

(別添3)

# 今後の仕事と家庭の両立支援に関する 研究会報告書参考資料集

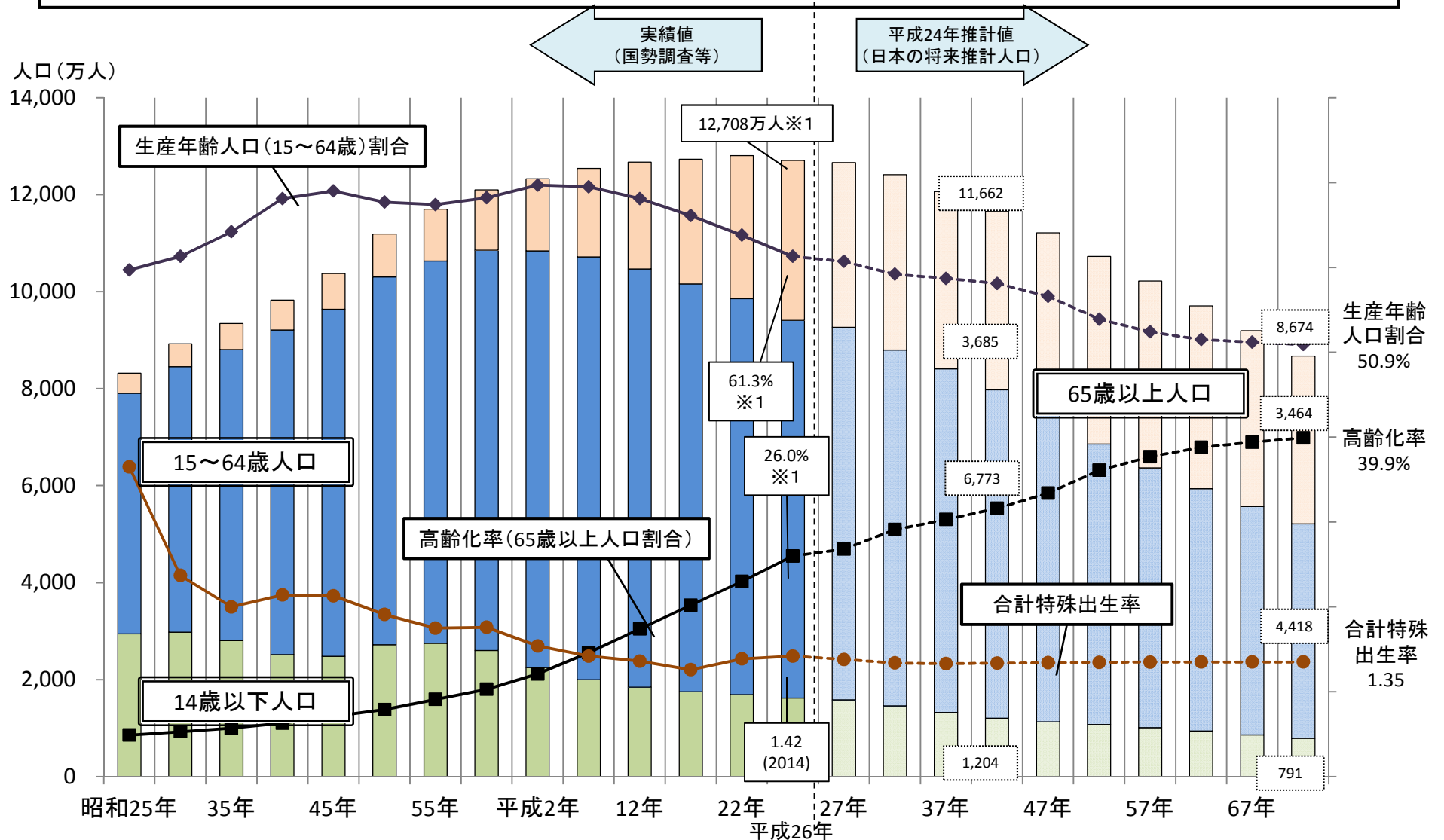
# 《目次》

はじめに	2
<b>I 総論</b>	
1 仕事と育児・介護の両立に係る現状	
(1) 仕事と介護の両立に係る現状	14
(2) 仕事と育児の両立に係る現状	21
2 今後の両立支援制度の検討に当たっての基本的な考え方	32
<b>II 各論</b>	
1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備	
(1) 仕事と介護の両立支援制度の整理及び介護休業について	37
(2) 介護休暇について	53
(3) 所定労働時間の短縮措置等について	58
(4) 所定外労働の制限について	61
(5) 仕事と介護の両立に向けた情報提供	64
2 多様な家族形態・雇用形態に対応した、育児期の柔軟な働き方の実現	
(1) 育児休業の対象となる子の範囲	72
(2) 有期契約労働者に係る育児休業の取得要件	76
(4) 子の看護休暇について	80
(5) 所定労働時間の短縮措置及び所定外労働の制限措置の対象年齢について	83
3 男性の子育てへの関わりを可能とするための環境整備	
(1) 男性の育児休業取得促進	85
4 その他	
(1) テレワークの活用	88
(3) 転勤配慮	90

はじめに

# 日本の人口の推移

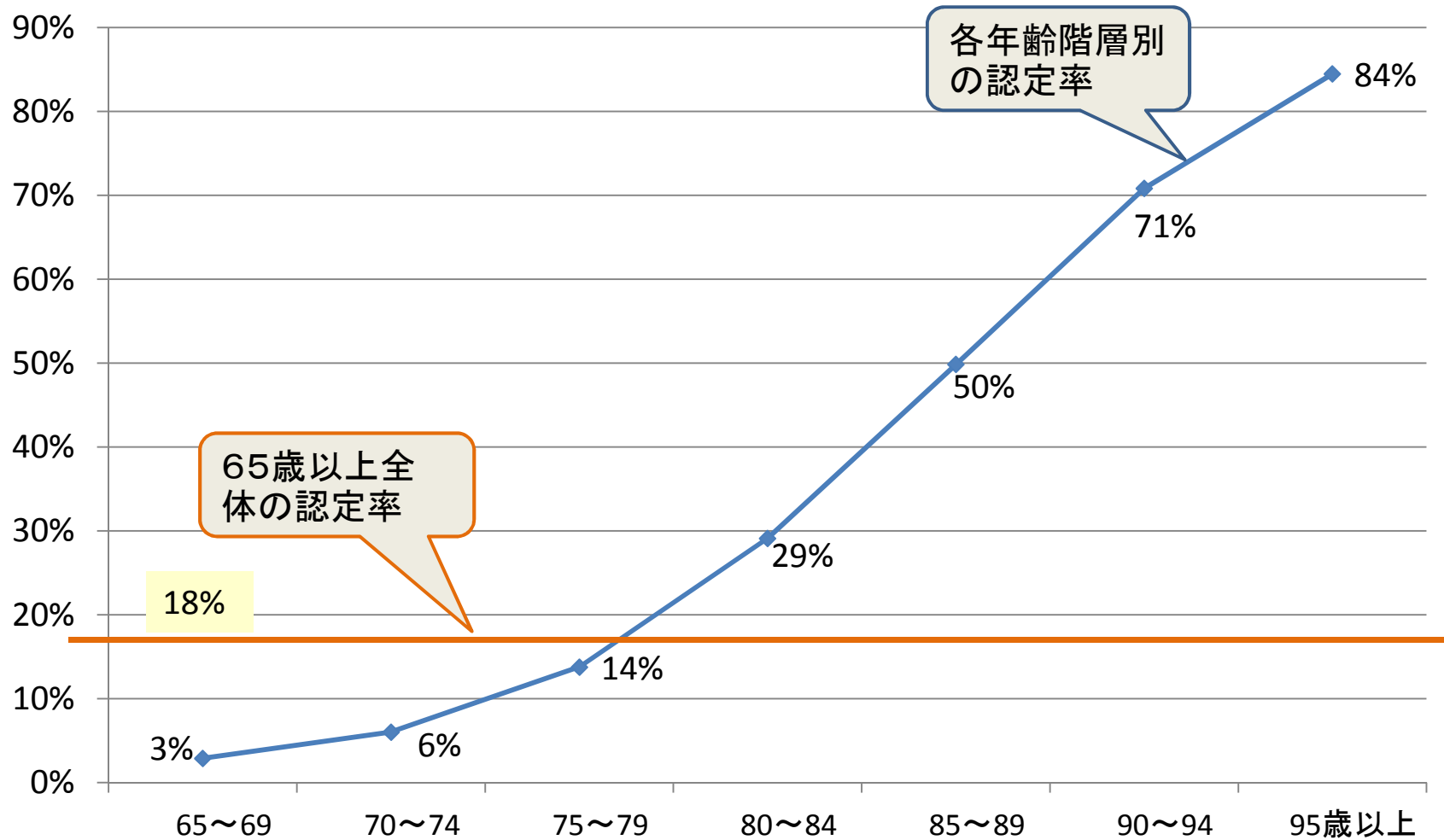
○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」  
(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

※1 出典:平成26年度 総務省「人口推計」

# 年齢階層別の要介護（要支援）認定率

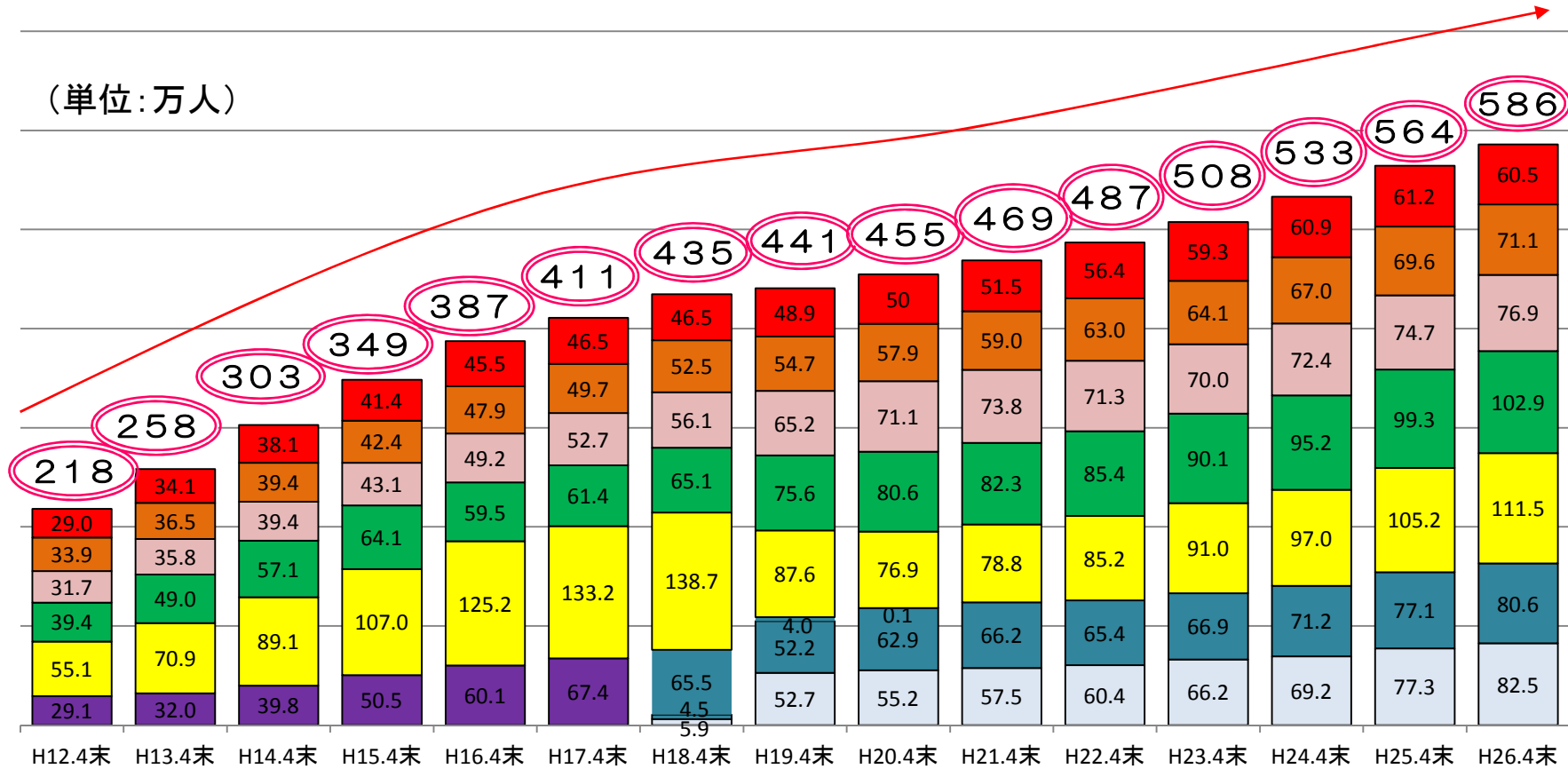


出典: 社会保障人口問題研究所将来人口推計及び介護給付費実態調査(平成24年11月審査分)

# 要介護度別認定者数の推移

○ 要介護(要支援)の認定者数は、平成26年4月現在586万人で、この14年間で約2.69倍に。このうち軽度の認定者数の増が大きい。また、近年、増加のペースが再び拡大。

(単位:万人)



要支援  
 経過的要介護  
 要介護3  
 要介護4  
 要介護1  
 要介護2  
 要介護5

(注1) (注2)

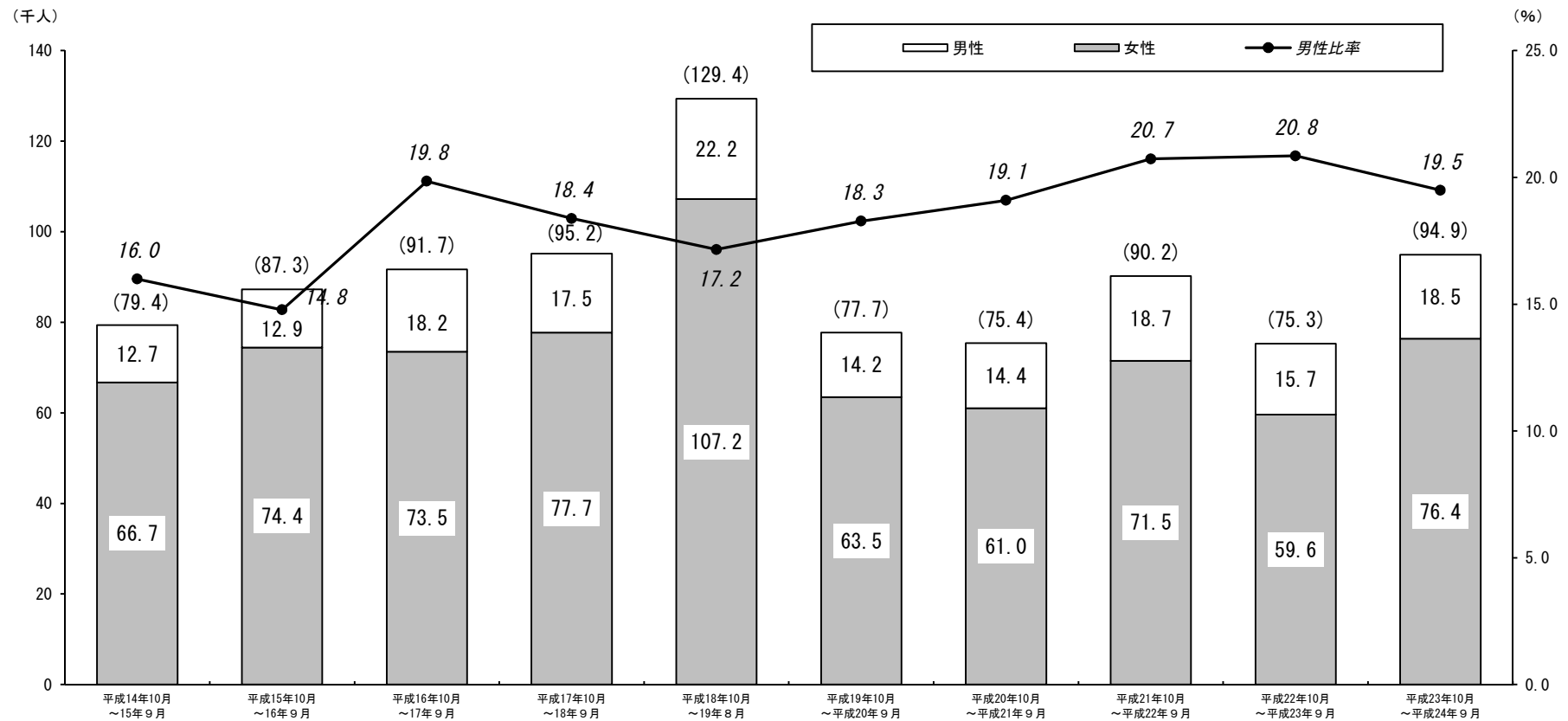
(出典: 介護保険事業状況報告)

注1) 陸前高田市、大槌町、女川町、桑折町、広野町、楡葉町、富岡町、川内村、大熊町、双葉町、浪江町は含まれていない。

注2) 楡葉町、富岡町、大熊町は含まれていない。

# 家族の介護・看護を理由とする離職者数（雇用者）の推移

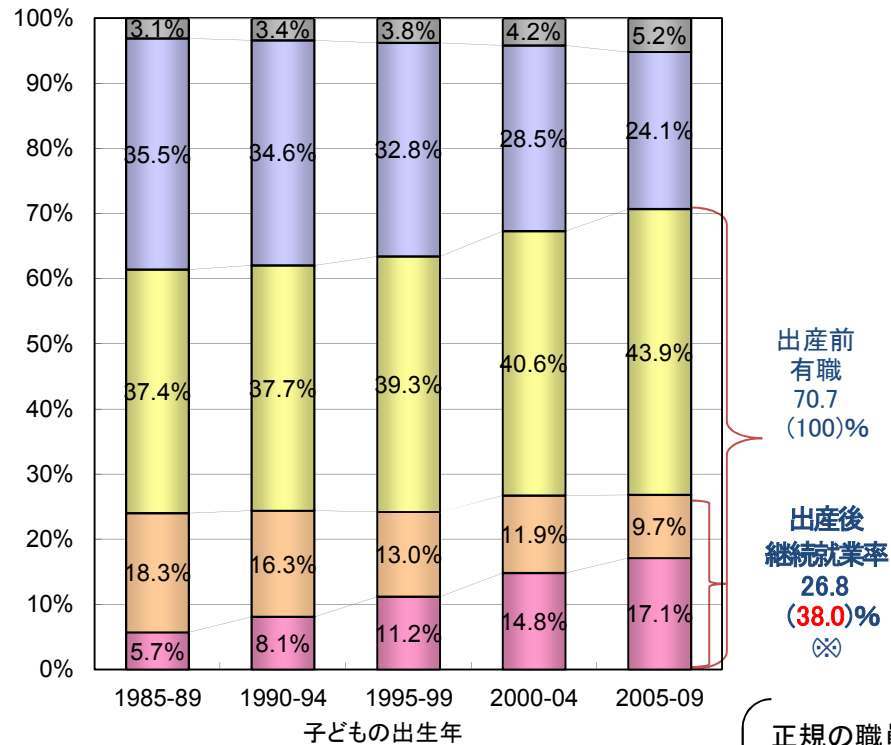
○ 家族の介護や看護による離職者数の推移をみると、離職者数は増減を繰り返しているものの、それに占める男性の割合は増加傾向にあることが分かる。



出典：総務省「就業構造基本調査」(平成19年、平成24年)。平成14年10月～平成19年9月は平成19年調査、平成19年10月～平成24年9月は平成24年調査。

# 第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

○ 約6割の女性が出産・育児により離職している。



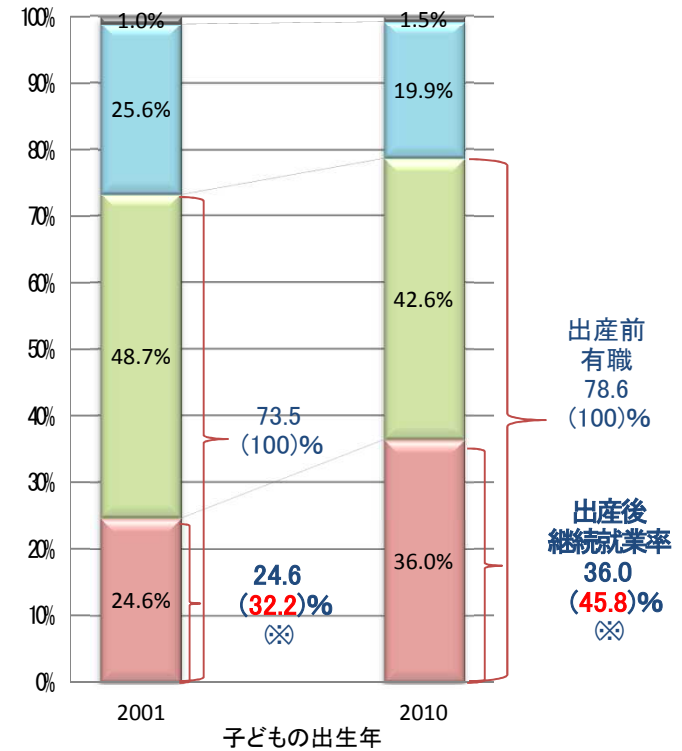
■就業継続(育休利用) ■就業継続(育休なし) ■出産退職  
■妊娠前から無職 ■その他・不詳

出産前  
有職  
70.7  
(100%)

出産後  
継続就業率  
26.8  
**(38.0)%**  
(※)

正規の職員  
52.9%

パート・派遣  
18.0%



■不詳  
■出産1年前無職(学生含む)  
■出産半年後無職(学生を含む)  
■出産半年後有職(育児休業中等の休業含む)

出産前  
有職  
78.6  
(100%)

出産後  
継続就業率  
36.0  
**(45.8)%**  
(※)

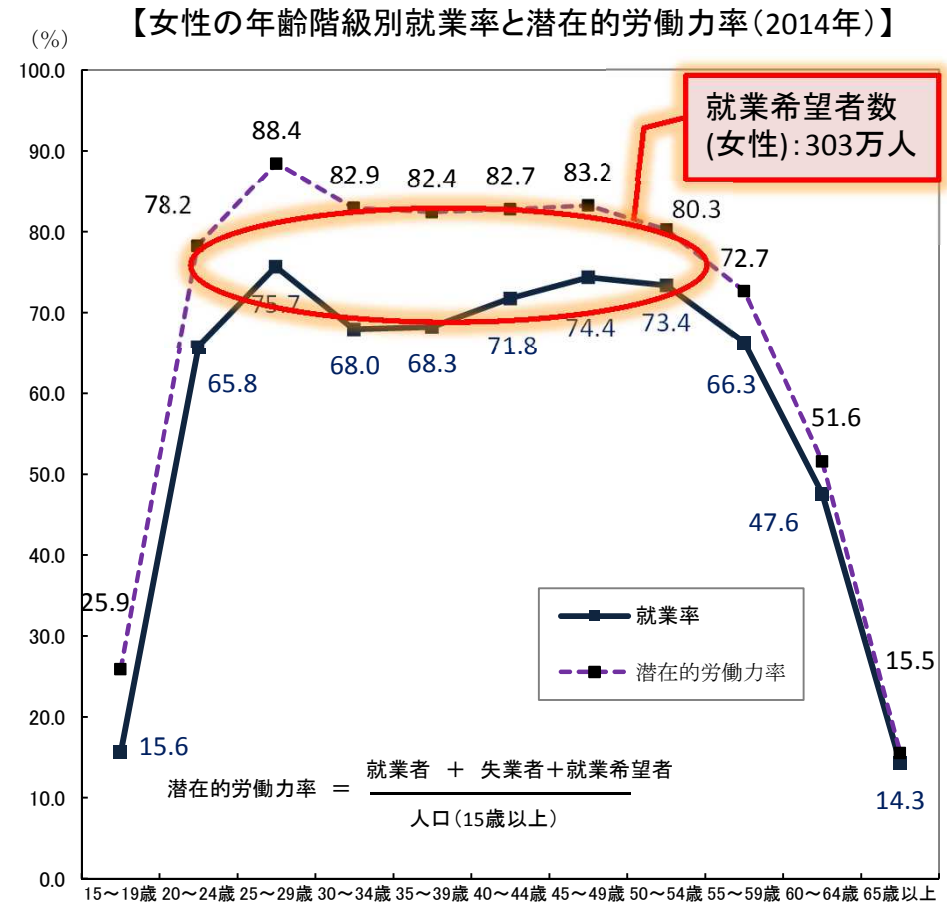
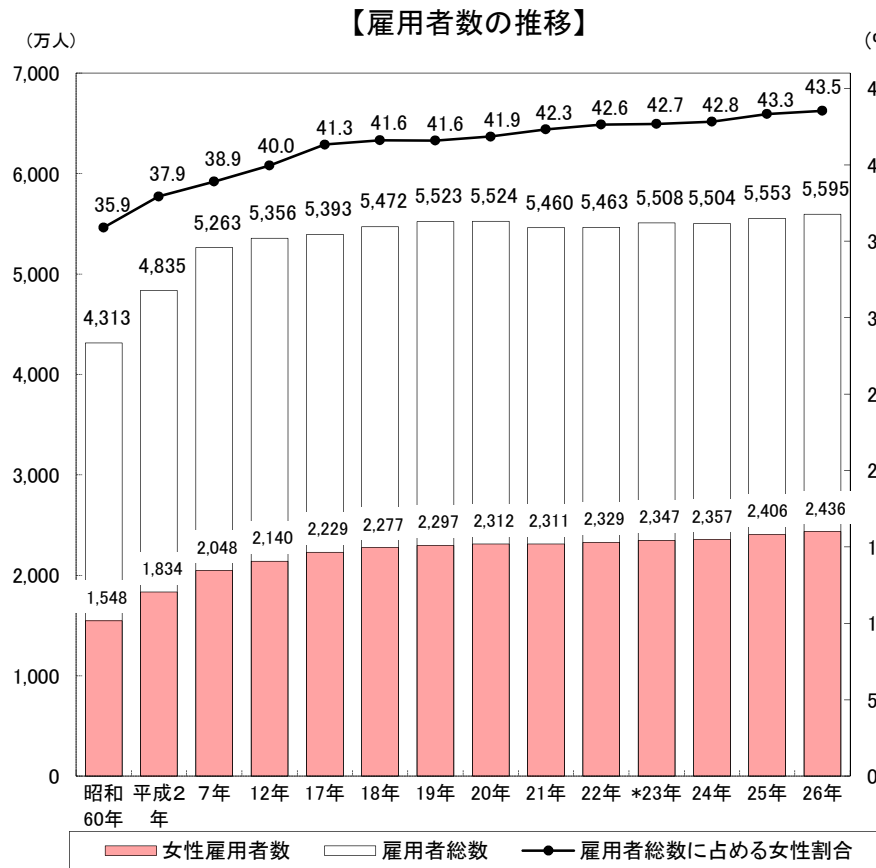
(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所  
「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」

(※) ( )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



# 女性雇用者数と女性の年齢階級別就業率（実際の就業率と就業希望との差）

- 平成26年の女性雇用者数は2,436万人。雇用者総数に占める女性の割合は43.5%となっている。
- 女性の年齢階級別就業率はM字カーブを描いている。また、就業率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は303万人にのぼる。



\*平成23年統計については、平成17年国勢調査結果を基準(旧基準)とする推計人口をベンチマークとして、東日本大震災の影響により3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値である。  
 注)平成23年の数値(斜体)は、同補完推計値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値。

# 「日本再興戦略」改訂2015 平成27年6月30日閣議決定（抄）

## 第二 3つのアクションプラン

### 2 雇用制度改革・人材力の強化

#### 2-2. 女性の活躍推進/外国人材の活用

##### (3)新たに講ずべき具体的施策

##### i)女性の活躍推進

(長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の導入等に向けた企業の取組促進)

##### ⑫男性が育児を行うことや家族の介護による離職への対応策

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会における検討も踏まえ、育児・介護休業制度の従業員への周知強化、介護休業制度における分割取得の在り方や介護期における柔軟な働き方の推進策、介護休業取得時の経済的負担軽減の在り方など育児・介護休業の取得向上に向けた必要な制度的対応等について、法的措置を講ずることを含め労働政策審議会で検討し、年内に結論を得る。

また、配偶者の出産直後からの休暇取得をはじめとする男性の子育て目的の休暇の取得を促進するため、「2020年に男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80%」を目標とし、企業等に対し働きかけを行う。

#### 施策に関するKPI

項目	目標（2019年度末／2020年）	現状（大綱策定時の直近値）
女性の活躍推進（2-2（i）関連）		
女性の就業率(※) (※)25歳～44歳	73%(2020年)	70.8%(2014年)
男性の配偶者の出産直後の休暇取得率	80%(2020年)	—

# 女性活躍加速のための重点方針2015（抄）

## 平成27年6月26日すべての女性が輝く社会づくり本部 第2回会合

### ■女性活躍加速のための重点方針2015

#### 3. 女性活躍のための環境整備

##### (3) キャリアの断絶を防ぐための継続就業支援、非正規雇用への対応

M字カーブ問題がいまだ解消されておらず、出産や子育て、介護等の理由により就業を希望しながら就業できていない女性が約300万人存在する中で、働きたい女性が仕事と出産・子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続ける13ことができるよう、キャリア断絶の防止に向けた支援を進める。

(中略)

- ① 出産、育児、介護などのライフイベントによる女性のキャリア断絶を防ぐため、以下の取組を強化・実施する。

(中略)

- ・ 介護離職の防止に向けて、介護休業制度の従業員への周知強化、分割取得の在り方、介護期における柔軟な働き方の推進策、介護休業取得時の経済的負担軽減の在り方など、介護休業・休暇の取得促進に向け法的措置も含めて必要な対応を検討する。

(中略)

- ② 非正規雇用労働者の正社員との均等・均衡待遇、非正規雇用労働者から正社員への転換、非正規雇用労働者に対する育児・介護休業制度の周知徹底及び利用環境の改善を含め、非正規雇用労働者に対する総合的な支援を強力に推進する。

## ■少子化社会対策大綱

（略）

### Ⅲ 重点課題

（略）

#### （4）男女の働き方改革を進める。

（男性の意識・行動改革）

長時間労働の是正に加え、人事評価制度の見直しなど経営者・管理職の意識改革を促す。

また、男性が、出産直後から育児を行えるよう、出産直後の休暇取得の促進など、実効性の高い方策を推進する。

## ■別添1 施策の具体内容

### 1. 重点課題

#### （4）男女の働き方改革を進める。

##### ①男性の意識・行動改革

○長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進

○企業経営者等の意識改革

○「イクボス」や「子育て」を尊重するような企業文化の醸成

○男性の育児休業の取得促進

○出産直後からの休暇取得を始めとする男性の子育て目的の休暇の取得促進

○父親の育児に関する意識改革、啓発普及

○男性の家事・育児の促進

## ■別添2 施策に関する数値目標

項目	目標（2019年度末／2020年）	現状（大綱策定時の直近値）
男女の働き方改革（Ⅲ（4）関連）		
男性の配偶者の出産直後の休暇取得率（※） （※）配偶者の出産後2か月以内に半日又は1日以上休み（年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業等）を取得した男性の割合	80%	—
男性の育児休業取得率	13%（2020年）	2.03%（2013年度）
6歳未満の子どもを持つ男性の育児・家事関連時間	1日あたり2時間30分（2020年）	1日あたり67分（2011年）
第1子出産前後の女性の継続就業率	55%（2020年）	38.0%（2010年）

# 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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（抄）

（平成21年6月21日 衆議院厚生労働委員会）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 四 有期契約労働者についても、育児休業等の両立支援制度が利用できるよう、制度の周知徹底に特段の配慮を行うなど取得促進策を講ずるとともに、有期契約労働者への制度の適用範囲の在り方について引き続き検討すること。また、育児休業等の取得等を理由とした派遣労働者に対する不利益取扱いを防止するなど、非正規労働者が働きながら子育てができる環境の整備を促進すること。
- 六 ひとり親家庭における育児に配慮し、ひとり親家庭の育児休業期間及び子の看護休暇の日数の延長について、引き続き検討するとともに、病児保育を含む保育サービスの拡充その他の支援の強化を速やかに検討すること。
- 九 仕事と家庭の両立支援の観点から、所定労働時間の短縮及び所定外労働の制限については、対象となる子の年齢を小学校就学前まで拡大することを検討するとともに、認可保育所の大幅な定員増、放課後児童クラブの拡充など、保育の質を維持しつつ地域における子育て支援施策を充実・強化すること。
- 十一 子の看護休暇及び介護休暇について、その必要に応じて休暇を取得することができるよう、取得要件の緩和を行うとともに、取得しやすい手続とすること。また、半日単位や時間単位でも取得できるような柔軟な制度とすることについて検討を行うこと。
- 十二 家族の介護を理由とする離職者が多数にのぼる状況を勘案し、仕事と介護の両立を実現するために必要な働き方について介護サービスとの関わりも含め検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずること。

# 育児・介護休業法の概要

## 育児休業・介護休業制度

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合、1歳半)に達するまで(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>)の育児休業の権利を保障
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業の取得が可能
- 配偶者が専業主婦(夫)であっても育児休業の取得は可能
- 対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業の権利を保障  
※①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること、②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されていることが見込まれること、③子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと、を満たした期間雇用者も取得可能

## 短時間勤務等の措置

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ
- 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に対し、次のいずれかの措置を事業主に義務づけ  
①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制  
③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

## 時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

## 所定外労働の免除

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を免除

## 深夜業の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限

## 子の看護休暇制度

- 小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇付与を義務づけ

## 介護休暇制度

- 要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として介護休暇付与を義務づけ

## 転勤についての配慮

- 労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況についての配慮義務

## 不利益取扱いの禁止

- 育児休業等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を禁止

## 実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設
- 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設。

# I 総論

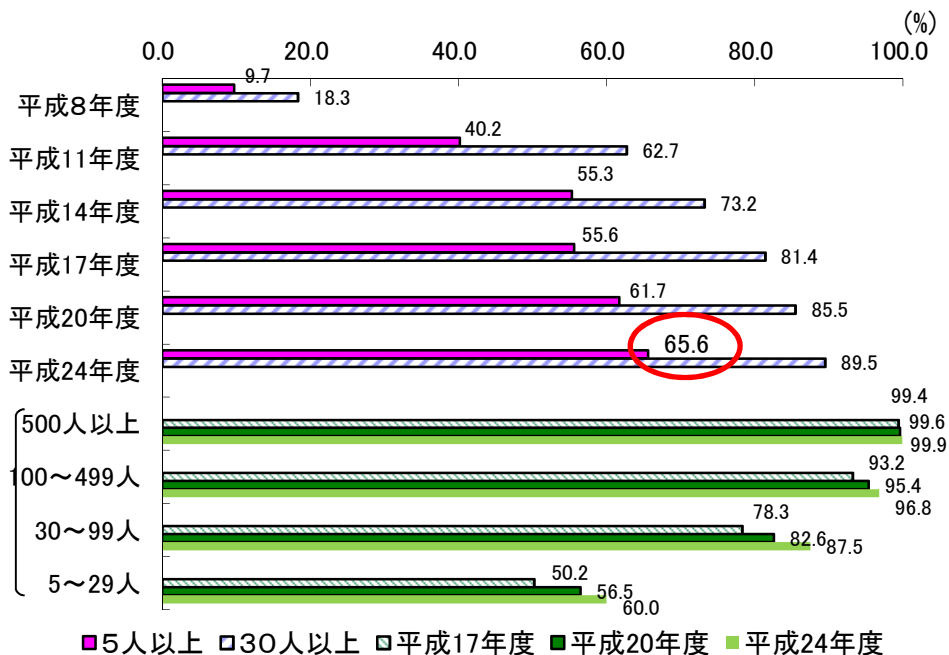
## 1 仕事と育児・介護の両立に係る現状

### (1) 仕事と介護の両立に係る現状

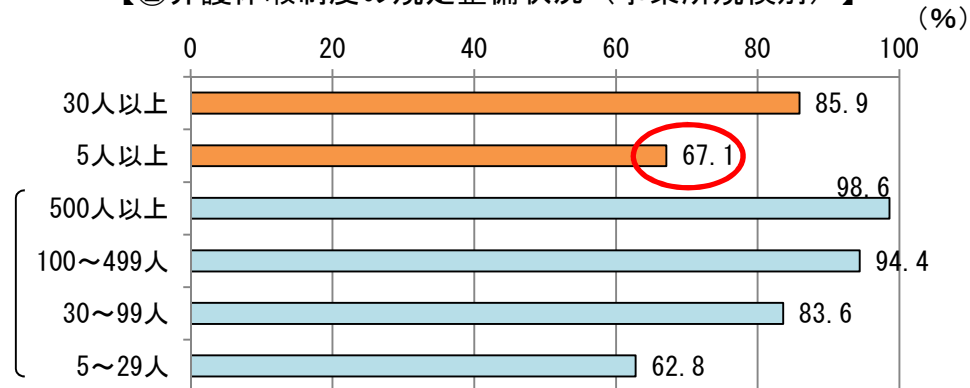
# 介護休業制度等の規定整備状況（事業所規模別）

- 就業規則等に介護休業の定めがある事業所(5人以上)は65.6%、介護休暇の定めがある事業所(5人以上)は67.1%
- 介護のための勤務時間短縮等の措置内容別で見ると、短時間勤務制度の割合が最も高い

【①介護休業制度の規定整備状況（事業所規模別）】



【②介護休暇制度の規定整備状況（事業所規模別）】



【③介護のための勤務時間短縮等の措置内容別事業所割合】

	制度あり	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・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ	介護に要する経費の援助措置
総数	56.7	53.9	10.7	29.2	3.4
500人以上	92.2	85.0	23.6	49.5	11.9
100~499人	88.2	83.6	18.1	39.5	5.9
30~99人	77.5	74.0	13.4	36.2	5.0
5~29人	51.2	48.6	9.9	27.3	3.0
30人以上(再掲)	79.9	76.1	14.5	37.1	5.3

出典：①・③は厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査」、  
②については厚生労働省「平成23年度雇用均等基本調査」



# 介護休業等制度利用の有無

- 介護をしている雇用者(239万9千人)について、介護休業等制度利用の有無、制度の種類別にみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は15.7%で、このうち「介護休業」の利用者は3.2%(7万6千人)、「短時間勤務」は2.3%(5万6千人)、「介護休暇」は2.3%などとなっている。
- また、雇用形態別の割合をみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は、「正規の職員・従業員」で16.8%である一方、「非正規の職員・従業員」は14.6%となっている。
- 介護をしている雇用者のうち介護休業を取得した人の割合をみると、3.2%となっており、性別でみると女性2.9%、男性3.5%となっている。年齢階級別にみると、「45～49歳」の取得割合が最も高く、次に「50～54歳」となっている。

【雇用形態、介護休業制度利用の有無、介護休業等制度の種類別  
介護をしている雇用者数及び割合】

(千人、%)

【介護をしている雇用者に占める介護休業取得者割合】

介護休業等制度 利用の有無 介護休業等制度 の種類		介護をしている						
		総数	制度の 利用なし	制度の利用あり				その他
				総数	介護 休業	短時間 勤務	介護 休暇	
雇用形態								
実数	総数(役員を 含む雇用者)	2,399.3	1,998.0	377.6	75.7	56.2	55.4	196.5
	正規の職員・ 従業員	1,119.1	921.1	187.7	43.8	17.4	38.1	92.0
	非正規の職 員・従業員	1,065.7	898.4	155.5	23.2	33.2	15.3	86.2
割合	総数(役員を 含む雇用者)	100.0	83.3	15.7	3.2	2.3	2.3	8.2
	正規の職員・ 従業員	100.0	82.3	16.8	3.9	1.6	3.4	8.2
	非正規の職 員・従業員	100.0	84.3	14.6	2.2	3.1	1.4	8.1

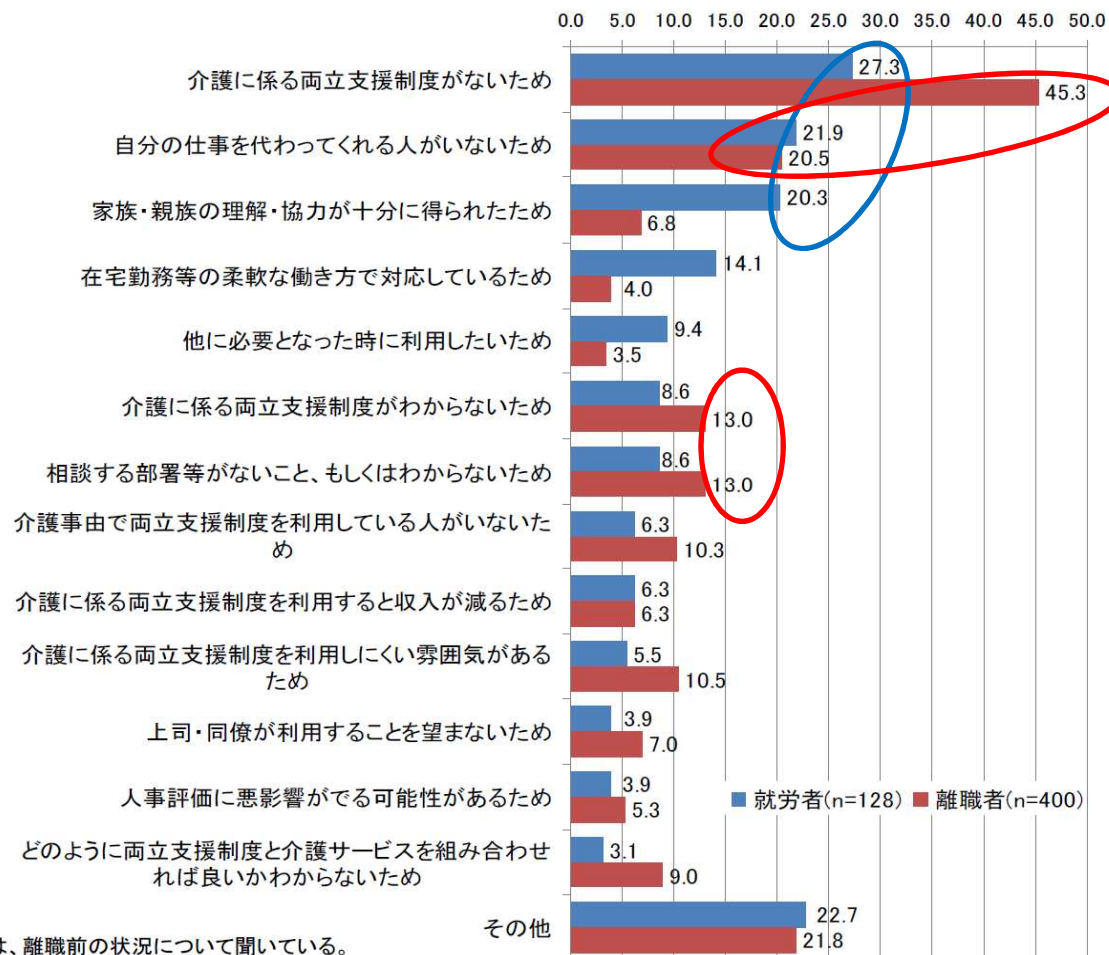
	介護をしている 雇用者	介護休業 取得者	性別	
			女性	男性
計	100.0	3.2 (100.0)	2.9 (52.8)	3.5 (47.2)
年齢 階級 別	30歳未満	1.5 (100.0)	1.3 (50.0)	1.8 (50.0)
	30～39歳	3.6 (100.0)	3.9 (61.6)	3.1 (38.4)
	40～44歳	3.3 (100.0)	3.1 (55.6)	3.6 (44.4)
	45～49歳	4.5 (100.0)	4.1 (55.3)	5.2 (44.7)
	50～54歳	3.9 (100.0)	3.5 (56.4)	4.5 (43.6)
	55～59歳	3.1 (100.0)	2.6 (48.2)	3.8 (51.8)
	60～64歳	2.4 (100.0)	2.1 (43.1)	2.9 (56.9)
	65～69歳	1.4 (100.0)	1.8 (65.0)	1.0 (35.0)
	70歳以上	1.0 (100.0)	0.8 (37.5)	1.3 (62.5)

※「制度の種類」については複数回答のため、各種類の合計は、「制度の利用あり」の総数と必ずしも一致しない。

出典：総務省「平成24年就業構造基本調査」

# 就労者・離職者別勤務先の両立支援制度を利用しない理由

- 両立支援制度を利用しない理由は、就労者・離職者ともに「介護に係る両立支援制度がないため」の割合が最も高く、離職者の中で特に高い（45.3%）。両立支援制度がないと思っている労働者が多いことが伺える。
- また、離職者については「介護に係る両立支援制度がわからないため」「相談する部署等がないこと、わからないため」（13.0%）の割合が上位3位に入っている。

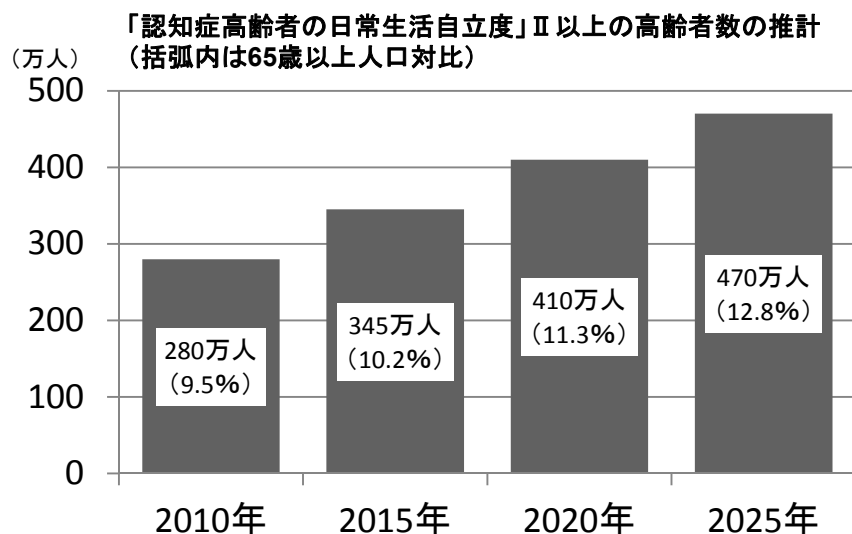


# 今後の介護保険をとりまく状況について

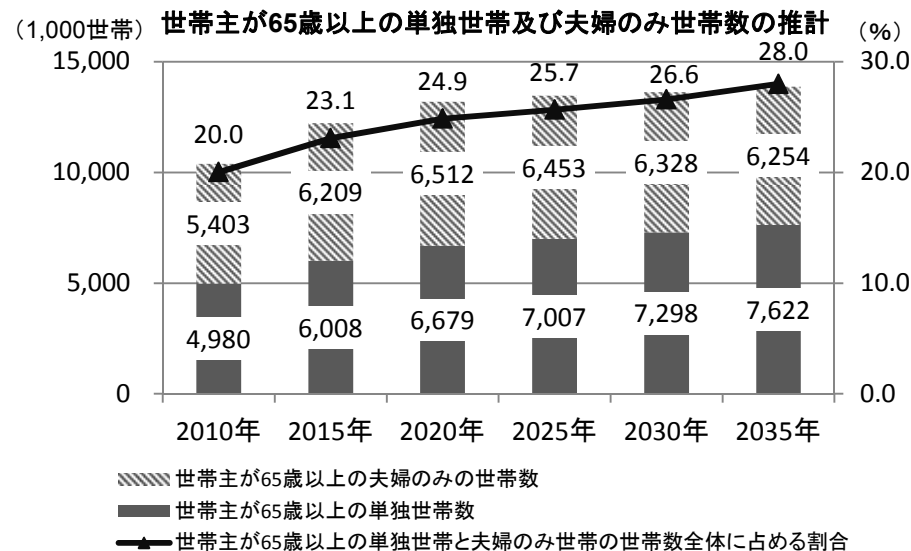
- ① 65歳以上の高齢者数は、2025年には3,658万人となり、2042年にはピークを迎える予測(3,878万人)。また、75歳以上高齢者の全人口に占める割合は増加していき、2055年には、25%を超える見込み。

	2012年8月	2015年	2025年	2055年
65歳以上高齢者人口(割合)	3,058万人(24.0%)	3,395万人(26.8%)	3,658万人(30.3%)	3,626万人(39.4%)
75歳以上高齢者人口(割合)	1,511万人(11.8%)	1,646万人(13.0%)	2,179万人(18.1%)	2,401万人(26.1%)

- ② 65歳以上高齢者のうち、「認知症高齢者の日常生活自立度」Ⅱ以上の高齢者が増加していく。



- ③ 世帯主が65歳以上の単独世帯や夫婦のみの世帯が増加していく。



- ④ 75歳以上人口は、都市部では急速に増加し、もともと高齢者人口の多い地方でも緩やかに増加する。各地域の高齢化の状況は異なるため、各地域の特性に応じた対応が必要。

	埼玉県	千葉県	神奈川県	大阪府	愛知県	東京都	~	鹿児島県	島根県	山形県	全国
2010年 <>は割合	58.9万人 <8.2%>	56.3万人 <9.1%>	79.4万人 <8.8%>	84.3万人 <9.5%>	66.0万人 <8.9%>	123.4万人 <9.4%>		25.4万人 <14.9%>	11.9万人 <16.6%>	18.1万人 <15.5%>	1419.4万人 <11.1%>
2025年 <>は割合 ( )は倍率	117.7万人 <16.8%> (2.00倍)	108.2万人 <18.1%> (1.92倍)	148.5万人 <16.5%> (1.87倍)	152.8万人 <18.2%> (1.81倍)	116.6万人 <15.9%> (1.77倍)	197.7万人 <15.0%> (1.60倍)		29.5万人 <19.4%> (1.16倍)	13.7万人 <22.1%> (1.15倍)	20.7万人 <20.6%> (1.15倍)	2178.6万人 <18.1%> (1.54倍)

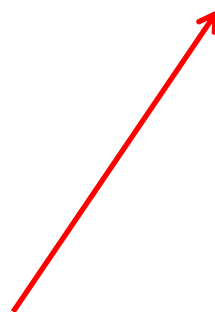
## 要介護者の原因疾患について

○ 平成10年国民生活基礎調査(厚生労働省)  
における要介護者の主な原因別の構成割合

順位	原因疾患	構成割合
1位	脳血管疾患	29.3%
2位	高齢による衰弱	12.1%
3位	骨折・転倒	10.4%
4位	痴呆 (現:認知症)	10.1%
5位	リウマチ・関節炎	6.6%

○ 平成25年国民生活基礎調査(厚生労働省)  
における要支援・要介護状態になった者の主な原因別の構成割合

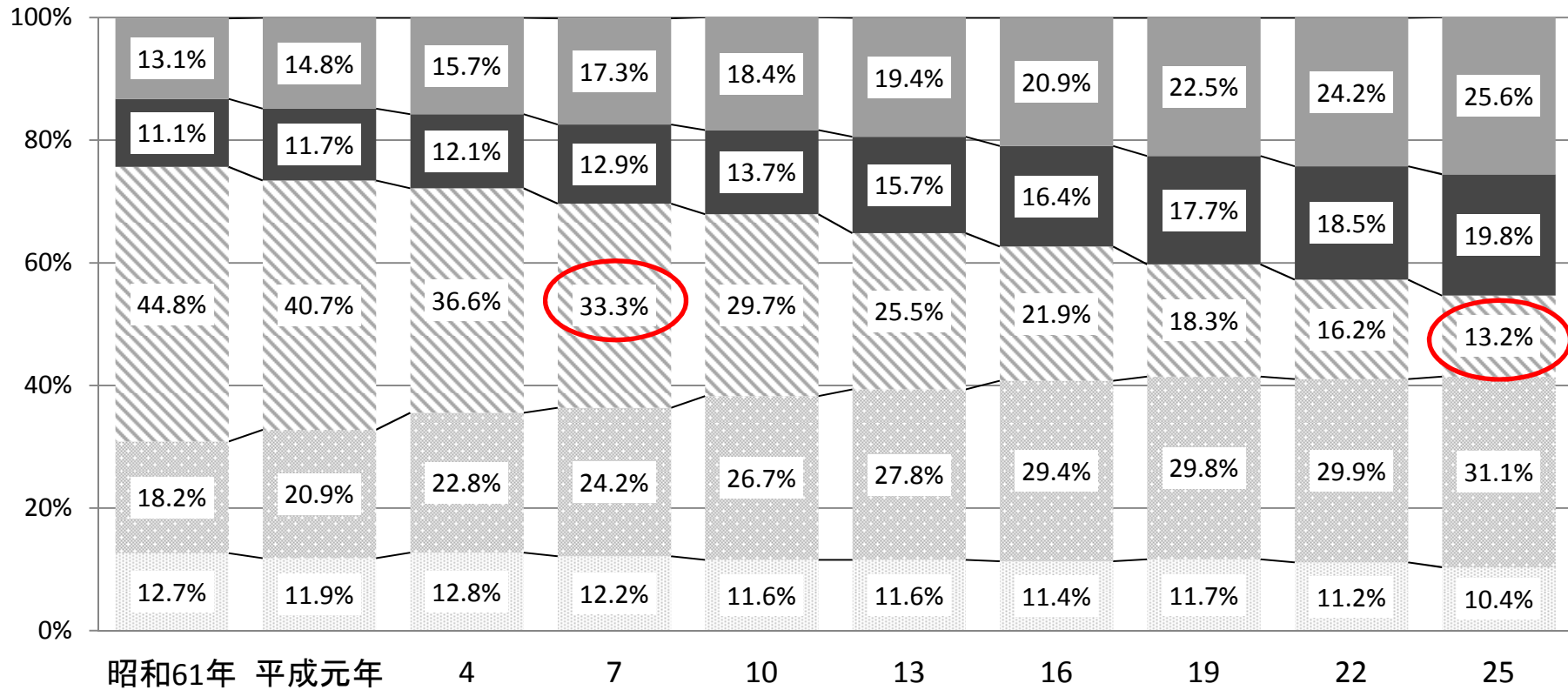
順位	原因疾患	構成割合
1位	脳血管疾患	18.5%
2位	認知症	15.8%
3位	高齢による衰弱	13.4%
4位	骨折・転倒	11.8%
5位	関節疾患	10.9%



# 高齢者のいる世帯の世帯構造別構成割合

- 65歳以上の高齢者のいる世帯のうち、三世帯世帯は、平成7年には33.3%を占めていたが、平成25年には13.2%に。
- 夫婦のみの世帯、親と未婚の子のみの世帯割合は上昇。

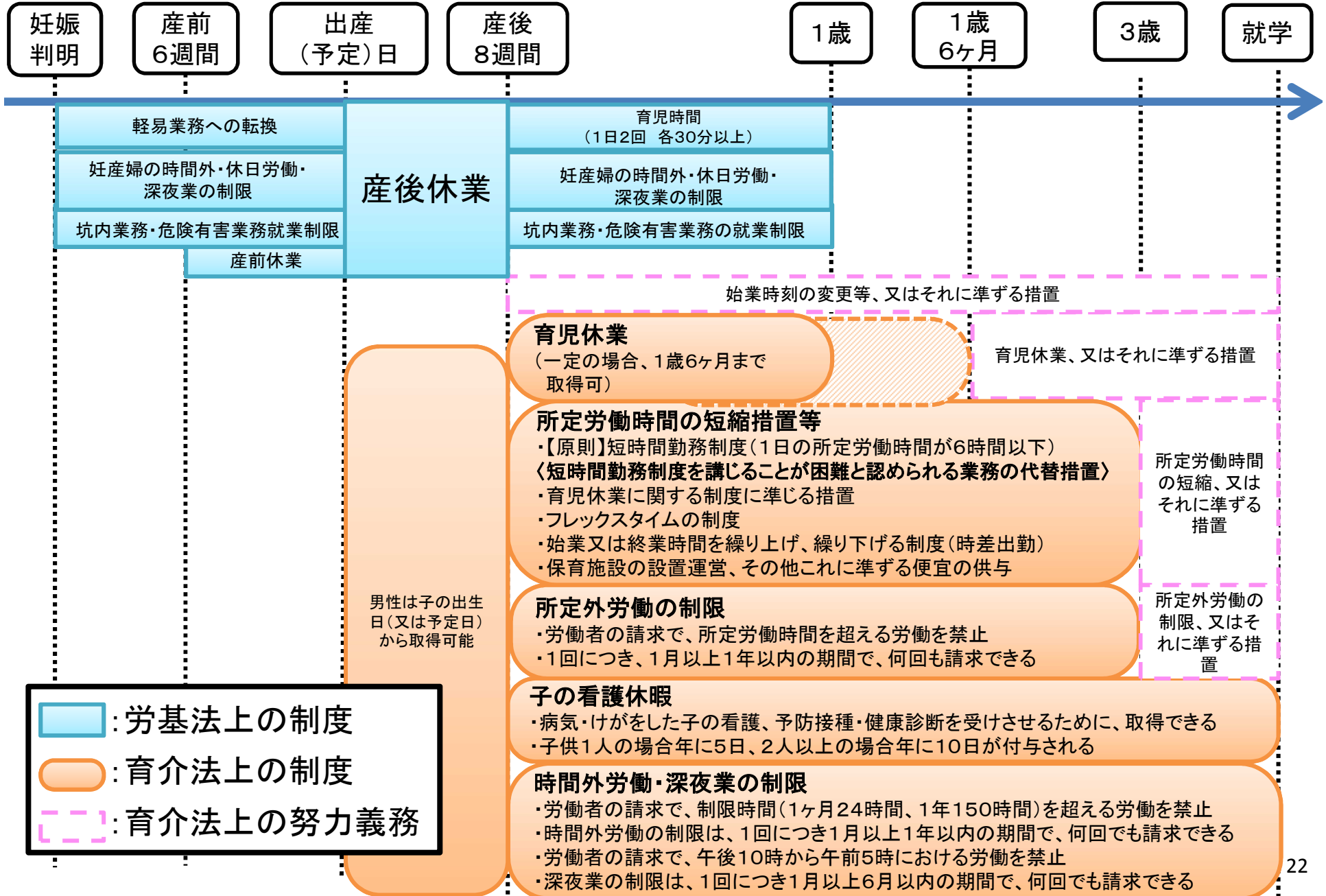
世帯構造別に見た65歳以上の者のいる世帯の構成割合の年次推移



■ 単独世帯 ■ 親と未婚の子のみの世帯 ▨ 三世帯世帯 ■ 夫婦のみの世帯 ■ その他の世帯

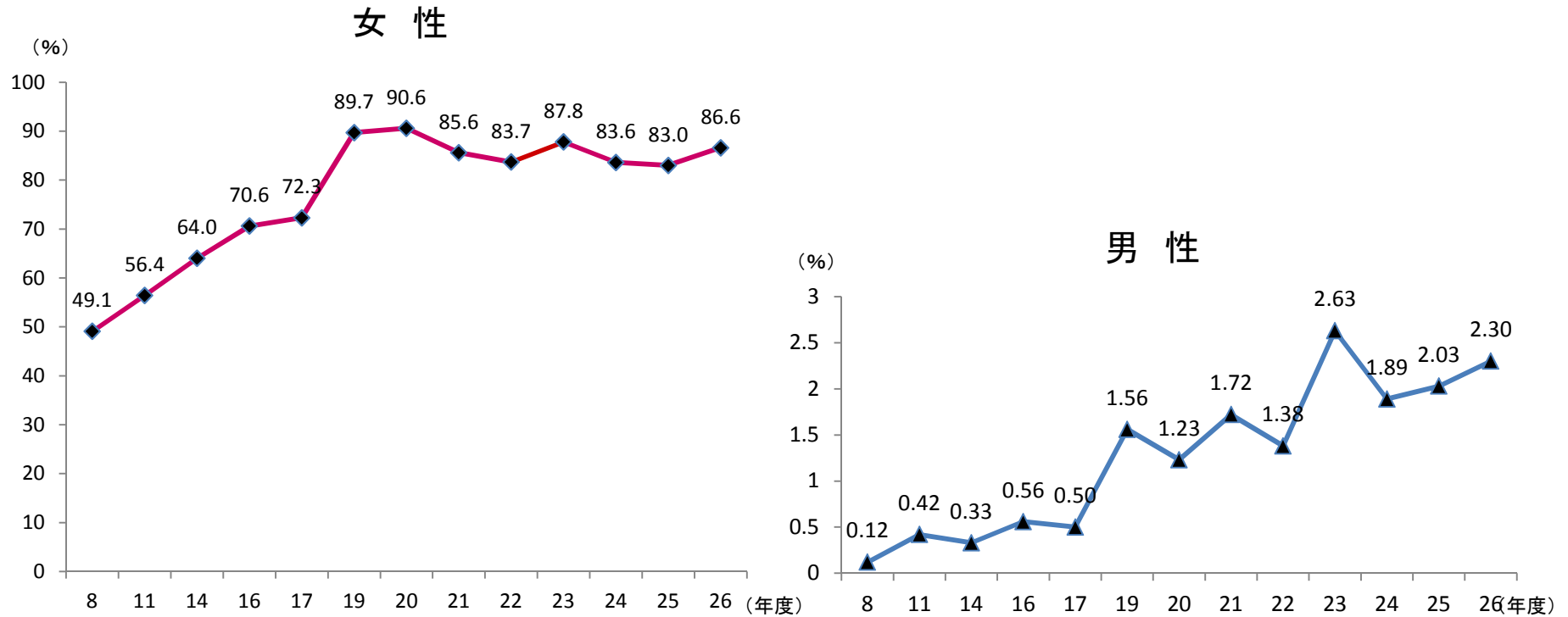
## (2) 仕事と育児の両立に係る現状

# 妊娠・出産・育児期の両立支援制度



# 育児休業取得率の推移

○ 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性の育児休業取得率は、長期的には上昇傾向にあるものの、2.30%と依然として低水準にある。



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

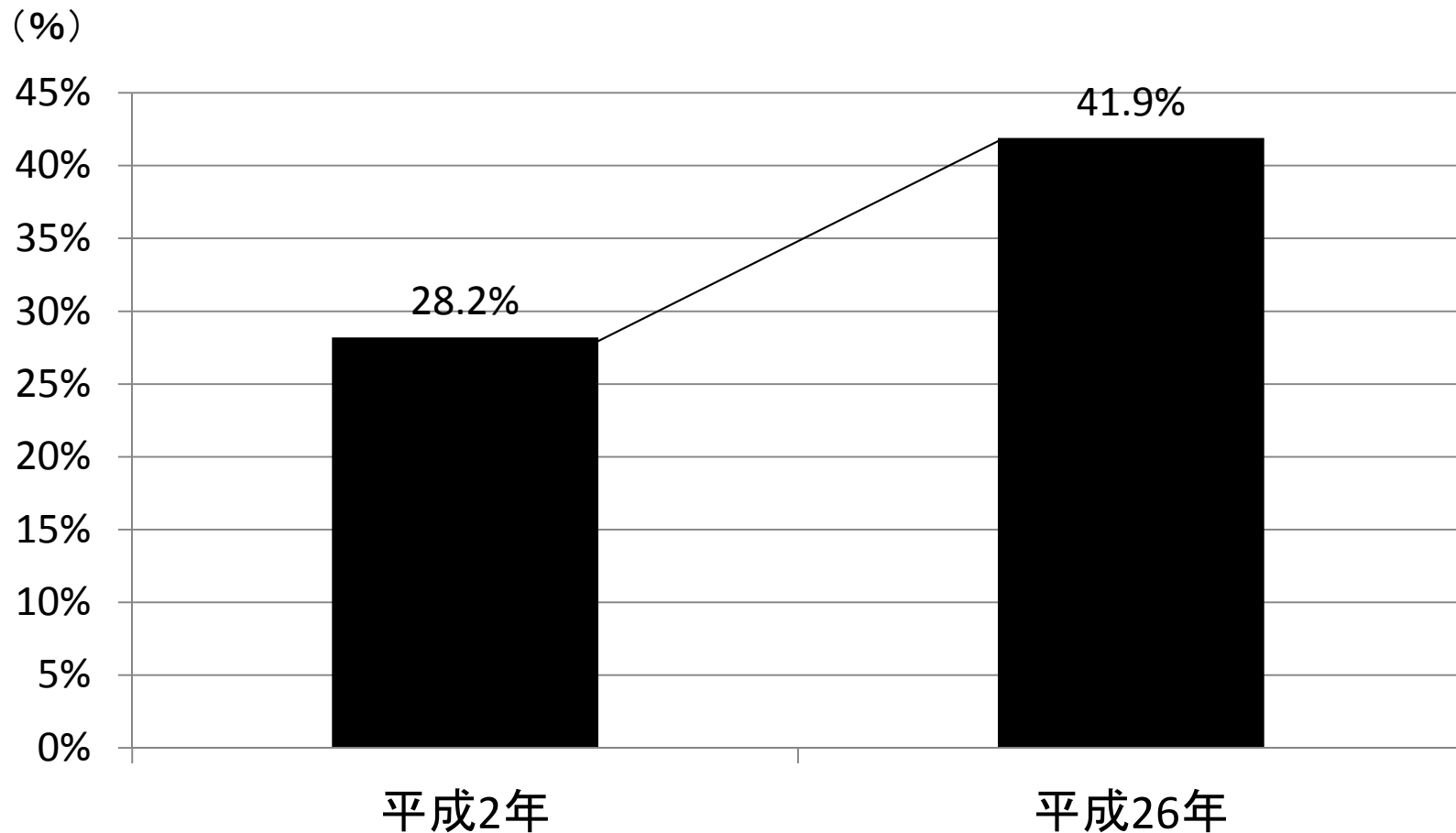
資料出所: 厚生労働省「雇用均等基本調査」

(※) 平成24年度調査においては、平成22年10月1日から平成23年9月30日までの1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。



## 25～34歳女性の非正規雇用労働者割合（平成2年、平成26年）

○ 25～34歳の女性の雇用形態をみると「非正規の職員・従業員」の割合が高まっている。



# 有期契約労働者の育児休業取得割合

## 育児休業取得率(全体・有期契約労働者)

(%)

		平成17年度	平成20年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
女性	全体	72.3	90.6	83.7	87.8	83.6	83.0
	有期契約労働者	51.5	86.6	71.7	80.7	71.4	69.8
男性	全体	0.50	1.23	1.38	2.63	1.89	2.03
	有期契約労働者	0.10	0.30	2.02	0.06	0.24	0.78

注：平成23年度の比率は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

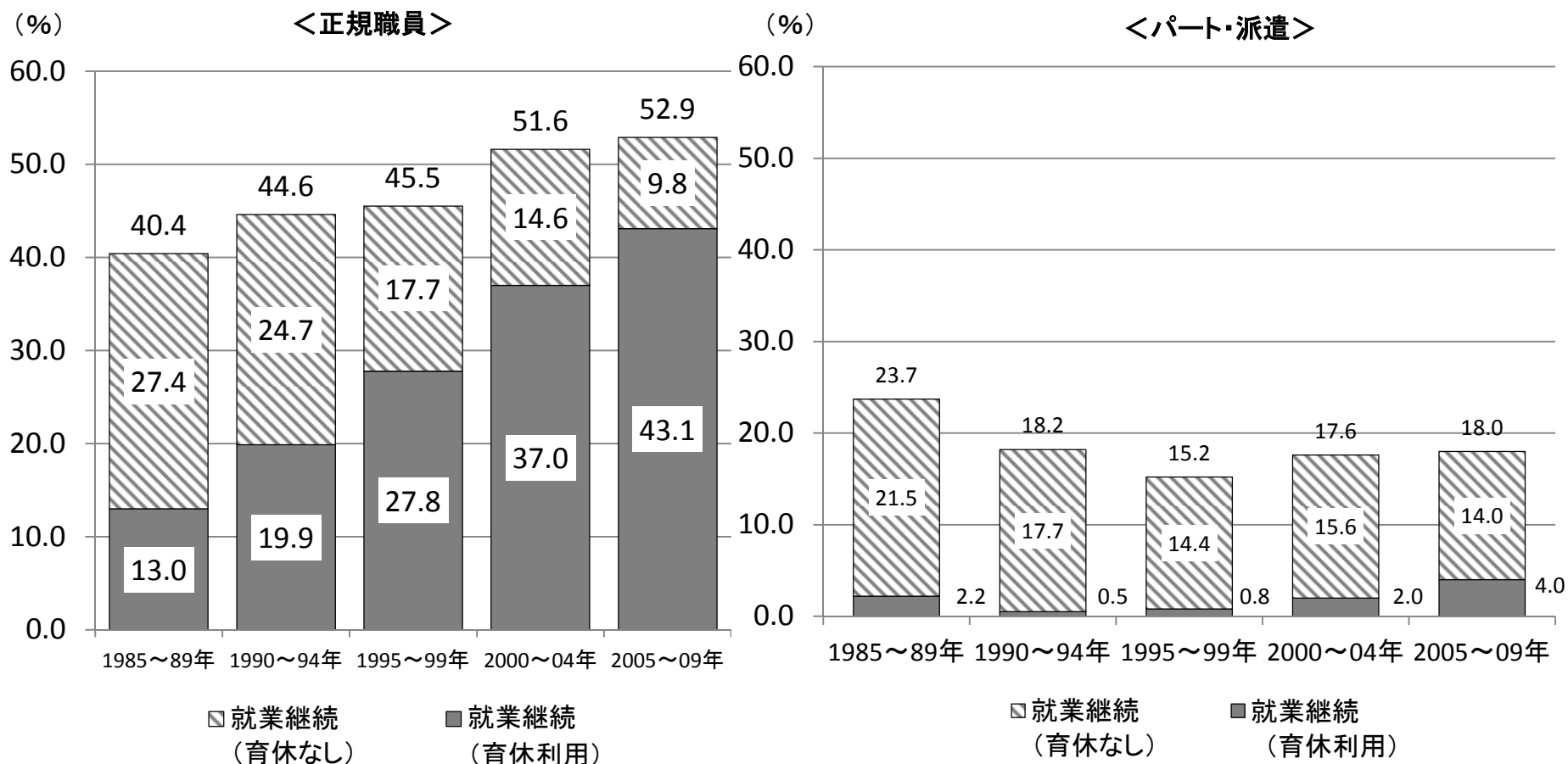
※有期契約労働者：3ヶ月、1年など期間を定めた契約で雇用した労働者（日々雇われている者及び他企業からの出向者を除く。）をいう。

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

（資料出所：雇用均等基本調査（厚生労働省））

# 第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況 (第一子出生年別・正規職員・パート・派遣別)

○ 正規職員は育児休業による継続就業が進んでいるものの、パート・派遣は低水準にある。



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)」(2010年)

(注) 1) 初婚どうしの夫婦について、第12回(2002年)～第14回(2010年)調査の第1子が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計。

2) 妊娠時に就業していた妻に占める出産後に就業を継続していた妻の割合。

3) 出産前後の就業経歴

就業継続(育休利用)－妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業

就業継続(育休なし)－妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業

# 児童のいる世帯に占めるひとり親家庭の割合

- 「平成25年国民生活基礎調査」によると、児童（18歳未満の未婚の者）のいる世帯の7.5%、91.2万世帯がひとり親世帯（推計値）。
- 平成4年以降の世帯数の推移を見ると、一貫して増加傾向にある。

【平成25年国民生活基礎調査】

表5 世帯構造別にみた児童のいる世帯数、構成割合及び平均児童数の年次推移

年次	児童のいる世帯	全世帯に占める割合 (%)	核家族世帯	夫婦と未婚の子のみの世帯		三世帯世帯	その他の世帯	児童のいる世帯の平均児童数
				ひとり親と未婚の子のみの世帯	推計数			
推計数 (単位：千世帯)								
昭和61年	17 364	(46.2)	12 080	11 359	722	4 688	596	1.83
平成元年	16 426	(41.7)	11 419	10 742	677	4 415	592	1.81
4	15 009	(36.4)	10 371	9 800	571	4 087	551	1.80
7	13 586	(33.3)	9 419	8 840	580	3 658	509	1.78
10	13 453	(30.2)	9 420	8 820	600	3 548	485	1.77
13	13 156	(28.8)	9 368	8 701	667	3 255	534	1.75
16	12 916	(27.9)	9 589	8 851	738	2 902	425	1.73
19	12 499	(26.0)	9 489	8 645	844	2 498	511	1.71
22	12 324	(25.3)	9 483	8 669	813	2 320	521	1.70
25	12 085	(24.1)	9 618	8 707	912	1 965	503	1.70
構成割合 (単位：%)								
昭和61年	100.0	•	69.6	65.4	4.2	27.0	3.4	•
平成元年	100.0	•	69.5	65.4	4.1	26.9	3.6	•
4	100.0	•	69.1	65.3	3.8	27.2	3.7	•
7	100.0	•	69.3	65.1	4.3	26.9	3.7	•
10	100.0	•	70.0	65.6	4.5	26.4	3.6	•
13	100.0	•	71.2	66.1	5.1	24.7	4.1	•
16	100.0	•	74.2	68.5	5.7	22.5	3.3	•
19	100.0	•	75.9	69.2	6.8	20.0	4.1	•
22	100.0	•	76.9	70.3	6.6	18.8	4.2	•
25	100.0	•	79.6	72.0	7.5	16.3	4.2	•

注：1)平成7年の数値は、兵庫県を除いたものである。

2)「その他の世帯」には、単独世帯を含む。

# ひとり親家庭の現状

- 「平成23年度全国母子世帯等調査」によると、母子世帯は123.8万世帯、父子世帯は22.3万世帯(推計値)。前回(平成18年度)調査から増加している。
- 特に母子世帯の就業状況をみると、パート・アルバイト等の非正規雇用が約5割を占める。

	母子世帯	父子世帯
1 世帯数(推計値)	123.8万世帯 (115.1)	22.3万世帯 (24.1)
2 ひとり親世帯になった理由	離婚 80.8% (79.7) 死別 7.5% (9.7)	離婚 74.3% (74.4) 死別 16.8% (22.1)
3 就業状況	80.6% (84.5)	91.3% (97.5)
うち 正規の職員・従業員	39.4% (42.5)	67.2% (72.2)
うち 自営業	2.6% (4.0)	15.6% (16.5)
うち パート・アルバイト等	47.4% (43.6)	8.0% (3.6)
4 平均年間収入(母又は父自身の収入)	223万円 (—)	380万円 (—)
5 平均年間就労収入(母又は父自身の就労収入)	181万円 (171)	360万円 (398)
6 平均年間収入(同居親族を含む世帯全員の収入)	291万円 (213)	455万円 (421)

(出典)平成23年度全国母子世帯等調査

※ 上記は、母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数。

※ 「平均年間収入」及び「平均年間就労収入」は、平成22年の1年間の収入。

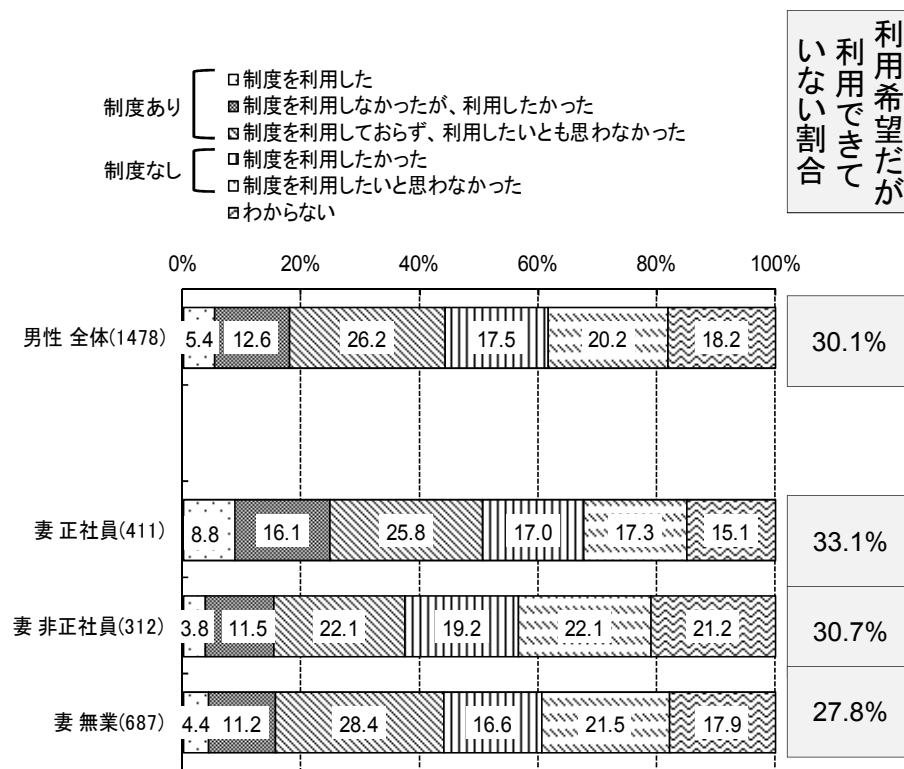
※ ( )内の数値は、前回(平成18年度)の調査結果を表している。

# 男性正社員の、妻の就労形態および両立支援制度利用別 育児休業の取得

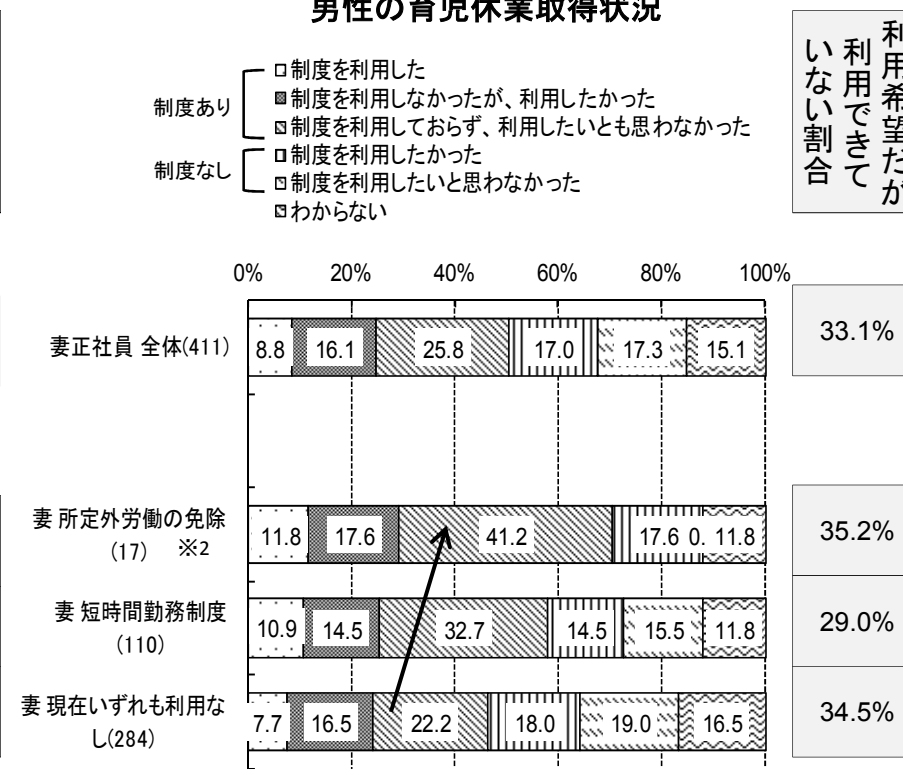
注) 就業形態は末子妊娠時  
注) 両立支援制度は現在の利用

- 妻が正社員の男性で育児休業を取得したのは8.8%である。妻が非正社員や無業の場合の取得率は5%未満で低いが「利用希望だが利用できていない」割合は3割程度いる。
- 妻が両立支援制度を利用しているほうが、男性の育児休業取得率は高い傾向がみられる。

妻の就労形態別 男性の育児休業取得状況

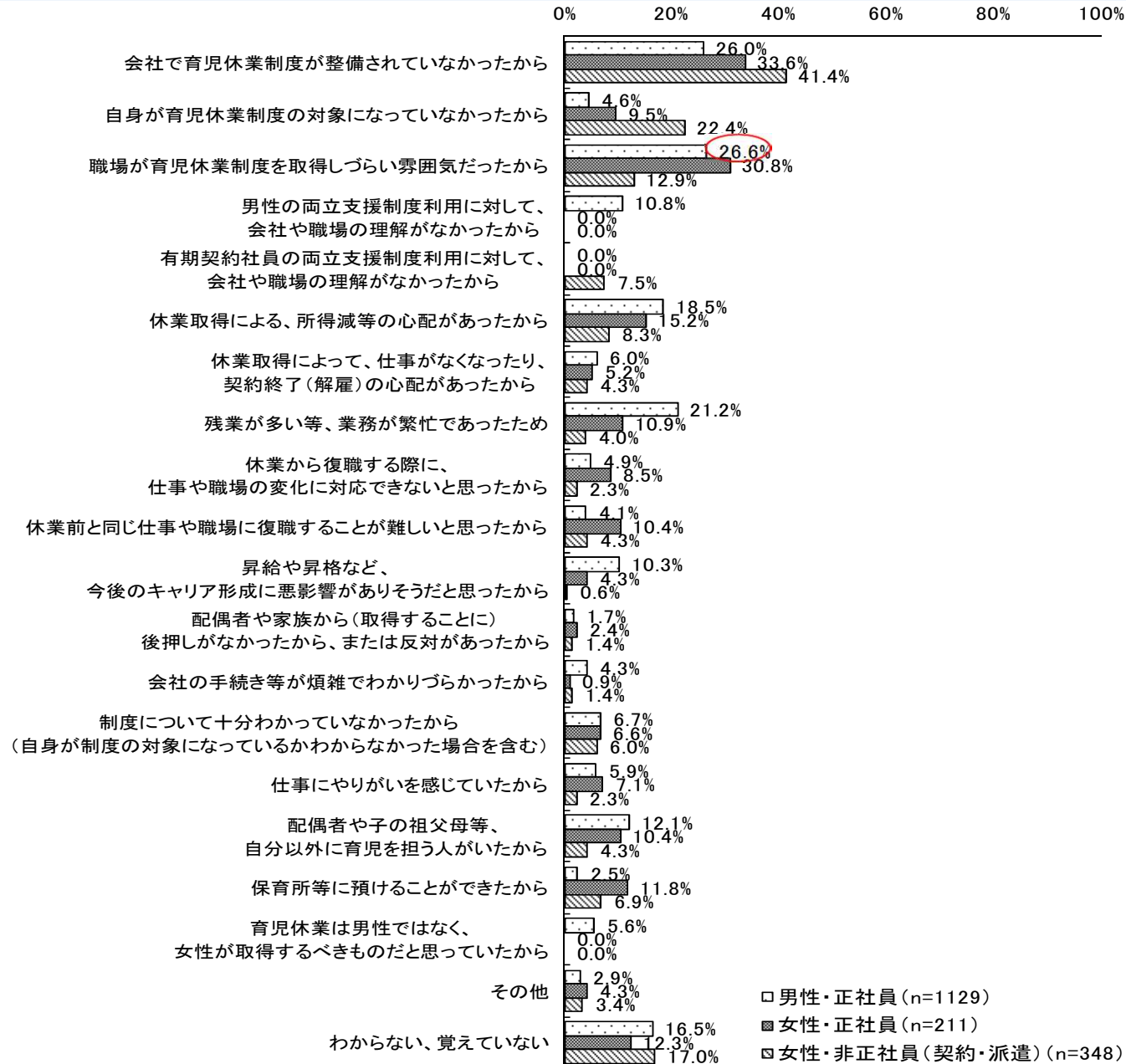


正社員妻の両立支援制度利用別  
男性の育児休業取得状況



※1 末子妊娠時に「自身が正社員」かつ「妻が正社員」の男性に絞って集計。  
※2 妻が所定外労働の免除を利用している層はサンプルが少ないため参考値。

# 育児休業を取得しなかった理由



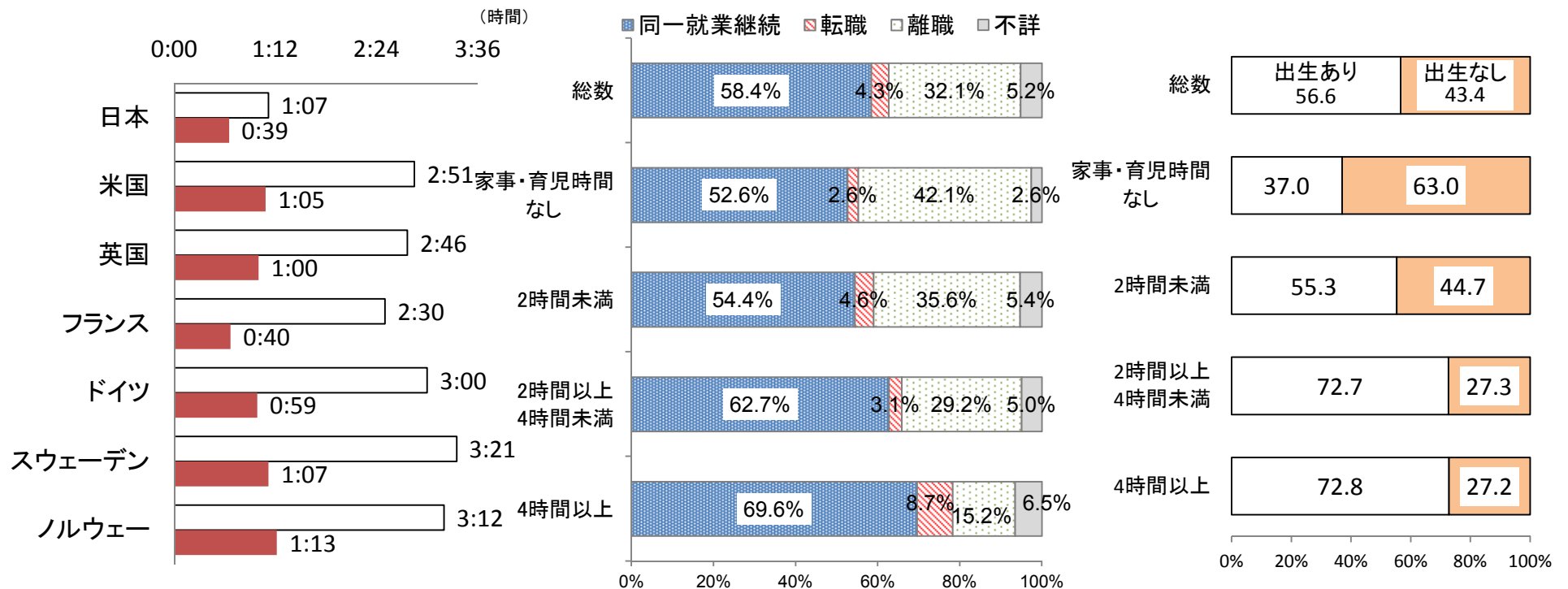
# 女性の継続就業・出産と男性の家事・育児参加の関係

- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】

【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】

【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】



□家事関連時間全体 ■うち育児の時間

(資料出所) 厚生労働省「第12回21世紀成年者縦断調査」(2013年)

資料出所: 厚生労働省「第12回21世紀成年者縦断調査」(2013)

(資料出所) 平成25年男女共同参画白書

(備考) 1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey Summary" (2011) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より作成。  
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

- 注:
- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの11年間に子どもが生まれた同居夫婦である。  
① 第1回から第12回まで双方が回答した夫婦  
② 第1回に独身で第11回までの間に結婚し、結婚後第12回まで双方が回答した夫婦  
③ 妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である
  - 2) 11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。
  - 3) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

- 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12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11回調査までの間に結婚し、結婚後第12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11回調査時の状況である。
  - 3) 11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。

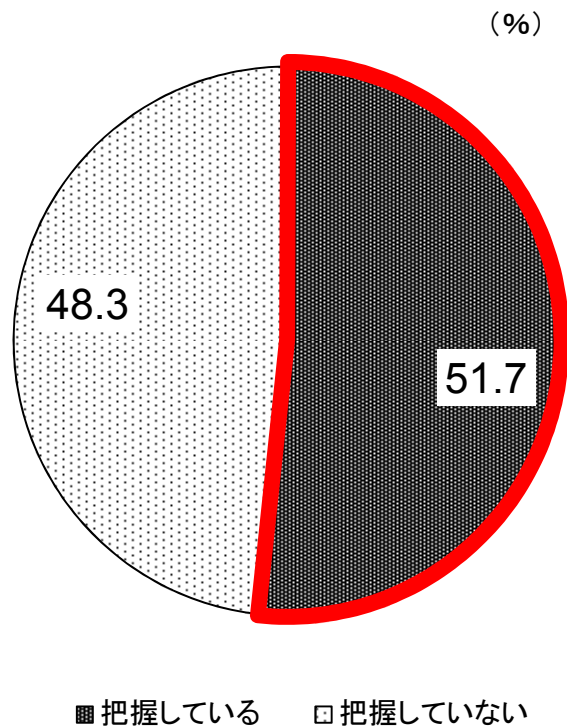


## 2 今後の両立支援制度の検討に 当たっての基本的な考え方

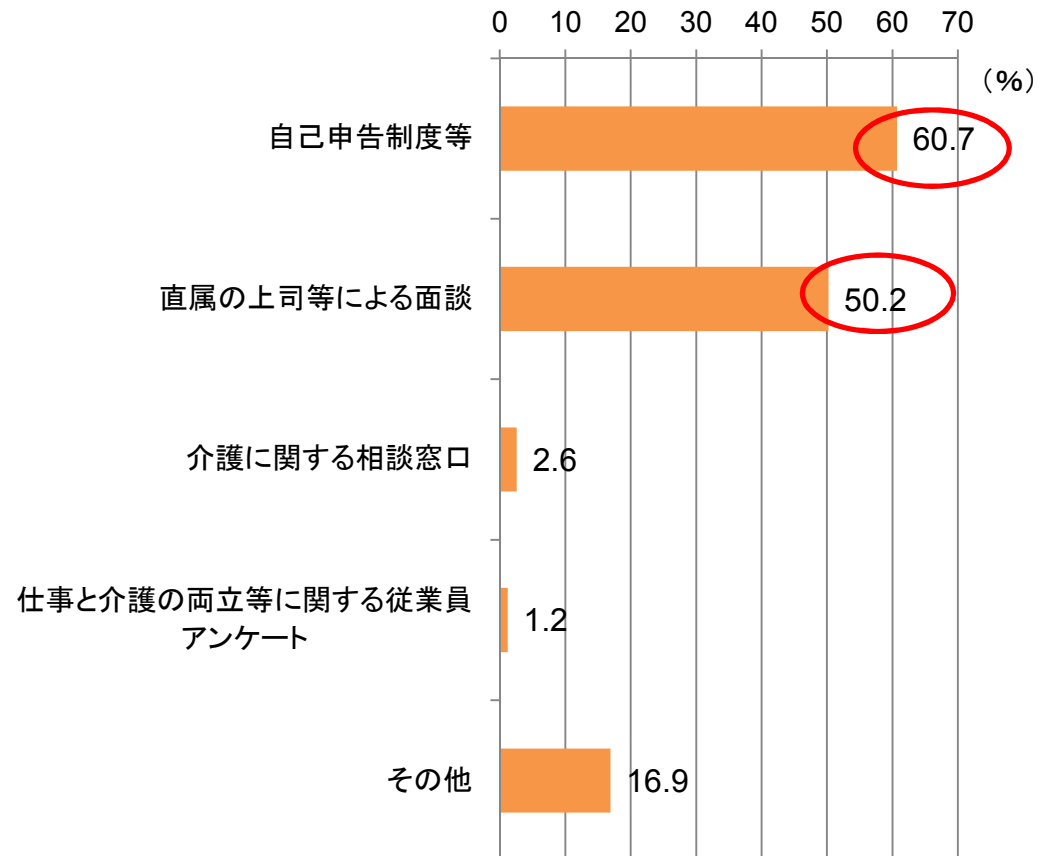
# 介護の問題を抱えている従業員の把握の有無、把握方法別事業所割合

- 介護の問題を抱えている従業員がいるか把握している事業所の割合は51.7%。
- 把握方法は「自己申告制度等で把握した」が、「直属の上司等による面談で把握した」が高くなっている。

## 介護の問題を抱えている従業員の把握の有無



## 把握している事業所における把握方法

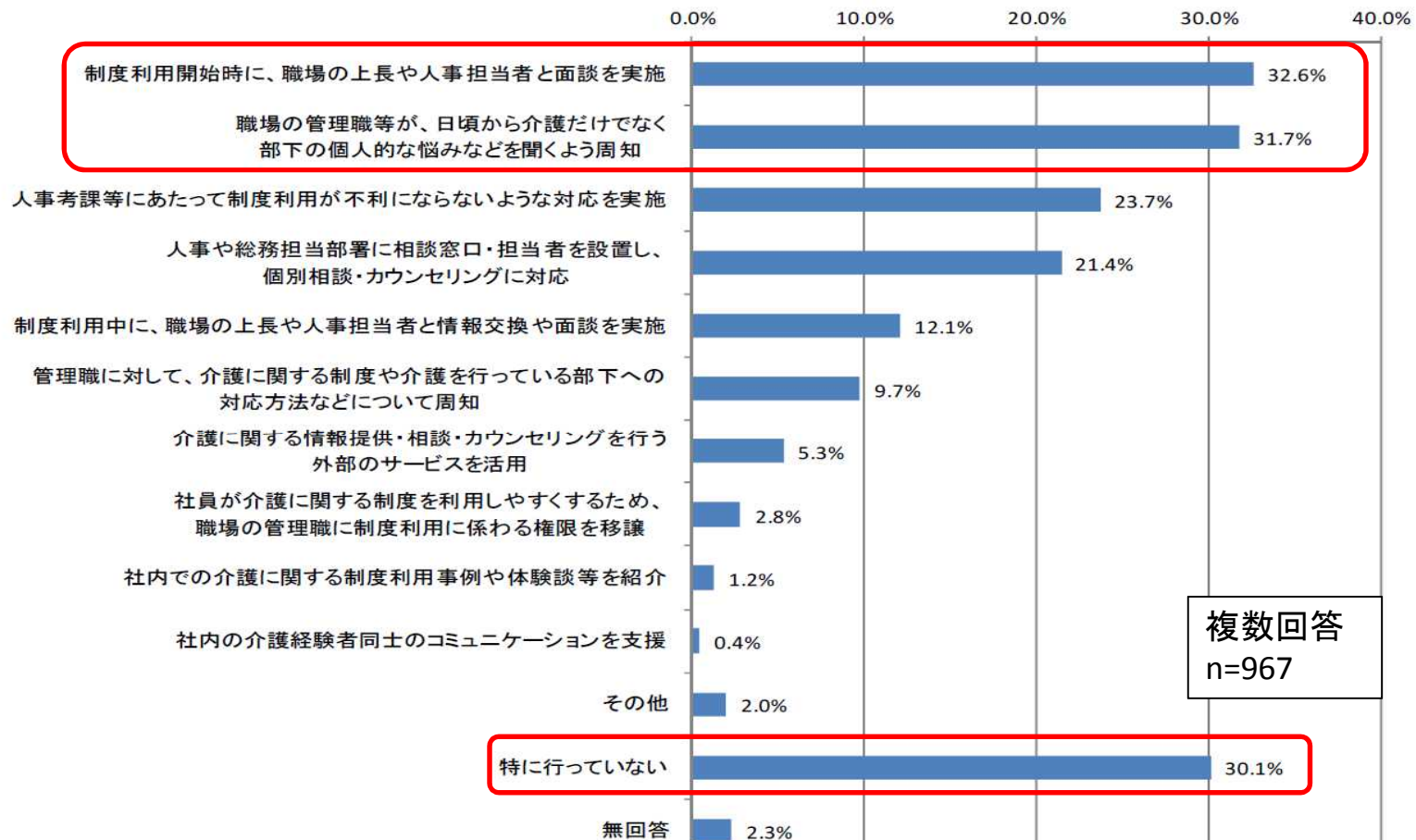


出典：厚生労働省「平成25年度雇用均等基本調査(事業所調査)」

# 介護に関する両立支援制度の円滑な利用のための取り組み

- 仕事と介護が両立できるように支援するために取り組んでいることをみると、  
 「制度利用開始時に、職場の上長や人事担当者との面談を実施」(32.6%)、  
 「職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく部下の個人的な悩みなどを聞くよう周知」(31.7%)  
 の割合が高い一方、「特に行っていない」(30.1%)も同程度となっている。

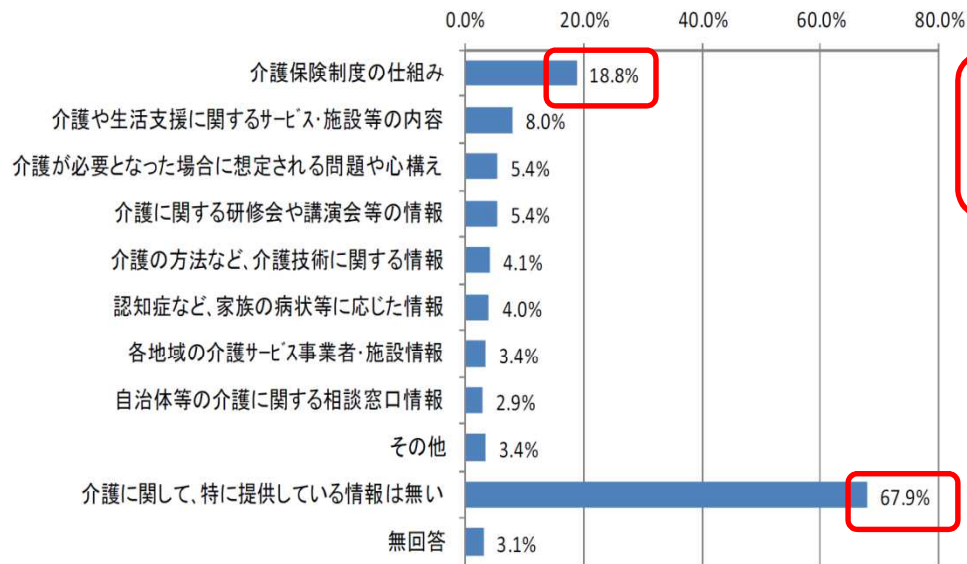
従業員が介護に関する両立支援制度を円滑に利用できるよう支援するために取り組んでいること



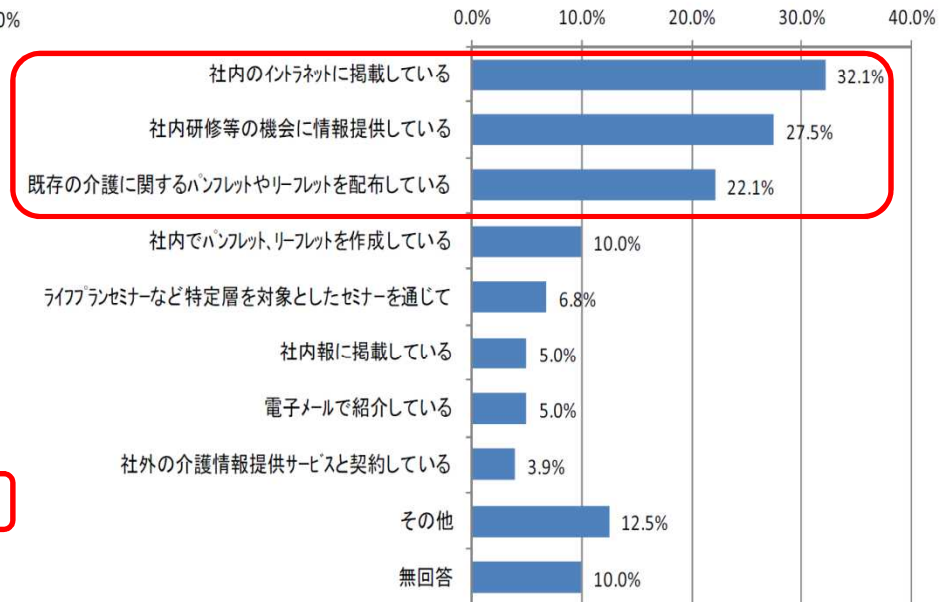
# 働き方以外の介護に関する情報提供

- 介護関連情報(社内外の制度・サービス等)の正社員への情報提供については、「特に提供している情報はない」が約7割を占める。
- 情報を提供している企業で、提供している情報の内容として最も割合が高いものは「介護保険制度の仕組み」であり、情報の提供方法は「社内のイントラネットに掲載している」、「社内研修等の機会に情報提供している」、「既存の介護に関するパンフレットやリーフレットを配布している」の割合が高い。

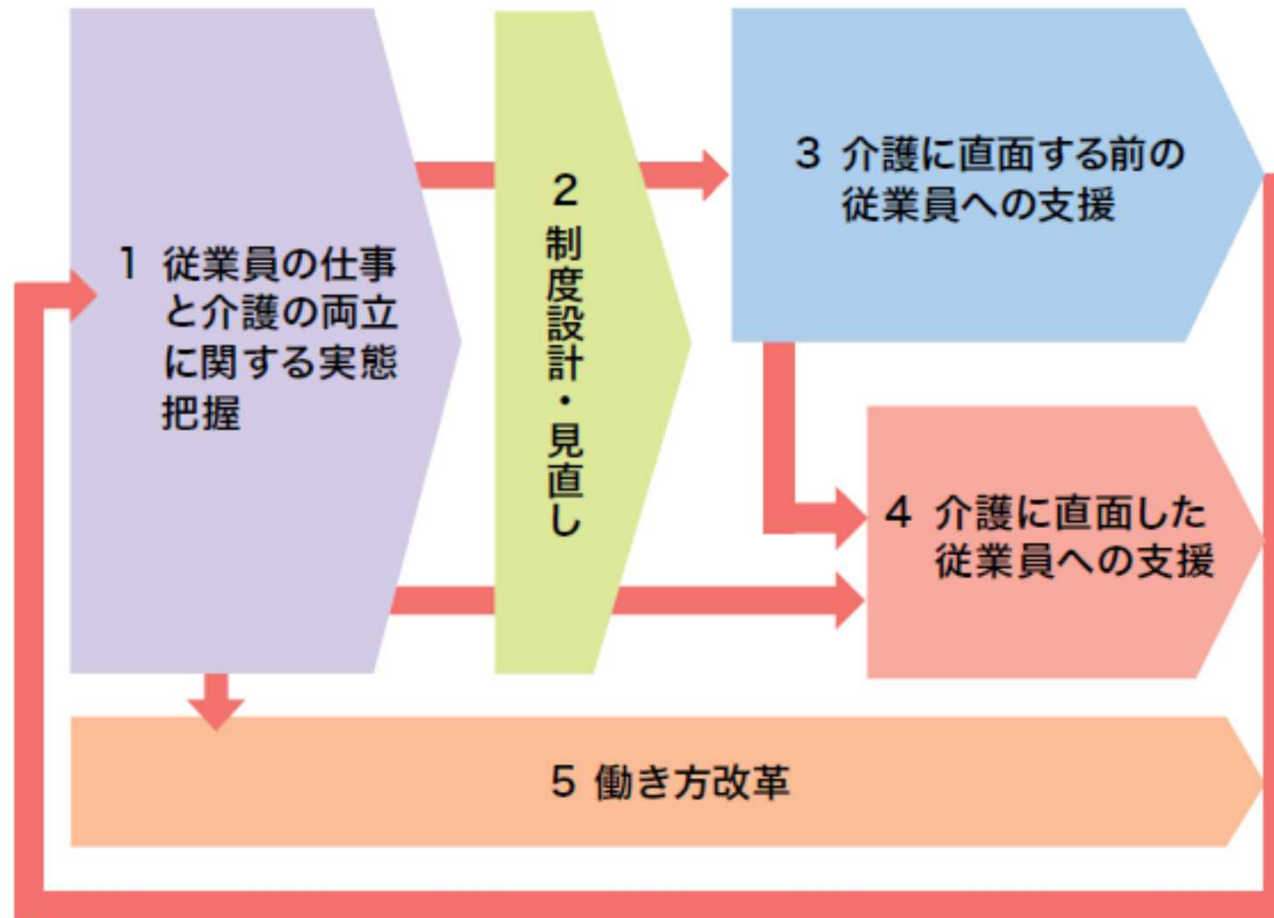
図表22 介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供:正社員に提供している情報の内容  
:複数回答 n=967



図表23 介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供:情報提供の方法:複数回答 n=280



# 介護離職を予防するための両立支援対応モデル

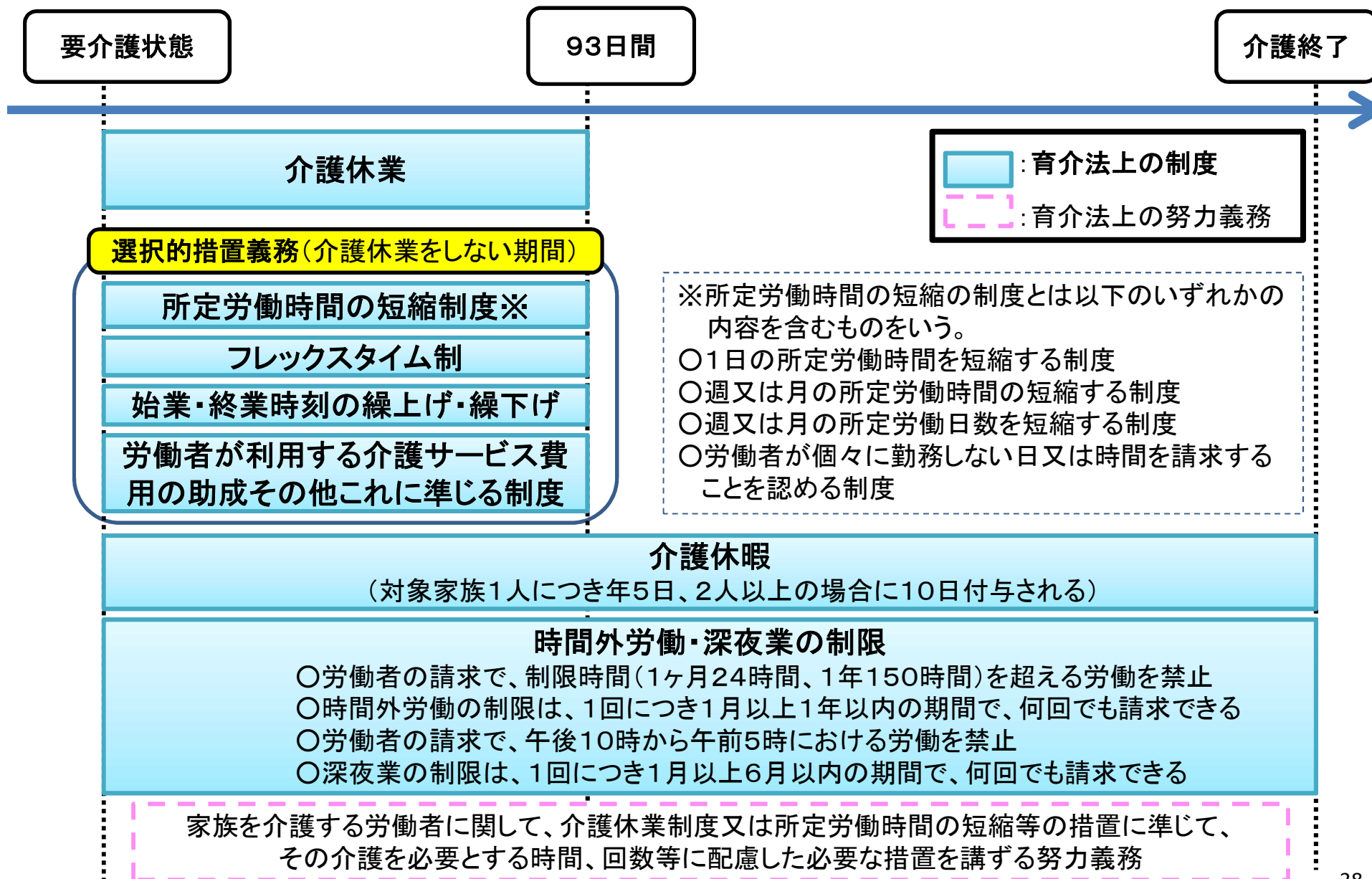


資料:厚生労働省「平成26年度仕事と介護の両立支援事業 企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」

## Ⅱ 各論

- 1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備
  - (1) 仕事と介護の両立支援制度の整理及び介護休業について

# 仕事と介護の両立支援制度（現行制度）



※育児で措置されている所定外労働の免除は、介護については措置されていない。

# 介護のための両立支援制度の概要

		概要	対象労働者	手続き
休業・休暇制度	介護休業	<p>介護休業とは、要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいい、労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>要介護状態 … 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態</li> <li>対象家族 … 配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)、父母及び子(これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。)、配偶者の父母</li> </ul>	<p>原則、要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)。有期契約労働者は一定の要件あり(※)。</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>※有期契約労働者の取得要件</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①同一事業主に引き続き雇用された期間が1年以上あること</li> <li>②休業開始日から93日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること(93日を経過した日の1年後までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明かな者を除く。)</li> </ul> </div>	申し出(事前)
	介護休暇	<p>要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>対象家族の介護その他の世話 … ①対象家族の介護、②対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話</li> </ul>		申し出(当日・事後も可)
柔軟な働き方	介護のための所定労働時間の短縮措置等	<p>事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度その他の措置(短時間勤務制度等の措置)を講じなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>短時間勤務制度等の措置 … ①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤の制度)、④介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度</li> <li>これらの制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、介護休業をした日数と合わせて少なくとも93日間は利用できるようにする必要がある</li> </ul>	<p>有期契約労働者も含め、原則、要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)</p>	就業規則等の定めによる
	時間外労働の制限	<p>要介護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、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない。</p>		請求(事業の正常な運営を妨げる場合は拒否可)
	深夜業の制限	<p>要介護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、事業主は、その労働者を深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはならない。</p>		
その他	労働者の配置に関する配慮	<p>事業主は、労働者に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって介護が困難になる労働者がいるときは、当該労働者の介護の状況に配慮しなければならない。</p>		—
	不利益取扱いの禁止	<p>事業主は、介護休業など上記の制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはならない。</p>	各制度の対象労働者に準ずる	—
所得保障	介護休業給付(雇用保険)	<p>要介護状態にある対象家族の同一要介護状態につき、1回の介護休業期間(ただし、介護休業開始日から最長3か月間)について、介護休業開始時の賃金月額を介護休業給付金として支給する。</p>	<p>要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業をする雇用保険の被保険者で、介護休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある者。(有期契約労働者については介護休業と同様の要件あり)</p>	証明書提出



# 介護保険を利用する上で家族に求められることがらと所要時間の目安

第3回研究会石山委員配付資料「介護現場の実態と課題」～ケアマネジャーの立場から～より抜粋

## 介護保険を利用する上で家族に求められることがらと所要時間の目安

① 要介護認定申請	② 認定調査	③ 事業所との契約	④ アセスメント	⑤ サービス担当者会議	⑥ ケアプランへの同意 (補助)	⑦ ★モニタリング
<b>■新規</b> 手続(5~20分) 自宅から窓口までの移動時間 <b>■更新</b> CM代行可能 ※年1回程度	約1時間 ※年1回程度	約40分 ※事業所ごと ※当該事業所の利用開始時のみ	約60分 ※利用するサービス事業所ごとに必要 ※半年に1回程度	約30~60分 ※半年に1回程度	約10分 ※単体での実施もあるが、サービス担当者会議と併せての実施が多い	約30~60分 ※毎月

★印は、基準省令に家族の同席等が規定されている項目

CMとは、ケアマネジャーの略

①②は新規、更新、変更の申請があり、サービス利用にあたっては④~⑦のプロセスが必須である。

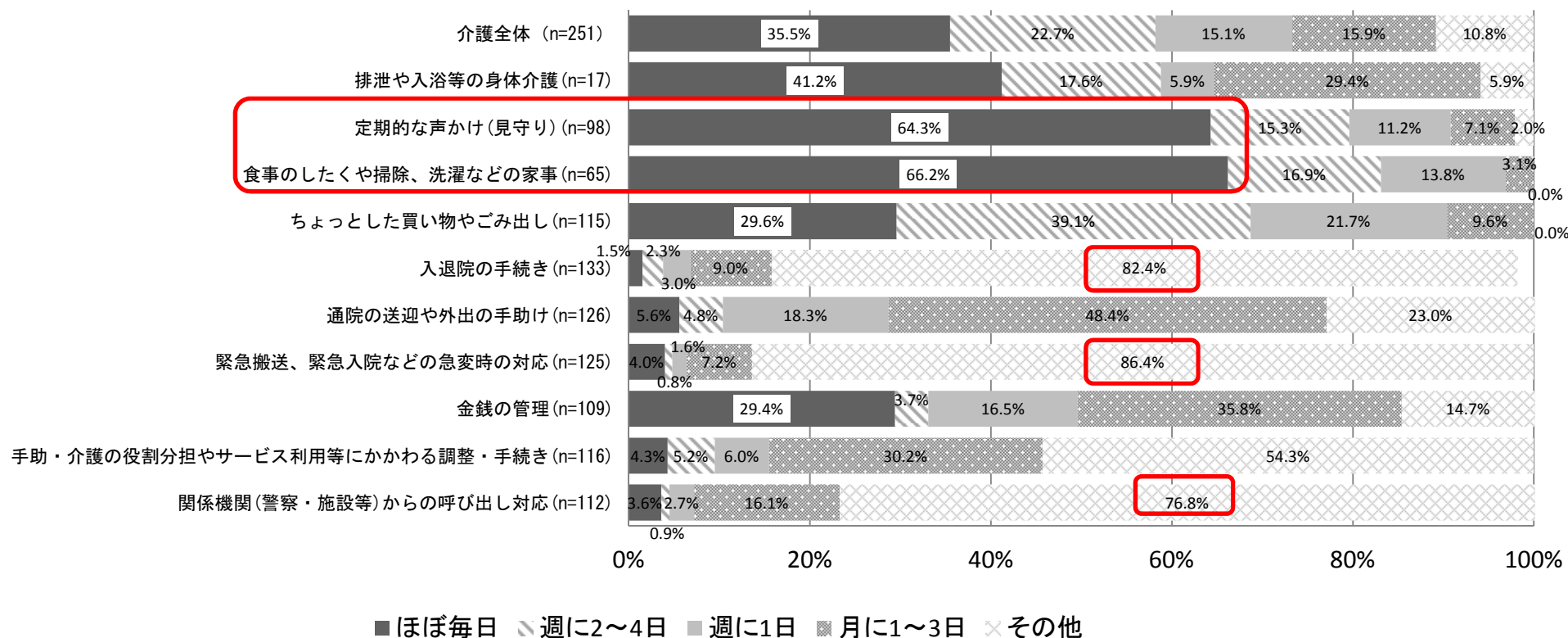
④~⑦のプロセスは、①②の実施時、退院退所時、ケアプラン変更時に必須となる。

引用：地域福祉ケアマネジメント推進研究会 H26年度資料集

# 正社員として働きながら介護をしている人の介護内容 (介護項目別の頻度)

- 就労者は、「定期的な声かけ(見守り)」や「家事」について「ほぼ毎日」行っている人が6割を超え、介護全体の割合に比べ高い割合となっている。
- 一方、「入退院の手続き」や「急変時の対応」、「関係機関からの呼び出し対応」は、「その他」と回答されており、突発的な対応が求められる介護とみられる。

【就労者:介護している】 行っている介護項目別介護を行っている頻度



注1: 自分が介護している要介護者すべてにかかわる介護の頻度。1人を介護している人も、複数人を介護している人も含まれる。

注2: 介護している人によって、行っている介護行為の数が異なるため、n値が異なる。

# 仕事と介護の両立支援制度利用状況に関する介護原因疾患別まとめ

## 全体

「平成26年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査(三菱総合研究所)より作成

全介護期間 (平均)47.60ヶ月 (n=700) ※1

発病

在宅介護(平均) 33.99ヶ月 (n=700)

施設介護

	介護開始時 (最初の3ヶ月)	介護期間中 (最初と最後以外)	介護終了時 (最後の3ヶ月)
時期別連続した休みの必要性 (n=293) ※2	37.5%	41.3%	21.2%
必要な休みの連続した期間	1週間以内の期間(55.5%) (n=110) ※3	1週間以内の期間(47.1%) (n=121)	1週間以内の期間(69.4%) (n=62)
勤務時間の調整方法 ※4 (n=557) (「勤務時間の調整は行わなかった」を除いて多いもの)	・所定労働時間を短縮した(12.4%) ・労働日数を削減した(9.2%)	・所定労働時間を短縮した(14%) ・労働日数を削減した(11.7%)	・この時期は働いていなかった(15.4%) ・所定労働時間を短縮した(12.6%)
勤務時間を調整して得た時間で 行っていたこと	・病院の入退院、介護施設の入退 所の手続き・付き添い(45.1%) (n=253) ※5	・病院や通所サービスの送迎や外出 の付き添い(48.6%) (n=218)	・病院の入退院、介護施設の入退 所の手続き・付き添い(39.2%) (n=250)
介護休暇取得日数(n=203) ※6	取得しなかった(36.9%)	3～5日程度(22.7%)	取得しなかった、3～5日程度 (21.7%)
介護休暇の取得理由	食事のしたくや掃除、洗濯などの家 事(41.4%) (n=181) ※7	病院の入退院、介護施設の入退所 の手続き・付き添い(45.7%) (n=162)	食事のしたくや掃除、洗濯などの家 事、病院や通所サービスの送迎や 外出の付き添い(34.5%) (n=197)
介護の為に取得した有給休暇取 得日数(n=332) ※8	1～2日程度(28.9%)	3～5日程度(29.5%)	3～5日程度(26.8%)
有給休暇の取得理由	病院の入退院、介護施設の入退所 の手続き・付き添い(51.9%) (n=335) ※9	病院の入退院、介護施設の入退所 の手続き・付き添い(49.2%) (n=301)	病院の入退院、介護施設の入退所 の手続き・付き添い(41.3%) (n =344)

※10

- ・ 介護休業取得日数(n=61) ……(平均)68.80日 ※11
- ・ 介護のために1週間を超えて連続して休んだ回数(n=180) ……2回(34.4%)、3回(21.8%)
- ・ 短時間勤務の利用期間(n=133) ※12 ……1ヶ月を超えて3ヶ月以内(34.6%)、3ヶ月を超えて6ヶ月以内(21.8%)

## 仕事と介護の両立支援制度利用状況に関する介護原因疾患別まとめ

### 注釈

#### ※ nの説明（全疾患共通）

- ※1 700＝介護開始時に雇用されていた者1666名のうち、期間を問わず主介護者の経験を有する者（介護期間が6ヶ月未満の者含む）
- ※2 293＝介護期間が6か月以上の主たる介護者のうち、「連続した休みが必要だった」と答えた者の数
- ※3 110＝連続した休みが必要だったと答えた者のうち、連続した休みが介護開始時に必要だったと答えた者
- ※4 557＝6か月以上介護をした人のうち、主介護者。「勤務時間の調整は行わなかった」を選択した者も含まれる
- ※5 この時期に勤務時間調整を行った主たる介護者⇒時期ごとに人数が異なる
- ※6 203＝6か月以上介護をした人のうち、介護休暇を取得したことのある主介護者
- ※7 この時期に介護休暇を取得した主たる介護者⇒時期ごとに人数が異なる
- ※8 332＝6か月以上介護をした人のうち、介護のために有給休暇を取得したことのある主介護者
- ※9 この時期に有給休暇を取得した主たる介護者⇒時期ごとに人数が異なる
- ※10 61＝介護休業制度を使って休んだことのある主介護者（介護期間が6ヶ月未満の人を含む）
- ※11 180＝介護のために1週間以上休んだことのある者（介護期間が6ヶ月未満の人を含む）
- ※12 133＝勤務時間の調整方法で、所定労働時間の短縮を利用した主介護者（介護期間が6ヶ月未満の人を含む）

# 仕事と介護の両立支援制度利用状況に関する介護原因疾患別まとめ

## 脳血管障害

「平成26年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査(三菱総合研究所)より作成

全介護期間 (平均)69.14ヶ月 (n=98)

発病

在宅介護(平均) 47.74ヶ月 (n=98)

施設介護

	介護開始時 (最初の3ヶ月)	介護期間中 (最初と最後以外)	介護終了時 (最後の3ヶ月)
時期別連続した休みの必要性 (n=55)	52.7%	36.3%	10.9%
必要な休みの連続した期間	1週間以内の期間(48.3%) (n=29)	1週間以内の期間(40%) (n=20)	1週間以内の期間(100%) (n=6)
勤務時間の調整方法 (n=86) (「勤務時間の調整は行わなかった」を除いて多いもの)	・所定労働時間を短縮した、労働日数を削減した、残業時間を制限した(15%)	・この時期は働いていなかった(15.1%) ・所定労働時間を短縮した(14%)	・この時期は働いていなかった(18.6%) ・労働日数を削減した(17.4%)
勤務時間を調整して得た時間で 行っていたこと	・食事のしたくや掃除、洗濯などの家事(45.7%) (n=46)	・病院や通所サービスの送迎や外出の付き添い(54.3%) (n=35)	・サービス利用にかかわる調整・手続き(51.3%) (n=39)
介護休暇取得日数 (n=33)	取得しなかった(30.3%)	3~5日程度(27.3%)	取得しなかった、3~5日程度(21.2%)
介護休暇の取得理由	排泄や入浴等の身体介護、病院や通所サービスの送迎や外出の付き添い(45.2%) (n=31)	病院や通所サービスの送迎や外出の付き添い(53.6%) (n=28)	排泄や入浴等の身体介護、救急搬送・緊急入院等の急変時の対応(40.6%) (n=32)
介護の為に取得した有給休暇取得日数 (n=58)	1~2日程度、3~5日程度(27.6%)	・3~5日程度(27.6%) ・1~2日程度(20.7%)	・3~5日程度(27.6%) ・取得なし(20.7%)
有給休暇の取得理由	病院の入退院、介護施設の入退所の手続き・付き添い(54.1%) (n=61)	病院の入退院、介護施設の入退所の手続き・付き添い(60.4%) (n=53)	病院の入退院、介護施設の入退所の手続き・付き添い(52.8%) (n=53)

- ・ 介護休業取得日数 (n=12)・・・(平均)97.71日
- ・ 介護のために1週間を超えて連続して休んだ回数 (n=34)・・・2回(38.2%)、6回以上(32.4%)
- ・ 短時間勤務の利用期間 (n=23)・・・1ヶ月を超えて3ヶ月以内(47.8%)、3ヶ月を超えて6ヶ月以内(17.4%)

# 仕事と介護の両立支援制度利用状況に関する介護原因疾患別まとめ

## 認知症

「平成26年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査(三菱総合研究所)より作成

全介護期間 (平均)48.91ヶ月 (n=131)			
発病	在宅介護(平均) 35.42ヶ月 (n=131)		施設介護
	介護開始時 (最初の3ヶ月)	介護期間中 (最初と最後以外)	介護終了時 (最後の3ヶ月)
時期別連続した休みの必要性 (n=55)	27.2%	52.7%	20%
必要な休みの連続した期間	1週間以内の期間(53.3%) (n=15)	1週間以内の期間(51.7%) (n=29)	1週間以内の期間(81.8%) (n=11)
勤務時間の調整方法 (n=111) (「勤務時間の調整は行わなかった」を除いて多いもの)	・始業・就業時間の繰上げ・繰下げ(12.6%) ・所定労働時間を短縮した(9.9%)	・所定労働時間を短縮した(14.4%) ・始業・就業時間の繰上げ・繰下げ(13.5%)	・残業時間を制限した(12.6%) ・この時期は働いていなかった(10.8%)
勤務時間を調整して得た時間で行っていたこと	・病院の入退院、介護施設の入退所の手続き・付き添い(46.5%) (n=43)	・病院や通所サービスの送迎や外出の付き添い(48.8%) (n=43)	・病院の入退院、介護施設の入退所手続き・付き添い(38.8%) (n=49)
介護休暇取得日数 (n=42)	・取得しなかった(35.7%)	・3~5日程度(28.6%)	・取得しなかった(26.2%)
介護休暇の取得理由	介護に関する情報収集や相談等、食事のしたくや掃除、洗濯などの家事(45.7%) (n=35)	介護に関する情報収集や相談等(60.6%) (n=33)	病院の入退院、介護施設の入退所の手続き・付き添い(51.4%) (n=35)
介護の為に取得した有給休暇取得日数 (n=62)	1~2日程度(35.5%)	・3~5日程度(27.4%) ・1~2日程度(25.8%)	・3~5日程度(29%)
有給休暇の取得理由	・介護に関する情報収集や相談等(51.7%) (n=58)	病院の入退院、介護施設の入退所の手続き・付き添い(41.8%) (n=55)	病院の入退院、介護施設の入退所の手続き・付き添い(41.9%) (n=62)

- ・ 介護休業取得日数 (n=13)・・・(平均)67.04日
- ・ 介護のために1週間を超えて連続して休んだ回数 (n=32)・・・2回(37.5%)、6回以上(22.2%)
- ・ 短時間勤務の利用期間 (n=24)・・・1ヶ月を超えて3ヶ月以内(37.5%)、3ヶ月を超えて6ヶ月以内(29.2%)

# 介護休業の分割について

## 介護休業を分割できる期間の長さに関する希望

(平成27年「仕事と介護の両立に関する調査」JILPT)

	93日を 1回	1か月を 複数回	2週間を 複数回	1週間を 複数回	3~4日 程度を 複数回	分からない	取りたくない
割合	3.8% (6.6%)	9.1% (15.9%)	7.7% (13.5%)	9.9% (17.3%)	26.7% (46.7%)	37.2%	5.5%

括弧内は「分からない」「取りたくない」を除いた者=100%とした時の割合

6.6% (93日を1回)

93.4% (1か月を複数回, 2週間を複数回, 1週間を複数回, 3~4日程度を複数回)

※括弧内は、「分からない」「取りたくない」を除いた者=100%とした時の割合

## 介護休業を分割できた場合の継続就業率

### 介護休業の分割

	継続	離転職
休業期間を分割できた	87.7%	12.3%
休業期間を分割できなかった	81.5%	18.5%

↑ 6.2%

### (参考) 介護休業の延長

	継続	離転職
介護休業が3ヶ月超	82.2%	17.8%
介護休業が3ヶ月まで	80.0%	20.0%

↑ 2.2%



# 介護休業の取得回数の制限の有無及び取得可能回数別事業所割合

## 介護休業の取得回数の制限の有無及び取得可能回数別事業所割合

※括弧内は、介護休業の規定ありの事業所を100%とした場合の割合（平成24年度「雇用均等基本調査」厚生労働省）

介護休業の規定なし	介護休業の規定あり							
	取得回数制限あり	取得回数制限あり					取得回数制限なし	不明
		同一家族の同一要介護状態について			その他			
		1回	2回	3回以上				
34.1%	65.1% (100%)	47.3% (72.1%)	42.6% (64.9%)	1.9% (3.0%)	0.8% (1.3%)	1.8% (2.7%)	17.6% (26.1%)	0.9% (1.3%)

法定通り: **64.9%**

法定を上回る: 2回以上: **30.4%** 3回以上: **27.4%**

## 介護のために1週間を超えて連続して休んだ回数

※介護のために1週間を超えて連続した期間、仕事を休んだ経験のある労働者を100%とした場合の割合

1回	59.8%
2回	24.9%
3回	4.7%
4回	3.0%
5回以上	7.7%

**84.7%**

**89.4%**

**92.4%**

(2回まで)

(3回まで)

(4回まで)

(平成27年「仕事と介護の両立に関する調査」JILPT)

# 介護のために休んだ日数及び介護休業規定の現状

## 介護のために1週間を超えて連続した期間仕事を休んだ日数

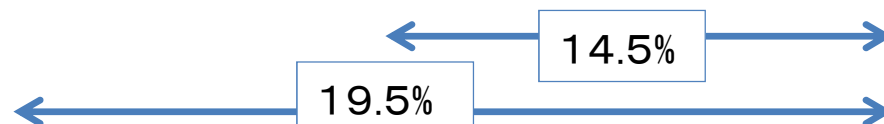
	2週間以内	2週間超 1か月以内	1か月超 3か月以内	3か月超 6か月以内	6か月超 1年以内	1年超
1回の最長日数	75.0%	10.2%	9.1%	1.1%	2.3%	2.2%
通算日数	64.8%	13.6%	17.0%	1.1%	1.1%	1.1%

※介護開始時の勤務先・介護開始時正規雇用 (平成27年「仕事と介護の両立に関する調査」JILPT)

## 最長介護休業期間別事業所割合

※括弧内は「介護休業規定あり」を100%とした場合の割合

休業期間	介護休業制度の規定なし	介護休業制度の規定あり						期間の制限はなく必要日数取得可能
		期間の最長限度を定めている						
		通算して93日まで(法定通り)	93日を超え6か月未満	6か月	6か月を超え1年未満	1年	1年を超える期間	
割合	34.1%	52.3% (79.8%)	0.5% (0.8%)	2.4% (3.7%)	0.9% (1.3%)	6.5% (9.9%)	0.7% (1.1%)	2.3% (3.5%)

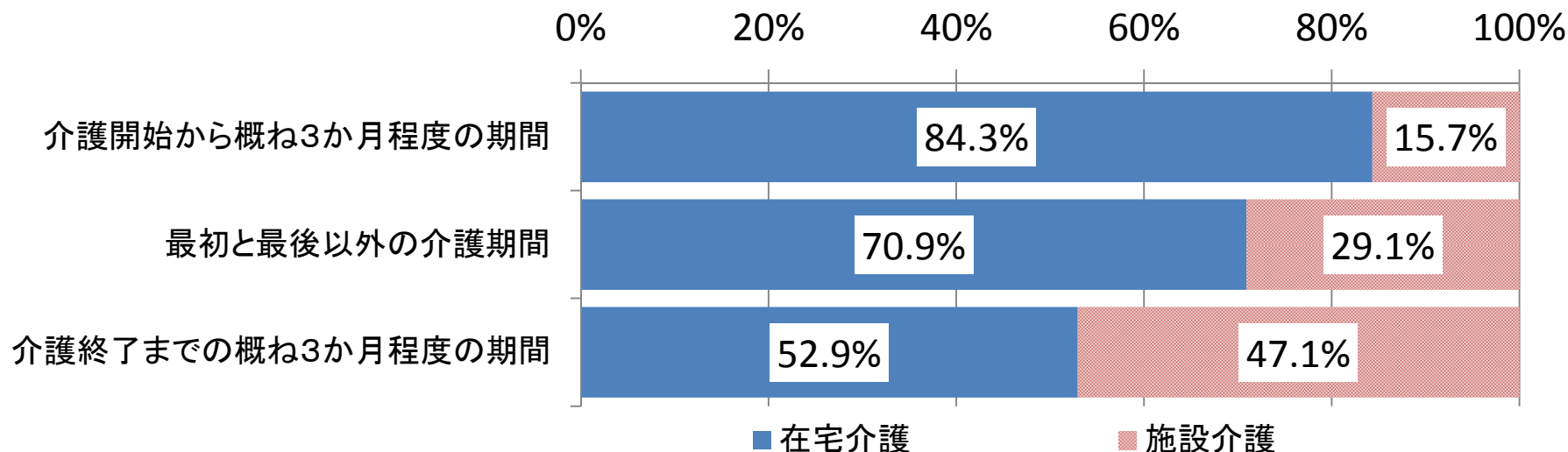


(平成24年度「雇用均等基本調査」厚生労働省)<sup>49</sup>

## 要介護状態について

- 現在の要介護状態は、介護保険制度施行前に、「身体上又は精神上著しい障害があるために常時の介護を必要とし、かつ、居宅においてこれを受けることが困難なもの」(老人保健法第11条)が入所する特別養護老人ホームの入所基準を参考に設定されたところであり、施設介護を行うか、在宅介護を行うか方針決定を念頭に基準が設定されていた。
- しかし、現状では介護開始時時点で、**84.3%**の介護者が、要介護者の介護を在宅で行っている。

### 在宅介護・施設介護の割合(主たる介護者)

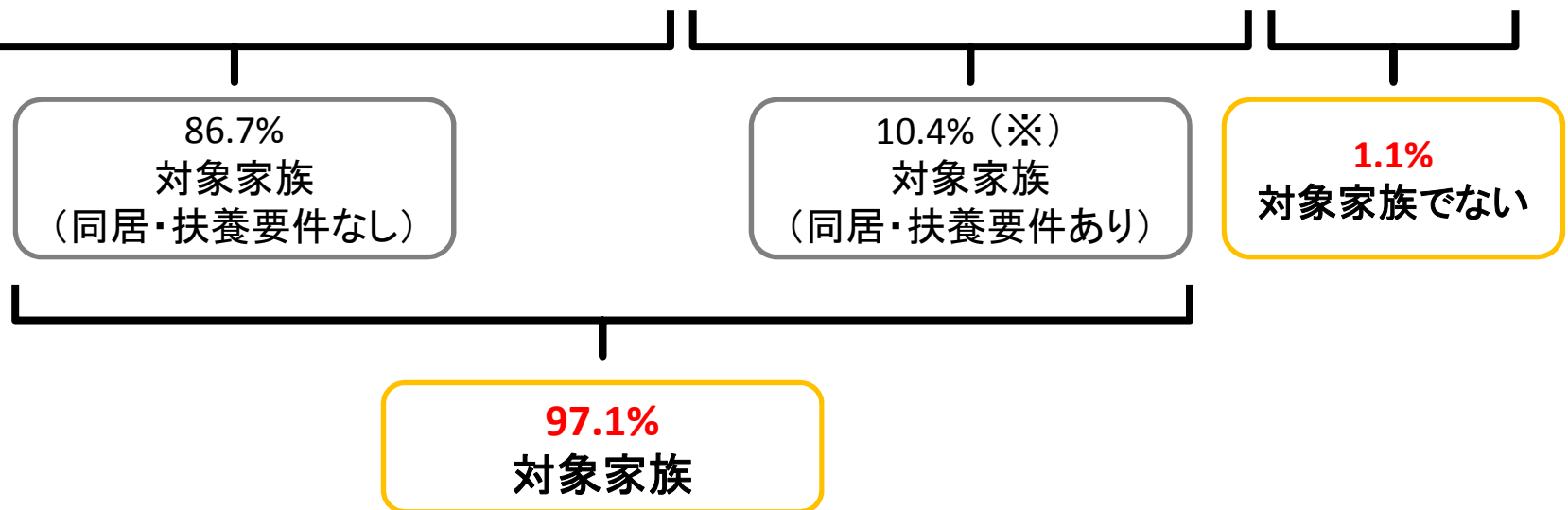


## 要介護者と介護者の続柄の割合

- 自分や配偶者の父母、配偶者及び子を介護する割合は86.7%であり、祖父母及び兄弟姉妹を介護する割合は10.4%である。
- 自分のおじ・おばを介護する割合は、1.1%である。

(平成27年「仕事と介護の両立に関する調査」JILPT)

配偶者の父	配偶者の母	配偶者	子ども	自分の父	自分の母	自分の祖父	自分の祖母	自分の兄弟	自分の姉妹	自分のおじ	自分のおば
5.2%	14.5%	2.3%	3.9%	20.6%	40.2%	2.4%	6.8%	0.8%	0.4%	0.3%	0.8%



※「孫」を介護する割合は、調査票に項目がないため不明

## 介護休暇制度の対象としている家族の範囲

- 介護休暇制度について、対象家族の範囲について「制限がある」と回答した全事業所のうち、祖父母・兄弟姉妹・孫を対象家族とする割合は、60%を超える。
- 介護休暇制度の規定がある事業所では、祖父母・兄弟姉妹・孫を対象家族とする割合は、70%を超える。

平成23年度「雇用均等基本調査」厚生労働省

	制限あり 対象に	対象となる家族							
		配偶者	子ども	本人の 父母	配偶者の 父母	祖父母	兄弟 姉妹	孫	その他
全事業所	78.4% (100%)	74.9% (95.5%)	72.9% (93.0%)	75.1% (95.8%)	68.6% (87.5%)	<b>58.4%</b> <b>(74.4%)</b>	<b>53.8%</b> <b>(68.6%)</b>	<b>50.3%</b> <b>(64.2%)</b>	17.3% (22.1%)
規定がある事業所	85.9% (100%)	83.4% (97.1%)	82.2% (95.7%)	84.0% (97.8%)	79.7% (92.9%)	<b>70.2%</b> <b>(81.8%)</b>	<b>65.8%</b> <b>(76.7%)</b>	<b>61.3%</b> <b>(71.4%)</b>	23.3% (27.1%)
規定がない事業所	63.5% (100%)	57.7% (90.9%)	54.4% (85.7%)	57.3% (90.3%)	46.0% (72.4%)	<b>34.2%</b> <b>(53.9%)</b>	<b>29.3%</b> <b>(46.2%)</b>	<b>27.9%</b> <b>(44.0%)</b>	5.2% (8.2%)

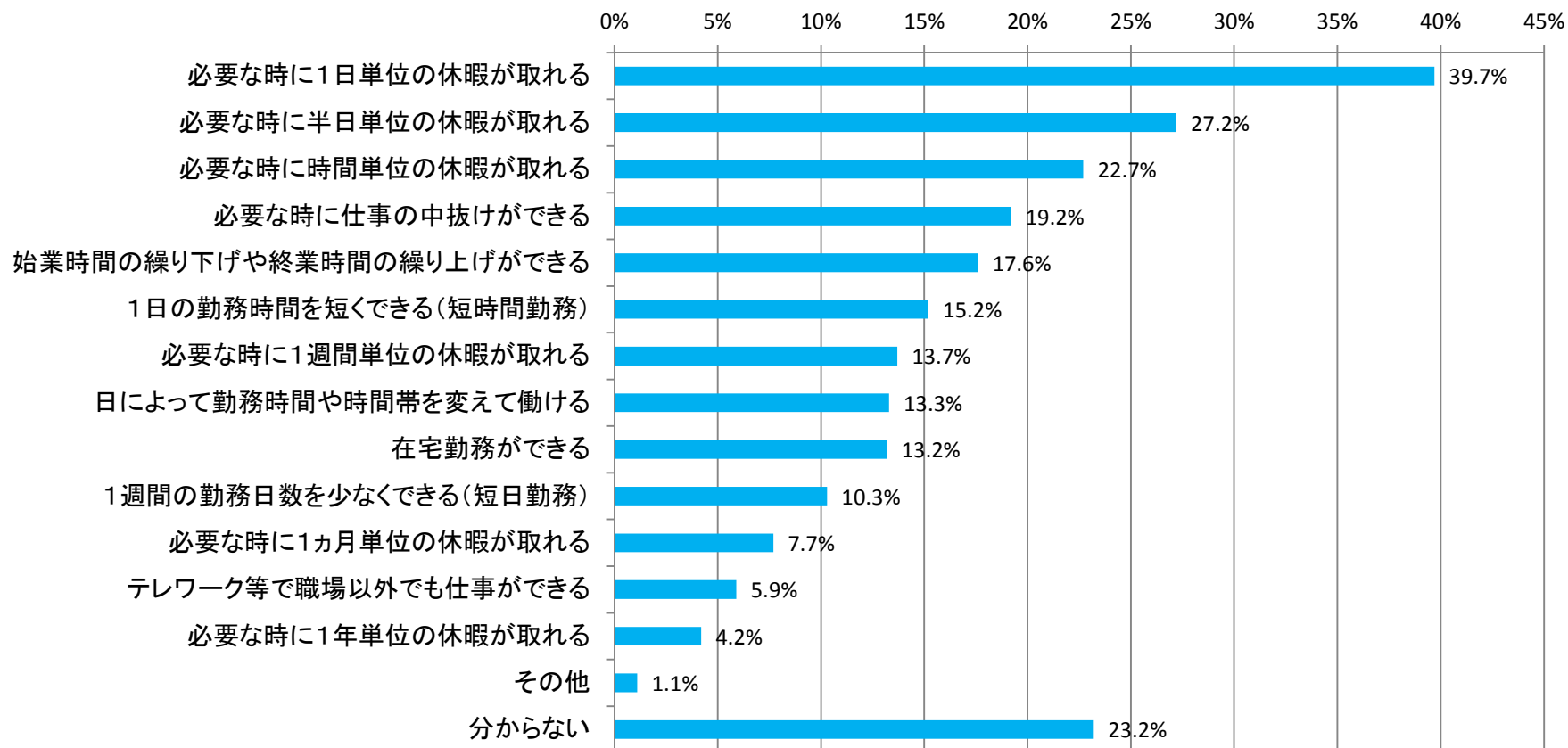
※岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

## (2) 介護休暇について

# 仕事と介護の両立のための望ましい働き方

正社員として働きながら本人または配偶者の親の介護を行っている男女に聞いた  
「仕事と介護の両立」のためには、「どのような働き方が望ましいか」

n=1000



2014年『正社員の家族介護者の調査』三菱UFJリサーチ&コンサルティング

対象者: 正社員として働きながら本人または配偶者の親の介護を行っている男女1000人  
20歳~76歳までの男女(平均46.3歳)(調査時年齢を制限していない)

## 介護休暇の取得日数

### 主たる介護者・最も多く介護休暇を取った年の取得日数

	介護休暇 を取得して いない	介護休暇を取得した				
		5日以内	6～10 日	11～15 日	16～20 日	20日以 上
割合	61.1%	13.7% (35.3%)	10.0% (25.7%)	7.0% (18.0%)	3.6% (9.2%)	4.6% (11.8%)

← 39.0% →

※介護のために取得した特別休暇を含む

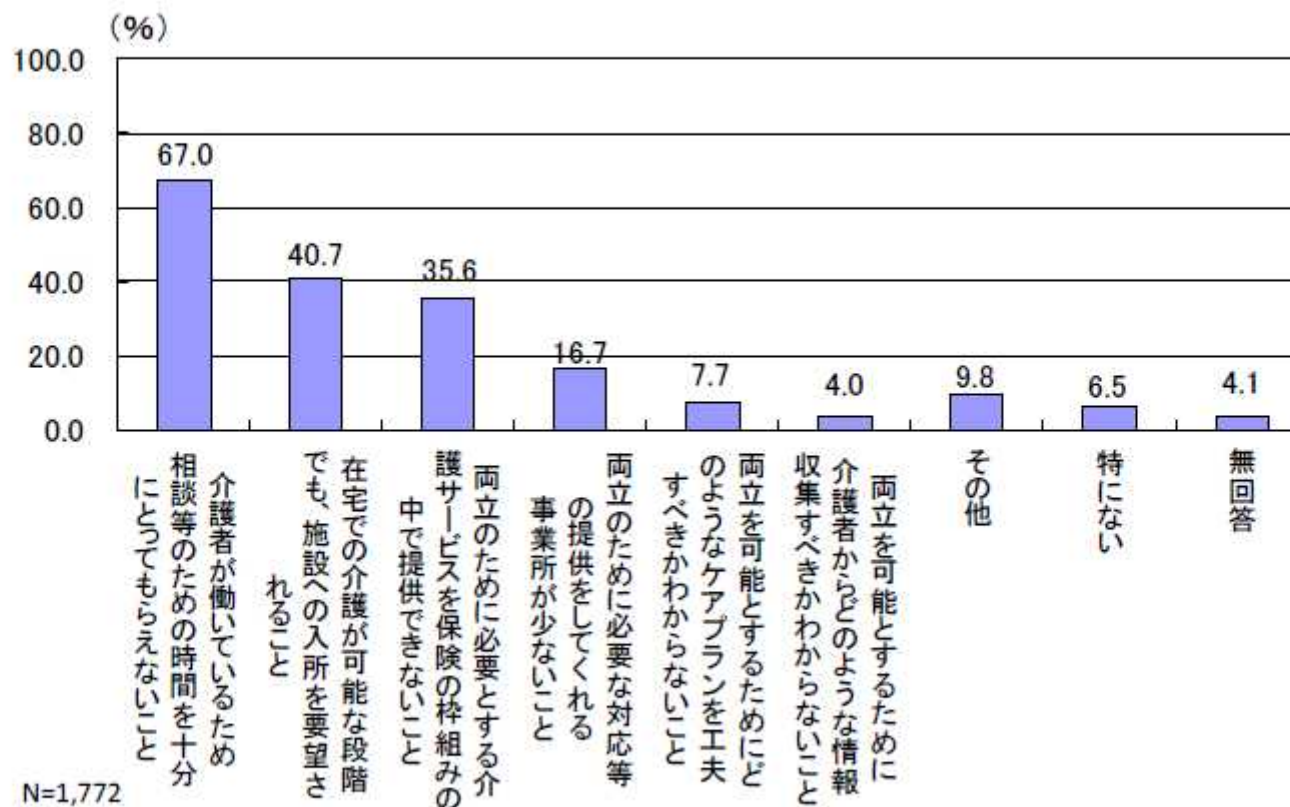
※括弧内は、介護休暇を取得した労働者＝100%とした場合の割合

(平成26年度「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業」三菱総合研究所)



# 介護者が正社員の際の困難（ケアマネジャー調査）

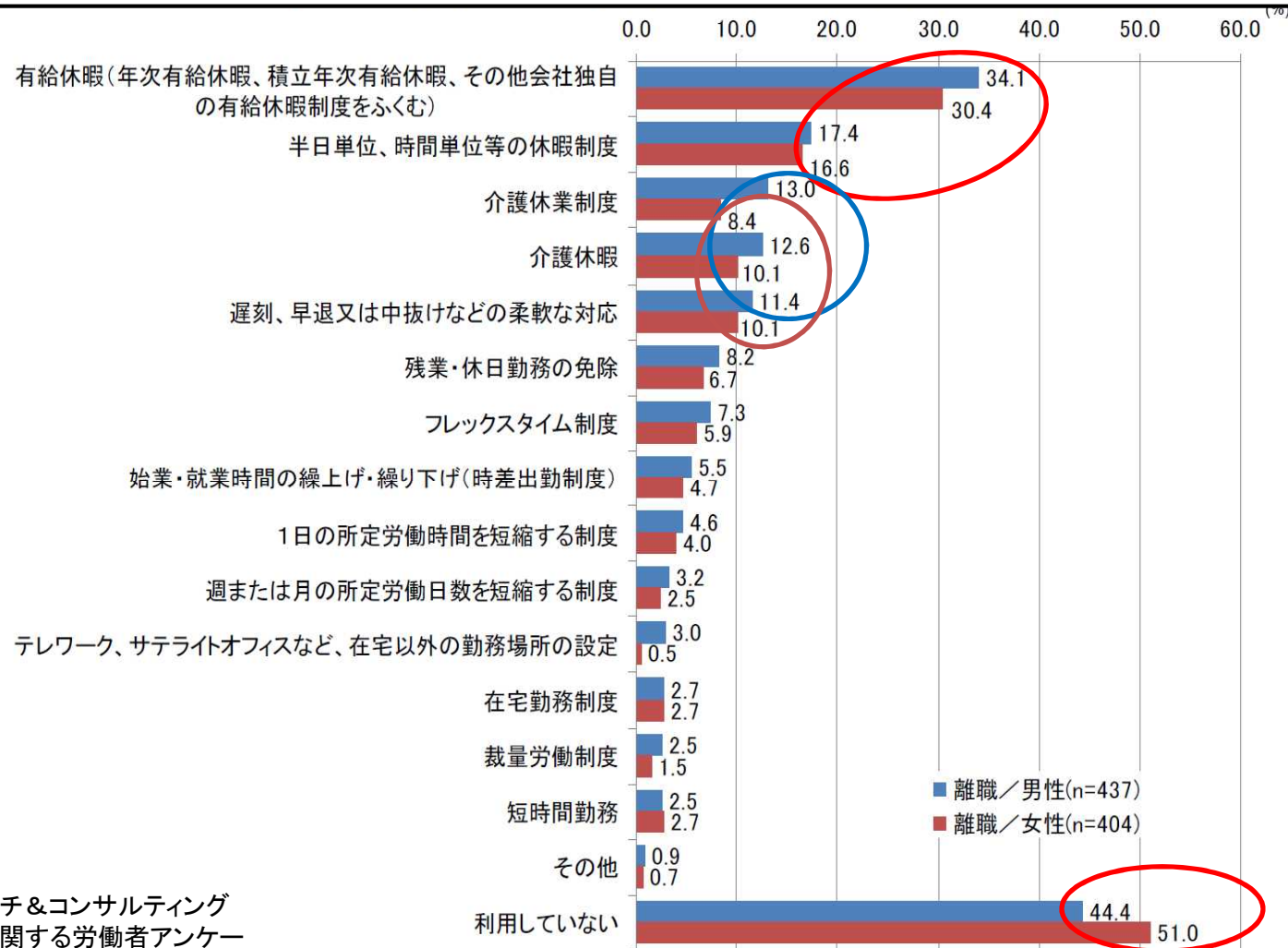
図表 III-8 介護者が「正社員」として働いていることで対応に困った点（問13、複数回答）



注：ここ3年以内に、介護者が「正社員」として働いているケースが「たまにあった」「しばしばあった」と回答したケアマネジャーに対する設問。

# 手助・介護のために利用した勤務先の制度（介護をしていた離職者）

- 介護をしていた離職者が手助・介護のために利用した勤務先の制度については「利用していない」が最も多い。
- 利用した制度の中では、男女ともに「有給休暇」「半日単位、時間単位等の休暇制度」の順で高い。



出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング  
「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)」

注：離職前の状況について聞いている。

## (3) 所定労働時間の短縮措置等について

# 介護期間・介護開始から介護離職までの期間について

## 介護期間・在宅介護期間

	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値
介護期間(月)	45.21	42.74	0.00	180.00	31.0
在宅介護期間(月)	30.16	30.73	0.00	167.00	21.50

## 介護開始から離職までの期間

※介護に関係ない離職理由を除き、主たる介護者に限る

	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値
期間(月)	25.8	36.6	0.0	174.0	13.0

(平成26年度「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」三菱総合研究所)

# 介護のための勤務時間短縮等の措置の最長利用期間別事業所割合

## 介護のための勤務時間短縮等の措置の最長利用期間別事業所割合

※括弧内は、制度あり=100%とした場合の割合

	制度あり				制度なし	不明
	93日	93日超 1年未満	1年	1年超		
割合	43.0% (75.8%)	3.9% (6.9%)	4.1% (7.2%)	5.8% (10.2%)	42.8%	0.5%

← 17.4% →

(平成24年度「雇用均等基本調査」厚生労働省)

## (4) 所定外労働の制限について

# 短時間勤務制度・所定労働時間短縮・所定外免除の 制度の有無別の継続就業率

## 短時間勤務制度

※介護短時間勤務については、介護休業とあわせて93日の範囲内で義務化

	継続	離転職
短時間勤務制度あり	78.1%	21.9%
短時間勤務制度なし	87.0%	13.0%

## 所定労働時間の短縮

※勤務先の制度の有無にかかわらず、所定労働時間の短縮を行った者について比較

	継続	離転職
所定労働時間短縮あり	78.8%	21.2%
所定労働時間短縮なし	78.4%	21.6%

↑ 0.4%

## 所定外労働の免除制度

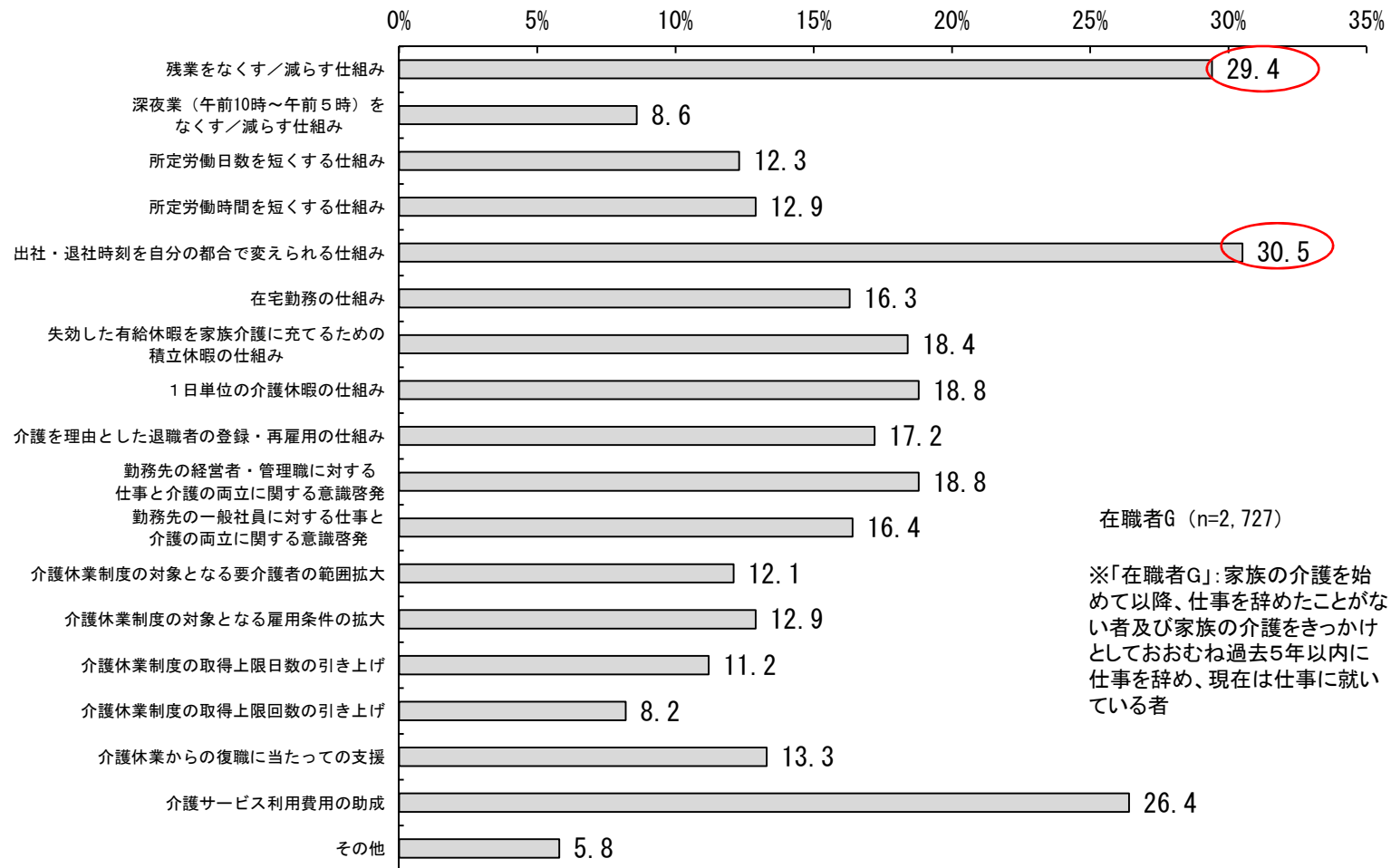
	継続	離転職
所定外労働免除制度あり	91.9%	8.1%
所定外労働免除制度なし	79.1%	20.9%

↑ 12.8%

# 仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援

○ 仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援として、「残業をなくす、減らす仕組み」「出社、退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」等の割合が高い。

【仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援(複数回答)】

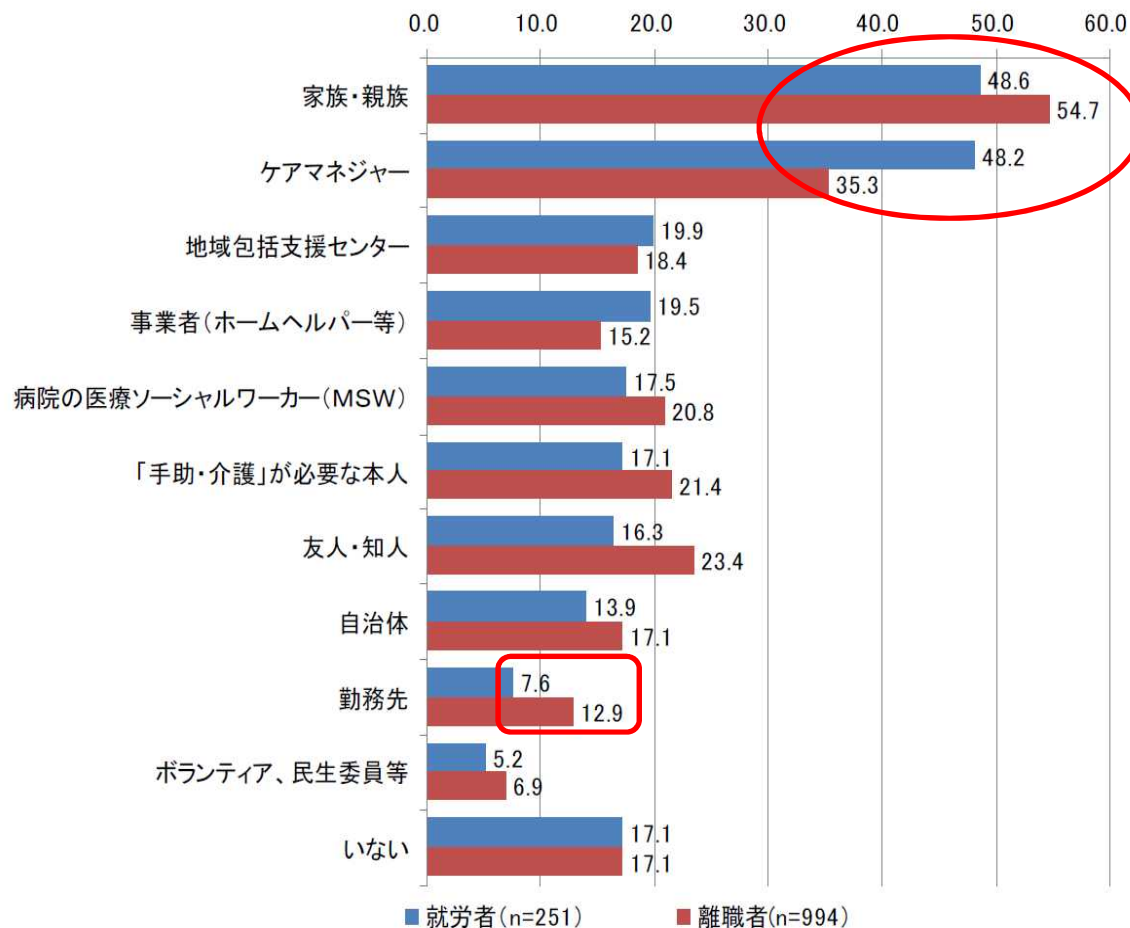




## (5) 仕事と介護の両立に向けた情報提供

## 就労者・離職者別介護について相談した人

- 介護をしている就労者・離職者別に介護について相談した人を見ると、就労者・離職者ともに「家族・親族」「ケアマネジャー」の順で割合が高く、「勤務先」に相談した割合は低い。



注1: 自分が介護している要介護者すべてにかかわる相談。1人を介護している人も、複数人を介護している人も含まれる。

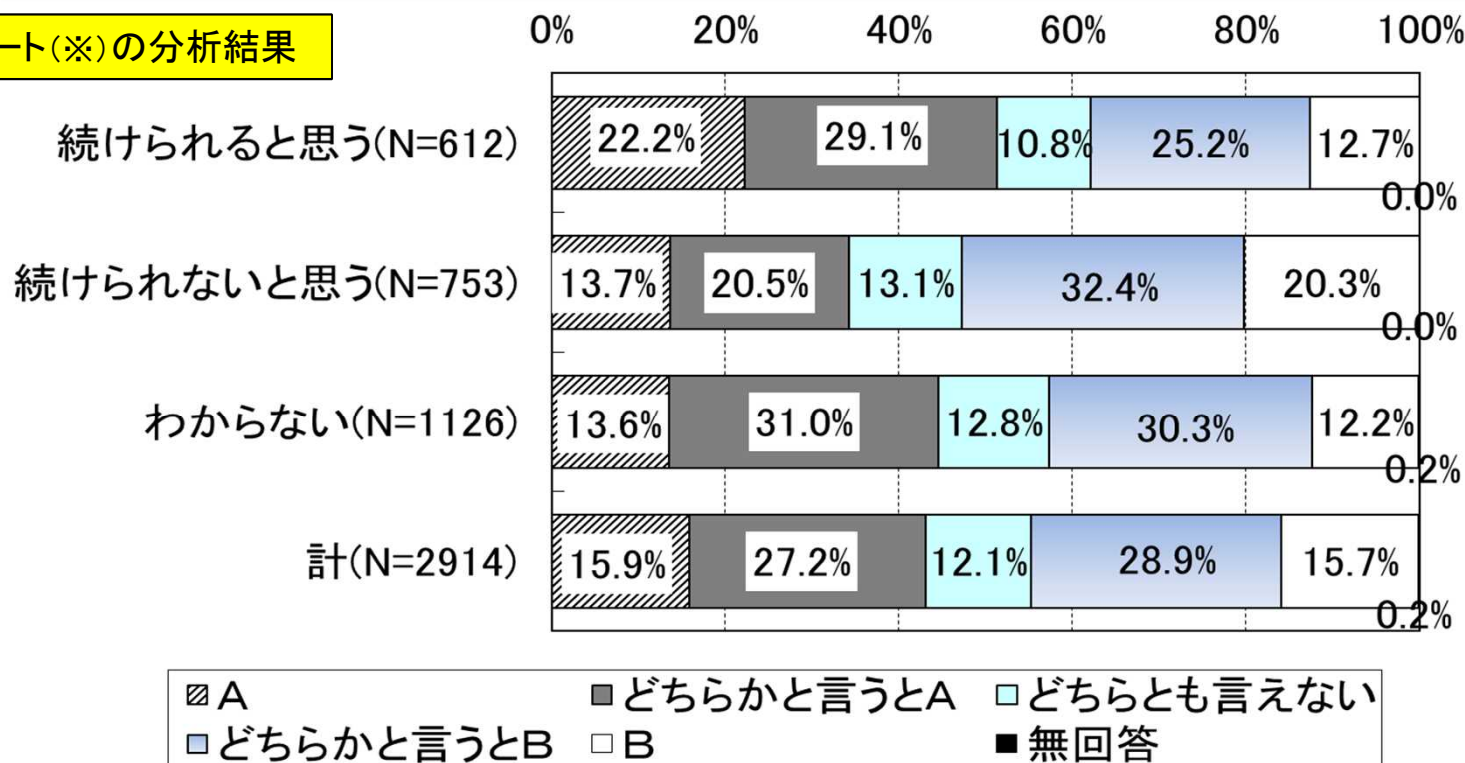
注2: 「離職者」は、離職前の状況について聞いている。

出典: 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

## 就業継続見込み別 介護休業の趣旨理解割合

○ 仕事を「続けられると思う」従業員は、『A:介護休業期間が主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である』という考えに賛同する割合が高い。

事前アンケート(※)の分析結果



A:介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である  
 B:介護休業期間は介護に専念するための期間である

「介護離職を予防するための両立支援対応モデル導入実証実験」における実態把握調査(平成26年度厚生労働省委託事業)  
 調査方法:参加企業が従業員に対して「仕事と介護の両立セミナー」を実施し、リーフレットを配布した前後で、基本的に同じ方法で

(※)計2回(事前・事後)のWeb調査を実施

対象企業:上記実証実験への参加企業100社の従業員(アンケート実施は事前が94社、事後が89社)

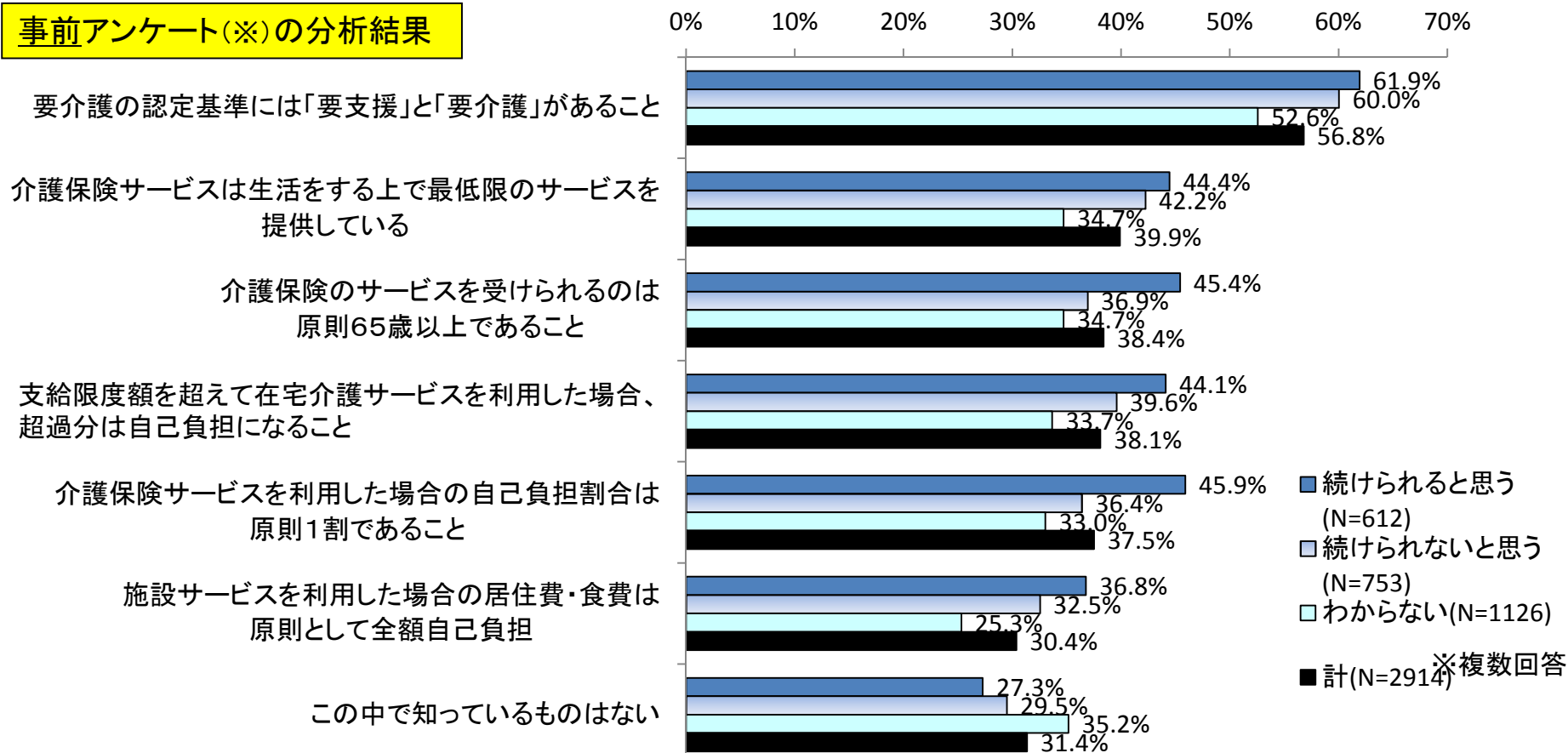
対象年齢:事後アンケート結果は40~59歳に限定して分析

実施時期:事前:2014年7月~8月、事後:2014年12月

# 就業継続見込み別 介護保険制度の具体的内容理解割合

○ 介護をしながら仕事を「続けられると思う」従業員は、介護保険制度についていずれの項目についても知っている割合が高い。

## 事前アンケート(※)の分析結果



「介護離職を予防するための両立支援対応モデル導入実証実験」における実態把握調査(平成26年度厚生労働省委託事業)  
 調査方法: 参加企業が従業員に対して「仕事と介護の両立セミナー」を実施し、リーフレットを配布した前後で、基本的に同じ方法で  
 (※) 計2回(事前・事後)のWeb調査を実施

対象企業: 上記実証実験への参加企業100社の従業員(アンケート実施は事前が94社、事後が89社)

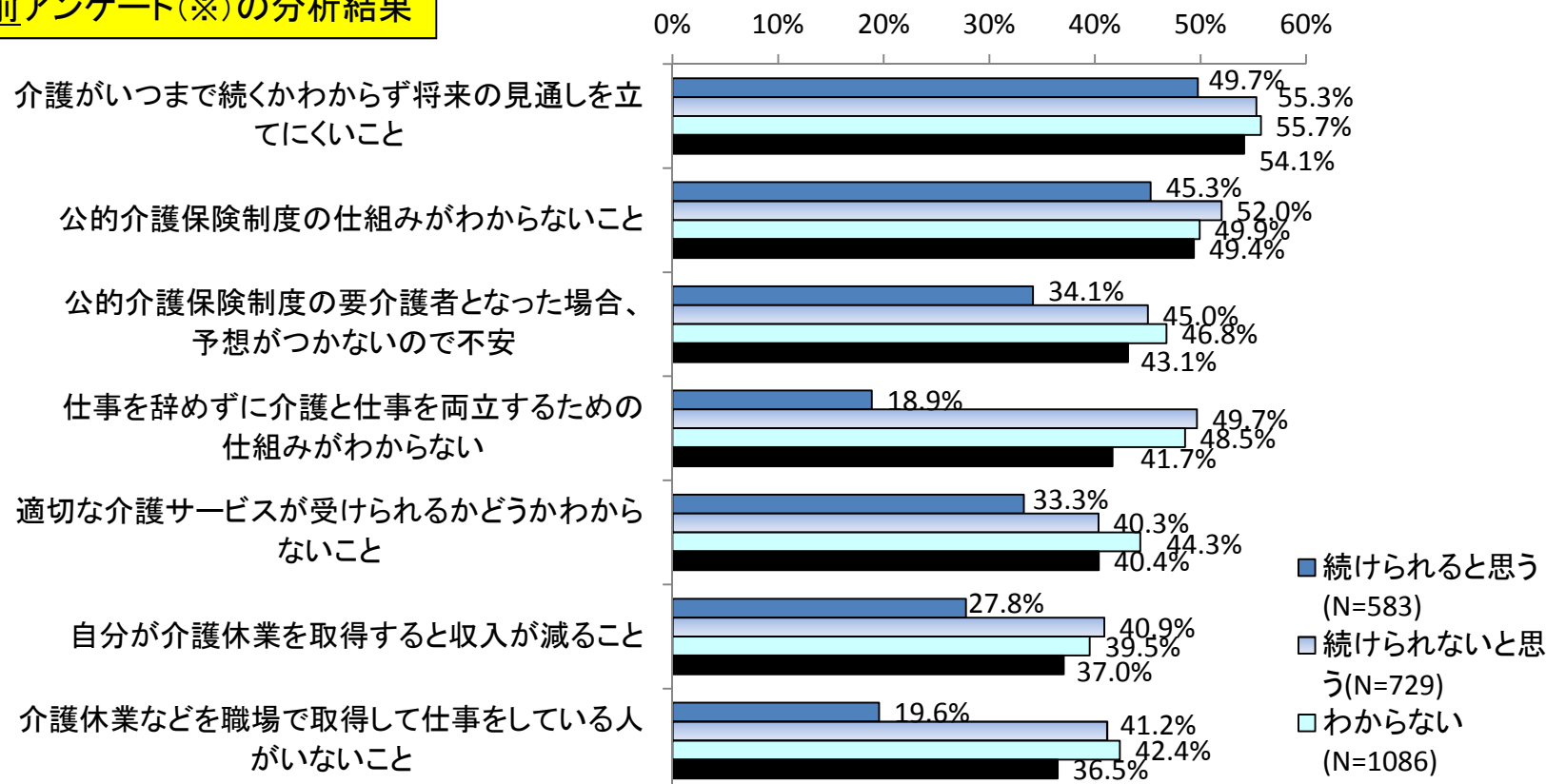
対象年齢: 事後アンケート結果は40~59歳に限定して分析

実施時期: 事前: 2014年7月~8月、事後: 2014年12月

# 就業継続見込み別 介護不安の具体的内容割合

○ 介護をしながら仕事を「続けられると思う」従業員は、介護に関して不安だとする回答割合がどの項目も低い。

## 事前アンケート(※)の分析結果



介護に「非常に不安を感じる」「不安を感じる」「少し不安を感じる」と回答したサンプル/複数回答/上位の項目

「介護離職を予防するための両立支援対応モデル導入実証実験」における実態把握調査(平成26年度厚生労働省委託事業)  
 調査方法:参加企業が従業員に対して「仕事と介護の両立セミナー」を実施し、リーフレットを配布した前後で、基本的に同じ方法で

(※)計2回(事前・事後)のWeb調査を実施

対象企業:上記実証実験への参加企業100社の従業員(アンケート実施は事前が94社、事後が89社)

対象年齢:事後アンケート結果は40~59歳に限定して分析

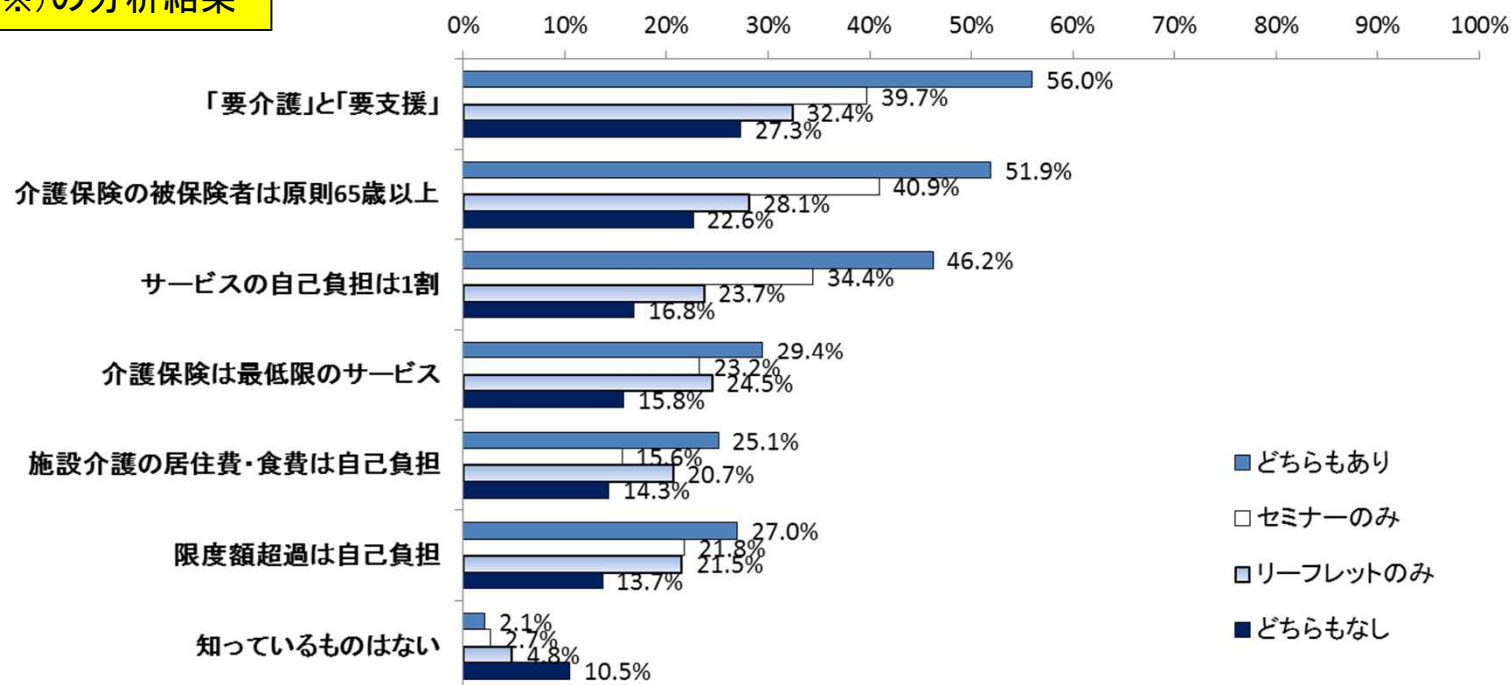
実施時期:事前:2014年7月~8月、事後:2014年12月

# セミナー・リーフレットの組み合わせ別 介護保険制度の具体的内容理解割合

○ 従業員に対する情報提供としてセミナーの実施や、リーフレットの配付を行ったところ、セミナー・リーフレットのどちらか「あり」の場合は、従業員が各項目について知っている割合が「どちらもなし」より高い。

## 事後アンケート(※)の分析結果

事前アンケートで「それぞれについて知らなかった」と回答した従業員



現在介護をしておらず、介護をしながら仕事を続けられると思っていないサンプル/複数回答

「介護離職を予防するための両立支援対応モデル導入実証実験」における実態把握調査(平成26年度厚生労働省委託事業)  
調査方法:参加企業が従業員に対して「仕事と介護の両立セミナー」を実施し、リーフレットを配布した前後で、基本的に同じ方法で

(※)計2回(事前・事後)のWeb調査を実施

対象企業:上記実証実験への参加企業100社の従業員(アンケート実施は事前が94社、事後が89社)

対象年齢:事後アンケート結果は40~59歳に限定して分析

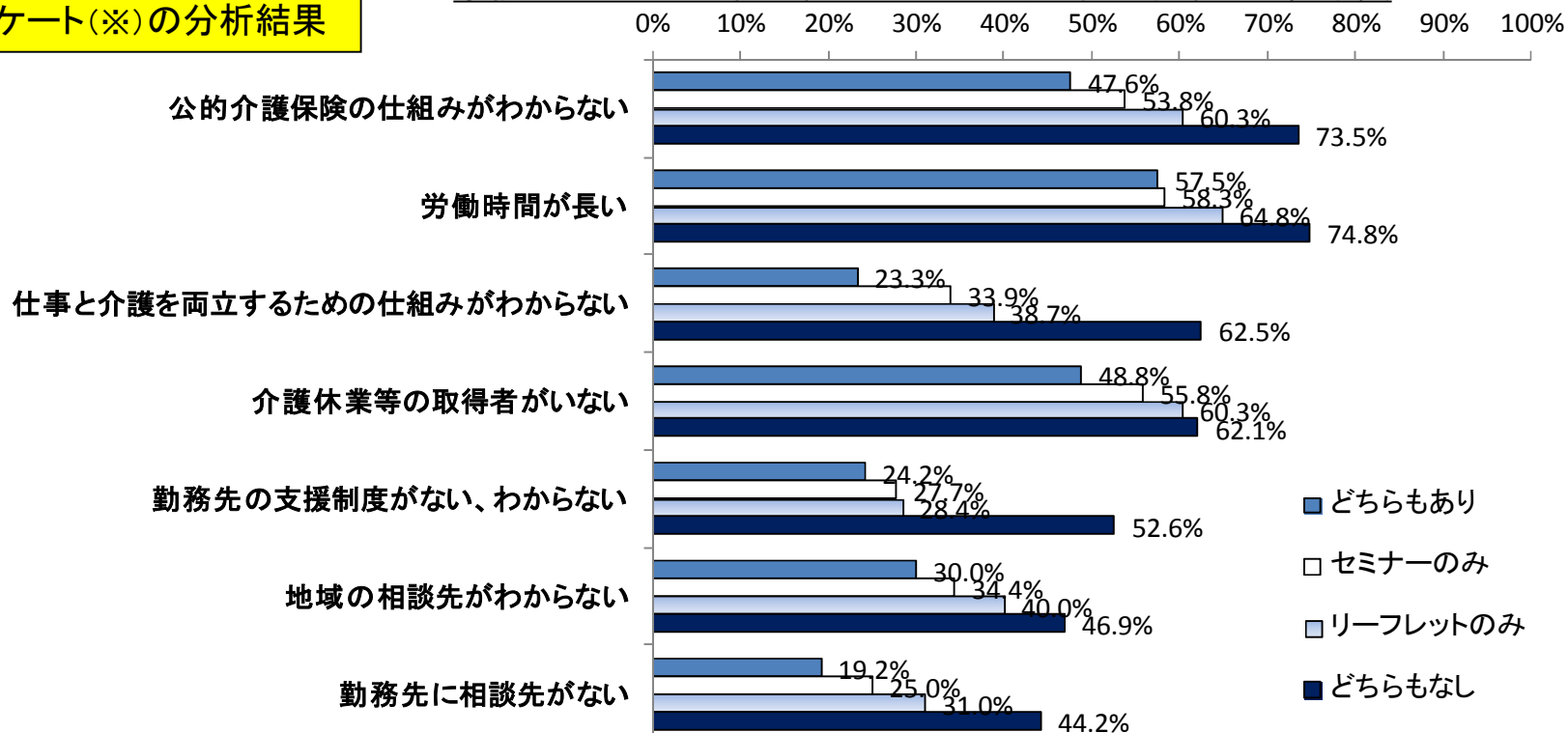
実施時期:事前:2014年7月~8月、事後:2014年12月

# セミナー・リーフレットの組み合わせ別 介護不安の具体的内容割合割合

○ 制度や仕組みに関する不安は、セミナー受講やリーフレットの閲読によって軽減する。

## 事後アンケート(※)の分析結果

事前アンケートでそれぞれについて不安ありと回答した従業員



現在介護をしておらず、介護をしながら仕事を続けられると思っていないサンプル/複数回答/上位の項目

「介護離職を予防するための両立支援対応モデル導入実証実験」における実態把握調査(平成26年度厚生労働省委託事業)  
調査方法:参加企業が従業員に対して「仕事と介護の両立セミナー」を実施し、リーフレットを配布した前後で、基本的に同じ方法で

(※)計2回(事前・事後)のWeb調査を実施

対象企業:上記実証実験への参加企業100社の従業員(アンケート実施は事前が94社、事後が89社)

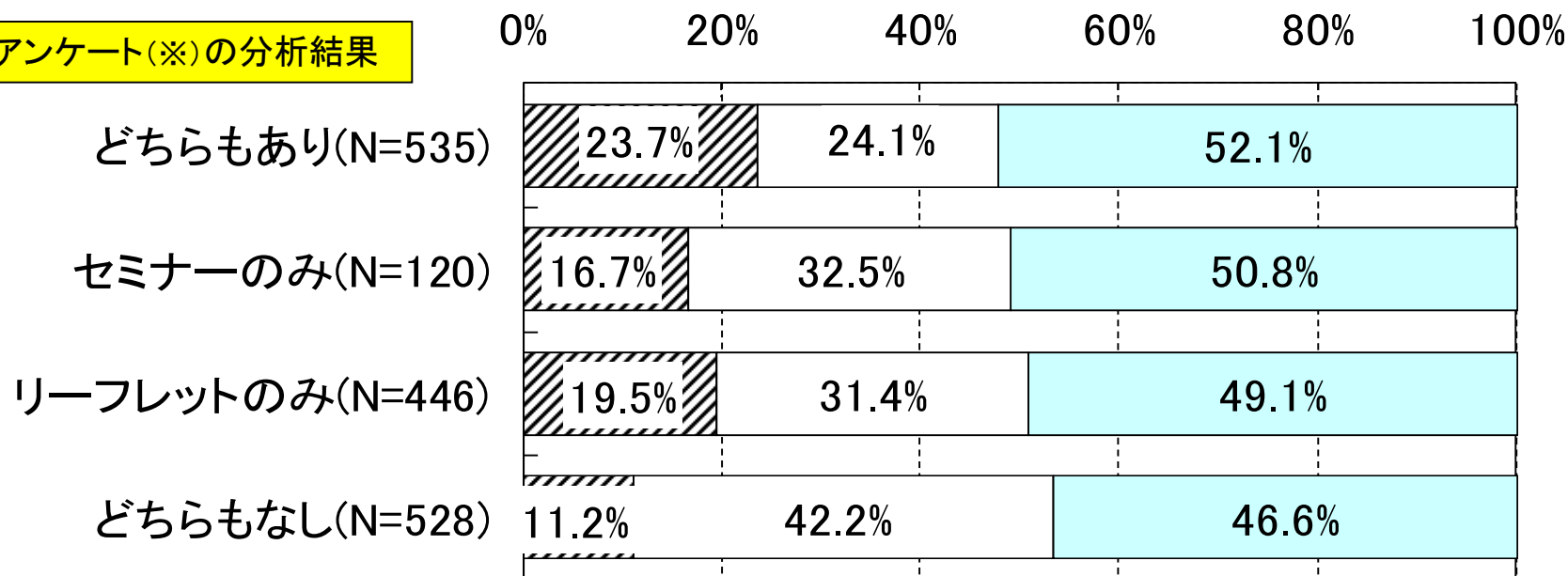
対象年齢:事後アンケート結果は40~59歳に限定して分析

実施時期:事前:2014年7月~8月、事後:2014年12月

# セミナー・リーフレットの組み合わせ別 就業継続見込み割合

○ セミナーの実施・リーフレットの配付が「どちらもなし」に比べて、いずれかありの場合は仕事を「続けられると思う」割合が相対的に高い。

事後アンケート(※)の分析結果



▨ 続けられると思う   □ 続けられないと思う   □ わからない

現在介護をしておらず、介護をしながら仕事を続けられると思っていないサンプル

「介護離職を予防するための両立支援対応モデル導入実証実験」における実態把握調査(平成26年度厚生労働省委託事業)  
調査方法:参加企業が従業員に対して「仕事と介護の両立セミナー」を実施し、リーフレットを配布した前後で、基本的に同じ方法で  
(※)計2回(事前・事後)のWeb調査を実施

対象企業:上記実証実験への参加企業100社の従業員(アンケート実施は事前が94社、事後が89社)

対象年齢:事後アンケート結果は40~59歳に限定して分析

実施時期:事前:2014年7月~8月、事後:2014年12月



## 2 多様な家族形態・雇用形態に対応した、 育児期の柔軟な働き方の実現

### (1) 育児休業の対象となる子の範囲

# 子どもの養育に関する法律上の制度及び事実上の親子関係

- 育児・介護休業法に基づく育児休業の対象となる「子」とは、法律上の親子関係にある子(実子及び養子)をいう。
- 法律に基づく育児休業は、
  - ①労働者が申し出を行えば事業主の許諾なしに休業できる強い権利であり、
  - ②規模や業種を問わず全ての事業主に適用される最低基準であることから、労働者の福祉と事業主の負担との調和を図り、法律上の親子についてのみ対象としている。

法律上の制度	特別養子縁組の監護期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別養子縁組を成立させるためには、民法上、6か月以上の監護期間が要求されている</li> <li>・0歳児の特別養子縁組の申立数は122件(平成10年)</li> </ul>	
	里親制度	養子縁組里親	<ul style="list-style-type: none"> <li>・要保護児童を養育することを希望する者であって、養子縁組によって養親となることを希望するもののうち、都道府県知事が児童を委託する者として適当と認めるものに児童の養育を委託する制度</li> <li>・保護者のないまたは家庭での養育が望めない子どもが対象</li> <li>・養子縁組希望里親に委託されている0歳児の割合は約26%(59人。平成25年度末現在)</li> </ul>
		養育里親	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保護者のない児童または保護者に監護させることが不相当であると認められる児童の養育を委託する制度</li> <li>・委託期間は、長期から短期(数週間や1年)までである</li> <li>・養育里親に委託されている0歳児の割合は約2.3%(81人。平成25年度末現在)</li> </ul>
		専門里親	<ul style="list-style-type: none"> <li>・被虐待児、非行傾向にある児童、障害児など都道府県知事がその養育に関し特に支援が必要と認めたものが対象</li> <li>・委託期間は、原則として2年以内とされている</li> <li>・専門里親に委託されている0歳児は約0.5%(1人。平成25年度末現在)</li> </ul>
	親族里親	<ul style="list-style-type: none"> <li>・両親等児童を現に監護している者が死亡、疾病、拘禁などの場合に、要保護児童の扶養義務者及びその配偶者が里親となる制度</li> <li>・親族里親に委託されている0歳児は0人(平成25年度末現在)</li> </ul>	
事実上の親子関係	孫、甥、姪	<ul style="list-style-type: none"> <li>・両親が死亡した場合などで、祖父母やおじ・おばが事実上養育する場合があります</li> <li>・孫の場合には扶養義務があり、甥・姪の場合も家庭裁判所の審判により扶養義務が生じる</li> </ul>	
	認知を受けていない非嫡出子	<ul style="list-style-type: none"> <li>・父親の認知がないと、父親との関係では法律上の親子関係が生じないため、父親は育児休業法に基づく育児休業が取得できない</li> </ul>	
	配偶者の連れ子	<ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者の連れ子との間では、養子縁組をしない限り、法律上の親子関係は生じない</li> </ul>	

# 特別養子縁組制度の概要

- 特別養子縁組とは、原則として6歳未満の未成年者の福祉のため特に必要があるときに、家庭裁判所の審判により、未成年者とその実親側との法律上の親族関係を消滅させ、実親子関係に準じる安定した養親子関係を成立させる縁組制度。
  - ・昭和62年に創設
  - ・平成25年度は474件成立（司法統計）
- 監護期間とは、家庭裁判所が、養親が特別養子の親となるのに必要な監護能力その他の適格性等を備えているかを判断するために民法上要求されている試験的な養育期間。
  - ・監護期間中は法律上の親子関係はない
  - ・原則として申立から6か月以上の期間が必要だが、申立前の監護期間も勘案できる

	特別養子縁組	普通養子縁組
方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 家庭裁判所の審判</li> <li>○ 実父母の同意</li> <li>○ 申立から6か月以上の監護期間を考慮 ※申立前の監護の状況が明らかであれば短縮可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 市町村への届け出</li> <li>○ 養親となろうとする者と養子になろうとする者との合意 ※15歳未満の場合は親権者等による代諾可能 ※未成年の場合は原則として家庭裁判所の許可が必要</li> </ul>
養子の要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 6歳未満の者</li> <li>○ 8歳未満の者で、6歳に達する前から引き続き養親となる者に監護されていたもの</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 限定なし ※未成年については上記の通り</li> </ul>
養親の要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 夫婦であること</li> <li>○ 25歳以上であること ※夫婦の一方が25歳に達していれば、他方は20歳に達していればよい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 単独養子縁組も可能 ※配偶者のある者が養子をとる場合には夫婦共同縁組みが原則</li> <li>○ 養子より1日でも年長であること</li> </ul>

# 里親制度の概要

- 里親は、要保護児童（保護者のない児童又は保護者に監護させることが不相当であると認められる児童）の養育を委託する制度であり、その推進を図るため、
  - ・平成14年度に親族里親、専門里親を創設、
  - ・平成20年の児童福祉法改正で、「養育里親」を「養子縁組を希望する里親」等と法律上区分
  - ・平成21年度から、養育里親と専門里親について、里親研修を充実

種類	養育里親		養子縁組を希望する里親	親族里親
		専門里親		
対象児童	要保護児童	次に掲げる要保護児童のうち、都道府県知事はその養育に関し特に支援が必要と認めたもの ①児童虐待等の行為により心身に有害な影響を受けた児童 ②非行等の問題を有する児童 ③身体障害、知的障害又は精神障害がある児童	要保護児童	次の要件に該当する要保護児童 ①当該親族里親に扶養義務のある児童 ②児童の両親その他当該児童を現に監護する者が死亡、行方不明、拘禁、入院等の状態となったことにより、これらの者により、養育が期待できないこと

里親に支給される手当等	里親手当 (月額)	養育里親 72,000円(2人目以降36,000円加算) 専門里親 123,000円(2人目以降87,000円加算)
	一般生活費 (食費、被服費等。1人月額)	乳児 56,440円、乳児以外48,950円 (平成26年度)
	その他 (幼稚園費、教育費、入進学支度金、就職、大学進学等支度費、医療費等)	

- 里親手当が支給されない理由
- ・養子縁組里親  
私法上の関係である養子縁組と社会的養護である里親とは異なるため
  - ・親族里親  
扶養義務があるため、公費から手当をする必要がないため

## (2) 有期契約労働者に係る育児休業 の取得要件

# 有期契約労働者の育児休業

## 育児・介護休業制度の趣旨

- 育児休業及び介護休業は、育児又は介護を理由として雇用関係が終了することを防ぎ、その継続を図ることを目的とする制度

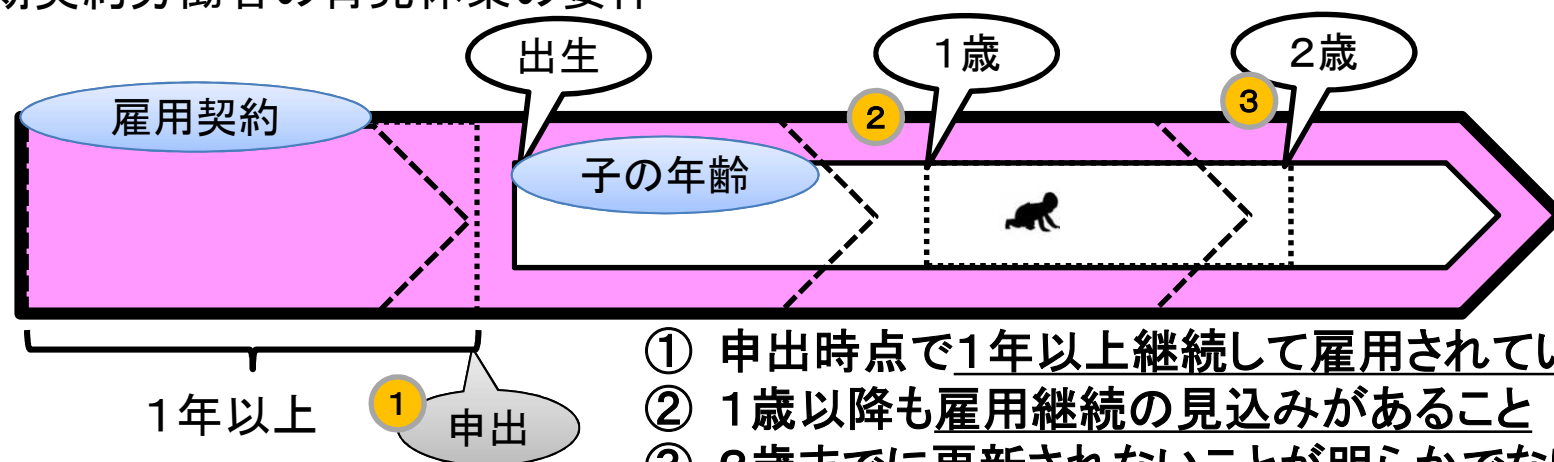
※育児・介護休業法第1条

「(略)子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。」

## 有期契約労働者を対象にした趣旨

- ① 有期契約労働者数が増加したこと、
- ② 契約更新により継続して雇用される者も多くいること から、  
有期契約労働者であっても、休業を可能にすることにより相当程度雇用の継続が見込まれると考えられる者について、育児休業・介護休業の対象とした

## ○有期契約労働者の育児休業の要件



- ① 申出時点で1年以上継続して雇用されていること
- ② 1歳以降も雇用継続の見込みがあること
- ③ 2歳までに更新されないことが明らかでないこと

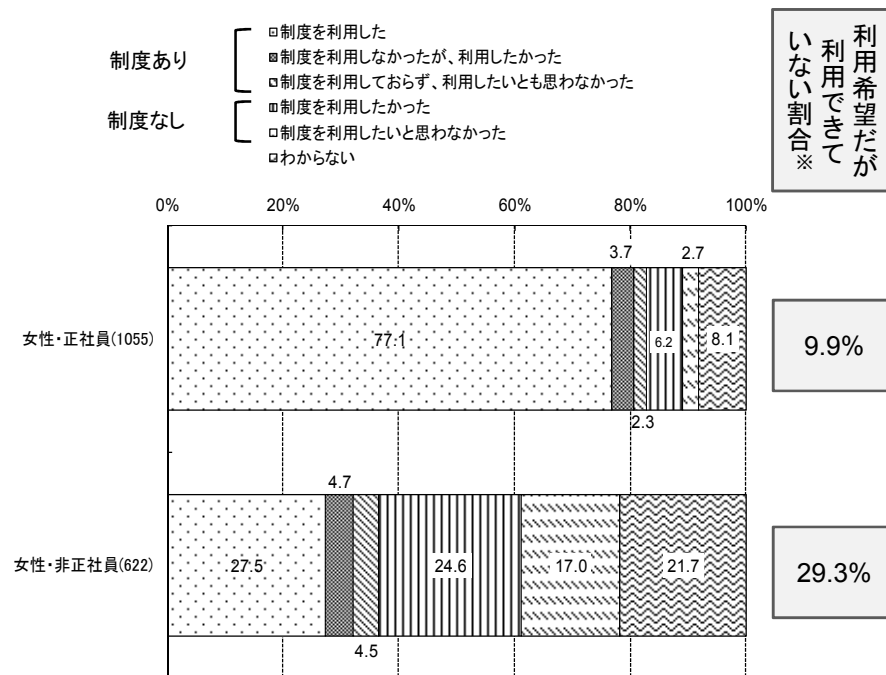
※②と③は、申出時点(①の時点)で判断

# 産前産後休業の取得率、育児休業の取得率、取得期間

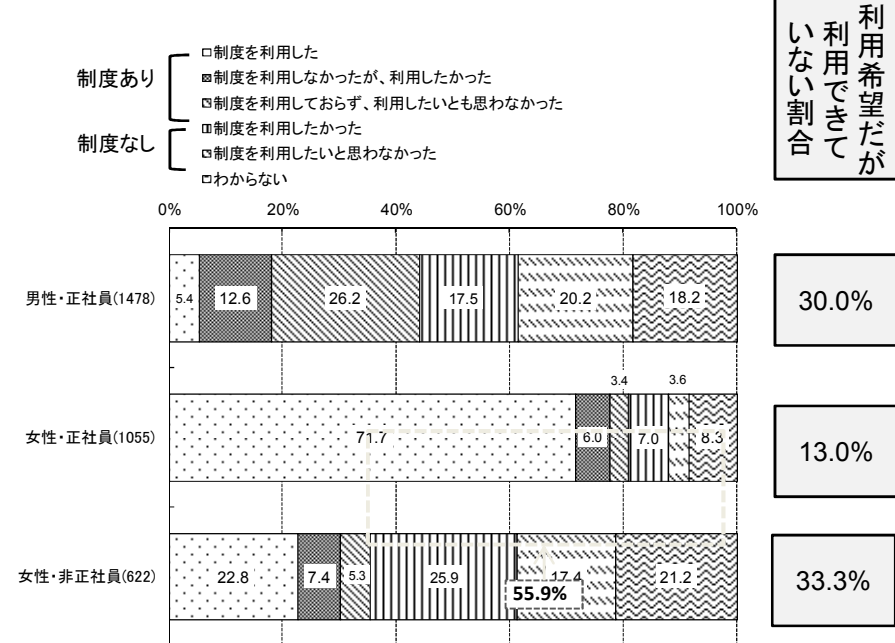
注)就業形態は末子妊娠時

- 非正社員は約5割が産前産後休業を利用しなかったと回答したが、うち29.3%は利用希望があったにもかかわらず利用できていない。
- 育児休業の取得率は、男性・正社員で5.4%、女性・正社員で71.7%、女性・非正社員で22.8%。女性は就業形態により大きな差がある。非正社員は55.9%が育児休業を利用しなかったと回答したが、うち33.3%は利用希望があったにもかかわらず利用できていない。
- 産前産後休業を取った人のうち育児休業を取得した割合は、女性・正社員の場合93% (71.7÷77.1)、女性・非正社員の場合83% (22.8÷27.5)である。

### 産前産後休業制度の取得状況



### 育児休業制度の取得状況



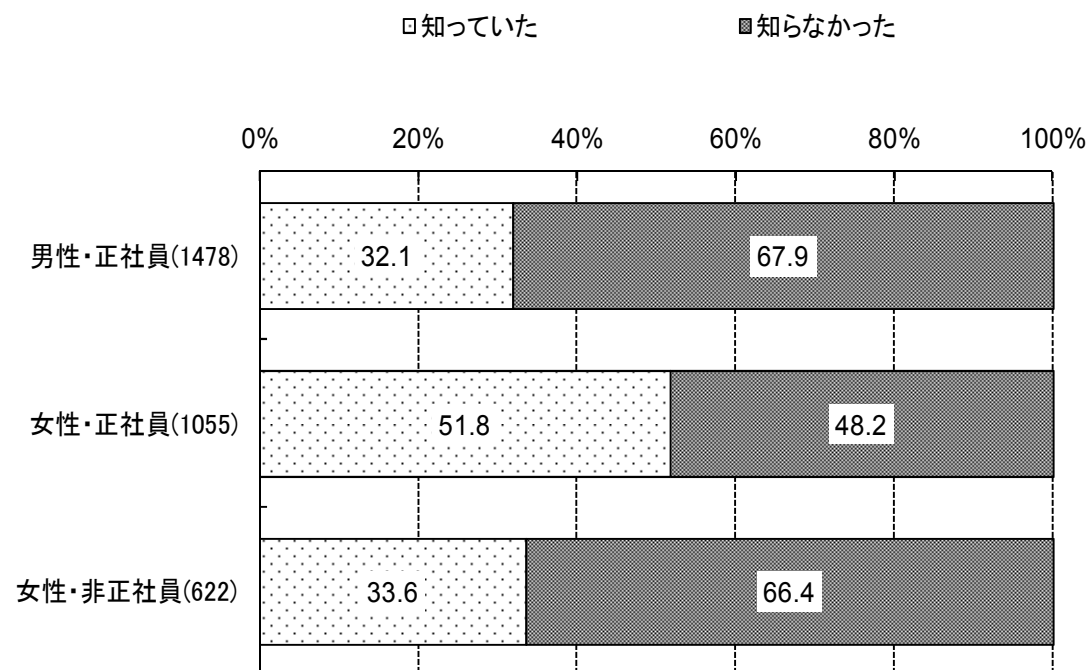
※「利用希望だが利用できていない割合」:「制度あり・制度を利用しなかったが、利用したかった」+「制度なし・制度を利用したかった」の合計。以後同様。

# 産休・育休、両立支援制度が利用できることを知っていたか

注) 就業形態は末子妊娠時

- 女性の産前産後休業制度、育児休業制度、所定外労働の免除、子の看護休暇制度について、会社に制度が整備されていなくても、法律上、制度の対象であれば利用できるということについて、男性・正社員と女性・非正社員では、7割弱が「利用できることを知らなかった」と回答。

休業制度・両立支援制度が会社に整備されていなくても  
法律上、制度の対象であれば利用できることを知っていたか



出典: (平成27年度「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」 三菱UFJリサーチ&コンサルティング)



## (4) 子の看護休暇について

## 子の看護休暇取得者割合及び取得日数別取得者割合

- 小学校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は26.1%（平成20年度15.2%）で、取得日数については「5日未満」が最も高く66.7%、次いで「5～10日」29.1%、「11日以上」4.2%の順となっている。
- また、小学校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は、3.1%（平成20年度2.8%）で、取得日数については「5日未満」が76.9%で最も高く、次いで「5～10日」20.3%、「11日以上」2.7%の順となっている。

表 21 子の看護休暇取得者割合及び取得日数別取得者割合

(%)

	小学校就学前までの子を持つ労働者計	子の看護休暇取得者	取得日数						
			1～3日	4日	5日	6日	7～9日	10日以上	
平成 20 年度	女性	100.0	15.2 (100.0)	(48.7)	(11.0)	(30.0)	(1.0)	(1.7)	(7.6)
	男性	100.0	2.8 (100.0)	(80.8)	(4.6)	(10.4)	(0.1)	(4.1)	(0.1)
	小学校就学前までの子を持つ労働者計	子の看護休暇取得者	取得日数						
			5日未満	5～10日	11日以上				
平成 24 年度	女性	100.0	26.1 (100.0)	(66.7)	(29.1)	(4.2)			
	男性	100.0	3.1 (100.0)	(76.9)	(20.3)	(2.7)			

注:「子の看護休暇取得者」は、調査前年度1年間に子の看護休暇を取得した者をいう。

出典:厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査(事業所調査)」

# 子の看護休暇制度の利用可能期間及び利用可能休暇日数

- 子の看護休暇制度の規定がある事業所において、子が何歳になるまで子の看護休暇を取得できるかについてみると、「小学校就学の始期に達するまで(法定どおり)」が88.6%(平成20年度92.8%)と最も高くなっている。(表17)
- 子の看護休暇制度の規定がある事業所において、休暇日数の制限の有無や内容を見ると、「制限あり」が93.7%(平成20年度92.4%)であった。

制限がある場合の1年間で取得できる休暇日数については、「子が1人の場合」は「5日」が93.8%、「子が2人以上の場合」は「10日」が93.3%でそれぞれ最も高くなっている。(表18)

表 17 子の看護休暇制度の利用可能期間別事業所割合 (%)

	子の看護休暇制度規定あり事業所計	小学校就学の始期に達するまで(法定どおり)	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も対象	不明
平成20年度	100.0	92.8	1.9	1.8	3.4	0.1
平成24年度	100.0	88.6	2.9	2.7	5.9	-

表 18 子の看護休暇制度の休暇日数の制限の有無及び制限の単位別事業所割合 (%)

	子の看護休暇制度規定あり事業所計	制限あり	制限の単位							制限なし	不明			
			同一の労働者につき			同一の子につき								
平成20年度	100.0	92.4 (100.0)	(67.2)			(25.6)		(7.2)		7.1	0.5			
	子の看護休暇制度規定あり事業所計	制限あり	(複数回答)										制限なし	不明
			子が1人の場合					子が2人以上の場合						
			5日	6～10日	11～20日	21日以上	10日	11～20日	21～40日	41日以上				
平成24年度	100.0	93.7 (100.0)	(93.8)	(3.7)	(0.4)	(2.1)	(93.3)	(1.3)	(0.1)	(2.8)	5.9	0.3		

(5) 所定労働時間の短縮措置及び所定  
外労働の制限措置の対象年齢につ  
いて

# 短時間勤務制度・所定外労働の制限制度の導入状況

表4 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

		事業所計	制度あり	最長利用可能期間						
				3歳に達するまで	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	【再掲】「小学校就学の始期に達するまで」以上
				①	②	③	④	⑤	⑥	③～⑥
短時間勤務制度	平成24年度	100.0	58.4 (100.0)	37.5 (64.3)	1.6 (2.8)	12.1 (20.7)	3.9 (6.7)	2.1 (3.6)	1.2 (2.0)	19.2 (32.9)
	平成25年度	100.0	57.7 (100.0)	35.5 (61.6)	1.9 (3.4)	11.2 (19.4)	3.9 (6.8)	2.8 (4.9)	2.3 (3.9)	20.2 (35.0)
所定外労働の制限	平成24年度	100.0	54.9 (100.0)	31.1 (56.6)	1.8 (3.2)	17.2 (31.3)	2.1 (3.8)	1.4 (2.6)	1.4 (2.5)	22.1 (40.2)
	平成25年度	100.0	55.2 (100.0)	25.6 (46.3)	3.3 (6.0)	19.9 (36.1)	2.2 (4.0)	2.2 (4.1)	2.0 (3.5)	26.3 (47.7)
育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	平成24年度	100.0	13.2 (100.0)	6.8 (51.1)	0.7 (5.6)	2.4 (18.5)	0.7 (5.4)	0.6 (4.5)	2.0 (14.9)	5.7 (43.3)
	平成25年度	100.0	14.0 (100.0)	6.5 (46.5)	1.0 (7.0)	2.4 (17.1)	0.7 (4.7)	0.9 (6.7)	2.5 (18.0)	6.5 (46.5)
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	平成24年度	100.0	32.9 (100.0)	18.0 (54.8)	1.4 (4.2)	7.9 (24.1)	1.9 (5.7)	1.4 (4.1)	2.3 (7.1)	13.5 (41.0)
	平成25年度	100.0	31.9 (100.0)	16.3 (51.2)	1.7 (5.3)	6.6 (20.7)	1.7 (5.2)	1.8 (5.8)	3.8 (11.8)	13.9 (43.5)
事業所内保育施設	平成24年度	100.0	2.6 (100.0)	1.2 (44.6)	0.1 (4.3)	1.0 (37.8)	0.2 (6.6)	0.1 (2.7)	0.1 (4.1)	1.4 (51.2)
	平成25年度	100.0	1.6 (100.0)	0.6 (39.0)	0.2 (14.9)	0.6 (40.1)	0.0 (1.8)	0.1 (4.1)	0.0 (0.1)	0.7 (46.1)
育児に要する経費の援助措置	平成24年度	100.0	4.4 (100.0)	1.6 (36.5)	0.3 (7.2)	0.9 (21.1)	1.0 (22.4)	0.1 (3.1)	0.4 (9.7)	2.5 (56.2)
	平成25年度	100.0	4.7 (100.0)	1.1 (22.6)	0.3 (7.3)	1.1 (23.5)	0.9 (19.8)	0.4 (9.3)	0.8 (17.4)	3.3 (70.0)
育児休業に準ずる措置	平成24年度	100.0	11.3 (100.0)	7.8 (69.3)	0.5 (4.8)	1.5 (13.7)	0.3 (2.7)	0.5 (4.1)	0.6 (5.4)	2.9 (25.9)
	平成25年度	100.0	15.4 (100.0)	11.2 (72.9)	0.6 (4.0)	2.2 (14.3)	0.4 (2.9)	0.5 (3.0)	0.5 (2.9)	3.5 (23.1)

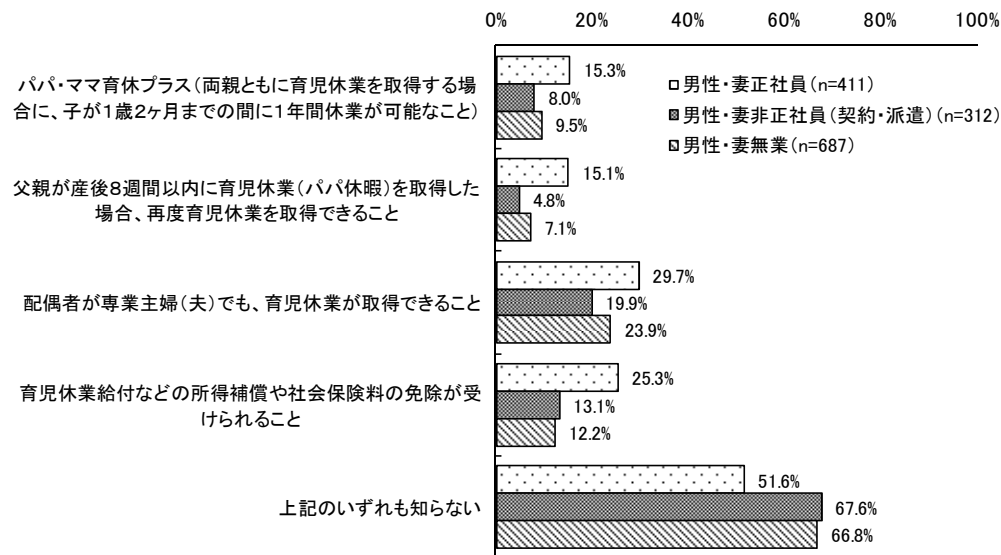
- 3 男性の子育てへの関わりを可能とするための環境整備
  - (1) 男性の育児休業取得促進

# 男性の育児休業制度に関する認知と、会社の取組み

- 育児休業に関する新制度について「いずれも知らない」と回答した男性は過半数に及ぶ。
- 育児休業を取得した男性は会社から様々な働きかけを受けており、企業の取組は男性の育児休業取得を大きく後押しすると考えられる。

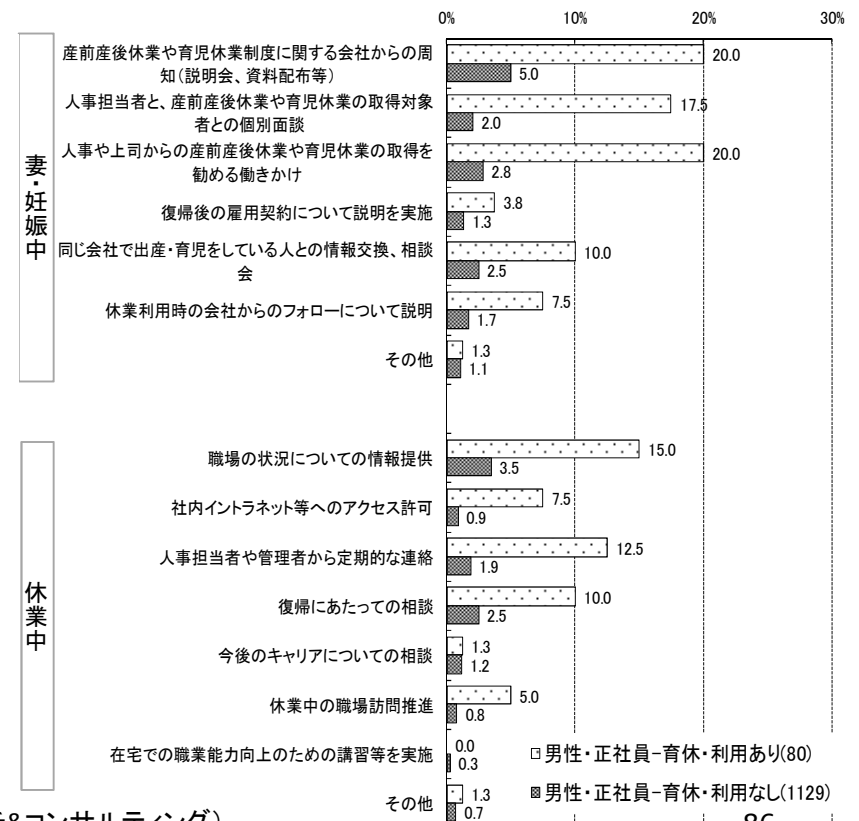
注) 妻の就業形態は現在

男性・育児休業の新制度 認知状況  
妻の就業形態別



注) 男性の就業形態は末子妊娠時

育児休業の取得に関する会社からの働きかけ  
男性の育休取得有無別



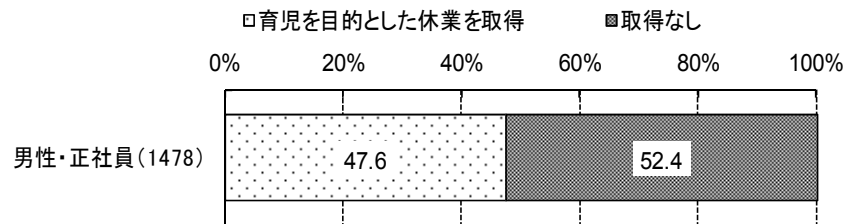
出典: (平成27年度「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」 三菱UFJリサーチ&コンサルティング)

# 男性の育児を目的とした休業の取得

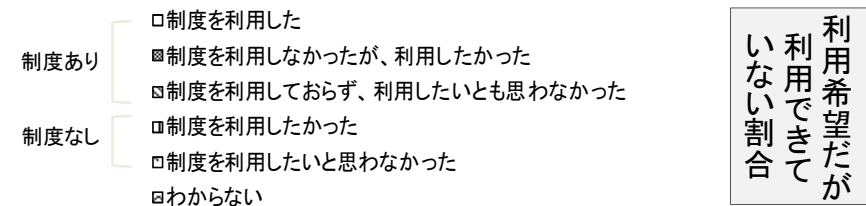
注) 就業形態は末子妊娠時

- 男性で育児を目的に何らかの休業を取得した人(n=703)のうち、8割は出産後8週以内に休暇を取得している。
- 8週以内に育児休業(産後連続)を取得したのは6.9%である。
- 8週以内に育児休業者のうち、再度取得をしたのは32.4%、利用を希望していたが利用できなかった割合は29.4%であった。

## 男性・育児を目的とした休業取得者の取得割合



## 男性・出産後8週間以内 育児休業取得者の育児休業再取得割合 及び利用希望



## 男性・育児を目的とした休業取得者の取得休業種類・取得時期

取得休業種類	取得時期 (%)				計 (%)
	8週内	8週-1歳2月	1歳2月超	不明	
育児休業制度(産後連続取得)	6.9	2.4	0.4	2.3	11.3
育児休業制度(再取得)	2.5	1.6	0.3	1.8	5.9
年次有給休暇制度	63.5	17.8	9.2	12.3	81.4
失効年次有給休暇を利用	2.8	1.3	0.7	1.1	4.6
配偶者出産休暇制度	34.3	2.4	0.3	5.8	41.8
その他の休暇・休業制度	1.3	0.1	0.1	0.3	1.6
計	80.7	20.5	9.8	16.9	100.0

※取得休業種類と休業時期は、それぞれ複数選択で取得しているため、各項目の合算値は100とならない。

※育児を目的とした休業に関して、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性があるためと判断し、取得日数「不明」として集計から除外。

※出産後8週以内に育児休業について「制度あり・制度を利用した」と回答した男性サンプルで集計。



## 4 その他

### (1) テレワークの活用

# テレワーク

## 世界最先端IT国家創造宣言（平成27年6月30日）閣議決定

### Ⅲ．目指すべき社会・姿を実現するための取組

#### 2．ITを利活用したまち・ひと・しごとの活性化による活力ある社会

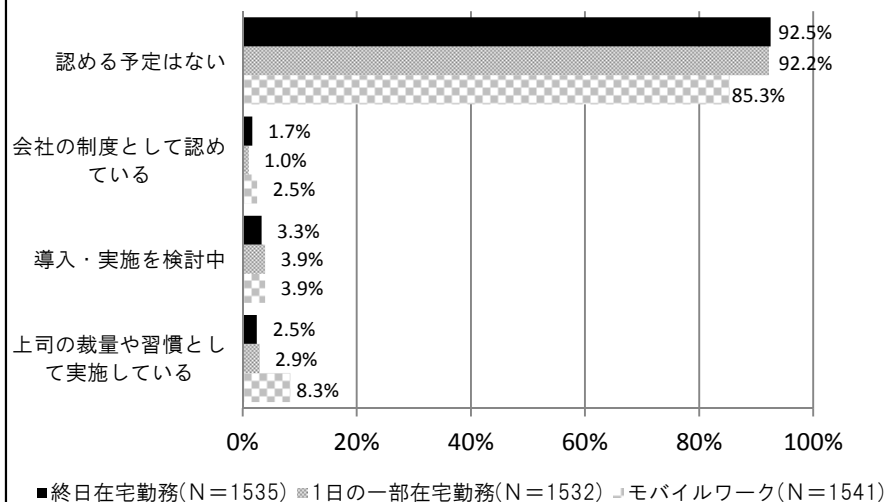
##### (3)雇用形態の多様化とワーク・ライフ・バランス(「仕事と家庭の調和」)の実現

…(前略)…特に就業継続が困難となる子育て期の女性や育児に参加する男性、介護を行っている労働者等を対象に、週一回以上、終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワークにおける、労働者にやさしいテレワーク推奨モデルを産業界と連携して支援し、2016年までにその本格的な構築・普及を図り、女性の社会進出や、少子高齢化社会における労働力の確保、男性の育児参加、仕事と介護の両立等を促進する。

…(中略)…

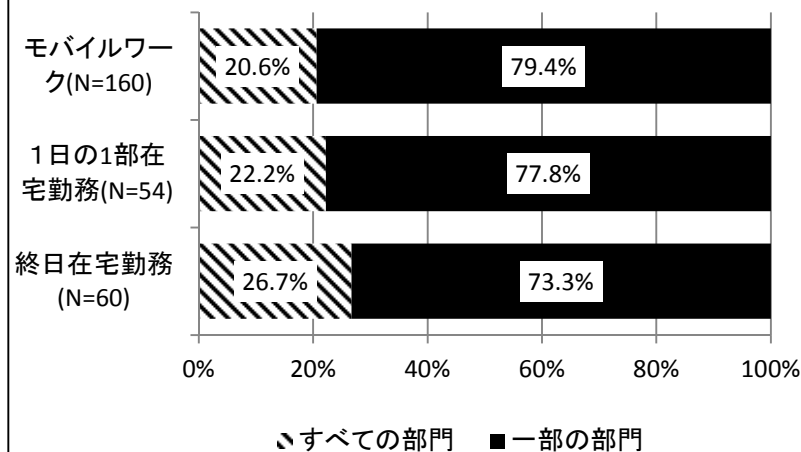
これらの取組などにより、2020年には、テレワーク導入企業を2012年度比で3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数を全労働者数の10%以上にし、また、こうした取組も含めた女性の就業支援等により、第一子出産前後の女性の継続就業率を55%(2009年においては38.0%)、25歳から44歳までの女性の就業率を73%(2011年においては66.8%)まで高める。

テレワークの導入・実施状況



(JILPT 2015年5月「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果」)

テレワーク実施部門



(JILPT 2015年5月「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果」)

### (3) 転勤配慮

# まち・ひと・しごと創生総合戦略について 平成26年12月27日閣議決定（抄）

(略)

Ⅲ. 今後の施策の方向

(略)

2. 政策パッケージ

(略)

(3) 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

(略)

(エ) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現「働き方改革」)

【主な施策】

転勤の実態調査等

(略)

加えて、欧米では、勤務地や職務を限定した雇用が普及しており、本人の意に反する転勤が行われにくいとの指摘もあり、そうしたことを参考としつつ、勤務地や職務を限定した正社員等の「多様な正社員」の制度の導入・普及に必要となる導入支援や転勤の実態調査を進めていく。