

職業家庭兩立課關係

仕事と家庭の両立支援対策の推進について

(1) 育児・介護休業法の見直しについて

平成 19 年 12 月に取りまとめられた「子どもと家族を応援する日本」重点戦略において、急速な少子化の背景として「就労」と「結婚・出産・子育て」の二者択一構造があることが指摘され、この解消に向けて、働き方の見直しによる「仕事と生活の調和」(ワーク・ライフ・バランス)の実現と次世代育成支援策の再構築の 2 つの取組を「車の両輪」として進めていくことが必要とされた。

働き方の見直しの一環として、仕事と子育ての両立支援を一層進め、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる環境を整備するため、育児・介護休業法の改正を検討しているところである。

育児・介護休業法は、平成 3 年の法律制定以来、数度の改正を経て、特に女性の育児休業取得率は順調に上昇し 9 割近くに達するなど一定の成果が表れてきている一方、女性の就業状況を見ると、第 1 子出産を機に依然として約 7 割の女性労働者が離職している状況がある。また、男性の育児休業取得率は 1.56%に過ぎず、男性の育児へのかかわりが不十分であり、女性に家事や子育ての負荷がかかっていることが、女性の継続就業を困難にしている状況がある。

こうしたことも踏まえ、育児・介護休業法について、平成 19 年から 20 年にかけて検討を行った有識者による研究会(今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会)報告が平成 20 年 7 月に取りまとめられた。この報告書を参考とし、労働政策審議会雇用均等分科会において同年 8 月末から検討を開始し、去る 12 月 25 日の第 92 回雇用均等分科会において、短時間勤務制度の義務化と男性の育児休業の取得促進等を内容とする仕事と家庭の両立支援対策の充実について報告が取りまとめられ、同日、労働政策審議会から厚生労働大臣に対し、建議が行われたところである。(関連資料 1 (179 頁))

厚生労働省としては、今後、この建議をもとに、育児・介護休業法の改正法案を取りまとめ、改正法案要綱を雇用均等分科会に諮ることとしている。

(2) 次世代育成支援対策推進法の改正について（働き方の見直し関係）

少子化の流れを変えるためには、働き方の見直しによる仕事と生活の調和の実現が重要な課題の一つとなっており、企業の取組が必要とされている。

「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号）では、常時雇用する労働者が 301 人以上の企業に対し、労働者の仕事と子育ての両立支援に関する取組を記載した一般事業主行動計画を策定し、その旨を厚生労働大臣に届け出ることが義務づけられており、また、適切な行動計画を策定・実施し、その目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は厚生労働大臣の認定を受け、「くるみんマーク」を使用することができるとされているところである。

（平成 20 年 12 月末現在における、従業員 301 人以上の企業の届出数は 13,219 社（届出率 98.0%）、努力義務である 300 人以下企業の届出数は 16,405 社、平成 20 年 12 月末現在の認定企業は 634 社）

昨年、改正児童福祉法により次世代育成支援対策推進法の一部が改正され（以下「改正次世代法」という。）、段階的に施行されることとなっている。

働き方の見直しに関する主な改正事項は以下のとおりである。

- ① 一般事業主行動計画の策定・届出の義務付け対象を労働者数 301 人以上企業から 101 人以上企業へ拡大（平成 23 年 4 月 1 日施行）
- ② 一般事業主行動計画の策定・届出が義務付けとなっている企業について、当該行動計画の公表及び従業員への周知を義務付け（平成 21 年 4 月 1 日施行）
（ただし、従業員 101 人以上 300 人以下企業は平成 23 年 3 月 31 日までは努力義務）
- ③ 地域行動計画の策定・変更にあたり、労使を参加させるよう努める規定の創設（平成 21 年 4 月 1 日施行）

等

今後、改正次世代法の円滑な施行に向け、次世代育成支援対策推進センター等の事業主団体とも連携し、企業に対する周知啓発等を強化していくこととしている。各都道府県におかれても、地域行動計画に「職業生活と家庭生活との両立の推進」を盛り込むこととされており、その策定段階において、住民の意見の他、事業主、労働者など関係者の意見を幅広く聴取し、行動計画に反映していただくとともに、企業の一般事業主行動計画策

定・届出の促進についても、都道府県労働局や次世代育成支援推進センター等事業者団体との連携を深めるなどのご協力をお願いしたい。

なお、連携の一環として、都道府県労働局から都道府県、次世代育成支援対策推進センターに対し、管内企業の名簿の情報提供を検討しているところである。

また、現在都道府県における企業の次世代育成支援（両立支援）を後押しする制度等について、各都道府県次世代育成支援対策担当課あてに照会しているところであり、こちらについても情報を共有化したいと考えている。

さらに、認定を受けた企業が使用できる「くるみんマーク」が住民の方々に周知されることにより、企業の更なる取組促進が期待できることから、「くるみんマーク」の住民等に対する周知についても、引き続き都道府県のご協力をお願いしたい。



認定マーク「くるみん」

なお、特定事業者行動計画については、都道府県においては、全ての都道府県が策定済みとなっているものの、市区町村においては、策定済みが約97%（平成20年10月1日現在）となっている。

都道府県においては、管内に未策定の市区町村がある場合は、早期の計画策定について働きかけをお願いしたい。

(3) ファミリー・サポート・センター事業における病児・緊急対応強化モデル事業の実施等について

① 趣旨

地域における病児・病後児の預かり、宿泊を伴う預かり、早朝・夜間の緊急時の預かり等（以下「病児・病後児の預かり等」という。）を促進するため、ファミリー・サポート・センター事業において病児・病後児の預かり等を行うモデル事業を実施し、「緊急サポートネットワーク事業」は廃止することとした。

しかしながら、ファミリー・サポート・センター事業において病児・病後児の預かり等を来年度から実施することが困難な地域においては、事業が地域へと円滑に移行されるよう、暫定措置として、国の委託事業（「病児・緊急預かり対応基盤整備事業」）を実施することとする。

病児・病後児の預かり等については、今後、地域において実施していくという方針の下、国の事業として暫定的に実施する「病児・緊急預かり対応基盤整備事業」の委託先団体とも連携のうえ、各市町村における事業実施について積極的な検討をお願いしたいため、都道府県におかれは、管内市町村に対する周知や実施を促していただきたい。

本件については、平成21年2月16日付け厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長補佐名事務連絡「ファミリー・サポート・センター事業における『病児・緊急対応強化モデル事業』の評価基準（案）等について」により、次世代育成支援担当課長あてにお知らせしているところであり、同事務連絡についても参考にされたい。

② 病児・緊急対応強化モデル事業（案）

（ファミリー・サポート・センター事業の機能強化）

【次世代育成支援対策交付金（ソフト交付金）】

◇事業内容等

ファミリー・サポート・センターにおいて、病児・病後児の預かり等を実施した場合にポイントを配分する。

なお、ファミリー・サポート・センターを設置していない市町村が、「病児・緊急対応強化モデル事業」のみを実施する場合においてもポイント配分の対象とする。

ポイント設定については、「病児・緊急対応モデル事業」に適用されるものであり、モデル事業終了後の平成23年度以降に、実績等を踏まえて必要な見直しを行う予定である。

◇実施要件・ポイント配分

（別冊（総務課 少子化対策企画室）資料4「次世代育成支援対

策交付金交付要綱」新旧対照表（案）、同資料5「次世代育成支援
対策交付金の交付対象事業及び評価基準について」 新旧対照表
（案）参照

※ 会員への講習の実施については、別添の項目、時間を概ね満
たす講習会を開催すること。

③ 参考

病児・緊急預かり対応基盤整備事業

【国の委託事業】 ※平成22年度までの時限実施

ア 事業内容等

将来のファミリー・サポート・センター事業における病児・病後
児の預かりや緊急時の預かりの実施を目指し、各地域においてサー
ビス提供者の育成・ニーズの把握及び病児・緊急預かり等を行うな
ど、病児・緊急預かりを地域において円滑に実施するための基盤整
備を国の委託事業として暫定的に行う。

(ア) ニーズの把握

病児・緊急預かり等のニーズ及びサービス提供者の把握など
を行う。

(イ) 周知・広報

病児・緊急預かり等を実施する趣旨・必要性を自治体、企業、
市民に周知し事業の拡大を図る。

(ウ) 関係機関との連携強化

病児・緊急預かり等を実施するに当たって連携が必要な医療
機関、病児保育施設等との連携を図り、事業の円滑な実施のた
めの情報交換、検討を行う。

(エ) サービス提供者の確保及び研修

看護師、保育士等の有資格者や深夜宿泊等の変則的な時間
において対応が可能な者を確保し、必要な知識、技術を付与する
研修を実施する。

(オ) 病児・緊急預かり等の実施

病児・緊急預かり等の援助を行いたい者と、援助を受けたい
者の間の連絡調整等を行う。

イ 委託先 民間団体（企画競争により選定）

ウ その他

ファミリー・サポート・センター事業における病児・緊急対応強
化事業の実施地域と重複がないように実施地域を調整する。

別添

講習カリキュラム (例)

講座項目	講師	時間
1. 保育の心	保育士・保健師	2時間
2. 心の発達とその問題	発達心理の専門家 ・ 保育専門学校の講師 ・ 幼児教育に携わっている人	4時間
3. 身体の発達と病気	小児科医	2時間
4. 小児看護の基礎知識	看護師・保健師	4時間
5. 安全・事故	医師・保健師・保育士	2時間
6. 子どもの世話	保育士・保健師	2時間
7. 子どもの遊び	保育士	2時間
8. 子どもの栄養と食生活	栄養・保育学科栄養学の専門家 ・ 管理栄養士	3時間
9. 事業を円滑に進めるために	ファミリー・サポート・センター担 当者	3時間
合 計		24時間

(職業家庭兩立課 関連資料)

「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」 (労働政策審議会建議)の概要(平成20年12月25日)

【趣旨】

少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境の整備を行う。

【主な内容】

1 子育て中の働き方の見直し

(1) 短時間勤務制度の義務化

- 短時間勤務制度について、3歳に達するまでの子を養育する労働者に対する措置義務とする。
- 業務の性質又は事業場の実態に照らし、短時間勤務とすることが難しい労働者については、労使協定により、措置の対象から除外できることとし、対象外となった労働者に対しては、フレックスタイム制度等の代替措置を講ずることを義務付ける。

(2) 所定外労働の免除の義務化

- 所定外労働の免除について、3歳に達するまでの子を養育する労働者の請求により対象となる制度とする。

2 父親も子育てができる働き方の実現

- 父母がともに育児休業を取得する場合に、育児休業取得可能期間を子が1歳2か月に達するまでに延長する。この場合、父母1人ずつが取得できる休業期間(母親の産後休業を含む。)の上限については、現行と同様1年間とする。
- 出産後8週間以内の父親の育児休業取得を促進するため、この期間に父親が育児休業を取得した場合には、特例として、育児休業の再度の取得を認める。
- 労使協定による専業主婦(夫)除外規定を廃止する。

3 子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備

(1) 子の看護休暇制度の拡充

- 付与日数を小学校就学の始期に達するまでの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日とする。

(2) 介護のための短期の休暇制度の創設

- 要介護状態にある家族の通院の付き添いなどに対応するため、介護のための短期の休暇制度を設ける。付与日数については、要介護状態にある家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日とする。

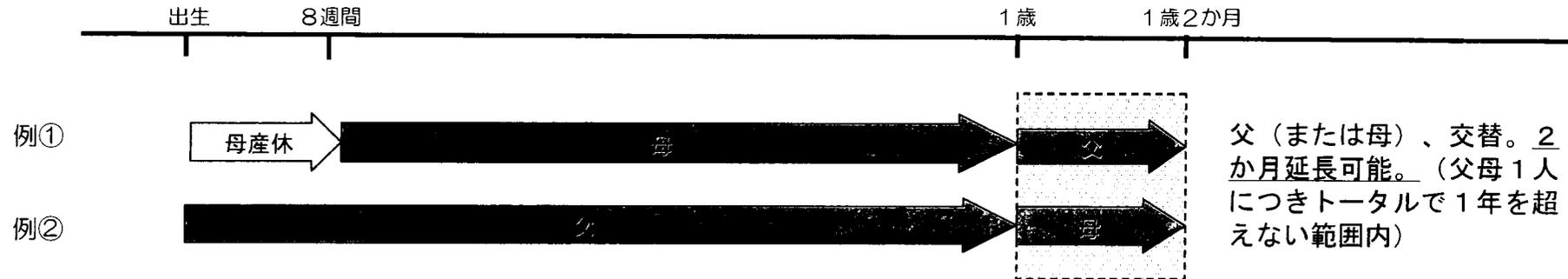
4 実効性の確保その他所要の規定の整備

- 苦情処理・紛争解決の援助のため、労働局長による紛争解決の援助及び調停の仕組み等を設ける。
- 勧告に従わない場合の公表制度や、報告を求めた際に虚偽の報告をした者等に対する過料を設ける。

父親も子育てができる働き方の実現

(1) 父母ともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間の延長

- 父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間に、1年まで休業することを可能とする。



(2) 出産後8週間以内の父親の育児休業取得促進

- 配偶者の出産後8週間以内に、父親が育児休業を取得した場合には、特例として育児休業を再度取得できるよう要件を緩和する。



(3) 労使協定による専業主婦（夫）取得除外規定の廃止

- 労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦（夫）である場合等、常態として子を養育することができる労働者からの育児休業取得の申出を事業主が拒むことを可能としている規定を廃止する。

育児・介護休業法の概要

育児休業・介護休業制度

- 子が1歳(一定の場合は、1歳半)に達するまでの育児休業の権利を保障※
 - 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

子の看護休暇制度

- 小学校就学前まで、年に5日を限度として看護休暇付与を義務づけ

時間外労働の制限

- 小学校入学までの子を養育し、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

深夜業の制限

- 小学校入学までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限

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

勤務時間短縮等の措置

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者又は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①～⑦のいずれかの勤務時間短縮等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所定外労働の免除(育児のみ)
 - ⑤託児施設の設置運営等(育児のみ)
 - ⑥育児・介護費用の援助措置
 - ⑦育児休業の制度に準ずる措置(育児のみ)

- 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対しては努力義務。

不利益取扱いの禁止

- 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を禁止

次世代育成支援対策推進法が改正されます！

我が国における急速な少子化の進行等の現状にかんがみ、次代の社会を担うすべての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ことが喫緊の課題となっています。

このような状況を踏まえ、地域や職場における、総合的な次世代育成支援対策を推進するため、児童福祉法等の一部を改正する法律が、平成20年12月3日に法律第85号として公布され、次世代育成支援対策推進法の一部が改正されます。(以下「改正法」という。)

改正法(一般事業主関連部分)のポイント及び施行日については、以下のとおりです。



改正法のポイント

1. 行動計画の公表及び従業員への周知の義務化

仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する一般事業主行動計画の公表・従業員への周知が、**101人以上の企業は義務**(※101人以上300人以下企業は平成23年3月31日までは努力義務)、**100人以下の企業は努力義務**となります。(平成21年4月1日施行)

	現 行	平成21年4月1日以降	平成23年4月1日以降
301人以上企業	規定なし	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

※ 義務及び努力義務の規定はそれぞれ上欄に掲げる日以降に策定又は変更した行動計画について適用されます。なお、平成21年3月31日までに届け出た行動計画については、義務ではありませんが自ら公表、周知することを妨げるものではありません。

2. 行動計画の届出義務企業の拡大(従業員101人以上企業へ)

一般事業主行動計画の策定・届出の義務づけ範囲が従業員301人以上企業から従業員101人以上企業に拡大されます。(平成23年4月1日施行)

	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