

仕事と家庭の両立支援対策について



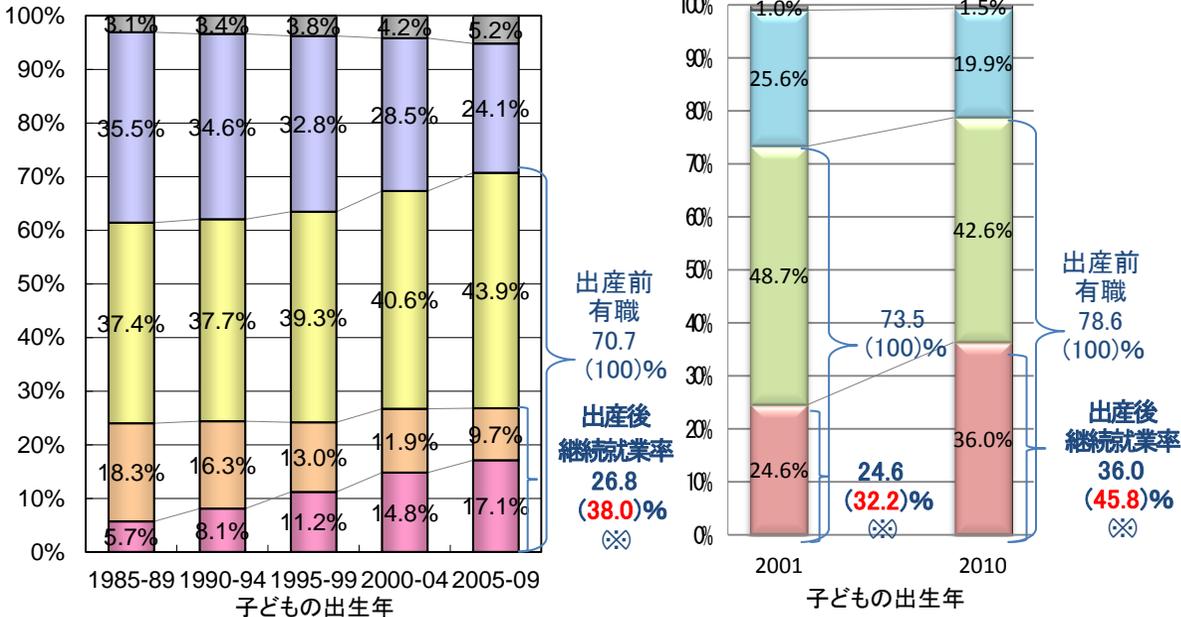
厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

平成27年3月18日

仕事と家庭の両立をめぐる現状①

○ 約6割の女性が出産・育児により退職している。

【第1子出生年別に見た、第1子出産前後の妻の就業変化】



■ 就業継続(育休利用) ■ 就業継続(育休なし)
■ 出産退職 ■ 妊娠前から無職
■ その他・不詳

(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所
「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)(平成22年)」

■ 不詳 ■ 出産1年前無職(学生含む)
■ 出産半年後無職(学生を含む)
■ 出産半年後有職(育児休業中等の休業含む)

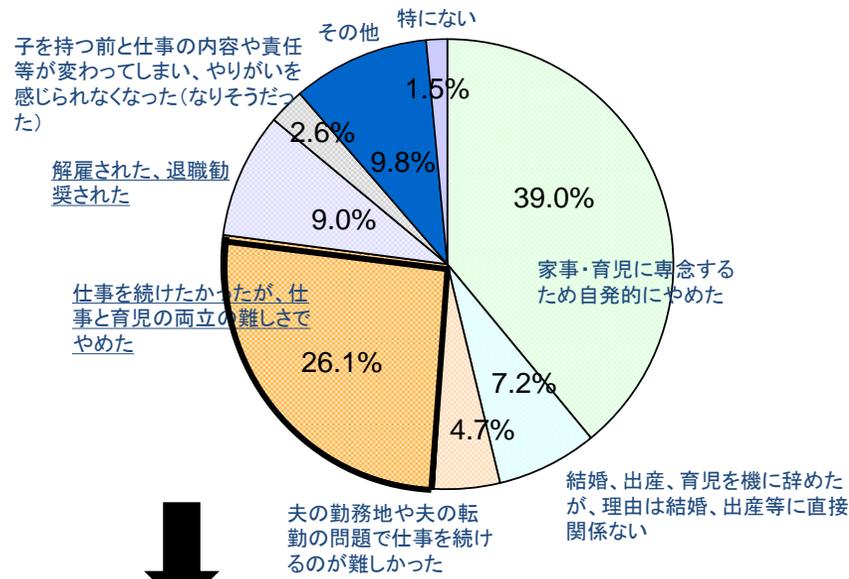
(資料出所) 厚生労働省
「第1回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)(平成22年)」

(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

目標値(「日本再興戦略」改訂2014、まち・ひと・しごと創生総合戦略)
第1子出産前後の女性の継続就業率
38%(平成22年)→55%(平成32年)

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が39%、「両立が難しかったので辞めた」が約26%

【妊娠・出産前後に退職した理由】



両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいそうもなかった (65.4%)
- ②職場に両立を支援する雰囲気なかった (49.5%)
- ③自分の体力がもたなそうだった (45.7%)
- ④育児休業を取れそうもなかった (25.0%)
- ⑤子どもの病気等で度々休まざるを得なかった(22.9%)
- ⑥保育園等に子どもを預けられそうもなかった(20.7%)

(資料出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング
「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

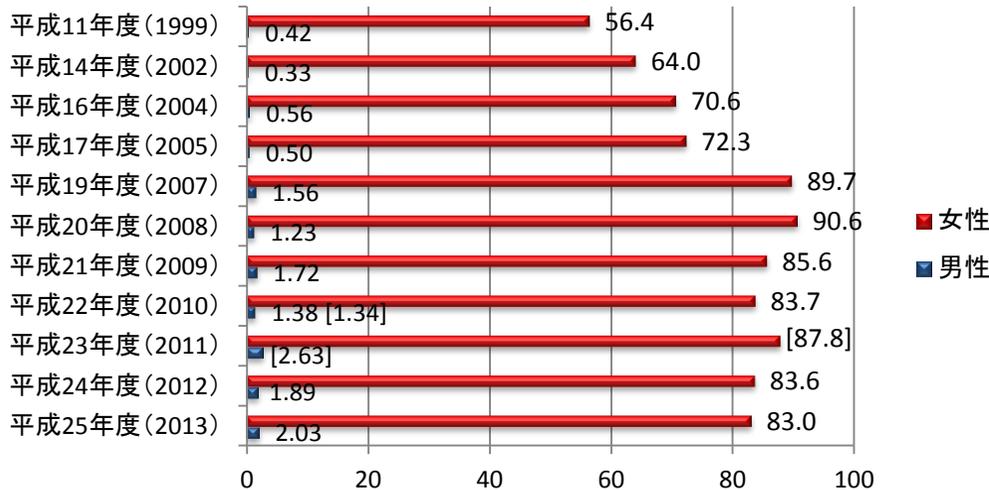
仕事と家庭の両立をめぐる現状②

○育児休業を利用したい男性は3割を超える。

(ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年))

○男性の育児休業取得・育児への関わりは低調

育児休業取得率の推移



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)}の数}{\text{調査前年度1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

(※) 平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの一年間。
注) 平成22年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

出典:厚生労働省「雇用均等基本調査」

目標値

男性の育児休業取得率(「日本再興戦略」改訂2014、まち・ひと・しごと創生総合戦略)

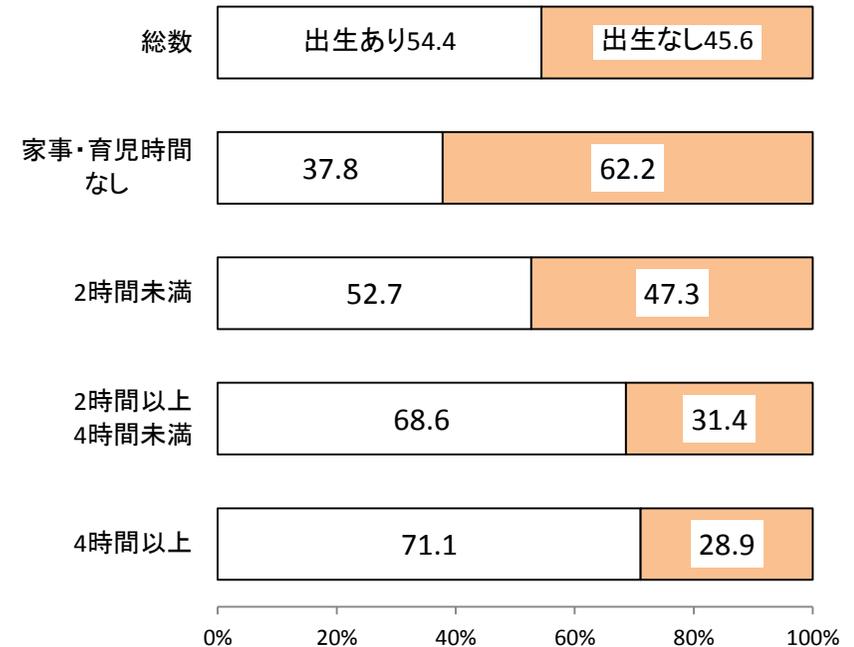
2.03%(平成25年)→13%(平成32年)

6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間(子ども・子育てビジョン)

1日あたり67分(平成23年)→1日あたり2時間30分(平成29年)

○夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高い。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



資料出所:厚生労働省「第1回21世紀成年者縦断調査」(2012)

注:

1)集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

①第1回調査から第11回調査まで双方から回答を得られている夫婦

②第1回調査時に独身で第10回調査までの間に結婚し、結婚後第11回調査まで双方から回答を得られている夫婦

③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦

2)家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第10回調査時の状況である。

3)10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

4)総数には、家事・育児時間不詳を含む。

仕事と家庭の両立支援対策の概要

法律に基づく両立支援制度の整備

妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理
(労働基準法、男女雇用機会均等法)

- ・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(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)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※
- ・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

育児休業中の経済的支援

- ・育児休業給付(賃金の67%相当※)

※雇用保険法の改正により、平成26年4月1日から50%→67%に引き上げ(180日)

- ・社会保険料(健康保険、厚生年金保険)の免除

等

両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり

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)
- ・認定企業に対する税制上の措置



助成金等を通じた事業主への支援

- ・短時間勤務制度の導入、育児休業中・復職後の能力アップのための訓練の実施など、両立支援に取り組む事業主へ助成金を支給
- ・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」の策定・利用支援
- ・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」による情報提供
- ・両立支援の取組をより効果的に推進するためのベストプラクティス集の普及
- ・子育て・介護のためのテレワーク活用事例の普及

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)
- ・男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりへの促進(イクメンプロジェクト)



その他

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等全体のワーク・ライフ・バランスの推進

保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実、ファミリー・サポート・センター事業

子育て女性等の再就職支援(マザーズハローワーク事業、託児付き再就職支援セミナー、カムバック支援サイト、リターン&ステップアップ普及事業)

○女性の継続就業率
38% (平成22年)
→55% (平成32年)

○男性の育児休業取得率
2.03% (平成25年)
→13% (平成32年)

育児・介護休業法の概要

育児休業・介護休業制度

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、1歳半)に達するまで(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>)の育児休業の権利を保障
- 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、育児休業の取得が可能
- 配偶者が専業主婦(夫)であっても育児休業の取得は可能
- 対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業の権利を保障
 - ※①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること、②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されていることが見込まれること、③子の2歳の誕生日の前々日まで、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと、を満たした期間雇用者も取得可能

短時間勤務等の措置

- 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
- 常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者に対し、次のいずれかの措置を事業主に義務づけ
 - ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制
 - ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

所定外労働の免除

- 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、所定外労働を免除

深夜業の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限

子の看護休暇制度

- 小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇付与を義務づけ

介護休暇制度

- 要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として介護休暇付与を義務づけ

転勤についての配慮

- 労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況についての配慮義務

不利益取扱いの禁止

- 育児休業等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を禁止

実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設
- 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設。

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。改正法の施行日:原則として平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日)

次世代育成支援対策推進法の改正について

<現行>

<改正後>

法律の有効期限

法律の延長

法律

平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法

平成27年4月1日から平成37年3月31日まで10年間延長

行動計画策定指針

指針の内容を追加

指針

行動計画策定指針の内容に即して、行動計画を策定

行動計画策定指針の内容に、新たに①～②の内容を盛り込む

■基本的な視点

- ① 仕事と生活の調和の視点
- ② 仕事と子育ての両立の視点
- ③ 企業全体での取組等の視点
- ④ 企業の実情を踏まえた取組の視点
- ⑤ 社会全体による支援の視点 等

- ① 非正規雇用の労働者が取組の対象であることを明記する
- ② 働き方の見直しに資する取組を進めることが重要である旨を盛り込む

<働き方の見直しに資する取組>

- ・男性の育児休業取得促進の取組
- ・所定外労働の削減の取組
- ・年次有給休暇の取得促進の取組 等

■一般事業主行動計画の内容に関する事項

- 仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備
- 働き方の見直しに資する労働条件の整備 等

計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加

法律

一般事業主行動計画

現行の一般事業主行動計画の策定・届出義務の枠組みを維持しつつ、高い水準の取組を行っている企業(新たに設ける認定(特例認定)を受ける企業)について、一般事業主計画の策定・届出に代えて、両立支援の取組の実績を公表する枠組みを追加

一般事業主行動計画の策定・届出義務

現行の認定制度の充実

省令(基準)

現行の認定基準について以下の見直しを行う

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について中小企業の特例を拡充する
- ② 女性の育児休業取得に係る基準の見直しについて検討する
- ③ 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置に係る基準について見直す

認定制度(認定基準)

厚生労働大臣による認定・表示付与

子育てをサポートしている企業の証(くるみんマーク)



- ① 適切な行動計画を策定したこと
- ② 計画期間が2年以上5年以下であること
- ③ 行動計画に定めた目標を達成したこと
- ④ 適切に公表及び労働者への周知をしたこと
- ⑤ 男性の育児休業取得者が1人以上いること
- ⑥ 女性の育児休業取得率が70%以上であること
- ⑦ 3歳から小学校入学するまでの子どもを持つ労働者を対象とする育児休業等の措置を講じていること
- ⑧ 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の措置を講じていること
- ⑨ 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

新たな認定(特例認定)制度の創設

法律(制度)

省令(基準)

新たな認定(特例認定)制度を創設し、新たに設ける認定基準について、以下の①～④について現行の認定基準(見直しを行ったもの)よりも高い基準を設けるとともに現行の認定基準にないものを追加

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について、高い基準を設ける
- ② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について、一定の条件の下で数値目標を定めて実施し、達成することとする
- ③ 女性の継続就業に係る基準を新設する【追加】
- ④ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準を新設する【追加】

※ 次世代法の効果的推進方策として、認定制度の認知度を高めるとともに、経済的インセンティブとしての優遇措置の積極的な検討などを行う。

平成27年度両立支援等助成金(案)

27年度予算案額 61.9億円(雇用勘定)

26年度予算額 76.3億円(雇用勘定)

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金 51.4(51.9)億

労働者のための保育施設を事業所内(労働者の通勤経路又はその近接地域を含む)に設置、運営等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成する。

	助成率
①設置費	・大企業 補助率1/3 上限額1,500万円
	・中小企業 補助率2/3 上限額2,300万円
②増築費	○増築
	・大企業 補助率1/3 上限額 750万円
	・中小企業 補助率1/2 上限額1,150万円
	○建て替え
	・大企業 補助率1/3 上限額1,500万円
	・中小企業 補助率1/2 上限額2,300万円
③運営費	5年間支給
	・大企業 1人当たり 340千円(年額) 上限額 1,360万円
	・中小企業 1人当たり 450千円(年額) 上限額 1,800万円

※ ①②は、2回(1年目と3年目)に分けて支給
 ※ ③は、定額支給

中小企業両立支援助成金

代替要員確保コース 3.1(1.3)億

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給する。

支給対象労働者1人当たり	30万円
育児休業取得者が期間雇用者の場合	10万円加算

※ 1企業当たり1年度延べ10人まで 5年間
 (くるみん取得企業の場合、法律の有効期限の期間で50人まで)

育休復帰支援プラン助成金 3.0(1.5)億

「育休復帰プランナー」による支援のもと「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育休を取得した場合及び当該育休取得者が復帰した場合に中小企業事業主に支給する。

支給対象事業主1回当たり	30万円
--------------	------

※ 1企業当たり2回まで
 1回目：プランを策定し、育休取得した時
 2回目：育休者が職場復帰した時

子育て期短時間勤務支援助成金(経過措置) 1.2(8.6)億

就業規則等により子育て期(原則として子が小学校就学前まで)の労働者が利用できる短時間勤務制度を設け、平成27年3月31日までに育児短時間勤務を開始した労働者に利用させた事業主に支給する。

企業規模	1人目	2人目以降※
中小企業事業主	40万円	15万円
上記以外の事業主	30万円	10万円

※ 5年間、1企業当たり延べ10人まで(中小企業事業主は5人まで)

期間雇用者継続就業支援コース 0.8(9.2)億

期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則等に規定し、期間雇用者の育児休業取得者を原職等に復帰させ、6か月以上継続して雇用した中小企業事業主に支給する。

(※育児休業を終了した期間雇用者が平成25年4月1日以後平成28年3月31日までに出了事業主が対象。)

	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円
期間雇用者の育児休業取得者が 正社員として復職した場合	1人目10万円加算 2~5人目 5万円加算

※26年度限りの経費 0(2.6)億 継続就業支援コース 休業中能力アップコース

ポジティブ・アクション加速化助成金 2.4(1.2)億

女性の活躍に向けた目標を設定して取組を行い、目標を達成した企業に対して助成金を支給する。(1企業1回限り)

企業規模	支給額	
	取組目標達成	数値目標達成
中小企業	30万円	30万円
大企業	-	30万円

イクメンプロジェクト

■「イクメンプロジェクト」とは

- 積極的に育児をする「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報するプロジェクト(H22年度から実施)
- 「イクメン企業アワード」や参加型の公式サイトなどを通じて男性の育児休業取得に関する社会的な気運の醸成を図るとともに、企業及び個人に対し育児と仕事の両立に関する情報・好事例等を提供し、男性の育児と仕事の両立の促進を図る。

平成27年度主な活動予定

- 企業経営者や人事担当者を対象としたセミナー等の開催
- 企業表彰、イクボス表彰の実施
- イクメンプロジェクト公式ホームページの運営 (H25年度アクセス数 約51万件)
- イクメンプロジェクト推進チームの設置・運営



イクメン企業アワード (平成25年度創設)

■「イクメン企業アワード」とは

働きながら安心して子どもを産み育てることができる労働環境の整備推進を目的として、男性従業員が育児と仕事を両立するための、企業のキラリと光る取組に着目し、表彰する。

平成26年度表彰実績 (応募総数 43社)

- 〈グランプリ〉1社
 - ・アース・クリエイト有限会社(岐阜県)
- 〈特別奨励賞〉6社
 - ・昭和電工株式会社
 - ・住友生命保険相互会社
 - ・株式会社千葉銀行
 - ・日本生命保険相互会社
 - ・株式会社日立ソリューションズ
 - ・株式会社丸井グループ



イクボスアワード (平成26年度創設)

■「イクボスアワード」とは

部下の育休取得や短時間勤務等に際し、業務を滞りなく進めるための工夫をしつつ、自らも仕事と生活を充実させている管理職を表彰するもの。グランプリ及び特別奨励賞を選定。

平成26年度表彰実績

- (応募総数 50件)
- (グランプリ)2名 広告業、小売業
- (特別奨励賞)3名 製造業、サービス業、金融・保険業

数値目標

- ★ 男性の育児休業取得率：2.03%(2013年度) → 10%(2017年度) → 13%(2020年度)
- ★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：38%(2010年) → 55%(2017年)

母性健康管理について

母性保護規定について

母性保護に関して、労働基準法において以下のとおり規定

産前産後休業（第65条第1項、第2項）

産前は女性が請求した場合に6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後は8週間、女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し医師が支障ないと認めた業務については就業させることが可能。

妊婦の軽易業務転換（第65条第3項）

妊娠中の女性が請求した場合は、他の軽易な業務に換えなければならない。

妊産婦等の危険有害業務の就業制限（第64条の3）

妊産婦等については、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

育児時間（第67条）

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができる。

母性健康管理の措置について

男女雇用機会均等法に基づき、事業主は、妊産婦に対し以下の「母性健康管理措置」を講じなければならない。

●事業主は、女性労働者が妊産婦のための健康診査の受診等のために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。（第12条）

●事業主は、女性労働者が健康診査等に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。（第13条）
（指導事項に応じた措置の例）

- ① 妊娠中の通勤緩和 → 時差通勤、勤務時間の短縮等の措置
- ② 妊娠中の休憩 → 休憩時間の延長、休憩回数増加等の措置
- ③ 妊娠中又は出産後の症状等への対応 → 作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の必要な措置

「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場作りナビ」

企業や働く女性に対して母性健康管理に関する情報を提供する支援サイト（平成25年度アクセス件数：53万件）

企業に向けた情報

- ・社内環境整備のポイント、妊娠初期から育児中までの母性健康管理に役立つ情報や、就業規則の規定例などについて紹介。
- ・業種別・規模別に社内体制などの母性健康管理の参考事例を掲載

働く女性に向けた情報

- ・妊娠初期から育児中までの働く女性のための法律や制度などを紹介

母性健康管理に関するQ&A

- ・母性健康管理に関するよくある質問と回答（Q&A）を掲載
- ・メールによる相談の受付

- PCサイト：<http://www.bosei-navi.go.jp/>
- スマートフォンサイト：<http://www.bosei-navi.go.jp/sp/>
- 携帯サイト：<http://www.bosei-navi.go.jp/mobile/>