

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づく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 労働時間対策

労働時間対策としては、単に労働時間の短縮を図るだけではなく、労働時間等の設定を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へと改善を図ることが重要である。近年、労働時間の長い者と短い者の割合がともに増加する、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」の進展、年次有給休暇の取得率の低下傾向、長い労働時間等の業務に起因する脳・心臓疾患に係る労災認定件数の高水準での推移、育児・介護や自己啓発などの労働者の抱える事情の多様化などの課題が発生している。これらを踏まえ、「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）及び同法に基づく「労働時間等設定改善指針」に基づき、労働時間等の設定の改善に向けた労使の自主的な取組を促進している。

具体的には、労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む中小企業団体に対して、個々の会

員事業場の実情を踏まえた指導・援助を行う労働時間等設定改善援助事業や、労働時間等の設定の改善を団体的取組として行う中小企業団体に対し労働時間等設定改善推進助成金を支給する等、労使の自主的な取組を促進することにより、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進等を推進している。

また、時間外労働の削減については、時間外労働の限度基準が遵守されるよう、周知徹底を図っている。

2 ライフスタイルに応じた多様な働き方の推進

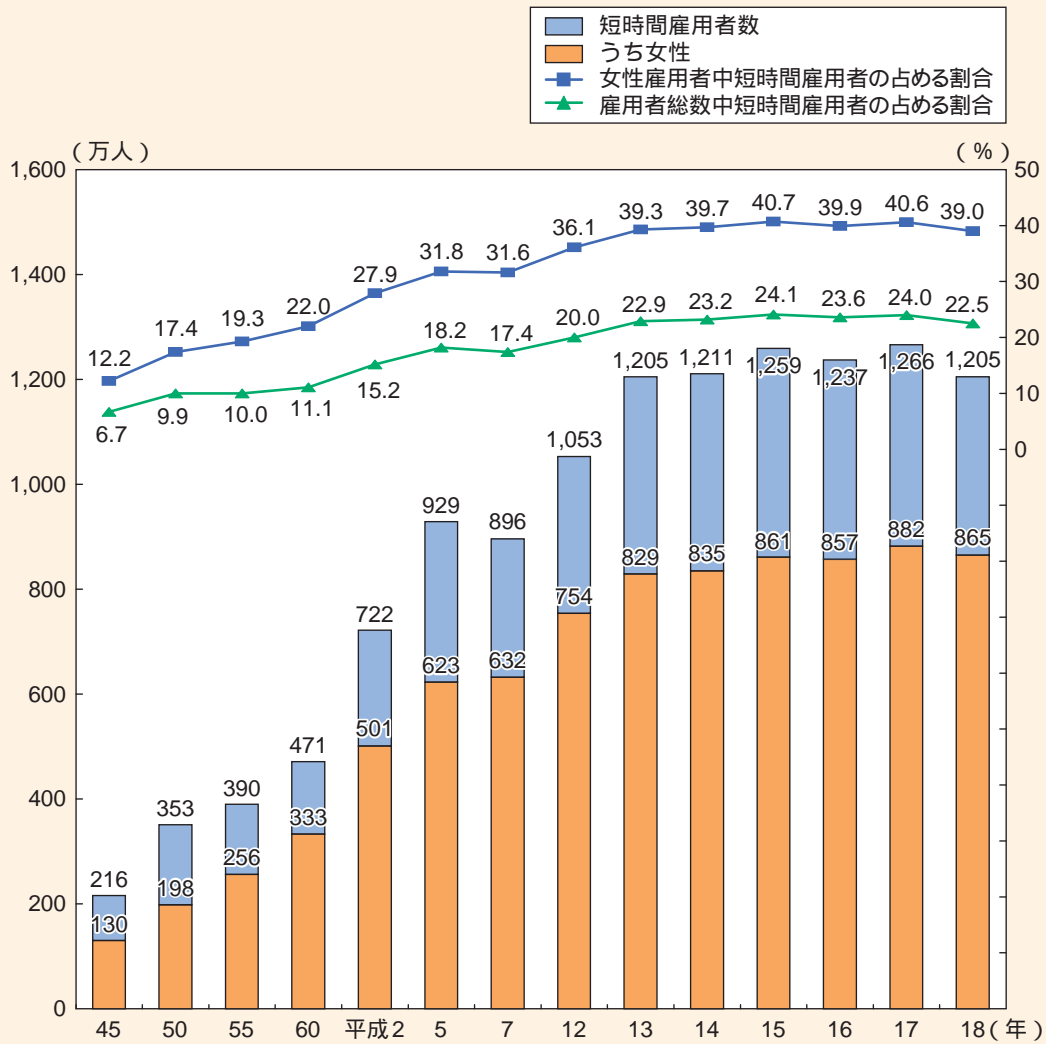
近年、パートタイム労働者は増加し、2006（平成18）年には1,205万人と、雇用者総数の約22.5%にも達し、従来のような補助的な業務ではなく、役職に就くなど職場において基幹的役割を果たす者も増加している。

しかしながら、パートタイム労働者の待遇が

その働きに見合ったものになっていない場合もあり、正社員との不合理な待遇の格差を解消し、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保することが課題となっている。

このような公正な待遇を実現することは、少子高齢化、大幅な労働力人口減少の中で貴重な労働力を確保し、労働生産性を高め、経済の成長を持続させるという点からも重要である。

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 -



資料：総務省「労働力調査」
注：雇用者は休業者を除く

このため、都道府県労働局が実施する事業主に対する説明会等を通じて、パートタイム労働法及びパートタイム労働指針の社会的な浸透・定着を図るとともに、パートタイム労働者の均衡待遇に取り組む事業主への支援を図るため助成金の支給や事業主が均衡待遇への取組状況を自らチェックしアドバイスを得られるインターネット上の診断システムの提供等により、パートタイム労働者の待遇改善のための取組を推進している。

また、2006年7月から、今後のパートタイム労働対策について、労働政策審議会雇用均等分科会において議論が行われ、同年12月に同審議会から建議がなされた。2007（平成19）年2月に、この建議の趣旨に沿い、第166回通常国会にパートタイム労働法の改正法案を提出し、同年5月25日に成立したところである。同法の主な内容は次のとおりである。

【改正パートタイム労働法】

- (1) 労働条件の文書交付・説明義務
労働条件を明示した文書の交付等の義務化等
 - (2) 均衡のとれた待遇の確保の促進(働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備)
 - 1) すべてのパート労働者を対象に、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置の義務化等
 - 2) 特に、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対しては、差別的取扱いの禁止
 - (3) 通常の労働者への転換の推進
通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化
 - (4) 苦情処理・紛争解決援助
 - 1) 苦情を自主的に解決するよう努力義務化
 - 2) 行政型ADR(調停等)の整備
- 施行期日 2008(平成20)年4月1日

さらに、所定労働時間が正社員より短い短時間正社員は、育児・介護や自己啓発など個々人のライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を提供するものとして期待されるものであり、厚生労働省では、短時間正社員制度導入の手順等を示した制度導入マニュアルを事業主へ提供するとともに、実際に制度を導入した事業主に対して助成金を支給するなど、制度普及に向けた取組を行っている。

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おおむね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。

しかしながら、短時間労働者が社会経済においてその役割や比重を増していく中で、その被用者にふさわしい年金保障を充実することは、均衡待遇を確保するための労働政策の展開とともに、将来の老後生活における格差を拡大・固定化させないための喫緊の政策課題であり、短時間労働者への厚生年金の適用拡大は、2006年12月にとりまとめられた「再チャレンジ支援総合プラン」(「多様な機会のある社会」推進会議決定)にも位置づけられている。また、現行の厚生年金の適用基準が雇用形態等の選択に中立的でないとの指摘もあることから、これらを踏まえ、「週所定労働時間が20時間以上」、「賃金が月額9万8千円以上」、「勤務期間が1年以上であること」等の要件を満たす短時間労働者に厚生年金の適用を拡大するための「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」を第166回通常国会に提出し、継続審議とされたところである。

3 テレワークの推進

情報通信技術を活用した、時間と場所にとらわれない柔軟な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

える人にとって仕事と家庭の両立を可能とする働き方として、社会的な期待や関心も大きいものとなっている。国土交通省の推計によれば、テレワーカー（週8時間以上情報通信技術を活用して、職場以外で勤務した人）の就業者全体に占める割合は、2002（平成14）年度に6.1%であったものが、2005（平成17）年度には10.4%と増加しており、テレワークが着実に広まってきていることがうかがえる。

政府では、「IT新改革戦略」において、2010（平成22）年までにテレワーカーを就業者人口の2割とする目標を掲げている。また、「経済財政改革の基本方針2007」において、「テレワーク人口倍増アクションプラン」を着実に推進するなど、テレワーク普及に向けた総合的な支援環境の整備を図り、2010年までにテレワーク人口の倍増を実現することを掲げ、政府一体となってテレワークの普及を推進しているところである。

このような中で、政府が自ら率先してテレワークを導入する観点から、総務省がテレワーク（在宅勤務）を本格実施しているほか、経済産業省、国土交通省など複数の省庁においてテレワークを試行しているところである。また、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省が呼びかけ人となり、産学官協働でテレワークの普及促進を図ることを目的とする「テレワーク推進フォーラム」（2005年11月設立）において、「企業のためのテレワーク導入・運用ガイ

ドブック」やDVD等を活用し、テレワークの意義やメリットを広く浸透させるための普及活動を行っている。

そのほか、テレワークのうち、事業主と雇用関係にある者が、情報通信技術を活用し、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、「テレワーク環境整備税制」の新設や、導入・運用ガイドブックの作成、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、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をそれぞれ示したガイドラインについて、事業主等への周知・啓発を行っている。

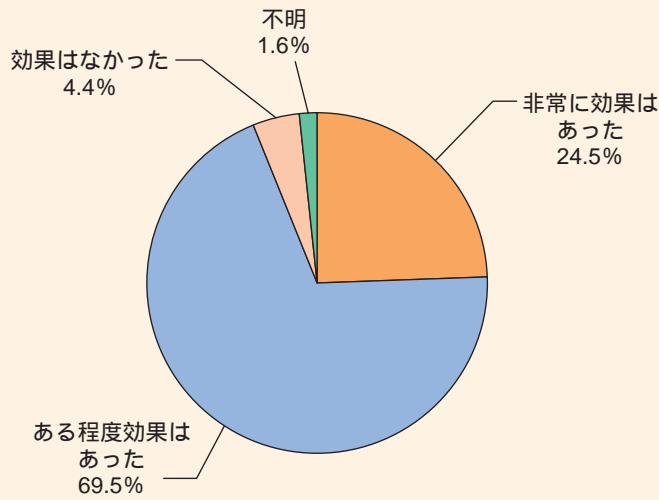
また、在宅で自営的に、文章入力、テープ起こし等比較的単純・定型的な作業を行う在宅ワークについて、契約をめぐるトラブルの発生を未然に防止するため、契約に関する最低限のルールを定めた「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を策定し、発注者等への周知を図っている。さらに、在宅ワーカーを対象に、インターネット上で必要な能力を自己診断し、不足している知識や技術をeラーニングにより学習できるシステムを運用するとともに、職業能力を外部に客観的に表示するための自己PRシートの提供、セミナーの開催、相談事業等の各種支援事業を実施している。

第2 - 2 - 4表 2005年時点における日本のテレワーク人口推計値（前回2002年と比較）

		テレワーク人口			テレワーカー比率		
		雇用型	自営型	合計	雇用者に占める割合	自営業者に占める割合	全体
2005年	週8時間以上	506万人	168万人	674万人	9.2%	16.5%	10.4%
	週8時間未満	1,466万人	381万人	1,847万人	26.8%	37.5%	28.5%
	合計	1,972万人	549万人	2,521万人	36.0%	54.0%	38.9%
2002年	週8時間以上	311万人	97万人	408万人	5.7%	8.2%	6.1%
	週8時間未満	443万人	191万人	634万人	8.0%	16.0%	9.5%
	合計	754万人	288万人	1,042万人	13.7%	24.2%	15.6%

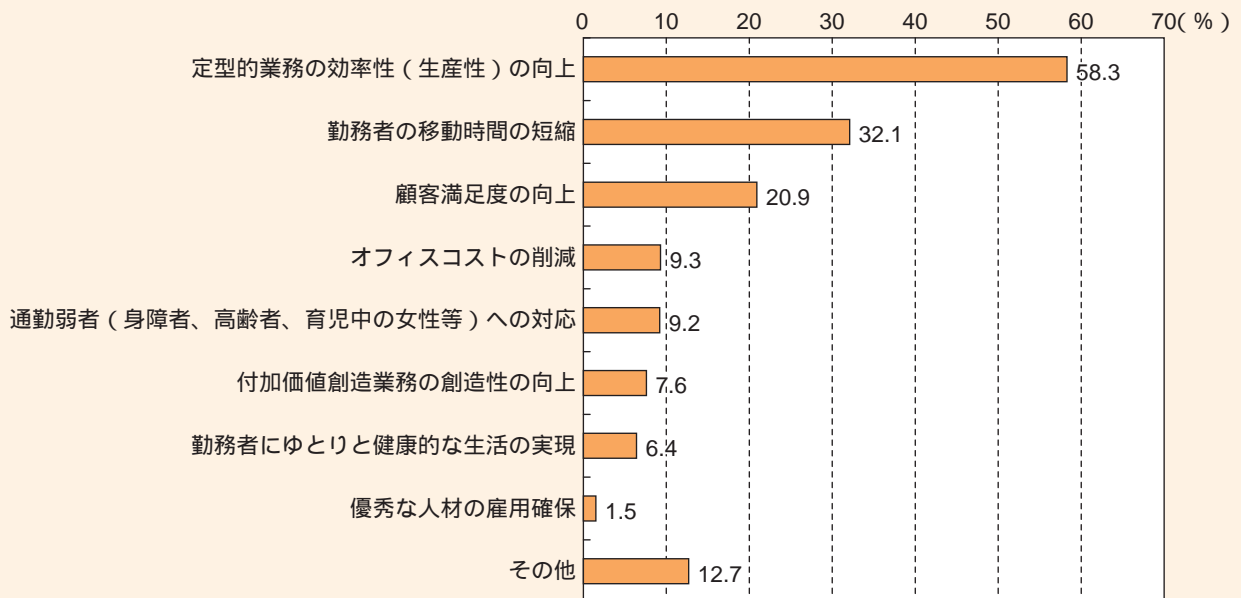
出典：国土交通省「平成17年度テレワーク実態調査」

第2-2-5図 企業におけるテレワークの導入効果



出典：総務省「平成18年通信利用動向調査」

第2-2-6図 企業におけるテレワークの導入目的



出典：総務省「平成18年通信利用動向調査」

4 ワーク・ライフ・バランスの考え方の浸透のための取組

仕事と生活の調和の取れた働き方を推進するため、厚生労働省においては、企業経営者、経営者団体、有識者の参集を求め、「男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会」を開催し、検討結果を2006(平成18)年10

月に提言としてとりまとめを行った。

この提言は、男性も育児参加できる働き方の必要性やそのメリット、そのような働き方を可能とする取組等について、企業経営の視点から経営者に取組を呼びかけるものであり、男性が育児参加しやすい職場環境としてすべての労働者のワーク・ライフ・バランスの実現を提唱し

ている。男性も女性も安心して子育てをしながら働き続けることができる社会を構築していくため、また、少子高齢社会への対応として、ワーク・ライフ・バランスの考え方を広く地域社会に浸透させることが必要であることから、本提言の積極的な広報に取り組んでいる。

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、国や地方自治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、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、2005（平成17）年7月、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月に立ち上げた「多様な勤務形態に関する研究会」から最終報告「勤務時間の弾力化・多様化への提言」を受け、その中で早急に検討を進めるよう要請された育児のための短時間勤務について検討を重ねた。その結果、小学校就学前の子を養育する職員の職業生活と家庭生活の両立を支援するため、常勤職員のまま1日4時間勤務や週3日勤務等、1週間当たりの勤務時間を短くすることができる育児のための短時間勤務の制度を設けるとともに、併せて、その後補充のための職員を任期付短時間勤務職員として採用できる制度及び週20時間勤務をする育児短時間勤務職員2人をつきの常勤官職に並立的に任用し、空いた官職に

常勤職員を任用できる仕組みを導入することが適当と認め、2006（平成18）年8月8日、国会及び内閣に対して意見の申出を行った。これを受けて、2007（平成19）年5月、「国家公務員の育児休業等に関する法律」（平成3年法律第109号）が改正された（2007年8月1日施行）。

また、育児を行う職員の早出遅出勤務について、2006年4月、小学校就学前の子の養育に加え、放課後児童クラブの保育時間後の子の出迎えも対象とする改正が施行された。

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、制度の周知を図っている。この制度の活用により、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に関し、放課後児童クラブの保育時間後の子の出迎えも対象とする国家公務員の制度改正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。

なお、人事院から意見の申出がなされた育児のための短時間勤務制度等については、2007（平成19）年5月、「地方公務員の育児休業等に関する法律」（平成3年法律第110号）が改正され（2007年8月1日施行）、国家公務員と同様に、地方公務員においても当該制度等を導入した。

6 農山漁村での両立支援

農山漁村の女性は、仕事に加え家事・育児等の負担が大きいことから、出産・育児期の女性の負担を軽減し、農林漁業経営及び地域社会活動への参画を地域全体でサポートする環境づくり推進に向けて支援するため、シンポジウム等

の開催、農山漁村における子育て支援活動の優良事例の紹介、子育て支援に携わる担当者への情報提供などを行っている。

また、仕事と子育ての両立及び女性の経営参

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。

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

妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いを禁止するとともに、妊娠中及び産後一年以内の解雇について、事業主が妊娠・出産等を理由とする解雇でないことを証明しない限り無効とすること等を内容とする「男女雇用機会均等法」（昭和47年法律第113号）等の改正法が、2006（平成18）年3月、第164回通常国会において成立し、2007（平成19）年4月から施行されている。

「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主に対し、指導を行い是正させている。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している。

第6節 再就職等を促進する

子育て等のためにいったん離職した女性の再就職・起業等を総合的に支援するため、関係閣僚で構成する「女性の再チャレンジ支援策検討会議」において「女性の再チャレンジ支援プラン」が改定（2006（平成18）年12月）された。現在、同プランに基づき、関係府省が密接に連携して支援策の推進に努めている。

職業能力開発施設では、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。2006年度から、マザーズハローワークを全国12か所に設置し、子育てをしながら早期の就職を希望している者等に対してきめ細かな就職支援を実施している。2007（平成19）年度においては、マザーズハローワーク未設置県の主要なハローワークにマザーズサロン（36県各1か所ずつ）を設置して同様のサービスを展開している。

また、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、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、マザーズハローワーク等と連携して再就職の促進を図るとともに、インターネット上で再就職に向けた具体的な取組計画の作成や再就職のための基礎知識を習得できるe-ラーニングプログラムの提供を行っている。

内閣府では、女性が身近な地域で気軽に再チャレンジに関する相談ができる相談窓口を設置し必要な情報やサービスをワンストップで受けられるような取組を各地域において推進するため、2006年度から、7府県において、「再チャレンジ支援地域モデル事業」を実施している。