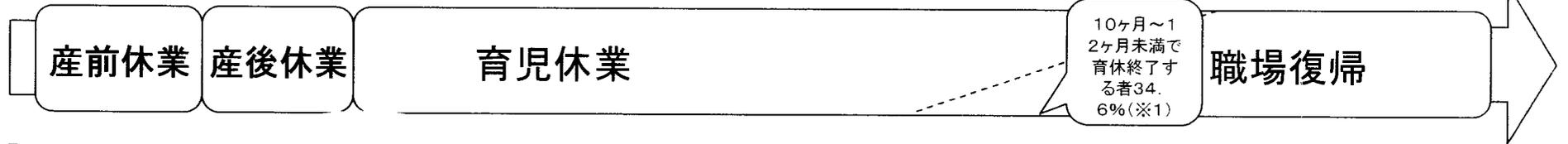


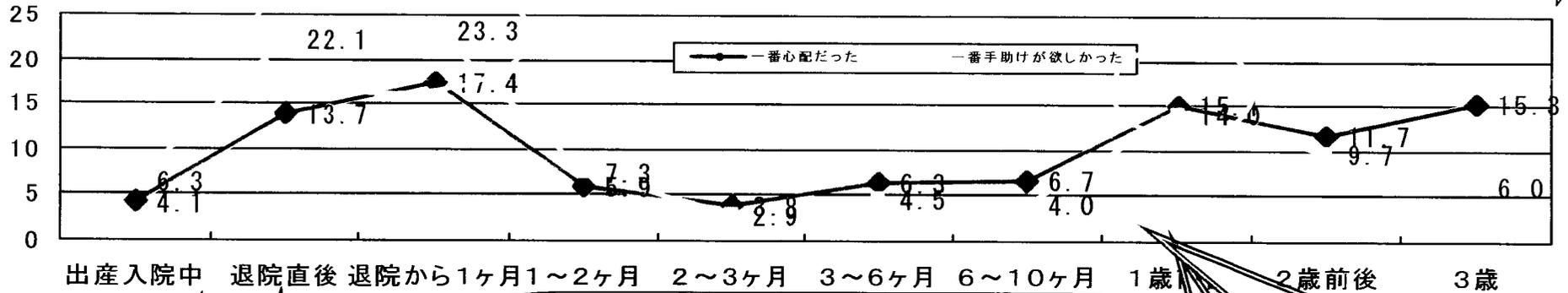
父親の育児への関わり方（現状とニーズ）

資料3

妻の継続就業する場合のライフコース



妻の「育児について一番心配な時期」(※2)



妻のニーズ

夫のニーズ

現状

○出産に立ち会ったか(※3)
 した 46.6%
 したかったけれどできなかった 28.2%

○産後8週の休業取得希望(※4)
 ぜひとりたい 26.4%
 できればとりたい 37.9%

○末子の出産時に休暇を取得した男性の割合(※5) 50.4%
 その際に利用した休暇制度(※5)
 「年次有給休暇制度」 56.0%
 「出産休暇制度」 54.0%
 「育児休業制度」 2.4%

○夫に対する育児休業取得についての意向(子育て層)(※6)
 ぜひ機会があれば育休を取得してほしい 15.4%
 取得してほしいが、現実的には難しい 36.5%

○男性本人の育休取得についての意向(潜在的ニーズ層)(※7)
 取得したい、できれば取得したい 34.1%
 ○子どもと過ごす時間(理想)(※1)(上位3位)
 1～2時間未満 23.9%
 2～3時間未満 32.6%
 3～4時間未満 18.7%

○男性の育児休業取得割合(※1) 0.5%
 ○取得期間(※1)
 1か月未満 31.7% 1か月～3か月未満 65.8% 3か月～6か月未満 1.5%
 ○取得時期(※4注) 子どもが3か月未満のとき 86.7%
 ○取得しなかった理由 妻が育児休業を取得したから育休を取得しなかった(※4) 45.8%
 ○子どもと過ごす時間(現実)(※3) 30分～1時間未満 19.6%、1～2時間未満 27.0%
 2～3時間未満 17.0%

○育児休業を取得して特に大変だった点(女性)(※8)
 復帰した時、職場の環境が大きく変化していた 29.0%
 ○職場の様子が気になり不安だった 10.3% その他、復帰後過労のために体調を崩したという声もあった。

○いわゆる「ならし保育」の時期が職場復帰と重なるため、職場復帰前に「ならし保育」をしてほしいというニーズの存在(※9)
 ○ならし保育の期間 数日～数週間

*1) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」平成17年度 *2) 大阪府「地域母子保健サービスに関する研究～新しい乳幼児保健活動の標準方式の策定のための研究(平成15年)」 *3) ベネッセ次世代育成研究所「乳幼児の父親についての調査」平成15年 *4) 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 注) 取得割合が低いと、数自体が少ない *5) ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査」平成14年 *6) 子ども未来財「子育てに関する意識調査」平成12年 *7) 労働政策研究・研修機構「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」(平成19年) *8) 高知県 育児休業取得職員に対するアンケート調査 平成17年度(n=226) *9) 厚生労働省「持続可能な地域社会づくりモデル調査報告書」平成17年、ある市の保育園再編計画に寄せられた意見(平成19年)

公務員の特別休暇（夫・父親のための休暇）

○ 配偶者出産休暇（昭和 61 年改正時に創設）（有給）

出産に伴い必要と認められる入院の付き添い等を行う場合に、2 日の範囲内の期間。（平成 17 年改正により、入院中の世話などについても取得できるように要件が緩和され、1 時間単位で分割して取得できるよう取得方法が弾力化された）

◆ 人事院規則 15-14

（特別休暇）

第二十二條

九 職員が妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合 人事院が定める期間内（※職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後 2 週間を経過する日）における二日の範囲内の期間

導入経緯：

核家族化の傾向に伴い、職員の妻の出産のための病院の入退院の付き添い等を職員自身が行わなければならない場合が増加しており、また、民間企業において普及率が高かったこと等を考慮され導入された。

なお、期間については、通常の出産に伴う付き添い等の手伝いはこの範囲内で行われているという実態に基づいたものとされている。

利用状況：

5,034 人（平成 15 年）

※割合は出していない。

○ 男性職員の育児参加のための休暇（平成 17 年創設）（有給）

妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に対し、5 日の範囲内の期間。（1 時間単位で分割して取得可能）

◆人事院規則 15-14

(特別休暇)

第二十二條

十 職員の妻が出産する場合であつてその出産予定日の六週間(多胎妊娠の場合にあつては、十四週間)前の日から当該出産の日後八週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(妻の子を含む。)を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき 当該期間内における五日の範囲内の期間

導入経緯；

当該期間は夫たる男性職員の育児参加が最も必要とされる時期であり、また、子育ての最初の段階で育児に積極的にかかわることをきっかけとして、その後の育児への関心や参加の度合いが高まる効果も期待できることから導入された。(平成16年に出された「多様な勤務形態に関する研究会」の中間とりまとめにおいて提言されたもの。)

なお、日数については、「仕事と子育ての両立支援の方針について」(平成13年7月6日閣議決定)において「父親の産休5日間」がうたわれていることや次世代法に基づく行動計画策定指針において「5日間程度」の休暇の取得促進が掲げられていることを踏まえ、連続取得すればある程度まとまった時間を子どもと過ごすことができる日数として「5日の範囲の期間」としている。

利用状況；

2,301人、同年度に子どもが生まれた男性職員の約30%(平成18年度)

仕事と子育ての両立支援策の方針について(抄)

I. 両立ライフへ職場改革

1 基本方針

(2) 育児休業制度ならびに出産休暇の十分な活用を求める。とりわけ男性の育児休業取得を奨励するとともに、父親の出産休暇の全員取得をめざす。(「父親の産休5日間」)

2 具体的目標・施策

(2) 育児休業制度と出産休暇の十分な活用

育児休業制度の広報を一層積極的に行い、男性の育児休業取得を奨励する。また、配偶者の出産時における父親の出産休暇について、育児休業の制度を活用して取得が可能であることを広くPRする。

(別表) 主要国における出産休暇・出産時父親休暇・育児休暇・病児看護休暇 (2003年/2004年現在)

	出産休暇		出産時父親休暇		育児休暇			病児看護休暇		
	期間	給付水準	期間	給付水準	期間	子どもの年齢制限	給付水準	日数	子どもの年齢制限	給付水準
オーストラリア	連邦職員:12週間 州職員:6~12週間		法制度なし	—	1994年以来子ども1人につき1年間 勤続1年間を要件	1歳	無給	介護休暇又は家族休 暇5日間	—	
オーストリア	16週間(産前8週間、 産後8週間) 多胎出産、早産、帝 王切開の場合には4 週間追加 取得率:極めて高い (1998)	100%	10就労日(2週間)	100%	1990年に導入、2002年1月改正 同時に取得可能な1か月間を除き両親 のうちいずれかが2年間取得可能 就労時間を5分の2以上短縮すると4年 間(両親同時取得だと2年間)パート タイム休暇を取得可能 1日4.5~8時間就労の授乳をする女性 は1日45分の休憩を取得可能 取得率:女性90%、男性1%(1997)	2年間(3か 月間につ いては7歳ま で延期可 能)	母親のみが休暇を取得すると 子どもが30か月になるまで、父 親が6か月間以上休暇を取得 すると子どもが36か月になるま で給付支給(2003年:1日14.53 ユーロ)。父親が休暇を取得し ないと6か月の有給休暇は 喪失 パートタイム休暇を取得する両 親には給付を削減	年間10就労日(2週間)	第1週はな し 第2週は12 歳	100%
ベルギー	15週間(産前1週間、 産後8週間は強制) 多胎出産の場合には 17週間 自営業者は3週間 1991年より母親が死 去又は重病の場合、 産後休暇を父親が取 得可能	30日間:82% その後:75%(限 度額あり) 公務員:100% 自営業者:定額	2002年より産後30日 以内に10日間	82%(3日間 は100%、使 用者、その 後は医療保 険)	1998年に導入、2002年1月よりタイム・ クレジット制導入 子ども1人につき各親3か月間フルタイム 休暇 ハーフタイム労働の場合6か月間 フルタイムの80%のパートタイム労働の 場合15か月間	4歳(障害児 の場合8歳)	月額537ユーロ ハーフタイム労働の場合268ユー ロ	病気の子ども又は家族 の世話のため年間10日 間	—	100%
カナダ	17週間	15週間は55%	法制度なし	—	37週間 6か月間勤続を条件	1歳	週平均賃金の55% 低所得の場合、80%	1年間まで長期休暇 重病の子ども、親、配偶 者の介護に8週間	—	定額 無給
デンマーク	2002年1月より52週間 (産前4週間、産後14 週間は母親が取得、 2週間は父親が取得、 32週間は父母の間で 共有、10週間は父親 に付与可能)取得率: 86.6%(1998)	90%(限度額あり、 2003年では週3,115 デンマーク・クロー ネ)	産後11週間内に連続 2週間+母親が父親 に付与可能な10週間 取得率:58.2%(1998)	90%、限度 額あり	1985年導入、1991年改正 32週間(8~13週間は子どもが9歳にな るまでに取得可能) ハーフタイム労働で64週間取得するこ とも可能 32週間分の給付で40週間又は46週間 取得することも可能 取得率:女性93%、男性3%(1997)	9歳	32週間90%(週3,115デンマーク・ クローネを限度額)	重病の子どもの世話を するため、18暦月に52 週間	14歳未満	約60%
フィンランド	土曜日を含む105就 労日(約17.5週間) (産前30~50就労日、 産後75~55就労日) 取得率:約100% (1998)	賃金が26,720ユー ロ以下:70% 26,720~41,110ユー ロ分:40%を追加 41,110ユーロ以上 分:25%を追加 平均約66%	母親が出産休暇中に 18日間 父親が育児休暇の12 週日を取得する場合 には1~12週日追加 可能 取得率:64%(1998推 計)	出産休暇に 同じ	1980年に導入、1985年改正 子ども1人につき出産休暇後に土曜日 を含む158就労日(約26週間) 多胎出産の場合60就労日追加 早産の場合208就労日 30時間まで就労のパートタイム労働も 可能 取得率:女性約100%、男性低率(1998) <在宅保育休暇>1990年に導入 子ども1人につき各親3年間	1歳未満 (パートタイ ム労働の場 合には約8.5 歳)	出産休暇に同じ 30時間までの就労者には減額 給付	年間子ども1人につき4 日間	10歳	100%
						3歳	基本手当は年間3,027ユーロ、 平均賃金の約15% 子ども2人以上か低所得の場合 約30%を支給	病児又は障害児の世話 のために年間60日間	15歳	66%

出典:「主要国における仕事と育児の両立支援策—出産・育児・看護休暇を中心に—」山崎隆志
(「少子化・高齢化とその対策総合調査報告書(2005年)国立国会図書館調査及び立法考査局
より)

	出産休暇		出産時父親休暇		育児休暇			病児看護休暇		
	期間	給付水準	期間	給付水準	期間	子どもの年齢制限	給付水準	日数	子どもの年齢制限	給付水準
フランス	第1子、第2子:16週間(産前6週間、産後10週間) 第3子以降:26週間(産前8週間、産後18週間) 双子児出産の場合:34週間(産前12週間、産後22週間) 3つ子出産の場合:46週間(産前24週間、産後22週間) (産前4週間、産後10週間は強制)	100%(月2,432ユーロを限度額)	2002年1月より産後4か月以内に14日、11日間は連続取得 使用者から3日間追加可能 多胎出産の場合21日間	100%	1977年に導入、1984年、1985年、1986年、1991年、1994年、1996年改正 同一の使用者のもとで1年以上就労を要件、休暇取得の1か月以上前に使用者に通告する必要 子ども1人につき最長3年間(原則1年間、2回まで更新可能) 週16~32時間のパートタイム就労も可能 子どもの病気、事故、障害の場合には1年間延長可能 産後1年間は30分ずつ2回授乳時間を取得する権利	3歳	2人以上子どもがいて、一定年数就労の場合 非就労:月495ユーロ 週20時間未満就労:328ユーロ 週20~32時間就労:248ユーロ 2004年1月より子ども1人の場合も産後6か月間手当受給可能	<短期疾病>年間各親に3日間(1歳未満の子どもの場合又は子どもが世帯に3人以上いる場合には5日間)	16歳	無給
								<親のつきそい休暇> 最長1年間(4か月間、2回更新可能)	20歳	家族のタイプ及び時間数により異なる
								親類が危篤の場合6か月間	—	無給
ドイツ	14週間(産前6週間、産後8週間) 早産又は多胎出産の場合4週間追加 取得率:100%(1998)	100%(限度額あり)	法制度なし	—	1986年に導入、1997年、2001年改正 従業員数15人以上の企業 子ども1人につき各親は子どもの3歳の誕生日までに36か月間(出産休暇を含む)取得可能 その後子どもが8歳になるまでに最大12か月間取得可能 休暇取得中の各親は週15~30時間就労可能 取得率:女性95%、男性1%(1997)	8歳	24か月間月307ユーロ又は12か月間月460ユーロ	年間子ども1人につき各親10日間を上限 単親:年間20日間を上限 数人の子どものいる場合50日間を上限	12歳	総所得の70%、純所得の90%を上限
ギリシャ	17週間(産前8週間、産後9週間) 公共部門:5か月間(産前8週間、産後12週間) 取得率:100%(1998)	100%	2日間	100%	1986年に導入 従業員数50人以上の企業 従業員の8%以上から請求があると使用者は拒否可能 各親3.5か月間(単親には7か月間) 取得率:女性極低、男性ほぼ零(1998) <労働時間短縮>1年間2時間短縮	3.5歳	無給	子ども1人:年間6日間 子ども2人:年間8日間 子ども3人以上:年間12日間 子どもの学校の参観: 年間4日	16歳	無給
アイスランド	3か月間(産前1か月間、母親は産後2週間強制取得) 多胎出産の場合には3か月間追加 取得率:90~100%(1998)	80%	1998年より産後8週間のうち2週間	定額	2001年に導入 6か月間勤務を要件 9か月間(うち3か月間は子どもが18か月になるまでにいずれか一方が必ず取得) 取得率:女性90~100%、男性1%未満(1998)	—	所得の損失なし	13週間	13歳	100%
アイルランド	26週間(産前4週間、産後4週間は強制、18週間有給、8週間無給) 母親請求の場合4週間の追加休暇を取得可能	18週間は70%(限度額あり) 追加の8週間は無給	2002年より産後56日以内に1週間又は2週間	週100ポンド又は週平均賃金の90%	1998年に導入、2000年改正 子ども1人につき各親14週間 1年間勤務を要件 取得率:女性95%強、男性—(1998)	5歳	無給	子ども1人につき各親年間3日間又は3年間に5日間	5歳	100%
					<主婦制度>育児のため就労中断	12歳	無給			

	出産休暇		出産時父親休暇		育児休暇			病児看護休暇		
	期間	給付水準	期間	給付水準	期間	子どもの年齢制限	給付水準	日数	子どもの年齢制限	給付水準
イスラエル	1年と12週間(6週間は産前)	12週間は100% - 税	産後7週目から42日間を上限	100%	母親は9か月間出産休暇を延長可能フルタイムで就労する母親は出産休暇満了後4か月間1日1時間労働時間短縮可能		無給	各親年間6日間	16歳	100%
イタリア	20週間(産前8週間、産後12週間、産前4週間、産後16週間も可能)取得率:100%(1998)	80% 公務員は100%	2週間 母親が病気、死亡、重度障害の場合、休暇の全部又は一部	80%	1971年に導入、1977年、2000年、2001年改正 子ども1人につき10か月間、父親が3か月間以上取得だと11か月間取得可能 単親は単独で10か月取得可能 取得率:女性高率、男性—(1998)	8歳	3歳未満児:賃金の30%(両親合計で6か月まで) 3-8歳児:無給、収入状況により賃金の30%	3歳未満の重病児又は障害児:休暇又は1日2時間の休暇取得 3-8歳:子ども1人につき各親年間5日間	8歳	30%
					<労働時間短縮>母親は毎日11時間の休憩を2回取得可能、まとめて2時間労働時間を短縮することも可能、1116時間未満就労の母親は1日1時間の休憩を取得可能 休暇取得後の両親にパートタイム雇用の機会を提供する使用者には財政優遇措置	1歳	100%	高齢者や重病の家族介護のため2年以下の休暇	—	100%(年間36,152ユーロを限度額)
日本	14週間(産前6週間、産後8週間)	60%	法制度なし <国家公務員については、2005年1月より、5日の特別休暇>	—	1992年導入、1995年、1999年、2000年、2002年改正 子ども1人につき1年間(公務員は3年間) <2005年4月より特別の事情がある場合には休業を最大6か月延長可能> 取得率:女性73.1%、男性0.44%(2003) 3歳未満の子どもに対する短時間勤務	3歳	40%保障+使用者の裁量 社会保険料免除	<2005年4月より年間5日間>	<小学就学前>	<2005年4月より40%>
ルクセンブルク	16週間(産前8週間、産後8週間) 早産、多胎出産の場合には4週間追加	100%(限度額あり)	産後2日間	100%	1998年に導入 子ども1人につき各親6か月間の休暇又は12か月間のパートタイム休暇	5歳	再雇用の保障なしに月412ユーロを22か月間支給又は再雇用を保障して月1693ユーロを6か月間支給(パートタイム休暇の場合には12か月間846ユーロ)	1999年以降、子どもに影響のある重病又は事故の場合、子ども1人につき各親年間2日間	15歳	100%
オランダ	16週間(産前4~6週間、産後12~10週間) 取得率:100%(1998)	100%(限度額あり)	産後1か月以内に2日間	100%	1991年に導入、1997年、2001年改正 子ども1人につき各親3か月間(パートタイム労働の場合には6か月間) 取得率:女性40%強、男性9%強(1995) 育児休業とは別に12か月間のキャリア・ブレイク制度	8歳	無給 公務員は75%	病児又はパートナーの世話のため年間10日間 緊急休暇2日間	—	最低賃金又は70%のいずれか高額の方
ニュージーランド	14週間	無給	法制度なし	—	子ども1人につき1年間 2002年7月より12週間 12か月間勤務を要件	1歳	無給 80%	各親年間15日間	14歳	100%
ノルウェー	9週間(産前3週間、産後6週間)は強制 産前10か月間に6か月間以上就労を要件育児休暇に統合	48週間:80%又は38週間:100%	1994年より母親がフルタイムの50%以上就労していれば4週間のパバ・クオータ 取得率:85%(1998/1999)	100%	子ども1人につき有給1年:有給の42週間又は52週間のうち4週間は父親、9週間は母親用 子ども1人につき各親に無給の1年 単親の場合、有給1年、無給3年 このほか公務員に3年間の無給休暇 取得率:女性94%、男性33%(1997)	3歳	(9週間の出産休暇、4週間のパバ・クオータを含む)資格期間を満たす場合、100%賃金保障で42週間又は80%賃金保障で52週間 多胎出産の場合、賃金保障80%の場合には7週間、100%の場合には5週間追加	子ども3人未満:各親年間10日間、単親年間20日間 子ども3人以上:各親年間15日間、単親年間30日間 障害児又は慢性病児の場合は年間20日間 単親40日間 末期や重度のため付添いが不可欠の入院の場合には無期限	12歳(障害児又は慢性病児の場合には18歳)	100%
			2週間	無給	<労働時間短縮>産後2年間	2歳	100%代替			

	出産休暇		出産時父親休暇		育児休暇			病児看護休暇		
	期間	給付水準	期間	給付水準	期間	子どもの年齢制限	給付水準	日数	子どもの年齢制限	給付水準
ポルトガル	24週間(10週間は産後) 取得率:100%(1998)	100%	1999年より産後1か月以内に5日間	100%	1984年に導入、1998年改正 子ども1人の場合各親につき3か月間(パートタイム休暇を取得する場合には6か月間)、子ども2人の場合2年間、子ども3人の場合3年間 取得率:女性100%、男性一(1998) 授乳をする女性は産後1年間1時間内の休憩を1日2回取得可能 <子ども世話休暇>2年間、子ども3人以上の場合3年間、障害児の場合4年間	6歳	無給	10歳未満:年間30日間(入院の場合延長可能) 10歳以上:年間15日間	—	100%
スペイン	16週間(産後6週間は強制) 多胎出産の場合2週間追加 取得率:100%(1998)	100%、限度額あり	1999年より母親が父親に10週間譲渡可能 使用者の負担で出産時に2日間	100%	1980年に導入、1995年改正 子どもが3歳になるまでフルタイム休暇を取得可能 産後9か月間1日1時間休憩の権利 取得率:女性100%、男性一(1998) <労働時間短縮>1日の労働時間を3分の1~2分の1短縮	3歳	無給	病児の看護や家族の緊急事態に2日間	—	有給
					<労働時間短縮>1日の労働時間を3分の1~2分の1短縮	6歳	就労時間の短縮に比例した給与の削減	重病、事故又は老齢により2親等までの血族又は姻族の世話が必要とする場合1年間	—	無給
スウェーデン	14週間(産前7週間、産後7週間) 全女性(産前6週間、産後6週間) 育児休暇に統合	80%	産後60日以内に10日間	80%	1974年に導入、1995年改正 480日間の休暇(少なくとも2か月間は父親及び母親に割当、取得しなければ喪失) 取得率:女性90%、男性78%(1997) <労働時間短縮>通常の就労日の労働時間を3/4、1/2、1/4又は1/8短縮	8歳又は小学1年終了時	390日間:80% 残りの90日間:1日60クローネ(6.50ユーロ)	年間子ども1人につき各親60日間	12歳(特別の場合には16歳)	80%
イギリス	2003年4月より有給 26週間(産後2週間は強制)、(出産予定日の14週間前までに26週間勤続の場合)無給26週間	最初の6週間:90% その後の20週間:週100ポンド	2002年より出生から8週間以内に2週間	週100ポンド又は週平均賃金の90%	1999年に導入 1年間勤続を要件 子ども1人につき13週間(各年4週間を上限、最低1週間単位)、障害児に関しては18週間	5歳未満(障害児は18歳まで)	無給	年間各親10日間を上限	16歳(全日教育や訓練の場合には18歳)	無給
					<労働時間短縮>通常の就労日の労働時間を3/4、1/2、1/4又は1/8短縮	8歳	就労日の短縮に比例した給与の削減			
アメリカ (*12週間の休暇期間は、各休暇を合計した期間)	1993年に導入 従業員数50人以上の企業、前年に1250時間以上勤務を条件 年間各親12週間	無給	1993年に導入 従業員数50人以上の企業、前年に1250時間以上勤務を条件 年間各親12週間	無給	1993年に導入 従業員数50人以上の企業、前年に1250時間以上勤務を条件 年間各親12週間 取得率:女性36%、男性34%(2001)	18歳	無給	1993年に導入 従業員数50人以上の企業、前年に1250時間以上勤務を条件 年間各親12週間	18歳	無給

- (出典)
- ◇Family-related leave and industrial relations, September 2004 <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/study/tn0403101s.html>>
 - ◇Annex: Comparative tables on statutory arrangements for maternity leave, paternity leave, parental leave and leave to care for sick children <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/word/cs_parental_annex.doc>
 - ◇Section 1.1: Maternity, Paternity, Parental and Family Leave Policies, COLUMBIA UNIVERSITY (Last updated July 2004) <<http://www.childpolicyintl.org/maternity.html>>
 - ◇Table 1.11: Maternity and Parental Leaves, 1999-2002 (last updated March 2004) <<http://www.childpolicyintl.org/>>
 - ◇Table 1.12: Maternity, Paternity, and Parental Leaves in the OECD Countries 1998-2002 (last updated April 2004) <<http://www.childpolicyintl.org/>>
 - ◇Table 1.13: Statutory Child Care Leaves: Take up rates and the feminization of users <<http://www.childpolicyintl.org/familyleavetables/Table%201.13%20Statutory%20Child%20Care%20Leaves.pdf>>
 - ◇Table 1.14: Statutory leave arrangements for parents - Summary table of EU (last updated July 2004) <<http://www.childpolicyintl.org/familyleavetables/table114.pdf>>
 - ◇The Clearinghouse on International Developments in Child, Youth & Family Policies : Coutries, COLUMBIA UNIVERSITY <<http://www.childpolicyintl.org/>>
 - ◇IV Maternity: Social protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switlerland Situation on 1 January 2004, MISSOC (Mutual information system on social protection) Employment & social affairs Social security and social integration, European Commission Directorate-General for Employment and Social Affairs Unit E.2 2004, pp.187-211. <http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/missoc2004_en.pdf>
 - ◇Annex 7- Statutory leave arrangements for parents: Development of a methodology for the collection of harmonised statistics on childcare 2004 EDITIO, EUROPEAN COMMISSION, pp.101-111. <http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/reconcil/childcare_study_2003_en.pdf>
 - ◇Jonathan Bradshaw and Naomi Finch, 7 Maternity leave, paternity leave, parental leave and leave to care for sick children : A comparison of Child Benefit packages in 22 countries. Department for Work and Pensions, Research Report No 174, Corporate Document Service, 2002, pp.103-118. <<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rport174/Main1.pdf>>
 - ◇Mother's Day: More Than Candy And Flowers, Working Parents Need Paid Time-Off, COLUMBIA UNIVERSITY, 2002 <<http://www.childpolicyintl.org/issuebrief/issuebrief5.htm>>
 - ◇TABLE OF COMPARISONS - MATERNITY LEAVE AROUND THE WORLD, 2001 <http://www.apesma.asn.au/women/maternity_leave_around_the_world.htm>

男性の取得を意識した育児休業制度の工夫（企業事例）

1. 制度の対象の拡大（配偶者が常態として子を養育できる場合も対象に）
2. 休業の分割取得 A社（電気機器製造業／正社員 30,200 名） 子が3歳に達する月の月末までの間に、3回まで分割取得可能 B社（銀行業／正社員 1,300 名） 子が1歳に達する月の月末までの間に、2回まで分割取得可能
3. 休業中の経済的支援 C社（精密機械機器製造業／正社員 1,300 名） 産後12週までの間に5日以上19日を限度に育児休業を取得した場合に、賃金の50%を支給（※20日未満の休業は、育児休業給付金等の支給対象外） D社（化学工業／正社員 6,100 名） 育児休業取得者本人が主たる生計維持者である場合に、月給の60%を支給 E社（印刷機器製造業／正社員 1,300 名） 20日未満の休業取得者に対して、給与の40%を支給 F社（証券業／正社員 2,300 名） 育児休業開始日から5日間を有給
4. 配偶者出産休暇 G社（和洋陶磁器卸小売業／正社員 300 名） 有給の配偶者出産休暇を5日間 F社（証券業／正社員 2,300 名） 有給の配偶者出産休暇を5日間（上記の有給の育休と合わせ10日間休める）

出典：（財）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3月）から抜粋。

その他、育児休業制度をより使いやすくするためのバリエーションの事例

取得期間の延長 H社（製造業／4,000名）、I社（卸売・小売業／1,500名） 子が2歳になるまで取得可能 J社（電気・ガス等／38,000名）、K社（情報通信業／2,800名） 子が3歳になるまで取得可能 L社（スポーツ用品製造販売業／1,500名） 1歳半+ならし保育期間として1ヶ月延長可能 M社（製造業／37,600名） 子が1歳3月末まで+ならし保育期間として4/15まで延長 or 1歳半まで N社（製造業／328,600名） 子が小学校就学直後の4月末日（ならし就学期間への対応）までの間で通算2年間の取得が可能
--