

厚生労働省提出資料目次

- 資料1 厚生労働省における仕事と生活の調和実現に向けた取組（21年度施策）
- 資料2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が企業を強くする
- 資料3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）講演会
- 資料4 育児・介護休業法の概要
- 資料5 育児・介護休業法が改正されます！
- 資料6 両立支援のひろば
- 資料7 父親のワーク・ライフ・バランス応援します！

厚生労働省における仕事と生活の調和実現に向けた取組（21年度施策）

★は12月8日発表の「明日の安心と成長のための緊急経済対策」に盛り込まれた内容（◆は21年度1次補正予算事項）

(1) 社会的気運の醸成

- 仕事と生活の調和推進事業（一部新規）（918百万円）

「仕事と生活の調和推進プロジェクト」への参画企業10社の取組をビジネス誌に掲載（平成21年10月12日～）。東京、大阪各会場にて仕事と生活の調和講演会を開催（それぞれ平成21年12月7日、8日）。業界団体による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、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事業の創設等。

→別添資料2、3参照

- ★ 休暇取得促進への支援措置（指針見直し等）

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。

(2) 仕事と生活の調和の実現に向けた企業の取組の促進

- 労働時間等設定改善に向けた取組の推進（一部新規）（1,973百万円）

労働時間等設定改善法に基づく、企業等に対する支援事業の実施、労使の自主的取組の推進による、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等を図る。

- 長時間労働抑制のための重点的な監督指導等の実施（継続）（460百万円）

自主的な取り組みを促進するための事業場に対する点検の実施や「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。

- ◆ 雇用調整助成金の拡充等

残業を大幅に削減して、労働者の解雇等を行わない場合に、雇用が維持された労働者1人当たり最大45万円（年額）を助成する等、制度を拡充。

(3) 仕事と家庭の両立を図ることのできる環境整備の促進

- 育児期の短時間勤務の義務化や男性の育児休業取得の促進等を内容とする、「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」が第171回国会において成立（平成21年6月24日）

→別添資料4、5参照

- 育児・介護休業制度の拡充（一部新規）（4,568百万円）

育児期の短時間勤務制度や男性の育児休業の取得促進など環境を整備。

- ◆ 短時間勤務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（対象となる短時間勤務制度の拡充等）を図る。

- **事業所内保育施設に対する支援の充実と地域開放（継続）**（4,603百万円）
事業所内保育施設を設置、運営する事業主助成について、助成期間を延長（5年間→10年間）し、また、従業員以外の地域の利用者への地域開放を進める。
- **マザーズハローワーク事業の拡充（継続）**（2,117百万円）
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・指導等による仕事と子育てが両立しやすい求人の確保、出張相談、託児付きセミナーの開催等を実施。
- **待機児童解消に向けた保育所の受け入れ児童数の拡大（継続）**（347,465百万円）
民間保育所における受入児童数の増を図る。
- **多様な保育サービスの提供（継続）**（55,111百万円）
家庭的保育事業（保育ママ）や一時預かり事業の拡充、地域の保育支援（事業所内保育施設等）の活用、延長保育、病児・病後児保育、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の提供。
- **放課後児童健全育成事業等（継続）**（23,453百万円）
共働き家庭など留守家庭のおおむね10歳未満の児童に対して、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る。
- ◆ **保育サービス等の充実**
「安心こども基金」を増額し、保育所の設置促進、家庭的保育（保育ママ）の拡大など、雇用情勢の悪化等による待機児童の増加に対して速効性のある対応等による新待機児童ゼロ作戦の取組の更なる拡充を図る。
- ★ **保育サービスの拡充等女性の就労支援**
女性が働きやすい環境づくりのため、良質な保育サービス等の拡充、母子家庭等の在宅就業の支援に取り組む。

(4) **中小企業における次世代育成支援対策の推進（新規）**（784百万円）
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。

(5) **先進企業の表彰**

- **均等・両立推進企業表彰（ファミリー・フレンドリー企業部門）（継続）**（4百万円）

(6) **パートタイム労働法に基づく正社員との均衡待遇の確保と正社員転換の推進（一部新規）**（1690百万円）

専門家の配置等による相談、援助の実施等事業主支援を行う。また、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、定着を図る。

◆ **短時間正社員制度利用を希望する者への支援の充実**

短時間労働者均衡待遇推進等助成金の拡充（短時間正社員制度の導入促進に加え、同制度利用者の10人目まで助成金を支給）を図る。

(7) **テレワークの普及促進等対策（一部新規）（135百万円）**

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を拡充するとともに、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る。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する。

(8) **若者や母子家庭の母等、経済的自立が困難な者の就業支援等**

○ **「フリーター等正規雇用化プラン」の推進（一部新規）（45,624百万円）**

就職氷河期に正社員になれなかった年長フリーター等（25～39歳）を重点に、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の集中的実施、30代後半まで拡大したトライアル雇用制度、年長フリーター等を正規雇用する事業主に対する奨励金（1人100万円（大企業は50万円））の活用、若者の応募機会の拡充について、事業主への相談機能の強化。

○ **母子家庭の母親等の自立のための就業支援等の推進（継続）**

・母子家庭等対策総合支援事業（2,744百万円）：就業支援サービスや生活支援サービス等の提供による自立支援。

・生活保護受給者等就労支援事業（1,145百万円）：ハローワークと福祉事務所等とが連携した、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就労支援。

◆ **ひとり親家庭等への資格取得支援、在宅就業支援等**

(9) **高齢者の再就職支援や就業継続の支援・促進**

○ **高年齢者雇用確保措置の確実な実施（継続）（1,699百万円）**

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、事業主団体等による小規模事業主等に対する相談援助の支援。

○ **年齢にかかわらず働ける勤労環境の整備（継続）（19,768百万円）**

65歳以上の雇入れや試行的雇用を行う企業に対する支援、希望者全員を65歳以上まで雇用す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。

○ **再就職支援や起業支援のワンストップサービスの整備（継続）（1,912百万円）**

団塊世代の定年退職者等を対象に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、ワンストップサービスを整備。

○ **シルバー人材センター事業の拡充（継続）（13,689百万円）**

地方公共団体と共同して「教育、子育て、介護、環境」の分野について企画提案した事業を支援、会員の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。

○ **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（新規）（1,050百万円）**

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的高齢者ニーズとマッチングさせる仕組みを構築。

(10) 自己啓発や能力開発の取組支援

- 能力開発に係る労働市場のインフラの整備（継続）（55,587百万円）
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の実施。
- 生涯キャリア形成支援の積極的展開（継続）（193百万円）
 - ◇ 長期の教育訓練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（訓練経費に対する助成率を1/3→1/2に引き上げ等）。
- ◆ 「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に職業訓練を抜本的に拡充し、訓練期間中の生活保障のための「訓練・生活支援給付」を支給するとともに、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を実施 等
- ◆ 職業能力開発支援の拡充・強化
職業能力形成機会に恵まれない労働者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、託児サービスの提供 等

いい仕事しよう。いい人生しよう。

仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)の実現が 企業を強くする

時 代とともに、人々の生き方は多様化した。働く女性が増加し、高齢化が進んだことで、多くの人が仕事を抱えながら子育てや親の介護をしている。趣味や勉強の時間を大切にすることも増えている。こうした状況に合わせ、企業も進化しなければ競争力を失うことになりかねない。優秀な人材を確保するためには、異なるライフスタイルの社員1人ひとりが仕事と生活を両立できる環境を整えることが重要だ。仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス=WLB)の実現が、企業の競争力を左右する時代が近づいている。

企業の間でも、ワーク・ライフ・バランス(WLB)という考え方がよくよく認知されてきたが、一方で、厳しい経営状況に直面したことで、社員のWLB支援どころではない、といった声も聞かれる。

しかし、業務改革や生産性向上の取り組みこそWLBの本質である。さらに、少子高齢化が急速に進み、優秀な人材の確保が困難になっていく日本の将来を考えると、WLBの推進は中長期的・持続的発展につながる「未来への投資」であり、好不況にかかわ

らず確実に進めていくべきものである。WLBの実現が、企業の競争力を高める結果につながると言っても過言ではない。

具体的には、次のような取り組みが必要となってくる。

休暇の取得促進

休暇の取得促進は、仕事の付加価値を高める結果にもつながる。社員が休日に自己研さんしたり、趣味でリフレッシュしたりして得た経験や知恵を仕事に還元することが、活気に満

ち、イノベーションの起こりやすい組織員士をつくり出すことにつながる。

メリハリのある働き方の実現

WLB支援は、単なる短時ではない。業務の見直しを進め、時間当たりの生産性の向上を図り、メリハリのある働き方に転換することが、仕事と生活の調和につながる。

仕事と育児・介護の両立支援

子育てや親の介護が必要な時期など、個人の置かれた状況に応じて多様な柔軟な働き方が選択できるような環境が求められている。多様なライフスタイルを受容する働きやすい環境づくりは、将来を担う人材の確保・育成・定着に不可欠である。

WLBの推進に大きな投資は不要だ。競争力ある企業として成長を続けていくために、今こそWLB支援に着手すべきだろう。

特別対談 佐藤 博樹氏 × 久保 純子氏

WLB推進で大切なのは、 多様な生き方を認め、受け入れること

佐藤 久保さんは2人のお子さんがいっぱいいらっしゃいますね。仕事と子育てを両立させるのは大変ですか。

久保 今は子育てを最優先に考えています。子育ては、「楽しめないこと」ですから。

佐藤 優先順位を付けることは、WLBを考えるうえで大切なことですね。望ましいワーク・ライフ・スタイルは、人によって、また人生の時期によっても違います。今は仕事に集中したい、という人がいてもいい。WLBというのは、単なる子育て支援や休暇の取得促進だけでなく、多様な生き方を認め、受け入れることなのです。

久保さんは、実際に育児と仕事を両

立されるうえで、何が大切だと思われますか。

久保 周囲のリポートですね。長女を妊娠した時、仕事と両立できるか悩んで上司に相談したのですが、上司は「この経験は、後々の人生に確実に生かせるから頑張れ」と言ってくれました。この言葉は、大いに励みになりました。今では時間をうまく使えるようになりましたが、それでもやはり夫の支えは欠かせません。



目がそのように行動してこそ、WLBは実現できるのです。そのためには、周囲に自分の生活を理解してもらうことが重要です。

久保 コミュニケーションは小さな積み重ねが大切だと思っています。ですから、夫とは些細なことでも日々の出来事や話をしよう心がけています。職場でも、身近なことを語り合えば、お互いを理解するきっかけになるのではないのでしょうか。何より、家庭が見える人は、カッコイイですよね。

佐藤 WLBを推進することで、企業は様々なリスクに柔軟に対応できるようになります。社員がお互いにかばり合えるよう情報を共有することで、不測の事態に備えることができるわけです。生き方が多様化している時代だからこそ、企業がWLBに取り組む必要性は高まっています。



久保 純子氏

フリープランナー。1994年NHKに入社。『ワタシがワタシを愛した』などの人気番組の制作を担当するほか、『日本経済』の社説担当や『NHKスペシャル』の制作にも参加。2004年NHKフリープランナーとなり『ワタシがワタシを愛した』(1994年)以来、現在は『ワタシがワタシを愛した』などの番組に出演するほか、2009年8月にはNHK放送文化基金助成の特別制作『愛のワタシ』に出演。また、『フリープランナー』の制作にも参加している。



佐藤 博樹氏

東北大学社会学部教授。厚生労働省「仕事と生活の調和推進プロジェクト」委員、同省の労働政策研究センター長。2006年以降に著した書は10冊以上。また、産業界を巻き起こすなど企業改革の推進にも貢献している。

仕事と生活の調和推進プロジェクト



ひと、こころ、暮らしのために
厚生労働省
http://www.mhlw.go.jp/

テーマ別に見るプロジェクト参画企業10社の取り組み事例

- #### 休暇の取得促進
- 株式会社電通 連続休暇制度の改定 他 (10/5号)
 - 鹿島建設株式会社 現場発動時休暇の取得促進 他 (10/12号)

- #### メリハリのある働き方の実現
- 株式会社日立製作所 職場のコミュニケーション力を強化する研修実施 他 (10/19号)
 - 株式会社大和証券グループ本社 19時前退社の実行 他 (10/26号)
 - 全日本空輸株式会社 会議改革 他 (11/2号)
 - キヤノン株式会社 ノー残業デーの徹底 他 (11/9号)

- #### 仕事と育児・介護の両立支援
- 三井化学株式会社 育児制度の拡充 他 (11/16号)
 - 日産自動車株式会社 ファミリーサポート休暇の導入 他 (11/23号)
 - 株式会社高島屋 有期雇用社員の育児休業の取得促進 他 (11/20号)
 - 住友商事株式会社 事業所内保育所の設立 他 (12/7号)

※本誌からは、厚生労働省の「仕事と生活の調和推進プロジェクト」に参画する企業の取り組みを紹介していく予定です。()内は掲載予定の発行号。

育児・介護休業法の概要

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。

施行日：原則として平成22年6月30日（ただし、4、5、6については100人以下企業は平成24年6月30日（予定））

1 育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同じ。）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）の間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができる。

※ 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

※※ 介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象

3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

4 介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、休暇を取得することができる。

5 短時間勤務等の措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければならない。

事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で介護休業をしていないものについて、次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ下げ、介護費用の援助措置

6 所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

7 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

8 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、深夜において労働させてはならない。

9 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が上記1～8の申出をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。（※4～8については、今回の法改正により追加）

10 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。