

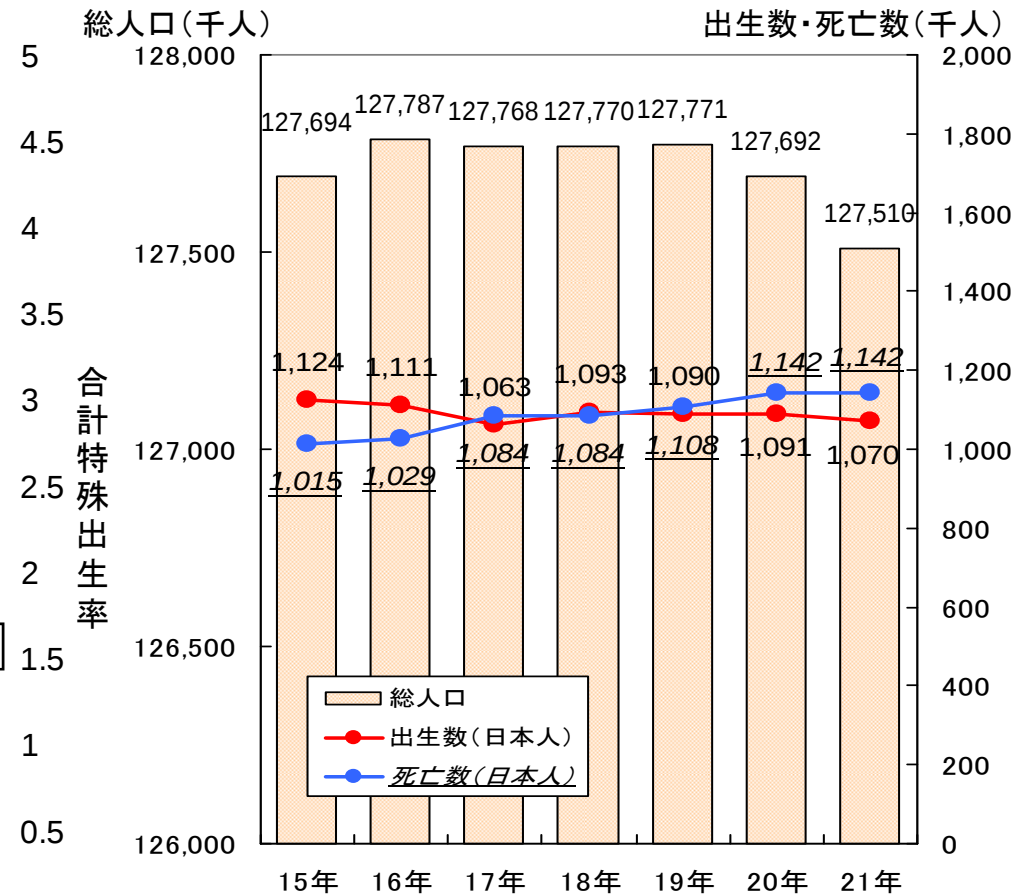
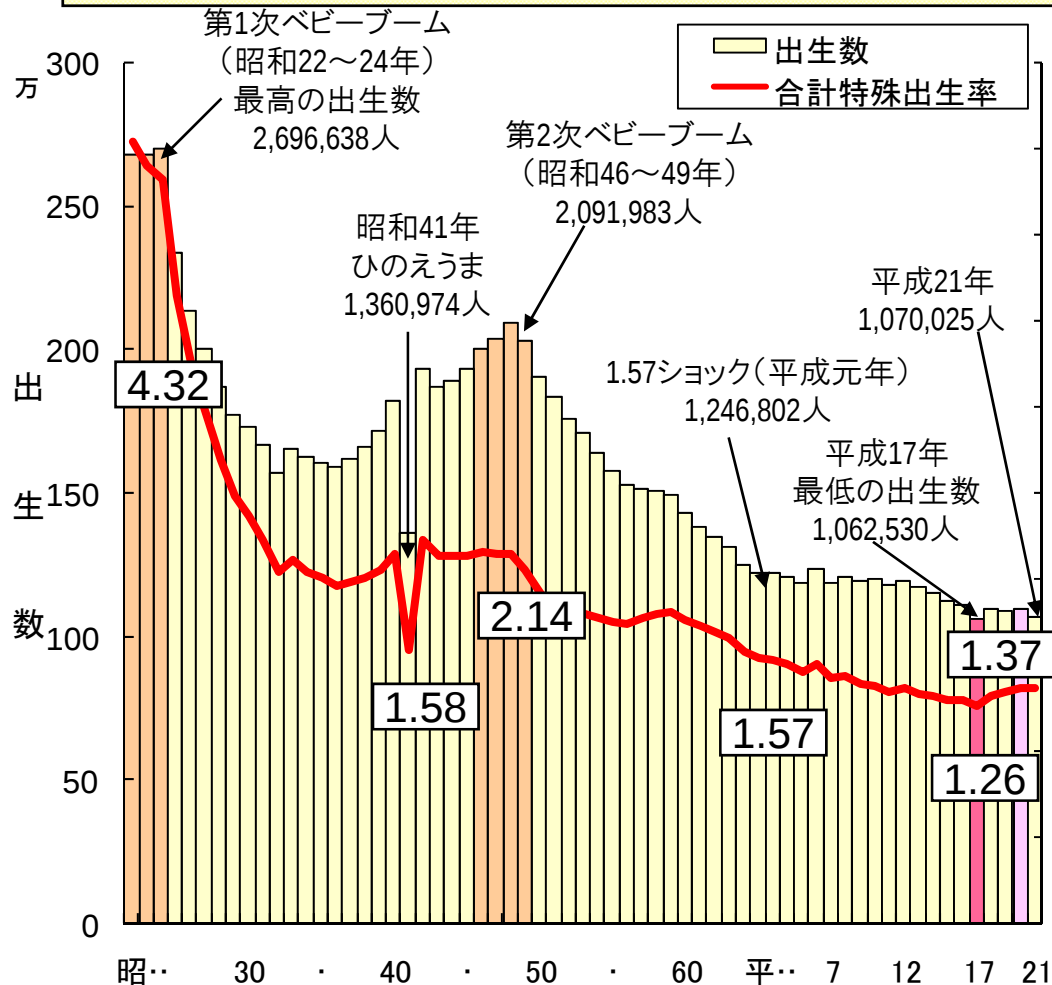
参考資料

平成22年6月17日

厚生労働省

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。

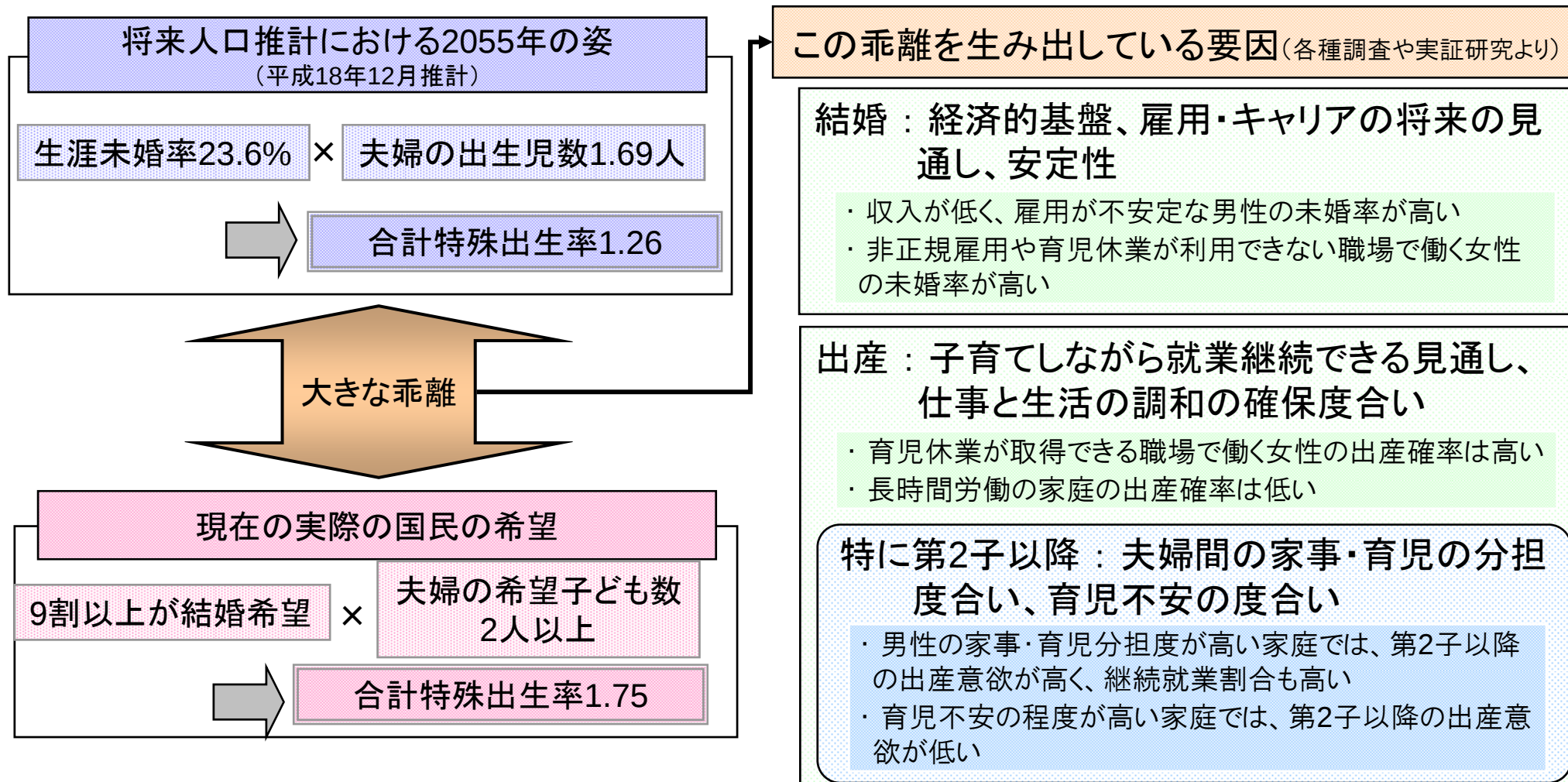
注3: 総人口の増減は、自然増減(出生数及び死亡数)のほか、社会増減(国内外の流入・流出)を含む。

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」

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～

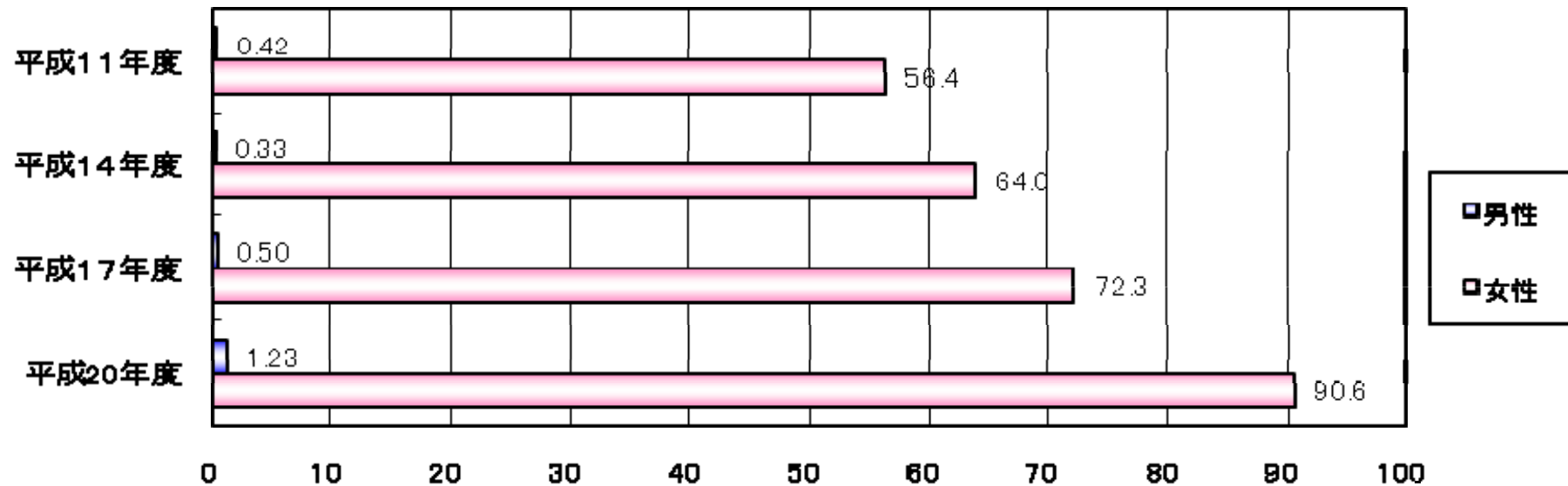
- 将来推計人口（平成18年中位推計）において想定されている日本の将来像と、実際の国民の希望とは大きく乖離。
- この乖離を生み出している要因としては、雇用の安定性や継続性、仕事と生活の調和の度合い、育児不安などが指摘されており、出産・子育てと働き方をめぐる問題に起因するところが大きい。



男性の育児休業取得・育児への関わり

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



目 標 値

男性の育児休業取得率

1.23% (2008年度) → 10% (2017年度) → 13% (2020年度)

※「子ども・子育てビジョン」参考指標

※雇用戦略対話

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）

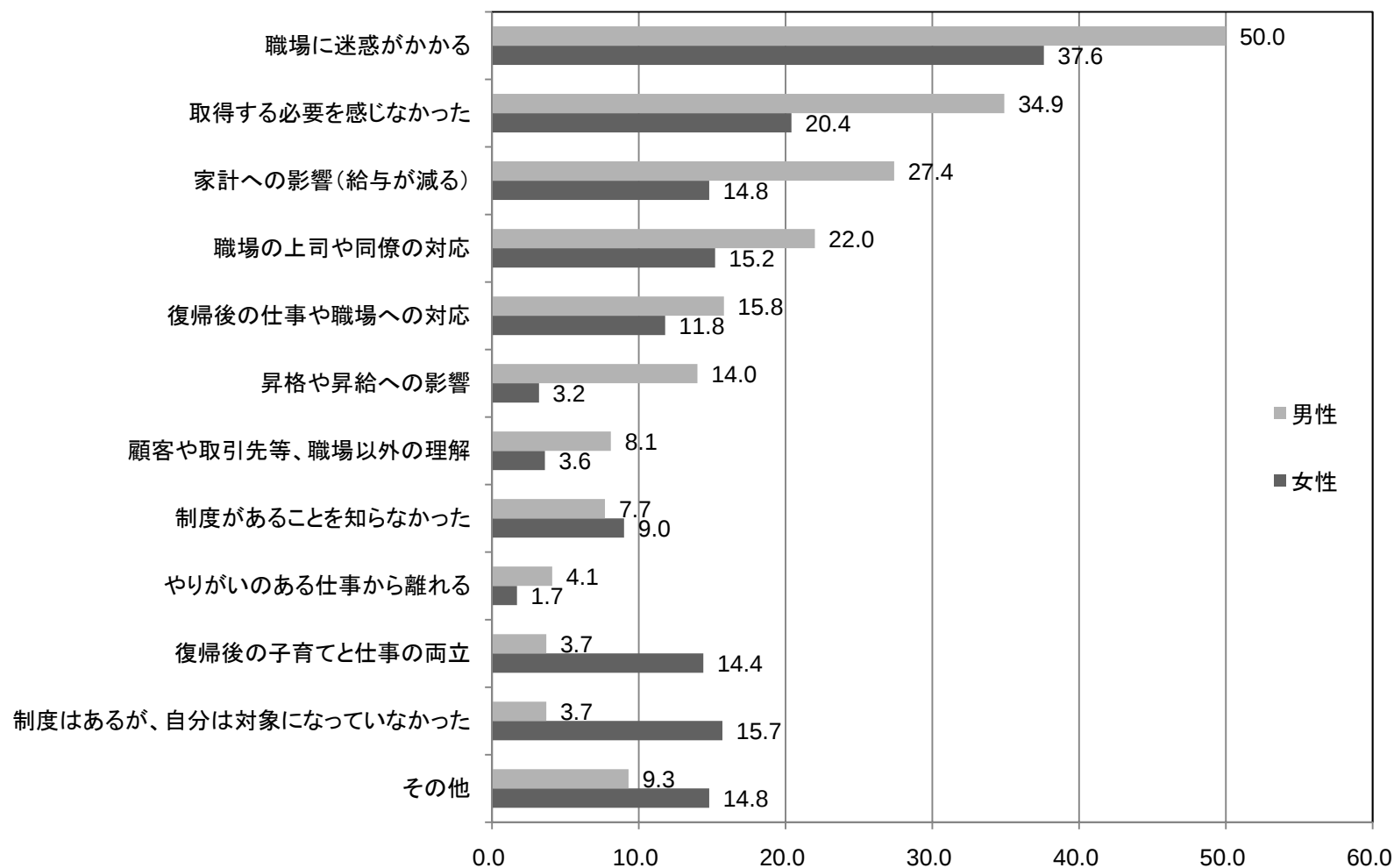
（％）

	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

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）

休暇・休業を取得しなかった理由

男性が休暇・休業を取得しなかった理由としては、「職場に迷惑がかかる」が最も多い。

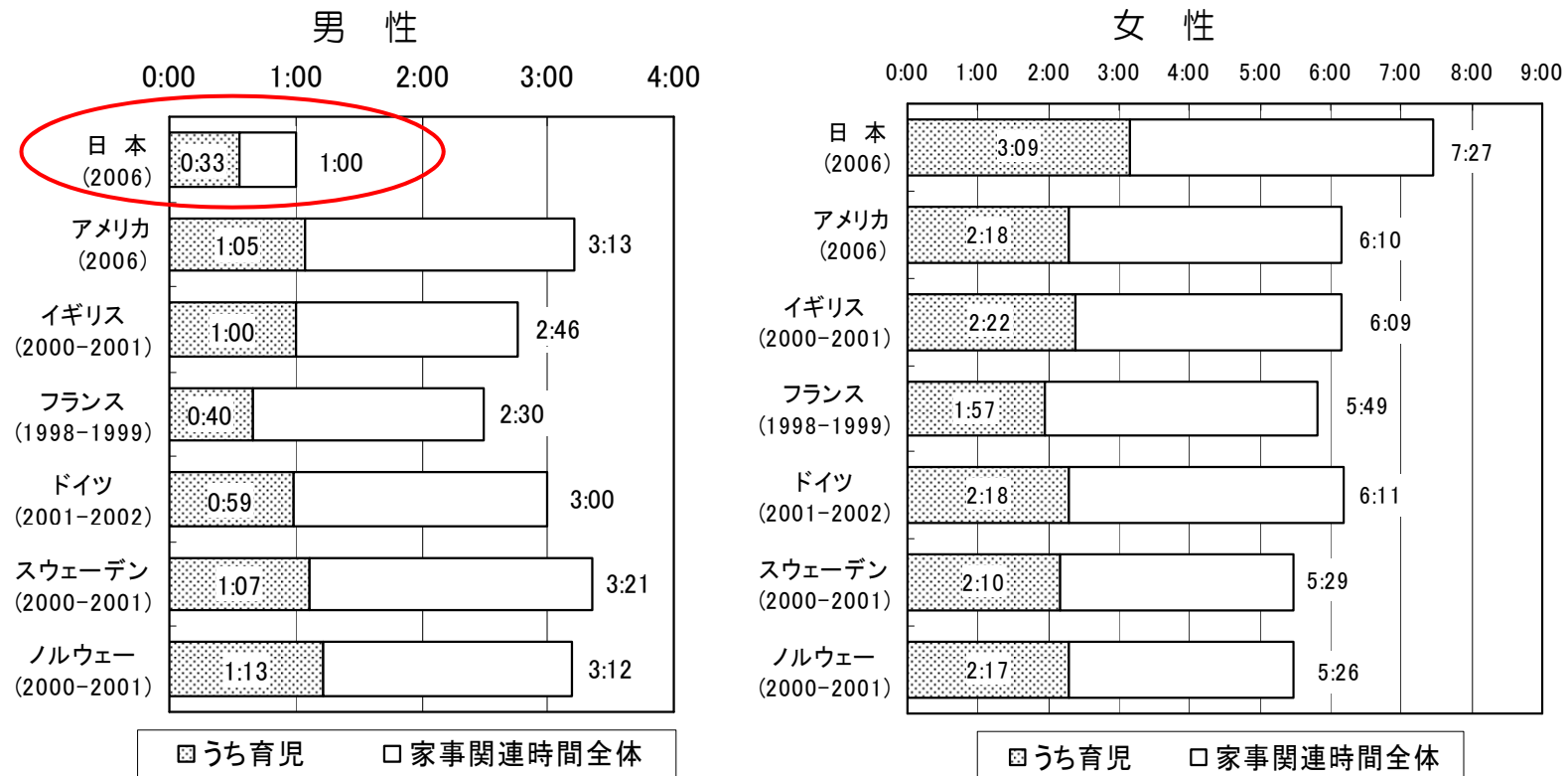


出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

父親の家事・育児関連時間

日本人男性の家事・育児時間は、非常に短い。

6歳未満児のいる男女の育児、家事関連時間(週平均)

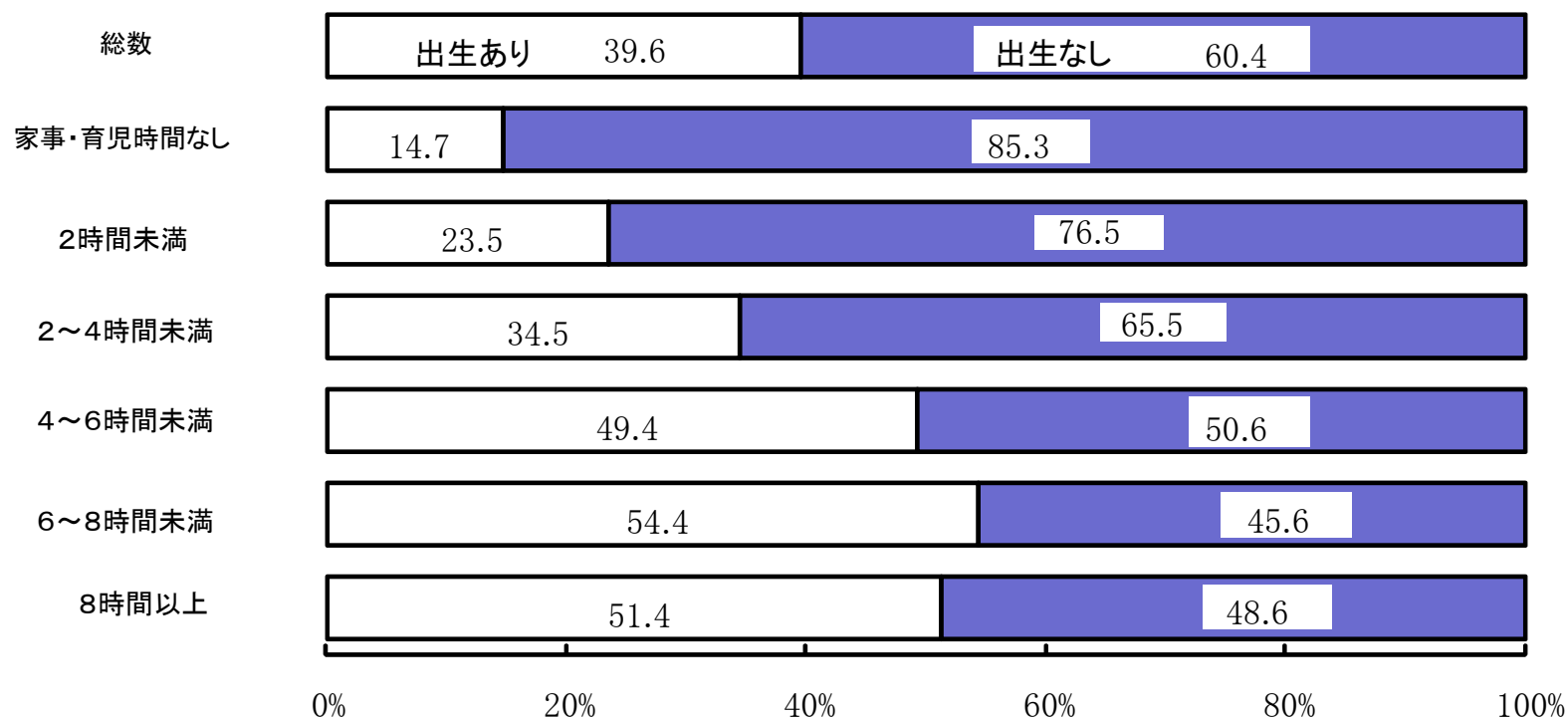


注: 各国調査で行われた調査から、家事関連時間(日本:「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計、アメリカ: "Household activities", "Purchasing goods and services", "Caring for and helping household members", "Caring for and helping non-household members" の合計、欧州: "Domestic Work")と、その中の育児 (Childcare) の時間を比較した。

出典: Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "America Time-Use Survey Summary" (2006)、総務省「社会生活基本調査」(平成18年)

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。

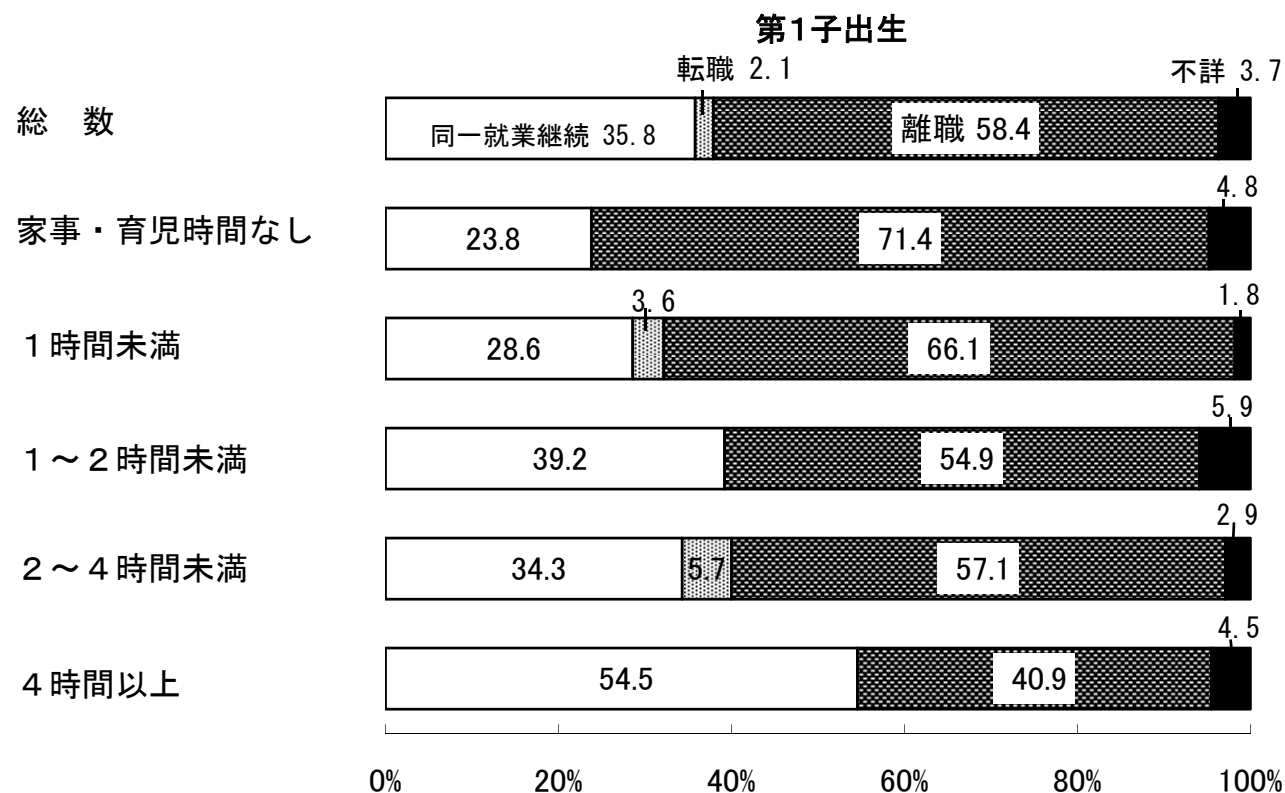
3) 6年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

出典：厚生労働省「第7回21世紀成年者縦断調査」(2009)

子どもがいる夫婦の夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の就業継続の有無

夫の家事・育児時間が長いほど、第1子出産後の妻の就業継続割合が高い。



注1:集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの5年間に子どもが生まれた夫婦である。

①第1回から第6回まで双方から回答を得られている夫婦

②第1回に独身で第5回までの間に結婚し、結婚後第6回まで双方から回答を得られている夫婦

③出産前に妻が仕事ありであった夫婦

注2:5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。

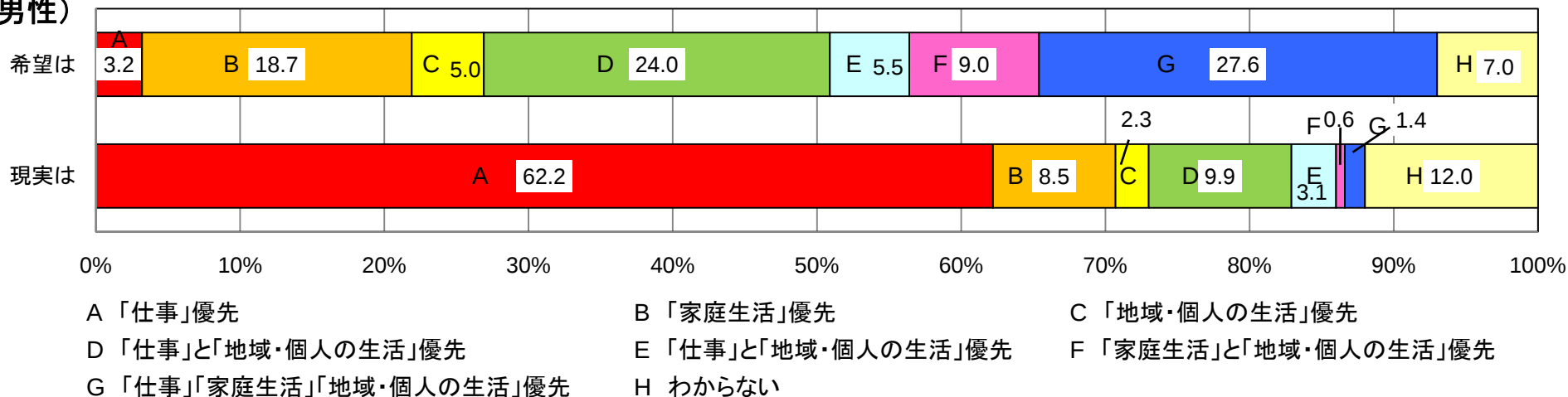
注3:総数には、家事・育児時間不詳を含む。

出典:厚生労働省「第6回21世紀成年者縦断調査」(2008年)

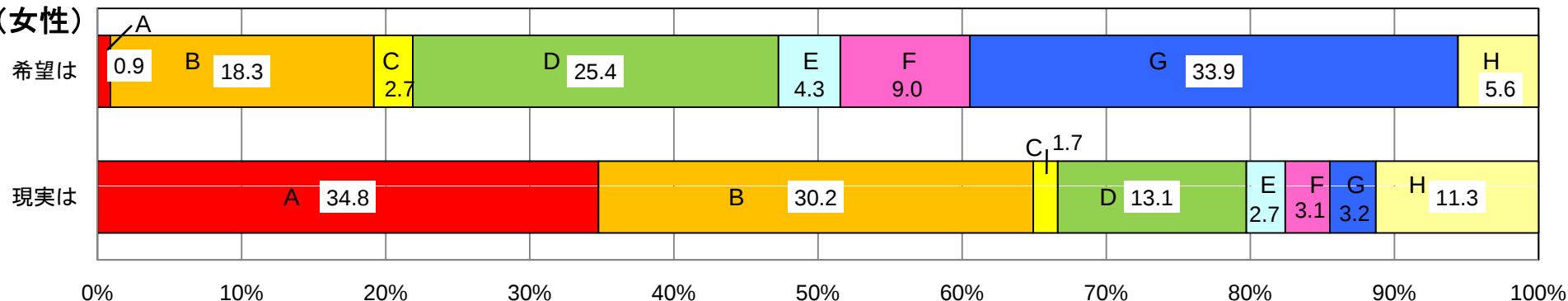
「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度

「仕事」優先を希望する男性は3.2%にすぎないが、現実には6割以上が「仕事」優先となっている。
こうしたギャップは、女性よりも男性で大きくなっている。

(男性)



(女性)

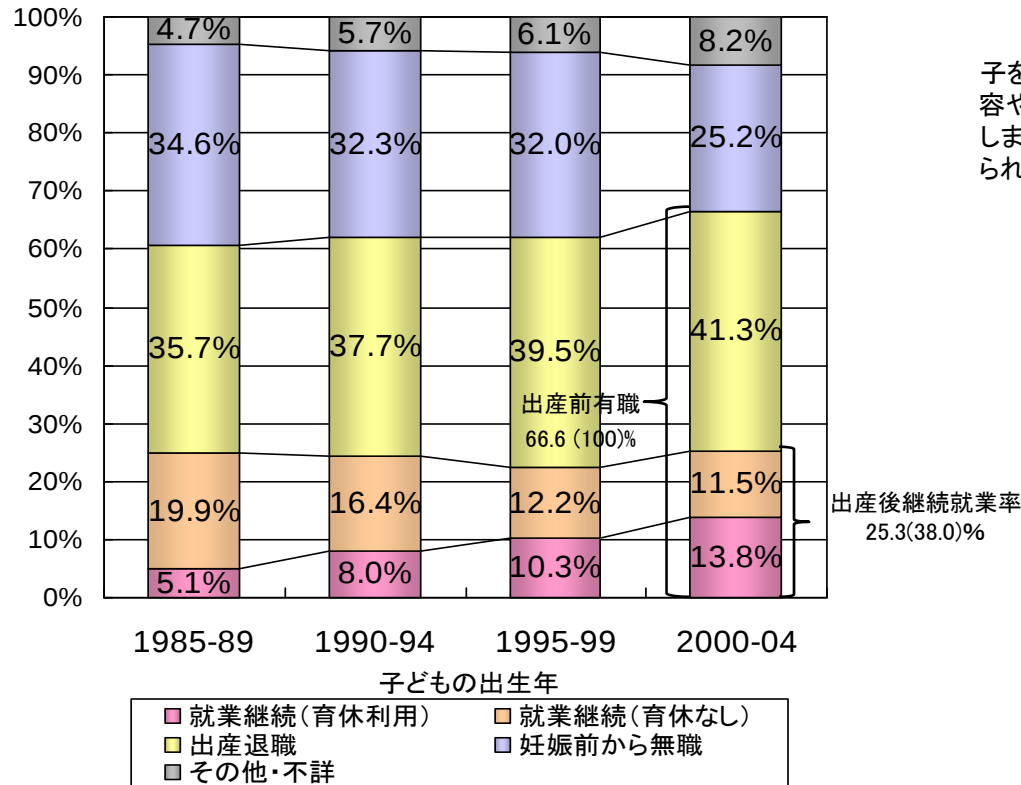


出典：内閣府「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する意識調査」(平成20年)

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



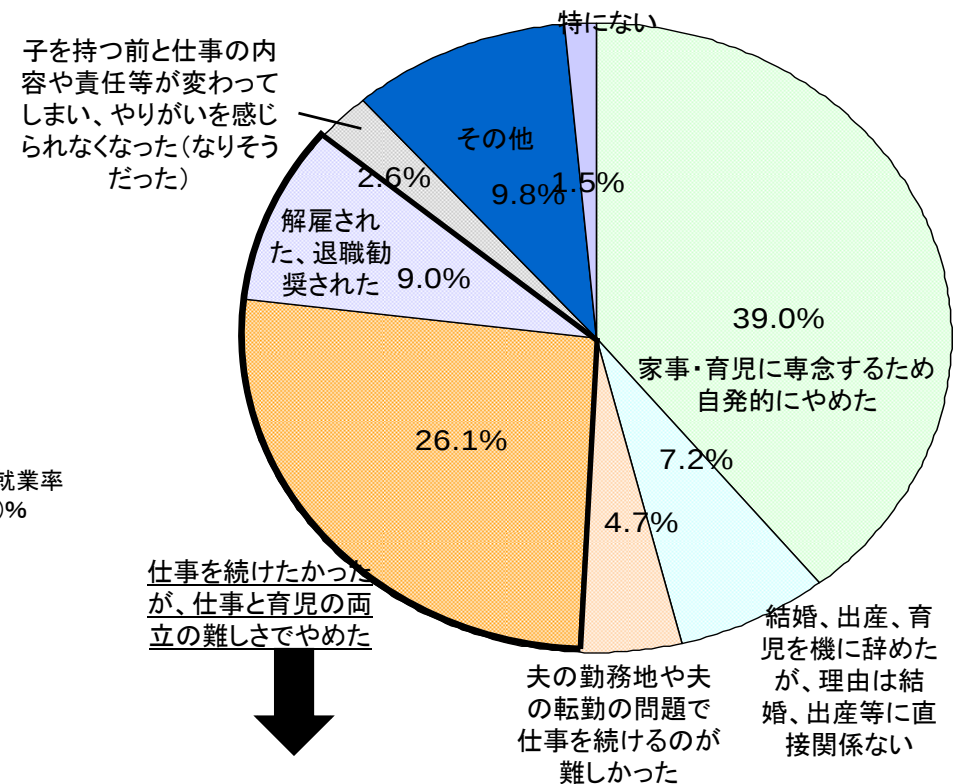
(資料)国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」

目標値(子ども・子育てビジョン参考指標)

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)

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%)

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)

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

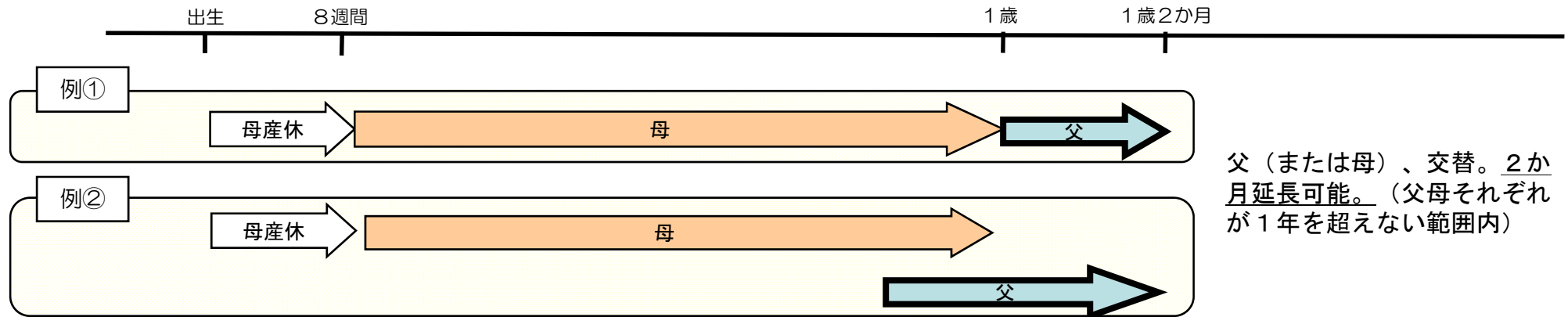
- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設する。
- 勧告に従わない場合の公表制度 及び 報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料 を創設する。

【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。

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。

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)