

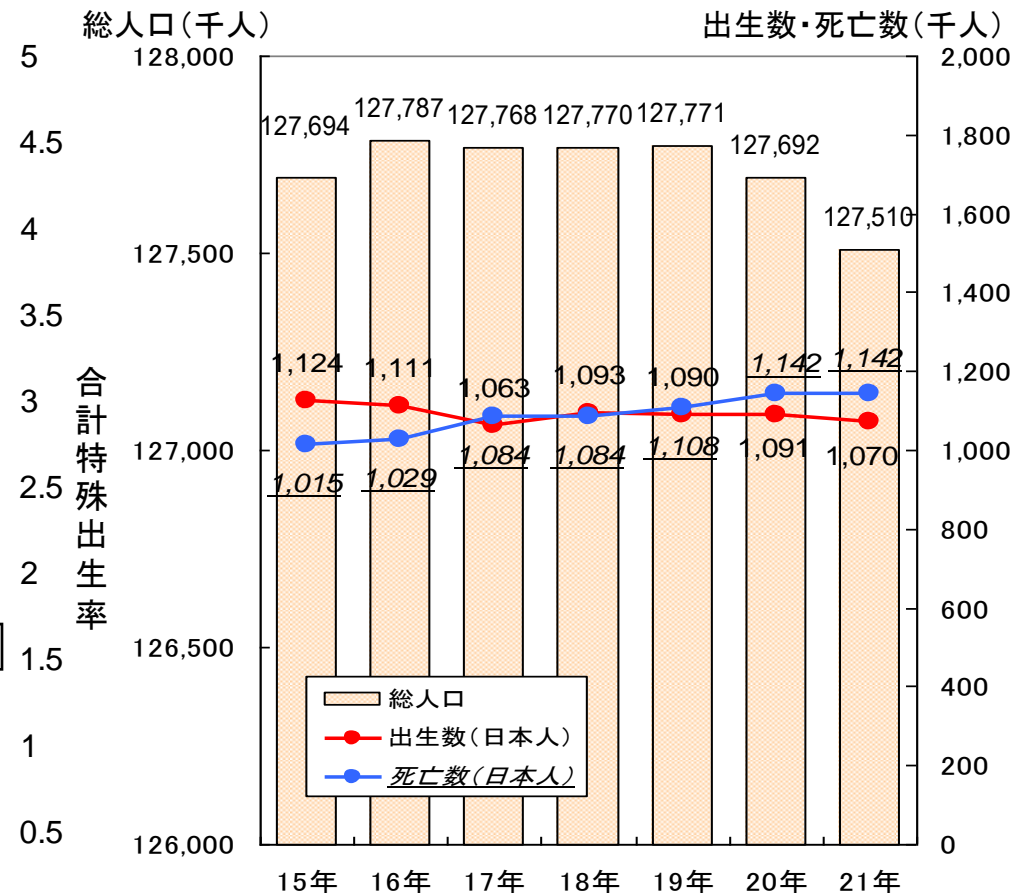
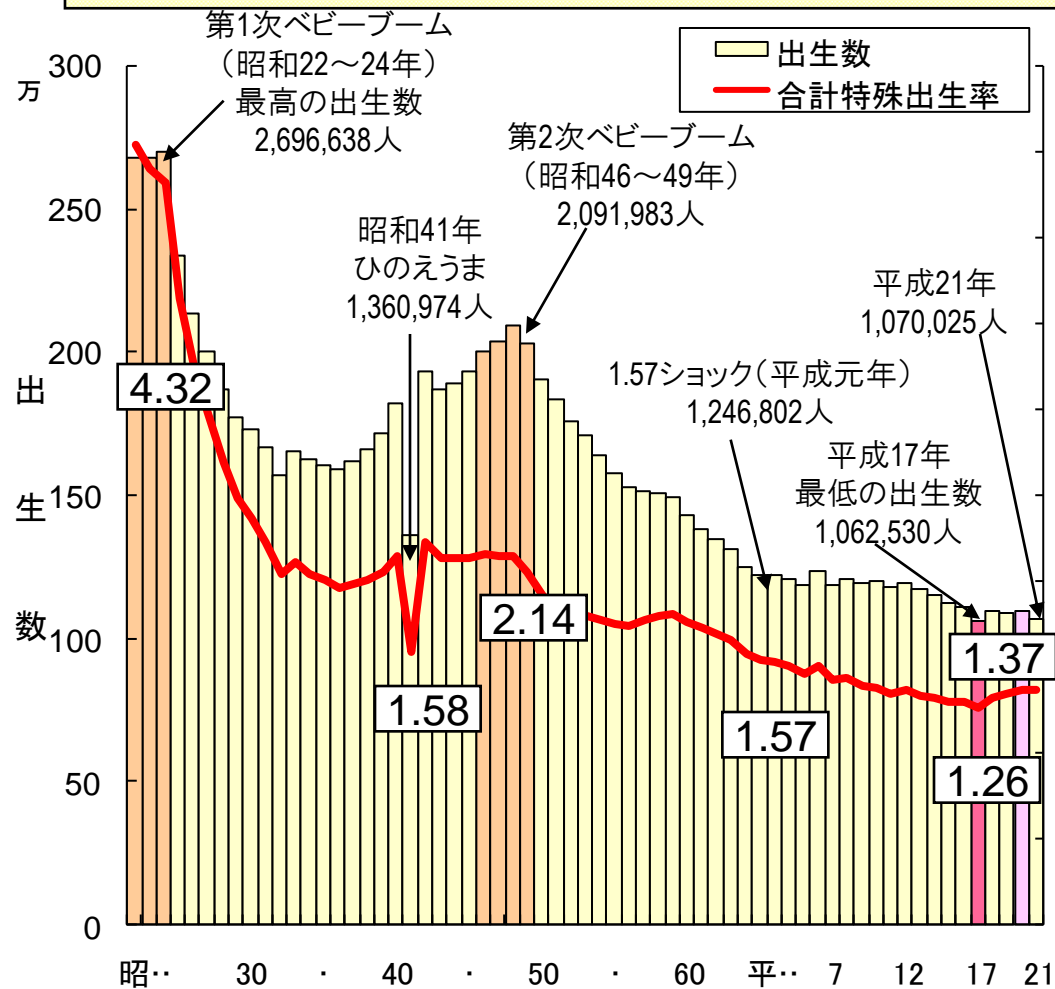
# 改正育児・介護休業法 参考資料集

厚生労働省雇用均等・児童家庭局  
職業家庭両立課

H22.8

# 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～20年の出生率は前年を上回ったが21年は横ばいとなり、依然として厳しい状況。
- 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。



注1: 出生数及び死亡数については、日本における日本人の数値

注2: 総人口については、日本における外国人を含む。

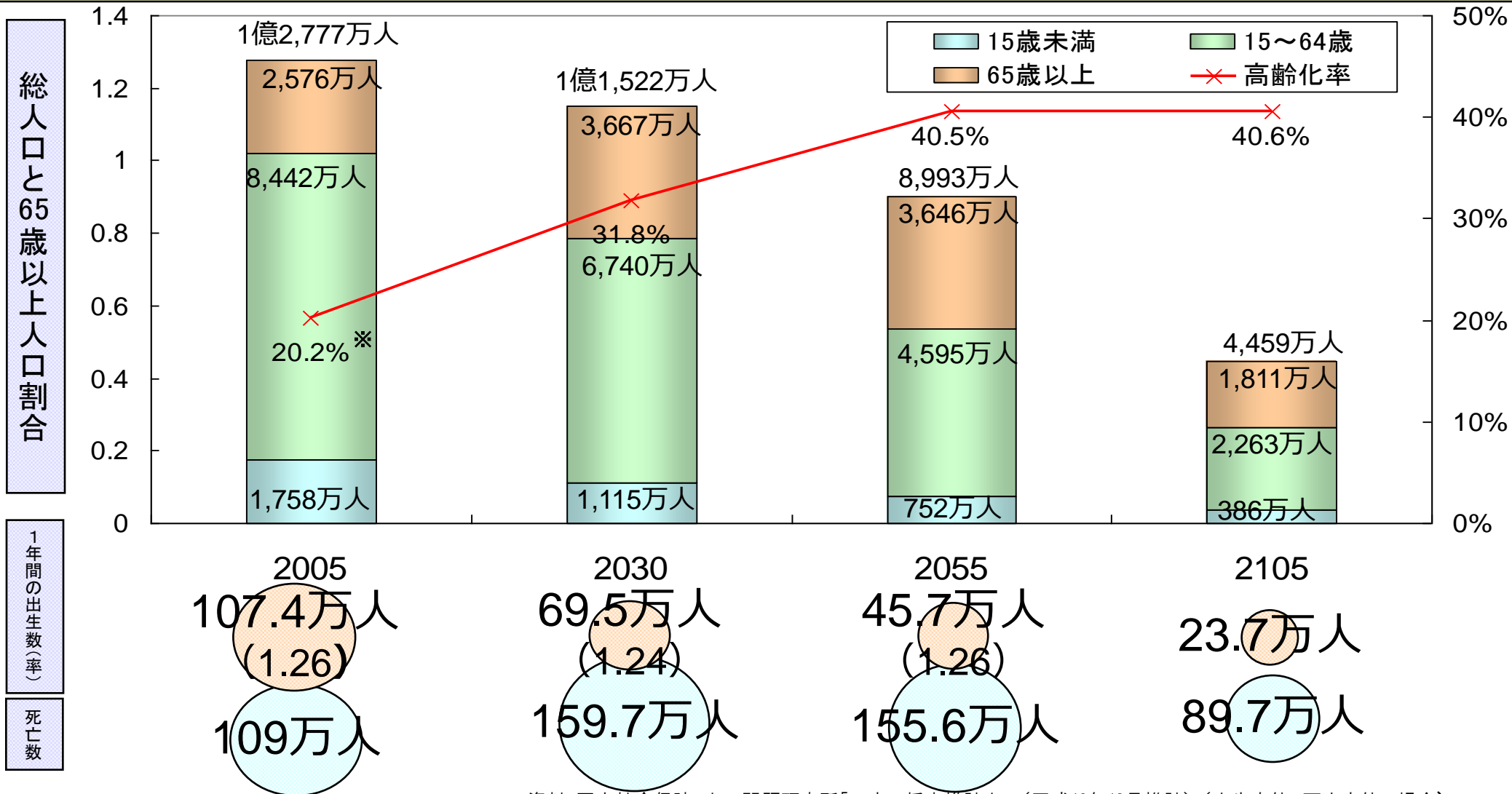
注3: 総人口の増減は、自然増減(出生数及び死亡数)のほか、社会増減(国内外の流入・流出)を含む。

資料: 厚生労働省「人口動態統計」、総務省「平成20年10月1日現在推計人口」

# 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)～

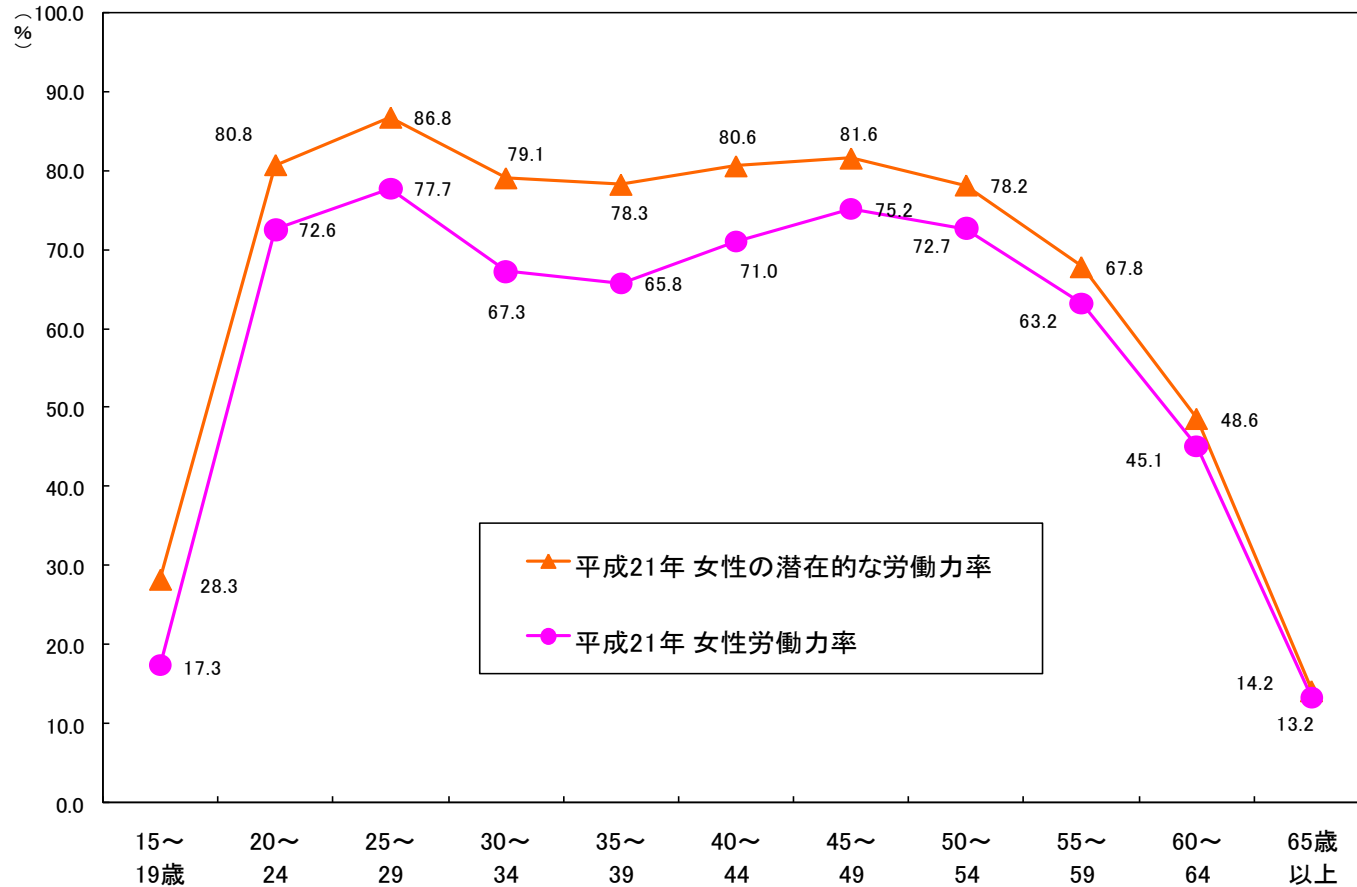
- 我が国の合計特殊出生率は、2005年に1.26と過去最低を更新。人口減少が始まった。
- 新人口推計(中位)によれば、2055年に産まれる子ども数は現在の約4割、高齢化率は現在の2倍(40.5%)、生産年齢人口(15～64歳)も現在の2分の1近くに急激に減少する。



資料: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)

# 女性の就業状況

出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多い。  
特に子育て期の女性において、実際の労働力率と潜在的な労働力率の差が大きい。



- ・女性の労働力人口 2,770万人 (男性3,838万人)
- ・女性の労働力率 15歳以上 48.5% (男性72.1%)  
15歳～64歳 63.1% (男性85.1%)

総務省統計局「労働力調査」「労働力調査詳細集計」(平成21年)

※ 労働力率 =  $\frac{\text{就業者} + \text{仕事がなく、探している者}}{\text{15歳以上人口}}$       潜在的な労働力率 =  $\frac{\text{就業者} + \text{仕事がなく、探している者} + \text{探していないが、就業を希望している者}}{\text{15歳以上人口}}$

# 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大きい。

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



# 少子化への対応の観点からのWLB実現の必要性

## 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略策定の視点

- 今後の労働力人口の急速な減少と、結婚や出産・子育てに関する希望と現実の乖離の拡大
- 人口減少下で、持続的な経済発展の基盤として必要なこと
  - ・ 「若者や女性、高齢者の労働市場参加の実現」
  - ・ 「国民の希望する結婚や出産・子育ての実現」の2点の同時達成

その鍵は「就労と結婚・出産・子育ての二者択一構造」の解決に

「二者択一構造」解消のための「車の両輪」→ 速やかに軌道に乗せる必要

働き方の改革による  
仕事と生活の調和の実現

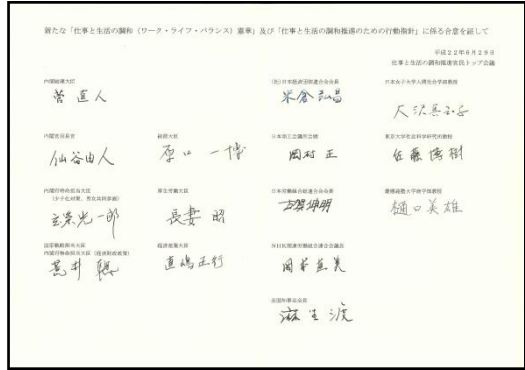
「親の就労と子どもの育成の両立」  
「家庭における子育て」を包括的に  
支援する枠組み（社会的基盤）の構築

# 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の新合意について

- 政労使トップの交代を機に、仕事と生活の調和の実現に向けて一層積極的に取り組む決意を表明
- 施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、「憲章」・「行動指針」(平成19年12月策定)に新たな視点や取組を盛り込み

## 仕事と生活の調和推進官民トップ会議

総理大臣ほか関係閣僚  
経団連、日商、連合等の労使代表  
知事会、有識者から構成



## 「憲章」

必要性、目指すべき社会の姿を提示

### 【前文】

○ 新たな決意の下、官民一体となり取り組んでいくため、政労使の合意により策定

### 【なぜ仕事と生活の調和が必要か】

- 仕事と生活が両立しにくい現実
- 働き方の二極化等
- 共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識
- 仕事と生活の相克と家族・地域・社会の変貌
- 多様な働き方の模索
- 「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」の実現

- 多様な選択肢の実現
- 時間価値を高め、安心と希望の実現に寄与
- 「新しい公共」への参加機会拡大等による地域社会の活性化

### ○ 人や地域とのつながりを得る機会

- 取組は明日への投資

### 【仕事と生活の調和が実現した社会の姿】

- ① 就労による経済的自立が可能な社会
- ② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- ③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

### 【関係者が果たすべき役割】

- 労使を始め国民による積極的取組
- 国や地方公共団体による支援
- ※ 取組に当たって両立支援と併せ社会と家庭双方における男女共同参画が必要

※下線部が変更箇所

## 「行動指針」 各主体の取組方針、点検・評価方法を提示

### (1) 企業、働く者の取組

労使による自主的取組が基本

#### 【総論】

- ・ 経営トップによる職場風土改革等
- ・ 労使による目標設定、計画的取組、点検
- ・ 労使による時間当たり生産性向上の取組
- 雇用管理制度等の改革
- メリハリのある働き方の実現
- ・ 管理職の率先による職場風土改革
- ・ 関連企業や取引先への配慮
- ・ 将来を見据えた自己啓発・能力開発
- ・ 労使団体等の連携による民間主導の気運醸成
- ・ 就業の実態に応じた、均衡を考慮した労働契約

#### 【就労による経済的自立】

- ・ 人物本位の正当な評価に基づく採用
- ・ 正規雇用へ移行しうる制度づくり等
- ・ 公正な処遇や積極的な能力開発

#### 【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を徹底
- ・ 労使による労働時間等設定改善の取組と要員確保
- ・ 取引先への計画的な発注、納期設定

#### 【多様な働き方の選択】

- ・ 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
- ・ 男性の育児休業等取得促進に向けた環境整備等
- ・ 女性・高齢者等の再就職・継続就業機会の提供
- ・ 公正な処遇や積極的な能力開発

### (2) 国民の取組

- ・ 個々人の多様性への理解、尊重
- ・ 理解を得つつ自らの仕事と生活の調和を実現
- ・ 家庭や地域での自らの役割を積極的に果たす
- ・ 消費者としてサービス提供者の働き方に配慮

### (3) 国の取組

#### 【総論】

- ・ 国民の理解や政労使の合意形成促進
- ・ 雇用者以外も含めた仕事と生活の調和の推進
- ・ 生活の時間確保等を可能とする雇用環境整備の支援
- ・ 働き方に中立的な税・社会保障制度の在り方検討
- ・ 社会全体の生産性向上と中小企業対策
- ・ 取組企業への支援(情報の提供等)
- ・ 関係法令の周知、法令遵守のための監督・指導強化
- ・ 積極的取組企業の社会的評価推進(くるみんマーク等)
- ・ 公共調達における契約内容に応じた取組評価
- ・ 自己啓発や能力開発の取組支援
- ・ 労働者の健康確保・メンタルヘルス対策推進
- ・ 行政機関における率先した取組

#### 【就労による経済的自立】

- ・ 学校段階を通じたキャリア教育・職業教育の体系的充実
- ・ 社会全体に通じる職業能力開発・評価制度構築
- 社会人の学習促進

#### ・ トランポリン型の第2のセーフティネットの確立

- ・ フリーターの常用雇用化支援
- ・ 経済的自立が困難な者の就労支援

#### 【健康で豊かな生活のための時間の確保】

- ・ 労使の労働時間等設定改善の取組支援
- ・ 改正労働基準法への対応等による長時間労働抑制及び年次有給休暇取得促進

#### 【多様な働き方の選択】

- ・ 多様な働き方推進とその条件整備
- ・ 長期的な視点による女性の人生設計支援
- ・ 女性の継続就業支援と育休を取得しやすい環境整備、就業率向上
- ・ 多様な働き方に対応した多様な子育て支援
- ・ 在宅就業の環境整備のための枠組みの検討
- ・ 男性の子育てへの関わり支援・促進(「パパ・ママ育休プラス」の活用促進、学習機会提供等)
- ・ 男性が子育てに関わるきっかけの提供
- ・ 地方公共団体等による育児・介護の社会的基盤づくり支援
- ・ 労働市場の社会的基盤整備(職業能力形成支援)

### (4) 地方公共団体の取組

- ・ 地域の実情に即した取組
- ・ 住民の理解や合意形成促進
- ・ NPO等の活動を通じた中小企業経営者等の取組促進
- ・ 企業の取組の支援・促進(認証・認定制度、表彰、融資制度等)
- ・ 多様な働き方に対応した多様な子育て支援
- ・ 育児・介護等の社会的基盤形成

### ◆進捗状況の点検・評価

#### 【数値目標】

14の指標、2020年の目標値

【例(現状値→目標値)】

- ・ フリーター数 約178万人→124万人
- ・ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合 10.0%→5割減
- ・ 年次有給休暇取得率 47.4%→70%
- ・ 第1子出産前後の女性の継続就業率 38.0%→55%
- ・ 男性の育休取得率 1.23%→13%

【その他の指標】

- ・ 就業率
- ・ 時間当たり労働生産性の伸び率
- ・ 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合
- ・ メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場割合
- ・ 在宅型テレワーカー数
- ・ 短時間勤務を選択できる事業所割合
- ・ 自己啓発を行っている労働者割合
- ・ 保育等の子育てサービスの提供割合
- ・ 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

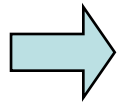
# 育児・介護休業制度の見直しの経緯について

## 新しい少子化対策について(平成18年6月)

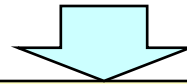
…仕事の進め方の再構築や代替要員の活用など、特に中小企業における子育て支援の充実を図る。積極的取組を行っている企業に対する社会的な評価の促進を図る。これらの施策により、育児休業の取得を促進し、特に男性の育児休業制度の利用促進を図る。子育て期の短時間勤務制度の強化や在宅勤務の推進など、育児介護休業法の改正を検討する。…

## 社会保障国民会議最終報告(平成20年11月)

…育児休業制度については、短時間勤務制度など柔軟な働き方を支援することが重要。あわせて、男性(父親)の長時間労働の是正や育児休業の取得促進などの働き方の見直しが必要。…



**上記決定等政府における各種決定において、育児・介護休業制度の見直しが求められている。**



## 厚生労働省における検討等

平成20年7月

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書(有識者による研究会)

平成20年8月～12月

労働政策審議会雇用均等分科会で、見直しについて11回にわたり議論

平成20年12月25日

労働政策審議会建議「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」

平成21年4月15日

労働政策審議会「育児・介護休業法改正法案要綱」の諮問・答申

平成21年4月21日

「育児・介護休業法改正法案」を国会に提出

平成21年6月24日

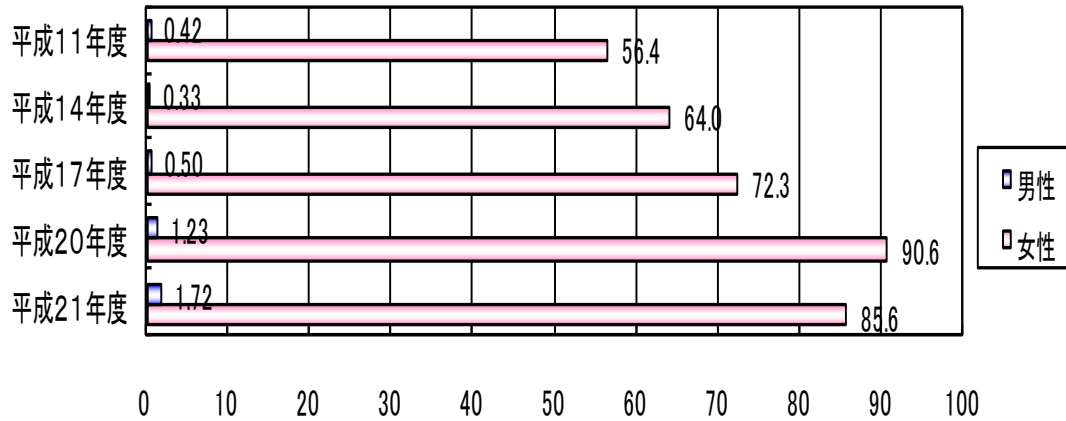
「育児・介護休業法改正法案」が国会で可決・成立(全会一致)



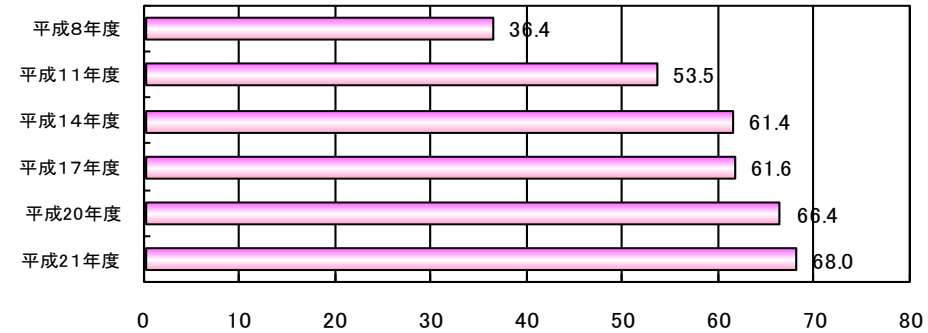
# 育児休業の規定整備率状況及び取得者割合

育児休業制度の規定がある事業所の割合は68.0%まで、女性の育児休業の取得率は85.6%（平成21年度）まで上昇している。

育児休業取得率の推移



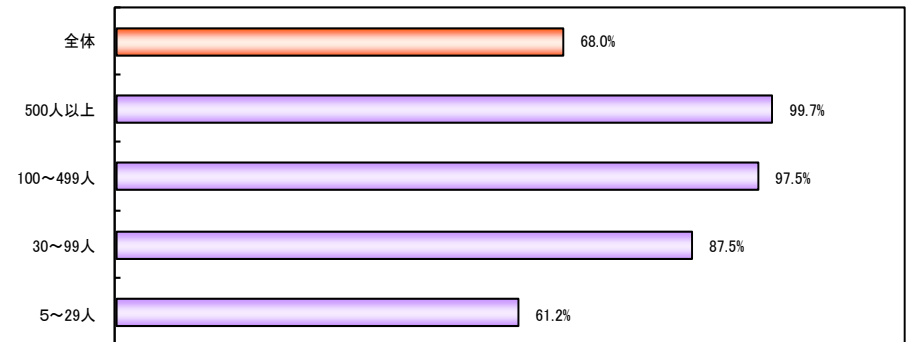
育児休業制度の規定率の推移



事業所規模別の育児休業取得率（平成21年度）



事業所規模別の育児休業の規定率（平成21年度）



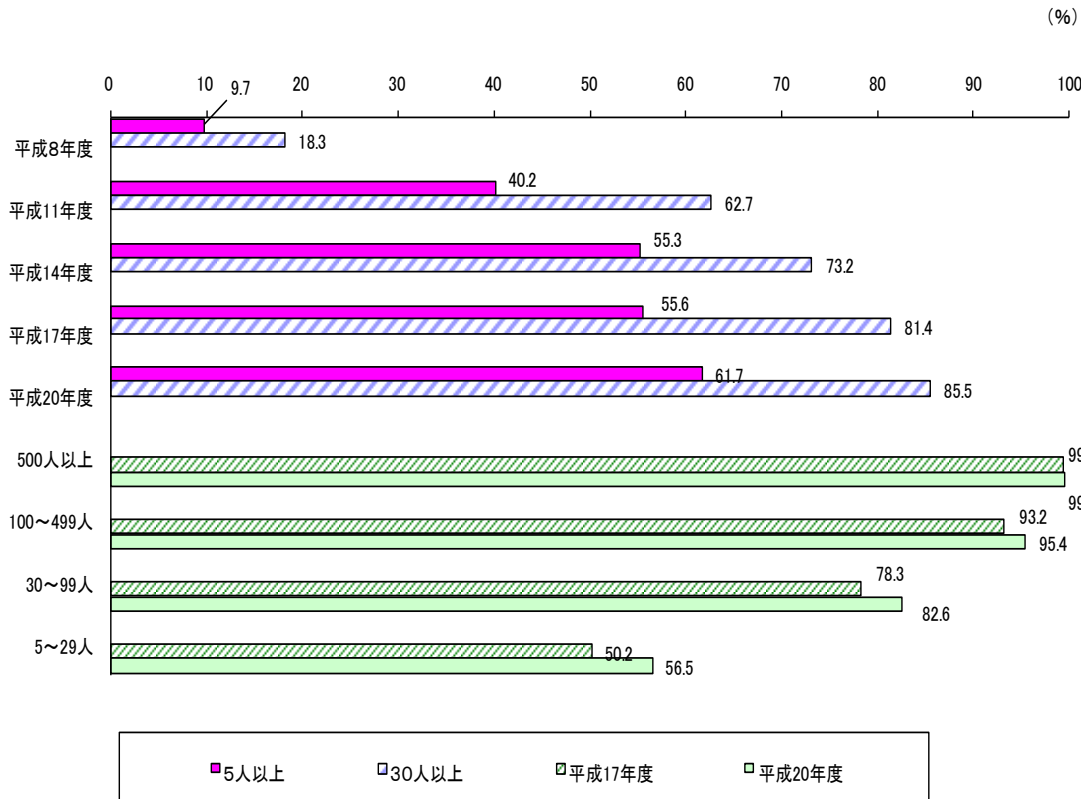
育児休業取得率 =  $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)}の数}{\text{調査前年度1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成21年）

# 介護休業制度の規定整備状況（事業所規模別）等

就業規則等に介護休業の定めがある事業所は61.7%。

## 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	0.11 《0.08》	0.03 《0.02》
[事業所規模]		
500人以上	0.10 《0.08》	0.02 《0.01》
100~499人	0.12 《0.07》	0.02 《0.01》
30~99人	0.13 《0.07》	0.02 《0.01》
5~29人	0.10 《0.11》	0.04 《0.03》
30人以上〔再掲〕	0.12 《0.07》	0.02 《0.01》

注：労働者に占める介護休業取得者の割合とは、H19.4.1～H20.3.31までに介護休業を開始した者の割合。

注：《 》は、平成17年度調査の数値。（H16.4.1～H17.3.31までに介護休業を開始した割合）

# 子の看護休暇制度の有無別、規模別事業所割合等

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5割弱。  
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		
		あり	なし	不明
合 計	100.0	46.2	53.6	0.2
【事業所内規模】				
500人以上	100.0	94.2	5.8	-
100～499人	100.0	82.9	17.1	-
30～ 99人	100.0	62.6	37.4	-
5～ 29人	100.0	41.5	58.2	0.3
30人以上〔再掲〕	100.0	67.2	32.8	-

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	取得者の割合		就学前までの子を持つ女性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合	就学前までの子を持つ男性労働者に占める子の看護休業取得者の割合
			女性	男性		
合 計	100.0	6.1 (100.0)	(66.6)	(33.4)	15.2	2.8
【事業所内規模】						
500人以上		4.8			13.8	2.3
100～499人		7.0			20.5	2.7
30～ 99人		6.0			12.8	2.4
5～ 29人		6.1			13.8	3.3
30人以上〔再掲〕		6.1			15.9	2.5

# 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

平成21年度の勤務時間短縮等の措置の制度がある企業は約6割。  
短時間勤務制度は47.6%、所定外労働免除は40.8%の企業で導入されている。

(%)

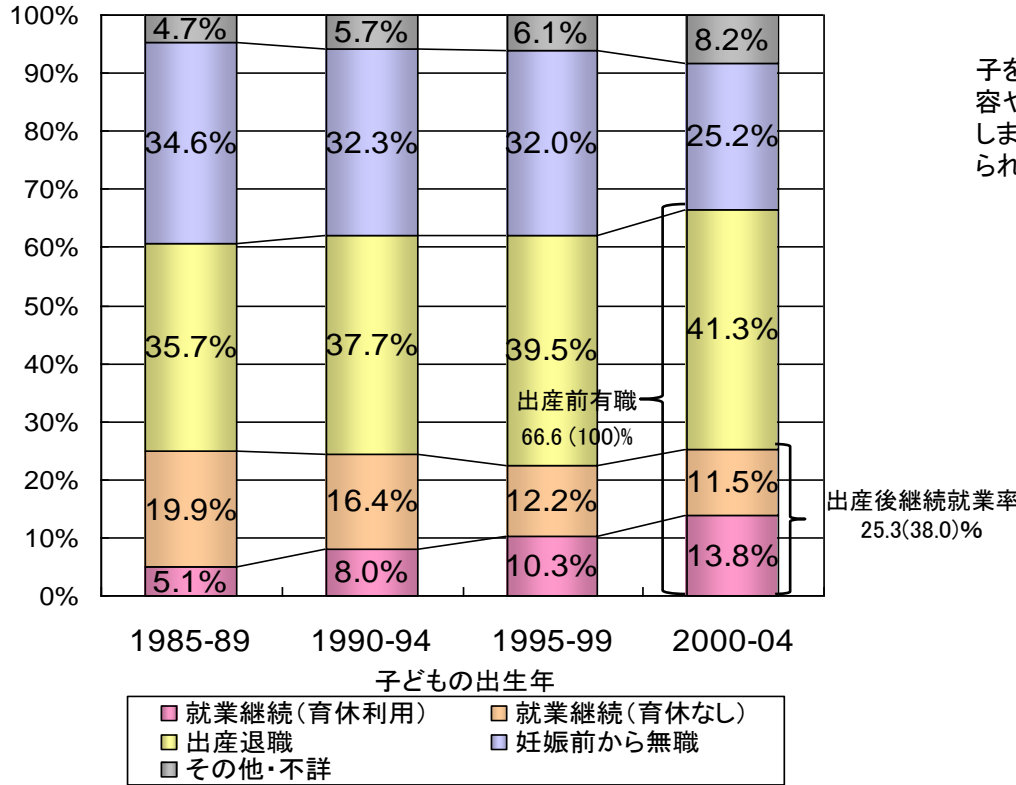
	総計	勤務時間短縮等の措置の制度あり(M.A.)	勤務時間短縮等の措置の制度あり(M.A.)							勤務時間短縮等の措置の制度なし	不明
			短時間勤務制度	育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	所定外労働の免除	事業所内託児施設	育児に要する経費の援助措置	1歳以上の子を対象とする育児休業		
【総計】	100.0	58.6	47.6	13.9	31.8	40.8	2.5	6.3	15.1	41.4	0.1
【事業所規模】											
500人以上	100.0	98.3	83.6	25.6	50.1	71.6	18.7	20.1	32.1	1.6	0.2
100～499人	100.0	92.5	75.5	18.1	45.6	64.1	8.1	10.4	18.4	7.5	-
30～99人	100.0	76.2	64.6	17.6	42.3	54.9	2.4	7.2	16.9	23.6	0.3
5～29人	100.0	51.9	41.5	12.7	28.2	35.6	2.2	5.8	14.4	48.1	0.0
30人以上(再掲)	100.0	79.4	66.8	17.8	43.0	56.7	3.7	8.0	17.4	20.4	0.2



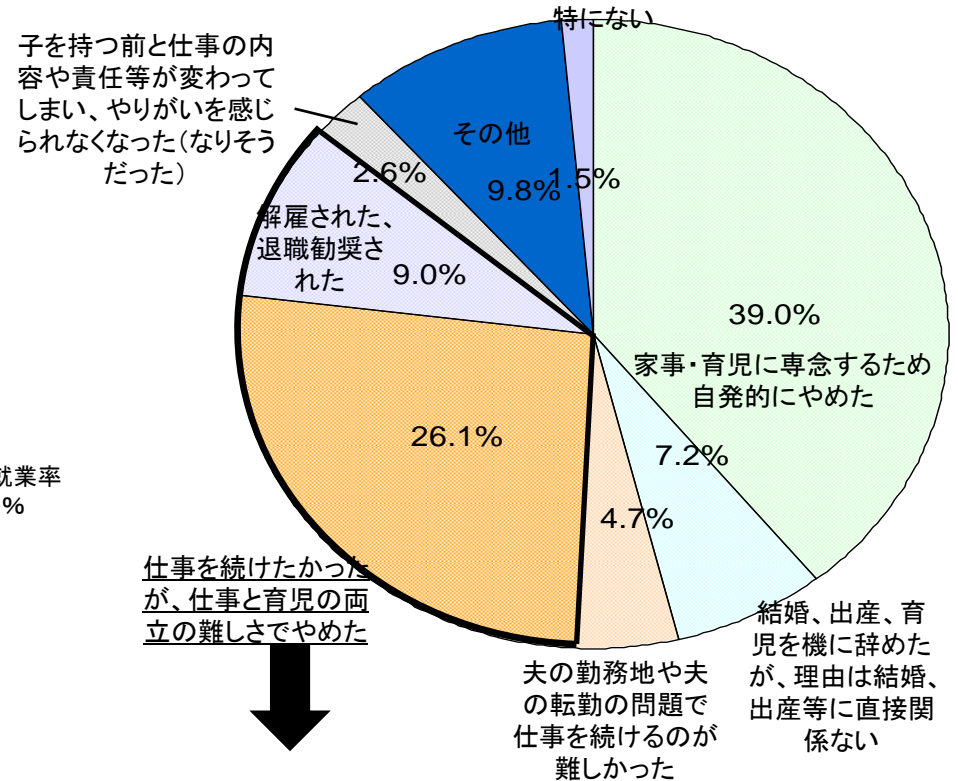
# 女性の出産後の継続就業

女性の出産後の継続就業は、依然として困難な状況にある。

子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴の構成



妊娠・出産前後に退職した理由  
 (「これまでの退職経験」として、妊娠・出産前後に退職していた女性正社員)



## 両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいそうもなかった (65.4%)
- ②職場に両立を支援する雰囲気なかった (49.5%)
- ③自分の体力がもたなそうだった (45.7%)
- ④育児休業を取れそうもなかった (25.0%)

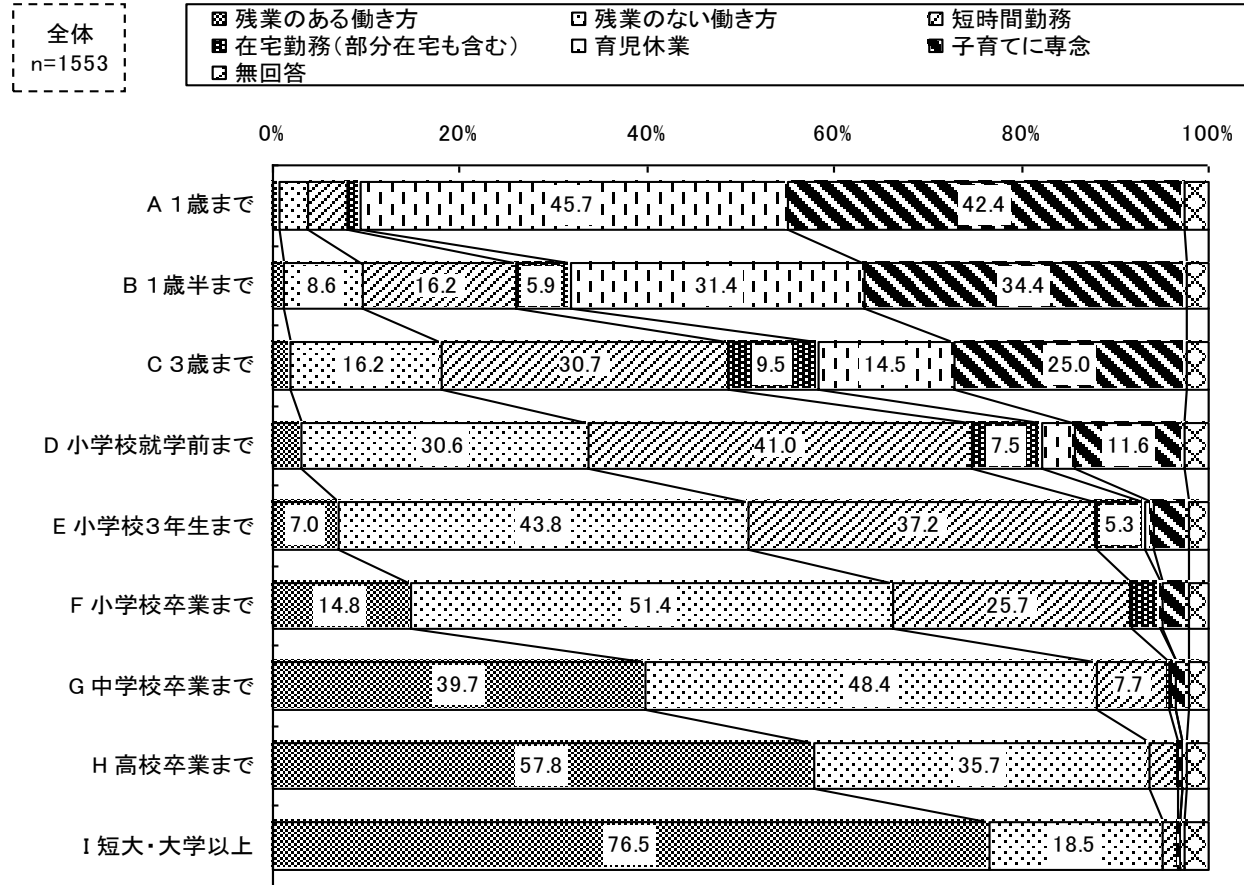
(資料)国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」

目標値  
 第1子出産前後の女性の継続就業率  
 38%(平成17年) → 55%(平成29年)

出典:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

# 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）

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。



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)

# 両立支援制度の利用意向等

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。

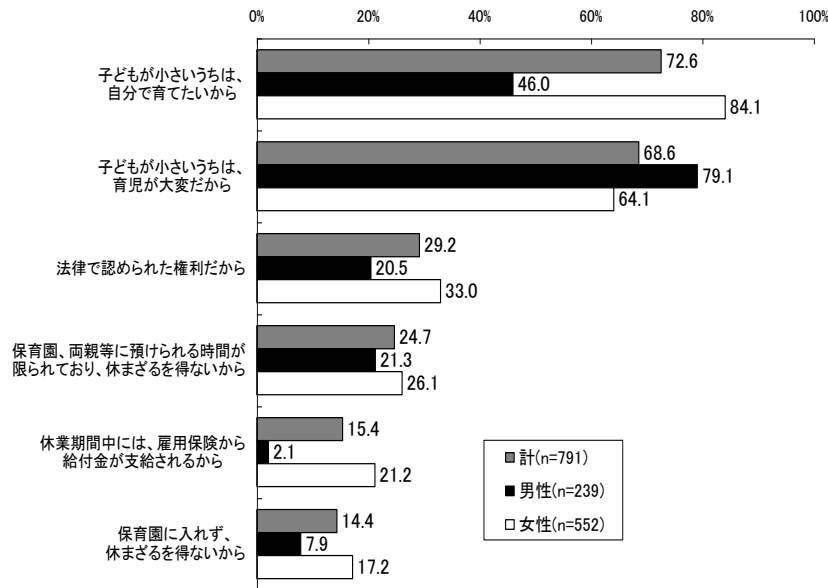
両立支援制度の利用意向（従業員調査）

	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

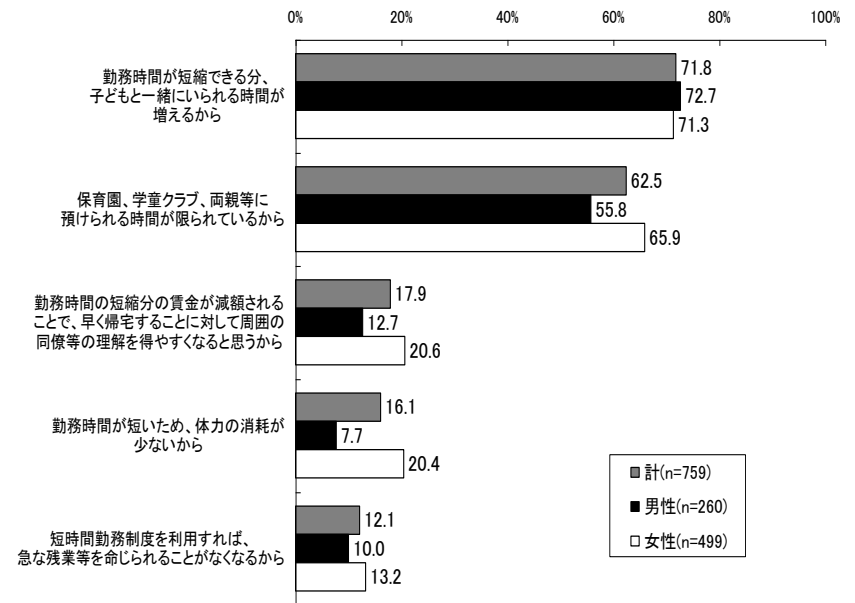
注：育児休業制度については「利用したいと思う」、育児のための短時間勤務制度については「現在利用している」・「利用したいと思う」を合わせた割合。

制度を利用したい理由（従業員調査）

【育児休業制度】



【育児のための短時間勤務制度】

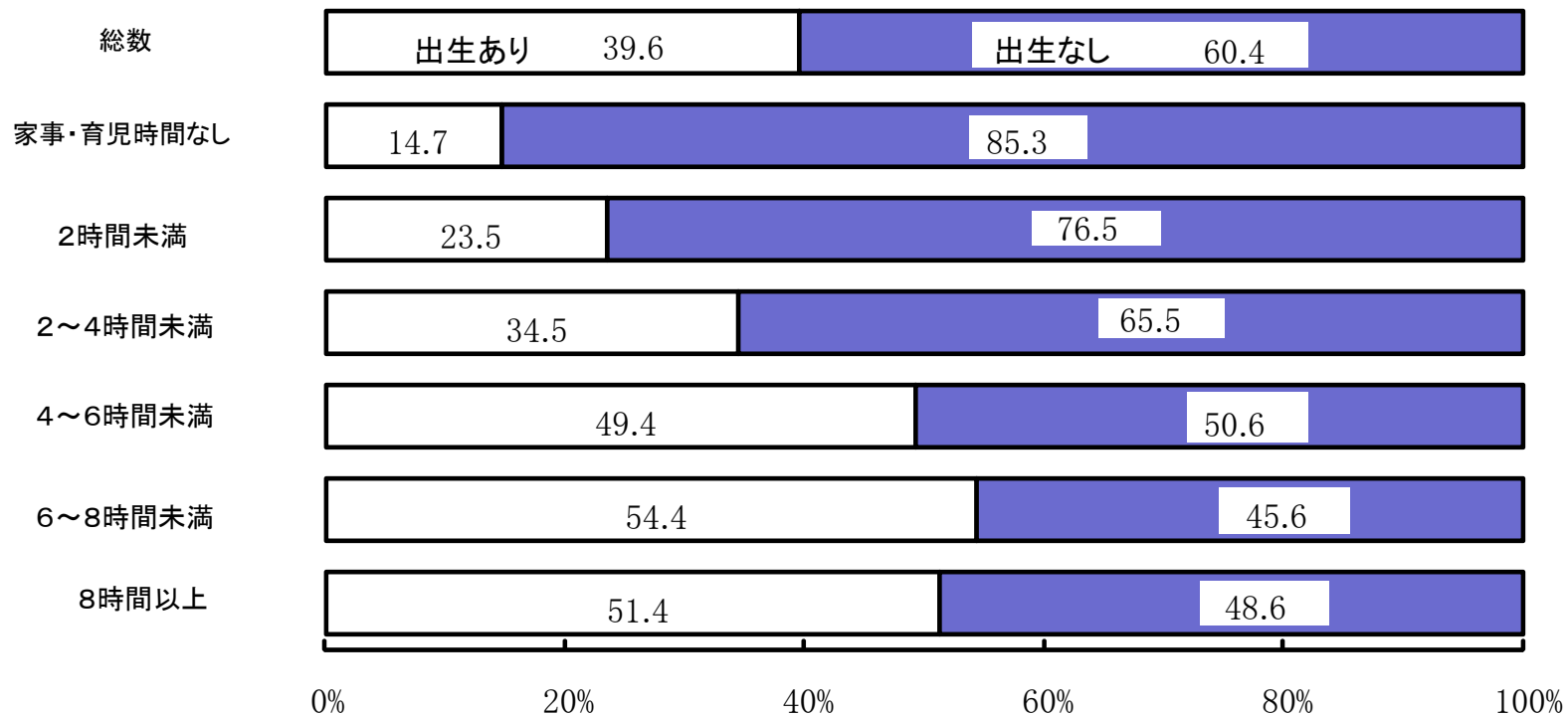


注1：各制度を「利用したいと思う」と回答した従業員について。

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。

# 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6年間の第2子以降の出生の状況

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。



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回調査から第7回調査まで双方から回答を得られている夫婦

② 第1回調査時に独身で第6回調査までの間に結婚し、結婚後第7回調査まで双方から回答を得られている夫婦

2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第6回調査時の状況である。

3) 6年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

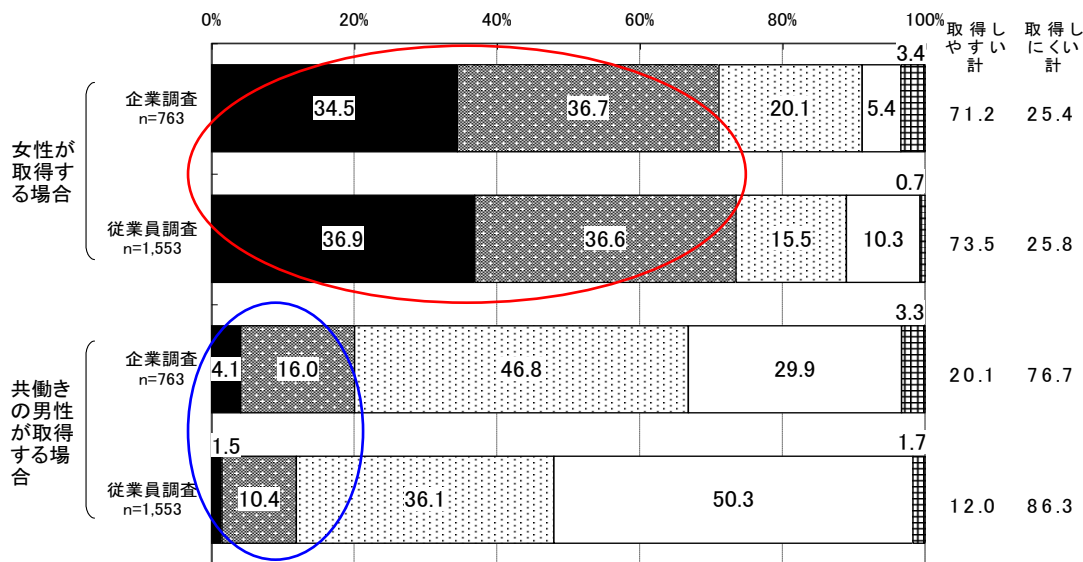
4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。



# 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）

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。

■ 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



		調査数(回)	「取得しやすい」計 (%)	
			女性が取得する場合	共働きの男性が取得する場合
企業調査	全体	763	71.2	20.1
	規模別			
	10~29人	220	61.4	16.4
	30~99人	180	57.2	15.0
	100~299人	107	81.3	23.4
	300~999人	100	91.0	22.0
従業員調査	全体	1,553	73.5	12.0
規模別				
10~29人	245	53.5	10.2	
30~99人	219	54.3	9.1	
100~299人	169	74.0	11.8	
300~999人	264	78.8	9.8	
1000人以上	400	91.8	17.5	

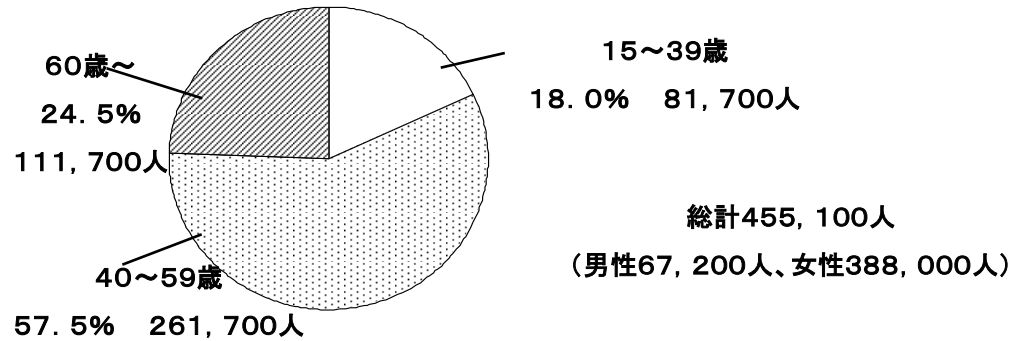
注1: 「取得しやすい計」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計。「取得しにくい計」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計。

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。

# 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

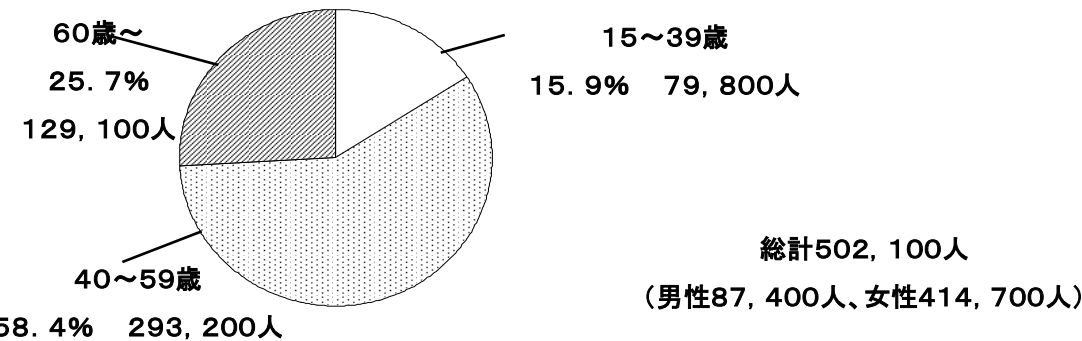
家族の介護・看護のために離転職している労働者が、企業において重要な地位を占める40歳代、50歳代を中心として、平成9年からの5年間で約45万人、平成14年からの5年間で約50万人存在。

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

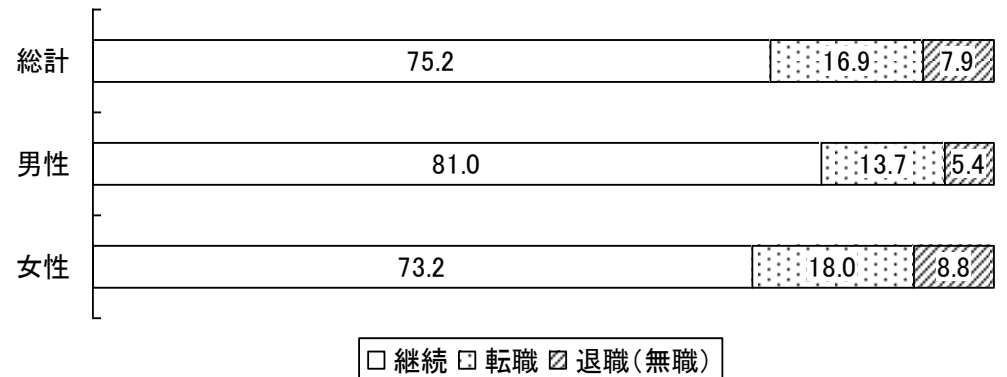
出典：総務省「就業構造基本調査」（平成14年）



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）

# 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 及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要

少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境を整備する。

## 1 子育て期間中の働き方の見直し

- 3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日6時間)を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- 子の看護休暇制度を拡充する(小学校就学前の子が、1人であれば年5日(現行どおり)、2人以上であれば年10日)。

## 2 父親も子育てができる働き方の実現

- 父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月(現行1歳)までの間に、1年間育児休業を取得可能とする(パパ・ママ育休プラス)。
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- 配偶者が専業主婦(夫)であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。

※ これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正

## 3 仕事と介護の両立支援

- 介護のための短期の休暇制度を創設する(要介護状態の対象家族が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日)。

## 4 実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設する。
- 勧告に従わない場合の公表制度 及び 報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料 を創設する。

【施行期日】平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日)  
4のうち、調停については平成22年4月1日、その他は平成21年9月30日。

# 1 子育て期間中の働き方の見直し

## 現状

- 女性の育児休業取得率は約9割に達する一方、約7割が第1子出産を機に離職。
- 仕事と子育ての両立が難しかった理由は、「体力がもたなそうだった」が最も多く、育児休業からの復帰後の働き方が課題。
- 育児期の女性労働者のニーズは、短時間勤務、所定外労働の免除が高い。
- 子が多いほど病気で仕事を休むニーズは高まるが、子の看護休暇の付与日数は、子の人数に関わらず年5日。

## 改正内容

### 短時間勤務制度の義務化

- 短時間勤務制度について、3歳までの子を養育する労働者に対する事業主による措置義務とする。

### 所定外労働の免除の義務化

- 所定外労働の免除について、3歳までの子を養育する労働者の請求により対象となる制度とする。

### 子の看護休暇の拡充

- 現行：小学校就学前の子がいれば一律年5日  
改正後：小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日、とする。



## 2 父親も子育てができる働き方の実現

### 現状

- 勤労者世帯の過半数が共働き世帯となっているなかで、女性だけでなく男性も子育てができ、親子で過ごす時間を持つことのできる環境づくりが求められている。
- 男性の約3割が育児休業を取りたいと考えているが、実際の取得率は1.56%。男性が子育てや家事に費やす時間も先進国中最低の水準。
- 男性が子育てや家事に関わっておらず、その結果、女性に子育てや家事の負担がかかりすぎていることが、女性の継続就業を困難にし、少子化の原因にもなっている。



### 改正内容

#### 父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長（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、育児休業取得可能期間を、子が1歳から1歳2か月に達するまでに延長する。
- 父母1人ずつが取得できる休業期間（母親の産後休業期間を含む。）の上限は、現行と同様1年間とする。

#### 出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

- 妻の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、特例として、育児休業の再度の取得を認める。

#### 労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

- 労使協定により専業主婦の夫などを育児休業の対象外にできるという法律の規定を廃止し、すべての父親が必要に応じ育児休業を取得できるようにする。

※ これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正

### 3 仕事と介護の両立支援

#### 現状

- 家族の介護・看護のために離転職している労働者が、平成14年からの5年間で約50万人存在。
- 要介護者を日常的に介護する期間に、年休・欠勤等に対応している労働者も多い。

#### 改正内容

##### 介護のための短期の休暇制度の創設

- 要介護状態にある家族の通院の付き添い等に対応するため、介護のための短期の休暇制度を設ける。（年5日、対象者が2人以上であれば年10日）

### 4 実効性の確保

#### 現状

- 妊娠・出産に伴う紛争が調停制度の対象となっている一方で、育児休業の取得に伴う紛争はこうした制度の対象外。
- 育児・介護休業法は法違反に対する制裁措置がなく、職員のねばり強い助言・指導等により実効性を確保している状況。

#### 改正内容

##### 紛争解決の援助及び調停の仕組み等の創設

- 育児休業の取得等に伴う苦情・紛争について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度を設ける。

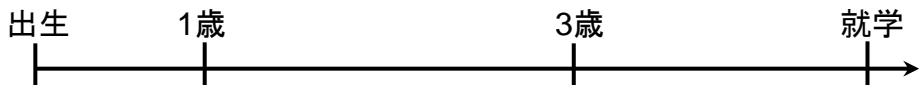
##### 公表制度及び過料の創設

- 勧告に従わない場合の公表制度や、報告を求めた際に虚偽の報告をした者等に対する過料を設ける。

# 育児・介護休業制度の見直しについて(イメージ)

現行

育児



育児休業

1歳まで請求できる権利。保育所に入所できない等一定の場合は1歳半まで延長可能

勤務時間短縮等の措置

- ①勤務時間の短縮
- ②所定外労働の免除
- ③フレックスタイム
- ④始業・終業時刻の繰り上げ下げ
- ⑤託児施設の設置運営
- ⑥⑤に準ずる便宜の供与
- ⑦育児休業に準ずる制度

事業主にいずれかの措置を講ずることを義務付け

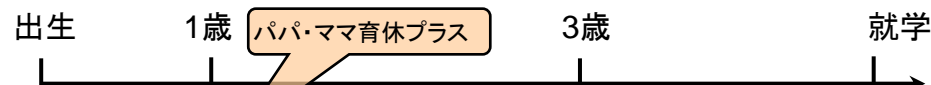
努力義務

子の看護休暇(年5日まで)

法定時間外労働の制限(月24H、年150Hまで)  
深夜業の免除

改正後

育児



育児休業

1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2か月)まで請求できる権利。保育所に入所できない等一定の場合は1歳半まで延長可能

勤務時間の短縮の措置

所定外労働の免除

措置

- ③フレックスタイム
- ④始業・終業時刻の繰り上げ下げ
- ⑤託児施設の設置運営
- ⑥⑤に準ずる便宜の供与
- ⑦育児休業に準ずる措置

努力義務

子の看護休暇  
(子1人につき年5日まで、年10日を上限)

法定時間外労働の制限(月24H、年150Hまで)  
深夜業の免除

介護

介護休業(対象家族1人につき93日まで)

勤務時間短縮等の措置(介護休業とあわせて93日まで)

介護

介護休業(対象家族1人につき93日まで)

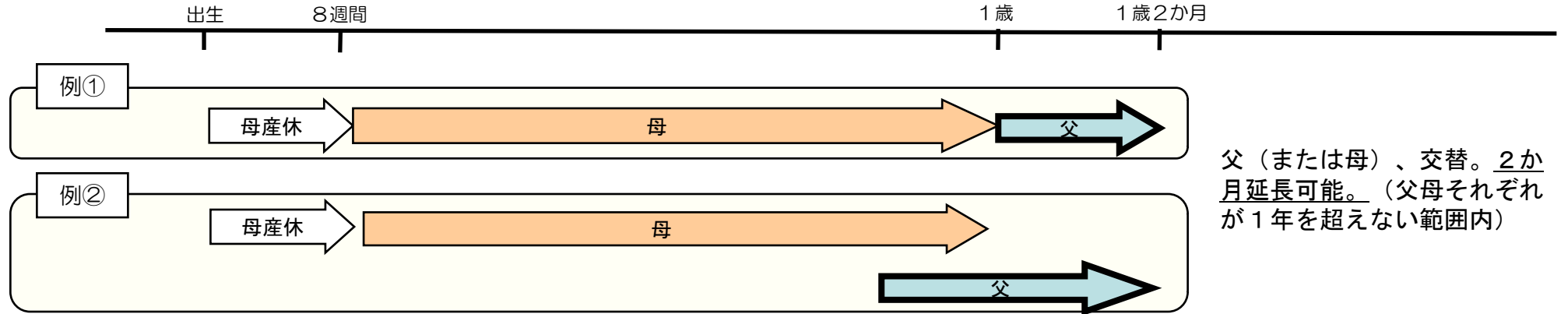
勤務時間短縮等の措置(介護休業とあわせて93日まで)

介護休暇  
(家族1人につき年5日まで、年10日を上限)

# 父親も子育てができる働き方の実現

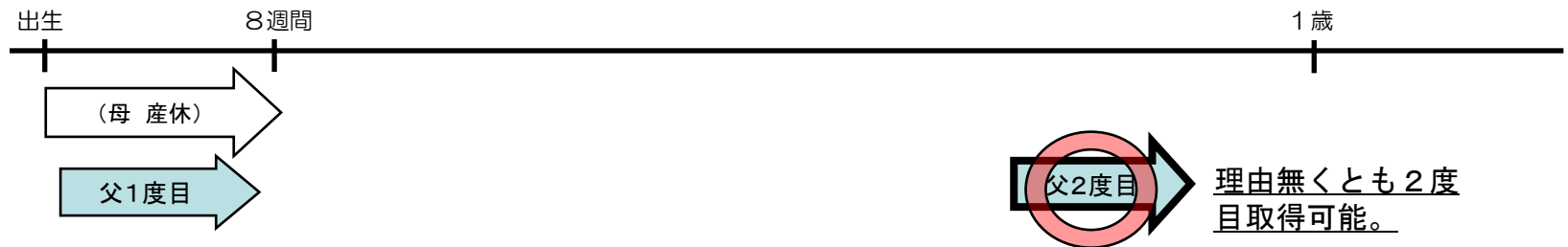
## (1) 父母ともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間の延長 (パパ・ママ育休プラス)

- 父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間に、1年まで休業することを可能とする。



## (2) 出産後8週間以内の父親の育児休業取得促進

- 配偶者の出産後8週間以内に、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。

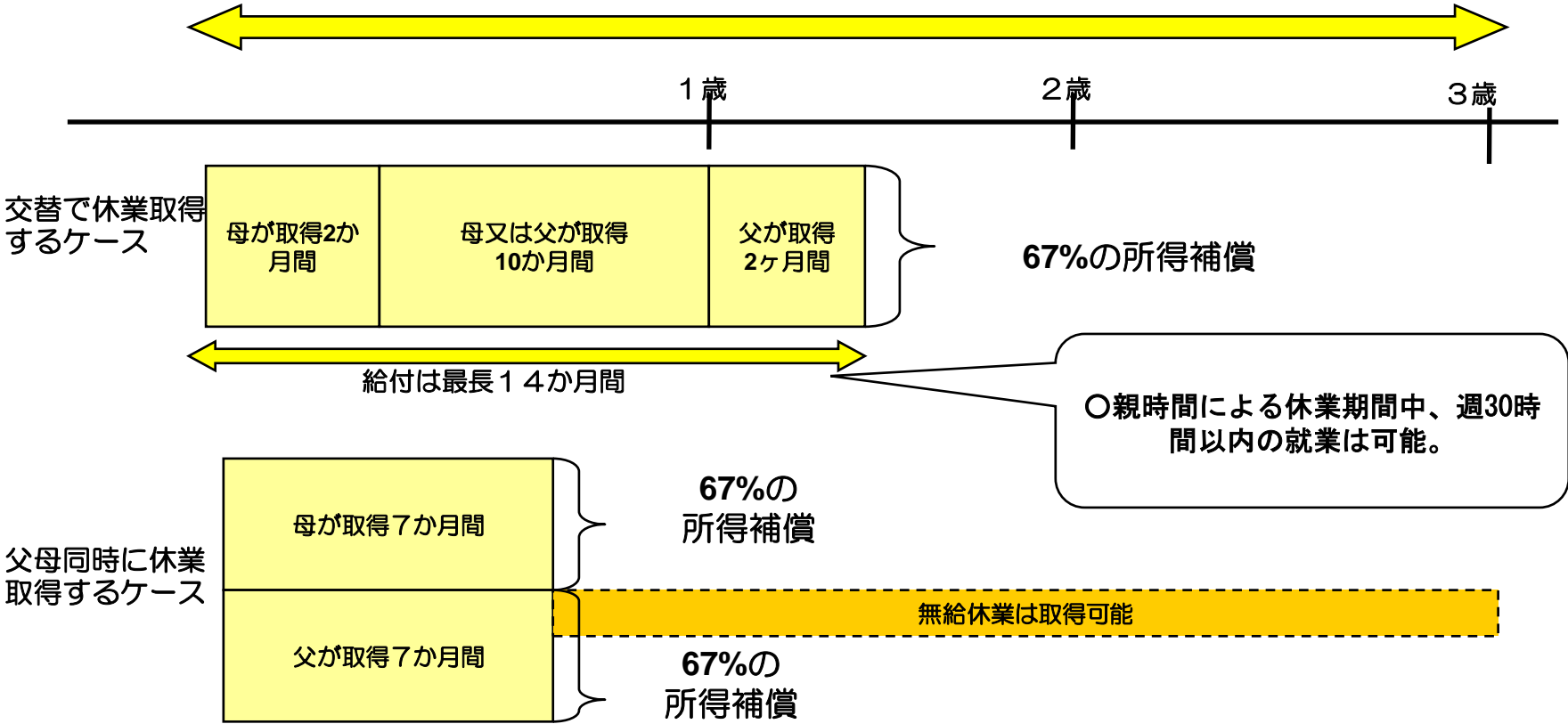


## (3) 労使協定による専業主婦（夫）取得除外規定の廃止

- 労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦（夫）である場合等、常態として子を養育することができる労働者からの育児休業取得の申出を事業主が拒むことを可能としている制度を廃止する。

# ドイツのパパ・ママ・クォータ（2007年導入）

親時間による育児休暇は最長3年間（※）



※ 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。

※ 08年「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究」（ニッセイ基礎研）より作成

## ▶ 改正法の下での短時間勤務制度について①

○短時間勤務制度の対象となる労働者は以下のすべてに該当する者です。

- ① 3歳に満たない子を養育する労働者であること。
- ② 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
- ③ 日々雇用される者でないこと。
- ④ 短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業をしていないこと
- ⑤ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。

- ・ 継続雇用期間1年未満の労働者
- ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ・ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者（これらの業務について適用除外とする場合には代替措置としてフレックスタイム制等を講じる必要があります。）



## ▶ 改正法の下での短時間勤務制度について②

### ○短時間勤務制度の内容

短時間勤務は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません。

1日の所定労働時間を6時間とする措置を設けた上で、そのほか、例えば1日の所定労働時間を7時間とする措置や、隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置など所定労働時間を短縮する措置を、あわせて設けることも可能であり、労働者の選択肢を増やす望ましいものといえます。

## ▷ その他省令・指針改正事項①

### ○育児・介護休業申出に対する事業主による休業期間等の書面の交付

事業主は、育児・介護休業申出書による申出等がされた場合には、速やかに、

- ①申出を受けた旨、
  - ②休業開始予定日及び休業終了予定日、
  - ③休業を拒む場合にあってはその旨及び理由、
- を労働者に通知(書面の交付によるほか、労働者が希望する場合はファックス又は電子メールによる送信(労働者が書面として打ち出せるものに限る。)でも可能)しなければならない。

## ▷ その他省令・指針改正事項②

### ○育児休業の再度取得要件の見直し

育児休業の再度取得要件及び育児休業申出の撤回後の再度取得要件に、①子が負傷、疾病等により2週間以上の期間にわたり世話が必要となった場合、②保育所に入所申請を行ったが当面入所できない場合、を加える。

### ○不利益取扱い禁止指針の見直し

- ・ 法改正に伴い、介護休暇、所定労働時間の短縮措置、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限を対象に追加。
- ・ 不利益取扱いとなる行為の例示に、「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」を追加。

# ▶ 育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止

➡ 妊娠・出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています。

## 妊娠・出産、産前産後休業に係る規定

- 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(昭和47年法律第113号)(抄)  
(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)  
第九条 (略)  
2 (略)  
3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。  
4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

## 育児休業等に係る規定

- 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(平成三年法律第七十六号)(抄)  
(不利益取扱いの禁止)  
第十条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

## (参考) 労働者からの相談の状況 (件)

	19年度	20年度	21年度
妊娠・出産等を理由とした解雇等不利益取扱いに係る相談	1,711	2,030	1,994
育児休業の取得等を理由とした解雇等不利益取扱いに係る相談	882	1,262	1,657

# 仕事と家庭の両立支援対策の概要

## 法律に基づく両立支援制度の整備

### 妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理 (労働基準法、男女雇用機会均等法)

- ・産前産後休業(産前6週、産後8週)、軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産を理由とする解雇の禁止 等

### 育児休業等両立支援制度の整備 (育児・介護休業法)

- ・子が満1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月=“パパ・ママ育休プラス”※)まで(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業
- ・子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除※
- ・育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

※平成21年7月1日公布の改正法により拡充。施行日は原則として平成22年6月30日。

## 両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり

### 次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と家庭を両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・公表・従業員への周知 (301人以上は義務、300人以下は努力義務 ※平成23年4月から101人以上は義務)
- ・一定の基準を満たした企業を認定(くるみんマーク)

### 助成金を通じた事業主への支援

- ・事業所内保育施設、短時間勤務制度など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

### 表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰(均等・両立推進企業表彰)

## その他

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等全体のワーク・ライフ・バランスの推進

男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりの促進

保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実

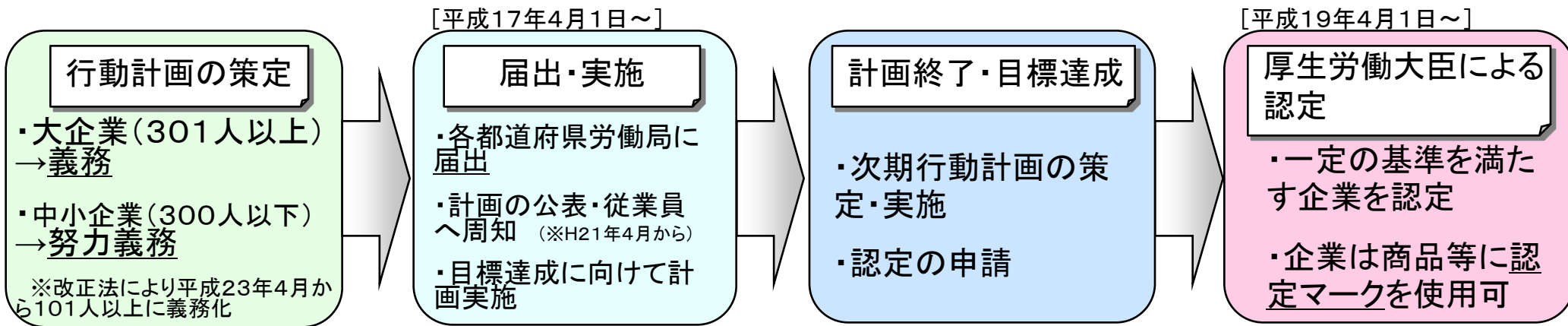
子育て女性等の再就職支援 (マザーズハローワーク事業)

希望する方すべてが子育て等をしながら安心して働くことができる社会の実現

女性の継続就業率 38% (平成17年) → 55% (平成29年)

男性の育児休業取得率 1.72% (平成21年) → 10% (平成29年) → 13% (平成32年)

# 次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について



## 行動計画例

- 1 計画期間 平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日まで
- 2 内容
  - 目標1 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする
    - 男性:年に〇人以上取得
    - 女性:取得率〇%以上
  - 対策 平成〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施
  - 平成〇年〇月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施
  - 目標2 ノー残業デーを月に1日設定する。
  - 対策 平成〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置
  - 平成〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う
  - 目標〇 …
  - 対策 …

- 届出状況(平成22年6月末時点)
  - 301人以上企業の**86.2%**
  - 300人以下企業 **24,276社**  
(101人以上300人以下企業の9.1%)
  - 規模計届出企業数 **36,364社**
- 認定状況(平成22年3月末時点)
  - 認定企業 **845社**



次世代認定マーク「くるみん」

## 認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。など



# 両立支援のひろば(公表サイト)について

URL: <http://www.ryouritsushien.jp/>

## 両立支援のひろば

企業が行う両立支援の取組を紹介するサイト

### 企業データ詳細

#### 現在の登録企業

1,574社  
(2009年9月8日現在)

#### MAIN MENU

HOME

#### 企業の取組事例

企業の取組事例を検索

自社の事例の新規登録

自社の事例の更新

#### 一般事業主行動計画

一般事業主行動計画とは?

次世代育成支援対策推進法とは?



認定企業とは?

#### ファミリー・フレンドリー企業

両立指標で企業診断

均等・両立推進企業表彰

事例集

企業名	株式会社 長岡塗装店	
業種	建設業	
企業規模	22人	
企業規模詳細	従業員数 20名(うち女性5名)	
所在地	島根県松江市西嫁島1-2-14	
電話	0852-26-1641	
FAX	0852-26-1643	
概要	塗装工事業・防水工事業・とび土工・建築一式	
認定状況	2007年認定、2009年認定	
ファミリー・フレンドリー企業表彰または均等・両立推進企業表彰の受賞の有無	有り	
一般事業主行動計画	<a href="#">一般事業主行動計画書1.pdf</a> 公表日:2009年09月02日 <a href="#">一般事業主行動計画書2.pdf</a> 公表日:2009年09月02日	
我が社の両立支援の取組(現在実施中又は実施していた取組・実績など)	◆2007年 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受ける ・子供の看護のために子供1人につき年間5日の有給休暇付与(高校卒業まで) ・保育所の費用の3分の1を助成 ・始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ ・1時間までの育児短時間勤務制度 ・子育て中・妊娠中の従業員の休憩室新設とマッサージチェア・空気清浄機の購入 ・1週間の所定労働時間を1時間短縮 ・育児休業取得者の代替要員を確保 ・1時間までの育児短時間勤務制度(30分単位) ・子供が親の働くところを見ることができるとも参観日 ・育児休業の3日間有給休暇制度・複数回取得可能制度 ◆2004年 H15年度働く人と家庭にやさしい事業所表彰(島根県商工労働部政策課) ◆2006年 ファミリー・フレンドリー企業表彰島根労働局長賞受賞 ◆2008年 しまね子育て応援企業優良表彰 ◆2008年 第2回「ワーク・ライフ・バランス大賞」優秀賞組織活動部門 ◆2008年 第1回子どもと家族を応援する日本功労者表彰 内閣総理大臣表彰受賞	
URL	<a href="http://www.nagaoka-toso.co.jp/">http://www.nagaoka-toso.co.jp/</a>	

### 行動計画策定

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくるには、情報や問題意識を共有し、社員一人一人の強みを活かしながら補完しあえるチームワークを確立することが必要であることから、様々な立場、多くの価値観を理解し合えるよう、一層具体的な行動計画を策定し、丁寧に取り組みます。

1. 計画期間 平成21年4月1日から平成23年3月31日までの2年間

2. 内容

**目標1 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施**

<対策>

- ・平成21年 7月 管理職を対象とした研修会を実施
- ・平成21年 8月 相談体制の整備
- ・平成21年 9月 社内報・パンフレットを活用した周知・啓発の実施

**目標2 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し**

<対策>

- ・平成22年 1月 管理職を対象とした検討・研修会を実施
- ・平成22年 3月 社内報により制度の周知・啓発の実施

**目標3 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施**

<対策>

- ・平成21年 7月 トップメッセージの作成
- ・平成21年10月 管理職を対象とした研修会を実施
- ・平成22年 1月 社内報により周知・啓発の実施
- ・平成22年 6月 社員に対する研修会を実施

# 「イクメンプロジェクト」について

## ☆「イクメンプロジェクト」とは

- 育児を積極的にする男性「イクメン」を周知・広報するプロジェクト。
- ホームページ上で「イクメン宣言」など広く参加を募ることや、シンポジウム等のイベントにより、多くの人を巻き込み、社会的な気運の醸成を図る。

## ☆「イクメンプロジェクト」のねらい

- 男性の育児についての社会的気運を高め、育児休業を取りたい、育児にもっと関わりたい、という希望をかなえる。
- 男性の育児参加を進め、夫婦で協力して育児をする環境を作ることにより、出生率の向上と女性の就業率向上を目指す。

## 「イクメンプロジェクト」の概要

### 1 「イクメンプロジェクト推進チーム」の結成

- ・ 有識者等による「推進チーム」を結成(座長:安藤哲也氏(NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事))。

### 2 「イクメンプロジェクト」ホームページの開設

#### ① イクメン宣言

- ・ 個人(イクメン本人)が、「イクメン宣言」をし、サイト上で「イクメン登録」ができる仕組み。

#### ② イクメンサポーター宣言

- ・ イクメン以外の個人(妻、地域住民等)、団体(企業、労働組合、NPO、自治体等)が、「イクメンサポーター宣言」ができる仕組みを作り、取り組みを紹介。

### ③ 「イクメンの星」(今月のイクメン)の掲載

- ・ 「イクメン宣言」を行った方を対象に、「イクメンの星」を公募。推進チームで選考し、毎月1名を「イクメンの星」としてサイト上で紹介。

### ④ 育休・育児体験談の掲載

- ・ 育休・育児体験談を募集し、サイト上に掲載。

### ⑤ 企業の事例集やパンフレット等関係資料の掲載

- ・ 企業の人事担当者等が参考にできるよう、企業における具体的な取り組み事例等を紹介。

### 3 シンポジウムの開催

### 4 広報資料の作成

- ・ ポスターやハンドブック等の広報資料を作成。

## 数値目標

男性の育児休業取得率:1.23%(2008年度)→10%(2017年度)→13%(2020年度)  
第1子出産前後の女性の継続就業率:38%(2005年)→55%(2017年)

# ▶ 両立支援に取り組む事業主に対する各種助成金等の活用

## ○ 中小企業子育て支援助成金

子育て支援を行う中小企業に対する支援の充実のため、育児休業取得者が初めて出た中小企業事業主(従業員100人以下)に助成するもの。(平成18年度から6年間の特別措置)。

## ○ 両立支援レベルアップ助成金

仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主・事業主団体へ助成するもの。

<各種コース>

育児・介護費用等補助コース／代替要員確保コース／子育て期の短時間勤務支援コース／職場風土改革コース／休業中能力アップコース

## ○ 事業所内保育施設設置・運営等助成金

労働者のための事業所内保育施設の設置・運営、増築又は保育遊具等の購入を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成するもの。