

第2章

仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し

第1節 企業等におけるもう一段の取組を推進する

1 一般事業主による次世代育成支援対策に関する取組の推進

少子化の流れを変えるためには、仕事と家庭の両立支援策の推進や働き方の見直しが重要な課題となっており、企業の取組に対する期待はますます高まっている。そこで、地方公共団体や企業など社会全体で次世代育成支援に取り組むための枠組みとして、「次世代育成支援対策

推進法」(平成15年法律第120号)(以下、次世代法という。)が2003(平成15)年に成立し、2005(平成17)年4月から全面施行されたところである。

次世代法に基づき、常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主は、仕事と子育てを両立しやすい雇用環境の整備等を進めるための「一般事業主行動計画」を策定し、その旨の届

第2-2-1表 ファミリー・フレンドリー企業表彰受賞企業一覧

1999(平成11)年度	
労働大臣優良賞	株式会社ベネッセコーポレーション
労働大臣努力賞	秋田精密電子工業株式会社
	キッコーマン株式会社
	東陶機器株式会社
	株式会社山形屋
2000(平成12)年度	
労働大臣優良賞	セイコーエプソン株式会社
労働大臣努力賞	株式会社東武宇都宮百貨店
	株式会社ワコール
	株式会社阪急百貨店
	大阪ガス株式会社
2001(平成13)年度	
厚生労働大臣優良賞	日本電気株式会社
厚生労働大臣努力賞	株式会社カミテ
	ミノルタ株式会社
2002(平成14)年度	
厚生労働大臣優良賞	富士ゼロックス株式会社
厚生労働大臣努力賞	株式会社増進会出版社
	九州電力株式会社
2003(平成15)年度	
厚生労働大臣優良賞	マツダ株式会社
厚生労働大臣努力賞	生活協同組合ちばコープ
	ローランド株式会社
2004(平成16)年度	
厚生労働大臣優良賞	花王株式会社
厚生労働大臣努力賞	生活協同組合ひろしま

企業表彰をはじめた平成11年度から平成16年度までの受賞企業数
 厚生労働大臣賞 21企業
 都道府県労働局長賞 206企業

出を行うことが義務づけられている。また、300人以下の事業主に対しても、同様の努力義務が課せられており、事業主に対し、効果的な計画の策定・実施が行われるよう支援しているところである。

2 ファミリー・フレンドリー企業の普及促進 仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度

第2節 育児休業制度等についての取組を推進する

1 仕事と子育ての両立のための制度の一層の 定着促進・充実

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号、以下「育児・介護休業法」という。）においては、労働者の仕事と家庭の両立の負担を軽減するため、育児休業・介護休業制度、時間外労働の制限の制度、深夜業の制限の制度、勤務時間短縮等の措置を講ずる義務などを規定している。同法が遵守されるよう引き続き事業主に対して指導等を行うとともに、育児休業の申出や取得を理由とした不利益取扱いなどについての労働者からの相談に対応している。

また、育児休業制度等をより利用しやすい仕組みとするため、育児・介護休業法の改正を行ったところであり、2005（平成17）年4月より施行されている。

今回の改正の具体的な内容は、期間を定めて雇用される者のうち、休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の要件を満たす者について、育児休業・介護休業の対象に加える、

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あっては、子が1歳6か月に達するまでの休業を可能とする、同一の対象家族1人につき、介護を要する状態に至ったごとに1回、通算93日の範囲内で休業を可能とする、

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、労働者1人につき年5日まで、病気やけがをした子の世話をするための子の看護

を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行うファミリー・フレンドリー企業の普及を促進するため、企業における「仕事と家庭の両立のしやすさ」を示す両立指標のファミリー・フレンドリー・サイト利用等による活用を図るとともに、ファミリー・フレンドリー企業表彰（厚生労働大臣賞及び都道府県労働局長賞）を実施している。

休暇を取得できることとする等となっており、これら改正内容を踏まえた就業規則等が整備され、育児休業制度等が企業において定着し、その利用が一層促進されるよう、周知・徹底を図っている。

2 子育てをしながら働きやすい雇用環境の整備

（1）助成金の支給等による事業主に対する支援

事業所内託児施設助成金、育児・介護費用助成金、育児休業代替要員確保等助成金、育児両立支援奨励金、男性労働者育児参加促進給付金、育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金の支給により、仕事と育児との両立を容易に図ることのできる雇用環境の整備に取り組む事業主を支援している。

（2）子育てを行う労働者に対する情報提供、相談

育児や介護等を行う労働者の仕事と家庭の両立を支援するため、育児、介護等の各種サービスに関する相談に応じるとともに、地域の具体的情報を電話（フリーダイヤル・テレホン）やインターネット（フリーダイヤル・ネット）により提供している。

（3）仕事と子育ての両立に関する意識啓発の推進

仕事と家庭の両立について社会全般の理解を深めるため、10月の「仕事と家庭を考える月間」

はもとより、あらゆる機会をとらえ、全国的に広報活動を実施している。

第2-2-2表 各種助成金・奨励金の概要

助成金・奨励金名	概要
事業所内託児施設助成金	労働者のために事業所内託児施設の設置、運営、増築等を行う事業主・事業主団体に対し支給される助成金。
育児・介護費用助成金	小学校就学前の子の養育または家族の介護を行う労働者に対し、ベビーシッター、ホームヘルパー等育児または介護に係るサービスを利用する際にその費用の全部または一部を補助した事業主、または、ベビーシッター会社、シルバーサービス会社等と契約し、そのサービスを従業員の利用に供した事業主を対象に支給される助成金。
育児休業代替要員確保等助成金	育児休業取得者が育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に、一定額が支給される助成金。
育児両立支援奨励金	事業主が、小学校就学前の子を養育する労働者が利用できる次の～のうちいずれかの制度を就業規則等に新たに規定し、3歳以上小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用した場合に支給される奨励金。育児休業に準じる制度、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・繰下、所定外労働をさせない制度
男性労働者育児参加促進給付金	男性の育児休業取得を促進するなど、男性の育児参加を可能とするような職場作りに向けたモデル的な取組を行う事業主に支給される給付金。
育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金	育児休業または介護休業をした労働者がスムーズに職場に復帰できるよう、職場適応性や職業能力の維持、回復を図るための措置（職場復帰プログラム）を実施した事業主・事業主団体に支給される奨励金。

第3節 男性の子育て参加促進のための父親プログラム等を普及する

仕事と家庭の両立については、男女を問わず推進していくことが求められる課題である。父親も子育ての喜びを実感するとともに、子育ての責任を認識しながらの一層の積極的な参加を促進していくことが求められている。このため、男性労働者が子育てのための休暇等（育児休業・看護休暇・年次有給休暇等）を取得しやすくするための取組を普及していくことが必要である。次世代法に基づく行動計画策定指針において、一般事業主行動計画及び特定事業主行動計画の内容に関する事項として、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれて父親となる者について、例えば5日程度の休暇を

取得しやすい環境を整備する旨が盛り込まれている。

これを踏まえて、2005（平成17）年より男性労働者育児参加促進給付金を創設し、男性の育児休業取得を促進するなど、男性の育児参加を可能とするような職場作りに向けたモデル的な取組を行う事業主に対して助成することにより、男性の育児参加を支援している。また、円滑な休暇の取得を可能にするために、休暇を取得する職員が自ら休暇取得のためのプログラムである「育児のための休暇取得プログラム」を作成し、職場全体でプログラム実施をサポートすることについて、「特定事業主行動計画の策定に関する研究会」の報告に盛り込まれている。

第4節 労働時間の短縮等仕事と生活の調和のとれた働き方の実現に向けた環境整備を図る

1 勤務時間の短縮等

労働時間の目標として「年間総実労働時間1,800時間の達成・定着」を掲げ、所定外労働の削減及び年次有給休暇の取得促進に重点を置いた取組を進めている。所定外労働の削減については、時間外労働の限度基準を改正したところであり（2004（平成16）年4月施行）、この基準が遵守されるよう、周知徹底を図っている。年次有給休暇の取得促進については、計画的付与制度を活用した長期休暇の普及促進について取組を行う事業主団体等に対し取得促進の指導に係る費用の助成等の支援を行うとともに、「長期休暇制度の普及と定着に関するシンポジウム」を開催する等労使の取組を促進するための施策を推進している。

また、2003（平成15）年9月より6回にわたり「職業生活活性化のための年単位の長期休暇制度等に関する研究会」を開催し、この研究会での検討を踏まえ、2004年6月に我が国における長期休暇の現状、ヨーロッパの長期休暇制度、年単位の長期休暇の意義、導入すべき長期休暇制度の在り方、年単位の長期休暇制度の導入促進策等に関する報告書が取りまとめられ、2004年度末にかけて報告書等の周知を図った。

さらに、フレックスタイム制等の弾力的労働時間制度については、労働者がその生活と仕事の都合との調和を図りながら効率的に働くことを可能とするものとして、制度の周知などによる普及促進を図っている。

2 「多様就業型ワークシェアリング」の普及

ワークシェアリングについては、2002（平成14）年3月末に政府、日経連（当時）及び連合の3者間でその基本的な考え方について合意を得、さらに、引き続き多様就業型ワークシェアリングを中心に検討を進め、同年12月に「多様な働き方とワークシェアリングに関する政労使

合意」を得た。

これに基づき、政府の取組として、個人の生活設計に応じた柔軟で多様な働き方を選択できる「多様就業型ワークシェアリング」の導入を促進するために、2003（平成15）年度から3年間の予定で、業種別の事業主団体等に対する事業委託により、短時間正社員等の多様な働き方の導入・拡大に向けたモデル事業を推進している。

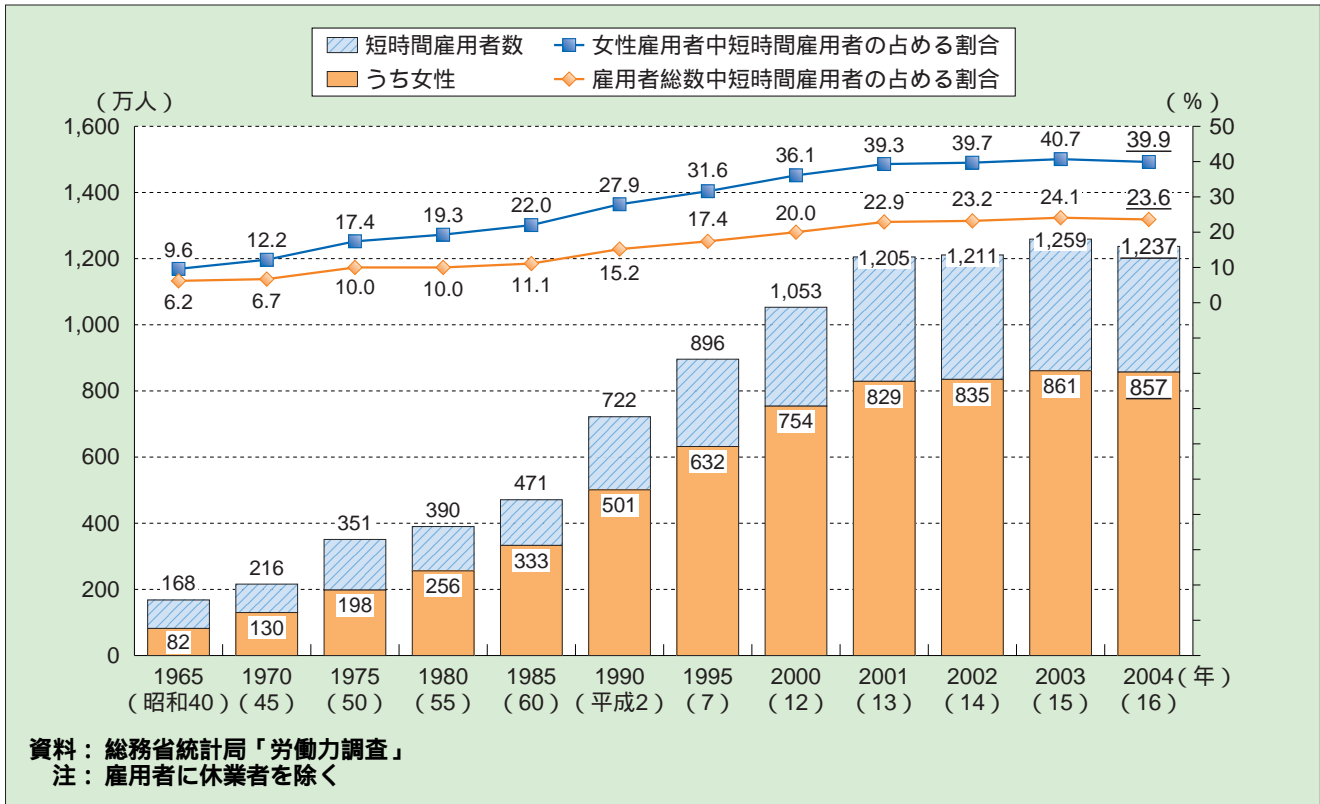
3 ライフスタイルに応じた多様な働き方の推進

パートタイム労働者は近年著しく増加し、2004（平成16）年には、1,237万人と、雇用者総数の約4分の1を占めるまでになっている。また、基幹的役割を果たすパートタイム労働者も増加している。このようにパートタイム労働が我が国の経済社会に欠くことのできないものとなる中で、パートタイム労働を労働者の能力が有効に発揮できるような就業形態としていくことが一層重要となっている。

このような中で、2003（平成15）年3月には、労働政策審議会雇用均等分科会において検討が行われ、通常の労働者とパートタイム労働者との間の均衡を考慮した処遇（均衡処遇）の考え方を指針に示し、その考え方の社会的な浸透・定着を図っていくことが必要であるとの報告がなされた。

この報告を踏まえ、2003年8月に、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号）に基づく指針（「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」）の改正を行い、就業の実態や正社員との均衡等を考慮して処遇するとの考え方を具体的に示すとともに、正社員への転換に関する条件の整備、労使の話し合いの促進のための措置の実施等、新たな措置を講ずるよう努めることを示した（平成15年8月25日厚

第2-2-3図 短時間雇用者（週間就業時間35時間未満の者）数・割合の推移 - 非農林業 -



生労働省告示、10月1日施行)

現在は、都道府県労働局が実施する事業主に対する説明会の開催や、短時間労働援助センターが均衡処遇に向けて取り組む事業主に対して人事労務管理の専門家を派遣して具体的な助言を行う事業などを通じて、この均衡処遇の考え方の周知に努めている。

短時間労働者への厚生年金の適用については、現在、労働時間及び労働日数がその事業所の通常の労働者の概ね4分の3未満である者は、原則として厚生年金の適用対象となっていないが、

パート労働者の将来の所得保障を充実させる観点

雇用の流動化の進展や非正規雇用の増加といった雇用構造の変化に対応する観点

働く側・雇用する側それぞれの選択にとって中立的でわかりやすく効率的な年金制度とする観点

などから、短時間労働者への厚生年金適用の拡大が議論されているところである。

このため、2004（平成16）年6月に成立した「国民年金法等の一部を改正する法律」（平成16年法律第104号）では、「就業形態の多様化の進展を踏まえ、短時間労働者への厚生年金の適用の在り方について、被用者としての短時間労働者の年金保障を充実する観点及び企業間における保険料負担の公平を図る観点等から、社会経済の状況や短時間労働者が多く就業する企業への影響等に配慮しつつ、企業及び被用者の雇用形態の選択にできる限り中立的な仕組みとなるよう、改正法の施行後5年を目途として総合的に検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ぜられるものとする」旨の検討規定が定められたところであり、改正法の検討規定を踏まえつつ、引き続き総合的に検討を進めていく予定である。

4 テレワークの推進

働く者が、情報通信機器を活用して、時間と場所に自由に選択して仕事ができる働き方であるテレワークは、職住近接の実現による通勤負

担の軽減のみならず、特に育児や介護、障害等の個々の事情を抱える人にとっては仕事と家庭の両立ができる働き方として広がってきており、社会的な期待や関心も大きいものとなっている。

こうした中、テレワークのうち、事業主と雇用関係にある者が、情報通信機器を活用し、労働時間の全部又は一部について自宅で業務に従事する勤務形態である在宅勤務については、導入・運用ガイドブックの作成やシンポジウムの開催等を通じた普及促進のための事業を実施しているほか、在宅勤務の適切な労務管理の在り方を明確にしたガイドラインについて、事業主等への周知・啓発を図っているところであり、2004（平成16）年12月には、企業による情報セ

キュリティ水準の高いテレワーク環境の導入を支援するために、「テレワークセキュリティガイドライン」を策定し、テレワークシステム構築時及び運用管理時における情報セキュリティ上の対策について、事業主等への周知・啓発を図っている。

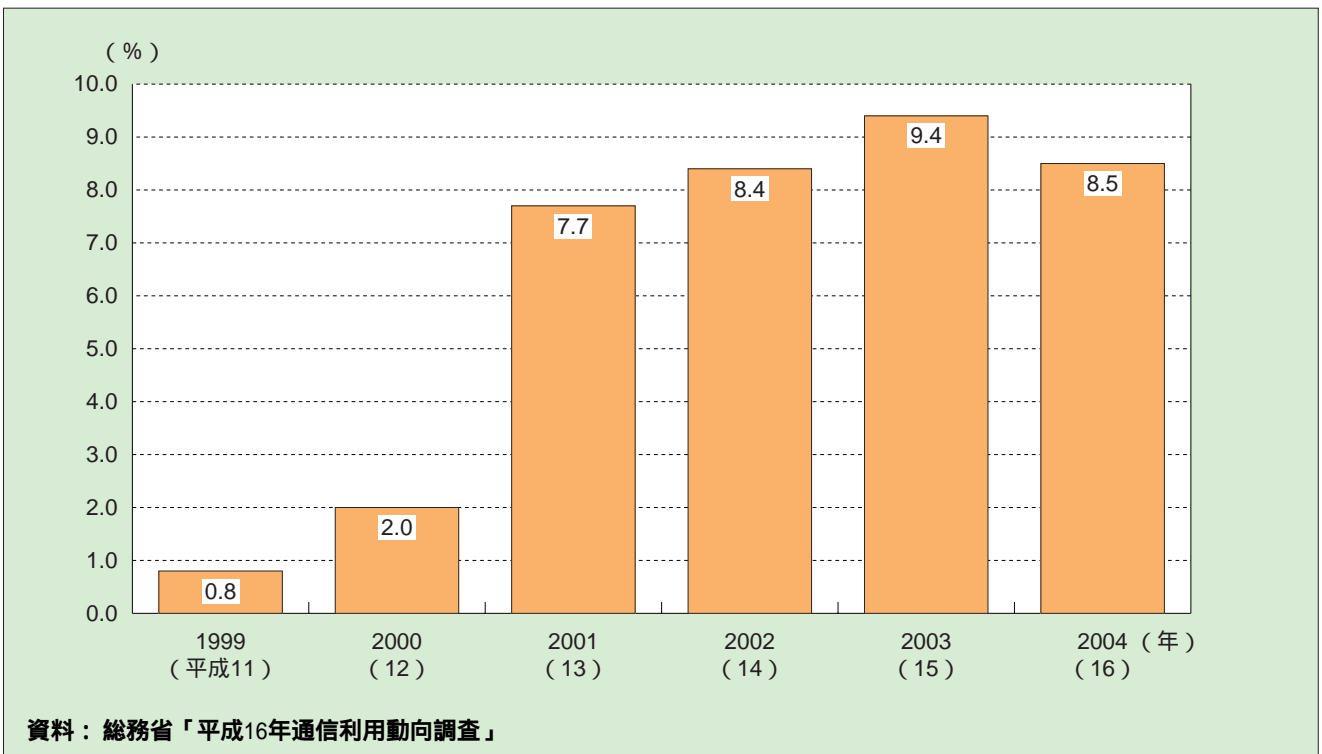
また、総務省では、2004（平成16）年1月から2月にかけて、国家公務員初（一般会計）のテレワーク試行を実施したが、上記ガイドラインに沿ったシステム構築及び運用管理により、情報セキュリティ対策については特段支障がなかったところである。さらには、2005（平成17）年度においては、在宅勤務の効果やメリットを広く浸透させるため、在宅勤務による健康面や労働条件に及ぼされる影響等について実証実験

第2-2-4表 2002（平成14）年時点における日本のテレワーク人口推計値

	テレワーク人口			テレワーカー比率		
	雇成型 テレワーカー	自営型 テレワーカー	合計	雇用に 占める割合	自営者に 占める割合	全体
週8時間以上 テレワークを実施	311万人	97万人	408万人	5.7%	8.2%	6.1%

資料：テレワーク・SOHOの推進による地域活性化のための総合的支援方策検討調査（2003（平成15）年3月国土交通省）

第2-2-5図 企業におけるテレワーク実施率の推移



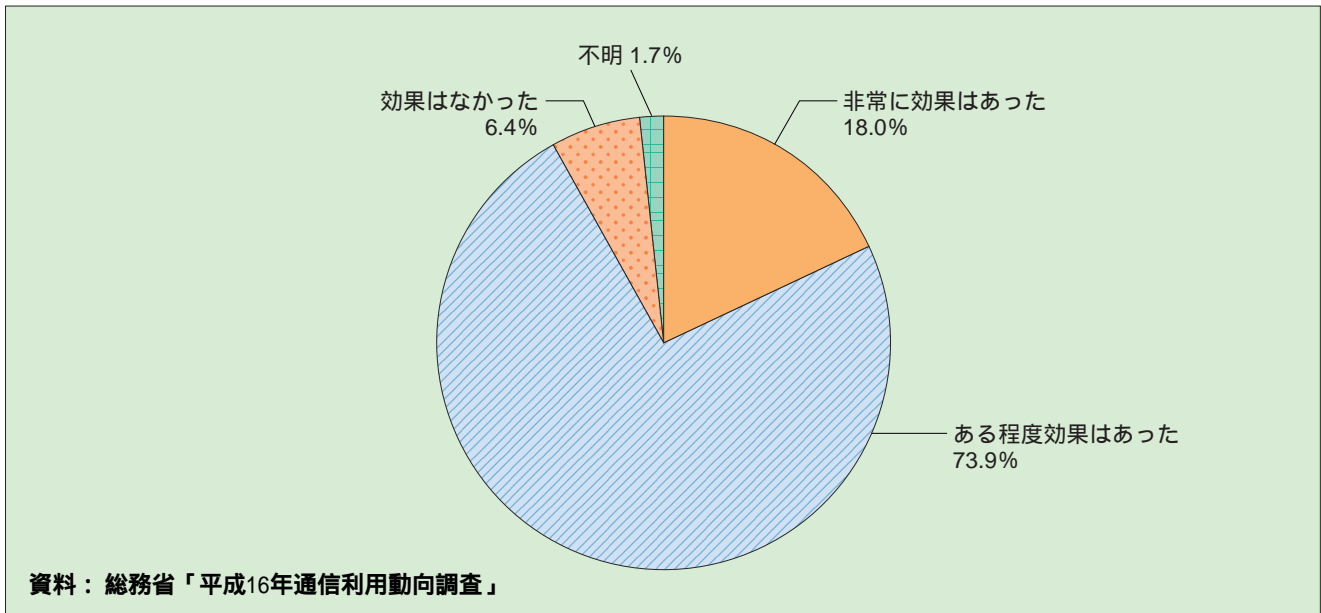
を行い、その結果について、周知・啓発を行っていくこととしている。

そのほか、テレワークを導入しようと考えている企業、あるいは既にテレワークを導入したが、運用がうまくいっていない企業などを対象とした手引書「企業のためのテレワーク導入・運用ガイドブック」を作成している。さらに、

産学官で形成する「テレワーク推進フォーラム」を設立し、テレワークの意義やメリットを広く浸透させるため、普及活動を行っていくこととしている。

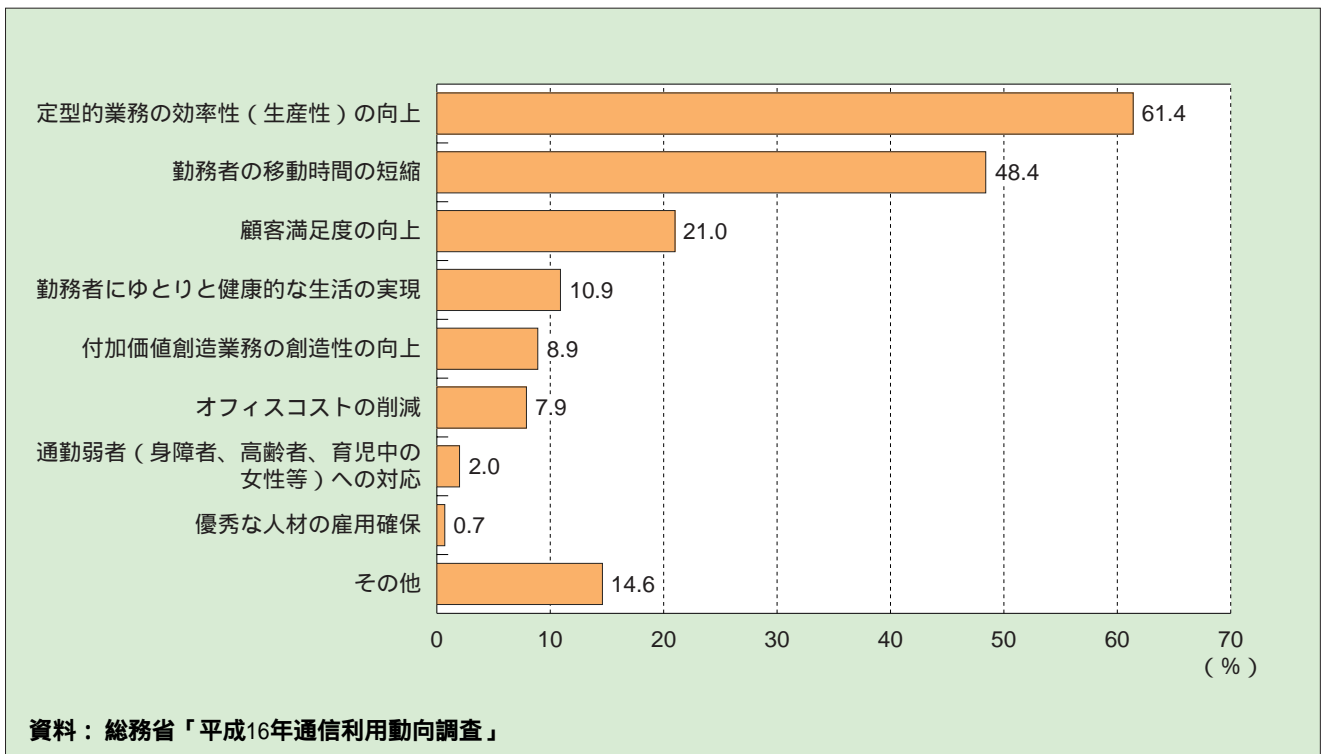
また、在宅で自営的に、文章入力、テープ起こし等比較的単純・定型的な作業を行う在宅ワークについて、契約をめぐるトラブルの発生を

第2-2-6図 企業におけるテレワークの導入効果



第2章

第2-2-7図 企業におけるテレワークの導入目的



未然に防止するため、契約に関する最低限のルールを定めた「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を策定し、発注者等への周知を図っている。

さらに、在宅ワーカーを対象に、インターネット上で必要な能力を自己診断し、不足している知識や技術をe・ラーニングにより学習できるシステムを運用するとともに、職業能力を外部に客観的に表示するための自己PRシートの提供、情報提供、セミナーの開催、相談事業等の各種支援事業を実施している。

5 公務員の働き方の見直し

次世代育成支援対策推進法に基づき、国や地方公共団体の各機関においては、職員を雇用する事業主の立場から、2004（平成16）年度末までに、国が定める指針（行動計画策定指針）に即して、仕事と子育ての両立や働き方の見直し等に関する具体的な方策や目標を掲げた行動計画を策定することになっており、それぞれの機関の実情に応じて、総合的かつ具体的な取組を盛り込むことが求められている。

国家公務員については、2004年6月に閣議決定した少子化社会対策大綱において、多様な勤務形態の導入について検討を進め、これを踏まえた適切な対応を行うこととし、また、小学校就学始期までの子どもを養育する公務員に対する仕事と子育ての両立支援策について検討することとした。

人事院は、国家公務員の勤務時間制度の在り方について検討するため、2003（平成15）年10月に「多様な勤務形態に関する研究会」を立ち上げた。同研究会では、2004年7月に「中間とりまとめ」として次世代育成支援の観点からの両立支援策を中心とした提言を行い、人事院は、同年12月に育児を行う職員への早出遅出勤務の導入、男性の育児参加休暇の創設等を内容とする規則改正を行った。また、2005（平成17）年2月に育児休業、勤務時間制度を中心とした「育児を行う職員の仕事と育児の両立支援制度

の活用に関する指針」を取りまとめ、各府省に発出した。

さらに、2005年7月に、同研究会により最終報告「勤務時間の弾力化・多様化への提言」が提出されたことを受け、人事院は、同年8月に行った給与勧告の際の報告において、育児を行う職員が常勤職員のまま短時間勤務することができる制度の導入、在宅勤務を活用するためのいわゆる事業場外労働のみなし労働時間制の導入、超過勤務を縮減するための実効ある施策等を検討していくことを表明している。

地方公務員については、一般的に公務の世界に多様な働き方を導入するため、「地方公務員法及び地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律の一部を改正する法律」（平成16年法律第85号）により、任期付短時間勤務職員制度を創設した。これにより、短時間勤務職員が育児のための部分休業を取得している職員の業務を代替することで職員の育児のための部分休業の取得を推進し、子育てを支援するものである。また、育児を行う職員の早出遅出勤務、男性の育児参加休暇の導入等国家公務員の状況を踏まえた対応について、地方公共団体に対して助言を行った。

6 農山漁村での両立支援

仕事と家事・育児等の負担が大きく、過重労働になりがちな農山漁村の女性の負担を軽減し、出産・育児期の女性の農林水産業及び地域社会活動への参画を支援するため、労働管理・母性保護等に関する研修や男性の家事・育児への参画を促すための啓発活動を実施した。

子育て支援体制の整備が遅れている農山漁村において、地域ぐるみで子育てをサポートする環境づくりを推進するため、農山漁村において効果的な子育て支援活動事例の紹介や子育て支援に携わる担当者に対し情報交換の機会の提供などを行っている。

また、女性の子育てと農林水産業活動等の両立及び経営参画への総合的な支援を行うため、

託児機能や加工・研修機能等を備える施設の整備等を推進している。

7 仕事と生活の調和のとれた働き方の実現に向けた検討

働く者が生涯を通して仕事と生活の調和のとれた働き方を実現できる環境整備を行う観点から、学識経験者の参集を求めて、2003（平成15）年10月より13回にわたり「仕事と生活の調和に関する検討会議」を開催し、2004（平成16）年6月に労働時間、就業場所、所得の確保、均衡処遇、キャリア形成と広範囲にわたる内容の報告書が取りまとめられたところである。この報

告書の提言内容について、可能なものから、順次、所要の措置を講ずることとしている。

労働時間対策としては、近年の労働時間の現状や、育児・介護などの生活時間の確保の困難化等の新たな課題が発生していること等を踏まえ、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（平成4年法律第90号）について、全労働者一律に労働時間の短縮を図る法律から、労働者の健康や生活に配慮した労働時間や休日・休暇の設定を図る法律へと改めるための法律案が第163回特別国会で成立したところである。

第5節 妊娠・出産しても安心して働き続けられる職場環境の整備を進める

「男女雇用機会均等法」（昭和47年法律第113号）においては、事業主が、妊娠し、出産し、産前産後休業を取得したことを理由として、女性労働者を解雇することを禁止しており、同法に違反する事業主に対し、指導を行い、是正を図っている。

また、2004（平成16）年9月からは、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止も含め男女雇用機会均等の更なる推進のための方策について、労働政策審議会雇用均等分科会において議論を行っている。

「労働基準法」（昭和22年法律第49号）の母性保護規定及び男女雇用機会均等法により事業

主の義務とされている妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置について周知徹底を図るとともに、事業主が母性健康管理の措置を適切に講じることができるように、医師等の指導事項を事業主に的確に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用の促進を図っている。

母性健康管理に関して必要な措置を講じない男女雇用機会均等法違反の事業所に対し、指導を行い是正を図らせている。

さらに、事業所内の産業医等産業保健スタッフ等への研修を実施するとともに、事業主、女性労働者等を対象とした母性健康管理に関する電話相談を実施している。

第6節 再就職等を促進する

2001（平成13）年度から、全国のハローワーク等に専門の相談員を配置し、労働者、求職者に対してキャリア形成に資する相談援助、情報提供を行っている。

職業能力開発施設における職業訓練は、土日・夜間等の時間帯を活用した訓練コースを設定し、訓練機会の確保を図った。

さらに、育児、介護等のために退職し、将来再就職を希望する者に対し、セミナーの実施、情報提供等の援助を行うほか、2004（平成16）年度からは、キャリアコンサルタント等による相談の実施等、再就職のための計画的な取組が行えるようきめ細かい支援を行う再チャレンジサポートプログラムを実施している。