

## 【職業家庭兩立課關係】



## ○ 仕事と家庭の両立支援対策について

### (1) 仕事と家庭の両立支援の推進について（関連資料1、2参照）

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、次世代法に基づく事業主の取組促進、好事例の普及、表彰や助成金を通じた事業主への支援、ファミリー・サポート・センター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。

育児休業については、特に中小企業が大企業に比べ育児休業制度の規定整備率が低いことや、パート・派遣等の非正規雇用の労働者については、育児休業を利用しつつ継続就業した者の割合が、正社員に比べて低い状況にあるため、厚生労働省としても制度の周知、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。

また、現在、仕事と家庭の両立支援対策の充実を図るため、介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるよう、介護休業の分割取得を可能にするとともに、非正規雇用労働者の育児休業の取得要件の緩和や、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を事業主に義務付ける等を内容とする、育児・介護休業法の改正法案を今国会に提出したところである。

### (2) 次世代育成支援対策推進法に基づく企業取組について

（関連資料3、4参照）

次世代育成対策推進法に基づいて、子育てサポート企業として認定を受けた企業については、その証であるくるみんマーク、プラチナくるみんマークを付与し、活用いただいているところである。

この、「くるみん」及び「プラチナくるみん」マークを地域において広く認知していただくことが、企業取組促進に繋がることから、これらのマークの周知のため、全国の都道府県や市町村に呼びかけを行い、御賛同いただいた自治体の「ゆるキャラ」217体と「くるみん」がタイアップしたポスターについて、今年度も東日本版と西日本版の2種類を作成し、平成27年12月に配付した。

御参加いただいた自治体におかれては、御協力に深く感謝申し上げますとともに、引き続きこれらのポスターを活用し、マークの周知に御協力いただきたい。また、参加いただいていない自治体におかれても、各自自治体の「ゆるキャラ」と組み合わせられる「くるみん」「プラチナくるみ

ん」ポスターのデザインの原案を都道府県に配付させていただいているので、是非周知に御活用いただきたい。

### (3) 子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）について

#### （関連資料5参照）

現在、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「子育て援助活動支援事業（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、事業の中で、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」を実施している。

なお、本事業は、平成27年度からは「子ども・子育て支援新制度」の中の、「地域子ども・子育て支援事業」の1つとして位置づけられている。

また、保育人材の確保のため、平成27年度から「子育て支援員研修制度」が創設され、その中に「ファミリー・サポート・センターコース」が設けられている。ファミリー・サポート・センターにおいては、従前より、預かりを行う提供会員の確保が課題となっていることから、現在、補助事業の中で、市町村が実施している研修に加え、都道府県においても、「ファミリー・サポート・センターコース」の実施について、御検討をお願いします。

さらに、ファミリー・サポート・センターの効果的な運営のため、センターで連絡・調整等を行うアドバイザーの重要性・専門性が増してきていることから、子育て支援分野に関する質の改善の一環として、平成27年度より、アドバイザーの資質向上を図るための研修補助事業を実施している。当該研修については、都道府県が実施主体となるため、管内の実情に応じた研修の実施について、御検討をお願いします。

また、これまで、ひとり親家庭や低所得者の利用支援を行う自治体に対して補助を行ってきたが、近年ダブルケア（子育てと介護を同時期に行わなければならないこと）の問題が顕在化してきたことから、平成28年度より、ひとり親家庭等の「等」の中に「ダブルケア」に直面している利用者を加えることとしているので、各自治体に対して、周知をお願いしたい。

女性の活躍促進が重要な課題となっている中で、男女ともに仕事と家庭を両立させていく環境づくりを推進する観点から、本事業の重要性は増してきており、管内未実施の市町村に対して、事業の実施に向け、引き続き積極的な働きかけをお願いします。

#### (4) 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金について

(関連資料6参照)

保育課関連資料9のとおり、平成28年度から、事業主拠出金を財源とした「企業主導型保育事業」の実施が予定されているが、当該事業の新規受付期間中は、都道府県労働局で支給している事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の新規受付を停止することとしている。

ただし、既に運営費を支給中の事業主に対しては、通常どおり運営費の支給を行う。

そのため、新たに事業所内保育施設の活用を検討している事業主へ助成制度の案内する際にはご留意いただきたい。



[関連資料：職業家庭両立課]





# 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
- ・医師等の指導等に基づき、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・ママ育休プラス」)まで(保育所等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

## 育児休業中の経済的支援

- ・育児休業給付(賃金の67%相当※)
- ※雇用保険法の改正により、平成26年4月1日から50%→67%に引き上げ(180日)
- ・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(くるみんマーク及びプラチナくるみんマーク)
- ・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

- ・育児休業者の代替要員を確保し休業取得者を原職等に復帰させたり、育児休業を取得した期間雇用者を継続雇用するなど、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「育休復帰支援プラン」の策定・利用支援
- ・女性の活躍・両立支援総合サイトによる情報提供
- ・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仕事と育児の両立支援の促進(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、子育て援助活動支援事業(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、仕事と育児カムバック支援サイト)

- 女性の継続就業率  
38% (平成22年)  
→55% (平成32年)
- 男性の育児休業取得率  
2.30% (平成26年)  
→1.3% (平成32年)

# 仕事と育児の両立支援制度の見直し

## 改正の趣旨

### (育児・介護休業法、男女雇用機会均等法等関係)

- 非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることが必要。

## 改正内容【多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備】

	改正内容	現行	改正案
1	子の看護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 ※所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、1日単位。 ※業務の性質や業務の実施体制に照らして、半日を単位として取得することが困難と認められる労働者は、労使協定により除外できる。 ※労使協定により、所定労働時間の二分の一以外の「半日」とすることができ る。（例：午前3時間、午後5時間など）
2	有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和	①当該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、②1歳以降も雇用継続の見込みがあること、 ③2歳までの間に更新されないことが明らかである者を除く	①当該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6ヶ月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかである者を除く、とし、取得要件を緩和する。
3	育児休業等の対象となる子の範囲	法律上の親子関係である実子・養子	特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子については育児休業制度等の対象に追加する。
4	妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備	事業主による不利益取扱い（就業環境を害することを含む。）は禁止	<ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。</li> <li>・派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する。</li> </ul>

# 仕事と介護の両立支援制度の見直し

## 改正の趣旨

## (育児・介護休業法、雇用保険法関係)

- 介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等に十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々に組み合わせて対応できるように制度の構築が必要。

## 改正内容【介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備】

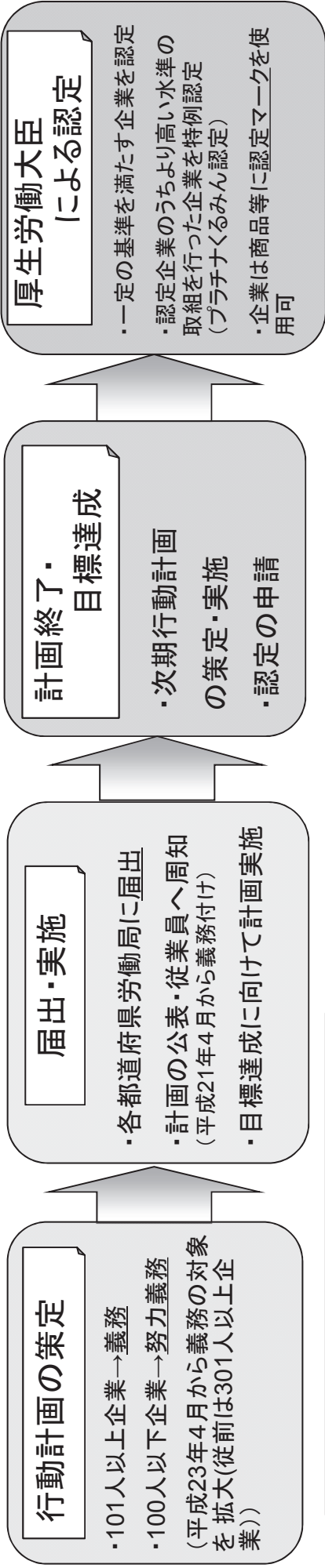
	改正内容	現行	改正案
1	介護休業（93日：介護の体制構築のための休業）の分割取得	原則1回に限り、93日まで取得可能	取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする。
2	介護休業給付の給付率の引上げ	賃金の40%	67%に引上げを行う。
3	介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 子の看護休暇と同様の制度
4	介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）	介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 事業主は以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。（措置内容は現行と同じ）①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度
5	介護のための所定外労働の免除（新設）	なし	介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ ・当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・1回の請求につき1年以上1年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。

## 介護休業等の対象家族の範囲の拡大【省令事項】

同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加。

（現行：配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫）

# 次世代育成支援対策推進法の概要



**行動計画の策定**

- ・101人以上企業→義務
- ・100人以下企業→努力義務

(平成23年4月から義務の対象を拡大(従前は301人以上企業))

**届出・実施**

- ・各都道府県労働局に届出
- ・計画の公表・従業員へ周知(平成21年4月から義務付け)
- ・目標達成に向けて計画実施

**計画終了・目標達成**

- ・次期行動計画の策定・実施
- ・認定の申請

**厚生労働大臣による認定**

- ・一定の基準を満たす企業を認定
- ・認定企業のうちより高い水準の取組を行った企業を特例認定(プラチナくるみん認定)
- ・企業は商品等に認定マークを使用可

**行動計画(一般事業主行動計画)**

【行動計画とは】  
企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

【計画に定める事項】

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2年間から5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

【計画の内容に関する事項】

- 1 雇用環境の整備に関する事項
  - (1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
  - (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組
- 2 その他の次世代育成支援対策

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

＝計画例＝

(例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。  
 男性：年に〇人以上取得、女性：取得率〇%以上  
 <対策>  
 平成〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施  
 平成〇年〇月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習を年に〇回実施

(例2) ノー残業デーを月に1日設定する。  
 <対策>  
 平成〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置  
 平成〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う

○ 届出状況(平成27年12月末時点)

101人以上企業の97.2%  
 301人以上企業の97.4%  
 101～300人以下企業の97.1%  
 規模計届出企業数 62,901社

○ 認定状況(平成27年12月末時点)

認定企業 2,398社  
 (うち特例認定企業 53社)



**【認定基準】**

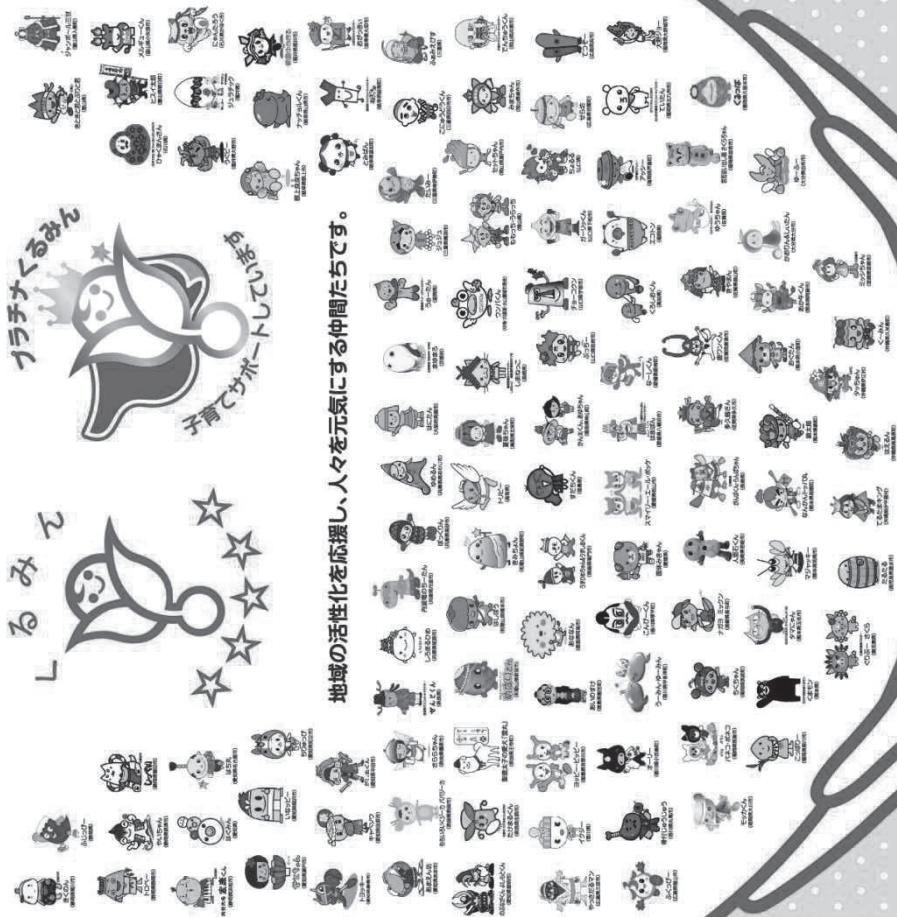
- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者があり、かつ、女性の育児休業等取得率が75%以上であること。など

**【認定企業に対する税制優遇制度】**

- ・厚生労働省告示において規定した次世代育成支援に資する一定の資産を、行動計画に記載し、行動計画期間内に導入し認定を受けた場合、当該資産について、くるみん認定の場合は認定日を含む事業年度(1年間)に18～32%、プラチナくるみん認定を受けた場合は認定日を含む事業年度から3年間に12又は15%の割増償却ができる。
- ・平成27年4月1日から平成30年3月31日までの期間内において、次世代法のくるみん認定又はプラチナくるみんを受けた事業主が対象。(※)
- (※)平成23年度に税制措置が開始されてから最初のくるみん認定又はプラチナくるみん認定に限る。

# みんなので応援、子育て支援。

「くるみん」は子育てを支援する企業のマークです。

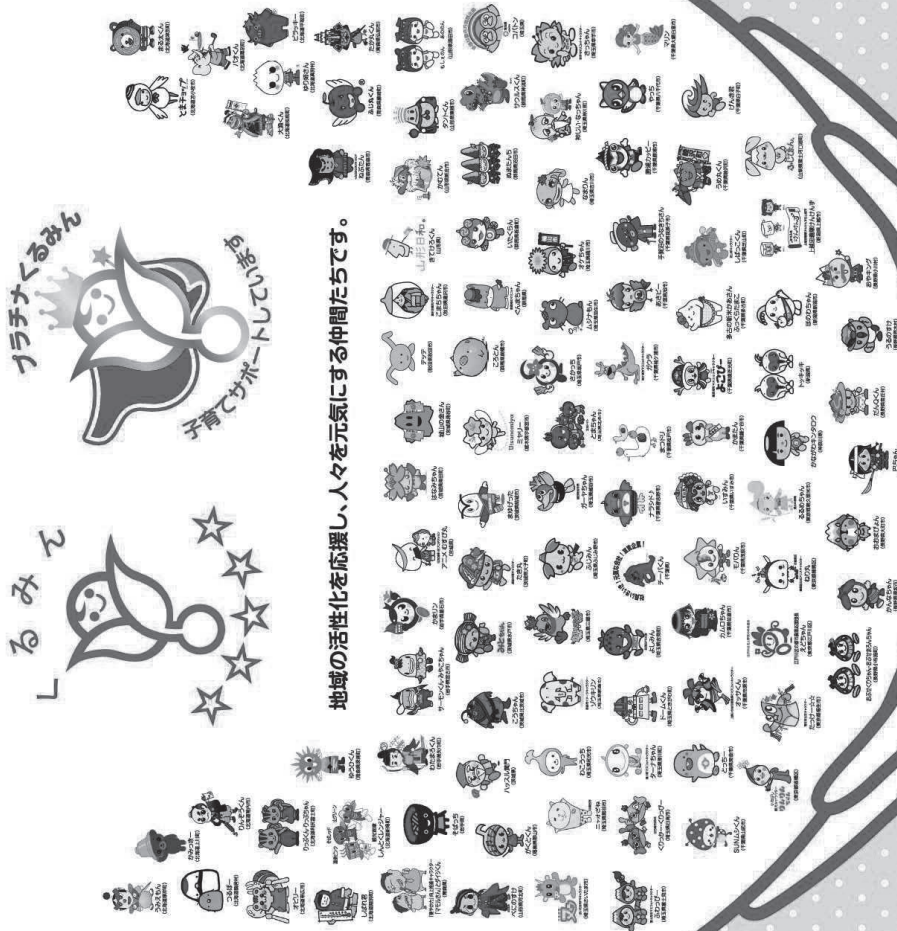


地域の活性化を応援し、人々を元気にする仲間たちです。

厚生労働省・都道府県労働局  
 従業員数10人以上の企業は、従業員の仕事と子育ての両立を促すための「従業員生活計画的休暇」制度の取組が義務化されています。  
 労働者側が「くるみん」マークで取組むことが推奨されています。

# みんなので応援、子育て支援。

「くるみん」は子育てを支援する企業のマークです。



地域の活性化を応援し、人々を元気にする仲間たちです。

厚生労働省・都道府県労働局  
 従業員数10人以上の企業は、従業員の仕事と子育ての両立を促すための「従業員生活計画的休暇」制度の取組が義務化されています。  
 労働者側が「くるみん」マークで取組むことが推奨されています。

## 子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）の概要

子育て援助活動支援事業（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とを希望する者との相互援助活動に關する連絡、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、本事業については、平成17年度から「次世代育成支援対策交付金（ソフト交付金）」、平成23年度から「子育て支援交付金」、平成24年度補正予算により「安心こども基金」へ移行した。平成26年度は「保育緊急確保事業」として実施した。さらに、平成27年度からは、「子ども・子育て支援新制度」において、「地域子ども・子育て支援事業」の1つに位置づけられ、「子ども・子育て支援交付金」にて実施している。

### ○相互援助活動の例

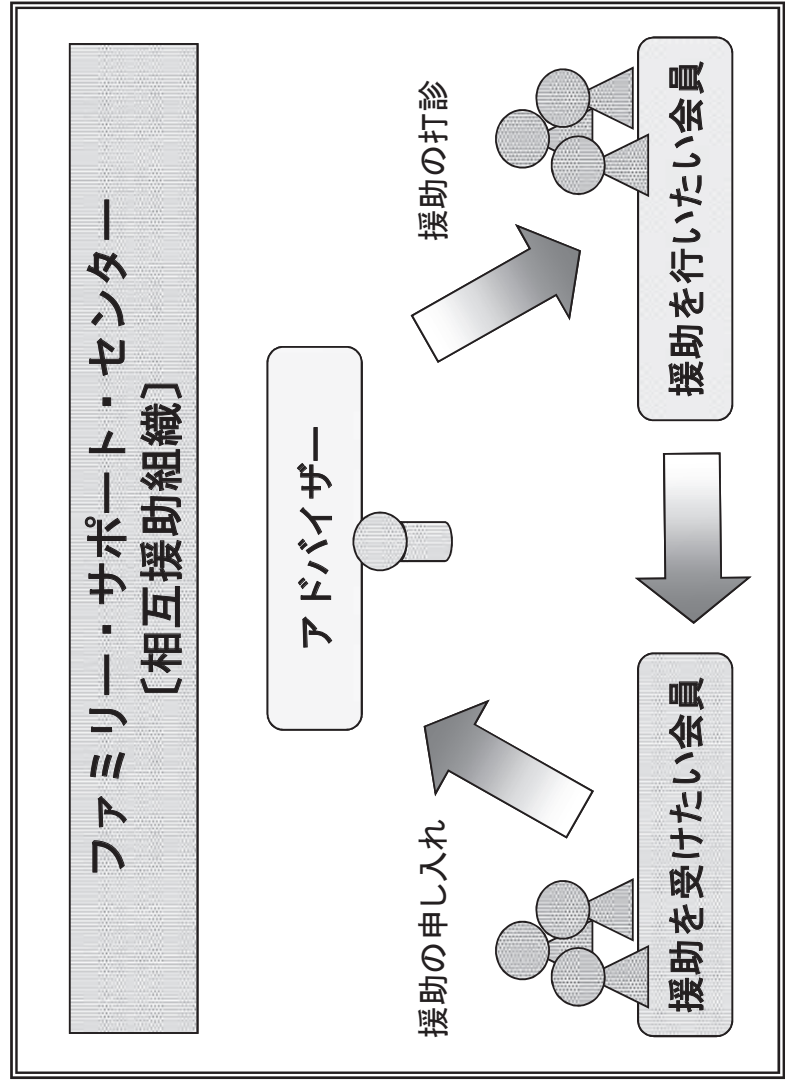
- ・保育施設までの送迎を行う。
- ・保育施設の開始前や終了後又は学校の放課後、子どもを預かる。
- ・保護者の病気や急用等の場合に子どもを預かる。
- ・冠婚葬祭や他の子どもの学校行事の際、子どもを預かる。
- ・買い物等外出の際、子どもを預かる。
- ・病児・病後児の預かり、早期・夜間等の緊急預かり対応（平成21年度から）

### ○実施市区町村 ※平成26年度交付決定ベース

- （ ）は平成25年度未実績
- ・基本事業 774(738)市区町村
- ・病児・緊急対応強化事業 138(132)市区町村

### ○会員数 ※平成26年度交付決定ベース

- （ ）は平成25年度未実績
- ・依頼会員（援助を受けたい会員） 475, 105人(466, 287人)
- ・提供会員（援助を行いたい会員） 123, 819人(123, 173人)



# 平成28年度両立支援等助成金(案)

支給機関：都道府県労働局

28年度予算案額 72.2億円(雇用助成)  
27年度予算額 59.4億円(雇用助成)

## 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

40.6(51.4)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、運営等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成する。

※28年度から事業主拠出金を財源とした「企業主導型保育事業」が開始されるが、これとのバランス等を考慮し、運営費の支給期間を5年から10年に延長する。  
なお、「企業主導型保育事業」の新規受付期間中は、当助成金の新規受付は行わない。(既に運営費を受給中の施設については、通常どおり運営費の支給を行う)

	助成率等
①設置費	※「企業主導型保育事業」の新規受付期間中は、当助成金の新規受付を停止
	・大企業 補助率1/3 上限額1,500万円
	・中小企業 補助率2/3 上限額2,300万円
	○増築
②増築費	※「企業主導型保育事業」の新規受付期間中は、当助成金の新規受付を停止
	・大企業 補助率1/3 上限額 750万円
	・中小企業 補助率1/2 上限額1,150万円
	○建て替え
③運営費	・大企業 補助率1/3 上限額1,500万円
	・中小企業 補助率1/2 上限額2,300万円
	※10年間支給(5年間から延長)
	・大企業 1人当たり 34万円(年額) 上限額 1,360万円
	・中小企業 1人当たり 45万円(年額) 上限額 1,800万円

※ ①②は、2回(1年目と3年目)に分けて支給

## 出生時両立支援助成金(仮称)

11.7億(新規)

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組んでいる事業主及び配偶者の出産後8週間以内に開始する育児休業を取得した男性労働者が発生した事業主に助成する。

取組かつ1人目取得時	大企業 30万円 中小企業 60万円
2人目以降取得時	15万円

- ※ 2週間以上(中小企業は5日以上)の育児休業が対象
- ※ 過去3年以内に男性の育児休業取得者が出ていない事業主が対象
- ※ 1企業当たり1年度につき1人まで
- ※ 2020年までの時限措置

## 介護支援取組助成金(仮称)

6.2億(新規)

仕事と介護の両立支援を推進するため、仕事と介護の両立に関する取組を行った事業主に助成する。

支給額	60万円
-----	------

※ 1企業当たり1回のみ助成

## ※27年度限りの経費・子育て期短時間勤務支援助成金

0(1.2)億

## 中小企業両立支援助成金

### 代替要員確保コース

5.1(3.1)億

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中小企業事業主に支給する。

支給対象労働者1人当たり	50万円 (H27:30万円)
育児休業取得者が期間雇用者の場合	10万円加算
育児休業を取得した期間雇用者が正社員または兼期雇用として復職した場合	上記に10万円加算(新規)

※ 1企業当たり1年度延べ10人まで 5年間(くるみん取得企業の場合、平成37年3月31日までに50人まで)

### 育児・介護支援プランコース(仮称)

8.1(3.0)億

「育休復帰支援プラン」又は「介護支援プラン」を策定及び導入し、以下の場合に中小企業事業主に支給する。(正規1回、非正規1回の計2回)

①労働者が育児休業を取得した場合(1企業2回まで)	30万円
②育児休業取得者が復帰した場合(1企業2回まで)	30万円
③労働者が介護休業を取得した場合(1企業2回まで)	30万円(新規)
④介護休業取得者が復帰した場合(1企業2回まで)	30万円(新規)

### 期間雇用者継続就業支援コース【経過措置】

0.5(0.8)億

期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則等に規定し、期間雇用者の育児休業取得者を原職等に復帰させ、6か月以上継続して雇用し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	1人目 40万円 2~5人目 15万円
期間雇用者の育児取得者が正社員として復職した場合	1人目10万円加算 2~5人目 5万円加算

