

10月は「仕事と家庭を考える月間」です。

—— パパ！ **育児が** イヤなんて、許されませんよ。 ——

《1 第8回仕事と家庭を考える月間について（資料1）》

少子・高齢化が急速に進む中、労働者の仕事と育児・介護との両立が大きな課題となっています。中でも、男女労働者とも育児・介護休業を取得しやすく、また、働きながら育児や家族の介護を行いやすい環境づくりが重要となっています。

厚生労働省では、9月20日に内閣総理大臣に報告したとおり、少子化対策の一層の充実を図るに当たり、子どもを安心して産み育てられる職場づくりに向けて、仕事と子育ての両立の推進を重要な取組の一つと位置づけているところです。

このため、今年度の「仕事と家庭を考える月間」においては、関係機関・団体の参加、協力を得て、次の目標の下に全国的に広報活動等を実施いたします。

〔目標〕

- (1) 育児のための短時間勤務制度等及び子どもの看護休暇制度の早期導入促進
- (2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備促進
- (3) ファミリー・フレンドリー企業の普及促進

〔実施事項〕

- (1) 報道機関等を通じたの広報活動
- (2) シンポジウム、セミナー等の開催
- (3) ファミリー・フレンドリー企業表彰の実施
- (4) 事業主に対する指導、援助の実施

《 2 「少子化時代の企業の在り方を考えるシンポジウム」の開催について（資料2） 》

育児休業を取得したい労働者が男女を問わず取得できるような環境づくりの一層の促進に取り組む中で、**男性の育児休業取得率が0.55%と低い状況にあること**を踏まえ、本月間の中央行事として、少子化時代における我が国の企業の在り方、職場の取組について考えるシンポジウムを開催します。

なお、シンポジウムの冒頭で、ファミリー・フレンドリー企業表彰（厚生労働大臣賞）を実施します。

〔テーマ〕 男性の育児休業取得促進

〔日 時〕 10月10日（木）13時30分～16時30分

〔場 所〕 イイノホール（東京都千代田区）

〔内 容〕 ・ ファミリー・フレンドリー企業表彰

・ 基調講演

『新しい歌をうたおう～新しい家庭のありかた～』鈴木光司（作家）

・ パネルディスカッション

「少子化時代の企業の在り方を考える

－男性も育児休業が取得しやすい職場環境をつくるために－」

○コーディネーター

佐藤博樹（東京大学社会科学研究所教授）

○パネリスト（五十音順）

大日向雅美（恵泉女学園大学教授）

…女性学、心理学に基づき母性や子育てを研究する立場から

川田浩（日本電気（株）人事部勤務統括マネージャー）

…ファミリー・フレンドリー企業の立場から

高安厚至（毎日新聞社政治部記者）

…男性として育児休業を取得した立場から

籾ゆき子（松下電器産業（株）ホームユーティリティ事業部
商品企画グループ副参事）

…女性として育児休業を取得した立場から

《 添付資料 》

- 1 第8回仕事と家庭を考える月間実施要綱
- 2 少子化時代の企業の在り方を考えるシンポジウム開催要領
少子化時代の企業の在り方を考えるシンポジウム（リーフレット）
- 3 「ファミリー・フレンドリー企業」とは…？
- 4 育児・介護休業法の概要

《 参考 》

月間ポスター（厚生労働省ホームページ内で掲載中）

<http://www.mhlw.go.jp/topics/event/tp0918-1.html>

第 8 回仕事と家庭を考える月間実施要綱

1 趣 旨

少子・高齢化が急速に進む中、労働者の仕事と育児・介護との両立が大きな課題となっている。中でも、男女労働者とも育児・介護休業を取得しやすく、また、働きながら育児や家族の介護を行いやすい環境づくりが重要である。

こうした中、仕事と家庭とを両立しやすい環境整備をさらに促進するため、平成 13 年 11 月に育児・介護休業法を改正し、短時間勤務制度等の対象となる子どもの年齢の引上げや、事業主の努力義務として子どものための看護休暇制度を規定したところである。

各企業等において、これらの制度が早期に導入されるとともに、職場における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が図られることにより、育児休業制度をはじめとするこれらの制度が男女ともに十分活用されることが重要である。また、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・フレンドリー企業が増えていくことが望まれる。

厚生労働省では、平成 7 年度から 10 月を「仕事と家庭を考える月間」と定め、仕事と家庭との両立について社会一般の理解を深めるために各種の活動を展開してきたところであり、本年の「第 8 回仕事と家庭を考える月間」においては、関係機関・団体の参加、協力を得て、次の目標の下に全国的に広報活動等を実施する。

2 目 標

- (1) 育児のための短時間勤務制度等及び子どもの看護休暇制度の早期導入促進
- (2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備促進
- (3) ファミリー・フレンドリー企業の普及促進

3 期 間

平成 14 年 10 月 1 日～10 月 31 日

4 主 唱

厚生労働省

5 協 賛

財団法人 21 世紀職業財団

6 協力を依頼する機関、団体

報道機関、関係行政機関、使用者団体、労働団体、その他

7 実施事項

- (1) 報道機関等を通じたの広報活動
- (2) シンポジウム、セミナー等の開催
- (3) ファミリー・フレンドリー企業表彰の実施
- (4) 事業主に対する指導、援助の実施

少子化時代の企業の在り方を考えるシンポジウム開催要領

1 趣 旨

少子・高齢化が急速に進む中で、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が大きな課題となっている。特に、近年の少子化の進展の背景として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ることから、働きながら子ども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喫緊の課題である。

また、企業においても、労働者が仕事と家庭を両立させつつ、その能力や経験を十分に発揮して働けるような雇用管理を行うことは、有能な人材の確保・定着及び生産性の向上など、経営戦略上からもますます重要になっている。

このため、育児休業を取得したい労働者が男女を問わず取得できるような環境づくりの一層の促進に取り組む必要があるが、固定的な性別役割分担意識や職場優先の企業風土から、育児休業の取得や子育てをしながら働き続けることに対して職場の理解が不足しており、特に男性の育児休業取得率が低い状況にある。

そこで、本年度は、男性の育児休業取得促進をテーマに、少子化時代における我が国の企業の在り方、職場の取組についてシンポジウムを開催し、ファミリー・フレンドリー企業等の先進的な取組の紹介や労使、学識経験者等との意見交換を通じて、広く国民的議論を展開していくこととする。

2 主 催

厚生労働省、財団法人 21世紀職業財団

3 後 援

少子化への対応を推進する国民会議

4 日 時

平成14年10月10日（木） 13:30～16:30

5 会 場

イイノホール（千代田区内幸町2-1-1 飯野ビル7階）

6 参加者

企業の人事労務担当者、行政関係者、一般国民等 700名程度

7 プログラム

(1) ファミリー・フレンドリー企業表彰

(2) 基調講演

「新しい歌をうたおう～新しい家庭のありかた～」

鈴木光司 (作家)

(3) パネルディスカッション

「少子化時代の企業の在り方を考える

－男性も育児休業が取得しやすい職場環境をつくるために－」

○ コーディネーター

佐藤博樹 (東京大学社会科学研究所教授)

○ パネリスト (五十音順)

大日向 雅美 (恵泉女学園大学教授)

川田 浩 (日本電気(株) 人事部勤労統括マネージャー)

高安 厚至 (毎日新聞社政治部記者)

籾 ゆき子 (松下電器産業(株) ホームユーティリティ事業部
商品企画グループ副参事)

少子化時代の 企業の在り方を考える シンポジウム



パパイヤ鈴木と愛娘さやかちゃん

育児休業をとりましょう、お父さん。

パパ  イヤ

●平成14年10月10日(木)13:30~16:30(13:00開場) ●イイノホール ●託児所・手話通訳あり ●入場無料

●主催：厚生労働省 / (財)21世紀職業財団

●申込・お問い合わせ先：〒104-0045 東京都中央区築地4-1-1 東劇ビル17F

「少子化時代の企業の在り方を考えるシンポジウム」事務局

TEL.03 3544-9499 FAX.03-3544 9545 E-mail:sympo@cyborg.ne.jp

「少子化時代の企業の在り方を考えるシンポジウム」

プログラム

(1)ファミリー・フレンドリー企業表彰

(2)基調講演 「男性の育児参加を推進するために」(仮題)

鈴木光司(作家)

(3)パネルディスカッション

「少子化時代の企業の在り方を考えるー男性も育児休業が取得しやすい職場環境をつくるためにー」

●コーディネーター 佐藤博樹(東京大学社会科学研究所教授)

●パネリスト(五十音順) 大日向雅美(恵泉女学園大学教授)

川田 浩(日本電気(株)人事部勤労統括マネージャー)

高安 厚至(毎日新聞社政治部記者)

籾 ゆき子(松下電器産業(株)ホームユーティリティ事業部商品企画グループ副参事)

■申込方法

必要事項(氏名、勤務先、参加証送付先、電話番号、託児所利用の有無)を明記の上、官製ハガキ、ファクシミリまたはE-mailで下記事務局までお申込みください。

なお、お電話でも受け付けております。

お申込みの方には、後日参加証を郵送いたします。

■申込締切

平成14年9月30日(月)当日消印有効

※定員になり次第、締め切らせていただきます。

申込・お問い合わせ先

「少子化時代の企業の在り方を考えるシンポジウム」事務局

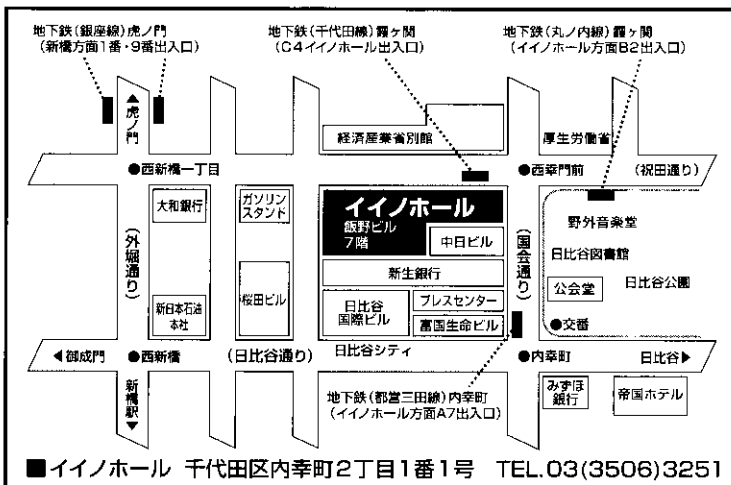
〒104-0045 東京都中央区築地4-1-1 東劇ビル17F

TEL. 03-3544-9499 FAX. 03-3544-9545

E-mail: sympo@cyborg.ne.jp

主催：厚生労働省／(財)21世紀職業財団

■会場イノホール案内図



●会場へは地下鉄(千代田線/日比谷線/丸ノ内線 麩ヶ間駅徒歩2~3分/銀座線 虎ノ門駅徒歩3分/都営三田線 内幸町駅徒歩3分)、JR線(新橋駅日比谷口より徒歩10分)等の公共の交通機関をご利用ください。
●駐車場はございませんのでお車でのご来場はご遠慮ください。

参加申込書(ファクシミリ用)

「少子化時代の企業の在り方を考えるシンポジウム」に参加を申込みます

氏名	勤務先	参加証送付先
		〒□□□□□□□□
		TEL.
		〒□□□□□□□□
		TEL.
託児所利用		有 無 ()歳

FAX.03-3544-9545

「ファミリー・フレンドリー企業」とは…？

ファミリー・フレンドリー企業とは、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、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企業をいいます。

具体的には以下の4つの柱からなるものです。

1 法を上回る基準の育児・介護休業制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること

- ・ 1年を超える育児休業制度
- ・ 分割取得できる介護休業制度 等

2 仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度をもっており、かつ、実際に利用されていること

- ・ 育児や介護のための短時間勤務制度
- ・ フレックスタイム制
- ・ 子どもの看護休暇制度 等

3 仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること

- ・ 事業所内託児施設
- ・ 育児・介護サービス利用料の援助措置 等

4 仕事と家庭との両立がしやすい企業文化をもっていること

- ・ 育児・介護休業制度等の利用がしやすい雰囲気であること
特に、男性労働者も利用しやすい雰囲気であること
- ・ 両立について、経営トップ、管理職の理解があること 等

育児・介護休業法の概要

1 育児休業制度

- 労働者は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる。
- 事業主は、労働者が育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

2 介護休業制度

- 労働者は、その事業主に申し出ることにより、連続する3月の期間を限度として、常時介護を必要とする状態にある対象家族〔配偶者、父母及び子（これらの者に準ずる者を含む）、配偶者の父母〕1人につき1回の介護休業をすることができる。
- 事業主は、労働者が介護休業の申出をし、又は介護休業をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 時間外労働の制限

- 事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

4 深夜業の制限

- 事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、深夜において労働させてはならない。

5 勤務時間の短縮等の措置

- ① 事業主は、1歳に満たない子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で育児・介護休業をしない者については、次のいずれかの措置を、1歳から3歳までの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置又は次のいずれかの措置を講じなければならない。

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（育児のみ）、託児施設の設置運営（育児のみ）、育児・介護費用の援助措置

- ② 事業主は、3歳から小学校入学までの子を養育し、又は家族を介護する労働者については、育児・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。

6 子の看護のための休暇の努力義務

- 事業主は、小学校入学まで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らない。

7 転勤についての配慮

- 事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

8 国による援助

- 国は、事業主等に対する給付金の支給等の援助、労働者に対する相談等の措置、再就職の援助、仕事と家庭の両立についての広報活動等を行う。