

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【21年度限り】〔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【21年度限り】〔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【21年度限り】〔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【21年度限り】〔厚生労働省〕
- (6) 仕事と生活の調和推進宣言都市の奨励【21年度限り】〔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（一部21年度限り）】〔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。

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。

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。

<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、3,000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/>

## 第2章第2節 国の取組

### (9) 効率的な働き方に関する事例の収集・提供

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、地域における様々な課題の解決において、男女共同参画の視点を取り入れる実践的な活動を展開していくことが重要となります。

そのため、地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。

## 第2章第2節 国の取組

### 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【21年度限り】

#### 「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」の周知等【新規・継続】〔厚生労働省、総務省、人事院〕(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) 第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方(答申)【新規】〔内閣府〕

(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日に本格的に施行されました。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><b>育児休業・介護休業制度</b></p> <p>子が1歳(一定の場合は、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&lt;パパ・ママ育休プラス&gt;)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><b>短時間勤務等の措置</b></p> <p>3歳に達するまでの子を養育する労働者について、<u>短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ</u></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><b>子の看護休暇制度</b></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><b>時間外労働の制限</b></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><b>介護休暇制度</b></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><b>所定外労働の免除</b></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><b>転動についての配慮</b></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><b>深夜業の制限</b></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><b>不利益取扱いの禁止</b></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><b>安心できる妊娠と出産</b></p> <p>〔現状〕                      〔H26目標値〕</p> <p>NICU（新生児集中治療管理室）病床数                      21.2床                      25～30床  <small>（出生1万人当たり）</small></p> <p>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>	<p><b>地域の子育て力の向上</b></p> <p>〔現状〕                      〔H26目標値〕</p> <p>地域子育て支援拠点事業                      7100か所                      10000か所  <small>（市町村単独含む）</small></p> <p>ファミリー・サポート・センター事業                      570市町村                      950市町村</p> <p>一時預かり事業（延べ日数）                      348万日                      3952万日</p> <p>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>
<p><b>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</b></p> <p>〔現状〕                      〔H26目標値〕</p> <p>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                      241万人  <small>（75万人（24%））                      （102万人（35%））</small></p> <p>延長等の保育サービス                      79万人                      96万人</p> <p>病児・病後児保育（延べ日数）                      31万日                      200万日</p> <p>認定こども園                      358か所                      2000か所以上（H24）</p> <p>放課後児童クラブ                      81万人                      111万人</p>	<p><b>男性の育児参加の促進</b></p> <p>〔現状〕                      〔H26目標値〕</p> <p>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</p> <p>男性の育児休業取得率                      1.23%                      10%（H29）*参考指標</p> <p>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>
<p><b>社会的養護の充実</b></p> <p>〔現状〕                      〔H26目標値〕</p> <p>里親等委託率                      10.4%                      16%</p> <p>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>	<p><b>子育てしやすい働き方と企業の取組</b></p> <p>〔現状〕                      〔H26目標値〕</p> <p>第1子出産前後の女性の継続就業率                      38%                      55%（H29）*参考指標</p> <p>次世代認定マーク（くるみん）取得企業数                      652企業                      2000企業</p>

(3) 中小企業における次世代育成支援対策の推進、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23年4月以降は、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。

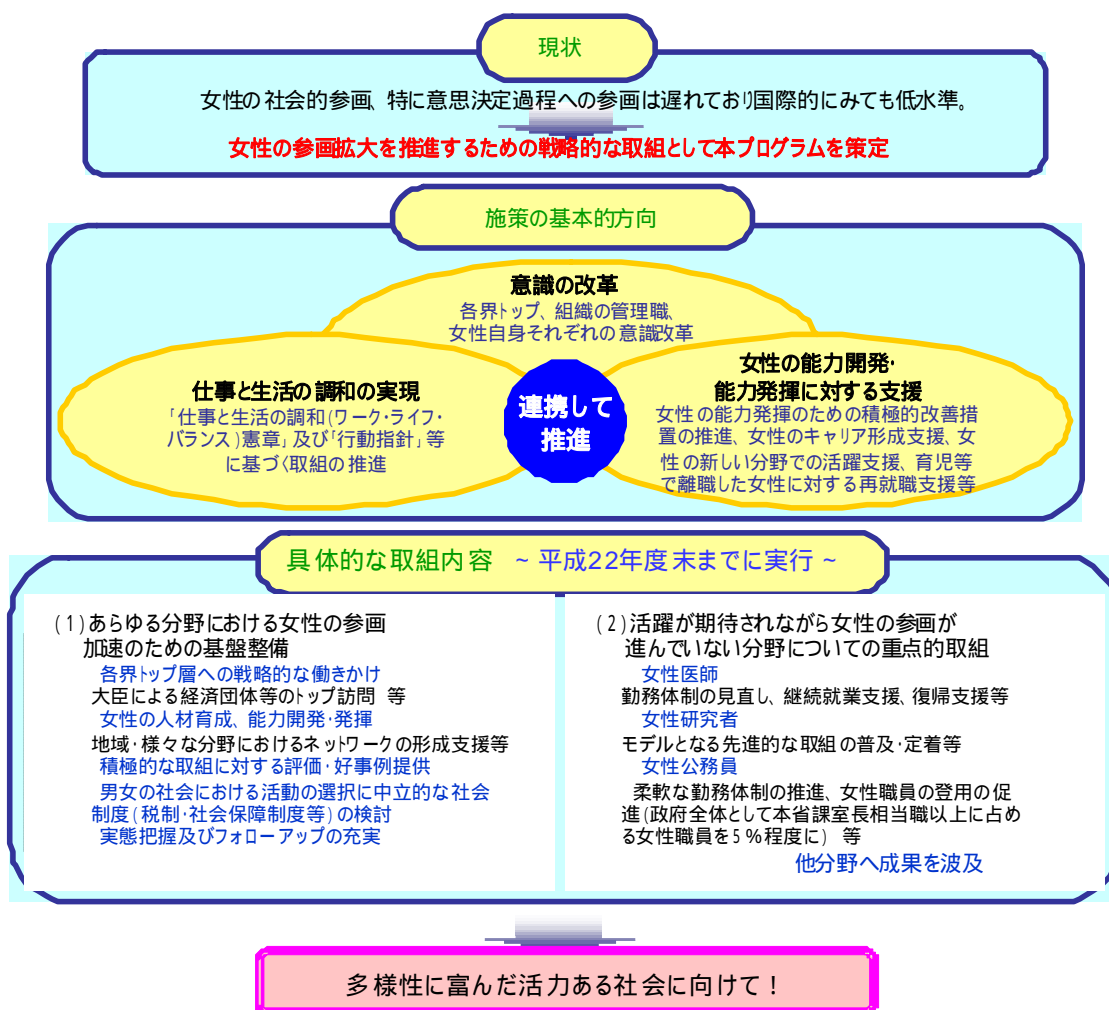
例えば、医師が仕事と子育てを両立しやすい柔軟な勤務体制を整備する取組の支援や女性研究者が研究と出産・育児等の両立や、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える

## 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・介護を行う職員の仕事と育児・介護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)



(5) 男性の育児休業の取得促進・「イクメン」の周知(再掲)

－ 1 . 育児・介護休業、短時間勤務等の多様な働き方の推進 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(再掲)

－ 1 . 育児・介護休業、短時間勤務等の多様な働き方の推進 参照

(7) 第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方(答申：仕事と生活の調和関係)

男女共同参画社会基本法に基づく男女共同参画基本計画(第2次)については、平成22年度に計画全体の見直しを行うこととされており、平成21年3月、内閣総理大臣から男女共同参画会議に対して、第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方について諮問がなされました。これを受け、男女共同参画会議やその下の専門調査会において議論がなされてきました。この間、専門調査会から中間整理が公表され、公聴会やパブリックコメントによる国民からの意見を踏まえ、更に専門調査会での議論が重ねられ、本年7月23日の男女共同参画会議において、「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」について、内閣総理大臣に対し答申されました。

この答申において、第3次基本計画の策定に当たっての留意点の一つとして、『固定的性別役割分担意識を前提とした社会制度や社会構造の変革を目指すとともに、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」、「子ども・子育て支援策」、「人権施策」など、政府が一体となって省庁横断的に取り組んでいる関連施策との密接な連携を図る』と述べています。仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関しては、15の重点分野の一つとして、「男女の仕事と生活の調和」が掲げられており、その中で今後の目標として、「少子・高齢化、雇用の変化、グローバル化等が進展する中、長時間労働等を前提とした従来の働き方を見直し、仕事と生活の調和を実現することは、「M字カーブ問題」の解消や政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を進める上で不可欠であり、我が国の経済社会の持続可能な発展や企業の活性化につながるものである。仕事と生活の調和は、人々の健康を維持し、趣味や学習、ボランティア活動や地域社会への参画等を通じた自己実現を可能にするとともに、育児・介護も含め、家族が安心して暮らして責任を果たしていく上で重要なものである。」と述べた上で、施策の基本的方向と具体的な取組を記載しています(以下、抜粋)。

(施策の基本的方向)

・ 仕事と生活の調和の実現

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づき、仕事と生活の調和に向けた社会的気運の醸成、長時間労働の抑制、公正な処遇を伴う多様な働き方の普及、男性の家事・育児参画の促進、職場環境整備等を進める。また、自営業者、農林水産業に携わる人々など多様な働き方における仕事

## 第2章第2節国の取組

と生活の調和の普及を図る。

・多様なライフスタイルに対応した子育てや介護の支援

男性も女性も、働いている人もそうでない人も、安心して子育てができる社会の実現に向け、「社会全体で子育てを支える」という基本的考え方に立ち、「子ども・子育てビジョン」に基づく保育所待機児童の解消、多様な保育サービスの充実、子育て支援拠点やネットワークの充実等を進めるとともに、介護支援策の充実を図る。

今後、この答申を踏まえ、平成22年内の基本計画の策定（閣議決定）に向けて検討を進めていくこととしています。

その外詳細は・・・

<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/kihon/sanjikeikaku/toshin/index.html>

・総論

3. 中小企業対策など包括的な取組を推進

(1) 「中小企業対策」の実施【継続】〔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しています。

(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」を活用することによる、中小企業者の新商品・新サービスの開発等を支援。

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際の、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。
- ・「中小企業再生支援協議会」において、企業再生の専門家が、再生を検討する中小企業の個別相談に応じるとともに、再生計画の策定を支援。

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）。
- ・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。

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。

・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【21年度限り】〔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【21年度限り】〔厚生労働省〕

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

(5) 公共調達におけるワーク・ライフ・バランスの推進【新規】〔内閣府、厚生労働省〕

(6) 企業ネットワークの構築【継続】〔内閣府〕

(7) 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、年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減等による労働時間等の設定の改善（注）に向けた企業や事業場における労使の自主的な取組の促進を図っています。

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

## 第2章第2節国の取組

### 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）年次有給休暇の取得促進や長時間労働の抑制等、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものと改善すること。

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

（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・バランス対応経営の普及

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」等を作成しています。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）公共調達におけるワーク・ライフ・バランスの推進

平成22年4月、「『ワーク』と『ライフ』の相互作用に関する調査研究」の委託先の選定に当たり、一般競争入札総合評価落札方式により入札を行う際に、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業を評価する仕組みを導入しました。

具体的には以下の項目等を加点事由として評価項目に盛り込みました。

- ・女性雇用率
- ・くるみんマークの取得や一般事業主行動計画の策定の有無
- ・ノー残業デーの設定など労働時間縮減に向けた取組の有無

厚生労働省においても、同様の取組を導入し、入札を実施したところです。



## 第2章第2節 国の取組

### (6) 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。

### (7) 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
- 第9号 「父親の育児休業」 ほか
- 第10号 「休暇」 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【21年度限り】〔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

・ 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>

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

労働者の有する職業能力を客観的に評価する仕組みとして、職業能力評価基準の策定に取り組むとともに、労働者の有する技能の程度を検定し、国がこれを公証する技能検定制度の実施など、職業能力評価に係る基盤整備のための総合的な施策を推進しています。

職業能力評価基準 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/syokunou/index.html>

技能検定制度 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/ginoukentei/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とともに、職業能力開発形成システムへの誘導を促すことを目的に、携帯電話において、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>

【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25万2千人（平成22年5月末）、職業訓練受講者数は約9万4千人（平成22年5月末）となっており、今後も引き続き、制度を推進していきます。

[http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job\\_card01/index.html](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。

・ 就労による経済的自立

1. 勤労観・職業観を形成し、社会人・職業人として必要な能力を身につけた人材を育成するためのキャリア教育・職業教育の実施

(1) 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・職業教育の推進【継続】〔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・職業教育の推進

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」が新たに盛り込まれたことや新学習指導要領などを踏まえ、各学校においては、子どもたち一人ひとりの発達の状況を的確に把握し、必要な基盤となる能力や態度の育成を通じ、勤労観・職業観等を形成するため、子どもたちの発達段階に応じて、学校の教育活動全体を通じた体系的なキャリア教育を推進しています。また、一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育である職業教育を推進しています。

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

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

## 第2章第2節 国の取組

高等学校におけるキャリア教育の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、

）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。

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](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/21/07/1279582.htm)

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）〕

## 第 2 章第 2 節国の取組

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

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）・・・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/21/03/1258957.htm)

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/21/03/1259492.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](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/21/06/1268403.htm)

### 高等教育段階における推進

高等教育段階では、現在の厳しい雇用情勢や、学生の多様化に伴う卒業後の移行支援の必要性等を踏まえ、学生が、それぞれの専門分野の知識・技能とともに、職業を通じて社会とどのように係っていくのか、明確な課題意識と具体的な目標をもち、それを実現するための能力を身につけられるようにすることが課題となっています。こうした問題意識から、平成 22 年 2 月に大学設置基準及び短期大学設置基準が改正され、大学・短期大学が、教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に関する指導等に取り組むこと、また、そのための体制を整えることが定められました。さらに、この改正を踏まえ、平成 22 年度からは、学生の社会的・職業的自立が図られるよう、大学の教育改革の取組を支援する「大学生の就業力育成支援事業」が開始されています。

・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等の正規雇用化支援

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きめ細かな就職支援の実施

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。

トライアル雇用制度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「若年者等トライアル雇用」（1人4万円、最大3ヶ月）の活用や、年長フリーター等（25歳～39歳）を正規雇用する事業主等に対する若年者等正規雇用化特別奨励金の支給（中小企業1人100万円、大企業1人50万）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>

・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 75,901 事業所、対象者数 1,279,278 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>

・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%

・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）



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>

・多様な働き方・生き方の選択

1. 育児・介護休業、短時間勤務等の多様な働き方の推進

- (1) 改正育児・介護休業法の成立と円滑な施行【法律の施行】〔厚生労働省〕(再掲)
- (2) 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)
- (3) 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〕
- (4) 国家公務員の仕事と育児、介護等の両立支援策の推進【継続】〔人事院〕
- (5) テレワークの普及・促進【継続】〔総務省・厚生労働省・経済産業省〕
- (6) 短時間勤務等を希望する者への支援の充実【継続】〔厚生労働省〕
- (7) 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〕

(1) 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

(2) 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

(3) 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21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。

(4) 国家公務員の仕事と育児、介護等の両立支援策の推進

国家公務員についても、民間の改正育児・介護休業法の成立等を踏まえ、仕事と生活の調和を図り得るような勤務環境を整備する観点から、配偶者の就業等の状況にかかわり

なく育児休業等を行うことができるようにすること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。

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

#### （5）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。

「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<sup>注1)</sup>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

- ・「ホームワーカーズウェブ」(<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<sup>注2)</sup>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。

#### 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開催し、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、空き店舗を活用したテレワーク施設の設置・運営等についても、補助を行っています。

（6）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

## 第2章第2節 国の取組

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>

短時間正社員制度導入支援ナビ

<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。

・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) 女性医師への支援【継続】〔厚生労働省〕
- (3) 女性の職業キャリアの継続が可能になる環境の整備【継続】〔厚生労働省〕
- (4) 女性のライフプランニング支援総合推進事業〔文部科学省〕
- (5) 女性研究者の支援モデル育成【継続】〔文部科学省〕
- (6) 女性研究者養成システム改革加速【継続】〔文部科学省〕
- (7) 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〕
- (8) 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〕
- (9) 高齢者の多様な働き方に対する支援【継続】〔厚生労働省〕
- (10) 団塊世代をはじめとする高齢者の再就職等の支援【21年度限り】〔厚生労働省〕
- (11) 新現役チャレンジ支援事業【21年度限り】〔経済産業省〕
- (12) 女性や高齢者の起業支援【継続】〔経済産業省〕

(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。

**関連サイト**

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

(2) 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。

(3) 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

## 第2章第2節 国の取組

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・アクション宣言サイト】

<http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/index.html>

### 【ポジティブ・アクション情報ポータルサイト】

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

### < 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。



## （４）女性のライフプランニング支援総合推進事業



女性が将来像を描き、目標を持って自らの能力を開発できるよう、結婚、妊娠、出産といったライフイベントを視野に入れ、長期的な視点で自らの人生設計を行うための支援を行っています。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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.jspss.go.jp/j-pd/rpd\\_gaiyo.html](http://www.jspss.go.jp/j-pd/rpd_gaiyo.html)

(8) 希望すればいくつになっても働ける高齢者雇用の促進

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中小企業事業主への助成(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。

(9) 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。また、高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。

(10) 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。

(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。

(12) 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.jccci.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11年4月（制度創設）から平成22年3月末までに、81,514件、4,111億円の融資を実施しています。

株式会社日本政策金融公庫

（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/yuushi/atarasiku/02\\_zyoseikigyoka\\_m.html](http://www.k.jfc.go.jp/yuushi/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/yuushi/atarasiku/04\\_shinsogyo\\_m.html](http://www.k.jfc.go.jp/yuushi/atarasiku/04_shinsogyo_m.html)

・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」の周知等【新規・継続】〔厚生労働省、総務省、人事院〕
- (2) 男性職員の育児休業等の取得促進【継続】〔総務省〕
- (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」の周知等

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」を開始しました。「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月に施行された改正育児・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。

国家公務員についても、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、定期的を開催する「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>

(2) 男性職員の育児休業等の取得促進

男性職員本人や職場の上司・同僚等の理解を深め、取得を考えている男性職員の後押しをするため、育児休業等を取得した男性職員による講演会(先輩育休パパ講演会)を開催しています。

(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。

・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、子ども・子育て新システムの検討【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【継続】〔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【21年度限り】〔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433件（うち設置は53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

## 第2章第2節 国の取組

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・子育て新システムの検討

「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)及び子ども・子育てビジョンにおいては、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。

子ども・子育てビジョンの策定については、 - 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) 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

平成21年度、孤立しがちな保護者や仕事で忙しい保護者等への支援手法を開発するため、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、相談対応を行う取組を実施しました。

(11) 家庭教育支援基盤形成事業

身近な地域において、すべての親に対する家庭教育支援の体制が整うよう、家庭教育に関する地域人材の養成や家庭教育支援チームの組織化、学校等との連携により、地域の実情に応じて情報や学習機会の提供、相談対応等を行う取組を支援しています。

(12) 子どもの生活習慣づくり支援事業



## 第2章第2節 国の取組

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しています。

### (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/>

・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【21年度限り】〔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。