

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会開催要綱

1 趣旨

人口減少社会が到来する中で、男女ともに労働者が仕事と家庭を両立し、安心して働き続けることができる環境を整備することは、ますます重要な政策課題となっている。

このため、育児・介護休業等の普及、定着を図っているところであるが、平成16年の育児介護休業法の改正においては、改正法の附則で、「この法律の施行後適当な時期において」、「施行状況を勘案し、期間を定めて雇用される者に係る育児休業等の制度等について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」とされたところである。

また、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議の中間報告においては、ワーク・ライフ・バランスの実現の観点から、働き方の改革のための支援施策の検討が求められ、さらに、「新しい少子化対策について」（平成18年少子化社会対策会議決定）、「規制改革推進のための3か年計画」（平成19年6月閣議決定）等においても、仕事と家庭の両立支援制度の見直しの検討が求められたところである。

以上を踏まえ、仕事と家庭の両立支援をめぐる現状を把握しつつ、仕事と家庭の両立を容易にするための更なる方策等について、検討を行うこととする。

2 検討事項

- (1) 仕事と家庭の両立支援に係る現状及び課題
- (2) 仕事と家庭の両立支援に係る諸外国の状況
- (3) 仕事と家庭の両立支援のための具体的方策
- (4) その他

3 運営

- (1) 仕事と家庭の両立支援に関する研究会は、雇用均等・児童家庭局長が有識者の参集を求めて開催する。
- (2) 研究会には、必要に応じて関係者の出席を求めることができる。
- (3) 研究会の座長は、参集者の中から互選により選出し、座長代理は、必要に応じて座長が指名する。
- (4) 研究会の庶務は、雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課で処理する

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会参集者名簿
(50音順、敬称略)

氏 名	役 職
いわしな ひろゆき 岩品 浩通	株式会社 伊勢丹 人事部 労務・人材サービス担当長
おおいし あきこ 大石 亜希子	千葉大学 法経学部 准教授
おおつ かずお 大津 和夫	読売新聞 東京本社 編集局 社会保障部 記者
くぼ たかし 久保 隆志	電機連合 中央執行委員 労働調査部長
さとう ひろき 佐藤 博樹	東京大学 社会科学研究所 教授
なかくぼ ひろや 中窪 裕也	一橋大学大学院 国際企業戦略研究科 教授
もろずみ みちよ 両角 道代	明治学院大学 法学部 教授
わきさか あきら 脇坂 明	学習院大学 経済学部 教授

研究会の公開の取扱いについて（案）

研究会、議事要旨及び資料を公開とする。

ただし、特段の事情がある場合には、座長の判断により、会議を非公開とすることができることとする。

【「特段の事情がある場合」とされる具体例】

※ 「審議会等会合の公開に関する考え方」（厚生労働省通知）より抜粋

- ① 個人に関する情報を保護する必要がある。
- ② 特定の個人等にかかわる専門的事項を審議するため、公開すると外部からの圧力や干渉等の影響を受けること等により、率直な意見の交換又は意思決定の中立性が不当に損なわれるとともに、委員の適切な選考が困難となるおそれがある。
- ③ 公開することにより、市場に影響を及ぼすなど、国民の誤解や憶測を招き、不当に国民の間に混乱を生じさせるおそれがある。
- ④ 公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼすおそれがある。

仕事と家庭の両立支援制度に関する各種決定等

○ 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等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(平成16年 衆議院厚生労働委員会／参議院厚生労働委員会)

- 一 育児休業・介護休業制度の有期契約労働者への適用については、(中略)その在り方について検討を行うこと。
- 二 看護休暇が子の看護のための休暇である趣旨から、取得に当たっては、(中略)子の人数に配慮した制度とすることについて検討を行うこと。
- 三 男性の育児休業取得をより一層推進するため、(中略)有効な方策の検討を進めること。

○ 新しい少子化対策について (平成18年6月 少子化社会対策会議決定)

2 新たな少子化対策の推進

(1) 子育て支援策

Ⅱ 未就学期 (小学校入学前まで)

⑥ 育児休業や短時間勤務の充実・普及

【資料】

2 新たな少子化対策の推進

(1) 子育て支援策

Ⅱ 未就学期 (小学校入学前まで)

⑥ 育児休業や短時間勤務の充実・普及

仕事の進め方の再構築や代替要員の活用など、特に中小企業における子育て支援の充実を図る。積極的取組を行っている企業に対する社会的な評価の促進を図る。これらの施策により、育児休業の取得を促進し、特に男性の育児休業制度の利用促進を図る。子育て期の短時間勤務制度の強化や在宅勤務の推進など、育児介護休業法の改正を検討する。あわせて、育児休業中の経済的支援のあり方を検討する。

○ 規制改革・民間開放の推進に関する第3次答申

(平成18年12月 規制改革・民間開放推進会議)

Ⅲ 各分野における具体的な規制改革

2 福祉・保育分野

(1) 保育分野

- ④ (前略) このような民間企業等の独自の取組状況を踏まえ、一層の育児休業の取得、短時間勤務等の活用が促進されるよう、民間企業や育児休業や短時間勤務等の取得者をサポートする仕組みについて、育児・介護休業法等の改正も含め、早期に検討すべきである。

【平成19年度検討、結論、逐次実施(法改正については逐次検討)】

○ 規制改革推進のための3か年計画 (平成19年6月 閣議決定)

Ⅱ 重点計画事項

6 福祉・保育・介護

(2) 両立支援

① 育児休業等の取得の円滑化

労働者が育児休業を終了し、一度業務に復帰した後に、育児・介護休業法に定める最低基準として、再度育児休業の申出が可能となる場合については、現在、配偶者が傷病などにより育児ができないなど、配偶者の事情に係る極めて限定的な「特別な事情」の場合のみに制限されている。また、育児・介護休業法第23条においても、1歳未満の子を養育する労働者に対して「育児休業に準ずる措置」が規定されていない。

一方で、1歳未満の子を養育する労働者が、長期にわたる子どもの疾病が発覚した場合や現在受けている保育サービスが受けられなくなった場合など、養育する子どもや養育環境の事情等により、やむを得ず再度育児休業を取得する必要性が生じることも十分あり得る。また、そのような場合などにおいて、法を上回る企業の独自の措置で再度の育児休業を取得したとしても、社会保険料の免除を受けられないという実態もある。

このようなことを踏まえ、再度育児休業の申出が可能として厚生労働省令で規定している「特別な事情」の範囲等の見直しを検討すべきである。【平成19年度検討開始、速やかに結論】

- 「子供と家族を応援する日本」重点戦略検討会議各分科会における「議論の整理」及びこれを踏まえた「重点戦略策定に向けての基本的考え方」について中間報告
(平成19年6月 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議)

各分科会の議論の整理

Ⅱ 働き方の改革分科会の議論の整理

3 「働き方の改革」としての支援施策

(2) 「働き方の改革」に向けた取組の支援

ワーク・ライフ・コンフリクトを解消していくためには、労使の自主的な取組が基本であり、政府の役割は、こうした取組を促進・支援し、制度的な枠組みの構築や基盤整備等を通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会全体の取組を図っていくことである。このような観点から、支援施策の方向性として以下のようなものが考えられる。

- ② 短時間勤務制度の普及促進やテレワークの推進等柔軟な働き方の選択肢の拡大に向けた環境整備を図ることにより、労働者が育児等と両立させながら、継続して働きやすい環境を整えるとともに、子育て後の女性の再就職支援の推進等を図るなど、労働者のライフステージに応じた柔軟な働き方の普及促進・環境整備を行うこと

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会の検討課題

- 1 育児・介護期の柔軟な働き方の充実
 - (1) 勤務時間短縮等の措置
 - (2) 深夜業の免除、時間外労働の制限
 - (3) 子の看護休暇

- 2 育児・介護休業のあり方
 - (1) 期間雇用者の休業のあり方
 - (2) 再度の休業取得要件の見直し

- 3 男性の仕事と家庭の両立の促進

- 4 実効性の確保

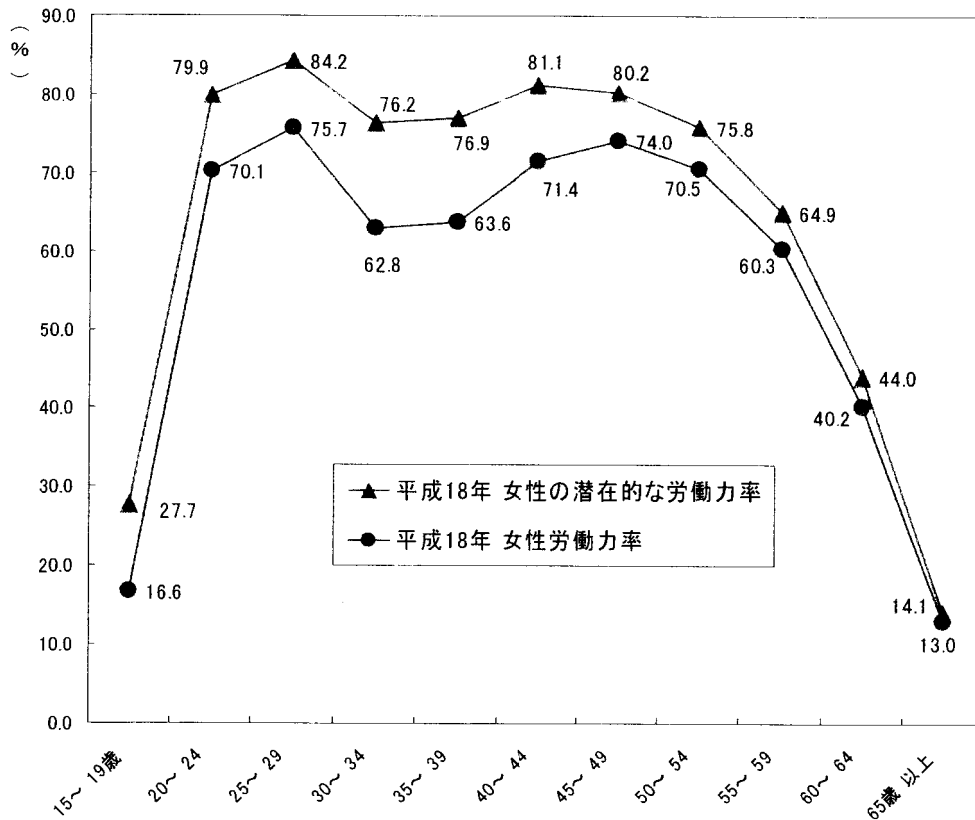
- 5 その他

仕事と家庭の両立支援に関する現状

女性の就業状況

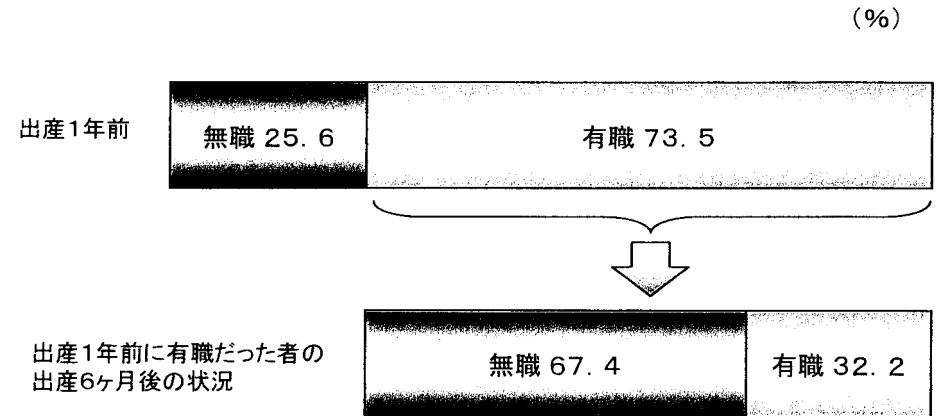
出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多い

第1子出産を機に約7割が離職している



総務省「労働力調査」(平成18年)

総務省「労働力調査詳細結果」(平成18年)



※ 調査対象:平成13年1月10日～17日、7月10日～17日
の間に出生した子の母親

厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年)

※ 労働力率 = $\frac{\text{就業者} + \text{仕事がなく、探している者}}{\text{15歳以上人口}}$

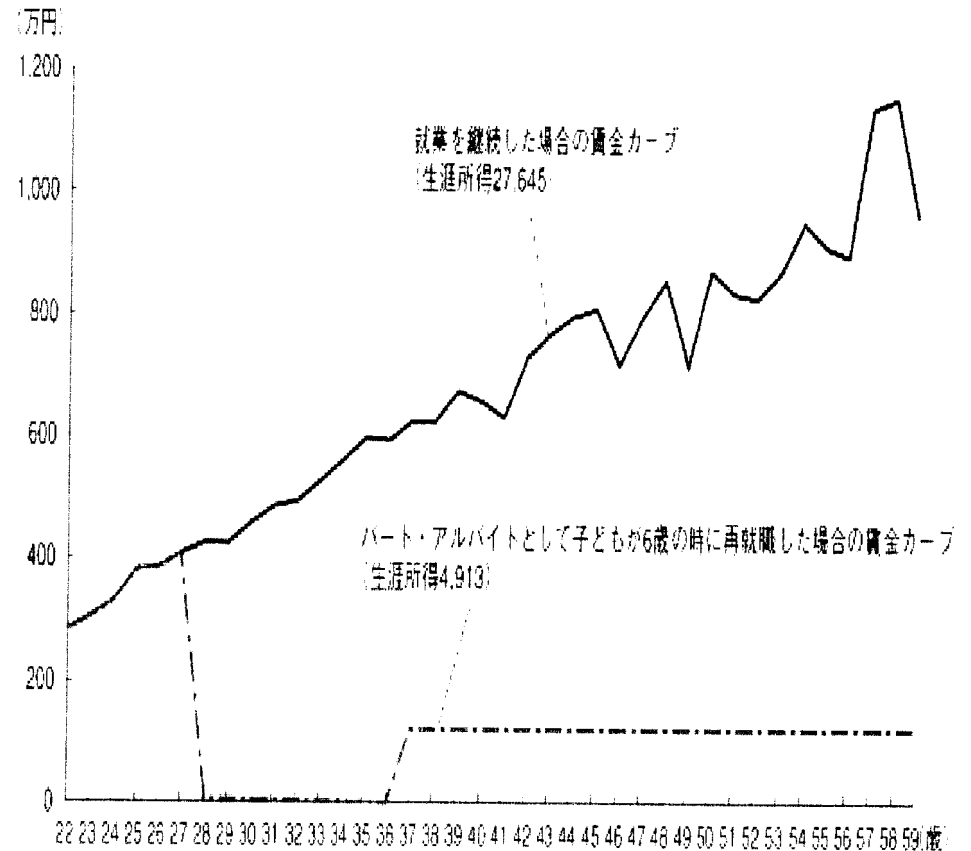
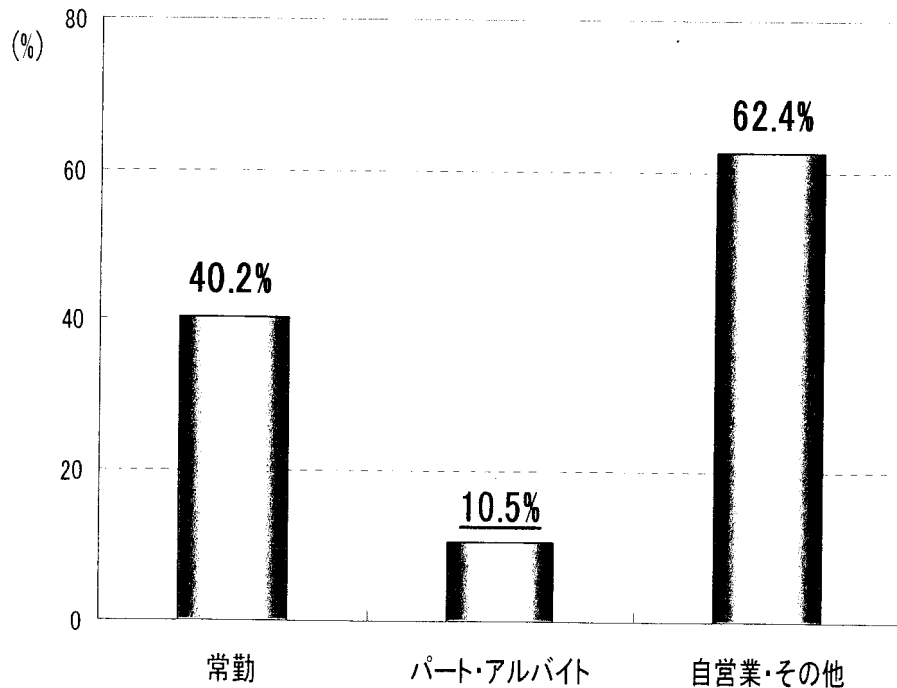
潜在的な労働力率 = $\frac{\text{就業者} + \text{仕事がなく、探している者} + \text{探していないが、就業を希望している者}}{\text{15歳以上人口}}$

パート・アルバイトの継続率は低い

正社員からパート・アルバイトへ再就職する機会費用は大きい（パート・アルバイトとして子どもが6歳の時に再就職した場合、2億2,700万円の逸失額）

第一子出産1年前に有職だった母親の出産半年後も継続して就業している割合（就業状況別）

出産・子育てによる就業中断に伴う就業所得逸失額



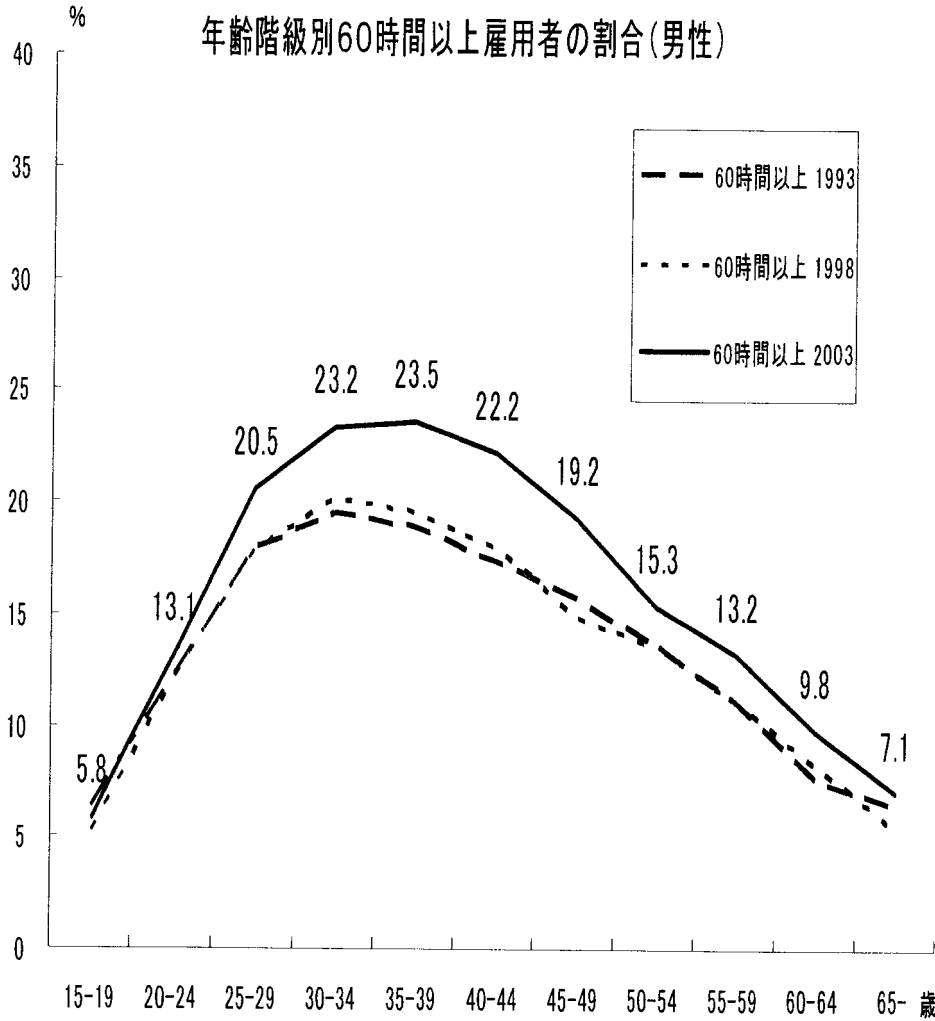
※ 調査対象：平成13年1月10日～17日、7月10日～17日の間に出生した子の母親

厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年)

1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成15年度)」により試算。
2. 22歳で就職、28歳で第一子出産、31歳で第二子を出産すると仮定。
3. 28歳で退職し、第二子出産後満6歳となった37歳で再就職すると仮定。

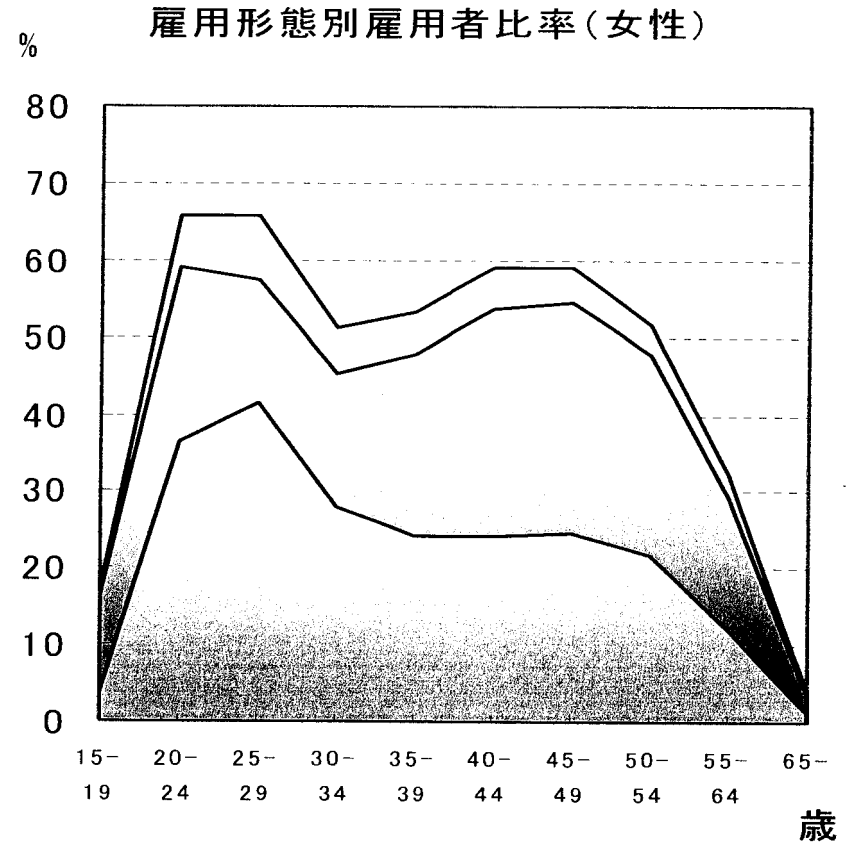
男性の週60時間以上働く者の割合が増加

年齢が高くなるほどパート・アルバイトといった非正規の雇用者が増加



総務省「労働力調査」

(注) 休業者を除く従業員総数に占める数



□ 正社員 □ パート・アルバイト □ 嘱託などその他

総務省「就業構造基本調査」(平成14年)

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）

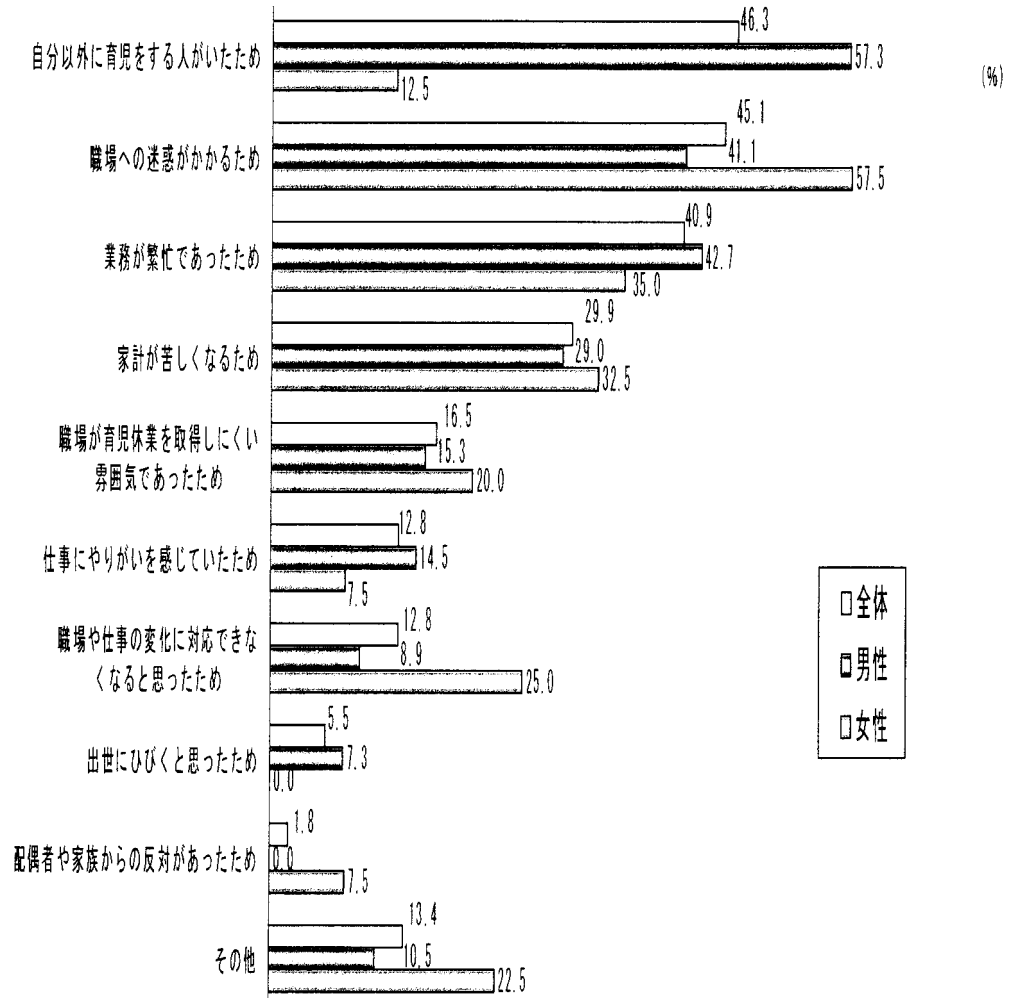
「子ども・子育て応援プラン」
平成21年度までに**100%**

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

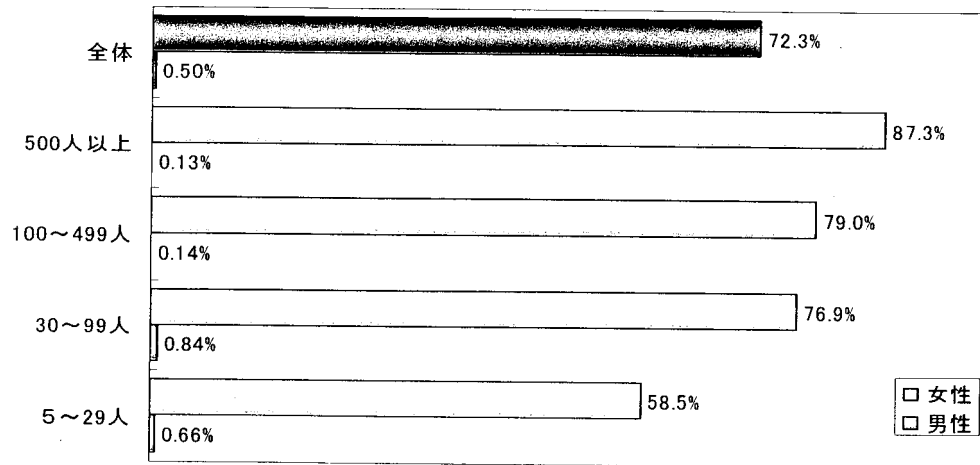


ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書」（平成15年度）

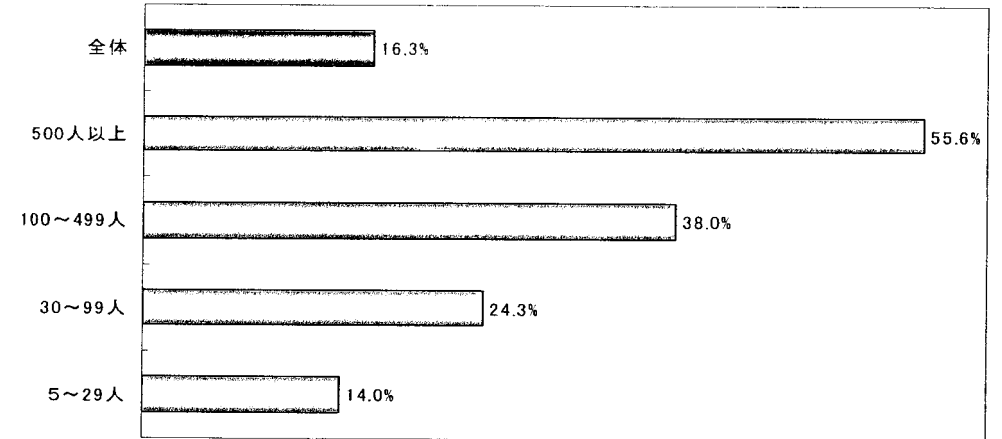
事業所規模別の状況

資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

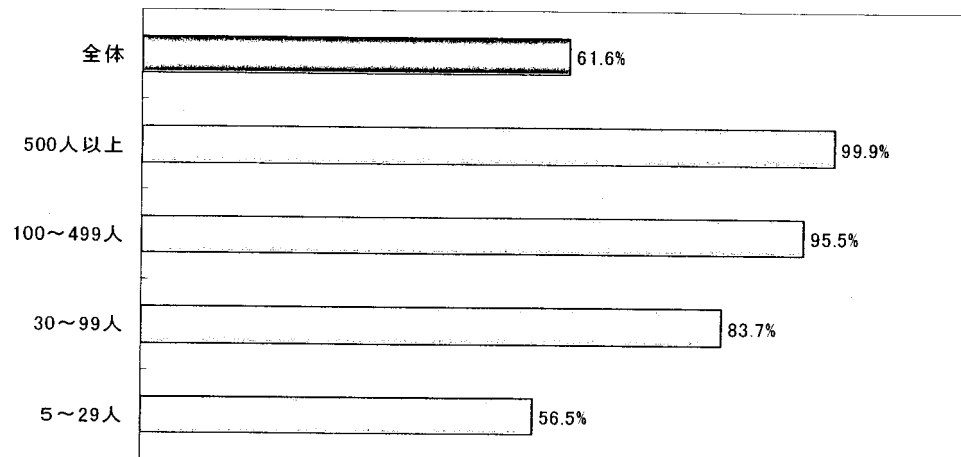
①育児休業取得率



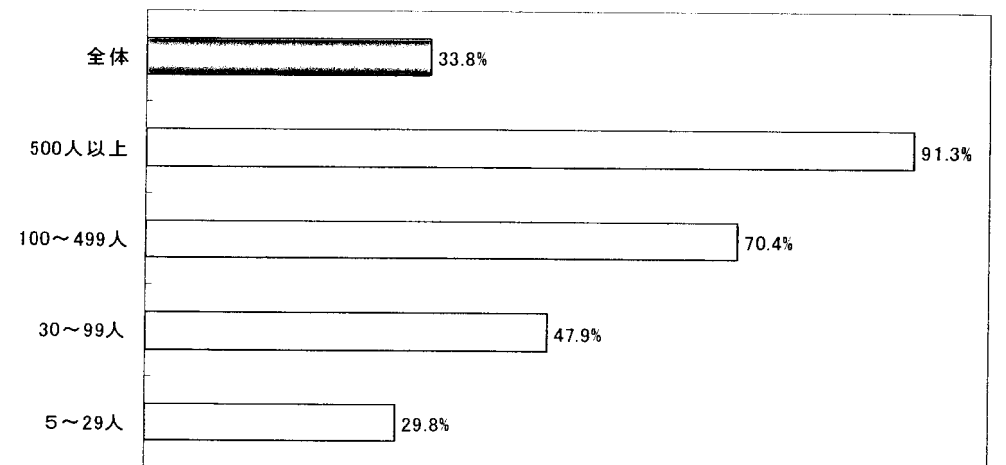
③小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の制度がある事業所の割合



②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



④就業規則等に子の看護休暇制度を規定している事業所の割合



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

安心して妊娠・出産し、働き続けることができる環境整備のための諸制度

妊娠中	<ul style="list-style-type: none"> ・母性健康管理の措置義務(通院休暇、通勤緩和など) ・妊娠・出産を理由とする解雇の禁止、不利益取扱いに対する行政指導 ・軽易業務への転換、時間外労働・深夜業の制限 		母子保健サービス		
出産	<ul style="list-style-type: none"> ・産前産後休業(産前6週間・産後8週間) ・産前産後休業中の解雇禁止 	<ul style="list-style-type: none"> ・出産育児一時金(35万円) ・出産手当金(標準報酬日額の3分の2) (健康保険) 			
育児中	育児中	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業(申出により1歳(保育所に入れない場合は1歳6ヶ月)まで休業可能) ・育児休業を理由とした不利益取扱いの禁止 ・円滑に復帰ができるよう能力開発等の努力義務 		<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業給付金 (休業開始時賃金月額40%) →10/1より50% (雇用保険) 	児童手当 (3歳未満) 出生順位にかかわらず1万円
	復帰後	小学校就学前までの <ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間短縮等の措置(短時間勤務、フレックスタイム制、始業・就業時間の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営その他便宜の供与)(3歳まで義務、3歳以降努力義務) ・子の看護休暇制度(年5日) ・時間外労働、深夜業の制限 		<ul style="list-style-type: none"> ○待機児童ゼロ作戦 ○多様な保育サービスの充実 <ul style="list-style-type: none"> ・延長保育 ・休日保育 ・病児保育 など 	(3歳から小学校修了前) 第1・2子 5千円/第3子以降 1万円
	<ul style="list-style-type: none"> ・ファミリー・フレンドリー企業の普及促進(表彰) ・長時間労働の是正 	<ul style="list-style-type: none"> ○放課後児童クラブ ○ファミリー・サポート・センター 		扶養控除 子1人につき38万円 (子が16~23歳の場合は63万円)の控除	

企業の取組例

育児休業、短時間勤務等について法を上回る制度化を図ったケース

- ・3歳までの育児休業制度
- ・有給の育児休業制度(最大20日分)
- ・分割取得可能な育児休業制度
- ・小学校3年生までの短時間勤務制度
- ・年10日間の子の看護休暇制度

制度を利用しやすくする取組を行うケース

- ・育児休業中の情報提供、復帰前の相談の実施
- ・退職OB登録システムによる代替要員確保
- ・社内の両立支援制度についての管理職研修の徹底
- ・妊娠から休業、復帰までの継続的な上司との話し合い

具体的数値目標を設けたケース

- ・計画期間中の男性の育児休業取得者が6人以上
- ・計画期間中の女性の育児休業取得率が80%以上

長時間労働の是正など働き方の見直しを図ったケース

- ・働き方の見直しのため「働き方見直しプロジェクト」を設置し、超過勤務の改善方法等の検討
- ・勤務場所を自由に選択可能な「どこでもオフィス」制
- ・在宅勤務のための通信費用補助、パソコン貸与

経済的支援の充実を図ったケース

- ・第1子50万円、第2子70万円、第3子90万円の出産祝い金
- ・小中高入学時にそれぞれ50万円から70万円の祝い金
- ・小学校入学前までの子どもを持つ社員を対象に年間30万円の支援
- ・育児のための転居費用補助(50万円)

労働者の保育を支援するケース

- ・事業所内託児施設の設置
- ・ファミリー・サポート・センターの利用料補助