

男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援

(施策名)(2) 仕事と育児・介護の両立のための雇用環境の整備

1 主な施策の取組状況及び評価

【仕事と育児・介護とを両立しやすい雇用環境の整備】

- 一般事業主行動計画の策定・実施についての周知・啓発
- 次世代育成支援対策推進法の施行に向けて、仕事と子育てを両立しやすい雇用環境の整備等を進めるための一般事業主行動計画について策定・届出を行うよう各事業主に周知・啓発を行っている。
企業の子育て・介護支援の取組に対する評価等
- 企業の自主的な取組を進めるため、「ファミリー・フレンドリー・サイト」の利用等による「両立指標」の活用促進や、ファミリー・フレンドリー企業表彰等を通じたファミリー・フレンドリー企業の普及促進に努めており、ファミリー・フレンドリー企業への理解が進んできている。

【育児・介護休業法に基づく周知・指導等】

- 男女労働者ともに育児・介護休業を取得しやすい雇用環境の整備が図られるよう、育児・介護休業制度、育児・介護のための勤務時間短縮等の措置や時間外労働の免除を請求することができる制度等について事業主に対する指導を行い、制度の定着を図っている。
- 事業主・労働者等に対し、職業生活と家庭生活の両立の重要性等について周知啓発に取り組み、仕事と育児・介護とを両立しやすい企業風土づくりに努めている。
- 育児・介護休業の申出又は取得を理由とした不利益な取扱いなどの事案について、労働者からの相談に的確に対応するとともに、法違反がある場合等、必要な場合には事業主に対する適切な指導を行っており、その結果ほとんどが解決している。
- 「次世代育成支援に関する当面の取組方針」及び「少子化社会対策大綱」において育児休業取得率等の目標値を掲げ、育児休業を取得しやすい職場環境整備を推進している。
- 労働者が育児・介護休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために育児・介護休業給付を支給している。
- 仕事と育児・介護を両立しやすい雇用環境の整備に取り組む事業主に対し助成金を支給している。

【その他の両立支援】

- 急な残業など変動的・変則的な保育ニーズに対応するため、地域における育児に関する総合援助活動を行うファミリー・サポート・センターの設置を進めている。
- 育児・介護等に関する各種サービスについて相談に応じるとともに、電話やインターネットにより地域の具体的な情報を提供している。

2 今後の方向性、検討課題等

- 新エンゼルプラン後の新たなプランに基づき、男女ともに子育ての責任を果たしつつ就業できる環境づくりに向け、両立支援策を講じるとともに、働き方の見直しを図る。
- 現在、国会において審議中の育児・介護休業法が成立した後は、その積極的な周知に努めるとともに、制度が十分に活用されるよう、育児・介護休業を取りにくい等職場優先の風潮、長時間労働の見直しを進める必要がある。

3 参考データ、関連政策評価等

育児休業取得率の推移
育児休業取得率等
育児・介護休業給付金の支給状況
育児・介護休業法の概要（現行法）
改正育児・介護休業法（案）の概要
都道府県労働局雇用均等室における相談・指導の状況

育児休業取得率等の推移

	平成14年度	平成11年度
育児休業取得率		
・男性	0.33%	0.42%
・女性	64.0%	56.4%
勤務時間短縮等措置の普及率	9.6%	7.0%
子どもの看護休暇の普及率	10.3%	8.0%

資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成14年度及び11年度）

（注）育児休業取得率は、調査対象事業所において、調査対象年度の前年度1年間に、出産した者又は配偶者が出産した者に占める調査対象年度の10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）の割合。

勤務時間短縮等措置の普及率は、勤務時間短縮等の措置がある事業所において、調査対象年度の前年度1年間に出産した者又は配偶者が出産した者に占める調査対象年度の10月1日までに利用を開始した者（利用の申し出をしている者を含む）の割合。

男女別、企業規模別育児休業取得者割合

(%)

	育児休業取得者の男女比		育児休業取得者の割合	
	女性	男性	出産した者に占める割合 (女性)	配偶者が出産した者に占める割合 (男性)
企業規模計	97.1	2.9	73.1	0.44
〔規模〕				
5,000人以上	99.7	0.3	76.3	0.05
1,000～4,999人	98.9	1.1	82.9	0.20
300～999人	99.2	0.8	80.1	0.11
100～299人	96.6	3.4	68.5	0.47
30～99人	91.7	8.3	60.3	1.19

資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成15年度)

(注) 調査対象企業において平成14年4月1日から平成15年3月31日までの1年間に出産した者又は配偶者が出産した者に占める平成15年10月1日までの間に育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む)の割合。

平成14年度調査は、5人以上規模の事業所調査であるため、平成15年度の数値と単純に比較することはできないが、その結果は以下のとおり。

男性育児休業取得率	0.33%
女性育児休業取得率	64.0%

育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無・最長利用期間別企業割合

(%)

	合計	勤務時間短縮等の措置の制度あり	最長利用期間							勤務時間短縮等の措置の制度なし	不明	
			～3歳に達するまで	3歳～小学校就学前	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校低学年(3年生又は10歳)まで	小学校低学年～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	不明			【再掲】「小学校就学の始期に達するまで」以上～
企業規模計	100.0	45.3	33.4	1.6	8.6	0.2	0.2	1.1	0.1	10.2	54.6	0.1
【規模】										-		
5000人以上	100.0	89.0	47.7	6.9	26.8	3.6	2.2	1.9	-	34.5	11.0	-
1,000～4,999人	100.0	88.2	58.3	3.5	23.3	1.3	0.5	1.2	-	26.4	11.8	-
300～999人	100.0	78.7	55.1	3.4	17.6	1.1	0.5	1.0	0.0	20.1	21.2	0.0
100～299人	100.0	62.3	46.8	2.6	10.6	0.3	0.1	1.5	0.4	12.5	37.7	-
30～99人	100.0	35.6	26.5	1.1	6.6	0.1	0.2	1.0	0.0	8.0	64.3	0.2

資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成15年度)

子の看護休暇制度の有無別、規模別企業割合

(%)

	総計	子の看護休暇 制度あり	子の看護休暇 制度なし	不明
30人以上	100.0	16.9	83.0	0.1
5,000人以上	100.0	43.8	56.2	-
1,000～4,999人	100.0	33.0	67.0	-
300～999人	100.0	27.2	72.7	0.0
100～299人	100.0	20.7	79.3	-
30～99人	100.0	14.2	85.6	0.2

企業総数=100.0%

資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成15年度）

男女別、事業所規模別、介護休業制度の規定の有無別 介護休業取得者割合

(%)

	常用労働者 数計	介護休業取 得者			女性常用労働 者に占める介 護休業者の割 合	男性常用労働 者に占める介 護休業者の割 合
			女性	男性		
5人以上	100.0	0.05 (100.0)	(66.2)	(33.8)	0.08	0.03
30人以上	100.0	0.03 (100.0)	(79.5)	(20.5)	0.06	0.01
【事業所規模】						
500人以上	100.0	0.04 (100.0)	(74.9)	(25.1)	0.10	0.01
100～499人	100.0	0.03 (100.0)	(81.6)	(18.4)	0.07	0.01
30～99人	100.0	0.02 (100.0)	(80.2)	(19.8)	0.05	0.01
5～29人	100.0	0.07 (100.0)	(59.1)	(40.9)	0.11	0.05
【介護休業の制度の規定の有無別】						
規定あり	100.0	0.05 (100.0)	(65.2)	(34.8)	0.10	0.03
規定なし	100.0	0.03 (100.0)	(70.5)	(29.5)	0.05	0.02

資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成14年度）

(注) 労働者に占める介護休業者の割合とは、常用労働者に占めるH13.4.1～14.3.31
までに介護休業を開始した者の割合である。

介護のための勤務時間の短縮等措置の制度の有無別事業所割合

(%)

	総計	制度あり					制度なし	無回答
		短時間勤務制度	介護の場合に利用できるフレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	介護に要する経費の援助措置			
事業所規模計	100.0	43.9	38.5	6.3	18.9	1.3	56.1	0.0
[事業所規模]								
500人以上	100.0	84.3	68.4	17.9	32.1	6.7	15.7	-
100～499人	100.0	71.3	61.8	10.8	30.3	3.0	28.4	0.3
30～99人	100.0	54.4	47.5	7.3	24.8	2.1	45.6	0.0
5～29人	100.0	41.1	36.1	5.9	17.5	1.1	58.9	-
30人以上(再掲)	100.0	57.8	50.3	8.0	25.9	2.4	42.1	0.1

資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成14年度)

育児・介護休業給付の支給状況

育児休業給付の支給状況

(人、百万円)

	12 年度	13 年度	14 年度	15 年度
受給者数	148,482	161,469	173,855	184,752
男	382	473	526	746
女	148,100	160,996	173,329	184,006
支給金額	37,229	59,864	70,795	76,330
男	72	140	166	201
女	37,156	59,723	70,629	76,129

(注) 1 の受給者数は、基本給付金の初回受給者数と、職場復帰給付金の受給者数の合計である。

2 の支給金額は、基本給付金と職場復帰給付金の合計である。

介護休業給付の支給状況

(人、百万円)

	12 年度	13 年度	14 年度	15 年度
受給者数	3,907	4,570	4,488	4,668
男	752	955	963	987
女	3,155	3,615	3,525	3,681
支給金額	630	1,157	1,158	1,192
男	169	338	339	347
女	461	819	819	845

育児・介護休業法の概要（現行法）

1 育児休業制度

労働者（日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者を除く。）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（日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者を除く。）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

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歳に達する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）

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。

下線部は、現在提出している改正法案で改正される予定の部分

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（概要）

次世代育成支援対策等において大きな課題となっている仕事と子育ての両立支援等をより一層推進するため、育児・介護休業制度に関して以下の見直しを行う。

改正事項	現行	改正案
------	----	-----

育児・介護休業法	育児休業及び介護休業の対象労働者の拡大	期間を定めて雇用される者は対象外	期間を定めて雇用される者のうち、休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の労働者を対象者として追加
	育児休業期間の延長	子が1歳に達するまで	子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合にあっては、子が1歳6か月に達するまで
	介護休業の取得回数制限の緩和	対象家族1人につき1回限り。 期間は連続3か月まで	対象家族1人につき、介護を要する一の継続する状態ごとに取得可能。 期間は通算して93日まで
	子の看護休暇制度の創設	事業主の努力義務	労働者が、年に5日を限度として取得できるようにする

雇船 用員 保保 険険 法法	育児休業給付金及び介護休業給付金の支給範囲の拡大	上記 及び 同じ	上記 及び にあわせて改正
----------------------------	--------------------------	----------	---------------

施行期日 平成17年4月1日

第159回通常国会に提出し、継続審議となっている。

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概要

趣旨

次世代育成支援対策等において大きな課題となっている仕事と子育ての両立支援等をより一層推進するため、働き方の多様化を踏まえた育児休業制度及び介護休業制度の整備並びに育児や介護をしながら働き続けることができる環境の整備について所要の措置を講ずる。

法案の概要

1. 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（育児・介護休業法）の一部改正

育児休業・介護休業の対象労働者の拡大

期間を定めて雇用される者のうち、以下のいずれにも該当する者について、育児休業及び介護休業の対象に加える。

イ 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上あること

ロ 子が1歳に達する日を超えて雇用が継続することが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

介護休業についても同様の考え方で適用

育児休業期間の延長

子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合にあっては、子が1歳6か月に達するまでの休業を可能とする。

介護休業の取得回数制限の緩和

同一の対象家族1人につき、介護を要する状態に至ったごとに1回、通算93日の範囲内で休業を可能とする。

子の看護休暇制度の創設

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、労働者1人につき年5日まで、病気やけがをした子の世話をするための子の看護休暇を取得できることとする。

2. 雇用保険法の一部改正

育児休業給付金及び介護休業給付金の支給範囲について、(1) 及び にあわせて改正を行う。

3. 船員保険法の一部改正

雇用保険法と同様の改正を行う。

4. 実施時期

平成17年4月1日

[平成16年通常国会に提出。継続審議]

都道府県労働局雇用均等室における相談・指導の状況（平成15年度）

都道府県労働局雇用均等室における「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」に関する相談・指導の状況

報告徴収を 実施した 事業場数	うち 行政指導を 実施した事業場数
事業場 6,000	事業場 % 5,696 (94.9)

	相談件数		うち 実際に問題が 生じている労働者 からの相談		法に基づく 指導の件数	
	件	%	件	%	件	%
育児に関すること	25,536	(71.6)	2,615	(93.5)	21,557	(58.7)
育児休業に関すること	9,464	(26.5)	1,576	(56.3)	1,425	(3.9)
育児中の時間外労働の制限に関すること	2,483	(7.0)	81	(2.9)	4,162	(11.3)
育児中の深夜業の制限に関すること	2,200	(6.2)	154	(5.5)	2,616	(7.1)
3歳未満の子の育児のための勤務時間の短縮等の措置に関すること	5,782	(16.2)	446	(15.9)	3,775	(10.3)
3歳以上小学校入学までの子の育児のための勤務時間の短縮等の措置に関すること（努力義務）	1,125	(3.2)	30	(1.1)	3,889	(10.6)
子の看護休暇に関すること（努力義務）	1,260	(3.5)	23	(0.8)	4,823	(13.1)
その他	3,222	(9.0)	305	(10.9)	867	(2.4)
介護に関すること	9,866	(27.7)	182	(6.5)	11,272	(30.7)
介護休業に関すること	3,354	(9.4)	125	(4.5)	1,906	(5.2)
介護中の時間外労働の制限に関すること	1,747	(4.9)	8	(0.3)	4,099	(11.2)
介護中の深夜業の制限に関すること	1,368	(3.8)	6	(0.2)	2,412	(6.6)
3か月までの介護のための勤務時間の短縮等の措置	2,068	(5.8)	18	(0.6)	2,107	(5.7)
介護に必要な期間の勤務時間の短縮等の措置（努力義務）	306	(0.9)	0	(0.0)	297	(0.8)
その他	1,023	(2.9)	25	(0.9)	451	(1.2)
職業家庭両立推進者に関すること（努力義務）	260	(0.7)	-	-	3,898	(10.6)
合計	35,662	(100.0)	2,797	(100.0)	36,727	(100.0)