

仕事と家庭の両立支援関係資料

仕事と家庭の両立支援対策の概要

育児・介護休業法等の施行

妊娠・出産後の母性保護、母性健康管理

- ・産前産後休業(産前6週、産後8週)
- ・軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産を理由とする解雇の禁止

等

仕事と家庭を両立しやすい諸制度の整備

- ・子が1歳(一定の場合は1歳半)に達するまでの育児休業等の権利を保障
- ・子が3歳に達するまでの勤務時間の短縮等の措置を事業主に義務づけ
- ・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の禁止 等

事業主への支援・取組促進

次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と家庭を両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出
(301人以上は義務、300人以下は努力義務)
- ・計画に定めた目標の達成など、一定の基準を満たした企業を認定

助成金を通じた事業主への支援

- ・短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰(ファミリー・フレンドリー企業表彰)
- ・両立のしやすさを点検・評価するための「両立指標」の開発・普及
- ・行動計画など両立支援の取組を公表

労働者への支援

保育ニーズへの対応

- ・「待機児童ゼロ作戦」の推進、延長保育や休日保育など多様な保育サービスの実施
- ・放課後児童クラブの推進
- ・急な保育ニーズへの対応として、「ファミリー・サポート・センター」の設置促進

育児等によりいったん離職した方への再就職・再就業支援

- ・登録制による定期的な情報提供、個々の希望に応じた再就職プランの策定支援
- ・「マザーズハローワーク」で、担当者制によるきめ細かい相談等の支援
- ・メンター紹介事業の実施や助成金の支給等による起業支援

希望するものすべてが子育て等しながら安心して働くことができる社会の実現⁴⁹

安心して妊娠・出産し、働き続けることができる環境整備のための諸制度

妊娠中	<ul style="list-style-type: none"> ・母性健康管理の措置義務(通院休暇、通勤緩和など) ・妊娠・出産を理由とする解雇の禁止、不利益取扱いに対する行政指導 ・軽易業務への転換、時間外労働・深夜業の制限 		母子保健サービス		
出産	<ul style="list-style-type: none"> ・産前産後休業(産前6週間・産後8週間) ・産前産後休業中の解雇禁止 	<ul style="list-style-type: none"> ・出産育児一時金(35万円) ・出産手当金(標準報酬日額の3分の2) (健康保険) 			
育児中	育児中	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業(申出により1歳(保育所に入れない場合は1歳6ヶ月)まで休業可能) ・育児休業を理由とした不利益取扱いの禁止 ・円滑に復帰ができるよう能力開発等の努力義務 		<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業給付金 (休業開始時賃金月額の40%) (雇用保険) 	児童手当 (3歳未満) 出生順位にかかわらず1万円
	復帰後	小学校就学前までの <ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間短縮等の措置(短時間勤務、フレックスタイム制、始業・就業時間の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営その他便宜の供与)(3歳まで義務、3歳以降努力義務) ・子の看護休暇制度(年5日) ・時間外労働、深夜業の制限 		<ul style="list-style-type: none"> ○待機児童ゼロ作戦 ○多様な保育サービスの充実 <ul style="list-style-type: none"> ・延長保育 ・休日保育 ・病児保育 など ○放課後児童クラブ ○ファミリー・サポート・センター 	(3歳から小学校修了前) 第1・2子 5千円/第3子以降 1万円
	<ul style="list-style-type: none"> ・ファミリー・フレンドリー企業の普及促進(表彰) ・長時間労働の是正 		扶養控除 子1人につき38万円 (子が16~23歳の場合は63万円の控除)		

育児・介護休業法の概要

※下線部は、前回の法改正により改正された部分（平成17年4月1日施行）

1 育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同様。）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができる。

2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、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、介護休業をすることができる。

※ 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

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 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

※※ 介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象

3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

4 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、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が請求した場合には、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

5 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、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が請求した場合には、深夜において労働させてはならない。

6 勤務時間の短縮等の措置

事業主は、1歳（子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができる場合にあっては、1歳6か月）に満たない子を養育し、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で育児・介護休業をしない者については、次のいずれかの措置を、1歳（子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができる場合にあっては、1歳6か月）から3歳に達するまでの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置又は次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、
所定外労働の免除（育児のみ）、託児施設の設置運営（育児のみ）、
育児・介護費用の援助措置

7 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が育児休業・介護休業・子の看護休暇の申出をし、又は取得したことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

8 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

男女の育児休業取得率

(%)				
	H11	H14	H16	H17
女性	56.4	64.0	70.6	72.3
男性	0.42	0.33	0.56	0.50

※ 「子ども・子育て応援プラン」(目指すべき社会の姿)

女性80% 男性10%

$$\text{女性の育児休業取得率} = \frac{\text{育児休業取得者数}}{\text{出産した女性労働者数}}$$

$$\text{男性の育児休業取得率} = \frac{\text{育児休業取得者数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者数}}$$

子が3歳に達するまでの勤務時間短縮等の措置の措置状況

(%)

勤務時間短縮等の措置を実施している	短時間勤務制度	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	所定外労働の免除	事業所内託児施設	育児に要する経費の援助措置
41.6	31.4	5.8	18.5	23.2	1.0	1.7

事業所総数 = 100%

育児休業復帰者(女性)の勤務時間短縮等の措置の利用割合

(%)

育児休業復帰者	短時間勤務制度	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	所定外労働の免除	事業所内託児施設	育児に要する経費の援助措置
100.0	18.2	2.8	8.9	7.0	4.4	0.9

資料出所:平成17年度女性雇用管理基本調査(厚生労働省)