

# ワーク・ライフ・バランスについて(案) ＜仕事と家庭の両立支援＞

平成23年11月24日

第16回 基本制度ワーキングチーム資料

## 1. 子ども・子育て新システムでの位置づけ

【論点】 基本制度案要綱では、新システムが実現する内容として、「ワーク・ライフ・バランスの実現」が掲げられており、中間とりまとめでは、「今後新システム上どのように位置づけるか検討を進める」とされているが、具体的にどのような仕組みが求められるか。

ワーク・ライフ・バランス指針等で示された数値目標

- ・第1子出産前後の女性の継続就業率  
38%(平成22年) → 55%(平成32年)
- ・男性の育児休業取得率  
1.38%(平成22年)→10%(平成29年)→13%(平成32年)
- ・6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間  
1日あたり60分(平成18年)→1日あたり2時間30分(平成29年)



# (参考)これまでの仕事と家庭の両立支援に関する決定①

「子ども・子育て新システムの  
基本制度案要綱」(抄)  
(平成22年6月29日  
少子化社会対策会議決定)

## I 総論

### 【目的】

子ども・子育て新システムでは、以下のような社会を実現

- ◆ すべての子どもへの良質な成育環境を保障し、子どもを大切にする社会
- ◆ 出産・子育て・就労の希望がかなう社会
- ◆ 仕事と家庭の両立支援で、充実した生活ができる社会
- ◆ 新しい雇用の創出と、女性の就業促進で活力ある社会

### 【方針】

以下の方針のもとに、制度を構築

- ◆ 子ども・子育てを社会全体で支援
- ◆ 利用者(子どもと子育て家庭)本位を基本とし、すべての子ども・子育て家庭に必要な良質のサービスを提供
- ◆ 地域主権を前提とした住民の多様なニーズに応えるサービスの実現
- ◆ 政府の推進体制の一元化

### 【新システムとは】

以下のような新システムを実現

- ◆ 政府の推進体制・財源の一元化
- ◆ 社会全体(国・地方・事業主・個人)による費用負担
- ◆ 基礎自治体(市町村)の重視
- ◆ 幼稚園・保育所の一体化
- ◆ 多様な保育サービスの提供
- ◆ ワーク・ライフ・バランスの実現

## (参考)これまでの仕事と家庭の両立支援に関する決定②

### ワーク・ライフ・バランス

「子ども・子育て新システムに関する  
中間とりまとめ」(抄)  
(平成23年7月29日  
少子化社会対策会議決定)

- 基本制度案要綱では、子ども・子育て新システムの内容として「ワーク・ライフ・バランスの実現」を掲げている。
- 今後新システム上どのように位置づけるか検討を進める。

## 2. これまでの仕事と家庭の両立支援に関する主な取組

### 【現行の取組】

#### ○ 事業主の現行の取組

- ・ 次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく事業主行動計画の策定、届出、公表、周知(平成17年4月から301人以上規模企業、平成23年4月から101人以上規模企業に義務づけ)、厚生労働大臣による認定、認定企業による税制優遇措置の活用(平成23年6月から)
- ・ 育児・介護休業法に基づく育児休業等両立支援制度の整備
- ・ ワーク・ライフ・バランス憲章・行動指針(平成19年12月策定、平成22年6月改定)等に基づく各事業主による自主的な取組

#### ○ 国、地方公共団体の現行の取組

- ・ 次世代法に基づく特定事業主行動計画の策定
- ・ 次世代法で、市町村等は「職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施」に関する計画(「市町村行動計画」等)を策定することとされている。また、次世代法に基づき国が策定した行動計画策定指針で、「市町村行動計画」等の内容として職業生活と家庭生活との両立の推進のための広報、事例収集、アドバイザーの派遣等の施策が例示されている。
- ・ ワーク・ライフ・バランス憲章・行動指針等に基づく取組

# (参考)次世代育成支援対策推進法(平成17年4月から10年間の時限立法)

※児童福祉法等の一部を改正する法律の附則に基づき、26年度を目途に検討が必要。

- 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。

※ 国は、市町村行動計画において、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(参酌標準)を定める。

## 地方公共団体行動計画の策定

### ①市町村行動計画

### ②都道府県行動計画

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

## 事業主行動計画の策定・公表・周知

### 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(くるみんマーク)

### ②特定事業主行動計画(国・地方公共団体等)

施策・取組への協力等

策定支援等

## 次世代育成支援対策地域協議会

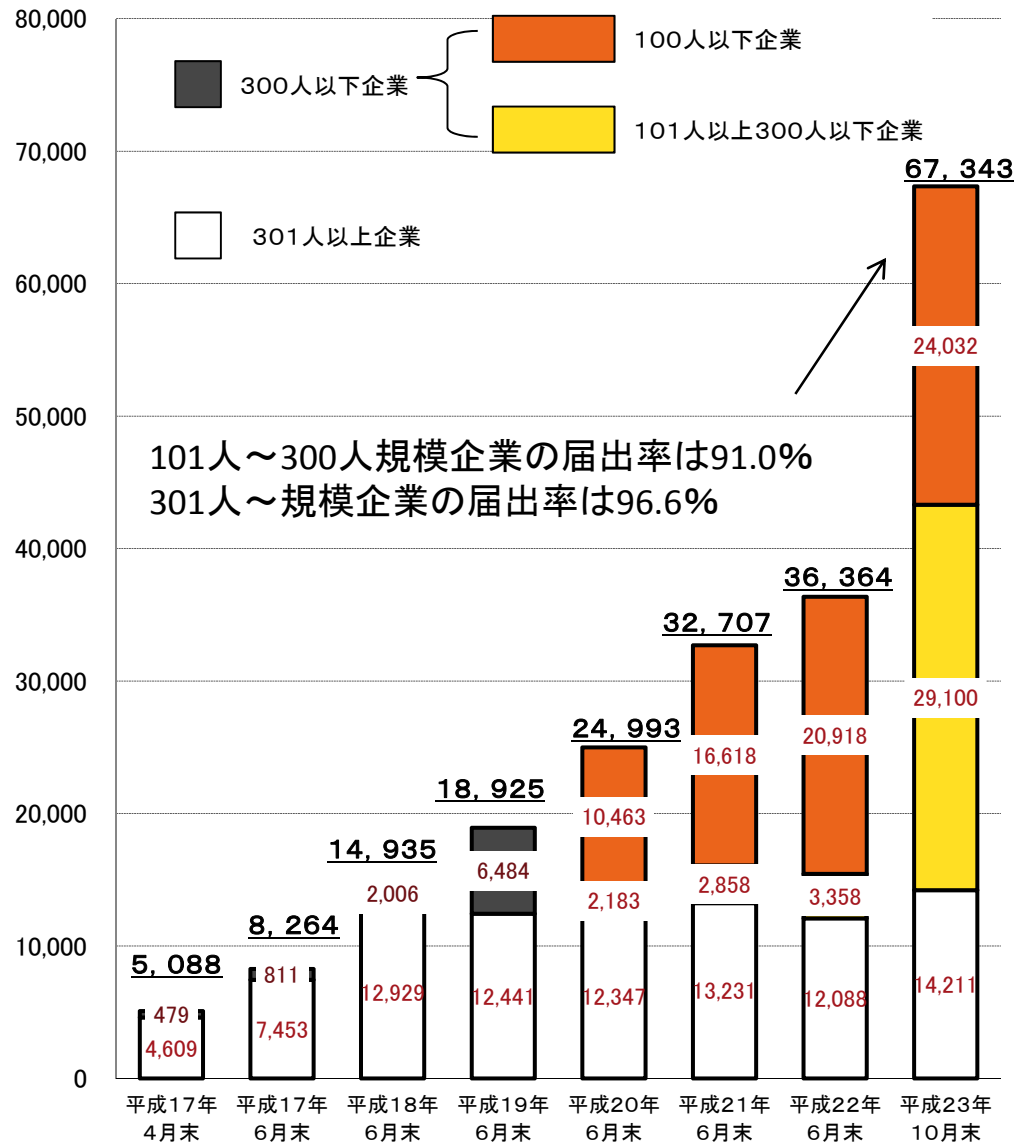
・都道府県、市町村、事業主、労働者、社会  
福祉・教育関係者等が組織

## 次世代育成支援対策推進センター

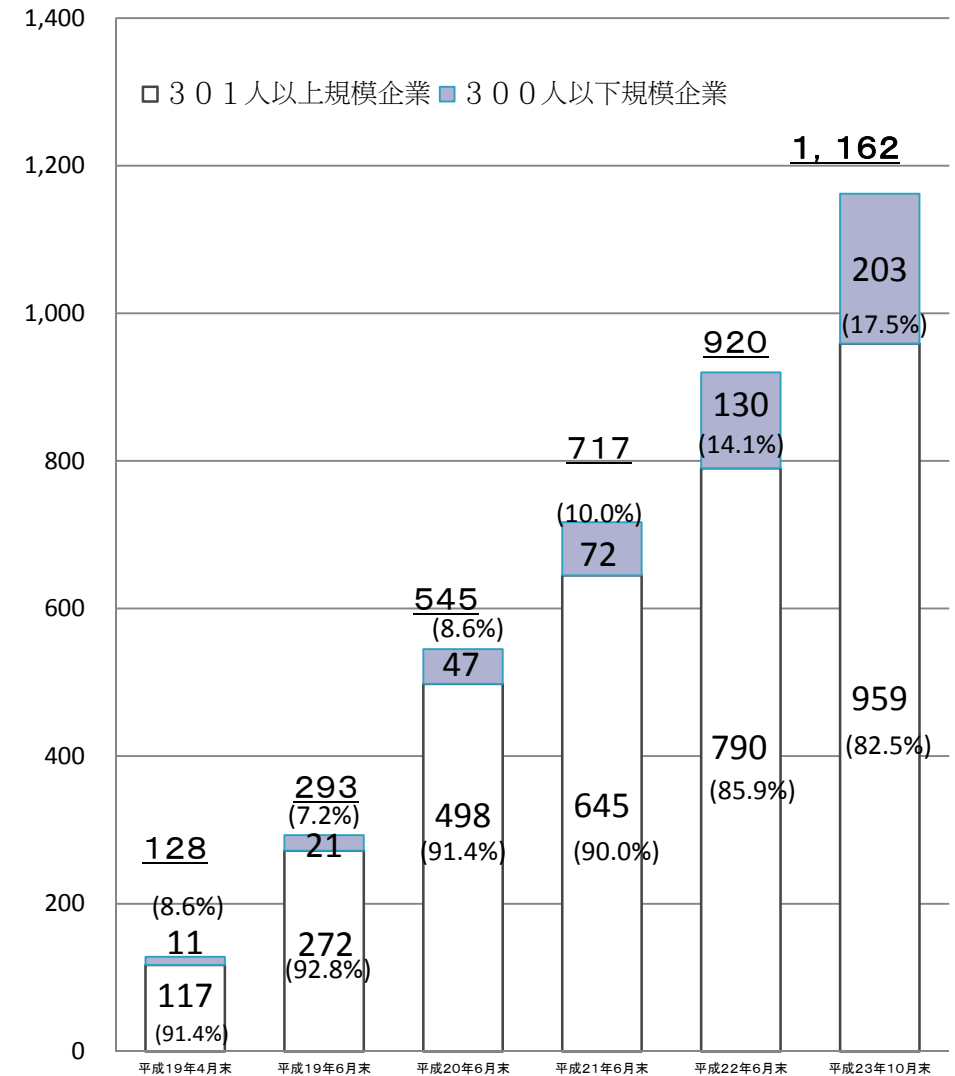
・事業主団体等による情報提供、相談等の  
実施

# (参考)行動計画の届出状況等について

## 一般事業主行動計画の届出数の推移



## 認定企業数の推移



## 特定事業主行動計画の策定状況

(平成21年10月1日現在)

### 1 国の機関

法令上策定義務のあるすべての機関で策定済み。

### 2 都道府県(知事部局)

全都道府県において策定済み。

### 3 市区町村(市町村長部局)

約98%の市区町村において策定済み。

(1)策定済み 1,764市区町村(98.1%)

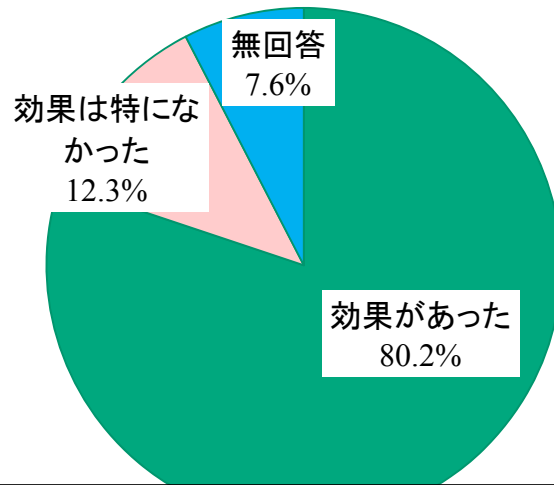
(2)未策定 34市町村(1.9%)



## (参考) 行動計画の効果等について

### 一般事業主行動計画の効果について

- 行動計画を実行したことにより何らかの効果があったと答えた企業が約8割。
- 行動計画策定のメリットとして、人材の定着、社員の意欲や満足度の向上、社会貢献企業としてのイメージの向上を挙げる企業が多く、特にメリットはない、とする企業を大きく上回っている。



行動計画を実行したことによる効果

#### 主な効果

- 一般社員の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった
- 女性の育児休業取得者が増えた
- 管理職の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった
- 結婚・出産を理由に退職する女性社員が減少した
- 経営トップの仕事と子育ての両立に対する理解が深まった
- 育児休業以外の諸制度の利用が進んだ
- 有給休暇取得率・日数が増加した
- 残業時間の削減が進んだ
- 男性の育児休業取得者が増えた
- 企業の社会的なイメージアップにつながった

資料出所: こども未来財団「企業の次世代育成支援に関する調査」平成23年3月

### 次世代育成支援対策推進センター指定団体の数 (計 97団体)

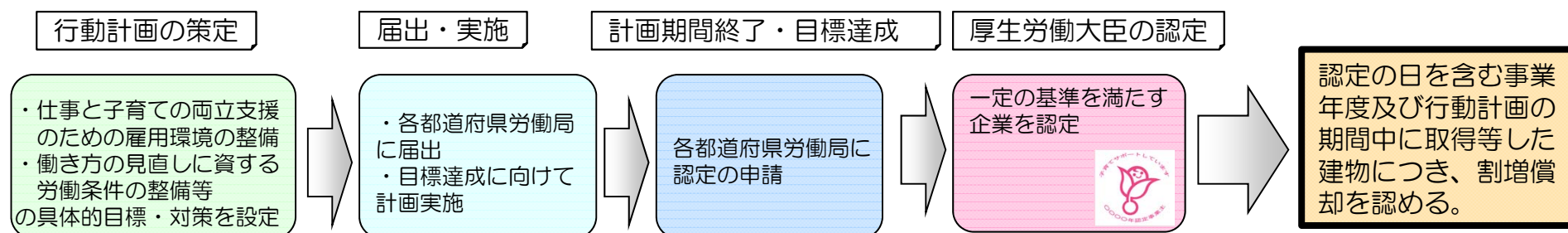
- 経営者協会 40団体
- 中小企業団体中央会 39団体
- 商工会・商工会議所 12団体
- その他(「法人会連合会」等) 6団体

## (参考)雇用促進税制

### 次世代育成支援対策推進法の認定企業に係る割増償却制度の創設

(平成23年6月)

新たに次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けた企業について、当該認定の日を含む事業年度及び当該認定に係る一般事業主行動計画の期間中に新築・増改築をした建物について、32%の割増償却を認める。



### 次世代育成支援対策推進法に基づく厚生労働大臣による認定の基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。

など

### 3. 子ども・子育て新システムでの対応

#### 【検討課題】

○ 基本制度案要綱及び中間とりまとめで「ワーク・ライフ・バランスの実現」とされているが、具体的にどのように実現をするのか。

→ 新システムが十分に機能を発揮できるよう、「社会全体で子育てを支える」という視点から、国、地方公共団体と事業主の取組についてどのように考えるか。

地方公共団体によるワーク・ライフ・バランス施策との連携が必要。



① ワーク・ライフ・バランス支援施策の推進について位置づけることについてどのように考えるか。

→11ページ

事業主によるワーク・ライフ・バランスの取組が適切に講じられることが新システムの目的達成のために極めて重要。



② 事業主の責務を新システムの法律上位置づけることについてどのように考えるか。

→12ページ



③ 企業のワーク・ライフ・バランスの取組を直接的に促進する方策として、次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく各行動計画・認定制度の位置づけについてどのように考えるか。

→13,14ページ

## 4. ワーク・ライフ・バランスでの国、地方公共団体の役割について

### 【課題① ワーク・ライフ・バランスでの国、地方公共団体の役割】

○ 国、地方公共団体のワーク・ライフ・バランス支援策の推進について、どのように考えるか。

(基本的な考え方)

- ・ 子ども・子育て支援を総合的に進めていくためには、新システムによる給付・事業の充実とともに、仕事と生活の調和を図っていくことが重要。
- ・ これを実現するために、新システムでも、国、地方公共団体が職業生活と家庭生活との両立を推進することが必要。

※ なお、次世代法では、市町村等は「職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施」に関する計画(「市町村行動計画」等)を策定することとされている。また、次世代法に基づき国が策定した行動計画策定指針で、「市町村行動計画」等の内容として職業生活と家庭生活との両立の推進のための広報、事例収集、アドバイザーの派遣等の施策が例示されている。

さらに、国、地方公共団体は、ワーク・ライフ・バランス憲章・行動指針等を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスに資する各種事業を実施している。

(具体的なイメージ)

- ・ 次世代法に基づく「市町村行動計画」等又は新システム法に基づく「市町村新システム事業計画」(仮称)等で職業生活と家庭生活との両立に関することを規定するとともに、国が策定する指針等でその内容を明示することが考えられる。

※ 特定事業主行動計画については13,14ページで記述。

## 5. 事業主の責務の位置づけについて

### 【課題② 事業主の責務の位置づけ】

#### ○ 事業主の責務について、新システム法に位置づけることについてどのように考えるか

##### （基本的な考え方）

- ・ 子ども・子育て支援を総合的に進めていくためには、新システムによる給付・事業の充実とともに、仕事と生活の調和を図っていくことが重要。
- ・ これを実現するために、新システムでの事業主の責務として、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組を位置づけることが必要。

※ なお、次世代法では、事業主の責務として、「自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない」と規定している。

##### （具体的なイメージ）

- ・ 新システム法にも、事業主の自らのワーク・ライフ・バランスへの取組や、国や地方公共団体の施策への協力を、事業主の責務として規定することが考えられる。

## 6. 次世代法に基づく各行動計画の位置づけについて

### 【課題③ 事業主行動計画の位置づけ】

- 次世代法では、国及び地方公共団体並びに企業に、雇用環境の整備に関する事項等を盛り込んだ計画（特定事業主行動計画・一般事業主行動計画）の策定等を義務づけている。
- 一般事業主行動計画の届出率は、301人以上規模の企業で96.5%、101人～300人規模の事業所で89.3%、特定事業主行動計画の策定状況は、国、都道府県で100%、市区町村で約98%となっており、計画の策定等の仕組みは定着していると考えられる。
- 新システムでの特定・一般事業主行動計画の位置づけについて、以下の取扱いが考えられる。

（案1）新システムの施策として特定・一般事業主行動計画の策定等を位置づけない。  
（今回は次世代法を改正しない）

（考え方）

- 次世代法の期限が到来した時点で、取扱いを検討。

（課題）

- 次世代法の実施の検討の結果によっては、事業主行動計画の策定・実施という枠組みによるワーク・ライフ・バランスの取組が継続しない可能性。

(案2) 新システムの施策の1つと位置づけ、策定等の義務の期限を延長する。  
(次世代法の期限の延長)

(考え方)

- ・ 定着した次世代育成支援対策の手法を、新システムと一体で継続することで、次世代法に基づく事業主行動計画の策定・実施という枠組みによるワーク・ライフ・バランスの取組が継続。

(課題)

- ・ 新システム法が恒久法であることとの整合性。

(案3) 新システムの施策の1つと位置づけ、策定等の義務を恒久化する。  
(次世代法を恒久化又は新システムに位置づけ)

(考え方)

- ・ 定着した次世代育成支援対策の手法を、新システムと一体で継続することで、次世代法に基づく事業主行動計画の策定・実施という枠組みによるワーク・ライフ・バランスの取組が継続。
- ・ 恒久法である新システムとの整合性を確保。

(課題)

- ・ 一定期間に集中して次世代育成支援対策を進めるという次世代法の時限立法としての性格を変えることになる。