

## 育児休業取得率等目標値の達成状況

～平成14年度女性雇用管理基本調査集計結果から～

### ○育児休業取得率

	<目標値>	<H14>	<H11>
男性	<b>10%</b>	<u>0.33%</u> (0.05%)	0.42% (0.55%)
女性	<b>80%</b>	<u>64.0%</u> (71.2%)	56.4% (57.9%)

### ○小学校就学の始期までの勤務時間短縮等措置の普及率

<目標値>	<H14>	<H11> (*)
<b>25%</b>	<u>9.6%</u> (15.8%)	7.0% (9.2%)

### ○子どもの看護休暇制度の普及率

<目標値>	<H14>	<H11>
<b>25%</b>	<u>10.3%</u> (9.8%)	8.0% (11.2%)

※ 目標値・・・「少子化対策プラスワン」及び「次世代育成支援に関する当面の取組方針」において社会全体の目標として掲げられているもの。

※ (\*) 平成11年度の小学校就学の始期までの勤務時間短縮等措置の普及率は、子の年齢の上限を3歳から小学校就学前としているものを含む。

※ いずれも5人以上規模事業所の数値（下段（ ）内は30人以上）。

# 育児・介護休業法の概要

## 1 育児休業制度

- 労働者は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる。
- 事業主は、労働者が育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

## 2 介護休業制度

- 労働者は、その事業主に申し出ることにより、連続する3月の期間を限度として、常時介護を必要とする状態にある対象家族〔配偶者、父母及び子（これらの者に準ずる者を含む）、配偶者の父母〕1人につき1回の介護休業をすることができる。
- 事業主は、労働者が介護休業の申出をし、又は介護休業をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

## 3 時間外労働の制限

- 事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

## 4 深夜業の制限

- 事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、深夜において労働させてはならない。

## 5 勤務時間の短縮等の措置

- ① 事業主は、1歳に満たない子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で育児・介護休業をしない者については、次のいずれかの措置を、1歳から3歳までの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置又は次のいずれかの措置を講じなければならない。

〔短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除（育児のみ）、託児施設の設置運営（育児のみ）、育児・介護費用の援助措置〕

- ② 事業主は、3歳から小学校入学までの子を養育し、又は家族を介護する労働者については、育児・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。

## 6 子の看護のための休暇の努力義務

- 事業主は、小学校入学までの子の看護のための休暇制度を導入するよう努めなければならない。

## 7 転勤についての配慮

- 事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

## 8 国による援助

- 国は、事業主等に対する給付金の支給等の援助、労働者に対する相談等の措置、再就職の援助、仕事と家庭の両立についての広報活動等を行う。