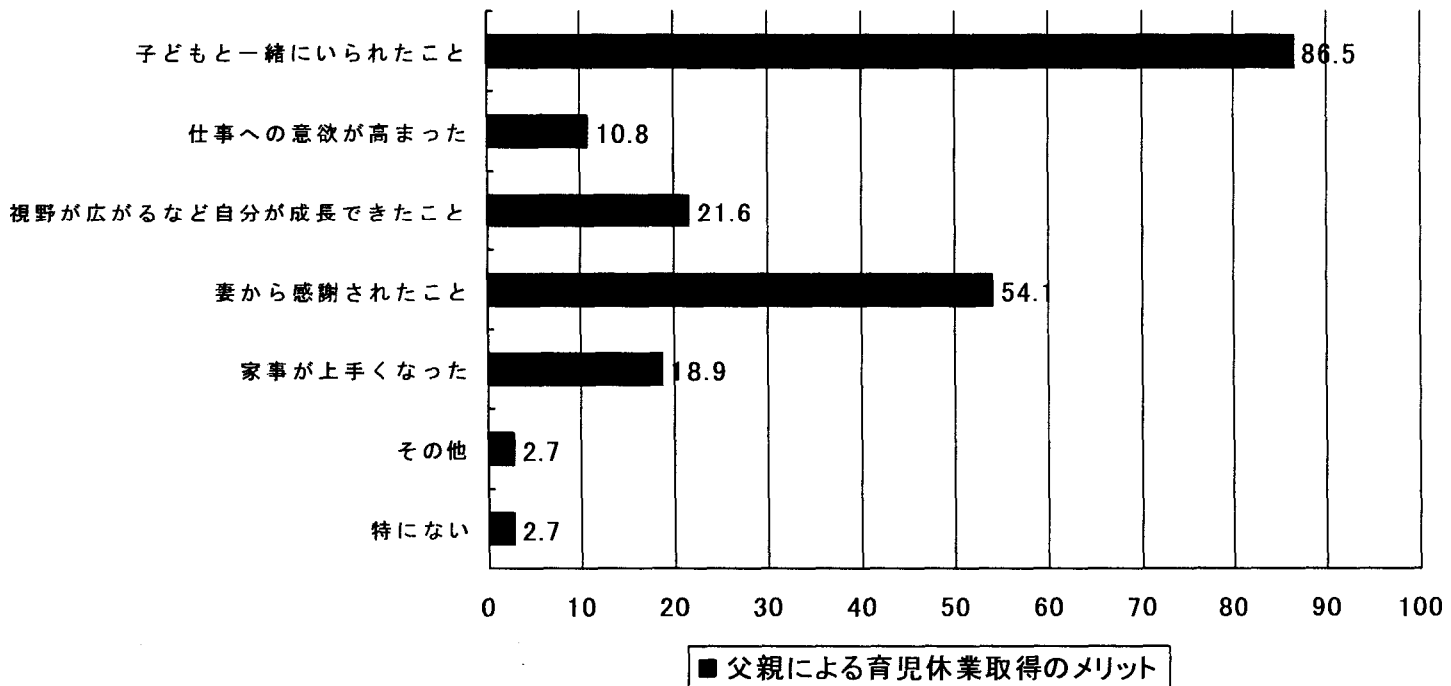


○父親による育児休業取得のメリット（複数回答）

（単位：％）

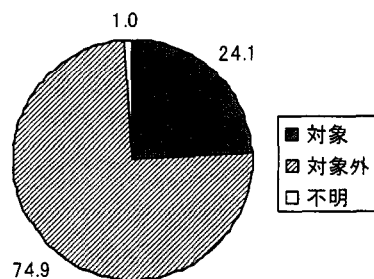


注) 調査対象は「就学前の子どもがいる雇用者男女のうち、父親が育児休業取得した者（父親本人及び母親回答）」（N=37（父親本人30、母親7））

出典：日本労働研究・研修機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（平成15年）

○「配偶者が常態として子を養育することができる者」を育児休業対象者として  
いる

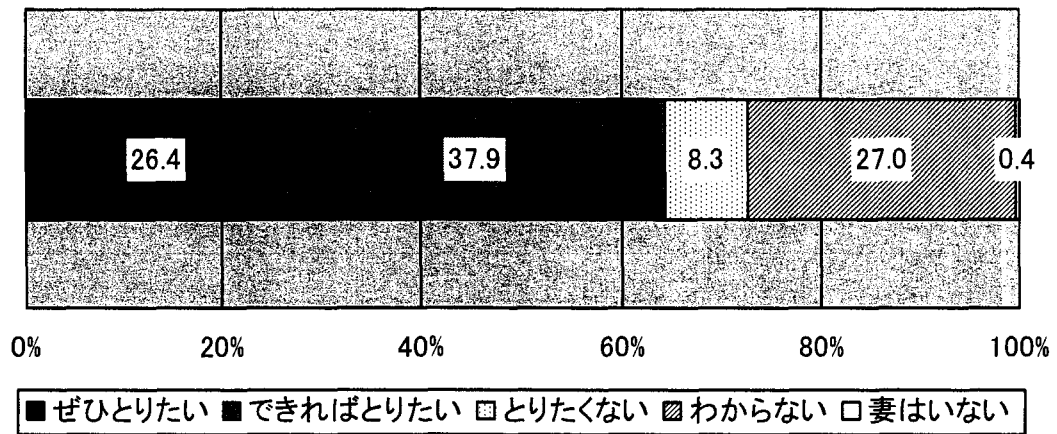
事業所割合



注) 調査対象は「常用労働者5人以上を雇用している民営事業所」

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

○産後8週間中における育児休業の取得について（雇用者男性 N=1,042）

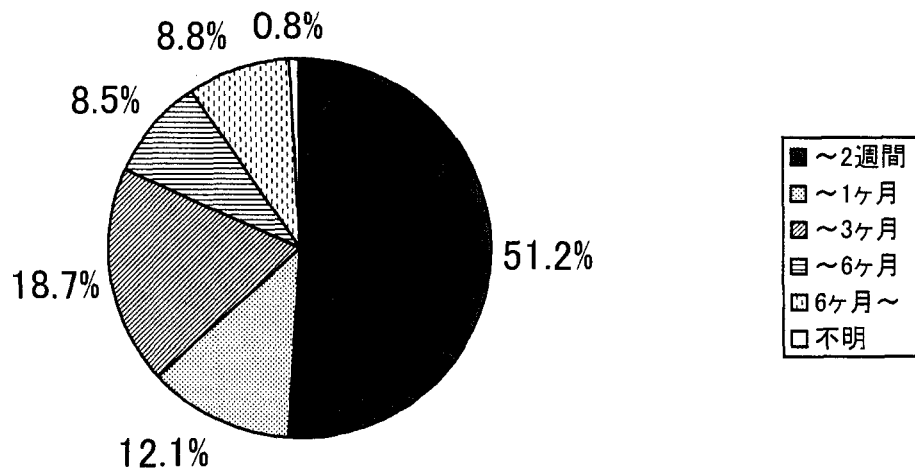


出典：日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」（平成15年9月）

#### 4. 労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度への見直し

##### (1) 再度の休業取得要件の見直しについて

###### ○ 入院期間 (n=9596)

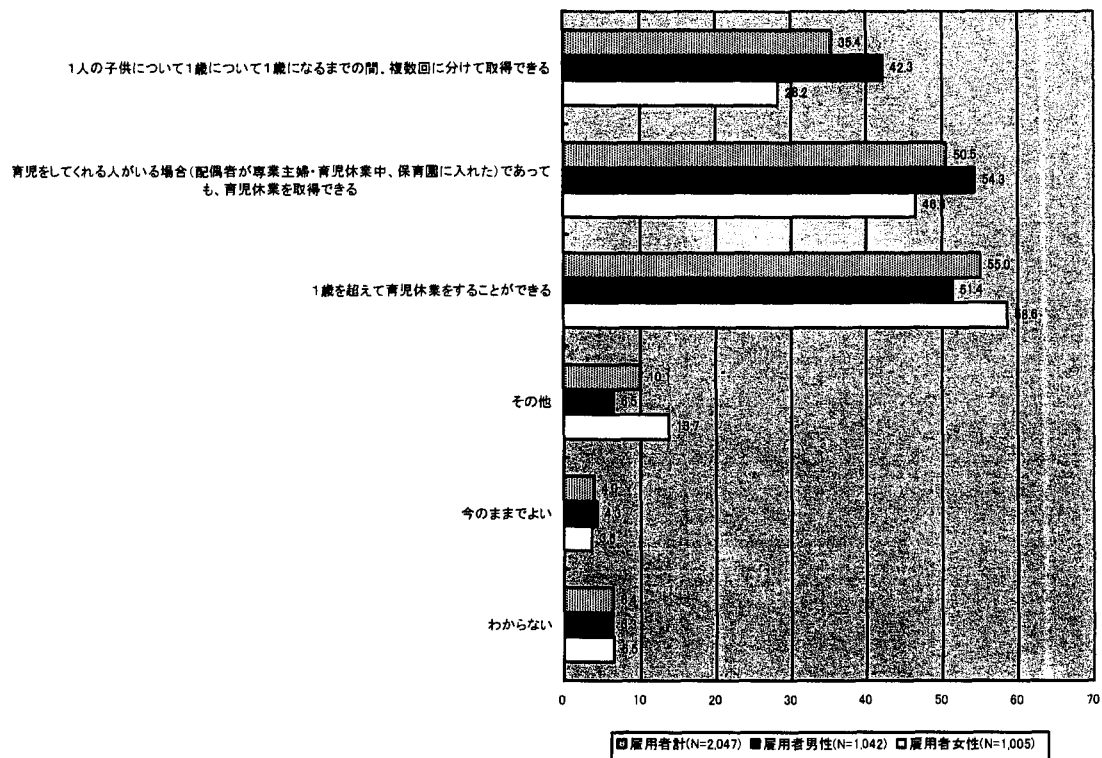


注) 平成11年12月1日現在、病的新生児病棟 (NICU) を有する全国の医療機関に入院している患児のうち、小児科または新生児科が管理しているすべての患児を対象とした調査 (年齢は問わない)。このうち、0歳児が48.2%を占めた。

出典: 厚生省構成科学研究補助費 (子ども家庭総合研究事業) 分担研究報告書「周産期医療体制に関する研究」班 「NICU長期入院患児の実態とその後方支援に関する全国調査」 (平成17年3月)

○ より利用しやすい育児休業制度（対労働者、複数回答）

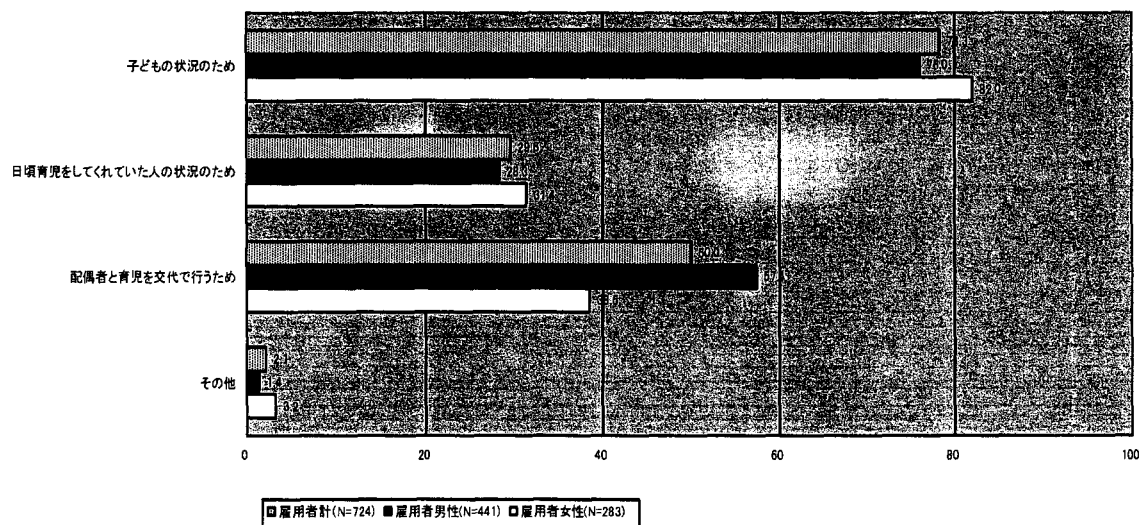
（単位：％）



出典：日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」（平成15年9月）

○ 1人の子供について複数回に分けて取得できる育児休業制度を利用する理由（対労働者、複数回答）（「複数回に分けて取得できる育児休業制度」であれば利用しやすいと回答した者）

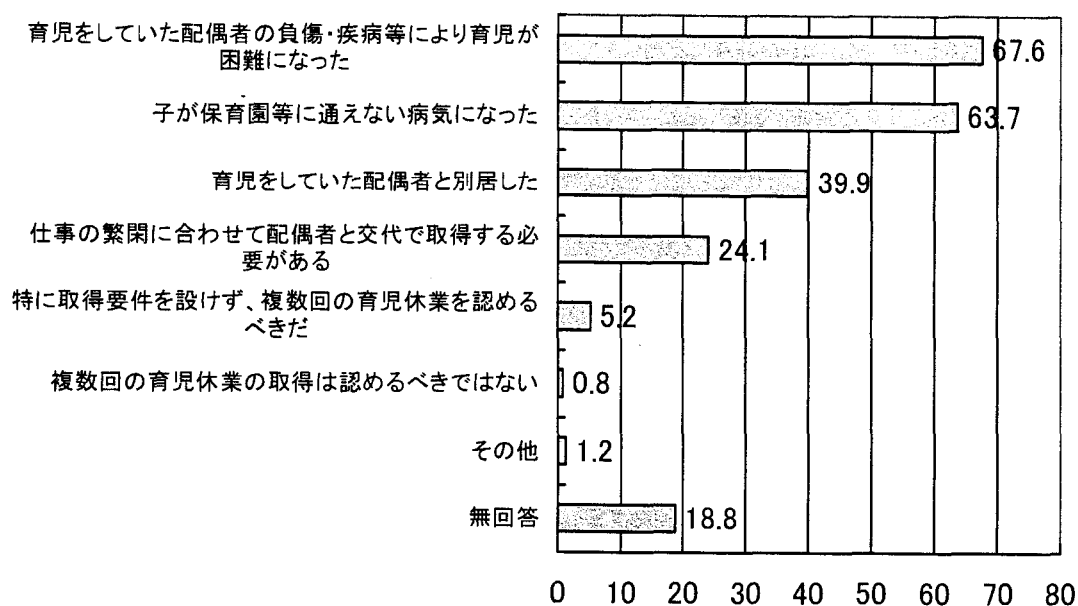
（単位：％）



出典：日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」（平成15年9月）

○ 子一人について複数回の育児休業を認める要件として適当なもの（複数回答。  
n = 1553）

（単位：％）



注) 調査対象は「10人以上規模企業の40歳以下の正社員」

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」（集計中）

(2) 介護のための短期の休暇制度について

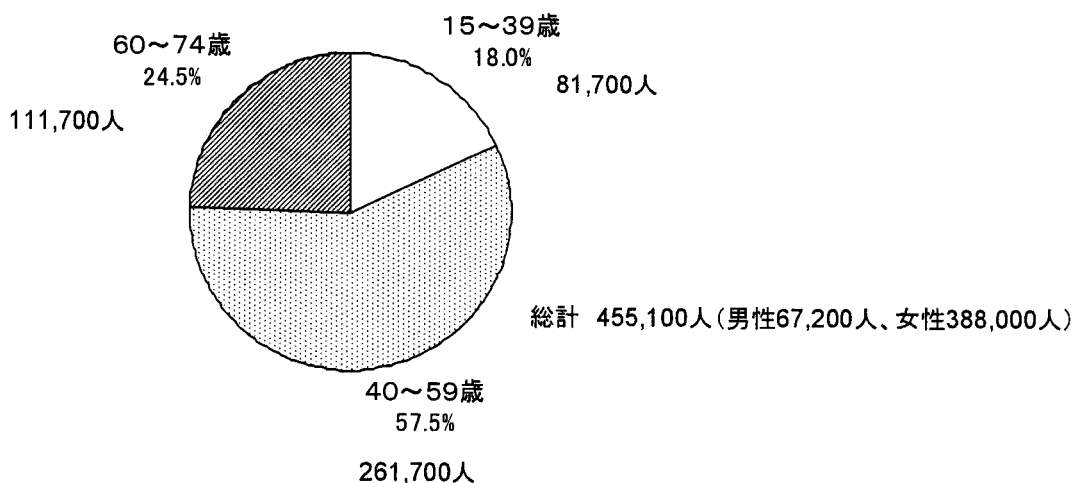
○介護のための年次有給休暇・欠勤・遅刻・早退等経験の有無（％）

ある(%)	全体	開始時の雇用形態		開始時の仕事	
		正規雇用	非正規雇用	継続	離・転職
年次有給休暇	48.2	61.9	33.9	49.9	42.8
早退	44.9	39.9	50.0	45.1	44.2
遅刻	36.4	30.3	42.8	35.2	40.4
欠勤	28.4	14.2	43.0	26.4	34.8
年休以外の休暇制度の利用	14.4	16.0	12.7	14.5	14.0
休職	5.8	3.1	8.7	5.1	8.1

注) 調査対象は、現在要介護家族（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）

○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）

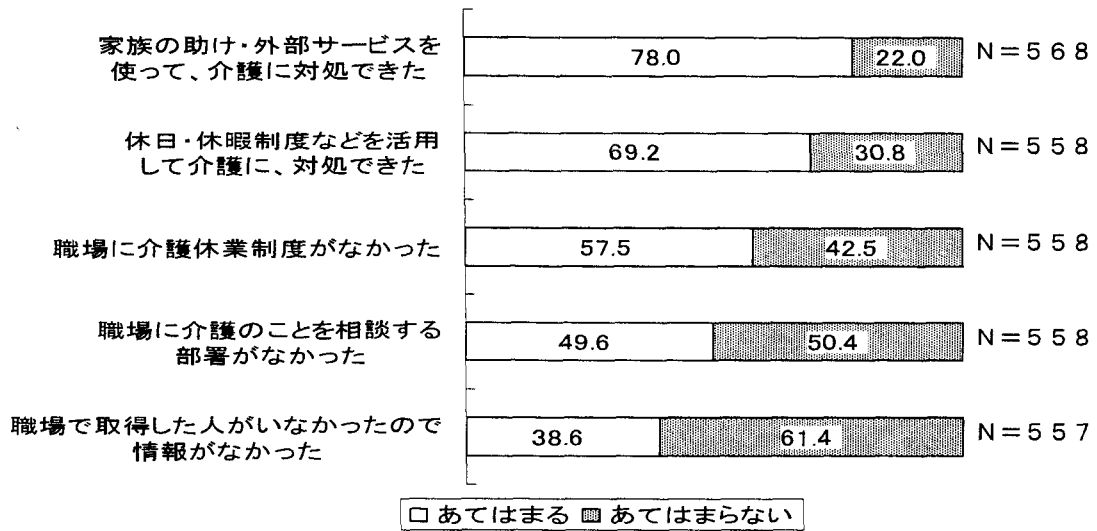
○介護のために必要だった連続休暇（％）

連続した休みは必要なかった	82.7
連続して2週間未満	8.0
連続して2週間～1ヶ月未満	2.5
連続して1ヶ月～3ヶ月未満	2.5
連続して3ヶ月～6ヶ月未満	1.0
連続して6ヶ月～1年未満	0.3
連続して1年以上	3.0

注) 調査対象は、現在要介護家族（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 N=600

出典：JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」（2006年）

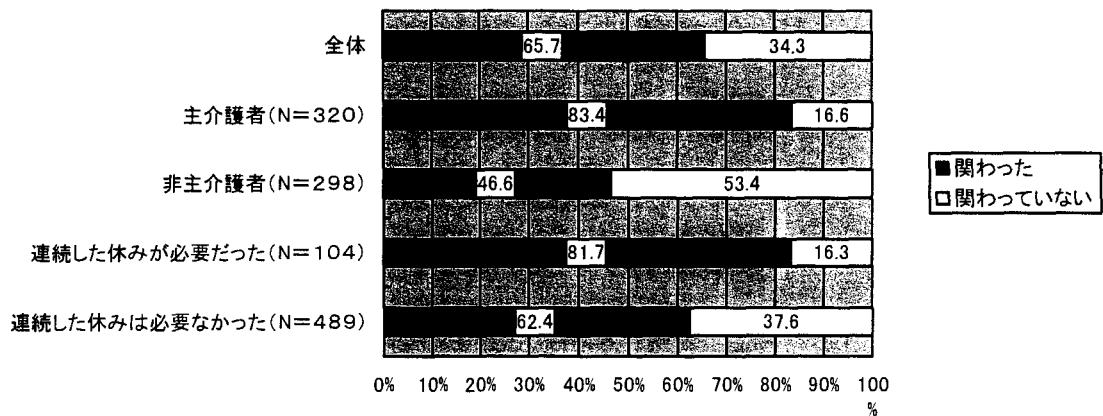
○介護休業を取得しなかった理由 (%)



注) 調査対象は、現在要介護家族 (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)

○介護開始時の対応 (全体・介護役割別・休みの必要の有無別)



注) 調査対象は、「介護を必要とする同居家族がいる30~59歳の男女」。

注) 介護開始時に雇用経験があるものをサンプルとした。

注) 下記のうちひとつでも「あなたが主に行った」がある場合、「関わった」とした。

- 病院・介護施設等の入退院の手続き
- 介護のための情報収集・手続き
- 介護のための住宅整備に関すること
- 介護用品の購入・レンタル等の手配

出典: 労働政策研究・研修機構「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書 (平成18年)

(3) 期間雇用者の休業のあり方

○ 有期契約労働者の育児休業取得者割合

(%)

	出産した女性労働者に占める育児休業取得者の割合	配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業取得者の割合
全 体	72.3	0.50
有期契約労働者	51.5	0.10

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

○ 育児休業給付の期間雇用者の支給状況

(単位：人、%)

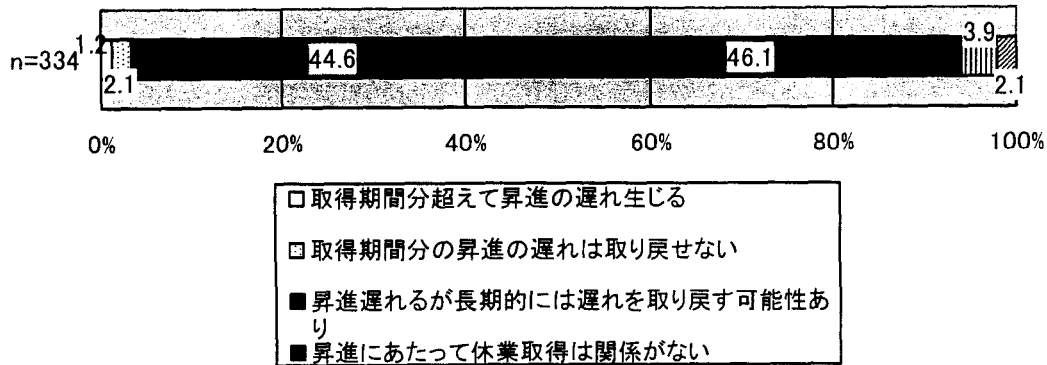
	初回受給者数		期間雇用者以外		期間雇用者	
		(前年比)		(前年比)		(前年比)
平成17年度	118,339	(5.4)	116,097	(3.6)	2,242	-
平成18年度	131,542	(10.0)	126,772	(8.4)	4,770	(53.0)
平成19年度 (20年1月まで)	121,923	-	116,741	-	5,182	-

出典：雇用保険業務統計



## 5. 両立支援制度の有効活用

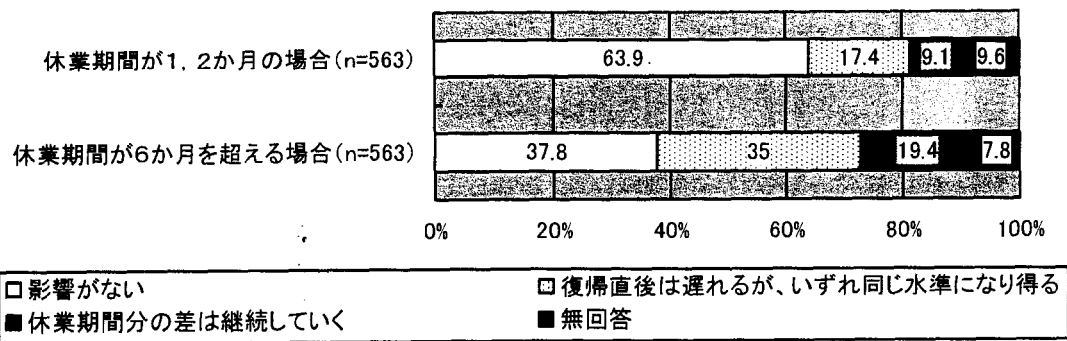
### ○ 育児休業取得後の昇進の取扱い



III

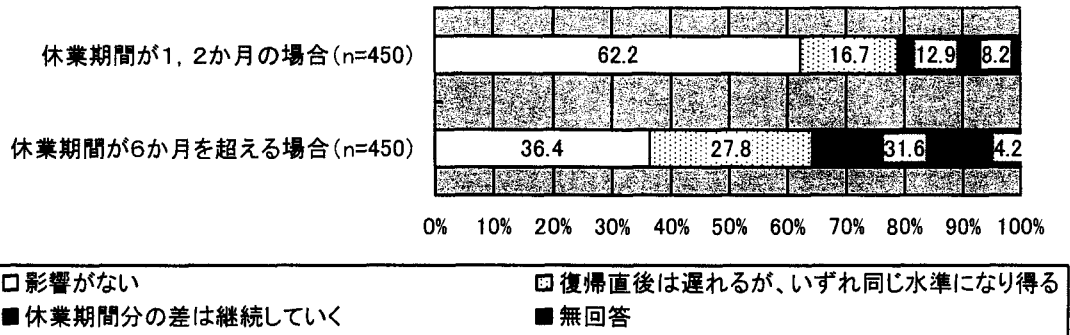
出典：21世紀職業財団「男性の育児参加促進研究会報告書」（平成19年）

### ○ 育児休業を取得した場合の昇格・昇級に対する影響



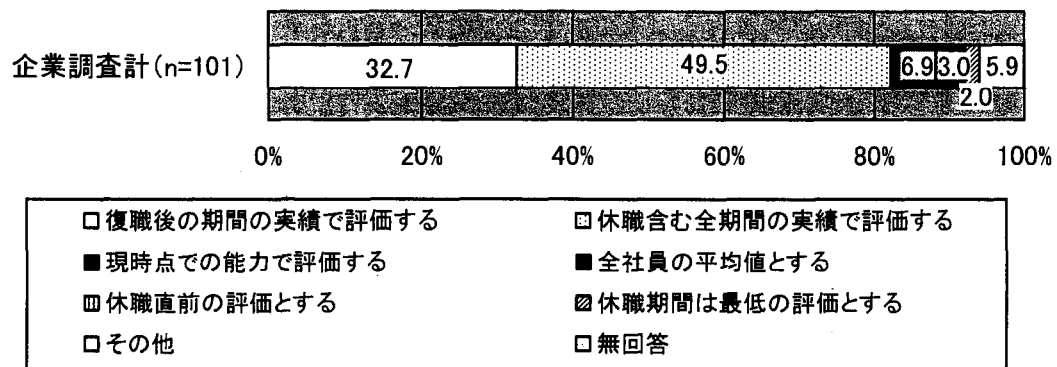
出典：ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書」（平成15年）

○ 育児休業を取得した場合の定期昇給に対する影響（定期昇給がある企業について）



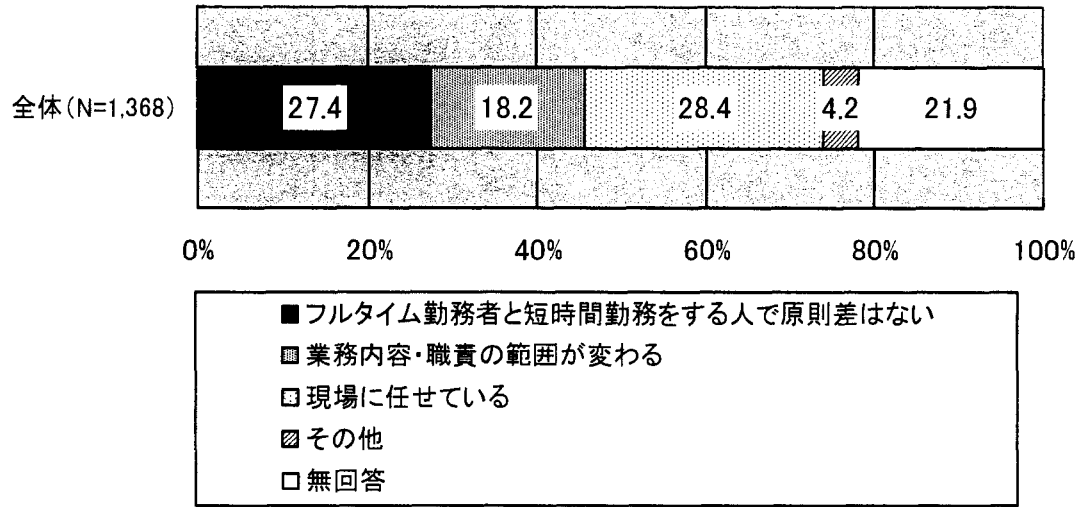
注) 定期昇給制度がある企業は回答企業 563 社中 79.9%で、その企業を母数とする割合である。  
 出典：ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書」（平成15年）

○ 復帰後の最初の人事考課について



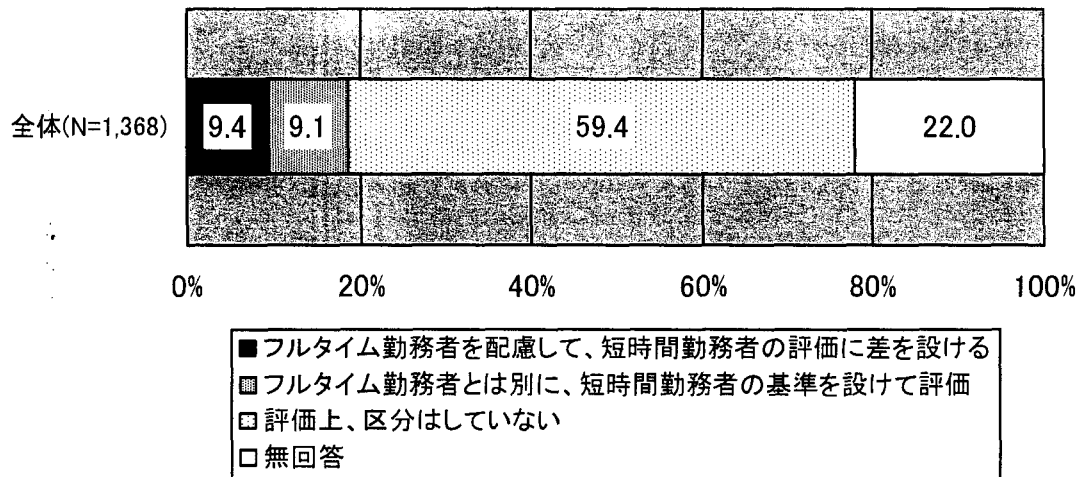
注) 「休業直前の評価とする」「無回答」はゼロ件。  
 出典：電機連合「仕事と生活の調和に関する調査」（平成19年）

○ 短時間勤務利用時の人事労務管理（業務量・量・職責範囲）



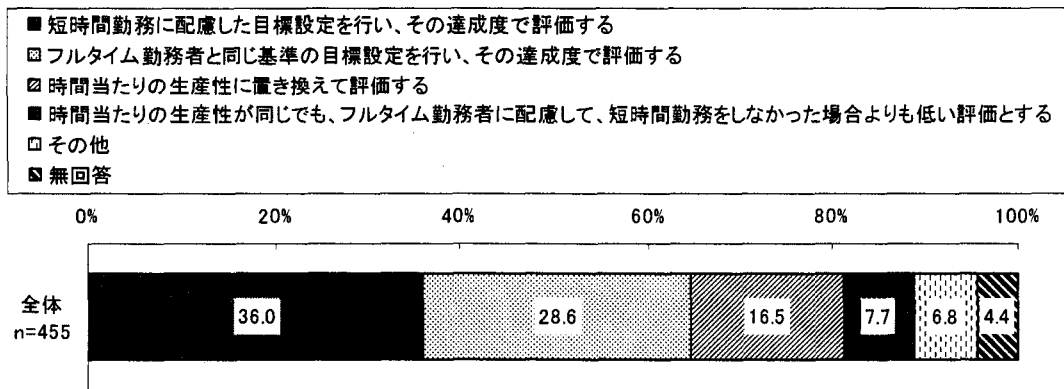
出典：内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」（平成18年3月）

○ 短時間勤務時の人事労務管理（昇給・昇格）



出典：内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」（平成18年3月）

○ 短時間勤務を利用する場合の業績評価



注) 調査対象は「10人以上規模企業」

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」(集計中)