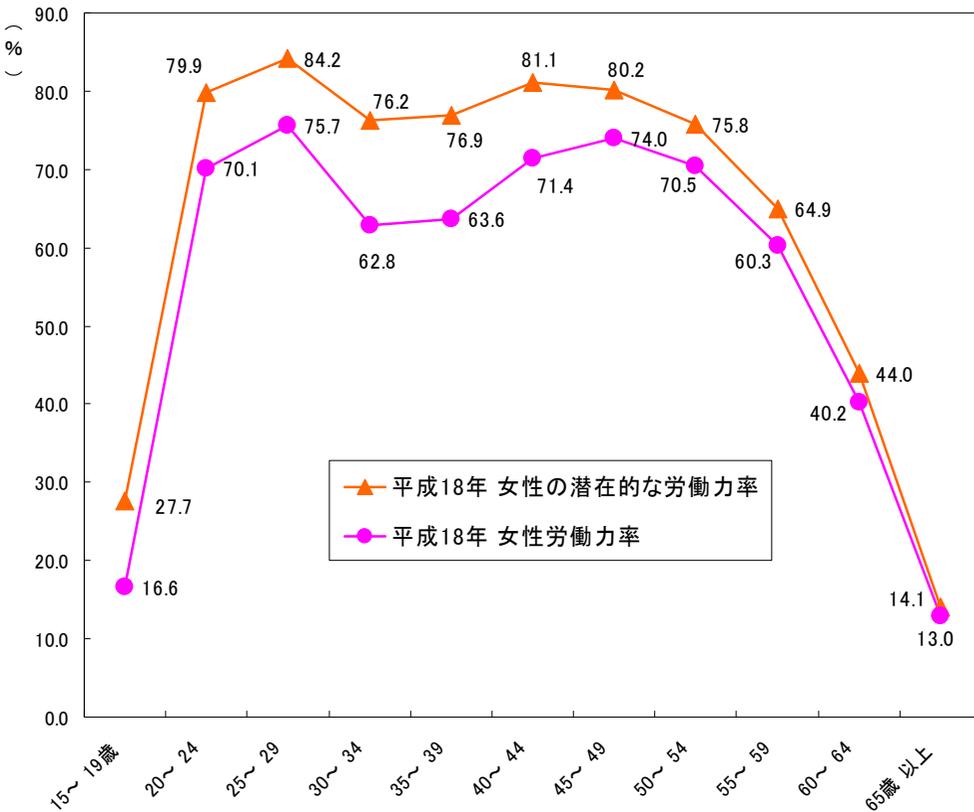


仕事と家庭の両立支援に関する現状

女性の就業状況

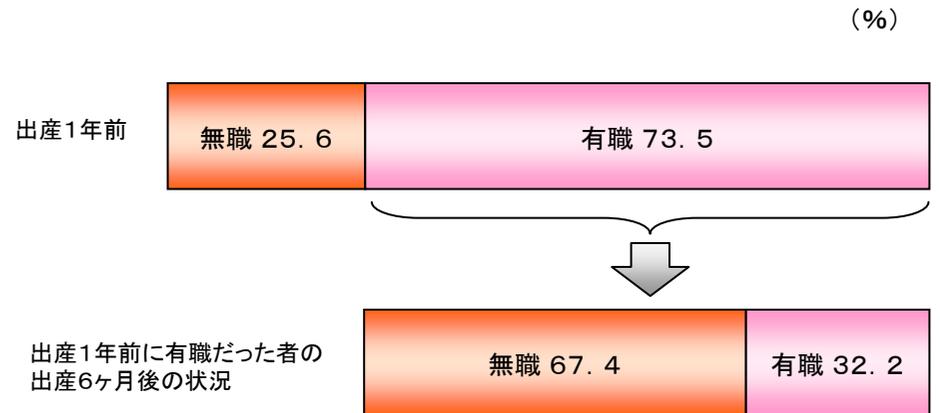
出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多い

第1子出産を機に約7割が離職している



総務省「労働力調査」(平成18年)

総務省「労働力調査詳細結果」(平成18年)



※ 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

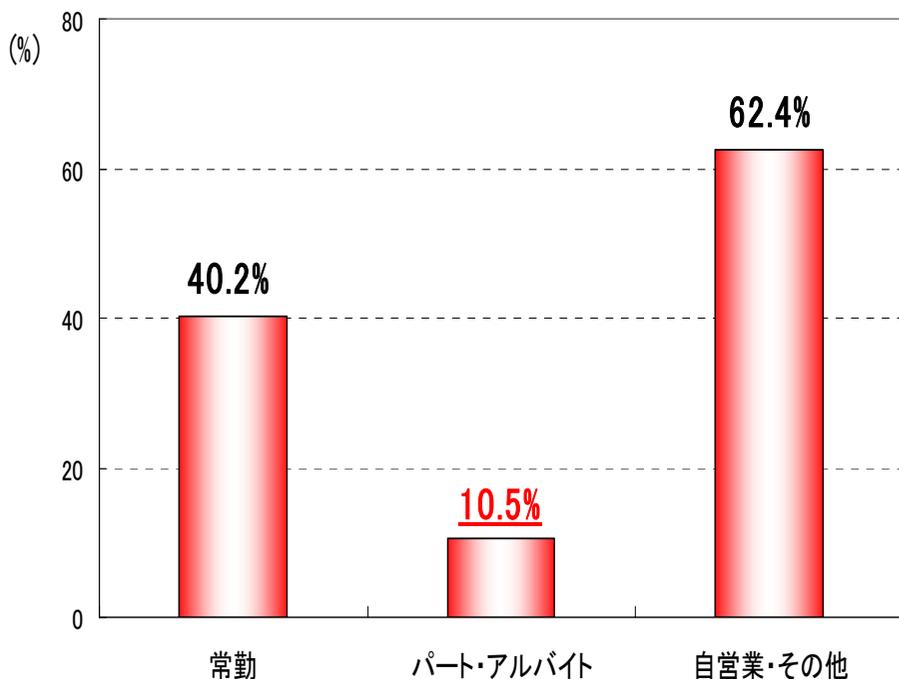
厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年)

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

パート・アルバイトの継続率は低い

第一子出産1年前に有職だった母親の出産半年後も継続して就業している割合(就業状況別)

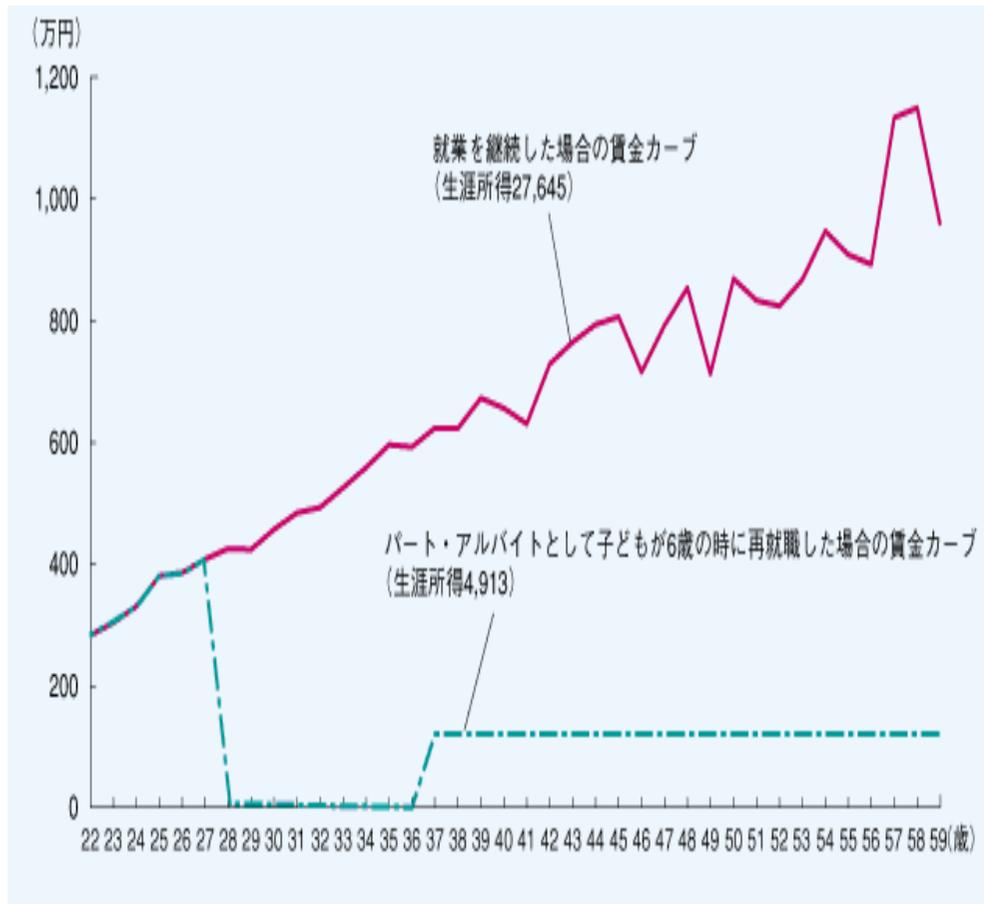


※ 調査対象:平成13年1月10日~17日、7月10日~17日の間に出生した子の母親

厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年)

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(パート・アルバイトとして子どもが6歳の時に再就職した場合、2億2,700万円の逸失額)

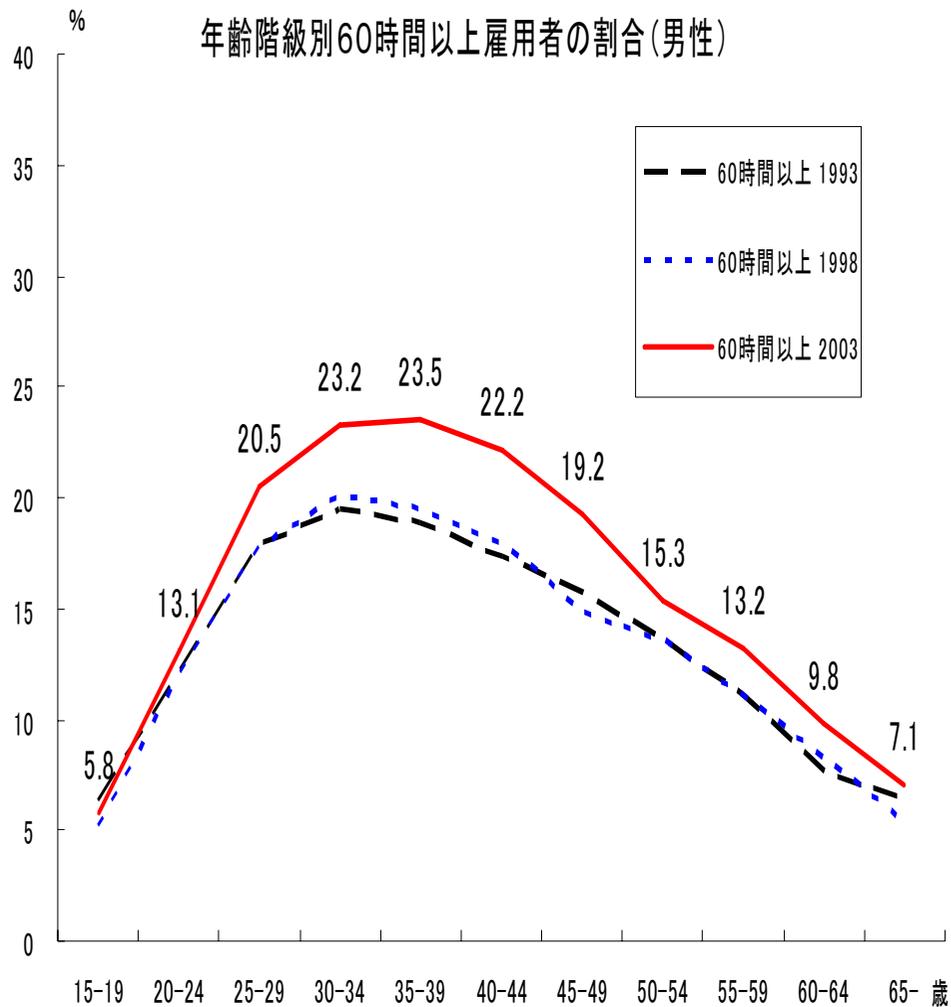
出産・子育てによる就業中断に伴う就業所得逸失額



1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成15年度)」により試算。
2. 22歳で就職、28歳で第一子出産、31歳で第二子を出産すると仮定。
3. 28歳で退職し、第二子出産後満6歳となった37歳で再就職すると仮定。

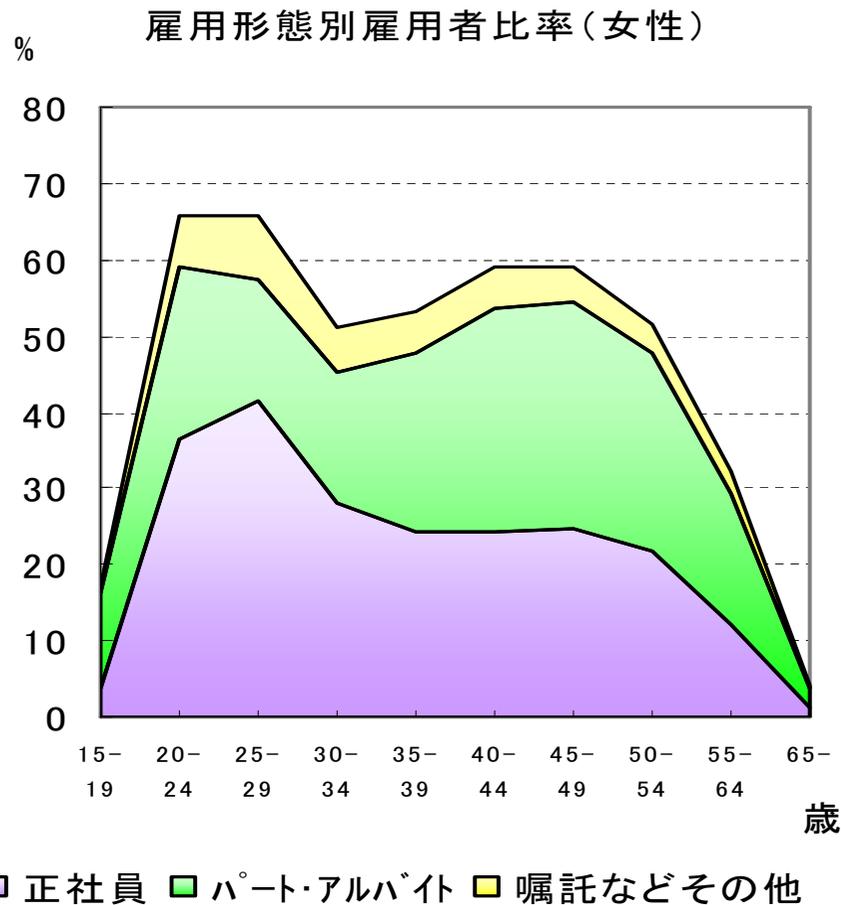
男性の週60時間以上働く者の割合が増加

年齢が高くなるほどパート・アルバイトといった非正規の雇用者が増加



総務省「労働力調査」

(注) 休業者を除く従業員総数に占める数



総務省「就業構造基本調査」(平成14年)

仕事と家庭の両立支援の現状

育児休業取得率

	H11	H14	H16	H17
女性	56.4	64.0	70.6	72.3
男性	0.42	0.33	0.56	0.50

「子ども・子育て応援プラン」
(目指すべき社会の姿)
女性:80% 男性:10%

就業規則等に育児休業制度を規定している事業所の割合

61.6%(平成17年度)

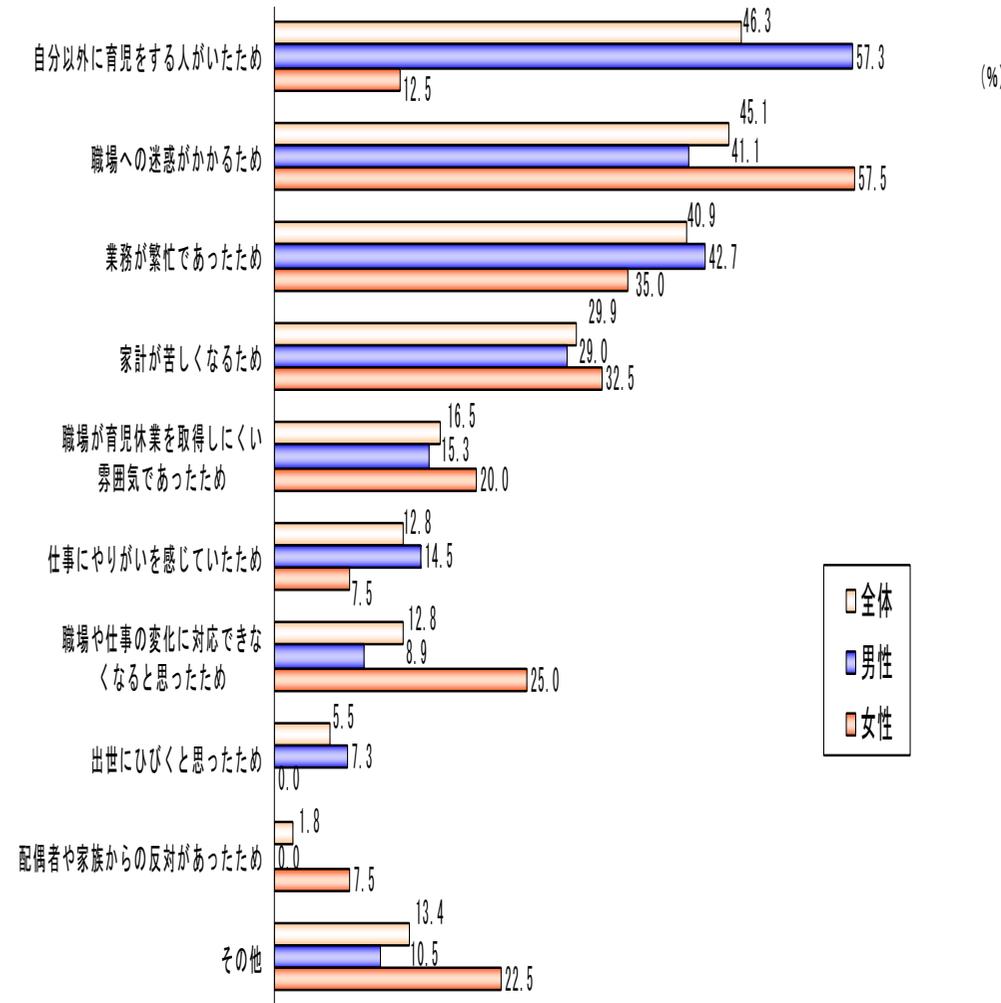
「子ども・子育て応援プラン」
平成21年度までに**100%**

小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率

16.3%(平成17年度)

「子ども・子育て応援プラン」
(目指すべき社会の姿)
25%

育児休業を利用できたのに取得しなかった理由を見ると、男性では「自分以外に育児をする人がいたため」が、女性では「職場への迷惑がかかるため」が最も多い



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年度)

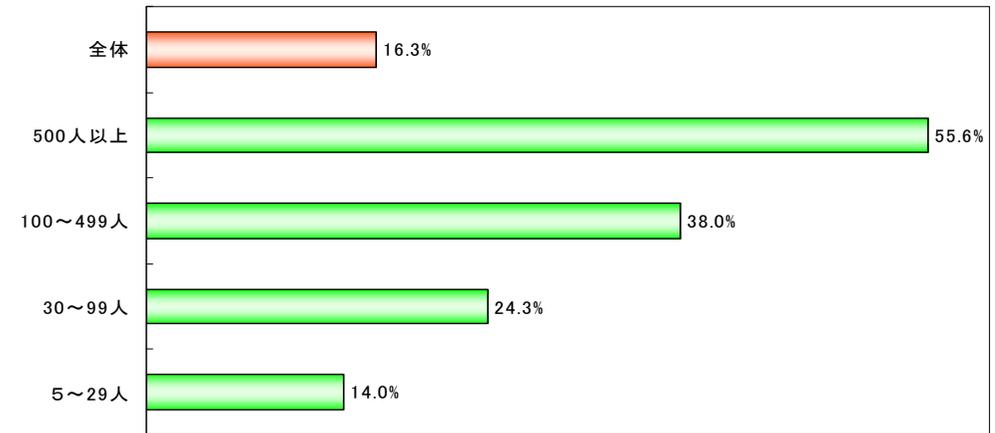
事業所規模別の状況

資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

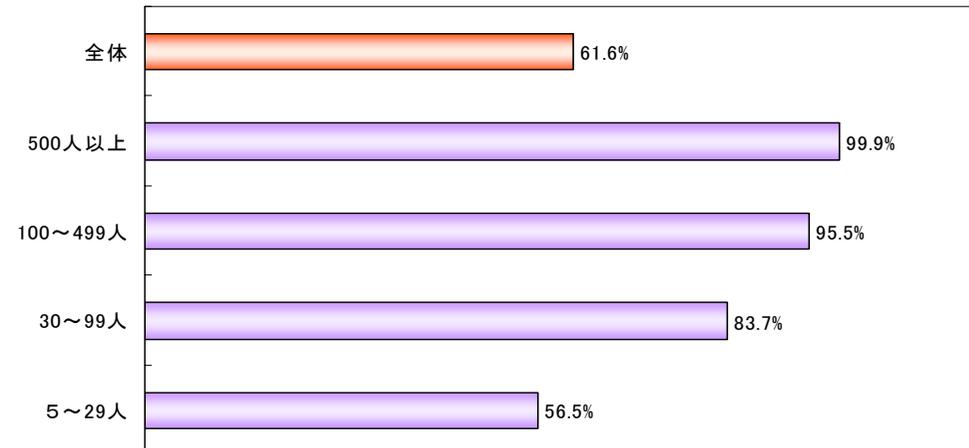
①育児休業取得率



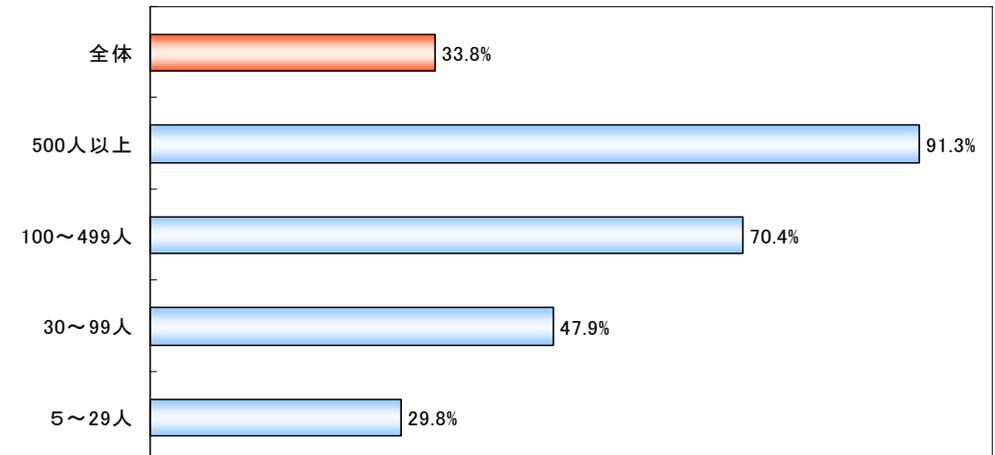
③小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の制度がある事業所の割合



②就業規則等に育児休業制度を規定している事業所の割合



④就業規則等に子の看護休暇制度を規定している事業所の割合



仕事と家庭の両立支援対策の概要

育児・介護休業法等の施行

妊娠・出産後の母性保護、母性健康管理

- ・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

仕事と家庭を両立しやすい諸制度の整備

- ・子が1歳（一定の場合は1歳半）に達するまでの育児休業等の権利を保障
- ・子が3歳に達するまでの勤務時間の短縮等の措置を事業主に義務づけ
- ・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

事業主への支援・取組促進

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
(301人以上は義務、300人以下は努力義務)
- ・計画に定めた目標の達成など、一定の基準を満たした企業を認定

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（ファミリー・フレンドリー企業表彰）
- ・両立のしやすさを点検・評価するための「両立指標」の開発・普及
- ・行動計画など両立支援の取組を公表

労働者への支援

保育ニーズへの対応

- ・「待機児童ゼロ作戦」の推進、延長保育や休日保育など多様な保育サービスの実施
- ・放課後児童クラブの推進
- ・急な保育ニーズへの対応として、「ファミリー・サポート・センター」の設置促進

育児等によりいったん離職した方への再就職・再就業支援

- ・登録制による定期的な情報提供、個々の希望に応じた再就職プランの策定支援
- ・「マザーズハローワーク」で、担当者制によるきめ細かい相談等の支援
- ・メンター紹介事業の実施や助成金の支給等による起業支援

希望するものすべてが子育て等しながら安心して働くことができる社会の実現

安心して妊娠・出産し、働き続けることができる環境整備のための諸制度

妊娠中

- ・母性健康管理の措置義務(通院休暇、通勤緩和など)
- ・妊娠・出産を理由とする解雇の禁止、不利益取扱いに対する行政指導
- ・軽易業務への転換、時間外労働・深夜業の制限

出産

- ・産前産後休業(産前6週間・産後8週間)
- ・産前産後休業中の解雇禁止

- ・出産育児一時金(35万円)
- ・出産手当金(標準報酬日額の3分の2)
(健康保険)

育児中

- ・育児休業(申出により1歳(保育所に入れない場合は1歳6ヶ月)まで休業可能)
- ・育児休業を理由とした不利益取扱いの禁止
- ・円滑に復帰ができるよう能力開発等の努力義務

- ・育児休業給付金
(休業開始時賃金月額の40%)
→10/1より50% (雇用保険)

児童手当
(3歳未満)
出生順位にかかわらず 1万円
(3歳から小学校修了前)
第1・2子 5千円/第3子以降 1万円

育児中

復帰後

小学校就学前までの

- ・勤務時間短縮等の措置(短時間勤務、フレックスタイム制、始業・就業時間の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営その他便宜の供与)(3歳まで義務、3歳以降努力義務)
- ・子の看護休暇制度(年5日)
- ・時間外労働、深夜業の制限

- 待機児童ゼロ作戦
- 多様な保育サービスの充実
 - ・延長保育
 - ・休日保育
 - ・病児保育 など
- 放課後児童クラブ
- ファミリー・サポート・センター

扶養控除
子1人につき38万円
(子が16~23歳の場合は63万円の控除)

- ・ファミリー・フレンドリー企業の普及促進(表彰)
- ・長時間労働の是正

母子保健サービス

企業の取組例

育児休業、短時間勤務等について法を上回る制度化を図ったケース

- ・3歳までの育児休業制度
- ・有給の育児休業制度(最大20日分)
- ・分割取得可能な育児休業制度
- ・小学校3年生までの短時間勤務制度
- ・年10日間の子の看護休暇制度

制度を利用しやすくする取組を行うケース

- ・育児休業中の情報提供、復帰前の相談の実施
- ・退職OB登録システムによる代替要員確保
- ・社内の両立支援制度についての管理職研修の徹底
- ・妊娠から休業、復帰までの継続的な上司との話し合い

具体的数値目標を設けたケース

- ・計画期間中の男性の育児休業取得者が6人以上
- ・計画期間中の女性の育児休業取得率が80%以上

長時間労働の是正など働き方の見直しを図ったケース

- ・働き方の見直しのため「働き方見直しプロジェクト」を設置し、超過勤務の改善方法等の検討
- ・勤務場所を自由に選択可能な「どこでもオフィス」制
- ・在宅勤務のための通信費用補助、パソコン貸与

経済的支援の充実を図ったケース

- ・第1子50万円、第2子70万円、第3子90万円の出産祝い金
- ・小中高入学時にそれぞれ50万円から70万円の祝い金
- ・小学校入学前までの子どもを持つ社員を対象に年間30万円の支援
- ・育児のための転居費用補助(50万円)

労働者の保育を支援するケース

- ・事業所内託児施設の設置
- ・ファミリー・サポート・センターの利用料補助