

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）において規定されている、育児休業・介護休業制度、子の看護休暇、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等の周知徹底を図るとともに、同法が遵守されるよう事業主に対して指導等を行っている。

また、同法の改正により2005（平成17）年4月から導入された一定の範囲の期間雇用者の育児休業の取得についても指導を行うとともに、育児休業等の申出や取得を理由とした不利益な取扱いなどについて、労働者からの相談があった場合は的確に対応し、必要に応じて事業主に対する指導を実施している。

さらに、育児休業の取得等が立ち後れている中小企業については、「中小企業子育て支援助成金」を活用しつつ、仕事と家庭を両立しやすい環境の整備を図り、育児休業等の取得を促進している。

また、2007（平成19）年4月、第166回通常国会で成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」（平成19年法律第30号）において、2007年10月から2010（平成22）年3月31日までの暫定措置¹として、雇用の継続を援助、促進するための育児休業給付の給付率を休業前賃金の40%（休業期間中30%・職場復帰6か月後に10%）から50%

（休業期間中30%・職場復帰後6か月後に20%）に引き上げることとした。

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、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援している。

また、2007（平成19）年4月から、育児休業等の取組を積極的に促進するため、育児休業取得者等に対して独自に経済的支援を行った事業主を対象に育児休業取得促進等助成金を支給している。

1 2007年3月31日以降に職場復帰した者から2010年3月31日までに育児休業を開始した者までが対象となる。

第2-2-3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、2006年(平成18年)4月1日以降、育児休業取得者又は短時間勤務制度の適用者が初めて出た場合に事業主に助成金を支給。
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①～⑤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。 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、④始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、⑤所定外労働をさせない制度
	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、運営又は増築等を行う事業主・事業主団体に対して支給。
	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う労働者に対し、①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、②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。
	職場風土改革コース	両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を計画的に行う事業主に対して支給。
	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。

(2) 子育てを行う労働者の支援に関する情報提供

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地域の具体的な情報をインターネット(フレイフレイ・ネット)により提供している(<http://www.2020net.jp/>)。

(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。