

などである。

3 企業の取組

人口減少時代において、仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえられ、企業の間でも関心が高まっており、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画や、多様な勤務体系を設ける企業が増えてきている。

一般事業主行動計画を策定し、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%以上であることなどの一定の基準を満たした企業は、厚生労働大臣の認定を受けることができる。

認定申請が開始された2007（平成19）年4月以降、認定企業は着実に増加し、2009（平成21）年12月末現在で818社（うち、300人以下企業は102社）、認定企業は昨年同月より241社増えた（うち300人以下の企業は45社増）。

認定を受けた事業主は、表示マーク（第1-3-10図）（愛称：「くるみん」）を広告、商品、求人広告等につけることができ、子育てサポート企業であることをアピールすることができる。

なお、一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象の拡大や一般事業主行動計画の公表・周知などを盛り込んだ改正次世代育成支援対策推進法が2009年4月に施行されている

第1-3-10図 認定マーク「くるみん」



（一般事業主行動計画の策定及び届出義務企業の拡大については、従業員数が101人以上の企業について、2011（平成23）年4月1日以降義務（同年3月31日までは301人以上の企業について義務））。

改正法の施行により、企業におけるさらなるワーク・ライフ・バランスの促進に向けた取組が期待される。

4 地域の取組

都道府県を始めとする各地方公共団体では、それぞれの地域の特性を踏まえながら、仕事と生活の調和の推進に向けた取組がなされている。代表的な取組としては、以下のものが挙げられる。

- ・仕事と生活の調和を推進する会議の設置や宣言・提言の策定
 - ・社会的気運の醸成を図るためのキャンペーンの実施やシンポジウムの開催
 - ・セミナー等の開催、HP等による情報提供
 - ・アドバイザー等の派遣
 - ・企業表彰や登録・認定・認証制度
 - ・助成金・奨励金制度、融資制度や優遇金利の設定
 - ・入札参加資格など公契約における優遇措置
- 各都道府県労働局においても、仕事と生活