

第2章

仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し

第1節 企業等におけるもう一段の取組を推進する

1 一般事業主による次世代育成支援対策に関する取組の推進

少子化の流れを変えるためには、仕事と家庭の両立支援策の推進や働き方の見直しが重要な課題となっており、企業の取組に対する期待はますます高まっている。そこで、地方自治体や企業など社会全体で次世代育成支援に取り組むための枠組みとして、「次世代育成支援対策推進法」(平成15年法律第120号)(以下、次世代法という。)が2003(平成15)年に成立し、2005(平成17)年4月から全面施行されている。

次世代法に基づき、常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主は、仕事と子育てを両立しやすい雇用環境の整備等を進めるための「一般事業主行動計画」を策定し、その旨の届出を行うことが義務づけられている。また、300人以下の事業主に対しても、同様の努力義務が課せられている。300人を超える事業主については、2006(平成18)年3月末現在で99.1%が既に行動計画を届出済みであり、今年度においては、300人以下の事業主に対して、できるだけ多く行動計画の策定・届出が行われるよう支援しているところである。

また、この次世代法においては、事業主が行動計画を策定・実施し、その行動計画に定めた目標を達成したことなどの一定の基準を満たした場合、申請を行うことで都道府県労働局長がその事業主を認定する仕組みを設けている。認定を受けた事業主は、そのことを示す表示(マーク)を、広告や商品などに付けることができるようになり、次世代育成支援対策に取り組んでいる企業等であることを対外的に周知できるようになる。

2 ファミリー・フレンドリー企業の普及促進
仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選

第2-2-1表 ファミリー・フレンドリー企業表彰受賞企業一覧

1999(平成11)年度	
労働大臣優良賞	株式会社ベネッセコーポレーション
労働大臣努力賞	秋田精密電子工業株式会社
	キッコーマン株式会社
	東陶機器株式会社
	株式会社山形屋
2000(平成12)年度	
労働大臣優良賞	セイコーエプソン株式会社
労働大臣努力賞	株式会社東武宇都宮百貨店
	株式会社ワコール
	株式会社阪急百貨店
	大阪ガス株式会社
2001(平成13)年度	
厚生労働大臣優良賞	日本電気株式会社
厚生労働大臣努力賞	株式会社カミテ
	ミノルタ株式会社
2002(平成14)年度	
厚生労働大臣優良賞	富士ゼロックス株式会社
厚生労働大臣努力賞	株式会社増進会出版社
	九州電力株式会社
2003(平成15)年度	
厚生労働大臣優良賞	マツダ株式会社
厚生労働大臣努力賞	生活協同組合ちばコープ ローランド株式会社
2004(平成16)年度	
厚生労働大臣優良賞	花王株式会社
厚生労働大臣努力賞	生活協同組合ひろしま
2005(平成17)年度	
厚生労働大臣優良賞	ソニー株式会社
	株式会社東芝
厚生労働大臣努力賞	松下電器産業株式会社
	ヤマハ株式会社

企業表彰をはじめた平成11年度から平成17年度までの受賞企業数
 厚生労働大臣賞 25企業
 都道府県労働局長賞 245企業

択できるような取組を行う企業に対し、その取組を讃えるとともに、これを広く国民に周知するため、ファミリー・フレンドリー企業表彰（厚生労働大臣賞及び都道府県労働局長賞）を実施している。

また、企業における「仕事と家庭の両立のしやすさ」が診断できる両立指標について、ファミリー・フレンドリー・サイトによる普及を図り、各企業における自主的な取組を促進している。

第2節 育児休業制度等についての取組を推進する

1 仕事と子育ての両立のための制度の一層の定着促進・充実

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号、以下、「育児・介護休業法」という。）においては、労働者の仕事と家庭の両立の負担を軽減するため、育児休業・介護休業制度、時間外労働の制限の制度、深夜業の制限の制度、勤務時間短縮等の措置を講ずる義務などを規定している。同法が遵守されるよう引き続き事業主に対して指導等を行うとともに、育児休業の申出や取得を理由とした不利益取扱いなどについての労働者からの相談に対応している。

また、育児休業制度等をより利用しやすい仕組みとするため、育児・介護休業法の改正を行い、2005（平成17）年4月より施行されている。

本改正の具体的な内容は、期間を定めて雇用される者のうち、休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の要件を満たす者について、育児休業・介護休業の対象に加える、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合にあっては、子が1歳6か月に達するまでの休業を可能とする、同一の対象家族1人につき、介護を要する状態に至ったごとに1回、通算93日の範囲内で休業を可能とする、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、労働者1人につき年5日まで、病気やけがをした子の世話をするための子の看護休暇を取得できることとする等となっており、これら

改正内容を踏まえた就業規則等が整備され、育児休業制度等が企業において定着し、その利用が一層促進されるよう、周知・徹底を図っている。

2 子育てをしながら働きやすい雇用環境の整備

（1）助成金の支給等による事業主に対する支援

中小企業子育て支援助成金及び両立支援レベルアップ助成金の支給により、仕事と育児との両立を容易に図ることのできる雇用環境の整備に取り組む事業主を支援している。

（2）子育てを行う労働者に対する情報提供、相談

育児や介護等を行う労働者の仕事と家庭の両立を支援するため、育児、介護等の各種サービスに関する相談に応じるとともに、地域の保育サービス情報等を電話（フリーフリー・テレフォン）やインターネット（フリーフリー・ネット）により提供している。

（3）仕事と子育ての両立に関する意識啓発の推進

仕事と家庭の両立について社会全般の理解を深めるため、あらゆる機会をとらえ、全国的に広報活動を実施している。