

厚生労働省提出資料

①仕事と子育ての両立支援策の促進に向けた取組

育児・介護休業法の概要

育児休業・介護休業制度

- 子が1歳(保育所等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。

出生時両立支援助成金 11.7 億円（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み、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に助成する。

①取組かつ1人目の育児取得	大企業 30万円 中小企業 60万円	※ 過去3年以内に男性の育児休業取得者がいない事業主が対象 ※ ①②は1企業当たり1年度につき1人まで ※ 2020年までの時限措置の予定
②2人目以降の育児取得	15万円	

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金 40.6(51.4) 億円

労働者のための保育施設の設置、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。

※「企業主導型保育事業」（内閣府）の新規受付期間中（待機児童解消加速化プラン期間）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、継続して支給を行う）

	助成率等		
①設置費	大企業 助成率 1/3 中小企業 助成率 2/3	上限額 1,500万円 2,300万円	
②増築費	○増築 大企業 助成率 1/3 中小企業 助成率 1/2	上限額 750万円 1,150万円	
	○建て替え 大企業 助成率 1/3 中小企業 助成率 1/2	上限額 1,500万円 2,300万円	
③運営費	大企業 1人当たり 中小企業 1人当たり	34万円（年額） 45万円（年額）	上限額 1,360万円 1,800万円

※10年間支給

※ ①②は、2回（1年目と3年目）に分けて支給

中小企業両立支援助成金

代替要員確保コース 5.1(3.1) 億円

育児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。

育児取得者 1人当たり	育児休業取得者が期間雇用者の場合	育児休業を取得した期間雇用者が無期雇用として復職した場合
50万円（H27:30万円）	10万円加算	さらに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、平成37年3月31日までに50人まで）

育児復帰支援プランコース 8.1(3.0) 億円

「育児復帰支援プラン」を作成・導入し、以下に該当する中小企業事業主に支給する。

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

※①②とも1企業2回まで（無期雇用者、期間雇用者）支給

期間雇用者継続就業支援コース【経過措置】 0.5(0.8) 億円

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等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た中小企業事業主に支給する。

介護離職防止支援助成金 10.1 億円（新規・第二次補正予算）

仕事と介護の両立のための職場環境整備に取り組むとともに、介護に直面する労働者の「介護支援プラン」を作成・導入し、以下に該当する事業主に支給する。

	大企業	中小企業
①労働者が介護休業を1ヶ月以上取得し、復帰した場合	40万円	60万円
②労働者が介護のための勤務制限制度（所定外労働の制限、時差出勤、深夜業の制限）を3ヶ月以上利用した場合	20万円	30万円

※①②とも1企業2回まで（無期雇用者、期間雇用者）支給

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上):義務/中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

- ✎ 状況把握の基礎項目（省令で規定：必ず把握しなければならないもの）
 - ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率
- ※必要に応じて選択項目（省令で規定）についてさらに把握・分析

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

（指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む））

- ✎ 行動計画の必須記載事項
 - ▶目標（定量的目標） ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 女性の活躍に関する情報公表

- ✎ 情報公表の項目（省令で規定）
女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報（限定列举）から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度



<認定マーク「えるぼし」>

- ✎ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告

— 行動計画策定指針（告示） —

▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。

- ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
- ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

- 女性の積極採用に関する取組
- 配置・育成・教育訓練に関する取組
- 継続就業に関する取組
- 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
- 女性の積極登用・評価に関する取組
- 雇用形態や職種の転換に関する取組（パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等）
- 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

3 その他（施行期日等）

- ▶ 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。
- ▶ 原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。 ▶ 10年間の時限立法。

待機児童解消に向けた保育の受け皿拡大

◆平成25年4月に「待機児童解消加速化プラン」を策定し、平成25年度から平成29年度末までの5年間で新たに**50万人分**の保育の受け皿を確保し、待機児童解消を図ることとしている。

※ 今後、25～44歳の女性の就業が更に進むことを念頭に、平成27年11月の「一億総活躍社会実現に向けて緊急に実施すべき対策」に基づき整備目標を前倒し・上積み(40万人分 ⇒ 50万人分)。

◆ 各自治体の取組により、平成25～27年度の3か年で合計**約31.4万人分**の保育の受け皿拡大を達成し、平成29年度までの5年間で合計**約48.3万人分**の保育の受け皿拡大を見込んでいる。

◆ さらに、平成28年度から実施している**企業主導型保育事業**により、**約5万人分**の保育の受け皿拡大を進めていく。

「待機児童解消加速化プラン」集計結果(平成28年度)

◇ 「待機児童解消加速化プラン」集計結果(平成28年度)

平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	5か年合計
72,430人	147,233人	94,585人	109,584人	59,963人	483,795人
(計 314,248人)			(計 169,547人)		

受け皿確保に向けた取組

○平成28年度補正予算(平成29年度に予定していた3.9万人分のうち2万人分の整備を前倒し)

○平成29年度当初予算(前倒し分を除いた必要となる保育の受け皿に対応した予算を要求)

- ▶ 0歳児期の育児休業終了後の「入園予約制」の導入支援
- ▶ 3歳以上に特化した拠点保育園に3歳未満対象の「サテライト型小規模保育事業所」の設置支援
- ▶ 保護者のニーズをかなえる保育コンシェルジュの展開
- ▶ 保育園等の設置の際に地域住民との合意形成等を進める「地域連携コーディネーター」の機能強化

1・2歳児の保育所等利用率の推移

(平成26年4月) (平成28年4月) (平成29年度末)
 50万人分確保時の利用率
1、2歳児 : 35.1% → 41.1% → 48.0%

<【参考】女性の就業率：70.8%(2014年) → 77%(2020年)>

(注)利用率:利用児童数 ÷ 就学前児童数

平成26年4月の利用率は小規模保育事業等を含んでいない。

<待機児童解消加速化プランの全体像>



放課後児童クラブの概要

【事業の内容、目的】

共働き家庭など留守家庭の小学校に就学している児童に対して、学校の余裕教室や児童館、公民館などで、放課後等に適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図る

(平成9年の児童福祉法改正により法定化(児童福祉法第6条の3第2項):平成10年4月施行)

※平成24年の児童福祉法改正により、対象年齢を「おおむね10歳未満」から「小学校に就学している」児童とした(平成27年4月施行)

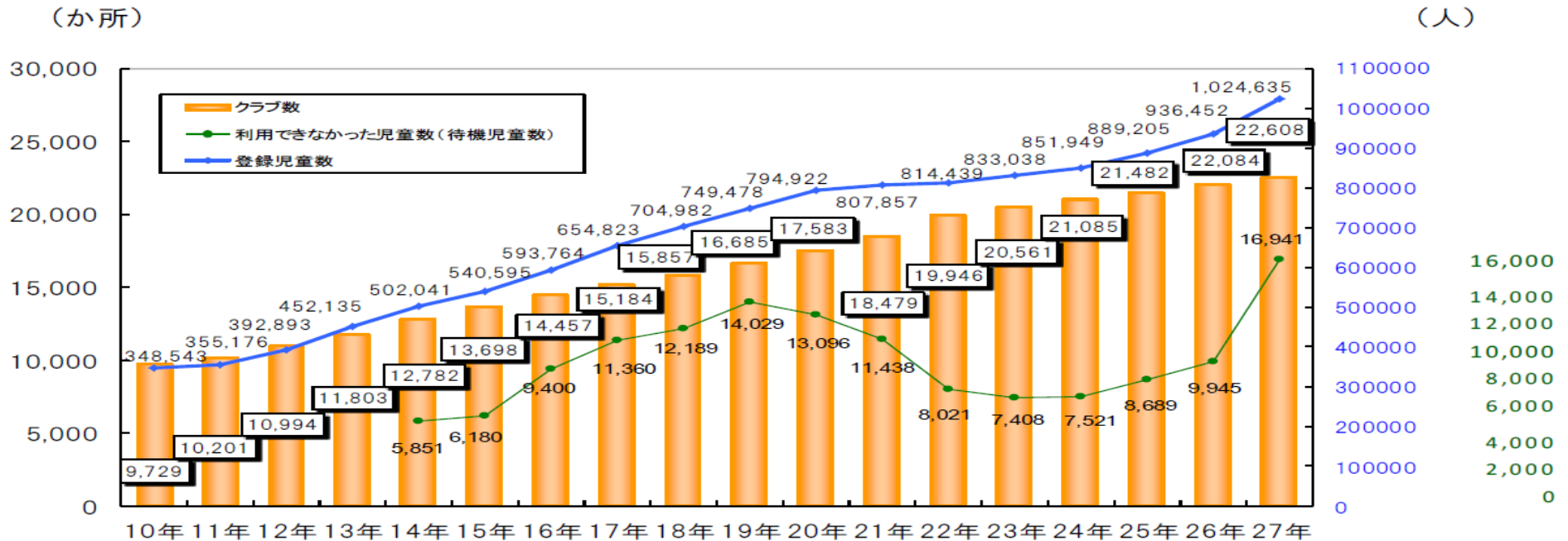
【現状】(クラブ数、支援の単位数及び児童数は平成27年5月現在)

- クラブ数 22,608か所
(参考:全国の小学校20,113校)
- 支援の単位数 26,528単位(平成27年より調査)
- 登録児童数 1,024,635人
- 利用できなかった児童数(待機児童数) 16,941人
[利用できなかった児童がいるクラブ数 2,454か所]

【今後の展開】

- 「放課後子ども総合プラン」(平成26年7月31日文部科学省と共同で策定)
- ⇒国全体の目標として、平成31年度末までに、
 - ・放課後児童クラブについて、約30万人分の受け皿を新たに整備
 - ・全小学校区(約2万か所)で一体的に又は連携して実施し、うち1万か所以上を一体型で実施

【クラブ数、登録児童数及び利用できなかった児童数(待機児童数)の推移】



※各年5月1日現在(育成環境課調)
(平成27年10月1日以降総務課少子化総合対策室調)

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・防止措置

(育児・介護休業法、男女雇用機会均等法等関係) ※施行日:平成29年1月1日

現行の概要

○事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

以下のような事由を理由として

妊娠中・産後の女性労働者の

- ・妊娠、出産
- ・妊婦検診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜残業をしない

子どもを持つ労働者・介護をしている労働者の

- ・育児休業、介護休業
 - ・育児のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）、介護のための所定労働時間の短縮措置等
 - ・子の看護休暇、介護休暇
 - ・時間外労働、深夜残業をしない
- ※上記は主なもの

不利益取扱いを行うことは違法

- ・解雇
- ・雇止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

現行の不利益取扱い禁止と防止措置の関係

	不利益取扱い禁止 (均等法第9条3項、育・介法第10条等)
禁止・義務の対象	事業主
内容	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をしてはならない。 ※就業環境を害する行為を含む

見直し後

左記に加えて**防止措置義務**を新規に追加

事業主

上司・同僚が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する言動により就業環境を害する行為をすることがないように防止措置(※)を講じなければならない。
(※)労働者への周知・啓発、相談体制の整備等の内容を指針で規定

②多様な働き方の促進に向けた取組

厚生労働省におけるテレワークの推進

テレワークの定義

- ICT（情報通信技術）を活用し、**時間と場所を有効に活用**できる柔軟な働き方。
※ 在宅勤務、サテライトオフィス勤務など
- 働く方の性別や年齢、居住する場所等にかかわらず、様々な方の多様な生活スタイルに応じた働き方を可能とする。

テレワーク推進のための取組

- 関係府省庁で連携してテレワークを推進。
- 総務省はICT活用による社会変革実現、**厚労省は多様な働き方の実現**、**国交省は地域活性化等**、**経産省は企業価値向上の観点から取組を実施**。

（厚生労働省の主な取組）

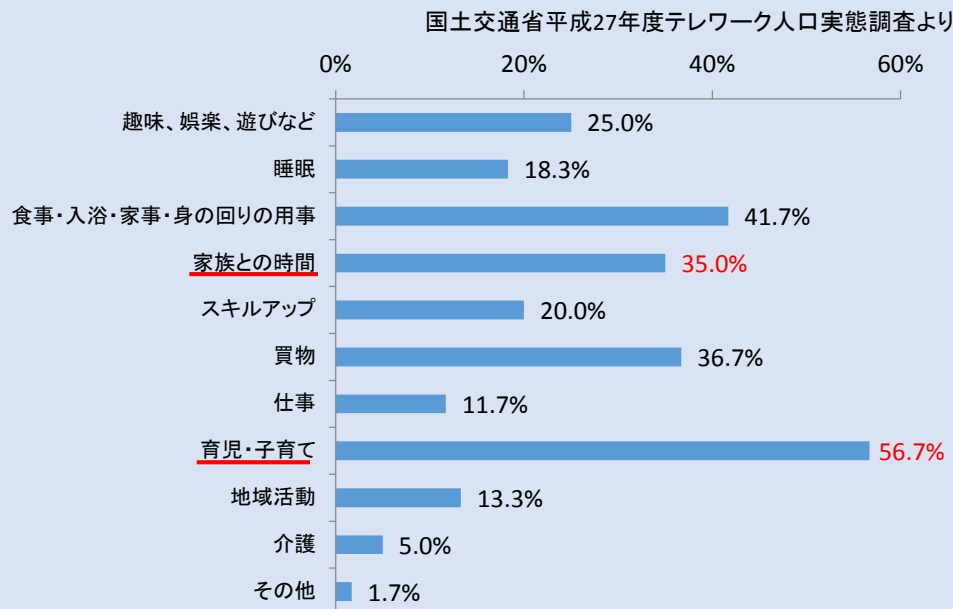
- ① 労務管理上の留意点等を示したパンフレット等の作成
- ② テレワーク相談センターによる企業へのコンサルティング
- ③ テレワーク導入のための経費助成
- ④ テレワークによりワーク・ライフ・バランスを実現する企業等を表彰

平成28年度は新たに、労働者にテレワークのメリット等を伝えるためのシンポジウムの開催等を実施

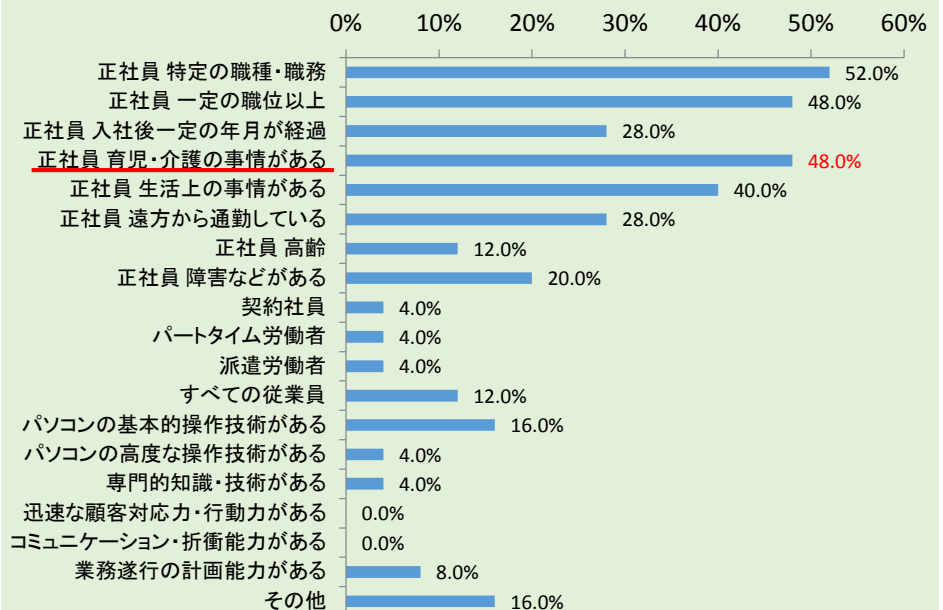
テレワークの効果

- テレワークは、生産性の向上等企業へのメリットや、地域活性化等社会へのメリットに加え、通勤時間削減等による、**ワークライフバランスの実現や育児と仕事の両立**といった働く方へのメリットを有している。

小学生以下の子と同居する女性について、終日在宅勤務により削減できた通勤時間の活用状況【複数回答可の調査】



テレワーク導入企業のテレワーク対象者（終日在宅勤務）【複数回答可の調査】
JILPT平成27年情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査より



多様な正社員の導入・促進支援

多様な正社員とは

- 「多様な正社員」とは、いわゆる正社員(※)と比べ、**勤務地、職務、労働時間等のいずれかが限定されている正社員**のことをいう。
 - ・ **勤務地限定正社員** : 転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ない正社員(全国転勤のない営業職、限定された店舗で働く販売スタッフ)
 - ・ **職務限定正社員** : 担当する職務内容や仕事の範囲が限定されている正社員(ディーラーなど、特定の職務のスペシャリスト)
 - ・ **勤務時間限定正社員** : 所定労働時間がフルタイムではない(短時間)、あるいは残業が免除されている正社員(短時間勤務(1日6時間程度)の事務職)
- ※ 一般的に、「正社員」とは、労働契約の期間の定めがない、所定労働時間がフルタイム、直接雇用である者をいう。
- 職種、勤務地、労働時間といった要素を複数組み合わせている区分も見られる(職種限定かつ勤務地限定の正社員など)。

メリット

・「非正規雇用労働者のキャリア・アップ」、「正社員のワーク・ライフ・バランスの実現」のほか、企業による「優秀な人材の確保」、「地域に密着した事業展開」、「ものづくり技能の安定的な継承」等のメリット。

・少子高齢化やグローバル競争の激化の下、我が国にとって、「正規・非正規の働き方の二極化の解消」、「女性や子育て・介護に直面する人の雇用継続や能力発揮」等のメリット。

導入・促進支援策

・モデル就業規則の作成

業種別(小売業、飲食業、金融業、製造業)に、「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則を作成し、都道府県労働局等を通じた周知を実施。

・コンサルティングの実施

中小企業に対して、社会保険労務士等によるコンサルティングを実施(全国の中堅・中小企業100社に対し2回ずつ)。

・シンポジウムの開催

多様な正社員や無期転換ルールを導入している企業等を招き、先進的な事例を紹介し、企業における導入支援を促進するためのシンポジウムを開催(東京・大阪で2回ずつ)。



短時間正社員とは

- 短時間正社員とは、他の正規型のフルタイムの労働者(※)と比較し、その**所定労働時間(所定労働日数)が短い正規型の労働者**であって、次のいずれにも該当する者である。
 - ① **期間の定めのない労働契約を締結している者**
 - ② **時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等**が同一事業所に雇用される**同種のフルタイムの正規型の労働者と同等**である者

※正規型のフルタイムの労働者:1日の所定労働時間が8時間程度で週5日勤務を基本とする、正規型の労働者
※企業内において、このような働き方を就業規則等に制度化することを指して、「短時間正社員制度」と呼んでいる。

○ 制度導入の目標値

仕事と生活の調和推進のための行動指針（平成22年6月29日 仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定）
短時間勤務制度を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等) 2020年までに29%

※平成27年10月1日現在で短時間正社員制度がある事業所の割合 15.0%（平成27年度雇用均等基本調査）

注目されている理由

- 就業意識の多様化がみられる中、フルタイム勤務一辺倒の働き方ではなく、ライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現
- 育児や介護をはじめ様々な事由によって就業時間に制約がある人たちに就業の継続と就業の機会を与えることができる。
- 社員が定着しない、人材不足などで困っているという企業の課題解決の一方策
- 優秀な人材の確保・有効活用を図る上で、大きな効果が期待

導入・定着支援策

短時間正社員制度の導入・定着に取り組む事業主に対し、次の支援を実施している。

- キャリアアップ助成金の活用
- 「パート労働ポータルサイト」による情報提供
→ <http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>
- 短時間正社員制度導入マニュアルの配布

③長時間労働の是正に向けた取組

長時間労働の是正に向けた取組

◆ 法規制の執行強化

- 労働基準監督署による重点監督対象を月100時間超の残業が疑われる全ての事業場から月80時間超の事業場へ拡大(平成28年4月～)
- 社会的に影響力の大きい企業が、違法な長時間労働を複数の事業場で行っている場合に企業名を公表(平成27年5月～)
- 長時間労働の背景として親事業者の下請法等の違反が疑われる場合に、中小企業庁・公正取引委員会に通報(平成28年6月～)

今後の取組

引き続き適正な法規制の執行を行っていく。

◆ 労働基準法等の一部を改正する法律案を提出

- 以下の内容を盛り込んだ法案を第189回通常国会に提出。
 - ・ 企業に対し、年5日の年次有給休暇を指定することの義務づけ
 - ・ 中小企業における月60時間超の時間外労働への割増賃金率の引き上げ(現行25%→50%)

法案の成立に向け政府として全力で取り組む。

◆ 36協定の再検討

- ニッポン一億総活躍プラン(平成28年6月2日閣議決定)において「労働基準法については、労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる、いわゆる36協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する。」とされたことを踏まえ、厚労省に有識者からなる検討会を設置。

働き方改革実現会議において議論を行い、「働き方改革実行計画」の年度内の取りまとめに向けて取り組んでいく。