

Ⅱ. レジユメ

「改正育児・介護休業法の施行に向けて」

改正育児・介護休業法の施行に向けて



次世代認定マーク「くるみん」

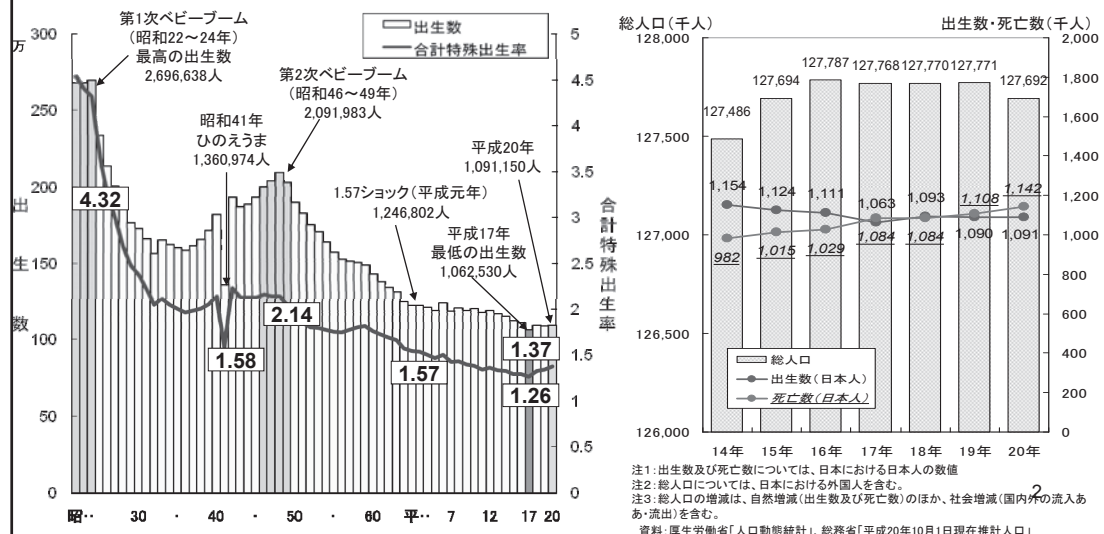
平成21年2月

厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

1

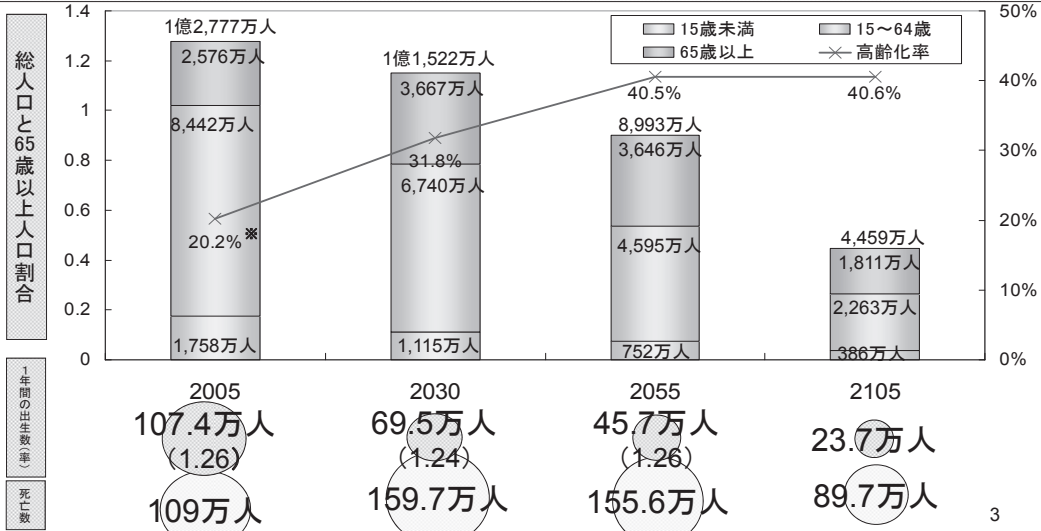
少子化の進行と人口減少社会の到来

- 現在我が国においては急速に少子化が進行。合計特殊出生率は、平成17年に1.26と過去最低を更新。18年～20年の出生率は前年を上回ってはいるが、依然として厳しい状況。
- 平成17年には死亡数が出生数を上回り、国勢調査結果でも総人口が前年を下回って、我が国の人口は減少局面に入った。



今後の我が国の人口構造の急速な変化 ～日本の将来推計人口(平成18年12月推計)～

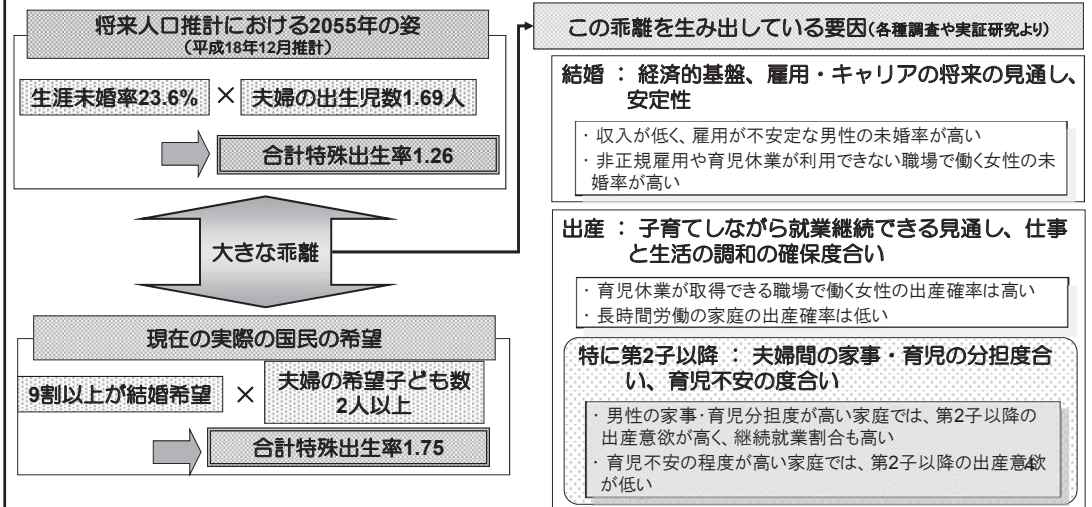
- 我が国の合計特殊出生率は、2005年に1.26と過去最低を更新。人口減少が始まった。
- 新人口推計(中位)によれば、2055年に産まれる子ども数は現在の約4割、高齢化率は現在の2倍(40.5%)、生産年齢人口(15～64歳)も現在の2分の1近くに急激に減少する。



資料: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」(出生中位、死亡中位の場合)

結婚や出産・子育てをめぐる国民の希望と現実との乖離 ～急速な少子化を招いている社会的な要因～

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



ワーク・ライフ・バランス憲章・指針について

「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（いずれも 現状 → 10年後）

（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

○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

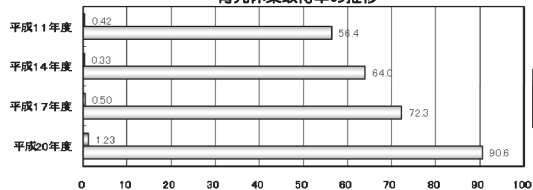
社会全体としての進捗状況を把握・評価し、政策に反映

5

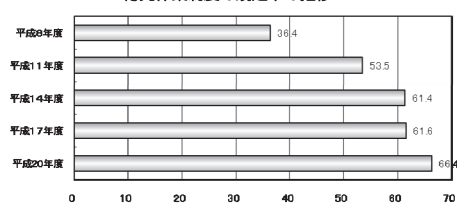
育児休業の規定整備率状況及び取得者割合

育児休業制度の規定がある事業所の割合は66.4%まで、女性の育児休業の取得率は90.6%（平成20年度）まで上昇している。

育児休業取得率の推移

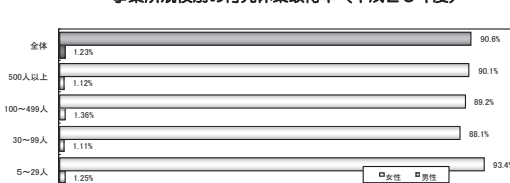


育児休業制度の規定率の推移

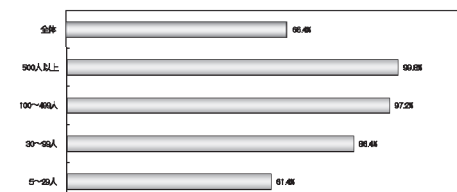


「子ども・子育て応援プラン」（目指すべき社会の姿）
女性：80% 男性：10%

事業所規模別の育児休業取得率（平成20年度）



事業所規模別の育児休業の規定率（平成20年度）



育児休業取得率 = 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
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

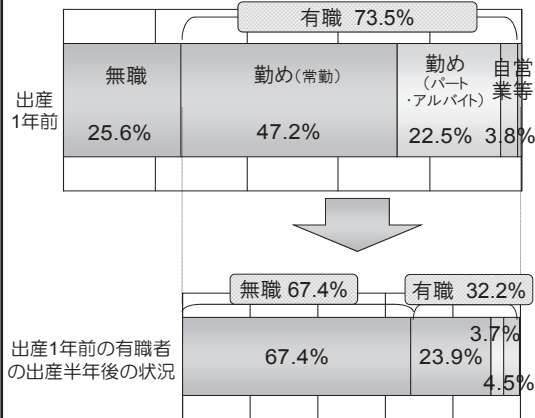
6

出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成20年）

依然として難しい女性の就業継続

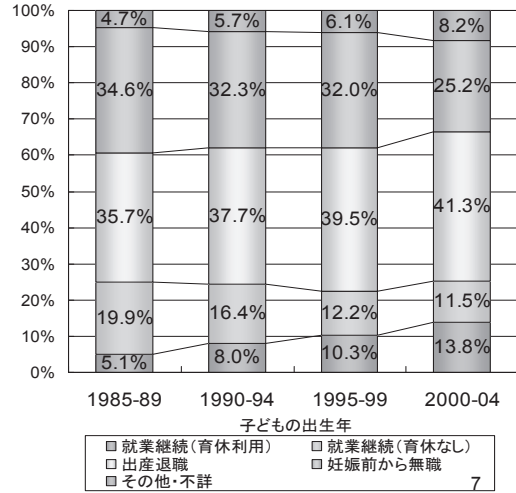
○ 出産前に仕事をしてきた女性の約7割が産後を機に退職しており、育児休業制度の利用は増えているものの、産前後で就業継続している女性の割合は、この20年間ほとんど変化がない。

○ 第1子産前後の女性の就業状況の変化



(資料)厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査結果」(平成14年)

○ 子どもの出生年別、第1子産前後の妻の就業経歴

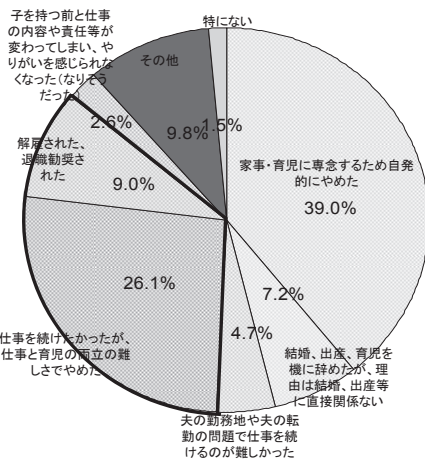


(資料)国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」

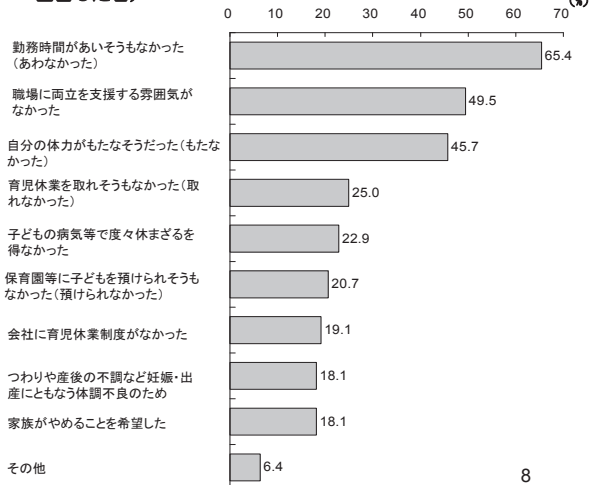
産後を機に退職した理由

妊娠・産前後で仕事を辞める理由として、「両立が難しかった」又は「解雇・退職勧奨された」とする労働者が約35%いる。

妊娠・産前後に退職した理由
(「これまでの退職経験」として、妊娠・産前後に退職していた女性正社員)



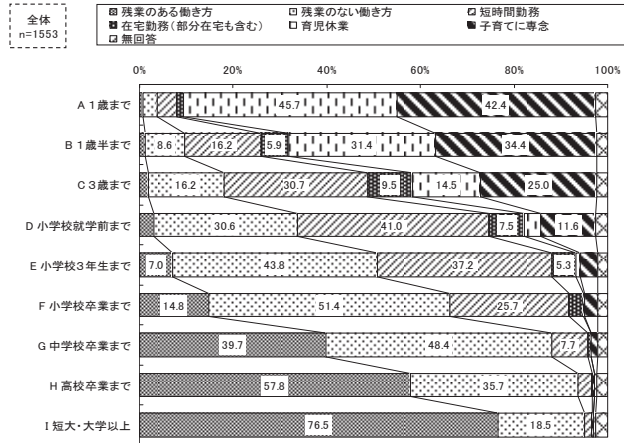
両立が難しかった具体的な理由
(「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した者)



出典: いずれも三菱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)

子の年齢別にみた、子を持つ母親として望ましい働き方（従業員調査）

子を持つ母親の望ましい働き方として、子が1歳までは育児休業の支持率が最も高く、子が小学校就学前までは短時間勤務、残業のない働き方が上位2位となっている。



注：図表を見やすくするために、5.0%未満はデータを表示していない。

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

両立支援制度の利用意向等

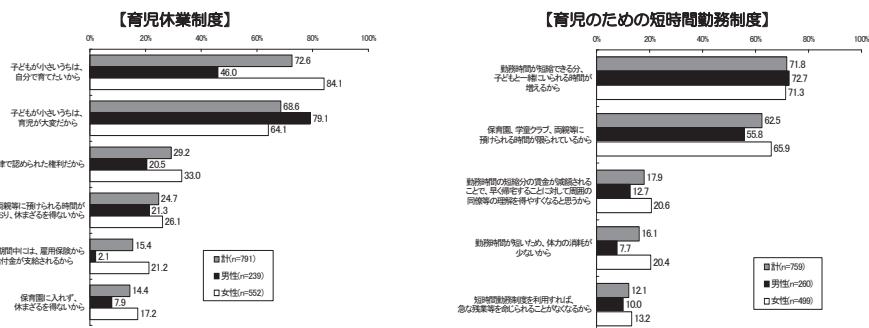
育児休業制度や短時間勤務制度を利用したいという男性は3割を超える。

両立支援制度の利用意向（従業員調査）

調査項目	全体		男性		女性	
	調査数 (n)	割合 (%)	調査数 (n)	割合 (%)	調査数 (n)	割合 (%)
育児休業制度	1553	50.9	1104	31.8	801	69.3
育児のための短時間勤務制度	1553	48.9	1104	34.6	801	64.5

注：育児休業制度については「利用したいと思う」、育児のための短時間勤務制度については「現在利用している」・「利用したいと思う」を合わせた割合。

制度を利用したい理由（従業員調査）

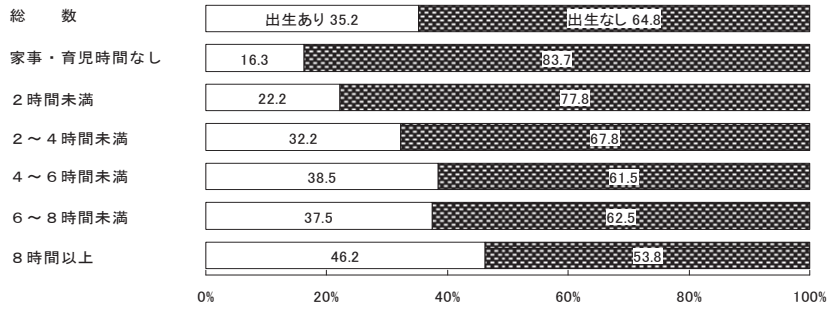


注1：各制度を「利用したいと思う」と回答した従業員について。
注2：複数回答。「その他」、「わからない」、「無回答」は表示していない。

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの5年間の第2子以降の出生の状況

夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高い。



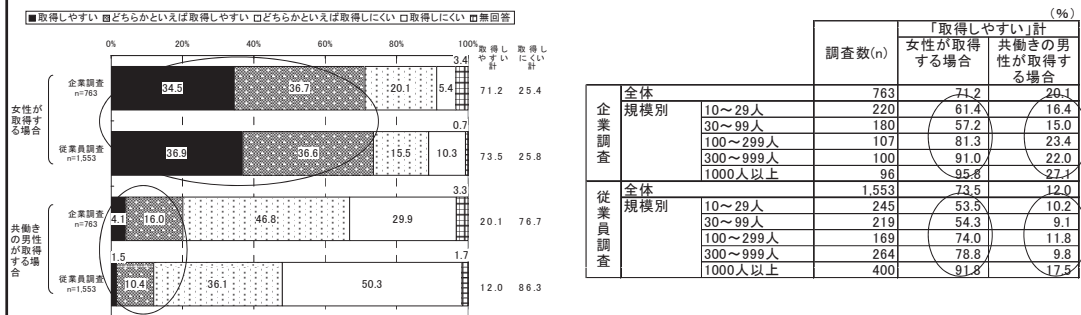
- 注:1)集計対象は、①または②に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
 ①第1回から第6回まで双方から回答を得られている夫婦
 ②第1回に独身で第5回までの間に結婚し、結婚後第6回まで双方から回答を得られている夫婦
 2)家事・育児時間は、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第5回の状況である。
 3)「子どもなし」「1人」「2人以上」は、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第5回の状況である。
 4)5年間で2人以上の出生ありの場合は、末子について計上している。
 5)総数には、家事・育児時間不詳を含む。

11

出典:厚生労働省「第6回21世紀成年者縦断調査」(2008年)

ケース別にみた育児休業制度の取得しやすさ(企業調査、従業員調査)

男性は企業規模にかかわらず、女性は規模が小さいほど、育児休業制度を取得しにくい。



- 注1:「取得しやすい計」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計。「取得しにくい計」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計。
 注2:規模別の9人以下(38社、28人)は、サンプルが少ないので表示していない。

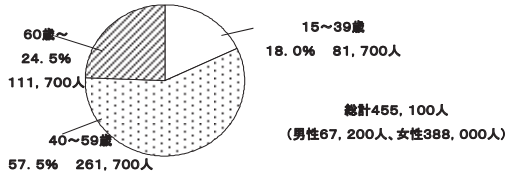
出典:ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

12

家族の介護・看護のために離・転職した雇用者の数とその年齢別割合

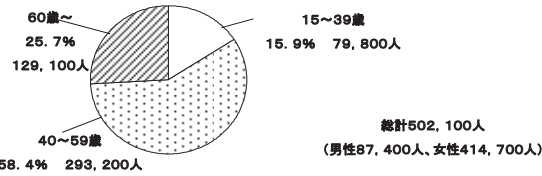
家族の介護・看護のために離職している労働者が、企業において重要な地位を占める40歳代、50歳代を中心として、平成9年からの5年間で約45万人、平成14年からの5年間で約50万人存在。

家族の介護・看護のために離・転職した雇用者の数とその年齢別割合（人、％）



注：集計対象は、平成9年10月から平成14年9月までの5年間に、家族の介護・看護のために前職を離・転職した雇用者

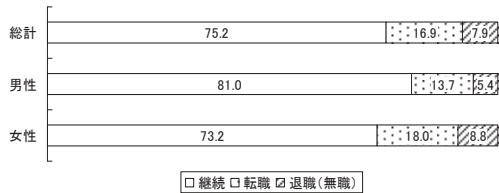
出典：総務省「就業構造基本調査」（平成14年）



注：集計対象は、平成14年10月から平成19年9月までの5年間に、家族の介護・看護のために前職を離・転職した雇用者

出典：総務省「就業構造基本調査」（平成19年）

介護開始時の仕事の継続状況（％）



注：総計n=634、男性n=168、女性n=466
注：調査対象は、現在要介護者（40歳以上）がいる者のうち、介護開始当時雇用者であったもの

出典：JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」（2006年）

13

改正育児・介護休業法の概要

1 子育て期間中の働き方の見直し

- 子育て期間中に、短時間勤務や残業なしで働き続けるようにする。
- 子の看護休暇制度を拡充する。

2 父親も子育てができる働き方の実現

- 父親の育児休業取得を促進する仕組みを設ける。

3 仕事と介護の両立支援

- 介護のための1日単位の休暇制度を設ける。

4 実効性の確保

- 紛争を迅速に解決するための仕組みを設ける。
- 法違反に対する公表制度などを設ける。

【施行期日】 平成22年6月30日（ただし一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主について3年以内の政令で定める日）
4のうち、調停については平成22年4月1日、その他は平成21年9月30日。

14

▶ 育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止

➡ 妊娠・出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています。

妊娠・出産、産前産後休業に係る規定

- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)(抄)
(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)
第九条(略)
- 2(略)
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

育児休業等に係る規定

- 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(平成三年法律第七十六号)(抄)
(不利益取扱いの禁止)
第十条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(参考) 労働者からの相談の状況

(件)

	19年度	20年度
妊娠・出産等を理由とした解雇等不利益取扱いに係る相談	1,711	2,030
育児休業の取得等を理由とした解雇等不利益取扱いに係る相談	882	1,262 15

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

- ・子が満1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月※)まで(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業等の権利を保障
 - ・子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除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
- ※平成21年7月1日公布の改正法により拡充。施行日は原則として公布日より1年以内の政令で定める日。

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・公表・従業員への周知
(301人以上は職務、300人以下は努力職務
※平成23年4月から101人以上は職務)
- ・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(くるみんマーク)

助成金を通じた事業主への支援

- ・事業所内保育施設、短時間勤務制度など、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(均等・両立推進企業表彰)
- ・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

労働者への支援

保育ニーズへの対応

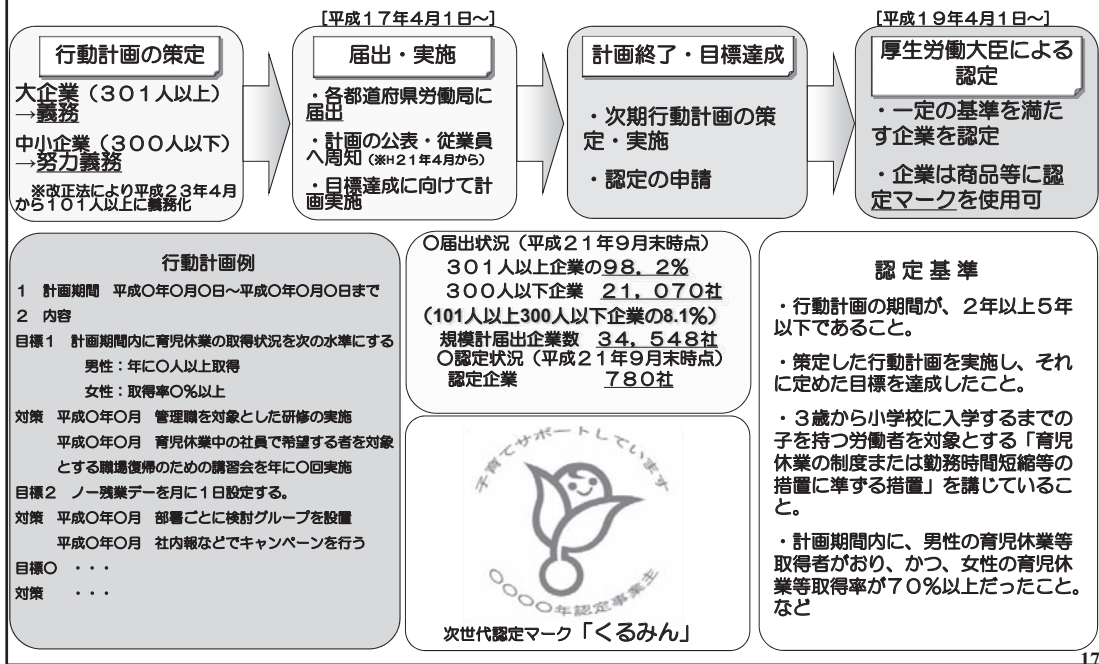
- ・「新待機児童ゼロ作戦」の推進、延長保育や休日保育など多様な保育サービスの実施
- ・放課後児童クラブの推進
- ・「ファミリー・サポート・センター」の設置促進

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」等で、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等による起業支援

希望する方すべてが子育て等をしながら安心して働くことができる社会の実現

次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について



両立支援のひろば(公表サイト)について

URL: <http://www.ryouritsushien.jp/>

現在の登録企業
1,574社
(2009年9月8日現在)

MAIN MENU
HOME
企業の取組事例
企業の取組事例を検索
自社の事例の新規登録
自社の事例の更新
一般事業主行動計画
一般事業主行動計画とは?
次世代育成支援対策推進法とは?
認定企業とは?
ファミリーフレンドリー企業
両立目標で企業診断
均等・両立推進企業表彰
事例集

企業データ詳細

企業名 株式会社 長岡建設店
 業種 建設業
 企業規模 22人
 企業規模詳細 従業員数 20名(うち女性:5名)
 所在地 鳥取県松江市西端島1-2-14
 電話 0852-26-1641
 FAX 0852-26-1643
 概要 建設工事業・防水工事業・とび土工・建築一式
 認定状況 2007年認定、2009年認定
 ファミリーフレンドリー企業 有り
 認定企業として公表している理由
 一般事業主行動計画 一般事業主行動計画書1.pdf 公表日:2009年09月02日
 一般事業主行動計画 一般事業主行動計画書2.pdf 公表日:2009年09月02日

我が社の両立支援の取組 (現在実施中又は実施していた取組・実績など)
 ◆2007年 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受ける
 ・子供の習い事のために子供1人につき年間5日の有給休暇付与(高校卒業まで)
 ・保育所の費用の分の補助
 ・始業・残業時間の繰り上げ・繰り下げ
 ・1時間までの育児短時間勤務制度
 ・子育て中・妊娠中の従業員の休暇制度とマッサージチェア・空気清浄機の購入
 ・1週間の予定労働時間を1時間短縮
 ・育児休業取得者の代替員を確保
 ・1時間までの育児短時間勤務制度(30分単位)
 ・子供の習い事の場とつなぐことができる子供も参加日
 ・育児休業の3日前有給休暇制度・育児休業取得可能制度
 ◆2004年 H15年度働く人と家庭にやさしい事業所表彰(鳥取県労働局長賞)
 ◆2006年 ファミリーフレンドリー企業表彰(鳥取県労働局長賞)
 ◆2008年 子育て支援企業表彰
 ◆2008年 第1回「ワークライフバランス大賞」(優秀賞)総務省
 ◆2008年 第1回子どもと家族を応援する日本功労者表彰(内閣府大臣表彰)

URL <http://www.nagaoka-toso.co.jp/>

行動計画策定

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくるには、情報や問題意識を共有し、社員一人一人の強みを活かしながら補充しあえるチームワークを確立することが必要であることから、様々な立場、多くの価値観を理解し合えるよう、一層具体的な行動計画を策定し、丁寧に取り組みます。

1. 計画期間 平成21年4月1日から平成23年3月31日までの2年間

2. 内容

目標1 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
 <対策>
 ・平成21年 7月 管理職を対象とした研修会を実施
 ・平成21年 8月 相談体制の整備
 ・平成21年 9月 社内報・パンフレットを活用した周知・啓発の実施

目標2 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
 <対策>
 ・平成22年 1月 管理職を対象とした検討・研修会を実施
 ・平成22年 3月 社内報により制度の周知・啓発の実施

目標3 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施
 <対策>
 ・平成21年 7月 トップメッセージの作成
 ・平成21年10月 管理職を対象とした研修会を実施
 ・平成22年 1月 社内報により周知・啓発の実施
 ・平成22年 6月 社員に対する研修会を実施



▶ 両立支援に取り組む事業主に対する各種助成金等の活用

○ 中小企業子育て支援助成金

子育て支援を行う中小企業に対する支援の充実のため、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて出た中小企業事業主(従業員100人以下)に助成するもの。(平成18年度から6年間の特別措置)。

○ 両立支援レベルアップ助成金

仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主・事業主団体へ助成するもの。

<各種コース>

代替要員確保コース/休業中能力アップコース/子育て期の短時間勤務支援コース/育児・介護費用等補助コース/職場風土改革コース

○ 事業所内保育施設設置運営等助成金

労働者のための事業所内保育施設の設置・運営、増築又は保育遊具等の購入を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成するもの。

20

ご静聴ありがとうございました

