

# 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	
<p><b>妊娠中</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・母性健康管理の措置義務(通院休暇、通勤緩和など)</li> <li>・妊娠・出産を理由とする解雇の禁止、不利益取扱いに対する行政指導</li> <li>・軽易業務への転換、時間外労働・深夜業の制限</li> </ul>	<p><b>出産</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・産前産後休業(産前6週間・産後8週間)</li> <li>・産前産後休業中の解雇禁止</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・出産育児一時金(35万円)</li> <li>・出産手当金(標準報酬日額の3分の2) (健康保険)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業給付金 (休業開始時賃金月額40%) (雇用保険)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・待機児童ゼロ作戦</li> <li>・多様な保育サービスの充実                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・延長保育</li> <li>・休日保育</li> <li>・病児保育 など</li> </ul> </li> <li>○放課後児童クラブ</li> <li>○ファミリー・サポート・センター</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童手当 (3歳未満) 出生順位にかかわらず 1万円</li> <li>・扶養控除 子1人につき38万円 (子が16~23歳の場合は63万円)の控除</li> </ul>
<p><b>育児中</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業(申出により1歳(保育所に入れない場合は1歳6ヶ月)まで休業可能)</li> <li>・育児休業を理由とした不利益取扱いの禁止</li> <li>・円滑に復帰ができるよう能力開発等の努力義務</li> </ul>
<p><b>復帰後</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小学校就学前までの                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務時間短縮等の措置(短時間勤務、フレックスタイム制、始業・就業時間の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設定運営その他便宜の供与)(3歳まで義務、3歳以降努力義務)</li> <li>・子の看護休暇制度(年5日)</li> <li>・時間外労働、深夜業の制限</li> </ul> </li> <li>・ファミリー・フレンドリー企業の普及促進(表彰)</li> <li>・長時間労働の是正</li> </ul>

# 男女別育児休業取得率の推移

	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%

女性の育児休業取得率 =

育児休業取得者数

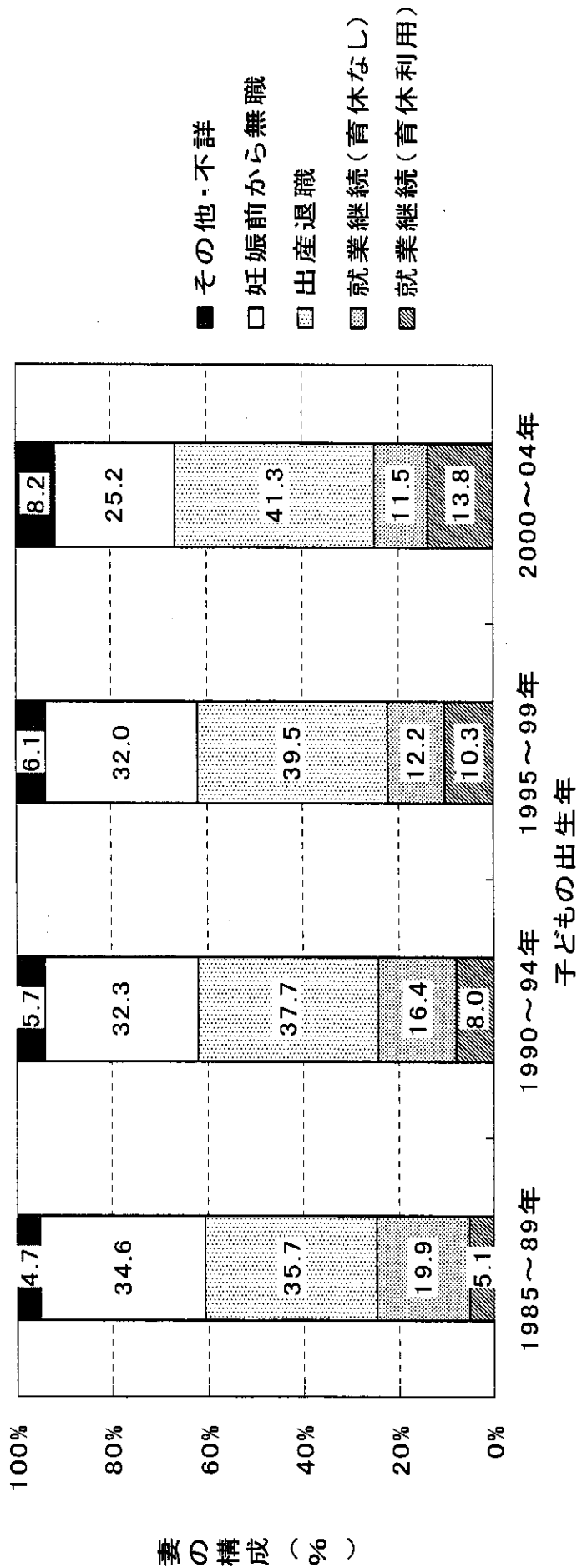
出産した女性労働者数

男性の育児休業取得率 =

育児休業取得者数

配偶者が出産した男性労働者数

# 子どもの出生年別、第1子出産前後の就業経歴の構成



注: 1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について、第12～第13回調査を合わせて集計した。

出産前後の就業経歴

- 就業継続(育休利用) — 第1子妊娠前就業～育児休業取得～第1子1歳時就業
- 就業継続(育休なし) — 第1子妊娠前就業～育児休業取得なし～第1子1歳時就業
- 出産退職 — 第1子妊娠前就業～第1子1歳時無職
- 妊娠前から無職 — 第1子妊娠前無職～第1子1歳時無職

資料出所: 第13回出生動向基本調査(平成17年)

# 次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について

[平成17年4月1日～]

## 行動計画の策定

- ・大企業(301人以上)  
→義務
- ・中小企業(300人以下)  
→努力義務

## 届出・実施

- ・各都道府県労働局  
に届出
- ・目標達成に向けて  
計画実施

## 計画終了・目標達成

- ・次期行動計画の策  
定・実施
- ・認定の申請

[平成19年4月1日～]

## 厚生労働大臣による 認定

- ・一定の基準を満たす企業を認定
- ・企業は商品等に認定マークを使用可

## 平成19年3月末時点の届出状況

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)

→ 届出全企業数(18,955社)のうち  
20.2%(3831社)が認定申請の予定

## 行動計画例

- 1 計画期間 平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日まで
- 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 年に〇人以上取得
    - 女性 取得率〇%以上
  - 対策 平成〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施
  - 平成〇年〇月 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〇回実施

- 目標2 ノー残業デーを月に1日設定する。
- 対策 平成〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置
- 平成〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う
- 目標〇・・・
- 対策・・・

## 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



次世代認定マーク「くるみん」