

## 【雇用環境・均等局職業生活両立課関係】



# 仕事と生活の両立支援対策の概要

## 資料1

### 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%)、(介護休業給付(賃金の67%相当))
- 社会保険料(健康保険、厚生年金保険)免除等

#### 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

- イクメンプロジェクトの実施  
男性の仕事と育児の両立支援の促進のため、イクメン企業アワード・イクボスアワード等を実施
- 両立支援に取り組む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「育休復帰支援プラン」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「トモニン」の普及促進



#### 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
  - ・勤務間インターバル制度の導入促進
  - ・長時間労働につながる高慣行の見直しへの取組
  - ・「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」による機運の醸成
  - ・「ゆう活」「キッズウィーク」「特に配慮を必要とす労働者への休暇制度」の普及
  - ・時季を捉えた年次有給休暇取得促進の周知広報
  - ・地域の特性を活かした年次有給休暇取得の働きかけ
- 地方における協議会(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% (令和2年)、70% (令和7年)
- 男性の育児休業取得率  
6.16% (平成30年)  
→ 13% (令和2年)、30% (令和7年)
- 年次有給休暇取得率  
52.4% (平成30年)  
→ 70% (令和2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）

### 資料2

**育児休業** ※賃金の支払義務なし。※育児休業給付金(賃金の67%又は50%)あり。

- 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・ママ育児プラス】
- 父親が産後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** ※賃金の支払義務なし。

- 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

## 子の看護休暇・介護休暇が 時間単位で取得できるようになります！ (施行は令和3年1月1日です)

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができますよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、**時間単位で取得できるようになります。**

### <改正のポイント>

改正前

- ・半日単位での取得が可能
- ・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない

改正後

- ・時間単位での取得が可能
- ・全ての労働者が取得できる

「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、**労働者の希望する時間数で取得できるようにしてください。**  
法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。

・法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします。  
・既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。ご注意ください。

(注) いわゆる「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることを指します。

就業規則の規定例（子の看護休暇の場合） ※ 介護休暇も同様の改定が必要です。

### 第〇条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 子の看護休暇は、**時間単位**で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。



厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

### <労使協定を締結する際の注意点>

## 資料3

子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結することにより、時間単位の休暇制度の対象からその業務に従事する労働者を除外することができま。困難な業務の範囲は、労使で十分に話し合ってお決めください。

詳細は、ホームページをご覧ください。



(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

※ 労使協定により時間単位での休暇取得ができないこととなった労働者であっても、引き続き半日単位での休暇取得を認めるように配慮をお願いします。

### <両立支援等助成金について>

時間単位で利用できる**有給の子の看護休暇制度**や**介護休暇制度**を導入し、休暇を取得した労働者が生じたなど要件を満たした事業主には、**両立支援等助成金が支給されます。**



両立支援等助成金 厚生労働省 検索

(URL)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouitsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouitsu01/index.html)

育児・介護休業法や両立支援等助成金に関するお問い合わせは、**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉県	048-600-6210	岐阜県	058-245-4550	鳥取県	0857-29-1709
青森県	017-724-4211	千葉県	043-221-2307	静岡県	054-252-5310	島根県	0852-31-1161
岩手県	019-604-3010	東京都	03-3512-1611	愛知県	052-857-0312	岡山県	086-225-2017
宮城県	022-299-8844	神奈川県	045-211-7380	三重県	059-226-2318	広島県	082-221-9247
秋田県	018-862-6684	新潟県	025-288-3511	滋賀県	071-523-1190	山口県	083-995-0390
山形県	023-624-8228	富山県	076-432-2740	京都府	075-241-3212	徳島県	088-652-2718
福島県	024-536-4609	石川県	076-265-4429	大阪府	06-6941-8940	香川県	087-811-8924
茨城県	029-277-8295	福井県	0776-22-3947	兵庫県	078-367-0820	愛媛県	089-935-5222
栃木県	028-633-2795	山梨県	055-225-2851	奈良県	0742-32-0210	高知県	088-685-6041
群馬県	027-896-4739	長野県	026-227-0125	和歌山県	073-488-1170	福岡県	092-411-4894

令和元年12月作成 リーフレットNo.16

# くるみん認定・プラチナくるみん認定について

資料4

## 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（令和元年12月末時点）

- ◆ くるみん認定企業 3,262社
- ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 347社

【目標：令和2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2018改訂版KPI（平成30年12月21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



# イクメン待 増加中

今こそ！ 取ろう、育児休業。

ニッポンに「イクメン効果」を。



# 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

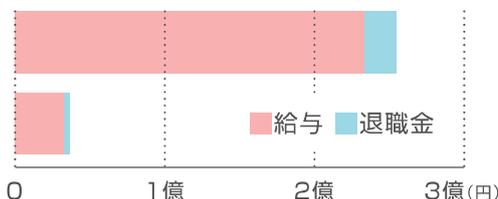
夫婦で話し合って育児・家事を行えば、家庭生活、夫婦関係が良好に

#### ● 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

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?



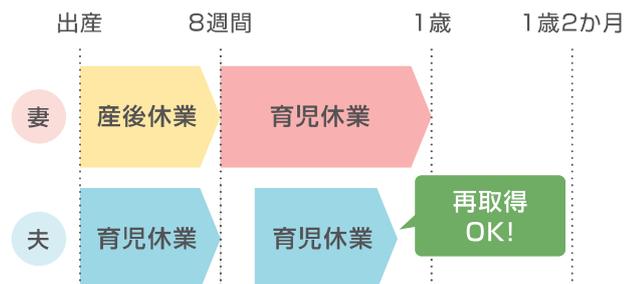
- 出産から原則1歳(保育所に入所できないなどの場合は最長で2歳)まで取得できる休業。

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。

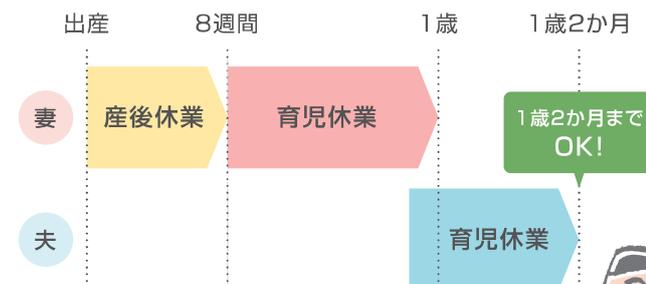
## Q3 男性も育休を取れるの?

- 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)

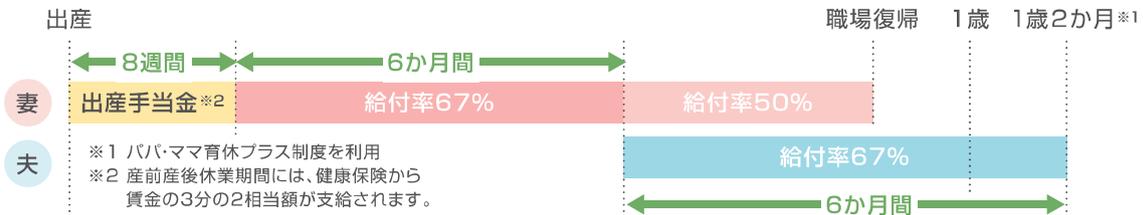


## Q4 男性が育休をとったら、収入が心配…



- 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?



上笹 遼さん

[年齢] 32歳

[職業] 会社員

[子ども] 2歳7か月

[育休取得期間]

2017年5月8日から

約1か月間

(2019年12月末時点)

- 育児休業の取得を決めたきっかけは?  
妊婦健診や両親学級に欠かさず付き添い、父親としての心構えや準備をする中で、子育てに主体的に関わりたいという思いが育まれ、育休を取ることを決めました。
- 育休期間はどやって決めたの?  
仕事やキャリアとのバランスも鑑みつつ、妻にとって心身の負担が非常に大きく、子どもにとっても大切な時期である産後1ヶ月を一番近くで支えたいと考え、1ヶ月取得しました。
- 育児休業取得にあたって心がけたこと  
当時の部課長を巻き込みながら、私が担当していた業務を可視化したな卸しし、業務特性にあわせて複数の方に早期から引き継ぎしました。チームとして受け持ってもらうことで負荷分散しただけでなく、復帰後の働き方の見直し(属人化させない)にも繋がりました。

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  
2020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>