

第 2 章第 1 節 企業や働く者の取組

日本経済団体連合会における取組

- (1) 少子化対策の観点からワーク・ライフ・バランスに関する提言の策定
- (2) 講演会等における周知・広報
- (3) パンフレット作成等による周知・広報
- (4) 国によるワーク・ライフ・バランス推進活動への協力
- (5) 都道府県可経営者協会の取組

(1) ワーク・ライフ・バランスに関する提言の策定

少子化対策の観点から、ワーク・ライフ・バランスに関して、以下の提言を行いました。

- ・「豊かで活力ある国民生活を目指して～経団連成長戦略 2010～」の発表。
(平成 22 年 4 月)
政府が掲げる経済成長を達成するために必要な諸施策を取りまとめ、その中でワーク・ライフ・バランスの方向性や実現に向けた規制緩和を提言。
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2010/028/index.html>
- ・「子ども・子育てビジョン」に対する意見
(平成 21 年 11 月)
少子化問題対策は、将来の国民の生活と社会基盤の維持に直結する緊急課題であるとの認識に立ち、政府の「子ども・子育てビジョン」策定にあたっての意見を述べた。
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/103.html>
- ・「少子化対策についての提言～国の最重要課題として位置付け、財政の重点的な投入を求める～」(平成 21 年 2 月)
ワーク・ライフ・バランスの推進を企業に課せられた課題として位置付け、各企業の実情に応じて、積極的に取り組むよう呼びかけ。
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/012/honbun.html#part4>

(2) 講演会等における周知・広報

ワーク・ライフ・バランスについて周知・広報を図るため、以下のとおり、日本経団連の会合や講演会等において周知・広報を行いました。

- ・全国の経営者協会等で、春季労使協議に臨む経営側スタンスに関する講演会の中で、「仕事と生活の」調和推進の必要性、推進に向けた取組の方向性について、周知・説明。
(平成 21 年度実施分は延べ 70 回程度)
- ・「子育てに優しい社会の実現を目指して～働き方の改革に向けた企業の挑戦を探る」と題するシンポジウムを開催し、少子化対策における企業の役割はワーク・ライフ・バランスの推進にあるとして、企業の取組事例の紹介やパネルディスカッションを実施。
(平成 21 年 11 月)
- ・労働基準法、育児・介護休業法の改正に向けたセミナーを複数回開催。

第2章第1節 企業や働く者の取組

(3)パンフレット作成等による周知・広報

ワーク・ライフ・バランスについて周知・広報を図るため、以下のとおり、冊子への記載や書籍の発行等による周知・広報を行いました。

- ・「経営労働政策委員会報告 2005 年度版」(平成 16 年 12 月)から「仕事と生活の調和」の必要性を訴え、2007 年度版(平成 18 年 12 月)からは特にその重要性を強調。2010 年度版(22 年 1 月)でも引き続き、「ワーク・ライフ・バランスの推進」と題して、効率的、柔軟な働き方の推進に向けた考え方を提示。
- ・日本経団連が出版する機関誌において、「子育てに優しい社会づくり～ワーク・ライフ・バランスの一層の推進を～」と題する特集を組み、子育て支援に関する座談会の模様や各企業のワーク・ライフ・バランスへの取組について掲載。(平成 22 年 5 月)
- ・「春季労使交渉・労使協議の手引き」に仕事と生活の調和の必要性、推進に向けた取組の方向性、具体的な取組事例等を掲載。
- ・書籍「ワーク・ライフ・バランス推進事例集」(日本経団連出版 平成 20 年 9 月)の発行。
- ・「人事・労務に関するトップ・マネジメント調査 2009」において、ワーク・ライフ・バランスに関する諸施策が社内で広く導入・活用されていく上での阻害要因について調査。

(4)国のワーク・ライフ・バランス推進活動への協力

ワーク・ライフ・バランス推進についての国の取組に対して、以下のとおり、協力しました。

- ・全会員企業・団体に対し、「『家族の日』・『家族の週間』における国民運動への協力をお願い」を会長名で実施(平成 20 年 10 月・21 年 9 月)
- ・厚生労働省「仕事と生活の調和推進モデル事業(平成 20 年度、21 年度)への参加企業 10 社の推薦。参加企業担当者による会合を開催し、各企業のトップ宣言、プレスリリース内容等の調整を実施。
- ・内閣府「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)連続シンポジウム」(平成 20 年 3 月)
- ・内閣府「カエル! ジャパン」キャンペーン、「男性の育児休業体験記募集」の周知・広報協力(パンフレット配布や東京経営者協会の会員企業に対するメルマガの配信等)

(5)都道府県経営者協会の取組み

各都道府県経営者協会で、仕事と生活の調和推進に向けた取組みを実施しています。下記にいくつかの事例を紹介します。

<北海道経営者協会>

- ・北海道労働局の仕事と生活の調和推進会議に参画し、ワーク・ライフ・バランス推進に関するパンフレットや冊子を作成。(平成 22 年 3 月)
- ・協会刊行物に改正労基法の概要や改正育児・介護休業法のポイントを掲載。

<福島県経営者協会>

- ・キャラバンを組み、県内企業を訪問して、仕事と生活の調和が取れた働き方ができる職場環境づくりを要請。(平成 21 年 11 月)
- ・会員企業に対し、ワーク・ライフ・バランスへの取組みについてアンケートを実施。

第2章第1節 企業や働く者の取組

< 茨城県経営者協会 >

- ・企業のワーク・ライフ・バランス推進責任者による講演会「ダイバーシティの取組みと課題」を開催。
(平成21年7月)
- ・協会他7団体の共催で「茨城NPOフォーラム2010」を開催し、女性が働きやすい職場づくりに取り組んでいる買手者の事例紹介やディスカッションを実施。
(平成22年2月)

< 埼玉県経営者協会 >

- ・ワーク・ライフ・バランスに関する講演会「第23回生き生き職場体験交流の集い」を開催。
(平成22年3月)
- ・ワーク・ライフ・バランス調査の実施。
- ・埼玉県あったか子育て企業賞への企業推薦、審査会への参画。

< 新潟県経営者協会 >

- ・協会主催による「女性リーダー生き生きセミナー」の開催。
(平成21年8月)

< 山梨県経営者協会 >

- ・他団体との共催でワーク・ライフ・バランス講演会「くつ屋 メガネ屋 ボランティア屋 ワーク・ワーク・ワークからワーク・ライフ・バランスへ」を開催。
(平成22年2月)

< 静岡県経営者協会 >

- ・「平成21年度静岡市ワーク・ライフ・バランス推進事業所表彰」へ会員企業を推薦し、「特別賞」を受賞。
(平成21年10月)
- ・「しずおか仕事と生活の調和連携推進協議会」のメンバーとして、企業事例集と推進ポイントをまとめた小冊子を5000部作成し、県内事業所に配布。
(平成22年3月)

< 福井県経営者協会 >

- ・均等・両立推進の優良企業として、厚生労働大臣賞を受賞した企業を視察しその結果を機関紙に掲載。
(平成21年12月)

< 三重県経営者協会 >

- ・「一般事業主行動計画策定等支援事業」の一環として、講演会の開催(6回)、好事例集の作成、企業訪問によるコンサルタントの相談業務(223社)を実施。
(平成21年4月～平成22年3月)

< 滋賀県経営者協会 >

- ・一般事業主に対する相談援助を行うため、平成17年より、滋賀県における「次世代育成支援センター」として、推進員を配置平成21年度も引続き支援を実施。
- ・「仕事と生活の調和推進会議しが」に参加し、団体としての取組みの宣言や取組み状況等の発信。

< 東大阪経営者協会 >

- ・東大阪地域労使会議として、東大阪地域の労使約100名を対象としたワーク・ライフ・バランス研修会の開催。
(平成21年4月)

< 鳥取県経営者協会 >

- ・ワーク・ライフ・バランスに関する講演会「職場におけるメンタルヘルス対策と予防」を開催し、メンタルヘルス対策とワーク・ライフ・バランスの重要性について講演。
(平成21年6月)

< 島根県経営者協会 >

- ・島根県内5団体(機関)で連携して、仕事と生活の調和推進のための「島根五者宣言」を発表。
(平成21年3月)

< 山口県経営者協会 >

- ・「改正育児・介護休業法改正のポイントや「労働時間管理等見直しガイドラインの改正」について、全会員向け情報便により情報提供。

< 香川県経営者協会 >

- ・ワーク・ライフ・バランスに関する講演会「経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス」等を多数開催。
- ・ワーク・ライフ・バランスに関するパンフレットや冊子を作成し、会員企業に提供。

第2章第1節 企業や働く者の取組

< 愛媛県経営者協会 >

- ・機関誌によるワーク・ライフ・バランスに関する周知・広報。
(平成21年9月)
- ・ワーク・ライフ・バランス推進に関するパンフレットの配布。(平成22年1月)
- ・「えひめワーク・ライフ・バランス推進会議への参加」
(平成21年9月・平成22年2月)

< 高知県経営者協会 >

- ・公開セミナー「企業の子育て応援対策セミナー」を開催し、育児支援等に関する県内企業の取組み状況の報告や事例の紹介を実施。(平成22年2月)

< 福岡県経営者協会 >

- ・一斉ボランティア実行デー「勤マルの日」を実施し、勤労者が気軽にボランティア活動に参加できるきっかけづくりを行った。(平成21年11月)

< 熊本県経営者協会 >

- ・企業の実務者を対象とした改正労基法・次世代法、改正育児・介護休業法に関するセミナーの開催。
(平成21年7月・平成22年3月)

< 宮崎県経営者協会 >

- ・協会会報に「家族の日」、「家族の週間」における国民運動への協力、改正次世代育成支援対策推進法等について掲載。
- ・「一般事業主行動計画策定等支援事業」の一環として、コンサルタント2名の配置やパンフレット配布による支援の実施。

< 鹿児島県経営者協会 >

- ・協会主催によるワーク・ライフ・バランス講演会「少子化と労働力問題」を開催。
(平成21年8月)

上記の他、各都道府県経営者協会が主体となって、改正労働基準法・改正育児・介護休業法に関するセミナーや講演会を数多く開催しました。

第2章第1節 企業や働く者の取組

日本商工会議所における取組

- (1) 意見・要望活動
- (2) 普及・PR活動
- (3) セミナー・勉強会の開催
- (4) 次世代育成支援対策推進センターとしての活動
- (5) 優良事業所の認定
- (6) 出会いの場創出事業(独身者交流会等)の実施

(1) 意見・要望活動

ワーク・ライフ・バランスに関して、以下の提言・要望活動を行いました(は東京商工会議所の意見・要望)

「新しい経済対策に対する第二次緊急提言」
(平成21年4月)

少子化対策予算の拡充、待機児童解消に向けた保育施設の増設およびサービスの拡充、産婦人科・小児科医ならびに勤務医不足の解消等を提言。

「平成22年度中小企業等関係施策に関する要望」(平成21年6月)

仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む中小企業に対する子育て支援助成金の拡充、顕彰制度、税制面での優遇措置の付与等を要望。

「少子高齢社会における高齢者の活躍機会の拡大について」(平成21年7月)

高齢者の多様な働き方に対応するための官民連携の強化、高齢者の就労を阻害しないための年金制度の見直し等を要望。

「新内閣に期待する」(平成21年9月)

少子化対策に対し、仕事と子育ての両立支援を含め、ライフステージの変化に応じた長年にわたる切れ目のない総合的な支援策を要望。

「『新成長戦略』のとりまとめに向けた提言」
(平成22年3月)

「保育に欠ける要件」の見直し、保育サービス事業者に対する公的助成の抜本的な拡充等を提言。

「『ファミリー・ポリシー』の視点に立った少子化対策の推進に関する要望」(平成22年5月)

少子化対策の拡充、ワーク・ライフ・バランスの推進のための中小企業支援策について要望。

(関連 URL)

<http://www.jcci.or.jp/recommend/>

<http://www.tokyo-cci.or.jp/kaito/teigen/teigen.html>

第2章第1節 企業や働く者の取組

(2) 普及・PR活動

東京商工会議所において、中小企業向け啓発冊子「中小企業のためのダイバーシティ推進ガイドブック」を4,000部作成し、中小企業へ配布（平成21年10月）しました。

東京商工会議所において、コンサルティング会社による課題抽出やアドバイスを行う「WLB版プロジェクトX」を実施します。実施企業（2社）による事例をもとに、ワーク・ライフ・バランス経営のメリットを理解してもらうための情報を発信し、ワーク・ライフ・バランス経営の導入に踏み切れない企業に対する進め方のヒントを提供します。

(3) セミナー・勉強会の開催

東京商工会議所において、「少子高齢化問題委員会」を開催（本委員会5回、ワーキンググループ6回）し、両立支援策などについて検討しました。

東京商工会議所各支部にてワーク・ライフ・バランスセミナーを開催しました。

- ・品川支部【平成21年6月（59人）、12月（29人）、平成22年3月（29人）】
- ・江東支部【平成21年10月（37人）】
- ・中央支部【平成21年10月（121人）】
- ・北支部【平成22年2月（32人）】

(4) 次世代育成支援対策推進センターとしての活動

全国で7商工会議所（仙台、東京、亀山、福山、呉、徳島、高知）および2商工会議所連合会（埼玉県連、宮崎県連）が次世代育成支援対策推進センター（厚生労働省事業）として指定されており、相談受付、情報提供などの活動を実施しています。

(5) 優良事業所の認定

船橋商工会議所（千葉県）において、子育て支援優良事業所の認定事業を実施しています。平成21年度は3社を認定しました。

(6) 出会いの場創出事業（独身者交流会等）の実施

各地商工会議所を対象に平成21年8月に調査を実施。平成19年度が20カ所、平成20年度が38カ所、平成21年度が52カ所の商工会議所が出会いの場創出事業（独身者交流会等）を実施しました。こうした活動により、カップルの成立だけでなく、実際に結婚につながったケースも多数あります。

（実施例）

奥州商工会議所（岩手県）では、地元の楽天イーグルスの観戦ツアーによる婚活イベントを開催しました。

加賀商工会議所（石川県）では、地元の結婚プロデュース会社の社長を講師とした婚活ワンポイントアドバイスセミナーとバーベキューパーティーを組み合わせ開催しました。

岡山・倉敷・児島・総社・玉島（岡山県）の各商工会議所青年部が連携し、200人規模の大規模なパーティーを実施しました。

第2章第1節 企業や働く者の取組

全国中小企業団体中央会における取組

- (1) 「一般事業主行動計画策定等支援事業」(厚生労働省委託事業)の実施
- (2) 「次世代育成支援対策推進センター」としての活動
- (3) 政策提言の実施
- (4) 会員団体への普及・啓発

(1) 「一般事業主行動計画策定等支援事業」(厚生労働省委託事業)の実施

中小企業のための一般事業主行動計画策定・認定取得マニュアル等の作成

中小企業の一般事業主行動計画の策定及び認定取得を支援するため、平成16年度より厚生労働省から委託を受け「中小企業のための一般事業主行動計画策定等支援事業」を実施してまいりました。

平成21年度は、次世代育成支援対策推進法の改正により、平成23年4月から一般事業主行動計画の策定・届出が義務となる常時雇用する従業員数101人以上300人以下の中小企業向けに、「中小企業のための一般事業主行動計画策定・認定取得マニュアル」を作成し、同趣旨を広く周知・啓発いたしました。

また、次世代育成支援対策推進センター等の機能強化を目的として、企業コンサルティング業務の従事者向けの指導用テキストを作成し、各センター等に提供しました。

(参考) 「中小企業のための一般事業主行動計画策定・認定取得マニュアル」

<http://www2.chuokai.or.jp/hotinfo/manual1003.html>

コンサルティング業務従事者研修会の開催
次世代育成支援対策推進センターや事業主団体等のコンサルティング業務従事者が効果的に企業の一般事業主行動計画策定支援を実施できるよう、企業に対するコンサルティング手法等に関する研修会を平成22年1月21日(木)に開催しました。

< 講演テーマ(参考) >

- ・「企業の行動計画策定に向けて」
- ・「行動計画の策定・実施を通じたワーク・ライフバランスの推進」
- ・「中小企業が求める次世代支援(事例報告)」

(2) 「次世代育成支援対策推進センター」としての活動

全国中央会及び40の都道府県中央会が厚生労働大臣の指定を受け、一般事業主行動計画の策定・実施を支援する「次世代育成支援対策推進センター」として活動しています。(全国96センターのうちの4割が中央会です。)

第2章第1節 企業や働く者の取組

(3) 政策提言の実施

平成21年11月19日(木)千葉県幕張メッセ・イベントホールにおいて第61回中小企業団体全国大会が開催された際、「ワーク・ライフ・バランス」を含む政策要望についての大会決議を採択しました。

その決議では、「ワーク・ライフ・バランスの推進」について、中小企業の実情を考慮したワーク・ライフ・バランスの実現、次世代育成推進に積極的に取り組む中小企業に対する支援策の強化を求める内容の要望を決議しました。

なお、当決議は、後日、政府・関係省庁等に対し要望を行いました。

(4) 会員団体への普及・啓発

ワーク・ライフ・バランスについて、各省庁作成の資料やパンフレット等を会員団体等へ配布するとともに、各省庁より提供のあったポスターを掲示し、その周知・啓発を行いました。

第2章第1節 企業や働く者の取組

日本労働組合総連合会における取組

(1) 2010 春季生活闘争における取り組み

総実労働時間縮減の取り組み

非正規労働者の処遇改善をはじめとする様々な課題への取り組み

改正育児・介護休業法の施行にむけた労働協約化の推進

(2) 連合の重点政策「子育て基金(仮称)」構想の実現にむけた取り組み

連合の取り組み(全体の概要)

連合は、政労使で合意した「憲章」・「行動指針」に盛り込まれた数値目標の達成に向けて、連合・構成組織・地方連合会が一体となって取り組むことを2008年2月の中央執行委員会で確認し、以下の取り組みを進めています。

連合本部

- ・ 春季生活闘争を通じた総実労働時間の短縮
- ・ 雇用対策、健康・安全衛生、子育て支援、両立支援等に関わる審議会への意見反映
- ・ 構成組織・地方連合会における取り組みの情報収集と情報提供

構成組織

- ・ 労使で「労働時間等設定改善委員会」等を設置するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた、具体的取組を推進(単位労働組合)
- ・ 労働組合自らが主体的に「私たちの働き方改革宣言」を発して自己改革と職場の改革を推進

地方連合会

- ・ 「仕事と生活の調和推進会議」(都道府県労働局)への参画と意見反映
- ・ 「仕事と生活の調和推進会議」と「次世代育成支援対策地域協議会」の連携強化
- ・ 地方議会で「ワーク・ライフ・バランスの街づくり宣言」の決議を推進
- ・ 都道府県で開催する、シンポジウムやセミナーへの参加

「目指そうワーク・ライフ・バランス社会」

<http://rengo.jtmsys.jp/kurashi/worklifebalance/index.html>

連合本部における取り組み

(1)2010 春季生活闘争における取り組み

仕事量の減少により、この間に減少した労働時間をもとの長時間労働にもどさせないことを含めた総実労働時間の縮減と、非正規労働者も含めた雇用の安定・創出をはかるため、以下の課題に取り組みました。

総実労働時間縮減の取り組み

- ・ 労働時間の上限規制とその範囲内に収めることの徹底
- ・ 仕事と仕事間のインターバル休息等を設けることによる健康確保
- ・ 休日増をはじめとする所定労働時間の短縮、年次有給休暇の取得促進、労働時間管理の徹底
- ・ 時間外労働等の割増率の引き上げ

非正規労働者の処遇改善をはじめとする

様々な課題への取り組み

- ・ 非正規労働者の実態把握
- ・ 派遣労働者を受け入れている場合の、社会・労働保険の加入状況の点検
- ・ 非正規労働者を対象にした正社員転換制度の有無、創設などに関する交渉・協議
- ・ 携帯電話やパソコンからアクセスし、労働契約や労働時間などの質問の中から、該当する項目にチェックを入れるだけで、職場の法令遵守の度合いを診断する「ワークルールチェッカー」を開設

「ワークルールチェッカー」

<http://www.work-check.jp/>

第2章第1節 企業や働く者の取組

改正育児・介護休業法の施行にむけた労働協約化の推進

- ・短時間勤務制度や所定外労働の免除、介護休暇制度などについての職場点検と必要な場合の協定の見直し
- ・適用が猶予の100人以下の企業における積極的な制度導入
- ・勤務時間の短縮措置の対象外となった場合の改正法に基づく代替措置の導入

(2)連合が提案する「子育て基金（仮称）」構想の実現にむけた取り組み

子ども・子育て財源と政策の一元化、ステークホルダーの政策決定プロセスへの参画など、利用者本位の切れ目のないサービス提供体制を確立するための「子育て基金（仮称）」構想の実現に向けて、政府、経済界、子育て支援 NPO、有識者等と意見交換するとともに、以下の取り組みを行いました。

- 「子ども・子育て応援シンポジウム」（都内、4月10日）の開催
- 政府の「子ども・子育て新システム検討会議・作業グループ」のヒアリングへの対応

第2章第1節 企業や働く者の取組

情報産業労働組合連合会（情報労連）における取組

1. 時間主権の確立（情報労連 21 世紀デザイン）
2. 多様な正社員の実現（情報労連 21 世紀デザイン）
3. 『情報労連・中期時短目標』の設定
4. 健康確保のための労働時間規制
5. 「情報サービス産業の魅力向上に関する共同宣言を通じたWLBの実現
6. 学生へのキャリア教育への支援を通じた取組

情報労連は、政策立案の基本的な考え方として「情報労連 21 世紀デザイン」（平成 18 年 7 月）を策定し、「時間主権の確立」や「多様な正社員」の考え方を提起している。

（参考 URL）

http://www.joho.or.jp/report/booklet/pdf/03_21design.pdf

1. 時間主権の確立

（1）時間主権の確立とは

長時間労働から脱却し、仕事と家庭での協働を両立させられる時間の創出を、主体的に可能となるようにすること。

（2）具体的な取組

調査・分析

生活実感やライフスタイルに関する調査を実施（平成 18 年）し、労働時間の実態ならびに家事・育児との関係や要望、さらにはボランティア活動等を通じた地域社会との関わり合いについて調査した。

また、昨年（平成 21 年）実施した「生活実態アンケート」においてもボランティア活動等を通じた地域社会との関わり合いについて追跡調査を行った。

その結果、地域社会との関わり合いは前回調査より増えたものの、参加しに理由の筆頭が「時間的余裕がない」であるなど、改善の余地は多分にあると判断している。

具体的な取組

情報労連・中期時短目標を設定（後述）し、取組を進めている。

2. 多様な正社員の実現

（1）多様な正社員とは

ライフステージの変化やライフスタイルの多様化に対応していくためには、必要に応じてパートとフルタイムでの就労を選択できることが重要であり、正社員としての多様な働き方を創設していくこと。

（2）具体的な取組

パート労働などの非正規雇用と、正社員との労働条件等の格差是正への取組が重要であり、産業内に働く全ての労働者に適用され、かつ法定地域最賃上回る水準での最低賃金協定の締結拡大を図るなど、取組を進めている。

また、産別統一要求として「非正規社員に対する正社員化の仕組みづくり」について、2009 春闘以降継続して取組んでいる。

3. 『情報労連・中期時短目標』の設定

（1）「中期時短目標」 - 平成 25 年 3 月末まで

- ・年間所定労働時間 1800 時間モデルの実現
- ・年休の最低付与 20 日、最高付与 25 日以上
- ・時間外労働年間 150 時間の上限規制、休日労働 4 週で 1 回以内とするなど

（2）「最低到達目標」 - 平成 22 年 3 月末まで

- ・年間所定労働時間 2000 時間を上回らない
- ・年次有給休暇の初年度付与日数 15 日以上
- ・休日労働を含めた時間外労働を 1 カ月平均 45 時間以下とするなど

加盟の大手単組では、所定労働時間モデルと年休最低の付与日数は達成されつつある。

4. 健康確保のための労働時間規制

(1) 「勤務間インターバル規制」

2009 春闘において『可能な組合は、インターバル規制の導入に向けた労使間論議を促進する』との方針を掲げ取り組んだ結果、産业内 13 交渉単位においてインターバル規制の労使協定を締結した。

これを踏まえ、2010 春闘においては『積極的な労使間論議を行うとともに、可能な組合においては協定の締結を図る』として、全ての労使において論議をすることとし、最終的には全部で 15 交渉単位において労使協定を締結した。

(2) 36 協定特別条項見直しの取組

年間での長時間労働を抑制する観点から、「特別条項付き 36 協定」の見直しについて、恒常的な事由による特別条項の適用を排除するなど、時間外労働の縮減に向けた取組を図っている。

5. 「情報サービス産業の魅力向上に関する共同宣言を通じたWLBの実現」

長時間労働が指摘される情報サービス産業における「ワーク・ライフ・バランスの実現」に向けて、事業者団体である情報サービス産業協会（JISA）との間で、『情報サービス産業の魅力向上に関する共同宣言』を調印したので、この共同宣言に盛り込まれた「人材が育ち、活躍できる環境の確立に向け、ワーク・ライフ・バランスの実現をはじめとする魅力度向上に、双方で協調し最大限の努力をする」との考え方の水平展開に向けて、JISAの地方組織と情報労連地方組織との連携強化を図っている。

(参考 URL)

http://www.joho.or.jp/news/2009/news_11.html

6. 学生へのキャリア教育への支援を通じた取組

産別組織における社会貢献活動の一環として、首都圏を中心に学生へのキャリア教育支援を行っている。

具体的な取組としては、若手の組合員（社会人）と大学生との意見交換の場（明日知恵塾：法政大学などとの協働プロジェクト）を提供しており、働くことの意義やワーク・ライフ・バランスの必要性などについてアピールしている。

平成 21 年度は計 4 回開催し、延べ 30 大学・110 人の学生が参加している。

(参考 URL)

http://www.joho.or.jp/news/2006/news_13.html

日本サービス・流通労働組合連合における取組

1. 労働時間に関わる取組

(1) 労働時間短縮にむけた働き方・意識の改革(「JSD労働時間取り組み指針」の実践)

サービス・流通連合では2007年6月に確認した「JSD労働時間取り組み指針」の実践に取り組んでいます。とりわけ制度面については、加盟組合が到達すべき数値や制度整備の目標を掲げて、2011年6月までの達成をめざして取り組みを進めています。

年間所定休日 104 日以上
 年次有給休暇取得一人平均 5 日以上
 時間外等の割増率を時間外 30%以上・休日 40%以上・深夜 30%以上
 年間 360 時間以上、時間外労働を行う組合員を無くしていく
 半期に1週間～10日程度の長期連休制度を設定し、完全取得に向けて取り組む
 (これらの5項目は単年度の労働条件改善交渉方針にも掲げて取り組んでいます)

労働時間の状況(平均・時間)

	所定労働時間	時間外労働実績	年総実労働時間
JSD全体	1,970.2	132.4	2,049.1

年次有給休暇の状況(平均)

	回答組織数	初年度付与日数平均	年間一人平均取得日数
JSD全体	113 組織	10.2 日	5.3 日

連続休暇制度について(組織割合)

	協定あり	運用あり	協定なし	連続取得可能日数
JSD全体	73%	17%	10%	6.9 日

第2章第1節 企業や働く者の取組

(2) 企業労使による営業日・営業時間の短縮

(日本百貨店協会との協働事業)

日本百貨店協会（人事労務委員会）と
JSD 百貨店部会との協働事業として、「営

業時間等に関する検討部会」が設置され、
厚生労働省委託事業として2010年3月に
「百貨店業界の特性に応じた仕事と生活
の調和推進プラン」を取りまとめました。

百貨店業界の特性に応じた仕事と生活の調和推進プラン



日本百貨店協会 <http://www.depart.or.jp>

日本サービス・流通労働組合連合

<http://www.jsd-union.org/>

引き続き、業界労使協同で総営業時間
事業について取り組みを進めています。

総営業時間短縮に取り組んでいる各地
域・各企業からは、営業時間の短縮に対

し、取引先からの感謝の声が寄せられた
ことや、時間外労働に係る人件費が削減
されたこと、職場内コミュニケーション
が円滑となったとの声も出されています。

2. ダイバーシティの推進

(1) 男女共同参画にむけた取組

加盟組合の男女共同参画推進担当者や
組合員の意識醸成や取組の推進、理解促
進を目的に「男女共同参画推進担当者会
議」および「男女共同参画フォーラム」
を年1回ずつ開催しています。

第3回男女共同参画推進担当者会議

日 時：2009年7月9日～10日

参加人数：49名

第8回男女共同参画フォーラム

日 時：2010年5月17日

参加人数：60名

第2章第1節 企業や働く者の取組

(2) 両立支援(育児)にむけた取組

取組みの概要

女性のライフスタイルに応じて安心して働ける両立支援制度(育児)の構築を進めています。わたしたちの産業では、営業時間が拡大する中、シフト勤務などにより通常勤務であっても夜間まで勤務しなければならない状況にあり、法律で定められた3歳までの措置では子育てが

困難な産業です。多くの女性が働く産業として、出産・育児をしながら安心して働くことができるよう取り組んでいます。

2010年度では、育児短時間制度を「小学校3年生修了時」まで拡充すること(これまでは小学校就学始期)を目標に掲げて取り組んでいます。

育児短時間勤務制度の状況

	JSD全体 (割合)
3年生以上まで	22%
3年生まで	7%
小学校就学から3年生未満の一定期間まで	11%
小学校就学まで(努力義務)	30%
3歳から小学校就学前の一定時期まで(努力義務未満)	4%
3歳まで(法定)	26%

(3) 高齢者の雇用環境整備

希望する者全員が65歳まで働くことができるよう、高齢者に対応した労働時間の設定や教育訓練、職務開発などの取組のポイントを示した「JSD 高齢者雇用の推進に向けた対応指針」を策定し、高齢者雇用の充実に向けて取り組んでいます。

また日本百貨店協会との協働事業として「百貨店業高齢者活躍ガイドブック」をとりまとめ、各企業労使への理解浸透

をはかっています。

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構

http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/enterprise/active65_hyakkaten.html

第2章第1節 企業や働く者の取組

3. 均等・均衡待遇の実現に向けた取組 取り組みの概要

ワーク・ライフ・バランスの実現は、長時間労働が課題となっている正社員のみが対象ではなく、均等・均衡待遇の実現によりパート労働者等の有期契約労働者の処遇改善を進め、労働によって生活できる処遇を確保する取組を進めています。

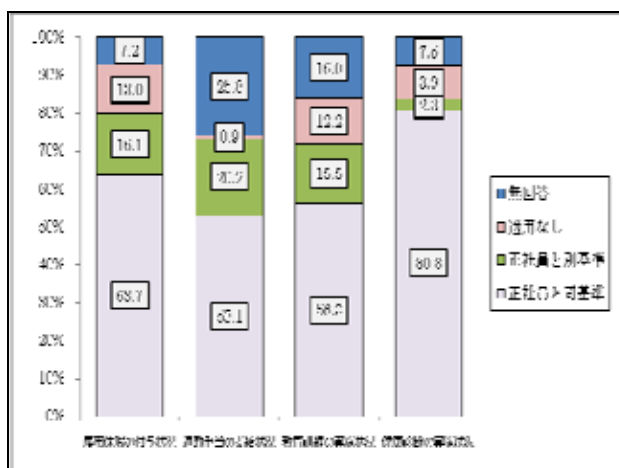
具体的には賃金などの基礎的労働条件については、「職務」や「成果」、「企業からの拘束度合い」等の働き方の違いを判断要素として「均等・均衡」を図るとともに、慶弔休暇や通勤手当といった働き方の違いに関わらず同一とすべき福祉条件は「均等」にするといった考え方をもち

とに、春闘を通じた時間給の引き上げや、通年での労使協議によるワークルールの見直しを進めています。2010年度は各加盟組合が共通して協定化をめざすものとして以下の目標を掲げて取り組んでいます。

- 慶弔休暇の付与基準を社員と同様にする
- 通勤手当の支給基準を社員と同様にする
- 社員への転換制度を導入する
- 昇給ルールの明確化
- 職務や成果等に応じた一時金制度の導入
- 定期健康診断を社員と同様に実施する

パートタイム労働者に対する

各種制度の導入・実施状況



日本生産性本部における取組

- (1) 「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議～」の取組
- (2) 教育・研究事業への取組
- (3) 地域での実践展開の支援

(1) 「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議～」の取組

2006年8月に発足した、労使、学識経験者からなる「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議～」は、新しい時代の生き方を広く提案・普及することを目指し、「働き方」と「暮らし方」双方の改革を図り、「調和のとれた生活」の実現を図る運動を進めています。少子高齢化と人口減少、グローバル化、価値観の多様化という社会経済構造が大きく変化する中で、ワーク・ライフ・バランスが新しい時代への対応策の一つとして求められ、その実現に向けて、社会的な啓発・普及を一層進めるとともに、企業における具体的な実践を支援する活動を積極的に展開しています。これまでの具体的な活動は以下のとおりです。

アピール「ワーク・ライフ・バランスの一層の推進で新しい成長を促そう」の発表

2010年3月、ワーク・ライフ・バランスの重要性を改めて認識し、「新成長戦略」の一環としてワーク・ライフ・バランスを推進すべく、アピール「ワーク・ライフ・バランスの一層の推進で新しい成長を促そう」([頁参照](#)) を発表し、下記3点について提言しました。

1. ワーク・ライフ・バランス推進によって、持続的な成長に向けた活力を生み出せ
2. 人口減少対応のためにも、ワーク・

3. 我が国の人材力向上に向けて、一段の働き方改革を

詳細は、
<http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity000975.html>

なお、2009年3月には、不況下においても、ワーク・ライフ・バランスの取組みが滞ることのないよう、緊急アピール「ワーク・ライフ・バランスで次の飛躍のための基礎固めを」を発表しています。

詳細は、
<http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity000908.html>

「ワーク・ライフ・バランスの日」「ワーク・ライフ・バランス週間」の提唱

運動の象徴として、11月23日を「ワーク・ライフ・バランスの日」、「ワーク・ライフ・バランスの日」を中核とする一週間を「ワーク・ライフ・バランス週間」として提唱し、運動全体の社会的な盛り上がりと定着を図っています。(2009年は11月22日(日)～11月28日(土)、2010年は11月21日(日)～11月27日(土))

詳細は、
<http://www.jisedai.net/images/pdf/071109teisho.pdf>

第2章第1節 企業や働く者の取組

「ワーク・ライフ・バランス大賞」の実施

2007年より、企業・自治体・労働組合などを対象に、「ワーク・ライフ・バランス大賞」を実施し、「組織活動部門」「普及支援

部門」「標語部門」において、ワーク・ライフ・バランス推進に積極的に取り組み、効果を上げた組織の活動やサービス・商品の表彰をしています。2009年の第3回目の受賞者は次のとおりです。

< 第3回「ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞者 >

大賞 アステラス製薬株式会社（東京都）

合併後の課題として、労働時間削減とMRの離職率低下を推進（組織活動部門より）

優秀賞

組織活動部門

大和証券グループ（東京都）

トップのリーダーシップのもと、グループ企業全体で推進

萩市民病院（山口県）

全員参加型会議で働きやすい勤務体制を検討して実現

普及支援活動部門

株式会社キッズベースキャンプ（東京都）

ワーキングマザーのキャリア継続のために、学童保育支援サービス事業を展開
足立区（東京都）

ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定と全庁的な行政サービスによる支援

【奨励賞】

株式会社ワイズスタッフ（北海道）

「ネットオフィス」によるテレワークを普及促進し、柔軟な働き方を支援

標語部門

「見直そう 仕事時間 見つめよう 自分時間」（会社員 女性）

「仕事ヨシ！ 生活ヨシ！ 心体ヨシ！」（労働組合 女性）

「めりはりワーク・いきいきライフ」（労働組合 女性）

詳細は、<http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity000943.html>

「ワーク・ライフ・バランス・コンファレンス」の開催

ワーク・ライフ・バランス推進の社会的意義を高め、より一層の普及啓発を目指し、

毎年ワーク・ライフ・バランスの日の前後に開催しています。2009年は、11月16日に開催し、約220名の参加のもと、企業経営者や2008年の「第2回ワーク・ライフ・バラ

第2章第1節 企業や働く者の取組

ンス大賞」受賞のパナソニック電工からの講演のほか、「第3回ワーク・ライフ・バランス大賞」表彰式が行われました。

「ワーク・ライフ・バランス実践問答」の発刊

ワーク・ライフ・バランスへの取組みを進める企業が増える一方で、立場や世代でその捉え方が異なることにより、様々な課題

が生じています。本書は、「気づき」「他者への配慮」「成長」をキーワードに、課題を質問形式として、複数の異なる立場からの意見を載せ、最後に実務家として現場を良く知るコンサルタント（ワーク・ライフ・アドバイザー）のコメントを紹介しています。現場での課題解決をサポートすることを目的に作成し、個人での利用のほか、社内研修や社内での理解促進のためにも活用されることを狙いとしています。

<ワーク・ライフ・バランス実践ハンドブック VOL2>

ワーク・ライフ・バランス実践問答 ~WLBの正しい理解のために~

- 目次：第一章 本当のワーク・ライフ・バランスの意味を知っていますか？
第二章 リスクが伴うことを理解していますか？
第三章 仕事責任を果たして、ワーク・ライフ・バランスを実践していますか？
・第1節：時間への意識をもって効率よく働けますか？
・第2節：仕事の成果につなげていくことができますか？
第四章 あなたスタイルのワーク・ライフ・バランスになっていますか？

詳細は、<http://www.jisedai.net/pdf/handbook2.pdf>

ワーク・ライフ・バランスに関する委員会の設置

「ワーク・ライフ・バランスと地域の人づくりを考える会」「ワーク・ライフ・バランスと質の高い社会を考える会」など、地域活性化や社会全体での生産性の観点を含め、課題解決に向けた方策の検討などを行っています。

普及啓発のためのパンフレット

(version3)の作成

ワーク・ライフ・バランスの普及啓発や、理解促進のためのパンフレット「ワーク・ライフ・バランスで次の飛躍のための基礎固めを」を作成し、企業・労働組合、自治体のほか、ワーク・ライフ・バランス講演会などで、約1万部を配付しました。

(2)教育・研究事業への取組

第2章第1節 企業や働く者の取組

ワーク・ライフ・バランス推進を企業の生産性向上のための経営課題と位置づけ、実践展開を可能とするために、推進担当者への研修や先進事例紹介などを実施してい

ます。また、ワーク・ライフ・バランスを経営視点から分析を行い、「ワーク・ライフ・バランス経営」に関する研究にも取り組んでいます。

(3) 地域での実践展開の支援

ワーク・ライフ・バランスの推進を具体的に実践するにあたっては、生活の拠点となる地域での展開を進めることが重要であり、地域の実情を踏まえた形で進めることが効果的です。そのため、地元の自治体や関係団体などとの連携を図っています。自治体との連携例は以下のとおり。

ワーク・ライフ・バランスアドバイザー養成支援

地元企業に対するワーク・ライフ・バランス・コンサルティング支援

地域におけるワーク・ライフ・バランス推進のための啓発活動（講演など）

「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議～」アピール

『ワーク・ライフ・バランスの一層の推進で新しい成長を促そう』

2010年3月29日

1年前、私たちワーク・ライフ・バランス推進会議は、不況下においてもワーク・ライフ・バランスの取り組みが滞ることのないよう緊急アピールを行った。その後、景気は着実に持ち直し、各企業においても働き方改革の気運が少しずつ盛り上がり、労働時間面の改善も進みつつあった。

しかし、生産の回復に伴い、再び残業時間が急増するなどの現象もみられることから、ワーク・ライフ・バランス推進の流れを逆行させてはならないことを、改めて訴えたい。

1．ワーク・ライフ・バランス推進によって、持続的な成長に向けた活力を生み出せ

現在、政府において、本年6月までに「新成長戦略」の取りまとめが進められているが、もとより、経済の成長は、人材の育成とその能力の発揮なくしては成り立ち得ない。このため、国をあげて教育訓練や能力開発を推進することはもちろんだが、同時にワーク・ライフ・バランスを基盤にした働く環境づくりにも力を注ぐべきである。それこそが、生産性を高め、持続力ある成長への活力を生み出す原動力である。

2．人口減少対応のためにも、ワーク・ライフ・バランス施策の充実を

人口減少下における労働力確保は緊急課題として取り組まなければならない。政府も、若者・女性・高齢者・障がい者に重点をおいて、就業率の向上を目指す種々の雇用戦略を取ろうとしているが、保育サービスの一層の充実が必要である。また、企業においても、ワーク・ライフ・バランス施策の環境整備など一段と進める必要がある。

3．我が国の人材力向上に向けて、一段の働き方改革を

「人材立国」の観点に立てば、わが国の教育に関する施策や社会環境整備の遅れも大きな問題である。次世代を担う子ども達の教育に結びつくよう、ワーク・ライフ・バランスの推進により働き方を改革し、働く人も地域や家庭との繋がりを強めることが重要である。このことは国民のボランティア活動などの社会参加を活発にし、「新しい公共」の創出にもつながる。さらには、働く人自身の自己啓発を行うための時間的ゆとり創造や社会環境の改善を一層進めるべきである。

以上のように、ワーク・ライフ・バランスの重要性はますます高まってきているが、政府の施策が財政的な制約を受けてしまうのは甚だ残念である。この運動を単なる精神運動にとどめるのではなく、経済成長への重要な戦略目標の一つとして掲げ、具体性を持った展開を急ぐべきである。「新成長戦略」の一環として、ワーク・ライフ・バランスを推進すべく、政府の一段の努力を促すとともに、労使自らの取り組みの一層の強化を求めたい。

以上

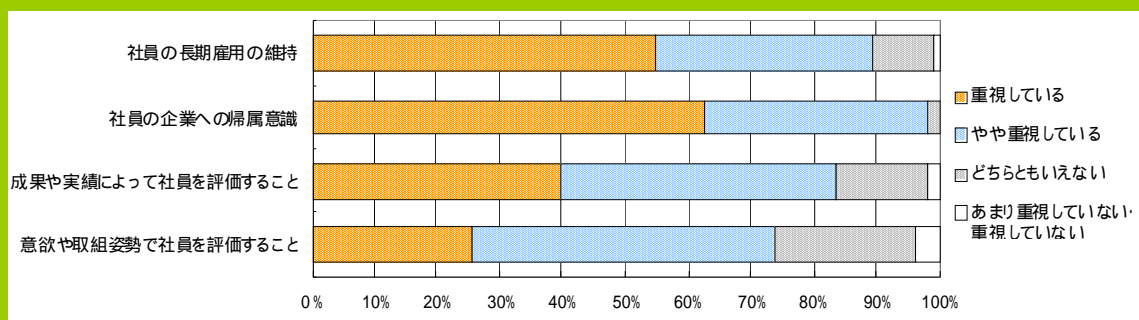
「ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性の関係に関する研究」報告書から
(内閣府経済社会総合研究所、平成22年 月)

(ドイツに本社を置き、従業員数250名以上の企業から201社に対して平成22年1月～3月に電話調査を実施し、単純集計結果を整理した。)

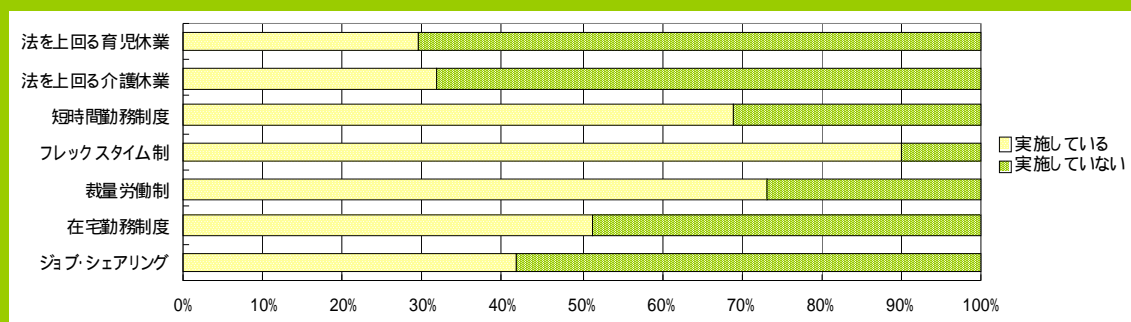
社員に対して、長期雇用の維持や企業への帰属意識を重視している企業の割合が高い(図表1)。フレックスタイム制度など柔軟な勤務時間制度を導入している企業の割合が高い(図表2)。柔軟な勤務時間制度や法を上回る休業制度等を実施している企業において、職場の生産性にプラスの影響と回答する企業の割合が高い(図表3)。

[リンク先が確定したら、ここに記載。](#)

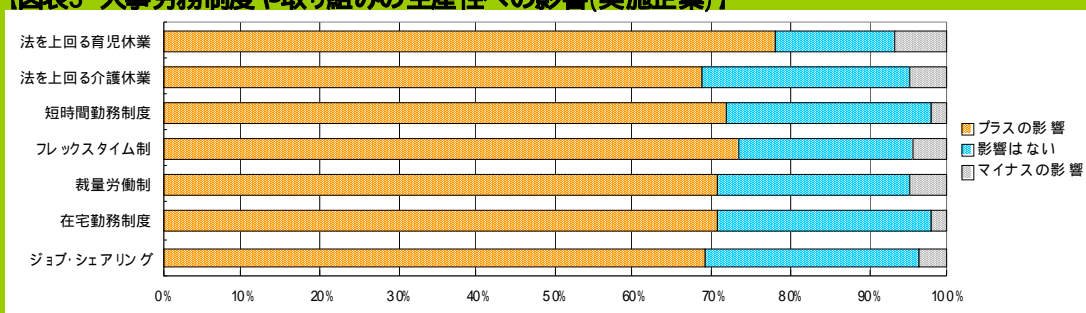
【図表1 人事労務における同業他社との比較】



【図表2 人事労務制度や取り組みの実施状況】



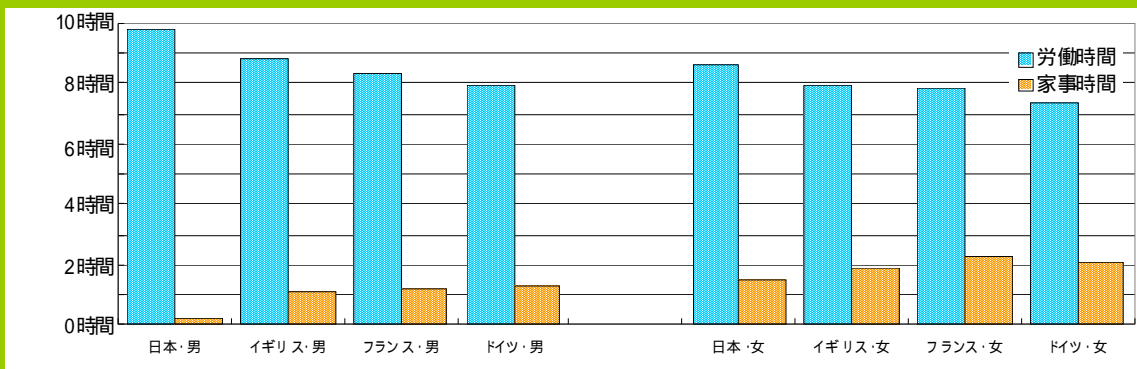
【図表3 人事労務制度や取り組みの生産性への影響(実施企業)】



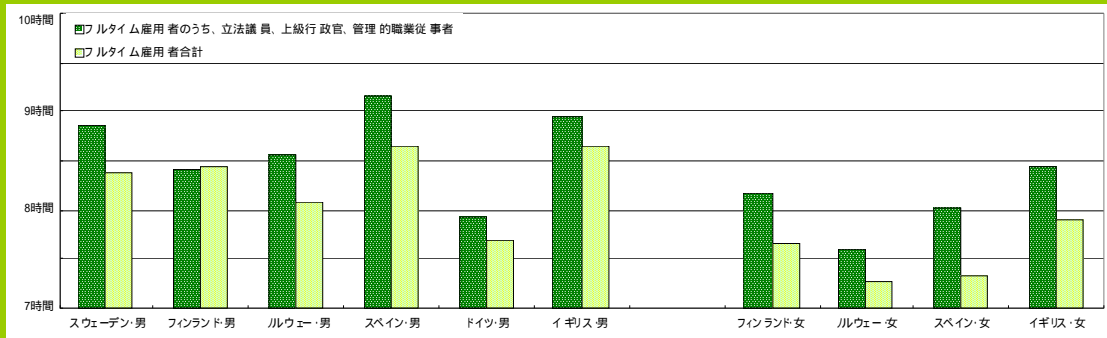
第2章第1節 企業や働く者の取組

【図表4 フルタイム雇用者の労働時間と家事時間(平日、勤務日の1日の平均時間)】

日本は正規雇用者

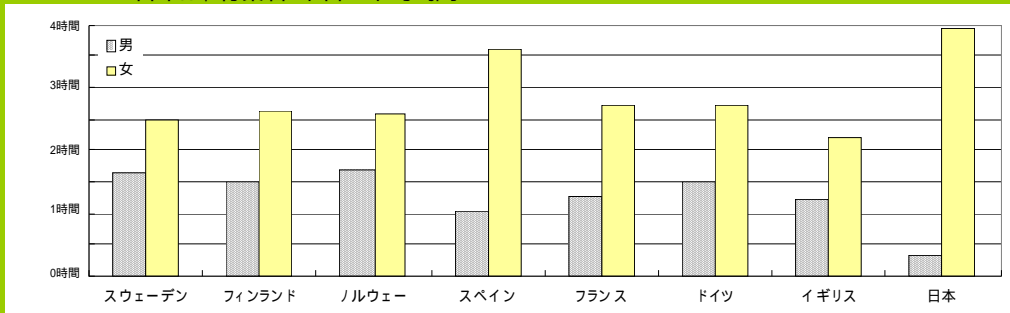


【図表5 職種別労働時間(フルタイム雇用者・平日・勤務日(1日平均))】



【図表6 既婚者の家事時間(フルタイム雇用者・平日・勤務日(1日平均))】

日本は、有業者・平日の平均時間



総論

1. 社会的気運の醸成

- (1) 「カエル！ジャパン」キャンペーンの実施【継続】〔内閣府〕
- (2) 「仕事と生活の調和推進プロジェクト」の実施【その他】〔厚生労働省〕
- (3) 都道府県ごとの「仕事と生活の調和推進会議」の開催【その他】〔厚生労働省〕
- (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【その他】〔厚生労働省〕
- (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【その他】〔厚生労働省〕
- (6) 仕事と生活の調和推進宣言都市の奨励【その他】〔厚生労働省〕
- (7) 経営者団体への働きかけ【継続】〔内閣府〕
- (8) 仕事と生活の調和ポータルサイトの充実【継続】〔内閣府〕
- (9) 効率的な働き方に関する事例の収集・提供【継続】〔内閣府〕
- (10) 広報番組の放送・資料の配付、海外への情報発信【継続】〔内閣府〕
- (11) シンポジウム等の開催【継続・廃止】〔内閣府〕

1. 社会的気運の醸成

(1) 「カエル！ジャパン」キャンペーンの実施

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。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」にご賛同いただいた企業・団体・個人等の登録件数は、平成22年5月末現在で1,645件となりました。(P)

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気運の醸成に取り組んでいきます。

(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”の実現に向けた社会的気運の醸成を図りました。

参画企業における取組

- ・ 「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

各社が平成21年度以降の、ノー残業デーの定着や連続休暇取得促進といった、仕事と生活の調和に関する取組事項、達成目標等を盛り込んで策定したものを。

第2章第2節 国の取組

厚生労働省における取組

- ・ 仕事と生活の調和に関する対談と参画企業 10 社の取組事例をビジネス誌にリレー掲載
- ・ 仕事と生活の調和講演会の開催（東京・大阪）
合計 706 人が来場。参加者からは取組内容が参考になったという意見や、自社でも実践したいといった意見が多く寄せられた
- ・ 講演会内容の新聞全面広告
- ・ 参画企業 10 社の取組事例等を全国でゴールデンタイムにテレビ放映
- ・ 参画企業 10 社の平成 21 年度の成果と今後の課題を新聞発表、パンフレットの作成配布

<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・情報提供等を行いました。

<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て、業界ごとに「仕事と生活の調和推進プラン」を策定し、傘下企業への周知等を行いました。

「仕事と生活の調和推進プラン」を策定した業界

- ・ 百貨店業界（日本百貨店協会・日本サービス・流通労働組合連合 百貨店部会）
- ・ 旅館業界（全国旅館生活衛生同業組合連合会）
- ・ 印刷業界（社団法人日本印刷産業連合会）

(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

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・助言を行う仕事と生活の調和推進専門家（ワーク・ライフ・バランス推進コンサルタント）の養成のためのカリキュラム内容や専門家の活用促進等について検討を行い、平成 21 年 10 月に報告書を発表しました。

第2章第2節国の取組

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/10/h1020-2.html>

(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」及び宣言に基づく各種取組の周知を援助し、当該宣言及び取組を全国的にPRしました。

宣言した自治体

江戸川区、三鷹市、京都市、鳥取市、呉市、北九州市、福岡市

(7) 経営者団体への働きかけ

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充実

平成21年度に、仕事と生活の調和ポータルサイトを、さらに使いやすく、よりご活用いただけるようにリニューアルしました。

リニューアルのポイント

データベース()の検索機能を追加

検索機能の追加により、「労働時間」や「育児制度」、「休暇制度」といったテーマ別の検索や、著者・発行年月などの詳細検索もできるようになりました。

内閣府では、ワーク・ライフ・バランスに関連した「統計」「調査」「書籍」「論文」の収集・選定を行い、3000件を超えるデータベースを構築、公開しています。

画面のデザイン、レイアウトも変更

見やすくシンプルなデザインに一新。また、メニューバーの設置により、コンテンツが常に表示されるとともに、ページ間の移動がスムーズになりました。

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。

引き続き、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きます。

詳細は...仕事と生活の調和ポータルサイト <http://www8.cao.go.jp/wlb/>

(9) 効率的な働き方に関する事例の収集・提供

第2章第2節 国の取組

平成21年度に、「ワーク・ライフ・バランスのための仕事の進め方の効率化に関する調査」を実施し、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具体的な事例などを収集しました。平成22年度には、調査によって得られた情報を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、ワーク・ライフ・バランスの理解促進を図るため、セミナー・講演会・シンポジウム等で、パンフレット（仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）実現のために）や、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2009」を配布しました。レポートについては、企業の取組支援の素材になるよう、全国社会保険労務士会連合会や中小企業診断協会を通じた関係者への配布も行いました。

〔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。

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

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、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(P)

<http://www8.cao.go.jp/wlb/event/pamph.html>

(11) シンポジウム等の開催

アドバイザーの派遣

地域における男女共同参画を推進するためには、自らの地域の課題を解決するために具体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、地域における課題解決に向けた主体的な取組を支援するため、地方公共団体等の求めに応じ、課題解決のための活動の充実等に際し、適切な指導・助言ができる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し地域における男女共同参画促進を支援しています。

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21年度においては、男女共同参画の加速に資するため、仕事と生活の調和の

第2章第2節国の取組

推進、女性の参画拡大、子育て支援等に資するシンポジウムやセミナー等を、12団体がそれぞれ開催しました。

子育て支援連携推進事業【継続】

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21年度では、全国3か所でシンポジウムを開催しました。

なお、平成22年度からは、子育て支援を推進するリーダー育成セミナー（地方公共団体、民間企業等、NPO）を開催します。

少子化対策に関する国際連携推進事業【廃止】

「家族の日」「家族の週間」の実施【継続】

平成21年度は、「家族・地域のきずなを再生する国民運動」として、シンポジウム（全国3か所）や作品コンクールを実施しました。

平成22年度からは、「家族の日」「家族の週間」として、シンポジウム（秋田県（11月21日））や作品コンクールを実施し、地域の子育て支援や父親の子育て参加を呼びかけ、家族や地域の大切さについて理解促進を図ります。

総論

2. 仕事と家庭の両立支援の促進と両立できる環境の整備

- (1) 改正育児・介護休業法の成立と円滑な施行【法律の施行】〔厚生労働省〕
- (2) 子ども・子育てビジョンの策定【新規】〔内閣府〕
- (3) 中小企業における次世代育成支援対策推進の推進、先進企業の表彰【継続】〔厚生労働省〕
- (4) 女性の参画加速プログラム【継続】〔内閣府〕
- (5) 男性の育児休業の取得促進・「イクメン」の周知【新規】〔厚生労働省〕(再掲)
- (6) 育児休業等を理由とする解雇等不利益取扱いへの対応の強化【拡充】〔厚生労働省〕(再掲)
- (7) 中小企業における次世代育成支援対策推進の推進、先進企業の表彰【継続】〔厚生労働省〕

(1) 改正育児・介護休業法の成立と円滑な施行(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(平成3年法律第76号))

少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進め、男女ともに子育て等をしながら働き続けられる雇用環境を整備するために、平成21年6月に改正育児・介護休業法が成立し、平成22年6月30日から本格的に施行されます。改正法について周知を図るとともに、企業の制度として定着するよう、助言・指導を行っています。

(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>)

【改正の概要】

子育て期間中の働き方の見直し

・3歳未満の子を養育する労働者について短時間勤務制度(1日原則6時間)を事業主の措置義務とし、所定外労働の免除を制度化。

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。

仕事と介護の両立支援

・要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日の介護休暇を新設。

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。

育児・介護休業法の概要

<p>育児休業・介護休業制度</p> <p>子が1歳(一定の場合、1歳半)に達するまで (父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>)の育児休業の権利を保障 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、介護休業の権利を保障 一定の条件を満たした期間雇用者も取得可能</p>	
<p>短時間勤務等の措置</p> <p>3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ</p> <p>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に対し、次のいずれかの措置を事業主に義務づけ 短時間勤務制度 フレックスタイム制 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 介護費用の援助措置</p>	<p>子の看護休暇制度</p> <p>小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇付与を義務づけ</p>
<p>時間外労働の制限</p> <p>小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限</p>	<p>介護休暇制度</p> <p>要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として介護休暇付与を義務づけ</p>
<p>所定外労働の免除</p> <p>3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を免除</p>	<p>転勤についての配慮</p> <p>労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況についての配慮義務</p>
<p>深夜業の制限</p> <p>小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限</p>	<p>不利益取扱いの禁止</p> <p>育児休業等を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止</p>

下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。
改正法の施行日・原則として平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日)

(2) 子ども・子育てビジョンの策定

平成22年1月に、今後の子ども・子育て支援施策の方針である「子ども・子育てビジョン」を閣議決定しました。同ビジョンでは、「子どもが主人公(チルドレン・ファースト)」、「少子化対策」から「子ども・子育て支援」へ、「男女共同参画」、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」等の密接な連携を基本理念に掲げ、バランスの取れた総合的な子育て支援策を実施していくこととし、子ども・子育て支援施策の一環として、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づく取組を具体的な施策として推進することとしました。

具体的には、子ども手当の創設、高校の実質無償化、児童扶養手当の父子家庭への支給、生活保護の母子加算などの「子育て家庭への支援」と、待機児童の解消に向けた保育や放課後対策の充実、幼保一体化を含めた新たな保育サービスの在り方の検討などの「保育サービス等の基盤整備」の2つをバランスよく、車の両輪のように実施していくことを目指すこととしています。

また、ビジョンでは子ども・子育て支援施策に関する様々な取組や今後5年間の数値目標を掲げています。現在、保育所待機児童の問題が大きくクローズアップされており、ビジョンにおいてもその解消が大きな課題となっています。

例えば、待機児童の解消などのために、3歳未満の子どもたちに対する保育サービス

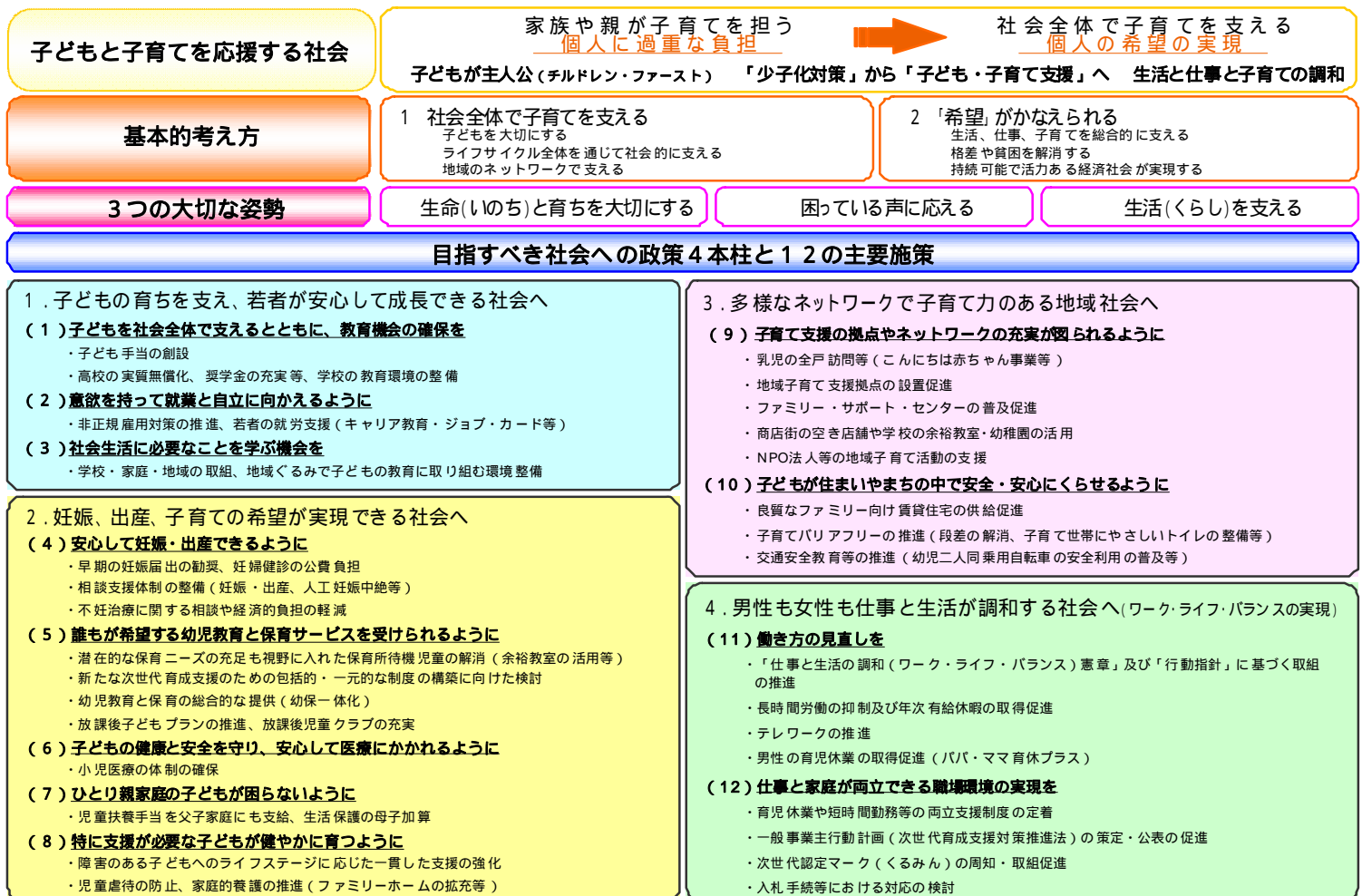
第2章第2節国の取組

を、現在の75万人分(4人に1人)から年間5万人ずつ増やしていき、5年後の平成26年には102万人分(3人に1人)の保育サービスが提供できるようになることを目指しています。

また、放課後児童クラブの充実のために、現在81万人(5人に1人)がサービスを受けていますが、平成26年には111万人(3人に1人)がサービスを受けられることを目指しています。

URL : <http://www8.cao.go.jp/shoushi/vision/index.html>

「子ども・子育てビジョン」(平成22年1月29日閣議決定)



主な数値目標等

<p>安心できる妊娠と出産</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>〔現状〕</th> <th>〔H26目標値〕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>NICU（新生児集中治療管理室）病床数 <small>（出生1万人当たり）</small></td> <td>21.2床</td> <td>25～30床</td> </tr> <tr> <td>不妊専門相談センター</td> <td>55都道府県市</td> <td>全都道府県・指定都市・中核市</td> </tr> </tbody> </table>		〔現状〕	〔H26目標値〕	NICU（新生児集中治療管理室）病床数 <small>（出生1万人当たり）</small>	21.2床	25～30床	不妊専門相談センター	55都道府県市	全都道府県・指定都市・中核市	<p>地域の子育て力の向上</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>〔現状〕</th> <th>〔H26目標値〕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>地域子育て支援拠点事業</td> <td>7100か所 <small>（市町村単独含む）</small></td> <td>10000か所</td> </tr> <tr> <td>ファミリー・サポート・センター事業</td> <td>570市町村</td> <td>950市町村</td> </tr> <tr> <td>一時預かり事業（延べ日数）</td> <td>348万日</td> <td>3952万日</td> </tr> <tr> <td>商店街の空き店舗の活用による子育て支援</td> <td>49か所</td> <td>100か所</td> </tr> </tbody> </table>		〔現状〕	〔H26目標値〕	地域子育て支援拠点事業	7100か所 <small>（市町村単独含む）</small>	10000か所	ファミリー・サポート・センター事業	570市町村	950市町村	一時預かり事業（延べ日数）	348万日	3952万日	商店街の空き店舗の活用による子育て支援	49か所	100か所						
	〔現状〕	〔H26目標値〕																													
NICU（新生児集中治療管理室）病床数 <small>（出生1万人当たり）</small>	21.2床	25～30床																													
不妊専門相談センター	55都道府県市	全都道府県・指定都市・中核市																													
	〔現状〕	〔H26目標値〕																													
地域子育て支援拠点事業	7100か所 <small>（市町村単独含む）</small>	10000か所																													
ファミリー・サポート・センター事業	570市町村	950市町村																													
一時預かり事業（延べ日数）	348万日	3952万日																													
商店街の空き店舗の活用による子育て支援	49か所	100か所																													
<p>潜在的な保育ニーズにも対応した保育所待機児童の解消</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>〔現状〕</th> <th>〔H26目標値〕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平日昼間の保育サービス（認可保育所等） <small>（3歳未満児の保育サービス利用率）</small></td> <td>215万人 <small>（75万人（24%））</small></td> <td>241万人 <small>（102万人（35%））</small></td> </tr> <tr> <td>延長等の保育サービス</td> <td>79万人</td> <td>96万人</td> </tr> <tr> <td>病児・病後児保育（延べ日数）</td> <td>31万日</td> <td>200万日</td> </tr> <tr> <td>認定こども園</td> <td>358か所</td> <td>2000か所以上（H24）</td> </tr> <tr> <td>放課後児童クラブ</td> <td>81万人</td> <td>111万人</td> </tr> </tbody> </table>		〔現状〕	〔H26目標値〕	平日昼間の保育サービス（認可保育所等） <small>（3歳未満児の保育サービス利用率）</small>	215万人 <small>（75万人（24%））</small>	241万人 <small>（102万人（35%））</small>	延長等の保育サービス	79万人	96万人	病児・病後児保育（延べ日数）	31万日	200万日	認定こども園	358か所	2000か所以上（H24）	放課後児童クラブ	81万人	111万人	<p>男性の育児参加の促進</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>〔現状〕</th> <th>〔H26目標値〕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>週労働時間60時間以上の雇用者の割合</td> <td>10%</td> <td>半減（H29）* 参考指標</td> </tr> <tr> <td>男性の育児休業取得率</td> <td>1.23%</td> <td>10%（H29）* 参考指標</td> </tr> <tr> <td>6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間（1日当たり）</td> <td>60分</td> <td>2時間30分（H29）* 参考指標</td> </tr> </tbody> </table>		〔現状〕	〔H26目標値〕	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10%	半減（H29）* 参考指標	男性の育児休業取得率	1.23%	10%（H29）* 参考指標	6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間（1日当たり）	60分	2時間30分（H29）* 参考指標
	〔現状〕	〔H26目標値〕																													
平日昼間の保育サービス（認可保育所等） <small>（3歳未満児の保育サービス利用率）</small>	215万人 <small>（75万人（24%））</small>	241万人 <small>（102万人（35%））</small>																													
延長等の保育サービス	79万人	96万人																													
病児・病後児保育（延べ日数）	31万日	200万日																													
認定こども園	358か所	2000か所以上（H24）																													
放課後児童クラブ	81万人	111万人																													
	〔現状〕	〔H26目標値〕																													
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10%	半減（H29）* 参考指標																													
男性の育児休業取得率	1.23%	10%（H29）* 参考指標																													
6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間（1日当たり）	60分	2時間30分（H29）* 参考指標																													
<p>社会的養護の充実</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>〔現状〕</th> <th>〔H26目標値〕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>里親等委託率</td> <td>10.4%</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>児童養護施設等における小規模グループケア</td> <td>446か所</td> <td>800か所</td> </tr> </tbody> </table>		〔現状〕	〔H26目標値〕	里親等委託率	10.4%	16%	児童養護施設等における小規模グループケア	446か所	800か所	<p>子育てしやすい働き方と企業の取組</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>〔現状〕</th> <th>〔H26目標値〕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第1子出産前後の女性の継続就業率</td> <td>38%</td> <td>55%（H29）* 参考指標</td> </tr> <tr> <td>次世代認定マーク（くるみん）取得企業数</td> <td>652企業</td> <td>2000企業</td> </tr> </tbody> </table>		〔現状〕	〔H26目標値〕	第1子出産前後の女性の継続就業率	38%	55%（H29）* 参考指標	次世代認定マーク（くるみん）取得企業数	652企業	2000企業												
	〔現状〕	〔H26目標値〕																													
里親等委託率	10.4%	16%																													
児童養護施設等における小規模グループケア	446か所	800か所																													
	〔現状〕	〔H26目標値〕																													
第1子出産前後の女性の継続就業率	38%	55%（H29）* 参考指標																													
次世代認定マーク（くるみん）取得企業数	652企業	2000企業																													

第2章第2節国の取組

(3) 中小企業における次世代育成支援対策推進の推進、先進企業の表彰

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。

平成20年12月に、法改正により、行動計画の策定・届出義務の対象が労働者数101人以上企業へ拡大されることになりました(平成23年4月1日施行)。

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

このため厚生労働省では、平成21年度から「中小企業一般事業主行動計画策定推進2か年集中プラン」として、特に新たに届出が義務となる中小企業を中心に、講習会の実施やマニュアルの提供、個々の中小企業の実情に応じた丁寧な個別相談等を実施し、一般事業主行動計画の策定・届出を促進する事業を行っています。

< 先進企業の表彰(均等・両立支援企業表彰 (ファミリー・フレンドリー企業部門)) >

「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいうべき取組を推進している企業を表彰し、これを広く国民に周知することにより、男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境の整備の促進に資することを目的に「均等・両立推進企業表彰」を実施しました。平成22年度においても、引き続き実施していきます。

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

(4) 女性の参画加速プログラム

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」を策定しました。

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ー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。

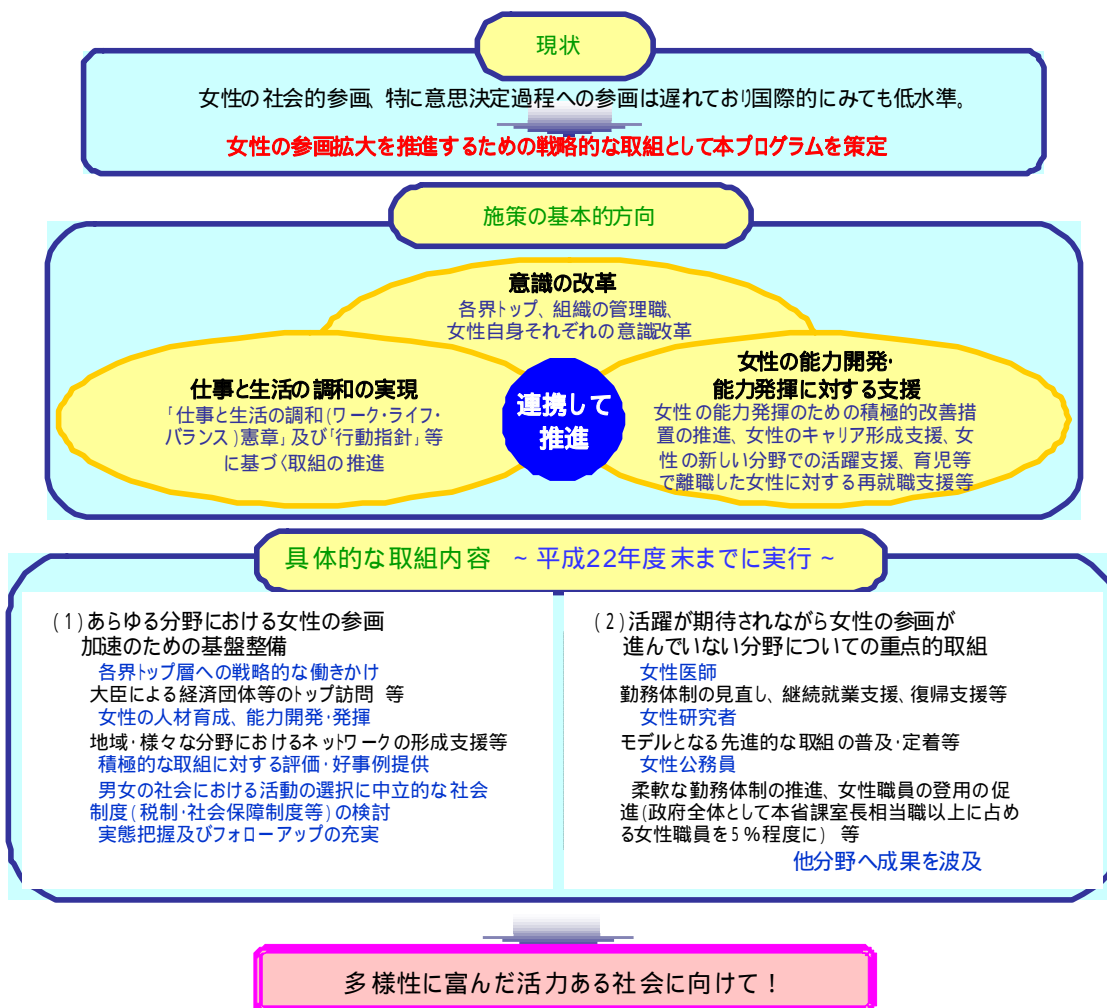
例えば、医師が仕事と子育てを両立しやすい柔軟な勤務体制を整備する取組の支援や女性研究者が研究と出産・育児等の両立や、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える

第2章第2節 国の取組

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。また、国家公務員に対し超過勤務の縮減に関する指針や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定め、働き方の見直しや柔軟な勤務体制の活用を進めています。

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

女性の参画加速プログラム(概要図)



第2章第2節国の取組

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。

平成20年12月に、法改正により、行動計画の策定・届出義務の対象が労働者数101人以上企業へ拡大されることになりました（平成23年4月1日施行）。

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

このため厚生労働省では、平成21年度から「中小企業一般事業主行動計画策定推進2か年集中プラン」として、特に新たに届出が義務となる中小企業を中心に、講習会の実施やマニュアルの提供、個々の中小企業の実情に応じた丁寧な個別相談等を実施し、一般事業主行動計画の策定・届出を促進する事業を行っています。

<先進企業の表彰（均等・両立支援企業表彰（ファミリー・フレンドリー企業部門））>

「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいべき取組を推進している企業を表彰し、これを広く国民に周知することにより、男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境の整備の促進に資することを目的に「均等・両立推進企業表彰」を実施しました。平成22年度においても、引き続き実施していきます。

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

第2章第2節国の取組

・総論

3. 中小企業対策など包括的な取組を推進

(1) 「中小企業生産性向上プロジェクト」の実施【廃止】〔経済産業省〕

(1) 中小企業対策の実施

新分野への進出支援や事業再生・承継支援、下請取引の適正化の確保、資金調達の円滑化等の取組を引き続き実施。

(主な実施事項)

中小企業の新分野への進出支援

- ・中小企業のものづくり基盤技術（鋳造、鍛造、切削、加工、めっきなど20分野）の高度化を目指し、研究開発から試作段階までを含む取組を支援。
- ・地域に根ざした農林水産業と商工業が連携する「農商工連携」や、各地域の強みである「地域資源」を活用し、中小企業者の新商品・新サービスの開発などを補助金で支援。

事業再生・承継支援

- ・全国に「事業承継支援センター」を設置。後継者に事業を承継する上で、株式にかかる相続税や贈与税等に関する相談を受け付ける。
- ・再生対象企業の優れた技術などを取り出して、金融機関の協力のもとに、「再生支援協議会」が立ち直りを支援。

下請取引の適正化の確保

中小企業の取引に関する相談に親身に対応するため、「下請かけこみ寺」を本部及び47都道府県に設置。400名を超える弁護士による無料相談を実施。その他、下請代金支払遅延等防止法の運用を強化（書面調査や立ち入り検査等）。

資金調達の円滑化等の取組

使い勝手を高めた「景気対応緊急保証制度」を2010年2月に創設。この他にも「セーフティネット貸付制度」を延長するとともに金利の一部引き下げを実施。返済猶予など条件変更も一層進める。

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。

第2章第2節国の取組

・総論

4. 仕事と生活の調和の実現に取り組む企業の支援

(1) 労働時間等設定改善に向けた取組の推進 【継続、職場意識改善助成金は一部拡充】
労働時間等の設定の改善等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〕〔厚生労働省〕

(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 【その他】〔厚生労働省〕

(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【その他】〔厚生労働省〕

(4) 中小企業ワーク・ライフ・バランス対応経営普及事業【継続】〔経済産業省〕

(5) 企業ネットワークの構築【継続】〔内閣府〕

(6) メールマガジンの配信【継続】〔内閣府〕

(1) 労働時間等設定改善に向けた取組の推進

労働時間等の設定の改善等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〕

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（注）の促進を図っています。

労働時間等設定改善援助事業

労働時間等の設定の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

労働時間等の設定の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300万円）

・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の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、成果を上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（ただし、平成22年度からは制度面に踏み込んだ改善を実施し

第2章第2節国の取組

た場合には100万円)

- ・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)

(注)長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等、労働者の健康と生活に配慮し、多様な働き方に対応できるよう労使で自主的に取り組んでいくこと。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/jikan/syokubaisiki.html>

平成21年度実績については精査中

(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

(再掲) - 1.社会的気運の醸成 参照

(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) - 1.社会的気運の醸成 参照

(4)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」等を作成しました。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、ワーク・ライフ・バランス対応経営の進め方について掲載しています。

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

(5)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。

担当者交流会で得られた情報は、今後の施策に反映させるとともに、メールマガジン等の各種媒体を通じて提供しています。

(6)メールマガジンの配信

平成21年10月から、ワーク・ライフ・バランスメールマガジン「カエル! ジャパン通信」の配信を開始しました(毎月1回配信)。

ワーク・ライフ・バランスに関する各種施策、具体的な取組事例、有識者の話、各種データ等、各職場やご家庭でご活用いただける情報を配信しています。引き続き、メールマ

第2章第2節国の取組

ガジンの内容の充実を図っていきます。

過去に配信されたメールマガジン（「仕事と生活の調和ポータルサイト上のバックナンバーで、全てご覧いただけます。」）

第1号「男性の介護実態と家族の介護支援の課題について」 ほか

第2号「『婚活』時代の現場から見える、女性たちの働き方と結婚について」 ほか

第3号「テレワークの普及・促進について」 ほか

第4号「改正育児・介護休業法について」part.1 ほか

第5号「改正育児・介護休業法について」part.2 ほか

第6号ワーク・ライフ・バランスと地域コミュニティの活性化

第7号「長時間労働の実態と課題」 ほか

第8号北欧諸国のワーク・ライフ・バランス ほか

配信登録件数：2,544件（平成22年5月末現在）

メールマガジンは仕事と生活の調和ポータルサイト上で簡単に配信登録をすることができます。ぜひご登録ください。

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

第2章第2節国の取組

・総論

5．先進企業の表彰や企業の取組の点検・診断の支援

(1) 仕事と生活の調和推進指標診断サービス事業【その他】〔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。

平成21年度診断件数 4,816 事業場

第2章第2節国の取組

・総論

6. 関係法令の周知と法令遵守のための監督指導の強化

(1) 「労働時間等見直しガイドライン」の改正及び周知・啓発【継続】〔厚生労働省〕

(2) 労働契約法の周知【継続】〔厚生労働省〕

(1) 「労働時間等見直しガイドライン」の改正及び周知・啓発

年次有給休暇の取得率が近年50%を下回る水準となっていること、「明日の安心と成長のための緊急経済対策」(平成21年12月8日閣議決定)において、「休暇取得促進への支援措置」として「労働時間等見直しガイドライン」を見直すこととされたことなどを踏まえ、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向けた関係者の取組の促進を図ることを目的として、平成22年3月に本ガイドラインを改正しました。また、都道府県知事や経済団体等に対して周知依頼の文書を発出したほか、平成22年度以降主だった経済団体等を直接訪問して周知の依頼をするなど、あらゆる機会を通じて本ガイドラインの周知・啓発を行っています。

〔参考〕労働時間等見直しガイドラインの改正のポイント

年次有給休暇について、事業主が講ずべき措置として次の項目を追加(適用日：平成22年4月1日)

労使の話し合いの機会において年次有給休暇の取得状況を確認する制度を導入するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を検討しましょう。

取得率の目標設定を検討しましょう。

計画的付与制度の活用を図る際、連続した休暇の取得促進に配慮しましょう。

2週間程度の連続した休暇の取得促進を図るに当たっては、当該事業場の全労働者が長期休暇を取得できるような制度の導入に向けて検討しましょう。

詳細は、<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/jikan/index.html#guide>

(2) 労働契約法の周知

労働契約法の施行を踏まえ、個別労働関係紛争の未然防止や早期解決を図るため、平成21年度において、中小企業事業主を対象としたモデル就業規則の策定、就業規則適正化のためのセミナー開催及び個別の相談を実施しました(中小企業労働契約改善事業)。

セミナー参加者数 約9,200人

集団相談会等参加事業所数 約14,900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

第2章第2節国の取組

います。

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

第2章第2節国の取組

総論

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〕
- (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〕
- (3) 緊急人材育成支援事業の実施【継続】〔厚生労働省〕
- (4) 生涯キャリア形成支援の積極展開【継続】〔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

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。

公共職業訓練の推進

国及び都道府県において、離職者・在職者・学卒者を対象とした公共職業訓練を実施しています。このうち、離職者訓練については、安定雇用の実現を図るという観点から、平成21年度から最長2年間の長期訓練を新たに実施しているほか、介護・福祉、医療、情報通信など、今後の雇用の受け皿として期待できる分野を中心に訓練コースを設定しています。

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

職業能力評価制度の整備

職業能力を客観的に評価するため、職務遂行に必要な職業能力や知識についてレベル毎に記述した「職業能力評価基準」を、ものづくりからサービス産業まで幅広い業種において順次策定しています。(事務系職種のほか、電気機械器具製造業、自動車製造業など42業種が完成(平成22年6月1日現在))

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

キャリア・コンサルティング環境の整備

労働者が、その適性、職業経験等に応じ職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行うことができるよう、キャリア・コンサルタントの養成、資質の向上等を推進するとともに、労働者のキャリア形成に資する情報提供、相談援助等を実施しています。

情報インフラの充実

フリーター等の若者に対して、職業能力形成に必要な情報を提供することを目的に、携帯電話を活用して、教育訓練情報等の職業能力形成に係る一体的な情報提供を行っています。

<http://carimoba.jp>

第2章第2節国の取組

【QRコード】



(2) 若年者等に対する職業キャリアの支援

若者の雇用情勢は、平成21年において、フリーターの数が約178万人と6年ぶりに増加し、いわゆるニートの数も63万人と依然として高止まりしています。

このような中、フリーター等の正社員経験の少ない若者を対象に、きめ細かなキャリア・コンサルティングや企業実習と座学を組み合わせた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・カードに取りまとめて就職活動等に活用することにより正社員へと導く「ジョブ・カード制度」を実施しています。

制度がスタートした平成20年度からのジョブ・カード取得者数は約22.4万人（平成22年3月末確定値）、職業訓練受講者数は約9万2千人（平成22年4月末速報値）となっており、今後も引き続き、制度を推進していきます。

http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html

また、ニート等の若者の職業的自立を支援するため、地方自治体との協働により、多様な就労支援メニューを提供する「地域若者サポートステーション事業」を実施しています。

平成22年度は、この設置拠点を拡充（92箇所→100箇所）するとともに、高校中退者等を対象とした訪問支援による学校教育からの円滑な誘導、学力を含む基礎力向上に向けた継続的支援等に取り組んでいます。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/ys-station/index.html>

(3) 緊急人材育成支援事業の実施

雇用保険を受給できない方々の再就職を支援するため、無料の職業訓練及び訓練期間中の生活給付（訓練・生活支援給付）を行う緊急人材育成支援事業を実施しています。

平成22年度実績（平成22年6月1日現在）

【訓練】受講者数 30,093人

【給付】受給資格認定件数 23,687件

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/training/jinzai.html>

(4) 生涯キャリア形成支援の積極展開

第2章第2節国の取組

職業能力開発に必要な費用の負担や職業能力開発のための休暇の付与など、従業員の自発的な職業能力開発を支援する制度を導入する事業主に対し、「キャリア形成促進助成金」を支給しています。

【平成21年度実績】 656人（助成対象延べ人数） 31,250千円（支給額）

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っています。

【平成21年度実績】 91社（モデル事業実施企業数）

総論

8. 仕事と生活の調和に関する調査等の実施

(1) 仕事と生活の調和政策研究【継続】〔内閣府〕

(2) 仕事と生活の調和に関する先進的事例収集【継続】〔内閣府〕

(1) 仕事と生活の調和政策研究

平成21年度には、下記の調査等を実施しました。

仕事と生活の調和に関する意識調査

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）と最近の経済情勢の影響に関する意識調査」を実施しました。

「ワーク・ライフ・バランス関連資料」データベースの構築〔内閣府〕

平成21年度から、仕事と生活の調和ポータルサイト上で仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関連する「統計」「調査」「書籍」「論文」のリストを公開していますが、加えて、リストをデータベース化し、同サイトの「関連資料検索システム」を使って、タイトルや著者氏名、任意のキーワードをもとに検索することができるようにしました。

リストの内容

「統計」「調査」

> リスト（233件）

調査名、調査機関、調査周期、最新調査年、調査目的、主要な調査項目、調査対象、調査方法

> 概要（50件）

「統計」「調査」リストから、関係者の関心が高いと考えられるものを抽出したうえ、最新結果概要を掲載。

「書籍」「論文」

> リスト（2821件）

著者氏名、出版者、発行年月

> 概要（50件）

「書籍」「論文」リストから、有識者からなるアドバイザリーグループの意見を踏まえ、関係者の関心が高いと考えられるものを抽出したうえ、目次又は抄録を記載。

詳細は...関連資料検索システム <http://wwwb.cao.go.jp/wlb/>

(2) 仕事と生活の調和に関する先進的事例収集

平成21年度には、これまでに国や自治体などの行政機関、シンクタンク等がとりまとめ

第2章第2節国の取組

た仕事と生活の調和に関する各種先進的取組事例の収集・整理をしました。
収集・整理された事例は平成22年度に公開予定です。

第2章第2節 国の取組

・ 就労による経済的自立

1. 勤労観・職業観を育てるキャリア教育の実施

- (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【継続】〔経済産業省〕
- (2) 学校におけるキャリア教育の推進【継続】〔文部科学省〕
- (3) 目指せスペシャリスト（スーパー専門高校）事業【統合】〔文部科学省〕
- (4) 地域産業の担い手育成プロジェクト【統合】〔文部科学省〕

(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欲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、そのためには産学双方の事業に通じたコーディネーターとなる地域のNPOなどの役割が非常に重要です。

このため、平成21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・技能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9地域で実施し、キャリア教育コーディネーターを育成するためのガイドラインを策定しました。

22年度においては、ガイドラインに準拠したコーディネーターの育成研修を行うとともに、自立可能なキャリア教育の仕組みを構築し、地域で一体となったキャリア教育を推進していきます。

URL：<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、中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会における議論などを踏まえ、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。

平成21年度は、学校におけるキャリア教育の推進のため、以下の事業を実施しました。

発達段階に応じたキャリア教育支援事業

小・中学校の発達段階に応じた組織的・系統的なキャリア教育プログラムの開発などの調査研究を実施。

(指定地域数) 6地域

高等学校におけるキャリア教育在り方に関する調査研究

高等学校、特に普通科高校におけるキャリア教育の充実のため、

第2章第2節国の取組

）高等学校段階におけるキャリア教育の充実、 ）外部の専門的な人材の配置及びその活用方法、

）卒業者及び中退者への支援の在り方、等の調査研究を実施。

（指定校数）119校

小学校におけるキャリア教育の指導内容の充実

小学校からの組織的・系統的なキャリア教育を推進するため、その基盤たるべき小学校におけるキャリア教育の具体的な指導内容・指導方法を取りまとめた「小学校キャリア教育の手引き」を作成し、全国の教育委員会及び小学校等に配布。

（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〕 32校（平成22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

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/21/07/1279582.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 56 地域（平成21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）・・・6県

第2章第2節国の取組

食・暮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）・・・12 県
- ・ 水産関連（水産庁と連携）・・・9 県

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/21/03/1258957.htm

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/21/03/1259492.htm

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/21/06/1268403.htm

第2章第2節 国の取組

・就労による経済的自立

2. フリーターの正規雇用化の支援等

(1) 「フリーター等正規雇用化プラン」の推進【継続】〔厚生労働省〕

(1) 「フリーター等正規雇用化プラン」の推進

平成21年度においては、「フリーター等正規雇用化プラン」を推進し、約28.5万人（速報値）の正規雇用（ ）を実現しました。

若者に対する就職支援

ハローワークにおけるフリーター常用就職支援

ハローワークにおいて、支援対象者一人ひとりの課題に応じ、職業相談、職業紹介から職場定着に至るまでの一貫した支援を実施。

ジョブカフェによる就職支援

都道府県の主体的な取組により設置される若者のためのワンストップサービスセンター（通称：ジョブカフェ）において、就職支援を実施。

トライアル雇用等の助成制度の活用による就職促進

ハローワークの紹介により、企業における3ヶ月の試行雇用を行う「トライアル雇用」の活用等により、正規雇用化を促進。

若者への職業能力開発機会の提供

フリーター等の正社員経験の少ない若者を対象に、ジョブ・カード制度等を実施。

「正規雇用」とは、期間の定めのない雇用

若者の応募拡大に向けた企業の取組の促進

雇用対策法等を踏まえ、若者の応募機会の拡大等に関する指針の事業主への周知・啓発、指導を徹底するとともに、若者の人材確保に悩む企業等に対する相談・助言を実施。

今後の取組

平成22年度においても、引き続き「フリーター等正規雇用化プラン」を推進することにより、フリーター等が安定した職に就くことができるよう、支援を実施しています。

関連サイト

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

第2章第2節国の取組

・就労による経済的自立

3. 雇用の維持

(1) 雇用調整助成金の拡充等【拡充】〔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ています。

平成21年度においては、経済情勢及び雇用情勢の悪化を踏まえ、助成内容の拡充および要件緩和を行い、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：4,000 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22年3月の実施計画届出件数

事業所数 83,114 事業所、対象者数 1,596,724 人

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。

関連サイト

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/a-top.html>

第2章第2節国の取組

・就労による経済的自立

4．母子家庭の母親の就労支援

(1) 母子家庭の母等の自立のための就業支援等の推進【継続】〔厚生労働省〕

(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・自立支援センター事業

都道府県・指定都市・中核市が実施主体となり、母子家庭の母等に対して、就業相談から就業支援講習会の実施、就業情報の提供等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/boshi-katei.html>

生活保護受給者等就労支援事業

母子家庭の母等に対して、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、ニーズに応じたプログラムを策定する等のきめ細かな就労支援を実施しています。

平成21年度実績

- | | |
|---------|--------|
| ・支援対象者数 | 6,487人 |
| ・就職率 | 58.9% |

第2章第2節国の取組

・健康で豊かな生活のための時間の確保

1. 健康で豊かな生活のための時間の確保

(1) 特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及のための広報事業【継続】〔厚生労働省〕

(2) 労働基準法の改正及び周知・啓発【継続】〔厚生労働省〕

(1) 特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及のための広報事業

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、主に以下の取組みを実施しています。

- ・ ボランティア休暇、リフレッシュ休暇など、実際に特別な休暇制度を導入している企業についての
好事例の収集と情報発信
- ・ 全国47都道府県における事業主・労働者向けのセミナーの開催
- ・ 犯罪被害者に遭った労働者の被害の回復のための休暇や裁判員休暇等も含めた特別な
休暇制
度についての、パンフレットやホームページによる情報発信

パンフレット（犯罪被害者の方々のための休暇について考えてみましょう）

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/dl/090114-1a.pdf>

(2) 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22年4月1日から施行されました。

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）

第2章第2節国の取組

引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日以内に限って、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>

第2章第2節国の取組

・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) 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〕

(2) 短時間勤務等を希望する者への支援の充実【継続】〔厚生労働省〕

(3) 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【継続】〔厚生労働省〕

(4) 改正育児・介護休業法の成立と円滑な施行【法律の施行】〔厚生労働省〕(再掲)

(5) 男性の育児休業の取得促進・「イクメン」の周知【新規】〔厚生労働省〕(再掲)

(6) 育児休業等を理由とする解雇等不利益取扱いへの対応の強化【拡充】〔厚生労働省〕

(7) 仕事と育児、介護等の両立支援策の推進【継続】〔人事院〕

(1) テレワークの普及・促進

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、子育てと仕事の両立など、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、適正な労働条件下でのテレワークの普及促進を目的として、以下のような施策を行っています。

「在宅勤務ガイドライン（情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン）」の周知

在宅勤務ガイドラインは、在宅勤務が適切に導入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施を図ることを目的としたものです。平成20（2008）年に事業場外みなし労働時間制（注）の適用要件の明確化などの改正を行い、事業主への周知・啓発を実施しています。

「テレワーク相談センター」の設置

労働時間など労務管理上の課題について相談に応じる「テレワーク相談センター」は、全国5都市（札幌、東京、名古屋、大阪、福岡）に設置しています。

「テレワークセミナー」の開催

成功事例の紹介や労務管理方法などを解説する「テレワークセミナー」は、全国7都市（札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島、福岡）で開催しています。

（注）外回りの営業など事業場で労働する場合で労働時間の算定が困難な場合に、原則として所定労働時間労働したものとみなす制度。

第2章第2節国の取組

「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」

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

「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の改正

このガイドラインは、在宅ワーク^{注1)}の契約に係る紛争を未然に防止し、在宅ワークを良好な就業形態とするため、在宅ワークの注文者が在宅ワークの契約締結の際に守るべき最低限のルールとして策定されたものです。

在宅ワークを取り巻く環境の変化を踏まえ、平成22年3月に、適用範囲の拡大や在宅ワークを注文する者が文書明示すべき契約条件の追加等の改正を行い、周知しています。

在宅就業者総合支援事業の実施

在宅ワークを良好な就業形態とするため、在宅就業者総合支援事業を実施しています。

在宅ワーカーのスキルアップ支援

- ・「HOME WORKER S Web」(<http://www.homeworkers.jp>)において、在宅ワーカーの能力開発、再就職に役立つ情報を提供しています。
- ・eラーニングを活用した学習支援体制を整備しています。
- ・セミナーを開催しています。

在宅ワーカーに対する相談対応

- ・在宅ワーク相談室において、トラブル相談、健康相談等の相談対応を実施しています。詳細は、<http://www.homeworkers.jp/faq/soudan.php>

仲介機関^{注2)}のネットワーク形成支援

- ・仲介機関の事例研究を行い、仲介機関が抱える運用上の課題の整理・検討を行います。
- ・仲介機関間のネットワーク形成を支援します。

注1) パソコン等情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態での就労(例: テープ起こし、データ入力、ホームページの作成、設計・製図等)

注2) 在宅ワークの受発注に際して、発注者・委託者と在宅ワーカーの間を仲介する機関
詳細は、<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/zaitaku/index.htm>

総務省におけるテレワーク関連施策

テレワーク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(厚生労働省と連携))【廃止】

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ました。

第2章第2節国の取組

テレワーク普及促進のための実証実験の実施(先進的なテレワークシステム実験)【廃止】
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等を行うモデル実験を全国数か所で実施し、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しました。

テレワーク普及促進のための実証実験の実施(次世代テレワークシステム実験)【継続】
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しています。平成22年度においても、多様な就労環境にテレワークを適用するための実証実験を実施する予定です。

テレワーク普及促進のための実証実験の実施【新規】(次世代のテレワーク環境に関する調査研究)

業務の効率化とエネルギー削減が期待されるテレワークの環境面での効果を実証し、温室効果ガスの削減目標を実現する新たな枠組み作りにも貢献するとともに、テレワークの企業への円滑な導入方策を検討します。

テレワークの普及・啓発(地域セミナーの開催)【継続】

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。

テレワーク環境整備税制【継続】

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)。

経済産業省におけるテレワーク関連施策

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、少子高齢化等の社会課題に対応するものについて、補助を行っています。

空き店舗を活用したテレワーク施設の設置・運営等について、平成21年度は1件の取組に対し補助を行いました。

(2) 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支援を拡充しました。

平成22年度においては、助成額を増額したり、助成制度を簡略化するなど、さらに支

第2章第2節国の取組

援を拡充します。

〔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>

短時間正社員制度の導入促進

平成20年12月から「短時間正社員制度導入支援ナビ」を開設しています。

平成22年度においては、企業の人事担当者等を対象に短時間正社員制度の導入・運用改善に関するセミナーの開催、同制度の導入企業への相談支援等により、その導入促進、定着を図っていきます。

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/h1201-1.html>

短時間正社員制度支援ナビ

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

短時間正社員制度導入促進等助成金

短時間正社員制度を導入・運用する事業主の経済的負担を軽減するための助成金について、平成22年度においては、企業における制度利用者2人目～10人目に対する助成額を増額しました。

〔参考〕短時間正社員制度導入促進等助成金

<http://www.jiwe.or.jp/part/index.html>

(3) 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、事業主を支援しています。

短時間労働者均衡待遇推進等助成金等、パートタイム労働者の均衡待遇の確保及び正社員転換の推進に取り組む事業主への支援を実施しています。

〔参考〕短時間労働者均衡待遇推進等助成金

<http://www.jiwe.or.jp/part/index.html>

〔参考2〕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いっそう有効に発揮することが出来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

第2章第2節国の取組

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。

（４）改正育児・介護休業法の成立と円滑な施行

（再掲） 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

（５）男性の育児休業の取得促進・「イクメン」の周知

（再掲） 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

（６）育児休業等を理由とする解雇等不利益取扱いへの対応の強化

育児・介護休業法では、育児休業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。

不利益取扱いの例：解雇、期間を定めて雇用される者について契約更新しないこと、労働契約内容の変更の強要、自宅待機、降格、減給、賞与等における不利益な算定 等

平成22年2月から、不利益取扱いを受ける等のトラブルを防止するための周知・指導や、個別の事案に関する相談対応を担当する「育児・介護休業トラブル防止指導員」を都道府県労働局に配置しました。

平成21年には同法が改正され、所定外労働の免除、短時間勤務制度等についても、その申出、取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いが禁止されるとともに、同法の実効性の確保を目的として、労働者と事業主の間で、育児休業の取得等に関するトラブルが生じた場合、トラブルを早期に解決するため、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停制度が設けられました。また、法違反に対する勧告に従わない場合の企業名の公表制度や報告を求めた際に報告をしない又は虚偽の報告をした企業に対する過料の制度が設けられ、法違反に対する厳正な対応をすることとしています。

（７）仕事と育児、介護等の両立支援策の推進

国家公務員について、配偶者の就業等の状況にかかわらず育児休業等を行うことができるようにすること、介護のため1年に最大10日間の休暇及び育児を行う職員の超過勤務の免除の制度を新設すること、子の看護休暇の期間の拡充等を内容とする両立支援制度の改正を行いました（平成22年6月30日施行）。

さらに、平成22年3月に「育児・介護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」を改正するとともに、両立支援制度の周知を図るためのリーフレット「新パパとママの行動計画」を作成し、各府省に配布しました。

第2章第2節国の取組

詳細は… <http://www.jinji.go.jp/ikuzi/kaiseigaiyou.html> (仮)

第2章第2節 国の取組

・多様な働き方・生き方の選択

2. 女性や高齢者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の拡充【継続】〔厚生労働省〕
- (2) 希望すればいくつになっても働ける高齢者雇用の推進【継続】〔厚生労働省〕
- (3) 高齢者の多様な働き方に対する支援【継続】〔厚生労働省〕
- (4) 団塊世代をはじめとする高齢者の再就職等の支援【廃止】〔厚生労働省〕
- (5) 女性医師への支援【継続】〔厚生労働省〕
- (6) 女性の職業キャリアの継続が可能になる環境の整備【継続】〔厚生労働省〕
- (7) 新現役チャレンジ支援事業【廃止】〔経済産業省〕
- (8) 女性や高齢者の起業支援【継続】〔経済産業省〕
- (9) 女性研究者の支援モデル育成【継続】〔文部科学省〕
- (10) 女性研究者養成システム改革加速【継続】〔文部科学省〕
- (11) 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〕

(1) マザーズハローワーク事業の拡充

事業拠点の増設、地域の子育て支援施設等とのネットワーク強化等、マザーズハローワーク事業を拡充します。

【参考】マザーズハローワーク事業

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)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。

関連サイト

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

(2) 希望すればいくつになっても働ける高齢者雇用の推進

高齢者雇用確保措置の着実な実施を図ります。また、意欲と能力があれば年齢に関わりなく働ける環境整備を図るため、希望者全員について65歳まで雇用が確保される制度や70歳まで働ける制度の導入に取り組む事業主への助成(160万円を上限)、傘下企業の取組に対する相談援助を行う事業主団体への助成(500万円を上限)を実施しています。

(3) 高齢者の多様な働き方に対する支援

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するほか、シルバー人材センターにおいて会員が安心して

第2章第2節国の取組

て働くことができる生活圏域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。また、高年齢者の就業ニーズと地域の企業等の人材ニーズとマッチングする再就職支援等を実施し、高年齢者の雇用・就業機会の確保及び地域社会や地域の企業等における人材の確保を図ります。

(4) 団塊世代をはじめとする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ことにより、ワンストップサービスの整備を図りました。

(5) 女性医師への支援

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勤務環境を整備するため、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、病院内保育所の運営への支援等を行っています。

(6) 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）の推進を図っています。

平成22年度は、引き続き、男女雇用機会均等法に沿った男女均等取扱いや妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント対策が徹底されるよう指導等を行うとともに、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合には円滑かつ迅速な解決が図られるよう援助を行います。

また、ポジティブ・アクションの普及促進を図るため、行政と経営者団体が連携した協議会を開催し、企業トップによる「ポジティブ・アクション宣言」を発表するとともに、ポジティブ・アクションを積極的に進めている企業の取組を閲覧・検索でき、自社の取組を掲載できるサイトの運営や企業が自社の女性の活躍推進状況を診断できるシステムの開発・運営、コンサルティングを通じて中小企業におけるポジティブ・アクションの取組を促進する事業を実施します。

【雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために】

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

【ポジティブ・アクション（女性社員の活躍推進）に取り組まれる企業の方へ】

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/index.html>

【ポジティブ・アクション応援サイト】

<http://www.positiveaction.jp/pa/>

第2章第2節 国の取組

< ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク >

ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業やポジティブ・アクションの普及促進に賛同する企業、労使団体等が、厚生労働省ホームページからダウンロード (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/100219.html>) し、シンボルマークの作成趣旨に基づき自由にご利用いただけます。

【活用例】

- ・社員の理解促進のために、社内報に掲載する。
- ・企業の取組アピールのため、募集要項や会社案内、企業のホームページに掲載する。
- ・企業のイメージアップのため、商品や名刺に記載する。



(7) 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生かすとともに、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ました。

平成21年度末までに、新現役人材登録数は11,156人、マッチング件数は9,833人となりました。

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

(8) 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おこなっています。

平成21年度は全国192カ所の商工会・商工会議所等で224回開催し、7,127人が参加しています。

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22年3月末現在、81,514件、4,111億円の融資を実施しています。

第2章第2節国の取組

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_zyoseikigyoka_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おります。

平成13年7月(制度創設)から平成22年3月末までに、73,149件、2,423億円の融資を実施しています。

株式会社日本政策金融公庫

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

(9) 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。

(10) 女性研究者養成システム改革加速

多様な人材の養成・確保及び男女共同参画の推進の観点から、特に女性研究者の採用割合等が低い分野である、理学系・工学系・農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速する取組を行う、大学等を支援しています。

(11) 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。

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

第2章第2節国の取組

・多様な働き方・生き方の選択

3. 男性の子育て参加の支援・促進

- (1) 男性の育児休業の取得促進・「イクメン」の周知【新規】〔厚生労働省〕
- (2) 仕事と育児、介護等の両立支援策の推進【継続】〔人事院〕
- (3) 「パパの育児休業体験記」の周知【継続】〔内閣府〕

(1) 男性の育児休業の取得促進・「イクメン」の周知

父親も子育てができる働き方の実現に向けて、平成21年度には男性の育児休業の取得促進策として「パパ・ママ育休プラス」（父母ともに育児休業を取得する場合、休業取得可能期間を2か月延長できる制度）等の導入を始めとした改正育児・介護休業法が成立、公布されました。また、「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～」ハンドブックを作成しました。

また、平成22年度においては、「イクメン」（育児を積極的にする男性）を周知・啓発し、男性の育児休業取得を促進するための広報事業「イクメンプロジェクト」を実施する予定です。「イクメンプロジェクト」のホームページを立ち上げ、イクメン登録やイクメンを応援する企業や団体等の登録ができるようにし、実際に育児休業を取得した男性等からのコメントや企業等の取組をホームページ上で紹介します。さらに、シンポジウムの開催及びハンドブックの作成等を予定しており、平成22年6月に施行される改正育児・介護休業法の周知徹底と併せて、男性による育児休業の取得・育児参加を促進していきます。

(2) 仕事と育児、介護等の両立支援策の推進

国家公務員の男性職員の育児休業等の取得を促進するため、妻の就業等の状況にかかわらず育児休業等を行うことができるよう、子の出生の日及び産後8週間の期間内に最初の育児休業をした者は再び育児休業を行うことができるよう、育児休業等制度の改正を行いました（平成22年6月30日施行）。

また、定期的開催する「仕事と育児・介護の両立支援に関する連絡協議会」などの場を利用して、制度の周知や取得しやすい環境の整備などの両立支援のための取組のフォローアップを行うなど、各府省に対し積極的な取組を要請しています。

さらに、国家公務員の男性職員向けの制度説明資料「新パパ育ガイド」を作成し、各府省へ配付を行う予定であり、引き続き両立支援制度の利用促進に取り組んでいます。

詳細は・・・<http://www.jinji.go.jp/ikuzi/kaiseigaiyou.html>（仮）

(3) 「パパの育児休業体験記」の周知

「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）たちの育児

第2章第2節国の取組

休業にまつわる体験を取りまとめた「パパの育児休業体験記」(平成20年12月公表)を、育児・介護休業法の改正にあわせ、経済団体や労働団体、日本女医会、日本助産師会等の協力を得て、広く周知しました。

第2章第2節国の取組

・多様な働き方・生き方の選択

4．多様な子育て支援の推進など育児・介護の社会的基盤づくり

- (1) 事業所内保育施設に対する支援の充実【継続】〔厚生労働省〕
- (2) 待機児童解消に向けた保育サービスの充実【新規】【継続】〔厚生労働省〕
- (3) 放課後児童健全育成事業（「放課後子どもプラン」の推進）【継続】〔厚生労働省〕
- (4) 放課後子ども教室推進事業（「放課後子どもプラン」の推進）【継続】〔文部科学省〕
- (5) 子ども・子育てビジョンの策定【新規】〔厚生労働省〕
- (6) 医療・介護等関連分野における規制改革・産業創出調査研究事業【新規】〔経済産業省〕
- (7) 中小商業活力向上事業〔経済産業省〕
- (8) ソーシャルビジネスの活性化【継続】〔経済産業省〕
- (9) 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）【継続】〔文部科学省〕
- (10) 訪問型家庭教育相談体制充実事業【廃止】〔文部科学省〕
- (11) 家庭教育支援基盤形成事業【継続】〔文部科学省〕
- (12) 子どもの生活習慣づくり支援事業【新規】〔文部科学省〕
- (13) 認定こども園の設置促進【継続】〔文部科学省〕

(1) 事業所内保育施設に対する支援の充実

労働者のために事業所内保育施設の設置、運営又は増築を行う事業主・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21年度の支給件数は450件（うち設置は54件）でした。平成21年度には助成期間を5年間から10年間に延長しています。

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

(2) 待機児童解消に向けた保育サービスの充実

待機児童解消に向けた保育サービスについては、「子ども・子育てビジョン」において、潜在的な保育ニーズにも対応した数値目標を定め、定員を毎年5万人ずつ増やしていくこととしています。

具体的な取組としては、まず、平成22年度予算において、保育所運営費の確保による保育サービスの量的拡充（受入れ児童数5万人増）などを図っています。

また、地域の余裕スペース（学校、公営住宅、公民館等）の活用による認可保育所の分園等の設置を促進するため、「安心こども基金」を活用して、集中重点的に保育所の整備などを進めています。

さらに、保育ママの事業（家庭的保育事業）についても、これまで保育ママは、保育士又は看護師に限定されていましたが、本年4月からは、一定の研修を修了し、市町村長の認

第2章第2節国の取組

定を受けた方も従事できることとし、また、予算面では本年度予算の地方公共団体への補助額を大幅に確保(約28億円 21年度予算額約14億円。対象児童数5千人増)するなど、その拡大を図っていくこととしています。

(3) 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状況]

全国18,479か所(対前年896か所増)

登録児童数807,857人(＃1.3万人増)

(平成21年5月1日現在)

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

(4) 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。

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

(5) 子ども・子育てビジョンの策定

子ども・子育て支援の総合的な対策を推進するため、平成26年度までの今後5年間で目指すべき施策内容と数値目標を盛り込んだ、子ども・子育てビジョン(平成22年1月29日閣議決定)が策定されました。この子ども・子育てビジョンでは、「子どもが主人公(チルドレン・ファースト)」であると位置づけ、これまでの「少子化対策」から「子ども・子育て支援」へ考え方を転換しており、社会全体で子どもと子育てを応援する社会の実現とともに、「生活と仕事と子育ての調和」を目指すこととしています。

具体的には、待機児童の解消に向けて、今後5年間に、毎年5万人程度の保育サービスの拡充を行い、3歳未満児の3人に1人が保育サービスを受けられるようにするなど、潜在的な保育ニーズに対応した保育サービスの拡充を行うこととしているほか、多様な保育サービス(延長保育、休日・夜間保育、病児・病後児保育、事業所内保育等)の充実、人口減少地域における保育機能の維持、幼児教育と保育の質の向上を図ることとしています。また、「明日の安心と成長のための緊急経済対策」(平成21年12月閣議決定)及び同ビジ

第2章第2節国の取組

ヨンにおいては、幼保一体化を含む新たな次世代育成支援のための包括的・一元的な制度の構築について、平成23年通常国会までに所要の法案を提出するとされました。このため、関係閣僚を構成員とする「子ども・子育て新システム検討会議」が設置され、保育サービスを始めとする子育て支援サービス・給付の充実に向け、議論を進めています。

(6) 医療・介護等関連分野における規制改革・産業創出調査研究事業

医療・介護・保育等の分野への民間サービス事業者等の参入を阻害している規制や制度等の見直しを進めるため、大規模なデータ収集・分析等の調査研究を行う事業を実施します。

(7) 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の取組のうち、少子高齢化等の社会課題に対応するものについての補助を行っています。

空き店舗を活用した子育て支援施設の設置・運営等について、平成21年度は11件の取組に対し補助を行いました。

(8) 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

子育て支援対応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うことで、ソーシャルビジネスが活性化し、社会的課題の解決に広く活用されることを目指しています。平成21年度は30の団体に対し補助を行っています。

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。

URL：<http://www.socialbusiness.jp>

(9) 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。

(10) 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。

第2章第2節国の取組

(11) 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、家庭教育に関する地域人材の養成、情報や学習機会の提供、相談対応の実施等の地域の実情に応じた取組を支援しています。

(12) 子どもの生活習慣づくり支援事業

生活環境や社会の影響を受けやすい子どもたち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、生活習慣づくりに関する研究協議会の開催など、全国的な普及啓発を推進する。

(13) 認定こども園の設置促進

認定こども園の設置促進を図るため、国から交付された交付金（安心こども基金）を財源に、各都道府県において基金を造成し、認定こども園の施設整備や事業に要する経費を助成しています。

〔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22年4月1日現在 認定件数：532件）

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

第2章第2節 国の取組

・多様な働き方・生き方の選択

5. 職業能力の形成支援に係る労働市場の社会的基盤の整備

- (1) 職業能力の形成支援に係る労働市場のインフラの充実【継続】〔厚生労働省〕(再掲)
- (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)
- (3) 緊急人材育成支援事業の実施【継続】〔厚生労働省〕(再掲)
- (4) 生涯キャリア形成支援の積極展開【継続】〔厚生労働省〕(再掲)
- (5) 社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム【継続】〔文部科学省〕
- (6) 実践型学習支援システム構築事業【廃止】〔文部科学省〕

(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(再掲) 7、自己啓発や能力開発の取組支援 参照

(2) 若年者等に対する職業キャリアの支援(再掲) 7、自己啓発や能力開発の取組支援 参照

(3) 緊急人材育成支援事業の実施(再掲) 7、自己啓発や能力開発の取組支援 参照

(4) 生涯キャリア形成支援の積極展開 7 自己啓発や能力開発の取組支援 参照

(5) 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。

(6) 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。

福岡県における取組

- (1) 「子育て応援宣言企業」登録制度
- (2) 福岡県男女共同参画センター「あすばる」における講座

(1) 「子育て応援宣言企業」登録制度

1 制度の趣旨

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法など子育てを支援する法律や制度の整備が進む一方で、働く女性の7割が出産や育児を機に退職しており、制度があっても利用されない状況があります。

「職場に迷惑がかかるから」、「育児休業が取れるような雰囲気ではないから」などがその主な理由であり、育児休業を取りやすい職場環境が何より大事です。

そのためには経営トップの意識と実行の一声(=「宣言」)が最大の効果を持つことから、平成15年9月、「子育て応援宣言企業」登録制度を開始しました。



福岡県子育て応援宣言登録マーク

2 制度について

具体的には、企業の代表者が従業員の仕事と子育ての両立を支援する取り組みを自ら宣言する「自主宣言方式」とし、県において「子育て応援宣言企業」として登録します。各社の宣言内容は冊子にまとめて広く周知を行っています。

宣言の内容は

- 育児休業が取得しやすい環境をつくる
- 育児休業期間中は職場とコミュニケーションをとれる仕組みをつくる
- 職場復帰に向けたサポートをしっかりと行う
- 子育て中は勤務時間を短縮するなど従業員のニーズに配慮する

といった4つの観点に添ったものです。

また、これまで「育児休業が取得しやすい職場の雰囲気づくり」というものが多かったのですが、「多様な就業形態制度を導入する」、「事業所内託児所を設置する」などの具体的できめ細やかな内容が増えてきています。

福岡県では、宣言企業のさらなる拡大を図るため、入札参加資格審査において宣言企業に加点する制度を導入するなどの支援を行っており、6月1日現在2,737社が登録しています。

平成22年度に3000社達成を目標としており、「子育て応援宣言企業3000社大会」を開催し、優秀な企業の表彰などを行います。

また、平成22年2月に発足した子育て応援企業の経営者有志(14名)による自主的推進団体「子育て応援宣言企業の輪を広げる会」では、会員自らが、仕事と子育ての両立支援の意義や必要性を企業に呼びかけるほか、交流会を開催するなどの活動を行います。県では、この会を支援するとともに、連携しながら、子育て応援宣言企業の登録拡充を図っていきます。

【具体的な宣言内容(例示)】

フルタイム労働からパートタイム労働へまたはその逆への移動の選択が可能な制度を導入します。

事業所内託児所を設置し、子育て中も安心して働ける環境を整備します。

授業参観等学校行事のための休暇や一週間までの長期休暇を認めます。

【宣言による効果等(宣言企業からの報告より)】

子育て中の従業員に対して職場の理解、協力が進み、雰囲気が良くなった。

出産・育児による優秀な人材の離職がなくなった。男性従業員の子育てに対する意識が変わり、学校行事や看護のための休暇を取得するなど、子育てに参加している様子が見られるようになった。



<http://www.ssc-f.net/user/kosodate/shien.html>

(2) 福岡県男女共同参画センター「あすばる」における講座

平成20年度は「働く男女(ひと)のワーク・ライフ・バランス」、「働きウーマンの智恵袋」、平成21年度は「仕事も家庭も私もwin-win」と題したワーク・ライフ・バランスに関する講座を実施しました。



http://www.asubaru.or.jp/kouza_semina/work-life-balance100220.html

第2章第2節 国の取組

第2章第4節 国民の取組

意識調査に見る個人の取組状況

意識調査に見る、最近の経済情勢が生活満足度や生活時間の変化に与えた影響

1年前と比較して仕事の時間が「(やや)減った」人が22.8%いるが、仕事の時間が「(やや)増えた」人も27.7%いる。

1年前と比較して仕事の時間が「(やや)減った」人の生活満足度の変化は、「生活全般」では約6割、「仕事」では約7割の人が「(やや)低下した」としている。

一方、「組織全体として」「自ら努力して」など主体的な要因により仕事の時間を減らした人の方が、経済情勢の影響などにより仕事の時間が減少した人に比べ、生活満足度が高い。

また、仕事の時間が減少しても、代わりに家族団らん等の家庭生活の時間を増やした人では、生活満足度が向上した人の割合が仕事の時間が減少した人全体と比較すると高い。

内閣府が平成21年12月に実施した「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する意識調査」は、最近の経済情勢が生活満足度や生活時間の変化に与えた影響を把握することを目的に実施した。

調査の概要

調査対象：全国20歳以上60歳未満の男女
2,500人(地域別・性年代別人口
構成比で割付)

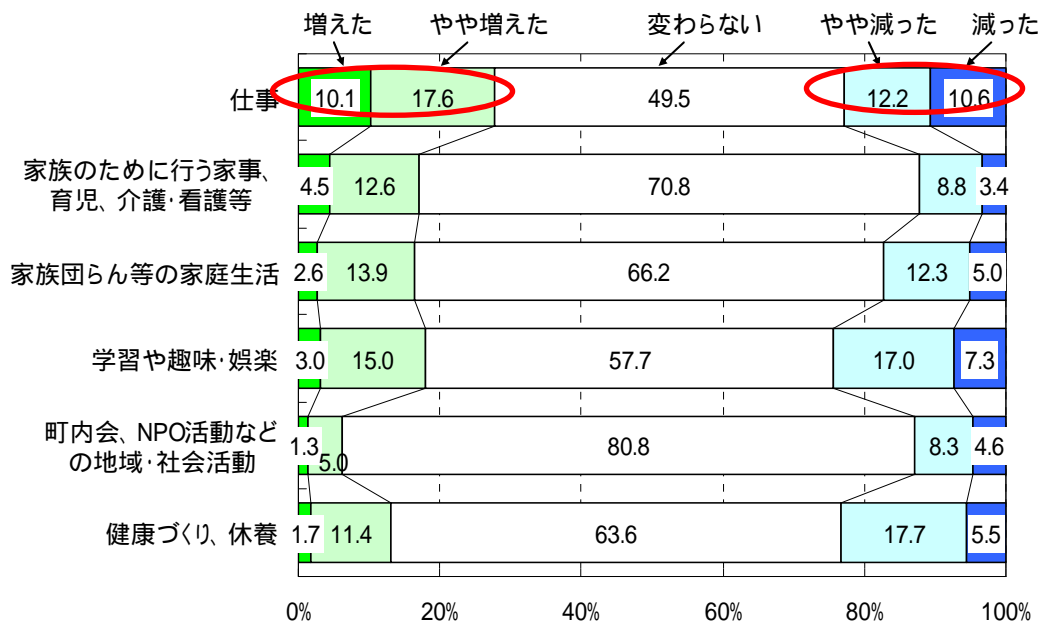
調査期間：平成21年12月18日～22日

調査方法：調査会社の登録モニターに対する
インターネット調査

第2章第2節国の取組

図表 2-4-1 (関係)

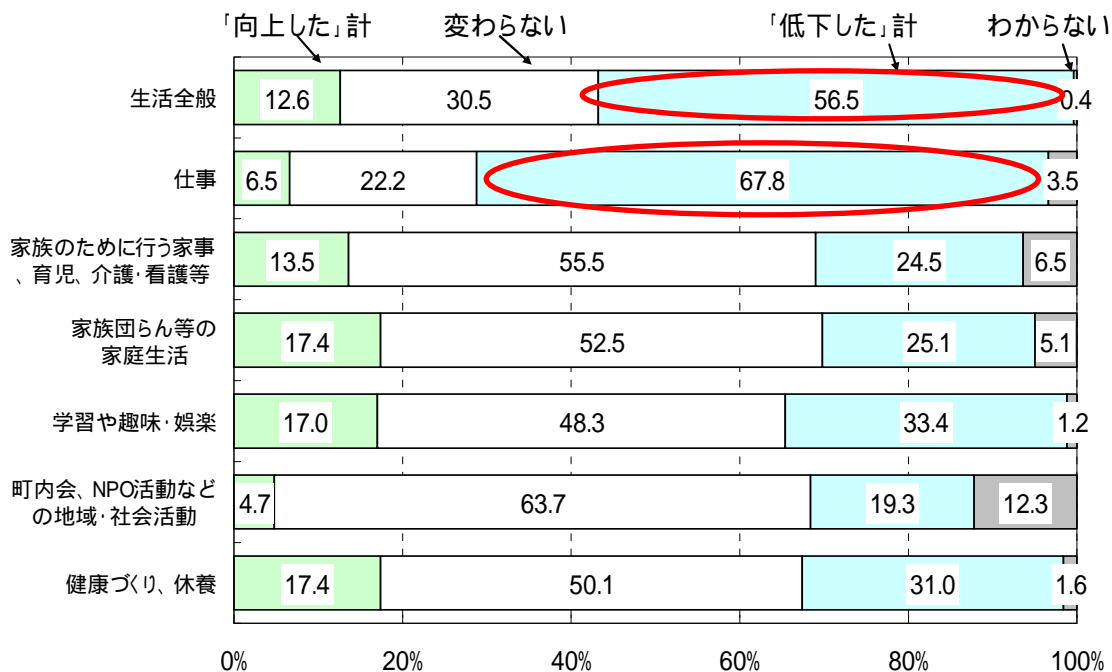
「あなたは、1年前と比べて次の生活ごとの時間はどう変わりましたか。」に対する回答 (n=2500)



第2章第2節 国の取組

図表 2-4-2 (関係)

1年前と比べて仕事の時間が「(やや)減った」人の生活満足度の変化 (n=571)

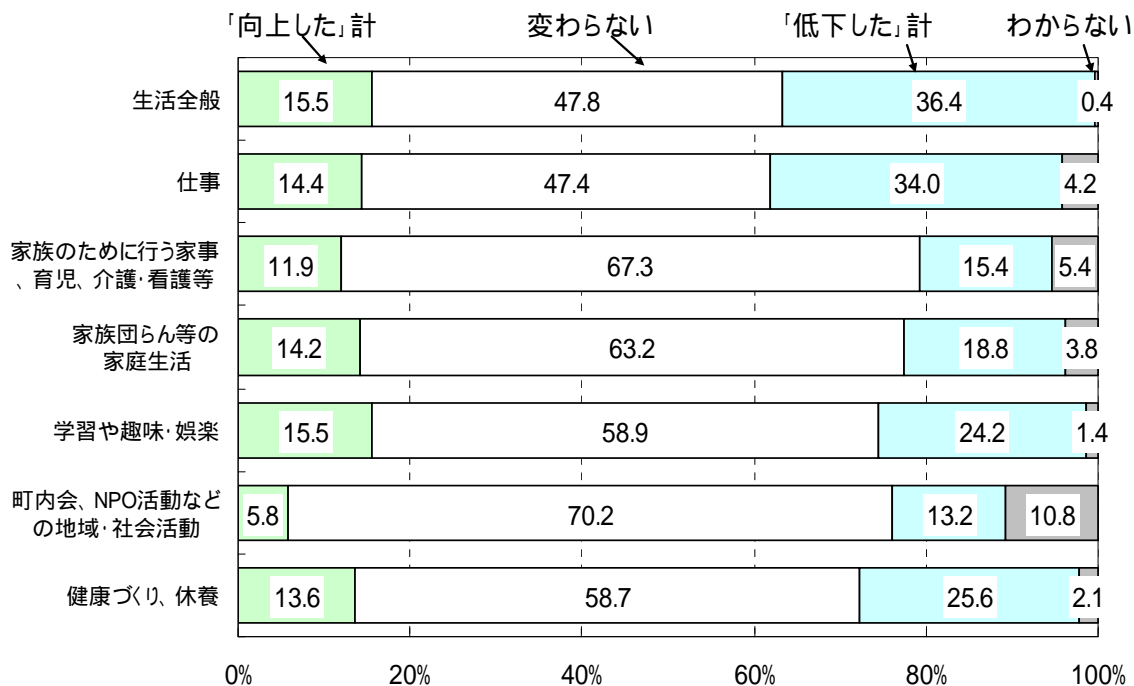


(備考)「向上した」計とは、「向上した」、「やや向上した」の合計。「低下した」計とは、「低下した」、「やや低下した」の合計。

第2章第2節 国の取組

図表 2-4-3

(参考) 1年前と比べた生活満足度の変化(調査対象者全体:n=2500)

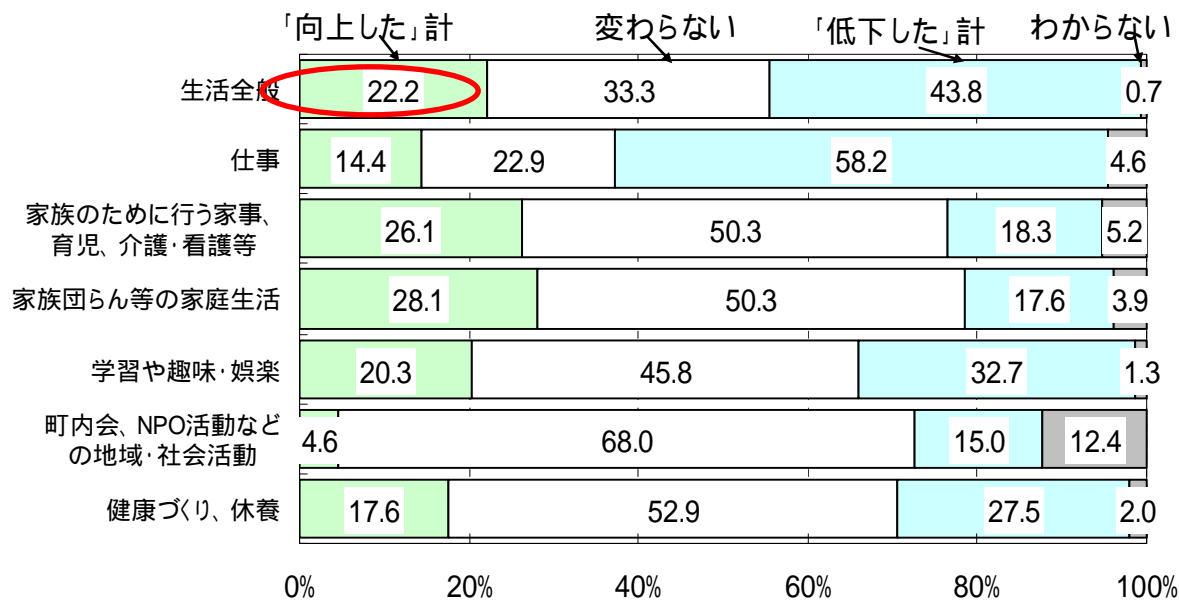


(備考)「向上した」計とは、「向上した」、「やや向上した」の合計。「低下した」計とは、「低下した」、「やや低下した」の合計。

第2章第2節国の取組

図表 2-4-4 (関係)

主体的要因により仕事時間が減少した人の生活満足度の変化 (n = 153)

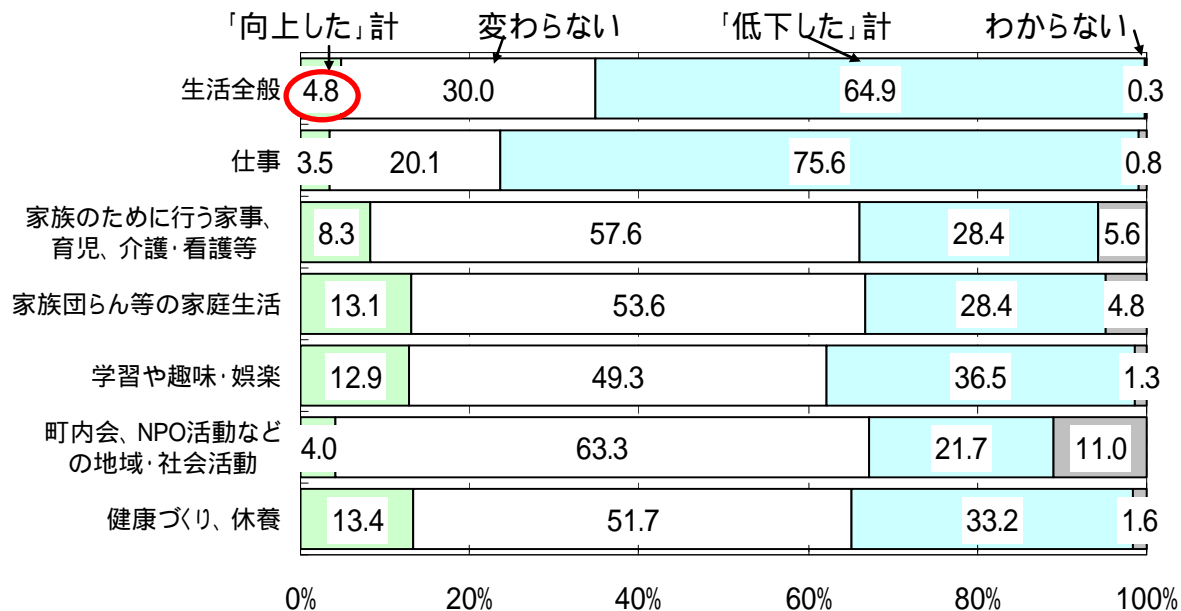


- (備考) 1. 「向上した」計とは、「向上した」、「やや向上した」の合計。「低下した」計とは、「低下した」、「やや低下した」の合計。
2. 主体的要因により仕事時間が減少した人とは、仕事時間が減少した理由として、「組織全体として、労働時間の短縮に取り組んだため」、「自ら努力して、今まで以上に効率よく業務を行ったため」、「家族団らん等の家庭生活、趣味・娯楽、地域活動など仕事以外の時間を優先したため」、「育児・介護・看護等のため、休暇取得や短時間勤務等に移行したため」、「育児・介護・看護等のため、退職・転職したため」又は「家事、育児、介護・看護等を優先したため」を選択した人。

第2章第2節 国の取組

図表 2-4-5 (関係)

経済情勢の影響などにより仕事時間が減少した人の生活満足度の変化 (n = 373)

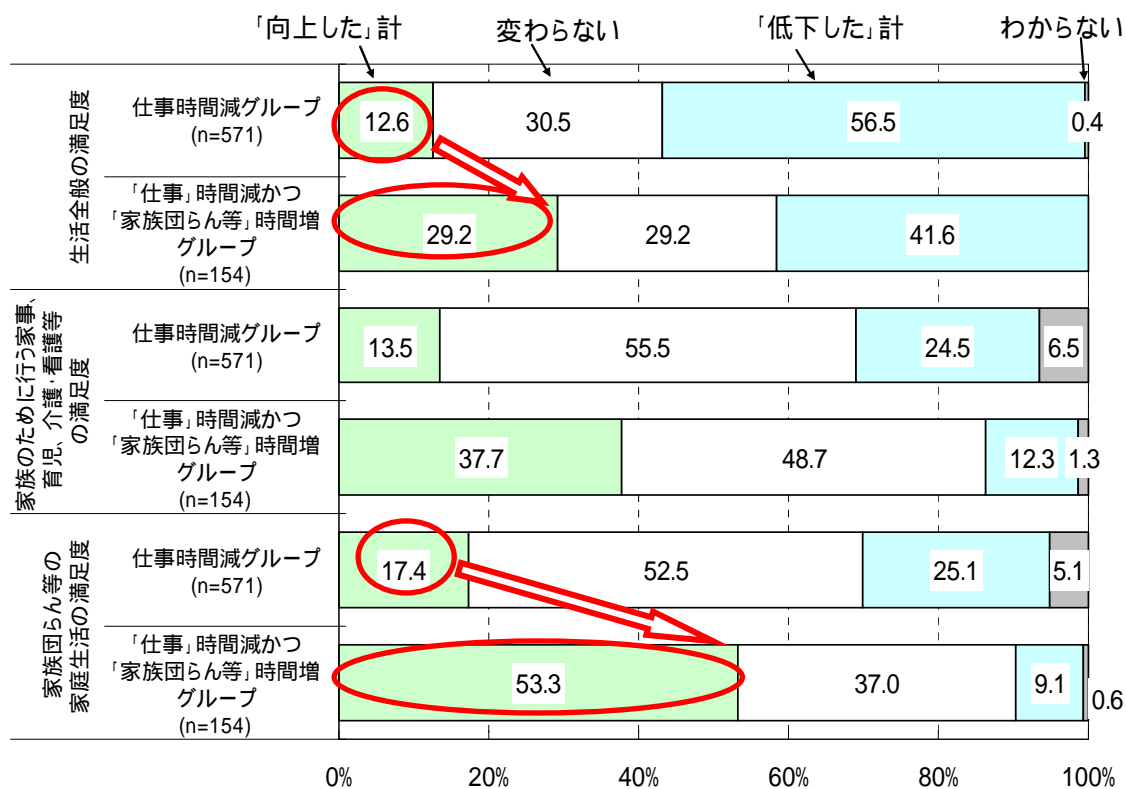


- (備考) 1. 「向上した」計とは、「向上した」、「やや向上した」の合計。「低下した」計とは、「低下した」、「やや低下した」の合計。
 2. 経済情勢の影響により仕事時間が減少した人とは、仕事時間が減少した理由として、「経済情勢の悪化により業務量が減少したため」又は「会社の業績の悪化により、退職・転職したため」を選択した人。

第2章第2節 国の取組

図表 2-4-6 (関係)

仕事時間が減少したグループと、仕事時間が減少し、かつ、家族団らん等の家庭生活の時間が増加したグループの生活満足度の変化



(備考)「向上した」計とは、「向上した」、「やや向上した」の合計。「低下した」計とは、「低下した」、「やや低下した」の合計。

第2章第2節国の取組

第2章 第4節 コラム

～男女共同参画推進連携会議における取組～

(1) 仕事と生活の調和の推進等に資するシンポジウムやセミナー等を開催

男女共同参画推進連携会議は、平成21年度に、2回の全体会議を開催しました。

7月の全体会議では、男女共同参画推進連携会議と10府県の地域版男女共同参画推進連携会議（以下「地域版連携会議」という。）により、「国・地方男女共同参画推進ネットワーク」を立ち上げるとともに、地域版連携会議の代表から、それぞれの地域版連携会議の活動や課題等が説明され、活発な情報・意見交換を行いました。

12月の全体会議では、男女共同参画関連施策に係わる最近の動きについて、内閣府が説明したのち、「国・地方連携会議ネットワークによる男女共同参画・子育て支援推進事業」を実施した団体議員が事業の報告を行いました。

仕事と生活の調和に関わる取組としては、既述の国・地方連携会議ネットワークによる男女共同参画・子育て支援推進事業において、内閣府や地域版連携会議との共催で、一般や関係団体の人々を対象に、仕事と生活の調和の推進、女性の参画拡大、子育て支援等に資するシンポジウムやセミナー等を開催しました。平成21年度は、地域版連携会議を含め12団体がそれぞれ開催しました。

(2) 仕事と生活の調和推進等に取り組む企業等をホームページに掲載

国や地方公共団体等で行われている女性の活用や仕事と生活の調和推進等の男女共同参画に関連する企業や団体等を対象とした表彰の一覧を、平成20年度に引き続き、内閣府男女共同参画局のホームページに掲載しました。

(参考) 男女共同参画推進連携会議

男女共同参画推進連携会議は、男女共同参画社会づくりに関し、広く各界各層との情報・意見交換その他の必要な連携を図り、国民的な取組を推進するため、平成8年に発足しました。

平成22年6月1日現在、有識者議員17人、団体からの推薦議員89人、計106人で構成されています。

毎年2回程度全体会議を開催するとともに、広範な国民各界各層との情報・意見交換のための会（「聞く会」）を機動的に開催し、男女共同参画社会の実現に向けた取組を積極的に推進しています。内閣官房長官決定に基づき設置されています。