

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、働き方の見直しによる仕事と生活の調和の実現が重要な課題の一つとなっており、企業の取組に対する期待はますます高まっている。

「次世代育成支援対策推進法」(平成15年法律第120号)では、常時雇用する労働者が301人以上の企業に対し、労働者の仕事と子育ての両立支援に関する取組を記載した一般事業主行動計画を策定し、その旨を厚生労働大臣に届け出ることが義務づけられており、また、適切な行動計画を策定・実施し、その目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は厚生労働大臣の認定を受け、「くるみんマーク」を使用することができるとされているところである。

(2008(平成20)年12月末現在における、従業員301人以上の企業の届出数は13,219社(届出率98.0%)、努力義務である300人以下企業の届出数は16,405社、2008年12月末現在の認定企業は634社)

2008年12月3日には、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、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」(平成20年法律第85号)が公布され、同法により次世代育成支援対策推進法の一部が改正され(以下、「改正次世

第2-2-1図 認定マーク「くるみん」



代法」という。) 施行される予定となっている。

一般事業主行動計画に関する主な改正事項は以下のとおりである。

一般事業主行動計画の策定・届出の義務付け対象を労働者数301人以上企業から101人以上企業へ拡大(2011(平成23)年4月1日施行)

一般事業主行動計画の策定・届出が義務付けとなっている企業について、当該行動計画の公表及び従業員への周知を義務付け(2009(平成21)年4月1日施行)

今後、改正次世代法の円滑な施行に向け、次世代育成支援対策推進センター等の事業主団体とも連携し、企業に対する周知啓発等を強化していくこととしている。

2 ファミリー・フレンドリー企業の普及促進

企業における「仕事と家庭の両立のしやすさ」を示す両立指標を活用しつつ、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択できるような取組を行うファミリー・フレンドリー企業の普及を促進している。

また、インターネットで両立指標の設問に答えると、自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」を点検・評価することができるファミリー・フレンドリー・サイト (<http://www.>

第2-2-2表 均等・両立推進企業表彰(ファミリー・フレンドリー企業部門)受賞企業一覧

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	
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	
		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
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	
		平成15年度	厚生労働大臣優良賞
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		
	平成16年度		厚生労働大臣優良賞
厚生労働大臣努力賞		生活協同組合ひろしま	
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 松下電器産業株式会社	
		厚生労働大臣努力賞	ヤマハ株式会社
		平成18年度	厚生労働大臣優良賞
厚生労働大臣努力賞	東海旅客鉄道株式会社		
平成19年度	厚生労働大臣優良賞	生活協同組合おかやまコープ	
平成20年度	厚生労働大臣最優良賞	株式会社ベネッセコーポレーション	
	厚生労働大臣優良賞	ボッシュ株式会社 シナノケンシ株式会社 参天製薬株式会社	

注1：平成11年度から平成18年度までは、「ファミリー・フレンドリー企業表彰」として実施。

注2：企業表彰をはじめた平成11年度から平成20年度までの受賞企業数

厚生労働大臣賞（最優秀賞を含む） 33企業

都道府県労働局長賞 290企業

familyfriendly.jp/) や両立支援に積極的に取り組んでいる企業の一般事業主行動計画等を掲載したサイト「両立支援のひろば」(<http://www.ryouritsushien.jp/>) を運用し、仕事と家庭の両立に向けた自主的な取組を促している。

さらに、ファミリー・フレンドリー企業に

向けた取組を積極的に行っており、かつその成果があがっている企業に対し、公募により「均等・両立推進企業表彰」を実施し、その取組を讃え、広く周知することにより、労働者が仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を促進している。

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)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を図るとともに、計画的に事業所を訪問し、就業規則等で必要な制度が設けられているかを確認するなど、制度の普及・定着に向けた行政指導等を実施している。

また、休業の申出又は取得を理由とした不利益な取扱いなど、育児・介護休業法に基づく労働者の権利が侵害されている事案について、労働者からの相談があった場合は的確に対応し、法違反がある場合その他必要な場合には事業主に対する適切な指導を行っている。

これらの取組により、女性の育児休業取得率は2007(平成19)年度において約9割に達するなど、着実な定着が図られつつあるが、

第1子出産を機に約7割の女性が離職している状況があり、男性の育児休業取得率も1.56%に留まっている。

厚生労働省では、こうした現状も踏まえ、2008(平成20)年8月から、更なる仕事と家庭の両立支援の推進を図るため、労働政策審議会雇用均等分科会において育児・介護休業法の見直しについて議論を行い、同年12月に同審議会により建議が行われたところである。

建議においては、短時間勤務制度、所定外労働の免除の義務化、父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長、子の看護休暇の拡充や介護のための短期の休暇制度の創設などが提言されている。

厚生労働省では、この建議に基づき、育児・介護休業法の見直しに向けた検討を進めているところである。

また、2007年4月に成立した「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

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。