

## 第4節 男女の働き方改革を進める。

### 1. 男性の意識・行動改革

#### (長時間労働の是正)

##### 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進

2014（平成26）年9月に厚生労働省に設置した「長時間労働削減推進本部」の下、労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等の働き方の見直しに向けた企業への働きかけを行っている。また、都道府県労働局においても、「働き方改革推進本部」を設置し、企業経営者への働きかけや地域における働き方の見直しに向けた機運の醸成に取り組んでいる。

#### (人事評価制度の見直しなど経営者・管理職の意識改革)

##### 企業経営者等の意識変革

企業において仕事と生活の調和を推進するためには、経営者及び管理職の意識改革と行動が不可欠である。そのため、経済団体との共催により、経営者及び管理職を対象にセミナーを開催し、働き方の見直しをはじめとしたワーク・ライフ・バランスの取組の重要性を啓発するとともに、具体的な取組を進めるためのノウハウや好事例を周知した。

また、ワーク・ライフ・バランスの取組を企業や職場に浸透・定着させるため、経営者及び管理職による職場マネジメントの好事例を調査・研究し、取組のポイントをまとめた好事例集を作成するなど、必要な情報について仕事と生活の調和ポータルサイト等も活用し広く周知した。

#### (出産直後からの男性の休暇取得の促進)

##### 男性の育児休業の取得促進

2010（平成22）年6月に施行された改正育児・介護休業法においては、男性労働者の育児休業取得を促進するため、「パパ・ママ育休プラス」や出産後8週間以内の父親の育児休業取得を促進する制度等が盛り込まれた。

これらの制度の周知・徹底を図るなど、男女ともに子育て等をしながら働き続けることのできる環境の整備を支援している。

また、2016（平成28）年度においては、男性の育児休業取得に向けた職場風土づくりに取り組み、取得者を新たに生じた事業主に対し支給する「出生時両立支援助成金」を新設することとしている。

##### 出産直後からの休暇取得を始めとする男性の子育て目的の休暇の取得促進

配偶者の出産後2か月以内に半日又は1日以上のお休みを取得した男性の割合を2020（平成32）年には80%にすることを目標として、男性の休暇取得を推進している。「さんきゅうパパプロジェクト」のロゴマークを定めるとともに、ハンドブックを活用した啓発活動を推進している。

(コラム「さんきゅうパパプロジェクト」参照)

##### 父親の育児に関する意識改革、啓発普及

2010（平成22）年より、男性が育児をより積極的に楽しみ、かつ、育児休業を取得しや

すい社会の実現を目指し、「イクメンプロジェクト」を実施している。参加型の公式サイト (<http://ikumen-project.jp/>) の運営、「イクメン企業アワード」「イクボスアワード」等の表彰や、企業の事例集等広報資料の作成・配布等により、企業において男性の仕事と育児の両立支援の取組が進むよう、好事例の普及を図っている。

### 男性の家事・育児の促進

学校教育においては、男女相互の理解と協力、職業生活や社会参加において男女が対等な構成員であること、男女が協力して、家族の一員としての役割を果たし家庭を築くことの重要性などについて、中学校の特別活動や高等学校の公民科、家庭科など関係の深い教科等を中心に学校教育全体を通じて指導が行われている。

## 2. ワーク・ライフ・バランス、女性の活躍

### (ワーク・ライフ・バランスに向けた環境整備)

#### 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」等に基づく取組の推進

経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者、関係閣僚により構成される「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」の下に開催された「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」では、関係者間の連携を図るとともに、「憲章」・「行動指針」に基づく仕事と生活の調和の推進に向けた取組状況の点検・評価を行っている。

#### 両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備

育児を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主等を支援するため、両立支援等助成金の支給を行っている。

#### 育児休業や短時間勤務等の両立支援制度の定着

育児・介護休業法については、有期契約労働者が育児休業を取得しにくい現状を踏まえ、「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」との要件を撤廃し、さらに「2歳までの間に更新されないこと」との要件を「1歳6か月までの間に更新されないこと」に緩和すること等を内容とする改正法が、2016（平成28）年3月29日に成立した。（2017（平成29）年1月1日施行。）

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）では、計画的に事業所を訪問し、就業規則等で必要な制度が設けられているかを確認するなど、育児・介護休業法に規定されている制度の普及・定着に向けた行政指導を実施している。

また、育児休業を取得した労働者の雇用の継続を目的として、雇用保険を財源に、育児休業開始から180日までは休業開始前賃金の67%、それ以降は休業開始前賃金の50%を育児休業給付金として支給している。

#### 育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの防止

妊娠、出産、育児休業・介護休業の取得等を理由とする不利益取扱いに係る労働者からの相談には、丁寧に対応し、法違反が疑われる事案を把握した場合には、積極的な行政指導を行っている。

#### 有期契約労働者など非正規雇用の労働者に対する支援

パートタイム労働法に基づき、事業主への行政指導や専門家による相談・援助、助成金の活用による支援等により、正社員との均等・均衡待遇確保のための取組を推進している。

#### テレワークの推進

テレワークが様々な働き方を希望する人の就業機会の創出及び地域の活性化等に資するものとして、関係省庁では、テレワークの一層の普及拡大に向けた環境整備、普及啓発等を連携して推進している。

#### 国の率先的取組

国家公務員については、2014（平成26）年10月、全府省の事務次官級で構成する「女性

職員活躍・ワークライフバランス推進協議会」において、「働き方改革」、「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」及び「女性の活躍推進のための改革」という3つの改革を柱とした「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」を決定した。府省は、同指針を踏まえ、2020（平成32）年度末までを視野に入れた取組等を盛り込んだ取組計画を策定し、これに基づいて総合的かつ計画的な取組を進めている。

## （女性の活躍の推進）

### 女性の職業生活における活躍の推進

国・地方公共団体、常時雇用する労働者の数が301人以上の民間事業主に対して、女性の採用・登用などの状況を自ら把握し、課題分析した上で、その結果を踏まえ、数値目標の設定を含めた行動計画を策定・公表すること、また、女性の活躍状況に関する情報や女性の職業選択に資する情報の公表を求める「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）」が2015（平成27）年8月28日に成立した。

2016（平成28）年4月1日の女性活躍推進法の全面施行に向けて、民間事業主に対して、自社の女性活躍の状況把握、課題分析、行動計画策定等を簡易に行える「一般事業主行動計画策定支援ツール」の提供や、「女性の活躍推進企業データベース」による企業の女性の活躍状況の情報公表などにより、事業主の取組支援を行ったほか、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業を対象とした助成金制度の創設や、ポジティブ・アクション（男女労働者間に事実上生じている格差の解消を目指すための企業の自主的かつ積極的な取組）を推進している企業を公募し表彰する「均等・両立推進企業表彰」を実施した。

国・都道府県の特定事業主行動計画の策定率は、制度が開始した2016年4月1日時点で100%である。また、一般事業主行動計画の策定・届出が義務付けられている常時雇用する労働者数が301人以上の大企業の届出率は、同年4月30日時点で85.0%となっている（常時雇用する労働者数が300人以下の中小企業の場合は努力義務）。

今後、これらの大企業のうち、まだ行動計画を策定・届出していない企業に対し、個別に働きかけを行うとともに、行動計画の策定・届出が努力義務となっている中小企業に対しても、行動計画策定の支援等を行っていくこととしている。

### 継続就業の支援

継続就業を希望する女性が妊娠・出産後でも継続して就業できるよう、育児休業からの円滑な復帰の支援、育児・介護休業法に基づく仕事と子育ての両立のための制度について、周知を図るとともに、企業の制度として定着するよう、指導を行っている。

また、第4次男女共同参画基本計画（2015年12月25日閣議決定）に基づき、一人で育児と介護の負担を同時に担う、いわゆる「ダブルケア」問題について調査を行った。その結果、未就学児の育児を担う者が約1,000万人いる中で、育児と介護を同時に担う者は約25万人（男性約8万5千人、女性約16万8千人）と推計される。

### 子育て女性等の再就職支援

全国184か所（2016（平成28）年3月31日現在）のマザーズハローワーク・マザーズコーナーにおいて、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、子供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

との連携による保育サービス関連情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行うマザーズハローワーク事業を実施している。

### **農業経営体等における女性が働きやすい環境づくりの推進**

農業経営において、福利厚生面の充実にもつながら法人化を進めるとともに、家族経営協定の締結の促進や、女性の活躍推進に積極的に取り組む経営体の認定等を通じ、子育て期の女性でも働きやすい環境づくりを推進している。

### **女性の幅広い活躍を推進する学び直し支援**

女性の活躍の推進のためには、学び直しを通じて女性の就労や起業、地域における様々な活動への参画を後押しすることが重要であり、そのために地域や大学、専修学校等における取組の促進を図る。

2015（平成27）年度には、「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」により、一旦離職した地域の女性人材を対象に、学びを通じた社会参画を促進するため、地域の関係機関・団体によるネットワークの形成とその取組の在り方を検討し、「女性の学び応援フェスタ」を実施し、地域における取組の普及を図った。

### **地域における女性の活躍の推進**

「地域女性活躍推進交付金」や「地域における女性活躍推進モデル事業」により、地域における女性の活躍推進を図っている。また、独立行政法人国立女性教育会館では、我が国唯一の女性教育に関するナショナルセンターとして、地域において女性の活躍を推進する中心的機関となる女性関連施設等の機能の充実・強化のため、地方公共団体や施設等の職員を対象とした研修事業や教育・学習支援事業等を行っている。

## 第5節 地域の実情に即した取組を強化する。

### 1. 地域の強みを活かした取組支援

#### 地方公共団体の取組の支援

2014（平成26）年度補正予算で措置された地域少子化対策強化交付金では、結婚・妊娠・出産・育児の「切れ目ない支援」を行うことを目的に、地域の実情に応じた先駆的な取組を行う地方公共団体を支援した。

（コラム「地域における結婚支援の取組」参照）

また、2015（平成27）年度補正予算で措置された地域少子化対策重点推進交付金では、結婚に対する取組及び結婚、妊娠・出産、乳児期を中心とする子育てに温かい社会づくり・機運の醸成の取組に対象分野を集約し、地方公共団体の先駆的な取組であって、緊急的に支援すべき事業に重点化し、その取組を支援しているほか、2016（平成28）年度予算で措置された同交付金では、これまでの地方公共団体の取組から見出された優良事例の横展開を支援することとしている。

地域住民生活等緊急支援のための交付金（地方創生先行型）では、しごとづくりや観光振興、移住促進のほか、少子化対策等の分野における地方創生に関する優良施策に取り組む地方公共団体を支援している。

#### 地域と連携した取組の促進

各都道府県と協力し、「子育て支援パスポート事業」の充実強化を図っている。本事業は、地方公共団体が企業・店舗の協賛を得ながら乳幼児連れの外出支援や子育て家庭に対する各種割引等のサービスを提供しているものである。

（コラム「子育て支援パスポート事業」参照）

また、地方公共団体・企業・NPO等が連携した子育て支援の取組を一層推進するため、2013（平成25）年度より、地方公共団体・企業・NPOによる「子育て支援連携事業」全国会議を実施しており、2015（平成27）年度は、子育て支援パスポート事業の事例として、協賛店舗数全国1位の埼玉県取組や、京都府とNPO、企業が連携して子育て家族の外出に役立つ情報を集約したスマートフォンアプリの取組事例が報告された。

#### 「子育て支援員」の養成

2015（平成27）年度より、子ども・子育て支援新制度の施行に伴い必要となる人材を確保するため、都道府県・市町村において、地域で子育て支援の仕事に関心を持ち、子育て支援分野の各事業等に従事することを希望する者等に対し、必要となる知識や技能等を習得するための子育て支援員研修を実施している。

#### 地域の退職者や高齢者等の人材活用・世代間交流

高齢者の就業機会・社会参加の場を提供するシルバー人材センターにおいて、乳幼児の世話や保育施設への送迎などの育児支援、就学児童に対する放課後・土日における学習・生活指導等の支援を実施している。

## 2. 「地方創生」と連携した取組の推進

### 「地方創生」と連携した少子化対策の推進

「まち・ひと・しごと創生総合戦略」においては、若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえることを基本目標に掲げ、(ア) 少子化対策における「地域アプローチ」の推進、(イ) 若い世代の経済的安定、(ウ) 出産・子育て支援、(エ) 地域の実情に即した「働き方改革」の推進（仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現等）に取り組むための具体的な施策を記載するとともに、「少子化社会対策大綱」と連携した総合的な少子化対策を国と地方公共団体が連携して推進する旨を盛り込んでいる。地方公共団体は、国が策定した「まち・ひと・しごと創生総合戦略」を勘案しながら、地方版まち・ひと・しごと創生総合戦略を策定・推進することとしており、その際に、他の地方創生のための施策に加え、総合的な少子化対策の展開を図っている。

少子化対策における「地域アプローチ」については、2016年（平成28）年2月に、各地域の出生率に関する状況やこれに大きな影響を与えていると考えられる「働き方」等に関する実態を地域別に分析するためのデータを取りまとめた「地域少子化・働き方指標（第2版）」と、指標を活用した分析例や各地域の施策例を取りまとめた「地域少子化対策検討のための手引き—働き方改革を中心に—（第1版）」を公表し、「地域働き方改革会議（総称）」において、情報提供、助言等の支援を行っていくこととしている。

また、自由度の高い交付金である、2014（平成26）年度補正予算における「地域住民生活等緊急支援のための交付金」、2015（平成27）年度補正予算における「地方創生加速化交付金」で、地方公共団体の「働き方改革」などの先駆的な取組について支援を行っている。2016年度以降も、地方公共団体の地方創生の深化に向けた先駆的な取組を、当初予算で計上された「地方創生推進交付金」で支援していくこととしている。