

# 仕事と家庭の両立支援施策の概要

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課

## 1 はじめに

少子高齢化のもとで生産年齢人口の減少が更に進む状況下において、労働者が働き続けながら育児を行うための雇用環境を整備していくことが重要な課題となっています。

現状として、女性のうち、第一子の出産を機に仕事をやめる人は約6割（平成22年）存在し、また男性の育児休業取得・育児への関わりは依然として低調となっています。

厚生労働省では、男女労働者が仕事と家庭を両立し、継続就業できる雇用環境の実現を目指し、仕事と家庭の両立支援施策を推進しています。

## 2 法律に基づく両立支援制度の整備

(1) 育児・介護休業法（育児法）においては、以下のような制度が規定されており、労働者の円滑な両立支援制度の利用や利用促進のため、各事業主において就業規則等で定めていただくことが重要です。

〔育児のための両立支援制度の例〕

### ① 育児休業

労働者は、事業主に申し出るにより、原則として子が1歳になるまでの

間、育児休業を取得することができます。

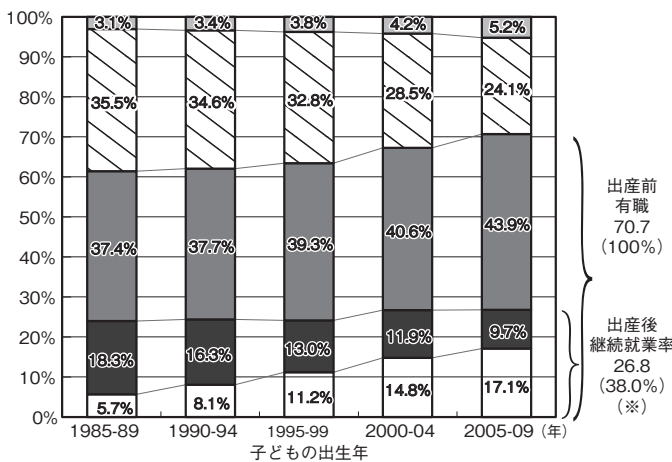
### ② 子の看護休暇

労働者は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで、病気やけがをした子の看護等を行うための休暇を取得することができます。

### ③ 育児のための短時間勤務制度等

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者が希望すれば利用できる、1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む短時間勤務制度等を設けなければならない。

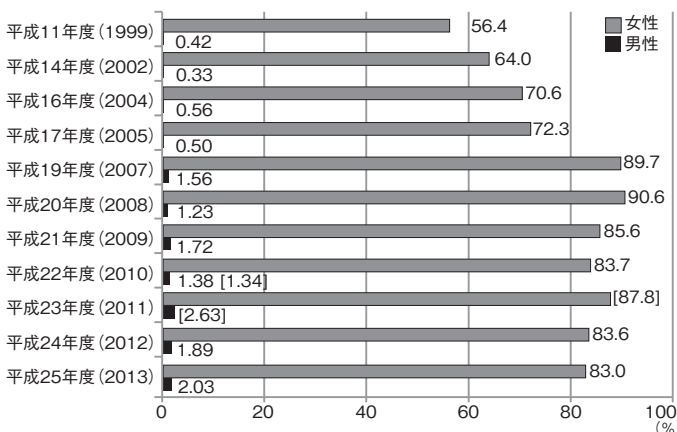
■第一子出生年別にみた、第一子出産前後の妻の就業変化



(※) ( )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

(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)」

■育児休業取得率の推移



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  
(資料出所) 厚生労働省「雇用均等基本調査」

(2) 働く女性の母性保護、母性健康管理を推進するため、労働基準法及び男女雇用機会均等法(均等法)において、以下のような制度が法律上規定されています。育児法上の制度とあわせ、各事業主において適切に就業規則等に位置付けていただくことが重要です。

- ① 労働基準法上の母性保護規定
  - ・産前・産後休業、妊婦の軽易業務転換
  - ・妊産婦等の危険有害業務の就業制限
  - ・妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限等



くるみんマーク  
(子育て支援に積極的に取り組む企業を示すマーク)

- ② 均等法上の母性健康管理規定  
・保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保  
・指導事項を守ることができるようにするための措置

### 3 両立支援制度を 利用しやすい職場環境づくり

- (1) 次世代育成支援対策推進法に基づき企業の自主的な取組の推進

次世代育成支援対策推進法(次世代法)においては、各事業主に対し、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、一般事業主行動計画の策定・届出を求めています(常時雇用する労働者数が100人を超える事業主においては義務、100人以下の事業主においては努力義務)。この一般事業主行動計画を活用し、各企業の実情に応じた次世代育成支援対策の推進が期待

されます。

また、一般事業主行動計画を実施し、当該計画に定めた目標を達成する等、一定の基準を満たした事業主は、同法に基づく認定(くるみん認定)を取得することができます。

認定を取得した企業は、子育て支援に積極的に取り組んでいる企業として、上記の「くるみんマーク」を商品や求人票等に表示することができます。

なお、くるみん認定を取得した企業は、取得・新築・増改築をした建物などについて、認定を受けた事業年度に32%の割増償却をすることができる税制優遇制度(くるみん税制)の適用を受けることができます。

次世代法については、更なる次世代育成支援対策の取組を推進するため、平成26年4月16日に改正法が成立し、同年4月23日に公布されました。

今回の法改正のポイントは、①次世代法の有効期限が10年間延長されたこと、②くるみん認定を受けている企業の中でも特に高い水準の取組を行っている企業に対する新たな認定(特例認定)制度が創設されたことです。

②については、平成27年4月1日施行となっているため、本年7月に労働政策審議会雇用均等分科会において改正法に基づく認定基準の改正や特例認定基準、一般事業主行動計画策定指針について検討が行われました。これら

を定める省令及び指針は、本年秋頃に公布する予定としています。

(2) 両立支援に取り組む企業への支援として、厚生労働省では次のような取組も行っています。

#### ① 両立支援等助成金

仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に対して、助成金の支給による支援を行っています。

○ 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金  
労働者のための保育施設を事業所内に設置、運営等を行う事業主または事業主団体に、その費用の一部を助成する制度

○ 子育て期短時間勤務支援助成金  
小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を設け、利用者が出た事業主に一定金額を助成する制度

○ 中小企業両立支援助成金  
・代替要員確保コース  
育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に一定金額を助成する制度

・期間雇用者継続就業支援コース  
期間雇用者の育児休業取得者を原職等に復帰させ、育児休業制度など職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しや

すい職場環境の整備のために研修等を実施した事業主に一定金額を助成する制度

#### ② ベストプラクティスの普及

両立支援に取り組む企業が、育児・介護休業法を上回る両立支援制度の拡充や両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備により効果的に取り組むことができるよう、両立支援ベストプラクティス集「中小企業における両立支援推進のためのアイデア集」を作成し、都道府県労働局雇用均等室において、ベストプラクティスの普及を図るとともに、必要な助言を行っています。

#### ③ イクメンプロジェクト

男性の育児休業取得促進のための規定などを盛り込んだ改正育児・介護休業法が施行されたことに合わせ、平成22年6月から、育児を積極的にする男性(イクメン)や、男性の仕事と育児の両立支援に取り組む企業を応援する「イクメンプロジェクト」を実施しています。男性の仕事と育児の両立を推進することは、女性が職場で継続して力を発揮することにも資するものと考えています。

※ 仕事と家庭の両立支援のための制度について、詳しくは、左記URLの各種パンフレットをご覧ください。  
<http://www.mhlw.go.jp/bunyai/koyoukinou/pamphlet/#pam-01>