

仕事と育児や家族の介護との両立を図るために

少子・高齢化が進む中で、労働者が仕事と育児・介護を容易に両立させ、生涯を通じて充実した職業生活を送ることができるようにすることは大きな課題となっています。このため、職業生活と家庭生活の両立ができる環境を整備するために次のような対策を推進しています。

育児・介護休業法の施行のための指導

- 育児・介護休業法では、職業生活と家庭生活との両立を図るため、労働者が育児休業、介護休業、子の看護休暇等を取得できることを労働者の権利として規定し、短時間勤務の措置を始めとした育児又は家族の介護を行う労働者等を支援する措置を講ずることを事業主に義務づけています。（右頁参照）
- 雇用均等室では、育児・介護休業法の周知・徹底を図るだけでなく、事業所において育児・介護休業法が遵守されるよう事業主に対し指導を行っています。また、労働者と事業主の間の紛争を迅速に解決するため、労働局長による援助及び紛争調整委員会による調停を行っています。

また、行動計画を策定・実施し、その目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は厚生労働大臣の認定を受け、認定マーク「くるみん」を商品などに使用することができます。

雇用均等室では、次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定支援、指導を行い法の履行確保を図るとともに、認定制度及び認定マークの周知を進めています。



次世代育成支援対策の推進

- 雇用均等室では、育児・介護休業法の施行とともに、企業における次世代育成支援対策の取組を推進しています。
次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」といいます。）では、常時雇用する労働者が101人以上の企業に対し、労働者の仕事と子育てとの両立支援に関する取組を記載した一般事業主行動計画を策定し、その行動計画の公表及び労働者への周知を行い、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務づけられています（100人以下は努力義務）。

子ども・子育てビジョン 参考指標

	現 状	平成24年	平成29年
○第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0% (H17年)※1	45%	55%
○男性の育児休業取得率	1.72% (H21年)※2	5%	10%

※1 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査（夫婦調査）」

※2 平成21年度雇用均等基本調査