

厚生労働省説明資料

育児・介護休業法に関するお問い合わせは、
都道府県労働局雇用均等室へ

都道府県名	電話番号	F A X 番号	郵便番号	所在地
北海道 青森 岩手 宮城 秋田	011-709-2715 017-734-4211 019-604-3010 022-299-8844 018-862-6684	011-709-8786 017-777-7696 019-604-1535 022-299-8845 018-862-4300	060-8566 030-8558 020-0023 983-0861 010-0951	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎 青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎 盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎 秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山形 福島 茨城 栃木 群馬	023-624-8228 024-536-4609 029-224-6288 028-633-2795 027-210-5009	023-624-8246 024-536-4658 029-224-6265 028-637-5998 027-210-5104	990-0041 960-8021 310-8511 320-0845 371-8567	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎 福島市露町1番46号 福島合同庁舎 水戸市北見町1番11号 宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎 前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉 千葉 東京 神奈川 新潟	048-822-4273 043-221-2307 03-3818-8408 045-211-7380 025-234-5928	048-822-7867 043-221-2308 03-5689-5076 045-211-7381 025-265-6420	336-0012 260-8612 112-8581 231-8434 951-8588	さいたま市岸町5丁目8番13号 千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎 文京区後楽2丁目5番1号 住友不動産飯田橋ファーストビル 横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎 新潟市川岸町1丁目56番地
富山 石川 福井 山梨 長野	076-432-2740 076-265-4429 0776-22-3947 055-231-8611 026-227-0125	076-432-3959 076-221-3087 0776-22-4920 055-231-8625 026-227-0126	930-8514 920-0031 910-0019 400-0031 380-0935	富山市桜橋通り2番25号 富山第一生命ビル 金沢市広岡3丁目1番1号 金沢パークビル 福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎 甲府市丸の内2丁目7番23号 鈴与甲府ビル 長野市大字中御所字岡田53番7号 ニッセイ同和損保長野ビル
岐阜 静岡 愛知 三重 滋賀	058-263-1220 054-252-5310 052-219-5509 059-226-2318 077-523-1190	058-263-1707 054-252-8216 052-220-0573 059-228-2785 077-527-3277	500-8842 420-0857 460-0008 514-8524 520-0051	岐阜市金町4丁目30番地 明治生命岐阜金町ビル 静岡市御幸町4番1号 アーバンネット静岡ビル 名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルヂング 津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎 大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山	075-241-0504 06-6941-8940 078-367-0820 0742-32-0210 073-421-6157	075-241-0493 06-6946-6465 078-367-3854 0742-32-0214 073-421-6158	600-8007 540-0008 650-0044 630-8570 640-8392	京都市下京区四条通東洞院東入ル立売西町60 日本生命四条ビル 大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館 神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎 和歌山市中之島1518番地 和歌山MIDビル
鳥取 島根 岡山 広島 山口	0857-22-3249 0852-31-1161 086-224-7639 082-221-9247 083-995-0390	0857-29-4142 0852-31-1505 086-224-7693 082-221-2356 083-995-0389	680-0846 690-8532 700-8611 730-8538 753-8510	鳥取市扇町22番1号 山陰合同銀行鳥取駅前ビル 松江市東朝日町76番地 島根労働局東朝日庁舎 岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎 広島市中区上八丁廻6番30号 広島合同庁舎第2号館 山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳島 香川 愛媛 高松 高知	088-652-2718 087-831-3762 089-935-5222 088-885-6041 092-411-4894	088-652-2751 087-831-3759 089-935-5223 088-885-6042 092-411-4895	770-0831 760-0018 790-0811 780-8548 812-0013	徳島市寺島本町西1丁目7番1 日通朝日徳島ビル 高松市天神前5番12号 香川労働局第3庁舎 松山市本町2丁目1番7号 松山東海上ビル 高知市南金田48番2号 福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎
佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎	0952-24-4240 095-844-4384 096-352-3865 097-532-4025 0985-38-8827	0952-24-6559 095-844-4423 096-352-3876 097-537-1240 0985-38-8831	840-0801 852-8117 860-0008 870-0016 880-0805	佐賀市駅南本町3番15号 安田生命ビル 長崎市平野町22番40号 (株)九電長崎支店ビル 熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎 大分市新川町2丁目1番36号 大分合同庁舎 宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島 沖縄	099-222-8446 098-868-4360	099-222-8459 098-869-7914	892-0847 900-0029	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル 那覇市旭町38番地8号 おきでん那覇支店ビル

育児・介護休業法が改正されます！

改正育児・介護休業法のポイント

男女労働者が仕事と家庭を容易に両立させ、生涯を通じて充実した職業生活を送ることができるようにすることは、雇用の分野における実質的な男女の機会均等や男女共同参画社会実現のためにも重要な課題です。

一方、近年の急速な少子化の進展は、労働力人口の減少や現役世代の負担の増大などを通じて、将来の我が国の社会経済に広く深刻な影響を与えることが懸念されていますが、その背景としては、「男は仕事、女は家庭」というような固定的な性別役割分業を前提とした職場優先の企業風土、核家族化や都市化の進行等により、仕事と子育ての両立の負担感が増大していることが強く指摘されています。

このような状況を考えると、働きながら子供を産み育てやすい雇用環境を整備し、仕事と子育ての両立の負担を軽減することが、労働者の福祉の増進を図る上でも、経済社会の活力を維持していく上でも、今後の我が国にとって重要かつ喫緊の課題となっています。

こうした中、仕事と家庭の両立支援対策を充実するために、「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の一部を改正する法律」（以下「改正法」という。）が、平成13年11月9日に成立、平成13年11月16日に公布されました（平成13年法律第118号）。

改正法は平成14年4月1日から施行されますが、「不利益取扱いの禁止」と「職業家庭両立推進者の選任」、「国による意識啓発等」に関する規定については、平成13年11月16日から施行されました。改正法に基づく省令、指針等については、今後定めていく予定です。

各企業におかれては、改正法に沿った雇用管理がなされるよう、企業内の制度について今一度点検していただき、働きながら子供を産み育てやすい雇用環境の整備に努めてください。

平成13年11月
厚生労働省雇用均等・児童家庭局

改正のポイント

事 項	改 正 後	改 正 前	施 行 期 日
育児休業や介護休業の申出や取得を理由とする不利益取扱い	解雇その他不利益な取扱いを禁止	解雇を禁止	平成13年11月16日
育児又は家族介護を行う労働者の時間外労働の制限*	1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限	規定なし	平成14年4月1日
勤務時間の短縮等の措置義務の対象となる子の年齢の引上げ	義務……3歳未満の子 努力義務……3歳以上小学校就学前まで	義務……1歳未満の子 努力義務……1歳以上小学校就学前まで	
子の看護のための休暇の措置	努力義務	規定なし	
育児又は家族介護を行う労働者の配置	転勤に際して育児や介護の状況に配慮すべき義務	規定なし	
職業家庭両立推進者	選任について努力義務	規定なし	平成13年11月16日
仕事と家庭の両立についての意識啓発	国による支援措置	規定なし	

* 今回の改正により新設される時間外労働の制限の規定は、育児・介護を行う一定の女性労働者について、時間外労働の上限を通常の労働者よりも低いものとする（1年150時間等）ことを定めた激変緩和措置（労働基準法第133条）が平成13年度末で終了することを踏まえ、新たに男女共通の育児・介護のための時間外労働の制限の制度を定めるものです。

☆ 育児・介護休業法は、全ての制度について、男女労働者が対象となっています。

内容の概要

1 不利益取扱いの禁止（平成13年11月16日施行）

育児休業や介護休業の申出や取得を理由とする解雇その他不利益な取扱いは禁止されます。

現行法においては解雇の禁止のみが規定されていますが、今回の改正により、事業主は労働者が育児休業や介護休業の申出をしたこと、又は育児休業や介護休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることが禁止されることとなりました。

不利益な取扱いの典型例として、解雇のみならず、減給したり、退職金や賞与の算定に当たり休業期間を超えて働かなかったものとして取り扱うことや正社員からパートタイム労働者への身分変更を行うこと等休業を労働者の権利とした法の趣旨を没却するような取扱いがあげられます。なお、不利益取扱いの具体的な内容については、指針で定めることにしています。

2 時間外労働の制限（平成14年4月1日施行）

小学校就学前の子の養育又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、1か月当たり24時間、1年当たり150時間を超える時間外労働の免除を請求できます。

① 請求できる労働者

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者（日々雇用される者を除く。）で次のいずれにも該当しない者

- a 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - b 配偶者が常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合
 - c 当該請求をできないこととすることについて、合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定める者
- これは、bを除き、要介護状態の対象家族を介護する労働者についても準用します。

② 制限時間

上記①に該当する労働者が請求したときは、事業主は原則として、1か月当たり24時間、1年当たりについて150時間を超えた時間外労働をさせることはできません。

③ 請求方法

制限の請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までにしなければなりません。

3 勤務時間の短縮等の措置義務の対象となる子の年齢の引上げ（平成14年4月1日施行）

勤務時間の短縮等の措置に係る事業主の義務の対象となる子の年齢が、1歳未満から3歳未満に引き上げられます。

現行法においては、勤務時間の短縮等の措置について、1歳未満の子を養育する労働者で育児休業をしないものに関しては事業主の措置義務、1歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に関しては事業主の措置努力義務とされています。

今回の改正により、事業主は、1歳未満の子を養育する労働者で育児休業をしないものについての措置義務に併せ、1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

なお、事業主が勤務時間の短縮等の措置を講ずる場合には、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営等のうちいずれかの措置を講じなければなりません。

4 子の看護のための休暇の措置（平成14年4月1日施行）

事業主は、小学校就学前の子の看護のための休暇制度を導入するよう努めなければなりません。

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づくその子の看護のための休暇を与えるための措置を講ずるよう努めなければなりません。

子の看護のための休暇とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行う労働者に対し与えられる休暇であり、労働基準法第39条の規定による年次有給休暇とは別のものとして与えられるものです。

5 労働者の配置に関する配慮（平成14年4月1日施行）

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その育児又は介護の状況に配慮しなければなりません。

事業主は、就業の場所の変更を伴う転勤をさせようとする場合において、労働者の育児や介護の状況を把握することや労働者本人の意向を斟酌することなど、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければなりません。

6 職業家庭両立推進者の選任（平成13年11月16日施行）

事業主は、職業家庭両立推進者を選任するよう努めなければなりません。

職業家庭両立推進者とは、法の規定に基づき事業主が講ずべき措置及び子の養育又は家族の介護を行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべきその他の措置の、適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者をいいます。

都道府県労働局雇用均等室は、職業家庭両立推進者に対し各種セミナーの開催案内を始め、情報や資料の提供を行います。

「職業家庭両立推進者選任届」により、速やかに選任くださるようお願いします。

7 国等による支援措置（平成13年11月16日施行）

国は、労働者の仕事と家庭の両立についての意識啓発等を行います。

国は、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立について、事業主、労働者その他国民一般の理解を深めるために必要な広報活動その他の措置を講ずることとしています。

また、指定法人である（財）21世紀職業財団に、その業務の一部を行わせることとしています。

事業主のみなさんへ

職業家庭両立推進者を選任しましょう

育児や家族介護を行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするためには、改正育児・介護休業法に基づき講ずべき各種措置を制度化させ、これを円滑に実施するとともに、「男は仕事、女は家庭」というような固定的な性別役割分担意識の解消や職場優先の企業風土の是正を図るため社内の理解を深めることが極めて重要です。

このため、改正育児・介護休業法では、事業主に対し、企業全体の雇用管理方針の中で仕事と家庭との両立を図るための取組を企画し、実施するという業務を担当する「職業家庭両立推進者」を選任するよう努めなければならないと規定されています（平成13年11月16日から施行）。これを踏まえ、厚生労働省では、企業全体の人事労務管理について責任を有する方の選任をお願いしています。

貴社におかれても「職業家庭両立推進者」を選任いただき、都道府県労働局雇用均等室あてに、下記「選任届」を郵送、FAXにより提出ください。

都道府県労働局雇用均等室では、選任いただいた「職業家庭両立推進者」の方に、各種セミナーの開催案内を始め、情報や資料の提供を行います。



職業家庭両立推進者の選任届

平成 年 月 日

労働局長 殿

企業名 _____

所在地 _____

代表者職氏名 _____

主な事業内容 _____

常用労働者数 _____

この度、当社では、下記の者を職業家庭両立推進者として選任し、併せて報告します。

所属部課 役職 TEL・FAX	
氏名	(男・女)

厚生労働省発表

平成13年10月24日(水)

所定外労働削減要綱の改定について

平成13年8月3日に改定した「労働時間短縮推進計画」（平成4年10月9日閣議決定。以下「時短推進計画」という。）においては、平成17年度までの間に年間総実労働時間1800時間の達成、定着を図るため、年次有給休暇の取得促進と併せて所定外労働時間の削減に重点を置いて取組を進めることとされ、具体的な対応の一つとして「休日労働の適正化等を図るため、「所定外労働削減要綱」を改定し、これに基づき、労使の取組を推進するための啓発を行う」こととされているところである。

所定外労働削減要綱（平成3年10月9日中央労働基準審議会了承。）は、所定外労働の削減が、創造的自由時間の確保、家庭生活の充実、社会参加の促進等の観点から必要であるとの考えに立って、所定外労働時間の削減について労使が取り組むべき事項の指針を示すものとして策定されたものであり、厚生労働省では、その啓発を推進してきたところであるが、上記時短推進計画の改定を受け、今般、労働政策審議会の了承を得た上で、本要綱を改定したところである。

主な変更点としては、休日労働をなくしていくため、目標や取り組むべき事項に記述の追加、改正を行っているほか、所定外労働の削減のための方策等についてより効果的な対応がなされるよう見直しを行ったものである。

今後、厚生労働省では、本要綱の周知を図るとともに、本要綱に基づき、所定外労働の削減を一層進めていく考えである。

所定外労働削減要綱

第1 趣旨

我が国は、経済的地位においては世界の有数の水準に達しているが、労働時間が長く、生活のゆとりが感じられないという課題を抱えている。勤労者の生活時間は、労働時間のみならず、個人の自由時間、家族と触れあう時間、社会と関わる時間から成りたっており、これら全ての充実を図っていくことが生活時間のゆとりという観点からは望ましい。したがって、豊かで、ゆとりある勤労者生活を実現するためには、全体の労働時間を減らしていかなければならない。

わが国の勤労者の1人当たり総実労働時間は、改正労働基準法が施行された昭和63年4月以降、着実に減少し、平成12年度には1854時間となった。このうち、所定外労働時間については、昭和63年度には188時間であったが、平成12年度には140時間となっている。しかしながら、依然として高い水準となっているところもあり、引き続き、所定外労働時間の削減に努めていく必要がある。

本来、所定外労働は臨時、緊急の時にのみ行うものであり短いほど望ましいが、我が国においては、常日頃から所定外労働が行われており、勤労者個人の生活に様々な影響を与えている。このうち、休日労働についてはそれほど多くはないものの、一部では相当頻繁に行われている。一日の生活時間の全てを自由に使えるはずであった休日に労働を余儀なくされることは、平日の所定外労働にも増して勤労者生活に大きな影響を与えるものである。

また、平成9年4月より法定労働時間は週40時間に短縮され、年間休日日数も増加しているが、目標はあくまで年間総実労働時間を1800時間に向け短縮することであり、その達成・定着のためには年次有給休暇の取得促進と併せて所定外労働時間をなお一層削減する必要がある。特に大企業においては、所定内労働の削減は進んでいるものの、所定外労働時間は中小企業に比べて長くなっていることから、一層、所定外労働の削減が要請されている。

このため、この要綱においては、所定外労働時間の削減の意義と目標を明らかにし、所定外労働時間の削減について労使が取り組むべき事項を指針として示すとともに、これに関連して社会全体として取り組むべき事項を示すものである。

第2 所定外労働時間削減の意義

(1) 創造的自由時間の確保

社会が豊かになるにつれて、人々の価値観は労働を通じて経済的な価値を高めることだけでなく、自由時間を人それぞれが有意義に過ごし、それらを通じて自己の実現を図っていくようとする傾向が強まっている。特に若い世代においては、この傾向が顕著に見られる。勤労者が自由時間を創造的に過ごし、自己実現、自己啓発を促進していくためには、休日の確保が重要であるが、それだけでなく、日々の自由時間を十分に確保し、

言葉通りそれが自由に使えるようになることが望ましい。

所定外労働の削減は、勤労者個人の自己実現、自己啓発を進める上で不可欠のものである。

(2) 家庭生活の充実

家庭は人々にとってもっとも重要な生活基盤であるとともに、社会のもっとも基本的な単位である。しかし、家族の一員である勤労者の残業や休日労働が多くなれば、それだけ家族全員がともに過ごす時間が少なくなり、一緒に食事をとる機会が少なくなるなど日々の団らんの時間も十分とれず、楽しく充実した家庭生活を送ることも難しくなる。

また、単に団らんの時間がないというだけでなく、心のゆとりも失われ、家族の触れ合いの機会が少なくなり、残業や休日労働のために心のゆとりがないということでは、子供の成長、教育にも大きな影響を与える場合もある。

さらに家庭の機軸であるべき夫婦の間で時間的な余裕がなく、ほとんど言葉を交わしあうこともないといったことになれば、円満な家庭を維持することも難しくなる。所定外労働時間を削減し、家庭生活を営むうえで必要な時間を確保することも、ゆとりある、暖かい家庭を築いていく上で重要なことである。

(3) 社会参加の促進

我が国では、ボランティアをはじめとした社会参加に遅れが目立つ。とくに、フルタイムの勤労者の社会参加は少ない。その原因の一つとしては、所定外労働が多いといった時間的な制約から、事実上フルタイムの勤労者の社会参加が困難になっていることがあげられる。

若いうちから地域社会で自らの能力を十分に発揮し、地域社会の発展に貢献していったり、地域社会の様々な人と交流し、社会にとけ込んでいくことは、老後生活が長期化していくことから、また奉仕の精神という観点からもますます重要となっていく。

所定外労働時間を削減することは、時間的な余裕を取り戻し、勤労者の社会参加を容易にし、地域社会を活性化するとともに、勤労者と地域社会のつながりを一層密なものにしていくことに寄与する。

(4) 健康と創造性の確保

長時間、そして深夜に及ぶ労働、あるいは休日をとらずに働くことは、疲労やストレスの大きな原因となる。身体の疲労、神経の疲労、強い不安や悩みやストレスの有無はいずれも1日の労働時間の長短に密接な関係をもっており、労働時間が長くなると、睡眠をとっても疲れがとれないことが多くなる。

このような疲労やストレスは勤労者の健康を脅かすものであり、また、勤労者の集中力を低下させ、作業効率を低下させるばかりでなく、労働災害を引き起こす恐れもある。

また、所定外労働が多く、十分なゆとりのもてない状態では、いい仕事はできない。

経済活動のグローバル化が進み、企業間競争が激化している中で、これからの我が国に求められるのは、高度で創造的で付加価値の高い仕事である。こうした仕事は、時間

に追われていては、満足にはできないものである。所定外労働を削減し、ゆとりをもって仕事をしていく必要がある。

人生80年時代を迎え、職業生活が長くなる中で、高齢になっても生き生きと働いていけるためには、心身の健康を維持していくことが必要である。所定外労働時間を削減することによって、勤労者は心とからだのゆとりを取り戻し、健康で創造的な生活を送ることができるようになる。

(5) 勤労者の働きやすい職場環境づくり

現代社会において全ての勤労者が働きやすい職場を造り出すことは、重要な課題である。とりわけ、体力的に個人差のある高齢者や、育児や介護など家族的責任を負う勤労者にとっても働きやすい職場を造り出すことは、特に重要である。しかし、所定外労働が、毎日、そして長時間行われる、又は休日労働が行われるような状態では、こうした人たちが働くのは難しい。特に家族的責任を有する勤労者については家族的責任を果たすための活動や調整に困難を伴いがちである。

働く意欲のある全ての勤労者が十分能力を活かして働けるようにするためには、所定外労働時間を削減し、こうした人たちの働きやすい環境づくりをしていく必要がある。また、女性だけでなく男性も家族的責任を負うものであることを考えれば、所定外労働の削減は、職場での拘束時間を短縮させ、男性の家族的責任の分担を促し、その意味でも全ての勤労者にとって働きやすい職場づくりに寄与するものと考えられる。

第3 所定外労働時間削減の目標

所定外労働時間の削減については、「所定外労働は臨時、緊急の時にのみ行うもの」という考え方の浸透を図るとともに、当面、具体的目標を以下のように設定し、進めていくこととする。

(1) 所定外労働は削減する。

各企業においては、自企業の所定外労働の現状や部門・職種による違いを踏まえ重点削減対象を設定するなど一層の所定外労働時間の削減を図る。

(2) サービス残業はなくす。

適正な労働時間管理を実施し、サービス残業を生むような土壌をなくしていく。

(3) 休日労働は極力行わない。

休日労働をさせた場合でも1週間に1日は休めるようにするとともに、休日労働の現状を踏まえ、労使双方が十分話し合い、回数制限などの取組みを行う。

第4 労使が取り組むべき事項に関する指針

企業の労使は、所定外労働時間の削減を推進していくため、次の措置を講ずるよう努めるものとする。

(1) 労働時間に関する意識の改革

所定外労働は、その長さが問題であることに加えて、そこに労働時間の長いことをあ

まり問題にしない労使双方の意識が典型的に反映されているという点に大きな問題がある。

特別な仕事もないのにつきあいで残業をするいわゆる「つきあい残業」にみられるように、労使双方に所定外労働を当然視するような傾向も一部に見られるが、そういったことが所定外労働時間を削減する上での大きな問題点となっている。特に、中高年の勤労者やその家族に、「余暇の過ごし方がよくわからない」「所定外労働による追加所得が生計費に組み込まれている」という問題もあって、所定外労働時間の削減より所得を志向する傾向がみられる。

まずは、「職場に長時間いることが善である」といった風潮を改善し、「所定外労働は臨時・緊急の時にのみ行うもの」との原則を改めて認識すべきである。

このため、つきあい残業をしたり、安易に残業や休日労働を命じたりすることのないよう、職場の規律を厳正にし、労働時間に関する意識を徹底して改めていかなければならない。

また、恒常的な所定外労働が行われている職場では所定外労働による追加所得が生計費に組み込まれているという問題があり、このことが所定外労働の削減を困難にしている面もあるが、所定外労働時間の削減に当たって、業務改善や生産性向上に取り組み、所定外労働時間の削減が、生産や売上げ、あるいは従業員の所得の低下につながらないように努力する必要がある。勤労者自らも、追加所得の確保を目的に残業や休日労働をするといった所定外労働に対する考え方があれば、それを払拭するよう努めることが望まれる。

(2) 業務体制の改善

所定外労働が減らないことの原因として、業務体制が所定外労働を前提としたものになっていることが挙げられる。このため、本当に必要な業務だけをやるというように発想を切り換え、所定外労働を前提とした仕組みを見直していくことが求められる。とりわけ、要員配置が適切でないと、仕事にムラが生じ、結果として労働時間は長くなってしまう。作業ごとに必要な要員を正確に把握し、パートタイム労働者も有効に活用しつつ、所定外労働を前提としない形での業務計画及び要員計画を策定することが重要である。

また、業務の遂行の状況をみながら柔軟に要員配置が行えるようにするためには、積極的な教育訓練の実施等により多職能化を推進していかねばならない。特に休日労働については特定の勤労者や部門に集中する傾向が強いことから、その理由、状況に応じ、業務体制の見直しや人材育成、知識の引継ぎを図る必要性が高い。このほか在宅勤務や情報機器を利用した勤務形態の導入も業務体制の改善につながり得るものと考えられる。

なお、交替勤務の職場で、あらかじめ所定外労働を行うことを前提とした2組2交替制や予備組がなく連続勤務の頻度の高い3組3交替制等不合理な交替制勤務をとっている場合には、所定外労働をしなくてもすむような勤務体制に改善していくことが求め

られる。

(3) 労使一体となった委員会の設置

所定外労働時間の削減は、労使のいずれかが取り組めばできるというものではない。所定外労働時間の削減に向けて労使双方がよく話し合い、合意形成を図るとともに、具体策や留意事項等についても意志疎通を十分に図っていくことが重要である。こうした観点から、労使一体となった委員会を設置して、残業や休日労働の削減に向けた目標の設定、具体策の検討及び実施、所定外労働の実態把握、具体策の改善へのフィードバック等の一連の取組みを行い、労使が一体となって目標管理を行うとともに主体性を持って取り組む体制を整備することが望まれる。このことを通じて労使の意識のゆるみが相互にチェックされ、所定外労働は例外的なものであるとの意識の定着化が図られるものと考えられる。

(4) 「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」の導入・拡充

所定外労働時間の削減については、安易に所定外労働が行えないような仕組みをつくることも必要である。具体的には、一定の曜日あるいは一定の週を「ノー残業デー」あるいは「ノー残業ウィーク」として設定し、ポスターの掲示、社内報や労働組合の機関紙誌でのPR、さらには放送等による定時退社の奨励、人事担当者による巡視等の啓発活動を展開するなど、日常的な運動を繰り返すことが有効である。そして、ノー残業デーを実施する際には、例えば最初は週1回から始め、次第に週2回へと拡大するなど段階的に取り組んでいくことも現実的な方法である。

なお、この場合、これ以外の曜日や週は所定外労働を当然視するというような悪弊に陥らないよう注意しなければならない。また、このしわ寄せが他の日に来ないように、併せて業務の改善を進めるなど工夫していくことが求められる。

(5) フレックスタイム制や変形労働時間制の活用等

所定外労働がなぜ減少しないかを勤労者にきいてみると、「所定労働時間内では仕事が終わらない」に次いで、「仕事の繁閑が激しい」「取引先の仕事や顧客へのサービス」をあげるものが多い。

とくに、ホワイトカラーは、ある程度仕事のやり方を任されている反面、仕事が定型的でないため、業務に繁閑が生じたり、会社の内外とのつきあいが多く、時間が不定期になりがちである。こうした場合には、フレックスタイム制を採用し、効率的な時間配分を行うことが、全体としての労働時間を短縮するうえで効果的である。フレックスタイム制を導入して残業時間を大幅に削減した例もある。なお、在宅勤務等の場合についても同様であるが、フレックスタイム制が導入された場合には、勤労者の方も、労働時間の自己管理をきちんと行わなければならない。また、これらの勤労者の上司も制度の趣旨をよく理解し、勤労者の自主性を尊重することが重要である。また、月単位や季節的に業務の繁閑が生じるような場合には、労使で十分に話し合った上で変形労働時間制を導入し、業務の繁閑に応じて労働時間を弾力的に配分し、労働時間の無駄を省くこ

とも所定外労働を減らしていく上で効果的である。

(6) ホワイトカラー等の残業の削減

近年、産業構造、職業構造が多様化する中で、定型的ではない、創造性を必要とする業務が増えている。こうしたことからホワイトカラーの労働時間を管理していくことが困難になってきている。特に、所定外労働の問題については、本人の裁量による部分が大きく、短縮が難しくなっている。

このため、研究開発職などの勤労者については、裁量労働制を導入し、勤労者の自主的な活動を尊重することが望ましい。なお、この場合、いうまでもなく、勤労者に十分な裁量権を与えなければならない。

一方、本来、十分に時間管理の可能なものについてまで、自己申告制度が安易に運用され、それがあいまいな時間管理を誘発し、いわゆる「サービス残業」をもたらしているという問題がある。このため、残業や休日労働を行わせる場合の手続きを厳正なものとするのはもとより、使用者が、自ら現認することにより始業終業時刻を確認し、記録することや、タイムカード・ICカード等の客観的な記録を基礎として、始業終業時刻を確認し、記録することなど、労働時間の適正な把握のために必要な措置を講ずることにより、このような「サービス残業」の温床となるような安易な労働時間管理を見直し、労使とも自覚をもち、社会全体としても注意を払っていくべきである。

(7) 時間外労働協定における延長時間の短縮

労働基準法により、法定労働時間を超えて時間外労働を行う場合には、労使協定（いわゆる時間外労働協定）が必要である。また、時間外労働協定を締結する労使は、一定期間について厚生労働大臣が定める時間外労働の限度に関する基準により示されている限度時間を超えないように延長時間を設定しなければならない。この時間外協定の締結に当たっては、業務区分を細分化し、その区分に応じて時間外労働を必要最小限のものとし、業務の改善を進めながら、徐々にその時間を短縮していくことが適当である。

また、時間外労働協定では、臨時的に特に長時間の時間外労働が必要となるような特別の事情が想定される場合は、協定の延長時間を超えて時間外労働を行うことができる旨を規定できるが、これもごく例外的なものであり、できる限りこのような定めを行わないようにし、そのような場合には改めて当該期間について時間外労働協定を締結しなおすなど実効ある協定の締結に努めることが望まれる。

(8) 「原則限度時間」の設定

時間外労働協定の延長時間までは所定外労働が許容されるとの安易な姿勢をなくするため、時間外労働協定の延長時間とは別個に、労使で「原則限度時間」を定め、これが時間外労働協定の延長時間を下回るように設定し、原則としてこれを超える時間外労働は行わないようにすることも有効な方法である。具体的には、例えば時間外労働協定においては、時間外労働の限度として月45時間としてあっても、これとは別に、原則限度時間を20時間と定め、よほどのことがないかぎりこの時間を超えないようにするわ

けである。

また、1日については、原則として、ある時刻以降は残業を行わないという「原則限度時刻」ともいうべき時刻を定めることも有効と考えられる。

(9) 所定外労働を行う理由の限定

安易な所定外労働をなくすうえでは、所定外労働を行うに当たって、できる限り事前に労使で話し合うように努める必要がある。そこで、少なくとも「原則限度時間」「原則限度時刻」を超えて、又はノー残業デー等に時間外労働を行う場合や休日労働を行う場合には、よほどの理由がなくては、所定外労働を行わないこととし、その理由を、あらかじめ労使で十分話し合った上で、具体的、限定的に明示しておくことが有効と考えられる。

(10) 代休制度の導入や休日の振替

時間外労働や休日労働が一定時間以上行われた場合、家庭生活に及ぼす影響や健康の維持・回復を図るという観点から、時間外労働や休日労働の時間数や日数に応じて代休を付与する、いわゆる代休制度を導入することが考えられる。また、特に休日労働については、できる限り行わないようにすることが望ましい。このため、休日労働を行っていない事業所が68%、行っている事業所でも平均的な労働者の月間の所定休日労働日数は平均1.8日という状況を踏まえ、労使双方が十分話し合い回数制限などの取組を行いつつ、やむを得ない場合であってもあらかじめ休日の振替を行うことにより、必要な休日をきちんと確保することが重要である。特に、家族的責任を有する労働者は、他の労働者以上に負担を負うことになるため、配慮が必要であり、振替を行う場合においても、育児や介護等の調整を図る必要が出てくることから十分な時間的余裕をもってその旨を説明することなどにより負担を減じる対応が求められる。

さらに、休日の振替等を行う際には1週間に1日も休日が取れていないということがないよう日程の設定に留意し、休日労働が集中している者に対してはメンタルヘルスも含めた健康確保措置を講ずる必要がある。

第5 社会全体として取り組むべき事項

個別の企業の枠を超えて、社会全体として所定外労働時間の削減のため、次の事項に取り組むことが期待される。

(1) 企業系列や業界団体の取組み

「取引先の仕事や顧客へのサービス」、「取引先からの発注に時間的余裕がない」との指摘にもみられるように、取引先や顧客との関係で所定外労働を強いられるような慣行があることも所定外労働の大きな原因となっている。

業務を平準化し、あるいは、計画的に遂行できるようにするためには、取引先からの突発的な発注や休日労働を前提とするような発注のあり方を見直し、親会社や取引先との十分な意志疎通を図った上で、適正な納期設定や計画的発注等の慣行の定着に努める必要がある。

こうした改善を進めるため、下請中小企業に対する親会社や取引先の十分な理解と協力が不可欠であるので、これらの者は十分配慮をするとともに、発注方法の改善を含む労働時間短縮に向けた基本方針や計画の策定、これを実行するための指導援助の実施など企業系列や業界団体による一体となった取組みを推進することが重要である。また、業界単位で労使が労働時間短縮のための協議を行い、そこで得られた合意を業界全体に広げていくことも考えられる。

また最近では小売店における在庫を少なくするなどの理由から多頻度小口配送といわれる物流システムが求められ、これが長時間労働を生み出しているという面もある。これは消費者意識の問題ともからむ問題であるが、過度な多頻度小口配送については是正を図っていくことが必要である。

(2) 消費者意識の改革

近年、例えば食料品の鮮度管理、翌日配達の家配便、年中無休24時間営業の店舗など、消費者に対するサービスの高度化が進んでいるが、中には、企業が過剰なサービスを提供しようとするため営業時間が長くなり、このため所定外労働時間が長くなるという現象も見られる。こうした過剰サービスの問題は、今後、所定外労働時間の削減を進める上での大きな障害となる場合がある。このため、企業においては、商業・サービス業など消費者を相手とする業務について営業時間と労働時間を区別する考え方を定着させ、営業時間の延長が労働時間を長くすることのないようにしていく必要がある。同時に、消費者側も、利便性の追求が場合によってはサービスを提供する側の長時間労働を引き起こすということを十分認識し、こうしたサービスのあり方について消費者を含めた社会的コンセンサスづくりに取り組んでいかなければならない。



雇児発第451号
平成13年7月6日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長
(公印省略)

育児・介護休業法施行関係業務の推進について

標記については、平成12年4月3日付け女発第128号「育児・介護休業業務取扱要領について」及び平成13年3月27日付け地発第124号、基発第180号、職発第122号、雇児発第156号、政発第61号「平成13年度地方労働行政運営方針について」により既に指示をしているところであるが、本日、「仕事と子育ての両立支援策の方針について」（以下「政府方針」という。）が別添のとおり、閣議決定されたことを踏まえ、下記に留意の上実施されたい。

記

1 育児休業制度について

- (1) 政府方針のIの1の(2)において、「育児休業制度ならびに出産休暇の十分な活用を求める。とりわけ男性の育児休業取得を奨励するとともに、父親の出産休暇の全員取得をめざす。（「父親の産休5日間」）」との基本方針が示されているが、この具体的取組については、政府方針のIの2の(2)において、「育児休業制度の広報を一層積極的に行い、男性の育児休業取得を奨励する。また、配偶者の出産時における父親の出産休暇について、育児休業の制度を活用して取得が可能であることを広くPRする」こととされていること。
- (2) したがって、都道府県労働局において、育児休業制度をはじめ、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（以下「法」という。）の周知を図る際には、
 - ① 育児休業は男女を問わず取得することができること
 - ② 仮に、配偶者が常態として育児休業に係る子を養育できると認められる労働者について育児休業をすることができないとする労使協定が締結されている場合であっても、男性労働者は配偶者の産後8週間は、必ず育児休業を取得することができること

について積極的に周知すること。

2 勤務時間短縮等の措置について

政府方針の1の1の(1)及び2の(1)を踏まえ、各企業が、フレックスタイム制や短時間勤務等、仕事と子育ての両立がしやすい弾力的な労働時間制などに一層積極的に取り組むようにするため、各都道府県労働局において、法の周知を図る際には、法第19条第1項に基づく勤務時間短縮等の措置のみならず、法第20条第1項に基づく1歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置についても、各企業に対し周知徹底を図り、導入を促すこと。

3 その他

- (1) 上記1及び2については、「仕事と家庭を考える月間」(10月)を中心に、説明会、事業所訪問等を含め、あらゆる機会をとらえて積極的な周知活動を行うこと。
- (2) 当面、政府方針を踏まえた法施行関係業務の留意事項は上記1及び2のとおりであるが、これ以外の内容については、現在国会で審議中の「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の一部を改正する法律案」の成立を待って、改正後の法に基づいて実施することとなるので、追って指示すること。
- (3) なお、(財)21世紀職業財団会長宛に別紙のとおり通知していることを申し添える。

育児両立支援奨励金（仮称）の新設について

- 育児両立支援奨励金（仮称）（平成14年度新規要求）

短時間勤務制度やフレックスタイム制等小学校就学前の子を養育する労働者が育児のために必要な時間を確保しやすい柔軟な働き方ができる制度を設けた事業主に対して支給する。

支給額)	中小企業事業主	40万円
	大企業事業主	30万円

パートタイム労働研究会について

近年、サービス経済化の進展、労働者の多様な就業ニーズ等を背景にして、パートタイム労働者は雇用者の2割を占めるに至っており、パートタイム労働は我が国の経済社会にとって欠くことのできないものとなっている。こうした中、パートタイム労働を労働者の能力を有効に発揮できる良好な就業形態としていくことが一層重要となっている。

こうした事情を踏まえ、以下のような点について検討することを目的として、有識者により構成するパートタイム労働研究会を開催している。

(検討項目)

(1) パートタイム労働を巡る諸課題について

以下の視点から、我が国におけるパートタイム労働に関する課題を整理する。

- ・ 少子化・労働力人口減少への対応として、子育てから魅力ある仕事への移行手段としてのパートタイム労働の可能性をどのように位置づけるか
- ・ 長期雇用システムとの調和をどう図るか
- ・ オランダ等諸外国の取組から何を学ぶか

(2) 今後のパートタイム労働の在り方について

以下の点を中心に、企業・行政の対応の在り方を検討する。

- ・ 正社員との均衡を考慮したパートタイム労働者の処遇・労働条件の在り方
- ・ フルタイム労働とパートタイム労働を行き来できる柔軟な雇用管理システムの在り方（キャリアアップ、短時間正社員制度の導入等）
- ・ 選択に応じ、パートの戦力化とそれに見合った処遇が確保される雇用管理システムの在り方

(開催経過)

第1回 平成13年3月30日

- ・ パートタイム労働を巡る諸課題について
- ・ 研究会の進め方について

第2回 平成13年4月27日

- ・ 我が国経済社会システムとパートタイム労働について(1)

第3回 平成13年5月21日

- ・ 我が国経済社会システムとパートタイム労働について(2)

第4回 平成13年6月11日

- ・ 企業のパートタイム労働者の雇用管理の実態について

第5回 平成13年7月26日

- ・ 諸外国のパートタイム労働の実態について

第6回 平成13年8月30日

- ・ 均衡処遇について

第7回 平成13年9月20日

- ・ 短時間正社員制度及びワークシェアリングについて

第8回 平成13年10月9日

- ・ 就業調整等について

第9回 平成13年11月5日

- ・ 中間とりまとめに向けた検討課題について

第10回 平成13年11月20日

- ・ パートタイム労働の課題と対応の方向性について
- ・ 日経連との意見交換

第11回 平成13年12月10日

- ・ パートタイム労働の課題と対応の方向性について
- ・ 連合との意見交換

(今後のスケジュール)

平成14年1月 中間とりまとめ (予定)

平成14年6月 最終とりまとめ (予定)

女性と仕事の未来館

- 1 所在地 〒108-0014 東京都港区芝5-35-3
TEL 03-5444-4151 (代表)
- 2 館長 樋口 恵子
- 3 事業
- ・能力発揮事業：女性の能力発揮のためのキャリアアップセミナー、起業支援セミナー等を実施
 - ・相談事業：総合相談（電話又は来館による相談）、特別相談（予約制の専門家による面接相談。キャリアカウンセリング、心の相談等）、Eメール相談の実施
 - ・ライブラリー事業：女性と仕事に関する図書約2万8千冊を所蔵
 - ・展示事業：働く女性のあゆみ展示（明治から現在に至るまでの女性の働いてきたあゆみを模型等により立体的に展示）、現在・未来展示（将来の職業選択を想定したシュミレーションゲーム等）、行政展示（昭和22年の労働省設置以降の行政資料を展示）及び企画展示を実施
 - ・情報事業：ホームページを通じ、職業・資格情報、キャリアアップや企業を希望する女性への支援情報、仕事と家庭の両立支援情報等を提供
 - ・交流事業：国際交流を含め、セミナー等の実施により働く女性等のネットワーク作りを支援

年齢にかかわりない募集・採用を!

平成13年10月1日より、改正雇用対策法施行!!

改正雇用対策法第7条では労働者の募集・採用について、労働者にその年齢にかかわりなく均等な機会を与えるように努めなければならないこととされています。

また、これが適切に実施されるよう、厚生労働大臣により「労働者の募集及び採用について年齢にかかわりなく均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針(年齢指針)」が策定されました。

※求職者のみなさまへ

今回の制度改正を機会に求職者のみなさまも、面接等の際には、ご自身の技能・経験等、求められる業務ができることについて、是非、積極的にアピールしてください。

※指針の内容

1 事業主の講ずべき措置

- ① 労働者が、その有する能力を有効に発揮できる職業を選択でき、また、事業主の方が必要な人材を確保できるよう、労働者を募集しようとする際は、職務の内容、職務の遂行に必要な適性、能力、経験、技能等を明示するように努めること。
- ② 3に掲げる場合を除き、労働者の年齢を理由として、募集又は採用の対象から排除しないよう努めること。また、3に該当する場合には、3のいずれの項目に該当するか、職業紹介機関(ハローワーク・民間職業紹介機関)や求職者御本人などに説明すること。

2 ハローワークの受け付けた求人の場合、やむを得ず年齢制限を設ける場合もその理由が求人公開カードに明示されるようにしています。

3 年齢制限が認められる場合

(以下のうちいずれに該当するかを事業主が職業紹介機関や求職者御本人などに説明することになります)

- ① 長期勤続によりキャリア形成を図るために新規学卒者などを募集・採用する
- ② 特定の年齢層の労働者が少ない場合に、従業員の年齢構成の維持・回復を図るために、特定の年齢層の労働者を募集・採用する
- ③ 定年年齢や継続雇用の最高雇用年齢との関係で、採用しても、労働者に十分に能力を発揮してもらったり、必要な職業能力が形成される前に退職することとなるような場合に特定の年齢層以下の者を募集・採用する
- ④ 賃金が年齢により決定され、そのことが就業規則に明示されており、年齢にかかわらず一定の賃金で募集すると、採用した場合に就業規則違反となることから、特定の年齢以下の者を募集・採用する
- ⑤ 取り扱う商品などが特定の年齢層を対象としていることから、顧客との関係で業務が円滑に遂行されるよう特定の年齢層の者を募集・採用する
- ⑥ 芸術・芸能の分野の表現の真実性のために特定の年齢層の者を募集・採用する
- ⑦ 労働災害の発生状況等から、労働災害の防止や安全性の確保のために特に考慮が必要な業務について、特定の年齢層の者を募集・採用する
- ⑧ 体力、視力など加齢により一般的に低下する機能が、募集しようとする業務の遂行に不可欠であるため、特定の年齢以下の者を募集・採用する
- ⑨ 行政機関の施策を踏まえて中高年齢者に限定して募集・採用する
- ⑩ 労働基準法等の法令により、特定の年齢層の就業などが禁止又は制限されている業務について、禁止又は制限されている年齢層の労働者を除いて募集・採用する

※ これを参考にしつつ、少々の年齢オーバーでも自分に合うと思うところにはチャレンジしてみてもいいでしょうか。ハローワークでは、申し込まれている求人について、求職者のみなさまの相談をうけ、年齢条件に当てはまらない場合であっても、個別の求人企業に連絡し、面接を受けることができるようお願いすることもできます。是非、窓口までご相談下さい。

ポイント解説



★ 労使協定により育児休業の対象から除外できる「配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することができる」と認められる労働者」（法第6条第1項第2号）としては、配偶者がいわゆる専業主婦・夫である場合が典型例として挙げられます。

ただし、このような労使協定が締結されていても、男性労働者の配偶者の産後8週間については、その配偶者は「配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することができる」と認められる労働者」に該当せず（則第6条第3号）、必ず生まれた子についての育児休業を取得することができます。

★ 法第6条第1項及びこれに基づく則第6条及び7条は、労使協定を締結した場合に育児休業の対象から除外できる者の範囲の最大限度を示しています。したがって、より狭い範囲の者を除外することは可能ですが、逆により広い範囲の者を除外することはできません（例えば、男性はすべて育児休業の対象から除外する旨の労使協定を締結することはできません。）。

育児休業の対象労働者について

- 育児・介護休業法上、1歳に満たない子を養育する男女労働者^{※1}は育児休業をすることができることとされている。

※1 日々雇用者及び期間雇用者は除かれている。

- 一定の労働者^{※2}について、労使協定で定めた場合には、事業主は当該労働者からの育児休業申出を拒むことができる。

※2 労使協定で定めた場合に適用除外となる労働者

- ・ 勤続1年未満の者
- ・ その配偶者が常態として子を養育できる労働者

* 次のいずれにも該当する者

- ・ 職業に就いていないこと（育児休業等により就業していない場合及び1週間の就業日数が2日以下の場合を含む。）
- ・ 負傷、疾病等により子の養育が困難な状態でないこと
- ・ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定でなく、又は産後8週間以内でないこと
- ・ 育児休業に係る子と同居していること

- ・ 1年以内に雇用関係が終了することが明らかな者
- ・ 週所定労働日数が2日以下の者
- ・ その配偶者でない親が、常態として子を養育できる状態にある労働者

○ 母子健康手帳の改正について

平成13年11月30日
母子健康手帳改正に関する検討会

Ⅰ 母子健康手帳の改正について

平成14年度から使用される母子健康手帳への反映を目指し、本検討会としての母子健康手帳の改正案を別添のとおり作成したので報告する。

改正案のうち、49頁までが省令様式（母子保健法施行規則様式第3号）（※1）に係る改正案であり、50頁以降が母子保健法施行規則第7条に基づき、各市町村が地域の実情等に応じて作成することとされている部分（任意記載事項※2）の作成例に係る改正案である。

また、厚生省児童家庭局長通知「母子健康手帳の作成及び取扱い要領」（平成3年10月31日児発第922号）の「1 母子健康手帳の作成」において、母子健康手帳の作成に当たっての留意点を市町村等に示しているところであるが、これについても本検討会としての改正案を作成したので併せて報告する。

※1 妊産婦自身や医療・保健の担当者が記入する妊産婦や新生児・乳幼児の記録に関する欄を掲載している部分

※2 妊産婦の健康管理や新生児・乳幼児の養育に必要な情報、予防接種や母子保健の向上に関する情報、母子健康手帳を使用するに当たっての留意事項を掲載している部分

Ⅱ 主な改正点及び改正の趣旨

本検討委員会としての具体的な改正案は別添のとおり（下線部が変更部分）であるが、主な改正点及び改正の趣旨は以下のとおりである。

なお、現行からの変更点については、現行の省令様式及び任意記載事項の作成例（下線部が変更部分）を参考として付したので併せて参照されたい。

1. 省令様式及び任意記載事項の作成例に係る改正案

（1）母子健康手帳の大きさについて

母子健康手帳の大きさについて、市町村が地域の実情やニーズに応じて決定できるよう、現行省令様式の表紙で「日本工業規格A列6番」とされている母子健康手帳の大きさの指定を削除する。

（2）離乳及び断乳について

- ① 厚生省児童家庭局母子保健課長通知「改定「離乳の基本」」（平成7年12月4日児母発第47号）において、離乳の完了時期は通常12～15か

月頃、遅くとも18か月頃としていることに鑑み、省令様式の「1歳健康診査」(25頁)の離乳の欄を離乳の完了ではなく、離乳の進行状況を確認する欄に改正する。

- ② 今日、母子のスキンシップなどの観点から、1歳以降も無理に母乳をやめさせる必要はないとする考え方が主流になってきており、また、上記通知においても、「母乳は自然とやめるようになる」としていることに鑑み、省令様式の「1歳健康診査」(25頁)及び「1歳6か月健康診査」(27頁)の断乳の完了を確認する欄について、「断乳」という表現を改め、母乳を飲んでいるか否かを確認する欄に改正する。

(3) 乳幼児の発達に関する質問項目について

平成12年に「乳幼児身体発育調査」に併せて実施された「平成12年度幼児健康度調査」の結果などを踏まえ、省令様式の各年(月)齢における「保護者の記録」の欄の乳幼児の発達に関する質問項目を修正・追加する。

(4) 乳幼児身体発育曲線等について

平成12年に実施された「乳幼児身体発育調査」の結果に合わせて、「乳児身体発育曲線」、「幼児身体発育曲線」、「乳幼児身体発育曲線」及び「幼児の身長体重曲線」(省令様式38頁～45頁)を改正する。

また、「乳児身体発育曲線」及び「幼児身体発育曲線」(省令様式38頁～41頁)について、保護者に必要以上の不安を与えることを防ぎ、適切な身体評価がなされるようにするため、10及び90パーセンタイル曲線を削除する。

(5) 父親の育児参加の促進等について

父親の育児参加を促進するため、省令様式に父親・母親両方の育児休業の取得を記録する欄を設ける(3頁)とともに、任意記載事項の作成例の「すこやかな妊娠と出産のために」の欄、「育児のしおり」の欄、「働く女性・男性のための出産・育児に関する制度」の欄等に、妊娠中の夫の協力や父親の育児参加に関する記述を追加する。

(6) 子育て支援について

近年における児童虐待事例の増加などに鑑み、省令様式の各年(月)齢における「保護者の記録」の欄に、子育ての状況についての質問を追加するとともに、任意記載事項の作成例についても、子育て支援の観点から記載のさらなる充実を図る(現行の任意記載事項の作成例の「子育てに関する相談機関」の欄の全面改正等)。

(7) 歯科保健に関する記載について

現時点での歯科保健における知見等を踏まえ、省令様式の各年齢における「保護者の記録」の欄及び任意記載事項の作成例の「すこやかな妊娠と出産のために」の欄、「育児のしおり」の欄等における歯科保健に係る記載を修正・充実する。

(8) 幼児期における生活リズムの形成について

幼児期における規則正しい生活リズムの形成に資するため、省令様式の各年齢における「保護者の記録」の欄及び任意記載事項の作成例の「育児のしおり」の欄に、睡眠・食習慣など規則正しい生活リズムの形成に関する記載を追加する。

(9) 予防接種の接種勧奨について

予防接種の接種率の維持向上を図るため、省令様式の1歳6か月、3歳及び6歳健康診査の欄に、予防接種の接種の有無を確認する欄を設けるとともに、任意記載事項の作成例の「予防接種」の欄の記載の改正を行う。

(10) 薬の影響について

妊娠中の薬の使用について、分娩時に使用する薬剤も含め、妊婦が事前にその必要性、効果、副作用などに関し、医師及び薬剤師から十分な説明を受けることを促すため、任意記載事項の作成例の「薬の影響について」の欄の記載を充実する。

(11) 妊娠中及び育児期間中の喫煙・飲酒について

近年における妊産婦の喫煙率の増加等を踏まえ、任意記載事項の作成例の「すこやかな妊娠と出産のために」の欄に、妊娠中及び育児期間中の妊産婦や父親など周囲の人の禁煙並びに妊産婦の飲酒についての記載を充実する。

(12) 葉酸の摂取について

「神経管閉鎖障害の発症リスク低減に関する報告書」（「先天異常の発症リスクの低減に関する検討会」（平成12年12月））を踏まえ、任意記載事項の作成例の「妊娠中と産後の食事」の欄に妊婦等の葉酸の摂取に関する記載を追加する。

(13) 揺さぶられっ子症候群について

揺さぶられっ子症候群に関する周囲の注意を促すため、任意記載事項の作成

例の「新生児（生後約4週間までの赤ちゃん）」の欄に、揺さぶられっ子症候群の予防に関する記載を追加する。

(14) チャイルドシートの使用について

近年における乳幼児の自動車乗車中の死傷者数の増加及び乳幼児を同乗させて自動車を運転するときのチャイルドシートの使用の義務化を踏まえ、任意記載事項の作成例の「事故の予防」の欄に、チャイルドシートの使用に関する記載を追加する。

(15) 働く女性・男性のための出産、育児に関する制度について

任意記載事項の作成例の「働く女性・男性のための出産、育児に関する制度」の欄について、以下のような改正を行う。

- ① 女性労働者が母性健康管理指導事項連絡カードをより簡易に入手できるようにすることにより、母性健康管理指導事項連絡カードのより一層の利用の促進を図り、事業主がその雇用する妊娠中及び出産後の女性労働者に対し、母性健康管理上必要な措置をより適切に講ずることができるよう、母性健康管理指導事項連絡カードの様式を追加する。
- ② 都道府県労働局の設置に伴う都道府県女性少年室の都道府県労働局雇用均等室への改組に合わせて、問い合わせ窓口の記載の改正を行う。
- ③ 雇用保険法の改正により、平成13年1月以降の育児休業について、育児休業給付の給付率が、休業前賃金の40%に引き上げられたことに伴う記載の改正を行う。
- ④ 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（育児・介護休業法）の改正により、平成14年4月1日から育児を行う労働者のための時間外労働の制限、勤務時間の短縮等の措置の対象となる子の年齢の引き上げ等の規定が施行されることに伴う記載の改正を行う。

(16) その他

その他文言の適正化、記載内容の充実等のための改正を行う。

働く女性・男性のための出産、育児に関する制度

◎産前・産後の健康管理

・妊産婦（妊娠中及び出産後1年を経過しないもの）は、事業主に申し出ることにより、次の保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができます。

○妊娠23週までは4週に1回

○妊娠24週から妊娠35週までは2週に1回

○妊娠36週以後出産までは1週に1回

ただし、医師や助産婦の指示でこれを上回ることもあります。

・妊産婦が医師などの指導を受けた場合には、その指導事項を守ることができるよう、事業主は、勤務時間の変更、勤務の軽減など必要な措置を講じなければなりません。

これらの措置には、妊娠中の通勤緩和、休憩に関する措置、つわりや切迫流・早産の症状などに対応する措置が含まれます。

* 医師などの指導事項（妊産婦の母体又は胎児の健康保持のため事業主がとるべき措置）を職場に的確に伝達するために「母性健康管理指導事項連絡カード」（別添様式）をご利用ください。

◎産前・産後・育児期の労働

・妊産婦は、事業主に請求することにより、時間外労働、休日労働、深夜業（午後10時から午前5時までの間の労働）が免除されます。

・事業主は、妊産婦を重量物を取り扱う業務などの有害な業務に就かせてはならないことになっています。

・妊娠中は、事業主に請求することにより、他の軽易な業務に変わることができます。

・1歳未満の子を育てる女性は、事業主に請求することにより、1日2回少なくとも各30分の育児時間をとることができます。

◎産前・産後の休業

・産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）は、事業主に請求することにより、休業することができます。

・産後8週間は、事業主は、その者を就業させることができません。ただし、産後6週経過後に医師が認めた業務については、本人の請求により、就業させることができます。

◎育児休業など男女労働者の育児のための制度

・子が1歳に達するまでの間、事業主に申し出ることにより、父親、母親のいずれでも育児休業をとることができます。

* 父親の出産休暇などについて

配偶者がいわゆる専業主婦・夫である場合には育児休業の対象から除外する旨の労使協定が締結されていても、配偶者が負傷・疾病などにより子を養育することが困難である場合や、男性労働者の配偶者が6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定である場合、産後8週間を経過していない場合などには、専業主婦・夫の配偶者も育児休業をとることができます。

・事業主は、3歳未満の子を養育する男女労働者について、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

○育児休業制度

○短時間勤務制度

○フレックスタイム制

○始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

○所定外労働の免除

○託児施設の設置運営、育児費用の援助措置

・小学校入学までの子を養育する男女労働者は、一定の条件を満たす場合、事業主に請求することにより、深夜業（午後10時から午前5時までの間の労働）が免除されます。

・小学校入学までの子を養育する男女労働者は、一定の条件を満たす場合、事業主に請求することにより、1年につき150時間、1か月につき24時間を超える時間外労働が免除されます。

以上の問い合わせ先 各都道府県労働局雇用均等室

◎出産育児一時金・出産手当金など

・出産後には、出産育児一時金や出産手当金などが支給される制度があります。また、育児休業期間中には、社会保険料が免除される制度もあります。

問い合わせ先 勤務先、社会保険事務所、健康保険組合など

◎育児休業給付

・育児休業を取得したときは、一定の要件を満たした場合に、雇用保険から休業前賃金の40%相当額の育児休業給付が支給される制度があります。

問い合わせ先 公共職業安定所（ハローワーク）

(表)

母性健康確保管理指導等取組推進法（一）
平成 年 月 日
事業主 氏名
事業主住所
医師等氏名

下記の1の書は、産前診察及び分娩時の記録、下記2~4の書類を添付することが必要であるとされます。

記

1 氏名等

氏名		妊娠週数		分娩予定日	年 月 日
----	--	------	--	-------	-------

2 添付事項（該当する添付項目に○を付けてください。）

産 状 等	別添項目	添 付 部 類	
つわり	症状が著しい場合	胎前陣痛の記録	
妊娠経過		休業（入院加算）	
妊娠異常	Hb9g/dl以上11g/dl未満	分娩の大きい作業の制限又は胎前陣痛の記録	
	Hb9g/dl未満	休業（自宅療養）	
子宮内胎児死や流産	軽度	分娩の大きい作業の制限又は胎前陣痛の記録	
	重症	休業（自宅療養又は入院加算）	
切迫早産（妊娠22週未満）		休業（自宅療養又は入院加算）	
切迫早産（妊娠22週以後）		休業（自宅療養又は入院加算）	
妊娠中期産	貧血	軽度	分娩の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は胎前陣痛の記録
		重症	休業（入院加算）
	貧血	軽度	分娩の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は胎前陣痛の記録
		重症	休業（入院加算）
	高血圧	軽度	分娩の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は胎前陣痛の記録
		重症	休業（入院加算）
妊娠前から持っている病気（妊娠により症状の悪化が見られる場合）	軽度	分娩の大きい作業の制限又は胎前陣痛の記録	
	重症	休業（自宅療養又は入院加算）	

(其)

症 状 等		指導項目	指導措置
妊娠中 にかかりやすい病気	胎動異常	症状が著しい場合	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は禁止についての体贴
	痛	症状が著しい場合	長時間の立仕事、特に負担のかかる作業、同一姿勢を強制される作業の制限
	腫瘍症	症状が著しい場合	負担の大きい作業、長時間作業場所を離れることのできない作業、寒い場所での作業の制限
	腎臓病	尿量 尿色	作業（入脱加減） 作業（入脱加減）
多胎妊娠（胎）			必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 多胎で特殊な例又は三胎以上の場合、特に慎重な管理が必要
産後の回復不全		尿量 尿色	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 作業（自宅療養）

就業履歴と異なる履歴が多数である等の特記事項があれば記入してください。

--

3 上記2の障害が必要な期間（妊娠の子定期前に○を付けてください。）

1週間（月日～月日）	
2週間（月日～月日）	
4週間（月日～月日）	
その他（ ）	

4 その他の指導事項（指導が必要な場合は○を付けてください。）

妊娠中の過勤過労の指導	
妊娠中の休憩に関する指導	

（記入上の注意）

- (1) 「4 その他の指導事項」の「妊娠中の過勤過労の指導」欄には、交通機関の混雑状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、指導が必要な場合は○印を記入してください。
 (2) 「4 その他の指導事項」の「妊娠中の休憩に関する指導」欄には、作業の状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、休憩に関する指導が必要な場合は○印を記入してください。

指導事項を守るための指 導 申 請 書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく指導を申請します。

平成 年 月 日

所属 _____

氏名 _____ 印 _____

事業主 氏

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための指導申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

仕事と家庭の両立に関する意識啓発について

- 仕事と家庭の両立に関する社会的気運の醸成を図る場の設置
職業生活と家庭生活との両立に関する労使の理解を高め、そのための取組を促進し、もって職業生活と家庭生活との両立に関する社会的気運の醸成を図るため、固定的な性別役割分担意識の解消、職場優先の企業風土の是正、男性の育児休業の取得促進等のテーマを議題として公労使との懇談の場等を設け、労使トップ層の理解を深める。
- ファミリー・フレンドリー企業表彰の実施
ファミリー・フレンドリー企業を表彰し、これを広く国民に周知することは、家庭的責任を有する労働者の能力や経験をいかすことができる環境の整備に資することから、引き続き、企業表彰を行う。
- 「仕事と家庭を考える月間」を中心に、シンポジウム、説明会の開催
毎年10月を「仕事と家庭を考える月間」として設定し、当該期間を中心に開催するシンポジウムやセミナーにおいて、公労使との懇談と同様のテーマで講演・説明を行うこと等により、企業のトップを始めとする関係者の意識啓発を行う。
- 国民向けキャンペーンの実施
事業主、労働者その他国民一般の理解を深めるため、パンフレット、リーフレット等の作成、配布を行うなど国民向けキャンペーンを実施する。
- 両立指標の開発・公表
ファミリー・フレンドリー企業に向けた取組を行うことを奨励するため、企業内の制度やその利用状況等によって当該企業の両立支援への取組の達成度がわかる両立指標を開発し、公表することとしており、このための研究会を設置する。
- 両立推進者研修会の実施
職業家庭両立推進者に対して、職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべき措置を円滑に実施するために必要な知識を習得させるための研修を行う。

第8回苦情処理・監視専門調査会に
おける御質問への回答

事業評価書(事前)

作成年月日 13・8・13

事務事業名		送迎保育ステーション試行事業
事務事業の概要	(1)目的	待機児童の解消及び延長保育への対応を図る。
	(2)内容	駅前等利便性の高い場所に送迎保育ステーションを整備し、保育所への送迎サービスを実施するとともに、送迎先の保育所の閉所後は、当該施設において集合型延長保育を実施する。(14年度50か所) 263百万円
	(3)達成目標	①定員に余裕のある保育所を有効に活用し、待機児童を解消する。 ②1か所の保育所では実施できない延長保育のニーズへの対応を図る。
評価	(1)必要性	〔国民や社会のニーズに照らした妥当性、公益性、緊要性〕 共稼ぎ家庭の増加や保育サービスの利用意識の高まり等の要因を背景に、都市部を中心に保育需要が高まっており、平成12年4月の待機児童数は、全国で3万3千人となっている。 一方、保育所の定員に対する入所率は9割となっており、利便性が高い場所の保育所では多くの待機児童が生じ、郊外の保育所では定員割れが生じるなど、地域的偏在が顕著に現れている。 また、保育需要が多様化する中で、延長保育の需要が高まっているが、1保育所当たりではまとまった需要がないため延長保育が実施できず、その結果、定員の空きが生じている傾向もある。 このような状況を踏まえ、待機児童及び延長保育への対応を図るためには、市町村(社会福祉法人等へ事業の委託可)において送迎保育サービスを実施することにより、既存保育所の有効活用を図ることが必要である。 〔官民の役割分担、国と地方の役割分担、民営化や外部委託の可否〕 児童福祉法により、保育の実施に関する実施責任は、市町村にあるとされており、保育の実施を保障するために行う本事業の実施主体は市町村としていくところである。また、国や都道府県も児童を心身ともに健やかに育成する責任を負っており、それぞれが負担を分かち合うこととしている。 なお、本事業は市町村を実施主体として実施するものであるが、社会福祉法人等に委託することは可能である。
	(2)有効性	利便性の高い場所に送迎拠点施設を設置し、バスによる送迎を行うことで、広域の保育需要に対応できるようになること及び送迎拠点施設で集合型延長保育を行うことで、延長保育の需要に対応できるようになり、それまで地理的な問題又は開所時間と必要な保育時間のミスマッチが原因で待機となっていた児童の保育所入所を可能とし、本事業の実施により即時に待機児童対策の効果が生じる。
	(3)効率性	〔単年度の費用〕 初年度は送迎拠点の初度設備費が含まれるが、次年度からは事業費のみとなる。 初年度：15百万円 次年度以降：13百万円 〔手段の適正性〕 既存保育所の活用を図るため、最小限の施設整備で待機児童への対応が図られる。 (参考)都市部に小規模保育所を設置するために必要な施設整備費：84百万円
	(4)その他 (公平性・優先性など)	なし
関連事務事業		駅前保育サービス提供施設等設置促進事業
特記事項		本年7月6日に閣議決定された「仕事と子育ての両立支援策の方針について」において、地域の実情に応じた取組を推進するため、「郊外の保育所への送迎サービスの提供」が掲げられている。
主管課及び関係課		(主管課)雇用均等・児童家庭局保育課

厚生労働省平成13年度政策評価運営方針（抄）

実績評価の施策目標と実績目標及び評価指標

施策目標	施策目標に係る実績目標	実績目標の達成状況を測定するための評価指標
3 働きながら子どもを産み育てることなどを容易にする雇用環境を整備すること		
① 育児・介護休業を取りやすく、職場復帰をしやすい環境を整備すること	育児・介護休業を取りたい人が全て休業を取得できるようにすること 育児・介護休業制度の定着を促進すること	・育児・介護休業制度を規定している事業所の割合 ・ファミリー・サポート・センターの設置ヶ所数
② 育児・介護をしながら働き続けやすい環境を整備すること	ファミリー・サポート・センター事業を推進すること 勤務時間短縮等の措置の普及を促進すること	・勤務時間短縮等の措置を規定している事業所の割合
③ 職場優先の企業風土を是正すること	仕事と家庭の両立に関する意識啓発を推進すること	
4 利用者のニーズに対応した多様な保育サービスを提供すること		
① 必要な人が利用できる保育サービスを確保すること	低年齢児受入枠を平成16年度までに68万人に拡大すること	(平成12年度 59.3万人)
② 多様なニーズに対応できる保育サービスを確保すること	延長保育実施ヶ所を平成16年度までに10,000ヶ所にする	(平成12年度 8,052ヶ所)
	休日保育実施ヶ所を平成16年度までに300ヶ所にする	(平成12年度 152ヶ所)
	乳幼児健康支援一時預かりを行う市町村を平成16年度までに500市町村にする	(平成12年度 132ヶ所)
	一時保育実施ヶ所を平成16年度までに3,000ヶ所にする	(平成12年度 1,700ヶ所)
	地域子育て支援センターを平成16年度までに3,000ヶ所にする	(平成12年度 1,376ヶ所)
	多機能保育所を平成16年度までに2,000ヶ所整備すること	(平成12年度 333ヶ所)

○児童福祉法（抜粋）

昭和22年12月12日
法律第164号

注 平成9年6月11日法律第74号改正現在

〔保育の実施〕

第24条 市町村は、保護者の労働又は疾病その他の政令で定める基準に従い条例で定める事由により、その監護すべき乳児、幼児又は第39条第2項に規定する児童の保育に欠けるところがある場合において、保護者から申込みがあつたときは、それらの児童を保育所において保育しなければならない。ただし、付近に保育所がない等やむを得ない事由があるときは、その他の適切な保護をしなければならない。

- ② 前項に規定する児童について保育所における保育を行うこと（以下「保育の実施」という。）を希望する保護者は、厚生労働省令の定めるところにより、入所を希望する保育所その他厚生労働省令の定める事項を記載した申込書を市町村に提出しなければならない。この場合において、保育所は、厚生労働省令の定めるところにより、当該保護者の依頼を受けて、当該申込書の提出を代わつて行うことができる。

○児童福祉法施行令（抜粋）

昭和23年3月31日
政令第74号

注 平成10年2月18日政令第24号改正現在

〔保育の実施基準〕

第9条の3 法第24条第1項の規定による保育の実施は、児童の保護者のいずれもが次の各号のいずれかに該当することにより当該児童を保育することができないと認められる場合であつて、かつ、同居の親族その他の者が当該児童を保育することができないと認められる場合に行うものとする。

- 一 昼間労働することを常態としていること。
- 二 妊娠中であるか又は出産後間がないこと。
- 三 疾病にかかり、若しくは負傷し、又は精神若しくは身体に障害を有していること。
- 四 同居の親族を常時介護していること。
- 五 震災、風水害、火災その他の災害の復旧に当たつていること。
- 六 前各号に類する状態にあること。

児 発 第596号
平成9年9月25日

都道府県知事
各 指定都市市長 殿
中核市市長

厚生省児童家庭局長

児童福祉法等の一部を改正する法律の施行に伴う
関係政令の整備に関する政令等の施行について (抜粋)

I. 改正政令の概要

2 保育の実施基準 (改正政令第9条の3関係)

保育の実施基準については、改正政令第9条の3で定める基準に従い市町村(特別区を含む。以下同じ。)が定める条例により定めることとされており、条例の制定について、管下市町村(指定都市及び中核市を除く。)を指導されたいこと。その際の参考となるよう、別紙のとおり条例準則を作成したので、これを参照し、条例の制定等所要の規定の整備を図り、平成10年4月1日から円滑に保育の実施が行われるよう諸準備を進められたいこと。

なお、政令で定める基準の基本的考え方については、法改正前の入所措置基準の考え方を変更するものではないこと。

(別紙)

保育の実施に関する条例準則

(趣旨)

第1条 この条例は、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第24条第1項の規定に基づき、保育の実施に関し必要な事項を定めるものとする。

(保育の実施基準)

第2条 保育の実施は、児童の保護者のいずれもが次の各号のいずれかに該当することにより、当該児童を保育することができないと認められる場合であって、かつ、同居の親族その他の者が当該児童を保育することができないと認められる場合に行うものとする。

一 居宅外で労働することを常態としていること。

二 居宅内で当該児童と離れて日常の家事以外の労働をすることを常態としていること。

三 妊娠中であるか又は出産後間がないこと。

四 疾病にかかり、若しくは負傷し、又は精神若しくは身体に障害を有していること。

五 長期にわたり疾病の状態にある又は精神若しくは身体に障害を有する同居の親族を常時介護していること。

六 震災、風水害、火災その他の災害の復旧に当たっていること。

(○ 地域の実情に応じて、必要があれば前各号に類する事項を規定する。)

七 市〔町村〕長が認める前各号に類する状態にあること。

(申込手続等)

第3条 この条例に定めるものの外、申込手続その他保育の実施に関し必要な事項は、市〔町村〕長が別にこれを定める。

附 則

この条例は、平成10年4月1日から施行する。

一時保育促進基盤整備事業実施要綱

1 趣旨

専業主婦家庭等の育児疲れ解消、急病や断続的勤務・短時間勤務等の勤務形態の多様化等に伴う一時的な保育に対する需要に対応するため、保育所が自主的に一時的な保育に取り組む場合に補助を行うことにより児童の福祉の増進を図ることを目的とする。

2 実施主体

本事業の実施主体は、市町村（特別区を含む。以下同じ。）とする。

3 一時保育実施保育所

本事業の対象となる一時保育を実施する保育所（以下「一時保育実施保育所」という。）は、(1)及び(2)の要件に該当するものであること。

(1) 対象児童

① 本事業の対象となる児童は、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第24条の規定による保育の実施の対象とならない就学前児童であって、かつ、次のア、イ又はウのいずれかに該当するものであること。

ア 保護者の勤務形態等により、家庭における育児が断続的に困難となり、一時的に保育が必要となる児童

イ 保護者の傷病・入院等により、緊急・一時的に保育が必要となる児童

ウ 保護者の育児疲れ解消等の私的な理由やその他の事由により一時的に保育が必要となる児童

② 本事業の対象児童数は、事業開始月（年度当初から事業を開始する場合は、4月又は5月）における平均対象児童数又は年間の延べ利用児童数によること。

(2) 事業の実施

① 事業を担当する職員として保育士を配置すること。

② 一時保育実施保育所においては、事業を実施するための専用の部屋を確保して実施することを原則とするが、必要に応じて入所児童との交流を行う等弾力的な処遇を行うことも差し支えないこと。

また、専用の部屋を確保しなくても事業の実施に支障がない場合には、専用の部屋を設けなくても差し支えないこと。

③ 日々の対象児童の受入れについては、保育需要に応じて弾力的に対応すること。

4 事業の実施手続

(1) 市町村の長又は特別区の長は、保育所における事業の内容、所要額等の事業計画等についての届出を受けて、適切な場合に、本事業を実施すること。

また、市町村の長（政令指定都市及び中核市の市長を除く。）及び特別区の長は、毎年度、事業を実施するに当たっては、実施保育所について都道府県知事に十分協議を行うものとする。

(2) この実施要綱の要件に適合する保育所である旨の必要な書類を整備しておくこと。

H12

	実施所数				
	公	営	民	営	計
北海道	16	(10)	13	(6)	29 (16)
青森県	3	(1)	28	(13)	31 (14)
岩手県	2	(1)	21	(18)	23 (19)
宮城県	8	(3)	3	(3)	11 (6)
秋田県	2	(2)	9	(7)	11 (9)
山形県	11	(5)	11	(3)	22 (8)
福島県	5	(2)	12	(9)	17 (11)
茨城県	1	(1)	20	(8)	21 (9)
栃木県	22	(13)	23	(17)	45 (30)
群馬県	7	(6)	26	(9)	33 (15)
埼玉県	31	(23)	51	(9)	82 (32)
千葉県	21	(12)	27	(12)	48 (24)
東京都	21	(19)	20	(2)	41 (21)
神奈川県	4	(2)	52	(9)	56 (11)
新潟県	20	(18)	33	(29)	53 (47)
富山県	0	(0)	0	(0)	0 (0)
石川県	2	(1)	5	(4)	7 (5)
福井県	3	(1)	14	(7)	17 (8)
山梨県	2	(1)	5	(3)	7 (4)
長野県	35	(30)	12	(7)	47 (37)
岐阜県	6	(5)	29	(21)	35 (26)
静岡県	1	(1)	12	(2)	13 (3)
愛知県	35	(16)	17	(7)	52 (23)
三重県	5	(4)	5	(1)	10 (5)
滋賀県	4	(2)	14	(5)	18 (7)
京都府	3	(2)	15	(5)	18 (7)
大阪府	15	(11)	87	(25)	102 (36)
兵庫県	5	(3)	55	(10)	60 (13)
奈良県	2	(1)	8	(0)	10 (1)
和歌山県	1	(1)	5	(5)	6 (6)
鳥取県	8	(7)	8	(5)	16 (12)
島根県	10	(9)	43	(26)	53 (35)
岡山県	8	(5)	25	(11)	33 (16)
広島県	7	(5)	30	(14)	37 (19)
山口県	3	(2)	30	(25)	33 (27)
徳島県	5	(4)	19	(4)	24 (8)
香川県	1	(1)	12	(5)	13 (6)
愛媛県	6	(4)	6	(2)	12 (6)
高知県	0	(0)	2	(1)	2 (1)
福岡県	3	(1)	11	(2)	14 (3)
佐賀県	2	(0)	3	(0)	5 (0)
長崎県	4	(0)	22	(13)	26 (13)
熊本県	1	(1)	17	(10)	18 (11)
大分県	1	(1)	0	(0)	1 (1)
宮崎県	3	(3)	23	(14)	26 (17)
鹿児島県	2	(1)	35	(27)	37 (28)
沖縄県	6	(3)	29	(4)	35 (7)
札幌市	0	(0)	19	(14)	19 (14)
仙台市	5	(1)	6	(0)	11 (1)
千葉市	4	(0)	8	(0)	12 (0)
横浜市	0	(0)	26	(16)	26 (16)
川崎市	0	(0)	2	(0)	2 (0)
名古屋市	0	(0)	16	(8)	16 (8)
京都市	5	(0)	8	(0)	13 (0)
大阪市	0	(0)	40	(13)	40 (13)
神戸市	0	(0)	12	(8)	12 (8)
広島市	0	(0)	3	(0)	3 (0)
北九州市	1	(0)	18	(9)	19 (9)
福岡市	0	(0)	7	(4)	7 (4)
旭川市	0	(0)	1	(0)	1 (0)
秋田市	0	(0)	12	(0)	12 (0)
郡山市	2	(0)	1	(1)	3 (1)
いわき市	3	(1)	5	(4)	8 (5)
宇都宮市	0	(0)	13	(5)	13 (5)
新潟市	0	(0)	2	(0)	2 (0)
富山市	9	(0)	7	(3)	16 (3)
金沢市	0	(0)	0	(0)	0 (0)
長野市	6	(3)	0	(0)	6 (3)
岐阜市	2	(0)	6	(5)	8 (5)
静岡市	0	(0)	2	(0)	2 (0)
浜松市	4	(0)	8	(0)	12 (0)
豊橋市	0	(0)	1	(1)	1 (1)
豊田市	0	(0)	0	(0)	0 (0)
堺市	0	(0)	31	(30)	31 (30)
姫路市	0	(0)	19	(2)	19 (2)
和歌山市	0	(0)	2	(0)	2 (0)
岡山市	0	(0)	5	(0)	5 (0)
福山市	2	(0)	3	(0)	5 (0)
高松市	2	(2)	9	(3)	11 (5)
松山市	7	(2)	9	(0)	16 (2)
高知市	0	(0)	2	(0)	2 (0)
長崎市	0	(0)	17	(14)	17 (14)
熊本市	0	(0)	7	(0)	7 (0)
大分市	0	(0)	0	(0)	0 (0)
宮崎市	0	(0)	4	(0)	4 (0)
鹿児島市	0	(0)	7	(0)	7 (0)
合計	415	(253)	1,285	(559)	1,700 (812)

新エンゼルプラン目標値

平成12年度 1800か所
平成13年度 2500か所

地域子育て支援センター事業の概要

○地域の子育て支援を図るため、次の事業のうち3事業（小規模型にあっては2事業）を実施。

- ①育児不安等についての相談指導
- ②子育てサークル等への育成・支援
- ③特別保育事業等の積極的实施・普及促進の努力
- ④ベビーシッターなど地域の保育資源の情報提供等
- ⑤家庭的保育を行う者への支援

○14年度要求 41.4億円
(2,400か所（うち小規模型1,100））

○実施状況（12年度）

予算数 1,800か所（従来型 700、小規模型 1,100）

実績数 1,376か所（従来型 844、小規模型 532）

○補助率

1 / 3（国 1/3、都道府県 1/3、市町村 1/3）

（国 1/3、指定都市・中核市 2/3）

保育所利用者への直接補助についての考え方

保育所利用者への直接補助については、子どものために保育を実施するという考え方から、子どもを預けたい親が質に関わらず保育サービスを購入した場合に金銭的援助を行うという考え方になり、次のような問題が生じる。

- ① 変化する保育需要に対応していこうとする現場に混乱が生じる
- ② 質の悪い保育サービスの提供を公費で促進する可能性がある
- ③ 現行制度に比べて市町村の関与が曖昧になる
- ④ 市町村による待機児童の把握やニーズへの対応が困難になる
- ⑤ 需給逼迫の場合、自己負担が高騰する可能性がある
- ⑥ 市町村及び保育所に大きな追加的コストが生じる

また、認可外保育施設について、認可保育所に対する児童福祉施設最低基準より低い別途の基準を設けて助成を行うことは、結局、公費の支出について2つの基準をつくることになり、国の施策としては適切ではなく、昨年3月の保育所に係る規制緩和措置など、質の高い認可外保育施設が認可保育所に転換しやすくなるような条件整備に努めることが必要である。

保育所入所待機児童調査における待機児童の定義

※ 待機児童については、付近に入所可能な保育所があっても第一希望の保育所に入所するために待機している者、地方単独事業（いわゆる保育室、保育ママ等）を利用している者も含まれる。

（定義）保育所入所待機児童とは

調査日時点において、入所申込が提出されており、入所要件に該当しているが、入所していないものを把握すること。

- （ 1 ） 保護者が求職中の場合については、一般に、児童福祉法施行令（昭和23年政令第74号）第9条の3第6号に該当するものと考えられるところであるが、求職活動も様々な形態が考えられるので、求職活動の状況把握に努め、適切に対応すること。
- （ 2 ） 広域入所の希望があるが、入所できない場合には、入所申込者が居住する市町村の方で待機児童としてカウントすること。
- （ 3 ） 保育所に入所できなかったため、保育所以外（公的助成を受けている認可外保育施設・家庭的保育を行う者（いわゆる保育ママ）等で保育されている場合も含む）で保育を受けているが、保育所への入所希望が依然としてある場合には、待機児童としてカウントすること。
- （ 4 ） いわゆる”入所保留”（一定期間入所待機のままの状態であるもの）の場合については、保護者の保育所への入所希望を確認した上で希望がない場合には、除外することができること。
- （ 5 ） 保育所に現在入所しているが、第一希望の保育所でない等により転園希望が出ている場合には、本調査の待機児童数には含めないこと。
- （ 6 ） 産休・育休明けの入所希望として事前に入所申込が出ているものについては、定員の弾力化等を活用しつつ、産休・育休明けに入所できるよう万全を期することは当然のことであるが、このような入所予約（入所希望日が調査日より後のもの）は、調査日時点においては、待機児童数には含めないこと。