

【雇用環境・均等局職業生活両立課関係】

1. 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、イクメンプロジェクトなどの啓発事業により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る。

(2) 改正育児・介護休業法（平成29年10月1日施行）について

（関連資料2～3参照）

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内容とした育児・介護休業法の改正を行い、昨年10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、昨年1月1日に施行された介護休業関係の改正や有期契約労働者の育児休業・介護休業の取得要件の緩和などを内容とした改正と併せ、引き続き、周知徹底についてご協力をお願いしたい。

(3) リーフレット「イクメンのススメ」について（関連資料4参照）

育児を積極的に行う男性を応援するイクメンプロジェクトの一環で、「イクメンのススメ」を作成している。これは、男性の育児を促進するため、イクメンになるメリットや育児休業制度の説明、育休中の育児休業給付の仕組みなどをコンパクトにまとめたリーフレットである。

このリーフレットを都道府県や市町村の母子保健担当の窓口等に送付している。サイズも母子健康手帳と同じに作っており、母子健康手帳の交付のタイミングにお渡しいただいたり、窓口に置いていただくなど、実際にこれから育児を行う家庭に行き届くようご協力をお願いしたい。

なお、本リーフレットは厚生労働省のホームページにも掲載しているが、追加送付の希望があれば、職業生活両立課へ御連絡をいただきたい。

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、ご協力をお願いしたい。

[関連資料：雇用環境・均等局職業生活両立課]

仕事と生活の両立支援対策の概要

育児・介護と仕事の両立

法律に基づく両立支援の取組

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長2歳まで)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
- 介護休業(93日)、介護のための短時間勤務制度、所定外労働の免除
- 育児休業や介護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

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(ぐるみんマーク及びプラチナぐるみんマーク)



両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり

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、育児・介護等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、「両立支援対応モデル」の普及促進や「介護支援プラン」の策定・利用支援など、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)



働き方・休み方の見直し

- 労働時間等設定改善法に基づく働き方・休み方の見直しの推進
- 「ゆう活」の普及
- 「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信
- 「働き方・休み方改革シンポジウム」による気運の醸成
- 年次有給休暇の取得促進
 - ・時季を捉えた周知広報
 - ・地域の特性を活かした働きかけ
- 「キッズウィーク」の普及
- 特に配慮を必要とする労働者への休暇制度の普及
- 地方における政労使会議の運営

主な数値目標

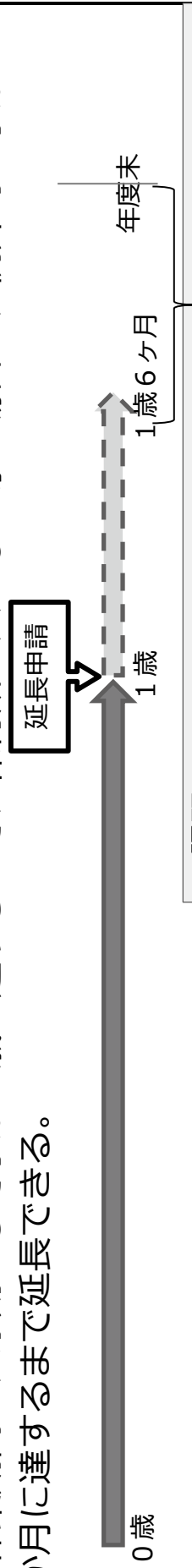
- 女性の継続就業率
 - 53.1% (平成27年)
 - 55% (平成32年)
- 男性の育児休業取得率
 - 3.16% (平成28年)
 - 13% (平成32年)
- 年次有給休暇取得率
 - 49.4% (平成28年)
 - 70% (平成32年)

平成29年の育児・介護休業法の改正内容【平成29年10月施行】 (雇用保険法等の一部を改正する法律(平成29年法律第14号))

(1) 育児休業の再延長(最長2歳まで)

改正前の内容・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。

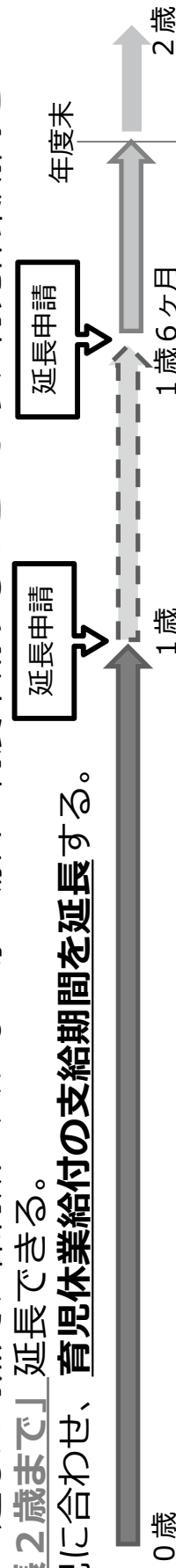


<課題>

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

- 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、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。



(2) その他の改正内容

育児休業制度等の個別周知

- 事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対して、個別に育児休業・介護休業に関する定めへの周知に努めることを規定。

育児目的休暇の新設

- 事業主に対し、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けることに努めることを義務付ける

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
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。
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。 ※法律上の親子関係に準ずる子については、省令で規定
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"> ・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。

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】

	改正前	改正後
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	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	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）	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	介護休業給付の給付率の引上げ	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）

○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。
（現行：一定の症状に該当する場合を対象）



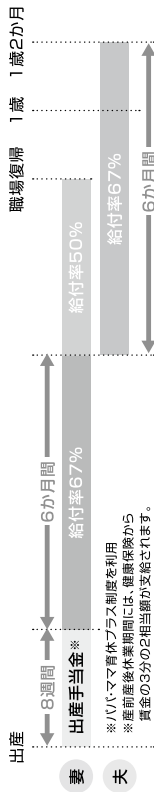
ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health Labour and Welfare

イクメンの ススメ



Q4 男性が育休をとったら、収入が心配…

- 育児休業給付金が支給されます。
育児休業開始から6か月間は給付率67%、それ以降は50%。



- 育児休業中は社会保険料が免除されます。

事例を見てみよう！



Q5 実際に取得した人はどんな風にとったの？



桜井 裕一さん
[年齢] 33歳
[職業] 会社員
[子ども] 15歳、3歳、0歳
[育児取得期間]
2015年11月から半年間
(2017年10月末時点)

- 育児休業の取得を決めたきっかけは？
妻が復職を希望したことに加え、学生時代の恩師の「『男性の育児参画』という風土作りのため、育児取得を検討したらどうか」という言葉が頭に残っていて、機会があれば、育休を取得したいと考えていました。
- 休業期間はどのように決めたの？
家庭内や職場で相談を重ねて決めました。妻から育児のバトンも加わったのが11月、保育園入園時期(4月)と慣らし保育1か月の期間を加味して、半年間を休業期間としました。
- 育児休業取得にあたって心がけたこと
【職場で】業務内容の徹底的な見える化です。例えば、フォルダを隠れば誰でも作業ができざる状態を目指しました。復職後も、メールやスケジュール表を活用し、手を付けている業務は全て共有するようにしています。
【家庭で】妻に教えてもらいながら、仕事と同じように自分の中での見える化を進めました。「ご飯の作り方(食べさせ方)」「着替えの管理方法」「保険証はどこにあるか」など、それまで自分がかかっていたことにも関わるようになったことで、子ども達との距離が格段に近くなり、毎日のちよとした成長の様子も分かるようになりました。

厚生労働省では、育児を積極的に行う男性「イクメン」を応援し、男性の仕事と育児の両立を推進するイクメンプロジェクトを実施しています。

イクメンプロジェクト公式サイトでは、取組事例集や体験談の掲載、各種イベントの紹介等を行っています。また、育児休業や面立支援などの制度を活用して仕事と育児を両立するためのヒントをまとめたハンドブックなどもダウンロードできます。



ハンドブック
2017年度改訂版

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp>

男性のみなさん、 こんなお悩み ありませんか？



会社で困っていること

- 長時間労働で休みがない、育児・家事をする時間がない
- 育児・家事のために早く帰りたいけど上司、同僚の手前、帰りづらい

イクメンのススメ

Q1 イクメンになるといいことがあるの？

男性にとって

- 子どもの成長を間近に感じられる

子どもは日に日に成長。昨日できなかったことが、今日できるようになったことに気づけるのは、イクメンの醍醐味！

- 仕事の効率が向上

「時間までに仕事を終わらせる」との意識を持ち、仕事の優先順位をつけて無駄を排除すると、効率的な仕事に付き、長時間労働が改善！

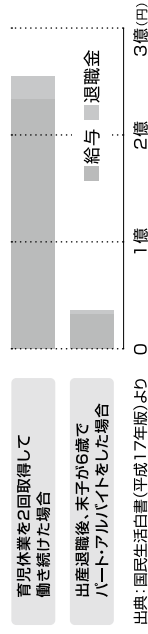
家族にとって

- 夫婦が仲良し、家庭が安定

夫婦で話し合って育児・家事を行えば、家庭生活、夫婦関係が良好に

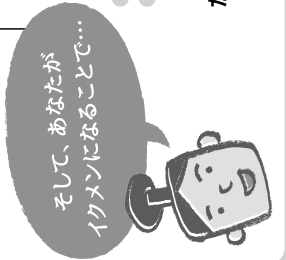
- 妻が働くこと経済的にも安定

就労を継続した場合と、一度退職してパート等で再就職した場合では、生涯所得に大きな差が



- 効率的な働き方が同僚にも浸透すれば、組織全体の業務効率が向上
- 「お互い様」の気持ちの共有により、育児・家事にさらに理解のある職場風土が醸成

など、企業にとってもメリットがあります！



育児休業制度を知る！

Q2 育児休業はどんな制度？

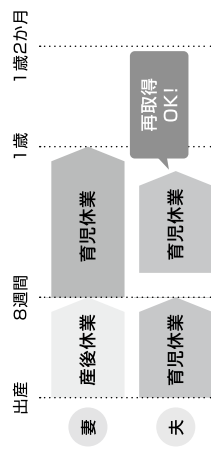
- 出産から原則1歳(保育所に入所できないなどの場合は最長で2歳)まで取得できる休業。

なお、会社に制度がなくても、法律で定められた制度のため、育児休業を取得できます。

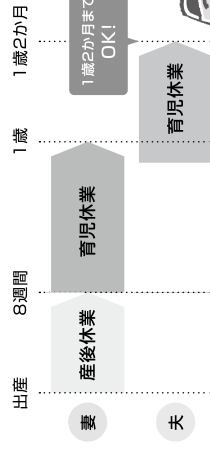
Q3 男性も育休を取れるの？

- 出産した女性(母親)だけでなく、父親である男性も育児休業を取得できます。妻が専業主婦でも取得できます。

- 男性が妻の出産後8週間以内に休業した場合には、2度目の育児休業が取得できます。(パパ休暇)



- 夫婦ともに育児休業を取得した場合には、1歳2か月まで育児休業を取得することができます。(パパママ育休プラス)



家庭で困っていること

- 育児・家事を妻に任せきり。度々愚痴を言われる
- 2人目が欲しいけど、妻の負担が重くこのままでは難しいかも

男性の育児・家事への参加、 育児休業取得で

一気に解決！

