

報告書



※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)

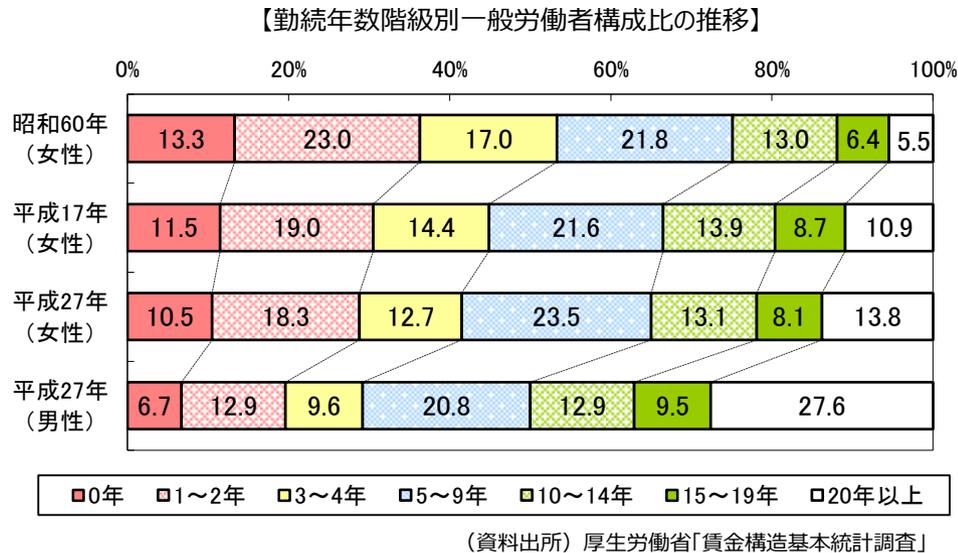
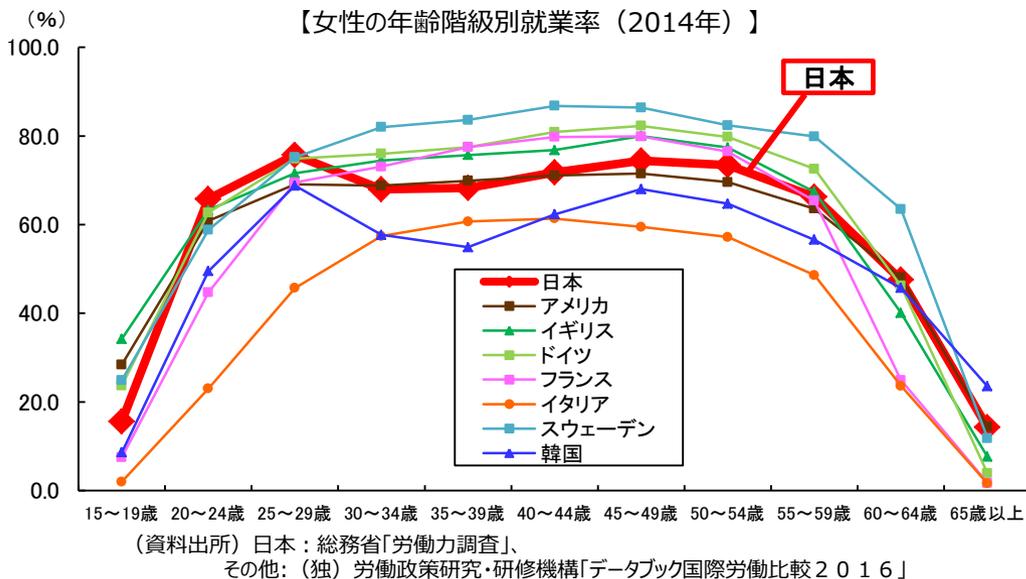
～「できること」でなく「すべきこと」を考える～
(1417名の生の声から見た課題と政策の方向性)

平成28年12月27日
女性・イクメン活躍検討チーム

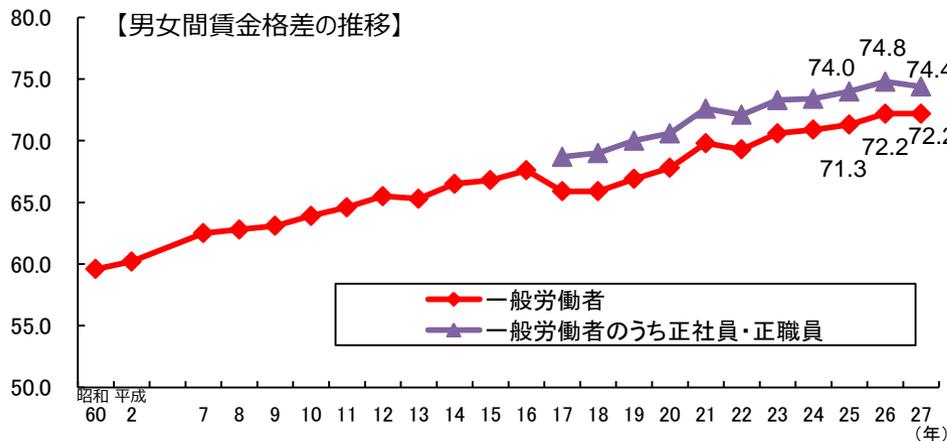
目次

- 働く女性の現状
- 女性の活躍の壁
- 女性の活躍による経済効果
- なぜ女性の活躍が重要か
- 改革アジェンダ2016（ジョカツ部提案）

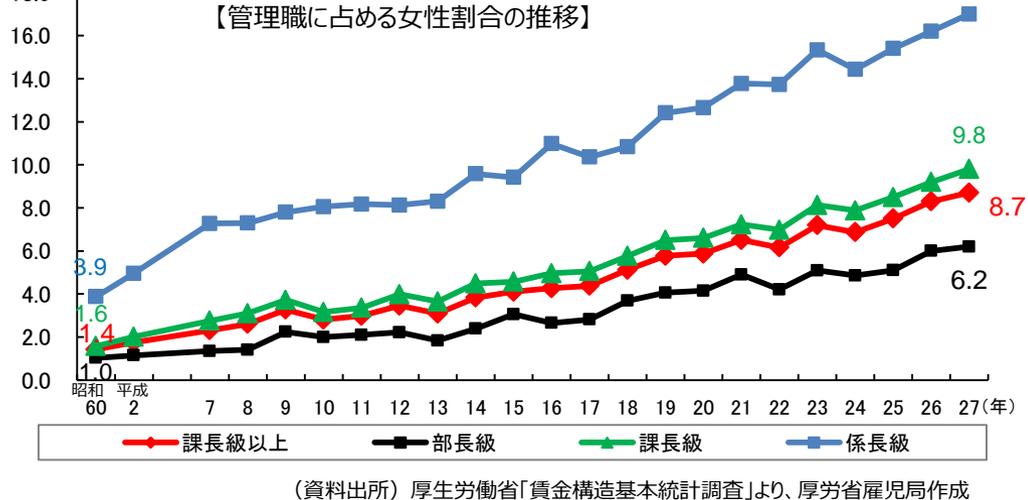
- 平成27年の女性雇用者数は2,474万人で、雇用者総数に占める女性の割合は43.9%となっている。(総務省「労働力調査」)
- 日本の女性の年齢階級別の就業率はM字型カーブを描いている。
- 平均勤続年数は男性よりいまだ短い。(男性13.5年 女性9.4年)



- 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にあるが、女性の所定内給与額は男性の約7割となっている。



- 民間企業における課長級以上の女性の割合は8.7% (企業規模100人以上)

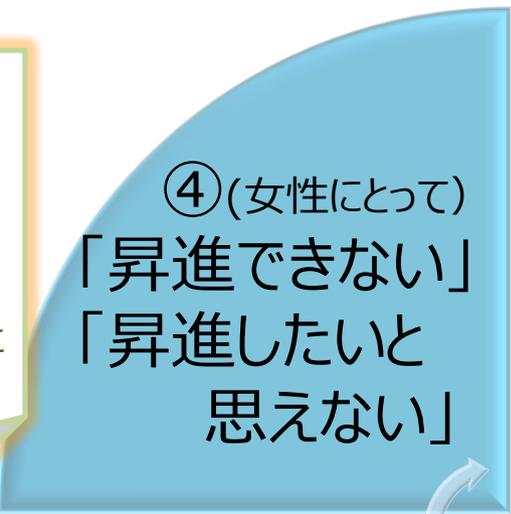


女性の活躍の「壁」

✎ 管理職（課長級以上）に占める女性は8.7%にすぎない。

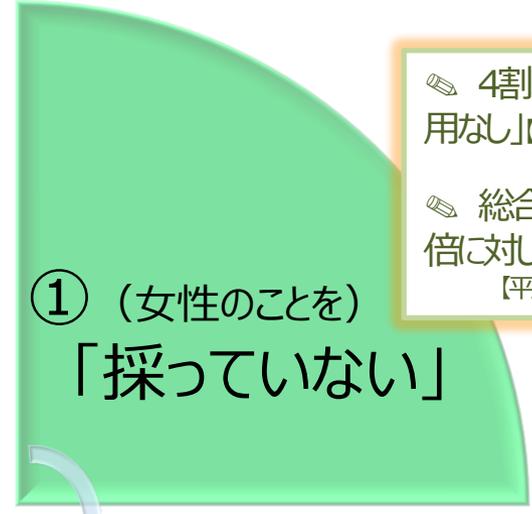
✎ 課長以上の昇進希望を持つ女性は1割程度にすぎない。

✎ 昇進を望まない理由のトップが「仕事と家庭の両立が困難になる」
【男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果（平成25年）】



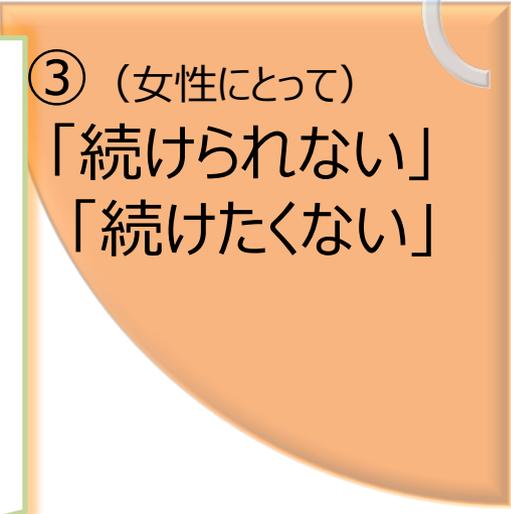
✎ 4割弱(36.6%)の企業は「女性採用なし」【平成26年度雇用均等基本調査】

✎ 総合職採用の競争倍率は、男性30倍に対し、女性44倍。
【平成26年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況】



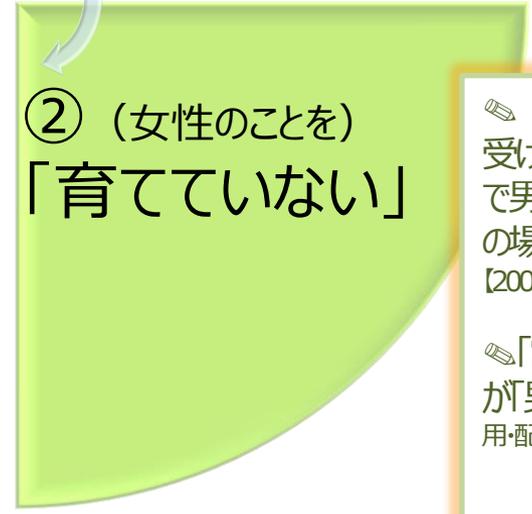
✎ 約5割の女性が第1子出産を機に退職。
【第15回出生動向基本調査（夫婦調査）】

✎ 妊娠・出産前後で退職した女性の約1/4は「仕事と育児の両立の難しさで辞めた」（25.2%）
両立が難しくかった理由は①勤務時間のあわなさ（56.6%）③職場の両立を支援する雰囲気になさ（34.0%）
【仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書（平成27年）】



✎ 将来的な育成に向けた教育訓練を受けている率は、25～44歳の全年齢層で男性よりも女性が低い。（30代後半の場合、男性28.8%/女性15.3%）
【2009年「働くこと学ぶことについての調査」】

✎ 「営業」「生産」部門は約7割の企業が「男性9割以上の職場あり」と回答【採用・配置・昇進ポジティブ・アクションに関する調査(2014)】



— これらの根底には —
「長時間労働」×「性別役割分担意識」（「男は仕事／女は家庭」等）

女性の活躍による経済効果

OECD「対日審査報告書」 (2015年4月)

もし女性の労働参加率が2030年までに男性の労働参加率と同レベルに追いつけば、労働供給の減少は5%に留められ、労働参加率に変化がなかった場合に比べGDPは約20%高まるだろう。

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（GDP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4.0：今こそ実行の時」(2014年5月)

日本の女性の就業率が2013年時点の62.5%から同年の男性と同じ80.6%まで上昇したと仮定した場合、労働人口は710万人増加し、当社の試算ではGDPを最大で12.5%押し上げる可能性がある。

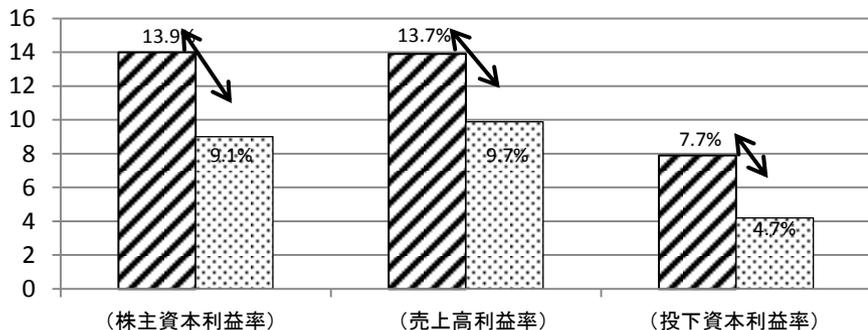
なぜ女性の活躍が重要か？～女性活躍推進の経営効果～

平成24年5月22日付け女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議 経済産業大臣配付資料(一部修正)

■女性の活躍推進が進む企業ほど経営指標が良く、株式市場での評価も高まる。

・世界では、女性役員比率が高い企業の方が、ROE、ROS、ROICなどの経営指標が良い傾向。

企業の業績と女性役員比率



■ 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)

□ 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)

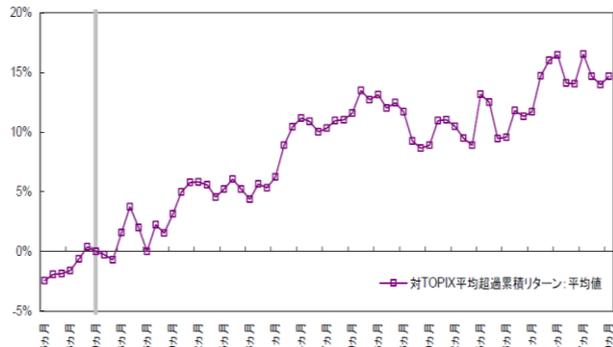
(注)ROE、ROS、ROICデータは、2001～2004年の平均値。役員数は2001年及び2003年。「フォーチュン500」企業(520社)を対象。

(出所)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。

・日本でも、女性の活躍推進に取り組んでいる企業(均等推進企業表彰企業)は、株式パフォーマンスがTOPIX平均を上回る水準で安定して上昇する傾向。

均等推進企業表彰
銘柄の対TOPIX超過
累積リターン(平均
値)



(注)厚生労働省(「均等・両立推進企業表彰(うち、均等推進企業部門及び均等・両立推進企業表彰。平成18年度までは均等推進企業表彰。)」の受賞企業(表彰月の月末に上場していた152企業))及び東証データをもとに作成。

(出所)大和証券キャピタル・マーケット(株)金融証券研究所「クオンツ情報」2011年6月14日)

■ワークライフバランス(WLB)に取り組む企業の方が業績が良い傾向が見られる。

・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。

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)

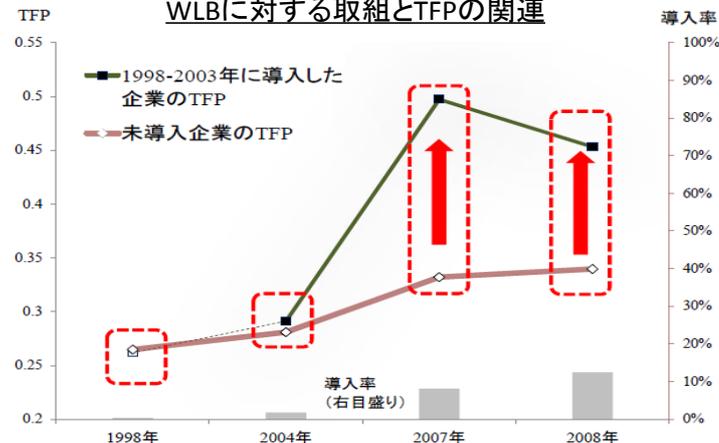


○『育児介護支援成功型』=「育児介護支援」が生産性にどう影響を与えたかについて、人事担当者の評価により『成功型』『無影響型』『失敗型』に分類。『成功型』は、人材活用のために取り組むという意識が高く、推進本部の設置等積極的な取組を行う企業が多い。
○『全般的WLB推進型』=「法を超える育児介護支援」と「雇用者が柔軟に働ける制度」のどちらも取組割合の高い企業
○『ほとんど何もしない型』=どちらも取組割合の低い企業

※「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。

・人材活用の観点からの積極的なWLB推進の取組は、企業の全要素生産性(TFP)向上に寄与する傾向。

WLBに対する取組とTFPの関連



原典:山本勲・松浦寿幸(2011)RIETI-DP. 山本氏提供。

改革アジェンダ2016

～「できること」でなく「すべきこと」を考える～

Produced by special team
For the Minister of Health, Labour and Welfare

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。

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。



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)

<1. 検討の場所>

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)

関係団体や有識者のヒアリングが中心

<2. ヒアリング対象>

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

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)

<3. 情報発信>

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)

各局ごとの検討、
各局ごとに「できること」を企画・提案

<4. 意思決定・連携>

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就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自治体職員、子育て中の方>

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）、橘 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。どこに入ったらいかわからない。
(10代女子大学生)

・出産しても働き続けたいと思うけど、お母さんが専業主婦だし、仕事と家庭の両立ってよくわからない。私にできるのかなあ。
(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たらいいのに。
(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)

・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)

・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)

・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)

・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)

・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い何もしない。
(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えた。
(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きたいと思えない。
(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)

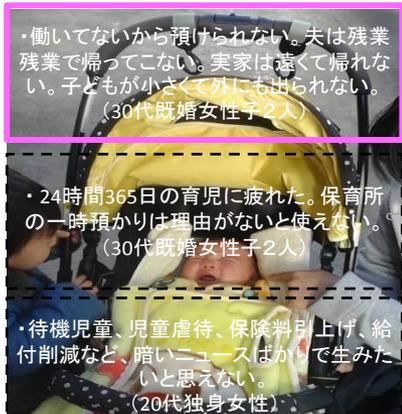
・昇進したいと思えない。
(30代既婚女性1人)

・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。子育てでもあるけど、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)

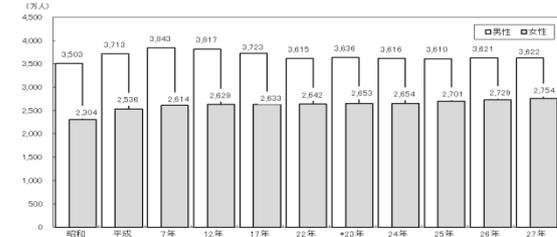


女性の就労者数

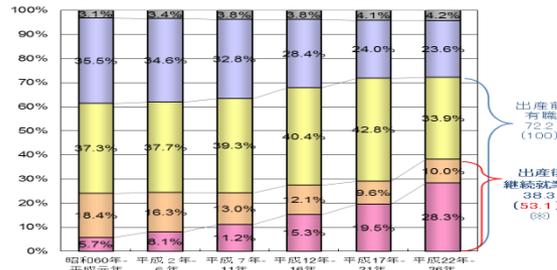
「女性は頑張っている」

- ・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。

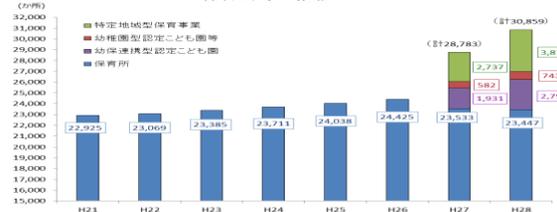
就業者数の推移



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

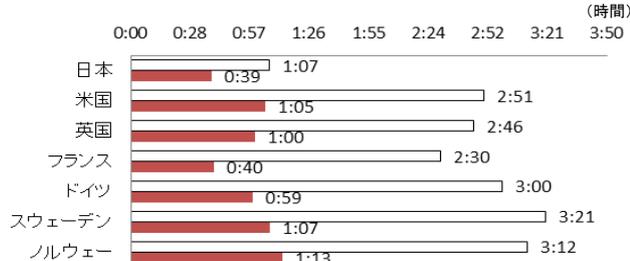


男性の育児・家事参加

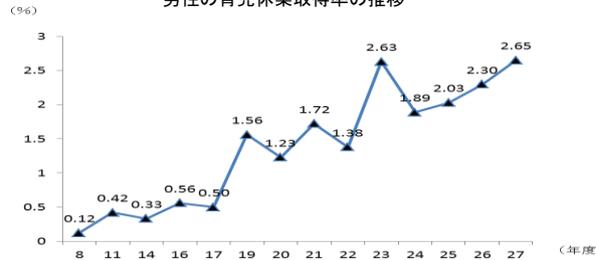
「男性の育児休業取得率は全然伸びていない。」

- ・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)

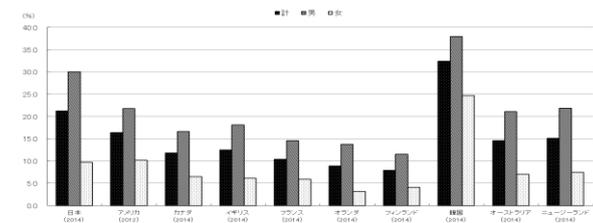
- ・職場が育児休業を取得しづらい雰囲気
- ・会社の理解がない
- ・休業取得による所得減が心配
- ・残業が多い等、業務が繁忙
- ・昇級や昇格など、キャリア・評価に影響を懸念

企業の働き方改革

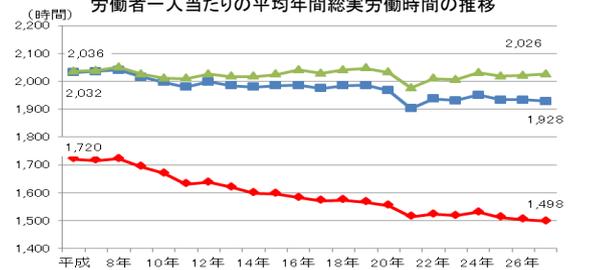
「企業の働き方改革は全然進んでいない。」

- ・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。

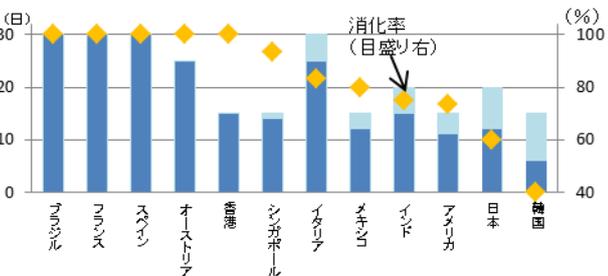
長時間労働(週49時間以上)者の割合(就業者)



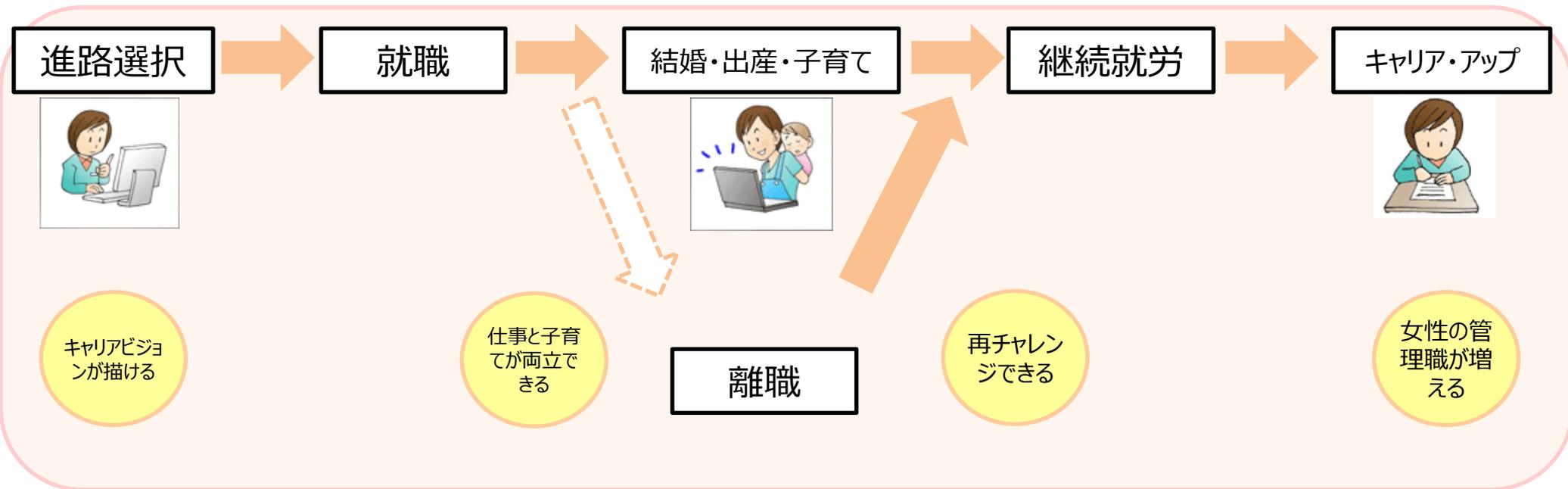
労働者一人当たりの平均年間総実労働時間の推移



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

・ 長時間労働は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。

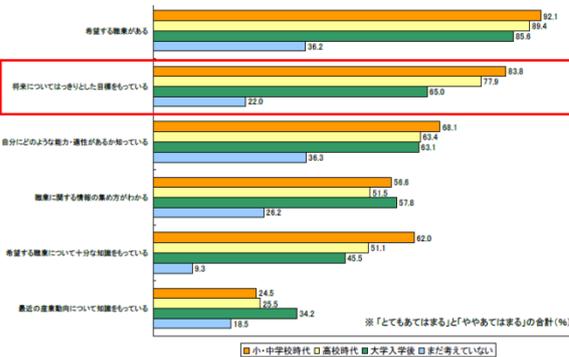
現状と課題

1. 社会に出るまでライフプランを検討しにくい環境

○ ある就職活動サイトによる調査では、「**出産後も仕事を続けたい**」女子学生が、「**定年まで働きたい**」を含めて**7割超（2014）**。一方、「**母親が専業主婦で、子育てと仕事を両立するイメージが持てない**」「**ワーキングマザーになるのは大変そう。自分には無理**」と、**両立に不安を抱いている女子学生が多い**。

○ 女性が妊娠・出産を機に離職する理由としては、職場環境もさることながら、**①家事・育児に協力的なパートナーに恵まれること、②実際に出産・育児に直面してはじめて仕事と子育てとの両立の困難に直面することが指摘される**。

○ 大学生への意識調査によれば、高等学校卒業以前に職業を意識した者が、大学入学後に職業を意識した者やまだ考えていない者に比べ、「**将来についてはっきりした目標をもっている**」者の割合が高い。



○「妊娠・出産に関する医学的・科学的に正しい知識」についての理解の割合は、**先進諸国が約64%であるのに対し、日本では34%にとどまる**。（2009年）

○ 民間企業の行った調査によれば、正社員でずっと働き続けた場合と、妊娠・出産を機に非正規社員に転換して働き続けた場合との**生涯賃金の差は「1億円」**であるとされており、また、**65歳以上の女性単身世帯の2人に一人が相対的貧困状態**にあるとされているが、こうした事実は広く知られていない。

男女ともに、ライフプランの検討を先送りせず、中等教育段階から、正しい知識の下にライフプランを考えられる環境を整備することが必要。

改革アジェンダ2016

～「働き方はライフスタイルに大きく影響することを意識する」～

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

1. 中等教育における経済社会の実情等に係る理解促進等

- ① 中等教育段階から、ライフプランの検討に向けた意識付けを行うため、**学習指導要領において、**
 - ・ **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（妊娠適齢期等）や、結婚、就業、介護等をめぐる経済社会の実情について、外部講師も活用し、理解を促すこと、**
 - ・ **子育てをしていたり、仕事以外の「ライフ」を楽しみ、両立しているなど、多様な社会人との意見交換や、就業体験の実施を位置付けてはどうか。**
- ② 各校に、**社会経験を有するキャリアコンサルタントを必置し、**
 - ・ **教職員と連携しながら、地域資源をコーディネートし、①を実施するとともに、**
 - ・ **進路指導に当たって、進学ありきでなく、個々人の特性・能力に応じた助言を行うこととしてはどうか。**
- ③ 男子学生にも家事・育児を担う意識付けを行うため、**家庭科の授業の充実を検討してはどうか。**

2. 大学1年生向け「ライフプランニング講座」（仮称）の開講等

- ① 全国の大学1年生向けカリキュラムとして、「**ライフプランニング講座**」を開講。以下の取組を経て、**最終的に学生がそれぞれのライフプランを作成する機会を付与してはどうか。**
 - ・ **ライフプランを検討する上で重要な医学的・科学的知識や経済社会の実情、女性活躍DBも活用した企業選択の視点等に関する講義**
 - ・ **学生の興味関心に応じた、多様なキャリア・就業生活を送る社員との交流**
 - ・ **企業へのインターンによる就業体験**

- ② **えるぼし認定企業等における大学1・2年生向けのインターン先を開拓。同インターンを大学の単位認定化し、積極的に就業体験を促してはどうか。**

3. 「ライフプランニングポータルサイト」（仮称）の開設

- 「**ライフプランニングポータルサイト**」（仮称）を開設し、ライフプランを検討する上で重要となる情報のほか、若者地域サポートステーション等行政による支援も紹介。動画も活用し、周知・啓発を図る。

現状と課題

2. 女性活躍データベースの認知度の低さ

- 女性活躍促進法に基づく企業データベースは平成28年2月より運用開始。11月末時点で約6600社が登録しデータを公表。公表項目は、女性採用者割合、勤続年数、育休取得率、女性管理職割合など多様。
- 本データベースは、学者や企業からは、これまででない多くの企業の内部情報を掲載するサイトであるとの評価がある一方で、本サイトはあまり学生に知られていないというのが課題。

3. ファミリーサポート事業の担い手不足、大学生のイメージ形成

- ファミリーサポート事業は、地域の方による支え合い（互助）を実現するものとして、評判がよく、多くの方が利用。
- しかしながら、サービス提供を希望する者に比して、サービス利用を希望する者が多く、サービス提供者の確保が課題。
- 他方、「母親が専業主婦で、子育てと仕事を両立するイメージが持てない」「ワーキングマザーになるのは大変そう。自分には無理」と、両立に不安を抱いている女子学生が多い。

4. 高等教育の経済負担

- 将来発生する可能性のある学費への不安が第2子第3子を産みとどまらせる要因。また、事実上、親の所得額によって子どもの進学率が決まっている。
※（オール公立）約1000万円、（オール私立）約2500万円
- 我が国の教育支出は、OECD32カ国中31位。高等教育に対する私費負担は65.6%で30カ国中4位。給付型奨学金制度も極めて限定的。
- 大学中退者の女性の4分の1が「家庭・経済的理由（妊娠・出産含）」を挙げている。
- 大学生活中の国民年金納付は、親に余裕があれば親が支払い、余裕がなければ学生納付特例を利用する機会が多い。事実上の格差を生む。

改革アジェンダ2016

～「働き方はライフスタイルに大きく影響することを意識する」～

2. 女性活躍データベースの周知・見直し

- 本データベース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・マイナビ）との連携を強化**するなど、使う側への周知を強化。
- **スマホ対応を図るとともに、ソート機能や検索機能を追加。**見せ方を工夫するなど、利用者目線での改変を行う。

3. ファミリーサポート事業における大学生の活躍推進

- 大学生等にとって、子育て世代の生活を感じることは、今後のライフプランニングを考える上で、非常に重要な経験。また、当該事業を知り・実際に経験することで、将来にわたって、当該事業の担い手となる可能性が高まる。
- このため、例えば、「ファミリー・サポート」事業と連携した、**子育て世帯への学生派遣を、大学の単位取得のできる授業としてカリキュラム化**したり、「ファミリー・サポート事業」の大学生への周知等を検討してはどうか。

4. 大学費用の無償化等

- （マイナンバーで所得・資産が把握できるようになることを前提に）**親の所得・資産が一定以下の場合にあっては、大学までの費用を無償化**する。また、少子化対策の観点からも、中間層であっても、3人目以降の学費については、無償化する。（米国の“Need Blind制”を参考に）
- 大学・大学院に進学する者にあっては、**年金保険料の納付開始を、20歳から、23歳からなど、選択できること**としてはどうか。

大学生等に対する支援③

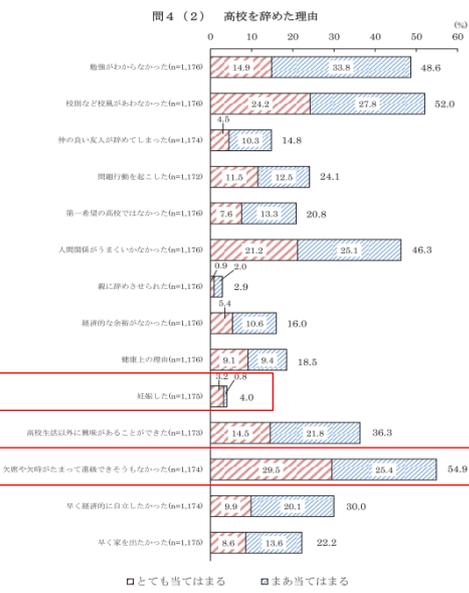
現状と課題

5. 若年の妊娠・出産者の経済的危うさ

○世界経済フォーラムの2016年版「ジェンダーギャップ指数」によれば、日本の順位は144カ国中111位。前年より10位下がり、過去最低の水準。
 「経済」分野は118位で、前年から12位低下。項目別では「男女の所得格差」で75位から100位に急落。

○非正規雇用率は学歴による差が大きく、25～34歳の女性で高卒まで（中卒、高校中退含む）の学歴の場合、非正規比率は6割近くに達するが、大卒以上の学歴の場合、3割程度に留まる。

○15～34歳の女性の完全失業率はここ10年ほど4%程度が続いているが、高卒までの学歴の場合、8%程度に高止まりしている状況。また、初職が非正規雇用だと、正規雇用へ転換することが難しい場合が多い。



○内閣府の調査によれば、高校中退者の中退事由は「欠席や欠時がたまって進級できそうもなかった」が最多。女性の「妊娠したため」は6.5%だが、妊娠等により欠席日数が溜まることも想定され、その実態は明らかでない。

○10代の出産者数は減少傾向にあるが、未だ一定数存在。妊娠した生徒に対し、自主的な退学を促す高校は少ないと言われるが、こうした各校の実情については調査データがない。

○19歳以下の女性の有配偶者に対する離婚率は約70%と極めて高い。また、第一子出産時母親の年齢が10代であることは、**養育支援が必要と**なりやすい要素ともされている。

10代など、早期に妊娠・出産した者等に対する学業継続に向けた支援等が必要

改革アジェンダ2016 ～「働き方はライフスタイルに大きく影響することを意識する」～

5. 若年の妊娠・出産者等の学業継続等に向けた支援

1. 正しいリスク認識の形成と、

- ① 学生に対し、正しいリスク認識を持たせるため、中等教育段階から、**妊娠予防（避妊）の必要性のみならず、妊娠、出産するために必要な知識として、経済的な面も含めた教育**を行ってはどうか。
- ② 妊娠・出産しても学び続けられる環境をつくるため、
 - ・ 10代の女性の妊娠・出産をとりまく実態について調査を実施するとともに、
 - ・ 高校側の意識改革を促し、福祉機関と高校の連携を強化してはどうか。

2. 支え合える人間関係形成の支援

○妊娠・出産により高校を中退するなどし、特に実家の支援を受けられない女性に対し、支え合える人間関係を形成するため、**子育て支援拠点や地域若者サポートステーション等において、「ママ友」を作るための支援**を行う。

3. 中退後の子育て期間中の学習支援と中退時の十分な情報提供等

- ① 中途退学時に、**子育て中等でも利用可能な教育制度に係る情報提供**を行うとともに、中途退学時まで取得した単位があれば、それを活かして学業を継続できることについて周知し、**中断された学業の再開を支援**していく。
- ② 子育て中でも地域若者サポートステーションにおける**グループプログラム**や、個別相談を受けられるよう、**託児付きのプログラム**を行うとともに、**女性向けプログラムの充実、活動の周知・啓発**を行う。
- ③ 特に実家の支援を受けられない女性に対し、学業再開等のため保育が必要な場合は、ひとり親家庭同様、**入所要件審査に当たり、優先的に扱うこととする等、保育面での支援**を行う。また、若年低所得世帯や妊娠中退等の低所得若年女性のため、**居住環境も含めた支援**を検討する。

(参考) 女性活躍データベースの見直しイメージ



カーソルを置くとプルダウンメニューが表示される

活用ナビゲーション

- 学生・求職中の方
- 企業担当者の方
- 一般の方

企業検索

【企業の取組紹介】
○○企業インタビュー

個別企業の取組紹介ページへジャンプ

facebook

メルマガ登録は[こちら](#)

SNSへのリンクやメルマガ登録等

周知に向けた取組

- 就職活動支援サイトにおけるバナーの掲載や就職活動支援イベントにおける資料配布を引き続き実施。
- 女性向け就職活動サイト、情報サイト等とコラボし、幅広いキャリア志向層の女性と、「女性のキャリア」について考える「Women's 1 day」イベントを開催。同イベントの中でDBの活用方法についても周知。
- SNS、メルマガジン等で各企業の取組状況を配信。定期的に進んだ取組をしている企業をピックアップし、取組を紹介。
- ハローワークや地域若者サポートステーション等と連携して、行政における就職支援に際して、データベースの活用を推進。

就職活動支援

- 企業HP（採用関連など）、就職活動情報サイト（リクナビ等）へのリンク、OBOGマッチングサイトへのリンクを設ける。
- 就職活動支援サイトと協力し、えるぼし認定企業の女性社員による女子学生向けのキャリアイベントを開催（厚生労働省後援）。イベントにおいて、女性活躍DBについても紹介。利用方法についてレクチャーを行う。

企業の取組促進

- 定期的に企業の取組をピックアップして紹介。その結果を定期的に掲載企業に配信するとともに、メールマガジン、SNS等で配信。企業行動に対するインセンティブを付与する。【再掲】
- 過去の数値の比較を可能とする（グラフ化等）、行動計画への取組状況や取組結果を公表する欄を設けることで、改善の速度や熱意も可視化する。

掲載項目

- 平均残業時間、女性の継続就業率、育児休業取得率について必須公表項目とする。
- 上記必須公表項目について、業界、従業員数等の区分での平均値を掲載する。
- 進捗状況（過去データとの比較）を把握できるようにする。
- 育休復職後の状況やサポート体制についても分かるようにする。

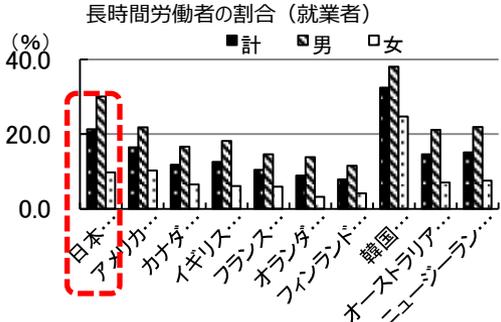
ユーザビリティの向上

- 活用方法が文章で説明されているためわかりにくい。着目するポイント（女性登用に力を入れている、制度を利用しやすいetc）を選択すれば、該当する企業が表示されるような機能を追加。あわせて、動画で活用方法を紹介。
- 「気になる企業」クリップ機能を設定し、後で比較可能にする。
- 検索結果画面について、全ての項目について表示とした場合の横スクロールを不要とする。
- 全体的に使われている言葉が難しい。具体的かつ平易な日本語で説明。
- 検索項目について、初期設定が全選択なので、「全選択解除」機能を付与。
- 検索結果のページ番号が下からだけでなく、上からも選択できるようにする。

仕事と家庭の両立支援（職場環境整備）

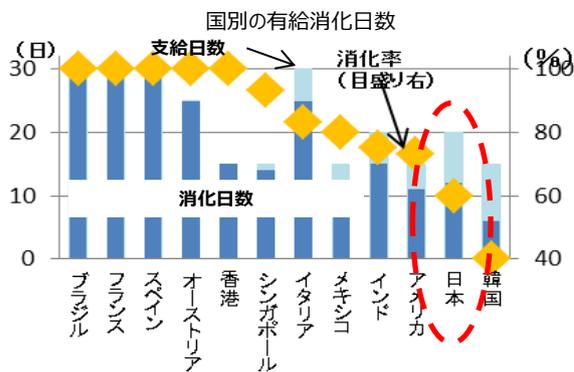
現状と課題

・日本の長時間労働者の割合は国際的に見て高い。36協定は実質青天井。



資料出所：JILPT「データブック国際労働比較2016」

・有給休暇の取得日数は年間8.8日（付与日数18.5日、取得率47.6%（平成27年就労条件総合調査））と半分にも満たない状況。制度はあっても、休みにくい状況を改善する必要。



・他方、日本の労働生産性は、OECD加盟34か国中22位であり、主要先進7か国では、1994年以降連続して最下位。
<米国（3位）、フランス（7位）、イタリア（8位）、ドイツ（15位）、カナダ（16位）、英国（19位）、日本（22位）>

2. 情報公表とポジティブ・アクション

・仕事と家庭の両立に関するポジティブ・アクションは、次世代育成支援法で規定。一方、女性の活躍推進に関するポジティブ・アクションは女性活躍推進法で規定。情報公表義務は後者のみ。
・女性活躍推進法の情報公表義務は、複数の項目から任意で1つ以上を選択し公表するというもの。実効性に課題。

1. 長時間労働の是正

・以下の内容を含む改正労働基準法を国会に提出中。
> 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
> 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

2. 企業の取組支援

1. 企業訪問
 - ・厚生労働省が優良企業をまわり、各企業の働き方改革の取り組みについて説明を受けた上で**漠然と議論**。
2. 先進事例の周知
 - ・先進企業の事例は厚労省のHPに掲載しているが周知は不十分。
 - ・結果として、各企業の取り組みは十分には進んでいない状況。

3. 生産性向上・多様な働き方

- ・キャリア形成助成金など、雇用関連の助成金を見直し（27→15に統合再編）、労働生産性を高めるよう、要件を見直し。
- ・テレワークの導入を推進するため、セミナー・シンポジウムによる普及・啓発、企業に対する導入支援（コンサルティングや導入経費助成）等を実施。

改革アジェンダ2016 ～「働きやすい職場、帰りがやすい職場、休みやすい職場を目指す」～

1. 働き方抜本改革法の制定

・女性の活躍推進と、仕事と家庭の両立は密接不可分であり、これには、企業の働き方改革を強力に進めることが必要である。
・このため、情報公表義務を強化するとともに、企業のポジティブ・アクションを強力に推進する（一定義務化する）働き方改革抜本改革法（新法）を創設する。
（詳細は次頁）

1. 長時間労働の是正

- ・欧州の例を参考に、日本においても、**総労働時間規制及びインターバル規制**を導入すべき。
- ・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

2. 企業の取組支援

1. 企業の先進的取組の横展開・具体的検討
 - ・**企業の規模別**（大企業・中小企業）**業種別**（製造業・飲食業等）に**先進的取組を行う企業の取組を紹介**したハンドブックを作成。
 - ・**省庁が協力し**、個別に企業を訪問。規模・業種に応じて事例を紹介し、**具体的に検討依頼**。（次頁参照）

3. 生産性向上・多様な働き方

- ・テレワークの更なる推進を進めるため、企業におけるテレワーク導入のためのガイドラインを見直すとともに、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。

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機会 又は ②採用における競争機会が男女別(女性の機会を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過去の平均経歴標準指数の差(定義3)又は ②過去の平均経歴標準指数の差(定義4)			男女別の育児休業取得率【定義5】			一月当たりの育児休業取得率					
		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	(注)	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	(注)	育児休業		業种的な職種/正社員/対象労働者	男性	女性	(注)	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/正社員	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/正社員	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/正社員	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

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

※ 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。



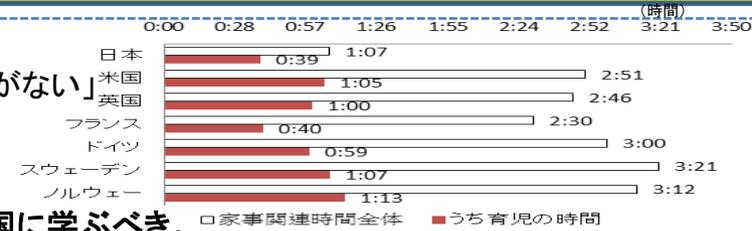
(第2の柱) パパ大好き大作戦 (男性の育児参加推進)

・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月の女男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」**。給付率は休暇前給料の約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

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。)

配偶者出産休暇(2日)※公務員
※100人以上企業でも一定存在。

パパ大好き休暇
(30日)

(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

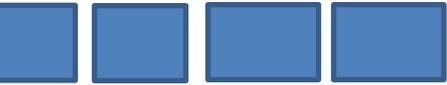
1歳

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

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

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

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



三州製菓(中小企業・菓子製造販売)

☆休みやすい職場環境を実現した取組み

【「一人三役」制度】

- 子の看護や、家族の介護など、社員に突然の休暇取得が必要になっても仕事が滞らないよう、**主担当業務のほかに二つの業務のスキルを磨く「一人三役」制度を導入**。正社員だけでなくパート社員も一人三役をこなしている。また、三役にとどまらず四役以上をこなす社員が大半を占めており、中には九役こなす社員もいる。
- 「一人三役」の習得は、課の中での係単位の配置換えを行い、1年程度以上配置することによって、複数の業務を習熟させていく。

【「一人三役」制度の効果】

- 相手の仕事を理解するようになると相手への理解も深まり、結果として社員同士がコミュニケーションを取り合うきっかけが生まれ、**助け合いの風土が醸成**されている。また、相手の仕事を覚えることにより、**自分の成長にもつながると実感する社員が多い**。



ヤマハ(機器製造業)

☆長時間労働是正の取組み

【長時間労働になった場合の報告等】

- 労使による時間外労働のガイドラインを策定。時間外労働が80時間を超えると産業医や上司との面談、労働組合への申請や人事部への報告書を提出する仕組みにした。
- それを繰り返し周知徹底することにより、会社として長時間労働是正に取り組む方針が社員に伝わり、早く帰る雰囲気が出来てきた。

【定時退社日の徹底】

- 毎月2回の定時退社日を設定。定時退社できない場合は、部門長の印をもらって人事部長あてに申告書を提出、申告せず残業をしていたら、社長まで報告する。
- このように、定時退社日に残業する場合の手続きを煩雑にすることで、定時退社の達成を図っている。

第一生命(保険業)

☆男性育児休業85%を実現した取組み

【育児休業の取得促進】

- 男性の育児休業対象者を部署単位で把握。人事部から上司に連絡し、育児休業制度等について紹介するとともに、上司から部下に対して取得を促す。

【育児休業取得促進策の効果】

- 上司からの声かけにより、部下も取得しやすい空気が生まれ、男性の育児休業取得率85%超を実現

【働きやすい職場環境の実現に向けて】

- イクボスだけでなく、人材を活かす上司「イカボス」宣言を促すこと等により、働きやすい職場環境づくりに不可欠な管理職の理解を得る取組を進めている。

一生涯のパートナー

第一生命

Dai-ichi Life Group

井村屋(食品製造販売)

☆社員の成長を後押しする取組み

【企業内託児所の設置】

- 正社員・パートを問わず、1才から4才の子どもを預けることが可能。



【教育制度の充実】

- 女性のみを対象にしたキャリアアップ研修や、経営トップと女性管理職との懇談会等の多様な研修を実施。
- 自己啓発に取り組む社員への補助を実施。

【3つの職群を一本化】

- 総合職・エリア総合職・一般職を一本化し、社員の希望や能力に応じてキャリア形成を支援。



【取組の効果】

- 育児休業からの復帰率100%を達成。
- 2015年の通信教育受講者数が前年比160%の569人に増加。
- 社員のキャリアアップに対する意識や、業務改善意識の向上

カルビー(小売業)

【松本晃会長兼CEOの存在】

・2009年に就任以来、「**ダイバーシティ推進を成功させるためには、経営陣によるコミットメントと具体的な目標設定が必要**」と、トップダウンの指示により様々な取り組みを進めていってらっしゃる。

【各地でダイバーシティ委員会を開催】

・メンバー全員が活躍できる組織を目指し、出産・育児・介護・職場のコミュニケーションなどをテーマとしたセミナーや交流会などを開催。

・女性管理職を計画的に育成する目的で、**女性管理職候補へのキャリア研修や、女性管理職の横断的な交流会「AGN(アネゴネットワーク)」**なども定期的に開催。

【柔軟な働き方を推進する職場環境づくり】

・本社は、社員個々の席を固定しないフリーアドレスオフィス。**朝出勤したらダーツシステムで席が指定される**。コミュニケーションの活性化が生まれ、風通しのいい職場につながっている。

千葉銀行(金融)

☆企業の枠を越えて女性活躍推進の取組みをリード

【地銀人材バンク】

• 会員64行の職員が、結婚・配偶者の転勤・家族の介護などのために退職する場合、転居先の地銀に行員を紹介。

• 転居先でも経験を活かしたキャリア継続ができ、転職先の地銀は即戦力となる人材の確保が可能。

【女性活躍推進研究会】

• 会員各行の女性活躍推進担当者を集めて会議を開催。各行の取組の底上げを図る。

• 会員各行から選出された女性79名のロールモデルブックを作成し、会員各行で共有。

【女性リーダー育成部会】

• 会員各行の女性リーダーに、今後のキャリアへの気づきや女性幹部への足がかりとする会を開催。女性同士の意見交換を通じて、企業の枠を越えたネットワーク、ロールモデルづくりの場を提供。

子育て支援（社会環境整備）①

現状と課題

現場の声から

- 「子どもが生まれてからは、とにかく孤独だった。“こんにちは赤ちゃん事業”で地域の様々な利用可能なイベントや施設を知ったけれど、妊婦の余裕のある時から、もっと早く知りたかった。」（2児の子どもを連れて地域子育て支援拠点に通う20代女性。）
- 「一番の不安は、先が見通せないこと。保育園に本当に預けられるのか、予定どおり育休から復帰して両立できるのか、ずっと不安を抱えたままている。」（保育園に入れず育休を半年延長した30代女性。）
- 「やっと出来たママ友が、保活の時期が来るとライバルになってしまう。落ちた保育園に別のママ友が入れたと知って、泣いて帰るお母さんも。専業主婦を決めたお母さんが、周りの雰囲気感化されて、子どもを預けないことが悪いことのように思ってしまった。」（地域子育て支援拠点事業の職員）

保活のための計画出産、保活のための望まない復職や再就職、核家族化により進む母親の孤立感・・・

⇒**妊娠期、0歳、1歳期という「かけがえのない時間」を、ゆつくりと慈しむことすら保障されていない現状は、直ちに変わるべき。**

待機児童の状況

- 保育利用率が年々上昇している一方で、待機児童が2万人を上回る水準で推移している。
- 特に待機児童は1・2歳児に多く、全体の71.1%を占める。

待機児童数及び保育利用率の推移



	28年待機児童	28年利用児童
低年齢児(0～2歳)	20,446人 (86.8%)	975,056人 (39.7%)
うち0歳児	3,688人 (15.7%)	137,107人 (5.6%)
うち1・2歳児	16,758人 (71.1%)	837,949人 (34.1%)
3歳以上児	3,107人 (13.2%)	1,483,551人 (60.3%)
全年齢児計	23,553人 (100.0%)	2,458,607人 (100.0%)

改革アジェンダ2016 ～妊娠、0、1歳期を“かけがえのないもの”にするために～

1. 日本版「ベビーボックス」の配布

- フィンランド政府が妊婦に無料配布している、生後～約12ヶ月の赤ちゃんに必要な品を詰めた「ベビーボックス」を、日本でも配布。



<http://www.finnishbabybox.com/blogs/blog>

効果

- 赤ちゃんを産むことが歓迎されている、という安心感を感じてもらい、**妊娠期の孤独感を和らげる。**
- 出産にかかる**金銭的負担を緩和**する。
- 「日本版」として、各地域で利用可能な子育て施策の紹介や、プレママ・パパ向け講習のクーポン券などを同梱し、**妊娠期から地域とのつながりを強める。**

2. 1歳以上の保育需要を完全カバーし、「保活」のない日本をつくる。

- 経済的理由等により保育を必要とする家庭を除き、原則保育は1歳からとし、0歳期は男性・女性が育休を取り家族と向き合える時間とし、0歳児保育に割かれていた保育士などの保育資源を活用することにより、**1歳以上の保育需要をカバー**する。
- 同時に、0歳期に一時預かりなど民間サービスを活用した費用については、**特定支出控除の対象にするなど、個人の税負担を軽減**。

3. 保育応援企業への財政的支援

- 事業所内保育所やサテライト型事業所内保育の運営・委託、ベビーシッター補助などを社員に対して行った企業に対し、かかった費用を**法人税の軽減または子ども・子育て拠出金の事業主拠出金軽減により財政的に支援**。

効果

- インセンティブ付けにより、**企業による育休中女性の保育の受け皿を充実**。
- 市町村の調整を経ずに保育が確保される安心感から、**育休を不本意に短縮する状況をなくす**。

4. 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

- 地域子育て支援拠点で従事した期間を、新たに保育士試験の受験資格認定基準(勤務経験)に追加。

効果

- 子育てに関する業務に関わる中で**専門性を高めたいと思うニーズに対応**。
- 不足する**保育人材のなり手を広げる**。

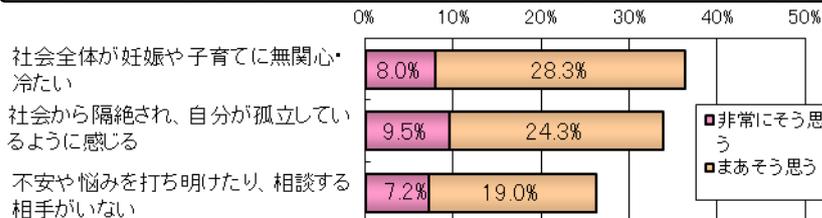
子育て支援（社会環境整備）②

現状と課題

孤立化する子育てと負担感の増大

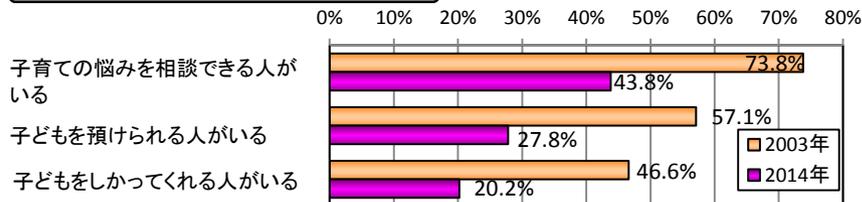
- 地域のつながりが希薄化するとともに、長時間労働等により父親の育児参加が十分に得られない中、子育てが孤立化し、負担感が大きくなっている。
- 保育サービス等の就労を支えるサービスだけでなく、就労の有無にかかわらず、すべての子育て家庭を支える取組が必要。

妊娠中又は3歳未満の子どもを育てている母親の周囲や世間の人々に対する意識



資料：財団法人子ども未来財団「子育て中の親の外出等に関するアンケート調査」(2011年)

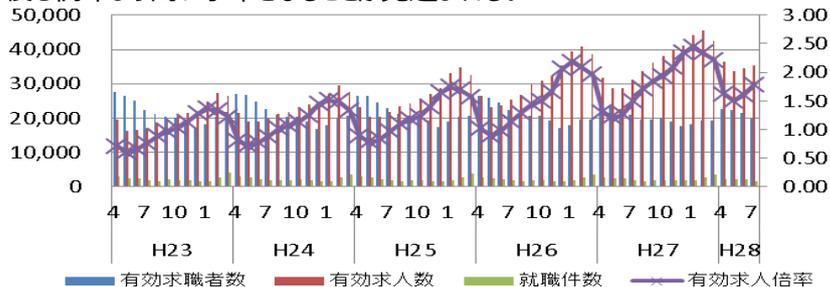
地域の中で子どもを通じたつきあい



資料：(株)UFJ 総合研究所「子育て支援策等に関する調査研究」(厚生労働省委託) (2003年)
三菱UFJリサーチ&コンサルティング「子育て支援策等に関する調査2014」(2014年)

保育分野における人材不足の現状

- 平成28年1月には、保育士の有効求人倍率は2.44倍となっており、今後も例年より高い水準となるが見込まれる。



(出典) 一般職業紹介状況(職業安定業務統計)

改革アジェンダ2016 ～妊娠、0、1歳期を“かけがえのないもの”にするために～

5. 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

- 市町村がコーディネーターとなり、こどもを預けたい会員と援助を行う会員とが相互援助を行うファミリー・サポート・センター事業について、介護保険法に基づく一次介護予防事業として**市町村が行うボランティアポイントと連携した取組をモデル的に実施**。ガイドラインへの位置づけ等により普及を目指す。

効果

- 不足している**援助会員の増加**や**利用料の軽減**に結びつける。
- 高齢者にとってのいきがづくりと、孤立感を抱えるママ達の地縁づくりを実現する。

6. 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

- 大型マンション等を建てる際に、良好な居住環境の形成に必要な保育基盤が不足することが予測される地域においては、**当該建物敷地内に保育施設を設置することを要件とするよう、法制化する**。

7. 保育園設置のための土地・建物に関する制度の見直し

- 保育園の設置に充てるために土地を自治体へ貸与又は譲渡した者に対して、下記税制上の優遇措置を行う。
 - 貸与している間の**固定資産税非課税**
 - 譲渡に関する**所得の非課税**
- 中古家屋等を保育園に使用する際の**検査済証の提出の義務を廃止する**。

効果

- 保育園設置に必要な土地・建物の確保の障害をなくすことにより、保育園の設置が加速度的に進む。

8. 「子育てソーシャルイノベーション大賞」の創設

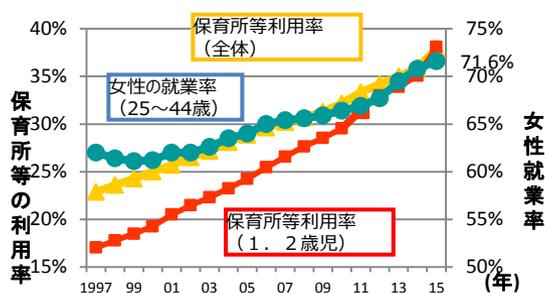
- 民間による一時預かり事業や子育てママ向けSNSサービス、子育て世帯に優しいインフラの整備など、**地域や現場から生まれる子育て応援の革新的な取組を集め、表彰する**。

現状と課題

多様な保育サービスの整備

- 多様な保育サービスの整備を進めることは、女性の就業率向上に直接的な効果。
- 待機児童解消加速化プランにより25年度から5年間で50万人分の保育の受け皿の確保を図る。
- 28年度より、企業主導型保育事業を創設。
- そのほか、保育コンシェルジェの設置促進や保育士の待遇改善等を実施。
- 他方、認可外保育園は、飲食店等と同様市場任せになっており、同じ子どもへの保育サービスであるにもかかわらず、ほとんど規制はない。
- 都市部では、やむなく認可外に入所するケースも多く、費用面・サービス面で大きな格差が存在。

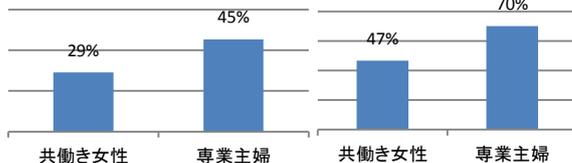
保育所の整備と女性の就業の状況



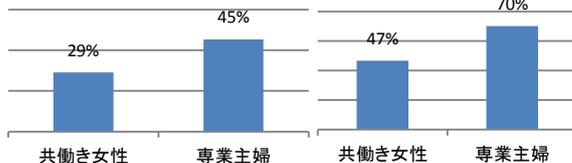
一時預かりの状況

- 実態として、第一子の出産を機に2人に1人が離職している状況。その場合、保育園には入れない。
- 特に、待機児童の多い都市部では1週間前までの予約が必須となっているなど、事実上、一時預かりも活用できていない。
(24時間365日の育児に疲弊。)
- 一時預かり事業の現状。
現状：延べ406万人（2013年度）
目標：延べ1134万人（2020年度）

子育ての負担が大きいと感じる割合



子育てに不安を感じる割合



⇒日本は、働く女性にばかり優しく、育児中の女性（一旦離職した女性）には冷たいとの批判が多い。

養育費の徴収

- 結婚した夫婦の3組に1組が離婚する時代。
- 養育費の支払いは諸外国に比べて極めて低い状況（約2割）。また、取り決めをしている世帯の割合も非常に低い（約3割）。
- 徴収は当事者任せ。裁判所が行う「履行勧告」や「履行命令」は実行性に乏しい。



行政機関が一旦支払った上で、同居していない親の給料から天引きする方法で払い戻す。見込みの9割を徴収できている。生みの父親に対する養育責任には非常に厳格で、DNA鑑定によって確定し、徴収する場合もある。



国・州が無料養育費取立て機関を設置しており、支払いが滞った場合には、連絡を受けて、当該機関が給与天引き等の方法により徴収。

改革アジェンダ2016

～妊娠、0、1歳期を“かけがえのないもの”にするために～

9. 多様な保育サービスの整備（待機児童解消）

- 待機児童解消に向けた取組みの着実な実施
 - 待機児童解消加速化プラン等により、保育の受け皿の確保を着実に進めるとともに、保育士の更なる待遇改善に努める。
- 認可外保育園に対する規制の導入
 - 認可外保育園についても、一定の補助金を出すことを前提に、ミニマムラインの基準を守らせる。
- 多様な選択肢の検討（保育ママの規制緩和等）
 - 待機児童の多い地域を念頭に、保育ママ（資格基準、施設設備基準）やファミリーサポートサービス等の規制緩和を検討する。

10. 日本版アルト・ギャルドリの導入

- 日本では、保育に欠ける者以外の保育園利用は基本的にできない（認可外には基本補助金なし）。
- 他方、フランス等では、理由を問わず、週2～3日預けられる事業（アルト・ギャルドリ）が存在（自治体が提供）。
- 育児にかかる負担を軽減させる観点から、日本でも、NPO等の地域の力を活用して同様の取組みを行う。
※ 実際の事例を次頁にて紹介。（ほっこり～の）
※ 北区では、専業主婦層中心のNPOが、保育士の資格をとり、商店街で理由を問わない保育サービスを実施（でんでん保育室）（評判がよかったが、財政難より2015年に閉園）。

11. 市町村又は税務署が養育費を徴収

- 「養育費の分担」は離婚届受理の必須要件とするともに、マイナンバーに記載することとしてはどうか。
- 養育費の徴収を行政が行うこととし（市町村又は税務署を想定）、マイナンバーを活用して、養育費支払者の居所及び職場を特定するとともに、給与の差し押さえ等を行うこととしてはどうか。（当事者任せの運用は改め、行政が積極的にかかわっていく。）
- 加えて、生みの親としての責任逃れを抑止するために、スウェーデンを参考に、DNA鑑定等による父親の確定手法を検討する。

日本版アルト・ギャルドリ導入の必要性

生活者の声の中で特に多かった悩み
それは、「365日24時間の孤育てにより
息がつまり、追い詰められたママたち」の声

(生活者の声)(抄)

- ・待機児童が多く保育園に預けられない、
- ・専業主婦なので保育園に預けられない、
- ・実家が遠く親にも頼れない、
- ・同じ状況の友達がいらない、ママ友がほしい
- ・父親の帰りが遅く、ずっと1人で見ないといけない
- ・5メートル歩くごとに「すみません、すみません」
- ・子育てって謝ってばかり

⇒ **子育てが辛い、楽しくない。**

楽しく笑顔で子育てできる社会にしてほしい。

⇒ フランスでは、子育て中の親に
自分時間を提供する観点から、行政が週1~2回程度
「理由を問わない預かり事業(アルト・ギャルドリ)」を実施。

(虐待防止、早期発見等にも効果)

⇒ 日本は、支援が働く女性に偏ってはいないか。

日本版アルト・ギャルドリのイメージ

・ NPOや民間事業者等が、保育園に入れないうちとそ
の親を対象に、母子分離事業(自分の時間確保事業)を
実施。

・ 場所の確保(場所の提供、賃料補助)や人件費等の面
で、行政が支援。

※ 基準は緩く、その場所に応じた柔軟な事業展開を可能
とすることが必要。

<事例紹介>

子育てママ応援サロン 「ほっこり~の」(東京都北区)

【プレ幼稚園(母子分離コース)】

⇒利用者がその後、先生になって、
次世代の子育てママをサポート

・幼稚園入学前の親子が対象。
週1~2回、3時間程度子ども
の預かりを実施。

・子どもには、前半1時間は自由遊び、後半はリトミックや工作など知的好奇心
を満たすプログラムにより、社会性や協調性を身に付けさせる。この中で、オム
ツ外しに向けたトレーニングも行っている。母子分離により、子どもの社会性を
育むことも目的の1つ。

・先生は、保育士資格、教員免許など国家資格を保有する地元の先輩ママたち
であり、利用者がその後資格を取得し先生となっている。

・その間、親は自由時間を持つことができ、十条銀座商店街等で買い物をした
り、美容院に行ったりすることができる。

【おひとり~の】

⇒ママのお一人時間を支援して、産前産後から社会復帰までをサポート

・幼稚園入学前の親子が対象。週1回、利用者の希望に応じて、一時預かりを
実施。その間、親は、近くの別スペースで、ニーズに沿った自分時間を確保。就
職活動準備、資格取得の勉強等も行える。(パソコン、ミシン等の設備あり)



はぴママ・きたく (東京都北区)

☆ 妊娠期から育児期まで全ての区民を支援
「北区版ネウボラ」

【はぴママひよこ面接】

- ・ 妊娠した全ての夫婦に対し面接を実施。夫婦ごとに悩み等を把握するとともに、プレパママ教室に誘導。
- ・ 子どもを出産した全ての夫婦に対して面接を実施。育児をする上での不安や悩みへの相談。必要に応じて、支援サービスを紹介・誘導。

【はぴママグッズの送付】

- ・ 妊娠時のはぴママひよこ面接を受けた全ての家庭に、グッズを送付。(妊娠線予防クリーム、バスローブ、抱き枕等5000円相当)
- ・ 出産時のはぴママひよこ面接を受けた全ての家庭にグッズを送付 (おもちゃや育児グッズ等のカタログギフト5000円相当)



NPOでんでん子ども応援隊 (東京都北区)

☆ 24時間365日育児で悩む方を救いたい

【でんでん保育室】※非常に評判がよかった事業が閉園

- ・ 十条銀座商店街に設置。専業主婦が中心のNPOが北区の政策提案事業に応募し開園。
- ・ 「子どもと少し離れる時間があることで、一層子どもをかわいがることができる。保育園に入れなかった家庭・専業主婦家庭は、24時間365日育児で自分の時間を持つことができず息がつまっている。そのような家庭を支援したい。」との発想から、週1～2日預けられる、「預けるのに理由を問わない保育室」を運営。
- ・ 子どもの預かりとともに、ママの育児の悩み相談や、子どもの異変等を確認。必要に応じて、関係機関等につながる役割も果たしていた。
- ・ 北区住民からは、非常に評判のよい事業であったが、政策上の理由 (小規模保育等を優先する関係) から当該事業は2015年度末で閉園。



おでかけひろばぶりっじ@roka (世田谷区)

☆ 地域の身近な子育て支援ひろば

【地域のネットワーク構築・つながり力を再生】

- ・ パパママ同士のつながりを作ることで、育児に関する情報交換や気づきを促すだけでなく、子育てでの孤立を防ぐ。

【支援機関・サービスをコーディネート】

- ・ 配置されている地域子育て支援コーディネーターが、子育てに関する相談に応じ、保護者が必要とするサービスや支援機関につなげる。

【子どもの一時預かり機能】

- ・ 子どもの一時預かりを行い、保護者の一時的な休息や用事の際に利用可能。



地域子育て支援拠点 どりっぷ (横浜市)

☆ 地域に根ざした子育て支援拠点施設

【孤立しがちなママの駆け込み寺】

- ・ 地域に知り合いがおらず、孤立しがちなママたちを受け入れている。子どもと遊びながら相談に乗る、またママ同士もつながりもつことで、ママにとって心身ともに子育てしやすい環境を整える。

【地域のネットワークの構築】

- ・ 親子だけでなく地域の人々やボランティアの中高生を受け入れ、地域の中で子どもを育てる環境をつくる。

【横浜市との連携】

- ・ 市の職員が家庭を訪問する「こんにちは赤ちゃん」により、どりっぷはじめ地域の子育てに関する情報を伝える。



ぼっこ助産院 (いのちの宿舎) (香川県高松市)

☆ 助産師からはじまった複合施設

【助産院だからこそケア】

- ・ 妊婦が家族と一緒に自分の家のように過ごしながら出産を迎えることができる。緊急事態時の受け入れ先として、大病院と密接に連携している (全国で唯一)。また産後鬱のママの受け入れも行っている。

【地域に根ざした複合施設】

- ・ 助産院、小規模保育所、子育てひろば、デイサービスからなる複合施設で、交流し双方に良い影響を与え合っている。

【ママを元気にする子育てひろば】

- ・ 資格を持ったスタッフが、遊びながらママの相談にのり、ママを元気にすることにより子育てしやすい環境になるよう整えている。



わははネット (香川県高松市)

☆ 香川から子育てをもっと楽しく

【親子を核とした地域・企業・行政の橋渡し】

- ・ 地域子育て情報誌の発行や、メール配信サービスの実施、子育てひろばの運営、店舗などでのイベントの開催等により、地域ネットワークを活かした子育て環境を形成。

【子育てをサポートする主体に巻き込む】

- ・ タクシー業界や美容院・エステ業界など、一見関係ない業界を巻き込み、子育てのサポートを担ってもらう。(「子育てタクシー」や、ママへの子育て情報・場所の提供者)

【中小企業とのネットワーク】

- ・ 地域ネットワークを活かし、中小企業における両立支援をサポート。(育児休業中のママへの研修の支援等)



(再) 就職支援・キャリア形成支援等①

1. 優良企業優先職業紹介、ニーズに合致した求人開拓

【マザーズハローワーク等の設置数】

	拠点数	新規求職者数 (うち担当者制支援対象者)	担当者制支援 対象者就職率
平成25年度	177	210,508 (62,720)	87.0%
平成26年度	180	219,085 (71,560)	87.5%
平成27年度	184	220,740 (73,918)	91.2%

ひとり親の割合



【求人開拓の状況】

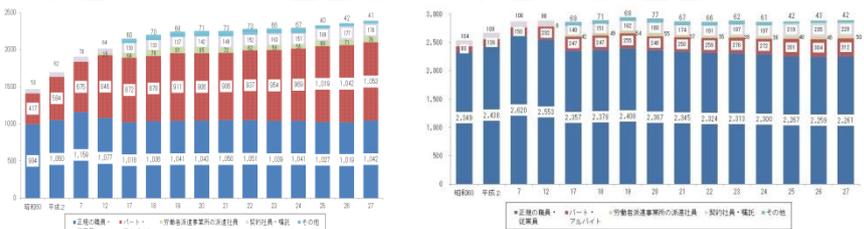
- ・ 子育て中の者は、保育園の送り迎えなど、時間に融通の利く就職先を希望している。しかしながら、とりわけ正社員は、残業を前提とした求人がほとんどであり、求職者のニーズにあった求人は少ない。
- ・ また、シングルマザーの場合には、収入確保の側面から、通常以上に早く働かないとというプレッシャーを受ける一方で、仕事と家庭の両立には一層事業主の理解が必要となる。

2. 女性と男性の正規・非正規割合

- ・ 男性に比べ、女性の正社員比率は非常に低い。

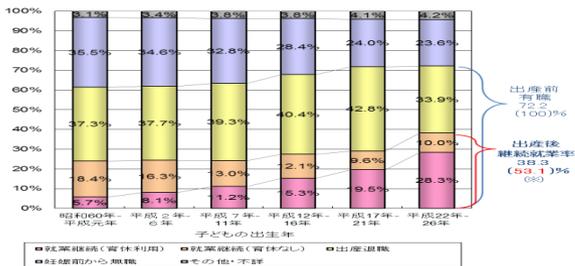
<女性> 2人に1人が正社員。

<男性> 9割が正社員



2. 育児・介護で一旦離職した労働者の正社員での採用

未だ妊娠・出産を機に2人に1人の女性が仕事を辞めている。



改革アジェンダ2016

1. 優良企業優先職業紹介、ニーズに合致した求人開拓

1. ハローワークでの職業紹介時における優良企業優先紹介の実施

- ・ ハローワークでのマッチングにおいて、プラチナくるみん及びえるぼし（3段階目）を取得している求人を優先的に紹介することとしてはどうか。
- ・ また、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく勧告を受けたような企業については、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ような措置を講じてはどうか。

2. マザーズハローワークの大々的PRの実施と体制拡充

- ・ 担当者政による丁寧なマッチング等により利用者の満足度が高い一方で認知度が低いマザーズハローワークについて、より多くの方に知っていただけるよう、テレビCMや新聞広告、インターネット検索サイトのバナーを活用したPRを行ってはどうか。
- ・ 併せて、利用者の増加に対応できるように、その職員数を増員すると共に、あらゆる拠点の拡充も検討してはどうか。

3. 子育て中の求職者のニーズに合った求人開拓の推進

- ・ 各ハローワークにおいて、子育て中の求職者向けの求人開拓員を増員する。
- ・ とりわけ、シングルマザーなど、特に必要な者向けの求人開拓及び優先的職業紹介を一層強化する。

2. 非正規から正社員への転換促進

- ・ 男女で正社員比率が大きく異なるのは、未だ「男は外で働き、女は家庭を守る」といった固定的役割分担意識が各企業の認識の根底に深く根ざしていることが要因。正社員転換・待遇改善実現プランを必要に応じ見直しつつ、着実に進めていくことで、正社員比率を着実に向上させていく必要。

2. 育児・介護で一旦離職した労働者の正社員での採用

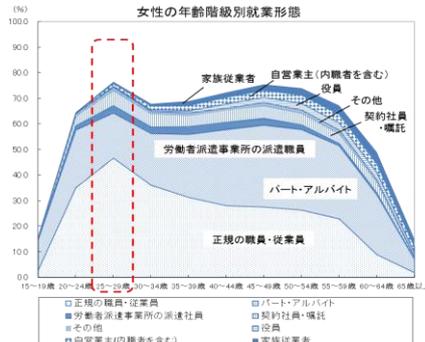
- ・ 日本では、新卒採用主義の文化が未だ根強いこともあり、育児・介護で退職した場合、再就職しようとしても、正社員での採用はドールが高い状況。
- ・ 本来であれば、こうした文化が見直されること、及び各企業における働き方改革の中で対応されるべき事項であるが、現下、多くの女性が妊娠・出産を機に退職している実態があることを踏まえ、育児・介護でやむなく一旦離職した労働者について、正社員での採用が進むような事業を行ってはどうか。

(再) 就職支援・キャリア形成支援等②

現状と課題

1. 依然として存在するM字カーブ

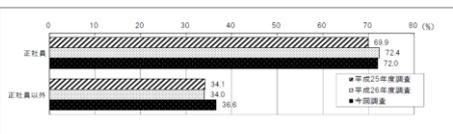
- 近年の女性活躍推進施策により、M字カーブは解消されてきたが、依然として、女性の年齢階級別の就業状態は25～29歳がピークで、30～34歳が底となっており、M字カーブは存在。
- 出産・育児期の女性の潜在就業率と実際就業率の差は、他の年代よりも大きい。



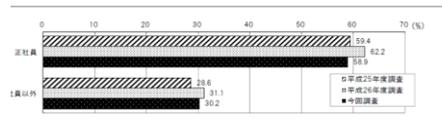
2. キャリア形成の困難さ

- 出産・育児を経て、再就職をする女性は多く、45～49歳には、就業率は再びピーク近くまで上昇するが、パート・アルバイト等の非正規雇用の割合が、大幅に上昇。
- 正社員以外に対する教育訓練（OFF-JT、計画的なOJT）を実施する事業所は、正社員に対する教育訓練を実施する事業所のおおよそ半分の水準にとどまっており、正社員以外で再就職した女性にとって、職業能力の蓄積・向上が困難な傾向にあり、本人が望むキャリア形成が図られていない。
- 一方で、育児・介護等により、就業を望みながら断念する者もあり、潜在的な就業ニーズは高いと考えられる。

OFF-JTを実施した事業所



計画的なOJTを実施した事業所



(平成27年度 能力開発基本調査)

改革アジェンダ2016～「人材育成で日本の底力を強化」～

1. 継続就業のススメ

- キャリアを中断せずに継続就業するメリットを発信。そのために、育児・介護休業等の制度の活用促進を図り、継続就業を支援。
- 子育て・介護を担う労働者は時間の制約が大きい。テレワークやフレックスタイム制度など多様な働き方を導入する企業や、OFF-JTによる生産性向上・労働時間短縮を図る企業に対する支援を強化。

2. 再チャレンジ支援① (本人が望むキャリア形成へ)

- 女性を正社員として雇う企業に対して助成を実施する。
- 子育てや介護に携わりながら教育訓練が受けられる環境を整備すべく、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。
- 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」を一層推進。
- 正社員と正社員以外を区別せずに、充実した教育訓練を行う企業を表彰する。

3. 再チャレンジ支援② (幅広い職業選択肢)

- 女性が働きやすい労働条件（時間外の対応や週末の出勤を求められることが少ない等）を備えた職種の拡大と、当該分野に向けた教育訓練コースを設置することで、マッチングを推進する。例えば、男性比率の高い建設分野やものづくり分野は、女性の就職先の選択肢から外れてしまいがち。
- 育児・介護が生活の中心となっていたとしても、空いた時間に在宅ワークできるようにするなど、多様な就業形態の機会を提供するとともに、雇用によらず働く在宅ワーカー等に対して保護を図る。

4. キャリアアップ意欲向上

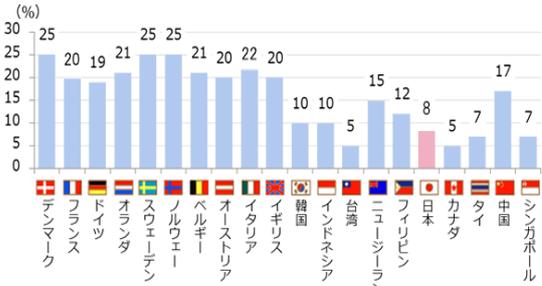
- 社員の育成に積極的に取り組むことを宣言し、社内教育の充実や自己啓発を行う社員の支援等を行う企業に対して助成を行う。
- 女性の管理職登用を促すため、人事制度の見直しや働き方改革に取り組んだ企業について、具体的な取組内容を収集、公表する。

子育て支援のための財源確保

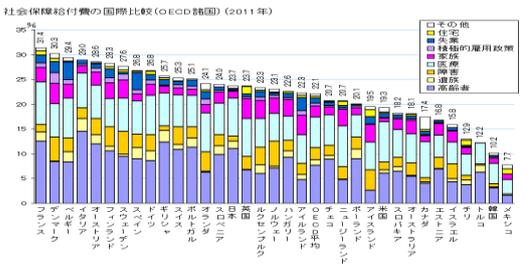
改革アジェンダ2016

世界と比べた日本の状況

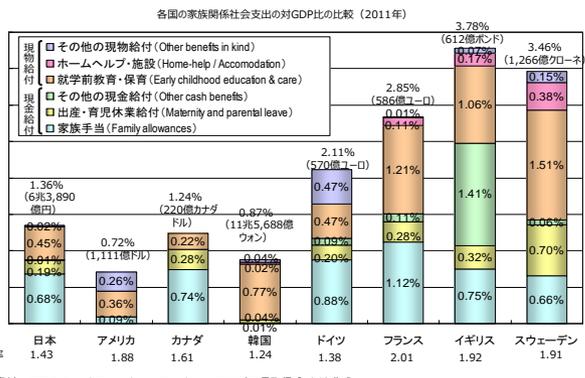
日本の消費税率は非常に低い。



しかしながら、社会保障給付費は、欧米と同等の水準。



他方、子育て関連・教育関連への支出は欧米主要国に比べて低い状況。



現状と課題

1. 消費税の引き上げ

・税と社会保障の一体改革において、消費税率の引き上げを決定 (5%→10%)。このうち、子ども・子育て関連費用は0.7兆円。

・平成27年10月に8%に引き上げ。しかし、平成28年4月の10%への引き上げは見送り。

2. 医療・介護等の給付と負担の見直し

・医療の自己負担は原則3割 (75歳以上は1割)。介護は1割。今後も医療費・介護費は大幅に増加していくことが見込まれる中、見直しは遅滞としており、将来世代に付けを回している状況。年金の徴収率も低い。

3. 子ども・子育て拠出金等のメリット制

・子ども・子育て拠出金は、一律の拠出率。

・障害者雇用制度には、メリット制が存在。障害者雇用に係る基準の達成・未達成を基準に、障害者雇用納付金・障害者雇用調整金 (報奨金) 制度が存在。企業のインセンティブを刺激。

・なお、労災保険料には事故発生リスクを踏まえた業種別の保険料率が存在するものの、雇用保険料率 (本体・2事業) は基本一定額。

4. マイナンバーへの紐付け・確実な徴収

・証券口座については、マイナンバーへの紐付けがなされたものの、預金口座は任意であり、保険その他資産は対象となっていない。

5. ヘリマネの活用

・日銀の国債直接引受けは財政法で禁止。

・他方、日銀は、安定的成長の観点から対前年度比2%の物価上昇を目標にすえ、限界なき金融緩和を実施中であるが、当初の達成期限を迎えても達成の目処はたっていない。

1. 消費税の引き上げ

・必要な社会保障費と子ども・子育て費用の確保の観点からも、10%に引き上げることが必要。

2. 医療・介護等の給付と負担の見直し

・セーフティネットの整備を前提に、医療費・介護費の自己負担率について、日本の税率に見合ったものに見直すとともに、子ども・子育て関連への給付を増加させるべき。

3. 子ども・子育て拠出金等のメリット制

・子ども・子育て拠出金や雇用保険の保険料について、障害者雇用納付金・障害者雇用調整金制度を参考に、メリット制を導入することで、企業のインセンティブを向上させてはどうか。例えば、以下を基準とすることが考えられるか。

- ① 男性の育児休業取得率
- ② 有給休暇取得率
- ③ 事業所内保育導入の要否 等

4. マイナンバーへの紐付け・確実な徴収

・各種資産をマイナンバーに紐付けを行った上で、贈与税・相続税等を確実に徴収することで、徴収率が向上するとともに、格差の是正にもつながる。

5. ヘリマネの活用

・上記の消費税等の引き上げまでの臨時特例的措置として、子ども・子育て関連施策に限定して、日銀の国債直接引受けを解禁することも考えられないか (大学までの教育費の無償化、子ども手当の増額、保育士等の処遇改善の財源として)。

現状と課題

1. 児童養護施設で働く職員の待遇改善

【児童養護施設等で働く職員等の賃金引き上げ】

- ・ 女性も多く働いている児童養護施設等の職員の約半数が6年未満で離職。児童養護施設等で働く職員は、入所している子ども達から親の役割を期待されている側面がある一方で、夜勤等に比べて待遇が低く、離職率も高い状況。
- ・ 職員の離職は、子どもへの影響が極めて大きく、待遇改善が必要。
- ・ 児童養護施設等で働く職員の年平均給与額は統計がないが、政府としても、児童養護施設等の職員の確保を図るため、民間児童養護施設等の職員の平均勤続年数に応じた給与改善のための民間施設給与等改善費の加算率を引き上げ、職員の処遇改善を図ってきている（保育士と同程度の引き上げを実施。）。

2. 坑内労働の解禁に向けた検討・調査

【坑内労働の状況】

- ・ 女性の坑内労働（技能工）は未だに原則禁止。
 - ・ これは、坑内労働は従前、女性や年少者が多く従事させられていたことによるもの。
- ※監督者は10年前に解禁。



3. 祝日の追加、土曜の振替休日制

- ・ 祝日を増やし社会的に休む日を増やすことは、家庭生活の充実につながるとともに、生産性の向上にも資すると考えられる。
- ・ この点、日本は週休2日制であるにもかかわらず、祝日法上は、祝日と日曜日が重なった場合には振替休日ができるものの、土曜日と重なった場合には、振替はしないこととなっている。
- ・ とりわけ、2016年に土日以外で休みになった日数は16日。一方、2017年は、12日。これに対し、ネットでは生きる気力を無くしたとの声。これは、建国記念日（2月11日）、昭和の日（4月29日）、秋分の日（9月23日）、天皇誕生日（12月23日）が日曜日に重なったもの。

改革アジェンダ2016

1. 児童養護施設で働く職員の待遇改善

【賃金の引き上げ】

- ・ 児童養護施設等で働く職員は、入所している子ども達から、親の役割を期待されている側面もあり、頻繁な職員の離職は子どもに大きな負の影響を与えると考えられる。
- ・ 「どのような家庭に生まれても幸せに暮らせる社会」を構築することは、政府が果たすべき重要な使命であり、まずは、これらの職員の待遇改善を図ることを通じて、無用な離職が生じることを抑制すべき。
- ・ その職種上、児童養護施設等での勤務を志す学生（福祉大学等の学生）は、他の候補として、保育士や介護士も視野にあると考えられることから、それらの待遇改善により、それらの職種に比して児童養護施設等で働く職員の給料が低くならないよう、同程度以上の待遇改善を図るべき。

2. 坑内労働の解禁に向けた検討・調査

- ・ 働く女性の活躍を推進する上では、不当な女性就労の制限については撤廃することが適当。
- ・ 10年前に現場監督者の解禁を行って以来10年が経過しており、機器の精密化・装備の軽量化により、安全性が向上するとともに、身体的負担も軽減されていると考えられる。
- ・ このため、坑内労働を原則解禁（妊産婦等を除く。）の可否について検討を進めることとし、まずは、実態把握を進めるべき。

2. 新たな祝日「雨の日（6月）」の創設、土曜の振替休日制

- ・ 日本は、週休2日制であることを踏まえ、祝日が日曜日と重なった場合の振替制度について、土曜日についても適用することとしてはどうか。
- ・ また、6月は12月で、祝日が唯一1日も存在しない月（8月は、平成26年より山の日（8月11日）ができています。）。6月は梅雨のシーズンであることを踏まえ、水の恵みに感謝する日として、6月に雨の日を創設することとしてはどうか。



現状と課題

1. 医療機関や介護施設等における保育施設の整備

- ・ 医療機関や介護施設等には、多くの女性医療職が勤務。とりわけ、緊急時対応を行っているNICUや総合病院、医療的ケアの必要な介護施設等では、定期的に当直を行う必要。これらの施設では、とりわけ保育ニーズへの対応を考える必要があるものと認識。
- ・ この点、既に、都道府県が医療機関における病院内保育所の運営費の一部を補助する事業を実施。
- ・ 一部の医療機関・介護施設等では、施設を地域住民に開放している。

2. 悩みを抱える若年女性への支援

- ・ 性的虐待を受けるなど困難な家庭環境で育った若年女性については、婦人相談所や児童相談所が相談支援を行っており、一時保護、施設入所、自立支援等の対応を行っている。
 - ・ しかし、行政のサポートや施設になじめないケースや、相談に自ら来ないケースなどセーフティネットから漏れてしまう人たちがおり、援助交際や性風俗で働いたり、性暴力被害を受けている現状がある。
- そうしたケースについて夜の街へのアウトリーチも行いながら相談に乗ったり、保護をしている民間団体もある。

3. NPOが活躍する場の確保への支援

- ・ 多くのNPOでは、活動を行うに当たっての場所の確保が重要な課題。
- ・ この点、例えば、貧困層への学習支援を行っているNPOについては、その活動を行うに当たって、居場所や食事、学習支援等を一体的に行える場所の確保が課題。

4. 医療的ケア児等の家族への支援

- ・ たんの吸引、経管栄養、酸素吸入等の医療的ケア児等を持つ家族（親）の身体的・心的負担は非常に大きい。医療的ケア児の支援に加え、その家族の支援について考えることも重要な課題。

5. 女性特有の疾病に関する理解の確保

- ・ 女性特有の疾病は様々存在しているが、当該疾病について、社会的に認知度が高まることで、理解が進み支援が得られやすくなると考えられる。

改革アジェンダ2016

1. 医療機関や介護施設等における保育施設の整備

- ・ 医療機関や介護施設等における保育施設の整備支援を着実に進めるとともに、各施設の状況に応じて、地域に開放することを進めていくことにより、地域住民の保育ニーズへの対応を支援してはどうか。
- ・ これに加えて、次期診療報酬改定及び介護報酬改定において、事業所内保育施設等を設置するなど、施設職員への福利厚生の上昇に取り組んでいる施設においては、診療報酬の体制加算や介護報酬の施設サービス費等への反映を検討してはどうか。

2. 悩みを抱える若年女性への支援

- ・ 行政のサポートや施設になじめない方が一定数存在し、そういった方が、結果として、性犯罪の被害者となっている状況を直視し、そういった方への支援を行うNPO等と密接に連携しつつ、過度な負担とならない程度に、その実態をよく把握すべき。
- ・ こうした民間団体が行政との連携を確保しつつ持続的に女性への支援を行うことができるよう、国として何らかの事業を検討すべき。

3. NPOが活躍する場の確保への支援

- ・ 国の支援の手の届かないところにある者を支援する観点から、NPOが活動する上での課題に対し必要な対応を行うべき。具体的には、NPOが活動を行うに当たって必要となる場所の確保を支援すべき。例えば、空き家の活用や、家賃助成、寄付税制の拡充（特に資産寄付税制の抜本的拡充）などを検討できないか。

4. 医療的ケア児への支援

- ・ 家族の身体的・心的負担軽減の観点からも、医療サービス・障害福祉サービスについて、現行基準の緩和や報酬改定等により必要な支援の必要性を検討してはどうか。

5. 女性特有の疾病に関する理解の確保

- ・ 月経前不快気分障害（PMD）等の一定数存在する一方であまり認知されていない疾病を念頭に、社会的認知が高まるような対応の必要性について検討してはどうか。

※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

厚労省の広報の課題

「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。

(大学生と意見交換)



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)の会を作ってもらようよう提案。



(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"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・明確な割り振りが無く、曖昧な作業依頼が降ってきて、業務負担が大い。(20代独身男性)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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) 
<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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) 
<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・一人が抱えている業務量が多すぎる。(20代独身女性)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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) 
<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・土日に平気で出勤させる幹部がいる。(20代独身男性) 
<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者が直接話せば早く解決できるところを、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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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) 
<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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) 
<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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) 
<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・「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) 
<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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)  	<ul style="list-style-type: none"> ・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) 

現状と課題

3. 業務効率化の余地が大きい

○ ICTの力を活用できていない

- 紙文化が浸透し、印刷・資料セット等に多くの時間を要している。PCネットワークの共用領域は容量が非常に小さく、資料の電子保存が困難。
- PCが机上から持ち運びできず、打合せ時に手書きでメモを取り、自席に戻ってからPCで打ち直す等の非効率な点がある。^①
- 日程調整等に関し、WEB上のサービス（「調整さん」等）を活用できていない。
- 有識者などとの打合せについて、都内であれば訪問するのが一般的となっており、移動に時間を要している。

○ 決裁権者が多い

- 国民生活に及ぼす影響の大小にかかわらず、案件の了解を得るべき上司や部署が非常に多い。

○ 文章を綿密に詰めすぎる

- 国民生活に及ぼす影響の大小にかかわらず、文章を綿密に詰める文化が浸透し、1つ1つの業務に時間を要している。

○ 業務縮減があまりなされない

- 費用対効果に見合った既存業務の見直しやアウトソーシング等があまり行われず、業務は増えるが基本的に減らない。

4. 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

- 国会質問の事前通告について、以前より早くなっているものの、引き続き前日夕方方際に通告があり、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。特に重要な政策課題を抱えている部署の担当者は連日このような対応が求められ、負担となっている。

○ 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、答弁書案の審査、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。
- 答弁書がセットされた後、印刷・資料セット・インデックス貼り等を複数部数分行っており、深夜の対応を強いられている。

改革アジェンダ2016

3. 業務の効率化

○ ICTの活用

- 共用領域の容量拡大、PCのポータブル化等の環境整備を行った上で、打合せ、会議、レク、上司への資料確認等をペーパーレスで行うことにより、印刷、資料セット、手書きメモの打ち直し等の時間を節約する。
- 業務効率化に資するWEB上のサービスについて、省内に周知し、積極的な利用を推奨する。
- 有識者や法制局などとの打合せについて、複雑なやりとりを要する時を除き、資料を事前に送付した上での電話会議やメールでのやりとりを推奨することとし、そのことを対外的にも宣言して、各所のご理解を求める。

○ 決裁権者の厳選

- 課外からの作業依頼（いわゆる「振り物」）について了解を得る者を課内2名以下とする、質問主意書を事務次官以下の専決とするなどして、決裁権者を減らす。

○ 文章を綿密に詰める文化からの脱却

- 法令や閣議決定等、国民生活に与える影響が大きいものを除き、文章を綿密に詰めて品質を極限まで高めることはやめる（「てにをは」にこだわっても国民が幸せになるわけではない）。

○ 業務縮減の推奨

- 真に国民生活の改善に資する業務に注力できるよう、既存業務の縮減、アウトソーシング等を省として推奨し、業務改善に貢献した課室を自薦・他薦により表彰する。

4. 国会関連業務の見直し

○ 事前通告の早期化

- 国会質問の事前通告について、通告時刻を公開し、待機している多くの職員の残業代・タクシー代等のコストに見合ったものかどうか、国民に対して「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、答弁書案の審査、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、自宅においてメールや電話を活用して行うことを推奨し、テレワーク用トークンの全職員配布、PCのポータブル化、資料の電子化等の環境整備を早急に進める。

○ ペーパーレス化の推進

- 答弁書のセット版について、答弁者・随行者の分のみ紙で用意し、その他の者には共有フォルダに保存してリンクを共有する等、深夜の印刷・資料セット・インデックス貼り等の負担を軽減する。

現状と課題

5. 生産性、マネジメント力の向上が必要

- **学ぶ機会、フィードバックを得る機会が不十分**
 - ・ 生産性高く働くこと、早期退庁可能なマネジメントを行うこと共に、各自が手探りでやっている面が大きく、階層別研修の機会はあるがわずかで、日頃、学びの機会、フィードバックを得る機会が非常に少ない。
- **パワーハラスメントへの対応が不十分**
 - ・ 一部に部下への指導の範囲を逸脱した攻撃的な言動が見られ、部下のモチベーションが下がったり、部下が体調を崩したりしているが、注意を行ってもあまり改善されず、異動後も同様の言動を繰り返しているケースが見られる。

6. キャリアパスが画一的

- **職種・年次の壁が大きい**
 - ・ 一般職からの幹部職員への登用も行われるようになってきているがそのようなケースは少なく、マネジメント能力の高さも含めて優秀な職員が、職種や年次の壁を飛び越えて管理職となることが難しい。
- **異動のサイクルが短く、範囲が広い**
 - ・ 1つのポストへの在籍期間が1～2年と短く、特に総合職事務系は、福祉、医療、介護、年金、労働等の幅広い分野を1～2年で分野横断的に異動するため、短期間で次々と新たな分野に習熟し、新たな関係者との信頼関係構築を行う必要があるが、信頼関係を構築してから業務を行える期間が短い。

改革アジェンダ2016

5. 生産性の向上、マネジメント力の向上

- **研修の充実**
 - ・ 係員、係長、課長補佐、課長等、階層別の研修を行って受講を必須とし、セオリーに関する座学のほか座談会を行って、各自の仕事の仕方に関する気付きを得る。
- **先進企業等へのインターン・人事交流**
 - ・ 働き方改革の先進企業（カルビー、井村屋等）、人事コンサルティング企業等へのインターン・人事交流を積極的にを行い、自らの知識や経験で貢献するとともに、効率的な働き方を体験する。
- **フィードバックを得る仕組みの導入**
 - ・ 研修だけでは実践が難しくトライ&エラーが必要と考えられるため、360°評価の導入などにより、上司だけでなく、幅広い関係者からアドバイスをもらえる仕組みを作る。
- **パワーハラスメントへの毅然とした対応**
 - ・ 職員は宝。部下への攻撃的な言動が頻繁に見られ、注意しても改善が見られない者や、部下を潰してしまった者に対しては、部下のいないポストへの異動、懲戒等、強いサンクションを与える。

6. キャリアパスの多様化

- **実力主義での管理職への登用**
 - ・ 総合職・一般職間の移動を可能とし、職種や年次にかかわらず、能力や希望に応じて管理職に登用する。
- **配属期間の伸長、専門性の深化**
 - ・ 希望や業務の状況に応じ、配属期間を1～2年から3～4年程度に延ばし、専門性をより深化させる配属を行うことにより、知識や経験を積み上げて、3年目、4年目の業務遂行をより効率的（長時間労働をせずとも成果を生み出せるように）・効果的にするとともに、業務改善に着手するゆとりを生み出す。

現状と課題

7. 男性職員の家庭参加が道半ば

- **男性職員の育休取得率がまだまだ低い**
 - ・ 大臣等の幹部からの声かけなどにより、厚生労働省における男性職員の育児休業取得率は13.8%（平成26年度）から27.2%（平成27年度）まで上がり、全省庁1位（省庁平均9.5%）となっているが、企業における育児休業の取得を促す立場にあることを考えれば、まだまだ不十分。
- **概して女性職員の方が両立がハード**
 - ・ 子供が生まれた場合、男性職員が保育所への送りを担当することはあっても、迎えや子供の発熱時等における早退など、勤務時間に制約が生まれる役割を男性職員が担うケースは珍しい。一方、これらの役割を担う女性職員は多く、女性職員から、「女性ばかりが仕事のやりがいと育児の両立に苦しまなければならない、悔しい」との声も聞かれる。

8. 若手職員（男女とも）の将来への不安

- **仕事と家庭を両立していけるイメージを持ってない**
 - ・ 若手職員（男女共）にとって、日々の長時間労働の中で、この先仕事のやりがいと育児などを両立していけるというイメージが持ちにくい。
 - ・ 両立してきた先輩方（女性）は、外部サービス等を活用しながら仕事も家庭もフルスロットルでこなしてきたスーパーウーマンに見え、自分にも幸せな家庭を築けそうだとの明るい展望が持ちづらい。
- **女性職員の登用が不十分**
 - ・ 女性職員の登用について、全省的に見れば省外よりも比較的進んでいるものの（本省課室長相当職の女性割合7.8%、全省庁平均3.5%）、職種によってばらつきがある。

9. 制度が子育てフレンドリーでない

- **子の看護休暇が短すぎる**
 - ・ 子の看護休暇が年間5日と短く、有休も含めすぐ使い果たしてしまう（特に女性職員が）。

改革アジェンダ2016

7. 男性職員の家庭参加の推進

- **男性職員の育休取得率の向上**
 - ・ 厚生労働省がモデルケースとなるべく、男性の育休取得率100%を目指す。
 - ・ 男性職員から、大臣等幹部からの声かけにより、育休が取得しやすくなったとの声が上がっている。このような男性の育休取得に向けた取組を重ね、効果的な取組について、「厚生労働省モデル」として霞ヶ関内外への普及促進を行う。
- **男性職員の家庭参加状況の見える化**
 - ・ 厚生労働省の男性職員は家事育児をやって当たり前、という状態に近づけるため、また世の中の男性の家庭参加を促すために、厚生労働省の男女職員について、家事育児への参加の状況（内容、時間等）を定期的に公表（見える化）し、男性職員の家庭参加を推進する。

8. 女性・イクメンのキャリア形成支援、女性管理職比率の向上

- **若手職員と先輩職員とのワークショップ**
 - ・ 若手職員（男女とも）と先輩職員とのワークショップを行うなどにより、若手職員が、今後ワークとライフをどう両立させていくか、どうキャリア形成していくかについて考え、先輩職員に相談することのできる機会を設ける。
- **職種ごとの女性の登用状況の見える化**
 - ・ 役職における女性の比率を高めることは、多様な意見を踏まえて政策を立案する上でも、厚生労働省を男女双方にとって働きやすい職場としていく上でも重要。職種ごとに、男女別の登用状況（例えば「本省補佐相当職の女性数/全女性職員数」、「本省補佐相当職の男性数/全男性職員数」）を定期的に公表（見える化）し、職種にかかわらず女性の登用を進める。

9. 子の看護休暇の拡充

- **子の看護休暇の拡充**
 - ・ 子の看護休暇の取得可能な日数を増やし、有休を使い果たすことがないようにしてはどうか。

テレワークの利用率No.1となるために

現状:厚労省は霞ヶ関4位

- ・ 昨年度実績で、**厚労省は全省庁で4位**。
1位は総務省:3303人日、2位は経産省:958人日
3位は内閣府:592人日、**4位:厚生労働省489人日**
- ・ 今年度は9月末時点で2303人日。総務省は同じ利用率で推移する見込みであり、この状況でいけば2位となる見通し(P)。
- ・ 来年度に向けて、**厚労省の28年度目標「6800人日」を達成すれば「1位」となれる**と考えられる。どの程度あげればよいか？。

改革1. 導入時の心的・事務的ハードルの引き下げ

1. 入省時にトークンを渡し、研修で全員が利用

- ・ 進んでいない背景は、導入時の心的・事務的ハードルが高いことが大きい。
- ・ 導入しようとしたものの、途中で挫折し諦めた者が多数存在する一方で、使ってみたらとても便利だったとの声もある。
- ・ 入省時にトークンを配布、初任者研修で最初のインストール方法や利用方法等をマスターすることで、その後、円滑にテレワークを利用できるように。

2. 運用管理者の利用必須化・全員一回利用

- ・ テレワークの利用は、利用の多い局とほとんど利用の無い局とで差が大きい。利用がほとんどない局では、各課1人づついる運用管理者ですら利用したことがなく、導入方法を聞かれても答えられない者も多く存在。
- ・ 聞ける者がいないことが途中で挫折する背景。運用管理者の利用を必須化し、その上で、全職員がまず一回使ってみる。

改革2. テレワークに向く業務の切り出し・周知

- ・ どんな場合に、何の業務ならテレワークを活用してよいか分からないとの声が多いことから、具体的な利用事例を示すとともに、テレワークに向く業務(法令審査や企画書作成、統計データの管理等)を切り出し周知する。

改革3. 手続きの簡素化

- ・ 現在、テレワークは、事前申請制。このため、子どもが熱を出した際に、その日テレワークを利用することは原則不可。非常に使い勝手が悪い。
- ・ 現在、厚労省では、職場出勤の際には必要のない手続きが多数存在し「**職場に来た方がまし**」という声**が一定数存在**。具体的には、テレワーク利用時、かつ、利用後に上司に連絡が必要(この際、上司から更に仕事をふられることがある。)運用管理者への連絡にはどうか。また、テレワーク利用の場合のみその都度報告書の作成・提出を求めるのはやめてはどうか。

テレワークの高度利活用No.1となるために

現状:厚労省の高度利用は道半ば。

- ・ 厚労省では、12月より、新テレワーク環境を導入し、Mac/パソコン、スマートフォン及びタブレットでもテレワークが実施できるようになった。また、従前は帰宅する際に執務室パソコンの電源を切ってしまうとテレワークが実施できなかったが、電源のON/OFF関係なくテレワークが実施できるようになった。
- ・ 他方、他省では、以下のような取組が行われている。
⇒ 総務省では、他省に先駆けて、**サテライトオフィス勤務を施行運用(東急New Work)**
⇒ 経産省では、テレワーク利用者向けに公用携帯を配布し、電話連絡も可能。
⇒ 総務省、経産省、国交省、環境省では職場のPCの持ち帰り、そのままテレワーク可能。

改革1. サテライトオフィスの導入

- ・ サテライトオフィス運営会社と契約し、各沿線でのサテライトオフィス勤務を可能とする。通勤時間の短縮に加え、電車の混雑緩和にも有効。また、厚労省は、労働大学校(和光)や厚労省分室(白金台)、年金事務所、ハローワークなど多くの分室等を有するがこれらを活用することも含め検討。

改革2. 対面業務のテレワーク化(Web会議環境の整備)

- ・ 打ち合わせ、会議、決裁等の対面業務が多いこともテレワーク利用の障壁となっている。そのため、自宅や出張先、省内の離れた場所等から、WEB会議システム等を活用して、対面業務が行えるよう、平成30年7月のシステム更改にあわせて、持ち運び可能な執務用PCの導入、無線LAN環境の省内整備等を行う。省内での打ち合わせ、会議、決裁過程の説明など、対面業務をテレワークで可能とすることにより、普段の業務効率化にもつなげる。

今後厚労省でテレワークを進めていくためのまず第一歩として

- ・ テレワーク推進のためには、日々の業務改善などもセットで行う必要があり、設備や意識の改革だけでは不十分。テレワークを促進する上での業務課題を抽出すべき。
⇒そのため、テレワークを行うための環境整備について、一部課室でプロトタイプとして改革の試行実施を行ってはどうか。手続きの簡素化、サテライトオフィスの導入、システムの先行整備、ペーパーレスの徹底等を実際に行い、知見を蓄積した上で、効果的に省内全体が活用できる仕組み作りを行っていく。