

第8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3日(木) 10:00~12:00
於:厚生労働省 共用第8会議室(6階)

- 1 開会
- 2 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 議論のための視点
- 資料2 参考データ集
- 資料3 男性の育児への関わり方(現状とニーズ)
- 資料4 第2回~第5回研究会におけるヒアリング結果のまとめ 抜粋

議論のための視点

男性の育児参加を進める仕組みについて

- 男性も女性も共に子育ての当事者であり、男女ともに仕事と家庭を両立できる環境整備を進める必要がある。
- 特に、男性が育児休業等の取得をする際の妨げとなっているものとして下記が考えられる。
 - ・ 長期の休業をせずに柔軟に育児参加ができる仕組みになっていないこと
 - ・ 所得の保障の問題
 - ・ 仕事やキャリアを中断したくないという本人の意識、復帰後の処遇への懸念
 - ・ 夫婦が共に育児休業等を取得しやすい仕組みになっていないこと
 - ・ 育児休業等の制度が十分に認知されていない、男性が育児休業を取得したいと言い出しにくい職場や社会の雰囲気
- 男性の育児参加を進める育児休業の仕組みはどのようなものか。
 - ・ 「継続就業をする女性」「子育てをする女性」「子どもの健やかな育成」の観点からみて、特に男性の育児が必要な時期があるか。
 - (例) 出産前○日、出産時、出産後○日
 - 退院の時期
 - 産後 8 週間
 - 配偶者の職場復帰後
 - ・ 育児・介護休業法の最低基準としての性格から、専業主婦（夫）家庭など配偶者が子育てできる状態にある家庭の場合、労使協定によって制度の利用から除外することができることをどう考えるか。
 - ・ 男性の育児参加が進まない現状の中で、現状を変える契機となるような仕組みとしてどのようなものが考えられるか。

(参考：現行の制度)

労使協定による専業主婦家庭の除外規定

※法第6条第1項・第2項

(育児休業申出があった場合における事業主の義務等)

第六条 事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業

申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があった場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
 - 二 労働者の配偶者で当該育児休業申出に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者
 - 三 前二号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととする
ことについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第一項及び第三項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

※省令第6条

(法第六条第一項第二号 の厚生労働省令で定める者)

第六条 法第六条第一項第二号 の厚生労働省令で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者及び一週間の就業日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の者を含む。）であること。
- 二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。
- 三 六週間（多胎妊娠の場合にあっては、十四週間）以内に出産する予定であるか又は産後八週間を経過しない者でないこと。
- 四 育児休業申出に係る子と同居している者であること。

仕事と介護の両立

- 介護を行う労働者が介護休業制度の利用ではなく、年次有給休暇の利用や遅刻・早退等により仕事と介護を両立している現状があり、長期の休業だけではなく短期での休暇も必要ではないか。
- より使いやすい介護のための休暇としてどのようなものが求められているか。
 - ・ 取得単位（半日単位、時間単位）
 - ・ 付与日数
 - ・ 要介護者の人数に応じたものか、労働者1人に対するものとするか
 - ・ 経済的支援
 - ・ その他

（参考1：現行の介護休業制度の概要）

（介護休業）

負傷、疾病、又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の長期にわたり常時介護を必要とする状態（要介護状態）にある家族を介護するためにする休業

（対象家族の範囲）

配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母

（介護休業期間）

対象家族1人につき、一の要介護状態ごとに1回、通算して93日を限度として、原則として労働者が申し出た期間

（参考2：現行の介護休業制度の趣旨）

（平成7年育児・介護休業法改正時の考え方）

介護を要する家族を抱えた労働者が雇用を継続していくためには、少なくとも家族に関する長期的方針を決めるまでの間、当面家族による介護がやむを得ない期間について休業ができるようにすることが必要なことにより制度化するもの

（平成11年4月施行、平成12年に介護保険制度が施行）

実効性の確保

- 制度の実効性の確保のための課題とその対応としてどのようなことが考えられるか。

(課題として考えられるもの)

- ・ 育児休業制度等の両立支援制度が十分に知られていない。
- ・ 育休等の取得者の処遇が公正になされているか。

(参考1：育介法の不利益取扱いに関する現行の規定)

※ 法第10条、第16条、第16条の4

事業主は、労働者が育児休業、介護休業、子の看護休暇の申出をし、又は取得したことを理由として解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない。

- ※ 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が構すべき措置に関する指針（平成16年厚生労働省告示第460号）

三 法第十条、第十六条及び第十六条の四の規定による育児休業、介護休業又は子の看護休暇の申出又は取得を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止に適切に対処するに当たっての事項

育児休業、介護休業又は子の看護休暇の申出又は取得をした労働者の雇用管理に当たっては、次の事項に留意すること。

- (一) 法第十条、第十六条及び第十六条の四の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業、介護休業又は子の看護休暇の申出又は取得をしたこととの間に因果関係がある行為であること。
- (二) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当すること。
 - イ 解雇すること。
 - ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
 - ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。

- ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
 - ホ 自宅待機を命ずること。
 - ハ 降格させること。
 - ト 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
 - チ 不利益な配置の変更を行うこと。
 - リ 就業環境を害すること。
- (三) 解雇その他不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。
- イ 勧奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、(二)ニの「退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと」に該当すること。
 - ロ 事業主が、育児休業若しくは介護休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は子の看護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、(二)ホの「自宅待機」に該当すること。
 - ハ 育児休業若しくは介護休業の休業期間中又は子の看護休暇を取得した日について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間又は子の看護休暇を取得した日数分は日割りで算定対象期間から控除すること等専ら休業期間又は子の看護休暇を取得した日は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いには該当しないが、休業期間又は子の看護休暇を取得した日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、(二)トの「不利益な算定」に該当すること。
 - ニ 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(二)チの「不利益な配置の変更」に該当すること。
 - ホ 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(二)リの「就業環境を害すること」に該当すること。

- 四 法第十七条及び第十八条の規定による時間外労働の制限に関する事項
(二) 労働者が時間外労働の制限を請求したこと又は時間外労働の制限を受けたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないものであること。
- 五 法第十九条及び第二十条の規定による深夜業の制限に関する事項
(四) 労働者が深夜業の制限を請求したこと又は深夜業の制限を受けたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないものであること。
- 九 法第二十三条第一項の規定による育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置及び同条第二項の規定による労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講ずるに当たっての事項
(一) 労働者が当該措置の適用を受けることを申し出たこと又は当該措置の適用を受けたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないものであること。

(参考2：均等法における妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止)

* 不利益取扱いの禁止（均等法第9条第3項）

事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前産後休業を取得したこと、均等法による母性健康管理措置や労働基準法による母性保護措置を受けたこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

<指針>

解雇その他の不利益な取扱いの例として、次に掲げる取扱いが挙げられる。

- ① 解雇すること。
- ② 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- ③ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- ④ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- ⑤ 降格させること。
- ⑥ 就業環境を害すること。
- ⑦ 不利益な自宅待機を命ずること。
- ⑧ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。

* 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等

と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うことはこれに該当する。

⑨ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

* 人事考課において、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うことはこれに該当する。

⑩ 不利益な配置の変更を行うこと。

⑪ 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

参考データ集

目 次

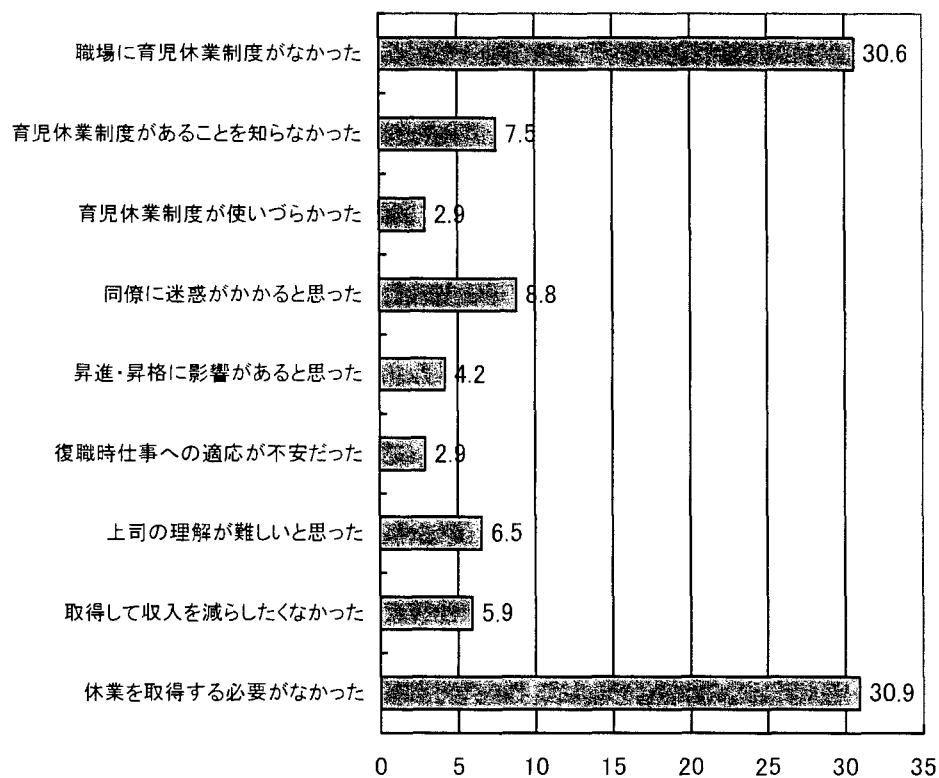
1	男性の育児参加について<追加データ>	1
2	男性の育児参加について<第7回配付データ>	6
3	仕事と介護の両立について	15
4	実効性の確保について	20

1 男性の育児参加について

<追加データ>

【労働者の実態等について】

○ 末子誕生時に育児休業を取得しなかった理由（従業員調査、複数回答）

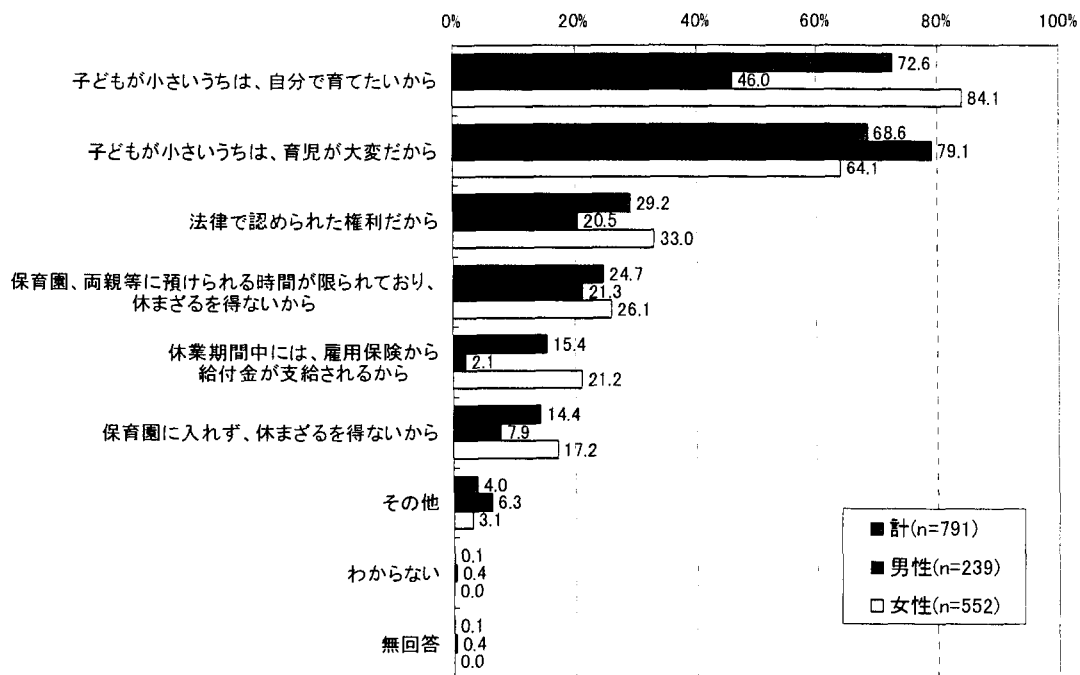


注) 対象は「12歳以下の末子のいる既婚男性の雇用就業者」

注) n=307、適用者（制度があり自分に適用されていた）のみ n=30

出典：労働政策研究・研修機構「仕事と生活 — 体系的両立支援の構築に向けて」（平成19年）

○ 育児休業制度を利用したい理由（従業員調査、複数回答）



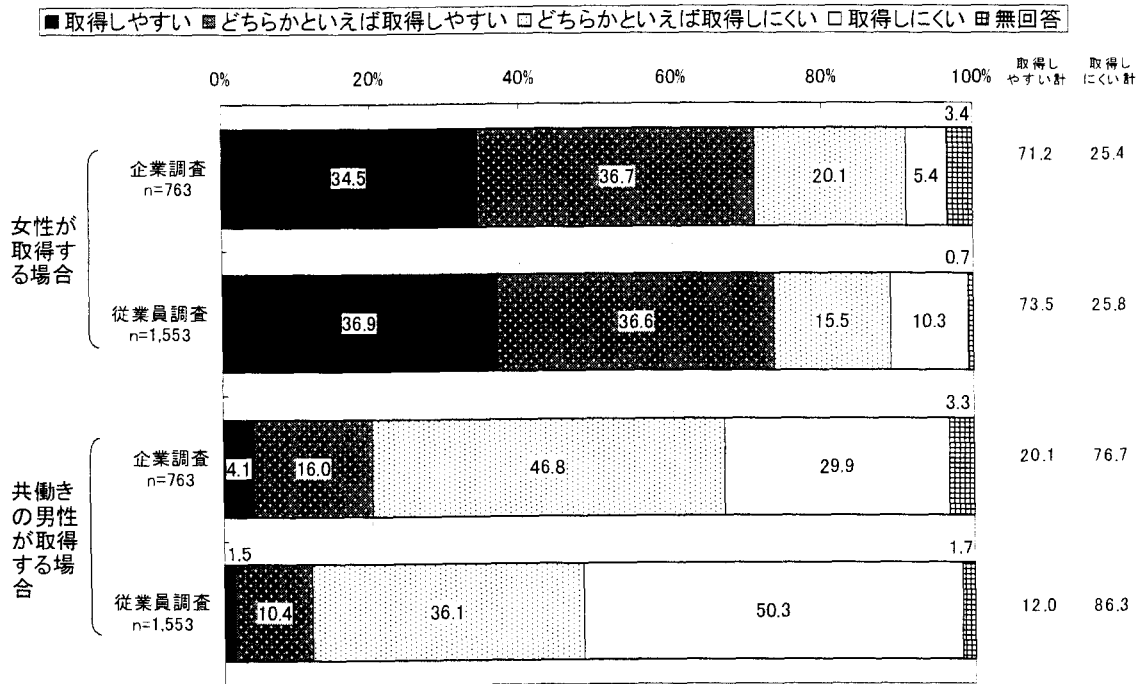
注) 調査対象は「10人以上規模企業の40歳以下の労働者（期間雇用者を除く）」

注) 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）

【企業の実態等について】

○ 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) 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) 「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（従業員調査—企業規模・性・配偶関係・末子年齢と子どもの有無・職種別）

		調査数 (n)	「取得しやすい」割合 (%)	
			女性が取得する場合	共働きの男性が取得する場合
全体		1,553	73.5	12.0
規模別	10～29人	245	53.5	10.2
	30～99人	219	54.3	9.1
	100～299人	169	74.0	11.8
	300～999人	264	78.8	9.8
	1000人以上	400	91.8	17.5
性別	男性	752	70.3	12.5
	女性	801	76.5	11.5
配偶関係別	共働き	862	76.6	11.5
	夫婦とも残業あり	410	77.6	11.0
	配偶者だけ残業あり	216	83.8	11.6
	自分だけ残業あり	158	68.4	10.1
	夫婦とも残業なし	47	55.3	12.8
	無職の配偶者	351	73.2	12.0
	独身	332	65.7	13.3
末子年齢と子どもの有無	3歳未満の子どもあり	562	78.1	10.1
	3歳～小学校就学前の子どもあり	372	77.2	13.4
	小学校以上の子どもあり	169	62.7	14.2
	子どもなし	418	67.7	12.4
職種	専門・技術職	157	70.1	11.5
	管理職	92	72.8	14.1
	事務職	986	78.2	12.9
	営業・販売・サービス職	158	58.9	8.2
	生産・技能職	95	66.3	6.3

注) 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) 「取得しやすい」割合は「取得しやすい」、「どちらかという取得しやすい」の計

注) 規模別の9人以下(28人)、職種別の保安・運輸・通信職(24人)、その他(27人)は、サンプル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)

○ 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

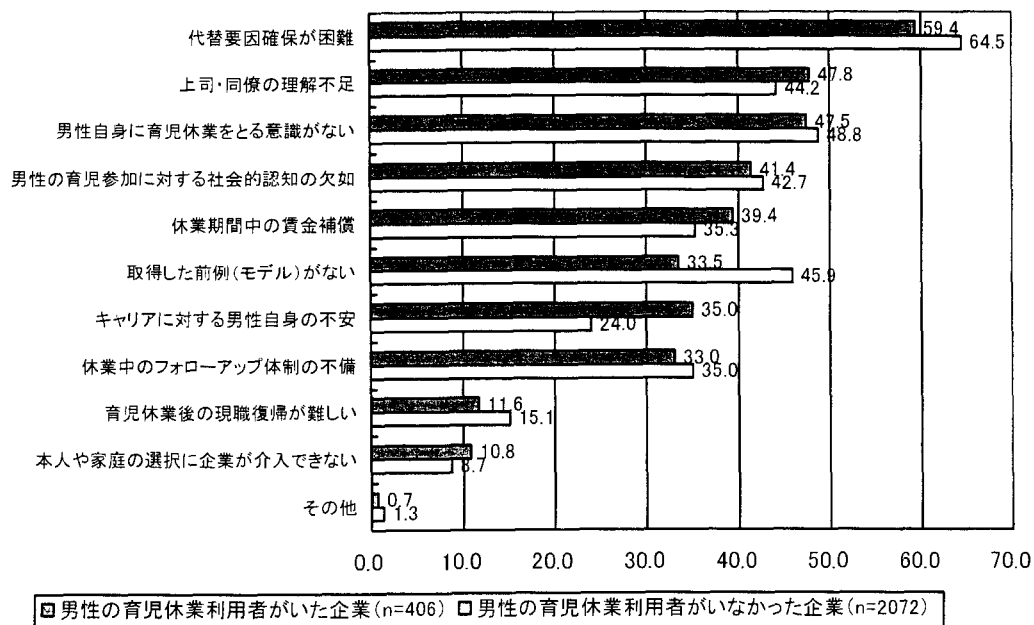
注) 調査対象は「10人以上規模企業」、「10人以上規模企業の40歳以下の労働者（期間雇用者を除く）」。

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）

○ 男性の育児休業取得促進の課題（管理職調査—過去3年間における男性の育児休業利用者の有無別、複数回答）

(%)



注) 調査対象は「従業員数300人以上の企業」

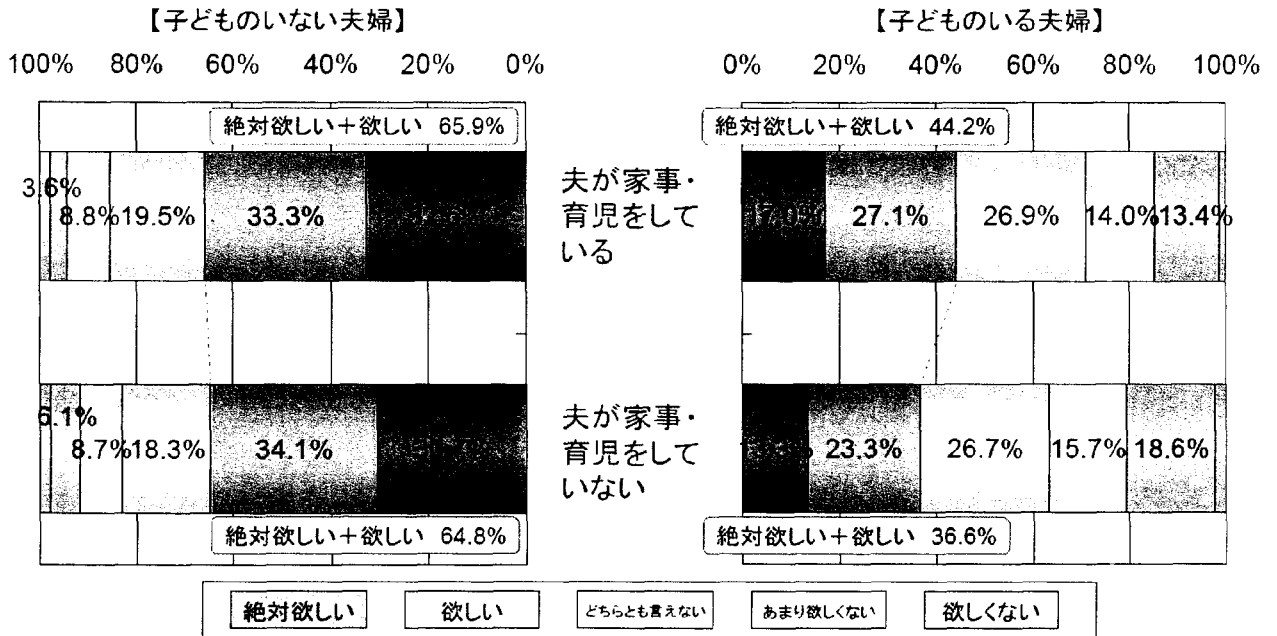
出典：労働政策研究・研修機構「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」（平成19年）

2 男性の育児参加について

<第7回配付データ>

【労働者の実態等について】

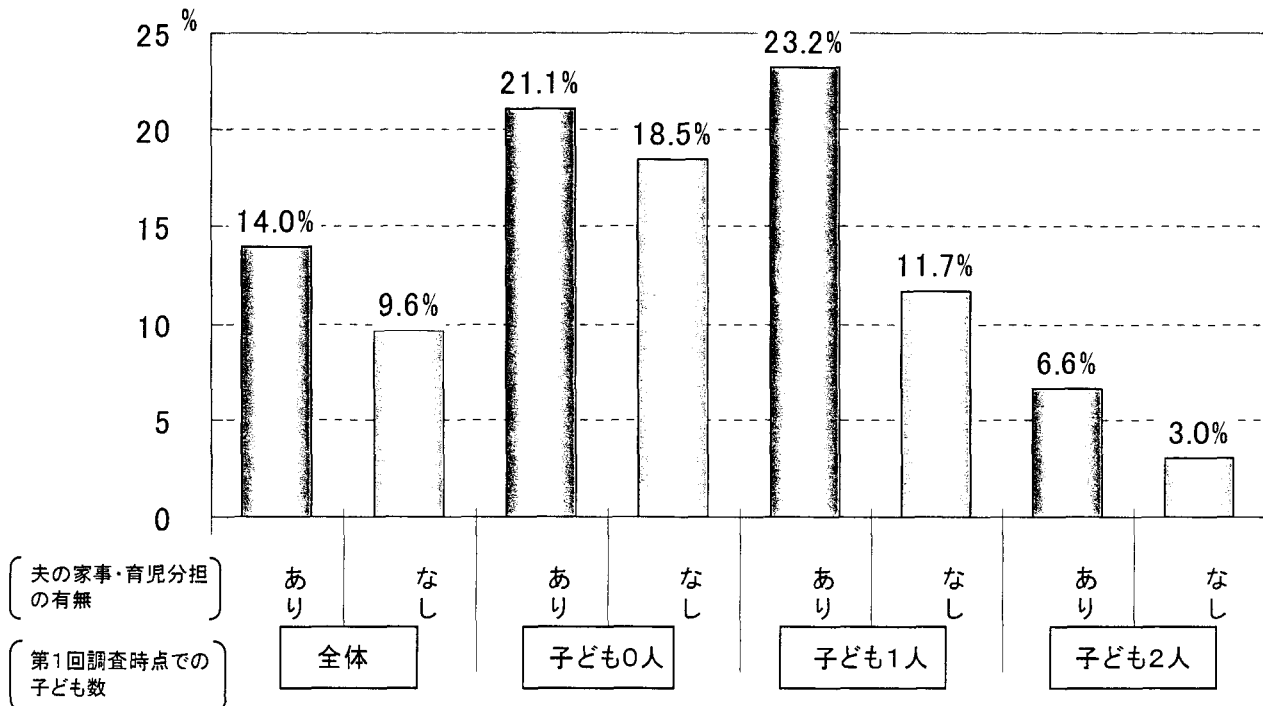
○夫の家事・育児分担と妻の出産意欲



資料:厚生労働省「第1回21世紀成年者縦断調査」(2002年)

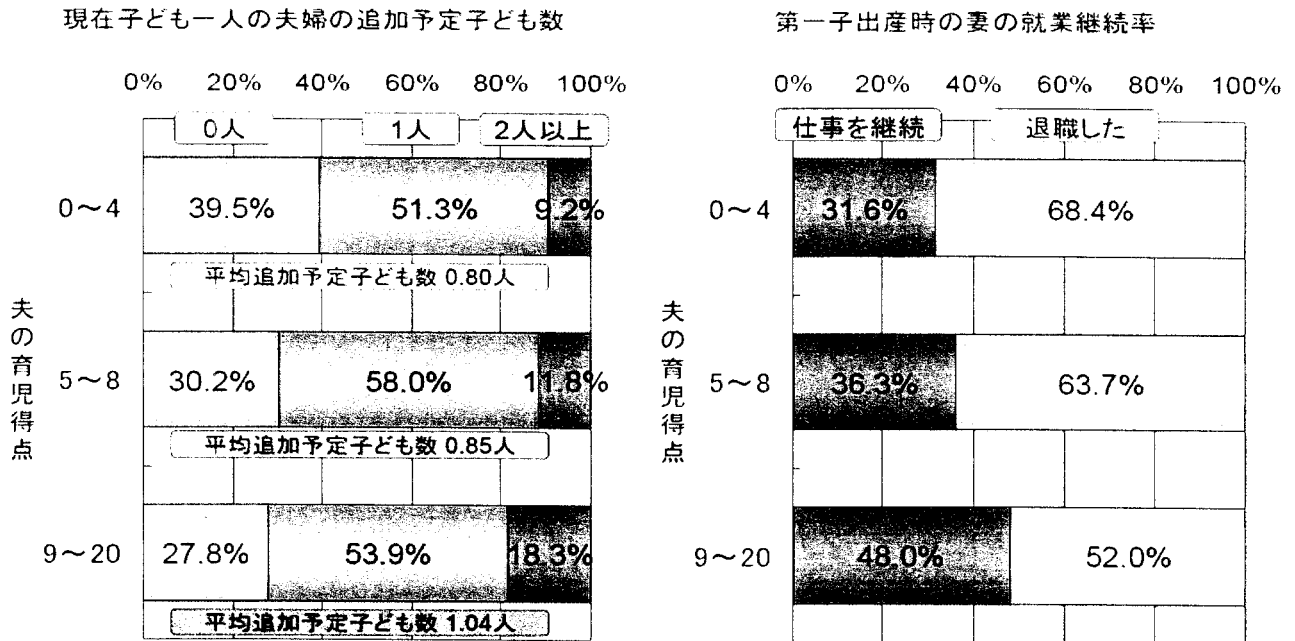
○男性の家事・育児分担と出産

夫の家事・育児分担の有無別にみた第1回調査(平成14年11月実施)から第2回調査(平成15年11月実施)の間に子が出生した割合



資料:厚生労働省「第2回21世紀成年者縦断調査」(2003年)

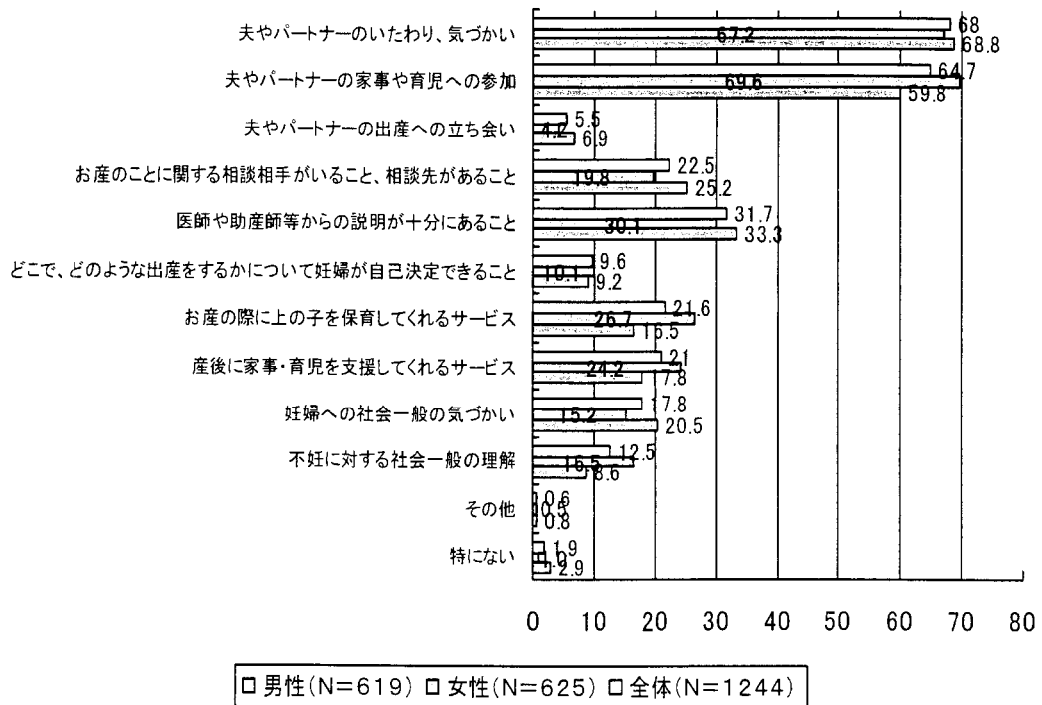
○夫の家事・育児分担と妻の出産意欲、就労継続



(注)「夫の育児得点」は、「遊び相手をする」、「風呂に入れる」、「食事をさせる」、「寝かしつける」、「おむつを替える」の領域別に、「月1～2回」(1点)、「週1～2回」(2点)、「週3～4回」(3点)、「毎日 毎回」(4点)、「やらない」(0点)とし、5領域の得点を合算したものである。

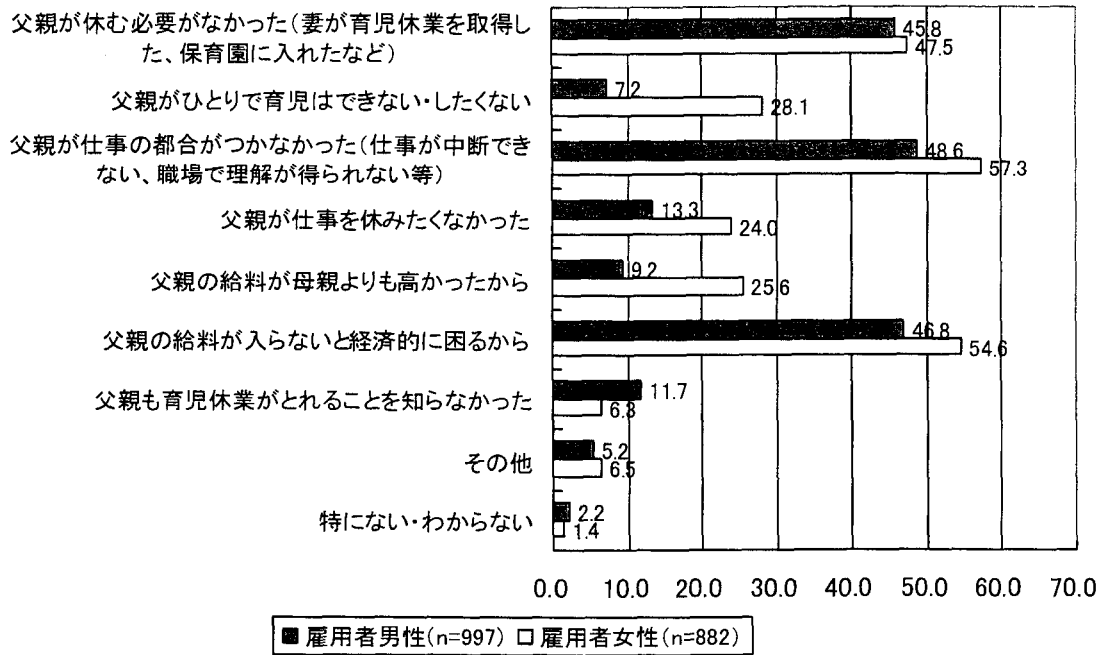
資料：国立社会保障・人口問題研究所「第3回全国家庭動向調査」2005年

○妊娠や出産に関して重要と思われること



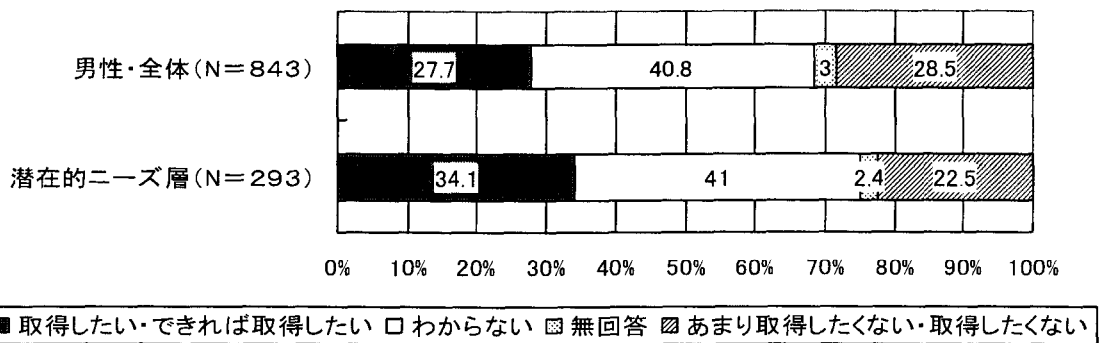
注)調査対象は「子育て層(高校生までの子どもを持つ男女)」
 出典：(財)こども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成15年度)

○父親が育児休業を取得しなかった理由（複数回答）



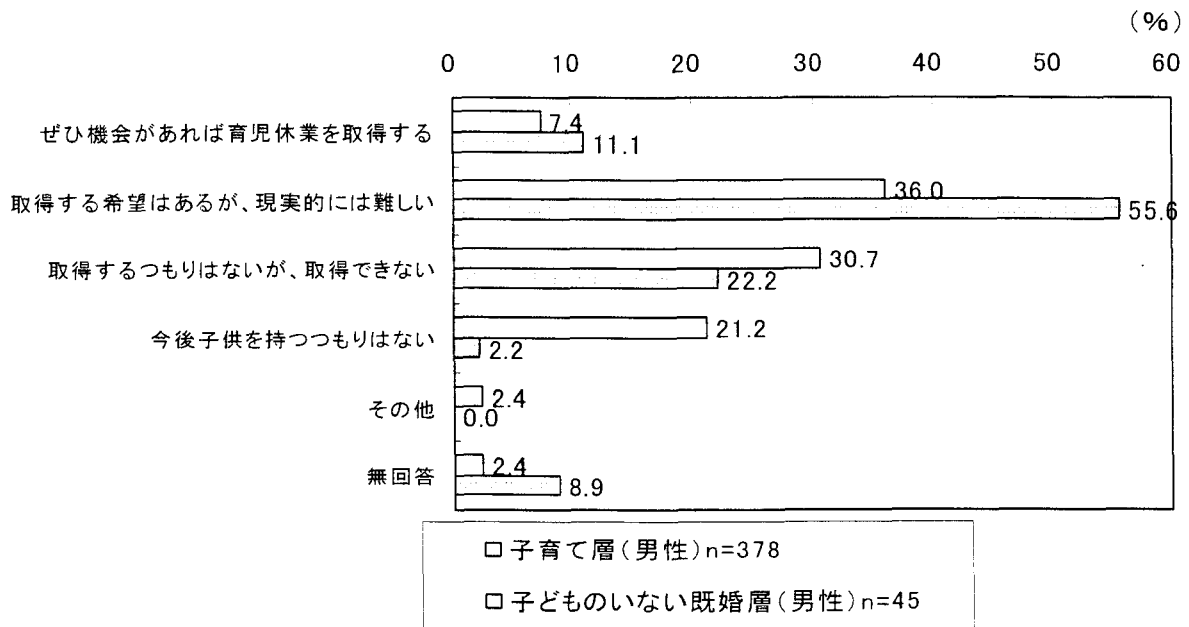
注) 調査対象は「民間企業雇用者で就学前の子どもがいる男女」
 出典: 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

○男性の育児休業取得希望



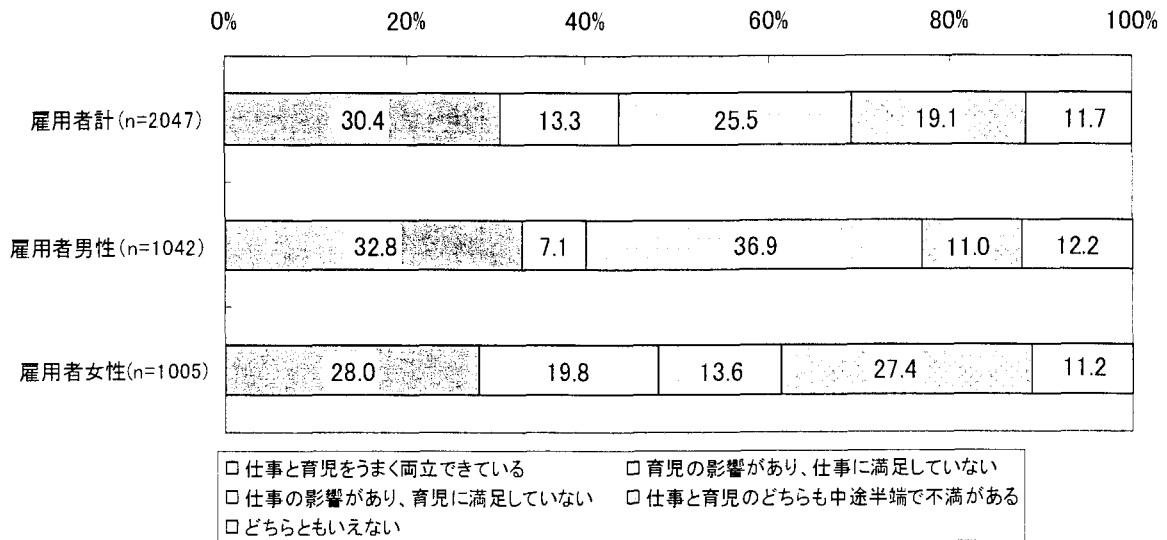
注) 潜在的ニーズ層: 雇用就業者で、「未婚」「既婚・子どもなし」「既婚・末子年齢12歳以下」の男性で、子どもを「近いうちに持つ予定である」「いつかはもつと思う」「わからない」と回答している男性
 出典: 労働政策研究・研修機構「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」(平成19年)

○男性の育児休業取得についての考え方



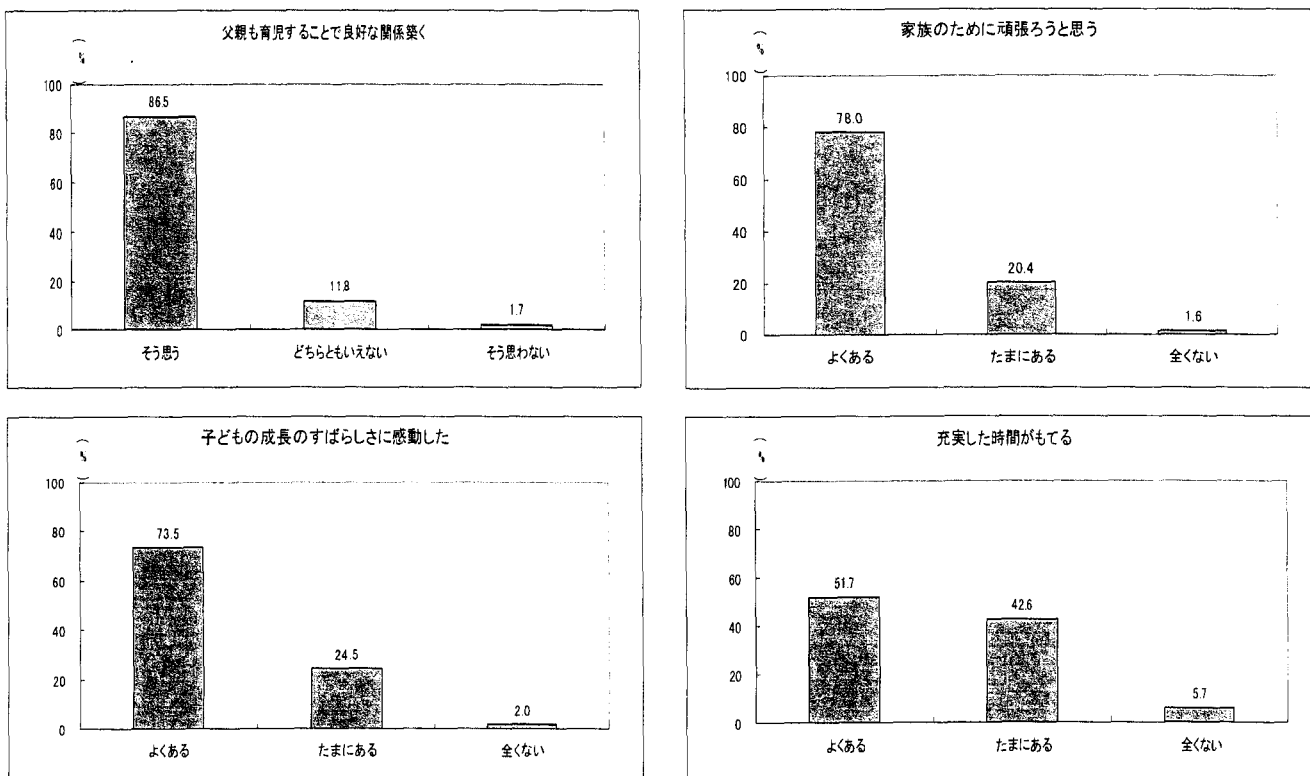
注) 子育て層とは、0～15歳の子どもがいる男性
 子どものいない既婚層とは、25～35歳の既婚の男性
 出典：(財)子ども未来財団「子育てに関する意識調査」平成12年度

○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)

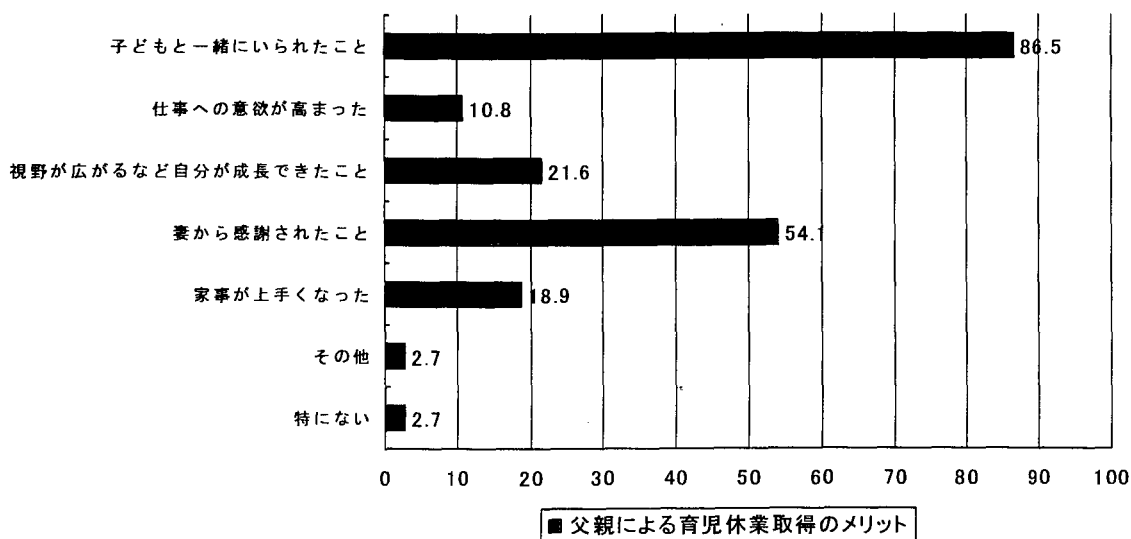
○子育てをして実感したこと（男性 N=756）



注)調査対象は「首都30km圏在住の未就学児のいる父親(勤め人)」
 出典:岩男寿美子「男性の育児休暇取得を促進する具体策に関する研究」
 (平成16年度～18年度)

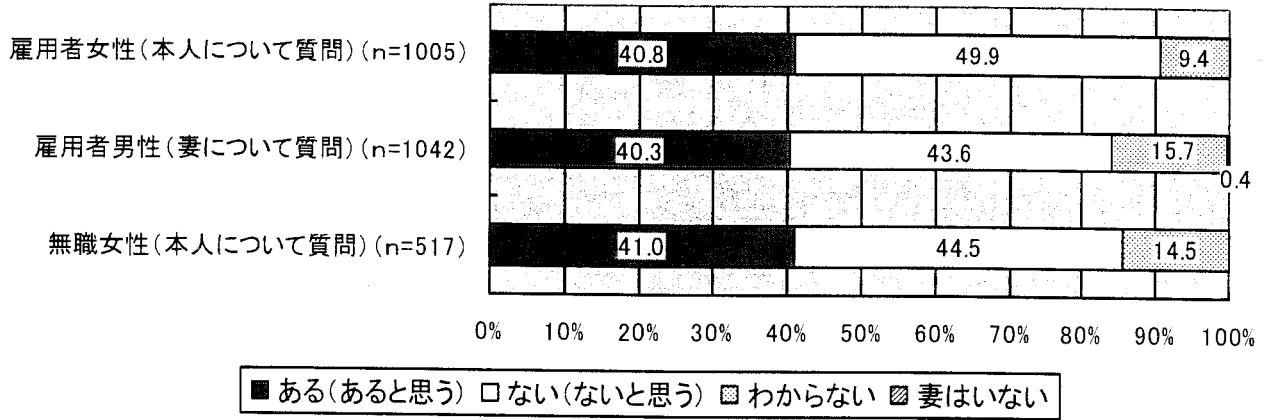
○父親による育児休業取得のメリット（複数回答）

父親による育児休業取得のメリットは、「子どもと一緒にいられたこと」「妻から感謝されたこと」「視野が広がるなど自分は成長できたこと」が上位。



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)

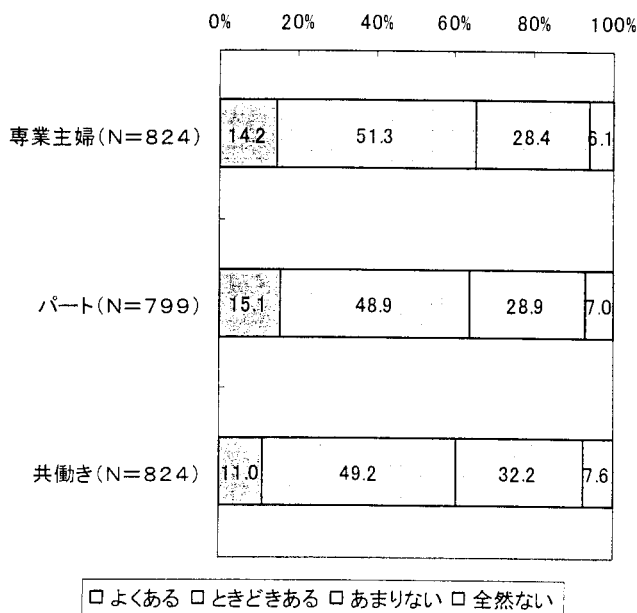
○育児ノイローゼや産後うつではないかと思った経験



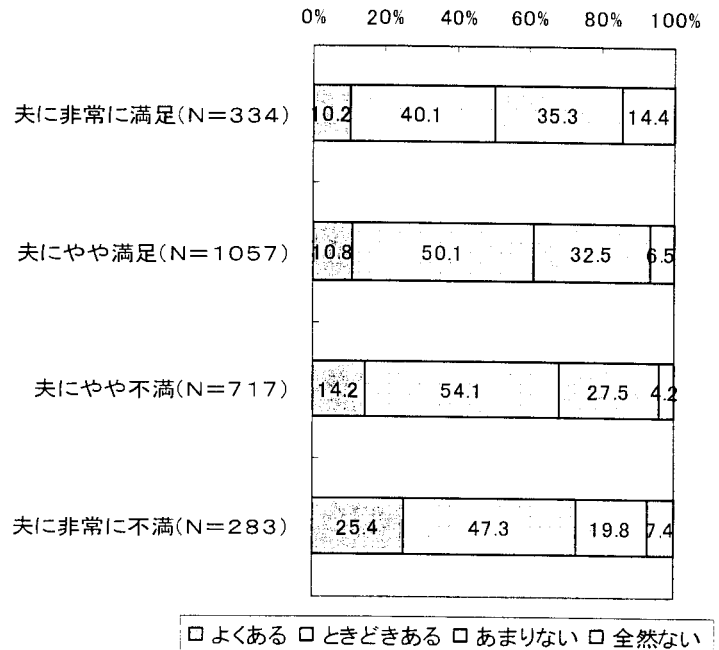
注) 調査対象は、「民間企業雇用者で就学前の子供がいる男女」。
 注) 男性の場合は、「妻が育児ノイローゼや産後うつではないかと思ったことはありますか」という質問。
 「妻はいない」の選択肢は雇用者男性に対するもの。
 出典: 日本労働研究機構「育児と介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

○子育て意識 (育児不安) (母親)

子どものことでどうしたらよいか分からなくなる
(就業状況別)



子どものことでどうしたらよいか分からなくなる
(パートナーの子育てへの満足度別)

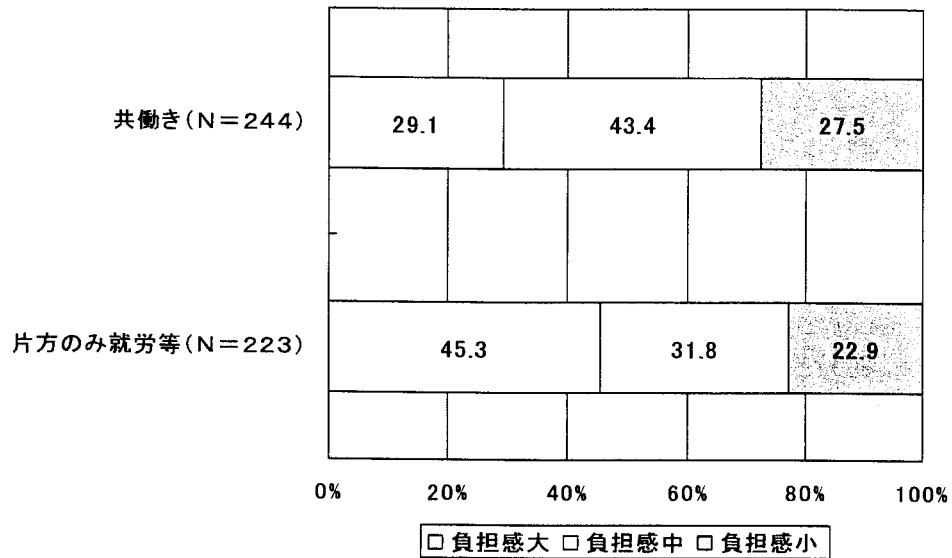


注) 調査対象は「未就学児をもつ母親」

出典: (財)子ども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成18年度)

○子育てをしている女性の子育ての負担感

子育て負担感は専業主婦の方が強く感じている。

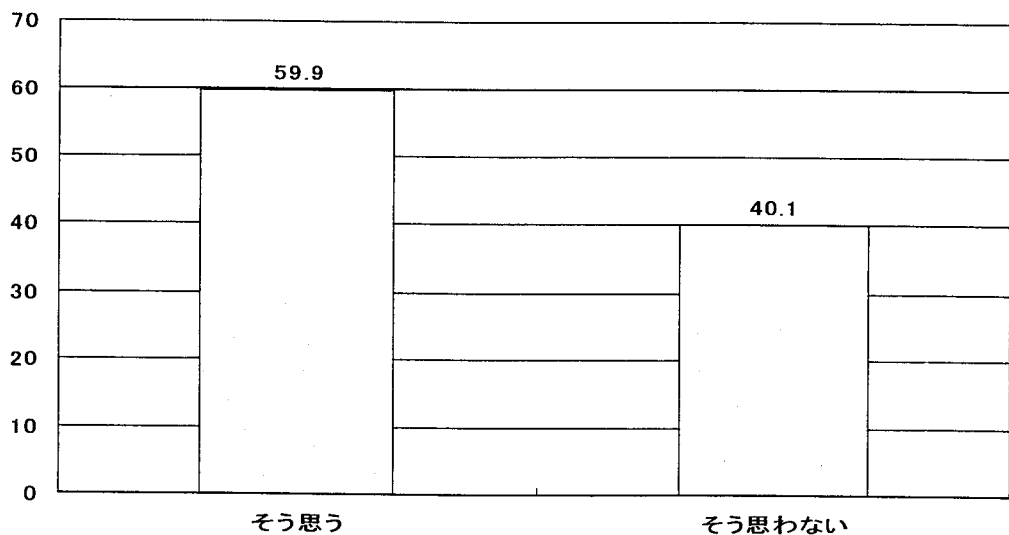


注)調査対象は「0～15歳の子どもを持つ女性」

出典:(財)こども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成12年度)

○男性の育児参加による家庭への影響(男性 N=756)

夫が家に長くいると妻が子に接する態度が優しくなると思うか。



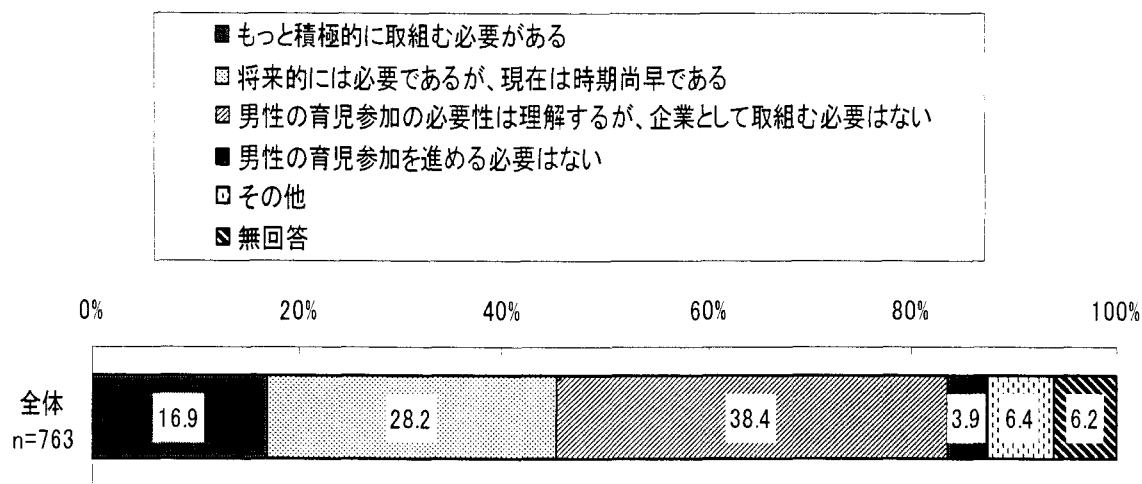
注)調査対象は「首都30km圏在住の未就学児のいる父親(勤め人)」

出典:岩男寿美子「男性の育児休暇取得を促進する具体策に関する調査研究」

平成16年度～18年度

【企業の実態等について】

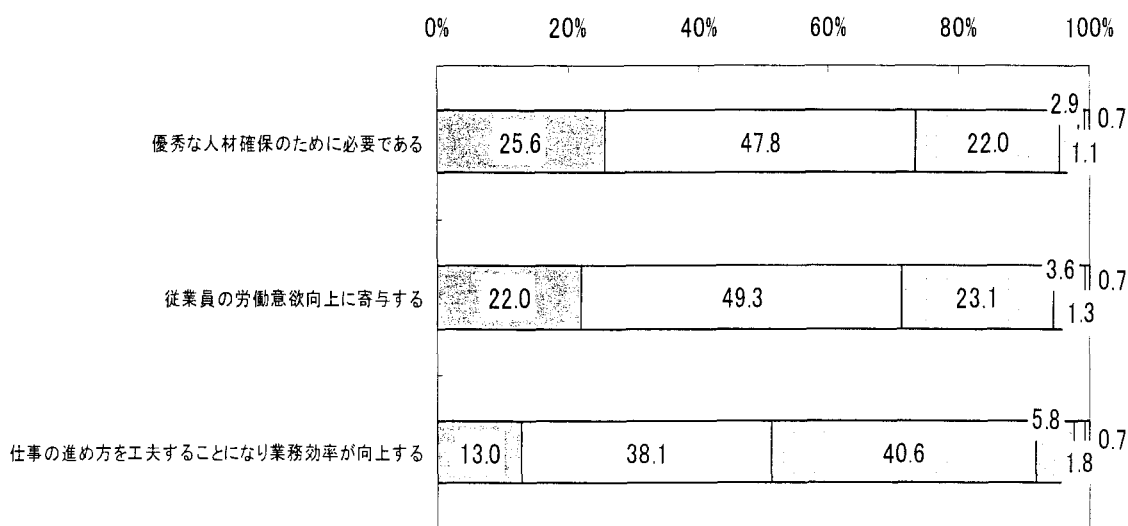
○男性の育児参加促進に関する企業の考え方



注)調査対象は「10人以上規模の企業」

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)

○両立支援の取組に対する企業の考え (N=446)

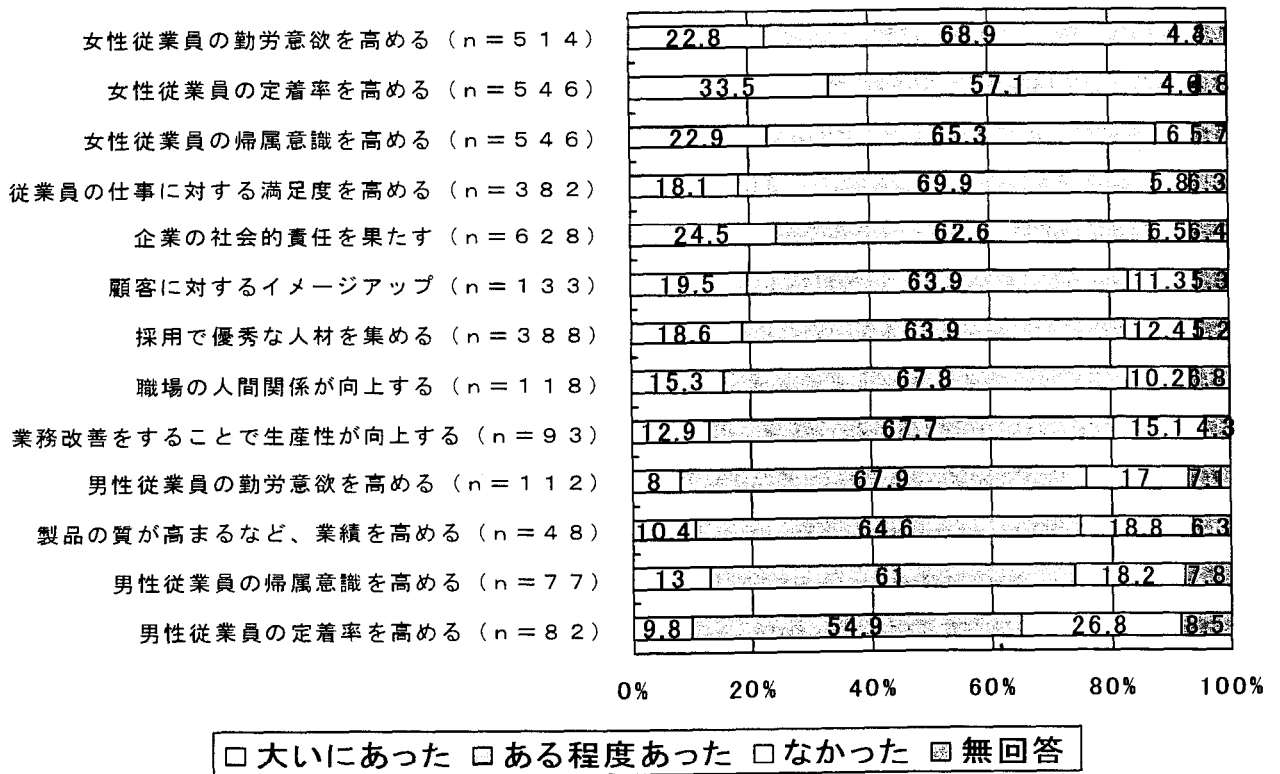


□そう思う □どちらかといえばそう思う □どちらともいえない □どちらかといえばそう思わない □そう思わない □無回答

注)調査対象は「従業員数301～2000人規模の企業」

出典:ニッセイ基礎研究所「両立支援と企業業績に関する研究会報告書」(平成17年度)

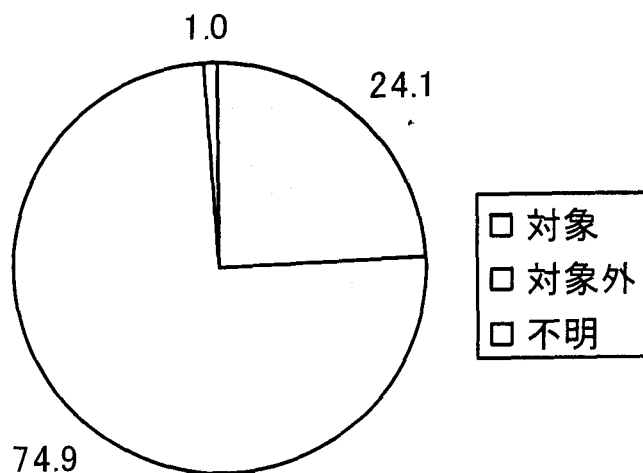
○企業からみた両立支援の導入効果



注)調査対象は「従業員数300人以上の企業」

出典:労働政策研究・研修機構「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」(平成19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

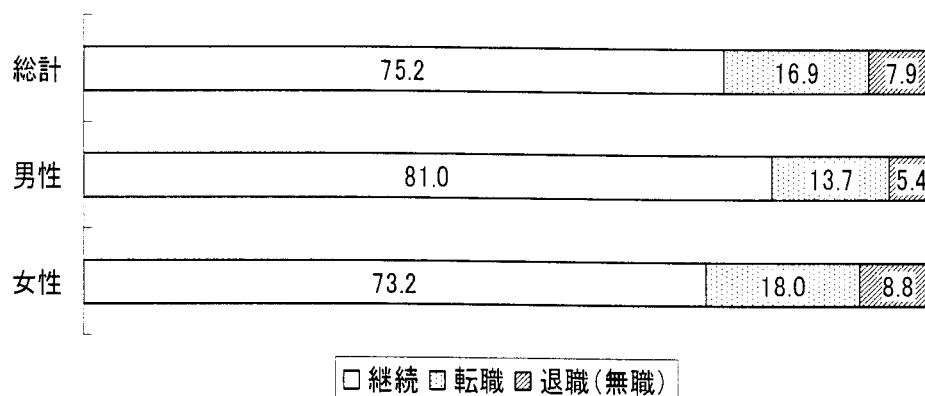


注)調査対象は「常用労働者5人以上を雇用している民営事業所」
出典:厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

3 仕事と介護の両立について

【介護を行う労働者の離・転職の状況】

○介護開始時の仕事の継続状況（％）

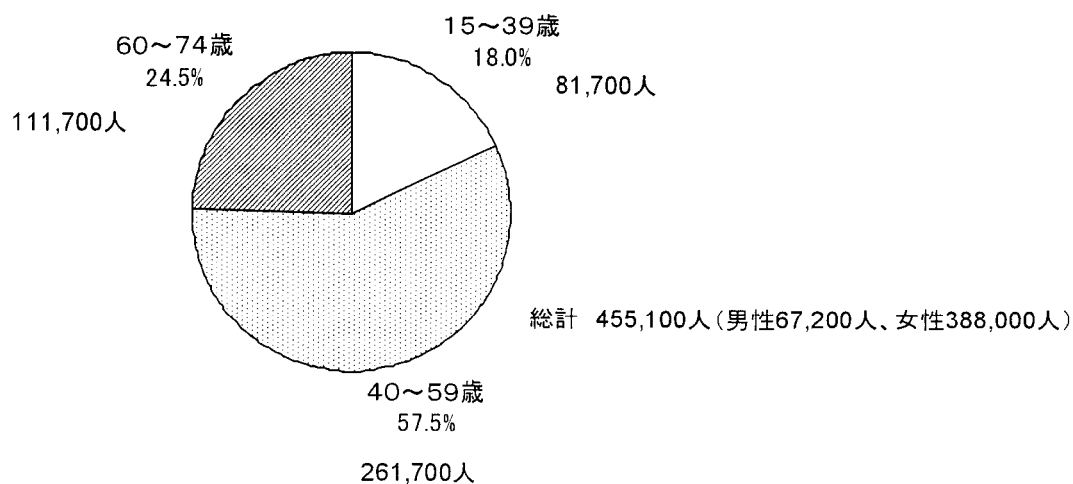


注) 総計 n = 634、男性 n = 168、女性 n = 466

注) 調査対象は、現在要介護者（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）

【労働者の介護への対応状況】

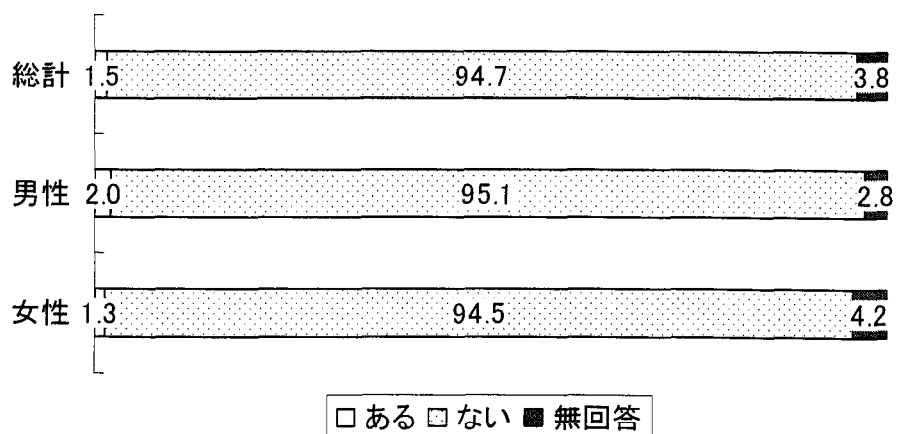
○介護のために必要だった連続休暇 (%)

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)

○介護休業取得の有無 (%)



注) 調査対象は、現在要介護家族がいる者 N=942

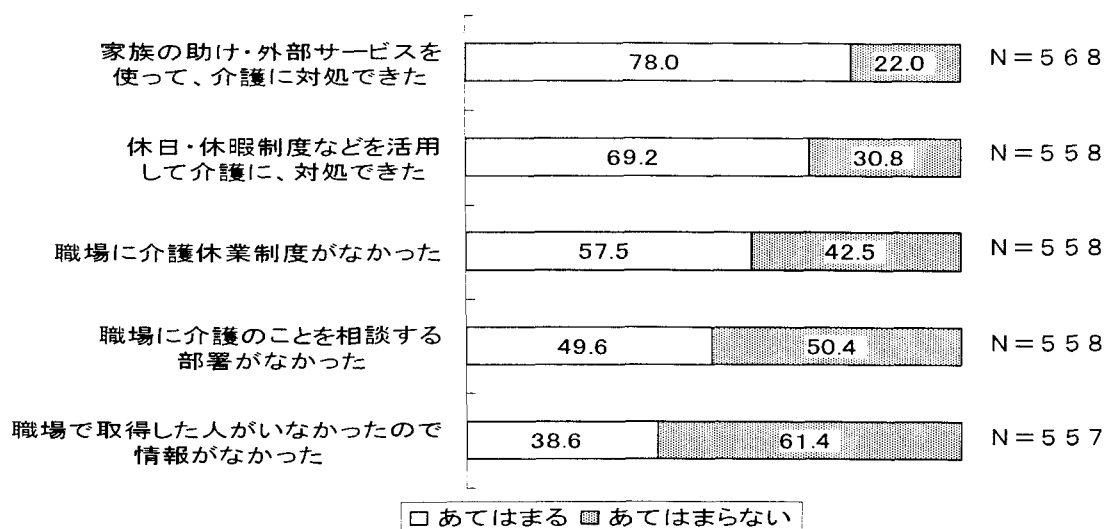
出典: JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」(2006年)

○常用労働者に占める介護休業取得者の割合（％）

男女計	0.04
男性	0.02
女性	0.08

注）常用労働者に占める H16. 4. 1～H17. 3. 31 に介護休業を開始した者の割合
 出典：女性雇用管理基本調査（平成 17 年度）

○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）

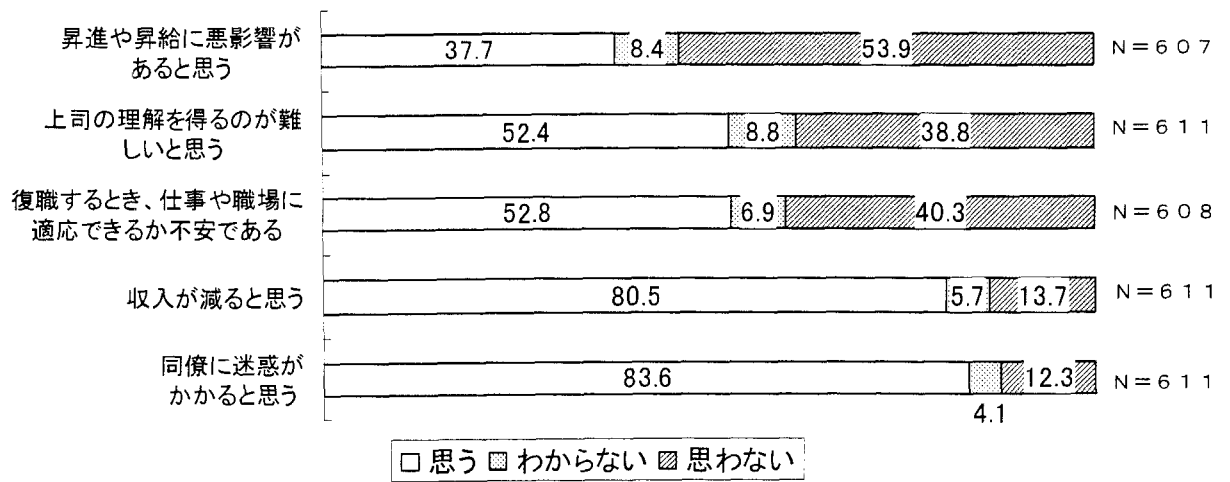
○今後の介護休業の取得希望（％）



注) 調査対象は、現在要介護家族（４０歳以上）がいる雇用者（介護休業取得経験の有無は問わない） N=559

出典：JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」（２００６年）

○介護休業取得時の懸念材料（％）



注) 調査対象は、現在要介護家族（40歳以上）がいる雇用者

出典：JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」（2006年）

4 実効性の確保について

○ 育児休業期間中の定期昇給の取扱い

(%)

	総計	定期昇給 制度あり	定期昇給 時期に 昇給する	復職後に 昇給する	休業期間 中の定期 昇給は行 わずに復 職後の定 期昇給に 持ち越す	定期昇給 の 制度がな い	不明
【総計】	100.0	57.7 (100.0)	(24.5)	(23.7)	(51.9)	35.5	6.8

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）

○ 賞与の算定の際の育児休業期間の取扱い

(%)

	総計	賞与制 度 あり	休業期 間も休 まなか ったも のとみ なして 支給す る	休業期 間も一 定程度 出勤し たもの とみな して支 給する	出勤日 又は休 業期間 に応じ て支給 する	その他 の取扱 いを決 めている	賞与の 算定の 際の休 業期間 の取扱 いは特 に決め ていな い	賞与の 制度 がない	不明
【総計】	100.0	77.9 (100.0)	(3.7)	(2.5)	(62.7)	(7.0)	(24.1)	17.2	4.9

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）

○ 育児休業復職後の職場・職種の取扱い

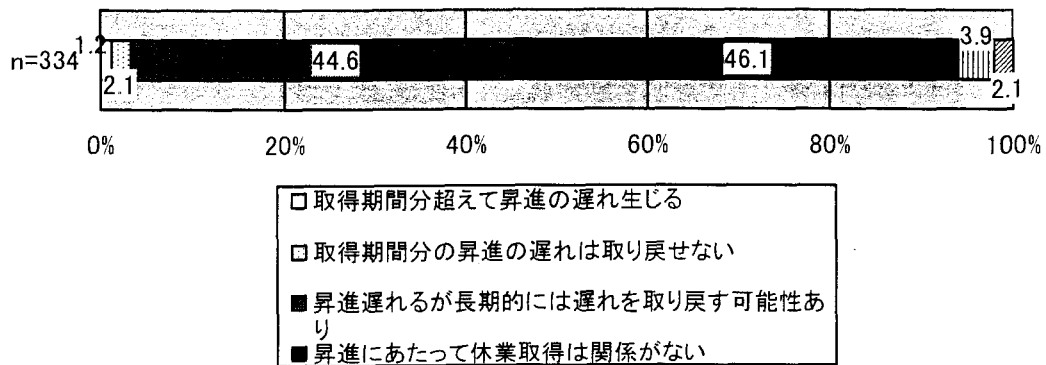
(%)

	総計	原則として 原職又は原 職相当職に 復帰する	本人の希望 を考慮し会 社が決定す る	会社の人事 管理等の都 合により決 定する	不明
【総計】	100.0	66.6	15.4	11.1	6.9

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）

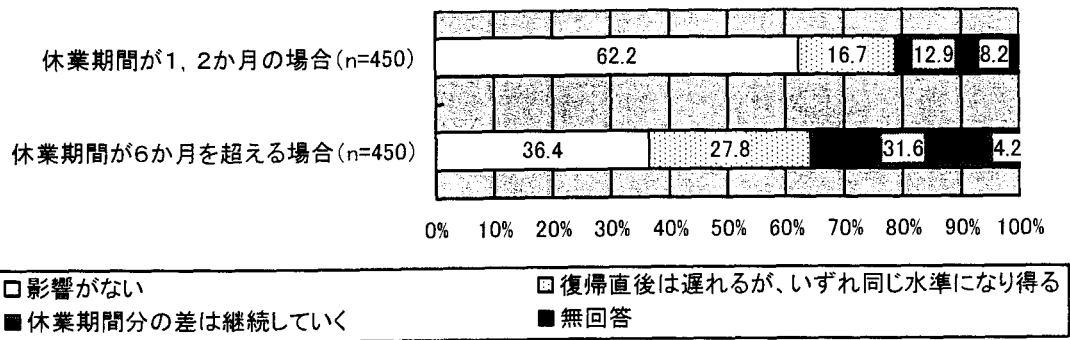
○ 育児休業取得後の昇進の取扱い



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）

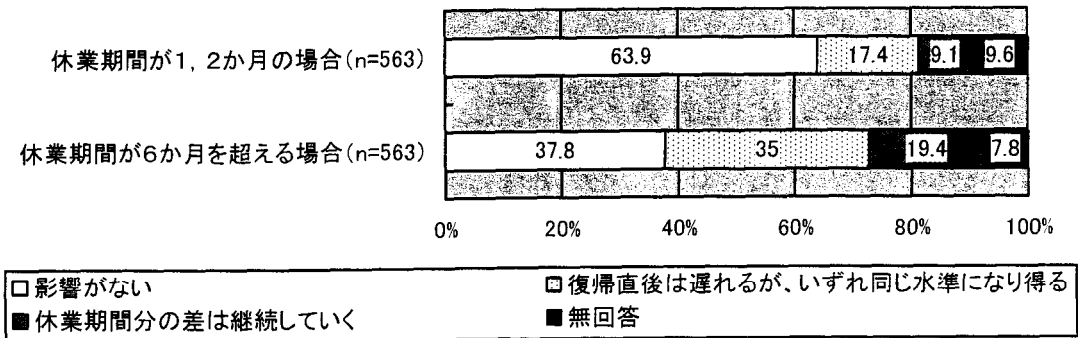
○ 育児休業を取得した場合の定期昇給に対する影響(定期昇給がある企業について)



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。

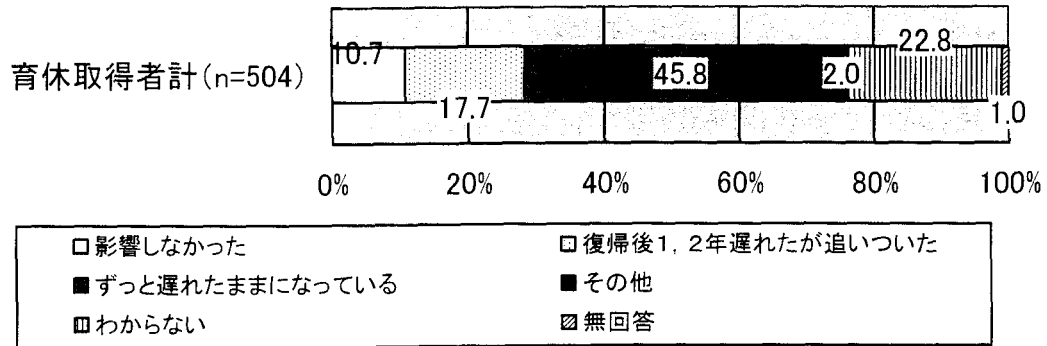
出典：ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書」(平成15年)

○ 育児休業を取得した場合の昇格・昇級に対する影響



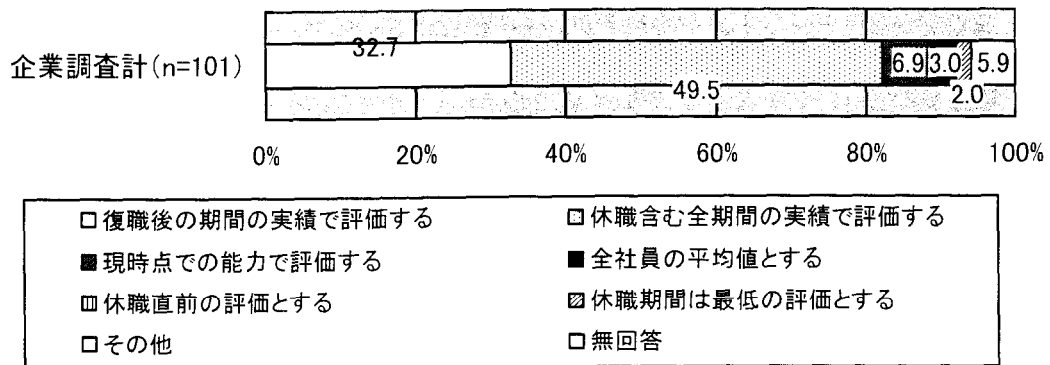
出典：ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書」(平成15年)

○ 育児休職を取得したことによる昇進・昇格への影響の有無



出典：電機連合「仕事と生活の調和に関する調査」(平成19年)

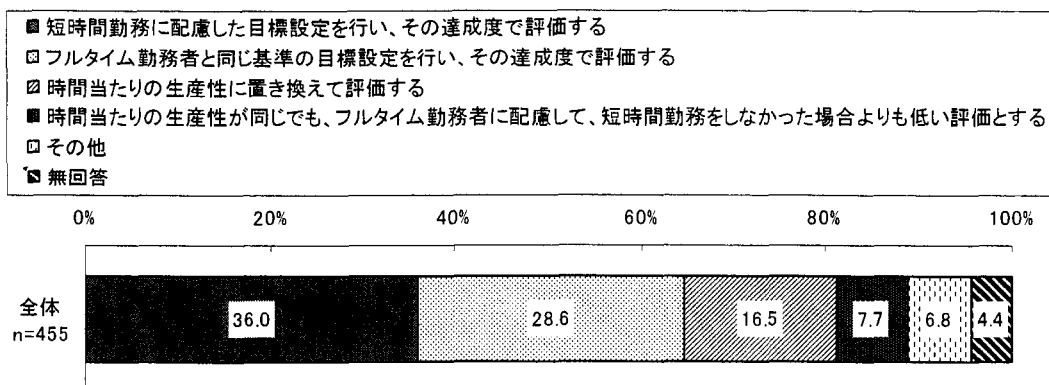
○ 復帰後の最初の人事考課について



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)

○ 平成18年度 育児・介護休業法関係業務件数(都道府県労働局)

相談・指導等件数

(件)

育児関係	相談		法第56条に基づく助言、指導等	
	相談	うち労働者からの相談	助言	指導
(制度)				
休業制度	12,197	1,502	4,951	516
子の看護休暇の制度	3,798	358	4,176	462
時間外労働の制限	2,219	176	3,765	422
深夜業の制限	2,192	212	2,544	265
23条の措置	6,346	720	3,643	374
24条の措置	1,033	74	3,801	0
その他	4,396	483	1,120	0
小計	32,181	3,525	24,000	2,039
(労働者の権利に関する事案)				
休業に係る事案	1,641	861	18	1
期間雇用者の休業	456	229	8	0
休業に係る不利益取扱	1,262	722	29	7
子の看護休暇の制度	179	123	3	1
時間外労働の制限	111	82	2	1
深夜業の制限	201	123	4	1
23条の措置に係る事案	708	444	12	1
24条の措置に係る事案	65	33	1	0
労働者の配置に関する配慮	199	140	11	1
その他	391	199	13	0
小計	5,213	2,956	101	13
合計	37,394	6,481	24,101	2,052

介護関係	相談		法第56条に基づく助言、指導等	
	相談	うち労働者からの相談	助言	指導
(制度)				
休業制度	5,500	337	5,073	523
時間外労働の制限	1,613	24	3,732	417
深夜業の制限	1,513	29	2,461	253
23条の措置	2,793	89	4,758	500
24条の措置	219	9	407	0
その他	919	48	323	0
小計	12,557	536	16,754	1,693
(労働者の権利に関する事案)				
休業に係る事案	344	102	1	0
期間雇用者の休業	29	11	0	0
休業に係る不利益取扱	75	28	4	1
時間外労働の制限	9	0	0	0
深夜業の制限	10	1	0	0
23条の措置に係る事案	43	13	0	0
24条の措置に係る事案	5	1	0	0
労働者の配置に関する配慮	91	86	6	0
その他	31	8	1	0
小計	637	250	12	1
合計	13,194	786	16,766	1,694

職業家庭両立推進者	相談
合計	191

助言	指導
4,548	0

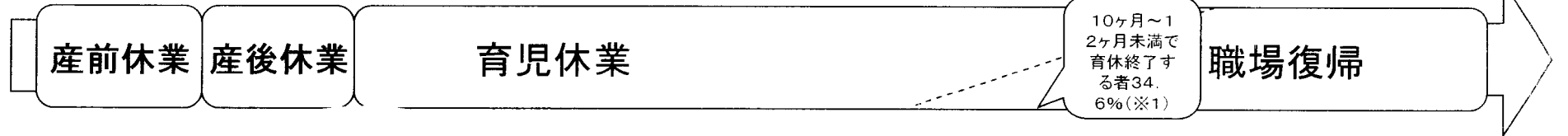
総計	50,779
----	--------

45,415	3,746
--------	-------

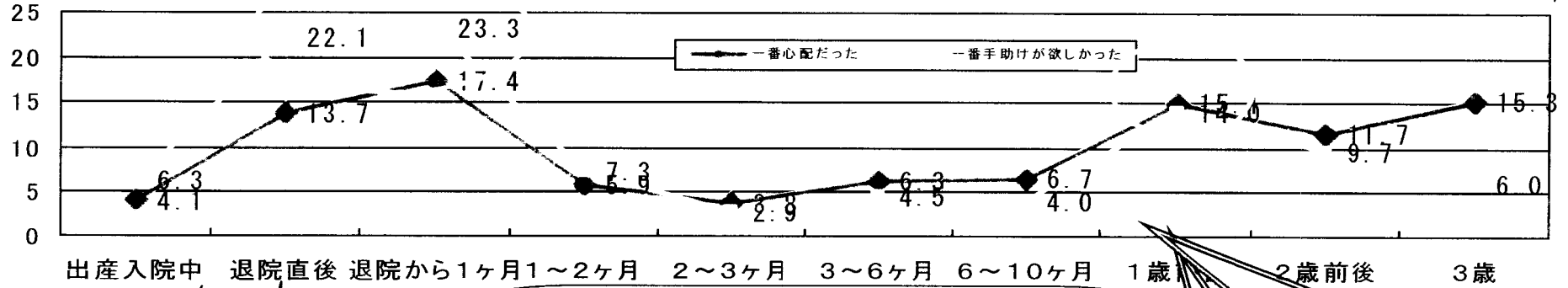
父親の育児への関わり方（現状とニーズ）

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児休業を取得してほしい 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)(※3)(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)

第2回～第5回研究会におけるヒアリング結果のまとめ 抜粋 (※諸外国の状況については、一部、事務局収集情報で補足)

男性の育児参加

諸外国（英、仏、独、スウェーデン）の状況

（配偶者出産休暇）

- 英、仏、スウェーデンにおいては、配偶者出産休暇が法定されている。
- 英では、出産後8週以内に、基本は1又は2週間の有給休暇であるが、母親が職場復帰する場合は最長26週間まで延長可能とされている。
- 仏では、出産後4ヶ月以内に連続して11日
- スウェーデンでは、出産後60日以内に最長10日間

（いわゆる「育児休業の割り当て」）

- 独、スウェーデンにおいては、一定の育児休業期間が、各親がそれぞれ取得することを促す制度設計となっている。
- スウェーデンでは、完全な育児休業、部分休業（短時間勤務）などが可能であるが、それらの休業中に経済的給付を受ける権利として、両親それぞれが240日の両親給付受給権を持っている。これが、
 - ・ 他方の親に譲ることができる180日
 - ・ （休業自体は他方の親に譲ることができるが）経済的給付については譲れない60日という内訳となっている。
- ドイツでは、育児休業中に経済的給付を受ける権利として、親のどちらか一方が最大12ヶ月分を持っており、さらに他方の親が育児休業を取得する場合に2ヶ月分が上乗せされることとなっている。

国内の状況

- 男性の育児参加についての実態として、以下のような指摘があった。
 - ・ 両立支援制度の導入・改善例としては、①専業主婦家庭の夫も育児休業を取得できるようにする、②長期の休業が難しい場合に分割取得を認める、③休業中の経済的支援を行う、といったものがある。
 - ・ 休業中・復帰後の雇用管理ルールについては、
 - * 「休業取得者の業務の分担の仕方」、「休業取得後の原職復帰」は、明文化されていることが多い
 - * 「育児休業後の昇進の取扱い」に関して、取得期間分を超えて不

利になるとか、遅れを取り戻せないという企業は少数派になりつつあるが、取得が全く関係ないという取扱いはまだ半数弱である。

* 成果主義が浸透してきて評価が下がる人がいる中で、休業した人の評価が中立的であることについて説明しにくい場面もある。

- ・ そもそも、顧客対応が必要なセクション、店舗を中心に長時間労働の実態があり、平日に帰宅して育児をすることが難しい。
- ・ 次世代法を契機に、男性が育児休業を取ることに、「取っていいのだ」という半信半疑な雰囲気広まりつつあるのは事実である。
- ・ しかしながら、一番の壁になっているのは、年休が余っている場合が多い中で、あえて無給の育休の取得を促進するには経済的支援をするしかないという点である。

介護休業制度について

○ 家族の介護を行う労働者の実態として、以下の状況が紹介された。

- ・ 要介護者と同居する労働者のうち、約2割が介護開始当時の勤務先を退職している。しかし、介護休業制度はほとんど利用されていない。
- ・ 介護のために仕事を休む必要が生じた場合、多くは年休や欠勤・遅刻・早退で対応している。
- ・ 休業の必要が生じても、介護休業制度の情報不足、職場への迷惑などが取得の障害となっている。
- ・ 労働者の4人に1人は労働時間の調整等を行っているが、勤務先に制度があって利用しているというよりはインフォーマルに行っているものである。