

法で定める産休、育休と望まれる育児支援

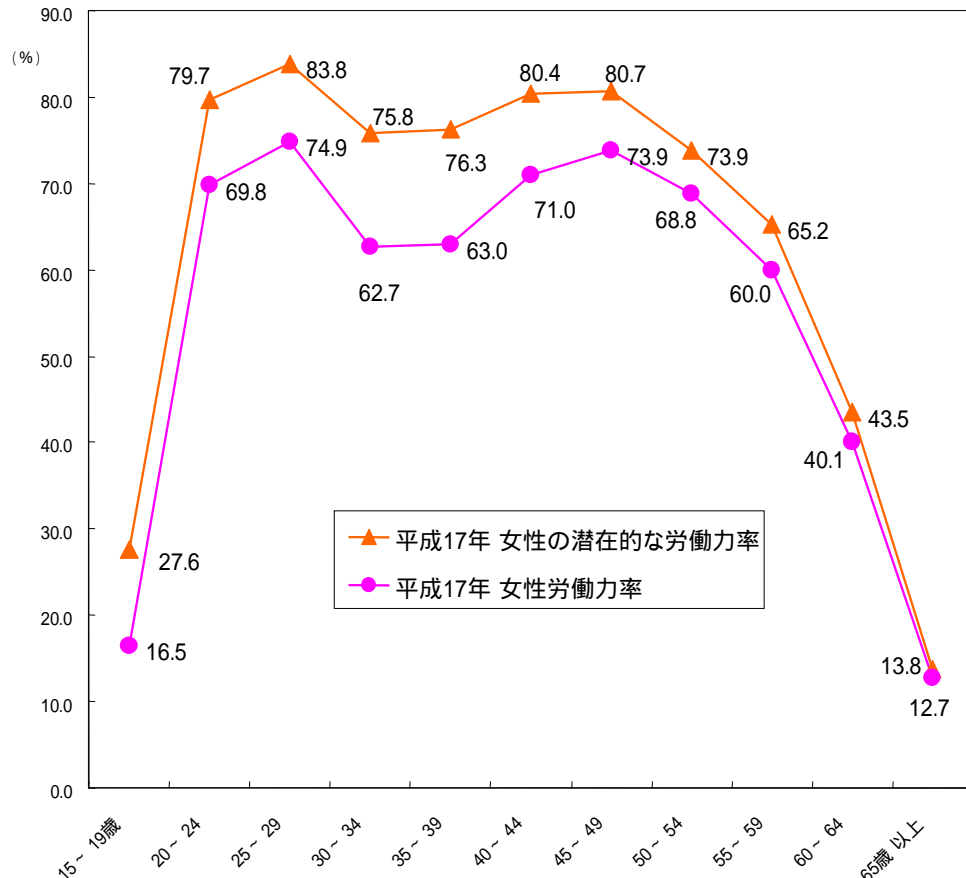
厚生労働省雇用均等・児童家庭局長

大谷 泰夫

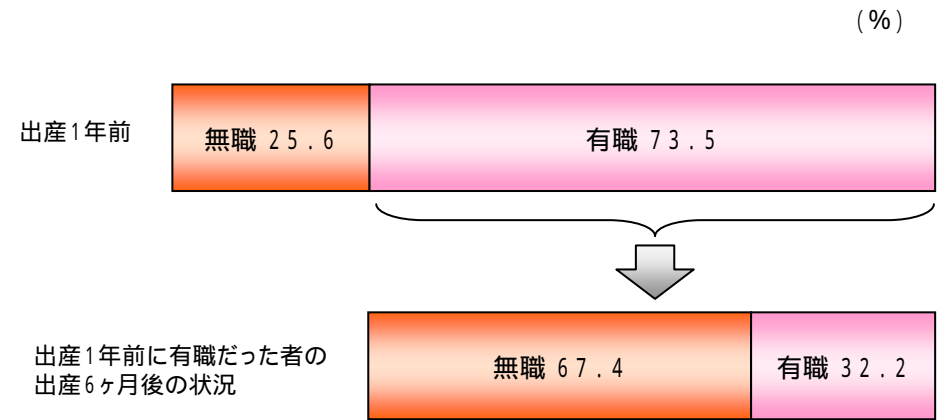
女性の就業状況

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



総務省統計局「労働力調査」(平成17年)
総務省統計局「労働力調査詳細結果」(平成17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)

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

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

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)

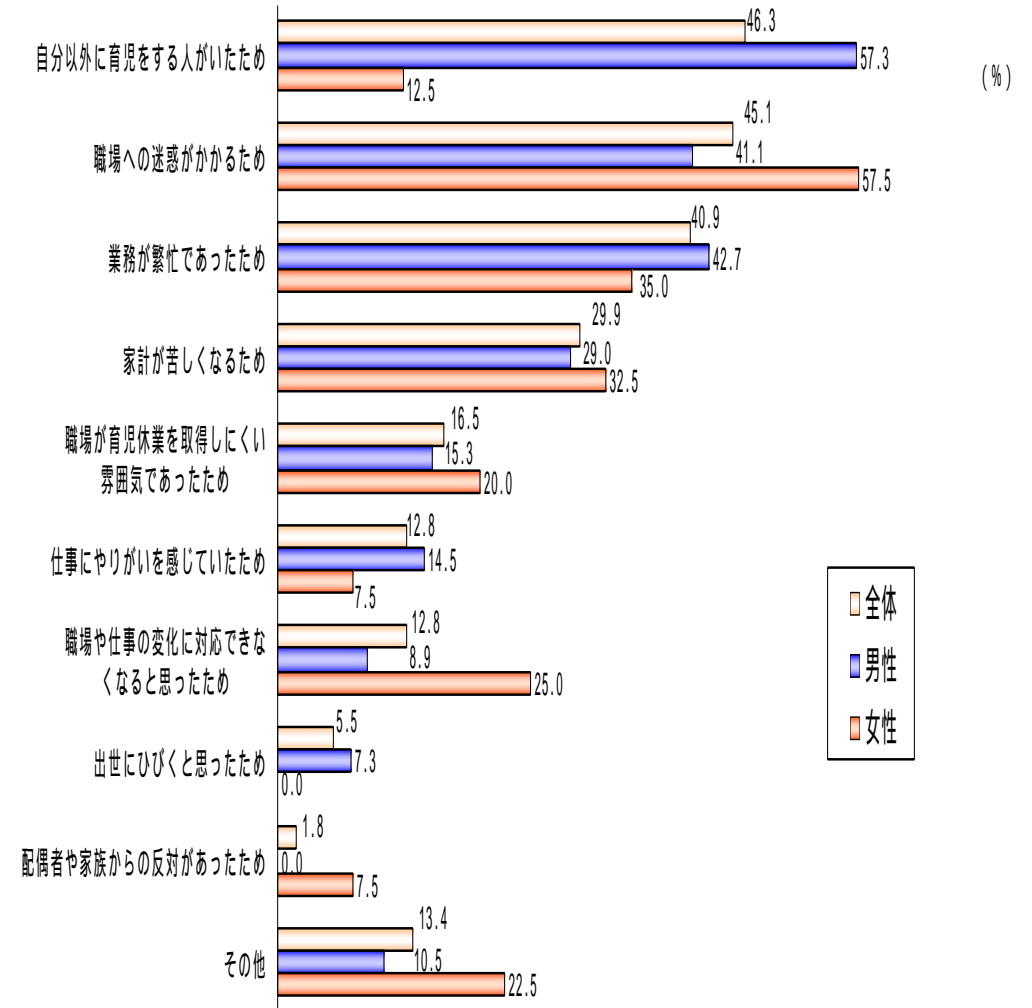
「子ども・子育て応援プラン」
平成21年度までに100%

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)

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

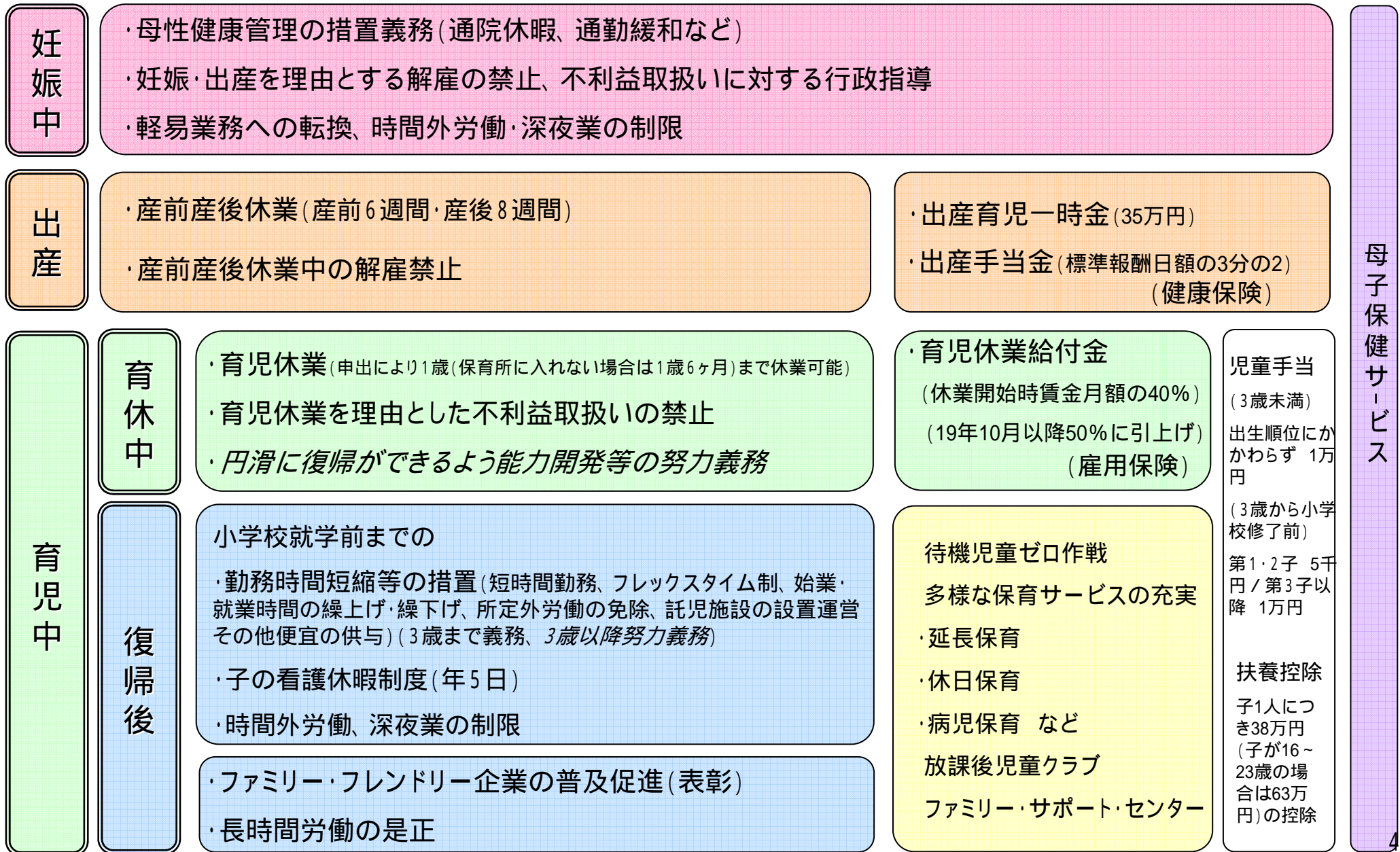
- ・「待機児童ゼロ作戦」の推進、延長保育や休日保育など多様な保育サービスの実施
- ・放課後児童クラブの推進
- ・急な保育ニーズへの対応として、「ファミリー・サポート・センター」の設置促進

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

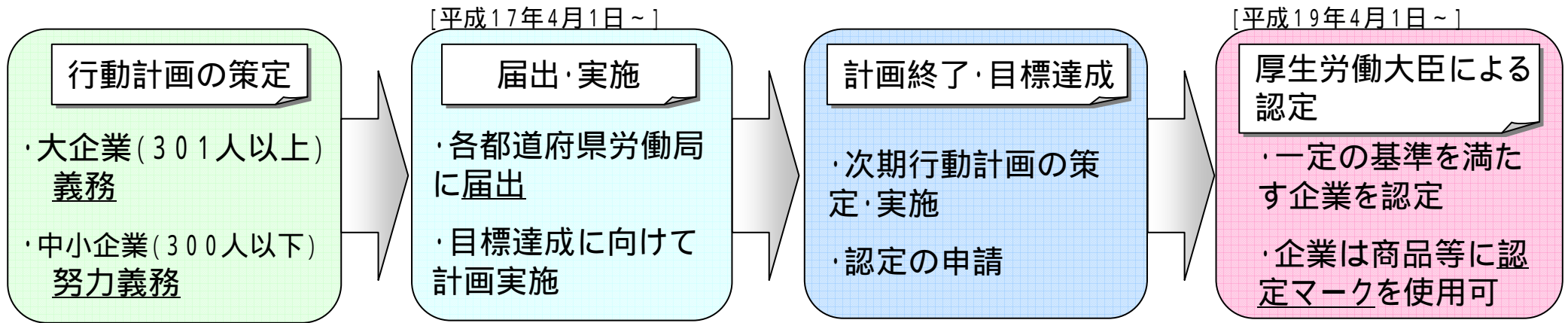
希望するものすべてが子育て等しながら安心して働くことができる社会の実現

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



母子保健サービス

次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について



行動計画例

1 計画期間 平成 年 月 日~平成 年 月 日まで

2 内容

目標1 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする

男性:年に 人以上取得

女性:取得率 %以上

対策 平成 年 月 管理職を対象とした研修の実施

平成 年 月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に 回実施

目標2 ノー残業デーを月に1日設定する。

対策 平成 年 月 部署ごとに検討グループを設置

平成 年 月 社内報などでキャンペーンを行う

目標 …

対策 …

届出状況(平成19年3月末時点)

301人以上企業の 99.8%

300人以下企業 5,736社

(300人以下届出企業数12月末 4,437社)

認定状況(平成19年4月末時点)

認定企業 128社

審査中の企業 115社

子育てサポートしています

〇〇〇〇年認定事業者

次世代認定マーク「くるみん」

認定基準

- 行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- 計画期間内に、男性の育児休業等取得者があり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。など

中小企業子育て支援助成金

子育て支援を行う中小企業に対する支援の充実のため、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて出た中小企業事業主(従業員100人以下)に対する新たな助成金制度を創設する(平成18年度から5年間の特別措置)。

支給要件

中小企業事業主(従業員100人以下)において、次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画を作成・届出し、以下の 又は のいずれかの措置を講じた場合に支給

育児休業の付与

子の出生後6か月以上休業を取得し、職場復帰後6か月以上継続して雇用されていること。

短時間勤務制度の適用(3歳未満)

3歳未満の子を持つ労働者が6か月以上短時間勤務制度を利用したこと。

支給額

2の 又は のいずれかの対象者が初めて出た場合に、2人目まで次の額を支給する。

1人目 育児休業 100万円(定額)

短時間勤務 60万円、80万円又は100万円(利用期間に応じて)

2人目 育児休業 60万円(定額)

短時間勤務 20万円、40万円又は60万円(利用期間に応じて)

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略について

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議

平成19年2月に設置。内閣官房長官を議長とし、関係閣僚9名と有識者7名で構成。
「基本戦略」、「働き方の改革」、「地域・家族の再生」、「点検・評価」の4つの分科会を設置。

「重点戦略の策定に向けての基本的な考え方」(中間報告。6月1日とりまとめ)の全体像

中間報告の位置付け：重点戦略策定に向けての基本的な考え方を中間的に整理したもの。
今後、19年末を目途に、具体的施策についての検討を進め、税制改正等の議論を見極めつつ、重点戦略の全体像をとりまとめ

1 基本認識

更なる少子化の進行とその原因・背景
今後の人口構造の変化を展望した戦略的対応の必要性
ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)実現の重要性

2 諸外国の家族政策の教訓、これまでの我が国の少子化対策の評価と課題

近年の諸外国の家族政策の基本方向の分析・評価
我が国の少子化対策の課題

3 重点戦略策定の方向性

働き方の改革によるワーク・ライフ・バランスの実現
包括的な次世代育成支援の制度的枠組みの構築
税制・他の社会保障制度での対応を含めた総合的な対応
地域の実情に応じた施策展開
少子化対策への効果的な財政投入
施策の実効性の担保 効果的かつ計画的な施策の遂行

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

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

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

経済的支援の充実に図ったケース

- ・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)

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

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

(財)厚生年金事業振興団 大阪厚生年金病院における取組例

院長のリーダーシップの下で以下のような取り組みを実施

1. 仕事と家庭の両立支援

- ・ 近隣の保育所をできる限り迅速に利用できるような応援
- ・ 病児保育室を設置
- ・ フレックスタイム制で当直なし

2. 女性の能力活用

- ・ 研修及び昇進試験なども男女均等な機会を提供
- ・ セクシュアル・ハラスメント防止を目的とした相談窓口を設置
- ・ 新人看護師は、全科で研修を受けることが可能

3. 働きやすい職場づくり

- ・ 正職員、臨時職員ともに産前産後休暇、育児休業、出産休暇、子育て支援休暇の制度を利用でき、すべて有給
- ・ 育児支援中の職員は、原則として、子どもが小学校入学まで、勤務条件や賃金の面では特に優遇され、勤務時間が短縮されていても正式職員扱い

「につけい子育て支援大賞」受賞(2006年度)
「働きやすい病院」認定(認定第1号。2006年7月)
大阪府「男女いきいき・元気宣言」事業者登録

(病院のHP等より)