

今後のスケジュール

	主な内容
第1次施行 (平成21年9月30日)	① 紛争解決の援助制度 ② 勧告に従わない場合の企業名の公表制度、報告を求めた場合に報告をしない等の場合の過料
第2次施行 (平成22年4月1日)	○ 調停制度の創設
第3次施行 (平成22年6月30日)	① 短時間勤務、所定外労働の免除の義務化 ② 子の看護休暇の拡充 ③ 男性の育児休業取得促進策(パパ・ママ育休プラス等) ④ 介護休暇の創設 ※ ①、④について、従業員100人以下企業における施行日は、平成24年6月30日(予定)。

▷ 改正法の下での短時間勤務制度について①

○短時間勤務制度の対象となる労働者は以下のすべてに該当する者です。

- ① 3歳に満たない子を養育する労働者であること。
- ② 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
- ③ 日々雇用される者でないこと。
- ④ 短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業をしていないこと
- ⑤ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。

- ・ 継続雇用期間1年未満の労働者
- ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ・ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者（これらの業務について適用除外とする場合には代替措置としてフレックスタイム制等を講じる必要があります。）

▷ 改正法の下での短時間勤務制度について②

○短時間勤務制度の内容

短時間勤務は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません。

1日の所定労働時間を6時間とする措置を設けた上で、そのほか、例えば1日の所定労働時間を7時間とする措置や、隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置など所定労働時間を短縮する措置を、あわせて設けることも可能であり、労働者の選択肢を増やす望ましいものといえます。

▷ その他省令・指針改正事項①

○育児・介護休業申出に対する事業主による休業期間等の書面の交付

事業主は、育児・介護休業申出書による申出等がされた場合には、速やかに、

- ①申出を受けた旨、
 - ②休業開始予定日及び休業終了予定日、
 - ③休業を拒む場合にあってはその旨及び理由、
- を労働者に通知(書面の交付によるほか、労働者が希望する場合はファックス又は電子メールによる送信(労働者が書面として打ち出せるものに限る。)でも可能)しなければならない。

▷ その他省令・指針改正事項②

○育児休業の再度取得要件の見直し

育児休業の再度取得要件及び育児休業申出の撤回後の再度取得要件に、①子が負傷、疾病等により2週間以上の期間にわたり世話が必要となった場合、②保育所に入所申請を行ったが当面入所できない場合、を加える。

○不利益取扱い禁止指針の見直し

- ・ 法改正に伴い、介護休暇、所定労働時間の短縮措置、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限を対象に追加。
- ・ 不利益取扱いとなる行為の例示に、「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」を追加。

▶ 改正育児・介護休業法の施行に向けた準備

- 就業規則等の整備
- 必要な労使協定の締結
- 労働者への周知

▷ 育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止

➡ 妊娠・出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています。

妊娠・出産、産前産後休業に係る規定

- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)(抄)
(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)
第九条(略)
- 2(略)
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

育児休業等に係る規定

- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)(抄)
(不利益取扱いの禁止)
第十条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(参考) 労働者からの相談の状況 (件)

	19年度	20年度
妊娠・出産等を理由とした解雇等不利益取扱いに係る相談	1,711	2,030
育児休業の取得等を理由とした解雇等不利益取扱いに係る相談	882	1,262

仕事と家庭の両立支援対策の概要

育児・介護休業法等の施行

妊娠・出産後の母性保護、母性健康管理

- ・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・出産を理由とする解雇の禁止 等

仕事と家庭を両立しやすい諸制度の整備

- ・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※)まで(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業等の権利を保障
- ・子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除を事業主に義務づけ※
- ・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。施行日は原則として公布日より1年以内の政令で定める日。

事業主への支援・取組促進

次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と家庭を両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・公表・従業員への周知
(301人以上は義務、300人以下は努力義務
※平成23年4月から101人以上は義務)
- ・計画に定めた目標の達成など、一定の基準を満たした企業を認定(くるみんマーク)

助成金を通じた事業主への支援

- ・事業所内保育施設、短時間勤務制度など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

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)
- ・両立のしやすさを点検・評価するための「両立指標」の開発・普及

労働者への支援

保育ニーズへの対応

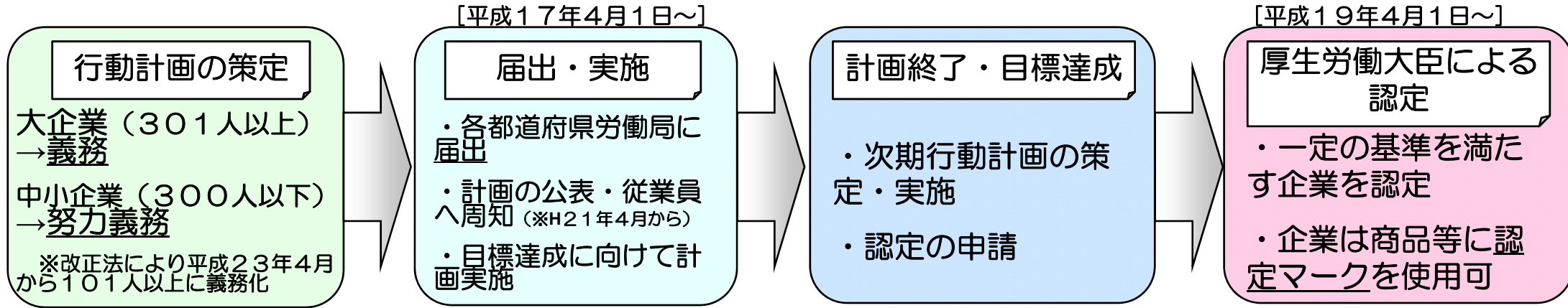
- ・「新待機児童ゼロ作戦」の推進、延長保育や休日保育など多様な保育サービスの実施
- ・放課後児童クラブの推進
- ・「ファミリー・サポート・センター」の設置促進

育児等によりいったん離職した方への再就職・再就業支援

- ・登録制による定期的な情報提供、個々の希望に応じた再就職プランの策定支援
- ・「マザーズハローワーク」等で、担当者制によるきめ細かい相談等の支援
- ・メンター紹介事業の実施等による起業支援

希望する方すべてが子育て等をしながら安心して働くことができる社会の実現

次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について



行動計画例

- 1 計画期間 平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日まで
- 2 内容
 - 目標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会を年に〇回実施
 - 目標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
 - 目標〇 ……
 - 対策 ……

○届出状況（平成21年9月末時点）
 301人以上企業の98.2%
 300人以下企業 21,070社
 （101人以上300人以下企業の8.1%）
 規模計届出企業数 34,548社
 ○認定状況（平成21年9月末時点）
 認定企業 780社



次世代認定マーク「くるみん」

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おり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。など

両立支援のひろば(公表サイト)について

URL: <http://www.ryouritsushien.jp/>

両立支援のひろば

企業が行う両立支援の取組を紹介するサイト

企業データ詳細

現在の登録企業

1,574社
(2009年9月8日現在)

MAIN MENU

HOME

企業の取組事例

企業の取組事例を検索

自社の事例の新規登録

自社の事例の更新

一般事業主行動計画

一般事業主行動計画とは?

次世代育成支援対策推進法とは?

認定企業とは?

ファミリー・フレンドリー企業

両立指標で企業診断

均等・両立推進企業表彰

事例集

企業名	株式会社 長岡塗装店
業種	建設業
企業規模	22人
企業規模詳細	従業員数 20名(うち女性5名)
所在地	島根県松江西市嫁島1-2-14
電話	0852-26-1641
FAX	0852-26-1643
概要	塗装工事業・防水工事業・とび土工・建築一式
認定状況	2007年認定、2009年認定
ファミリーフレンドリー企業表彰または均等・両立推進企業表彰の受賞の有無	有り
一般事業主行動計画	一般事業主行動計画書1.pdf 公表日:2009年09月02日 一般事業主行動計画書2.pdf 公表日:2009年09月02日
我が社の両立支援の取組(現在実施中又は実施していた取組・実績など)	◆2007年 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受ける ・子供の看護のために子供1人につき年間5日の有給休暇付与(高校卒業まで) ・保育所の費用の3分の1を助成 ・始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ ・1時間までの育児短時間勤務制度 ・子育て中・妊娠中の従業員の休憩室新設とマッサージチェア・空気清浄機の購入 ・1週間の所定労働時間を1時間短縮 ・育児休業取得者の代替要員を確保 ・1時間までの育児短時間勤務制度(30分単位) ・子供が親の働くところを見ることが出来る子ども参観日 ・育児休業の3日間に有給休暇制度・複数回取得可能制度 ◆2004年 H15年度働く人と家庭にやさしい事業所表彰(島根県商工労働部政策課) ◆2006年 ファミリー・フレンドリー企業表彰島根労働局長賞受賞 ◆2008年 しまね子育て応援企業優良表彰 ◆2008年 第2回「ワーク・ライフ・バランス大賞」優秀賞組織活動部門 ◆2008年 第1回子どもと家族を応援する日本功労者表彰 内閣総理大臣表彰受賞
URL	http://www.nagaoka-toso.co.jp/

行動計画策定

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくるには、情報や問題意識を共有し、社員一人一人の強みを活かしながら補完しあえるチームワークを確立することが必要であることから、様々な立場、多くの価値観を理解し合えるよう、一層具体的な行動計画を策定し、丁寧に取り組みます。

1. 計画期間 平成21年4月1日から平成23年3月31日までの2年間

2. 内容

目標1 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施

<対策>

- 平成21年 7月 管理職を対象とした研修会を実施
- 平成21年 8月 相談体制の整備
- 平成21年 9月 社内報・パンフレットを活用した周知・啓発の実施

目標2 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し

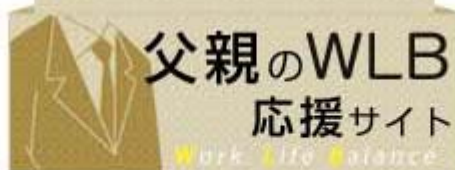
<対策>

- 平成22年 1月 管理職を対象とした検討・研修会を実施
- 平成22年 3月 社内報により制度の周知・啓発の実施

目標3 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施

<対策>

- 平成21年 7月 トップメッセージの作成
- 平成21年10月 管理職を対象とした研修会を実施
- 平成22年 1月 社内報により周知・啓発の実施
- 平成22年 6月 社員に対する研修会を実施



HOME

男性の仕事と育児の両立

男性の仕事と育児の両立
(環境・制度の側面から)

事例紹介

シンポジウム情報

よくあるご質問

関連リンク情報

平成21年度厚生労働省委託事業

働き続けやすい企業普及事業



仕事も子育ても楽しもう！

このサイトについて

新着情報

2009年10月9日

2009年10月30日(金)から全国6都市(東京、青森、広島、大阪、名古屋、福岡)で行われるシンポジウム「父親の育児休業シンポジウム」～パパが休むと日本が変わる～のお申し込み受付を開始しました。

2009年10月9日

男性の仕事と育児の両立意識啓発事業 サイト開設しました。

▶ 両立支援に取り組む事業主に対する各種助成金等の活用

○ 中小企業子育て支援助成金

子育て支援を行う中小企業に対する支援の充実のため、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて出た中小企業事業主(従業員100人以下)に助成するもの。
(平成18年度から6年間の特別措置)。

○ 両立支援レベルアップ助成金

仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主・事業主団体へ助成するもの。

<各種コース>

代替要員確保コース/休業中能力アップコース/子育て期の短時間勤務支援コース/育児・介護費用等補助コース/職場風土改革コース

○ 事業所内保育施設設置運営等助成金

労働者のための事業所内保育施設の設置・運営、増築又は保育遊具等の購入を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成するもの。