業関連(農林水産省と連携)・・・7県
 - ・水産関連(水産庁と連携)・・・5県

詳細は...

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/20/06/08060505.htm

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/20/07/08070407.htm



2. フリーターの正規雇用化の支援等

国民 **企業** (1) 「フリーター正規雇用化プラン」の推進〔厚生労働省〕

国民 (2) 国家公務員中途採用者選考試験(再チャレンジ試験)の実施〔人事院〕

(1) 「フリーター常用雇用化プラン」の推進

★年長フリーター等(25～39歳)に対する就職支援など、平成20年度においては、「フリーター常用雇用化プラン」を推進し、26.8万人(速報値)の常用雇用⁽²⁾を実現しました。

ハローワークによるフリーター常用就職支援
就職者数 約18.4万人⁽¹⁾

フリーター向けの窓口を設け、就職活動に関する個別相談・指導助言、フリーター向け求人確保、継続的な求人情報の提供、面接会の開催、職業相談・職業紹介、就職後の職場定着支援の常用雇用化のための一貫した支援等を実施。

ジョブカフェによる常用就職支援
就職者数 約4.4万人

適性判断、カウンセリング、職業紹介等就職関連サービスを若年者にワンストップで提供するためのセンター(通称:ジョブカフェ)における支援。[46都道府県、87箇所](うち40都道府県でハローワークを併設)

トライアル雇用による常用就職支援
就職者数 約2.7万人(常用雇用移行率79.4%)

ハローワークの紹介により、企業における3ヶ月の試行雇用を通じ、常用雇用への移行を促進。

ジョブ・カード制度等による若者の職業能力開発機会の提供
就職者数 約1.2万人(注:訓練修了後3ヶ月経過時点の就職状況)

日本版デュアルシステム(訓練機関の座学と企業実習を組み合わせた教育訓練プログラム)、雇用関係の下での実習と座学を組み合わせた有期実習型訓練等を実施。

1 各種事業の実績について一定の重複調整を行った数値

2 「常用雇用」とは、期間の定めのない雇用

平成21年度は、「フリーター正規雇用化プラン」として、年長フリーターに重点を置き、職業相談、職業紹介から職業定着に至るまでの一貫した支援を集中的に行うとともに、30代後半の不安定就労者まで拡大したトライアル雇用制度、年長フリーター等を積極的に雇用する事業者に対する奨励金(1人100万円(大企業は1人50万円))を活用し、安定した就職につなげることをしています。また若者の応募機会の拡充について、事業主への相談を強化するとともに、事業主への相談機能の充実を図るほか、モデル的な取組を支援し、その成果を広く発信する予定です。

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/jakunen/sha.html>

(2) 国家公務員中途採用者選考試験(再チャレンジ試験)の実施

★ 学歴・職歴等を問わず、フリーターや子育ての一段落した主婦等の30代の方に国家公務員への就職の機会を広げるため、平成19年度から実施している試験です。

平成20年度における試験の合格者(採用内定者)数は179人(うち女性41人)、平成19年度は162人(同34人)となっています。

なお、平成21年度においても引き続き試験を実施することとしています(採用予定数170名程度)

詳細は...

<http://www.jinji.go.jp/tyutosaiyou/tyutosaiyou.htm>



3. 雇用の維持

企業

(1) 雇用調整助成金の拡充等（厚生労働省）

(1) 雇用調整助成金の拡充等

★ 景気の変動などの経済上の理由による企業収益の悪化から、生産量が減少し、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用する労働者を一時的に休業、教育訓練又は出向させる場合や、残業削減を実施することにより雇用を維持する場合、当該事業主に対してその賃金等の一部を助成します。

支給要件の緩和や助成率の引き上げ等の制度改正を行い、以下のような助成内容となっています。

大企業（雇用調整助成金）

休業等・出向に係る費用の助成率 : 2 / 3
教育訓練実施に係る加算額 : 1,200円

中小企業（中小企業緊急雇用安定助成金）

休業等・出向に係る費用の助成率 : 4 / 5
教育訓練実施に係る加算額 : 6,000円

解雇等を行わない場合の助成率の上乗せ

助成率: 大企業 2 / 3 → 3 / 4
 中小企業 4 / 5 → 9 / 10

(参考) 平成20年度実績

- ・実施計画届の提出件数
事業所数90,509事業所、対象者数5,289,431人
- ・支給決定件数 事業所数4,880事業所、
対象者数254,394人、支給額6,776,974千円

残業削減雇用維持奨励金

残業を大幅に削減して、労働者の解雇等を行わず、雇用の維持等を図った事業主に対して、助成します。

支給額 (年額)	有期契約労働者 (1人当たり:上限100人)	派遣労働者 (1人当たり:上限100人)
中小企業	30万円	45万円
大企業	20万円	30万円

解雇等・・・雇用労働者の解雇の他、有期契約労働者の雇止め、受け入れている派遣労働者の事業主都合による中途契約解除等を含む。

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/jigyounushi.html>



4. 母子家庭の母親等の就労支援

国民

(1) 母子家庭の母等の自立のための就業支援等の推進〔厚生労働省〕
(母子家庭等対策総合支援事業及び生活保護受給者等就労支援事業)

(1) 母子家庭の母等の自立のための就業支援等の推進

★ 母子家庭等対策総合支援事業

母子家庭の母等に対して、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・自立支援事業等や看護師等経済的自立に効果的な資格の取得を支援する高等技能訓練促進費等事業等により自立支援を実施しています。

〔参考〕母子家庭等就業・自立支援センター

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、就業情報の提供等一貫した就業支援サービスの提供を行うとともに、弁護士等のアドバイスを受け養育費の取り決めなどの専門的な相談を実施。

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

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/boshikatei.html>

★ 生活保護受給者等就労支援事業

母子家庭等の母等に対して、ハローワークと福祉事務所等とが連携して、個々の対象者の状況、ニーズ等に応じたプログラムを策定する等の支援を実施しています。

平成20年度実績

・支援対象者数等	5,679人
・就職率	63.0%

健康で豊かな生活のための時間の確保

主な取組



1. 健康で豊かな生活のための時間の確保

- 企業** (1) 労働基準法の改正及び周知・啓発〔厚生労働省〕
- 企業** (2) 労働時間設定改善に向けた取組の推進〔厚生労働省〕(再掲)
- 企業** (3) 特別な休暇制度普及促進事業〔厚生労働省〕

(1) 労働基準法の改正及び周知・啓発

★長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や、仕事と生活の調和を図ることを目的とする「労働基準法の一部を改正する法律」(平成20年法律第89号)が、平成20年12月12日に公布され、平成22年4月1日から施行されます。

主な改正内容は、以下のとおりです。

時間外労働の割増賃金率の引き上げ

- ・ 1か月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を5割に引上げ(中小企業については、当分の間、適用が猶予される)
- ・ 時間外労働の限度基準告示において、限度時間(例えば1か月45時間等)を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げ等の努力義務の新設

現行)	割増賃金25%
改正後) ~45時間	割増賃金25%
45時間超	労使で時間短縮・割増賃金率を引き上げ(努力義務)
60時間超	割増賃金50%(法的措置) 引き上げ分割増賃金の支払いに代えて有給の休日付与も可能

年次有給休暇の時間単位での取得が可能

年5日以内に限り、時間単位での年休取得を可能とする。

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2008/12/tp1216-1.html>

(2) 労働時間設定改善に向けた取組の推進

再掲

(「第2章第2節 -4. 仕事と生活の調和の実現に取り組む企業への支援」参照)

(3) 特別な休暇制度普及促進事業

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。

ボランティア休暇、ファミリーサポート休暇、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

選定した重点地域において勤労者に実際に休暇を取ってもらい、勤労者がボランティア活動や地域活動へ参加することを促進する地域プログラム事業

その他、犯罪被害者被害回復休暇や裁判員休暇等も含めた特別な休暇制度について、パンフレットやホームページによる情報発信
シンポジウムへの講師派遣、セミナーの開催

多様な働き方・生き方の選択

主な取組

1. 育児・介護休業、短時間勤務等の多様な働き方の推進

- 国民** (1) 育児・介護休業法の見直し〔厚生労働省〕(再掲)
- 企業** (2) 中小企業における育児休業等の取得促進〔厚生労働省〕
- 国民** (3) 短時間勤務等を希望する者への支援の充実〔厚生労働省、人事院〕
- 国民** (4) パートタイム労働法に基づく均衡待遇の確保と正社員転換の推進〔厚生労働省〕
- 企業** (5) テレワークの普及・促進〔総務省、厚生労働省、経済産業省〕



(1) 育児・介護休業法の見直し

再掲

(「第2章第2節 -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」参照)

(2) 中小企業における育児休業等の取得推進

- ★ 育児休業又は短時間勤務制度の利用者が初めて出た中小企業主(労働者数100人以下)に対し、これらの制度利用者の1人目及び2人目に対して助成金を支給する従来の仕組みに加え、平成20年度においては、3人目、4人目、5人目についても助成金を支給することとしました。また、2人目以降の支給額を増額しました。

21年度においても引き続き、中小企業子育て支援助成金の活用による中小企業における育児休業等の取得推進に取り組みます。

詳細は...

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

(3) 短時間勤務等を希望する者への支援の充実

- ★ 両立支援レベルアップ助成金(子育て期の短時間勤務支援コース)の拡充
平成21年度においては、助成対象となる短時間勤務制度を拡大したり、期間を定めて雇用されている者が利用した場合に、助成額を増額するなどの支援を拡充します。
- ★ 短時間正社員制度の導入促進
平成20年12月に「短時間正社員制度導入支援ナビ」を開設しました。
平成21年度においては、短時間正社員制度について、導入モデル例の開発、普及等により、その導入促進、定着を図っていきます。
- ★ 短時間労働者均衡待遇推進等助成金の拡充
平成21年度においては、短時間正社員制度の導入促進に加え、同制度利用者10人目まで助成金を支給します。

【参考】両立支援レベルアップ助成金

仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主・事業主団体へ助成金を支給

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/02.html>

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/04/h0416-1.html>

短時間正社員制度支援ナビ

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

★ 国家公務員についても職員のニーズに合わせて、育児休業、育児短時間勤務制度や介護休暇制度が活用されるよう、制度の周知や利用モデルの提示を行うため、「育児を行う職員の仕事と育児の両立支援制度の活用に関する指針」を平成21年3月に改正しました。この指針では、各府省において、職員の職業生活と家庭生活の両立を支援する環境整備を一層推進していくこととしています。

(4) パートタイム労働法に基づく均衡待遇の確保と正社員転換の推進

★ パートタイム労働法における均衡待遇の確保と正社員転換を推進するため、専門家の配置等による相談、援助の実施等事業主支援を拡充しました。

〔参考〕改正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とともに、多様な就業形態で働く人々がそれぞれの意欲や能力を十分に発揮でき、その働きや貢献に応じた待遇を得ることのできる「公正な待遇の実現」を目指すため、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」）が改正され、平成20年4月1日から施行されました。

主な内容としては、パートタイム労働者の待遇を通常の労働者と均衡のとれた待遇とするための措置や通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずべきこととされたことなどです。

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1.html>

(5) テレワークの普及・促進

★ テレワークの普及促進のための実証実験の実施
・テレワーク試行・体験プロジェクト

多数の企業等に対し、誰もが容易に利用できるテレワークシステムを一定期間貸与することで、ワーク・ライフ・バランスの実現や通勤負担の軽減、業務の効率化等、テレワーク導入による多様な効果を試行・体験する機会を提供しています。平成21年度においても、引き続き本プロジェクトを実施する予定です。

・先進的なテレワークシステム実験

先進的な技術・システムを用いて、テレワークの様々な効果を検証・提示するモデル実験を全国数か所で実施しています。平成21年度においては、柔軟な働き方の実現や社会的課題に対応するモデル実験を実施する予定です。

・次世代テレワークシステム実験

世界最高水準の我が国のネットワーク環境を最大限活用して、より強固なセキュリティが確保され、より就労環境に適した次世代高度テレワークシステム構築に向けた実証実験を実施。平成21年度では、多様な就労環境にテレワークを適用するため、次世代ネットワークを活用したテレワークシステムモデル実験を実施予定です。

普及・啓発

★ 地域セミナーの開催
全国でセミナーを開催し、テレワークに関する普及啓発を実施しています。

・テレワークの普及・促進等対策

テレワークに関する労務管理についての相談・助言を行うテレワーク相談センターについて、設置箇所を5カ所に拡充するとともに、全国主要7都市における講習会の開催により、適正な労働条件下でのテレワークの普及促進を図ります。また、在宅での就業形態による発注者とのトラブル等に対する相談援助等を実施します。

中小商業活力向上事業

★ 商店街振興組合等が行う商業活性化への取組のうち、空き店舗を活用したテレワーク施設の設置・運営等、少子高齢化や安全安心等の全国的な課題に対応するものについて、補助を行っています。

★ テレワーク環境整備税制

テレワーク関係設備の導入を行う者に対し、固定資産税の軽減措置を実施しています（平成19年度創設、平成22年度末まで延長）。

★ 「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）」の改訂

このガイドラインは、在宅勤務が適切に導入及び実施されるための労務管理の在り方を明確にし、それにより適切な就業環境の下での在宅勤務の実現を図ることを目的としたものですが、平成20年7月に、改定を行い、周知を実施しています。

主な取組



2. 女性や高齢者の再就職や就業継続の支援等

- 国民 (1) 女性の職業キャリアの継続が可能になる環境の整備〔厚生労働省〕
- 国民 (2) マザーズハローワーク事業の拡充〔厚生労働省〕
- 国民 (3) 女性研究者への支援〔文部科学省〕
- 国民 (4) 女性医師への支援〔厚生労働省〕
- 企業 (5) 65歳までの高齢者雇用確保措置の確実な実施〔厚生労働省〕
- 企業 (6) 年齢にかかわらず働ける勤労環境の整備〔厚生労働省〕
- 国民 (7) 団塊世代をはじめとする高齢者の再就職支援〔厚生労働省〕
- 国民 (8) シルバー人材センター事業の推進等〔厚生労働省〕
- 国民 (9) 高齢者の職業経験を生かした登録制による就業支援の実施〔厚生労働省〕
- 国民 (10) 農業再チャレンジ支援事業〔農林水産省〕
- 国民 (11) 新現役チャレンジ支援事業〔経済産業省〕
- 企業 国民 (12) 女性や高齢者の起業支援〔経済産業省〕

(1) 女性の職業キャリアの継続が可能になる環境の整備

★ 働き続けることを希望する女性が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できるよう、男女雇用機会均等法の履行確保とともに、男女労働者の格差の解消のための企業の自主的な取組(ポジティブ・アクション)を進めるため、雇用管理の改善や女性労働者のモチベーション維持向上などの取組を支援しています。

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/index.html>
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/index.html>

(2) マザーズハローワーク事業の拡充

★ マザーズハローワーク事業の拠点を拡充するとともに、子育て支援ネットワークの強化、求人者への助言・指導、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保・出張相談、託児付セミナーの開催等を実施しています。

〔参考〕マザーズハローワーク

マザーズハローワーク事業の拠点(マザーズハローワーク、マザーズサロン及びマザーズコーナー)において、子育てをしながら就職を希望している方に対して、キッズコーナーの設置等子ども連れで来所しやすい環境を整備し、予約による担当者制の職業相談、地方公共団体等との連携による保育所等の情報提供、仕事と子育ての両立がしやすい求人情報の提供など、総合的かつ一貫した就職支援を行っています。

詳細は...

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

(3) 女性研究者の支援

★ **女性研究者の支援モデル育成**
女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするため、大学や公的研究機関を対象として、研究環境の整備や意識改革など、女性研究者が研究と出産・育児等の両立や、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組み等を構築するモデルとなる優れた取組を支援しています。

★ **出産・育児による研究中断からの復帰支援**
例えば、非常勤研究員や任期付ポスドクは、出産・育児休業制度が適用されない場合があるため、出産・育児に際してその職を辞めざるを得ないなど、その後の研究現場への復帰が困難な状況にあります。

日本学術振興会において、特別研究員制度の一環として、優れた若手研究者が、出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるように支援する「特別研究員-RPD」事業を実施しています。

詳細は...

http://www.jsps.go.jp/j-pd/rpd_gaiyo.html

(4) 女性医師の支援

★ 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していただける環境を整備するために、退職した女性医師に対する復職支援や離職防止のための相談窓口の設置、「女性医師バンク」への支援、病院内保育所の運営への支援等を行っています。

(5) 65歳までの高年齢者雇用確保措置の確実な実施

★ 高年齢者雇用確保措置の確実な実施に向けた事業主指導を重点的に行うとともに、事業主団体等による小規模事業主等に対する雇用確保措置の導入及びその内容の充実についての相談援助を行っています。

(6) 年齢にかかわらず働ける勤労環境の整備

★ 希望者全員について、65歳以上まで雇用が確保される制度を導入する企業や、勤務時間の多様化、職域拡大、処遇改善等に取り組む企業への支援を実施するとともに、65歳以上の雇い入れや試行的雇用を行う企業に対する支援を行っています。

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/>

(7) 高齢者の再就職等の支援

★ 事業主団体等の傘下の求人事業主や団塊世代の定年退職者等を対象としてキャリアコンサルティング等を実施し、再就職支援を推進するとともに、起業支援情報を提供することにより、ワンストップの整備を図っています。

(8) シルバー人材センター事業の推進等

- ★ シルバー人材センターと地方公共団体が共同して、「教育、子育て、介護、環境」の分野を重点に企画提案した事業を支援しています。

このほか、シルバー人材センターにおいて会員が安心して働くことができる生活圏内での就業機会の確保、女性会員が魅力を感じる職域の拡大等を実施しています。

(9) 高齢者の職業経験を生かした登録制による就業支援の実施

- ★ 高齢者の技術、技能、資格、職業経験等を登録し、地域の企業、団体、家庭、地域コミュニティーなどからの高齢者ニーズとマッチングさせる仕組みを構築します。

(10) 農業再チャレンジ支援事業

- ★ 団塊世代や若者等が、経験がなくても農業に就けるよう情報提供・相談段階、体験・研修段階、参入準備段階、定着の各段階に対応した、きめ細やかな支援を実施しています。

(11) 新現役チャレンジ支援事業

- ★ 団塊世代が大量退職する中で、我が国で培われた技術・ノウハウ等を中小企業や地域に活かすとともに、我が国として守るべき技術の流出を防ぐため、やりがい・いきがいを見出すことができる新たなシニア人材(新現役)の潮流を作り出すネットワークの構築をしています。

平成20年度末までに、新現役人材登録数8,435人と、マッチング件数2,152件となっています。

詳細は...

<http://shingeneki.smrj.go.jp/>

(11) 女性や高齢者の起業支援

★ 創業人材育成事業

全国商工会連合会、日本商工会議所を通じて、創業に向けて具体的な行動計画を有する者を対象に、創業に必要な実践的能力を習得できる創業塾等を行っています。

平成20年度は全国186カ所の商工会・商工会議所等で228回開催し、7,186人が参加しています。

詳細は...

日本商工会議所 (<http://www.jcci.or.jp>)
全国商工会連合会 (<http://www.shokokai.or.jp>)

★ 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5年以内の者に対して、低利の融資を行っています。

平成21年3月末現在、72,723件、3,736億円の融資を実施しています。

詳細は...

株式会社日本政策金融公庫
(中小企業事業)
<http://www.c.jfc.go.jp/jpn/search/03.html>
(国民生活事業)
http://www.k.jfc.go.jp/youushi/atarasiku/02_zyosekiyouka_m.html

★ 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。

平成21年3月末現在、14,446件、438億円の融資を実施しております。

詳細は...

株式会社日本政策金融公庫
http://www.k.jfc.go.jp/youushi/atarasiku/04_shinsogyo_m.html

主な取組



3. 男性の子育て参加の支援・促進

国民

(1) 「パパの育児休業体験記」の公表〔内閣府〕

国民

(2) 男性の仕事と育児の両立に関する意識啓発の推進〔厚生労働省、人事院〕

企業

(3) 男性の育児参加促進のためのモデル事業への支援〔厚生労働省〕

国民

(4) 育児・介護休業制度の見直し〔厚生労働省〕(再掲)

(1) 男性の働き方改革の促進

★ 「育児休業を取りたい」「仕事と同様に家庭でもしっかりと役割を果たしたい」と考えている男性を後押しするとともに、そういった男性を取り巻く職場や家族の意識を変えていくことを目的として、育児休業を取得した又は取得中の男性(先輩育休パパ)たちから育児休業にまつわる体験記を募集し、「パパの育児休業体験記」としてまとめ、平成20年12月に公表しました。

- ・職場が体制を整えて育児休業取得を応援してくれた、
- ・子育てに奮闘するママの気持ちを初めて理解できた
- ・子育てを通じて家族との絆を深めることができた

など、さまざまなエピソードが語られているほか、これから育児休業を取得しようとしているパパたちやその家族、職場などに向けたアドバイスなども含まれています。

内閣府では、この体験記を経済団体や労働団体等の協力を得て、周知を図っているほか、産婦人科等の待合室などで紹介していただくなど、周知に努めています。

詳細は...

http://www8.cao.go.jp/wlb/change_jpn/taikenki/h20/index.html

(2) 男性の仕事と育児の両立に関する意識啓発の推進

★ 平成20年度においては、父親向けハンドブック(「父親のワーク・ライフ・バランス ~ 応援します! 仕事と子育て両立パパ~」)の作成等を行いました。



平成21年度においては、さらに取組を進め、男性の育児参加・仕事と育児の両立に関する全国的な周知活動等、父親も子育てができる働き方を促進するための取組を実施する予定です。

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2008/12/tp1201-5.html>

★ また、国家公務員の男性職員の育児休業の取得等を促進するため、平成20年度において「育児を行う職員の仕事と育児の両立支援制度の活用に関する指針」の改正、制度説明会の開催やリーフレット(「パパ育ガイド」)の作成・配付等を行いました。これらの取組により、制度の周知や取得しやすい環境の整備を図っています。

詳細は...

<http://www.jinji.go.jp/ikuzi/toppage.html>

(3) 男性の育児参加促進のためのモデル事業への支援

★ 男性の育児参加を促進するモデル的な取組を実施した事業主に対し、助成金を支給しており、平成20年度には、182件の事業主に支給されました。

平成21年度においては、「両立支援レベルアップ助成金」における「職場風土改革コース」の一つの要件として、引き続き、男性の育児参加促進のための支援を行う予定です。

【参考】両立支援レベルアップ助成金

仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主・事業主団体へ助成金を支給

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/02.html>

(4) 育児・介護休業法の見直し

再掲

(「第2章第2節 -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」参照)

主な取組



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

- 国民 (1) 子育て支援推進経費〔文部科学省〕
- 国民 (2) 放課後子ども教室推進事業〔文部科学省〕
- 国民 企業 (3) 訪問型家庭教育相談体制充実事業〔文部科学省〕
- 国民 企業 (4) 家庭教育支援基盤形成事業〔文部科学省〕
- 国民 (5) 認定こども園への新たな財政支援〔文部科学省、厚生労働省〕
- 企業 (6) 新待機児童ゼロ作戦の推進〔厚生労働省〕
- 国民 (7) 多様な保育サービスの提供〔厚生労働省〕
- 国民 (8) 放課後児童健全育成事業〔厚生労働省〕
- 国民 (9) 事業所内保育施設に対する支援の充実と地域開放〔厚生労働省〕
- 国民 (10) 中小商業活力向上事業〔経済産業省〕
- 企業 (11) ソーシャルビジネスの活性化〔経済産業省〕
- 企業 (12) 中小企業少子化対策融資制度〔経済産業省〕

(1) 子育て支援推進経費 (私立高等学校等経常費助成費 等補助金)

- ★ 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特別な助成を行う都道府県に対して補助しています。

(2) 放課後子ども教室推進事業 (「放課後子どもプラン」の推進)

- ★ すべての子どもを対象として、放課後や週末等に小学校の余裕教室等を活用して、子どもたちの安全・安心な活動拠点(居場所)を設け、地域の多様な方々の参画を得て、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、厚生労働省と連携した総合的な放課後対策「放課後子どもプラン」として実施しています。

詳細は...

<http://www.houkago-plan.go.jp/>

(3) 訪問型家庭教育相談体制充実 事業

- ★ 身近な地域における家庭教育支援を推進するため、地域の子育て経験者や専門家の連携による「訪問型家庭教育支援チーム」を設置し、家庭や企業を訪問して情報や学習機会の提供、相談対応を行っています。

(4) 家庭教育支援基盤形成事業

- ★ 身近な地域における家庭教育支援を広く実施するため、「家庭教育支援チーム」の定着を図るとともに、持続可能な支援を行うための地域人材を養成し、多くの親が集まる様々な機会を活用して学習機会を提供しています。

(4) 訪問型家庭教育相談体制充実事業

- ★ 身近な地域における家庭教育支援を推進するため、地域の子育て経験者や専門家の連携による「訪問型家庭教育支援チーム」を設置し、家庭や企業を訪問して情報や学習機会の提供、相談対応を行っています。

(5) 認定こども園への新たな財政支援

- ★ 認定こども園の緊急整備を図るため、幼稚園・保育所の枠組みを超えた総合的な財政支援を行っています。

(参考) 認定こども園

幼稚園、保育所等のうち、

就学前の子どもに幼児教育・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)

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」として認定している。

(平成20年4月1日現在 認定件数:229件)

詳細は...

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

(6) 新待機児童ゼロ作戦の推進

- ★ 保育施策や放課後対策を質・量ともに充実・強化し、推進するための「新待機児童ゼロ作戦」を展開することとし、平成20年度からの3年間を集中重点期間として取組を推進しています。

さらに、平成20年度には、「新待機児童ゼロ作戦」による保育所の整備等、認定子ども園等の新たな保育需要への対応および保育の質の向上のための研修などを実施し、子どもを安心して育てることができるような体制整備を行うための「安心こども基金」を各都道府県に創設しました。

(7) 多様な保育サービスの提供

- ★ 児童福祉法の一部改正により、家庭的保育事業(保育ママ)や一時預かり事業を法律上明確に位置付けるなど、保育サービスの提供手段の多様化を図っています。

また、延長保育、病児・病後保育、休日保育など保護者の多様なニーズに応じた保育サービスを提供しています。

(8) 放課後児童健全育成事業(「放課後子どもプラン」の推進)

- ★ 共働き家庭など留守家庭の概ね10歳未満の児童に対して、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等の状況)

全国 17,583か所(対前年898か所増)

登録児童数 794,922人(＼4.5万人増)

(平成20年5月1日現在)

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/houkago-jidou.html>

(9) 事業所内保育施設に対する支援の充実と地域開放

★ 労働者のために事業所内託児施設の設置、運営又は増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成しています。また、保育遊具等購入費用の一部についても助成しています。平成20年度の支給件数は、381件でした。

平成21年度より、事業所内保育施設を設置、運営する事業主に対する助成措置について、助成期間を延長(5年間 10年間)するとともに、従業員以外の地域の利用者への地域開放を進めることにより、事業所内保育施設の設置促進を図っています。

詳細は...

(P)

(10) 中小商業活力向上事業

★ 商店街振興組合等が行う商店街活性化への取組のうち、空き店舗を活用した保育サービス施設の設置・運営等、少子高齢化や安全安心等の全国的な課題に対応するものについての補助を行っています。

平成20年度は126件の取組に対し補助を行っています。

詳細は...

<http://www.chusho.meti.go.jp/shogyo/shogyo/2009/090423ShogyoKatsuryoku2thBoshu.htm>

(11) ソーシャルビジネスの活性化

★ ソーシャルビジネス支援事業
子育て支援対策や高齢者対策をはじめ多様な社会的課題をビジネスの手法で解決するソーシャルビジネスの中間支援機能の強化、事業ノウハウの他地域展開等に対して支援を行い、ソーシャルビジネスの活性化と広く活用されることを目指しています。

企業活力強化貸付(地域活性化・雇用促進資金)(社会貢献型事業関連)

ソーシャルビジネス事業者が必要とする設備資金、運転資金等に対する融資を行っています。

詳細は...

<http://www.socialbusiness.jp>

(12) 中小企業少子化対策融資制度

★ 中小企業者が、従業員の出産・育児と仕事との両立ができる環境の向上に資する施設(事業所内託児施設)の整備を行うために必要な資金に対する融資を行っています。

詳細は...

株式会社日本政策金融公庫

(中小企業事業)

<http://www.c.jfc.go.jp/jpn/search/16.html>

(国民生活事業)

http://www.k.jfc.go.jp/youshi/already/tyuusyospssearch/chiki/19_syakaikankyotaiou_m.html

主な取組



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

- 国民 (1) 社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム〔文部科学省〕
- 国民 (2) 実践型学習支援システム構築事業〔文部科学省〕
- 国民 (3) 生涯キャリア形成支援の積極展開〔厚生労働省〕
- 国民 (4) 職業能力の形成支援に係る労働市場のインフラの充実〔厚生労働省〕(再掲)
- 国民 (5) 若年者等に対する職業キャリアの支援〔厚生労働省〕(再掲)
- 国民 (6) 「緊急人材育成・就職支援基金」による職業訓練、再就職、生活への総合的な支援〔厚生労働省〕(再掲)
- 国民 企業 (7) 職業能力開発支援の拡充・強化〔厚生労働省〕(再掲)

(1) 社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム

★ 大学等における教育研究資源を活用した、社会人の再就職やキャリアアップ等に資する優れた実践的教育プログラムの開発・実施を支援しています。

(2) 実践型学習支援システム構築事業

★ 学習相談や学習機会の提供等により、就業や起業、社会参加等に至るまで、一貫して支援する実践的な学習支援システムを構築しています。

詳細は...

<http://www.houkago-plan.go.jp/>

(3) 生涯キャリア形成支援の積極展開

★ 長期職業能力開発休暇制度の導入や勤務時間の短縮など従業員の自発的な能力開発を支援する企業に対する助成を拡充します(助成対象を拡充するとともに、訓練経費・賃金に対する助成率を1/3 1/2に引き上げ等)

また、企業が行う従業員のキャリア形成の取組を診断するモデル事業を行うこととしています。

- (4) 職業能力の形成支援に係る労働市場のインフラ整備
- (5) 若年者等に対する職業キャリアの支援
- (6) 「緊急人材育成・就職支援基金」による職業訓練、再就職、生活への総合的な支援
- (7) 職業能力開発支援の拡充・強化

再掲

(「第2章第2節 -7. 自己啓発や能力開発の取組支援」参照)