

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。

第2-2-2表 各種助成金の概要

助成金名	概要
中小企業子育て支援助成金	常用労働者が100人以下であって、育児休業取得者または短時間勤務制度の適用者が初めて出た場合に助成金を支給。
両立支援レベルアップ助成金	
代替要員確保コース	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、育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に対して支給。
休業中能力アップコース	育児休業または介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、職場適応性や職業能力の維持・回復を図る措置（職場復帰プログラム）を実施した事業主。事業主団体に対して支給。
子育て期の柔軟な働き方支援コース	労働者が利用できる次の～のいずれかの制度を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利用した場合に、事業主に対して支給。 育児休業に準じる制度、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、所定外労働をさせない制度
ベビーシッター費用等補助コース	小学校就学前の子の養育または家族の介護を行い労働者に対し、ベビーシッター、ホームヘルパー等育児・介護サービスを利用する際にその費用の全部または一部を補助した事業主、または、ベビーシッター会社、シルバーサービス会社等と契約し、そのサービスを労働者に利用させた事業主に対して支給。
事業所内託児施設設置・運営コース	労働者のために事業所内託児施設の設置、運営または増築等を行う事業主・事業主団体に対して支給。
男性労働者育児参加促進コース	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モデル的な取組を行う事業主に対して支給。

注：本表の助成金の区分・名称は、平成18年度予算に基づくもの。

第3節 男性の子育て参加促進のための父親プログラム等を普及する

仕事と家庭の両立については、男女を問わず推進していくことが求められる課題である。父親も子育ての喜びを実感するとともに、子育ての責任を認識しながらの一層の積極的な参加を促進していくことが求められている。このため、男性労働者が子育てのための休暇等（育児休業・看護休暇・年次有給休暇等）を取得しやすくするための取組を普及していくことが必要である。次世代法に基づく行動計画策定指針において、一般事業主行動計画及び特定事業主行動計画の内容に関する事項として、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれて父親となる者について、例えば5日程度の休暇を取得しやすい環境を整備する旨が盛り込まれている。

これを踏まえて、2005（平成17）年より、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作りに向けたモデル的な取組を行う事業主に対して助成することにより、男性の育児参加を支援している。また、円滑な休暇の取得を可能にするために、休暇を取得する職員が自ら休暇取得のためのプログラムである「育児のための休暇取得プログラム」を作成し、職場全体でプログラム実施をサポートすることについて、「特定事業主行動計画の策定に関する研究会」の報告に盛り込まれている。

さらに、2006（平成18）年度中には、企業トップ、経営者団体等による協議会を開催し、男性が育児参加できるような働き方の必要性等について提言をとりまとめることとしている。