



仕事と家庭を 両立させるために

「育児・介護休業法」の改正

男女ともに仕事と家庭の両立ができる働き方の実現を目指し、平成21年に、「育児・介護休業法」が改正され、平成24年7月1日からは、これまでの適用が猶予されていた制度（表1）が従業員100人以下の事業主にも適用されます。

この法律は、育児や家族の介護を行うことを必要とする労働者の職業生活と家庭生活との両立を図り、経済と社会の発展に資することを目的としています。

少子化が進む中、家庭生活を豊かに過ごしたいと願う人は多いにもかかわらず、その希望が実現しにくい状況がみられます。このたびの制度の拡大は、男女ともに子育て等をしながら働き続けること

ができる雇用環境の整備をさらに促進しようとするものです。

仕事と家庭を両立させて 安心して暮らせる社会に

特に、少子化の進行による労働力人口の減少は、社会経済のほか、さまざまな面に重大な影響を与えることから、国や地方では、あらゆる取組みが行なわれています。育児休業と介護休業の制度は、育児や介護を理由として雇用関係が終了することを防ぎ、雇用関係の継続を図ることが目的です。

仕事と家庭を両立しやすい職場づくりは、企業にとっても優秀な人材の確保・育成・定着につながるなどのメリットがあります。制度を利用しやすい環境づくりを目指し、「仕事か育児か」の二者択一構造を解消することが必要です。

次世代を担う子どもたちを温かく見守り、労働者が安心して仕事と家庭の両立ができるような社会、また、ライフサイクルに応じて、人々が多様な働き方を選択することができる社会にしていくことが望まれます。



▼表 1

新たに適用となる制度	制度概要	対象となる従業員
短時間勤務制度	事業主は、3歳に満たない子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できるように短時間勤務制度を設ける必要があります。	以下のいずれにも該当する男女 ・ 3歳未満の子を養育する従業員であって短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと ・ 日々雇用される労働者でないこと ・ 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと ・ 労使協定により適用除外とされた従業員でないこと
所定外労働の制限	3歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合は、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはいけません。	原則として3歳に満たない子を養育する全ての男女（日々雇用者を除く）。ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合を除く。
介護休暇	要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う従業員は、事業主に申し出るにより、休暇を取得することができます。	原則として、対象家族の介護、その他の世話をする全ての男女（日々雇用者を除く）。ただし、勤続年数6か月未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合を除く。

男女共同参画推進講演会を開催します！

日時 6月24日（日）13時30分～15時

場所 市民館 大ホール

講師 作家／高野山真言宗僧侶 家田 莊子 さん

演題 ～自分らしく～ 前向きに生きたいあなたへ

入場料 無料

プロフィール 女優・OL・セールスレディなど10以上の職歴を経て作家に。小学生の時にじめにあった経験などから、社会的に弱い立場にある女性や少年少女を取材し、本やテレビなどを通じて問題を発信し続けている。2007年に僧侶となり、現在法話活動も行っている。

問い合わせ 人権推進室 ☎22-7736

