

第2章第2節 国の取組

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) 経営者団体への働きかけ【継続】〔内閣府〕
- (3) 仕事と生活の調和ポータルサイトの充実【継続】〔内閣府〕
- (4) 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〕
- (5) シンポジウム等の開催【継続】〔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23年9月現在で1,914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) 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、聴取した好事例を社会に向けて広く発信しています。

(3) 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リニューアルし、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を盛り込みました。

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/>

(4) 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 2010」を配布しました。

〔参考〕政府広報番組（政府インターネット TV）

内閣官房および内閣府が配信。テレビのチャンネルのようなサイト構成で、それぞれのチャンネルでテーマに沿った動画を見ることができます。平成 23 年度に放送したテレビ番組を含め、過去に放送した内容を視聴することが可能です。

<http://nettv.gov-online.go.jp/>

今後、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

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

（ 5 ）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、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。

男女共同参画の推進を図るためのシンポジウム等の実施

平成 2 2 年度においては、男女共同参画の推進を図るため、「国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業」において、女性の経済活動への参画に資するシンポジウムやセミナー等を、11 団体開催しました。

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 22 年度は、「子育て支援を推進するリーダー育成セミナー」を全国 6 か所で計 7 回開催しました。

「家族の日」「家族の週間」の実施【継続】

平成 22 年度は、秋田県での子ども・子育て支援「家族の日」フォーラムの開催や、作品コンクールを実施しました。

平成 23 年度は、新潟県でのフォーラムの開催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・介護休業法の施行と周知徹底【法律の施行】〔厚生労働省〕
- (2) 子ども・子育てビジョンの推進【継続】〔内閣府〕
- (3) 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) 男性の育児休業の取得促進・「イクメン」の周知【継続】〔内閣府、厚生労働省、総務省、人事院〕
- (5) 育児休業等を理由とする解雇等不利益取扱いへの対応【継続】〔厚生労働省〕
- (6) 第3次男女共同参画基本計画における位置づけ【継続】〔内閣府〕
- (7) 仕事と家庭を両立しやすい環境整備の支援〔厚生労働省〕

(1) 改正育児・介護休業法の施行と周知徹底

少子化対策の観点から喫緊の課題となっている仕事と家庭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ことを目的に、改正育児・介護休業法が平成22年6月30日に施行されました。企業において改正法の内容に添った措置等の規定が適切に整備され、制度として定着するよう、改正法の周知・徹底を図っています。

また、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日から適用されることから、これらの事業主に対して、改正法の周知・徹底を図っていきます。

(<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。

- ・子の看護休暇制度を拡充(小学校就学前の子が、1人であれば年5日(現行どおり)2人以上であれば年10日)。

父親も子育てができる働き方の実現

- ・父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月(現行1歳)までの間に、1年間育児休業を取得可能とする(パパ・ママ育休プラス)。

- ・父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。

- ・配偶者が専業主婦(夫)であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止。

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

育児休業・介護休業制度 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<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	
短時間勤務等の措置 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 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	子の看護休暇制度 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
時間外労働の制限 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	介護休暇制度 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
所定外労働の免除 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	転動についての配慮 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
深夜業の制限 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	不利益取扱いの禁止 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

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・子育てビジョンの推進

平成22年1月に、今後子ども・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。

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。

<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> <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>地域の子育て力の向上</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>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> <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>男性の育児参加の促進</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>社会的養護の充実</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>子育てしやすい働き方と企業の取組</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) 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の推進 >

次世代育成支援対策推進法では、常時雇用する労働者が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の策定、届出、公表、周知が義務付けられていましたが、平成23年4月1日に改正法が施行され、義務の対象が101人以上の企業へ拡大されました。

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

厚生労働省では改正法が施行されるまでの間、「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いました。

平成23年9月末現在、301人以上の企業の届出率が96.5%に対し、101人以上300人以下の企業は89.3%となっているため、引き続き行動計画の策定・届出等の促進に取り組んでいきます。

< 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23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) 男性の育児休業の取得促進・「イクメン」の周知

平成22年6月30日に男性の育児休業取得促進のための規定などを盛り込んだ改正育児・介護休業法が施行されたことに合わせ(改正育児・介護休業法の施行と周知徹底を参照)育児を積極的にする男性(「イクメン」)を応援する「イクメンプロジェクト」を開始しました。公式サイトでイクメン宣言及びイクメンサポーター宣言の募集やシンポジウムの開催、ハンドブックなどの広報制作物を通じた情報発信により、男性が育児をより積極的に楽しみ、育児休業を取得しやすい社会となるよう社会的気運の醸成を図りました。

平成23年度は、更なる気運の醸成と地方への広がりを目標に、22年度を取組を引き続き行うほか、公式サイトでの企業や自治体の取組の紹介、地方でのシンポジウムの開催等を行っていきます。

また、国家公務員についても、平成22年6月30日に男性職員の育児休業取得促進のための規定などを盛り込んだ改正育児休業法が施行されたことに合わせ、ホームページの掲

載やリーフレットの配布などにより制度の周知を行うとともに、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、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。

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

さらに、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。

（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

（再掲） - 3 男性の子育て参加の支援・促進 参照

（５）育児休業等を理由とする解雇等不利益取扱いへの対応

（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）第３次男女共同参画基本計画における位置づけ（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第３次男女共同参画基本計画については、平成 22 年 12 月に閣議決定されました。この計画の基本的な方針では、目指すべき社会の一つとして「固定的性別役割分担意識をなくした男女平等の社会」を掲げるとともに、「第３次基本計画に当たっての基本的な考え方」では、「固定的性別役割分担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」、「子ども・若者育成支援施策」、「人権施策」など、政府が一体となって府省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。また、「今後取り組むべき喫緊の課題」の一つとして、「男女の社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、男女の社会における活動の選択に対して中立的に働くような制度構築が必要であり、男性片働きを前提とした世帯単位の制度・慣行から個人単位の制度・慣行に変更するといった視点から、固定的性別役割分担を前提とした制度・慣行の見直しを行う。」と述べています。

第３次基本計画では 15 の重点分野を設けており、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関しては、「第５分野」に「男女の仕事と生活の調和」として掲げており、基本的な考え方として、「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、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、17項目の成果目標を設定するとともに、施策の基本的方向と具体的施策を記載しています。

(施策の基本的方向)【第3次基本計画から抜粋】

1 仕事と生活の調和の実現

仕事と生活の調和憲章・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・育児参加の促進、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と生活の調和の普及を図る。

2 多様なライフスタイルに対応した子育てや介護の支援

男女の別や就労の有無に関わらず、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。

3 働く男女の健康管理対策の推進

職場において健康が確保される環境を整備することは、男女ともに能力発揮を促進するという観点に加え、生涯を通じた健康確保の観点から重要な課題である。特に、職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる環境を整備することは、女性の能力発揮の促進に加え、生涯を通じた女性の健康確保等の観点からも重要な課題である。殊に、妊娠中及び出産後も継続して働き続ける女性が増加していることに鑑み、これら女性労働者が引き続きその能力を十分に発揮する機会を確保するための環境を整備する。

詳細は、

<http://www.gender.go.jp/kihon-keikaku/3rd/index.html>

(7) 仕事と家庭を両立しやすい環境整備の支援

仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に対して、助成金の支給による支援を行っています。

平成22年度の支給実績(支給件数)

事業所内保育施設設置・運営等助成金 630件

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

保育遊具等購入費用の一部についても助成

中小企業子育て支援助成金 4,180件

育児休業取得者が初めて出た中小企業事業主に支給

両立支援レベルアップ助成金

- ・育児・介護費用等補助コース 557 件
労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の全額又は一部について、補助等を行う事業主に、その額の一定割合を助成
- ・代替要員確保コース 1,344 件
育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた事業主に支給
- ・子育て期の短時間勤務支援コース 620 件
子育て期の短時間勤務制度の利用者が初めて出た事業主に支給
- ・休業中能力アップコース 3,382 件
育児・介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、これらの労働者の能力開発及び向上を図るための職場復帰プログラムを実施した事業主に支給
- ・職場風土改革コース 287 件
職場風土改革に計画的に取り組み、育児休業制度等を取得しやすい環境整備を行う事業主のうち成果をあげた者に支給

平成 23 年度は 9 月以降助成金制度が以下のとおり再編されます。

両立支援助成金

- ・事業所内保育施設設置・運営等支援助成金
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
- ・子育て期短時間勤務支援助成金
子育て期の短時間勤務制度の利用者が初めて出た事業主に支給

中小企業両立支援助成金

- ・中小企業子育て支援助成金
育児休業取得者が初めて出た中小企業事業主に支給
- ・代替要員確保コース
育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給
- ・継続就業支援コース
育児休業が終了した者が初めて出た中小企業事業主に支給
- ・休業中能力アップコース
育児・介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、これらの労働者の能力開発及び向上を図るための職場復帰プログラムを実施した事業主に支給

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

- ・我が国の国際競争力の強化と新たな事業の創出を目指し、ものづくり基盤技術(鋳造、鍛造、切削、加工、めっきなど 20 技術) の高度化に資する、中小企業の研究開発から試作までの取組を支援。平成 22 年度は、合計 433 件(当初予算 308 件、予備費 125 件) を新規採択。
- ・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・新サービスの開発を支援。

事業再生・承継支援

- ・全国 84 箇所に「中小企業応援センター」を設置し、事業承継等中小企業の経営課題への対応として、親族内及び親族外への事業承継時に生じる様々な課題に悩む中小企業経営者や後継者等を支援するため、専門家派遣や相談対応を実施。(平成 22 年度予算 40.2 億円、相談件数 6,396 件、専門家派遣数 1,960 件)
- ・事業の収益性はあるが、財務上の問題を抱えている中小企業を対象に、都道府県ごとに設置されている「中小企業再生支援協議会」が相談や再生計画策定支援を実施。

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(書面調査や立入り検査等)。(予算額 7.1 億円の内数)

下請かけこみ寺 (<http://www.zenkyo.or.jp/kakekomi/>)

- ・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。

【参考 1】 弁護士無料相談件数

平成 21 年度 : 879 件、平成 22 年度 : 646 件

【参考2】 相談員等による相談対応件数

【相談員等による相談対応件数】

	下請代金法 関係	建設業関係	運送業関係 (代金法除く)	その他	合計
平成21年度	949	1,466	248	2,479	5,142
平成22年度	928	1,257	211	2,072	4,468

「その他」には、下請代金支払等遅延防止法が適用されない中小企業同士のトラブルの他、法令等に関する一般的な質問等も含まれる。

【参考3】 書面調査等の件数(中企庁実施分)

【書面調査等の件数(中企庁実施分)】

年度	書面調査・申告		警告文書発出	立入検査等	改善指導	
	うち申告	うち措置請求				
平成21年度	229,388	67	8,720	1,052	977	2
平成22年度	249,639	51	11,770	1,224	1,143	4

資金調達の円滑化等の取組

- ・平成21年2月に創設した「景気対応緊急保証制度」については、前身の「緊急保証制度」とあわせ平成22年度末までに約150万件、約27兆円の実績をあげました。
- ・また、「セーフティネット貸付制度」についても、金利の一部引き下げを実施し、平成22年度末までに約62万件・約11兆円の実績をあげました。
- ・さらに、返済猶予などの条件変更については、中小企業庁から公的金融機関に対して、柔軟に対応するように要請しており、平成21年4月から平成22年度末までに約108万件、約15兆円の実績をあげました。

・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 労働時間等設定改善援助事業は22年度限り】〔厚生労働省〕
- (2) 公共調達におけるワーク・ライフ・バランスの推進【継続】〔内閣府、厚生労働省、経済産業省、文部科学省、他〕
- (3) 企業ネットワークの構築【継続】〔内閣府〕
- (4) 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〕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

平成22年度 実施中小企業集団数：44 集団（543 事業場）

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に団体として取り組む中小企業団体に対する助成事業

平成22年度 実施団体数：29 団体（2,932 企業）

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代の労働者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

平成 22 年度 支給企業数：844 企業

支給額

- ・ 1 年度目 50 万円（ただし、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。

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

（２）公共調達におけるワーク・ライフ・バランスの推進

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算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、経済産業省、文部科学省においても、同様の取組を導入し、入札を実施したところです。

（３）企業ネットワークの構築

平成 23 年度も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きます。

（４）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、毎月 1 回、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。

メールマガジンは、平成 23 年 7 月までに第 22 号まで配信されており、平成 23 年 8 月末現在の配信登録件数は約 3,400 件となっています。過去に配信した内容（バックナンバー）

についても仕事と生活の調和ポータルサイト上で確認することができるようにしているほか、引き続き、内容の充実を図っていきます。

- 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
- 第11号 「タイムマネジメントとワーク・ライフ・バランス」 ほか
- 第12号 「自己啓発」 ほか
- 第13号 「家族」 ほか
- 第14号 「介護」 ほか
- 第15号 「若者のワーク・ライフ・バランス」 ほか
- 第16号 「生産性」 ほか
- 第17号 「メンタルヘルス」 ほか
- 第18号 「2010年度の総括」 ほか
- 第19号 「新生活とワーク・ライフ・バランス」 ほか
- 第20号 「父親の育児」 ほか
- 第21号 「女性の活躍とワーク・ライフ・バランス」 ほか
- 第22号 「少子化対策におけるワーク・ライフ・バランスへの期待」 ほか

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>

．総論

5．関係法令の周知

(1)「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発【継続】〔厚生労働省〕

(2)労働契約法の周知【拡充】〔厚生労働省〕

(1)「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発

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。労使の自主的な取組を通じた所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進を促すため、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

事業主とその団体が労働時間等の設定の改善について適切に対処するため、必要な事項について定めたものです。

- 1．労使間の話し合いの機会を整備しましょう。
- 2．年次有給休暇を取得しやすい環境を整備しましょう。
- 3．所定外労働を削減しましょう。
- 4．労働者各人の健康と生活に配慮しましょう。

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、個別労働関係紛争が防止され、労働者の保護が図られるよう、平成 22 年度は、一般の労働者を対象に、全国 47 都道府県において、労働関係法令の教育、情報提供等を行うことを目的に、周知啓発セミナーを開催しました（労働契約法等活用支援事業）。

23 年度は、これに加え、就職内定者など就職前の学生を主な対象としたセミナー（全国で 7 カ所）も新たに開催します。

22 年度セミナー参加者数 4,898 人

〔参考〕労働契約法

就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応し、平成 20 年 3 月に施行された労働契約法では、労働契約についての基本的なルールをわかりやすい形で明らかにしています。

詳細は... http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/roudoukeiyaku01/index.html

総論

6. 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/qinoukentei/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。

キャリア・コンサルタント養成数 約7万人（平成23年3月末現在）

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

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22年において、フリーターの数が約183万人となり、前年に比べ5万人増加し、また、ニートの数については、平成14年以降60万人台の水準で推移しています。

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実践的な職業訓練の機会を提供し、訓練実施機関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安定的な雇用への移行等を促進する「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56万3千人（平成23年8月末）、職業訓練受講者数は約14万4千人（平成23年8月末）となっており、今後とも引き続き、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23年度は、この設置拠点を拡充（100箇所→110箇所）するとともに、高校中退者等を対象としたアウトリーチ（訪問支援）による支援窓口への誘導體制を整備し、ニートの縮減を図っています。

<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。なお、緊急人材育成支援事業は平成23年9月に終了し、同年10月からは恒久的な制度である求職者支援制度として実施しています。

平成22年度実績（平成23年3月31日現在）

【訓練】受講者数 289,334人

【給付】受給資格認定件数 184,938 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

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を付与することにより、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 22 年度実績】736 人（助成対象延べ人数）、44,225 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いました。

【平成 22 年度実績】87 社（モデル事業実施企業数）

総論

7. 仕事と生活の調和に関する調査等の実施

- (1) 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【新規】〔内閣府〕
- (2) 平成 21 年度地方公共団体におけるワーク・ライフ・バランス推進施策に関する調査【新規】〔内閣府〕
- (3) 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【継続】〔内閣府〕
- (4) 「ワーク」と「ライフ」の相互作用に関する調査【新規】〔内閣府〕
- (5) 仕事と生活の調和に関する文献・調査等のアーカイブ充実のための調査【継続】〔内閣府〕
- (6) 先進的取組事例の収集等のための調査【継続】〔内閣府〕
- (7) インターネットによる仕事と生活の調和に関する意識調査【継続】〔内閣府〕

- (1) 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

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、調査によって得られた情報をホームページで公表の上、周知に努めました。

<http://www8.cao.go.jp/wlb/research/kouritsu/pdf/gaiyo.pdf>

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた
「3つの心構え」と「10の実践」
～仕事を効率化して、めりはりワークを実現しよう～


カエル! ジャパン
Seisaku

 **3つの心構え** ☆☆☆

- ① **本気!**
「ワーク・ライフ・バランス実現のために、仕事を効率化して、労働時間を削減する！」この実現に向け、全員が「本気」で徹底的に取り組む。
- ② **前向き!**
「やらされ感」ではなく、全員が納得した上で、「仕事の効率化」に前向きに取り組む。納得できないことがあれば、一度立ち止まって、みんなで話し合う。
- ③ **全員参加!**
「自分だけは例外」を許さない。「忙しい」を言い訳にしない。すべての仕事で効率化に取り組み、全員のワーク・ライフ・バランスを実現する。

 **10の実践** ☆☆☆☆☆☆☆☆☆

- ① **会議のムダ取り**
(会議の目的やゴールを明確にする。参加メンバーや開催時間を見直す。必ず結論を出す。)
- ② **社内資料の削減**
(事前に社内資料の作成基準を明確にして、必要以上の資料の作成を抑制する。)
- ③ **書類を整理整頓する**
(キャビネットやデスクの整理整頓を行い、書類を探すための時間を削減する。)
- ④ **標準化・マニュアル化**
(「人に仕事がつく」スタイルを改め、業務を可能な限り標準化、マニュアル化する。)
- ⑤ **労働時間を適切に管理**
(上司は部下の仕事と労働時間を把握し、部下も仕事の進捗報告をしっかりと行う。)
- ⑥ **業務分担の適正化**
(業務の流れを分析した上で、業務分担の適正化を図る。)
- ⑦ **担当以外の業務を知る**
(周りの人が担当している業務を知り、業務負荷が高いときに助け合える環境をつくる。)
- ⑧ **スケジュールの共有化**
(時間管理ツールを用いてスケジュールの共有を図り、お互いの業務効率化に協力する。)
- ⑨ **「がんばるタイム」の設定**
(自分の業務や職場内での議論、コミュニケーションに集中できる時間をつくる。)
- ⑩ **仕事の効率化策の共有**
(研修などを開催して、効率的な仕事の進め方を共有する。)

(2) 平成 21 年度地方公共団体におけるワーク・ライフ・バランス推進施策に関する調査

各自治体におけるワーク・ライフ・バランス推進施策を網羅的に調査するとともに、それに関する工夫、課題等を把握するため、アンケート及びヒアリングを平成 22 年 1 月から 2 月にかけて実施し、結果をホームページに掲載しました。

(3) ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性に関する研究

平成 20～22 年度の 3 カ年度にわたる研究。平成 22 年度においては、欧州(ドイツ、イギリス、スウェーデン、オランダ)・日本企業等を対象としたアンケート調査結果を用いた分析及び労働時間に関する分析を行い、結果をホームページに掲載しました。

(4) 「ワーク」と「ライフ」の相互作用に関する調査

平成 22 年度に「『ワーク』と『ライフ』の相互作用に関する調査」を実施しました。調査結果を基に、職場の仕事と生活の調和の図りやすさが個人のライフの面により影響を与え、ひいてはそれがワークの面に対してもよい影響となり得る可能性などについて検討しました。平成 23 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。

(5) 仕事と生活の調和に関する文献・調査等のアーカイブ充実のための調査

ワーク・ライフ・バランスに関する文献・論文、統計・調査のリスト・ダイジェストのアーカイブのための調査を実施し、とりまとめた結果をホームページに掲載しました。

(6) 先進的取組事例の収集等のための調査

ワーク・ライフ・バランスに関する先進的な取組企業を紹介した既存の各種事例等を収集・整理し、その結果をホームページに掲載しました。

(7) インターネットによる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)の実現に影響を与える生活環境に関する意識調査」を実施しました。

総論

8. 職場におけるメンタルヘルス対策の推進

- (1) 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく取組の促進【継続】〔厚生労働省〕
- (2) メンタルヘルス対策支援センター【継続】〔厚生労働省〕
- (3) 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」【継続】〔厚生労働省〕
- (4) 職場におけるメンタルヘルス対策についての検討【継続】〔厚生労働省〕
- (5) 国家公務員のメンタルヘルス対策【継続】〔総務省・人事院〕
- (6) 国家公務員のメンタルヘルス対策のためのeラーニング【新規】〔総務省〕

(1) 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく取組の促進

職業生活において強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者が約6割に達し、精神障害等による労災認定件数が増加傾向にある中で、職場におけるメンタルヘルス対策を推進するため、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年3月31日)を示し、事業場がメンタルヘルス対策に取り込む際の具体的な取組方法を示すとともに、都道府県労働局及び労働基準監督署において、事業者に対し、指針等に基づく取組方法等の助言・指導を行っています。

[参考]労働者の心の健康の保持増進のための指針

労働者に対するメンタルヘルスケアの原則的な実施方法を定めています。

<http://www.mhlw.go.jp/2006/03/h0331-1.html>

(2) メンタルヘルス対策支援センター

地域における職場のメンタルヘルス対策を支援する中核的な機関として、メンタルヘルス対策支援センターを全国47都道府県に設置し、メンタルヘルス不調の予防、不調者の早期発見・適切な対応、メンタルヘルス不調により休職した労働者への円滑な職場復帰に至るまで、事業者が行うメンタルヘルス対策の総合的支援を行っています。

(3) 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

厚生労働省HPにメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を設置し、事業者、産業保健スタッフ、労働者やその家族に対し、専門相談機関のご案内、心の病や過労死に関するQ&A、職場復帰ガイダンスといった職場のメンタルヘルスに関する様々な情報を提供しています。

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

(4) 職場におけるメンタルヘルス対策についての検討

職場におけるメンタルヘルス対策の一層の強化を図るため、平成22年12月の労働政策

審議会建議において、医師が労働者のストレスに関連する症状・不調を確認し、この結果を受けた労働者が事業者に対し面接の申出を行った場合には、医師による面接指導及び医師からの意見聴取等を行うことを事業者の義務とする「新たな枠組み」を導入すべき等の提言がなされたところであり、今後この内容の実現に向け必要な取組を進めることとしています。

(5) 国家公務員のメンタルヘルス対策

総務省による施策

国家公務員の職場環境の変化、職務内容の多様化・複雑化に伴う職員のストレス要因の増加に鑑み、管理監督者に対し、メンタルヘルスケアに関する知識を習得させるとともに、職員が心身ともに健康で安心できる職場環境の取組や職場におけるメンタルヘルスケアの一層の推進に資することを目的として、1年間に全国5ブロックで各1回、メンタルヘルスセミナーを行っています。

人事院による施策

近年、心の健康の問題による長期病休者が急速に増加していることを踏まえ、「職員の心の健康づくりのための指針」(平成16年3月30日)を策定し、これに基づき、管理監督者をはじめとする職員に対する教育・研修の強化のための研修教材の開発、心の不調への早期対応のための「こころの健康相談室」の開設(全国10都市)、長期病休者の円滑な職場復帰の促進のための試し出勤の仕組みの導入などの心の健康づくり対策を行っています。

(6) 国家公務員のメンタルヘルス対策のためのe-ラーニング

平成22年6月に公表された「福利厚生施策の在り方に関する研究会報告書」において、国家公務員を取り巻く状況について「心を病む職員の増加(平成8年度から20年度までの12年間で精神・行動の障害による長期病休者率が約7倍に増加)」、「長時間勤務(年間平均超過勤務時間数は、234時間(平成20年度))」、「ワーク・ライフ・バランスの推進(仕事と子育て・親の介護の両立等に悩むなど仕事と生活の間で問題を抱える者が増加)」の3つが挙げられ、公務環境が大きく変化して厳しくなっていることから、福利厚生施策の在り方についての再構築が必要であり、施策を推進する上での方向性の1つとしてe-ラーニングの活用を含む全管理職への研修の徹底が提言されました。

この提言を受け、限られた予算の中から各府省等の業務多忙な管理監督者や遠隔地官署の管理監督者のうち、特に新任管理者に対し、メンタルヘルスに関する知識の習得、理解の徹底を図るため、e-ラーニングによる講習を平成23年度下半期に行います。

1 福利厚生施策の在り方に関する研究会報告書(ポイント)

http://www.soumu.go.jp/main_content/000071723.pdf

2 長期病休者率

全職員に対する、引き続いて1月以上の期間、負傷又は疾病のため勤務しなかった者の割合

・ 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) キャリア教育の担い手としてのキャリア・コンサルタントの養成【継続】〔厚生労働省〕
- (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〕
- (3) 成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業【新規】〔文部科学省〕
- (4) キャリア教育コーディネーターによるキャリア教育の推進【継続】〔経済産業省〕

(1) キャリア教育の担い手としてのキャリア・コンサルタントの養成

高水準で推移するニート、増加するフリーターや、若年労働者の早期離職等の問題を背景に、キャリア教育の重要性が増すとともに、学校から社会・職業への円滑な移行に向けた基盤の整備が急務となっています。

そのため、教育機関・企業・国・自治体の連携による、職業体験や企業見学、インターンシップ等の若者の雇用就労支援が重要となっており、中央教育審議会の答申でもキャリア・カウンセリングを行う専門人材の学校への配置等が盛り込まれているところです。

このため、平成22年度においては、キャリア・コンサルティングの理念や手法を高校のキャリア教育に活かすことのできる人材を養成するため、キャリア・コンサルタント等を対象とした講習を実施しました。

平成22年度実績

講習実施回数 48回

講習受講者数 1,557名

平成23年度においては、23年7月に、キャリア・コンサルタントの養成モデルカリキュラムに「学校教育制度、キャリア教育に関する理解」を盛り込むとともに、中学校のキャリア教育を担う人材を養成するための講習を実施し、キャリア教育に資する人材の養成に努めています。

(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。

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

キャリア教育の指導内容の充実

各学校種におけるキャリア教育の指導内容・指導方法に関して、新しい指導要領に基づくキャリア教育の趣旨の徹底と指導内容の充実を図るため、「キャリア教育の手引き」を作成しています。小学校と中学校の「キャリア教育の手引き」は既に全国の学校に配布を終えており、平成 23 年度は「高等学校キャリア教育の手引き」を作成しています。

キャリア教育における外部人材活用等に関する調査研究協力者会議

平成 23 年 1 月の中央教育審議会答申（第 4 章第 2 節（2）参照）を受けて、学校が学校外部の人材を活用したキャリア教育をより推進するための調査研究を行う「キャリア教育における外部人材活用等に関する調査研究協力者会議」を設置し、平成 23 年 7 月 20 日に中間取りまとめが公表されています。

（http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/083/houkoku/1309043.htm）

今後さらに議論を深め、平成 23 年 12 月までに最終報告が取りまとめられる予定です。

キャリア教育推進フォーラムの実施

平成 23 年 1 月には、キャリア教育の意義の普及・啓発、及びその推進に資することを目的として、キャリア教育推進フォーラムを開催しました。このフォーラム内で、キャリア教育の充実発展に尽力し、顕著な功績が認められる学校や教育委員会、企業及び P T A 団体等 112 団体への功績をたたえ、文部科学大臣表彰を行いました。

徒指導・進路指導総合推進事業（平成 22 年度限り）

小・中学校における体系的・一貫的な進路指導に関する調査研究と、高等学校における進路指導の在り方に関する調査研究モデル事業実施校として、小・中学校 8 府県指定都市 72 校、高等学校 7 道県 13 校の先導的な取組を採択し、進路指導上の諸課題の解決に役立つと思われる取組を推進するとともに、その有効性を検証し、成果を普及するための取組を行いました。

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において、社会や地域のニーズに応じて、スペシャリストを育成するための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〕 12 校（平成 23 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/a_menu/shotou/shinkou/super/index.htm

地域産業の担い手育成プロジェクト(平成 22 年度限り)

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）と共同で実施しました。

〔指定地域数 27 地域（平成 23 年 3 月 31 日現在）〕

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）・・・ 6 道府県
- ・建設関連（国土交通省と連携）・・・ 5 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）・・・ 8 県
- ・水産関連（水産庁と連携）・・・ 8 県

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/shinkou/1296513.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進学や就職の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関わっていくのか、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」が開始されており、採択された 180 件への支援を進

めているところです。

(3) 成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業

産業構造・社会構造の変化等が進む中で、我が国経済社会の一層の発展を期すためには、経済発展の先導役となる産業分野や、新たな人材需要の高まりが予想される分野等への人材シフトを円滑に進めるとともに、それらの人材が有する専門技術を高めていくことが必要不可欠です。

このため、平成 23 年度は、産学間の連携・取組により、中核的専門人材養成を戦略的に推進していく観点から、環境・エネルギー、食・農林・水産、医療・健康、介護・保育等、クリエイティブ（コンテンツ、デザイン・ファッション等）、観光、IT などの各成長分野における取組を先導する専修学校を中心とした産学コンソーシアムを組織化し、

産業界のニーズを踏まえた人材養成策の策定

各分野における教育の質保証のための仕組みづくり

学習分野・内容を単位化し積み上げる「学習ユニット積上げ方式」によるアクセスしやすい学習環境の提供

力段階別に知識・技術の積み上げを行うための学習ロードマップの作成など、社会人等が学びやすい学習システムの導入促進に関する取組を展開します。

(4) キャリア教育コーディネーターによるキャリア教育の推進

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、早期の段階から働くこと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、22 年度においては、全国 14 地域でコーディネーター人材の育成研修を実施するとともに、次年度以降のコーディネーター事業の自立化のための方策を検討し、今後事業を運営していくための民間団体（一般社団法人キャリア教育コーディネーターネットワーク協議会）が設立されることとなりました。今後民間団体によるキャリア教育コーディネーターの育成・認定が進められる予定です。また、キャリア教育に対する産業界の協力がより充実したものとなるよう、産業界に対する啓発に取り組んでまいります。

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

・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) フリーター等の正規雇用化の推進【継続】〔厚生労働省〕

(1) フリーター等の正規雇用化の推進

平成 22 年度においては、フリーター等の正規雇用化を推進し、ハローワークにおけるフリーター等正規雇用化支援事業により約 24.4 万人の正規雇用()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

今後の取組

平成 23 年度においても、引き続きフリーター等の正規雇用化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【拡充】〔厚生労働省〕

(1) 雇用調整助成金

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、生産量等が減少し、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実際に支払った休業手当等相当額の一部を助成しています。

平成22年度においては依然として厳しい経済情勢及び雇用情勢を踏まえ、要件緩和を行うなど雇用維持の支援に取り組む一方で、不正受給防止対策にも取り組んでいます。

平成23年度においては、これまでの取組に加え、東日本大震災の影響により事業の継続が困難となり、大量の離職者が発生することを防ぐため、雇用の維持に努力する事業主を迅速に支援できるよう、特例措置を設けています。

雇用調整助成金の助成率等

休業等・出向に係る費用の助成率：中小企業は4/5（大企業は2/3）

教育訓練実施に係る加算額：中小企業は3,000円（大企業は2,000円）

解雇等を行わない場合の助成率の上乗せ

助成率：中小企業は9/10（大企業は3/4）

(参考) 平成22年度の実施計画届出件数

事業所数 787,455 事業所、対象者数 13,504,457 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。

東日本大震災に伴う特例

対象：東京都を除く災害救助法適用地域に所在する事業所の事業主等

内容：最近3か月としている生産量等の確認期間を最近1か月に短縮

- ・特例の支給対象期間（1年間）においては、これまでの支給日数にかかわらず、最大300日の受給を可能とし、特例終了後の受給可能日数に影響しない等

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 生活保護受給者等就労支援事業は22年度限り】〔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。

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>

平成22年度実績

- ・相談件数 89,729件
- ・就職件数 5,748件

高等技能訓練促進費等事業

母子家庭の母が看護師等の経済的な自立に効果的な資格を取得することを支援するため2年以上養成機関で修学する場合で、就業（育児）と修業の両立が困難な場合に、生活費の負担軽減のため高等技能訓練促進費等を支給。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/bosikatei/1.html>

平成22年度実績

- ・支給件数 7,969件
- ・就職件数 1,668件

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、ニーズに応じた就労支援プランを策定や担当者制による支援等のきめ細かな就労支援を実施しています。

平成22年度実績

- ・支援対象者数 6,160人
- ・就職率 68.6%

・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〕

(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
- ・ 犯罪被害に遭った労働者等の被害回復のための休暇や裁判員休暇等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）

詳細は...

http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/101216_02.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」の周知等【継続】〔内閣府、厚生労働省、総務省、人事院〕(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【継続】〔厚生労働省〕(再掲)
- (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】〔総務省、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等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進【継続】〔厚生労働省〕
- (8) 女性国家公務員の採用・登用の拡大【新規】〔総務省〕

(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

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。

その他不利益な取扱いの例として、期間を定めて雇用される者について契約を更新しないこと、労働契約内容の変更を強要すること、自宅待機を命ずること、降格、減給、賞与等における不利益な算定を行うこと等が挙げられます。

改正育児・介護休業法では、法の実効性の確保を目的として、都道府県労働局長による紛争解決の援助や調停制度の創設等の規定が盛り込まれており、法違反に対する厳正な対応を行っています。

平成22年度の紛争解決の援助の規定に基づく申立受理件数は275件あり、このうち「育児休業等に係る不利益取扱い関係」が169件でした。同年度中に援助を終了した事案272件のうち、都道府県労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、8割を超える218件が解決しました。

また、調停制度の規定に基づく申請の受理件数は21件あり、このうち「育児休業等に係る不利益取扱い関係」が17件でした。同年度中に調停が開始された15件のうち、調停案の受諾勧告を行ったものが8件あり、そのうち4件については調停案を双方受諾し、解決に至りました。

そのほか、平成21年2月から都道府県労働局に配置されている「育児・介護休業トラブル防止指導員」が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引き続き行っています。

(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、非常勤職員に係る日々雇用の仕組みを廃止し、任期を定めて任用される期間業務職員制度を設けたことに伴い、仕事と育児の両立を図る観点から、一定の非常勤職員について、育児休業等を行うことができるよう、育児休業等制度の改正を行い、併せて、介護を行う非常勤職員の両立支援制度の充実を図るため、介護休暇制度を新設しました(平成23年4月1日施行)。

さらに、平成23年3月に「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」を改正するとともに、非常勤職員の両立支援制度の周知を図るためのリーフレットを作成し、各府省へ配布しました。

詳細は・・・<http://www.jinji.go.jp/ikuzi/toppage.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・実施されるように労務管理の在り方を明確にするため、労働基準関係法令の適用関係等を整理したものであり、その内容について事業主への周知を実施しています。

「テレワーク相談センター」の設置

テレワーク導入・実施時の労務管理上の課題等についての質問に応じるため、東京都内にテレワーク相談センターを設置しています。

「テレワークセミナー」の開催

テレワーク実施時の労務管理上の留意点についての説明やテレワーク導入事業場の成功事例の紹介等を内容とするテレワークセミナーを、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。

(参考)

「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」の周知

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。

詳細は、<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/zaitaku/index.htm>

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、就業に役立つ情報を提供しています。

- ・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、仕事の探し方、トラブルへの対応方法等の相談対応を実施しています。

詳細は、上記「ホームワーカーズウェブ」をご覧ください。

仲介機関^{注2)}や発注者への情報提供

- ・「ホームワーカーズウェブ」において、在宅ワークの仲介機関や発注者に向けた情報を提供しています。

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

総務省におけるテレワーク関連施策

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。

テレワーク推進普及プロジェクトの実施(テレワークの普及促進に向けた調査研究)【新

規】

我が国におけるテレワークの本格的な普及を図り、全国の民間企業・地方自治体等のテレワーク普及展開を加速化するため、在宅型テレワークを中心として、その導入に向けた課題を幅広く調査・抽出し、その課題に対応した情報通信技術面及び運用・制度面での解決方法を明らかにするとともに、ICT技術・利活用方法の分析・実証を実施する。

経済産業省におけるテレワーク関連施策【平成 22 年度限り】

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インキュベーション施設（テレワーク等）の設置・運営について補助を実施しました。

（ 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

（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

短時間正社員制度の導入促進

短時間正社員制度に関する情報を提供するため、平成 20 年 12 月から「短時間正社員制度導入支援ナビ」を運用しています。

平成 23 年度においては、企業の人事担当者等を対象とした制度の導入・運用改善に関する各種セミナー及びシンポジウムの開催、同制度の導入企業への相談支援等により、その導入・定着の促進を図っています。

短時間正社員制度導入支援ナビ

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

均衡待遇・正社員化推進奨励金（短時間正社員制度）

短時間正社員制度を導入・運用する事業主を支援するため、「均衡待遇・正社員化推進奨励金（短時間正社員制度）」（平成 22 年度までは「短時間労働者均衡待遇推進等助成金（短時間正社員制度導入促進等助成金）」）を支給しています。

〔参考〕均衡待遇・正社員化推進奨励金

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi.html

（ 7 ） パートタイム労働法に基づく均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進

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。

パートタイム労働者等の雇用管理の改善等に取り組む事業主を支援するため、パート

タイム労働者及び有期契約労働者を対象とした「均衡待遇・正社員化推進奨励金」(平成22年度まではパートタイム労働者を対象とした「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」)を支給しています。

〔参考1〕均衡待遇・正社員化推進奨励金

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi.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、事業主は、パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇を確保するための措置や正社員への転換を推進するための措置を講ずべきこととされています。

(8) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

女性国家公務員の採用・登用の拡大を図るため、ロールモデルとなる女性職員に対するインタビューを実施するとともに、上司、同僚等から女性職員の活躍のために必要な職場環境等についてヒアリングを行い、女性職員の様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルを作成し、これらを活躍事例集として取りまとめることによって、女性職員のキャリア形成が図られるような環境の整備を推進します。

・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【拡充】〔厚生労働省〕
- (2) 女性医師への支援（女性医師支援センター事業および女性医師等就労支援事業）【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【継続】〔文部科学省〕
- (5) 研究と出産・子育て等を両立するための環境整備【新規・継続】〔文部科学省〕
- (6) 女性研究者の採用を促進するための取組【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促進【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) 女性や高齢者の起業支援【継続（一部22年度限り）】〔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、既存の事業拠点における人員の充実等、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/bunya/koyou/other46/index.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、再就業を希望する女性医師への支援、退職した女性医師に対する復職支援や離職防止を行う都道府県への支援等を行っています。

【女性医師支援センター事業】(平成18年度～)

日本医師会に委託し、平成19年1月に開設した女性医師バンクにおいて、再就業を希望する女性医師の就職相談及び就業斡旋等の再就業支援等を行う。(平成22年度実績：求人

1,265 件・求職 275 名・就業 49 件)

【女性医師等就労支援事業】(平成 20 年度～)

出産・育児及び離職後の再就業に不安を抱える女性医師等に対し、各都道府県において受付・相談窓口を設置して、復職のための研修受け入れ医療機関の紹介や出産・育児等と勤務との両立支援のための助言等を行い、また、医療機関における仕事と家庭の両立ができる働きやすい職場環境の整備を行い、離職防止や再就業の促進を図る。

(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)の促進を図っています。

男女雇用機会均等法の確実な施行

男女雇用機会均等法に沿った男女均等取扱いや妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント対策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、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調停会議による調停により、円滑かつ迅速な解決を図っています。

ポジティブ・アクションの促進

「女性の活躍推進協議会」の開催

経営者団体と連携し、企業のトップクラスで構成する「女性の活躍推進協議会」を開催しポジティブ・アクションについて企業が主体的に取り組むことを促しています。

【ポジティブ・アクション宣言サイト】

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

業種別支援ツールの作成・普及

男女間格差が生じる要因の「見える化」を図る支援ツールを業種別に作成・周知することにより、個々の企業における格差の実態把握と取組の必要性について「気づき」を推進し、労使一体となってポジティブ・アクションに取り組もうとする気運を醸成し、全国的ムーブメントに繋げていきます。

総合的情報提供事業

ポジティブ・アクションについての情報ポータルサイトにおいて、個別企業の取組事例の提供や、企業が自社の女性の活躍推進の状況を自己判断できるシステム等の総合的な情報提供を行うとともに、アドバイザーによる個別相談対応などを行っています。

【ポジティブ・アクション情報ポータルサイト】

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

ポジティブ・アクション実践研修の実施

人事労務担当者等を対象に実践的なノウハウを提供するための研修及び相談会を行って

います。

導入マニュアルの作成・普及

中小企業を対象としたポジティブ・アクション導入マニュアルの作成・配布により、全国の中小企業におけるポジティブ・アクションの取組を促進しています。

<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「きらら」>
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、労使団体等は、商品や名刺に記載するなど自由に使用することができます。



ダウンロードはこちら

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/100219.html>

(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（ライフプランニング）を行い、能力を発揮しつつ主体的に生き方を選択することを支援するため、平成 21 年度は NPO 法人等 7 団体に委託して、女性のライフプランニングに係る総合的な支援体制を整備するモデル事業を実施するとともに、平成 22 年度は 6 団体に委託し、学習プログラムの開発等を行いました。

また、平成 23 年度はワークショップ等を通じて、当該委託事業の成果等の普及・啓発を行うこととしています。

女子学生に向けた「はたらく くらす 見つめよう私のライフプランニング」パンフレット&ワークショップ報告

http://www.mext.go.jp/b_menu/shuppan/sonota/detail/1292259.htm

(5) 研究と出産・子育て等を両立するための環境整備

平成 18 年度から大学や公的研究機関を対象として、出産・子育て等と研究を両立するための環境整備の取組を支援しており、平成 23 年度からは特に効果が高いとされているコーディネーターの配置、出産・子育て・介護期間中の研究活動を支える研究支援者の雇用経費等を支援する取組を新たに開始しています。

(6) 女性研究者の採用を促進するための取組

女性研究者の採用割合等が少ない理学系・工学系・農学系分野において女性研究者の採用を促進する取組を平成 21 年度より行っており、平成 23 年度においては 12 大学に対して、女性研究者の雇用経費や研究費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

男女を問わず優れた研究者が、出産・育児による研究中断後に研究活動を円滑に再開することが出来るように、研究奨励金を給付しています。

<http://www.jsps.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、希望者全員が 65 歳まで働ける制度や 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）、定年の引上げ等に合わせ高齢者の職域拡大や雇用管理制度の構築等に取り組む事業主に対する助成（経費の 1/3、500 万円を上限）及び傘下企業を対象に、高齢者雇用確保措置の導入・充実等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) 女性や高齢者の起業支援

創業人材育成事業【平成 22 年度限り】

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

平成 22 年度の創業塾は、全国 203 ヲ所の商工会・商工会議所等で 235 回開催され、7,441 人が参加しました。

女性、若者／シニア起業家支援資金【継続】

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 23 年 3 月末までに、90,222 件、4,508 億円の融資を実施しました。

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.jfc.go.jp/k/yuushi/atarasiku/02_zyoseikigyouka_m.html

新創業融資制度【継続】

新たに事業を始める方や事業を開始して間もない方に、事業計画（ビジネスプラン）の審査により、無担保・無保証人で融資する新創業融資制度を女性・若者／シニア起業家支援資金においても実施しています。

平成 13 年 7 月（制度創設）から平成 23 年 3 月末までに、83,671 件、2,781 億円の融資を実施しました。

株式会社日本政策金融公庫

http://www.jfc.go.jp/k/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【継続】〔内閣府、厚生労働省、総務省、人事院〕(再掲)

(2) 「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

(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) 「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【継続】〔厚生労働省〕
- (2) 待機児童解消に向けた取組の充実【拡充】〔内閣府、厚生労働省〕
- (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) 学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業 【統合】〔文部科学省〕
- (5) 総合型地域スポーツクラブ育成推進事業【継続】〔文部科学省〕
- (6) 青少年の体験活動の推進【新規】（自然体験活動の指導者養成については継続）〔文部科学省〕
- (7) 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【継続】〔内閣府〕
- (8) 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【継続】〔経済産業省〕
- (9) 中小商業活力向上事業【22年度限り】〔経済産業省〕
- (10) ソーシャルビジネスの活性化【継続】〔経済産業省〕
- (11) 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〕
- (12) 子どもの生活習慣づくり支援事業【継続】〔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

(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) 待機児童解消に向けた取組の充実

待機児童解消に向け、「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、具体的には平成23年度予算において、保育所運営費の確保により量的拡充を図っています。

また、保育所の整備等を更に促進させるため、平成20年度第2次補正予算において都道府県に創設された「安心こども基金」を平成21年度第1次・第2次補正予算、平成22年度補正予算、平成23年度第1次補正予算において増額するとともに、平成22年度末までとしていた事業実施期間を、平成23年度末まで延長しました。この「安心こども基金」により、地域の余裕スペース（学校、公営住宅、公民館等）を活用した認可保育所の分園等設置促進、家庭的保育の拡充についても取り組んでいます。

さらに、平成22年11月29日に取りまとめられた「国と自治体が一体的に取り組む待機児童解消『先取り』プロジェクト」により、質の確保された認可外保育施設への助成や、複数の家庭的保育者（保育ママ）が同一の場所で実施する事業などを進め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 19,946 か所 (対前年 1,467 か所増)

登録児童数 814,439 人 (対前年 6,582 人増)

【平成 22 年 5 月 1 日現在】

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

(4) 学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業

放課後子ども教室

広く地域住民の参画を得て、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、学習活動や様々な体験・交流活動等の機会を提供する取組を支援しています。また、厚生労働省と連携し、総合的な放課後対策「放課後子どもプラン」として推進しています。

平成 23 年度 放課後子ども教室 実施箇所数 9,733 教室

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

家庭教育支援

広く地域住民の参画を得て、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。

平成 23 年度 家庭教育支援 実施箇所数 2,512 箇所()

補助事業を活用している数であり、地方財源単独で実施している数は含まない。

学習講座や家庭教育支援チーム等のいずれかの家庭教育支援の取組を実施する小学校区数から算出

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

(5) 総合型地域スポーツクラブ育成推進事業

総合型クラブの育成についてのノウハウがない未育成市区町村及び創設準備中の総合型クラブに対し、その育成の支援を行うとともに育成に関する情報提供を行っています。

総合型クラブ育成委員会等の開催

クラブの育成に関する理解を深めるための育成委員会や、創設準備中クラブの担当者

と先進クラブ関係者との連携を図るクラブミーティング等の開催

総合型クラブ育成アドバイザーの養成・派遣

クラブ育成アドバイザー（クラブ会員の勧誘方法やスポーツ指導者の確保、スポーツ活動事業の実施等、クラブの育成に関する高度なノウハウを持つ者）の配置によるクラブの巡回・指導等

総合型クラブ育成情報提供事業の実施

クラブの育成に関する各地域の取組事例などクラブづくりに役立つ情報の提供

総合型地域スポーツクラブ数（平成 23 年 7 月 1 日現在）

3,241 （創設準備中の 390 クラブを含む）

< 参考 >

総合型地域スポーツクラブ（以下「総合型クラブ」という。）は、地域住民が主体的に運営する子どもから大人まで誰もが参画できる地域密着型のスポーツ活動の場です。総合型クラブが提供する多種目、多世代、多志向によるスポーツ活動を通じて、家族のふれあいや世代間交流による青少年の健全育成、健康増進、地域教育力の再生などにも大きな役割を果たすことが期待されています。

（ 6 ） 青少年の体験活動の推進

近年、青少年の社会性や豊かな人間性の育成を図る上で重要な自然体験活動などの機会が減少しています。そこで、青少年の体験活動の推進を図るため、家庭や企業などへ体験活動の理解を求めていくための普及啓発に取り組むとともに、自然体験活動の指導者養成を推進します。

自然体験活動の指導者養成については、平成20年度から平成23年度末までの間に、12,019名の指導者を養成しました。

今後は、更に、家庭や企業などへ体験活動の理解を求めていくための普及啓発に取り組んでいくとともに、引き続き自然体験活動の指導者養成を推進（平成 24 年度までに 20,000 名の指導者を養成予定）していきます。

（ 7 ） 子ども・子育てビジョンの推進、子ども・子育て新システムの検討

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・一元的なシステムの構築については、平成 22 年 6 月に「子ども・子育て新システム検討会議」で取りまとめた「子ども・子育て新システムの基本制度案要綱」を少子化社会対策会議で決定した。その後、子ども・子育て新システムの制度設計については、関係府省の副大臣又は政務官からなる「子ども・子育て新システム検討会議作業グループ」の下で開催されている基本制度ワーキングチーム、幼保一体化ワーキングチーム、こども指針（仮称）ワーキングチームにおいて、有識

者、保育・幼稚園関係者、地方団体、労使代表、子育て当事者などの関係者の参画を得て、内閣府をはじめとした関係府省が連携し、具体的な制度の検討を進め、平成 23 年 7 月の基本制度ワーキングチームにおいて、「子ども・子育て新システムに関する中間とりまとめ」がとりまとめられた。また、これを受け、少子化社会対策会議において、「子ども・子育て新システムの基本制度案要綱」及び「子ども・子育て新システムに関する中間とりまとめ」を踏まえ、費用負担の在り方など、残された検討課題について今後も検討を行い、平成 23 年度中に必要な法制上の措置を講じることとされている税制抜本改革とともに、早急に所要の法律案を国会に提出することが決定された。

「子ども・子育て新システム」は、社会保障と税の一体改革の中でも優先課題の一つに位置付けられているところであり、残された検討課題について、実施主体である地方公共団体など関係者と丁寧に意見交換を行い、理解を得たうえで成案を取りまとめられるよう、引き続き検討を進めている。

子ども・子育てビジョンの推進については、 - 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

(8) 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

多様な主体による多様な子育て支援サービスの充実化を図るため、これらサービスの可能性や制度環境の在り方等に関する調査研究を行っています。

平成 22 年度は、複数の事業所による共同設置・運営や保育サービス事業者等との連携といった新たな事業所内保育施設の設置・運営に係る調査や、保育現場における保育士以外の人材活用状況、給食の外部搬入等に関する調査研究を実施しました。

http://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2011fy/0022323.pdf

(9) 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実施しました。

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 22 年度は 12 件の取組に対し補助を実施しました。

(10) 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

子育て支援など地域の様々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振興を図るため、先進的に活動するソーシャルビジネス事業者の成功モデル・ノウハウを、類似の課題を抱える他地域に移転する取組や中間支援機能の強化に係る取組について支援を行っています。平成 22 年度は、21 の団体に対し補助を行いました。23 年度に

においても、ノウハウ移転や企業とソーシャルビジネス事業者の連携促進等の取組を支援していきます。

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。

<http://www.socialbusiness.jp>

（11）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対して、特別な助成を行う都道府県に補助しています。（平成22年度預かり保育推進事業補助実績 47都道府県・対象幼稚園数 6,055園）

（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、子どもの生活習慣づくり支援を推進しています。

（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」として認定しています。

（平成23年4月1日現在 認定件数：762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【22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
(再掲) 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・実施を支援しました。

平成 22 年度採択件数 160 件

「意識調査結果に見る個人の仕事と生活の調和に与える生活環境の影響について」

ここでは、内閣府が平成 22 年 12 月に実施した「仕事と生活の調査（ワーク・ライフ・バランス）の実現に影響を与える生活環境に関する意識調査」において、育児や看護・介護に携わる人々の属性や、利用可能な配偶者や親族などからの支援、あるいは行政の制度や民間のサービスなどの生活環境について、及びそれらの支援やサービスの利用による満足度などへの影響などについて質問した結果を紹介します。

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（人口構成比で割付）

調査期間：平成 23 年 2 月 25 日～ 3 月 4 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

未就学児と同居する人（以下「育児をする人」という。）は 30 歳代が多く、男性は有職者、女性は無職者の比率が高い。看護・介護が必要な家族と同居する人（以下「介護をする人」という。）は 50 歳代に多く、男女ともに有業の人が多い（図表 1）（50 歳代では母、父、配偶者を看護・介護する人が多くなっている。）

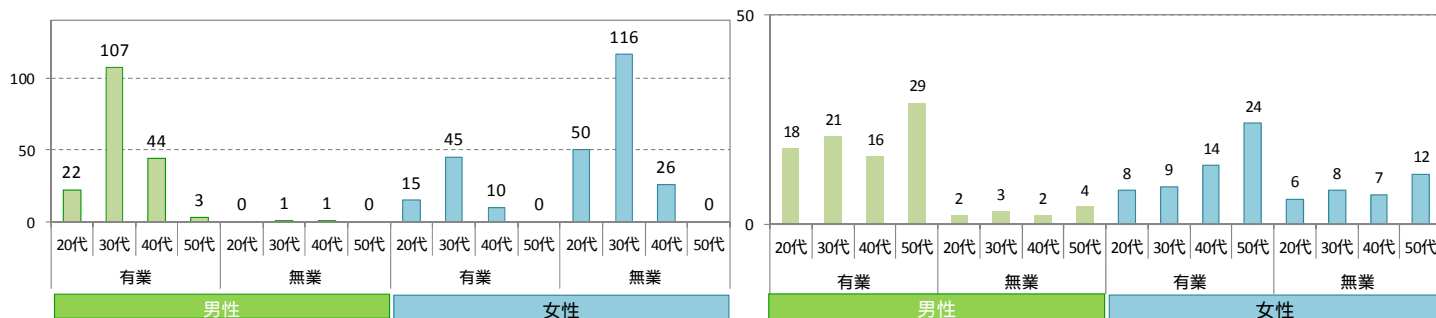
行政の制度や民間のサービス（サービス等）の利用について、「育児」に関するサービス等は育児をする人の 3 割前後が利用、「看護・介護」に関するサービスは介護をする人の 4 割前後が利用している（図表 2）。

サービス等の利用は、私生活の満足度を高める可能性があるだけでなく、仕事の満足など関連する領域での満足度も高めることも考えられる。「『仕事』と『私生活』のバランス」についても現在の満足度が高い傾向がある同時にと将来の見通しについても肯定的な影響を及ぼしている傾向もあることが考えられる（図表 3）。

（図表 1）育児や看護・介護する人の分布

『育児をする人（未就学児と同居する人）の分布』

『介護をする人（看護・介護を必要とする家族と同居する人）の分布』

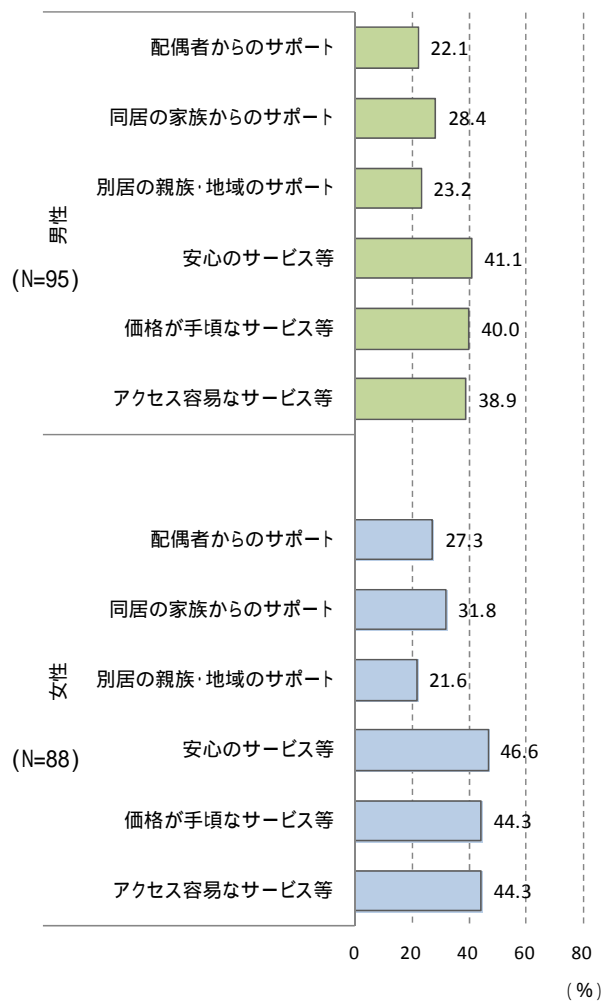
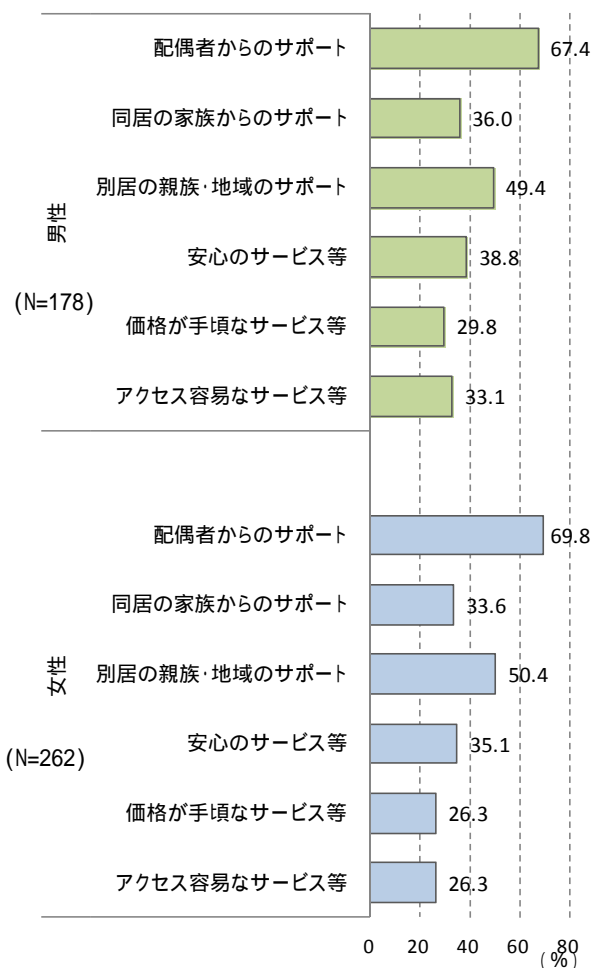


（図表 2）

配偶者・親族等の支援や、行政の制度や民間のサービス（サービス等）の利用について

< 「育児をする人」の育児向け支援やサービス等の利用の状況 > (N=440)

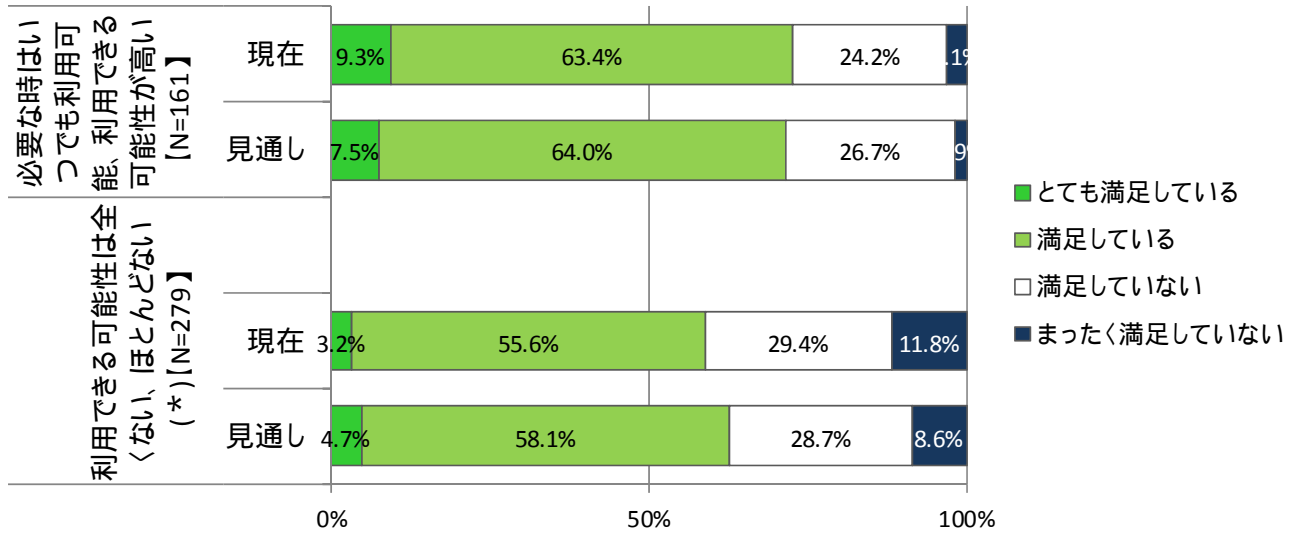
< 「介護をする人」の介護向け支援やサービス等の利用の状況 > (N=183)



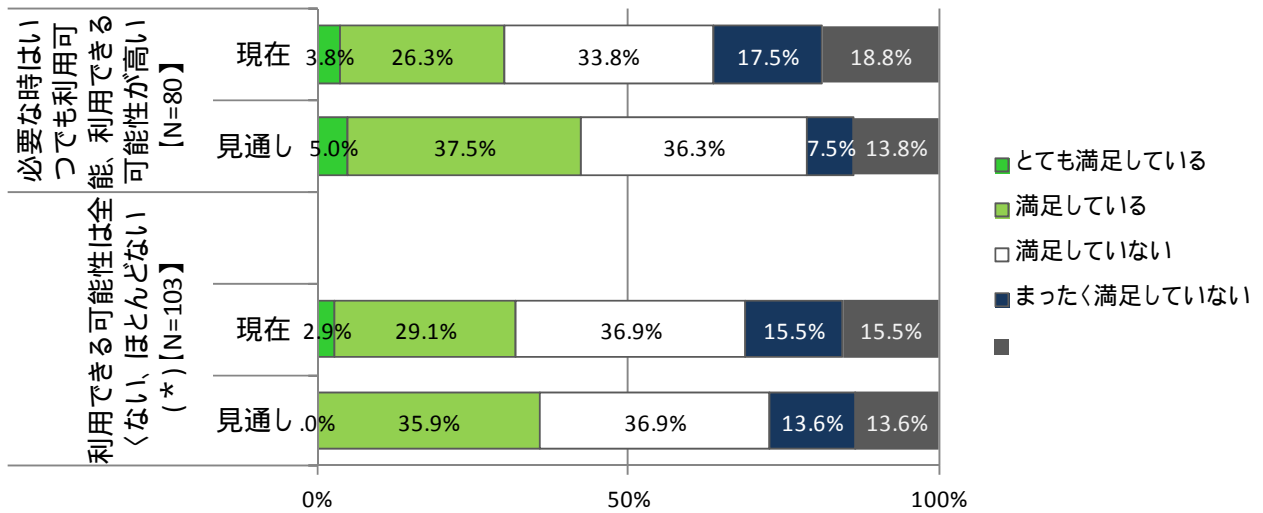
「必要な時はいつでも利用可能（いつも利用している）」、「利用できる可能性が高い（ときどき利用している）」の合計。

(図表3) 『仕事』と『私生活』のバランス』についての現在の満足度と将来の見通し

< 育児をする人 > (N=440)



< 介護をする人 > (N=183)



(*) 「施設/サービスの提供自体がない」「わからない」を含む

「ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性に関する研究（平成 22 年度）」報告書から

調査概要：

ワーク・ライフ・バランスの実現と、労働生産性の向上を図るための方策を探ることを目的として実施。

平成 21 年度からの 2 年計画で、以下の 2 つの検討課題を設定し、調査研究に取り組んできた。

検討課題 1 職場における時間当たり生産性の違いはどのような背景から来ているのか

検討課題 2 我が国と欧州各国の労働時間にどの程度の差があるのか

このうち、検討課題 1 については、独立行政法人経済産業研究所（以下「RIETI」という。）と協力し、共同でアンケート調査票の設計等に取り組んだ。

== 本文 ==

以下では、検討課題ごとに主なファインディングスを紹介する。

検討課題 1 職場における時間当たり生産性の違いはどのような背景からきているのか

検討課題 1 については、日本及び欧州の企業、従業員を対象としたアンケート調査の結果を用いて、WLB の取組や、仕事管理、職場管理、労働時間管理といった仕事の仕方が、生産性にどのような影響を与えているかについて検討を行った。

日本は、欧州に比べて総じて WLB の取組の程度が低く、WLB 関連制度の導入率も総じて低い状況にある。（図表 1）

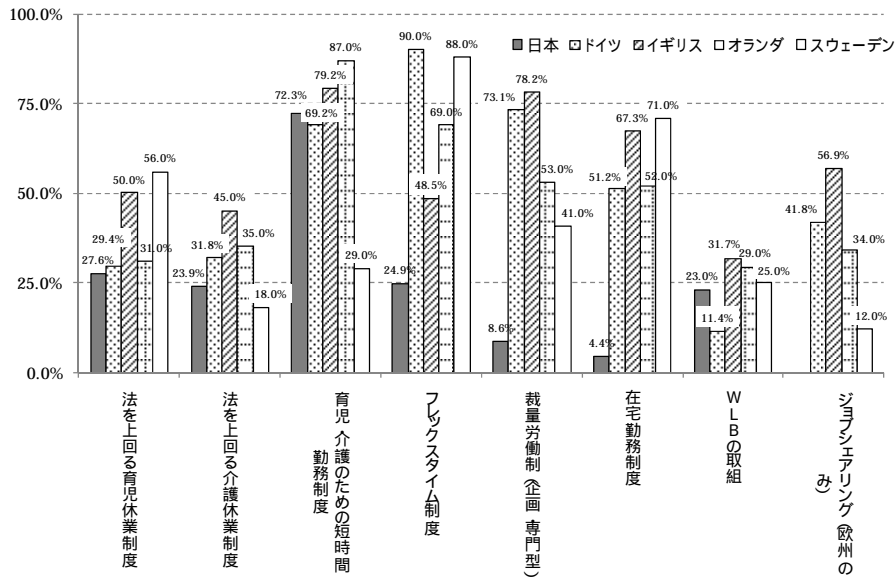
日欧ともに、WLB に積極的に取り組んでいる企業や職場の方が、企業の業況や職場の業績が良い傾向が見られる。（図表 2）

日欧とも、上司の職場管理が適切で、上司自身の WLB の実践や理解度が高い職場の方が、業績が良い傾向。（図表 3）

日欧ともに、所定の時間内で仕事を終えようとする雰囲気がある職場や、職場のコミュニケーションが良好、仕事のノウハウを教え合う風土などの職場環境があるほど、職場の業績が良い傾向。（図表 4、5）

日欧ともに、「一定の時間の中で可能な限り高い成果を上げる」という考えを持つ社員の職場の方が、業績が良い傾向。（図表 6）

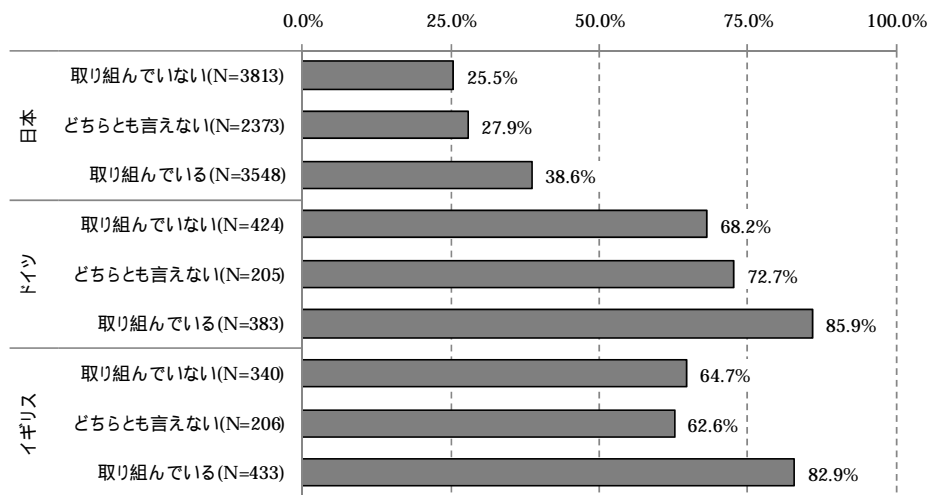
図表1 WLB関連制度の導入状況（制度が「有る」と回答した割合）【企業調査】



(注1)「WLBの取組」とは、社員の仕事と生活の調和をするための方針の明確化や推進組織の設置などのことをいう。

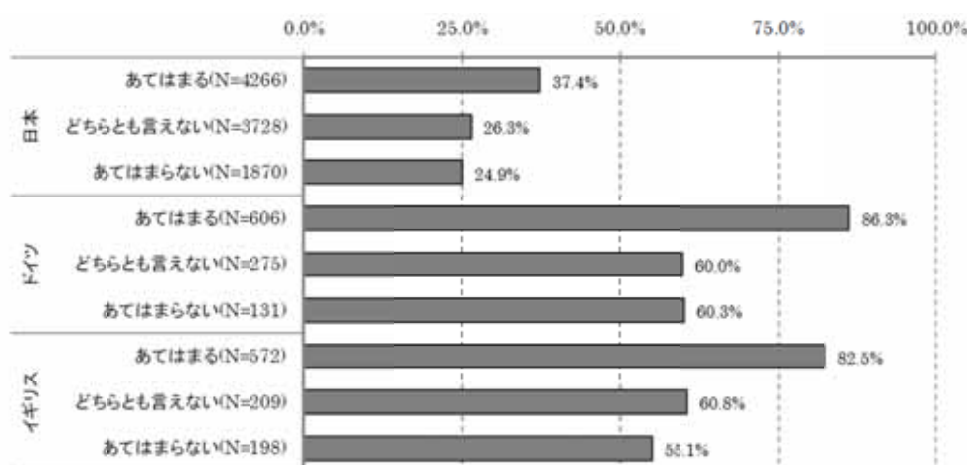
(注2) 集計対象企業数は制度により異なる。

図表2 WLB関連制度の取組状況別の「職場の業績が良い」割合【従業員調査】



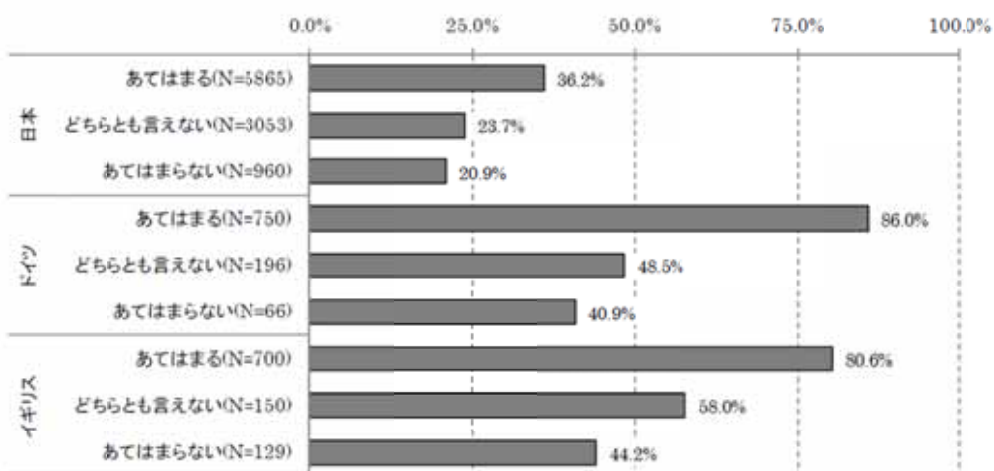
(注) 取組んでいる：取組の度合いを示す0～10のスケールで、取組んでいる度合いが6～10点
 どちらとも言えない：上記のスケールのうち、中立点である5点
 取組んでいない：上記のスケールのうち、取組んでいる度合いが0～4点

図表3 上司自身がメリハリをつけた仕事の仕方をしている程度別の「職場の業績が良い」割合



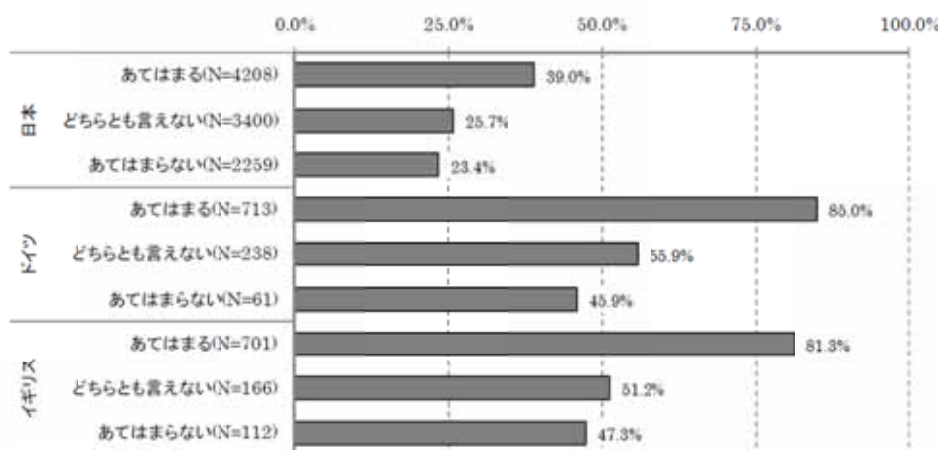
(注) あてはまる：「あてはまる」「どちらかと言うとあてはまる」を合算した回答
あてはまらない：「どちらかと言うとあてはまらない」「あてはまらない」を合算した回答。

図表4 職場の同僚間のコミュニケーションの良好さ別の「職場の業績が良い」割合



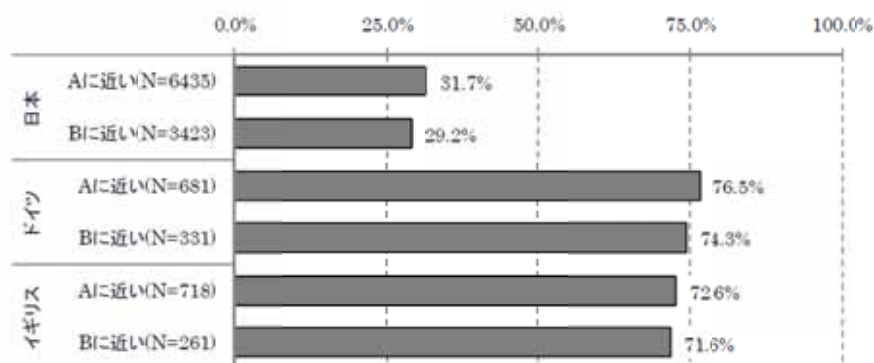
(注) あてはまる：「あてはまる」「どちらかと言うとあてはまる」を合算した回答
あてはまらない：「どちらかと言うとあてはまらない」「あてはまらない」を合算した回答。

図表5 職場には同僚同士で仕事のノウハウを教え合う風土別の「職場の業績が良い」割合



(注) あてはまる：「あてはまる」「どちらかと言うとあてはまる」を合算した回答
 あてはまらない：「どちらかと言うとあてはまらない」「あてはまらない」を合算した回答。

図表6 「仕事の成果を上げること」に対する考え別の「職場の業績が良い」割合



(注) A：一定の時間の中で可能な限り高い成果をあげる
 B：高い成果をあげるために働く時間を惜しまない
 Aに近い：「Aに近い」と「どちらかと言うとAに近い」を合算した回答
 Bに近い：「Bに近い」と「どちらかと言うとBに近い」を合算した回答

検討課題2 我が国と欧州各国の労働時間にどの程度の差があるのか

検討課題2については、そもそも日本と欧州との間で、労働時間にどの程度の差が生じているかを把握するため、日本については総務省統計局「社会生活基本調査」の個票データ、欧州については「欧州統一生活基本調査」(HETUS)の公表データを用いて、「平日・勤務日」と「週末・非勤務日」のそれぞれについて、正社員(フルタイム雇用者)の生活時間の全体像(1日の時間の使い方)について、男女別に分析を行った。

「正社員(フルタイム雇用者)」の1日の時間の使い方に関する日欧比較(図表7、8)

労働時間

平日・勤務日、週末・非勤務日ともに、日本の労働時間は、欧州に比べて男女ともに非常に長い。特に、平日・勤務日では、日本の男性は9時間55分、女性は8時間32分となっており、日本の次に労働時間が長い国に比べ男性では1時間以上、女性では20分の開きがある。

パーソナルケア(食事、睡眠、身の回りの用事)の時間

男女ともに、平日・勤務日については、日本のパーソナルケアの時間は欧州よりも比較的長い傾向にあるが、逆に、週末・非勤務日については、日本は欧州各国よりも短い。

日本のパーソナルケアの時間には職場での休憩時間が含まれていることに留意する必要があり、パーソナルケアの中で最も長い時間を占める睡眠時間については、平日・勤務日、週末・非勤務日ともに、日本は、欧州に比べて短い。

レジャー時間(テレビやラジオ、休養・くつろぎ、趣味・娯楽など)

平日・勤務日については、男女ともに日本のレジャー時間は、欧州よりも比較的短い。しかし、週末・非勤務日については、逆に、日本の男性のレジャー時間は7カ国中最も長く、女性もノルウェーに次いで長い。

家事時間

平日・勤務日、週末・非勤務日ともに、日本の家事時間は、男女ともに欧州各国よりも短い。特に、日本の男性の家事時間は著しく短く、平日・勤務日の家事時間は、1日わずか10分にすぎない。

学習時間

平日・勤務日、週末・非勤務日ともに、日本の学習時間は、男女ともに欧州各国よりも短い。

図表7 【平日・勤務日】1日の時間の使い方

(単位 時:分)

大分類		日本	フィンランド	フランス	ドイツ	ノルウェー	スペイン	スウェーデン	イギリス
男性	パーソナルケア計	9:29	9:06	10:24	9:16	8:59	9:49	8:49	9:16
	労働計	9:55	8:31	8:22	7:56	8:07	8:40	8:45	8:46
	学習計	0:00	0:04	0:01	0:07	0:02	0:07	0:02	0:02
	家事計	0:10	1:24	1:11	1:21	1:36	0:59	1:35	1:07
	レジャー計	2:54	3:31	2:40	3:43	3:47	2:54	3:18	3:09
	移動計	1:26	1:16	1:20	1:33	1:26	1:30	1:27	1:35
	その他・不明	0:04	0:09	0:02	0:04	0:03	0:02	0:04	0:05
	N	44,196	845	1,912	2,835	996	4,912	841	1,478
女性	パーソナルケア計	9:46	9:24	10:28	9:31	9:22	9:47	9:16	9:35
	労働計	8:32	7:44	7:54	7:28	7:19	7:21	8:12	8:02
	学習計	0:00	0:05	0:02	0:11	0:05	0:11	0:02	0:03
	家事計	1:27	2:15	2:13	1:58	2:23	2:44	2:06	1:52
	レジャー計	2:53	3:10	2:03	3:20	3:32	2:23	2:56	2:53
	移動計	1:13	1:17	1:16	1:27	1:17	1:32	1:24	1:29
	その他・不明	0:06	0:06	0:03	0:04	0:03	0:03	0:03	0:05
	N	19,596	780	1,155	1,332	609	3,183	653	899

図表8

(単位 時:分)

【週末・非勤務日】1日の時間の使い方

大分類		日本	フィンランド	フランス	ノルウェー	スペイン	スウェーデン	イギリス
男性	パーソナルケア計	11:22	11:50	13:08	11:12	12:45	11:34	11:37
	労働計	0:45	0:13	0:14	0:12	0:28	0:19	0:10
	学習計	0:00	0:02	0:02	0:01	0:04	0:03	0:03
	家事計	1:26	3:03	3:10	3:20	2:14	3:29	3:22
	レジャー計	8:40	7:24	6:21	7:52	7:08	6:54	7:00
	移動計	1:21	1:20	1:01	1:20	1:19	1:36	1:40
	その他・不明	0:23	0:08	0:02	0:02	0:02	0:05	0:09
	N	51,044	712	642	340	2,033	873	1,077
女性	パーソナルケア計	11:31	11:53	13:20	11:36	12:20	11:51	11:52
	労働計	0:29	0:08	0:13	0:07	0:33	0:18	0:09
	学習計	0:00	0:04	0:02	0:02	0:08	0:04	0:03
	家事計	3:27	4:11	4:43	3:55	4:01	4:11	4:21
	レジャー計	6:40	6:18	4:44	7:13	5:40	6:10	5:58
	移動計	1:30	1:18	0:57	1:04	1:14	1:23	1:30
	その他・不明	0:20	0:07	0:02	0:03	0:04	0:03	0:07
	N	22,764	698	377	199	1,285	683	777

本調査の詳細は、以下のサイトを参照いただきたい。

<http://www.esri.go.jp/jp/archive/hou/houkoku.html>