

# 概要



※本内容は、各メンバーが聴取した生活者の声を基に、検討チームとして政策企画を行ったものであり、現状・課題認識を含め、組織的見解ではありません。

※本内容は、将来的に実現することが望ましい事項・検討すべき事項を含むものです。

## 私たち世代が考える女性活躍推進のカタチ

(U-35)

～「できること」でなく「すべきこと」を考える～

(1417名の生の声から見えた課題と政策の方向性)

平成28年12月27日  
女性・イクメン活躍検討チーム

## 厚生労働省の一般的な 検討プロセス



サービス提供者からの要望・意見を踏まえ、既存の制度、予算、関係団体との関係から「できること」を検討。

省内で、統計データやグラフ等に基づいた検討が一般的

(サービス提供者中心)

関係団体や有識者のヒアリングが中心

あまり開示していない  
(国民の声はルーティン(パブコメ)での把握のみ)

(縦割り、連携弱い)

各局ごとの検討、  
各局ごとに「できること」を企画・提案

## ジョカツ部の検討プロセス



聴取した1417名の生活者の声を踏まえ、将来的検討事項も含め、必ずしも、既存の制度、予算、関係団体との関係にとらわれることなく、「すべきこと」を検討。

霞ヶ関を飛び出して、実際に生の声を聞き、双方向の議論を通じて、何が課題なのかを感じ、どうあるべきかを考える

(生活者の声を重視)

①大学生、②子育て中の求職者、③企業の人事部、女性社員、④自治体職員、子育て中の方、⑤この分野の若きカリスマ的存在の方など  
様々な方からヒアリング  
＜生の声ヒアリングを実施＞  
メンバーがそれぞれ知人や友人に会って、課題やその解決策等を聴取

### <1. 検討の場所>

### <2. ヒアリング対象>

### <3. 情報発信>

### <4. 意思決定・連携>

検討プロセスを見える化SNS(Facebook)等を活用して積極的に情報発信(そこの国民の声を施策に反映)

(縦割りなし、連携強い)

大臣直轄の選出メンバーによるチームでの検討。  
局の所掌と関係なく「すべきこと」を企画・提案

# 検討チームの活動概要

## ヒアリング・訪問（37回実施）

※マスコミフルオープン

### <①学生>

大学生・大学生の活動団体（manma）と就職活動時の悩みや就職活動の際に活用しているツール等について意見交換

### <②リクナビ運営会社（リクルートキャリア）>

女性活躍推進法に基づくデータベースの見直しの方向性や、就職活動生・転職者が関心を持つポイント等について意見交換

### <③子育て中の方、求職者>

マザーズハローワーク東京、マザーズハローワーク日暮里等で対応する職員や来所者の方と求職活動を行う上での悩みや国の施策として望むもの等について意見交換

### <④企業の人事部、女性社員>

以下の企業の人事部、女性社員の方と意見交換。

井村屋（三重県）、ヤマハ（静岡県）、日産（神奈川県）、カルビー（東京都）、千葉銀行（千葉県）  
第一生命（東京都）、あいおいニッセイ同和損保（東京都）、リクルートキャリア（東京都）等

### <⑤この分野の若きカリスマ的存在の方>

子育て支援に定評のある自治体として横浜市、世田谷区、高松市を視察し、職員や子育て支援拠点に来ていた子育て中の方と意見交換（そのほか、滋賀県など、いくつかの自治体からヒアリング）

### <⑥この分野の若きカリスマ的存在の方>

以下の方と意見交換

新田 龍 氏（ブラック企業アナリスト）、大湯 俊介 氏（Connehito(株)社長）、駒崎 弘樹 氏（NPO法人フローレンス代表）、森山 誉恵 氏（NPO法人3 keys代表） 須田 久美子 氏（土木技術者女性の会会長）、柴田 悠 氏（京都大学大学院准教授）、堀 美智子 氏（日本女性薬局経営者の会会長）、小崎 亜依子 氏（(株)Waris）、橋 ジュン 氏（NPO法人BONDプロジェクト代表）、甲田 恵子 氏（(株)AsMama社長）、高祖 常子 氏（NPO法人ファザリング・ジャパン理事）等



## 勉強会の開催（13回実施）

※マスコミフルオープン

### 毎日比較的集まりやすいお昼の時間（12時～13時）に集まり、女性関係施策担当課を招いて、勉強会を実施（全13回）

1. 働き方改革、長時間労働規制、2. 女性活躍の現状と女性活躍推進法、3. 仕事と家庭の両立策、4. 子育て支援、5. フランスの子育て支援・男性育児参加促進、6. 多様な働き方支援、パート労働者待遇改善、7. 保育、8. 厚労省の働き方改革、9. 女性のキャリア形成支援・職業訓練、10. 女性の健康、11. 医療職の女性活躍、12. テレワーク、13. 厚労省のテレワーク改革

## 生の声ヒアリング

メンバーが直接、友人・知人と意見交換。様々な働き方をする者（過重労働により大手広告代理店から転職したプロデューサー、SE、専業主婦、シングルマザー、バリキャリ、人事部社員等）の声を吸い上げ。

## 大学生・就職活動

## 仕事と家庭の両立

## 子育て

## (再)就職・キャリア形成

子育て中の女性は、職場で、保育園で、電車で、あらゆる場所で、「すいません、すいません」といいながら生活していた。  
楽しく笑顔で働ける、育児ができる、子どもが産める社会を作るためには、「何が必要だろう。特にどこに力を入れたらいいだろう。」

・残業少ない会社に入りたいけど、会社の実態がわからない。どこに入ったらいいかからない。  
(10代女子大学生)

・女性活躍データベースは、会社の残業時間や育休取得率、就業継続期間等がわかってすごくいい。もっと周知してほしい。  
(10代女子大学生)

・会社の情報公表を義務化するだけでも、会社は変わると思う。だって、WLB悪いところには、いい人材集まらなくなるから。  
(不明、SNS投稿)

・ずっと正社員だと2億、妊娠・出産を機にパートに転換して働き続けると1億。そんなに生涯年収に差があるなんて誰も知らない。  
(10代女子大学生)

・裕福な家は学生期間中は、親が年金を払ってくれる。うちは貧乏だから自分で借金して払わないといけない。なんかおかしい。  
(10代女子大学生)

・うちは兄弟が多かった。親にお金がないから大学は無理といわれた。みんな大学に行く時代なのに。  
(20代男性)

・妊娠しやすさって年齢で変わるって知ってる大学生は少ない。晩婚化で少子化対策必要なら広く周知してほしいのに。  
(20代男性)

・不妊治療の給付額が上がったらいい。不妊治療への支援が大きくなるほど、今は不妊治療があるから結婚遅くてもいいかなって思っちゃう。  
(10代女子大学生)

・残業が多い。休みがとれない。日本は長時間労働の慣行を是正しないと何も変わらない。  
(30代既婚男性)

・子どもがいるし、定時に帰らないといけないし、正社員は無理と判断。  
(40代既婚女性2人)

・上司が昭和。夜に仕事を投げて朝までにやれと指示。  
(20代独身男性)

・朝と夜はご飯を家族一緒に食べたい。企業の働き方改革に期待。  
(30代既婚男性)

・欧米は18時には家に帰っていると聞いている。日本も変わるのだろうか。  
(20代独身男性)

・育児休業が長くなると、部下が上司になってたりして職場に戻れなくなる。  
(20代独身男性)

・みんな一緒に変えないと世の中は変わらない。みんなで変わればかわるはず。  
(20代独身男性)

・ITの時代なんだし、テレワークをもっと進めたらいいと思う。  
(20代独身男性)

・育児したいけど、残業多くて帰れない。  
(20代既婚男性1人)

・私も働いてるんだから、もっと育児・家事してほしい。  
(20代既婚女性1人)

・年休、育休本当はとりたいけど、上司がとらせてくれない。  
・育休取りたいけど、昇進に響くかもしれないとらない。  
(20代既婚男性1人)

・育児・家事は女の仕事だと思ってる何もしない。  
(50代既婚女性1人)

・育休とったら評価されるとか、人事部長になれる、とかなら絶対とる。  
(30代既婚男性1人)

・スウェーデンやフランスみたいく男もとらなきゃいけないになったら、イヤだ。だって、あそべなくなるもん。  
(20代独身男性)

・自分から育休とろうなんて思うやつは変。とったら飲みにいけなくなる、麻雀・パチンコできなくなる、浮気だって無理。とれないが普通の日本最高。  
(30代既婚男性1人)

・育休とった。1ヶ月だけ。すごくなつてくれた。パパ好きっていつてくれた。はじめてパパになったって思った。  
(20代独身男性)

・待機児童が多くて保育園に預けられない。「保育園落ちた日本死ね」の気持ちはよくわかる。  
(20代独身女性)

・ベビーカーおして5メートル歩くごとに、「すいません、すいません」って謝らないといけない日本を変えてほしい。子育てってそんなに悪いことですか。  
(20代独身女性)

・マンションなので、2人が限界。3人目は部屋がないから無理。  
(30代既婚女性2人)

・働いてないから預けられない。夫は残業残業で帰ってこない。実家は遠くて帰れない。子どもが小さくて外にも出られない。  
(30代既婚女性2人)

・24時間365日の育児に疲れた。保育所の一時預かりは理由がないと使えない。  
(30代既婚女性2人)

・待機児童、児童虐待、保険料引上げ、給付削減など、暗いニュースばかりで生みたいと思えない。  
(20代独身女性)

・日本は、もっと子どもにお金を使うべき。高齢者優遇ばかり。楽しく子育てができて、笑顔で働ける社会にしてほしい。  
(30代既婚女性2人)

・元夫が養育費を払ってくれない。  
(30代既婚女性2人)

・働いてないから預けられない。働きたいのに預け先がなくて就職活動ができない。

・職業訓練で資格を取りたいけれど、預け先がない。  
(30代既婚女性1人)

・幹部はみんな男。  
(30代既婚女性1人)

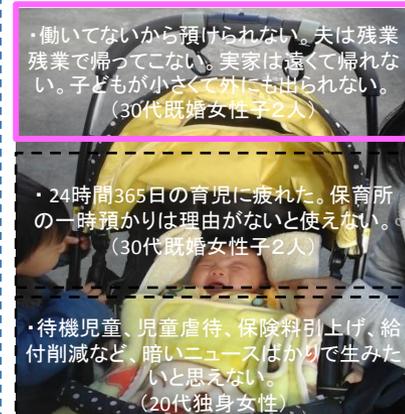
・昇進したいと思えない。  
(30代既婚女性1人)

・正社員は「残業あり」ばかり。保育園の迎えもあるし、パートにするしかない。  
(30代既婚女性1人)

・資格をとりたいが、子どもの預け先が見つからない。訓練中、預かってもらえると助かるのだが。  
(30代既婚女性1人)

・子育てママ向けの求人が少ない。  
(30代既婚女性1人)

・夫とは離婚。子育てもあるけど、働かないといけない。シングルマザー向けの求人を作ってほしい。  
(30代既婚女性1人)

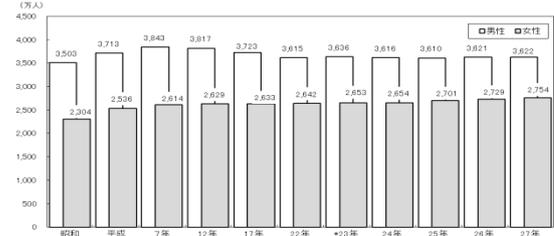


## 女性の就労者数

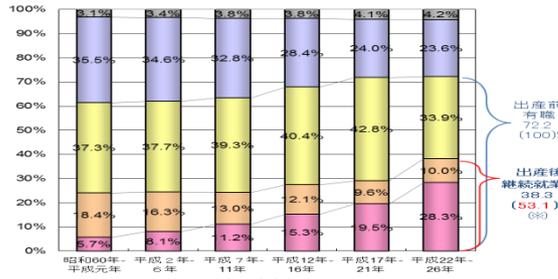
「女性は頑張っている」

- ・女性の活躍推進政策等により、女性の就労者数は過去3年間で100万人増加。
- ・第一子出産を機に離職した人の割合も減少。

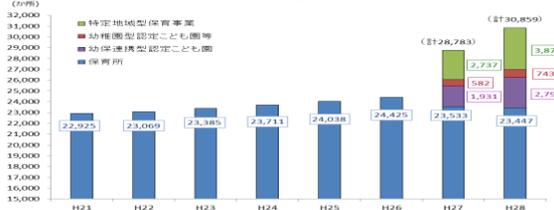
就業者数の推移



第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業経歴



保育所等の推移

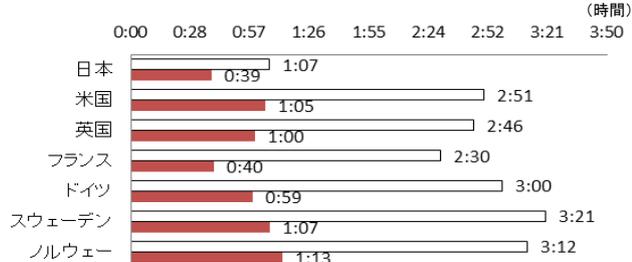


## 男性の育児・家事参加

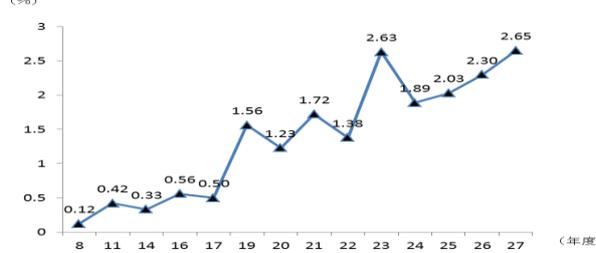
「男性の育児休業取得率は全然伸びていない。」

- ・日本の男性の育児・家事参加時間は欧米主要国と比べてはるかに低い。

6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)



男性の育児休業取得率の推移



男性労働者が育児休業を取得しなかった理由として主なもの(三菱UFJコンサル調べ)

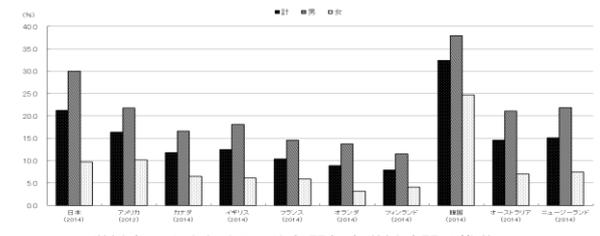
- ・職場が育児休業を取得しづらい雰囲気
- ・会社の理解がない
- ・休業取得による所得減が心配
- ・残業が多い等、業務が繁忙
- ・昇級や昇格など、キャリア・評価に影響を懸念

## 企業の働き方改革

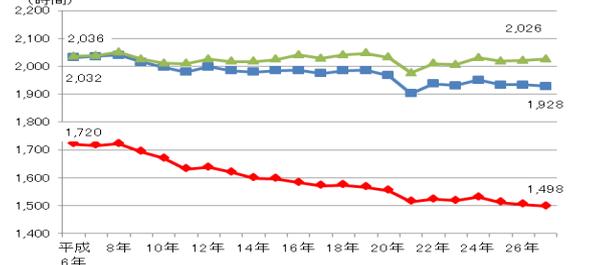
「企業の働き方改革は全然進んでいない。」

- ・日本は欧米主要国と比べると労働時間が長く、有給消化率も低い。労働時間も依然として長い。

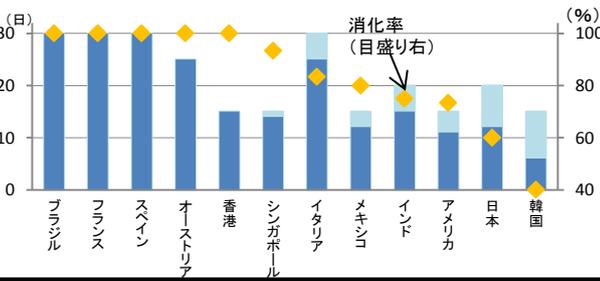
長時間労働(週49時間以上)者の割合(就業者)



労働者一人当たりの平均年間総実労働時間の推移



有給休暇消化日数・消化率



待機児童解消に向けた保育園整備や、女性活躍推進法の着実な普及・浸透等を着実に進めることも重要であるが、

今後は、2本の柱「企業の働き方改革推進」と「男性の育児・家事参加」に特に力をいれるべき

## 大学生等への支援

### 1. 社会に出るまでにライフプランを考えられる環境整備

- ・ 社会に出るまでにライフプランを考えられる環境を整備するため、ライフプランを検討する上で重要となる、医療的・科学的知識や結婚、就業、介護等を巡る経済社会の実情について、高校生・大学1年生への周知・啓発を行う。

### 2. 女性活躍DBの周知・見直し

- ・ 女性活躍DBの活用を促進する観点から、大学生が頻繁に閲覧するサイト（リクナビ等）との連携を強化。ユーザビリティを向上する。

### 3. ファミリーサポート事業における大学生の活躍促進

- ・ 大学におけるカリキュラム化等により、大学生への「ファミリーサポート」事業の普及推進。子育てと仕事の両立を体験したい学生と子育て家庭双方のニーズを叶える。

### 4. 大学費用の無償化等

- ・ 親の所得・資産が一定以下の場合の大学費用の無償化等を行う。

### 5. 若年の妊娠出産者等の学業継続等に向けた支援

- ・ 10代女性の中退後子育て期間中の学習支援と中退時の十分な情報提供、正しいリスク認識を形成するための経済面も含む性教育、高校側の意識改革等を行い、妊娠・出産しても学び続けられる環境を整備する。

## 仕事と家庭の両立支援

### 1. 情報公表とポジティブアクション「働き方抜本改革法（新法）の制定」

- ・ 情報公表の義務化
- ・ 行動計画の策定
- ・ 真に優良な企業の認定
- ・ 実行性の確保

### 2. 規制による是正

- ・ 長時間労働是正の観点から総労働時間規制やインターバル規制の導入に向けて検討
- ・ 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直しや一定日数の年次有給休暇の確実な取得

### 3. 企業の先進的取組の横展開

- ・ 企業の規模別・業種別に長時間労働是正、両立支援等に関する企業の先進的取組を紹介したハンドブックを作成し、各省庁が企業を訪問。規模・業種に応じて当該企業にマッチする具体的事例を紹介し、取組実施を依頼。

### 4. 多様な働き方

- ・ テレワーク導入のためのガイドラインを見直し。子育て世代を応援するために、保育所と近接したサテライトオフィスを活用した事業を実施。

### 5. 生産性向上

- ・ キャリアアップ助成金や両立支援助成金等において、更に生産性要件を拡充。

## 子育て支援

### 1. 男性の育児・家事参加

- ・ 「パパ大好き休暇」の創設
- ・ 育休の見直し（クォーター制検討）
- ・ 人事評価制度への反映

### 2. 多様な保育サービスの整備

- ・ 待機児童解消に向けた取組みの着実な実施（1歳以上需要を完全カバー）
- ・ 認可外保育園に対する規制の導入
- ・ 多様な選択肢の検討（保育ママの規制緩和等）
- ・ 保育版「都市緑地法」による都市部での待機児童を出さないまちづくりの実現
- ・ 保育園設置のための土地・建物に関する制度の見直し
- ・ 保育応援企業への財政的支援
- ・ 保育士受験資格要件に地域子育て支援事業での従事経験を追加

### 3. 地域力の強化

- ・ ファミリーサポートセンター事業と高齢者ボランティアポイントとの連携
- ・ 子育てソーシャルイノベーション大賞の創設

### 4. 日本版アルト・ギャルドリの導入

- ・ NPO等の地域の力を活用し誰でも利用できる一時的保育施設の整備を推進する。

### 5. 養育費の確実な支払い

- ・ 離婚届受理の要件として、現行の親権者の決定に加え、養育費の分担を追加。他国の例を参考に、当事者任せとしない養育費支払いスキームを構築。手続き簡素化等の検討。

## 就職支援・キャリア形成支援

### 1. 求人開拓

- ・ マザーズハローワークの拠点拡充と、子育て中の求職者（特にシングルマザー）向け求人開拓員の増員。

### 2. 優良企業優先の職業紹介

- ・ ハローワークでのマッチングにおいて、プラチナくるみん・えるぼし取得企業の求人を優先的に紹介。
- ・ 均等法・育・介法に基づく勧告を受けたような企業は、検索システムにおける順位を劣後させるなど、紹介を後回しにする。

### 3. 託児サービス付き職業訓練等

- ・ 託児サービス付きの職業訓練やeラーニングによる職業訓練を推進するとともに、通常の訓練においても一時保育やデイサービスの利用を促し、併せて費用負担の軽減を図る

### 4. 能力・技能の見える化

- ・ やむをえずキャリアを中断した場合でも、再就職の際に能力に応じた評価が得られるよう、能力・技能の「見える化」を推進。

### 5. リカレント教育

- ・ 女性が働きやすい労働条件を備えた職種の大拡充と、当該分野に向けた教育訓練コースを設置することでマッチングを推進。

## 新法制定の趣旨

- 男性の育児・家事参加及び女性の活躍促進を推進する上では、官民をあげて働き方の見直しを行うことが必要であり、生産性向上を図りつつ長時間労働抑制に取り組む行政機関・企業等が評価される(優秀な人が集まる)仕組みを構築することが必要。
  - このため、行政機関・企業等の現状を公表させ、かつ、積極的に取り組みを進める企業に大きなインセンティブを与える新法を創設することを通じて、各行政機関・企業等のポジティブアクションを強力に推進する。
- ※ 日本国民の特性を踏まえれば、一律規制(インターバル規制等)より、情報公表(見える化)やインセンティブ付与により、主体的に取り組むを進める方が浸透しやすいと認識。

## 新法の概要

次世代育成支援法・女性活躍推進法を統合し、大幅に強化する形で制定

### 1. 情報公表の義務化(徹底した情報の見える化)

- 行政機関・民間企業等は、毎事業年度、男女別かつ採用区分ごとに、以下の労働環境に関する事項を把握し、政府が管理するデータベースにその状況を公表しなければならない。
    - ・1人当たり平均所定外労働時間、所定外労働時間が60時間を超えた者の割合、80時間を超えた者の割合 等
    - ・有給休暇の取得割合、育児・介護休業取得割合 等
    - ・男性と女性の就業継続期間の差、男性と女性の賃金格差、女性管理職割合 等
- ⇒現在の女性活躍推進法に基づく情報公表は14項目から任意で1項目公表。本公表は全ての項目について、把握・公表が必要。

### 2. 行動計画の策定(ポジティブアクションの義務化)

- 行政機関・民間企業等は、各機関内の労働環境に関する課題を把握し、厚生労働大臣が定める項目がそれぞれ厚生労働大臣の定める基準以外の場合には、3カ年の行動計画を策定するとともに、政府が管理するデータベースにおいて当該計画を公表しなければならない。また、3年ごとに、当該計画を見直さなければならない。

### 3. 真に優良な企業の認定(大々的なインセンティブ付与)

- 政府は、行動計画の実施状況及び労働環境の進捗状況を勘案し、その取り組みが優良な民間企業を認定する。(当該認定企業には、税制、失業等給付、事業主拠出金、公共調達等の面で優遇措置を与える。)
- ⇒くるみん認定・えるぼし認定は廃止(くるみんは、過去の取組を評価するもの。本認定は現在の状況を評価するものとして設計)

### 4. 実効性の確保その他

- 監督は監督署の労働基準監督官が、労働関係法令の遵守・指導とあわせて実施。情報公表している労働時間等と実際の労働時間等が異なる場合には、是正勧告を発出。是正されない場合には企業名公表。(大幅な監督官の増員が必要)
- 女性活躍推進法の施行状況を踏まえつつ、3年後の見直し期限のタイミングで措置(平成31年通常国会に法案を提出)。

# (イメージ) 働き方抜本改革法 (新法) のスキーム

働き方改革新法は、徹底した見える化とダメな企業へのポジティブアクションの一定義務化により、**労働者の仕事と家庭の両立を実現するとともに、女性の活躍推進を強力に推進するもの。**  
 (現在の次世代育成支援法と女性活躍推進法を統合し、大幅に強化する形で制定)

## 行動計画の策定 (ポジティブアクションの推進)

スケジュール			○○社 働き方改革行動計画 ----- ----- ----- -----

## 情報公表の義務化 (徹底した情報の見える化)

※以下は現在の女性活躍推進データベース。

企業名	企業認定	採用した労働者に占める女性労働者の割合【定義1】			①採用における男女別の競争倍率 又は ②採用における競争倍率の男女比(女性の倍率を1としたときの女性の倍率)【定義2】			労働者に占める女性労働者の割合			①過去の平均経歴競争倍率の算出(定義3)又は ②過去の平均経歴競争倍率の算出(定義4)			男女別の育児休業取得率【定義5】			一月当たりの休	
		業种的な職種/正社員(定義1)	女性 (%)	(注)	業种的な職種/正社員	男性	女性 (%)	業种的な職種/正社員	女性 (%)	(注)	業种的な職種/正社員/対象労働者	男性	女性 (%)	業种的な職種/正社員/対象労働者	男性	女性 (%)		業种的な職種/対象正社員
△社		業种的な職種	35%	(1)	業种的な職種	5倍	10倍	業种的な職種	10%	(1)	業种的な職種	20年	10年	育児休業	業种的な職種	10%	88%	業种的な職種
◎社		業种的な職種	35%	(1)	業种的な職種	4倍	8倍	業种的な職種	25%	(2)	対象労働者	70%	80%	育児休業	業种的な職種	1%	80%	業种的な職種
□社		業种的な職種	45%	(2)	業种的な職種	2.0		業种的な職種	40%	(1)	業种的な職種	5年	年	その他	正社員	100%	100%	※5 対象正社員

## 把握した課題を分析し行動計画を策定

※厚労大臣の定める水準以下の項目について取組内容を定める必要。

(全ての項目で基準クリアの場合は策定不要)

※下請け先などサプライチェーンの配慮についても計画に盛り込む必要。



## 時間外労働・有給消化の状況等の把握

- ※ データベースは、規模別・業種別にランキングで表示。
- ※ 公表情報の適正性は労働基準監督官が定期的に検査。虚偽記載は、是正勧告(悪質な場合は書類送検)。

## <行政機関と労働者が301人以上の民間企業が対象>

※大企業が意識・行動を変えれば中小企業も変わっていく。(シャンパンタワー効果)



## 真に優良な企業の認定 (大々的なインセンティブの付与)

国が認定

※ くるみん等の認定制度は、真に優良な企業を認定するものに見直す。



## 認定企業にはインセンティブを付与

※ 税制優遇・公共調達、認定銘柄ETFのGPIF等の買い上げなど、現行よりインセンティブを拡充

# (第2の柱) パパ大好き大作戦 (男性の育児参加推進)

- ・女性の活躍を推進する上では、男性も育児・家事に積極的に参加することが必要不可欠。
- ・男性が育休を取得していない理由は、業務繁忙のほか「職場が取得しにくい雰囲気、上司の理解がない」「給付減が心配」「キャリアへの影響・会社からの評価が下がることを懸念」などが多い。



- ・子育て先進国といわれるスウェーデンやフランスも以前は男性の育児参加は非常に低かった。政府のここ10年、20年の取組みにより現在は、男性育児参加先進国となっており、日本もこれらの国に学ぶべき。

**フランス**: 出生率1.65(1994)→2.01(2010)に回復。  
現在の**パパ産休(2週間)の取得率「約7割」**。  
パパ産休の給付率は10割。従前より、男性の育児休業取得率は2%程度で推移。2002年に導入した2週間の父親産休は、素早く社会に浸透し、2012年には**新生児の父親の約7割が取得(公務員は9割が取得)**。  
長期の育児休業についても、2014年8月の男女間の真の平等のための法律により、**パイクオーター制**を新たに導入しており、大きく変わる可能性。

**スウェーデン**: 出生率1.5(1999)→1.98(2010)に回復。  
現在の**男性育児休業取得率「約8割」**。給付率は休業前給料の約8割。  
1974年時の男性育児休業取得率は3%程度。1995年に30日間父親が育休をとることを奨励する父の月キャンペーンを行う等の積極的取組みを通じて1998年に32%まで上昇。  
更に**1999年の父親専用育児休暇(パイクオーター制)導入により、飛躍的に上昇**。  
2016年改正により、本年1月からは、男性専用休暇が60日から90日に延長。

## 作戦1. 男が父親になるための休暇 (パパ大好き休暇) の創設

### 1. 「パパ大好き休暇」の創設(とって当たり前の休暇制度の創設)

- ・男性の育休取得率は極めて低い状況(2.6%)。現時点で、新たに制度を設けても浸透しないことを懸念。まずは、短期間(30日)の休暇取得を浸透させ、子どもが生まれたら父親は仕事を休むのが当たり前の社会を作る。
- ・この点、平成21年改正で、産後8週間以内の取得に限り、再度の取得を可能としているが、その給付率は育休と同じ67%であり、全く浸透していない。これを廃止し、休業開始前手取り額の100%(財源例:雇用保険財源67%+「子ども子育て支援勘定33%」)を補償する「**パパ大好き休暇**」を新たに創設する。

### 2. 男性の「パパ大好き休暇」取得100%を実現するための方策

- ・「手をあげないと取得できない職場」から「取得しないといけない職場」に変えるため、**事業主に対し、従業員の対象者把握義務、取得勧奨義務を課す**。
- ・パパ大好き休暇の取得が100%でない事業主には、**事業主拠出金(子ども子育て支援勘定の財源、現在0.25%)を引き上げる**(障害者雇用納付金制度を参考に)。
- ・労働局と地方自治体が連携して、**各地域の行政機関や企業の人事担当者・会社社長を一同に集め、各企業ごとの取組について発表してもらうとともに、イクメン・イクボス宣言**をしてもらう(宣言者は厚生労働省のHPで公表)など、全国的にイクメン・イクボスを増やす。

## 作戦2. 育休の見直し (長期の育休取得促進に向けた検討)

- ・男性の育休は短期間が主流。一方、育休取得は原則1回とされており、短期間で取得してしまった場合には、その後、妻が体調不良で一定期間療養が必要となった場合(例:ぎっくり腰や盲腸等)等に活用できない状況。このため、**数回程度、育児休業の分割取得を可能とする**。
- ・併せて、スウェーデンやフランス等の欧米主要国の例を参考にしつつ、**日本における長期の育休取得促進策について検討すべき**。

配偶者出産休暇(2日)※公務員  
※100人以上企業でも9割存在

パパ大好き休暇  
(30日)

## 作戦3. 人事評価制度への反映

- ・**上司の人事評価基準に「部下が育休を取得したか」、や「年休を取得したか」を盛り込まれるよう、周知啓発を図る。(まずは厚生労働省からはじめる。)**

# (大作戦のイメージ)パパ大好き大作戦



まずは、「GO TO FRANCE」 (全員が取る30日休暇の創設)  
そして、「GO TO SWEDEN」 (長期の育休取得に向けた検討)



出産

1歳

1歳6ヶ月まで

(現行)



(改正後)



※保育園に入れない場合

3. パパの居場所作り・仲間作りを支援

作戦2. 長期の育休取得を促進するための方策、  
育休の分割取得  
作戦3 上司の人事評価制度への一層の反映

1. 対象者把握・勧奨義務  
(何もしない場合は、勧告・公表  
等の断固たる措置)

2. 全員とるのが当たり前の休暇として創設  
(休業開始前の手取額の100%を補償。)

1

## 対象者把握・勧奨義務

社長が言うってくれるから  
とりやすい。



2

## 男が父親になるための休暇 (通称:パパ大好き休暇)

みんなとるからとりやすい。

僕はイケメン  
イクメン



3

## パパの居場所作り・仲間作りを支援 (自治体の取組を支援)

休暇中、平日昼間、児童館にいても、  
カンガルーパパは1人じゃない。

(事例)

- ・パパ参上 (北区)  
「Let's Dance! 親子でサルサ♪」  
パパと一緒にサルサを踊りましょう。
- ・papa☆bon (大分県)  
お父さん専用育児支援ブックの作成
- ・パパスイッチ事業 (芽室市)  
父親交流ネットサイトの開設・運営



## 厚労省の広報の課題

※ジョカツプロジェクトは、ジョカツ部が自ら実施するプロジェクト

(大学生と意見交換)

## 「厚労省の今の広報はダサイ」との声

- 大学生や子育て世代の方に厚労省の広報媒体(Youtube映像、Facebook)を見てもらったところ、以下のような意見があった。
  - ・ 資料・説明が堅くて見る気にならない。とっつきにくい。眠い。
  - ・ おもしろみが全くない。関係者の人しか見ないのでは。
  - ・ アニメやテレビ番組とのコラボはできないのか。
  - ・ 厚労省ではやっていないが、今は「Instagram」の時代。やるべき。
  - ・ YouTubeの再生回数は、ほとんど数十～数百回で、誰も見ていない。



## ジョカツプロジェクト

女性の活躍推進に関する事項を中心に、国民の目を引く攻めの広報をジョカツ部において実施する。

(広報テーマの例)

- ・ 1月1日から始まる妊娠・出産・育児等に関するハラスメント対策(セクハラ、マタハラ、パワハラ)
- ・ 複雑でわかりにくいといわれている育児休業申請の流れ
- ・ 男性の育児休業促進

(メンバー以外の有志も議論に参加)

(具体的な広報戦略の例)

例えば、男性の育児休業促進については、以下のような広報ができないか。

(1) 自前ビデオ「30秒で早わかりビデオ」の作成

(例) ジョカツ部において、「30秒でわかるシリーズ」の動画を作成し、YouTubeやニコニコ動画等に投稿。

→ ジョカツ部メンバーだけでなく、関心の高い若手や特徴のある風貌の職員を選出し撮影・編集。

(2) 国民的アニメ(サザエさんやちびまる子ちゃん)とのコラボ

(例) 非常にとっつきやすいのは、アニメ。海外にも誇れる日本の文化とのコラボを検討。

(3) 人気テレビ番組への提案

(例) 人気番組のアメトーク(テレビ朝日)において、イクメン芸人(フジモン、セインカミュ、品川庄司等)の会を作ってもらおうよう提案。



(パワハラする人役)



※ジョカツプロジェクトは、ジョカツ部が自ら実施するプロジェクト

まず厚労省が見本となる省庁に

－男性の育児参加を進めるためには、  
まず厚労省から変わらなければならない－  
⇒そのプロセス・取組を厚労省モデルとして横展開する。

- 厚労省の男性職員の育児休業取得率は、27.2%。  
一般労働者(2.6%)に比べれば高いものの、取得が当たり前の職場環境の構築を推進する立場にあることを踏まえれば、100%取得を目指すべき。

(大臣による男性職員への声かけ)  
育児休業取得対象の職員とその上司に対して、  
大臣が取得を声かけ。(取得率が大きく上昇13%→27%)



## ジョカツプロジェクト

厚労省の男性職員の育児参加が進むよう、以下のプロジェクトをジョカツ部において実施する。

### (1)ジョカツ部主催「パパ会」の定期開催

男性職員を対象に、子どもと一緒に参加し、子育てについて語り合う  
パパ会を開催する。

また、何をしたら厚労省の男性職員の育児参加が進むかについても意見を出し合う。

### (2)ロールモデル集の作成

今はまだ、育児参加に理解のある上司・職員は多くないと考えられることから、若手職員が目指すべき像を描けるよう、ロールモデル集を作成する。

### (3)ジョカツ部からの周知

厚労省職員を対象に、有給の取得促進や育休取得促進を呼びかける。



# 厚生労働省職員・家族の声 (概要)

～メンバーが集めた生の声～

ワーク・ライフ・バランス	仕事 (業務量・内容)	仕事 (進め方・分担)	上司・幹部	非常識な常識
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ずっと職場にいる生活。ワークライフバランスがない。(20代独身女性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他課室や上司との板挟みになって、理不尽に若手が怒られるという状況は、精神的にも肉体的にもつらい。(20代独身男性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・明確な割り振りが無く、曖昧な作業依頼が降ってきて、業務負担が大きい。(20代独身男性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・幹部が育児休業の声かけをしてくれるので、非常にとりやすい。(30代既婚男性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・錐で穴を開け、こよりで綴じるといふ、時代錯誤な業務が存在する。(20代独身女性) </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・定時退庁日でさえ、課内で定時退庁している人を見たことがない。(20代独身女性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・尊敬できる上司や同僚と働くことができる。(30代既婚男性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上司の指示による雑用のせいで、本来業務が夜からという日が多い。(20代独身男性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資料の細かい体裁にこだわり、赤ペンで真っ赤に修正されることがある。(20代独身女性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・紙、紙、紙。何でも印刷し配ろうとするため、業務の効率が悪い。(20代独身女性) </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場でのつながりから、バンド活動やサークルなど、業務外の活動を充実させている。(20代既婚女性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一人が抱えている業務量が多すぎる。(20代独身女性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・幹部ごとに頭に思い描いている資料イメージが違い、幹部一人ひとり上げるたび作り直しや大幅修正が発生する。(20代既婚女性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・親身に相談に乗ってくれる先輩や上司が多い(20代既婚女性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・電車で帰らないことや一日休暇をとらないことが常習化しており、終電で帰れることすら珍しい。(20代独身男性) </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・やっと結婚できたのに子どもを断念せざるを得ない状況。忙しくまともな家庭生活を送れない。(20代既婚女性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3度の食事もきちんと取れないほど業務に追われている。人間的な生活とはほど遠い。(20代独身男性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課や係内で定時に帰っている人がいる一方で、毎日終電・タクシー帰りの人がおり、差が激しい。(20代独身女性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・案件に無関係なことを調べるよう指摘され、時間をとられたりする。(20代独身男性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・土日に平気で出勤させる幹部がいる。(20代独身男性) </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・退庁時間が遅いため、息子が結婚できるか心配。(20代男性職員の母) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事にはやりがいがあり、今後も全力で取り組んでいきたい。(20代独身女性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当事者が直接話せば早く解決できることを、若手を使用者のように使う。そのような非効率な仕事がある。(20代独身女性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織としてはマンスリー休暇の取得を推奨しているが部局によっては取りづらい雰囲気。(20代独身女性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パソコンがデスクに固定されており持ち運べない。(20代独身女性) </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・息子が帰省するたびやせている。心配だ(20代男性職員の母) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・娘が過労死しないか心配。電通のような事態が起こるのではと思う。(20代女性職員の父) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・誰が何をやるのかが曖昧。特定の人しか入らないメールがあり、今誰が何をしているか若手が把握できない。(20代独身男性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・政策調整委員、課長、幹部もしっかり休んで欲しい。(20代独身女性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間労働で、モチベーション維持に支障をきたしている。(20代独身男性) </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・前日の帰宅がAM2時を過ぎた場合、インターバル規制がほしい。(20代独身男性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時代錯誤な業務が多く、ペーパーレス化も進んでいない。時間も資源も無駄としか思えない業務がある。(20代独身男性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・テレワークの案内はよく回ってくるが、いまいち実感がわかないし、やり方もよくわからない。(20代独身女性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事評価が上司に委ねられており、上司との相性が決まってしまうのではないかと不安がある。(20代独身男性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マニュアルなどが十分でないため、周囲にいちいち聞いて回るせいで作業効率が悪い。(20代独身女性) </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・正月になっても、仕事が忙しくて娘が帰省してこない。(20代女性職員の母) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・夫が仕事で帰ってこないため子どもが寂しがっている。(30代男性職員の妻) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務分担はしっかりなされているが、そのために、その人が不在だと対応できないという事態が発生する。(20代独身男性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上司により残業が左右されている。マネジメント能力の高くない上司だと苦勞する。(20代独身女性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「労働を管轄する厚労省は最も労働環境が悪い」という冗談をよく耳にするが、笑い事ではない。(50代独身男性) </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・民間企業の残業には厳しいことを言ってるのだから、自分たちも実践しないとダメ。(20代女性職員の母) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・圧倒的な人手不足。睡眠や食事すらままならないような環境では、生産性は上がらない。(20代独身男性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・OJTだけではなく、体系的なトレーニングを行うべきではないか。(20代独身男性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・頭ごなしに怒るだけで、具体的な指示を出してくれない上司がいる。(20代独身男性) </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・このような機会に素直に述べても、そんなのは甘えだとか、仕方ないと言って片付ける人々がいる。(20代独身男性) </li> </ul>

# 厚生労働省の働き方改革～働き方改革のトップリーダーとなるために～

職員は仕事にやりがいを持ち、より良い政策を作りたいと感じているが、業務量の多さにより疲弊している

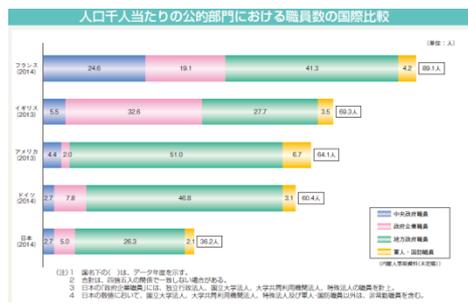
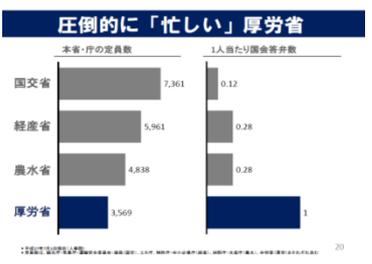
世の中に働き方改革を促す立場として、また真に国民に役に立つ政策を生み出すため、厚生労働省の働き方改革が急務

## 現状：「強制労働省」と揶揄される状況

- **長時間労働がなかなか改善されない**
  - 近年改善も見られるが、厚生労働省の残業時間は非常に多い。厚生労働省を志望する学生からも、長時間労働への懸念や不安が示されている。
  - 長時間かつ庁舎内での勤務を前提とした働き方（業務量、仕事の仕方、職員数等）であるため、仕事と家庭の両立は非常にハード。
  - 業務量の縮減、仕事の仕方の見直し、職員の増員など、長時間労働を是正し、短時間で成果を上げていくための組織的な対応が不足している。

## 現状：重要課題が多いが人員が不足している

- **どの部署も忙しく人手不足**
  - 少子高齢化の進展等に伴い、厚生労働行政のいずれの分野も重要課題を抱えており、国民の期待も高い。したがってどの部署も忙しく、省内で忙しい部署に人員を集中させることが困難。
  - 厚生労働省は他省庁と比較して、業務量が多い一方人員が少ないことが指摘されている。また、日本の人口1000人当たりの中央政府職員数自体が、諸外国と比較して少ない。



## 現状：特に国会関連業務の負担が大きい

- **前日深夜～当日早朝の国会対応**
  - 引き続き前日夕方以降に質問の事前通告があり、その後深夜～当日早朝にかけて対応せざるを得ないケースも多い。
- **ICTの力を活用できていない**
  - 事前通告を受けた際、議員事務所へ伺うことが一般的であり、庁舎内での夜間の待機が必要となっている。
  - 政府内での答弁書案の作成・審査、答弁者への説明等について、基本的に深夜・早朝・休日等に在庁して行うこととなっている。



## 改革アジェンダ2016～

### 改革1：トップの強い発信と組織的な改革の推進

- **トップによる対外的な宣言**
  - 大臣を含め、希望する職員全員が「イクボス宣言」を行う。
- **組織的な改革の推進**
  - 政務のどなたかに組織改革のリーダーとなっていただき、官房に事務局を置いて、結果重視で、組織的かつ積極的に改革を進める。
    - ✓ 業務の効率化（ICTの活用、決裁権者の厳選、詰める文化からの脱却、業務縮減の推奨）
    - ✓ 生産性の向上、マネジメント力の向上（研修の充実、先進企業等へのインターン・人事交流、360°評価の導入、パワハラへの毅然とした対応）
    - ✓ キャリアパスの多様化（職種・年次にかかわらずの登用、配属期間の伸長）
    - ✓ 男性職員の家庭参加の推進（男性の育休取得率の向上、男性の家庭参加状況の見える化）
    - ✓ 子の看護休暇の拡充

### 改革2：厚生労働行政を担うメンバーの増員

- **厚生労働省の人員の増員**
  - 厚生労働省の人員を抜本的に増やす。既にパンク状態の中、人員が増やせないのであれば、全ての政策を迅速に進めることはできないので、政策課題の優先順位付けを行い、順次進めることにより、質の高い政策立案を可能としてはどうか。
- **他省庁、民間企業、NPO、自治体等からの出向者の増加**
  - 硬直的な定員管理を見直すことが難しいのであれば、各省庁から内閣官房への出向のように、出向元に籍を置いたまま一定期間厚生労働省へ出向できるよう、定員管理の仕組みを見直してはどうか。多様な人材が働くことにより、柔軟な発想による政策立案も期待できる。

### 改革3：国会関連業務の見直し

- **事前通告の早期化**
  - 質問の通告時刻を公開し、残業・タクシー等のコストの「見える化」を行ってはどうか。
- **電話やメールの活用**
  - 議員事務所への質問の趣旨の確認について、原則として電話で行うよう見直しを行い、自宅から行うことも可能としてはどうか。
  - 政府内での答弁書案の作成・審査、答弁者への説明等について、深夜や早朝に在庁して行うのではなく、自宅でメールや電話を活用して行うことを推奨し、環境整備を早急に進める。