

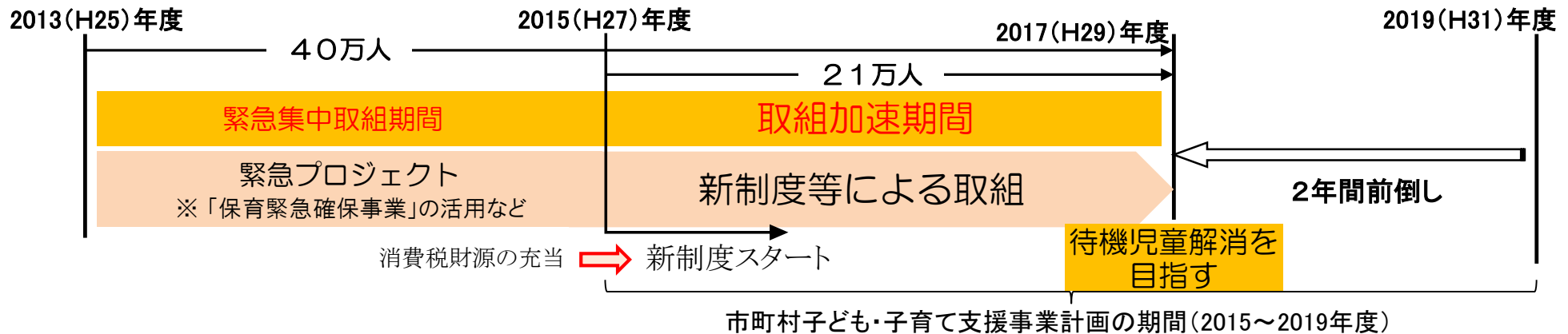
産業競争力会議 実行実現点検会合 (女性の活躍推進)	資料2-2
平成27年5月26日	

# 厚生労働省提出資料

# 「待機児童解消」に向けた 施策の確実な実行

# 待機児童解消加速化プラン

- ◇ 平成25・26年度の2か年の保育拡大量は約19.1万人となり、緊急集中取組期間の整備目標（約20万人）はほぼ達成する見込み。 ※保育の受け皿の増加分のみを積み上げた場合の保育拡大量は約20.1万人
- ◇ 平成27年度からの3か年（取組加速期間）で、約21万人分の保育の受け皿を確保することで、潜在的な保育ニーズを含め、約40万人分の保育の受け皿を新たに確保し、平成29年度末までに待機児童の解消を目指す。 ※引き続き、各自治体における待機児童対策の進展等に応じてフォローアップを継続していく。



## 支援パッケージ ～5本の柱～

取組自治体

- ① 賃貸方式や国有地も活用した保育所整備（「ハコ」）
- ② 保育を支える保育士の確保（「ヒト」）
- ③ 小規模保育事業などの運営費支援等
- ④ 認可を目指す認可外保育施設への支援
- ⑤ 事業所内保育施設への支援

# 「待機児童解消加速化プラン」集計結果（平成26年9月12日公表）

～約19.1万人の保育の受け皿拡大を予定～

- ◇ 平成26年5月30日までに加速化プランの実施方針に基づく「待機児童解消加速化計画」の提出があった454市区町村の取組みについて採択を行うとともに、加速化プランに不参加の自治体から提出のあった「保育拡大計画」の内容も含め、その実施状況について集計。
- ◇ 平成25・26年度の2か年の保育拡大量は約19.1万人となり、緊急集中取組期間の整備目標（約20万人）はほぼ達成する見込み。
- ◇ 加速化プランへの参加は随時受け付けており、今後も、各自治体における待機児童対策の進展等に応じて、フォローアップを継続していく。

## 【集計結果(平成26年5月30日時点)】

○加速化プラン参加自治体数 454市区町村 [351市区町村]

- ・ 指定都市 20市(全ての指定都市) [20市]
- ・ 特別区 23区(全ての特別区) [23区]
- ・ 市町村 411市町村 [308市町村]

[ ]内の市区町村数は、平成25年8月公表時点の参加自治体数

○保育拡大量(平成25・26年度) 約19.1万人 [約20.1万人] … 認可保育所の他、小規模保育等の受け皿も推進

- ・ 参加自治体 約16.1万人 [約16.2万人]
- ・ 不参加自治体 約3.0万人 [約4.0万人]

[ ]内の人数は、保育の受け皿の増加分のみを積み上げた場合の保育拡大量

平成25年度 保育拡大量	平成26年度 保育拡大量	平成25・26年度 保育拡大量
72,430人	118,803人	191,233人

\* 平成26年度保育拡大量は、平成26年5月30日時点で把握した各市区町村における26年度末の実績見込み

# 保育士確保プラン

平成29年度末までに国全体として新たに確保が必要となる保育士数

6.9万人

子ども・子育て支援新制度における市町村計画のサービス量の見込みを踏まえ、地域の実情や子ども・子育て支援新制度施行後における更なる保育の質の拡充のための取組等を基に、国全体で新たに確保が必要となる保育士の数を推計。

- ▶ 「待機児童解消加速化プラン」の確実な実施に向け、国において保育士確保のための様々な方策を図るとともに、地方自治体に対し、できる限りの支援策を講じる。
- ▶ 平成29年度末までに必要となる保育士の確保を目指す。
- ▶ 平成30年度以降も保育士が充足されるよう、継続的に保育士確保に取り組む。

☆保育士試験の年2回実施の推進【人材育成】

☆保育士に対する処遇改善の実施【就業継続支援、働く職場の環境改善】

☆保育士養成施設で実施する学生に対する保育所への就職促進を支援【人材育成】

☆保育士試験を受験する者に対する受験のための学習費用を支援【人材育成】

☆保育士・保育所支援センターにおける離職保育士に対する再就職支援の強化【再就職支援】

☆福祉系国家資格を有する者に対する保育士試験科目等の一部免除の検討【人材育成】

☆保育士確保施策の基本となる「4本の柱」の確実な実施

## 4本の柱

### I 人材育成

- ・保育士資格を取得しやすくするための取組の実施
- ・保育士の魅力を伝え、保育士を目指す機運を醸成
- ・国家資格としての保育士の専門性の向上

### II 就業継続支援

- ・離職防止のための研修支援
- ・就業継続を図るための各種助成金の活用促進

### III 再就職支援

- ・保育士・保育所支援センターの積極的な活用
- ・保育士マッチング強化プロジェクト

### IV 働く職場の環境改善

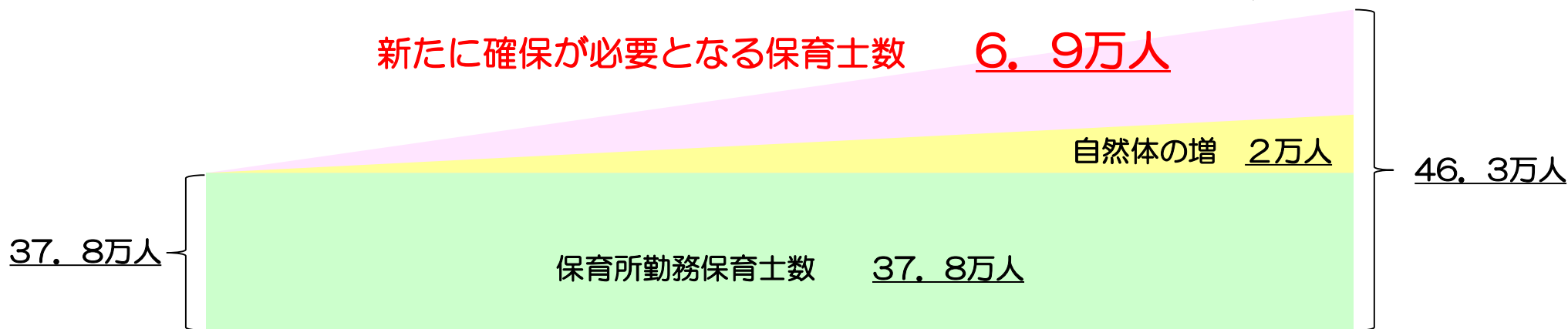
- ・処遇改善
- ・雇用管理改善を図るための取組の実施
- ・保育所等と保育士・保育所支援センターとの連携強化

新たに「保育士確保対策検討会」を設置し、継続的な保育士確保施策の検討等を行うとともに、一部の自治体等において効果の検証を実施

# 保育士確保プランによる保育士確保のための取組

【平成25年度】

【平成29年度】



## 6.9万人を確保

### 加速化プランに基づく保育士確保施策(H25~)

4.9万人

幼稚園教諭の特例制度の活用や保育士資格取得支援、修学資金貸付等により、新たな保育人材を輩出 2.5万人

処遇改善をはじめ、保育事業者への研修、保育所の雇用管理改善など、離職防止施策を推進 1.5万人

保育士・保育所支援センターによる就職支援や、ハローワークにおけるマッチング強化プロジェクトの実施など、潜在保育士の掘り起こしを強化 0.9万人

### 保育士確保プランの新たな取組

2.0万人

○保育士試験の年2回実施の推進 0.8万人

○保育士に対する処遇改善の実施  
○保育士養成施設で実施する学生に対する保育所への就職促進の支援  
○保育士試験を受験する者に対する受験のための学習費用を支援 1.2万人

○保育士・保育所支援センターにおける離職保育士に対する再就職支援の強化

# 長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の 導入等に向けた企業等の取組促進

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要（民間事業主関係部分）

## 1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

## 2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上):義務 / 中小企業(300人以下):努力義務

### ① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

☞ 状況把握の必須項目(省令で規定)

①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率

※任意項目についてさらに検討(例:非正規雇用から正規雇用への転換状況等)

### ② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

(指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む))

☞ 行動計画の必須記載事項

▶目標(定量的目標) ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

### ③ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目 (※省令で規定)

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

### ④ 認定制度

☞ 認定基準(省令)は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討

### ⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告

### — 行動計画策定指針(告示) —

▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。

▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。

▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

- 女性の積極採用に関する取組
- 配置・育成・教育訓練に関する取組
- 継続就業に関する取組
- 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
- 女性の積極登用・評価に関する取組
- 雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)
- 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

## 3 その他(施行期日等)

- ▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。
- ▶原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- ▶10年間の時限立法。



# 次世代育成支援対策推進法の改正について

<改正前>

<改正後>

法律の有効期限

法律の延長

法律

平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法

平成27年4月1日から平成37年3月31日まで10年間延長

行動計画策定指針

指針の内容を追加

指針

行動計画策定指針の内容に即して、行動計画を策定

行動計画策定指針の内容に、新たに①～②の内容を盛り込む

■基本的な視点

- ① 仕事と生活の調和の視点
- ② 仕事と子育ての両立の視点
- ③ 企業全体での取組等の視点
- ④ 企業の実情を踏まえた取組の視点
- ⑤ 社会全体による支援の視点 等

① 非正規雇用の労働者が取組の対象であることを明記する

② 働き方の見直しに資する取組を進めることが重要である旨を盛り込む

<働き方の見直しに資する取組>

- ・男性の育児休業取得促進の取組
- ・所定外労働の削減の取組
- ・年次有給休暇の取得促進の取組 等

■一般事業主行動計画の内容に関する事項

- 仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備
- 働き方の見直しに資する労働条件の整備 等

計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加

法律

一般事業主行動計画

現行の一般事業主行動計画の策定・届出義務の枠組みを維持しつつ、高い水準の取組を行っている企業(新たに設ける認定(特例認定)を受ける企業)について、一般事業主計画の策定・届出に代えて、両立支援の取組の実績を公表する枠組みを追加

一般事業主行動計画の策定・届出義務

認定制度(認定基準)

認定制度の充実

省令(基準)

厚生労働大臣による認定・表示付与

- ① 適切な行動計画を策定したこと
- ② 計画期間が2年以上5年以下であること
- ③ 行動計画に定めた目標を達成したこと
- ④ 適切に公表及び労働者への周知をしたこと
- ⑤ 男性の育児休業取得者が1人以上いること
- ⑥ 女性の育児休業取得率が70%以上であること
- ⑦ 3歳から小学校入学するまでの子どもをもち労働者を対象とする育児休業等の措置を講じていること
- ⑧ 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の措置を講じていること
- ⑨ 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

子育てをサポートしている企業のマーク(くるみん)



認定基準について以下の見直しを実施

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について中小企業の特例を拡充
- ② 女性の育児休業取得に係る基準の見直し
- ③ 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置に係る基準の見直し



新たな認定(特例認定)制度の創設

法律(制度)

省令(基準)

新たな認定(特例認定)制度を創設し、新たに設ける認定基準について、以下の①～④について現行の認定基準(見直しを行ったもの)よりも高い基準を設けるとともに現行の認定基準にないものを追加

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について、高い基準を設ける
- ② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について、一定の条件の下で数値目標を定めて実施し、達成することとする
- ③ 女性の継続就業に係る基準を新設する【追加】
- ④ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準を新設する【追加】

# 労働基準法等の一部を改正する法律案概要 (長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策①)

## ○中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ(25%⇒50%)


- 中小企業労働者の長時間労働を抑制するため、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を5割以上とする規定を中小企業事業主にも適用(現在は、適用除外)
- 自動車運輸業(※)を中心に、業所管省や業界団体等との連携の下、長時間労働の抑制に向けた環境整備を進めつつ、施行まで一定の猶予期間を設ける。(平成31年4月1日施行 その他改正事項は平成28年4月1日施行)

※時間外労働が月60時間超の労働者が存在している事業場割合：

中小企業全体4.4%⇔中小企業の「自動車運転業務」42.2%  
(一方、大企業全体8.1%⇔大企業の「自動車運転業務」40.6%)

## ○健康確保のための時間外労働に対する監督指導の強化

- 時間外労働の抑制のため、労働基準監督署が、時間外限度基準に関する助言指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう配慮する旨を労働基準法に新たに規定

 長時間労働の実態に即した的確な助言及び指導を行うため、時間外労働の限度時間(1か月45時間、1年360時間等)を超えた場合の健康確保措置等を届出

# 労働基準法等の一部を改正する法律案概要 (長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策②)

## ○年次有給休暇の取得促進

- 年次有給休暇の取得が確実に進むよう、労働基準法で、年5日間の年次有給休暇の時季指定を使用者に義務付ける(年休の計画的付与等に対応している使用者を除く。)

※経済財政諮問会議の下に置かれた「休み方改革ワーキング・グループ」の提言や、政労使会議の合意事項(「休み方・働き方改革」の項目)の方向性に沿った政策の展開

## ○企業単位での労使の自主的取組の促進

- 労使の自主的な取組を促す法律である「労働時間等設定改善法」に、企業単位で設置される委員会を明確に位置づけ、同委員会における「休暇」関係の決議に特例を設け、労使協定を代替する効果を付与する
- 「労働時間等設定改善法」に基づく指針においても、働き方・休み方の見直しに向けた、企業単位での労使の話合い・取組の促進を新たな柱として位置づける



法律に基づくガイドラインの中に、大臣告示に定める限度時間を超える延長時間(特別延長時間)の縮減に向けて取り組むことが望ましいことや、「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、具体策として、勤務間インターバルのほか、朝型の働き方を追加することを別途検討

※大臣を本部長として厚生労働省に設置した「長時間労働削減推進本部」において進めている取組を一層加速

# 過重労働対策の一層の強化(長時間労働削減推進本部設置(平成26年9月)以降の主な取組)

- ◆ 過重労働解消キャンペーンの重点監督(平成26年11月)の実施状況 ➡ 法令違反の場合は、是正指導

実施事業場	労働基準関係法令違反が認められた事業場	(主な違反状況)	
		違法な時間外労働(※)	賃金不払残業
4,561事業場	3,811事業場(83.6%)	2,304事業場(50.5%)	955事業場(20.9%)

※ 時間外・休日労働協定(36協定)なく時間外労働を行っているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っているものなど。

## 1. 月100時間超の残業が行われている事業場等に対する監督指導の徹底(平成27年1月から実施)

- 監督の結果、違反・問題等が認められた事業場に対しては、是正勧告書等を交付し、指導
- 法違反を是正しない事業場は、送検も視野に入れて対応(送検した場合には企業名等を公表)

## 2. 監督指導・捜査体制の強化

過重労働事案であって、複数の支店において労働者に健康被害のおそれがあるものや犯罪事実の立証に高度な捜査技術が必要となるもの等に対する特別チーム「過重労働撲滅特別対策班」(通称「かとか」)の新設(平成27年4月から実施)

☞ 東京労働局・大阪労働局に新設

## 3. 情報の提供・収集体制の強化

インターネットによる情報監視(平成27年1月から試行実施)

- ☞ 本省がインターネット上の求人情報等を監視し収集し、その情報を、労働基準監督署による監督指導等に活用(平成27年1月からの取組状況を反映し、平成27年度に本格実施)

地方公共団体の労働関係部署や大学等の就職相談窓口と連携した情報収集(平成27年度に実施)

## 4. メンタルヘルス対策の強化

過重労働による健康障害等に関する労働者等の相談に対応する電話相談窓口を新設(平成27年度から実施)

# 違法な長時間労働を繰り返している企業に対する指導・公表について

## 概要

長時間労働に係る労働基準法違反の防止を徹底し、企業における自主的な改善を促すため、社会的に影響力の大きい企業が違法な長時間労働を複数の事業場で繰り返している場合、都道府県労働局長が経営トップに対して、全社的な早期是正について指導するとともに、その事実を公表する。

【平成27年5月18日より実施】

## 都道府県労働局長による指導・公表の対象とする基準

指導・公表の対象は、次のⅠ及びⅡのいずれにも当てはまる事案。

### Ⅰ 「社会的に影響力の大きい企業」であること。

⇒ 具体的には、「複数の都道府県に事業場を有している企業」であって「中小企業に該当しないもの（※）」であること。

※ 中小企業基本法に規定する「中小企業者」に該当しない企業。

### Ⅱ 「違法な長時間労働」が「相当数の労働者」に認められ、 このような実態が「一定期間内に複数の事業場で繰り返されている」こと。

#### 1 「違法な長時間労働」について

⇒ 具体的には、①労働時間、休日、割増賃金に係る労働基準法違反が認められ、かつ、②1か月当たりの時間外・休日労働時間が100時間を超えていること。

#### 2 「相当数の労働者」について

⇒ 具体的には、1箇所の事業場において、10人以上の労働者又は当該事業場の4分の1以上の労働者において、「違法な長時間労働」が認められること。

#### 3 「一定期間内に複数の事業場で繰り返されている」について

⇒ 具体的には、概ね1年程度の期間に3箇所以上の事業場で「違法な長時間労働」が認められること。

# 働き方改革の一層の推進

## ◆ 本省と都道府県労働局が連携して、下記の取組を実施

- ① 企業の自主的な働き方の見直しの推進
- ② 地域における働き方改革の気運の醸成

## ◆ 都道府県労働局と地方公共団体が連携して「まち・ひと・しごと」創生の観点からも取組

- 「地域住民生活等緊急支援のための交付金（地方創生先行型）」（平成26年度補正予算1,700億円・平成27年度も継続して使用可能）を活用し地域の実情に応じた、地域企業の職場環境の改善を推進

### 働き方・休み方改善ポータルサイトを活用した働き方改革の全国展開

全国展開へ

#### 本省幹部による**業界の** リーディングカンパニーへの訪問

- 👉 4月27日現在28社（\*）を訪問
- \* 日新火災（12/4山本副大臣）、カルビー、伊藤忠商事、富士ゼロックス など
- 👉 引き続き、働きかけを実施

#### 都道府県労働局長による**地域の** リーディングカンパニーへの訪問

- 👉 3月31日までに、全国で約200社を訪問
- 👉 都道府県労働局に、労働局長を本部長とする「**働き方改革推進本部**」を設置
- \* 全局に本部を設置し、自治体・労使団体と連携の上働き方改革を推進
- 👉 管内の企業トップへの働きかけを実施

## ◆ 先進的な取組事例等について、ポータルサイトを活用して**情報発信**（1月30日開設）

- 👉 **企業**が「働き方・休み方改善指標」を用いて診断を行い、その結果に基づき対策を提案
- 👉 **社員**が「働き方・休み方改善指標」を用いて診断を行い、自らの働き方・休み方を振り返る機会を提供
- 👉 地方公共団体における働き方改革の取組事例（知事等のメッセージや宣言など）を掲載

地域の実情に応じた取組を国・地方公共団体が一体となって推進

# 「夏の生活スタイル変革」の民間企業への周知啓発

## ○ 関係団体への要請

4月20日 経団連 厚生労働大臣、経済産業副大臣  
4月27日 日商、中央会 厚生労働副大臣

} 厚労大臣・経産大臣連名の要請書を手交

## ○ 企業への働きかけ、導入事例の収集と情報発信

- ・企業への働きかけを行う際には、「朝型勤務」や「フレックスタイム制」を重点項目として働きかけるよう都道府県労働局に指示(3月27日)
- ・「朝型勤務」や「フレックスタイム制」を導入している企業の好事例を収集
- ・1月30日に開設した「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用し、好事例を情報発信
- ・次官級連絡会議(4月24日)にて決定した通称「ゆう活(ゆうやけ時間活動推進)」とロゴを用いた企業へ働きかけを都道府県労働局に指示



## ○ 柔軟な保育対応の要請

必要に応じ、保育所の開所時間の前倒しや延長保育を行っていただくよう自治体を通じて要請(4月21日)

# 正社員転換・雇用管理改善プロジェクト(仮称)

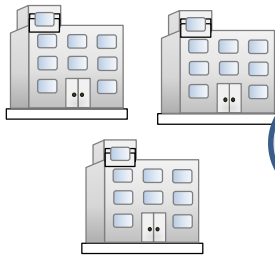
- 正社員転換・雇用管理改善等に向けた動きを加速させるため、企業のニーズに応じた総合的な支援を行い、かつ、企業における正社員転換・雇用管理改善等を推進するための政策パッケージを提案することを目指すもの。

厚生労働省本省



省内横断的な  
「正社員転換・雇用管理改善推進本部(仮称)」  
を設置  
↓  
「正社員転換・雇用管理改善プロジェクト  
(仮称)」の策定

各都道府県労働局に  
「〇〇県・正社員転換・雇用管理改善推進本部(仮称)」を設置



都道府県労働局

プロジェクトの実施を通じ、地域における正社員転換や雇用管理改善等の気運を醸成

## 正社員転換・雇用管理改善プロジェクト(仮称)

企業における正社員転換や雇用管理改善等を推進するための政策パッケージとして、下記の取組等を進めていくことを想定。

### ①正社員転換・雇用管理改善推進運動(ムーブメント)(仮称)

正社員転換・雇用管理改善等に向けた動きを加速させるため、各労働局において、ハローワークにおける正社員求人への拡大、正社員就職の実現を加速する、職場環境の改善に向けた周知・啓発等の取組を行う。

### ②キャリアアップ助成金の抜本拡充・更なる活用促進

キャリアアップ助成金に関して、平成27年度末までの時限措置として拡充している助成額を恒久措置化するとともに、非正規雇用労働者の正社員転換と処遇改善等に向けて各コースを整理統合し、制度全体を見直すなど抜本的な拡充を実施する。

### ③雇用管理改善等に問題を抱える事業主の取組支援

地域や業種によっては人手不足が生じており、企業の人材確保の観点から、「魅力ある職場作り」を支援するため、職場定着や職業能力開発、正社員転換など企業のニーズに応じた総合的な支援を行う体制を整備し、個別事情に応じた高度かつ専門的な相談援助を実施するとともに、雇用管理制度の整備・導入に対して助成する職場定着支援助成金を拡充する。



# 男性が育児を行うことや 家族の介護による離職への対応策

# イクメンプロジェクト

## ■「イクメンプロジェクト」とは

- 積極的に育児をする「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報するプロジェクト(H22年度から実施)
- 「イクメン企業アワード」や参加型の公式サイトなどを通じて男性の育児休業取得に関する社会的な気運の醸成を図るとともに、企業及び個人に対し育児と仕事の両立に関する情報・好事例等を提供し、男性の育児と仕事の両立の促進を図る。

## 平成27年度主な活動予定

- 企業経営者や人事担当者を対象としたセミナー等の開催
- 企業表彰、イクボス表彰の実施
- イクメンプロジェクト公式ホームページの運営 (H25年度アクセス数 約51万件)
- イクメンプロジェクト推進チームの設置・運営



## イクメン企業アワード (平成25年度創設)

### ■「イクメン企業アワード」とは

働きながら安心して子どもを産み育てることができる労働環境の整備推進を目的として、男性従業員が育児と仕事を両立するための、企業のキラリと光る取組に着目し、表彰する。

#### 平成26年度表彰実績 (応募総数 43社)

- 〈グランプリ〉1社
  - ・アース・クリエイト有限会社(岐阜県)
- 〈特別奨励賞〉6社
  - ・昭和電工株式会社
  - ・住友生命保険相互会社
  - ・株式会社千葉銀行
  - ・日本生命保険相互会社
  - ・株式会社日立ソリューションズ
  - ・株式会社丸井グループ



## イクボスアワード (平成26年度創設)

### ■「イクボスアワード」とは

部下の育休取得や短時間勤務等の際し、業務を滞りなく進めるための工夫をしつつ、自らも仕事と生活を充実させている管理職を表彰するもの。グランプリ及び特別奨励賞を選定。

#### 平成26年度表彰実績

- (応募総数 50件)
- (グランプリ)2名 広告業、小売業
- (特別奨励賞)3名 製造業、サービス業、金融・保険業

## 数値目標

- ★ 男性の育児休業取得率：2.03%(2013年度) → 10%(2017年度) → 13%(2020年度)
- ★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：38%(2010年) → 55%(2017年)

# くるみん認定基準



1～4 (略)

5 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取  
得した者が1人以上いること

## <労働者数300人以下の企業の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった  
場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働  
者がいること(1歳に満たない子のために利用した場  
合を除く)。
- ② 計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労  
働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
- ③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等  
を取得した男性労働者がいること。

**④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働  
者がいない場合において、中学校卒業までの子又  
は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした  
企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。**

6～9 (略)

# プラチナくるみん認定基準



1～4 (略)

5 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと

- ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した  
男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が  
13%以上であること
- ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した  
男性労働者に占める育児休業等を取得した者及び育児休  
業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が  
30%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上  
いること

## <労働者数300人以下の企業の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に  
類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者が  
いること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)。
- ② 計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時  
間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
- ③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男  
性労働者の割合が13%以上であること。

**④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者  
がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校  
就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休  
暇制度を利用した男性労働者がいること。**

6～11 (略)

# 今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会について

## 1 趣旨

人口減少社会が到来する中で、男女ともに労働者が仕事と家庭を両立し、安心して働き続けることができる環境を整備することは、ますます重要な政策課題となっている。

このため、育児・介護休業等の普及、定着を図っているところであるが、平成21年の育児・介護休業法の改正においては、改正法の附則で、「この法律の施行後5年を経過した場合において、」改正後の規定の施行状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。」とされたところである。

これを踏まえ、仕事と家庭の両立支援をめぐる状況を把握しつつ、仕事と家庭の両立を容易にするための更なる方策等について、検討を行うこととする。

## 2 検討課題

### 1 仕事と介護の両立のあり方

(1) 介護休業のあり方 (2) 介護期の柔軟な働き方の充実

### 2 多様な家族形態・雇用形態に対応した、育児期の柔軟な働き方の充実

(1) 育児休業 (2) 子の看護休暇 (3) 勤務時間短縮等の措置、所定外労働の免除等

### 3 男性の仕事と家庭の両立の促進

### 4 その他

## 3 参集者 (50音順、敬称略) (◎座長)

池田 心豪 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
企業と雇用部門 副主任研究員

石山 麗子 東京海上日動ベターライフサービス株式会社  
地域連携・認知症対応推進チーム シニアケアマネジャー

神吉 知郁子 立教大学 法学部 准教授

◎佐藤 博樹 中央大学大学院 戦略経営研究科 教授

武石 恵美子 法政大学 キャリアデザイン学部 教授

田代 康彦 日本電気株式会社 人事部長

中井 悦子 東芝労働組合 中央執行委員

両角 道代 慶應義塾大学 法科大学院 教授

## 4 これまでの開催状況

第1回 平成26年11月19日

第2回 平成26年12月5日

第3回 平成26年12月19日

第4回 平成27年1月23日

第5回 平成27年2月10日

第6回 平成27年2月12日

第7回 平成27年3月20日

第8回 平成27年4月10日

第9回 平成27年5月15日

平成27年夏頃を目途に取りまとめ予定