

平成 24 年度における内閣府の取組

憲章・行動指針の推進

仕事と生活の調和調査研究等経費

(1) 仕事と生活の調和連携推進・評価部会の運営

引き続き「憲章」及び「行動指針」に基づく点検・評価を行うとともに、関係者の連携推進、啓発や情報発信の中心的な場として運営(6月、10月、11月、3月)。

(2) 調査の実施

ワーク・ライフ・バランスの取組に活かすため、東日本大震災の節電の際に行われた働き方の変更が、その後の仕事と生活の調和に与えた影響や課題を把握・分析するため、検討会を立ち上げ企業を対象とした調査及び個人を対象とした調査を実施。個人調査では「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」という言葉やその正確な内容についての認知度等についても、インターネット調査により実施。

ネットワークの構築

仕事と生活の調和人材育成経費

(1) 企業担当者交流会の運営

企業の人事労務等を担当する管理職層から、現場の隘路、課題、政策に関するニーズ等を聴取し、実態に即した点検・評価を行うための情報収集の場として実施。平成 24 年度は、11 月に大企業の担当者を対象に、1 月には地方自治体職員を対象に、3 月には中小企業家同友会全国協議会との共催により、中小企業経営者を対象とした交流会をそれぞれ実施。

(2) 「カエル！ジャパン」通信(メールマガジン)の発行

毎月、WLBに関係するテーマを設定し、テーマに関係する有識者のコラムを掲載するほか、国の施策の最新情報や制度紹介、統計・調査、カエル！ジャパンキャンペーン登録企業の紹介、団体や地方自治体等の関連行事等を紹介。1か月に1回配信(平成 25 年3月現在、配信者数約 3,500 名)。

理解促進等

仕事と生活の調和理解促進経費

「家族の日・家族の週間」連携推進経費

(1) 仕事と生活の調和レポートの作成

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の進捗と今後の課題等について取りまとめた「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート 2012」の公表(12月)。

(2) 仕事と生活の調和ポータルサイトの充実

国の施策の紹介コーナーの設置、「カエル！ ジャパン」キャンペーン登録企業等の紹介、企業担当者交流会報告等を新たに追加。(平成 25 年3月現在:約 2,100 件(うち企業・団体約 600 件、個人約 1,500 件)の登録)。

(3) 「カエルの星」の認定

企業や団体における取組を推進するため、今年度より新たに、企業や団体内の部・課・班・チーム等单位で、業務の効率化など働き方を見直し、長時間労働の削減や年休取得促進など働き方改革に成果をあげたチームを広く公募し、好事例を「カエルの星」として認定する取組を始めた。認定チームの事例は身近に取り組みする好事例としてポータルサイトや広く情報発信した。初年度となる今回は6チームを認定し(11月)、首相官邸において表彰式を行った(12/11)。

(4) シンポジウム等の実施

・ 「家族の日」・「家族の週間」

11月の家族の日を中心とした期間にシンポジウムや作品コンクール等を開催し、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、理解促進を図った。

・ 関係省庁・関係団体等の啓発事業等を活用した周知活動の実施

観光庁の「ポジティブ・オフ」運動と連携し、主催会議、イベントでの広報資料の配布、メールマガジンでの企業事例紹介を行った。鳥取県、NPO法人ファザーリング・ジャパンと共催で、鳥取県においてイベント(11/31～12/1)を開催した。

・ 地域アドバイザー派遣事業

地域課題の解決に関して男女共同参画の視点に立った指導・助言を行うために地域が希望する専門家をアドバイザーとして派遣する事業において、仕事と生活の調和の推進のためのアドバイザー派遣を実施。

(5) 公共契約を通じたワーク・ライフ・バランスの推進

- ・ 地方公共団体に対し、①競争参加資格設定において社会性等を評価する審査項目を設定する場合、②総合評価落札方式を適用する場合でワーク・ライフ・バランス及び男女共同参画に関連する事業を実施する際は、ワーク・ライフ・バランスに関する項目設定を依頼。
- ・ 地方公共団体における取組状況や事例を調査し、その成果を広く情報発信する。
- ・ ワーク・ライフ・バランス及び男女共同参画に関連する調査、広報、研究開発事業において総合評価落札方式による一般競争入札を実施する際には、ワーク・ライフ・バランス等に関する評価項目を設定。

(6) 男女共同参画推進連携会議におけるワーク・ライフ・バランスの取組促進

男女共同参画推進連携会議では、個別重要施策課題について、より具体的・積極的な活動を展開するため、「ワーク・ライフ・バランスの取組推進」チームを置き、活動を行った(メンバーは 20 団体の団体推薦議員及び有識者8名の計 28 名)。上半期に4回の会合を行い、各団体の課題認識と取組について報告を実施。下半期を各団体の具体的な活動期間とし、第5回会合で各団体から報告を行った。

各団体の取組や課題等の報告等を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの必要性等や取組方法についての理解を深めるとともに、団体やその傘下団体の新しい取り組みにつながる等の成果が報告された。

(7) 政府広報等の実施

政府広報オンライン、インターネット動画、雑誌(2/18,25 日経ビジネス)で、「カエルの星」認定チームの事例を紹介したほか、ラジオ番組「中山秀征のJAPANRYTHM～ジャパリズム～」で、イクメン、メリハリワークについて紹介した(6月、12月)。

(8) 子ども・子育て関連3法の成立

質の高い幼児期の学校教育、保育の総合的な提供及び保育の量的拡大・確保、地域の子ども・子育て支援の充実等を行う、子ども・子育て関連3法が平成 24 年8月に成立。この法律に基づき、保育の量的拡大・確保を図るとともに、延長保育や病児保育などの多様な保育や、放課後児童クラブなどの充実を行うことになっている。

平成 25 年度内閣府の取組

憲章・行動指針の推進

仕事と生活の調和調査研究等経費 9,158千円（昨年度 10,323千円）

(1) 仕事と生活の調和連携推進・評価部会の運営

「憲章」及び「行動指針」に基づく点検・評価を行うとともに、関係者の連携推進等の場として運営する。

(2) 調査の実施

- ・ 仕事と生活の調和連携推進・評価部会において、行動指針に定める数値目標の達成に向け、中間年度となる平成 25(2013)年度に数値目標のフォローアップを行う。内閣府では、実態調査を行い、課題等を分析・把握し、フォローアップの基礎資料とする。
- ・ 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」という言葉やその正確な内容についての認知度等について、インターネット調査により把握する。

ネットワークの構築

仕事と生活の調和人材育成経費 9,620千円（昨年度 5,455千円）

(1) 企業担当者等交流会の運営

企業の人事労務等を担当する管理職層から、現場の隘路、課題、政策に関するニーズ等を聴取し、実態に即した点検・評価を行うための情報収集を行う。また、企業間の情報交換・交流の場とするほか、取り組むメリットやノウハウの提供について有識者から講演を行い、企業の取組推進を支援する。さらに、都道府県及び政令指定都市のワーク・ライフ・バランス担当者を対象とした交流会を開催し、地域の取組を支援する。

(2) 「カエル！ ジャパン」通信(メールマガジン)の発行

主に企業の人事労務担当者を対象に、ワーク・ライフ・バランスに関する国の最新情報、制度解説、ワーク・ライフ・バランスに取り組むメリット等について企業等の理解を促すため好事例のほか、コラム、統計・調査、自治体からの報告やセミナー等イベント情報を掲載し、1か月に1回配信する。

(3) 仕事と介護の両立支援情報のコンテンツの作成

働く人や働く人を支援する企業にとって仕事と介護を両立する上で役立つ情報を、自治体のホームページ等を通じて一元的に提供するためのモデルコンテンツを作成し、自治体等での活用を促進する。併せて、NPO等民間団体等が提供する介護サービス情報や親等の介護経験者の体験談などの情報提供も行う。

理解促進

仕事と生活の調和理解促進経費 3,531千円 (昨年度 3,577千円)
「家族の日・家族の週間」連携推進経費 8,603千円 (昨年度 8,885千円)
子ども・子育て関連3法関連経費 204,451千円 (昨年度11,653千円)
ほか

(1) 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート」の作成

仕事と生活の調和連携推進・評価部会における点検・評価結果を踏まえ、各主体の取組状況の報告、データによるワーク・ライフ・バランスをめぐる現状分析、数値目標の進捗度、今後の課題や重点的取組事項等を取りまとめて公表している。平成 25 年度は地方公共団体の取組事例を公募する予定としている。

(2) 「カエルの星」の認定

企業や団体内の部・課・班・チーム等の単位で、業務の効率化など働き方を見直し、長時間労働の削減や年休取得促進など働き方改革に成果をあげたチームを「カエルの星」として認定し、取組内容を好事例として広く情報発信する。

(3) シンポジウム等の実施

・ 「家族の日」・「家族の週間」

11月の家族の日を中心とした期間にシンポジウムや作品コンクール等を開催し、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、理解促進を図る。

・ 関係省庁・関係団体等の啓発事業等を活用した周知活動の実施

・ 地域アドバイザー派遣事業

地域課題の解決に関して男女共同参画の視点に立った指導・助言を行うために地域が希望する専門家をアドバイザーとして派遣する事業において、希望に応じ、仕事と生活の調和の推進のためのアドバイザー派遣を実施する。

(4) 仕事と生活の調和ポータルサイトの運営

関係府省庁、関係団体、地方公共団体等の関連情報や新着情報を掲載するとともに、「カエル！ ジャパン」キャンペーンへの登録企業・団体等の取組を紹介する等、ワーク・ライフ・バランス推進の気運醸成を図る。

(5) 公共調達を通じたワーク・ライフ・バランスの推進

- ・ 地方公共団体に対し、①競争参加資格設定において社会性等を評価する審査項目を設定する場合、②総合評価落札方式を適用する場合でワーク・ライフ・バランス及び男女共同参画に関連する事業を実施する際は、ワーク・ライフ・バランスに関する項目設定を依頼する。
- ・ 地方公共団体における取組状況や事例を調査し、その成果を広く情報発信する。
- ・ ワーク・ライフ・バランス及び男女共同参画に関連する調査、広報、研究開発事業において総合評価落札方式による一般競争入札を実施する際には、ワーク・ライフ・バランス等に関する評価項目を設定する。

(6) 政府広報等の実施

各団体の実態に応じた効果的な周知・啓発の在り方について、企業・団体、個人への積極的な働きかけや取組推進のための周知・啓発を目的として、広報資料の作成・配布、セミナー・シンポジウム等の活動を展開する。

(7) 子ども・子育て支援新制度のための施行準備

平成 24 年 8 月に成立した子ども・子育て関連 3 法に基づく、子ども・子育て支援新制度について、早ければ平成 27 年 4 月の本格施行を目指し、平成 25 年 4 月から内閣府に設置する子ども・子育て会議において、制度の詳細設計について議論を行うなど、施行準備を進める。



第1回「カエルの星」の認定チーム一覧

参考

	①	②	③	④	⑤	⑥
企業名	アストラゼネカ株式会社	医療法人永和会 下永病院	お茶の水女子大学	有限会社COCO-LO	第一生命保険株式会社	福井県済生会病院
チーム名	メディカル本部	薬局及び法人専務理事 ケビンと薬局の愉快的仲間たち	リーダーシップ養成教育 研究センター	訪問看護	団体保障事業部団体保 険課BG担当	看護部
地域	大阪府	広島県	東京都	群馬県	東京都	福井県
業種	医療用医薬品開発、製造 及び販売	医療・介護サービス業	高等教育機関	介護事業	生命保険業	医療
従業員規模 (※)	1000～4999名	300～999名	300～999名	99名以下	5000名以上	1000～4999名
概要	<ul style="list-style-type: none"> ・WLB推進のためのプロジェクトを組織化。コアプロジェクトメンバー(4名)が、本部における各チームリーダーに個別面接を行い働きかけを行った。 ・メディカル本部員全員(約170名)へのアンケート調査結果を分析し、具体的な数値目標を設定して取り組み、有休取得率向上(月1.0日→1.4日)、在宅勤務率向上(月平均10%→37%)、残業時間の削減(10%)と成果をあげた。 ・定期的全体会議を年数回開催し、チームリーダー各自の報告や意見交換を行い意識の高め合いを行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・病院の薬局(構成員7名)における取組。医療機関の取組は多いが薬局は珍しい。 ・法人専務理事のリーダーシップにより病院全体での協力体制を確立。 ・SPD(薬品の在庫管理システム)導入、関連施設への調剤業務を外部へ委託したことにより、業務量削減(20%)、薬剤費大幅削減の効果が表れた。 ・時間外労働がピーク時の74.5時間から4時間、さらには1.5時間まで激減した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・研究者、とりわけ女性研究者支援となるチーム(構成員13名)の取組 ・チームとしてワーク・ライフ・バランスを実現するためのシステム改革を提案し、チームだけでなく大学全体の実施につなげた。 ・子育て中の女性研究者に補助員を配置することにより、研究時間が確保され、研究費の獲得にも成果が表れた。 ・補助者もスキル・アップ、キャリア・アップを実現する機会となった。 ・教職員全員への意識調査を毎年実施することにより、意識向上を確認するとともに、改善提案を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問介護を行うチーム(21名中16名が女性)の取組。 ・育児・家事のために仕事ができない人も多いなか、従業員のニーズを把握しながら柔軟な勤務体制(直行直帰、準社員制、選べる勤務形態、育児休暇明けならし勤務等)、有給休暇の取得促進、無料託児所の設置。 ・チームの業績として、起業から増収し続けている。 ・人手不足である介護業界において、離職者の減少、産後の職場復帰率が100%などの成果が表れている。 ・小規模企業が実践できる好事例でもある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・マニュアル作成による業務の平準化など、業務効率化のため様々な取組を行っている。 ・高スキル者が作成するのではなく、低スキル者が高スキル者から業務を教わりながら作成することで「誰がみても理解できるマニュアル」となるよう作成方法を工夫している。 ・業務フローの見直しにより一工程削減することで業務を効率化するなど、幅広く取組を行い成果をあげている。 ・効率化を先取りし担当者人員を削減したため一時的に残業時間が増加したが、効率化とスキル向上の効果により吸収し有給休暇取得日数も増加した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な勤務形態(夜勤専従体制、短時間正社員制度、夜勤免除制度など)、子育て支援(院内保育など) ・キャリアアップ支援(夜間大学院修士課程支援、認定看護師資格支援)、教育体制の整備(ラーニングセンター、教育専任者等) ・離職率(H18年10%→H24年4.8%)、超過勤務時間の減少(H19年8.0→H23年度5.4《1人当りの時間/月》)、大学院修士課程入学(H15年度以降14名)や認定看護師取得者数H15年以降23名、認定看護管理者3名の増加等成果が表れている。 ・モチベーションの向上、職員満足度も倍増している。

(※)従業員規模については、本社・支社等含み、①～99名以下、②100～299名、③300～999名、④1000～4999名、⑤5000名以上から選択。