

企業の取組例

育児休業、短時間勤務等について法を上回る制度化を図ったケース

- ・ 3歳までの育児休業制度
- ・ 有給の育児休業制度（最大20日分）
- ・ 分割取得可能な育児休業制度
- ・ 小学校3年生までの短時間勤務制度
- ・ 年10日間の子の看護休暇制度

制度を利用しやすくする取組を行うケース

- ・ 育児休業中の情報提供、復帰前の相談の実施
- ・ 退職OB登録システムによる代替要員確保
- ・ 社内の両立支援制度についての管理職研修の徹底
- ・ 妊娠から休業、復帰までの継続的な上司との話し合い

具体的数値目標を設けたケース

- ・ 計画期間中の男性の育児休業取得者が6人以上
- ・ 計画期間中の女性の育児休業取得率が80%以上

長時間労働の是正など働き方の見直しを図ったケース

- ・ 働き方の見直しのため「働き方見直しプロジェクト」を設置し、超過勤務の改善方法等の検討
- ・ 勤務場所を自由に選択可能な「どこでもオフィス」制
- ・ 在宅勤務のための通信費用補助、パソコン貸与

経済的支援の充実を図ったケース

- ・ 第1子50万円、第2子70万円、第3子90万円の出産祝い金
- ・ 小中高入学時にそれぞれ50万円から70万円の祝い金
- ・ 小学校入学前までの子どもを持つ社員を対象に年間30万円の支援
- ・ 育児のための転居費用補助（50万円）

労働者の保育を支援するケース

- ・ 事業所内託児施設の設置
- ・ ファミリー・サポート・センターの利用料補助

2. 育児休業の取得促進等、勤労者に対する子育て支援

安心して妊娠・出産し、働き続けることができる環境整備のための諸制度

妊娠中

- ・母性健康管理の措置義務（通院休暇、通勤緩和など）
- ・妊娠・出産を理由とする解雇の禁止、不利益取扱いに対する行政指導
- ・軽易業務への転換、時間外労働・深夜業の制限

出産

- ・産前産後休業（産前6週間・産後8週間）
- ・産前産後休業中の解雇禁止

- ・出産育児一時金（30万円）
- ・出産手当金（標準報酬日額の60%）
（健康保険）

育児中

- ・育児休業（申出により1歳（保育所に入れない場合は1歳6ヶ月）まで休業可能）
- ・育児休業を理由とした不利益取扱いの禁止
- ・円滑に復帰ができるよう能力開発等の努力義務

- ・育児休業給付金
（休業開始時賃金月額額の40%）
（雇用保険）

児童手当
小学校3年生までの子
1人につき5
千円（第3
子以降は1
万円）

育児中

復帰後

小学校就学前までの

- ・勤務時間短縮等の措置（短時間勤務、フレックスタイム制、始業・就業時間の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営その他便宜の供与）（3歳まで義務、3歳以降努力義務）
- ・子の看護休暇制度（年5日）
- ・時間外労働、深夜業の制限

- 待機児童ゼロ作戦
- 多様な保育サービスの充実
 - ・延長保育
 - ・休日保育
 - ・病児保育 など
- 放課後児童クラブ
- ファミリー・サポート・センター

扶養控除
子1人につ
き38万円
（子が16～
23歳の場
合は63万
円）の控除

- ・ファミリー・フレンドリー企業の普及促進（表彰）
- ・長時間労働の是正

母子保健サービス

育児・介護雇用安定等助成金について

支給機関：(財)21世紀職業財団

事業所内託児施設助成金

労働者のための託児施設を事業所内(労働者の通勤経路又はその近接地域を含む)に設置、運営及び増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成。また、保育遊具等購入費用の一部についても助成。

	助成率等	助成限度額
設置費		2,300万円
増築費	2分の1	増築 1,150万円 (5人以上の定員増を伴う増築、体調不良時のための安静室等の整備)
		建替え 2,300万円 (5人以上の定員増を伴う建替え)
運営費 (運営開始後5年間)	2分の1	通常型 規模に応じ 最高699万6千円
		時間延長型 規模に応じ 最高951万6千円
		深夜延長型 規模に応じ 最高1,014万6千円
		体調不良時対応型 上記それぞれの型の運営に係る額 +165万円
保育遊具等購入費	自己負担金10万円を控除した額	40万円

常時雇用する労働者が300人以下の事業主でも次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていることが必要。

男性労働者育児参加促進給付金

男性の育児休業取得を促進するなど、男性の育児参加を可能とするような職場づくりに向けた取組を行う事業主を、(財)21世紀職業財団地方事務所長が指定した上で、指定を受けた事業主が実際に取組を行った場合に、1年度につき50万円、2年度を限度として支給。

育児・介護費用助成金

労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の全部又は一部について、補助等を行う旨を就業規則等に規定し、実際に費用補助等を行った事業主に、その補助等の額の一定割合を助成。

助成率	中小企業	2分の1
	大企業	3分の1

支給は、1事業所当たり5年間。年間限度額は、企業規模にかかわらず、1人当たり30万円、かつ1事業所当たり360万円。

また、労働者の育児・介護サービス利用料を補助する制度を平成10年4月1日以降新たに設けた事業主で、初めて労働者に費用補助を行った場合に、上記の費用助成に加えて一定額の助成。

支給額 (1事業所につき)	中小企業	40万円[30万円]
	大企業	30万円[20万円]

育児両立支援奨励金

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次のいずれかの制度を新たに就業規則等に規定し、3歳以上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、これらの制度を利用した場合に、事業主に支給。

①育児休業に準ずる制度 ②短時間勤務制度 ③フレックスタイム制度(労働基準法第32条の3の規定による労働時間の制度) ④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度 ⑤所定外労働をさせない制度

支給額 (1事業主1回限り)	①、②の制度の場合	中小企業	40万円[30万円]
			大企業
	上記以外の制度の場合	中小企業	20万円[15万円]
		大企業	15万円[10万円]

※ []内の金額は、常時雇用する労働者が300人以下で、一般事業主行動計画の策定・届出が無い場合

育児休業代替要員確保等助成金

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事業主に支給。

(1) 原職等復帰について、平成12年4月1日以降新たに就業規則等に規定した事業主の場合

	対象労働者1人当たり	
①最初に要件を満たした育児休業取得者(対象労働者)が生じた場合	中小企業	50万円[40万円]
	大企業	40万円[30万円]
②2人目以降の対象労働者が生じた場合 (最初に対象労働者が生じた日の翌日から3年間、①と合わせて1事業所当たり1年度20人まで)	中小企業	15万円
	大企業	10万円

(2) 原職等復帰について、平成12年3月31日までに既に就業規則等に規定していた事業主の場合

	対象労働者1人当たり	
対象労働者が生じた場合 (平成12年4月1日行こう対象労働者が生じた日の翌日以降3年間、1事業所当たり1年度20人まで)	中小企業	15万円
	大企業	10万円

育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金

育児休業又は介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるように、これらの労働者の能力の開発及び向上を図るため、次のいずれか1つ以上の措置(職場復帰プログラム)を実施した事業主・事業主団体に支給。

- ①在宅講習 ②職場環境適応講習
- ③職場復帰直前講習 ④職場復帰直後講習

支給限度額 (1事業所当たり100人まで)	中小企業	21万円
	大企業	16万円

②職場環境適応講習と③職場復帰直前講習を同時期に実施する場合は、職場復帰直前講習の支給が優先。

中小企業子育て支援助成金（仮称）の創設

平成18年度予算案 1,235百万円

子育て支援を行う中小企業に対する支援の充実のため、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて出た中小企業事業主（従業員100人以下）に対する新たな助成金制度を創設する。

1 実施期間

平成18年度から22年度までの5年間

2 支給要件

中小企業事業主（従業員100人以下）が次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画を作成・届出し、以下の①又は②のいずれかの措置を講じるもの。

① 育児休業の付与

子の出生後6か月以上休業を取得し、職場復帰後6か月以上継続して雇用されていること。

② 短時間勤務制度の適用（3歳未満）

3歳未満の子を持つ労働者が6か月以上短時間勤務制度を利用したこと。

3 助成金の額

2の①又は②のいずれかの対象者が初めて出た場合に、2人目まで次の額を支給する。

1人目	育児休業	100万円（定額）
	短時間勤務	60万円、80万円又は100万円 （利用期間に応じて）
2人目	育児休業	60万円（定額）
	短時間勤務	20万円、40万円又は60万円 （利用期間に応じて）

事業所内託児施設への助成について

1 趣旨

労働者のために事業所内託児施設の設置、運営又は増築等を行う事業主・事業主団体にその費用の一部を助成。

2 要件

(1) 施設

以下のような託児施設が助成の対象となる。

- ① 事業主・事業主団体が、その雇用する労働者のために、事業所の敷地内・近接地、労働者の通勤経路等に設置し、継続した利用が見込まれるもの
- ② 施設の規模は、乳幼児の定員が10人以上であり、乳幼児1人当たりの面積は原則として7㎡以上のもの
- ③ 児童福祉施設最低基準に沿って設置・運営され、専任の保育士による個々の乳幼児の生活や発達に応じた適切な保育を行っていること。

(2) 事業主・事業主団体

以下の要件を全て満たしている必要がある。

- ① 育児・介護休業法の育児休業、介護休業、子の看護休暇及び勤務時間短縮等の措置について、労働協約または就業規則に定め、実施していること
- ② 次世代育成支援推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること

3 助成の内容

① 設置費

設置に要した費用（土地の取得費等を除く）の2分の1（限度額：2,300万円）

② 運営費

運営に係る費用（人件費）の2分の1

（限度額：乳幼児数及び運営形態に応じ、限度額379.2万円～1,179.6万円）

③ その他（増築費、保育遊具等購入費）

（注）以上の詳細については http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/etc/antei/text28_4.htm を参照

4 助成金の支給実績

平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度(予算)
176件	158件	180件	181件	165件
647百万円	623百万円	782百万円	876百万円	787百万円

育児休業制度等の各国比較

項目	日本	ドイツ	スウェーデン	フランス	アメリカ	
育児休業の概要 (名称、期間、取得要件等)	<p>○育児休業 子が1歳になるまで(子が1歳を超えても必要と認められる一定の場合には1歳半まで)。</p> <p>○取得要件 雇用者。 有期雇用者(パート、派遣社員)にも一定の条件付きで育児休業が適用されることになった(2005年4月施行の改正育児休業法)</p>	<p>○養育休暇 ①1~3年休職する、②パートタイム労働(週16~32時間)に移行する、③職業教育を受ける。</p>	<p>○両親休暇 育児休業は子どもが8歳になるまで、両親合わせて480労働日(配偶者に譲ることのできない休日「ババクオータ」「ママクオータ」各60労働日を含む)。</p>	<p>○両親休暇 最長3年間。両親の一方だけが取得することも、双方が同時に取得することも可能。4回まで分割して取得することもできる。また、使用者の同意があれば、休暇期間中の週30時間以内のパートタイム就業も可能である。</p> <p>・取得要件 労働関係が、継続して6か月を超えている労働者。</p>	<p>○育児休暇 子どもが5歳になるまで男女合計で13週間取得可能。</p>	<p>○家族休暇 家族及び医療休暇法に基づき取得できる12週間の休暇(家族の介護や本人の療養、育児等を理由に)の範囲で取得可能。 育児の場合は、子の誕生から1年以内。</p>
育児休業中の手当	<p>○給与の30%保障及び休業終了時に休業中の給与10%給付(雇用保険に加入している者のみが対象)</p> <p>○本人負担分及び事業主負担分の社会保険料の免除</p> <p>○財源 雇用保険</p>	<p>○無給だが、要件を満たせば、乳幼児保育手当の資金補助が支給される。</p> <p>第1子には6か月間、第2子以降については3歳になるまで、休業あるいは勤務時間短縮の度合いに応じて就業自由選択補足手当(育児休業手当に相当)が支給される(完全休業の場合月501.59ユーロ(約6万7千円)、勤務時間を50%以下に短縮した場合月381.42ユーロ(約5万1千円)、勤務時間を50~80%に短縮した場合月288.43ユーロ(約3万9千円))。</p> <p>○財源 家族給付全国基金、事業主拠出金と税</p>	<p>○8歳もしくは基礎学校1年を終了するまでの子どもの親に対して支給。両親あわせて合計480日まで取得可能。360日は育児休業により得られなかった給料の80%(最低60クローナ(約860円))保障。残り90日は、月額660円保障。</p> <p>2年半以内に次の子どもを生むと、復職して労働時間を短縮していても、前の子の出産直前の給与の8割を保障(スピード・プレミアム)。</p> <p>○財源 事業主が支払う社会保険拠出(支払い給与の2.2%)</p>	<p>○無給だが、要件を満たせば育児手当が支給される。</p> <p>・休業給付は、生後24か月まで月額307ユーロ(約4万1千円)支給され、就業経験のない者も受給可。所得制限あり。</p> <p>○財源 連邦政府の一般財源。</p>	<p>・休業給付はなし</p>	<p>・休業給付はなし</p>
看護休暇	<p>○小学校就学前の子どもが病気、けがをして世話が必要なとき、年5日まで取得可能。</p>	<p>○1回の休暇期間は、最長4か月であり、2回更新できる。</p> <p>○取得要件 重病、重度の障害を持つか、事故にあった20歳未満の子どもがいること</p>		<p>○子どもが12歳未満1人につき年間10日まで。親1人につき、年間25日を超えてはならない。</p> <p>○取得要件 ①子どもの年齢が12歳未満であること、 ②看護のための欠勤が必要であることを医師が証明すること、 ③他の家族が看護できないこと</p>		<p>○家族及び医療休暇法に基づき取得できる12週間の休暇(家族の介護や本人の療養、育児等を理由に)の範囲で取得可能。 育児の場合は、子の誕生から1年以内。</p>
看護休暇中に支給される手当	<p>○なし</p>	<p>子どもに付き添うための手当として、月額823.31ユーロ(約11万1千円、1人親は増額、パートの場合は減額)支給される。</p>				<p>・休業給付はなし</p>

資料：「海外情勢白書 世界の厚生労働2004」(厚生労働省編)等を基に内閣府少子化対策推進室において作成。
注：各国の為替レートについては、日銀報告省令レート(2005年9月分)により換算。

3. 仕事と生活の調和のための 働き方の見直し