

【職業家庭兩立課關係】

1. 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。

育児・介護休業法に基づく両立支援制度の周知徹底に加え、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主の取組促進や、好事例の紹介、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を図っていくこととしている。

(2) 改正育児・介護休業法（平成29年1月1日施行）について

（関連資料2参照）

仕事と家庭の両立支援対策の充実を図るため、介護休業の分割取得、子の看護休暇・介護休暇の取得単位の柔軟化、介護のための所定労働時間の短縮等の措置の拡充、介護のための所定外労働の制限制度の新設、有期契約労働者の育児休業等の取得要件の緩和などを主な内容とした、育児・介護休業法の改正を行い、この1月1日から施行されており、改正法の履行確保を図っているところである。

自治体におかれても改正法の円滑な施行のために、引き続き、周知についてご協力をお願いしたい。

(3) 保育所に入れない等の場合の育休延長について

（関連資料3参照）

育児・介護休業法では、原則子が1歳に達するまで育児休業が取得でき、保育所に入れない等の場合には、例外的に子が1歳6か月に達するまで延長して取得が認められる。

しかし、都市部を中心に待機児童が多く見られることが背景となり、子が1歳6か月に達するまで育児休業を取得してもなお保育所に入れず、やむを得ず離職せざるを得ない方も一定数いる。

このことから、子が1歳6か月に達するまで育児休業を取得してもなお保育所に入れない等の場合について、緊急的なセーフティネットとして、最長で子が2歳に達するまで育児休業を延長できること等を盛り込んだ「雇用保険法等の一部を改正する法律案」を通常国会へ提出した。

(4) 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4参照）

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「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」に位置付けられている。

また、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」が設けられた。本事業の中で市町村が実施している研修と合わせ、提供会員の確保に努めていくこととしている。

さらに、ファミリー・サポート・センターで連絡・調整等を行う、アドバイザーの資質向上を図るための研修事業を行っているところであるが、平成29年度からは都道府県だけでなく、政令指定都市でも実施できるようにする。

また、同じく平成29年度からは利用者の利便性向上のため、事業についての事前説明会・登録会の土日開催、利用者と提供会員の事前顔合わせの土日実施に対する加算措置を行うこととしている。

女性の活躍促進が重要な課題となる中で、男女がともに仕事と家庭を両立する環境づくりを推進する観点からも、本事業について、引き続き積極的な働きかけをお願いしたい。

[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・ママ育児プラス")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)(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る、男性の育児休業取得を支援する、妊娠、出産、育児又は介護を理由とした退職者を再雇用制度に基づき復職させるなど、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「育児復帰支援プラン」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
- 仕事と介護の両立支援のための職場環境整備に取組み、介護休業制度等の利用者を生じた事業主への助成金の支給や、両立支援実践マニュアルの作成など、仕事と介護の両立支援を推進

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
- 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、仕事と育児カムフラッシュ支援サイト)

女性の継続就業率

- 53.1% (平成27年) → 55% (平成32年)
- 男性の育児休業取得率
- 2.65% (平成27年) → 13% (平成32年)

改正の趣旨

○ 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	改正前	改正後
<p>1 子の看護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化</p>	<p>1日単位での取得</p>	<p>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）</p>
<p>2 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和</p>	<p>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ことを除く</p>	<p>①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること、 ②子が1歳6ヶ月になるまでの間に、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ないものとし、取得要件を緩和する。</p>
<p>3 育児休業等の対象となる子の範囲</p>	<p>法律上の親子関係である実子・養子</p>	<p>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。 ※法律上の親子関係に準ずる子については、省令で規定</p>
<p>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</p>	<p>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</p>	<p>・妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚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。 ・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。</p>

仕事と介護の両立支援制度の見直し

平成29年1月1日施行

改正の趣旨

- 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	改正前	改正後
1	介護休業（93日） ： 介護の体制構築のための 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2分の1）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
3	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月以上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。
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年間で2回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ぬ。（措置内容は別行と同じ） 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	介護休業給付の給付 率の引上げ	賃金の40%	67% に引上げを行う。

○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、兄弟姉妹及びひ孫も追加。
（改正前：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、兄弟姉妹及びひ孫）

○介護休業等の対象となる「常時介護を必要とする状態」の見直し

【通達事項】

- ①介護保険の要介護2以上又は②新たに策定した一定の症状に該当する場合を対象とする。
（改正前：一定の症状に該当する場合を対象）

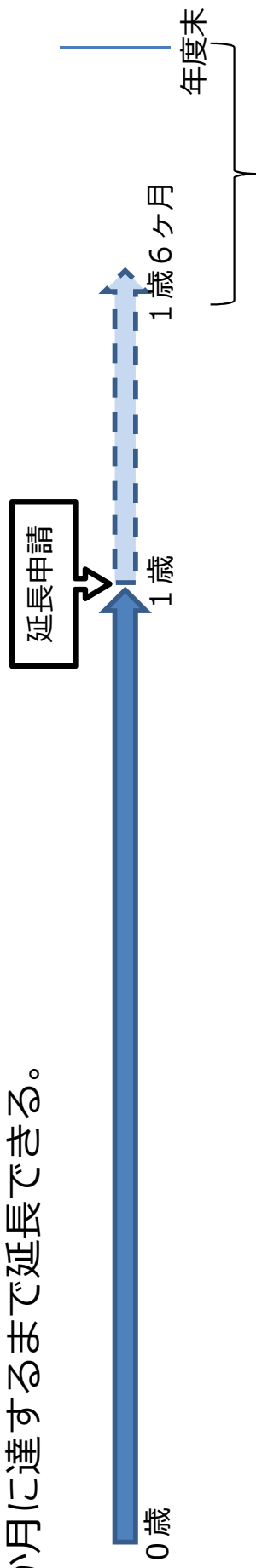
育児休業期間の延長(案)(育児・介護休業法、雇用保険法関係)

改正の趣旨

保育所に入れない等の理由で、やむなく離職する等、雇用継続に支障が出る事態を防ぐため、保育所に入るまでは育児休業を取得出来るように措置する。

現行の内容・課題

- 育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまで、保育所に入れない等の場合に、例外的に子が1歳6か月に達するまで延長できる。

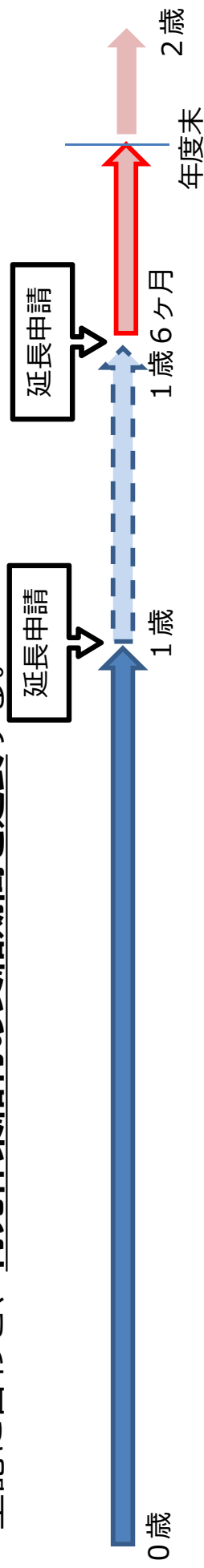


<課題>

保育所への入所が一般的に年度初めであることを踏まえると、この期間については、保育所に預けられず、かつ育休も取得出来ない期間となる。

改正の内容【平成29年10月1日施行】

- 1歳6ヶ月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申請することにより、育児休業期間を「**最長2歳まで**」延長できる。
- 上記に合わせ、**育児休業給付の支給期間を延長**する。



資料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）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。

（平成29年度から、「事業についての事前説明会・登録会」、「利用者と提供会員の事前顔合わせ」の土日実施に対する加算措置を行う予定。）

○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たちの学校行事の際、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27年度（交付決定ベース）

809市区町村

※平成26年度（実績ベース）

769市区町村

ファミリー・サポート・センター 〔相互援助組織〕

アドバイザー

援助の申し入れ

援助の打診

援助を受けたい会員

援助を行いたい会員

