



第2節

国の取組

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〕

仕事と生活の調和について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し、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」キャンペーンに賛同した企業・団体等は、平成25年9月末現在で2,362件となりました。

引き続き、登録企業・団体等の取組事例の紹介や、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。

〔「カエル! ジャパン」キャンペーンシンボルマーク〕

ひとつ「働き方」を変えてみよう!



詳細は... http://www.cao.go.jp/wlb/change_jpn/download/dounyu.html

(2) 仕事と生活の調和ポータルサイトの充実【継続】〔内閣府〕

仕事と生活の調和ポータルサイトにおいて、国の施策、調査・研究、各主体の取組、「カエル! ジャパン」キャンペーンやメールマガジンなど仕事と生活の調和に関する様々な情報を発信しています。

引き続き、仕事と生活の調和に関する情報の充実を図っていきます。

詳細は... <http://www.cao.go.jp/wlb/>

(3) 「カエルの星」認定事業【継続】〔内閣府〕

仕事と生活の調和を実現するためには、企業トップ層が率先して取り組むことが重要ですが、部・課・班・チーム等（以下、「チーム」という。）の単位で、日々の仕事を見直し、業務の効率化を進めることも「長時間労働の縮減」や「年次有給休暇の取得促進」に大きな効果が期待されます。そのため、仕事と生活の調和の実現に向けた国民運動として展開している「カエル! ジャパン」キャンペーンと連携し、業務効率化など働き方の見直しに取り組む事例を公募し、好事例について「カエルの星」に認定し、企業等に広く情報提供することで、同様の取組を促し、仕事と生活の調和の取組を推進しています。平成24年度は、第1回「カエルの星」として6チームを選定しました。(p.26 参照)

本事業は、平成25年度以降も継続して実施する予定です。

(4) 広報番組の放送・資料の配布等の情報発信【継続】〔内閣府〕

仕事と生活の調和をテーマに政府広報オンラインや広報誌「共同参画」等に記事を掲載したほか、セミナー・講演会・シンポジウム等で「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2012」を配布しました。

(5) シンポジウムの開催等【継続】〔内閣府〕

① 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、地域の様々な課題の解決にむけて、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、地方公共団体、民間団体等の求めに応じ、地域の課題解決のためのセミナー、意見交換会、勉強会等の活動に適切な助言ができるアドバイザーを派遣しています。

② 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25年度は、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、経済活動における女性の活躍促進や女子中高生の理工系分野への進学

促進等に資するシンポジウムやセミナー等を、全国6都市計9回開催します。

③「家族の日」「家族の週間」の実施

平成24年度は、東京都港区での子ども・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。その他、広く認知啓発を図るため、「家族の日」「家族の週間」ロゴマークを定めました。

平成25年度は、東京都文京区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。

〔「家族の日」「家族の週間」ロゴマーク〕



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【継続】〔厚生労働省〕

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された育児・介護休業法が平成24年7月1日に全面施行されました。企業において改正法の内容に沿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。

詳細は… <http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>

【改正の概要】

①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（改正なし）、2人以上であれば年10日）。

②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（改正前は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。

③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。

④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。

あわせて、パート、派遣、契約社員など雇用期間に定めのある労働者（以下、有期契約労働者という）については、従来より、一定の要件を満たす場合には、育児休業や介護休業等を取得できることから、マニュアル等により、有期契約労働者や事業主に対し、その旨の周知・徹底を図っています。

詳細は… <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/index.html>

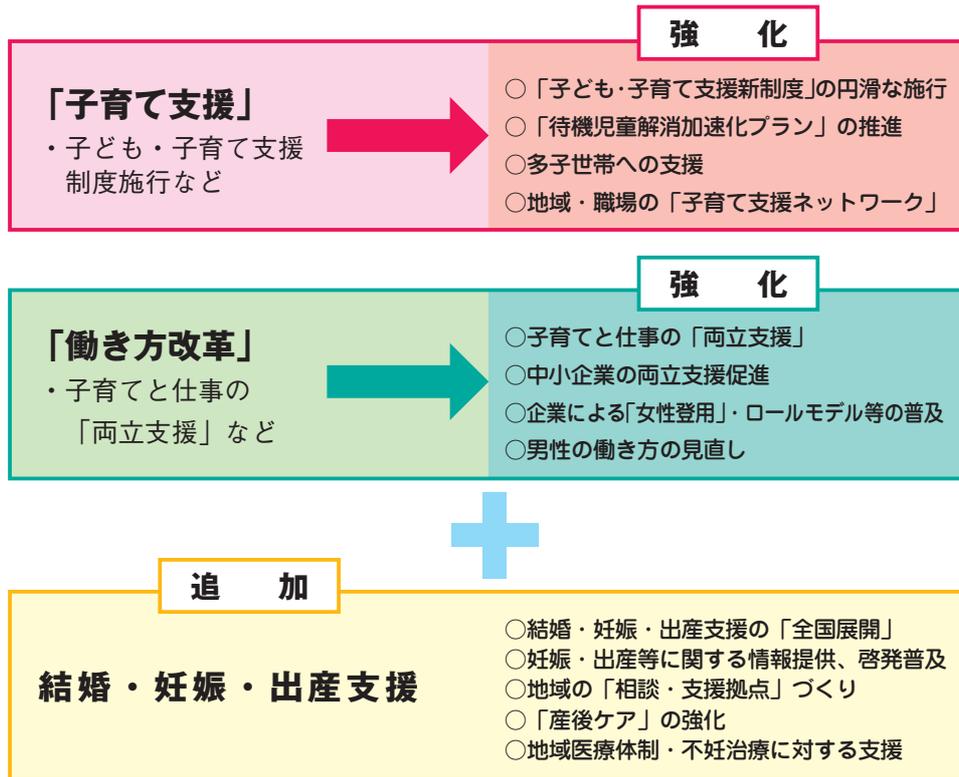
さらに、育児休業、介護休業等を取得できない有期契約労働者においても、雇用契約期間内であれば、誰でも産前・産後休業をとることができることから、パンフレット等により、その旨の周知を行っています。

(2) 子ども・子育てビジョンの推進、「少子化危機突破緊急対策」の推進、新たな子ども・子育て支援のための制度の検討【継続】〔内閣府〕

少子化社会対策基本法第7条に基づく大綱（「子ども・子育てビジョン」）（2010年1月29日閣議決定）では、子ども・子育て支援施策に関する様々な取組や平成26年度までの5年間の数値目標を掲げています。また、「少子化危機突破のための緊急対策」（2013年6月7日少子化社会対策会議決定）においては、子育て支援の強化、働き方改革の強化、結婚・妊娠・出産支援の3本の矢で、結婚・妊娠・出産・育児の「切れ目ない支援」の重要性を打ち出し、総合的な政策の充実・強化を目指しています。

なお、「少子化危機突破のための緊急対策」

少子化危機突破のための緊急対策の柱＝「3本の矢」で推進

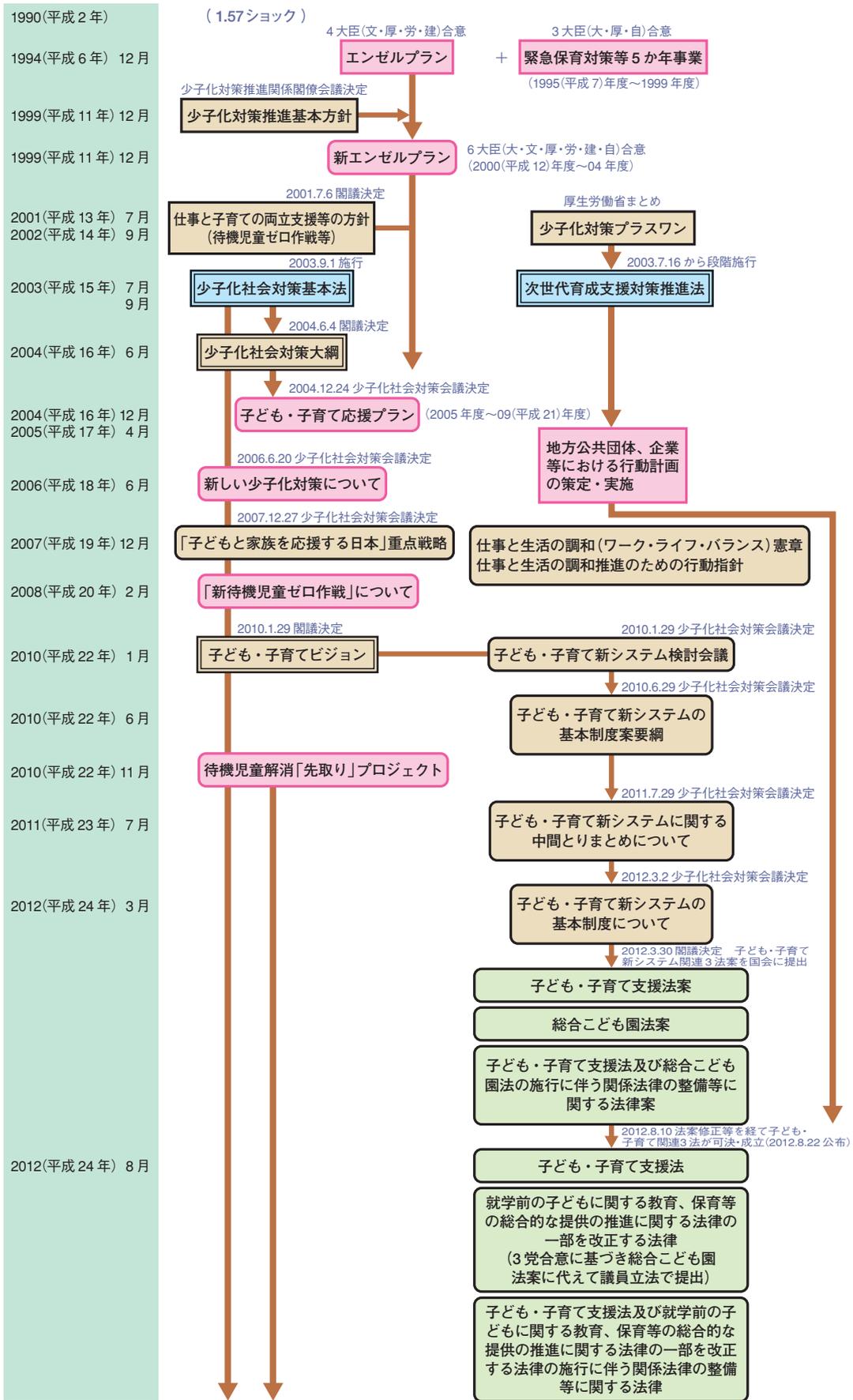


(2013年6月7日少子化社会対策会議決定)については、平成25年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」、「経済財政運営と改革の基本方針～脱デフレ・経済再生～」に盛り込まれており、その重要性が打ち出されています。

急速な少子化の進行、待機児童問題、仕事や子育てを両立できる環境の整備が必ずしも十分ではないこと等を背景に、平成24年8月に、幼児教育・保育、地域の子ども・子育て支援の充実を目的として、①認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付及び小規模保育等への給付の創設、②認定こども園制度の改善、③地域の実情に応じた子ども・子育て支援等を主な内容とする子ども・子育て関連3法が成立しました。早ければ平成27年4月に予定されている子ども・子育て支援新制度の本格施行に向けて、平成25年4月に設置した子ども・子育て会議において、子ども・子育て支援の意義や市町村・都道府県が作成する事業計画の記載事項等について定める基本指針や必要な基準等についての議論を行うとともに、実施主体である地方自治体においても、事業計画の策定などの施行準備を進めています。

も・子育て関連3法が成立しました。早ければ平成27年4月に予定されている子ども・子育て支援新制度の本格施行に向けて、平成25年4月に設置した子ども・子育て会議において、子ども・子育て支援の意義や市町村・都道府県が作成する事業計画の記載事項等について定める基本指針や必要な基準等についての議論を行うとともに、実施主体である地方自治体においても、事業計画の策定などの施行準備を進めています。

詳細は… http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/kodomo_kosodate/index.html



(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〕

①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101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す（従来は、301人以上の企業が義務の対象でしたが、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>

平成25年10月末現在、101人以上の企業の一般事業主行動計画の届出率は98.1%で、このうち、301人以上の企業の届出率が97.9%、101人以上300人以下の企業の届出率は98.2%となっています。また、一般事業主行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たし、次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けて認定マーク「くるみん」を取得することができますが、この認定を受けた企業数は、1,689社となっています。

「子ども・子育てビジョン」では、認定企業数を平成26年度までに2,000企業とすることとされていることから、より多くの企業が認定を目指して取組を行うよう周知・啓発を図っています。

②子育てサポート企業に対する税制優遇制度

次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受け、「くるみん」を取得した企業は、一定の期間内に取得・新築・増改築をした建物などについて、認定を受けた事業年度に32%の割増償却をすることができる税制優遇制度を実施しており、従業員の仕事と子育ての両立のための環境整備に積極的な企業を支援しています。

〔認定マーク「くるみん」〕



詳細は… <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/jisedaihou.pdf>

③先進企業の表彰（均等・両立支援企業表彰（ファミリー・フレンドリー企業部門））

「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいべき取組を推進している企業を表彰し、これを広く国民に周知するこ

とにより、男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境の整備の促進に資することを目的に「均等・両立推進企業表彰」を毎年実施しています。

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

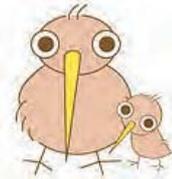
(4) 男性の育児休業の取得促進・「イクメン」の周知等【継続】〔厚生労働省〕

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（p.31参照）、平成22年6月から、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」を実施しています。具体的には、公式サイトでのイクメン宣言・イクメンサポーター宣言の募集、ハンドブックなどの広報制作物を通じた情報発信、シンポジウムの開催、イクメンエピソードコンテストの実施等により、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多くの人に関心を持ってもらえるような社会的気運の醸成を図っています。

平成24年度末時点で、イクメン宣言の登録は1,733件、育児・育児休業体験談を投稿された方の中から選考された「イクメンの星」は20名となっています。

〔イクメンプロジェクト ロゴマーク〕 〔イクキューイ君(イクメンプロジェクト) 公式ツイッターキャラクター〕

育てる男が、家庭を支える、社会が動く。



詳細は… <http://ikumen-project.jp/index.html>

平成25年度は、更なる気運の醸成と企業や自治体における取組の推進を図るため、24年度を取組を引き続き行うほか、イクメン企業アワードの実施や公式サイトでの企業及び自治体の取組の紹介等を行っていきます。

平成25年度に初めて実施した「イクメン企業アワード」は、育児を積極的に行う男性を応援する「イクメンプロジェクト」の一環で、男性労働者の育児参画を積極的に促進しつつ、業務改善を図る企業を表彰する制度です。10月に受賞企業を決定し、表彰式を行いました。

詳細は… <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000024791.html>

(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〕

育児・介護休業法では、育児休業等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、都道府県労働局雇用均等室において、法違反に対する厳正な対応を行っています。

平成24年度に雇用均等室に寄せられた相談件数は87,334件あり、このうち不利益取扱いに関する相談が2,871件でした。

また、紛争解決の援助の規定に基づく申立受理件数は226件あり、このうち「育児休業に係る不利益取扱い」が117件でした。

このほか、調停制度の規定に基づく申請の受理件数は16件あり、このうち「育児休業に係る不利益取扱い」が9件でした。

(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）【継続】〔内閣府〕

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な施策を記載しています。

詳細は…

http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/pdf/3-08.pdf

(7) 仕事と家庭を両立しやすい環境整備の支援【継続】〔厚生労働省〕

① 両立支援助成金を通じた支援

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。

○事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

労働者のための保育施設を事業所内に設置、増築、運営を行う事業主または事業主団体に、その費用の一部を助成する制度

平成24年度 支給件数 922件

○子育て期短時間勤務支援助成金

小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を設け、利用者が出た事業主に一定金額を助成する制度

平成24年度 支給件数 944件

○中小企業両立支援助成金

・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、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に一定金額を助成する制度

平成24年度 支給件数 882件

・休業中能力アップコース

育児休業または介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的とした能力の開発及び向上に関するプログラムを実施した事業主または事業主団体に一定金額を助成する制度

平成24年度 支給件数 274件

・継続就業支援コース

育児休業取得者を原職等に復帰させ、育児休業制度など職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備のために研修等を実施した事業主に一定金額を助成する制度

平成24年度 支給件数 41件

・期間雇用者継続就業支援コース（平成25年10月から支給）

期間雇用者で育児休業を取得した労働者を原職等に復帰させ、育児休業制度など職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備のために研修等を実施した事業主に一定金額を助成する制度

詳細は…

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

② ベストプラクティスの普及

両立支援に取り組む企業が、育児・介護休業法を上回る両立支援制度の拡充や両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備により効果的に取り組むことができるよう、両立支援ベストプラクティス集「中小企業における両立支援推進のためのア

アイデア集」、「仕事と介護の両立支援推進のためのアイデア集」を作成し、都道府県労働局雇用均等室において、ベストプラクティスの普及を図るとともに、必要な助言を行っています。

③両立支援総合サイトによる情報提供

両立支援に関する情報を一元化した「両立支援総合サイト（両立支援のひろば）」を運営することにより、一般事業主行動計画等の企業の両立支援の取組を公表する場を提供するとともに、両立指標（企業における「仕事と家庭の両立のしやすさ」が診断できる指標）を広く普及し、各企業における自主的な取組を促進しています。

詳細は…

<http://www.ryouritsu.jp/index.html>

④仕事と介護の両立支援

労働者が介護離職をせずに働き続けることを可能とするため、企業向け仕事と介護の両立支援対応策モデルを構築し、その周知を図るとともに、構築したモデルを活用し、ハンドブックの作成やシンポジウムの開催等により、労働者の仕事と介護の両立を支援し、継続就業を促進しています。

(8) 介護保険制度の着実な推進【継続】（厚生労働省）

社会全体で高齢者介護を支える仕組みとして、介護保険制度があります。仕事を持つ人の家族が介護を要する場合、その家族が要介護認定や要支援認定を受ければ、家族の状態や家庭の状況等に応じてケアマネジャーが作成したケアプランに基づいて、デイサービスやショートステイ等様々な介護保険サービスを受けることが可能です。

また、家族の介護についての相談や必要な情報を受けられる窓口として、市町村の介護保険担当窓口や地域包括支援センターがあります。市町村の窓口では、要介護認定の申請等についての相談ができます。地域包括支援センターでは、介護保険に関する相談の他にも、虐待防止や権利擁護のための総合相談・支援などを行っており、介護保険をはじめとした様々なサービスに関する情報提供を行っています。

平成23年に成立した改正介護保険法では、24時間対応の定期巡回・随時対応サービス（注1）や複合型サービス（注2）を創設するなど介護保険サービス全般の充実を図りました。平成24年度介護報酬改定でも、デイサービスやショートステ

イについて家族介護者への支援の観点から必要な見直しを行いました。

【平成24年度介護報酬改定】

- デイサービスについて、長時間化のニーズに対応して家族介護者への支援を促進する観点から、7～9時間区分を創設するとともに、最大で12時間までの延長加算を認め、長時間のサービス提供をより評価。
- ショートステイについて、一定割合の空床を確保している事業所の体制や緊急時の受入を評価。

注1 定期巡回・随時対応サービス

重度者をはじめとした要介護高齢者の在宅生活を支えるため、日中・夜間を通じて、訪問介護と訪問看護の両方を提供し、定期巡回と随時の対応を行うサービス

注2 複合型サービス

医療ニーズの高い中重度の要介護高齢者を支えるため、訪問看護と小規模多機能型居宅介護の複数のサービスを組み合わせたサービス

高齢化の更なる進展により、認知症の人はますます増加することが見込まれています。認知症施策のより一層の推進を図るため、平成25年度からの5年間の具体的な計画「認知症施策推進5か年計画（オレンジプラン）」を策定し、認知症の人への支援をはじめ、その家族の介護負担の軽減を図ることにしています。

具体的な取組として、「認知症対策普及・相談・支援事業」において、地域や職域で、認知症の人やその家族に対して、できる範囲で手助けをする認知症サポーターの養成を継続的に実施するほか、「認知症施策推進5か年計画促進支援メニュー事業」において、認知症に関する知識の習得や情報交換を図る「家族教室」や、認知症の人とその家族、地域住民、専門職等の誰もが参加でき集う「認知症カフェ」の普及を図っていきます。

3. 働き方に中立的な社会保障制度の在り方の検討

(1) 非正規雇用の労働者への社会保険の適用拡大【継続】（厚生労働省）

非正規雇用の労働者に対する社会保険（厚生年金・健康保険）の適用拡大を盛り込んだ「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」が平成24年8月に成立しました。

短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大

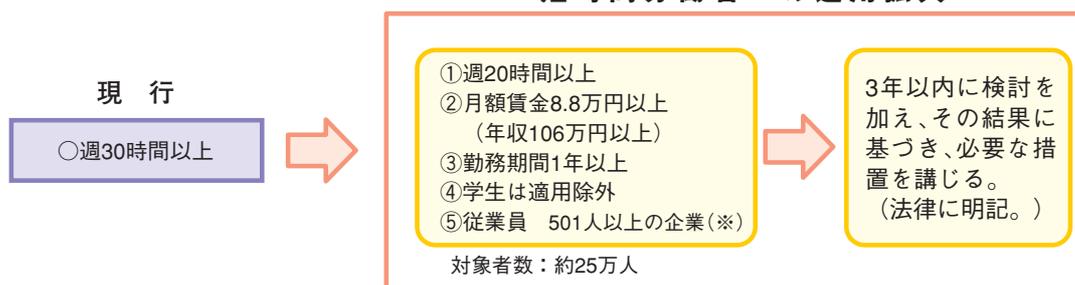
【適用拡大の考え方】

- 被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられない非正規労働者に社会保険を適用し、セーフティネットを強化することで、社会保険における「格差」を是正。
- 社会保険制度における、働かない方が有利になるような仕組みを除去することで、特に女性の就業意欲を促進して、今後の人口減少社会に備える。

※ 公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成24年8月10日成立・22日公布 平成24年法律第62号）

《具体案》

短時間労働者への適用拡大



（※）現行の適用基準で適用となる被保険者の数で算定。

《影響緩和措置》

- 短時間労働者など賃金が低い加入者が多く、その保険料負担が重い医療保険者に対し、その負担を軽減する観点から、賃金が低い加入者の後期支援金・介護納付金の負担について、被用者保険者間で広く分かち合う特例措置を導入し、適用拡大によって生じる保険者の負担を緩和する。

4. 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）

新分野への進出支援や事業再生支援や事業継承、事業引継ぎ支援、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)

①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22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しています。平成25年度は、一般型61件、小規模事業者型51件、合計112件の研究開発計画を新規採択しました。
- ・中小企業新事業活動促進法等に基づき、先進的かつモデル性の高い、収益の見込める事業計画により行われる新商品・新サービスの開発・販路開拓の取組を支援しています。

②事業再生や事業継承、事業引継ぎ

- ・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しています。
- ・後継者問題を抱える中小企業の事業引継ぎや事業承継の促進・円滑化を図るために、課題の解決に向けた適切な助言、情報提供及びマッチング支援等をワンストップで実施しています。

③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都道府県に設置し、400名を超える弁護士による無料相談を実施しています。その他、下請代金支払遅延等防止法の運用を強化（書面調査や立入検査等）しました。
- ・厳しい経済状況の影響が、下請事業者に偏らないよう、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」に係る通達を发出了しました。

詳細は…

<http://www.zenkyo.or.jp/kakekomi/>

【参考1】 弁護士無料相談件数 平成23年度：610件、平成24年度：751件

【参考2】 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23年度 | 925 | 1,021 | 148 | 2,085 | 4,179 |
| 平成24年度 | 885 | 1,293 | 175 | 2,578 | 4,931 |

※「その他」には、下請代金支払遅延等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（中小企業庁実施分）

| 年度 | 書面調査・申告 | | 指導文書発出 | 立入検査等 | 改善指導 | 措置請求 |
|--------|---------|----|--------|-------|-------|------|
| | うち申告 | | | | | |
| 平成23年度 | 250,167 | 69 | 9,712 | 1,319 | 1,190 | 4 |
| 平成24年度 | 269,864 | 79 | 9,011 | 1,158 | 1,035 | 1 |

④ 資金調達の円滑化等の取組

「セーフティーネット保証5号」(※1)については、平成24年度において約15万件、約2.6兆円の実績を上げ、平成25年度も引き続き実施しています。また、平成23年5月から「東日本大震災復興緊急保証」を実施し、平成24年度末までに約9.5万件、約2.1兆円の実績をあげ、平成25年度は特定被災区域に重点化して引き続き実施しています。

「セーフティーネット貸付制度」(※2)についても、金利の一部引き下げを実施し、平成24年度末までに約84万件・約15兆円の実績をあげました。また平成23年5月から「東日本大震災復興特別貸付」を実施し、平成24年度末までに約24万件、約5.3兆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24年度末までに約238万件、約33兆円の実績をあげました。

※1：セーフティーネット保証5号

業況の悪化している業種に属する事業を行う中小企業者であって、経営の安定に支障が生じていることについて、市区町村長の認定を受けた事業者が、保証限度額の別枠等の条件で信用保証協会の保証を利用できる制度。

※2：セーフティーネット貸付制度

社会的、経済的環境の変化等外的要因により、一時的に売上の減少等業況悪化を来している中小企業者であって、中長期的には、その業況が回復し、かつ、発展することが見込まれる中小企業者の経営基盤強化を図るための融資制度。

5. 仕事と生活の調和の実現に取り組む企業の支援

(1) 「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発【継続】〔厚生労働省〕

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「労働時間等見直しガイドライン」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（注）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/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/

（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です。

(2) 労働時間等設定改善に向けた取組の推進【継続】〔厚生労働省〕

労働時間等の設定の改善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、所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等による労働時間等の設定の改善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。

① 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24年度 実施団体数：12団体（1,331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400万円）

② 職場意識改善助成金

労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業事業主に対する助成事業

平成24年度 支給企業数：556企業

《支給額》

（職場意識改善コース）

職場意識の改善のための研修、周知・啓発等に要した費用に対する助成 上限20万円

（労働時間管理適正化コース）

労働時間の管理の適正化に資する機械・器具の導入等に要した費用に対する助成 上限60万円

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/

③ 「働き方・休み方改善コンサルタント」による企業等に対する支援

都道府県労働局に「働き方・休み方改善コンサルタント」を配置し、働き方・休み方に関する相談（例えば、労働時間や年次有給休暇に関する改善についての相談）に応じるとともに、働き方・休み方の見直しを行う労使等に対し、必要な助言等を実施しています。

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/

④ 「働き方・休み方改善指標」の開発・普及

労使自らが「働き方・休み方」の現状や課題を自主的に評価することができる「働き方・休み方改善指標」を開発・普及します。

⑤ 地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備

労使、地方自治体等が協働で協議会を設置し、地域のイベント等に合わせて一斉に休暇取得することを働きかけるなど、地域の特性を活かした休

暇取得促進事業を実施します。

⑥ 「働き方・休み方改善ハンドブック」の開発・普及

宿泊業等の業種の特性に応じた年次有給休暇の取得促進の方法等を盛り込んだ「働き方・休み方改善ハンドブック」を開発・普及します。

(3) 公共調達を通じたワーク・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〕

内閣府、厚生労働省、経済産業省において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。平成24年度は17事業（2億8,700万円）でした。

- ・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

(4) 企業ネットワークの構築【継続】〔内閣府〕

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・評価を行うほか、企業等において仕事と生活の調和を推進する者が交流し、企業におけるワーク・ライフ・バランスに必要な制度の導入、先進事例や課題などを企業間で共有する場を提供します。大企業、中小企業、地方自治体担当者を対象に、それぞれ実施しています。

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きます。

(5) 「カエル！ ジャパン」通信（メールマガジン）の配信【継続】〔内閣府〕

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」通信を配信し、毎月1回ワーク・ライフ・バランスに関するテーマを定め、ワーク・ライフ・バランスに関する国の施策の最新情報、制度内容、企業の取組事例、有識者のコラム、統計・調査等をわかりやすく紹介しています。また、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情報配信しています。

詳細は…

<http://www.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>

6. 行政機関における仕事と生活の調和実現に向けた取組

(1) 超過勤務の縮減及び年次休暇の計画的使用の促進【継続】〔総務省、人事院〕

国家公務員については、政府全体を通じて「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成4年12月人事管理運営協議会決定）、「超過勤務の縮減に関する指針について」（平成21年2月人事院職員福祉局長通知）等に沿って超過勤務の縮減及び年次休暇の計画的使用の促進に取り組んでおり、10月1日からの1週間、「国家公務員超過勤務縮減キャンペーン」を実施し、啓発講演会の開催、ポスター及びパンフレットの作成を通じて、広く職員の意識向上を図りました。

(2) 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〕

女性国家公務員の採用・登用の拡大を図るため、「女性国家公務員の活躍事例集」（平成23年度版）に引き続き、「女性国家公務員の活躍事例集」（平成24年度版）を作成し、ホームページで公開しました。

本事例集は、ロールモデルとなる女性国家公務員に対するインタビューのほか、上司や同僚等からのコメントも掲載し、女性国家公務員が活躍できる職場環境の在り方にも示唆を与えるものとなっています。仕事と育児・介護等を両立し、活躍する女性国家公務員が仕事を続ける中でどのような問題に直面し、どのように乗り越えてきたかも率直に語られております。

また、様々な公務現場で働く女性国家公務員や国家公務員を目指す女性の方々にとっても、自らのキャリア形成や目標、指針となり得る有用な資料となっています。

詳細は… http://www.soumu.go.jp/main_content/000220813.pdf

なお、平成25年度以降も、引き続き、本事例集を作成することにより、女性国家公務員のキャリア形成が図られるような環境整備を推進します。

(3) 男性職員の子育て参加の支援・促進【継続】〔総務省、人事院、内閣府、文部科学省〕

① 総務省の取組

総務省では、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）や体験談をまとめたパンフレットを作成し、男性職員の育児休業等の取得を促進しています。

② 人事院の取組

人事院では、男性職員が育児休業を取得しやすい環境整備を図るため、各府省の人事担当者からなる「仕事と育児・介護の両立支援に関する連絡協議会」を平成25年2月に開催し、各府省の先進的な取組事例の紹介等を行うとともに、両立支援制度の周知のため、職員向けのリーフレット「新パパとママの行動計画」を改訂し、各府省に配布しました。

詳細は… <http://www.jinji.go.jp/ikuzi/new-papamama3.pdf>

③ 内閣府の取組

内閣府では、平成24年5月に、内閣府公認の自発的サークルとして、「内閣府イクメンの会」が発足しました。以来、同会では、男性職員が育児しやすい職場環境をつくり、男性の育児関係休暇の取得をはじめとして、男性の育児への積極的な参加を後押しするとともに、育児を楽しむためのイベント等を実施しています。

平成25年は、5月に、母の日にちなみ、「イクメンっぷり」コンテストを、8月には、子ども霞が関見学デーに合わせて、「子どもの職場見学会」を開催しました。そのほか、内閣府イントラネットにおける掲示板の設置、毎週一回、昼休みのミーティングの開催など、企画の検討、交流、情報交換等を行っています。

「内閣府イクメンの会」では、イクメンだけでなく、将来子どもを持ち、育児に携わりたい男性職員（将来のイクメン）、「孫育て」をしている男性職員（「イクジイ」）、育児をする男性を応援したいと女性職員、仕事と育児の両立に取り組む同僚・部下を応援したい男女職員及び管理職も参加しています。今後とも参加者を増やし、男性職員も育児に積極的に関われる職場づくりを目指していきます。

④ 文部科学省の取組

文部科学省では、平成16年に職場サークル「文部科学省おやじの会」が発足しました。子供を持つ父親に限らず、子供が好きな方、地域での子育てへの協力に前向きな方、仕事と子育ての両立に取り組む方を応援したい方々であれば男女問わず誰でも参加できるサークルです。

これまでに、子育てや食育について語り合うセミナーや、育児休業を取得した職員同士による座談会など、職員の一層の育児参加とワーク・ライフ・バランスの実現に資することを目的とした活動を行ってきました。

平成24年12月には、本サークルの趣旨である

子育てや地域活動（PTA 活動）に関心のある方であれば誰でも活動に参加できるところを印象付けるために、サークル名称を「子供・子育てコミュニティトモイク！」に変更しました。「トモイク（共育）」とは、「共に子供を育てる」を意味し、（親だけでなく）他の大人と共に、（ママ又はパパだけでなく）夫婦共に、（学校だけでなく地域と共に、（文部科学省だけでなく）他省庁や企業等と共になど、多種多様な面々が共に子供を育てていこうというメッセージが込められています。

今後も多様な活動を通し職員の一層の育児参加とワーク・ライフ・バランスの実現を図っていきます。

なお、内閣府ホームページでは、各府省における男性職員の育児休業取得率等を掲載しています。



詳細は… <http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/pdf/suisin3.pdf>

(4) 国家公務員のメンタルヘルス対策【継続】（総務省、人事院）

心の健康の問題による長期病休者が急増した状況などに鑑み策定された「職員の心の健康づくりのための指針」（平成 16 年 3 月 30 日人事院勤務条件局長通知）に基づき、管理監督者をはじめとする職員に対する心の健康づくり研修の強化、いきいきとした職場の実現を目指す職場環境改善の推進、心の不調への早期対応のための相談体制の整備・充実、試し出勤の導入等による円滑な職場復帰の促進などの心の健康づくり対策を行っています。

また、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。

さらに、各府省等の業務多忙や遠隔地官署勤務の管理監督者のうち新任管理者等に対し、メンタルヘルスの知識の取得及び理解の徹底を図るため、平成 22 年度より e ラーニングによる講習を行っており、平成 25 年度の講習は、内容の拡充を図り下半期に行います。

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）

厚生労働省では、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。

① 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。

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

② 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、労働者の技能と地位の向上を図ることを目的として、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。

職業能力評価基準策定数 50 業種（平成 25 年 5 月 31 日時点）、技能検定制度 128 職種（平成 25 年 4 月 1 日時点）、平成 24 年度合格者数 約 28 万人、延べ合格者数 約 519 万人。

詳細は… 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>

③ 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 8 万 1 千人（平成 25 年 3 月末現在）

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

(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〕

若者の雇用情勢は、平成24年において、フリーターの数約180万人となり、前年に比べ4万人減少し、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企業実習と座学を組み合わせた訓練を含む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91万8千人（平成25年7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。

詳細は… 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25年度は、この設置拠点を拡充（116箇所→160箇所）するとともに、高等学校や大学、専修学校などとの連携を図り、学校への出張相談やセミナーなどを行うほか、合宿を含む生活面でのサポートと職場実習の訓練を集中的に行う「若年無業者等集中訓練プログラム事業」を実施するなど、ニートの縮減を図っています。

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

(3) 求職者支援制度による安定した就職の支援【継続】〔厚生労働省〕

雇用保険を受給できない求職者を対象に、民間教育訓練機関を活用して、技能・知識を身に付けるための職業訓練を無料で実施するとともに、訓練期間中に、訓練の受講を容易にするための給付金の支給を行う等により求職者の早期の就職を支援する「求職者支援制度」を実施しています。

平成23年10月1日から、制度が施行され、平成24年度は約10万人が訓練を受講しています。

(4) 生涯キャリア形成支援の積極展開【継続】〔厚生労働省〕

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24年度 | 支給決定件数 | 1,322件 |
| | 支給額 | 806,002千円 |

(5) 教育訓練給付制度の実施【継続】〔厚生労働省〕

労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を支給しています。

| | | |
|--------|------|-------------|
| 平成24年度 | 受給者数 | 130,218人 |
| | 支給額 | 4,569,985千円 |

詳細は… https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_education.html

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〕

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）を策定し、事業場がメンタルヘルス対策に取り組む際の具体的な取組方法を示すとともに、都道府県労働局や労働基準監督署において、事業者に対し、指針に基づく取組方法などの助言・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。

詳細は… <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【継続】〔厚生労働省〕

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」【継続】〔厚生労働省〕

厚生労働省ホームページにメンタルヘルス・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。

詳細は…

<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【継続】〔厚生労働省〕

平成22年12月の労働政策審議会建議において、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、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申出を行った場合には、医師による面接指導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、平成23年12月にこのメンタルヘルス対策の強化等を内容とする労働安全衛生法改正法案を第179回国会に提出しました。

平成24年11月の衆議院の解散により、同改正法案は廃案となりましたが、国会への再提出に向けて平成25年6月から労働政策審議会での検討を行っています。

9. 仕事と生活の調和に関する調査等の実施

(1) 仕事と生活の調和推進の現状分析・課題把握のための実態調査【平成25年度限り】〔内閣府〕

「行動指針」において設定されている数値目標については、「行動指針」が策定された2007年から目標年である2020年までのほぼ中間年にあたることから、既存調査では把握できない企業の実態や労働者の意識を対象にワーク・ライフ・バランスの取組が進まない理由等を把握・分析し、数値目標のフォローアップにおける基礎資料とすることを目的に調査を実施しました。

(2) 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【継続】〔内閣府〕

各自治体におけるワーク・ライフ・バランス推進施策の内容や実施に当たっての工夫、課題等を把握するため、都道府県と政令指定都市を対象に、「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」を実施しています。(p.64～参照)

(3) 東日本大震災後の仕事と生活の調和に関する調査【平成24年度限り】〔内閣府〕

ワーク・ライフ・バランスに各企業が取り組む中、東日本大震災による節電等の影響により、多くの企業が時短勤務や勤務時間帯の変更など働き方の見直しに取り組みました。内閣府では、このような東日本大震災による節電対応における企業の対応を、危機管理の側面も含めて把握・分析することにより、働き方に関する様々な課題を明らかにし、今後の検討に資することを目的に調査を実施し、平成25年4月に公表しました。

詳細は…

http://www.cao.go.jp/wlb/research/shinsai/shinsai_issiki.pdf

(4) 仕事と生活の調和に関する認知度調査【平成24年度限り】〔内閣府〕

内閣府では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する認知度や国民の意識を把握するため、インターネットによる意識調査を実施しました。(p.72～参照)

Ⅱ 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) 学校と社会の連携・協働によるキャリア教育の推進〔文部科学省、厚生労働省、経済産業省〕

近年、ニート・フリーターの増加や若者の早期離職問題など、若者の「社会的・職業的自立」や「学校から社会・職場への移行」を巡る様々な課題が見受けられます。また、グローバル化や知識基盤社会の到来、就業構造・雇用慣行の変化等による、教育、雇用・労働を巡る新たな課題も生じています。このような中で、早期の段階から社会的・職業的自立に向けた能力や態度を育成するキャリア教育の重要性が増してきています。

一方、キャリア教育の効果的な実施のためには、学校、家庭そして地域・社会が連携・協働し取組を進める必要があります。

また、平成25年6月に閣議決定された「第2次教育振興基本計画」等において、キャリア教育の充実が謳われており、今後更にキャリア教育に関わる各関係者の連携の強化を図っていきます。

① キャリア教育推進連携シンポジウムの開催【継続】

平成25年2月、学校と社会との連携による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、文部科学省、厚生労働省、経済産業省合同でキャリア教育推進連携シンポジウムを開催しました。このシンポジウムにおいて、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と企業・経済団体にそれぞれ文部科学大臣表彰、経済産業大臣表彰を行い、同時に、学校と地域・社会等の優れた連携・協働を表彰する「キャリア教育推進連携表彰」を行いました。平成25年度は、平成26年2月21日に開催の予定です。

詳細は… http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/detail/1332509.htm

② 地域キャリア教育支援協議会設置促進事業【新規】

平成25年度より新規事業として、学校等の教育機関・産業界・NPO・地方自治体等が参画する組織を地域ごとに設置し、職場体験・インターシップ受入れ先の開拓・マッチング等学校教育への

支援を行う「地域キャリア教育支援協議会設置促進事業」を開始しています。(全国9地域で設置予定)

詳細は… http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/detail/1339053.htm

③ 「子どもと社会の架け橋となるポータルサイト」の開設【継続】

文部科学省において、「学校が望む支援」と「地域・社会や産業界等が提供できる支援」を掲載する特設サイト「子どもと社会の架け橋となるポータルサイト」を、平成24年8月に開設し、学校と地域・社会や産業界とが連携・協働した教育活動を推進しています。

詳細は… <http://kakehashi.mext.go.jp/>

(2) 学校におけるキャリア教育・職業教育の推進〔文部科学省〕

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、子供たち一人ひとりの発達の状況を的確に把握し、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度の育成を通じ、勤労観・職業観等の価値観を自ら形成・確立できる子供・若者を育成するため、子供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。

① キャリア教育の指導内容の充実【継続】

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」を小学校、中学校、高等学校の教員向けに作成するとともに、研修用動画を文部科学省ホームページ上で配信しています。

詳細は…

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/

② キャリア教育推進アシストキャラバンの実施【継続】

全国各地で、高等学校の教員向けに、キャリア教育の意義や重要性について理解を深めてもらうためのアシストキャラバンを、平成24年度から実施しています。

(平成24年度 29都道府県で実施、
平成25年度 25都道府県で実施予定)

③ 高等学校普通科におけるキャリア教育の実践に関する調査研究【新規】

今後の高等学校普通科におけるキャリア教育の中核となる時間を位置付けることについて検討を行うための実証的資料を得るため、普通科を設置する高等学校を研究指定校に指定し、総合的な学習の時間等の活用によるキャリア教育の実践について調査研究を平成25年度より行っています。(平成25年度研究指定校 5校)

詳細は…

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/detail/1338650.htm

④ 高等教育段階における推進【一部廃止、一部新規】

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。

また、平成25年2月から「体系的なキャリア教育・職業教育の推進に向けたインターンシップの更なる充実に関する調査研究協力者会議」を開催し、大学等におけるインターンシップの実施態勢の把握と検証、キャリア教育・職業教育におけるインターンシップ位置付けの明確化、インターンシップでの質的・量的充実に向けた取組など、インターンシップの更なる充実に向けた課題の整理と今後の推進方策について検討し、同年8月に意見の取りまとめを公表しました。

⑤ 成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進【継続】

産業や社会構造の変化、グローバル化等が進む

中で、経済社会の一層の発展を期するためには、経済再生の先導役となる産業分野の雇用拡大や人材移動を円滑に進めるとともに、個人の可能性が最大限発揮され、日本再生・地域再生を担う中核的役割を果たす専門人材の養成（以下、「中核的専門人材養成」という。）が必要不可欠です。

また、平成25年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」、「経済財政運営と改革の基本方針～脱デフレ・経済再生～」、「第2期教育振興基本計画」においては、専門学校等が産業界と協働して、中核的な人材の育成等を行うオーダーメイド型の職業教育プログラムを新たに開発・実施するなど、社会人や女性などの学び直しの支援を行うこととされています。

これらを踏まえ、専修学校、大学、短期大学、高等専門学校、高等学校等と産業界等が産学官コンソーシアムを組織し、その下で具体的な職域プロジェクトを展開し、協働して、社会人、女性、生徒・学生の就労、キャリアアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身につけるための学習システムを構築し、成長分野等における中核的専門人材養成に取り組みつつ、特に、社会人や女性の学び直しを全国的に推進します。

(3) 男女共同参画社会の実現の加速に向けた学習機会充実事業【継続】(文部科学省)

男女共に多様な選択が可能となるよう高校の進路指導等で活用できる教材を作成・配付し、男女共同参画の視点に立ったキャリア教育の推進を図ります。

(4) 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)

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年度から、キャリア・コンサルティングの理念や手法を中学・高校・大学等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（高校のキャリア教育を行う人材を対象）

講習実施回数 48 回

講習受講者数 1,557 名

平成 23 年度（中学のキャリア教育を担う人材を対象）

講習実施回数 15 回（1 回 2 日）

講習受講者数 622 名

平成 24 年度（大学等のキャリア教育を担う人材を対象）

講習実施回数 25 回

講習受講者数 1,116 名

平成 25 年度は、中学・高校・大学等の各学校教育段階における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ています。

詳細は…

大学等の部

<http://new.career-cc.org/career-e/>

中学校・高校の部

<http://new.career-cc.org/career-h/>

(5) 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〕

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ませんが、産学協働によるキャリア教育の実践のためには、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 20 年度から 22 年度にかけ全国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、翌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の検討を NPO 等や有識者を行い、その結果、平成 23 年 2 月、キャリア教育コーディネーターの育成・認定等の事業を運営する民間団体として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ました。平成 25 年 8 月現在、約 200 名がコーディネーターとして認定され活躍しています。

詳細は…

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

(6) 労働契約法の周知【継続】〔厚生労働省〕

平成 20 年の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、労働者・学生等を対象に、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ています（労働契約法等活用支援事業）。なお、平成 24 年度以降は同セミナーにおいて平成 24 年 8 月に成立した改正労働契約法の周知・啓発も行っていきます。

平成 24 年度セミナー参加者数 9,413 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。

また、平成 24 年 8 月に、有期労働契約の反復継続の下で生じる雇止めなどに対する不安を解消し、働く方が安心して働き続けることができるようにするため、有期労働契約に関する新たなルールを定めた改正労働契約法が成立し、平成 25 年 4 月から全面的に施行されています。

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kyoyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/

労働契約法の一部を改正する法律(平成24年法律第56号)の概要

有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合に無期労働契約に転換させることなどを法定することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図る。

1 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

- 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合(※1)は、労働者の申込みにより、無期労働契約(※2)に転換させる仕組みを導入する。

(※1) 原則として、6か月以上の空白期間(クーリング期間)があるときは、前の契約期間を通算しない。

(※2) 別段の定めがない限り、申込時点の有期労働契約と同一の労働条件。

2 有期労働契約の更新等(「雇止め法理」の法定化)

- 雇止め法理(判例法理)を制定法化する。(※)

(※) 有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働契約が更新(締結)されたものとみなす。

3 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

- 有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定する。

施行期日：2については平成24年8月10日(公布日)。1,3については平成25年4月1日。

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)

平成24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支援事業により約30.2万人の正規雇用(※)を実現しました。

(※)「正規雇用」とは、フルタイムで期間の定めのない雇用

① ハローワークにおけるフリーター等の正規雇用化支援

全国のハローワークにおいて、フリーター等に対し、正規雇用に向けた就職プランの作成や就職相談・職業紹介といった向き合い型の担当者制による個別支援等を実施。

② ジョブカフェにおける支援

都道府県が主体となって、若年者に対する就職関連サービスをワンストップで提供するセンター(通称：ジョブカフェ)において、地域の実情に応じた就職支援を実施。

③ 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ヶ月の試用雇用を行う「トライアル雇用」(1人最大4万円、最長3ヶ月)等の活用により、正規雇用化を促進。

④ 地域若者サポートステーションとの連携による就職支援

ニート等の若者を支援する地域若者サポートステーションと連携し、ハローワークにおいても就職支援を実施。

⑤ 公的職業訓練制度やジョブ・カード制度による若者の職業能力開発機会の提供

公的職業訓練制度や、フリーター等の正社員経験が少ない方を対象に、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、正社員としての就職へと導くジョブ・カード制度を実施。

平成25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。

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/wakamono/index.html

3. 母子家庭の母及び父子家庭の父の就労支援

(1) 母子家庭等対策総合支援事業【継続】 〔厚生労働省〕

母子家庭の母や父子家庭の父（以下「母子家庭の母等」という。）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・自立支援事業や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。平成25年度より、母子家庭の母と父子家庭の父は同様の就業支援を受けることになりました。

① 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、就業情報の提供等までの一貫した就業支援サービスや養育費相談などの生活支援サービスを実施。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/bosikatei/2.html>

平成23年度実績

- ・相談件数 101,536 件
- ・就職件数 6,644 件

② 高等技能訓練促進費等事業

母子家庭の母等が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に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。なお、父子家庭の父については、平成25年度入学生より事業の対象になりました。

詳細は…

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

平成23年度実績

- ・支給件数 10,287 件
- ・就職件数 2,442 件

(2) 生活保護受給者等就労自立促進事業 【新規】〔厚生労働省〕

母子家庭の母等を含む生活困窮者に対して、労働局・ハローワークと自治体との間で締結した協定等に基づき、両者によるチーム支援を中心として、個々の対象者の状況、ニーズに応じた就労支援プランの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する「福祉から就労」支援事業を実施してきました。平成25年度はハローワークと自治体が一体となった就労支援を抜本強化するため、本事業を発展させ、「生活保護受給者等就労自立促進事業」を創設しました。

平成24年度（「福祉から就労」支援事業）

支援対象者数 63,658 人
（うち児童扶養手当受給者 15,591 人）
就職者数 39,627 人
（うち児童扶養手当受給者 10,983 人）

4. 治療等を受ける者の就労支援

(1) 長期療養者等就職支援事業【新規】〔厚生労働省〕

平成25年度から、がん、肝炎、糖尿病等の疾病により、長期にわたる治療等を受けながら就職を希望する方に対して、全国5箇所（東京、神奈川、静岡、兵庫、愛媛）のハローワークに専門の就職支援ナビゲーターを配置し、医療機関との連携の下、個々の希望や治療状況を踏まえた就労支援を実施しています。

Ⅲ 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】

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、主に以下の取組を実施しています。

- 病気休暇、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

詳細は…

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/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/kyuukaseido/download/pdf/h24_01.pdf

(2) 「ポジティブ・オフ」運動【継続】 【観光庁】

観光庁ではオフ（休暇や勤務終了後の時間）をポジティブ（前向き）にとらえ、有意義に過ごすことにより、ワーク・ライフ・バランスの改善や休暇を楽しむ豊かなライフスタイルの実現を目的に、企業・団体と共に休暇を取得しやすい職場環境を整える運動として「ポジティブ・オフ」運動に取り組んでいます。賛同いただいた企業・団体には、それぞれの職場環境の休暇取得に向けた雰囲気作りとともに、従業員の休暇取得促進、福利厚生メニュー等と連動した外出・旅行の促進を行っていただきます。また、「ポジティブ・オフ」のロゴを使用した商品・サービス等の販売も行われています。

そしてオフが起点となって、個人、企業、社会・経済の3つを取り持ち、それぞれにプラスとなる好循環を生み出す「三方よし」の取組でもあります。

本運動は観光庁が提唱し、内閣府、厚生労働省、経済産業省が共同提唱して推進しています。本運動は平成 25 年 7 月で 2 周年を迎え、賛同企業・団体数も 300 を超えました。

詳細は…

<http://www.mlit.go.jp/kankocho/positive-off/>

IV 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・介護休業法の施行と周知徹底【継続】〔厚生労働省〕

(再掲) p.31 参照

(2) 母性健康管理対策の推進【継続】〔厚生労働省〕

男女雇用機会均等法において、事業主は、妊産婦が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保するとともに、これらに基づく指導事項を守ることができるようにするための措置（時差通勤、休憩回数の増加、勤務時間の短縮、休業等）を講ずることが義務付けられています。

厚生労働省では、「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用の促進や、母性健康管理支援サイト「女性にやさしい職場づくりナビ」を通じた相談対応や情報提供を実施しているほか、都道府県労働局雇用均等室において、相談対応や助言、指導等により法の履行確保を図っています。

詳細は…

<http://www.bosei-navi.go.jp>

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

(再掲) p.34 参照

(4) 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) p.35 参照

(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〕

① 総務省におけるテレワーク関連施策

○ テレワーク全国展開プロジェクト

総務省では、テレワークの本格的な普及により場所と時間にとらわれない柔軟な働き方を実現し、仕事と生活の調和を図るため、平成24年度から「テレワーク全国展開プロジェクト」と

して以下のような取組を行っています。

平成24年度は、最新の技術動向等を踏まえて「テレワークセキュリティガイドライン（第3版）」を策定するとともに、中小規模の企業を含めモデルとなる企業を選定（25社）し、テレワーク導入に関する専門家を派遣してテレワーク導入支援を行うことにより、テレワーク導入優良モデルの確立に取り組みました。また、全国20ヶ所で企業の経営者等を対象としたセミナーを開催し、テレワークのメリット、上記のガイドライン、導入優良モデル等を周知することにより、企業経営者層のテレワークへの理解を図りました。

平成25年度においても、モデルとなる企業の業種を拡充するなどして、引き続き、上記の施策に取り組むことにより、テレワークの普及促進を図る予定です。

詳細は…

http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/index.htm

② 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、仕事と子育ての両立や病気の治療をしながら在宅で仕事することなど、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や良好な在宅就業環境の確保を目的として、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。

詳細は…

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

○ 「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2都市（東京、大阪）で開催することとしています。

○「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）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、その内容について周知しています。

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

○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、「ホームワーカーズウェブ」において、発注企業や在宅ワーカーに役立つ情報の提供及びセミナーの開催を行っています。また、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… <http://www.homeworkers.jp>

（注）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）

③経済産業省におけるテレワーク関連施策

○顧客対応業務（コンタクトセンター）に関する調査研究事業

経済産業省では、インターネットの急速な技術の普及、いつでも・どこでも取引がしたいという顧客ニーズの高まり等を受けて、BtoB（事業者間取引）、BtoC（対一般消費者取引）等のビジネスにおいて、近年、コールセンター等の顧客対応サービス（コンタクトセンターサービス）が急成長しています。

顧客対応サービスは、テレワークなどの多様な働き方を求める女性や高齢者のニーズの受け手として非常に重要である一方、これまで公式な産業統計もなく、企業の取り組み事例などの実態はよく知られていないため、平成24年度において、こうした実態を把握するための調査を行いました。

詳細は… http://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2013fy/E003070.pdf

(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〕

①両立支援助成金（子育て期短時間勤務支援助成金）

（再掲） p.35 参照

②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、「短時間正社員制度導入支援ナビ」を運用しています。

平成25年度においては、制度を導入した事業主に対して助成金を支給するほか、同制度の概要や具体的事例に基づくノウハウをナビで情報発信するとともに、制度導入マニュアルの配布やセミナーの開催等により制度の周知・啓発を図っています。

詳細は… <http://tanjikan.mhlw.go.jp/>

(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〕

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を推進するため、パートタイム労働法に基づく是正指導、専門家による相談・援助や事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援等を行っています。

詳細は… <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/parttime/dl/zentai.pdf>

また、パートタイム労働者及び有期契約労働者の均衡待遇・正社員への転換の実現を一体的に推進するため、「均衡待遇・正社員化推進奨励金（平成24年度限り）」を支給しています。

なお、平成25年度からは、他の非正規雇用対策関連の助成金と整理・統合し、正規雇用転換、人材育成、処遇改善など非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進する事業主に対するキャリアアップ助成金を創設しています。

平成24年度 均衡待遇・正社員化推進奨励金支給件数 4,010件

①キャリアアップ助成金

詳細は… http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

②パートタイム労働法

パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することが出来る雇用環境を整備するため、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」）では、事業主は、パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の確保や正社員への転換の推進を図るための措置を講ずべきこととされています。

詳細は… <http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1.html>

2. 女性や高齢者等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【拡充】〔厚生労働省〕

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。

平成 24 年度においては全国 173 箇所のマザーズハローワーク・マザーズコーナーにて、子育てをしながら就職を希望する女性に対して、子ども連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細やかな就職支援、求人情報や地方公共団体等との連携による子育て情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行いました。

平成 25 年度においては、事業拠点の増設等、マザーズハローワーク事業を拡充します。

詳細は… <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other46/index.html>

(2) 女性医師への支援【継続】〔厚生労働省〕

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います。

平成 24 年度 求人 1,467 件
求職 236 名
就業 36 件

詳細は…

<http://www.med.or.jp/joseiishi/>

【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ります。

平成 24 年度 実施都道府県数 37 県

(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〕

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、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。

〔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」〕



①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。

②ポジティブ・アクションの促進

○企業に対する直接的な働きかけや女性の活躍状況の開示促進

厚生労働省では、企業に対する取組促進の直接的な働きかけや「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」を活用した女性の活躍状況の情報開示を促進しています。「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」では、個別企業の取組を閲覧・検索できる「ポジティブ・アクション応援サイト」や、自社の女性の活躍推進について経営トップがメッセージを掲載している「女性の活躍推進宣言コーナー」等により、ポジティブ・アクションに関する総合的な情報

提供を行っています。

詳細は…

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

- 「均等・両立推進企業表彰（均等推進企業部門）」の実施
ポジティブ・アクションを積極的に推進している企業を公募して、「均等・両立推進企業表彰」を実施しています。
- 女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への助成金支給額加算制度（ポジティブ・アクション加算）の実施
平成25年度より、ポジティブ・アクションに積極的に取り組む中小企業に対し、中小企業両立支援助成金の支給額加算制度を実施しています。
- 「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。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/30-01.html>

- 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促し、ポジティブ・アクションの具体的取組を支援しています。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>

- メンター制度等の導入支援
女性労働者が就業を継続していけるような環境づくりを促進するため、「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」を作成・普及することにより、若い女性が将来のビジョンを描くための支援を行っています。平成25年度は、メンター、ロールモデルの確保が難しい中小企業の女性労働者がネットワークを作り、女性の相互研鑽、研修等を行う仕組み作りを支援しています。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2013/03/07-01.html>

(4) 女性研究者の活躍の促進【継続】〔文部科学省〕

大学や公的研究機関において、研究と出産・子育て等を両立できるようにする環境を整備する取組を支援する事業を平成18年度から行っています。特に効果が高いとして評価されているコーディネーターの配置や研究支援者の配置など、これまでの取組に加え、平成25年度から、他の大学等や企業、地域の機関等と連携し、さらなる取組の普及を図る事業等を行います。

また、女性研究者が少ない理学系・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行っています。

(5) 出産・育児による研究中断からの復帰支援【拡充】〔文部科学省〕

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円滑に研究現場に復帰できるように、研究奨励金を支給しています。

(6) なでしこ銘柄【新規】〔経済産業省〕

「女性活躍状況の資本市場における見える化」推進の一環として、「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、そうした企業への投資を促進し、各社の取組を加速化していくことを狙いとして、東京証券取引所と共同で、平成24年度から実施しています。

まず、「女性活躍推進」の観点について、①女性のキャリア支援と、②仕事と家庭の両立支援の二つの側面からスコアリングを行い、さらに、財務面（ROE）からのスクリーニングを行い、各業種代表として、平成25年2月に計17社を選定・公表しました。

平成25年度以降も継続して実施する予定で、平成25年秋頃に選定を開始し、平成26年3月3日に公表予定です。

〔「なでしこ銘柄」ロゴマーク〕



詳細は…

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>

(7) ダイバーシティ経営企業 100 選【新規】〔経済産業省〕

女性、外国人、高齢者、障がい者、多様なキャリア等、多様な人材の能力を最大限発揮させることにより、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業等を表彰する「ダイバーシティ経営企業 100 選」を、平成 24 年度から実施しており、3 年程度かけて累積で 100 社程度選定することを目指しています。

様々な規模・業種の企業における「ダイバーシティ経営」への積極的な取組を「経済成長に貢献する経営力」として評価し、その取組を、ベストプラクティスとして広く発信することで、ダイバーシティ推進のすそ野を広げることを目的としています。

初年度（平成 24 年度）には、以下の通り選定しました。

① ダイバーシティ経営企業 100 選

ダイバーシティ経営（多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営）に優れている企業として、43 社（大企業 21 社、中小企業 22 社）を選定。

〔「ダイバーシティ経営企業 100 選」ロゴマーク〕



② ダイバーシティ促進事業表彰

ダイバーシティ推進に取り組む企業に対してコンサルティング等を通じてサポートしたり、市場への情報発信等によりすそ野を広げるための普及活動を行うなどの事業・プログラムを提供する企業として、6 社を選定。

平成 25 年度は、平成 26 年 3 月 3 日に表彰式を開催予定です。

詳細は…

<http://www.diversity100sen.go.jp/>

(8) 中小企業新戦力発掘プロジェクト【新規】〔経済産業省〕

育児等で一度退職し、再就職を希望する女性等に対し、職場経験のブランクを埋める機会を提供するため、中小企業・小規模事業者が行う職場実習（インターンシップ）を支援する中小企業新戦力発掘プロジェクトを全国 5,000 人規模で実施しています。

詳細は…

<http://www.shinsenryoku.org/>

(9) 疾病を抱える労働者に対する就労継続支援【新規】〔厚生労働省〕

職場環境の複雑化や労働者の高齢化などに伴い、作業関連疾患の予防のための労働者の健康管理や、疾病を持つ労働者の治療と職業生活の両立のための支援体制が近年、課題となっています。

厚生労働省では、平成 24 年度に「治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会」を開催し、労働者、企業、産業保健関係者、医療機関など両立支援に関わる関係者や学識経験者を参集して、労働者の円滑な職場復帰や治療と職業生活の両立を図るための支援策のあり方について検討したところであり、今後、検討結果を踏まえて具体的な支援のための施策・事業などを実施していく予定です。

また、病気休暇をはじめ、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度について、事業主を対象とするセミナーの開催、休暇導入事例集の作成等により、引き続きその普及を図る予定です。

(10) 企業における高齢者の就労促進【継続】〔厚生労働省〕

地域の中核的企業をモデル企業に選定し、当該企業における取組を通じ、生涯現役社会実現に向けた機運醸成を図るほか、高齢者の職業生活の設計等に係る支援を行っています。

また、生涯現役社会の実現に向けた環境の整備に対応するため、高齢者の雇用環境の整備や労働移動の受入を行う事業主に対して、「高齢者雇用安定助成金」を支給しています。

主要なハローワークに高齢者総合相談窓口を設置し、職業生活の再設計に係る相談・援助を実施するほか、長期失業高齢者求職者などの就職が困難な高齢者を対象に担当者制の就労支援等を実施します。

さらに、高齢者の雇用を支援するため、事業主団体や公共職業安定機関との協力のもと、高齢者の居住する身近な地域において、雇用を前提とした技能講習及び技能講習終了後の面接会等を一体的に実施するシニアワークプログラムを実施しています。

○ 高齢者雇用安定助成金

・ 高齢者活用促進コース

高齢者の活用促進のための雇用環境整備として、新たな事業分野への進出等による高齢者の職場又は職務の創出、機械設備、作業方法又は作業環境の導入又は改善、雇用管理制度の整備などの措置を実施した事業主に対して助成を行います（当該取組に係る経費（人件費等を除く）の 2 分の 1（中小企業は 3 分の 2）に相当する額を支給（ただし、60 歳以上の雇用保険被保険者 1 人当たり 20 万円を上限（上限額 500 万円））。

・高年齢者労働移動支援コース

定年を控えた高年齢者で、その知識や経験を活かすことができる他の企業での雇用を希望する者を、職業紹介事業者の紹介により、失業を経ることなく雇い入れる事業主に対して助成を行います（雇入れ1人につき70万円（短時間労働者は40万円）を雇入れから6か月経過後に支給）。

（11）高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大【継続】（厚生労働省）

高年齢者の希望に応じた多様な就業機会を確保していくため、定年退職後等に、地域社会に根ざした臨時的かつ短期的又は軽易な就業を通じた社会参加を希望する高年齢者に対して、その希望に応じた就業機会を確保・提供するシルバー人材センター事業を推進している（2013（平成25）年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,299団体、会員数は約74万人）。

（12）女性や高齢者の起業支援【継続】（経済産業省）

①地域需要創造型等起業・創業促進補助金

起業する上で、資金調達は大きな課題となっています。このような状況下、起業・創業を促進し、地域の新たな需要の創造や雇用の創出を図り、我が国経済を活性化させることを目的として、経済産業省では地域のニーズに応える新商品・新サービスを提供する事業計画を持つ女性や若者等に対して、その創業事業費等の一部を補助しており、平成25年8月現在、2,459件の事業計画を採択しています。

本補助金では、認定支援機関※たる金融機関等が事業計画の策定支援を行うとともに、進捗状況管理や定期的なフォローアップを行うことにより、事業計画が円滑に実行されるよう支援することとしています。また、本補助金を呼び水として、創業する個人が金融機関等から外部資金を円滑に調達できる環境の整備を目指してします。

詳細は… <http://www.chusho.meti.go.jp/24fyHosei/130417Sogyo.pdf>

※中小企業経営力強化支援法に基づき、経営革新等支援機関として認定を受けた機関。

②中小企業・小規模事業者ビジネス創造等支援事業

中小企業・小規模事業者や起業を目指す方が、時間や場所にとらわれず自由に専門家・先輩経営者等と情報交換や相談ができる支援ポータルサイト「ミラサポ」を構築し、平成25年7月末より運用開始しました。

詳細は…

<https://www.mirasapo.jp/index.html>

③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25年3月末までに、106,782件、5,378億円の融資を実施しました。

詳細は…

（中小企業事業）

http://www.jfc.go.jp/n/finance/search/02_zyoseikigyouka_m_t.html

（国民生活事業）

http://www.jfc.go.jp/n/finance/search/02_zyoseikigyouka_m.html

④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います。

平成13年7月（制度創設）から平成25年7月末までに、105,080件、3,541億円の融資を実施しました。

詳細は…

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

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】（厚生労働省）

（再掲）p.34 参照

（2）「パパの育児休業体験記」の周知【継続】（内閣府）

育児休業を取りたい男性を後押しすること等を目的として、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）をホームページにより情報発信しています。

(3) 家庭や地域参画に向けた男性の意識改革（男性にとっての男女共同参画の推進）【継続】〔内閣府〕

内閣府では、男性の意識改革への基盤醸成のための普及啓発活動等の展開を図っています。

① ホームページでの啓発・情報発信

「男性にとっての男女共同参画局ホームページ」では、男女共同参画の意義について、男性の立場・視点から理解を深めることに役立てることができる、基礎的なデータ解説や有識者によるコラム、地方自治体の取組等の情報を掲載し、男性にとっての男女共同参画に関する啓発を進めています。

詳細は… http://www.gender.go.jp/policy/men_danjo/index.html

② シンポジウムの開催

男性の地域や家庭への参画等につなげるため、男性にとっての男女共同参画の意義を理解していただくことを目的に、ワーク・ライフ・バランスやイクメンなどをテーマにシンポジウムを平成24年度に鳥取県米子市で実施しました。

③ 地方自治体向け研修会の開催

男女共同参画の意義について男性の立場・視点からの理解を深め、地域での取組を加速するため、仕事だけではなく地域や家庭に積極的に関わる男性の生き方をテーマにした研修会を、都道府県・政令指定都市の担当者を対象に実施しました。

④ 好事例集の作成

「地域での子育て支援、青少年育成」など、仕事ばかりではなく、地域活動にも積極的に参画し、いきいきと活動している男性たちの事例をまとめました。

詳細は… http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/dansei_chiikisankaku/index.html

(4) 男女共同参画社会の実現の加速に向けた学習機会充実事業【継続】〔文部科学省〕

男子学生が、男女の働き方や家庭生活に関する現状を知り、多様な選択を学ぶ機会となるよう、男性の働き方の見直しや子育てへの参画などに関して男子学生を対象としたワークショップを実施しました。

詳細は… <http://danjogaku.mext.go.jp/>

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〕

(再掲) p.35 参照

(2) 待機児童解消に向けた取組の充実【継続】〔内閣府、厚生労働省〕

平成24年4月から平成25年4月にかけては、保育所の定員が4万9千人増加し、その結果、待機児童が2,084人減少し、22,741人となりました(平成25年4月1日時点)。待機児童解消に向け、都道府県に設置されている「安心子ども基金」を平成24年度予備費及び補正予算で積み増しし、実施期限を、平成25年度末まで延長しました。この「安心子ども基金」により、保育所の整備や保育士の処遇改善等の人材確保に取り組んでいます。

さらに、「待機児童解消加速化プラン」を平成25年4月に発表し、その中で、平成25、26年度の2年間で約20万人分、全国的な保育ニーズのピークを迎える平成29年度末までに、潜在的な保育ニーズも含め、約40万人分の保育の受け皿を確保することとし、保育の質を確保しつつ保育の量拡大に取り組み、待機児童解消を目指していくこととしています。

同プランにおいては、賃貸方式や国有地の活用も活用した保育所整備、保育の量的拡大を支える保育士の確保や、子ども・子育て支援制度の先取りとして、小規模保育支援事業に対する支援を行うこととしています。また、平成25年10月に「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」を公表し、従来の取組に加え、「保育士マッチング強化プロジェクト」として、未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底などのハローワークにおける重点的な取組やハローワークと都道府県・市区町村の連携強化による就職支援などを行うこととしています。

(3) 「放課後子どもプラン」の推進【継続】 〔厚生労働省、文部科学省〕

放課後や週末等に子供たちの安全で安心な居場所を確保するため、学校の余裕教室等を活用し、学習や様々な体験・交流活動の機会を提供する文部科学省の「放課後子供教室」と、適切な遊び及び生活の場を提供する厚生労働省の「放課後児童クラブ」が、連携して実施する取組を推進しています。

①放課後子供教室

広く地域住民の参画を得て、放課後や週末等に学校の余裕教室等を活用して、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支援しています。

平成 25 年度 放課後子供教室
実施箇所数 10,376 教室

詳細は…

<http://manabi-mirai.mext.go.jp/>

②放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）

共働き家庭など留守家庭の小学生に対して、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 21,482 か所（対前年 397 か所増）
登録児童数 889,205 人（対前年 37,256 人増）
【平成 25 年 5 月 1 日現在】

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000027098.html>

(4) 学校教育支援の充実【継続】〔文部科学省〕

広く地域住民の参画を得て、身近な地域において、全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 25 年度 家庭教育支援
実施箇所数 3,166 箇所（※）

詳細は…

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

※補助事業を活用している数であり、地方単独財源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。

(5) 青少年の体験活動の推進【継続】〔文部科学省〕

平成 25 年 1 月の中央教育審議会答申「今後の青少年の体験活動の推進について」においても改めてその意義や教育的効果が指摘されたように、体験活動は、青少年の社会性や豊かな人間性を育てるために重要な役割を果たしています。そこで、青少年の体験活動の推進を図るため、家庭や企業などを対象に体験活動の理解を求めていく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事業を推進し、平成 20 年度から平成 24 年度までに 21,123 人を養成しました（目標値：20,000 人）。

また、東日本大震災を受けて、地域の特性に応じた体験的な防災教育の重要性が指摘されたことから、平成 24 年度より、学校等を避難所と想定した生活体験等の防災教育プログラム「防災キャンプ」を、地域住民や保護者の協力を得て、児童生徒などに提供するとともに、成果をフォーラム等を通じて普及しています。

さらに「企業 CSR シンポジウム」として、企業が社会貢献活動の一環として行っている青少年を対象とした環境保全活動や、自然体験活動などの実践事例等を全国に普及するとともに、優れた取組を行っている企業を表彰すること等により、青少年の体験活動の機会の充実を図っています。

(6) 子ども・子育てビジョンの推進、「少子化危機突破緊急対策」の推進、新たな子ども・子育て支援のための制度の検討【継続】〔内閣府〕

（再掲）p.31 ～参照

(7) 中小商業活力向上事業【継続】、地域商業再生事業【新規】〔経済産業省〕

平成 24 年度は、「中小商業活力向上事業」として、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、空き店舗を活用した子育て・高齢者交流施設の設置・運営等について、42 件の取組を支援いたしました。

また、「地域商業再生事業」として、地域住民のニーズを踏まえた施設の整備など、商店街等による地域コミュニティ機能再生に向けた取組に対する補助を実施し、子育て・高齢者交流施設の設置等について、31 件の取組を支援いたしました。

平成 25 年度は、「地域中小商業支援事業」として、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を支援するとともに、地域住民のニーズを踏まえた施設の整備など、商店街等による地域コミュニティ機能再生に向けた取組に対する補助を実施していきます。

(8) ソーシャルビジネスの活性化【継続】 〔経済産業省〕

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（以下、「SB」という。）の振興を図るため、先進的に活動するSB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について支援等を行っています。

平成24年度は、16件の事業に対し補助を行いました。平成25年度においては、引き続き東日本大震災の被災地を中心に同様の支援を行いつつ、新たにSBの新事業創出の取組についても支援してまいります。

(9) 預かり保育推進事業（私立高等学校等 経常費助成費等補助金）【継続】〔文部 科学省〕

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24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6,237園）

(10) 子供の生活習慣づくり支援事業【継続】 〔文部科学省〕

生活環境や社会の影響を受けやすい子供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、企業や保護者向けパンフレットを作成し、子供の生活習慣づくり支援を推進しています。

今後、生活習慣を主体的に形成していく必要のある中高生向けの啓発を推進してまいります。

(11) 認定こども園の設置促進【継続】〔文 部科学省〕

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。また、認定こども園制度については、平成24年8月に参議院で可決・成立した子ども・子育て関連3法によって制度が一部改正されており、二重行政の解消や財政支援の改善などが図られています。

【参考】認定こども園

幼稚園、保育所等のうち、

- ①就学前の子供に幼児教育・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）
- ②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25年4月1日現在認定件数：1,099件）



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

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）p.41 参照

(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）p.42 参照

(3) 求職者支援制度による安定した就職の 支援【継続】〔厚生労働省〕

（再掲）p.42 参照

(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）p.42 参照

「イクメン企業アワード」について 厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

(1) 創設の経緯

厚生労働省では、育児を積極的に行う男性＝「イクメン」を応援するため、平成22年6月から「イクメンプロジェクト」を実施しています。本プロジェクトでは、平成25年7月に「イクメン企業アワード」として、新しい表彰事業を創設しました。

イクメンプロジェクトは、働く男性が育児をより積極的に行うことができるよう、社会の気運を高めることを目的としています。育児をすることが、自分自身だけでなく、家族、会社、社会に対しても良い影響を及ぼすというメッセージを社会に発信しています。

男性の育児参加の促進は、育児に参画したいという男性の希望の実現のみならず、配偶者である女性の継続就業や出産意欲への影響という点で重要です。また、企業にとっても、男性労働者の育児休業の取得や育児短時間勤務の利用を契機に、職場内での業務の改善や働き方の見直しが行われ、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現による心身の健康の確保や労働時間の短縮によるコスト削減の実現が期待されます。

イクメンプロジェクトは、男性の育児参加を積極的に促進しつつ、業務改善を図る企業を表彰し、その取組を広く紹介していくことで、働きながら安心して子どもを産み育てることができる労働環境の整備を推進していきます。

(2) 表彰企業のご紹介

グランプリに花王株式会社と医療法人社団三成会（福島県）の2社、特別奨励賞に有限会社COCO-LO（群馬県）、ソフトバンクグループ通信3社、第一生命保険株式会社、明治安田生命保険相互会社、株式会社リコーの5社を選定しました。

受賞企業の取組はいずれも、中小企業などの小さな職場でも参考にして取り組めるようなアイデアです。今後は、こうした受賞企業の事例などを参考に、男性労働者が育児参加しやすい職場づくりの取組を行うことによる、働きやすい職場の実現を目指した取組のプロセスそのものが重要であることを、多くの企業に理解して頂けるよう、周知・啓発を行っていきます。

(3) ホームページのご案内

「イクメン企業アワード」を紹介しましたが、イクメンプロジェクトホームページには、職場のワーク・ライフ・バランスや男性の仕事と家庭の両立に興味がある方にぜひ読んでいただきたいハンドブックや企業の事例紹介、平成24年に全面施行された育児・介護休業法の改正についても掲載されています。

ぜひご活用ください。

詳細は…

<http://ikumen-project.jp/index.html>



IKUMEN AWARD 2013

「イクメンプロジェクトが育児を積極的に行い、業務改善を図る企業を応援します。」

～「イクメン企業アワード」を創設しました～



女性の活躍推進に向けて ～若者・女性活躍推進フォーラム提言から成長戦略へ～ 内閣府男女共同参画局推進課

女性の力の活用や社会参画の促進が日本の強い経済を取り戻すために不可欠です。全ての女性が生き方に自信と誇りを持ち、輝ける国づくりを行う方針のもと、若者・女性活躍推進フォーラム（以下「フォーラム」という。）が開催されました。



(1) 安倍総理から経済界への要請について

フォーラムに先駆けた本年4月、内閣総理大臣は、男女共に仕事と子育てを容易に両立できる社会の実現が重要としたうえで、経済界に対し、女性の活躍推進に関して要請を行いました。また、これに続く成長戦略スピーチでは、女性の活躍を成長戦略の中核に位置付け、希望に応じて子育てに専念した後の職場復帰支援、子育て後の再就職・企業支援といった取組を打ち出しました。

(2) 若者・女性活躍推進フォーラム提言について

フォーラムは、関係閣僚が連携し、若者・女性の雇用等にかかわる方々の参画を得て、平成25年2月にスタートしました。5月の第8回会合で議論を集約し、次の3つの観点から、直面する課題の抜本的解決に向けた具体策を盛り込んだ「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言」を取りまとめました。

(3つの観点)

- ・女性の活躍促進や仕事と子育て等の付与等
- ・女性のライフステージに対応した活躍支援
- ・男女が共に仕事と子育て・生活を両立できる環境の整備

詳細は…

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ywforum/>

(3) 成長戦略への反映について

これを受け、成長戦略においては、「出産・子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させ、活躍できるようにすることは、成長戦略の中核である」として、提言の施策が「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」（平成25年6月14日 閣議決定）にも盛り込まれました。

今後、女性にも男性にもすべての人々にチャンスがあり活躍できる社会を目指し、関係省庁が連携して着実に施策を推進していきます。

詳細は…

http://www.kantei.go.jp/jp/headline/seicho_senryaku2013.html

「なでしこ銘柄」と「ダイバーシティ経営企業 100 選」 ～企業競争力を強化するためのダイバーシティ経営とは～ 経済産業省経済産業政策局経済社会政策室

「ダイバーシティ経営」に取り組む意義と効用

企業が「ダイバーシティ経営」に取り組む意義と効用は大きく次の4つに分けられます。

一つ目は、グローバル化により多様化する市場ニーズへの対応です。多様化する市場ニーズに応じた商品開発、販売戦略を展開するためには、供給側の人的構成にも市場と同様の「多様性」が求められます。二つ目は、企業のガバナンス向上です。特に欧州では、「取締役会のダイバーシティ（性別・国籍・専門性）」はガバナンス機能を発揮させるための重要な要素であると考えられており、集団としての視野や知見が広がり、経営判断能力、リスク管理能力、変化への適応力（柔軟性）が高まると考えられています。三つ目は、安定的な資金調達です。欧米の機関投資家（年金基金等）は、SRIといわれる社会的責任投資（Social Responsible Investment:環境・社会・ガバナンス等の非財務情報を考慮した投資）に積極的でそのシェアを伸ばしており、この中では、「ダイバーシティ」に関する取組が評価の対象となっています。四つ目は、より広い母集団からの「優秀な人材」の確保です。教育水準も高く、能力分布も男性と同様と考えられる女性を活用できないことは、国内の半分の人的資本を活用するチャンスを失うということでもあります（図表1）。

図表1：企業経営に女性活躍推進が求められる背景と意義



なでしこ銘柄

女性の活用はダイバーシティ経営を進める上での試金石として、企業のイノベーション促進、グローバルでの競争力強化に貢献すると考えられています。そのため、「女性活躍状況の資本市場における見える化」のための取組の一環として、経済産業省と東京証券取引所と共同で、「女性の活躍推進」に優れた上場企業を選定・公表する「なでしこ銘柄」の取組を平成24年度から開始しました。選定の方法は、各企業が出しているCSR報告書などの公開情報を元に、女性活躍推進の観点から、「女性のキャリア支援」と

「仕事と家庭の両立支援」の二つの側面からスコアリングを行い、東証一部上場企業から72社を選び、その中から財務面でのパフォーマンスもよい（ROEが業種平均以上）各業種代表の17社を平成25年2月26日に発表しました（図表2）。

図表2：なでしこ銘柄選定企業一覧（17銘柄、業種順）

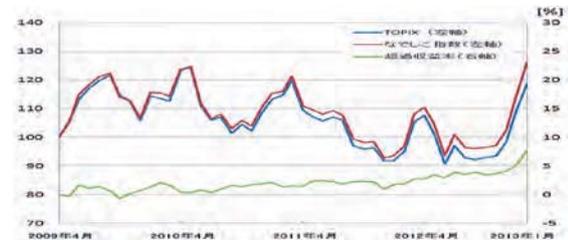
| 企業名 | 業種 |
|-----------------|----------|
| マルハニチロホールディングス | 水産・農林業 |
| 積水ハウス | 建設業 |
| アサヒグループホールディングス | 食料品 |
| 東レ | 繊維製品 |
| 花王 | 化学 |
| 住友ゴム工業 | ゴム製品 |
| 旭硝子 | ガラス・土石製品 |
| 大同特殊鋼 | 鉄鋼 |
| 住友金属鉱山 | 非鉄金属 |
| ダイキン工業 | 機械 |
| 日産自動車 | 輸送用機器 |
| ニコン | 精密機器 |
| 東京急行電鉄 | 陸運業 |
| KDDI | 情報・通信業 |
| 豊田通商 | 卸売業 |
| ファーストリテイリング | 小売業 |
| 三井住友フィナンシャルグループ | 銀行業 |

詳細は...

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>

女性活躍に関するスコアが高い72社について、「なでしこ指数」として試算し、TOPIXと比較したところ、ほぼ一貫して「なでしこ指数」がTOPIXのパフォーマンスを上回り、超過収益率の幅が拡大する傾向にありました（図表3）。

図表3：なでしこ指数とTOPIXの比較



※超過収益率は、2009年4月1日を基準とした72銘柄の指数の収益率から、同期間のTOPIXの収益率を差し引いて計算。また、通常の株価指数と異なり、スコアの変更等の状況を考慮していないため、通常の指数の推移と異なる可能性あり。

ダイバーシティ経営企業 100 選

経済産業省では、平成 24 年度からダイバーシティ経営に優れた企業を表彰する「ダイバーシティ経営企業 100 選」を開始しており、平成 25 年 3 月の表彰式の開催にあたり、IMF のラガルド専務理事から応援メッセージをいただきました（図表 3、4）。

平成 24 年度を受賞企業 43 社の取組事例をまとめたベストプラクティス集と、各社の事例から共通的な要素を抽出し、「競争優位を気づくための人材活用戦略」としてのダイバーシティ経営の基本的な考え方と進め方をまとめた「価値創造のためのダイバーシティ経営に向けて」や、IMF のラガルド専務理事からいただいた応援メッセージ動画については、ダイバーシティ経営企業 100 選ホームページをご覧ください。

<http://www.diversity100sen.go.jp/>

また、基本的な考え方と進め方をまとめた「価値創造のためのダイバーシティ経営に向けて」を収録したベストプラクティス集については、書店でも発売しております（図表 5）。

図表 3：ラガルド国際通貨基金（IMF）専務理事から応援メッセージ



図表 4：「ダイバーシティ経営企業 100 選」選定企業一覧



図表 5：「経済産業省 平成 24 年度ダイバーシティ経営企業 100 選 ダイバーシティ経営戦略～多様な人材を活かして、変化する市場を生き抜く～」(経済産業省編、一般財団法人経済産業調査会発行)

<http://books.chosakai.or.jp/books/index.html>

