

2. 仕事と家庭の両立支援対策について

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)、軽易な業務への転換、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。

(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。)

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



助成金を通じた事業主への支援

- ・短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

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)
- ・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

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

男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりの促進
(イクメンプロジェクト)



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)

希望する方すべてが子育て等をしながら安心して働くことができる社会の実現

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

1. 89% (平成24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

※一定の条件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。

次世代育成支援対策推進法の概要と見直しのポイント

(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)

平成25年12月10日労働政策審議
会雇用均等分科会 建議を受け
た見直しのイメージ

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

- 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) 地方公共団体行動計画: 保育の実施の事業、放課後児童健全育成事業等に関する事項(量)を定めるに際して参考とすべき標準を記載
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

指針の
内容を
充実・強化

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

施策・取組への協力等

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

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
- **一定の基準を満たした企業を認定**
- ②特定事業主行動計画(国・地方公共団体等)

策定支援等

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

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

※次世代法に基づく認定を受けた企業に対しては、期間内に取得・新築・増改築をした建物等について、割増償却が可能となる税制優遇制度がある。この制度は平成23年度から平成25年度までの措置とされていたが、平成26年度政府税制改正大綱において、1年間延長することとされた。

都道府県別一般事業主行動計画策定届の届出及び認定状況

(平成25年11月末現在)

		常時雇用労働者301人以上の企業数	常時雇用労働者101人以上300人以下の企業数	一般事業主行動計画策定届提出企業数	101人以上企業の届出率	①内、常時雇用労働者301人以上の企業数	届出率	②内、常時雇用労働者300人以下の企業数	(ア)内、常時雇用労働者101人以上の企業数	届出率	(イ)内、常時雇用労働者100人以下の企業数	認定企業数
					$(C)/(A+B) \times 100\%$	(C)	$(C)/(A) \times 100\%$	(D)	$(D)/(B) \times 100\%$	(E)		
		(A)	(B)						(D)			
1	北海道	466	1,221	2,371	96.6%	452	97.0%	1,919	1,177	96.4%	742	13
2	青森県	110	327	601	99.8%	110	100.0%	491	326	99.7%	165	9
3	岩手県	109	330	677	100.0%	109	100.0%	568	330	100.0%	238	17
4	宮城県	202	539	898	99.2%	202	100.0%	696	533	98.9%	163	21
5	秋田県	80	252	597	100.0%	80	100.0%	517	252	100.0%	265	11
6	山形県	104	342	637	99.8%	104	100.0%	533	341	99.7%	192	11
7	福島県	150	420	772	99.8%	150	100.0%	622	419	99.8%	203	11
8	茨城県	220	557	973	99.4%	219	99.5%	754	553	99.3%	201	16
9	栃木県	143	434	1,066	100.0%	143	100.0%	923	434	100.0%	489	14
10	群馬県	162	459	1,023	99.0%	161	99.4%	862	454	98.9%	408	22
11	埼玉県	419	1,144	2,092	98.6%	415	99.0%	1,677	1,126	98.4%	551	38
12	千葉県	374	861	1,492	99.6%	371	99.2%	1,121	859	99.8%	262	34
13	東京都	4,349	6,113	12,383	96.1%	4,183	96.2%	8,200	5,872	96.1%	2,328	679
14	神奈川県	801	1,434	2,780	97.5%	784	97.9%	1,996	1,396	97.4%	600	55
15	新潟県	235	648	1,266	99.4%	235	100.0%	1,031	643	99.2%	388	18
16	富山県	112	413	1,549	99.4%	112	100.0%	1,437	410	99.3%	1,027	21
17	石川県	128	401	1,534	99.1%	128	100.0%	1,406	396	98.8%	1,010	17
18	福井県	68	260	755	98.2%	68	100.0%	687	254	97.7%	433	14
19	山梨県	61	204	542	100.0%	61	100.0%	481	204	100.0%	277	15
20	長野県	211	542	1,257	97.7%	208	98.6%	1,049	528	97.4%	521	42
21	岐阜県	172	566	1,072	100.0%	172	100.0%	900	566	100.0%	334	33
22	静岡県	375	926	1,799	100.0%	375	100.0%	1,424	926	100.0%	498	32
23	愛知県	942	2,017	4,040	99.5%	937	99.5%	3,103	2,007	99.5%	1,096	67
24	三重県	150	396	796	99.3%	148	98.7%	648	394	99.5%	254	16
25	滋賀県	101	316	1,054	99.5%	101	100.0%	953	314	99.4%	639	24
26	京都府	276	653	1,238	99.7%	276	100.0%	962	650	99.5%	312	34
27	大阪府	1,370	2,236	4,215	96.5%	1,320	96.4%	2,895	2,158	96.5%	737	114
28	兵庫県	489	1,285	2,236	99.8%	488	99.8%	1,748	1,283	99.8%	465	52
29	奈良県	66	216	364	99.3%	66	100.0%	298	214	99.1%	84	16
30	和歌山県	52	260	412	99.7%	51	98.1%	361	260	100.0%	101	10
31	鳥取県	42	175	389	97.7%	42	100.0%	347	170	97.1%	177	9
32	島根県	50	209	529	100.0%	50	100.0%	479	209	100.0%	270	7
33	岡山県	202	561	1,116	92.8%	197	97.5%	919	511	91.1%	408	23
34	広島県	348	820	2,167	98.9%	342	98.3%	1,825	813	99.1%	1,012	25
35	山口県	113	403	1,033	99.2%	113	100.0%	920	399	99.0%	521	12
36	徳島県	47	181	496	100.0%	47	100.0%	449	181	100.0%	268	27
37	香川県	96	347	646	99.5%	95	99.0%	551	346	99.7%	205	17
38	愛媛県	135	409	1,080	100.0%	135	100.0%	945	409	100.0%	536	26
39	高知県	56	213	478	99.3%	56	100.0%	422	211	99.1%	211	6
40	福岡県	490	1,164	2,338	98.0%	483	98.6%	1,855	1,138	97.8%	717	27
41	佐賀県	65	254	519	100.0%	65	100.0%	454	254	100.0%	200	7
42	長崎県	102	366	676	100.0%	102	100.0%	574	366	100.0%	208	2
43	熊本県	140	423	828	99.8%	139	99.3%	689	423	100.0%	266	11
44	大分県	85	310	847	99.5%	85	100.0%	762	308	99.4%	454	13
45	宮崎県	80	296	635	100.0%	80	100.0%	555	296	100.0%	259	5
46	鹿児島県	160	445	1,063	99.8%	160	100.0%	903	444	99.8%	459	20
47	沖縄県	96	271	621	99.7%	96	100.0%	525	270	99.6%	255	10
	合計	14,804	32,619	67,952	98.1%	14,516	98.1%	53,436	32,027	98.2%	21,409	1,723

両立支援等助成金

26年度予算案額 76.3億円(雇用勘定)

25年度予算額 62.1億円(雇用勘定)

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

51.9(29.5)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、増築等を行う事業主・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※	大企業3分の1、中小企業3分の2
②増築費※	大企業3分の1、中小企業2分の1
③運営費	1~5年目:大企業2分の1、中小企業3分の2 6~10年目(平成24年10月31日前に認定申請を行い労働局長の認定を受けた場合):3分の1

※ 2回(1年目と3年目)に分けて支給

子育て期短時間勤務支援助成金

8.6(12.1)億

少なくとも小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、小学校3年生までの子を養育する利用者が生じた場合、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・アクション能力アップ助成金(仮称)

1.2億(新規)

女性の活躍促進についての数値目標を設定し、一定の研修プログラムの実施により、目標を達成した事業主に支給する。

中小企業30万円、大企業15万円(1企業1回限り)

(参考) キャリア形成促進助成金

(育児取得能力アップコース(仮称)) 17.5億

育児休業中、復職・再就職後の能力アップのための訓練等を実施した事業主に支給する。

中小企業 経費助成2分の1・賃金助成800円

大企業 経費助成3分の1・賃金助成400円

中小企業両立支援助成金

代替要員確保コース

1.3(1.2)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	15万円(注)
--------------	---------

※ 1企業当たり5年間、1年度延べ10人まで

育休復帰支援プラン助成金 1.5億(新規)

中小企業団体に配置された「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(注)
--------------	---------

※ 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 }

休業中能力アップコース(経過措置)

0.1(0.6)億

育児休業又は介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的とした能力の開発及び向上に関する、次のいずれか1つ以上の措置(職場復帰プログラム)を実施した中小企業事業主又は構成事業主の過半数が中小企業事業主である事業主団体に支給する。

- ①在宅講習
- ②職場環境適応講習
- ③職場復帰直前講習
- ④職場復帰直後講習

平成26年3月31日までに休業を終了した労働者を対象

支給限度額	21万円(注)
-------	---------

※ 1企業当たり育児・介護それぞれ5年間、1年度延べ20人まで

期間雇用者継続就業支援コース 9.2(4.8)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又は原職等に復帰させ、6カ月以上継続して雇用した中小企業事業主であって、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給する。(※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(注)
2人目から5人目まで	15万円(注)
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

継続就業支援コース(経過措置) 2.5(13.9)億

育児休業取得者を原職又は原職等に復帰させ、一年以上継続して雇用した100人以下の事業主であって、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給する。(※初めて育児休業を終了した労働者が平成23年10月1日以後平成25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

(注) 代替要員確保コース、休業中能力アップコース、期間雇用者継続就業支援コースについては、両立支援の実効性を高めるため、女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合は、1企業当たり1回に限り、5万円を上乗せする。

ファミリー・サポート・センター事業について

ファミリー・サポート・センター事業は、乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かり等の援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡、調整を行うものである。平成21年度からは、病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急時の預かりなどの事業(病児・緊急対応強化事業)を行っている。

なお、本事業は、子ども・子育て支援新制度への円滑な移行を図る観点から、平成26年度は「保育緊急確保事業」として実施することとしている。

【平成26年度予算案における変更点】

- 1 会員数要件を緩和し、新たに50～99人規模のファミリー・サポート・センターを補助対象とする。
- 2 新たに事業を開始する際の開設準備に要する経費(改修費等、賃借料(礼金1月分及び開設前月分))を補助対象とする。

○相互援助活動の例

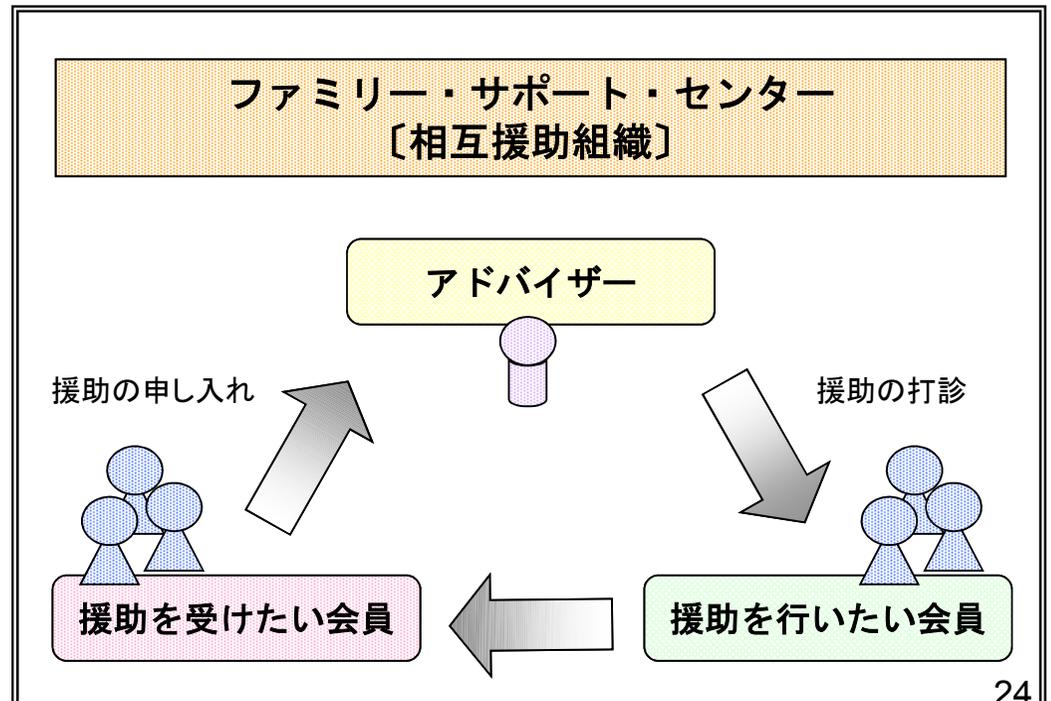
- ・保育施設までの送迎を行う。
- ・保育施設の開始前や終了後又は学校の放課後、子どもを預かる。
- ・保護者の病気や急用等の場合に子どもを預かる。
- ・冠婚葬祭や他の子どもの学校行事の際、子どもを預かる。
- ・買い物等外出の際、子どもを預かる。
- ・病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急預かり対応(平成21年度から)

○実施市区町村(平成24年度交付決定ベース)

- ・基本事業 699市区町村
- ・病児・緊急対応強化事業 129市区町村

○会員数 ※平成23年度末現在 ()は平成22年度末現在

- ・依頼会員(援助を受けたい会員) 383,321人(352,683人)
- ・提供会員(援助を行いたい会員) 129,744人(114,818人)
- ・両方会員 42,585人(39,889人)



別紙

雇児職発0404第1号
平成25年4月4日

ファミリー・サポート・センター事業における事故事例及び
ヒヤリ・ハット事例の原因の検証のための具体的方策について

各〔都道府県〕
〔指定都市〕ファミリー・サポート・センター事業担当課長 殿
〔中核市〕

厚生労働省雇用均等・児童家庭局
職業家庭両立課長
(公印省略)

ファミリー・サポート・センター事業における事故事例及び
ヒヤリ・ハット事例の原因の検証のための具体的方策について

ファミリー・サポート・センター事業における事故防止対策については、「ファミリー・サポート・センター事業における事故防止対策の徹底について」（平成23年10月21日付け雇児職発1021第1号本職通知）によりお願いしたところ。

今般、事故事例及びヒヤリ・ハット事例の検証作業の参考となるよう、原因の検証のための具体的方策を別紙のとおりまとめましたので、管内市町村及びファミリー・サポート・センターに対し周知頂くとともに、事故防止対策の徹底をお願いいたします。

なお、この通知は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4第1項に規定する技術的助言として発出するものであることを申し添えます。

1 目的

検証は、相互援助活動中の事故事例や、実際に事故に至らなかったが活動の中で「ヒヤリ」や「ハット」した事例（以下「ヒヤリ・ハット事例」という。）について事実の把握を行い、客観的な視点に立って発生原因の分析等を行い、必要な再発防止策を検討するために行う。

2 対象範囲

検証の対象は、相互援助活動中に発生した死亡事故、及び治療に要する期間が30日以上の負傷や疾病を伴う重篤な事故等の全てを検証の対象とすること。また、過去に発生した事例や、ヒヤリ・ハット事例について検証が必要と認められる事例も対象とすることが望ましい。

3 検証の方法

(1) 実施主体

市町村（指定都市、中核市を含む。以下同じ。）が実施することとし、検証の対象となった事例に関係するファミリー・サポート・センター（以下「センター」という。）は当該検証作業に参加・協力するものとする。

(2) 検証組織の構成

検証組織は、市町村の下に設置する。なお、検証の客観性を担保するため、検証組織の事務局を当該事例に直接に関与した、又は直接関与すべきであった組織以外の部署に置くとともに、検証委員には外部の者（当該事例に直接関与した、又は直接関与すべきであった組織の者以外の者）を構成員に加えるものとする。

(3) 会議の運営

会議では、以下の事項についても確認しておく。なお、検証に当たっては、その目的が再発防止策を検討するためのものであり、個人の責任追及や関係者の処罰を目的とするものでないことを明確にする。

① 検証の目的

② 検証方法（関係者ごとのヒアリング、現地調査等による事実関係の確認、問題点・課題の抽出、提案事項の検討、報告書の作成等）

③ 検証スケジュール

(4) 事実関係の明確化

検証の対象事例について、事務局はあらかじめ事前打合せ書や活動報告書等の記録を通じて、①児童及び家族の状況や特性等、②事例の発生に至った経緯、③センターの関

与状況等、④市町村及びその他関係機関の関与状況等、に関する情報収集を行う。

会議では、事例への関係機関の関与状況について、関係者ごとのヒアリング等を以下の点に留意しながら実施することにより、事実をさらに詳細に確認していく。なお、会員の同意が得られた場合には、必要に応じて検証委員による現地調査を実施する。

- ① ヒアリングには、検証委員の一部若しくは全員が参加することを原則とし、当該事例に直接関与した、又は直接関与すべきであった組織の者以外の者が実施する。
- ② ヒアリングの対象者は、センターのアドバイザー若しくはそれに準ずる者とし、必要と状況に応じて、事例の当事者である援助を受けた会員（以下「依頼会員」という。）及び援助を行った会員（以下「提供会員」という。）を対象とする。
- ③ ヒアリングでは、それまでに確認した事例の概要では不明な点について、事例に直接関わったセンターのアドバイザー等や、依頼会員及び提供会員（以下「会員」という。）の意見を客観的に聴取することにより、事例の状況をさらに詳細に把握していく。
- ④ ヒアリングは、特に会員のプライバシーについては、十分に配慮する。また、事例を担当していた提供会員の心理的支援について必要に応じて組織的に取り組むことも重要である。

(5) 資料作成

事務局は、検証委員からの関係者ごとのヒアリング等により明らかになった事実を随時時系列に整理するとともに、現行のセンター運営体制に関する資料（①市町村の組織図、センターの概要、②アドバイザー、サブリーダー等スタッフ数、③活動件数、会員数、講習時間数、④依頼受付対応等の概要、⑤その他必要な情報等）を含め、問題点・課題を抽出するための基礎資料を作成する。

その他、検証組織の設置要綱、委員名簿、報道記事等の資料を準備する。

(6) 問題点・課題の抽出

関係者ごとのヒアリング等により事例の事実関係が明確になった段階で、なぜ検証対象の事故事例及びヒヤリ・ハット事例が発生してしまったのか、事例が発生した背景、対応方法、センター等関係機関の連携、組織の体制、その他の問題点・課題等を抽出する。検討に当たっては、客観的な事実やデータに基づき建設的な議論を行う。

(7) 提言

事例が発生した背景、対応方法、関係機関の連携、組織上の問題等、抽出された問題点・課題を踏まえ、その解決に向けて実行可能性を勘案しつつ、実行する機関名や提言への取組開始時期、評価方法等を明記するなど、具体的な対策を提言する。

なお、行政機関の対応など早急に改善策を講じる必要がある場合、検証の経過において、まず早急に講ずべき改善策について提言し、検証の全体の終結を待たずに、必要な施策を講じることも考える必要がある。

4 報告書

(1) 報告書の作成

検証組織は、報告書に盛り込むべき下記内容例を参考に、それまでの検証組織における審議結果を踏まえ報告書を作成し、市町村に提出する。盛り込むべき内容としては、①検証の目的、②検証の方法、③事例の概要、④明らかとなった問題点・課題、⑤問題点・課題に対する提案（提言）、⑥今後の課題、⑦会議開催経過、⑧検証組織の委員名簿、⑨参考資料等が考えられる。

(2) 公表

事故事例及びヒヤリ・ハット事例の検証を行うことは、その後の相互援助活動における事故防止対策に密接に関連するものであり、他のセンターにおける事故防止対策に資することから、検証結果は公表することが望ましい。ただし、公表にあたっては、個人が特定される情報は削除する等、プライバシー保護について十分配慮する。なお、公表の際には厚生労働省に報告書を提出する。

(3) 提言の実施状況

事務局は、報告書の提言を受けて、速やかに、具体的な措置を講じるとともに講じた措置及びその実施状況について市町村の検証組織に定期的に報告し、検証組織は、報告を受けた内容について評価する。

イクメン企業アワード

プロジェクトの現状

目的

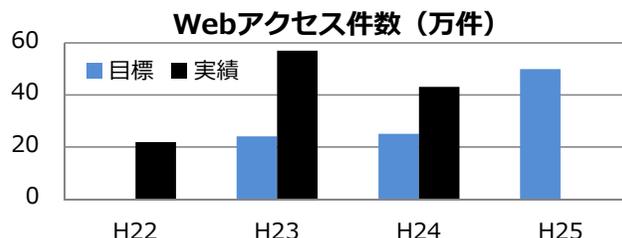
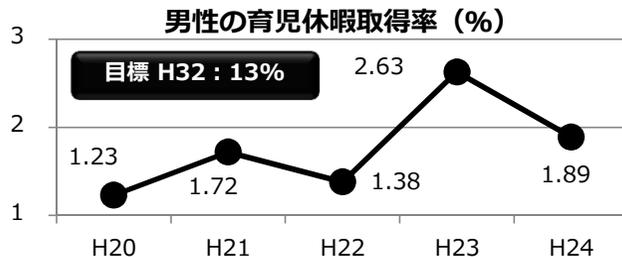
育児を積極的に行う男性「イクメン」を周知・広報し、社会的な気運醸成を図る

現状

育児休業を利用したい男性31.8%(H21)
男性の育児休業取得率1.89%(H24)
男性の看護休暇取得率2.8%(H20)
男性の育児短時間勤務取得率1.4%(H22)
夫の育児・家事時間67分/日(H23)

課題

- ◆男性の育児休業取得率の向上
- ◆制度が利用しやすい職場環境の整備
- ◆男性の家事・育児時間の増加など



25年度からの新たな展開

「イクメン企業アワード」の創設

- [目的] 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
- [対象] 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
→くるみ取得企業を中心としつつ、未取得企業も応募可能
- [基準] イクメン度、年次有給休暇・所定外労働、業績など業務改善への影響など
→企業規模による区分はない
→定性的評価を重視し、取組のオリジナル性を評価する
- [選定] イクメンプロジェクト推進委員会により選定
- [表彰種類] ①グランプリ: 男性労働者の育児と仕事との両立支援を促進する取り組みについて、特に他の模範というべき取り組みを推進し、実績を挙げている企業
②特別奨励賞: 男性労働者の育児と仕事との両立支援を促進する取り組みを積極的に行い、工夫されている企業

＜第1回受賞企業 ～応募総数:49社のうち、下記7社が受賞～＞

グランプリ:花王株式会社、医療法人社団三成会(福島県)

特別奨励賞:有限会社COCO-LO(群馬県)、ソフトバンクグループ通信3社、
第一生命保険株式会社、明治安田生命保険相互会社、
株式会社リコー



「イクメン推進シンポジウム」の開催

- [日時] 平成25年10月18日(金) ※イクメンの日の前日
- [場所] 女性就業支援センター(東京都港区)
- [概要] 表彰式とともに、企業・自治体・有識者によるパネルディスカッションを実施
テーマ:「企業が変わる、社会を変える～イクメン推進企業への道～」
- [参加者] コーディネータ: 推進委員(おちまさと委員)
パネリスト: 受賞企業(花王、ソフトバンク)、自治体(広島県)、
推進委員(佐藤博樹東京大学大学院情報学環教授)



3. パートタイム労働対策について

パートタイム労働対策の概要

- パートタイム労働者数は**近年増加傾向**にあり、平成24年には**雇用者総数の26.8%**
- パートタイム労働者の**約7割が女性**
- 基幹的役割を担うパートタイム労働者も増加

短時間正社員制度
キャラクター



パートタイム労働法の履行確保

パートタイム労働法

パートタイム労働者がある有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る

- パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保、正社員への転換等について、事業主に対する適切な指導等を実施
- パートタイム労働者雇用管理改善マニュアル等を活用し、雇用均等指導員（均衡推進担当）が、パートタイム労働法に沿った雇用管理改善に取り組む事業主を支援する

短時間正社員制度の導入・定着支援

- 「パート労働ポータルサイト」による情報提供
 - 短時間正社員制度導入マニュアルの配布
 - キャリアアップ助成金の活用
- *「短時間正社員」とは、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、次のいずれにも該当する者
- ①期間の定めのない労働契約を締結している者
 - ②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等に取り組む事業主への支援

【職務分析・職務評価の導入促進】

- パートタイム労働者の均等・均衡待遇を推進し、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保するため、職務評価の手法を解説したガイドライン等を活用し、雇用均等コンサルタントが事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援を実施するとともに、「パート労働ポータルサイト」で職務評価の実施方法や取組事例等について広く周知する。

【短時間労働者活躍推進制度の普及】

- パートタイム労働者の雇用管理の改善を図るため、パートタイム労働者雇用管理改善マニュアルの作成やセミナー・相談会の実施等により先行事例となる事業主の取組を広く普及するとともに、企業が自社のパートタイム労働者の活躍状況の度合いを点検評価するための指標を作成し、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた社会的な機運の醸成を図る。

【助成金の活用による事業主の取組支援】

- パートタイム労働者の雇用管理改善に取り組む事業主へキャリアアップ助成金を紹介し、取組の促進を図る。

パートタイム労働法の概要

パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図っている。

下記の内容がパートタイム労働法の主要な規定であり、労使への周知にご協力いただきたい。

1 労働条件の文書交付・説明義務

- ・ 労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給、退職手当及び賞与の有無について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け(過料あり)(第6条)
- ・ 待遇の決定に当たって考慮した事項について、パートタイム労働者から求めがあった場合の説明を事業主に義務付け(第13条)

2 均等・均衡待遇の確保の促進

- ・ 全てのパートタイム労働者について、賃金の決定、教育訓練の実施及び福利厚生施設の利用に関し、多様な就業実態に応じて、正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け(第9条～第11条)
- ・ 特に、正社員と同視すべきパートタイム労働者について、差別的取扱いを禁止(第8条)
 - ※「正社員と同視すべきパートタイム労働者」:職務の内容及び人材活用の仕組みが正社員と同じで、無期労働契約(反復更新により無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む)を締結しているパートタイム労働者

3 通常の労働者への転換の推進

- ・ 正社員の募集を行う場合のパートタイム労働者への周知、新たに正社員を配置する場合のパートタイム労働者への応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け(第12条)

4 苦情処理・紛争解決援助

- ・ 苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け(第19条)
- ・ 義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備(第20条～第24条)

今後のパートタイム労働対策について（平成24年6月21日労働政策審議会建議）

前文

- 労働政策審議会雇用均等分科会は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律附則第7条の検討規定に基づき、昨年9月以降、同法による改正後のパートタイム労働法の施行状況等を勘案し、今後のパートタイム労働対策の在り方について審議してきた。
- 人口減少社会を迎え、労働力供給が制約される日本では、「全員参加型社会」の実現と、日本経済の発展と社会の安定の基礎となる「分厚い中間層」の復活が課題となっている。
このような中、様々な事情により就業時間に制約のある者が従事しやすく、雇用者のうち4人に1人以上が実際に従事しているパートタイム労働という働き方の環境整備が必要であり、パートタイム労働者の均衡待遇の確保を一層促進していくとともに、均等待遇を目指していくことが求められる。
- また、短時間であることから働き方が多様となるパートタイム労働者の待遇について、労使間のコミュニケーションの円滑化により納得性を向上させ、あわせてパートタイム労働者に対する継続的な能力形成も進めていく必要がある。
- 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換、期間の定めがあることを理由とする不合理な労働条件の禁止等を内容とする「労働契約法の一部を改正する法律案」、パートタイム労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大の措置を含む「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律案」が国会に提出されている状況の下、このような動きを念頭に対応していくことが必要である。
- 以上のような点を考慮し、今後のパートタイム労働対策として下記の事項について法的整備も含め所要の措置を講ずることが適当であると考える。
- なお、今後、パートタイム労働対策について検討を行うに当たっては、労働契約法の一部を改正する法律が成立した場合、その施行状況等をも勘案して行うことが適当である。

1. パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保

- (1) 有期労働契約法制の動向を念頭に、パートタイム労働法第8条については、①3要件から無期労働契約要件を削除するとともに、②職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理な相違は認められないとする法制を採ることが適当である。
- (2) パートタイム労働法第9条第2項について、有期労働契約法制の動向を念頭に、削除することが適当である。
- (3) パートタイム労働法第9条第1項の均衡確保の努力義務の対象外として例示されている通勤手当は、多様な性格を有していることから、上記(1)の見直しに合わせ、一律に均衡確保の努力義務の対象外とすることは適当ではない旨を明らかにすることが適当である。

2. パートタイム労働者の雇用管理の改善

- (1) 事業主は、パートタイム労働者の雇入れ時等に、事業所で講じているパートタイム労働者の「雇用管理の改善等に関する措置」（賃金に関する均衡、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換等）の内容について、パートタイム労働者に説明することが適当である。
- (2) 事業主は、パートタイム労働者からの苦情への対応のために担当者等を定めるとともに、パートタイム労働者の雇入れ時等に周知を図ることが適当である。
- (3) パートタイム労働指針に規定されている、パートタイム労働法第13条に基づき待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由とした解雇その他不利益な取扱いの禁止規定を法律に位置付けることが適当である。
- (4) 厚生労働大臣は、パートタイム労働法第42条に基づき、教育訓練の実施やパートタイム労働者に関する評価制度（職務評価・職業能力評価）について、資料の整備と必要な事業主への提供を促進していくことが適当である。

3. その他

- (1) パートタイム労働者が親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由として解雇等が行われることは適当でない旨を、パートタイム労働指針に規定することが適当である。
- (2) 報告徴収の実効性を確保するため、報告を拒否又は虚偽の報告をした事業主に対する過料の規定を整備するとともに、勧告に従わなかった事業主の公表の規定を整備し、勧告を行う場合であって必要と認められるときに措置計画の作成を求めることができるようにすることが適当である。
- (3) 短時間労働援助センターを廃止することが適当である。



短時間正社員とは

- 短時間正社員とは、他の正規型のフルタイムの労働者(※)と比較し、その所定労働時間(所定労働日数)が短い正規型の労働者であって、次のいずれにも該当する者である。
 - ① 期間の定めのない労働契約を締結している者
 - ② 時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

※正規型のフルタイムの労働者:1日の所定労働時間が8時間程度で週5日勤務を基本とする、正規型の労働者
※企業内において、このような働き方を就業規則等に制度化することを指して、「短時間正社員制度」と呼んでいる。

○ 制度導入の目標値

仕事と生活の調和推進のための行動指針（平成22年6月29日 仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定）で、

短時間勤務制度を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等)を2020年までに29%とする目標が掲げられているので、制度の周知及び導入の促進にご協力いただきたい。

※平成24年10月1日現在で短時間正社員制度がある事業所の割合 14.0%（平成24年度雇用均等基本調査）

注目されている理由

- 就業意識の多様化がみられる中、フルタイム勤務一辺倒の働き方ではなく、ライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現
- 育児や介護をはじめ様々な事由によって就業時間に制約がある人たちに就業の継続と就業の機会を与えることができる。
- 社員が定着しない、人材不足などで困っているという企業の課題解決の一方策
- 優秀な人材の確保・有効活用を図る上で、大きな効果が期待

導入・定着支援策

短時間正社員制度の導入・定着に取り組む事業主に対し、次の支援を実施している。

- キャリアアップ助成金の活用
- 「パート労働ポータルサイト」による情報提供
→ <http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>
- 短時間正社員制度導入マニュアルの配布(平成25年度に改訂)、セミナー等の開催

在宅就業対策の推進

在宅ワークとは

情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等(例えば、テープ起こし、データ入力、ホームページの作成、設計・製図等)を行う在宅形態での就労をいう(法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く)(「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」第2(1))。

在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン

- ・ 在宅ワークの契約に係る紛争を未然に防止し、在宅ワークを良好な就業形態とするため、在宅ワークの注文者が在宅ワークの契約締結の際に守るべき最低限のルールとして、ガイドラインを策定し(平成12年)、周知・啓発
- ・ 在宅ワークを取り巻く環境の変化を踏まえ、適用対象を拡大し、発注者が文書明示すべき契約条件を追加するなど、ガイドラインを改正(平成22年)
<概要>
 - ① 契約条件の文書明示及びその保存
 - ② 契約条件の適正化(報酬の支払、納期、継続的な注文の打切りの場合の事前予告、契約条件の変更等)
 - ③ その他(注文者の協力、個人情報の保護、健康確保措置、能力開発に関する支援、苦情の自主的解決等)
- ・ 都道府県労働局雇用均等室、公共職業安定所、マザーズハローワーク、都道府県男女共同参画センター等を通じて周知

在宅就業者総合支援事業

- ・ 在宅ワークについては、適正な契約条件で、安心して在宅就業に従事することができるよう、在宅就業者や発注者等を対象とした情報提供やセミナーの開催、相談対応等の支援事業を実施

在宅就業者への支援

- Home Workers Web (<http://www.homeworkers.jp>)で、在宅ワーカーに有用な情報・ノウハウ、再就職に役立つ情報を提供
- セミナーの開催
- Home Workers Webまたはメールを利用した、在宅就業者に対する相談対応

発注者への支援

- 発注事例を収集し、関心のある企業等へ広く情報提供
- 発注希望企業に向けたウェブセミナー、相談対応

良好な在宅就業環境の確保策の検討

在宅就業者や発注者等へのガイドライン及びHome Workers Webの周知にご協力いただきたい。

平成26年度予算案の概要 (雇用均等・児童家庭局)

子ども・子育て支援の充実のため、平成26年度の消費税増収分による「社会保障の充実」のうち約3,000億円を充てるなどにより、「待機児童解消加速化」プランの強力な推進、放課後児童クラブの充実、ほか地域の子育て支援の充実を図る。母子保健医療対策の強化、ひとり親家庭支援の推進などにより、子どもを産み育てやすい環境を整備する。

また、女性の活躍促進に向けて、ポジティブ・アクションの取組みを推進するとともに、育児・介護を行う労働者の仕事と家庭の両立支援策を推進する。

さらに、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保などにより、安心して働くことのできる環境を整備する。

《主要事項》

第1 子どもを産み育てやすい環境づくり

- 1 待機児童解消などに向けた取組
- 2 母子保健医療対策の強化
- 3 ひとり親家庭の総合的な自立支援の推進
- 4 児童虐待・DV対策、社会的養護の充実
- 5 児童手当制度
- 6 仕事と育児の両立支援策の推進(再掲)

第2 女性の活躍促進と安心して働くことのできる環境整備

- 1 女性の活躍促進
- 2 仕事と育児・介護の両立支援策の推進
- 3 パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進
- 4 多様な働き方に対する支援の充実

第3(復興関連)東日本大震災からの復興への支援

- 1 被災した子どもへの支援(復興庁計上)
- 2 児童福祉施設等の災害復旧に対する支援(復興庁計上)

《予算額》

(単位:億円)

会計区分	平成25年度 当初予算額	平成26年度 予算案	増▲減額	伸び率
一般会計	20,018	21,409	1,390	+6.9%
年金特別会計				
子どものための 金銭の給付勘定				
うち、児童育成事業費	657	660	3	+0.5%
労働保険特別会計	88	104	16	+18.6%
労災勘定	3.5	2.9	▲0.7	▲19.1%
雇用勘定	84	101	17	+20.2%
東日本大震災復興 特別会計	34	46	12	+36.5%

※ 数値は端数処理の関係上一致しないものがある。

平成26年度における社会保障・税一体改革による社会保障の充実

・子ども・子育て支援の充実(公費)2,995億円

(保育緊急確保事業2,307億円(内閣府計上)、保育所運営費608億円、児童入所施設措置費80億円)

・小児慢性特定疾患への対応(27年1月～)医療費の義務的経費化:(公費)53億円、自立支援事業の創設:(公費)4.6億円

第1 子どもを産み育てやすい環境づくり

1 待機児童解消などに向けた取組

(平成25年度当初予算額) (平成26年度予算案)
4, 927億円 → 6, 580億円

「待機児童解消加速化プラン」を強力に進め「緊急集中取組期間」(平成25・26年度)で約20万人分、潜在ニーズを含め、保育ニーズのピークを迎える平成29年度末までに合わせて約40万人分の保育の受け皿を確保し、待機児童の解消を目指す。

このため、消費税増収分を財源とし、内閣府に計上する「保育緊急確保事業」と合わせて保育の充実を図る。

(1)「待機児童解消加速化プラン」の推進等(一部消費税財源) 6, 248億円
(この他内閣府予算681億円)

①保育所運営費の充実による保育所受入児童数の拡大(一部消費税財源)

保育所受入児童数の拡大のために必要な保育所運営費を確保することとし、量拡大分については、消費税財源を活用する。

②新制度の先取りとなる小規模保育等の支援(消費税財源による「保育緊急確保事業」(内閣府計上))

保育所と共に保育の受け皿を確保するため、新制度の先取りとなる以下の事業等を支援する。

- ・小規模保育、グループ型保育
- ・家庭的保育(保育者の居宅等で行う保育)
- ・幼稚園における長時間預かり保育
- ・認可を目指す認可外保育施設の運営等への支援
- ・認定こども園(保育所型、幼稚園型)の運営への支援
- ・民有地マッチング事業

③保育士の処遇改善(消費税財源による「保育緊急確保事業」(内閣府計上))

保育を支える保育士確保を図るため、民間保育所の職員の平均勤続年数に応じた賃金改善のための上乗せ額を、通常の保育所運営費とは別に交付し、保育士の処遇改善を図る。また、保育体制の強化のため、保育士の負担軽減を図るための支援者を活用する場合に支援を行う。

④保育を支える保育士人材確保対策

保育士の処遇改善や保育士の負担軽減を図る事業に加え、潜在保育士の再就職支援等を推進するとともに、新制度の円滑な実施に向けた資格取得支援等を新たに実施し、保育士確保対策の強化を図るため、「安心こども基金」の積み増しを行う。

⑤利用者支援(消費税財源による「保育緊急確保事業」(内閣府計上))

子育てが家庭が、そのニーズに応じて、地域の教育・保育施設や子育て支援事業を適切に選択、利用できるよう、身近な場所で必要な支援を実施する。

⑥保育所等の整備の安定的な支援

従来、補正予算により行ってきた保育所等の整備支援について、本体部分(補助率かさ上げ部分を除く)を当初予算により安定的に支援を行うこととし、補正予算(補助率かさ上げ分)とあわせて「安心こども基金」に積み増しする。

⑦多様な保育の提供

保護者の働き方や地域の実情に応じた多様な保育を提供するため、延長保育、休日・夜間保育、病児・病後児保育等の充実を図る。

(参考)【平成25年度補正予算案】

○待機児童解消対策と女性の活躍促進

169億円
(安心こども基金)

保育所等の整備(補助率かさ上げ分)を確保するとともに、小規模保育、幼稚園における長時間預かり保育等新制度の先取り、認可を目指す認可外保育施設への運営費支援(平成25年度分)等を、安心こども基金を積み増し、平成26年度当初予算とあわせて実施する。【所要額666億円】

(2)地域の子ども・子育て支援の推進(消費税財源による「保育緊急確保事業」(内閣府計上))

(内閣府予算362億円)

放課後児童クラブ、地域子育て支援拠点事業などの新制度に基づき市町村が実施する事業等について「保育緊急確保事業」として先行的に実施し、施策の充実・推進を図る。

- ・放課後児童クラブについて、保育所の利用者が就学後も引き続き円滑に利用できるように、「小1の壁」の解消に向け、開所時間の延長を促進する。
- ・子育て支援拠点施設を設置し、地域の子育て中の親子の交流促進や育児相談等を行う地域子育て支援拠点事業の推進を図る。
- ・家庭において一時的に保育を受けることが困難になった乳幼児について、保育所等で一時的に預かり、必要な保護を行う一時預かり事業の推進を図る。
- ・児童の預かり等の援助を受けることを希望する者と、援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡・調整を行うファミリー・サポート・センター事業の推進を図る。 等

保育緊急確保事業

1, 043億円
(内閣府計上)

〔対象事業〕

- ・小規模保育運営支援事業
- ・グループ型小規模保育事業
- ・へき地保育事業
- ・幼稚園における長時間預かり保育支援事業
- ・家庭的保育事業
- ・認定こども園事業
- ・保育士等処遇改善臨時特例事業
- ・保育体制の強化
- ・認可移行総合支援事業(運営費支援、調査費、移転費)
- ・民有地マッチング事業
- ・放課後児童クラブの充実(利用意向を反映した開所時間延長への対応)
- ・地域子育て支援拠点事業
- ・一時預かり事業
- ・ファミリー・サポート・センター事業
- ・乳児家庭全戸訪問事業
- ・養育支援訪問事業
- ・子どもを守る地域ネットワーク機能強化事業
- ・子育て短期支援事業
- ・利用者支援事業
- ・新規参入施設への巡回支援事業

(3) 放課後児童対策の充実

332億円

(この他内閣府予算51億円)

- ①放課後児童クラブについて、保育の利用者が就学後に引き続いて利用できるよう、充実を図る。
- ②放課後児童クラブについて、「小1の壁」の解消に向け、開所時間の延長を促進する。
(再掲)(消費税財源による「保育緊急確保事業」(内閣府計上))

2 母子保健医療対策の強化

258億円 → 188億円

(1) 地域における切れ目ない妊娠・出産支援の強化【一部新規】

11億円

妊娠・出産などに関して悩みを持つ方からの相談や情報提供などを行う地域の相談・支援拠点である「女性健康支援センター」に全国統一の電話番号を設けるなど、相談・支援体制を充実するとともに、「不妊専門相談センター」においては、土日の講習会の実施等により相談しやすい環境の整備を図る。

また、妊産婦等の支援ニーズに応じ、必要な支援につなぐ母子保健コーディネーターの配置、産科医療機関からの退院直後の母子への心身のケアや育児のサポートなどを行う産後ケア事業、妊産婦の孤立感の解消を図るために相談支援を行う産前・産後サポート事業といった各地域の特性に応じた妊娠から出産、子育て期までの切れ目ない支援を行うためのモデル事業を実施する。

(参考)【平成25年度補正予算案】

○待機児童対策と女性の活躍促進

169億円
(安心こども基金)

配偶者間の不妊治療に要する費用の助成等を行う。

- ※ 40歳未満の年間助成回数について、現行の初年度3回までから、6回まで助成可能にするとともに、不妊に悩む方への特定治療支援事業の助成対象範囲等の見直しが円滑に施行されるよう、都道府県等に対し、対象者や医療機関等に対する周知や、施行のための準備に要する経費を補助する。
【所要額132億円】

(2) 慢性疾患を抱える児童などへの支援【一部新規】(一部消費税財源) 139億円

平成26年通常国会に児童福祉法の一部を改正する法律案を提出し、平成27年1月から、慢性疾患を抱える児童等について、新たな公平かつ安定的な医療費助成の制度を確立し、患児家庭の医療費の負担軽減を図る。

また、慢性疾患を抱える児童等の自立を促進するため、療養生活に係る相談や地域の関係者が一体となって自立支援を行うための事業を行う。併せて、その治療や研究に資する登録管理データの精度向上のための仕組みを構築する。

3 ひとり親家庭の総合的な自立支援の推進 1, 921億円→1, 878億円

(1) ひとり親家庭への就業・生活支援など総合的な支援体制の強化【一部新規】

92億円

ひとり親家庭の自立を支援し、子どもの貧困対策にも資するため、就業支援、子育て・生活支援、養育費確保支援など総合的な自立支援を推進する。

特に、ひとり親家庭の様々な課題に対し、適切な支援メニューを組み合わせる総合的・包括的な支援を行うため、相談体制の強化等を図るとともに、転職・キャリアアップ支援等の就業支援関連事業の充実強化や、子どもに対するピア・サポート(当事者等による支援)を伴う学習支援等の推進を図る。

(2) 自立を促進するための経済的支援

1, 787億円

ひとり親家庭の自立を促進するため、児童扶養手当の支給や技能習得等に必要な資金など母子寡婦福祉貸付金の貸付けによる経済的支援を行う。

平成26年通常国会に改正法案を提出し、児童扶養手当の公的年金との併給制限を見直し、手当より低額の年金を受給する場合にはその差額分を支給することや、母子寡婦福祉貸付金の貸付対象を父子家庭に拡大すること等、必要な措置を講ずる。

4 児童虐待・DV対策、社会的養護の充実 989億円 → 1,053億円

(1) 児童虐待防止対策の推進、社会的養護の充実 1,032億円

① 児童虐待防止対策の推進【一部新規】

児童相談所等の専門性の確保・向上を図り、相談機能を強化するとともに、市町村の対応力向上を図るため、都道府県(児童相談所)による市町村への支援を強化し、適切な役割分担の下に相互連携の促進を図る取組を充実する。

② 家庭的養護の推進(一部消費税財源)

虐待を受けた子どもなど社会的養護が必要な子どもを、地域社会の中でより家庭的な環境で養育・支援することができるよう、里親・ファミリーホームへの委託を進めるとともに、既存の建物の賃借料や施設整備費に対する助成を行い、小規模グループケアやグループホーム等の実施を推進する。

③ 被虐待児童などへの支援の充実【一部新規】

児童家庭支援センターの箇所数の増や退所児童等へのアフターケアを行う事業の箇所数の増を図るとともに、人材確保のため、児童養護施設等で行われる実習の充実や就職の促進を図る。

④ 児童養護施設等の防災対策の推進【新規】

児童養護施設等の防災対策を推進するため、耐震化やスプリンクラーの設置等に要する費用に対して補助を行う。

(参考)【平成25年度補正予算案】

○ 児童養護施設等の防災対策の推進 6億円

児童養護施設等の防災対策を推進するため、耐震化やスプリンクラーの設置等に要する費用に対して補助を行う。

○ (独)福祉医療機構への政府出資(児童養護施設等の防災対策の低利融資)

4.6億円

児童養護施設等の耐震化やスプリンクラーの設置等を推進するため、(独)福祉医療機構が低金利かつ長期の貸付を行うことにより設置者の自己負担を軽減できるよう、政府出資により同機構の財務基盤を強化する。

(2) 配偶者からの暴力(DV)防止など婦人保護事業の推進【一部新規】(一部再掲)

59億円

配偶者からの暴力(DV)被害者に対して、婦人相談所等で行う相談、保護、自立支援等の取組を推進するとともに、婦人相談所において一時保護された者などが、地域で自立し、定着するための支援を行うモデル事業を実施する。

5 児童手当制度 1兆4,311億円 → 1兆4,178億円

次代の社会を担う児童の健やかな成長に資するため、児童手当の支給を行う。

6 仕事と育児の両立支援策の推進(再掲) 73億円 → 88億円

第2 女性の活躍促進と安心して働くことのできる環境整備

1 企業におけるポジティブ・アクション(女性の活躍促進)の取組促進

6.3億円 → 8.3億円

(1) ポジティブ・アクションの推進【一部新規】 8億円

女性がスキルアップを図りつつ活躍できるようポジティブ・アクションに取り組む企業を支援するため、助成措置を創設するとともに、企業に対する直接的なポジティブ・アクションの取組や情報開示促進の働きかけや、積極的に取り組んでいる企業等の表彰の充実など、役員や管理職への女性の登用拡大に向けたキャンペーンを行う。

また、女性が子どもを産み育てながら、管理職として登用され、活躍できる企業を増やすため、先進的な事例の収集・情報提供を行う。

(2) メンター制度及びロールモデルの普及促進【一部新規】 35百万円

中小企業の女性労働者がネットワークを作り、相互研さんや研修等を実施する仕組み作りを支援するため、ネットワーク参加者に加え、仕事と子育てを両立しつつ管理職として活躍している女性も参加する交流会の開催や、ネットワーク参加者及びネットワーク構成メンバーの所属する企業以外の企業の人事労務担当者や女性労働者等を対象とした公開勉強会の開催などにより、メンター(※1)やロールモデル(※2)の普及・定着支援を行う。

(※1)メンター:後輩から相談を受け、問題解決に向けサポートする人物

(※2)ロールモデル:豊富な職務経験を持ち、模範となる人物

2 仕事と育児・介護の両立支援策の推進 73億円 → 88億円

(1) 仕事と育児が両立可能な再就職支援事業の実施【新規】 47百万円

託児付き再就職支援セミナー、ブランクのある女性の再就職支援の相談・情報提供を行う「カムバック支援サイト(仮称)」の創設や再就職後のステップアップ雇用管理モデルの普及促進など、育児により一定期間にわたり仕事から離れていた労働者が職場復帰への不安を解消できるよう再就職に向けた総合的な支援を行う。

(2) **育児休業を取得しやすい環境の整備【一部新規】** 2.8億円
育児休業取得後の円滑な復職支援のため、中小企業の労働者の個々人のニーズに応じた「育休復帰支援プラン(仮称)」の策定・利用支援等を行う。また、イクメンプロジェクトの拡充等により、男性の育児休業取得促進のための環境整備を行う。

(3) **仕事と子育ての両立支援** 84億円
仕事と子育ての両立を実現するため、育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、平成25年12月に閣議決定された「好循環実現のための経済対策」による事業所内保育施設設置・運営等支援の拡充を図り、事業主に対する助成制度を充実する。

(参考)【「好循環実現のための経済対策」(平成25年12月5日閣議決定)】

○ **事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の拡充** 制度要求
現行の施設利用要件である「入所乳幼児数のうち自社で雇用する雇用保険被保険者の労働者の子が利用者の半数以上」を、平成26年1月から「入所乳幼児のうち自社で雇用する雇用被保険者の労働者の子が1人以上、かつ、入所乳幼児数に占める雇用保険被保険者の子の人数が定員の半数以上」に要件緩和する。

(4) **仕事と介護の両立支援【一部新規】** 67百万円
介護を行っている労働者の継続就業を促進するため、実証事業を行うことにより、企業及び労働者の具体的課題を把握し、対応策を検討するとともに、シンポジウムの開催等を行う。

(5) **テレワークの普及・促進【一部新規】** 54百万円
仕事と子育て等の両立が可能となる適正な労働条件下でのテレワークの普及・促進のため、適切な人事評価等が可能となる新たなテレワークモデルを確立するための実証事業の実施、子育て・介護のためのテレワーク活用の好事例集の作成・周知を行う。
在宅就業については、適正な契約条件で、安心して在宅就業に従事することができるよう、在宅就業者や発注者等を対象としたセミナーの開催、相談対応等の支援事業を実施する。

3 **パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保の推進【一部新規】** 7.4億円 → 8億円

平成26年通常国会にパートタイム労働法改正法案を提出し、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保を一層推進する。

また、パートタイム労働法に基づく指導、専門家による相談・援助、職務分析・職務評価の導入支援等により、パートタイム労働者の雇用管理改善の取組を推進する。

さらに、パートタイム労働者の均等・均衡待遇に積極的な企業の表彰制度の創設など、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の取組推進に向けた機運醸成を図り、あわせてパートタイム労働者のキャリアアップ支援等に取り組む。

4 **多様な働き方に対する支援の充実(再掲)** 1億円 → 1.1億円

(1) **短時間正社員制度の導入・定着の促進(再掲)** 52百万円
短時間正社員制度の導入・定着を促進するため、ノウハウの提供や制度導入に係るセミナーの実施等を行う。

(2) **テレワークの普及・促進(再掲)** 54百万円

第3(復興関連)東日本大震災からの復興への支援

1 **被災した子どもへの支援【新規】(復興庁計上)** 40億円

被災した子どもへの支援を強化するため、仮設住宅に住む子どもが安心して過ごすことができる居場所づくり事業や、子育て世帯を訪問し心身の健康に関する相談・支援を行う事業の創設、子どもの心のケア事業について体のケアにも拡大、遊具の設置等について対象を被災3県に拡大するなど、総合的な支援を図る。

2 **児童福祉施設等の災害復旧に対する支援(復興庁計上)** 34億円 → 5.7億円

東日本大震災で被災した児童福祉施設等のうち、各自自治体の復興計画で、平成26年度に復旧が予定されている施設等の復旧に必要な経費について、財政支援を行う。

施策事項 (資料ページ)	所管課室	担当係	担当者	内線
1. 男女雇用機会均等確保対策について	雇用均等政策課			
女性活躍促進策をめぐる最近の動きについて (P. 1)	雇用均等政策課	企画係	三浦 章子 森安 礼	7835
男女雇用機会均等法の周知・徹底と関係省令・指針の改正等について (P. 9)	雇用均等政策課	企画係	三浦 章子 森安 礼	7835
ポジティブ・アクションの推進について (P. 12)	雇用均等政策課	企画係	三浦 章子 森安 礼	7835
2. 仕事と家庭の両立支援対策について	職業家庭両立課			
仕事と家庭の両立支援対策の概要について (P. 19)	職業家庭両立課	企画係	温谷 翼	7855
次世代育成支援対策推進法の改正について (P. 21)	職業家庭両立課	法規係	富永 華子	7852
両立支援等助成金について (P. 23)	職業家庭両立課	就業援助係 啓発援助係	相川 武志 河野 道子	7859 7866
ファミリー・サポート・センター事業について (P. 24)	職業家庭両立課	勤労者家族係	佐々木 あやの	7858
イクメン企業アワードについて (P. 27)	職業家庭両立課	一般事業主行動計画係	太田 喜子	7867
3. パートタイム労働対策について	短時間・在宅労働課			
パートタイム労働対策の概要とパートタイム労働法の改正について (P. 28)	短時間・在宅労働課	企画係	鈴木 圭 名村 理恵	7856
短時間正社員制度について (P. 32)	短時間・在宅労働課	企画係	鈴木 圭 名村 理恵	7856
在宅就業支援について (P. 33)	短時間・在宅労働課	企画係	鈴木 圭 名村 理恵	7856

