

育児支援の最新事情と 改正育児・介護休業法への対応状況

モニター企業 68 社の回答を集計

「ビジネス・レーパー・モニター」特別調査

男女がともに子育てをしながら、働き続けられる雇用環境を整備するため、六月三〇日から改正育児・介護休業法（以下、改正育児法）が施行された。改正育児法は、三歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度（一日六時間）や、労働者の請求に基づく所定外労働免除制度の設置を義務づけたほか、小学校就学前の子の看護休暇制度として、現行（年五日）に加え、子が二人以上の場合を一日に拡充した。また、父母がともに育児休業を取得する場合の休業期間を、一年二カ月

に延長する「パパ・ママ育休プラス」（父母それぞれの休業期間上限は一年（父母それぞれを新設。さらにこれまで、配偶者が専業主婦（夫）であれば、労使協定による除外規定で、育児休業を取得不可にできるとしてきた制度の廃止などが盛り込まれている（概要はP5参照）。

こうした改正育児法の施行を踏まえ、JILPTではビジネス・レーパー・モニター企業八六社に対し、六月一日時点における育児休業制度等の現状と、改正法への対応・準備状況を尋ねた。調査は、六月一八日～七月一二日にかけて実施。民間企業六八社（回収率七九・一％、図1参照）から回答を得た。

育児休業制度の現状
上限年齢法定上回るが六割、製造業でより充実

育児休業制度について、子が何歳になるまで取得可能かの上限年齢を尋ねたところ、「法定を超える」(一)企業が五八・八％と約六割にのぼり、「法定通り」(二)(四一・二％)を上回った。こ

れを製造・非製造別にみると、「法定を超える」割合は製造業で六八・八％に対し、非製造業は五〇・〇％で、製造業の取り組みがより進んでいる傾向がみとられる。

なお、「法定を超える」場合の具体的な年齢については(自由記述)、「二歳」(二二社)や「三歳」(一一社)が多いものの、一歳二カ月(二社)から小学校一年生修了時(二社)まで幅があり、一歳六カ月(五社)、一歳八カ月(二社)、二歳一カ月(二社)、二歳六カ月(二社)、二歳八カ月(二社)、三歳一カ月(二社)、四歳(二社)などがあった。

育児休業の取得可能回数については、「法定通り(一回)」(三)が八二・四％と大半を占めるものの、「法定を超える」ところも一七・六％(製造業二八・一％、非製造業八・三％)ある。「法

定を超える」場合の具体的な回数(自由記述)は、「無制限」が四社、「二回まで分割可」が四社などとなっている。

改正育児法では、これまで労使協定によって認められてきた、配偶者が専業主婦(夫)の場合に、育児休業を取得不可とする除外規定を廃止するよう求めている。これに対する準備状況を尋ねたところ、「そうした除外規定があったが、改正育児法の施行に向け削除した」が五七・四％、除外規定があり、削除を検討している」が七・四％、「そもそも除外規定はない」が三五・三％となった(図2)。

育児休業の利用状況

育児取得率は女性約九五％、男性約四％

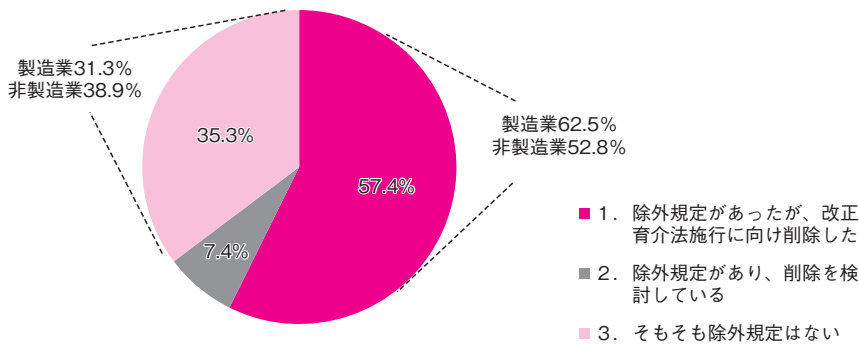
〇九年四月一日から一〇年三月三十一日までの一年間に、在職中に出産した女性あるいは配偶者が出産した男性が「いた」場合の育児休業取得率(4)について尋ねたところ、対象者が「いた」と回答した企業は、女性社員で九五・六％、男性社員で八五・三％。それぞれの育児取得率は、女性が三一・三～一〇〇％、男性が〇～六五・〇％の範囲に分布し、その平均を取ると女性が九五・四％(製造業九一・八％、非製造業九八・五％)、男性が三・八七％(製造業六・二五％、非製造業二・〇％)などとなった。

また、過去一年間における復職者の平均育児休業期間については、女性では「六カ月超～一年以下」が五二・四％ともっとも多く、「一年超～最大取得可能期間」が四二・九％で続く。これに対し、男性で対象者がいたと把握して

図1 回答企業の主なプロフィール

製造業: 47.1%、非製造業: 52.9%
全従業員規模(単体ベース): 平均12,630人
(正社員7,570人、非正社員5,060人)
非正社員比率: 平均22.0%(2~96%まで分布)
正社員に占める女性比率: 平均15.5%(2~63%まで分布)
平均勤続年数: 男性17.1年、女性13.2年
正社員における管理職の割合
男性: 課長相当職21.4%、部長相当職8.5%
女性: 課長相当職3.7%、部長相当職1.0%

図2 改正育児法への対応状況①「配偶者除外規定の有無」



男女別、製造・非製造別で異なる代替確保策
育児休業取得者が出た場合、要員補充をどのように行うかの雇用管理手法を聞いたところ、休業者の男女を問わずもつとも多いのが、「代替要員補充を行わず同じ部門の他の社員で対応す

いる企業（六五・一％）において、もつとも多かったのは「一カ月以下」の二三・二％。これに、「一カ月超〜三カ月以下」（二〇・七％）、「三カ月超〜六カ月以下」（七・一％）などが続く。

る」だった。男女別にみると、男性で四八・〇％、女性で三五・八％となる。次いで、「事業所内の他の部門または他事業所から人員を異動させる」（男性二九・三％、女性三一・四％）、「派遣労働者やアルバイト等を代替要員として雇用する」（同一八・七％、二九・九％）となった。男女を比較すると、男性でより「同じ部門の他の社員で対応」の割合が高く、女性では「派遣やアルバイト等を雇用」する割合が高い点で違いがある。

また、製造・非製造別では、製造業でより「派遣やアルバイト等を雇用」して代替要員を確保する傾向が強い。に対し、非製造業では「同じ部門の他の社員で対応」しようとする傾向が強い点で違いがみられた。

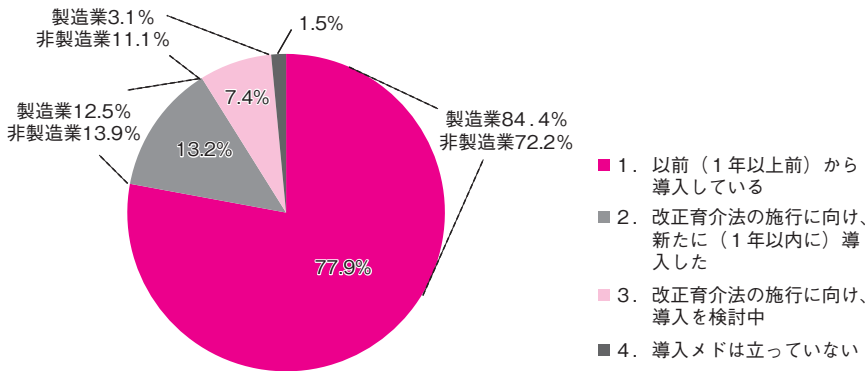
育休復帰後の勤務制度の導入状況

短時間・所定外とも九割超が整備済み

改正育児法で設置を義務づけている短時間勤務制度については、「以前（一年以上前）から導入している」が七七・九％で約八割を占める。次いで、「改正育児法の施行に向け、新たに（一年以内に）導入した」が二三・二％で、合わせて九割超の企業が改正法への準備体制を整えている。このほか、「改正育児法の施行に向け、導入を検討中」も七・四％あり、「導入メドは立っていない」は一・五％にとどまった（図3）。

短時間勤務制度の最長利用可能期間をみると、「小学校入学以降も利用可能」がもつとも多い五七・六％。法定の「三歳に達するまで」は二五・八％にとどまっており、「三歳〜小学校就学前の一定年齢まで」は一・五％、「小学

図3 改正育児法への対応状況②「短時間勤務制度の導入」



校就学の始期に達するまで」は一五・二％となっている。小学校入学以降、具体的に何歳まで利用可能かについては（自由記述）、もつとも多いのは「九歳あるいは小学校三年生修了まで」で一四社。次いで、「七歳」と「中学入学まで」がそれぞれ四社、「一〇歳」が三社などとなった。

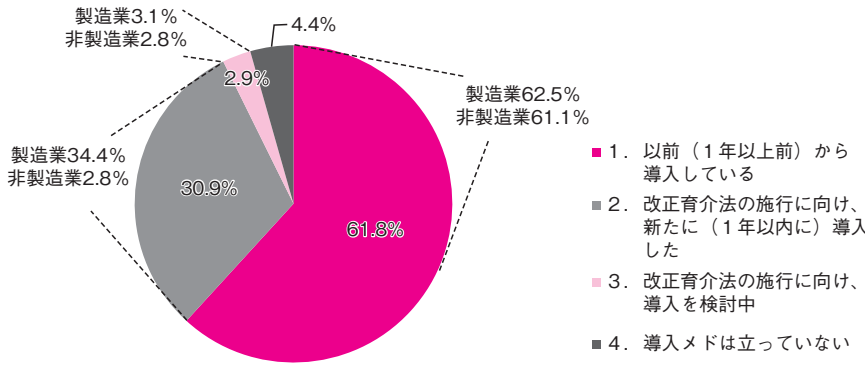
労働日一日につき、短縮できる時間の長さについては、平均の所定労働時間が七時間四十五分となったのに対し、短縮時間は「二時間以上三時間未満」（四九・二％）、「一時間以上二時間未

満」（三三・三％）、「三時間以上」（二四・六％）——の順に多い。同じく改正育児法が義務づけた所定外労働を免除する制度については、「以前（一年以上前）から導入している」が六一・八％でもつとも多く、次いで「改正育児法の施行に向け、新たに（一年以内に）導入した」が三〇・九％と、九割超の企業が改正法への対応状況が整っている。このほか、「改正育児法の施行に向け、導入を検討中」も一九％あり、「導入メドは立っていない」が四・四％となっている（図4）。

所定外労働を免除する制度の最長利用可能期間をみると、法定の「三歳に達するまで」が三九・一％でもつとも多く、以下、「小学校入学以降も利用可能」（三五・九％）、「小学校就学の始期に達するまで」（二三・四％）、「三歳〜小学校就学前の一定年齢まで」（一・六％）の順だった。小学校入学以降、具体的に何歳まで利用可能かについては（自由記述）、「九歳あるいは小学校三年生修了まで」が九社。次いで、「一二歳まで」が三社、「一歳」及び「小学校卒業・中学始期まで」がそれぞれ二社などとなっている。

これらのほか、改正育児法が努力義務としていた制度の中でどのようなものがあるかについては、導入割合が高い順に、「育児に利用できる」フレックスタイム制度が五五・九％（製造業七一・九％、非製造業四一・七％）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は五四・四％（同五〇・〇％、五八・三％）、「育児に要する経費の援助措置（ベビーシッターや託児施設の利用料補助等）」は四四・一％（同五九・四％、

図4 改正育児法への対応状況③「所定外労働免除制度の導入」



三〇・六％）、「育児休業に準ずる措置」は三五・六％（同四三・三％、二七・六％）、「事業所内託児施設（保育施設との契約等含む）」は一・九％（同一・一％、八・三％）、——などとなっている。

なお、改正育児法により短時間勤務制度と所定外労働免除制度が義務化され、その他の制度が選択的措置義務から努力義務に変更されたため、その他の制度で廃止・集約等の見直しを行ったケースがないかについても確認したが、そうした回答はまったくみられな

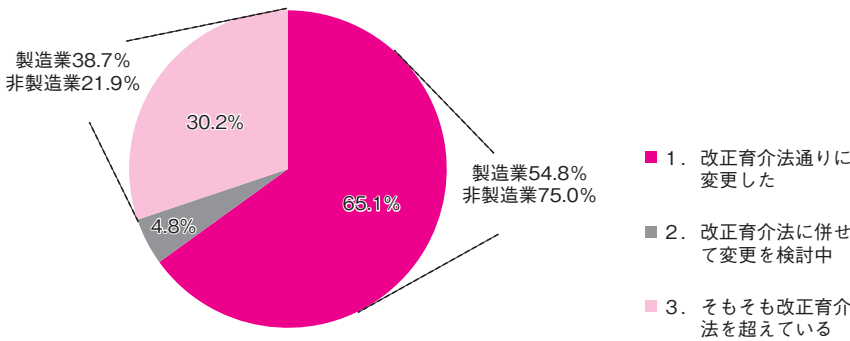
**看護休暇制度の導入状況
大手でも無給が六割超**

○五年の育児法改正で導入された看護休暇については、制度が「ある（就業規則上の規定として明示されている）」企業が九二・六％（製造業九六・九％、非製造業八八・九％）、「ない」が七・四％となった。

看護休暇の取得可能期間については、「法定通り（小学校就学の始期に達するまで）」が六五・一％で、「法定を超える」が三四・九％（製造業三五・五％、非製造業三四・四％）だった。「法定を超える」場合の具体的な年齢上限については（自由記述）、「制限なし」が七社でもっとも多く、以下、「九歳あるいは小学校三年生修了まで」（六社）、「一二歳あるいは小学校卒業まで」（五社）、「一〇歳」及び「中学校入学まで」（各二社）と続いた。

看護休暇の日数については、「改正育児法通りに変更した（年五日・二人以上で年一〇日）」が六五・一％に対し、「改正育児法に合わせて変更を検討中（現行では年五日）」が四・八％、「そもそも改正育児法を超えている」が三〇・二％となっている（図5）。そのうえで、「改正育児法を超えている」内容について尋ねたところ（自由記述）、「子一人当たり年五日×子の人数（制限なし）」が五社でもっとも多く、「年五日・二人以上は年一〇日」、子の人数に係わらず「年一〇日」や「年一〇日」としている企業が各一社あった。看護休暇を、子以外の家族についても対象にしているかについては、七六・

図5 改正育児法への対応状況④「看護休暇日数」



二％が「対象としていない」と回答。「対象としている」のは二三・八％（製造業二二・六％、非製造業二五・〇％）だった。対象となる家族の範囲については（自由記述）、「配偶者、本人の父母、配偶者の父母、本人と同居・扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫」までが六社、「配偶者、本人の父母、配偶者の父母、祖父母」までが五社、「配偶者と、同居している（二親等以内の）家族」が三社などとなった。

看護休暇を子以外の家族も対象としている場合、介護休暇との対象の重複等をどう整理・見直すかについては（自由記述）、「二週間以上の」常態として要介護状態にある家族を看護する場合は介護休暇、それ以外の（単発的な）看護を行う場合は看護休暇を取得させる」が四社のほか、「どちらを取得しても良いこと（同じ扱い）にした」「看護介護休暇に一本化した」が各二社となった。

看護休暇を取得した場合の賃金の取り扱いについては、もっとも多かったのが「無給」の六一・九％（製造業六一・三％、非製造業六一・五％）。次いで、「一部減額」が二二・二％（同二五・八％、一八・八％）となり、「全額支給（有給）」は一五・九％（同二・九％、一八・八％）にとどまった。なお「一部減額」の内容については（自由記述）、「九五％支給（一社）」や、「七割支給（一社）」、「六〇％支給（二社）」、「職群資格等級による給与計算方式に沿い、月次給与項目の一部を減額（一社）」などといった、さまざまな回答がみられた。

**有期契約労働者の育児休業
これまでに取得事例ありは約七割**

○五年の育児法改正で育児休業が取得できるようになった（休業の取得により雇用継続が見込まれる一定範囲の）有期契約労働者について、育児制度の整備状況や、この間の利用実績の有無などを尋ねた。

その結果、有期契約労働者に対する育児休業の要件を決めているかどうかについては、「定めている」企業が九二・

図6 男女を問わず仕事と家庭の両立支援策として実施しているもの

		実施率			実施率		
休暇・休業関係 27.8%	1	法定を上回る育児休業	64.7%	キャリア 支援関係 14.3%	20	(復職支援の)OG登録制度	17.6%
	2	法定を上回る看護休暇	38.2%		21	妊娠・出産退職者等に対する優先的な再雇用制度	11.8%
	3	配偶者特別休暇	52.9%		22	パート等非正社員から正社員への登用制度	36.8%
	4	妊娠・出産時の特別休暇(検診等)	44.1%		23	専門職や業務限定職等、複線型キャリアの整備	13.2%
	5	子育て中の特別休暇	22.1%		24	一定期間休業しても、中長期的には昇進・昇格等の差を取り戻せる人事労務管理	57.4%
	6	半日や時間単位で取得できる有給休暇	77.9%		25	育児休業から円滑な職場復帰のための教育訓練機会の提供	17.6%
費用関係 18.0%	7	出産奨励金の支給	27.9%	環境整備関連 20.7%	26	事業所内保育施設の設置	13.2%
	8	育児休業中の賃金支給(一部含む)	17.6%		27	マタニティ制服の支給	13.2%
	9	育児休業中の定期昇給の実施(復職後に時期をずらして実施も含む)	27.9%		28	WLB担当役員の設置	5.9%
	10	賞与算定時の休業期間の取扱い(休まなかった・一定程度出勤したとみなす)	11.8%		29	WLB促進について、経営や人事による方針の明確化	33.8%
	11	育児に要する費用の貸付制度	16.2%		30	WLB確保に向けた、職場慣行見直しプロジェクトの設置	22.1%
柔軟な働き方 関係 19.1%	12	育児に要する費用の補助制度(カフェテリアプランの一端としてのベビーシッターや託児施設の利用等含む)	47.1%		31	WLBに係る、カウンセリング機能やメンターへの設置	13.2%
	13	退職金算定時の休業期間の取扱い(休まなかった・一定程度出勤したとみなす)	45.6%		32	管理職に対するWLB配慮の認識を高める研修	32.4%
	14	フレックスタイムや裁量労働等の柔軟な労働時間制	63.2%		33	育児休業中の職場の情報・資料提供や、職場復帰講習の実施	44.1%
	15	短時間勤務制度(子育て期に限らず勤務時間を短くでき、その後フルタイム勤務に戻れる制度)	54.4%		34	意識啓発(広報誌での利用事例の紹介や、制度ハンドブックの頒布等)	45.6%
	16	在宅勤務制度(テレワーク等)	13.2%				
	17	ジョブ・シェアリング(ペアワーク)	1.5%				
	18	一時的な転居転勤停止制度(勤務地限定を選択でき、また限定しない勤務にも変更できる制度)	3.0%				
	19	所定外労働の免除制度	70.1%				

立ち遅れ目立つキャリア関係の支援
このほか男女を問わず、仕事と家庭の両立支援策として実施している事項について三四項目の中からあげてもらったところ(複数回答)、事項の性

仕事と家庭の両立支援の取り組み状況

四(製造業九三・五%、非製造業九一・四%)に対し、「定めていない」は七・六%にとどまっている。そのうえで、「定めている」場合の対象労働者の範囲については(自由記述)、「法定要件と同じ」が最も多い八一・八%(製造業八七・一%、非製造業七七・一%)。これに、「法定要件より一部広い」が六・一%(同三・二%、八・六%)、「法定要件に係わらずすべての有期契約労働者としている」が四・五%(同三・二%、五・七%)となっている。育児休業制度は、対象が正社員の場合は、製造業でより充実している傾向がみられたが、有期契約労働者が対象の場合はむしろ、非製造業でより充実している様子が見える。

○五年四月一日から一〇年三月末までの間に、有期契約労働者による育児取得があったかについては、「あった」が六八・三%(製造業六〇・〇%、非製造業七五・八%)で、「なかった」が三一・七%となっている。さらに、有期契約労働者の育児取得に関して、事業所や支社等現場から、相談事例(本人からの不満苦情処理を含む)があったかについては、「あった」が一八・五%(製造業一八・八%、非製造業一八・二%)にとどまり、「なかった」が八一・五%だった。

質別に「休暇・休業関連」(二七・八%)、「環境整備関連」(二〇・七%)、「仕事と家庭を両立するための柔軟な働き方関連」(一九・二%)、「費用関連」(一八・〇%)の順に多く、相対的に「キャリア支援関係」(二四・三%)の着手に立ち遅れが目立つ結果となった(図6)。

これを製造・非製造別にみると、「休暇・休業」は製造業が二六・八%に対し、非製造業は二九・二%、「環境整備」は同二〇・九%、二〇・五%。「柔軟な働き方」は、製造業が一七・四%に対し、非製造業二一・四%、「費用」は同二〇・七%、一四・三%。「キャリア支援」は、製造業(一四・一%)・非製造業(一四・六%)ともほぼ同じとなった。総じて、製造業では「費用関係」が充実しているのに対し、非製造業は「休暇・休業関係」や「柔軟な働き方」に重点的に取り組んでいる。

女性の継続勤務上の課題について
今回のビジネス・レーダー・モニター

また、これらの両立支援策に取り組む理由については(複数回答)、多い順に、「法に定められているから(コンプライアンスのため)」が一九・二%(製造業一七・二%、非製造業二一・四%)でもっとも多く、以下、「社員定着率を高めるため」が一四・六%(同一一・九%、一六・六%)、「社員満足度を高めるため」が一四・〇%(同一一・一%、一三・八%)、「社員の勤務意欲(モラル)を高めるため」が一三・三%(同一一・四%、一七・七%)、「採用で優秀人材を集めるため」が一〇・七%(同一一・二%、九・〇%)などとなった。

また、これらの両立支援策に取り組む理由については(複数回答)、多い順に、「法に定められているから(コンプライアンスのため)」が一九・二%(製造業一七・二%、非製造業二一・四%)でもっとも多く、以下、「社員定着率を高めるため」が一四・六%(同一一・九%、一六・六%)、「社員満足度を高めるため」が一四・〇%(同一一・一%、一三・八%)、「社員の勤務意欲(モラル)を高めるため」が一三・三%(同一一・四%、一七・七%)、「採用で優秀人材を集めるため」が一〇・七%(同一一・二%、九・〇%)などとなった。

調査では、九二年に育休法が制定されてから、大手企業で、法定を上回る制度の充実が図られてきた様子が明らかになった。だが、今号の特集テーマである「女性の継続就業」という観点からみると違った側面も浮き彫りになる。

調査では、女性正社員の妊娠・出産に係わる行動パターンについて、①妊娠を契機に退職する②出産後、産後休暇のみを取得し、育児休業は取得せず、両立支援制度を使いながら働く③出産後、育児休業を利用するが、できる限り短くして早めに復帰し、両立支援制度を使いながら働く④出産後、育児、長期（最高限度含む）の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから復帰する⑤出産後、育児の期間はいったん退職し、再雇用制度を利用し、時機をみて復帰する⑥その他——の中から、多い順に二つ選択してもらった。その結果、一番に多いパターンは④「長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから復帰する」で七〇・六%（製造業六八・八%、非製造業七二・二%）、

次が③「育児休業を利用するが、できる限り短くして早めに職場復帰し、両立支援制度を使いながら働く」の二三・五%（同二五・〇%、一二・二%）だった。一方、二番目にあがったパターンで多い順に見ると、トップは③で五〇・八%（同五七・一%、四五・七%）だったが、これに続いて多かったのが①「妊娠を契機に退職する」の二三・八%（同二五・〇%、二二・九%）となった。育休制度の充実などによって、育休取得者が着実に増える一方、育休を取らずに辞めてしまうケースも依然として少なくないことが分かる。

また、今回の調査では、学卒入社約一〇年後の在籍率にも、男女では大きな差異があることが分かった。新卒採用した正社員のうち、現在三〇歳代前半で在籍している割合をみると、男性は「九割台」が二六・七%、「七割台」が二一・七%、「八割台」が二〇・〇%など、七〜九割台が多い。これに対し、女性では「五割台」が一五・五%のほか、「三割台」と「八割台」がともに一三・八%、次いで「一割台」と「七割台」一二・一%となるなど、総じて男性に比べた在籍率は低い。

そこで、女性正社員の妊娠・出産に係わる行動パターンとして、一番目・二番目を問わず「妊娠を契機に退職する」をあげた企業（一三社）とそうでない企業で、調査結果を比較してみた。すると、「妊娠を契機に退職する」女性が多い企業では、短時間勤務制度や看護休暇といった、育休から復帰後の働き方を支援する制度導入の立ち遅れが目立つ。具体的には、短時間勤務制度について、「以前から導入している」割合は全体平均を一一・二ポイント下回る六六・七%で、看護休暇についても「ある」は全体平均より五・九ポイント低い八六・七%となっている。

これに対し、育休復帰後の働き方を支援する制度面で、全体平均より進んでいる企業に共通する要素を抽出してみると、一つに「男性の育休取得者の有無」があげられる。男性の育休取得者が「いる」企業では、短時間勤務制度や看護休暇の導入率も総じて高いうえ、さらに育児に利用できるフレックスタイム制や、事業所内保育施設等の導入率も高い。具体的には、短時間勤務

制度について「以前から導入」は全体平均を九・六ポイント上回る八七・五%で、看護休暇は全企業が「ある」と回答。育児に利用できるフレックスタイム制の導入率は、全体平均を二・六ポイント上回る七七・五%、事業所内託児施設は八・六ポイント上回る二〇・五%などとなっている。

そこで、男性の育休取得者が「いる」企業における、女性正社員の妊娠・出産に係わる行動パターンをみると、一番目に多いパターンは「出産後、長期の育休を取得して復帰」が全体平均（七〇・六%）とほぼ同じ七〇・〇%、「育休を利用するが、できる限り短くして職場復帰」が全体平均を一・五ポイント上回る二五・〇%。二番目に多いパターンでは、「育休を利用するが、できる限り短くして職場復帰」が全体平均より六ポイント高い五六・八%、次いで「妊娠・退職」が全体平均を二・二ポイント下回る二一・六%となっている。

また、新卒採用した正社員のうち、現在三〇歳代前半で在籍している割合については、男性で全体平均より目立って高いのは、「八割台」六・五ポイント増や、「九割台」一一・五ポイント増など。女性では、「一割台」三ポイント減、「二割台」七・三ポイント減）ほか四割台までが、全体平均を下回る一方、「六割台」が四・九ポイント増の一五・二%、「九割台」が五・二ポイント増の一三・一%となるなど、五割台以上の在籍率で全体平均を上回る結果となった。

が低下し、育休を取得してもできるだけ早く職場復帰する割合が増える（8）ほか、学卒入社約一〇年後の在籍率も全体平均より長い傾向がみられる。女性が継続就業しやすい環境の整備と、男性の育休取得者に象徴される職場の働き方の見直しには、密接な関係があると見えそうだ。

人事担当者からみた今後の課題

今回の調査では、一連の方策に取り組む上での課題についても聞いた。

両立支援策に取り組む中で、人事部担当者として現在、困っていることとしては、「代替要員の確保や、復職を念頭に置いた要員調整、復帰後の配置に対する配慮等、人事管理が複雑化している」が四一・九%（製造業二九・〇%、非製造業四四・四%）でもっとも多い。これに「制度の充実が進んだが、利用実績が伸び悩んでいる」が二二・一%（同二四・四%、二〇・〇%）、「制度が充実するほど、利用者と非利用者（非対象者含む）の間で不公平感が増す」が二〇・九%（同二四・四%、一七・八%）——などが続く。人事担当者としては、要員調整の負担が増しているほか、制度を画餅に帰させない環境作りや、社員全体にとつての公平性など、より複雑な課題に直面していることが分かる。

このほか、自由記述では、「制度が既得権化し、モラルを疑うような行動（短時間勤務で残業を増やす等）をとるケースがみられる」や、「家庭事情があっても頑張つて働き続けているケースがあつても頑張り過ぎていて、制約がみられる」といった記述もあり、制

度本来の目的が理解されていないといった課題を抱えている様子が浮き彫りになった。

さらに、「制度の充実は進んだが、利用実績が伸び悩んでいる」といった点で典型的課題である男性の育児取得については（複数回答）、多い順に「男性自身に育児を取得しようという意識が薄い」（二五・三％）、「前例（モデル）不足」（一六・九％）、「休業期間中の処遇補償がない・充分でない」（一一・六％）、「上司・同僚の理解不足」（一一・一％）、「男性の育児参加に対する社会的理解不足」（一〇・七％）——などとなった。

これを、男性の育児取得者が「いる」企業四〇社に限定してみると、「男性自身に育児を取得しようという意識が薄い」は二四・一％、「前例（モデル）不足」は一六・五％へやや低下する一方「上司・同僚の理解不足」（二三・五％）や、「代替要員の確保（九・〇％）」等で平均を上回っている。男性の育児取得者が出たとしても、依然として良質なモデル不在や、職場の理解等がネックになっている様子がみられる。

（調査・解析部 主任調査員・郡司正人
調査員・渡辺木綿子）

〔注〕

1. 複数の基準を定めている場合は、もつとも高い上限年齢を記入してもらった。
2. 原則一歳、両親ともに育児休業を取得する場合は一歳二カ月、一定の事情を満たす場合①希望しても保育所に入所できない場合②子を養育する配偶者が死亡、負傷、疾病等した場合は一歳六カ月。
3. 特例として出産後八週間以内に育児休業を取得した場合は、二回まで取得可能。

4. 育児休業取得率＝調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申し出をしている者含む）／調査前年度一年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）。

5. 改正育児法は、一日六時間の短縮パターンを必ず含むよう求めているが、企業毎に所定内労働時間と短縮時間を対比した限りでは、短縮勤務制度を持つすべての企業が、すでに対応していることが分かる。

6. ①同一の事業主に引き続き雇用された期間が一年以上②子が一歳に達する日を越えて引き続き雇用が見込まれる（子が一歳に達する日から一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なる者を除く）——のいずれにも該当する場合。

7. この傾向は、男性の初の育児取得者の出現年が早い企業グループで、より強く見出されることも分かっている。具体的には、男性の育児取得者の出現が、次世代育成推進法の制定前から後でクロス集計してみると、次世代法制定前の出現企業では、短時間勤務制度を「以前から導入」している割合が一〇〇％を占める一方、次世代法制定後の出現企業で「以前から導入」しているのは八二・六％となっている。

8. この傾向は、男性の育児取得者の出現年が早い企業グループで、より強く見出される。具体的には、男性の育児取得者の出現が、次世代育成推進法の制定前から後でクロス集計してみると、次世代法制定前出現企業で一番目に多いのは、「出産後、長期の育児を取得して復帰」が六・七％、「育児を利用するが、できる限り短くして職場復帰」が三・三％等、二番目に多いのは、「育児利用するが、できる限り短くして職場復帰」が五・五・六％、次いで「出産後、長期の育児を取得して復帰」が三・三・三％となり、「妊娠・退職」はこれに続く一・一％まで低下する。反対に、次世代法制定後出現企業で、一番目に多いのは「出産後、長期の育児を取得して復帰」が六・〇・九％、「育児を利用するが、できる限り短くして職場復帰」が三・〇・四％等、二番目に多いのは「育児を利用するが、できる限り短くして職場復帰」が五・二・四％、次いで「妊娠・退職」が三・八％となり、これに「出産後、長期の育児を取得して復帰」が一・九・〇％で続く。

日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)

年刊購読料10,740円
(〒サービス)

9 No.602 Sep. 2010

特集＝若者の『雇用問題』：20年を振り返る

【提言】

20年を振り返る 刈谷剛彦

【論文】

若者と雇用の保護
——「内定切り」・「有期切り」・「派遣切り」に関する裁判例の分析
竹内（奥野） 寿
「若者自立・挑戦プラン」以降の若者支援策の動向と課題
——キャリア教育政策を中心に 児美川孝一郎
ノンエリート大学生に伝えるべきこと——「マージナル大学」の社会的意義
居神浩
日本企業の生産部門における採用行動の変化——製造業2社の事例研究
朴弘文
非正規雇用からのキャリア形成
——登用を含めた正社員への移行の規定要因分析から 小杉礼子
【紹介】
「若者の労働運動」の活動実態と問題意識の射程 橋口昌治

【論文【投稿】】

大学生のアルバイト経験とキャリア形成 関口倫紀

【書評】

小杉礼子著『若者と初期キャリア』 熊沢誠
山口一男著『ワークライフバランス』 川口章
久保克行著『コーポレート・ガバナンス』 吉村典久

【読書ノート】

宮本太郎著『生活保障』 菊池馨実
本田一成著『主婦パート 最大の非正規雇用』 安井豪

【論文 Today】

「ヨーロッパの有期雇用規制
——有期雇用は労働市場の柔軟化へのステップなのか？」
本庄淳志

【フィールド・アイ】

最近の労働経済学の学会の様子 神林龍

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課
Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp