

**【 vi 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、3 参照）

男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる環境を整備することは、女性の活躍促進に資することはもとより、日本経済の活力の維持の観点からも重要である。

仕事と子育ての両立をめぐる現状を見ると、平成23年度の調査では、女性の育児休業取得率は87.8%となっており、育児休業制度の着実な定着が図られつつある。しかし、約6割の女性が出産・育児により退職しており、仕事と育児の両立が難しいため、やむを得ず辞めた女性も少なくない。

また、男性の約3割が育児休業を取りたいと考えているが、実際の取得率は平成23年度現在2.63%にとどまっている。

こうした状況の中、仕事と子育ての両立を一層支援するため、平成21年6月に改正された育児・介護休業法においては、短時間勤務制度の措置義務や所定外労働を免除する制度の新設のほか、父母がともに育児休業を取得する場合の休業期間の延長（パパ・ママ育休プラス）等、父親の育児休業取得を促進するための制度の導入等が盛り込まれている。また、これまで従業員数が100人以下の事業主に適用が猶予されていた短時間勤務制度、所定外労働の制限の制度及び介護休暇について、平成24年7月1日より全面施行されている。

厚生労働省としては、育児・介護休業法の周知・徹底を図るとともに、助成金制度や好事例の提供等により育児休業などの両立支援制度を安心して利用できる職場環境の整備を支援しているところである。

また、男性の育児休業取得促進については、育児・介護休業法の改正と併せ、平成22年6月より男性の育児を応援する「イクメンプロジェクト」を開始し、職場や地域における意識啓発、気運の醸成に取り組んでいる。

各都道府県・市におかれては、こうした動きや取組みについて改めてご確認いただくとともに、業務の参考にしていただければ幸いである。また、必要に応じて関係者等への情報提供をお願いしたい。

### (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 4、5 参照）

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・届出の状況について、平成25年1月末現在で、新たに行動計画の策定・届出等が義務となった従業員数101人以上300人以下規模企業の行

動計画の届出率は、97.2%となっており、各都道府県・市の周知、啓発に関するご協力に感謝申し上げます。

次世代育成支援対策推進法においては、行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、厚生労働大臣が「子育てサポート企業」（くるみん企業）として、認定する制度がある。平成25年1月末時点で認定企業は1,422企業となっているが、厚生労働省では「子ども・子育てビジョン」における数値目標として、この子育てサポート企業数を平成26年度までに2,000企業とすることとし、周知啓発による認定促進に努めているところである。

地方自治体によっては、この子育てサポート企業に対し、入札参加資格の加算措置を設けたり、低利の融資を実施しているところもあると伺っている。各都道府県・市におかれては、多くの事業主が次世代育成支援対策推進法に基づく認定を目指して取組みを行うよう、子育てサポート企業認定制度の周知・活用にご協力をお願いしたい。

また、平成23年4月1日から平成26年3月31日までの間に認定を受けた企業に対しては、当該認定を受けることとなった一般事業主行動計画の期間に新築等をした建物について、32%の割増償却ができる税制優遇制度が設けられているため、こちらについても関係者等への情報提供をお願いしたい。

なお、次世代育成支援対策推進法は、平成26年度までの10年間の時限立法であり、子ども・子育て支援法附則で、「平成27年度以降の延長について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」とされている。したがって、施行の効果検証を行った上で、同法の延長について検討することとなると考えている。

### **(3) ファミリー・サポート・センター事業について（関連資料6参照）**

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」を実施している。

平成24年度交付決定ベースで基本事業は699市区町村、病児・緊急対応強化事業は129市区町村で実施されており、利用も着実に増加しているところであるが、未だ全国展開に至っていない。共働き世帯が増加する中、男女がともに仕事と家庭を両立する環境づくりの観点からも、ファミリー・サポート・センター事業及び病児・緊急対応強化事業の実施について、引き続き積極的な働きかけをお願いしたい。

また、事業の実施においては、平成23年度より新たに、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。

さらに、平成24年度より、講習強化分として時間数が24時間以上であるなどの要件を満たした講習を実施する自治体に対して、講習の実施に係る経費を補助するとともに、平成24年度補正予算より安心こども基金へ移行することに伴い、一対一の子どもの預かりを原則とする主旨に立ち、複数預かりを実施する自治体に対して加算する制度を廃止することとした。

なお、事故防止対策の徹底については、平成23年度より事故防止のための留意事項を示しているが、今般「事件事例及びヒヤリ・ハット事件事例の原因の検証のための具体的方策」について取りまとめるところである。

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7参照)

都道府県労働局雇用均等室においては、仕事と家庭の両立支援に対する事業主の取組みの促進及び労働者の雇用の安定を目的とした「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金」の運営を行っており、従業員のための保育施設を事業所内に設置、運営等を行う事業主等に、その費用の一部を助成している。

一方、平成27年度から本格施行の予定である子ども・子育て新制度においては、地域の子どもを一定以上受け入れる事業所内保育施設については、地域型保育給付の対象となることから、各都道府県・市におかれては、雇用均等室が助成した事業所内保育の情報等必要な場合は同室にお問い合わせいただきたい。

