

医療機関が取り組む 育休取得を支援する 職場環境整備

- 1 仕事と家庭の両立を支援する改正育児・介護休業法
- 2 職場環境の整備を求める改正項目
- 3 医療機関における職場環境づくりのポイント
- 4 改正点を踏まえた就業規則の整備



1 | 仕事と家庭の両立を支援する改正育児・介護休業法

本年6月30日施行 改正育児・介護休業法

仕事と家庭の両立支援充実を趣旨とする「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、「育児・介護休業法」）」は、去る平成21年7月1日に改正法が公布され、その主たる改正事項が本年6月30日から施行されました。

今回の改正は、少子化対策の観点から、特に女性にとって大きな課題である仕事と子育ての両立支援等を進めることを目的として、男女ともに子育て等をしながら働き続けられる雇用環境の整備を図ろうとするものです。

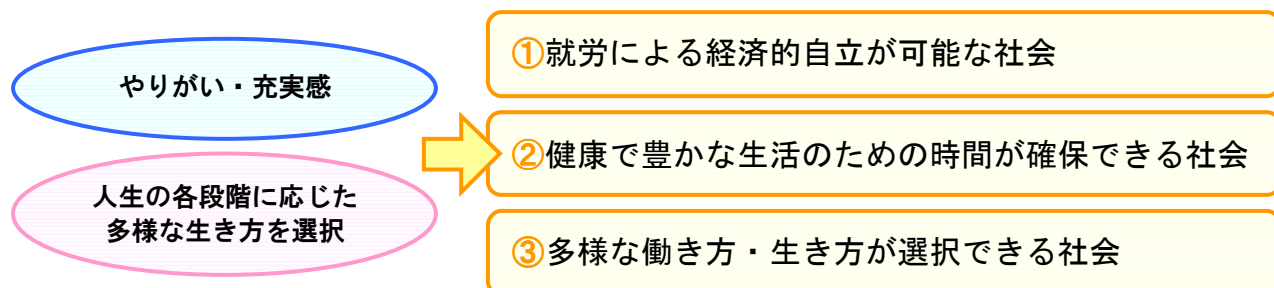
◆改正育児・介護休業法の概要 ～主要な4つの改正点

1. 子育て期間中の働き方の見直し： 短時間勤務制度の義務化、所定外労働免除の制度化
2. 父親も子育てができる働き方の実現
：「パパ・ママ育休プラス」の新設、専業主婦除外規定の廃止、8週間以内の再取得
3. 仕事と介護の両立支援： 介護休暇制度の創設
4. 実効性の確保： 苦情処理・紛争解決援助と調停制度の創設、虚偽報告等に対する過料

本法の改正には、ワーク・ライフ・バランス（＝仕事と生活の調和）の実現を目指す社会への関心が高まっているという背景があります。特に、医療機関で働く職員の多くは、主に育児や介護を担う女性で占められており、退職者が相次ぐと労働力確保が難しいだけでなく、育成した優秀人材が仕事の負担に耐え切れずに辞めざるを得ない状況になります。

つまり、医療機関としては、周囲への負担を軽減させると共に、職員が長く働き続けられるように、また優秀な人材の流出を食い止めるために、仕事との両立を可能にするような職場環境及び院内規程整備への取り組みが求められているのです。

◆「ワーク・ライフ・バランス」が実現した社会の姿 ～厚生労働省によるイメージ



育児・介護休業制度見直しの経緯

(1) 厚生労働省における検討経過

近年、育児・介護休業制度については、「新しい少子化対策について（平成 18 年 6 月）」や「社会保障国民会議最終方向（平成 20 年 11 月）」など、政府における各種決定において、その見直しの必要性が明示されてきました。そのいずれも、仕事の進め方の再構築や柔軟な働き方の選択を容易にするような支援が重要であるとし、短時間勤務制度の強化や在宅勤務の推進等を含めて、制度見直しに向けて育児介護休業法の改正を検討すべき、という内容です。

厚生労働省における検討は、平成 20 年以降、次のように進められており、今回の改正法施行に至ったものです。

◆厚生労働省における検討等

平成 20 年 7 月	「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会（有識者による研究会）」
8 月～12 月	「労働政策審議会雇用均等分化会」における議論（11 回）
12 月 25 日	労働政策審議会建議「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」
平成 21 年 4 月 15 日	労働政策審議会「育児・介護休業法改正法要綱」の諮問・答申
21 日	「育児・介護休業法改正法案」国会提出

平成 21 年 6 月 24 日 「育児・介護休業法改正法案」の可決・成立

(2) 両立支援制度への期待

平成 20 年度における育児休業及び介護休業制度の規程整備状況をみると、育児休業制度に関する規程がある事業所の割合は全体の 66.4%となっており、女性の育児休業取得率（*）は 90.6%まで上昇しています（厚生労働省：「雇用均等基本調査」）。

また育児休業制度そのものを持たない事業者も、とりわけ社員 30 人未満規模の事業所のうち約 4 割は存在します。

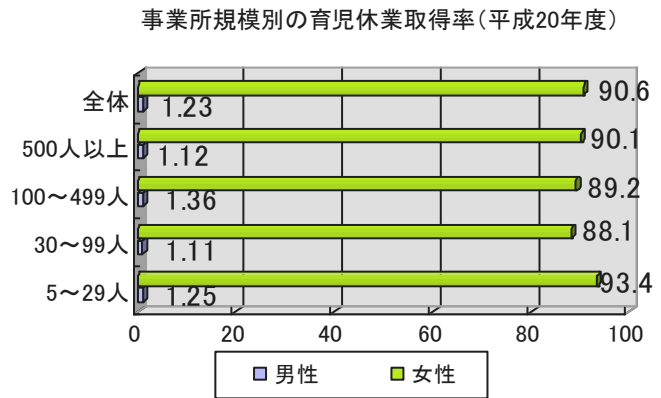
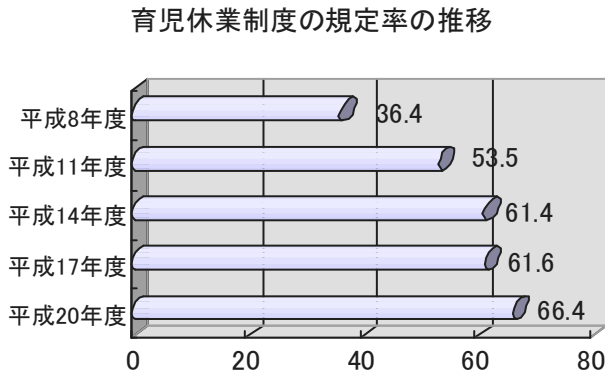
一方、介護休業制度については、就業規則等に介護休業に関する定めを設けている事業所は 61.7%（平成 20 年度：従業員 5 人以上）にのぼっていますが、その取得者の割合は男女別および事業所規模別にみても最大で 0.13%に過ぎないという現状があります（出典：同上調査）。

（*）育児休業取得率

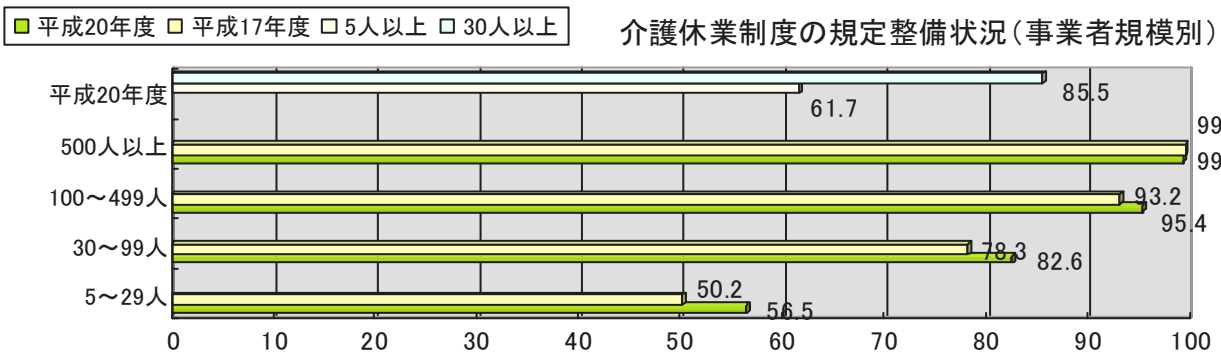
= 出産者中、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定申出者を含む）の数
/ 調査前年度 1 年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数

◆育児・介護休業の規定率と取得率(単位:%)

①育児休業制度～規定率の推移と取得率



②介護休業制度～規定率の推移と取得者割合



事業所規模	合計	女性常用労働者に占める 介護休業取得者の割合 (H20/H17)		男性常用労働者に占める 介護休業取得者の割合 (H20/H17)	
		H20	H17	H20	H17
合計		0.11	0.08	0.03	0.02
500人以上		0.10	0.08	0.01	0.01
100~499人		0.12	0.07	0.01	0.01
30~99人		0.13	0.07	0.04	0.01
5~29人		0.10	0.11	0.12	0.01

平成20年度の調査結果をみると、同8年度に比べ育児・介護休業制度の整備は進んでいるものの、女性による育児休暇取得を除き、男性の育児・介護休暇の取得率はいずれも著しく低くなっています。

その他、就学前の子供を持つ労働者のために、子の看護休暇が就業規則等により明文化されている事業所は5割弱にとどまっており、主に育児を担う働く女性が子育てと仕事を両立するための環境が十分に整備されているとはいえない状況です。よって、女性が出産前から就いていた仕事を、育児と両立して継続するためには、法的整備を含む、何らかの社会的支援が望まれていたという背景があったのです。

2 | 職場環境の整備を求める改正項目

今回の育児・介護休業法改正の主要なねらいは、仕事と子育て、および介護の両立支援を一層推進するために、男女ともに子育て等をしながら働き続けられる職場環境の整備を目指すというものです。

現在仕事を持つ働く世代にとって、子を持つ母親の望ましい働き方としては、子が1歳までは育児休業の支持率が最も高く、また子が小学校入学までは短時間勤務、残業のない働き方が上位を占めています（ニッセイ基礎研究所：平成20年「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」）。また、育児休業制度や短時間勤務制度を利用したいという男性は、3割を超えている現状があります（同）。

法改正は、このような社会的ニーズに応えるように、現状の課題を踏まえて、第1章に挙げた4つの項目につき、それぞれ具体的な内容を示しました。

育児・介護休業制度の具体的改正内容

現状の課題として挙げられた各項目は、厚生労働省による「第1回21世紀出生時縦断調査」、および独立行政法人労働政策研究所研修機構が実施した「育児や介護と仕事の両立に関する調査」等の各調査結果によって得られたものです。

(1) 子育て期間中の働き方の見直し

今回の改正は、3歳までの子と小学校就学前の子のそれぞれの養育者措置について、大きな見直しが行われました。

【現状の課題】

- 女性の育児休業取得率は約9割ながら、約7割が第1子出産を機に離職
- 両立が困難だったとする最も多い理由は「体力が持たなそうだった」
- 育児期の女性労働者ニーズは「短時間勤務」「所定外労働の免除」
- 子（小学校就学前）の看護休暇の付与日数は、子の数に関わらず一律年5日



【改正内容】

- 短時間勤務制度の義務化 ⇒ 事業主の措置義務（3歳までの子の養育時）
- 所定外労働の免除の義務化 ⇒ 労働者の請求により対象に（同上）
- 子の看護休暇の拡充 ⇒ 小学校就学前の子 1人：年5日/2人以上：年10日

このように、3歳までの子を養育する労働者が請求した場合は、原則として所定外労働の免除が義務化され、さらに3歳までの子を養育する労働者であって育児休業を取得していない者については、所定労働時間の短縮措置（1日6時間の短時間勤務制度の導入）を講じる必要があります。

(2)父親も子育てができる働き方の実現

母親だけではなく、父親も育児に関わることができる環境づくりを促進するために、父親の育児休業取得を進める措置も実施されています。

例えば、取得可能期間を延長した「パパ・ママ育休プラス」のほか、妻の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、要件を緩和し、特例として育児休業の再取得を認めるものとなりました。

【現状の課題】

- 共働き世帯が勤労者世帯の過半数を占め、男性も子育てに参加できる環境のニーズ
- 約3割の男性が育児休業取得を希望するが、実際の取得率は1.56%
- 男性が育児に関わらない結果、女性の負担が大きく少子化の原因にも



【改正内容】

- 「パパ・ママ育休プラス」 ⇒ 父母共に休暇取得の場合は1歳2カ月まで延長可
- 産後8週間以内の父親の育児休暇取得促進 ⇒ 同じ子について再度の取得が可
- 専業主婦（夫）除外規定の廃止 ⇒ 労使協定の締結によっても除外できない

(3)仕事と介護の両立支援

家族の介護や看護のために離職や転職をした人は、平成18年の1年間だけで実に約15万人に上ります（総務省「平成19年：就業構造基本調査」結果より）。高齢化の急速な進展により、仕事と介護を両立するためには、雇用保険法に定める介護休業制度に加えて、現状では正（職）社員であれば年次有給休暇、またパートやアルバイトの場合は欠勤で対応せざるを得ない単発的な介護休暇（年5日）についても措置を講じる必要があります。このような現状を踏まえて、介護休業法の改正も行われています。

【現状の課題】

- 家族の介護・看護を理由とする離職者は平成14年以降の5年間で約50万人
- 要介護者の日常的介護に年休・欠勤等で対応するケースも多い



【改正内容】

- 介護のための短期休暇制度を創設 ⇒ 要介護状態にある家族の通院付添時等に活用

(4)実効性の確保

育児・介護休業法をめぐるトラブルの増加を踏まえて、既に平成21年9月から「紛争解決援助制度」がスタートしています。

さらに、法違反に対する制裁措置がなかった育児・介護休業法についても、規定に違反した事業所が厚生労働大臣の勧告を受けたにもかかわらず、その勧告に従わなかった場合は、事業者名を公表することができる制度の新設と、その他罰則規定の強化によって義務付けられた項目の遵守を促すしくみが作られました。

【現状の課題】

- 育児休業の取得に伴う紛争は従来の調停制度の対象外
- 育児・介護休業制度は法違反に対する制裁措置がなく、実効性に弱い



【改正内容】

- 介護育児休業取得等に伴う苦情・紛争
⇒ 都道府県労働局長の紛争解決援助制度、調停委員による調停制度
- 公表制度及び過料の創設 ⇒ 勧告に従わない場合の公表、虚偽報告に対する過料
(* 調停については平成22年4月1日施行、その他は同21年9月30日施行)

改正法の段階的施行と猶予期間

改正育児・介護休業法は、平成21年9月より具体的改正項目ごとに段階的に施行されています。主要改定項目の施行スケジュールは、次のように示されていました。

◆改正育児・介護休業法の施行スケジュール

第1次施行（平成21年9月30日）	①紛争解決の援助制度 ②勧告に従わない場合の事業者名の公表制度、虚偽報告等の場合の過料
第2次施行（平成22年4月1日）	調停制度の創設
第3次施行（平成22年6月30日）	①短時間勤務、所定外労働の免除の義務化 ②子の看護休暇の拡充 ③男性の育児休業取得促進策 ④介護休暇の創設

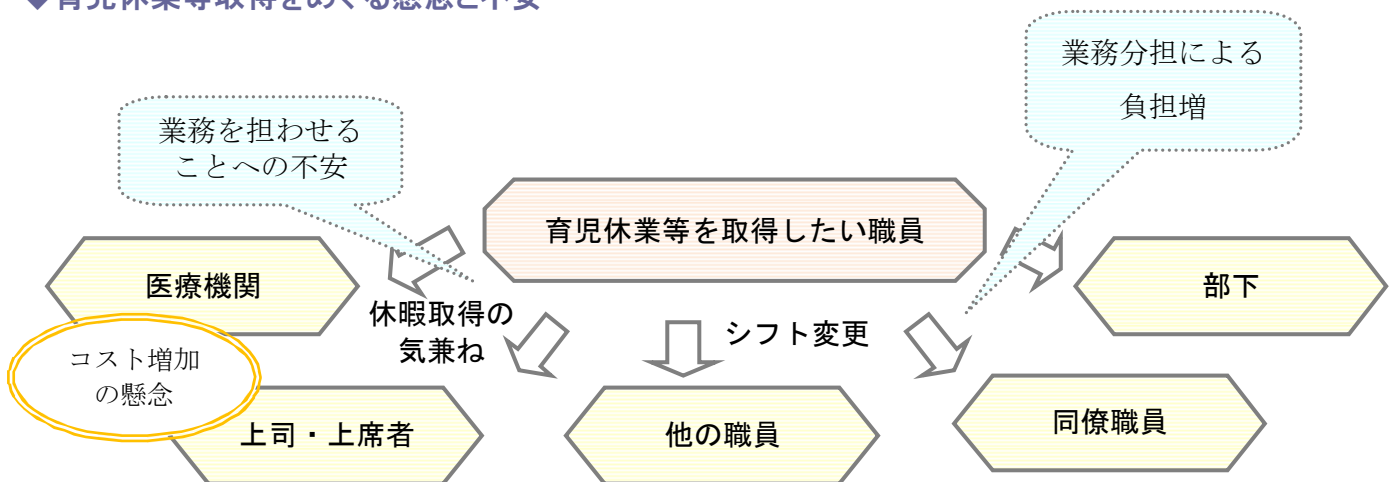
既に上記全ての改定項目が施行され、事業所はこれらに対応する必要がありますが、第3次施行分の①および④については、常時就業する従業員100人以下の事業所における施行期日が平成24年7月1日と定められました。したがって、診療所を含む小規模医療機関はまだ時間的猶予があることとなりますが、本改正で罰則が強化されたことも踏まえて、早期に対応準備を進めなければなりません。

3 | 医療機関における職場環境整備のポイント

今回の改正により見直された3歳までの子の養育者措置として、①所定外労働の免除義務化、②短時間勤務制度の導入、の2点を講じる必要があります。

従業員100人以下のいわゆる中小企業事業主においては、これらの措置についての猶予期間が設けられてはいますが、女性職員の占める割合が大きい医療機関にとって、また特に職員数が少ない診療所においては、重要な役割を担っている30代を中心とする女性職員の育児・介護休業取得によって、日々の業務に影響を及ぼす懸念があります。同時に、育児・介護休業等の取得を希望する職員にとっても、周囲の負担増を考えて申請に踏み切れないという状況も推測されるところです。

◆育児休業等取得をめぐる懸念と不安



したがって医療機関は、育児休業等を希望する職員本人と、それ以外の職員の双方にとって、取得しやすく受け入れやすい制度構築と院内風土を醸成する必要があります。

育児と仕事の両立支援は、職場環境を整えることによって、確保した優秀な人材の流出を防ぐためにも、医療機関が重視すべき取り組みです。

育児休業制度運用のための職場環境づくり

(1) 医療機関が取り組むべき対応とは

育児休業制度は、その取得しやすさをケース別にみると、男性は企業規模に関わらず、また女性は規模が小さいほどに取得しにくいと考える割合が高いことがわかっています（出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」平成20年）。

つまり医療機関であれば、職員数の少ない診療所など、自身が育児休業等を取得することによって、他の職員や医療機関に対して業務面での負担が予測される点、また育児休業から復帰後の働き方に関する不安など、特に女性職員は、職場環境に関わる課題が育児休業等取得の大きな障壁なのです。

◆育児休業等制度の見直しで予想される影響

- 短時間勤務制度の導入 ⇒ フレックス制など業務シフト表の組み立て変更等
- 子の看護休暇の取得日数増加 ⇒ 一人当たり休暇日数取得見込み数の増加
- 「パパ・ママ育休プラス」 ⇒ 職場復帰時期が最大2ヶ月間繰り延べとなる可能性

医療機関としては、育児休業等取得を希望する職員の心理的負担を軽減する取り組みを進めることが優先事項だといえます。今回の法改正の趣旨を実現できる職場環境づくりを果たすことで、「働き方の選択肢が用意されている職場」として、職員のモチベーション維持にもつながります。

(2) 日常の業務体制での留意点

日常の診療業務体制の中心を担う職員が、1年という長期の休業を取得する場合は、残される他の職員が休業期間中の業務遂行に大きな不安を持つことは否めません。特に、リーダーとして活躍していた立場であれば、より影響が大きいはずです。

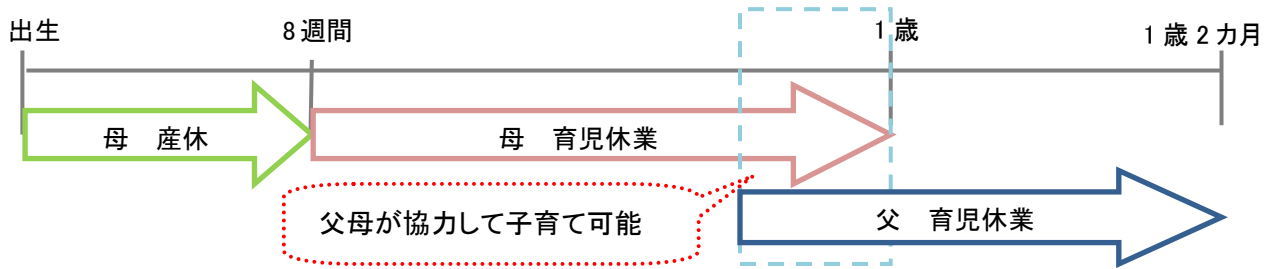
このような役割を担っている職員の育児休業等取得も想定して、日常の業務体制にも留意しておくことが必要です。例えば、主要な業務についてはチームで取り組む体制を構築しておき、ある職員の不在で当該業務が滞ることを回避する仕組みとするほか、研修や教育の充実を図り、マニュアル等の整備を進めておくことで、育児休業等の取得が明らかとなった時点で、業務分担の組み換えを可能とする柔軟な体制を備えておくなどです。

(3) 組織風土の醸成と職員意識の改革

職員が育児休業等を取得しにくいと考える背景には、周囲への遠慮や両立支援への理解不足もあります。冒頭に挙げたように、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた施策が進められていますが、次世代育成への支援は少子化対策目的だけではなく、働く人が自ら望む働き方を叶えるための環境づくりを果たすことでもあります。これは、労働者全体のメリットになるとともに、事業主である医療機関にとっても職員の意欲と労働力を向上させるための選択肢として存在している制度である点を、院内全体が理解し、受け入れていく組織風土に変えていく必要があります。よって、日常から制度の周知を行い、育児休業等の取得を希望する職員が申請をためらうことない職場環境を整備しておくことが重要です。

◆「パパ・ママ育休プラス」の取得とメリット

～ 母が産休の後に育児休暇を取得し、その後父が取得するケース



(4)コスト負担増の可能性への対応～助成金の活用

両立を支援する職場環境整備の推進にあたり、例えば休業する職員の代替要員を別途確保したり、院内保育施設や保育遊具等購入を検討したりする際には、コスト増が懸念材料となる場合や、休業取得する職員の職場復帰に支出する費用も想定されます。

これらへの対応としては、現在、家庭との両立支援に取り組む事業主に対する助成金が備えられており、これらを活用することも方策の一つです。

◆育児をめぐる両立支援に関わる助成金の例

●中小企業子育て支援助成金

育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて出た中小企業事業主（従業員100人以下）に助成するもの。ただし、平成18年度から6年間の特別措置。

●両立支援レベルアップ助成金

仕事と家庭の両立を両立させる労働者を支援する事業主・事業主団体へ助成するもの。
 <各種コース> 代替要員確保コース/休業中能力アップコース/短時間勤務支援コース 等

●事業所内保育施設設置運営等助成金

労働者のための事業所内保育施設の設置・運営、増築又は保育遊具等の購入を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成するもの。

介護休業制度の充実～休業と休暇の活用

介護休業等については、従来からの介護休業、勤務時間短縮等に加え、今回改定で創設された介護のための短期休暇である介護休暇（家族一人につき年5日まで：上限10日）を活用すると、介護が必要な家族を持つ職員にとって、欠勤や年休によらずに病院付添等が可能となることから、家庭の事情により離職するケースの減少に効果が期待されています。

育児ばかりでなく、介護においても女性の負担が大きくなりがちですが、こうした法改正への対応によって、女性職員が働き続けることができる環境づくりに資することになります。仕事と家庭の両立を支援する制度の導入後は、積極的に職員への周知と活用を促すように働きかけましょう。

4 | 改正点を踏まえた就業規則の整備

改正育児・介護休業法の趣旨を実現し、仕事と家庭の両立支援対策を充実した職場環境づくりを進めるためには、就業規則をはじめとする院内規程の整備に取り組まなければなりません。

診療所など中小規模事業所に対しては、今回改正の一部の規定につき平成24年7月1日を施行期日とする猶予措置が講じられていますが、院内の各制度に関して必要な見直しを行い、改正法に対応する就業規則等の整備は、早めに準備を開始しておくべきです。

◆改正育児・介護休業法対応のための準備事項

- 就業規則等の整備 : 関連する院内規程の見直しが前提
- 必要な労使協定の締結 : 法の規定に基づき要否を決定
- 職員に対する周知 : 職員に制度の理解を促し、働き方の選択肢を増やす

就業規則における育児・介護休業等の取扱

(1) 育児・介護休業等に関する記載

育児・介護休業等は、法律上の要件を満たす労働者が適正に申し出ることによって法的効果が生じるものですが、各事業所で予め制度を導入したうえで、下記の事項を就業規則に記載する必要があります。

① 育児・介護休業等制度に関する記載

育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等の制度については、就業規則に記載しなければなりません。

② 育児・介護休業に関連する絶対的必要記載事項

労働基準法上、就業規則の作成に際しては、同法に定める一定の事項（始業終業時刻、休日・休暇、賃金等）について必ず記載しなければならないとされているため、「休暇」に該当する育児・介護休業等も、当該関連事項について記載する必要があります。

- 1) 育児・介護休業法による付与要件、取得に要する手続、期間
- 2) 育児・介護休業期間、子の看護休暇・介護休暇中の賃金支払に関する事項
- 3) 短時間勤務・時差出勤制度等に関する始業・終業時刻等

③育児・介護休業等に関する相対的必要記載事項

自院が、育児・介護休業等期間中の教育訓練や賞与等臨時の賃金等について定めをする場合には、それらに関する事項を就業規則上に記載する必要があります。

(2)改正介護・育児休業法が示す基準は下回れない

改正法が示す育児・介護休業等の制度は、労働者の権利としての最低基準を定めたものであり、事業主に対してはこれを上回るような制度設置への努力が期待されています。

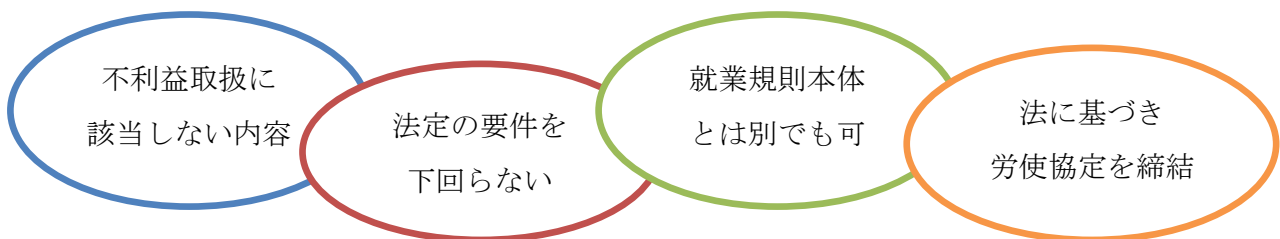
したがって、育児・介護休業法の条件を下回るような厳しい条件を設けた取り決めをした就業規則は、その当該部分については無効と解されます。

(3)労働基準監督署への届出は必須

従前の就業規則に育児・介護休業等に関する規程を置いており、今回の改正を機にその内容を見直した場合には、就業規則の記載内容に変更が生じたことになります。

よって、自院所在地を管轄する労働基準監督署に対し、その就業規則の内容を届け出る必要があります。

◆育児・介護休業等に関する事項の記載に際する留意点



育児・介護休業等に関する規則の具体的規定例

(1)育児休業の対象に関する規定例 ～労使協定締結により一部を対象除外するケース

第〇条（育児休業の対象者）

- 1 育児のために休業することを希望する職員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、期間契約職員にあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り育児休業をすることができる。
 - イ 入社1年以上であること。
 - ロ 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。
 - ハ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかであること。
- 2 1に関わらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。
 - (1) 入職1年未満の職員
 - (2) 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな職員
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

(2) 育児休業期間の限度に関する規定例 ～パパ・ママ育休プラス、待機児童への対応

第〇条（上記続き）

- 3 配偶者が職員と同じ日から又は職員より先に育児休業をしている場合、職員は、子が1歳2カ月に達するまでの間で、誕生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。
- 4 次のいずれにも該当する職員は、子が1歳6カ月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。
 - (1) 職員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること
 - (2) 次のいずれかの事情があること
 - (ア) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (イ) 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

(3) 短時間勤務に関する規定例 ～業務上困難な者に対する代替措置を定めるケース

第〇条（育児短時間勤務）

- 1 3歳に満たない子を養育する職員は、申し出ることにより、就業規則第〇条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。
所定労働時間を9時から16時まで（うち休憩時間は、12時から13時までの1時間とする）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性職員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる）。
 - 2 1に関わらず、次のいずれかに該当する職員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員
 - (3) 労使協定によって除外された次の職員
 - (ア) 入職1年未満の職員
 - (イ) 1週間の所定労働時間が2日以下の職員
 - (ウ) 業務の性質又は実施体制に照らして所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務として別に定める業務に従事する職員
- <以下、略>

第〇条の2（業務上育児短時間勤務が困難な職員に対する代替措置）

- 1 前条第2項(3)(ウ)の職員は、申し出ることにより、子が3歳に達するまでの間、育児休業をすることができる。
- 2 1の育児休業に関する手続その他の事項については、第〇章に定める育児休業に準じるものとする。<以下、略>

(4) 給与等取扱に関する規定例 ～支給の有無・賞与・昇給・退職金等

第〇〇条（給与等の取扱）

- 1 育児・介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。
- 2 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割り計算した額を支給する。
- 3 定期昇給は、育児・介護休業期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間を勤務したのものとして勤続年数を計算するものとする。

■参考文献

■厚生労働省 都道府県労働局 雇用均等室

平成 22 年 2 月作成パンフレットNo.4 「育児・介護休業等に関する規則の規定例」

■2005 年 1 月 ニッセイ基礎研究所 レポート

「企業が取り組む次世代育成支援」社会研究部門 武石恵美子

■厚生労働省雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課

平成 21 年 12 月「改正育児・介護休業法 参考資料集」