

(参考資料) 第3回懇談会における議論に関連する資料

1. 育児・介護休業等に関する法制度と取得状況等について

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

子の看護休暇制度

- 小学校就学前まで、年に5日を限度として看護休暇付与を義務づけ

時間外労働の制度

- 小学校入学までの子を養育し、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

深夜業の制限

- 小学校入学までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限

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

勤務時間短縮等の措置

- 子が3歳までに達するまでの子を養育する労働者に対し、次の①～⑥のいずれかの勤務時間短縮等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所定外労働の免除
 - ⑤託児施設の設置運営等
 - ⑥育児休業の制度に準ずる措置
- 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対しては努力義務。

不利益取扱いの禁止

- 育児休業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

仕事と家庭の両立支援の現状

育児休業取得率

	H11	H14	H16	H17
女性	56.4	64.0	70.6	72.3
男性	0.42	0.33	0.56	0.50

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

就業規則等に育児休業制度を規定している事業所の割合

61.6% (平成17年度)

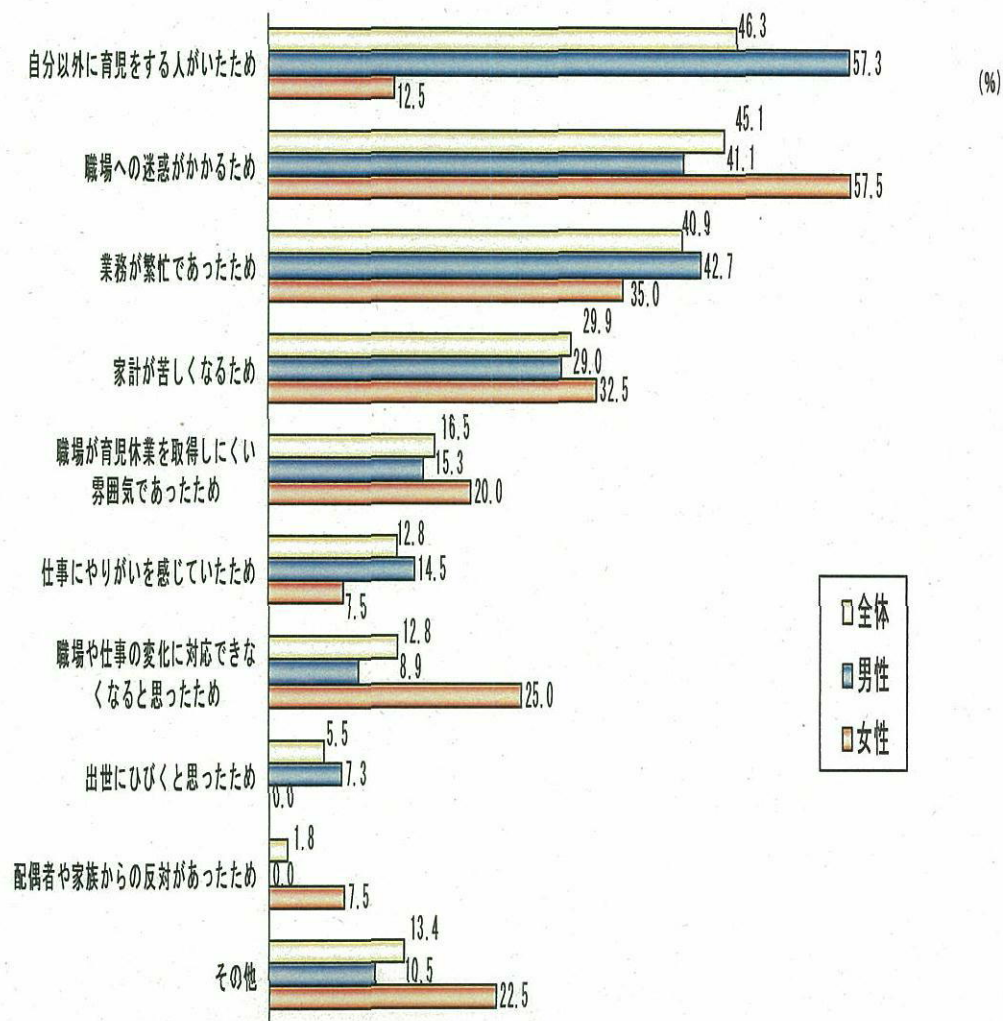
「子ども・子育て応援プラン」
平成21年度までに100%

小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率

16.3% (平成17年度)

「子ども・子育て応援プラン」
(目指すべき社会の姿)
25%

育児休業を利用できたのに取得しなかった理由を見ると、男性では「自分以外に育児をする人がいたため」が、女性では「職場への迷惑がかかるため」が最も多い



ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書」(平成15年度)

仕事と家庭の両立支援対策の概要

育児・介護休業法等の施行

妊娠・出産後の母性保護、母性健康管理

- ・産前産後休業(産前6週、産後8週)
- ・軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産を理由とする解雇の禁止

等

仕事と家庭を両立しやすい諸制度の整備

- ・子が1歳(一定の場合は1歳半)に達するまでの育児休業等の権利を保障
- ・子が3歳に達するまでの勤務時間の短縮等の措置を事業主に義務づけ
- ・育児休業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の禁止

等

事業主への支援・取組促進

次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と家庭を両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出
(301人以上は義務、300人以下は努力義務)
- ・計画に定めた目標の達成など、一定の基準を満たした企業を認定

助成金を通じた事業主への支援

- ・短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰(ファミリー・フレンドリー企業表彰)
- ・両立のしやすさを点検・評価するための「両立指標」の開発・普及
- ・行動計画など両立支援の取組を公表

労働者への支援

保育ニーズへの対応

- ・「待機児童ゼロ作戦」の推進、延長保育や休日保育など多様な保育サービスの実施
- ・放課後児童クラブの推進
- ・急な保育ニーズへの対応として、「ファミリー・サポート・センター」の設置促進

育児等によりいったん離職した方への再就職・再就業支援

- ・登録制による定期的な情報提供、個々の希望に応じた再就職プランの策定支援
- ・「マザーズハローワーク」で、担当者制によるきめ細かい相談等の支援
- ・メンター紹介事業の実施や助成金の支給等による起業支援

希望するものすべてが子育て等しながら安心して働くことができる社会の実現

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略のポイント

I 重点戦略策定の視点

- 今後の労働力人口の急速な減少と、結婚や出産・子育てに関する希望と現実の乖離の拡大
- 人口減少下で、持続的な経済発展の基盤として必要なこと
 - ・ 「若者や女性、高齢者の労働市場参加の実現」
 - ・ 「国民の希望する結婚や出産・子育ての実現」の2点の同時達成

その鍵は「就労と結婚・出産・子育ての二者択一構造」の解決に

「二者択一構造」解消のための「車の両輪」→速やかに軌道に乗せる必要

働き方の改革による
仕事と生活の調和の実現

「親の就労と子どもの育成の両立」
「家庭における子育て」を包括的に
支援する枠組み（社会的基盤）の構築

II 仕事と生活の調和の実現

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（国民的な取組の大きな方向性の提示）
「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（企業や働く者等の効果的取組、国や地方公共団体の
を策定 施策の方針）

仕事と生活の調和が実現した社会の姿

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

①就労による経済的自立が
可能な社会

②健康で豊かな生活のため
の時間が確保できる社会

③多様な働き方・生き方が
選択できる社会

各主体の取組を推進するための社会全体の目標を設定

（代表例）

○就業率（②、③にも関連）

<女性（25～44才）>

64.9% → 69～72%

<高齢者（60～64才）>

52.6% → 60～61%

○フリーターの数

187万人 → 144.7万人以下

（いずれも 現状 → 10年後）

○週労働時間60時間以上の雇用
者の割合

10.8% → 半減

○年次有給休暇取得率

46.6% → 完全取得

○第1子出産前後の女性の継続
就業率

38.0% → 55%

○育児休業取得率

（女性）72.3% → 80%

（男性）0.50% → 10%

○男性の育児・家事関連時間
（6歳未満児のいる家庭）

60分/日 → 2.5時間/日

社会全体としての進捗状況を把握・評価し、政策に反映

関係者が果たすべき役割

企業と働く者

協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む

国・地方公共団体

国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策への積極的な取組、地域の実情に応じた展開

Ⅲ 包括的な次世代育成支援の枠組みの構築

仕事と生活の調和を推進し、国民の希望する結婚や出産・子育ての実現を支える給付・サービスの考え方

①親の就労と子どもの育成の両立を支える支援

- 就業希望者を育児休業と保育（あるいはその組合せ）で切れ目なくカバーできる体制、仕組みの構築
- そのための制度の弾力化（短時間勤務を含めた育児期の休業取得方法の弾力化、家庭的保育など保育サービスの提供手段の多様化）
- 保育所から放課後児童クラブへの切れ目のない移行

②すべての子どもの健やかな育成を支える対個人給付・サービス

- 一時預かりをすべての子ども・子育て家庭に対するサービスとして再構築（一定のサービス水準の普遍化）
- 子育て世帯の支援ニーズに対応した経済的支援の実施

③すべての子どもの健やかな育成の基盤となる地域の取組

- 妊婦健診の望ましい受診回数確保のための支援の充実
- 各種地域子育て支援の面的な展開（全戸訪問の実施、地域子育て支援拠点の整備）
- 安全・安心な子どもの放課後の居場所の設置
- 家庭的な環境における養護の充実など、適切な養育を受けられる体制の整備

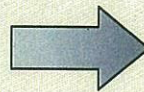


（社会的コストの試算）

効果的な財政投入の必要性

児童・家族関連社会支出額
（19年度推計）約4兆3,300億円
（対GDP比0.83% 欧州諸国では2~3%）

※現在の費用構成は、国・地方公共団体の公費が約8割、企業・個人の保険料等が約2割



推計追加所要額 1.5~2.4兆円

（希望者すべてが就業した場合や就業率等がスウェーデン並みとなった場合等を仮定した試算）

※フランスの家族関係支出を日本の人口規模に換算すると約10.6兆円

- 上記の考え方に示した給付・サービスの充実、とりわけ仕事と家庭の両立や家庭における子育てを支える社会的基盤となる現物給付の実現に優先的に取り組む必要
- これは単なるコストではなく「未来への投資」として、効果的な財政投入が必要
- 諸外国と比較しても特に厳しい財政状況の下で、その費用を次世代の負担によって賄うことのないよう、必要な財源をその時点で手当てして行うことが必要

《具体的な制度設計の検討》

- 給付の性格や施策間の整合、連携を考慮しつつ、国・地方公共団体の公費負担、事業主や個人の子育て支援に対する負担・拠出の組合せにより支える具体的な制度設計の検討について、直ちに着手の上、税制改革の動向を踏まえつつ速やかに進めるべき
- 《先行して取組むべき課題》
- 制度設計の検討とともに、家庭的保育の制度化や一時預かり事業等の法律的な位置づけの明確化、地方公共団体や事業主が策定する次世代育成支援の行動計画に基づく取組の推進のための制度的な対応、社会的養護体制の充実などの課題について20年度において先行実施すべき

Ⅳ 利用者の視点に立った点検・評価とその反映

- 利用者の視点に立った点検・評価手法を構築
- 平成21年度までの現行のプラン（「子ども・子育て応援プラン」、地方公共団体の次世代育成支援のための行動計画）の見直しに当たって、利用者の視点に立った指標等を盛り込んで、定期的に点検評価を行い、その結果を毎年度の予算編成、事業実施に反映（PDCAサイクルを確立）

Ⅴ おわりに ～支援策が十分に効果を発揮するための国民の理解と意識改革～

- 施策の必要性と有効性について十分に国民に説明し、理解を浸透
- 自然に子育ての喜びや大切さを感じられるよう社会全体の意識改革のための国民運動

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の策定

「憲章」: 国民的な取組の大きな方向性を提示

「行動指針」: 企業や働く者等の効果的取組、国や地方公共団体の施策の方針

【「憲章」と「行動指針」の意義】

【従来】 働き方の見直しは、個々の企業の取組に依存 → 一部の先進的な取組にとどまり、社会的な広がりには欠けていた

【今般】 政府や有識者に加え、経済界、労働界及び地方のトップで協議、合意 → 社会全体を動かす大きな契機に

【働き方の二極化】

○ 企業間競争の激化、経済低迷や産業構造の変化 → 正社員以外の労働者が大幅に増加、正社員の労働時間の高止まり

【共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識】

○ 【かつて】 夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的

○ 【現在】 女性の社会参加等により、勤労者世帯の過半数が共働き世帯。働き方や子育て支援などの社会的基盤は従来のまま。
職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残存。

【仕事と生活の間で問題を抱える人の増加】

○ 正社員以外の働き方の増加 → 経済的に自立できない層

○ 長時間労働 → 「心身の疲労」「家族の団らんを持たない層」

○ 働き方の選択肢の制約 → 仕事と子育ての両立の難しさ

【少子化対策や労働力確保が社会全体の課題に】

○ 結婚や子育てに関する人々の希望を実現しにくいものにし、急速な少子化の要因に

○ 働き方の選択肢が限定、女性や高齢者等の多様な人材を活かすことができない

○ 個人の生き方や人生の段階に応じて多様な働き方の選択を可能にする必要

○ 働き方の見直しが、生産性の向上や競争力の強化に＝「明日への投資」

仕事と生活の調和が実現した社会の姿

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

①就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

《行動指針に掲げる目標(代表例)》

○就業率(②、③にも関連)

<女性(25~44歳)>

現状 64.9% → 2017年 69~72%

<高齢者(60~64歳)>

現状 52.6% → 2017年 60~61%

○フリーターの数

現状 187万人 → 2017年
144.7万人以下

②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

《行動指針に掲げる目標(代表例)》

○週労働時間60時間以上の雇用者の割合

現状 10.8% → 2017年 半減

○年次有給休暇取得率

現状 46.6% → 2017年 完全取得

③多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

《行動指針に掲げる目標(代表例)》

○第1子出産前後の女性の継続就業率

現状 38.0% → 2017年 55%

○育児休業取得率

(女性)現状 72.3% → 2017年 80%

(男性)現状 0.50% → 2017年 10%

○男性の育児・家事時間(6歳未満児のいる家庭)

現状 60分/日 → 2017年 2.5時間/日

関係者が果たすべき役割

企業と働く者

個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本

《行動指針に掲げる具体的な取組》

(総論)

- 経営トップのリーダーシップの発揮による職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等
- 目標策定、計画的取組、点検の仕組、着実な実行
- 労使で働き方を見直し、業務の見直し等により、時間当たり生産性を向上

(就労による経済的自立)

- 人物本位による正当な評価に基づく採用の推進
- 就業形態に関わらない公正な処遇等

(健康で豊かな生活のための時間の確保)

- 労働時間関連法令の遵守の徹底
- 労使による長時間労働の抑制等のための労働時間等の設定改善のための業務見直しや要員確保の推進

(多様な働き方の選択)

- 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業など個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度整備と利用しやすい職場風土づくりの推進
- 女性や高齢者等への再就職・継続就業機会の提供

国・地方自治体

我が国の社会を持続可能で確かなものとするに関わることから、国と地方公共団体も、企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に実施

《行動指針に掲げる具体的な取組》

(総論)

- 実現に向けた枠組みづくり
 - ・ 国民運動の展開(政労使合意・地域の実情に応じた展開)
 - ・ 制度的枠組の構築(企業の次世代育成支援の取組促進、働き方に中立的な税・社会保障制度の検討)
 - ・ 取組企業への支援、社会的評価(企業情報の収集・提供、中小企業への支援、顕彰制度等)

○ 関係法令の周知と遵守のための監督指導の強化

(就労による経済的自立)

- 若年者等の経済的自立の支援

(健康で豊かな生活のための時間の確保)

- 労使による長時間労働の抑制等のための労働時間等の設定改善のための取組の支援

(多様な働き方の選択)

- 保育サービスの充実等の多様な働き方に対応した子育て支援の推進、地域で育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤の形成

進捗状況の点検・評価

- 「仕事と生活の調和」実現度指標等の活用により、全体としての進捗状況を把握・評価し、政策へ反映
- 憲章、行動指針の点検・評価を行うため、学識経験者、労使の代表で構成される検討の場を設置