

「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

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～

すべての子どもの健やかな育ちの支援
結婚・出産・子育てに対する国民の希望の実現
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～

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)
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)
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」を考える際には、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。

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不可欠。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。

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～ (概要)

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き育てられること」、「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。

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

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乖離を解消し、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。

保育サービス等の子育てを支える社会的基盤の整備等 ()集中重点期間(平成20～22年度)の目標

- 1 保育サービス:顕在化している待機児童数の解消を目指し、待機児童が多い地域を中心に、認定こども園、保育所、家庭的保育など多様な保育サービスにより、3歳未満児の利用児童数の増員のための緊急整備を行い、その結果保育サービスの提供を受ける3歳未満児の割合を26% (10年間で20%38%)に引き上げる。
- 2 放課後児童クラブについても、サービスの提供を受ける児童の割合を32% (10年間で19% 60%)とすることを旨とし、放課後児童クラブの緊急整備を行う。
これらの目標の実現のためには、一定規模の財政投入が必要 (そのために必要な負担を次世代に先送りすることのないよう、必要な財源はその時点で手当)

(1) 新待機児童ゼロ作戦の推進()～認定こども園の抜本的改革)

「こども交付金」を創設し、国・地方による幼稚園・保育所の枠組みを超えた総合的な財政支援を検討(21年度要求)
国・都道府県・市町村を通じた交付金の申請・執行の一本化の推進(21年度要求)
認定こども園の制度改革(20年度中に結論を得る)

(2) 新待機児童ゼロ作戦の推進()～保育サービス等の拡充)

待機児童が多い地域(首都圏、近畿圏、沖縄等)を中心とした保育所の緊急整備、分園の緊急整備(21年度要求)
延長保育の充実(21年度要求) 病児・病後児保育の充実(21年度要求)
「放課後子どもプラン」に基づく放課後児童クラブ等の設置促進(21年度要求) 家庭的保育(保育ママ)の制度化のための児童福祉法等改正

(3) 育児不安を抱える家庭等すべての家庭への支援)

一時預り事業等の拡充(21年度要求)
社会的養護体制等の拡充(21年度要求) 障害児・発達障害者支援の充実
各種子育て支援事業等の制度化のための児童福祉法等改正 など

(4) 兄弟姉妹のいる家庭等への支援)

保育料の軽減の検討 育児・介護休業法の見直しの検討(子の看護休暇制度の充実)
兄弟姉妹の同じ保育所への優先入所(20年度)、住宅における支援(20年度) など

(5) 包括的な次世代育成支援の枠組みの構築)

税制改正の動向を踏まえ、包括的な次世代育成支援の枠組みについて検討

(6) 児童生徒の社会保障に関する理解を深めるための取組)

等

仕事と生活の調和の実現

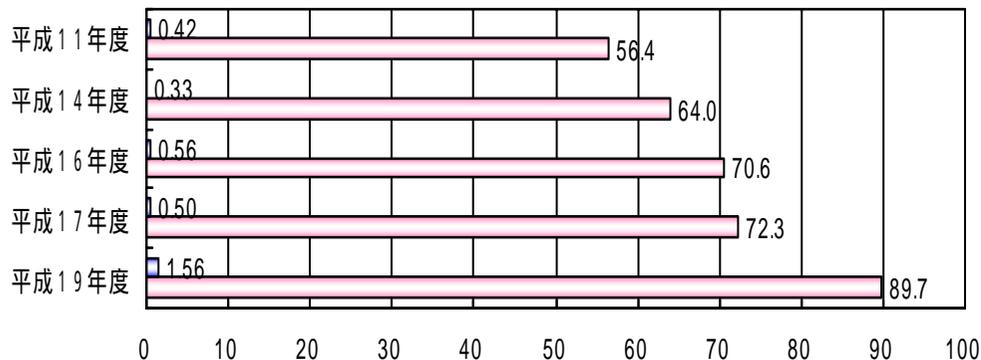
「カエル・ジャパン」キャンペーンの推進(21年度要求) 仕事と生活の調和推進アドバイザーの養成支援(21年度要求)
育児・介護休業法の見直しの検討(育児期の短時間勤務制度の強化等) など

現行の育児・介護休業制度をめぐる 現状と課題について

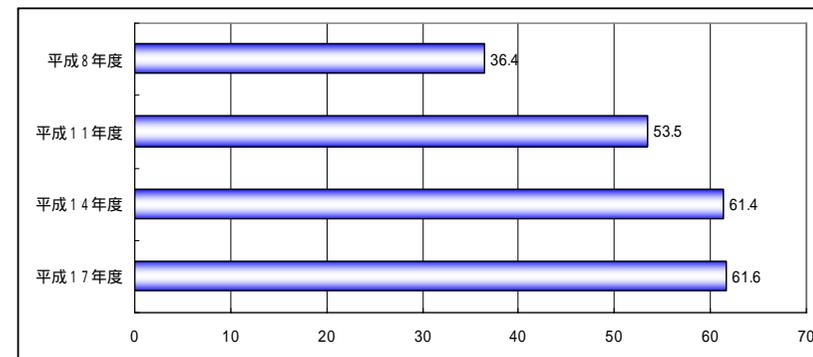
育児休業の規定整備率状況及び取得者割合

育児休業制度の規定がある事業所の割合は61.6% (平成17年度)まで、女性の育児休業の取得率は89.7% (平成19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

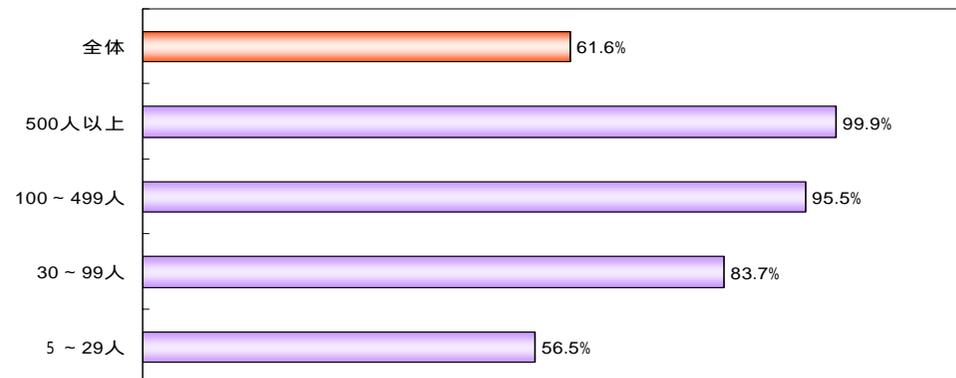


「子ども・子育て応援プラン」(目指すべき社会の姿)
女性: 80% 男性: 10%

事業所規模別の育児休業取得率 (平成17年度)



事業所規模別の育児休業の規定率 (平成17年度)



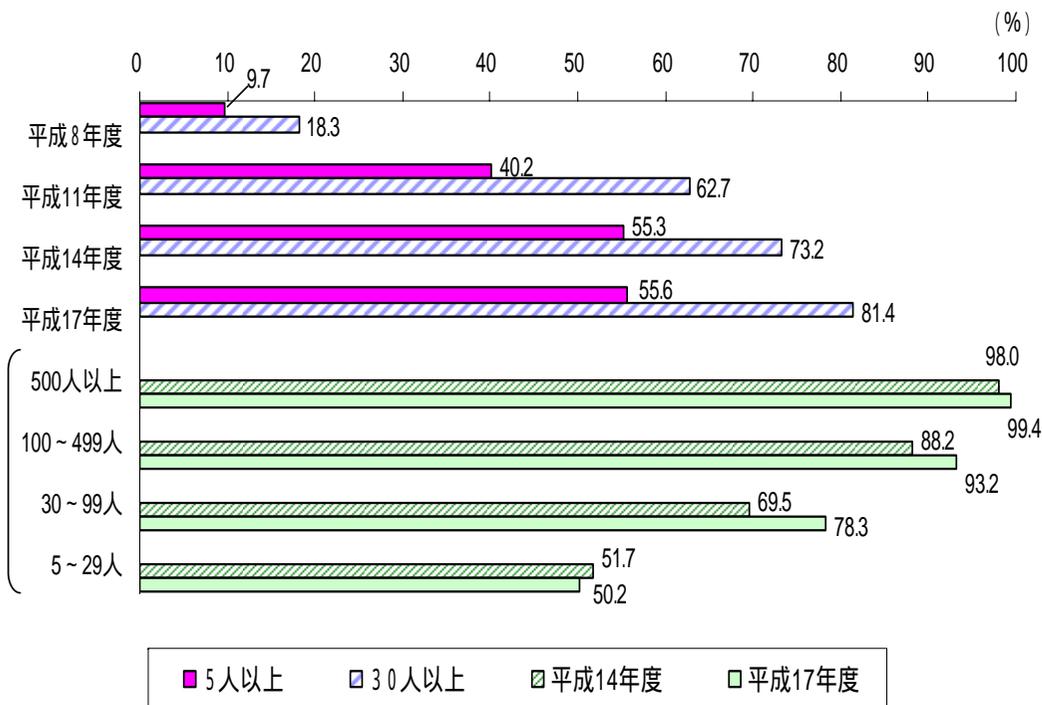
育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)}の数}{\text{調査前年度1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

出典: 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

介護休業の規定整備率状況及び取得者割合

**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 | 0.02 |
| 〔事業所規模〕 | 0.08 | 0.03 |
| 500人以上 | 0.08 | 0.01 |
| 100～499人 | 0.10 | 0.01 |
| 30～99人 | 0.07 | 0.01 |
| 5～29人 | 0.07 | 0.01 |
| 30人以上〔再掲〕 | 0.05 | 0.01 |
| | 0.11 | 0.03 |
| | 0.11 | 0.05 |
| | 0.07 | 0.01 |
| | 0.06 | 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）

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。

(%)

| | 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)

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

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%。

| | 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 | (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%

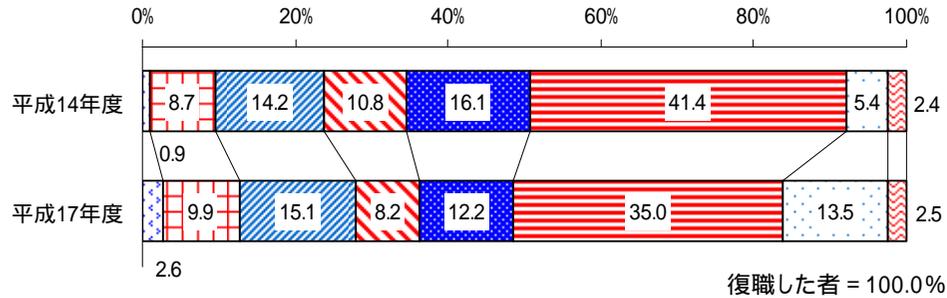
・ は、平成17年度調査の数値である。

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成19年度)

育児休業の取得期間

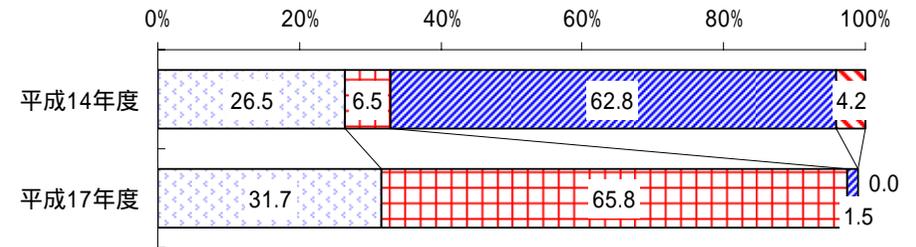
平成16年改正の結果を踏まえ、女性の育児休業期間については、1年を超える者も増加している。

第4図 女性が取得した育児休業期間



□ 1か月未満 □ 1か月～3か月未満 □ 3か月～6か月未満 □ 6か月～8か月未満 □ 8か月～10か月未満 □ 10か月～12か月未満 □ 12か月～18か月未満 □ 18か月以上

男性が取得した育児休業期間



□ 1か月未満 □ 1か月～3か月未満 □ 3か月～6か月未満 □ 6か月以上

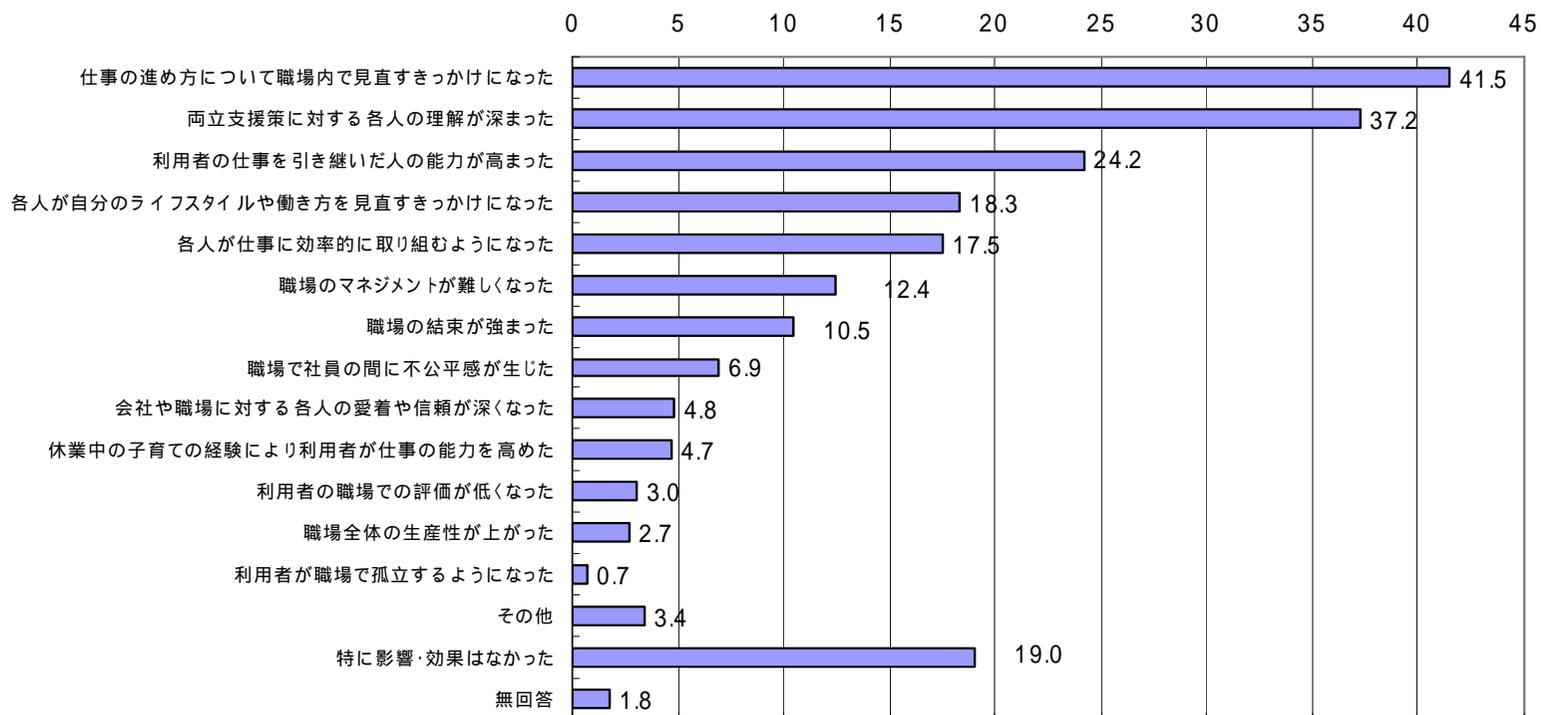
最長育児休業期間別事業所割合

| | 総計 | 最長休業期間 (%) | | | | | |
|----------------|-------|------------|--------------|---------|------|------|-----|
| | | 1歳6ヶ月 | 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 |

資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)
 (注) 育児休業制度の規定がある事業所 = 100%

「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

「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。

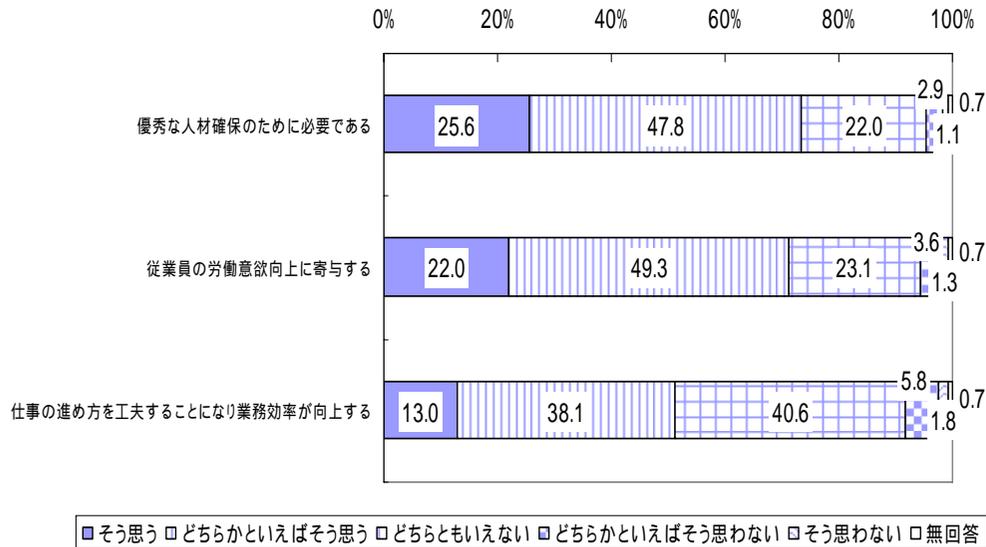


資料出所：内閣府「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」（平成17年）

両立支援の取組の効果

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)

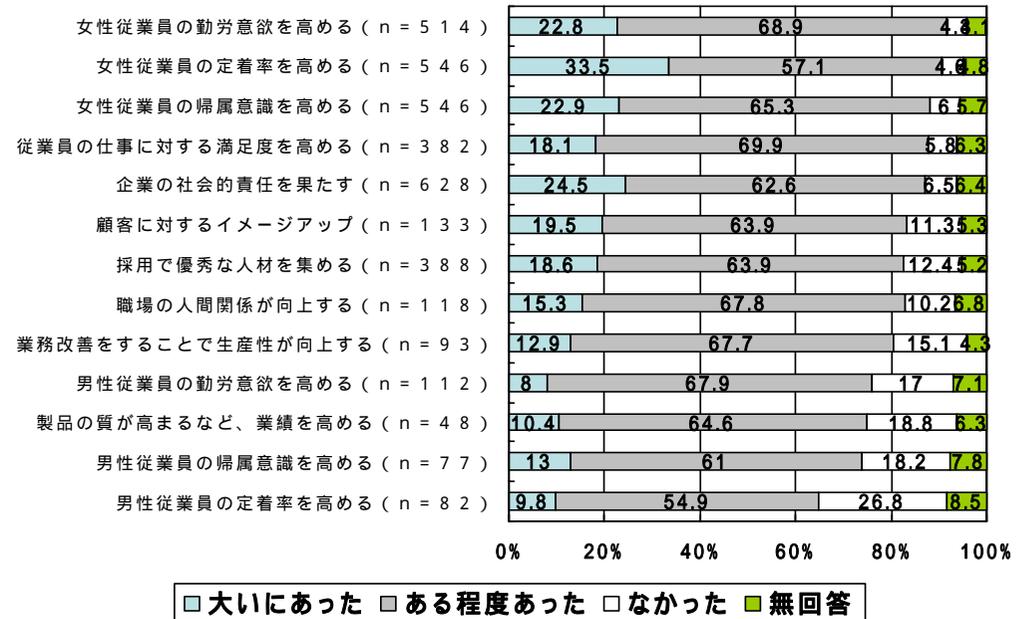


□ そう思う □ どちらかといえばそう思う □ どちらともいえない □ どちらかといえばそう思わない □ そう思わない □ 無回答

注：調査対象は「従業員数301～2000人規模の企業」

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

企業からみた両立支援の導入効果



0% 20% 40% 60% 80% 100%

□ 大いにあった □ ある程度あった □ なかった □ 無回答

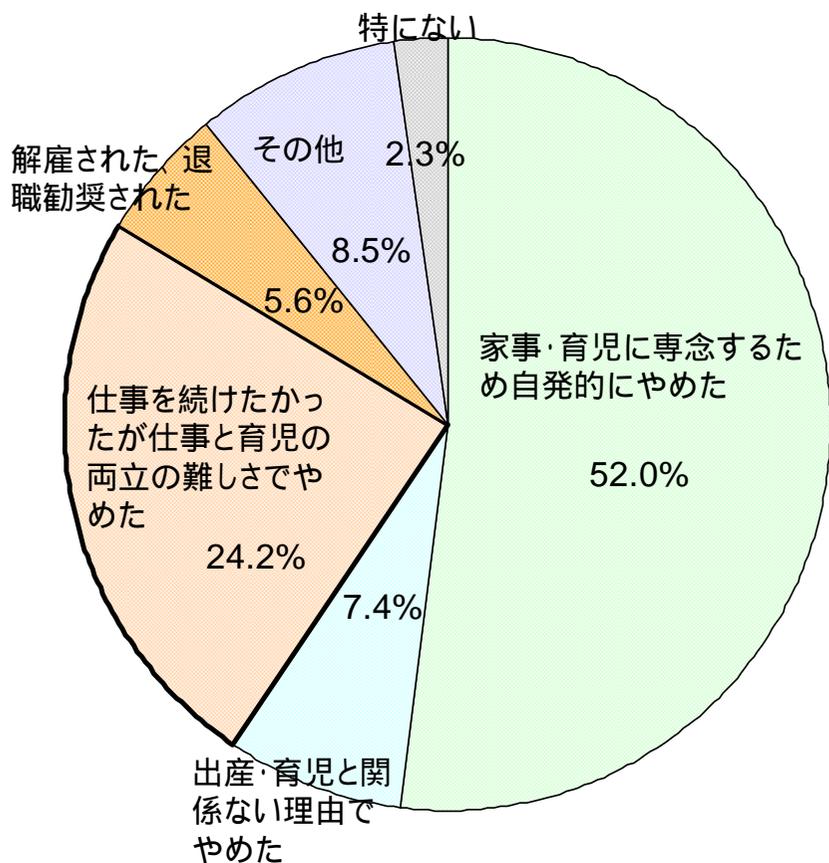
注：調査対象は「従業員数300人以上の企業」

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

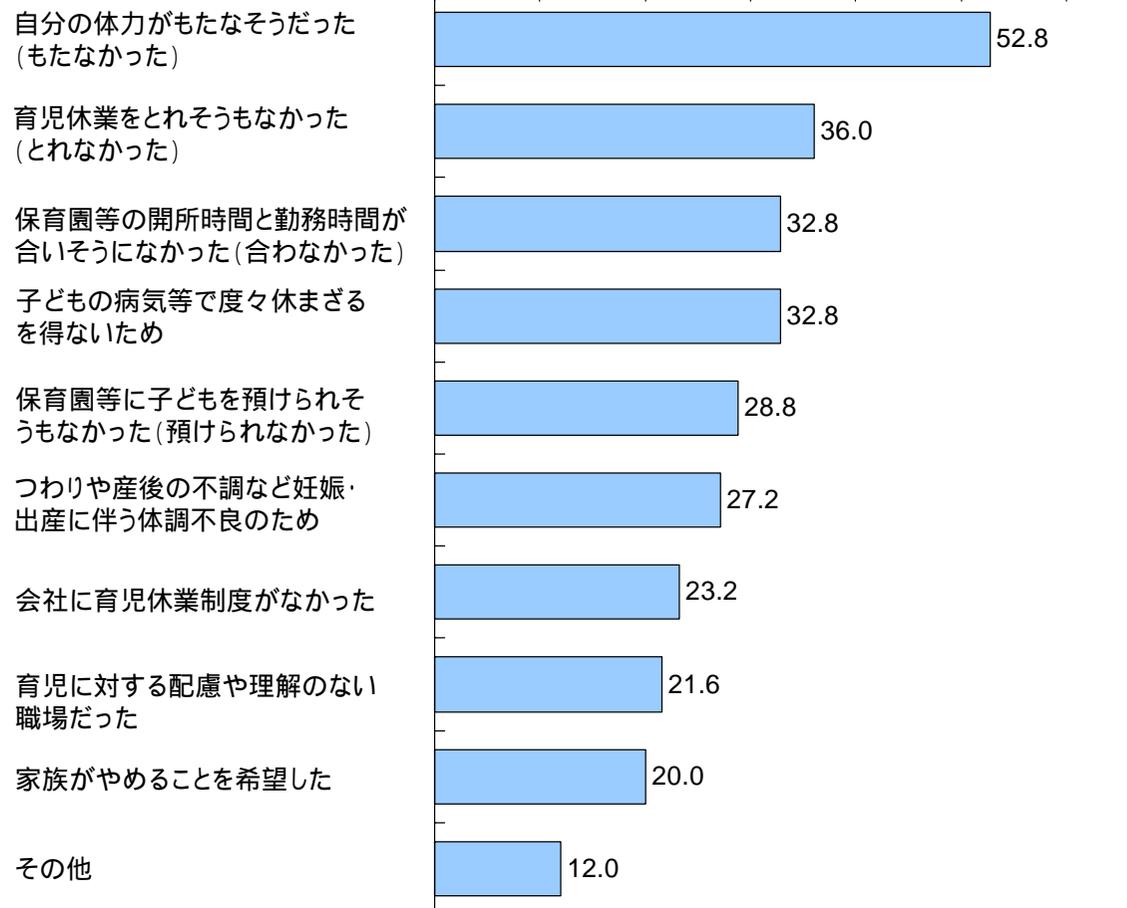
出産を機に退職した理由

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)

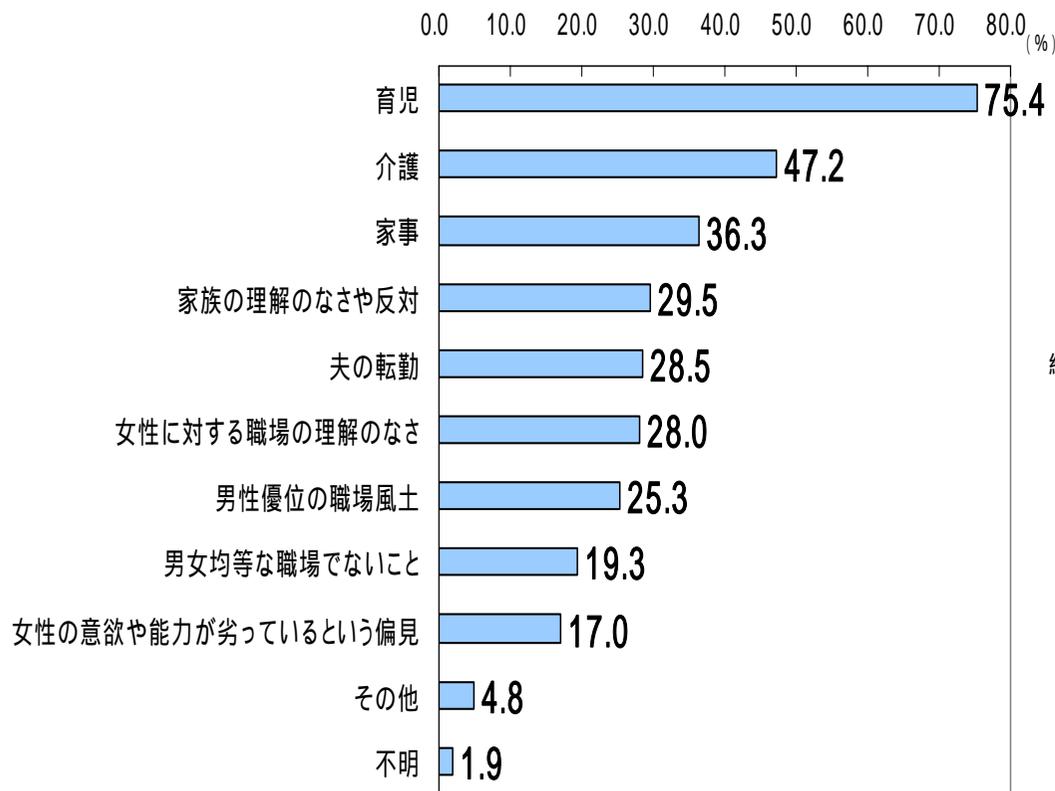


出典: いずれも日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

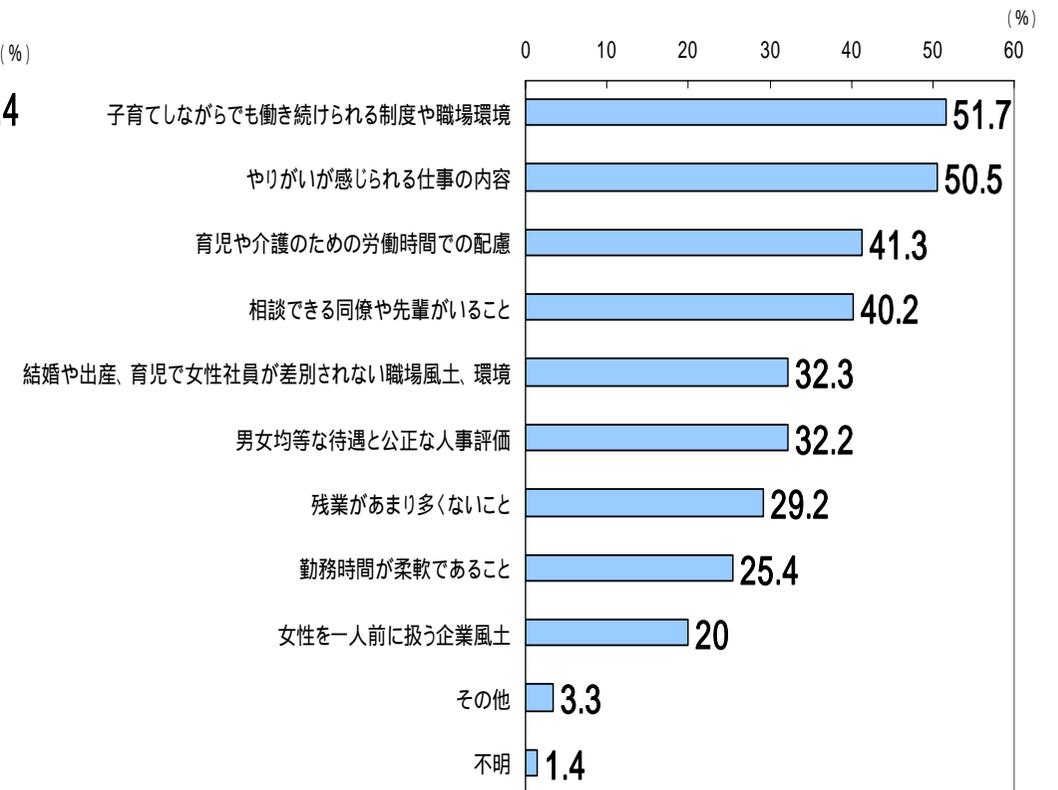
就業継続のために必要な事項

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

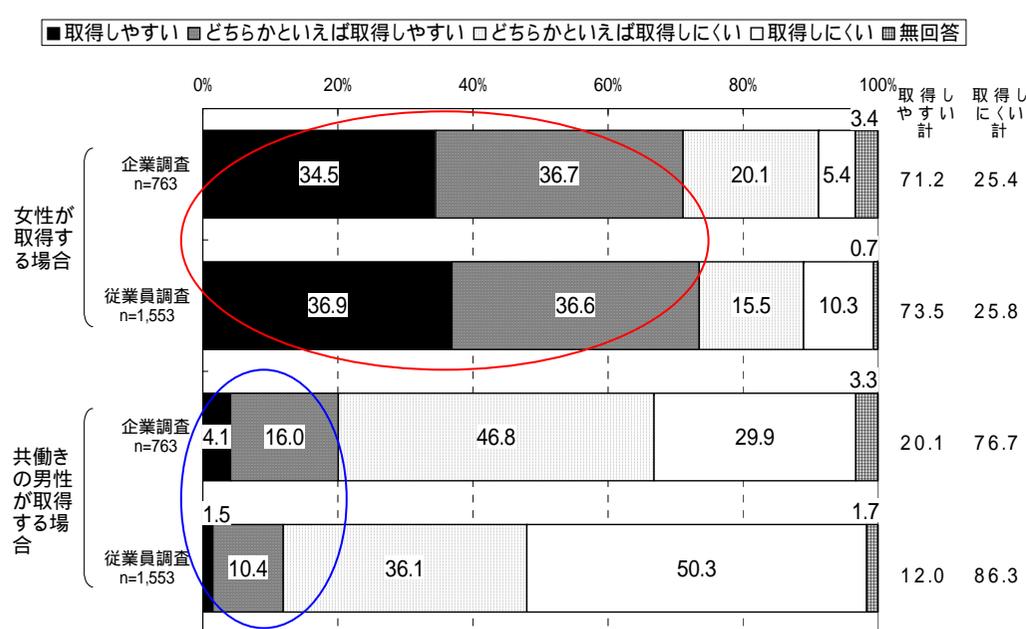


出典：(財)21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」(2005年)

複数回答

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。



| 調査種別 | 調査数(n) | 「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 |
| 企業調査 規模別 | 10~29人 | 61.4 | 16.4 |
| | 30~99人 | 57.2 | 15.0 |
| | 100~299人 | 81.3 | 23.4 |
| | 300~999人 | 91.0 | 22.0 |
| | 1000人以上 | 95.8 | 27.1 |
| 従業員調査 全体 | 1,553 | 73.5 | 12.0 |
| 従業員調査 規模別 | 10~29人 | 53.5 | 10.2 |
| | 30~99人 | 54.3 | 9.1 |
| | 100~299人 | 74.0 | 11.8 |
| | 300~999人 | 78.8 | 9.8 |
| | 1000人以上 | 91.8 | 17.5 |

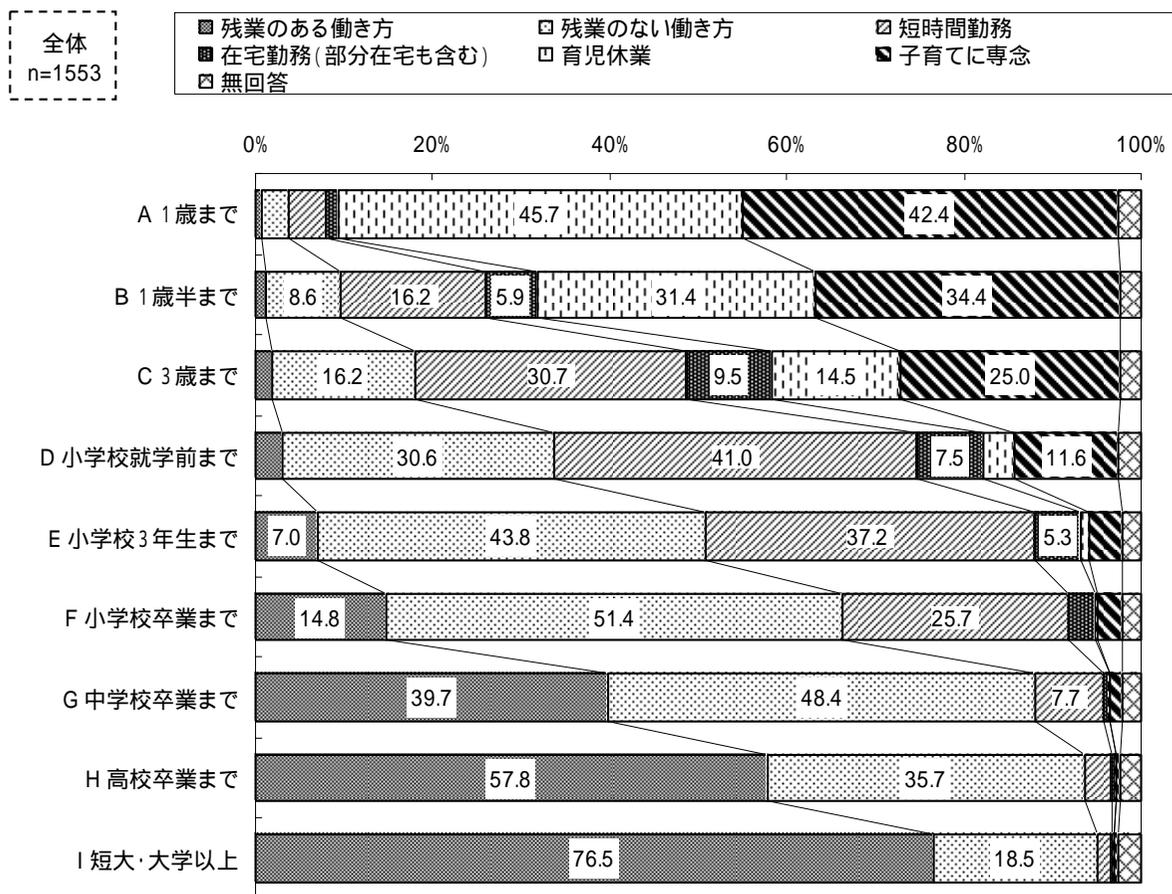
注1: 「取得しやすい計」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計。「取得しにくい計」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計。

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。

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)