

慮したものである。

○ メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合

10人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる」と回答した事業所割合（厚生労働省「労働者健康状況調査」（平成14年））

(注) 「心の健康対策（メンタルヘルスケア）」の取組内容としては、「相談（カウンセリング）の実施」、「定期健康診断における問診」、「職場環境の改善」のほか、「労働者に対する教育研修、情報提供」、「労働者の日常的に接する管理監督者に対する教育研修、情報提供」、「事業所内の産業保健スタッフ、人事労務担当者に対する教育研修、情報提供」なども含まれる。

○ テレワーカー比率

就業者人口（総務省「就業構造基本調査」（平成14年）の有業者総数）に占めるテレワーカー(注)の割合（国土交通省「テレワーク実態調査」（平成17年度））

(注) テレワーク実態調査におけるテレワーカーの定義

以下のA. B. C. D. の4つの条件をすべて満たす人

A. ふだん収入を伴う仕事を行っている

B. 仕事で電子メールなどのIT(ネットワーク)を使用している

C. ITを利用する仕事場所が複数ある、又は1ヶ所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である

D. 自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1週間あたり8時間以上である。

○ 短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）

「短時間正社員」の定義：フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い正社員をいい、①フルタイム正社員が育児・介護に加え、地域活動、自己啓発その他何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合と、②正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合の双方を含む。

「短時間勤務を選択できる事業所の割合」としては、短時間正社員制度を就業規則に明文化している場合に加え、そのような働き方が選択できる状態になっている場合も含まれるように調査を実施する予定。

(参考)

人事院「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査の結果について」によれば、100人以上の企業における育児・介護以外の事由を認める短時間勤務制がある企

業数割合は8.6%以下 → 自己啓発 (1.9%)、地域活動 (1.6%)、高齢者の退職準備 (1.7%)、その他の事由 (2.3%) (以上複数回答)、事由を問わず認める (1.1%)

○ 自己啓発を行っている労働者の割合

従業員規模30人以上の企業から無作為に抽出した事業所の従業員における「自己啓発を行った」と回答した者の割合 (厚生労働省「職業能力開発基本調査」(平成18年度))

(注) 職業能力開発基本調査における用語の定義

正社員：常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人をいう。

非正社員：常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人以外の人をいう (「嘱託」、「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれに近い名称で呼ばれている人など)。

自己啓発：労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動 (職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ、健康増進等のためのものは含まない)。

○ 第1子出産前後の女性の継続就業率

2000年から2004年の間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合 (国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(平成17年))

○ 保育等の子育てサービスを提供している割合—保育サービス (3歳未満児) —  
保育所利用児童数 / 3歳未満人口 (厚生労働省「福祉行政報告例」(平成19年4月)、総務省「人口推計年報」(平成18年))

保育等の子育てサービスを提供している割合—放課後児童クラブ (小学1年～小学3年) —

放課後児童クラブ登録児童数 / 小学校1～3年生の就学児童数 (文部科学省「学校基本調査」(平成19年)、厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課調査 (平成19年))

(注) 保育等の子育てサービスを提供している割合は、他の目標の進捗状況によって目標の達成が左右される。

○ 男女の育児休業取得率

5人以上規模事業所における2004年4月1日から2005年3月31日までの1年間の出産者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者 (2005年10月1日までに

育児休業を開始した者の割合（厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度））

- 6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間  
6歳未満の子どもをもつ男性の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計の時間（総務省「社会生活基本調査」（平成18年））

## 明日の安心と成長のための緊急経済対策(平成21年12月8日閣議決定)(抄)

## II. 具体的な対策

## 6. 「国民潜在力」の発揮

## (3) 「働く人の休暇取得推進プロジェクト(仮称)」

ワーク・ライフ・バランスやワーク・シェアリング推進の観点から、年次有給休暇や育児休業等の取得促進、休暇分散取得等を政労使一丸となって推進し、経済・雇用創出を目指す。

## &lt;具体的な措置&gt;

## ○休暇取得促進に向けての政労使合意と取組

- ・「雇用戦略対話」等を通じて、政労使の合意形成と取組を推進

## ○休暇取得促進への支援措置(指針見直し等)

- ・休暇取得を促進するため、労働時間等設定改善法に基づく「指針」を見直し、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向けた関係者の取組の促進を図る。また、「指針」を踏まえ、一定日数以上の連続した休暇の取得など更なる具体的な改善措置を行った事業主を助成

## ○休暇分散取得等の推進(再掲)

- ・ワーク・ライフ・バランスや観光振興の観点から、地域で休暇の分散取得・長期取得を行う取組等を支援する。そのため、観光立国推進本部の活用をはじめ政府全体の支援体制を作る。

## 参 照 条 文

### ○ 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）

#### （事業主等の責務）

第二条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

- 2 事業主は、労働時間等の設定に当たっては、その雇用する労働者のうち、その心身の状況及びその労働時間等に関する実情に照らして、健康の保持に努める必要があると認められる労働者に対して、休暇の付与その他の必要な措置を講ずるように努めるほか、その雇用する労働者のうち、その子の養育又は家族の介護を行う労働者、単身赴任者（転任に伴い生計を一にする配偶者との別居を常況とする労働者その他これに類する労働者をいう。）、自ら職業に関する教育訓練を受ける労働者その他の特に配慮を必要とする労働者について、その事情を考慮してこれを行う等その改善に努めなければならない。
- 3 事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する労働者の労働時間等の設定の改善に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければならない。
- 4 事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けない等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。

#### （労働時間等設定改善指針の策定）

第四条 厚生労働大臣は、第二条に定める事項に関し、事業主及びその団体が適切に対処するために必要な指針（以下「労働時間等設定改善指針」という。）を定めるものとする。

- 2 厚生労働大臣は、労働時間等設定改善指針を定める場合には、あらかじめ、関係行政機関の長と協議し、及び都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 3 厚生労働大臣は、労働時間等設定改善指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 4 前二項の規定は、労働時間等設定改善指針の変更について準用する。