

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
- ・医師等の指導等に基づき、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(保育所等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

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(くるみんマーク及びプラチナくるみんマーク)
- ・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

- ・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り、育児休業を取得した期間雇用者を継続雇用するなど、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
- ・女性の活躍・両立支援総合サイトによる情報提供
- ・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仕事と育児の両立支援の促進(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、子育て援助活動支援事業(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、仕事と育児カムバック支援サイト)

○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
2.30% (平成26年)
→13% (平成32年)

I はじめに

- 妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指す。
- 介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々な組み合わせで対応できるような制度の構築が必要。
- 非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることが必要。

II 仕事と家庭の両立支援対策の方向性

1. 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

1. 介護休業(93日:介護の体制構築のための休業)の分割取得

対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで、介護休業を分割取得することができることとする。

2. 介護休暇(年5日)の取得単位の柔軟化

半日(所定労働時間の二分の一)単位の取得を可能とする。(日常的な介護ニーズに対応)

3. 介護のための所定労働時間の短縮措置等(選択的措置義務)

介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。(日常的な介護ニーズに対応)

4. 介護のための所定外労働の免除(新設)

介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。(日常的な介護ニーズに対応)

5. 介護休業等の対象家族の範囲の拡大

同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加。
(現行:配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫)

6. 仕事と介護の両立に向けた情報提供

労働者に対する介護サービスや介護休業に関する相談・支援の充実を図るとともに、企業における両立支援制度の利用等に関する周知や相談窓口の設置等の取組を支援する。

2. 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備

1. 子の看護休暇(年5日)の取得単位の柔軟化

半日(所定労働時間の二分の一)単位の取得を可能とする。

2. 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

有期契約労働者の育児休業について、①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、②子が1歳6ヶ月に達する日までの間に労働契約が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかな者を除く、とし取得要件を緩和する。

3. 育児休業等の対象となる子の範囲

特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子については育児休業制度等の対象に追加する。

4. 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備

- ・ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。
- ・ 派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する。

支給機関: 都道府県労働局

平成28年度両立支援等助成金(案)

28年度予算案額 72.2億円(雇用勘定)
27年度予算額 59.4億円(雇用勘定)

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金 40.6(51.4)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。

※28年度から事業主拠出金を財源とした「企業主導型保育事業」が開始されるが、これとのバランス等を考慮し、運営費の支給期間を5年から10年に延長する。

なお、「企業主導型保育事業」の新規受付期間中(28~30年度を予定)は、当助成金の新規受付を停止する。(既に運営費を受給中の施設については、通常どおり運営費の支給を行う)

	助成率等
①設置費	※「企業主導型保育事業」の新規受付期間中は、当助成金の新規受付を停止 ・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	※「企業主導型保育事業」の新規受付期間中は、当助成金の新規受付を停止 ○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	※10年間支給(5年間から延長) ・大企業 1人当たり 34万円(年額) 上限額 1,360万円 ・中小企業 1人当たり 45万円(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

出生時両立支援助成金(仮称) 11.7億(新規)

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組んでいる事業主及び配偶者の出産後8週間以内に開始する育児休業を取得した男性労働者が発生した事業主に助成する。

取組かつ 1人目取得時	大企業 30万円 中小企業 60万円
2人目以降取得時	15万円

- ※ 2週間以上(中小企業は5日以上)の育児休業が対象
- ※ 過去3年以内に男性の育児休業取得者が出ていない事業主が対象
- ※ 1企業当たり1年度につき1人まで
- ※ 2020年までの時限措置

介護支援取組助成金(仮称) 6.2億(新規)

仕事と介護の両立支援を推進するため、仕事と介護の両立に関する取組を行った事業主に助成する。

支給額	60万円
-----	------

※ 1企業当たり1回のみ助成

※27年度限りの経費 0(1.2)億 ・子育て期短時間勤務支援助成金

中小企業両立支援助成金

代替要員確保コース 5.1(3.1)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

支給対象労働者1人当たり	50万円 (H27:30万円)
育児休業取得者が期間雇用者の場合	10万円加算
育児休業を取得した期間雇用者が正社員または無期雇用として復職した場合	上記に10万円加算(新規)

※ 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、平成37年3月31日までに50人まで)

育児・介護支援プランコース(仮称) 8.1(3.0)億

「育児・介護支援プランナー」による支援のもと「育休復帰支援プラン」又は「介護支援プラン」を策定及び導入し、以下の場合に中小企業事業主に支給する。(正規1回、非正規1回の計2回)

①労働者が育児休業を取得した場合(1企業2回まで)	30万円
②育児休業取得者が復帰した場合(1企業2回まで)	30万円
③労働者が介護休業を取得した場合(1企業2回まで)	30万円(新規)
④介護休業取得者が復帰した場合(1企業2回まで)	30万円(新規)

期間雇用者継続就業支援コース【経過措置】 0.5(0.8)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。

支給対象労働者1人当たり	1人目 40万円 2~5人目 15万円
期間雇用者の育休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