

平成20年10月23日
厚生労働省

厚生労働省における仕事と生活の調和の実現に向けた取組

1 「憲章」「行動指針」策定以降の取組状況

(1) 社会的気運の醸成

社会的気運の醸成を図るために行う「仕事と生活の調和推進プロジェクト」に参加するモデル企業10社を決定(4月11日)するとともに、10社が
トップ宣言(7月11日)、同事業を展開中 別添参考1



「仕事と生活の調和推進会議」の開催を通じた地域ごとの取組の推進

(2) 各種会議等における憲章・行動指針の周知

(3) 地方公共団体との連携

各都道府県等における少子化対策推進本部の設置について発出(1月22日)

(4) 仕事と生活の調和の実現に向けた企業の取組の促進

「労働時間等見直しガイドライン」の改正及び周知・啓発(3月24日告示、4月1日適用)

労働時間等の設定改善に取り組む中小企業に対する助成金制度の創設

長時間労働の抑制を図るための重点的な監督指導等の実施

労働契約法を周知するための説明会の実施

(5) 仕事と家庭の両立を図ることのできる環境整備の促進

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」取りまとめ(7月1日)

育児・介護休業制度の見直しについて、労働政策審議会雇用均等分科会で議論を開始(8月27日) 別添参考2・3

(6) 児童福祉法及び次世代育成支援対策推進法等の一部改正法案を国会に提出(3月4日)(衆議院では全会一致で可決したが参議院において審議未了により廃案)

法案の内容

・家庭的保育事業等の新たな子育て支援サービスの創設

・仕事と家庭の両立支援の促進

一般事業主行動計画の策定・届出義務の中小企業への拡大

一般事業主行動計画の公表及び従業員への周知の義務化



(7) 保育サービスの充実

新待機児童ゼロ作戦の策定(2月27日)

新保育所保育指針の公布(3月28日)

(8) テレワークの普及促進

テレワーク相談センターにおける相談の実施(全国3か所に拡充)等

「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)の改訂及び周知

2 今後の取組予定(現在実施中の取組も含む) 括弧内の数字は20年度予算額

(1) 社会的気運の醸成

社会的影響力のある我が国を代表する企業10社による「仕事と生活の調和推進プロジェクト」の展開(新規)(119百万円)

「仕事と生活の調和推進会議」の開催を通じた地域ごとの取組の推進(新規)(74百万円)

(2) 仕事と生活の調和の実現に向けた企業の取組の促進

改正「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発

労働時間等の設定改善に取り組む中小企業に対する助成金制度の創設(新規)(218百万円)

長時間労働の抑制を図るための重点的な監督指導、長時間労働の抑制に取り組む中小事業主に対する支援等の実施(600百万円)

労働契約法を周知するための説明会の実施

(3) 企業における次世代育成支援の取組の一層の促進(48百万円)

(4) 仕事と家庭の両立を図ることのできる環境整備の促進

育児期の短時間勤務制度の強化や男性の育児休業取得の促進等について、育児・介護休業法の見直しを検討

育児期における短時間勤務制度の導入・定着支援の拡充(88百万円)

事業所内保育施設の設置・運営の支援の充実と地域への開放

男性の仕事と育児の両立に関する意識啓発の推進(17百万円)

マザーズハローワーク事業の拠点の拡充と機能の強化(1,999百万円)

待機児童解消に向けた保育所の受け入れ児童数の拡大(341,782百万円)

多様な保育サービスの提供(48,739百万円)

放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)(18,694百万円)

- (5) 地域の特性や創意工夫を生かした子育て支援事業の充実
地域における仕事と生活の調和の実現に向けて、企業を含めた地域ぐるみの子育て支援を推進(37,500百万円の内数)
 - 次世代育成支援対策に資する施設整備の充実(13,716百万円)
- (6) 児童福祉法及び次世代育成支援対策推進法等の一部改正法案の再提出
- (7) 先進企業の表彰や企業の取組の診断・点検の支援
 - 仕事と生活の調和推進指標診断サービス事業(新規)(189百万円)
 - 均等・両立推進企業表彰(ファミリー・フレンドリー企業部門)(4百万円)
 - 両立指標を活用したファミリー・フレンドリー企業に向けた取組の促進(27百万円)
- (8) パートタイム労働者の均衡待遇確保と短時間正社員制度の導入促進(964百万円)
- (9) テレワークの普及促進(140百万円)
 - 「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)(改訂版)の周知
 - テレワーク・セミナーの開催
 - 「在宅ワークガイドライン」(在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン)の見直しの検討等
- (10) 女性の職業キャリアの継続が可能となる環境整備
 - 企業が行う雇用管理改善や女性労働者のモチベーションの維持向上などの取組への支援(624百万円)
- (11) 若者や母子家庭の母等、経済的自立が困難な者の就業支援等
 - フリーター常用雇用化プラン等の推進(22,695百万円)
 - 母子家庭の母親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2,305百万円の内数及び生活保護受給者等就労支援事業1,107百万円)
- (12) 高齢者の再就職支援や就業継続の支援・促進
 - 65歳までの雇用機会の確保及び「70歳まで働ける企業」の普及促進(26,727百万円)
 - 団塊世代をはじめとする高齢者の再就職支援(4,884百万円)
 - シルバー人材センター事業の推進等(13,827百万円)
- (13) 自己啓発や能力開発の取組支援
 - 職業能力の形成支援に係る労働市場のインフラの充実(48,960百万円)
 - 若年者等に対する職業キャリアの支援(12,930百万円)

仕事と生活の調和推進プロジェクトについて

趣旨・目的

憲章及び行動指針を踏まえた具体的な取組として、社会的影響力のある我が国を代表する企業10社に「仕事と生活の調和推進プロジェクト」(仕事と生活の調和推進モデル事業)に参加していただき、その取組状況や成果について広く周知を図ることを通じ、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る。

事業概要

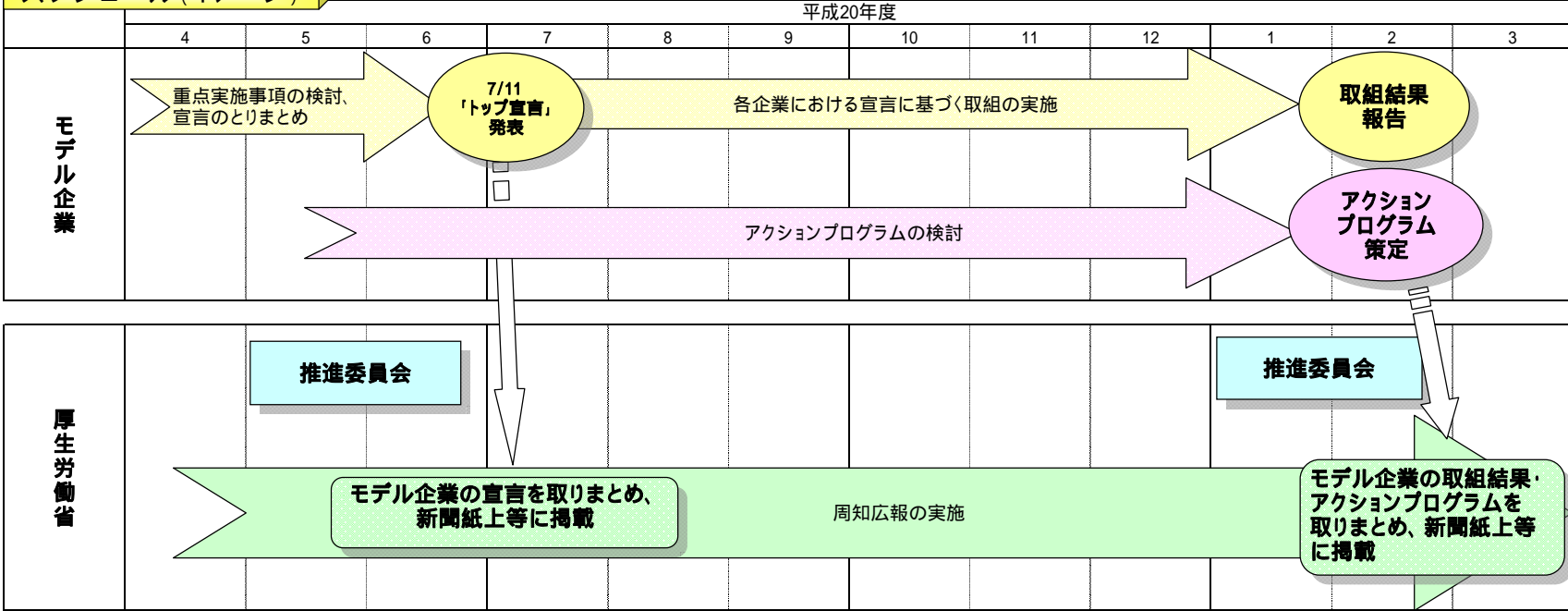
- 選定企業における取組
- (1)経営トップによる取組に向けての宣言(「トップ宣言」)を行い、各企業独自の重点実施事項を選定して先行的に取り組む(7月11日発表)
 - (2)仕事と生活の調和を実現するための取組事項、達成目標等を盛り込んだ「アクションプログラム」を策定(2月メド)
- 厚生労働省における取組
- (1)仕事と生活の調和推進委員会(有識者等で構成)を設置し、モデル企業の取組の報告の聴取、必要な助言を行う。
 - (2)モデル企業の取組を新聞紙上等に掲載し、国民へのPRを行う。

モデル企業

本プロジェクトに参加するモデル企業は、以下10社。
(2008年4月11日決定、順番は五十音順)

- | | |
|----------------|-------|
| 鹿島建設 | 高島屋 |
| キヤノン | 電 通 |
| 住友商事 | 日産自動車 |
| 全日本空輸 | 日立製作所 |
| 大和証券グループ
本社 | 三井化学 |

スケジュール(イメージ)



子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて

(今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書 平成20年7月1日)

参考2

仕事と家庭の両立の現状

就労している女性の約7割が第1子出産を機に退職

女性の育児休業取得率は7割超
「仕事を続けたかったが仕事と子育ての両立の難しさで辞めた」女性労働者が多い。
育児休業後に両立を続けられる見通しが立たない

男性の育児へのかかわりが十分とはいえない

休業取得率は0.50%に過ぎない。一方、育児休業を取得したいと考えている男性労働者は約3割
男性の家事・育児分担の度合いが低いため、妻の子育て不安が大きく、少子化の一因となっている
男性の家事・育児分担の度合いが高いと、妻の出産意欲が高い

父母と子どもとの時間が十分にとれない

家族の介護等のために5年間で約45万人が離転職

要介護者を日常的に介護する期間に、年休・欠勤等で対応している労働者も多い

現行の育児・介護休業法では十分に対応できていない。(長期の休業(1歳までの育児休業や93日間の介護休業)が制度のコア)

今後の両立支援の基本的な考え方

育児休業からの復帰後も継続就業しながら子育ての時間確保ができる働き方の実現

= 保育所への送り迎えが余裕を持ってできる
育児のための短時間勤務の導入企業は約3割
全ての企業の労働者が育児期に短時間勤務が選べるようにする必要

父親も子育てにかかわることができる働き方の実現

父親の育児休業取得などの育児参加を促進する必要

労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備

労働者の子育て・介護の状況はさまざまであり、状況に応じた利用しやすい制度とする必要

子育てや介護をしながら働くことが普通にできる社会への転換

父母と子が接する時間も多く取れるようになる。

各論

育児休業後も継続就業しながら子育ての時間確保 ができる働き方の実現

(短時間勤務及び所定外労働免除)

父親と母親が保育所への送り迎えを余裕を持ってでき、子育ての時間確保ができるなど、育児休業を取得した後の働き方を見通すことができるよう、柔軟な働き方を選べる雇用環境を整備していくことが重要。

子を養育する労働者からの希望が高く、子育ての時間確保を容易にすることができる短時間勤務と所定外労働の免除について、3歳に達するまでの子を養育する労働者に関しては、原則としてどの企業においても、労働者が選択できる制度とすることが必要。

(在宅勤務)

在宅勤務制度(テレワーク)を子育てや介護と仕事の両立に資する制度として、勤務時間短縮等の措置の一つとして位置づけるべき。

(子の看護休暇)

年5日の看護休暇を子どもの人数に応じた制度とするべき。

労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備

(再度の育休取得要件等の見直し)

子どもが病気や怪我のため一定期間の療養を要する場合等に、再度の育児休業の取得を認めるべき。

(介護のための短期の休暇制度)

現行の介護休業(「長期の休業」)に加え、一日単位・時間単位などで取得できる「短期の休暇」制度を設けるべき。

(期間雇用者の休業の普及促進)

育児休業可能な期間雇用者が、より一層休業を取得しやすくするために、休業取得要件をわかりやすく示し、周知を徹底。

父親も子育てにかかわることができる 働き方の実現

(労使協定による育児休業取得除外規定の見直し)

専業主婦の方が子育てへの不安感を抱えていることが多いこと等も踏まえ、配偶者が専業主婦(夫)等であっても、夫(妻)が育児休業を取得できる中立的な制度にするべき。

(出産後8週間の父親の育休取得促進)

出産後8週間の時期の父親の育児休業を「パパ休暇」として取得を促進し、この間に取得した場合には再度の育児休業の取得を認めるべき。

(父母ともに育児休業を取得した場合の育休期間の延長)

父母がともに育児休業を取得する場合に、休業期間を現行よりも延長できるようなメリット(「パパ・ママ育休プラス(育休プラス)」)を設けるべき。

(期間は、ドイツ、スウェーデンの例等を踏まえ、2か月程度)

両立支援制度の実効性の確保

(不利益取扱い)

短時間勤務等の申出等を理由とする不利益取扱いについて、基準を明確化することを検討するべき。

(苦情・紛争の解決の仕組みの創設)

育児休業の申出等に係る不利益取扱い等について「調停制度」等による紛争解決援助の仕組みを検討するべき。

(広報、周知、指導等)

制度の周知徹底を図るとともに、父親の子育て参加、育児休業取得に関し、社会的なムーブメントを起こしていくような広報活動等について検討するべき。

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会参集者名簿

(座長)

氏 名	役 職
いわしな ひろゆき 岩品 浩通	株式会社 伊勢丹 人事部 労務・人材サービス担当長
おおいし あきこ 大石 亜希子	千葉大学 法経学部 准教授
おおつ かずお 大津 和夫	読売新聞 東京本社 編集局 社会保障部 記者
くぼ たかし 久保 隆志	電機連合 中央執行委員 労働調査部長
さとう ひろき 佐藤 博樹	東京大学 社会科学研究所 教授
なかくぼ ひろや 中窪 裕也	一橋大学大学院 国際企業戦略研究科 教授
もろずみ みちよ 両角 道代	明治学院大学 法学部 教授
わきさか あきら 脇坂 明	学習院大学 経済学部 教授

(50音順、敬称略)

平成 20 年 9 月 18 日 第 83 回労働政策審議会雇用均等分科会資料

検討項目

1. 育児休業後も継続就業しながら子育ての時間確保ができる働き方の実現
 - 育児休業後の働き方を見通すことができるような雇用環境の整備について
 - 在宅勤務について
 - 子の看護休暇について
 - 継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置の対象となる子の年齢について
2. 父親も子育てにかかわることができる働き方の実現
 - 配偶者が専業主婦（夫）等の場合の育児休業取得除外規定について
 - 出産後 8 週間の父親の育児休業の取得について
 - 父母ともに育児休業を取得した場合における育児休業期間について
3. 労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備
 - 再度の育児休業取得要件及び育児休業を 1 歳 6 か月まで延長できる特別な事情について
 - 介護のための休業・休暇制度について
 - 非正規労働者の両立支援について
4. 両立支援制度の実効性の確保
 - 不利益取扱いの規定について
 - 苦情・紛争の解決の仕組みについて
 - 広報、周知・指導等について