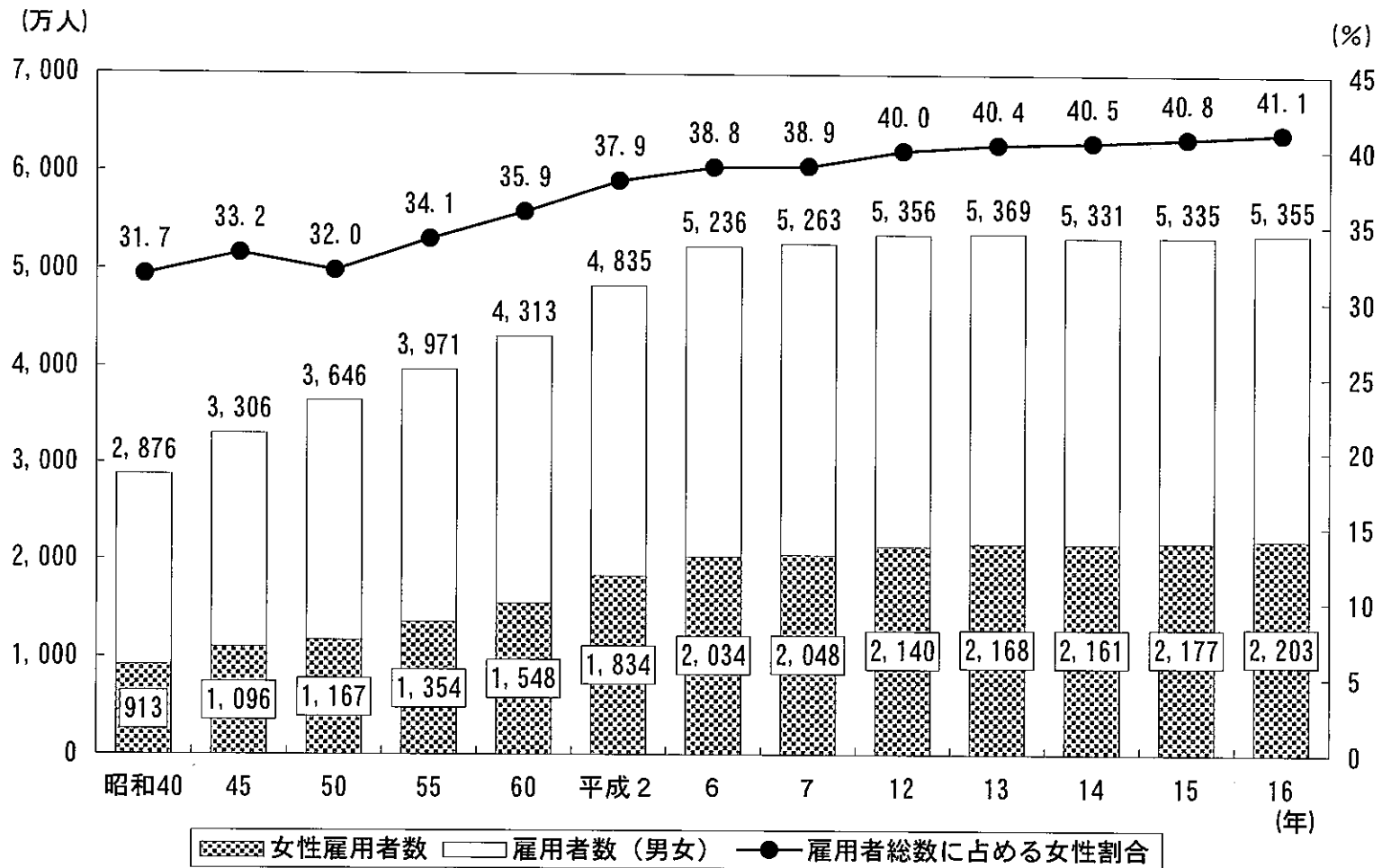


働き方の見直しについて

〈資料目次〉

○雇用者数の推移（全産業）	1
○仕事と家庭の両立支援対策の概要	2
○次世代育成支援対策推進法の概要	3
○育児・介護休業法の概要	4
1. 企業の取組の推進	
次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について	5
「仕事と家庭の両立支援！取組事例に関するサイト」について	6
ファミリー・フレンドリー企業表彰について	9
「少子化を考える国民の集い」開催要領	10
子育て支援官民トップ懇談会について	11
官民一体子育て支援推進運動事業の展開案	12
求められる企業の取組	13
企業の取組例	14
2. 育児休業の所得促進等勤労者に対する子育て支援	
安心して妊娠・出産し働き続けることができる環境整備のための諸制度	15
育児・介護雇用安定等助成金について	16
中小企業子育て支援助成金（仮称）の創設	17
事業所内託児施設への助成について	18
育児休業制度等の各国比較	19
3. 仕事と生活の調和のための働き方の見直し	
労働者1人平均年間総実労働時間の推移	20
時短促進法から労働時間等設定改善法への改正	21
パートタイム労働指針のポイント	22
4. 女性の再就職等の支援策の推進	
女性の再チャレンジ支援プラン（概要）	23
子育てする女性に対する再就職・再就業支援について（厚生労働省）	24
女性の再チャレンジのための支援策（経済産業省）	25
女性の再チャレンジ支援策（文部科学省）	26

雇用者数の推移（全産業）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

仕事と家庭の両立支援対策の概要

各種制度の整備

妊娠・出産後の母性保護、母性健康管理

- ・産前産後休業（産前6週、産後8週）
- ・軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産を理由とする解雇の禁止等

仕事と家庭を両立しやすい諸制度の整備

- ・子が1歳（一定の場合は1歳半）に達するまでの育児休業等の権利を保障
- ・子が3歳に達するまでの勤務時間の短縮等の措置を事業主に義務づけ
- ・育児休業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の禁止等

事業主への支援・取組促進

次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と家庭を両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出（301人以上は義務、300人以下は努力義務）
- ・計画に定めた目標の達成など、一定の基準を満たした企業を認定

助成金を通じた事業主への支援

- ・短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰（ファミリー・フレンドリー企業表彰）
- ・両立のしやすさを点検・評価するための「両立指標」の開発・普及

労働者への支援

育児等によりいったん離職した方への再就職・再就業支援

- ・登録制による定期的な情報提供、個々の希望に応じた再就職プランの策定支援
- ・「マザーズハローワーク」で、担当者制によるきめ細かい相談等の支援
- ・メンター紹介事業の実施や助成金の支給等による起業支援

急な保育ニーズへの対応

- ・送迎や放課後の預かり等の相互援助活動を行う「ファミリー・サポート・センター」の設置促進
- ・子どもの突発的な病気、急な出張等の緊急の子どもの預かりニーズに対応するため、専門技能を有するスタッフを登録、あっせんする「緊急サポートネットワーク事業」を実施

希望するものすべてが子育て等しながら安心して働ことができる社会の実現

次世代育成支援対策推進法の概要

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どももが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずる。

1 概要

(1) 目的、国・地方公共団体・事業主・国民の責務 等

(2) 基本理念

次世代育成支援対策は、保護者が子育てについての第一義的な責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならないこととする。

(3) 行動計画

① 行動計画策定指針

主務大臣は、基本理念にのっとり、地方公共団体及び事業主が行動計画を策定するに当たって拠るべき指針を策定すること。

② 地方公共団体の行動計画

市町村及び都道府県は、①の行動計画策定指針に即して、地域における子育て支援、親子の健康の確保、教育環境の整備、子育て家庭に適した居住環境の確保、仕事と家庭の両立等について、目標、目標達成のために講ずる措置の内容等を記載した行動計画を策定すること。

③ 事業主の行動計画

ア 一般事業主行動計画

事業主は、従業員の仕事と家庭の両立等に関し、①の行動計画策定指針に即して、目標、目標達成のために事業主が講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定すること。

事業主からの申請に基づき、行動計画に記載された目標を達成したこと等の基準に適合する一般事業主を認定すること。

厚生労働大臣の承認を受けた中小事業主がその構成員からの委託を受けて労働者の募集に従事する場合の職業安定法の特例を定めること

イ 特定事業主行動計画

国及び地方公共団体の機関は、職員の仕事と家庭の両立等に関し、①の行動計画策定指針に即して、目標、目標達成のために講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定・公表すること。

(4) 次世代育成支援対策推進センター

事業主の団体を「次世代育成支援対策推進センター」として指定し、行動計画の策定・実施を支援すること。

(5) 次世代育成支援対策地域協議会

地方公共団体、事業主、住民その他の次世代育成支援対策の推進を図るための活動を行う者は、次世代育成支援対策地域協議会を組織することができること。

2 施行期日等

公布の日から施行。ただし、1の(3)①の行動計画策定指針の策定は、公布の日から6月以内の政令で定める日から、1の(2)の②の地方公共団体の行動計画及び1の(2)③の事業主の行動計画の策定は平成17年4月1日から施行。なお、本法案は、平成27年3月31日までの時限立法である。

育児・介護休業法の概要

※下線部は、今回の法改正により改正された部分（平成17年4月1日施行）

1 育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同様。）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができる。

2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、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、介護休業をすることができる。

3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

4 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は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が請求した場合においては、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

5 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は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が請求した場合においては、深夜において労働させてはならない。

6 勤務時間の短縮等の措置

事業主は、1歳（子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができる場合）にあっては、1歳6か月に満たない子を養育し、又は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で育児・介護休業をしない者については、次のいずれかの措置を、1歳（子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができる場合）にあっては、1歳6か月から3歳に達するまでの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置又は次のいずれかの措置を講じなければならない。

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、
所定外労働の免除（育児のみ）、託児施設の設置運営（育児のみ）、
育児・介護費用の援助措置

7 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が育児休業・介護休業・子の看護休暇の申出をし、又は取得したことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

8 転勤についての配慮

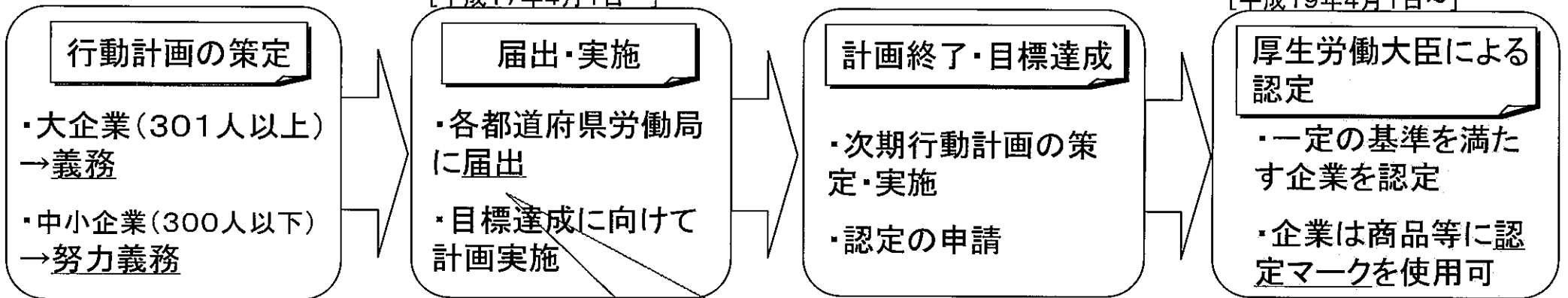
事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

1. 企業の取組の推進

次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について

[平成17年4月1日～]

[平成19年4月1日～]



行動計画例

1 計画期間 平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日まで

2 内容

目標1 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする

男性:年に〇人以上取得

女性:取得率〇%以上

対策 平成〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施

平成〇年〇月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施

目標2 ノー残業デーを月に1日設定する。

対策 平成〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置

平成〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う

目標〇 …

対策 …



平成17年12月末時点の届出状況

301人以上企業の**97.0%**

(4月末:36.2% 6月末:59.5% 9月末:84.4%)

※ 24の県で100%を達成



次世代認定マーク

認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。など