

認定NPO法人フローレンス

2015年9月4日

## ～血縁上の「親子」だけでない。多様な家族のあり方を包括する社会へ～ 就業規則改定：特別養子縁組の養親でも 育休取得を可能に！

認定NPO法人フローレンスは、2015年5月1日から就業規則を改定し、**特別養子縁組の養親の育児休暇取得を可能に**しました。これまで、就業規則の中では育休の対象となる子どもについて特に記載していませんでしたが、今回の改定で「子どもの範囲」について明記し、多様な家族のあり方を想定した就業規則に改正しました。

### ■特別養子縁組の試験養育期間でも、育児休暇が取れるように

新しい就業規則には次のように明記されました。

#### ◆育児休業に係る子の範囲

この規程に定める子とは、実の子(嫡出子)及び特別養子縁組の有無にかかわらず、実際に子どもとして迎えられ養育されている子(以下里子という)をいいます。

この改定により、**実子や、特別養子縁組による養子だけでなく、子どもとして養育されている実態があれば育児休暇が取れる**、という制度になりました。

### ■法制度のすき間にある問題に対して、まず会社としてできることをする

特別養子縁組は、民法の「普通養子・特別養子に関する法律」で定められている制度で、生みの親が育てることができない子どもを養親が引き取り、**6歳未満の場合に限り、法的な実親となって育てることが**できる制度です。日本では、**親で暮らすことができない乳幼児が年間3,000人ほど乳児院に入れられており、その多くが施設で育ちます。**子どもの養育については、国際条約などでも、家庭での養育(「家庭的養護」)が推奨されていますが、**日本は特別養子縁組や里親など受け皿の推進が大幅に遅れている現状**があります。特別養子縁組はすべての子どもが、家庭の中で養育が受けられるようにする、とても重要な仕組みだと言えます。

特別養子縁組制度を推進していくためには、子どもを受け入れる家庭への支援も急務です。現在、特別養子縁組による法律上親子関係が認められるまでには、**6ヶ月間の試験養育期間が必要**ですが、働いている場合には**育児休暇を取ることができません**。育児・介護休業法では、子どもが1歳になるまでの育児休暇取得を認められており、特別養子縁組も、縁組が正式に認められれば、法律上実子と同じになるので、育休取得権利が得られますが、6ヶ月の試験養育期間の期間については、対象とならないという問題があります。厚生労働省は、この問題について改正の方向で検討を始めていますが、今回のフローレンスの就業規則改定は、**国の改正を待たず、まず一企業として、試験養育期間でも育児休暇を取れるように変更**しました。

フローレンスでは、**血縁上の「親子」だけが、親子・家族なのではなく、社会全体で子どもの育ちを支える社会の実現のためにも「家族」は多様であっていいと考えています。**国が法律を変えるには時間がかかりますが、企業が就業規則を変えることはそれほど難しいことではなく、スピーディーに変えることもできます。フローレンスでは今年4月にも、就業規則を同性婚・事実婚を想定した内容に改定しています。今回の改定も、社員それぞれの家族のあり方を応援すると同時に、社会へのひとつのメッセージになればと考えています。**親子の笑顔を妨げる社会問題を解決する**というミッションを果たすために、これからもフローレンスは挑戦していきます。



お問い合わせ：認定NPO法人フローレンス

広報チーム 担当：中村 メールアドレス [spr@florence.or.jp](mailto:spr@florence.or.jp) 電話番号 03-5275-1163

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋3-3-7 秋穂セントラルビル2F

フローレンス公式HP : <http://florence.or.jp/>