

### 3 仕事と介護の両立支援

#### 現状

- 家族の介護・看護のために離転職している労働者が、平成14年からの5年間で約50万人存在。
- 要介護者を日常的に介護する期間に、年休・欠勤等に対応している労働者も多い。

#### 対応方針(改正内容)

##### 介護のための短期休暇制度の創設

- 要介護状態にある家族の通院の付き添い等に対応するため、介護のための短期の休暇制度を設ける。(年5日、対象者が2人以上であれば年10日)

### 4 実効性の確保

#### 現状

- 妊娠・出産に伴う紛争が調停制度の対象となっている一方で、育児休業の取得に伴う紛争はこうした制度の対象外。
- 育児・介護休業法は法違反に対する制裁措置がなく、職員のねばり強い助言・指導等により実効性を確保している状況。

#### 対応方針(改正内容)

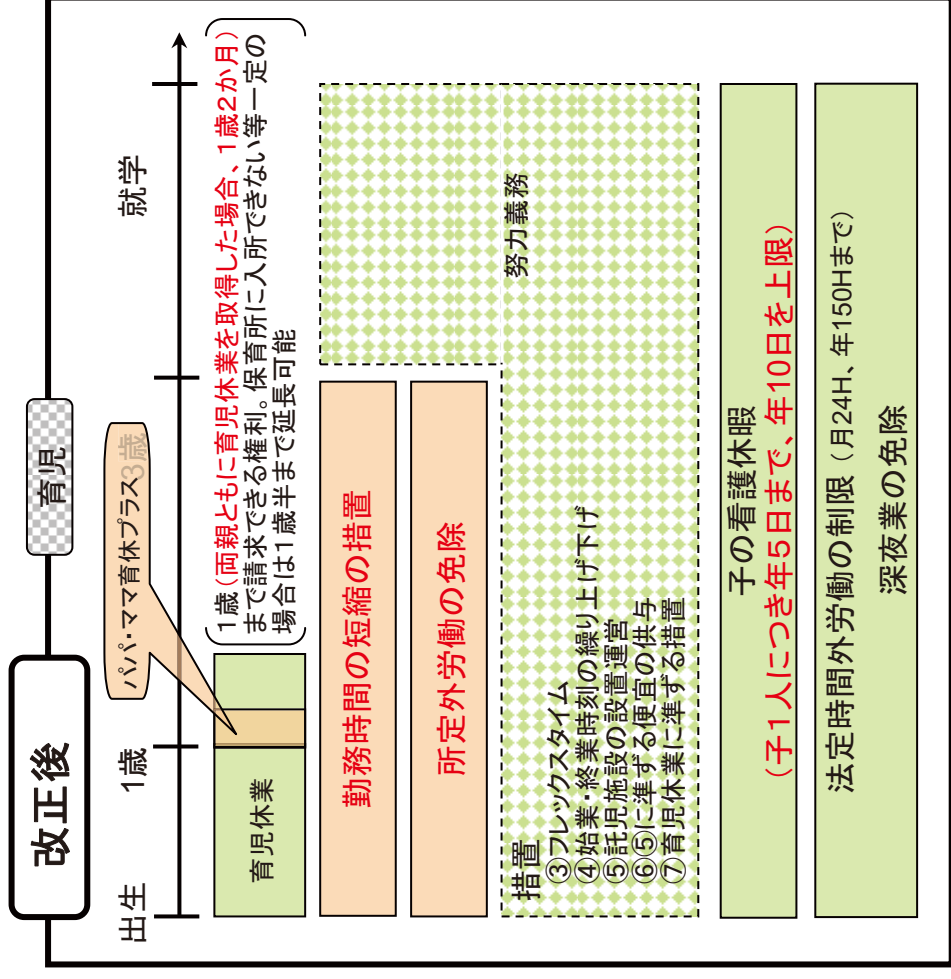
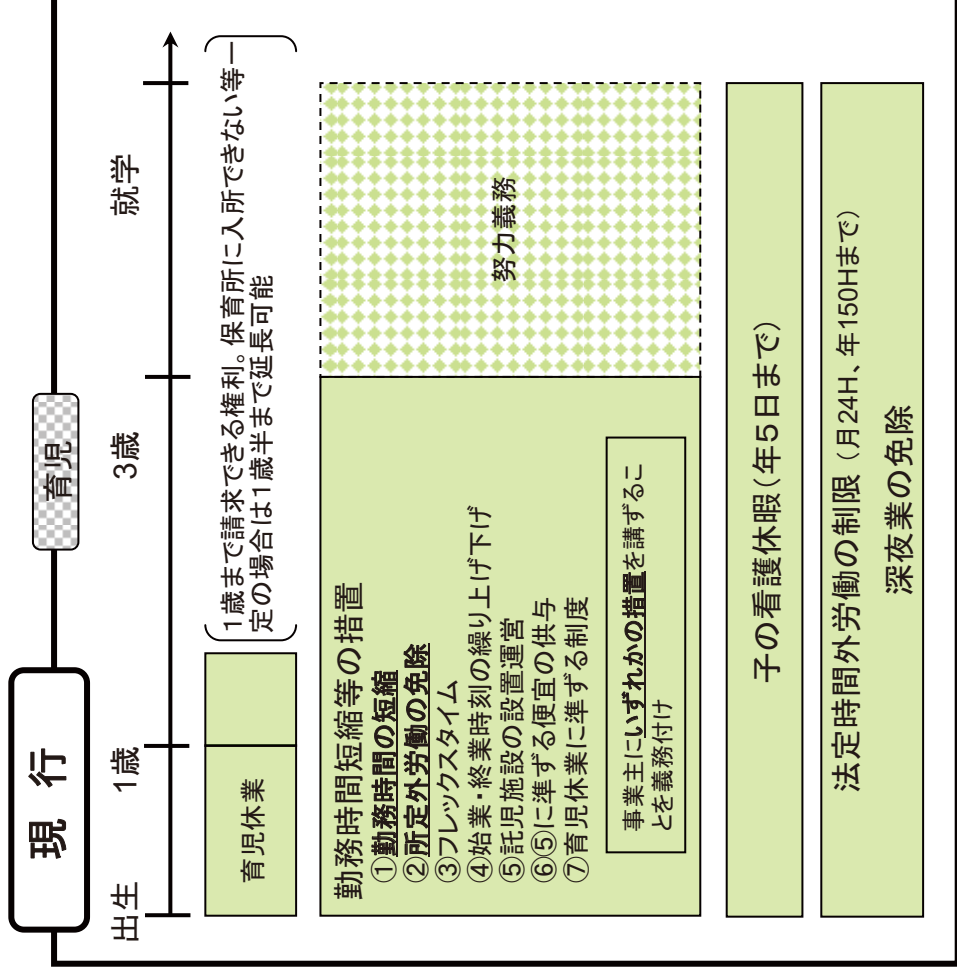
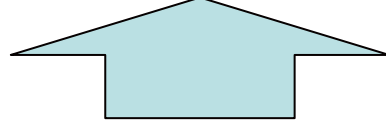
##### 紛争解決の援助及び調停の仕組み等の創設

- 育児休業の取得等に伴う苦情・紛争について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度)を設ける。

##### 公表制度及び過料の創設

- 勧告に従わない場合の公表制度や、報告を求めた際に虚偽の報告をした者等に対する過料を設ける。

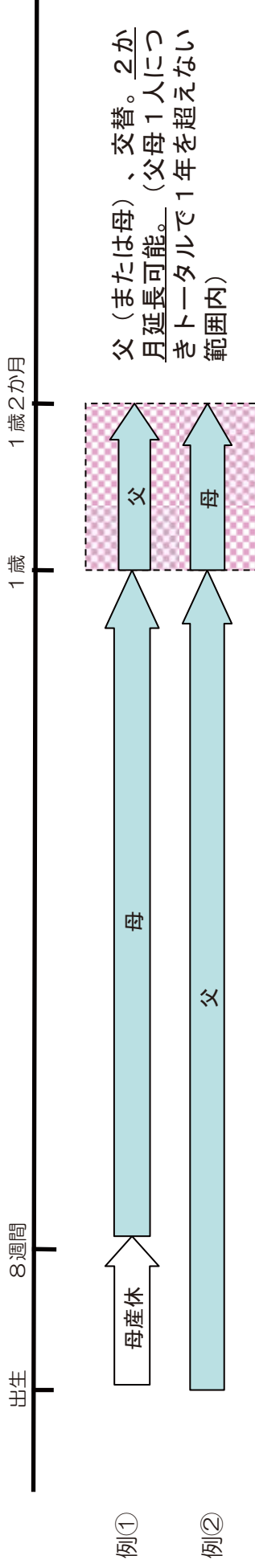
# 育児・介護休業制度の見直しについて(イメージ)



# 父親も子育てができる働き方の実現

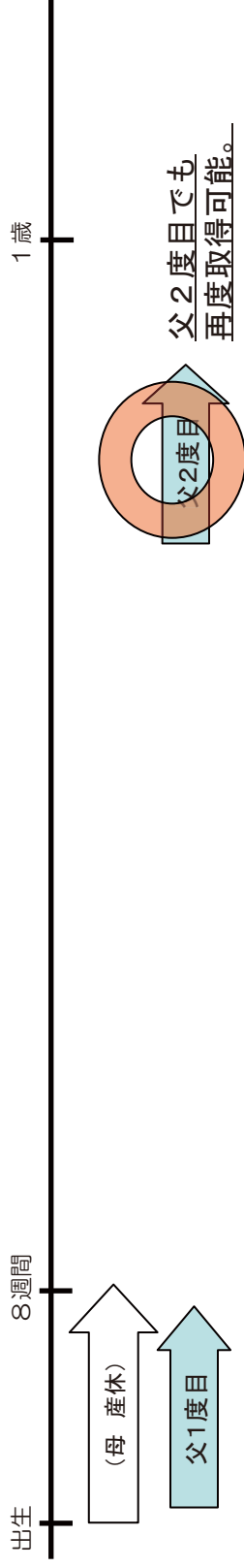
## (1) 父母ともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間の延長

- 父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間に、1年まで休業することを可能とする。



## (2) 出産後8週間以内の父親の育児休業取得促進

- 配偶者の出産後8週間以内に、父親が育児休業を取得した場合には、特例として育児休業を再度取得できるよう要件を緩和する。



## (3) 労使協定による専業主婦（夫）取得除外規定の廃止

- 労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦（夫）である場合等、常態として子を養育することができる労働者からの育児休業取得の申出を事業主が拒むことを可能としている規定を廃止する。

# 安心こども基金の概要

(平成20年度第2次補正予算)

100,000百万円

(厚労省95,867百万円、文科省4,133百万円)

## <趣旨>

都道府県に基金を造成し、「新待機児童ゼロ作戦」による保育所の整備等、認定こども園等の新たな保育需要への対応及び保育の質の向上のための研修などを実施し、子どもを安心して育てることができるような体制整備を行う。

## <事業概要>

国から交付された交付金を財源に、各都道府県において基金を造成し、平成20年度～平成22年度までの間、次の事業を実施する。

### 1 保育所等整備事業

#### (1) 保育所等緊急整備事業 ※①～③は社会福祉法人等が対象。

- ①保育所の施設整備費の補助。
- ②待機児童が多く、財政力が乏しい市町村における保育所の新設等について、追加的財措置。
- ③賃貸物件による保育所本園・分園の設置を促進し保育所の受け入れ枠を緊急に確保するため、賃借料、改修費等の補助。
- ④子育て支援のための拠点施設の施設整備費の補助。

#### (2) 放課後児童クラブ設置促進事業

小学校内等において教材等の保管場所として使用されている空き教室等を放課後児童クラブとして使用するために必要な建物の改修、倉庫設備の設置を行うための経費の補助。

#### (3) 認定こども園整備等事業

幼保連携型、幼稚園型、保育所型の施設整備、幼稚園型、保育所型の事業費の補助。 ※学校法人及び社会福祉法人等が対象。

### 2 家庭的保育改修等事業

家庭的保育（保育ママ）事業を推進するため、その実施場所に係る改修費の補助及び家庭的保育者の研修を実施するための費用の補助。

### 3 保育の質の向上のための研修事業等

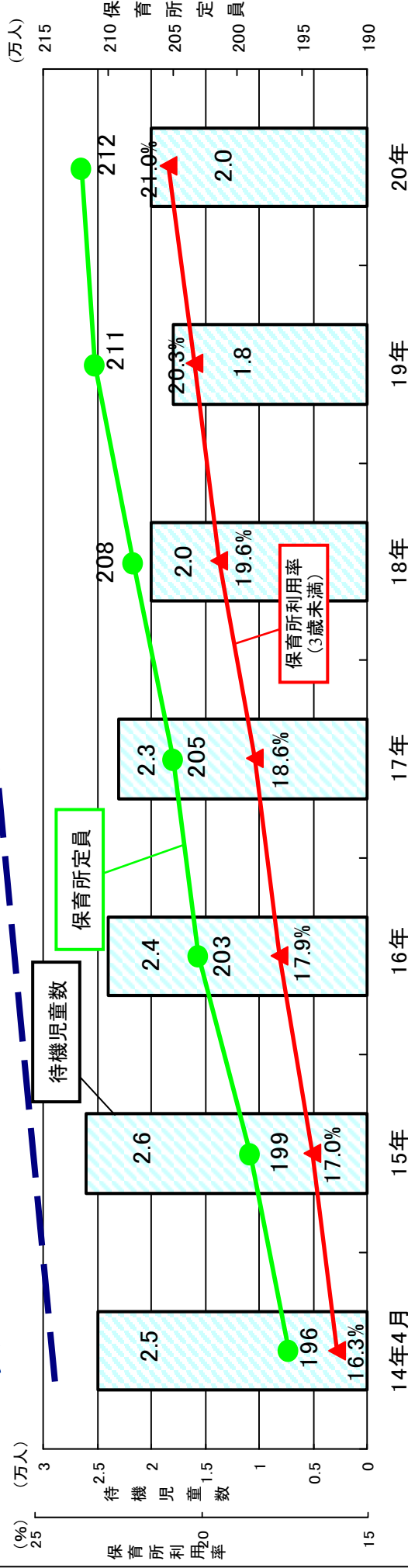
保育の質の向上のため、保育所等の保育士（現在、保育所等に勤務していない保育士を含む。）を対象に実施する研修費用及びアクションプログラム実践のための事業費の補助。

# 保育所の現状

## ○ 保育所利用状況等について

### 【推移】

女性の社会進出などを背景に保育需要の増大



### ① 「待機児童ゼロ作戦」の展開

平成14年度から16年度までに15.6万人の受入児童数の増

### ② 「子ども・子育て応援プラン」の展開

平成21年度までに保育所受入児童数を215万人に拡大

### 【取組】

#### ○ 「新待機児童ゼロ作戦」(平成20年2月策定)の展開

希望するすべての人が子どもを預けて働くことができるためのサービスの受け皿を確保し、待機児童をゼロにする。

【10年後の目標】 ・ 保育サービス(3歳未満児)の利用割合 20%→38%

・ 利用児童数100万人増(0～5歳)

#### ○ 「新待機児童ゼロ作戦」の集中重点期間における取組の推進(「5つの安心プラン」(平成20年7月策定)関係)

待機児童が多い地域(首都圏、近畿圏、沖縄等)を中心として、保育所の緊急整備、分園の緊急整備などを実施する。

【集中重点期間(平成20～22年度)の目標】 ・ 保育サービス(3歳未満児)の利用割合を26%に引き上げる。



# 次世代育成支援 対策推進法が改正されます!

我が国における急速な少子化の進行等の現状にかんがみ、次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることが喫緊の課題となっています。

このような状況を踏まえ、地域や職場における、総合的な次世代育成支援対策を推進するため、児童福祉法等の一部を改正する法律が、平成20年12月3日に法律第85号として公布され、次世代育成支援対策推進法の一部が改正されます。(以下「改正法」という。)

改正法（一般事業主関連部分）のポイント及び施行日については、以下のとおりです。



## 改正法のポイント

### 1 行動計画の公表及び従業員への周知の義務化 (平成21年4月1日施行)

仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する一般事業主行動計画の公表・従業員への周知が、**従業員101人以上の企業は義務**（※101人以上300人以下企業は平成23年3月31日までは努力義務）、**100人以下の企業は努力義務**となります。

	現 行	平成21年4月1日以降	平成23年4月1日以降
301人以上企業	規定なし	<b>義 務</b>	<b>義 務</b>
101人以上300人以下企業		努力義務	<b>義 務</b>
100人以下企業			努力義務

※義務及び努力義務の規定はそれぞれ上欄に掲げる日以降に策定又は変更した行動計画について適用されます。  
なお、平成21年3月31日までに策定又は変更した行動計画については義務ではありませんが、自ら公表、周知することを妨げるものではありません。

### 2 行動計画の届出義務企業の拡大(従業員101人以上企業へ) (平成23年4月1日施行)

一般事業主行動計画の策定・届出の義務づけ範囲が従業員301人以上企業から**従業員101人以上企業に拡大**されます。

	現 行	平成23年4月1日以降
301人以上企業	<b>義 務</b>	<b>義 務</b>
101人以上300人以下企業	努力義務	<b>義 務</b>
100人以下企業		努力義務

# 次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について

[平成17年4月1日～]

## 行動計画の策定

・大企業(301人以上)  
→義務

・中小企業(300人以下)  
→努力義務

※改正法により平成23年4月か  
ら101人以上に義務化

## 届出・実施

・各都道府県労働局に  
届出

・計画の公表・従業員  
へ周知 (※H21年4月から)

・目標達成に向けて計  
画実施

## 計画終了・目標達成

・次期行動計画の策  
定・実施

・認定の申請

## 厚生労働大臣による 認定

・一定の基準を満た  
す企業を認定

・企業は商品等に認  
定マークを使用可

[平成19年4月1日～]

## 行動計画例

1 計画期間 平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日まで

2 内容

目標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:年に〇人以上取得

女性:取得率〇%以上

対策 平成〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施

平成〇年〇月 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

〇回実施

目標2 ノー残業デーを月に1日設定する。

対策 平成〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置

平成〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う

目標〇 …

対策 …

〇届出状況(平成20年12月末時点)

301人以上企業の98.0%

300人以下企業 16,405社

規模計届出企業数 29,624社

(300人以下届出企業数20年9月末 14,139社)

〇認定状況(平成20年12月末時点)

認定企業 634社

審査中の企業 8社

認定基準(平成20年度)

・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  
取得者がおり、かつ、女性の育児休  
業等取得率が70%以上だったこと。  
など



次世代認定マーク「くるみん」

# 改正パートタイム労働法\*の概要

( \* 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」 )

少子高齢化、労働力人口減少社会において、短時間労働者がその有する能力を一層有効に発揮することが出来る雇用環境を整備するため、短時間労働者の納得性の向上、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、通常の労働者への転換の推進等を図る。

## 就業形態の多様化の進展に対応した共通の職場ルールの確立

- 1 **労働条件の文書交付・説明義務**  
労働条件を明示した文書の交付等の義務化(過料あり)等
- 2 **均衡のとれた待遇の確保の促進(働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備)**
  - (1) すべてのパート労働者を対象に、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置の義務化等
  - (2) 特に、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対しては、差別的取扱いの禁止
- 3 **通常の労働者への転換の推進**  
通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化
- 4 **苦情処理・紛争解決援助**
  - (1) 苦情を自主的に解決するよう努力義務化
  - (2) 行政型ADR(調停等)の整備

公正な待遇の実現  
労働生産性の上昇

施行期日 平成20年4月1日施行