



人事・総務担当者向け

特別養子縁組対応支援 ハンドブック



公益財団法人ミダス財団

MIDAS
FOUNDATION

2025年4月

目 次

- 1 はじめに**
- 2 特別養子縁組とは**
- 3 特別養子縁組手続きプロセス**
- 4 特別養子縁組にかかる育児休業制度の取り扱い**
- 5 労働者から特別養子縁組実施予定と相談があつたら**
- 6 特別養子縁組にかかる育児休業手続き**
- 7 育児休業以外の制度利用について**
- 8 多様性の1つとしての特別養子縁組**
- 9 チェックリスト**
- 10 おわりに**



1. はじめに

このハンドブックは、特別養子縁組によりお子さんを迎えるご夫妻が勤務先の育児休業制度を利用する際、その対応を担う勤務先担当者の皆様の負担軽減と円滑な対応に寄与することを目的に作成しました。

特別養子縁組制度は子どもの福祉増進のために整備された制度ですが、養子を迎えるために育てようと思ってくださる育ての親の存在があって初めて成り立つ制度でもあります。まだまだ日本では成立件数が少ないため、育ての親も、育ての親の勤務先の皆様も、育児休業等の各種手続・対応に戸惑うことが少なくありません。

そうした実情を踏まえ、このハンドブックでは、育ての親が特別養子縁組のために育児休業等制度利用を申し出た際、勤務先担当者が対応すべき主な実務内容の基本パターンをまとめました。特別養子縁組に伴う育児休業取得の実態を可視化するため、非営利活動法人ミダス＆ストークサポート協力のもと実施した育ての親へのアンケート結果、実際に特別養子縁組を事由に育児休業を取得した方の体験談も掲載しています。こちらもぜひご覧ください。但し、特別養子縁組手続の進行に際して生じる状況はケースバイケースであり、記載通りの対応では上手くいかないケースも多々発生するかもしれません。

わかりにくい点や、こちらに記載のない対応が発生した際には、ぜひお知らせください。いただいたご意見を参考に、より有益なハンドブックへ改良を進めたく考えております。

2. 特別養子縁組とは

(1) 制度概要

「特別養子縁組」とは、様々な事情により生みの親（以降“実親”と記載）のもとで暮らすことができない子どもが、実親との法的な親子関係を解消し、育ての親（以降“養親”と記載）と実子同様の親子関係を結ぶ制度です。

特別養子縁組制度を利用し養親になることを望むご夫妻は、各地域の児童相談所または民間のあっせん事業者の仲介によって養子候補となる子どもを受託し、家庭裁判所へ申立てを行います。その後、2種類の裁判を経て家庭裁判所の決定により養子縁組が成立します。特別養子縁組制度利用を希望してから養子縁組が成立するまでの期間はケースによって異なりますが、1～2年以上かかるケースも全く珍しくありません。

	特別養子縁組	普通養子縁組	里親制度（参考）
戸籍表記	長男・長女 (生みの親との親子関係消滅)	養子・養女 (生みの親・育ての親ともに親子関係存在)	戸籍には入らない (生みの親との親子関係のみが存在)
子の年齢	原則 15 歳未満	年齢制限なし (ただし養親より年下であること)	原則として 18 歳まで (必要な場合は 20 歳まで)
養親年齢要件	原則 25 歳以上の夫婦 (一方が 25 歳以上であれば、もう一方が 20 歳以上でも可)	20 歳以上 (夫婦でなくとも可)	制限なし
縁組成立要件	家庭裁判所が決定	養親と子の親権者の同意 (15 歳以上は子の意思で縁組可)	児童相談所からの委託
関係解消 (離縁)	原則不可	可	自立 生み親の元へ戻る

(2) 特別養子縁組成立要件と育児休業の関係性

法律上、特別養子縁組の成立要件として以下の4点が定められています。

①実親の同意

②養子の年齢(原則15歳未満)

③養親の年齢(原則25歳以上)

④半年間の監護

この中で、仕事との両立に影響を与える項目が④です。

④は、縁組成立のためには、養親が養子となるお子さんと6ヶ月以上生活を共にし世話をしている(これを“監護”といいます)必要があるというものです。このため、受託後にお子さんと一緒に暮らす期間(監護期間／試験養育期間)を設け、実際の養育状況等を確認の上で家庭裁判所が特別養子縁組の成立を決定する流れになっています。監護期間中は未だ戸籍上の親子関係が生じておらず、住民票上は同居人(同居者等、自治体により表記が微妙に異なる可能性あり)という扱いです。

監護期間は家庭裁判所が養親の養育能力を確認する期間でもあることから、児童相談所や民間あっせん事業者の多くは、受託したお子さんが何歳であっても監護期間中は養親のどちらかが周囲の力を借りずに育児に専念することを求めます(養親両方に育児専念を求めるケースもあり)。このため、共働きの場合は6ヶ月以上の育児休業取得が必須になるケースが圧倒的多数を占めます。お子さんが、一般的には保育園や幼稚園に通う年齢であっても、監護期間中であることから養親の意向に関わらず入園させられないケースが存在することも併せてご理解ください。

言わずもがな育児休業取得に際しては、勤務先担当者が対応する手續が発生します。特別養子縁組の更なる普及に備え、勤務先の人事総務担当者の皆様には、ぜひ早期に特別養子縁組を事由とする育児休業等への具体的な対応準備(説明資料の作成、実務フローの確立等)を進めていただくことを推奨します。

3. 特別養子縁組 手続きのプロセス

特別養子縁組のプロセスは、仲介者が児童相談所なのか民間あっせん事業者なのかにより、細かい部分が異なります。ここでは、各仲介者を利用した場合の特別養子縁組の大まかなプロセスをご紹介します。あくまで大まかであり、仲介者によって細かい部分が異なることを留意の上ご覧ください。

児童相談所に仲介を依頼した場合

1. 問合せ

居住地域管轄児童相談所へ
特別養子縁組の問合せ

2. 里親登録要件確認

里親制度説明・面談

3. 里親認定前研修 基礎研修・認定研修受講

4. 申請書類提出

里親登録申請書児童相談所提出

5. 家庭訪問

児童相談所職員による訪問
家族全員から聞き取り調査

6. 里親登録

児童福祉審議会里親認定部会での審査
(登録後に研修がある自治体有)

7. (更新手続き)

2年毎登録更新

8. 委託打診マッチング

児童相談所から委託児童の打診
受託の回答

9. 委託

受託とともに同居開始

10. 家庭裁判所申立て

特別養子縁組申し立て手続き

11. 家庭裁判所調査

家裁調査官による調査

12. 審判確定

家庭裁判所の決定により
特別養子縁組の成立

13. 入籍

里親の戸籍に実子として入籍

民間あっせん機関に仲介を依頼した場合

1. 資料請求

(団体を決める)

2. 申し込み

団体へ養親希望の旨を申し込む

3. 団体説明会

養親登録に関する説明会

4. 面談（審査）

書類・面談による審査

5. 研修（審査）複数回

制度理解・育児に関する研修

6. 家庭訪問（審査）

住宅環境・子育て環境の確認

7. 養親登録

待機養親としていつでも
児童を受託できる状態

8. マッチング

登録団体から委託児童の打診
受託可否回答

9. 委託

受託とともに同居開始

10. 家庭裁判所申立て

特別養子縁組申し立て手続き

11. 家庭裁判所調査

家裁調査官による調査

12. 審判確定

家庭裁判所の決定により
特別養子縁組の成立

13. 入籍

養親の戸籍に実子として入籍

4. 特別養子縁組にかかる 育児休業制度の取り扱い

2017年の育児・介護休業法改正にて、「特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子も育児休業制度等の対象に追加する」と定められました。これにより、2017年以降は、特別養子縁組を前提にお子さんを受託し監護期間中の方も、育児休業や短時間勤務制度の利用が可能になりました。育児休業の対象となる子の年齢、休業取得可能期間等の諸条件は、実子出生の場合と同様です。ゆえに、迎えるお子さんの年齢によっては育児休業を取得できないことも想定されます。

また詳しくは後述しますが、勤務先の育児休業制度が育児・介護休業法で定められた内容を上回る取扱いである場合、1歳以降の休業中における育児休業給付金受給対応に注意が必要です。

コラム column

養子縁組を前提とした 育児休業申請やルールの整備

お子さんを迎えてていこうとすることに、実子か養子かの違いはありませんが、やはり手続上の違いが生じることは否めません。同一の申請様式、ルールで運用することで労使共に混乱が生じてしまうようであれば、いつそのこと養親縁組を前提とした休業申請様式やルールを整備することも1つの方法です。実際にそのような対応を取っている企業もあります。

養子縁組を前提とする申請様式やルールを整備し公開することは、組織として養子縁組でお子さんを迎える労働者の存在を受容しているというメッセージにもなり、多様性尊重の観点からも有益な対応と成り得ます。



5.

労働者から特別養子縁組実施予定と 相談があつたら

(1) 相談内容を受容しましょう

特別養子縁組手続のフローは長く、養親候補者（以降、養親と表現）が勤務先に打ち明けるタイミングは、各養親の考え方によらずされます。児童相談所や民間あっせん事業者からのアドバイスに基づき、お子さんを迎えることが確定していない状態で勤務先に相談するケースもあります。

どの段階で相談を受けたとしても、まずはその内容を受け止め、段階に応じた応援や祝意の言葉を伝えましょう。プロセスに違いはあれども、子どもを迎える新たな生活を構築しようとすることに、実子か養子の違いはありません。

例

「お子さんを迎える準備をされているのですね。こちらも可能な限り支援します！」

「お父さん（お母さん）になられるのですね。おめでとうございます！」

(2) 相談内容を整理しましょう

養親は、慣れない特別養子縁組手続を進めつつ、勤務先の育児休業制度についても確認が必要という状態です。人によっては相談内容を整理しきれていない場合もありますので、主に以下2点を軸に丁寧にヒアリングし、状況把握に努めましょう。

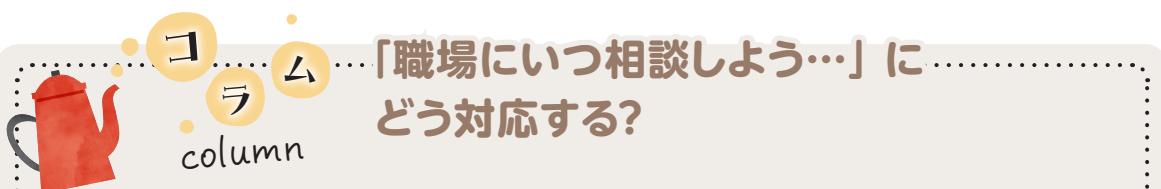
- ①特別養子縁組手続は現在どの段階にあるのか
- ②養親が確認を希望している事柄は具体的にどのような内容か



(3) 情報を整理し回答しましょう

相談内容に即答できる場合は問題ありませんが、即答が難しい内容も多いかもしれません。その場合は無理せず、確認すべき事項を整理した上で、回答まで時間を貰いましょう。養親が急いでいる可能性もあるため、回答期日を予め確認しておくと良いでしょう。

確認事項が勤務先の制度に関する内容なのか、ハローワーク等の外部機関へ問い合わせが必要な内容なのか等を整理し、情報を収集・整理した上で期日までに養親に回答してください。状況に応じて、休業手続に関する案内を併せて行っても構いません。



特別養子縁組によって新たな家族を迎えることが具体的になるにつれ、多くの養親が悩むポイントは「どの段階で職場に相談するか」です。出産予定日を基準にスケジュールを検討する実子出生のケースとは異なり、いつ何歳のお子さんを迎えることになるのか養親もわからないという点が、特別養子縁組独特な点の1つでもあります。

養親は異口同音に「いつから育休になるのか、いつまで育休を取ることになるのかもわからない、そもそも養親登録の審査に合格するのかもわからないのに、いつ職場に相談すればいいのか…迷惑をかけるだけなのでは…」という旨の悩みを口にされます。

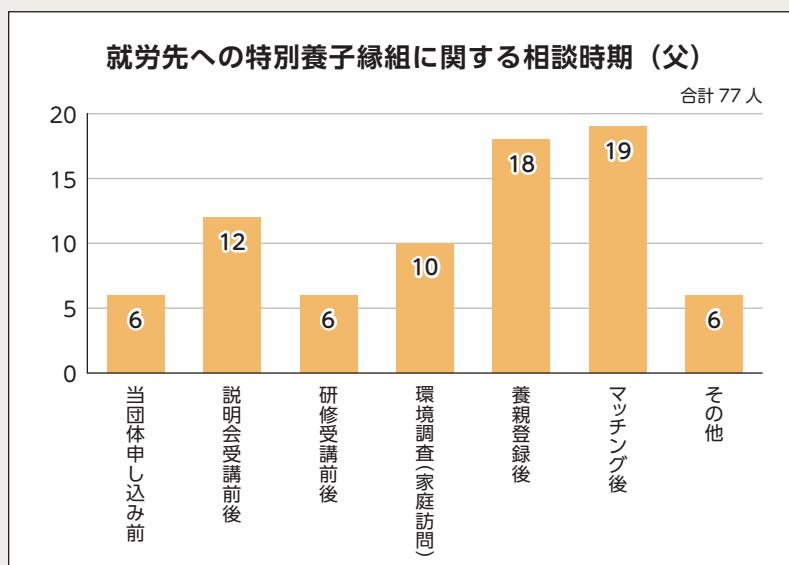
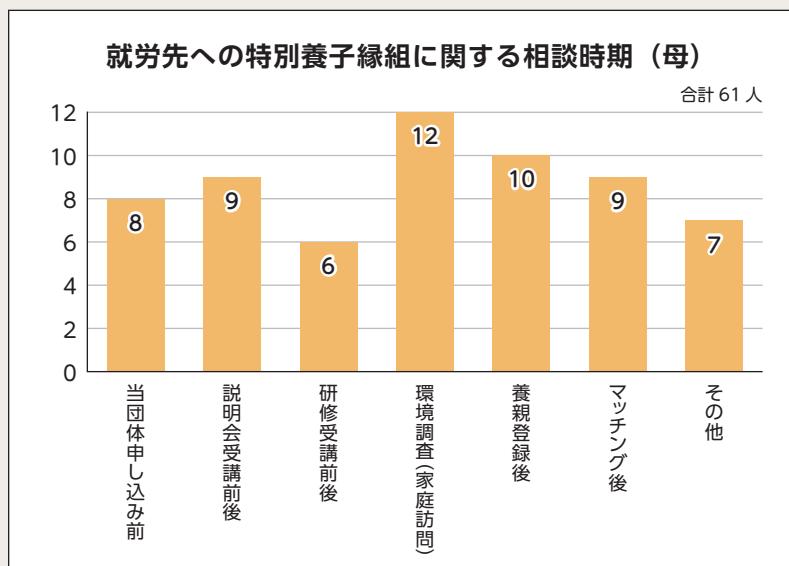
これを知り、人事・総務担当の皆様はどう感じるでしょうか?様々な感想があると思いますが、可能性が生じた時点で早めに相談してもらえたなら、と感じる方も多くいらっしゃるのではないでしょうか。

実子出生の場合でも、必ず出産予定日に出産を迎えるとは限らず、アクシデントや急激な見通しの変更等が生じることがあります。お子さんの出生以外でも、プライベートに起因する突発的な事情等により業務離脱や業務調整が必要になるケースが決して珍しくありません。こうしたケースでも、従業員から「こういうことが起きるかもしれない」と事前に相談を受けていた場合は、想定しうるパターンに応じて予め準備をしておき、突発的な業務調整等にもある程度対応することができた、という経験をされた担当者の方も少なからずいらっしゃるのではないでしょうか。

まずは早めに相談してもらえたなら、というのは人事・総務担当にとって比較的ポピュラーな思いであったりするのですが、従業員の方々は必ずしもそうは思い至れないのかもしれません。

可能な範囲で早めに相談してもらえると助かる、と考える場合は、

- 急に相談されると対応が難しいことであっても、事前に相談してもらえれば情報収集や準備のための時間を確保でき、対応できる可能性が高くなる
 - 相談内容については秘密が厳守される
 - 未確定のことであっても、可能性の段階で相談に来てもらって構わない
- といったメッセージを、日々従業員に向け発信する工夫をすると良いかもしれません。事前の準備時間が確保されることで、対応不可能と思っていたことが可能に近づき、結果的に従業員により適切で質の高い支援を提供できるようになれば、それは職場と従業員双方にとって望ましい変化であると思います。



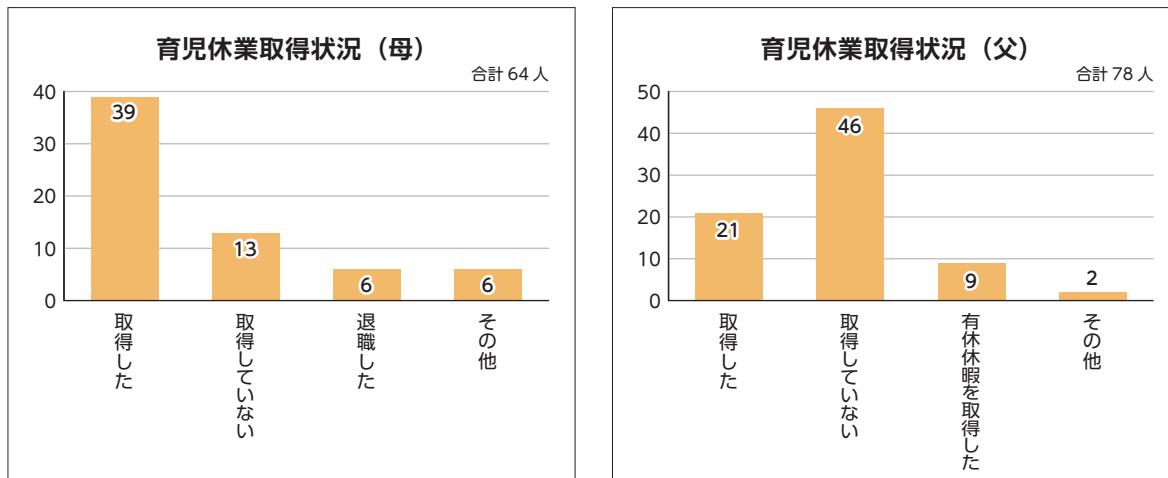
【参考資料】 特定非営利活動法人ミダス&ストークサポート
「【働きながら養子縁組をした方へ】アンケート」2024
設問：就労先への特別養子縁組に関する相談時期はいつか

6. 特別養子縁組にかかる 育児休業手続

(1) 休業申請

育児休業の対象年齢内のお子さんと特別養子縁組を行うことを事由とする場合、**同居開始日 or 事件係属年月日（特別養子縁組の申立てが家庭裁判所に受理された日）**のいずれか早い方を育児休業開始日とすることができます。育児休業は、原則として休業開始日の1ヶ月前まで（一部条件下では最短1週間前まで）に申し出が必要である旨が法律で定められていますが、特別養子縁組では、いつお子さんの受託要請が入るか予測が出来ません。養親の意向に関わらず事前に育児休業開始日を設定できないケースも多々発生しますが、それでも養親はお子さんを受託し同居が始まったその日から育児休業を開始する必要があるケースも、決して珍しくありません。

こうした事情を踏まえ、養親と事前に相談・調整を進めておいた上で、**手続上は育児休業の事後申請を認めるといった柔軟な対応を取ることが望ましい**でしょう。



【参考資料】 特定非営利活動法人ミダス&ストークサポート
「【働きながら養子縁組をした方へ】アンケート」2024
設問：育児休業は取得したか

(2) 休業申請にかかる証憑

育児休業の申し出に際し、事業主は労働者に対して子の出生等を証明する証憑（出産予定日記載診断書、出生届受理証明書等）の提出を求めることが出来るとされており、こうした書類の提出を義務付けている勤務先も多いと思います。

特別養子縁組の場合、縁組申立てが受理された事件係属年月日は、**家庭裁判所が発行する事件係属証明書**によって証明可能です。しかし、当該証明書は家庭裁判所に特別養子縁組の申立てを行った後に発行されるため、お子さんを受託したタイミング（＝監護期間開始日）には未発行である場合が多いです。家庭裁判所への申立ての時期は実親の状況にも左右され、養親の意思・努力で時期をコントロールすることはできません。また、**同居開始日を証明する住民票（住民票記載事項証明書）**についても、同居開始と同時に取得できないケースもあります。

このため、育児休業の申し出時に最も適した証憑が存在しないケースが多々あることを考慮し、**証憑の後日提出を認める、児童相談所や民間あっせん事業者が発行する委託証明書等の代替書類を証憑として認める**、といった柔軟な対応を取ることが望ましいでしょう。

(3) 扶養手続

一般的には、お子さんを両親いずれかの被扶養者とします(=扶養に入れます)。しかし、特別養子縁組のための監護期間中のお子さんについては、所得税法上・社会保険法上いずれも養親の被扶養者とすることが認められていません。親子になることを前提に事实上扶養しているにも関わらず、法的な親族関係が無いという理由から、家庭裁判所が特別養子縁組成立を決定するまでお子さんを扶養に入れることができないのです。それは、養親にとって経済的負担の増加であると同時に、“なぜ?”と疑問を覚える状態です。

当事者からお子さん受託後の扶養手続について確認された際は、当事者の心情に寄り添いつつ、法に基づき扶養に入れることができない旨を丁寧に説明しましょう。お子さんを勤務先の健康保険に加入させることができない場合は、お子さんを単独で国民健康保険に加入させ、その保険料を当事者が負担する形とすることが一般的です。

但し、健康保険組合によっては監護期間中のお子さんも被扶養者として加入が認められる場合があります。このため、養親に説明する前に勤務先が所属する健康保険組合での扶養可否を確認すると良いでしょう。

(4) 育児休業給付金受給申請

受給申請手続そのものは実子の場合と同様ですが、添付書類が一部異なります。特別養子縁組の監護期間中に育児休業を取得する場合、一般的には申請添付書類として以下2点が求められます。2点共に揃った状態で初めて申請が可能になります。

①事件係属証明書の写し

(特別養子縁組のための監護期間であることを証明するため)

②住民票の写し (同居の事実を確認するため)

まずは上記の旨を当事者に説明し、2点の書類の準備が出来次第、提出してもらえるよう依頼しましょう。いずれも入手に時間を要するケースがありますが、育児休業給付金申請の時効は2年間であり、時効期間内に申請手続を行えば問題ありません。養親には、給付金受給まで通常より時間を要してしまうものの受給自体は可能、焦らず準備いただいて構わない、という旨を伝えて安心してもらいましょう。

(5) 1歳以降の育児休業について

注意が必要となるのが、育児休業の延長に関する対応です。育児・介護休業法で認められた育児休業期間は1歳まで（パパママ育休プラスは1歳2ヶ月まで）であり、以下いずれかの条件に当てはまる場合は最長2歳まで育児休業を延長することができます。

- 保育園に入園できない
- 子を養育予定だった配偶者が死亡した
- 子を養育予定だった者が負傷、疾病、障害等により養育が困難となった
- 离婚等で、子を養育予定だった者と別居となった
- 新たな妊娠・出産・特別養子縁組により休業することとなった

こちらを確認いただくとわかる通り、特別養子縁組にかかる監護期間は育児休業延長の条件に含まれていません。よって、監護期間であることのみを理由として育児休業を延長し、育児休業給付金を継続受給することは出来ません。この点に関しては、勤務先の育児休業制度の内容次第で下記のように対応が分かれます。

1. 勤務先の育児休業可能期間が法定通りの設定である場合

お子さんの1歳到達以降は、上記条件のいずれかに該当する場合のみ育児休業延長可能である旨を説明しましょう。可能であれば、育児休業取得前に丁寧に説明をしておくと、養親側も1歳以降の対応について時間に余裕をもって検討することができます。

当事者から、やむを得ず1歳以降も引き続き休業を希望する旨の相談があった場合、もし勤務先に育児休業以外で休業できる制度があればご案内ください。

2. 勤務先の育児休業可能期間が法定を上回る設定である場合

お子さんの1歳到達以降も、勤務先制度としては休業可能である旨を説明しましょう。その際、休業可能期間を必ず伝えると共に、「勤務先制度としては1歳以降も育児休業可能であるが、育児休業給付金は所定の条件を満たさない限り1歳以降は受給できないルールになっている」旨を、養親の心情に寄り添いつつ丁寧に説明してください。

(6) 特別養子縁組のキャンセルについて

家庭裁判所にて実親の意向確認が済み、実親の意向撤回期間が満了するまでの間は、実親の翻意により特別養子縁組そのものがキャンセルになるケースも少なからず発生します。この場合、養親は速やかに受託中のお子さんを実親の元へお返しすることが求められます。特別養子縁組がキャンセルとなれば、育児休業も取り下げまたは終了となります。

短い時間でも、かけがえのない家族として過ごしたお子さんを手放すことは、養親にとって想像を絶する辛い出来事です。育児休業取り下げ／終了の手続を行う際、実務は実務として執り行いつつ、辛い出来事を経て勤務の場に戻ってくる養親の心情への寄り添いという観点についてもご留意ください。



ここで、実際に特別養子縁組を事由として育児休職を取得された方の声をご紹介します。数多ある事例の中のごく一部ではありますが、今後の勤務先における各種整備のご参考としてお読みいただければ幸いです。



2019年に生後間もない赤ちゃんとのご縁があり、委託後は約1年間の育児休業を取得させていただきました。

職場との調整は委託の約1年前から着手し、「里親の勉強をしており、いずれ子供を迎える」と折に触れ周囲に伝えることから始めました。委託の連絡があると急に休むことになるため、考課面談の際にサポート業務への配置転換希望も伝えました。

人事の方は、「前例がない」と消極的な対応でした。2017年の育児・介護休業法改正への理解も乏しく、就業規則に「特別養子縁組も育児休業取得の対象になる」旨の記載が無い状態でした。法改正により、特別養子縁組が成立するまでの監護期間（試験養育期間）も育児休業の対象となったことを理解いただくため、書類を作りメールでのやり取りを続けました。「できません」「できるはずです」のやり取りで疲弊し、当時は「迷惑をかけ申し訳ない、もう退職するしかないかもしれません」と思いながら進めていました。

特別養子縁組に関わる手続きは人事の方にも相当なご負担をかけることになると思いますが、もし要望があった場合は不明点があっても「一緒に解決していきましょう」と書いていただけたら、とてもありがとうございます。

2024年に新生児の赤ちゃんを受託し、10か月の育児休業を取得させていただきました。

民間あっせん事業者による研修・審査の最終段階に差しかかった時点で、子どもを迎える可能性があること、育児休業を希望していることを会社側に伝えました。その時点では正確にいつからいつまで休業するのか分からず、急な休みで周りに迷惑をかけてしまうことから、本当に休業を申し出て良いのか迷う気持ちがありました。

しかし、社内用の出産・育児支援制度説明資料を開くと、養子を迎える社員が取得可能な休業制度について記載されており、育児休業申請用のシステムにおいても「実子」「養子」を選択して休業申請を行う仕様になっていたのです。当初は、私より以前に特別養子縁組制度で子どもを迎えた先輩社員がいらっしゃり、その時に会社側で仕組みを整えたのかと思っていました。しかし人事部に話を聞いてみると、いつか養子を迎えて休業する社員も現れるはずとの考え方から、資料や申請システムの整備を済ませていたとのことでした。

会社側に事前に準備していただくことで、手続きが円滑に進むことはもちろん、不安や迷いも抱える養親への大きなサポートになると感じました。



7. 育児休業以外の 制度利用について

育児休業より更に少数かもしれません、特別養子縁組を事由として短時間勤務・所定外／時間外／深夜勤務の制限といった休業以外の制度利用の申し出も想定されます。具体的なケースとして想定されるのは、配偶者が育児に専念しているが1人では大変なので自分も仕事を調整して育児にコミットしたい、といった理由での制度利用希望です。乳幼児期の育児の大変さもまた、実子／養子で違いはありませんので、このような希望が生じることは至極当然のことです。「配偶者が育児に専念しているなら、あなたまで短時間勤務にする必要はないのでは?」といった考え方をすることは適切とは言えません。

当事者より制度利用の申し出があった場合、先述した育児休業の対応内容と同様の考え方で、やむを得ない必要提出書類の遅れや事後申請を柔軟に認めつつ、速やかに対応することが望ましいでしょう。



特別養子縁組家庭に関する 支援制度は発展途上

特別養子縁組は1987年の民法改正により創設され、すでに数十年の歴史を有していますが、実はまだまだ発展途上段階にある制度です。受託したお子さんの行政手続（住民票異動、国民健康保険加入等）がスムーズに進まない、養親の所得税法／健康保険法上の扶養に入れることができない、養親の意思に関わらず1歳以降の育児専念が必要な場合も育児休業が認められない、など、枚挙にいとまがありません。お子さんを育てているという状況は実子と全く変わらないにも関わらず、です。

不完全な各種公的制度と、その影響を受け苦労する養親との間で板挟みになる勤務先もまた、どう対応すれば良いのかと苦悩されることもあるでしょう。

多くの組織は各種法律をベースに組織内の制度を構築するため、法的に認められない対応を取るのはなかなか難しいことです。しかし、考え方を少し変えて、公的制度整備が追い付いていないため結果的に不利益を被っている労働者に対し、組織判断でその不利益を緩和することで全体の公正性を保ち、労働者全体が働きやすい職場環境を整える、という発想はいかがでしょう。このような方針のもと採用する対応であれば、不公平にも特別扱いにもならないのではないかでしょうか。

決して組織全体に無理を生じさせてまでの対応を求める必要はありません。可能な範囲で構わないので、当事者の勤務意欲を信じ、柔軟で先進的な支援を検討いただければ幸いです。当事者の方は将来的にきっと、組織の想いに応えてくれるはずです。

8. 多様性の1つとしての 特別養子縁組

ここまででは、特別養子縁組を事由とする育児休業制度利用に対する実務対応についてまとめてきました。最後に、実務視点から離れ、もう少し広い観点からぜひ多くの方にお考えいただきたい内容を記述します。

ご存じの方が多いと思いますが、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）という概念があります。多様性・公平／公正性・包摶性を掲げ、多様な人材が公平な機会のもと互いに尊重し合い力を発揮できる環境を実現しようとする概念です。経済産業省は、「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」をダイバーシティ経営と定義し、企業が経営戦略として推進することを後押ししています。[1]

多様性の例として、性別・年齢・国籍・価値観などがよく挙げられますが、特別養子縁組により家族を迎えることもまた、多様性の1つです。特別養子縁組でお子さんを迎えるとする養親からの相談に、規則に無いから／前例が無いから、といった理由で何とか現行制度に当てはめた対応に収めようとするのではなく、組織と当事者双方にとつて有益な道を模索するという選択肢を探ってみてはいかがでしょうか。

今はまだマイノリティかもしれない“養親”という経験を積まれた方はきっと、それを糧に労働者としても力を発揮し組織に貢献されるはずです。“多様性を尊重できる組織は強い”という視点で、組織の発展的・持続的成長を見据え、特別養子縁組を希望する労働者への対応を検討いただければ幸いです。

[1] 経済産業省「ダイバーシティ経営の推進」

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/>

(参照 2024/10/17)

9. 雇用主・労働者間での 確認事項チェックリスト

確認事項	確認結果（メモ用）
特別養子縁組の手続状況	
育児休職取得意向	
育児休職開始日が 決まる時期の目安	
育児休職取得期間 (相談時点での予定)	
勤務先で育児休職が 認められるのは どのタイミングからか	
育児休職申請に 必要な証憑	
健康保険の扶養有無	
勤務先の健康保険における 監護期間中の子の扶養可否	
特別養子縁組申立に係る 事件係属証明書の 提出見込み時期	
同居開始日を確認できる 住民票の提出見込み時期	

10. おわりに

当ハンドブックの内容はいかがだったでしょうか。

複雑で理解に時間要する部分もあったかもしれません。日々、ご多忙を極めておられる育児関連支援ご担当の皆様に、特別養子縁組制度を事由とする育児休業等に関するご理解を深めていただくと共に、少しでも日々の実務の支援に資する内容であったならば幸いです。

最後に、特別養子縁組を事由とする育児休業等にご対応いただく際のポイントを簡単に記載し、結びに変えたいと思います。

POINT
01

特別養子縁組制度の基本的な枠組みを理解する

制度の枠組みが全くわからない状態での実務対応は非常にストレスフルです。

ごく基本的な部分まで構いませんので、制度内容を理解して臨めば頭と心に少しだけ余裕が生まれます。

→ 参考ページ2～5P

POINT
02

実子の場合との違いに留意しながら対応

育児休業の枠組みは実子同様ながらも、ところどころ養子縁組ゆえに実務対応が異なる部分が出てくる点が、担当者を悩ませます。手続内容の違いをしっかり整理してご対応ください。

→ 参考ページ10～14P

POINT
03

労働者の多様性の1つという視点での対応を

あまり馴染みのない“養子縁組”に関する対応となると、少し身構えてしまうかもしれません。ですが、あくまで労働者の多様な個性の1つとして受け止め、その心情に寄り添いつつ実務として適切な対応を心掛けることが肝要です。

→ 参考ページ17P

公益財団法人ミダス財団について



01 財団概要



ミダス財団はミダスキャピタルの収益の一部を恒久的に財団に投下し、本質的・サステイナブルな社会貢献事業を行って、世界中の根本課題を解決していくために2019年に設立されました。

世界中から貧困の連鎖を断ち切る。“2035年に100万人、2050年に1億人の人生にポジティブな影響を与える。”というビジョンの下、資本効率を追求し、社会インパクトの最大化を目指して活動しています。

活動内容は、①日本と発展途上国双方の、若年層に対する教育、生活支援 ②貧困、環境等の社会問題の解決に取り組んでいる団体に対する支援を主に行っています。

取り組み始めた事業は原則として継続的に運営実施・拡大し、さらに毎年ひとつずつ新たな社会課題に挑戦することを目標としています。

02 東南アジア・南アジアでの活動

これまでにベトナム・カンボジア・ブータン・ラオスで7つの施設を建設しています。

- Na Khoang小学校(ベトナム)
- Tham Luong小学校(ベトナム)
- Hua Muc小学校(ベトナム)
- Okorki小学校(カンボジア)
- 孤児院(ブータン)
- Vongvilay小学校(ラオス)
- Nuoc Ui小学校(ベトナム)



Okorki 小学校 (カンボジア)

学校建設だけではなく、建設後も周囲の井戸の建設や、バッグ・防寒着の寄付などの支援を継続しています。

Tham Luong小学校を対象に、小学校設立事業のインパクト測定評価(IMM)を三菱総合研究所と協力し2024年3月に実施しました。収集したインパクトデータから小学校設立後1年内に実現したいと考えていた初期アウトカムは、概ね達成できていることを確認しています。今後も測定を継続し、生徒たちが学力の向上だけではなく、周囲の方々の教育への理解を高め進学率や職業選択の多様化につながるような支援であったか確認していきます。

03 国内での活動

子ども食堂への寄付

子ども食堂に対して継続的に支援を実施しています。これまで埼玉県や大阪府で活動している団体へ寄付を実施しました。



子ども食堂への食材寄付

特別養子縁組事業

2017年に厚生労働省(現管轄庁:こども家庭庁)が公表した「新しい社会的養育ビジョン」において、概ね5年以内に年間1000件以上の特別養子縁組成立を目指しその後も増加を図ると提言されましたが、現在も目標に及ばない状況が続いています。社会的養護を必要とするこどもは約4万2,000人いますが、その8割は乳児院や児童養護施設で生活をしています。

この社会課題を解決するため、2024年4月から特定非営利活動法人ミダス&ストークサポートとパートナーシップを締結し、出産前後やむを得ない事由により児童の養育が困難な養育者に対する相談援助および養子縁組に関する取り組みへの支援協力を開始しています。活動資金の提供だけではなく、財団関係者が組織運営に関わる経営ノウハウの有効活用、事業効率向上を支援しています。さらに、ミダス財団として特別養子縁組制度の社会認知度を向上させるためにも活動しており、本ハンドブックの作成も活動の一環で作成されました。

財団の活動はnoteでも紹介しています

note



https://note.com/midas_foundation





養親の方々をご支援いただく
勤務先の皆様には、間接的に
“子どものパーマネンシー保障”にも
寄与いただいております。
皆様のご尽力に、
心から感謝申し上げます。

