

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第93回）	資料 1
令和 8 年10月26日	

仕事と育児の両立支援について（追加資料）

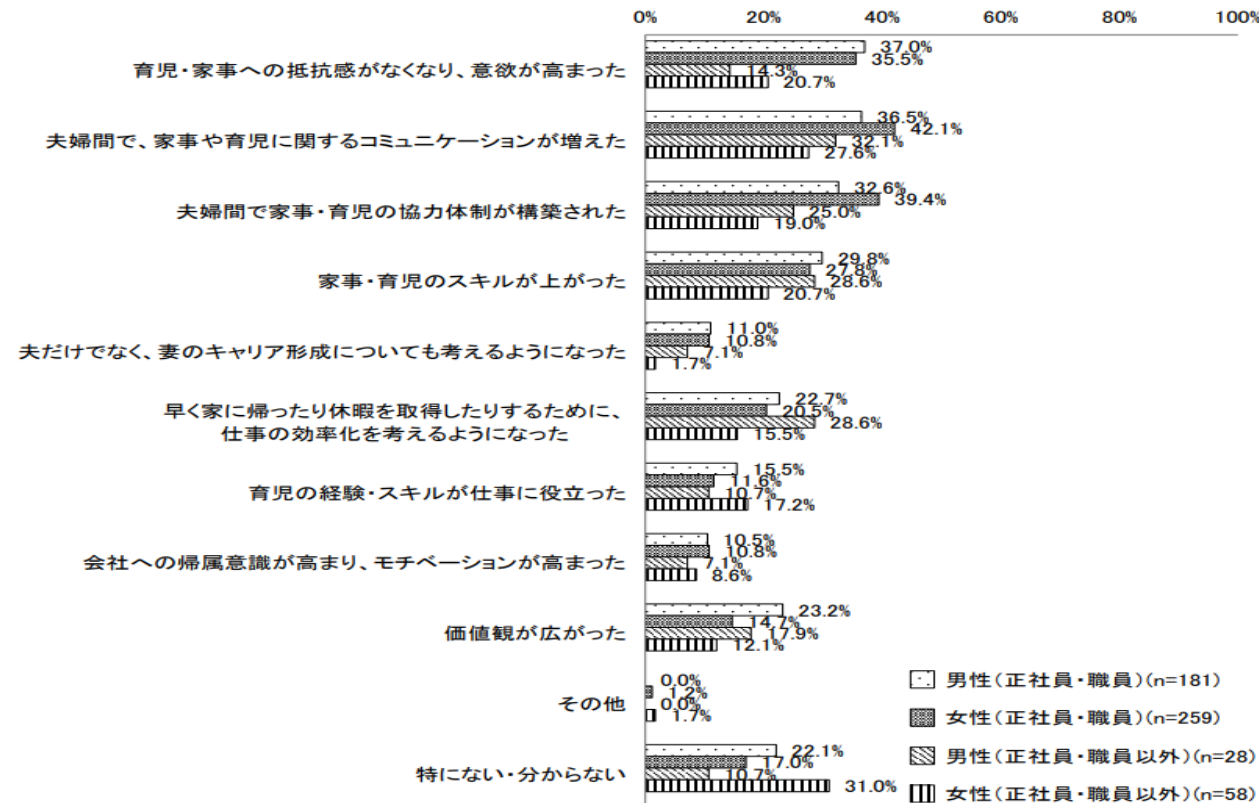
厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

育児休業や産後パパ育休を取得することによる男性の変化

- 自身が育児休業や産後パパ育休を取得した男性、および配偶者・パートナーが育児休業や産後パパ育休を取得した女性について、取得による男性（回答者本人または配偶者・パートナー）の変化をみると、「男性（正社員・職員）」では、「育児・家事への抵抗感がなくなり、意欲が高まった」が 37.0%でもっとも割合が高く、次いで「夫婦間で、家事や育児に関するコミュニケーションが増えた」が 36.5%となっている。「女性（正社員・職員）」では、「夫婦間で、家事や育児に関するコミュニケーションが増えた」が 42.1%でもっとも割合が高く、次いで「夫婦間で家事・育児の協力体制が構築された」が 39.4%、「家事・育児への抵抗感がなくなり、意欲が高まった」が 35.5%となっている。一方、「女性（正社員・職員以外）」ではこれらの項目について「女性（正社員・職員）」に比べて割合が低く、それぞれ27.6%、19.0%、20.7%となっている。特に、「夫婦間で家事・育児の協力体制が構築された」は約20 パーセントポイントと大きな開きがみられる。

図表 73 育児休業や産後パパ育休を取得することによる、
男性（回答者本人または配偶者・パートナー）の変化について：複数回答（Q33）



注)「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

共働き・共育て推進事業「共育(トモイク)プロジェクト」の概要

「共育(トモイク)プロジェクト」とは、男性の育休取得促進・柔軟な働き方を実現するための措置の導入・活用促進により、共働き・共育てを定着させていくための広報事業。男性育休取得率が30%を超えたこと(※1)等も踏まえ、平成22年度より実施していた「イクメンプロジェクト」の後継事業として令和7年度より開始。 ※1 厚生労働省 令和5年度雇用均等基本調査

(参考)令和7年度雇用均等基本調査による男性育休取得率:50.9%

事業方針

- ✓男性の育児休業の取得促進
- ✓女性に家事・育児の負担が偏っている状況の改善
- ✓男性の家事・育児参画を阻害している職場の「働き方」の見直しの推進

取組の視点

- ✓企業向けのアプローチを主軸とした取組
- ✓「育児休業」を契機として、「企業版両親学級」や「男女のタスクシェアの見える化(※2)」等の取組を推進
- ✓「共育て」の推進を阻害している要因への働きかけ

具体的な活動内容

- 若年層向け意識調査の実施及び調査結果の公表
- 企業向けシンポジウムの開催
- 経営層・企業(管理職)向けセミナー・若年層セミナーの実施
- 企業版両親学級の取組促進
- 業種別の好事例の展開
- 普及啓発資料の作成
- 「共育(トモイク)プロジェクト」の公式サイトの運用
- 投稿型コンテンツによる職場・家庭における「共育(トモイク)」の推進 等



▼共育プロジェクト公式サイト
<https://tomoiku.mhlw.go.jp/>



事業内容紹介①「トモイクシート」

「私たちにとっての最適な協力体制」を作ることと目的とし、大切な人との対話を通じて、それぞれの家事・育児の分担をみつけ、形にしていくためのツールです。

令和8年9月、いつでも気軽に利用できる「トモイクシート Web版」を公開しました。



トモイクシート Web版のスクリーンショット。上部には「STEP2 現状の棚卸し」のタブが選択されている。下部には、家事・育児の実務を「誰がどのくらい担っているか」や「心の負担度」を見える化する表が表示されている。表には「項目」「担当者」「負担度」などの列があり、具体的な家事・育児の実務がリストアップされている。



スマホで簡単に共有できる！

トモイクシートの使い方に関する解説動画も公開中！



ダウンロード



Web版

STEP 1 目指す家庭像の共有と対話

最適な協力体制をつくるための「前提」を揃える

「どんな家庭を築きたいか」「仕事と家庭を含めたお互いのキャリア」などについて話し合う。

STEP 2 現状の棚卸し

家事・育児の実務を「誰がどのくらい担っているか」や「心の負担度」を見える化する

「負担に感じている項目」や「認識がズレている項目」を中心に、お互いの感じ方の違いなどを話し合う。

STEP 3 理想のカタチ探し

「私たちの最適解」を見つける

「負担軽減策」や「受けられそうなサポート」についても考えてみる。

事業内容紹介② 「企業版両親学級」

「企業版両親学級」とは、従業員が安心して仕事と育児を両立できる環境づくりのために、企業が主体となって実施する学びの場。共育プロジェクトでは、**妊娠期**(育休取得前)や(育休からの)**復職期**など、従業員の状況に合わせて活用できる「4つの動画・テキスト教材」、社内での「両親学級の開催方法等」をまとめたマニュアル」を公式サイトで公開しています。

ダウンロードはこちら /



【動画・テキスト教材の例（育休取得の「コツ」）】

育休習得の「コツ」 ②「話す」
目指したい「自立」

丸1日、子どもと2人で過ごせる

- ・一通りの家事・育児を完結できる
- ・自分で周囲の手を借りられる
- ・パートナーの手を借りない

↓

これがお互いにできるのが
「共働き・共育て」



【動画・テキスト教材の例（共育てコミュニケーション）】

2. 夫婦で共育てを始める「土台」を作る

共育てコミュニケーション2つのポイント①

共働き夫婦がワンチームになるためには
ふたりともが、「I」と「WE」2つの視点をもつこと

私はこうしたい！ 私はこうしたい！ 私たちとしてはこうしたい！



共働き・共育て推進事業（共育（トモイク）プロジェクト）

雇用環境・均等局職業生活両立課
(内線7859)

令和9年度概算要求額 1.2億円（1.2億円）（）内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		

1 事業の目的

■共働き・共育て推進事業とは、男性の育休取得促進・柔軟な働き方を実現するための措置の導入・活用促進により、共働き・共育てを定着させていくための事業（共育（トモイク）プロジェクト）

■令和9年度においては、改正育児・介護休業法に沿った両立支援制度導入・活用に向けた企業の取組を促進するシンポジウム・セミナーの開催（地方自治体とも連携）、企業版両親学級等の更なる取組促進を図るとともに、男性の家事・育児参画を含む仕事と育児の両立に関する意識調査を実施し、企業の取組を促していくことで男性の育休取得促進、共働き・共育てを強力に推進する。

数値目標

★ 男性の育児休業取得率：現状 50.9%(令和7年度) 令和7年目標50%※達成→目標85%※（令和12年）

※「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）

★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：現状 69.5%(令和3年) → 目標 80%（令和12年）



2 事業の概要・スキーム、実施主体等

○仕事と育児の両立に関する意識調査の実施

・若年層に対し、特に男性の家事・育児参画を含む仕事と育児の両立に関する意識調査を実施し、調査結果を公表することにより、共働き・共育ての推進に向けた社会的機運の醸成、企業の両立支援制度の導入・活用の促進を図る

○企業向けシンポジウムの開催

・先進的な仕事と育児の両立支援制度を導入している企業の事例を収集・発信するとともに、経営者・管理職や自治体等によるパネルディスカッション等を実施することで、企業での両立支援制度の導入・活用の取組を支援する

○経営層・企業（管理職）向けセミナー・若年層セミナーの実施（企業版両親学級を含む）

・企業の取組を促進する経営層・企業（管理職）向けセミナーを実施するとともに、今後家事・育児を担う若年層向けセミナー動画制作及びセミナー実施による両立支援制度の導入・活用を促進
・地方自治体が参加するイベント等の実施により各地域における施策の収集・発信を強化
・企業版両親学級の取組を更に促進するため、セミナーの開催による普及や伴走支援による企業内での開催の促進を図るとともに資料等の充実を図る

○業種別の好事例の展開

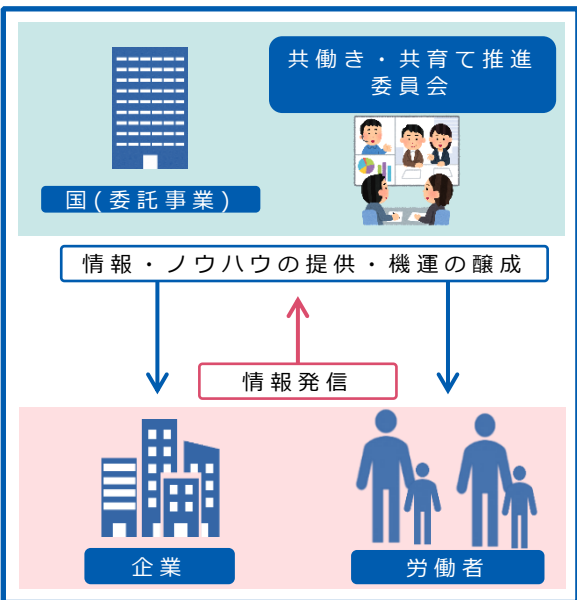
・育児休業等を取得しやすい雇用環境整備や仕事と育児の両立に関する効果的な取組事例などを業種別に収集・発信

○普及啓発資料の作成

・育児休業制度及び「柔軟な働き方を実現するための措置」の活用事例、男性の家事・育児に関する意識啓発の内容等を盛り込んだ「仕事と育児両立読本」の作成・情報発信をするとともに、ミニリーフレットの作成及び母子健康手帳との同時配付等による周知を実施

○公式サイト運用

・改正育児法等の周知や家事・育児体験談等の投稿を促し、参加型サイトとして運用



(R7実績)

- ・若年層約14,000人を対象に意識調査を実施
- ・シンポジウム・セミナー等を計18回開催
- ・共育に積極的に取り組む企業の事例集を作成（8社）
- ・ミニリーフレット約80万部を市区町村へ配布

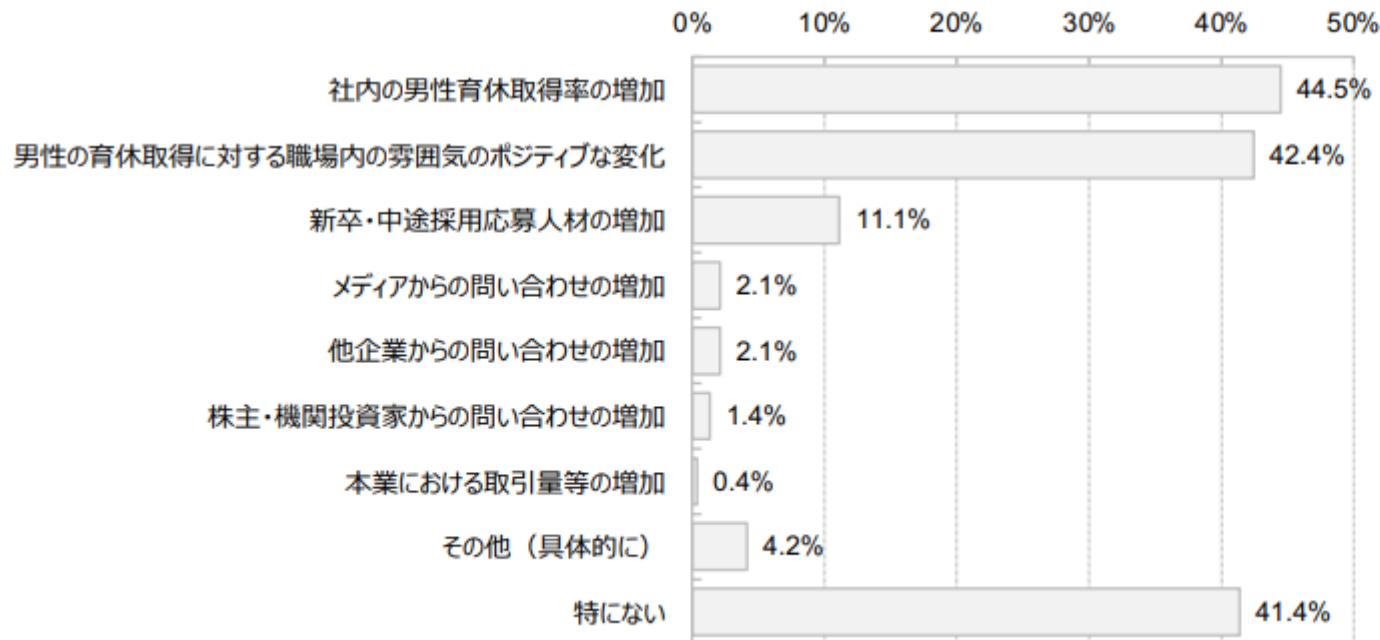
実施主体

民間事業者等（委託事業）

男性の育児休業取得率等の公表による効果・変化としては、「**社内の男性育休取得率の増加**」（44.5%）や「**男性の育休取得に対する職場内の雰囲気の変化**」（42.4%）の回答割合が高く、次いで「**新卒・中途採用応募人材の増加**」（11.1%）の回答割合が高かった。

⇒男性の育休取得率の公表により、社内の育休取得促進だけでなく、人材獲得の面でも効果を感じている企業がある。

[公表の効果（すでに公表している場合）（n=1032）]



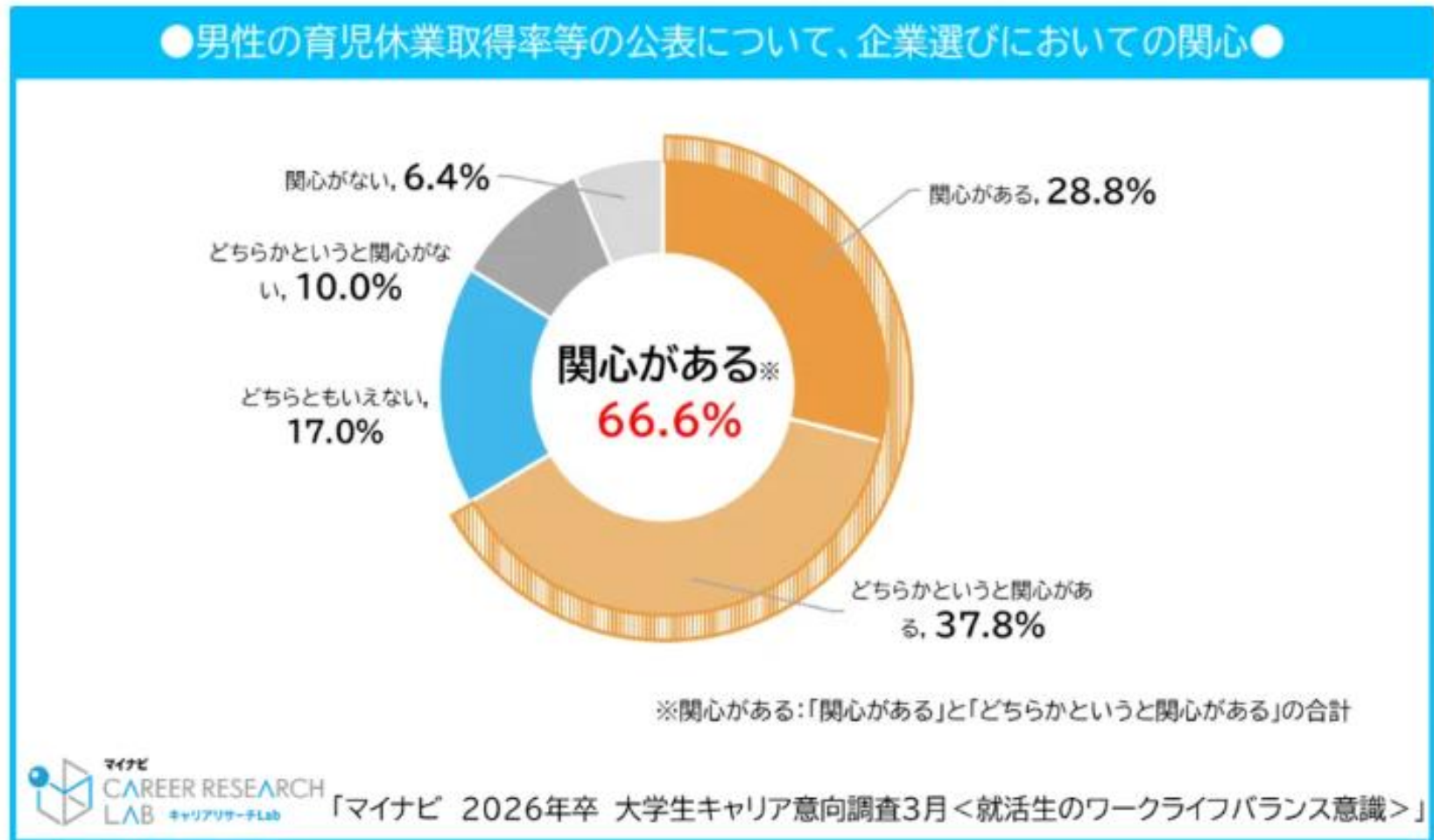
「その他（具体的に）」の自由記述内容

項目	件数
公表直後、公表予定のため不明	29
問い合わせ、取材の増加	3
効果を感じていない、調査していない	4
取得率向上への社内の意識変化	2
宣伝効果、アピール材料	2
その他	3
計	43

※ 従業員数1,000人超えの企業・団体を対象。調査時点：2023年6月1日

男性の育児休業取得率等の公表について、企業選びにおける関心

- 応募時に企業を検討する際（従業員規模を問わず）、男性の育児休業取得率等の公表の有無への関心度合いを聞くと、関心がある学生は66.6%であった。



調査期間：2025年3月25日（火）～2025年3月31日（月）

調査対象：2026年3月卒業予定の全国の大学生、大学院生

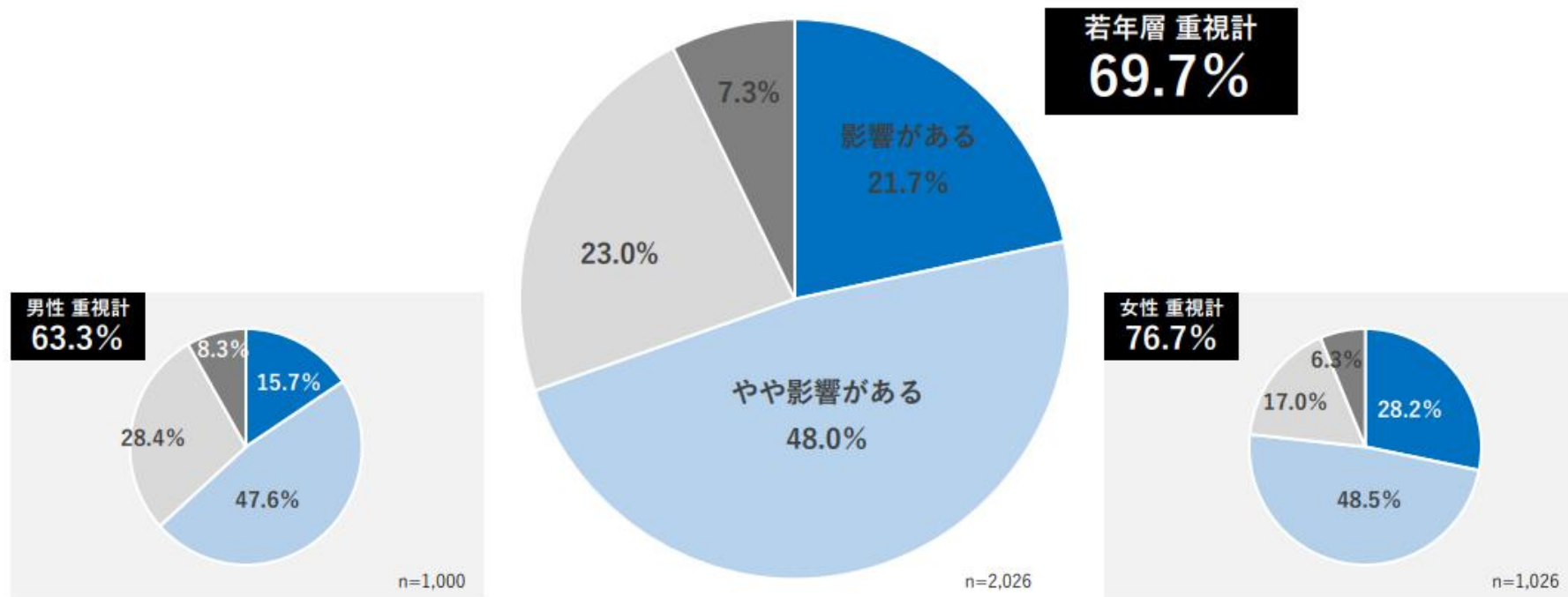
調査方法：マイナビ2026会員（退会者含む）にWEBDMを配信し、インターネットアンケートより回収

有効回答数：1,971名

就職活動で企業の育休取得情報を重視 **69.7%** 女性76.7% 男性63.3%。

■あなたが就職活動をするにあたって、企業の育休の取得状況は、
どの程度あなたの企業選定に影響を与えていますか？

■ 影響がある ■ やや影響がある ■ あまり影響がない ■ 影響がない

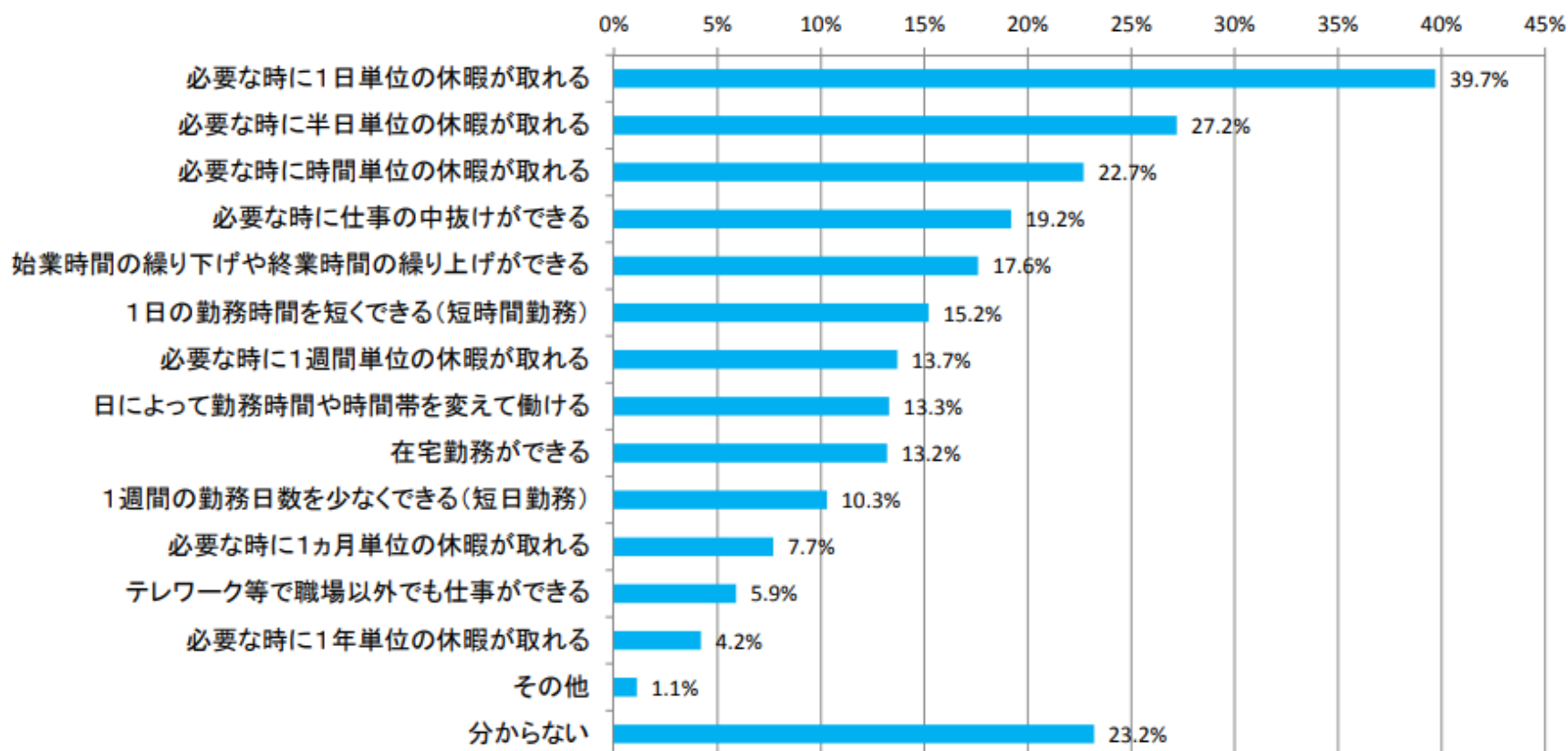


対象者条件：全国18歳-25歳男女 高校生・大学生などの学生若年層

【出典】厚生労働省イクメンプロジェクト
「若年層における育児休業等取得に対する意識調査（速報）」（2024年7月）

正社員として働きながら本人または配偶者の親の介護を行っている男女に聞いた
「仕事と介護の両立」のためには、「どのような働き方が望ましいか」

n=1000



2014年『正社員の家族介護者の調査』三菱UFJリサーチ&コンサルティング

対象者: 正社員として働きながら本人または配偶者の親の介護を行っている男女1000人

20歳～76歳までの男女(平均46.3歳)(調査時年齢を制限していない)

育児休業給付の支給状況①（育児休業給付）

【育児休業給付（育児休業給付金及び出生時育児休業給付金）】

	初回 受給者数(人)			平均 受給月額 (円)			平均 給付期間 (月)			給付総額 (千円)		
		男	女		男	女		男	女		男	女
平成28年度	327,007 (7.9)	10,411 (34.7)	316,596 (7.2)	134,438	182,630	133,988	10.2	3.0	10.5	450,343,708 (9.2)	5,649,855 (24.7)	444,693,852 (9.1)
平成29年度	342,978 (4.9)	14,175 (36.2)	328,803 (3.9)	134,810	184,006	134,233	10.3	2.9	10.7	478,372,543 (6.2)	7,569,260 (34.0)	470,803,283 (5.9)
平成30年度	363,674 (6.0)	18,687 (31.8)	344,987 (4.9)	134,925	186,424	134,192	10.8	3.0	11.3	531,237,726 (11.1)	10,303,493 (36.1)	520,934,233 (10.6)
令和元年度	381,459 (4.9)	27,792 (48.7)	353,667 (2.5)	135,398	187,003	134,409	11.1	2.9	11.7	571,348,710 (7.6)	14,844,491 (44.1)	556,504,218 (6.8)
令和2年度	419,386 (9.9)	45,941 (65.3)	373,445 (5.6)	136,571	183,630	135,220	11.2	2.9	12.3	643,584,516 (12.6)	24,157,271 (62.7)	619,427,245 (11.3)
令和3年度	444,727 (6.0)	68,034 (48.1)	376,693 (0.9)	137,444	180,724	135,696	10.6	2.7	12.0	645,604,207 (0.3)	32,967,828 (36.5)	612,636,379 (△1.1)
令和4年度	489,821 (10.1)	109,422 (60.8)	380,399 (1.0)	139,755	184,410	136,990	10.2	2.7	12.3	695,300,779 (7.7)	53,498,138 (62.3)	641,802,641 (4.8)
令和5年度	533,395 (8.9)	157,993 (44.4)	375,402 (△1.3)	143,710	190,954	139,455	9.8	2.7	12.8	750,005,718 (7.9)	82,348,476 (53.9)	667,657,242 (4.0)
令和6年度	553,855 (3.8)	180,100 (14.0)	373,755 (△0.4)	148,360	198,512	142,797	9.7	3.0	12.9	794,955,554 (6.0)	106,193,375 (29.0)	688,762,179 (3.2)
令和7年度	609,302 (10.0)	237,116 (31.7)	372,186 (△0.4)	154,992	204,813	147,843	8.9	2.9	12.7	838,003,488 (5.4)	138,952,693 (30.8)	699,050,796 (1.5)

（注1）平成26年4月1日以降の育児休業開始より、給付率を育児休業開始日から6か月間は67%（それ以降は50%）に引き上げている。

（注2）括弧内は対前年比（%）である。

（注3）支給金額は業務統計値である。

（注4）令和7年度の数値は、速報値であり変動があり得る。

育児休業給付の支給状況②

【月別】

(単位：人、%、千円)

	初回受給者数			支給金額		
			男	女		
令和6年9月	44,009	(1.5)	15,294 (9.0)	28,715 (△ 2.1)	56,683,080 (3.3)	8,672,718 (25.2)
10月	52,079	(8.6)	17,317 (17.3)	34,762 (4.8)	68,177,141 (9.8)	9,965,857 (32.9)
11月	48,140	(2.4)	15,680 (14.1)	32,460 (△ 2.5)	62,900,307 (3.9)	8,989,545 (26.8)
12月	47,122	(0.3)	15,437 (11.3)	31,685 (△ 4.2)	66,383,153 (3.2)	9,205,424 (25.3)
令和7年1月	48,733	(4.8)	15,347 (13.8)	33,386 (1.2)	72,464,381 (7.5)	9,829,156 (26.6)
2月	44,539	(△ 1.2)	15,059 (6.3)	29,480 (△ 4.7)	66,324,843 (△ 0.3)	9,472,489 (19.2)
3月	49,032	(7.3)	15,952 (14.3)	33,080 (4.3)	76,630,949 (9.8)	10,282,300 (28.5)
4月	41,933	(3.1)	13,701 (13.7)	28,232 (△ 1.3)	73,042,044 (3.7)	9,339,043 (24.5)
5月	40,985	(△ 12.2)	14,142 (0.4)	26,843 (△ 17.6)	74,202,744 (△ 5.6)	8,984,864 (9.1)
6月	42,563	(1.5)	15,733 (19.2)	26,830 (△ 6.7)	64,658,214 (12.0)	9,321,911 (28.5)
7月	46,974	(1.1)	18,689 (19.8)	28,285 (△ 8.4)	64,032,561 (5.5)	10,455,618 (24.6)
8月	42,260	(△ 4.9)	17,096 (13.4)	25,164 (△ 14.3)	55,516,777 (△ 4.2)	9,719,895 (15.7)
9月	46,165	(4.9)	18,971 (24.0)	27,194 (△ 5.3)	59,848,237 (5.6)	10,903,273 (25.7)
10月	62,826	(20.6)	25,858 (49.3)	36,968 (6.3)	74,490,807 (9.3)	14,109,507 (41.6)
11月	53,845	(11.9)	21,454 (36.8)	32,391 (△ 0.2)	63,321,302 (0.7)	11,902,511 (32.4)
12月	61,014	(29.5)	23,859 (54.6)	37,155 (17.3)	72,946,141 (9.9)	13,196,333 (43.4)
令和8年1月	58,482	(20.0)	22,697 (47.9)	35,785 (7.2)	80,455,663 (11.0)	13,863,223 (41.0)
2月	52,505	(17.9)	20,949 (39.1)	31,556 (7.0)	71,278,523 (7.5)	12,747,667 (34.6)
3月	59,750	(21.9)	23,967 (50.2)	35,783 (8.2)	84,210,474 (9.9)	14,408,848 (40.1)
4月	48,601	(15.9)	18,681 (36.3)	29,920 (6.0)	86,837,102 (18.9)	13,524,851 (44.8)
5月	46,970	(14.6)	17,993 (27.2)	28,977 (7.8)	78,861,448 (6.3)	11,457,083 (27.5)
6月	56,216	(32.1)	22,698 (44.3)	33,518 (24.9)	79,280,301 (22.6)	13,737,062 (47.4)
7月	55,969	(19.1)	23,611 (26.3)	32,358 (14.4)	71,530,750 (11.7)	13,687,606 (30.9)
8月	56,032	(32.6)	24,229 (41.7)	31,803 (26.4)	66,029,683 (18.9)	13,970,753 (43.7)

(注1) 括弧内は対前年同月比 (%) である。

(注2) 支給金額は業務統計値である。

(注3) 令和7年4月以降の数値は、速報値であり変動があり得る。

(注4) 出生時育児休業給付金に係るものを含む。

なお、出生時育児休業給付金と育児休業給付金の両方を受給している場合や、分割取得している場合であっても、同一の子に係る給付金であれば、初回受給者数は一人とカウントしている。

令和9年度概算要求額 **412億円** (392億円) ※()内は前年度当初予算額

令和7年度支給実績： 20,182 件

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1 事業の目的

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、仕事と育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2 事業の概要・スキーム

※中小企業事業主が対象（ただし、出生時両立支援コースの支給額欄②及び育休中等業務代替支援コースの支給額欄③については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主が対象、育休中等業務代替支援コースの支給額欄①②については全事業主が対象）。

※支給額・加算措置の赤字・下線が新規・拡充箇所。このほか、新規受付停止中の事業所内保育施設コースに1百万円（41百万円）を計上。

コース名／コース内容

支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）

加算措置／加算額

育児休業

出生時両立支援コース

52.6億円 (48.2億円)

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始

育児休業等支援コース

33.6億円 (29.6億円)

育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰

育休中等業務代替支援コース

278.5億円 (277.7億円)

育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施

- ①男性労働者の育児休業取得 >対象労働者が子の出生後8週間以内に育休開始
1人目 15万円 (取得期間連続28日以上の場合 **30万円**)
2～3人目 10万円 (取得期間連続28日以上の場合 **20万円**)
 ②男性労働者の育児休業取得率の上昇等 **60万円**
 >申請年度の前年度と前々年度を比較し、男性育休取得率(%)が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等

- ①育休取得時 **30万円** ※無期雇用者、有期雇用労働者各1人限り
 ②職場復帰時 **30万円**

- ①育児休業中の手当支給 **最大260万円**
 (「休業取得時」30万円、「職場復帰時」まで230万円)
 ・業務体制整備経費 1人目20万円(社労士委託なしの場合6万円)
 ・業務代替手当:支給額の3/4 ※上限計10万円/月、24ヶ月まで
 ②育短勤務中の手当支給 **最大128万円**
 (「育短勤務開始時」23万円+「子が3歳到達時」まで105万円)
 ・業務体制整備経費 1人目20万円(社労士委託なしの場合3万円)
 ・業務代替手当:支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで
 ③育児休業中の新規雇用 **最大81万円**
 代替期間に応じ以下の額を支給
 ・最短:7日以上:9万円
 ・最長:1年以上:81万円

※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間

柔軟な働き方を実現するための措置（1事業主5人まで）
 ・制度を3つ導入し、対象者が制度利用・・・20万円
 ・制度を4つ以上導入し、対象者が制度利用・・・25万円
 子の看護等休暇制度有給化支援 制度を導入し利用 **30万円**

- ①介護休業 取得・復帰：**40万円** (※5日以上。15日以上取得・復帰で60万円)
 ②介護両立支援制度 ※20日以上利用。()は60日以上利用の場合
 制度1つ導入し、対象者が制度を1つ利用・・・20万円 (30万円)
 制度2つ以上導入し、対象者が制度を1つ利用・・・25万円 (40万円)
 ③業務代替支援※5日以上取得・利用。()は15日以上取得・利用の場合
 介護休業中の新規雇用等・・・20万円 (30万円)
 介護休業中の手当支給等・・・5万円 (10万円)
 短時間勤務中の手当支給等・・・(3万円) (※15日以上利用の場合のみ)
 ④介護休暇制度有給化支援 制度を導入し利用 **30万円** (年10日以上の場合50万円)

<出生時両立支援コース>

- ①男性労働者の育児休業取得
 1人目で雇用環境整備措置を4つ以上実施した場合 **10万円** 加算
 ②男性労働者の育児休業取得率の上昇等
 申請時にプラチナくるみ認定事業主であった場合 **15万円** 加算
取得率算定対象者のいずれかが1か月以上取得した場合 30万円 加算

<育休中等業務代替支援コース>

プラチナくるみ認定事業主は、①③を以下の通り割増。

- ①育児休業中の手当支給
 業務代替手当の支給額を4/5に割増
 ③育児休業中の新規雇用
 代替期間に応じた支給額を割増
最大99万円
 ・最短:7日以上：**11万円**
 ・最長:1年以上：**99万円**
 育休取得者/制度利用者が**有期雇用労働者**の場合
 ①～③に**10万円加算**（1か月以上の場合のみ）

<柔軟な働き方選択制度等支援コース>

障害や医療的ケアを要する子を対象に制度利用の年齢を18歳まで引き上げた場合 **20万円** 加算
 対象となる子の年齢を中学校卒業まで引き上げた場合 **20万円** 加算

<各コース共通>

育児休業等に関する情報公表加算 ※各コースごと1回限り

申請前の直近年度に係る下記①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、**2万円** 加算
 (①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数)

環境整備加算 **10万円** 加算

>雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合

有期雇用労働者加算 **10万円** 加算

育児期の働き方

柔軟な働き方選択制度等支援コース

25.6億円 (17.5億円)

育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により制度利用者を支援

介護との両立

介護離職防止支援コース

22.0億円 (18.2億円)

「仕事と介護の両立支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

令和9年度概算要求額 3.6 億円 (3.4 億円) ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）を受け、令和6年に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されたことを踏まえ、子育て期の労働者及び主な介護の担い手である働き盛り世代の離職防止の観点から、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施することにより、制度の周知・理解促進を図る。また、育児・介護に直面する前の制度の周知や正しい知識の付与が重要であることから、介護休業制度等の周知事業を実施する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

※下線部が拡充部分

<事業主・労働者支援>

(1)中小企業育児・介護休業等推進支援事業

○中小企業で働く労働者の育児休業・介護休業の取得や休業後の円滑な職場復帰、業務の代替等の支援、仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入を支援するほか、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を推進するため、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた伴走型支援を実施する。

○プランナーによる各地域の企業への周知強化等により企業向けアウトリーチを拡充し、各社の課題等を踏まえた効果的な手法の提案、個別労働者の育休復帰支援プラン・仕事と介護の両立支援プラン等策定を支援する。

<介護等に直面していない労働者を含めた支援>

(2)従業員の介護離職防止のための介護休業制度等周知事業

介護休業制度等特設サイトを受け皿としてインターネット広告等の実施や、動画の掲載、シンポジウムの開催等により、労働者等に介護休業制度や育児休業制度を予め広く周知し、育児・介護に直面した際の離職を防止するとともに、仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境づくりを促進する。

実施主体

民間事業者等（委託事業）

