

第9回今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会 議事次第

平成20年4月25日(金) 15:00～17:00

於：経済産業省 別館 1012号会議室(10階)

- 1 開会
- 2 これまでの意見の整理及び個別課題についての検討
- 3 その他
- 4 閉会

(配付資料)

資料1 「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」これまでの意見の整理

資料2 本日も議論いただきたい事項

参考資料1 「時間外労働の制限」及び「深夜業の制限」における事業の正常な運営を妨げる場合

参考資料2 親の就労と子どもの育成の両立を支える制度

参考資料3 父親の育児への関わり方(現状とニーズ)

参考資料4 父親の育児への関わり方

参考資料5 「育児休業の再度取得を可能とする特別な事情」と「育児休業期間の延長を認める場合」

参考資料6 参考データ集

参考資料7 委員からご指摘のあった参考データ集

参考資料8 今後のスケジュール(案)

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」これまでの意見の整理

1. 総論

◇各委員からの主な意見

- ・ 両立支援制度を見直す前提として、働き方の見直しと地域の保育サービスの充実も重要であり、その他の課題として盛り込むべきではないか。
- ・ 女性だけが短時間勤務で男性の方が変わらなければ、女性のキャリアにとってマイナスとなる恐れがある。短時間勤務を促進するにあたっては、男性の両立支援制度の利用促進や長時間労働の是正等のワーク・ライフ・バランスの推進も重要。
- ・ 先が見えないという理由には、仕事を続ければ男性と同じようなキャリアが用意されているという均等の面も重要となってくるのではないか。

2. 育児休業後も継続就業しながら子育ての時間確保ができる雇用環境の整備

【基本的考え方】

- 育児・介護休業法の普及・定着に伴い、育児休業を利用する者は着実に増加しているものの、いまだ就業している女性の約7割が第1子出産を機に離職しており、育児休業を取得しても復帰後残業続きでは仕事と育児の両立の見通しが立てられない。
- 働きながら子育てをする親と子の生活パターンを考えると、育児休業から復帰した後の働き方としては、父母が保育所への送り迎えを余裕を持ってでき、子育ての時間確保ができる、より柔軟な働き方を選べることが求められている。
- 柔軟な働き方を選べるようになれば、父母ともに子どもと接する時間を多くとれるようになり、夫婦が子育てをしながら働き続けることが普通にできる社会に転換することができる。

◇各委員からの主な意見

(1) 短時間勤務等

【短時間勤務及び所定外労働免除の措置について】

- ・ 短時間勤務、所定外労働の免除の請求権化等の格上げが考えられないか。
- ・ 格上げする場合に、措置義務とするか請求権化するか、請求権化した場合に海外のように合理的な理由があれば拒否できるとするかどうか。
- ・ 短時間勤務を単なる両立支援制度の一つとしてとらえるのではなくて、労働時間を短くするという観点から継続就業に資するものであるととらえ、別格の扱いにすべきではないか。
- ・ 残業免除があればかなりの仕事と家庭の両立に関する課題が解決するのではないか。

- ・ 子どもが一定の時期までは、残業免除では仕事と家庭の両立が難しい面があるのではないか。
- ・ 短時間勤務制度を運用する際に、昇進や仕事の分担などが大きな課題となるのではないか。
- ・ 短時間勤務の場合の所得保障も必要ではないか。
- ・ 職種によるニーズも踏まえて、例えば育児のためのフレックスタイム制度と短時間勤務を組み合わせるような制度はどうか。

【勤務時間短縮等の措置の対象者について】

- ・ 勤務時間短縮等の措置について現行の小学校入学の始期までより延長し、例えば小学校1年生が終わるまで等の延長を行うことが考えられないか。
- ・ 短時間勤務の制度について、現在勤務時間が1日6時間以下の労働者には適用しなくてよいことになっている。日単位ではなく、週単位で短時間勤務の対象となる労働者の労働時間を考えた方がよいのではないか。

【在宅勤務について】

- ・ 法律に勤務時間短縮等の措置として位置づけてもいいのではないか。
- ・ 勤務時間短縮等の措置の中から短時間勤務を抜き出して、選択肢の一つとして在宅勤務を新たに位置づける方法もある。
- ・ 「仕事がなじむか」という点と、「自宅でできるか」という点で、一般化は難しいがオプションとしてはありうるのではないか。
- ・ 政府としてテレワークを推進していることから、法的に位置づけてもいいのでは。日本では、仕事のやり方、評価方法が明確でないという事情がある。「なじまない」という調査結果があるが、「やろうとしていない」又は「やり方がわからない」ということではないか。導入している企業もあり、選択肢の一つとして位置づけるべき。
- ・ 子育てのための在宅勤務は、一般の在宅勤務よりも、実際の業務を22時以降に行うなど時間管理が難しいのではないか。
- ・ 年休・看護休暇・短時間勤務制度がしっかり利用できれば、実は、在宅勤務したいとは思われないのかもしれない。

(2) 子の看護休暇

【取得単位について】

- ・ 子の看護休暇は、無給なので、かえって休みやすいのではないか。半日・時間単位の取得も柔軟性が増してよいのではないか。子どもの人数によって比例しないと不公平感がある。また、配偶者が病気になった場合にも使えたほうがいい。
- ・ 年休については、長期の保養のための休暇という制度制定時の理念があったが、分割、時間単位という流れになっている。看護休暇を半日、時間単位とすることは、年休を本来の趣旨に戻すという意味もある。

【付与日数について】

- ・ 子ども一人につき5日となるような法の整備をお願いしたい。
- ・ 「子一人あたり」と増やしても、女性ばかりが取得する結果となるおそれがある。夫婦2人で10日とれるという方法もある。また、当面は子2人以上は10日とするか。
- ・ 介護のための(短期の)休暇とセットで検討することも考えられる。

3. 父親も母親も育児にかかわることができる働き方の実現

【基本的考え方】

- 子育て世代の男性は、子育てを仕事と同様に優先させたいと希望しつつも現実には仕事を優先しているケースが多く、4人に1人は労働時間が週60時間以上に達している。また、勤労者世帯の過半数が共働き世帯になっている一方で、男性の育児休業取得率は0.50%にとどまっている。
- 男性が育児・家事に関わっておらず、その結果、女性に育児・家事の負担がかかっていることが、女性の継続就業を困難にするとともに、少子化の一因ともなっている。父親も母親も育児に関わることは当たり前であり、その前提の下で働き方を考えていく必要がある。
- 子育て期の男女労働者が、ともに子育ての喜びを感じ、その責任を果たしながら、やりがいや充実感を持って働き続けられる社会の実現を目指すためには、男性が、子どもが生まれた後に希望する(必要な)時期に子育てに携わることができるよう、男性が育児休業を取ろうとする契機となるような制度が求められている。

◇各委員からの主な意見

【労使協定による専業主婦(夫)家庭等における父親(母親)の育児休業取得除外規定について】

- ・ 妻が専業主婦であつたり育児休業を取得していれば男性が育児休業を取得する必要がないのかという議論もある。
- ・ 妻が専業主婦であれば、例えば保育所に入所するときのように「保育に欠けない」から育児休業取得できないこととする考え方なのか。除外規定を外すことにより、男性も育児休業の取得が可能であるというアピールとなり、企業文化を変えたり、意識改革を行う起爆剤になると思われる。
- ・ 産後8週間の育児休業取得促進、配偶者が子育てできる場合の除外規定の廃止等は男性の育児参加を促進する上でのメッセージとなる。
- ・ 除外規定を外す方が現状では男性の育児休業取得を促進することとなりニュートラルな制度となるのではないか。
- ・ 専業主婦の配偶者は有休を使っている場合もあるので、除外規定を廃止したからといって、新たに育児休業を取得する者が出るかは疑問。

【産後8週間の父親の育児休業の取得促進について】

- ・ 男性は休みにくいですが、ポイントは産後8週間の時期で、現行でも育児休業を取得可能なことを周知徹底し、まず育児を経験してもらうべき(例:潜在的ニーズ層は34%であるが、東京都調査では、産後8週間に育児休業を取得できることを知ると7割にもなる。)
- ・ 妻が専業主婦であっても、産褥期は特に、(育休中であっても)上の子の送迎など父親の協力が必要。
- ・ 産後8週間の育児休業取得促進、配偶者が子育てできる場合の除外規定の廃止等は男性の育児参加を促進する上でのメッセージとなる。
- ・ 産後8週間の育児休業を取得した場合に、無条件で再度の育児休業の取得を認めるという案もあるが、男性のみの特例を認めるものとなり慎重な対応が必要か。
- ・ 当該制度は、男性の育児休業取得率が低いことに対応するため、育介法の特例的な制度として認めることも可能なのではないか。
- ・ 例えば半日、一日なりの短期間の休業の場合、育児休業以外の休業を別につくるか、育児休業を分割できることにするかという議論もある。
- ・ 1週間の出産休暇を例えば年休として取得するのは負担が重いですが、育児休業の分割であれば取得しやすい。
- ・ 産前の休業であっても広い意味での子の福祉であり、育介法の枠組みの中で考えることも可能ではないか。
- ・ 産まれる前について、現行の育介法の育児には含まれておらず、育介法の考え方を変える必要があるのではないか。

【父母ともに育児休業を取得した場合におけるメリットの付与について】

- ・ 例えば諸外国で行っているパパ・クォータ制度のような仕組みが考えられないか。
- ・ 育児休業を取得したい男性を支援するという社会的なインパクトという意味でパパ・クォータ制度を検討すべき。
- ・ スウェーデンや北欧諸国のようにパパ・クォータで育児休業を1ヶ月取らないと損するというような仕組みはどうか。
- ・ 男性が取ればその分両方で取る育児休業期間が延びたり、原則は育児休業期間は1歳までだが、男性が育児休業を取得すれば両方で1歳半まで取得できるようにしたりする支援の方法がある。
- ・ ならし保育の期間に1か月ぐらい育休を取得させる方法も考えられる。
- ・ 男性の短時間勤務促進のためのインセンティブを付与すべきではないか。

【育児休業の利用時期の弾力化等について】

- ・ 例えば育児休業取得可能な子の年齢を延長等し、その中で1年間育児休業取得可能とする制度は考えられないか。その場合、完全な休業だけではなく柔軟な働き方も必要でないか。
- ・ 特別な事情がなければ育休の再度取得ができないことが疑問であり、例えば育休は、諸外国のように8、9歳までとれるなどとしてはどうか。

- ・「6歳までの間に1年間」という方法もある。
- ・産前も出産時その後も育児は大変であり、また働き方によっても育児する度合いは異なってくるため、育児休業取得可能な子の年齢を延長(例えば就学前まで)等し、短時間勤務制度も含め柔軟な制度としていく必要があるのではないかと。

4. 労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度のあり方

【基本的考え方】

- 子育て期において長期の疾病等で保育サービスを受けられなくなった場合や、継続的に親の介護が必要な場合など、個々の労働者の置かれた状況に応じて、育児・介護休業制度をより利用しやすい制度とする必要がある。

◇各委員からの主な意見

(1) 再度の休業取得要件の見直し

【育児休業の再度取得要件の見直しについて】

(1歳を超えて再度取得可能とする特別な事情がある場合)

- ・(児童福祉法の改正に関連し)保育サービス(例えば保育ママ)が利用できない場合などにも広げるのか。
- ・「再度取得できる特別の事情の範囲の見直し」と「1歳6か月まで延長できる要件の見直し」の2つの論点がある。(例:1歳で一度復帰し保育所に預け、また育休を取る必要が生じて再度取得できない。1歳前なら再度取得可能。)
- ・流れとしては再度取得の理由を議論し、延長理由との整合性を整理するか。
- ・1歳までに再度取得が必要となる事態はあまり発生しないのではないかと。
- ・1歳6か月まで延長できるようにしたのは、待機児童に対応するための例外的な措置としてである。延長できる理由を増やすことは、休業期間を「1歳」から「1歳6か月」に拡大する議論につながるのではないかと。

(再度取得の回数等)

- ・再度取得を何度認めるかという論点もある。
- ・例えば半日、一日なりの短期間の休業の場合、育児休業以外の休業を別につくるか、育児休業を分割できることにするかという議論もある。
- ・1週間の出産休暇を例えば年休として取得するのは負担が重いだが、育児休業の分割であれば取得しやすい。
- ・育児休業の考え方として、長期に1回しかできないものという考え方とするのか、何度でも分割できるものという考え方にするのか、育児休業の位置づけを検討する必要がある。

(2) 介護のための短期の休暇制度について

- ・介護休業の分割ができれば労働者にとって使いやすい。その場合、現行の介護休業の数から取得分減算していくこととするか。

- ・ 介護のための単発の休暇をつくる場合は、介護休業の一部又は全部分割とするのではなく、子の看護休暇と似た枠組みで、介護休業とは別途措置すべきではないか。
- ・ 介護休業について、実態としては導入した趣旨の介護のための長期的方針を定める準備期間と考えていない人も多い。別枠の休業としてつくるべきではないか。
- ・ 現行の介護休業についても、ある程度長い期間の中で分割して(柔軟に)とれたほうが良いのかもしれない。

(3) 期間雇用者の休業のあり方

【休業取得できる期間雇用者の要件について】

- ・ 現行は、育休は契約の更新を制限せず、育休中に契約を更新しているのが実態である。会社は、予定ではなく、結果として更新することになったと言う。会社によっては「子が1歳に到達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」という要件を緩く見ている会社もあるが、法律としてどうするかということではないか。
- ・ 「子が1歳に到達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」という要件が問題となっていて、あいまいだから認めてもらえないなど、扱いがグレーであるがために、労働者の不利益になっている場合がある。
- ・ 結果として更新していることが多いが、育休から戻ってきたときに仕事があるかどうかは予めは言えない。戻ったときに仕事がない場合雇止めできることとすればいいのでは。
- ・ 以前のヒアリングにおいて「更新しないことが明らか」ということを実態に応じてチェックしているとのことであったが、どのように行うのか。更新しないことが明らかである場合以外は取得可能としてはどうか。

5. 両立支援制度の有効活用

【基本的考え方】

- 働きながら子どもを産み育てやすい職場環境を整備するためには、両立支援制度が有効に活用されることが重要である。
- 両立支援制度を事業主、労働者に十二分に周知させることが必要なこととあわせ、育児休業から復帰後の働き方についても、その待遇等への不安を解消し、安心して育児休業を取得し、職場復帰をして働き続けられる環境を整備することが求められている。

◇各委員からの主な意見

【不利益取扱いの規定について】

- ・ 不利益取扱いの指針の内容が実態にあてはめる上でわかりにくいのではないか。
- ・ 実効性の確保の観点を徹底するためには、不利益取扱いの基準を均等法に揃えるというのでよいのではないか。
- ・ 現場としては、私傷病休暇は同情があるようだが、育児休業は「制度を利用したくて

利用した」、「休業中に第二子を出産するのではないかと考える人もおり、公正な処遇がなされているか、というのは難しい問題である。また、子どもが小さいうちは呼ばれて帰らないといけなくなることもあり、役職者につけることはできないと考えてしまう実態もある。

- ・ 私傷病休暇は、給与もかなりの期間で出している等高く評価されている実態はあるようだ。
- ・ 私傷病と比較して不利でない場合は不利益取扱いにならないとすると、私傷病を低く評価している事業所では育児休業を低く評価することも認められることになるが、政策的にそれでよいのかという疑問はある。
- ・ 短時間勤務を権利化する場合、不利益取扱いも禁止するべきではないか。
- ・ 短時間勤務の場合の不利益取扱いについて、企業調査をした際に短時間勤務の者に対する評価の際に、仕事量に着目して評価するのか、仕事の質に着目して評価するのか分かれていた。何を不利益取扱いにするのかは難しい問題である。

【周知等について】

- ・ 仕事も家庭もという30代のモデル(著名人)のようなもので、ムーブメントをつくってはどうか(若い父親の後押しになるように)。

6. その他

◇各委員からの主な意見

- ・ 理想から言うと、安心して経済的な心配なしに育児休業が取得できるようにする必要がある。
- ・ (看護休暇について)使用者の負担、国費負担も考えないといけないが、安心して休むにはある程度の所得保障が必要ではないか。
- ・ 産前産後の社会保険料免除が必要ではないか。
- ・ ひとり親家庭や単身赴任家庭についての制度を考える必要もあるのではないか。
- ・ 両立支援制度を見直す前提として、働き方の見直しと地域の保育サービスの充実も重要であり、その他の課題として盛り込むべきではないか。

本日も議論いただきたい事項

平成20年4月25日

1. 短時間勤務等について

(1) 短時間勤務制度及び所定外労働の免除の制度の取扱いについて

- 法第23条において事業主の選択的措置義務とされている「勤務時間短縮等の措置」の中から、短時間勤務制度と所定外労働の免除の制度の重要性が高いことが議論されている。
- 法制的に格上げする場合、以下の2通りが考えられるが、両者の法的効果の違いは何か。
 - ① 事業主の措置義務とする場合
 - ② 労働者に請求権を付与する場合
- 短時間勤務制度と所定外労働の免除の制度について
 - ① 両者並列で格上げするか、
 - ② どちらかを優先的に考えるべきか。

(2) 短時間勤務等を請求する場合の例外規定について

→参考資料1

- 労働者に請求権を付与する場合、事業主の負担を考慮し、「合理的な理由」、「事業の正常な運営を妨げる場合」等がある場合には、事業主は請求を拒めることとすべきか。
- 事業主が請求を拒めることとする場合、請求を拒めるのは、短時間勤務制度と所定外労働の免除の制度について、全く同等の取扱いとするべきか、事業主の負担の大きさを考慮して取扱いを別にするべきか。

(3)短時間勤務制度の対象となる労働者の範囲について

- 短時間勤務制度の対象となる労働者の労働時間については、現行では1日6時間以下の労働者を制度の対象外としているが、多様な勤務形態を考慮し、週単位や月単位についても対象となる労働者の範囲を明示すべきか。

- 短時間勤務を希望した労働者が、予期しないほど労働時間を短くされるといった事態を回避するため、例えば1日4時間を下回らないこととする等、短時間勤務中の労働時間の下限や上限についても何らか定める必要があるか。(週単位、月単位についても同様)

(4)両立支援制度の対象となる子の年齢について

→参考資料2

- 親の就労と子育ての両立を支える制度について、子どもの年齢に応じ、①目指すべき理想のもの、②企業に課す最低基準とすべきものとして、どのような形が考えられるか(労働者に請求権を付与すべきもの、事業主の措置義務／選択的措置義務／措置すべき努力義務とすべきもの)

2. 父親も母親も育児にかかわることができる働き方の実現

→参考資料3及び4

(1)産後8週間の父親の育児休業取得促進

○ 産後8週間の父親の育児休業の取得促進策としては、以下の2通りが考えられる。

- ① 現行の育児休業とは別立ての休暇を新たに設ける、
- ② 産後8週間に父親が育児休業を取得した場合には、再度の育児休業取得を認める等により、現行の育児休業の枠組みの中で対応する。

○ 上記①、②のメリット・デメリットとしてはどのようなものが考えられるか。

○ 産後8週間に父親が育児休業を取得する場合に、再度の育児休業取得を認めることは、母親が産休後に育児休業がとれることとバランスがとれていると考えられるか。

(2)父母ともに育児休業を取得した場合におけるメリット

○ 育児休業を取得していた母親(又は父親)にとって配偶者のサポートが必要な職場復帰前後のケアやならし保育への対応の必要性等の観点から、父母ともに育児休業を取得する場合には、育児休業の期間を現行よりも延長できるようなメリットがあってもよいという意見がある。こうした意見に対する考え方としては、以下の3通りが考えられるのではないか。

- ① 職場復帰直後の精神的負担の軽減やならし保育への対応という観点から、2か月程度延長する。
- ② 現在、子が保育所に入所できない場合等の特例措置の上限が1歳6か月であることを踏まえ、6か月程度延長する。なお、この場合、現行の1歳6か月までの育児休業の延長は、保育所に入れない場合等特別な事情がある場合に限られた特例措置であることに留意する必要があるのではないか。
- ③ 現在、父母が育児休業を取得する場合の休業期間が最長1年であることを踏まえ、1年程度延長する。

○ 上記①～③のメリット、デメリットとしてはどのようなものが考えられるか。

○ また、現状において実現可能性が高く、かつ、「男性の育児休業取得促進の起爆剤となるような仕組み」としては、どれが適切と考えられるか。

3. 労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度のあり方

(1) 再度の休業取得要件の見直し

○ (1) 長期にわたる子どもの疾病が発生した場合、(2) 現在受けている保育サービス等が受けられなくなった場合、(3) 共働き家庭で、育児をしている祖父母が病気になった場合等について、再度の育児休業取得を認めることとした場合、

① 子の看護休暇(年5日間)との関係から、再度取得の要件となる「長期にわたる子どもの疾病」の長期とはどのくらいの期間を考えるべきか。

② 育児休業期間を1歳から延長し、育児休業が終了した後に、1歳6か月までの間で再度の育児取得要件を満たす事情が生じた場合の取扱いをどうするか。

→参考資料5

③ 再度の育児休業取得要件について、1歳6か月まで育児休業期間の延長を認める場合に追加する必要があるか。

※ 現行の1歳6か月までの育児休業の延長は、保育所に入れない場合等特別な事情がある場合に限られた特例措置であることに留意する必要があるのではないか。

「時間外労働の制限」及び「深夜業の制限」における事業の正常な運営を妨げる場合

（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は、1ヶ月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。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。（法第17条）

（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は、深夜において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。（法第19条）

※ 事業の正常な運営を妨げる場合（解釈通達）

当該労働者の所属する事業所を基準として、当該労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代行者の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきものであること。

事情主は、労働者が時間外労働の制限を請求した場合には、当該労働者が請求どおりに時間外労働の制限を受けることができるように、通常考えられる相当の努力をすべきものであり、単に時間外労働が事業の運営上必要であるとの理由だけでは拒むことは許されないものであること。

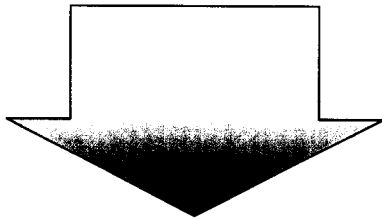
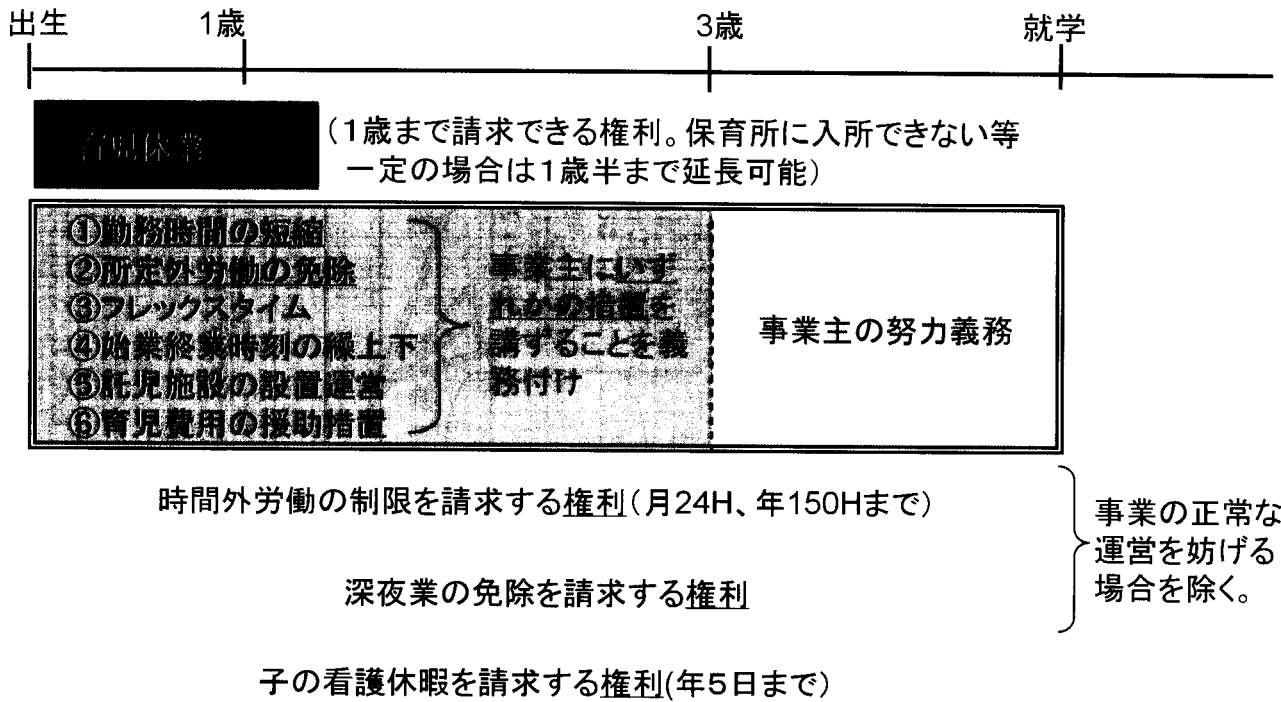
例えば、時間外労働をさせざるを得ない繁忙期において、同一時期に多数の専門性の高い職種の労働者が請求した場合であって、通常考えられる相当の努力をしたとしてもなお事業運営に必要な業務体制を維持することが著しく困難な場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するものであること。

※ 深夜業の免除においても同様の判断

親の就労と子どもの育成の両立を支える制度

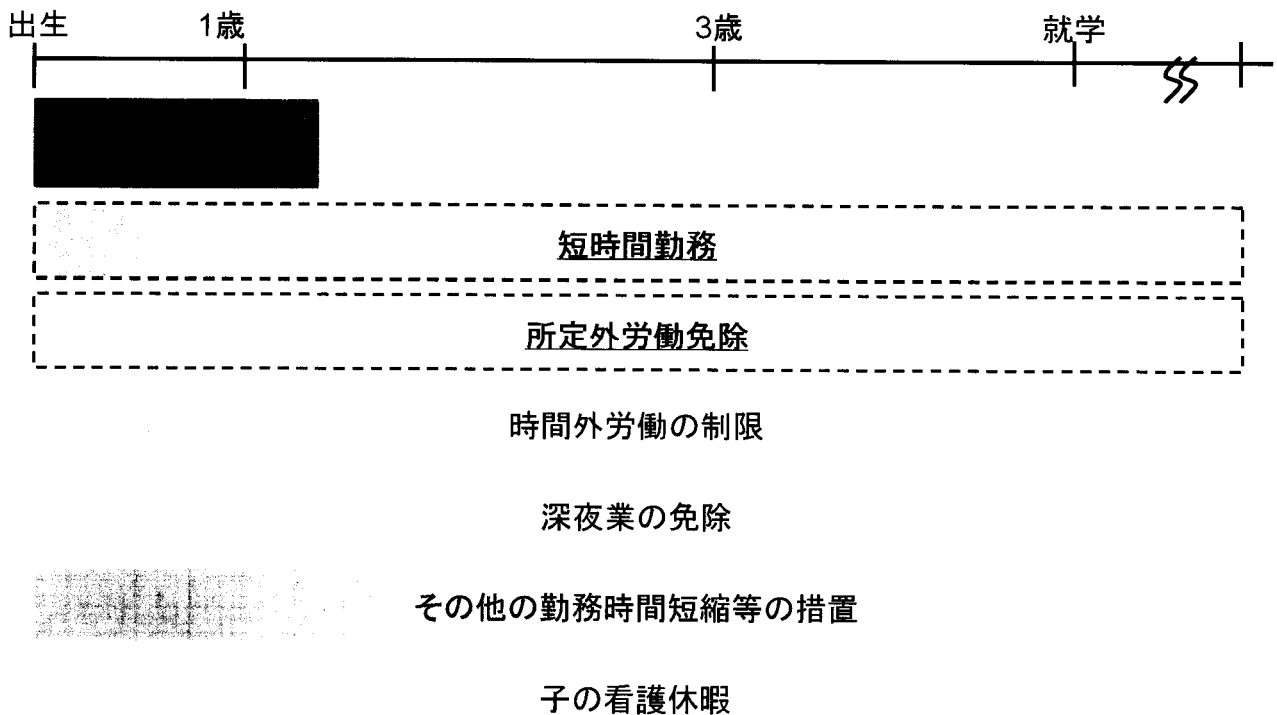
参考資料 2

<現行の制度>



現状では、①短時間勤務(31.4%)及び②残業のない働き方(23.2%)は、事業主が取るべき措置の一つとしての位置づけにとどまり、希望しても利用できないケースが存在

<望ましい働き方の選択肢>

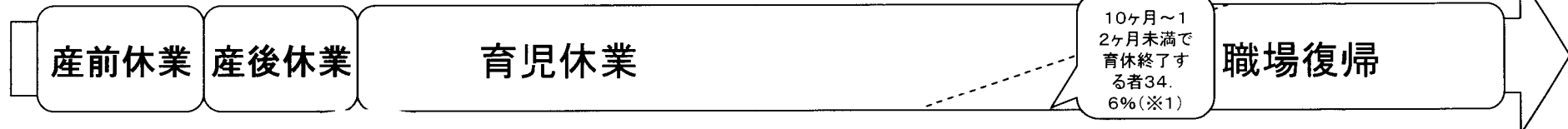


- ・ これらの制度について、必要不可欠な時期・あることが望ましい時期はそれぞれいつまでか。
- ・ これらの制度について、権利行使を制限される場合はそれぞれどのようなときか。

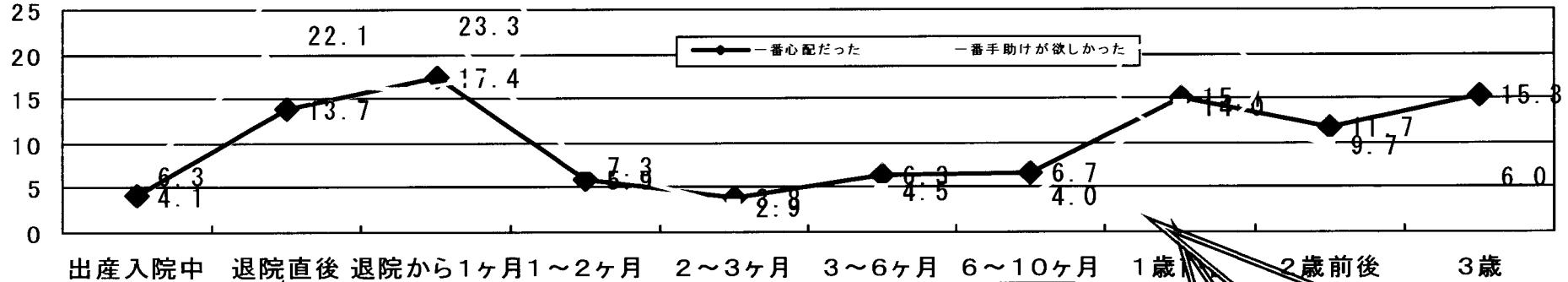
父親の育児への関わり方（現状とニーズ）

参考資料 3

妻の継続就業する場合のライフコース



妻の「育児について一番心配な時期」(※2)



妻のニーズ

夫のニーズ

現状

○出産に立ち会ったか(※3)
した 46.6%
しなかったけれどできなかった 28.2%

○産後8週の休業取得希望(※4)
ぜひとりたい 26.4%
できればとりたい 37.9%

○夫に対する育児休業取得についての意向(子育て層)(※6)
ぜひ機会があれば育休を取得してほしい 15.4%
取得してほしいが、現実的には難しい 36.5%

○男性本人の育休取得についての意向(潜在的ニーズ層)(※7)
取得したい、できれば取得したい 34.1%
○子どもと過ごす時間(理想)(※1)(上位3位)
1～2時間未満 23.9%
2～3時間未満 32.6%
3～4時間未満 18.7%

○育児休業を取得して特に大変だった点(女性)(※8)
復帰した時、職場の環境が大きく変化していた 29.0%
○職場の様子が気になり不安だった 10.3% その他、復帰後過労のために体調を崩したという声もあった。

○いわゆる「ならし保育」の時期が職場復帰と重なるため、職場復帰前に「ならし保育」をしてほしいというニーズの存在(※9)
○ならし保育の期間 数日～数週間

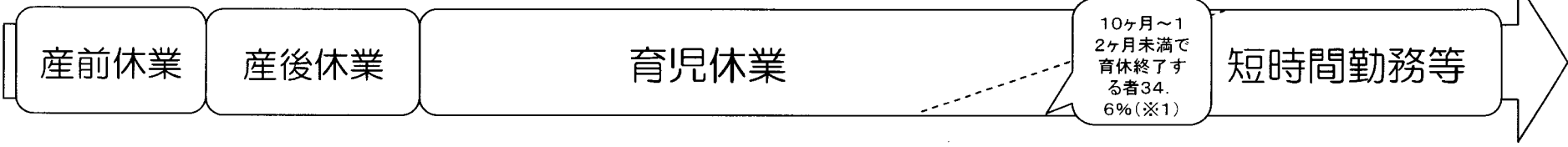
○末子の出産時に休暇を取得した男性の割合(※5) 50.4%
その際に利用した休暇制度(※5)
「年次有給休暇制度」 56.0%
「出産休暇制度」 54.0%
「育児休業制度」 2.4%

○男性の育児休業取得割合(※1) 0.5%
○取得期間(※1)
1か月未満 31.7% 1か月～3か月未満 65.8% 3か月～6か月未満 1.5%
○取得時期(※4注) 子どもが3か月未満のとき 86.7%
○取得しなかった理由 妻が育児休業を取得したから育休を取得しなかった(※4) 45.8%
○子どもと過ごす時間(現実)(※3) 30分～1時間未満 19.6%、1～2時間未満 27.0%
2～3時間未満 17.0%

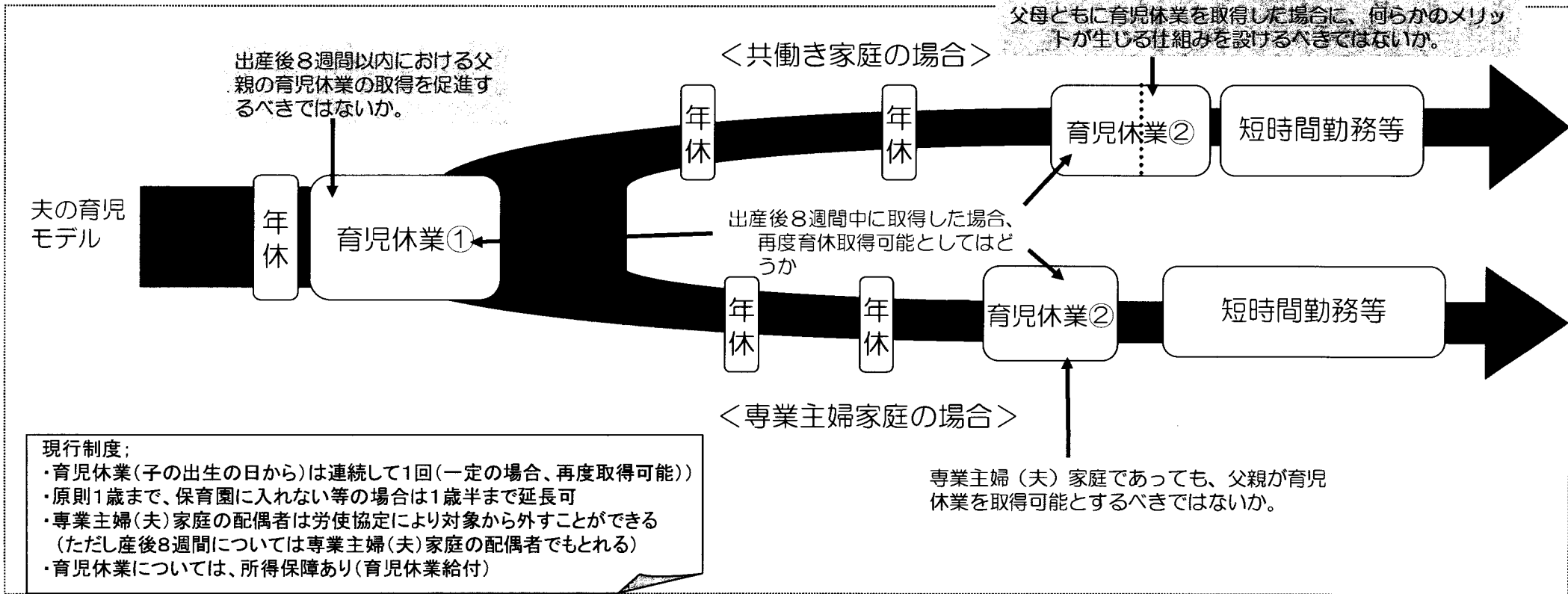
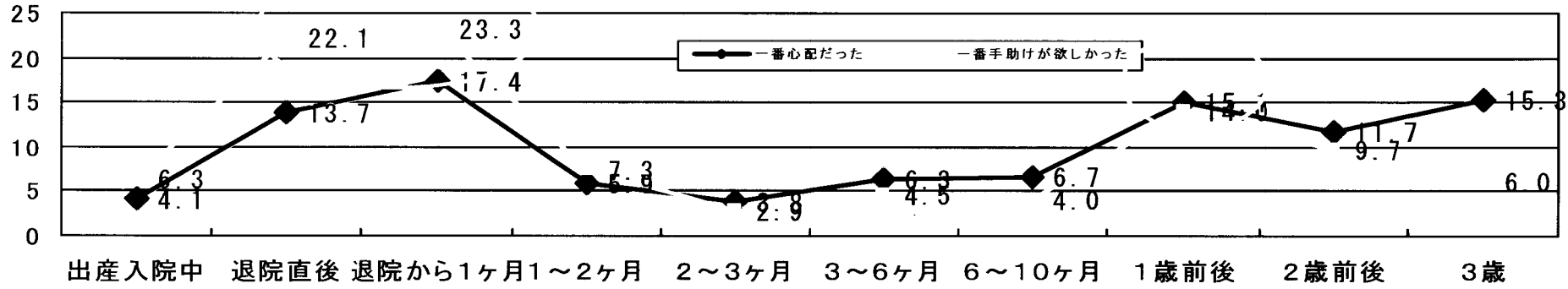
*1)厚生労働省「女性雇用管理基本調査」平成17年度 *2)大阪府「地域母子保健サービスに関する研究～新しい乳幼児保健活動の標準方式の策定のための研究(平成15年)」 *3)ベネッセ次世代育成研究所「乳幼児の父親についての調査」平成15年 *4)日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」平成15年 注)取得割合が低いため、数自体が少ない *5)ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査」平成14年 *6)子ども未来財「子育てに関する意識調査」平成12年 *7)労働政策研究・研修機構「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」(平成19年) *8)高知県 育児休業取得職員に対するアンケート調査 平成17年度(n=226) *9)厚生労働省「持続可能な地域社会づくりモデル調査報告書」平成17年、ある市の保育園再編計画に寄せられた意見(平成19年)

父親の育児への関わり方（案）

妻の継続就業する場合のライフコース



妻の「育児について一番心配な時期」(※)



* 大阪府「地域母子保健サービスに関する研究～新しい乳幼児保健活動の標準方式の策定のための研究(平成15年)」

「育児休業の再度取得を可能とする特別な事情」と「育児休業期間の延長を認める場合」

(育児休業の再度取得)

- 2度の申出すなわち2回に分割した休業を許さざるを得ない無理からぬ特別な事情がある場合には、再度の育児休業を取得可能とする。(法第5条第2項)

(育児休業の再度取得要件)(則第4条)

- ・ 産前産後休業又は新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は新たな育児休業の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき
- ・ 介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業の対象となった対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅したとき。
- ・ 配偶者が死亡したとき。
- ・ 配偶者が負傷、疾病等により子の養育が困難な常態となったとき。
- ・ 離婚等により配偶者が子と同居しないこととなったとき。

(育児休業期間の延長)

- 1歳時点で子が保育所に入れない場合など、休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合には、1歳を超えて1歳6ヶ月まで育児休業を取得可能とする。(法第5条第3項)

(育児休業期間の延長要件)(則第4条の2)

- ・ 保育所における保育の実施を希望し、申し込みを行っているが、1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合
- ・ 常態として子の養育を行っている配偶者であって1歳に達する日後の期間について常態として子の養育を行う予定であったものが死亡したとき、負傷・疾病等により子の養育が困難な常態となったとき、離婚等により子と同居しないこととなったとき
- ・ 6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。

参考データ集

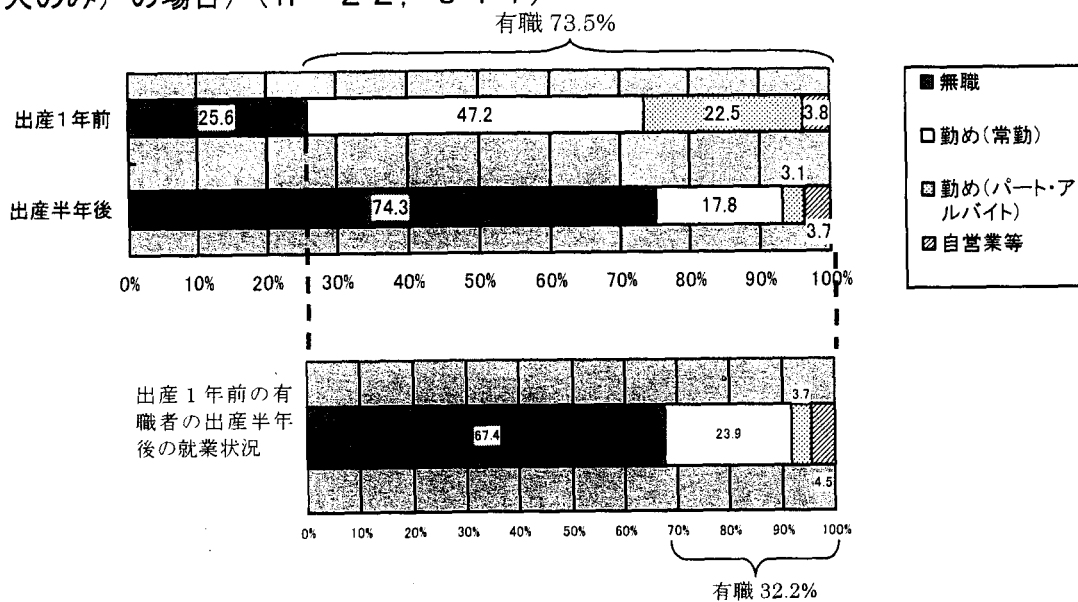
目 次

1	総論	1
2	育児休業後も継続就業しながら子育ての時間が確保できる 雇用環境の整備	7
3	父親も母親も育児にかかわることができる働き方の実現	22
4	労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度への見直し	31
5	実効性の確保	37

1. 総論

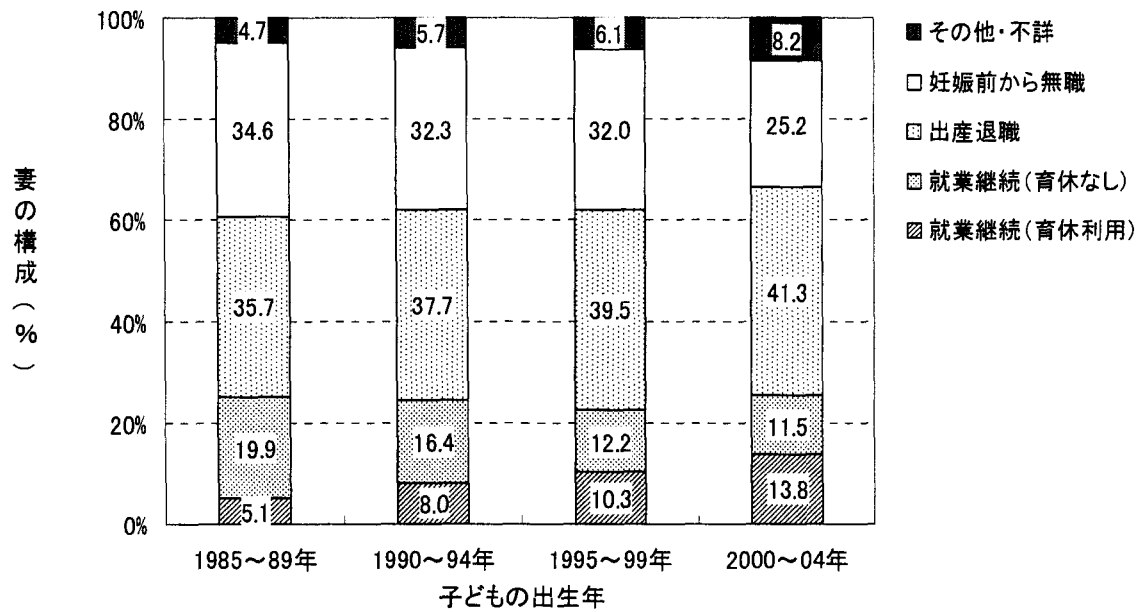
(1) 第1子出産前後の女性の就業状況の変化

○母の出産1年前の就業状況別にみた現在の就業状況（きょうだい数1人（本人のみ）の場合）（n = 22,914）



出典：厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査結果」（平成14年）

○子どもの出生年別、第1子出産前後の就業経歴の構成の推移



注) 1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について、第12～第13回調査を合わせて集計。

出産前後の就業経歴

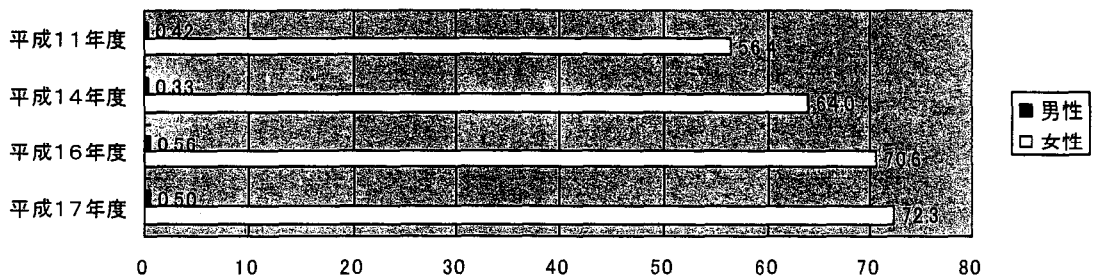
- 就業継続(育休利用) — 第1子妊娠前就業～育児休業取得～第1子1歳時就業
- 就業継続(育休なし) — 第1子妊娠前就業～育児休業取得なし～第1子1歳時就業
- 出産退職 — 第1子妊娠前就業～第1子1歳時無職
- 妊娠前から無職 — 第1子妊娠前無職～第1子1歳時無職

出典：国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査」(平成17年)

(2) 育児休業取得率の推移

○ 出産者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者の割合(事業所規模5人以上)

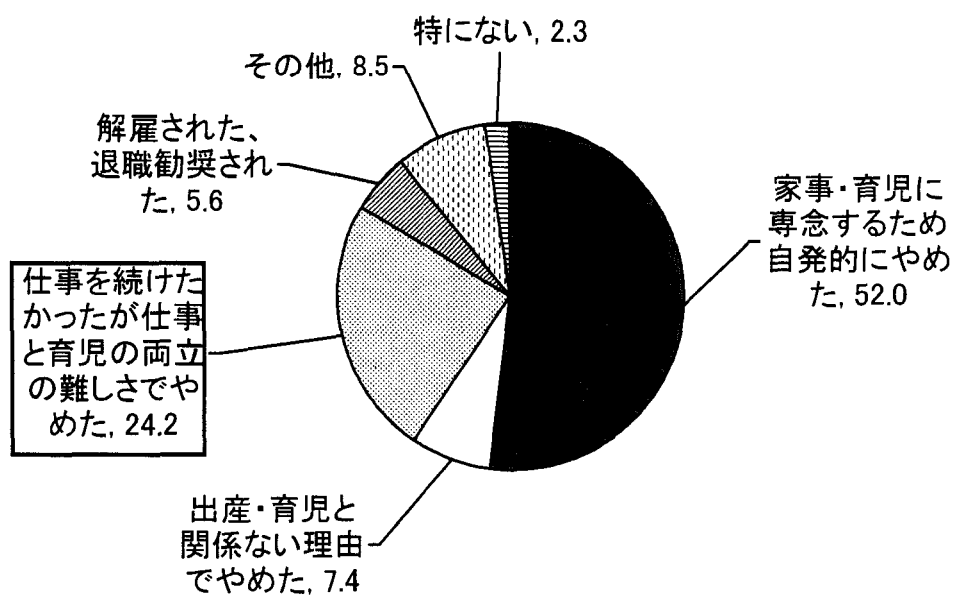
(単位：%)



出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年)

(3) 女性が仕事をやめた理由・両立が難しかった具体的理由

○「出産1年前には雇用者で現在は無職」で就学前の子どもがいる女性が仕事をやめた理由 (n = 517)

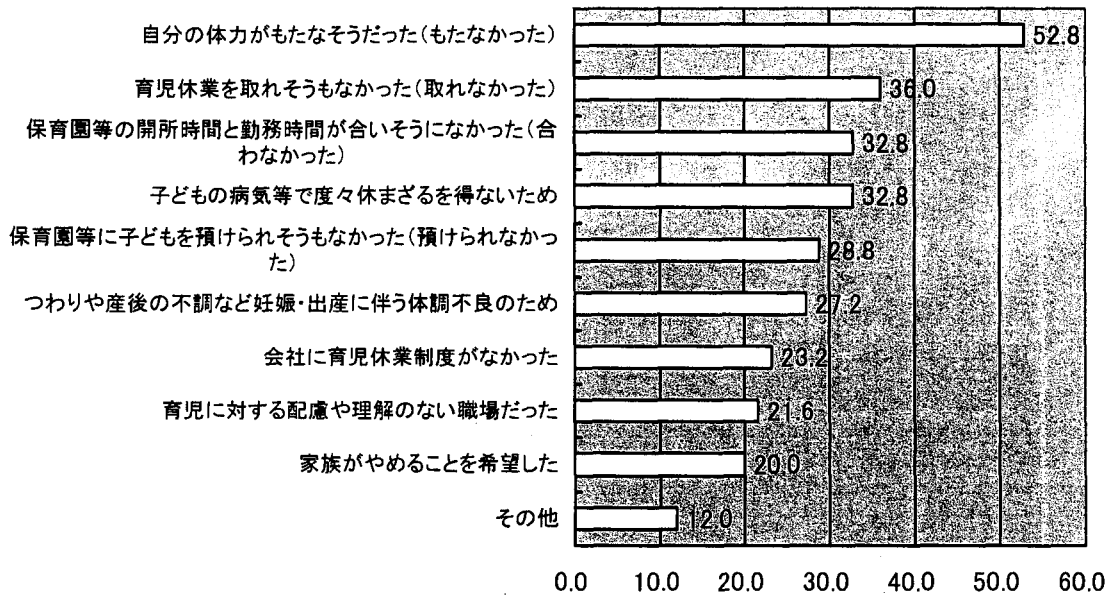


注) 調査対象は「出産1年前時点で雇用者として勤務していた現在無職の女性で就学前の子どもがいる者」

出典：日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

○ 「仕事を続けたかったが仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した者の両立が難しかった具体的理由（n = 125）

（単位：％）

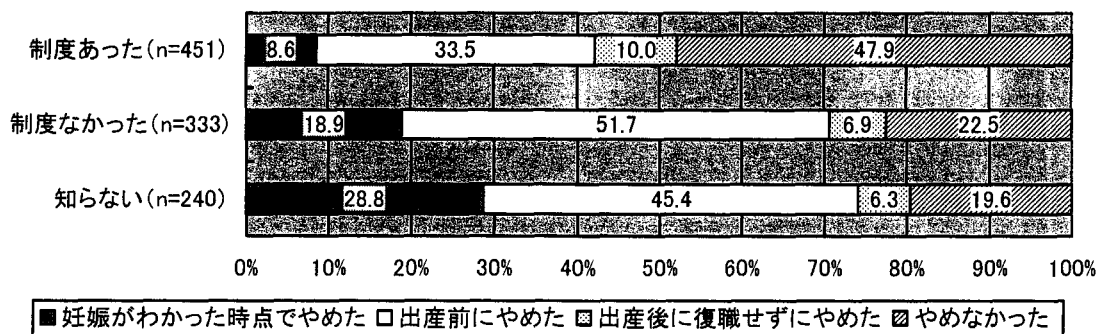


注) 調査対象は「出産1年前時点で雇用者として勤務していた現在無職の女性で就学前の子どもがいる者」

出典：日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（平成15年）

（4）育児休業制度の有無・認知の有無と就業継続

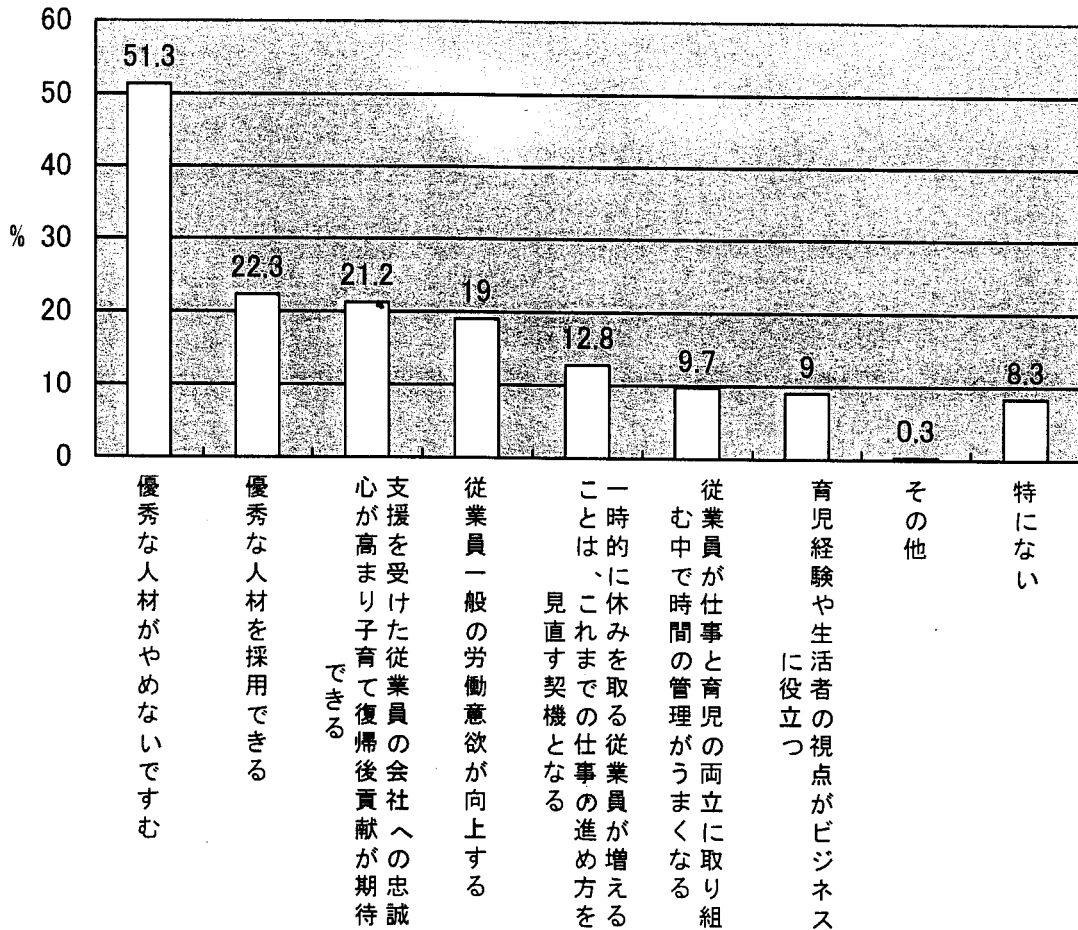
○第一子妊娠・出産時の育児休業制度の有無別・退職／継続就業選択



出典：労働政策研究・研修機構「仕事と育児の両立支援—企業・家庭・地域の連携を—」（平成18年）

(5) 仕事と育児の両立を支援する取組や制度利用の影響

○仕事と育児の両立を支援する取組が、企業業績に与えるプラス面 (N=2, 006)

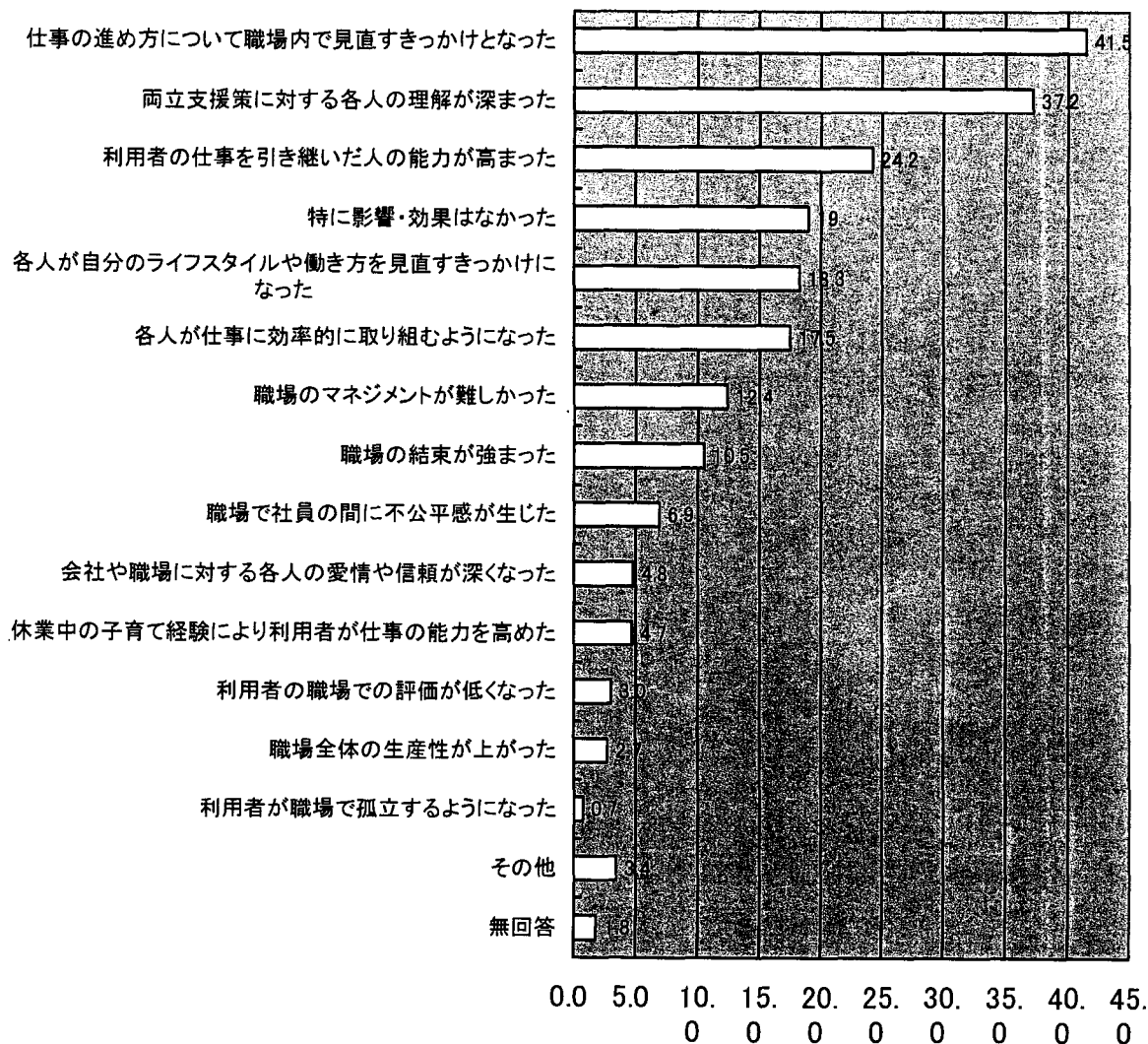


(注) 「Yahoo」リサーチモニター」から抽出し、2, 543企業（従業員規模別では、0～20人が1, 529社、21～50人が282社、51～100人が163社、101～300人が233社、301～1000人が154社、1001人以上が182社となっている。）中、仕事と育児両立支援取組実施の企業業績への影響について「企業の業績には関係しない」と回答した企業を除いた2, 006企業が回答。

出典：(株)富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」(「中小企業白書」(平成18年)に掲載)

○ 「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響（複数回答 N = 764）

（単位：％）



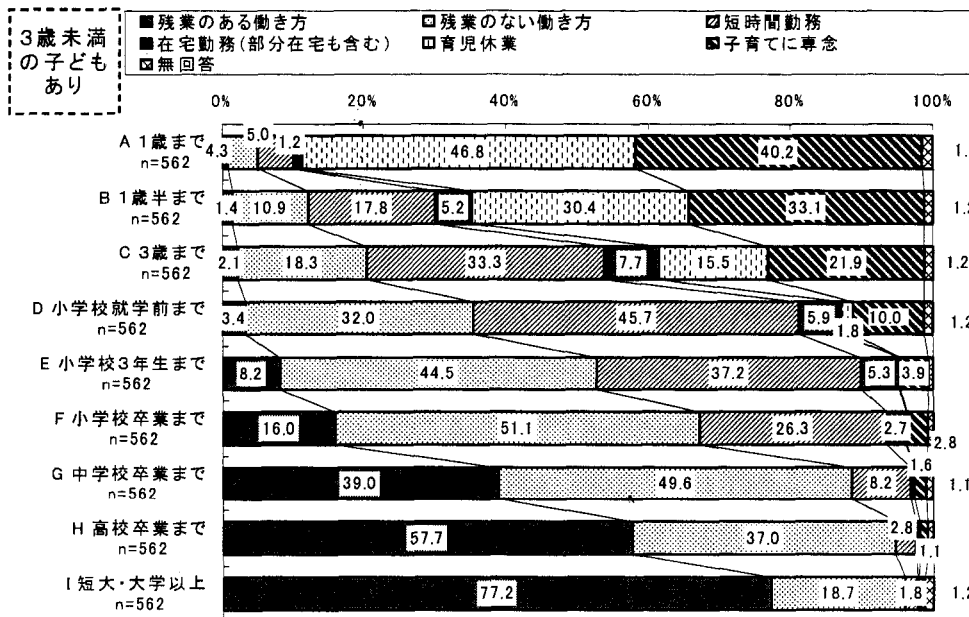
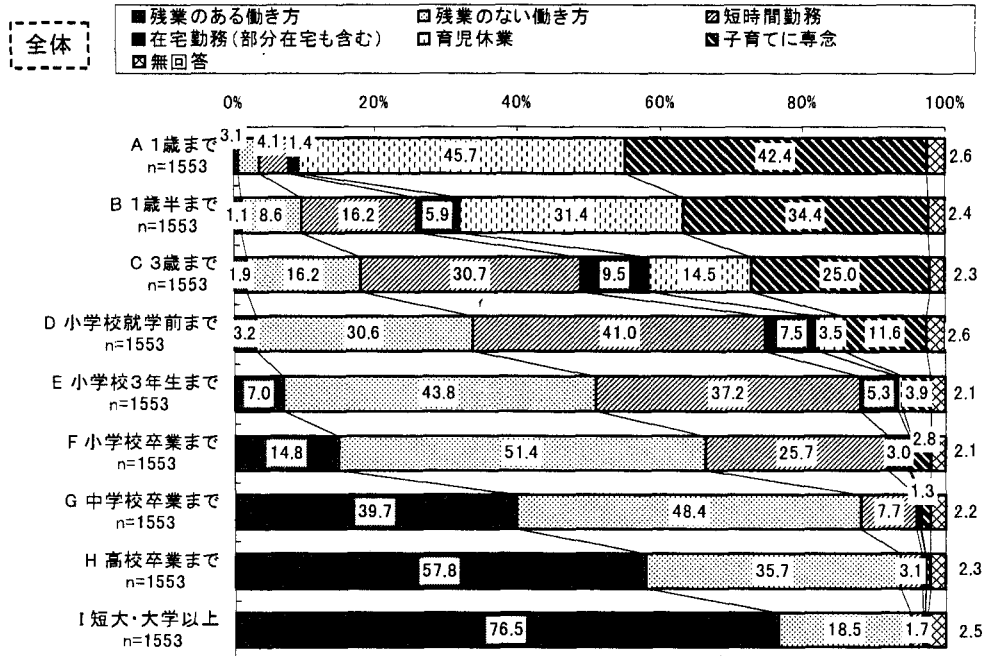
注) 調査対象は、「従業員 100 人超企業の管理職で、過去 3 年間に部下が育児休業制度を利用した者」

出典：内閣府男女共同参画局「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」（平成 17 年）

2. 育児休業後も継続就業しながら子育ての時間が確保できる雇用環境の整備

(1) 短時間勤務等について

〇子を持つ母親の望ましい働き方についての従業員調査

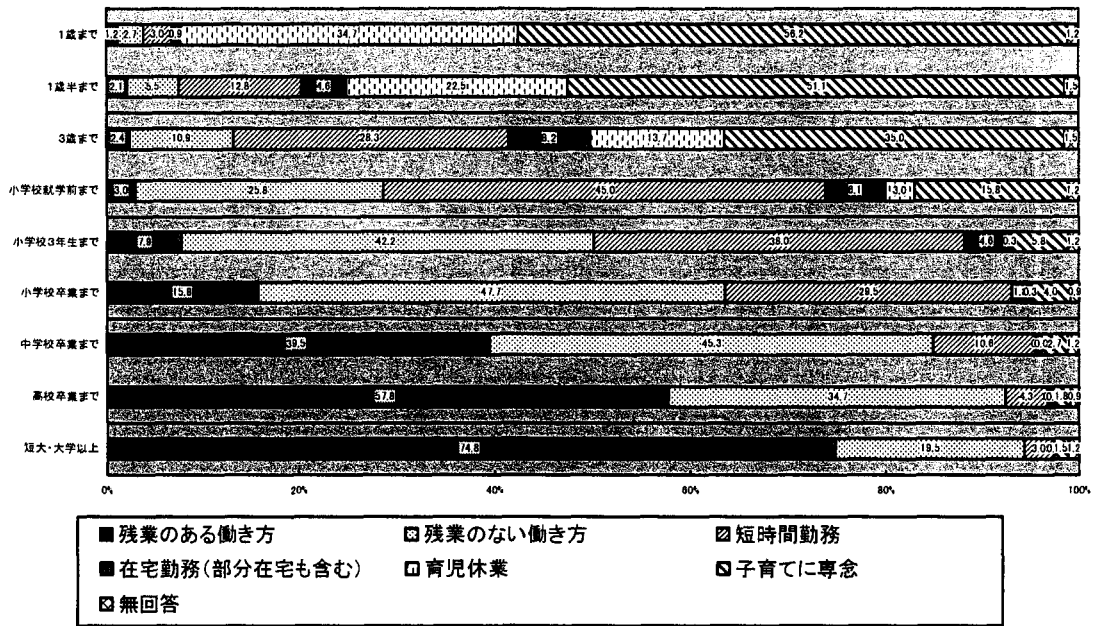


注1) 調査対象は40歳以下のいわゆる正社員1553人。

注2) 1.0%以下はデータを表示していない。

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」(集計中)

○男性が考える「子を持つ母親の望ましい働き方」について

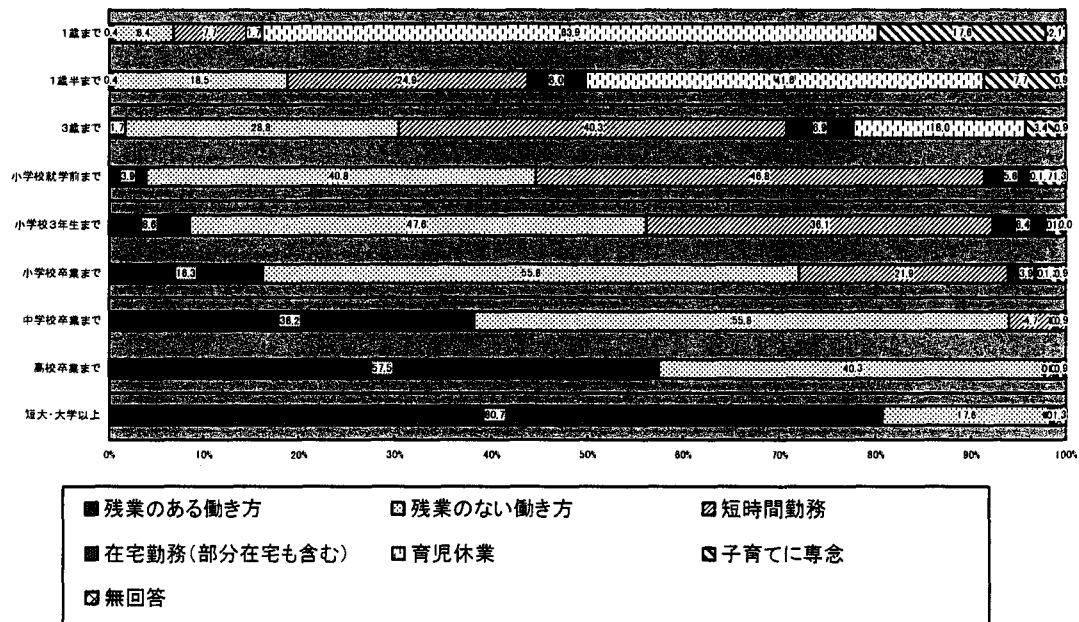


注1) 調査対象は、40歳以下のいわゆる正社員で、3歳未満の子を持つ男性752人。

注2) 1.0%以下はデータを表示していない。

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」(集計中)

○女性が考える「子を持つ母親の望ましい働き方」について



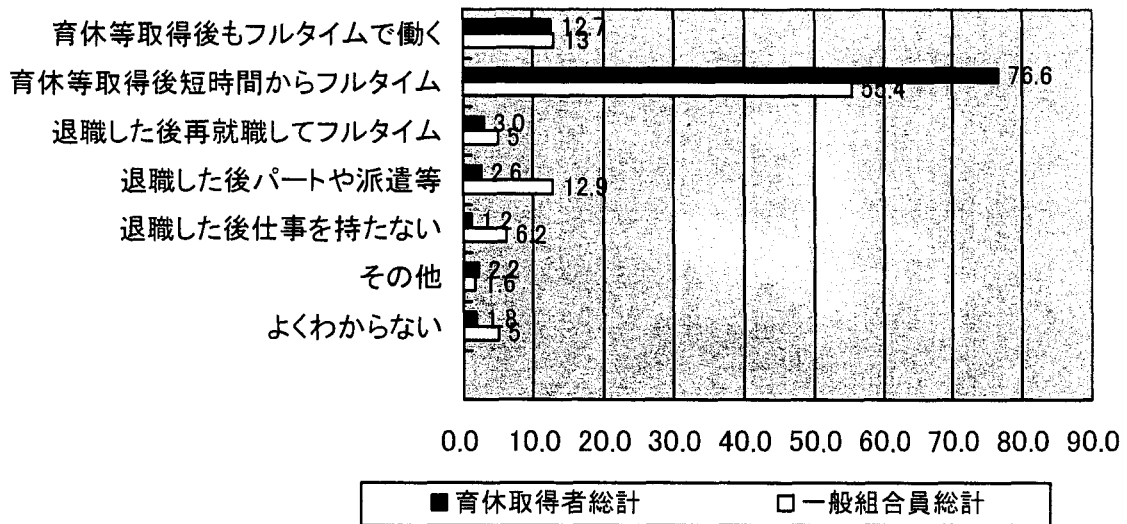
注1) 調査対象は、40歳以下のいわゆる正社員で、3歳未満の子を持つ女性801人。

注2) 1.0%以下はデータを表示していない。

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」(集計中)

○ 子どもができた女性の正社員の望ましいライフコース (n=504)

(単位: %)



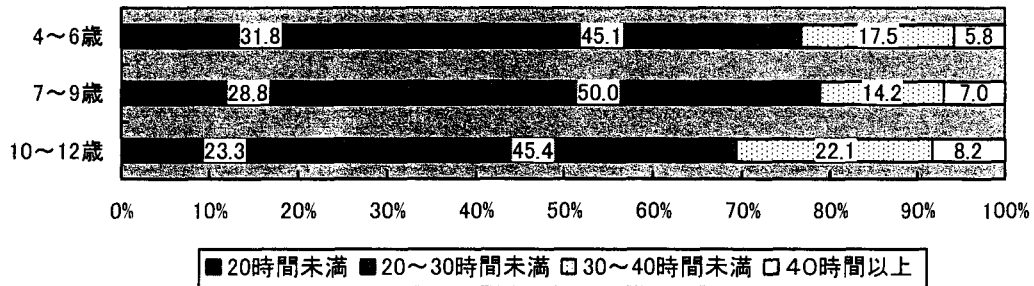
注1) 調査対象は「電機連合直加盟 133 組合の組合員 (年齢等の指定なし)」。

注2) 「育休取得者」は「過去5年以内に育児休業から復職した組合員」

出典: 電機連合「仕事と生活の調和に関する調査結果」(平成19年)

○ 子を持つ無業の女性が希望する1週間の労働時間

末子年齢別: 希望する1週間の労働時間



注1) (株) U F J 総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」(内閣府委託平成17年)より作成。

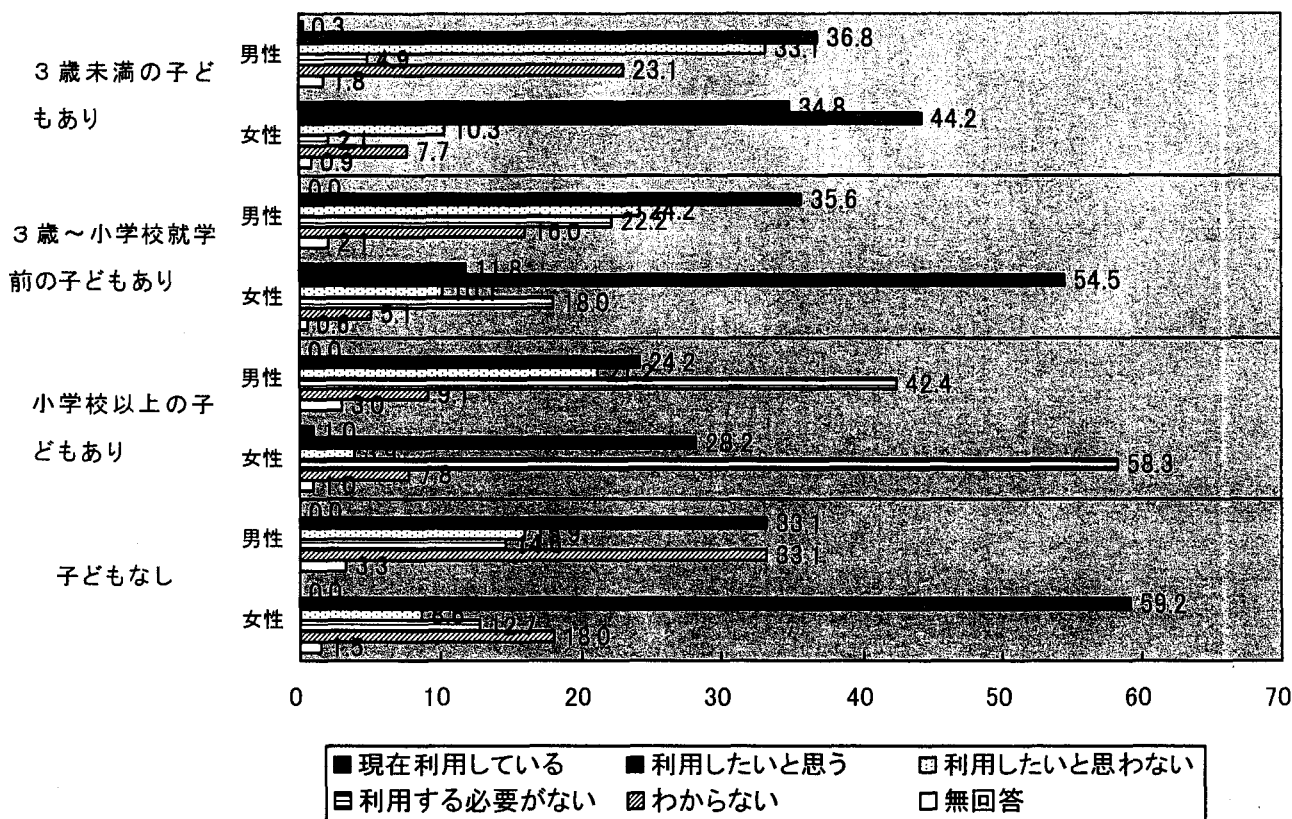
注2) U F J 総合研究所で再集計したものである。

注3) 末子が4歳以上小学校までの子どもをもつ無業の女性を対象としている。

出典: 内閣府「男女共同参画白書」(平成18年)

○育児のための短時間勤務制度の利用意向(男性 n=752、女性 n=801)

(単位：%)



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」(集計中)

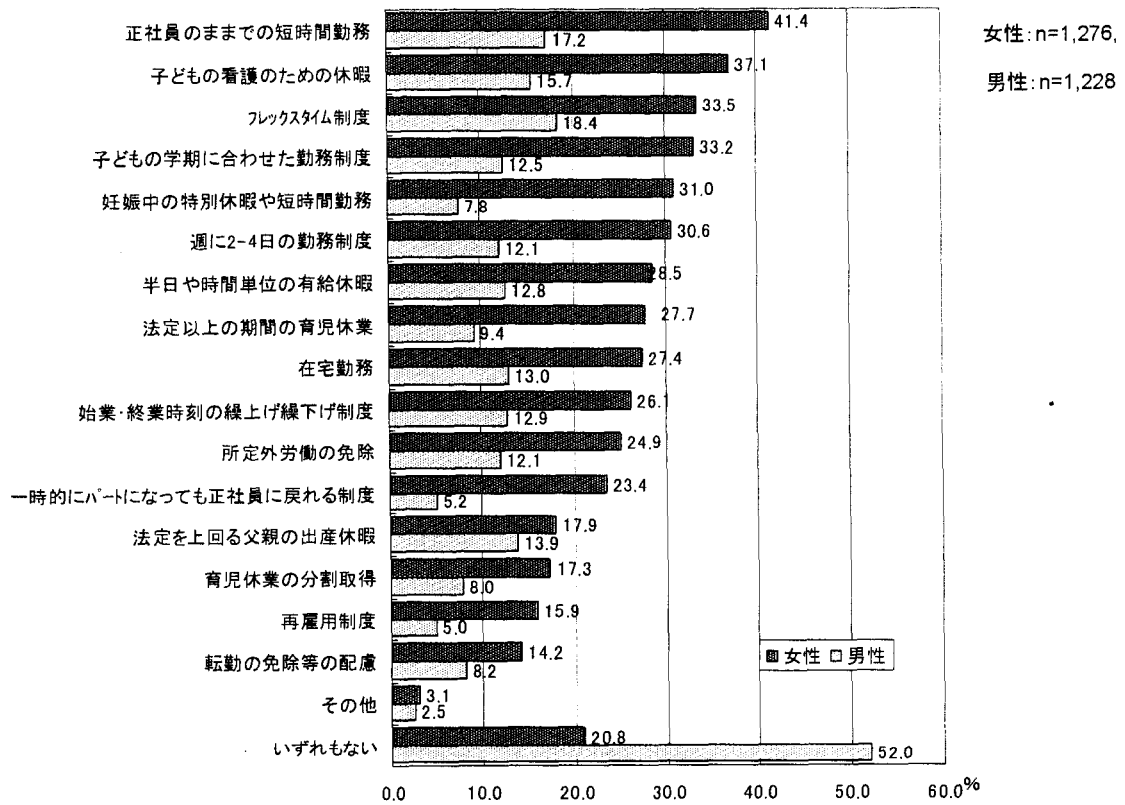
○ 育児のための短時間勤務制度の利用意向—配偶関係別 (従業員調査)

(%)

	調査数 (n)	全体	現在利用している	利用したいと思う	利用したいと思わない	利用する必要がない	わからない	無回答
全体	1553	100.0	6.8	42.0	17.4	15.9	16.2	1.6
共働き	862	100.0	12.2	46.4	13.5	14.6	12.2	1.2
夫婦とも残業あり	410	100.0	9.0	53.9	12.2	13.2	10.0	1.7
配偶者だけ残業あり	216	100.0	29.6	42.1	7.4	13.0	7.4	0.5
自分だけ残業あり	158	100.0	0.0	36.7	22.8	22.2	17.7	0.6
夫婦とも残業なし	47	100.0	8.5	31.9	17.0	17.0	23.4	2.1
無職の配偶者	351	100.0	0.0	29.6	34.2	12.8	21.7	1.7
独身	332	100.0	0.0	44.3	9.9	22.3	21.1	2.4

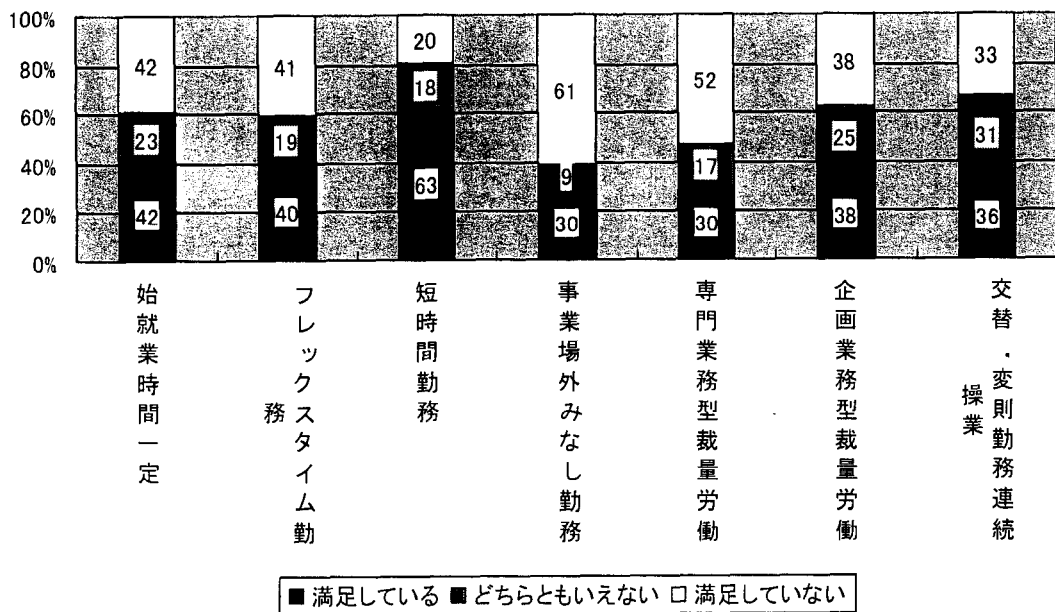
出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(集計中)

○職場の子育て支援に対するニーズ（利用したい・利用しなかったサービス）（複数回答）



出典：こども未来財団「企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査研究報告」（平成19年度）

○勤務形態から見る仕事と生活時間のバランスの満足度



出典：電機連合「仕事と家庭の生活の調和に関する調査」（平成19年）

○育児のための勤務時間短縮等措置の制度の有無・措置の種類別事業所割合

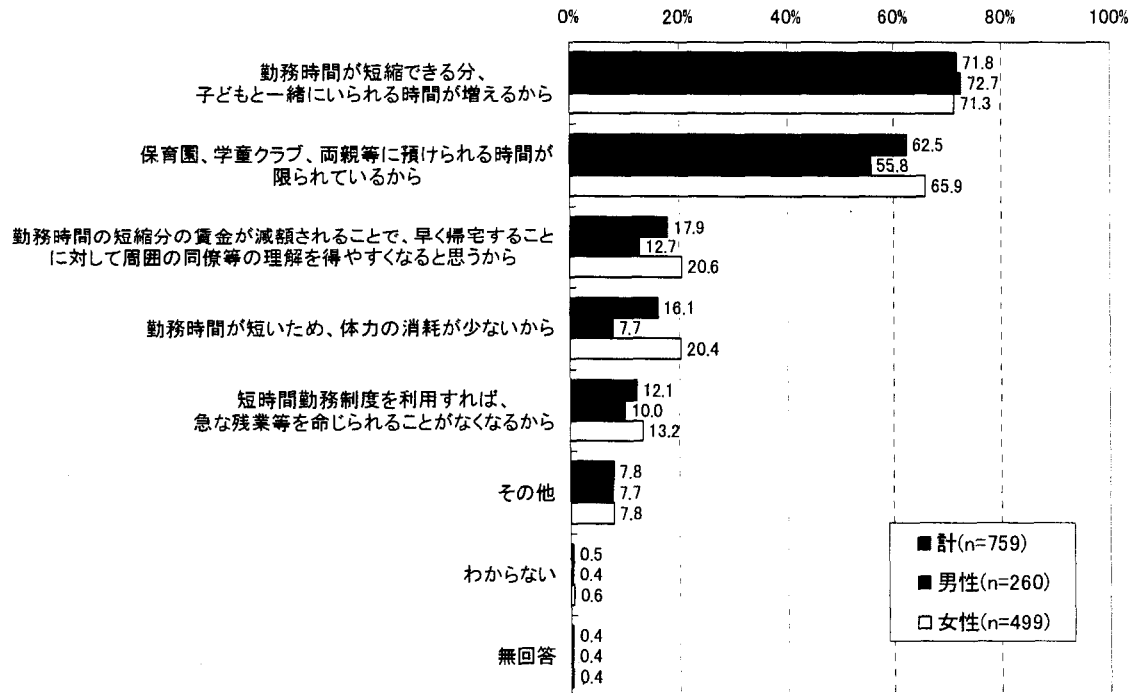
(%)

	総計	勤務時間短縮等の措置の制度あり(M.A.)								勤務時間短縮等の措置の制度なし	不明
			短時間勤務制度	育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	所定外労働の免除	事業所内託児施設	育児に要する経費の援助措置	1歳以上の子を対象とする育児休業		
【総計】	100.0	41.6 (100.0)	31.4 (75.4)	5.8 (13.9)	18.5 (44.6)	23.2 (55.8)	1.0 (2.3)	1.7 (4.2)	9.3 (22.5)	58.4	0.0
【事業所規模】											
500人以上	100.0	95.0 (100.0)	70.7 (74.4)	22.2 (23.4)	38.4 (40.4)	64.8 (68.1)	8.1 (8.5)	16.2 (17.1)	36.9 (38.8)	4.9	—
100～499人	100.0	78.3 (100.0)	60.7 (77.5)	13.8 (17.6)	36.5 (46.6)	47.3 (60.4)	5.4 (6.9)	5.5 (7.0)	22.7 (29.0)	21.7	—
30～99人	100.0	58.8 (100.0)	47.2 (80.3)	7.7 (13.1)	25.0 (42.5)	33.2 (56.5)	1.3 (2.1)	2.1 (3.5)	14.0 (23.9)	41.1	0.1
5～29人	100.0	37.1 (100.0)	27.5 (74.0)	5.1 (13.7)	16.7 (45.0)	20.5 (55.2)	0.7 (1.9)	1.5 (4.0)	8.0 (21.5)	62.9	—
30人以上(再掲)	100.0	63.0 (100.0)	50.1 (79.5)	9.0 (14.3)	27.3 (43.4)	36.3 (57.7)	2.1 (3.4)	2.9 (4.6)	16.0 (25.4)	37.0	0.1

事業所総数=100.0%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年)

○育児のための短時間勤務制度を利用する理由－性別（従業員調査）

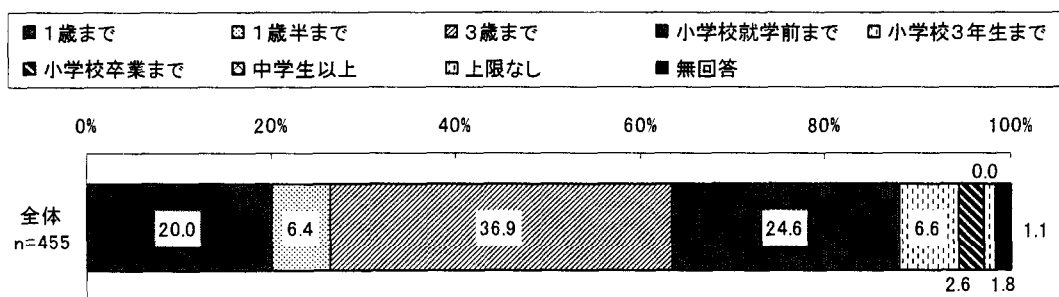


注1) 育児のための短時間勤務制度を「現在利用している」または「利用したいと思う」と回答した従業員について。

注2) 複数回答

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」（集計中）

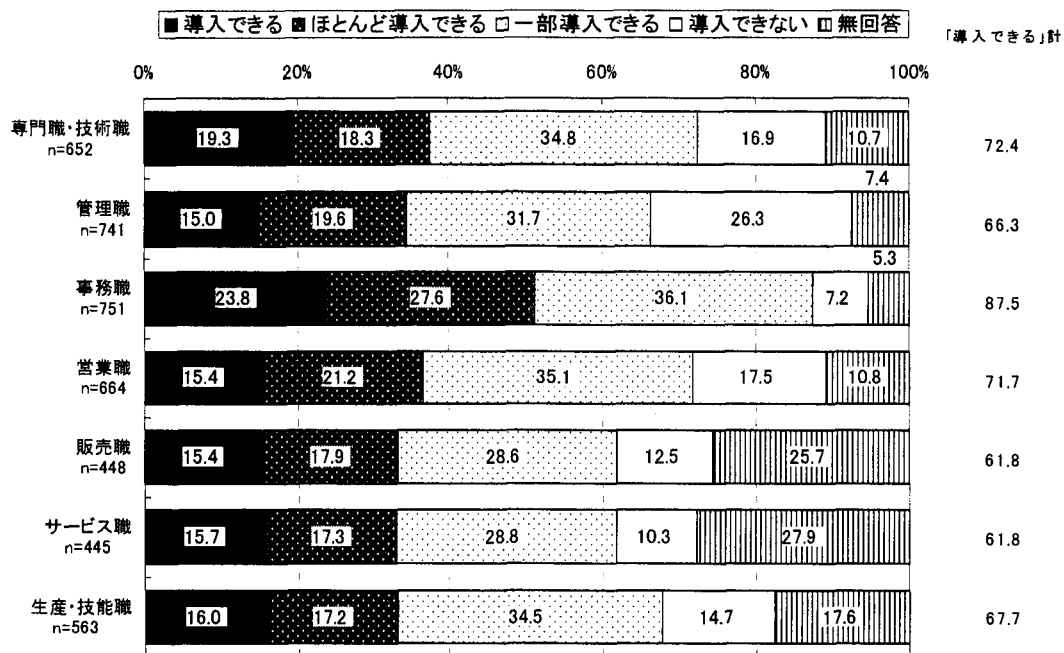
○育児のための短時間勤務制度の、対象となる子の上限年齢（企業調査）



注：育児のための短時間勤務制度が「制度（規定）としてある」または「運用としてある」企業について。

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」（集計中）

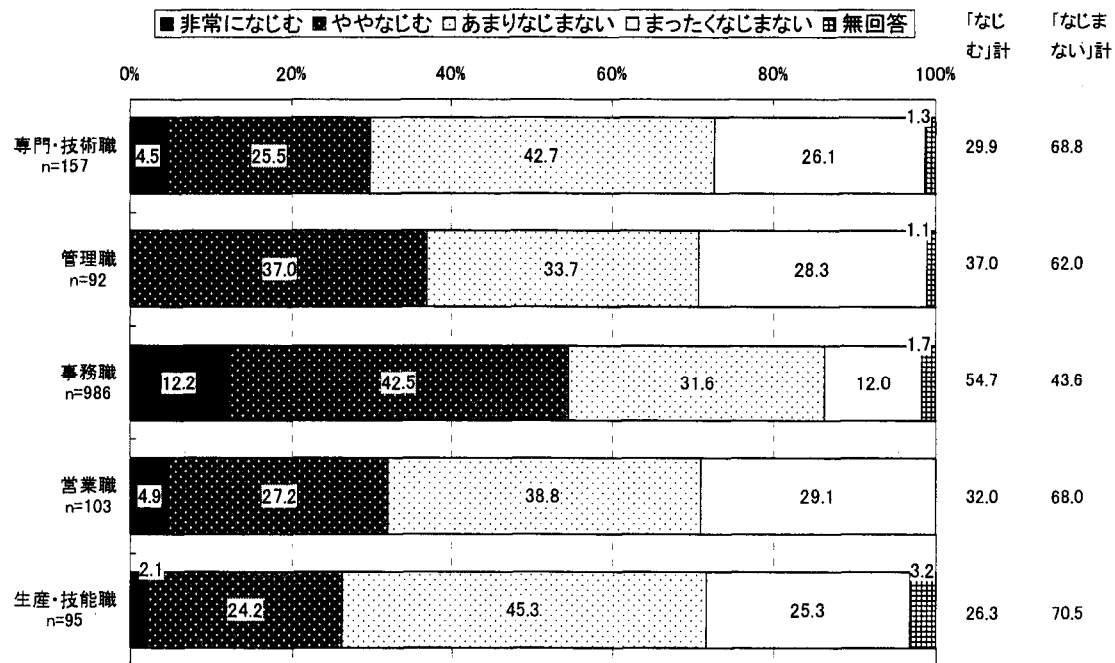
○職種別にみた短時間勤務制度の導入しやすさ（企業調査）



注：該当する職種がある企業について（「該当する職種がない」と回答した企業を分母から除外）。

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」（集計中）

○仕事内容が短時間勤務になじむか一職種別（従業員調査）

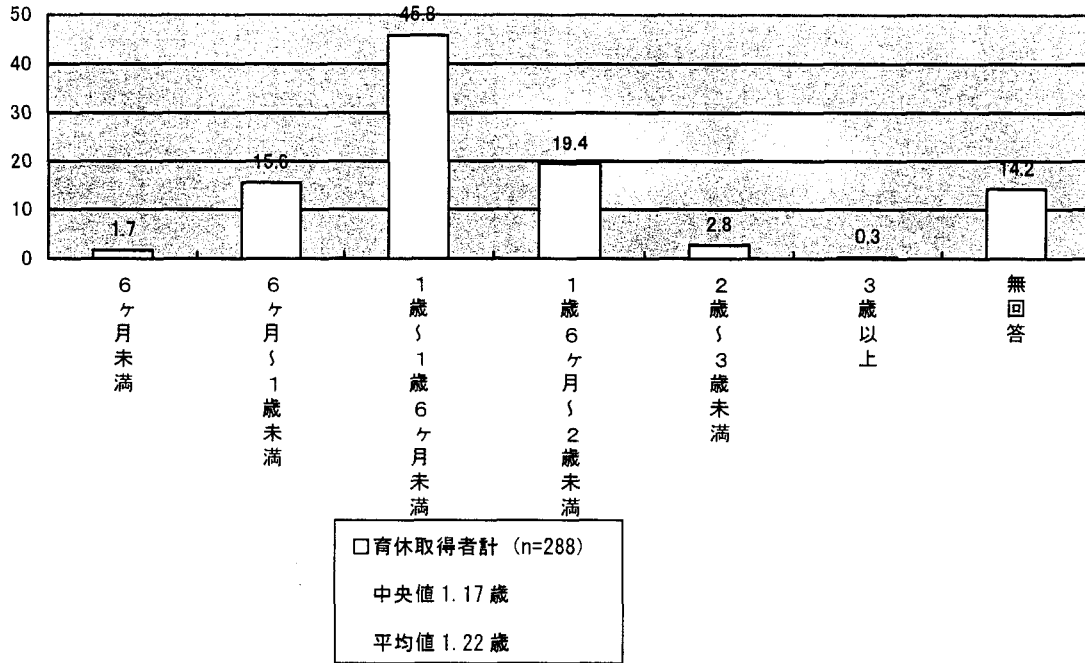


注：販売職（20人）、サービス職（35人）、保安・運輸・通信職（24人）、その他（27人）はサンプル数が少ないので表示していない。

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」（集計中）

○ 育児のための短時間勤務を開始したときの子どもの年齢（短時間勤務で復帰した方）

（単位：％）

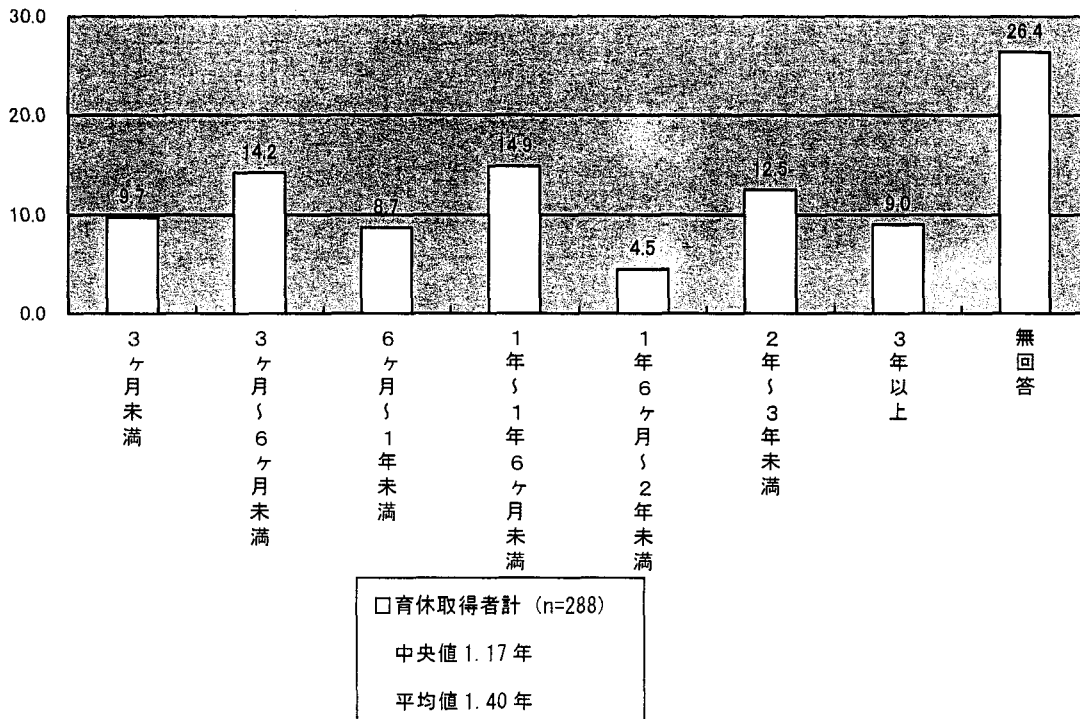


注) 短時間勤務を開始したときの子どもの年齢の中央値は 1.17 歳、平均値は 1.22 歳。

出典：電機連合「仕事と生活の調和に関する調査結果」（平成 19 年）

○ 育児のための短時間勤務期間（短時間勤務で復帰した方）

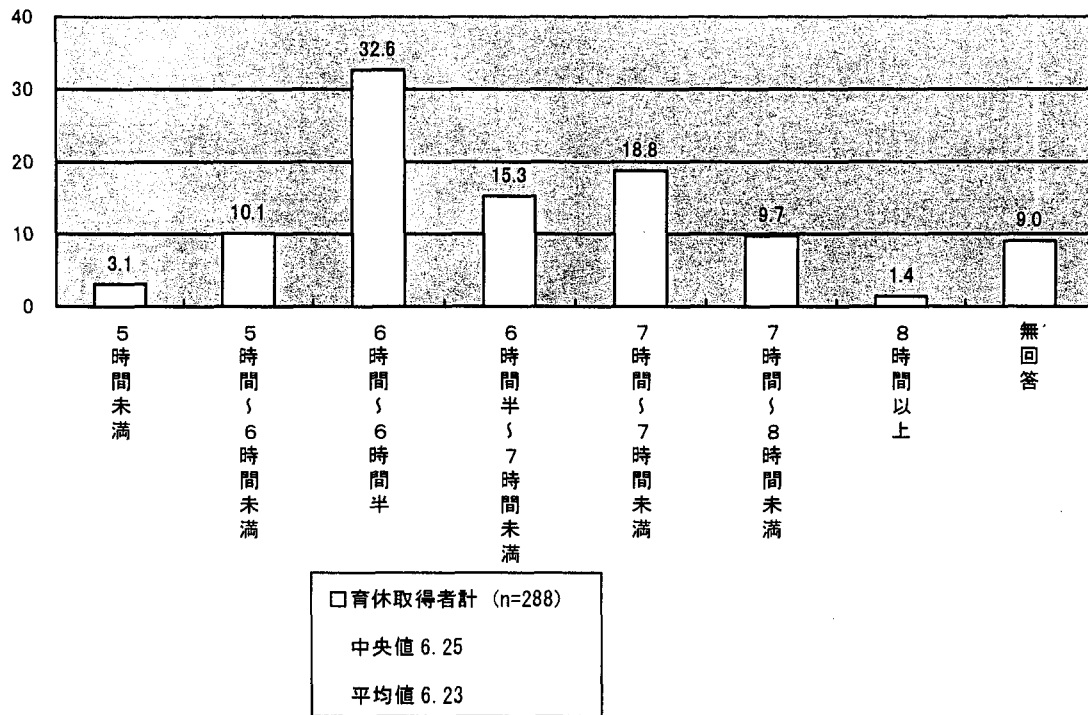
（単位：％）



出典：電機連合「仕事と生活の調和に関する調査結果」（平成 19 年）

○ 育児のための短時間勤務による短縮後の勤務時間

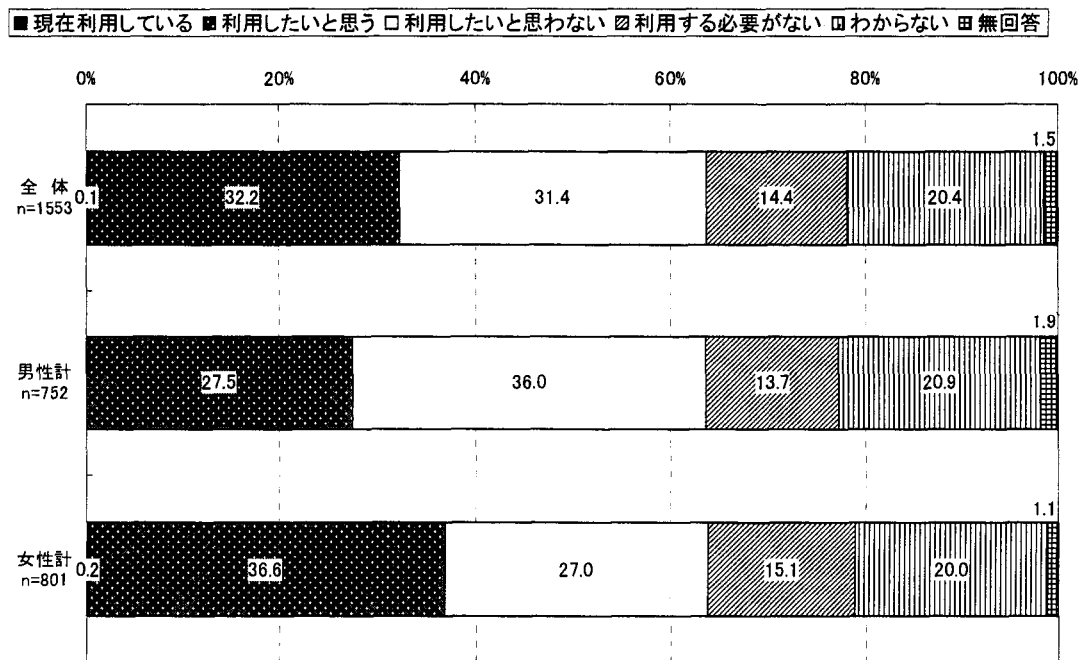
(単位：%)



出典：電機連合「仕事と生活の調和に関する調査結果」（平成19年）

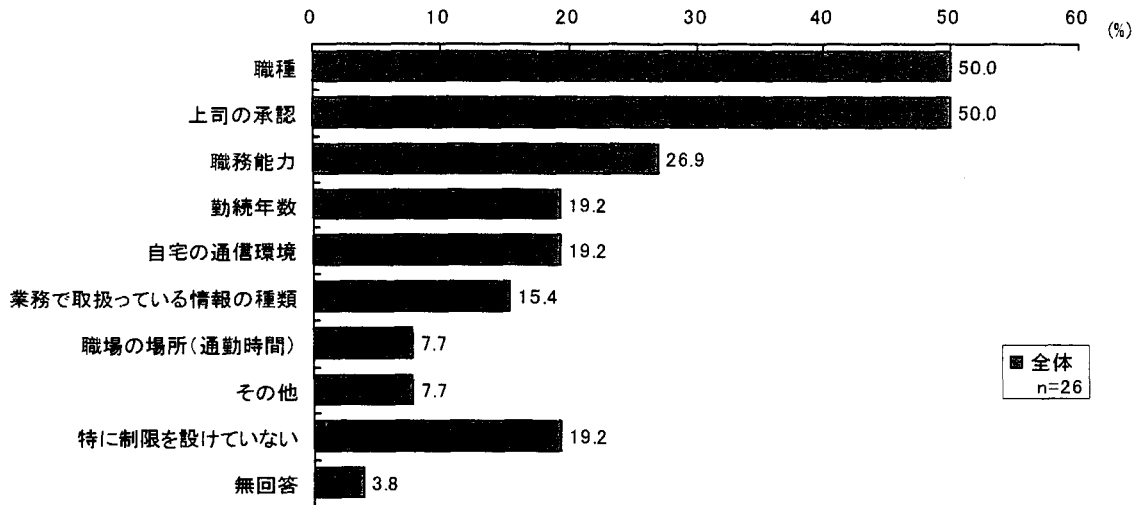
【在宅勤務について】

○ 育児のための在宅勤務制度の利用意向—性別（従業員調査）



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」（集計中）

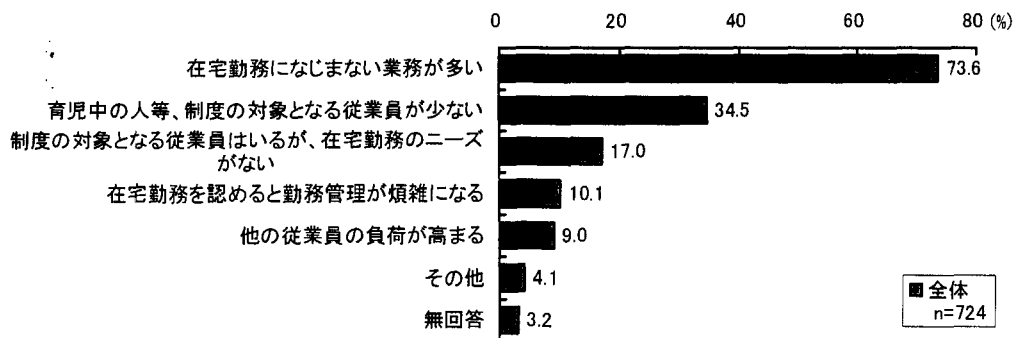
○育児のための在宅勤務制度の適用制限（企業調査）



注1) 育児のための在宅勤務制度が「制度（規定）としてある」または「運用としてある」企業について。
 注2) 複数回答。

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」（集計中）

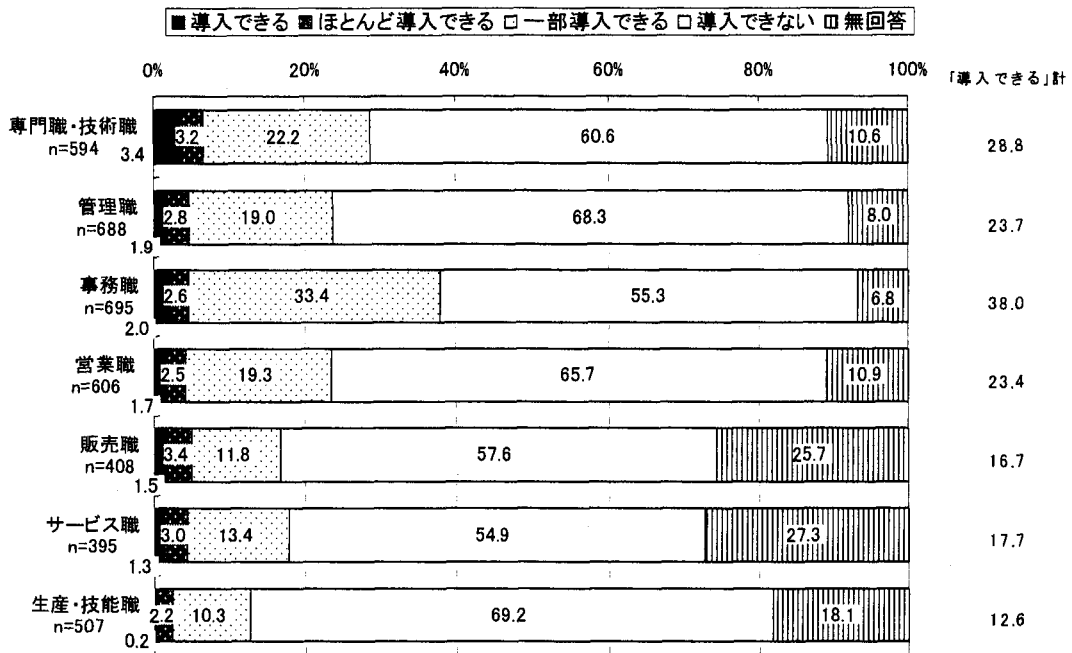
○育児のための在宅勤務制度を導入していない理由（企業調査）



注1) 育児のための在宅勤務制度を導入していない企業について。
 注2) 複数回答。

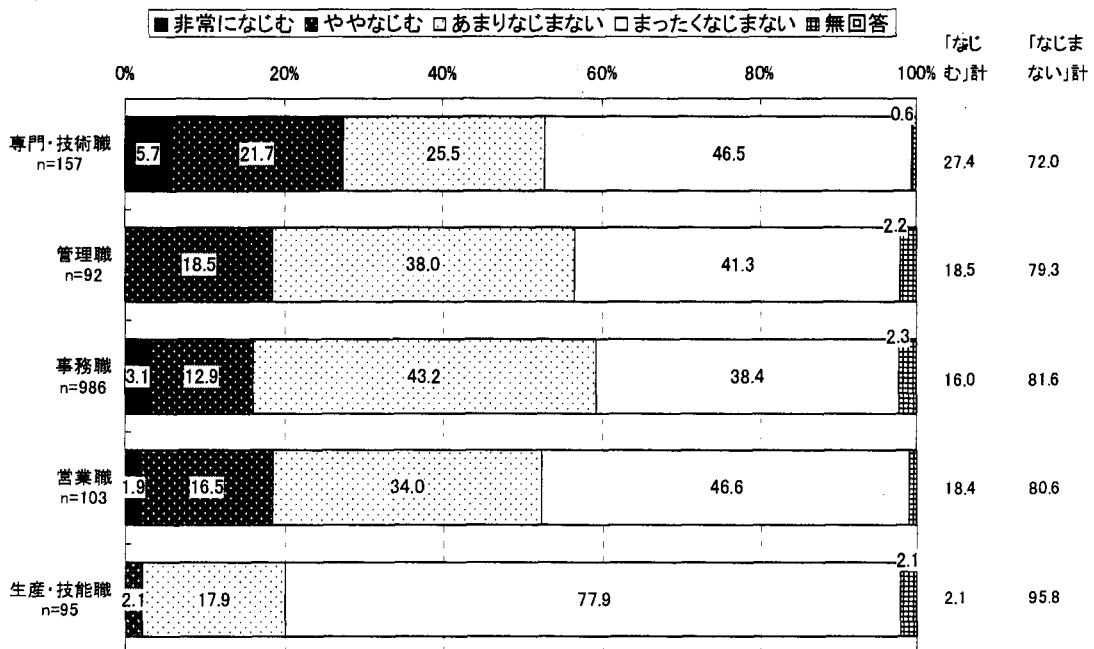
出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」（集計中）

○在宅勤務制度の導入しやすさ（企業調査）



注) 該当する職種がある企業について(「該当する職種がない」と回答した企業を分母から除外)。
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」(集計中)

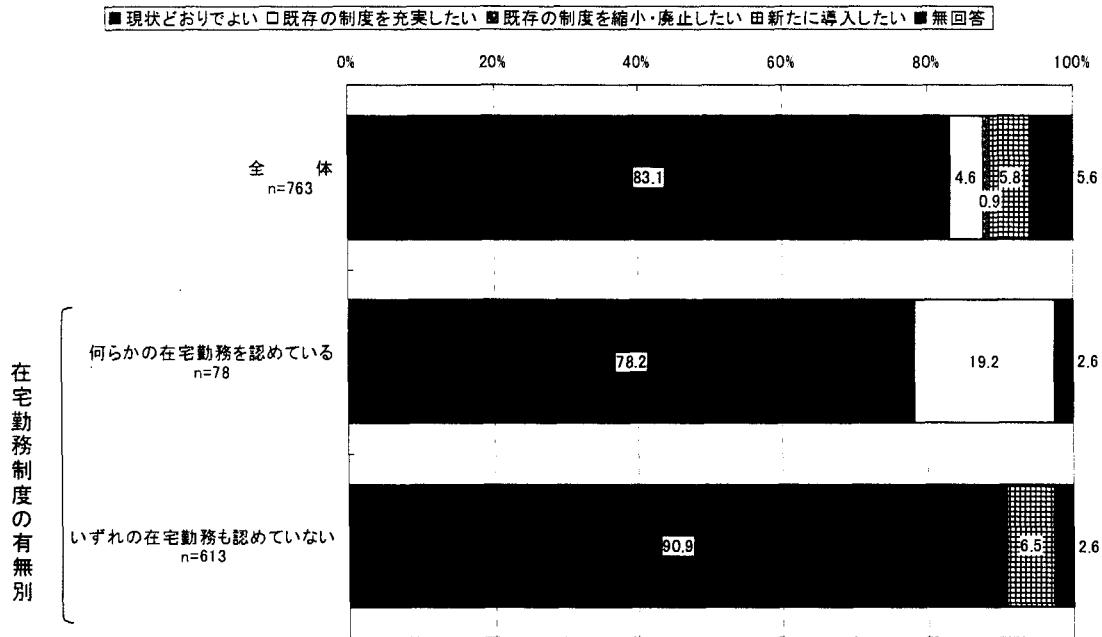
○仕事内容が在宅勤務になじむか—職種別（従業員調査）



注) 販売職 (20人)、サービス職 (35人)、保安・運輸・通信職 (24人)、その他 (27人) はサンプル数が少ないので表示していない。

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」(集計中)

○在宅勤務制度に関する今後の考え（企業調査）

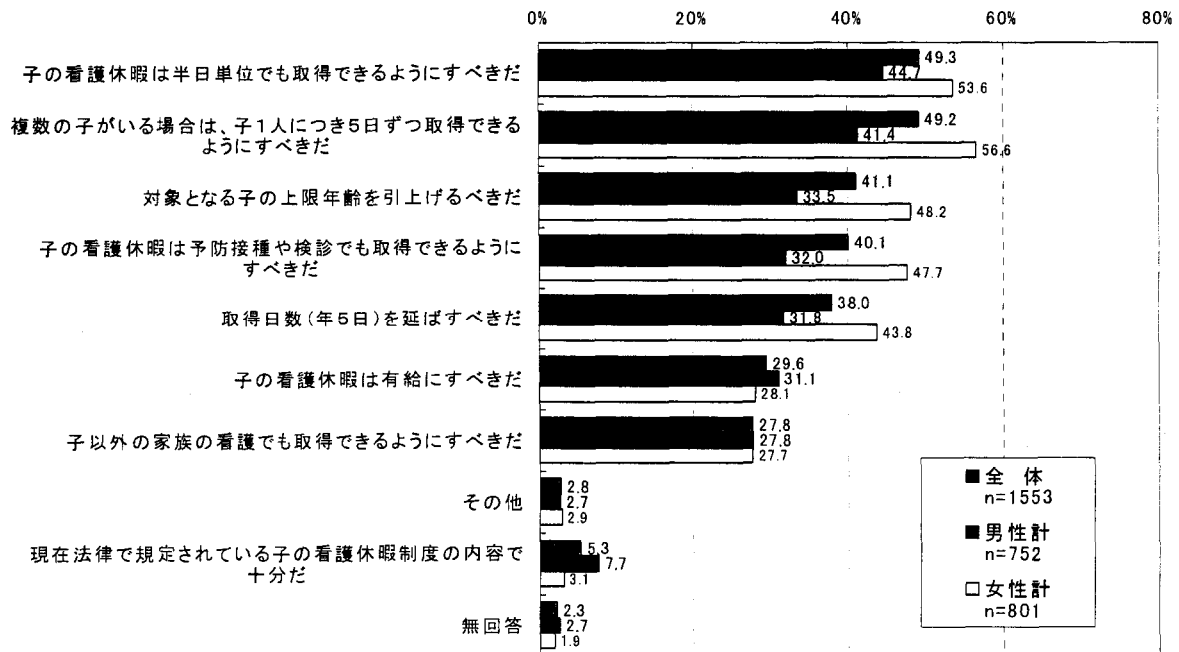


注) 「何らかの在宅勤務を認めている」企業には、育児のための在宅勤務制度が「制度（規定）としてある」あるいは「運用としてある」と回答した企業、育児以外（介護、子どもの看護、その他、適用事由に制限はない）の在宅勤務制度を認めていると回答した企業を含む。

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」（集計中）

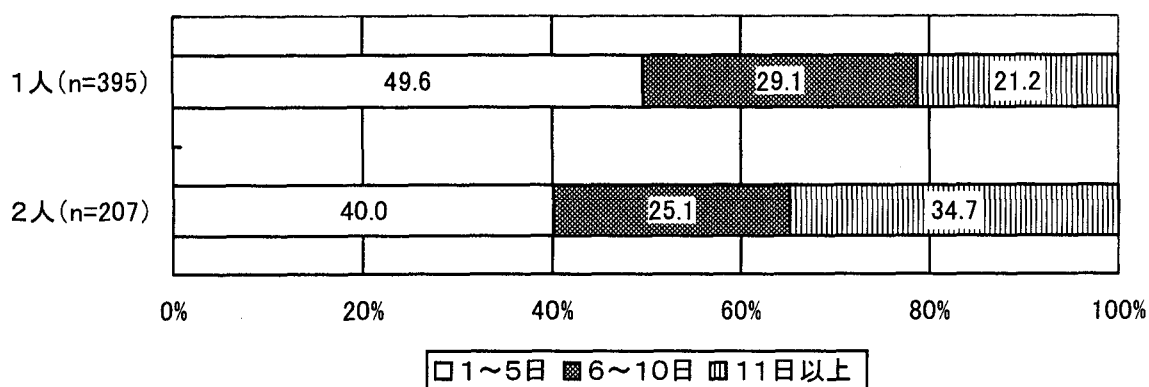
（2）子の看護休暇について

○望ましい看護休暇制度－性別（従業員調査、複数回答）



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」（集計中）

○小学校就学前の子どもがいる共働き夫婦の妻が一年間で取得した子の看護休暇の日数（小学校就学前の子どもの数別、％）



注)「子の看護休暇」は、年次有給休暇、欠勤等を含む。

出典：厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」(2003年)

○子どもの看護・世話のために一年間に取得した平均休暇日数（長子の年齢別、日）

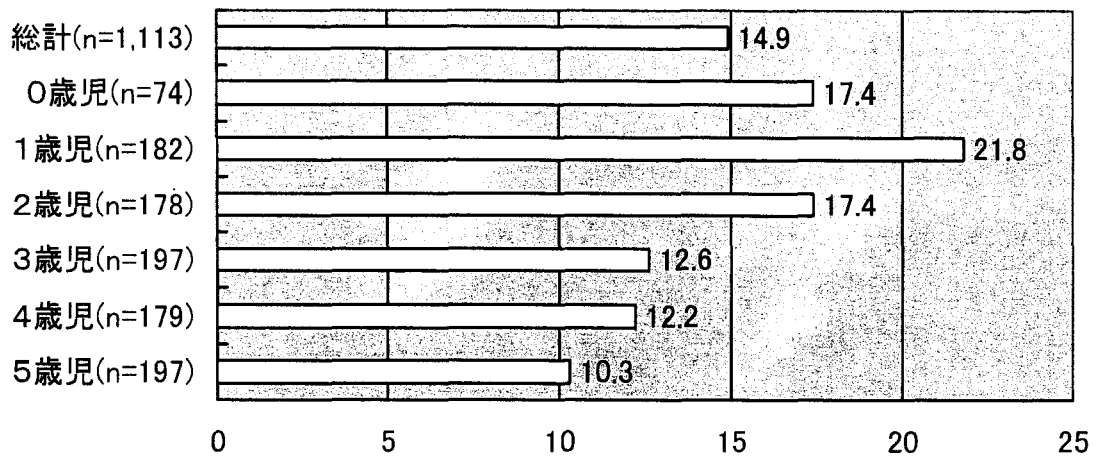
(日)

		子どものいる人							
		女性 (n=847)		男性 (n=3,325)		子ども・一人		子ども・二人	
						女性	男性	女性	男性
長子の年齢別	総計	4.8	1.1	6.0	1.3	6.1	1.2		
	3歳以下	8.6	1.6	9.4	1.5	5.0	2.2		
	4歳以上小学校入学前	7.7	2.0	5.0	1.7	10.2	2.2		
	小学校低学年	5.1	1.4	3.6	0.7	7.5	1.3		
	小学校高学年	3.6	0.8	3.8	0.8	3.4	0.8		
	中学校	2.9	0.6	1.3	0.5	1.8	0.5		

注) 調査対象は、子どものいる労働者。また、「休暇」とは、年次有給休暇及び年次有給休暇以外の休暇を指す。

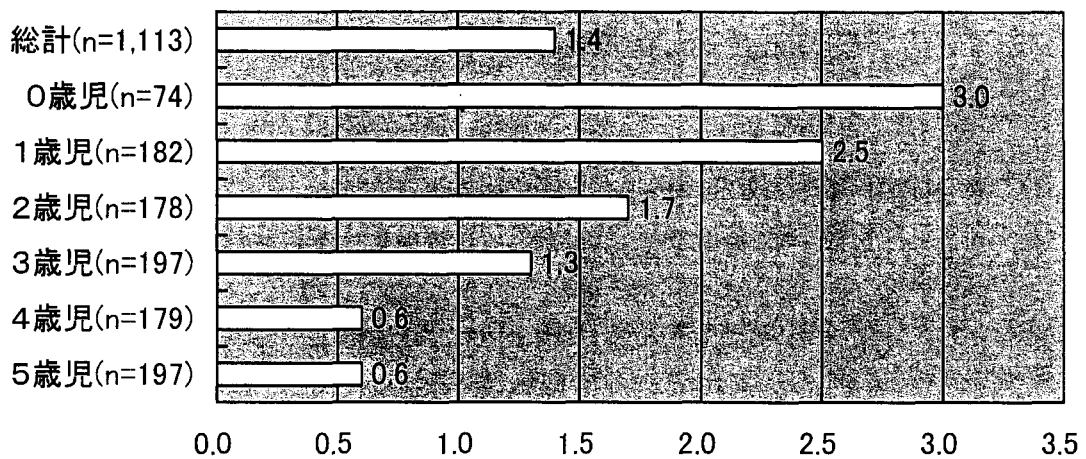
出典：電機連合「生活実態調査」(2005年)

○ 一年間で、病気・怪我により一人目の子どもを保育園に預けられなかった平均日数（日）



注) 調査対象は、現在保育園に預けている子どもがいる女性労働者
 出典：連合「子ども看護休暇に関する調査報告書」（2000年）

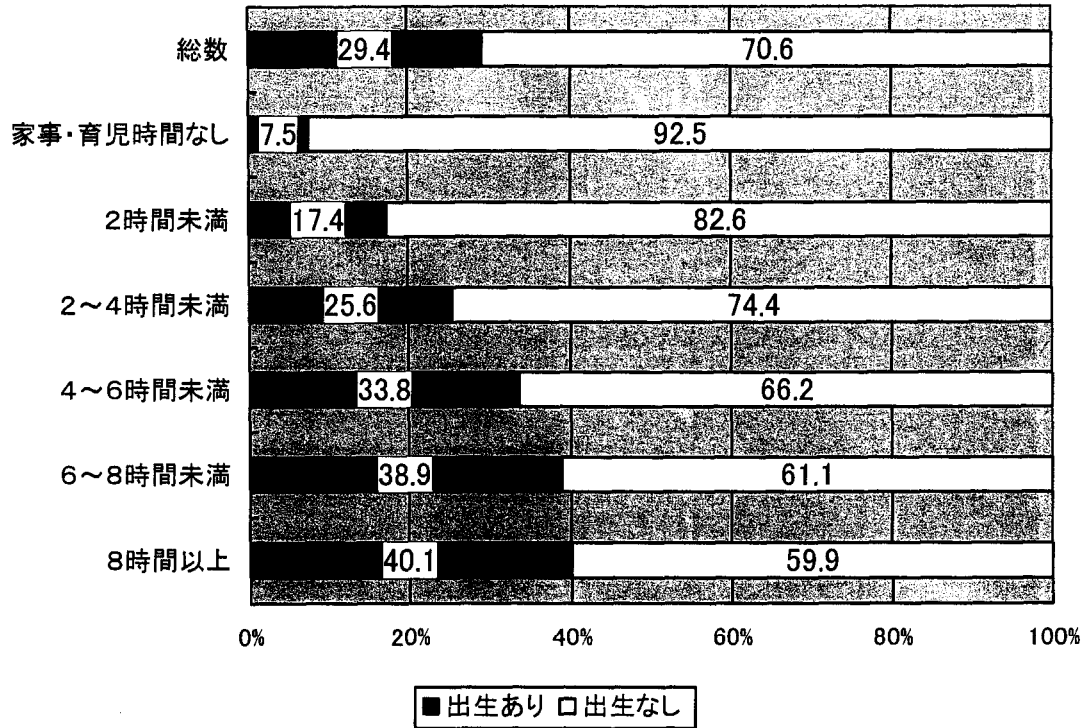
○ 一年間で、予防注射・定期検診により一人目の子どもを保育園に預けられなかった平均日数（日）



注) 調査対象は、現在保育園に預けている子どもがいる女性労働者
 出典：連合「子ども看護休暇に関する調査報告書」（2000年）

3. 父親も母親も育児にかかわることができる働き方の実現

○ 子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの4年間の第2子以降の出生の状況



注1) 集計対象は、①または②に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

① 第1回から第5回まで双方から回答を得られている夫婦

② 第1回に独身で第4回までの間に結婚し、結婚後第5回まで双方から回答を得られている夫婦

注2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第4回の状況である。

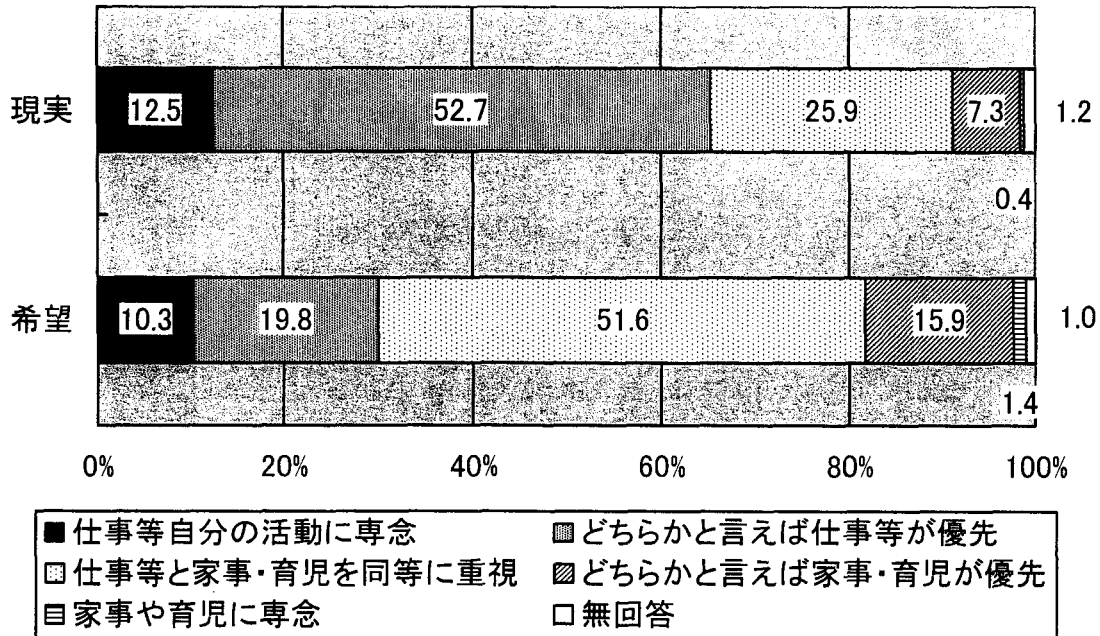
注3) 4年間で2人以上の出生ありの場合は、末子について計上している。

注4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

出典：厚生労働省「第5回21世紀成年者縦断調査（国民の生活に関する継続調査）」（平成20年）

○男性の育児休業取得ニーズ

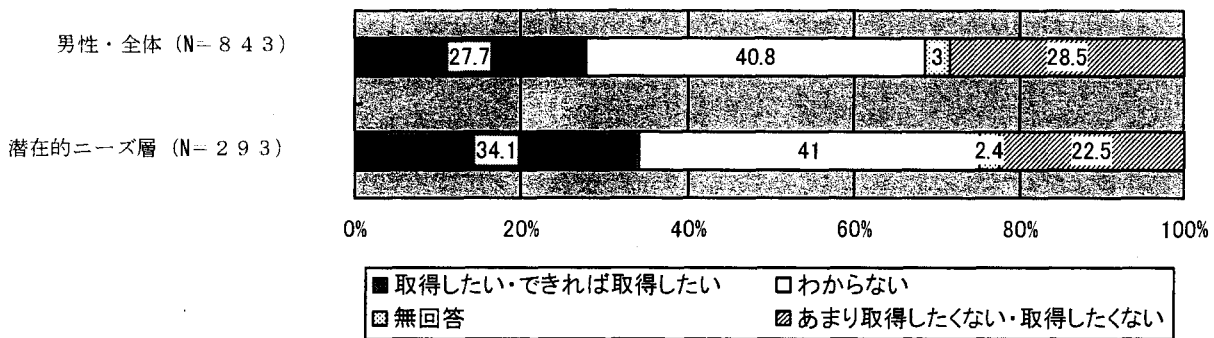
・父親の子育ての優先度



注) 調査対象は未就学児を持つ父親 (n=1,765)

出典: UFJ総合研究所「子育て支援策等に関する調査研究報告書」(平成15年)

・男性の育児休業取得希望

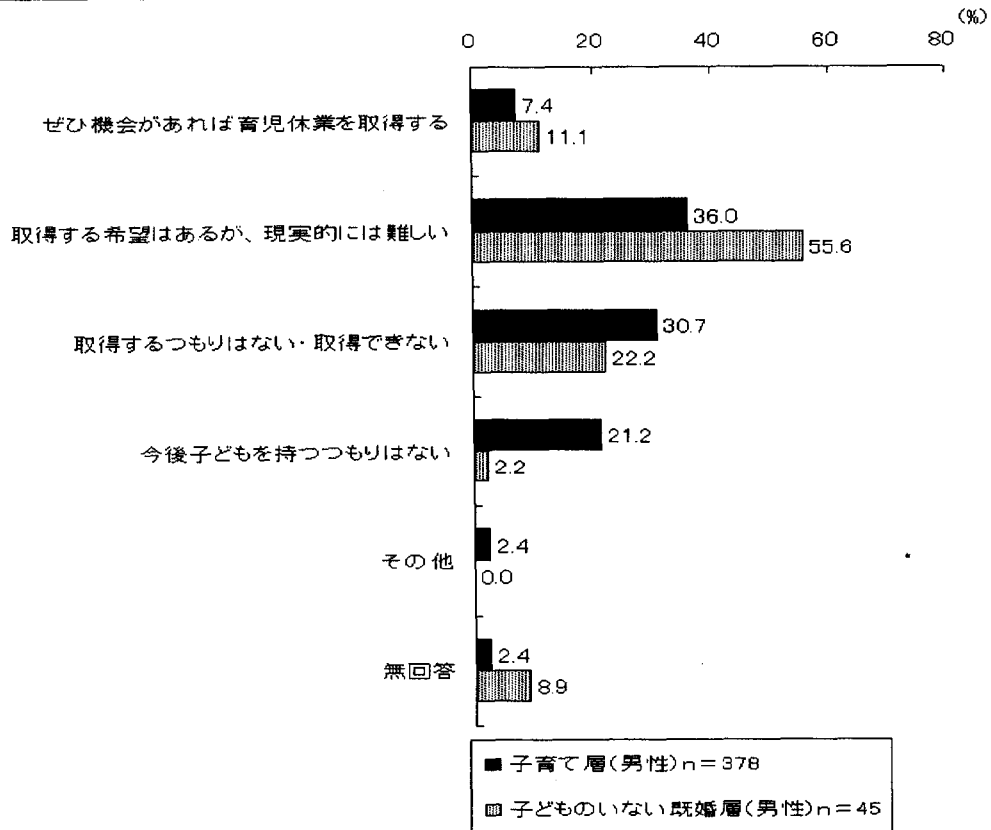


注) 潜在的ニーズ層: 雇用就業者で、「未婚」「既婚・子どもなし」「既婚・末子年齢12歳以下」の男性で、子どもを「近いうちに持つ予定である」「いつかはもつと思う」「わからない」と回答している男性

出典: 労働政策研究・研修機構「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」(平成19年)

・男性の育児休業取得に関する考え方

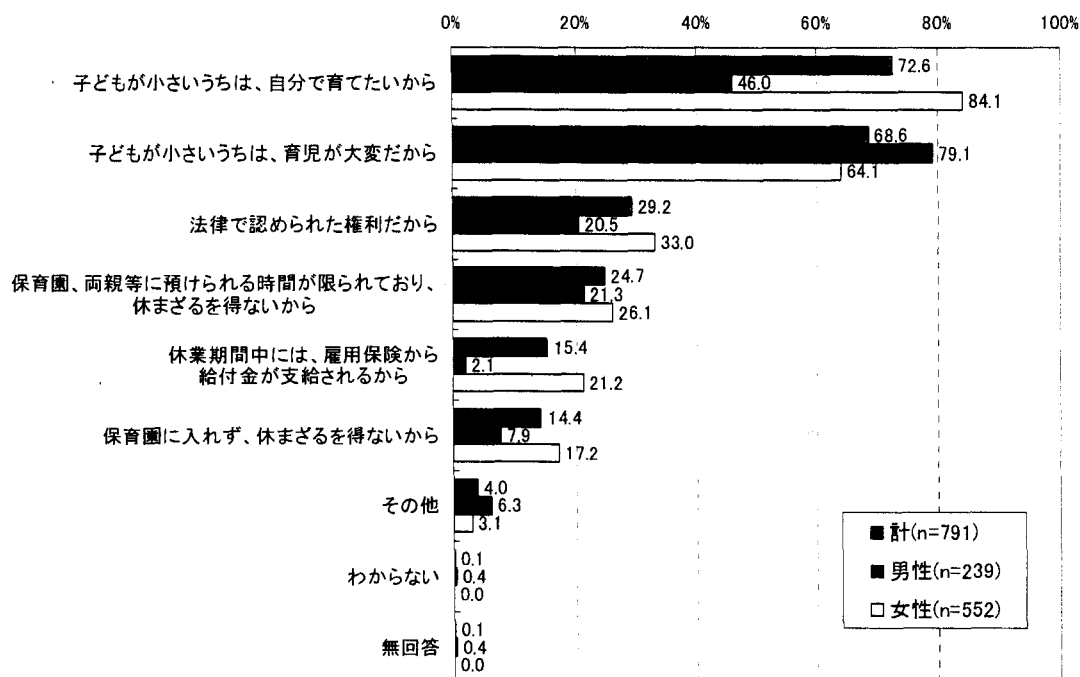
男性の考え方



注) 子育て層とは「0～15歳の子どもをもつ者」、子どものいない既婚層とは「子どものいない25～35歳の既婚者」

出典：(財)こども未来財団「子育てに関する意識調査事業調査報告書」(平成12年度)

○ 育児休業制度を利用したい理由（従業員調査、複数回答）



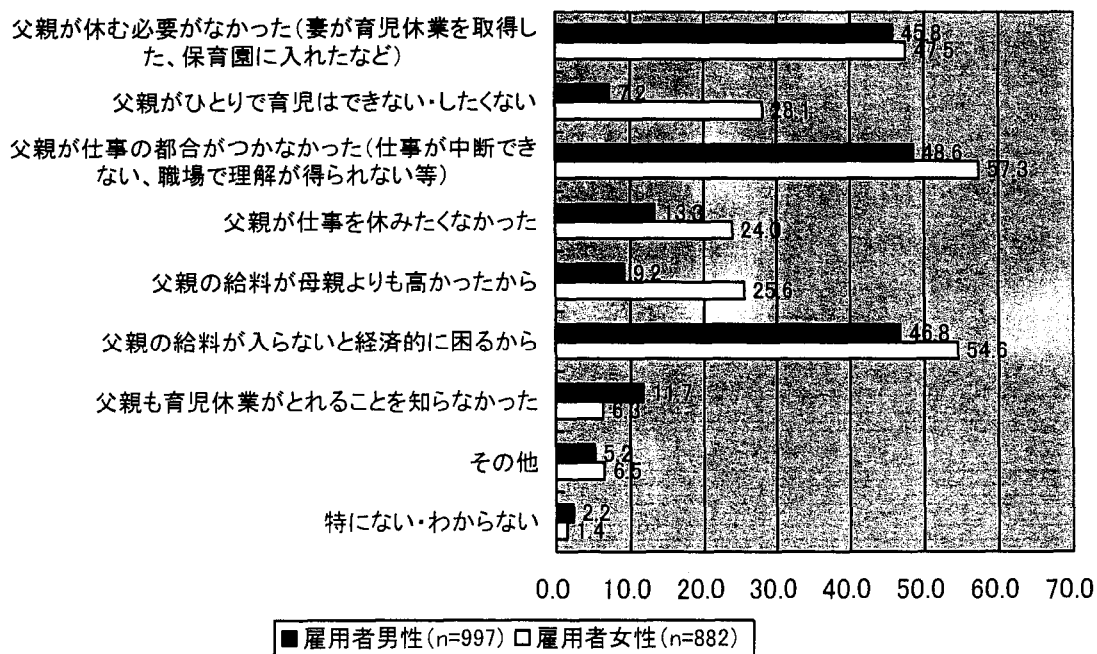
注1) 調査対象は「10人以上規模企業の40歳以下の労働者（期間雇用者を除く）」

注2) 育児休業制度を「利用したいと思う」と回答した者に対する質問

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」（集計中）

○ 父親が育児休業を取得しなかった理由（複数回答）

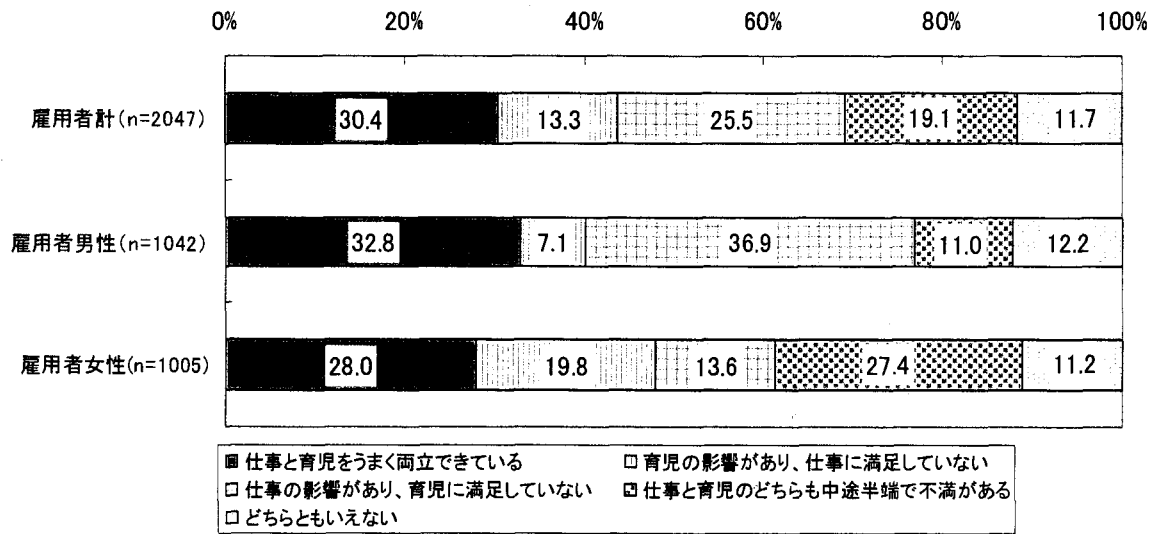
（単位：％）



注) 調査対象は「民間企業雇用者で就学前の子どもがいる男女」

出典：日本労働研究機構「育児と介護と仕事の両立に関する調査」（平成15年）

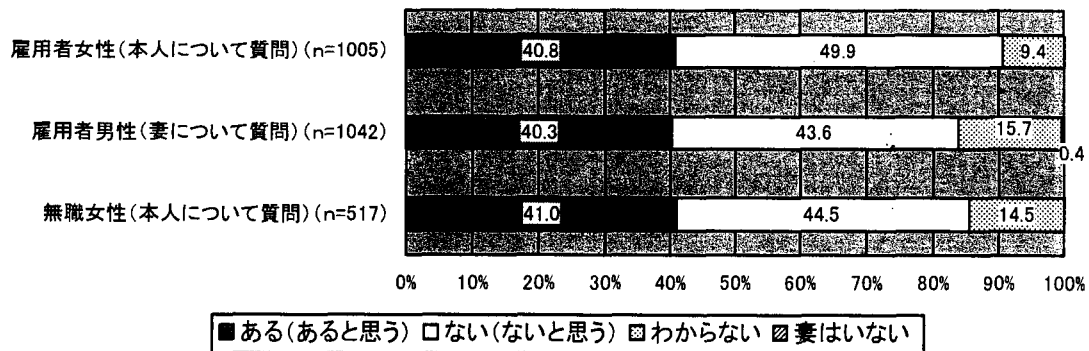
○仕事と育児の両立



注) 調査対象は「民間企業雇用者で就学前の子どもがいる男女」

出典：日本労働研究・研修機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

○育児ノイローゼや産後うつではないかと思った経験



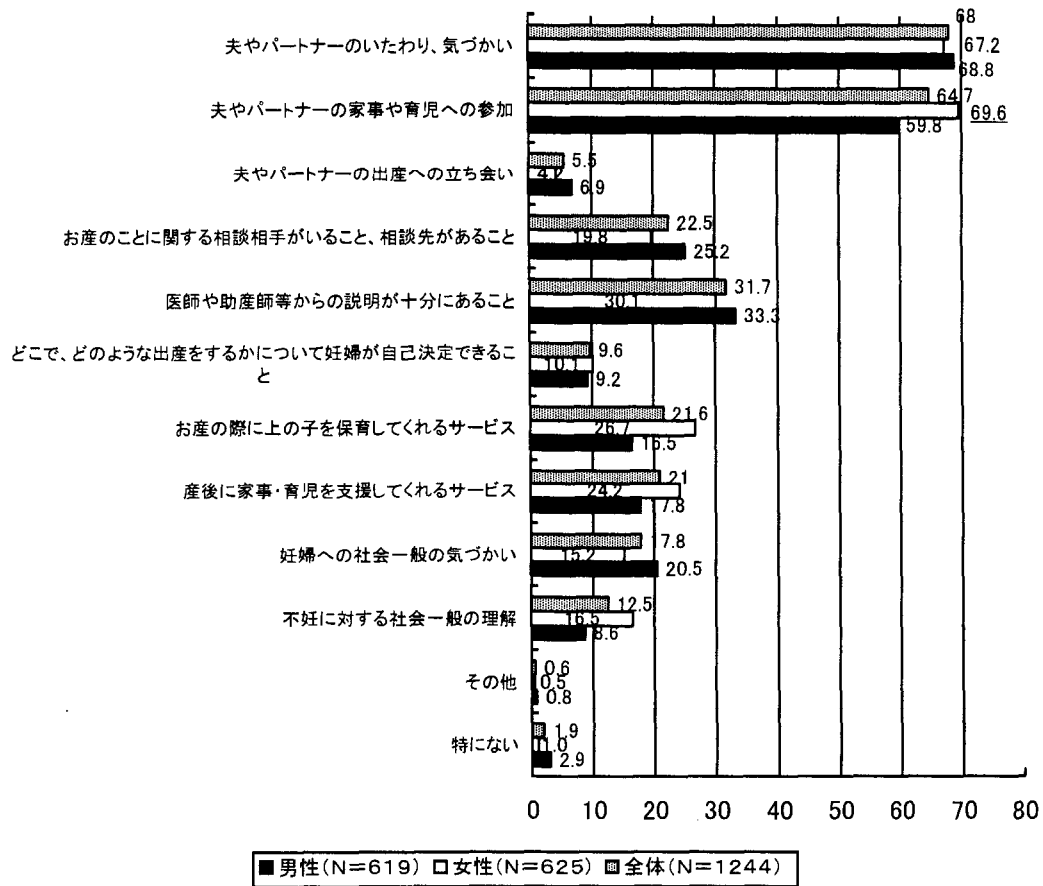
注1) 調査対象は、「民間企業雇用者で就学前の子供がいる男女」。

注2) 男性の場合は、「妻が育児ノイローゼや産後うつではないかと思ったことはありますか」という質問。「妻はいない」の選択肢は雇用者男性に対するもの。

出典：日本労働研究機構「育児と介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

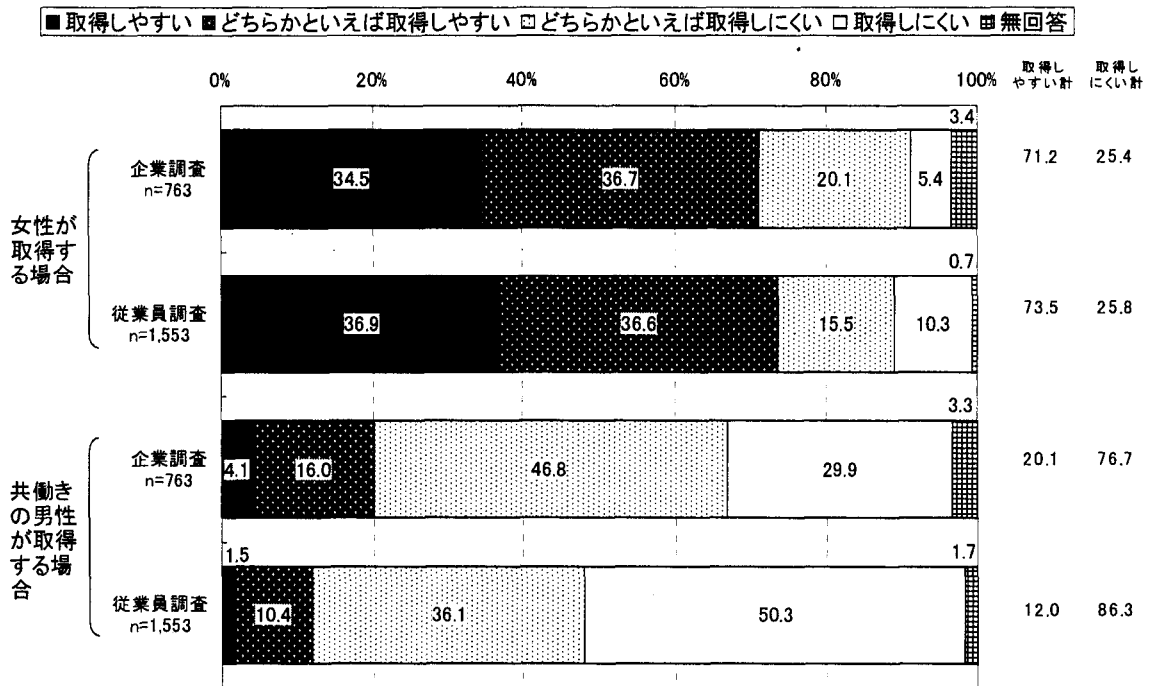
○ 妊娠や出産に関して重要と思われること

(単位：%)



出典：子ども未来財団「平成15年度子育てに関する意識調査報告書」（平成16年12月）

○ ケース別にみた育児休業の取得しやすさ（企業調査、従業員調査）



注1) 調査対象は「10人以上規模企業」、「10人以上規模企業の40歳以下の労働者（期間雇用者を除く）」

注2) 「取得しやすい計」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計
「取得しにくい計」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計

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」（集計中）

○ ケース別にみた、育児休業制度の取得しやすさに関する認識の相違（企業調査、従業員調査）

企業調査の結果	調査数 (n)	従業員調査の結果 (%)							
		取得しやすい	どちらかといえば取得しやすい	どちらかといえば取得しにくい	取得しにくい	無回答	「取得しやすい」計	「取得しにくい」計	
A 女性が取得する場合	全体	801	41.2	35.3	13.6	9.5	0.4	76.5	23.1
	取得しやすい	584	45.9	39.2	9.6	5.0	0.3	85.1	14.6
	取得しにくい	109	6.4	20.2	36.7	35.8	0.9	26.6	72.5
B 共働きの男性が取得する場合	全体	306	1.6	9.8	31.7	55.6	1.3	11.4	87.3
	取得しやすい	56	3.6	17.9	37.5	41.1	0.0	21.4	78.6
	取得しにくい	212	1.4	9.0	30.2	57.5	1.9	10.4	87.7

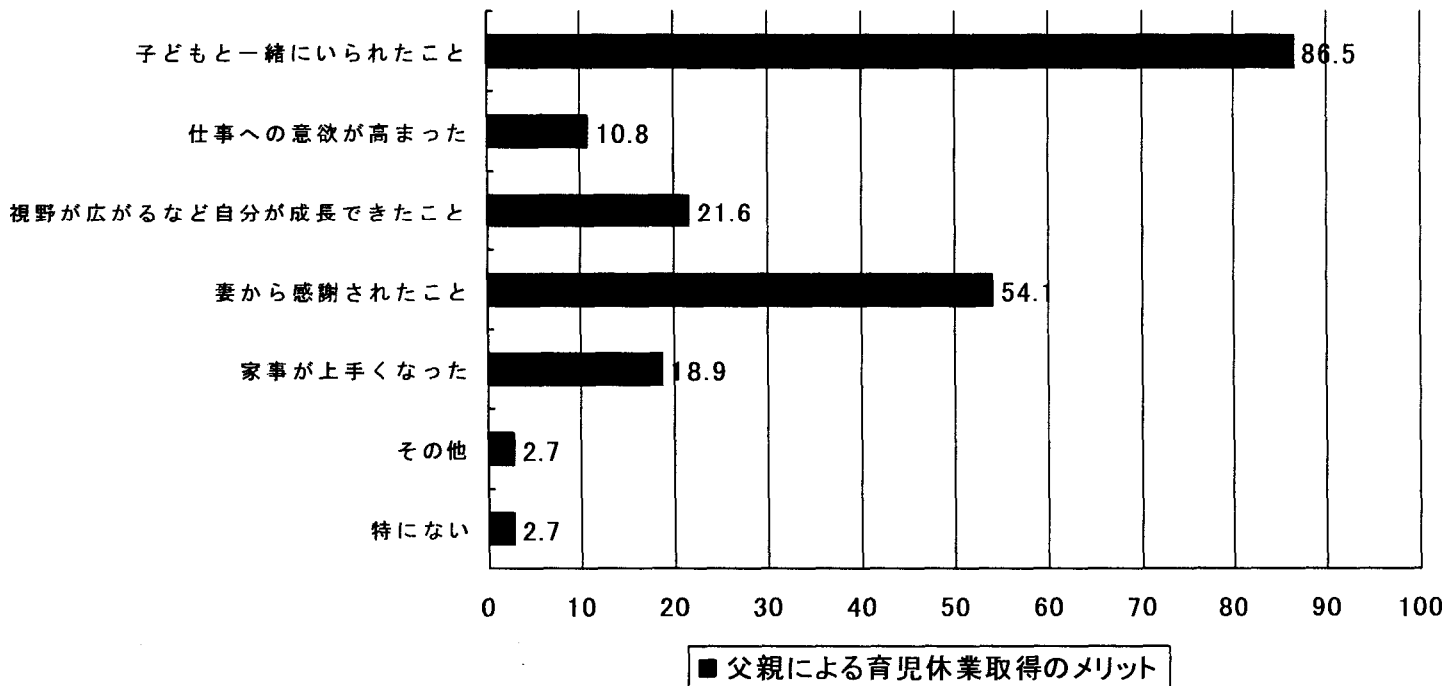
注1) 調査対象は「10人以上規模企業」、「10人以上規模企業の40歳以下の労働者（期間雇用者を除く）」。

注2) 「企業調査の結果」にある「取得しやすい」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計、「取得しにくい」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計。

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」（集計中）

○父親による育児休業取得のメリット（複数回答）

（単位：％）

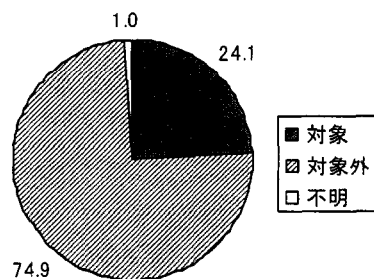


注）調査対象は「就学前の子どもがいる雇用者男女のうち、父親が育児休業取得した者（父親本人及び母親回答）」（N＝37（父親本人30、母親7））

出典：日本労働研究・研修機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（平成15年）

○「配偶者が常態として子を養育することができる者」を育児休業対象者としている

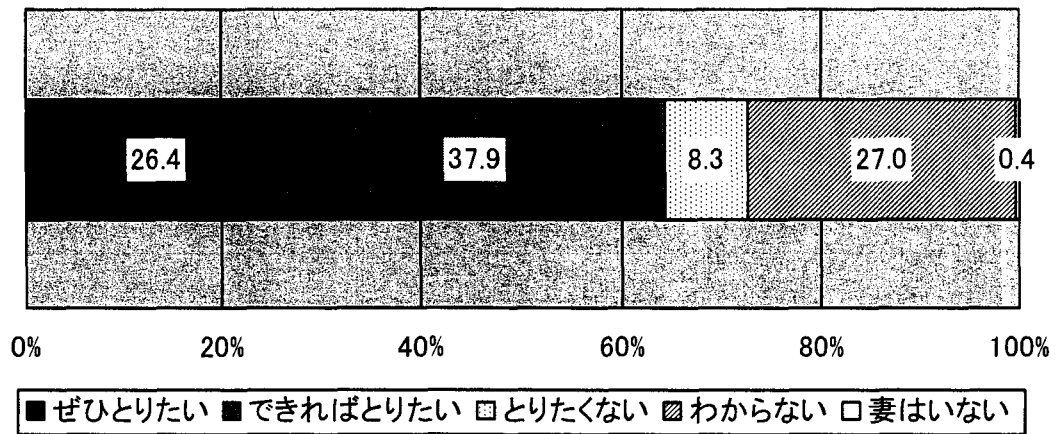
事業所割合



注）調査対象は「常用労働者5人以上を雇用している民営事業所」

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

○産後8週間中における育児休業の取得について（雇用者男性 N=1,042）

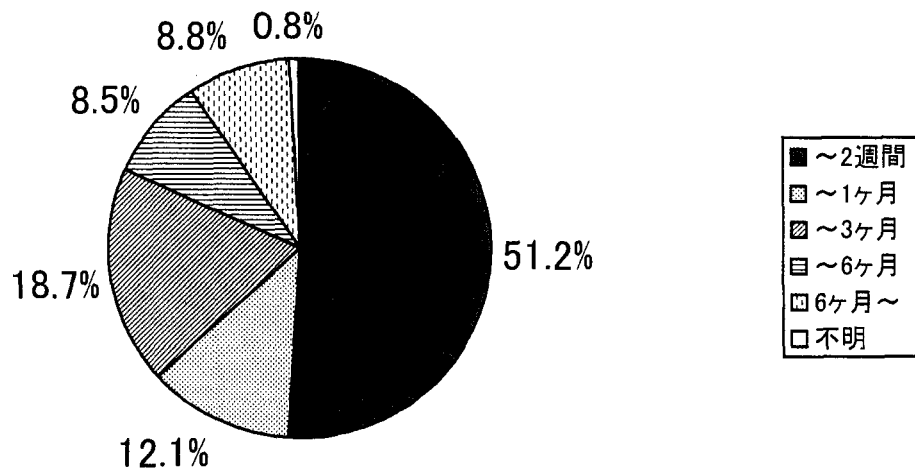


出典：日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」（平成15年9月）

4. 労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度への見直し

(1) 再度の休業取得要件の見直しについて

○ 入院期間 (n=9596)

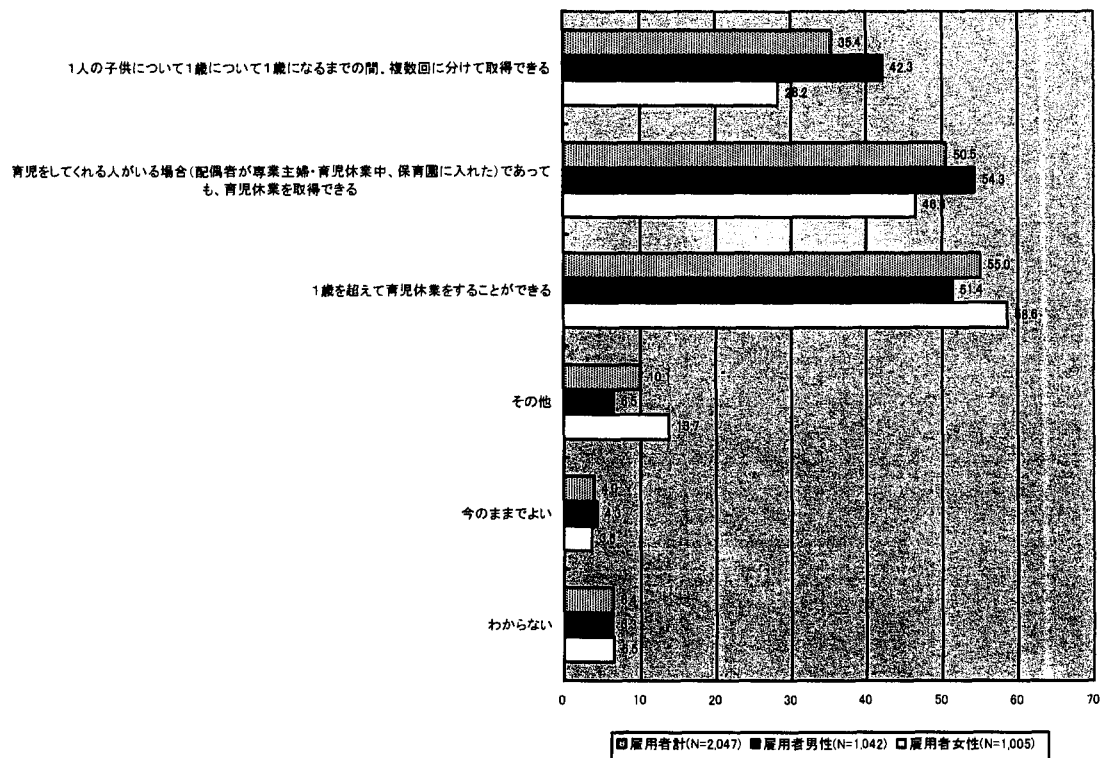


注) 平成11年12月1日現在、病的新生児病棟 (NICU) を有する全国の医療機関に入院している患児のうち、小児科または新生児科が管理しているすべての患児を対象とした調査 (年齢は問わない)。このうち、0歳児が48.2%を占めた。

出典: 厚生省構成科学研究補助費 (子ども家庭総合研究事業) 分担研究報告書「周産期医療体制に関する研究」班 「NICU長期入院患児の実態とその後方支援に関する全国調査」(平成17年3月)

○ より利用しやすい育児休業制度（対労働者、複数回答）

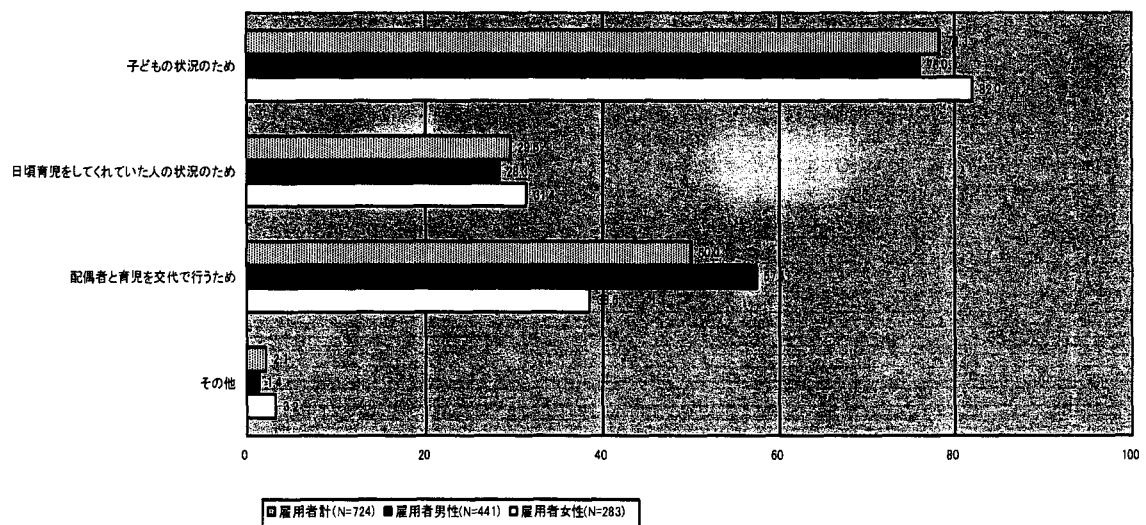
（単位：％）



出典：日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」（平成15年9月）

○ 1人の子供について複数回に分けて取得できる育児休業制度を利用する理由（対労働者、複数回答）（「複数回に分けて取得できる育児休業制度」であれば利用しやすいと回答した者）

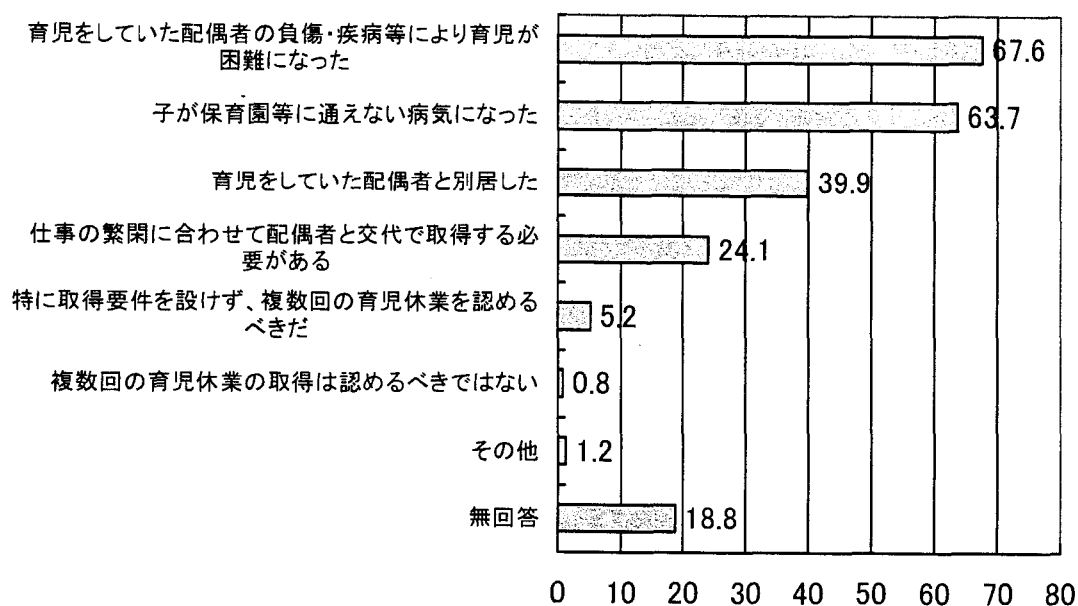
（単位：％）



出典：日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」（平成15年9月）

○ 子一人について複数回の育児休業を認める要件として適当なもの（複数回答。
n = 1553）

（単位：％）



注) 調査対象は「10人以上規模企業の40歳以下の正社員」

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」(集計中)

(2) 介護のための短期の休暇制度について

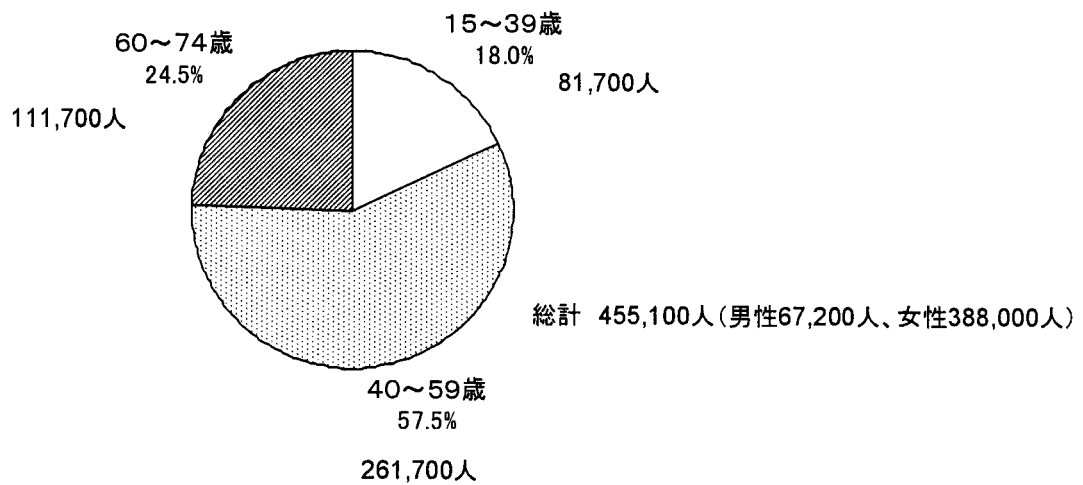
○介護のための年次有給休暇・欠勤・遅刻・早退等経験の有無 (%)

ある(%)	全体	開始時の雇用形態		開始時の仕事	
		正規雇用	非正規雇用	継続	離・転職
年次有給休暇	48.2	61.9	33.9	49.9	42.8
早退	44.9	39.9	50.0	45.1	44.2
遅刻	36.4	30.3	42.8	35.2	40.4
欠勤	28.4	14.2	43.0	26.4	34.8
年休以外の休暇制度の利用	14.4	16.0	12.7	14.5	14.0
休職	5.8	3.1	8.7	5.1	8.1

注) 調査対象は、現在要介護家族(40歳以上)がいる者のうち、介護開始当時雇用者であったもの

出典：JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」(2006年)

○家族の介護・看護のために離・転職した雇用者の数とその年齢別割合（人、％）



注) 集計対象は、平成9年10月から平成14年9月までの5年間に、家族の介護・看護のために前職を離・転職した雇用者

出典：総務省「就業構造基本調査」（平成14年）

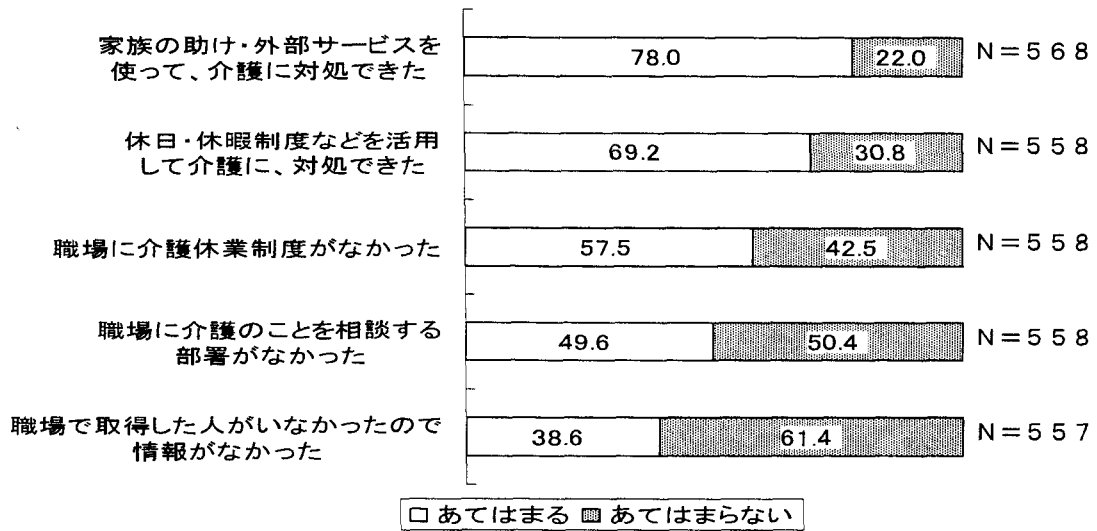
○介護のために必要だった連続休暇（％）

連続した休みは必要なかった	82.7
連続して2週間未満	8.0
連続して2週間～1ヶ月未満	2.5
連続して1ヶ月～3ヶ月未満	2.5
連続して3ヶ月～6ヶ月未満	1.0
連続して6ヶ月～1年未満	0.3
連続して1年以上	3.0

注) 調査対象は、現在要介護家族（40歳以上）がいる者のうち、介護開始当時雇用者であったもの N=600

出典：JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」（2006年）

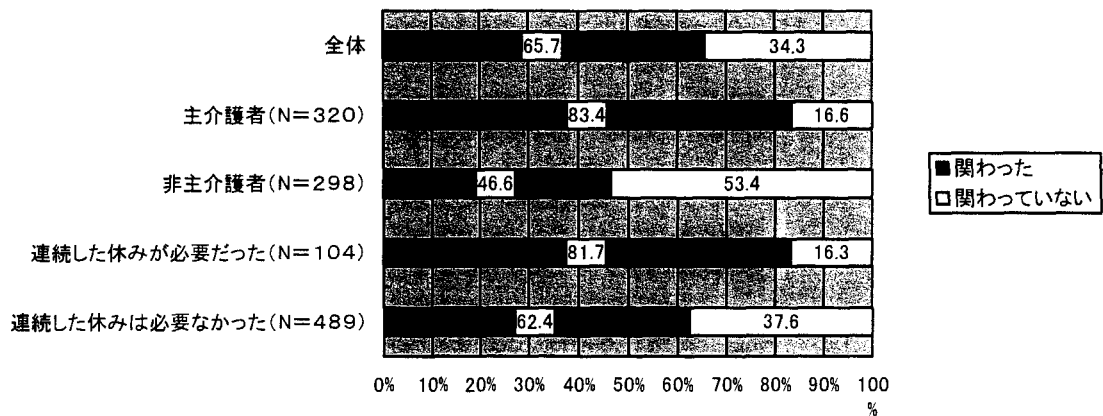
○介護休業を取得しなかった理由 (%)



注) 調査対象は、現在要介護家族 (40歳以上) がいる者のうち、介護開始当時雇用者であったもの

出典: JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」(2006年)

○介護開始時の対応 (全体・介護役割別・休みの必要の有無別)



注) 調査対象は、「介護を必要とする同居家族がいる30~59歳の男女」。

注) 介護開始時に雇用経験があるものをサンプルとした。

注) 下記のうちひとつでも「あなたが主に行った」がある場合、「関わった」とした。

- 病院・介護施設等の入退院の手続き
- 介護のための情報収集・手続き
- 介護のための住宅整備に関すること
- 介護用品の購入・レンタル等の手配

出典: 労働政策研究・研修機構「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書 (平成18年)

(3) 期間雇用者の休業のあり方

○ 有期契約労働者の育児休業取得者割合

(%)

	出産した女性労働者に占める育児休業取得者の割合	配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業取得者の割合
全 体	72.3	0.50
有期契約労働者	51.5	0.10

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

○ 育児休業給付の期間雇用者の支給状況

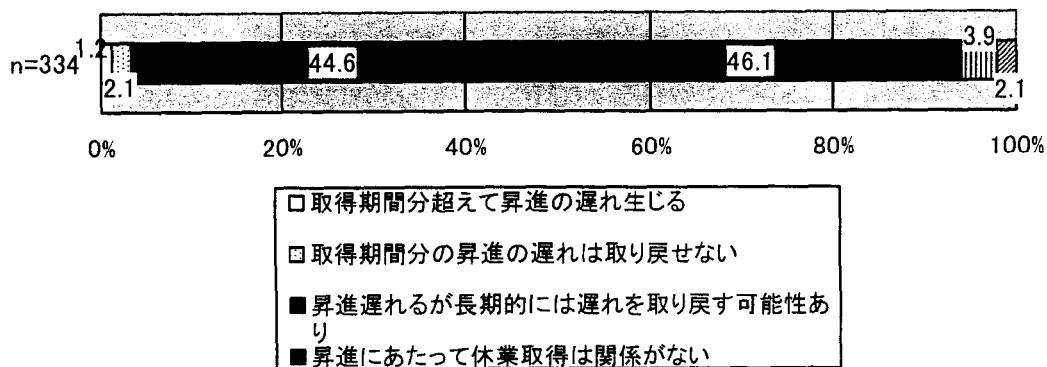
(単位：人、%)

	初回受給者数		期間雇用者以外		期間雇用者	
		(前年比)		(前年比)		(前年比)
平成17年度	118,339	(5.4)	116,097	(3.6)	2,242	-
平成18年度	131,542	(10.0)	126,772	(8.4)	4,770	(53.0)
平成19年度 (20年1月まで)	121,923	-	116,741	-	5,182	-

出典：雇用保険業務統計

5. 両立支援制度の有効活用

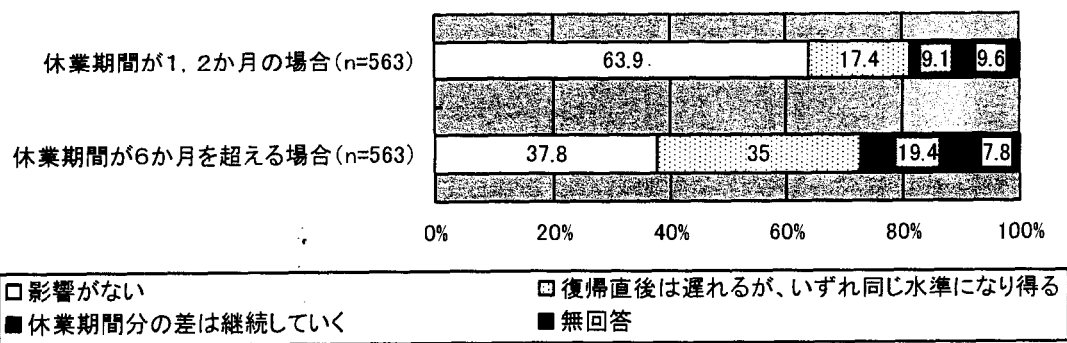
○ 育児休業取得後の昇進の取扱い



III

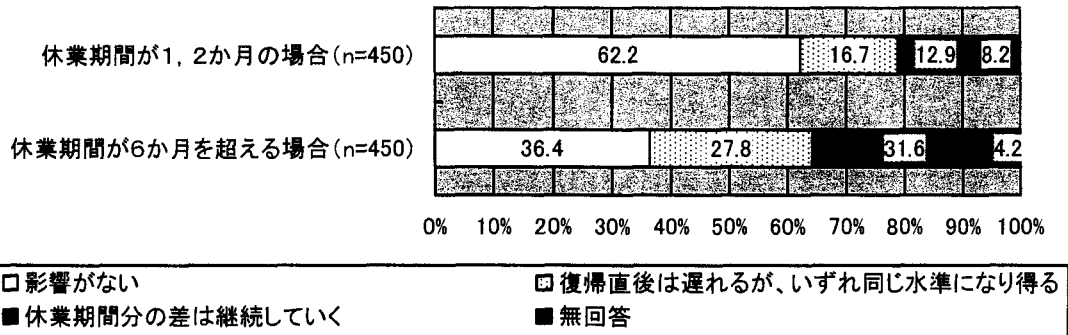
出典：21世紀職業財団「男性の育児参加促進研究会報告書」（平成19年）

○ 育児休業を取得した場合の昇格・昇級に対する影響



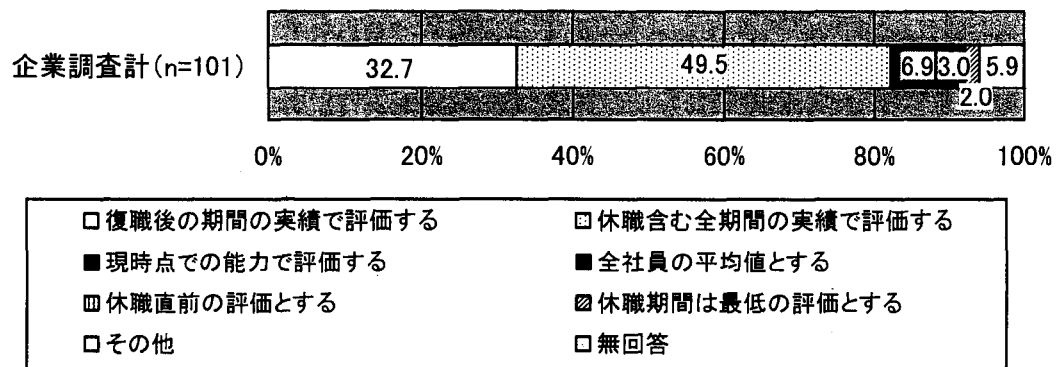
出典：ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書」（平成15年）

○ 育児休業を取得した場合の定期昇給に対する影響（定期昇給がある企業について）



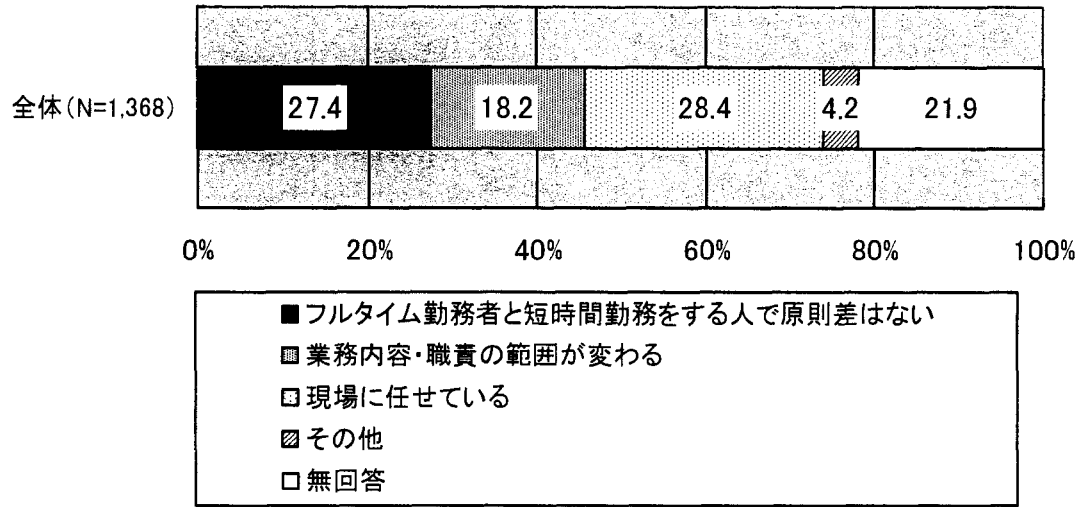
注) 定期昇給制度がある企業は回答企業 563 社中 79.9%で、その企業を母数とする割合である。
 出典：ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書」（平成15年）

○ 復帰後の最初の人事考課について



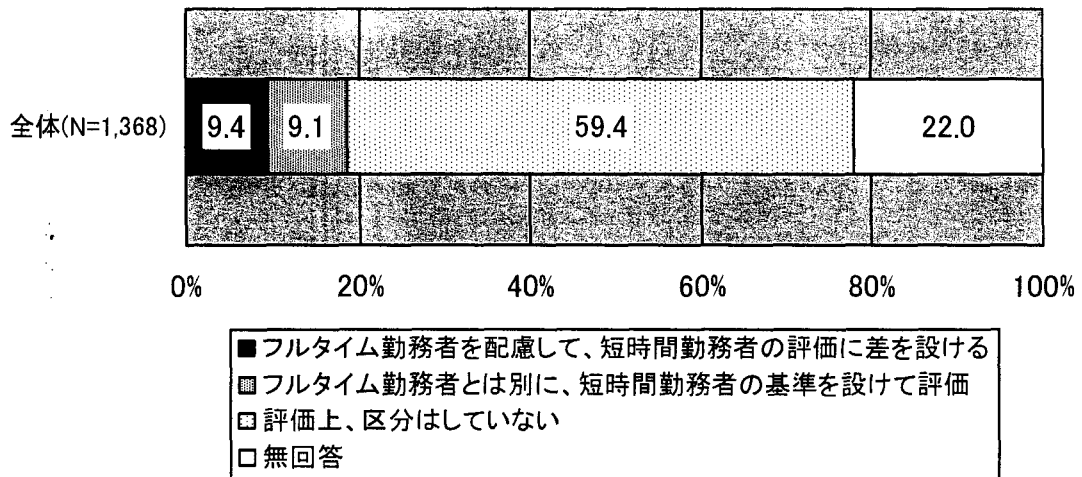
注) 「休業直前の評価とする」「無回答」はゼロ件。
 出典：電機連合「仕事と生活の調和に関する調査」（平成19年）

○ 短時間勤務利用時の人事労務管理（業務量・量・職責範囲）



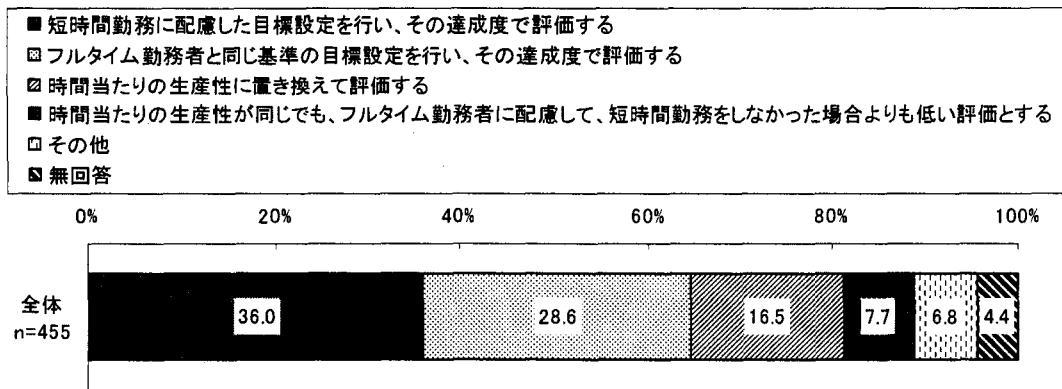
出典：内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」（平成18年3月）

○ 短時間勤務時の人事労務管理（昇給・昇格）



出典：内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」（平成18年3月）

○ 短時間勤務を利用する場合の業績評価



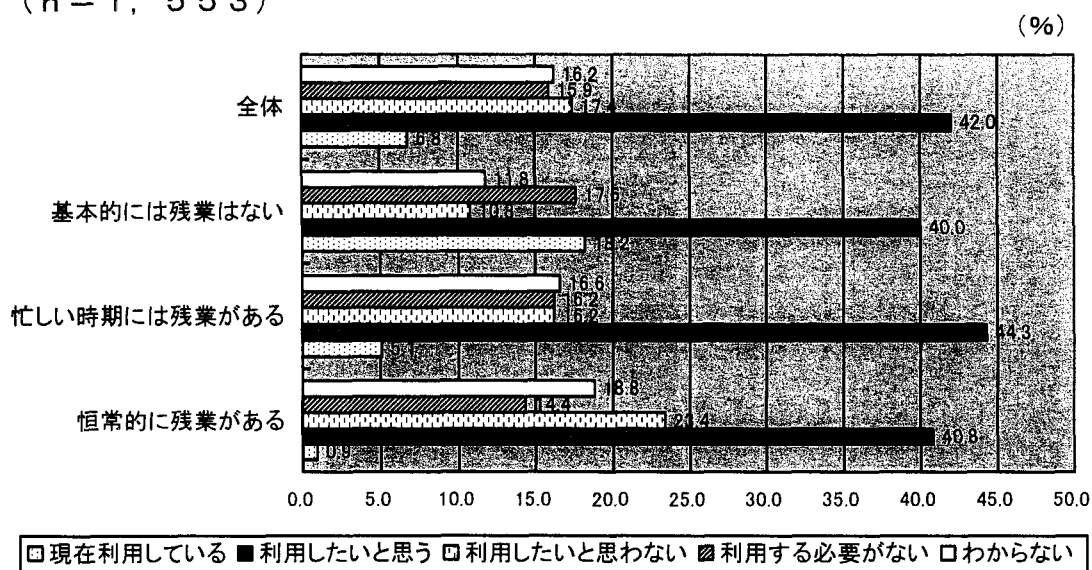
注) 調査対象は「10人以上規模企業」

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」(集計中)

委員よりご指摘のあった参考データ

【第6回配付資料】

○育児のための短時間勤務制度の利用意向（勤務先の制度の有無にかかわらず）
 (n = 1, 553)



注) 調査対象は「10人以上規模企業の40歳以下の正社員」

注) 回答者本人の普段の働き方とのクロス集計

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」(集計中)

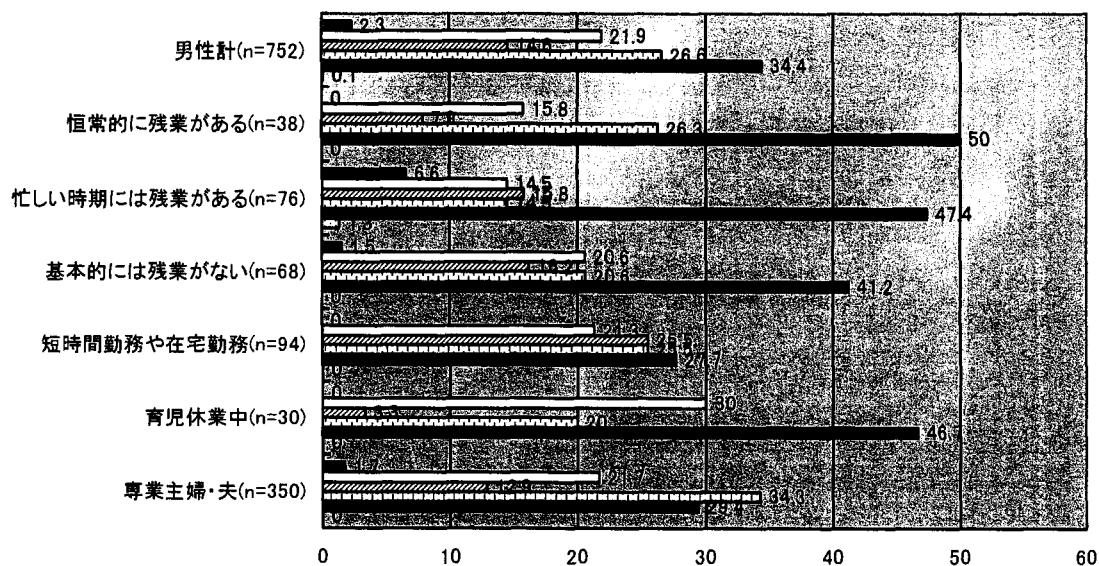
【委員指摘事項】

配偶者の働き方と短時間勤務制度の利用意向とのクロス

●配偶者の働き方別の育児のための短時間勤務制度の利用意向（勤務先の制度の有無にかかわらず）

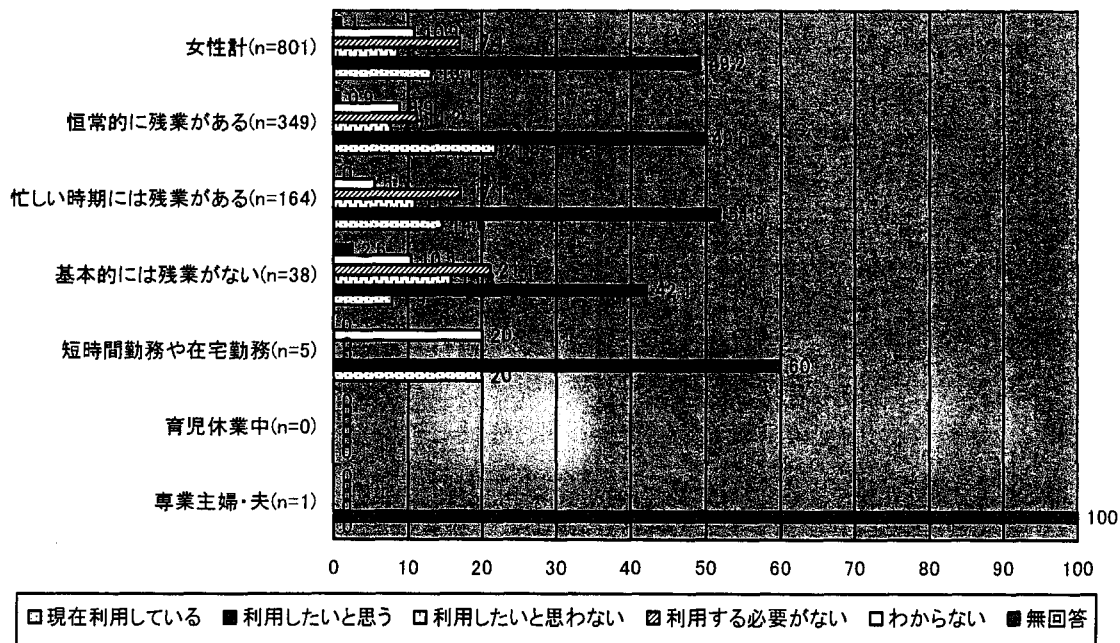
・妻の働き方別の短時間勤務制度の利用意向

(%)



・夫の働き方別の短時間勤務制度の利用意向

(%)



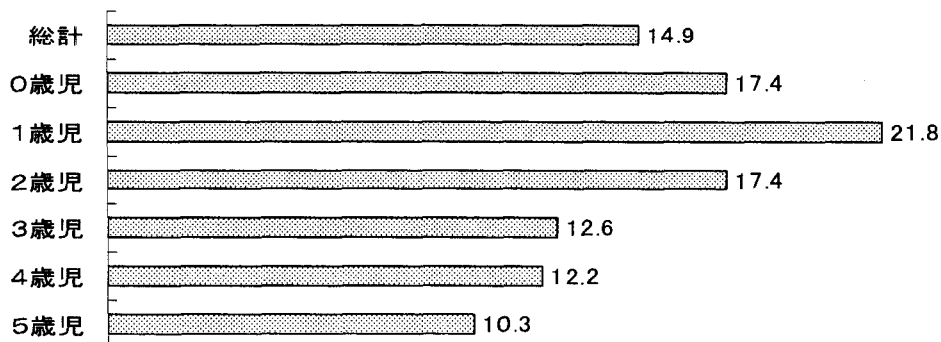
注) 調査対象は「10人以上規模企業の40歳以下の正社員」

注) 配偶者の普段の働き方とのクロス集計

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」(集計中)

【第7回配付資料】

○一年間で、病気・怪我により一人目の子どもを保育園に預けられなかった平均日数（日）（n = 1, 113）



注) 「伝染病」「軽い風邪や下痢、頭痛など」「その他の病気」「怪我」の4項目の合計を集計した日数。

注) 調査対象は、現在保育園に預けている子どもがいる女性労働者

出典：連合「子ども看護休暇に関する調査報告書」（2000年）

【委員指摘事項】

平均日数には、「0日」と回答した者を含んでいるか

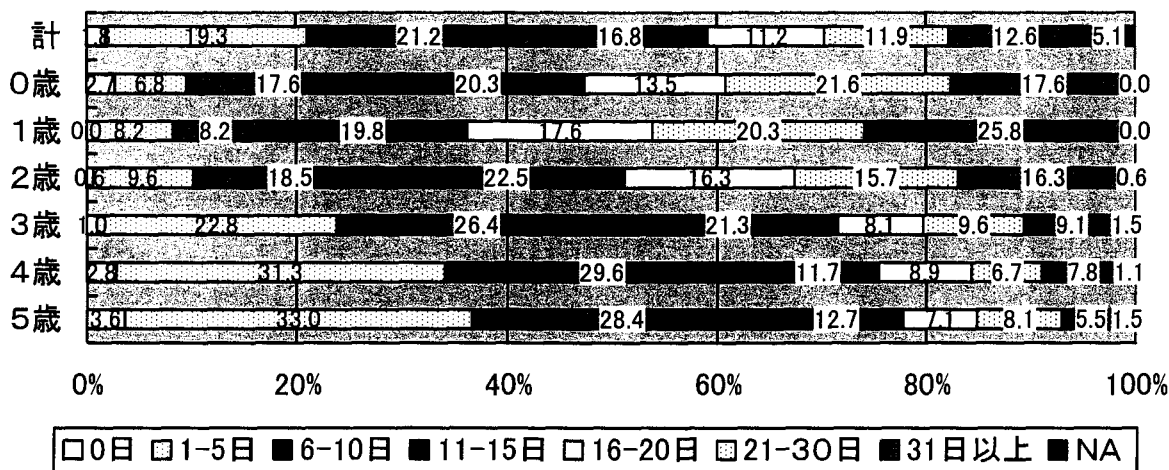
●一年間で、一人目の子どもを保育園に預けられなかった平均日数（日）
（n = 1, 113）

	伝染病	軽い風邪 や下痢、 頭痛など	その他の 病気	怪我	小計	予防注 射	定期検 診	合計
総計	3.5	8.9	2.2	0.3	14.9	0.8	0.6	16.3
0歳	2.5	11.6	3.2	0.1	17.4	1.7	1.3	20.4
1歳	4.7	13.0	3.9	0.2	21.8	1.4	1.1	24.3
2歳	4.2	10.9	2.0	0.3	17.4	0.9	0.8	19.1
3歳	3.8	7.3	1.2	0.3	12.6	0.7	0.6	13.9
4歳	2.4	6.6	2.4	0.8	12.2	0.4	0.2	12.8
5歳	2.9	6.1	1.2	0.1	10.3	0.4	0.2	10.9

注) 「0日」という回答も含む。

上記資料はここをグラフ化したもの

●一年間で、一人目の子どもを保育園に預けられなかった日数別の割合
(n = 1, 113)



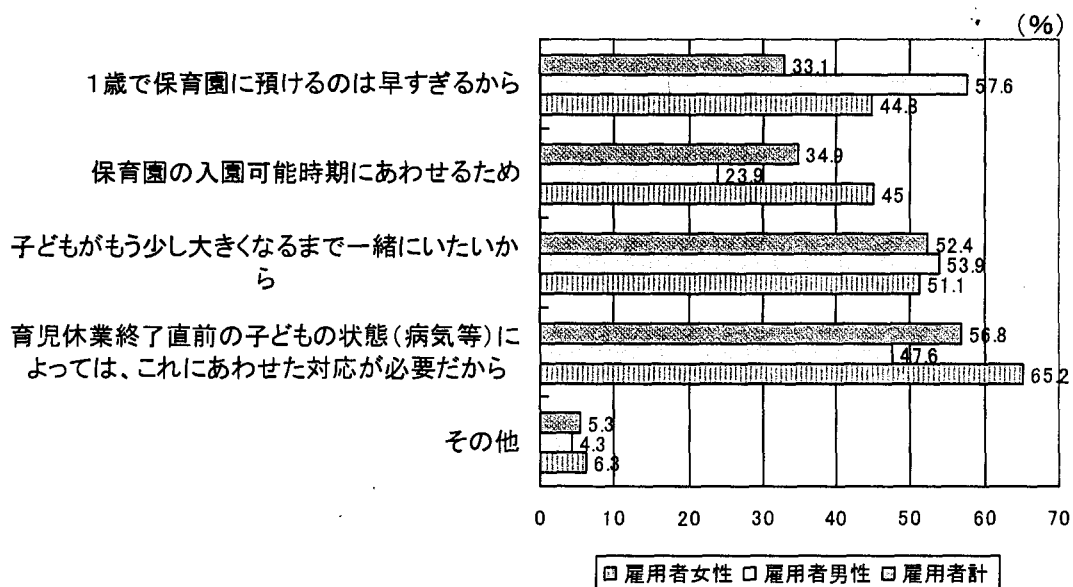
注) 「予防注射」「定期検診」も含む。

注) 調査対象は、現在保育園に預けている子どもがいる女性労働者

出典：連合「子ども看護休暇に関する調査報告書」(2000年)

【第7回配付資料】

○1歳を超えて育児休業することができるという理由 (雇用者計 n = 1, 125
雇用者男性 n = 536 雇用者女性 n = 589 複数回答)



注) 調査対象は、より利用しやすい育児休業制度として「1歳を超えて育児休業をすることができる」と回答した者

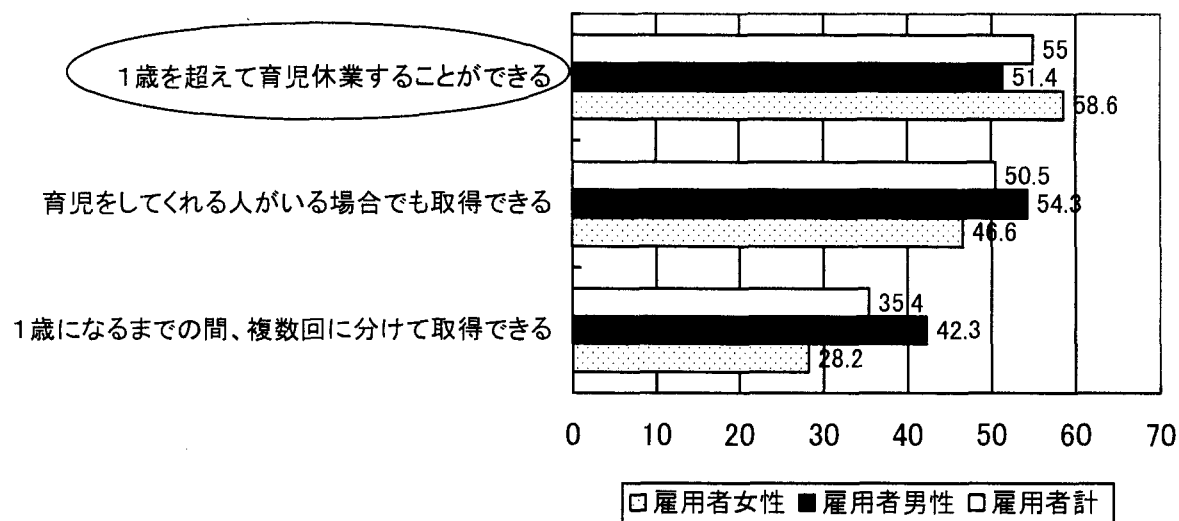
出典：日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」(平成15年)

【委員指摘事項】

「1歳を超えて育児休業することができる」と言った人の割合

●より利用しやすい育児休業制度（雇用者計 n = 2, 047 雇用者男性 n = 1, 042 雇用者女性 n = 1, 005 複数回答）

(%)



注) 調査対象は民間企業雇用者で就学前の子どもがいる男女

出典：日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」（平成15年）

【第8回配付資料】

○ケース別にみた、育児休業制度の取得しやすさに関する認識の相違（企業調査、従業員調査）

		従業員調査の結果 (%)							
企業調査の結果		調査数 (n)	取得しやすい	どちらかといえば取得しやすい	どちらかといえば取得しにくい	取得しにくい	無回答	「取得しやすい」計	「取得しにくい」計
A 女性が取得する場合	全 体	801	41.2	35.3	13.6	9.5	0.4	76.5	23.1
	取得しやすい	584	45.9	39.2	9.6	5.0	0.3	85.1	14.6
	取得しにくい	109	6.4	20.2	36.7	35.8	0.9	26.6	72.5
B 共働きの男性が取得する場合	全 体	306	1.6	9.8	31.7	55.6	1.3	11.4	87.3
	取得しやすい	56	3.6	17.9	37.5	41.1	0.0	21.4	78.6
	取得しにくい	212	1.4	9.0	30.2	57.5	1.9	10.4	87.7

注) 調査対象は「10人以上規模企業」、「10人以上規模企業の40歳以下の労働者（期間雇用者を除く）」。

注) 「企業調査の結果」にある「取得しやすい」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計、「取得しにくい」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計。

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」（集計中）

【委員指摘事項】

企業調査・従業員調査における「共働きの男性が取得する場合」と「女性が取得する場合」クロス

●育児休業の取得しやすさ（企業調査）

(%)

		Q4B 育児休業制度の取得しやすさ/共働きの男性が取得する場合					
		合計	取得しやす い	どちらかとい えば取 得しや すい	どちらかとい えば取 得しに くい	取得し にくい	無回答
Q4A 育児休業制度の 取得しやすさ 女性が取得する場合	合計 (n=763)	100.0	4.1	16.0	46.8	29.9	3.3
	取得しやすい (n=263)	100.0	11.8	28.9	41.8	16.3	1.1
	どちらかといえば取得しやすい (n=280)	100.0	0.0	15.0	58.9	25.7	0.4
	どちらかといえば取得しにくい (n=153)	100.0	0.0	1.3	52.9	45.1	0.7
	取得しにくい (n=41)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
Q4A 育児休業制度の 取得しやすさ 女性が取得する場合	合計 (n=763)	100.0	4.1	16.0	46.8	29.9	3.3
	取得しやすい (n=543)	100.0	5.7	21.7	50.6	21.2	0.7
	取得しにくい (n=194)	100.0	0.0	1.0	41.8	56.7	0.5

●育児休業の取得しやすさ（個人調査）

(%)

		Q2B 育児休業取得/共働きの男性が取得する場合					
		合計	取得しやす い	どちらかとい えば取 得しや すい	どちらかとい えば取 得しに くい	取得し にくい	無回答
Q4A 育児休業制度の 取得しやすさ 女性が取得する場合	合計 (n=1,553)	100.0	1.5	10.4	36.1	50.3	1.7
	取得しやすい (n=573)	100.0	4.0	16.6	39.6	38.4	1.4
	どちらかといえば取得しやすい (n=569)	100.0	0.2	11.4	42.7	44.1	1.6
	どちらかといえば取得しにくい (n=240)	100.0	0.0	0.8	34.6	64.6	0.0
	取得しにくい (n=160)	100.0	0.0	0.0	3.8	95.6	0.6
Q4A 育児休業制度の 取得しやすさ 女性が取得する場合	合計 (n=1,553)	100.0	1.5	10.4	36.1	50.3	1.7
	取得しやすい (n=1,142)	100.0	2.1	14.0	41.2	41.2	1.5
	取得しにくい (n=400)	100.0	0.0	0.5	22.3	77.0	0.3

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」（集計中）

今後のスケジュール（案）

第 1 回～第 8 回	済
第 9 回 (4月25日)	<ul style="list-style-type: none"> ○これまでの意見の整理 ○個別課題についての検討 (短時間勤務等、父親も母親も育児にかかわることができる働き方の実現、再度の休業取得要件の見直し)
第 10 回 (5月20日)	<ul style="list-style-type: none"> ○実態調査結果の報告等 (今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究報告書、有期契約労働者の育児休業等の取得状況に関する調査) ○個別課題についての検討 (仕事と介護の両立、期間雇用者、実効性の確保 等)
第 11 回 (6月)	報告書素案の検討
第 12 回 (6月～7月)	とりまとめ