

【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1～2参照）

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。

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、好事例の紹介、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。

育児・介護休業法においては、有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和や保育所に入れない等の場合は最長2歳までの育児休業が延長可能となるなどの大きな改正があり、平成29年より施行されている。改正法の周知徹底や履行確保に取り組んでいるところであるが、自治体におかれても、引き続き周知徹底についてご協力をお願いしたい。

なお、保育所等に入れない場合の育児休業の延長制度に関しては、一部に入所保留通知書の入手を目的として保育所等に申し込む方がいると指摘されており、その対応方針について先ほど保育課から説明があったところであるが、当課としても改めて育児休業制度の趣旨に則った制度活用が行われるよう周知等を行っていく予定であり、今後とも制度周知・運用についてご協力いただきたい。

(2) 次世代育成支援対策推進法に基づくくるみん認定について

(関連資料3参照)

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」として「くるみん認定」または「プラチナくるみん認定」を行っている。平成30年12月末時点でくるみん企業は3,037社、プラチナくるみん企業は260社となっており、政府目標に掲げる「2020年までにくるみん企業3,000社」を達成したところ。これまでの周知・啓発に関するご協力に感謝申し上げます。

今後は、特に中小企業への普及が重要となるが、自治体によっては、認定企業に対し、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り、認定の普及啓発に効果を上げていと伺っている。各都道府県・市におかれては、中小企業を含め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を行うよう、くるみん・プラチナくるみん認定制度の周知・活用に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及びイクメンプロジェクト公式サイト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・ママ育休プラス”)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、3回までの分割取得可)、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(180日までは賃金の67%、以降は50%)
- 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(くるみんマーク及びプラチナくるみんマーク)



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

- 両立支援に取り組み事業主へ助成金を支給
 - ・ 男性の育児休業等取得を支援した場合
 - ・ 介護休業の円滑な取得・復帰や勤務制限制度の利用を支援した場合
 - ・ 育児休業の円滑な取得・復帰や、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場合
 - ・ 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た場合
- 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」や、介護離職を防止するための「介護支援プラン」の策定・利用支援
- 「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」の普及促進
- 「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」による情報提供
- 「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク「トモニ」の普及促進



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(協議会)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
5.14% (平成29年)
→ 13% (平成32年)
- 年次有給休暇取得率
51.1% (平成28年)
→ 70% (平成32年)

育児・介護休業法の概要（仕事と育児の両立支援制度に限る）

育児休業

- 子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳）に達するまでの育児休業の権利を保障
- 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間【パパ・ママ育休プラス】
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業の取得が可能

※ 有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用
- ② 子が1歳6か月（2歳まで休業の場合は2歳）に達するまでに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

子の看護休暇

- 小学校就学前の子を養育する場合に年5日（2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は半日単位）

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限

短時間勤務の措置等

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ

不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

くるみん認定・プラチナくるみん認定について

認定の概要

- ① 企業が次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、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、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定）
- ② くるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん認定）
- ③ 認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。



主な認定基準

くるみん・プラチナくるみん（共通）

- ◆ 女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆ 労働時間数

フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満

くるみん

- ◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上
育児休業 + 育児目的休暇 15%以上

プラチナくるみん

- ◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 13%以上
育児休業 + 育児目的休暇 30%以上

認定実績（平成30年12月末時点）

- ◆ くるみん認定企業 3,037社
- ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 260社

【目標：平成32年までにくるみん企業3,000社】

- ・ 少子化社会対策大綱（平成27年3月20日閣議決定）
- ・ 第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月27日閣議決定）
- ・ まち・ひと・しごと総合戦略2017改訂版KPI（平成29年12月29日閣議決定）

認定企業への優遇措置

- ◆ 商品や広告等へのマーク使用
- ◆ 公共調達の加点評価
- ◆ 日本政策金融公庫による低利融資
- ◆ 両立支援等助成金の加算

イクメンの ススメ



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、効率的な仕事が身に付き、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

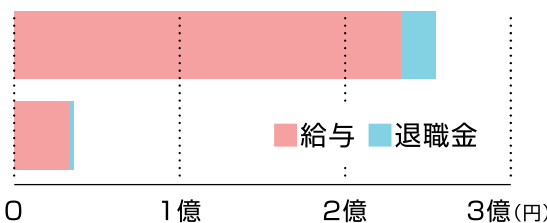
夫婦で話し合って育児・家事を行えば、家庭生活、夫婦関係が良好に

● 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は、生涯所得に大きな差が

育児休業を2回取得して働き続けた場合

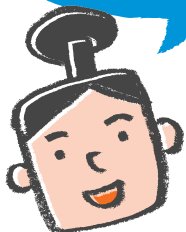
出産退職後、末子が6歳でパート・アルバイトをした場合



出典：国民生活白書(平成17年版)より

0 1億 2億 3億(円)

そして、あなたがイクメンになることで…



● 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！

🏠 家庭で困っていること

- 育児・家事を妻に任せきり。
このままでは職場復帰が難しいと言われる
- 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!



育児休業制度を知る!

Q2 育児休業はどんな制度?



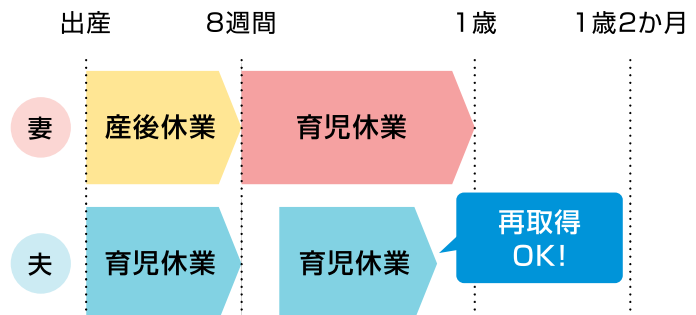
- 出産から原則1歳（保育所に入所できないなどの場合は最長で2歳）まで取得できる休業。

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。

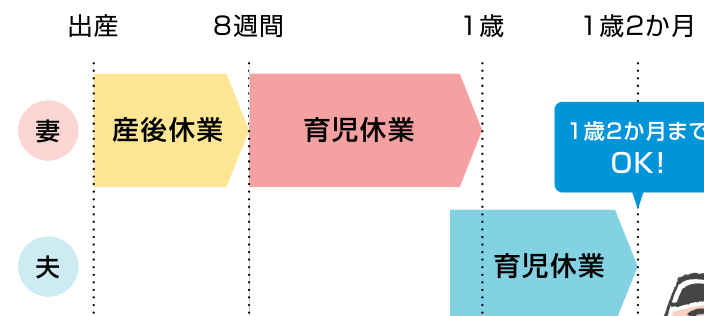
Q3 男性も育休を取れるの?

- 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）

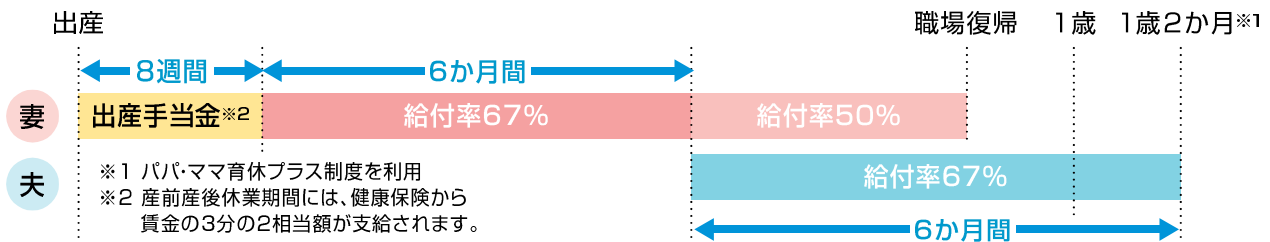


Q4 男性が育休をとったら、収入が心配…



- 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!

手取り収入は
休業前の約8割!



Q5 実際に取得した人はどんな風にとったの?



吉村 真輝さん

[年齢] 31歳

[職業] 会社員

[子ども] 1歳3か月

[育休取得期間]

2018年4月12日から

約1か月間

(2018年7月末時点)

- 育児休業の取得を決めたきっかけは?

育休取得は妻からの要望でもありましたが、会社の多くの男性社員が育休を取得している環境であったため、自分も取得したいと思うようになりました。

- 育休期間はどうやって決めたの?

社長から「最低1ヶ月以上は取得したほうがよい!」と言われていたこともあり、妻が一番大変であろう出産後、病院を退院する日から約1ヶ月間取得することとしました。

- 育児休業取得にあたって心がけたこと

業務量調整のために、仕事の取捨選択や、企画の立ち上げ時期を調整することにより、仕事のペースの調整を行いました。また、業務上関係のある他部門の同僚や社外の方にも育休を取得することをできるだけ連絡し、周りからの理解と協力を得られるように心掛けました。

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、育児休業や両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
2018年度改訂版

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



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

