

つくみましょう！

安心して子育てのできる職場を

想像以上のスピードで進展している我が国の少子化。現在の我が国の急速な少子化の進行は、今後、社会保障をはじめとして、我が国の社会経済全体に大きな影響を与えることが懸念されています。

こうした中で少子化の流れを変えるために、政府としては従来の取組に加え、もう一段の少子化対策（「**少子化対策プラスワン**」）を講ずることになりました。

この少子化対策プラスワンでは、**安心して子育てのできる職場に向けた企業の取組**として「**男性を含めた働き方の見直し**」と「**子育てと仕事の両立支援**」を進めることとしています。「男性を含めた働き方の見直し」の具体的な取組としては、**子育て期間中の残業時間の縮減、子供が産まれた時の父親の最低5日間の休暇取得の促進**等を進めることにしています。また、「子育てと仕事の両立支援」をより一層推進するため、育児休業の取得率等について、社会全体としての目標値を設定しました。

これらの取組は企業の経営にとっても重要なことです。企業自らが取り組んで、育児休業を取得しやすく、また、子育てしながら働き続けやすい「子どもを安心して育てられる職場」をつくみましょう。

その1 とりたいと思う人すべてがとれるように！

育児休業取得率 **男性 10%** (平成 11 年度 0.55%)
女性 80% (平成 11 年度 57.9%)

その2 子どもの急な病気などに備えて！
子どもの看護休暇制度普及率

25%
(平成 11 年度 11.2%)

その3 働きながら子育てができるように！
勤務時間短縮等の措置普及率

25%
(平成 11 年度 9.2%)



データ：「平成 11 年度女性雇用管理基本調査」（労働省調査）

その1 育児休業を取得しやすい環境をつくきましょう。

1歳未満の子を養育する男女労働者から申出があれば、事業主は育児休業を与えなければなりません。

注目！ 妻が専業主婦や産後休業中であっても、少なくとも産後8週間までは、男性労働者も育児休業を取得できます。

また、育児休業を理由とした解雇その他不利益な取扱いは禁止されています。

《育児休業を取得しやすい環境づくりのために》

企業が取組として、職業家庭両立推進者を選任していただくとともに、次のような取組が考えられます。

- ① 育児休業取得促進についての検討委員会の設置及び育児休業取得促進基本方針の策定
- ② 育児休業に関する社内意識調査の実施
- ③ 育児休業者の代替要員の確保及び円滑な職場復帰のための講習の実施
- ④ 管理職を対象とした育児休業取得に関する理解促進のための研修の実施
- ⑤ 一般社員を対象とした育児休業取得に関する理解促進のための研修の実施及び社内の両立支援制度紹介資料の作成・配布

《サポートします！》 育児休業を取得しやすい環境を整備する事業主に**育児休業代替要員確保等助成金**、**育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金**を支給しています。

その2 子どものための看護休暇制度を導入しましょう。

事業主は、小学校に入学するまでの子の看護のための休暇制度を導入することが努力義務として求められています。

《サポートします！》 看護休暇制度を設ける事業主に**看護休暇制度導入奨励金**を支給しています。

その3 育児のための勤務時間の短縮等の措置を講ずることが義務付けられています。

3歳未満の子を育てる労働者について、次の勤務時間の短縮等の措置のいずれかを講じなければなりません。

- ① 短時間勤務制度 ② フレックスタイム制 ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
 - ④ 所定外労働をさせない制度 ⑤ 託児施設の設置運営その他これに準ずる制度
- なお、1歳以上の子を育てる労働者については、これらの措置の代わりに育児休業の制度に準ずる措置を講ずることでも差し支えありません。

また、3歳以上小学校に入学するまでの子を育てる労働者についても、上記の措置を講ずることが事業主の努力義務として求められています。

《サポートします！》 小学校に入学するまでの子を持つ従業員に対する制度を設ける事業主に**育児両立支援奨励金**、**事業所内託児施設助成金**及び**育児・介護費用助成金**を支給しています。

先進的企業の取組

（製造・販売業A社）

子が1歳に達した後の年度末まで取得できる育児休業から職場復帰した社員は、全社員に適用されるフレックスタイム制を利用しつつ、必要に応じ、子が小学校に入学するまで利用できる育児のための短時間勤務制度もあわせて利用して、仕事と育児との両立を図っている。制度導入後、業務の主力となる中堅エンジニアの定着率がアップした。