

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。

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) 助成金の支給による事業主等に対する支援

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等を支援している。

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。

2008(平成20)年10月にとりまとめられた「生活対策」においては、育児休業・短時間勤務制度の取得を促進するため、育児休業取得者又は短時間勤務制度の利用者が初めて出た場合に、1人目及び2人目について支給対象としている中小企業事業主に対する助成金の支給対象範囲を5人目まで拡大するとともに、2人目以降の支給額を増額(育児休業:60万円 80万円等)することとした。

また、労働者が利用した育児サービス費用を負担するための中小企業事業主に対する助成金について、助成率及び助成限度額の引上げを行った(助成率:2分の1 4分の3,限度額:30万円 40万円(1人当たり) 360万円 480万円(1事業主当たり))

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(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利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～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。 育児休業に準ずる制度、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
	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、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。
	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。

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。父親に対しても子育ての喜びを実感したり、子育ての責任を認識しながら、積極的な子育て参加を促進していくことが一層求められている。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し、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づく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、男性の仕事と育児の両立に関する意

識啓発を促進するため、2008（平成20）年度に育児期の男性が仕事と家庭が両立可能な働き方を設計・実践するためのハンドブック「父親のワーク・ライフ・バランス～応援します！仕事と子育て両立パパ～」を作成・配布したところである。

また、市町村が主体となり、地域ぐるみで父親の育児参加を推進するため、父親が主体となった子育て支援活動（父親サークルの育成、父親のための子育てサロン）や、商工会などと連携した父親育児参加シンポジウムの開催などに対して支援を行っている。