

【職業家庭兩立課關係】

○ 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。このため、育児・介護休業法の履行確保、次世代法に基づく事業主の取組促進、好事例の普及、表彰や助成金を通じた事業主への支援、ファミリー・サポート・センター等の仕事と家庭の両立が可能となる雇用環境の整備に取り組んできたところである。

育児休業については、特に中小企業が大企業に比べ育児休業制度の規定整備率が低いことや、パート・派遣等の非正規雇用の労働者については、育児休業を利用しつつ継続就業した者の割合が、正社員に比べて低い状況にあるため、厚生労働省としても制度の周知、好事例の普及、助成金の活用等を引き続き行い、環境整備を図っていくこととしている。

各都道府県・市におかれても積極的な法の周知・啓発に御協力をお願いする。

(2) 次世代育成支援対策推進法に基づく企業の取組について

（関連資料3～5参照）

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・届出の状況について、平成27年1月末現在で、行動計画の策定・届出等が義務となっている従業員数101人以上規模企業の行動計画の届出率は、97.5%、また認定企業数については2,051社となっており、各都道府県・市の周知、啓発に関する御協力に感謝申し上げます。

次世代育成支援対策推進法については、平成26年の通常国会において、法律の延長及び一般事業主関係においては新たな特例認定制度の創設を盛り込んだ改正法が成立し、平成27年4月1日から改正行動計画策定指針及び新認定基準が施行される。

この改正に伴い、子育てサポートに積極的な企業として厚生労働大臣から認定を受けた企業が表示できる「くるみん」マークのデザインを変更するとともに、新たに創設された、くるみんよりも高い基準を満たした特例認定企業が表示できる「プラチナくるみん」マークを策定したところである。

「くるみん」及び「プラチナくるみん」マークを地域において広く認知していただくことが、企業の取組促進に繋がることから、これらのマークの周知のため、全国の都道府県や市町村に呼びかけを行い、御賛同

いただいた自治体の「ゆるキャラ」184体と「くるみん」がタイアップしたポスターについて、東日本版と西日本版の2種類を作成し、平成26年11月に配付した。

御参加いただいた自治体におかれては、御協力に深く感謝申し上げますとともに、引き続きこれらのポスターを活用し、マークの周知に御協力いただきたい。また、昨年は参加いただいていない自治体におかれても、各自自治体の「ゆるキャラ」と組み合わせられる「くるみん」「プラチナくるみん」ポスターのデザインの原案を都道府県に配付させていただいているので、各自自治体での作成となるため恐縮であるが、是非周知に御活用いただきたい。

(3) ファミリー・サポート・センター事業について

(関連資料6参照)

子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かり等を会員間で行うための連絡・調整を行う「ファミリー・サポート・センター事業」を推進しており、平成21年度からは、事業の中で、病児・病後児の預かり、宿泊を伴う預かり等を行う「病児・緊急対応強化事業」を実施している。

なお、本事業は、平成26年度は「保育緊急確保事業」として実施し、平成27年度からは「子ども・子育て支援新制度」の中の、「地域子ども・子育て支援事業」へ移行することになっているが、移行後も事業内容に変更は無く、引き続き実施していくこととしている。

また、平成27年度から、「子育て支援員研修制度」が創設され、その中に「ファミリー・サポート・センターコース」が設けられることになっている。ファミリー・サポート・センター事業については、従前より、預かりを行う提供会員の確保が課題となっていることから、現在、補助事業の中で、市町村が実施している提供会員養成のための研修に加え、都道府県においても、「ファミリー・サポート・センターコース」の実施について、御検討をお願いする。

さらに、ファミリー・サポート・センターの効果的な運営のため、センターで連絡・調整等を行うアドバイザーの重要性・専門性が増してきていることから、子育て支援分野に関する質の改善の一環として、平成27年度より、アドバイザーの資質向上を図るための研修補助事業を創設する予定である。当該研修については、都道府県が実施主体となるため、管内の実情に応じた研修の実施について、御検討をお願いする。

女性の活躍促進が重要な課題となっている中で、男女ともに仕事と家庭を両立させていく環境づくりを推進する観点から、ファミリー・サポ

ート・センター事業の重要性は増してきており、管内未実施の市町村に対して、事業の実施に向け、引き続き積極的な働きかけをお願いする。

(4) 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金について

(関連資料7参照)

事業所内保育施設を設置・運営する事業主については、現在、雇用保険を財源とする事業所内保育施設設置・運営等支援助成金により支援しているところであるが、平成27年度からは、子ども・子育て支援新制度における地域型保育給付の事業所内保育事業の給付が創設される。

このため、平成27年度からは、事業主は、助成金と新制度の給付のどちらかを選択して事業所内保育施設の運営を行っていくことになることから、どちらを選択した方が自社のニーズに合った活用ができるのかというような相談への対応や事業主が両方を重複して活用することのないよう助成先事業主についての自治体、労働局の双方の連絡等、自治体と労働局の連携を強化していく必要がある。連携の仕組みの構築については、これまで都道府県労働局と連携を続けてきている各自治体の労働部局との連携の仕組みが参考になることが考えられることから、積極的な連携ができるよう自治体内、労働局と御調整いただきたい。

[関連資料：職業家庭両立課]

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、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

※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)

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。

次世代育成支援対策推進法の概要と改正のポイント

(平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法)

10年間の延長

- 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進
- 地方公共団体及び事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務づけ、10年間の集中的・計画的な取組を推進

行動計画策定指針

- 国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

(例) 一般事業主行動計画：計画に盛り込む内容として、育児休業や短時間勤務に関する取組、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得に関する取組を記載

指針の内容を充実・強化

地方公共団体行動計画の策定

- ① 市町村行動計画
 - ② 都道府県行動計画
- 地域住民の意見の反映、労使の参画、計画の内容・実施状況の公表、定期的な評価・見直し等

施策・取組への協力等

次世代育成支援対策地域協議会

都道府県、市町村、事業主、労働者、社会福祉・教育関係者等が組織

現行の認定制度の充実

事業主行動計画の策定・届出

- ① 一般事業主行動計画(企業等)
 - ・大企業(301人以上):義務
 - ・中小企業(101人以上):義務(23年4月～)
 - ・中小企業(100人以下):努力義務

一定の基準を満たした企業を認定

(平成26年11月末現在 2,011社)

- ② 特定事業主行動計画(国・地方公共団体等)

新たな認定(特例認定)制度の創設

計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加

策定支援等

次世代育成支援対策推進センター

事業主団体等による情報提供、相談等の実施

※ ○ : 今回の改正法による改正内容、○ : 今回の省令及び指針の見直しによる改正内容

次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク



くるみんマーク

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を策定・実施し、一定の基準を満たした企業を認定



プラチナくるみんマーク

くるみん認定企業のうち、さらに高い基準（特別認定基準）を満たした企業を認定
※マントの色彩パターンは12色から選択可能



※これらのマークは、平成27年4月1日以降に実施予定です。

(H27.2.17)

都道府県別一般事業主行動計画策定の届出及び認定状況

(平成27年1月末現在)

	常時雇用労働者301人以上の企業数 (A)	常時雇用労働者101人以上300人以下の企業数 (B)	一般事業主行動計画策定の届出数	101人以上企業の届出率		① 常時雇用労働者301人以上の企業数		届出率		② 常時雇用労働者300人以下の企業数		届出率		(イ) 内、常時雇用労働者101人以下の企業数	認定企業数
				$(C)/(A) \times 100\%$	$(D)/(A) \times 100\%$	(C)	$((C)/(A) \times 100)\%$	(D)	$((D)/(B) \times 100)\%$	(イ)	$(D)/(B) \times 100\%$				
1 北海道	467	1,244	2,465	99.2%	464	99.4%	2,001	99.1%	1,233	99.1%	768	19			
2 青森県	112	359	619	97.7%	112	100.0%	507	96.9%	348	96.9%	159	13			
3 岩手県	108	349	716	100.0%	108	100.0%	608	100.0%	349	100.0%	259	22			
4 宮城県	211	549	894	99.3%	209	99.1%	685	99.5%	546	99.5%	139	23			
5 秋田県	80	253	583	99.7%	79	98.8%	504	100.0%	253	100.0%	251	14			
6 山形県	103	346	590	99.3%	103	100.0%	487	99.1%	343	99.1%	144	17			
7 福島県	150	473	819	99.0%	149	99.3%	670	98.9%	468	98.9%	202	15			
8 茨城県	217	559	923	99.2%	216	99.5%	707	99.1%	554	99.1%	153	21			
9 栃木県	142	440	1,045	100.0%	142	100.0%	903	100.0%	440	100.0%	463	16			
10 群馬県	166	476	989	98.4%	164	98.8%	825	98.3%	468	98.3%	357	27			
11 埼玉県	415	1,152	2,054	98.5%	409	98.6%	1,645	98.5%	1,135	98.5%	510	49			
12 千葉県	346	838	1,399	99.8%	345	99.7%	1,054	99.9%	837	99.9%	217	43			
13 東京都	4,357	5,770	11,378	92.8%	4,041	92.7%	7,337	92.8%	5,353	92.8%	1,984	770			
14 神奈川県	802	1,391	2,645	97.2%	780	97.3%	1,865	97.2%	1,352	97.2%	513	64			
15 新潟県	229	660	1,210	99.7%	229	100.0%	981	99.5%	657	99.5%	324	24			
16 富山県	113	415	1,505	99.6%	113	100.0%	1,392	99.5%	413	99.5%	979	24			
17 石川県	130	406	1,543	99.3%	130	100.0%	1,413	99.0%	402	99.0%	1,011	20			
18 福井県	69	265	724	98.5%	69	100.0%	655	98.1%	260	98.1%	395	21			
19 山梨県	58	199	519	99.6%	57	98.3%	462	100.0%	199	100.0%	263	14			
20 長野県	213	528	1,326	99.5%	213	100.0%	1,113	99.2%	524	99.2%	589	46			
21 岐阜県	173	574	1,031	99.9%	173	100.0%	858	99.8%	573	99.8%	285	39			
22 静岡県	364	933	1,712	100.0%	364	100.0%	1,348	100.0%	933	100.0%	415	40			
23 愛知県	956	2,022	3,977	99.7%	952	99.6%	3,025	99.7%	2,016	99.7%	1,009	73			
24 三重県	149	397	734	99.8%	149	100.0%	585	99.7%	396	99.7%	189	21			
25 滋賀県	99	314	937	100.0%	99	100.0%	838	100.0%	314	100.0%	524	32			
26 京都府	276	650	1,167	99.4%	276	100.0%	891	99.1%	644	99.1%	247	41			
27 大阪府	1,364	2,298	4,110	96.6%	1,333	97.7%	2,777	95.9%	2,203	95.9%	574	129			
28 兵庫県	518	1,255	2,112	97.9%	511	98.6%	1,601	97.5%	1,224	97.5%	377	57			
29 奈良県	64	224	349	98.6%	63	98.4%	286	98.7%	221	98.7%	65	18			
30 和歌山県	54	258	412	100.0%	54	100.0%	358	100.0%	258	100.0%	100	15			
31 鳥取県	42	173	371	96.7%	41	97.6%	330	96.5%	167	96.5%	163	11			
32 島根県	50	211	539	99.6%	50	100.0%	489	99.5%	210	99.5%	279	8			
33 岡山県	201	550	1,010	98.3%	193	96.0%	817	99.1%	545	99.1%	272	25			
34 広島県	350	830	2,400	99.1%	346	98.9%	2,054	99.2%	823	99.2%	1,231	36			
35 山口県	112	401	1,021	99.4%	112	100.0%	909	99.3%	398	99.3%	511	14			
36 徳島県	49	183	503	100.0%	49	100.0%	454	100.0%	183	100.0%	271	36			
37 香川県	95	351	635	99.6%	95	100.0%	540	99.4%	349	99.4%	191	21			
38 愛媛県	135	421	1,113	99.3%	135	100.0%	978	99.0%	417	99.0%	561	32			
39 高知県	56	217	450	99.6%	56	100.0%	394	99.5%	216	99.5%	178	10			
40 福岡県	506	1,207	2,283	96.9%	499	98.6%	1,784	96.2%	1,161	96.2%	623	34			
41 佐賀県	62	262	492	100.0%	62	100.0%	430	100.0%	262	100.0%	168	8			
42 長崎県	103	359	633	100.0%	103	100.0%	530	100.0%	359	100.0%	171	10			
43 熊本県	141	424	789	99.1%	141	100.0%	648	98.8%	419	98.8%	229	15			
44 大分県	86	328	927	98.1%	86	100.0%	841	97.6%	320	97.6%	521	16			
45 宮崎県	80	296	616	100.0%	80	100.0%	536	100.0%	296	100.0%	240	13			
46 鹿児島県	161	456	1,064	99.2%	161	100.0%	903	98.9%	451	98.9%	452	24			
47 沖縄県	99	276	567	100.0%	99	100.0%	468	100.0%	276	100.0%	192	11			
合計	14,833	32,542	65,900	97.5%	14,414	97.2%	51,486	97.6%	31,768	97.6%	19,718	2,051			

ファミリー・サポート・センター事業の概要

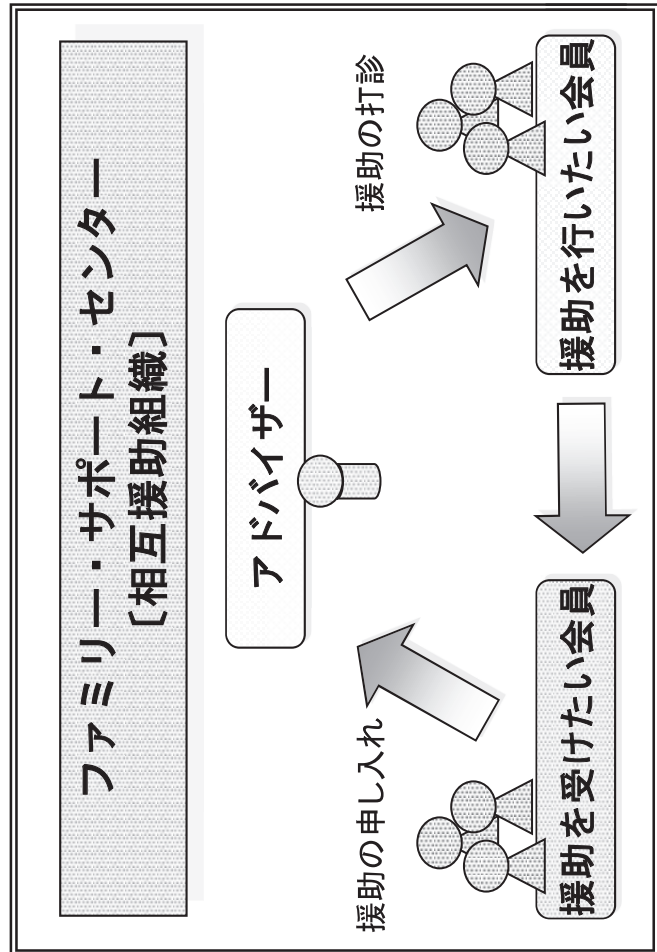
ファミリー・サポート・センター事業は、乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かりの援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡、調整を行うものである。

なお、平成26年度は「保育緊急確保事業」の中の1事業として実施しており、平成27年度から施行予定の「子ども・子育て支援新制度」において、ファミリー・サポート・センター事業は、「地域子ども・子育て支援事業」の1つに位置づけられる予定である。(内閣府所管)

(予算規模) 27年度: 2,036百万円(地域子ども・子育て支援事業、内閣府所管)

○実施市区町村数 ※平成25年度末実績 ()は平成24年度末実績
 ・基本事業 738(699)市区町村
 ・病児・緊急対応強化事業 141(126)市区町村

○会員数 ※平成25年度末現在 ()は平成24年度末実績
 ・依頼会員(援助を受けたい会員) 466, 287人(440, 787人)
 ・提供会員(援助を行いたい会員) 123, 173人(117, 584人)



(相互援助活動の例)

- ・保育施設までの送迎を行う。
- ・保育施設の開始前や終了後又は学校の放課後、子どもを預かる。
- ・保護者の病気や急用等の場合に子どもを預かる。
- ・冠婚葬祭や他の子どもたちの学校行事の際、子どもを預かる。
- ・買い物等外出の際、子どもを預かる。
- ・病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急預かり対応 (平成21年度から)

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年度予算案額 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
	○増築
	・大企業 補助率1/3 上限額 750万円
②増築費	・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児休業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

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日までに出了た事業主が対象。)

	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
継続就業支援コース
休業中能力アップコース
0(2.6)億

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)

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

