

平成 29 年 3 月 14 日 衆議院厚生労働委員会 参考人質疑（未定稿）＜抜粋＞

天野参考人

（希望するみんなが保育園に入れる社会をめざす会代表）

初めまして。私、希望するみんなが保育園に入れる社会をめざす会の代表を務めております天野妙と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日、8時40分までにこちらに入室をするということで、今日、私、ゼロ歳の子を連れて国会まで参りました。しかし、議場に小学生未満の子は入れないということでございまして、ここでも子連れに厳しいのかなと大変残念に思っております。今、友人に抱っこをして廊下で待機してもらっていますので、もし泣き声が聞こえたら、ちょっとにこやかにしていただけたらなというふうに思っております。

ちなみに、欧州会議では、議員の方が子連れで議会に出席できるような仕組みにもなっているということで、ぜひ日本でもそのように進めていただけたらなというふうに期待をしております。

さて、まず、私の自己紹介を簡単にさせていただければと思います。皆さん、私は何者か、御存じないと思いますので。

こちらのプリントをご覧くださいできればと思います。ご覧いただきましたとおり、私、子どもが3人おりまして、三世代同居。女の子の働く母ということで、自称ですけれども、安倍政権推奨モデルというふうに称しております。

配付資料の表紙の家族写真ですけれども、この8歳の女の子が、保活を8年前に私がいたしまして、不承諾通知を受け取りました。そこから8年たって、また改めて保活をこの度したんですけれども、当時より大変な状況に今現在なっておるという次第です。

そういったこともありまして、昨年、市内の保護者たちで保育園増設を訴えまして、やっとのことで計画が6月にできたんですけれども、近隣住民の反対等によりまして事業者が撤退するという事態になりまして、結局、いろいろな活動をしたんですが、保育園が増えなかったという結果になりました。一市民の無力感を味わったわけであります。

昨年、「保育園落ちた日本死ね!!!」というブログによりまして、問題が顕在化されたことは記憶に新しいかと思っておりますけれども、その後、課題解決にはまだ至っていないのかなというところになりまして、国にぜひ働きかけをしていこうではないかということになりました。次のページをご覧くださいまして、SNSで、保育園問題を可視化させるために、当事者の意見を取りまとめをしております。そういった団体でございます。

つい先日も、国会の中で、議員会館の中で、待機児童問題の解決に向けた建設的

な話し合いの場ということで、約150人の方々がお集まりいただきまして、老若男女かわらず、保育園問題が大きな社会問題ということでディスカッションをした次第でございます。

保育園の問題は、なかなか、野党のテーマというふうに言われることが多くて、ぜひ、与党の皆様の、政権の政策の本丸に入れていただければなと思いますので、私どもも、ぜひ皆様方と対話をさせていただき、直接対話させていただけたらと思いますので、ぜひ、後ほどお声をかけていただけたらというふうに思っております。

さて、本題に入る前にでございますが、育休二年について今日お話しさせていただくんですけれども、育休二年延長よりも、とにかく保育園を増やしてくれということで、それが大前提という上でお話を進めたいと思います。

結論を先に申し上げますと、条件つきで育休二年に賛成をする立場で御説明をしたいと思います。民進党の参考人なのに、おまえ賛成かと柚木議員に怒られてしまうかもしれませんけれども。

5ページ目をめくっていただきまして、施行によるメリットとデメリット、当事者の立場から御説明したいと思います。

三点ございます。

一つは、失業の緩和です。今、一年が原則ですけれども、半年延ばすことが可能です。またそれを半年延ばそう、そういうお話でございますが、半年失業が緩和されるであろうということです。

あとはまた、4月入園というものが主になりますので、打席数が増えるというメリットが二点目に挙げられます。

そうすると、ゼロ歳児が減りますので、その分、1歳児に保育士が移行することができますので、保育士が1対3から1対6になりますから、3人多く受け入れることが可能になってくるところになります。

そして、デメリットになりますけれども、これは残念ながら大きく六点ございます。

一つ目は、何度もお話があるかと思いますが、待機児童数のブラックボックス化ということがデメリットとして挙げられます。今、待機児童数、自治体ごとにカウントがばらばらでございますので、自分が待機児童だよということを育休でカウントしてもらえないということになりますと、行政の計画の中に入っていないということがリスクとしてあります。

二点目ですけれども、単純に育休二年延長しますと、一年半とっていた女性側が恐らくまた半年延長することになるということになりますので、家族や社会の中でも性別的役割分担意識が根強く残ることが予測されます。

また、三点目につきましては、女性の活躍推進に反するものではないかということが言えるかと思いますが。私自身、第一子出産のときに1年3カ月ほど産休でお休みしましたがけれども、会社のシステムも変わっておりまして、戻ってみると浦島太郎状態でした。人脈や仕事勘を取り戻すのに、休んだ期間と同じだけかかるんです。

ね。ですので、やはり、女性が休むということは、女性を活躍からより遠ざけることになるのではないかなということが危惧としてあります。

また、四点目ですけれども、この制度を遵守してくれるのは大企業だけになってしまうという可能性が非常に高いです。特権階級の人のための制度にならないのかなということになります。

また、五点目ですが、この制度、マタニティーハラスメントの被害増加の懸念があります。

資料6ページにありますとおり、マタハラネットの調査によりますと、育休、産休を取得する社員が出ると、その社員の業務は周囲の社員が負うことになる労働環境だと7割の企業が答えています。つまり、その仕事が、残された人にしわ寄せが行くという構造になっておりますので、よりマタハラが横行する可能性が高まるということです。

そして、六点目ですけれども、ページをめくりまして7ページ目ですけれども、マミートラックに陥りやすいのではないかなということが言えます。

マミートラック、いわゆる出世しないお母さんのためのキャリアコースというものでございますが、労働政策研究・研修機構の調査によりますと、育児休業が長期化、つまり13カ月以上になりますと、人的資本量の顕著な下落が生じ、マミートラックに陥りやすいということが研究の結果としてわかっているということでもあります。

また、女性活躍推進法の影響で、女性管理職数を増やそうという動きがあります。マミートラックに入って責任のある仕事を任されていないにもかかわらず、女性管理職を増やそうと、そこからピックアップをしまして管理職コースに乗せるんですが、その結果、経験が少ないですから、余り結果が出せない、成果が出せないということになりまして、やはり女はだめだねというふうに企業で扱われるといった負のスパイラルが発生しているというのも聞き及んでおります。

そもそも、本件の本質的な課題は、日本の人口減少社会、つまり少子化にあります。よって、次は、少子化の視点から考えたいと思います。

少子化の主な、大きな原因の一つは、保育園不足、口を酸っぱくして申し上げて恐縮ですけれども、この保育園不足を解消せずに育休二年に手をかけるということになりますと、厚生労働省の人的リソースが本件に割かれてしまって、本末転倒にならないかなという危惧がございます。

そして、二点目ですけれども、資料8にありますとおりに、男性の育児参加というのが必要なのではないかなというふうに思われます。第二子の出生率が上がり、妻の継続就業率が高くなる、育児参加をされるとそのような成果があるということが証明されていますけれども、男性育児休業取得、今2.65%と大変低い状況であります。

男性たちに、育休を取得したかったができなかった、できないと思う理由の第一位は何かと聞くと、一位は代替要員がいらない、二位は経済的負担、三位は上司に理

解がないというふうにありました。

男性が育児休業を取得するためには、資料にありますとおり、三つの壁があるというふうに言われています。

一つ目は、本人の無意識の壁というところで、育休すら、男が取るものではないというふうに思っているところです。

そして二点目は、職場の雰囲気壁。一応クリアしても、周りが、何でおまえが休むの、奥さん何しているのという話になるわけであります。資料8にありますとおり、男性の子育てに対して最も理解があると感じるのは誰かという質問に対し、職場には誰もいないというのが圧倒的一位という状況です。

そして三点目は、収入の壁です。先ほど申し上げたとおり、経済的負担が第二位に入っています。有休が余っているのに収入が目減りする育休を取得する理由がないということで、有給休暇を利用した隠れ育休が多く存在しているのも事実と言えます。

よって、少子化を改善するには、保育園の供給増加と男性の育休取得が近道でございまして、この三つの壁を段階的に取り払うことで貢献できると考えられます。

そして、ページをめくりまして、次に、海外の事例から検証したいと思います。

オーストリアでは、1990年に、7月生まれから育休二年という制度に変わりました。この結果、復職率が10%悪化し、出生率が5%改善しているという結果が出ているそうです。

続きまして、韓国の事例でございすけれども、韓国は非常におもしろくて、日本と同様に少子化の国でございすけれども、男女ともに1年ずつ取ることができて、1人目が取った後、2人目、つまり、妻が1年を取得した後、夫が育休を取ると、最初の3カ月については給付金が100%支給されるようにしたわけでありす。そうしますと、お得、男性が育休を取るとお得という設計になっているわけですね。そうしました結果、前年同期比で53.2%育休取得率が上がったという結果になっております。

日本で子どもが増えない理由というのは、誤解を恐れずに申し上げますと、子どもを産むと損をする社会になってしまっていると言えるのかと思います。私も三児の母ですけれども、周囲から、尊敬するとか、偉いね、よくやるねというふうに、信じられないといったような言葉をかけられます。つまり、親たちは、子どもを産み育てることがお得というふうには思っていないというのが現状だと思います。少子化を抑制するためには、産んだ方がお得だねという社会にならなければならないわけです。

長く休むと会社で隅に追いやられることを女性たちは知っていますし、男性が育児参加しない現状で数多く子どもを産むと、より自分に負荷がかかるということを女性たちは知っています。女性にたくさん働いてもらい、子どもを多く産んでほしいということであれば、この待機児童対策プラス男性育休取得によるお得論というのを組み合わせていただく必要があるのかなというふうに思っております。

それゆえに、私が提案させていただきたい、ぜひ参考にさせていただきたいというものにつきましては三点ございまして、待機児童のカウントを統一化して、育児休業中もカウント数に入れるというのが一点目。そして二点目は、男性の育児休業、育休を促進させるために給付金を100%支給する。そして三点目が、育児休業は夫婦が同時に取得することができ、時期を分割して取得することができるというものです。

2020年までに、男性の育休、今2.65を13%にするという目標がございます。あと4年でございますので、前年比1.5倍増というふうにいけば、達成の見込みができるということです。ぜひこのタイミングでお得プランというのを推奨させていただきまして、ぜひ、男性の育児休業取得に拍車をかけて、少子化対策への礎を築いていただけたらというふうに願っております。

以上であります。ありがとうございました。

矢島参考人

(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社共生社会室室長・主席研究員)

皆様、こんにちは。三菱UFJリサーチ&コンサルティングの矢島と申します。本日は、参考人としてお招きいただきまして、ありがとうございます。

私は、シンクタンクで、女性の活躍ですとかワーク・ライフ・バランスに関する調査研究、そしてコンサルティングを行ってきております。そうした立場から、今日は、近年当社が実施したさまざまな調査のデータをもとに、育児・介護休業法に関する現状と課題についてお話をしたいと思います。

皆様、お手元の資料をお配りさせていただいております。まず、今日の育児・介護休業法関係の改正案の部分について、議論の前提と、女性の就業継続、活躍と育児休業に関する問題、それから、男性の育児休業、育児目的休暇取得等の問題、そして最後に、改正法案の意義と留意点についてお話ししたいと思います。

まず、議論の前提ですけれども、こちらは、もう既に労働政策審議会の建議で出されておりますけれども、やはり一つ目には、「育児休業を取得した労働者が安心して職場復帰できるよう、保育所等の整備を一層進める」ということが何より重要だということは間違いのないことではないかというふうに考えております。そして、今は、年度初めの4月に入れるようにというところがまだ実現しない状況があるわけですけれども、今後は、さらにそれを一歩進めて、4月に限らず、復帰を希望する時期に子どもを預けられる環境の整備と保育の質の確保、これも建議に書かれておりますけれども、こういったところが目指すところであるかと思います。

それから二つ目に、やはり安倍政権の最重要課題の一つが女性が輝く社会の実現ですし、女性活躍推進法が施行されたところで、多くの企業がこの問題に真摯に取り組み始めています。女性の就業継続から活躍へということで、さまざまに今、か

なり本当に企業は取り組みに苦慮しながら、試行錯誤しながら取り組んでいる。そして、そういった取り組みをしないとマタハラという問題で訴えられてしまうリスクも抱えながら、何とか、単に仕事を続けさせるだけではなくて、活躍できるような環境づくりということに取り組んでいるということを前提に、そういった、職場復帰して、長く休むというよりは、どちらかというところ、両立支援制度をうまく使いながらキャリアを積めるような環境をつくるということが今大きな課題である。これは間違いなく議論の前提ではないかというふうに考えております。

その上で、女性の就業継続、活躍と育児休業の現状と課題について、データでお示ししたいと思います。

次のページ、第一子出生年別に見た第一子出産前後の妻の就業変化、こちらのデータは、皆さん、もうよく御存じだと思いますけれども、出産後の継続就業率が、2010年から2014年に生まれた子について、53.1%というところまで来ています。

ただ、これを正規の職員とパート、派遣に分けて見ますと、正規の職員は69.1%、そのうち育休を使つての就業継続が59%まで来ています。一方、パート、派遣は25.2%、うち育休を利用した就業継続は10.6%と、かなり格差がある状況です。

ただ、育休を使った就業継続というのは、こちらのグラフを見ていただきますとわかるとおり、2005年—9年に生まれた子どものところから、この5年間に、かなりぐっと伸びているということはわかると思います。

そういう背景の中で、その下のグラフは、2009年の育児法改正後の5年間の変化というものを捉えたものです。これを見ますと、企業調査なんですけれども、企業の認識としても、育児休業の利用は、女性の利用が特に増えているというところが分かります、正社員の女性ですけれども。有期契約労働者については、対象者がいないという答えが多いんですが、有期契約労働者について企業アンケートをとると、対象者と認識している方についてはほぼ100%取れているという答えが多いんですね。ですので、対象者として企業が認めるかどうかというところが有期契約労働者については大きいんですけれども、こちら、女性の利用者は有期契約労働者でも増えてはいるというような状況です。

次のページに参りまして、では、結婚、出産での女性の離職状況というのはどうなっているのかというのを、やはり同じ平成27年の調査で見ますと、正社員の全体としては、結婚、出産で離職する女性はほとんどいないと回答する企業が47.6%、それから、少数派だが離職する女性もいるというところで30.7%、合わせて8割以上が、大分離職をしなくなってきたというような認識を持っている。

これは、この調査だけではなくて、私、さまざまな企業でコンサルティングや研修をさせていただいたり人事の方とお目にかかりますが、現場の人事担当者あるいは女性労働者自身が実感として持っているところではないかなというふうに感じております。

その中でも、その下のグラフは、では、こういう状況の中でもやめている人はどういう理由でやめているんだろうかということを見ています。仕事を続けたかったが両立が難しくてやめたという人が25.2%います。その25.2%の内訳を見ると、一番多いのは勤務時間が合いそうになかったということで、育児休業そのものよりも、復帰後の働き方、復帰後の労働時間の懸念というところが示されているところです。ただ一方で、育休の制度が会社になかったという答えもまだ22.6%ございますし、保育園に子どもを預けられそうもなかったという答えも17%ある状況です。

さらに、では、育児休業が十分取れたら就業継続は可能なのかというところなんですけれども、9ページのグラフは、もう少し昔に遡りまして平成23年度にやった調査で、ちょうど平成22年の、改正法の前後5年間で企業における就業継続がどう変化しているかというのを見てみますと、大企業を中心に、結婚、出産を機に離職する女性がかかり減っているという状況がこの時点でも見られます。

この離職が減った原因というのを企業の人事担当者に聞いてみますと、その下のグラフなんですけれども、一番多いのは、やはり短時間勤務制度を利用できるようになったこと。2009年の育児・介護休業法の改正で、短時間勤務制度が3歳までの子を持つ親には義務化されました。この効果を企業の人事担当者は実感しているということが見てとれます。ですので、子が1歳までの育児休業プラス短時間勤務制度というものが普及してきたことが、確実に女性の就業継続を進めているのではないかというふうに認識しております。

次のページ、では実際の育児休業期間の希望というのはどんな状況なんだろうかというのを見ますと、休業期間が希望どおりだったかどうかというのを男性正社員、女性正社員、女性非正社員に聞いているんですが、特に女性正社員で見ますと、69.1%が希望どおりだった。男性でも69.3%ですけれども。一方で、希望よりも実際の取得日数が短かったという方が25.3%、女性の正社員でいます。つまり、4分の1は自分の希望したよりも短くしか育児休業が取れていないというような状況です。一方で、希望よりも長くなった方もいます。それはやはり、保育所に入れない等の理由で、自分の希望よりも長くなっている方も5.6%いるという状況です。

では、一番自分の取得したかった休暇、休業期間はどれくらいなのかというと、やはり一年から一年半未満のところが一番多いというような状況です。

希望より少ない期間で休業期間を取得した理由なんですけれども、男性の正社員では、男性の両立支援制度に対して会社や職場の理解がないですとか、残業が多い等業務が繁忙というあたりが、職場の働き方の問題あるいは制度の認知状況が問題になっております。そして、女性の正社員で見ますと、実は一番多いのが、休暇を長く取ると保育所に入れなくなるためというのが多くなっているということです。ですので、今までの状況ですと、入れないので短くする、あるいは長くしても入れないというふうな、両方八方塞がりの状況があるのではないかとこのところも見

てとれます。

では、実際に1歳を超えて取る人というのは、どういう状況で1歳を超えて育児休業を取っているんだろうかというのを13ページで見ますと、こちらも、保育所に入れない、または法に定める理由で休業を延長した人がいる。これは企業の人事担当者に聞いたのですけれども、大企業では50.2%が、保育所に入れないなどの理由で、1歳を超えて育児休業を実際に取得する従業員がいるというような状況です。

こういった状況で、育児休業で保育所に入れない期間を補いながら、今までの、1歳を超えて1歳半までは育児休業を延長できるという仕組みを使いながら、それと、育児休業と短時間勤務の組み合わせで女性の就業継続というのが進んできているというのは間違いなく言えるんですが、では、今安倍政権で言っている、就業継続だけではなくて、女性の活躍というところの面でどんな課題があるのかを見ますと、育児休業復帰後の配属の問題、ここに大きな課題があるのではないかと思います。

14ページなんですけれども、育児休業復帰後の配属というのは、原則もとの職場にということでマネジメントされているケースが多いんですが、ほとんど元の職場に配属しているというのが全体で69.6%、元の職場に配属している場合が多い、そうでない人もいるというような状況が18.1%というところです。中小企業ほど、元の職場に配属しているということが実施されてはいるんですけれども、大企業では、それプラス、元の職場に配属している場合が多い、一部はそうではないというようなところの組み合わせで、9割近いところになっているわけです。

では、元の職場に戻っていない理由はどうなんだろうかという、これは本人の希望というのは23.5%と少なく、本人の希望と職場のニーズが一致しないということで、元の職場に戻れない状況があるというのが75%を占めるというような状況になっています。

やはり、出産後に新しい仕事を覚える、新しい環境に慣れるというのはなかなか厳しいものがありますので、場合によっては自宅の近くの支店に移るといったような形で就業継続にプラスになっているケースもありますけれども、職場がかわるといことは、女性が復帰後に活躍するという面ではなかなかハードルなのではないかというふうに考えています。

15ページには、では、育休からの復帰時期によって復帰後の仕事の内容がどう変わるんだろうかというのを見えています。

これを見ますと、もちろん産後休暇後すぐに戻ればほとんど変化はないんですが、育児休業を取った場合で見ますと、末子6カ月未満と末子6カ月以上1歳未満までで復帰したところではあまり大きな変化が見られません。末子1歳以上になりますと、休業前と同じ内容に復帰できるという割合がぐっと下がるというような状況です。そして、末子1歳半以上になりますと、休業前と異なるだけではなく、職責や能力に見合わない簡単な仕事になってしまうという割合が増えるということが見

てとれます。

また、こういう簡単な仕事になってしまうということが、本人の希望と一致していればまだよいという面もあるのではないかと思いますけれども、次のページ、16ページにまいりますと、自分の希望どおりだったかどうかということも、育休からの復帰が遅れると、自分の希望どおりだったという割合が徐々に下がっていくというようなことも見てとれるわけです。

17ページには、こうした状況の中で、今、企業はどんな対策をしているんだろうかというところを皆さんに御紹介したいと思います。

今、企業では、育休から復帰した後の本人と、そして上司に対する働きかけというものを通じて、先ほどもお話にありましたマミートラックといったような状況に陥ることを防ごうという取り組みがさまざま行われております。一番多いものは、今後の職務や働き方に関する面談を実施するといったものですが、こちらが、大企業では58%行われており、中小企業でも41.5%まで増えてきているような状況です。

ただ、まだこうした取り組みを特に行っていないという企業も多い状況でして、就業を継続するだけではなく、育休復帰後にしっかり女性が活躍していくというところで、企業はまだ対策が十分打てていない状況、これからますます取り組んでいかなければならない状況にあるということを確認していただければと思います。

また、企業の人事担当者に聞いた、育休や短時間勤務制度を利用した場合の長期的なキャリア形成への影響というところで見ますと、どの規模の企業でも、多くの職種で長期的に影響しないという答えが一応多いんですけれども、大企業では、多くの職種では余り影響しないが一部の職種で影響するというような割合が20%。そして中小企業では、どちらとも言えない、わからない、企業の人事担当者に聞いているんですが、育休から復帰した後、制度を利用したことで長期的なキャリア形成への影響がわからないというような回答が多くなっている。これは、利用する本人たちからすると、かなり不安な状況ではないかなというふうに考えています。

ということで、育児休業というものの普及、それから、育児休業と短時間勤務の組み合わせによる利用が女性の就業継続を確実に伸ばしていて、企業もそうした就業継続に対応した女性の活躍支援ということに取り組み始めたところなんですけれども、やはり育休があまり長くなり過ぎると、そのあたり、課題が多くなるということとは見てとれるかと思います。

それから次に、男性の育児休業、育児目的休暇等の取得に関するお話です。

育児休業取得率の推移については、皆さん御承知のとおり、男性では、近年上昇傾向にはありますが、2.65%とまだ低い状況です。

21ページには、妻の就労形態別に男性の育児休業取得率を見ています。男性全体では5.4%ですが、妻が無業の方は4.4%、また、妻が正社員の方は8.8%。あまり差が大きいんですが、妻が正社員の方だと若干多い。ただ、問題は、利用希望をしているが利用できていない割合が3割に及ぶということではないか

と思います。

そして、次のグラフは、育児を目的とした休業の取得率と取得日数ということで、実は、育児休業以外の年次有給休暇や配偶者出産休暇の方が、男性の場合はやはり取得しているというような状況があるということです。

次のページにまいりまして、では、男性が育児休業を取得しなかった理由は何なのかというのを見ますと、最も多いのは、職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったということで、職場環境というのが一番多く挙げられていますし、次に、会社で育児休業制度が整備されていなかったからということです。

この整備されていなかったからということについて言うと、さらにその下のグラフで、育児休業とか両立支援制度が会社に整備されていなくても、法律上、制度の対象であれば利用できるという状況があるわけですが、これを知っていたかどうかと聞きますと、男性の正社員の67.9%は知らないというような状況です。

そして、企業における性別に見た育児休業の利用しやすさで見ますと、やはりまだまだ、女性は利用しやすいが男性は利用しづらいというふうに企業の人事担当者が直接答えるという割合が高い状況というのも見えてとれます。

こうした状況の中、企業は、男性に向けた育児休業取得促進の取り組みとして、配偶者出産休暇制度を整備するといったことや、上司や人事部から働きかける、それから、取得率や取得の人数を目標として定めているということをやっているわけですが、いずれも、これまでのところは大企業が突出して多い、中小企業との間に大分差があるというような状況です。

参考までに、次のページに、非正社員の女性の育児休業取得率というのでも低いわけですがけれども、この取得率というのが、実際に企業から直接働きかけた場合と働きかけなかった場合でかなりの差があるというところを見ています。ですので、男性の育児休業についても、企業からの働きかけというのが取得率に影響があることが期待できるのではないかなというふうに考えています。

最後に、改正法案の意義と留意点ですがけれども、育児休業の再延長については、現状、1歳を超え、さらに1歳6カ月を超えても保育所に入所できず、離職を余儀なくされる人のセーフティーネットとして一定の、今の状況でいうとニーズがあるのではないかなというふうに考えております。しかも、従来の1歳6カ月までの延長では、生まれ月によって入所可能性の高い4月のタイミングに届かない人がいるという状況があります。こうしたことから、今回の延長というのはニーズがあるのではないかな。

ただし、年度の初めに届かないという問題と、年度を越えて、年度頭にさらに入れないという状況は、これは実は大きく違います。今回の延長は、今の保育環境下では、一時的に、4月に入れられない人の受け皿になる可能性も考えられます。こうした状況については、やはり早急に解消していただかなければならないのではないかと考えています。

それに関しまして、待機児の問題について言いますと、待機児問題というのは、

保育所の整備の問題もありますが、また、整備の問題だけではなくて、今検討されているコンシェルジュやマッチングの問題というのも非常に大きいわけです。一方で、整備の問題というのは、待機児だけを見ていると遅れてしまう、後で後でになってしまう。

実際に、平成20年から、国は、潜在保育ニーズに基づく保育計画というものを自治体に求めてきました。しかし、自治体の中では、この潜在保育ニーズというものに対応するという意識が十分広まっていないのではないかというふうに感じています。というのは、保育が整備されたことで働く女性がいるということを、ネガティブに言う自治体関係者がいるからです。

ですので、潜在保育ニーズに基づく整備ということをしていただくと同時に、今年の待機児の問題については、マッチング機能等を高めることで早急に解消していただくことが大事かと思えます。

そして、女性のキャリア形成ということについては、企業が現在、活躍ということとさまざまな取り組みをしておりますので、そうしたことに對して、保育に入れないことで女性間の復帰時期の格差がつくという事態、これが早急に解消される必要があるかと思えます。

そして、男性の育児休業取得の促進については、やはり、男性が両立支援制度の存在や制度を把握していないということが顕著に見てとれますので、こうしたことを個別に周知していただく取り組みというのは非常に意義があるのではないかと思います。ただ、留意点としては、やはり働き方改革とあわせて進めていただいて、実際に代替要員や周囲の環境など、取りやすい環境整備ということとあわせないと、なかなか厳しい状況ではないかと思えます。

最後に、育児目的休暇につきましても、男性が育児休業以外の制度を利用して実際に休暇を取得しているということ、また、企業がさまざまな支援をしている状況から、育児目的休暇を努力目標としていただくのはよいことなのではないかというふうに評価しております。

ただ、留意点としては、国が把握する育児休業取得率の算出方法です。企業はこれを非常に気にしていますので、他の休暇を取っても育児休業取得率と同じような認識をされるのかということが、非常に企業にとってはモチベーションになるのではないかというふうに思います。また、先ほどの話にもありましたが、企業間格差が拡大する懸念がありますので、この点を留意していただければと思います。

すみません、長くなりました。以上です。



希望するみんなが 保育園に入れる社会を めざす会

© 希望するみんなが保育園に入れる社会をめざす会

1

自己紹介



9か月
でちゅ

8歳です

4歳です

74歳母
大体のことは忘
れちゃいます！

3世代同居
子供3人

自称：安倍首相推奨モデル！

© 希望するみんなが保育園に入れる社会をめざす会

2

主な活動

保育園の問題を可視化させるためにSNS を利用し、当事者の意見を取りまとめています

超党派！

#保育園に
入りたい！

ツイッター
保育園には
入りたい
で拡散

フェイスブック
に
直接書き込み

インスタグラム
で
不承諾通知を
シェア

チェンジドット
オーグ
で
署名活動



ツイート数
4100
リツイート数
22100
1700 万回表示

参加者限定
サイトで
意見交換

フォロワー
数
157

1週間で
1万人超え

育休2年について

サマリー

大前提『育休2年延長よりも保育園増やしてください』

今日の議論に
入る前に確認

当事者から考える

メリット

デメリット

少子化の視点から考える

保育園不足が最大の原因

男性の育児参画が解決の糸口 = 男性育休取得の3つの壁

海外の事例から考える

オーストリアの事例

韓国の事例

結論

当事者から考える

施行によるメリットとデメリットの整理 メリット

失業懸念の緩和
4月の打席数の増
保育士不足の緩和

デメリット

待機児童数のブラックボックス化
性的役割分担意識の偏重
女性活躍の後退
大企業の特権階級のみ
マタハラ増加の懸念
マミートラック負のスパイラル

© 希望するみんなが保育園に入れる社会をめざす会

5

当事者から考える

補足

待機児童数カウント不統一の弊害

Ex.待機児童数NO.1の世田谷区住人が、待機児童の少ないとおもっていた横浜市に引越し
待機児童数を少なく見積もり、保育園計画にブレーキを踏む自治体

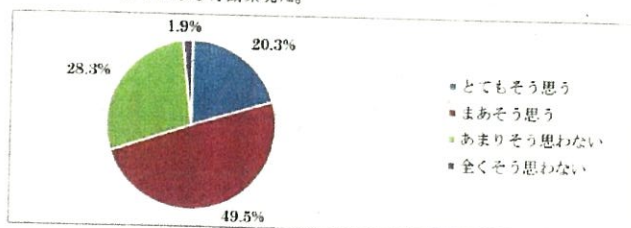
マタハラネット調査

アンケート名称：【HR 総研×NPO 法人マタハラ Net 協働調査】

企業におけるマタハラ意識調査

- 調査機関：2016年2月3日～2月10日（7日間）
- 調査方法：WEB アンケート
- 調査対象：上場および非上場企業の経営者・管理職
- 有効回答：212件

【質問 20】産休・育休を取得する社員がでると、その社員の業務は周囲の社員が負うことになる労働環境だ。



© 希望するみんなが保育園に入れる社会をめざす会

6

マニートラックで負のスパイラル

マミートラックとは

両立はできても昇格・昇進はしない「お母さん向け」のキャリアコース

育休の長期化（13カ月以上）が昇進・登用に多大な影響を与えている。

図表 6-8-1 主な推定結果 (図表 6-7-1 と図表 6-7-2) のまとめ

	1969年以前生まれの コーホート	1970年以降生まれの コーホート
育児休業の利用率	低い(31.4%)	高い(77.2%)
育休取得者の属性プレミアム	比較的大きい	比較的小さい
育休取得が管理職任用に与える影響	影響なし	(12ヶ月以内の育休取得) 影響なし (13ヶ月以上の育休取得) -8.6%ポイント
育休取得が昇進の遅れ感に与える影響	影響なし	(12ヶ月以内の育休取得) -11.0%ポイント (13ヶ月以上の育休取得) -18.0%ポイント
育児取得が管理職任用の妨げなのか	?	YES (13ヶ月以上の育休取得の場合のみ)

労働政策研究・研修機構の「男女正社員のカリヤと両立支援に関する調査結果」(平成26年3月31日発表)

負のスパイラル

責任ある仕事を任されない

→女性管理職数を増やそうとする会社

→経験がないのに抜擢

→結果が出せず

→やっぱり女はダメ

→振出しに戻る (というか悪化)

◎ 希望するみんなが保育園に入れる社会をめざす会

少子化の視点から考える

男性育休取得の3つの壁

①本人の無意識の壁

選択肢すら思い浮かばない

価値観の中に育休がない

⇒OSのVer.WIN98→WIN10へ

②職場の雰囲気壁

周囲のOSが低い。

育児休業を取った人＝出世を諦めた人

⇒取得者数を増やして解決

③収入の壁

収入の高い男性が休業＝家計へのダメージ大

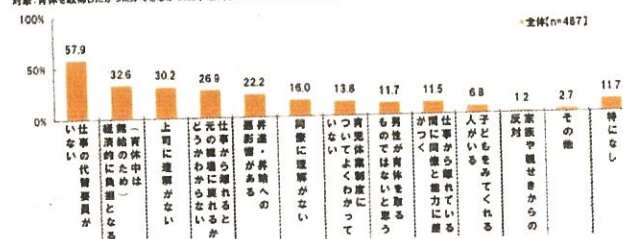
収入が目減りする育休を取得ではなく、有給を利用

隠れ育休の存在

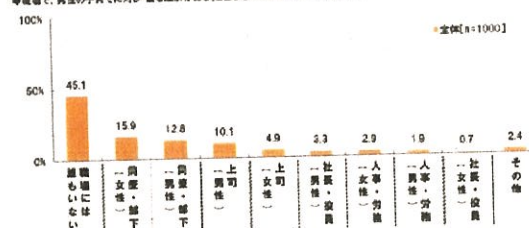
⇒給付金を100%にしてお得感を出す

2014年1月23日 日本労働組合総連合会
 バタニティ・ハラスメント（バタハラ）に関する調査結果より

◆青体を取漏したかったができなかった・取漏したいができないと思う理由（複数回答形式）
 対象：青体を取漏したかったができなかった人・取漏したいができないと思う人

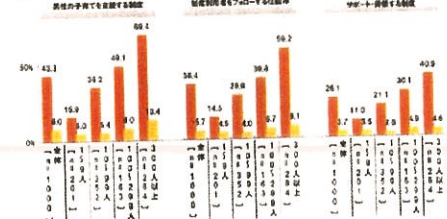


金庫裏で、男性の子育てに対し「最も理解がある」と感じるのは誰か（単一回答形式）



◆ 組織に、男性の手立てを支える制度があるか、使われているか
 (掌一両形式) ◆ 主計・死蔵具職機 ◆ 制度 仕込みはる ◆ 十分に使われている、機能している

100% 男性の手立てを支える制度 制度利用者もフォローする仕組み フェローシの両側も サポート・指導する制度



◎ 希望するみんなが保育園に入れる社会をめざす会

海外の事例から考える

育休2年のエビデンス

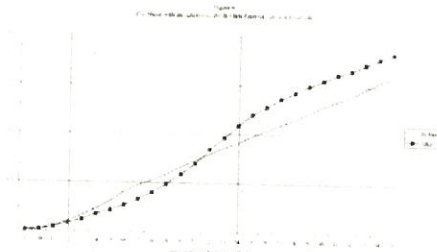
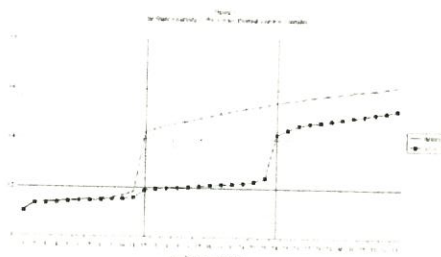
オーストリアの事例

1990年7月生まれから育休2年

復職率10%悪化

出生率が5%改善

いずれも3年程度



韓国の事例

男性の育児休業取得促進を目的

1人の子どもに対して最大2年

各々1年ずつ取得可能

2番目の育児休業取得者に給付金を100%支給

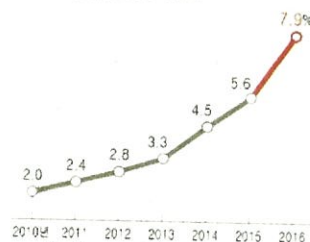
給付金支給期間1か月→3か月へ

昨対比53%の増加

ex. ロッテでは男性育休1か月義務化

育児休業者に占める男性の割合

資料：雇用労働院、2016年9月発表



2010年 2011年 2012年 2013年 2014年 2015年 2016年
ハングョレ新聞社 2016/12/14掲載記事より

© 希望するみんなが保育園に入れる社会をめざす会

9

育休2年とするならば・・・

子どもがいたら「お得！」プラン

【結論】

育休2年法案は残り半年分は男性が取得する
義務ではなく「お得」で釣る仕組み

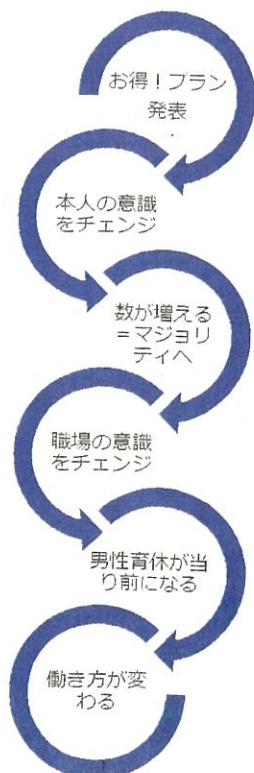
【3つの提案】

- ①待機児童のカウントを統一化し、育児休業中もカウント数に入れる
- ②男性育休取得促進：片方の親が育児休業を取得し、もう片方の親が育児休業を取得する場合、給付金は最大6カ月**100%支給**する
- ③育児休業は夫婦が同時に取得することもでき、時期を分割して取得することができる

メリット：男性の育児休業取得促進→少子化改善に寄与

デメリット：29年10月の施行まで、厚労省がちょっとだけ忙しくなる

やればできる。
要はやるか、
やらないかだ！



4月	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
	誕生 0歳										
	1歳										
	2歳										

凡例

- 原則一年の育児休業
- 半年の延長措置
- 更に半年の延長措置

© 希望するみんなが保育園に入れる社会をめざす会

10

衆議院厚生労働委員会

**雇用保険法等の一部を改正する法律案
(内閣提出)について**

平成29年 03月 14日

三菱UFJリサーチ & コンサルティング
共生社会室室長 主席研究員
矢島 洋子

1

育児・介護休業法関係の改正案について

1. 議論の前提
2. 女性の就業継続・活躍と育児休業
3. 男性の育児休業・育児目的休暇取得
4. 改正法案の意義と留意点

2



1. 議論の前提

労働政策審議会「経済対策を踏まえた仕事と育児の両立支援について(建議)」より

- (1) 育児休業を取得した労働者が安心して職場復帰できるよう、保育所等の整備を一層進めることが必要。4月に限らず復帰を希望する時期に子どもを預けられる環境の整備及び保育の質の確保が望まれる。
- (2) 安倍政権の最重要課題の一つが「女性が輝く社会」の実現。「女性活躍推進法」が施行され、多くの企業が取り組んでいる。女性労働者も、できるだけ早く職場復帰して様々な両立支援制度を上手く使いながらキャリアを積むようになり、企業の側もそれを支援している。

3

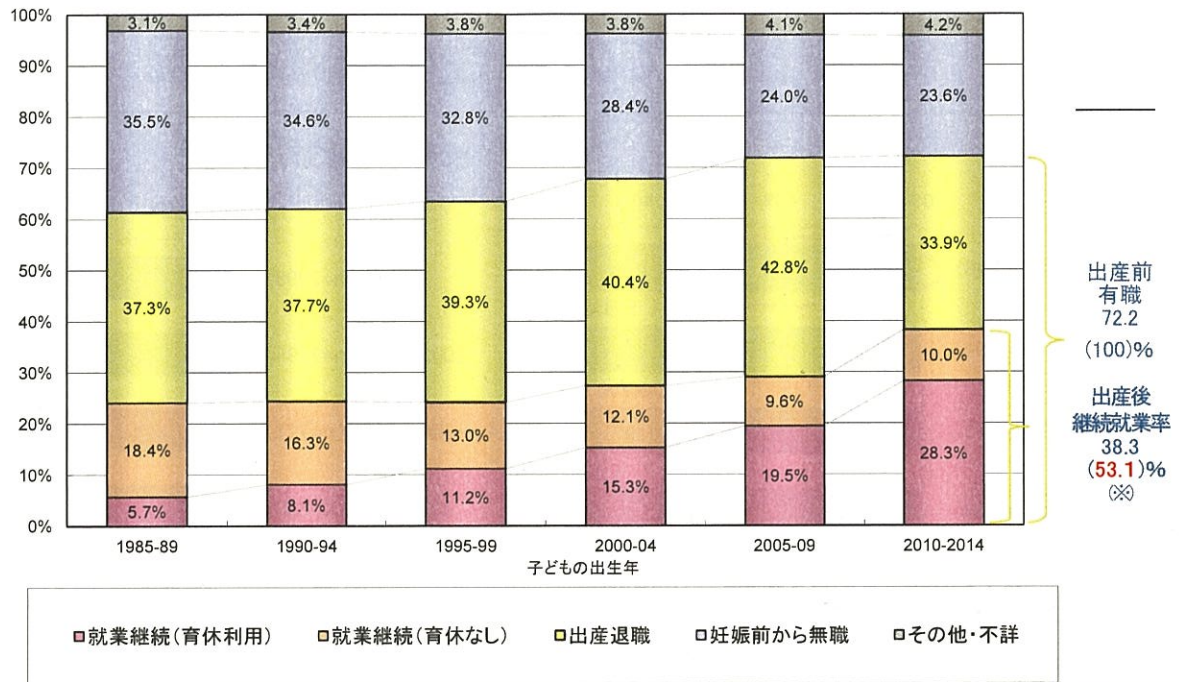


2. 女性の就業継続・活躍と育児休業

4

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

○ 約5割の女性が出産・育児により退職している。



(※)()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

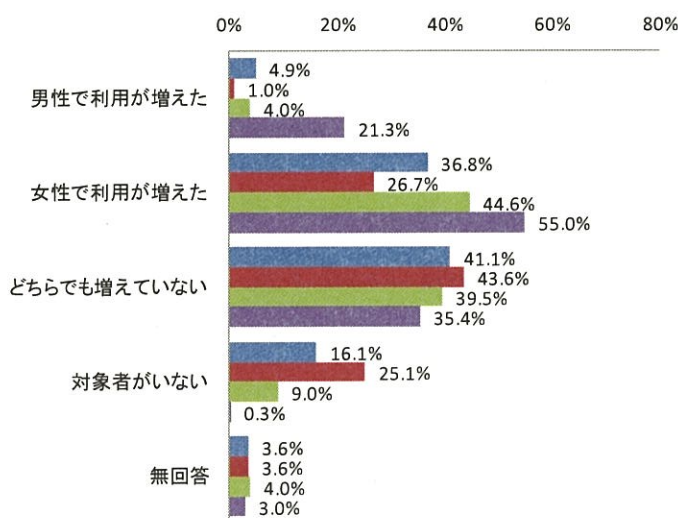
正規の職員 69.1%(うち育休利用59.0%)

パート・派遣 25.2%(うち育休利用10.6%)

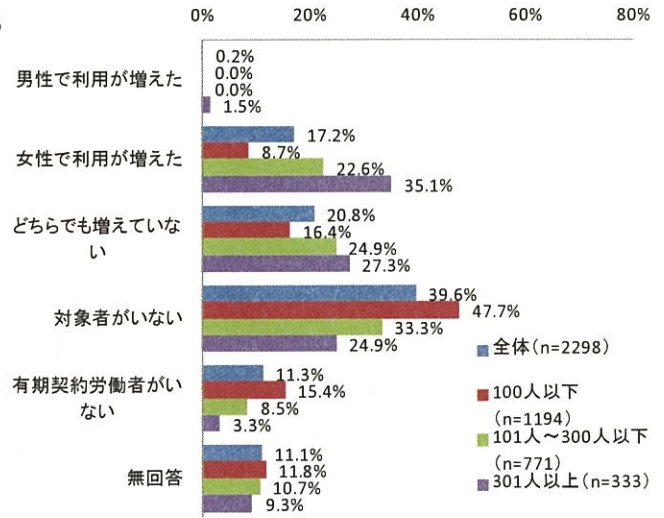
(資料出所)国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

過去5年間の育児休業制度利用者数の変化 (平成22年育介法改正後の変化)

<正社員>



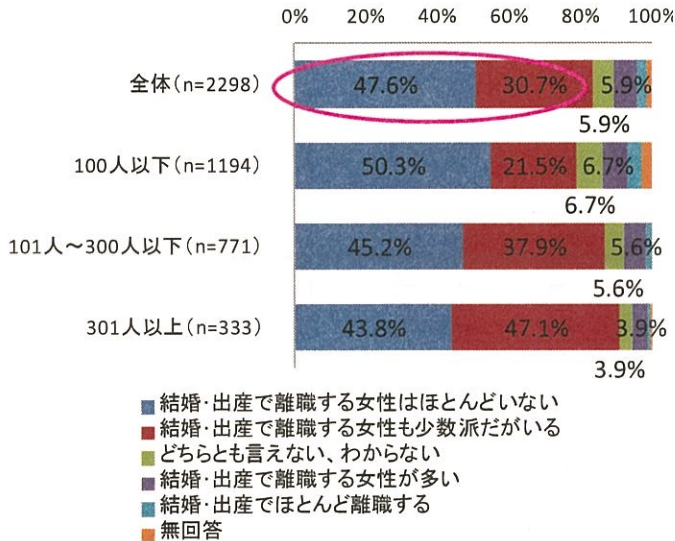
<有期契約労働者>



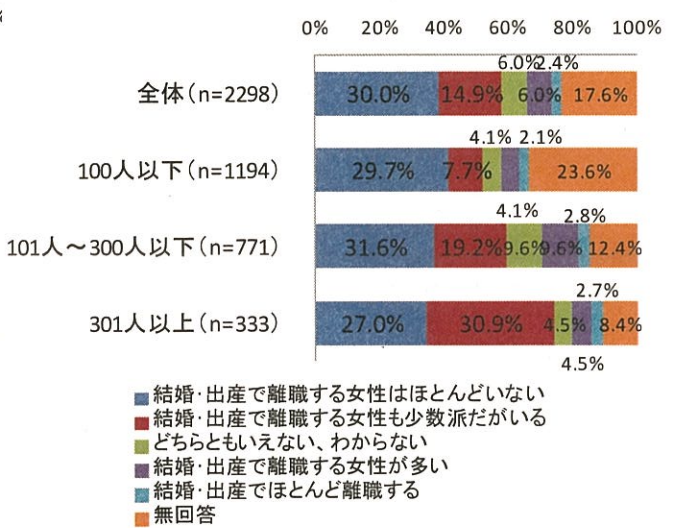
出典:三菱UFJリサーチ&コンサルティング(厚生労働省委託)「平成27年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」(企業調査)

結婚・出産での女性の離職状況

<正社員>



<有期契約労働者>



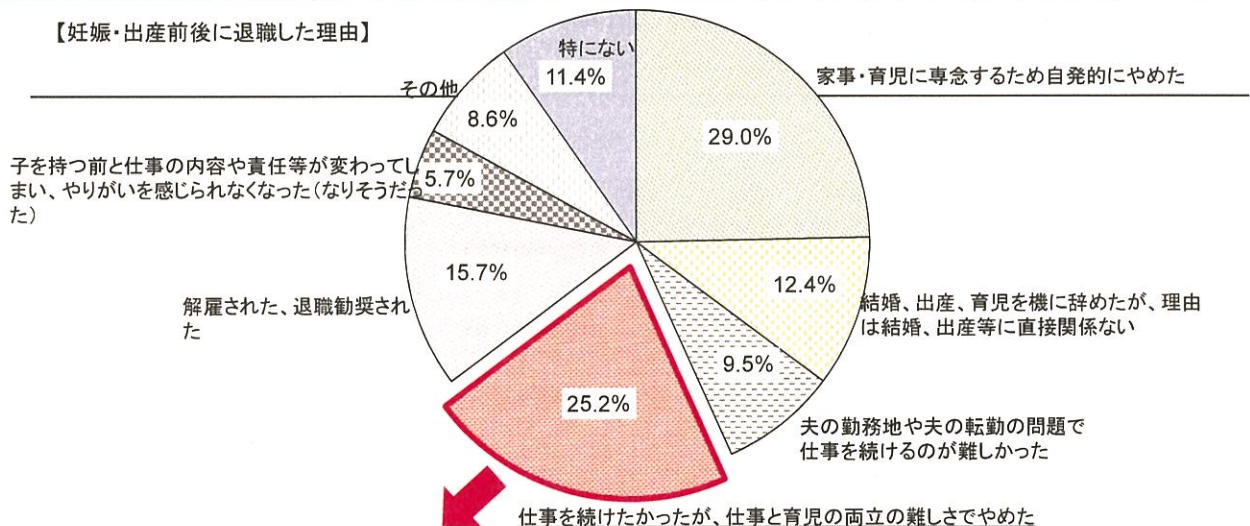
出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング（厚生労働省委託）「平成27年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」（企業調査）

7

妊娠・出産を機に退職した理由・両立が難しかった理由

○ 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29%、「両立が難しかったので辞めた」が約25.2%

【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

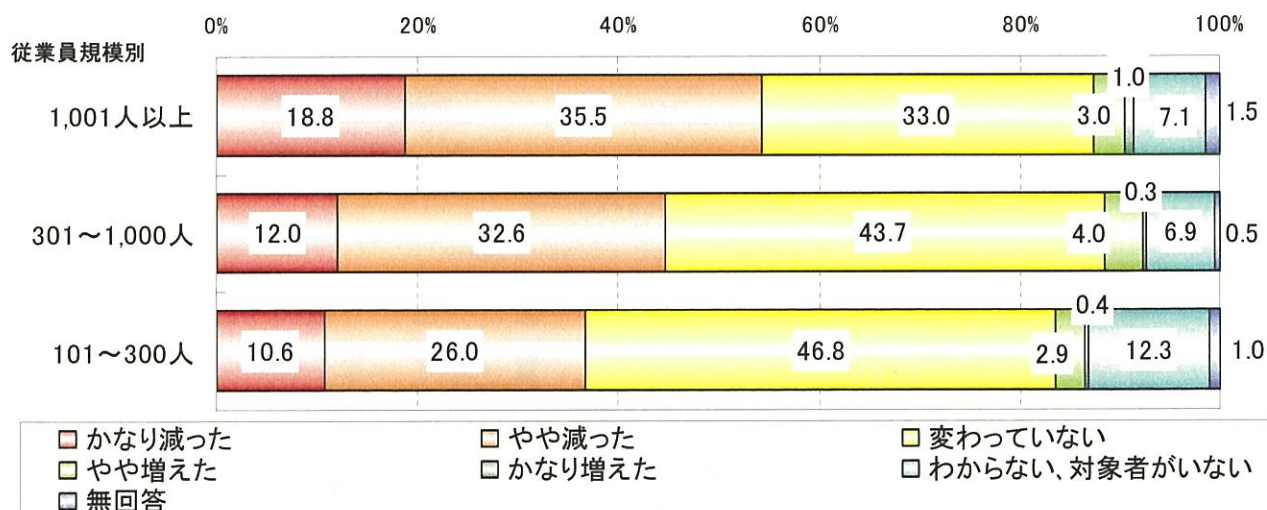
- ①勤務時間があいさうもなかった（56.6%）
- ②自分の体力がもたなさそうだった（39.6%）
- ③職場に両立を支援する雰囲気なかった（34.0%）
- ④子どもの病気等で度々休まざるを得なかった（26.4%）
- ⑤会社に産休や育休の制度がなかった（22.6%）
- ⑥つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため（20.8%）
- ⑦保育園に子どもを預けられそうもなかった（預けられなかった）（17.0%）

注）就業形態は正社員（末子妊娠時）

（出典）

三菱UFJリサーチ&コンサルティング 「平成27年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」（労働者調査）

<平成23年度調査> 過去5年間に結婚・出産を機に離職する正社員女性の数は、特に大企業で減少している。



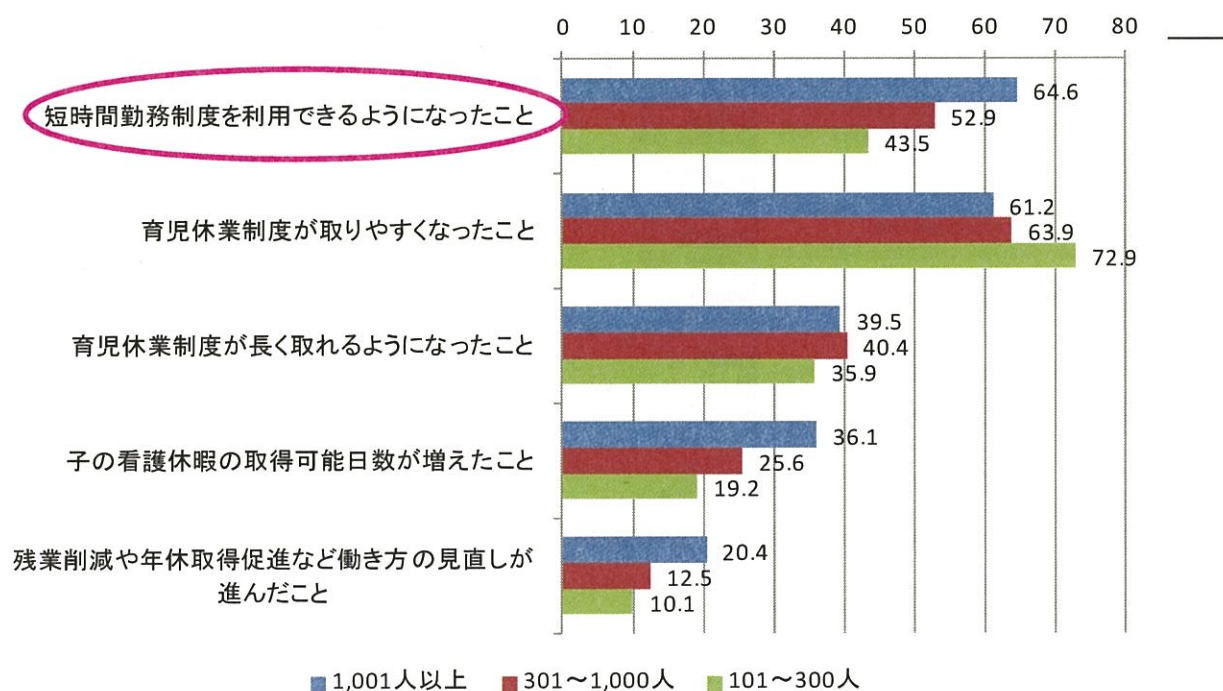
注：結婚・出産を機に離職する正社員女性人数の5年前からの変化

出典：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング

9

「育児休業制度等に関する実態把握のための調査(企業アンケート調査)」(平成23年度)

<過去5年間の変化／結婚・出産による離職防止に一番役立っていること>
大企業は「短時間勤務」、中小企業は「育児休業」。



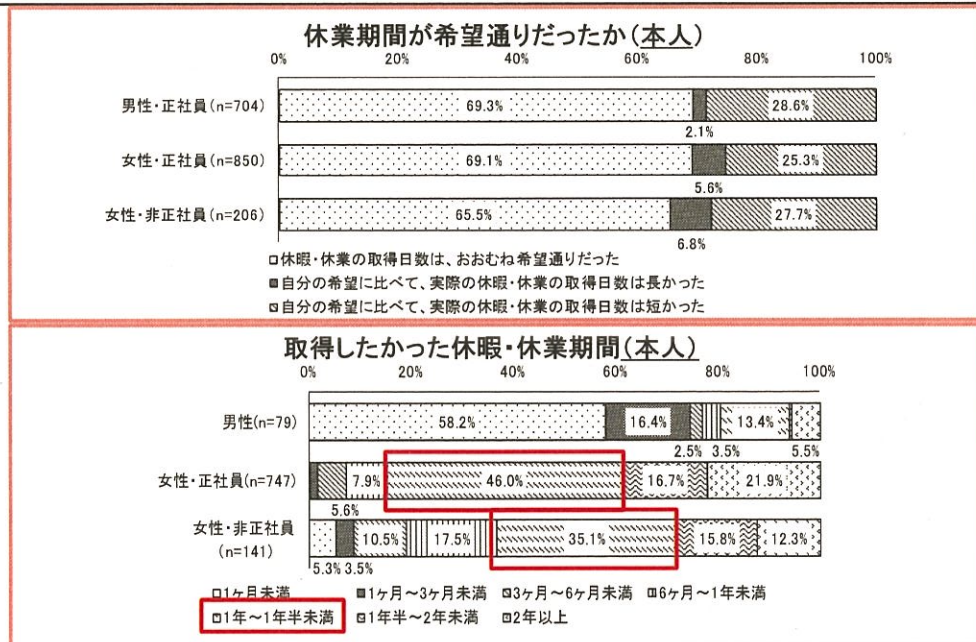
10

出典：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査(企業アンケート調査)」(平成23年度)

注：10の選択肢のうち、上位5つをグラフ表示した。

希望の育児休業取得期間

- 本人の希望との合致においては、いずれの層でも「休暇・休業の取得日数は、おおむね希望通りだった」との回答は7割弱、「自分の希望に比べて、実際の休暇・休業の取得日数は短かった」との回答は3割弱みられた。
- 取得したかった休暇・休業期間は、女性では「1年～1年半未満」がもっとも多く、「女性・正社員」で46.0%、「女性・非正社員」で35.1%の回答がみられた。



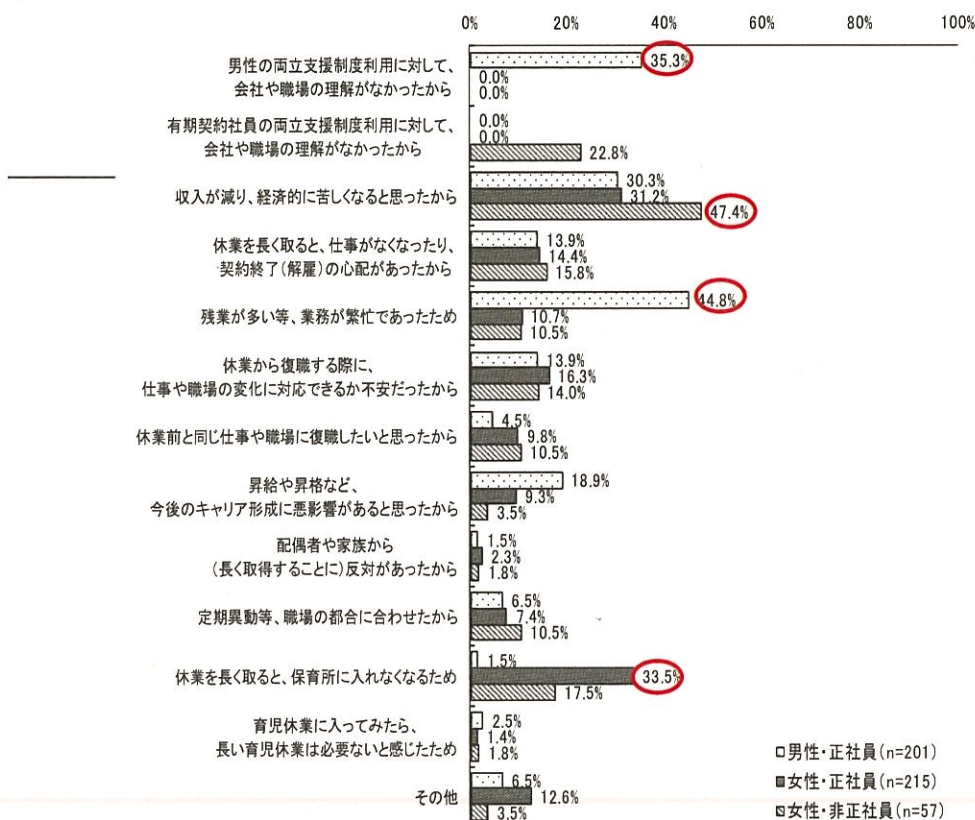
注) 希望に比べて、実際の休暇・休業の取得日数は短かった」と回答した対象者に対して、取得を希望した休暇・休業期間を、本人と配偶者についてそれぞれ確認した。

注) 就業形態(男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員)は末子妊娠時のもの

注) 希望日数は、調査票で「年」「月」「日」数で記載したものを、年は「365日」、月は「30.4日」換算にしてサンプルごとに合算した数値を、「30.4日」で除して月換算にして算出した

出典: 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(厚生労働省委託) 「平成27年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」(労働者調査)

希望より少ない期間で休業期間を取得した理由

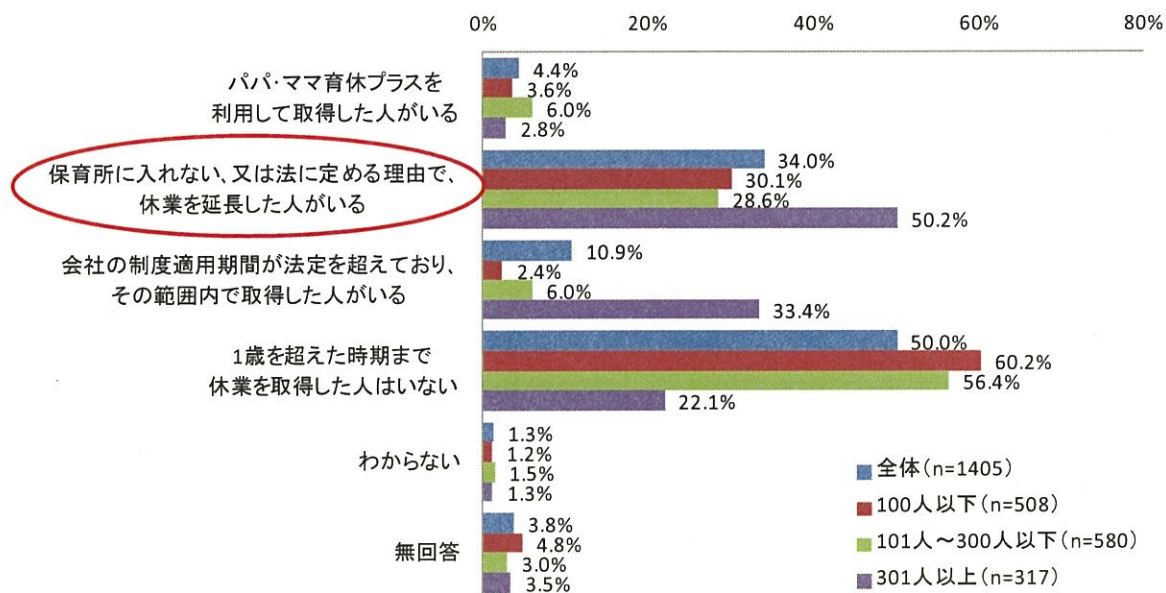


注) 「自分の希望に比べて、実際の休暇・休業の取得日数は短かった」と回答した対象者に対して、希望より少ない期間で休業期間を取得した理由

注) 就業形態(男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員)は末子妊娠時のもの

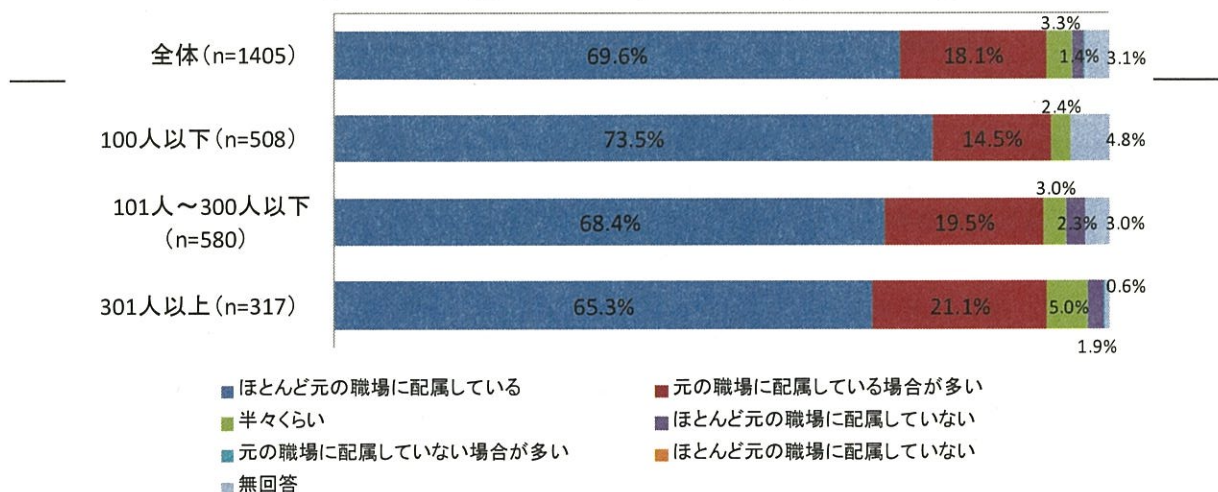
出典: 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(厚生労働省委託) 「平成27年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」(労働者調査)

1歳を超えた時期まで育児休業を取得した従業員の有無と理由

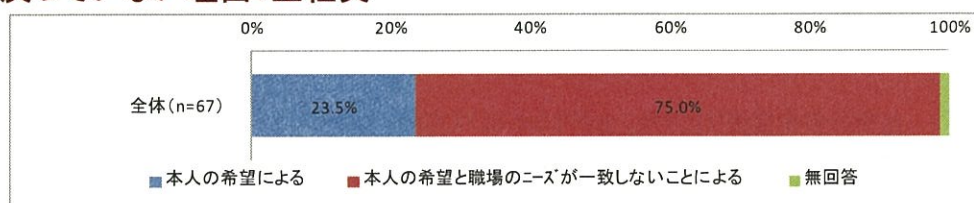


出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(厚生労働省委託)「平成27年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」13 (企業調査)

育児休業復帰後の配属：正社員

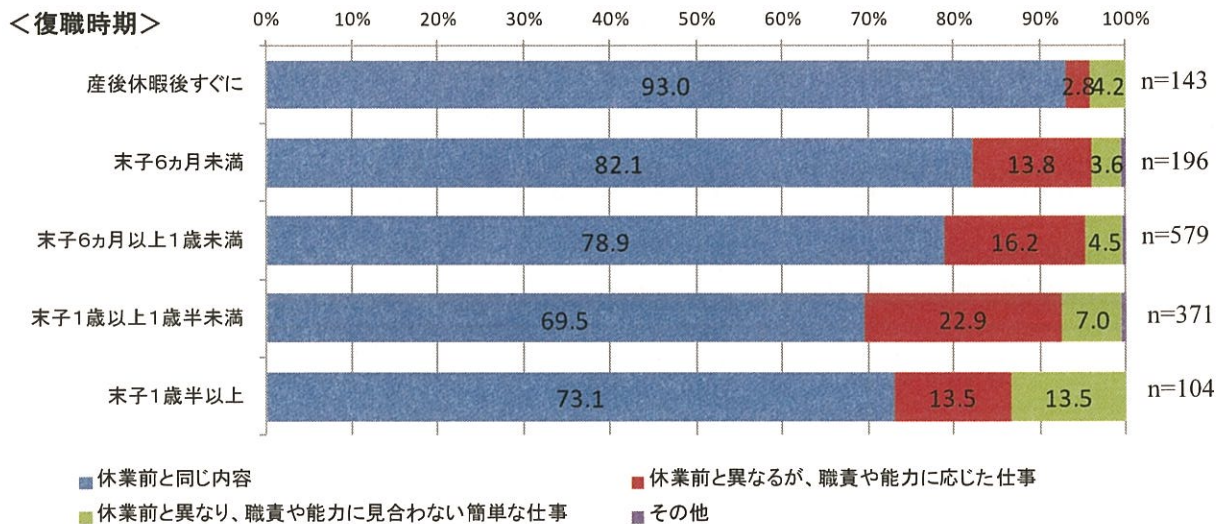


元の職場に戻っていない理由：正社員



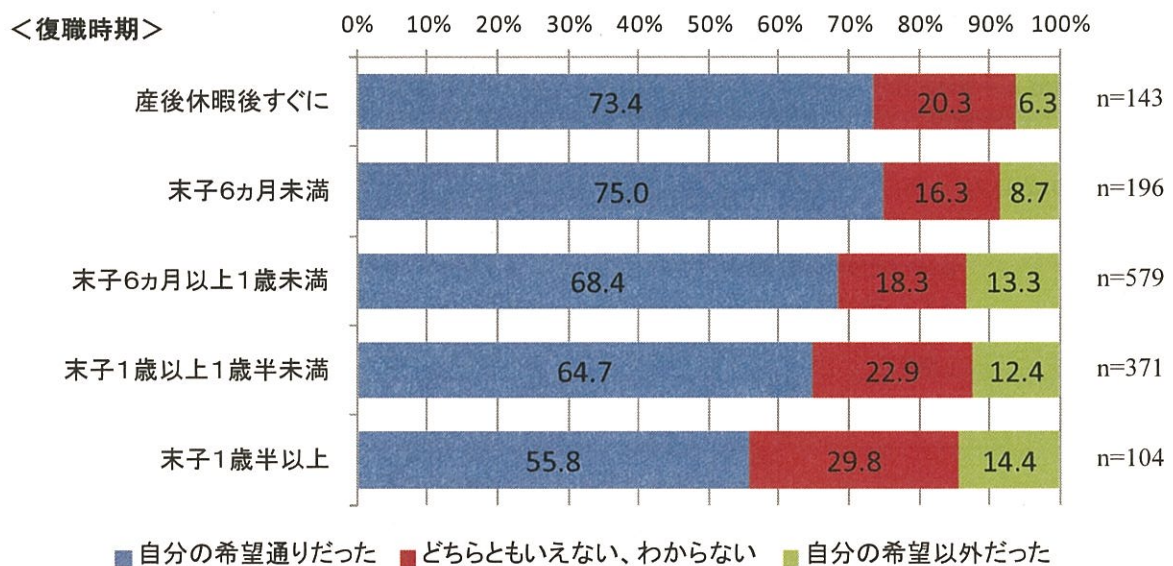
出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(厚生労働省委託)「平成27年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」(企業調査)

【末子出産前後に就業継続した女性】 出産後の仕事内容



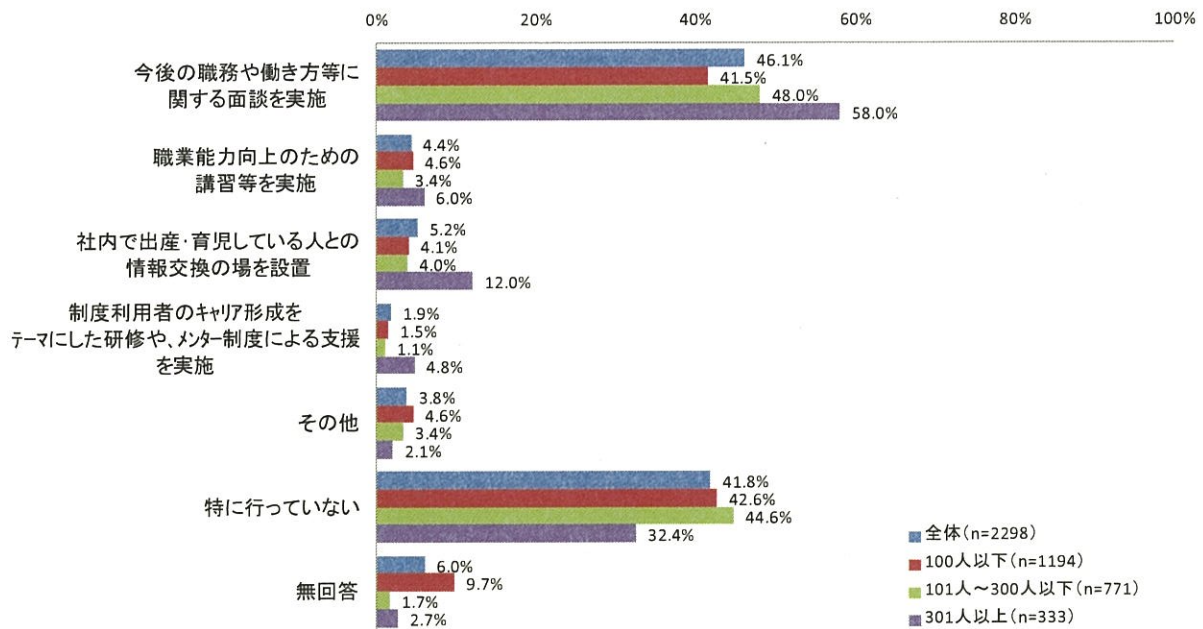
出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「出産時就業継続した正社員女性の活躍に関する調査」(独自調査)2016年2月 15
注：調査対象：子どもを持ちながら正社員として働く女性(末子6歳以下、末子妊娠前と同じ企業に勤めている、産休・育休からすでに復帰している、配偶者・パートナーがいる)

【末子出産前後に就業継続した女性】 出産後の仕事内容の希望との一致度



出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「出産時就業継続した正社員女性の活躍に関する調査」(独自調査)2016年2月 16
注：調査対象：子どもを持ちながら正社員として働く女性(末子6歳以下、末子妊娠前と同じ企業に勤めている、産休・育休からすでに復帰している、配偶者・パートナーがいる)

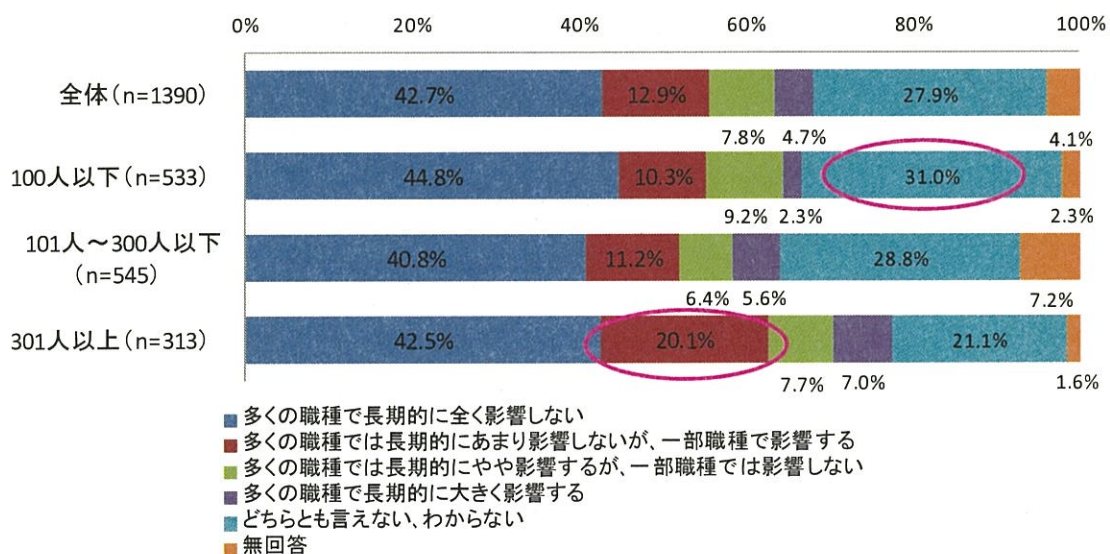
産休・育休からの復帰後の企業の対応



出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(厚生労働省委託)「平成27年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」(企業調査)

17

育児休業・短時間勤務制度を利用した場合の長期的なキャリア形成への影響



出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(厚生労働省委託)「平成27年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」(企業調査)

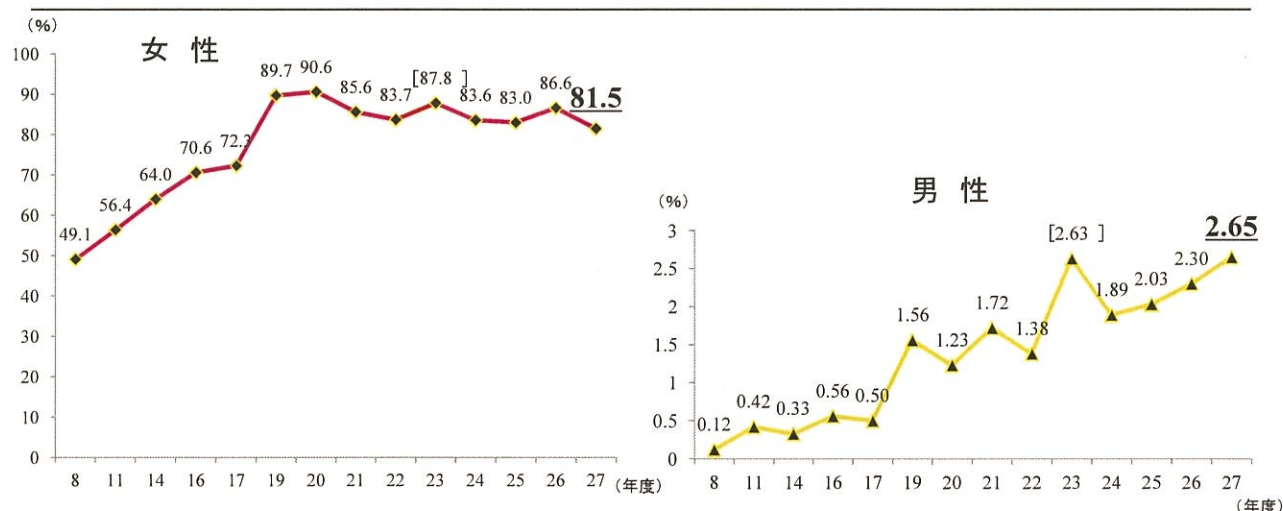
18

3.男性の育児休業・育児目的休暇等の取得

19

育児休業取得率の推移

○ 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、2.65%と依然として低水準にある。



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

(※) 平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間。

注) 平成23年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

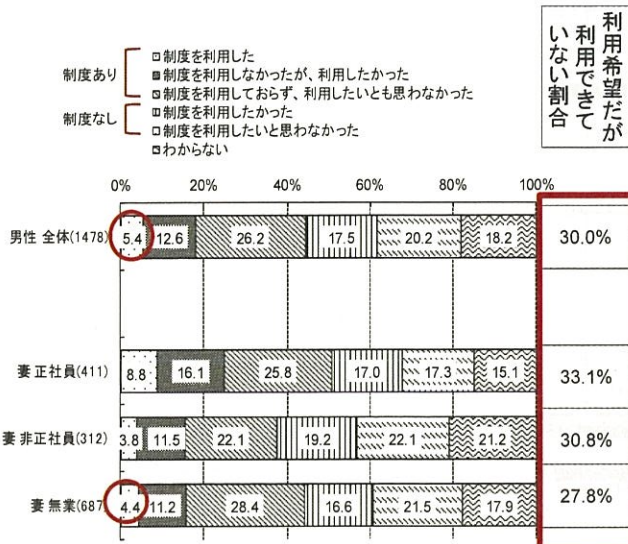
出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」 資料出所：第175回労働政策審議会雇用均等分科会(平成28年10月6日)配布資料

男性正社員の、妻の就労形態および両立支援制度利用別 育児休業の取得

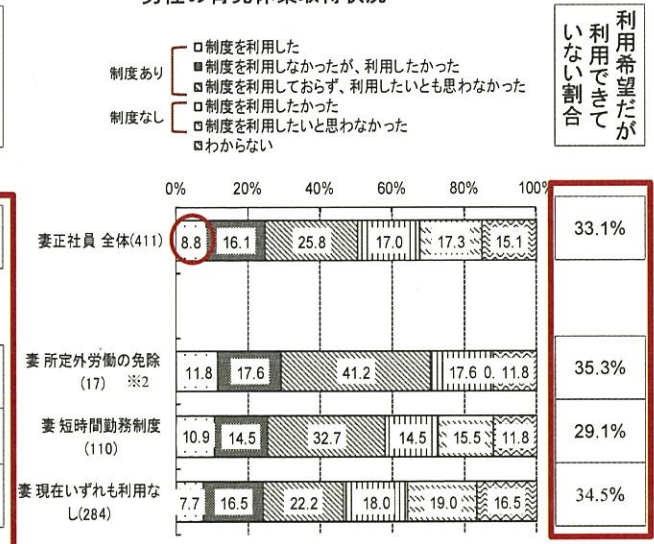
注) 就業形態は末子妊娠時
注) 両立支援制度は現在の利用

- 妻が正社員の男性で育児休業を取得したのは8.8%である。妻が非正社員や無業の場合の取得率は5%未満で低いが「利用希望だが利用できていない」割合は3割程度いる。
- 妻が両立支援制度を利用しているほうが、男性の育児休業取得率は高い傾向がみられる

妻の就労形態別 男性の育児休業取得状況



正社員妻の両立支援制度利用別
男性の育児休業取得状況



※1 末子妊娠時に「自身が正社員」かつ「妻が正社員」の男性に絞って集計。

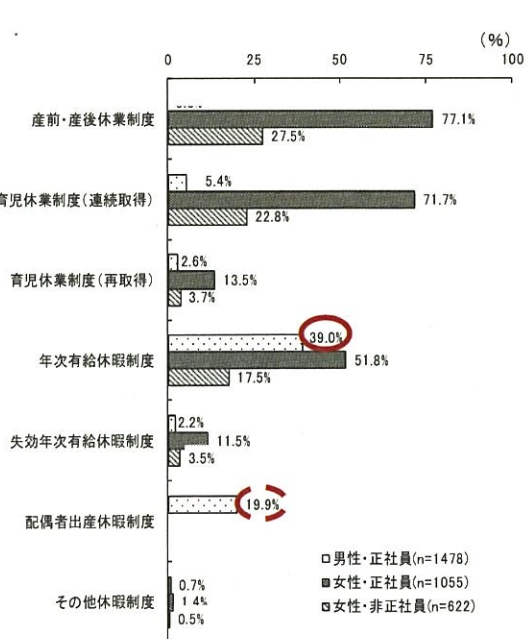
※2 妻が所定外労働の免除を利用している層はサンプルが少ないため参考値。 21

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(厚生労働省委託)「平成27年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」(労働者調査)

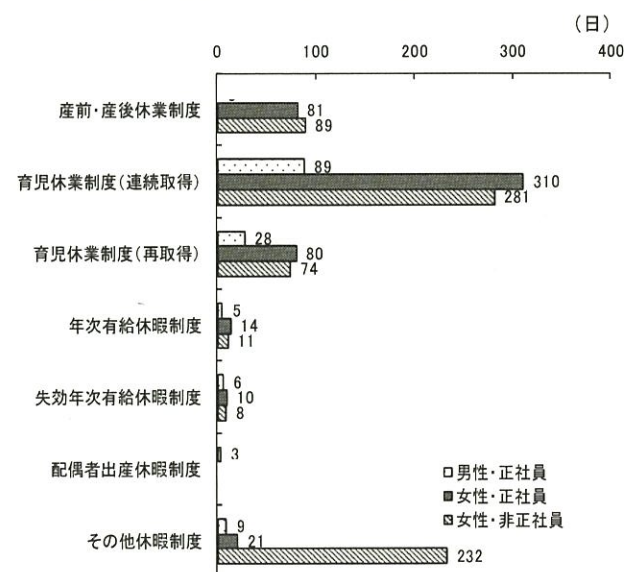
育児を目的とした休業の取得率と取得日数

- 「男性・正社員」は育児休業制度ではなく、年次有給休暇制度を利用する割合が39.0%と最も高い。次に配偶者出産休暇制度19.9%が続く。

各種休業制度の取得率



各種休業制度の取得者あたり取得日数



※「その他休業」はサンプルが少ないため参考値

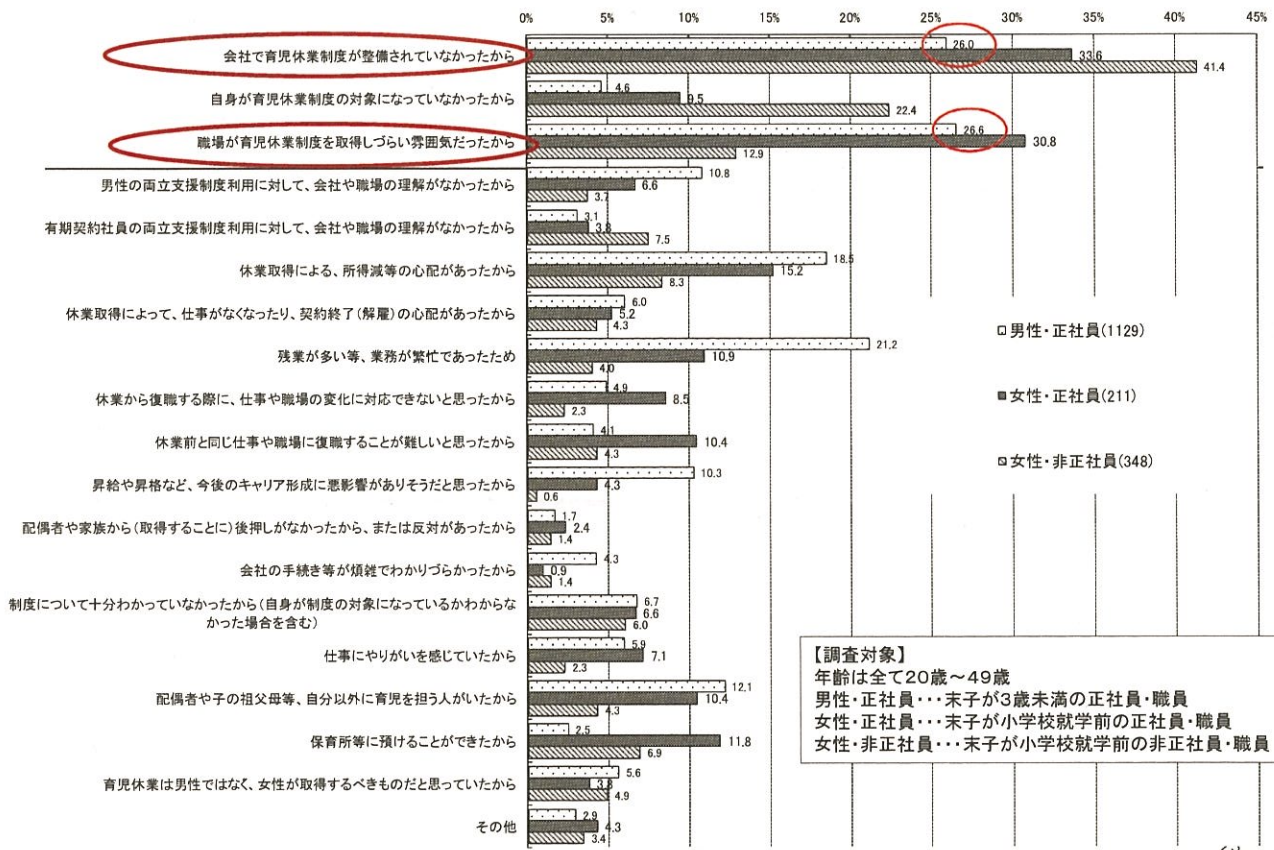
【サンプル数】

	産前・産後休業制度	育児休業制度(連続取得)	育児休業制度(再取得)	年次有給休暇制度	失効年次有給休暇制度	配偶者出産休暇制度	その他休業制度
男性・正社員	-	79	39	574	32	293	11
女性・正社員	809	747	142	543	121	-	15
女性・非正社員	171	141	23	109	22	-	3

注) 就業形態は末子妊娠時

注) 育児を目的とした休業日数に関しては、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性が高いと判断し、取得日数「不明」として集計から除外。 出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング 「平成27年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」(労働者調査)

育児休業を取得しなかった理由



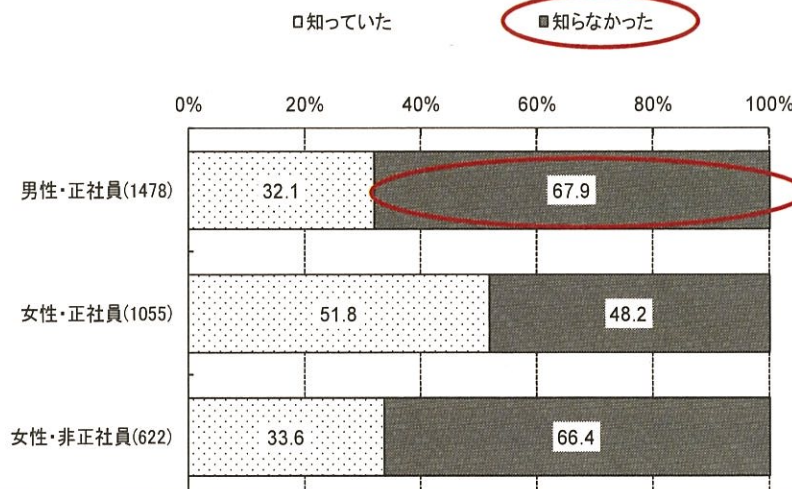
出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(厚生労働省委託)「平成27年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」(労働者調査)

産休・育休、両立支援制度が利用できることを知っていたか

注)就業形態は末子妊娠時

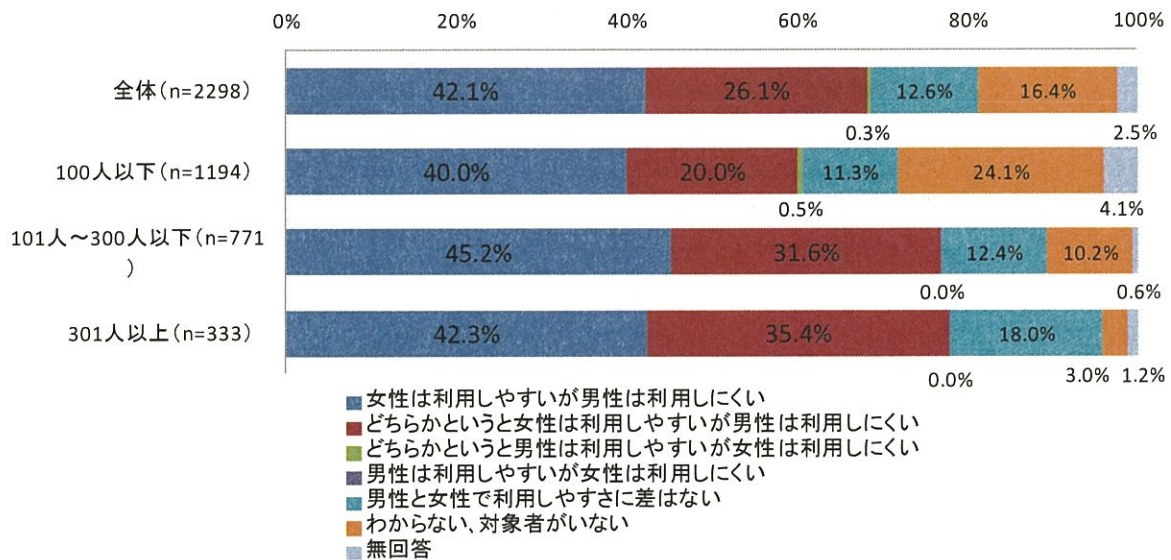
- 女性の産前産後休業制度、育児休業制度、所定外労働の免除、子の看護休暇制度について、会社に制度が整備されていなくても、法律上、制度の対象であれば利用できるということについて、男性・正社員と女性・非正社員では、7割弱が「利用できることを知らなかった」と回答。

図表 休業制度・両立支援制度が会社に整備されていなくても法律上、制度の対象であれば利用できることを知っていたか



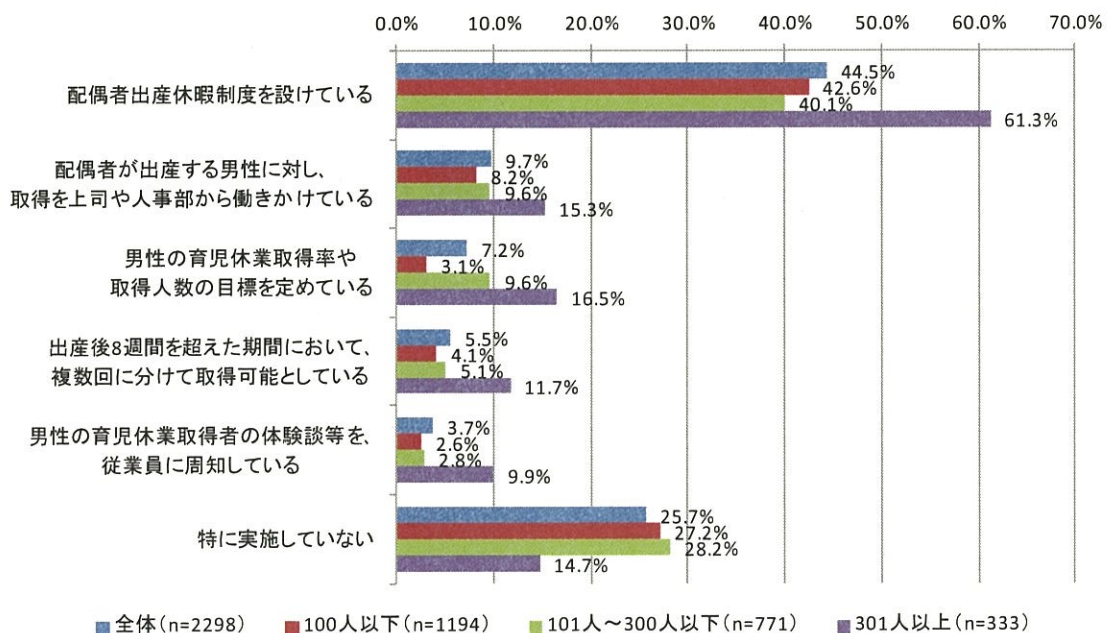
出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(厚生労働省委託)「平成27年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」(労働者調査)

企業における性別の育児休業の利用しやすさ



出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(厚生労働省委託)「平成27年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」(企業調査) 25

(主に男性社員を対象とした)育児休業等の取得促進を目的とした取り組み



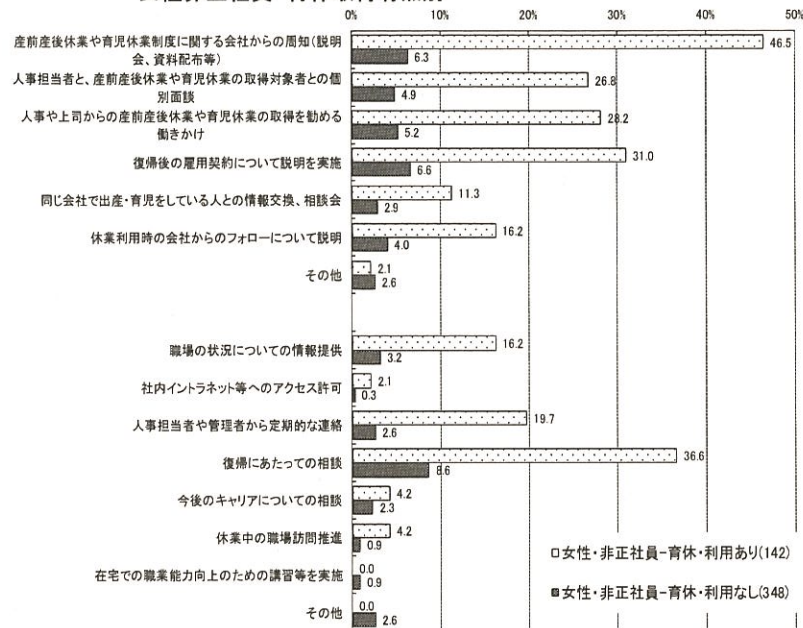
注：男性を主な対象とした施策のうち「全体」の回答割合の高かったもの上位5つと「特に実施していない」をグラフ化し 26
 出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(厚生労働省委託)「平成27年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」(企業調査)

＜参考＞非正社員女性に対する会社の働きかけ

注)就業形態は末子妊娠時

■ 育児休業を取得した女性・非正社員は会社から様々な働きかけを受けている。企業の取組は非正社員の育児休業取得を大きく後押しすると考えられる。

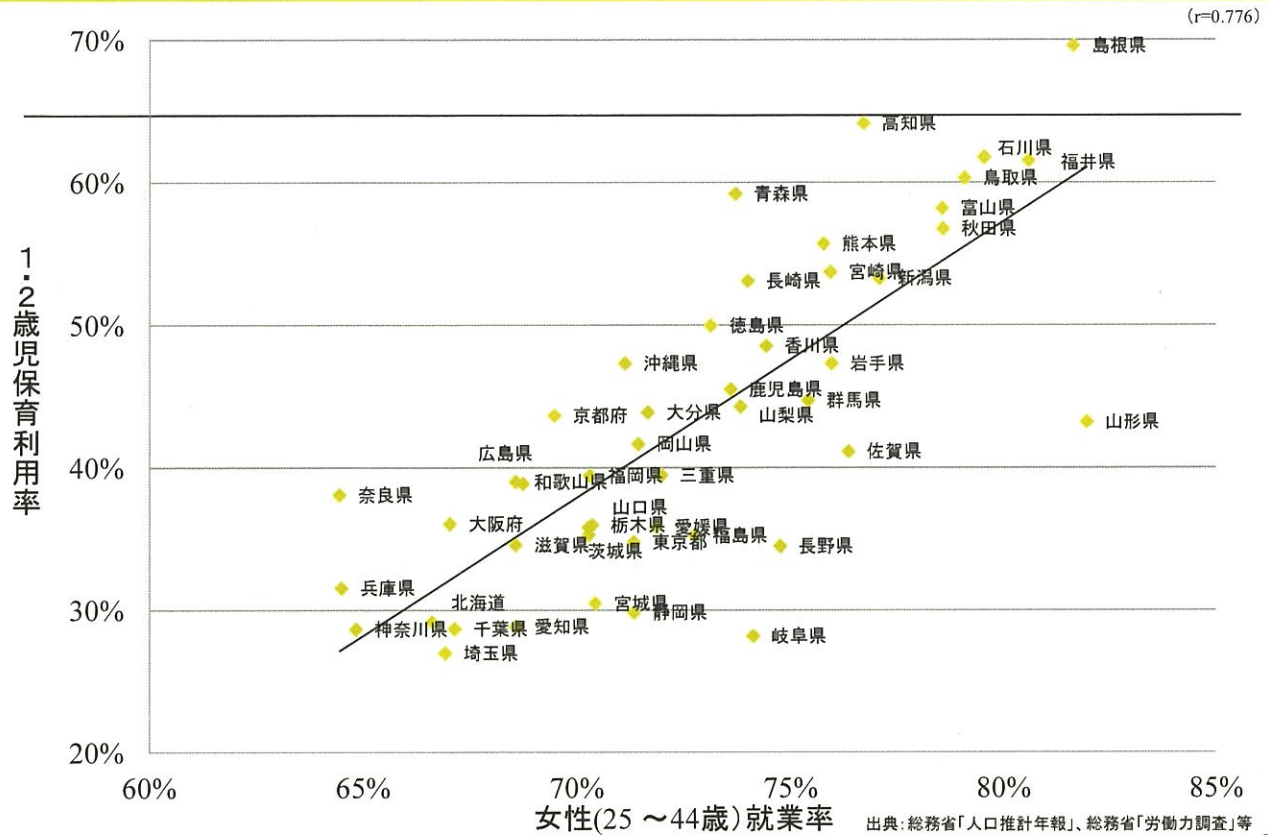
図表 育児休業の取得に関する会社からの働きかけ
女性非正社員 育休取得有無別



4. 改正法案の意義と留意点

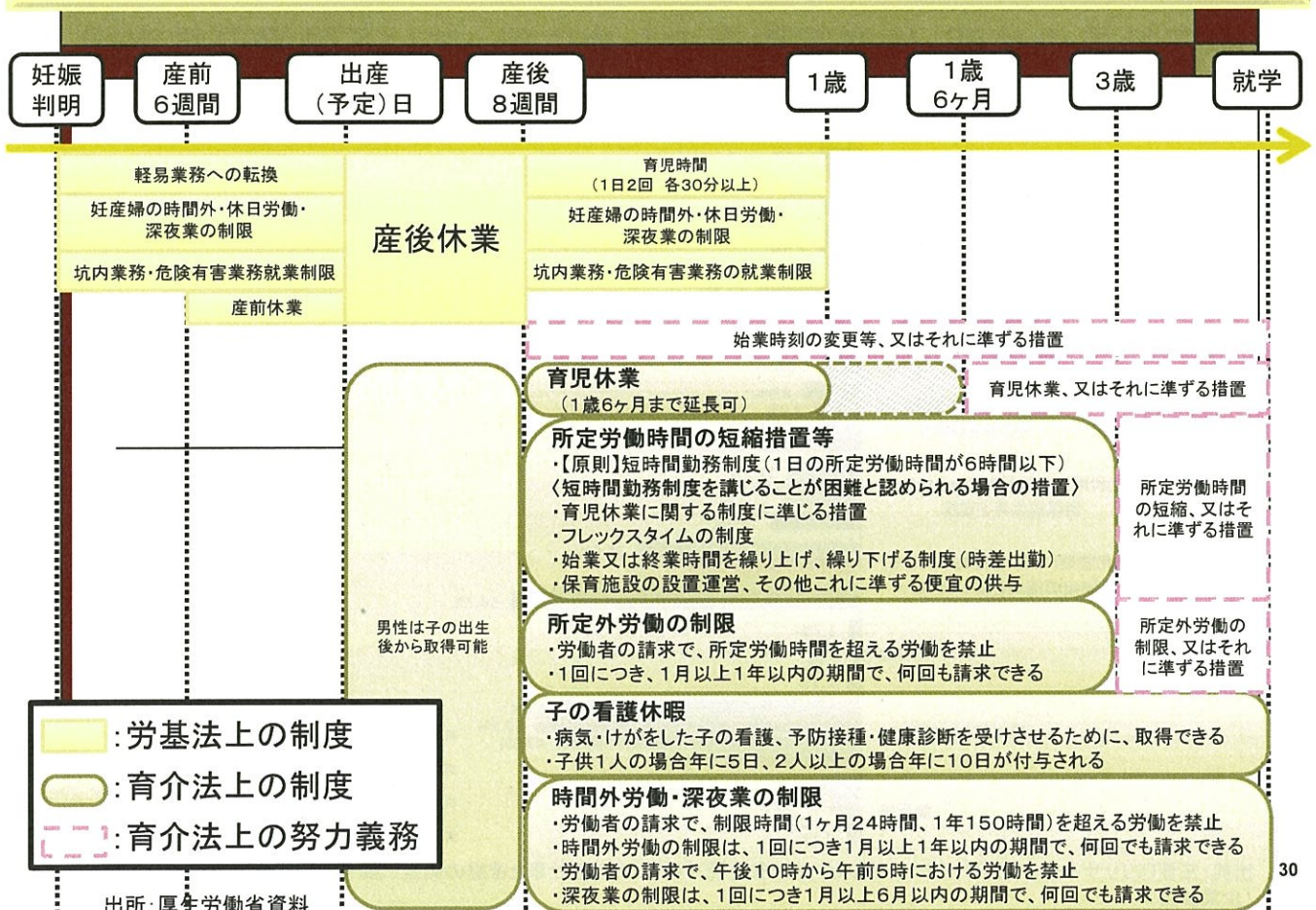
女性就業率と1・2歳児保育利用率の都道府県別状況

○ 女性の就業率(25～44歳)と1・2歳児保育利用率には、正の相関がある。



29

妊娠・出産・育児期の両立支援制度

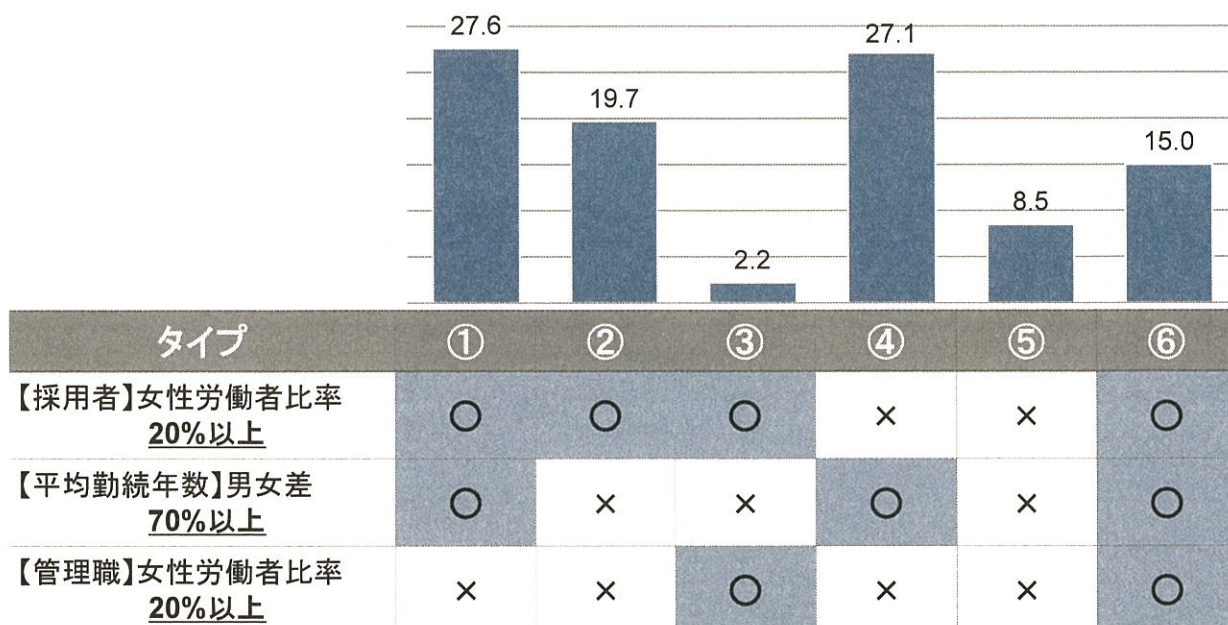


30

従業員数101人以上企業の女性活躍タイプ分類

■ タイプ1(就業継続)とタイプ4(採用少)の企業が多い

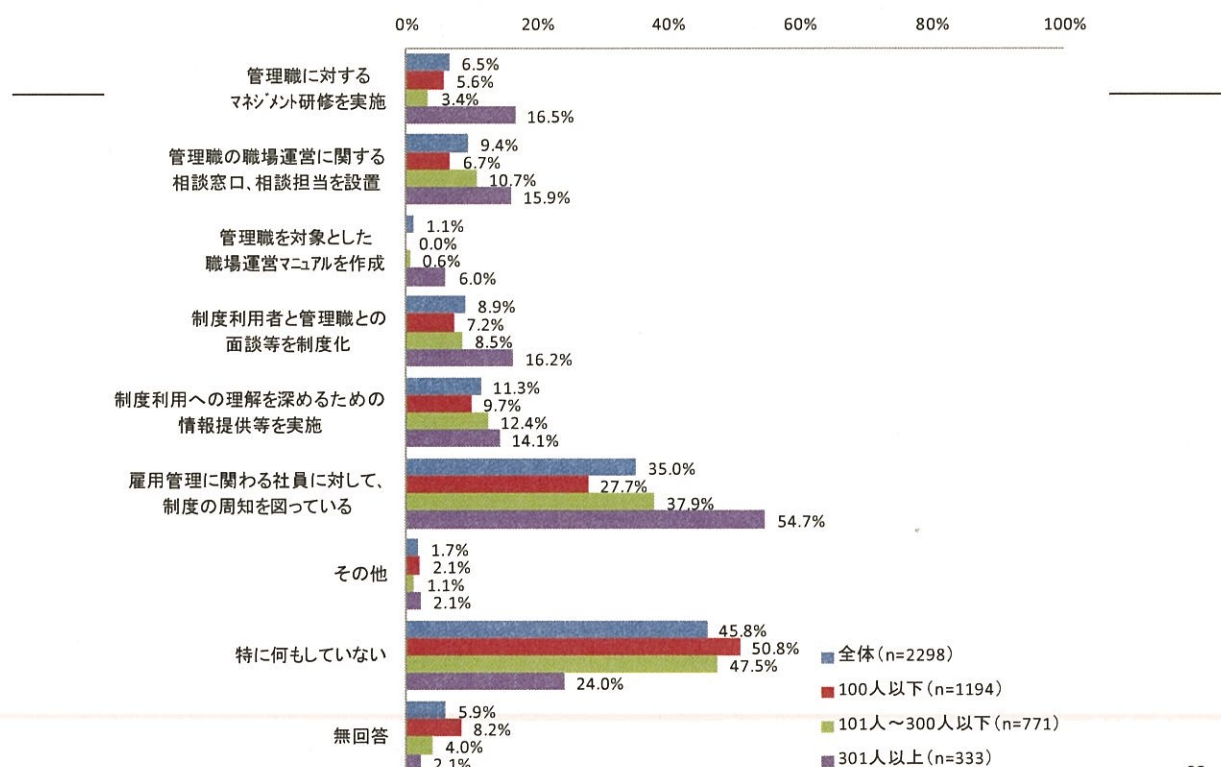
n=780
(%)



* 基礎3項目が把握可能な従業員数101人以上の企業を対象に集計。2015年12月～2016年1月調査実施。

31 出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティング(厚生労働省委託)「女性活躍推進に関するアンケート調査(企業調査)」2016年 JFG

正社員の休暇・休業等取得のために行っている職場運営支援



出典:三菱UFJリサーチ&コンサルティング(厚生労働省委託)「平成27年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」(企業調査)



ご静聴ありがとうございました

**三菱UFJリサーチ&コンサルティング
女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室**

公式HP : http://www.murc.jp/corporate/cnsl_intl/diversity

