

令和2年度 厚生労働省委託 女性就業支援全国展開事業

『職場におけるワーク・ライフ・バランス』  
補足説明資料

令和3年3月

# I ワーク・ライフ・バランスとは

## 【1】ワーク・ライフ・バランスとは

ワーク・ライフ・バランスとは、両者の時間的配分ではなく、仕事（ワーク）と仕事以外の生活（ライフ）の調和がとれ、双方が充実することをいう。

ライフとは育児や介護だけを指すのではなく仕事以外の様々な生活のことである。皆が人生の各段階に応じて多様な生き方を選択することができる状態であり、特別なステージにある人だけのものではなく、皆のものである。

働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスを実現することは、従業員の生活の充実と成長を促し、企業や社会は活力と持続的発展を実現することができる。双方は関連しあっている。

P4

## 【2】なぜワーク・ライフ・バランスは必要なのか

### （1）人口減少への対応

生産年齢人口は今後も減り続けていく。労働力を確保するために人材の多様化は必須。女性、高齢者、外国人、障がい者も活躍できる職場づくりが重要。

\* 出典：内閣府『男女共同参画白書 令和2年版』

#### <メモ>

- ・ 2030年、35年（10年後、15年後）には男女全体の7割が制約社員になるという予測値がある。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの2つの視点
  - ① 少子化対策；少子化に歯止めをかけるために「子どもを生み育てよう」という環境整備が必要
  - ② ダイバーシティ；多様な人材が働くことのできる労働環境が必要
- ・ 女性の働き方の変化  
男女雇用機会均等法施行（1986年）から34年がたち、女性の生き方・働き方は多様化  
共働き世帯は増加し、専業主婦世帯の2倍を超えた  
男女問わず、仕事だけ・家庭だけという生活に疑問を抱く人が増加  
→ これまでの男女の固定的役割分担に基づいた社会制度・慣行に行き詰まりが生じ  
様々な矛盾、無理が生じている

P5

### （2）日本男性の極端に長い労働時間への対応

世界の中でも、日本男性の場合は有償労働時間は極端に長く、家事や育児に参加しにくい状況である。

\* 出典：内閣府『男女共同参画白書 令和2年版』

#### <メモ>

- ・ OECD（経済協力開発機構）が2020年にまとめた生活時間の国際比較データ（15～64歳の男女を対象）によると、比較国中で有償労働時間が最も長いのは日本男性の452分。女性を1とした場合の男性の有償労働時間も日本は1.7倍で最大である。  
無償労働時間の男女比は日本が5.5倍と突出して高く、無償労働が女性に偏る傾向がある。
- ・ 日本は男女共に、有償・無償を合わせた総労働時間が長い。

P6

### (3) 女性活躍推進への対応

就業者に占める女性の割合（44.5％）は諸外国と大差はないが、管理的職業従事者に占める女性割合は顕著に低い。

＊出典：内閣府『男女共同参画白書 令和2年版』

#### <メモ>

- ・世界経済フォーラム（World Economic Forum）が2019年12月、「Global Gender Gap Report 2020」を公表し、その中で、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）を発表。  
日本は153カ国中121位となった。中でも国会議員、政治家・経営管理職など女性がリーダーシップを発揮できない環境が依然と続く。

女性活躍推進を進めるためには、仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）と女性活躍推進（均等施策）の両輪が必要。  
また、男性従業員に対しての両立支援促進も重要。

### (4) 優秀な人材確保・人材流出への対応 ～若者の仕事に対する価値観の変化～ 平成12年（2000年）を境に、仕事において“自分の能力をためず”が大きく下がり、 “楽しい生活をしたい”が上がっている。

＊出典：日本生産性本部 『平成31年度新入社員「働くことの意識」調査』より

## 【3】ワーク・ライフ・バランス推進による効果

ワーク・ライフ・バランスは、企業の経営にも非常に効果がある。  
経営戦略のひとつとして捉えられている。

#### <メモ>

- ・企業にとってのメリットとして、①優秀な人材の確保、定着・流出の防止 ②従業員の意欲の向上、生産性の向上 ③仕事の内容や進め方の見直し、効率化 ④多様な人材の活躍、ダイバーシティ、女性活躍の推進があげられる。  
これらは企業にとってのメリットに留まらず、CSR(企業の社会的責任)の遂行になり、企業のイメージアップにもつながる。

P7

P8

P9

P10

## Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの課題

### 【1】育児と仕事の両立

#### (1) 「育児と仕事の両立」における現状と課題

P12

出産を機に退職する女性は減っているが、それでも2人に1人が離職している。

＊出典：内閣府『男女共同参画白書 令和2年版』

妊娠・出産を機に退職した理由としては「続けたかったが両立の難しさで辞めた」が最も多い。

P13

＊出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング『平成30年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書』（厚生労働省委託）

#### <メモ>

- ・ 「続けたかったが両立の難しさで辞めた」の理由をさらに質問すると、「①育児と両立できる働き方ができなさそうだった（できなかった）」「②勤務時間があいそうもなかった（あわなかった）」「③職場に両立を支援する雰囲気がなかった」「⑤育児のための休暇・休業を取れそうもなかった（取れなかった）」といった職場に問題があるケースが多い。

男性の育休取得率は上がってはいるものの、まだまだ低い。

P14

＊厚生労働省『令和元年度雇用均等基本調査』

取得期間も短く、「5日未満」「5日～2週間未満」を合わせると約7割を占める。

＊内閣府『男女共同参画白書 令和2年版』

#### <メモ>

- ・ 令和元年度の男性の育休取得率は7.48%であり、女性の83.0%とまだ大きな開きがある。
- ・ 取得期間は男性が2週間未満が71.4%を占めるのに対し、女性は10か月から18か月未満がピークで61.1%を占める。

男性が育児を目的とした休暇・休業制度を利用しなかった理由としては「会社で育児休業制度が整備されていなかった」「収入を減らしたくなかった」「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だった」がそれぞれ20%を超えている。

P15

＊出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング『平成30年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書』（厚生労働省委託）

#### (2) 「育児と仕事の両立」のために

P16

○育児休業制度など両立を支援する社内制度を整備し、従業員に周知する。

#### <メモ>

- ・ 有効な施策例として「情報共有により、連携の取れた職場を作る」「ジョブシェアリング体制を構築し、業務の属人化を解消する」等がある。
- 助け合いの風土を醸成し、支援制度を利用しやすい職場環境を整える。

○男性の育休取得を推進する。

<メモ>

- ・ 公務員において育児に伴う休暇・休業の促進を目的に、政府は「令和2年度から、子どもが生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、政府一丸となって取組を進める」としている。
- ・ 政府は2025年までを取組機関とした第5次男女共同参画基本計画において、民間企業の男性の育児休業取得率を30%にする目標を掲げた。

○妊娠・出産・育児等に関するハラスメントを防止する。

<メモ>

- ・ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（男女雇用機会均等法第9条の3 育児・介護休業法第10条等）
- ・ 職場における妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務（男女雇用機会均等法第11条の2 育児・介護休業法第25条）

（3）企業の実践事例

株式会社技研製作所      製造業（建設機械の製造・販売）      高知県

<メモ>

- ・ 職場環境構築のため、トップダウン、ボトムアップ（QCサークル活動）両面から業務の効率化と意識改革に取り組む。
- ・ 男性の育児休業取得推進においては、女性主体のプロジェクトチームで推進活動を実施、全社員を対象に育休説明会を実施、様々な関連情報を発信等、多くの手段で意識改革・不安の払しょくに取り組む。

P17

（4）手引書・マニュアル等

厚生労働省『働きながら安心して妊娠・出産ができる職場づくりのために』

厚生労働省『父親の仕事と育児両立読本』

<メモ>

- ・ 『中小企業のための育休復帰支援モデルプラン改定・周知事業  
～円滑な育休取得から職場復帰に向けて～  
中小企業のための「育休復帰支援プラン」策定マニュアル（改訂版）』  
も参考になる。（最終改訂時期：平成29年10月）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000344772.pdf>

P18

## 【2】介護と仕事の両立

### (1) 「介護と仕事の両立」における現状と課題

P19

要支援・要介護認定者数は増え続けており、同居して介護している人は全体の約6割、うち3人に1人が男性である。年代別では、40・50代が約3割を占める。

\* 内閣府 『令和2年版 高齢社会白書』

同居の主たる介護者では、「子の配偶者（女）」が減少、「息子」が増加傾向。

P20

\* 内閣府 『男女共同参画白書 令和2年版』

介護や看護で離職する人は年間約10万人。うち、4人に1人が男性である。

P21

\* 内閣府 『令和2年版 高齢社会白書』

介護を機に離職をした理由は、男女ともに「仕事と「手助け・介護」の両立が難しい職場だったため」が約6割。

P22

\* 内閣府 『令和2年版 高齢社会白書』

### (2) 「介護と仕事の両立」のために

P23

参考資料：厚生労働省『－企業のための－ 仕事と介護の両立支援ガイド』

<https://www.mhlw.go.jp/content/000490099.pdf>

○従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握をし、制度設計・見直しをする。

#### <メモ>

参考資料P 8～P11

- ・ 従業員が抱えている介護の有無、仕事と介護の両立に必要な自社の介護休業などの制度や公的な介護保険制度などの理解度に関する現状を、主に従業員に対するアンケートやヒアリングを実施することなどにより把握する。
- ・ こうした実態把握の実施は、企業が従業員の仕事と介護の両立を支援するという姿勢を示すことにもつながり、従業員が介護について職場で話しやすくなるきっかけにもなる。
- ・ 制度設計・見直しを行う際には、以下①～④を確認する。

- |                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>①法定の基準を満たしているか</li><li>②自社の制度の趣旨や内容が、従業員に周知されているか</li><li>③自社の制度の利用要件が分かりやすいか、利用手続きは煩雑でないか</li><li>④自社の制度が従業員の支援ニーズに対応しているか</li></ul> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

○介護に直面する前に、両立支援の方針や制度を従業員に周知し、介護について話しやすい風土を醸成する。

#### <メモ>

参考資料P12

- ・ 育児の場合と異なり、介護は直面する時期を予測することは難しいことから、従業員が介護に直面してから仕事と介護の両立に必要な基本的な情報を提供するのではなく、従業員が介護に直面する前に、直面しても離職しないで済むような情報提供を行い、介護について話しやすい風土を醸成することが大切である。

○介護に直面した従業員を支援する。 →次頁

○すべての従業員に「時間制約」があることを前提とした職場環境を整備する。

#### <メモ>

参考資料P13

- ・ 「時間制約」があることを前提とした働き方ができる職場は、介護をする従業員が離職せず働き続けられる職場でもある。介護に直面した従業員が躊躇なく制度を利用する、時には周囲のサポートを得ながら離職することなく仕事と介護を両立させる、管理職の立場で両立を図る、いずれにおいても、「時間制約」があることを前提とした職場環境の整備が必要である。

#### <介護に直面した従業員の支援>

##### 『相談・調整期』

対象従業員から相談を受け、当面の働き方や制度の利用等について調整を行う。

##### 『両立体制構築期』

ケアプランをもとに、対象従業員の仕事と介護の両立の体制を構築する。

##### 『両立期』

構築した両立体制により、介護と仕事の両立を図り、介護の状況が変化した際には必要に応じて働き方を見直す。

#### <メモ>

参考資料P14

- ・ 個々の従業員のニーズに応じた両立支援を実施することが大事。
- ・ 介護と仕事の両立支援には『相談・調整期』『両立体制構築期』『両立期』といった3つの段階があることを認識し、各段階ごとの支援を行う。

#### (3) 企業の取組事例

株式会社白川プロ 情報通信業（映像編集、音響効果） 東京都

#### <メモ>

- ・ トップが問題意識を持ったことをきっかけに取り組みをスタート。
- ・ 会社や地域の支援体制に関する情報を提供、「介護積立有給休暇制度」を導入、介護の相談窓口を開設し、意識変革に成功し、制度利用実績にもつながっている。

P24

P25

#### (4) 手引書・マニュアル等

厚生労働省『仕事と介護の両立支援ガイド』

厚生労働省『企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル』

厚生労働省『「介護支援プラン」策定マニュアル』

##### <メモ>

- ・ 『仕事と介護の両立支援ガイド』  
「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」「「介護支援プラン」策定マニュアル」を包含した概要版。  
介護に直面する従業員がいてもいなくても普段から取り組んでいくことや、従業員から介護の相談を受けたときにどう対応し、どう仕事と介護の両立の支援を進めていくのか等、どの段階で何に取り組めばよいかの概略を示したもの。
- ・ 『企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル』  
企業が従業員の仕事と介護の両立を支援するために取り組むべき事項を「介護離職を予防するための仕事と介護の両立支援対応モデル」として5つに整理。
- ・ 『「介護支援プラン」策定マニュアル』  
介護に直面した従業員が仕事と介護を両立しながら安心して働くことができるよう個々の従業員のニーズに応じた両立支援を行うための「介護支援プラン」の策定方法を解説。

P26

### 【3】治療と仕事の両立

#### (1) 「治療と仕事の両立」における現状と課題

女性も男性も、仕事をしている人の約3人に1人が通院している。

\* 内閣府 『男女共同参画白書 平成30年版』

P27

罹患しながら働く人は多く、特に「がん」には会社のサポートが求められる。

\* 厚生労働省 『令和元年 国民生活基礎調査』

P28

##### <メモ>

仕事をしていて通院している人の数は、全疾病で2,266万人にのぼる。

グラフは、仕事をしながら通院している人に「最も気になる疾病」を回答してもらい疾病ごとに集計したもの。

ここで「がん」に焦点を当てているのは、次の理由による。

1. 罹患者数が増加傾向にあり、2人に1人が就業可能年齢で罹患している。  
年齢が高くなるほどかかりやすい疾患でもあり、これからシニア労働者が増加するとその影響も大きくなることが予想される。
2. 以前は死の病と言われていたが、医療が進歩により今は生存率が上がっており、通院しながら働く人も増えている。
3. 他の疾患には、仕事との両立がそれほど難しくないものもあるが、がんは会社のサポートがより求められる疾患である。  
がんは他の身体疾患に比べて以下の特徴がある。
  - 休職（休んで）治療する割合が高い
  - 復帰に時間がかかる
  - 退職する人の割合が高い

年齢階層別癌罹患者数のグラフ。ここから次のことがわかる。

生産年齢（15歳～64歳）の罹患者数は42年前に比べて増加

全体の4人に1人が、15～64歳で罹患

シニア労働者の活用が進む中、がん罹患者数は50代以降急速に増加

\* 2017年データ：平成29年全国がん登録 国立がん研究センター

\* 1975年データ：地域がん登録全国推計値（1975年～2015年）国立がん研究センター

#### <メモ>

- ・ 2017年診断の全罹患者数は100万人に近づく。

がん患者の離職理由では、「仕事を続ける自信がなくなった(36.6%)」「会社や同僚、仕事関係の人々に迷惑をかけると思った(28.8%)」「治療や静養に必要な休みをとることが難しかった(22.9%)」が多く、治療と仕事の両立支援により防げる離職が一定程度以上存在することがわかる。

\* 静岡県立静岡がんセンター 「2013がん体験者の悩み等に関する調査」

## (2) 「治療と仕事の両立」のために

参考資料：厚生労働省『事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン』

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000621298.pdf>

○事業者が基本方針等を表明し、従業員に周知する。

#### <メモ>

- ・ 衛生委員会等で調査審議を行った上で、事業者として、治療と仕事の両立支援に取り組むに当たっての基本方針や具体的な対応方法等の事業場内ルールを作成し、全ての労働者に周知することで、両立支援の必要性や意義を共有し、治療と仕事の両立を実現しやすい職場風土を醸成する。

○研修等で、両立支援に関する意識を啓発する。

#### <メモ>

- ・ 治療と仕事の両立支援を円滑に実施するため、当事者やその同僚となり得る全ての労働者、管理職に対して、治療と仕事に関する研修等を通じた意識啓発を行う。

○相談窓口等を明確化する。

#### <メモ>

- ・ 治療と仕事の両立支援は、労働安全衛生法に基づく健康診断において把握した場合を除いては、労働者からの申出を原則とすることから、労働者が安心して相談・申出を行えるよう、相談窓口、申出が行われた場合の当該情報の取扱い等を明確にする。

P29

P30

P31

○休暇・勤務制度を整備する。

<メモ>

- ・ 治療と仕事の両立支援においては、短時間の治療が定期的に繰り返される場合、就業時間に一定の制限が必要な場合、通勤による負担軽減のために出勤時間をずらす必要がある場合などがあることから、各事業場の実情に応じて休暇制度や勤務制度を検討、導入し、治療のための配慮を行うことが望ましい。

休暇制度の例：時間単位の年次有給休暇、傷病休暇・病気休暇

勤務制度の例：短時間勤務制度、テレワーク、時差出勤制度、試し出勤制度

○関係者間で連携し、従業員をサポートする。

\* 図：厚生労働省「治療と仕事の両立支援ナビ」ポータルサイト より

<メモ>

- ・ 労働者本人を中心に、人事労務担当者、上司・同僚等、産業医や保健師、看護師等の産業保健スタッフ、主治医等が本人の同意の上で連携してサポートする。

(3) 企業の取組事例

生活協同組合コープみらい 小売業、福祉事業ほか

事業エリア：東京都、埼玉県、千葉県

<メモ>

- ・ メンタルヘルス不調者対象の復職支援制度を癌や心臓疾患等様々な病気やケガに適用を拡大した。
- ・ 情報共有や制度の整備により、人材の定着や職員のモチベーション向上にもつながった。

(4) 手引書・マニュアル等

厚生労働省『事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン』

厚生労働省『治療を受けながら安心して働ける職場づくりのために』

<メモ>

- ・ 『事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン』  
事業場が、がん、脳卒中などの疾病を抱える方々に対して、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行い、治療と仕事が両立できるようにするため、事業場における取組などをまとめたもの。
- ・ 『治療を受けながら安心して働ける職場づくりのために』  
治療が必要な傷病を抱えた労働者が、治療を受けながら就労を継続できるよう、事業所において「治療と仕事の両立」の支援を行う際の留意事項や取組のヒントを、事例を交えて紹介したもの。

P32

P33

P34

### Ⅲ ワーク・ライフ・バランスを実現するための 職場の取組

#### 【1】ワーク・ライフ・バランス推進のステップ

6つのステップ・流れを参考に、自社の計画を立てます。実施後は従業員からのフィードバックをもとに、検証および改善を繰り返し行う必要がある。

P36

ステップ1：プロジェクトメンバーを決めて、スケジュールを組んでみる。

ステップ2：社内ニーズを把握する

ステップ3：導入プランを策定する

ステップ4：経営層の理解と承認を得る

ステップ5：計画を実行し、告知する

ステップ6：チェック&フォローを行う

#### 【2】ワーク・ライフ・バランスの取組

ワーク・ライフ・バランスを推進させるためには、「職場の意識改革」「働き方の実現・仕事管理」「支援制度の導入・活用」への取り組みが重要である。

P37

##### <メモ>

(1) 職場の意識改革…多様な価値観やライフスタイルを受容する。

(2) 働き方の実現・仕事管理…「時間制約」を前提とする。

(3) 支援制度の導入・活用…制度を利用できる環境づくり。

これらは、単独で推進を進めるのではなく、同時に行う必要がある。

##### (1) 「職場の意識改革」の取組例

P38

多様な価値観、生き方、ライフスタイルを受容できる職場にするためには、ワーク・ライフ・バランス推進の重要性を全従業員に周知し、トップ、管理職も率先して行動を示すことが重要である。

##### <企業の具体的な取り組み例>

##### 1. 企業と従業員の一体感を高める。

- ・管理職によるイクボス宣言を行う。
- ・働き方改革プロジェクトを設置し、働き方に関する取り組みを社内公募し、表彰する。
- ・「気づきBOX」（意見箱）を設置し、従業員の生の声を改善に役立てる。

##### 2. ワーク・ライフ・バランス推進の意識を高める。

- ・社内向けWEBサイト「働き方変革ポータルサイト」により取り組み内容を周知する。
- ・管理職を含めた職場全体の意識改革。ガイドブックを従業員全員に配布する。
- ・男性育休取得に向けた準備や、取得者の体験談を紹介する「パパブック」を作成する。
- ・子育てについて語る「Weパパ&ママミーティング」を開催する。

## (2) 「働き方の実現・仕事管理」の取組例

P39

長時間労働を削減することは、業務の見直し、効率化を同時にすすめることになる。  
効率化には、IT化によるシステムの導入や現在の職務の見直し、標準化、見える化なども有効である。

<企業の具体的な取り組み例>

### 1. 時間外労働・休日労働等の削減

- ・ モニタリング制度を導入し、長時間働く労働者の上司に注意喚起する。
- ・ 共有ボードと個人のデスクに退社時間を表示し、帰宅時間を宣言する。
- ・ 減った残業代を、賞与や自己啓発支援制度の拡充で還元する。
- ・ 毎週水曜日はノー残業デーとし、館内放送で帰宅を促す。
- ・ 有給休暇取得奨励日を設定し、連続した休暇取得を奨励する。
- ・ 退社時間にビルや事務所の照明を消灯する。
- ・ 時間単位の有給休暇制度の導入と活用推進をする。

### 2. 業務の効率化

- ・ 定型的なパソコン業務を自動化するシステムを導入する。
- ・ スマートフォンで作業を確認できる動画マニュアルを作成し、導入教育を効率化する。
- ・ 朝1時間の早出勤務で、集中して作業を行い生産性を高める。

## (3) 「支援制度の導入・活用」の取組例

P40

仕事と生活の両立ができる制度の導入と、制度を活用しやすい環境づくりが必要である。  
また、テレワークの推進は柔軟な働き方を可能にする。

<企業の具体的な取り組み例>

### 1. 生活と仕事の両立を支援する制度の導入

- ・ 男性育休1カ月以上の取得を義務化する。
- ・ 育児休業は子供が3歳になるまで、介護休業は1人につき1年間取得可能にする。
- ・ 子の看護休暇や配偶者出産休暇を有給化する。
- ・ 社内託児施設を設置する。

### 2. 両立支援制度を活用しやすい環境づくり

- ・ 同僚の業務内容と進捗状況を見える化・共有化し、助け合いの風土を醸成する。
- ・ 多能職化を推進し、休んでも補完しあえる仕組みを構築する。

### 3. 多様な働き方を可能にする制度の導入

- ・ フレックスタイムとテレワークを組み合わせたフレキシブルなテレワーク制度を導入する。
- ・ 週2日の出社を求めるテレワークと出社の「ハイブリッド型」の働き方に移行する。
- ・ 在宅勤務者には「事業場外みなし労働時間制」を適用する。
- ・ 誰もが週当たりの労働時間を決めることができる時短正社員制度を導入する。

(まとめ)

P41

ワークライフバランスを実現させることは、従業員、企業、社会、全てにおいてメリットがある。

しかしながら、実現には様々な努力と時間がかかるのも事実である。

まずは、自社の状況を把握し、改善が可能なところから、取り組みをすすめることが重要である。

## IV 参考情報

### (1) 地方自治体の取組例

#### 「パパノミカタ」 かながわパパ応援ウェブサイト（神奈川県）

神奈川県は、子育て初心者の方の父親の子育てを支援するため、「パパノミカタ」サイトを開設。「地域をミカタに！」のコンセプトで子育て中のパパをサポート。

P43

#### 「い〜な」ふくおか・子ども週間♥（福岡県福岡市）

毎月1〜7日のうち少なくとも1日は、企業等で「子供たちのためにできること」に取り込むという運動。

賛同する企業・団体を募集し、それぞれの取組事例を紹介するほか、イベントやセミナーの案内も行う。

P44

#### 「家族時間デー」（福井県）

福井県は共働き率が67.43%で全国2位（2010年国勢調査）であることから、男性も家族との時間を増やすきっかけづくりにしてもらおうと、家族のためのノー残業デー「家族時間デー」を推奨。

P45

#### 「伝統文化に親しむ日」〜有給休暇で出かけよう！〜（埼玉県秩父市）

「秩父の屋台行事と神楽」がユネスコ無形文化遺産に登録されたことを受け、「川瀬祭」の7月20日、「秩父祭」の12月3日を、「伝統文化に親しむ日」とし、市内小中学校・幼稚園の休業日と定めたほか、地域住民らへ市報などで「秩父夜祭〜有給休暇で出かけよう！〜」と呼びかけ、有給休暇の取得を促している。

P46

### (2) 企業の取組事例リンク集

- ①働き方・休み方改善ポータルサイト 取組・参考事例
- ②イクメン企業アワード受賞企業の取組事例紹介
- ③女性の活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例
- ④均等・両立推進企業表彰受賞企業
- ⑤「カエル！ジャパン」通信 バックナンバー

（厚生労働省）

（厚生労働省）

（厚生労働省）

（厚生労働省）

（内閣府）

P47

P48

### (3) 診断サイト

#### ①働き方・休み方改善ポータルサイト

（厚生労働省）

「働き方・休み方」の 自己診断サイト（企業向け）

アンケートに回答することで企業として優先的に行うべき取組提案が示される。

#### <メモ>

- ・ 詳細は『働き方・休み方改善指標の活用方法』（パンフレット）で見ることができる。  
[https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category1/190405\\_1.pdf](https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category1/190405_1.pdf)

P49

#### ②女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば

（厚生労働省）

企業における仕事と家庭の両立支援の取組状況を客観的に点検・評価するための両立指標に回答していくことにより、自社の両立支援の取組の進展度合いの診断や、他社との比較ができる。

P50

#### (4) 参考サイト

働き方・休み方改善ポータルサイト  
女性の活躍・両立支援 総合サイト  
イクメンプロジェクト  
治療と仕事の両立支援ナビ  
「仕事と生活の調和」推進サイト

(厚生労働省)  
(厚生労働省)  
(厚生労働省)  
(厚生労働省)  
(内閣府)

P51

#### (5) 助成金制度／認定制度

##### ①助成金制度

P52

##### <メモ>

- ・ パンフレット『2020年度 両立支援等助成金のご案内』  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000623758.pdf> (厚生労働省)
- ・ 厚生労働省HP 『事業主の方への給付金のご案内』  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouri01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouri01/index.html) (厚生労働省)

##### ②認定制度等

くるみん認定／プラチナくるみん認定  
「トモニン」マーク

(厚生労働省)  
(厚生労働省)

P53

##### <メモ>

- ・ 「次世代法に基づく『一般事業主行動計画』の策定と『くるみん・プラチナくるみん』認定について」 (リーフレット)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/pamphlet/26\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/pamphlet/26_00001.html)
- ・ 「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、くるみん認定・プラチナくるみん認定を目指しましょう!!!」 (パンフレット)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/pamphlet/26.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/pamphlet/26.html)

えるぼし認定／プラチナえるぼし認定

(厚生労働省)

P54

##### <メモ>

- ・ パンフレット『えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の概要』 (パンフレット)  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000594317.pdf>
- ・ パンフレット『女性活躍推進法に基づくえるぼし認定、プラチナえるぼし認定のご案内』 (パンフレット)  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000676561.pdf>
- ・ 「プラチナえるぼし認定」は、令和元年6月5日に公布された改正女性活躍推進法で創設された。
- ・ 認定を得ると、認定マークを表示できるメリットに加え、以下のメリットがある。  
えるぼし認定…公共調達や日本政策金融公庫による融資において優遇措置がある。  
プラチナえるぼし認定…えるぼし認定のメリットに加え、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。

<メモ>

- ・ 育児・介護休業法の改正により、令和3年1月1日から育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することができるようになった。
- ・ 育児・介護休業法関連パンフレットは、下記サイトから入手できる。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/index.html#pam-02>

## この研修用資料に関するお問合せ

女性就業支援センター

（令和2元年度女性就業支援全国展開事業受託 一般財団法人女性労働協会）

電話：03-5444-4151

Mail: [info@joseishugyo.or.jp](mailto:info@joseishugyo.or.jp)

URL: <http://joseishugyo.mhlw.go.jp/>（女性就業支援バックアップナビ）