

仕事と家庭の両立支援に関する実態調査項目関係資料

(目次)

- 1 育児・介護期の柔軟な働き方の充実・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- (1) 勤務時間短縮等の措置
- (1) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度) (別冊)
- ※ (2) 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7月)
- ※ (3) 電機連合「仕事と生活の調和に関する調査結果」(平成19年4月)
- (4) 労働政策研究・研修機構「仕事と生活の調和 体系的両立支援の
構築に向けて」(平成19年4月)
- (5) 労働政策研究・研修機構「介護休業制度の利用拡大に向けて-「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11月)
- (6) 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)
- (7) 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5月)
- (8) 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)
- (2) 深夜業の免除、時間外労働の制限
- (1) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度) (別冊)
- (3) 子の看護休暇
- (1) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度) (別冊)
- ※ (2) 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7月)
- ※ (3) 電機連合「仕事と生活の調和に関する調査結果」(平成19年4月)
- (配偶者出産休暇)
- (1) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度) (別冊)

2	育児・介護休業のあり方	28
	(育児休業)	
	(1)厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度) (別冊)	
	(2)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)	
	(介護休業)	
	(1)厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度) (別冊)	
	(2)労働政策研究・研修機構「介護休業制度の利用拡大に向けて-「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11月)	
	(1)期間雇用者の休業のあり方	
	○「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」においてアンケート調査を実施中	
	(2)再度の休業取得要件の見直し	
	(1)厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度) (別冊)	
	(2)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)	
3	男性の仕事と家庭の両立の促進	37
	※(1)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7月)	
	(2)労働政策研究・研修機構「仕事と生活の両立-育児・介護を中心に-」 (平成18年5月)	
	(3)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)	
4	実効性の確保	44
	(1)都道府県労働局雇用均等室における相談、助言・指導等の状況 (平成18年度)	
	(2)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) (再掲)	
5	その他	
	(なし)	

※ 前回の配付資料に追加した項目

1 育児・介護期の柔軟な働き方の充実

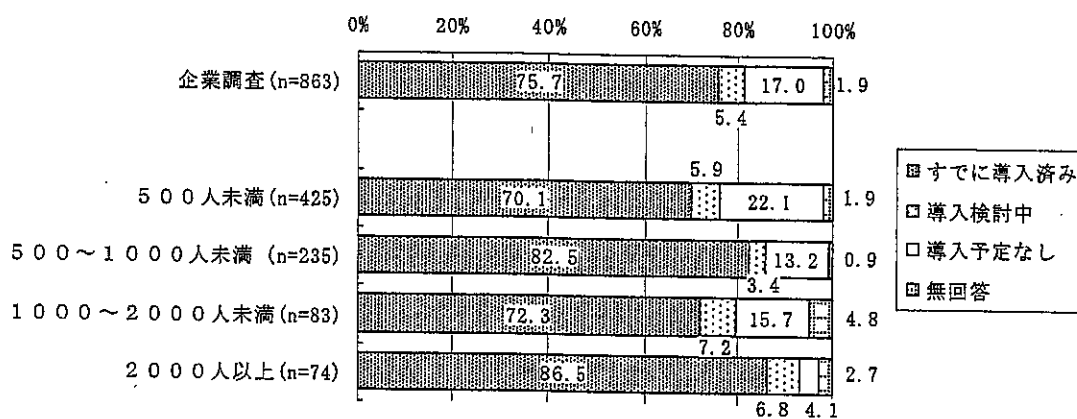
(1) 勤務時間短縮等の措置

(2) 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」

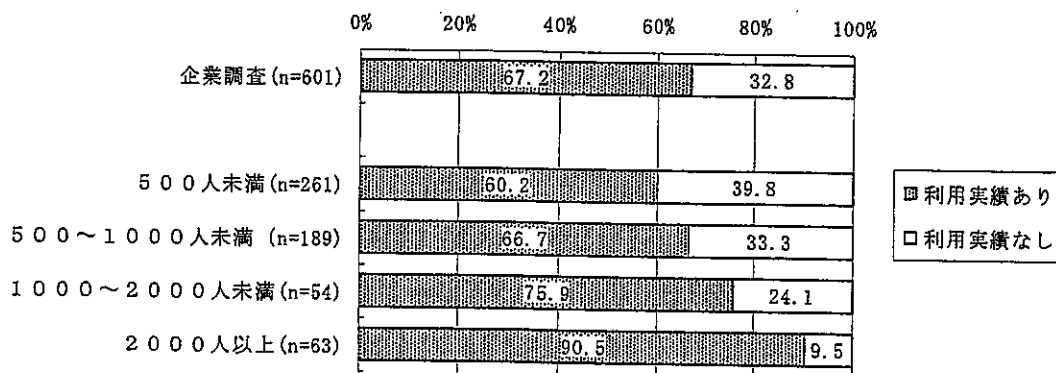
(平成19年7月)

① 短時間勤務制度の導入状況 (対企業)

図表21：短時間勤務制度の導入の有無 (従業員規模別)



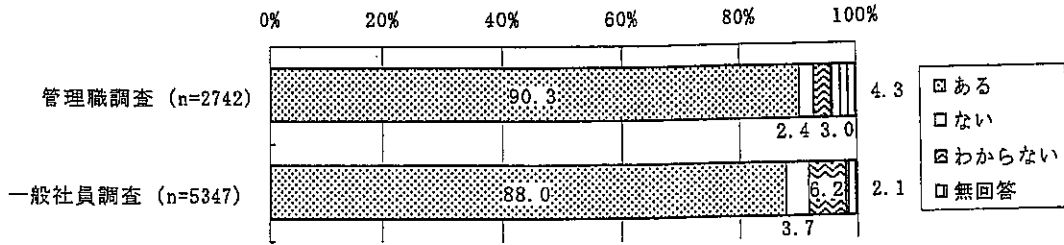
図表22：過去3年間の短時間勤務制度の利用実績 (従業員規模別)



※短時間勤務制度を導入しており、過去3年間で短時間勤務制度の利用該当者がいないとする企業を除く回答企業を対象に集計。

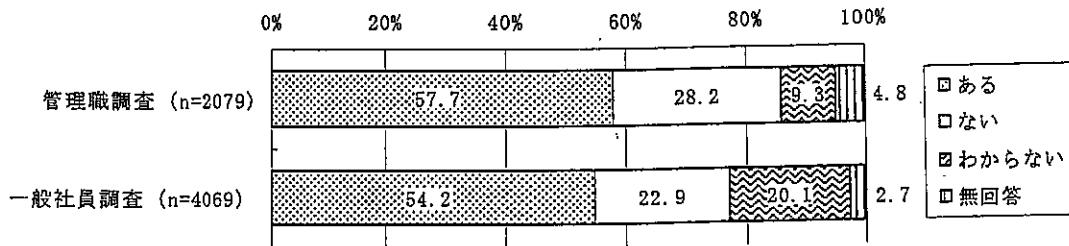
② 両立支援制度のある企業での社員の認知度（対労働者）

図表46：育児休業制度があると回答した企業の従業員側の制度の認知度



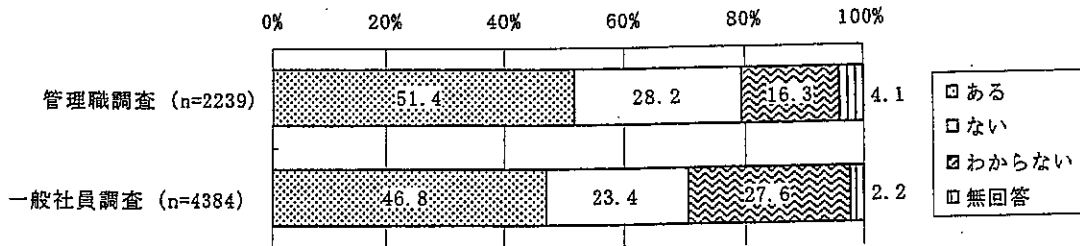
※企業調査—管理職調査、企業調査—一般社員調査をそれぞれマッチング集計。

図表47：短時間勤務制度があると回答した企業の従業員側の制度の認知度



※企業調査—管理職調査、企業調査—一般社員調査をそれぞれマッチング集計。

図表48：子供の看護休暇があると回答した企業の従業員側の制度の認知度



※企業調査—管理職調査、企業調査—一般社員調査をそれぞれマッチング集計。

図表49：両立支援制度のある企業での管理職、一般社員の制度の認知度（単位＝％）

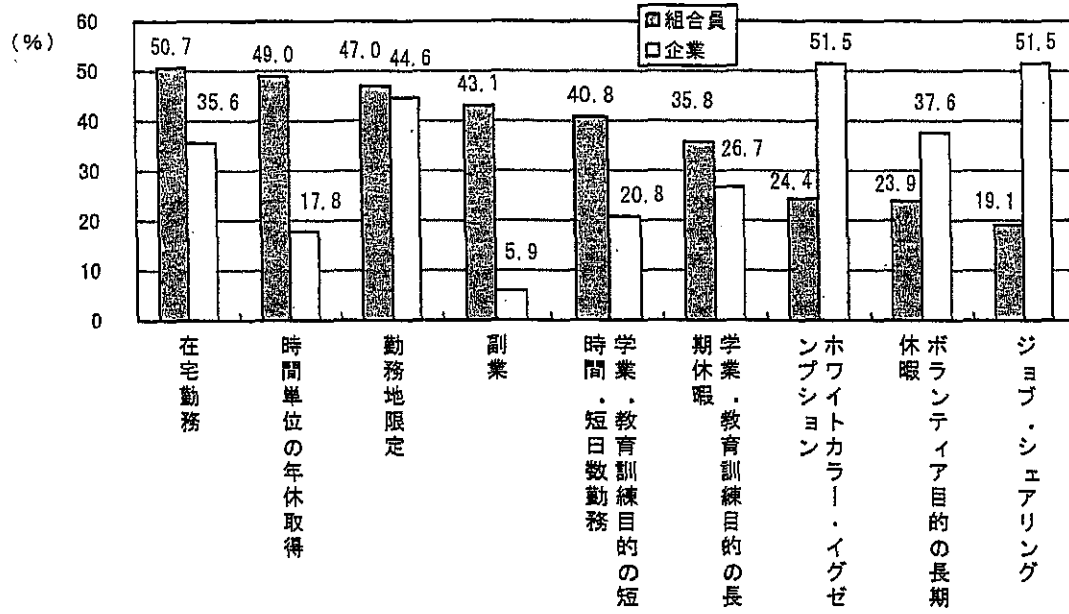
	管理職調査					一般社員調査				
	n数	ある	ない	わからない	無回答	n数	ある	ない	わからない	無回答
育児休業制度	2742	90.3	2.4	3.0	4.3	5347	88.0	3.7	6.2	2.1
短時間勤務制度	2079	57.7	28.2	9.3	4.8	4069	54.2	22.9	20.1	2.7
フレックスタイム制度	789	73.8	20.9	2.3	3.0	1559	64.7	23.5	9.8	2.1
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1618	46.3	41.0	7.9	4.8	3147	38.4	40.9	18.5	2.2
所定外労働をさせない制度	1744	35.6	45.4	14.5	4.5	3466	28.6	35.5	32.4	3.4
事業所内託児施設の運営	312	81.4	15.1	1.0	2.6	662	75.1	17.4	5.3	2.1
子育てサービス費用の援助措置等	280	45.4	37.1	14.6	2.9	550	41.5	39.1	16.9	2.5
職場への復帰支援	1061	48.5	28.8	17.9	4.7	2035	34.8	29.3	33.3	2.7
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	1985	65.4	17.6	12.8	4.2	3832	54.5	17.8	25.5	2.2
子供の看護休暇	2239	51.4	28.2	16.3	4.1	4384	46.8	23.4	27.6	2.2
転勤免除（地域限定社員制度など）	323	45.5	36.2	13.9	4.3	640	31.7	35.6	29.5	3.1
育児等で退職した者に対する優先的再雇用制度	413	31.2	40.2	24.2	4.4	815	20.6	35.7	40.2	3.4
子育て中の在宅勤務制度	49	57.1	26.5	16.3	0.0	105	45.7	33.3	20.0	1.0

※企業調査と管理職調査、企業調査と一般社員調査をマッチング集計することにより、各両立支援制度につき、制度があると回答した企業のみについて、管理職調査、一般社員調査の制度の認知度を集計。

(3)電機連合「仕事と生活の調和に関する調査結果」(平成19年4月)

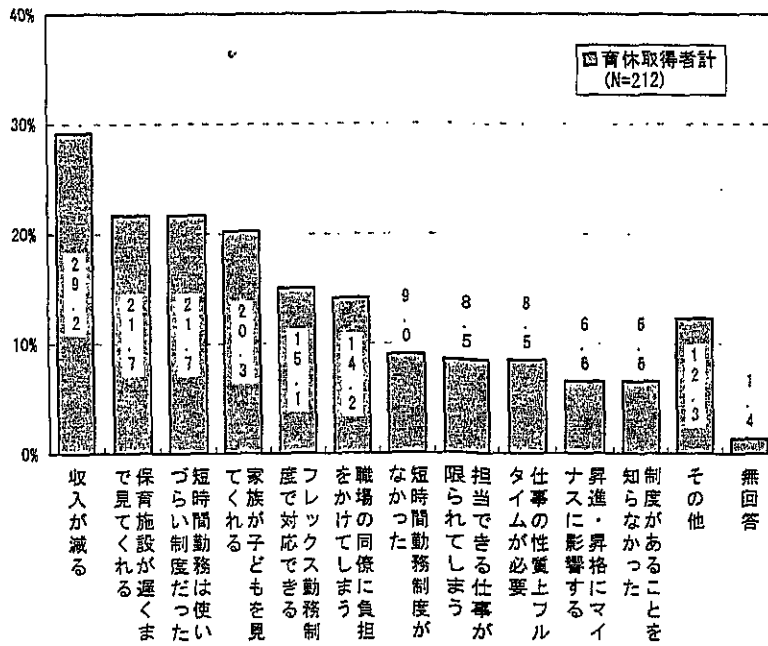
① 諸制度の導入ニーズ

第3-11図 諸制度の導入ニーズ(複数回答)



② 復帰する際、短時間勤務をとらなかった理由（対労働者）

第4-6図 復帰する際、短時間勤務をとらなかった理由（2つ以内選択）



③ 短時間勤務の状況（対労働者）

(1) 開始時の子どもの年齢と期間

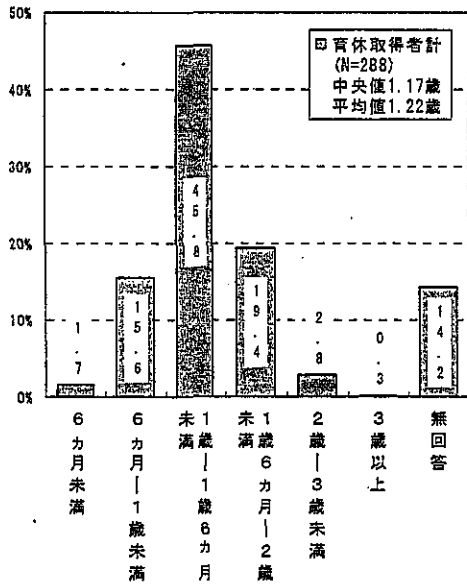
—短時間勤務は子どもが1歳3カ月の時点から1年5カ月間—

短時間勤務で復帰した人に、短時間勤務開始時および終了時の子どもの年齢を聞いた。

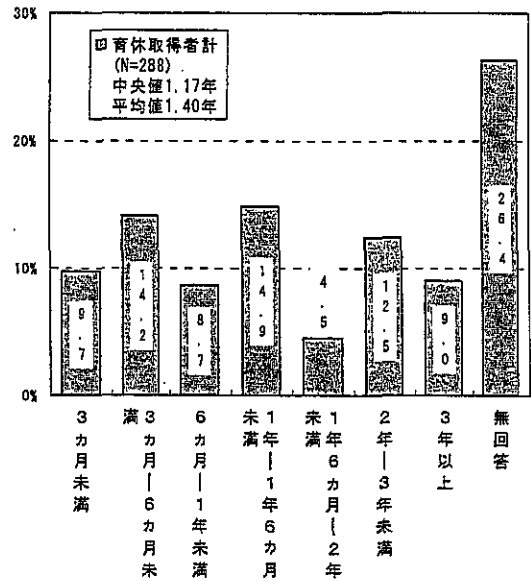
開始時の年齢は「1歳—1歳6ヵ月未満」（45.8%）が半数近くを占め、「1歳6ヵ月—2歳未満」（19.4%）が2割、「6ヵ月—1歳未満」（15.6%）が1割強などとなっており、平均値は1.22歳（1歳3ヵ月）である（第4-18図）。

終了時の年齢から開始時の年齢を引くと短時間勤務の期間が求められる。「1年—1年6ヵ月未満」（14.9%）、「3ヵ月—6ヵ月未満」（14.2%）、「2年—3年未満」（12.5%）がいずれも1割強を占めるなど分散しており、平均値は1.4年（1年5ヵ月）である（第4-19図）。

第4-18図 短時間勤務を開始したときの子どもの年齢(短時間勤務で復帰した方)



第4-19図 短時間勤務期間(短時間勤務で復帰した方)

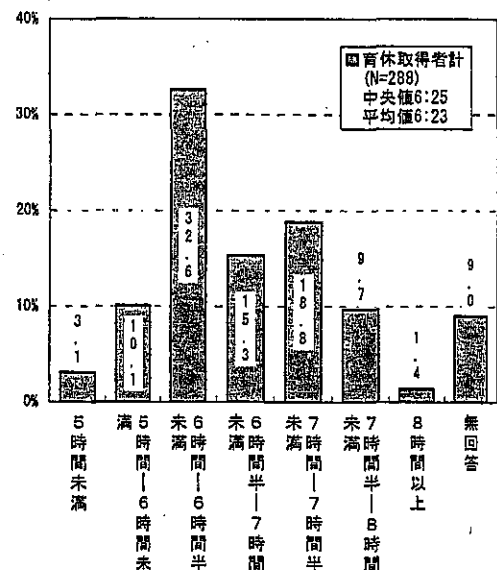


(2) 短縮後の勤務時間

—平均6時間23分—

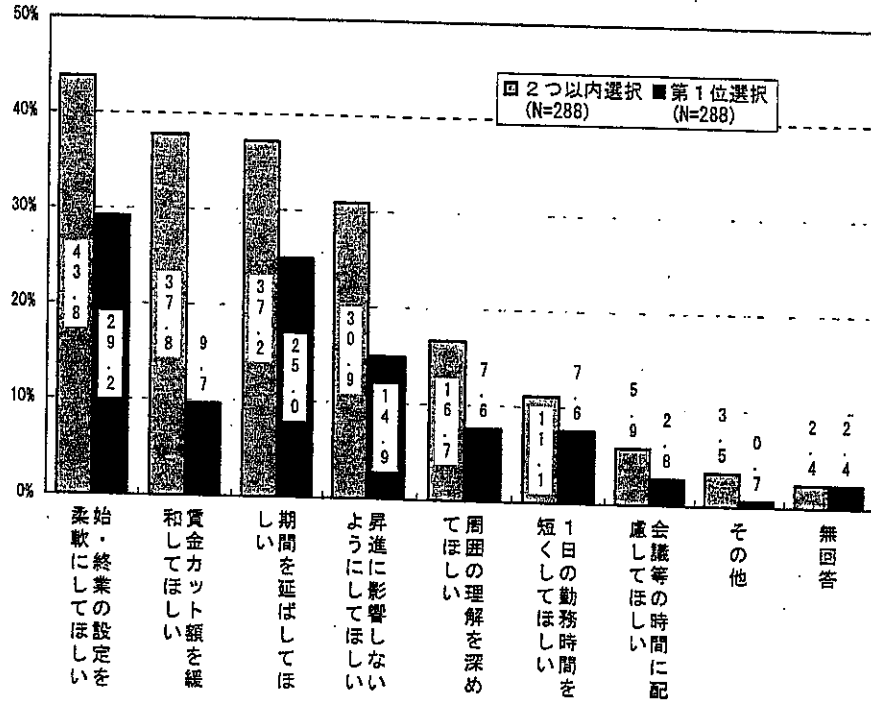
短縮後の勤務時間は「6時間—6時間半未満」（32.6%）が3割強で最も多く、「7時間—7時間半未満」（18.8%）と「6時間半—7時間未満」（15.3%）が続いており、平均では6時間23分である（第4-20図）。

第4-20図 短縮後の勤務時間



④ 短時間勤務制度で改善・充実させてほしかったこと（対労働者）

第4-23図 短時間勤務制度で改善・充実させてほしかったこと
（短時間勤務で復帰した方）



(4)労働政策研究・研修機構「仕事と生活の調和 体系的両立支援の構築に向けて」
(平成19年4月)

① 両立支援策としての在宅勤務制度導入の実態 (対企業 (ヒアリング調査))

図表 2-4-9 ヒアリング対象企業の概要

	立地	業種	社員数	在宅勤務制度		
				開始	適用状況	規程
A社	北海道	システムハウス	106人	1993年*	累計21人、 現在5人	有
E社	東京都	コンピュータ関連総合	約2万人	2000年*	約2,000人	有
h社	大阪府	システム開発など	約10人	1999年以前	累計3人、 現在1人	無
J社	東京都	ソフトウェアの販売など	1,448人	2005年*	不明	有
L社	東京都	固定通信事業など	4,656人	2005年	原則全社員 適用可能	有
Q社	東京都	加工食品事業など	5,800人	2004年	累計3人、 現在1人	有(案)
I社	東京都	通信事業など	7,700人	2002年	約20人で スタート	有
W社	東京都	総合医薬品	1,200人	2005年	3人+α	有

(注) *は現行名称制度の全面的開始年。社員数、適用状況は調査実施時点の値。

13 情報セキュリティの問題が在宅勤務の普及に影響を与える可能性も否定できないが、ヒアリングにおいては近年に在宅勤務制度を開始した事例が多く、その影響は限定的とも考えられる。政策面では総務省が2004年に「テレワークセキュリティガイドライン」を、また2006年に「職場外のパソコンで仕事をする際のセキュリティガイドライン」を策定している。

図表2-4-10 ヒアリング対象企業各社の在宅勤務制度等の概要 (1)

	A社	E社	h社	J社
名称	フレックス プレイス制度	e-ワーク制度	(特になし)	ワーク・アット・ エブリウェア制度
形態	完全型 部分型	1日の勤務の全部 または一部	完全型 部分型	完全型 部分型
事由	限定なし	限定なし	限定なし(実態的に は育児や体調不良な ど)	・タイプA:育児・介 護・療養・障害等 ・タイプB:限定な し
申請 手続	・希望者と上司で相談 し、期間、理由、 実施形態等を記入 した申請書を審査 会(役員会)に提 出、その許可を得 る。	・希望曜日、時間、業 務内容等を記入し た申請書を所屬長 に提出し、承認を 得る(申請却下の 場合もある)。	・社長と相談し、許可 を得る。	・上長に承認を得て、 人事部門に申請し、 承認を得る。
実施 手続	・実施者が月初めに、 直屬の上司および 部門長に、当月の 勤務実施予定表を 提出。	・原則的に、実施者が、 一週間前に翌週の 勤務について、所 屬長の承認をとる。	・特になし	・各部ごとの電子カレ ンダーに記入して 調整。
時間 等管理	・裁量労働適用者はみ なし労働。時間管 理社員(事務職な ど)は、在宅時間 も含め、前月の勤 務実績を「勤務記 録表」に記載し、 上司の承認を受け 総務に提出する。	・勤務時間は所屬する 事業所の勤務時間 と同一である。裁 量労働適用者は、 みなし労働のもと 在宅勤務を行う。 e-ワークで、適用 時間制度の変更は ない。	・月1回、翌月に勤務 表を提出。	・予定と実績を日報・ 週報(電子メール) で詳細に報告。勤 務時間は所屬する 事業所の勤務時間 と同一。 ・育児の場合は、所定 労働時間内に納ま るような業務量を 割当て。

図表 2-4-11 ヒアリング対象企業各社の在宅勤務制度等の概要 (2)

	L社	Q社	I社	W社
名称	テレワーク制度	在宅勤務制度	eワーク制度	Flexibility SQHO Day 制度
規程	あり	(案) あり (トライアル実施)	あり (トライアル実施)	あり
形態	部分型	完全型 部分型	部分型 (週2日まで)	部分型 (最大年20日・連日取得可)
事由	限定なし	・妊娠、育児、介護	限定なし	・育児 (未就学児)、 介護 (要介護1級)
適用基準	・原則全社員適用可能	・トライアルとして認められた者。	・トライアルに応募して認められた者。	・会社支給のノートPC保有者であること (アシスタント、セクレタリーは除外)。
申請手続	・上長に申請、承認を得る。	・在宅勤務形態、職務内容、理由、期間等を記入した申請書を所属長に提出し、所属長は、管轄部署の承認を得る。	・事業部推薦によるトライアル応募。	・所属長に事前申請を行い、人事が確認。 ・基本的に所属長の許可。
実施手続	・上長の許可があればいつでも可能。	・原則的に、実施者が、一週間前に翌週の勤務について、所属長の承認をとる。	・「実施プラン」(実施計画および実施業務内容)を前日までに上長に提出。	・前日もしくは当日の朝10時までに (メール・電話等で) 上司の許可を受ける。
時間等管理	・営業・SEは事業所外みなし労働、それ以外はフレックスタイム、短時間勤務など同一。 ・勤務管理表に労働時間を記入して上長に申請。在宅での深夜・休日労働は、実態をそのまま報告。実態に合わせて上長の判断によって運用。	・労働時間は出社した場合と同一。 ・始業時および終業時に電子メール、電話、ファックス等で定時連絡し、業務の進捗状況を報告。 ・在宅勤務した日の始業時刻、終業時刻、休憩時間、業務内容を記載した在宅勤務日報を上長に提出。	・当該日は始業・終業時刻をメール等で上長に報告。 ・労働時間は、出社した場合と同一。	・当該日の勤務時間や業務成果を直接的には問わず、一律フルタイム勤務扱い。

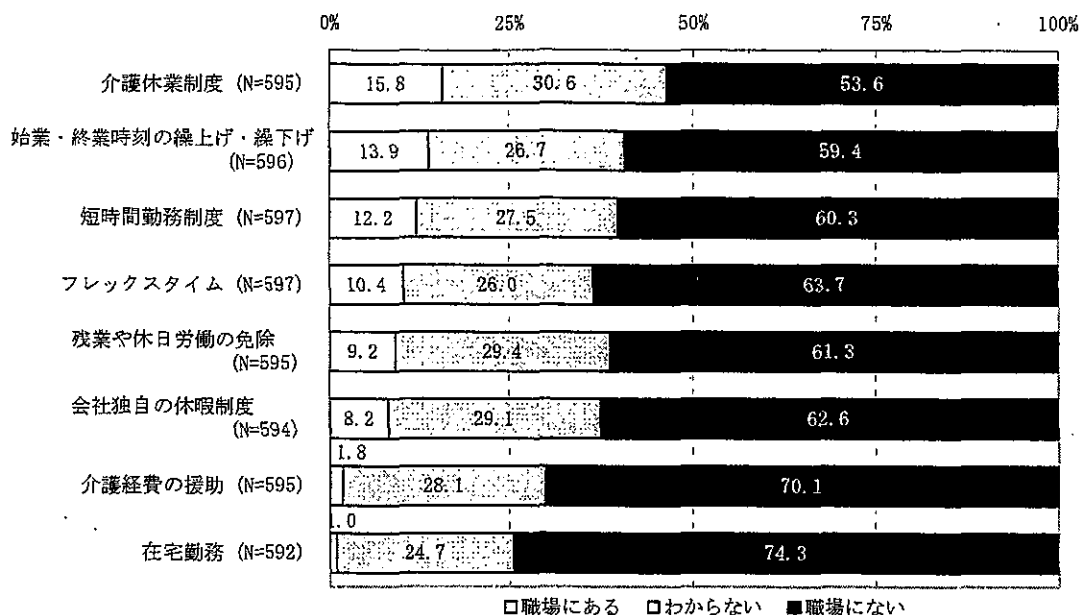
図表 2-4-12 育児期における在宅勤務実施者の概要

実施者の属性	配偶者・ 子どもの状況	職種	実施形態	その他
A社Bさん 女性、短大卒、 30代	夫も同社勤務、子 どもは1人、3歳、 保育園	社長秘書	非定期、1日&時 間単位	始業・終業時刻の 繰下げ措置と併用
A社Cさん 女性、四大卒、 30代	夫も同社勤務、子 どもは1人、1歳、 保育園	技術サポート職	非定期（帰宅後の 緊急時など）	8時間の短時間勤 務と併用
A社Dさん 女性、四大卒、 40代	夫は会社員、子ど もは1人、小学校 (病気がち)	開発エンジニア	完全型 or 部分型	10数年にわたり 活用
E社Fさん 女性、30代	夫も同社勤務、子 どもは1人、保育 園	ITスペシャリスト	週1〜2日、 終日	フレックスタイム と併用、夫もe- ワーク
E社Gさん 男性、40代	妻も就業、子ども は3人、小学校	専任開発エンジニ ア	週1日の午後	子どもが下校まで 仕事、子どもを世 話し、仕事に戻る
H社Iさん 女性、四大卒、 30代	夫は会社員、子ど もは3人、ともに 保育園	経理ソフト開発→ Web開発	週2日在宅→完全 型在宅	在宅勤務が可能な 会社に転職
J社Kさん 男性、30代	妻は専業主婦、子 どもは1人、3歳	顧客企業へのサポ ート業務	週1〜2日、 終日	妻「夜は子育てに 参加してくれて楽 になった」
L社Mさん 女性、四大卒、 30代	夫は会社員、子ど もは1人、小学1 年、学童保育	人事部担当	帰宅後&休日に時 間単位	短時間勤務と併用 (9月末から二人 目の産休)
L社Nさん 女性、短大卒、 40代	夫は会社員、子ど もは1人、小学1 年、学童保育+シ ッター	営業企画、カスタ マーサービス	午後半日等、必要 に応じ時間単位	8月からフレック スタイムも活用
L社Oさん 男性、30代	妻は専業主婦、子 どもは、1歳双子、 託児所→保育園+ シッター	海外関連のネット ワーク・エンジニ ア	コアタイムは出社 し、残りは自宅で 育児・仕事	奥さんが体調を崩 し、育児不可、フ レックスタイム併 用

(5) 労働政策研究・研修機構「介護休業制度の利用拡大に向けて-「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11月）

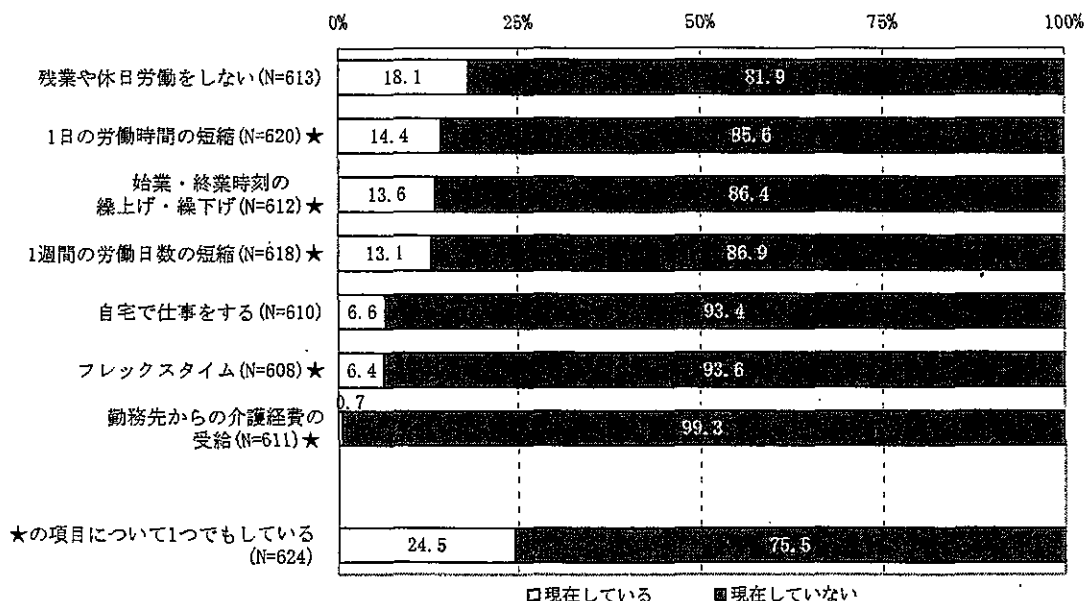
① 現在の勤務先にある介護支援制度・支援策、実際に行っている内容（対労働者）

図 3.4.1. 現在の勤務先にある介護支援制度・支援策



※現在、雇用経験サンプル

図 3.4.2. 現在、仕事で行っている内容

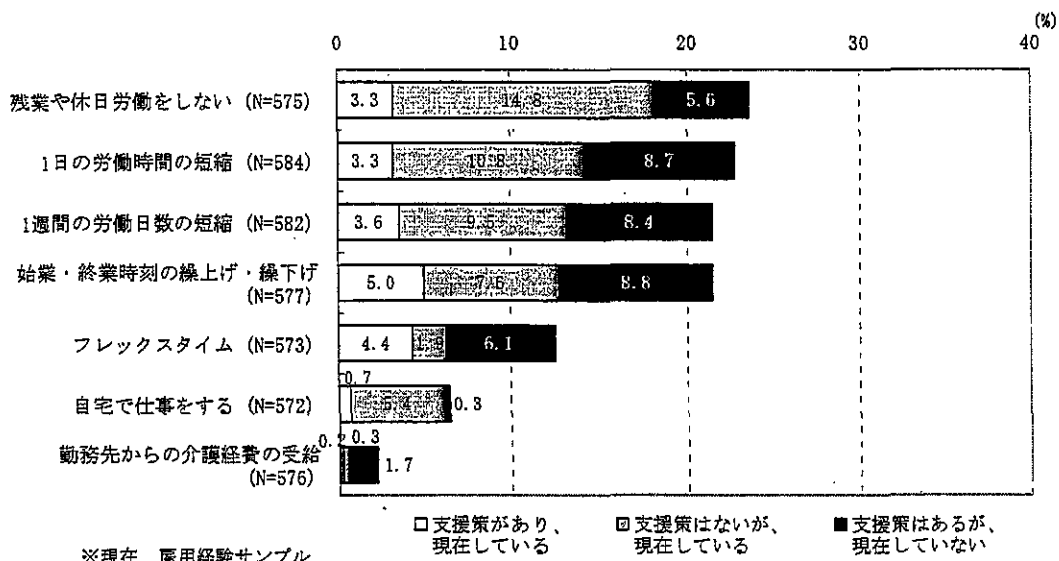


※現在、雇用経験サンプル

★の項目	
1日の労働時間の短縮	勤務時間短縮等の措置に関わる労働時間の調整 以下、「労働時間の調整」と略す
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	
1週間の労働日数の短縮	
フレックスタイム	
勤務先からの介護経費の受給	

② 勤務先の支援策の有無と行っている内容（対労働者）

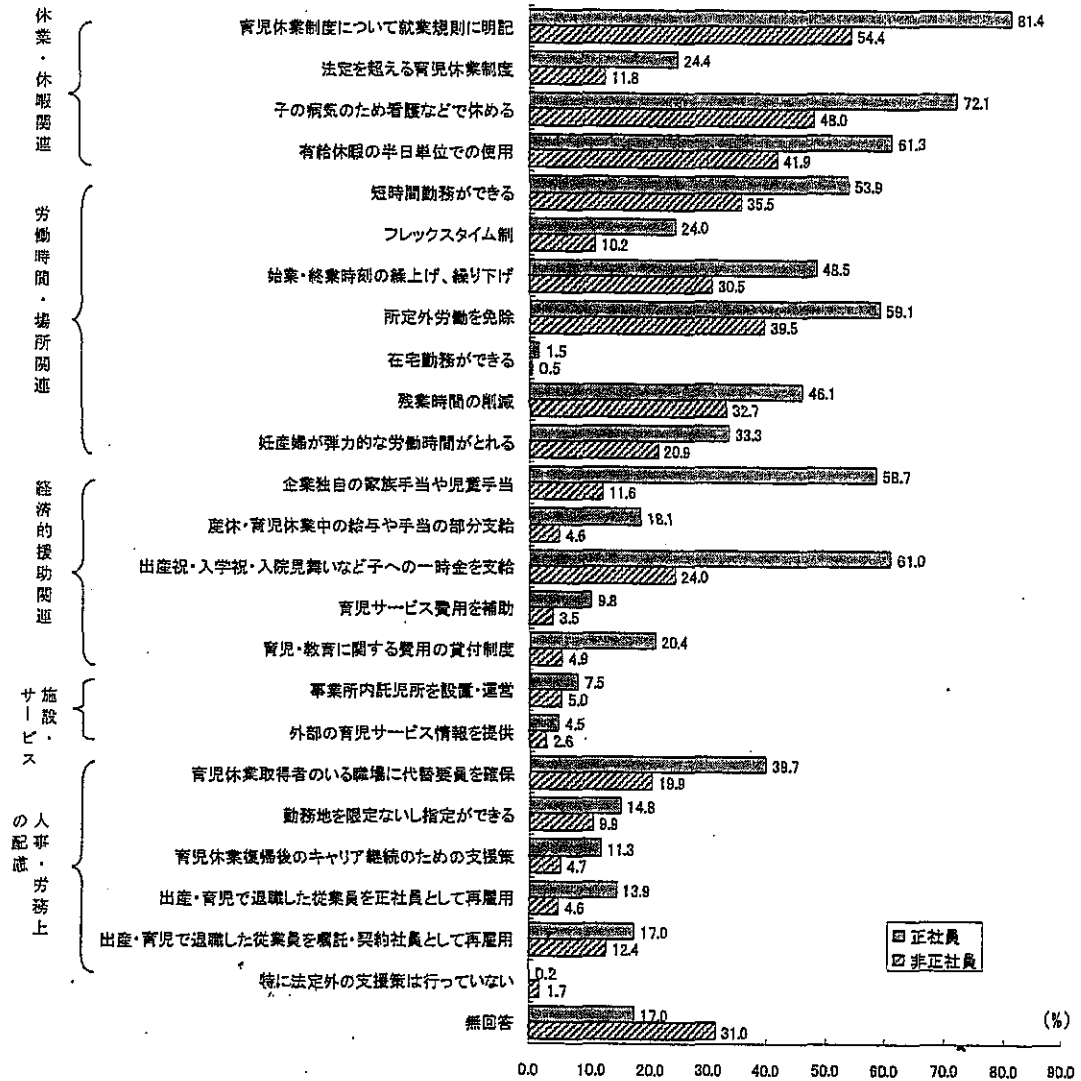
図 3.4.3. 勤務先の支援策の有無と行っている内容



(6)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)

① 両立支援制度導入状況(対企業)

図表2-1 両立支援制度導入状況



(N=1,368)

② 育児支援制度（短時間勤務制度及び在宅勤務等）の導入事例（対企業（ヒヤリング調査））

（１）短時間勤務について

労働時間に関して、従業員が仕事と育児を両立できるよう柔軟に対応している制度としては、ヒヤリング調査企業では短時間勤務制度やフレックスタイム制度を導入しているケースが多い。**㈱コヤマドライビングスクール**では短時間勤務制度の適用期間を小学校２年生まで、**医療法人 寿芳会 芳野病院**では小学校１年生までとして、法定を上回る適用期間としている。さらに、**味の素㈱**では、学童保育の不足など社会的サポートが不十分であることに対応して、短時間勤務制度の適用期間をこれまで「子どもが満３歳になるまで」としていたが、2004（平成16）年４月より「小学校４年に進級するまでの合計４年間」と改定し、家族の状況や自分のキャリアを勘案しながら４年間の適用期間を自分で調整しながら利用できる制度へ見直ししているうえ、短時間勤務制度とフレックスタイム制度の併用を認め、従業員に働く時間の柔軟性を持たせるような仕組みにしている。

また、アンケート結果から明らかなように、短時間勤務制度をはじめとする勤務時間の柔軟性に関する制度は、非正社員への適用が未だ十二分にされていない状況にあるが、**医療法人 寿芳会 芳野病院**では、非正社員に対しても、個人の事情に応じて柔軟に勤務時間帯を変更している。

味の素㈱：短時間勤務制度とフレックスタイム制度との併用、および適用期間の拡大

同社の短時間勤務制度は、１日あたり２時間３０分を上限に、３０分単位で勤務時間の短縮ができる仕組みとなっている。同社はフレックスタイム制度も導入しており、短時間勤務制度とフレックスタイム制度の併用も認めている。この場合の月の総労働時間は、「１日あたりの短縮時間×出勤義務日数」で算出する。

短時間勤務制度の適用期間については、これまで休業終了から「子どもが満３歳になるまで」の期間としていたが、保育園から学童保育への移行に伴う社会的サポートが不十分であることを鑑み、2004（平成16）年４月より「小学校４年生に進級するまでの４年間」と対象期間を拡大している。ただし、連続取得は３年間とし、制度利用者が自分のキャリアと家族状況を勘案しながら４年間を配分する仕組みとしている。なお、次に取得するまでには６か月以上の間隔を空けなければならない。制度利用に対する申請は、取得開始日と終了予定日を提示し、その都度行う。同制度利用期間中に次の子が誕生した場合は、前の子の取得権利は消滅し、新たに次の子について４年間の制度利用権利が与えられる。

医療法人 寿芳会 芳野病院：非正社員に対する勤務時間帯の柔軟な対応

子どもを預けてから出勤できるよう、個人の事情に応じて柔軟に勤務時間帯を変更し、シフトを組んでいる。

(4) 在宅勤務について

アンケート調査(Q1)では、在宅勤務ができるようにしている企業の割合は、正社員に対して1.5%、非正社員に対して0.5%とわずかであり、同制度の導入が難しいことを示唆する結果となっている。

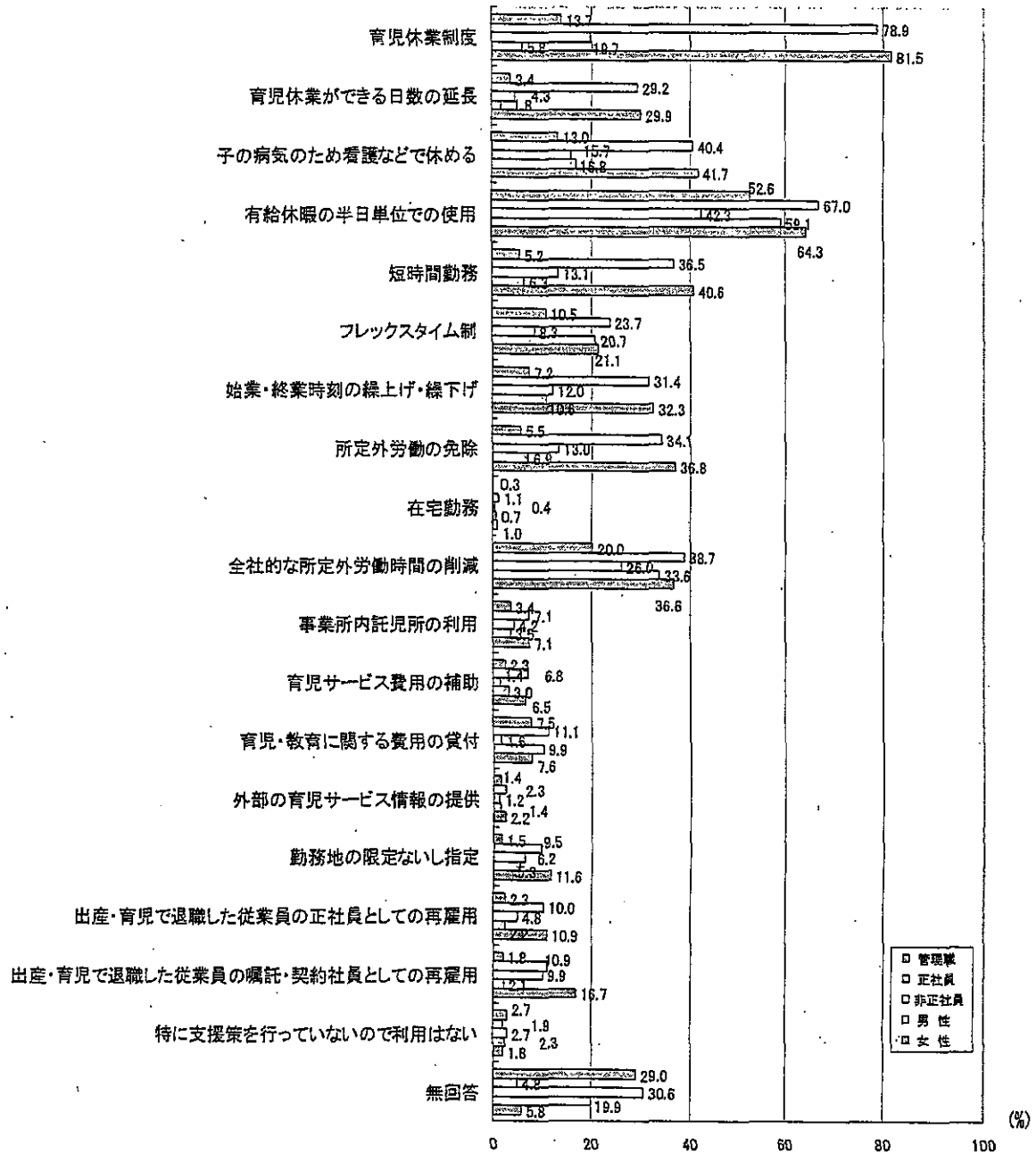
同制度の適用者について、ヒヤリング調査企業では希望者すべてに適用するのではなく、在宅で業務を遂行することを勘案して裁量労働制の適用対象者に限定して実施している。

日本電気株：育児在宅勤務制度の整備

同社では、主任クラス以上に専門業務型、企画業務型の裁量労働制を導入しているが、子が小学校就学の始期に達するまでの期間は裁量労働制適用対象者に限定して在宅勤務を認めている。勤務時間は原則7時間45分である。賃金・賞与は通常どおり支給されるが、1日の勤務時間が7時間45分より短い者は、育児短時間勤務制度の取り扱いに準ずる。

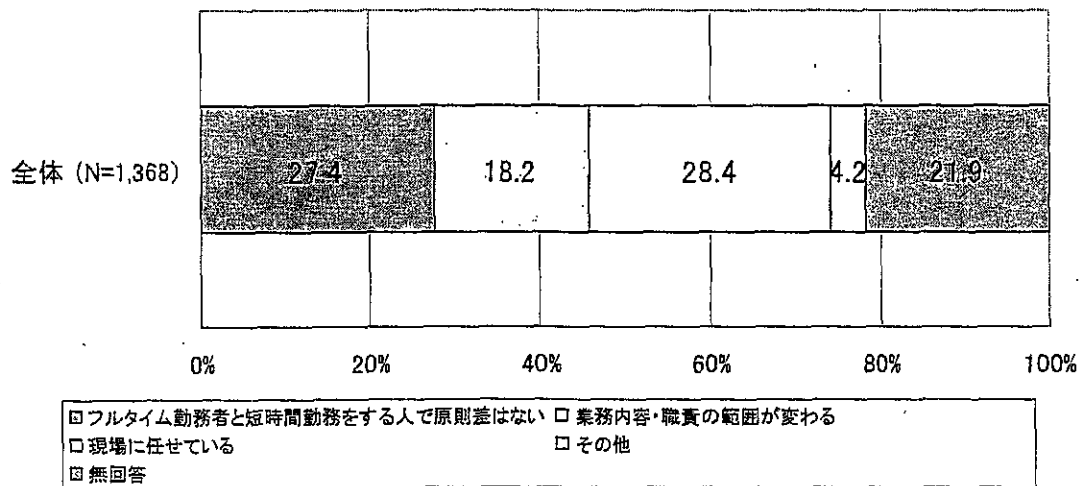
③ 両立支援策でよく利用されているもの（対労働者）

図表2-10 両立支援策でよく利用されているもの

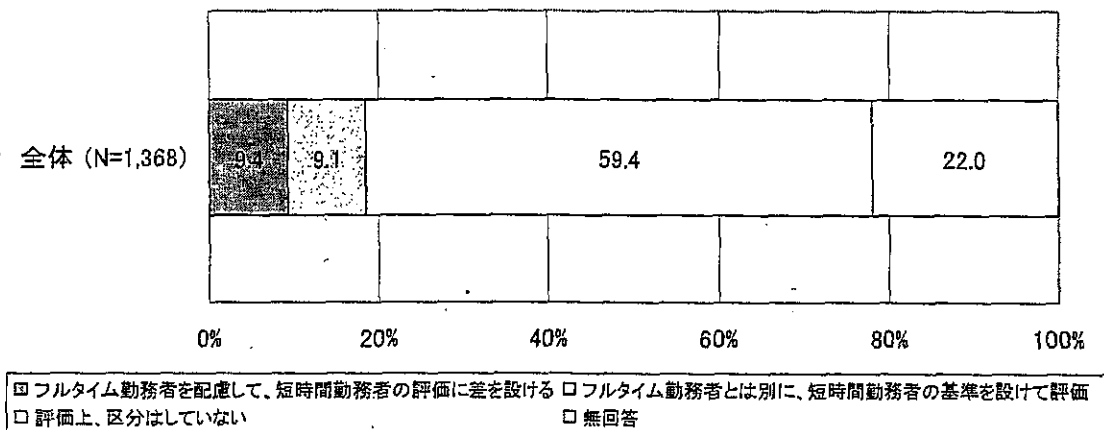


④ 短時間勤務利用時の人事労務管理（対企業）

図表 2-15 短時間勤務利用時の人事労務管理（業務内容・量・職責範囲）



図表 2-16 短時間勤務時の人事労務管理（昇給・昇格）



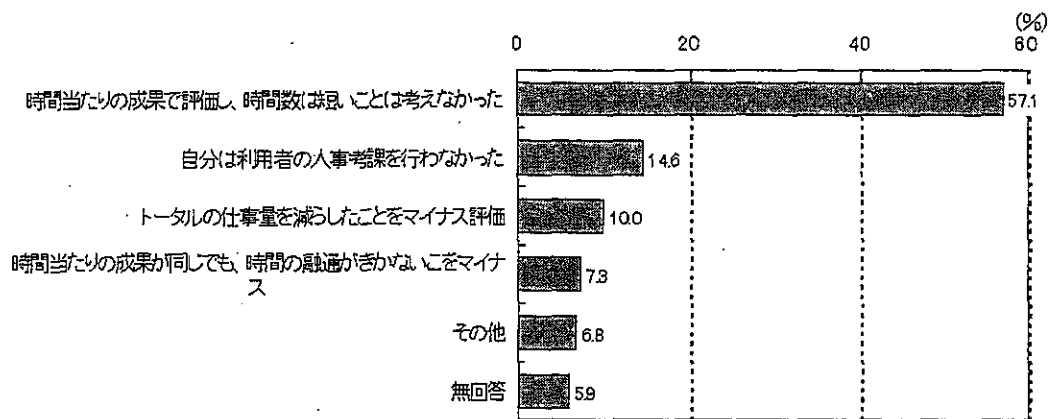
(7) 内閣府「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」(平成17年5月)

① 短時間勤務制度利用期間中の利用者の評価(対管理者)

V. 短時間勤務制度利用中の評価

1. 短時間勤務制度利用中の利用者の評価は、「時間当たりの成果で評価し、時間数の短いことは考えなかった」がもっとも多くあげられている。

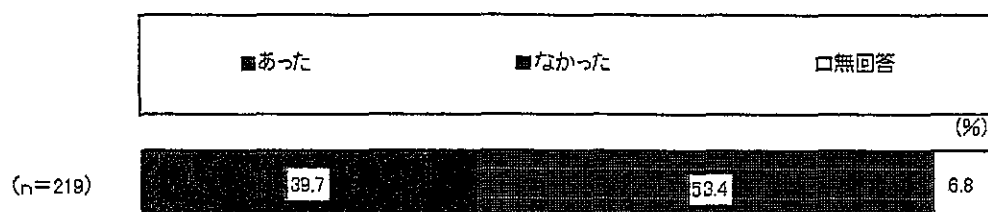
図表12 短時間勤務制度利用期間中の利用者の評価(単数回答 n=219)



② 短時間勤務制度利用者の評価に対する会社からの指導や情報提供（対管理者）

2. 短時間勤務制度利用中の利用者の評価の方法については、会社から指導や情報提供があったかどうかについては、「なかった」が「あった」を上回っている。

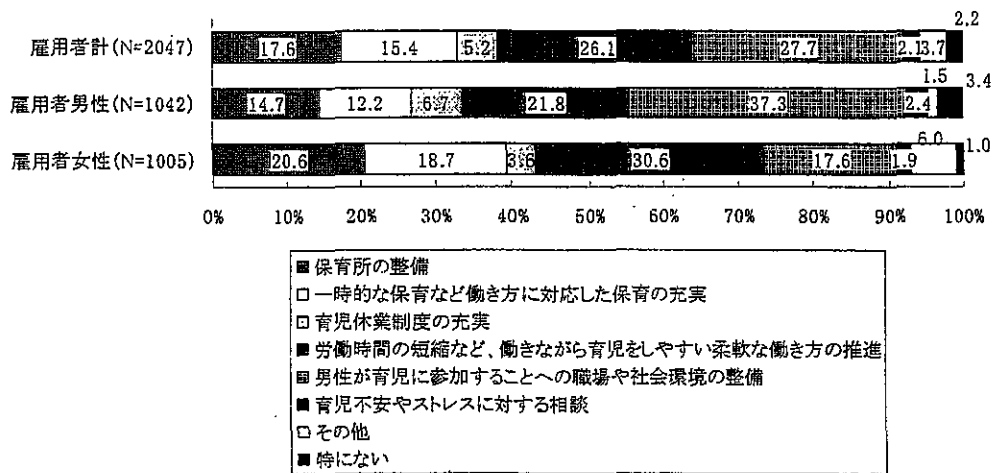
図表13 短時間勤務制度利用者の評価に対する会社からの指導や情報提供（単数回答 n=219）



(8)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)

① 仕事と育児を両立しやすくするために推進すべき施策(対労働者)

図II-4 仕事と育児を両立しやすくするために推進すべきと考える施策(主なものを1つを回答)



表II-2 配偶者の就業状況別 仕事と育児を両立しやすくするために推進すべきと考える施策(主なものを1つを回答)

	保育所の整備	一時的な保育など働き方に対応した保育の充実	育児休業制度の充実	労働時間の短縮など、働きながら育児をしやすい柔軟な働き方の推進	男性が育児に参加することへの職場や社会環境の整備	育児不安やストレスに対する相談	その他	特にない
男性雇用者(妻は正社員)(N=147)	21.1	14.3	7.5	17.7	34.7	0.7	2.0	2.0
男性雇用者(妻は正社員以外(パート等))(N=175)	14.9	14.9	5.1	24.6	36.0	1.1	1.1	2.3
男性雇用者(妻無職)(N=216)	13.4	11.2	6.8	21.9	38.1	3.1	1.5	3.9
女性雇用者(正社員)(N=396)	21.7	14.1	5.3	33.1	18.4	1.8	5.1	0.5
女性雇用者(正社員以外(パート等))(N=609)	19.9	21.7	2.5	29.1	17.1	2.0	6.6	1.3

② 企業が行う育児（介護）支援制度で利用したいもの（対労働者）

5. 育児休業制度以外の企業が行う育児支援制度

(1) 企業が行う育児支援制度の利用状況

企業が行う育児支援制度について男女別にみると、男性では、「フレックスタイム」が18.9%となっている。女性では、「残業の免除」が20.7%、「始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ」が14.5%となっている。また、「何も利用していない」は男性で70.7%、女性で46.5%となっている。

就業状況別では、「正社員の女性雇用者」では「残業の免除」が28.3%、「1日当たりの勤務時間の短縮」が21.5%となっている。また「何も利用していない」が37.1%と他のパターンと比較して低い。

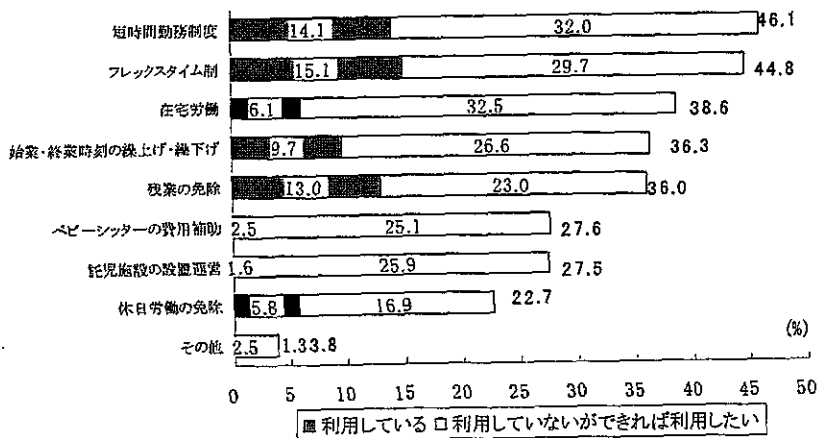
表Ⅱ-6 就業状況別 企業が行う育児支援の利用状況（複数回答）

	1日当たりの勤務時間の短縮	フレックスタイム	始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ	週・月の所定労働日を減らす	残業の免除	事業所内託児施設	ベビーシッター費用補助	在宅勤務	休日労働の免除	その他	何も利用していない
雇用者計(N=2047)	8.9	15.1	9.7	6.7	13.0	1.6	2.5	6.1	5.8	2.5	58.8
男性雇用者計(N=1042)	3.7	18.9	5.1	2.5	5.7	0.7	1.8	3.5	2.3	1.4	70.7
女性雇用者計(N=1005)	14.2	11.1	14.5	11.1	20.7	2.6	3.2	8.9	9.5	3.6	46.5
男性雇用者(妻は正社員)(N=147)	4.1	22.4	6.8	2.7	7.5	1.4	0.7	4.1	3.4	2.0	63.9
男性雇用者(妻は正社員以外(パート等))(N=175)	3.4	15.4	5.1	2.3	6.3	0.6	5.7	4.0	2.9	2.3	72.0
男性雇用者(妻無職)(N=716)	3.8	19.0	4.7	2.5	5.2	0.6	1.1	3.2	2.0	1.1	71.8
女性雇用者(正社員)(N=396)	21.5	18.2	17.9	4.8	28.3	3.0	3.0	6.8	10.6	3.3	37.1
女性雇用者(正社員以外(パート等))(N=609)	9.5	6.6	12.3	15.3	15.8	2.3	3.3	10.2	8.7	3.8	52.5

表Ⅱ-7 就業状況別 実際は利用していないができれば利用したい企業が行う育児支援（複数回答）

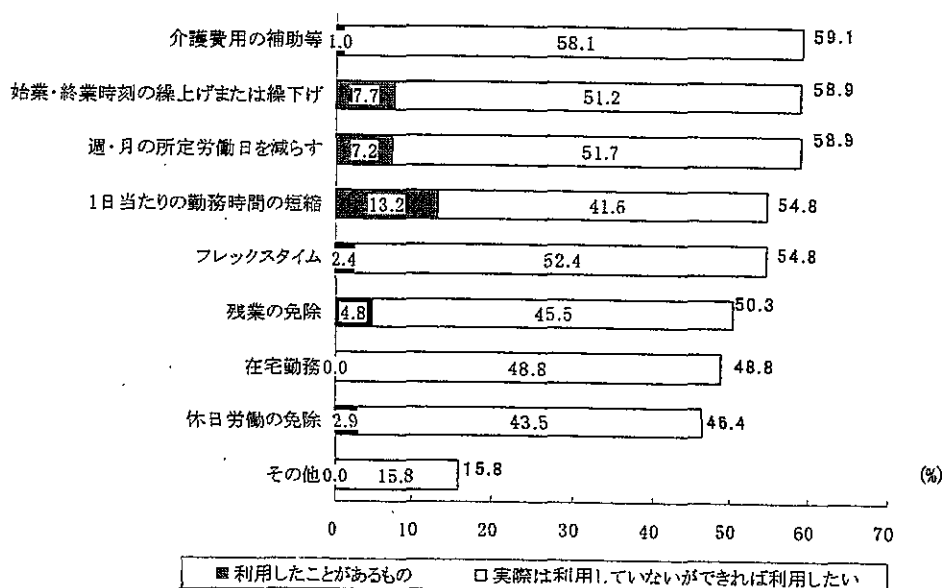
	1日当たりの勤務時間の短縮	フレックスタイム	始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ	週・月の所定労働日を減らす	残業の免除	事業所内託児施設	ベビーシッター費用補助	在宅勤務	休日労働の免除	その他	利用したいものは
雇用者計(N=2047)	15.9	29.7	26.6	23.3	23.0	25.9	25.1	32.5	16.9	1.3	10.8
男性雇用者(妻は正社員)(N=147)	16.3	27.2	23.8	16.3	19.0	15.6	19.7	27.9	18.4	2.0	10.2
男性雇用者(妻は正社員以外(パート等))(N=175)	18.3	32.6	27.4	25.7	24.6	16.0	17.1	28.6	20.0	0.6	12.0
男性雇用者(妻無職)(N=716)	14.2	32.7	24.6	24.9	23.2	13.3	18.4	30.7	15.1	1.1	14.5
女性雇用者(正社員)(N=396)	21.2	31.3	29.8	26.8	22.7	36.1	33.3	37.6	15.4	2.3	5.3
女性雇用者(正社員以外(パート等))(N=609)	13.5	25.1	27.4	20.4	23.5	39.4	31.2	33.5	18.9	1.0	10.0

図Ⅱ-20 (再掲)「利用している」「利用していないができれば利用したい」企業が行う育児支援制度（複数回答）(N=2047)

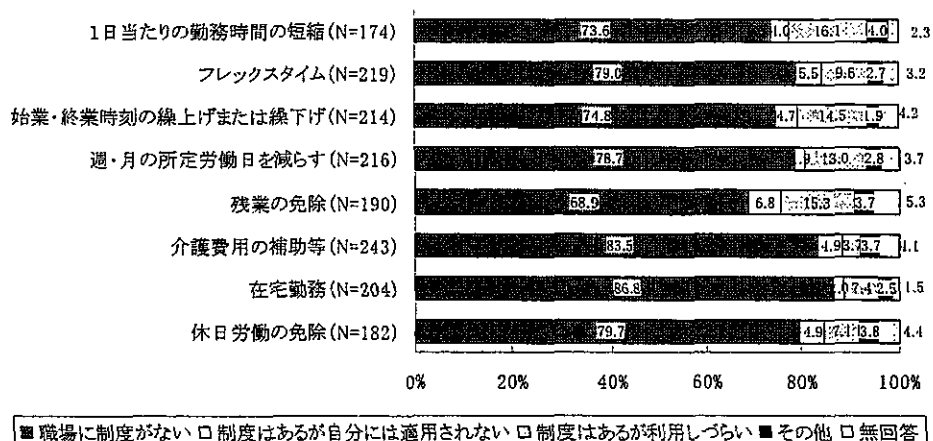


(注)「短時間勤務制度」=「1日当たりの勤務時間の短縮」+「週・月の所定労働日を減らす」。重複分は除く。

図IV-10 「利用したことがある」「実際は利用していないができれば利用したい」
企業が行う介護支援制度(介護経験者)(複数回答)(N=418)

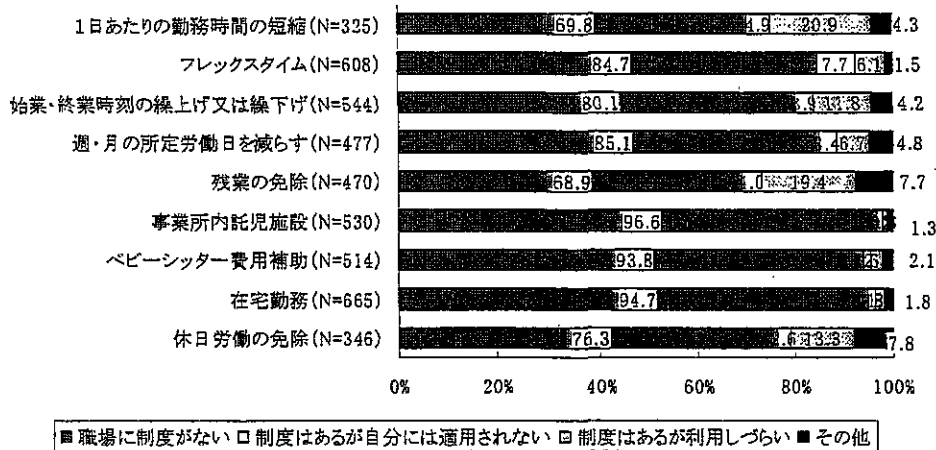


図IV-11 できれば利用したい介護支援制度を実際は利用していない理由
(利用していないができれば利用したいと回答した者)

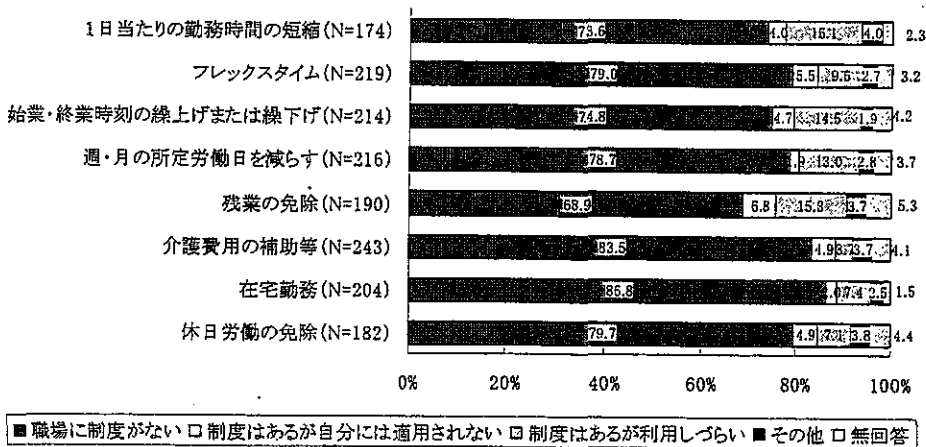


③ 企業が行う育児支援制度で利用したいものを実際は利用していない理由（対労働者）

図Ⅱ-21 企業が行う育児支援で利用したいものを実際は利用していない理由
（利用していないができれば利用したいと回答した者）

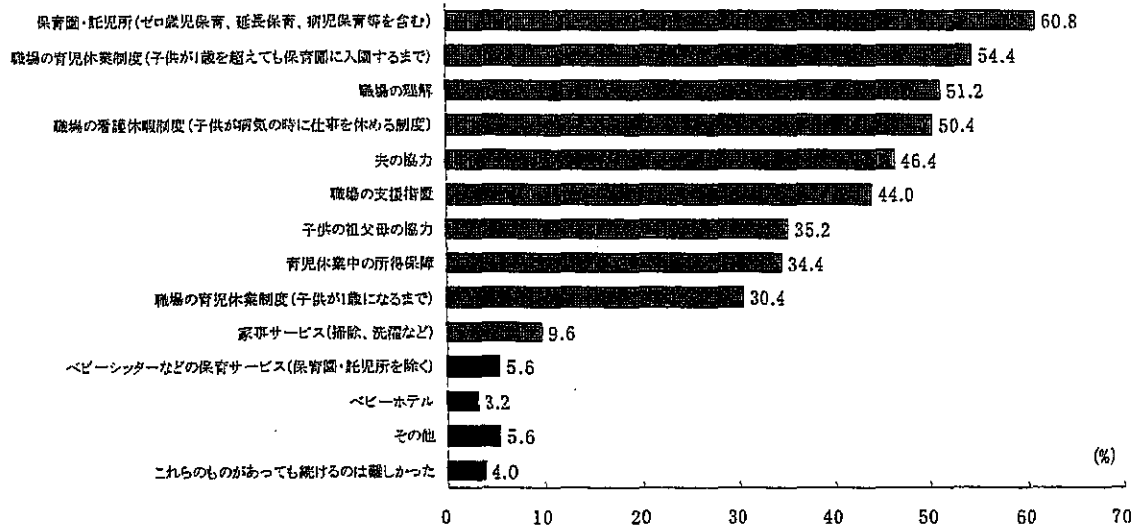


図Ⅳ-11 できれば利用したい介護支援制度を実際は利用していない理由
（利用していないができれば利用したいと回答した者）



- ④ 仕事を続けるために必要な制度（仕事と育児の両立の難しさで仕事をやめた人に聞いた利用できれば仕事を続けられたとする支援・サービス）（対出産1年前は雇用者で、現在無職の者）

図Ⅲ-3 利用できれば仕事を続けられた支援やサービス(複数回答)(N=125)



⑤ 仕事と育児（介護）の両立支援のための制度を導入していない理由（対企業）

図 I-14 仕事と育児の両立支援のための制度を導入していない理由（複数回答）(N=2781)

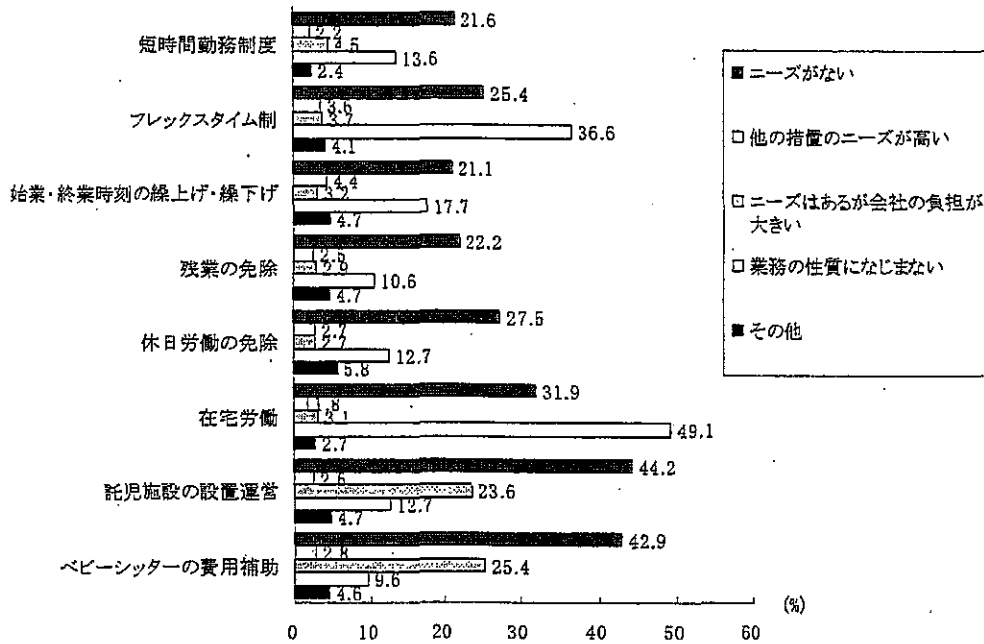
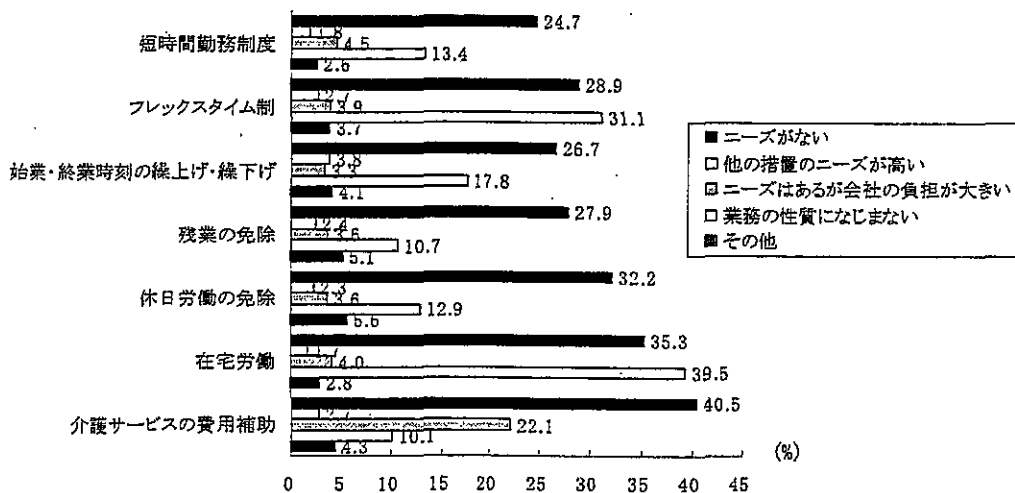


図 I-23 仕事と介護の両立支援のための制度を導入していない理由（複数回答）(N=2781)



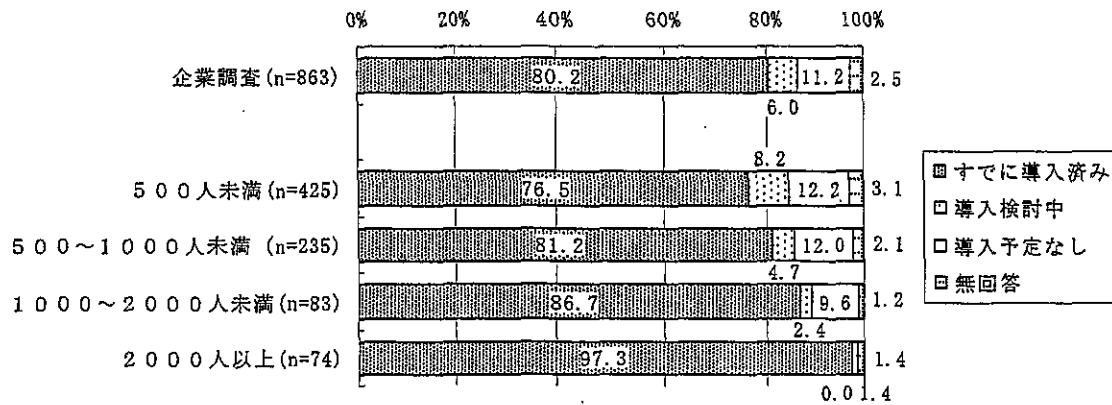
(3) 子の看護休暇

(2) 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」

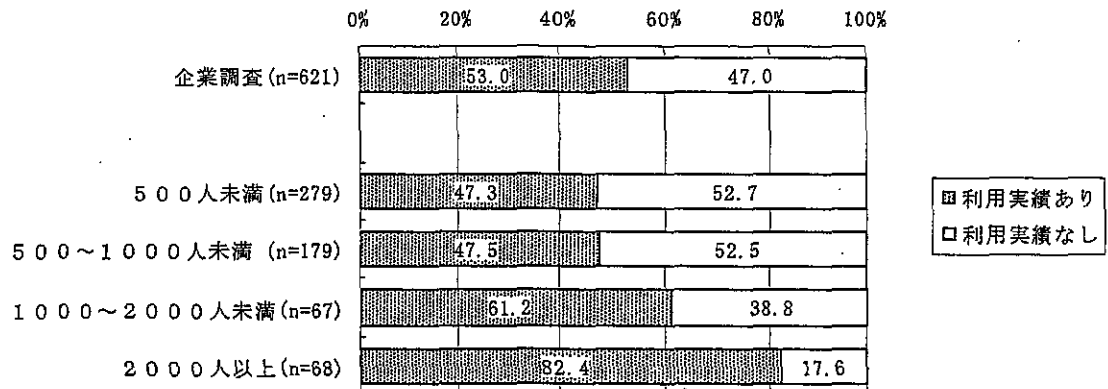
(平成19年7月)

① 子供の看護休暇の状況

図表23：子供の看護休暇の導入の有無（従業員規模別）



図表24：過去3年間の子供の看護休暇の利用実績（従業員規模別）

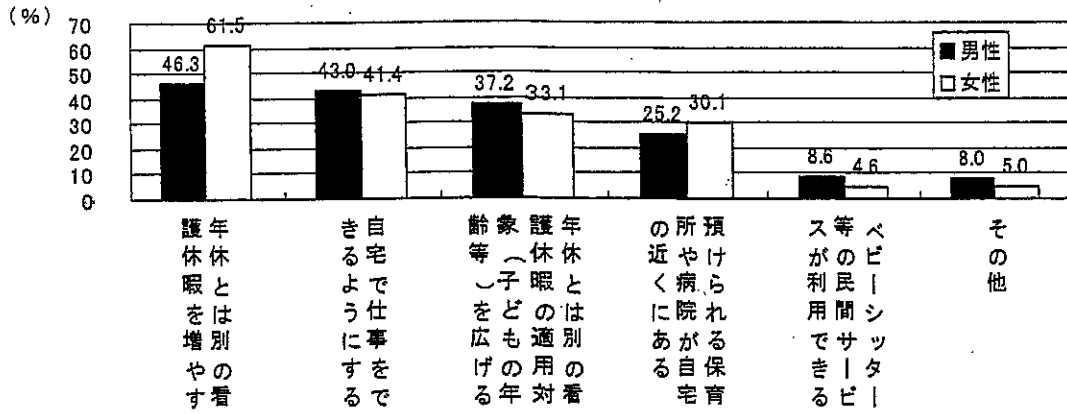


※子供の看護休暇を導入していると回答した企業のうち、過去3年間で子供の看護休暇の利用該当者がいないとする企業を除く回答企業を対象に集計。

(3)電機連合「仕事と生活の調和に関する調査結果」(平成19年4月)

① 子の看護に対するサポートへのニーズ(対労働者)

第3-5図 子の看護に対するサポートへのニーズ(2つ以内)
(小学生以下の子どもをもつ者のみ)

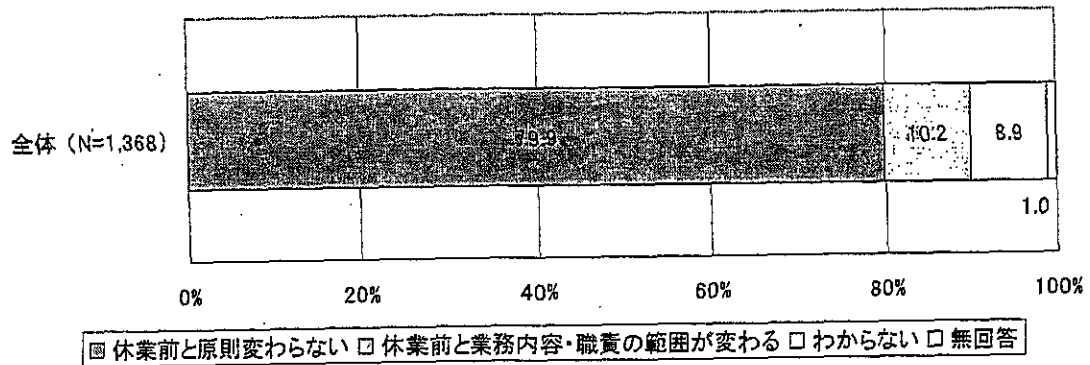


2 育児・介護休業のあり方
 (育児休業)

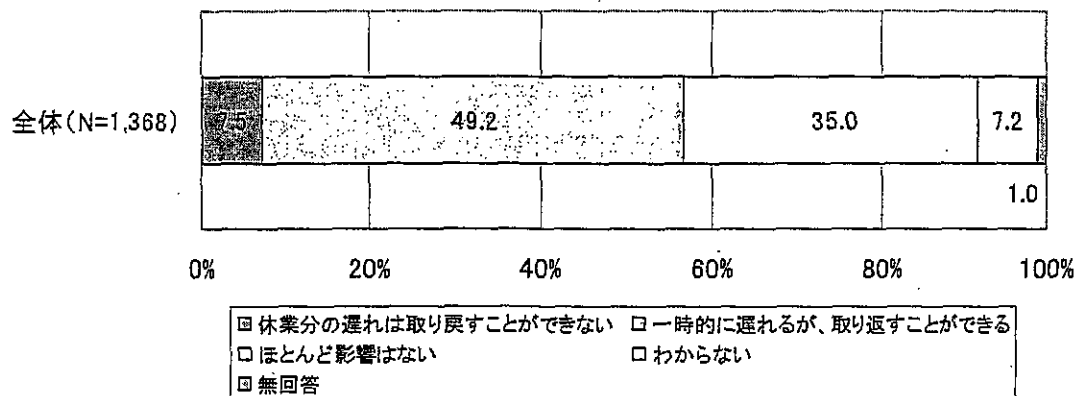
(2) 内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」(平成18年3月)

① 育児休業利用時の人事労務管理(対企業)

図表2-13 休業時の人事労務管理(業務内容・量・職責範囲)



図表2-14 休業時の人事労務管理(昇給・昇格)



(介護休業)

(2) 労働政策研究・研修機構「介護休業制度の利用拡大に向けて-「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11月)

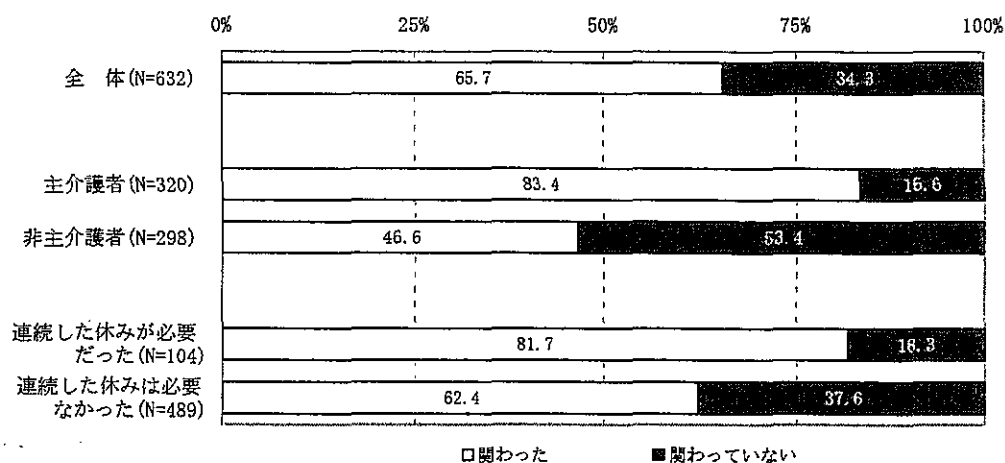
① 介護のために必要だった連続休暇及び介護開始時の対応(対労働者)

表 2.2.2. 介護のために必要だった連続休暇

	N	%	%
合計	600	100.0	100.0
連続した休みは必要なかった	496	82.7	82.7
連続して2週間未満	48	8.0	17.3
連続して2週間～1ヶ月未満	15	2.5	
連続して1ヶ月～3ヶ月未満	15	2.5	
連続して3ヶ月～6ヶ月未満	6	1.0	
連続して6ヶ月～1年未満	2	0.3	
連続して1年以上	18	3.0	

※ 介護開始時 雇用経験サンプルのみ

図 2.2.2. 介護開始時の対応
-全体・介護役割別・休みの必要の有無別-

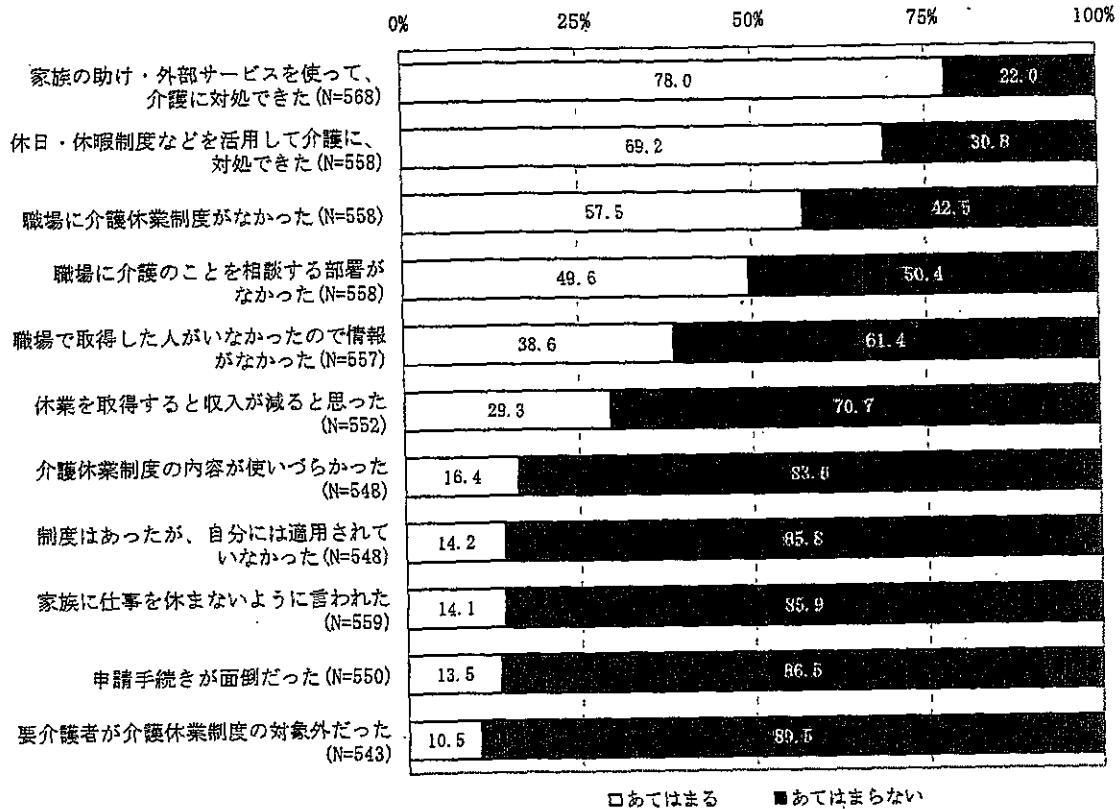


※ 介護開始時 雇用経験サンプルのみ

右の項目にひとつでも「あなたが主に行った」がある場合、「関わった」とした	病院・介護施設等の入退院の手続き 介護のための情報収集・手続き 介護のための住宅整備に関すること 介護用品の購入・レンタル等の手配
--------------------------------------	--

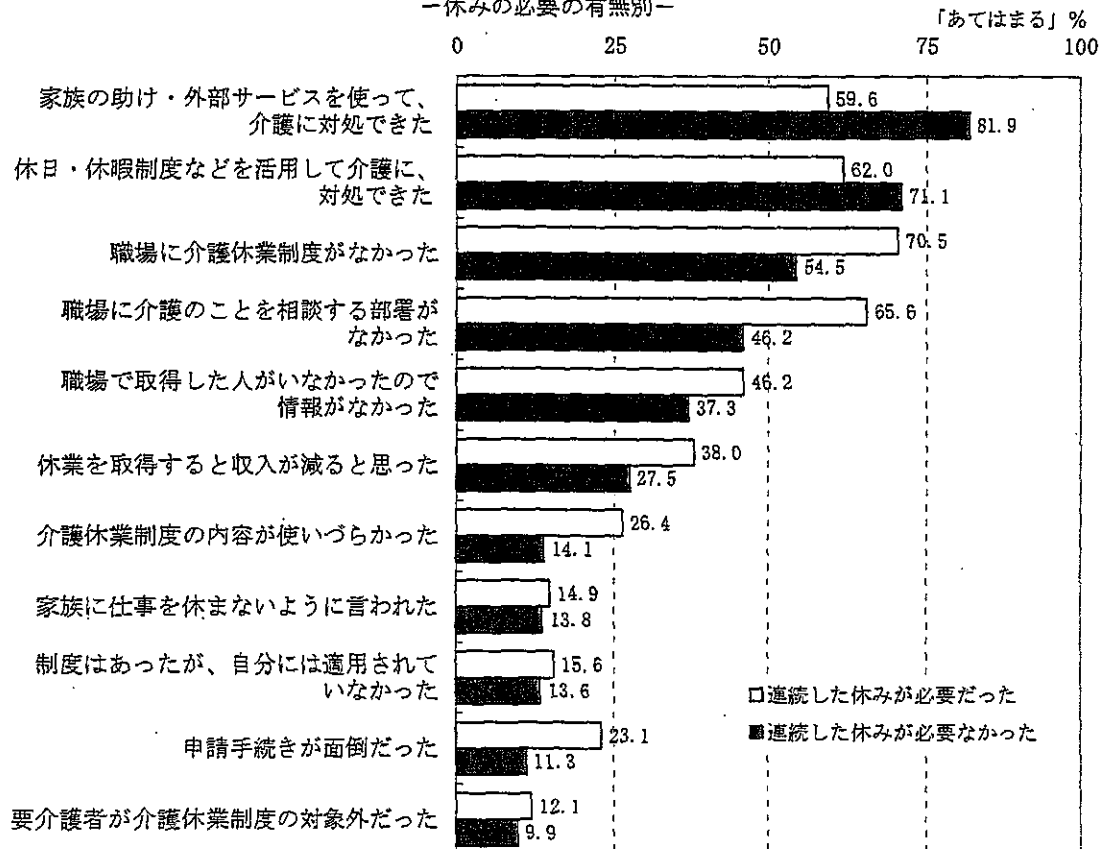
② 介護休業を取得しなかった理由（対労働者）

図 2.3.1. 介護休業を取得しなかった理由
—休業取得しなかった人—



※ 介護開始時 雇用経験サンプルのみ

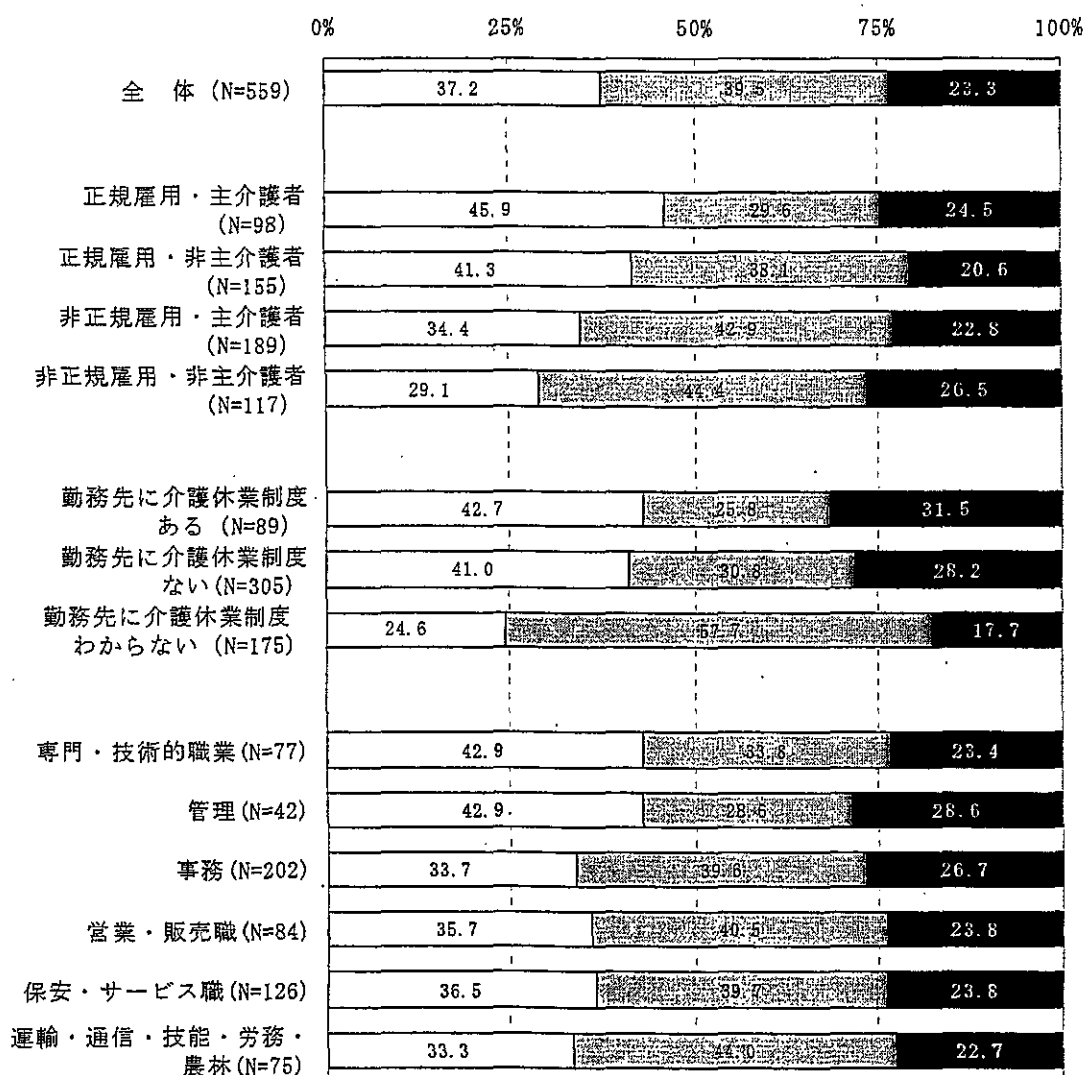
図 2.3.2. 介護休業を取得しなかった理由
—休みの必要の有無別—



※ 介護開始時 雇用経験サンプルのみ

③ 今後の介護休業取得希望（対労働者）

図 4.3.1. 今後の介護休業取得希望
 -全体・雇用形態と介護役割タイプ別・勤務先の介護休業制度の有無別-



□ 取得したい □ わからない ■ 取得したくない

※現在、雇用経験サンプル

④ 介護休業取得時の懸念材料（対労働者）

図 4.4.1. 介護休業取得時の懸念材料

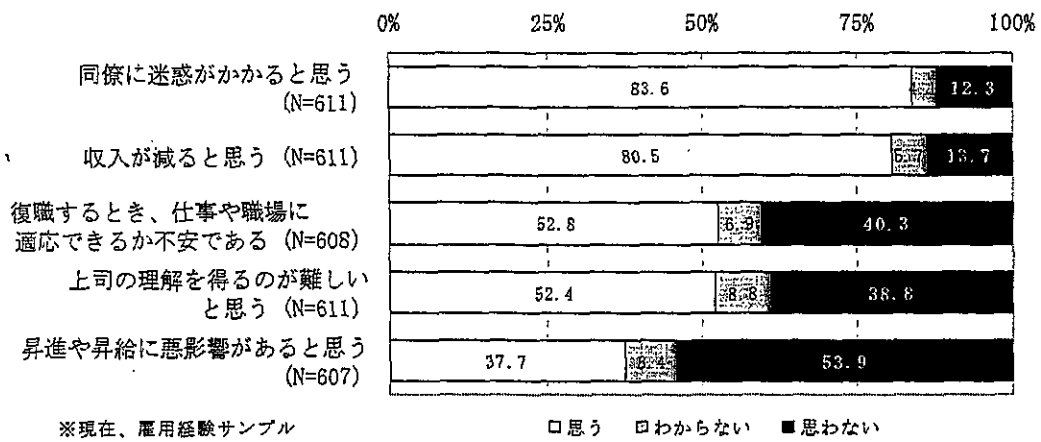
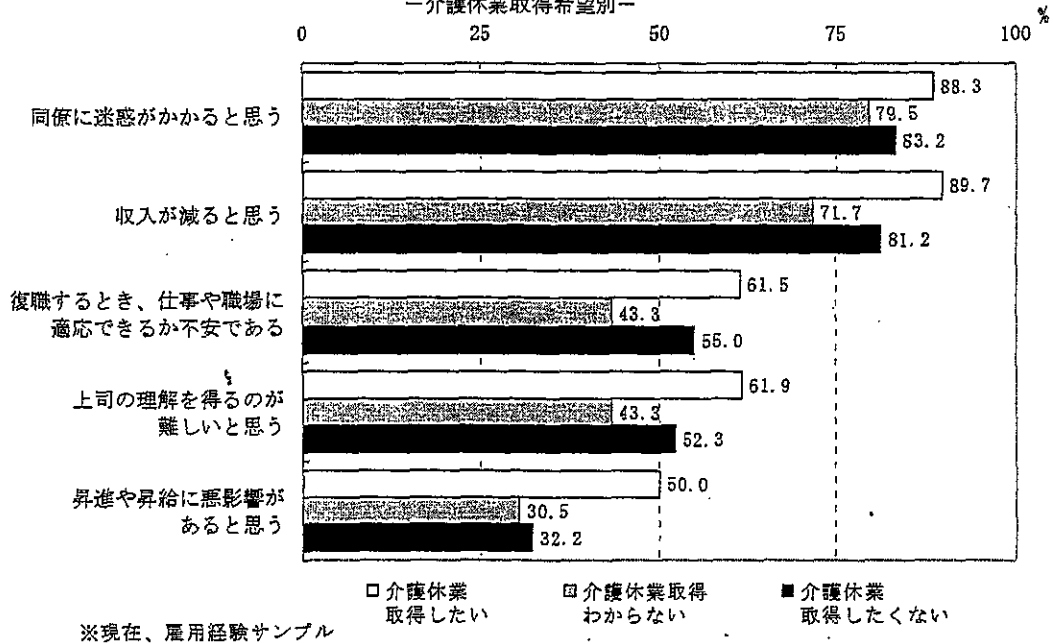


図 4.4.2. 介護休業取得時の懸念材料
—介護休業取得希望別—



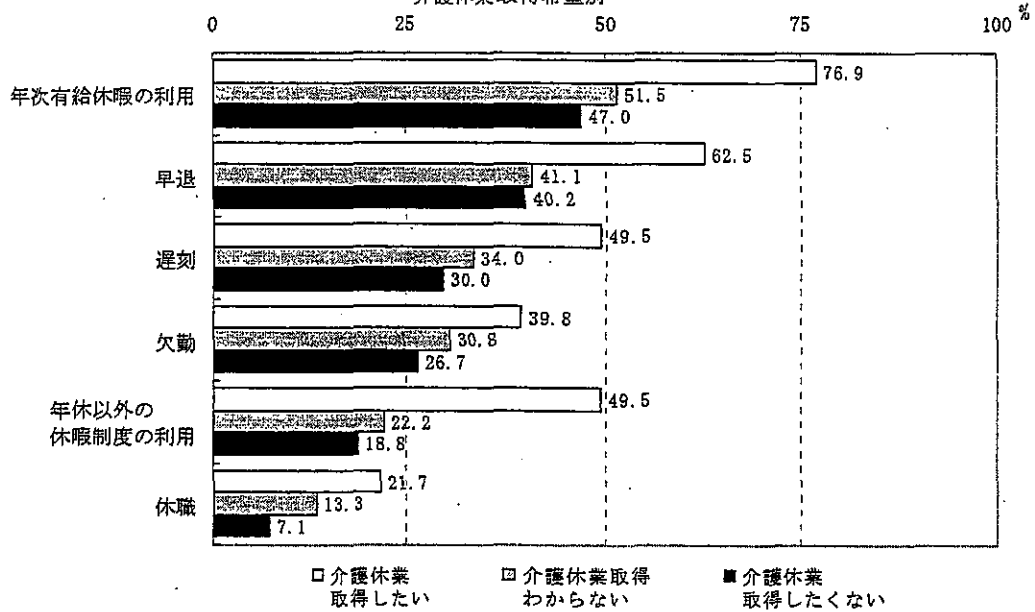
⑤ 介護休業以外の年休・欠勤・遅刻・早退等の見込み（対労働者）

表 4.5.1. 今後の年休・欠勤・遅刻・早退等の見込み
—雇用形態と介護役割タイプ別—

「する」 (%)	全 体	正規雇用 ・主介護者	正規雇用 ・非主介護者	非正規雇用 ・主介護者	非正規雇用 ・非主介護者
年次有給休暇の利用	59.8	80.9	73.9	46.7	45.0
早退	49.0	52.9	45.1	52.5	50.5
遅刻	38.8	47.7	32.6	41.6	41.0
欠勤	33.1	25.3	21.2	52.8	32.0
年休以外の休暇制度の利用	31.2	35.2	40.2	26.2	22.8
退職	15.0	14.0	10.5	20.3	15.5

※現在、雇用経験サンプル

図 4.5.1. 今後の年休・欠勤・遅刻・早退等の見込み
—介護休業取得希望別—



※現在、雇用経験サンプル

⑥ 現在受けている介護支援及び介護内容（対労働者）

図5.2.4. 現在利用している介護支援（認知症の有無別）

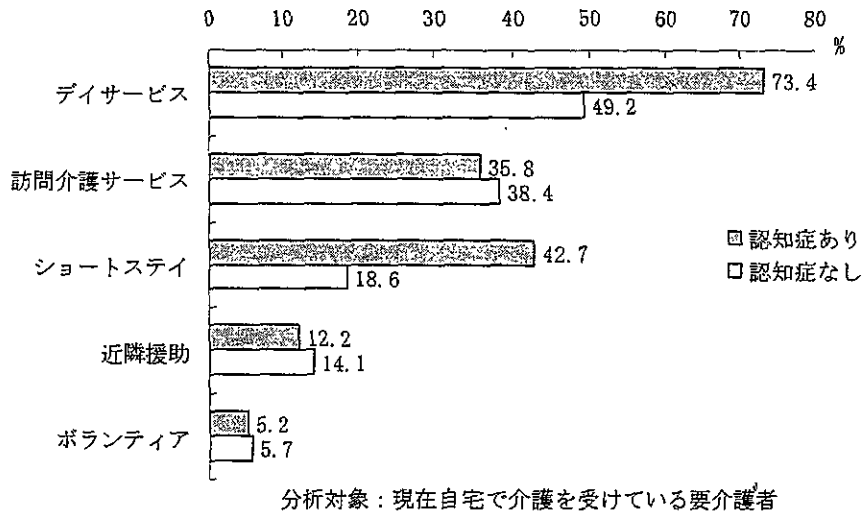
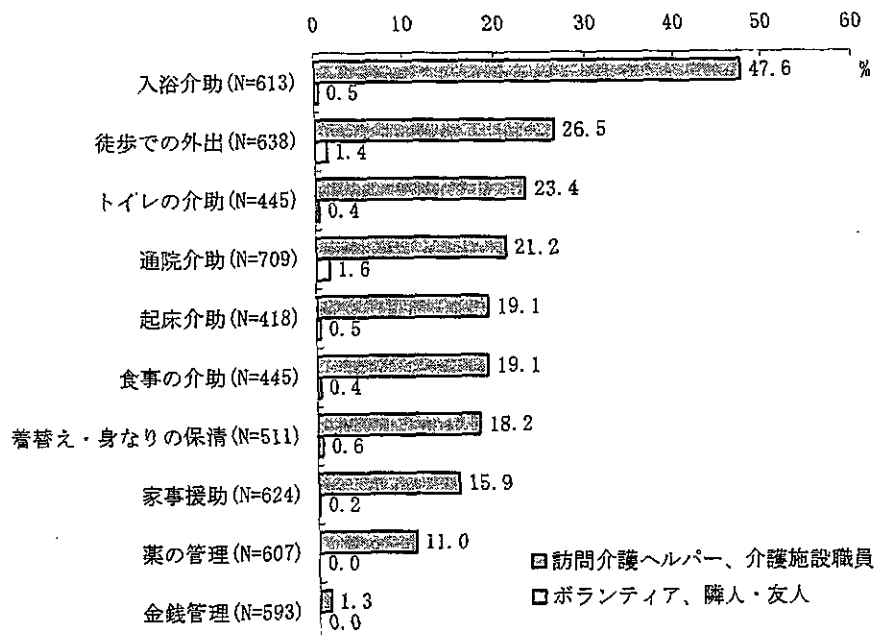


図5.2.5. 介護支援で現在受けている介護内容

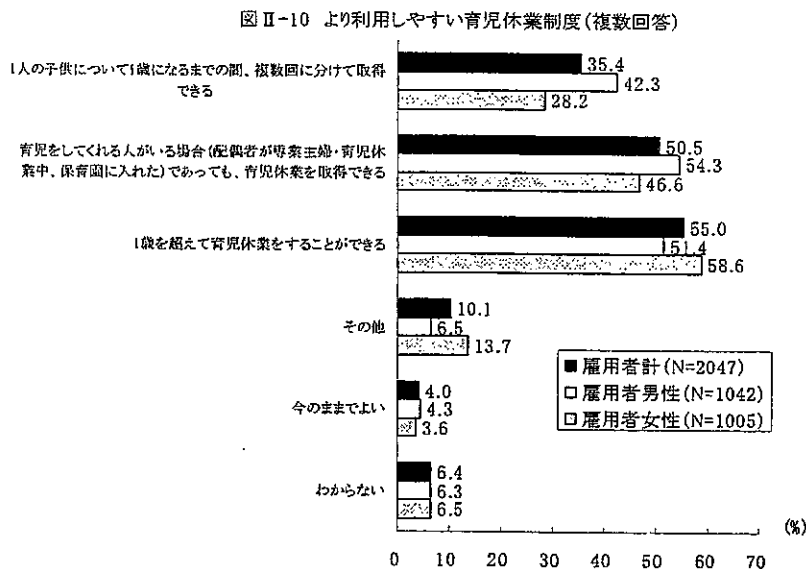


各介護内容について、要介護者が介護を必要とする場合を100%とした値。
分析対象：要介護者が在宅の対象者

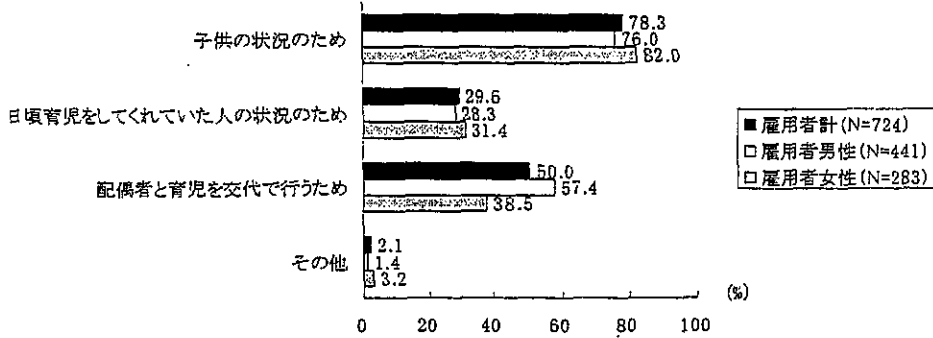
(2) 再度の休業取得要件の見直し

(2) 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)

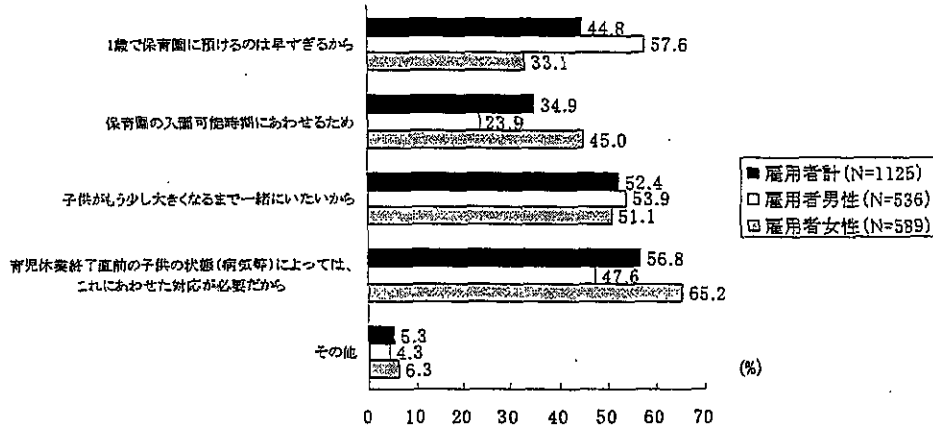
① より利用しやすい育児休業制度(対労働者)



図II-11 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
(複数回答)
(「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)



図II-12 1歳を超えて育児休業することができるとよい理由(複数回答)
(「1歳を超えての育児休業制度」であれば利用しやすいと回答した者)



表II-5 希望する育児休業延長の時期(雇用者)(「1歳を越えての育児休業制度」であれば利用しやすいと回答した者)

	1歳の誕生日の次の3月未 まで	(1歳の誕生日の次の3月未を越えても)保育園に入園できるまで	1歳～1歳6ヶ月未 満	1歳6ヶ月～2歳未 満	2歳～2歳6ヶ月未 満	2歳6ヶ月～3歳未 満	3歳以上	育児休業終了直前の子供の病気などの状態にあわせて1歳を超えて育児休業することができる	その他
雇用者計 (N=1125)	3.6	10.5	4.2	17.2	5.2	31.6	11.6	14.1	2.0
雇用者男性 (N=536)	1.3	4.5	3.9	17.7	5.8	39.9	15.5	9.3	2.1
雇用者女性 (N=589)	5.6	16.0	4.4	16.6	4.8	24.1	8.1	18.5	1.9

3 男性の仕事と家庭の両立の促進

(1) 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7月)

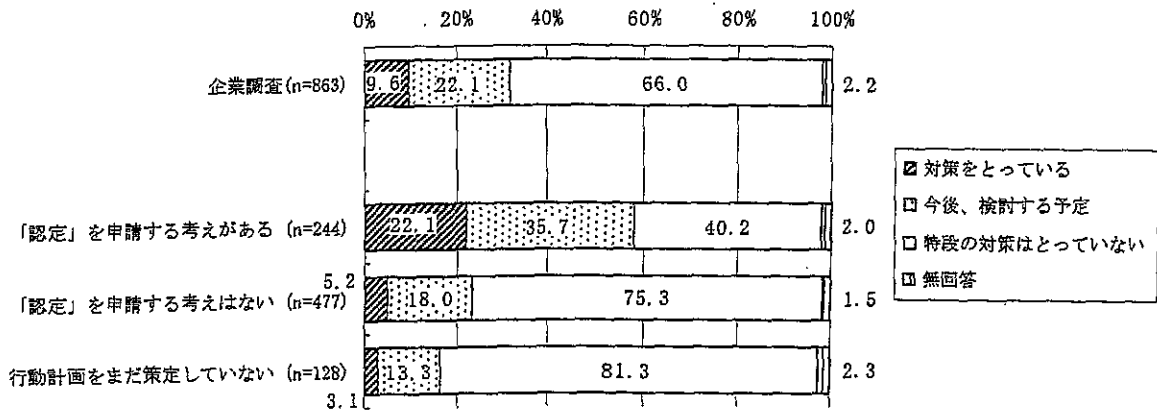
① 男性の育児休業促進策の実施状況 (対企業)

図表58：過去3年間の男性の育児休業取得者数 (単位=%)

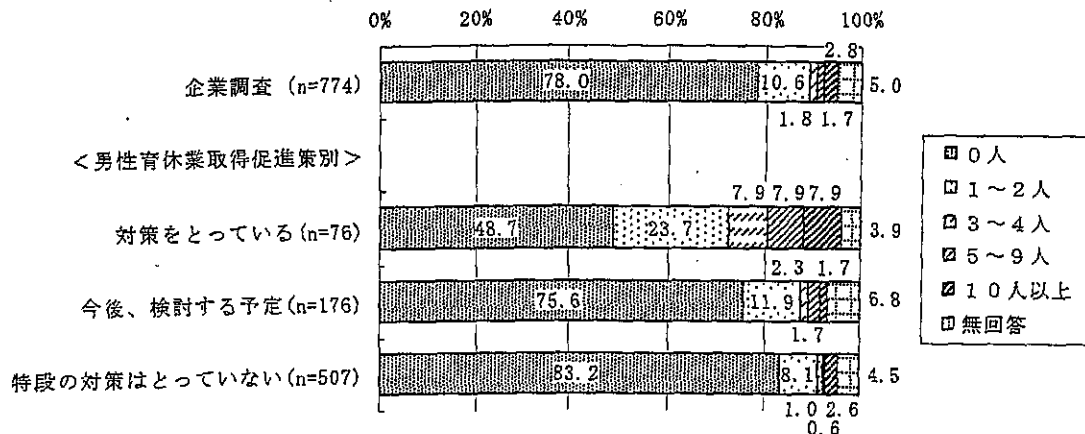
	0人	1人	3人	5人	10人	20人	50人以上	無回答	取得実績あり
	人	人	人	人	人	人	人		
企業調査 (n=774)	78.0	10.6	1.8	1.7	1.3	1.2	0.4	5.0	16.9
500人未満 (n=371)	83.8	5.9	1.6	1.6	1.6	1.3	0.0	4.0	12.1
500～1000人未満 (n=221)	81.0	7.7	0.9	1.8	0.9	1.4	0.9	5.4	13.6
1000～2000人未満 (n=76)	75.0	18.4	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	19.7
2000人以上 (n=70)	47.1	32.9	7.1	4.3	2.9	0.0	1.4	4.3	48.6

※1：過去3年間で「配偶者が出産した者がいる」とする回答企業を対象に集計。
 ※2：ここでの「過去3年間の男性の育児休業取得者数」とは、過去3年間に配偶者が出産した者がいると回答した企業での、過去3年間の男性の育児休業取得者数のこと。
 ※3：ここでの「取得実績あり」とは、過去3年間に男性の育児休業取得者がいた企業の割合。

図表59：男性育休取得促進策の実施状況 (次世代法の「認定」希望の有無別)



図表60：過去3年間の男性の育児休業取得者数 (男性育休取得促進策別)



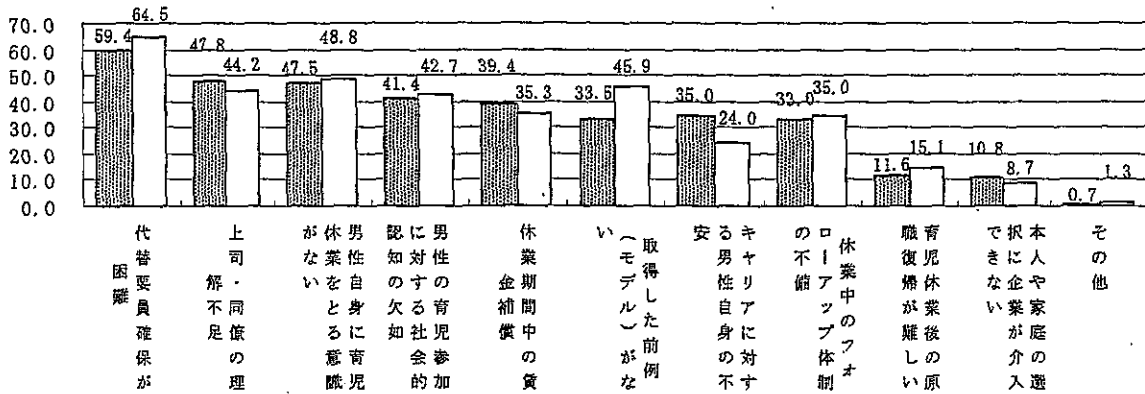
※過去3年間で「配偶者が出産した者がいる」とする回答企業を対象に集計。

② 管理職から見た男性育休取得の課題（対企業・管理職）

図表62：男性従業員の育児休業取得促進の課題（企業調査、管理職調査（男女別）、複数回答、単位＝％）

	を男性自身に育休意識がない	取得した前例（モデル）がない	代替要員確保が困難	休業期間中の賃金補償	キャリアに対する不安	上司・同僚の理解不足	如する男性の社会的認知の欠	休業中のフォローアップ体制の不備	企業が介入できないに	育児休業後の原職復帰が難しい	その他
企業調査 (n=863)	68.0	55.5	54.9	49.4	38.7	38.0	33.5	23.2	22.0	9.6	1.4
管理職調査 (n=3299)	48.2	45.3	63.0	35.5	25.4	45.3	43.0	34.6	8.7	14.6	1.3
男性管理職 (n=2776)	47.2	44.2	65.1	34.5	24.9	45.1	42.1	35.7	8.3	15.5	1.4
女性管理職 (n=501)	54.7	51.9	52.3	41.7	28.3	46.9	48.3	29.1	11.0	9.6	0.8

図表63：男性の育児休業取得促進の課題（管理職調査）
（過去3年間に於ける男性の育児休業利用者の有無別、複数回答、単位＝％）

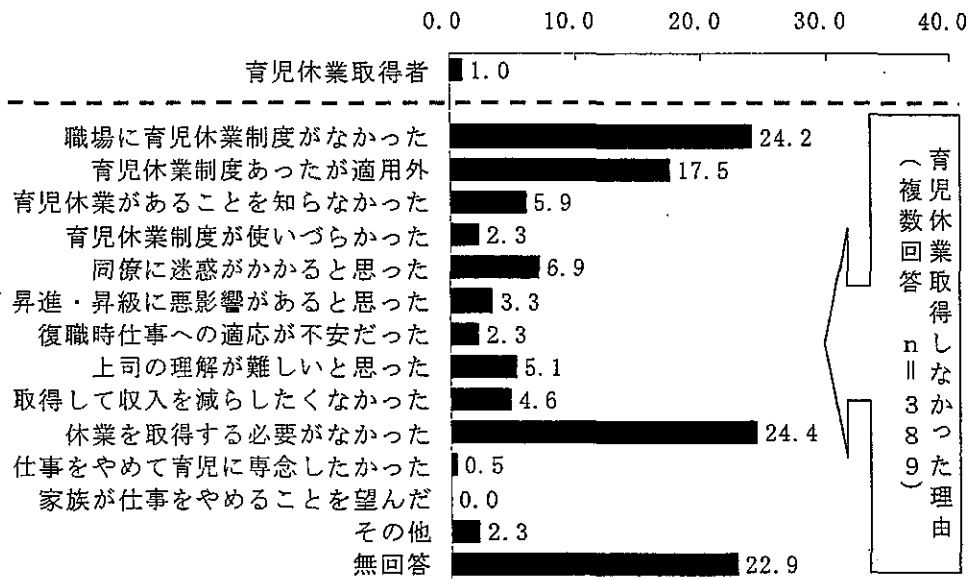


■ 男性の育児休業利用者がいた企業 (n=406) □ 男性の育児休業利用者がいなかった企業 (n=2072)

(2) 労働政策研究・研修機構「仕事と生活の両立－育児・介護を中心に－」
 (平成18年5月)

① 末子育児休業取得者と育児休業を取得しなかった理由 (対男性労働者)

図8.2.2 末子育児休業取得者と育児休業を取得しなかった理由 (複数回答) %



12歳以下末子のいる既婚男性 (妊娠当時雇用者n=393)

② 男性の育児休業取得ニーズ（対男性労働者）

図8.3.1 【雇用者】男性ライフステージ別 育児休業取得ニーズ

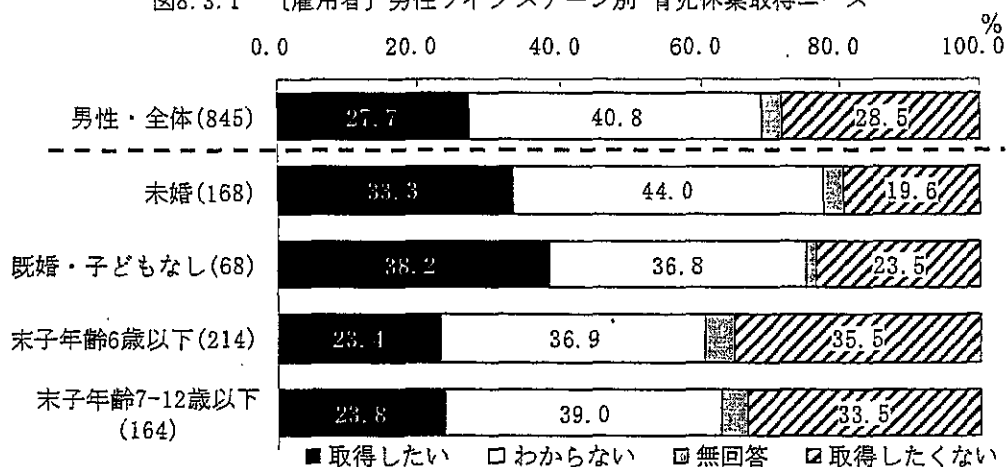
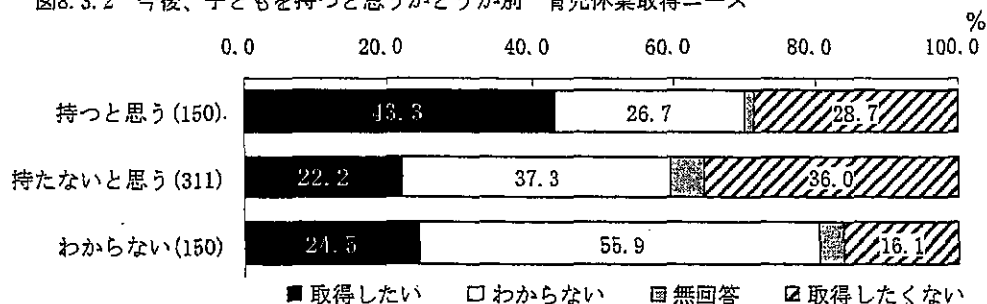


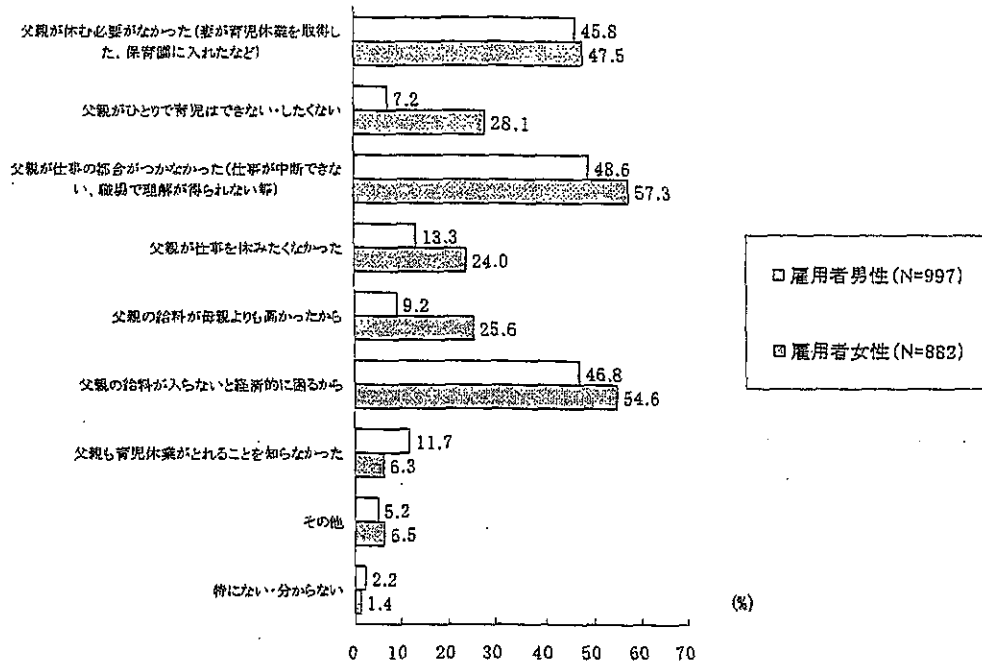
図8.3.2 今後、子どもを持つと思うかどうか別 育児休業取得ニーズ



(3) 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)

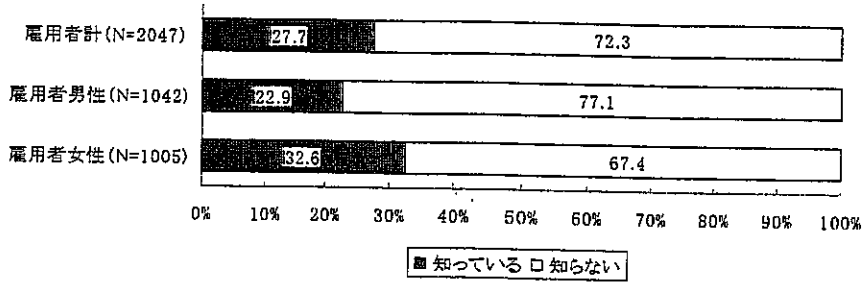
① 父親が育児休業を取得しなかった理由(対労働者)

図II-13 父親が育児休業を取得しなかった理由(複数回答)

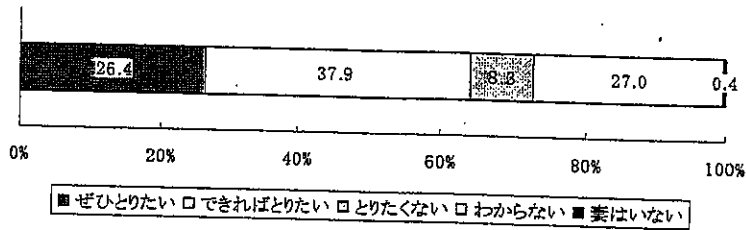


② 産後8週間中における父親の育児休業取得権（対労働者）

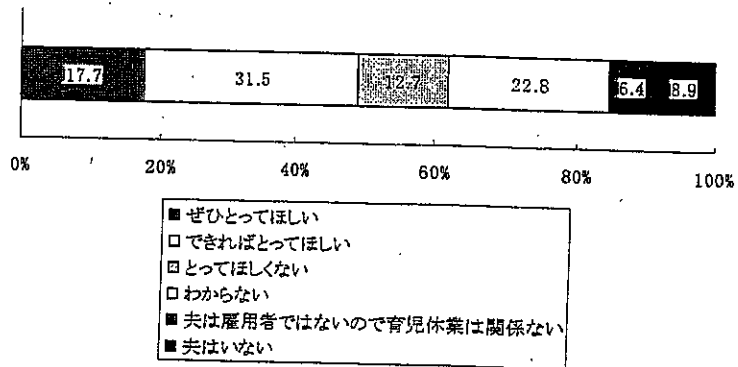
図II-15 産後8週間中における父親の育児休業取得権について



図II-16 産後8週間中における育児休業の取得について (雇用者男性 N=1042)



図II-17 産後8週間中における夫の育児休業の取得について (雇用者女性 N=1005)



③ 産後8週間中に育児休業を取得しない理由、取って欲しくない理由(対労働者)

図 II-18 産後8週間中に育児休業を取得したくない理由(複数回答)(雇用者男性 N=87)
(産後8週間中の育児休業を「とりたくない」と回答した者)

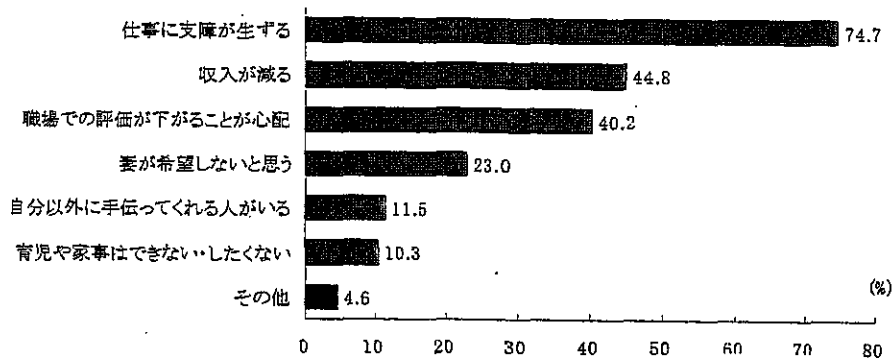
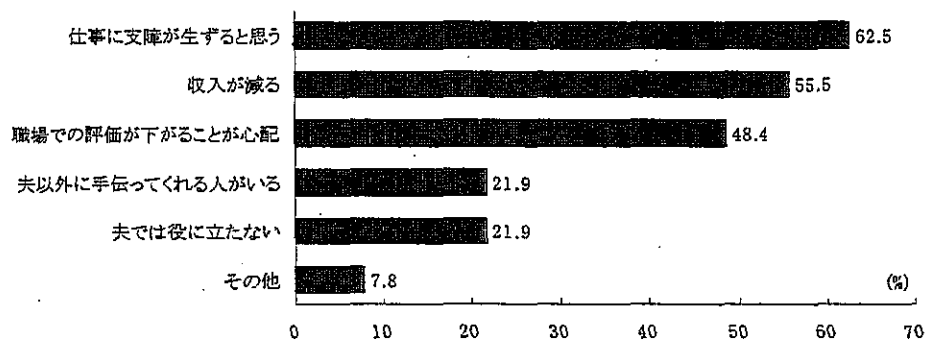


図 II-19 産後8週間中に夫に育児休業を取ってほしくない理由(複数回答)
(雇用者女性 N=128)
(夫に産後8週間中の育児休業を「とってほしくない」と回答した者)



4 実効性の確保

(1) 都道府県労働局雇用均等室における相談、助言・指導等の状況（平成18年度）

1 相談・指導等件数

(件)

育児関係 (制度)	相談		法第56条に基づく助言、指導等	
	相談	うち労働者からの相談	助言	指導
休業制度	12,197	1,502	4,951	516
子の看護休暇の制度	3,798	358	4,176	462
時間外労働の制限	2,219	176	3,765	422
深夜業の制限	2,192	212	2,544	265
23条の措置	6,346	720	3,643	374
24条の措置	1,033	74	3,801	0
その他	4,396	483	1,120	0
小計	32,181	3,525	24,000	2,039
(労働者の権利に関する事案)				
休業に係る事案	1,641	861	18	1
期間雇用者の休業	456	229	8	0
休業に係る不利益取扱	1,262	722	29	7
子の看護休暇の制度	179	123	3	1
時間外労働の制限	111	82	2	1
深夜業の制限	201	123	4	1
23条の措置に係る事案	708	444	12	1
24条の措置に係る事案	65	33	1	0
労働者の配置に関する配慮	199	140	11	1
その他	391	199	13	0
小計	5,213	2,956	101	13
合計	37,394	6,481	24,101	2,052

介護関係 (制度)	相談		法第56条に基づく助言、指導等	
	相談	うち労働者からの相談	助言	指導
休業制度	5,500	337	5,073	523
時間外労働の制限	1,613	24	3,732	417
深夜業の制限	1,513	29	2,461	253
23条の措置	2,793	89	4,758	500
24条の措置	219	9	407	0
その他	919	48	323	0
小計	12,557	536	16,754	1,693
(労働者の権利に関する事案)				
休業に係る事案	344	102	1	0
期間雇用者の休業	29	11	0	0
休業に係る不利益取扱	75	28	4	1
時間外労働の制限	9	0	0	0
深夜業の制限	10	1	0	0
23条の措置に係る事案	43	13	0	0
24条の措置に係る事案	5	1	0	0
労働者の配置に関する配慮	91	86	6	0
その他	31	8	1	0
小計	637	250	12	1
合計	13,194	786	16,766	1,694

職業家庭両立推進者	相談
合計	191

助言	指導
4,548	0

総計	50,779
----	--------

45,415	3,746
--------	-------