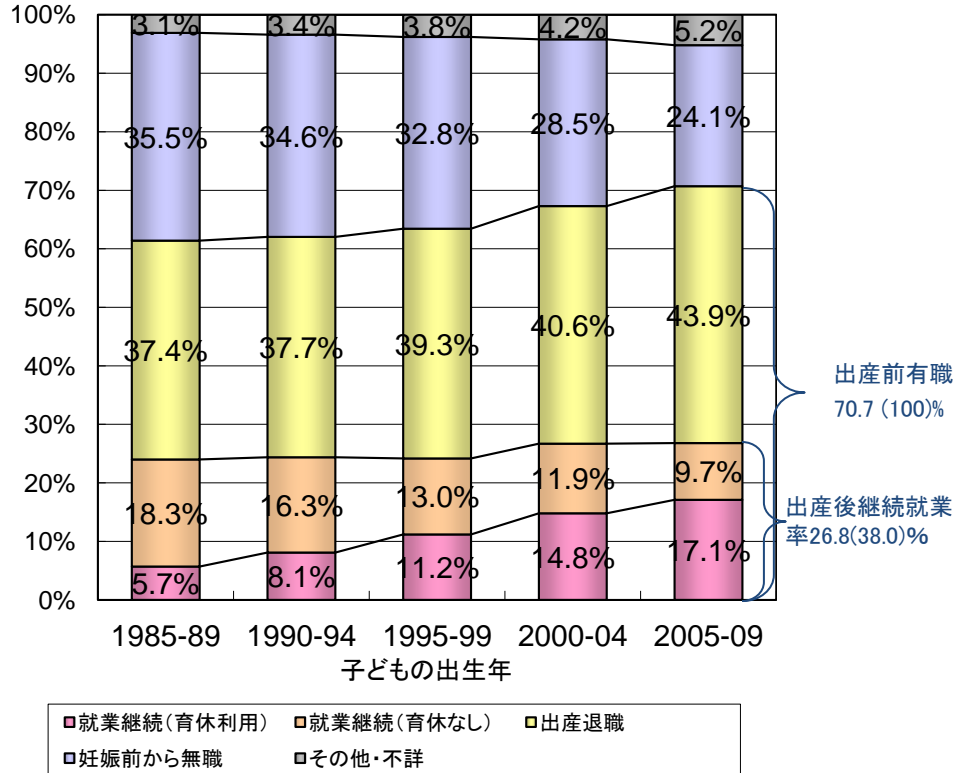


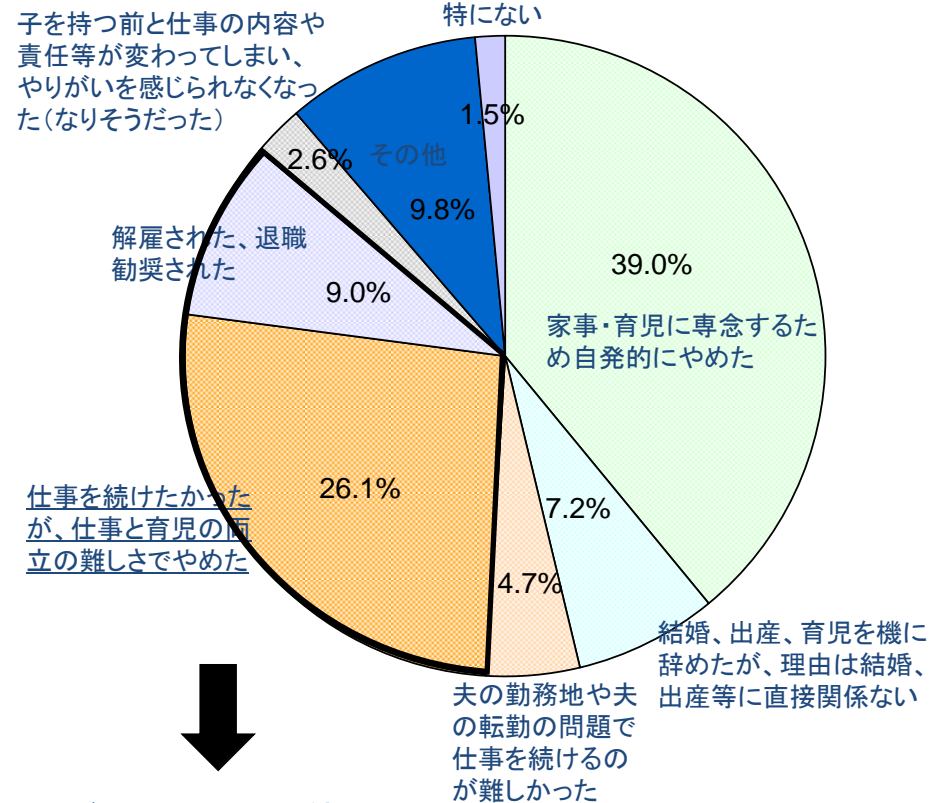
仕事と家庭の両立をめぐる現状①

○女性の出産後の継続就業は依然として困難

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



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になかった (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14回出生動向基本調査(夫婦調査)」

目標値(日本再生戦略)

第1子出産前後の女性の継続就業率

38%(平成22年)→50%(平成27年)→55%(平成32年)

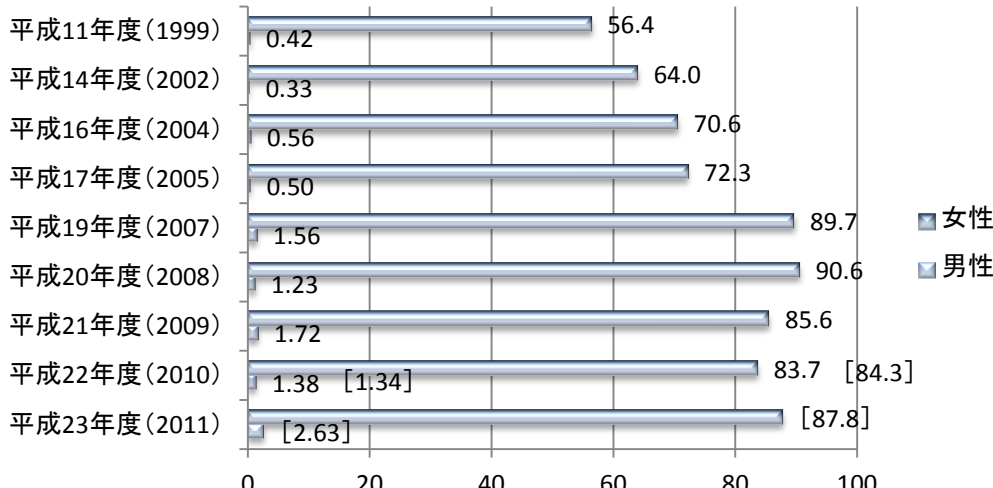
仕事と家庭の両立をめぐる現状②

○育児休業を利用したい男性は3割を超える。

(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))

○男性の育児休業取得・育児への関わりは低調

育児休業取得率の推移



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

(※) 平成23年度調査においては、平成21年10月1日から平成22年9月30日までの1年間。
 注) 平成22年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

出典:厚生労働省「雇用均等基本調査」

目標値

男性の育児休業取得率(日本再生戦略)

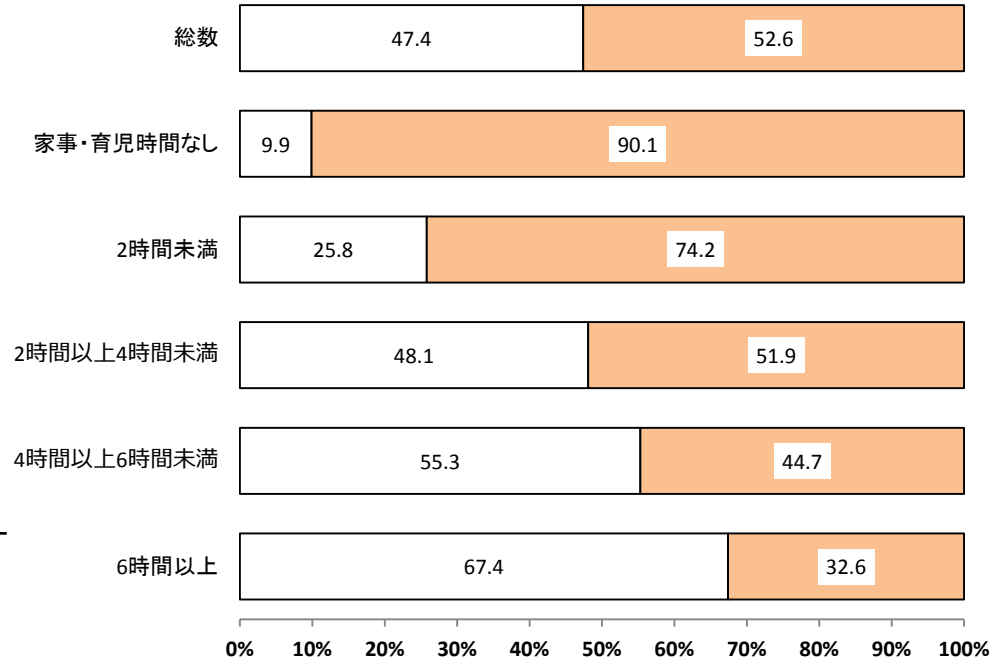
2.63%(平成23年)→8%(平成27年)→13%(平成32年)

6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間(子ども・子育てビジョン)

1日あたり67分(平成23年)→1日あたり2時間30分(平成29年)

○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8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に該当し、かつ③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9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8回調査までの間に結婚し、結婚後第9回調査まで双方から回答を得られている夫婦
 ③ 出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
 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8回調査時の状況である。
 3) 8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。

出典:厚生労働省「第9回21世紀成年者縦断調査」(2011)

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:原則として平成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。)

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・届出・公表・従業員への周知(101人以上は義務、100人以下は努力義務)
- 一定の基準を満たした企業を認定
(くるみんマーク )
- 認定企業に対する税制上の措置

助成金を通じた事業主への支援

- 短時間勤務制度の導入など、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)
- 両立支援総合サイト「両立支援のひろば」による情報提供
- 両立支援の取組をより効果的に推進するためのベストプラクティス集の普及

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
(イクメンプロジェクト)



保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実、ファミリー・サポート・センター事業

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22年) → 50% (平成27年) → 55% (平成32年)
男性の育児休業取得率	2.63% (平成23年) → 8% (平成27年) → 13% (平成32年)

育児・介護休業法の概要

育児休業・介護休業制度

- 子が1歳(一定の場合は、1歳半)に達するまで
(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>)の育児休業の権利を保障
- 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、介護休業の権利を保障
※一定の条件を満たした期間雇用者も取得可能

短時間勤務等の措置

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ
- 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に対し、次のいずれかの措置を事業主に義務づけ
 - ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制
 - ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

所定外労働の免除

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を免除

深夜業の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限

子の看護休暇制度

- 小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇付与を義務づけ

介護休暇制度

- 要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として介護休暇付与を義務づけ

転勤についての配慮

- 労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況についての配慮義務

不利益取扱いの禁止

- 育児休業等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を禁止

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。
改正法の施行日：原則として平成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)

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て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(改正前と同じ)、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(改正前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(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

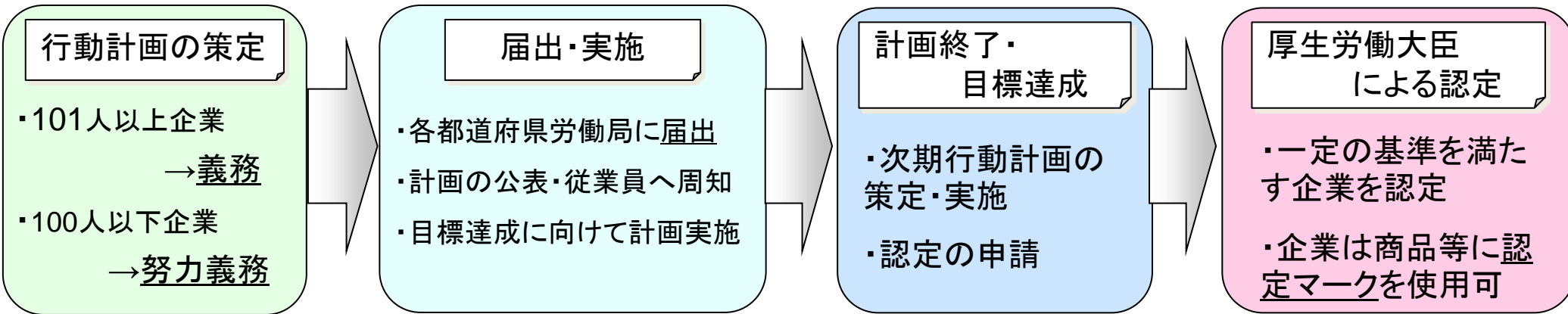
- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設。
- 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設。

【施行期日】平成22年6月30日(ただし、下線の規定は、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。

次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施

(平成17年4月から10年間の時限立法)



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

ノ一残業デーを月に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24年10月末時点)

101人以上企業の**96.8%**

301人以上企業の**97.0%**

101～300人以下企業 **96.7%**

規模計届出企業数 **69,723社**

○認定状況(平成24年10月末時点)

認定企業 **1,377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あり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。

など

認定企業に対する税制優遇制度

・一定の期間(※)に取得・新築・増改築した建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができる。

※ 認定を受ける対象となった行動計画の開始日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間

・平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の認定を受けた事業主が対象。