

## 【vii 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) 仕事と家庭の両立支援の推進について（関連資料1、2）

仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備は重要な課題であり、厚生労働省においては、企業における両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備についての取組の促進を図っている。このため、育児・介護休業法の履行確保、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づく事業主の取組促進、好事例の普及、表彰や助成金の支給を通じた事業主への支援、ファミリー・サポート・センター事業の推進等の仕事と家庭の両立が可能となる雇用環境の整備に取り組んできたところである。

育児休業の取得においては、特に中小企業が大企業に比べ育児休業取得率が低いことや、期間雇用者については、育児・介護休業法における育児休業取得の要件を満たした者であっても、育児休業の取得が進んでいない状況にあるため、厚生労働省としては制度の周知、好事例の普及、助成金の活用等を引き続き行い、環境整備を図っていくこととしている。各都道府県・市におかれても積極的な法の周知・啓発に御協力をお願いしたい。

また、育児休業を取得した労働者の雇用の継続を目的として、休業前賃金の50%を支給する育児休業給付制度があるが、平成25年12月26日に労働政策審議会雇用保険部会において取りまとめられた「雇用保険部会報告」において、「男女ともに育児休業を取得していくことを更に促進するため、育児休業給付の給付率を上げることとし、（中略）育児休業開始時から最初の6月の間について67%の給付率とすべきである。」とされた。同内容を盛り込んだ改正法案を平成26年1月31日に第186回通常国会に提出している。施行時期は平成26年4月1日を予定しており、改正法案成立後は育児・介護休業法の周知とともに、こちらも周知・啓発に御協力をお願いしたい。

### (2) 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及び認定について（関連資料3～5）

次世代法に基づく、一般事業主行動計画の策定・届出について、改正法の施行により平成23年4月から届出が義務化された従業員数が101人以上300人以下の企業の行動計画の届出率は、平成25年12月末現在で、98.5%となっており、各都道府県・市

の周知、啓発に関する御協力に感謝申し上げます。

また、次世代法においては、一定の要件を満たした企業を、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が認定する制度があり、認定を受けた事業主は次世代認定マーク（愛称：くるみん）により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る。各都道府県・市においても、企業における次世代育成支援に関する施策を様々講じておられることと思うが、くるみんの認知度は低い状況にある。多くの事業主が次世代法に基づく認定を目指して取組を行うよう、子育てしやすい企業を増やすという観点に立って、くるみん認定制度の普及に御協力をお願いしたい。

さらに、次世代法については平成26年度末までの時限立法であることから、昨年10月から労働政策審議会において、同法の延長・強化について議論を行ってきたところ、12月10日に10年間の延長、新たな認定制度の創設等を内容とする検討結果が取りまとめられ、建議がなされた。厚生労働省としては、当該建議等の内容を踏まえ、平成26年通常国会へ改正法案を提出しているところである。法案成立後は、地域行動計画、一般事業主行動計画、特定事業主行動計画のそれぞれについて、行動計画策定指針を改定する予定であり、指針を踏まえ、各地方公共団体においても、新しい計画の策定をお願いすることとなるので、よろしく願います。

なお、次世代法に基づく認定を受け、「くるみん」を取得した企業については税制優遇制度がある。これは、認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却が可能となる制度である。この制度は平成23年度から平成25年度末までの措置とされていたが、平成26年度政府税制改正大綱において、1年間延長することとされたところである。次世代法と併せて税制優遇制度についても周知をお願いしたい。

### (3) ファミリー・サポート・センター事業について（関連資料6）

児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かり等を会員間で行うための連絡・調整を行う「ファミリー・サポート・センター事業」を推進しており、平成21年度からは病児・病後児の預かり、宿泊を伴う預かり等を行う「病児・緊急対応強化事業」を実施するとともに、ひとり親家庭や低所得者（以下、「ひとり親家庭等」という。）の利用支援を実施している。

本事業は、子ども・子育て支援新制度において、「子育て援助活動支援事業」として地域子ども・子育て支援事業へ移行することとなっており、新制度への円滑な移行を図るため、平成26年度は「保育緊急確保事業」として実施することとしている。また、平成26年度予算案においては、新たに50～99人規模のセンターを補助対象とするとともに、事業を開始する際の開設準備に要する経費（改修費等、賃貸料（礼金1月分及び開設前月分））の補助を行う予定である。

事業を円滑に実施するためには、一定の会員数の確保が必要となるが、援助を行いたい者（提供会員）の募集に当たっては、例えば自治体の広報誌による広報や地域のボランティア団体等との連携など、各自治体の実状に応じた積極的な周知・広報をお願いする。また、援助を受けたい者（依頼会員）の募集に当たっては、保育所や児童館などの子育て支援関連施設を通じた事業の周知のほか、乳児家庭全戸訪問事業における訪問時に情報提供を行うなど、子育て家庭に早い段階で本事業の周知を図ることも重要である。

さらに、ひとり親家庭等のファミリー・サポート・センターの利用促進を図るため、優先調整や柔軟な受入対応、ひとり親家庭等の受入れを行う場合の助成など、ひとり親家庭等の利用支援についても

引き続き積極的な働きかけをお願いしたい。

本事業においては、過去に重篤な事故が発生したことを踏まえ、平成23年度より、事故が発生した場合に当省へ報告を求めるとともに、9項目24時間を概ね満たした講習を実施し、これを修了した会員が活動を行うことが望ましいとするなど、事故防止対策に取り組んでいる。

また、平成25年4月には、事件事例及びヒヤリ・ハット事例

の検証作業の参考となるよう、原因の検証のための具体的方策について通知を発出したところである。

援助を行う会員の質を確保し、安全・安心な事業の実施を図るためにも、引き続き、ファミリー・サポート・センター事業における講習の充実等による事故防止対策の徹底をお願いしたい。

#### **(4) 雇用保険による事業所内保育施設助成制度について（関連資料7）**

労働者の職業生活と家庭生活の両立支援に取り組む事業主や事業主団体を支援する制度として、「両立支援等助成金」がある。

この助成金のうちの一つである「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金」は、労働者のための保育施設を事業所内に設置、運営する事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成する制度である。事業所内保育施設への支援については、昨年閣議決定された「日本再興戦略」等において「待機児童解消加速化プラン」の支援パッケージの1つの柱として位置付けられていることから、1月1日付けで一部の要件の緩和を行い、より利用しやすい制度としたところである。

本助成金の活用について、是非積極的な周知をお願いしたい。

なお、平成27年4月に本格施行を予定している子ども・子育て支援新制度において、地域型保育給付が創設され、地域の子どもを一定数以上受け入れる場合、市町村の認可を得て、事業所内保育事業も給付の対象となることが可能となる。この認可基準については、平成25年12月の子ども・子育て会議で概ねの案が取りまとめられた。なお、地域型保育給付に関する公定価格については、認可基準の内容等を踏まえながら、子ども・子育て会議において、議論が進められているところである。

[職業家庭兩立課：関連資料]



# 仕事と家庭の両立支援対策の概要

## 法律に基づく両立支援制度の整備

### 妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理 (労働基準法、男女雇用機会均等法)

- ・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・出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

### 育児休業等両立支援制度の整備 (育児・介護休業法)

- ・子が満1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月＝“パパ・ママ育児プラス”※)まで(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業
- ・子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除※
- ・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

※平成21年7月1日公布の改正法により拡充

### 育児休業中の経済的支援

- ・育児休業給付(賃金の50%相当※)
- ※67%への引き上げを内容とする雇用保険法改正法案を提出。
- ・社会保険料(健康保険、厚生年金保険)の免除 等

## 両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり

### 次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と子育て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・公表・従業員への周知(101人以上は義務、100人以下は努力義務)
- ・一定の基準を満たした企業を認定(くるみんマーク)
- ・認定企業に対する税制上の措置



### 助成金等を通じた事業主への支援

- ・短時間勤務制度の導入、育児休業中・復職後の能力アップのための訓練の実施など、両立支援に取り組む事業主へ助成金を支給
- ・中小企業で働く労働者の育児休業取得及び育児休業後の円滑な職場復帰支援のための「育児復帰支援プラン」の策定・利用支援
- ・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」による情報提供
- ・両立支援の取組をより効果的に推進するためののべストップテイクスの普及
- ・子育て・介護のためのテレワーク活用事例の普及

### 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(均等・両立推進企業表彰)
- ・男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりを促進(イクメンプロジェクト)



## その他

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等全体のワーク・ライフ・バランスの推進

保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実、ファミリー・サポート・センター事業

子育て女性等の再就職支援(マザーズハローワーク事業、託児付き再就職支援セミナー、カムバック支援サイト、リターン&ステップアップ事業)

## 〇女性の継続就業率

38% (平成22年)

→ 55% (平成32年)

## 〇男性の育児休業取得率

1. 89% (平成24年)

→ 13% (平成32年)

## 資料 1

## 育児・介護休業法の概要

### 育児休業・介護休業制度

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合、1歳半)に達するまで(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>)の育児休業の権利を保障
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業の取得が可能
- 配偶者が専業主婦(夫)であっても育児休業の取得は可能
- 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

### 短時間勤務等の措置

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ
- 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、次のいずれか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介護費用の援助措置

### 時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、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

### 所定外労働の免除

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を免除

### 深夜業の制限

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

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。改正法の施行日：原則として平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日)

### 子の看護休暇制度

- 小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇付与を義務づけ

### 介護休暇制度

- 要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として介護休暇付与を義務づけ

### 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

### 不利益取扱いの禁止

- 育児休業等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

### 実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設
- 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設。

# 次世代育成支援対策推進法の概要と見直しのポイント

## (平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法)

10年間の  
延長

- 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進
- 地方公共団体及び事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務づけ、10年間の集中的・計画的な取組を推進

指針の  
内容を  
充実・強化

### 行動計画策定指針

- 国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

(例) 地方公共団体行動計画: 保育の実施の事業、放課後児童健全育成事業等に関する事項(量)を定めるに際して参考とすべき標準を記載  
一般事業主行動計画: 計画に盛り込む内容として、育児休業や短時間勤務に関する取組、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得に関する取組を記載

現行の  
認定制度の  
充実

### 地方公共団体行動計画の策定

- ① 市町村行動計画
- ② 都道府県行動計画
  - 地域住民の意見の反映、労使の参画、計画の内容・実施状況の公表、定期的な評価・見直し等

### 事業主行動計画の策定・届出

- ① 一般事業主行動計画(企業等)
  - ・大企業(301人以上): 義務
  - ・中小企業(101人以上): 義務(23年4月～)
  - ・中小企業(100人以下): 努力義務



### 一定の基準を満たした企業を認定

- ② 特定事業主行動計画(国・地方公共団体等)

新たな認定  
(特例認定)  
制度の創設

計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加

施策・取組への協力等

策定支援等

### 次世代育成支援対策地域協議会

都道府県、市町村、事業主、労働者、社会福祉・教育関係者等が組織

### 次世代育成支援対策推進センター

事業主団体等による情報提供、相談等の実施

都道府県別一般事業主行動計画策定届の届出及び認定状況 (平成25年12月末現在)

	常時雇用労働者301人以上の企業数	常時雇用労働者101人以上300人以下の企業数	一般事業主行動計画策定届提出企業数	101人以上企業率		① 常時雇用労働者301人以上の企業		② 常時雇用労働者301人以下の企業		届出率		認定企業数
				(C)/(A+B) × 100%	(D)/(A+B) × 100%	(C)	(D)	(C)/(A) × 100%	(D)/(B) × 100%			
1 北海道	466	1,221	2,317	96.7%	452	1,865	1,180	97.0%	1,180	96.6%	685	13
2 青森県	110	326	598	100.0%	110	488	326	100.0%	326	100.0%	162	10
3 岩手県	109	332	675	100.0%	109	566	332	100.0%	332	100.0%	234	17
4 宮城県	202	542	898	99.5%	202	696	538	100.0%	538	99.3%	158	21
5 秋田県	80	252	590	100.0%	80	510	252	100.0%	252	100.0%	258	11
6 山形県	104	341	626	99.8%	104	522	340	100.0%	340	99.7%	182	11
7 福島県	150	422	772	99.8%	150	622	421	100.0%	421	99.8%	201	11
8 茨城県	222	555	970	99.4%	220	750	552	99.1%	552	99.5%	198	16
9 栃木県	144	433	1,067	100.0%	144	923	433	100.0%	433	100.0%	490	14
10 群馬県	162	457	1,035	99.5%	161	874	455	99.4%	455	99.6%	419	22
11 埼玉県	419	1,148	2,090	98.7%	413	1,677	1,133	98.6%	1,133	98.7%	544	39
12 千葉県	372	860	1,493	99.9%	372	1,121	859	100.0%	859	99.9%	262	34
13 東京都	4,314	6,034	12,385	97.2%	4,174	8,211	5,889	96.8%	5,889	97.6%	2,322	685
14 神奈川県	822	1,406	2,757	96.8%	801	1,956	1,355	97.4%	1,355	96.4%	601	55
15 新潟県	235	651	1,263	99.7%	235	1,028	648	100.0%	648	99.5%	380	19
16 富山県	110	413	1,535	99.8%	110	1,425	412	100.0%	412	99.8%	1,013	21
17 石川県	128	402	1,535	99.1%	128	1,407	397	100.0%	397	98.8%	1,010	17
18 福井県	67	260	726	98.8%	67	659	256	100.0%	256	98.5%	403	16
19 山梨県	61	204	539	100.0%	61	478	204	100.0%	204	100.0%	274	15
20 長野県	211	542	1,256	97.1%	206	1,050	525	97.6%	525	96.9%	525	42
21 岐阜県	172	568	1,070	100.0%	172	898	568	100.0%	568	100.0%	330	33
22 静岡県	928	928	1,792	100.0%	376	1,416	928	100.0%	928	100.0%	488	34
23 愛知県	942	2,021	4,033	99.4%	938	3,095	2,007	99.6%	2,007	99.3%	1,088	67
24 三重県	150	397	794	99.3%	148	646	395	98.7%	395	99.5%	251	16
25 滋賀県	101	318	1,055	100.0%	101	954	318	100.0%	318	100.0%	636	25
26 京都府	276	656	1,237	99.6%	276	961	652	100.0%	652	99.4%	309	35
27 大阪府	1,369	2,241	4,220	96.4%	1,319	2,901	2,162	96.3%	2,162	96.5%	739	114
28 兵庫県	490	1,284	2,241	99.8%	489	1,752	1,282	99.8%	1,282	99.8%	470	54
29 奈良県	66	216	362	99.3%	66	296	214	100.0%	214	99.1%	82	17
30 和歌山県	52	261	415	100.0%	52	363	261	100.0%	261	100.0%	102	10
31 鳥取県	42	175	389	98.2%	42	347	171	100.0%	171	97.7%	176	9
32 島根県	49	210	526	100.0%	49	477	210	100.0%	210	100.0%	267	8
33 岡山県	202	561	1,112	92.8%	197	915	511	97.5%	511	91.1%	404	23
34 広島県	347	823	2,203	99.4%	344	1,859	819	99.1%	819	99.5%	1,040	25
35 山口県	113	402	1,030	99.8%	113	917	401	100.0%	401	99.8%	516	12
36 徳島県	47	181	495	100.0%	47	448	181	100.0%	181	100.0%	267	27
37 香川県	95	348	642	99.8%	94	548	348	98.9%	348	100.0%	200	17
38 愛媛県	136	411	1,080	99.3%	135	945	408	99.3%	408	99.3%	537	26
39 高知県	56	213	477	100.0%	56	421	213	100.0%	213	100.0%	208	6
40 福岡県	490	1,171	2,337	98.0%	484	1,853	1,144	98.8%	1,144	97.7%	709	27
41 佐賀県	65	254	518	100.0%	65	453	254	100.0%	254	100.0%	199	7
42 長崎県	102	365	668	99.8%	102	566	364	100.0%	364	99.7%	202	2
43 熊本県	140	423	826	99.8%	139	687	423	99.3%	423	100.0%	264	11
44 大分県	85	310	857	99.5%	85	772	308	100.0%	308	99.4%	464	12
45 宮崎県	80	297	635	99.2%	78	557	296	97.5%	296	99.7%	261	5
46 鹿児島県	160	446	1,061	99.7%	159	902	445	99.4%	445	99.8%	457	20
47 沖縄県	96	271	621	99.7%	96	525	270	100.0%	270	99.6%	255	10
合計	14,787	32,552	67,823	98.4%	14,521	53,302	32,060	98.2%	32,060	98.5%	21,242	1,741

## 1 税制優遇制度の概要

◆ 次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づく認定を受け、「くるみん」を取得した企業は、認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却が可能。

## 2 税制優遇制度の対象となる事業主の要件

- ◆ 青色申告書を提出する事業主が、平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の認定を受けた場合に対象となる。
- ◆ 平成26年度税制改正大綱（平成25年12月24日閣議決定）において、適用期限の1年延長（平成27年3月31日まで）が決定されている。
- ※ 個人事業主の方の場合は平成24年1月1日から平成26年12月31日まで各年に次世代法の認定を受けた場合に対象となる。
- ※ 過去に認定を受けたことのある事業主でも、当該期間内に新たに認定を受けた場合には対象となる。
- ※ 当該期間内に複数回認定を受けた場合には、最初の認定についてのみ対象となる。

## 3 適用対象

- ◆ 次世代法の認定を受けた日を含む事業年度終了の日において、事業主が所有し、事業のために使用している建物及び付属施設（以下「建物等」）  
かつ
- ◆ 認定に係る行動計画の計画期間開始の日から、認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの間において取得をしたものの建設の後、事業のために使用されていないもの、またはその当該期間内に新築・増改築をした建物等
- ※ 所有権が移転しないリース取引により取得したものを除く。
- ※ 増改築の場合は、増改築のための工事を行ったことによって所有することとなった建物等の部分に限る。
- ※ 「建物及びその付属施設」の例
  - ・ 事務所用建物、店舗用建物、病院用建物、工場用建物、倉庫用建物、事業所内保育施設
  - ・ 電気設備、アーケード・日よけ設備、給排水・衛生設備、ガス設備



# ファミリー・サポート・センター事業について

ファミリー・サポート・センター事業は、乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かり等の援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡、調整を行うものである。平成21年度からは、病児・病後児の預かり、早期・夜間等の緊急時の預かりなどの事業(病児・緊急対応強化事業)を行っている。

なお、本事業は、子ども・子育て支援新制度への円滑な移行を図る観点から、平成26年度は「保育緊急確保事業」として実施することとしている。

## 【平成26年度予算案における変更点】

- 1 会員数要件を緩和し、新たに50～99人規模のファミリー・サポート・センターを補助対象とする。
- 2 新たに事業を開始する際の開設準備に要する経費(改修費等、賃借料(礼金1月分及び開設前月分))を補助対象とする。

## ○相互援助活動の例

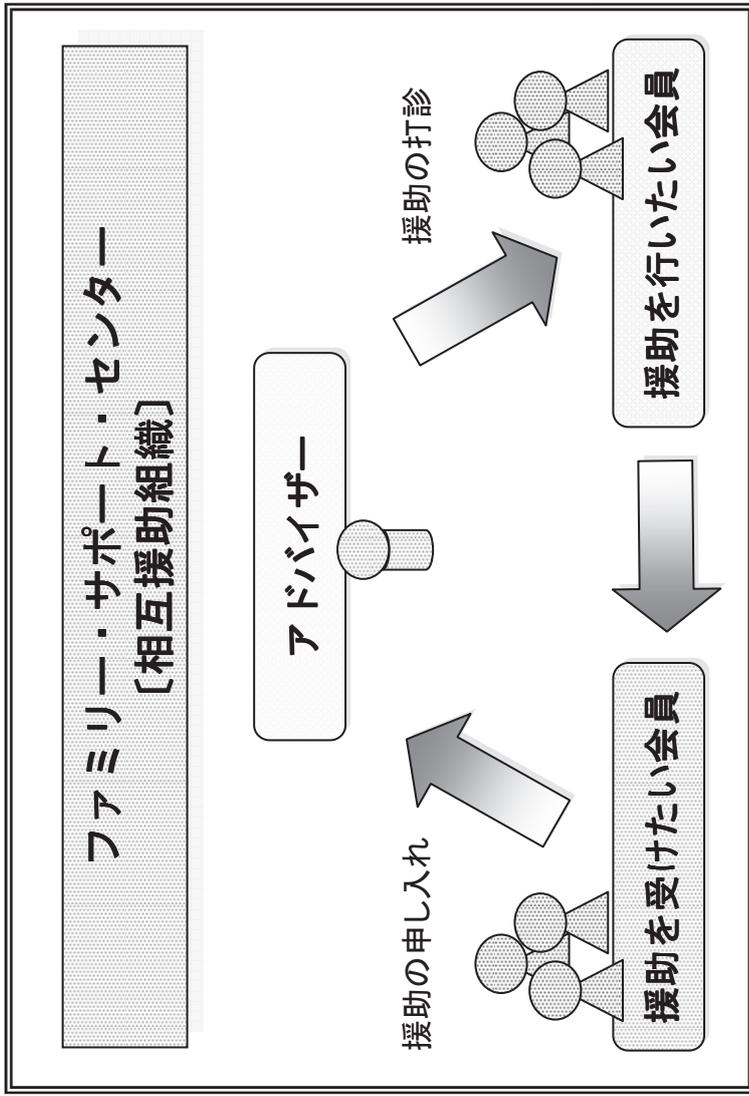
- ・保育施設までの送迎を行う。
- ・保育施設の開始前や終了後又は学校の放課後、子どもを預かる。
- ・保護者の病気や急用等の場合に子どもを預かる。
- ・冠婚葬祭や他の子どもの学校行事の際、子どもを預かる。
- ・買い物等外出の際、子どもを預かる。
- ・病児・病後児の預かり、早期・夜間等の緊急預かり対応(平成21年度から)

## ○実施市区町村(平成24年度交付決定ベース)

- ・基本事業 699市区町村
- ・病児・緊急対応強化事業 129市区町村

## ○会員数 ※平成23年度末現在 ( )は平成22年度末現在

- ・依頼会員(援助を受けたい会員) 383, 321人(352, 683人)
- ・提供会員(援助を行いたい会員) 129, 744人(114, 818人)
- ・両方会員 42, 585人( 39, 889人)



雇児職発0404第1号  
平成25年4月4日

〔都道府県  
各指定都市  
中核市〕

ファミリー・サポート・センター事業担当課長 殿

厚生労働省雇用均等・児童家庭局  
職業家庭両立課長  
(公印省略)

ファミリー・サポート・センター事業における事故事例及び  
ヒヤリ・ハット事例の原因の検証のための具体的方策について

ファミリー・サポート・センター事業における事故防止対策については、「ファミリー・サポート・センター事業における事故防止対策の徹底について」(平成23年10月21日付け雇児職発1021第1号本職通知)によりお願いしたところです。

今般、事故事例及びヒヤリ・ハット事例の検証作業の参考となるよう、原因の検証のための具体的方策を別紙のとおりまとめましたので、管内市町村及びファミリー・サポート・センターに対し周知頂くとともに、事故防止対策の徹底をお願いいたします。

なお、この通知は、地方自治法(昭和22年法律第67号)第245条の4第1項に規定する技術的助言として発出するものであることを申し添えます。

ファミリー・サポート・センター事業における事故事例及び  
ヒヤリ・ハット事例の原因の検証のための具体的方策について

## 1 目的

検証は、相互援助活動中の事故事例や、実際に事故に至らなかったが活動の中で「ヒヤリ」や「ハット」した事例(以下「ヒヤリ・ハット事例」という。)について事実の把握を行い、客観的な視点に立って発生原因の分析等を行い、必要な再発防止策を検討するために行う。

## 2 対象範囲

検証の対象は、相互援助活動中に発生した死亡事故、及び治療に要する期間が30日以上の上の負傷や疾病を伴う重篤な事故等の全てを検証の対象とすること。また、過去に発生した事例や、ヒヤリ・ハット事例について検証が必要と認められる事例も対象とすることが望ましい。

## 3 検証の方法

### (1) 実施主体

市町村(指定都市、中核市を含む。以下同じ。)が実施することとし、検証の対象となった事例に関係するファミリー・サポート・センター(以下「センター」という。)は当該検証作業に参加・協力するものとする。

### (2) 検証組織の構成

検証組織は、市町村の下に設置する。なお、検証の客観性を担保するため、検証組織の事務局を当該事例に直接に関与した、又は直接関与すべきであった組織以外の部署に置くとともに、検証委員には外部の者(当該事例に直接関与した、又は直接関与すべきであった組織の者以外の者)を構成員に加えるものとする。

### (3) 会議の運営

会議では、以下の事項についても確認しておく。なお、検証に当たっては、その目的が再発防止策を検討するためのものであり、個人の責任追及や関係者の処罰を目的とするものでないことを明確にする。

#### ① 検証の目的

② 検証方法(関係者ごとのヒアリング、現地調査等による事実関係の確認、問題点・課題の抽出、提案事項の検討、報告書の作成等)

#### ③ 検証スケジュール

#### (4) 事実関係の明確化

検証の対象事例について、事務局はあらかじめ事前打合せ書や活動報告書等の記録を通じて、①児童及び家族の状況や特性等、②事例の発生に至った経緯、③センターの関

与状況等、④市町村及びその他関係機関の関与状況等、に関する情報収集を行う。

会議では、事例への関係機関の関与状況について、関係者ごとのヒアリング等を以下の点に留意しながら実施することにより、事実をさらに詳細に確認していく。なお、会員の同意が得られた場合には、必要に応じて検証委員による現地調査を実施する。

① ヒアリングには、検証委員の一部若しくは全員が参加することを原則とし、当該事例に直接関与した、又は直接関与すべきであった組織の者以外の者が実施する。

② ヒアリングの対象者は、センターのアドバイザー若しくはそれに準ずる者とし、必要と状況に応じて、事例の当事者である援助を受けた会員（以下「依頼会員」という。）及び援助を行った会員（以下「提供会員」という。）を対象とする。

③ ヒアリングでは、それまでに確認した事例の概要では不明な点について、事例に直接関わったセンターのアドバイザー等や、依頼会員及び提供会員（以下「会員」という。）の意見を客観的に聴取することにより、事例の状況をさらに詳細に把握していく。

④ ヒアリングは、特に会員のプライバシーについては、十分に配慮する。また、事例を担当していた提供会員の心理的支援について必要に応じて組織的に取り組むことも重要である。

#### (5) 資料作成

事務局は、検証委員からの関係者ごとのヒアリング等により明らかになった事実を随時系列に整理するとともに、現行のセンター運営体制に関する資料（①市町村の組織図、センターの概要、②アドバイザー、サブリーダー等スタッフ数、③活動件数、会員数、講習時間数、④依頼受付対応等の概要、⑤その他必要な情報等）を含め、問題点・課題を抽出するための基礎資料を作成する。

その他、検証組織の設置要綱、委員名簿、報道記事等の資料を準備する。

#### (6) 問題点・課題の抽出

関係者ごとのヒアリング等により事例の事実関係が明確になった段階で、なぜ検証対象の事故事例及びヒヤリ・ハット事例が発生してしまったのか、事例が発生した背景、対応方法、センター等関係機関の連携、組織の体制、その他の問題点・課題等を抽出する。検討に当たっては、客観的な事実やデータに基づき建設的な議論を行う。

#### (7) 提言

事例が発生した背景、対応方法、関係機関の連携、組織上の問題等、抽出された問題点・課題を踏まえ、その解決に向けて実行可能性を勘案しつつ、実行する機関名や提言への取組開始時期、評価方法等を明記するなど、具体的な対策を提言する。

なお、行政機関の対応など早急に改善策を講じる必要がある場合、検証の経過において、まず早急に講ずべき改善策について提言し、検証の全体の終結を待たずに、必要な施策を講じることも考える必要がある。

## 4 報告書

### (1) 報告書の作成

検証組織は、報告書に盛り込むべき下記内容例を参考に、それまでの検証組織における審議結果を踏まえ報告書を作成し、市町村に提出する。盛り込むべき内容としては、①検証の目的、②検証の方法、③事例の概要、④明らかとなった問題点・課題、⑤問題点・課題に対する提案（提言）、⑥今後の課題、⑦会議開催経過、⑧検証組織の委員名簿、⑨参考資料等が考えられる。

### (2) 公表

事故事例及びヒヤリ・ハット事例の検証を行うことは、その後の相互援助活動における事故防止対策に密接に関連するものであり、他のセンターにおける事故防止対策に資することから、検証結果は公表することが望ましい。ただし、公表にあたっては、個人が特定される情報は削除する等、プライバシー保護について十分配慮する。なお、公表の際には厚生労働省に報告書を提出する。

### (3) 提言の実施状況

事務局は、報告書の提言を受けて、速やかに、具体的な措置を講じるとともに講じた措置及びその実施状況について市町村の検証組織に定期的に報告し、検証組織は、報告を受けた内容について評価する。

# 両立支援等助成金

支給機関：都道府県労働局

26年度予算案額 76.3億円(雇用助成)  
25年度予算案額 62.1億円(雇用助成)

## 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

51.9(29.5)億

労働者のための保育施設を事業所内(労働者の通勤経路又はその近接地域を含む)に設置、増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成する。

助成率	
①設置費※	大企業3分の1、中小企業3分の2
②増築費※	大企業3分の1、中小企業2分の1
③運営費	1～5年目：大企業2分の1、中小企業3分の2 6～10年目(平成24年10月31日前に認定申請を行い、労働局長の認定を受けた場合)：3分の1

※ 2回(1年目と3年目)に分けて支給

## 子育て期短時間勤務支援助成金

8.6(12.1)億

少なくとも小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、小学校3年生までの子を養育する利用者が生じた場合、事業主に支給する。

企業規模	1人目	2人目以降※
中小企業事業主	40万円	15万円
上記以外の事業主	30万円	10万円

※ 5年間、1企業当たり延べ10人まで(中小企業事業主は5人まで)

## ポジティブ・アクション能力アップ助成金(仮称)

1.2億(新規)

女性の活躍促進についての数値目標を設定し、一定の研修プログラムの実施により、目標を達成した事業主に支給する。

中小企業30万円、大企業15万円(1企業1回限り)

## (参考)キャリア形成促進助成金

(育休取得能力アップコース(仮称)) 17.5億

育休休業中、復職・再就職後の能力アップのための訓練等を実施した事業主に支給する。

中小企業 経費助成2分の1・賞金助成800円

大企業 経費助成3分の1・賞金助成400円

## 中小企業両立支援助成金

### 代替要員確保コース

1.3(1.2)億

育休休業取得者が、育休休業終了後、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中小企業事業主に支給する。

支給対象労働者1人当たり 15万円(注)

※ 1企業当たり5年間、1年度延べ10人まで

### 育休復帰支援プラン助成金

1.5億(新規)

中小企業団体に配置された「育休復帰プランナー」による支援のもと「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育休を取得した場合、及び、当該育休取得者が復帰した場合に中小企業事業主に支給する。

支給対象事業主1回当たり 30万円(注)

※ 1企業当たり2回まで  
(1回目：プランを策定し、育休取得した時)  
(2回目：育休者が職場復帰した時)

### 休業中能力アップコース(経過措置)

0.1(0.6)億

育休休業又は介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的とした能力の開発及び向上に関する、次のいずれか1つ以上の措置(職場復帰プログラム)を実施した中小企業事業主又は構成事業主の過半数が中小企業事業主である事業主団体に支給する。

- 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
- 平成26年3月31日までに休業を終了した労働者を対象

支給限度額 21万円(注)

※ 1企業当たり育児・介護それぞれ5年間、1年度延べ20人まで

### 期間雇用者継続就業支援コース

9.2(4.8)億

期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる育休休業制度、育休短時間勤務制度を就業規則等に規定し、期間雇用者の育休休業取得者を原職又は原職等に復帰させ、6カ月以上継続して雇用した中小企業事業主であって、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給する。(※育休休業を終了した期間雇用者が平成25年4月1日以後平成28年3月31日までに出了た事業主が対象。)

支給額	
1人目	40万円(注)
2人目から5人目まで	15万円(注)
期間雇用者の育休休業取得者が正社員として復帰した場合	1人目10万円加算 2～5人目 5万円加算

### 継続就業支援コース(経過措置)

2.5(13.9)億

育休休業取得者を原職又は原職等に復帰させ、一年以上継続して雇用した100人以下の事業主であって、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給する。(※初めて育休休業を終了した労働者が平成23年10月1日以後平成25年3月31日までに出了た事業主が対象。)

支給額	
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円

(注) 代替要員確保コース、休業中能力アップコース、期間雇用者継続就業支援コースについては、両立支援の実効性を高めるため、女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合は、1企業当たり1回限り、5万円を上乗せする。

