

世界、国、地方におけるWLBの 動きやその狙いについて



平成26年12月17日(水)
厚生労働省職業安定局雇用政策課
中井 雅之

育てる男が、家庭を変える、社会が動く。



働く女性の現状（依然として仕事と子育ての両立に課題）

○雇用者に占める女性の割合は43%（上昇傾向）

○年齢別の女性の就業率は、（底は浅くなっているものの）依然としてM字カーブ

- ・就業率と潜在的労働力率の差は300万人以上
- ・他の先進国と比較してもM字カーブは顕著

○女性の就業率が高い国、地域ほど合計特殊出生率も高い

- ・平成25年の日本の合計特殊出生率は1.43

○M字カーブの要因：出産、育児による退職

- ・約6割が第1子出産前後で退職
- ・不本意型の退職（両立が困難、解雇・退職勧奨）が3分の1以上
- ・正社員の継続就業率は5割超、非正規雇用の増加が6割退職が低下しない要因

○管理職に占める女性の割合は上昇傾向にあるものの、国際的には低い

- ・知識・経験、勤続年数の不足が大きな要因 ← 出産、育児による退職の影響

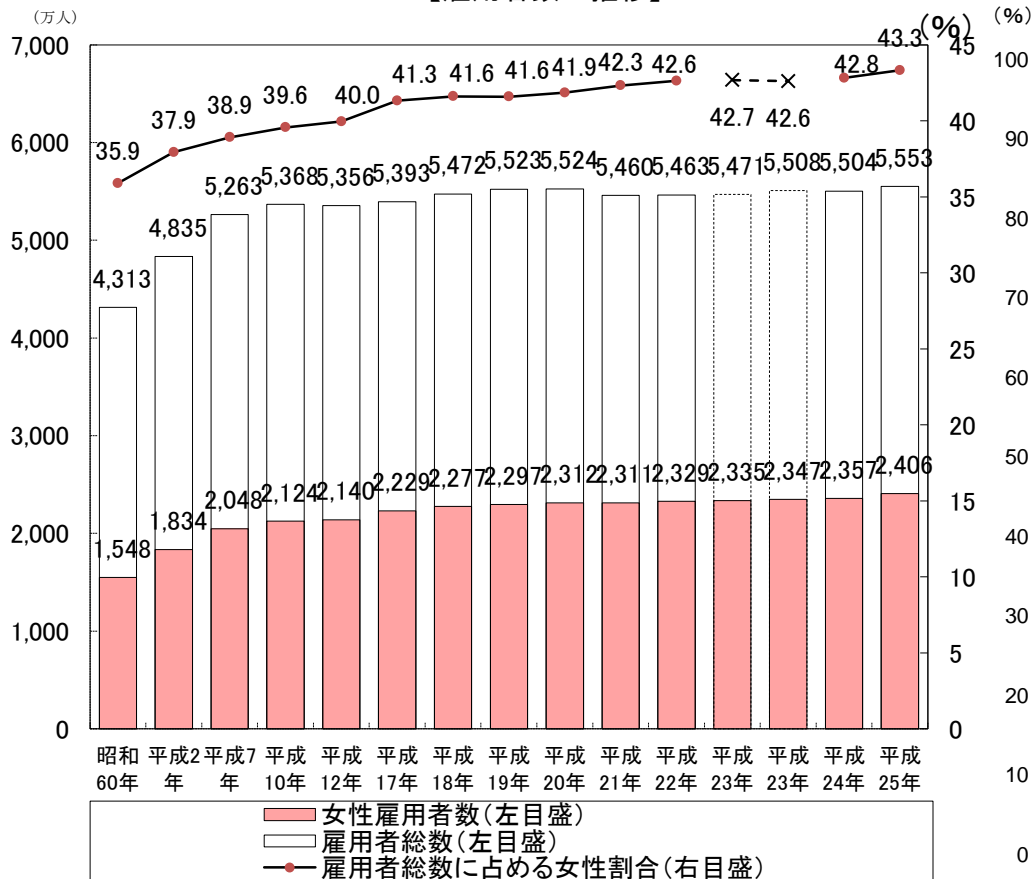
◎女性における二者択一（仕事か子育てか）の解消が課題

- ・女性の育児休業取得率は8割を上回る：ただし、継続就業者における割合
- ・子育て期の柔軟な働き方（残業なし、短時間勤務）の環境整備が必要
- ・男性の育児参加の促進が重要：男性の育児参加は、妻の継続就業、出生率にプラスの影響。一方、男性の育児休業取得率は2%前後

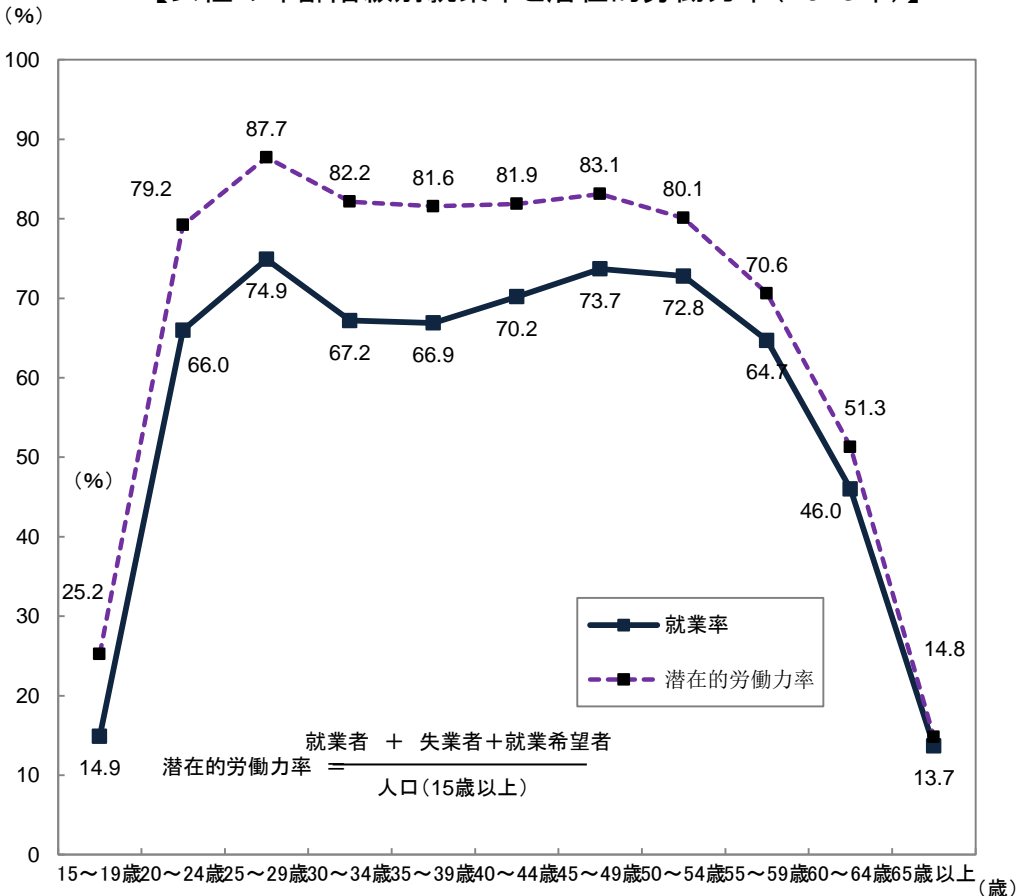
女性雇用者数と女性の年齢階級別就業率

- 平成25年の女性雇用者数は2,406万人。雇用者総数に占める女性の割合は43.3%となっている。
- 女性の年齢階級別就業率はM字カーブを描いている。また、就業率と潜在的労働力率の差は大きく、働く意欲はあるものの就業に結びついていない者が多く存在していることがうかがえる。

【雇用者数の推移】



【女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率(2013年)】



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

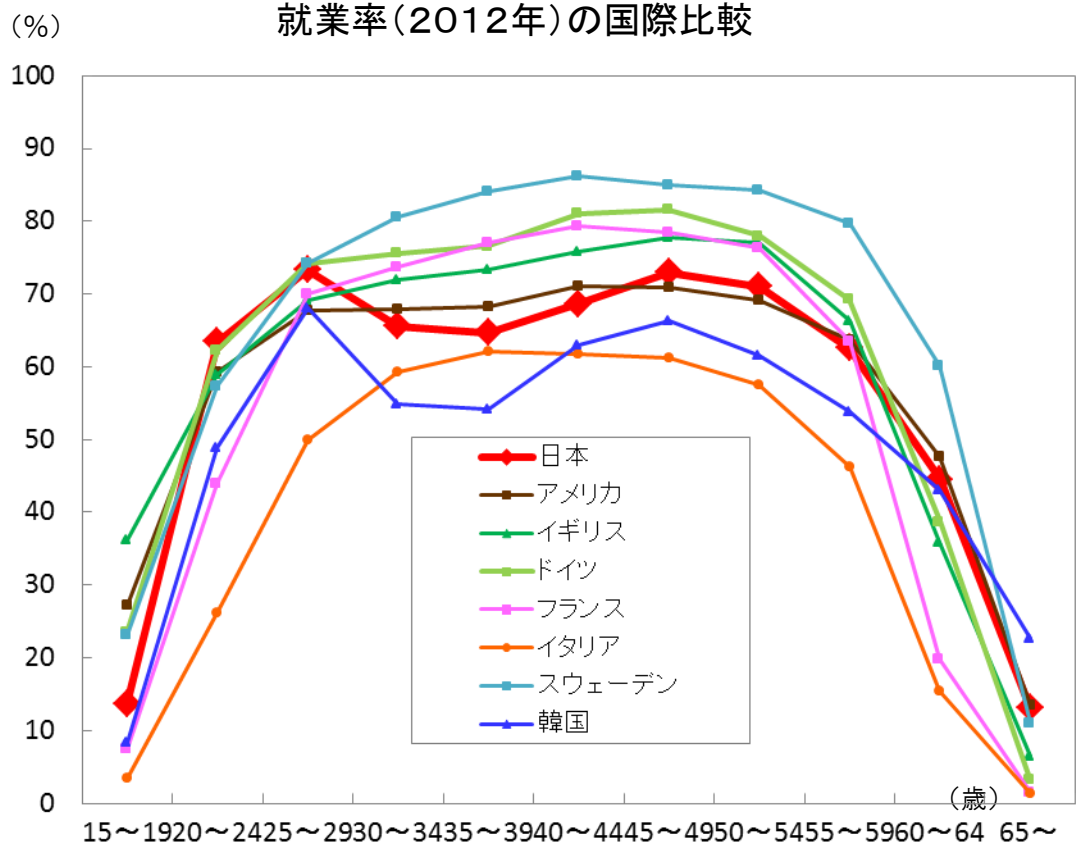
注)「平成23年※」は東日本大震災により調査が困難となった3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値、「平成23年※※」は、同補完推計値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で適及推計した値

(資料出所) 総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

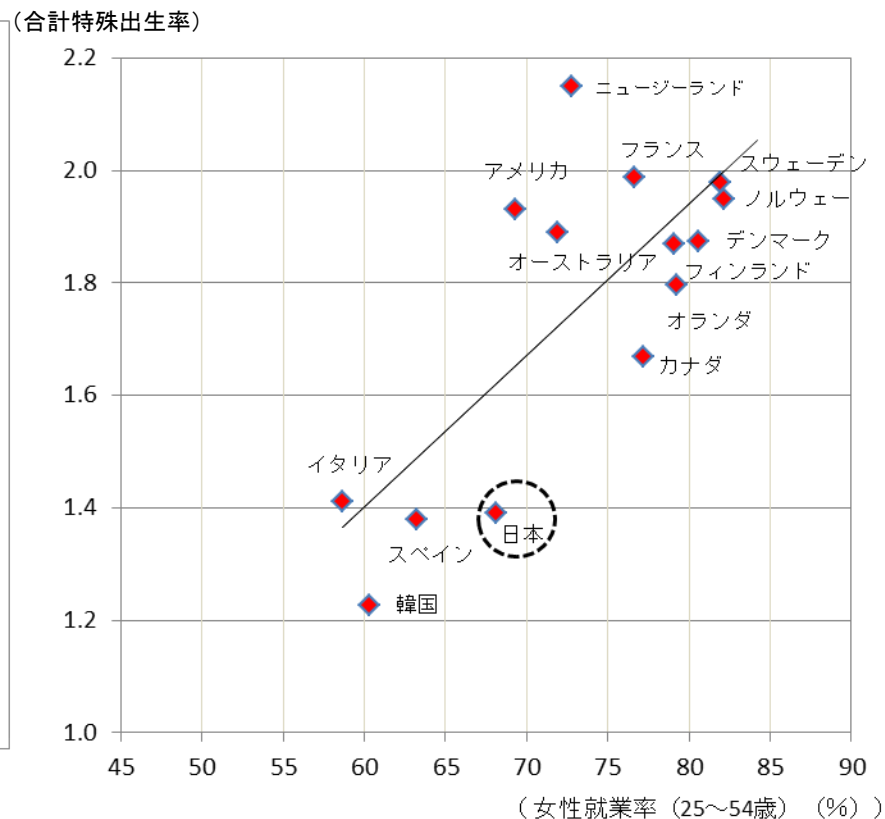
女性の就業率と合計特殊出生率

- 日本の女性の就業率は、先進国に比べるとM字カーブの傾向が顕著である。
- 女性の社会進出が進んでいる国ほど、合計特殊出生率も高い傾向にある。

就業率(2012年)の国際比較



各国の合計特殊出生率と女性就業率(2010年)



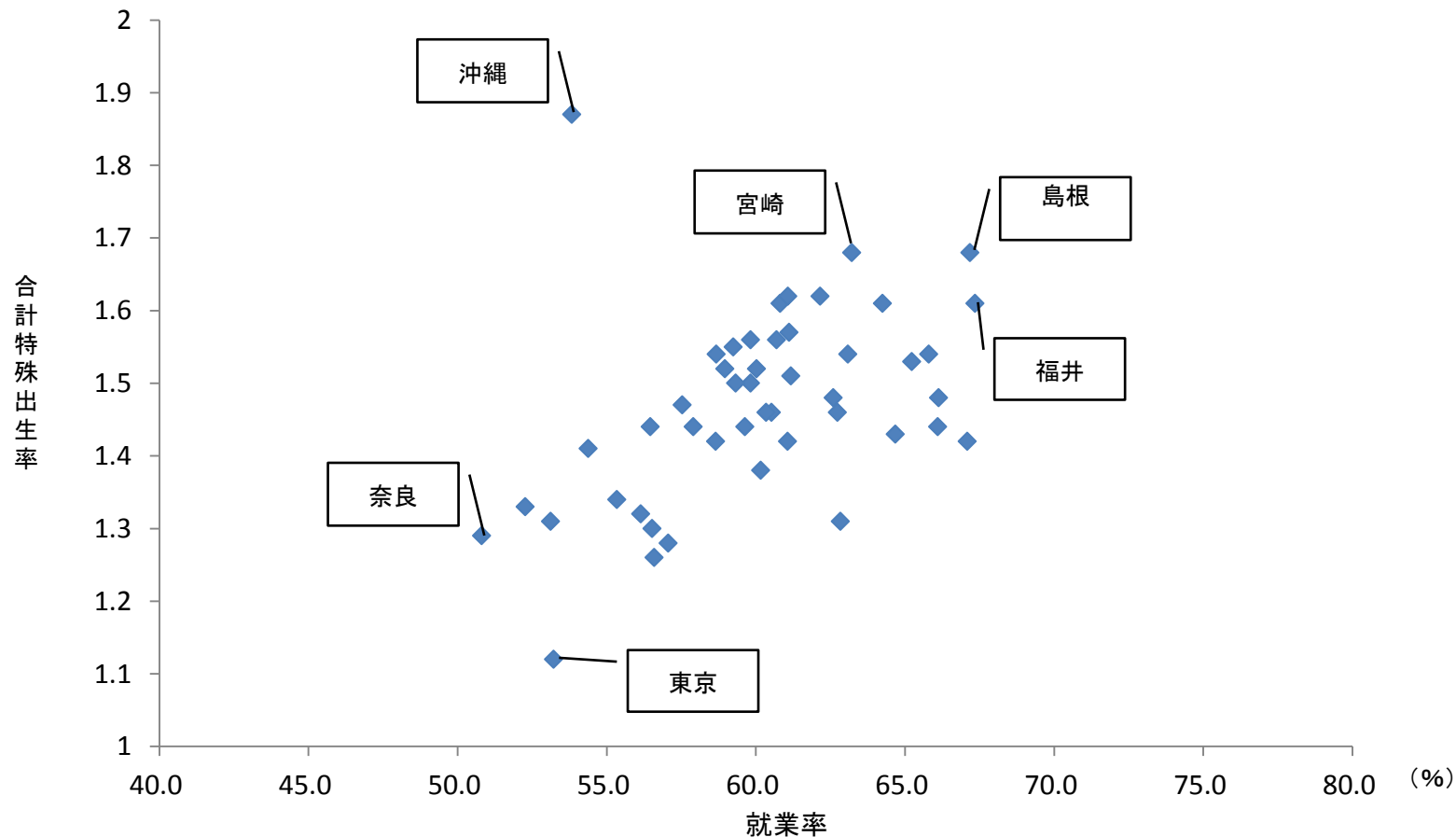
(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」

注) アメリカ、イギリス、スウェーデンの「15~19」は「16~19」のデータ、スウェーデンの「65~」は「65~74」のデータである。

(資料出所) OECD Family database

都道府県別の合計特殊出生率と女性就業率の関係

○ 女性(15~64歳)の就業率が高い都道府県ほど合計特殊出生率も高い傾向。



資料出所 厚生労働省「人口動態統計」、総務省統計局「国勢調査」

(注) 1) 2010年の都道府県別合計特殊出生率と都道府県別女性就業率(15~64歳)をプロットしたもの。

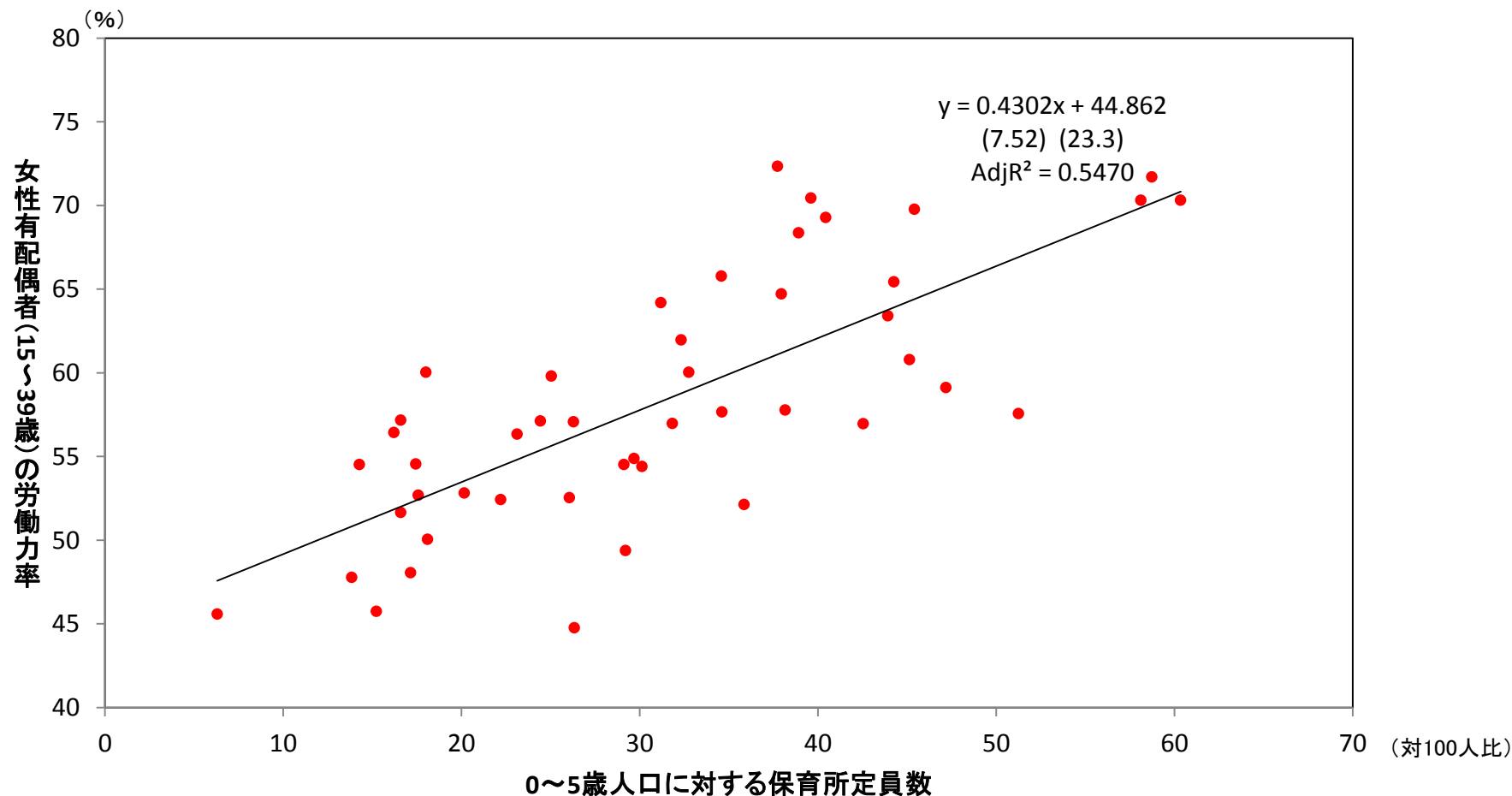
2) 沖縄県についてダミー変数1、その他についてダミー変数0で回帰分析を行うと、以下の回帰式を得た。

回帰式下の()内はt値。AdjR2=0.5031。

$$\begin{aligned}
 (\text{合計特殊出生率}) = & 0.0187 \times (\text{15~64歳の女性就業率}) + 0.5265 \times (\text{沖縄ダミー}) + 0.3359 \\
 & (5.478) \qquad\qquad\qquad (5.426)
 \end{aligned}$$

都道府県別の女性の労働力率と保育所定員数の関係

○ 保育の環境が整備されている都道府県ほど女性有配偶者が非労働力化しない傾向。



資料出所 厚生労働省「福祉行政報告例」、総務省統計局「国勢調査(2010年)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

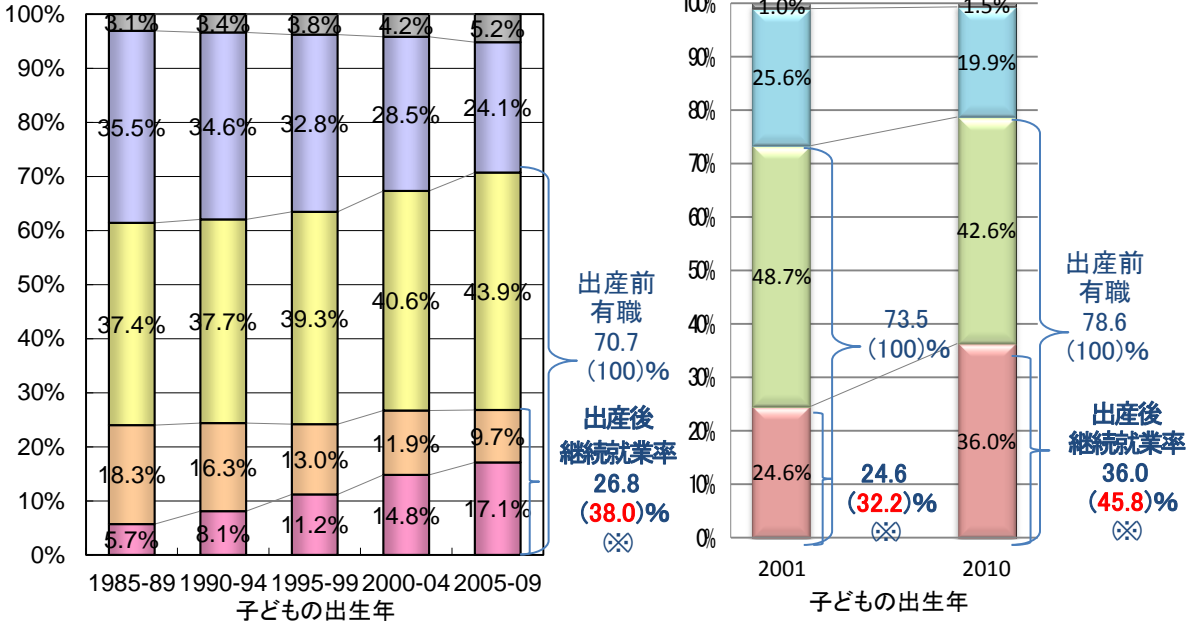
(注) 1) 2010年の都道府県別の女性有配偶者(15~39歳)の労働力率と2010年の都道府県別0~5歳人口に対する2010年4月1日現在の都道府県別保育所定員数をプロットしたもの。

2) 回帰式の下の方の()内はt値。

仕事と家庭の両立をめぐる現状

○ 約6割の女性が出産・育児により退職している。

【第1子出生年別に見た、第1子出産前後の妻の就業変化】



■ 就業継続(育休利用) ■ 就業継続(育休なし)
■ 出産退職 ■ 妊娠前から無職
■ その他・不詳

■ 不詳
■ 出産1年前無職(学生含む)
■ 出産半年後無職(学生を含む)
■ 出産半年後有職(育児休業中等の休業含む)

(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所
「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」

(資料出所) 厚生労働省
「第1回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)」

(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

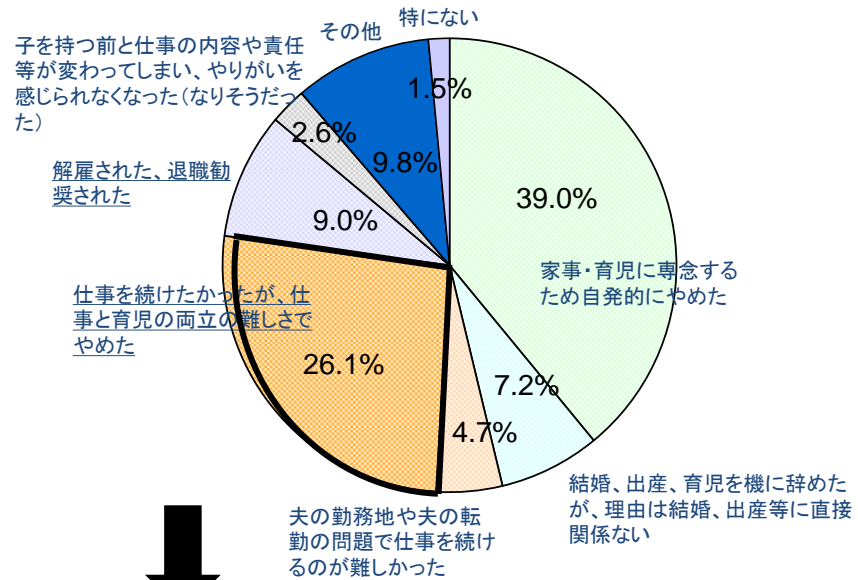
目標値(日本再興戦略)

第1子出産前後の女性の継続就業率

38%(平成22年)→55%(平成32年)

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が39%、「両立が難しかったので辞めた」が約26%

【妊娠・出産前後に退職した理由】



両立が難しかった具体的理由

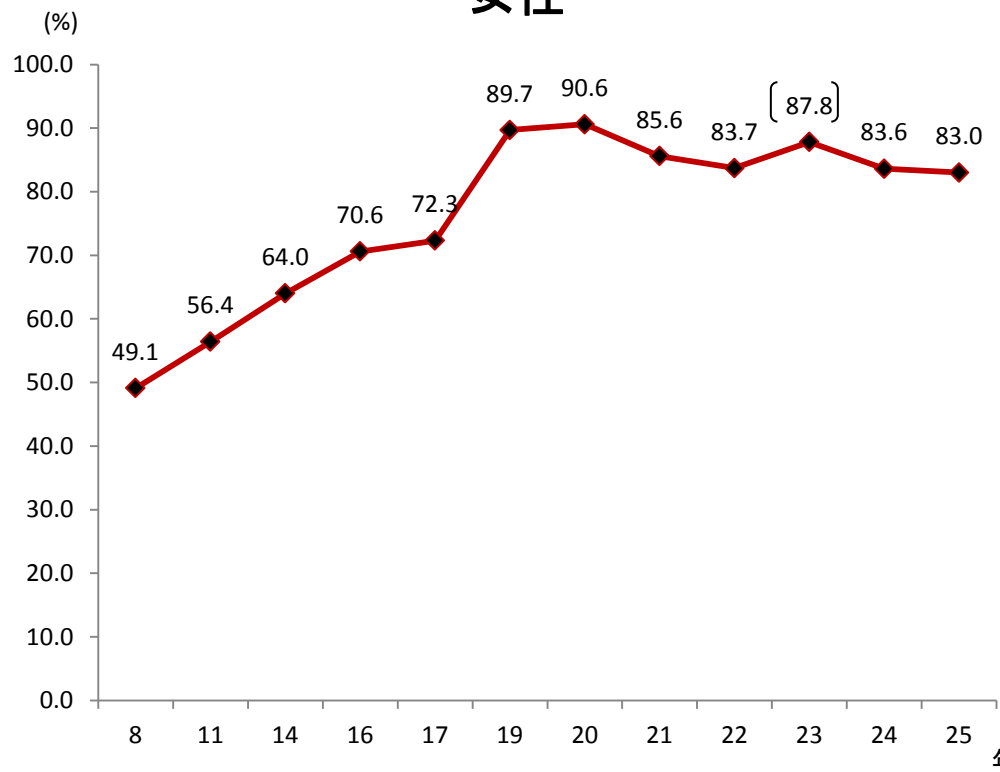
- ①勤務時間があいそうもなかった (65.4%)
- ②職場に両立を支援する雰囲気なかった (49.5%)
- ③自分の体力がもたなそうだった (45.7%)
- ④育児休業を取れそうもなかった (25.0%)
- ⑤子どもの病気等で度々休まざるを得なかった(22.9%)
- ⑥保育園等に子どもを預けられそうもなかった(20.7%)

(資料出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング

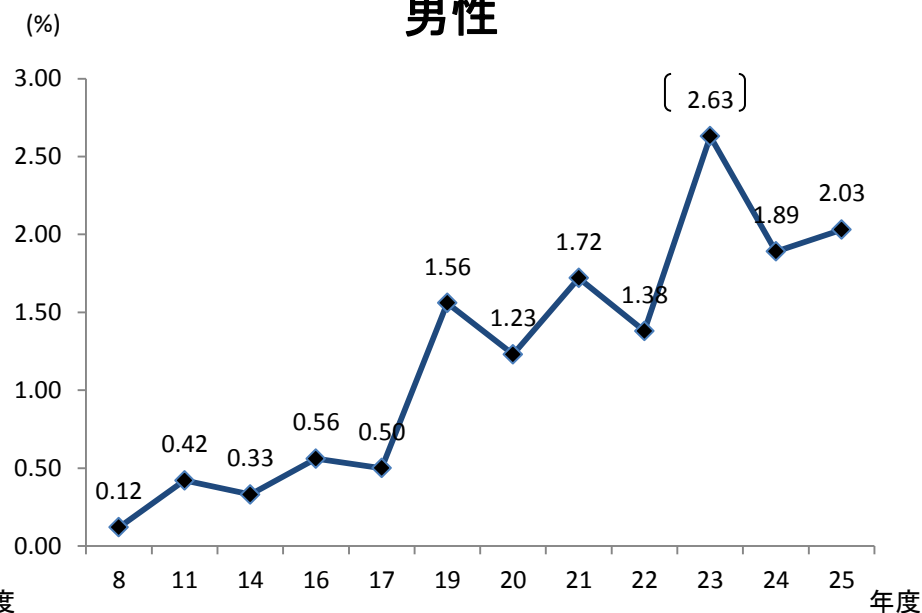
育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は女性は8割を上回っている一方、男性は2.03%と低い水準で推移している。

女性



男性



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

資料出所:厚生労働省「雇用均等基本調査」

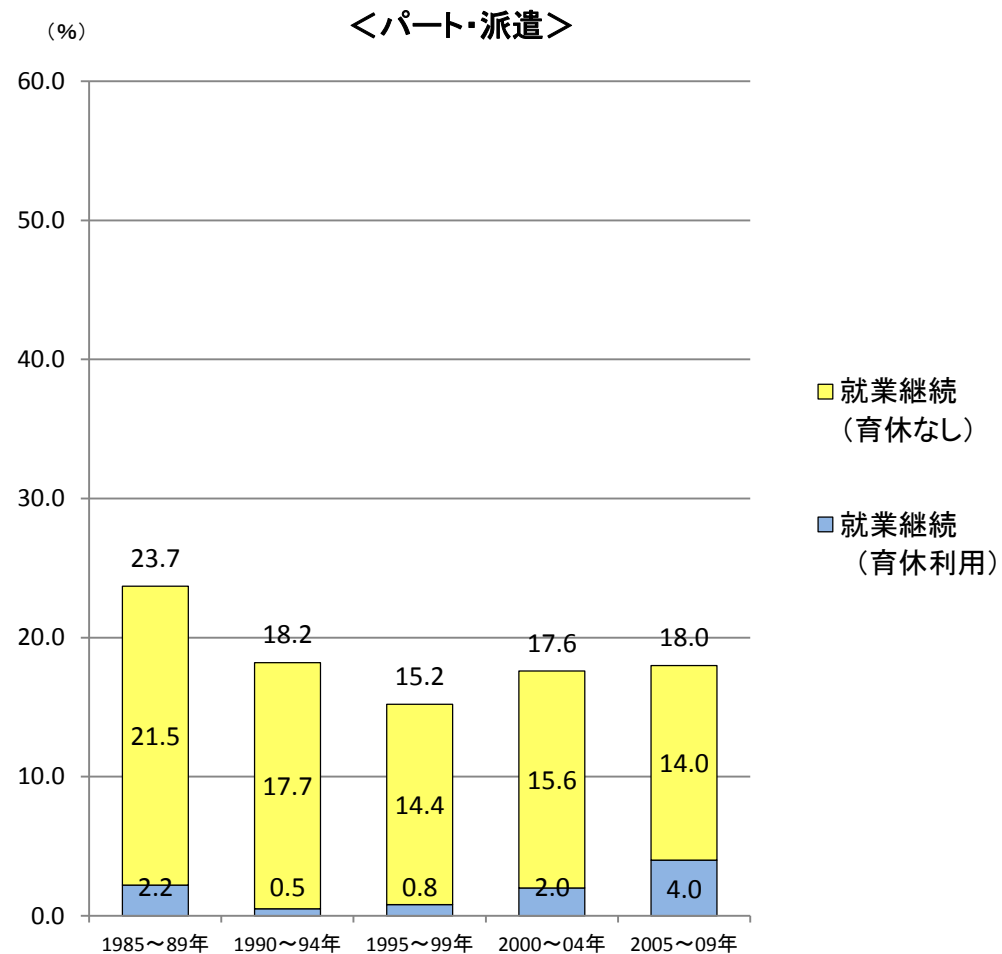
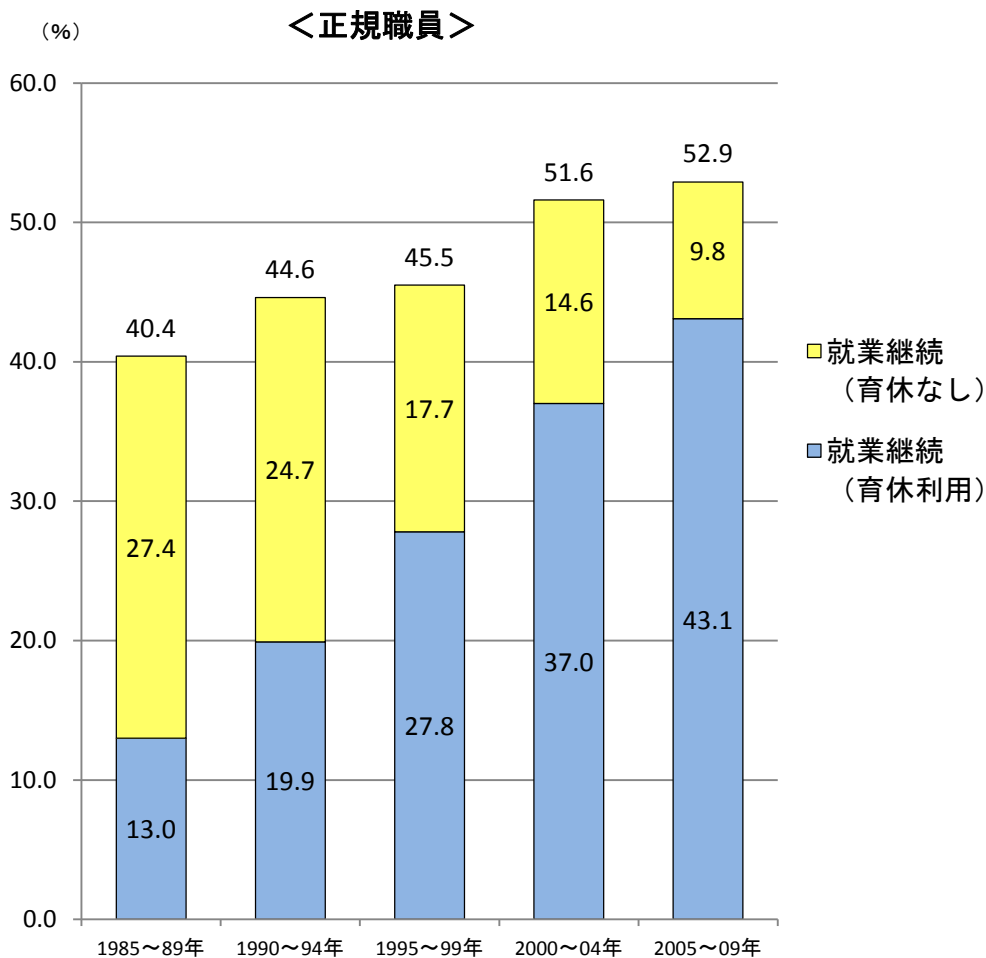
(※) 平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間。

注) 平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況

(第一子出生年別・正規職員・パート・派遣別)

○ 正規職員は育児休業による継続就業が進んでいるものの、パート・派遣は20%を下回っている



資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2010年)

(注) 1) 初婚どうしの夫婦について、第12回(2002年)～第14回(2010年)調査の第1子が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計。

2) 妊娠時に就業していた妻に占める出産後に就業を継続していた妻の割合。

3) 出産前後の就業経歴

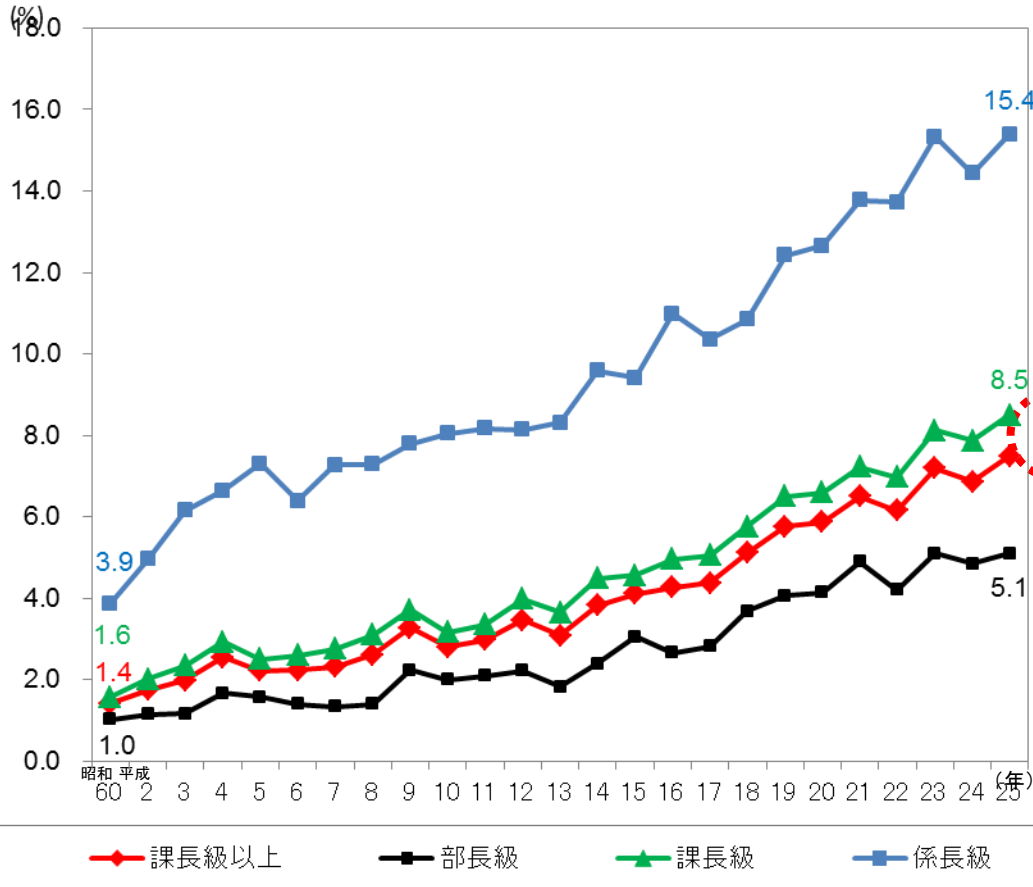
就業継続(育休利用)－妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業

就業継続(育休なし)－妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業

管理職

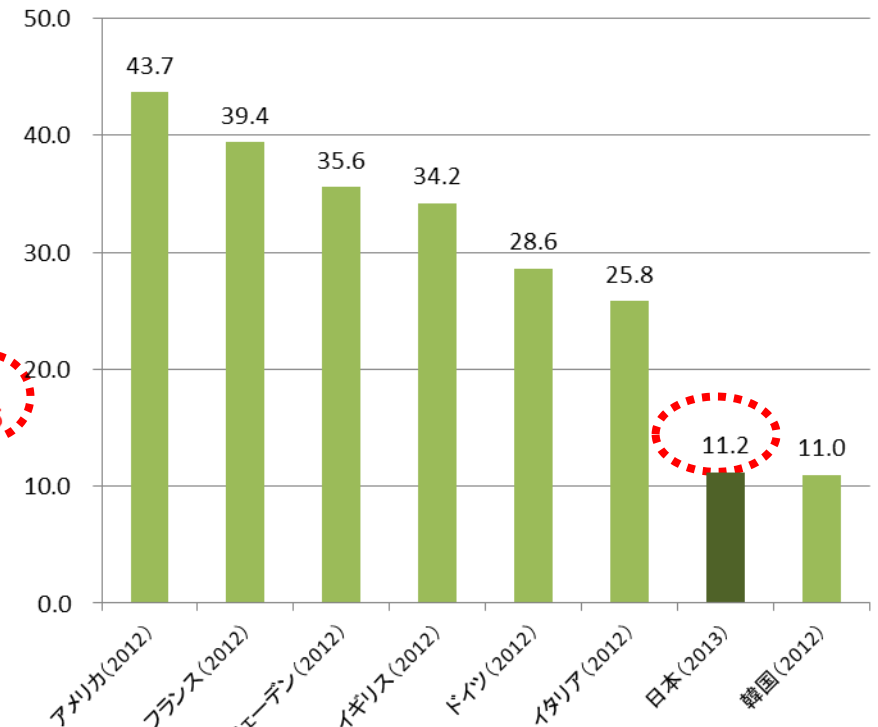
○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(%) 管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：日本:総務省統計局「労働力調査」、
 その他:(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」

- 注1) 日本の分類基準 (ISCO-68) と日本以外の国の分類基準 (ISCO-88) が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
 2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者 (会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等) をいう。
 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

女性管理職が少ない(全くいない)企業の理由

- 企業から見た女性管理職が少ない(全くいない)理由は、女性の知識や経験や在職年数要件の不足など 継続就業が難しく、また、育成が十分行えていないことに由来するものが多い。
- また、「女性が希望しない」という理由もみられる。

女性管理職が少ないあるいは全くいない企業の理由



(女性管理職が少ない(1割未満)あるいは全くいない役職が1つでもある企業=100%)

(資料出所)厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成23年)
注)岩手県、宮城県及び福島県を除く

(※)平均勤続年数: 男性13.3年、女性9.1年

女性の活躍による経済効果

OECD「男女間の格差縮小のために今行動が求められている」 (2012年12月)

労働市場における男女平等が実現すれば、今後20年で日本のGDPは20%近く増加することが予測されます。

男女共同参画会議基本問題・ 影響調査専門調査会報告書 (2012年2月)

342万人の女性の潜在労働力(就業希望者)の就労により、雇
用者報酬総額が7兆円程度(GD
Pの約1.5%)増加。

IMF「女性が日本を救う」 (2012年10月)

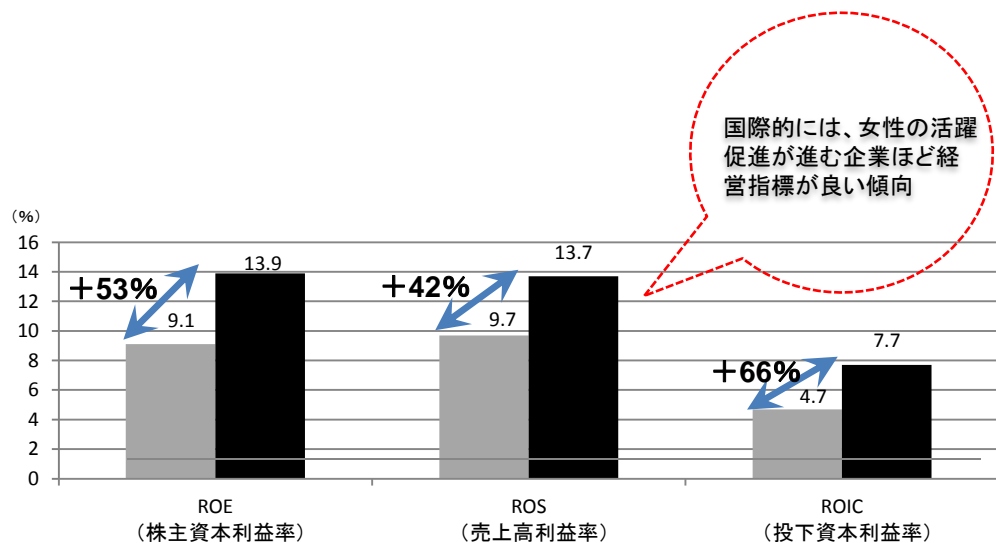
日本が女性による労働参加をG7(日本とイタリアを除く)のレベルに引き上げられれば、一人当たりのGDPは、ベースシナリオに比べ恒久的に約4%増となると推計される。この概算によれば、女性の労働参加率は2010年の63%から2030年には70%になると想定される。さらに、労働参加率を例えば北欧レベルにまだ引き上げられれば、一人当たりのGDPをさらに4%引き上げることが可能となる。

ゴールドマンサックス「日本：ポートフォリオ戦略 ウーマノミクス待ったなし」(2010年10月)

日本の女性の就業率が男性並み(日本の男性就業率は世界最高水準の約80%)に上昇すれば、820万人が労働人口に加わり、日本のGDPを最大で15%押し上げる可能性がある。

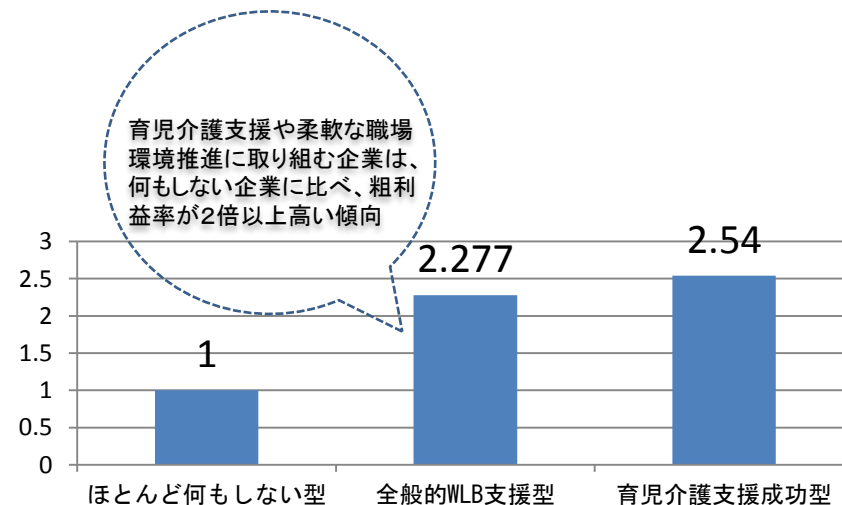
企業の行政と女性役員比率、WLBに対する取組と粗利益率の関連

企業の業績と女性役員比率



国際的には、女性の活躍促進が進む企業ほど経営指標が良い傾向

WLBに対する取組と粗利益率の関連 (「何もしない型」の粗利益率を1とした場合)



育児介護支援や柔軟な職場環境推進に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、粗利益率が2倍以上高い傾向

■ 第4四分位企業グループ: 女性役員比率の低い、下位1/4企業グループ (129社)

■ 第1四分位企業グループ: 女性役員比率の高い、上位1/4企業グループ (132社)

(注) ROE、ROS、ROICデータは、2001～2004年の平均値。役員数は2001年及び2003年。「フォーチュン500」企業(520社)を対象。

(出所) 経済産業省作成資料、Catalyst「The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards」(2007)

※Catalystは、女性と企業分野における米国を拠点とした代表的なNPO。

- 『育児介護支援成功型』=「育児介護支援」が生産性にどう影響を与えたかについて、人事担当者の評価により『成功型』『無影響型』『失敗型』に分類。『成功型』は、人材活用のために取り組むという意識が高く、推進本部の設置等積極的な取組を行う企業が多い。
- 『全般的WLB推進型』=「法を超える育児介護支援」と「雇用者が柔軟に働ける制度」のどちらも取組度合いの高い企業
- 『ほとんど何もしない型』=どちらも取組度合いの低い企業

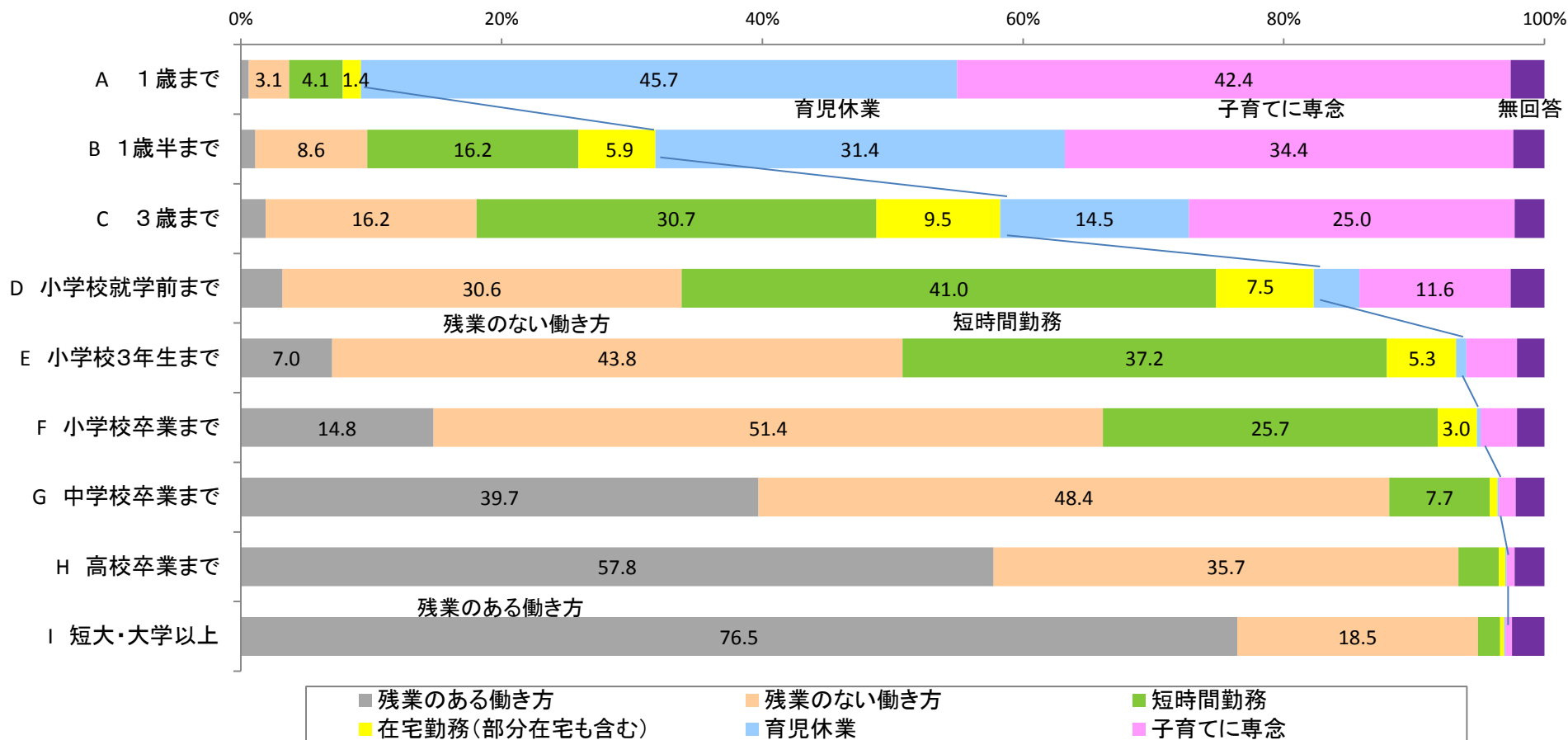
※『仕事と生活に関する国際比較調査』(2009年経済産業研究所)の日本企業データの分析結果の一部を用いて、経済産業省で作成

(出典) RIETI BBL (2011年12月21日)「企業のパフォーマンスとWLBや女性の人材活用との関係: RIETIの企業調査から見てきたこと」山口一男シカゴ大学教授、RIETI客員研究員。

子の年齢別の母親の働き方

○ 子を持つ母親の望ましい働き方として、子が1歳までは育児休業の支持率が最も高く、子が小学校就学前までは短時間勤務、残業のない働き方が上位2位となっている。

子の年齢別にみた、子をもつ母親として望ましい働き方(従業員調査)

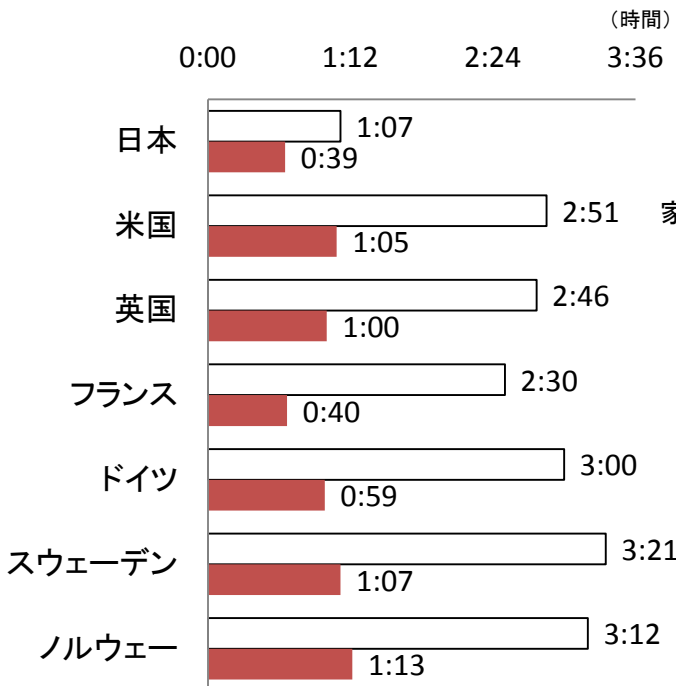


(資料出所)ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児参加の関係

- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】

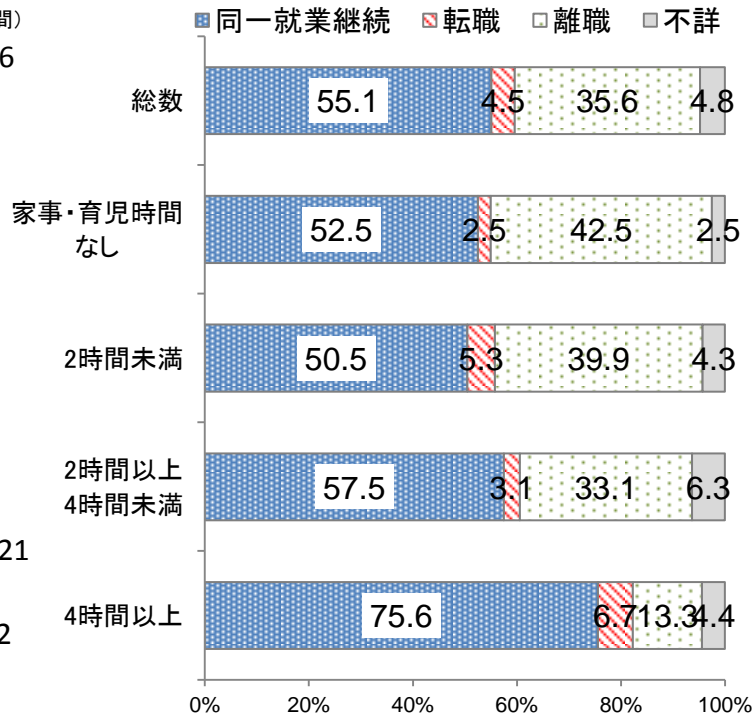


□ 家事関連時間全体 ■ うち育児の時間

(資料出所) 平成25年男女共同参画白書

(備考) 1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey Summary" (2011) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

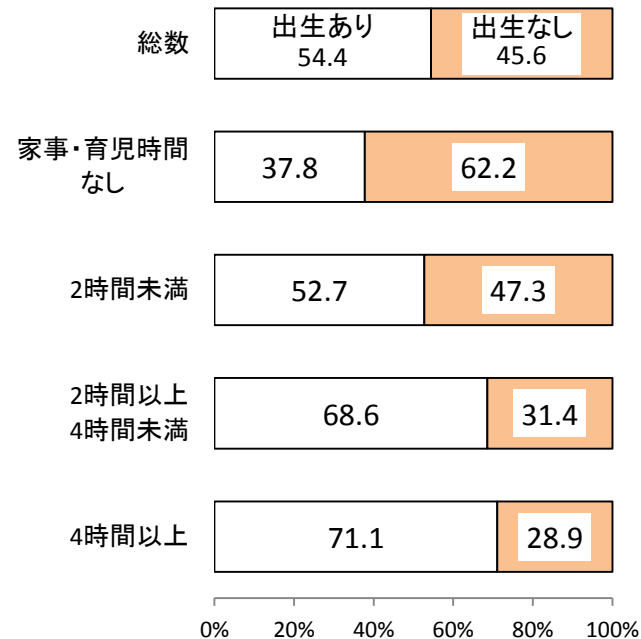
【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



(資料出所) 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」(2012年) 注:

- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの10年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
① 第1回から第11回まで双方が回答した夫婦
② 第1回に独身で第10回までの間に結婚し、結婚後第11回まで双方が回答した夫婦
③ 妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である
- 2) 10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 3) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



資料出所: 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」(2012)

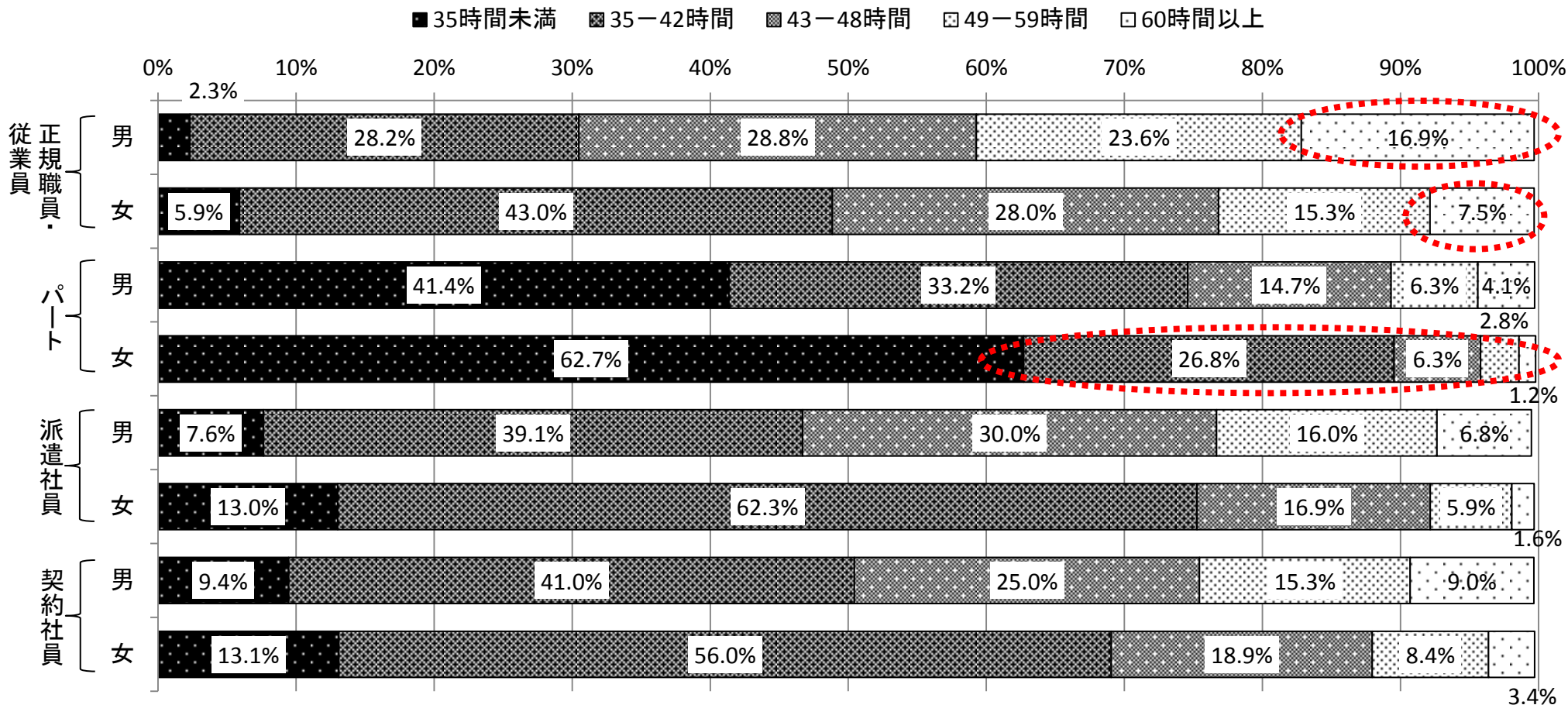
注:

- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
① 第1回調査から第11回調査まで双方から回答を得られている夫婦
② 第1回調査時に独身で第10回調査までの間に結婚し、結婚後第11回調査まで双方から回答を得られている夫婦
③ 出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
- 2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第10回調査時の状況である。
- 3) 10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

労働時間の現状

- 正規雇用者の男性の約17%、女性の約8%が週60時間以上働いている。
- 女性のパートタイム雇用者の約4割は週35時間以上働いている。

図：性、雇用形態、週間就業時間別構成割合



※200日以上就業している者に限定している。また、総数に労働時間不詳を含むので、構成割合の合計が100とならない。

仕事と家庭の両立支援について

仕事と家庭の両立支援対策の概要

法律に基づく両立支援制度の整備

妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理
(労働基準法、男女雇用機会均等法)

- ・産前産後休業(産前6週、産後8週)、輕易な業務への転換、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・出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

育児休業等両立支援制度の整備

(育児・介護休業法)

- ・子が満1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月=“パパ・ママ育休プラス”※)まで(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業
- ・子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除※
- ・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

※平成21年7月1日公布の改正法により拡充

育児休業中の経済的支援

・育児休業給付(賃金の67%相当※)

※雇用保険法の改正により、平成26年4月1日から50%→67%に引き上げ(180日)

・社会保険料(健康保険、厚生年金保険)の免除

等

両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり

次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と子育て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・公表・従業員への周知(101人以上は義務、100人以下は努力義務)
- ・一定の基準を満たした企業を認定(くるみんマーク)
- ・認定企業に対する税制上の措置



助成金等を通じた事業主への支援

- ・短時間勤務制度の導入、育児休業中・復職後の能力アップのための訓練の実施など、両立支援に取り組む事業主へ助成金を支給
- ・中小企業で働く労働者の育児休業取得及び育児休業後の円滑な職場復帰支援のための「育休復帰支援プラン」の策定・利用支援
- ・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」による情報提供
- ・両立支援の取組をより効果的に推進するためのベストプラクティス集の普及
- ・子育て・介護のためのテレワーク活用事例の普及

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(均等・両立推進企業表彰)
- ・男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりへの促進(イクメンプロジェクト)



その他

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等全体のワーク・ライフ・バランスの推進

保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実、ファミリー・サポート・センター事業

子育て女性等の再就職支援(マザーズハローワーク事業、託児付き再就職支援セミナー、カムバック支援サイト、リターン&ステップアップ普及事業)

○女性の継続就業率
38% (平成22年)
→55% (平成32年)

○男性の育児休業取得率
2.03% (平成25年)
→13% (平成32年)

育児・介護休業法の概要

育児休業・介護休業制度

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、1歳半)に達するまで(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>)の育児休業の権利を保障
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業の取得が可能
- 配偶者が専業主婦(夫)であっても育児休業の取得は可能
- 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、介護休業の権利を保障
 - ※①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること、②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されていることが見込まれること、③子の2歳の誕生日の前々日まで、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと、を満たした期間雇用者も取得可能

短時間勤務等の措置

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ
- 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に対し、次のいずれかの措置を事業主に義務づけ
 - ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制
 - ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

所定外労働の免除

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を免除

深夜業の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。改正法の施行日:原則として平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日)

子の看護休暇制度

- 小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇付与を義務づけ

介護休暇制度

- 要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として介護休暇付与を義務づけ

転勤についての配慮

- 労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況についての配慮義務

不利益取扱いの禁止

- 育児休業等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を禁止

実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設
- 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設。

男性の育児参加を促進するための育児休業給付の充実

課題

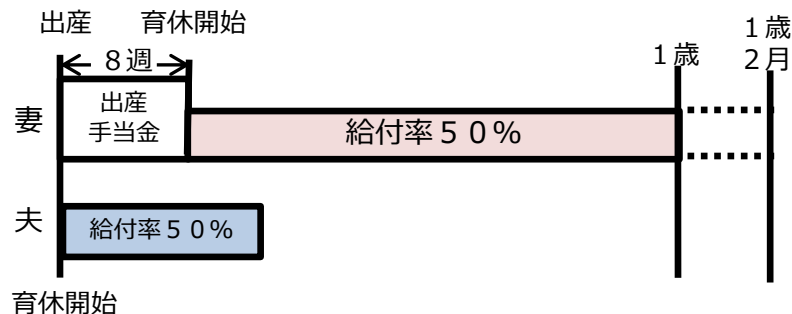
- ① **経済的理由**により育児休業を取得出来ない方が、一定程度存在
- ② **第2子以降**を生み育むためには夫の育児参加が望まれるであるが、**男性の育児休業取得・育児への関わりは低調**
- ③ 出産をした女性が**キャリアを継続**するためには夫の家事・育児参加が不可欠であるが、**夫の家事・育児時間は低水準**

対応策

育児休業中の経済的支援を強化し、男性・女性ともに育児休業を取得することを更に促進するため、育児休業給付（改正前：休業開始前賃金の50%を支給）について、休業開始後6月につき、給付割合を**67%（手取り賃金と比較すると実質8割程度※）**に引き上げ、夫婦で半年ずつ取得すれば一年間割増給付を受けられるよう育児休業給付を充実【雇用保険法改正。平成26年4月1日施行】

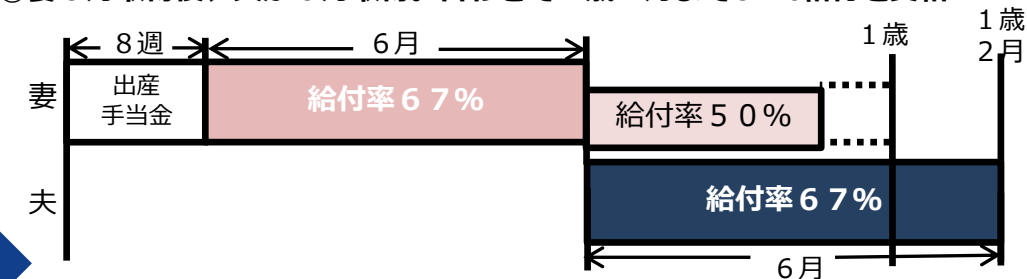
※ 育児休業給付は非課税であり、育児休業期間中には社会保険料免除措置があるため。

【法改正前】

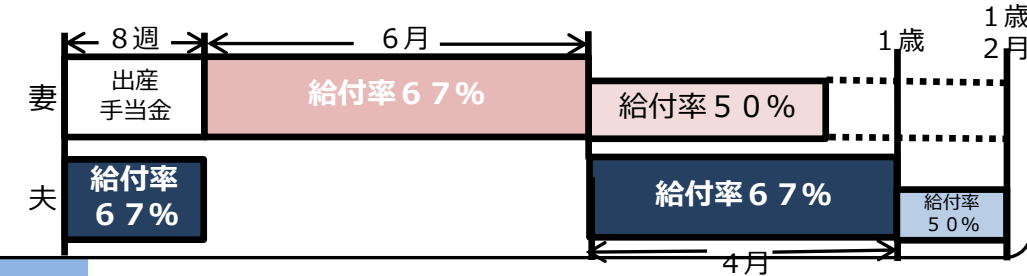


【法改正後（現行制度）】

- ① 妻6月取得後、夫が6月取得。合わせて1歳2月まで67%給付を受給



- ② 産後休業中に夫が取得し、妻6月取得後に再度夫が取得



男女の育児休業の取得を更に促進するとともに、女性のキャリア継続を支援し、少子化対策を推進

次世代育成支援対策推進法の概要

○次世代育成支援対策推進法の制定（平成15年）

- ・ 少子化の一層の進行を契機に制定された法律
- ・ 平成17～26年度の10年間に集中的かつ計画的に次世代育成支援対策を推進
- ・ 地方公共団体、企業、国は次世代育成支援のための行動計画を策定
- ・ 労働者の仕事と子育ての両立を支援するための企業の行動計画（一般事業主行動計画）の策定の推進、企業の認定（くるみん）による企業の次世代育成支援対策の推進

○次世代育成支援対策推進法の延長・強化（平成27年4月施行予定）

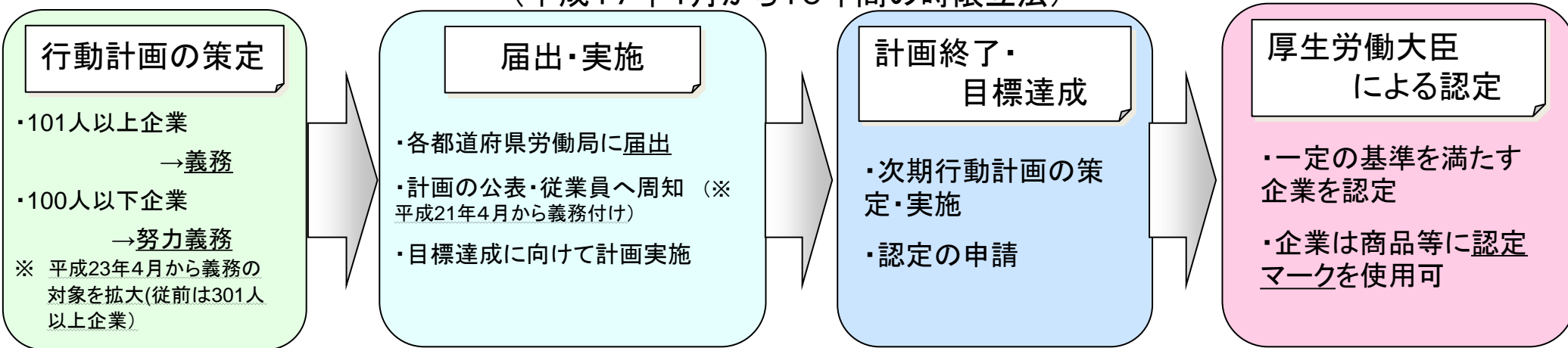
- ・ 子ども・子育て支援法の附則や日本再興戦略等において、延長等について検討する旨が盛り込まれた
- ・ 効果検証研究会報告（平成25年9月）、労働政策審議会建議（同年12月）、法律案要綱の諮問・答申（平成26年1月）を経て、2月14日に国会提出
- ・ 平成26年4月16日成立、4月23日公布
- ・ 平成26年度までであった有効期間の10年間の延長、企業における仕事と子育ての両立支援の取組の強化（取組が進んでいる企業を一層評価するとともに、他企業の模範となっていたため新たな認定制度の創設）

○くるみん認定、新たな認定（プラチナくるみん）の取得促進

→ 子育てサポート企業の増加 = 社会全体で仕事と子育てが両立できる次世代育成の環境整備が進展

次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

(平成17年4月から10年間の時限立法)



行動計画(一般事業主行動計画)

【行動計画とは】

企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

【計画に定める事項】

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2年間から5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

【計画の内容に関する事項】

1 雇用環境の整備に関する事項

- (1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
- (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組

2 その他の次世代育成支援対策

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

＝計画例＝

- (例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○人以上取得、女性：取得率○%以上

<対策>

- 平成○年○月 管理職を対象とした研修の実施
- 平成○年○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○回実施

- (例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

<対策>

- 平成○年○月 部署ごとに検討グループを設置
- 平成○年○月 社内報などでキャンペーンを行う

○ 届出状況(平成26年10月末時点)

101人以上企業の**97.6%**
301人以上企業の**97.6%**
101～300人以下企業の**97.6%**
規模計届出企業数 **66,113社**

○ 認定状況(平成26年10月末時点)

認定企業 **1,987社**



次世代認定マーク「くるみん」

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

認定企業に対する税制優遇制度

・一定の期間(※)に取得・新築・増改築した建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができる。

※ 認定を受ける対象となった行動計画の開始日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間

・平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の認定を受けた事業主が対象。

次世代育成支援対策推進法の概要と改正のポイント

(平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法)

10年間の
延長

- 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進
- 地方公共団体及び事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務づけ、10年間の集中的・計画的な取組を推進

行動計画策定指針

指針の
内容を
充実・強化

- 国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

(例) 一般事業主行動計画: 計画に盛り込む内容として、育児休業や短時間勤務に関する取組、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得に関する取組を記載

地方公共団体行動計画の策定

- ①市町村行動計画
- ②都道府県行動計画

→ 地域住民の意見の反映、労使の参画、計画の内容・実施状況の公表、定期的な評価・見直し 等

事業主行動計画の策定・届出

- ①一般事業主行動計画(企業等)
 - ・大企業(301人以上): 義務
 - ・中小企業(101人以上): 義務(23年4月~)
 - ・中小企業(100人以下): 努力義務
- ②特定事業主行動計画(国・地方公共団体等)

→ 一定の基準を満たした企業を認定

現行の
認定制度の
充実

新たな認定
(特例認定)
制度の創設

計画の策
定・届出に代
えた実績公
表の枠組み
の追加

施策・取組への協力等

策定支援等

次世代育成支援対策地域協議会

都道府県、市町村、事業主、労働者、
社会福祉・教育関係者等が組織

次世代育成支援対策推進センター

事業主団体等による情報提供、相談等の実施

次世代育成支援対策推進法の改正について

< 現行 >

< 改正後 >

法律の有効期限

法律の延長

法律

平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法

平成27年4月1日から平成37年3月31日まで10年間延長

行動計画策定指針

指針の内容を追加

指針

行動計画策定指針の内容に即して、行動計画を策定

行動計画策定指針の内容に、新たに①～②の内容を盛り込む

■ 基本的な視点

- ① 仕事と生活の調和の視点
- ② 仕事と子育ての両立の視点
- ③ 企業全体での取組等の視点
- ④ 企業の実情を踏まえた取組の視点
- ⑤ 社会全体による支援の視点 等

- ① 非正規雇用の労働者が取組の対象であることを明記する
- ② 働き方の見直しに資する取組を進めることが重要である旨を盛り込む

< 働き方の見直しに資する取組 >

- ・ 男性の育児休業取得促進の取組
- ・ 所定外労働の削減の取組
- ・ 年次有給休暇の取得促進の取組 等

■ 一般事業主行動計画の内容に関する事項

- 仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備
- 働き方の見直しに資する労働条件の整備 等

計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加

法律

一般事業主行動計画

現行の一般事業主行動計画の策定・届出義務の枠組みを維持しつつ、高い水準の取組を行っている企業(新たに設ける認定(特例認定)を受ける企業)について、一般事業主計画の策定・届出に代えて、両立支援の取組の実績を公表する枠組みを追加

一般事業主行動計画の策定・届出義務

現行の認定制度の充実

省令(基準)

現行の認定基準について以下の見直しを行う

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について中小企業の特例を拡充する
- ② 女性の育児休業取得に係る基準の見直しについて検討する
- ③ 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置に係る基準について見直し

認定制度(認定基準)

厚生労働大臣による認定・表示付与

- ① 適切な行動計画を策定したこと
- ② 計画期間が2年以上5年以下であること
- ③ 行動計画に定めた目標を達成したこと
- ④ 適切に公表及び労働者への周知をしたこと
- ⑤ 男性の育児休業取得者が1人以上いること
- ⑥ 女性の育児休業取得率が70%以上であること
- ⑦ 3歳から小学校入学するまでの子をもつ労働者を対象とする育児休業等の措置を講じていること
- ⑧ 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の措置を講じていること
- ⑨ 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

子育てをサポートしている企業の証(くるみんマーク)



新たな認定(特例認定)制度の創設

法律(制度)

省令(基準)

新たな認定(特例認定)制度を創設し、新たに設ける認定基準について、以下の①～④について現行の認定基準(見直しを行ったもの)よりも高い基準を設けるとともに現行の認定基準にないものを追加

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について、高い基準を設ける
- ② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について、一定の条件の下で数値目標を定めて実施し、達成することとする
- ③ 女性の継続就業に係る基準を新設する【追加】
- ④ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準を新設する【追加】

※ 次世代法の効果的推進方策として、認定制度の認知度を高めるとともに、経済的インセンティブとしての優遇措置の積極的な検討などを行う。

次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク



くるみんマーク

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主
行動計画を策定・実施し、一定の基準を満たし
た企業を認定



プラチナくるみんマーク

くるみん認定企業のうち、さらに高い基準（特例
認定基準）を満たした企業を認定
※マントの色彩パターンは12色から選択可能



※これらのマークは、平成27年4月1日以降に実施予定です。

平成27年度両立支援等助成金(案)

27年度要求額 86.5億円(雇用勘定)

26年度予算額 76.3億円(雇用勘定)

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金 51.4(51.9)億

労働者のための保育施設を事業所内(労働者の通勤経路又はその近接地域を含む)に設置、運営等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成する。

	助成率
①設置費	<ul style="list-style-type: none"> ・大企業 補助率1/3 上限額1,500万円 ・中小企業 補助率2/3 上限額2,300万円
②増築費	<ul style="list-style-type: none"> ○増築 <ul style="list-style-type: none"> ・大企業 補助率1/3 上限額 750万円 ・中小企業 補助率1/2 上限額1,150万円 ○建て替え <ul style="list-style-type: none"> ・大企業 補助率1/3 上限額1,500万円 ・中小企業 補助率1/2 上限額2,300万円
③運営費	5年間支給 <ul style="list-style-type: none"> ・大企業 1人当たり 340千円(年額) 上限額 1,360万円 ・中小企業 1人当たり 450千円(年額) 上限額 1,800万円

※ ①②は、2回(1年目と3年目)に分けて支給
 ※ ③は、定額支給

中小企業両立支援助成金

代替要員確保コース 4.4(1.3)億

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、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給する。

支給対象労働者1人当たり	30万円
育児休業取得者が期間雇用者の場合	10万円加算

※ 1企業当たり1年度延べ10人まで 5年間(くろみん取得企業の場合、法律の有効期限の期間で50人まで)

育休復帰支援プラン助成金 3.0(1.5)億

「育休復帰プランナー」による支援のもと「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育休を取得した場合及び当該育休取得者が復帰した場合に中小企業事業主に支給する。

支給対象事業主1回当たり	30万円
--------------	------

※ 1企業当たり2回まで
 1回目: プランを策定し、育休取得した時
 2回目: 育休者が職場復帰した時

期間雇用者継続就業支援コース 4.6(9.2)億

期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則等に規定し、期間雇用者の育児休業取得者を原職等に復帰させ、6か月以上継続して雇用した中小企業事業主に支給する。

(※育児休業を終了した期間雇用者が平成25年4月1日以後平成28年3月31日までに出了事業主が対象。)

	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円
期間雇用者の育児休業取得者が正社員として復職した場合	1人目10万円加算 2~5人目 5万円加算

※26年度限りの経費 0(2.6)億 継続就業支援コース 休業中能力アップコース

育児休業給付上乗せ支援助成金(仮称) 19.0(0)億

月額賃金の67%分の育児休業給付金を受給している労働者に対し、当該給付に上乗せして経済的支援を行っている事業主に支給する。

企業規模	支給額
中小企業事業主	月額賃金10%分までの2/3
上記以外の事業主	月額賃金10%分までの1/2

子育て期短時間勤務支援助成金(経過措置) 1.6(8.6)億

就業規則等により子育て期(原則として子が小学校就学前まで)の労働者が利用できる短時間勤務制度を設け、平成27年3月31日までに育児短時間勤務を開始した労働者に利用させた事業主に支給する。

企業規模	1人目	2人目以降※
中小企業事業主	40万円	15万円
上記以外の事業主	30万円	10万円

※ 5年間、1企業当たり延べ10人まで(中小企業事業主は5人まで)

ポジティブ・アクション取組助成金(仮称) 2.4(1.2)億

女性の活躍促進についての数値目標を定めて公表し、目標を達成した事業主に、達成した目標ごとに一定額を支給する。(1企業1回限り)

企業規模	支給額	
	女性の職域拡大	女性の管理職登用等
中小企業事業主	30万円	30万円
上記以外の事業主	15万円	15万円

イクメンプロジェクト

■ 「イクメンプロジェクト」とは

- 積極的に育児をする「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報するプロジェクト(H22年度から実施)
- 参加型の公式サイトや「イクメン企業アワード」などを通じて、多くの個人・企業への浸透を図るなど、社会的な気運の醸成を図る

■ 「イクメンプロジェクト」のねらい

- 男性の育児に参画したいという希望の実現や育児休業の取得促進、女性の継続就業率と出生率の向上
- 男性の育児休業の取得や育児短時間勤務の利用を契機とした、職場内の業務改善や働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランスの実現



「イクメンプロジェクト」の概要

1 有識者等による「イクメンプロジェクト推進チーム」の設置

有識者等による「推進チーム」を設置【座長：駒崎弘樹氏(NPO法人フローレンス代表理事) 他9名】

2 「イクメンプロジェクト」ホームページの運営

- ① イクメン宣言、育児・育児休業体験談、「イクメンの星」の掲載
 - ・イクメン本人が、育児に関する夢や決意を「イクメン宣言」として登録し、体験談をサイト上で紹介
 - ・育児・育児休業体験談を投稿された方の中から、推進チームの選考により「イクメンの星」を選出し紹介
- ② イクメンサポーター宣言(個人/企業・団体)
 - ・家族、同僚、企業などイクメンの周りの方がイクメンへの応援メッセージを「イクメンサポーター宣言」として登録
- ③ 企業の事例集やパンフレット等関係資料の掲載
 - ・企業の人事担当者等が参考にできるよう、企業の具体的な取り組み事例等を紹介
- ④ 男性の育児を応援する行政機関の取組やイベント情報の収集・発信
 - ・行政機関の取組やイクメンサポーター企業・団体等が行うイベント情報をトップページやメールマガジン、ツイッターで紹介

3 「イクメン企業アワード」の実施

男性の育児参加を積極的に促進しつつ、業務改善を図る企業を表彰し、その取組をシンポジウムなどで広く紹介していくことで、働きながら安心して子どもを産み育てることができる労働環境の整備を推進

数値目標

- ★ 男性の育児休業取得率：2.03%(2013年度) → 10%(2017年度) → 13%(2020年度)
- ★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：38%(2010年) → 55%(2017年)

「イクメン企業アワード2014」「イクボスアワード2014」受賞企業などを決定

イクメン企業アワード（平成25年度～）

■「イクメン企業アワード」とは

働きながら安心して子どもを産み育てることができる労働環境の整備推進を目的として、男性従業員が育児と仕事を両立するための、企業のキラリと光る取組に着目し、表彰するもの。

- グランプリ：男性労働者の育児と仕事の両立支援を促進する取組について、特に他の模範といふべき取組を推進し、実績を挙げている企業
- 特別奨励賞：男性労働者の育児と仕事の両立支援を促進する取組を積極的に行い、工夫されている企業

■「イクメン企業アワード2014」受賞企業（五十音順）

- グランプリ：アース・クリエイト有限会社
- 特別奨励賞：昭和電工株式会社
住友生命保険相互会社
株式会社千葉銀行
日本生命保険相互会社
株式会社日立ソリューションズ
株式会社丸井グループ



イクボスアワード（平成26年度新規）

■「イクボスアワード」とは

部下の育児と仕事の両立を推進するために配慮し、部下の育休取得や短時間勤務などがあっても業務を滞りなく進めるための工夫をしつつ、自らも仕事と生活を充実させている管理職を表彰するもの。グランプリ及び特別奨励賞を選定。

■「イクボスアワード2014」受賞者（五十音順）

- グランプリ：金原高明氏（株式会社セプテーニ）
橋本範文氏（株式会社ルミネ）
- 特別奨励賞：大石純子氏（グラクソ・スミスクライン株式会社）
田澤由利氏（株式会社テレワークマネジメント）
三木勝也氏（日本生命保険相互会社）

イクメンスピーチ甲子園（平成26年度新規）

■「イクメンスピーチ甲子園」とは

働きながら育児をする男性から、育児と仕事の両立についての工夫、育児の楽しさといったエピソードを募集し、書類審査通過者がスピーチによる決勝戦を行い、優勝者を決定、表彰するもの。

表彰式の様子はイクメンプロジェクトホームページでご覧になれます。

http://ikumen-project.jp/active/active_project.php

中小企業における育休復帰支援プログラム

27年度要求額 472,868千円(雇用勘定)
26年度予算額 234,731千円(雇用勘定)

◆ 中小企業における人材活用の促進、労働者の育児休業の取得及び育児休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、中小企業及び中小企業で働く労働者の状況に応じた「育休復帰支援プラン」の策定・利用を支援

事業内容

①モデルプランの普及促進

中小企業における人材活用の促進、労働者の育休取得及び育休取得後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、平成26年度に作成した「育休復帰支援モデルプラン」を周知し活用を促す企業向けセミナーを開催する。

・企業向けセミナー 50社/回、年6回

②プランナーの養成・活動支援

各々の事業主の状況に応じたプランを策定する「プランナー」を基礎・応用研修により養成する。養成するに当たっては、期間雇用者の育休取得・職場復帰を視野に入れ人材活用の促進等を図る。

また、プランナーの円滑な活動のための支援を行う。

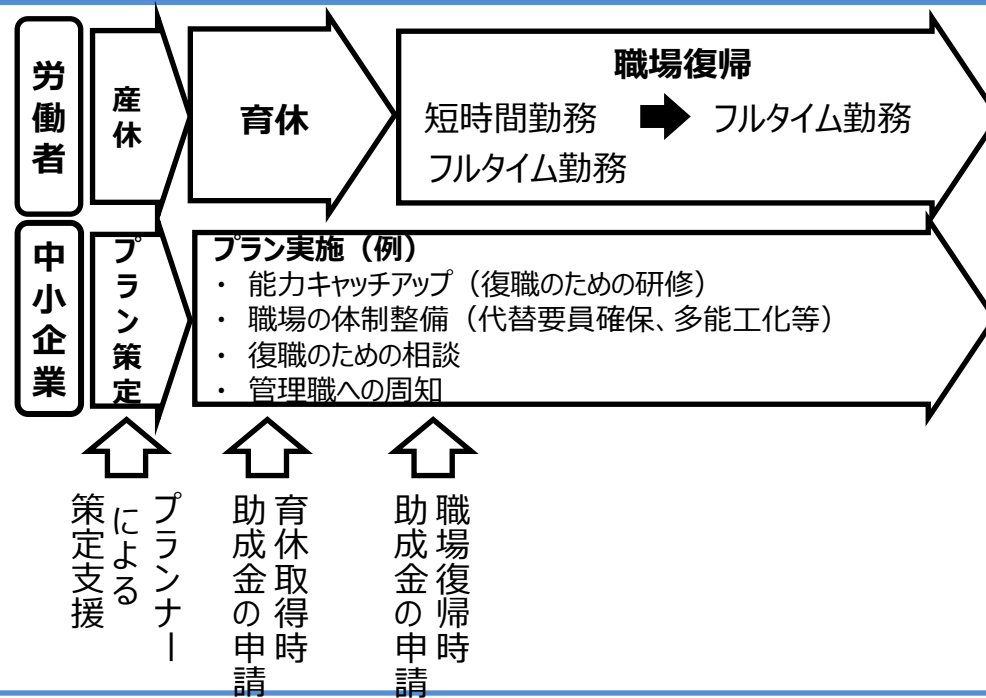
- ・基礎研修（仕事と育児の両立やその支援策に係る基礎的内容）
：対象50人/回、年6回
- ・応用研修（企業の課題把握やプラン策定の実践的手法）：対象25人/回、年6回

③中小企業への助成金支給

プランナーによるプランの策定支援を受けた中小企業において対象労働者が育休を取得した場合、及び当該育休取得者が復帰した場合に、その企業に対して助成金を支給する。

- ・プランナー：単価14,243円/日、12日、規模50人 ★プラン策定数：2,000社/年
- ・助成金：単価30万円、2回/企業
規模：1,000社（H26プラン策定企業2回目：333社）
（H27プラン策定企業1回目：667社）

事業のしくみ



企業に人材活用のインセンティブ
(プラン策定支援+助成金) を与えると
ともに、労働者の育休取得及び職場復帰
による継続就労を支援

期間雇用者の育児休業取得促進プログラム

期間雇用者の育児休業の取得を促進するため、「期間雇用者の育児休業促進プログラム」として以下の取組を行う。

1 育休復帰支援プログラム

- ① 期間雇用者向けの育休復帰支援モデルプランの策定、普及促進
 - ② 育休復帰プランナーの事業所訪問等によるプラン作成、育児・介護休業規定の整備支援
 - ③ 育休復帰支援プランを作成、導入し、対象労働者が育休取得時と復帰時に、事業主に対し助成金を支給
- 2 育児休業取得者の代替要員を確保した事業主に対し、育児休業取得者が期間雇用者の場合、助成金を加算して支給
- 3 期間雇用者が育児休業を取得し、原職等に復帰した場合に支給する助成金の支給要件を緩和

育休復帰プランナーによる支援 育休復帰支援プラン助成金

- 1 各々の企業の実情に応じたプランの作成等を支援する「プランナー」を研修により養成
- 2 プランナーの事業所訪問等によるプランの作成、規定整備支援
- 3 育休復帰プランナーによる支援のもと、育休復帰支援プランを作成、導入し、対象労働者が育休取得時と復帰時に助成金を支給

支給金額 1回30万円 計60万円

代替要員確保コース

- 育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた場合、助成金を支給

【育休取得者が期間雇用者の場合の加算措置】

支給金額（15万円→30万円）+ 加算措置10万円 計40万円

期間雇用者の育休復帰支援モデルプラン策定、普及促進事業

- 1 期間雇用者向けの育休復帰モデルプランを策定
- 2 モデルプランの普及促進

最大100万円支給

期間雇用者継続就業支援コース

- 期間雇用者が育児休業を取得し、原職等に復帰した場合、助成金を支給 1人目40万円 2～5人目15万円

【支給要件の緩和】

研修の実施を支給要件から削除

平成27年度 テレワーク普及のための施策概要（案）

○「日本再興戦略」改訂2014において、「テレワークの推進に向け、新たなモデルの構築、導入ノウハウの提供等に取り組む」とされ、世界最先端IT国家創造宣言においても、引き続き、「2020年には、テレワーク導入企業を2012年度比で3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数を全労働者数の10%以上」にすることが宣言されている。

○このため、テレワークの普及促進に向けた気運の醸成、個別企業へのきめ細かな支援に係る施策等を強化するとともに、テレワークモデル実証事業の平成26年度成果を

踏まえた検証の実施や業界団体と連携した傘下企業への支援を実施することによりテレワークの普及促進を図る必要がある。

【特別会計 794,873千円（609,523千円）】

1. 普及促進に向けた気運の醸成・ノウハウの周知

テレワーク・セミナー（拡充）

○労務管理上の留意点・VDT作業における留意点等について、関心のある企業等へ広く周知するためのセミナーを開催。

仕事と子育て・介護との両立事例集の作成（継続）

○テレワークにより仕事と子育て・介護との両立を図る企業の事例集を作成。

労務管理Q&A集の作成（新規）

○テレワーク導入のための労務管理Q&A集を作成して、周知。

労使向けシンポジウムの開催（新規）

○テレワーク普及に向けた社会的気運の醸成を図るため、先進的企業に対して政府として表彰を行い、その取組みをシンポジウム等を通じて幅広く周知。

2. 個別企業・業界団体へのきめ細かな支援

相談センター運営・訪問コンサルタント（継続）

○テレワークの導入・実施時における労務管理上の課題等について、相談に応える相談センターを設置。

○相談センターにおいて、テレワークの導入を検討する企業に対して総務省が実施するICT技術のためのコンサルタントと連携して労務管理等に関する訪問によるコンサルティングを実施。

職場意識改善助成金テレワークコースの拡充（拡充）

○サテライトオフィスを活用したテレワークについても助成の範囲とする等の拡充を図る。

業界団体と連携した支援（新規）

○業界団体と連携し、業種の特性に応じたテレワークの導入を促進するため、団体傘下の企業に対し、コーディネーター等を通じた支援を実施。

3. テレワークモデル実証事業

○平成26年度に構築予定の、週1日以上在宅で就業する雇用型在宅型テレワーク等を可能とする労務管理、人事評価、情報通信技術等に係る「実証モデル」について、「課題の検証→モデル更新→再実証」を行う。
(平成26年度～平成28年度の3年間で実施)

モデルを検証するための有識者による検討会を開催
平成26年度の成果を踏まえた事例集の作成（新規）

仕事と介護の両立支援事業

27年度要求額 53,727千円(雇用勘定)

26年度予算額 67,277千円(雇用勘定)

現 状

- ◇働き盛り世代の家族介護者が今後5年で急増
団塊世代が70歳代に突入し、要介護状態になる可能性が高まる。
- ◇代替要員の補充確保が困難
家族介護をする世代は企業の中核を担う40・50代であり、離職による補充が困難である。
- ◇介護の突発性と多様性への対応が困難
介護は育児とは異なり、突発的に発生し、期間も不明確である。

課 題

- <企業>
 - ◆優秀人材の離職や介護者急増による労務管理への対応困難
 - ◆対策の必要性はわかるが、具体的な取組がわからない
- <労働者>
 - ◆両立制度への知識不足や再就職に対して安易な気持ち
 - ◆周囲の理解がなく、制度を利用しにくい職場風土にいる

25年度(1年目)

- 【企業向け】
 - ①介護離職を予防するための職場環境モデルを作成
- 【企業向け】
 - ②仕事と介護の両立支援研修の開催
- 【労働者向け】
 - ③仕事と介護の両立事例集を作成
- 【広く一般向け】
 - ④仕事と介護の両立に向けた情報を提供(シンポジウムの開催)

26年度(2年目)

- 【企業向け】
 - ①職場環境モデル導入実証実験の実施(100社、報奨金30万円)
企業及び労働者の課題等を踏まえて職場環境モデルの見直しについて検討
 - 【広く一般向け】
 - ②仕事と介護の両立に向けた情報を提供(シンポジウムの開催)
- 等

27年度(3年目)

- 【企業向け】
 - ①26年度に見直した職場環境モデルの普及
集合研修・コンサルティングの実施 *20か所×3回×3時間×20人
 - ②業種別使用者会議の開催
仕事と介護の両立支援に関する取組が進んでいる企業トップ、人事労務担当幹部、学識経験者で構成される会議を開催し、仕事と介護の両立支援にかかる課題等について議論し、その結果を施策の充実に生かす。
 - ③職場環境モデルの充実
業種ごとに企業の両立支援取組事例を収集し、取組内容(支援ニーズの把握、両立支援制度の見直し、介護に直面する前の従業員への支援、介護に直面した従業員への支援等)別にパターン化して複数提示するなどモデルの充実を図る。
- 【労働者向け】
 - ④介護休業、短時間勤務、介護休暇等の制度を活用して継続就業している労働者の事例収集・周知
- 【広く一般向け】
 - ⑤仕事と介護の両立に向けた情報を提供
・シンポジウムの開催、シンボルマークの周知

<シンボルマーク>
トモニン



企業及び労働者の課題を踏まえた職場環境モデルを普及し、
仕事と介護が両立できる職場環境の整備を促進

ワーク・ライフ・バランスについてのまとめ

○日本社会とワーク・ライフ・バランス（WLB）との関係

- 少子化対策の車の両輪は、保育サービスの充実と、仕事と子育てが両立できる環境整備
- 女性における二者択一の解消と、男性の育児参加促進に資するもの（女性の活躍推進は、我が国の経済社会にとって重要）
- 高齢化が進む中、仕事と介護の両立も大きな課題
- 女性、高齢者を始め、時間に制約のある社員の増加が見込まれる中、WLBを実現しないと、日本社会が立ちゆかなくなる可能性

○WLBの重要性は認識されながら、日本社会においてなかなか進まない現実

- 高度成長期以来の成功体験（「専業主婦モデル」とセットになった長時間労働による経済成長）からの脱却が進まない
- WLBという言葉に対する誤解（仕事もほどほどにというイメージ）

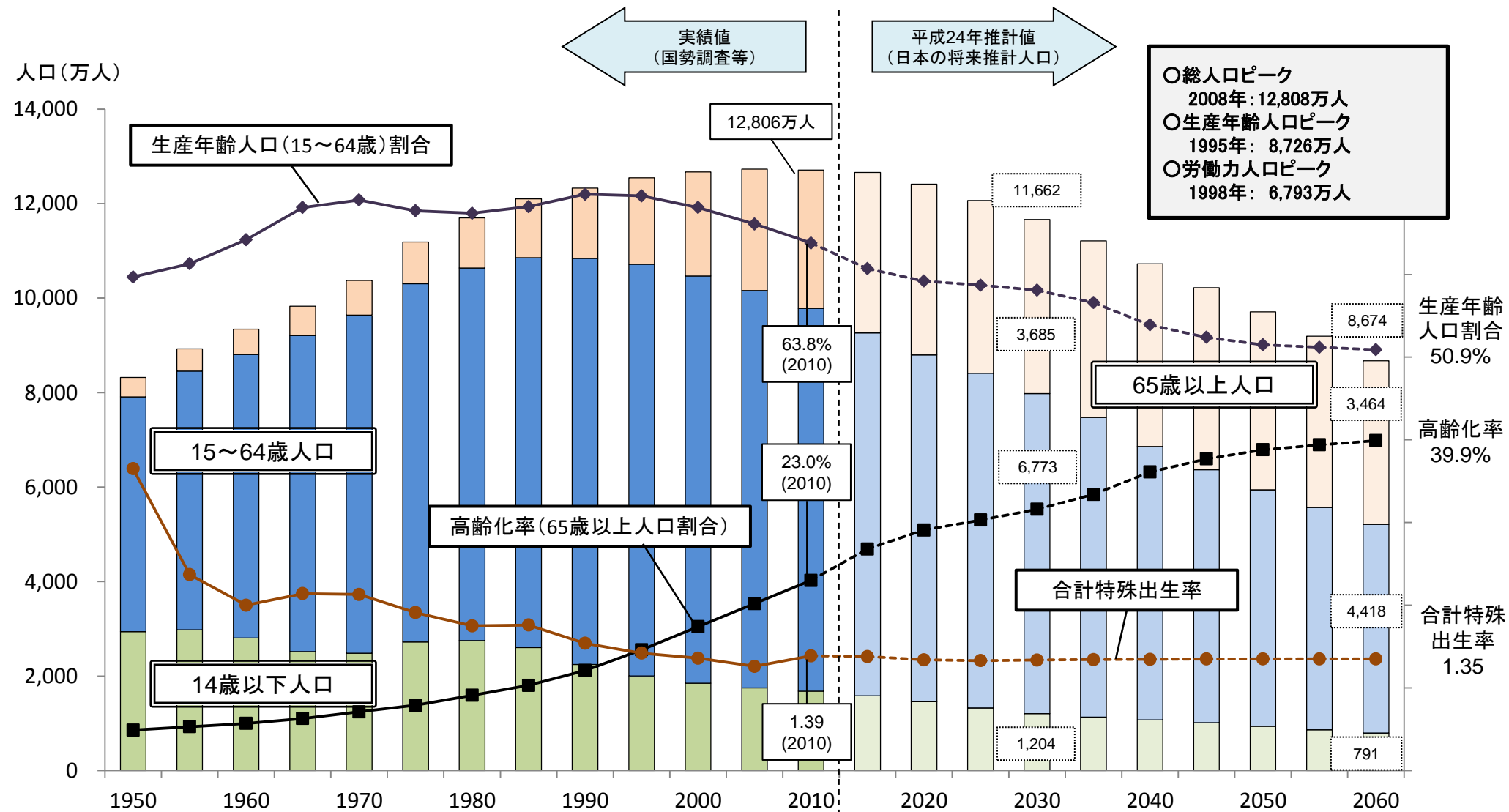
○日本的雇用慣行とワーク・ライフ・バランスの両立の実現が課題

- 日本的雇用慣行は、労働者に対する長期雇用の保障と無限定な働き方のセット（仕事に人が付く「ジョブ型」と、人に仕事が付く「メンバーシップ型」の違い（日本はメンバーシップ型））→WLBと親和的ではない側面が強い
- 長期雇用のメリット（若者の雇用機会、人材育成）を活かしつつ、限定正社員の活用も含め、WLBが実現するための「働き方改革」（時間当たり労働生産性の向上とセット）をどう実現していくか

(参 考 资 料)

日本の人口の推移

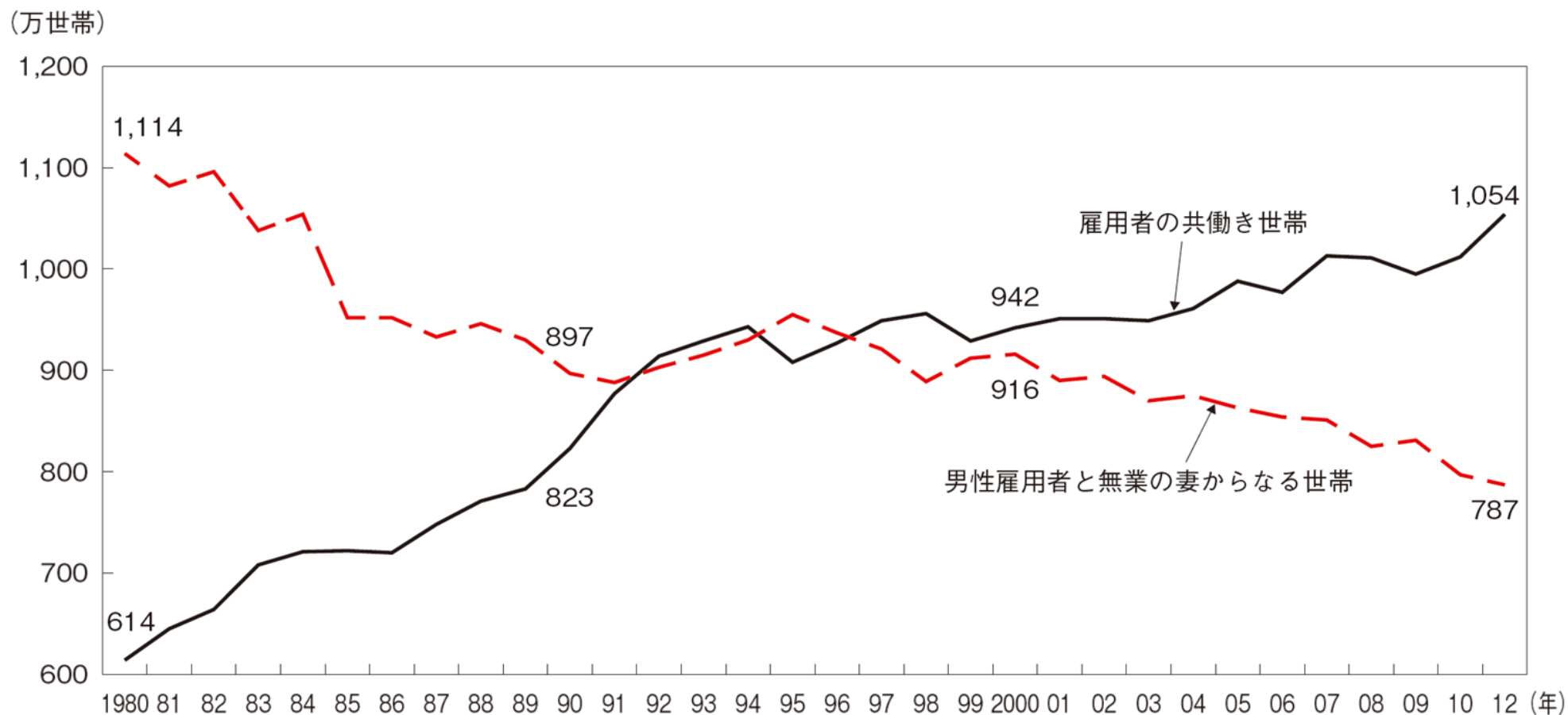
○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)厚生労働省「人口動態統計」

共働き世帯の占める割合

○ 共働き世帯は増加傾向であり、1990年代からは専業主婦世帯を上回っている。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査特別調査」(1980年～2001年)、「労働力調査(詳細集計)」(2002年～2010年、2012年)より作成

(注) 1) 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林雇用者で、妻が非就業者(廣動力人口及び完全失業者)の世帯。

2) 「雇用の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林雇用者の世帯。

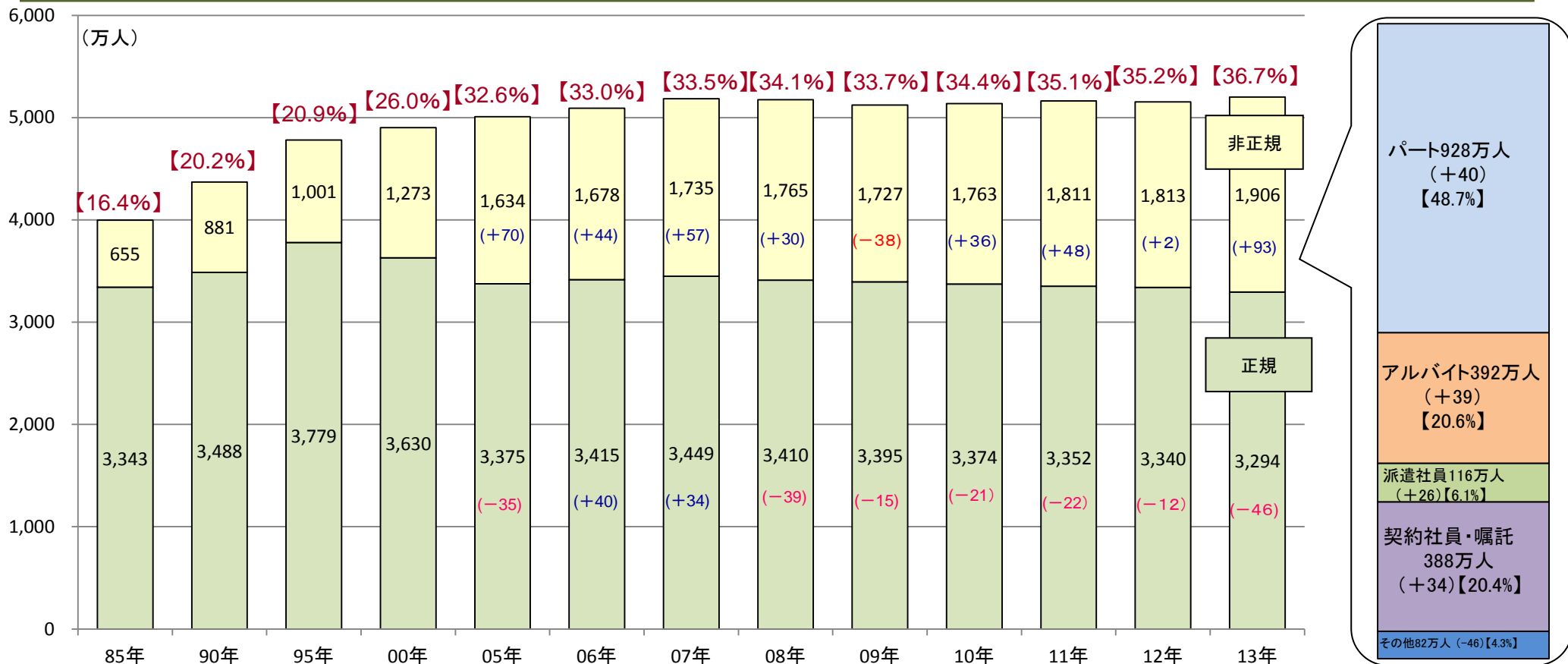
3) 1985年以降は「夫婦のみ世帯」、「夫婦と親からなる世帯」、「夫婦と子供からなる世帯」及び「夫婦、子供と親からなる世帯」のみの世帯数。

4) 「労働力調査特別集計」と「労働力調査(詳細集計)」とでは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

5) 被災3県を除く全国の「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」(1～3月期平均)は、2011年が777万世帯、2012年が773万世帯、「雇用の共働き世帯」(1～3月期平均)は、2011年が1,003万世帯、2012年が1,021万世帯である。

正規雇用と非正規雇用の労働者の推移

- 非正規雇用は、95年から05年までの間に増加し、以降現在まで微増（役員を除く雇用者全体の36.7%）。
 なお、直近（2014年4月現在）では、1,909万人（36.7%）。*
 有期契約労働者（2014年4月現在）は1,453万人（28.0%）*
- 正規雇用は、95年から05年までの間に減少し、以降その数はほぼ横ばい状態。
 ※総務省「労働力調査（基本集計）」（2014年1月分）。なお、月単位の公表は2013年1月から開始。季節的変動があるため留意が必要。



（資料出所）2000年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2005年から2013年までは総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）による。

（注）1）2005年以降の実数及び割合は2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）に切替え集計した値。

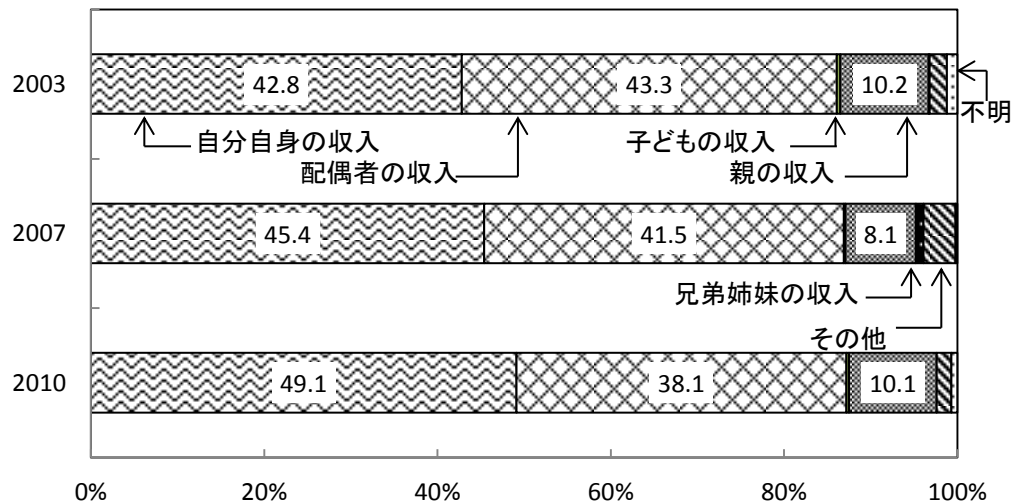
2）2011年の数、割合及び前年差は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値。

3）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

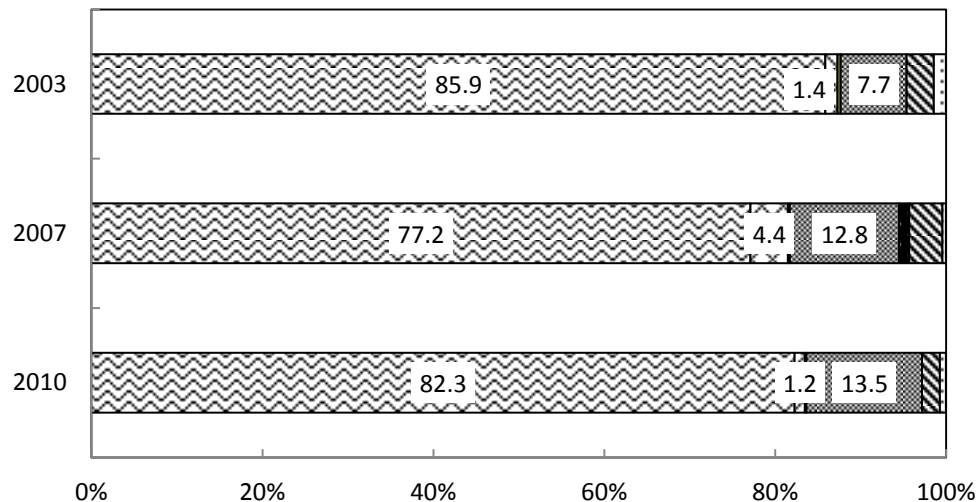
正社員以外の労働者の主な収入源の推移

○ 正社員以外の労働者の主な収入源として、特に女性では自分自身の収入の割合が高まっている。

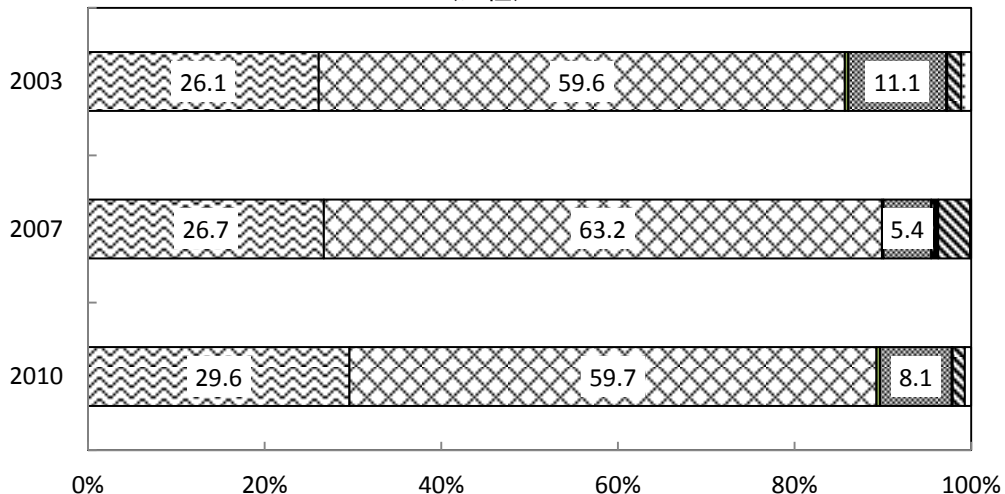
(男女計)



(男性)



(女性)



(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 本調査において「正社員以外」とは、「契約社員」、「嘱託社員」、「出向社員」、「派遣労働者」、「臨時的雇用者」、「パートタイム労働者」、「その他」を合わせたものをいう。
2) 「正社員以外」については、男性で7.6%、女性で3.2%の者が在学中であることを注意を要する。

「日本再興戦略」改訂2014－未来への挑戦－①

(2014年6月24日)(抄)

第二 3つのアクションプラン／一. 日本産業再興プラン／2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-2. 女性の活躍推進/若者・高齢者等の活躍推進/外国人材の活用 /3)新たに講ずべき具体的施策

i) 女性の活躍推進／(育児・家事支援環境の拡充)

①「放課後子ども総合プラン」

小学校入学後に女性が仕事を辞めざるを得ない状況となるいわゆる「小1の壁」を打破し、次代を担う人材を育成するため、厚生労働省と文部科学省が共同して「放課後子ども総合プラン」を年央に策定し、一体型を中心とした放課後児童クラブ・放課後子供教室の計画的な整備を進める。その際、学校施設（余裕教室や放課後等に一時的に使われていない教室等）の徹底活用、放課後児童クラブの開所時間の延長、全小学校区での放課後児童クラブと放課後子供教室の一体的な、又は連携した運用等が着実に実行されるよう、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画策定指針」を改正し自治体に計画の策定を求めるなど所要の制度的措置を年度内に実施する。これにより、放課後児童クラブについて、2019年度末までに約30万人分の受け皿拡大を図るとともに、約1万か所以上を一体型の放課後児童クラブ・放課後子供教室とする。

②保育士確保対策の着実な実施

「待機児童解消加速化プラン」の確実な実施のため、年内を目途に、子ども・子育て支援新制度における地方公共団体の計画を踏まえた国全体で必要となる保育士数を明らかにした上で、数値目標と期限を明示し、人材育成や再就職支援等を強力に進めるための工程表を「保育士確保プラン」として策定する。あわせて、今年度末の「待機児童解消加速化プラン」の進捗状況を踏まえて必要な見直しを行う。

「日本再興戦略」改訂2014－未来への挑戦－②

(2014年6月24日)(抄)

⑥ 女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築

「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向けて、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせず、着実に前進させるための新たな総合的枠組みを検討する。

具体的には、国・地方公共団体、民間事業者における女性の登用の現状把握、目標設定、目標達成に向けた自主行動計画の策定及びこれらの情報開示を含め、各主体がとるべき対応等について、検討する。さらに、各主体の取組を促進するため、認定などの仕組みやインセンティブの付与など実効性を確保するための措置を検討する。これらについて今年度中に結論を得て、国会への法案提出を目指す。

また、公共調達や各種補助事業に当たり、事業者又は発注者の負担等を踏まえつつ、ワークライフバランス、女性の登用等への取組状況について報告を求め、企業における取組の「見える化」を進め、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業を適切に評価すること等を盛り込んだ取組指針を策定し、受注機会の増大を図る。

さらに、育児休業中の代替要員の確保や育休復帰支援プランの策定など復職の環境整備、復職後の能力アップのための訓練を行う事業主等に対する助成や改正次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定等を受ける事業主に対するインセンティブ付与の検討、男性の育児参画促進等、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む事業主への支援などを拡充する。

「日本再興戦略」改訂2014－未来への挑戦－③

(2014年6月24日)(抄)

⑦ 企業における女性登用の「見える化」及び両立支援のための働き方見直しの促進

有価証券報告書における役員女性の比率の記載を義務付けるとともに、コーポレート・ガバナンスに関する報告書において、企業における役員、管理職への女性の登用状況や登用促進に向けた取組を記載するよう各金融商品取引所に要請する。

また、政府において、女性の登用状況等に関する企業情報を一元化することで総合データベース化を図り、企業の女性活躍に向けた取組を推進する。

(以下略)

⑨ 「女性活躍応援プラン(仮称)」等の実施

(略)

また、企業トップや管理職の意識改革を推進するとともに、各地域において女性応援会議の開催、経済団体等による連携プラットフォーム整備、企業現場の取組支援など女性登用の推進のための枠組みを構築する。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

I 意義・緊要性

【従来】働き方の見直しは個々の企業の取組に依存→一部が先進的に取り組み、社会的広がりが欠如

【今般】経済界、労働界、地方のトップで協議、合意 → 社会全体を動かす大きな契機に

【働き方の二極化等】

- 競争の激化、経済低迷や産業構造の変化 → 正社員以外が大幅に増加、正社員の労働時間の高止まり
- かつては専業主婦。現在は過半数が共働き世帯。
→働き方や子育て支援などの社会的基盤は従来のまま
→男女の固定的な役割分担意識が残存

【仕事と生活の間で問題を抱える人の増加】

- 正社員以外の働き方の増加
→経済的に自立できない層
- 長時間労働
→「心身の疲労」「家族の団らんを持ってない層」
- 働き方の選択肢の制約
→仕事と子育ての両立が困難

【少子化対策や労働力確保が社会全体の課題に】

- 結婚や子育てに関する人々の希望を実現しにくいものにし、急速な少子化の要因に
- 働き方の選択肢が限定。女性、高齢者等の多様な人材を活かせない

- 個人の生き方や人生の段階に応じて多様な働き方の選択を可能にする必要
- 働き方の見直しが、生産性の向上や競争力の強化に=「明日への投資」

II 「憲章」及び「行動指針」

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(国民的な取組の大きな方向性の提示)

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(企業や働く者等の効果的取組、国や地方公共団体の施策の方針)を策定

仕事と生活の調和が実現した社会の姿

国民一人一人がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

①就労による経済的自立が可能な社会

②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

③多様な働き方・生き方が選択できる社会

各主体の取組を推進するための社会全体の目標を設定

(代表例) (いずれも 現状 → 10年後)

○就業率(②、③にも関連)

<女性(25~44才)>

64.9% → 69~72%

<高齢者(60~64才)>

52.6% → 60~61%

○フリーターの数

187万人 → 144.7万人以下

○週労働時間60時間以上の雇用者の割合

10.8% → 半減

○年次有給休暇取得率

46.6% → 完全取得

○第1子出産前後の女性の継続就業率

38.0% → 55%

○育児休業取得率

(女性) 72.3% → 80%

(男性) 0.50% → 10%

○男性の育児・家事関連時間(6歳未満児のいる家庭)

60分/日 → 2.5時間/日

社会全体としての進捗状況を把握・評価し、政策に反映

関係者が果たすべき役割

企業と働く者

協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む

国・地方公共団体

国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策への積極的な取組、地域の実情に応じた展開