

両立支援等助成金
(子育て期短時間勤務支援助成金)

両立支援等助成金(子育て期短時間勤務支援助成金)の趣旨と意義

子育て期短時間勤務支援助成金の趣旨

- 子育て期短時間勤務支援助成金は、育児・介護休業法において事業主に対し努力義務として課している「3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対して講ずべき措置」の一つである「短時間勤務制度」の導入に、事業主が取り組むことを支援するもの。

子育て期短時間勤務支援助成金の意義

- 女性がその能力を十分に発揮し、仕事と子育てを両立させて活躍できるようにしていくことは、経済成長の観点からも重要な課題。
- これまで育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法に基づく取組により、育児休業の取得率が上昇するなど一定程度、職場環境が改善。
- しかし、女性が活躍するためには、妊娠・出産・子育てを経ても就業が継続できることが重要であり、育児休業制度のみならず、短時間勤務制度、所定外労働時間の制限などを含めた、子育て期に仕事と家庭を両立しやすい職場環境を整備していくことが必要。
- すなわち、例えば、諸外国を見ても女性の継続就業率の高い国では、スウェーデンに見られるように、育児休業取得終了後も就業継続するためには、育児休業以外の両立支援制度その他の職場環境を整備することが求められており、前回の育児・介護休業法の改正(平成22年6月施行、24年7月完全施行)において、事業主に対し、「3歳に達するまでの子を養育する労働者に対する短時間勤務の措置」を義務付けるとともに、努力義務として「3歳以降の子を養育する労働者に対する措置」を導入。
- 本助成金は、事業主が短時間勤務制度を導入する際に経済的なインセンティブを設けて後押しするものであり、女性の就業継続を進める上で重要。

女性が活躍する社会の実現に向けた政府の課題と取組方針1

政府として重点的に取り組んでいる「女性の活躍の推進」を進める上で、仕事と子育てを両立できる柔軟な働き方である「短時間勤務」の取組の推進やそのための企業に対するインセンティブ付与の推進が具体的手法として様々な場面で取り上げられている。

課題

- 我が国の女性の労働力率は子育て期にいったん低下する、いわゆる「M字カーブ」を描いており、希望しながら就業できていない女性が300万人以上もいる。
約6割の女性が出産・育児により退職し、その理由は、「家事・育児に専念するため自発的に辞めた」、「仕事と育児の両立の難しさで辞めた」が多い。
- 労働力人口の減少の中、女性の就業率の向上(量的な拡大)だけでなく、企業の意思決定層への登用等(質的な深化)による真の戦力化が必要。このためにも、女性の継続就業を進めていく必要がある。

取組方針

「日本再興戦略」(平成25年6月14日 閣議決定)(抄)

第II. 3つのアクションプラン 一. 日本産業振興プラン 2. 雇用制度改革・人材力の強化

④ 女性の活躍推進 ○ 女性のライフステージに対応した活躍支援

- ・ 子どもが3歳になるまでは、希望する男女が育児休業や短時間勤務を選択しやすいよう、職場環境の整備を働きかけるとともに、育児休業中や復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度を創設する。

「日本再興戦略」の改訂について(素案)(平成26年6月16日 第17回産業競争力会議配付資料)(抄)

第二 3つのアクションプラン 一. 日本産業再興プラン 2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-2. 女性の活躍推進／若者・高齢者等の活躍推進／外国人材の活用 i) 女性の活躍推進

⑥ 女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築

育児休業中の代替要員の確保や育休復帰支援プランの策定等復職の環境整備、復職後の能力アップのための訓練を行う事業主等に対する助成や改正次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定等を受ける事業主に対するインセンティブ付与の検討、男性の育児参画促進等、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む事業主への支援等を拡充する。

⑦ 企業における女性登用の「見える化」及び両立支援のための働き方見直しの促進

男女がともに仕事と家庭の両立ができるよう、改正次世代育成支援対策推進法等を通じた職場環境整備を促し、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進を進める。

女性が活躍する社会の実現に向けた政府の課題と取組方針2

「経済財政運営と改革の基本方針」（平成25年6月14日 閣議決定）（抄）

第2章 強い日本、強い経済、豊かで安全・安心な生活の実現

3. 教育等を通じた能力・個性を発揮するため基盤強化 （2）女性の力の最大限の発揮

女性の力が民間、政府、NPOなど社会の様々な分野で最大限発揮される「女性が輝く社会」を実現する。このため、「待機児童解消加速化プラン」の展開、「放課後子どもプラン」の推進等による子育て環境の抜本的改善、継続就業・再就職支援等女性のライフステージに対応した活躍支援、女性の起業・創業や地域におけるコミュニティ活動等の支援、テレワークの推進など働き方の見直しを含めたワーク・ライフ・バランスや男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境整備、母子家庭の母等への就業支援等を進める。また、女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与、女性の役員・管理職等への登用促進に向けたポジティブ・アクションの取組促進等を進める。

「経済財政運営と改革の基本方針2014（仮称）」（素案）（平成26年6月13日（一部調整中））（抄）

第2章 経済再生の進展と中長期の発展に向けた重点課題

1. 女性の活躍を始めとする人材力の充実・発揮 （1）女性の活躍、男女の働き方改革

女性が輝く社会を目指す。そのため、男女の働き方に関する様々な制度・慣行や人々の意識、ワーク・ライフ・バランスを抜本的に変革し、男女が意欲や能力に応じて労働参加と出産・育児・介護の双方の実現を促す仕組みを関係者で議論し構築していく。

女性の活躍を推進するため、女性の活躍を支える社会基盤となる取組を進めるとともに、役員・管理職等への女性の登用促進の目標達成に向けた情報開示の促進や公共調達の活用等の取組、仕事と子育て、介護の両立を進める企業への支援、女性のライフステージに対応した支援などを進める。さらに税制・社会保障制度等について、女性の働き方に中立なものにしていくよう検討を進める。

成長を続ける21世紀のために「ストップ少子化・地方元気戦略」（平成26年5月8日 日本創成会議・人口減少問題検討分科会決定）（抄）

IV. 戦略の全体像 1. 『ストップ少子化戦略』；若者（男女）が結婚し、子どもを産み、育てやすい環境を作る

（2）具体的な施策 ④企業における「働き方」の改革

イ. 子育てと仕事が「両立」する働き方の実現 （子育て中の柔軟な働き方）

- 子育て中の親に即した柔軟な働き方として、短時間勤務（勤務時間は短時間だが、社会保険適用を認める）の導入や在宅勤務が可能な「テレワーク」の普及を進める。

ウ. 企業の姿勢・実績に対する評価と支援 （中小企業や非正規雇用の従業員に対する支援）

- 現時点で従業員の「ワークライフバランスの実現」という点で多くの課題を有しているのは中小企業や非正規雇用の従業員である。育休（1年又は1年半）や時短（3年）の利用を促進するため制度の周知を徹底するとともに、中小企業等に対しては社員の育休取得に伴う負担を軽減するための助成金の給付等支援策を拡充することが考えられる。こうした従業員のワークライフバランス強化に要する費用などについては、雇用保険財源の活用を含めた財政的支援を行うことを検討することが考えられる。

短時間勤務制度の法的位置付け

育児・介護休業法における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)を義務付け
- 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、次のいずれかの措置を事業主に努力義務付け

①短時間勤務制度 ②育児休業 ③所定外労働の制限 ④始業時刻等変更等の措置(＊)

＊④は、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

次世代育成支援対策推進法の認定基準における短時間勤務等の措置

厚生労働大臣によるくるみん認定基準

1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画について、適切に公表および労働者への周知をしたこと。
5. 計画期間内において、男性の育児休業取得者が1人以上いること(従業員数が300人以下の一般事業主の特例あり)。
6. 計画期間内において、女性の育児休業等取得率が70%以上であること(従業員数が300人以下の一般事業主の特例あり)。
7. 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮、所定外労働の制限等の措置を講ずる制度」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の促進その他の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のいずれかを講じていること。
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。



両立支援等助成金（子育て期短時間勤務支援助成金）の仕組み

- 育児・介護休業法に規定する「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務等の措置」として、事業主が子育て期における短時間勤務制度を導入し、労働者が利用した場合に、助成金を支給する。
- ※なお、育児・介護休業法上の事業主に課される努力義務は「小学校の始期に達するまで」であるが、放課後児童クラブを利用できない等の労働者のために努力義務を上回る取組を行っている事業主を対象とし、「小学校3学年修了まで」の子を養育する労働者が利用できる制度としている場合まで、助成金の対象としている。

支給要件

- 短時間勤務制度を労働協約又は就業規則により制度化
- 1年以上雇用されている小学校3学年修了までの子を養育する雇用保険被保険者の労働者が、短時間勤務制度を連続6か月以上利用
- 短時間勤務利用の連続6か月間において、1か月ごとの所定労働日数のうち、5割以上就労し、うち就労した日数の8割以上短時間勤務を利用
- 短時間勤務制度の利用開始後の基本給、諸手当、賞与などの水準及び基準が、短時間勤務制度の利用開始前と比較して同等以上
- 短時間勤務制度を6か月以上利用した日の翌日から1か月以上雇用保険被保険者として雇用

支給額

企業規模	制度利用者 1人目	制度利用者 2人目以降 (1人当たり)
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

※支給対象期間は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）

成果指標

単位：％

成果指標			23年度	24年度	25年度
成果目標 及び 成果実績	助成金の支給対象となった短時間勤務制度を利用した労働者の支給から6か月後の継続就業率90%以上	成果実績	91.8	92.6	93.6
		達成度	102.0	102.9	104.0
	助成金を支給されたことにより労働者の継続就業を図ることができたとする事業主の割合90%以上	成果実績	97.4	98.7	98.8
		達成度	108.2	109.7	109.8

毎年度アウトカム指標に目標値を設定し、事業の効果を確認しており、全ての年度において目標値をいずれも達成している。

事業実績(年度別支給件数、支給金額)と支給要件(規模別支給単価、子の年齢)

			21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
予算	件数		250件	358件	1,018件	3,628件	3,457件	2,700件
	金額		1.5億円	2.6億円	8.7億円	11.3億円	12.1億円	8.6億円
実績	件数		280件	620件	1,002件	944件	642件	—
	金額		1.1億円	4.2億円	6.8億円	3.9億円	2.1億円	—
執行率	件数		112.0%	173.2%	98.4%	26.0%	18.2%	—
	金額		73.3%	162.5%	78.5%	34.7%	17.3%	—
(参考) 支給単価	1人目	小規模事業主	50万円	100万円	70万円	40万円	中小企業事業主 40万円	
		中規模事業主	50万円	50万円	50万円	30万円		
		大規模事業主	40万円	40万円	40万円	30万円	上記以外	30万円
	2人目以降	小規模事業主	15万円	80万円	50万円	15万円	中小企業事業主 15万円	
		中規模事業主	10万円	40万円	40万円	10万円		
		大規模事業主	10万円	10万円	10万円	10万円	上記以外	10万円
(参考) 助成金の対象となる短時間勤務を措置する子の年齢		小規模事業主 3歳 中・大規模事業主 小学校就学の始期			H24.6.30まで 左同 H24.7.1以降、全事業主 小学校就学の始期			

- 予算の増加に比し、支給実績・執行率が平成24年度を境に低迷している。
- 低迷の要因としては、①改正育児・介護休業法の完全施行に伴い、平成24年7月1日から小規模事業主の支給要件を「3歳に達するまでの子を養育する労働者への措置」から「小学校就学の始期に達するまでの労働者への措置」へと厳格化する一方で、②助成額を引き下げたこと(例えば、小規模事業主の1人目70万円→40万円)が考えられる。

注1) 平成21,22年度は、両立支援レベルアップ助成金(子育て期の短時間勤務支援コース)の実績
注2) 平成23年度は、両立支援レベルアップ助成金(子育て期の短時間勤務支援コース)の実績と本助成金の実績の合計
注3) 小規模事業主・・・労働者数100人以下 中規模事業主・・・労働者数101～300人 大規模事業主・・・労働者数301人以上
中小企業事業主・・・資本金の額3億円(小売業、サービス業は5,000万円、卸売業は1億円)以下又は労働者数300人(小売業は50人、サービス業、卸売業は100人)以下

事業実績(規模別支給件数、支給金額)

事業主の規模別にみると、

- ・ 中小企業事業主と小規模事業主の割合が、件数では8割以上、金額では概ね9割以上となっており、支給件数、金額ともに、全体に占める割合が上昇している。
- ・ 中小企業以外の事業主と中規模事業主、大規模事業主の割合は、件数では2割未満、金額では概ね1割未満となっており、支給件数、金額ともに、全体に占める割合が低下している。

			24年度	25年度
予算	件数		3,628件	3,457件
	金額		11.3億円	12.1億円
実績	件数		944件	642件
	金額		3.9億円	2.1億円
	件数	小規模事業主	760件(80.5%)	中小企業事業主 542件(84.4%)
		中規模事業主	92件(9.75%)	
		大規模事業主	92件(9.75%)	上記以外事業主 100件(15.6%)
	金額	小規模事業主	3.5億円(89.4%)	中小企業事業主 1.9億円(92.8%)
		中規模事業主	0.3億円(6.7%)	
		大規模事業主	0.1億円(3.9%)	上記以外事業主 0.2億円(7.2%)

注) 平成24年度以前と平成25年度以降では、助成金の対象とする事業主の基準を変更している。定義は以下のとおり。

- ・ 小規模事業主・・・労働者数100人以下 中規模事業主・・・労働者数101～300人 大規模事業主・・・労働者数301人以上
- ・ 中小企業事業主・・・資本金の額3億円（小売業、サービス業は5,000万円、卸売業は1億円）以下又は労働者数300人（小売業は50人、サービス業、卸売業は100人）以下

事業所規模別の短時間勤務制度の措置への取組状況

- 育児・介護休業法上の努力義務である「3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者への短時間勤務の措置」を達成している事業所は、労働者数500人以上の事業所で65%以上となっている一方で、労働者数100～499人の事業所では4割程度、労働者数99人以下の事業所では30%未満となっており、特に規模が小さい事業所における取組が不十分。

育児のための短時間勤務制度の対象年齢別、事業所規模別の事業所割合

(%)

	制度あり	最長利用可能期間							制度なし
		3歳に達するまで ①	3歳～小学校就学前の一定年齢まで ②	小学校就学の始期に達するまで ③	小学校入学～小学校3年生まで ④	小学校4年生～小学校卒業まで ⑤	小学校卒業以降も利用可能 ⑥	【再掲】 「小学校就学の始期に達するまで」以上 ③～⑥	
総数	58.4	37.5	1.6	12.1	3.9	2.1	1.2	19.2	41.4
500人以上	97.5	28.5	3.8	22.3	24.5	18.0	0.5	65.2	2.2
100～499人	93.7	51.4	2.1	20.1	12.7	6.4	1.1	40.2	5.8
30～99人	78.4	48.0	2.6	16.4	7.0	3.0	1.4	27.8	21.4
5～29人	52.9	35.0	1.4	10.9	2.8	1.7	1.1	16.5	46.9
平成21年度(総数)	47.6	28.7	1.4	11.9	2.9	1.3	1.5	17.5	52.3
平成22年度(総数)	54.3	33.5	2.2	12.0	3.1	1.4	2.1	18.7	45.5
平成23年度(総数)	58.5	36.8	2.4	12.5	2.9	2.1	1.7	19.3	41.4

出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成24年度)

※平成23年度の数値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果)

事業所規模別の育児休業終了後の復職者、退職者の状況

- 育児休業終了後の退職者の割合について、労働者数による事業所規模別でみると、労働者数500人以上の事業所に比べ、労働者数99人以下の事業所では概ね2倍となっており、女性の継続就業率を高めるためには、特に規模が小さい事業所に対して、育児休業復帰後の仕事と子育てを両立しやすい働き方の導入についての支援が必要。

育児休業終了後の復職者及び退職者割合

(%)

	男女計			うち女性		
	育児休業取得者計	復職者	退職者	育児休業取得者計	復職者	退職者
総数	100.0	90.3	9.7	100.0	89.8	10.2
500人以上	100.0	93.5	6.5	100.0	93.2	6.8
100～499人	100.0	93.2	6.8	100.0	93.0	7.0
30～99人	100.0	89.0	11.0	100.0	88.5	11.5
5～29人	100.0	87.4	12.6	100.0	86.8	13.2

注) 男性の育児休業終了後の復職者、退職者の状況については、労働者数99人以下の事業所のデータが不明なため未掲載

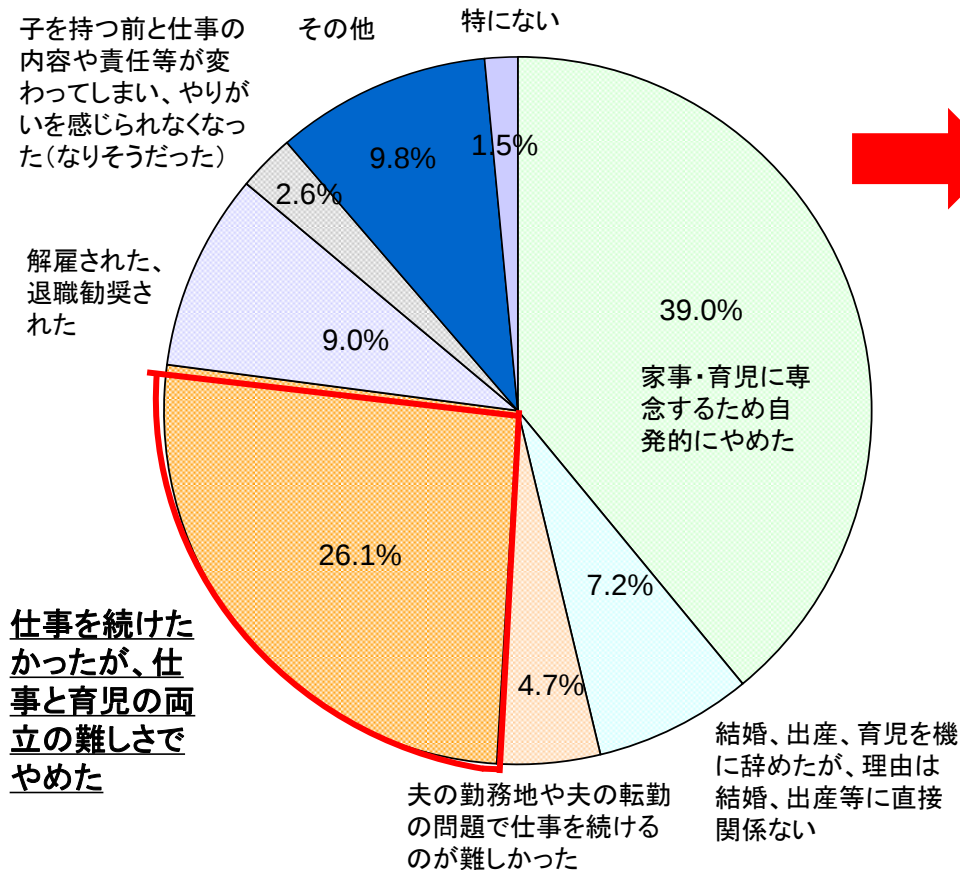
出典: 厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成24年度)

妊娠・出産前後に退職した理由

○ 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%となっており、両立が難しかった具体的理由の約65%が「勤務時間がいそいそもなかった(あわなかった)」となっている。

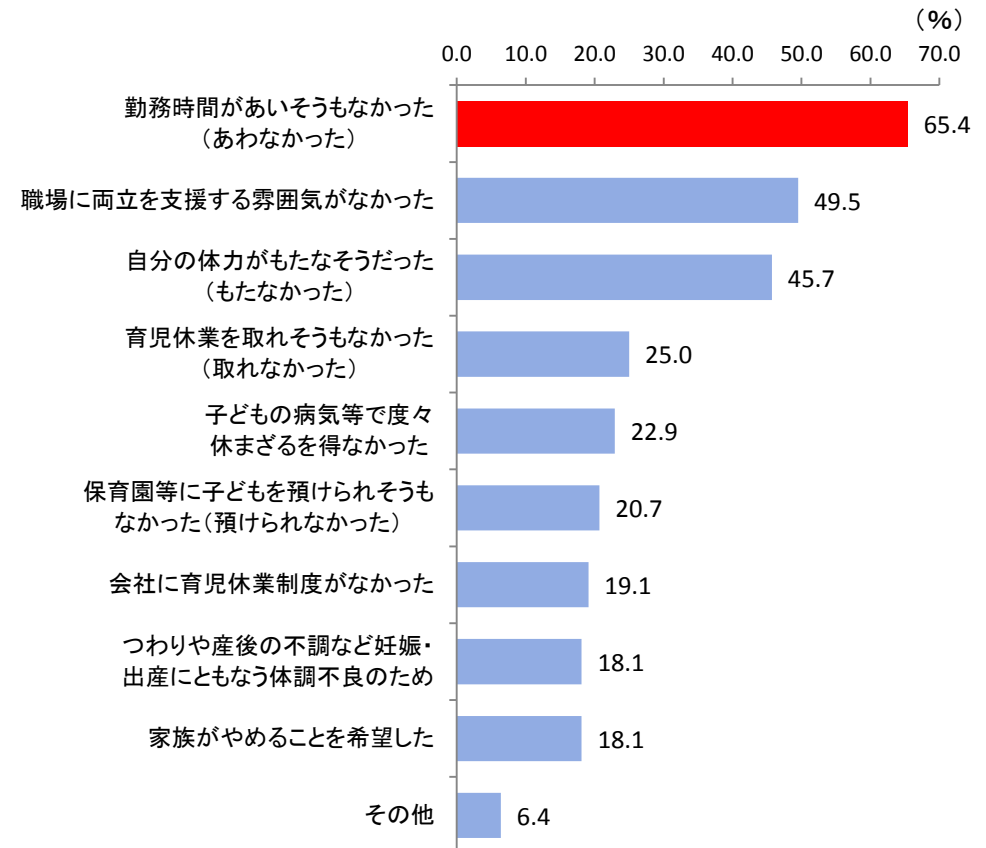
妊娠・出産前後に退職した理由

(「これまでの退職経験」として、妊娠・出産前後に退職していた女性正社員)



両立が難しかった具体的理由

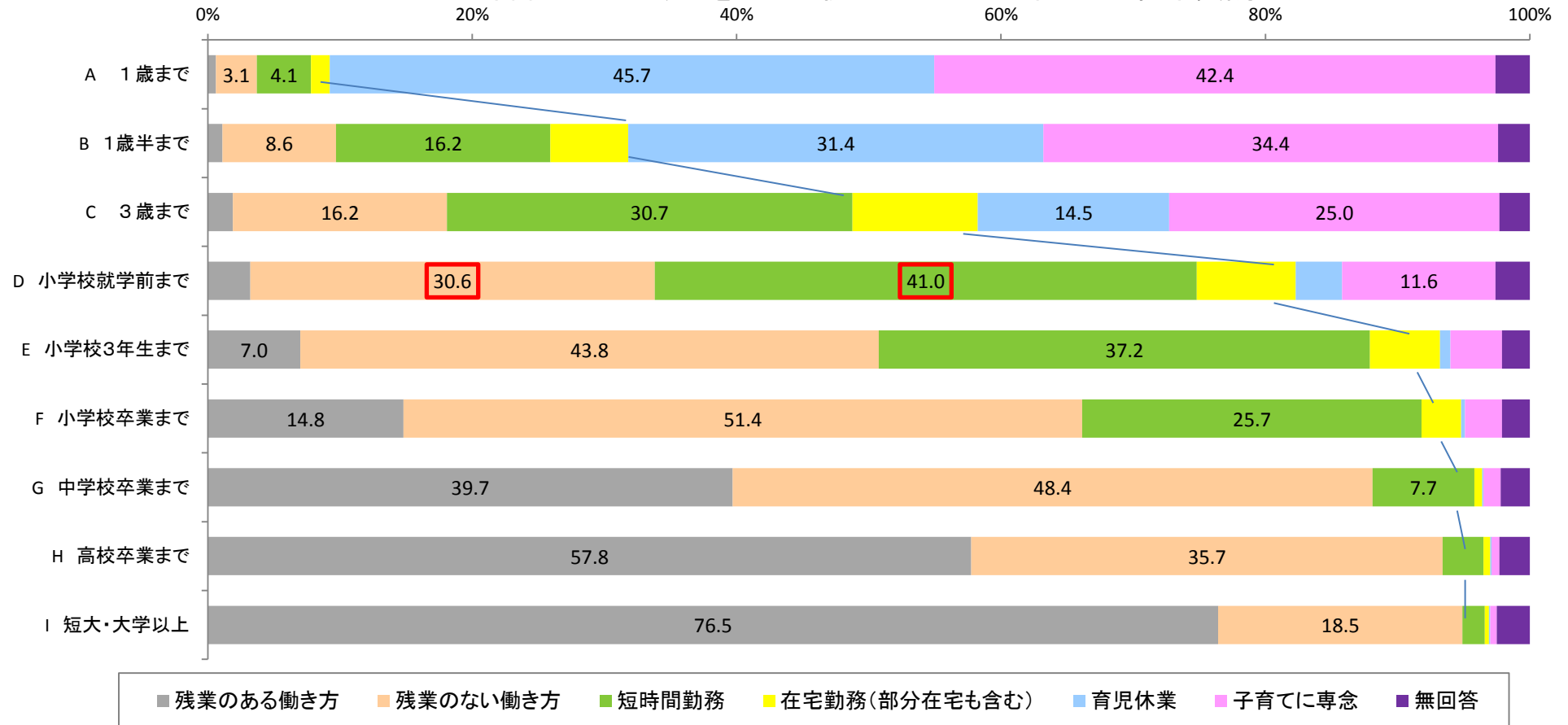
(「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した者)



子を持つ母親の望ましい働き方(ニーズ調査)

- 子を持つ母親の望ましい働き方として、子が1歳までは育児休業の支持率が最も高く、子が小学校就学前までは短時間勤務、残業のない働き方が上位2位となっている。
- 子の年齢が小さい時期のニーズとして、**所定外労働のない働き方**は、短時間勤務と同水準と言える。

子の年齢別にみた、子をもつ母親として望ましい働き方(従業員調査)



(資料出所) 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)

所定外労働の制限の法的位置付け

育児・介護休業法における所定外労働の制限等の措置

- 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、所定外労働の免除を義務付け
- 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、次のいずれかの措置を事業主に努力義務付け

①短時間勤務制度 ②育児休業 ③所定外労働の制限 ④始業時刻等変更等の措置（＊）

＊④は、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

次世代育成支援対策推進法の認定基準における所定外労働の制限等の措置

厚生労働大臣によるくるみん認定基準

1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画について、適切に公表および労働者への周知をしたこと。
5. 計画期間内において、男性の育児休業取得者が1人以上いること（従業員数が300人以下の一般事業主の特例あり）。
6. 計画期間内において、女性の育児休業等取得率が70%以上であること（従業員数が300人以下の一般事業主の特例あり）。
7. 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮、所定外労働の制限等の措置を講ずる制度」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の促進その他の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のいずれかを講じていること。
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。



事業所規模別の所定外労働の免除の措置への取組状況

- 育児・介護休業法上の努力義務である「3歳から小学校就学の始期に達するまでの所定外労働の免除の措置」を達成している事業所は、労働者数500人以上の事業所で50%以上となっている一方で、労働者数100～499人の事業所では4割に達しておらず、労働者数99人以下の事業所では概ね3割未満となっており、特に規模が小さい事業所における取組が不十分。

育児のための所定外労働の免除の対象年齢別、事業所規模別の事業所割合

(%)

	制度あり	最長利用可能期間						【再掲】 「小学校就学の始期に達するまで」以上 ③～⑥	制度なし
		3歳に達するまで ①	3歳～小学校就学前の一定年齢まで ②	小学校就学の始期に達するまで ③	小学校入学～小学校3年生まで ④	小学校4年生～小学校卒業まで ⑤	小学校卒業以降も利用可能 ⑥		
総数	54.9	31.1	1.8	17.2	2.1	1.4	1.4	22.1	44.4
500人以上	91.7	35.5	4.3	28.6	9.9	13.1	0.4	51.9	8.1
100～499人	89.5	48.7	2.3	28.0	6.0	3.5	1.1	38.6	10.1
30～99人	75.8	41.6	3.4	23.7	4.1	1.7	1.4	30.9	23.9
5～29人	49.3	28.3	1.4	15.4	1.5	1.3	1.4	19.6	50.0
平成21年度(総数)	40.8	15.1	2.4	18.6	1.4	1.1	2.1	23.2	59.1
平成22年度(総数)	49.9	25.0	3.2	16.8	1.6	1.2	2.0	21.6	49.9
平成23年度(総数)	55.6	29.4	3.6	17.5	1.6	1.5	1.9	22.6	44.3

参考資料

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

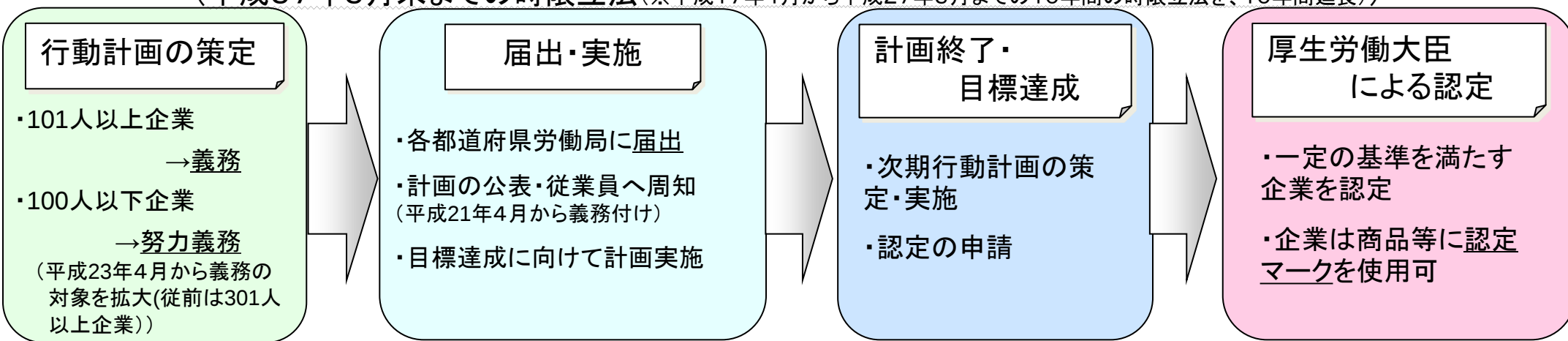
実効性の確保

- 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に基づく企業の行動計画策定・実施

(平成37年3月末までの時限立法(※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法を、10年間延長))



行動計画(一般事業主行動計画)

【行動計画とは】

企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

【計画に定める事項】

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2年間に5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

【計画の内容に関する事項】

1 雇用環境の整備に関する事項

- (1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
- (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組

2 その他の次世代育成支援対策

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

【計画例】

- (例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。
男性：年に○人以上取得、女性：取得率○%以上

<対策>

- 平成○年○月 管理職を対象とした研修の実施
- 平成○年○月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に○回実施

- (例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

<対策>

- 平成○年○月 部署ごとに検討グループを設置
- 平成○年○月 社内報などでキャンペーンを行う

○ 届出状況(平成26年4月末時点)

101人以上企業の**93.6%**
301人以上企業の**94.1%**
101～300人以下企業の**93.3%**
規模計届出企業数 **64,457社**

○ 認定状況(平成26年4月末時点)

認定企業 **1,841社**



次世代認定マーク「くるみん」

認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
 - ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
 - ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
 - ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者があり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。など
- ※平成27年4月1日から、新たな認定(特例認定)制度を実施予定。

認定企業に対する税制優遇制度

- ・一定の期間(※)に取得・新築・増改築した建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができる。
- ※ 認定を受ける対象となった行動計画の開始日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間
- ・平成23年4月1日から平成27年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の認定を受けた事業主が対象。

※波線部は、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律(平成26年法律第28号)による改正。

次世代育成支援対策推進法の改正について

＜現行＞

法律の有効期限

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

行動計画策定指針

行動計画策定指針の内容に即して、行動計画を策定

■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

■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

一般事業主行動計画

一般事業主行動計画の策定・届出義務

認定制度（認定基準）

厚生労働大臣による認定・表示付与

- 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をも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

子育てをサポートしている企業の証
(くるみんマーク)



＜改正後＞

法律の延長

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

法律

指針の内容を追加

指針

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

- 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

計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加

法律

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

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

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。