

## 第7回今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会 議事次第

平成20年3月11日（火） 15:00～17:00

於：経済産業省 別館 1036号会議室（10階）

- 1 開会
- 2 個別課題についての検討
- 3 その他
- 4 閉会

（配付資料）

- 資料1 議論のための視点
- 資料2 参考データ集
- 資料3 父親の育児への関わり方（現状とニーズ）
- 資料4 公務員の特別休暇（夫・父親のための休暇）
- 資料5 諸外国における父親の育児参加のための休暇
- 資料6 男性の取得を意識した育児休業制度の工夫（企業事例）

## 議論のための視点

### 男性の育児参加について

- なぜ、男性の育児参加が必要か。
  - ・ 少子化への対応としての男性の育児参加
  - ・ 働きながら子どもを産み育てやすい社会づくり
  - ・ 男性自身の育児参加に対する希望
  - ・ 父親・母親・子ども・企業にとっての必要性はそれぞれどのようなものか。
  
- 男性の育児参加を進めるための制度はどのようなものか。
  - ・ 現行制度は男性が育児参加しやすい制度か。
  - ・ 夫婦の働き方（共働き家庭、専業主婦家庭）によって、育児に関わるために必要な制度に違いはあるか。
  - ・ 男性の育児参加が特に必要な時期はあるか。
  - ・ 企業の負担の公平性の観点
  - ・ 育児休業期間中の所得保障

(参考1：現行の制度)

労使協定による専業主婦家庭の除外規定

※法第6条第1項・第2項

(育児休業申出があった場合における事業主の義務等)

第六条 事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があった場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- 二 労働者の配偶者で当該育児休業申出に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者
- 三 前二号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第一項及び第三項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

※省令第6条

(法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定める者)

第六条 法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 職業に就いていない者(育児休業その他の休業により就業していない者及び一週間の就業日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の者を含む。)であること。
- 二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。
- 三 六週間(多胎妊娠の場合にあっては、十四週間)以内に出産する予定であるか又は産後八週間を経過しない者でないこと。
- 四 育児休業申出に係る子と同居している者であること。

### 子の看護休暇について

○ 子どもの病気に際しての看護休暇制度について、より使いやすい休暇制度としてどのようなものが求められているか。

- ・ 取得単位（半日単位、時間単位）
- ・ 付与日数
- ・ 対象年齢
- ・ 経済的支援
- ・ 病気以外
- ・ 子ども以外

(参考1：現行の制度)

\*子の看護休暇(第16条の2)

労働者(日々雇用の者を除く。)が事業主に対して「申出」という行為をすることによって、負傷し、又は疾病にかかったその小学校就学の始期に達するまでの子の世話をを行うための休暇(子の看護休暇)を取得することができる。1の年度において、一労働日を単位として、労働者一人につき5日間の子の看護休暇を最低基準として保証したもの。子の人数に応じた日数の増加、半日単位、時間単位で取得できることとする等、法の内容を上回る制度を導入することは可能。

例外規定(拒否可能事由)はなく、期間雇用者についても、それ以外の者と同様の取り扱いとなっている。

労働者の請求により、即ちその労務提供義務が消滅する効果がある。すなわち、事業主の側でも賃金支払い義務が消滅するため、無給の休暇である。

負傷、疾病の種類及び程度に特段の制限はない(短期間で治癒する疾病、慢性疾患のいずれも含まれる。)

(参考2：年次有給休暇の時間単位取得について)

平成19年通常国会(第166回国会)に提出された労働基準法の一部を改正する法律案においては、年次有給休暇の時間単位取得を可能とする見直しが盛り込まれており、継続審議となっている。

○労働基準法の一部を改正する法律案要綱(抄)

第二 年次有給休暇(第三十九条関係)

使用者は、労使協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、一の労働者の範囲に属する労働者が年次有給休暇を時間を単位として請求したときは、年次有給休暇の日数のうち二の日数については、労使協定で定めるところにより時間を単位として年次有給休暇を与えることができるものとする。

一 時間を単位として年次有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲

二 時間を単位として与えることができることとされる年次有給休暇の日数(五日以内に限る。)

三 その他厚生労働省令で定める事項

※ 年次有給休暇と子の看護休暇の違い：取得目的の制約の有無、事業主の時季変更権の有無

### 育児休業の再度取得について

- 育児休業の再度取得可能事由を拡大すべき事項はどのようなものか。
  - (1) 長期にわたる子どもの疾病が発覚した
  - (2) 現在受けている保育サービスが受けられなくなった
  - (3) 共働き家庭で、育児をしている祖父母が病気になった場合
  - (4) その他
  
- 現行の再度取得は1歳までしか認められていないが、1回目の取得であっても保育所に入所できない場合は1歳半まで取得できることとなっている。1歳を超えて再度取得可能な事情がある場合をどのように考えるか。
  
- 子どもの疾病について再度取得可能事由に含める場合、子の看護休暇との関係をどのように考えるか。

(参考1：現行の制度)

\* 1歳までの再度の育児休業

子が1歳までの育児休業は、原則として同一の子について1回のみ可能であるが、例外として特別の事情があれば2回目以降の申し出も認めている。

特別の事情とは、以下の5つの場合をいう。

- ① (次子にかかる) 新たな育児休業又は産前産後休業の開始により、(上の子にかかる) 育児休業が期間途中で終了してしまった後に、次子を養育しなくなった。
- ② 介護休業の開始により、子にかかる育児休業が期間途中で終了してしまった後に、介護対象家族が死亡等した。
- ③ 配偶者が死亡した。
- ④ 配偶者が疾病、身体上又は精神上的の障がいにより、子の養育困難となった。
- ⑤ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が子と同居しないこととなった(永続的なもののほか、転勤等により1年以上同居しない状態が続く場合も含む)。

(参考2：規制改革推進のための3カ年計画(平成19年6月 閣議決定)(抄))

## 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、配偶者が疾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】

## 期間雇用者の育児休業取得について

- 期間雇用者が利用しやすい制度となっているか。
- 取得対象者が利用できているか。
- 雇止め基準改正の影響はあるか。

(参考1：平成16年改正時附則)

- ◆ 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。

(参考2：現行の制度)

- ・ 期間雇用労働者については、申出時点において、次のいずれにも該当すれば育児休業をすることができる。（育児休業法第5条）
  - ① 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
  - ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用され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の間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）

(参考3：雇止め基準の改正)

- ・ 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の一部改正（平成20年1月23日告示、平成20年3月1日適用）について  
「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の一部が改正され、有期労働契約が3回以上更新された場合において、当該有期労働契約を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならないこととなった。



## 在宅勤務について

- 在宅勤務は、仕事と家庭を両立しやすい働き方といえるか。
  - ・ 「時間」ではなく「場所」の観点からみた柔軟性
  - ・ 在宅勤務のメリット／デメリット
  - ・ 作業環境、情報管理等の観点から、在宅勤務になじむもの／なじまないもの
  
- 育介法に位置づける場合、実際に利用しやすいものとするためにはどのような点を考慮すべきか。
  - ・ 職種によって、在宅勤務になじむかが大きく左右されること
  - ・ 週あたりの在宅勤務日数の上限が設けられる場合も少なくないこと
  - ・ 事業主の負担との関係
  - ・ 対象となる子の年齢
  - ・ 権利の強さ、実効性

## 参考データ集

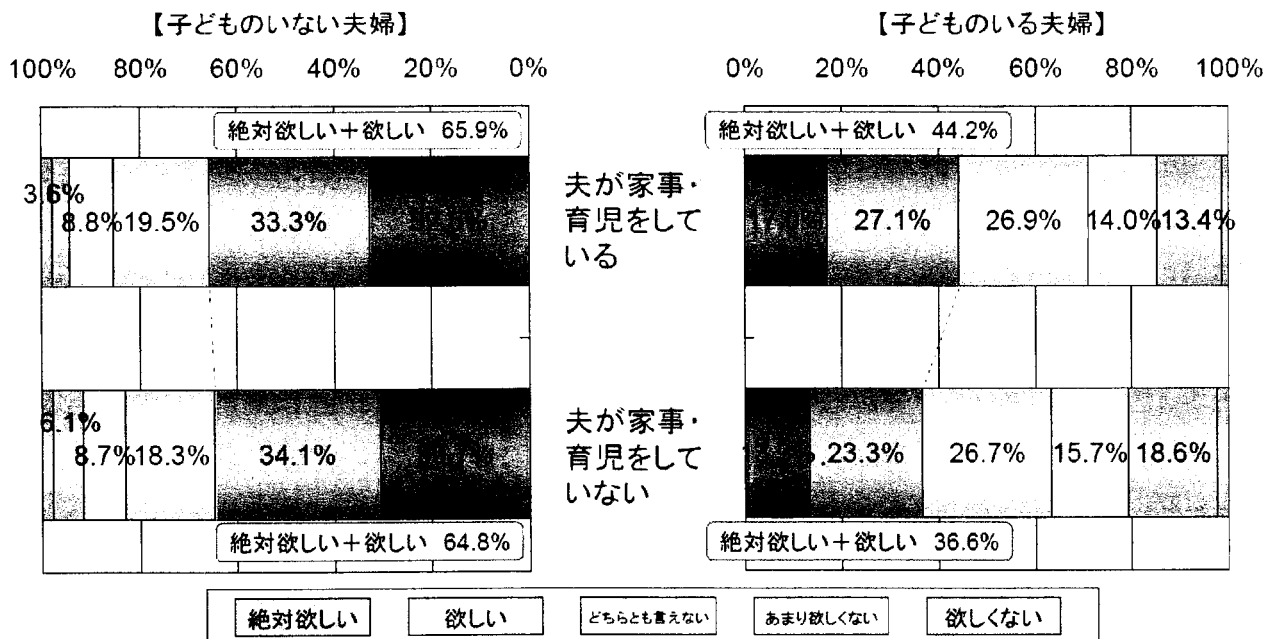
## 目 次

1	男性の育児参加について	1
2	子の看護休暇について	10
3	育児休業の再度取得について	18
4	期間雇用者の育児休業取得について	22
5	在宅勤務について	23

# 1 男性の育児参加について

【労働者の実態等について】

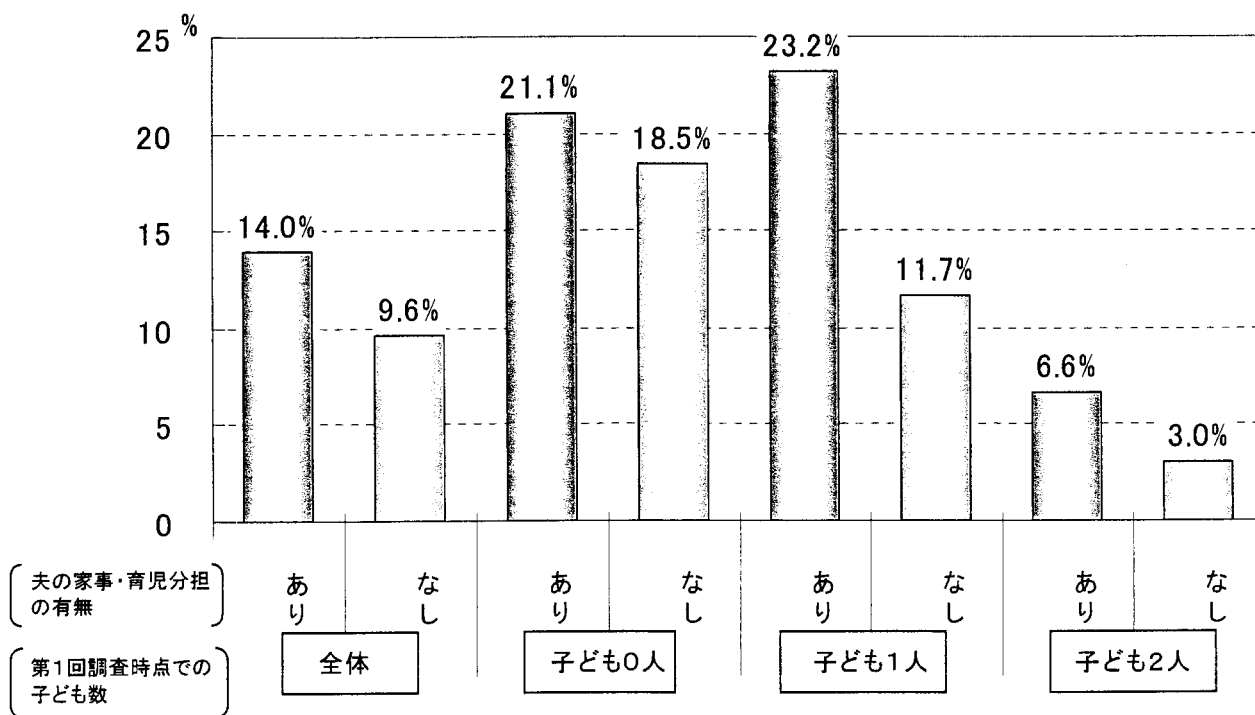
## ○夫の家事・育児分担と妻の出産意欲



資料: 厚生労働省「第1回21世紀成年者縦断調査」(2002年)

## ○男性の家事・育児分担と出産

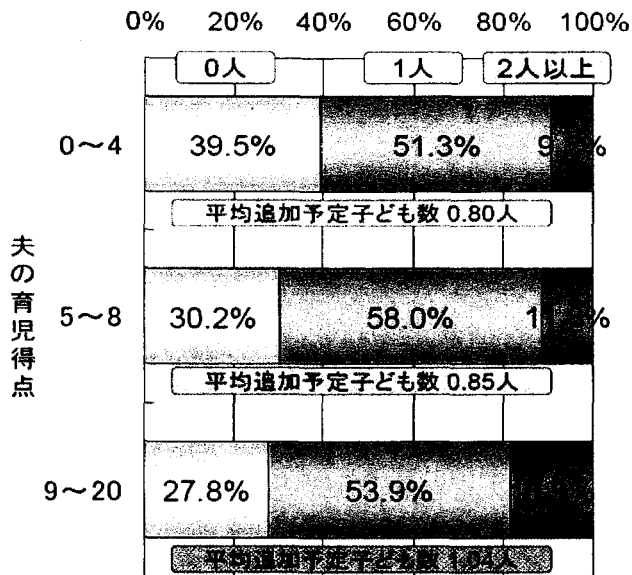
夫の家事・育児分担の有無別にみた第1回調査(平成14年11月実施)から第2回調査(平成15年11月実施)の間に子が出生した割合



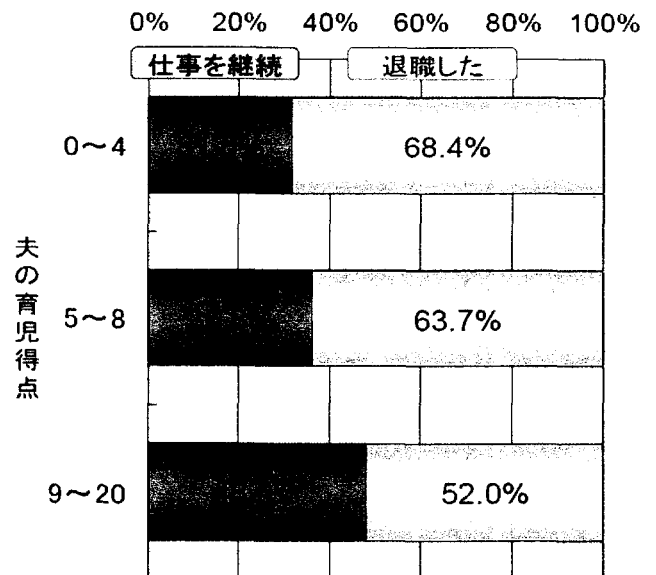
資料: 厚生労働省「第2回21世紀成年者縦断調査」(2003年)

## ○夫の家事・育児分担と妻の出産意欲、就労継続

現在子ども一人の夫婦の追加予定子ども数



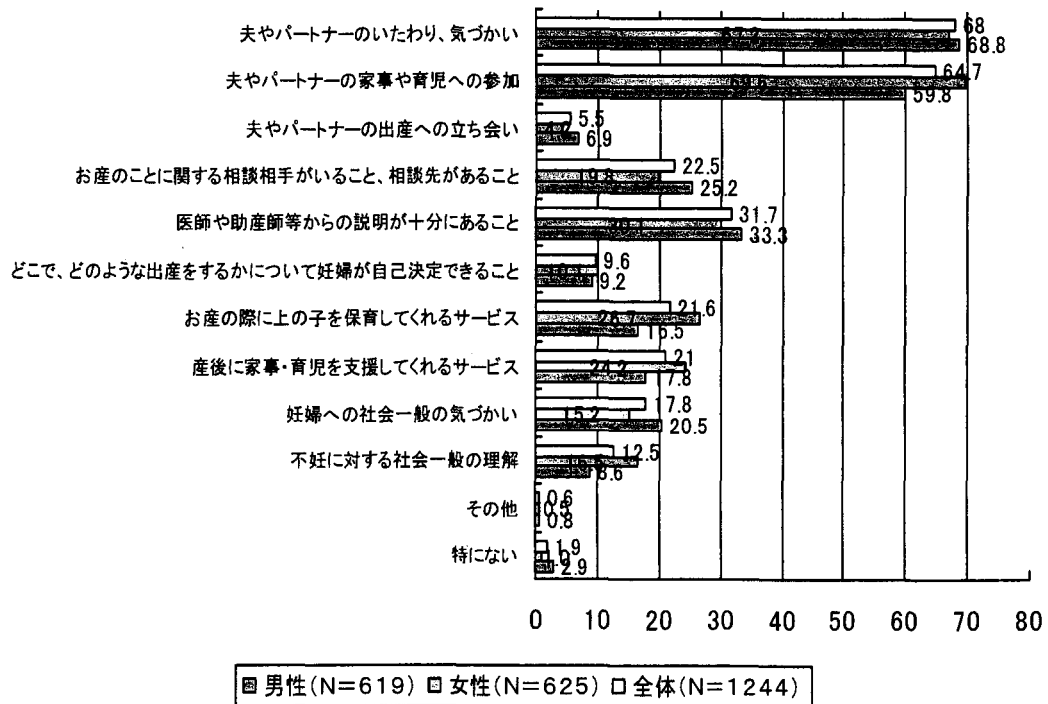
第一子出産時の妻の就業継続率



(注)「夫の育児得点」は、「遊び相手をする」、「風呂に入れる」、「食事をさせる」、「寝かしつける」、「おむつを替える」の領域別に、「月1～2回」(1点)、「週1～2回」(2点)、「週3～4回」(3点)、「毎日・毎回」(4点)、「やらない」(0点)とし、5領域の得点を合算したもの

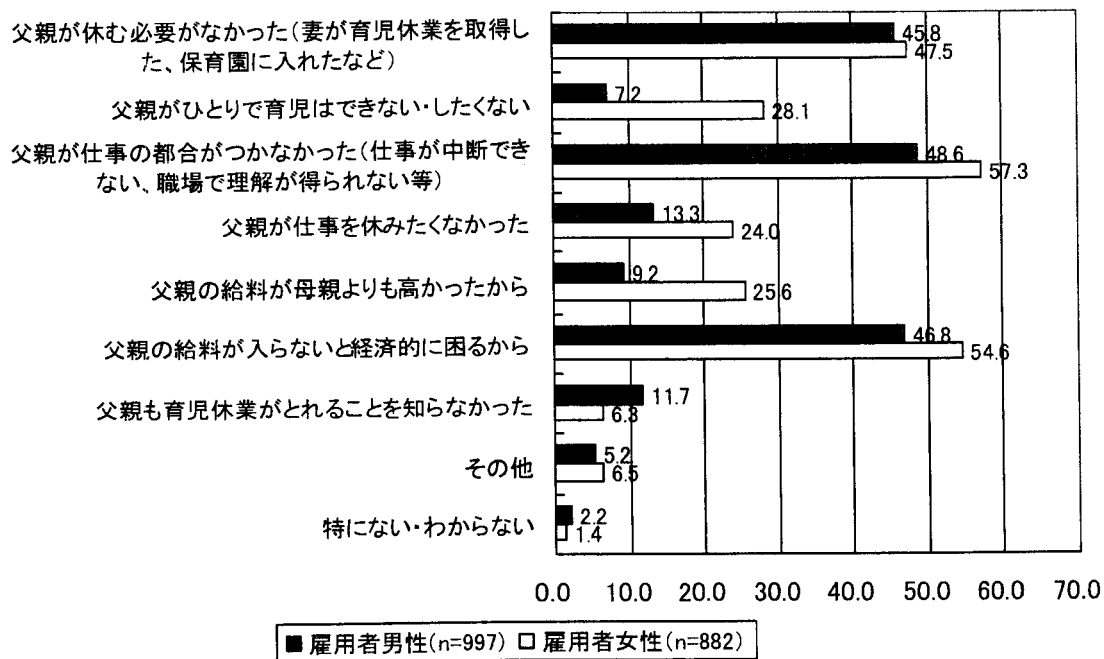
資料：国立社会保障・人口問題研究所「第3回全国家庭動向調査」(2005年)

## ○妊娠や出産に関して重要と思われること



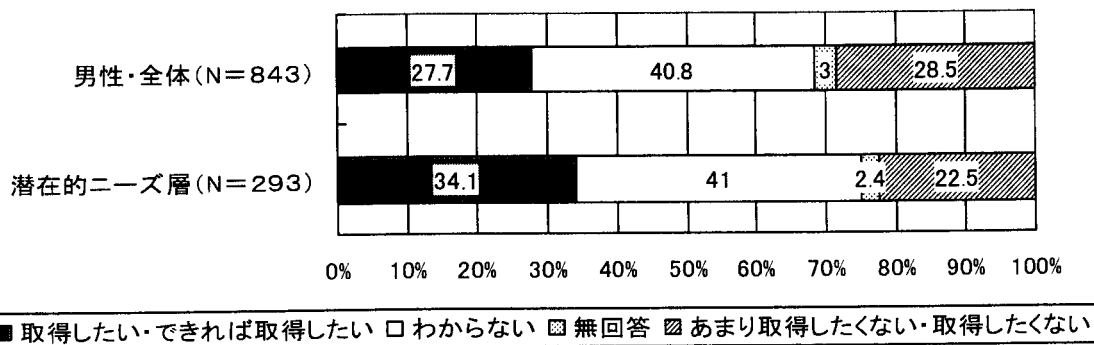
注)調査対象は「子育て層(高校生までの子どもを持つ男女)」  
出典：(財)こども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成15年度)

○父親が育児休業を取得しなかった理由（複数回答）



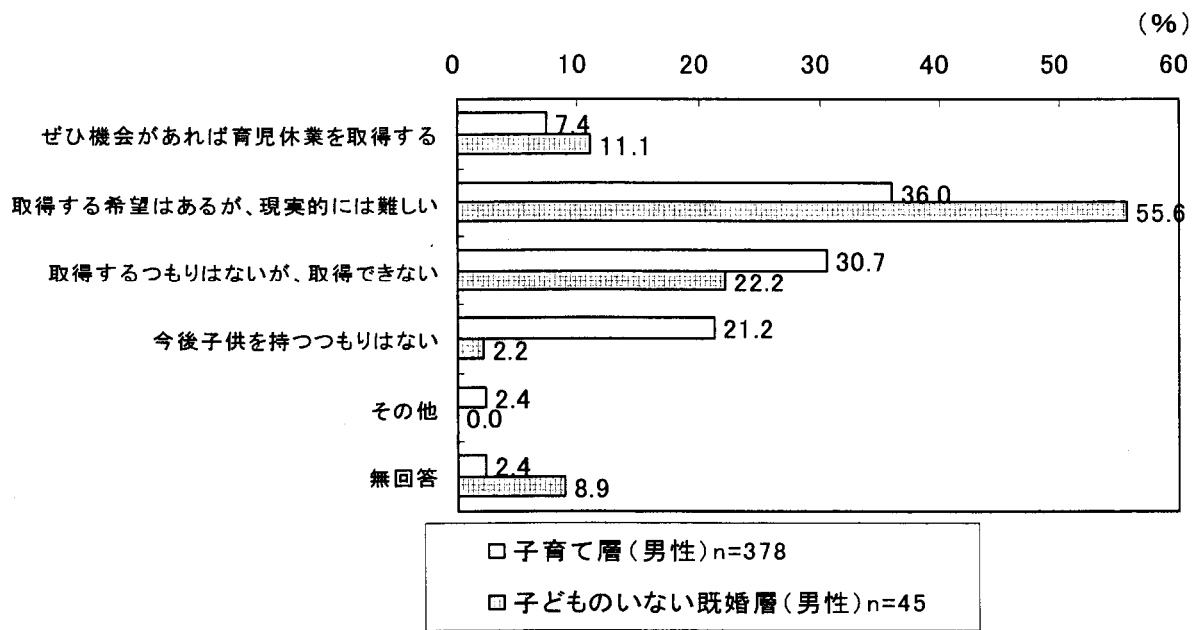
注) 調査対象は「民間企業雇用者で就学前の子どもがいる男女」  
 出典: 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

○男性の育児休業取得希望



注) 潜在的ニーズ層: 雇用就業者で、「未婚」「既婚・子どもなし」「既婚・末子年齢12歳以下」の男性で、子どもを「近いうちに持つ予定である」「いつかはもつと思う」「わからない」と回答している男性  
 出典: 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)

## ○男性の育児休業取得についての考え方

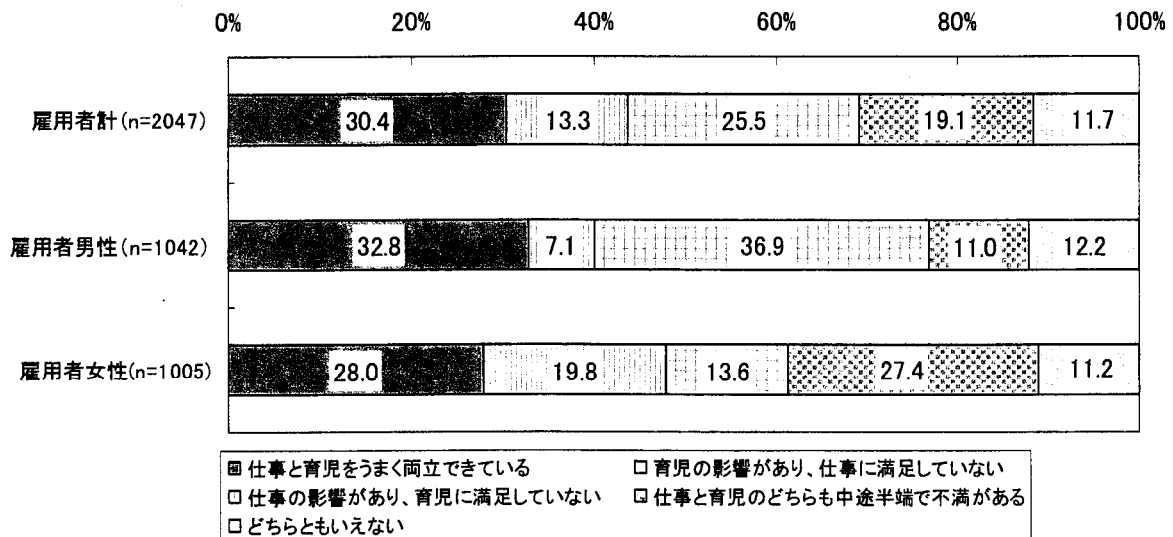


注) 子育て層とは、0～15歳の子どもがいる男性

子どものいない既婚層とは、25～35歳の既婚の男性

出典：(財)子ども未来財団「子育てに関する意識調査」平成12年度

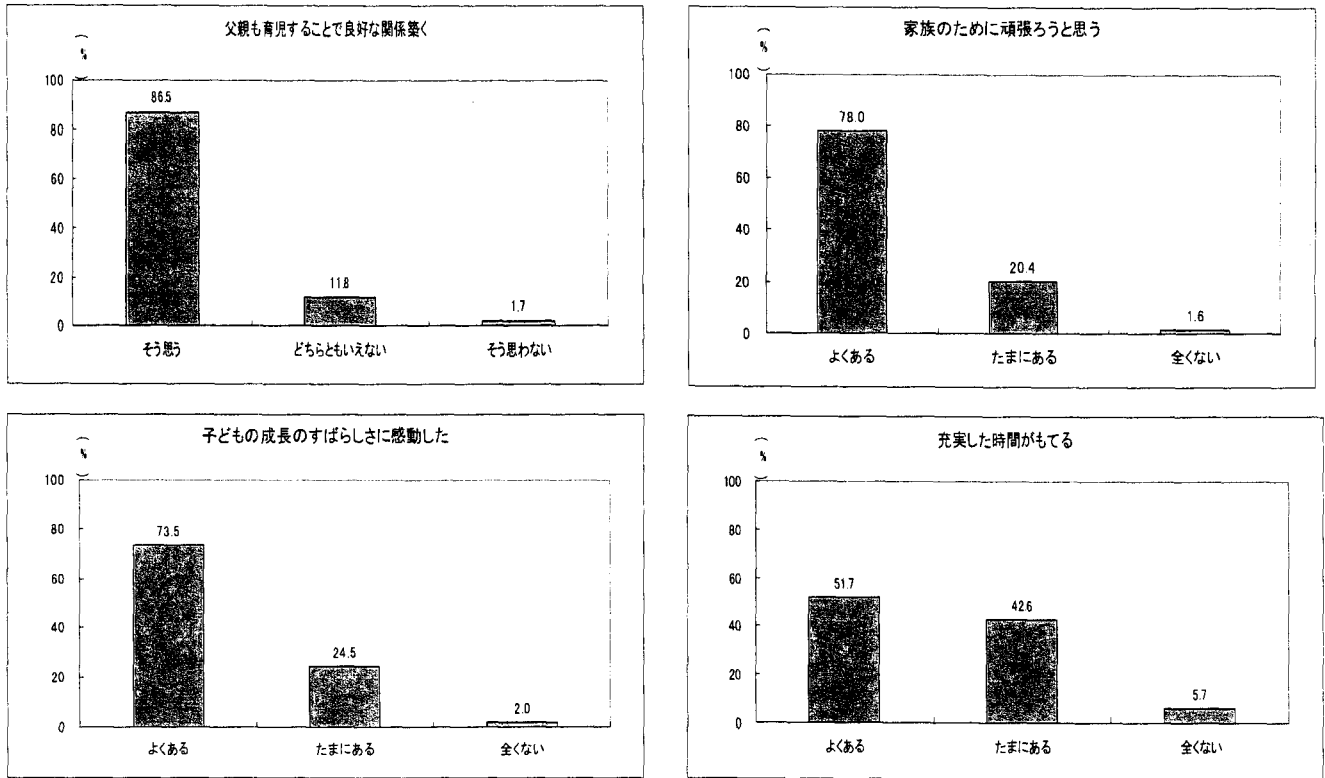
## ○仕事と育児の両立



注) 調査対象は「民間企業雇用者で就学前の子どもがいる男女」

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)

○子育てをして実感したこと（男性 N=756）



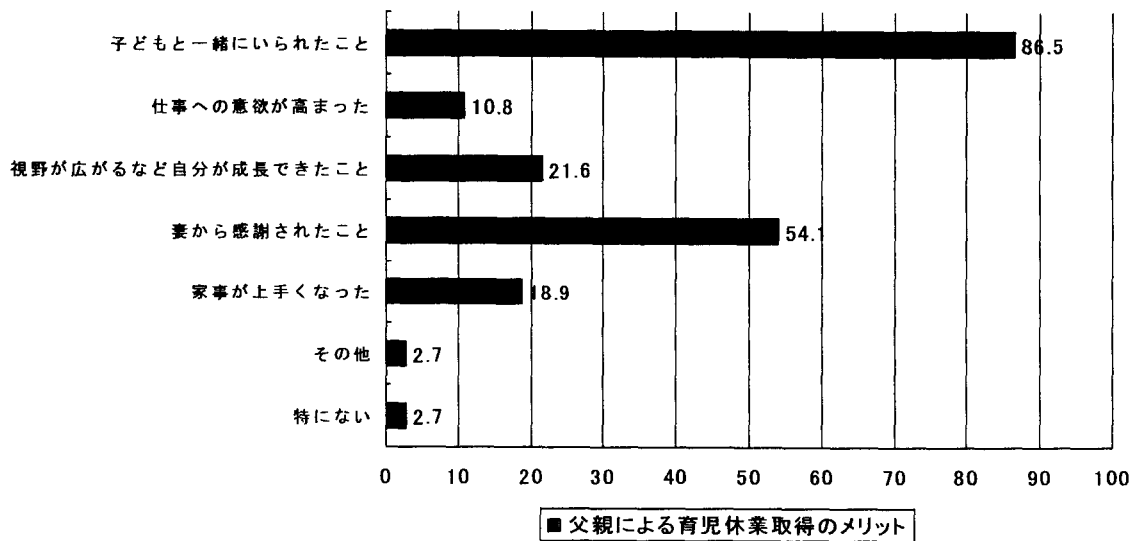
注) 調査対象は「首都30km圏在住の未就学児のいる父親(勤め人)」

出典: 岩男寿美子「男性の育児休暇取得を促進する具体策に関する研究」

(平成16年度～18年度)

○父親による育児休業取得のメリット（複数回答）

父親による育児休業取得のメリットは、「子どもと一緒にいられたこと」「妻から感謝されたこと」「視野が広がるなど自分は成長できたこと」が上位。

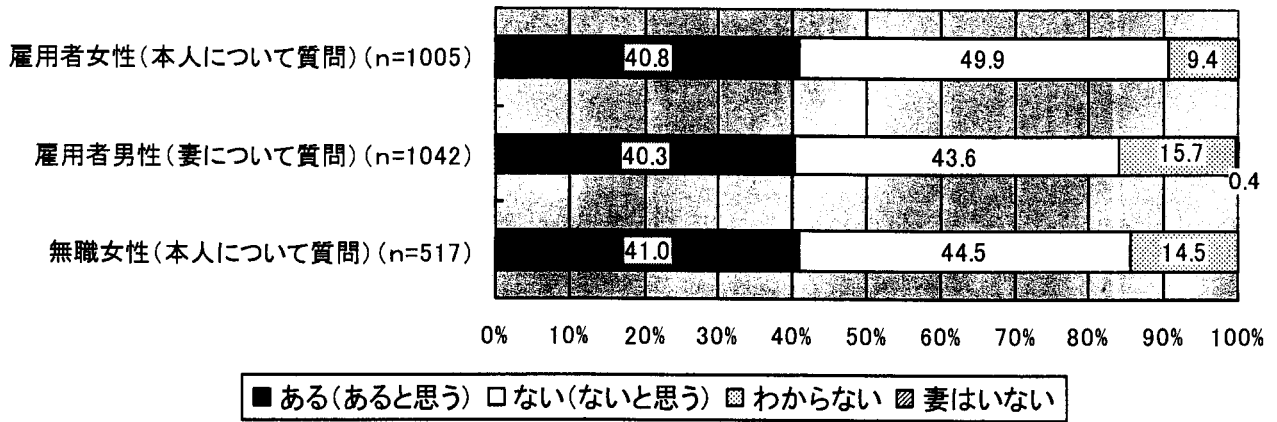


注) 調査対象は「就学前の子どもがいる雇用者男女のうち、父親が育児休業取得した者(父親本人及び母親回答)」(N=37(父親本人30、母親 7))

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)



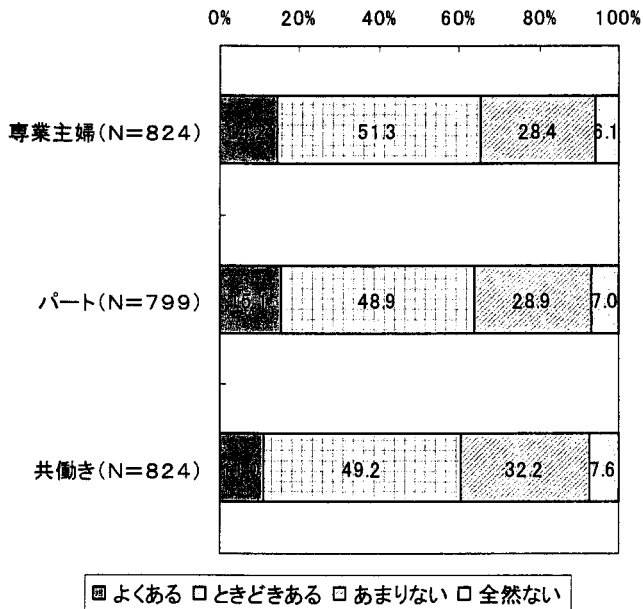
○育児ノイローゼや産後うつではないかと思った経験



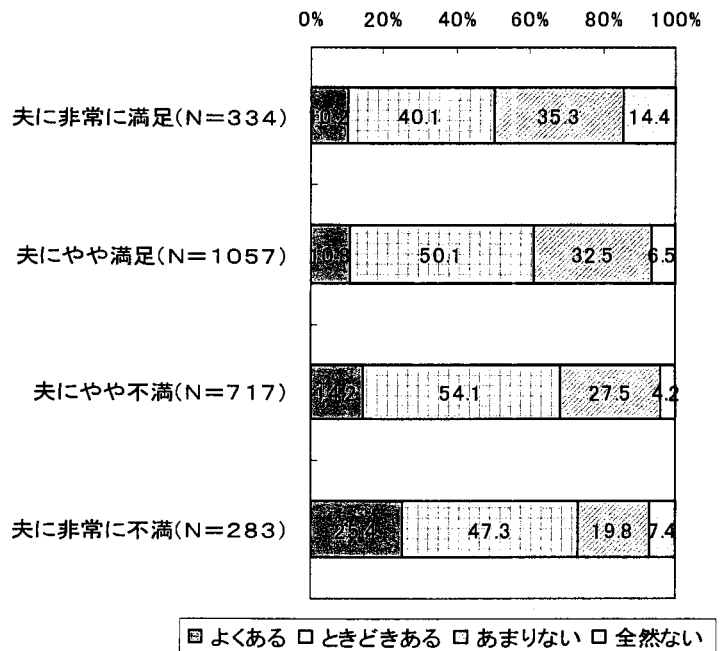
注) 調査対象は、「民間企業雇用者で就学前の子供がいる男女」。  
 注) 男性の場合は、「妻が育児ノイローゼや産後うつではないかと思ったことはありますか」という質問。  
 「妻はいない」の選択肢は雇用者男性に対するもの。  
 出典：日本労働研究機構「育児と介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

○子育て意識 (育児不安) (母親)

子どものことでどうしたらよいか分からなくなる (就業状況別)



子どものことでどうしたらよいか分からなくなる (パートナーの子育てへの満足度別)

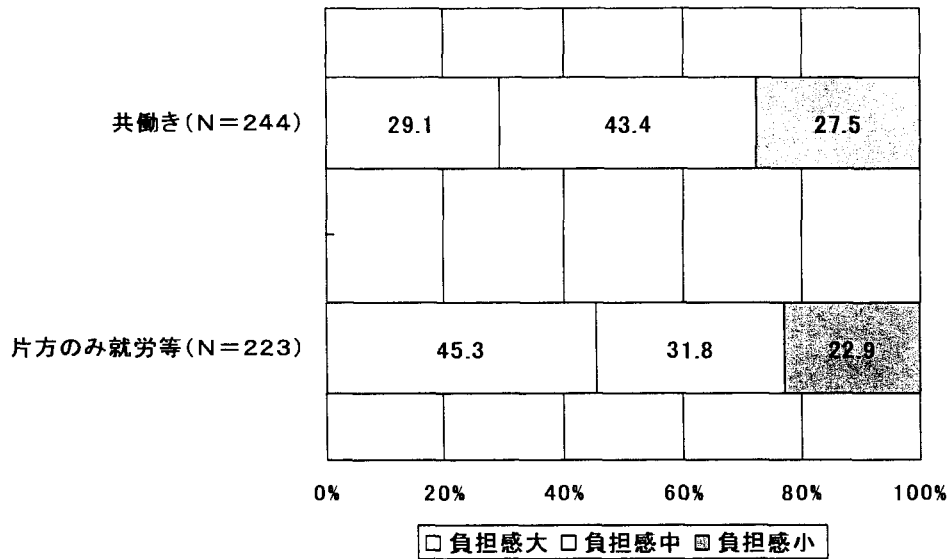


注) 調査対象は「未就学児をもつ母親」

出典：(財)子ども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成18年度)

○子育てをしている女性の子育ての負担感

子育て負担感は専業主婦の方が強く感じている。

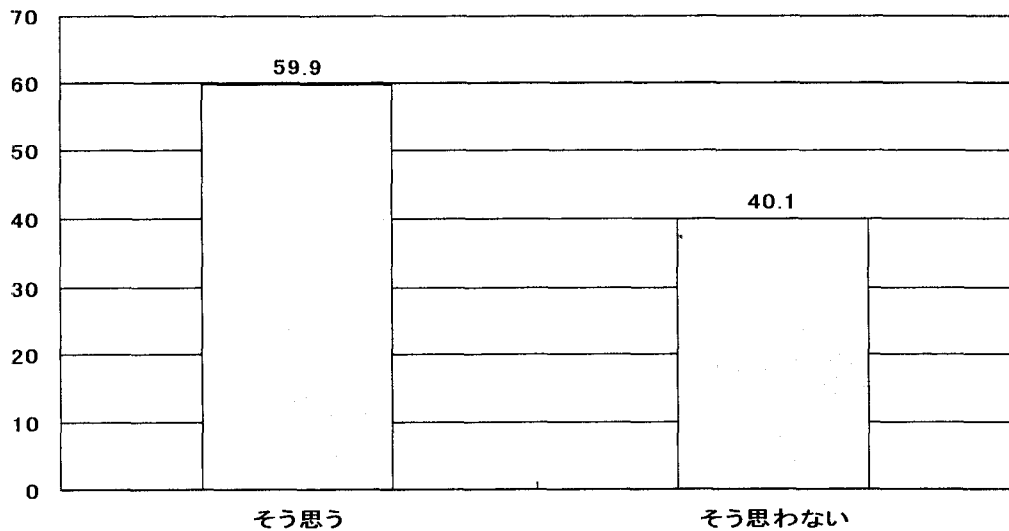


注)調査対象は「0～15歳の子どもを持つ女性」

出典: (財)こども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成12年度)

○男性の育児参加による家庭への影響(男性 N=756)

夫が家に長くいると妻が子に接する態度が優しくなると思うか。



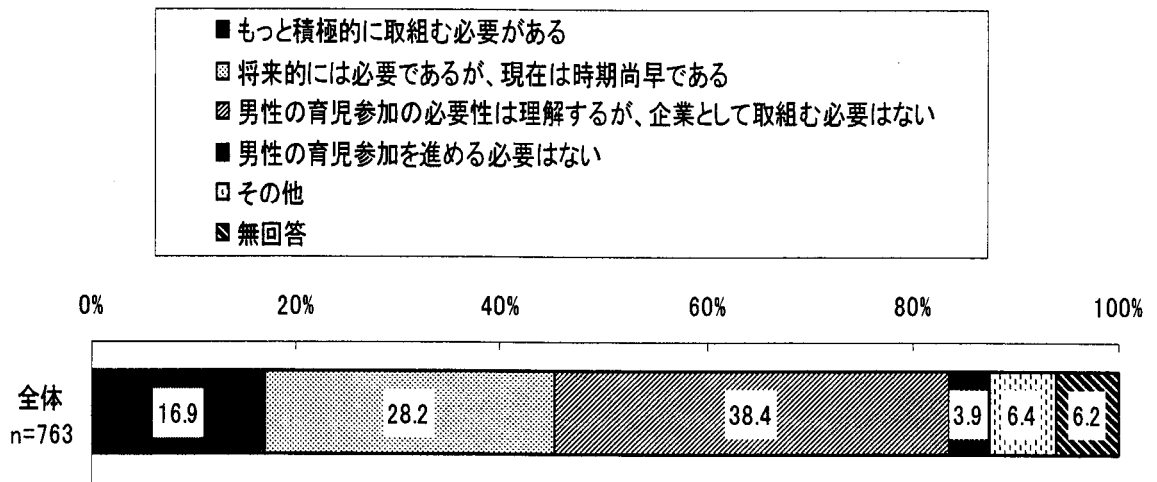
注)調査対象は「首都30km圏在住の未就学児のいる父親(勤め人)」

出典: 岩男寿美子「男性の育児休暇取得を促進する具体策に関する調査研究」

平成16年度～18年度

【企業の実態等について】

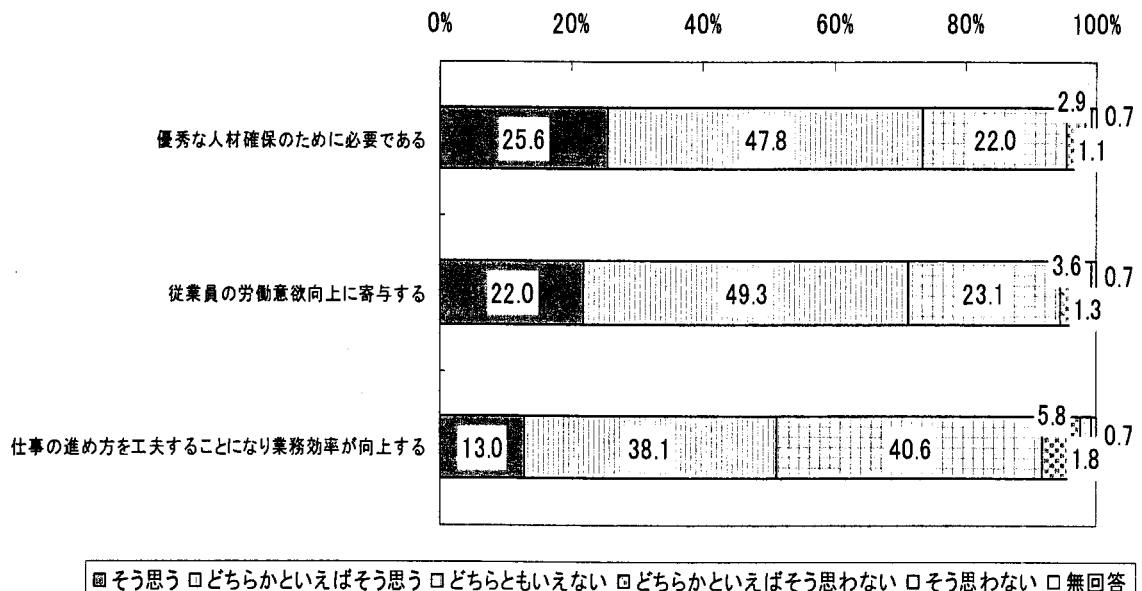
○男性の育児参加促進に関する企業の考え方



注) 調査対象は「10人以上規模の企業」

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)

○両立支援の取組に対する企業の考え (N=446)

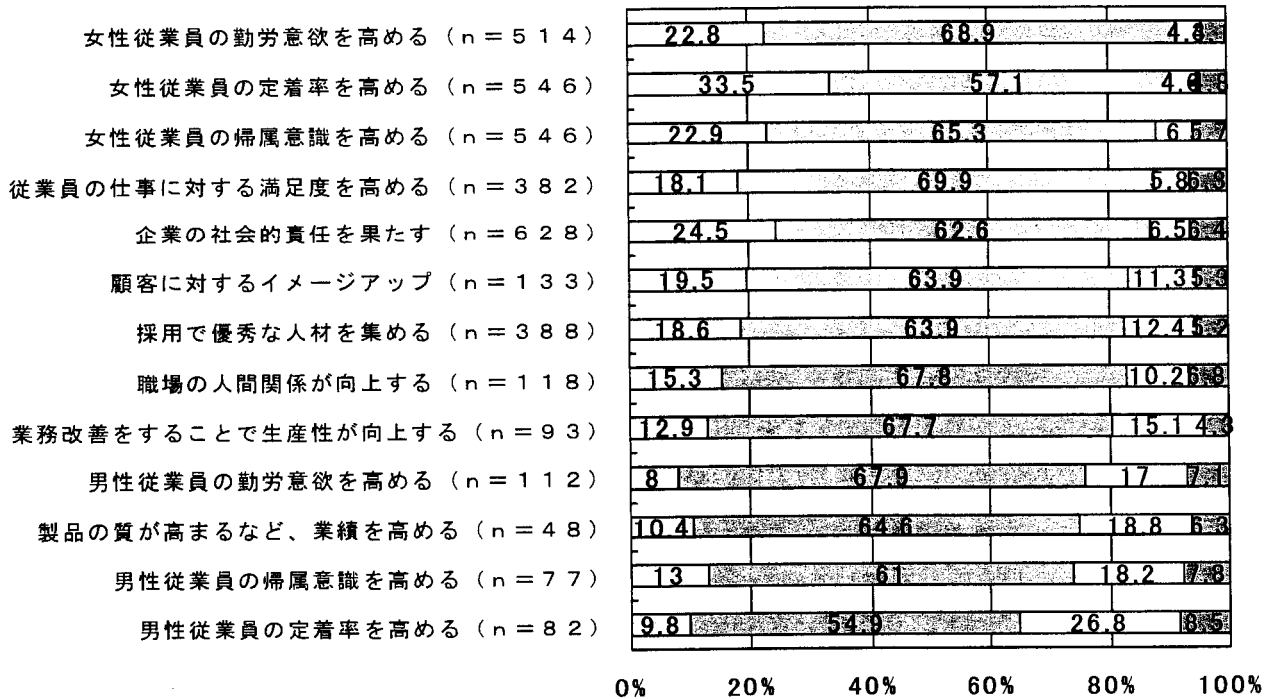


□ そう思う □ どちらかといえばそう思う □ どちらともいえない □ どちらかといえばそう思わない □ そう思わない □ 無回答

注) 調査対象は「従業員数301~2000人規模の企業」

出典: ニッセイ基礎研究所「両立支援と企業業績に関する研究会報告書」(平成17年度)

○企業からみた両立支援の導入効果

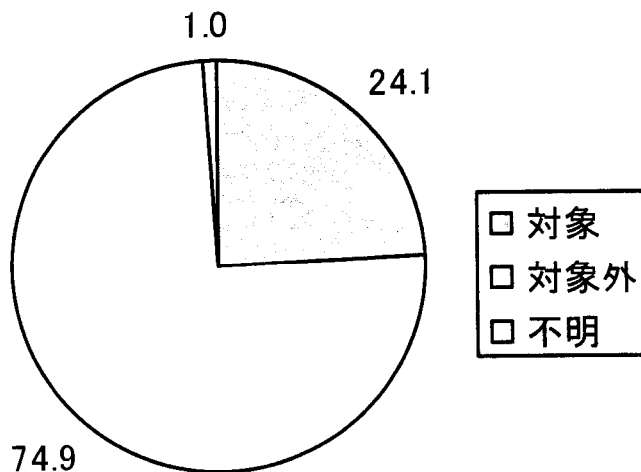


□ 大いにあった □ ある程度あった □ なかった ■ 無回答

注) 調査対象は「従業員数300人以上の企業」

出典: 労働政策研究・研修機構「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」(平成19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



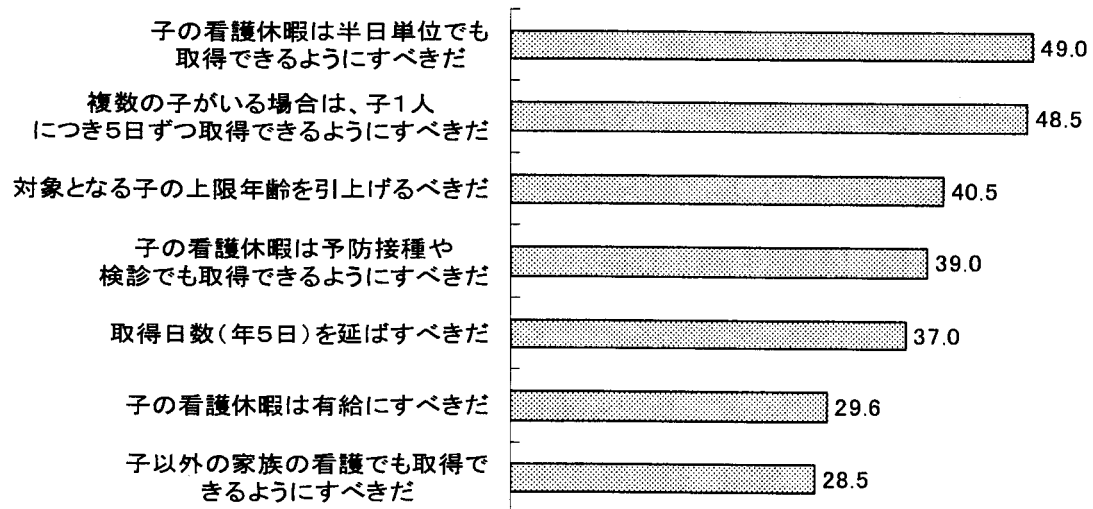
注) 調査対象は「常用労働者5人以上を雇用している民営事業所」

出典: 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

## 2 子の看護休暇について

### 【労働者のニーズについて】

○望ましい制度内容（％）（複数回答）



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）

【子どもが病気になった場合等の対応の実態】

○子の看護休暇制度の有無別、規模別事業所割合

(%)

	合計			
		あり	なし	不明
合 計	100.0 《100.0》	33.8 《26.5》	66.2 《73.2》	0.0
【事業所規模】				
500人以上	100.0 《100.0》	91.3 《59.7》	8.7 《40.3》	—
100～499人	100.0 《100.0》	70.4 《39.8》	29.6 《60.1》	—
30～99人	100.0 《100.0》	47.9 《32.9》	52.1 《67.1》	0.1
5～29人	100.0 《100.0》	29.8 《25.2》	70.2 《74.5》	—
30人以上〔再掲〕	100.0 《100.0》	52.7 《34.4》	47.2 《65.6》	0.0

注)事業所総数=100.0%

注)《 》 は、平成16年度調査の数値である。

注)平成16年度は、規定の有無ではなく、制度(慣行、失効年次有給休暇の活用等も含む)の有無について質問している。

出典)厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

○ 男女別就学前までの子を持つ労働者に占める子の看護休暇取得者割合

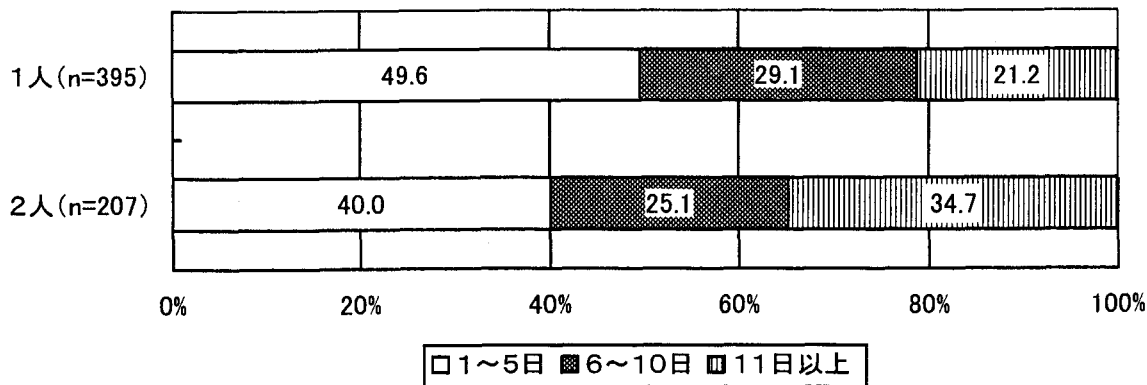
(%)

就学前までの子を持つ労働者	子の看護休暇取得者	就学前までの子を持つ女性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合	就学前までの子を持つ男性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合
100.0	4.2	9.2	2.5

注) 就学前までの子を持つ労働者総数=100.0%

出典)厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

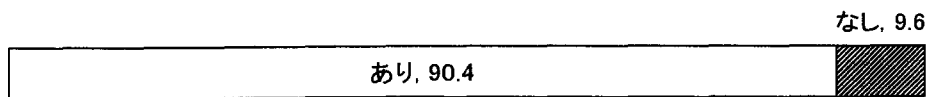
○小学校就学前の子どもがいる共働き夫婦の妻が一年間で取得した子の看護休暇の日数（小学校就学前の子どもの数別、％）



注)「子の看護休暇」は、年次有給休暇、欠勤等を含む。

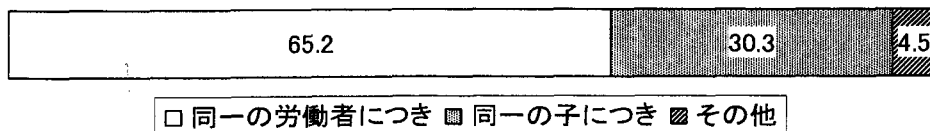
出典：厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」（2003年）

○付与日数についての制限の有無（事業所割合、％）



出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

○付与日数についての制限の内容（事業所割合、％）



出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

○子どもの看護・世話のために一年間に取得した平均休暇日数（長子の年齢別、日）

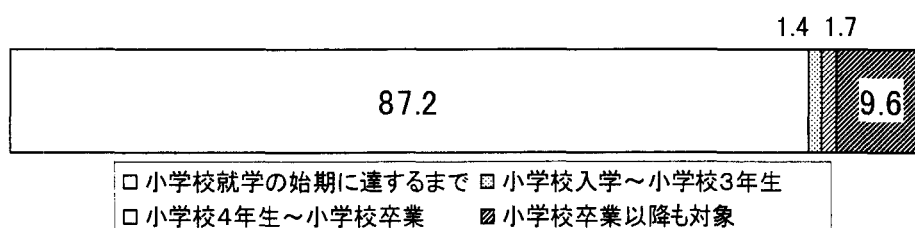
（日）

	子どものいる人						
			子ども・一人		子ども・二人		
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
総計	4.8	1.1	6.0	1.3	6.1	1.2	
長子の年齢別	3歳以下	8.6	1.6	9.4	1.5	5.0	2.2
	4歳以上小学校入学前	7.7	2.0	5.0	1.7	10.2	2.2
	小学校低学年	5.1	1.4	3.6	0.7	7.5	1.3
	小学校高学年	3.6	0.8	3.8	0.8	3.4	0.8
	中学校	2.9	0.6	1.3	0.5	1.8	0.5

注) 調査対象は、子どものいる労働者。また、「休暇」とは、年次有給休暇及び年次有給休暇以外の休暇を指す。

出典：電機連合「生活実態調査」（2005年）

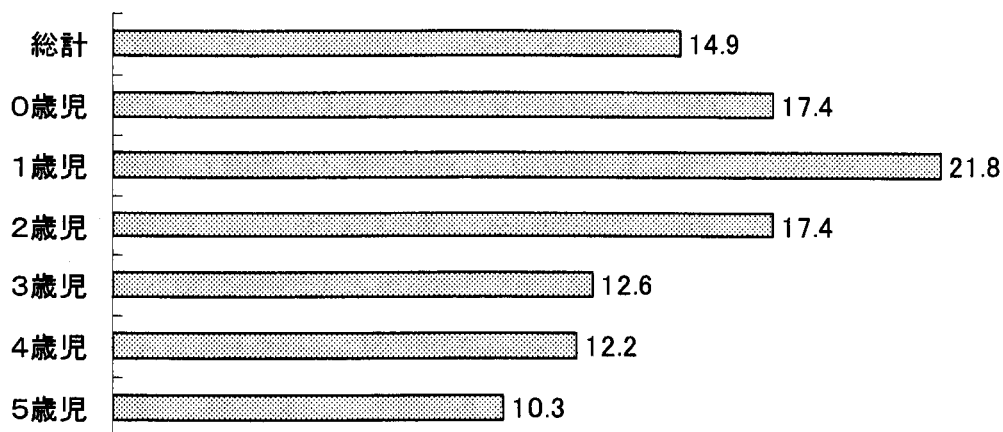
○対象となる子の年齢（事業所割合、%）



出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）



○一年間で、病気・怪我により一人目の子どもを保育園に預けられなかった平均日数（日）



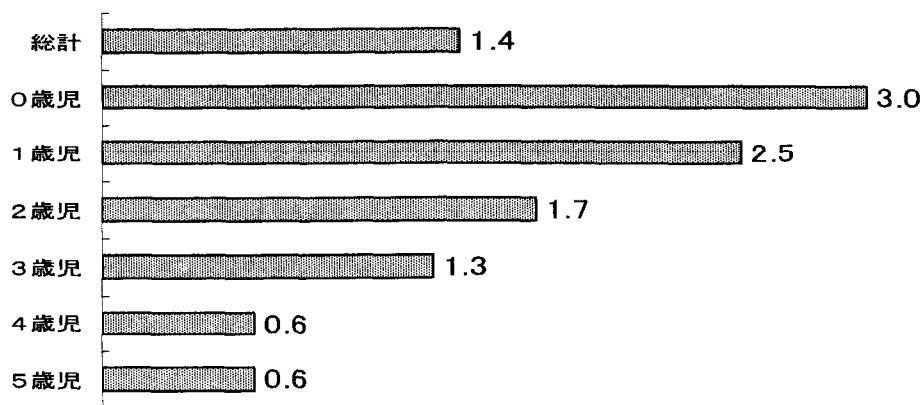
注) 調査対象は、現在保育園に預けている子どもがいる女性労働者  
 出典：連合「子ども看護休暇に関する調査報告書」（2000年）

○取得時の賃金取扱い（事業所割合、%）



出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

○一年間で、予防注射・定期検診により一人目の子どもを保育園に預けられなかった平均日数（日）



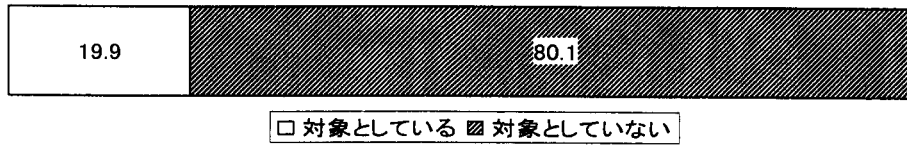
注) 調査対象は、現在保育園に預けている子どもがいる女性労働者  
 出典：連合「子ども看護休暇に関する調査報告書」（2000年）

○子どもが受ける予防接種の例

	予防接種の種類	受ける回数	望ましい時期
定期接種	BCG	1回	生後6か月未満
	ポリオ	2回	生後3か月～1歳6か月
	ジフテリア	1期:3回	生後3か月～1歳
	百日せき	1期追加:1回	初回接種終了後1年～1年6か月後
	破傷風	2期:1回	11歳
	麻しん・風しん	1期:1回	1歳になったらできるだけ早く
		2期:1回	
	日本脳炎	1期:2回	3歳
		1期追加:1回	4歳
		2期:1回	9歳
任意接種	水ぼうそう	1回	
	おたふくかぜ	1回	
	インフルエンザ	13歳未満は2回	
	B型肝炎	3回	

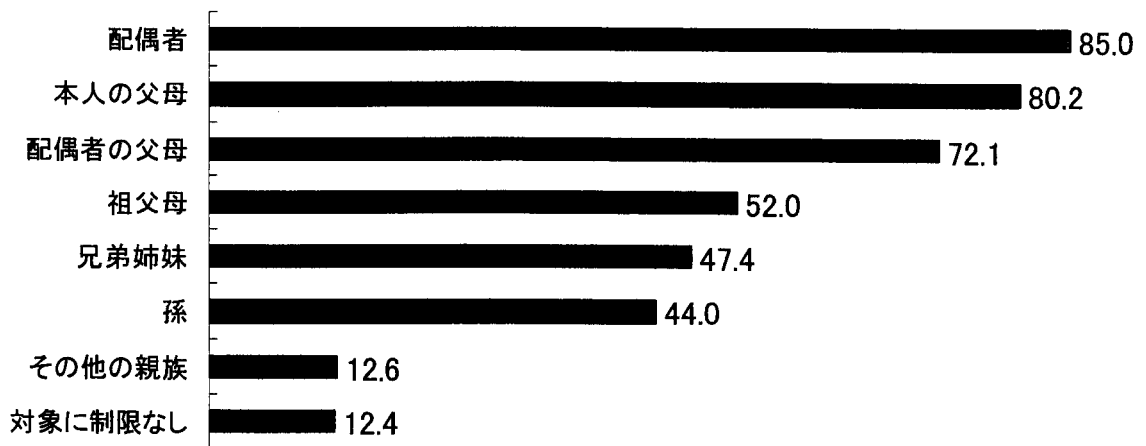
出典：母子健康手帳

○子以外で看護休暇の対象としている家族の有無（事業所割合、％）



出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

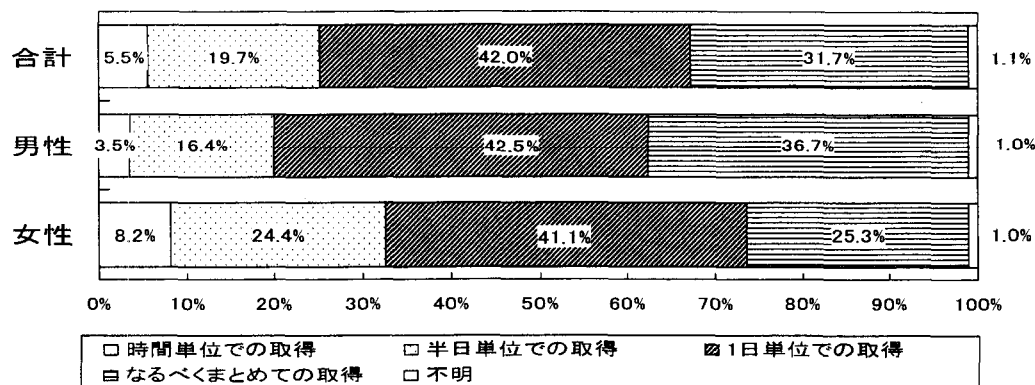
○子以外で看護休暇の対象としている家族の範囲（事業所割合、％）（複数回答）



出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

【年次有給休暇を時間単位取得可能とすることについて】

○年次有給休暇の望ましい取得形態



(単位・%)

	サンプル数	全体	取得可能な時間単位 (%)	取得可能な半日単位 (%)	取得可能な1日単位 (%)	なるべくまとめた取得 (%)	不明 (%)	
合計	5,210	100.0	5.5	19.7	42.0	31.7	1.1	
男性	24歳未満	127	100.0	3.9	14.2	52.0	28.3	1.6
	25～29歳	478	100.0	3.1	19.0	41.4	35.6	0.8
	30～34歳	420	100.0	4.3	15.5	45.5	34.3	0.5
	35～39歳	422	100.0	6.2	19.7	41.9	31.5	0.7
	40～44歳	442	100.0	3.2	18.6	36.0	41.4	0.9
	45～49歳	361	100.0	1.4	16.6	39.9	41.0	1.1
	50～54歳	412	100.0	2.9	10.7	43.7	41.7	1.0
	55～59歳	243	100.0	2.5	14.0	46.5	35.0	2.1
	60歳以上	35	100.0	2.9	17.1	62.9	17.1	0.0
女性	24歳未満	413	100.0	5.8	21.3	48.4	24.0	0.5
	25～29歳	610	100.0	6.1	22.8	43.3	27.4	0.5
	30～34歳	310	100.0	12.6	24.5	40.3	21.3	1.3
	35～39歳	199	100.0	10.1	25.6	36.7	26.1	1.5
	40～44歳	199	100.0	10.6	22.6	40.2	24.6	2.0
	45～49歳	205	100.0	11.7	32.2	33.2	22.0	1.0
	50～54歳	175	100.0	7.4	26.9	33.7	30.9	1.1
	55～59歳	84	100.0	2.4	26.2	41.7	28.6	1.2
	60歳以上	4	100.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0

注) 調査対象は、従業員30人以上の企業に勤務する労働者

出典：三和総合研究所「長期休暇制度に関する調査研究」(平成12年)

### 3 育児休業の再度取得について

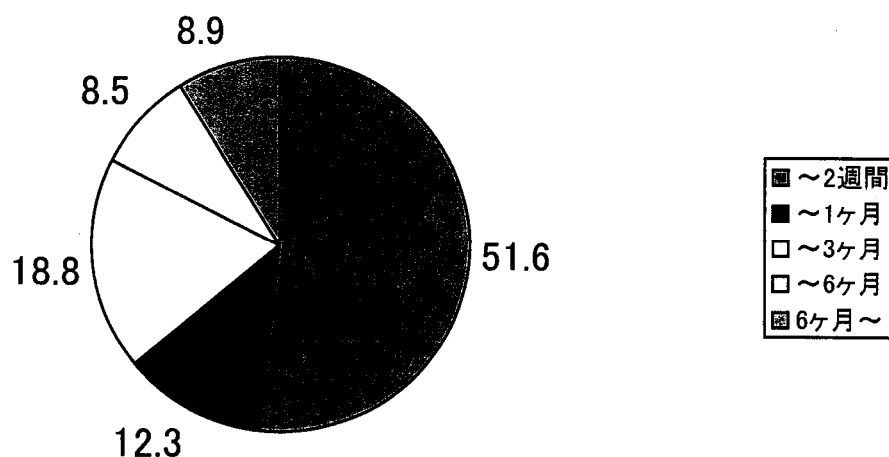
【長期にわたる子どもの疾病について】

○ 0歳児の入院数 11,000人

注) 平成17年10月時点。調査日において、入院している又は新たに入院した者の数。

出典：厚生労働省「平成17年患者調査」

○ 入院期間

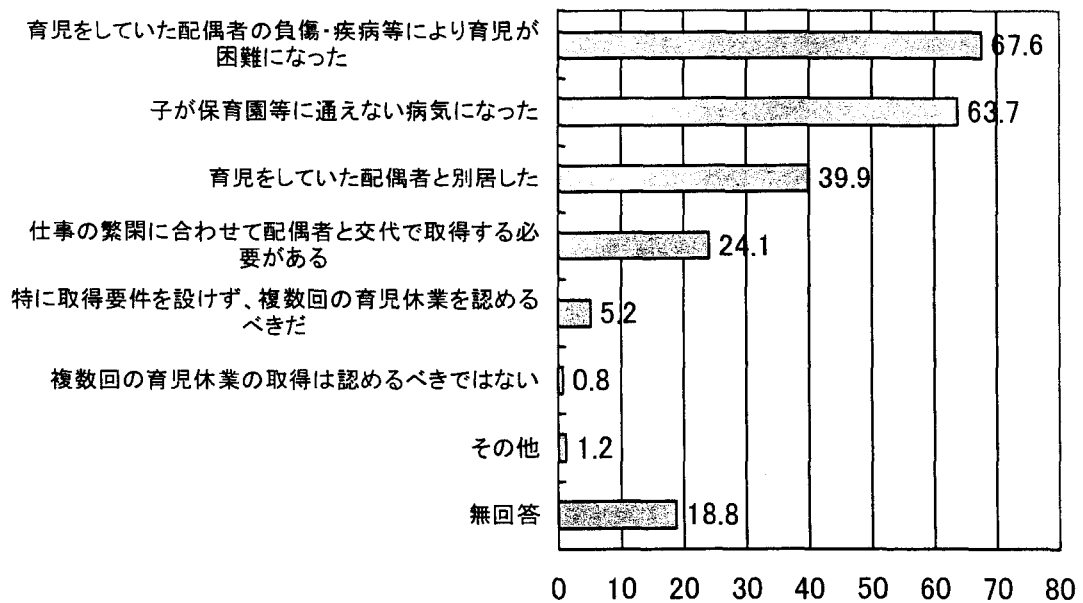


注) 平成11年12月1日現在、病的新生児病棟（NICU）を有する全国の医療機関に入院している患児のうち、小児科または新生児科が管理しているすべての患児を対象とした調査（年齢は問わない。）。このうち、0歳児が48.2%を占めた。

出典：「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」

【労働者のニーズ等について】

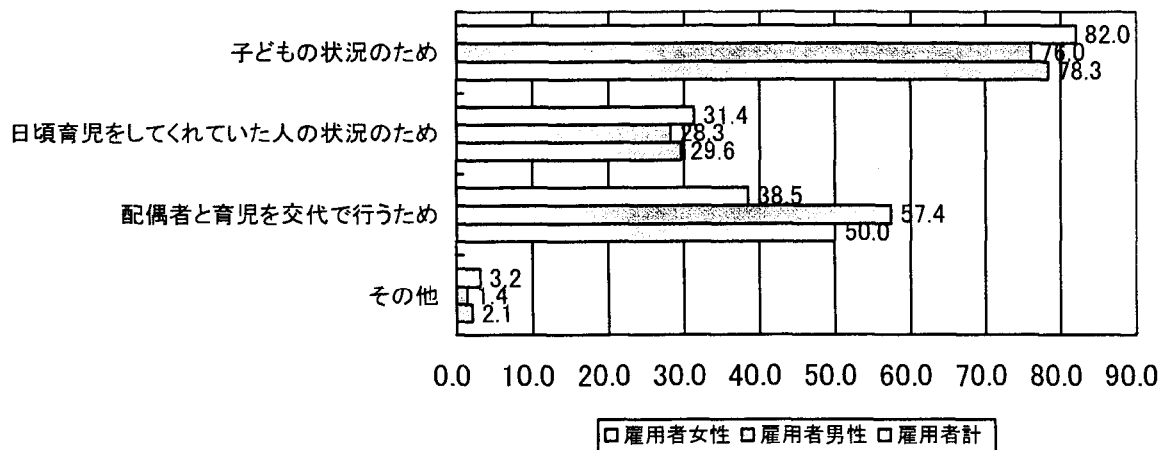
○ 子一人について複数回の育児休業を認める要件として適当なもの（複数回答。  
n = 1553）



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）

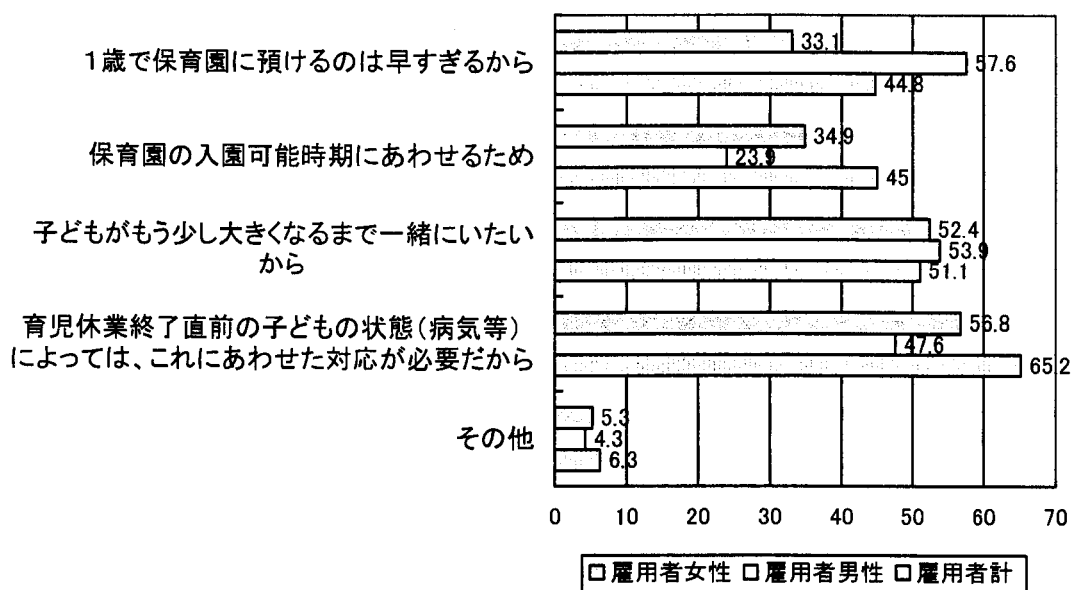
○ 一人の子どもについて複数回に分けて取得できる育児休業を利用する理由（n = 724、複数回答）



注) 調査対象は、より利用しやすい育児休業制度として「複数回に分けて取得できる育児休業」と回答した者

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）

○ 1歳を超えて育児休業することができるという理由（n=1125、複数回答）

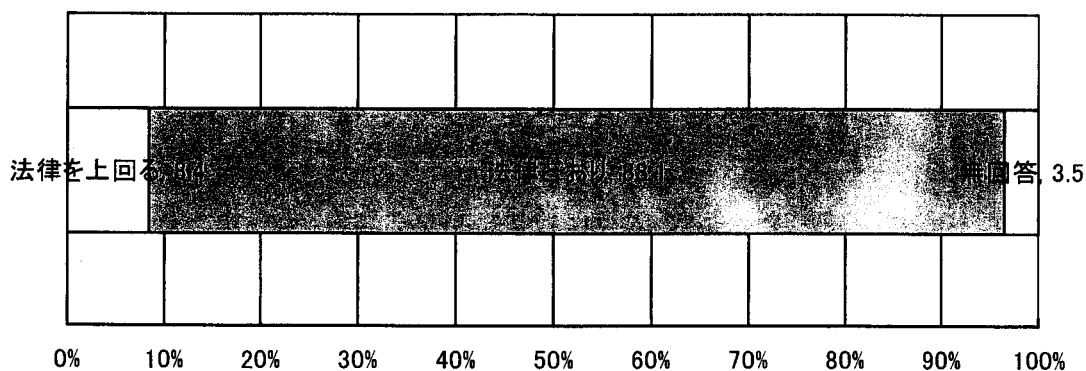


注) 調査対象は、より利用しやすい育児休業制度として「1歳を超えて育児休業をすることができる」と回答した者

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）

【企業の実態等について】

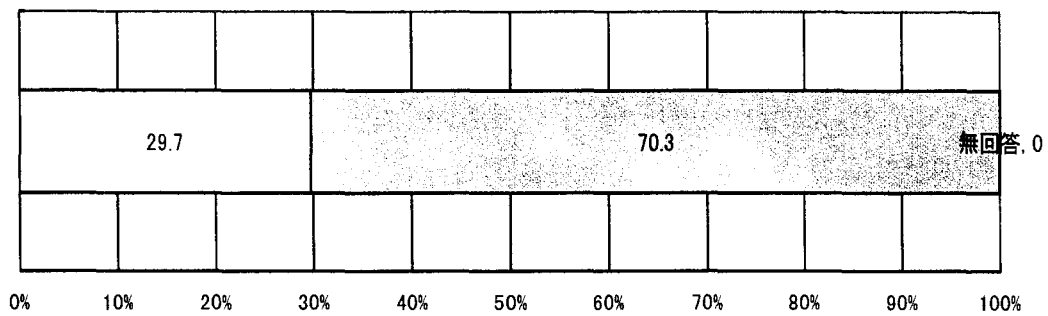
○ 子一人について取得可能な育児休業の回数（n=763）



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）

○ 子一人について育児休業を複数回にわたって取得した人の有無（n=64）



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）

○ 育児休業取得可能回数・取得要件別事業所割合（育児休業制度の規定がある事業所=100.0%）

	総計	取得可能回数		1歳以上の育児休業取得要件			不明
		1回	2回以上	法定の要件を満たさなくても取得できる	法定の要件を満たさなくても取得できる 法とは異なる要件	特に要件なし	
%	100.0	89.7	10.3	78.0	3.5	11.3	7.2

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）



#### 4 期間雇用者の育児休業取得について

【労働者の実態等について】

##### ○ 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	-

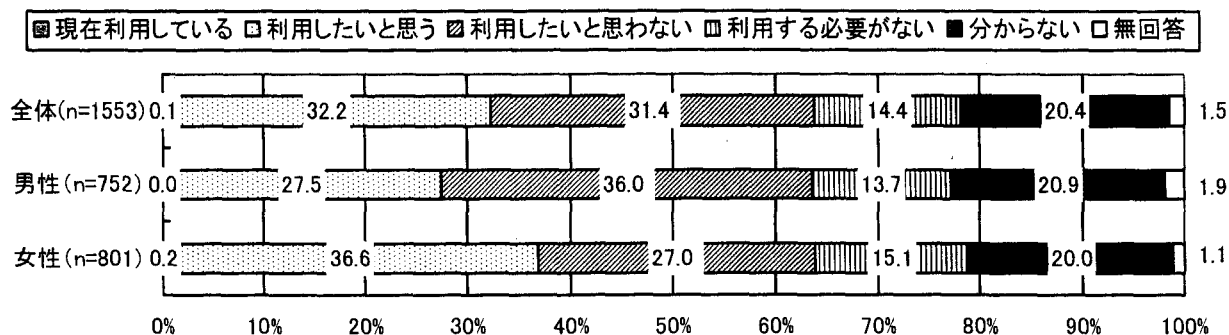
資料出所) 雇用保険業務統計

## 5 在宅勤務について

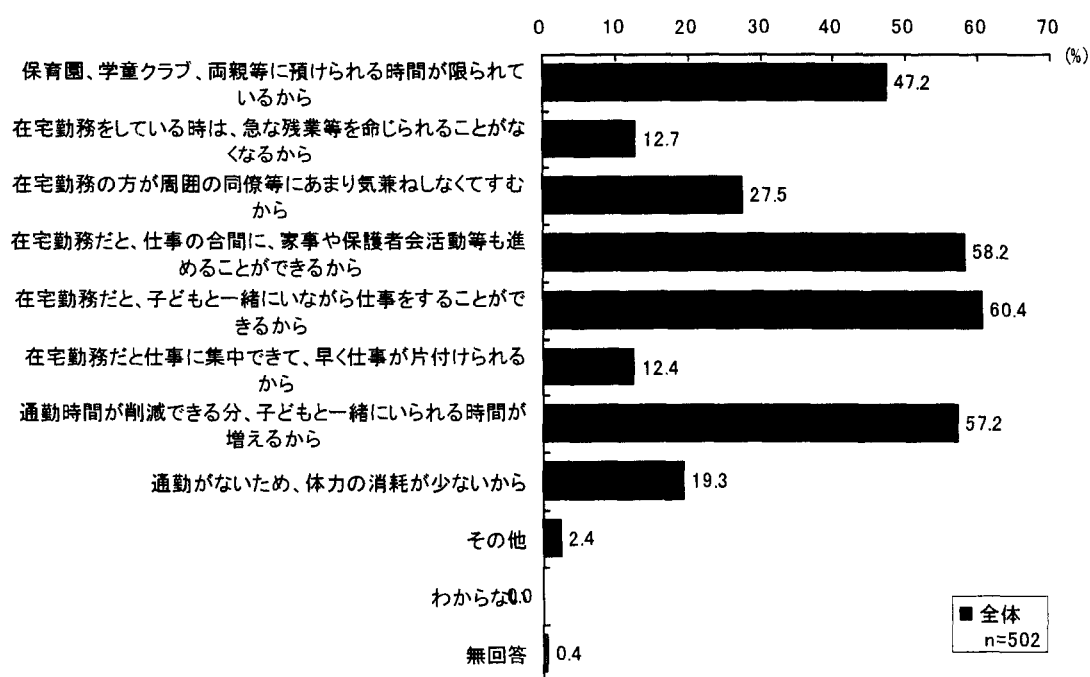
出典：以下すべてニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」（集計中）

### 【労働者のニーズ等について】

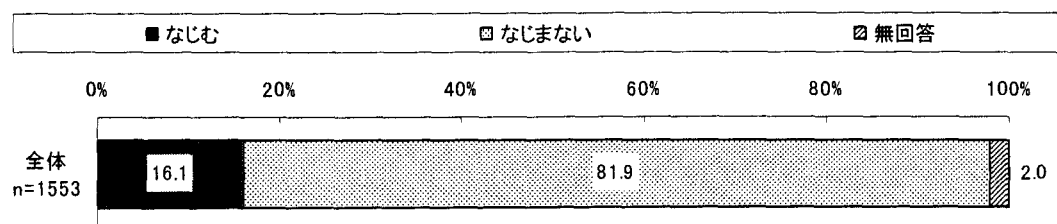
#### ○ 育児のための在宅勤務制度の利用意向



#### ○ 育児のための在宅勤務制度を利用している（したいと思う）理由



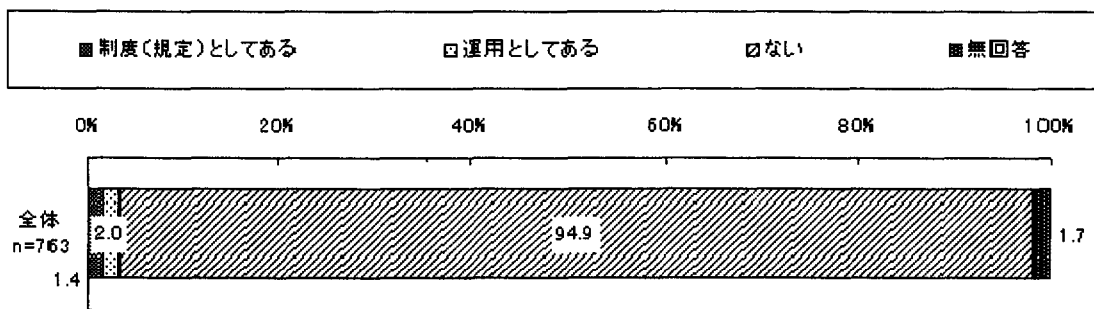
#### ○ 仕事の内容が在宅勤務になじむか



注) 回答のうち「非常になじむ」「ややなじむ」を「なじむ」として、「あまりなじまない」「まったくなじまない」を「なじまない」として集計。

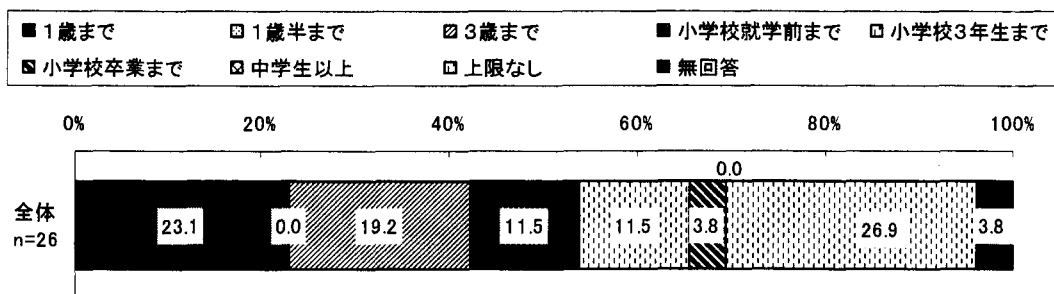
【企業の実態等について】

○ 育児のための在宅勤務制度の有無

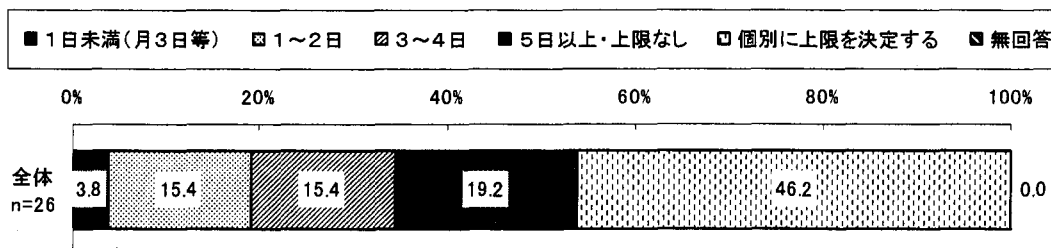


○ 在宅勤務制度がある企業の制度の詳細

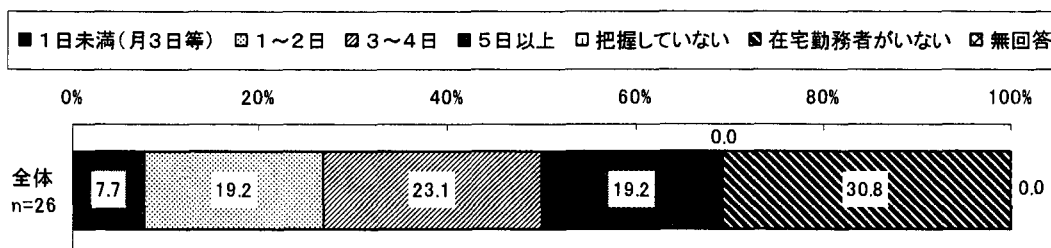
・ 在宅勤務制度の対象となる子の上限年齢



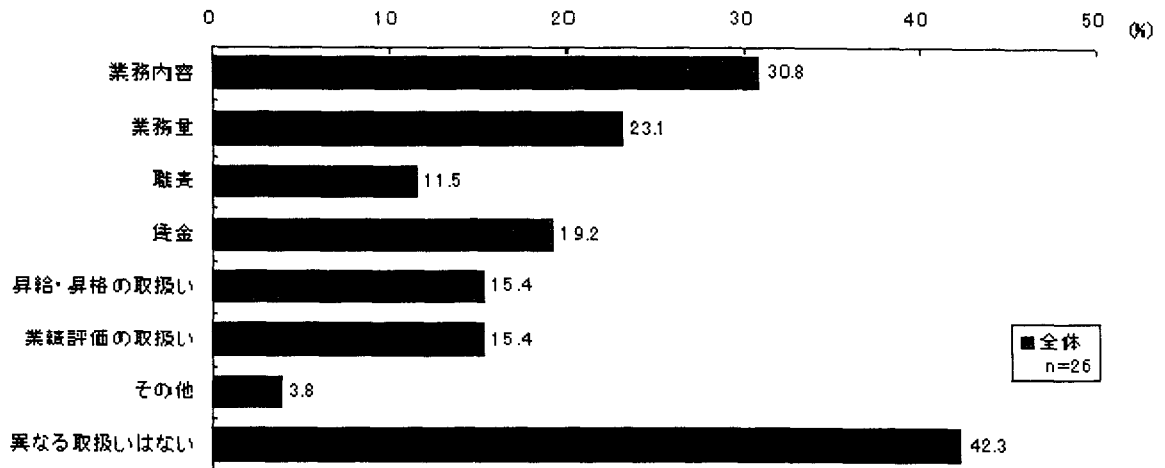
・ 在宅勤務を認める上限日数 (週あたり)



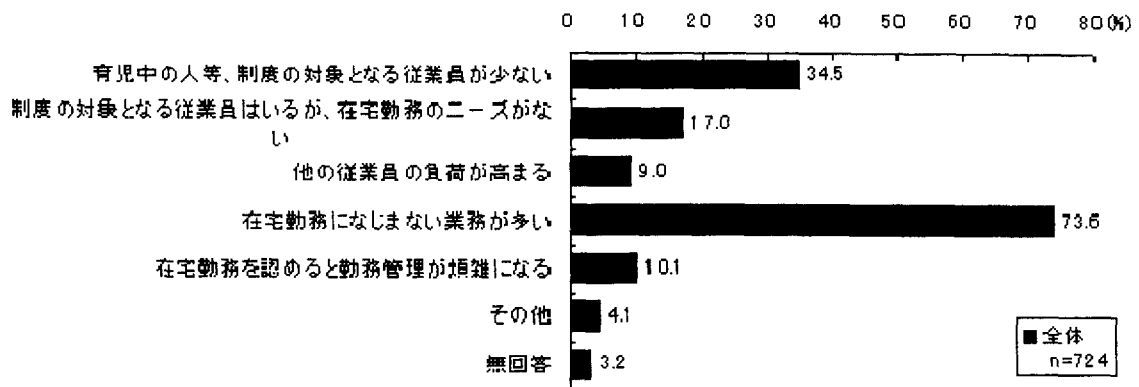
・ 在宅勤務者の平均的な在宅勤務日数 (週あたり)



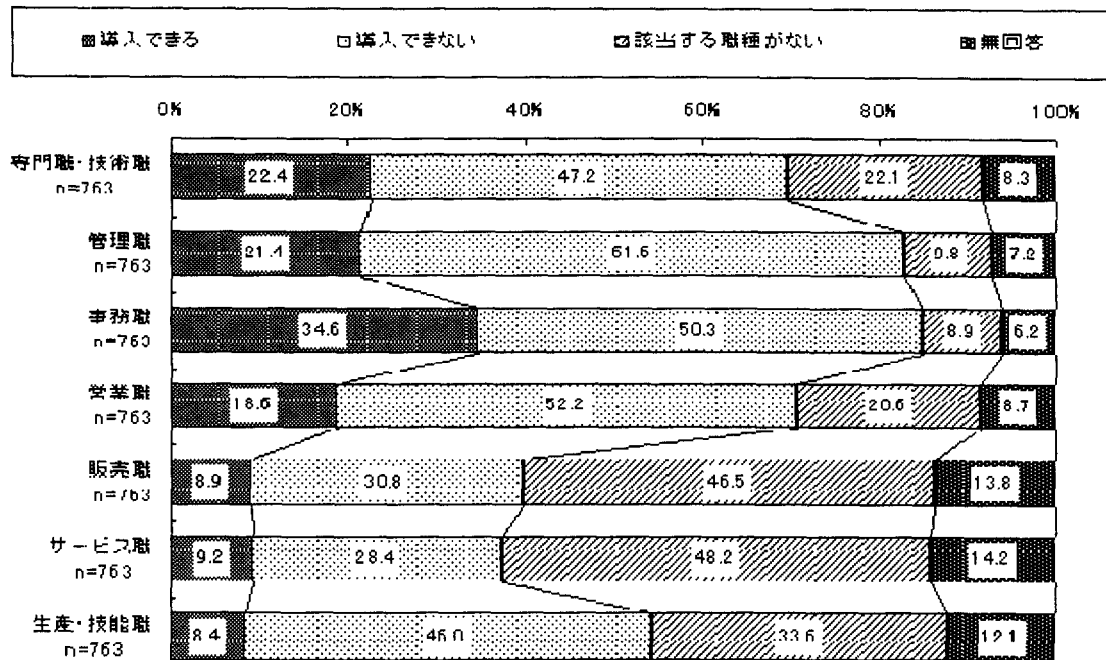
・在宅勤務制度を利用する場合、取扱いが異なるもの



○在宅勤務制度がない企業の未導入理由



○在宅勤務制度が導入しやすいかどうか（職種別）



注)「導入できる」「ほとんど導入できる」「一部導入できる」を「導入できる」として集計。

○「子どもと家族を応援する日本」重点戦略（平成19年12月 少子化社会  
対策会議決定） 抜粋

1 重点戦略策定の視点

（結婚や出産・子育てに関する国民の希望と現実の乖離）

- 他方、新人口推計の前提となっている今後の結婚や出産の動向（生涯未婚率 23.6%、夫婦完結出生児数 1.69 人、2055 年の合計特殊出生率は 1.26 。）と、国民の希望する結婚や出産（約 9 割が結婚を希望、希望子ども数 2 人以上）には大きな乖離が存在する。
- この乖離を生み出している要因は、各種の調査や研究が示唆するところによれば、
  - （結婚） 経済的基盤、雇用・キャリアの将来の見通しや安定性
  - （出産） 子育てしながら就業継続できる見通し、仕事と生活の調和の確保度合い
  - （特に第 2 子以降） 夫婦間の家事・育児の分担度合い、育児不安の度合い
  - （特に第 3 子以降） 教育費の負担感（ただし 1970 年代以降生まれの世代では 1 人目、2 人目からについても負担感が強く意識される傾向）などがあげられる。
- 国民の希望する結婚や出産・子育てが実現したと仮定して出生率を計算すると、1.75 程度となる。結婚や出産は言うまでもなく個人の決定に委ねられるものであるが、国民の希望の実現を妨げる社会的な要因が存在し、それが将来の社会経済に大きな影響を及ぼすことを考えると、この乖離を生み出している要因を除去し、国民の希望が実現できる社会経済環境を整備することは、我が国にとって不可欠な政策課題である。

## 結婚や出生行動に影響を及ぼしていると示唆される要素の整理

(各種調査・研究結果から示唆される要素を可能な限り整理したもの)

### 《結婚》 ← 経済的基盤、雇用・キャリアの将来の見通し・安定性

- 経済的基盤： 収入が低く雇用が不安定な男性 → 未婚率 高
- 出産後の継続就業の見通し： 非正規雇用の女性  
育休が利用できない職場の女性  
保育所待機児童が多い地域の女性 } → 未婚率 高

### 《出産(第1子～)》 ← 子育てしながら就業継続できる見通し、仕事と家庭の調和

- 出産後の継続就業の見通し： 育休利用可能 → 出産確率 高
- 仕事と家庭生活との調和： 長時間労働 → 出産確率 低
- ※ 働き方+家事・育児の分担+保育所利用 → 相互に組み合わせられることで  
継続就業効果 高

### 《出産(特に第2子～)》 ← 夫婦間の家事・育児の分担

- 男性の家事・育児分担： 男性の分担度が高い → 女性の出産意欲 高  
女性の継続就業割合 高  
家事・育児分担 少
- ※ 夫の労働時間が長い

### 《出産(特に第2子～)》 ← 育児不安

- 育児不安： 育児不安の程度が高い → 出産意欲 減
- ※ 家庭内・地域からのサポート：  
配偶者の育児分担への満足度が高い } → 育児不安 低  
保育所・幼稚園からのサポートが高い

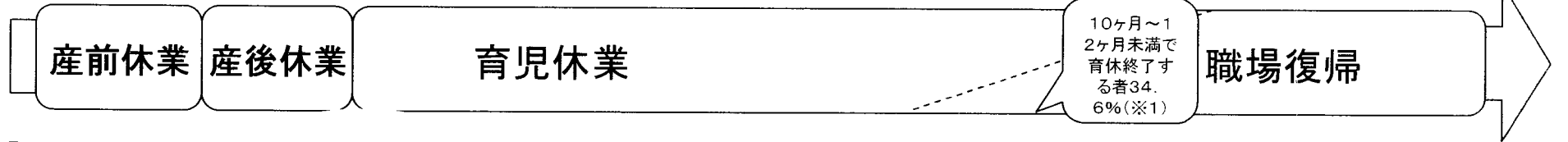
### 《出産(特に第3子～)》 ← 教育費の負担感

- 教育費の負担感： → 3人目以降から割合が高い  
→ 1人目・2人目でも負担感が高い
- ※ 1970年代生まれ以降

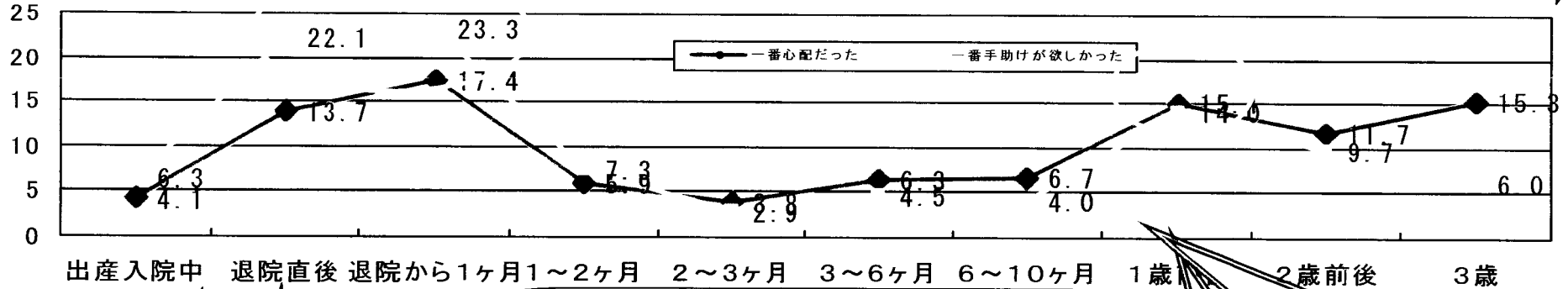
# 父親の育児への関わり方（現状とニーズ）

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%

○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%

○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

○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%

○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%

\*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年間に要件	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) <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	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%
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	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](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](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](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, Coporate 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](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
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------