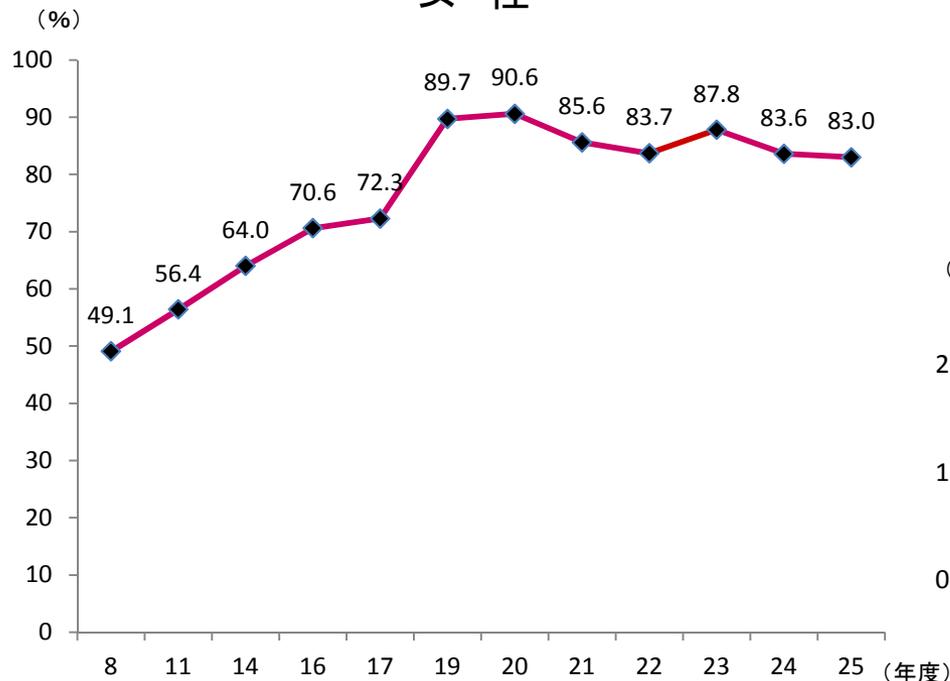


個別課題についての検討②に係る 補足資料

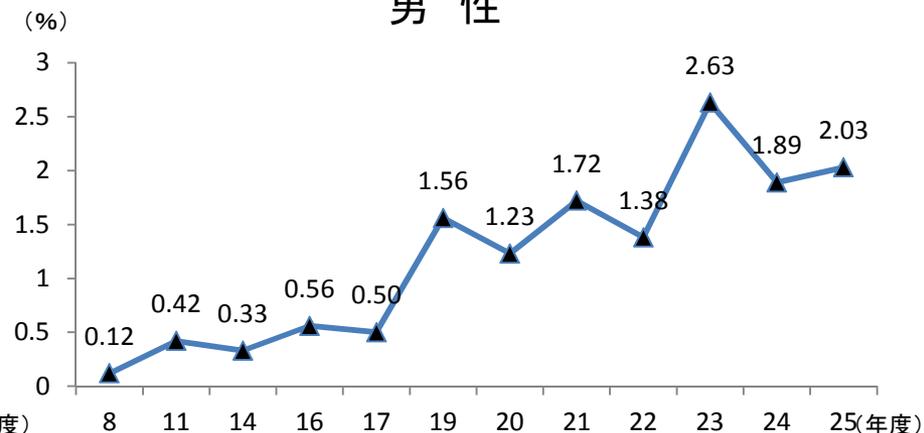
現状

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性の育児休業取得率は、長期的には上昇傾向にあるものの、2.03%と依然として低水準にある。

女性



男性



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

資料出所:厚生労働省「雇用均等基本調査」

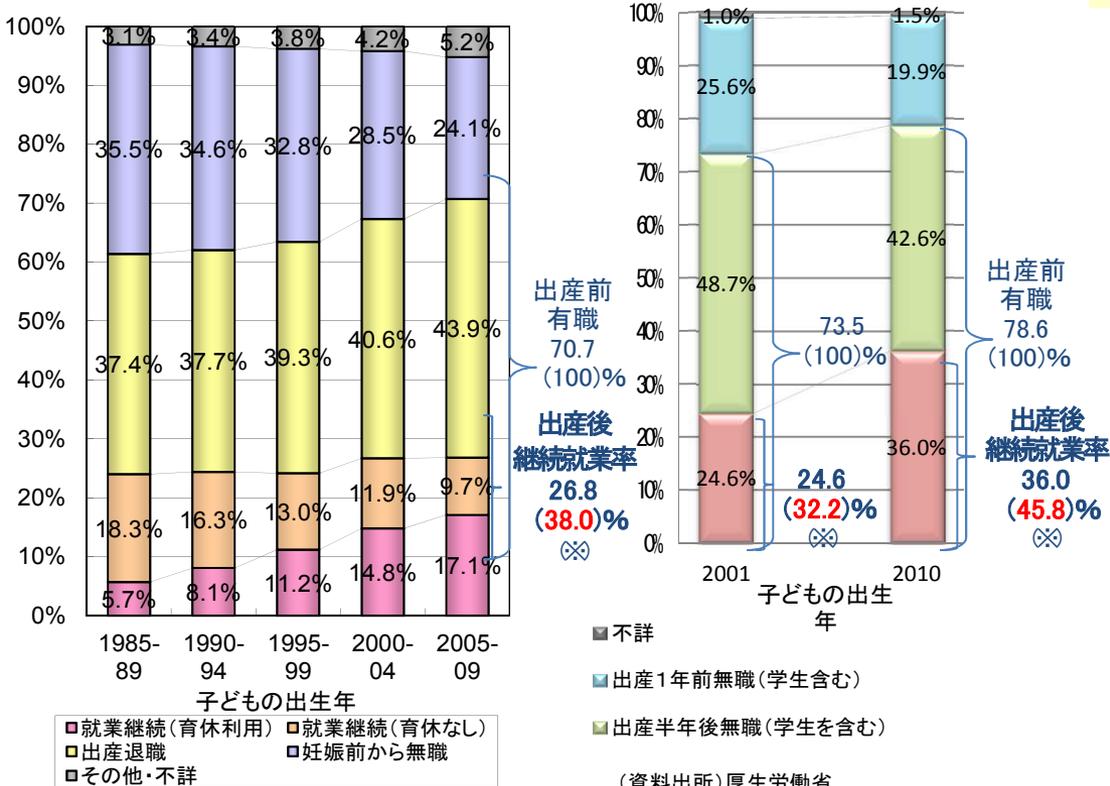
(※) 平成24年度調査においては、平成22年10月1日から平成23年9月30日までの1年間。

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。

第1子出産前後の女性の継続就業割合について

○ 約6割の女性が出産・育児により退職している。

【第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化】



(資料出所) 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)」

(資料出所) 厚生労働省
「第1回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)」

(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

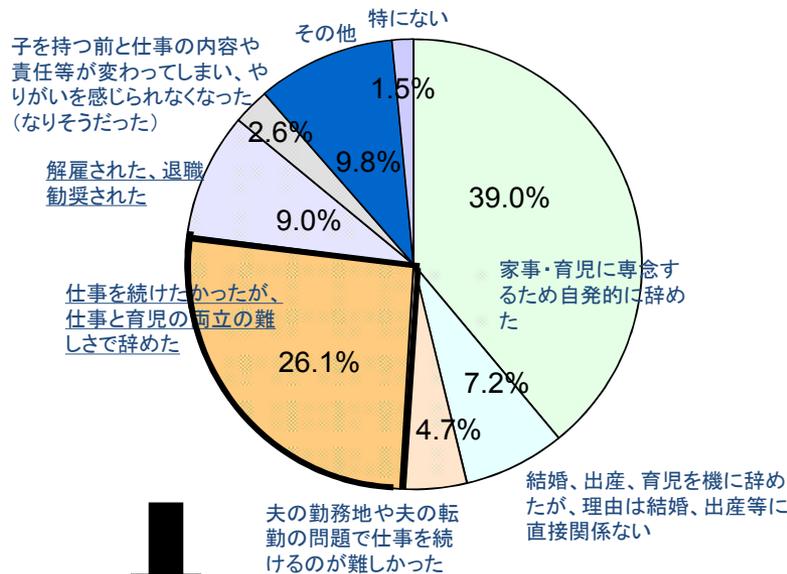
目標値(日本再興戦略)

第1子出産前後の女性の継続就業率

38%(平成22年)→55%(平成32年)

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が39%、「両立が難しかったので辞めた」が約26%

【妊娠・出産前後に退職した理由】



両立が難しかった具体的理由

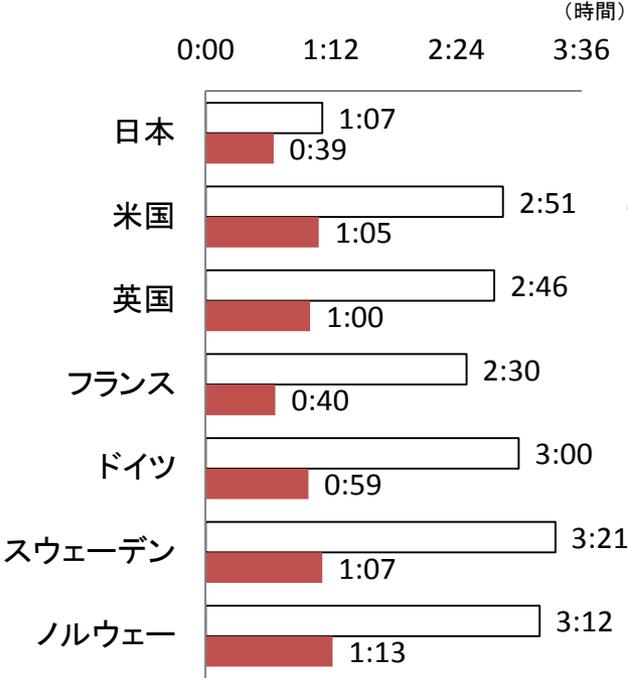
- ①勤務時間があいそうもなかった (65.4%)
- ②職場に両立を支援する雰囲気なかった (49.5%)
- ③自分の体力がもたなそうだった (45.7%)
- ④育児休業を取れそうもなかった (25.0%)
- ⑤子どもの病気等で度々休まざるを得なかった(22.9%)
- ⑥保育園等に子どもを預けられそうもなかった(20.7%)

(資料出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング

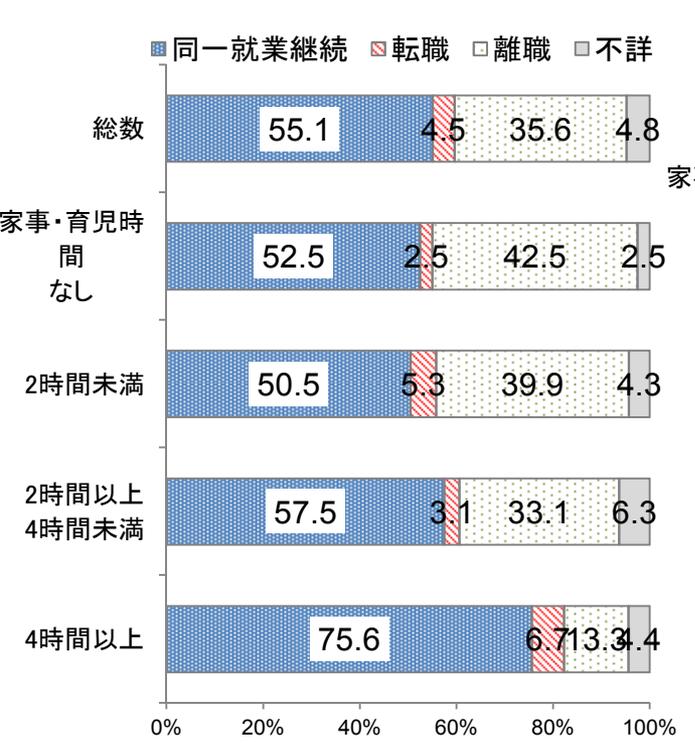
「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

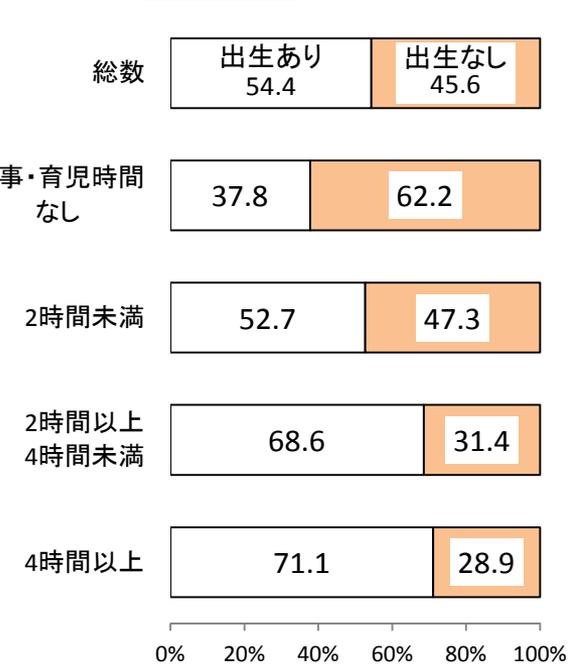
【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】



【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



【夫の平日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



(資料出所) 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」(2012年)

- 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10年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
 ①第1回から第11回まで双方が回答した夫婦
 ②第1回に独身で第10回までの間に結婚し、結婚後第11回まで双方が回答した夫婦
 ③妻が出産前に仕事ありかつ、「女性票」の対象者である
 - 2) 10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。
 - 3) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

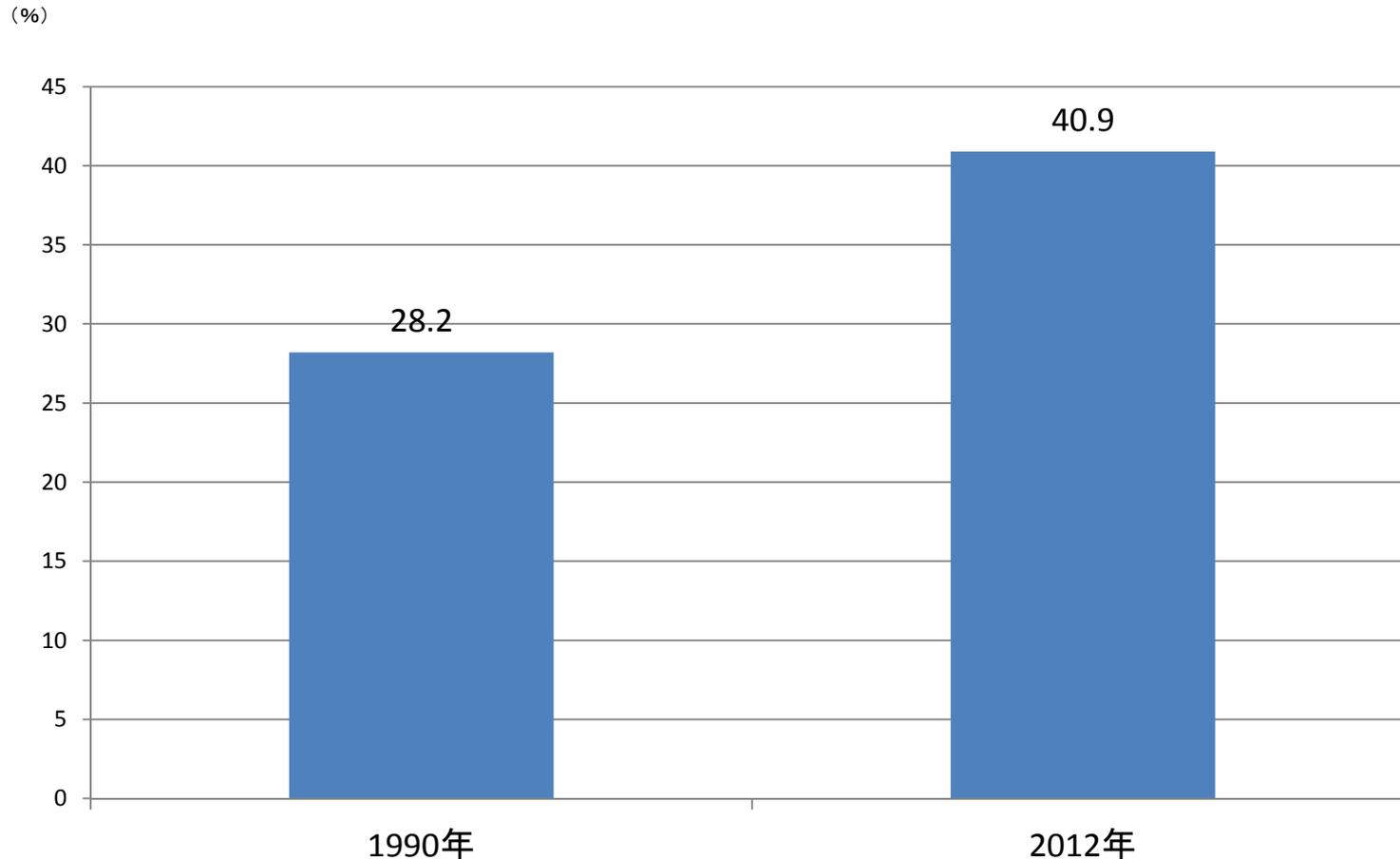
資料出所: 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」(2012)

- 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11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10回調査までの間に結婚し、結婚後第11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10回調査時の状況である。
 - 3) 10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。

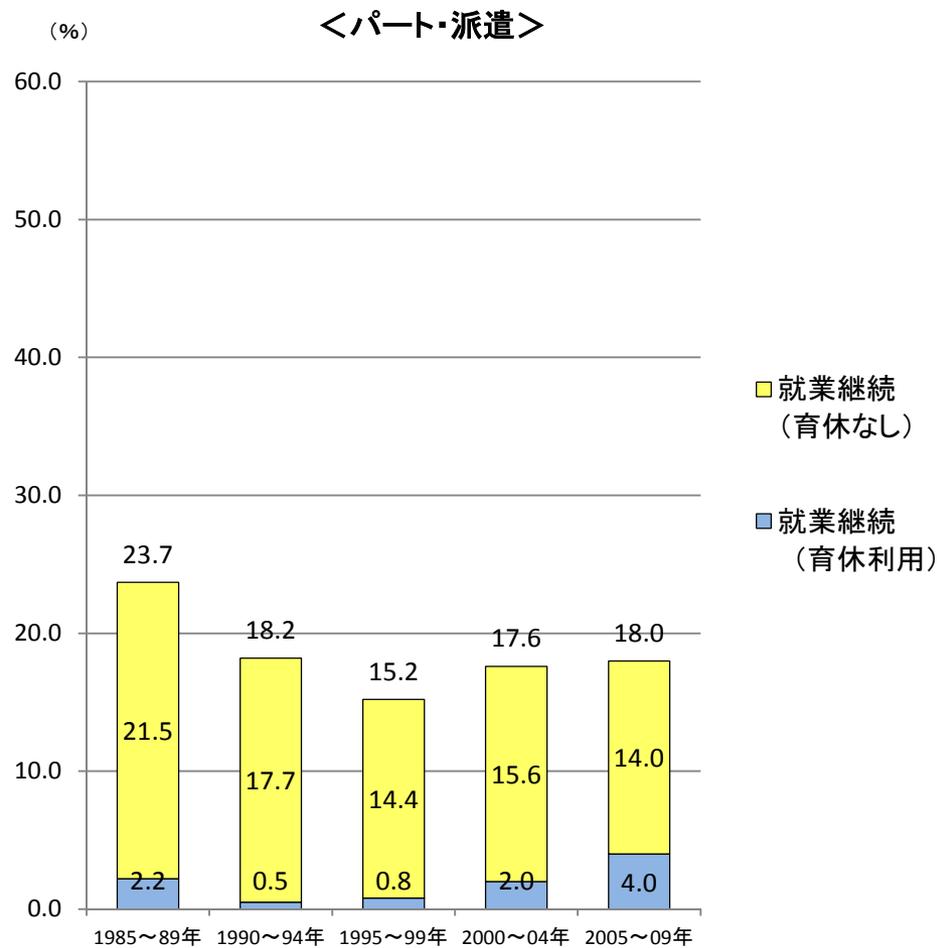
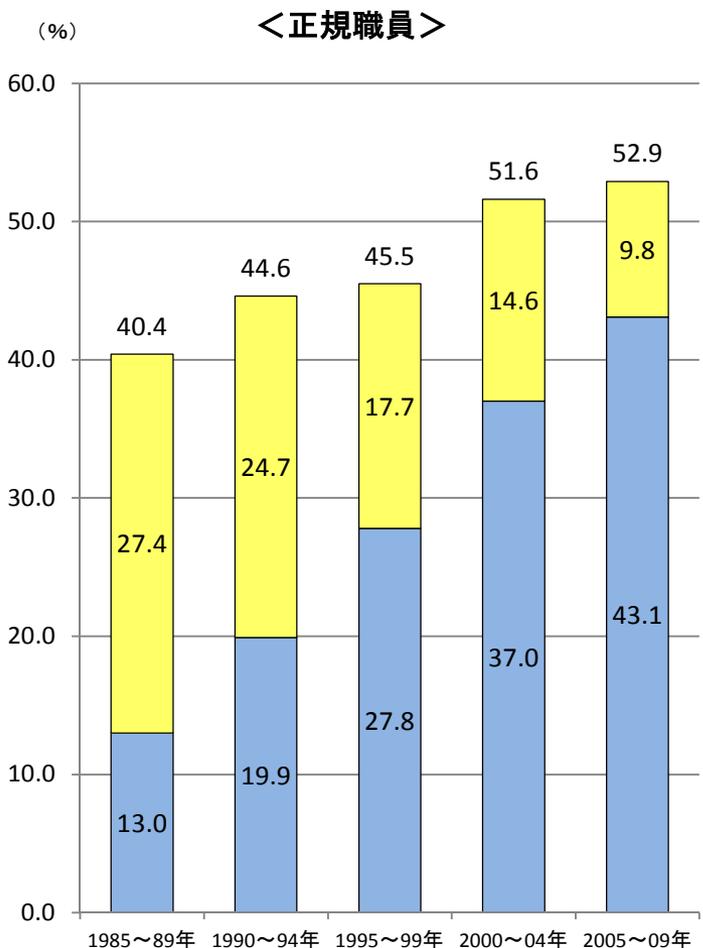
(資料出所) 平成25年男女共同参画白書
 (備考) 1. Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. “America Time-Use Survey Summary” (2006) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成18年)より作成。
 2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

25～34歳女性の非正規雇用労働者割合(1990年、2012年)

○ 25～34歳の女性の雇用形態をみると「非正規の職員・従業員」の割合が高まっている。



○ 正規職員は育児休業による継続就業が進んでいるものの、パート・派遣は低水準にある。



資料出所 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)」(2010年)

(注) 1) 初婚どうしの夫婦について、第12回(2002年)～第14回(2010年)調査の第1子が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計。

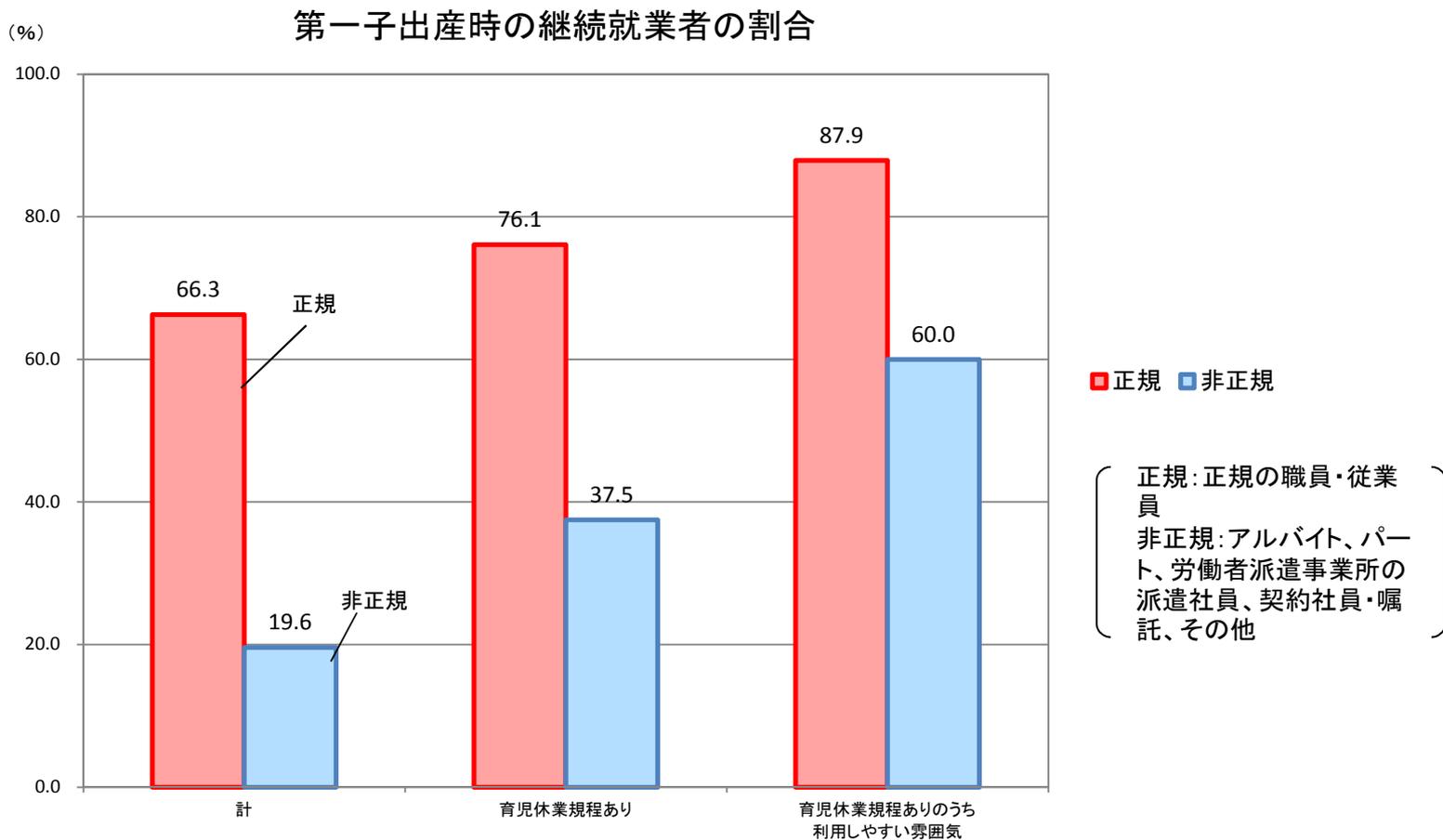
2) 妊娠時に就業していた妻に占める出産後に就業を継続していた妻の割合。

3) 出産前後の就業経歴

就業継続(育休利用)－妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業

就業継続(育休なし)－妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業

○ 非正規雇用でも、職場に育児休業制度があり、利用しやすい雰囲気のところでは継続就業率は高くなっている。



- 「平成25年国民生活基礎調査」によると、児童（18歳未満の未婚の者）のいる世帯の7.5%、91.2万世帯がひとり親世帯（推計値）。
- 平成4年以降の世帯数の推移を見ると、一貫して増加傾向にある。

【平成25年国民生活基礎調査】

表5 世帯構造別にみた児童のいる世帯数、構成割合及び平均児童数の年次推移

年次	児童のいる世帯	全世帯に占める割合 (%)	核家族世帯	夫婦と未婚の子のみの世帯		三世帯世帯	その他の世帯	児童のいる世帯の平均児童数
				夫婦と未婚の子のみの世帯	ひとり親と未婚の子のみの世帯			
推 計 数 (単位：千世帯)								
昭和61年	17 364	(46.2)	12 080	11 359	722	4 688	596	1.83
平成元年	16 426	(41.7)	11 419	10 742	677	4 415	592	1.81
4	15 009	(36.4)	10 371	9 800	571	4 087	551	1.80
7	13 586	(33.3)	9 419	8 840	580	3 658	509	1.78
10	13 453	(30.2)	9 420	8 820	600	3 548	485	1.77
13	13 156	(28.8)	9 368	8 701	667	3 255	534	1.75
16	12 916	(27.9)	9 589	8 851	738	2 902	425	1.73
19	12 499	(26.0)	9 489	8 645	844	2 498	511	1.71
22	12 324	(25.3)	9 483	8 669	813	2 320	521	1.70
25	12 085	(24.1)	9 618	8 707	912	1 965	503	1.70
構 成 割 合 (単位：%)								
昭和61年	100.0	•	69.6	65.4	4.2	27.0	3.4	•
平成元年	100.0	•	69.5	65.4	4.1	26.9	3.6	•
4	100.0	•	69.1	65.3	3.8	27.2	3.7	•
7	100.0	•	69.3	65.1	4.3	26.9	3.7	•
10	100.0	•	70.0	65.6	4.5	26.4	3.6	•
13	100.0	•	71.2	66.1	5.1	24.7	4.1	•
16	100.0	•	74.2	68.5	5.7	22.5	3.3	•
19	100.0	•	75.9	69.2	6.8	20.0	4.1	•
22	100.0	•	76.9	70.3	6.6	18.8	4.2	•
25	100.0	•	79.6	72.0	7.5	16.3	4.2	•

注：1)平成7年の数値は、兵庫県を除いたものである。

2)「その他の世帯」には、単独世帯を含む。

- 「平成23年度全国母子世帯等調査」によると、母子世帯は123.8万世帯、父子世帯は22.3万世帯(推計値)。前回(平成18年度)調査から増加している。
- 特に母子世帯の就業状況を見ると、パート・アルバイト等の非正規雇用が約5割を占める。

	母子世帯	父子世帯
1 世帯数(推計値)	123.8万世帯 (115.1)	22.3万世帯 (24.1)
2 ひとり親世帯になった理由	離婚 80.8% (79.7) 死別 7.5% (9.7)	離婚 74.3% (74.4) 死別 16.8% (22.1)
3 就業状況	80.6% (84.5)	91.3% (97.5)
うち 正規の職員・従業員	39.4% (42.5)	67.2% (72.2)
うち 自営業	2.6% (4.0)	15.6% (16.5)
うち パート・アルバイト等	47.4% (43.6)	8.0% (3.6)
4 平均年間収入(母又は父自身の収入)	223万円 (—)	380万円 (—)
5 平均年間就労収入(母又は父自身の就労収入)	181万円 (171)	360万円 (398)
6 平均年間収入(同居親族を含む世帯全員の収入)	291万円 (213)	455万円 (421)

(出典)平成23年度全国母子世帯等調査

※ 上記は、母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数。

※ 「平均年間収入」及び「平均年間就労収入」は、平成22年の1年間の収入。

※ ()内の数値は、前回(平成18年度)の調査結果を表している。

非正規雇用の労働者の育児休業

有期契約労働者の育児休業取得割合

育児休業取得率(全体・有期契約労働者)

(%)

		平成17年度	平成20年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
女性	全体	72.3	90.6	83.7	87.8	83.6	83.0
	有期契約労働者	51.5	86.6	71.7	80.7	71.4	69.8
男性	全体	0.50	1.23	1.38	2.63	1.89	2.03
	有期契約労働者	0.10	0.30	2.02	0.06	0.24	0.78

注：平成23年度の比率は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

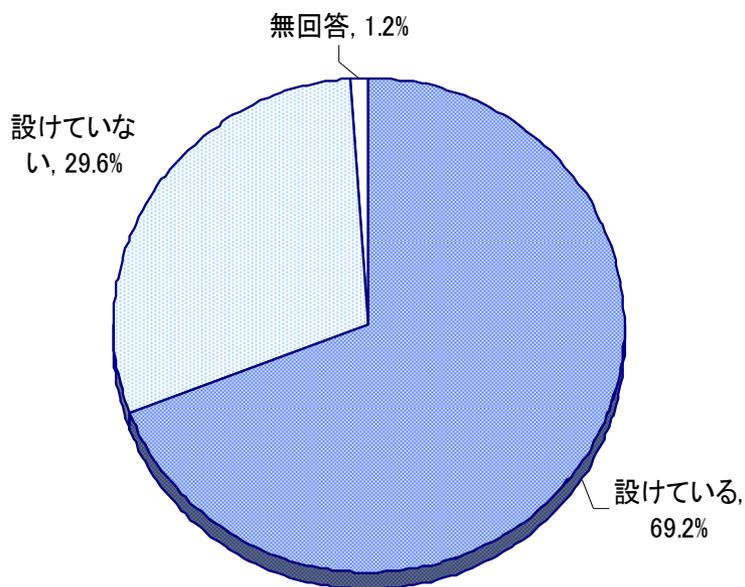
※有期契約労働者：3ヶ月、1年など期間を定めた契約で雇用した労働者（日々雇われている者及び他企業からの出向者を除く。）をいう。

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

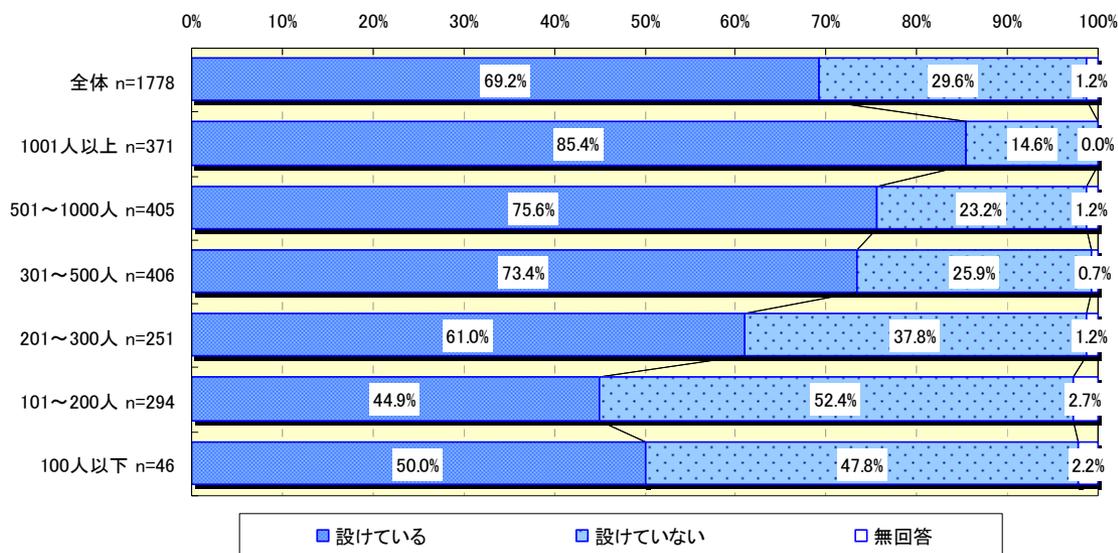
有期契約労働者を対象とした育児休業規定の設置状況

- 就業規則に有期契約労働者を対象とした育児休業規定を設けているかをみると、「設けている」ところが69.2%と約7割を占めている。
- 従業員規模別に就業規則に有期契約労働者を対象とした育児休業規定を設けているかみると、他と比較して、「1001人以上」の大企業は「設けている」の割合が高く、85.4%を占めている。一方、「101人～200人」「100人以下」は、「設けていない」が半数程度を占めている。

有期契約労働者を対象とした育児休業規定の設置状況 n=1,778



従業員規模別 有期契約労働者を対象とした育児休業規定の設置状況



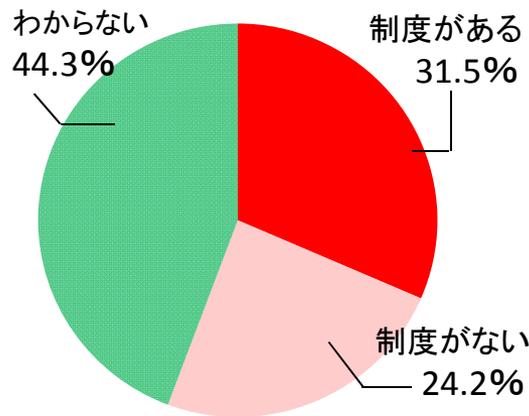
有期契約労働者の所属企業における「産前・産後休業制度」の有無、 「産前・産後休業」、「育児休業」の認知

有期契約労働者本人を対象にした調査によると、

- 有期契約労働者の所属企業において、「産前・産後休業制度」について「制度がある」と回答した有期契約労働者は31.5%である。
- 勤務先に制度がなくても産前・産後休業を取得できることについて、「知っていた」と回答した有期契約労働者は19.6%、また、一定の要件を満たした有期契約労働者が育児休業を取得できることについては、「知っていた」と回答した有期契約労働者は21.8%と、ともに2割程度にとどまっている。

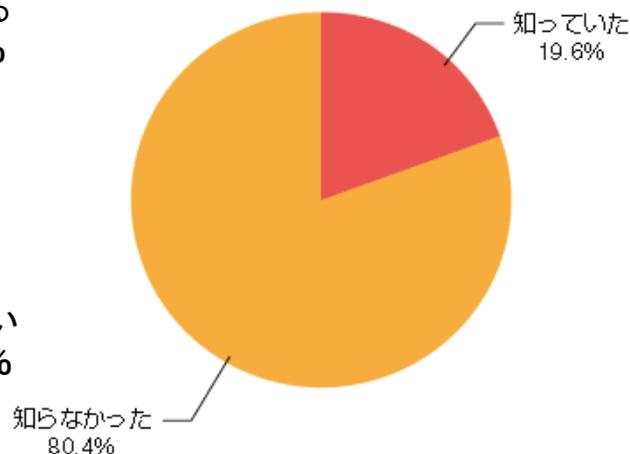
制度の有無

所属企業における「産前・産後休業制度」の有無 (n=2038)

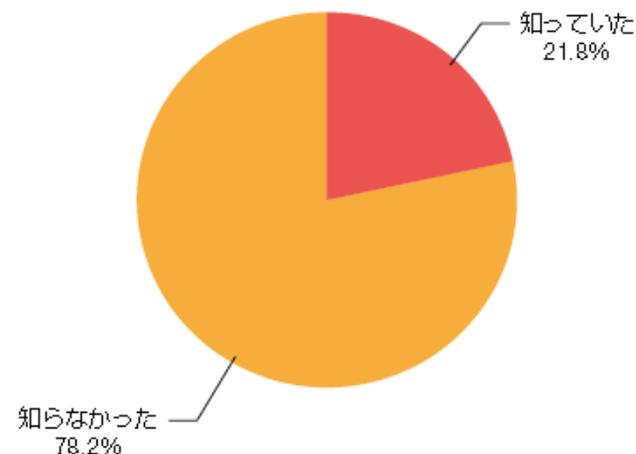


産前・産後休業を取得できることの認知度

産前・産後休業の取得をできることの認知
有期契約労働者調査 (n=2,038)



育児休業取得をできることの認知
有期契約労働者調査 (n=2,038)



(資料出所) 公益財団法人日本生産性本部「有期契約労働者の育児休業制度等に関するアンケート調査」(厚生労働省委託事業) 平成25年11月実施

有期契約労働者の「産前・産後休業」「育児休業」制度の認知経路

有期契約労働者本人を対象とした調査によると、

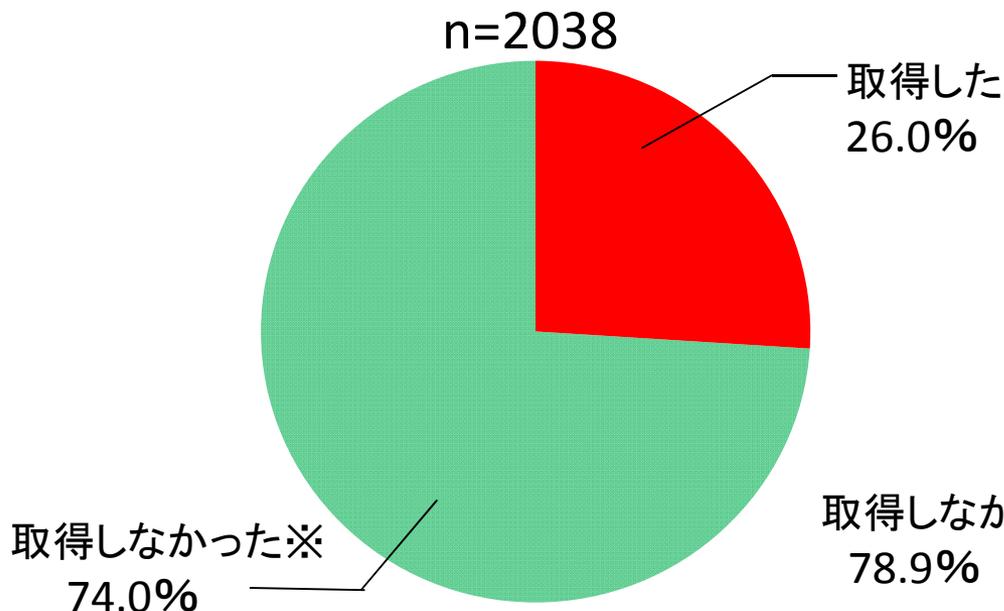
- 「産前・産後休業」「育児休業」制度の認知経路をみると、「母子健康手帳に記載されているのを見たから」が3割強と最も多く、次いで「職場の上司、同僚等から聞いた、または問い合わせたから」が約4分の1となっている。

有期契約労働者の「産前・産後休業」、「育児休業」の取得経験

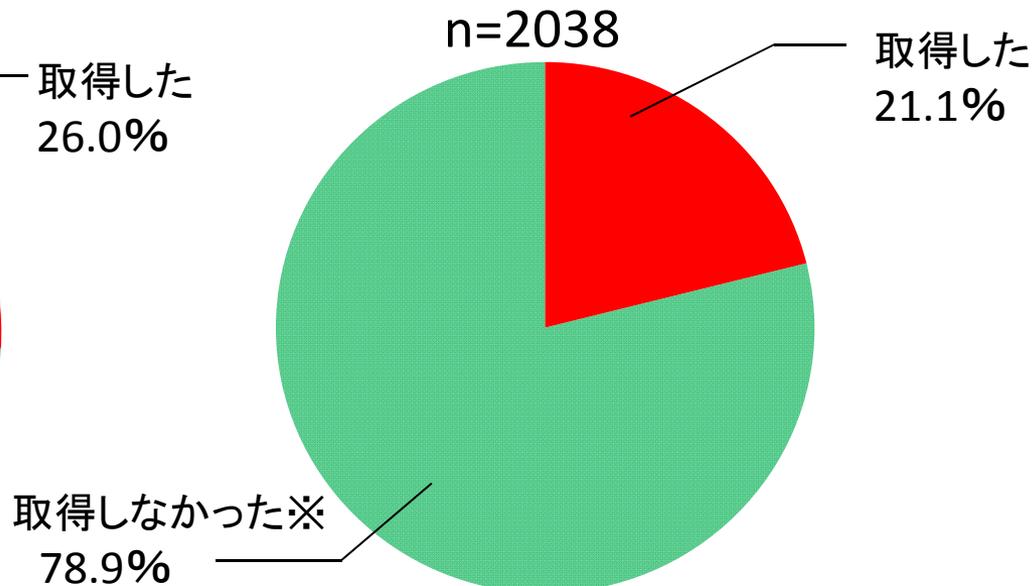
有期契約労働者本人を対象とした調査によると、

- 有期契約労働者の「産前・産後休業」の取得経験について、「取得した」は26.0%、「育児休業」の取得経験を見ると、「取得した」は21.1%にとどまる。

「産前・産後休業」の取得経験



「育児休業」の取得経験



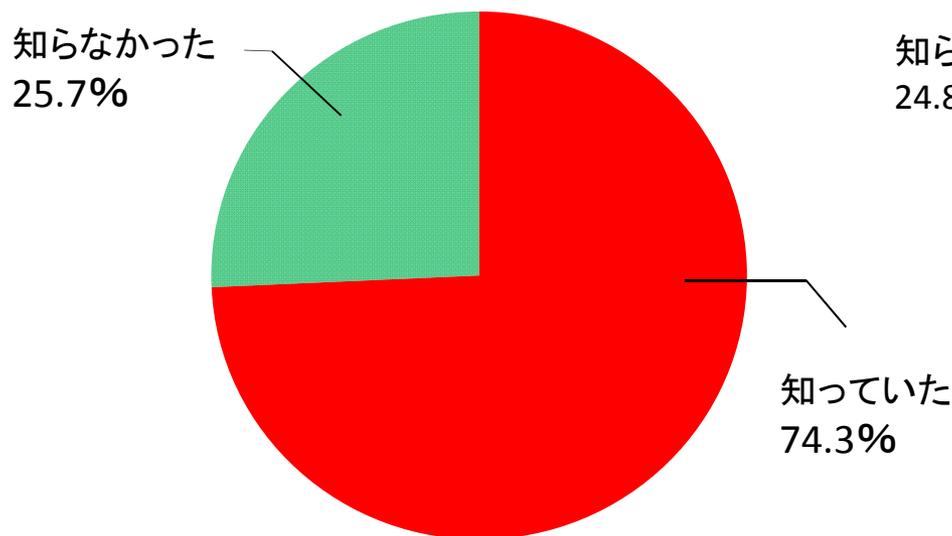
※「取得しなかった」と回答した者には、「妊娠中に退職した」「産前・産後休業中、または産前・産後休業後間もない時期に退職した」と回答した者等を含む。

有期契約労働者を部下に持つ管理職の制度に対する認知度

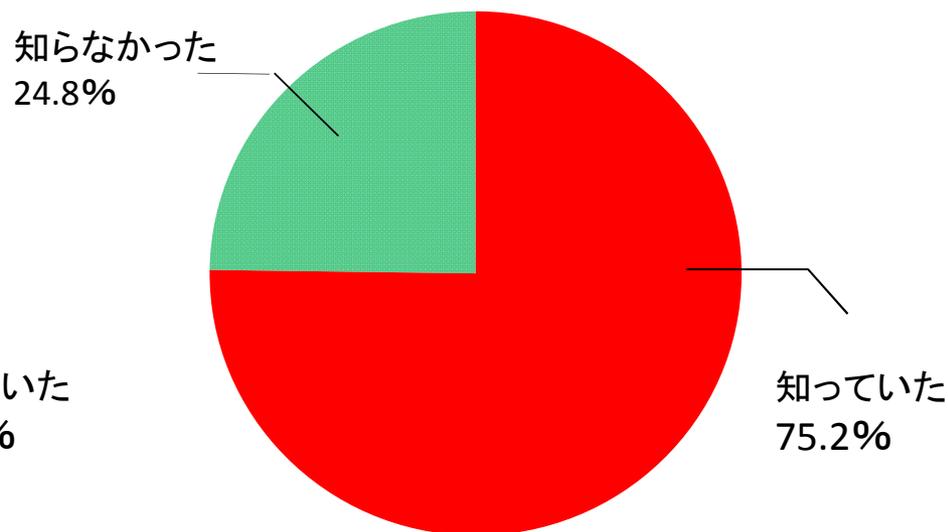
有期契約労働者を部下に持つ管理職に行った調査によると、

- 所属する企業・組織に制度がなくても有期契約労働者は産前・産後休業が取得できることを知っていたかという認知について見ると、「知っていた」が74.3%となっている。
- 一定の要件を満たした有期契約労働者が、育児休業が取得できることを知っていたかという認知について見ると、75.2%が「知っていた」と回答した。

有期契約労働者の「産前・産後休業」認知



有期契約労働者の「育児休業」認知

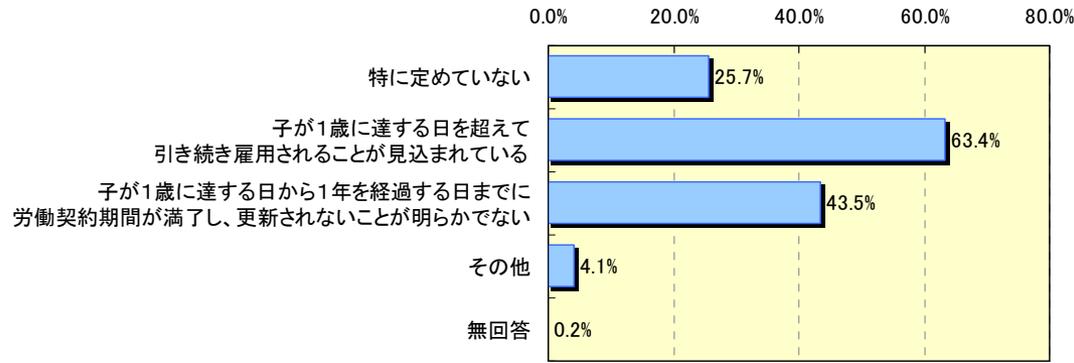
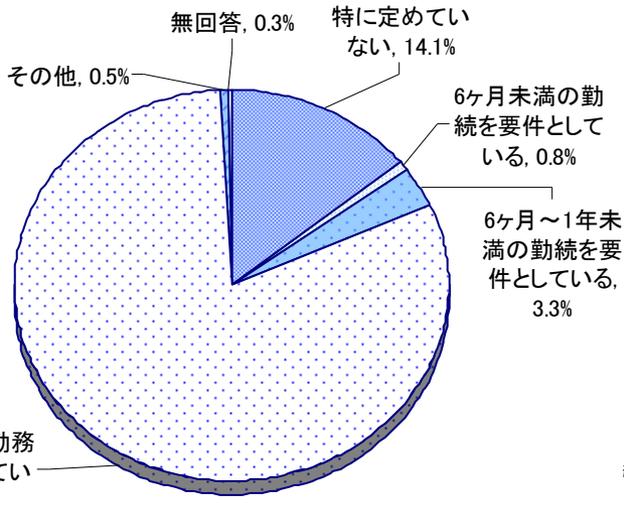


有期契約労働者の育児休業取得の要件

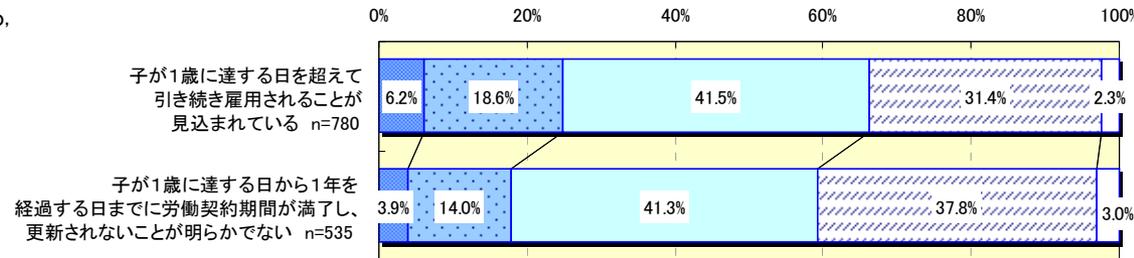
- 有期契約労働者の育児休業取得の要件として、勤続年数をみると、「1年以上の勤務を要件としている」が81.0%を占めている。
- 有期契約労働者の育児休業取得の要件として、復帰後の雇用継続の見込みに関する要件をみると、「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれている」が63.4%で最も割合が高く、次いで「子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない」が43.5%で続いている。
- 復帰後の雇用継続の見込みに関する要件について、「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれている」「子が1歳に達する日から1年を経過する日までの労働契約が満了し、更新されないことが明らかでない」を選択した企業について、運用上、実際に緩和していることはあるかをみると、いずれも「条件を緩和することはない」が約4割を占めており、次いで「わからない」の割合が高くなっている。

復帰後の雇用継続の見込みに関する要件：複数回答 n=1,231

有期契約労働者の育児休業取得の要件（勤続年数）
n=1,231



運用上での条件の緩和状況



- 実際には多くのケースで条件を緩和している
- 原則、定めている条件を適用、緩和しているケースもある
- 条件を緩和することはない
- わからない
- 無回答

参考資料1-2-⑧ 期間雇用者の育児休業取得促進プログラム

期間雇用者の育児休業の取得を促進するため、「期間雇用者の育児休業促進プログラム」として以下の取組を行う。

1 育休復帰支援プログラム

- ① 期間雇用者向けの育休復帰支援モデルプランの策定、普及促進
- ② 育休復帰プランナーの事業所訪問等によるプラン作成、育児・介護休業規定の整備支援
- ③ 育休復帰支援プランを作成、導入し、対象労働者が育休取得時と復帰時に、事業主に対し助成金を支給

2 育児休業取得者の代替要員を確保した事業主に対し、育児休業取得者が期間雇用者の場合、助成金を加算して支給

3 期間雇用者が育児休業を取得し、原職等に復帰した場合に支給する助成金の支給要件を緩和

育休復帰プランナーによる支援 育休復帰支援プラン助成金

- 1 各々の企業の実情に応じたプランの作成等を支援する「プランナー」を研修により養成
- 2 プランナーの事業所訪問等によるプランの作成、規定整備支援
- 3 育休復帰プランナーによる支援のもと、育休復帰支援プランを作成、導入し、対象労働者が育休取得時と復帰時に助成金を支給

支給金額 1回30万円 計60万円

代替要員確保コース

○育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた場合、助成金を支給

【育休取得者が期間雇用者の場合の加算措置】

支給金額 (15万円→30万円) + 加算措置10万円 計40万円

期間雇用者の育休復帰支援モデルプラン策定、普及促進事業

- 1 期間雇用者向けの育休復帰モデルプランを策定
- 2 モデルプランの普及促進

最大100万円支給

期間雇用者継続就業支援コース

○期間雇用者が育児休業を取得し、原職等に復帰した場合、助成金を支給 1人目40万円 2～5人目15万円

【支給要件の緩和】

研修の実施を支給要件から削除

育児休業等の対象となる 子の範囲について



平成 27 年 3 月 10 日

育児休業法の対象となる子の要件の見直し（概要） —行政苦情救済推進会議の意見を踏まえたあっせん—

総務省行政評価局は、次の行政相談を受け、行政苦情救済推進会議（座長：大森彌 東京大学名誉教授）に諮り、同会議からの「特別養子縁組制度により監護中の子の養育は、実態として法律上の子を養育することと何ら変わらないとみられる以上、法律上の子と同じに取扱うべきである。」等の意見を踏まえて、平成 27 年 3 月 10 日、厚生労働省にあっせんしました。

（行政相談の要旨）

特別養子縁組で子を引き取る場合、同縁組を成立させるための監護中の子については、戸籍に記載されている子（いわゆる「法律上の子」）ではないため、育児休業を取得できない。共働きの場合、事業主が育児休業の取得を認めなければ、夫婦のどちらかが養育のために仕事を辞めるか、特別養子縁組を辞めるかの選択を迫られることになる。働く女性の子育てを社会全体で支援することが求められている昨今、このような取扱いはおかしいので、制度を改正してほしい。

（注） 本件は、行政相談委員（愛知県）が受け付けた相談である。

○ 育児休業を取得する場合の特別養子縁組制度の取扱い

育児休業を取得した雇用保険被保険者である労働者が、特別養子縁組制度により養子にする子を監護する場合には、雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づく育児休業給付金が給付されるが、いわゆる法律上の子でないことから、「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」（平成3年法律第76号。以下「育児休業法」という。）*に基づく育児休業が認められていない。

*事業主が育児休業制度を設けるに当たっては、育児休業法は最低基準であり、各社の実情に応じて、育児休業法の規定を上回る制度を独自に設けることができるとされている。

○ 関係者の意見（児童福祉法を執行する都道府県の意見）

児童福祉の観点からは、特別養子縁組制度により養子にする子を監護する者に対し、育児休業法に基づく育児休業制度を導入することが望ましい。

（あっせん要旨）

厚生労働省は、以下の対応を行う必要がある。

- ① 特別養子にするために監護している子については、法律上の子に準じた取扱いとすることについて、適切な場において検討すること。
- ② 上記①の見直しが行われるまでの間、関係部署を通じて、特別養子にする子を監護している労働者に育児休業を認めるか否かは事業主の判断により可能であることを周知すること。

（あっせんの効果）

このあっせんに基づく改善措置が講じられた場合、特別養子にする子を監護する労働者は、育児休業法に基づく育児休業が取得できることになる。

事務連絡
平成25年12月27日

各都道府県労働局雇用均等室長 殿

厚生労働省雇用均等・児童家庭局
職業家庭両立課長補佐

「雇用保険業務に関する業務取扱要領の一部改正について」に伴う
育児休業の取扱いについて

今般、「雇用保険業務に関する業務取扱要領の一部改正について」（平成25年12月27日職発1227第4号厚生労働省職業安定局長通知。別添）が発出され、
今月24日付け労働保険審査会の裁決（平成25年雇第20号）において、特別養子縁組を成立させるための監護期間に関する育児休業給付の取扱いについて
「特例として支給の対象として取り扱うことが妥当であると判断する」とされたことを踏まえ、「雇用継続給付関係（育児休業給付）」（平成22年12月28日付け職発1228第4号別添9）の一部を改め、平成26年1月1日から適用することとされたところである。

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（平成3年法律第76号。以下「育介法」という。）に基づく育児休業の取扱いについては下記のとおりとなるので、業務運営に遺漏なきようお願いする。

記

- 1 育介法上の育児休業の対象となる「子」の範囲について、取扱いに変更はないこと。
- 2 育介法上の育児休業は、育児を行う労働者に最低限与えられるべき基準を示したものであることから、事業主の独自の取組により、特別養子縁組を成立させるための監護期間について育児休業を認めることは、労働者の福祉の増進の目的にかなうものであり、この場合、育児休業給付についても、法律上の親子関係に基づく子に準じて取り扱われること。

(別添)

職 発 1227 第 4 号
平成 25 年 12 月 27 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長

雇用保険業務に関する業務取扱要領の一部改正について

今般、平成 25 年 12 月 24 日付け労働保険審査会の裁決（平成 25 年雇第 20 号）において、特別養子縁組を成立させるための監護期間に関する育児休業給付金の取扱いについて、「法第 61 条の 4 及び民法の趣旨に照らして総合的に判断すると、育児休業給付金が、法律上の親子関係の成立を前提としているとしても、特別養子縁組の試験養育期間については、特例として支給の対象として取り扱うことが妥当であると判断する」とされたところである。

このため、同裁決を踏まえて、「雇用継続給付関係（育児休業給付）」（平成 22 年 12 月 28 日付け職発 1228 第 4 号別添 9）の一部を別紙のとおり改め、平成 26 年 1 月 1 日から適用することとするので業務運営に遺漏なきようお願いする。

○「雇用継続給付関係（育児休業給付）」（平成22年12月28日付け職発1228第4号別添9）の一部改正関係

改正後	現 行
<p>59501-59520 第1 制度の概要等 59501-59510 1 制度の概要</p> <p>59503(3) 育児休業給付金の支給対象となる育児休業</p> <p>イ 育児休業給付金の支給対象となる育児休業とは、被保険者からの申出に基づき事業主が取得を認めた育児休業であって、休業開始日から、当該休業に係る子が満1歳（一定の要件（59631 参照。）を満たす場合は1歳2か月）に達する日（満1歳（1歳2か月）の誕生日の前日）又は1歳6か月に達する日の前日までにあるものをいう（以下「対象育児休業」という。）。</p> <p>なお、育児休業給付金の支給対象となる育児休業に係る子とは、法律上の親子関係に基づく子をいい、実子のほか養子も含むものをいう。<u>また、特別養子縁組を成立させるための監護を受けている者についても、法律上の親子関係に基づく子に準じて取り扱うこと。</u></p> <p>ただし、次の場合は対象育児休業には含まれない。</p> <p>(イ)・(ロ) (略)</p> <p>59521-59600 第2 初回の支給申請手続 59531-59540 2 受給資格の確認及び休業開始時賃金日額の算定</p> <p>59531(1) 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書の提出</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ 添付書類等 この場合の添付書類については、次のとおりである。</p> <p>(イ) (略)</p> <p>(ロ) 母子健康手帳等育児の事実が確認できる書類（受給資格確認</p>	<p>59501-59520 第1 制度の概要等 59501-59510 1 制度の概要</p> <p>59503(3) 育児休業給付金の支給対象となる育児休業</p> <p>イ 育児休業給付金の支給対象となる育児休業とは、被保険者からの申出に基づき事業主が取得を認めた育児休業であって、休業開始日から、当該休業に係る子が満1歳（一定の要件（59631 参照。）を満たす場合は1歳2か月）に達する日（満1歳（1歳2か月）の誕生日の前日）又は1歳6か月に達する日の前日までにあるものをいう（以下「対象育児休業」という。）。</p> <p>なお、育児休業給付金の支給対象となる育児休業に係る子とは、法律上の親子関係に基づく子をいい、実子のほか養子も含むものをいう。</p> <p>ただし、次の場合は対象育児休業には含まれない。</p> <p>(イ)・(ロ) (略)</p> <p>59521-59600 第2 初回の支給申請手続 59531-59540 2 受給資格の確認及び休業開始時賃金日額の算定</p> <p>59531(1) 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書の提出</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ 添付書類等 この場合の添付書類については、次のとおりである。</p> <p>(イ) (略)</p> <p>(ロ) 母子健康手帳等育児の事実が確認できる書類（受給資格確認</p>

票・(初回)支給申請書を同時に提出する場合)

特別養子縁組を成立させるために監護を受けている場合の育児の事実の確認は、家庭裁判所が交付する特別養子縁組を成立させるための請求に係る事件係属証明書によって行う。養子となる者の生年月日の確認は、住民票記載事項証明書等によって行う。また、通常、この場合の監護期間の初日は、特別養子縁組を成立させるための家庭裁判所への請求日(事件係属証明書によって確認する。)となるが、住民票記載事項証明書によって同居を開始した日が確認されること等により、請求日前における監護の状況が明らかである場合は、その明らかとなる初日を監護期間の初日として取り扱うこと。

なお、この休業開始時賃金月額証明書の提出に当たっては、過去の当該事業所に係る資格取得届及び離職証明書の提出において、その記載内容の信頼性が高いと認められる事業主等については、関係書類との照合を適宜省略して差し支えない。

この照合省略に係る取扱いは、業務取扱要領 21206、21502 及び 22604 に準じて取り扱うこととする。

59541-59550 3 育児休業給付金の初回支給申請に係る取扱い

59542(2) 添付書類

イ 育児休業給付金の最初の支給申請の際の添付書類は次のとおりである。

(イ)・(ロ) (略)

(ハ) 特別養子縁組の成立のため監護を行っている期間について育児休業給付金の支給申請を行う場合は、家庭裁判所の審判書の写し(当該支給申請に係る対象期間中に審判が行われている場合に限る。)

(ニ) 住民票記載事項証明書等(59543(3)ハのなお書きの規定により特別養子縁組の成立のための請求を再度行っている場合に限る。)

票・(初回)支給申請書を同時に提出する場合)

なお、この休業開始時賃金月額証明書の提出に当たっては、過去の当該事業所に係る資格取得届及び離職証明書の提出において、その記載内容の信頼性が高いと認められる事業主等については、関係書類との照合を適宜省略して差し支えない。

なお、この照合省略に係る取扱いは、業務取扱要領 21206、21502 及び 22604 に準じて取り扱うこととする。

59541-59550 3 育児休業給付金の初回支給申請に係る取扱い

59542(2) 添付書類

イ 育児休業給付金の最初の支給申請の際の添付書類は次のとおりである。

(イ)・(ロ) (略)

<p>ロ・ハ（略）</p> <p>59543(3) 支給要件</p> <p>事業主より受給資格確認票・（初回）支給申請書の提出を受けた事業所管轄安定所においては、事業主に対して被保険者が休業終了後に職場復帰をする予定であることを確認した上で、当該申請に係る支給単位期間ごとに支給要件の確認を行う。</p> <p>その具体的な取扱いは次のとおりである。</p> <p>イ・ロ（略）</p> <p>ハ 特別養子縁組の成立のための監護期間に係る育児休業給付金の支給については、<u>家庭裁判所において特別養子縁組の成立を認めない審判が行われた場合、その決定日の前日までが対象となる。このため、特別養子縁組の成立のための監護期間を 59542(2)イ(ハ)に基づき提出された審判書の写しによって確認する。</u></p> <p><u>なお、この場合であっても、家庭裁判所に対して特別養子縁組を成立させるための請求が再度行われたときは、育児休業給付金の支給対象となる監護期間となり得るものであり、また、住民票記載事項証明書等を確認することにより、当該請求日前の監護の状況が明らかである場合は、その明らかとなる初日を監護期間の初日とみなして取り扱うこと。</u></p> <p>59601-59630 第3 第2回目以後の支給申請における取扱い 59611-59620 2 第2回目以後の支給申請手続</p> <p>59612(2) 添付書類</p> <p>イ～ニ（略）</p> <p>ホ <u>特別養子縁組の成立のため監護を行っている期間について育児休業給付金の支給申請を行う場合は、家庭裁判所の審判書の写し（当該支給申請に係る対象期間中に審判が行われている場合に限る。）</u></p> <p>へ <u>住民票記載事項証明書等（59613(3)の規定により同様に扱うこととされた 59543(3)ハのなお書きの規定により特別養子縁組の成</u></p>	<p>ロ・ハ（略）</p> <p>59543(3) 支給要件</p> <p>事業主より受給資格確認票・（初回）支給申請書の提出を受けた事業所管轄安定所においては、事業主に対して被保険者が休業終了後に職場復帰をする予定であることを確認した上で、当該申請に係る支給単位期間ごとに支給要件の確認を行う。</p> <p>その具体的な取扱いは次のとおりである。</p> <p>イ・ロ（略）</p> <p>59601-59630 第3 第2回目以後の支給申請における取扱い 59611-59620 2 第2回目以後の支給申請手続</p> <p>59612(2) 添付書類</p> <p>イ～ニ（略）</p>
--	---

立のための請求を再度行っている場合に限る。)

参考資料1-3-⑤ 子どもの養育に関する法律上の制度及び事実上の親子関係

- 育児・介護休業法に基づく育児休業の対象となる「子」とは、法律上の親子関係にある子(実子及び養子)をいう。
- 法律に基づく育児休業は、
 - ①労働者が申し出を行えば事業主の許諾なしに休業できる強い権利であり、
 - ②規模や業種を問わず全ての事業主に適用される最低基準であることから、労働者の福祉と事業主の負担との調和を図り、法律上の親子についてのみ対象としている。

法律上の制度	里親制度	特別養子縁組の監護期間	<ul style="list-style-type: none"> ・特別養子縁組を成立させるためには、民法上、6か月以上の監護期間が要求されている ・0歳児の特別養子縁組の申立数は122件(平成10年)
		養子縁組里親	<ul style="list-style-type: none"> ・要保護児童を養育することを希望する者であって、養子縁組によって養親となることを希望するもののうち、都道府県知事が児童を委託する者として適当と認めるものに児童の養育を委託する制度 ・保護者のないまたは家庭での養育が望めない子どもが対象 ・養子縁組希望里親に委託されている0歳児の割合は約26%(59人。平成25年度末現在)
		養育里親	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者のない児童または保護者に監護させることが不適當であると認められる児童の養育を委託する制度 ・委託期間は、長期から短期(数週間や1年)までである ・養育里親に委託されている0歳児の割合は約2.3%(81人。平成25年度末現在)
		専門里親	<ul style="list-style-type: none"> ・被虐待児、非行傾向にある児童、障害児など都道府県知事がその養育に関し特に支援が必要と認めたものが対象 ・委託期間は、原則として2年以内とされている ・専門里親に委託されている0歳児は約0.5%(1人。平成25年度末現在)
		親族里親	<ul style="list-style-type: none"> ・両親等児童を現に監護している者が死亡、疾病、拘禁などの場合に、要保護児童の扶養義務者及びその配偶者が里親となる制度 ・親族里親に委託されている0歳児は0人(平成25年度末現在)
事実上の親子関係		孫、甥、姪	<ul style="list-style-type: none"> ・両親が死亡した場合などで、祖父母やおじ・おばが事実上養育する場合があります ・孫の場合には扶養義務があり、甥・姪の場合も家庭裁判所の審判により扶養義務が生じる
		認知を受けていない非嫡出子	<ul style="list-style-type: none"> ・父親の認知がないと、父親との関係では法律上の親子関係が生じないため、父親は育介法に基づく育児休業が取得できない
		配偶者の連れ子	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者の連れ子との間では、養子縁組を2ない限り、法律上の親子関係は生じない

特別養子縁組制度の概要

- 特別養子縁組とは、原則として6歳未満の未成年者の福祉のため特に必要があるときに、家庭裁判所の審判により、未成年者とその実親側との法律上の親族関係を消滅させ、実親子関係に準じる安定した養親子関係を成立させる縁組制度。
 - ・昭和57年に創設
 - ・平成25年度は474件成立（司法統計）
- 監護期間とは、家庭裁判所が、養親が特別養子の親となるのに必要な監護能力その他の適格性等を備えているかを判断するために民法上要求されている試験的な養育期間。
 - ・監護期間中は法律上の親子関係はない
 - ・原則として申立から6か月以上の期間が必要だが、申立前の監護期間も勘案できる

	特別養子縁組	普通養子縁組
方法	<ul style="list-style-type: none"> ○ 家庭裁判所の審判 ○ 実父母の同意 ○ 申立から6か月以上の監護期間を考慮 ※申立前の監護の状況が明らかであれば短縮可能 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 市町村への届け出 ○ 養親となろうとする者と養子になろうとする者との合意 ※15歳未満の場合は親権者等による代諾可能 ※未成年の場合は原則として家庭裁判所の許可が必要
養子の要件	<ul style="list-style-type: none"> ○ 6歳未満の者 ○ 8歳未満の者で、6歳に達する前から引き続き養親となる者に監護されていたもの 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 限定なし ※未成年については上記の通り
養親の要件	<ul style="list-style-type: none"> ○ 夫婦であること ○ 25歳以上であること ※夫婦の一方が25歳に達していれば、他方は20歳に達していればよい 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 単独養子縁組も可能 ※配偶者のある者が養子をとる場合には夫婦共同縁組みが原則 ○ 養子より1日でも年長であること

里親制度の概要

- 里親は、要保護児童（保護者のない児童又は保護者に監護させることが不相当であると認められる児童）の養育を委託する制度であり、その推進を図るため、
- ・平成14年度に親族里親、専門里親を創設、
 - ・平成20年の児童福祉法改正で、「養育里親」を「養子縁組を希望する里親」等と法律上区分
 - ・平成21年度から、養育里親と専門里親について、里親研修を充実

種類	養育里親		養子縁組を希望する里親	親族里親
	要保護児童	専門里親		
対象児童	要保護児童	次に掲げる要保護児童のうち、都道府県知事はその養育に関し特に支援が必要と認めたもの ①児童虐待等の行為により心身に有害な影響を受けた児童 ②非行等の問題を有する児童 ③身体障害、知的障害又は精神障害がある児童	要保護児童	次の要件に該当する要保護児童 ①当該親族里親に扶養義務のある児童 ②児童の両親その他当該児童を現に監護する者が死亡、行方不明、拘禁、入院等の状態となったことにより、これらの者により、養育が期待できないこと

里親手当 (月額) 養育里親 72,000円(2人目以降36,000円加算)
専門里親 123,000円(2人目以降87,000円加算)

一般生活費 (食費、被服費等。1人月額) 乳児 56,440円、乳児以外48,950円 (平成26年度)

その他(幼稚園費、教育費、入進学支度費、就職、大学進学等支度費、医療費等)

里親に支給される手当等

- 里親手当が支給されない理由
- ・養子縁組里親
私法上の関係である養子縁組と社会的養護である里親とは異なるため
 - ・親族里親
扶養義務があるため、公費から手当をする必要がないため

子の看護休暇

- 小学校就学前までの子を持つ女性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合は26.1%（平成20年度15.2%）で、取得日数については「5日未満」が最も高く66.7%、次いで「5～10日」29.1%、「11日以上」4.2%の順となっている。
- また、小学校就学前までの子を持つ男性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合は、3.1%（平成20年度2.8%）で、取得日数については「5日未満」が76.9%で最も高く、次いで「5～10日」20.3%、「11日以上」2.7%の順となっている。

表 21 子の看護休暇取得者割合及び取得日数別取得者割合

(%)

	小学校就学前 までの子を持つ 労働者計	子の看護休暇 取得者	取得日数						
			1～3日	4日	5日	6日	7～9日	10日以上	
平成 20 年度	女性	100.0	15.2 (100.0)	(48.7)	(11.0)	(30.0)	(1.0)	(1.7)	(7.6)
	男性	100.0	2.8 (100.0)	(80.8)	(4.6)	(10.4)	(0.1)	(4.1)	(0.1)
	小学校就学前 までの子を持つ 労働者計	子の看護休暇 取得者	取得日数						
			5日未満	5～10日	11日以上				
平成 24 年度	女性	100.0	26.1 (100.0)	(66.7)	(29.1)	(4.2)			
	男性	100.0	3.1 (100.0)	(76.9)	(20.3)	(2.7)			

注:「子の看護休暇取得者」は、調査前年度1年間に子の看護休暇を取得した者をいう。

○ 子の看護休暇制度の規定がある事業所において、子が何歳になるまで子の看護休暇を取得できるかについてみると、「小学校就学の始期に達するまで(法定どおり)」が88.6%(平成20年度92.8%)と最も高くなっている。(表17)

○ 子の看護休暇制度の規定がある事業所において、休暇日数の制限の有無や内容をみると、「制限あり」が93.7%(平成20年度92.4%)であった。

制限がある場合の1年間で取得できる休暇日数については、「子が1人の場合」は「5日」が93.8%、「子が2人以上の場合」は「10日」が93.3%でそれぞれ最も高くなっている。(表18)

表 17 子の看護休暇制度の利用可能期間別事業所割合

(%)

	子の看護休暇制度規定あり事業所計	小学校就学の始期に達するまで(法定どおり)	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も対象	不明
平成20年度	100.0	92.8	1.9	1.8	3.4	0.1
平成24年度	100.0	88.6	2.9	2.7	5.9	-

表 18 子の看護休暇制度の休暇日数の制限の有無及び制限の単位別事業所割合

(%)

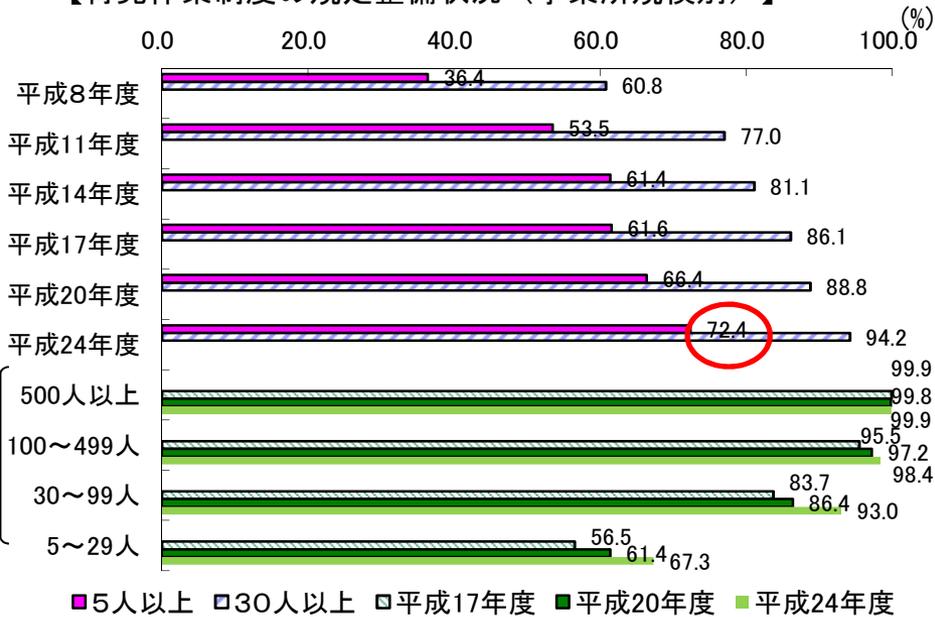
	子の看護休暇制度規定あり事業所計	制限あり	制限の単位			制限なし	不明					
			同一の労働者につき	同一の子につき	その他							
平成20年度	100.0	92.4 (100.0)	(67.2)	(25.6)	(7.2)	7.1	0.5					
	子の看護休暇制度規定あり事業所計	制限あり	(複数回答)							制限なし	不明	
			子が1人の場合				子が2人以上の場合					
			5日	6～10日	11～20日	21日以上	10日	11～20日	21～40日	41日以上		
平成24年度	100.0	93.7 (100.0)	(93.8)	(3.7)	(0.4)	(2.1)	(93.3)	(1.3)	(0.1)	(2.8)	5.9	0.3

勤務時間短縮等の措置、所定外 労働の免除等

- 就業規則等に育児休業の定めがある事業所(5人以上)は72.4%、子の看護休暇の定めがある事業所(5人以上)は53.5%
- 育児のための勤務時間短縮等の措置内容別で見ると、短時間勤務制度、所定外労働の免除の順で割合が高い

【育児休業制度の規定整備状況(事業所規模別)】

【育児のための所定労働時間の短縮措置等の措置内容別事業所割合】



	制度あり	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・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ	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	育児休業に準ずる措置
総数	62.4	58.4	13.2	32.9	54.9	2.6	4.4	11.3
500人以上	99.7	97.5	25.5	53.3	91.7	18.7	29.3	34.2
100~499人	96.1	93.7	20.5	46.1	89.5	5.8	11.8	15.4
30~99人	83.8	78.4	14.4	41.1	75.8	3.9	6.4	13.3
5~29人	56.7	52.9	12.6	30.7	49.3	2.2	3.6	10.6
30人以上(再掲)	86.5	81.7	15.8	42.3	78.8	4.5	7.8	14.1

【子の看護休暇制度の規定整備状況(事業所規模別)】

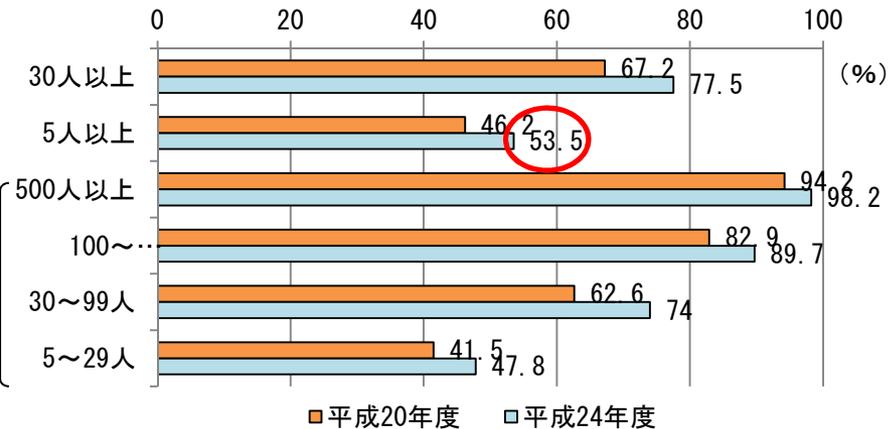
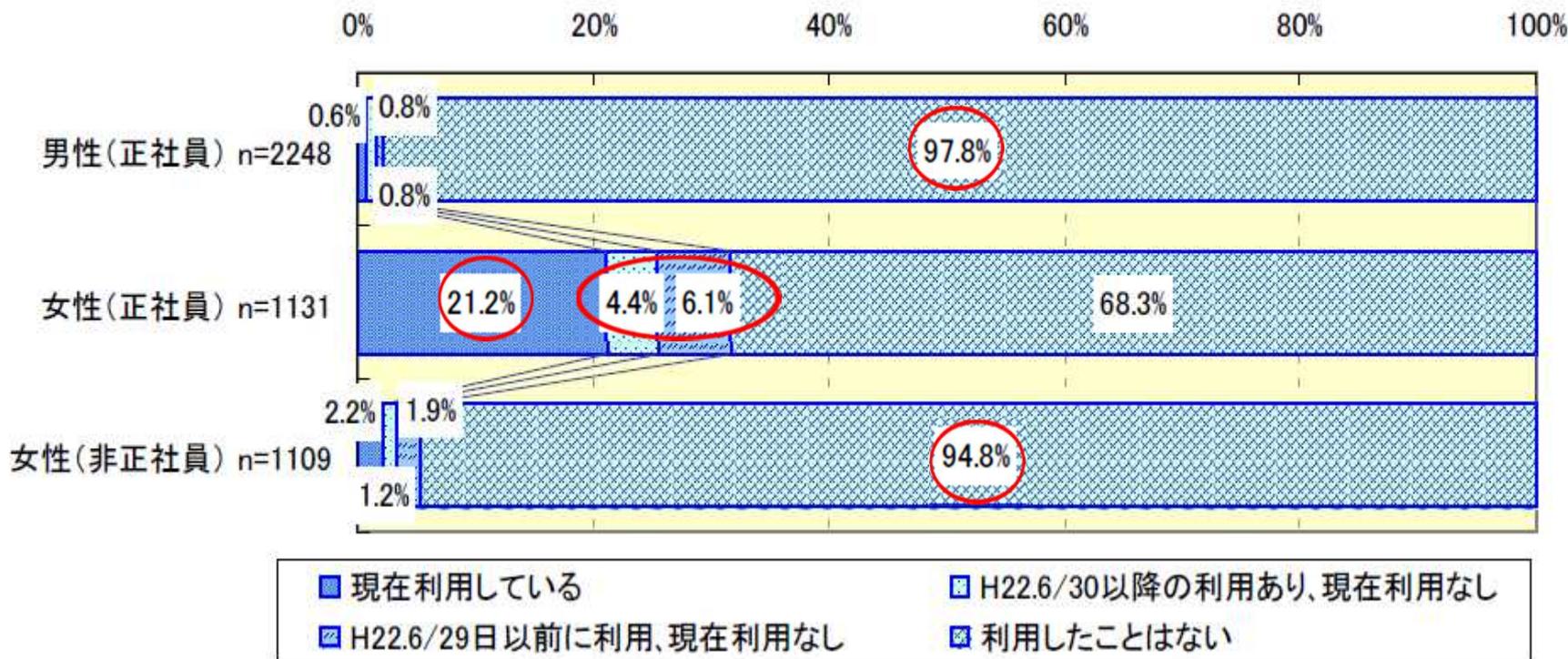


表4 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

	事業所計	制度あり	最長利用可能期間							【再掲】 「小学校就学の始期に達するまで」以上
			3歳に達するまで	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	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	③～⑥	
			①	②	③	④	⑤	⑥		
短時間勤務制度	平成24年度	100.0	58.4 (100.0)	37.5 (64.3)	1.6 (2.8)	12.1 (20.7)	3.9 (6.7)	2.1 (3.6)	1.2 (2.0)	19.2 (32.9)
	平成25年度	100.0	57.7 (100.0)	35.5 (61.6)	1.9 (3.4)	11.2 (19.4)	3.9 (6.8)	2.8 (4.9)	2.3 (3.9)	20.2 (35.0)
所定外労働の制限	平成24年度	100.0	54.9 (100.0)	31.1 (56.6)	1.8 (3.2)	17.2 (31.3)	2.1 (3.8)	1.4 (2.6)	1.4 (2.5)	22.1 (40.2)
	平成25年度	100.0	55.2 (100.0)	25.6 (46.3)	3.3 (6.0)	19.9 (36.1)	2.2 (4.0)	2.2 (4.1)	2.0 (3.5)	26.3 (47.7)
育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	平成24年度	100.0	13.2 (100.0)	6.8 (51.1)	0.7 (5.6)	2.4 (18.5)	0.7 (5.4)	0.6 (4.5)	2.0 (14.9)	5.7 (43.3)
	平成25年度	100.0	14.0 (100.0)	6.5 (46.5)	1.0 (7.0)	2.4 (17.1)	0.7 (4.7)	0.9 (6.7)	2.5 (18.0)	6.5 (46.5)
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	平成24年度	100.0	32.9 (100.0)	18.0 (54.8)	1.4 (4.2)	7.9 (24.1)	1.9 (5.7)	1.4 (4.1)	2.3 (7.1)	13.5 (41.0)
	平成25年度	100.0	31.9 (100.0)	16.3 (51.2)	1.7 (5.3)	6.6 (20.7)	1.7 (5.2)	1.8 (5.8)	3.8 (11.8)	13.9 (43.5)
事業所内保育施設	平成24年度	100.0	2.6 (100.0)	1.2 (44.6)	0.1 (4.3)	1.0 (37.8)	0.2 (6.6)	0.1 (2.7)	0.1 (4.1)	1.4 (51.2)
	平成25年度	100.0	1.6 (100.0)	0.6 (39.0)	0.2 (14.9)	0.6 (40.1)	0.0 (1.8)	0.1 (4.1)	0.0 (0.1)	0.7 (46.1)
育児に要する経費の援助措置	平成24年度	100.0	4.4 (100.0)	1.6 (36.5)	0.3 (7.2)	0.9 (21.1)	1.0 (22.4)	0.1 (3.1)	0.4 (9.7)	2.5 (56.2)
	平成25年度	100.0	4.7 (100.0)	1.1 (22.6)	0.3 (7.3)	1.1 (23.5)	0.9 (19.8)	0.4 (9.3)	0.8 (17.4)	3.3 (70.0)
育児休業に準ずる措置	平成24年度	100.0	11.3 (100.0)	7.8 (69.3)	0.5 (4.8)	1.5 (13.7)	0.3 (2.7)	0.5 (4.1)	0.6 (5.4)	2.9 (25.9)
	平成25年度	100.0	15.4 (100.0)	11.2 (72.9)	0.6 (4.0)	2.2 (14.3)	0.4 (2.9)	0.5 (3.0)	0.5 (2.9)	3.5 (23.1)

- 短時間勤務制度の利用経験をみると、「男性(正社員)」および「女性(非正社員)」は「利用したことはない」が9割以上を占めている。
- 「女性(正社員)」は、「現在利用している」(21.2%)と以前は利用していたが、現在は利用していない人(10.5%)を合わせると、約3割に利用経験がある。

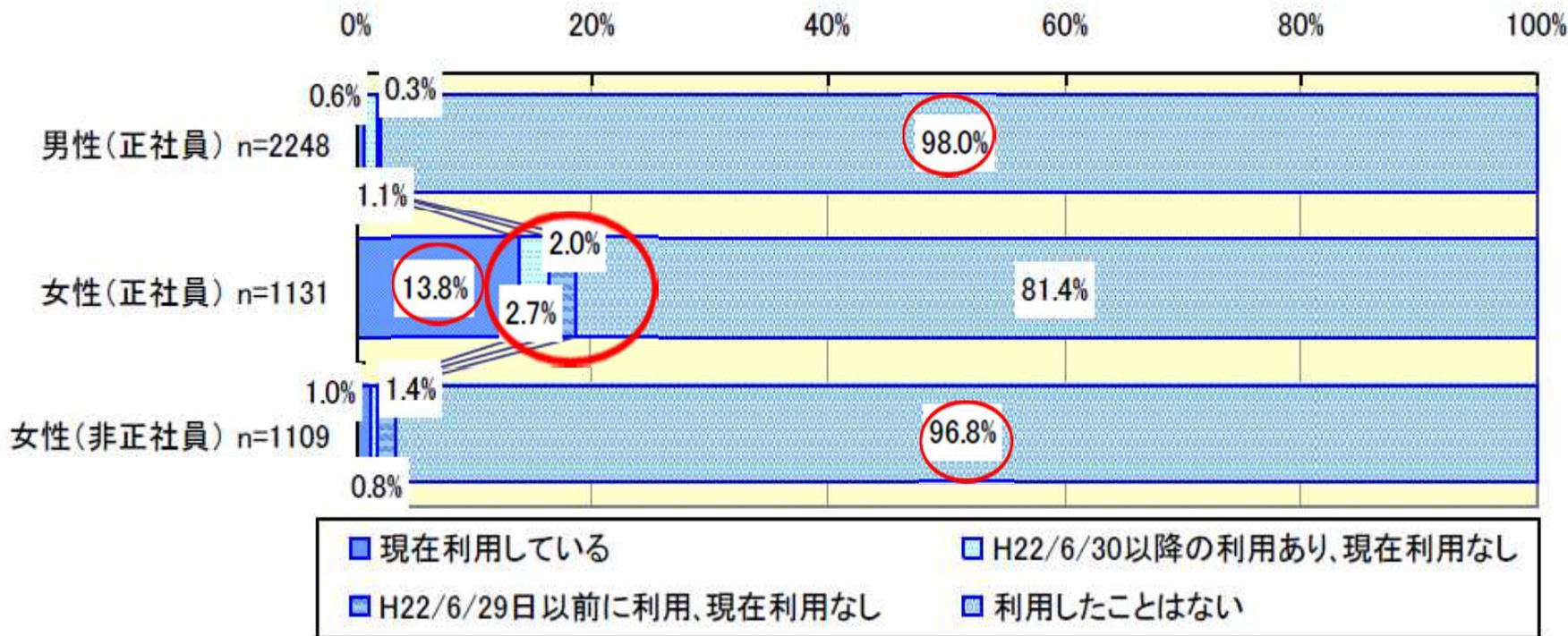
図表Ⅲ-88 短時間勤務制度の利用経験：単数回答 (Q28-2)



※調査対象は20~40代の、子ども(末子が3歳未満)を持つ男性会社員及び20~40代の、子ども(末子が小学校就学前)を持つ女性会社員である。

- 所定外労働の免除の利用経験をみると、「男性(正社員)」および「女性(非正社員)」は「利用したことはない」が95%以上を占めている。
- 「女性(正社員)」は、「現在利用している」(13.8%)と以前は利用していたが、現在は利用していない人(4.7%)を合わせると、2割弱に利用経験がある

図表Ⅲ-78 所定外労働の免除の利用経験：単数回答 (Q28-1)

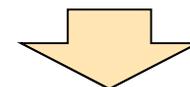
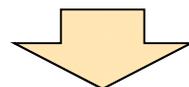
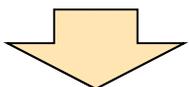
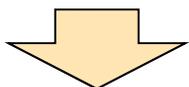


※調査対象は20~40代の、子ども(末子が3歳未満)を持つ男性会社員及び20~40代の、子ども(末子が小学校就学前)を持つ女性会社員である。

ひとり親家庭への配慮について

- 平成14年より「就業・自立に向けた総合的な支援」へと施策を強化し、「子育て・生活支援策」、「就業支援策」、「養育費の確保策」、「経済的支援策」の4本柱により施策を推進中。
- 平成24年に「母子家庭の母及び父子家庭の父の就業の支援に関する特別措置法」が成立
- 平成26年の法改正(※)により、支援体制の充実、就業支援施策及び子育て・生活支援施策の強化、施策の周知の強化、父子家庭への支援の拡大、児童扶養手当と公的年金等との併給制限の見直しを実施。(※母子及び父子並びに寡婦福祉法、児童扶養手当法)

自立促進計画（地方公共団体が国の基本方針を踏まえて策定）



子育て・生活支援

- 母子・父子自立支援員による相談支援
- ヘルパー派遣、保育所等の優先入所
- 学習支援ボランティア派遣等による子どもへの支援
- 母子生活支援施設の機能拡充 など

就業支援

- 母子・父子自立支援プログラムの策定やハローワーク等との連携による就業支援の推進
- 母子家庭等就業・自立支援センター事業の推進
- 能力開発等のための給付金の支給 など

養育費確保支援

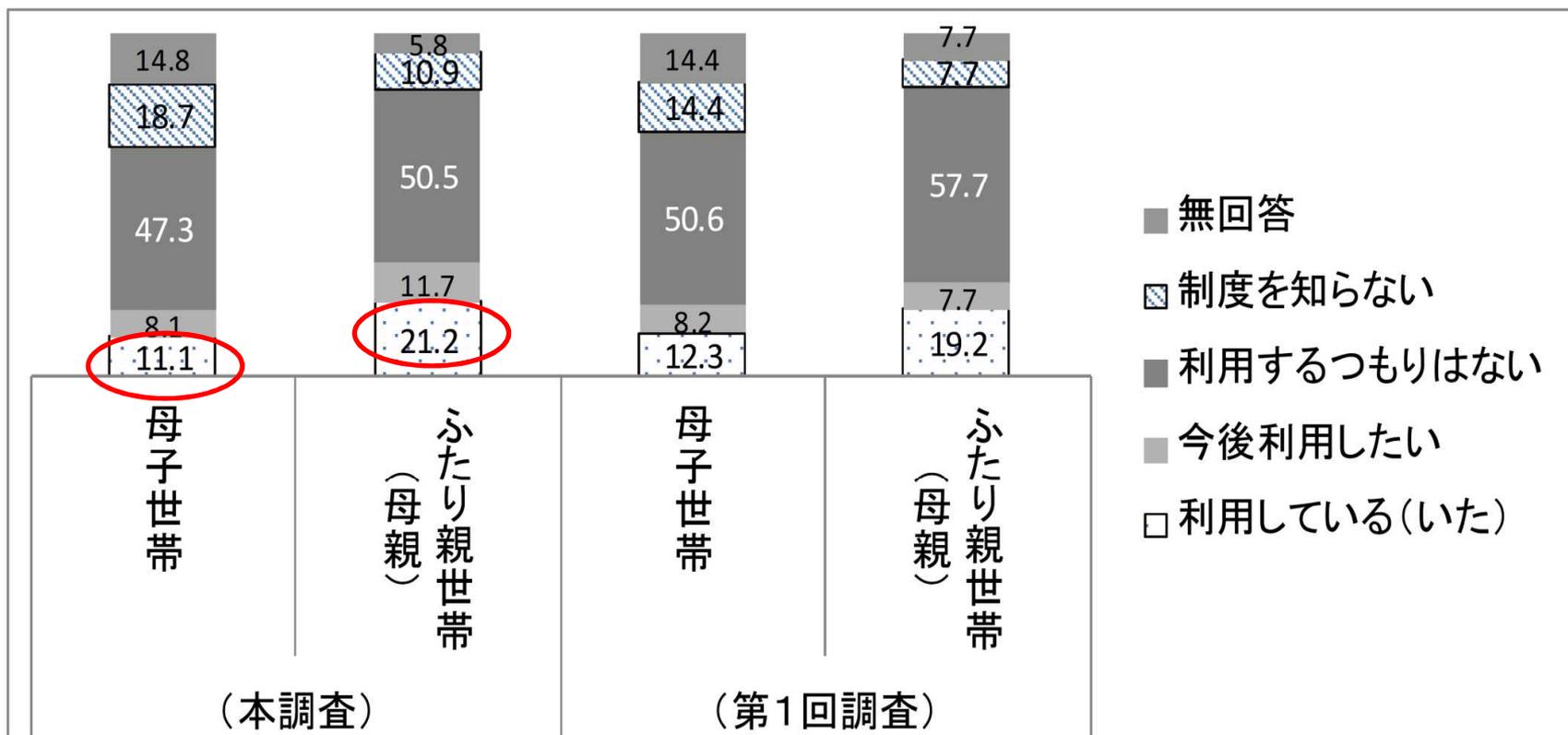
- 養育費相談支援センター事業の推進
- 母子家庭等就業・自立支援センター等における養育費相談の推進
- 「養育費の手引き」やリーフレットの配布 など

経済的支援

- 児童扶養手当の支給
- 母子父子寡婦福祉資金の貸付
就職のための技能習得や児童の修学など12種類の福祉資金を貸付 など

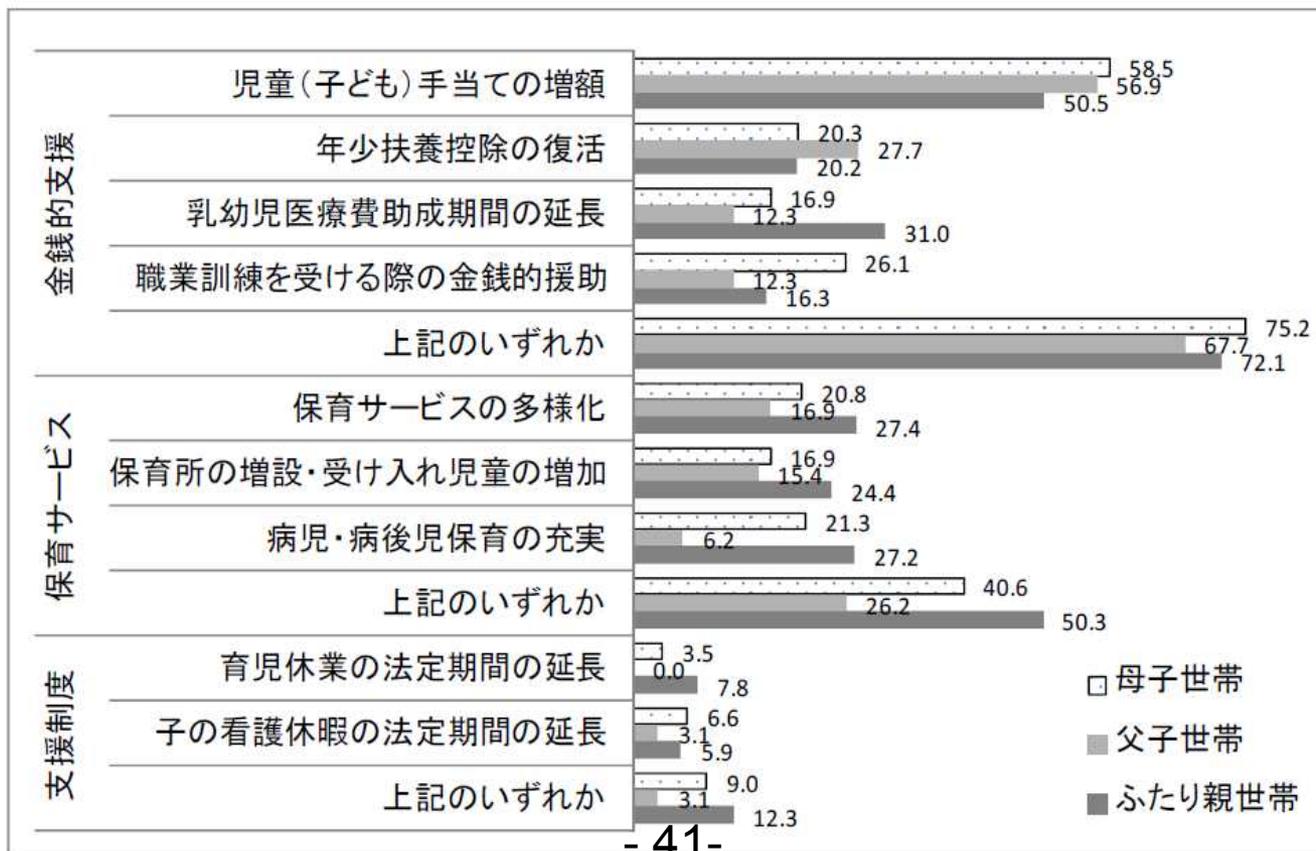
○ 育児休業制度の利用率は、ふたり親世帯(母親)では21.2%、母子世帯では11.1%となっている。

図表7-2 育児休業制度の利用・認知状況(%)



- 金銭的援助を望む保護者が全体の67.7%(父子世帯)～75.2%(母子世帯)に達している。
- 保育サービスの充実を望む保護者も全体の26.2%(父子世帯)～50.3%(ふたり親世帯)を占めている。
- 一方、支援制度の整備を希望する保護者は比較的少なく、全体の3.1%(父子世帯)～12.3%(ふたり親世帯)程度である。
- 育児休業の法定期間の延長について望む保護者は、母子世帯では3.5%、ふたり親世帯では7.8%となっており、子の看護休暇の法定期間の延長を望む保護者は、母子世帯では6.6%、ふたり親世帯では5.9%となっている。

図表7-4 拡充してほしい公的支援 (%、3つまでの複数回答)



ひとり親家庭(女性正社員)の子の看護休暇制度の認知状況

子の看護休暇制度の認知状況について、「女性(正社員)で配偶者のいない人(ひとり親家庭)」をみると、「女性(正社員):全体」と比較して、「現在の勤務先の子の看護休暇の制度内容」「制度の対象要件」「制度が利用できる子どもの年齢」「1年間に利用できる日数」「制度の利用対象となる事由」のいずれも「全く知らない」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-116 女性(正社員):配偶者なし:子の看護休暇制度の認知状況:単数回答(Q39)

	Q39-1 看護休暇制度認知:現在の勤務先の子の看護休暇制度内容				
	合計	よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性(正社員):全体	1131	190	344	335	262
	100.0	16.8	30.4	29.6	23.2
女性(正社員):配偶者なし	83	9	20	22	32
	100.0	10.8	24.1	26.5	38.6

	Q39-4 看護休暇制度認知:1年間に利用できる日数				
	合計	よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性(正社員):全体	1131	127	249	437	318
	100.0	11.2	22.0	38.6	28.1
女性(正社員):配偶者なし	83	11	10	29	33
	100.0	13.3	12.0	34.9	39.8

	Q39-2 看護休暇制度認知:制度の対象要件				
	合計	よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性(正社員):全体	1131	108	255	468	300
	100.0	9.5	22.5	41.4	26.5
女性(正社員):配偶者なし	83	10	11	30	32
	100.0	12.0	13.3	36.1	38.6

	Q39-5 看護休暇制度認知:制度の利用対象となる事由				
	合計	よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性(正社員):全体	1131	120	264	435	312
	100.0	10.6	23.3	38.5	27.6
女性(正社員):配偶者なし	83	11	10	28	34
	100.0	13.3	12.0	33.7	41.0

	Q39-3 看護休暇制度認知:制度が利用可能な子ども年齢				
	合計	よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性(正社員):全体	1131	118	256	452	305
	100.0	10.4	22.6	40.0	27.0
女性(正社員):配偶者なし	83	10	8	32	33
	100.0	12.0	9.6	38.6	39.8

ひとり親家庭(女性非正社員)の子の看護休暇制度の認知状況

子の看護休暇制度の認知状況について、「女性(非正社員)で配偶者のいない人(ひとり親家庭)」をみると、「女性(非正社員):全体」と比較して、「制度の対象要件」「制度が利用できる子どもの年齢」「1年間に利用できる日数」「制度の利用対象となる事由」で「全く知らない」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-117 女性(非正社員):配偶者なし:子の看護休暇制度の認知状況:単数回答(Q39)

	合計	Q39-1 看護休暇制度認知:現在の勤務先の子の看護休暇制度内容			
		よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性(非正社員):全体	1109 100.0	36 3.2	110 9.9	297 26.8	666 60.1
女性(非正社員):配偶者なし	93 100.0	2 2.2	5 5.4	25 26.9	61 65.6

	合計	Q39-4 看護休暇制度認知:1年間に利用できる日数			
		よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性(非正社員):全体	1109 100.0	27 2.4	70 6.3	306 27.6	706 63.7
女性(非正社員):配偶者なし	93 100.0	1 1.1	3 3.2	20 21.5	69 74.2

	合計	Q39-2 看護休暇制度認知:制度の対象要件			
		よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性(非正社員):全体	1109 100.0	22 2.0	73 6.6	320 28.9	694 62.6
女性(非正社員):配偶者なし	93 100.0	1 1.1	3 3.2	22 23.7	67 72.0

	合計	Q39-5 看護休暇制度認知:制度の利用対象となる事由			
		よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性(非正社員):全体	1109 100.0	21 1.9	81 7.3	308 27.8	699 63.0
女性(非正社員):配偶者なし	93 100.0	1 1.1	3 3.2	20 21.5	69 74.2

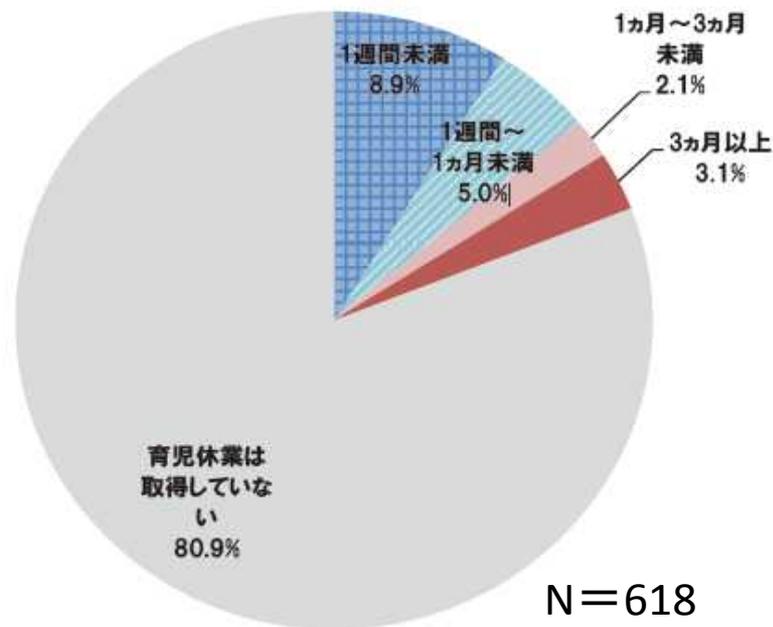
	合計	Q39-3 看護休暇制度認知:制度が利用可能な子ども年齢			
		よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性(非正社員):全体	1109 100.0	24 2.2	77 6.9	309 27.9	699 63.0
女性(非正社員):配偶者なし	93 100.0	1 1.1	3 3.2	20 21.5	69 74.2

男性の仕事と家庭の両立の促進

参考資料1-7-① 共働き家庭の父親が取得した直近の育児休業期間

男性本人の直近の育児休業については、取得している人が19.1%であり、全国の男性の育児休業取得率^(※1)である2.03%^(※2)に比べ、育児への関与が高いことが読み取れる。育児休業期間については、最も多いのが「1週間未満」(8.9%)で、「1週間～1ヶ月未満」(5.0%)が続く。

夫婦ともに正規雇用として働いている家庭の父親が取得した直近の育児休業期間



調査対象

以下の条件を満たす、正規雇用として企業又は官公庁で働く男性
①末子が小学校入学前
②配偶者(妻)が妊娠時から正規雇用(企業、官公庁)で働き続けている。(短時間勤務中を含む、育児休業中は除く、自営業・フリーは除く。)

調査地域 全国

調査方法 インターネット

調査時期

予備調査 平成26年11月28日

本調査 平成26年12月3日～
平成26年12月4日

出典:一般財団法人 企業活力研究所「ダイバーシティ経営の推進に関する調査研究報告書」平成27年3月

※1 平成23年10月1日から平成24年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、平成25年10月1日までに育児休業を開始した者。

※2 厚生労働省「平成25年度雇用均等基本調査」(2014)

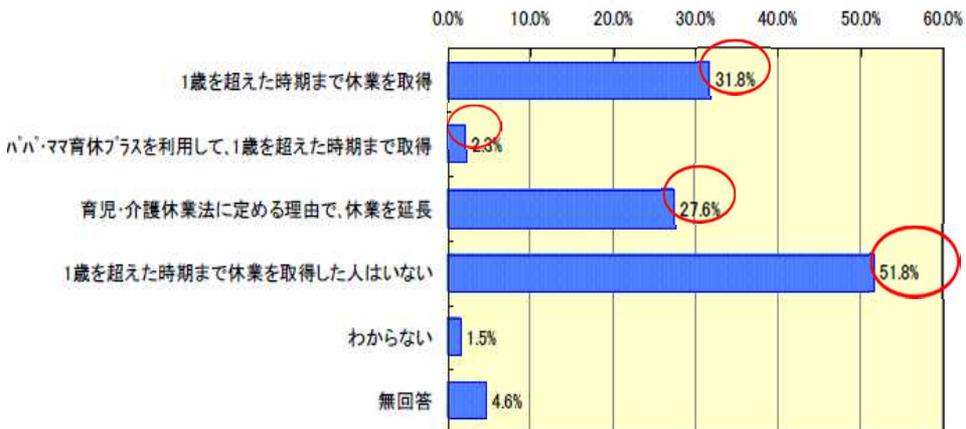
参考資料1-7-②

子が1歳を超えた時期までの育児休業制度の利用状況

- 正社員101人以上企業では、「1歳を超えた時期まで休業を取得した人はいない」が51.8%で約半数となっている。「パパ・ママ育休プラスを利用して、1歳を超えた時期まで休業を取得した人がある」は2.3%に留まっている。
- 正社員100人以下企業では、「1歳を超えた時期まで休業を取得した人はいない」が58.1%で約6割となっている。「パパ・ママ育休プラスを利用して、1歳を超えた時期まで休業を取得した人がある」企業はなかった。

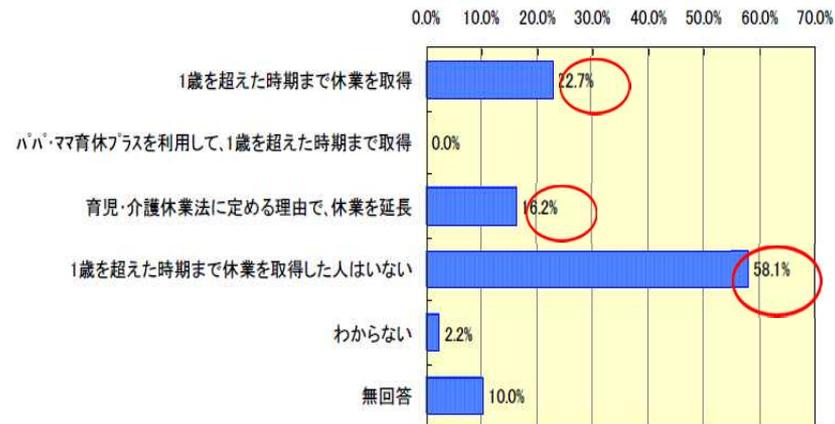
正社員101人以上対象

図表Ⅱ-1-28 子が1歳を超えた時期までの育児休業制度の利用状況：複数回答（Q7-1）n=1,219



正社員100人以下対象

図表Ⅱ-2-19 子が1歳を超えた時期までの育児休業制度の利用者の状況：複数回答（Q7-1）n=229

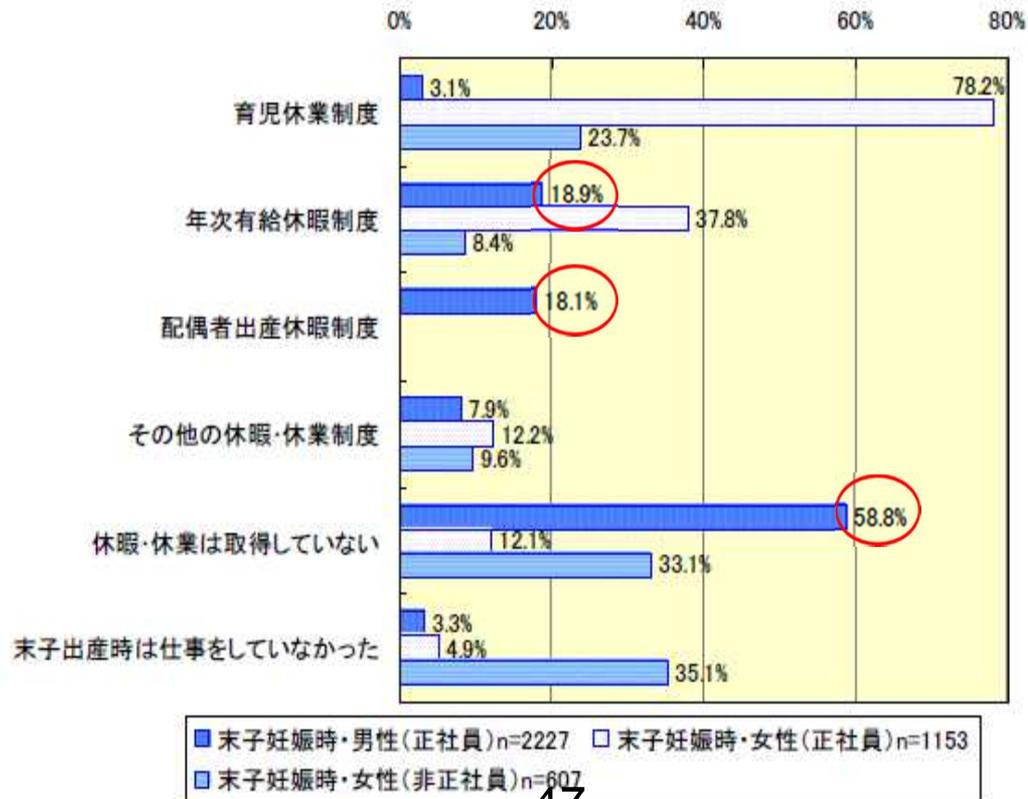


※「育児休業制度」について「利用者がいる」と回答した企業に、平成23年4月1日～平成23年12月31日の期間に、子が1歳を超えた時期まで育児休業を取得した従業員がいたか、また、育児・介護休業法が定める要件に基づき制度を利用した人がいたかを質問。

末子妊娠時に取得した休暇・休業制度

本人または配偶者の末子妊娠時に自分が取得した休暇・休業制度をみると、「男性(正社員)」(配偶者が末子妊娠時)だった人は「休暇・休業は取得していない」が58.8%で最も割合が高く、取得している中では「年次有給休暇制度」(18.9%)と「配偶者出産休暇制度」(18.1%)がそれぞれ2割弱である。

図表Ⅲ-41 末子妊娠時の就業形態別 本人が取得した休暇・休業制度：複数回答 (Q19-1)

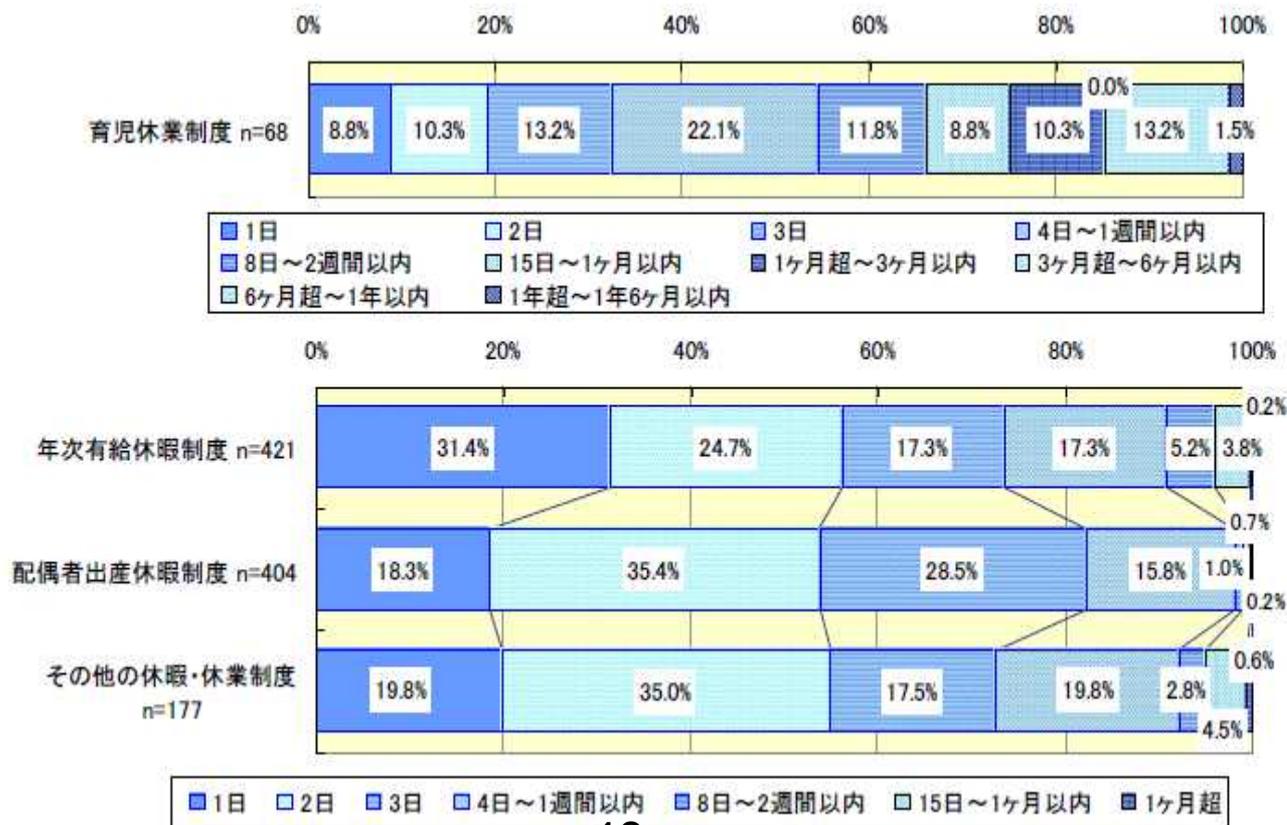


末子妊娠時の男性(正社員)本人の休暇・休業の取得期間

「男性(正社員)」「配偶者が末子妊娠時」だった人についてみると、「育児休業制度」は「1日」から「4日～1週間以内」を合わせた1週間以内が54.4%と半数強を占めている。ただし、「6ヶ月超～1年以内」の比較的長期の取得も13.2%と、1割強みられる。

「年次有給休暇制度」「配偶者出産休暇制度」「その他の休暇・休業制度」はいずれも「1日」「2日」「3日」の割合がそれぞれ2～3割前後みられ、「4日～1週間以内」を合わせると、1週間以内が9割以上を占めている。

図表Ⅲ-43 末子妊娠時の就業形態別：男性（正社員） 休暇・休業の取得期間：数値回答（Q19-2）



末子妊娠時の女性(正社員)の配偶者の休暇・休業の取得期間

末子妊娠時の就業形態が「女性(正社員)」だった人の配偶者についてみると、「育児休業制度」については、1週間以内が40.5%と約4割を占めるが、「1ヶ月超～3ヶ月以内」(16.2%)や、「6ヶ月超～1年以内」(13.5%)の比較的長期の取得もそれぞれ1～2割みられる。「年次有給休暇制度」「配偶者出産休暇制度」「その他の休暇・休業制度」はいずれも1週間以内が9割前後を占めており、「2日」または「3日」の割合もそれぞれ2～3割を占めている。

図表Ⅲ-47 末子妊娠時の就業形態別：女性（正社員） 配偶者の休暇・休業の取得期間
： 数値回答 (Q19-2)

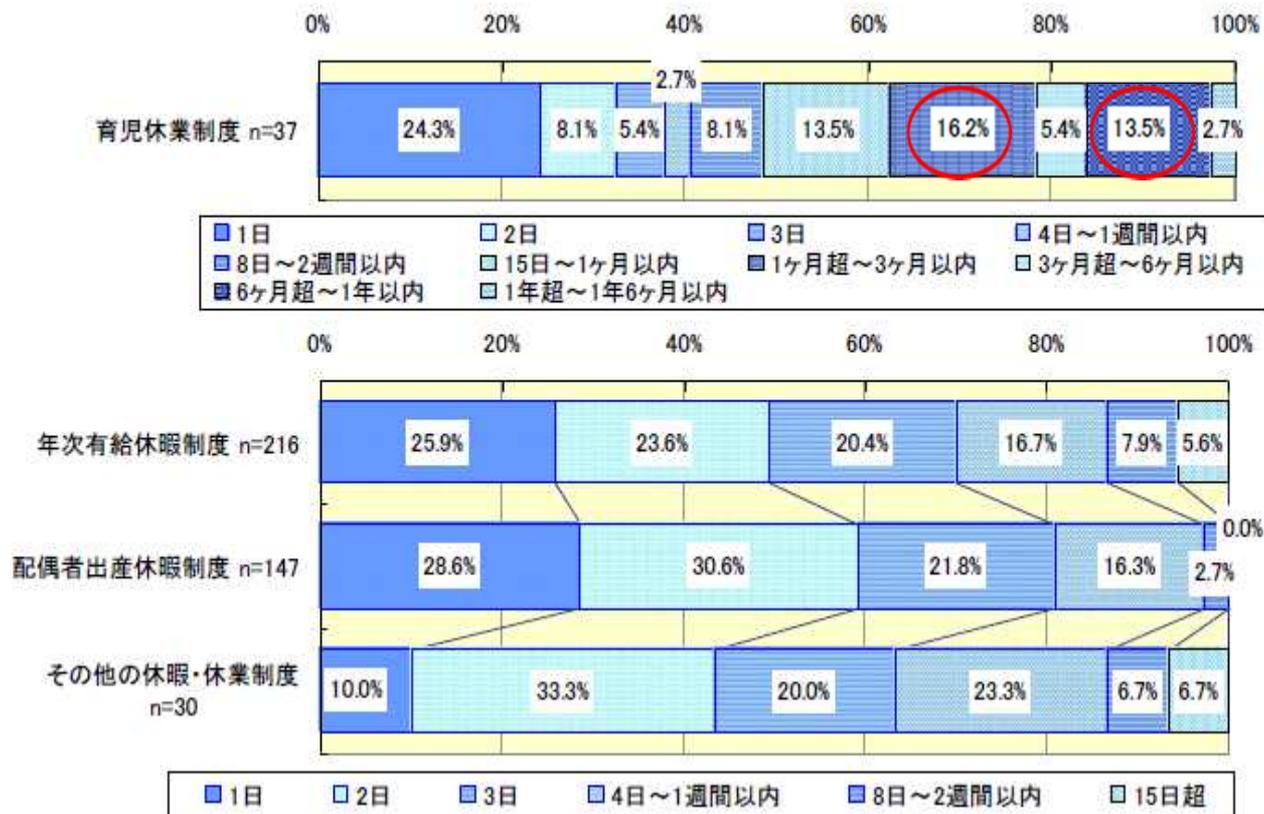


表 2014年4月段階での各国の出産・育児関連休業制度

2015/2/10
中里報告

		日本	ノルウェー	スウェーデン	ドイツ	ポルトガル
(1)	産前・産後休業 (maternity leave)	産前6週 産後8週(義務)医師の同意があれば6週	産前3週 産後14週 (6週義務)	産前2週 産後2週(ともに義務)	産前6週 産後8週(義務)	産前30日(取得すると産後が減少) 産後45日(義務)。(母親限定初期育児休業)
(2)	産前・産後休業給付金(*注2)	2/3(健康保険)	100%(税)	育児休業給付の受給を選択	100%(健康保険および使用者)	初期育児休業の一部
(3)	父親休業(paternal leave)または類する出産前後の休業	育児休業の産後8週までの部分	産後2週(daddy days)	10日	なし	20労働日(うち10日義務)
(4)	父親休業給付金*注2	67%(ボーナス除く、社会保険料免除)(雇用保険)	政府からはないが労使協定等によって大半が給付あり。	77.6%(上限あり)	-	100%(上限なし)
(5)	子どもひとり当たりに対して休業給付を受けられる最大期間(フルタイム休業の場合。産後休業含む。)	14ヶ月(パパママ育児プラス)。ただし保育園入所待ちなどを条件に18ヶ月	46週(100%)または56週(80%)。プラス7週の産休。	480日(およそ16ヶ月)	12ヶ月+分割ボーナス2ヶ月(または24ヶ月+4ヶ月)	150日(100%)または180日(83%)(初期育児休業。分割ボーナス30日を含む)+6ヶ月(追加育児休業父母3ヶ月ずつ)
(6)	育児休業給付金*注2	67%(個人ごとに最初の6ヶ月) 50%(6ヶ月を超えた部分) いずれもボーナス除く 社会保険料免除(雇用保険)	100%または80%(税)	77.6%(390日まで。上限あり)。残りは定額。ジェンダー平等ボーナス(クオータ部分)を両親が取得した後(保険:使用者+政府)	67%(24ヶ月の場合は半分)(税)	100%または80%(83%)上限なし。 25%(追加育児休業)(保険:労使)
(7)	父親に割り当てられた休業給付期間(選択不要)	12ヶ月。ただし保育園入所待ちなどを条件に18ヶ月。	12週(60労働日)(+2週父親休業。公的給付はなく職場毎)*注1	60日(+2週 父親休業)	2ヶ月(両親が取得した場合のボーナスという位置づけ)	30日(+20労働日父親限定休業)+3ヶ月(追加育児休業)
(8)	母が休業給付を受けられる最大期間(産後休業含む。)	12ヶ月。ただし保育園入所待ちなどを条件に18ヶ月	14週(個人割当)+18週(100%)または28週(80%)	420日	12ヶ月または24ヶ月	120日(100%)または150日(80%)(初期育児休業)+3ヶ月(追加育児休業)
(9)	父が休業給付を受けられる最大期間(父親休業含む)	12ヶ月。ただし保育園入所待ちなどを条件に18ヶ月	14週(個人割当)+18週(100%)または28週(80%)	420日	12ヶ月または24ヶ月	120日(100%)または150日(80%)(初期育児休業)+3ヶ月(追加育児休業)
(10)	父親が育休の権利を放棄した場合に家族単位で失われる期間	2ヶ月。ただし、保育園に入所できないときの延長を母親が使くと0。	12週	60日	2ヶ月	30日+30日(追加育児休業)
(11)	保育が保障される最低年齢	実質的な保障はなし。1歳到達後の4月に入所可能性高まる。	1歳。ただし誕生日が9月1日以降の場合、秋からの入所が保障されない。	1歳	1歳(2013年までは3歳)	5歳(3歳未満保育利用はOECD平均以上。近年定員を増やすために受け入れ人数の基準を緩和)
(12)	取得時期の延期可否と、取得可能な子どもの年齢の上限(無給部分含む)	不可。18ヶ月まで。	可。3歳になるまで	3歳になるまで。96日分は12歳になるまで。	可。3歳になるまで。	可。6歳になるまで(追加育児休業)
(13)	パートタイム取得(またはパートタイム就労)の可能性	労働者の希望と使用者の合意があれば可。期間の延長はない。	労働者の希望と使用者の合意があれば可。対応した期間の延長あり。	1日、1/2日、1/4日、1/8日の単位で休業がとれ、その分期間が延長される。	週30時間まで働きながら給付を受けられる	追加育児休業については可。期間が延長される。
(14)	期間の分割の可否	産後休業中に父親が取得した場合に2期間に分割可。保育所入所待ちの延長部分も休業再取得可。	可	可(年3期間まで)	2期間のみ	分割ボーナス期間の30日は2分割可。
(15)	育児休業の原則単位	個人	家族	家族	家族	家族
(16)	同時取得での手当受給可能性(産後の父親休業以外)	可	不可	1歳になるまでの間で30日間のみ可能	可だが、家族単位の総額は変わらず(14ヶ月分)。	不可

		日本	ノルウェー	スウェーデン	ドイツ	ポルトガル
(17)	育休取得のための配偶者に関する条件	なし	あり	あり	あり	あり
(18)	父親休業の取得率	2.03%(2013年) (産休期間を含む育児休業取得率)	89%	75%(ただし同性パートナーなど第2の保育者すべてを含む数字)	-	10日の義務化部分68%、残り10日58%。 (対出生。分子に含まれない職種あり)
(19)	父親の育児休業取得率	2.03%(2013年) (産休期間を含む育児休業取得率)	90%。21%がクオータ部分のみ完全取得+15%選択部分も取得(2012年)	88.3%が8歳の誕生日までに取得(2004年)育児休業取得日数の25%が父親による取得(2013年)	27.8%(2011年)	23.8%(2013年:初期育児休業)

Moss, P. (2014) International Review of Leave Policies and Research 2014
(http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/) の国別および比較情報から中里作成

注1 ノルウェーの保守政権は2014年7月施行の改正で父親分トータル14ヶ月を10ヶ月に削減した。

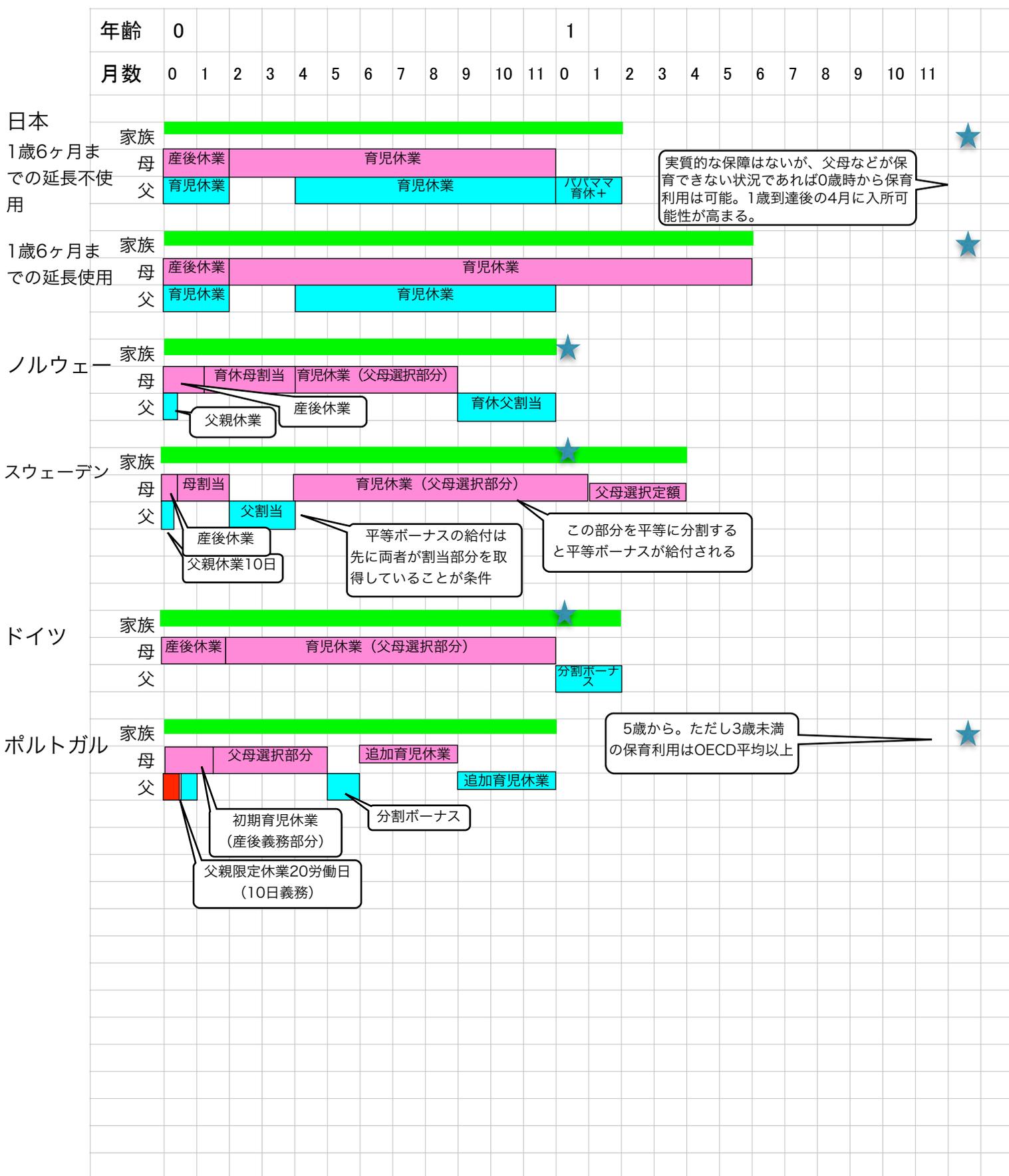
注2 休業給付金に関するパーセント(もしくは分数)表記は休業前賃金に対する比率。詳細な計算方法は制度ごとに異なる。

図 2014年4月現在の各国の制度に基づいて以下の条件を満たす休業取得パターンをモデル化したもの

(1) 家族にとっての期間を最大化

(2) 母親の取得期間を最大化

★ 公的保育の利用が保障される最低年齢



■少子化社会対策大綱
(略)

Ⅲ 重点課題
(略)

(4)男女の働き方改革を進める。

(男性の意識・行動改革)

長時間労働の是正に加え、人事評価制度の見直しなど経営者・管理職の意識改革を促す。

また、男性が、出産直後から育児を行えるよう、出産直後の休暇取得の促進など、実効性の高い方策を推進する。

■別添1 施策の具体内容

1. 重点課題

(4)男女の働き方改革を進める。

①男性の意識・行動改革

- 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進
- 企業経営者等の意識改革
- 「イクボス」や「子育て」を尊重するような企業文化の醸成
- 男性の育児休業の取得促進
- 出産直後からの休暇取得を始めとする男性の子育て目的の休暇の取得促進
- 父親の育児に関する意識改革、啓発普及
- 男性の家事・育児の促進

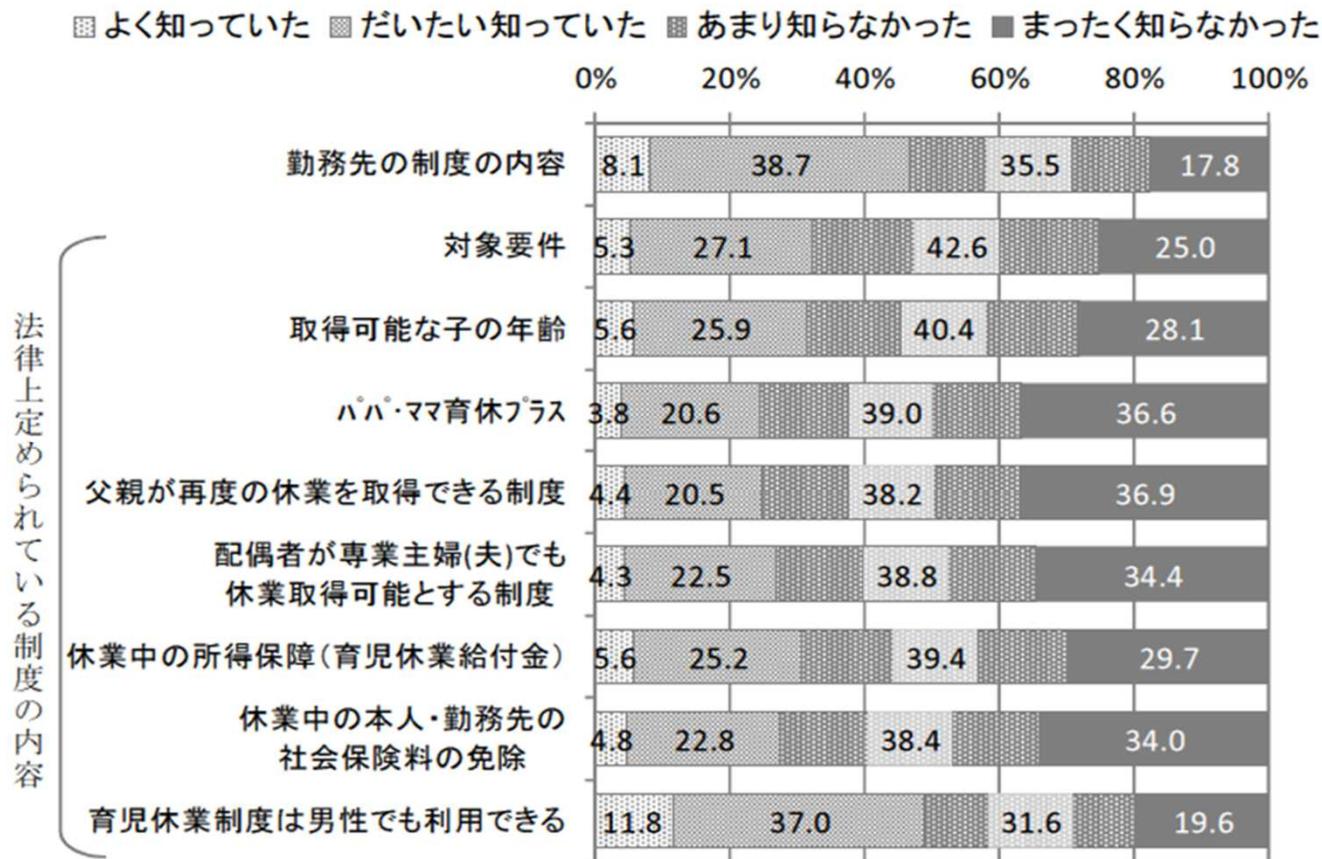
■別添2 施策に関する数値目標

項目	目標 (2019年度末/2020年)	現状 (大綱策定時の直近値)
男女の働き方改革 (Ⅲ(4)関連)		
男性の配偶者の出産直後の休暇取得率(※) (※)配偶者の出産後2か月以内に半日又は1日以上休み(年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業等)を取得した男性の割合	80%	—
男性の育児休業取得率	13%(2020年)	2.03%(2013年度)
6歳未満の子どもを持つ男性の育児・家事関連時間	1日あたり2時間30分(2020年)	1日あたり67分(2011年)

男性正社員の育児休業制度の認知状況(末子妊娠時)

○ 男性で最も認知度が高いのは「勤務先の制度の内容」。法律上定められている制度の内容についての認知度は低い状況。

末子妊娠時の就業形態別 男性正社員育児休業制度の認知状況



男性の育児休業制度の認知状況(末子妊娠時の配偶者就業形態別)

○ 配偶者が非就業の場合に比べ、配偶者が正社員である場合に、男性の育児休業制度の認知割合は高くなる。

【母数：末子妊娠時 男性正社員】

(%)

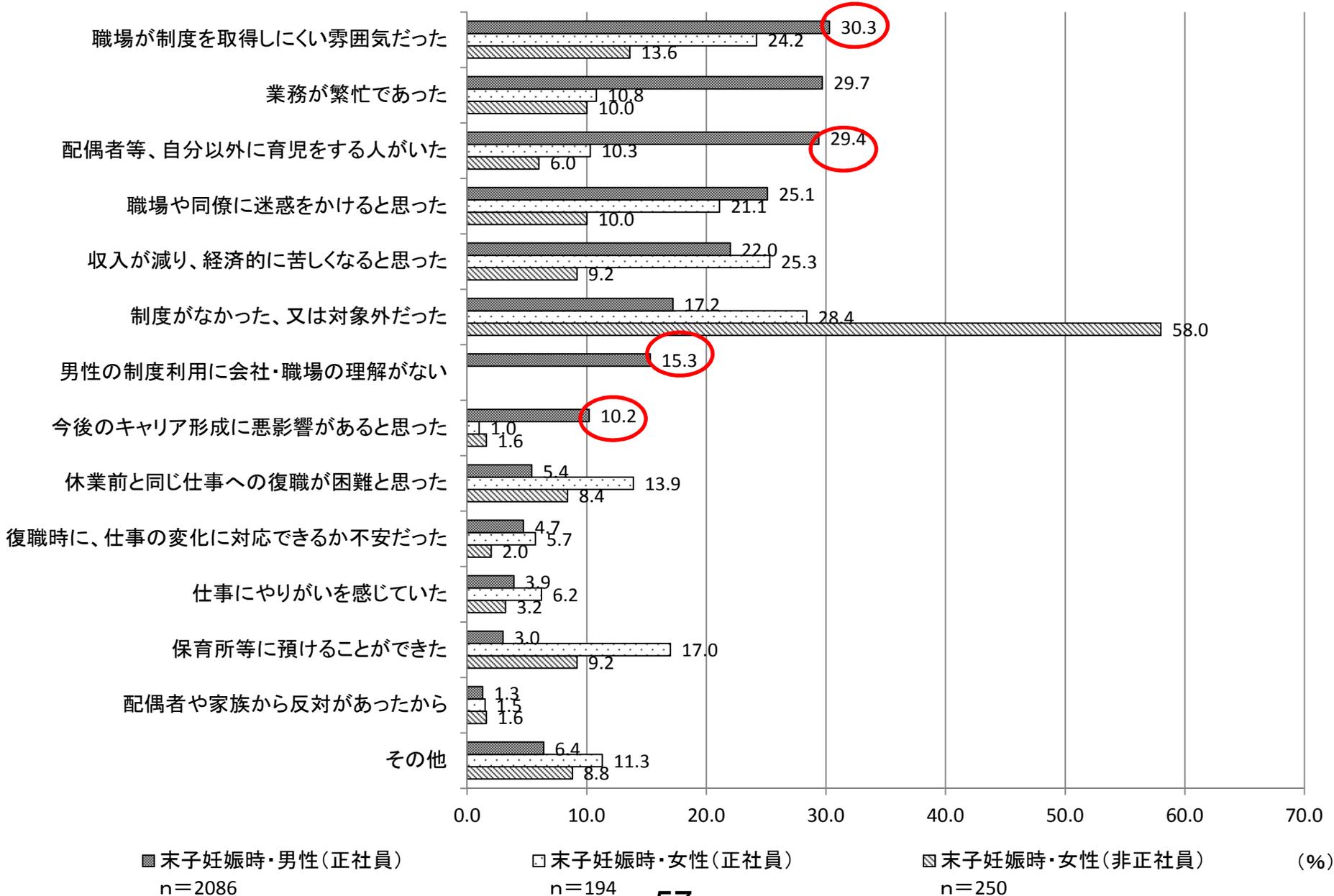
	(1)勤務先の育児休業制度の内容	(2)育児休業制度の対象要件	(3)育児休業を取得可能な子どもの年齢	(4)パパ・ママ育休プラス	(5)父親が再度の休業を取得できる制度	(6)配偶者が専業主婦(夫)の場合でも休業を取得可	(7)育児休業中の所得保障(育児休業給付金)	(8)育児休業中の本人・勤務先の社会保険料の免除	(9)育児休業制度は男性でも利用できる
配偶者 正社員 (n=570)	52.7	40.7	41.1	30.4	30.0	33.3	42.7	38.6	56.5
配偶者 非正社員 (n=412)	41.9	29.8	26.0	23.0	22.0	23.1	27.9	25.5	47.3
配偶者 非就業 (n=990)	45.7	29.5	28.5	22.0	23.7	25.2	26.5	22.8	45.3

※ 育児休業制度の認知状況の値は、選択肢「よく知っていた」「だいたい知っていた」の合計値

育児休業給付初回受給者数月別推移比較(給付率引上(平成26年4月)前後)

	合計 (人)			男性 (人)			女性 (人)		
	25年度	26年度	対前年同 月比	25年度	26年度	対前年同 月比	25年度	26年度	対前年同 月比
4月	19,667	21,157	107.6%	308	360	116.9%	19,359	20,797	107.4%
5月	20,840	21,582	103.6%	349	370	106.0%	20,491	21,212	103.5%
6月	18,849	20,924	111.0%	308	462	150.0%	18,541	20,462	110.4%
7月	21,215	21,868	103.1%	391	447	114.3%	20,824	21,421	102.9%
8月	20,513	20,732	101.1%	327	440	134.6%	20,186	20,292	100.5%
9月	19,204	21,662	112.8%	325	469	144.3%	18,879	21,193	112.3%
10月	22,976	24,891	108.3%	325	532	163.7%	22,651	24,359	107.5%
11月	21,573	21,396	99.2%	316	368	116.5%	21,257	21,028	98.9%
12月	21,850	23,742	108.7%	311	468	150.5%	21,539	23,274	108.1%
1月	25,106	26,664	106.2%	398	511	128.4%	24,708	26,153	105.8%
2月	21,932	23,963	109.3%	391	467	119.4%	21,541	23,496	109.1%
3月	23,027	26,354	114.4%	421	579	137.5%	22,606	25,775	114.0%
月平均	21,396	22,911	107.1%	348	456	131.2%	21,049	22,455	106.7%

育児休業を取得しなかった理由



n=2086

n=194

n=250

轉勤配慮

労働者の配置に関する配慮規定(育児・介護休業法第26条)

○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（平成三年五月十五日法律第七十六号）(抄)

（労働者の配置に関する配慮）

第二十六条 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

○子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成二十一年十二月二十八日）(厚生労働省告示第五百九号）（抄）

十四 法第二十六条の規定により、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮するに当たっての事項

配慮することの内容としては、例えば、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること、労働者本人の意向をしんしゃくすること、配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをした場合の子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと等があること。

○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の施行について(解釈通達)

第9 事業主が講ずべき措置（法第9章）

11 労働者の配置に関する配慮（法第26条）

(1)～(3) (略)

(4) 子の養育又は家族の介護を行うことが「困難となることとなる」とは、転勤命令の検討をする際等において、配置の変更後に労働者が行う子の養育や家族の介護に係る状況、具体的には、配置の変更後における通勤の負担、当該労働者の配偶者等の家族の状況、配置の変更後の就業の場所近辺における育児サービスの状況等の諸般の事情を総合的に勘案し、個別具体的に判断すべきものであること。

(5) 「配慮」とは、労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものの対象となる労働者について子の養育又は家族の介護を行うことが困難とならないよう意を用いることをいい、配置の変更をしないと云った配置そのものについての結果や労働者の育児や介護の負担を軽減するための積極的な措置を講ずることを事業主に求めるものではないこと。

(6) 指針第二の十四は、「配慮」の内容として、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること、労働者本人の意向をしんしゃくすること、配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをした場合の子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うことを例示しているものであること。

まち・ひと・しごと創生総合戦略について 平成26年12月27日閣議決定（抄）

（略）

Ⅲ. 今後の施策の方向

（略）

2. 政策パッケージ

（略）

(3) 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

（略）

(エ) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現「働き方改革」)

【主な施策】

転勤の実態調査等

（略）

加えて、欧米では、勤務地や職務を限定した雇用が普及しており、本人の意に反する転勤が行われにくいとの指摘もあり、そうしたことを参考としつつ、勤務地や職務を限定した正社員等の「多様な正社員」の 制度の導入・普及に必要な導入支援や転勤の実態調査を進めていく。

(3) 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる (エ) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランスの実現)(働き方改革)

(3)-(エ)-①-c. 長時間労働の見直し、転勤の実態調査等(勤務地や職務を限定した多様な正社員の普及、転勤の実態調査を含む働き方の見直し)

●現在の課題

- 子育てなどのライフステージにおいて、労働者がワーク・ライフ・バランスを実現できるようにすることが重要である。特に企業における転勤については、企業独自の経営判断に基づき行うものではあるが、結婚・妊娠・出産・子育てといったライフイベントとの両立が必要である。
- そのため、職務や勤務地等を限定した正社員(多様な正社員)制度の普及・拡大が重要であるが、制度の導入企業は一定程度にとどまっており、しかも導入企業においても社内の制度化が不十分である。

●必要な対応

- 職務や勤務地限定の内容を労働者に明示するなどの「雇用管理上の留意事項」を周知するとともに、多様な正社員の導入に対する支援措置(コンサルティング等)を実施する。
- 「キャリアアップ助成金」において、勤務地等を限定した正社員制度を導入する企業等に対する助成措置を創設する。
- 特に、転勤については、まずは企業における転勤の実態(転勤を行う理由、転勤の時期・年齢・回数等)を把握するための実態調査を行い、
その上で、当該実態調査の結果を踏まえ、企業の経営判断にも配慮しつつ、労働者の仕事と家庭の両立に資する「転勤に関する雇用管理のポイント(仮称)」を策定する。
- こうした取組により、子育て等の事情により、転居を伴う転勤が困難な労働者について、転勤を免除する勤務地限定の働き方を導入するとともに、転勤が困難な事情が解消した場合には、本人の希望に応じて転勤のある働き方を選択することもできるよう、企業において勤務地限定正社員(注)の導入や相互転換について社内の制度化を促進する。

(注) 勤務地限定正社員 育児や介護の事情で転勤が難しい者や地元に着した就業を希望する者等について、希望する地域で正社員として働くもの。

●短期・中長期の工程表

	緊急的取組	2015年度	2016年度以降(5年後まで)
取組内容		<ul style="list-style-type: none"> ○多様な正社員の導入に対する支援措置(コンサルティング等)を実施 ○「キャリアアップ助成金」において、勤務地等を限定した正社員制度を導入する企業等に対する助成措置を創設 ○企業における転勤の実態に関するヒアリング調査を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ○多様な正社員の普及・拡大による、さらなる正社員化の実現 ○転勤に関するヒアリング調査を踏まえ、企業の人事担当者 <u>にアンケート調査を行い、業種ごとの特性等について分析</u> ○転勤に関する実態調査の結果を踏まえ、労働者の仕事と家庭の両立に資する「転勤に関する雇用管理のポイント(仮称)」を策定
2020年KPI(成果目標)	○転勤に関する実態調査の結果を踏まえ、労働者の仕事と家庭の両立に資する「転勤に関する雇用管理のポイント(仮称)」を策定		

テレワーク

2.1 向洋電機土木株式会社(建設業)  詳細編は P.20 ~

工事部門を含む全従業員が、きめ細かい対応により、在宅勤務を実践

会社概要

- ・設立 : 1965年
- ・本社所在地: 神奈川県横浜市
- ・主たる事業: 屋内外の電気設備の設計・施工
- ・従業員数 : 25人 (2014年12月1日現在)



テレワークの特徴

2008年1月から経営効率の向上及び改善を目的に在宅勤務制度を導入。テレワーク環境の投資をなるべくせず、工事部門を含む全従業員25名が業務内容にあわせてテレワークを使用した勤務を実施している。全員が公平・公正になるよう、きめこまかなマネジメントを行い、あわせてお客様・従業員・その家族と個人の満足度を高められるような施策(成果管理、メンタルヘルス対策等)を実施している。

テレワーク導入の目的

テレワーク導入の目的は経営の効率化、改善であるが、在宅勤務により、従業員のワーク・ライフ・バランス、ならびに従業員の家族の満足度の向上につながっている。

テレワーク導入形態

テレワークを推進する総務課長が自身の介護と育児の経験を活かして在宅勤務の制度設計を行っている。官公庁等から電気設備の設計、施工を請け負い、設計や施工の工程管理を行うとともに、実際に工事を行っている。

- ・利用者が勤務する事業所: 全事業所
- ・在宅勤務時の作業場所: 従業員の自宅 (会社が許可した場所のみ)
- ・在宅勤務実施のプロセス: テレワークの申請は、事前に総務課長に口頭で行い、仕事の状況や実施予定について把握してもらっている。
- ・在宅勤務時の条件: 基本的なことであるが、「家族にPCを触らせない、見せない」を守る環境であることを在宅勤務の条件の1つとしている。住居形態や設備状況について、現地確認を行い、承認できない場合は改善に向けたサポートとアドバイスを行っている。

テレワーク導入のメリット

人材育成、生産性向上、コスト削減において成果が出ている。たとえば、テレワークを含めた施策の展開により、従業員一人ひとりの自由裁量権が拡大し、成長を実感している。

コスト削減においても、テレワーク単体によるものではないとしても、ガソリン、本社電力消費量、労働時間は平成20年度から大きく削減できている。

加えて、従業員からは、家族と過ごす時間が増え、精神的・肉体的な負担が軽減されたことで、業務への集中度が増したという声がある。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

2008年に時間的制約のある従業員の採用をきっかけとして、従業員の能力任せの体制から、従業員の特性を重視した「テレワークによる経営効率の向上及び改善」という体制にしている。

一人ひとりがテレワークを上手く活用できるよう、きめ細やかな指導を行っている。

※同社の導入のきっかけやワーク・ライフ・バランス等の詳細は、本書P.20～P.21をご覧ください。

2.2 カルビー株式会社(製造業)  詳細編は P.22 ~

全国の事務間接部門の全従業員を対象に、在宅勤務により、業務の生産性向上を図りつつ、育児支援を実施

会社概要

- ・設立 : 1949年
- ・本社所在地: 東京都千代田区
- ・主たる事業: 菓子・食品の製造・販売
- ・従業員数 : 連結3,341人 (2014年3月31日現在)

掘りだそう、自然の力。



テレワークの特徴

なでしこ銘柄*2014に選定された同社は、2010年に「ダイバーシティ委員会」を設置し、女性の活躍推進を優先課題に、社内の意識改革を実施。経営トップが主導する働き方に対する意識改革(効率的な働き方とプライベートの充実を追求)の一環としてトライアルを経て、2014年の4月より在宅勤務制度の本格導入を実施した。また、一般社員対象のフレックスタイム制に加えて、本社を中心とした時短勤務者対象のフレックスタイム制も導入。子どもの送り迎えのしやすさ、「ライフ・ワーク・バランス」の向上など育児中の女性に優しいテレワークを実現している。

※経済産業省が東京証券取引所と共同で選定している、女性活躍推進に優れた東証一部上場企業

テレワーク導入の目的

従業員の働き方に対する意識改革を目的とし、経営トップは、「早く来て早く退社して、勉強や交流等に時間を使いなさい。新たなインプットにより成長し、会社に貢献してほしい」というメッセージを発信している。

テレワーク導入形態

2014年4月より、全国の事務間接部門の従業員を対象(上司が認めた者は誰でも)に、週2日を上限とする在宅勤務制度を導入。営業職の従業員に対しては、従来から直行直帰のモバイルワークを認めている。

- ・利用者が勤務する事業所: 全事業所オフィス
- ・在宅勤務時の作業場所: 自宅 (営業職を除いてモバイルワークを認めていない)
- ・在宅勤務実施のプロセス: 前日までに上司に申請することと翌日に業務報告を行うことを定めている。
- ・在宅勤務時の条件: ①8時30分～17時までの所定労働時間勤務すること。②自宅でも会社と同じように集中して業務を行うこと。③呼び出しがかかればいつでも会社に出社できること。

テレワーク導入のメリット

2013年に実施した在宅勤務のトライアルでのアンケートでは、従業員からおおむね高い評価が得られている。特に、「育児期間中の従業員が子どもの送り迎えをしやすくなった」「通勤時間を削減でき時間にゆとりができた」「通勤ラッシュを回避できるようになった」というコメントがある。

また、女性の部下を持つ管理職から、「残業が減り、部下の『ライフ・ワーク・バランス』が向上した」という声がある。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

2009年、経営刷新がスタートし、2010年ダイバーシティを「成長のためのエンジン」と位置付け、「ダイバーシティ委員会」を発足させた。その後、トライアルを経て、2014年に在宅勤務制度を本格導入した。

※同社の在宅勤務制度の導入、プロセス等は、本書P.22～P.23をご覧ください。

育児期・介護期等を含めた事務職の従業員のトライアルを経て、システムエンジニア職を含む全従業員に本格導入を実現

会社概要

- ・設立 : 2008年10月
- ・本社所在地: 東京都新宿区
- ・主たる事業: 情報処理システムの企画、設計、開発
- ・従業員数 : 1,708人 (2014年4月1日現在)



テレワークの特徴

社内SNSや、従業員へのヒアリング、アンケートを活用して自社に合った方法を模索し、在宅勤務のトライアルを経て、本格導入の準備を行った。

開発現場では顧客先常駐の従業員もいるため、本格導入後の運用は各事業部に一任している。
全員がテレワークを実施できなくとも、可能な従業員から推進する方針をとっている。

テレワーク導入の目的

時間制約がある従業員 (育児・介護等) をはじめ、全従業員に働きやすい環境を提供し、働き方の選択肢を増やすことで、業務効率化・会社満足度向上につなげ、「一人ひとりがイキイキと働きやすい会社」の実現を目的としている。

テレワーク導入形態

トライアル段階では事務職を対象としたが、本格導入後はシステムエンジニア職を含む全従業員を対象としている。

- ・利用者が勤務する事業所: 全事業所
- ・在宅勤務時の作業場所: 従業員の自宅
- ・在宅勤務実施のプロセス: 開始・終了の連絡を上司に報告することをルール化している。また業務計画を担当メンバー内で共有し、「業務の見える化」を図ることを推奨している。
- ・在宅勤務時の条件: 在宅勤務時にはワーク・ライフ・バランスの観点から就業時間内で仕事をすることを前提としており、残業、深夜勤務とも原則禁止している。短時間勤務者にも、所定労働時間外の業務は禁止している。ただし、海外とのやり取りがある等、やむを得ない場合には、上司の判断で許可することがある。

テレワーク導入のメリット

在宅勤務時は計画的に仕事を行うため、時間的な制約がある従業員でも、確実に仕事を終わらせることができるメリットは大きいと感じている。

なお、トライアル実施後のアンケートやヒアリングでは、実施者からは「タイムマネジメント意識が向上した」「働きやすさが向上した」「自律・自己管理的な働き方ができるようになった」といった意見があった。

上司からの感想も、「本人の働きやすさが向上した」「本人のタイムマネジメント意識が向上した」といった意見が多かった。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

2011年よりダイバーシティ推進のための検討を開始した。

2013年に時間的制約のある従業員や希望者による二度のトライアルを経て、2014年8月より本格導入を開始している。(一度目のトライアルは、育児期の従業員が大半を占めたが、二度目は介護期の従業員や男性管理職を含めて実施した)

働き方変革を目的とし、多様なライフステージの研究職を中心とした全従業員がテレワークを利活用

会社概要

- ・設立 : 2006年
- ・本社所在地: 東京都千代田区
- ・主たる事業: 建築の企画・設計監理、都市・地域計画、建築コンサルタント
- ・従業員数 : 62人 (2014年4月現在)



テレワークの特徴

建築設計・都市計画等を総合的に手掛ける日建グループのシンクタンクである同社は、2006年の設立当初から「研究組織のオープン化、フラット化」を掲げてワークスタイルの変革に取り組み、職場環境の見直しを図ってきた。東日本大震災を契機に、2011年から研究職を中心とした在宅勤務を開始し、既に対象者の6割がテレワーク勤務の経験がある。

通勤負担軽減を目的とした定年退職後の継続雇用者の利用事例や、育児・介護を目的とした男性従業員の利用事例がある。

テレワーク導入の目的

ワークスタイルの多様化への対応による知的生産性向上と、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現が主な目的である。経営トップもテレワークの推進を経営目標として掲げている。

テレワーク導入形態

終日在宅勤務が基本であるが、業務の都合により出社を認める部分在宅勤務のほか、モバイルワークも認めている。サテライトオフィスも設置している。

- ・利用者が勤務する事業所: 東京もしくは大阪オフィス
- ・在宅勤務時の作業場所: 自宅、外出先、サテライトオフィス
- ・在宅勤務実施のプロセス: テレワーク実施の前月末までに企画部長へ申請する。実施回数の上限は10回/月としているが、従業員の事情に応じて柔軟に対応しており、家庭で在宅介護を行う男性従業員が10回超/月の在宅勤務を行った例がある。
- ・在宅勤務時の条件: テレワーク中、常に電話連絡が可能であることを条件としている。

テレワーク導入のメリット

知的生産性の向上と従業員のワーク・ライフ・バランスの実現の両立ができています。特に育児期・介護期の従業員が柔軟に利活用していることもあり、テレワークに対する従業員の満足度も高い。

通勤の負担がなくなることは、定年退職後継続雇用している高齢の従業員に好評で、「仕事に対する集中力が向上した」「休憩時間に散歩等ができ、精神的に余裕ができた」といった声がある。

テレワークによる生産性の低下は、導入当初懸念していたが、特に生じていない。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

2011年の東日本大震災を契機として導入した。当初は、事業継続性の確保と節電を目的として在宅勤務を開始した。

2012年1月、オフィス移転を機として、企業戦略であるワークスタイル変革の一環として在宅勤務制度を正式に導入した。現在は日建グループ全体への展開も支援している。