

## □都市公園の整備

都市公園の整備やその活動を通して、身近な自然にふれあうとともに、自由に遊べる場を地域全体で確保する。

## □河川空間を活用した体験活動の推進

NPO、ボランティア団体等と連携し、河川特有の機能を十分に活かした取組を推進するとともに、必要に応じて交流・自然体験・環境教育の場としての身近な水辺環境の整備を実施する。

## □自然・社会教育活動等の場としての海岸づくり

海辺における自然・社会教育活動等を安全に楽しめ、また、都市・農漁村及び世代間の交流の場となる海岸づくりを推進する。

### 目指すべき社会の姿

◇ボランティア体験、自然体験、社会体験活動の機会が充実し、多くの子どもが様々な体験を持つことができる

## (4) 子どもの学びの支援

○子どもたちが「生きる力」をはぐくむことができる学校教育を推進するため、魅力ある公立学校づくりをはじめとする子どもたちの学びを支援する。

### (具体的施策)

## □義務教育改革の推進

義務教育の到達目標の明確化、学力の向上、教員の資質向上などをはじめとする義務教育改革を推進し、信頼され、安心して子どもを託すことのできる学校づくりを図る。

## □「生きる力」の育成

学習意欲の向上や指導の改善等をねらいとする「学力向上アクションプラン」の推進や習熟度別指導や少人数指導の推進等により「確かな学力」の向上を図るとともに、学校における体験活動の充実等による豊かな人間性の育成を図る。また、学校における体育・運動部活動の充実等により子どもの健康・体力をはぐくむ。

## □地域に開かれ信頼される学校づくり

学校評価の実施及びその結果の公表を促進することにより、学校の説明責任を果たし、教育活動の改善を図る。学校評議員制度や、保護者や地域住民が公立学校運営に参画する学校運営協議会制度（コミュニティ・スクール）の設置を促進する。

## □特色ある高等学校づくり

多様化する生徒の実態に対応し、生徒の個性を最大限に伸ばすため、将来の科学技術系人材や専門的職業人の育成や、総合学科や単位制高等学校など特色ある学校・学科等の設置を推進する。

### 目指すべき社会の姿

◇子どもたちが、「確かな学力」、豊かな人間性、健康や体力などの「生きる力」をはぐくむことができる学校教育が推進される

## 2. 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し

○職場優先の風土を変え、働き方の見直しを図り、男性も女性もともに、社会の中で個性と能力を発揮しながら、子育てにしっかりと力と時間を注ぐことができるようにする。

### ① 企業等におけるもう一段の取組の推進

(具体的施策)

□一般事業主行動計画の策定・実施の支援

(今後5年間の目標)

行動計画を策定し、次世代育成支援に取り組む企業の割合

大企業 100%

中小企業 25%

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業数

計画策定企業の20%以上

中小企業も含め、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の策定を支援するとともに、当該計画に定める目標達成など一定の基準に適合する企業を認定し、その好事例について広く普及を図る。

□ファミリー・フレンドリー企業の普及促進

表彰企業数

227 企業(16年度までの累計) → 700企業

(21年度までの累計)

事業主の意識啓発等により、仕事と育児が両立できるような様々な制度と職場環境を持つ企業(ファミリー・フレンドリー企業)の普及を促進する。

## ② 育児休業制度等についての取組の推進

(具体的施策)

□育児休業制度の定着

(今後5年間の目標)

育児休業制度を就業規則に規定している企業の割合

61.4%(14年) → 100%

育児・介護休業法について、制度の周知等を図るとともに、企業の制度として定着するよう、育児休業制度が就業規則に未整備の事業所への指導を徹底する。

□育児休業の取得促進、子育て期間中の勤務時間短縮等の措置の普及促進

育児休業取得率の目標達成に向け、職場の意識改革を進めるための啓発活動や好事例の普及を図る。また、事業主に対する指導や助成等により、子育て期間中の勤務時間短縮等の措置の導入促進を図る。

□時間外労働の制限、深夜業の免除、子の看護休暇の制度の定着

育児中の労働者が請求した場合には、時間外労働が制限(年150時間まで)される制度及び深夜の労働が免除される制度や、労働者が病気やけがをした子の看護のために休める制度の周知・徹底を図る。

## ③ 男性の子育て参加の促進

(具体的施策)

□男性の子育て参加促進に向けた取組の推進

(今後5年間の目標)

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業(男性の育児休業取得実績がある企業)の割合 計画策定企業の20%以上

男性の子育て参加を促進するため、企業トップを含めた職場の意識改革、管理職や従業員への研修の実施、育児休業取得者が出た場合の雇用管理ルールの特典化等の取組を推進する。また、子どもの出生時における5日程度の休暇の取得促進について、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画に基づき官公庁が率先して進めることにより、民間企業等への普及を図る。

## ④ 仕事と生活の調和のとれた働き方の実現

(具体的施策)

□個々人の生活等に配慮した労働時間の設定改善に向けた労使の自主的取組の推進

(今後5年間の目標)

労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法(時短法)について、育児をはじめ労働者個々人の生活等に配慮した労働時間、休日、休暇の設定を促進するものへと見直す。

□仕事と生活の調和キャンペーンの推進  
(「短時間集中」型の働き方等の普及)

官公庁と大企業のすべてが取組

生産性の向上を図るため、各企業等において業務や作業の手順等を見直し、無駄を廃して、より短い時間での効率的な業務遂行等を進める取組や在宅勤務、短時間就労等の導入を促進するための意識啓発を行う。

□長時間にわたる時間外労働の是正

長時間にわたる時間外労働を行っている者 1割以上減少

〔週労働時間60時間以上の雇用の割合 12.2%(15年)〕

育児期にある労働者の生活等に配慮しつつ労働時間等の設定の改善を図ることが人材の確保や生産性の向上につながることに付いて労使当事者に周知するとともに、フレックスタイム制等の弾力的な労働時間制度の活用等により多様な働き方を実現することを通じて、長時間にわたる時間外労働の是正を図る。

□年次有給休暇の取得促進

企業全体に係る労働者一人平均年次有給休暇の取得率

47.4%(15年度) → 少なくとも55%以上

労働者が子育てのために年次有給休暇を取得しやすいようにするため、計画的付与制度の導入、好事例の紹介や意識啓発活動を推進する。

□パートタイム労働者の均衡処遇の推進

パートタイム労働者と通常の労働者との均衡処遇に向けた環境の整備を進める企業の割合が増加する

パートタイム労働者と通常の労働者との間の均衡処遇を進める上での具体的な考え方を示したパートタイム労働法に基づく指針が浸透・定着するよう取り組むとともに、処遇や人事制度の見直しなど均衡処遇の推進に取り組む事業主を支援する。

□柔軟な転換制度の導入の推進

働き方の多様な選択が可能となるよう、コース別雇用管理制度を導入している企業におけるいわゆる総合職・一般職相互間のコース転換制度の導入を推進する。併せて、パートタイム労働者の通常の労働者への転換制度の普及を図る。

□多様就業型ワークシェアリングの普及促進

平成17年度中に、短時間正社員など公正な処遇が図られた多様な働き方の導入をめざす多様就業型ワークシェアリングの「制度導入・利用マニュアル」を開発し、これを用いて、多様就業型ワークシェアリングの普及を図る。

## □テレワークの普及促進

### 就業人口に占めるテレワーカー(※)の比率

(※)情報通信手段を週8時間以上活用して、時間や場所に制約されない働き方をする人。

6.1%(14年) → 20%

(平成22年までの目標)

テレワークの実態調査を行うとともに、テレワークに関する企業内制度やセキュリティの高いテレワーク環境の導入の推進、創業・事業化を容易にするための必要な環境整備、導入のためのガイドラインの整備、推進組織による普及活動等を通じて、適正な就業環境の下でのテレワークの普及促進を図る。

## □公務員の勤務形態の弾力化・多様化

公務員の勤務時間等に関する制度を弾力化・多様化し、職業生活と家庭生活の両立支援の推進を図る。

## ⑤ 安心して妊娠・出産し働き続けられる職場環境の整備

(具体的施策)

(今後5年間の目標)

### □妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの是正

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについて、行政指導の徹底を図るとともに、解雇以外の不利益取扱いについての法的整備を検討する。

### □母性健康管理対策の推進

医師等の指導事項を的確に伝達するための連絡カードの活用等により、妊娠中及び出産後の女性労働者に対する適切な母性健康管理の推進を図る。

### □企業におけるポジティブ・アクションの普及促進

#### 取組企業の割合

29.5%(15年度) → 40%

男女が職場で十分に能力を発揮しながら安心して子どもを産み育てられる環境整備の観点から、公正公平な人事評価・処遇を含む企業におけるポジティブ・アクションの普及促進を図る。また、その際、出産や育児による欠勤等がハンディにならないような人事管理制度、能力評価制度等の導入を積極的に推進する。

## ⑥ 再就職等の促進

(具体的施策)

(今後5年間の目標)

### □再就職準備支援の推進

育児等のために退職し、将来再就職を希望する者に対して、再就職に向けた具体的取組計画の策定支援、職場体験講習の実施、再就職に役立つ情報の提供を行う(再チャレンジサポートプログラム)などきめ細かい支援を推進する。

## □育児時間に配慮した職業訓練等の推進

育児中の求職者が公共職業訓練を受講できるよう、柔軟な訓練コース時間の設定を行う。また、民間機関も活用して再就職希望者のニーズに対応した職業訓練を実施する。

## □両立支援ハローワークにおける再就職の援助等の推進

育児が一段落し、再就職を希望する者等に対し育児・家事等と就職の両立を支援するため、子ども連れでも利用しやすい施設を整えた「両立支援ハローワーク」において、職業情報の提供、ガイダンスの実施、多様な職業紹介の実施等による再就職支援を推進する。

また、職務分析に基づく職業能力評価制度の整備により、個人の職業能力や企業が求める職業能力が明らかになることで、円滑な再就職を促進する。

## □求人年齢の上限の緩和促進

### 公共職業安定所における全求人に占める年齢不問求人の割合

15.2%(15年度) → 30%

(平成17年度)

育児が一段落し、再就職を希望する者等が、求人の年齢制限により求職活動の制約を受けることがないように、ハローワークの窓口等で個別の企業に対する啓発・指導等を行うなど、求人年齢制限緩和の取組を推進する。

## □求職者の保育所利用の促進

育児中の求職者が安心して求職活動ができるよう、保育所の受入児童数の増大を図りつつ、求職中も保育所の利用ができることを市町村やハローワークにおいて積極的に周知する。

### **目指すべき社会の姿**

- ◇希望する者すべてが安心して育児休業等を取得できる職場環境となる  
(育児休業取得率 男性10%、女性80%/小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率 25%)
- ◇男性も家庭でしっかりと子どもに向き合う時間が持てる(育児期の男性の育児等の時間が先進国並みに)
- ◇働き方を見直し、多様な人材を効果的に育成活用することにより、労働生産性が上昇するとともに、育児期にある男女の長時間労働が是正される
- ◇働き方の多様な選択肢が用意される
- ◇育児期に離職を余儀なくされる者の割合が減るとともに、育児が一段落した後の円滑な再就職が可能となる