

仕事と家庭の両立支援対策について



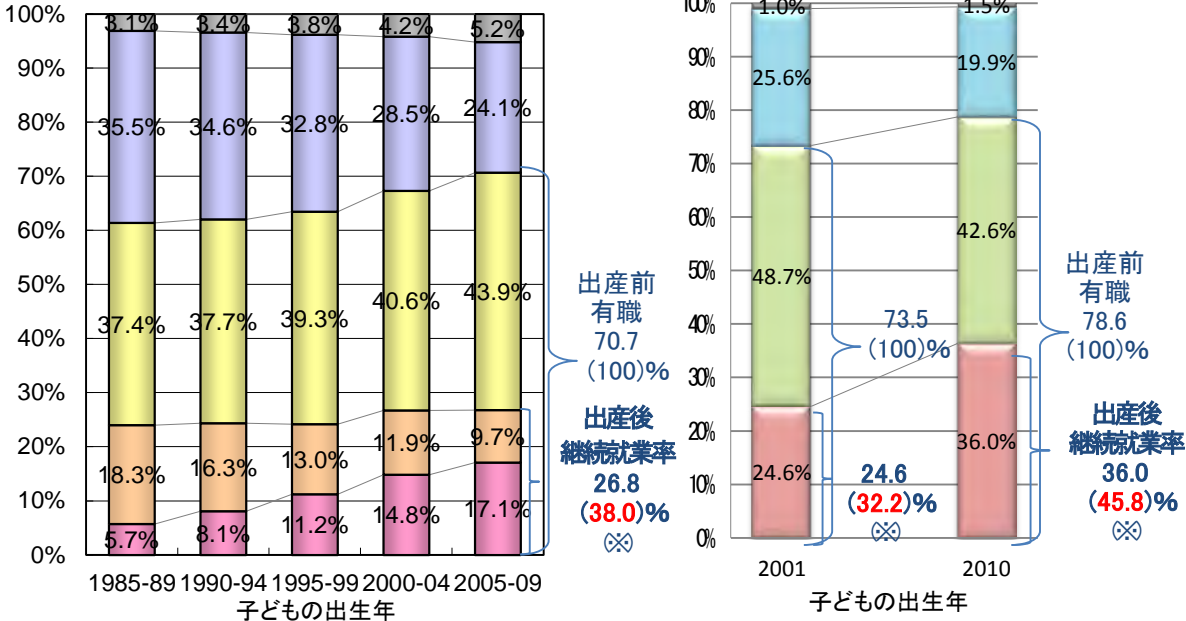
厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

平成27年3月2日

仕事と家庭の両立をめぐる現状①

○ 約6割の女性が出産・育児により退職している。

【第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化】



(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所
「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)(平成22年)」

(資料出所) 厚生労働省
「第1回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)(平成22年)」

(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

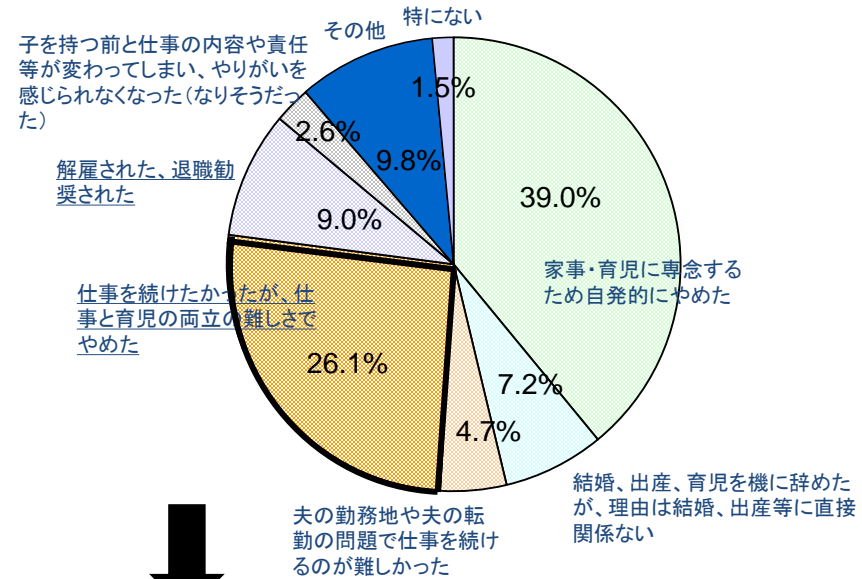
目標値(「日本再興戦略」改訂2014、まち・ひと・しごと創生総合戦略)

第1子出産前後の女性の継続就業率

38%(平成22年)→55%(平成32年)

○妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が39%、「両立が難しかったので辞めた」が約26%

【妊娠・出産前後に退職した理由】



両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいそうもなかった (65.4%)
- ②職場に両立を支援する雰囲気なかった (49.5%)
- ③自分の体力がもたなそうだった (45.7%)
- ④育児休業を取れそうもなかった (25.0%)
- ⑤子どもの病気等で度々休まざるを得なかった(22.9%)
- ⑥保育園等に子どもを預けられそうもなかった(20.7%)

(資料出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング

「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

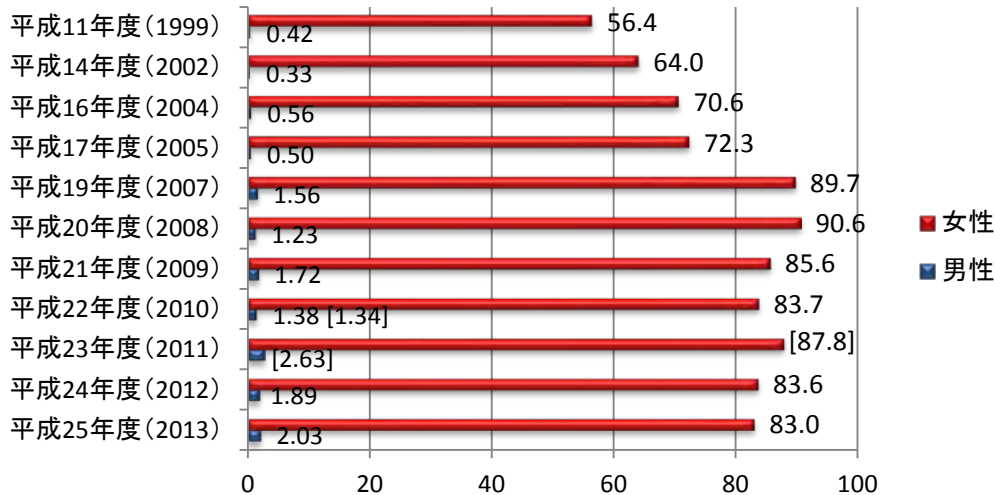
仕事と家庭の両立をめぐる現状②

○育児休業を利用したい男性は3割を超える。

(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」(平成20年))

○男性の育児休業取得・育児への関わりは低調

育児休業取得率の推移



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

(※) 平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの一年間。
注) 平成22年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

出典:厚生労働省「雇用均等基本調査」

目標値

男性の育児休業取得率(「日本再興戦略」改訂2014、まち・ひと・しごと創生総合戦略)

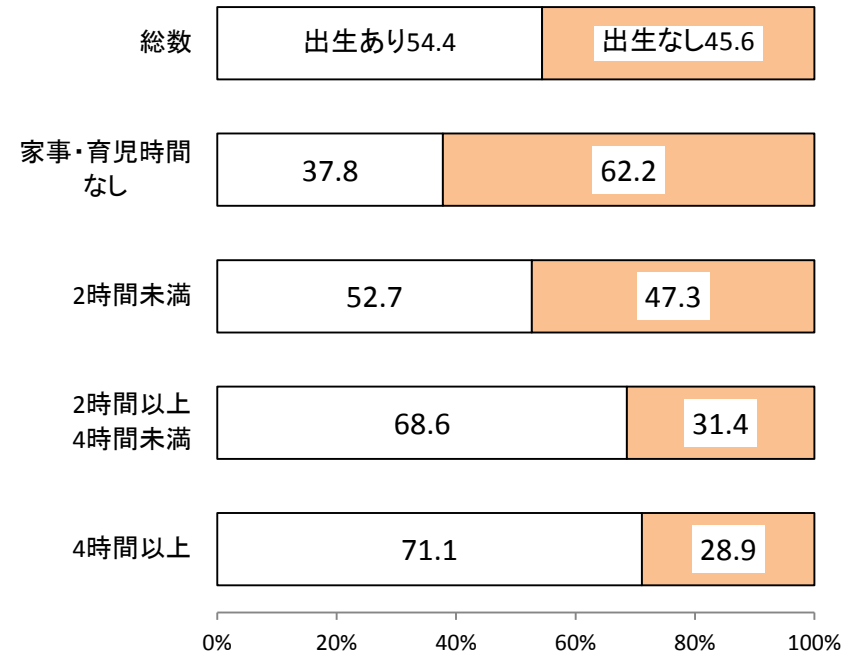
2.03%(平成25年)→13%(平成32年)

6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間(子ども・子育てビジョン)

1日あたり67分(平成23年)→1日あたり2時間30分(平成29年)

○夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高い。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



資料出所:厚生労働省「第1回21世紀成年者縦断調査」(2012)

注:

1)集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

①第1回調査から第11回調査まで双方から回答を得られている夫婦

②第1回調査時に独身で第10回調査までの間に結婚し、結婚後第11回調査まで双方から回答を得られている夫婦

③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦

2)家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第10回調査時の状況である。

3)10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

4)総数には、家事・育児時間不詳を含む。

仕事と家庭の両立支援対策の概要

法律に基づく両立支援制度の整備

妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理
(労働基準法、男女雇用機会均等法)

- ・産前産後休業(産前6週、産後8週)、輕易な業務への転換、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・出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

育児休業等両立支援制度の整備

(育児・介護休業法)

- ・子が満1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月=“パパ・ママ育休プラス”※)まで(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業
- ・子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除※
- ・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

※平成21年7月1日公布の改正法により拡充

育児休業中の経済的支援

・育児休業給付(賃金の67%相当※)

※雇用保険法の改正により、平成26年4月1日から50%→67%に引き上げ(180日)

・社会保険料(健康保険、厚生年金保険)の免除

等

両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり

次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と子育て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・公表・従業員への周知(101人以上は義務、100人以下は努力義務)
- ・一定の基準を満たした企業を認定(くるみんマーク)
- ・認定企業に対する税制上の措置



助成金等を通じた事業主への支援

- ・短時間勤務制度の導入、育児休業中・復職後の能力アップのための訓練の実施など、両立支援に取り組む事業主へ助成金を支給
- ・中小企業で働く労働者の育児休業取得及び育児休業後の円滑な職場復帰支援のための「育休復帰支援プラン」の策定・利用支援
- ・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」による情報提供
- ・両立支援の取組をより効果的に推進するためのベストプラクティス集の普及
- ・子育て・介護のためのテレワーク活用事例の普及

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(均等・両立推進企業表彰)
- ・男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりの促進(イクメンプロジェクト)



その他

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等全体のワーク・ライフ・バランスの推進

保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実、ファミリー・サポート・センター事業

子育て女性等の再就職支援(マザーズハローワーク事業、託児付き再就職支援セミナー、カムバック支援サイト、リターン&ステップアップ普及事業)

○女性の継続就業率
38% (平成22年)
→55% (平成32年)

○男性の育児休業取得率
2.03% (平成25年)
→13% (平成32年)

次世代育成支援対策推進法の改正について

<現行>

<改正後>

法律の有効期限

法律の延長

法律

平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法

平成27年4月1日から平成37年3月31日まで10年間延長

行動計画策定指針

指針の内容を追加

指針

行動計画策定指針の内容に即して、行動計画を策定

行動計画策定指針の内容に、新たに①～②の内容を盛り込む

■基本的な視点

- ① 仕事と生活の調和の視点
- ② 仕事と子育ての両立の視点
- ③ 企業全体での取組等の視点
- ④ 企業の実情を踏まえた取組の視点
- ⑤ 社会全体による支援の視点 等

- ① 非正規雇用の労働者が取組の対象であることを明記する
- ② 働き方の見直しに資する取組を進めることが重要である旨を盛り込む

<働き方の見直しに資する取組>

- ・男性の育児休業取得促進の取組
- ・所定外労働の削減の取組
- ・年次有給休暇の取得促進の取組 等

■一般事業主行動計画の内容に関する事項

- 仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備
- 働き方の見直しに資する労働条件の整備 等

計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加

法律

一般事業主行動計画

現行の一般事業主行動計画の策定・届出義務の枠組みを維持しつつ、高い水準の取組を行っている企業(新たに設ける認定(特例認定)を受ける企業)について、一般事業主計画の策定・届出に代えて、両立支援の取組の実績を公表する枠組みを追加

一般事業主行動計画の策定・届出義務

現行の認定制度の充実

省令(基準)

現行の認定基準について以下の見直しを行う

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について中小企業の特例を拡充する
- ② 女性の育児休業取得に係る基準の見直しについて検討する
- ③ 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置に係る基準について見直し

認定制度(認定基準)

厚生労働大臣による認定・表示付与

子育てをサポートしている企業の証(くるみんマーク)



- ① 適切な行動計画を策定したこと
- ② 計画期間が2年以上5年以下であること
- ③ 行動計画に定めた目標を達成したこと
- ④ 適切に公表及び労働者への周知をしたこと
- ⑤ 男性の育児休業取得者が1人以上いること
- ⑥ 女性の育児休業取得率が70%以上であること
- ⑦ 3歳から小学校入学するまでの子どもを持つ労働者を対象とする育児休業等の措置を講じていること
- ⑧ 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の措置を講じていること
- ⑨ 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

新たな認定(特例認定)制度の創設

法律(制度)

省令(基準)

新たな認定(特例認定)制度を創設し、新たに設ける認定基準について、以下の①～④について現行の認定基準(見直しを行ったもの)よりも高い基準を設けるとともに現行の認定基準にないものを追加

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について、高い基準を設ける
- ② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について、一定の条件の下で数値目標を定めて実施し、達成することとする
- ③ 女性の継続就業に係る基準を新設する【追加】
- ④ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準を新設する【追加】⁴

※ 次世代法の効果的推進方策として、認定制度の認知度を高めるとともに、経済的インセンティブとしての優遇措置の積極的な検討などを行う。

イクメンプロジェクト

■「イクメンプロジェクト」とは

- 積極的に育児をする「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報するプロジェクト(H22年度から実施)
- 「イクメン企業アワード」や参加型の公式サイトなどを通じて男性の育児休業取得に関する社会的な気運の醸成を図るとともに、企業及び個人に対し育児と仕事の両立に関する情報・好事例等を提供し、男性の育児と仕事の両立の促進を図る。

平成27年度主な活動予定

- 企業経営者や人事担当者を対象としたセミナー等の開催
- 企業表彰、イクボス表彰の実施
- イクメンプロジェクト公式ホームページの運営 (H25年度アクセス数 約51万件)
- イクメンプロジェクト推進チームの設置・運営



イクメン企業アワード (平成25年度創設)

■「イクメン企業アワード」とは

働きながら安心して子どもを産み育てることができる労働環境の整備推進を目的として、男性従業員が育児と仕事を両立するための、企業のキラリと光る取組に着目し、表彰する。

平成26年度表彰実績 (応募総数 43社)

〈グランプリ〉1社

・アース・クリエイト有限会社(岐阜県)

〈特別奨励賞〉6社

・昭和電工株式会社

・住友生命保険相互会社

・株式会社千葉銀行

・日本生命保険相互会社

・株式会社日立ソリューションズ

・株式会社丸井グループ



イクボスアワード (平成26年度創設)

■「イクボスアワード」とは

部下の育休取得や短時間勤務等に際し、業務を滞りなく進めるための工夫をしつつ、自らも仕事と生活を充実させている管理職を表彰するもの。グランプリ及び特別奨励賞を選定。

平成26年度表彰実績

(応募総数 50件)

(グランプリ)2名 広告業、小売業

(特別奨励賞)3名

製造業、サービス業、金融・保険業

数値目標

★ 男性の育児休業取得率：2.03%(2013年度) → 10%(2017年度) → 13%(2020年度)

★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：38%(2010年) → 55%(2017年)

ファミリー・サポート・センター事業の概要

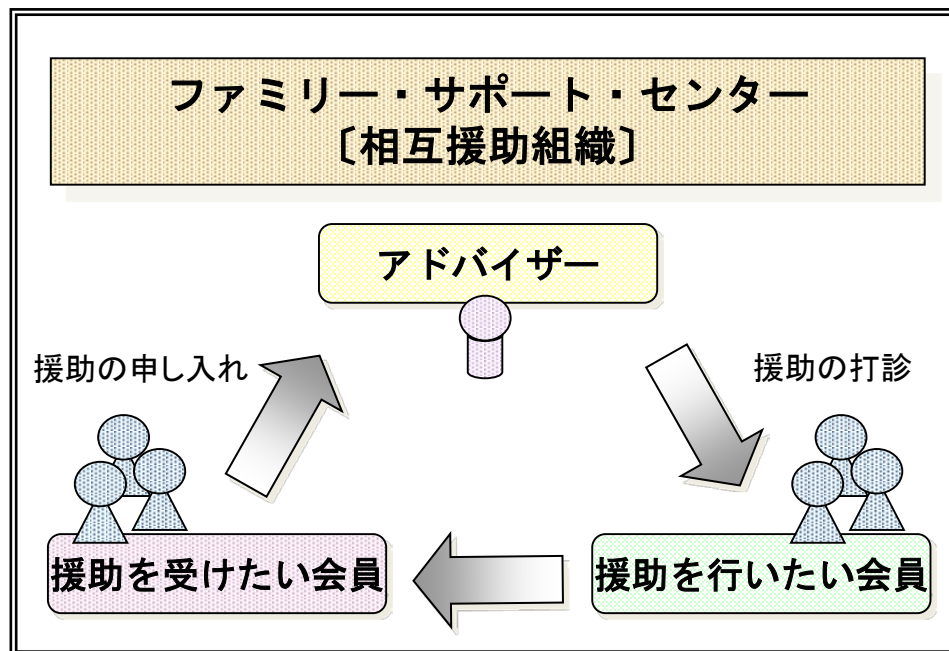
ファミリー・サポート・センター事業は、乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かりの援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡、調整を行うものである。

なお、平成26年度は「保育緊急確保事業」の中の1事業として実施しており、平成27年度から施行予定の「子ども・子育て支援新制度」において、ファミリー・サポート・センター事業は、「地域子ども・子育て支援事業」の1つに位置づけられる予定である。
(内閣府所管)

(予算規模) 26年度:2,311百万円(保育緊急確保事業、内閣府所管)

○実施市区町村数 ※平成25年度末実績 ()は平成24年度末実績
・基本事業 738(699)市区町村
・病児・緊急対応強化事業 141(126)市区町村

○会員数 ※平成25年度末現在 ()は平成24年度末実績
・依頼会員(援助を受けたい会員) 466,287人(440,787人)
・提供会員(援助を行いたい会員) 123,173人(117,584人)



(相互援助活動の例)

- ・保育施設までの送迎を行う。
- ・保育施設の開始前や終了後又は学校の放課後、子どもを預かる。
- ・保護者の病気や急用等の場合に子どもを預かる。
- ・冠婚葬祭や他の子どもの学校行事の際、子どもを預かる。
- ・買い物等外出の際、子どもを預かる。
- ・病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急預かり対応 (平成21年度から)