両立推進ハンドブック

目　　次

1　仕事と生活の両立推進とは …… 1
(1) 両立推進の必要性
(2) 仕事と生活の両立が実現した社会の姿とは
(3) 今後に向けた課題と当面重点的に取り組むべき事項
2　仕事と生活の両立に取り組むための具体的手法 …… 5
(1) 所定外労働の削減
(2) 年次有給休暇等の取得促進
(3) 育児･介護休業等の取得促進
(4) さまざまな労働時間制度等の活用
3　仕事と生活の両立推進のための法制度 …… 9
(1) 労働時間等設定改善法
(2) 次世代育成支援対策推進法
(3) 育児・介護休業法
4　仕事と生活の両立推進のための支援制度 …… 23
(1) 事業主・事業主団体の方へ
(2) 労働者の方へ
(3) ファミリー･サポート･センター事業
(4) やまぐち緊急サポートネットワーク事業
(5) フレーフレーネット
5　山口県の両立推進対策事業 …… 35
(1) 仕事と育児の両立推進関連事業
(2) 若者就職支援関連事業
(3) ワーク･ライフ･バランス推進事業
(4) その他
(5) やまぐち子育て応援企業一覧
6　各種相談窓口 …… 43
7　【資料】仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章 …… 48
(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章
(2) 仕事と生活の調和推進のための行動指針

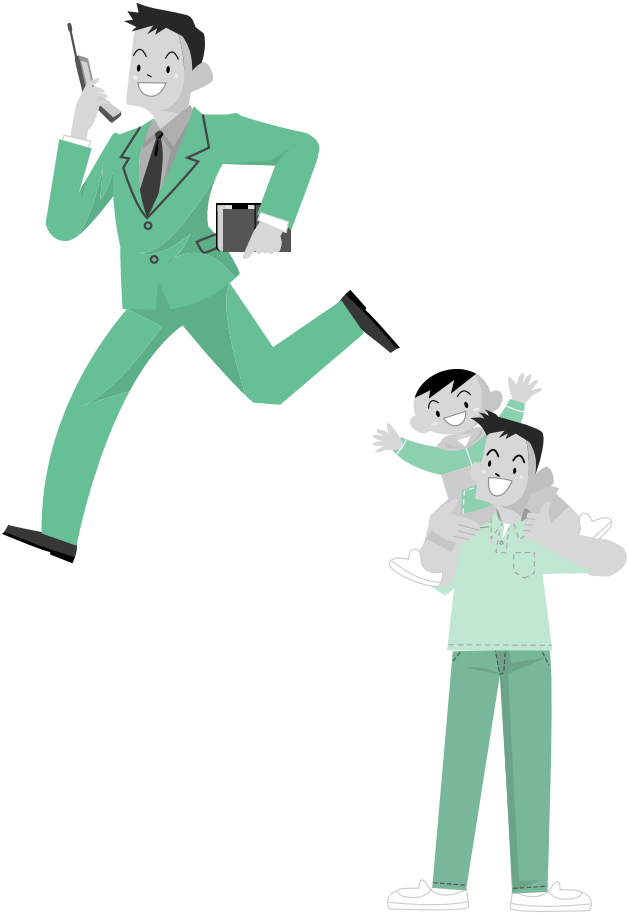
凡　例

関係法令の名称は次のように略称しました。

○労働時間等設定改善法
　労働時間等の設定の改善に関する特別措置法
　（平成４年法律第９０号）

○育児･介護休業法
　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
　（平成３年法律第７６号）

1　仕事と生活の両立推進とは



1　仕事と生活の両立推進とは

（1）両立推進の必要性

我が国の年間の出生数は、第二次ベビーブーム期（1971～74）の200万人をさかいに減少傾向が続き、2005年には死亡数が出生数を上回り、総人口が減少に転じるなど、本格的な人口減少社会が到来したと言われています。

本県においても、同様に、出生数の減少や合計特殊出生率の低下など、少子化に歯止めがかからない、厳しい状況が続いています。

少子化の進行は、生産年齢人口の減少等による経済面や社会保障への影響だけでなく、地域社会の活力の低下など県民生活の全般にわたり影響を及ぼすことが懸念されます。

こうした中、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策推進法が平成15年に制定されました。この法律により、企業に対し、仕事と家庭の両立支援等について、一般事業主行動計画の策定・実施による一層の取組が求められています。

また、山口県においては、少子化とともに高齢化も急速に進行しており、今後、介護休業の取得者の増加も予想されます。

こうした状況の中、将来ともに豊かで健康的な生活を実現していくためには、男性も含めて働き方の見直しを行い、仕事と生活の両立を図っていく必要があります。

（2）仕事と生活の調和が実現した社会の姿とは

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭、地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

①　就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的な基盤が確保できる。

②　健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

③　多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な

働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや介護必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

(3) 今後に向けた課題と当面重点的に取り組むべき事項

社会的気運の醸成

○仕事と生活の調和の必要性と意義のアピール
○企業による取組の実効性の確保　　など

仕事と生活の調和に向けた取組を通じたディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現

仕事と生活の調和に取り組む企業や人への支援

○ノウハウ･好事例、専門家によるアドバイスの提供やインセンティブの付与による取組支援
○仕事と生活の調和に関する情報拠点の構築

就労による経済的自立

○非正規労働者等の経済的自立支援とセーフティネットの拡充
・職業能力開発支援の充実
・雇用対策の充実
・非正規雇用者への社会保険の適用拡大
○若年者の就労・定着支援
・若年者の就職支援や職場定着支援
・キャリア教育・職業教育の充実　　など

健康で豊かな生活のための時間の確保

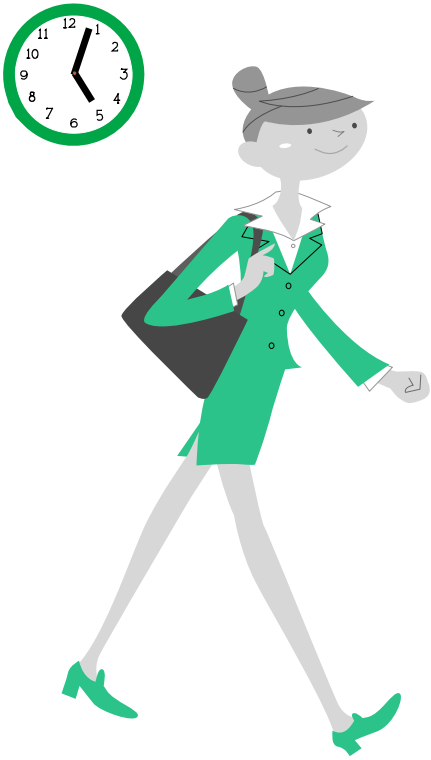
○仕事の進め方の効率化の促進
○長時間労働の抑制　　など

多様な働き方・生き方を選択

○仕事と子育ての両立支援
・短時間勤務等の普及
・子育て社会基盤の整備
・男性の子育てへの関わりの促進
○地域活動への参加や自己啓発の促進　　など

(2)(3)資料：内閣府「仕事と生活の調和レポート2010」

２　仕事と生活の両立に取り組むための具体的手法



２ 仕事と生活の両立に取り組むための具体的手法

（1）所定外労働の削減

①　適正な労働時間の管理

管理者や上司による労働時間の実態把握により、日々の労働時間を適正に管理します。

②　長時間労働の要因の把握

業務の配分や進行方法、人員配置や労働者からの聞き取りなどにより所定外労働の要因を把握し、所定外労働の削減に向けて労使で話し合う機会を設けます。

③　労働時間に対する意識の改革

「職場に長時間いることが善である」といった風潮を改善し、「所定外労働は臨時･緊急の時のみ行うもの」という原則を改めて認識します。

④　業務体制の改善

作業ごとに必要な要員を正確に把握し、パートタイム労働者も有効に活用しながら、所定外労働を前提としないかたちで業務計画や要員計画を策定します。

⑤　労使一体となった委員会の設置

労使一体となった委員会を設置して、所定外労働や休日労働の削減に向けた目標の設定、具体策の検討及び実施、所定外労働の実態把握、具体策の改善へのフィードバック等の一連の取組を行う体制を整備します。

⑥　「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」の導入

一定の曜日あるいは一定の週を「ノー残業デー」あるいは「ノー残業ウィーク」として設定し、ポスターの掲示、社内報や労働組合の機関誌でのＰＲ、放送等による定時退社の奨励等の啓発活動を行います。

⑦　フレックスタイム制や変形労働時間制の活用等

時間が不定期になりがちな業務の場合には、フレックスタイム制、月単位や季節的に業務の繁閑が生じる場合には変形労働時間制の導入を検討します。

⑧　所定外労働協定における延長時間の短縮

所定外労働協定の締結に当たっては、業務区分を細分化し、その区分に応じて所定外労働を必要最小限のものとし､業務の改善を進めながら、徐々にその時間を短縮していきます。

⑨　「原則限度時間」の設定

所定外労働協定の延長時間とは別に、それを下回るように「原則限度時間」を設定して、これを超える所定外労働を行わないようにします。

⑩　所定外労働を行う理由の限定

「原則限度時間」を超えて、又は「ノー残業デー」等に所定外労働を行う場合や休日労働を行う場合には、よほどの理由がなくては所定外労働は行わないこととし、その理由をあらかじめ労使で十分話し合った上で具体的、限定的に明示しておきます。

⑪　代休制度の導入や休日の振替

所定外労働や休日労働が一定時間以上行われた場合、健康のためにも所定外労働や休日労働の時間数や日数に応じて代休を付与します。

特に休日労働についてはできる限り行わないようにするべきですが、やむを得ず行う場合はあらかじめ休日の振替を行うことで必要な休日を確保します。

(2) 年次有給休暇等の取得促進

①　取得しやすい環境づくり

管理者や上司が年次有給休暇の取得状況を把握し、取得が少ない労働者には取得の奨励を行います。

管理者や上司、同僚が休暇取得に理解を示し、自ら率先して休暇取得に努めたり、時間単位で取得を可能にするなど、休暇が取りやすい職場風土や制度について労使で話し合います。

②　計画的な取得

計画的付与制度を導入するなどし、ゴールデンウィーク、夏季休暇、年末年始休暇などと組み合わせることにより長期休暇が取れるよう工夫します。

また、職場において個人別の年次有給休暇取得計画表などを作成することで、計画的な休暇の取得を促進します。

③　記念日等にあわせた年次有給休暇の取得

労働者や家族の誕生日、労働者の結婚記念日、子どもの入学式、卒業式などの学校行事、自己啓発やボランティア活動などにあわせて休暇を取得することを勧めます。

④　特別休暇制度の導入

年次有給休暇のほかに、子どもの行事のための休暇やボランティア、地域活動などのための特別休暇を設けることによって、労働者自身の時間や家族との時間がもてるよう労使で特別休暇制度について話し合います。

(3) 育児･介護休業等の取得促進

①　取得しやすい環境づくり

育児休業、介護休業の取得者や取得を希望する労働者の数など現状を把握します。併せて、育児･介護休業の取得を希望しない労働者について、どのような勤務時間短縮等の措置（勤務時間の短縮、フレックスタイム

制、勤務時間の繰り上げ又は繰り下げ、所定外労働の免除等）を利用したいと考えているか把握します。

育児や介護の時間を十分に確保できない労働者が安心して働けるように、管理者や上司、同僚が理解を示し、男女ともに働きながら子育てや介護ができる職場環境づくりや休暇取得が不利にならないような人事評価について、労使で話し合います。

② 休暇制度の普及啓発

育児休業、介護休業制度について、男女労働者に十分な周知がなされているかを把握し、必要に応じて制度に関する研修等を行います。

(4) さまざまな労働時間制度等の活用

① 業務の繁閑に応じた労働時間制度の導入

労働時間制度には、業務の繁閑に応じて所定労働時間をあらかじめ傾斜的に配分する変形労働時間制、フレックスタイム制があります。

業務の内容や職種によって異なる労働時間制度を取り入れることができることから、効率的に業務を行うために職場の実態に応じた労働時間制度の導入について労使で話し合います。

② すべての労働者にあわせた労働時間制度の導入

子育てや介護中、単身赴任中など労働者のおかれた生活環境にはさまざまなものがあります。

すべての人々が安心して働くことができ、家庭における役割も十分に果たすことができるように、短時間正社員制度、勤務時間の短縮、始業時刻または終業時刻の繰り上げ、繰り下げなどの柔軟な勤務ができるような制度の導入について労使で話し合います。

３　仕事と生活の両立推進のための法制度

３ 仕事と生活の両立推進のための法制度

（1）労働時間等設定改善法

労働時間等設定改善法は、「年間総実労働時間1800時間」を目標とする「労働時間の短縮の推進を図る法律」から、労働時間の短縮に加え、労働時間等の設定を労働者の健康と生活に配慮したものへ改善するための法律に改正されました。

なお、「労働時間の設定」とは、労働時間、始業･終業の時刻、休日数、年次有給休暇の日数や時期等の労働時間等に関する事項を定めることです。

事業主の実施事項

業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備等に努めること。

健康保持に努める必要がある者には休暇の付与等に努め、育児･介護、自己啓発等を行う者、単身赴任者等にはその事情に配慮した労働時間等の設定に努めること。

※具体的な取組みを進める上で参考となる事項は、厚生労働大臣が定める労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）で定められています。

実施体制の整備

労働時間等の設定の改善の具体的な内容について労使で話し合いを行うために「労働時間等設定改善委員会」の設置に努めます。

労働時間等設定改善委員会と労働基準法の適用の特例

労働基準法の適用の特例がある労働時間等設定改善委員会の要件は、以下のとおりです。

① 委員の半数が、過半数組合又は過半数代表者の推薦に基づいて指名されていること。
② 過半数代表は、管理監督者以外の者で、かつ、委員会の委員を推薦する者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であること。
③ 委員会の開催の都度議事録が作成され、３年間保存されていること。
④ 委員会の任期、委員会の招集、定足数、議事等を内容とする運営規定が定められていること。

※過半数組合・・・・事業場の労働者の過半数で組織する労働組合
過半数代表者・・・過半数組合がない場合に選出される、労働者の過半数を代表する者

以上の要件を満たす労働時間等設定改善委員会には、以下のような労働基準法の適用の特例があります。

１　委員会の決議が労働基準法上の労使協定に代替する。

労使協定に代替する決議ができるのは

（1）変形労働時間制
（2）時間外及び休日の労働
（3）事業場外労働に関するみなし労働時間制
（4）専門業務型裁量労働制
（5）年次有給休暇の計画的付与など

２　委員会の決議により労働基準監督署長へ届け出ることが免除される。

届出が免除されるのは

（1）１か月、１年単位の変形労働時間制
（2）事業場外労働に関するみなし労働時間制
（3）専門業務型裁量労働制に係る決議

衛生委員会（安全衛生委員会）を労働時間等設定改善委員会として活用することもできます。

その場合には、上の労働時間等設定改善委員会の要件に加えて、

・過半数組合又は過半数代表者との間の書面による協定により、衛生委員会（安全衛生委員会）に当該事業場における労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議させ、事業主に対して意見を述べさせることが必要です。

【注意】
　労働時間等設定改善委員会の決議により、労働基準法の適用の特例が認められるためには、事業場ごとに労働時間等設定改善委員会が設置される必要があります。

（2）次世代育成支援対策推進法

次世代育成支援対策推進法は、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、国、地方公共団体、事業主、国民が担う責務を明らかにし、平成17年４月１日から平成27年３月31日までの10年間をかけて集中的かつ計画的に取り組んでいくためにつくられたものです。

事業主の責務（第５条）

事業主は、法の基本理念にのっとり、雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより、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する責務を有しています。

一般事業主行動計画の策定、労働者への周知等（第12条）

事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画の策定、都道府県労働局への届出、公表および従業員への周知が義務または努力義務となっています。

企業規模	現　行	平成23年4月1日以降
301人以上企業	義　　務	義　　務
101人以上300人以下企業	努力義務	義　　務
100人以下企業		努力義務

基準に適合する一般事業主の認定、表示等（第13条、第14条）

行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。

認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を、商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることをアピールすることができます。

認定マーク“くるみん”

認定を受けるためには、行動計画の計画期間が終了し、以下の認定基準１～９の条件を全て満たすことが必要です。

１　雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
２　行動計画の計画期間が、２年以上５年以下であること。
３　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。
４　平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した行動計画について、公表および従業員への周知を適切に行っていること。
５　計画期間においてに、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が１人以上いること。

【従業員の数が300人以下の一般事業主の特例】
　計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、①～③のいずれかに該当すれば基準を満たします。
　①　計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること。
　　（１歳に満たない子のために利用した場合を除く）
　②　計画期間内に、小学校就学前の子を養育する従業員に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員がいること。
　③　計画の開始前３年以内の期間に、育児休業等を取得した男性従業員がいること。

６　計画期間内の女性従業員の育児休業等取得率が、70%以上であること。

【従業員の数が300人以下の一般事業主の特例】
　計画期間内の女性の育児休業等取得率が70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長３年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が70%以上であれば基準を満たします。
（例えば、３年遡ると取得率が70%に満たないが、２年であれば70%以上となるような場合は、２年分だけ遡って構いません）

７　３歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置※に準ずる制度」を講じていること。
　※「始業時刻変更等の措置」とは
　　・フレックスタイム制度
　　・始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
　　・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
８　次の①～③のいずれかを実施していること。
　　①　所定外労働の削減のための措置
　　②　年次有給休暇の取得の促進のための措置
　　③　その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
９　法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

次世代育成支援対策推進センター（第20条）
　次世代育成支援対策推進センターは、行動計画の策定・実施に関し、業務体制や要員管理の見直しなど、仕事と子育てを両立しやすい雇用環境を整備するためのノウハウのない事業主に対して、相談援助などを行います。
　例えば、次のようなことが考えられます。
　・行動計画の策定・実施についての好事例の収集、地域別・業種別のモデ

ル計画の策定
・行動計画の策定・実施に関する講習会の開催
・仕事と子育てを両立しやすくするための業務体制や職場環境づくりなど、雇用環境の整備についての相談
・事業主の取組を促進するための広報・啓発

○山口県の次世代育成支援対策推進センター
・山口県経営者協会（山口市中央5-2-31）　TEL083-922-0888
・山口県中小企業団体中央会（山口市中央4-5-16）TEL083-922-2606

(3) 育児・介護休業法（育児休業制度）

【育児のための両立支援制度】

制度の概要（イメージ）

※図の番号は、解説の番号に対応しています。

【子が１歳未満の方が利用できる制度】

１　育児休業制度（法第5条～第9条の2）

制度の概要

○　従業員は、事業主に申し出ることにより、子の１歳の誕生日の前日まで、原則１回に限り、育児休業をすることができます。

Ⅰ．育児休業の特例～パパ・ママ育休プラス～

両親がともに育児休業するなど一定の要件を満たす場合は、原則１歳までから１歳２か月までに延長できます［ただし、育児休業の期間（女性の場合は産後休業と育児休業を合計した期間）は１年間が限度です。］。

Ⅱ．１歳６か月までの育児休業の延長

子が１歳以降、保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合は、子が１歳６か月に達するまでの間、育児休業を延長することができます。

対象となる従業員

○　原則として１歳未満の子を養育する全ての男女従業員（期間雇用者及び日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数１年未満の従業員など、一定の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

○　期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する従業員が対象となります。

①　同一の事業主に引き続き雇用された期間が１年以上であること

②　子の１歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（子の２歳の誕生日の前日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。）

○　１歳６か月までの育児休業の対象となるのは、以下のいずれかの事由に該当する従業員です。

①　保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

②　１歳以降子の養育をする予定であった配偶者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

手　続

○　育児休業の申出は、申出に係る子の氏名、生年月日、従業員との続柄、休業開始予定日及び休業終了予定日を明らかにして、原則として１か月前（１歳から１歳６か月までの育児休業については、２週間前）までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。

○　育児休業の申出があった場合、事業主は、①育児休業申出を受けた旨、②育児休業の開始予定日及び終了予定日、③育児休業を拒む場合には、その旨及びその理由、を従業員に速やかに通知しなければなりません。

【子が３歳未満の方が利用できる制度】

２　短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）（法第19条～第20条の2）

制度の概要

事業主は、３歳未満の子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。

● 短時間勤務制度は、１日の所定労働時間を原則として６時間（５時間45分から６時間まで）とする措置を含むものとしなければなりません。

対象となる従業員

短時間勤務制度の対象となる従業員は、以下のいずれにも該当する男女労働者です。

① ３歳未満の子を養育する従業員であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。

② 日々雇用される従業員でないこと。

③ １日の所定労働時間が６時間以下でないこと。

④ 労使協定により適用除外とされた従業員でないこと。

以下のア）～ウ）の従業員は、労使協定により適用除外とする場合があります。

ア）当該事業主に引き続き雇用された期間が１年に満たない従業員

イ）１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

ウ）業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員

※このうち、ウ）に該当する従業員を適用除外とした場合、事業主は、代替措置として、以下のいずれかの制度を講じなければなりません。

(a) 育児休業に関する制度に準ずる措置

(b) フレックスタイム制度

(c) 始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）

(d) 従業員の３歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

手　続

短時間勤務制度の適用を受けるための手続は、就業規則等の定めによります。

こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする従業員にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、育児休業や所定外労働の制限など他の制度に関する手続も参考にしながら適切に定めることが必要です。

３　所定外労働の免除（法第16条の8、第16条の9）

制度の概要

３歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

対象となる従業員

原則として３歳未満の子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数１年未満の従業員と週の所定労働日数が２日以下の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

手　続

所定外労働免除の申出は、１回につき、１か月以上１年未満の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の１か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

【子が小学校就学前までの方が利用できる制度】

４　子の看護休暇（法第16条の2、第16条の3）

制度の概要

小学校就学前までの子を養育する従業員は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前までの子が１人であれば年に５日まで、２人以上であれば年に10日まで、１日単位で休暇を取得することができます。

子の看護休暇は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるために利用することができます。

対象となる従業員

原則として、小学校就学前までの子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数６か月未満の従業員と週の所定労働日数が２日以下の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

手　続

子の看護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。子の看護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

５　法定時間外労働の制限（法第17条～第18条）

制度の概要

小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、１か月24時間、１年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

対象となる従業員

原則として、小学校就学までの子を養育する全ての男女労働者（日々雇用

者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数１年未満の従業員と週の所定労働日数が２日以下の従業員については対象となりません。

手　続

法定時間外労働の制限の申出は、１回につき、１か月以上１年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の１か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

６　深夜業の制限（法第19条）

制度の概要

小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を深夜（午後１０時から午前５時まで）において労働させてはなりません。

対象となる従業員

原則として、小学校就学までの子を養育する従業員（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数１年未満の従業員など、一定の従業員については対象となりません。

手　続

深夜業の制限の申出は、１回につき、１か月以上６か月以内の期間について、その開始予定日及び終了予定日等を明らかにして、制限開始予定日の１か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

７　その他の両立支援措置（努力義務）（法第24条第1項及び第2項）

事業主は、小学校就学前までの子を養育する従業員について、①フレックスタイム制度、②時差出勤の制度、③事業所内保育施設の設置・運営その他これに準ずる便宜の供与、のいずれかの措置を講ずるよう努めなければなりません。

８　転勤に対する配慮（法第26条）

事業主は、従業員に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって子育てが困難になる従業員がいるときは、当該従業員の子育ての状況に配慮しなければなりません。

９　不利益取扱いの禁止

（法第10条、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2）

事業主は、育児休業など１～６までの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。

常時100人以下の従業員を雇用する中小事業主について

平成22年６月30日の時点で、常時100人以下の従業員を雇用する中小事業主については、平成24年６月30日まで２の短時間勤務制度及び３の所定外労働の免除の義務化は猶予され、それまでの間は、平成２１年６月に育児・介護休業法が改正される前の「勤務時間短縮等の措置」について実施する必要があります。具体的には、

事業主は、１歳未満の子を養育する従業員について、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤の制度、④所定外労働の免除制度、⑤事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、のいずれかの措置を、１歳から３歳未満の子を養育する従業員について、育児休業の制度又は①～⑤のいずれかの措置を講じなければなりません。

【介護のための両立支援制度】

１　介護休業（法第11条～第15条）

制度の概要

○　従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族１人につき、要介護状態に至るごとに１回、通算して93日まで、介護休業をすることができます。

●「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、２週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。

●「対象家族」とは、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、従業員が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母です。

対象となる従業員

○　原則として要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者（期間雇用者及び日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数１年未満の従業員など、一定の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

○　期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する従業員が対象となります。

①　同一の事業主に引き続き雇用された期間が１年以上であること。

②　休業開始時から93日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過した日の１年後までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。）。

手　続

○　介護休業の申出は、①休業に係る対象家族が要介護状態にあること、②休業開始予定日及び休業終了予定日、を明らかにして、原則として２週間

前までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。

○　介護休業の申出があった場合、事業主は、①介護休業申出を受けた旨、②介護休業の開始予定日及び終了予定日、③介護休業を拒む場合には、その旨及びその理由、を従業員に速やかに通知しなければなりません。

２　介護のための短時間勤務制度等の措置（法第23条第3項）

制度の概要

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度その他の措置（短時間勤務制度等の措置）を講じなければなりません。

●　事業主は、短時間勤務制度等の措置として、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

①　短時間勤務制度

②　フレックスタイム制度

③　始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）

④　介護サービスを利用する場合、従業員が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度

●　これらの制度は、要介護状態にある対象家族１人につき、介護休業をした日数と合せて少なくとも93日間は利用することができるようにする必要があります。

対象となる従業員

短時間勤務制度等の措置の対象となる従業員は、日々雇用される従業員以外の全ての男女労働者です。ただし、勤続年数１年未満の従業員と週の所定労働日数が２日以下の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

手　続

短時間勤務制度の適用を受けるための手続きは、基本的に就業規則等の定めによります。

こうした定めについては、事業主は、従業員が就業しつつ家族を介護することを実質的に容易にする内容のものとするとともに、短時間勤務制度等を利用する従業員の待遇に関する事項を定め、従業員に周知するための措置を講ずるように配慮しなければなりません。

３　介護休暇（法第16条の5～第16条の6）

制度の概要

○　要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族が１人であれば年に５日まで、２人以上であれば年に10日まで、１日単位で休暇を取得することができます。

●　「その他の世話」とは、ア）対象家族の介護、イ）対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話、をいいます。

対象となる従業員

原則として、対象家族を介護する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数６か月未満の従業員と週の所定労働日数が２日以下の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

手　続

介護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。介護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

４　法定時間外労働の制限（法第17条～法第18条）

制度の概要

要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員が申し出た場合には、事業主は、１か月24時間、１年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

対象となる従業員

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数１年未満の従業員と週の所定労働日数が２日以下の従業員については対象となりません。

手　続

法定時間外労働の制限の申出は、１回につき、１か月以上１年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の１か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

５　深夜業の制限（法第19条）

制度の概要

要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を深夜（午後10時から午前５時まで）において労働させてはなりません。

対象となる従業員

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数１年未満の従業員など、一定の従業員については対象となりません。

手　続

深夜業の制限の申出は、１回につき、１か月以上６か月以内の期間について、その開始予定日及び終了予定日等を明らかにして、制限開始予定日の１か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

６　転勤に対する配慮（法第26条）

事業主は、従業員に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって介護が困難になる従業員がいるときは、当該従業員の介護の状況に配慮しなければなりません。

７　不利益取扱いの禁止（法第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2）

事業主は、介護休業など１～５までの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。

常時100人以下の従業員を雇用する中小事業主について

常時100人以下の従業員を雇用する中小事業主については、平成24年６月30日まで３の介護休暇の新設の義務化は猶予されます。

４　仕事と生活の両立推進のための支援制度

4 仕事と生活の両立推進のための支援制度

（1）≪事業主・事業主団体の方へ≫

◆育児・介護雇用安定等助成金受給のためには

- 雇用保険の適用事業主又は事業主団体であること。
- 育児・介護休業法に基づく育児休業、介護休業、子の看護休暇及び勤務時間の短縮等の措置について、労働協約又は就業規則に定め、実施していること（規定する内容はコースによって異なることがあります。）
- 次世代育成支援対策推進法に基づき301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること。
- 労働保険料を納入していない事業主等及び過去に給付金に関し不正行為を行った事業主等については、支給を受けられないことがあります。

○両立支援レベルアップ助成金（平成22年度）

「中小企業」は、次のいずれかの区分に該当するものとなります。

区分	小売業(飲食店含)	サービス業	卸売業	その他の業種
資本又は出資の額	５千万円以下	５千万円以下	１億円以下	３億円以下
常用労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

・育児・介護費用等補助コース

問合せ先→(財)21世紀職業財団山口事務所（P44）

労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の全部又は一部について、補助等を行う旨を就業規則等に規定し、実際に費用補助等を行った事業主に、その補助額等の額の一定割合を助成します。

助成率	中小企業	育児に係るサービス	介護に係るサービス
		３／４※	１／２
	大企業	１／３	

※は、平成21年2月1日から平成24年3月31日までの措置です。

年間限度額は、1人当たり30万円（中小企業40万円）、かつ、１事業所当たり360万円（中小企業480万円）です。

（　）内の年間限度額は平成21年２月１日から平成24年３月31日までの措置です。

支給は１事業所当たり５年間を限度とします。

また、労働者の育児・介護サービス利用料を補助する制度を平成10年４月１日以降新たに設けた事業主で、初めて労働者に費用補助を行った場合に、上記の費用助成のほか、一定額の加算（例：一般事業主行動計画の策定・届出を行った中小企業の場合、40万円）があります。

・代替要員確保コース

問合せ先→(財)21世紀職業財団山口事務所（P44）

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事業主に支給します。

① 原職等復帰について、平成12年４月１日以降新たに就業規則等に規定した事業主の場合

①最初に要件を満たした育児休業取得者（支給対象労働者）が生じた場合	中小企業	50万円［40万円］※
	大企業	40万円［30万円］※
②２人目以降の支給対象労働者が生じた場合（最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から５年間、①と合わせて１事業所当たり１年度10人まで）	中小企業	15万円
	大企業	10万円

※　［　］内の金額は、常時雇用する労働者が300人以下で、一般事業主行動計画の策定・届出が無い場合の金額です。

② 原職等復帰について、平成12年３月31日までに就業規則等に規定していた事業主の場合

支給対象労働者が生じた場合（平成12年4月1日以降、支給対象労働者が生じた日の翌日から５年間、１事業所当たり１年度10人まで）	中小企業	15万円
	大企業	10万円

・子育て期の短時間勤務支援コース

問合せ先→(財)21世紀職業財団山口事務所（Ｐ44）

次の①から③のいずれかの短時間勤務制度について、アからウの労働者を対象とした制度を就業規則等に規定し、労働者がこれらの制度を連続して６か月以上利用した場合に、事業主に支給します。

なお、複数の事業所を有する事業主にあっては、全ての事業所において制度化していることが必要です。

【短時間勤務制度】

① １日の所定労働時間を短縮する制度
② 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
③ 週又は月の所定労働日数を短縮する制度

【対象労働者】

ア　小学校第３学年修了までの子を養育する労働者

イ　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者

ウ　３歳に達するまでの子を養育する労働者

このコースでは、常時雇用する労働者の数が300人を超えない事業主は中小規模事業主となり、それ以外は大規模事業主となります。

<table>
<tr><td rowspan="4">アに該当する制度の場合（平成20年４月１日以降に制度化したこと）</td><td rowspan="2">①支給対象労働者が最初に生じた場合</td><td>中小規模事業主</td><td>40万円
[50万円] ※</td></tr>
<tr><td>大規模事業主</td><td>40万円</td></tr>
<tr><td rowspan="2">②2人目以降の支給対象労働者が生じた場合（最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から５年間、①とあわせて1事業主当たり延べ10人まで）</td><td>中小規模事業主</td><td>15万円</td></tr>
<tr><td>大規模事業主</td><td>10万円</td></tr>
<tr><td rowspan="4">イに該当する制度の場合（中小規模事業主は平成14年４月１日以降、大規模事業主は平成21年６月８日以降に制度化したこと）</td><td rowspan="2">①支給対象労働者が最初に生じた場合</td><td>中小規模事業主</td><td>40万円
[50万円] ※</td></tr>
<tr><td>大規模事業主</td><td>40万円</td></tr>
<tr><td rowspan="2">②2人目以降の支給対象労働者が生じた場合（最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から５年間、①とあわせて1事業主当たり延べ10人まで）</td><td>中小規模事業主</td><td>15万円</td></tr>
<tr><td>大規模事業主</td><td>10万円</td></tr>
<tr><td rowspan="2">ウに該当する制度の場合（平成21年６月８日以降に制度化したこと）</td><td>①支給対象労働者が最初に生じた場合</td><td rowspan="2">中小規模事業主</td><td>40万円
[50万円] ※</td></tr>
<tr><td>②2人目以降の支給対象労働者が生じた場合（最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から５年間、①とあわせて1事業主当たり延べ10人まで）</td><td>15万円</td></tr>
<tr><td colspan="3">ア、イ又はウの制度の支給対象労働者が期間を定めて雇用されている場合</td><td>規模を問わず
１回限り20万円</td></tr>
<tr><td colspan="3">短時間勤務制度の利用促進に関しては、平成20年４月１日以降、専門家（社会保険労務士、中小企業診断士等）の助言を受け、ア、イ、又はウ（制度化した時期は不問）の制度の支給対象労働者が最初に生じた場合（一般事業主行動計画の策定・届出があること。また、平成21年４月１日以降、策定・変更する場合は、公表・周知していること。）</td><td>中小規模事業主（ウの制度の場合は、101人以上に限る）
１回限り30万円</td></tr>
</table>

※［　］内の金額は、一般事業主行動計画の策定･届出がある場合の金額です。

・休業中能力アップコース

問合せ先→(財)21世紀職業財団山口事務所（P44）

育児休業又は介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、これらの労働者の能力の開発及び向上を図るため、次のいずれか１つ以上の措置（職場復帰プログラム）を実施した事業主・事業主団体に支給します。

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

支給限度額 支給対象労働者１人当たり	中小企業	21万円
	大企業	16万円

支給は、１事業所当たり育児休業者、介護休業者それぞれ延べ100人までです。②職場環境適応講習と③職場復帰直前講習を同一の月に併せて実施する場合は、当該期間中は職場復帰直前講習に係る職場復帰プログラムのみの支給となります。

○中小企業子育て支援助成金（平成22年度）

問合せ先　→　山口労働局雇用均等室（P44）
(財)21世紀職業財団山口事務所（P44）

常用労働者100人以下の企業において、育児休業取得者、短時間勤務制度の利用者が平成18年４月１日以降、初めて生じた事業主に支給します。（平成18年３月末までに育児休業取得者等が１人でもいた場合は対象になりません。）

	１　人　目	２　人　目
支給額 （育児休業取得者、短時間勤務利用者のいずれかの対象者が初めて出た場合に、５人目まで支給）	育児休業 100万円 短時間勤務 利用期間に応じ60万円、80万円、又は100万円	育児休業 80万円 短時間勤務 利用期間に応じ40万円、60万円又は80万円

育児休業や短時間勤務に係る労働協約や就業規則の規定を整備するとともに、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、山口県労働局長に届け出を行い、かつ公表・周知をしている等、一定の要件を満たす必要があります。

同一の事業主であって、同一の労働者が複数回支給要件に該当する場合等は、最初に該当する場合についてのみ支給対象となります。

○事業所内保育施設設置・運営等助成金（平成22年度）

問合せ先　→　山口労働局雇用均等室（P44）

労働者のための保育施設を事業所内（労働者の通勤経路またはその近接地域を含む。）に設置、運営及び増築を行う事業主（共同して事業所内保育施設の設置等を行う複数の事業主を含む。）・事業主団体に、その費用の一部を助成します。また、保育遊具等購入費用の一部についても助成します。

	助成率等	助成限度額	
設置費	中小企業　２／３※ 大企業　　１／２	2,300万円	
運営費	中小企業 １～５年目まで ２／３ ６～10年目まで １／３ 大企業 １～５年目まで １／２ ６～10年目まで １／３	通常型	施設の現員に応じ １～5年目まで　最高699万６千円 ６～10年目まで　最高466万４千円
		時間延長型	施設の現員に応じ １～5年目まで　最高951万６千円 ６～10年目まで　最高634万４千円
		深夜延長型	施設の現員に応じ １～5年目まで　最高1,014万６千円 ６～10年目まで　最高676万４千円
		体調不調児対応型	上記それぞれの型の運営に係る額 ＋１～5年目まで165万円又は ６～10年目まで110万円
増築費	１／２	増　築	1,150万円 （５人以上の定員増を伴う増築、体調不良時のための安静室等の整備）
		建替え	2,300万円 （５人以上の定員増を伴う建替え）
保育遊具等購入費	自己負担金10万円を控除した額	40万円	

※平成19年４月１日から平成22年３月31日までの措置です。

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、山口労働局長に届け出を行い、かつ、公表・周知をしている等、一定の要件を満たす必要があります。

○その他

◆ベビーシッター育児支援割引券制度

問合せ先→（財）こども未来財団
TEL　03－6402－4824

事業主が、財団法人子ども未来財団と協定を結ぶことにより、従業員がベビーシッターサービスを１日1,700円の割引で受けることができます。

◆パートタイマー均衡待遇推進助成金（平成22年度）

問合せ先→(財)21世紀職業財団山口事務所（P44）

次の①～⑥の制度について、パートタイマーと正社員の均衡待遇を実施した事業主が支給対象となります。

「中小企業」は、次のいずれかの区分に該当するものになります。

区　分	小売業（飲食店含む）	サービス業	卸売業	一般業種（建設業・製造業等）
資本又は出資の額	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下
常用労働者数	５千万円以下	５千万円以下	１億円以下	３億円以下

<table>
<tr><th colspan="2">支　給　対　象</th><th colspan="3">支　給　額</th></tr>
<tr><th colspan="2">メニューの種類</th><th>企業規模</th><th>第１回</th><th>第２回</th></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">①　正社員と共通の評価・資格制度の導入
パートタイマーの仕事や能力に応じた待遇について、正社員と共通の評価・ 資格制度を設けた上で、実際に格付けされたパートタイマーが１名以上出た場合</td><td>中小企業</td><td>25万円</td><td>35万円</td></tr>
<tr><td>大企業</td><td>25万円</td><td>25万円</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">②　パートタイマーの能力・職務に応じた評価・資格制度の導入
パートタイマーの仕事や能力に応じた評価・資格制度を設けた上で、実際に格付けされたパートタイマーが１名以上出た場合</td><td>中小企業</td><td>15万円</td><td>25万円</td></tr>
<tr><td>大企業</td><td>15万円</td><td>15万円</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">③　正社員への転換制度の導入
パートタイマーから正社員への転換の試験制度を設けた上で、実際に転換者が1名以上出た場合</td><td>中小企業</td><td>15万円</td><td>25万円</td></tr>
<tr><td>大企業</td><td>15万円</td><td>15万円</td></tr>
<tr><td rowspan="4">④　短時間正社員制度の導入
短時間正社員制度を設けた上で、自発的な申し出により連続する３か月以上の期間この制度を利用した者が１名以上出た場合（10人まで支給）</td><td rowspan="2">１人目</td><td>中小規模企業</td><td>15万円</td><td>25万円</td></tr>
<tr><td>大企業
（上記以外）</td><td>15万円</td><td>15万円</td></tr>
<tr><td rowspan="2">２人目以降
（10人目まで）</td><td>中小規模企業</td><td>15万円</td><td rowspan="2">各人ごとに支給</td></tr>
<tr><td>大企業
（上記以外）</td><td>15万円</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">⑤　教育訓練制度の導入
正社員との均衡を考慮した教育訓練制度を設けた上で、パートタイマー延べ30名以上に実施した場合</td><td>中小企業</td><td>15万円</td><td>25万円</td></tr>
<tr><td>大企業</td><td>15万円</td><td>15万円</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">⑥　健康診断制度の導入
パートタイマーの健康診断（雇入時健康診断、定期健康診断、人間ドック、生活習慣病予防検診）の制度を設けた上で、その受診者が延べ４名以上出た場合</td><td>中小企業</td><td>15万円</td><td>25万円</td></tr>
<tr><td>大企業</td><td>15万円</td><td>15万円</td></tr>
</table>

①と②は、いずれか一方の支給となります。

④の場合、中小規模企業事業主は、区分にかかわらず、常時雇用する労働者の数が300人を超えない事業主です。

(2) ≪労働者の方へ≫

◆山口県・市町中小企業勤労者小口資金貸付制度

問合せ先→山口県労働政策課、中国労働金庫

育児・介護休業期間の賃金は、労使間で話し合って決定することとなっていますが、多数の事業所で無給となっているのが実情です。

このため、山口県や市町では、休業中の生活支援の一環として、生活資金の貸付を行っています。

＜対象者＞

県内に居住し、中小企業の同一事業所に１年以上勤続している勤労者の方で、市町税を完納し、返済能力のある中小企業勤労者。

事業主の方等と同一生計の勤労者で、当該事業主の経営する企業に勤務する者は貸付対象となりません。

＜資金の使途＞

育児・介護休業資金

＜貸付条件＞

貸付限度額：100万円（一定の場合には150万円）

※一定の場合とは、子が1歳（両親ともに育児休業をする場合の特例に該当するときは１歳２ヶ月）を超えても育児休業が必要と認められる場合（当該子が保育所に入所を希望しているが、入所できない場合等）をいいます。

償還期間：10年以内（うち据置期間は休業期間中で１年以内可）

貸付利率：年2.0%

償還方法：元利均等月賦償還（元金償還額の30%以内でボーナス払いの併用も可）

取扱金融機関（申込先）：中国労働金庫（貸付に当たっては、中国労働金庫の審査があります。）

◆育児休業給付制度

問合せ先→山口労働局職業安定課（P45）
各公共職業安定所（P45）

育児休業給付の受給資格者が、満１歳に満たない子（一定の場合は１歳２か月。さらに保育所における保育の実施が行われない等は１歳６か月。）を養育するために育児休業を取得した場合に支給されます。

＜受給できる方＞

原則、雇用保険一般被保険者として、育児休業を開始した日前の２年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算して12か月以上ある方。

＜受給できる額＞

育児休業基本給付金（「育児休業基本給付金」と「育児休業者職場復帰給付金」を統合）

育児休業期間中に休業開始時点の賃金の40％（ただし、当分の間は50％）相当額を支給

※平成23年３月31日までに育児休業を開始された方は、「育児休業基本給付金（給付率30％）」と「育児休業者職場復帰給付金（給付率20％）」が支給されます。
なお、平成19年10月１日以後に育児休業給付の受給を開始された方については、育児休業給付（基本給付金）の支給を受けた期間は、基本手当の算定基礎日数から除外されます。

◆介護休業給付制度

問合せ先→山口労働局職業安定課（P45）
各公共職業安定所（P45）

介護休業給付の受給資格者が、要介護状態にある家族を介護するために介護休業を取得した場合に支給されます。

＜受給できる方＞

原則、雇用保険一般被保険者として、介護休業を開始した日前の２年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算して12か月以上ある方。

＜受給できる額＞

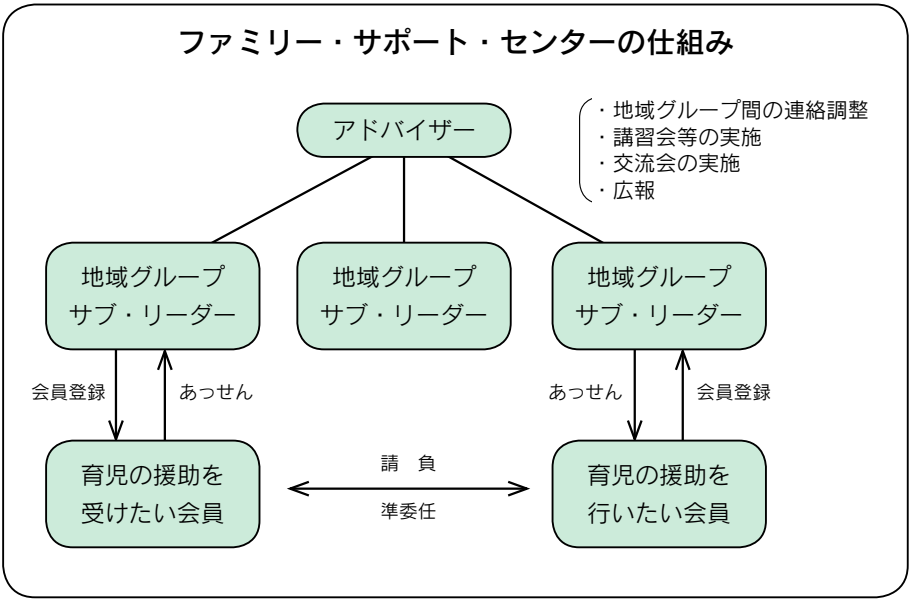
介護休業期間中に休業開始時点の賃金の40％相当額を支給

(3) ≪ファミリー・サポート・センター事業

急な残業や保護者の病気の際など、既存の保育施設では応じきれない変動的、変則的な保育需要に対応するために、育児の援助を行いたい人と育児の援助を受けたい人が会員となって、育児を助け合う育児の相互援助組織であるファミリー・サポート・センターが設置されています。

〔相互援助活動の例〕

・保育施設までの送迎を行うこと。
・保育施設の開始前・終了後に子どもを預かること。
・学校の放課後又は学童保育終了後、子どもを預かること。
・保護者等の病気や急用等の場合に、子どもを預かること。
・冠婚葬祭や他の子どもの学校行事の際、子どもを預かること。
・買い物等外出の際、子どもを預かること。など



◆山口県のファミリー・サポート・センター

問合せ先→（P47）

(4) やまぐち緊急サポートネットワーク事業（平成22年度）

問合せ先→ＮＰＯ法人チャイルド・ケア（P47）

病児・緊急預かりの基盤整備のため、地域ニーズの把握、周知広報を実施するとともに、緊急預かり等の相互援助活動などを実施しています。

(5) フレーフレーネット

問合せ先→(財)21世紀職業財団山口事務所（P44）

育児・フレーフレーネットは仕事をしながら家事や子育て、介護などをがんばるあなたをサポートするために、21世紀職業財団が運営するｗｅｂサイトです。「育児」、「介護」、「家事代行」に関する全国の情報が、公共のものから民間のものまで検索できます。

●育児情報
●介護情報
●家事代行情報

http://www.2020net.jp

育児・介護情報は、携帯サイトでも提供しています。

http://www.2020net.jp/m/

５　山口県の両立推進対策事業

5 山口県の両立推進対策事業

(1) 仕事と育児の両立推進関連事業

①　やまぐち子育て応援企業育成事業

男女がともに安心して子どもを生み育てることができる雇用環境の整備に向けた事業者の取組を支援するとともに、社会全体で子育てを応援する気運の醸成を図る。

●やまぐち子育て応援企業宣言制度の推進

・一般事業主行動計画を宣言（公表）する企業の届出を促進

「やまぐち子育て応援企業」のメリット

○ 応援企業の取組を紹介

県のホームページ等で「やまぐち子育て応援企業」の一般事業主行動計画を紹介します。

○ 協賛・連携金融機関による優遇制度

制度の趣旨に賛同する金融機関において、宣言企業を対象とした融資や従業員が利用するローンについて、金利の優遇を受けることができます。

＜企業向け＞

株式会社商工組合中央金庫：「やまぐち子育て・男女共同参画推進事業者応援ローン」

＜従業員向け＞

中国労働金庫：「教育ローン」の金利優遇の実施

防府信用金庫：「カーライフローン」、「個人ローン」等の金利優遇の実施

○ 政策課題を評価項目とする入札参加者指名制度

建設工事を除く「業務委託契約」に係る指名競争入札において、追加指名（入札参加者指名制度）する際の評価項目として採用しています。

○ 「やまぐち子育て応援優良企業」知事表彰

特に、優れた取組を実施している企業に対し、知事表彰を実施します。

○ 名称使用

応援企業は、「やまぐち子育て応援企業」の名称を使用し、その取組をアピールできます。

●計画策定支援アドバイザーの派遣

・一般事業主行動計画を策定しようとする事業主に対して、計画策定支援アドバイザー（社会保険労務士）を派遣し、行動計画の策定を支援

●「子育て応援優良企業」知事表彰の実施

・やまぐち子育て応援企業宣言を行った企業の中で、優れた取組を実施している企業を知事表彰

②　ファミリーサポートセンター活動強化支援事業

男女労働者の仕事と育児の両立を図り、働きやすい環境を整備するため、地域における育児の相互援助組織であるファミリーサポートセンターの普及啓発と機能強化に資する支援を実施

［設置市］13市

③　子育て女性等の再就職支援事業

子育て等のため長期間職に就いていない女性や母子家庭の母等に対し、キャリアコンサルティング等の準備講習や託児付きの職業訓練等を実施することにより、働く意欲のある女性の就職を促進する。

●準備講習及び託児付きの職業訓練の実施

・準備講習（キャリアコンサルティング、ビジネスマナー等）

・職業訓練（受講しやすい時間設定や女性に適した訓練科目）

・定員40人（20人×２コース）

●離職者等再就職訓練の定員に母子枠を設定

・訓練科目（介護実務、情報ビジネス、経理事務等）

・定員60人（１コース当たり３～４人）

(2)若者就職支援関連事業

就職支援のためのキャリアカウンセリングを各県民局で実施する。

特に、子育てとの両立支援のため、月１回を「女性相談デー」とし、女性のカウンセラーが女性からの相談に応じます。

(3)ワーク・ライフ・バランス推進事業

生活の質や労働生産性の向上に向けた長時間労働の抑制や、人生の各段階に応じて多様な働き方を選択できる雇用環境づくりを進め、仕事と生活のバランスのとれた多様な働き方を選択できる社会を築くため、「仕事と生活の調和」の実現に向けた取組を促進する。

①　「ワーク・ライフ・バランス推進アドバイザー」の派遣

・企業における「仕事と生活の調和」実現のための職場風土の改善

②　多様な働き方の普及啓発

・事業主、労働者それぞれに向けた「仕事と生活の調和」に関する普及冊子、チラシの作成・配布

(4) その他

①　山口県中小企業制度融資（子育て支援等環境整備資金）

県と民間金融機関が協調して行う制度融資で、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届け出た中小企業が、働きやすい雇用環境の整備を図る際、必要な資金を融資します。

融資限度額	50,000千円（運転は、20,000千円を限度）
融資利率	５年以内　　年1.6%（年1.4%） ５年以上　　年1.7%（年1.5%） （　）は、責任共有制度対象外となるもの
保証利率	すべて保証付き　　年0.34～1.76%
融資期間	運転　　５年以内（据置期間１年） 設備　　10年以内（据置期間２年）

※詳しくは、山口県商工労働部経営金融課金融支援班（TEL:083-933-3188）、山口県信用保証協会（TEL:083-921-3090）にお問い合わせください。

②　労働ホットライン

各種労働問題にお応えする労働ホットラインを開設しています。

開設場所	労働政策課労働情報相談センター
電話番号	083－933－3232
相談員	社会保険労務士
相談料	無料
相談日	月曜日～土曜日、9：00～18：00（祝日、年末年始を除く）
相談件数	平成21年度　　394件
相談内容	賃金、雇用、退職金、労働保険、セクハラ、就業規則　等

※御相談は、メールでも受け付けています。
メールアドレス：roudou@pref.yamaguchi.lg.jp

(5) やまぐち子育て応援企業一覧（302社）

平成23年１月31日現在

事業所の所在地	企業名	
下関市（17）	株式会社日本無線電機サービス社 西中国信用金庫 下関唐戸魚市場株式会社 特定非営利活動法人さくらんぼ 有限会社ウエダコンタクト 株式会社クラモト 株式会社ひまわり 社会福祉法人松涛会 インカム株式会社	株式会社ひびき精機 有限会社エヌ・アルファ 有限会社長府メディカルサービス 有限会社樹脂建 株式会社酒井建設 日新商事株式会社 医療法人水の木会 有限会社賀茂島
宇部市（43）	新光産業株式会社 中國電設工業株式会社 株式会社今田工務店 吉南運輸株式会社 株式会社ナック ウベボード株式会社 医療法人尾中病院 株式会社セントラルサービス 株式会社太陽家具百貨店 株式会社宇部興産総合サービス 株式会社イタガキ建設コンサルタント 株式会社野村工電社 株式会社コープ総合葬祭センター 髙橋建設株式会社 宇部興産機械株式会社 オーカ装置工業株式会社 株式会社ジーマエンタープライズ 株式会社西部建設 株式会社Ｙｏｕ＆Ｙｏｕコミュニケーションズ 山機運輸株式会社 学校法人昇陽学院 株式会社白清社	ユーエムジー・エービーエス株式会社 医療法人博愛会 宇部紙袋株式会社 吉南産業株式会社 高橋産業株式会社 前田産業株式会社 宇部興産株式会社 医療法人社団泉仁会 三和企業株式会社 株式会社宇部情報システム 株式会社早川組 株式会社愛優会 株式会社ワイドシステム 社会福祉法人愛世会 ハイカワ株式会社 株式会社朝見工務店 医療生活協同組合健文会 福島建設株式会社 医療法人太白会　シーサイド病院 株式会社戸坂造園土木 両備トランスポート山口株式会社
山口市（59）	株式会社人事情報システム 医療法人仁誠会長崎歯科医院 山口県厚生農業協同組合連合会 株式会社ＭＩＨＯＲＩ 株式会社山口公衆衛生協会 株式会社岸田時計店 株式会社山口松樹園 ふくなが歯科医院 熊野舗道工業株式会社 山口大学生活協同組合 医療法人英知会原田内科胃腸科医院 学校法人コア学園	石山建設株式会社 財団法人山口県交通安全協会 株式会社宗像建設 株式会社キチナン 株式会社ＮＴＴ西日本－山口 国立大学法人山口大学 東洋ヒューム管株式会社 株式会社セイブ電気 医療法人仁保病院 医療法人鶴翔会 内田歯科医院 有限会社久富工務店 有限会社岡部造園

	有限会社尾中鉄工所 保育所ちっぴこランドひらかわ園 池田建設工業株式会社 かしだ産婦人科クリニック 財団法人山口県健康福祉財団 山口中央農業協同組合 オリーブ保育園 山口綜合警備保障株式会社 株式会社三宅商事 山口総合建材株式会社 機動警備保障株式会社 医療法人清和会 学校法人藤村学園 株式会社中野会計事務所 シマダ株式会社 社会福祉法人吉敷愛児園 藤重歯科医院 共興建設有限会社	有限会社ティー・ゾーン 株式会社むっちゃん方 株式会社三戸建設 田中金属株式会社 旭建設工業株式会社 ののはなクリニック 金田税理士事務所 株式会社白上水道 株式会社宮野造園 株式会社山口建設コンサルタント 株式会社リクチコンサルタント 生活協同組合コープやまぐち 株式会社奥野工務店 ラ・シャンテ 有限会社みよし美容室 医療法人社団若宮会　山口若宮病院 社会福祉法人ふしの学園
萩市（4）	松村建設株式会社 有限会社松陰堂印刷所	黒瀬建設株式会社 あぶらんど萩農業協同組合
防府市（14）	村田株式会社 大門通信株式会社 株式会社丸久 藤本工業株式会社 社会福祉法人博愛会 有限会社防府ケア・サービス 学校法人ＹＩＣ学園	有限会社ビジネススクール・オカモト 株式会社サンマート 有限会社ヒラノトレーディング 学校法人島田学園　中関幼稚園 有限会社フラワーチェーンタナカ 学校法人中央学院 大村印刷株式会社
下松市（16）	ドックサービス株式会社 日立交通テクノロジー株式会社 山口ネットワークス株式会社 医療法人社団あいクリニック 社会医療法人同仁会 株式会社新設計コンサルタント キハラ建設株式会社 有限会社周陽興業	鋼鈑工業株式会社 有限会社清瀬ホーム 株式会社日立プラントメカニクス 周南農業協同組合 三和産業株式会社 周南総合リサイクル株式会社 山口県下松交通安全協会 有限会社ハヤシ装飾
岩国市（39）	勝井建設株式会社 株式会社藤村組 岩国建設業協同組合 株式会社松本組 株式会社長野総合建築事務所 有限会社藤井建設 末岡建設株式会社 有限会社タケシマ 株式会社時寛工業 株式会社ファンキーモモ 株式会社岩国機工 藤井汽缶工業株式会社 株式会社森野組 有限会社平田工務店	日照幼稚園 株式会社太昭組 平井工業有限会社 株式会社丸吉商店 株式会社日野組 株式会社エムエスシー 安本建設株式会社 株式会社共同建設 株式会社角川建設 株式会社ボスコ 株式会社くるとん 有限会社環境サービス 株式会社森重木工所 有限会社水谷工業

	有限会社大原組 株式会社西部緑化 有限会社スエヒロ総業 株式会社にしき 有限会社東部カッター工業 広陽技建株式会社	タイコーテクノ株式会社 社団法人岩国市シルバー人材センター 宅建工業株式会社 岩国自動車興業株式会社 株式会社大嶋商会
光市（10）	株式会社山口県ソフトウェアセンター 有限会社古谷組 株式会社三知 シルトロニック・ジャパン株式会社 医療法人三生会みちがみ病院	株式会社巽設計コンサルタント 特定非営利活動法人浜木綿 株式会社川畑建設 社会福祉法人光富士白苑 白井興業株式会社
長門市（８）	ナカケン株式会社 有限会社北長門 株式会社黒瀬組 有限会社福永メディカル・サービス	有限会社伊乃正 安藤建設株式会社 医療法人社団福寿会 有限会社長門中央薬局
柳井市（12）	有限会社自然産農マーケット 河本設備工業株式会社 柳井土木建設業協同組合 南すおう農業協同組合 株式会社佐川醤油店 あさひ製菓株式会社	三新化学工業株式会社 株式会社宝計機製作所 株式会社柳井ボードセンター 株式会社福本工務店 井森工業株式会社 カワノ工業株式会社
美祢市（10）	エイ・ケイ ロイヤルホームズ株式会社 吉田商事有限会社 有限会社クリンテックサービス 株式会社住友金属エレクトロデバイス 株式会社吉工園	秋山建設株式会社 高山産業株式会社 有限会社美祢環境クリーン 三共建設有限会社 有限会社五嶋建設
周南市（44）	洋林建設株式会社 株式会社シマヤ 周南システム産業株式会社 三和建設株式会社 社団法人徳山医師会 有限会社アリイ 有限会社周南クリーニング 有限会社ルビー美容室 医療法人社団生和会 有限会社ケアポート徳山 株式会社トライアンフ　RAI−RAI 株式会社西京銀行 和泉産業株式会社 医療法人恵歯会 水野歯科医院 株式会社三保設備 徳山通運株式会社 有限会社ウエモト 医療法人社団福間歯科医院 村田建設株式会社 株式会社トクヤマ 社会福祉法人新南陽福祉の会	株式会社ビークルーエッセ 有限会社フローレ コバレントマテリアル徳山株式会社 土居冷機工業株式会社 社会福祉法人白鳩学園 アキタ建設株式会社 株式会社はつもみぢ 富士工業株式会社 有限会社吉崎労務管理事務所 株式会社ＦＲＫ 八塚歯科医院 サマンサジャパン株式会社 イシン株式会社 トヨタカローラ山口株式会社 木本商事株式会社 医療法人神内歯科クリニック 防長建材株式会社 酒井歯科医院 株式会社ライブス　ＣＨＩＴＯＳＥ 株式会社岸田鉄工 防長交通株式会社 徳山総合ビジネス専門学校

山陽小野田市（14）	有限会社オノダテクノサービス 西部石油株式会社 西日本医療サービス株式会社 株式会社吉田興産 株式会社サンヨー 不二輸送機工業株式会社 社会福祉法人石井手保育園	小野田商業開発株式会社 嶋田工業株式会社 有限会社にい酒店 小野田通運株式会社 富士商株式会社 有限会社ケーアンドーエー 有限会社グリーンハウス
周防大島町（5）	大野工業株式会社 安下庄保育園 サザンセト交通株式会社	ユタカ産業株式会社 ユタカ工業株式会社
上関町（4）	株式会社浜田組 株式会社天吉屋	株式会社イワキ 株式会社東和建設
田布施町（2）	千代田ケミカル株式会社	大晃機械工業株式会社
平生町（1）	株式会社ひぐち総業	

（掲載は、届出順）

６　各種相談窓口

6 各種相談窓口

労働に関する相談

名　称	所在地（郵便番号・住所）	電話番号
山口県労働政策課 (労働情報相談センター) (労働ほっとライン)	753-8501　山口市滝町1-1 ※社会保険労務士が対応いたします。	(083)933-3210 933-3216 933-3232
岩国県民局	740-0016 岩国市三笠町1-1-1	(0827)29-1506
柳井県民局	742-0031 柳井市南町3-9-3	(0820)24-0250
周南県民局	745-0004 周南市毛利町2-38	(0834)33-6441
宇部県民局	755-0033 宇部市琴芝町1-1-50	(0836)38-2116
下関県民局	751-0823 下関市貴船町3-2-1	(083)235-8791
萩県民局	758-0041 萩市江向河添沖田531-1	(0838)21-0051

賃金不払、解雇、労働時間、安全衛生、労働保険、労働条件に関する相談

名　称	所在地（郵便番号・住所）	電話番号
山口労働局 (総合労働相談コーナー)	753-8510　山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館　総務部企画室内	(083)995-0398
下関労働基準監督署 (下関総合労働相談コーナー)	750-8522 下関市東大和町2-5-15　※女性相談員がいます。	(083)266-5476
宇部労働基準監督署 (宇部総合労働相談コーナー)	755-0044 宇部市新町10-33　宇部地方合同庁舎	(0836)31-4500
徳山労働基準監督署 (徳山総合労働相談コーナー)	745-0844 周南市速玉町3-41	(0834)21-1788
下松労働基準監督署 (下松総合労働相談コーナー)	744-0022　下松市末武下中筋潮入617-3 ※女性相談員がいます。	(0833)41-1780
岩国労働基準監督署 (岩国総合労働相談コーナー)	740-0027 岩国市中津町2-15-10	(0827)24-1133
山口労働基準監督署 (山口総合労働相談コーナー)	753-0088 山口市中河原町6-16　山口地方合同庁舎1号館	(083)922-1238
萩労働基準監督署 (萩総合労働相談コーナー)	758-0074 萩市平安古町599-3　萩地方合同庁舎	(0838)22-0750

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、女性労働問題

名　称	所在地（郵便番号・住所）	電話番号
山口労働局雇用均等室	753-8510 山口市中河原町6-16　山口地方合同庁舎1号館	(083)995-0390
(財)21世紀職業財団 山口事務所	753-0072 山口市大手町7-4　KRY山口放送支社ビル3階	(083)923-2041

助成金・給付制度

名　称	所在地（郵便番号・住所）	電話番号
山口労働局職業安定課	753-8510 山口市中河原町6-16　山口地方合同庁舎2号館	(083)995-0380
山口労働局職業対策課	753-8510 山口市中河原町6-16　山口地方合同庁舎2号館	(083)995-0383

求人・求職・雇用保険

名　称	所在地（郵便番号・住所）	電話番号
山口公共職業安定所	753-0064 山口市神田町1-75	(083)922-0043
下関公共職業安定所	751-0823 下関市貴船町3-4-1	(083)222-4031
大和町庁舎	750-0066 下関市東大和町2-3-6	(083)266-4151
宇部公共職業安定所	755-8609 宇部市北琴芝2-4-30	(0836)31-0164
防府公共職業安定所	747-0801 防府市駅南町9-33	(0835)22-3855
萩公共職業安定所	758-0074 萩市平安古町599-3　萩地方合同庁舎	(0838)22-0714
長門分室	759-4101 長門市東深川1324-1	(0837)22-8609
徳山公共職業安定所	745-0866 周南市大字徳山7510-8	(0834)31-1950
下松公共職業安定所	744-0017 下松市東柳1-6-1	(0833)41-0870
岩国公共職業安定所	740-0022 岩国市山手町1-1-21	(0827)21-3281
柳井公共職業安定所	742-0031 柳井市南町2-7-22	(0820)22-2661

パートタイム労働(求人・求職)

名　称	所在地（郵便番号・住所）	電話番号
下関パートバンク	750-0025 下関市竹崎町4-4-8　シーモール下関1階	(083)231-8189

子育て中の就職相談等

名　称	所在地（郵便番号・住所）	電話番号
マザーズサロン	751-0823 下関市貴船町3-4-1　下関公共職業安定所	(083)222-4031
マザーズコーナー	755-8609 宇部市北琴芝2-4-30　宇部公共職業安定所	(0836)31-0164
	753-0064 山口市神田町1-75　山口公共職業安定所	(083)922-0043
	745-0866 周南市大字徳山7510-8　徳山公共職業安定所	(0834)31-1950

母子家庭等に対する就業に関する支援及び生活全般にわたる相談・助言など

名　称	所在地（郵便番号・住所）	電話番号
山口県母子家庭等就業・自立支援センター	753-0054　山口市富田原町4-58 山口県母子福祉センター内	(083)923-2490

若者・Ｕターンの就職相談等

名　称	所在地（郵便番号・住所）	電話番号
若者就職支援センター	754-0014 山口市小郡高砂町１－２０	(083)976-1145

一定期間無業の状態にある若者の職業的自立のための総合相談等

名　称	所在地（郵便番号・住所）	電話番号
うべ若者サポートステーション	755-0029 宇部市新天町1-2-36まちづくりプラザ３階	(0836)36-6666
ほうふ若者サポートステーション	747-0035 防府市栄町1-1-17	(0835)28-3808
しゅうなん若者サポートステーション	745-0071 周南市岐山通り1-4　周南市市民館内	(0834)27-6270

技能の習得

名　称	所在地（郵便番号・住所）	電話番号
東部高等産業技術学校	745-0827 周南市瀬戸見町15-1	(0834)28-2233
西部高等産業技術学校	752-0922 下関市千鳥ヶ丘町21-3	(083)248-3505
雇用・能力開発機構 山口職業能力開発促進センター	753-0861 山口市矢原1284-1	(083)922-1948

女性労働者のための施設

名　称	所在地（郵便番号・住所）	電話番号
下関市勤労婦人センター	751-0834 下関市山の田東町4-13	(083)253-2518
宇部市働く婦人の家 (宇部市男女共同参画ｾﾝﾀｰ･ﾌｫｰﾕｰ)	755-0033 宇部市琴芝町1-2-5	(0836)33-4004
山口市働く婦人の家	753-0056 山口市湯田温泉5-1-1	(083)921-1929
岩国市働く婦人の家	740-0004 岩国市昭和町1-12-16	(0827)22-0490

育児の支援

名　称	所在地（郵便番号・住所）	電話番号
下関市ファミリーサポートセンター	750-0009　下関市上田中町1-16-1 下関市立「ひかり童夢」内	(083)233-7632
宇部ファミリー・サポート・センター	755-0033　宇部市琴芝町1-2-5 宇部市男女共同参画センター・フォーユー内	(0836)35-7608
山口ファミリー・サポート・センター	753-0056　山口市湯田温泉5-1-1 山口県婦人教育文化会館内	(083)928-4150
小郡ファミリー・サポート・センター	754-0002　山口市小郡下郷1437-6 山口市社会福祉協議会小郡支部内	(083)973-2020
秋穂ファミリー・サポート・センター	754-1101　山口市秋穂東6570 山口市社会福祉協議会秋穂支部内	(083)984-2549
阿知須ファミリー・サポート・センター	754-1277　山口市阿知須2740番地 山口市社会福祉協議会阿知須支部内	(0836)66-2000
徳地ファミリー・サポート・センター	747-0231　山口市徳地堀1684-1 山口市社会福祉協議会徳地支部内	(0835)52-0100
はぎファミリー・サポート・センター	758-0041　萩市大字江向510番地 萩市福祉支援センター内	(0838)24-0530
防府市ファミリーサポートセンター	747-0035　防府市栄町1-5-1 ルルサス防府内	(0835)26-5522
下松市ファミリーサポートセンター	744-0011　下松市西豊井1033-1 下松児童福祉センター内	(0833)45-5550
岩国ファミリーサポートセンター	740-0013　岩国市桂町2-6-1 岩国市こども館内	(0827)29-2015
ひかりファミリー・サポート・センター	743-0011　光市光井2-2-1 光市総合福祉センター・あいぱーく光内	(0833)74-3016
長門市ファミリーサポートセンター	759-4101　長門市東深川1316-3 長門建設業会館１階	(0837)23-1011
やないファミリーサポートセンター	742-0035　柳井市中央2-17-17 益邑ビル内	(0820)23-0668
ファミリーサポートセンターみね	759-2212　美祢市大嶺町東分320-1 美祢市社会福祉協議会内	(0837)52-5222
周南市ファミリー・サポート・センター	745-0025　周南市築港町13-15 周南市子育て交流センター内	(0834)32-8191
山陽小野田市ファミリーサポートセンター	757-8634　山陽小野田市大字鴨庄94 山陽総合事務所２階	(0836)72-0651

やまぐち緊急サポートネットワークについては

名　称	所在地（郵便番号・住所）	電話番号
特定非営利活動法人チャイルド・ケア	740-0032　岩国市尾津町2-7-1 岩国中央幼稚園内	(0827)34-5666

7 【資料】仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

資料：内閣府
「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」
「仕事と生活の調和推進のための行動指針」より転載

7【資料】仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面している。誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

【いま何故仕事と生活の調和が必要なのか】

（仕事と生活が両立しにくい現実）

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に、家事･育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、その充実があってこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する。

しかし、現実の社会には、

・安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない
・仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない
・仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む

など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。

（働き方の二極化等）

その背景としては、国内外における企業間競争の激化、長期的な経済の低迷や産業構造の変化により、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであることが挙げられる。他方、利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する。

（共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識）

さらに、人々の生き方も変化している。かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であり、現在の働き方は、このような世帯の姿を前提としたものが多く残っている。

しかしながら、今日では、女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が、共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している一方で働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていない。また、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っている。

（仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌）

このような社会では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族との時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなっている。こうした個人、家族、地域が抱える諸問題が少子化の大きな要因の１つであり、それが人口減少にも繋がっているといえる。

また、人口減少時代にあっては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない。

（多様な働き方の模索）

一方で働く人々においても、様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等をより重視する人などもおり、多様な働き方が模索されている。

また、仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組み、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。ディーセント・ワークの推進は、就業を促進し、自立支援につなげるという観点からも必要である。

加えて、労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するために、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策等に取り組むことが重要である。

（多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性）

いま、我々に求められているのは、国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組である。

働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない。

個人の持つ時間は有限である。仕事と生活の調和の実現は、個人の時間の価値を高め、安心と希望を実現できる社会づくりに寄与するものであり、「新しい公共」※の活動等への参加機会の拡大などを通じて地域社会の活性化にもつながるものである。また、就業期から地域活動への参加など活動の場を広げることは、生涯を通じた人や地域とのつながりを得る機会となる。

※「新しい公共」とは、行政だけでなく、市民やＮＰＯ、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野で活躍することを表現するもの。

（明日への投資）

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。

とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。

こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

以上のような共通認識のもと、仕事と生活の調和の実現に官民一体となって取り組んでいくこととする。

【仕事と生活の調和が実現した社会の姿】

1　仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

①　就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

②　健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己

啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

③　多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

【関係者が果たすべき役割】

2　このような社会の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとより、国や地方公共団体が支援することが重要である。既に仕事と生活の調和の促進に積極的に取り組む企業もあり、今後はそうした企業における取組をさらに進め、社会全体の運動として広げていく必要がある。

そのための主な関係者の役割は以下のとおりである。また、各主体の具体的取組については別途、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定めることとする。

取組を進めるに当たっては、女性の職域の固定化につながることのないように、仕事と生活の両立支援と男性の子育てや介護への関わりの促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進めることが必要である。

（企業と働く者）

(1) 企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

（国民）

(2) 国民の一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

（国）

(3) 国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

（地方公共団体）

(4) 仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。

(2) 仕事と生活の調和推進のための行動指針

1　行動指針の性格

本行動指針は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下「憲章」という。）で示す「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を定める。

2「仕事と生活の調和が実現した社会」に必要とされる諸条件

憲章で示した「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」の具体的な３つの社会が実現するために必要な条件はそれぞれ以下のとおりである。

① 就労による経済的自立が可能な社会

・若者が学校から職業に円滑に移行できること。
・若者や母子家庭の母等が、就業を通じて経済的自立を図ることができること。
・意欲と能力に応じ、非正規雇用から正規雇用へ移行できること。
・就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されること。

② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

・企業や社会において、健康で豊かな生活ができるための時間を確保することの重要性が認識されていること。
・労働時間関係法令が遵守されていること。
・健康を害するような長時間労働がなく、希望する労働者が年次有給休暇を取得できるよう取組が促進されていること。
・メリハリのきいた業務の進め方などにより時間当たり生産性も向上していること。
・取引先との契約や消費など職場以外のあらゆる場面で仕事と生活の調和が考慮されていること。

③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

・子育て中の親、働く意欲のある女性や高齢者などが、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様で柔軟な働き方が可能となる制度があり、実際に利用できること。
・多様な働き方に対応した育児、介護、地域活動、職業能力の形成等を支える社会的基盤が整備されていること。
・就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されること（再掲）。

3　各主体の取組

仕事と生活の調和の実現の取組は、個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本であるが、我が国の社会を持続可能で確かなものとすることに関わるものであることから、国と地方公共団体も、企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に行う。

（1）企業、働く者の取組

（総論）

・経営トップがリーダーシップを発揮し、職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等に取り組む。
・労使で仕事と生活の調和の実現に向けた目標を定めて、これに計画的に取り組み、点検する仕組みを作り、着実に実行する。
・労使で働き方を見直し、業務の進め方・内容の見直しや個人の能力向上等によって、時間当たり生産性の向上に努める。企業は、雇用管理制度や人事評価制度の改革に努める。働く者も、職場の一員として、自らの働き方を見直し、時間制約の中でメリハリのある働き方に努める。
・管理職は率先して職場風土改革に取り組み、働く者も職場の一員としてこれに努める。
・経営者、管理職、働く者は、自らの企業内のみならず、関連企業や取引先の仕事と生活の調和にも配慮する。
・働く者は、将来を見据えた自己啓発・能力開発に取り組み、企業はその取組を支援する。
・労使団体等は連携して、民間主導の仕事と生活の調和に向けた気運の醸成などを行う。
・労使は、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ、労働契約を締結し、又は変更すべきものとする。

（就労による経済的自立）

・就職困難者等を一定期間試行雇用するトライアル雇用などを活用しつつ、人物本位による正当な評価に基づく採用を行う。
・パート労働者等については正規雇用へ移行しうる制度づくり等を行う。
・就業形態に関わらず、公正な処遇や積極的な能力開発を行う。

（健康で豊かな生活のための時間の確保）

・時間外労働の限度に関する基準を含め、労働時間関連法令の遵守を徹底する。
・労使で長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善のための業務の見直しや要員確保に取り組む。

・社会全体の仕事と生活の調和に資するため、取引先への計画的な発注、納期設定に努める。

（多様な働き方の選択）

・育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業など個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度の整備、それらを利用しやすい職場風土づくりを進める。
・男性の子育てへの関わりを支援・促進するため、男性の育児休業等の取得促進に向けた環境整備等に努める。
・女性や高齢者等が再就職や継続就業できる機会を提供する。
・就業形態に関わらず、公正な処遇や積極的な能力開発を行う。

（２）国民の取組

・国民一人ひとりが、個々人の多様性を理解し、互いに尊重し合う。
・自らの仕事と生活の調和の在り方について考え、周囲の理解を得ながらその実現を目指す。
・家庭や地域の中での自らの役割を認識し、積極的な役割を果たす。
・消費者の一人として、サービスを提供する労働者の働き方に配慮する。

（３）国の取組

（総論）

・全国や地域での国民の理解や政労使の合意形成を促進する。
・自営業者など雇用者以外の人も含めた仕事と生活の調和の重要性についての理解促進を図る。
・生活の時間の確保や多様な働き方を可能とする雇用環境整備を目指した支援を進める。
・働き方に中立的な税・社会保障制度の在り方を検討する。
・経済全体の生産性の向上を図っていく観点から、中小企業対策（新分野への進出支援や事業再生・承継支援、下請取引の適正化の確保、資金調達の円滑化等）など包括的な取組を引き続き着実に推進する。
・先進企業の好事例等の情報の収集・提供・助言、業務効率化のノウハウ提供、中小企業等が行う労働時間等設定改善の支援等、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業への支援を推進する。
・労働基準法、労働契約法、パートタイム労働法等関係法令の周知を図るとともに、法令遵守のための監督及び指導を強化する。
・顕彰制度や企業の取組の診断・点検を支援すること、次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみんマーク）の周知等により、積極的取組企業の社会的な評価を推進する。
・公共調達において、契約の内容に応じ仕事と生活の調和に積極的に取り

組む企業を評価する取組を推進する。
・働く者等の自己啓発や能力開発の取組を支援する。
・労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するためにメンタルヘルス対策を推進する。
・行政機関においても、業務の効率化等により長時間労働の抑制を図るとともに、男性の育児休業の取得や介護のための両立支援制度の活用の促進など、率先して仕事と生活の調和に取り組む。

(就労による経済的自立)

・勤労観・職業観を形成し、社会人・職業人として必要な能力を身につけた人材を育成するため、学校段階を通じたキャリア教育・職業教育を体系的に充実させる。また、キャリア教育を進めるにあたっては、社会・経済・雇用などの基本的な仕組みや労働者としての権利・義務、仕事と生活の調和の重要性など、キャリアを積み上げる上で必要な知識の理解についても促進を図る。
・現在のジョブ・カード制度等を発展させ、非正規労働者を含めた、社会全体に通じる職業能力開発・評価制度を構築する。また、職場や地域での活動に必要な能力向上の機会を拡充するため、社会人の学習目的に応じた教育プログラムの提供や学習成果が適切に評価されるような枠組みの構築等により、社会人の大学や専修学校、公民館等における学習を促進する。
・非正規労働者や長期失業者等に対し、職業訓練とその期間中の生活保障を行う求職者支援制度の創設に向けた検討を行い、トランポリン型の第２のセーフティネットを確立する。
・フリーターの常用雇用化を支援する。
・若者や母子家庭の母等、経済的自立が困難な者の就労を支援する。

(健康で豊かな生活のための時間の確保)

・労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善の取組を支援する。
・改正労働基準法（平成22年施行）に基づく割増賃金率の引上げへの対応や年次有給休暇取得促進を図るために改正した「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」の周知等により、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進を図る。

(多様な働き方の選択)

・育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワークといった多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等、その多様な働き方を推進するための条件を整備する。
・女性が主体的に働き方を選択できるよう、結婚、妊娠、出産といったラ

イフイベントを視野に入れ、長期的な視点で自らの人生設計を行うことを支援する。
・妊娠・出産を経ても働き続けたいという希望を持ちながらも離職する女性がいまだに多い現状を改善し、育児休業を取得しやすい環境を整備するとともに女性の就業率の向上を図る。
・多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を推進する。
・在宅就業の環境整備のための枠組みを検討する。
・「パパ・ママ育休プラス」等も活用した男性の育児休業の取得促進や学校や地域など様々な場で、男女が協力して子育てに関わることについての学習機会を提供すること等により男性の子育てへの関わりの支援・促進を図る。
・地域のスポーツ活動や自然体験活動、文化活動等への親子での参加を促すとともに、保護者や地域住民等の学校支援活動などへの参加を促進し、男性が子育てに関わるきっかけを提供する。
・地方公共団体や市民・ＮＰＯ等による育児・介護の社会的基盤づくりを支援する。
・多様な教育訓練システムの充実等、職業能力の形成支援に係る労働市場の社会的基盤を整備する。

（4）地方公共団体の取組

・地方の実情に即した、仕事と生活の調和の実現に向けた住民の理解や合意形成を促進する。ＮＰＯ等の活動を通じて中小企業経営者等の取組の促進を図る。
・仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組む企業に対する認証・認定制度や表彰、融資制度や優遇金利の設定、公共調達における優遇措置など、地方の実情に即した取組を行い、企業における取組を支援・促進する。
・多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を展開する。
・地域の実情に応じて、育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤を形成する。

4　仕事と生活の調和の実現の進捗状況の点検・評価

数値目標の設定や「仕事と生活の調和」実現度指標の活用により、仕事と生活の調和した社会の実現に向けた全体としての進捗状況を把握・評価し、政策への反映を図る。また、憲章、本行動指針の点検・評価を行うため、学識経験者、労使の代表で構成される検討の場を設け、数値目標や「仕事と生活の調和」実現度指標についても必要に応じて見直すこととする。

5　数値目標（別紙１）

仕事と生活の調和した社会の実現に向けた企業、働く者、国民、国及び地方公共団体の取組を推進するための社会全体の目標として、政策によって一定の影響を及ぼすことができる項目について数値目標を設定する。この数値目標は、社会全体として達成することを目指す目標であり、個々の個人や企業に課されるものではない。2020年の目標値は、取組が進んだ場合に達成される水準（①個人の希望が実現した場合を想定して推計した水準、又は、②施策の推進によって現状値や過去の傾向を押し上げた場合を想定して推計した水準等）を設定する。

6　「仕事と生活の調和」実現度指標の在り方（別紙２）

「仕事と生活の調和」実現度指標とは、我が国の社会全体でみた①個人の暮らし全般に渡る仕事と生活の調和の実現状況（個人の実現度指標）と、②それを促進するための環境の整備状況（環境整備指標）を数量的に把握するものである。

個人の実現度指標については、「Ⅰ　仕事･働き方」、「Ⅱ　家庭生活」、「Ⅲ　地域・社会活動」、「Ⅳ　学習や趣味・娯楽等」、「Ⅴ　健康・休養」の５分野ごとに中項目、小項目を設け、環境整備指標については分野を設けず１つの指標とする。

「仕事と生活の調和」実現度指標では、本行動指針で数値目標とされた指標を含む別紙２の構成要素に掲げられた指標を合成して作成する。この「仕事と生活の調和」実現度指標は、目標として設定するものではなく、仕事と生活の調和の進展度合いを測るものである。

なお、憲章で定める「就労による経済的自立が可能な社会」、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」、「多様な働き方・生き方が選択できる社会」の３つの社会の姿の実現状況も本指標により把握することができる。

数値目標

別紙１

		数値目標設定指標	現状（直近の値）	2020年
Ⅰ就労による経済的自立が可能な社会	①	就業率 （Ⅱ、Ⅲにも関わるものである）	20～64歳　74.6%	80%
			15歳以上　56.9%	57%
			20～34歳　73.6%	77%
			25～44歳　女性 66.0%	73%
			60～64歳　57.0%	63%
	②	時間当たり労働生産性の伸び率（実質、年平均） （Ⅱ、Ⅲにも関わるものである）	1.7% (2000～2009年度の10年間平均)	実質GDP成長率に関する目標（2%を上回る水準）より高い水準（※）
	③	フリーターの数	約178万人 (2003年にピークの217万人)	124万人 ※ピーク時比で約半減
Ⅱ健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会	④	労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	52.1%	全ての企業で実施
	⑤	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.0%	５割減
	⑥	年次有給休暇取得率	47.4%	70%
	⑦	メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合	33.6%	100%
Ⅲ多様な働き方・生き方が選択できる社会	⑧	在宅型テレワーカーの数	330万人	700万人 （2015年）
	⑨	短時間勤務を選択できる事業所の割合 （短時間正社員制度等）	（参考）8.6%以下	29%
	⑩	自己啓発を行っている労働者の割合	42.1%（正社員） 20.0%（非正社員）	70%（正社員） 50%（非正社員）
	⑪	第１子出産前後の女性の継続就業率	38.0%	55%
	⑫	保育等の子育てサービスを提供している割合	保育サービス（３歳未満児） 24%(平成21年度末見込み)	44% (2017年度)
			放課後児童クラブ（小学１年～３年）20.8%	40% (2017年度)
	⑬	男性の育児休業取得率	1.23%	13%
	⑭	6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間	1日当たり 60分	2時間30分

数値目標の設定に当たっては、以下の数値目標との整合性を取っている。
・①～③、⑤～⑦、⑩～⑬：「新成長戦略」（平成22年6月18日、閣議決定）
・①、③、⑤～⑦、⑩、⑪、⑬：「2020年までの目標」（平成22年6月3日、雇用戦略対話）
・⑧：「新たな情報通信技術戦略 工程表」（平成22年6月22日、高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部）
・⑫：「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日閣議決定）
※「新成長戦略」（平成22年6月18日、閣議決定）において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長を目指す。」、「2%を上回る実質成長率を実現するためには、それを上回る労働生産性の伸びが必要である。」とあることを踏まえたもの。

指標（現状値）の算定方法等

①就業率

【総務省「労働力調査」（平成21年平均）】

②時間当たり労働生産性の伸び率

【内閣府「国民経済計算」〔連鎖方式〕、総務省「労働力調査」〔年度平均〕、厚生労働省「毎月勤労統計調査」〔5人以上事業所〕】

時間当たり労働生産性＝実質ＧＤＰ／（就業者数×労働時間）として、2000～2009年度の平均伸び率を算出

③フリーターの数

【総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成21年平均）】

15歳から34歳までで、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計

④労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合

【厚生労働省「平成21年労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」】

企業規模30人以上の農林漁業を除く全業種から無作為に抽出した企業における、「労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会」を「設けている」と回答した企業の割合

注）労働時間等設定改善委員会での話し合い以外にも、例えば、プロジェクトチームの組織化、労働組合との定期協議の実施、労使懇談会の開催等が含まれる。

⑤週労働時間60時間以上の雇用者の割合

【総務省「労働力調査」（平成20年平均）】

非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合

⑥年次有給休暇取得率

【厚生労働省「就労条件総合調査」（平成20年）】

常用労働者数が30人以上の民営企業における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）

⑦メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合

【厚生労働省「労働者健康状況調査」（平成19年）】

10人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる」と回答した事業所の割合

注）「心の健康対策（メンタルヘルスケア）」の取組内容としては、「職場環境の評価及び改善」、「労働者からの相談対応の体制整備」、「労働者への教育研修、情報提供」、「管理監督者に対する教育研修、情報提供」、「メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の選任」なども含まれる。

⑧在宅型テレワーカーの数

【国土交通省「テレワーク人口実態調査」（平成20年度）】

テレワーカー（※）のうち、自宅を含めてテレワークを行っている人の数

※テレワーカーとは、以下のＡ．Ｂ．Ｃ．Ｄ．の4つの条件をすべて満たす人。

Ａ．ふだん収入を伴う仕事を行っている

Ｂ．仕事で電子メールなどのIT(ネットワーク)を使用している

Ｃ．IT を利用する仕事場所が複数ある、又は1ヶ所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である

Ｄ．自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1週間あたり8時間以上である

⑨短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）

「短時間正社員」の定義：フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い正社員をいい、①フルタイム正社員が育児・介護に加え、地域活動、自己啓発その他何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合と、②正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合の双方を含む。

「短時間勤務を選択できる事業所の割合」としては、短時間正社員制度を就業規則に明文化している場合に加え、そのような働き方が選択できる状態になっている場合も含まれるように調査を実施する予定。

（参考）人事院「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査の結果について」によれば、100人以上の企業における育児･介護以外の事由を認める短時間勤務制がある企業数割合は8.6%以下 → 自己啓発（1.9%）、地域活動（1.6%）、高齢者の退職準備（1.7%）、その他の事由（2.3%）（以上複数回答）、事由を問わず認める（1.1%）

⑩自己啓発を行っている労働者の割合

【厚生労働省「能力開発基本調査」（平成21年度）】

常用労働者30人以上を雇用する事業所より無作為に抽出した事業所に雇用される常用労働者から、無作為に抽出した常用労働者のうち「自己啓発を行った」と回答した者の割合

注）能力開発基本調査における用語の定義

正 社 員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員をいう。

非正社員：常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう（「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など）。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

自己啓発：労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）。

⑪第1子出産前後の女性の継続就業率

【国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」（平成17年）】

2000年から2004年の間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第１子１歳時にも就業していた者の割合

⑫保育等の子育てサービスを提供している割合 －保育サービス（3歳未満児）－

【新待機児童ゼロ作戦目標数値より平成21年度末利用児童数を推計、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計」（平成18年12月推計）（出産中位・死亡中位）】

保育所利用児童数／3歳未満人口

保育等の子育てサービスを提供している割合－放課後児童クラブ（小学１年～小学３年）－

【文部科学省「学校基本調査」（平成21年）、厚生労働省雇用均等･児童家庭局育成環境課調査（平成21年）】

放課後児童クラブ登録児童数 ／ 小学校1～3年生の就学児童数

注）保育等の子育てサービスを提供している割合は、他の目標の進捗状況によって目標の達成が左右される。

⑬男性の育児休業取得率

【厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成20年度）】

5人以上規模事業所における2007年4月1日から2008年3月31日までの1年間の配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2008年10月1日までに育児休業を開始した者)の割合

⑭６歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

【総務省「社会生活基本調査」（平成18年）】

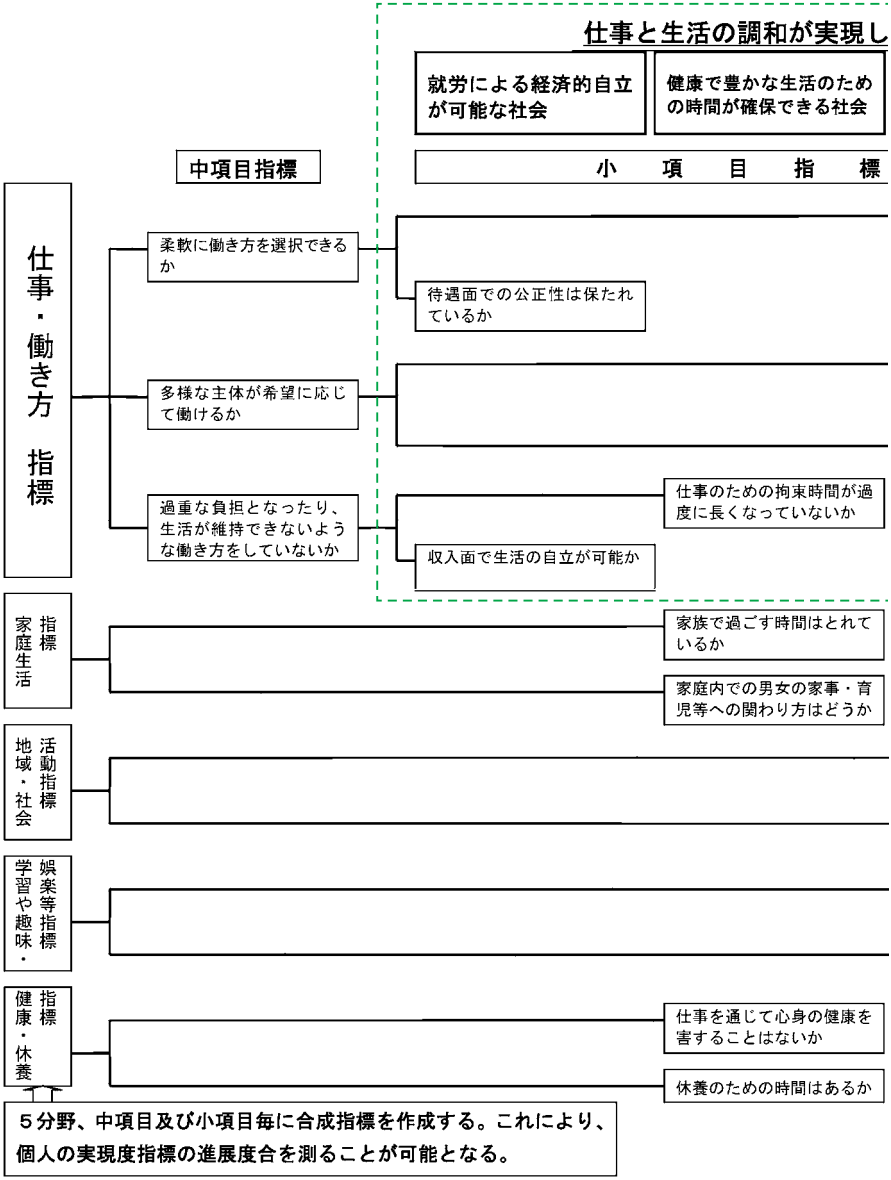
6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計の時間

「仕　事　と　生　活　の　調　和」

「仕事と生活の調和」実現度指標は、我が国の社会全体でみた①個人の暮らし全般に渡る仕事と生活の調和の実現

Ⅰ．個人の実現度指標

「個人の実現度指標」は、５分野毎に指標を測定する。各５分野別の指標は更に、中項目、小項目指標に
が可能となる。なお、各指標は、本行動指針で定める数値目標のほか、仕事と生活の調和に関連する統計



実　現　度　指　標　の　全　体　図

別紙２

状況と、②それを促進するための官民の取組による環境の整備状況を数量的に把握し、その進展度合いを測定するものである。

分かれる。小項目指標を行動指針における「仕事と生活の調和が実現した社会」で整理することにより、その状況を把握すること（構成要素）を合成することにより作成する。

た社会

多様な働き方・生き方が選択できる社会

３つの社会の実現度は、Ⅰ「仕事・働き方」分野の構成要素から算出。

左記の指標を作成するための構成要素

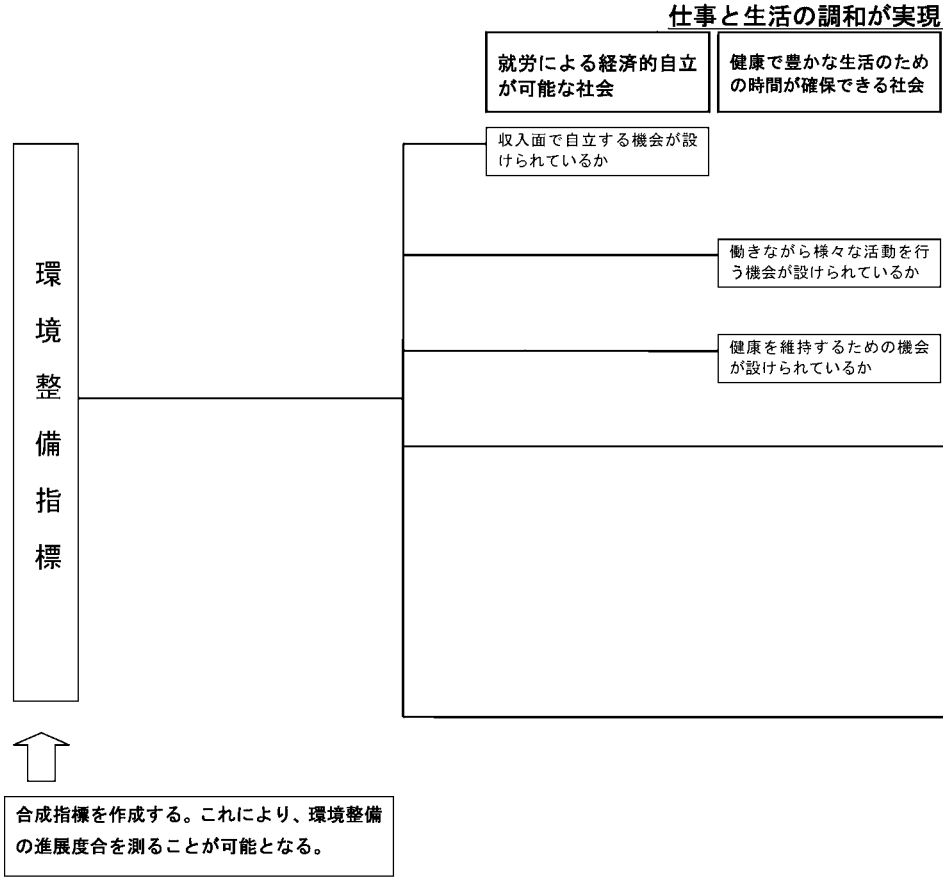
（標準化※1した各構成要素を合成・指数化する。）

個人が人生の各段階における希望に応じて、柔軟に働き方を選択できているか	テレワーカー比率、出勤時間の多様性、正社員に占める短時間雇用者比率、育児のための勤務時間短縮等の措置の利用状況、**育児休業取得率※２**、**自己啓発を行っている労働者の割合**、非正規から正規への移動率、「仕事を優先したい」と希望する人の割合と現実に「優先している」人の割合の差
同　　左	正社員とそれ以外の労働者の賃金格差、男女間の賃金格差、管理的職業従事者及び専門的・技術的職業従事者に占める女性割合
女性や高齢者等も含めた多様な主体が希望に応じて働けているか	**女性の就業率（２５～４４歳）**、女性の就業希望率（２５～４４歳）、女性の再就職率、６０歳代の就業率、６０歳代の就業希望率、正社員比率の男女差、平均勤続年数の男女差
女性が出産・育児等に影響なく（継続）就業できているか	**第１子出産後の継続就業率**、女性（２５～４４歳）の子どもの有無による就業率の差、子どもを持つ女性（２５～４４歳）の潜在失業率
	週労働時間６０時間以上の雇用者の割合、**時間当たり労働生産性**、通勤時間
	フリーター数の人口比、失業率（求職意欲喪失者を含む。）、低所得層（第Ⅰ四分位）の賃金(６０才未満)、年収 200 万円以下の所得者数の割合
	有業者の家族と一緒にいた平均時間、「家庭生活を優先したい」と希望する人の割合と現実に「優先している」人の割合の差、一週間のうち家族そろって一緒に食事をする日数、家族団らんの時に充実感を感じる人の割合、親子の対話に関する満足度
	家事・育児・介護等の総平均時間の男女比率、６歳未満の子どものいる者の家事・育児の総平均時間の男女比、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に賛成の割合
希望する人が地域・社会活動等に参加できているか	ボランティア活動・社会参加活動の総平均時間、地域活動等をする時間や機会への満足度、ボランティア人数の人口比、交際・つきあいの総平均時間
多様な主体が地域・社会活動等に参加できているか	ボランティア活動の年間行動者率（有業者・無業者別）、交際・つきあいの行動者率（有業者・無業者別）
学習や趣味・娯楽等のための時間はあるか	学習・研究の総平均時間、趣味・娯楽等の総平均時間、教養娯楽サービス（実質消費支出）
多様な主体が学習や趣味・娯楽等を行っているか	学習・研究の年間行動者率（有業者・無業者別）、趣味・娯楽等の年間行動者率（有業者・無業者別）、大学院における社会人学生の割合、社会教育施設における講座等の受講者数の人口比、図書の帯出者数の人口比、体育施設の一人あたり利用回数
	仕事量を理由に強い不安、悩み、ストレスを持つ人の割合、過労死等事案の労災補償件数、２０歳以上の健康診断等の受診率
	年次有給休暇取得率、「休養・くつろぎ」の総平均時間、十分に睡眠をとっている人の割合

※１「標準化」とは、単位や変動幅が異なるデータを同等に扱えるように調整すること。
※２　太字は数値目標（フリーター数については人口比を採用）。

Ⅱ．環境整備指標

環境整備指標については、分野を設けず一つの指標として測定する。なお、同指標は、本行動指針で定める数値目標のほか、



仕事と生活の調和に関連する統計（構成要素）を合成することにより作成する。

した社会

多様な働き方・生き方が選択できる社会

左記の指標を作成するための構成要素

（標準化※1した各構成要素を合成・指数化する。）

⇔ 公共職業安定所の求職者の就職率、離職者訓練終了後の就職率

⇔ **労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合※2**、長期休暇制度のある企業割合

⇔ **メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合**、健康づくりに取り組んでいる事業所割合

働き方・生き方を選べる機会が設けられているか

⇔ 次世代法に基づく一般事業主行動計画策定・届出企業数、次世代法に基づく認定企業数、ワーク・ライフ・バランス実施企業を表彰する制度を設けている自治体割合、**短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）**、育児・介護のための勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所の割合、育児・介護休業制度の規定有り事業所割合、子の看護休暇制度の規定有り事業所割合、正社員への転換制度がある事業所割合、リフレッシュ・ゆとり活動に対する支援・援助制度がある企業割合、職員のボランティア活動に対する支援・援助制度がある企業割合、労働者の自己啓発を支援している事業所割合、社会人特別選抜実施校数、社会教育施設における学級・講座数、特定非営利活動法人認証数（累計）、シルバー人材センター会員数、公契約の評価項目にワーク・ライフ・バランス取組を採用している自治体割合

地域での支援サービス等を得られる機会が設けられているか

⇔ **保育サービスを提供している割合（３歳未満児）**、児童福祉法に基づく特定市区町村の数、認定こども園の数、**放課後児童クラブを提供している割合**、放課後子ども教室の実施箇所数、病児・病後児保育の実施箇所数、要介護・要支援認定者数に対する居宅介護（支援）サービス受給者数

※１「標準化」とは、単位や変動幅が異なるデータを同等に扱えるように調整すること。
※２　太字は数値目標

編集・発行　山口県商工労働部労働政策課
〒753-8501　山口市滝町１番１号
（083）933－3221
http://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a15900/index/
2011年３月発行

やっぱりいいね
然も笑顔も
山口県
めざそう住み良さ日本一

2011
おいでませ！山口国体
おいでませ！山口大会
君の一生けんめいに会いたい

しっかり聞いて