

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書

～ 子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて ～

平成20年8月

厚生労働省雇用均等・児童家庭局

<目 次>

- ・ 今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書概要
- ・ 今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書
- ・ 参考資料集

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書

概 要

子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて (今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書 平成20年7月1日)

仕事と家庭の両立の現状

○就労している女性の約7割が第1子出産を機に退職

※女性の育児休業取得率は7割超

※「仕事を続けたかったが仕事と子育ての両立の難しさで辞めた」女性労働者が多い。

○育児休業後に両立を続けられる見通しが立たない

○男性の育児へのかわり方が十分とはいえない

※休業取得率は0.50%に過ぎない。一方、育児休業を取得したいと考えている男性労働者は約3割

○男性の家事・育児分担の度合いが低いため、妻の子育て不安が大きく、少子化の一因となっている

※男性の家事・育児分担の度合いが高いと、妻の出産意欲が高い

○父母と子どもとの時間が十分にとれない

○家族の介護等のために5年間で約45万人が離転職

※要介護者を日常的に介護する期間に、年休・欠勤等で対応している労働者も多い

○要介護者を日常的に介護する期間に、年休・欠勤等で対応している労働者も多い

現行の育児・介護休業法では十分に対応できていない。(長期の休業(1歳までの育児休業や93日間の介護休業)が制度のコア)

今後の両立支援の基本的な考え方

○育児休業からの復帰後も継続就業しながら子育ての時間確保ができる働き方の実現

＝ 保育所への送り迎えが余裕を持ててできる

※ 育児のための短時間勤務の導入企業は約3割

○全ての企業の労働者が育児期に短時間勤務が選べるようにする必要

○父親も子育てにかかわることができる働き方の実現

○父親の育児休業取得などの育児参加を促進する必要

○労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備

○労働者の子育て・介護の状況はさまざまであり、状況に応じた利用しやすい制度とする必要

子育てや介護をしながら働くことが普通にできる社会への転換

父母と子が接する時間も多く取れるようになる。

①育児休業後も継続就業しながら子育ての時間確保 ができる働き方の実現

(短時間勤務及び所定外労働免除)

○父親と母親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など、育児休業を取得した後の働き方を見通すことができるよう、柔軟な働き方を選べる雇用環境を整備していくことが重要。

○子を養育する労働者からの希望が高く、子育ての時間確保を容易にすることができる短時間勤務と所定外労働の免除について、3歳に達するまでの子を養育する労働者に関しては、原則としてどの企業においても、労働者が選択できる制度とすることが必要。

(在宅勤務)

○在宅勤務制度(テレワーク)を子育てや介護と仕事の両立に資する制度として、勤務時間短縮等の措置の一つとして位置づけるべき。

(子の看護休暇)

○年5日の看護休暇を子どもに応じた制度とするべき。

③労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備

(再度の育児取得要件等の見直し)

○子どもが病気や怪我のため一定期間の療養を要する場合等に、再度の育児休業の取得を認めるべき。

(介護のための短期の休暇制度)

○現行の介護休業(「長期の休業」)に加え、一日単位・時間単位などで取得できる「短期の休暇」制度を設けるべき。

(期間雇用者の休業の普及促進)

○育児休業可能な期間雇用者が、より一層休業を取得しやすくするために、休業取得要件をわかりやすく示し、周知を徹底。

②父親も子育てにかかわることができる 働き方の実現

(労使協定による育児休業取得除外規定の見直し)

○専業主婦の方が子育てへの不安感を抱えていることが多いこと等も踏まえ、配偶者が専業主婦(夫)等であっても、夫(妻)が育児休業を取得できる中立的な制度にするべき。

(出産後8週間の父親の育児取得促進)

○出産後8週間の時期の父親の育児休業を「パパ休暇」として取得を促進し、この間に取得した場合には再度の育児休業の取得を認めるべき。

(父母ともに育児休業を取得した場合の育休期間の延長)

○父母がともに育児休業を取得する場合に、休業期間を現行よりも延長できるようなメリット(「パパ・ママ育休プラス(育休プラス)」)を設けるべき。

(期間は、ドイツ、スウェーデンの例等を踏まえ、2か月程度)

④両立支援制度の実効性の確保

(不利益取扱い)

○短時間勤務等の申出等を理由とする不利益取扱いについて、基準を明確化することを検討するべき。

(苦情・紛争の解決の仕組みの創設)

○育児休業の申出等に係る不利益取扱い等について「調停制度」等による紛争解決援助の仕組みを検討するべき。

(広報・周知・指導等)

○制度の周知徹底を図るとともに、父親の子育て参加、育児休業取得に関し、社会的なムーブメントを起こしていくような広報活動等について検討するべき。

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会参加者名簿

(○ 座長)

氏 名	役 職
-----	-----

いわしな ひろゆき 岩品 浩通	株式会社 伊勢丹 人事部 労務・人材サービス担当長
--------------------	---------------------------

おおいし あきこ 大石 亜希子	千葉大学 法経学部 准教授
--------------------	---------------

おおつ かずお 大津 和夫	読売新聞 東京本社 編集局 社会保障部 記者
------------------	------------------------

くぼ たかし 久保 隆志	電機連合 中央執行委員 労働調査部長
-----------------	--------------------

さとう ひろき ○ 佐藤 博樹	東京大学 社会科学研究所 教授
--------------------	-----------------

なかくぼ ひろや 中窪 裕也	一橋大学大学院 国際企業戦略研究科 教授
-------------------	----------------------

もろずみ みちよ 両角 道代	明治学院大学 法学部 教授
-------------------	---------------

わきさか あきら 脇坂 明	学習院大学 経済学部 教授
------------------	---------------

(50音順、敬称略)

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書

～ 子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて ～

平成20年7月1日

《目次》

はじめに	3
I. 総論 ～ 今後の両立支援制度の基本的な考え方 ～	
1. 現行の育児・介護休業制度の課題について	5
2. 今後の両立支援制度の基本的な考え方	6
II. 各論	
1. 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働き方の実現	
(1) 短時間勤務及び所定外労働免除について	8
(2) 在宅勤務について	9
(3) 子の看護休暇について	10
(4) 継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置の対象となる子の年齢について	10
2. 父親も子育てにかかわることができる働き方の実現	
(1) 労使協定による配偶者が専業主婦（夫）等の労働者の育児休業取得除外規定の見直し	11
(2) 出産後8週間の父親の育児休業の取得促進（パパ休暇）	11
(3) 父母ともに育児休業を取得した場合における育児休業期間の延長（パパ・ママ育休プラス（育休プラス））	12
3. 労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備	
(1) 再度の育児休業取得要件及び育児休業を1歳6か月まで延長できる特別な事情の見直し	12
(2) 介護のための短期の休暇制度について	13
(3) 期間雇用者の休業の普及促進	14
4. 両立支援制度の実効性の確保	
(1) 不利益取扱いの規定について	15
(2) 苦情・紛争の解決の仕組みの創設について	15
(3) 広報、周知・指導等について	16
5. その他	
(1) 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づく取組の推進	16
(2) 経済的支援	16
(3) 保育サービスの充実等	17
(4) 調査研究の推進	17

(別紙 1) 継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置について	……18
(別紙 2) 短時間勤務と所定外労働免除に関する権利の性格について	……19
(別紙 3) 短時間勤務制度と所定外労働免除制度の組み合わせについて	……20
(別紙 4) 父親も子育てにかかわることのできる働き方の実現	……21
今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会参集者名簿	……22
今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会の開催状況	……23
(参考資料 1) 育児・介護休業法の概要	……24
(参考資料 2) 仕事と家庭の両立支援制度に関する各種決定等	……25
(参考資料 3) 諸外国における育児休業制度等	……35
(参考資料 4) 諸外国における育児のための短時間勤務制度	……41
(参考資料 5) 諸外国におけるパパ・クォータ制度等	……42

はじめに

子どもを生み育て、家庭生活を豊かに過ごしたいと願う人々は男女を問わず多い。子育てをしながら仕事も続けたいと希望する女性も増えている。独身の男性と女性の約9割は結婚の意思を持つとともに、希望する子どもの数についても男性と女性ともに2人以上を維持している。

しかしながら、平成19年の合計特殊出生率は1.34となお低い水準にあり、子育てをしながら就業継続をしたいとの希望がかなわずに退職している女性も多い。結婚や出産・子育てをめぐる国民の希望と現実との間には、大きな乖離が存在している。

また、我が国の人口は平成17年から減少に転じており、平成19年12月の雇用政策研究会報告によれば、仮に、各般の雇用施策が今後実施されず、平成18年を基準として、労働力率が同水準で推移した場合の労働力人口は、平成42年(2030年)において約1070万人減少することが見込まれるが、若者、女性、高齢者などすべての人が意欲と能力に応じて働くことができる環境が整えば、労働力人口の減少を一定程度抑えることが可能であるとされている。特に我が国の女性の年齢階級別労働力率については、他の先進諸国と異なりM字カーブとなっており、出産・子育て期の女性の潜在的な力を生かす必要がある。

「就労」と「結婚・出産・子育て」の「二者択一構造」を解消し、若者や女性、高齢者などの労働市場参加の実現と、希望する結婚や出産・子育ての実現を、迅速に同時達成することが求められている。

このような状況を踏まえ、平成19年12月に策定した「子どもと家族を応援する日本」重点戦略において、女性をはじめ、働く意欲を持つすべての人の労働市場参加を実現し、国民の希望する結婚や出産・子育てを可能にするため、

- ① 働き方の見直しによる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現
- ② 「親の就労と子育ての両立」と、「家庭における子育て」を包括的に支援するため、保育サービス等の社会的基盤となる「包括的な次世代育成支援の枠組み」の構築

の二つの取組を「車の両輪」として同時並行的に取り組んで行くことが必要不可欠とされている。

こうした流れを踏まえ、保育サービス等については、本年2月に策定された「新待機児童ゼロ作戦」に基づき、今後3年間を集中重点期間として、働きながら子育てをしたいと願う国民が、その両立の難しさから仕事を辞める、あるいは出産を断念するといったことのないよう、希望するすべての人が安心して子どもを預けて働くことができる社会を目指し、保育サービス等を質・量とも

に充実・強化していくこととしている。

保育サービス等の社会的基盤の整備と働き方の見直しは、相互補完的な役割を有することを踏まえることが重要とされ、特に、延長保育や病児・病後児保育など、働き方の見直しが不十分であるがゆえに本来的なニーズ以上に保育サービスが必要とされているものもあり、保育サービス等の拡充と同時に、父親も母親も家庭における子育ての役割を果たしうるような働き方の見直しが不可欠とされている。

また、仕事と生活の調和の実現については、平成19年12月に「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、これらに基づき、官民一体となって取組が進められている。同憲章及び同指針はすべての国民、働く人々を対象とするものであるが、特に子育て・介護期には、個人の置かれた状況に応じて、育児・介護休業、短時間勤務等の多様な働き方を推進するための条件を整備すること、また、男性の育児休業の取得促進方策の検討等を進め、男性の子育て参加の促進を図ることとされている。こうした取組により、平成29年（2017年）の目標として、第一子出産前後の女性の継続就業率を55%に、男性の育児休業取得率を10%に、6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事時間を一日当たり2.5時間にすることが掲げられている。

さらに、平成16年の「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」という。）改正時の国会の附帯決議、「新しい少子化対策について」（平成18年6月少子化社会対策会議決定）、「規制改革推進のための3カ年計画」（平成19年6月閣議決定）、『「子どもと家族を応援する日本」重点戦略』（平成19年12月少子化社会対策会議決定）等の各種決定においても、育児休業制度の見直しが求められている。

以上のような状況を踏まえ、本研究会は、仕事と家庭の両立支援をめぐる現状を把握しつつ、仕事と家庭の両立を容易にするための更なる方策等について検討を行ってきたところであり、今般、その結果をとりまとめた。

今後、本報告書を受けて、労使を始め関係者に早急に議論を進めていただき、適切な対応・措置が講じられることを願うものである。

I. 総論 ～ 今後の両立支援制度の基本的な考え方 ～

1. 現行の育児・介護休業制度の課題について

(現行制度とこれまでの成果)

育児・介護休業法は、子育てや介護を行う労働者の雇用の継続と仕事と家庭の両立を図ることを目的としており、育児休業、介護休業、深夜業の制限、時間外労働の制限、勤務時間短縮等の措置、子の看護休暇等、数次にわたる改正により、その内容が充実されてきた。併せて、雇用保険法により育児休業給付と介護休業給付が創設され、給付水準が引き上げられるなど順次育児・介護休業の取得を促進するための措置が講じられている。

こうした取組の結果、育児休業制度の規定がある事業所の割合は61.6%（平成17年度）まで、女性の育児休業の取得率は72.3%（平成17年度）まで上昇しており、また、企業の管理職からも、育児休業や短時間勤務の利用による職場への影響について、「仕事の進め方について見直すきっかけになった」などプラスの評価が多い。さらに、両立支援に取り組む企業の業績が向上しているとの研究結果も見受けられる。

(現行制度の課題)

一方で、現行制度下での主な課題については次の3点があげられる。

① 育児休業後に両立を続けられる見通しが立たない

第一子出産前に仕事をしていた女性の約7割は出産を機に退職しており、第一子出産前後で継続して就業している女性の割合は、過去20年間ほとんど変化していない。出産前後で仕事を辞めた女性の約3割が就業継続を希望しながらも両立環境が整わないことから退職を余儀なくされており、女性が子育てをしながら仕事を続けることの壁はまだ厚い。

就業継続を希望しながら退職した理由をみると、「(両立をするには)体力がもたなそう」との理由がトップとなっており、産前・産後休業や育児休業をとることができても、長時間労働や配偶者の子育てへのかかわりが少ないことなどが相まって、休業からの復帰後に仕事と子育てを両立して続けていくことにはかなりの困難を伴い、見通しが立てられていないことがうかがわれる。

② 男性の育児へのかかわりが不十分

かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であったが、今日では、勤労者世帯の過半数が共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している。その一方で、職場では、従来の世帯の姿を前提とした働き方や男女の固定的な役割分担意識が残存している。

こうした中で、男性の育児休業取得率は0.50%（平成17年度）にとどまっており、男性が子育てや家事に費やす時間についても先進国中最低の水準にある。子育て世代の男性は、子育てを仕事と同等程度に優先させたいと希望

している者も多いものの、現実には仕事を優先せざるをえない現状となっている。

このように、男性が家事や子育てにかかわっておらず、その結果、女性に家事や子育ての負荷がかかっていることが、女性の継続就業を困難にしている。また、地域のつながりの希薄化も相まって子育てが孤立化しており、専業主婦の方が子育てへの不安感を抱えている。父親の育児へのかかわりが十分でないことは、第二子以降の出産意欲にも影響を及ぼし、少子化の一因ともなっている。

③ 父母と子どもとの時間が十分にとれない

フルタイムで働きながら子育てをする父母と子どもの生活パターンを、労働時間、通勤時間、保育所への送り迎え等の時間も含めて考えると、食事の支度、入浴などをぎりぎりでごなす、又はそれもできずに延長保育等に頼らなければならないという状況である。また、父親の帰宅時間も遅いため家族でそろって食事をする回数も少なくなっている。子どもの健やかな育ちという観点からは、父母と子どもとがしっかりと向き合う時間がとれることが望ましい。

2. 今後の両立支援制度の基本的な考え方

今後、我が国においては、「男性も女性も子育てしながら働くことが普通にできる社会」を早急に実現する必要がある。このためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けての取組をすべての労働者を対象として推進し、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等の働き方の見直しを進める必要がある。同時に、子育てや介護等の家庭の状況から時間的制約を抱えているすべての労働者を対象とする両立支援制度を、下記の4点を基本として充実を図る必要がある。また、このような制度の検討に当たっては、制度全体の整合性に留意するとともに、父親や母親の一方だけに負荷がかからないよう、男性と女性がともに利用できるようにしていくことが必要である。さらに、働き続けることを希望する者がその能力を発揮できるようにするためには、仕事と生活の調和、両立支援制度の充実と併せて、男女均等施策を推進することも重要である。

① 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働き方の実現

- 働きながら子育てをする親と子ども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、父親と母親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など、「育児休業の後」が見通せるような、より柔軟な働き方を主体的に選べることが重要である。
- 柔軟な働き方を選べるようになれば、父親も母親も子どもと接する時間を多くとれるようになり、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。また、企業にとっても、企業の活力や競

争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めることが可能になる。

② 父親も子育てにかかわることができる働き方の実現

- 子育て期の父親と母親が、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ことが重要である。父親も母親も子育てにかかわるものであり、子どもと接する時間が必要という前提の下で、父親の子育てへのかかわりを支援し、進めていく必要がある。また、長時間労働の抑制や、年次有給休暇の完全取得など、健康で豊かな生活のための時間が確保される社会の実現に向け、働き方の見直しを考えていく必要がある。
- 男性の家事・育児分担度が高い家庭では、第二子以降の出産意欲が高いことや、女性の継続就業割合も高いことが指摘されている。また、男性が子育ての当事者として子育てにかかわることができるようにすることは、女性の継続就業を容易にするためだけでなく、男性の希望でもあり、少子化対策としても重要である。
- 男性の子育てへのかかわりの第一歩となる男性の育児休業の取得を進めるために、諸外国での取組等を参考に、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。

③ 労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備

- 労働者の子育て・介護の状況はさまざまであり、育児休業を終了し、一度職場に復帰した後に、子どもの長期の疾病等でやむを得ず再度育児休業を取得する必要性が生じる場合や、介護休業後に、対象家族の通院の付き添いといった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・介護休業法に基づく両立支援制度をより利用しやすい制度とする必要がある。

④ 両立支援制度の実効性の確保

- 働きながら子どもを産み育てやすい職場環境をすべての労働者が享受できるようにするためには、育児・介護休業法に基づく両立支援制度の実効性を確保する方策を一層強化する必要がある。
- 両立支援制度を事業主、労働者に十二分に周知し、職場の理解を徹底することが必要なこととあわせ、育児休業から復帰した後の働き方に関しても、公正な処遇を確保して待遇等への不安を解消し、安心して仕事と家庭を両立して働き続けることができる環境を整備することが求められている。

Ⅱ. 各論

1. 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働き方の実現

(1) 短時間勤務及び所定外労働免除について

育児休業後も働きながら子育てをする親と子ども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、父親と母親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など、育児休業を取得した後の働き方を見通すことができるよう、柔軟な働き方を選べる雇用環境の整備が求められている。

(現行制度と現状等)

現行の育児・介護休業法では、育児休業に加え、勤務時間短縮等の措置（第23条）、時間外労働の制限（第17条）、深夜業の制限（第19条）など、育児休業後に労働者が子育てに必要な時間を確保しつつ、働き続けることを可能とするための仕組みが設けられている。¹

このうち、勤務時間短縮等の措置については、事業主が、3歳に達するまでの子を養育する労働者に対し、①短時間勤務、②フレックスタイム、③始業終業時刻の繰り上げ又は繰り下げ、④所定外労働の免除、⑤事業所内託児施設の設置等のうち、いずれかの措置を講じることを義務づけているもの（選択的措置義務）であるが、必ずしも労働者が利用したい制度が職場で用意されているとは限らず、また、いずれの措置も設けていない事業所が6割近く存在しているのが現状となっており、こうした事業所に勤める労働者にとっては、いずれかの措置を請求することさえ不可能となっている。

一方、特に「子を持つ母親の働き方」としては、子どもが小さいうちは「短時間勤務」、少し大きくなると「短時間勤務」と「残業のない働き方」を望む声が多く、また、短時間勤務をしている者の仕事と生活時間のバランスの満足度が高くなっているものの、短時間勤務は31.4%（平成17年度）、所定外労働の免除は23.2%（平成17年度）の事業所でしか導入されておらず、子育て期の労働者が求める働き方については、希望と現実との間に大きな乖離が存在している。

(諸外国の両立支援策の方向性)

既に、イギリス、ドイツ、フランス、スウェーデンといった国々では、就業を中断して子育てに専念してから職場に復帰する休業だけの両立支援施策から、就業と子育てを同時に行う「同時並行型」の両立支援となるよう、子育て期の労働者からの請求によって、短時間勤務へと転換できる制度になっている。

¹ 「継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置」については、(別紙1) 参照。

(今後の対応の方向性)

こうした諸外国の取組も参考にしつつ、育児休業の後も仕事と子育てを両立し、継続就業をしやすいするためには、子を養育する労働者からの希望が高く、子育ての時間確保を容易にすることができる短時間勤務と所定外労働の免除について、3歳に達するまでの子を養育する労働者に関しては、原則としてどの企業においても労働者が選択できるようにすることが必要であると考えられる。

短時間勤務と所定外労働の免除を労働者が選択できるものとする法制度としては、以下の3通りが考えられる。²

- ① 労働者が短時間勤務等を請求できることとする場合で、事業主の承諾を不要とする場合（いわゆる「形成権」）
- ② 労働者が短時間勤務等を請求できることとする場合で、事業主の承諾を必要とする場合（イギリス、ドイツ、スウェーデン³）
- ③ 事業主の措置義務とする場合（選択的措置義務から単独での措置義務とする場合）

こうした制度の検討に当たっては、労働者にとっての柔軟な働き方の権利の確保と事業主にとっての負担との兼ね合いを考える必要がある。このため、事業主の負担や業務の性質等を考慮し、「事業の正常な運営を妨げる場合」等、事業主が労働者の請求を拒否できる場合を認めるべきかどうか、認めることとした場合、どのような事由を認めるか、また短時間勤務と所定外労働の免除とで、同じ事由を認めるべきかどうか等といった点についても検討を深める必要がある。⁴

また、制度を設けるに当たっては、あらかじめ、賃金や配置等について不利益な取扱いに関する基準を明らかにしておく必要があること、短時間労働者、派遣労働者、期間を定めて雇用される者（いわゆる有期契約労働者。以下「期間雇用者」という。）についての適用関係について検討する必要があること等についても留意する必要がある。

(2) 在宅勤務について

近年のIT化の進展等を踏まえ、一部の企業では在宅勤務（テレワーク）の導入が進められている。

子育てや介護を行う労働者にとっては、在宅勤務の導入により、通勤時間が削減される分だけ、子ども等と一緒にいられる時間が増えるなどのメリットが期待されることから、在宅勤務制度を子育てや介護と仕事の両立に資する制度として、育児・介護休業法第23条第1項及び第2項の勤務時間短縮等の措置

² 「短時間勤務と所定外労働免除に関する権利の性格」については、（別紙2）参照のこと。

³ スウェーデンにおける部分両親休暇については、部分休暇の時期決定を原則として労働者に委ねることとしており、労働時間の具体的配置について合意できない場合には、使用者は「事業の運営を著しく妨げない限り」、労働者の希望する形で休暇を付与しなければならないこととされている。

⁴ 「短時間勤務制度と所定外労働免除制度の組み合わせ」については、（別紙3）参照のこと。

の一つとして位置づけるべきものとする。

なお、子育てや介護と仕事の両立のための在宅勤務制度の活用に当たっては、保育サービス等の利用により、仕事に専念できる体制を整えるとともに、事業主においても、「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」に基づき、在宅勤務を行う労働者の適切な労務管理に努める必要がある。

(3) 子の看護休暇について

現行の育児・介護休業法では、子の看護休暇制度は、小学校に入学するまでの子を養育する労働者に対し、年に5日を限度として取得することができるが、子どもの人数にかかわらず日数が一定となっているため、子どもの多い労働者にとって不公平感がある。

また、子どもは病気や怪我の時にこそ親にそばにいて欲しいものであり、子の看護休暇制度は、子どもの健やかな育ちという観点からも重要である。時間単位といった柔軟な取得についてのニーズも高い。

平成16年の育児・介護休業法改正時の国会の附帯決議においては、子の人数に配慮した制度とすることについて検討することとされていることも踏まえれば、現行の年5日の子の看護休暇を子どもの人数に応じた制度とすべきものとする。この際、子どもの人数に応じた上限を設けるべきか否かについて、事業主の負担等についても十分考慮する必要がある。

また、子どもの状態に応じた休暇を取得することができるよう、休暇取得単位を柔軟にし、時間単位でも取得できるような制度とすることについても検討すべきものとする。なお、子どもの予防接種や健康診断の受診を理由とする休暇の取得を認めてもよいのではないかと意見もあった。

(4) 継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置の対象となる子の年齢について

現行の育児・介護休業法では、継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置のうち、勤務時間短縮等の措置については、3歳までは選択的措置義務、3歳から小学校入学までは努力義務とされ、時間外労働の制限、深夜業の制限、子の看護休暇については、小学校入学まで義務とされている。しかし、近年、小学校に入学した途端に放課後の預け先がなくなるなど、仕事と子育ての両立が困難になる「小1の壁」と言われる小学校低学年時の両立支援が課題となっていることから、継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置については、小学校3年生終了時まで延長すべきものとする。⁵

⁵ 「継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置」については、(別紙1) 参照。

2. 父親も子育てにかかわることができる働き方の実現

(1) 労使協定による配偶者が専業主婦（夫）等の労働者の育児休業取得除外規定の見直し

現行の育児・介護休業法では、労働者の配偶者が専業主婦（夫）等であって常態として子を養育することができる場合には、事業主は労使協定により、当該労働者からの育児休業の申出を拒むことができることとされている。実際、配偶者が常態として子を養育することができる者については、74.9%（平成17年度）の事業所において育児休業の対象から除外されている。

しかしながら、父親も母親もともに子育てにかかわることができる働き方を目指し、父親の子育てへのかかわりを促進するという観点からみると、配偶者が専業主婦であったり、育児休業を取得したりしていれば父親が育児休業を取得することができないという制度は、父親が子育てにかかわる貴重な機会を失わせるものである。また、地域のつながりが希薄化するとともに、長時間労働により父親の子育てへのかかわりが十分に得られない中で、子育てが孤立化し、負担感が増大しており、専業主婦の方が子育てへの不安感を抱えていることが多いことを踏まえれば、労使協定による育児休業取得除外規定のあり方を見直し、配偶者が専業主婦（夫）等であっても、夫（妻）が育児休業を取得できる中立的な制度にすべきものとする。

(2) 出産後8週間の父親の育児休業の取得促進（パパ休暇）

現行の育児・介護休業法においても、出産後8週間については、配偶者が常態として子を養育できる場合に当たらないことから、母親が専業主婦等の場合であっても、企業は労使協定で育児休業の適用を除外することができず、父親は育児休業を取得することができる。

出産前の時期も両親学級への参加や入院時の付き添い等で父親のかかわりが求められるが、父親の子育て参加の重要な契機という観点からは、子の出生後すぐの時期に子育ての第一歩として休業を取得し、子育てにかかわることが重要である。特に出産後8週間の時期は、母体の回復までに必要な時期でもあることから、この時期の父親の育児休業取得を「パパ休暇」として促進すべきものとする。

その際、育児休業とは別の休暇を創設するかという議論もあるが、別立ての休暇を新設することとした場合には、周知、分かりやすさの面でメリットがある一方で、育児休業と時期が重なる休暇を新たに創設することとなり、必然性に乏しいものとする。

一方、現行の育児・介護休業法では、一度育児休業を取得した場合、その後は再度の育児休業の申出を行うことはできないこととされている。しかしながら、男性の産後8週間の育児休業の取得を促進する観点から、出産後8週間に父親が育児休業を取得した場合には、特例として、育児休業を再度取得できるよう要件を緩和すべきものとする。

また、現行の育児休業の枠組みの中で出産後8週間の父親の育児休業を促進

するためには、「パパ休暇」といった愛称を付けて広報・周知を図ることが重要と考える。

(3) 父母ともに育児休業を取得した場合における育児休業期間の延長（パパ・ママ育休プラス（育休プラス））

男性の育児休業取得率は、0.50%にとどまっている一方で、育児休業を取得したいと考えている男性は約3割にのぼるなど、潜在的な男性の育児休業の取得ニーズは高い。

また、男性の育児休業取得が進んでいない現状を踏まえれば、官民をあげて男性が育児休業を取得しにくい職場の雰囲気改善等に取り組んでいくことに加え、父親の子育て参加をより一層強力に促進する観点から、ドイツ、ノルウェー、スウェーデンなど諸外国におけるパパ・クォータ制度を参考にしつつ、父親も母親もともに育児休業を取得した場合に何らかのメリットが生じる仕組みを設け、男性の育児休業取得促進の起爆剤とするべきである。

具体的には、父親も母親もともに育児休業を取得する場合に、父母1人ずつが取得できる休業期間の上限については現行のまま変更しない（母親の産後休業を含む。）ものの、育児休業が取得できる子の年齢（月齢）に対しては、休業期間を現行よりも延長できるようなメリットを設け、「パパ・ママ育休プラス（育休プラス）」といった愛称を付けて広報・周知を図るべきものとする。この場合、延長期間については、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精神的負担の軽減やならし保育への対応の必要性等という観点や、ドイツ、スウェーデンの例を踏まえ、まずは2か月程度（1歳2か月）延長するという案が考えられる。⁶また、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か月程度延長してはどうか、という意見や、一人親家庭への配慮も必要ではないか、との意見もあった。

なお、「パパ・ママ育休プラス」を設けるに当たっては、諸外国のパパ・クォータ制と同様、ボーナス期間についても、休業中の給付が受けられることが重要である。

3. 労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備

(1) 再度の育児休業取得要件及び育児休業を1歳6か月まで延長できる特別な事情の見直し

現行の育児・介護休業法では、育児休業について、原則として子が1歳に達するまで休業できる権利であることを前提に、再度の育児休業の取得については、事業主の雇用管理等の負担を考慮して、「再度の取得を許さざるを得ない無理からぬ事情がある場合」に限り、1回のみ再度取得ができることとされて

⁶ 「父親も子育てにかかわることができる働き方の実現」については、（別紙4）参照。

いる。

しかしながら、配偶者の死亡など現行規定されている要件のほかにも、例えば、育児休業から復帰した労働者の子どもが、病気や怪我のため一定期間の療養を要することとなった場合や、家庭的保育者（いわゆる「保育ママ」）が急な病気等により家庭的保育事業を続けられなくなるなど、従前の保育サービスが受けられなくなった場合などについては、養育する子どもや、養育環境の事情等により、やむを得ず再度の育児休業を取得する必要があることから、このような場合にも、再度の休業の申出を認めるべきであるという意見がある。

このため、

- ① 長期にわたる子どもの疾病（例えば、2週間程度）が発覚した場合や
- ② 現在受けている保育サービスや、親族による養育が受けられなくなった場合であって新たに保育所等に入所申請を行ったが当分の間入所できそうにない場合

等に、再度の休業取得を認めるべきものとする。

また、現行の育児・介護休業法では、育児休業制度については、保育所に入所できなかった場合や配偶者の死亡など、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合に限り、子が1歳6か月に達するまでの延長を可能としている。

しかしながら、例えば、育児休業取得中の労働者の子どもが、1歳に達する日後の期間について、上記のような病気や怪我のため一定期間の療養を要することとなった場合などについても、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合として、休業期間の延長を認めるべきものとする。

（2）介護のための短期の休暇制度について

急速な高齢化が進展する中、家族の介護を行いながら働く労働者も増加している。

現行の育児・介護休業法では、介護休業制度については、家族介護を行う労働者が就業を継続するため、少なくとも介護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できるようにすることが必要であるとの観点から、家族の介護の必要性和事業主の雇用管理等の負担との均衡を考慮して、対象家族1人につき通算して93日の範囲内で、要介護状態に至るごとの介護休業が認められている。

しかしながら、介護については、介護に関する方針を決定した後の「要介護者を日常的に介護する期間」においても、対象家族の通院の付き添いなど、その都度休暇ニーズが発生する場合が多数存在している。現状では、年次有給休暇、欠勤、遅刻、早退などにより家族の介護に対応している労働者が多いが、家族の介護・看護のために離転職している労働者が、企業において重要な地位を占める40歳代、50歳代を中心として、5年間で約45万人も存在していることや、少子高齢社会において家族の介護を行う労働者が増大すると考えられる一方、労働力人口の減少が見込まれる中で、介護を理由とした退職は放置

できない問題であることを踏まえれば、家族の介護を行う労働者が、仕事と介護を両立し、働き続けることができるよう、現行の介護休業（「長期の休業」）に加え、一日単位・時間単位などで取得できる「短期の休暇」制度を設けるべきものとする。

なお、こうした介護のための短期の休暇制度の検討に当たっては、事業主の負担や、子の看護休暇制度とのバランス等にも十分留意していく必要がある。

（３）期間雇用者の休業の普及促進

期間雇用者については、育児・介護休業を取得可能とすることにより雇用の継続が見込まれると考えられる者について、平成１７年４月より休業取得の対象とされたところである。

期間雇用者の育児休業の取得要件については、休業の申出時点において、

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が１年以上あること
- ② 子が１歳に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
- （③子が１歳に達する日から１年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）

のいずれにも該当することとされている。

「育児・介護休業制度の有期契約労働者への適用」については、平成１６年の法改正時の国会の附帯決議において、「その在り方について検討を行うこと」とされている。施行から３年程度経過し、期間雇用者の育児休業の取得者数は着実に増えつつあり、また、平成１９年１０月には雇用保険法に基づく育児休業給付の要件と、育児・介護休業法上の休業取得の要件が同一になるよう、休業給付の要件が緩和されたこと等も踏まえれば、今後も、制度の認知と相まって取得者数の増加が見込まれる。こうしたことから、法改正を契機に期間雇用者の育児休業取得に向けた環境整備が一定程度進んだことが明らかになっている。

また、調査結果によると、企業については期間雇用者につき回数の上限なく契約を更新しているとの回答が多く、他方、労働者についても契約期間満了後も契約を更新したいとの回答が多いことなどを踏まえれば、現時点では、雇用の継続が見込まれると考えられる一定の者について育児・介護休業の取得を認めた上記①～③の要件については、労働者と事業主の負担とを考慮した妥当なものであると言える。

しかしながら、研究会において、「②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」との要件については、制度の運用に際し、曖昧で分かりにくいとの指摘があったこと、就業規則等に期間雇用者の育児休業に関する規定を設けている事業所が半数に満たないこと、職場に育児休業制度がなかった、制度適用対象外だった等と答える労働者が多いこと等を踏まえれば、育児休業可能な期間雇用者が、より一層休業を取得しやすくするために、

- ① 期間雇用者の休業取得要件をわかりやすく示し、周知を徹底すること
 - ② 期間雇用者で休業取得の状況について調査を深めること
- といった対応を進めるべきものとする。

4. 両立支援制度の実効性の確保

(1) 不利益取扱いの規定について

両立支援制度が有効活用されるためには、不利益な取扱いに該当するか否かの基準を明確にしておく必要があり、例えば、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「均等法」という。）における取扱いと比較し、必要な見直しを行うよう検討するべきである。

また、育児休業、介護休業、子の看護休暇の申出又は取得したことを理由とする不利益取扱いについては法律上禁止されている一方で、時間外労働の制限、深夜業の制限、勤務時間短縮等の措置を請求したこと等を理由とする不利益取扱いについては指針（告示）において禁止されている。このため、今般、勤務時間短縮等の措置のうち、短時間勤務と所定外労働の免除を労働者が選択できるものとすることを検討するに当たっては、短時間勤務等の申出又は取得を理由とする不利益取扱いについて、法制的な位置づけを見直すことや基準を明確化することを検討するべきである。

なお、短時間勤務を行う労働者に対する人事考課や賃金の設定に当たっては、仕事の量に着目して評価している企業もあれば、仕事の質に着目して評価している企業もあり、また、配置についても、本人の意向と企業の雇用管理との兼ね合いなど複雑な事情を有するケースがある。短時間勤務を選ぶ労働者の賃金、配置等については、いかなる取扱いを不利益取扱いとして判断するかについて考慮すべき点が多いことから、基準の明確化に当たっては、慎重に検討を行う必要がある。

(2) 苦情・紛争の解決の仕組みの創設について

現在、育児・介護休業法に関連する紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく紛争解決援助制度（助言・指導・あっせん）に基づき解決が図られることとされている。

他方、均等法及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律においては、紛争解決援助の仕組みとして、法律上の義務をめぐり、都道府県労働局長による助言・指導・勧告や、調停委員が法の趣旨に沿って具体的な紛争解決策として調停案を示し、その受諾を勧告する「調停」制度により、紛争の解決が図られることとされている。

均等法に基づく妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いが「調停」制度に基づき紛争の解決が図られていることを踏まえれば、育児休業の申出等に係る不利益取扱い等については、調停委員のイニシアティブの下、法の趣旨に沿った解決を目指すこととする「調停」制度等による紛争解決援助の仕組みを設けることを検討するべきである。

(3) 広報、周知・指導等について

育児・介護休業法の適切な実効を確保していくためには、各都道府県労働局や雇用均等室による制度の周知徹底や、適切な助言、指導等が不可欠である。こうした取組の徹底により、子育てや介護を行う労働者の仕事と家庭の両立を妨げている職場環境を改善していくとともに、派遣労働者、期間雇用者を含むすべての労働者に対しても、十分に制度の周知を図る必要がある。

特に、男性の育児休業については、企業規模にかかわらず取得しにくいとの調査結果なども踏まえ、父親の子育て参加、育児休業取得に関し、社会的なムーブメントを起こしていくような広報活動等について検討すべきものと考え

5. その他

(1) 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づく取組の推進

男性も女性も子育てをしながら働くことが普通にできる社会を実現するためには、両立支援制度の充実と同時に、長時間労働の抑制や、年次有給休暇の取得促進など、健康で豊かな生活のための時間が確保される社会の実現に向け、働き方を見直していくことが重要である。こうした、すべての働く人を対象とした働き方の見直しと、1. ～ 4. に掲げた両立支援制度の充実とが相まって、父母と子どもとがしっかりと向き合う時間を確保しながら、希望に応じて働き方を選ぶことが可能となる社会が実現されるものであり、平成19年12月にワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議において決定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づく取組を、着実に進めていくことが求められる。

(2) 経済的支援

ドイツでは、かつて、2歳未満児のいる世帯での親時間（育児休暇）の取得状況として、「母親だけが取得する」というケースが9割以上を占めており、父親の親時間取得率が低い主要な原因について、相対的に父親の所得の方が母親よりも高いために、休業を取得する場合の機会費用が高くなってしまうといった分析がなされた。このため、父親の子育て参加を促進する観点から、2007年より、定額制の育児手当から子の出生前の所得額に比例した額（67%）の手当を支給することによって、経済的にも実際上の選択可能性の条件を整えるとともに、パートナー月を導入して、父親に対し育児休業取得のインセンティブを与えるといった措置を講じており、この結果男性の育児休業取得者数が増加しつつある。

我が国の育児休業給付については、平成19年の雇用保険法改正において、平成22年3月31日までに育児休業を開始した者に対する暫定措置として、給付率が休業前賃金の40%（うち、職場復帰後10%）から50%（同20%）

に引き上げられていることに加え、育児休業又は育児休業の制度に準ずる措置による休業をしている間の社会保険料（賃金の約12%分）については、免除措置が講じられている。

しかしながら、経済的な心配なしに、父親と母親が育児休業を取得するためには、上記暫定措置に関して、平成22年度以降の継続について検討すべきである。また、給付のあり方についても、税制改革の動向を踏まえながら検討していくこととされている包括的な次世代育成支援のための新たな制度体系の設計等とも関連して、検討していく必要があると考えられる。

なお、産前産後の休業期間中の社会保険料負担のあり方については、健康保険から出産手当金が支給されているものの、事業主負担については軽減されていないことも踏まえ、必要となる財源等にも留意しつつ、育児休業期間中と同様に、仕事と家庭の両立支援の観点から社会保険料を免除することを含めて検討すべきとの意見があった。また、介護休業期間中についても同様の措置を検討すべきとの意見もあった。

（３）保育サービスの充実等

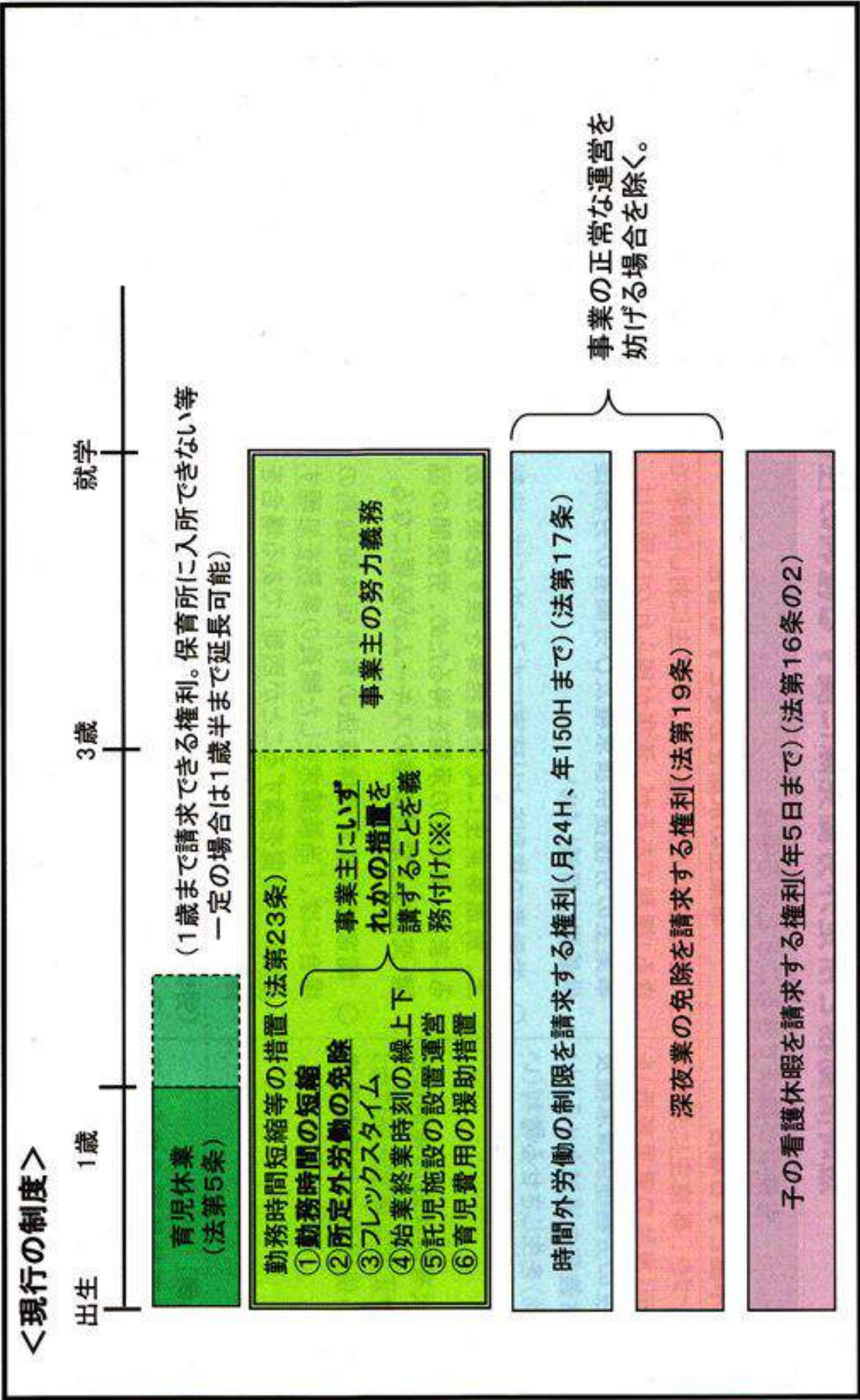
少子化の流れを変えようとするとともに、育児休業後も男性も女性も子育てをしながら働くことが普通にできる社会を実現していくためには、仕事と家庭の両立がしやすい職場環境の整備のみならず、保育サービス等の充実も不可欠である。とりわけ、低年齢児を中心とした保育所等の受け入れ児童数の拡大や、延長保育や病児・病後児保育などの多様なニーズに応じた保育サービスの拡充、さらには、学齢期の放課後対策として、放課後児童クラブ等の一層の充実を図ることが強く求められる。

また、保育所から放課後児童クラブへの切れ目のない移行と適正な環境の整備についても十分留意されることが期待される。

（４）調査研究の推進

仕事と家庭の両立支援策の評価及び立案に当たっては、現状や、男女労働者等国民の希望やニーズを的確に把握することが必要であり、今後も関連する統計調査により、現状把握等を継続していくことが重要である。特に、働き方の見直しによる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向け、特定の世代を追跡するパネル調査（縦断調査）の実施・充実等により、継続的かつ正確に把握していくことが必要と考えられる。

継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置について



(※) 現状では、①短時間勤務(31.4%)及び②所定外労働免除(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

短時間勤務と所定外労働免除に関する権利の性格について

労働者が請求できることとする場合		事業主による措置義務とする場合
事業主の承諾を不要とする場合	事業主の承諾を必要とする場合	
○ 労働者が法律に基づき、事業主に対する「請求」という意思表示(単独の意思表示)をすることにより、事業主の労務提供請求権及び労働者の労務提供義務を消滅させるといった法的効果(民事効)を生じさせる権利(いわゆる「形成権」)。 ○ 労基法に基づく年次有給休暇の権利などの場合には、「事業の正常な運営を妨げる」ことを解除理由とする使用者の時季変更権が認められている。	○ 労働者が法律に基づき、事業主に対し「請求できる」権利であるが、承諾が得られない限りは、事業主の労務提供請求権及び労働者の労務提供義務は消滅しない。 ○ 労働者の権利をより確実にするためには、法制上、別途事業主に応答義務等を課す必要がある。また、使用者の承諾を得るため、労使間の協議・交渉など意見調整のスキームが必要になる。 ○ 国家公務員育児休業法の育児短時間勤務の場合には、「当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが困難」である場合を除き、承認しなければならない。	○ 事業主が法律の規定に基づき、就業規則や労働協約により、措置を事業所内制度として設けることによって、労働者の権利を発生させる。(規定が設けられていない場合には請求できない。) ○ ①公法上の法的効果としては、違反している場合には、法律に基づく行政指導の対象となり、②私法上の法的効果としては、義務規定違反の行為について、損害賠償請求権の発生の根拠となる。
(労働関係法令における例) ○ 労働基準法の年次有給休暇の権利、育児・介護休業法の育児・介護休業、時間外労働の制限及び深夜業の制限 など	(労働関係法令における例) ○ 国家公務員育児休業法の育児短時間勤務、イギリスの柔軟な働き方、ドイツの親時間中における労働時間の短縮、スウェーデンの部分両親休暇⁷ など	(労働関係法令における例) ○ 育児・介護休業法の勤務時間の短縮等の措置 など

⁷ スウェーデンにおける部分両親休暇については、部分休暇の時期決定を原則として労働者に委ねることとしており、労働時間の具体的配置について合意できない場合には、使用者は「事業の運営を著しく妨げない限り」、労働者の希望する形で休暇を付与しなければならないこととされている。

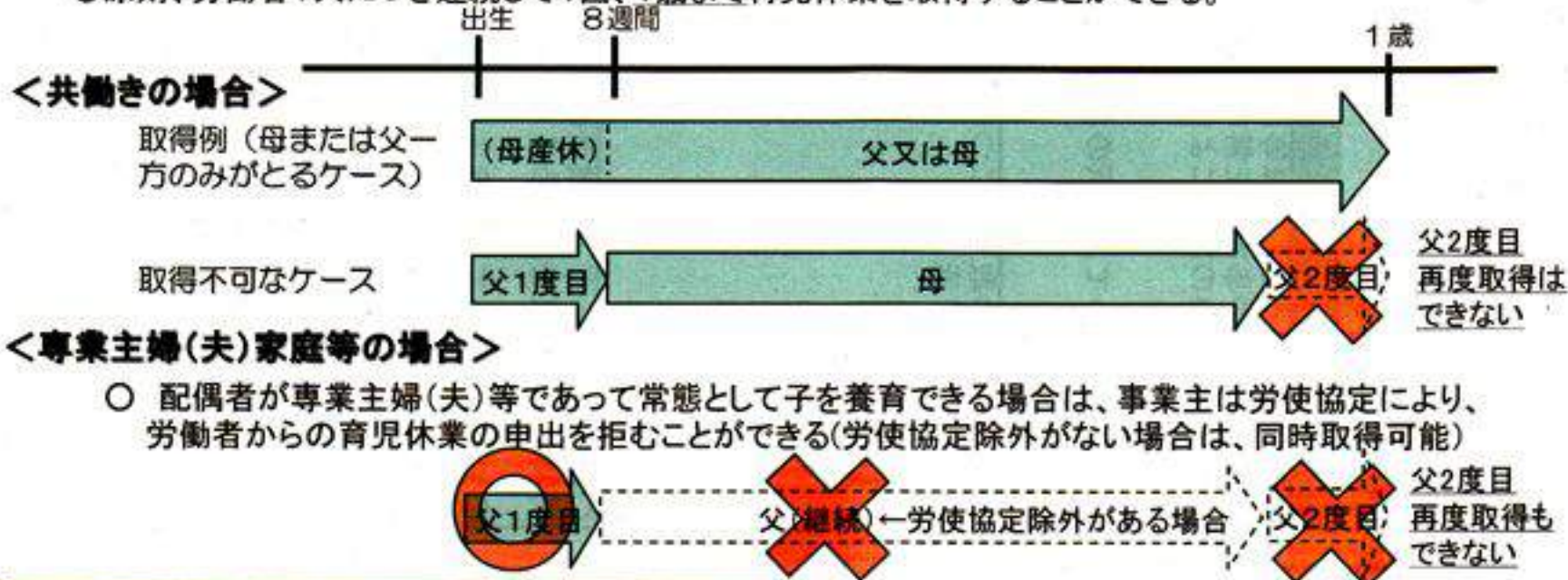
短時間勤務制度と所定外労働免除制度の組み合わせについて

	短時間勤務	所定外労働免除	留意点
パターン1	○事業主の承諾を不要とする場合 あらかじめ法律等により請求できる短時間勤務の形式を定めておく必要がある。法律等により、事業の正常な運営を妨げる場合等の解除事由を定めておく必要がある。	○事業主の承諾を不要とする場合 法律等により事業の正常な運営を妨げる場合等の解除事由を定めておく必要がある。 +	○事業主にとって、法律等による短時間勤務の形式の設定や事業の正常な運営を妨げる場合等の解除事由の設定によっては負担が重くなる。 ○労働者にとって、選択の自由度が高い。
パターン2	○事業主の承諾を必要とする場合 あらかじめ法律等により請求できる短時間勤務の形式を定めておくか、又は、事業主に応じることでできる短時間勤務の形式を定める義務（労使協定等）を負わせる必要がある。事業主の承諾を得るための協議又は意見調整のスキームが必要になる。法律等により使用者が請求を拒否できる事由を定めておく必要がある。	同上 +	○短時間勤務の取り方について、事業主と労働者の調整が可能。
パターン3	○事業主による措置義務とする場合 事業主に、短時間勤務制度を必ず講じなければいけない措置として義務づける。	同上 +	○事業主にとって、事業所の実態に応じた短時間勤務の措置を講ずることができる。 ○労働者にとって、事業主が提示した短時間勤務のメニューと所定外労働免除のいずれかを選択できるものの、希望する短時間勤務の形式が用意される保障がなく、企業が措置しない場合は短時間勤務ができない。
パターン4	同上	○事業主による措置義務とする場合 事業主に、所定外労働免除制度を必ず講じなければいけない措置として義務づける。 +	○事業主にとって、事業所の実態に応じた短時間勤務の措置を講ずることができる。 ○労働者にとって、希望する短時間勤務の形式が用意される保障がない。企業が措置しない場合には、所定外労働の免除や短時間勤務ができない。

父親も子育てにかかわることのできる働き方の実現

○ 現行制度

○原則、労働者1人につき連続して1回、1歳まで育児休業を取得することができる。



○ 父親の育児参加促進のための制度見直し案

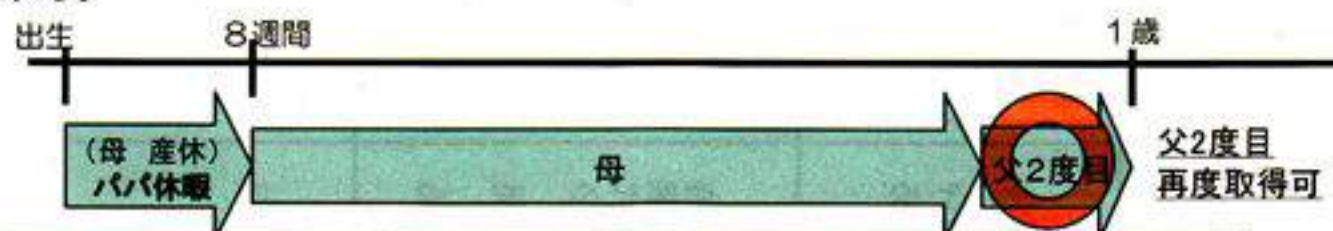
(1) 労使協定による配偶者が専業主婦(夫)家庭等の労働者の育児休業取得除外規定の見直し

○ 配偶者が専業主婦(夫)等であっても、夫(妻)が育児休業を取得できる中立的な制度にする。

(2) 出産後8週間以内の父親の育児休業取得促進(パパ休暇)

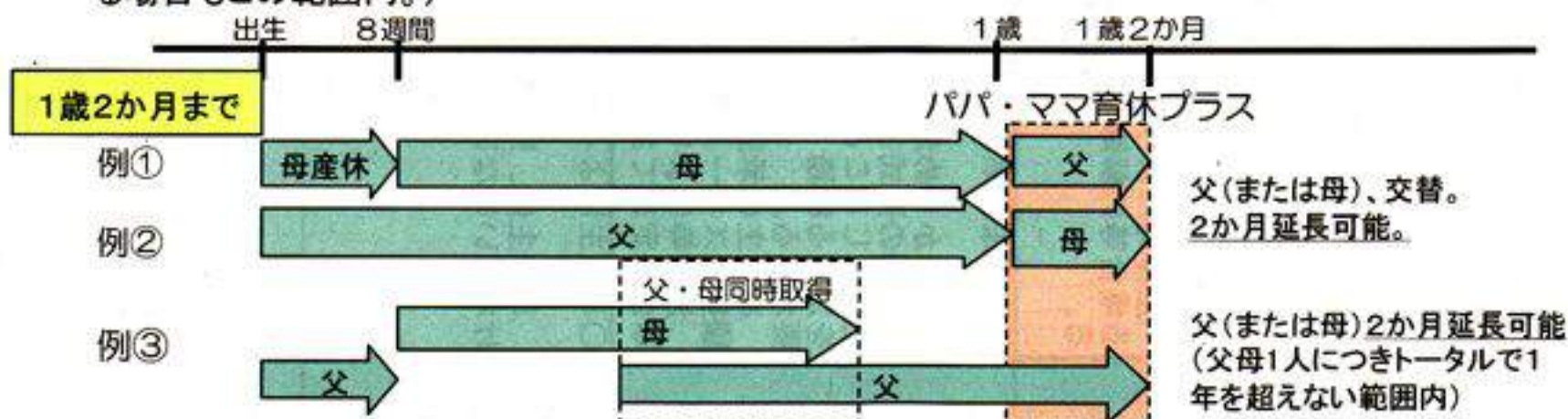
○ 出産後8週間の時期の父親の育児休業を「パパ休暇」として取得を促進する。

○ 出産後8週間に父親が育児休業を取得した場合には、特例として育児休業を再度取得できるよう要件を緩和する。



(3) 父母ともに育児休業を取得した場合における育休期間の延長(パパ・ママ育休プラス)

○ 父母がともに育児休業を取得する場合に、休業期間を現行よりも延長できるようなメリット(「パパ・ママ育休プラス(育休プラス)」)を設ける。(父母1人ずつの取得できる期間是不変。同時にとる場合もこの範囲内。)



今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会参集者名簿

(50音順、敬称略)

氏 名	役 職
いwashina ひろゆき	
岩品 浩通	株式会社 伊勢丹 人事部 労務・人材サービス担当長
おおishi あきこ	
大石 亜希子	千葉大学 法経学部 准教授
おおtsu かずお	
大津 和夫	読売新聞 東京本社 編集局 社会保障部 記者
くぼ たかし	
久保 隆志	電機連合 中央執行委員 労働調査部長
さとう ひろき	
○ 佐藤 博樹	東京大学 社会科学研究所 教授
なかくぼ ひろや	
中窪 裕也	一橋大学大学院 国際企業戦略研究科 教授
もろずみ みちよ	
両角 道代	明治学院大学 法学部 教授
わきさか あきら	
脇坂 明	学習院大学 経済学部 教授

(注) ○は座長

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会の開催状況

第1回 (平成19年9月10日)	○研究会における検討課題等
第2回 (10月18日)	○実態調査の調査項目等
第3回 (11月29日)	○ヒアリング (1) 介護休業制度について (独立行政法人労働政策研究・研修機構就業環境・ワークライフバランス部門 研究員 池田心豪 氏) (2) 株式会社伊勢丹における取組について(岩品委員) (3) 電機連合における取組について(久保委員)
第4回 (12月25日)	○ヒアリング (1) ドイツにおける両立支援制度について (城西国際大学人文学部教授 魚住明代 氏) (2) フランスにおける両立支援制度について (日本大学法学部教授 神尾真知子 氏) (3) 男性の育児参加の促進について (株式会社ニッセイ基礎研究所生活研究部門副主任研究員 松浦民恵 氏)
第5回 (平成20年1月21日)	○ヒアリング (1) 有期契約労働者の育児休業について (独立行政法人労働政策研究・研修機構就業環境・ワークライフバランス部門 研究員 池田心豪 氏) (社団法人日本人材派遣協会事務局次長兼企画広報課長 河邊彰男 氏) (2) 両立支援制度の利用側の視点から(ムギ畑代表 勝間和代 氏)
第6回 (2月28日)	○個別課題についての検討
第7回 (3月11日)	○個別課題についての検討
第8回 (4月3日)	○個別課題についての検討
第9回 (4月25日)	○これまでの意見の整理 ○個別課題についての検討
第10回 (5月20日)	○実態調査結果の報告等 (1) 今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果の報告 (株式会社ニッセイ基礎研究所生活研究部門主任研究員 松浦民恵 氏) (2) 有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査報告 (独立行政法人労働政策研究・研修機構就業環境・ワークライフバランス部門 研究員 池田心豪 氏) ○個別課題についての検討
第11回 (6月12日)	○報告書素案の検討
第12回 (6月26日)	○報告書案の検討

育児・介護休業法の概要

1 育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同様。）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができる。

2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

※ 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に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（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

※※ 介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象

3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

4 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おいては、1か月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。

5 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おいては、深夜において労働させてはならない。

6 勤務時間の短縮等の措置

事業主は、1歳（子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができる場合にあっては、1歳6か月）に満たない子を養育し、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で育児・介護休業をしない者については、次のいずれかの措置を、1歳（子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができる場合にあっては、1歳6か月）から3歳に達するまでの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置又は次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、
所定外労働の免除（育児のみ）、託児施設の設置運営（育児のみ）、
育児・介護費用の援助措置

7 不利益取扱いの禁止

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扱いをしてはならない。

8 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

仕事と家庭の両立支援制度に関する各種決定等

○ 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等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(平成16年11月17日衆議院厚生労働委員会)

- 一 育児休業・介護休業制度の有期契約労働者への適用については、休業の申出及び取得を理由とした雇止め等不利益な取扱いが行われないよう、本法改正の趣旨の周知徹底を図るとともに、法施行後の有期契約労働者の休業取得状況等を勘案し、その在り方について検討を行うこと。
- 二 看護休暇が子の看護のための休暇である趣旨から、取得に当たっては、子どもの負傷及び疾病が緊急かつ不測であることにかんがみ、取得手続きに十分な配慮を行うとともに、子の人数に配慮した制度とすることについて検討を行うこと。
- 三 男性の育児休業取得をより一層推進するため、数値目標達成に向けて事業主に対する指導、援助を進めるとともに、男性が子育てに参加することができる有効な方策の検討を進めること。

○ 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等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(平成16年11月30日参議院厚生労働委員会)

- 一 育児休業・介護休業制度の有期契約労働者への適用については、休業の申出及び取得を理由とした雇止め等不利益な取扱いが行われないよう、本法改正の趣旨の周知徹底を図るとともに、法施行後の有期契約労働者の休業取得状況等を勘案し、その在り方について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずること。
- 二 看護休暇が子の看護のための休暇である趣旨から、取得に当たっては、子どもの負傷及び疾病が緊急かつ不測であることにかんがみ、取得手続きに十分な配慮を行うとともに、子の人数に配慮した制度とすることについて検討を行うこと。
- 三 男性の育児休業取得をより一層推進するため、数値目標達成に向けて事業主に対する指導、援助を進めるとともに、男性が子育てに参加することができる有効な方策の検討を進めること。

五 育児休業期間中の所得保障の在り方を含め、総合的な次世代育成支援策について検討を行うこと。

○ 新しい少子化対策について（平成18年6月 少子化社会対策会議決定）

2 新たな少子化対策の推進

（1）子育て支援策

Ⅱ 未就学期（小学校入学前まで）

⑥ 育児休業や短時間勤務の充実・普及

【資料】

2 新たな少子化対策の推進

（1）子育て支援策

Ⅱ 未就学期（小学校入学前まで）

⑥ 育児休業や短時間勤務の充実・普及

仕事の進め方の再構築や代替要員の活用など、特に中小企業における子育て支援の充実を図る。積極的取組を行っている企業に対する社会的な評価の促進を図る。これらの施策により、育児休業の取得を促進し、特に男性の育児休業制度の利用促進を図る。子育て期の短時間勤務制度の強化や在宅勤務の推進など、育児介護休業法の改正を検討する。あわせて、育児休業中の経済的支援のあり方を検討する。

○ 規制改革・民間開放の推進に関する第3次答申

(平成18年12月 規制改革・民間開放推進会議)

Ⅲ 各分野における具体的な規制改革

2 福祉・保育分野

(1) 保育分野

- ④ (前略) このような民間企業等の独自の取組状況を踏まえ、一層の育児休業の取得、短時間勤務等の活用が促進されるよう、民間企業や育児休業や短時間勤務等の取得者をサポートする仕組みについて、育児・介護休業法等の改正も含め、早期に検討すべきである。

【平成19年度検討、結論、逐次実施(法改正については逐次検討)】

○ 規制改革推進のための3か年計画 (平成19年6月 閣議決定)

Ⅱ 重点計画事項

6 福祉・保育・介護

(2) 両立支援

① 育児休業等の取得の円滑化

労働者が育児休業を終了し、一度業務に復帰した後に、育児・介護休業法に定める最低基準として、再度育児休業の申出が可能となる場合については、現在、配偶者が傷病などにより育児ができないなど、配偶者の事情に係る極めて限定的な「特別な事情」の場合のみに制限されている。また、育児・介護休業法第23条においても、1歳未満の子を養育する労働者に対して「育児休業に準ずる措置」が規定されていない。

一方で、1歳未満の子を養育する労働者が、長期にわたる子どもの疾病が発覚した場合や現在受けている保育サービスが受けられなくなった場合など、養育する子どもや養育環境の事情等により、やむを得ず再度育児休業を取得する必要性が生じることも十分あり得る。また、そのような場合などにおいて、法を上回る企業の独自の措置で再度の育児休業を取得したとしても、社会保険料の免除を受けられないという実態もある。

このようなことを踏まえ、再度育児休業の申出が可能として厚生労働省令で規定している「特別の事情」の範囲等の見直しを検討する。

【平成19年度検討開始、速やかに結論】

○ 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略

(平成19年12月 少子化社会対策会議決定)

3 包括的な次世代育成支援の枠組みの構築

(新たな枠組みの構築の必要性)

- 仕事と生活の調和を推進し、国民の希望する結婚や出産・子育ての実現を支える社会的な基盤を構築するためには、以下のような考え方で給付・サービスを再構築するとともに、国全体として、このような給付・サービスが全国どの地域でも体系的に整備され、すべての子どもや子育て家庭に普遍的に提供される枠組みを構築するとともに、それぞれの地域においては、地域の実情を踏まえて、給付・サービスの整備に積極的に取り組んでいく必要がある。

① 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援

- ・ 出産前から3歳未満の時期 — この時期の支援への重点的な取組、就業希望者を育児休業と保育、あるいはその組合せでカバーできる体制・仕組みの構築、それぞれの制度における弾力化による多様な選択を支える切れ目のない支援
- ・ 3歳から小学校就学前の時期の支援 — 認定こども園と短時間勤務の普及・促進
- ・ 学齢期の放課後対策 — 全小学校区での「放課後子どもプラン」の実施による空白地区の解消、対象児童の増加に対応した1学校区当たりのクラブ数の増加による保育所から放課後児童クラブへの切れ目のない移行と適正な環境の確保

(具体的な制度設計の検討)

《制度設計に当たって考慮すべきポイント》

- ： 事業主の取組と地方公共団体の取組を連結し、切れ目のない一体的な支援を実現すること

各分科会における議論の整理

基本戦略分科会における議論の整理

2 次世代育成支援に係る現行の給付・サービスの制度的な課題

(2) 次世代育成支援に係る給付・サービスの制度的な課題の整理

(それぞれの分類ごとにみた制度的な課題)

- また、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲそれぞれの分類ごとに制度的な課題を整理すると、以下のとおりである。

「Ⅰ 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」に関する課題

(出産前から低年齢期(3歳未満の時期)の支援の充実の必要性)

- ・ 子どもを育てながら働き続ける希望を持っていても、現実には多くの者

が出産を境に離職しており、働き方の問題とともに保育サービスが利用できないことも原因となっている。

- ・ 3歳を超えると幼稚園、保育所含めて未就学児童のかなりの割合をカバーしているが、3歳未満の時期の保育所利用率は2割にとどまる。

(育児休業と保育の切れ目ない支援が提供できていない)

- ・ 子どもを育てながら雇用を継続することを支援する観点からは「育児休業」と「保育」は裏表の関係にあるが、休業明けの円滑な入所や、子育てする時間を持ちながら就労できる短時間勤務制度の利用とそれに対応した保育の提供など、「出産・子育て」と「就労」との間に多様な選択を可能とする切れ目ない支援が提供できていない。
- ・ 保育所入所の大部分は年度替わりの時期で、待機児童の多い地域では年度途中（特に年度後半）の入所が困難となっている。このため、保育所入所のために育児休業利用が長期化したり、逆に、育児休業を十分に取得できないケースが存在している。

(多様な働き方への対応が不十分)

- ・ 短時間勤務制度は、事業主がとるべき措置の一つとしての位置付けにとどまり、希望しても利用できないケースが存在する。

3 包括的な次世代育成支援の枠組みに求められる給付・サービスの考え方

「Ⅰ 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」に関する考え方

(出産前後から3歳未満の支援……重点的取組、切れ目ない支援)

- ・ この時期の対応が最も弱く、重点的に取り組む必要
- ・ 就業希望者を育児休業制度と保育でカバーできる体制・仕組みの構築(現在、0～3歳児のいる母の31%が就業しているが、仕事と生活の調和の実現により、就業希望者がすべて就業した場合には就業率は56%まで上昇)
- ・ それぞれの制度における弾力化、多様な選択を支える切れ目ない支援
： 育児期の働き方・休み方— 短時間勤務を含めた育児期の休業取得方法の弾力化、男性が取得しやすい制度上の工夫
： 保育 — 保育の質を担保しつつ必要量の確保と多様なニーズに対応できる提供手段の多様化（家庭的保育の制度化や事業所内保育施設の活用）、病児・病後児の対応の充実

(3歳から小学校就学前の時期の支援……認定こども園と短時間勤務の普及・促進)

- ・ 就労率の上昇に伴う幼児期の教育と保育のニーズの変化に対して、認定こども園の活用、短時間勤務の普及・促進の両面から対応

6 包括的な次世代育成支援を図る制度設計の検討とともに先行して実施すべき課題

(先行して実施すべき課題)

「Ⅰ 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」に関する課題

- ・ 短時間勤務を含めた育児休業取得方法の弾力化など

○ 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」

（平成19年12月 ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定）

仕事と生活の調和推進のための行動指針

3 各主体の取組

（3） 国の取組

（多様な働き方の選択）

- ・ 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワークといった多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等、その多様な働き方を推進するための条件を整備する。
- ・ 在宅就業の環境整備のための枠組みを検討する。
- ・ 男性の育児休業の取得促進方策の検討等を進め、男性の子育て参加の支援・促進を図る。

○ 社会保障国民会議 持続可能な社会の構築（少子化・仕事と生活の調和）分科会 中間とりまとめ（平成20年6月）

1. 少子化対策は未来への投資 ～状況はまったなし～

子どもが愛され幸せに育つことは国民共通の願いである。

少子化対策は、子ども一人一人の健やかで個性豊かな育ちを大切にしつつ、将来の我が国の担い手の育成を図る「未来への投資」である。

現在の少子化の急速な進行の背景には、結婚、出産、子育てについての国民の希望と現実のかい離が存在している。少子化対策は、こうした国民の希望と現実のかい離を解消するための取組であり、国民一人一人が自らの望む生き方を選択し、それによって「安心感」や「幸福感」を得ることができるよう社会環境を整えていく営みにほかならない。

また、少子化の進行は、将来の労働力人口の減少という形で、今後の我が国の経済成長や年金制度をはじめ社会保障制度の持続可能な運営に大きな影響を及ぼす。就労と結婚・出産・子育ての二者択一構造の解決は、女性の労働市場参加の実現と国民の希望する結婚や出産・子育ての実現を通じて労働力人口の減少を緩和することにつながるものであり、将来の我が国の経済成長、社会保障全体の持続可能性という意味からも不可欠な課題である。

このように少子化対策は、「未来への投資」として、世代を超えて社会の構成員すべてがその役割を果たす、社会全体で取り組むべき課題である。少子化対策は、子どもの成長に応じて、雇用、保健、福祉に関わる問題はもとより教育費や住宅の問題など幅広い分野にわたる対応を必要とする取組であり、結婚、出産から子どもが成人に至るまで各段階の施策が省庁の縦割りを乗り越え切れ目なく講じられる必要がある。

1990（平成2）年のいわゆる1.57ショックを契機に、政府は出生率の低下と子どもの数が減少傾向にあることを「問題」として認識し、以来、エンゼルプランをはじめ総合的な少子化対策に取り組んできた。しかしながら、少子化の傾向に歯止めがかかる気配はない。また、子どもを生み育てる親など、施策を利用する者からも、国のこれらの対策の効果がスピード感をもって感じられない、ないしは施策の改善が実感されない、といった声が聞かれている。

第2次ベビーブーム世代が30歳代半ばにある現在、利用者のニーズを踏まえた更なる少子化対策の実現はもはや“まったなしの状況”である。

昨年12月には、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略（以下「重点戦略」という。）、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（以下「憲章」という。）及び仕事と生活の調和推進のための行動指針（以下「行動指針」という。）が策定された。重点戦略においては、国民の希望する結婚、出産、子育てを実現し、女性をはじめ、若者、高齢者等の労働市場参加を実現するため、「働き方の改革による仕事と生活の調和の実現」とその社会的な基盤となる「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」（仕事と子育ての両立や家庭における子育てを支える社会的基盤の拡充）を車の両輪として同時並行的に取り組んでいくことが必要不可欠との方向が示されている。

こうした取組を軌道に乗せ、各地域、各家庭に安心感、幸福感をもたらすことができるよう、保育等の子育て支援サービスのきめ細かな改善を含め、利用者の視点に立った効果的な少子化対策を推進することが求められている。本分科会は、そのための方策について議論を行った。

2. 仕事と生活の調和の推進

（2）育児期の多様で柔軟な働き方

出産前に仕事をしていた女性の7割が出産を機に退職しており、その中には、仕事と子育ての両立が難しかったために辞めた者が少なからず含まれている。その背景には、育児休業が取得しにくかったり、保育所の時間と勤務時間があわない、といった両立支援制度の使いにくさとともに、育児期にそれぞれの個人の状況に応じて多様で柔軟な働き方を選べるようになっていないといった働き方についての問題がある。

子どもを持つ母親の働き方として望ましい働き方について尋ねたある調査によると、子どもが1歳半になるまでは、育児休業や子育てに専念することをあげる女性が多く、その後は短時間勤務、残業のない働き方を望むという回答が多い。しかしながら現状では、育児休業から復帰した後、直ちにフルタイム勤務をせざるをえないなど働き方に不安があることから、仕事と子育てを両立していく見通しを立てることが難しいという状況がみられる。

代替要員の確保など、育児休業を取得しやすい環境づくりを進めるとともに、育児休業から復帰した後の働き方として、例えば父母が保育所への送り迎えを余裕を持って行うことができるなど、子育ての時間が十分に確保され、子どもの成長や育児の状況に応じた多様で柔軟な働き方が選択できるようにする必要がある。

このため、小学校就学前までの時間外労働、深夜業の制限や子どもの看護休暇などが制度としてあり、3歳までは勤務時間短縮等の措置を事業主が講じなければならないとされていることについて、一層周知していくとともに、これらを促進するための方策について制度的な手当も含めて検討を進めていくべきである。

また、子どもが病気になったときには気兼ねなく休めるような休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりも必要である。

(3) 男性の育児参加

働き方を見直し、男性の育児参加を促進することが極めて重要である。

妻からは夫が平日も育児・家事に協力してくれることが求められている一方、6歳未満の子を持つ男性の一日平均の家事・育児時間はあわせて1時間程度と、先進諸国の中で最低レベルにある。また、子育て期の男性については週労働時間が60時間を超えるものの割合が2割前後と他の世代よりも高くなっており、父親の帰りが遅く、母親に子育ての負担が集中している。父親も母親もともに子育てに取り組むという意識改革と職場の環境整備が必要である。

また、男性の育児参加を進めるためには、生まれた直後から、子どもに接し、関われる時間を多く持つことが重要である。そのためには、意識改革とあわせ、育児期の柔軟な働き方の実現や男性の育児参加促進のための第一歩となる男性の育児休業取得の促進などを制度的な手当も含めて検討を進めていく必要がある。中でも、生まれた直後から男性が育児に関われるよう、男の産休（パタニティ休暇※）を普及させていくことが重要である。

※ 配偶者が産休中など出産直後の父親の休暇（育児・介護休業法上、配偶者の産休中も父親の育児休業取得が可能）

○ 経済財政改革の基本方針2008～開かれた国、全員参加の成長、環境との共生～（平成20年6月 閣議決定）

第5章 安心できる社会保障制度、質の高い国民生活の構築

1. 国民生活を支える社会保障制度の在り方等

③ 総合的な少子化対策の推進

・「子どもと家族を応援する日本」重点戦略等⁴⁶に基づき、保育サービスや放課後対策等の子育て支援の拡充及び仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）実現を車の両輪として、少子化対策を行う。

46 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略（平成19年12月27日）、「新しい少子化対策について」（平成18年6月20日）等

成長戦略実行プログラム（別紙）

1. 全員参加経済戦略

（1）「新雇用戦略」の推進

(イ) 女性

- ① 3年間で最大20万人の就業増(25歳～44歳女性)、2010年に保育サービス利用率26%(現行20.3%)を目指し、「新待機児童ゼロ作戦」(平成20年2月27日)の展開、育児・介護休業の取得促進策の充実など仕事と育児等を両立できる環境整備、マザーズハローワーク事業の充実及びポジティブアクションの促進等に取り組む。女性のライフサイクル全般にわたる能力開発や就業促進の在り方を検討する。

○ 「重点計画 - 2007」

(平成19年7月 IT戦略本部決定)

(イ) 子育て女性等へのテレワーク活用の推進(厚生労働省、国土交通省)

(前略) また、育児・介護を行う労働者の仕事と家庭の両立のために、事業主が講ずる柔軟な働き方の措置の一つとして、テレワークによる勤務を位置づけることを検討する。

○ 「テレワーク人口倍増アクションプラン」

(平成19年5月29日テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定)

(3) 子育て女性の再就職等に資するテレワークの推進策・支援策

(ウ) 育児・介護等を行う労働者のテレワークの推進【厚生労働省】

育児・介護を行う労働者の仕事と家庭の両立のために、事業主が講ずる柔軟な働き方の措置の一つとして、テレワークによる勤務を位置づけることを検討する。

○ 科学技術の振興及び成果の社会への還元に向けた制度改革について

(平成18年12月総合科学技術会議)

5. 女性研究者の活躍を拡大するための環境整備

(4) 具体的な問題点と方策

① 有期雇用者の育児休業取得条件等の緩和

平成17年4月1日より育児・介護休業法が一部改正され、有期雇用者も育児休業が取れるようになったが、①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、かつ、②子どもが1歳に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(子どもが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者を除く)という条件を雇用者が満たす必要がある。また、育児・介護休業法の一部改正に対応して雇用保険法施行規則も一部改正され、有

期雇用者にも育児休業給付が認められることになったが、雇用保険法施行規則・育児休業給付業務取扱要領によると、その条件は①休業開始時において1年以上雇用実績があり、育児休業終了後に雇用契約が更新され、3年以上の雇用が見込まれること、または②休業開始前に雇用契約が更新され、3年以上雇用実績があり、育児休業終了後、1年以上の雇用が見込まれること、という取得条件となっており、育児休業の取得条件よりも更に厳しいものである。育児・介護休業法、雇用保険法施行規則に関しては一部改正が行われたばかりであり、その効果を注視していく必要があるが、3年程度の任期付任用が増加してきている中、結婚及び出産適齢期の研究者にとって、これらの法改正の下での条件は厳格に過ぎ、あまり実効的なものとはならないとの指摘がある。

今後、利用者の置かれる状況を踏まえつつ、育児休業の取得及び育児休業給付に関する条件の更なる緩和や撤廃等について引き続き検討していくべきである。【「新しい少子化対策について」(平成18年6月20日少子化社会対策会議決定)を踏まえつつ、「育児休業の取得条件の緩和」については平成18年度より検討・平成19年度結論、「育児休業給付の取得条件の緩和」については平成18年度検討・結論】

②育児期間中の勤務時間の短縮等の措置の拡充

育児・介護休業法では3歳未満の子を養育する労働者に対して事業主が「勤務時間の短縮等の措置」を講じることを義務づけている。その措置の内容については、育児・介護休業法施行規則第34条で規定されており、事業主は、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営その他これに準じる便宜の供与のいずれかの措置を講ずればよく、労働者に選択権はない。

大学及び研究機関の研究者のニーズに応えられるよう、複数の選択肢を用意し、それが出来ない場合には合理的な説明を義務付けることを検討すべきである。【「新しい少子化対策について」(平成18年6月20日少子化社会対策会議決定)を踏まえつつ、平成18年度より検討・平成19年度結論】

さらに、育児をしている研究者の間で要望の強い環境整備項目である在宅勤務制度は現在含まれておらず、事業主による努力を促すため早急に項目の一つとして追加することを検討すべきである。【「新しい少子化対策について」(平成18年6月20日少子化社会対策会議決定)を踏まえつつ、平成18年度より検討・平成19年度結論】

(以下略)

諸外国における育児休業制度等

参考資料 3

	イギリス	フランス	ドイツ	オランダ	ノルウェー	スウェーデン	アメリカ	(参考) 日本
出産休暇								
・ 休暇期間	産前産後通算して1年間(給付あり39週間) (産後2週間は義務)	産前6週間 産後10週間 (産後6週間を含む8週間は義務)	産前6週間 産後8週間 (産後8週間は就業禁止)	計16週間 (産前6～4週間、産後10～12週間より) (予定日前4週間は就業禁止)	産前12週間(うち3週間は義務) 産後6週間(義務) ※男性労働者は2週間	産前7週間 産後7週間 (産後2週間は就業禁止)	(育児休暇欄を参照)	産前6週間 産後8週間 (産後6週間は義務。6週経過後は本人が請求し、医師が認めた場合就業可)
・ 取得要件	女性の雇用者であれば継続雇用期間を問わない	雇用され出産予定のある女性	雇用され出産予定のある女性	女性労働者及び自営業者	男女労働者			雇用され出産予定のある女性
・ 給付の有無	あり (出産休暇給付)	あり (出産休業給付)	あり (母親手当)	あり (賃金補償)	女性のみあり (育児給付)	あり 両親給付として	なし	あり (出産手当)
育児休暇								
・ 休暇名	両親休暇	育児親休業	親時間	育児休暇	育児休暇	両親休暇	FMLA 休暇	育児休業
・ 休暇期間	5歳未満(最長13週間、各年4週間まで、1週間単位)	満3歳まで(最長1年間の休業あるいは短時間勤務を2回まで更新可能)	満3歳まで(両親合わせて3年間。労使合意によりそのうち12ヶ月分を3～8歳までに取得可能)	満8歳まで(フルタイム×13週間 or 契約労働時間の50%×6ヶ月(週当たり労働時間の13倍))	満3歳まで(54週間までは両親で分割可能+両親で1年ずつ)	・ 完全両親休暇(子が満18か月に達するまで。父親・母親ともに240日の受給権を持っており、うち180日分の権利を他方に譲渡できる。) ・ 部分両親休暇(生から1年以内)	家族・医療関連の理由による休暇を、年間最大12週間取得可能。 ・ 取得事由 ①傷病休暇 ②出産休暇 ③育児休暇(出生から1年以内)	満1歳まで(保育所に入れない場合等には1歳6ヶ月まで)

						(満 8 歳(あるいは小学校 1 年生を終える)まで。12.5%、25%、50%、75%の勤務時間短縮が選択可能)	④看護・介護休暇(配偶者、18歳未満の子、親)	
・時期分割の可否	分割可能(各年 4 週間までしか取れない)		2 期に分割可。それ以上の分割は労使合意により可。 最長 3 年間のうち 12 ヶ月分を 3 歳を超え 8 歳までの間に取得可能。	労使合意により 3 回まで分割可能		1 年に 3 回まで分割可能	使用者の同意があれば可能	特別の事情があれば再度取得可能
・休暇の形態	休暇	全日休暇 or 短時間勤務(労働時間を少なくとも 1/5 削減)	休暇 (休暇中の短時間勤務可能: 親一人につき 30 時間以内)	休暇 (時間分割可能であり、結果的に短時間勤務)	休暇	休暇 (時間分割可能であり、結果的に短時間勤務(勤務形態 4 パターン(短縮幅 12.5%、25%、50%、75%のいずれか)を選択))	休暇	休暇
・両親同時取得の可否		可能	可能	可能		可能	可能	原則可能(除外規定がない場合)

・短時間勤務について	※(別途「柔軟な働き方の申請権」あり)	育児休業の1つのパターンとして週16時間を下回らない勤務可能	親時間の期間中でも週30時間(親一人あたり)勤務可能	※(別途勤務時間短縮権あり)	パート勤務をしながら両親給付の一部を受け取ることができ、この場合、両親給付期間を延長することが可能	部分両親休暇制度が存在。	使用者の同意があれば労働時間の短縮が可能(計12週間分まで)	※(別途事業主の措置義務あり)
・取得の際の勤続、企業規模要件	育児休業は1年以上勤続、柔軟な働き方の申請権は26週以上同じ企業で勤務	1年以上同じ企業で勤務	親時間及び親手当については要件なし。 短時間勤務の場合、6ヶ月以上同じ企業で勤務し、従業員15人以上の事業所	1年以上同じ企業で勤務	出産前の10か月に6か月以上雇用されており、前年に国民保険の基礎給付の半分以上の賃金が支給されていた従業員	(2006廃止) →雇用形態を問わず保障	従業員数50人以上。当該企業に合計で1年以上雇用され、かつ、前年1250時間以上勤務した従業員	・日々雇用の者を除く労働者 ・有期契約労働者についてとは勤続1年以上+1歳を超えて引き続き雇用される見込み等が必要
・取得手続	開始日と終了日を特定した上で開始日の21日前(柔軟な働き方の申請権の場合は14日前)に予告	出産休業終了前または育児休業開始の2か月前に申出	7週間前までに文書で請求			2か月前に使用者に予告。使用者と協議	・出産休暇、育児休業 休暇開始日の30日前に使用者に通知 ・看護・介護休暇、傷病休暇可能であれば30日前に通知	1ヶ月前までに申出(1ヶ月を切る)と開始日の繰り下げ可能)

	イギリス	フランス	ドイツ	オランダ	ノルウェー	スウェーデン	アメリカ	(参考) 日本
・給付の有無	給付なし	一定の要件を満たせば、家族給付を受給できる	子の出生後最長14 か月まで親手当あり。この出生前1 年間の平均賃金の 67%給付(片方の親 12 ヶ月+他方の親 2 ヶ月)	給付なし	賃金の 80%給付×54 週 or100%×44 週を選択可能(39 週(100%支給)のときは 29 週)までは父母どちらが取得してもよいが、9 週は母親、6 週は父親しか取得できない。)	390 日までは賃金の 80%給付。 390 日を超えて 480 日までは定額支給。 (1 日 180SEK)	給付なし	賃金の 50%給付 (平成 19 年 10 月より)
その他特徴的な制度								
・概要	○柔軟な働き方の申請権:6 歳未満の子を養育する親は、柔軟な働き方(労働時間の変更、労働時間帯の変更、在宅勤務への変更等のいずれか)を申請可能(拒否可能事由は限定列举)('07 に対象者が介護する者にも拡大)。	○産後 1 年間は 30 分×2 回の授乳時間(権利)		○従業員 10 人以上の企業で 1 年以上雇用され、過去 2 年間に労働時間の変更に求めたことがない場合は、労働者が労働時間短縮可能(権利)。	○タイムコント:育児休暇期間のうち、母親の 9 週間+父親の 6 週間を除く 39 週間 or29 週間について、部分的に育児休暇を取得し、最大 2 年まで有給の育児休暇を取得可能。	○両親休暇取得を理由とする不利益取扱い禁止は包括禁止(経済的理由による不利益取扱いの正当化を非常に限定しており、立証責任も転換)		○1 歳半までで育児休業をしない場合、1 歳以上 3 歳までの場合は次のいずれかを講ずる事業主の措置義務。 ・短時間勤務 ・フレックス ・始業終業時刻の繰り上げ／下げ ・所定外労働の免除 ・託児施設の設置運営 (1 歳以上の場合は育児休業に準ずる措置も可)

父親休暇

父親休暇	イギリス	フランス	ドイツ	オランダ	ノルウェー	スウェーデン	アメリカ	(参考) 日本
父親休暇 出産後 8 週以内に 1or2 週間の有給休暇	○父親休暇 出産から4ヶ月以内に連続して 11 日(出産保険から 出産休業と同じように給付あり)	○父親休暇 出産後 8 週以内に 1or2 週間の有給休暇	○出産休暇はなし ○親時間のみ (育児休暇欄を参照)	○父親休暇 2 日間の有給休暇を取得可能	○出産休暇 (出産休暇欄を参照) ○育児休暇としてパバクオータも存在。 (育児休暇欄を参照)父親に6週間の割り当て。取得しなければ有給の休業期間が短縮される。	○出産休暇 産後 60 日以内に最長 10 日間(臨時両親給付から 80%を給付) ○育児休暇としてパバクオータも存在。 (育児休暇としてパバクオータも存在。(育児休暇欄を参照)事実上父親に 60 日間の割り当て。	(育児休暇の欄を参照)	なし ○産後 8 週間以内は、配偶者が専業主婦等であっても、育児休業の取得は可能。

看護休暇

看護休暇	イギリス	フランス	ドイツ	オランダ	ノルウェー	スウェーデン	アメリカ	(参考) 日本
・ 休暇名	看護休暇	看護休暇	看護休暇	看護休暇	看護休暇	看護休暇	看護休暇	看護休暇
・ 休暇期間、要件	16 歳未満の子につき年間各親 10 日まで	16 歳未満の子につき年間 3 日まで	12 歳未満の子につき年間 10 日までに+親一人 25 日まで	年間 10 日まで	12 歳以下の子につき年間各親 10 日までに(子が 2 人以上の場合は 15 日まで)	12 歳未満の子につき年間 60 日まで。	小学校就学前の子を養育する労働者一人につき、年間 5 日まで	小学校就学前の子を養育する労働者一人につき、年間 5 日まで
・ 賃金、給付の有無	無給	無給	疾病保険から傷病手当金(有給でない場合)	事業主から賃金の 70%	疾病保険から賃金相当額	一時両親給付あり	無給	無給
出典文献	②・③・④・⑤・⑪	①・②・⑪	①・⑥・⑦・⑧・⑪	①・⑪	①・⑪	②・⑨・⑩・⑪	②・⑪	②・⑪

(出典)

- ① 海外情勢報告 2003～2004 及び 2005～2006 (厚生労働省国際課)
- ② 「主要国における仕事と育児の両立支援策—出産・育児・看護休暇を中心に—」山崎隆志 (「少子化・高齢化とその対策 総合調査報告書 (国立国会図書館))
- ③ Business Labor Trend 2006. 1 (日本労働政策研究・研修機構)
- ④ JETROREPORT 2006. 1 (JETRO LONDON 出向者レポート)
- ⑤ 労働政策講義第 14 回ジェンダー＆ワークライフバランス (リクルートワークス研究所) 2006. 10
- ⑥ 独の家庭政策について (在独日本国大使館) 2007. 4
- ⑦ 「ドイツの連邦親手当・親時間法—所得比例方式の育児手当制度への転換」斎藤純子 (「外国の立法」(国立国会図書館調査及び立法考査局)) 2007. 6
- ⑧ 「ドイツの子育て事情」高畠淳子 (日本労働研究雑誌) 2007. 1
- ⑨ 「スウェーデンにおける男性の働き方と子育て」永井暁子 (日本労働研究雑誌) 2005. 1
- ⑩ スウェーデン企業におけるワークライフバランス調査 (内閣府経済社会総合研究所編) 2006. 7
- ⑪ 「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(ニッセイ基礎研究所) 2008 年

諸外国における育児のための短時間勤務制度

	イギリス	フランス	ドイツ	スウェーデン
措置の概要	子を持つ親に、柔軟な働き方を事業主に申請する権利を付与 ①労働時間の短縮 ②労働時間帯の変更 ③在宅勤務への変更 等の中から、契約の変更を申請できる。	労働時間を週16時間を下回ることなく、少なくとも1/5削減できる。 ※勤務時間の短縮の仕方については、実際には労働協約によって定められている場合が多い。	親時間による休業期間中であつても、週30時間以内の就業は認められる。 ※両親が同時に親時間を取得する場合、合計で週60時間以内	子を持つ親が、勤務時間の短縮として、12.5%、25%、50%、75%の中から選択できる。
子の年齢	原則6歳未満の子	原則満3歳の誕生日まで	原則3歳まで	子が満8歳になるまであるいは小1終了まで
請求の手段	○使用者は、従業員からの申請書受領後28日以内に協議する。 ○使用者は以下の正当な理由がある場合に限り請求を拒否できる。 ①追加的な費用負担が発生 ②顧客対応に支障 ③既存の従業員だけでは仕事が多量に成り立たない ④補充要員の従業員が採用不可 ⑤業績に対する悪影響 ⑥柔軟労働を希望している期間中、人手不足 ⑦既に構造的な変更が計画済 ⑧その他規則で定められた理由	○取得を希望する従業員は、出産休業の終了前または育児休業開始の2ヶ月前に申し出なければならない。 ○更新は最初に定めた期間の1か月前までに書留郵便で使用者に通知。ただし、使用者の合意がないとき、又は労働協約が明確にそのことを規定していなければ最初に選択した労働時間を変更できない。	○パートタイム労働を希望する場合、使用者の同意を要する。 ○当該使用者は、4週間以内に限り、差し迫った経営上の理由がある場合には文書により同意を拒否することができる。	○完全両親休暇と同様に、労働者は原則として2ヶ月前までに使用者に通知し、勤務時間の短縮の仕方について協議する。 ○合意できないときは「事業の運営を著しく妨げない限り」、労働者の希望が優先される。
給付の有無	なし	①就業自由選択補足手当は、3歳未満(第1子は6か月)の子どもを養育するため職業活動を削減等している場合に支給。 (イ)完全休業359.67ユーロ、(ロ)50%未満の就業232.52ユーロ、(ハ)50-80%の就業134.13ユーロ、(ニ)第3子以降については、就業中断が長期にわたり復職が困難になることを考慮し、休業を1年に短縮した場合は約5割増(587.90ユーロ。就業自由選択オプション手当) ②保育方法自由選択補足手当は、6歳未満の子どもを保育ママに預けて一定の職業活動に従事している場合に1人当たりで支給。(イ)3歳未満428.28ユーロ～642.40ユーロ、(ロ)3～6歳214.15ユーロ～312.20ユーロ なお、①と②は併給可。	○週30時間以内の就業であれば、12か月間、親手当が支給される。(両親で合わせて最長14か月まで) ○支給額は、子どもを養育する親の従前所得(ネット)の67%(最大月額1,800ユーロ、低所得者及び非就業親への最低保障額300ユーロ)。	○完全両親休暇と合わせて480日分の範囲で、原則として従前の所得の80%(両親給付)をベースに、勤務時間と所得の減少分に応じて比例的に給付額を算定(ただし390日を超えた分については定額給付(180SEKがベース)となる)。 ○480日を超えた分については給付はなくなる。

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)

諸外国におけるパパ・クオータ制度等

○ノルウェーのパパ・クオータ(1993年導入)

○1993年に、父親割当制度(パパ・クオータ)を導入(受給しなければ権利は消滅。当初4週間で現在は6週間)。

○これにより、父親割当制度導入前は4%程度だった親の育児休暇取得率は急増し、2003年には資格のある父親の9割が当該制度を利用。

最長54週間(または44週間)



母義務	父または母が取得	父親のみ取得可
産前休暇・ 産後休暇 9週間	育児休暇 39週間(または29週間)	パパ・クオータ (父親休暇) 6週間

○両親給付として、出産前の給料の80%の手当で最長54週間、または出産前の給料の100%の手当で44週間のいずれを取得してよい。ただし、国民保険の基礎給付の6倍(年377,352ノーク(2006年))を上限とする。

○父親への割当制度の期間中(6週間)、母親が仕事に戻る必要はない(両親同時に育児休業を取得できる)。また、産前産後9週間内に父親が6週間の休暇を取得した場合には原則として両親給付は支給されない(多胎児出産や養子の場合は支給される)。

○2人以上の子どもが生まれた場合には、給付期間が子ども1人につき7週間(80%支給の場合)若しくは5週間(100%支給の場合)延長される。

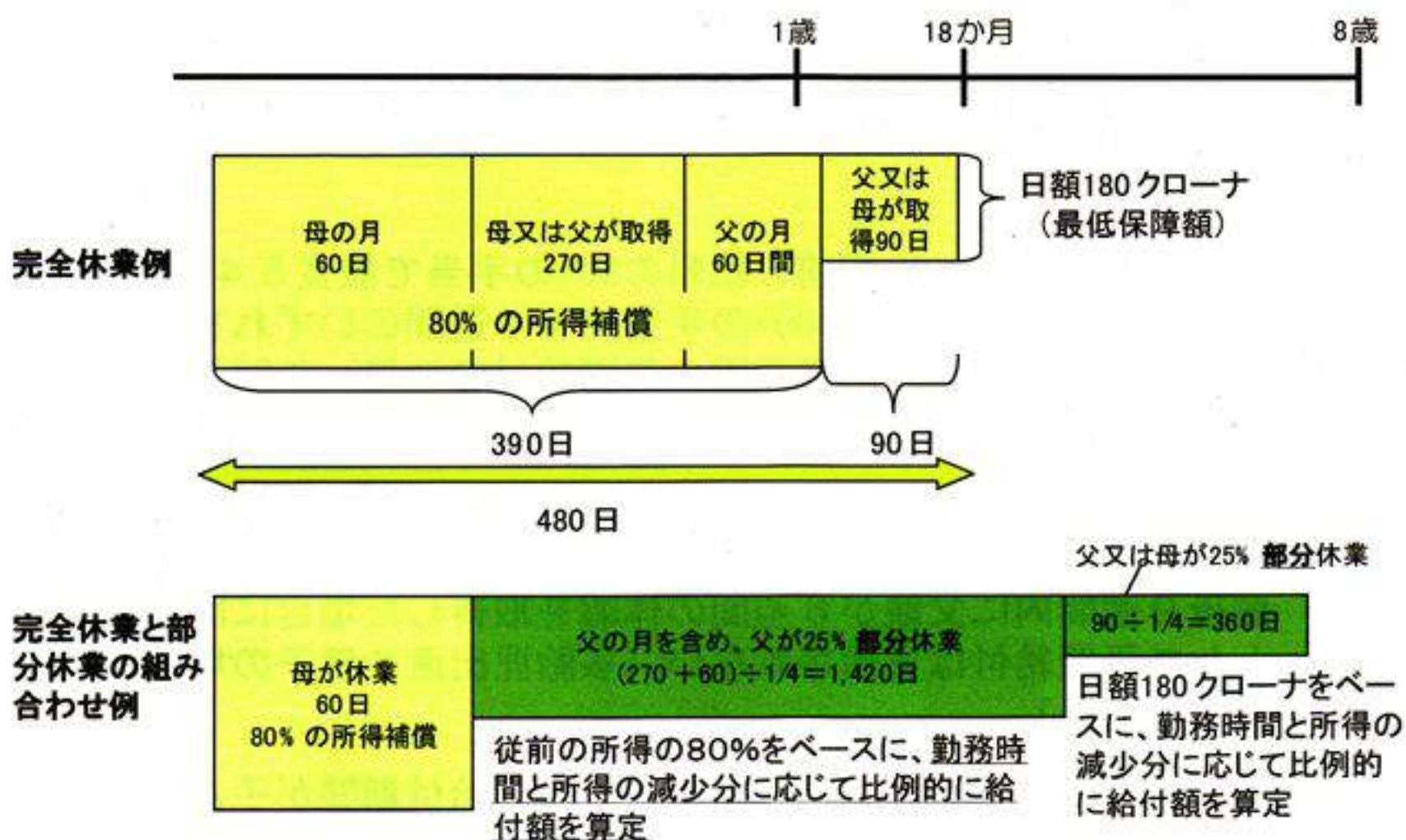
出典: ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)より作成

○スウェーデンのパパ・ママ・クォータ(1995年導入)

○父親と母親はそれぞれ240日ずつ、両親合わせて480日間の両親手当の受給権を持っており、180日分の権利は他方に譲渡することができるが、60日分(パパの月又はママの月)については譲渡することができない。(割当分について受給しなければ権利は消滅)

○このうち390日分については、休業前給与の80%の両親手当が、最後の90日間については最低保障額(日額180クローナ)が支給される。

○子が8歳になるまで(あるいは小学校1年生を終えるまで)の間に、12.5%、25%、50%、75%のうちのいずれかの部分両親休業を取得した場合には、完全両親休業と合わせて480日分の範囲内で、両親手当を給付。



※ 海外社会保障研究Autumn2007No. 160「スウェーデンの子育て支援～ワークライフ・バランスと子どもの権利の実現～」(高橋美恵子著)及び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)より作成

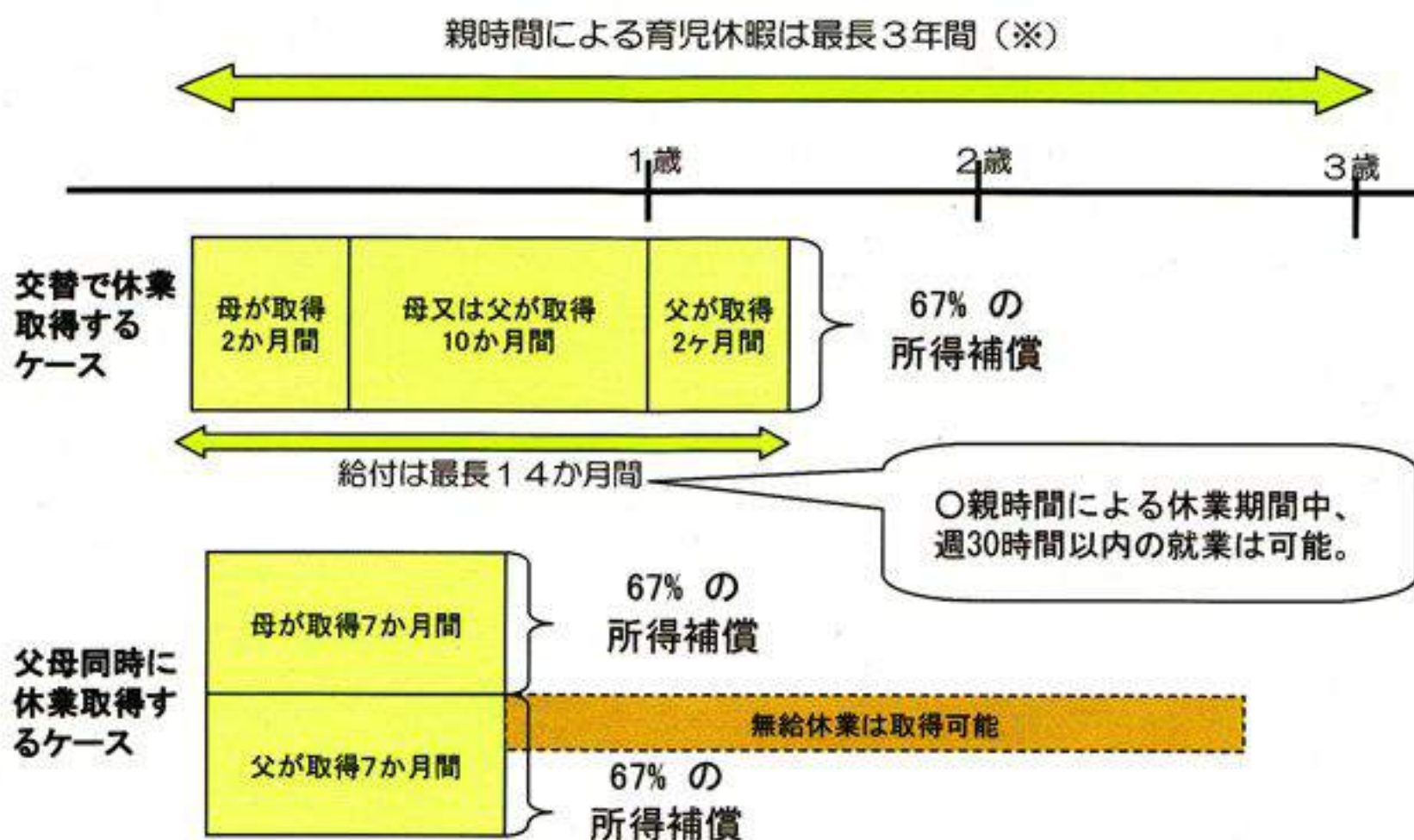
○ドイツのパパ・ママ・クオータ(2007年導入)

○90年代の家族政策の動向として、①児童手当、児童扶養控除の大幅な引上げ、②育児休業期間の延長(18か月→36か月)と育児手当給付期間の延長(12か月→24か月)がなされたが、長期休業の後、両立が困難で復帰できず、結果としてかえって母親の職業中断を招くことに。

○子どもを持とうとするカップルのほとんどが共稼ぎである実情から、片方の親が育児に専念するとその期間の家計収入は激減(ジェットコースター効果)する事態を避けるとともに、就業と育児を同時に行う「同時並行型」の両立支援政策を目指すこととなった。

○このため、2007年1月より「親手当及び親時間に関する法律」を施行し、定額制(300ユーロ)を2年間を支給する「育児手当」制度から、所得に応じた補償(67%(最高1,800ユーロまで))する「親手当」制度へと転換(12か月を基本とし、両親で取得した場合には最長14か月)。

○新制度により、育児期間中の機会費用を減らし、一般的に母親より所得の高い父親の休業取得を促進するとともに、母親の早期の職場復帰を促進。



※ 使用者が同意した場合には、最長3年の親時間による休業期間のうち12か月を限度として3歳の誕生日から8歳の誕生日までの間に休業を取得することも可能。

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)より作成

参 考 資 料 集

今後の仕事と家庭の両立支援に関する 研究会報告書参考資料集

～ 子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて ～

《目次》

はじめに	
・ 少子化の現状	2
（参考）結婚や出産に影響を与えている要因と考えられるもの	8
・ 女性の就業の現状	12
I. 総論	
1. 現行の育児・介護休業制度の課題について	24
II. 各論	
1. 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働き方の実現	
（1）短時間勤務及び所定外労働免除	36
（2）在宅勤務について	46
（3）子の看護休暇について	50
2. 父親も子育てにかかわることができる働き方の実現	56
（1）労使協定による育休取得除外規定の見直し	66
（2）出産後8週間の父親の育児休業の取得促進	68
（3）父母ともに育児休業を取得した場合における育児休業期間の延長	72
3. 労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備	
（1）再度の育児休業取得要件等の見直し	74
（2）介護のための短期の休暇制度について	80
（3）期間雇用者の休業の普及促進	88
4. 両立支援制度の実効性の確保	
（1）不利益取扱いの規定について	94
（3）広報、周知・指導等について	98
（参考）保育サービスの充実等	102
（参考）少子化対策の取組状況等	108
（参考）「子どもと家族を応援する日本」重点戦略	112
（参考）次世代育成支援のための新たな制度体系の設計に向けた基本的考え方	118
（参考）社会保障のための機能強化の緊急対策 ～5つの安心プラン～	122

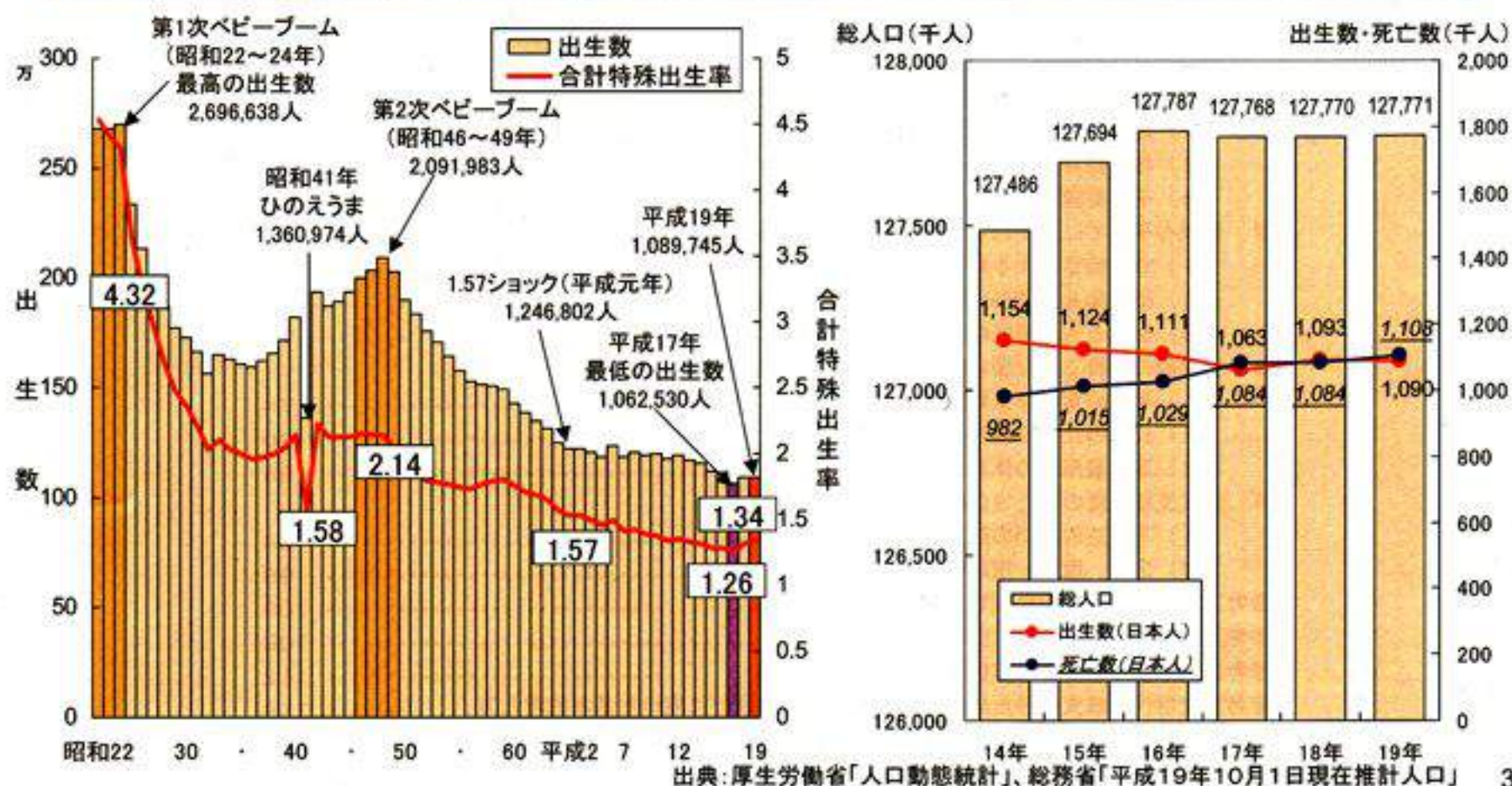
はじめに

少子化の現状

2

少子化の進行と人口減少社会の到来

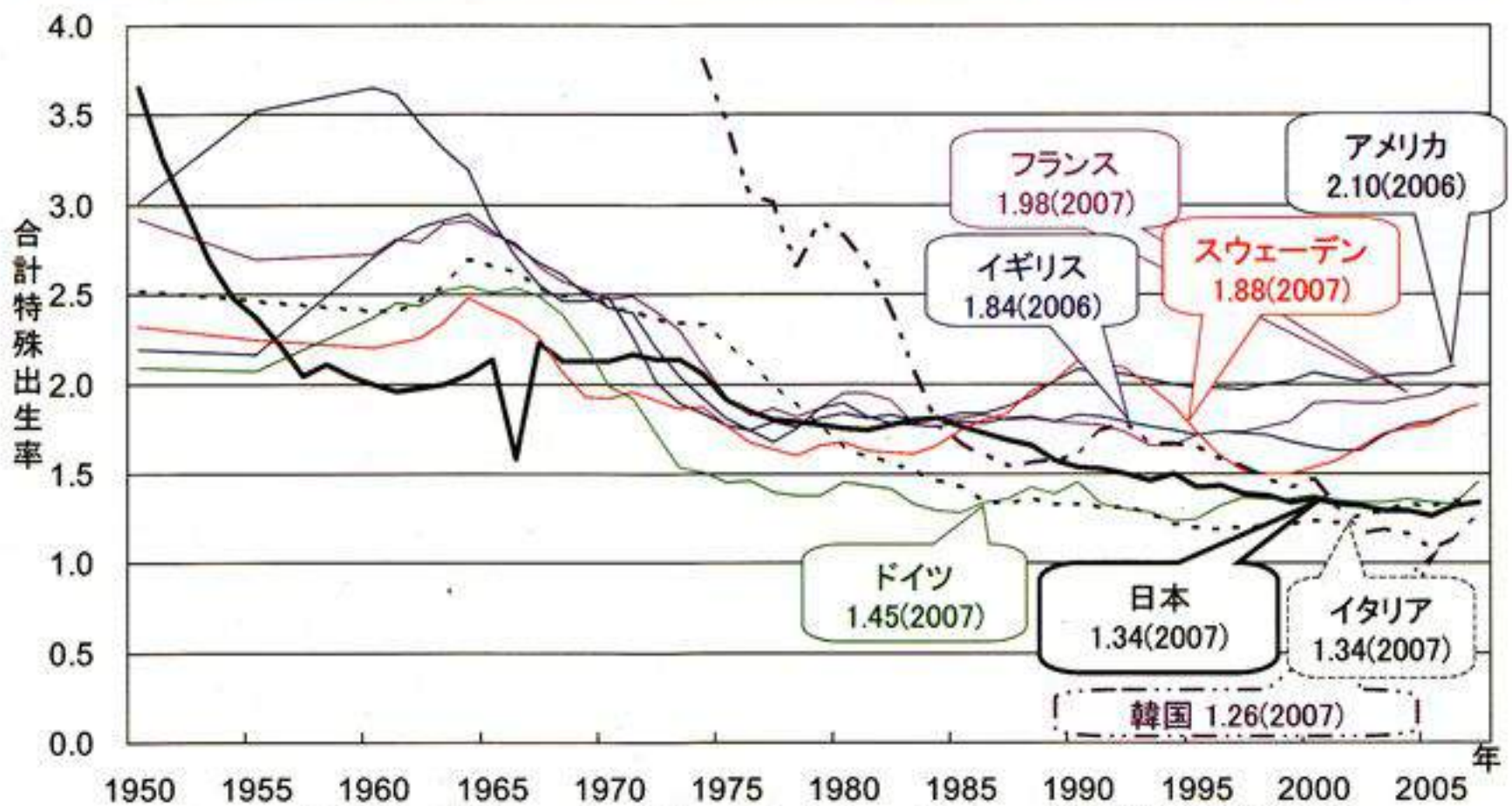
現在我が国においては急速に少子化が進行。合計特殊出生率は、平成17年に1.26と過去最低を更新。18年・19年と出生率は前年を上回ってはいるが、出生数は減少。平成17年には死亡数が出生数を上回り、国勢調査結果でも総人口が前年を下回って、我が国の人口は減少局面に入った。(19年の総人口は前年に比べてほぼ横ばい)



3

諸外国の合計特殊出生率の推移

我が国の出生率を諸外国と比較すると、ドイツや南欧・東欧諸国、アジアNIESとともに、国際的にみて最低の水準。



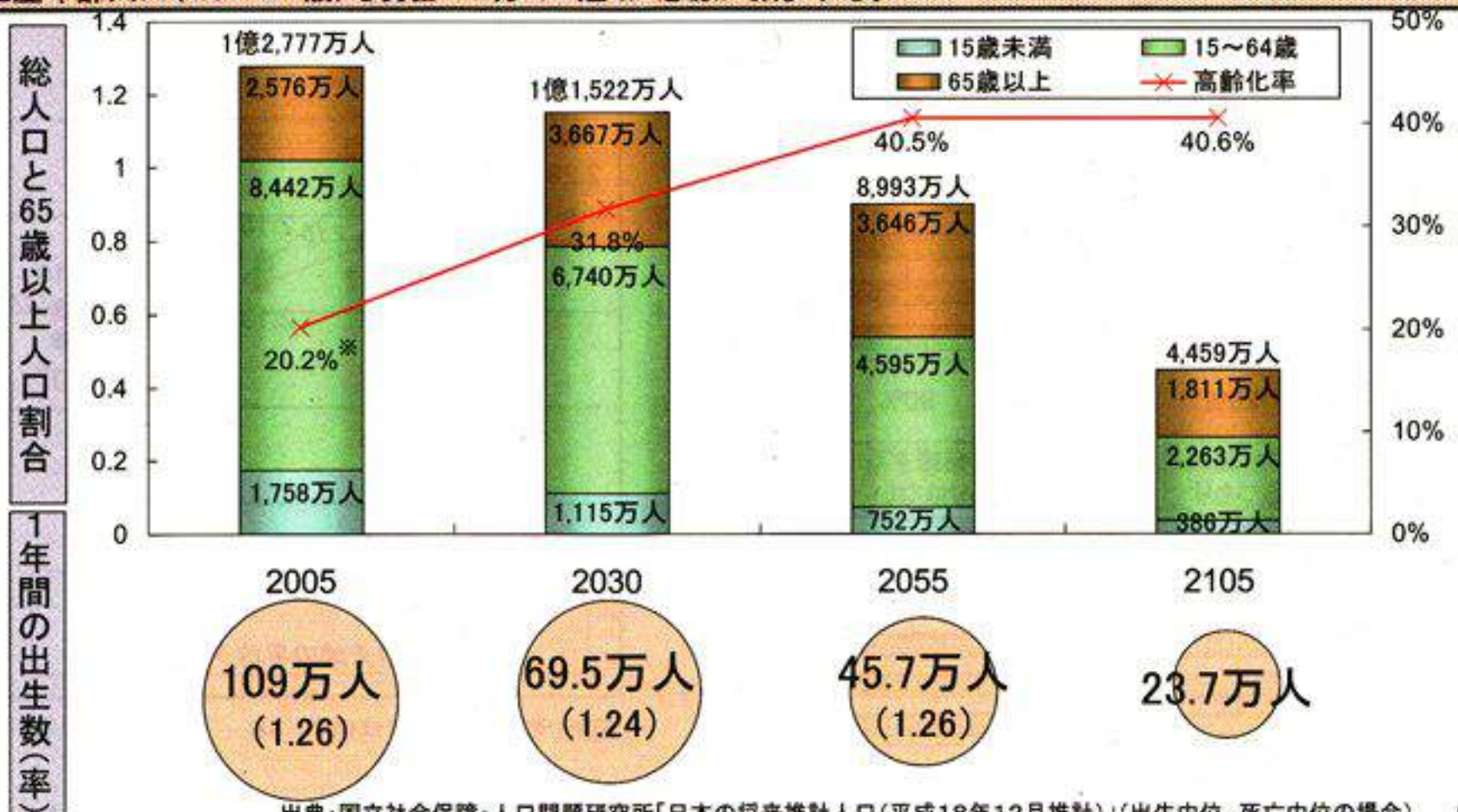
出典：Council of Europe：Recent demographic developments in Europe 2004 及び各国統計から作成。
(なお、1960年前は UN：Demographic yearbookによる。1991年前のドイツのデータは西ドイツのもの。)

4

今後の我が国の人口構造の急速な変化

～日本の将来推計人口(平成18年12月推計)～

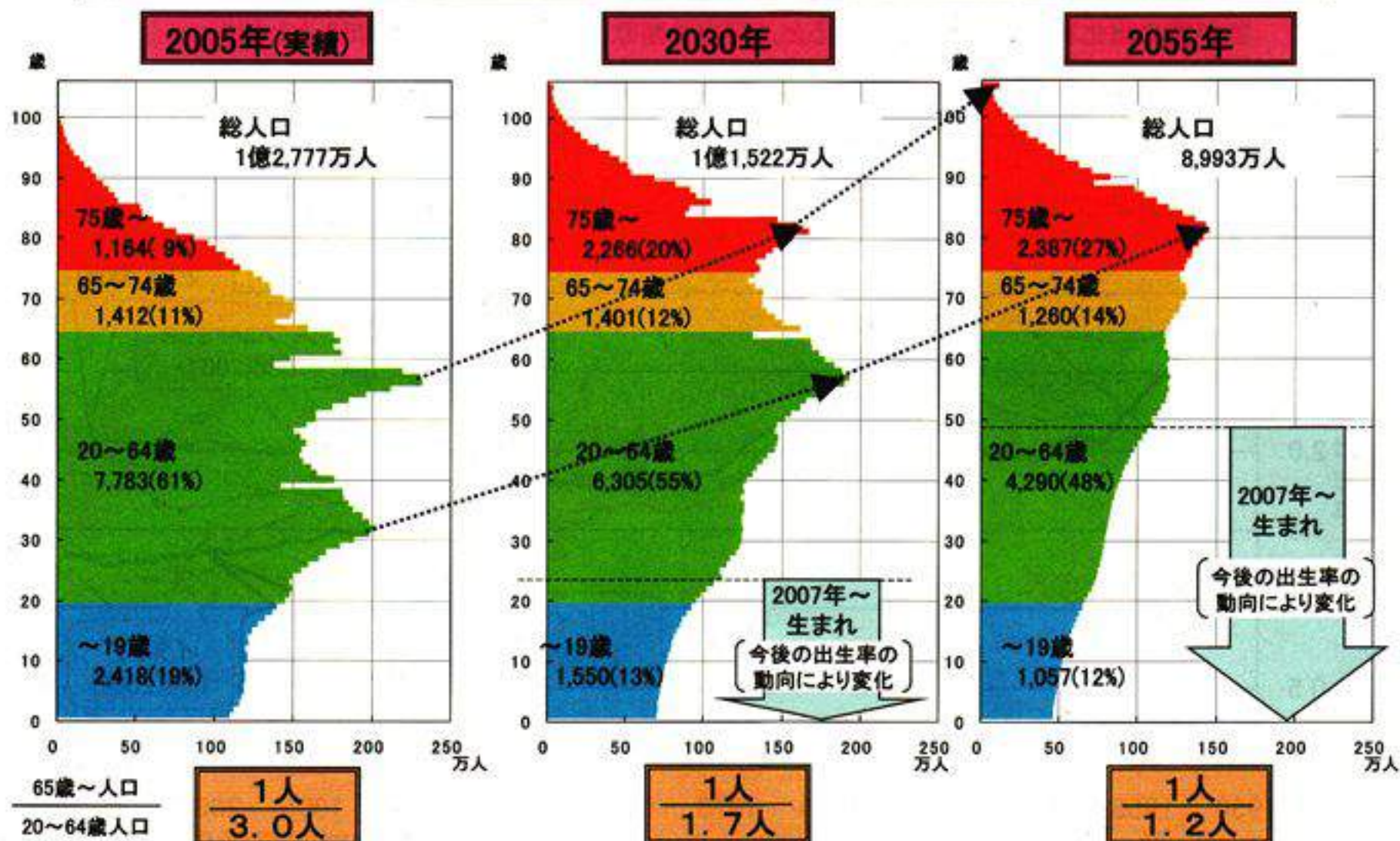
我が国の合計特殊出生率は、2005年に1.26と過去最低を更新。人口減少が始まった。
新人口推計(中位)によれば、2055年に産まれる子ども数は現在の約4割、高齢化率は現在の2倍(40.5%)、
生産年齢人口(15～64歳)も現在の2分の1近くに急激に減少する。



出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」(出生中位、死亡中位の場合)

5

人口ピラミッドの変化(2005, 2030, 2055) - 平成18年中位推計 -

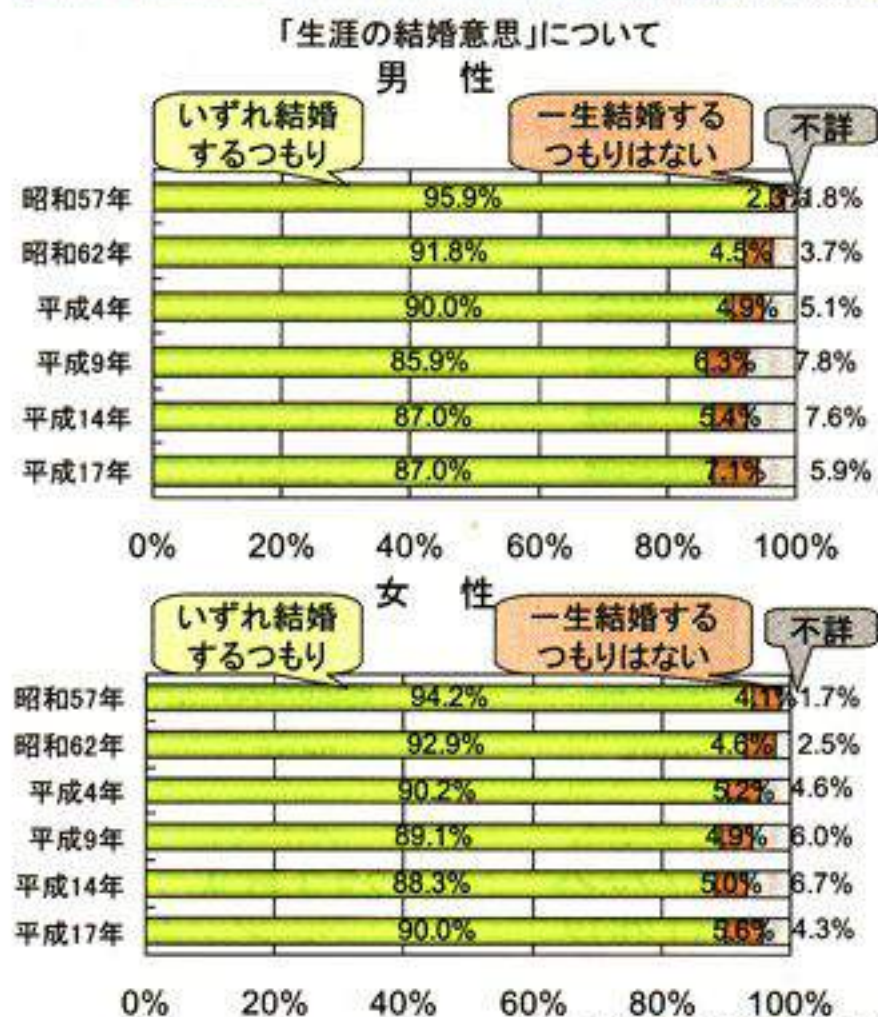


注: 2005年は国勢調査結果(年齢不詳按分人口)

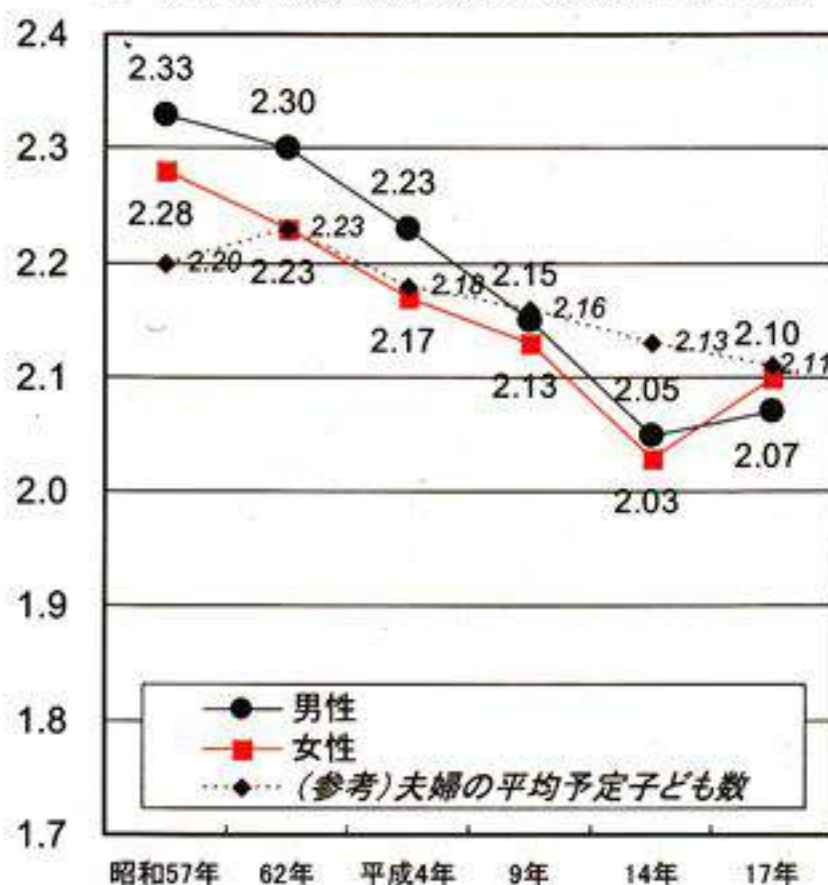
6

国民の結婚や出産に対する希望

独身男女の約9割は結婚意思を持っており、希望子ども数も男女とも2人以上



「いずれ結婚するつもり」の未婚男女の希望子ども数



出典: 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(調査対象は18～34歳の未婚者)

7

(参考)結婚や出産に影響を与えている 要因と考えられるもの

平成19年1月19日社会保障審議会 第3回人口構造の変化に関する特別部会 資料2-3 「国民の結婚や出生に関する選択に影響を及ぼしていると考えられるもの(各種調査・研究結果より)」

8

結婚や出産に影響を及ぼしていると考えられる要素(1)

《結婚》 ← 経済的基盤、雇用・キャリアの将来の見通し・安定性

- 経済的基盤
 - ・ 収入が低く雇用が不安定な男性
→ 未婚率 高
- 出産後の継続就業の見通し
 - ・ 非正規雇用の女性
 - ・ 育休が利用できない職場の女性
 - ・ 保育所待機児童が多い地域の女性
→ 未婚率 高

〔調査・研究結果〕

- ・ 男性では、年収が高いほど有配偶率が高い。
- ・ 男性では、正社員に比べて非典型雇用の場合、有配偶率が低い。
- ・ 男性未婚者では、正規雇用者に比べてパート・アルバイトの結婚意欲が低い。
- ・ 男女雇用機会均等法施行以降に就職した世代の女性では、最初に勤務した勤務先での雇用形態が正規雇用と非正規雇用者の場合で比較すると、非正規雇用の未婚割合が高い。また、利用可能な育児休業制度の有無で比較すると、利用可能な育児休業制度がなかった層で未婚割合が高い。
- ・ 1歳児入園待機者の多い自治体ほど女性の結婚確率が低い。

《出産(第1子～)》 ← 子育てしながら就業継続できる見通し、仕事と家庭の調和

- 出産後の継続就業の見通し
 - ・ 育休利用可能 → 出産確率 高
- 仕事と家庭生活との調和
 - ・ 長時間労働 → 出産確率 低
- ※ 働き方+家事・育児の分担+保育所利用
→ 相互に組み合わせられることで
継続就業効果 高

〔調査・研究結果〕

- ・ 育児休業が利用可能、取得しやすい雰囲気職場の女性の方が、育児休業が利用できない職場の女性より出産する割合が高い。
- ・ 雇用機会均等法施行以降に就職した世代で、育児休業が利用可能な職場に勤めていた女性は、それ以前に就職した人とほぼ同程度に出産を経験している。
- ・ 勤務先に育児休業制度がある場合、少なくとも子どもを一人産む確率がその他の場合より高く、無職の女性より出産確率が高くなる。
- ・ 男性が長時間労働していた家庭では、労働時間の増えた家庭よりも減った家庭の方が子どもが生まれた割合が高い。
- ・ 女性の勤務が長時間労働の場合は、第1子を産むタイミングが遅れ、出産確率も低下する。

注：社会保障審議会人口構造の変化に関する特別部会の審議に当たり、各種調査・研究結果から示唆される要素を可能な限り整理したもの

9

結婚や出産に影響を及ぼしていると考えられる要素(2)

《出産(特に第2子～)》 ← 夫婦間の家事・育児の分担

○ 男性の家事・育児分担

- ・ 男性の分担度が高い → 女性の出産意欲 高
女性の継続就業割合 高

※ 夫の労働時間が長い → 家事・育児分担 少

〔調査・研究結果〕

- ・ 子どものいる世帯で、妻から見て夫が家事・育児を分担していないと回答した世帯では、分担していると回答した世帯に比べ、妻の子どもを持つ意欲が弱まる。
- ・ 夫の育児遂行率が高い夫婦の方が、追加予定子ども数が多い。

《出産(特に第2子～)》 ← 育児不安

○ 育児不安

- ・ 育児不安の程度が高い → 出産意欲 減

※ 家庭内・地域からのサポート

- ・ 配偶者の育児分担への満足度が高い
- ・ 保育所・幼稚園からのサポートが高い

→ 育児不安 低

〔調査・研究結果〕

- ・ 子どもが1人いる母親の場合、育児不安の程度が高まると、追加予定子ども数が減少する。
- (子どもが2人の場合も概ね同様の傾向)

《出産(特に第3子～)》 ← 教育費の負担感

○ 教育費の負担感

→ 3人目以降から割合が高い

- ※ 後に生まれた世代ほど負担感が高い
- ・ 1970年代生まれ以降

→ 1人目・2人目でも負担感が高い

〔調査・研究結果〕

- ・ 予定子ども数以上の子どもを持たない理由として教育費負担感をあげる者の割合を予定子ども数別に見ると、予定子ども数を2人とする者のところからその割合が高まる。
- (1970年代以降の生まれでは、予定子ども数が0人・1人とする者についても割合が高くなっている。)

10

結婚や出産・子育てをめぐる国民の希望と現実との乖離

～急速な少子化を招いている社会的な要因～

将来推計人口(平成18年中位推計)において想定されている日本の将来像と、実際の国民の希望とは大きく乖離。

この乖離を生み出している要因としては、雇用の安定性や継続性、仕事と生活の調和の度合い、育児不安などが指摘されており、出産・子育てと働き方をめぐる問題に起因するところが多い。

将来人口推計における2055年の姿
(平成18年12月推計)

生涯未婚率23.6% × 夫婦の出生児数1.69人

合計特殊出生率1.26

大きな乖離

現在の実際の国民の希望

9割以上が結婚希望 × 夫婦の希望子ども数2人以上

合計特殊出生率1.75

この乖離を生み出している要因(各種調査や実証研究より)

結婚：経済的基盤、雇用・キャリアの将来の見通し、安定性

- ・ 収入が低く、雇用が不安定な男性の未婚率が高い
- ・ 非正規雇用や育児休業が利用できない職場で働く女性の未婚率が高い

出産：子育てしながら就業継続できる見通し、仕事と生活の調和の確保度合い

- ・ 育児休業が取得できる職場で働く女性の出産確率が高い
- ・ 長時間労働の家庭の出産確率は低い

特に第2子以降：夫婦間の家事・育児の分担度合い、育児不安の度合い

- ・ 男性の家事・育児分担度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が高く、継続就業割合も高い
- ・ 育児不安の程度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が低い

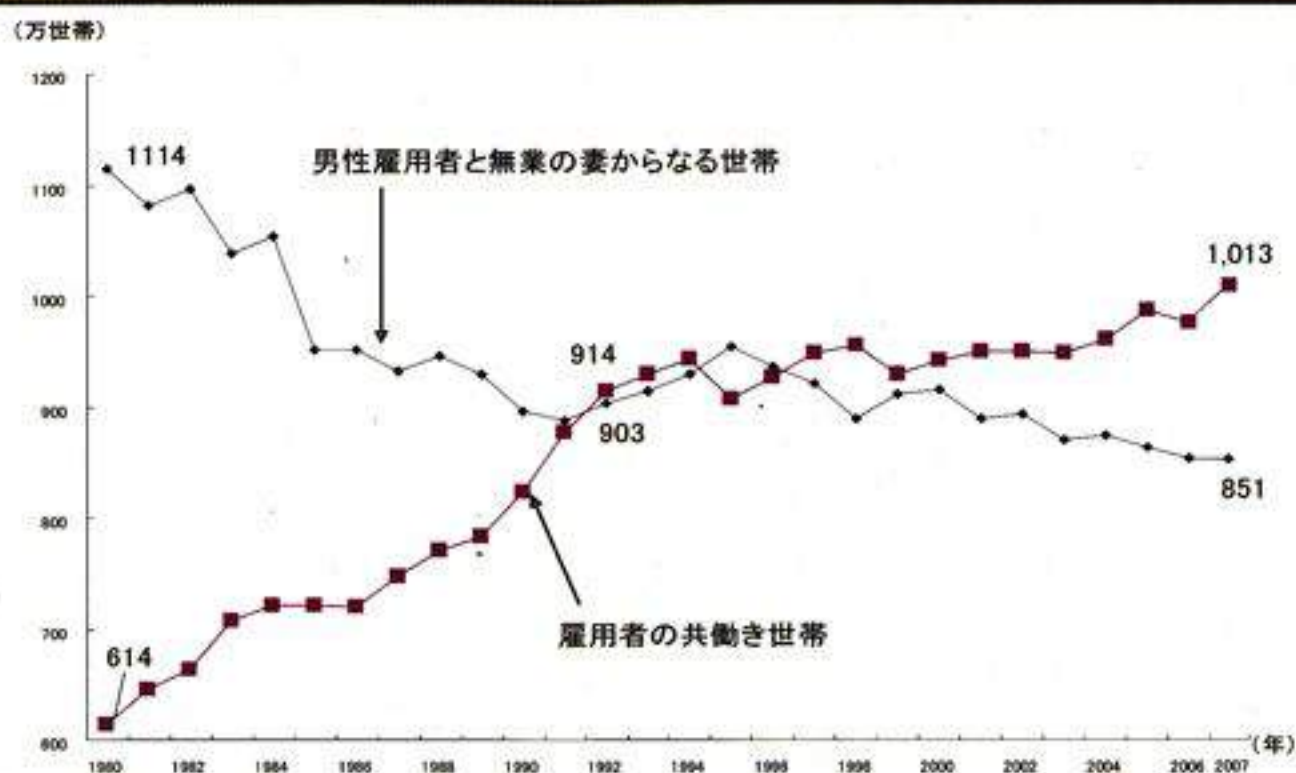
11

女性の就業の現状

12

共働き等世帯数の推移

平成9年以降は共働きの世帯数が男性雇用者と無業の妻からなる片働き世帯数を上回っている。



(備考)

1. 平成13年までは総務省「労働力調査特別調査」、平成14年以降は「労働力調査(詳細結果)」(年平均)より作成。
2. 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
4. 昭和60年以降は「夫婦のみの世帯」、「夫婦と親から成る世帯」、「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」のみの世帯数。
5. 「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細結果)」とは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

13

女性の就業の状況：M字カーブの推移及び潜在的労働力率

女性の労働力率は向上しつつあるものの、30～34歳がM字カーブの底となっている。また、同年齢層において、実際の労働力率と潜在的労働力率との差が大。

年齢階級別労働力率の推移(女性)



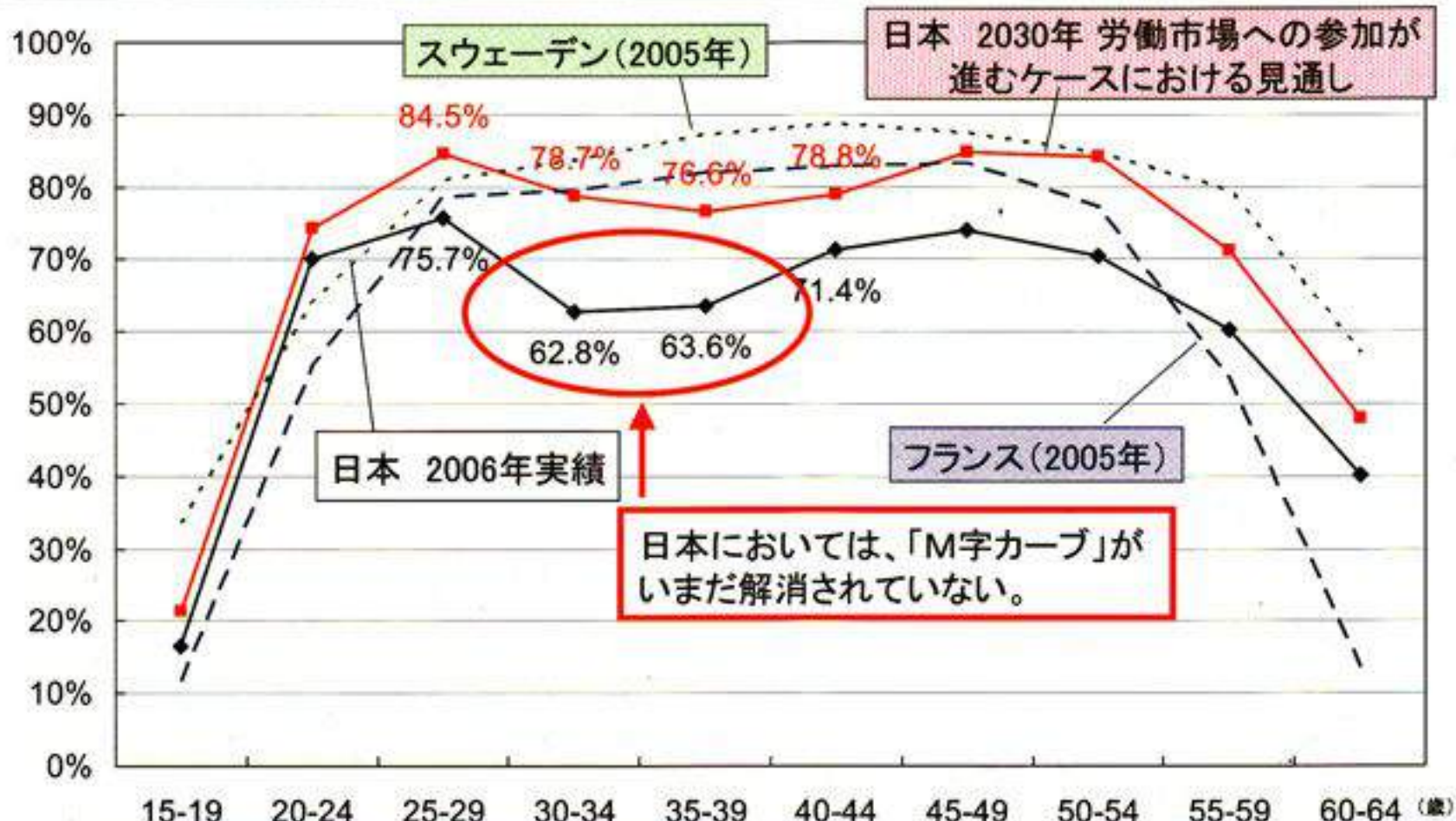
注：潜在的労働力率は各年齢階級の労働力人口と非労働力人口の就業希望者を各年齢階級の人口で除したもの。
非労働力人口のうち、就業希望者の非求職理由の内訳をみると、「適当な仕事がありそうにない」が約31%、「家事・育児のため仕事が続けられそうにない」が約37%の他、「健康上の理由」も約11%含まれていることに留意が必要である。(2006年)

出典：総務省統計局「労働力調査」(1996, 2006)

14

今後の女性の労働市場参加の見通し

我が国においては、いわゆる「M字カーブ」に見られるように、出産・子育てを機に労働市場から退出する女性が多い。今後、我が国が急速な人口減少、労働力人口の減少に直面する中で、女性をはじめ誰もが意欲と能力に応じて働くことのできる環境整備を進め、就業率の向上を図ることが課題。

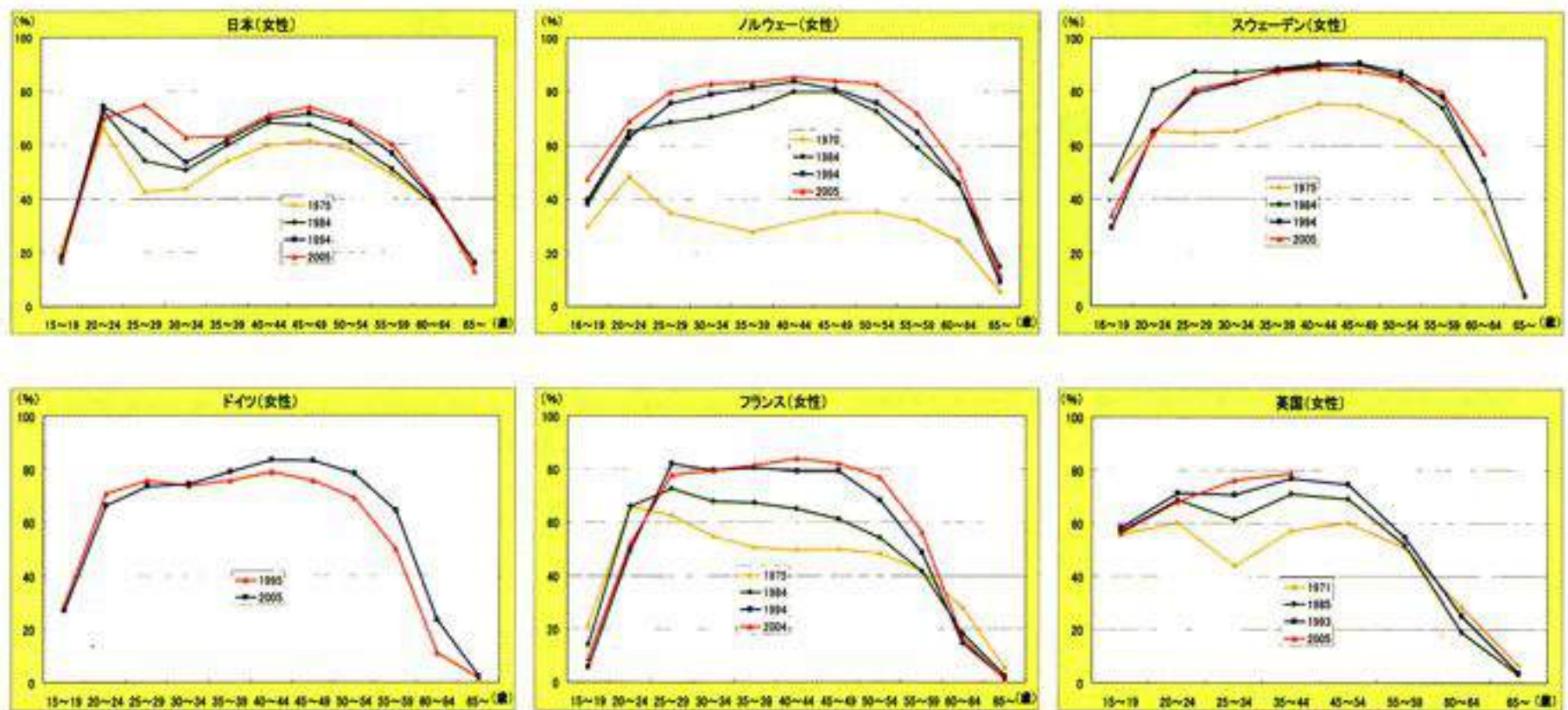


出典：総務省統計局「労働力調査」、雇用政策研究会報告(平成19年12月)、ILO Database of Labour Statistics(スウェーデンの15-19は16-19歳)

15

諸外国のM字カーブの推移

英国、フランス、ノルウェーなどの国々でも、1970年代、80年代はM字カーブを示していたが、2005年には完全にM字カーブの底が解消。



注1: 日本は総務省「労働力調査」、その他の国はILO「LABORSTA」より作成

注2: 2004年の英国の35～44歳は34～49歳。

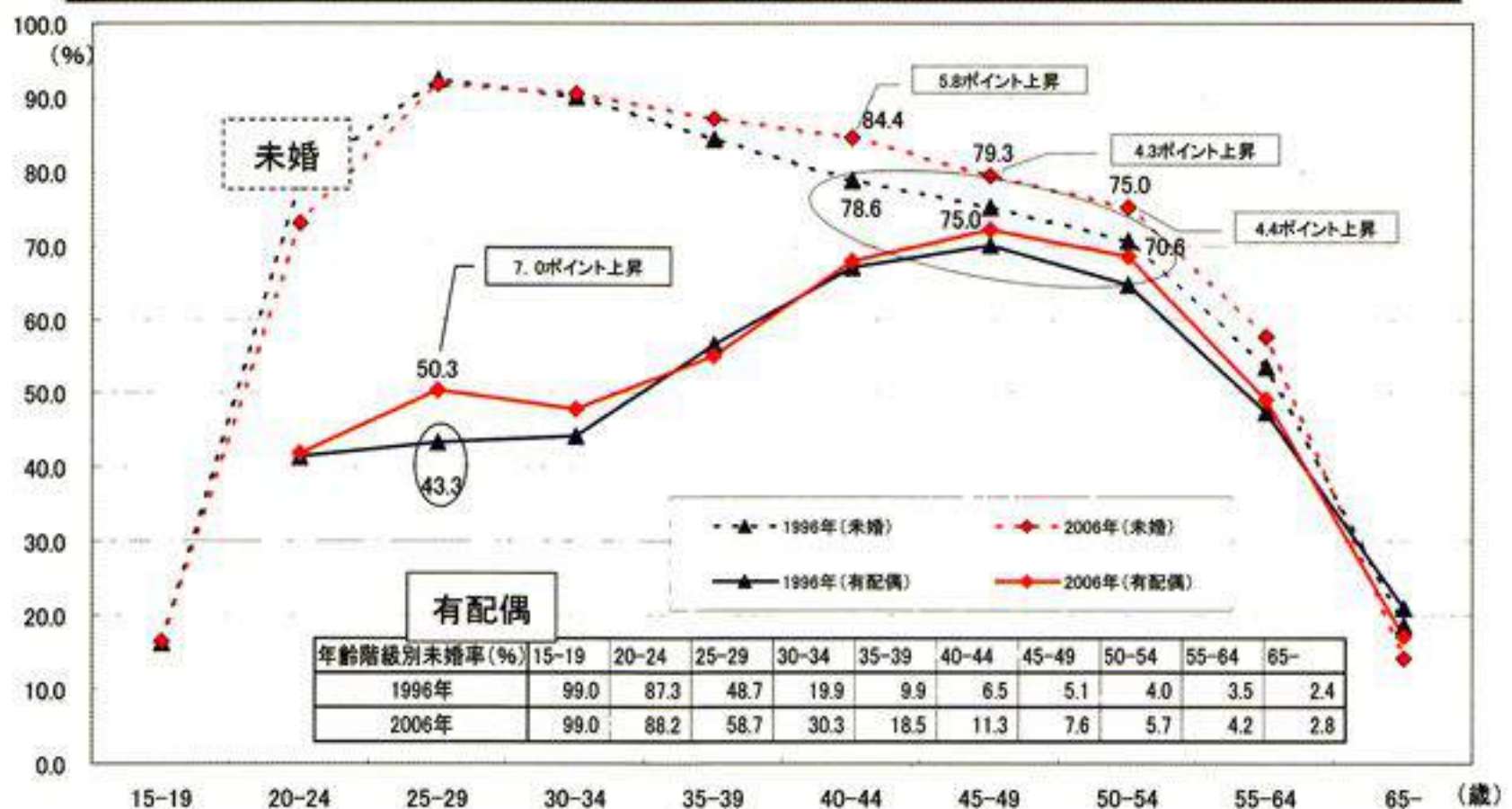
注3: 1970年のノルウェーの35～39歳は30～44歳。

出典: 内閣府男女共同参画白書(平成19年版)

16

女性の配偶関係、年齢階級別労働力率

我が国の婚姻状態別の女性の労働力率については、20代、30代の有配偶者の労働力率が低いことが知られている。

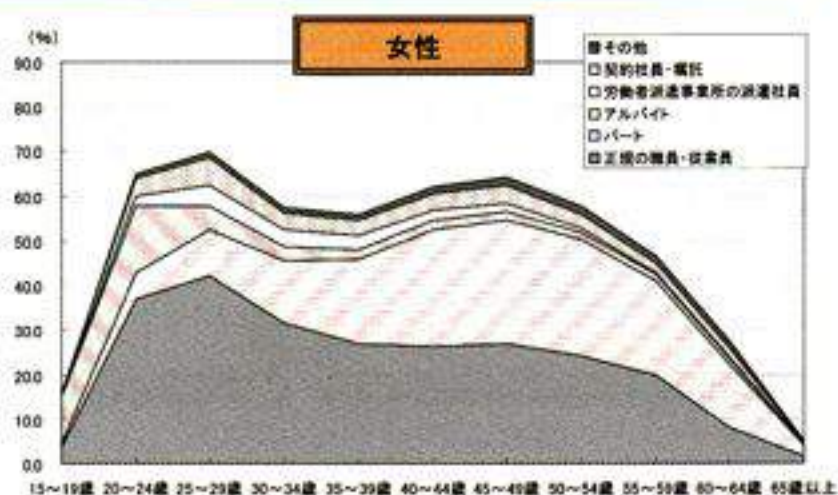


出典: 総務省統計局「労働力調査」(1996, 2006)

17

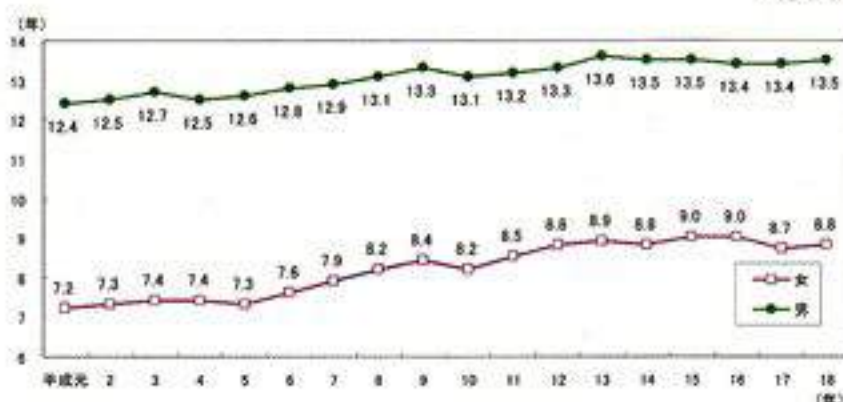
男性と女性の労働力率及び平均勤続年数の比較

我が国の女性の正規の職員・従業員比率は結婚・出産・子育て期を境に、右肩下がりになっており、M字にさえなっていない。男女別の平均勤続年数の差異も縮まっていない。



出典：総務省統計局「平成19年労働力調査」(詳細結果)

男女別雇用者の平均勤続年数の推移



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

18

子どものいる女性の就業希望

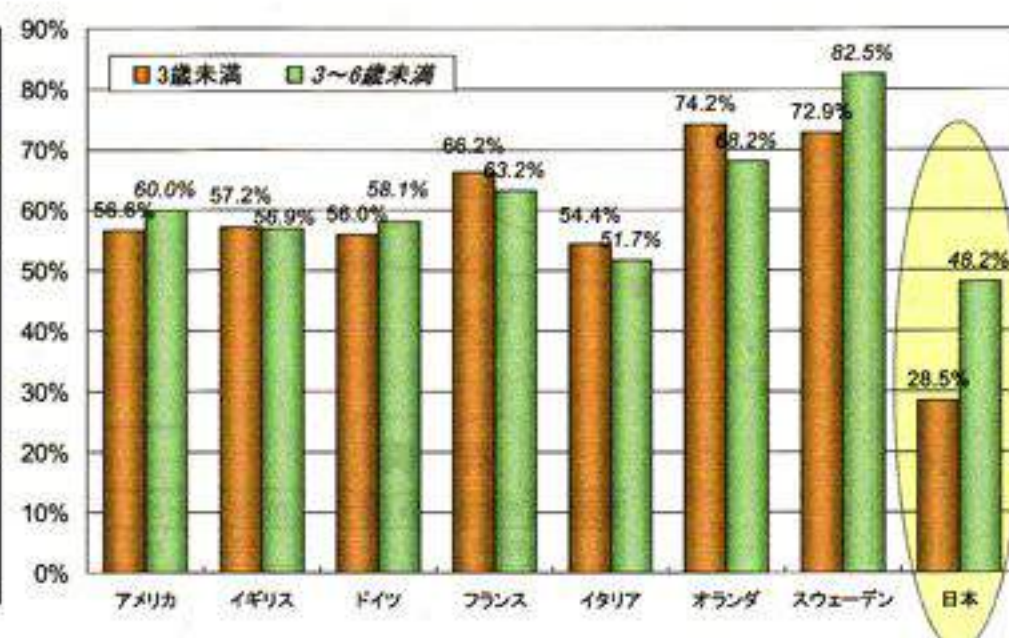
諸外国と比較して、低年齢の子を持つ女性の就業率はきわめて低い。

末子の年齢別子どものいる世帯における母の就業状態(平成18年)

	末子の年齢			
	0～3歳	4～6歳	7～9歳	10～12歳
子どものいる世帯総数	100.0	100.0	100.0	100.0
労働力人口	32.5	51.4	62.9	71.2
就業者	31.0	50.3	61.6	70.5
完全失業者	1.2	1.7	1.3	1.4
非労働力人口	67.5	47.4	36.5	28.1
就業希望者	24.9	19.7	13.2	9.4

出典：総務省「労働力調査詳細調査」(平成18年、年平均)

6歳未満の子を持つ母の就業率の比較(2002年)



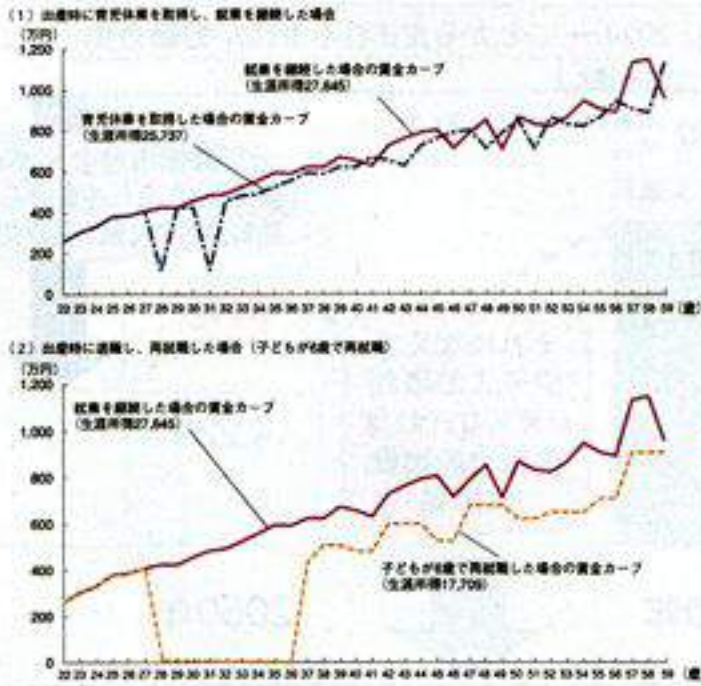
出典：OECD: Society at a Glance 2005

19

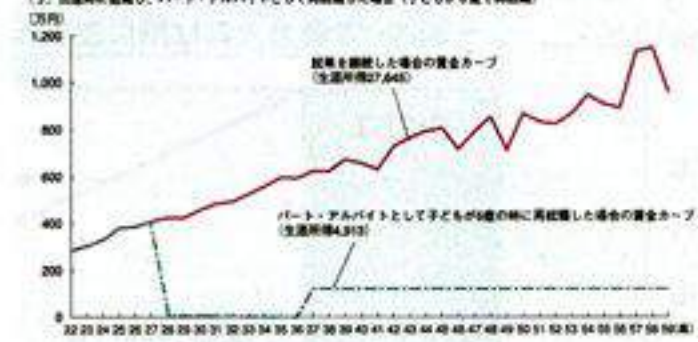
子育ての機会費用

出産により就業を中断した場合の生涯所得と就業を継続した場合の生涯所得との差額をみると、出産退職にともなう機会費用が大きいことが推測される。

第3-1-24図 正社員からパート・アルバイトへ再就職する機会費用は大きい①



第3-1-24図 正社員からパート・アルバイトへ再就職する機会費用は大きい②



機会費用の推計結果 (単位: 万円、%)

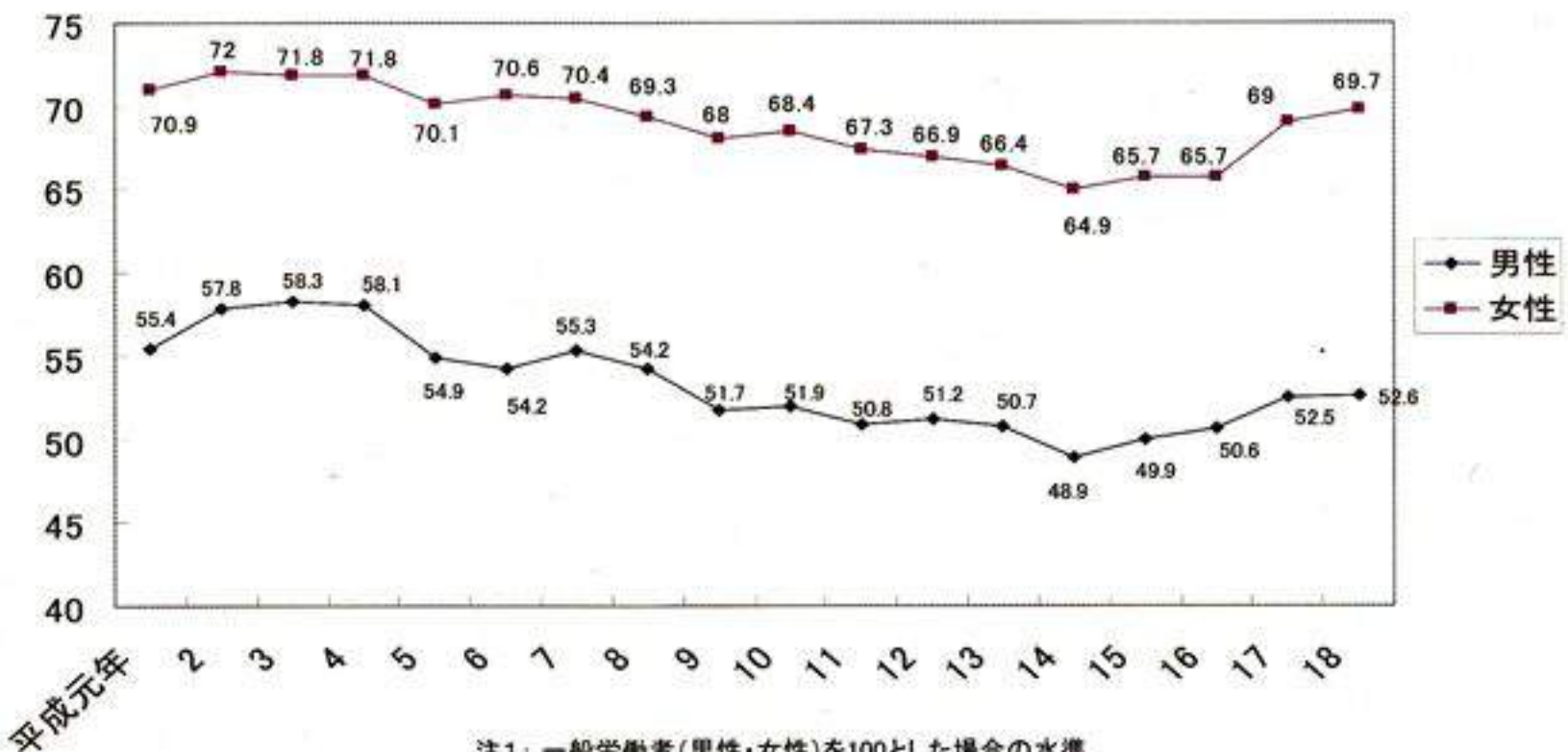
項目	生涯所得	機会費用	機会費用率
就業を継続した場合	27,645	-	-
育児休業を取得して就業を継続した場合	25,737	1,908	6.9%
出産時に退職し、子どもが6歳で再就職した場合	17,709	9,936	35.9%
出産時に退職し、パート・アルバイトとして子どもが6歳で再就職した場合	4,313	23,332	84.2%

(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2003年)により作成。
 2. 20歳時に結婚。結婚後26歳で第一子を出産し、31歳で第二子を出産すると仮定。
 3. 育児休業は1年間取得し、その期間育児休業より給与の4割を支給されたとして仮定。
 4. 退職する場合は、26歳で退職し、第二子の生誕までとなった37歳で再就職すると仮定した。
 5. 「賃金構造基本統計調査」(大卒の生涯所得のデータ)を参照。年間収入については、同調査の2003年の「年々所得」(平均所得)と「所定内給与額」及び「年間収入の他所得」により作成。
 6. 標準労働者(標準労働者)と「所定内給与額」を調査していない場合には、一般労働者の年齢別の「年々所得」(平均所得)と「所定内給与額」の比率を基に推定し、他所得を推定した。
 7. 26歳時の退職金については厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2004年)の「退職金」(平均)を基に推定した。
 8. 30歳時の退職金については厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2004年)の「退職金」(平均)を基に推定した。
 9. パート・アルバイトの平均収入については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2004年)の「パート・アルバイト労働者の平均収入」(平均)を基に推定した。
 10. 機会費用は収入の差額を指し、収入の減少を示す。

出典:平成17年版国民生活白書「子育て世代の意識と生活」

一般労働者と短時間労働者の1時間当たり所定内給与額格差の推移

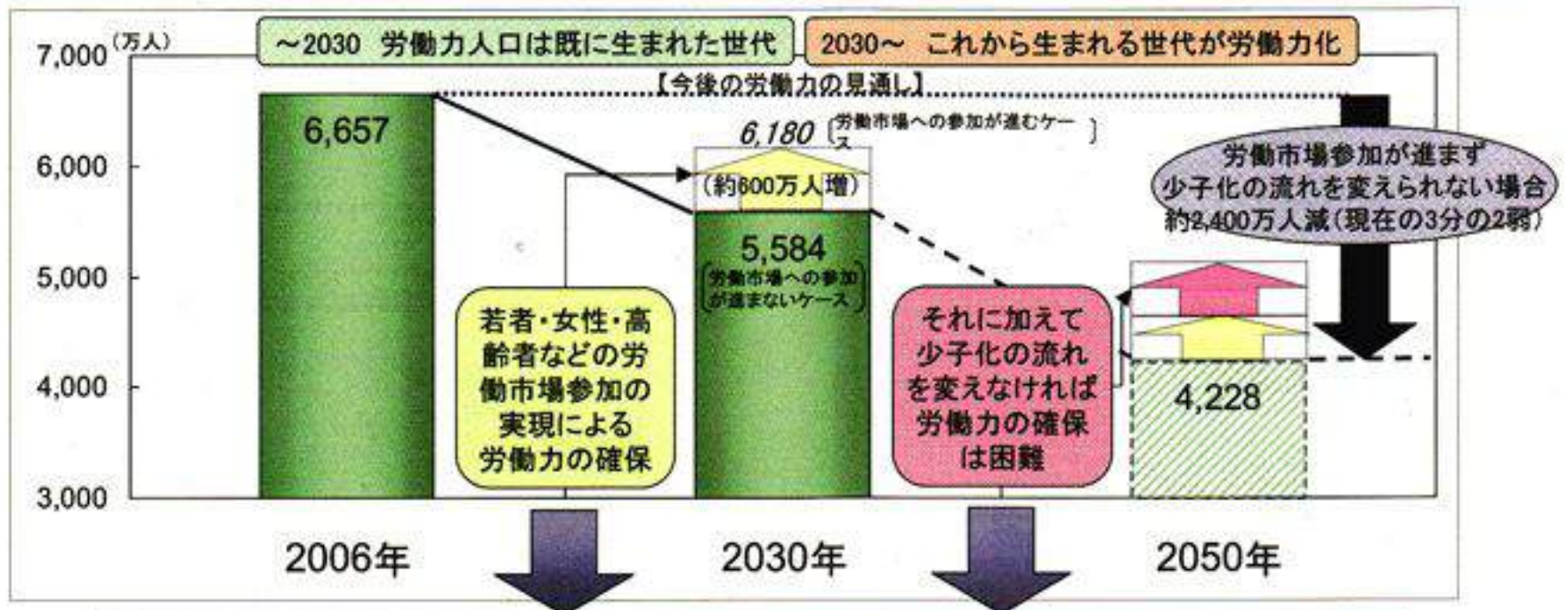
現状では、一般労働者とパート労働者とで時間当たりの賃金格差は小さいとは言えない。



出典:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

労働市場参加が進まない場合の労働力の推移

「就業」と「結婚や出産・子育て」の「二者択一構造」が解決されないなど労働市場への参加が進まない場合、日本の労働力人口は今後大きく減少（特に、2030年以降の減少は急速）。若者や女性、高齢者の労働市場参加の実現と、希望する結婚や出産・子育ての実現を同時に達成できなければ、中長期的な経済発展を支える労働力の確保は困難に。その鍵は「二者択一構造」の解決。



この2つの要請を同時に達成する必要 → 「二者択一構造」の解決が不可欠

- ①「結婚・出産」のために「就業」を断念すれば、女性の労働市場参加が実現せず、中期的（～2030年頃）な労働力人口減少の要因となり、
- ②「就業」のために「結婚・出産」を断念すれば、生産年齢人口の急激な縮小により、長期的（2030年頃以降）な労働力確保が困難に。

注：2030年までの労働力人口は雇用政策研究会報告（平成19年12月）。ただし、2050年の労働力人口は、2030年以降の性・年齢階級別労働力率が変化しないと仮定して、平成18年将来推計人口（中位推計）に基づき、厚生労働省社会保障担当参事官室において推計。

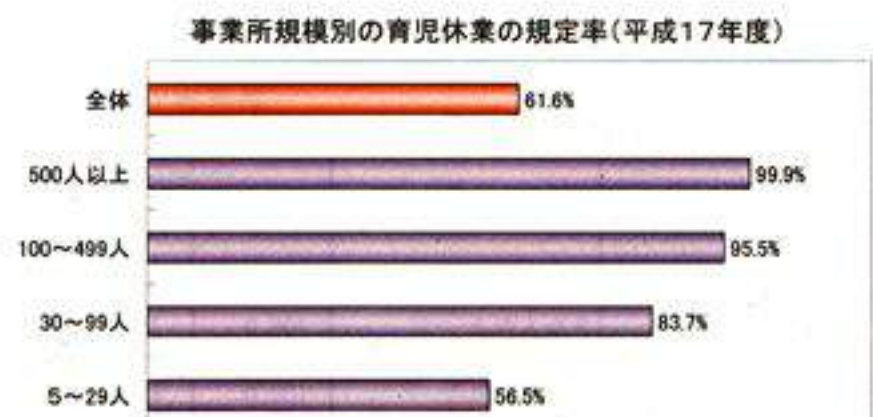
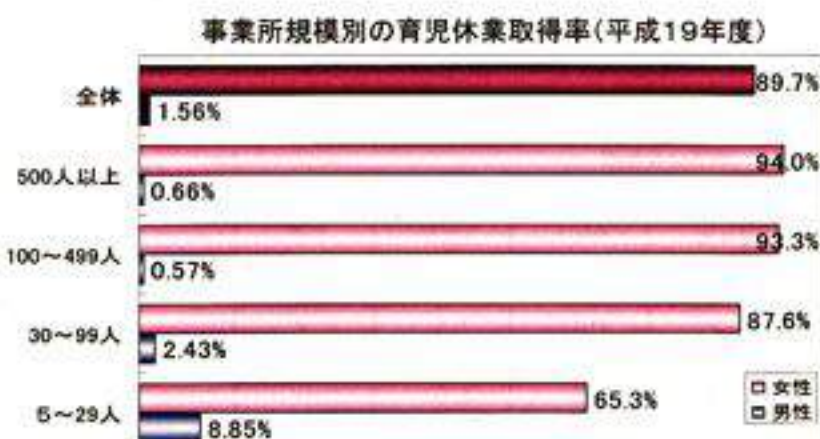
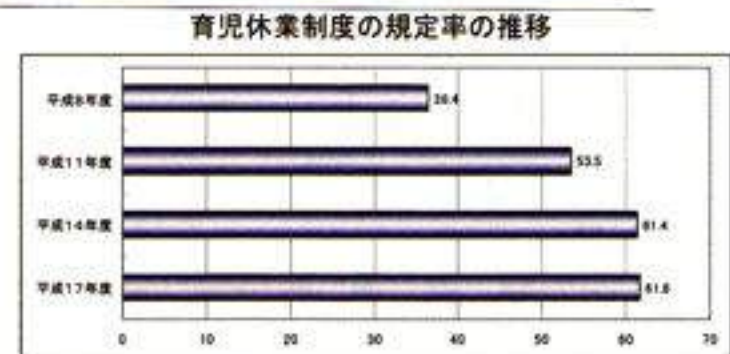
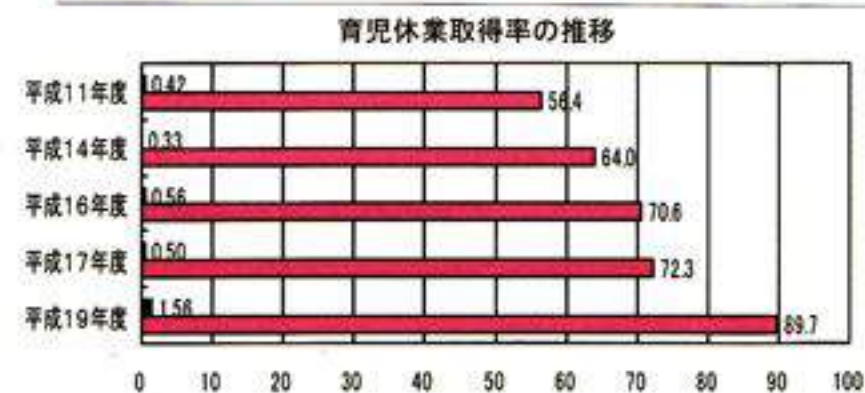
I. 総論

1. 現行の育児・介護休業制度の課題について

24

1. 現行の育児・介護休業制度の課題①

育児休業制度の規定がある事業所の割合は61.6%(平成17年度)。女性の育児休業取得率は平成17年度の72.3%から平成19年度には89.7%まで上昇している。



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)}の数}{\text{調査前年度1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

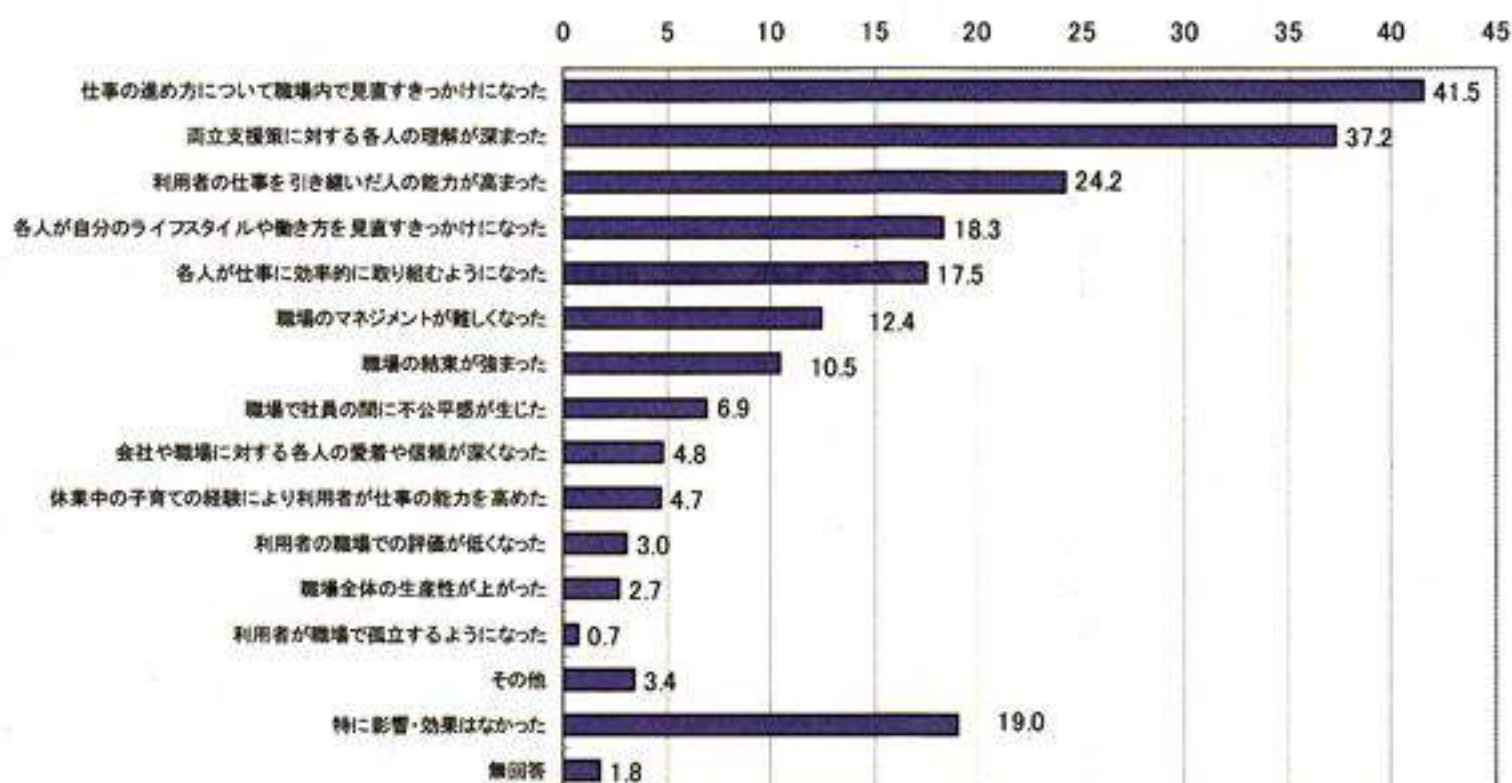
出典: 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

25

1. 現行の育児・介護休業制度の課題②

「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としては、仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった等の肯定的な評価が多い。

「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



回答者：育児休業や短時間勤務等の両立支援制度を利用した部下を持つ管理者

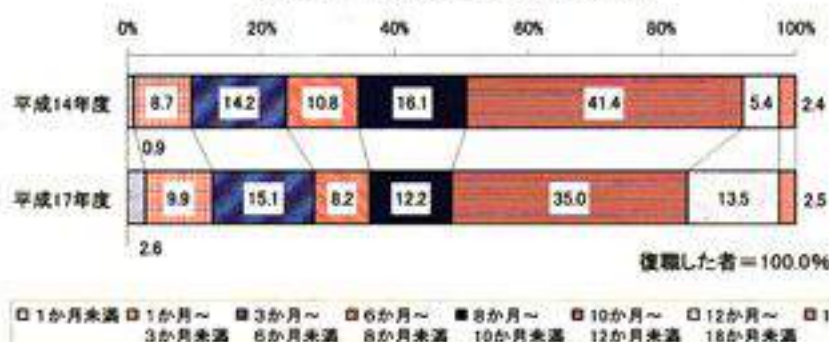
出典：内閣府「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」(平成17年)

26

1. 現行の育児・介護休業制度の課題③

平成16年改正の結果を踏まえ、女性の育児休業期間については、1年を超える者も増加している。

第4図 女性が取得した育児休業期間



男性が取得した育児休業期間



最長育児休業期間別事業所割合

	総計	最長休業期間 (%)					
		1歳6か月	1歳6か月を超え2歳未満	2歳～3歳未満	3歳以上	その他	不明
5人以上	100.0	79.9	3.0	6.1	1.0	9.5	0.5
30人以上	100.0	78.4	5.1	7.3	1.4	7.5	0.4
【事業所規模】							
500人以上	100.0	68.4	13.2	12.2	3.2	3.0	—
100～499人	100.0	77.8	6.4	9.9	1.8	3.6	0.4
30～99人	100.0	78.8	4.6	6.5	1.2	8.6	0.4
5～29人	100.0	80.4	2.3	5.7	0.9	10.2	0.5

注：育児休業制度の規定がある事業所＝100%

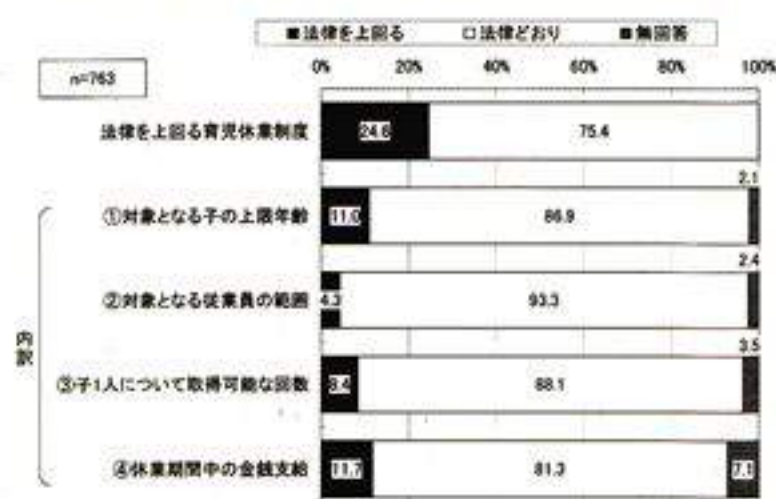
出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

27

1. 現行の育児・介護休業制度の課題④

法律を上回る育児休業制度導入企業は、全体では4社に1社、企業規模1000人以上では2社に1社。

法律を上回る育児休業制度の導入状況(企業調査)



注1: 育児・介護休業法で定められた育児休業制度は、1歳(一定の要件を満たす場合には1歳半)未満の子を養育する男女労働者が、原則として子1人につき1回取得できる。

注2: 法律を上回る育児休業制度の導入割合は、①～④のいずれかについて「法律を上回る」と回答した企業の割合。

注3: ④休業期間中の金銭支給については、会社や共済会等からの金銭支給が「ある」場合に「法律を上回る」とした。

回答者: 全国の10人以上規模の企業を母集団として無作為に抽出。有効回答763社。(企業調査以下同じ)。

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)

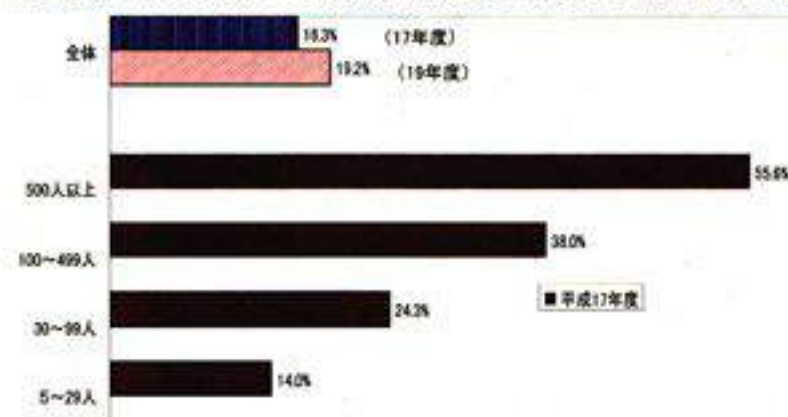
法律を上回る育児休業制度の導入割合(企業調査)

	全体	10～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1000人以上
調査数(n)	763	220	180	107	100	96
導入割合	24.6	19.5	15.6	16.8	32.0	55.2

注: 規模別の9人以下(38社)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」(平成20年)

小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の制度がある事業所の割合

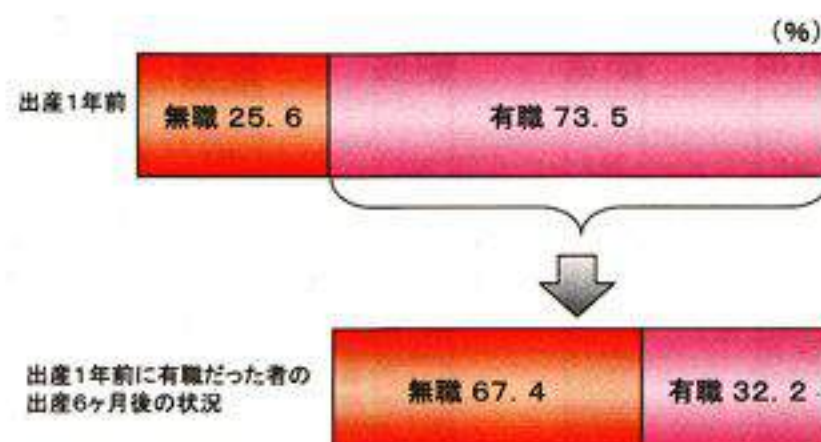


出典: 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

28

1. 現行の育児・介護休業制度の課題⑤

第1子出産を機に約7割が離職している



※ 調査対象: 平成13年1月10日～17日、7月10日～17日の間に出生した子の母親

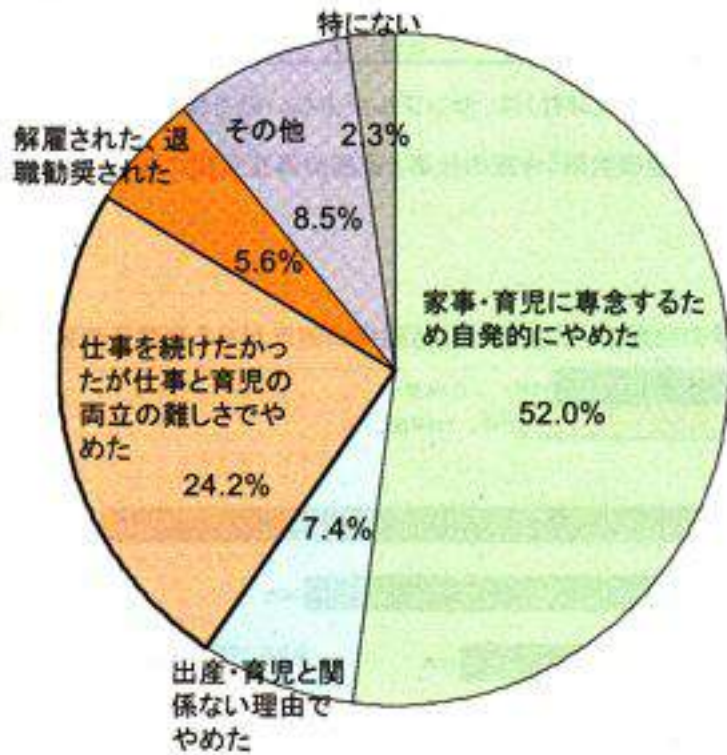
出典: 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年)

29

1. 現行の育児・介護休業制度の課題⑥

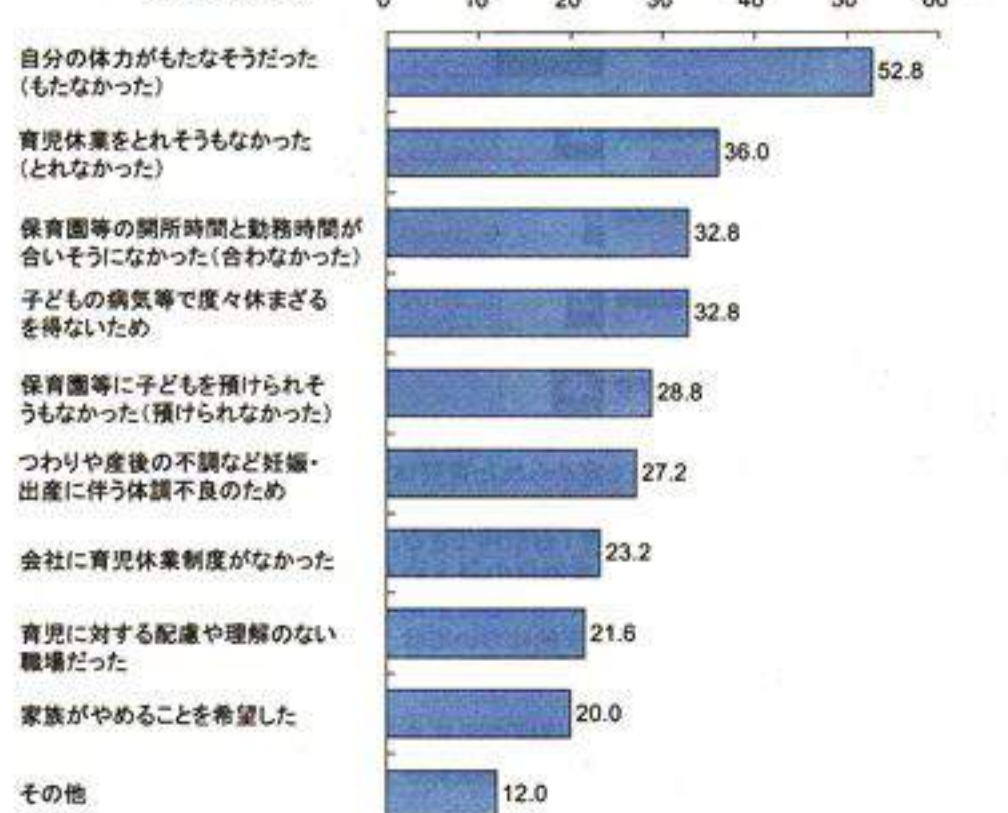
出産前後で仕事を辞める女性の約3割が両立環境が整わないことを理由に辞めている。
仕事を続けたかったが仕事と子育ての両立の難しさで辞めた具体的な理由は、仕事と生活の調和が実現できないことに起因するものが多い。

「出産1年前には雇用者で現在は無職」で就学前の子供がいる女性が仕事をやめた理由



両立が難しかった具体的な理由

（「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）



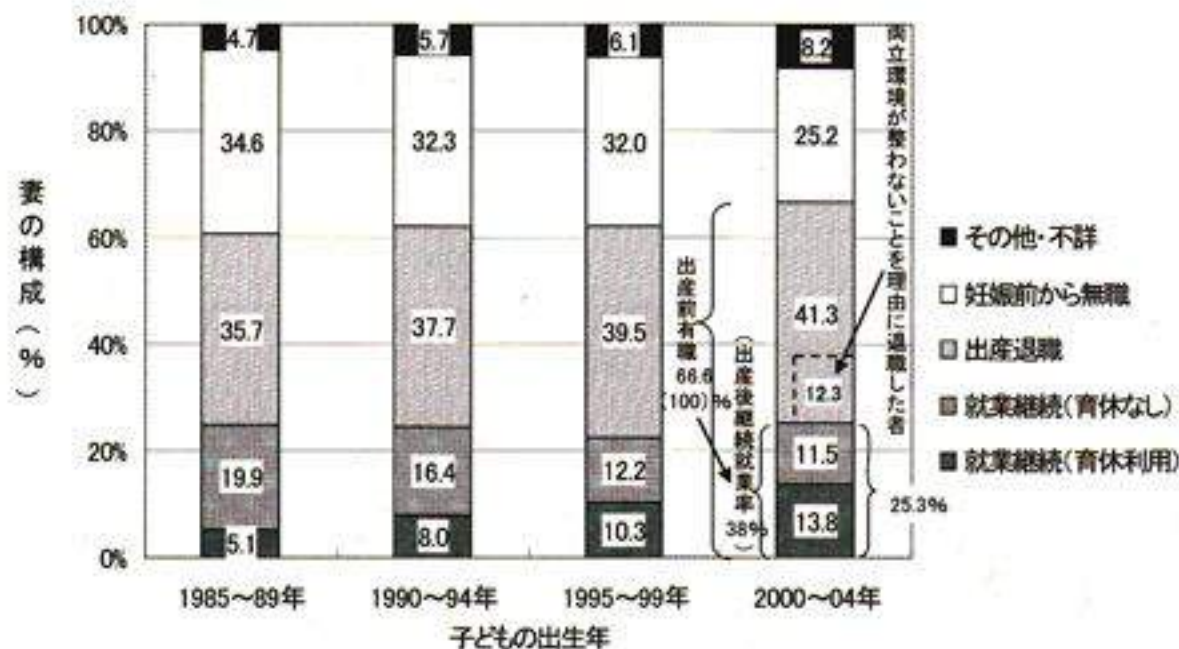
出典：いずれも日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（平成15年）

30

1. 現行の育児・介護休業制度の課題⑦

育児休業を利用する者は増えているものの、第1子出産前後の継続就業率は過去20年間に変化がない。出産前有職者のうち、出産後継続就業率は38%。

子どもの出生年別、第1子出産前後の就業経歴の構成



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した。

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：第13回出生動向基本調査（平成17年）

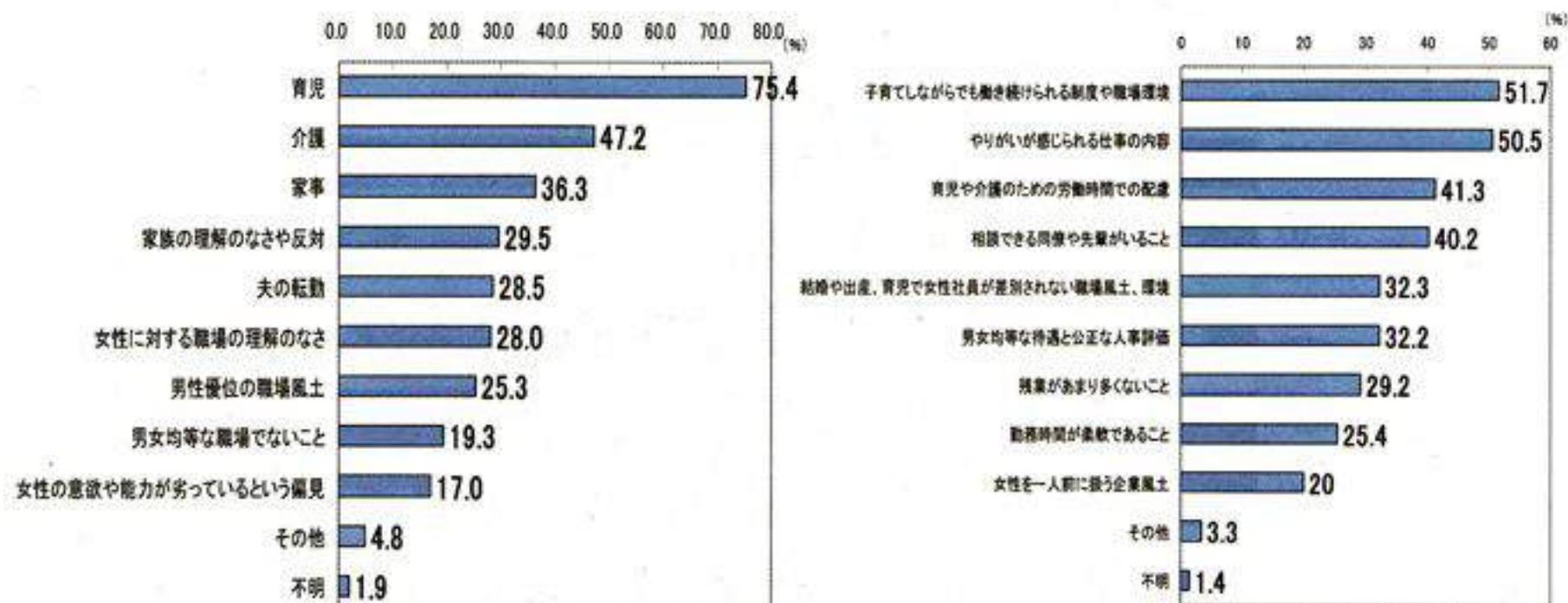
31

1. 現行の育児・介護休業制度の課題⑧

女性が就業継続のために必要な事項としては、子育てしながら働き続けられる制度や職場環境を求める声が多い。

女性が働き続けるのを困難したり障害になること

就業継続のために必要な事項



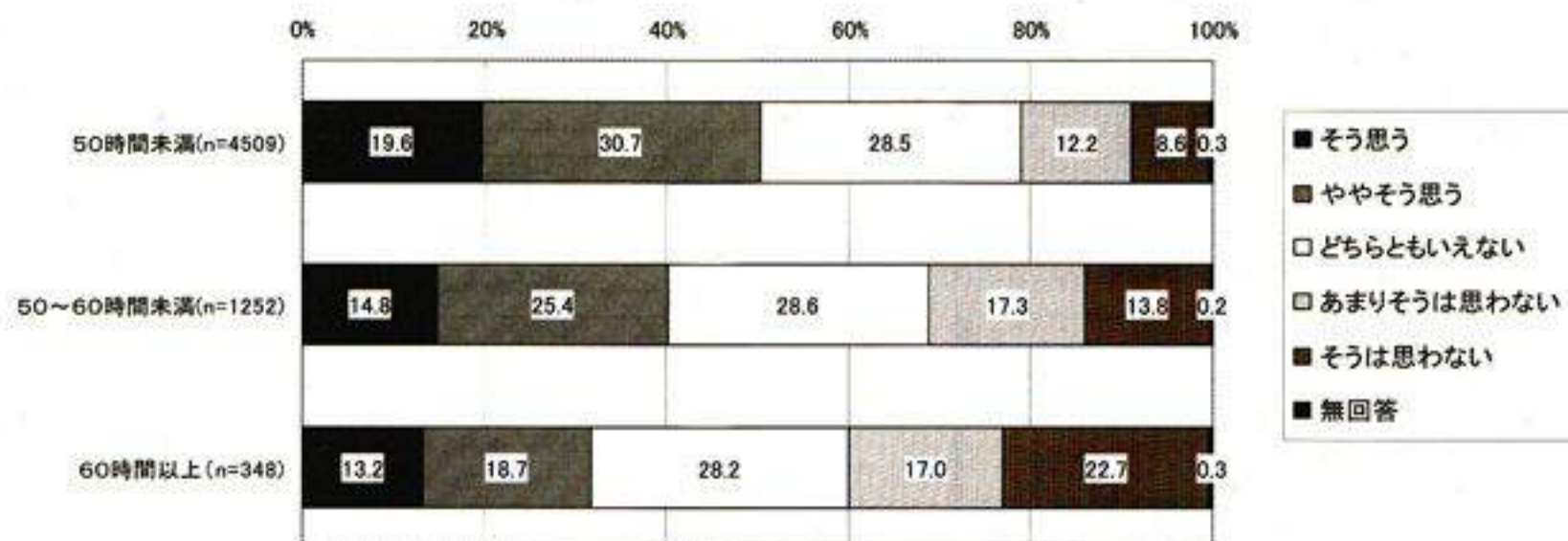
出典：(財)21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」(2005年)
※複数回答

32

1. 現行の育児・介護休業制度の課題⑨

労働時間が短いほど、結婚・出産後も職場を辞めることなく働き続けられると考える労働者が多い。

結婚・出産後も職場を辞めることなく働ける会社だと思うかについての認識
(週労働時間の長短別)



回答者：調査対象企業で働く男女一般社員（既婚・未婚、子どもあり・なしを含む）

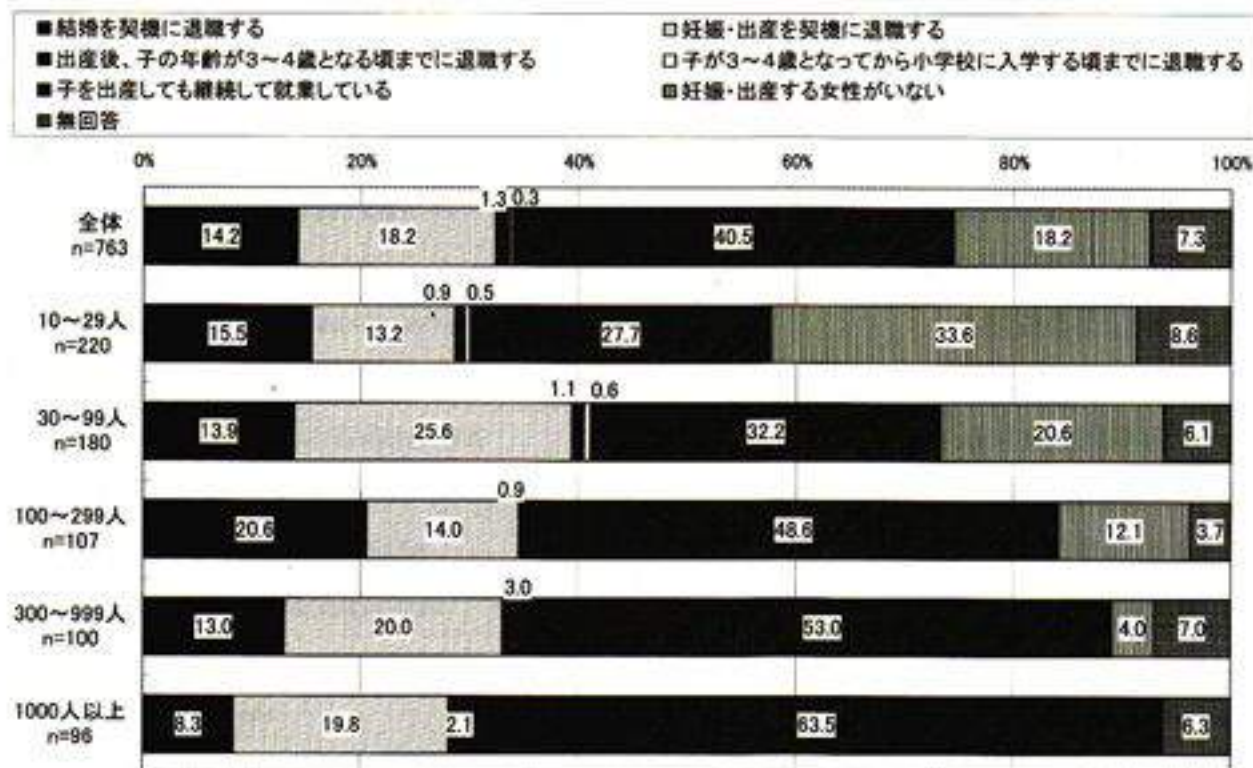
出典：労働政策研究・研修機構「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」（平成18年）

33

1. 現行の育児・介護休業制度の課題⑩

企業規模が大きいほど、女性正社員の働き方で多いパターンとして「子を出産しても継続して就業している」の割合が高い。

女性正社員の働き方で多いパターン(企業調査)



注: 規模9人以下(38社)はサンプル数が少ないので表示していない。

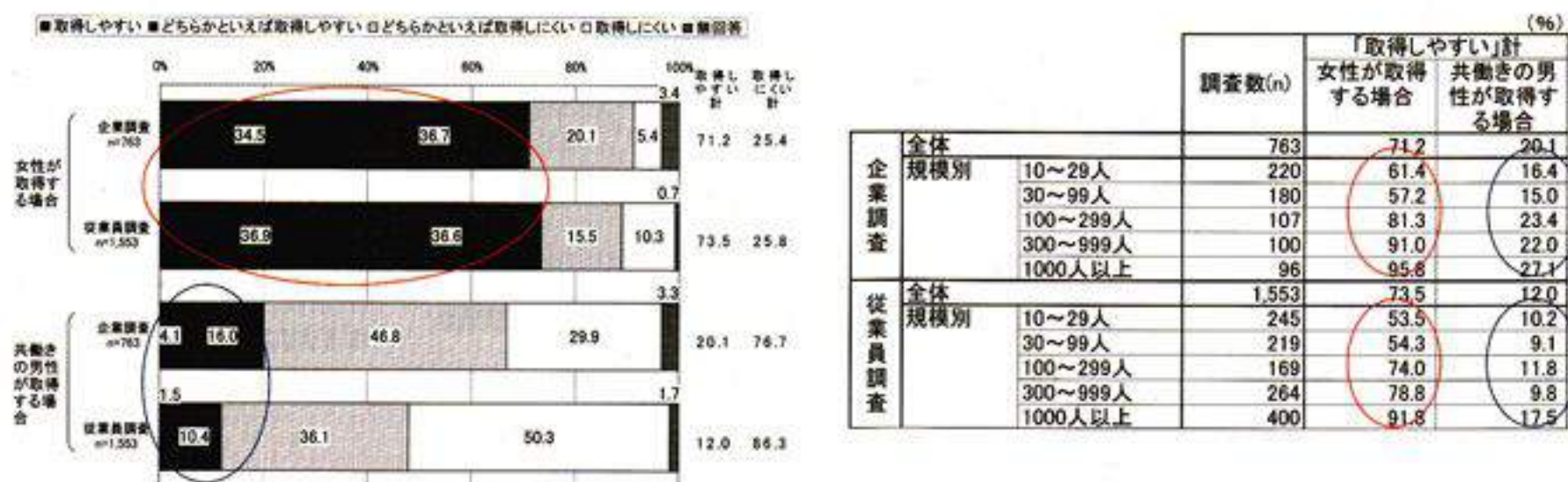
出典: ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

34

1. 現行の育児・介護休業制度の課題⑪

男性は企業規模にかかわらず、女性は規模が小さいほど、育児休業制度を取得しにくい。

ケース別にみた育児休業制度の取得しやすさ(企業調査、従業員調査)



注1: 「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。

注2: 規模別の9人以下(38社、28人)は、サンプルが少ないので表示していない。

従業員調査回答者: 企業調査の対象企業に勤務する従業員のうち、40歳以下のいわゆる正社員。有効回答1553人。

(従業員調査以下同じ)。

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)

35

Ⅱ. 各論

1. 育児休業後も継続就業しながら子育ての 時間確保ができる働き方の実現

(1) 短時間勤務及び所定外労働免除

1. (1) 短時間勤務及び所定外労働免除について①

平成17年度の勤務時間短縮等の措置の制度がある企業は約4割。
短時間勤務制度は31.4%、所定外労働免除は23.2%の企業で導入されている。

育児のための勤務時間短縮等措置の制度の有無別事業所割合

(%)

	総 計	勤務時間 短縮等の 措置の制 度あり (M.A.)	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	勤務時間 短縮等の 措置の制 度なし	不 明
【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=100.0%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

1. (1)短時間勤務及び所定外労働免除について②

平成19年度には勤務時間短縮等の措置の制度がある企業は約5割まで上昇している。
最長利用期間が小学校就学の始期に達するまで以上の企業は19.2%。

育児のための勤務時間短縮等の措置の有無・最長利用期間別事業所割合

(%)

	合計	勤務時間短縮等の措置の制度あり	最長利用期間							【再掲】 「小学校就学の始期に達するまで」以上	勤務時間短縮等の措置の制度なし	不明
			～3歳に達するまで	3歳～小学校就学前	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校低学年(3年生又は9歳)	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	不明			
合 計	100	49.5	28.0	2.0	14.8	1.7	1.4	1.3	0.3	19.2	50.1	0.4
	100	41.6	22.2	2.0	11.6	1.2	0.5	3.0	1.1	16.3	58.4	0.0
		(100.0)	(56.5)	(3.9)	(30.0)	(3.4)	(2.8)	(2.7)	(0.7)	(38.8)		
		<100.0>	<53.5>	<4.8>	<27.8>	<3.0>	<1.3>	<7.2>	<2.6>	<39.2>		
〔事業所規模〕 500人以上	100	93.8									6.2	-
		(100.0)	(32.7)	(3.6)	(38.6)	(20.1)	(3.8)	(1.1)	(0.1)	(63.7)		
100～499人	100	82.4									17.6	0.1
		(100.0)	(52.8)	(4.4)	(32.0)	(6.7)	(2.7)	(1.0)	(0.4)	(42.4)		
30～99人	100	62.2									37.8	0.0
		(100.0)	(55.2)	(4.6)	(30.0)	(6.0)	(1.5)	(2.4)	(0.3)	(39.9)		
5～29人	100	45.3									54.2	0.5
		(100.0)	(57.4)	(3.7)	(29.8)	(2.3)	(3.1)	(2.9)	(0.8)	(38.1)		

・事業所総数=100.0%

・< > は、平成17年度調査の数値である。

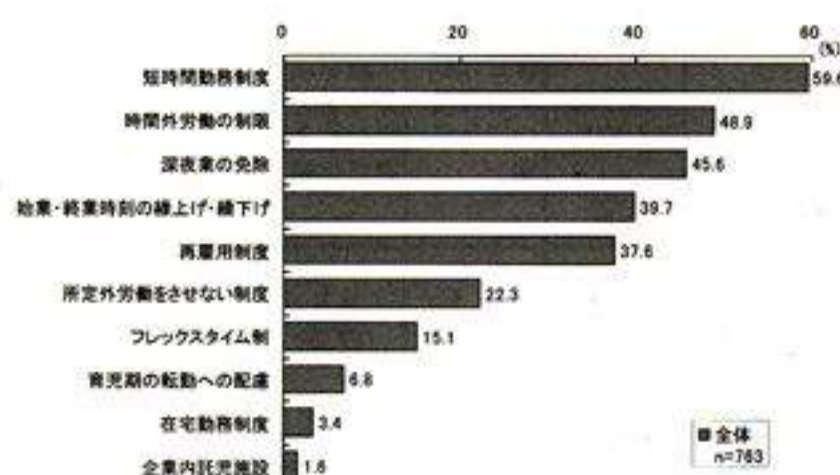
出典：厚生労働省「雇用管理基本調査」(平成19年度)

38

1. (1)短時間勤務及び所定外労働免除について③

短時間勤務制度の導入が進む一方で、規模間格差も顕著。

両立支援制度の導入割合(企業調査)



育児のための短時間勤務制度の導入状況(企業調査)

								(%)
	調査数 (n)	全体	制度(規定)として ある	運用として ある	ない	無回答	「ある」計	
全 体	763	100.0	51.1	8.5	38.8	1.6	59.6	
規模別								
10～29人	220	100.0	31.8	10.5	57.3	0.5	42.3	
30～99人	180	100.0	43.3	8.9	45.0	2.8	52.2	
100～299人	107	100.0	70.1	4.7	25.2	0.0	74.8	
300～999人	100	100.0	71.0	8.0	21.0	0.0	79.0	
1000人以上	96	100.0	80.2	6.3	13.5	0.0	86.5	

注：規模9人以下(38社)はサンプル数が少ないので表示していない。

注1：短時間勤務制度、再雇用制度、在宅勤務制度については、それぞれに制度の有無をたずねている。ここでの導入割合は、「制度(規定)としてある」、「運用としてある」の計。それ以外については、育児のために働き方を柔軟にできるような制度等として、導入しているものをすべて選んでもらっている(複数回答)。

注2：再雇用制度は、妊娠、出産、育児、介護を理由として退職した者を再雇用する制度。それ以外は育児のための制度に限定してたずねている。

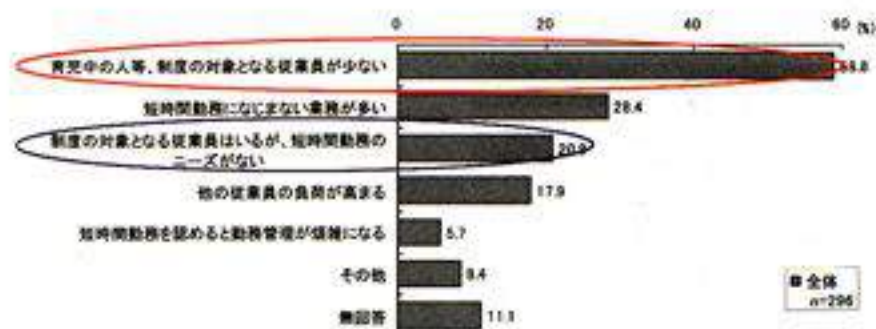
出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

39

1. (1)短時間勤務及び所定外労働免除について④

短時間勤務制度の対象者やニーズが少ないと考える未導入企業でも、当該企業の従業員は制度を利用したいと考えている。

育児のための短時間勤務制度を導入していない理由(企業調査)



注1: 育児のための短時間勤務制度が「ない」企業について
注2: 複数回答

企業の未導入理由と従業員の利用意向(企業調査、従業員調査)



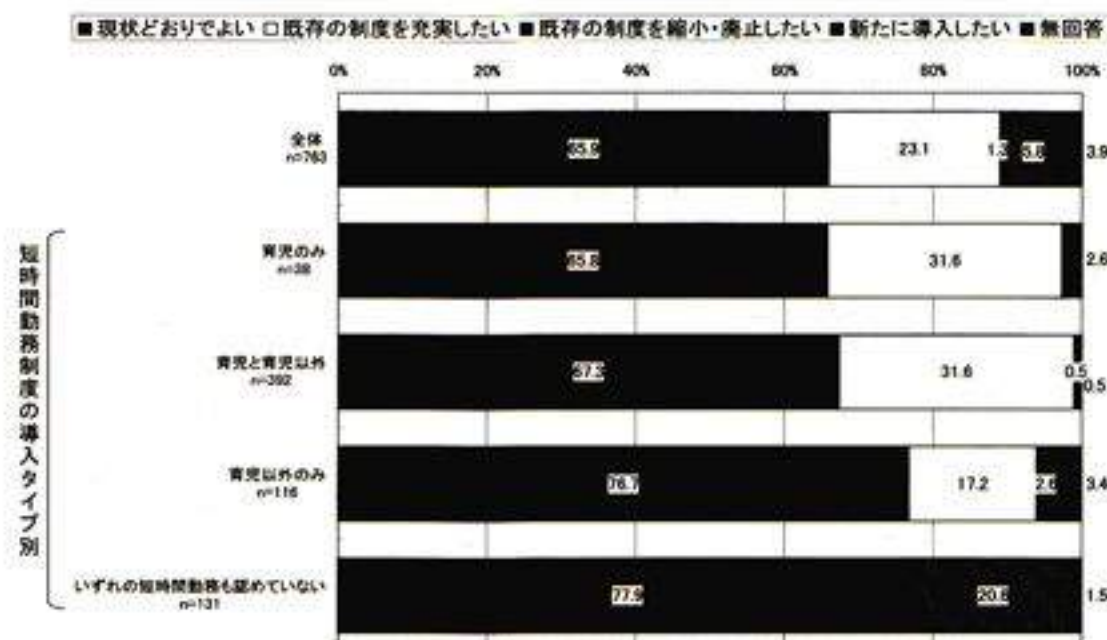
出典: ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

40

1. (1)短時間勤務及び所定外労働免除について⑤

短時間勤務制度導入企業はさらに充実、未導入企業は現状維持～制度の充実度合いが今後二極化していく懸念。

短時間勤務制度に関する今後の考え(企業調査)



注: 短時間勤務制度の導入タイプは、次のような考え方で類型化している。
・育児のみ: 育児のための短時間勤務を制度又は運用として導入しているが、育児以外の事由(介護、子どもの看護、その他、適用事由に制限なし)では短時間勤務を認めていない。
・育児と育児以外: 育児のための短時間勤務を制度又は運用として導入しており、育児以外の事由でも短時間勤務を認めている。
・育児以外のみ: 育児のための短時間勤務は導入していないが、育児以外の事由で短時間勤務を認めている。
・いずれの短時間勤務も認めていない: 育児のための短時間勤務も、育児以外の事由での短時間勤務も認めていない。

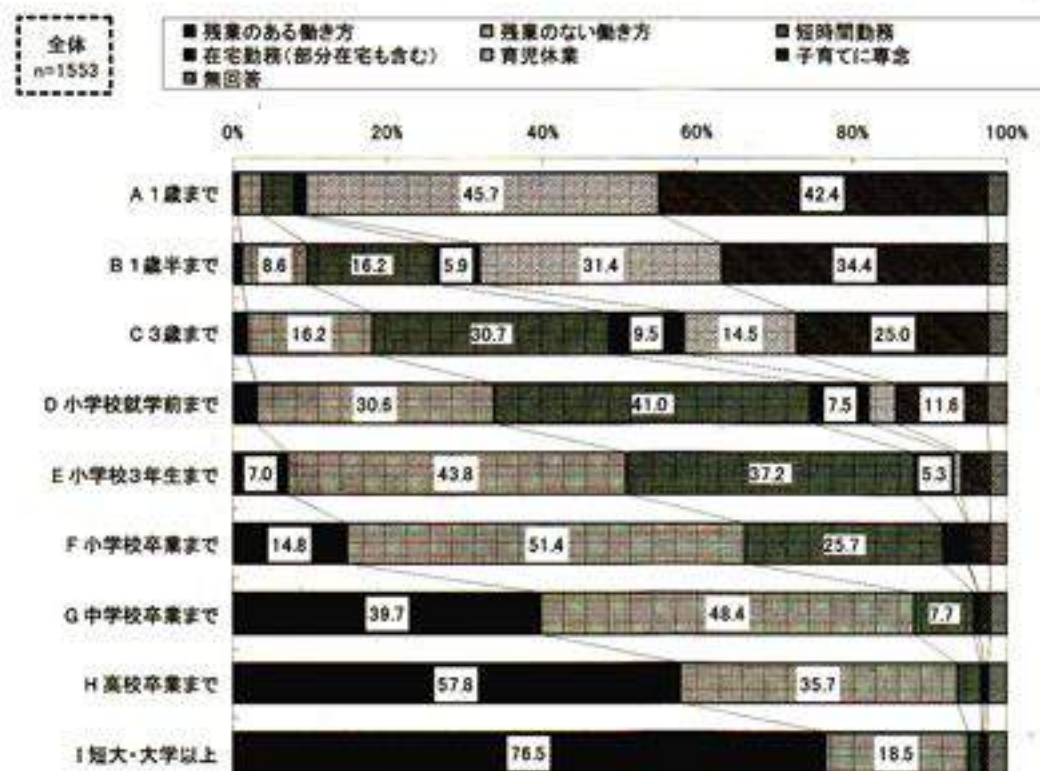
出典: ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

41

1. (1)短時間勤務及び所定外労働免除について⑥

子を持つ母親の望ましい働き方として、子が1歳までは育児休業の支持率が最も高く、子が小学校就学前までは短時間勤務、残業のない働き方が上位2位となっている。

子の年齢別にみた、子を持つ母親として望ましい働き方(従業員調査)



注:図表を見やすくするために、5.0%未満はデータを表示していない。

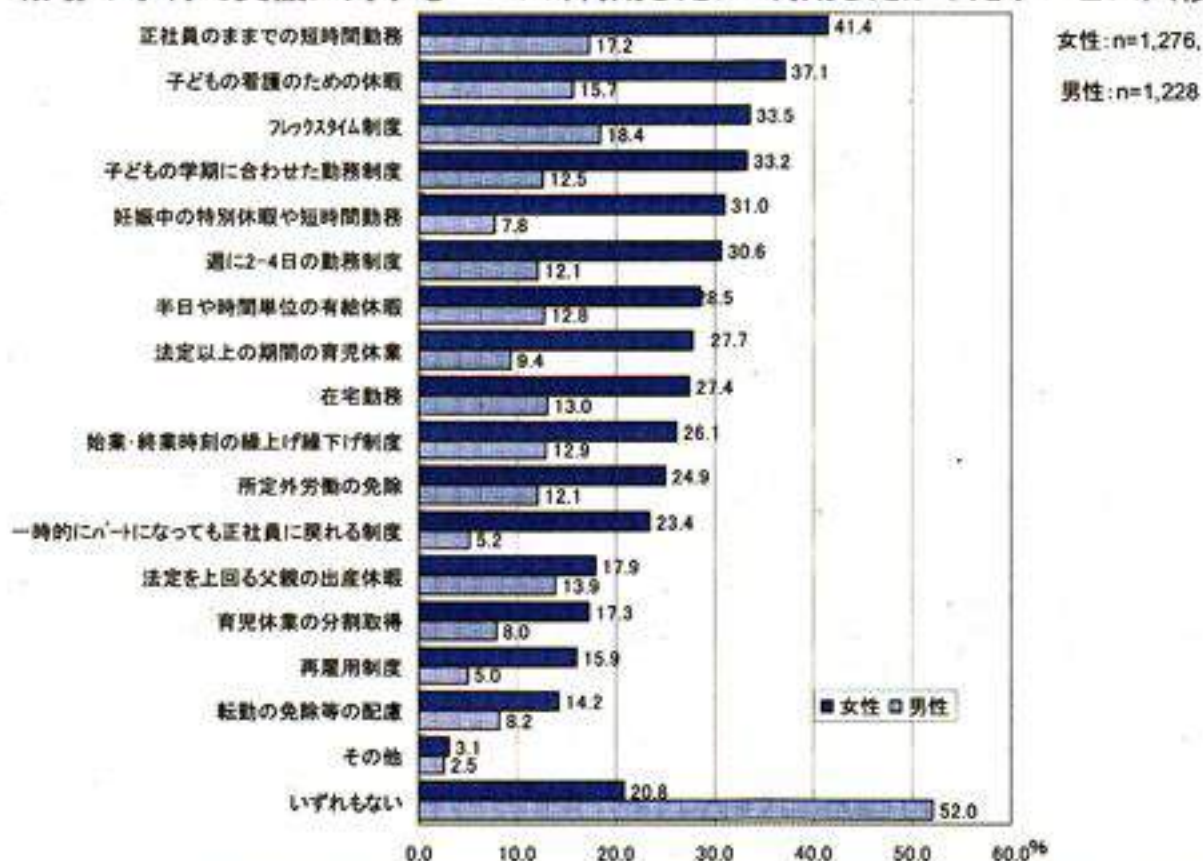
出典:ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

42

1. (1)短時間勤務及び所定外労働免除について⑦

女性労働者は、「正社員のままでの短時間勤務」について、利用ニーズが最も高い。

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)」

43

1. (1)短時間勤務及び所定外労働免除について⑧

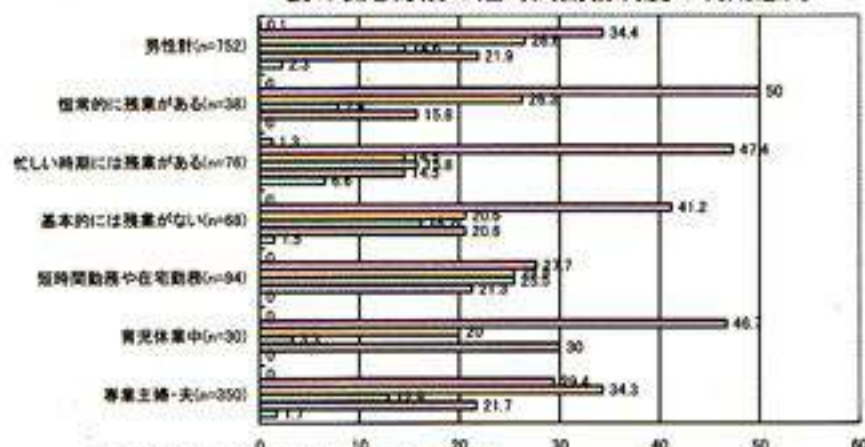
共働き世帯の場合には、短時間勤務の利用ニーズは、6割弱。
夫や妻に残業がある場合に、その配偶者の短時間勤務のニーズが高い。

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

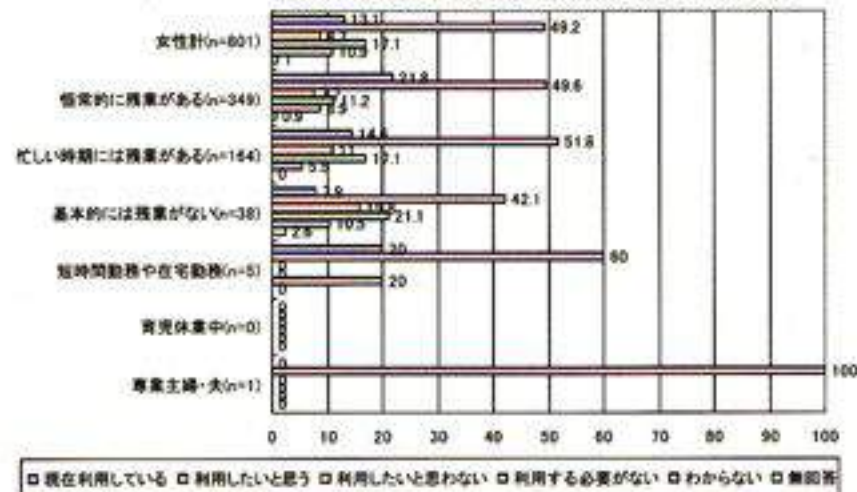
配偶者の働き方別の育児のための短時間勤務制度の利用意向(従業員調査、勤務先の制度の有無にかかわらず)

妻の働き方別の短時間勤務制度の利用意向



注:配偶者の普段の働き方とのクロス集計

夫の働き方別の短時間勤務制度の利用意向



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)

44

1. (1)短時間勤務及び所定外労働免除について⑨

短時間勤務制度を導入している企業のうち8割弱は、1時間以上3時間未満短縮している。
企業調査の結果によると、短時間勤務制度の対象は、3歳までが最も多く、小学校就学前までとしている企業も1/4。

育児のための短時間勤務制度の労働日1日に短縮する時間の長さ

		総計	制度あり	労働日1日に短縮する時間の長さ					
				1時間未満	1時間以上 2時間未満	2時間以上 3時間未満	3時間以上	その他	不明
短時間 勤務制 度	【総計】	100.0	31.4 (100.0)	(2.0)	(36.8)	(41.2)	(13.3)	(4.0)	(2.6)
	【事業所規模】 30人以上	100.0	50.1 (100.0)	(2.2)	(37.1)	(42.6)	(14.0)	(2.5)	(1.7)

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年度)

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」(平成20年)

45

1. (2)在宅勤務について

46

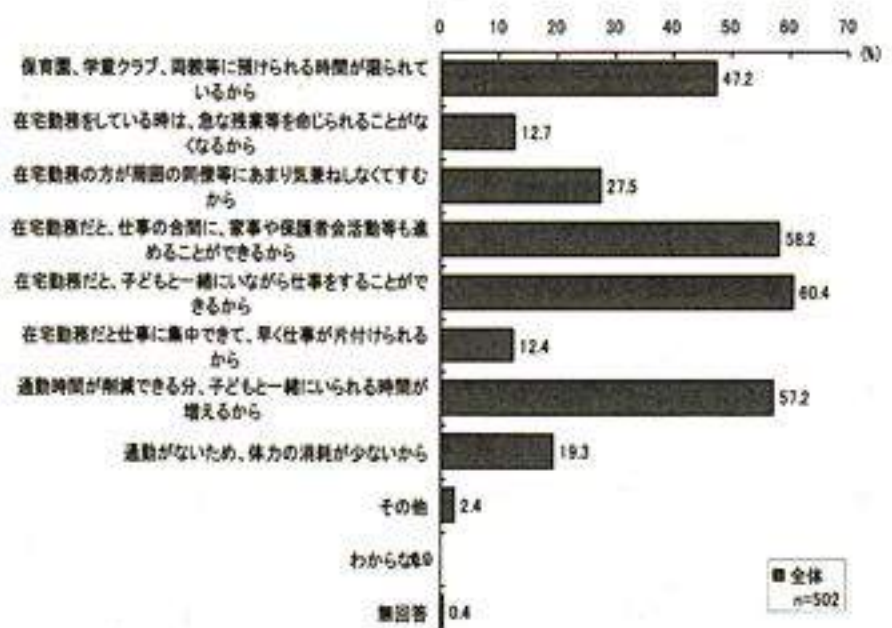
1. (2)在宅勤務について①

育児のための在宅勤務制度の利用者は少ないが、利用ニーズは3割強。
在宅勤務を希望する理由としては、子どもと一緒にいられること等のほか、通勤時間の削減等の理由が高い。

育児のための在宅勤務制度の利用意向－性別（従業員調査）



育児のための在宅勤務制度を利用する理由



回答者：左記調査で「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

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）

47

1. (2)在宅勤務について②

現在、育児のための在宅勤務制度を設けている企業はまだ少ない。

育児のための在宅勤務制度の有無(企業調査)



在宅勤務を認める上限日数(週あたり)(企業調査)



在宅勤務制度の対象となる子の上限年齢(企業調査)



在宅勤務者の平均的な在宅勤務日数(週あたり)(企業調査)



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」(平成20年)

1. (3)子の看護休暇について

50

1. (3)子の看護休暇について①

子の看護休暇の就業規則等により明文化されている事業所は1/3。
就学前の子を持つ労働者のうち、女性の方が取得割合が高い。

子の看護休暇制度の有無別、規模別事業所割合

	合計	あり	なし	不明
合 計	100.0	33.8	66.2	0.0
【事業所規模】				
500人以上	100.0	91.3	8.7	—
100～499人	100.0	70.4	29.6	—
30～99人	100.0	47.9	52.1	0.1
5～29人	100.0	29.8	70.2	—
30人以上(再掲)	100.0	52.7	47.2	0.0

事業所規模別・男女別就学前の子を持つ労働者に占める子の看護休暇取得者割合

	就学前ま での子 を持つ労働 者	子の看護 休暇取得 者	女性	男性	就学前までの子 をもつ女性労働 者に占める子の 看護休暇取得者 の割合	就学前までの子 をもつ男性労働 者に占める子の 看護休暇取得者 の割合
合 計	100.0	4.2 (100.0)	(54.2)	(45.8)	9.2	2.5
【事業所規模】						
500人以上	100.0	2.8			10.9	1.0
100～499人	100.0	3.9			8.5	2.4
30～99人	100.0	4.3			8.8	2.8
5～29人	100.0	4.7			9.6	2.9
30人以上(再掲)	100.0	3.9			9.0	2.3

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

51

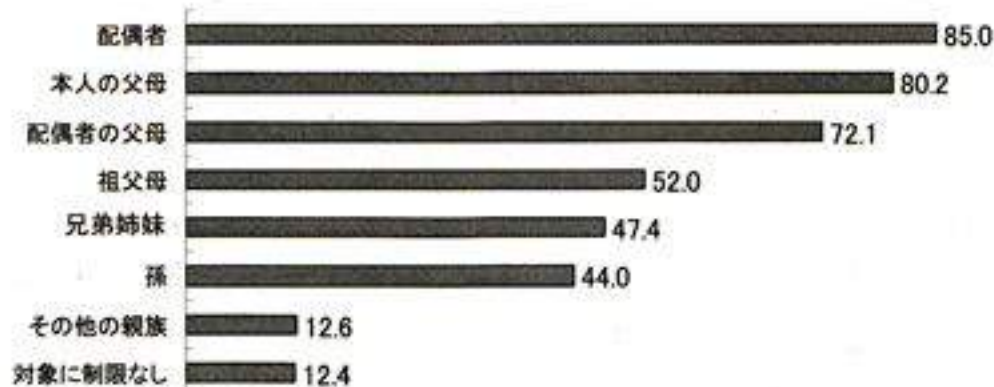
1. (3)子の看護休暇について②

看護休暇の対象に子以外の者を含めている事業所は2割。
その内訳は、配偶者や、本人又は配偶者の父母の割合が高い。

子以外で看護休暇の対象としている家族の有無(事業所割合、%)



子以外で看護休暇の対象としている家族の範囲(事業所割合、%) (複数回答)



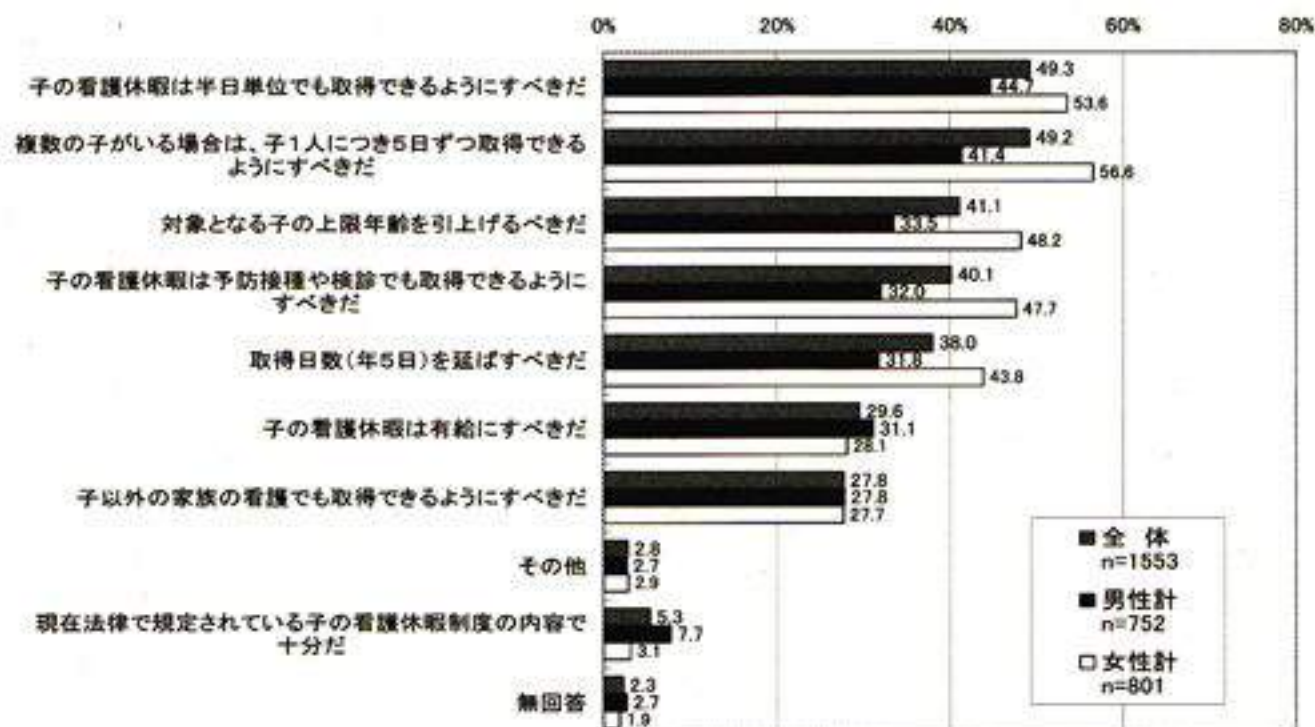
出典:厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

52

1. (3)子の看護休暇について③

望ましい看護休暇制度としては、半日単位での取得を認めることや、複数の子がいる場合には、子1人につき5日ずつ取得できることを求めるニーズが高い。

望ましい看護休暇制度－性別(従業員調査、複数回答)



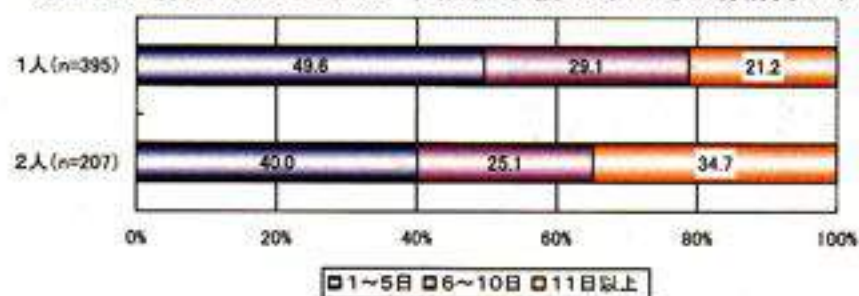
出典:ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

53

1. (3)子の看護休暇について④

就学前の子の数に応じて、共働き世帯の妻の短期の休暇取得日数は増加する。
また、子が0, 1歳児の時期は、病気や予防接種等により、保育所に預けられない日も少なくない。

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、%)



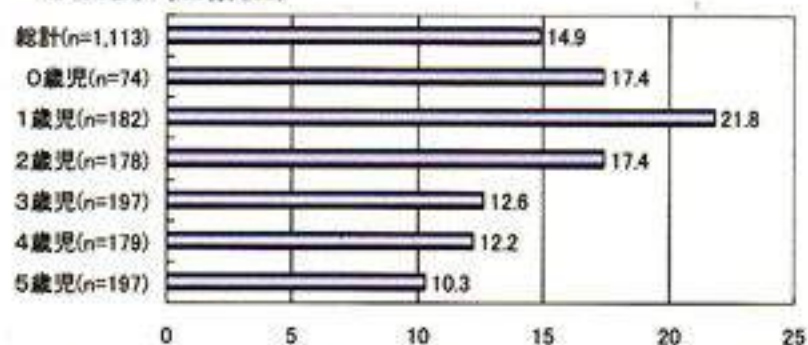
注:「子の看護休暇」は、年次有給休暇、欠勤等を含む。
出典:厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」(2003年)

子どもが受ける予防接種の例

予防接種の種類	受ける回数	受ける時期
BCG	1回	生後6ヶ月未満
ポリオ	2回	生後3ヶ月～1歳6ヶ月
ジフテリア	1期:3回	生後3ヶ月～1歳
百日せき	1期追加:1回	初回接種終了後1年～1年6ヶ月
破傷風	2期:1回	1歳
麻疹・風しん	1期:1回	1歳になったらできるだけ早く
	2期:1回	
日本脳炎	1期:2回	3歳
	1期追加:1回	4歳
	2期:1回	9歳
水ぼうそう	1回	
おたふくかぜ	1回	
インフルエンザ	13歳未満は2回	
白喉・破傷風	3回	

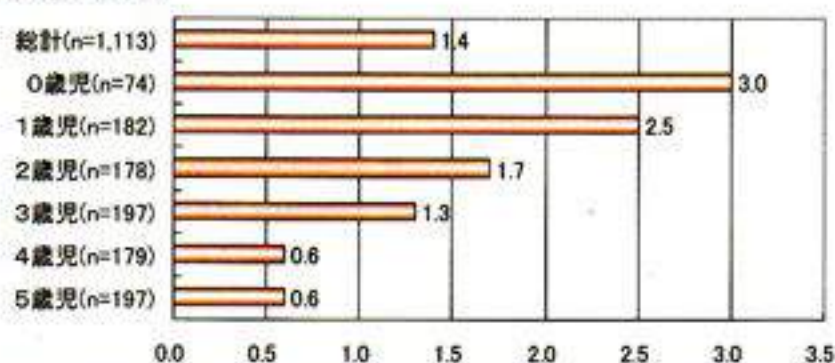
出典:母子健康手帳

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)

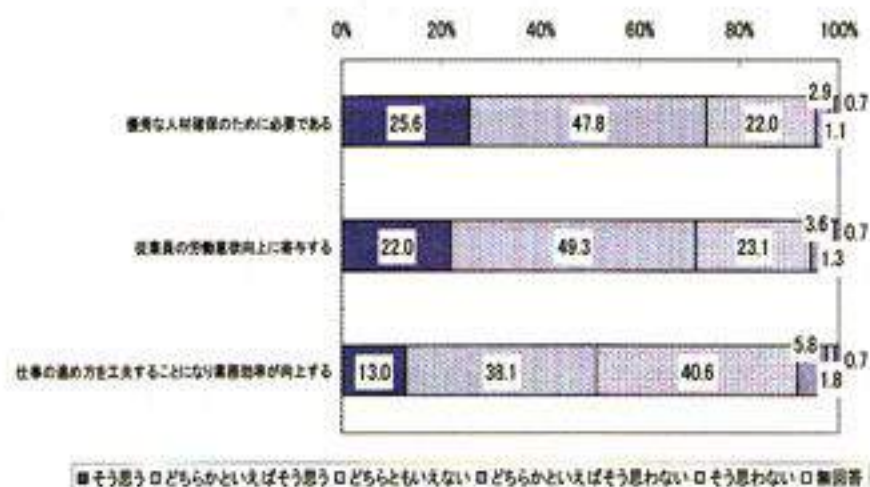
2. 父親も子育てにかかわることができる働き方の実現

56

2. 父親も子育てにかかわることができる働き方の実現①

両立支援の取組をした方が、優秀な人材確保や従業員の労働意欲向上に寄与することにつながると考える企業が多い。

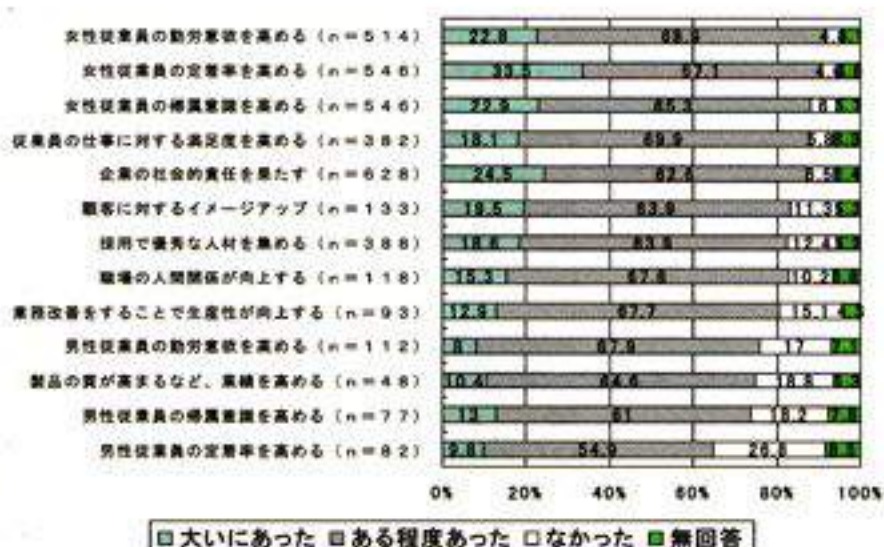
両立支援の取組に対する企業の考え(N=446)



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)

57

2. 父親も子育てにかかわることができる働き方の実現②

夫の家事・育児負担度が高いほど、妻の出産意欲が高い。

夫の家事・育児分担と妻の出産意欲



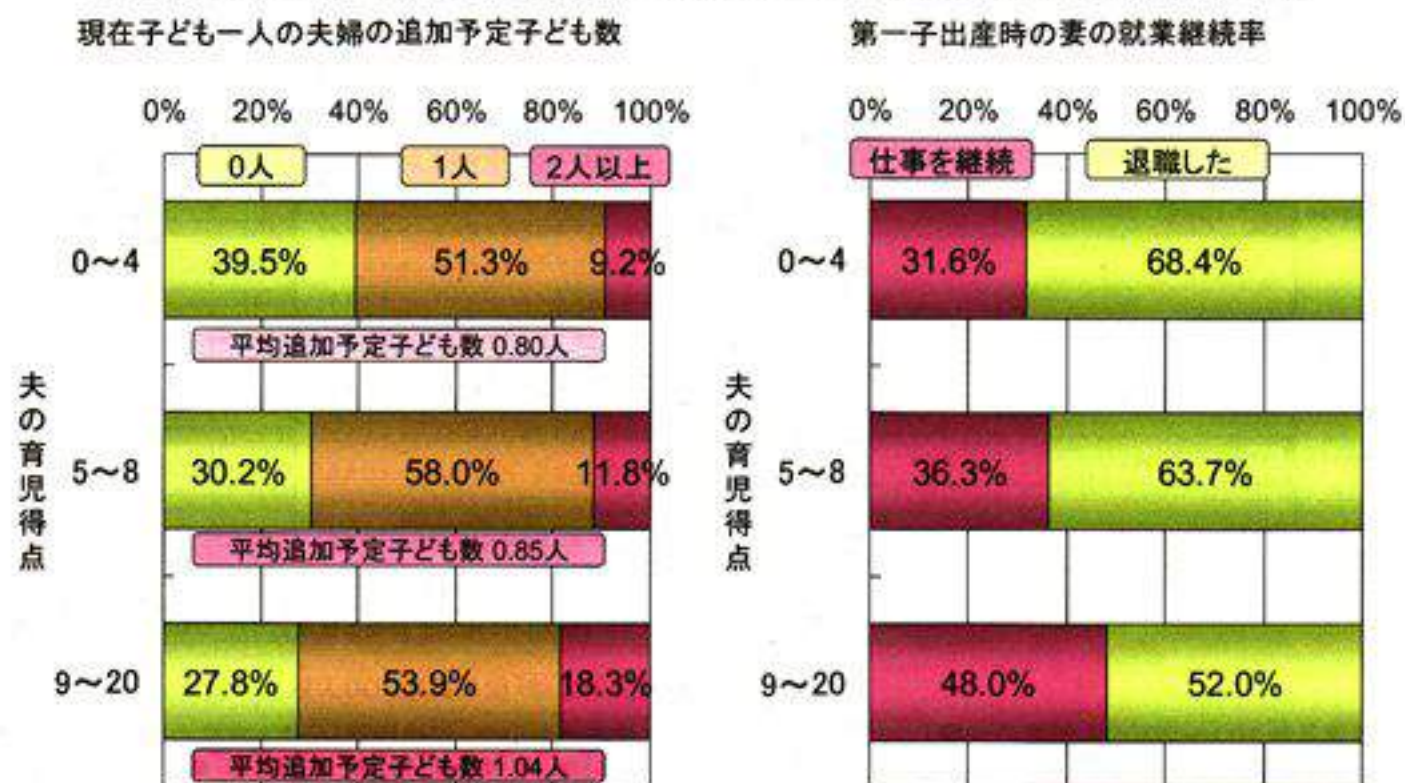
資料：厚生労働省「第1回21世紀成年者縦断調査」(2002年)

58

2. 父親も子育てにかかわることができる働き方の実現③

夫の育児得点が高いほど、追加子ども予定数が多く、また、第一子出産時の妻の就業継続率が高い。

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

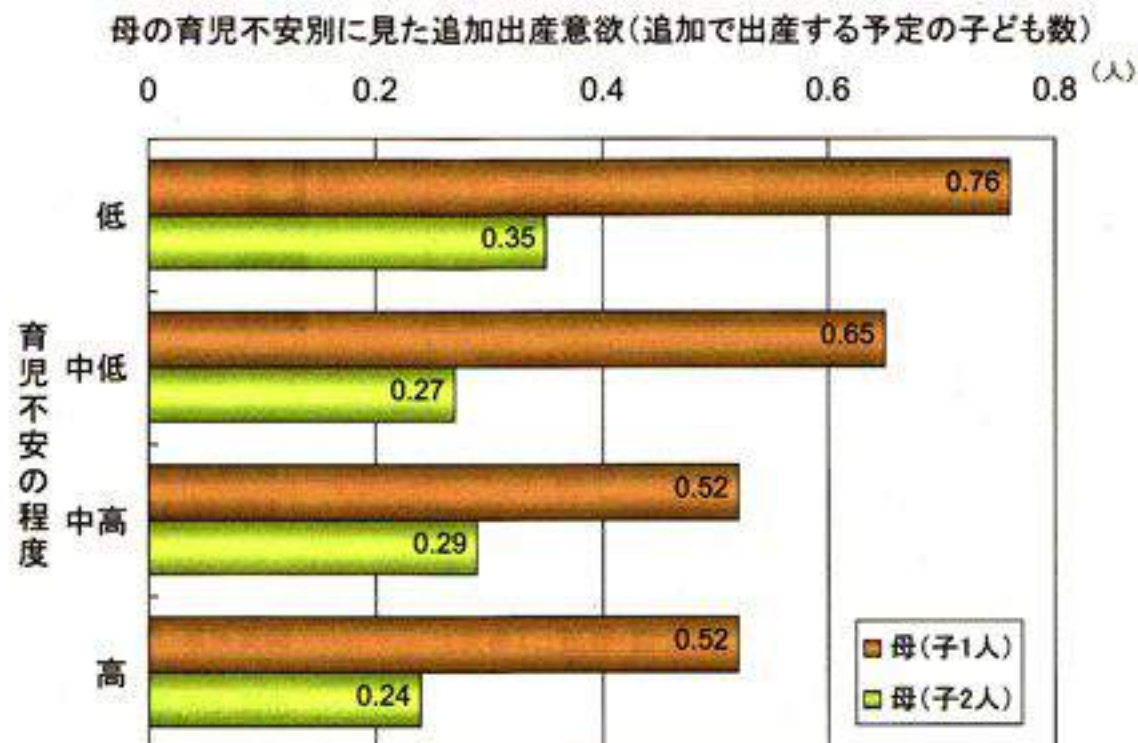
資料：国立社会保障・人口問題研究所「第3回全国家庭動向調査」(2005年)

59

2. 父親も子育てにかかわることができる働き方の実現④

育児不安の程度が高い母ほど、追加で出産する予定の子ども数が多い。

母の育児不安と出産意欲等



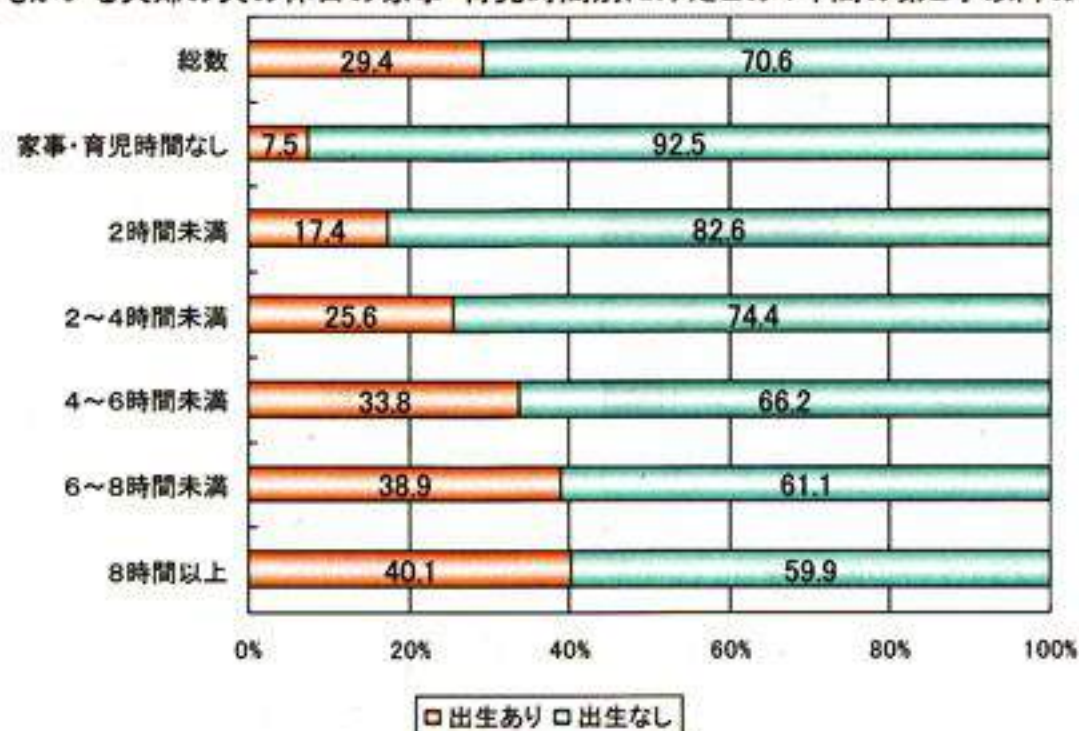
出典: (社)全国私立保育園連盟「乳幼児をかかえる保護者の子育ての現状不安・悩み、出産意欲に関する調査」(2006年)

60

2. 父親も子育てにかかわることができる働き方の実現⑤

夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高い。

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」(2007年)

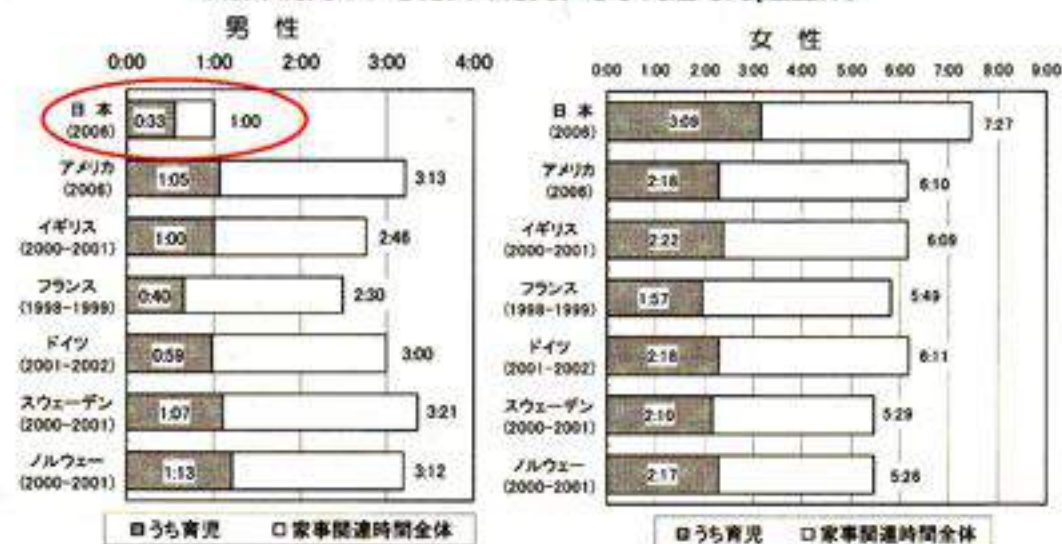
61

2. 父親も子育てにかかわることができる働き方の実現⑥

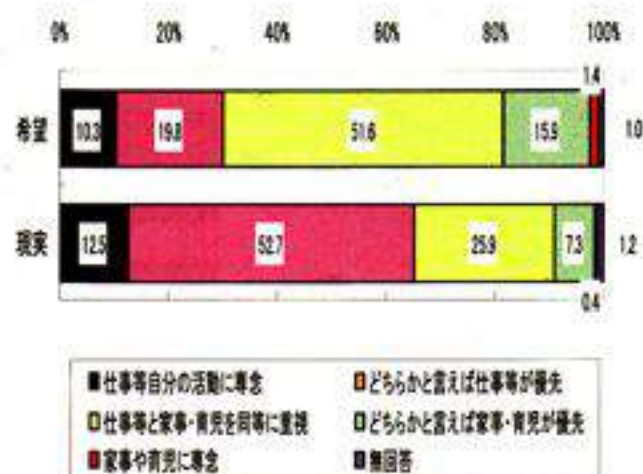
日本人男性の家事・育児時間は、非常に短い。

未就学児の父親は、子育てと仕事を同様に重視したいと希望しているが、現実には仕事を優先。

6歳未満児のいる男女の育児、家事関連時間(週全体)



父親の子育ての優先度



(n = 1,765)

注: 各国調査で行われた調査から、家事関連時間(日本:「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計、アメリカ:「Household activities」、「Purchasing goods and services」、「Caring for and helping household members」、「Caring for and helping non-household members」の合計、欧州:「Domestic Work」と、その中の育児(Childcare)の時間を比較した。

出典: Eurostat 「How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men」(2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. 「America Time-Use Survey Summary」(2006)、総務省「社会生活基本調査」(平成18年)

調査対象: 未就学児を持つ父親

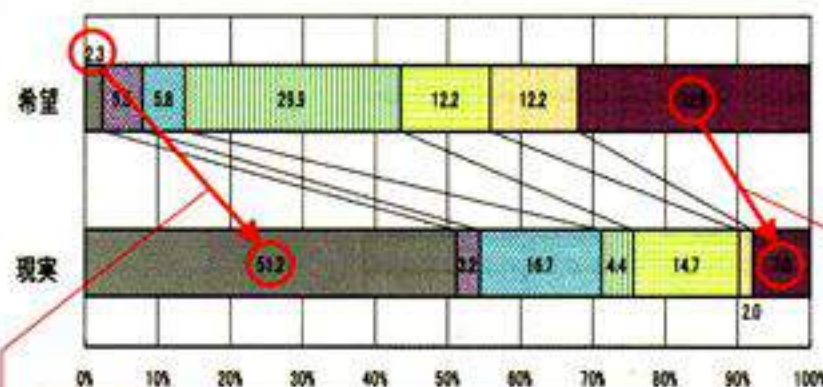
出典: UFJ総合研究所「子育て支援策等に関する調査研究報告書」(平成15年)

62

2. 父親も子育てにかかわることができる働き方の実現⑦

男性は、仕事以外に家事・プライベートを両立させたいという希望があるにもかかわらず、現実には仕事優先。

ワーク・ライフ・バランスの希望と現実(男性: 既婚有業)



3割以上の方が仕事・家事・プライベートの両立を希望しているが、

現実には、半分以上の人が仕事を優先せざるを得ない状況

☐ 仕事優先
☐ プライベートな時間優先
☐ 仕事と家事優先
☐ 家事とプライベート優先
☐ 仕事・家事・プライベートを両立

(資料) 少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」平成18年より作成。
 (備考) 「生活の中での、仕事・家事(育児)・プライベートな時間(趣味など)の優先度についておうかがいします。『現実』としての優先度と、『希望』の優先度について、あなたのお考えや現状に最も近いものを、1つずつお選び下さい」への回答。

63

2. 父親も子育てにかかわることができる働き方の実現⑧

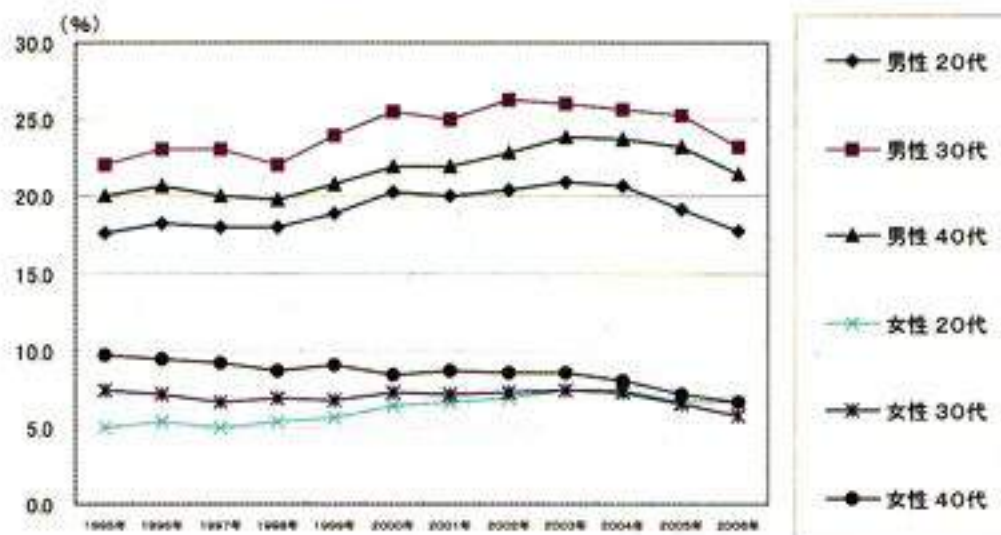
国際的にみても、我が国の労働者の労働時間は長い。
中でも、子育て期にある30歳代男性の約4人に1人は週60時間以上就業。長時間就業者割合も増加。

労働者の労働時間の国際比較

	年間平均労働時間 (2005)	週労働時間50時間以上の 労働者の割合 (2000)
スウェーデン	1,587時間	1.9%
フランス	1,535時間	5.7%
ドイツ	1,435時間	5.3%
イギリス	1,672時間	15.5%
アメリカ	1,804時間	20.0%
日本	1,775時間	28.1%

出典：OECD: Database on Labour Force Statistics (年間平均労働時間)、ILO: Working time and worker's preferences in industrialized countries: Finding the balance 2004 (週労働時間50時間以上の労働者の割合)

フルタイム労働者に占める週60時間以上働く人の割合



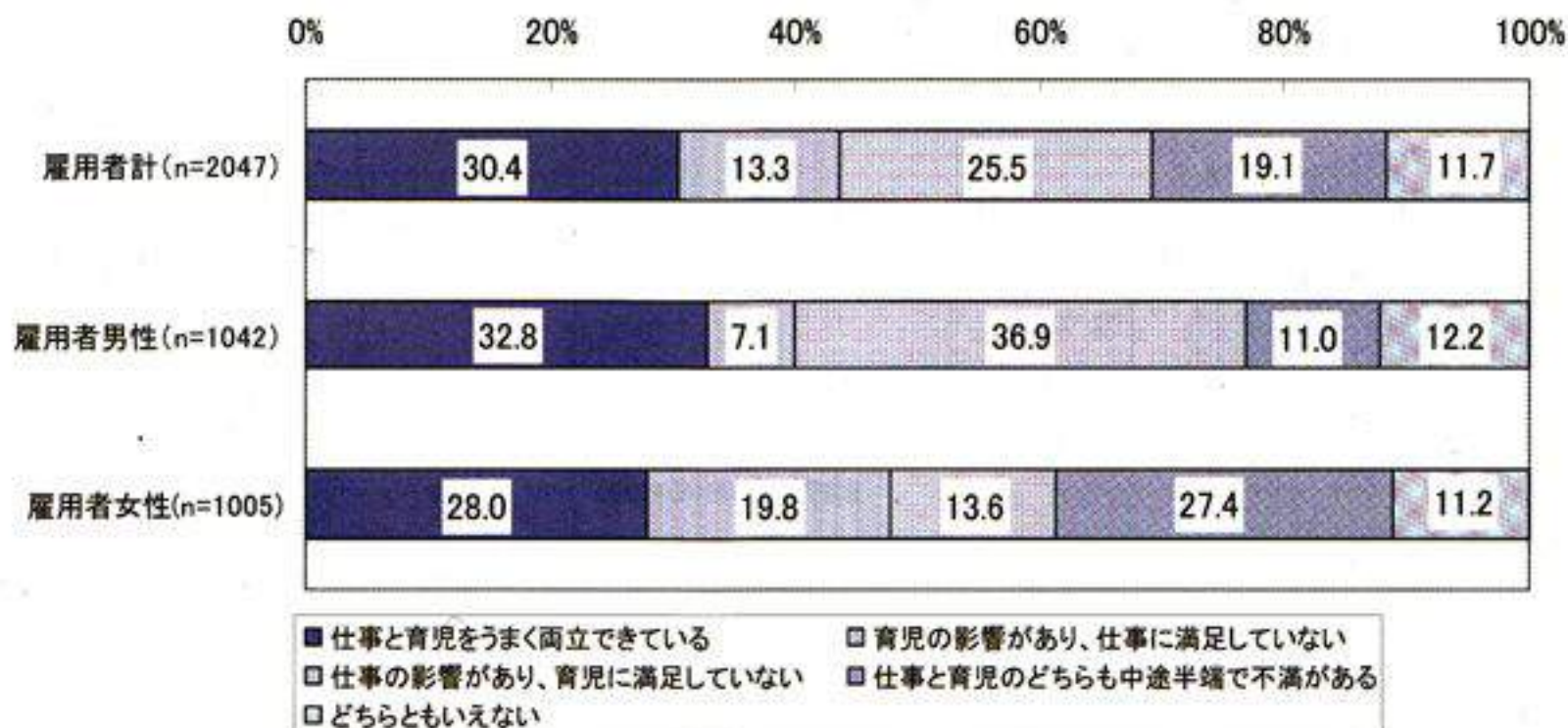
注：「フルタイム労働者」とは週間就業時間が35時間以上の就業者である。

出典：総務省「労働力調査」

64

2. 父親も子育てにかかわることができる働き方の実現⑨

仕事と育児の両立については、男性は、育児に満足できていないが5割弱。



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)

65

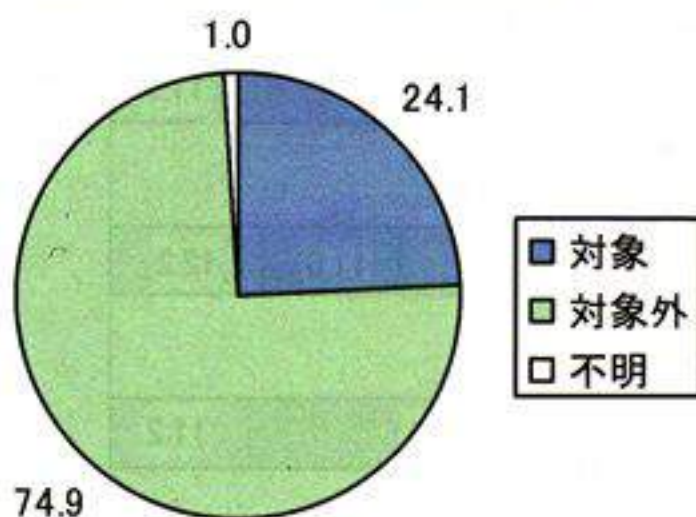
2. (1) 労使協定による育休取得 除外規定の見直し

66

2. (1) 労使協定による育休取得除外規定の見直し①

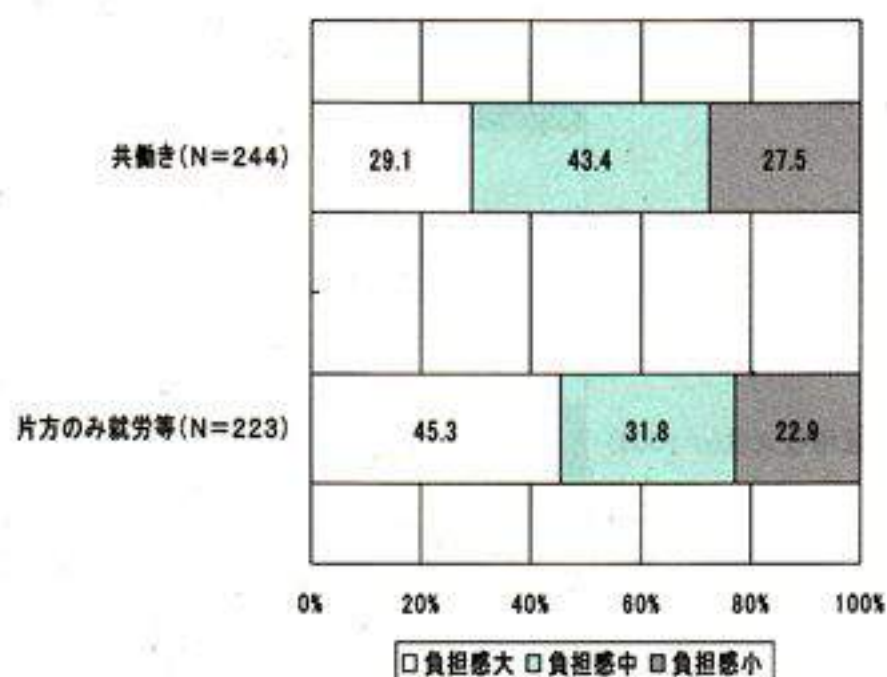
配偶者が専業主婦(夫)等の労働者について、74.9%の事業所では、育児休業が取得できない。他方、子育てをしている女性の負担感は、専業主婦家庭等の方が高い。

「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)

子育てをしている女性の子育ての負担感



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)

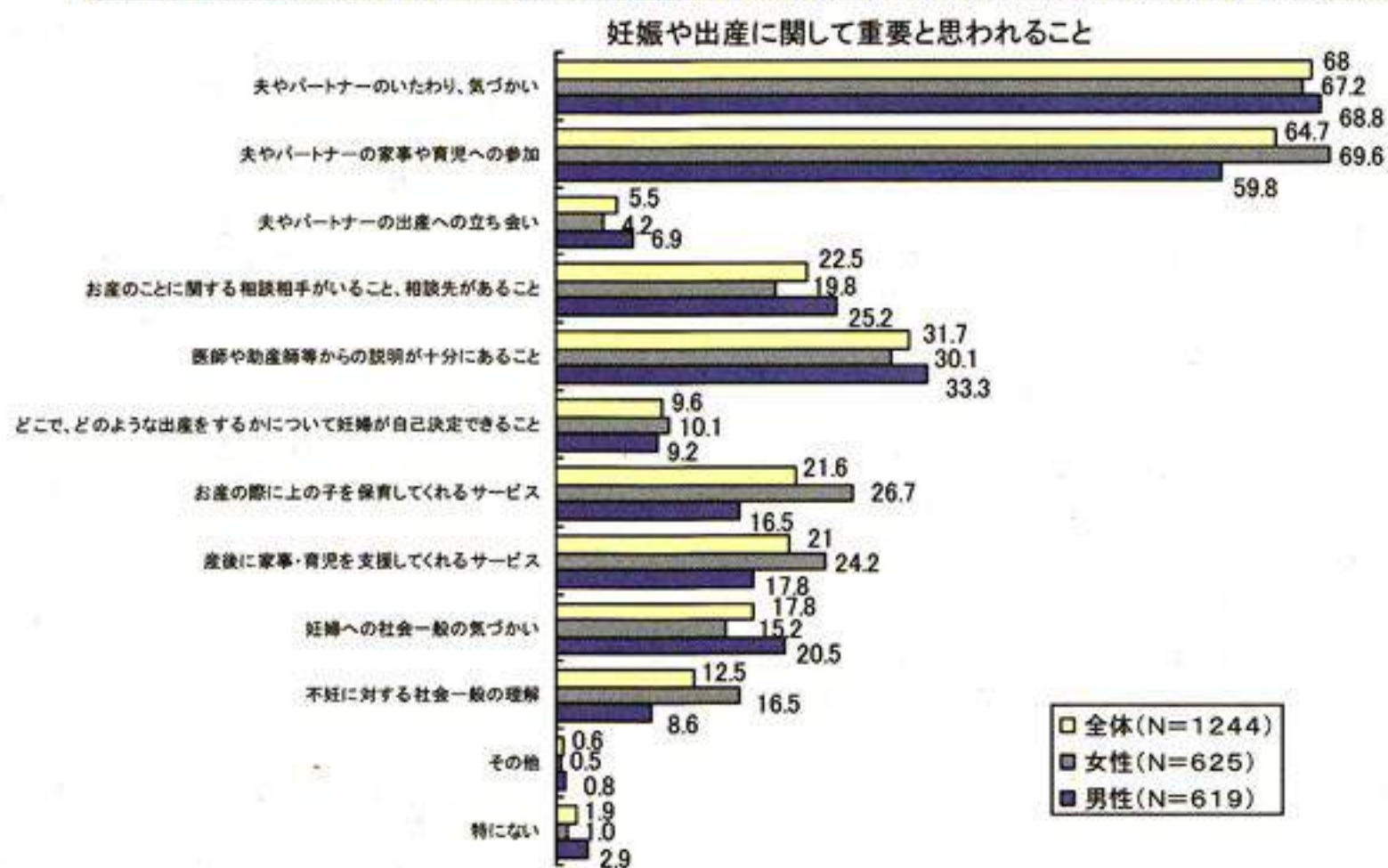
67

2. (2) 出産後8週間の父親の 育児休業の取得促進

68

2. (2) 出産後8週間の父親の育児休業の取得促進①

妊娠や出産に関して重要なのは、夫の気遣いと、家事や育児への参加との声が多い。



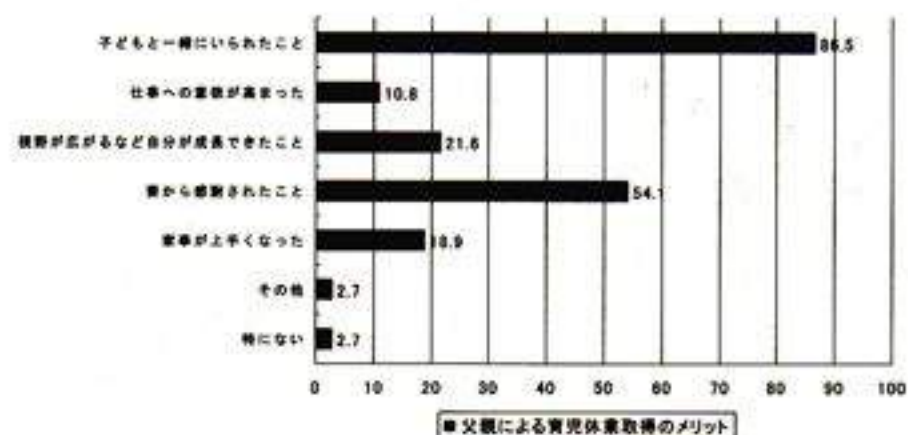
注：調査対象は「子育て層（高校生までの子どもを持つ男女）」 出典：（財）こども未来財団「子育てに関する意識調査」（平成15年度）

69

2. (2) 出産後8週間の父親の育児休業の取得促進②

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。

父親による育児休業取得のメリット(複数回答)

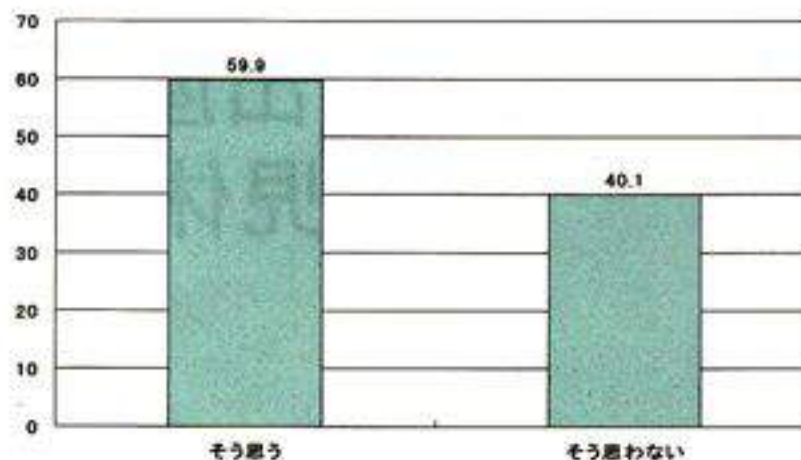


注: 調査対象は「就学前の子どもがいる雇用者男女のうち、父親が育児休業取得した者(父親本人及び母親回答)」(N=37(父親本人30、母親7))

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)

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

2. (3) 父母ともに育児休業を取得した場合における育児休業期間の延長

2. (3) 父母ともに育児休業を取得した場合における育児休業期間の延長①

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割を超える。

両立支援制度の利用意向(従業員調査)

	全体	子どもあり	男性		女性	
			全体	子どもあり	全体	子どもあり
調査数(n)	1553	1104	752	589	801	515
育児休業制度	50.9	50.0	31.8	33.1	68.9	69.3
育児のための短時間勤務制度	48.9	48.8	34.6	35.1	62.3	64.5

注: 育児休業制度については「利用したいと思う」、育児のための短時間勤務制度については「現在利用している」・「利用したいと思う」を合わせた割合。

制度を利用したい理由(従業員調査)



注1: 各制度を「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。「その他」、「わからない」、「無回答」は表示していない。

3. 労働者の子育て・介護の状況に 応じた両立支援制度の整備

(1) 再度の育児休業取得要件等の見直し

74

3. (1) 再度の育児休業取得要件及び育児休業を1歳6ヶ月まで延長できる特別な事情の見直し①

育児休業の再度取得要件については、法定通りと答える企業が多い。

育児休業取得可能回数・取得要件別事業所割合(育児休業制度の規定がある事業所=100.0%)

	総計	取得可能回数		1歳以上の育児休業取得要件			不明
		1回	2回以上	法定の要件を満たす場合のみ取得できる	法定の要件を満たさなくても取得できる		
					法とは異なる要件	特に要件なし	
%	100.0	89.7	10.3	78.0	3.5	11.3	7.2

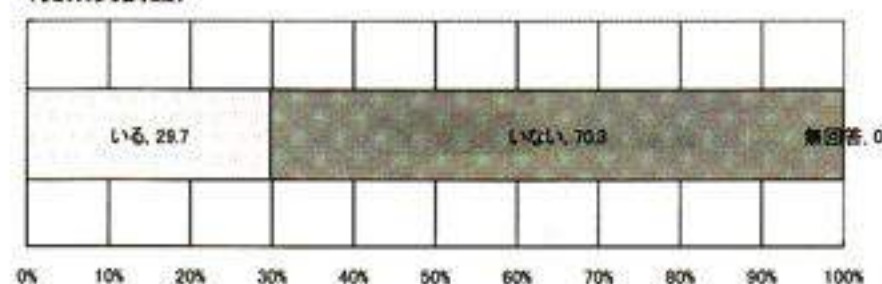
出典:厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

子一人について取得可能な育児休業の回数(n=763)
(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」(平成20年)

子一人について育児休業を複数回にわたって取得した人の有無(n=64)
(従業員調査)



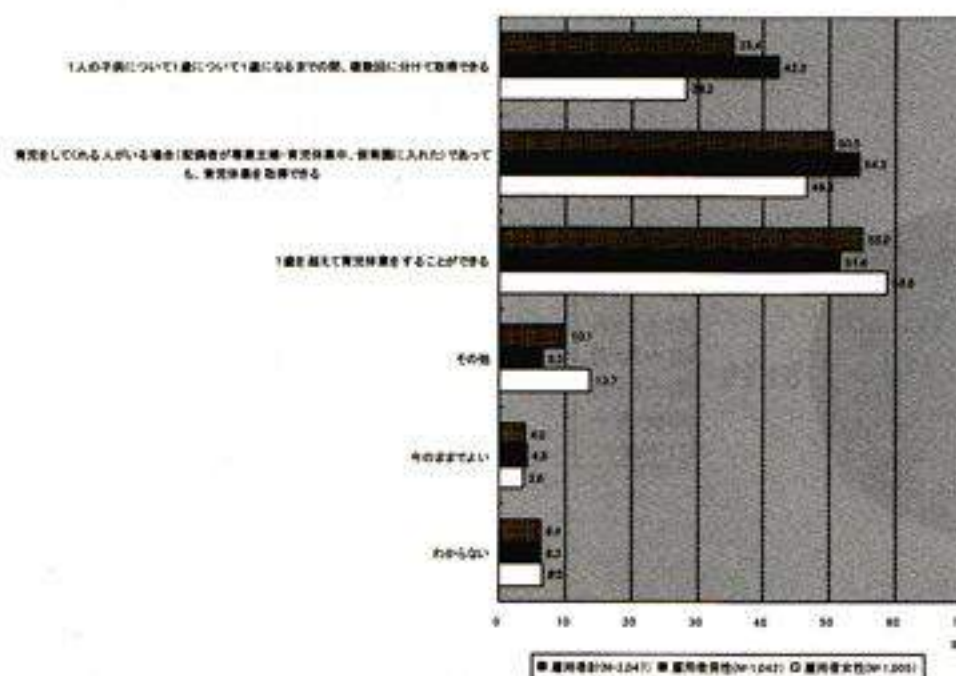
出典:ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

75

3. (1) 再度の育児休業取得要件及び育児休業を1歳6ヶ月まで延長できる特別な事情の見直し②

より利用しやすい育児休業制度としては、①専業主婦等であっても利用できること、②1歳を超えて利用できること、③1歳になるまでの間複数回取得できることの順となっている。このうち、②、③の理由については、子どもの状態(病気等)への対応を理由とする者が最も多い。

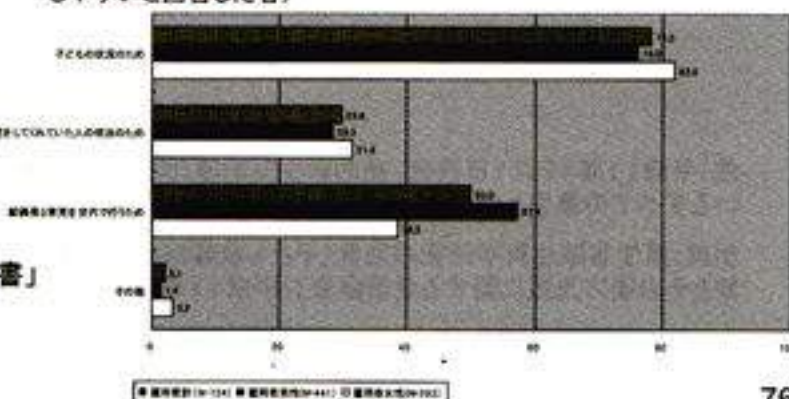
より利用しやすい育児休業制度(対労働者、複数回答、単位:%)



1歳を超えて育児休業することができるとい理由(「1歳を超えて育児休業をすることができる」育児休業制度であれば利用しやすいと回答した者)



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(「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)



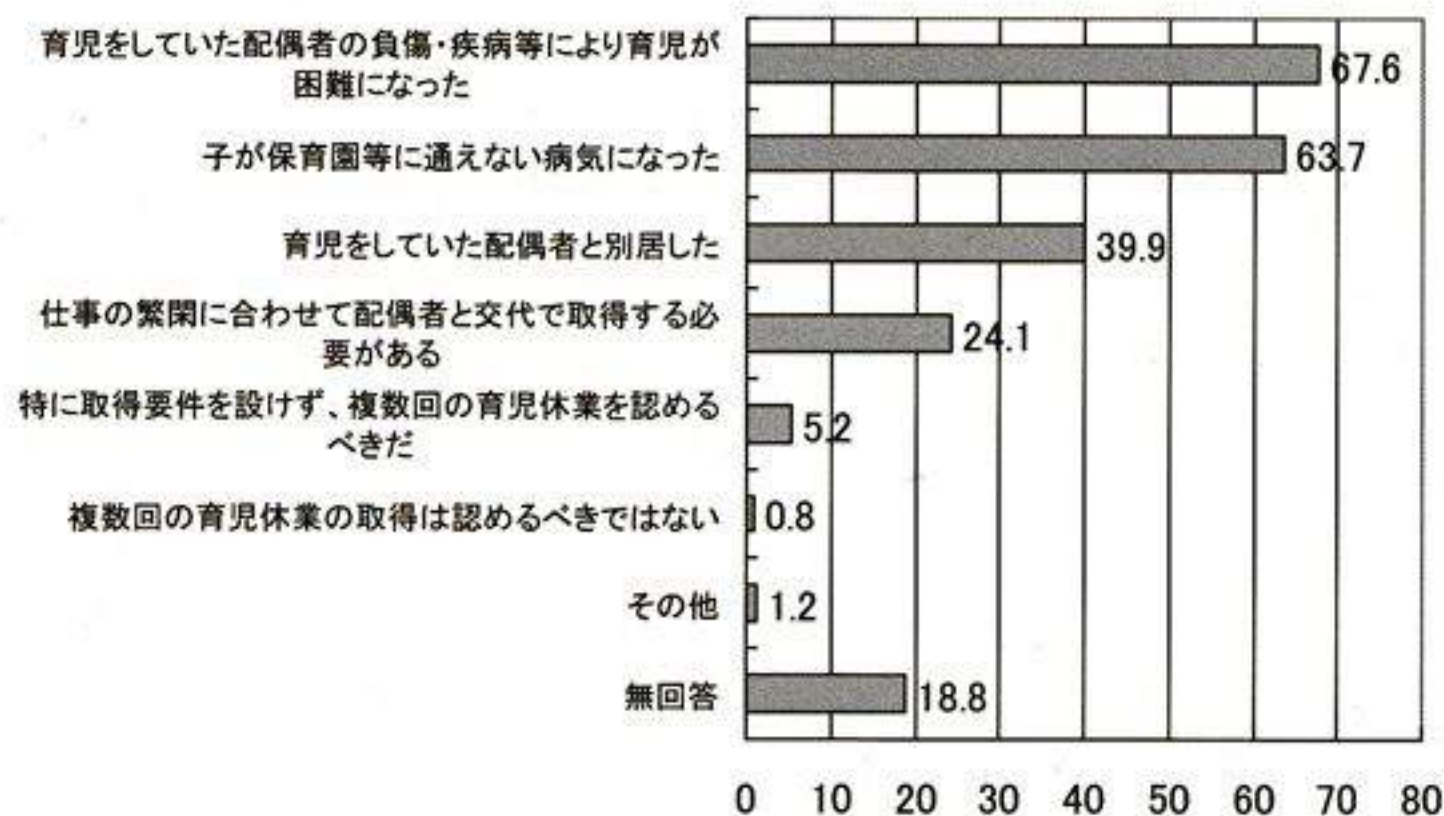
出典:いずれも、日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」(平成15年9月)

76

3. (1) 再度の育児休業取得要件及び育児休業を1歳6ヶ月まで延長できる特別な事情の見直し③

子1人につき、複数回の育児休業を認める要件としては、既に認められている要件を除いては、子が保育園等に通えない病気になった場合をあげる声が多い。

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=1,553)(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」(平成20年)

77

3. (1) 再度の育児休業取得要件及び育児休業を1歳6ヶ月まで延長できる特別な事情の見直し④

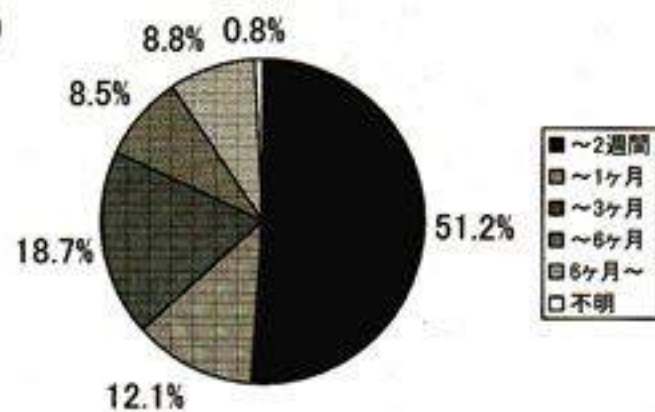
0歳児の入院のうち、期間が2週間を超えるケースは約5割。

0歳児の入院数 11,000人

注:平成17年10月時点。調査日において、入院している又は新たに入院した者の数。

出典:厚生労働省「平成17年患者調査」

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:厚生省厚生科学研究補助費(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)

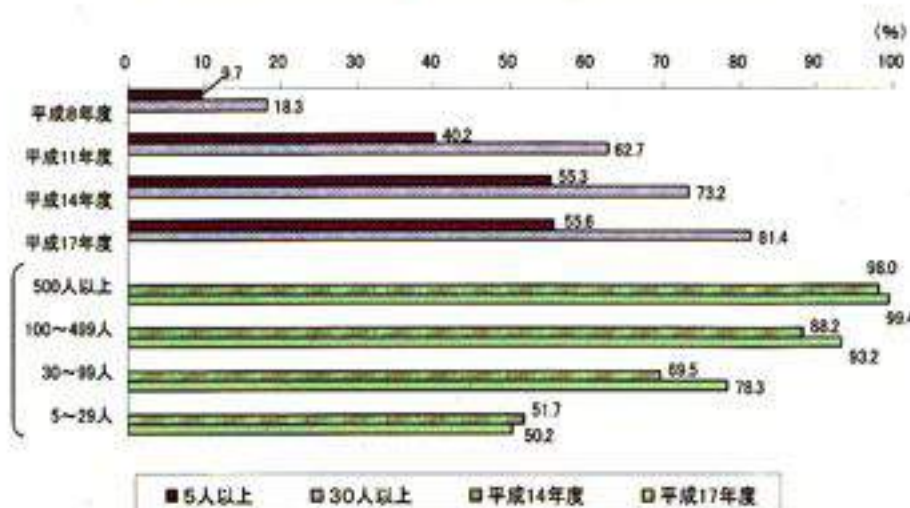
3. (2) 介護のための短期の休暇制度について

80

3. (2) 介護のための短期の休暇制度について①

就業規則等に介護休業の定めがある事業所は55.6%。
中小企業では規定の整備状況があまりよくない。

介護休業制度の規定整備状況（事業所規模別）



男女別、事業所規模別の介護休業取得者割合 (%)

	女性常用労働者に占める介護休業取得者の割合	男性常用労働者に占める介護休業取得者の割合
合 計	0.08 《0.08》	0.02 《0.03》
〔事業所規模〕		
500人以上	0.08 《0.10》	0.01 《0.01》
100～499人	0.07 《0.07》	0.01 《0.01》
30～99人	0.07 《0.05》	0.01 《0.01》
5～29人	0.11 《0.11》	0.03 《0.05》
30人以上〔再掲〕	0.07 《0.06》	0.01 《0.01》

注：労働者に占める介護休業取得者の割合とは、H16.4.1～H17.3.31までに介護休業を開始した者の割合。

注：《 》は、平成14年度調査の数値。（H13.4.1～H14.3.31までに介護休業を開始した割合）

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

81

3. (2) 介護のための短期の休暇制度について②

現状では、年次有給休暇、欠勤、遅刻、早退などにより家族の介護に対応している労働者が多い。

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

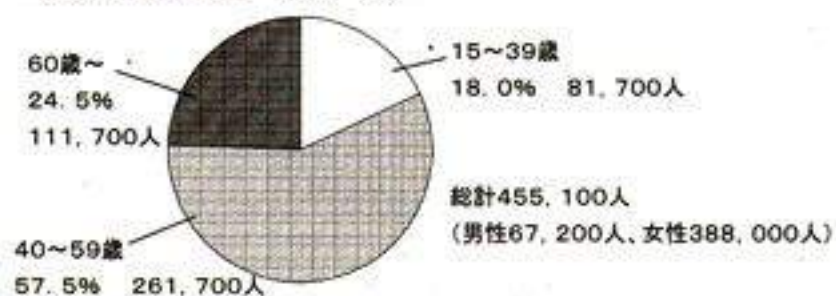
出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書（平成18年）

82

3. (2) 介護のための短期の休暇制度について③

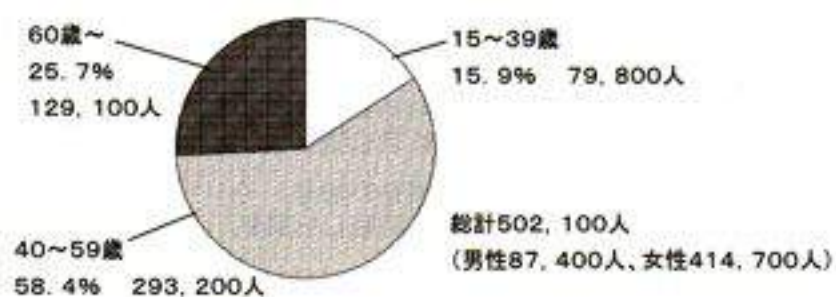
家族の介護・看護のために離転職している労働者が、企業において重要な地位を占める40歳代、50歳代を中心として、平成9年からの5年間で約45万人、平成14年からの5年間で約50万人存在。

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）



注：集計対象は、平成14年10月から平成19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19年）

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）

83

3. (2)介護のための短期の休暇制度について④

被保険者数・要介護認定者数の推移

○ 被保険者数の推移

65歳以上の被保険者数は、7年3ヶ月で約533万人(25%)増加

	平成12年4月末	平成19年4月末	平成19年7月末
被保険者数	2,165万人	2,682万人	2,698万人

○ 要介護認定を受けた人数の推移

要介護認定を受けた者は、7年3ヶ月で約229万人(105%)増加

	平成12年4月末	平成19年4月末	平成19年7月末
認定者数	218万人	441万人	447万人

出典：介護保険事業状況報告

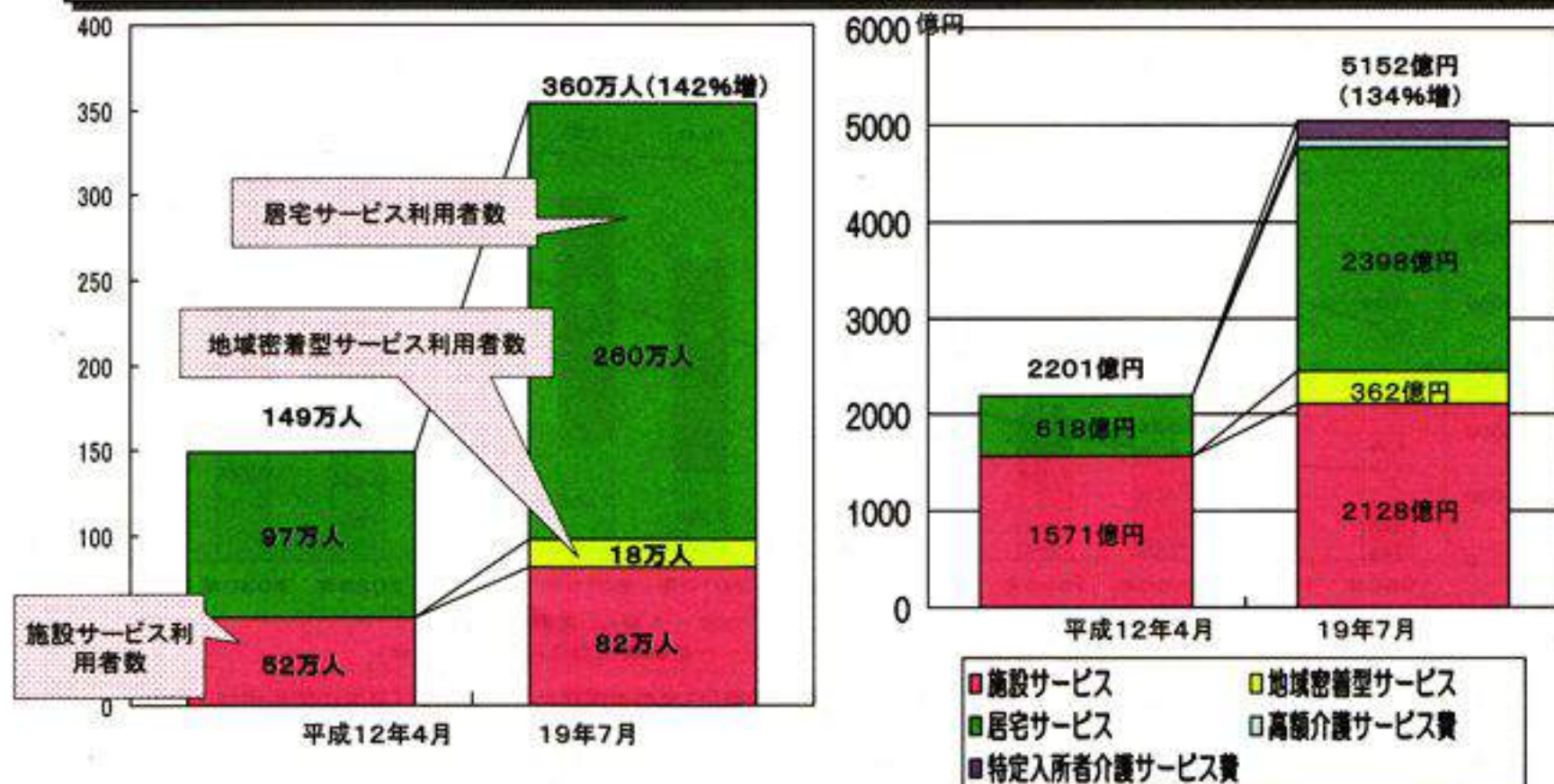
84

3. (2)介護のための短期の休暇制度について⑤

介護保険の利用者数及び保険給付費の推移

○ 利用者数は、制度発足時の約2.4倍に増加している。

○ 1ヶ月当たりの保険給付額は、年々増加し、発足時の約2.3倍に増加している。



85

3. (2) 介護のための短期の休暇制度について⑥

要介護高齢者に占める認知症高齢者の数

○ 今後、認知症高齢者は急速に増加する。

	2005	2015	2025	2035
自立度Ⅱ以上	169万人	250万人	323万人	376万人
65歳以上人口比(%)	6.7%	7.6%	9.3%	10.7%
うち自立度Ⅲ以上	90万人	135万人	176万人	205万人
65歳以上人口比(%)	3.6%	4.1%	5.1%	5.8%

※「自立度Ⅱ」：日常生活に支障を来すような症状・行動や意思疎通の困難さが多少見られても、誰かが注意していれば自立できる。

※「自立度Ⅲ」：日常生活に支障を来すような症状・行動や意思疎通の困難さがときどき見られ、介護を必要とする。

出典：第6回社会保障審議会介護保険部会資料(平成15年11月20日)

86

3. (2) 介護のための短期の休暇制度について⑦

高齢者一人暮らし世帯の増大

今後、同居率の低下に伴い、**高齢者の一人暮らし世帯**が急速に増加

＜高齢一人暮らし世帯数の推移＞



出典：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計」、「日本の将来推計人口」

「家族同居」モデル → 「同居＋独居」モデル

87

3. (3) 期間雇用者の休業の普及促進

88

3. (3) 期間雇用者の休業の普及促進①

期間雇用者の育児休業の取得者数は増えつつあり、今後も、制度の認知と相まって取得者数の増加が見込まれる。

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	149,054	(13.3)	143,002	(12.8)	6,052	(26.9)

出典：雇用保険業務統計

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

注：全事業所において、平成16年4月1日から平成17年3月31日までの1年間に出産した者（男性の場合は配偶者が出産した者）に占める、平成17年10月1日までの間に育児休業を開始した者の割合

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

89

3. (3) 期間雇用者の休業の普及促進②

企業については期間雇用者につき回数の上限なく契約を更新しているとの回答が多く、他方、労働者についても契約期間満了後も契約を更新したいとの回答が多い。

各就業形態の契約更新と更新回数の上限の有無

図表1 各就業形態の契約更新と更新回数の上限の有無 (%)

	回数の上限なく更新する	更新があるが回数の上限あり	更新なし	合計
特定職種の契約社員	81.3	5.3	13.5	100
短時間パートタイマー	82.6	3.3	14.1	100
その他パートタイマー・契約社員	85.9	6.1	8.0	100
嘱託社員	79.6	17.0	3.4	100

	反復更新する者がある	雇止めのみ	合計
	81.9	18.1	100

出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構
「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」(平成20年度)

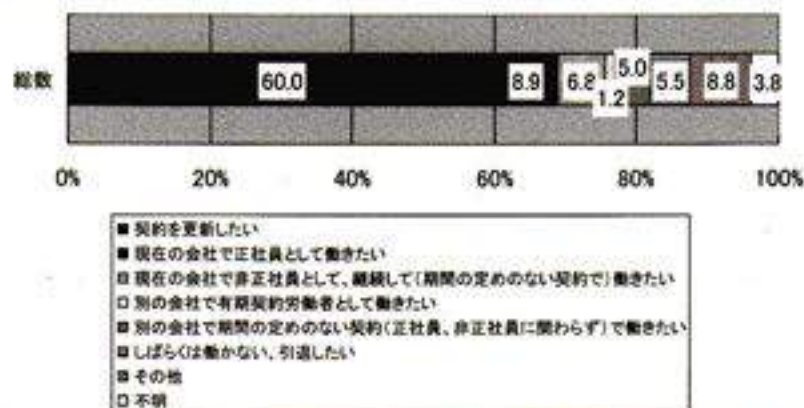
更新回数の上限の有無別、契約更新の基準

図表2 更新回数の上限の有無別 契約更新の基準 (更新のある就業形態) (%)

	更新回数の上限	特段の事情がない限り更新するか			合計
		はい	いいえ	無回答	
特定職種の契約社員	ある	90.0	6.3	3.8	100
	ない	91.0	7.7	1.3	100
短時間パートタイマー	ある	83.7	14.3	2.1	100
	ない	85.3	2.6	2.1	100
その他パートタイマー・契約社員	ある	88.7	8.4	2.9	100
	ない	96.5	2.2	1.3	100
嘱託社員	ある	76.2	12.8	11.0	100
	ない	94.2	4.9	1.0	100

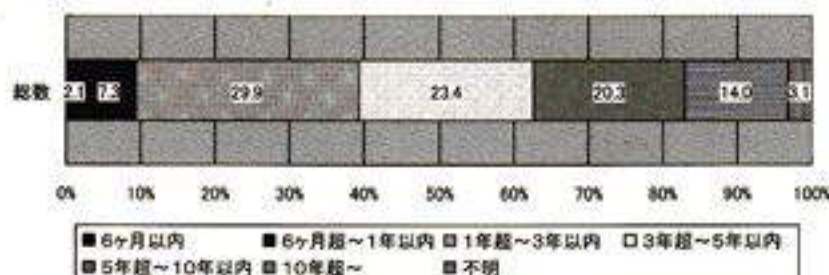
出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構
「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」(平成20年度)

契約期間終了後の希望別有期契約労働者の割合 (n=12,489)



出典：厚生労働省「平成17年有期契約労働に関する実態調査報告」(平成17年)

今後継続して働きたい期間別有期契約労働者の割合 (n=12,489)



出典：厚生労働省「平成17年有期契約労働に関する実態調査報告」(平成17年)

90

3. (3) 期間雇用者の休業の普及促進③

就業規則に期間雇用者の育児休業に関する規定を設けている事業所は5割弱。

事業所における有期契約労働者の育児休業に関する規定の状況

	総計	決めている	決めているが対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件と同一としている	対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件と同一としているが対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件より一部広くしている	対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件より一部狭くしている	決めていない	不明
【総計】	100.0	46.4 (100.0)	(95.9)	(1.9)	(2.2)	53.3	0.3
【産業】							
鉱業	100.0	28.0 (100.0)	(98.4)	(-)	(1.6)	72.0	-
建設業	100.0	37.0 (100.0)	(87.3)	(4.6)	(8.6)	63.0	-
製造業	100.0	37.7 (100.0)	(97.8)	(9.9)	(1.3)	61.9	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	64.8 (100.0)	(90.5)	(8.7)	(0.8)	35.2	-
情報通信業	100.0	38.8 (100.0)	(97.1)	(1.3)	(1.6)	61.2	-
運輸業	100.0	33.9 (100.0)	(90.4)	(2.9)	(6.7)	64.4	1.7
卸売・小売業	100.0	49.0 (100.0)	(95.0)	(2.6)	(2.4)	50.5	0.5
金融・保険業	100.0	70.0 (100.0)	(97.7)	(2.3)	(0.0)	30.0	-
不動産業	100.0	39.6 (100.0)	(98.7)	(0.4)	(0.9)	60.1	0.3
飲食店・宿泊業	100.0	58.3 (100.0)	(99.7)	(-)	(0.3)	41.7	-
医療・福祉	100.0	38.0 (100.0)	(98.6)	(0.1)	(1.4)	62.0	-
教育・学習支援業	100.0	48.5 (100.0)	(98.9)	(0.2)	(0.9)	51.4	0.1
複合サービス事業	100.0	68.6 (100.0)	(98.1)	(1.9)	(-)	31.4	-
サービス業	100.0	47.7 (100.0)	(97.1)	(1.7)	(1.1)	52.3	0.0

育児休業制度の規定がある事業所=100.0%

	総計	決めている	決めているが対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件と同一としている	対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件と同一としているが対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件より一部広くしている	対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件より一部狭くしている	決めていない	不明
【事業所規模】							
500人以上	100.0	72.9 (100.0)	(94.1)	(3.4)	(2.4)	27.1	-
100～499人	100.0	59.6 (100.0)	(95.6)	(2.1)	(2.8)	40.2	0.2
30～99人	100.0	48.3 (100.0)	(95.6)	(2.0)	(2.4)	51.7	0.0
5～29人	100.0	45.0 (100.0)	(96.0)	(1.9)	(2.1)	54.6	0.4
30人以下(再掲)	100.0	51.0 (100.0)	(95.4)	(2.1)	(2.5)	48.9	0.1
【労働組合の有無】							
有り	100.0	62.6 (100.0)	(94.6)	(3.8)	(1.6)	37.3	0.0
無し	100.0	39.7 (100.0)	(96.7)	(0.7)	(2.5)	59.8	0.4

育児休業制度の規定がある事業所=100.0%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

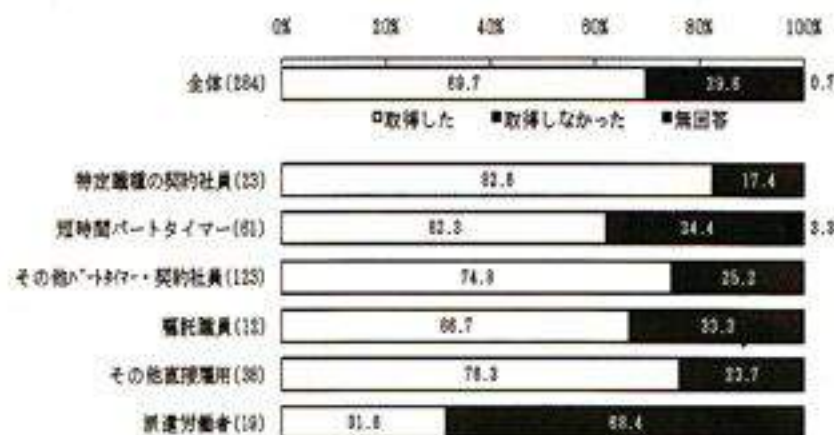
91

3. (3) 期間雇用者の休業の普及促進④

育児休業を取得しなかった場合の対処としては、退職者が4割、すぐに復職が2割存在していることを踏まえれば、制度改革の効果があったことがうかがえる。

有期契約労働者の育児休業取得者割合

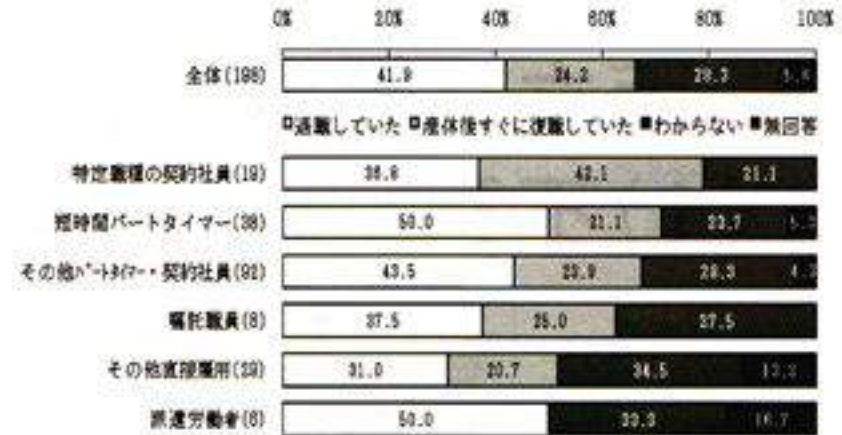
図4-2-1 (出産者) 就業形態別 育児休業取得の有無



注：平成17年4月1日から平成19年7月までの間に出産した女性の有期契約労働者に占める、育児休業を開始した者の割合

育児休業を取得した有期契約労働者に聞いた育児休業を取得しなかった場合の対処

図4-4-1 (取得者) 就業形態別 育児休業取得しなかった場合の対処



出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」(平成20年度)

4. 両立支援制度の実効性の確保

(1) 不利益取扱いの規定について

94

4. (1) 不利益取扱いの規定について①

育児休業期間中の定期昇給等の取扱い

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%

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 休まなかつ 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年度)

95

4. (1)不利益取扱いの規定について②

育児休業復職後の取扱い

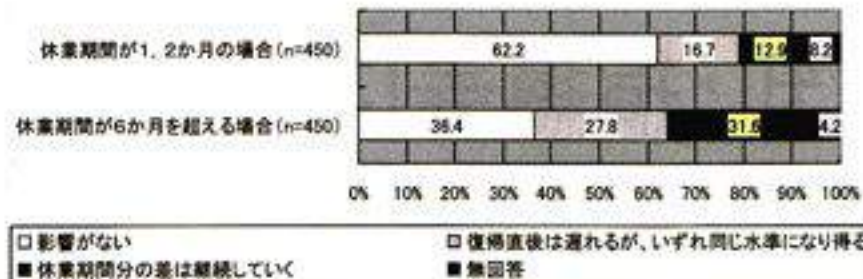
○育児休業復職後の職場・職種の取扱い

	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年度)

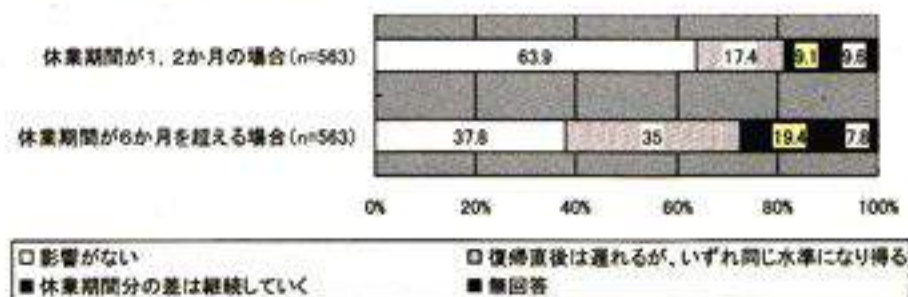
○育児休業を取得した場合の定期昇給に対する影響(定期昇給がある企業について)



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



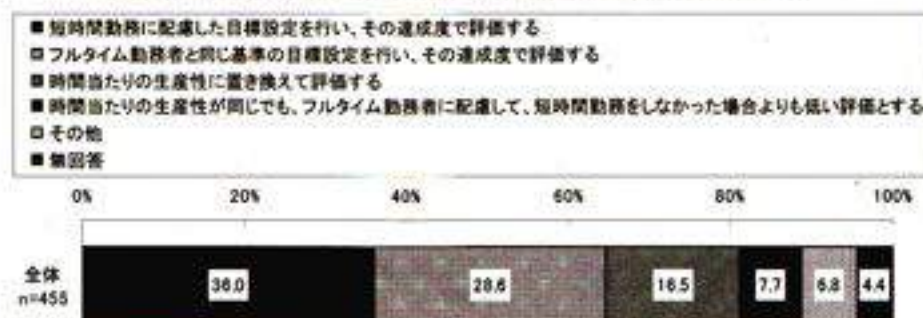
出典：ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書」(平成15年)

96

4. (1)不利益取扱いの規定について③

短時間勤務を行う労働者に対する人事考課や賃金の設定に当たっては、仕事量に着目して評価している企業もあれば、仕事の質に着目して評価する企業もある。

短時間勤務を利用する場合の業績評価(企業調査)



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」(平成20年)

短時間勤務利用時の人事労務管理(業務量・量・職責範囲)



短時間勤務利用時の人事労務管理(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)

97

4. (3) 広報、周知・指導等について

98

4. (3) 広報、周知・指導等について①

企業が思うほど、従業員は育児休業制度や育児のための短時間勤務制度の内容を認知していない。

従業員の立場別にみた、制度内容に関する認知状況の相違(企業調査、従業員調査)

		(%)					
		従業員調査の結果					
		制度利用者		管理職		一般従業員	
企業調査の結果		n	「知っている」割合	n	「知っている」割合	n	「知っている」割合
A 制度の対象	全体	791	70.7	92	57.6	684	55.6
	認知されている	574	78.0	57	56.1	236	70.8
	認知されていない	94	38.3	24	50.0	361	46.3
B 休業期間	全体	791	69.3	92	58.7	684	52.0
	認知されている	574	76.0	57	57.9	236	69.9
	認知されていない	94	38.3	24	54.2	361	41.3
C 休業中の賃金、その他の経済的給付	全体	791	56.8	92	46.7	684	39.8
	認知されている	574	63.2	57	47.4	236	58.5
	認知されていない	94	25.5	24	37.5	361	30.2
D 休業後の昇給・昇格の取り扱い	全体	791	35.5	92	40.2	684	28.9
	認知されている	574	42.0	57	40.4	236	41.9
	認知されていない	94	9.6	24	37.5	361	21.3
E 休業期間の勤続年数への算入	全体	791	39.4	92	40.2	684	32.9
	認知されている	574	44.3	57	40.4	236	48.7
	認知されていない	94	16.0	24	37.5	361	23.3

		(%)					
		従業員調査の結果					
		制度利用者		管理職		一般従業員	
企業調査の結果		n	「知っている」割合	n	「知っている」割合	n	「知っている」割合
A 制度の対象	全体	343	67.3	39	71.8	279	65.6
	認知されている	245	74.7	22	81.8	105	72.4
	認知されていない	26	42.3	8	62.5	120	66.7
B 勤務時間、勤務日数	全体	343	71.7	39	71.8	279	67.7
	認知されている	245	80.8	22	86.4	105	72.4
	認知されていない	26	42.3	8	62.5	120	66.7
C 利用できる期間	全体	343	75.8	39	69.2	279	69.2
	認知されている	245	84.1	22	86.4	105	75.2
	認知されていない	26	46.2	8	50.0	120	70.0
D 制度利用中の賃金その他の経済的給付	全体	343	55.4	39	69.2	279	51.6
	認知されている	245	61.6	22	86.4	105	61.0
	認知されていない	26	26.9	8	50.0	120	48.3
E 制度利用中の昇給・昇格の取り扱い	全体	343	35.3	39	64.1	279	44.8
	認知されている	245	38.8	22	77.3	105	55.2
	認知されていない	26	23.1	8	50.0	120	39.2
F 業務内容、量や職責の変更の有無	全体	343	35.6	39	61.5	279	43.0
	認知されている	245	39.6	22	77.3	105	52.4
	認知されていない	26	15.4	8	50.0	120	35.8

注1:企業調査では、制度利用(希望)者、管理職、それ以外の一般の従業員それぞれについて、制度の認知状況をたずねている。「認知されている」は「よく認知されている」、「だいたい認知されている」の計。「認知されていない」は「あまりに認知されていない」、「全く認知されていない」の計である。一方、従業員調査では、制度の内容それぞれについて、自分がどの程度知っているかをたずねている。知っているは「よく知っている」、「だいたい知っている」の計である。

注2:ここでは、制度の認知状況に関する企業の認識と従業員の実態を比較するために、従業員についても、次のような考え方で制度利用(希望)者、管理職、一般従業員に類型化し、それぞれの類型別の結果を示している。

・制度利用(希望)者: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。

・管理職:自分の仕事内容について「管理職」と回答した従業員。

・一般従業員:上記以外の従業員。

注3:短時間勤務制度については、企業調査は制度が「制度(規定)としてある」、あるいは「運用としてある」と回答した企業について、従業員調査は制度が「ある」と回答した従業員について。

注4:短時間勤務制度に関する管理職のサンプル数が少ない(39人)ので、その結果については慎重な解釈を要する。

4. (3) 広報・周知・指導等について②

制度の利用しやすさに関する認識についても、企業と従業員でギャップがある。

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	105	6.4	20.2	38.7	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	58	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: 制度の認知状況に関する企業の認識と従業員の実態を照合するために、従業員調査の結果について、女性が取得する場合は女性に、共働きの男性が取得する場合は共働きの男性に、対象を限定して集計している。

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。

育児のための短時間勤務制度の利用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)	利用しやすい	どちらかといえば利用しやすい	どちらかといえば利用しにくい	利用しにくい	無回答	「利用しやすい」計	「利用しにくい」計
全体	1,553	12.6	30.3	31.9	20.1	5.0	42.9	52.0
利用しやすい	614	21.8	37.1	26.2	10.7	4.1	59.0	37.0
利用しにくい	309	4.5	27.5	32.4	29.4	6.1	32.0	61.8

注1: 企業調査は育児のための短時間勤務制度が「制度(規定)としてある」、「運用としてある」と回答した企業について。従業員調査については、勤務先に育児のための短時間勤務制度がない場合も、あると想定して回答してもらっている。

注2: 「企業調査の結果」にある「利用しやすい」は「利用しやすい」、「どちらかといえば利用しやすい」の計。「利用しにくい」は「どちらかといえば利用しにくい」、「利用しにくい」の計。

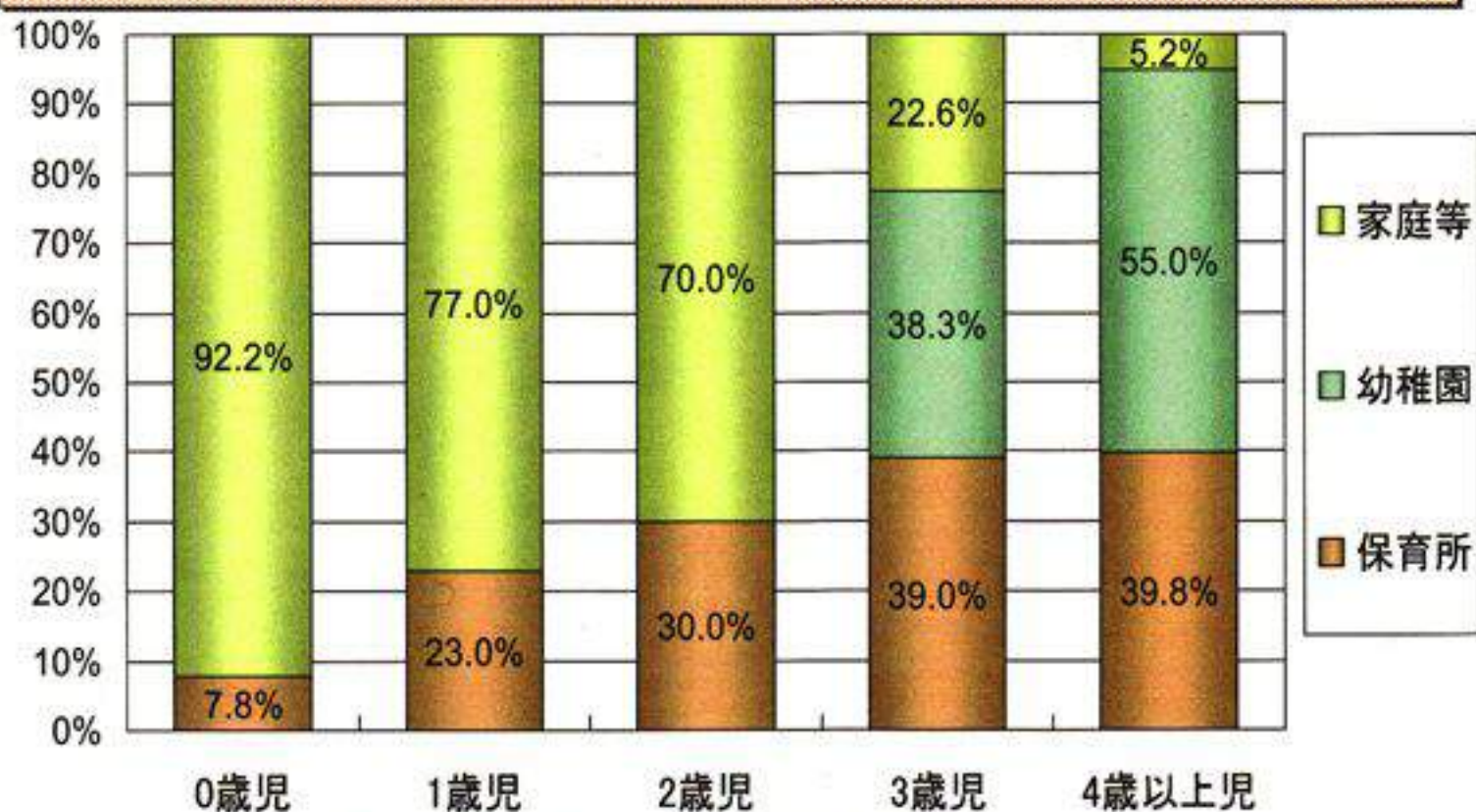
出典: ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

(参考) 保育サービスの充実等

102

就学前児童が育つ場所(平成19年)

3歳以上児のかなりの部分(4歳以上児はほとんど)が保育所又は幼稚園に入所。
3歳未満児(0～2歳児)で保育所に入所している割合は約2割。



保育所利用児童数: 福祉行政報告例(概数)(厚生労働省)
幼稚園就園児童数: 学校基本調査(速報)(文部科学省)
就学前児童数: 人口推計年報(総務省統計局)

103

子育て世代の女性の労働力率と 認可保育サービス利用割合(3歳未満児)

	日本	フランス	スウェーデン	ドイツ
女性労働力率(2005)				
25～29歳	71.6%	78.4%	83.2%	73.5%
30～34歳	61.6%	78.9%	84.6%	74.4%
35～39歳	62.3%	81.4%	88.1%	78.7%
(うち有配偶)				
25～29歳	48.4%	72.4%	78.8%	58.7%
30～34歳	48.1%	74.6%	83.1%	64.8%
35～39歳	54.5%	78.9%	88.6%	73.3%
3歳未満児のうち認可された保育サービスを利用する者の割合	20%(2006) (0歳児 7% 1歳児 22% 2歳児 29%)	42%(2004) (集団託児所 11% 家庭託児所 3% 認定保育ママ 29%) ※このほか、2歳児の26%が幼稚園の早期入学を利用	44%(2004) (0歳児 0% 1歳児 45% 2歳児 87%) (就学前保育施設 40% 保育ママ 4%)	14%(2006) (旧西独 8% 旧東独 39%) (保育所 12% 保育ママ 2%)

出典：〈労働力率〉総務省統計局：国勢調査(日本) Eurostat：The European Union Labour Force Survey(フランス、スウェーデン、ドイツ)

〈保育サービス利用割合〉厚生労働省：福祉行政報告例(日本) Drees：L'accueil collectif et en crèche familiale des enfants de moins de 6 ans en 2004(フランス) Statistics Sweden：Statistical Yearbook of Sweden 2006(スウェーデン) Statistisches Bundesamt：Pressemitteilung vom 1. März 2007 "285 000 Kinder unter 3 Jahren in Tagesbetreuung"(ドイツ)

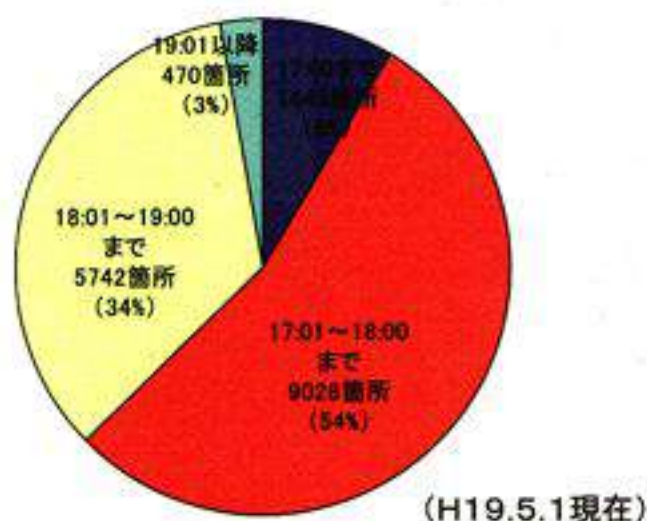
104

放課後児童クラブの現状

保育所の終了時刻に比して、放課後児童クラブの終了時刻は総じて早い。
(18時以降も開所する放課後児童クラブは全体の1/3)

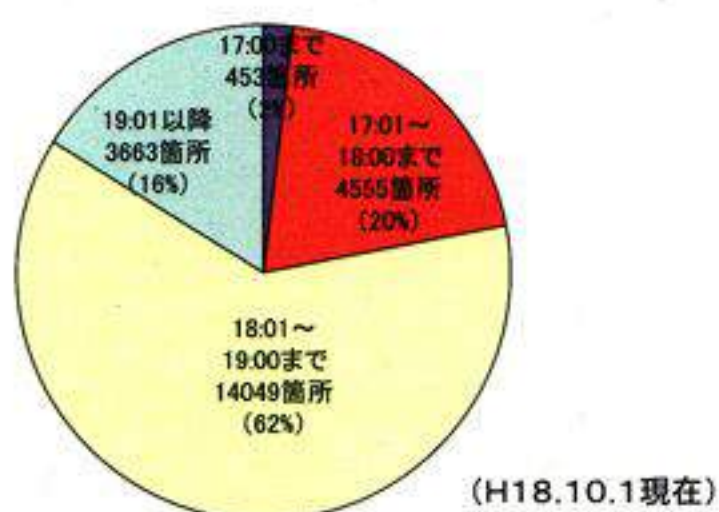
放課後児童クラブの終了時刻の状況

18時以降も開所するところは37%



《参考》 保育所の終了時刻の状況

18時以降も開所するところは78%



出典：厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課
「放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)の実施状況調査」
(平成19年)

出典：厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成18年)

105

「新待機児童ゼロ作戦」について(概要)

趣旨

働きながら子育てをしたいと願う国民が、その両立の難しさから、仕事を辞める、あるいは出産を断念するといったことのないよう、

○ 働き方の見直しによる仕事と生活の調和の実現

○ 「新たな次世代育成支援の枠組み」の構築

の二つの取組を「車の両輪」として進めていく。



希望するすべての人が安心して子どもを預けて働くことができる社会を目指して

保育施策を質・量ともに充実・強化するための「新待機児童ゼロ作戦」を展開

目標・具体的施策

希望するすべての人が子どもを預けて働くことができるためのサービスの受け皿を確保し、待機児童をゼロにする。特に、今後3年間で集中重点期間とし、取組を進める。



<10年後の目標>

- ・ 保育サービス(3歳未満児)の提供割合 20% → 38% (※)
【利用児童数100万人増(0~5歳)】
- ・ 放課後児童クラブ(小学1年~3年)の提供割合 19% → 60% (※)
【登録児童数145万人増】

⇒ この目標実現のためには一定規模の財政投入が必要

税制改革の動向を踏まえつつ、「新たな次世代育成支援の枠組み」の構築について速やかに検討。

(※)「仕事と生活の調和推進のための行動指針(平成19年12月)」における仕事と生活の調和した社会の実現に向けた各主体の取組を推進するための社会全体の目標について、取組が進んだ場合に10年後(2017年)に達成される水準

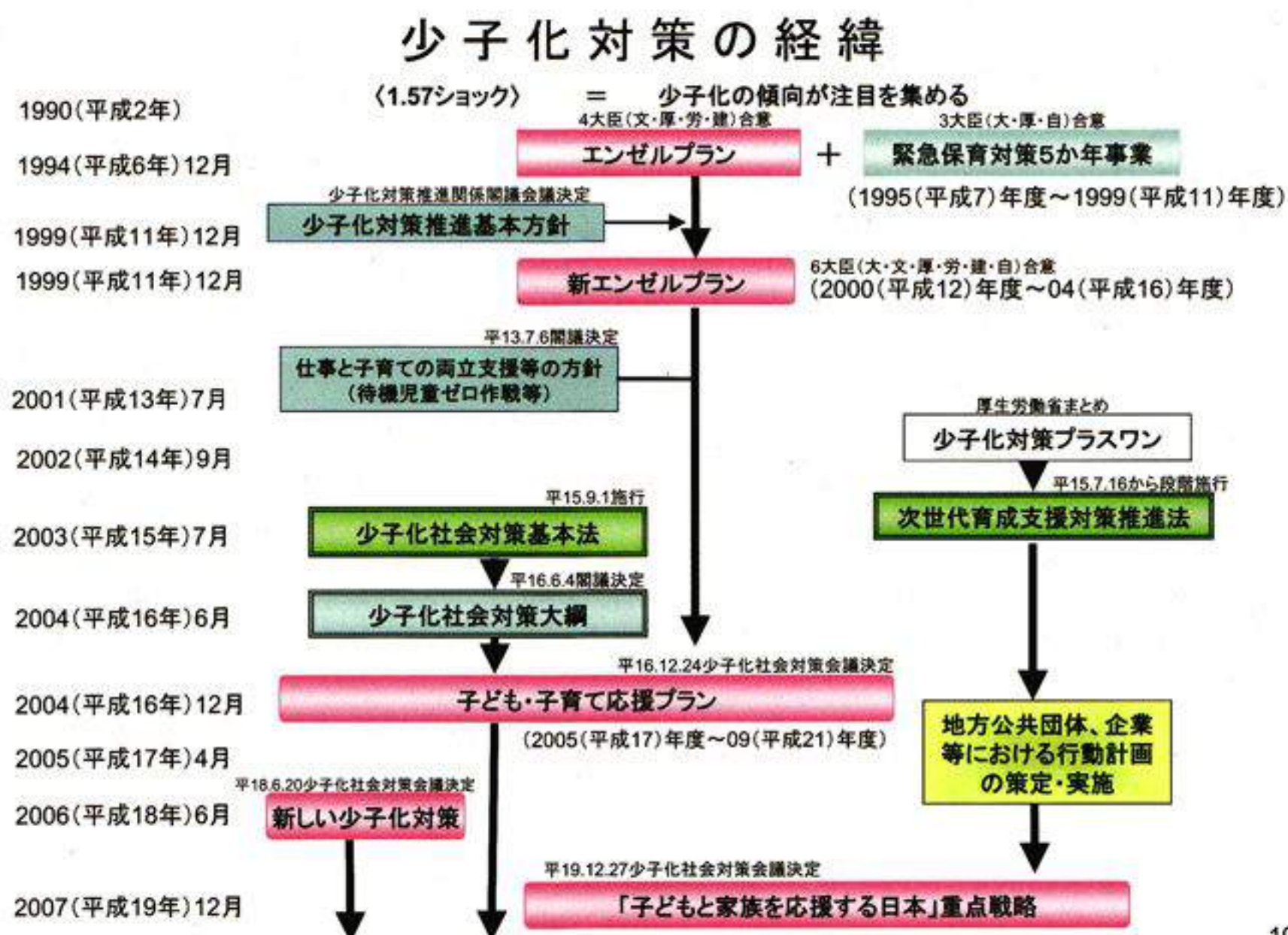
集中重点期間の対応

当面、以下の取組を進めるとともに、集中重点期間における取組を推進するため、待機児童の多い地域に対する重点的な支援や認定こども園に対する支援などについて夏頃を目途に検討

- ・ ○ 保育サービスの量的拡充と提供手段の多様化(児童福祉法の改正)
 - ・ 保育所に加え、家庭的保育(保育ママ)、認定こども園、幼稚園の預かり保育、事業所内保育施設の充実
- ・ ○ 小学校就学後まで施策対象を拡大
 - ・ 小学校就学後も引き続き放課後等の生活の場を確保
- ・ ○ 地域における保育サービス等の計画的整備(次世代育成支援対策推進法の改正)
 - ・ 女性の就業率の高まりに応じて必要となるサービスの中長期的な需要を勘案し、その絶対量を計画的に拡大
- ・ ○ 子どもの健やかな育成等のため、サービスの質を確保

(参考) 少子化対策の取組状況等

108



109

少子化対策の政策的な枠組み

少子化社会対策大綱(平成16年6月閣議決定)

少子化の流れを変えるために特に集中的に取り組むべき4つの重点課題を設定

- ①若者の自立とたくましい子どもの育ち ②仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し
③生命の大切さ、家庭の役割等についての理解 ④子育ての新たな支え合いと連帯

子ども・子育て応援プラン(平成16年12月少子化社会対策会議決定)

大綱の示した重点課題に沿って、平成17年度から21年度までの5か年間に講ずる具体的な施策内容と目標を提示

新しい少子化対策について

(平成18年6月政府・与党合意、少子化社会対策会議決定)

「子ども・子育て応援プラン」の着実な推進に加え、妊娠・出産から高校・大学生になるまで子どもの成長に応じた総合的な子育て支援策や働き方の改革、社会の意識改革のための国民運動等を推進

次世代育成支援対策推進法(平成17年4月施行)に基づく行動計画

都道府県、市町村……地域における子育て支援等について5か年計画を策定

事業主……仕事と子育ての両立支援のための雇用環境の整備や働き方の見直し等について2～5か年の計画を策定
(従業員301人以上が義務付け)

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略(平成19年12月少子化社会対策会議決定)

少子化の背景……「就労」と「結婚・出産・子育て」との「二者択一」構造

2つの取組を車の両輪として進める必要

- ①働き方の見直しによる「仕事と生活の調和」の実現
②就労と子育ての両立、家庭における子育てを包括的に支援する枠組みの構築

仕事と生活の調和に関する「憲章」及び「行動指針」に基づき取組を推進

当面の課題(子育て支援事業の制度化等)について20年度に実施するとともに、包括的な次世代育成支援の枠組みについて、具体的制度設計の検討に直ちに着手し、税制改正の動向を踏まえつつ速やかに進める。

(参考)

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略 (平成19年12月少子化社会対策会議決定)

112

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略のポイント

1 策定の視点

「二者択一構造」解消のための2つの取組
～「未来への投資」としての「車の両輪」～

- 「就労」と「結婚・出産」の二者択一構造を変え、
- ・ 女性をはじめとする働く意欲を持つすべての人の労働市場参加を実現しつつ、
- ・ 国民の希望する結婚・出産・子育てを可能とする

このためには、

「働き方の改革」による

仕事と生活の調和の実現

(←長時間労働による仕事と家庭の両立困難や、男性の家事・育児分担の不足等の現状etc)

「親の就労と子どもの育成の両立」「家庭における子育て」を
包括的に支援する枠組み
(社会的基盤)の構築

(←保育サービス等が利用できないことなどにより、就業を希望しながら断念したり、希望する出産・子育てを断念したりしている状況etc)

「車の両輪」となるこの2つの取組を
「未来への投資」としてできる限り速やかに軌道に乗せることが必要

113

2 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

○「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(国民的な取組の大きな方向性を示すもの)及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方自治体の施策の方針)を策定

緊 要 性

【仕事と生活の間で
問題を抱える人の増加】

- 正社員以外の働き方の増加
→ 経済的に自立できない層
- 長時間労働
→ 「心身の疲労」「家族の団らんを持てない層」
- 働き方の選択肢の制約
→ 仕事と子育ての両立の難しさ



【少子化や労働力の確保が
社会全体の課題に】

- 結婚や子育てに関する人々の希望を実現しにくいものにし、急速な少子化の要因に
- 働き方の選択肢が限られていて、多様な人材を活かすことができない

実現した社会の姿

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

①就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

《行動指針に掲げる目標(代表例)》

- 就業率(②、③にも関連)
- ＜女性(25～44才)＞
現状 64.9% → 2017年 69～72%
- ＜高齢者(60～64才)＞
現状 52.6% → 2017年 60～61%
- フリーターの数
現状 187万人 → 2017年 144.7万人以下

②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族や友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

《行動指針に掲げる目標(代表例)》

- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合
現状 10.8% → 2017年 半減
- 年次有給休暇取得率
現状 46.6% → 2017年 完全取得

③多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

《行動指針に掲げる目標(代表例)》

- 第1子出産前後の女性の継続就業率
現状 38.0% → 2017年 55%
- 育児休業取得率
(女性)現状 72.3% → 2017年 80%
(男性)現状 0.50% → 2017年 10%
- 男性の育児・家事時間(6歳未満児のいる家庭)
現状 60分/日 → 2017年 2.5時間/日

114

関係者が果たすべき役割

企業と働く者

個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本

《行動指針に掲げる具体的な取組》

(総論)

- 経営トップのリーダーシップの発揮による職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等
- 目標策定、計画的取組、チェックの仕組み、着実な実行
- 労使で働き方を見直し、業務の見直し等により、時間当たり生産性を向上

(就労による経済的自立)

- 人物本位による正当な評価に基づく採用の推進
- パート労働者の正規雇用への移行の促進

(健康で豊かな生活のための時間の確保)

- 労働時間関連法令の遵守の徹底
- 労使による長時間労働の抑制等のための労働時間等の設定改善のための業務見直しや要員確保の推進

(多様な働き方の選択)

- 短時間正社員制度、在宅就業等個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度整備と利用しやすい職場風土づくりの推進
- 女性や高齢者等への再就職・継続就業機会の提供

国・地方自治体

社会全体の課題に関わることから、国と地方自治体も、企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に実施

《行動指針に掲げる具体的な取組》

(総論)

○ 実現に向けた枠組み作り

- ・ 国民運動の展開(政労使合意・地域の実情に応じた展開)
- ・ 制度的枠組の構築(企業の次世代育成支援の取組促進、働き方に中立的な税・社会保障制度の検討)
- ・ 取組企業への支援、社会的評価(企業情報の収集・提供、中小企業への支援、顕彰制度等)

○ 法令遵守のための監督指導の強化

(就労による経済的自立)

○ 若年者等の経済的自立の支援

(健康で豊かな生活のための時間の確保)

○ 労使による長時間労働の抑制等のための労働時間等の設定改善のための取組の支援

(多様な働き方の選択)

○ 保育サービスの充実等の多様な働き方に対応した子育て支援の推進、地域の実情に応じた育児・介護の社会的基盤の形成

115

3 包括的な次世代育成支援の枠組みの構築

仕事と生活の調和を推進し、国民の希望する結婚や出産・子育ての実現を支える給付・サービスの考え方

①親の就労と子どもの育成の両立を支える支援

- 就業希望者を育児休業と保育（あるいはその組合せ）で切れ目なくカバーできる体制、仕組みの構築
- そのための制度の弾力化（短時間勤務を含めた育児期の休業取得方法の弾力化、家庭的保育など保育サービスの提供手段の多様化）
- 保育所から放課後児童クラブへの切れ目のない移行

②すべての子どもの健やかな育成を支える対個人給付・サービス

- 一時預かりをすべての子ども・子育て家庭に対するサービスとして再構築（一定のサービス水準の普遍化）
- 子育て世帯の支援ニーズに対応した経済的支援の実施

③すべての子どもの健やかな育成の基盤となる地域の取組

- 妊婦健診の望ましい受診回数確保のための支援の充実
- 各種地域子育て支援の面的な展開（全戸訪問の実施、地域子育て支援拠点の整備）
- 安全・安心な子どもの放課後の居場所の設置
- 家庭的な環境における養護の充実など、適切な養育を受けられる体制の整備

116

4 利用者の視点に立った点検・評価とその反映

○ 利用者の視点に立った点検・評価手法を構築

- 平成21年度までの現行のプラン（「子ども・子育て応援プラン」、地方公共団体の次世代育成支援のための行動計画）の見直しに当たって、利用者の視点に立った指標等を盛り込んで、定期的に点検評価を行い、その結果を毎年度の予算編成、事業実施に反映（PDCAサイクルを確立）

5 おわりに ～支援策が十分に効果を発揮するための国民の理解と意識改革～

- 施策の必要性和有効性について十分に国民に説明し、理解を浸透
- 自然に子育ての喜びや大切さを感じられるよう社会全体の意識改革のための国民運動

117

(参考)

次世代育成支援のための新たな制度体系の設計に向けた基本的考え方

118

次世代育成支援のための新たな制度体系の検討について

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略(平成19年12月少子化社会対策会議決定)

- 国民の結婚・出産・子育てに関する希望と現実の乖離を解決するためには、「就労」と「結婚・出産・子育て」の二者択一構造の解決が不可欠であり、①働き方の改革による「仕事と生活の調和」の実現と、②仕事と子育ての両立、家庭における子育てを支援する社会的基盤の構築の2つの取組を「車の両輪」として取り組むことが必要。
- このため、仕事と生活の調和の実現と、希望する結婚・出産・子育ての実現を支える給付・サービスを、体系的・普遍的に提供し、必要な費用について、次世代の負担とすることなく、国・地方公共団体・事業主・個人の負担・拠出の組合わせによって支える具体的な制度設計の検討に直ちに着手の上、税制改革の動向を踏まえつつ速やかに進めるべき。

社会保障審議会 少子化対策特別部会における検討

- 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略を踏まえ、社会保障審議会に少子化対策特別部会を設置(平成19年12月)。平成20年3月より新たな制度設計に向けた検討を開始。(※3月までは重点戦略で示された「先行して取り組むべき課題」について検討。)

《検討経過・予定》

- 3/14(第4回)ーこれまでの議論の紹介とフリーディスカッション
- 3/21(第5回)ー現物サービスの現状と課題／サービス利用者・提供者のヒアリング
- 4/9(第6回)ー現金給付の現状と課題／費用負担の現状と課題
- 4/21(第7回)ー第4回～第6回を踏まえた議論
- 5/9(第8回)・5/19(第9回)ー次世代育成支援のための新たな制度設計に向けた基本的考え方

- 平成20年5月20日に新たな制度設計に向けた基本的考え方をとりまとめ。
(※平成20年3月までは、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略において同時に示された「先行して取り組むべき課題」についての議論を実施。)
- その後も、税制改革の動向を踏まえつつ、速やかに検討を進める。

(社会保障審議会 少子化対策特別部会 委員構成)

飯 泉 嘉 門	徳島県知事	佐 藤 博 樹	東京大学社会科学研究所教授
岩 淵 勝 好	東北福祉大学教授	庄 司 洋 子	立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科教授
岩 村 正 彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授	杉 山 千 佳	有限会社セレーノ代表取締役
内 海 裕 美	吉村小児科院長	堀 島 伸 一	日本経済団体連合会少子化対策委員会企画部長
大 石 亜希子	千葉大学法経学部准教授	宮 島 香 澄	日本テレビ報道局記者
大日向 雅 美	恵泉女学園大学大学院教授	山 縣 文 治	大阪市立大学生活科学部教授
小 島 茂	日本労働組合総連合会総合政策局長	山 本 文 男	福岡県添田町長
清 原 慶 子	三鷹市長	吉 田 正 幸	有限会社遊育代表取締役
駒 村 康 平	慶應義塾大学経済学部教授		

(五十音順 敬称略)

119

次世代育成支援のための新たな制度体系の設計に向けた 基本的考え方 概要

〔平成20年5月20日 社会保障審議会 少子化対策特別部会とりまとめ〕

○「子どもと家族を応援する日本重点戦略」を受け、次世代育成支援のための新たな制度体系の設計に向けた基本的考え方をとりまとめたもの。
○引き続き、税制改革の動向を踏まえつつ、以下の基本的考え方に基づき、具体的制度設計を速やかに進めていく必要がある。

1 基本認識

～新制度体系が目指すもの～

- ① すべての子どもの健やかな育ちの支援
- ② 結婚・出産・子育てに対する国民の希望の実現
- ③ 未来への投資(将来の我が国の担い手の育成の基礎等)

～新制度体系に求められる要素～

- ① 包括性・体系性 (様々な考え方に基づく次世代育成支援策の包括化・体系化)
- ② 普遍性 (誰もが、どこに住んでいても、必要なサービスを選択・利用できる)
- ③ 連続性 (育児休業から小学校就学後まで切れ目がない)

効果的な財政投入・そのために必要な財源確保・社会全体による重層的な負担

2 サービスの量的拡大

- ・子育て支援サービスは、全般的に「量」が不足(必要な人が必要な時に利用できていない)。大きな潜在需要を抱えている。
- ・限られた財源の中、「質」の確保と「量」の拡充のバランスを常に勘案し、「質」の確保された「量」の拡充を目指す必要。
- ・「量」の抜本的拡充のためには、多様な主体の多様なサービスが必要であり、参入の透明性・客観性と質の担保策が必要。

3 サービスの質の維持・向上

《全体的事項》

- ・質の高いサービスによる子どもの最善の利益の保障が重要。質の向上に向けた取組の促進方策を検討すべき。

《保育サービス》

- ・役割の拡大に応じた保育の担い手の専門性の向上、職員配置や保育環境の在り方の検討が必要。
- ・保育サービスの「質」を考えるに際しては、認可保育所を基本としつつ、保育サービス全体の「質」の向上を考える必要。

4 財源・費用負担

- ・次世代育成支援は、「未来への投資」や「仕事と子育ての両立支援」の側面も有し、社会全体(国、地方公共団体、事業主、個人)の重層的負担が求められる。
- ・給付・サービスの「目的・受益」と「費用負担」は連動すべきことを踏まえ、関係者の費用負担に踏み込んだ議論が必要。
- ・地方負担については、地域特性に応じた柔軟な取組を尊重しつつ、不適切な地域差が生じないような仕組みが必要。
- ・事業主負担については、「仕事と子育ての両立支援」や「将来の労働力の育成」の側面、給付・サービスの目的等を考慮。
- ・利用者負担については、負担水準、設定方法等は重要な課題。低所得者に配慮しつつ、今後、具体的議論が必要。

120

5 保育サービスの提供の仕組みの検討

- ・今日のニーズの変化に対応し、利用者の多様な選択を可能とするため、良好な子どもの育成環境と親の成長を支援する対人社会サービスとしての公的性格や特性も踏まえた新しい保育メカニズム(完全な市場メカニズムとは別個の考え方)を基本に、新しい保育サービスの提供の仕組みを検討していくことが必要。
- ・「保育に欠ける」要件については、より普遍的な両立支援、また全国どこでも必要なサービスが保障されるよう、客観的にサービスの必要性を判断する新たな基準等の検討が必要。
- ・契約など利用方式の在り方についても、新しい保育メカニズムの考え方を踏まえ、利用者の選択を可能とする方向で検討。
- ・その際、必要度の高い子どもの利用の確保等、市町村等の適切な関与や、保護者の選択の判断材料として機能しうる情報公表や第三者評価の仕組み等の検討が併せて必要。また、地方公共団体が、地域の保育機能の維持向上や質の向上に適切に権限を発揮できる仕組みが必要。
- ・新しい仕組みを導入する場合には、保育サービスを選択できるだけの「量」の保障と財源確保が不可欠。
- ・幼稚園と保育園については、認定こども園の制度運用の検証等も踏まえた就学前保育・教育の在り方全般の検討が必要。

6 すべての子育て家庭に対する支援等

- ・新制度体系における対象サービスを考えるに際しては、仕事と子育ての両立支援のみならず、すべての子育て家庭に対する支援も同時に重要。その量的拡充、質の維持・向上、財源の在り方を考えていくことが必要。

7 多様な主体の参画・協働

- ・保護者、祖父母、地域住民、NPO、企業など、多様な主体の参画・協働により、地域の力を引き出して支援を行うべき。
- ・親を一方的なサービスの受け手とするのではなく、相互支援など積極的な親の参画を得る方策を探るべき。

8 特別な支援を必要とする子どもや家庭に対する配慮

- ・新制度体系の設計に当たっては、虐待を受けた子ども、社会的養護を必要とする子ども、障害児など特別な支援を必要とする子どもや家庭に対する配慮を包含することが必要。

9 働き方の見直しの必要性…仕事と生活の調和の実現

- ・少子化の流れを変えるためには、子育て支援サービスの拡充と同時に、父親も母親も、ともに子育ての役割を果たしうるような働き方の見直しが必要。仕事と子育てを両立できる環境に向けた制度的対応を含め検討すべき。

以上の基本的考え方を推進していくため、今後、サービスの利用者(将来の利用者含む)、提供者、地方公共団体、事業主等、多くの関係者の意見を聴くとともに、国民的議論を喚起し、次世代育成支援に対する社会的資源の投入についての合意を速やかに得ていくことが必要である。その上で、投入される財源の規模に応じた進め方に留意しつつ、その具体的制度設計について、国民的な理解・合意を得ていく必要がある。

121

(参考)社会保障の機能強化のための緊急対策 ～5つの安心プラン～(抜粋)

平成20年7月29日

「将来に希望を持って安心して働き、安心して子どもを生み育てられること」、「病気になっても安心して医療を受けられること」、「いくつになっても安心して働き、住み慣れた地域や家庭で安心して暮らせること」。これらは誰もが求める「安心」です。

国家や社会に対する信頼の源は「安心」にあります。今日、わが国の社会保障の現状に対して国民が抱く不安や不満に鑑みると、直ちにこれらの「安心」につながる国民の目線に立ったきめ細かな方策を検討し、この1～2年の間に着実に実行に移していくことが必要です。

「この国に生まれてよかった」と思える国づくりを進めるため、今求められている次の5つの課題について、緊急に講ずべき対策とこれを実施していく工程について検討を行い、「社会保障の機能強化のための緊急対策～5つの安心プラン～」をとりまとめました。

- ① 高齢者が活力を持って、安心して暮らせる社会
- ② 健康に心配があれば、誰もが医療を受けられる社会
- ③ 未来を担う「子どもたち」を守り育てる社会
- ④ 派遣やパートなどで働く者が将来に希望を持てる社会
- ⑤ 厚生労働行政に対する信頼の回復

122

3 未来を担う「子どもたち」を守り育てる社会

国民の結婚・出産・子育てについての希望と現実のかい離を解消し、未来を担う「子どもたち」を守り育てる社会を実現するために、保育サービス等の子どもと家族を支える社会的基盤を整備するとともに、子育て中の多様な働き方などを実現するための「仕事と生活の調和」の実現を推進する。

②仕事と生活の調和の実現

子育て中の多様な働き方等を実現するために、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「行動指針」に基づく取組を推進するとともに、育児・介護休業法等の見直しの検討等を行う。

【制度的な見直しを検討】

〔次世代法による企業の次世代育成支援対策の促進〕《厚生労働省》

○中小企業における一般事業主行動計画の策定の促進等を内容とする児童福祉法等改正法案の臨時国会への再提出を目指す

〔育児・介護休業法の見直し〕《厚生労働省》

○育児期の短時間勤務制度の強化、男性の育児休業取得の促進等について、育児・介護休業法の見直しの検討

123

[illegible]