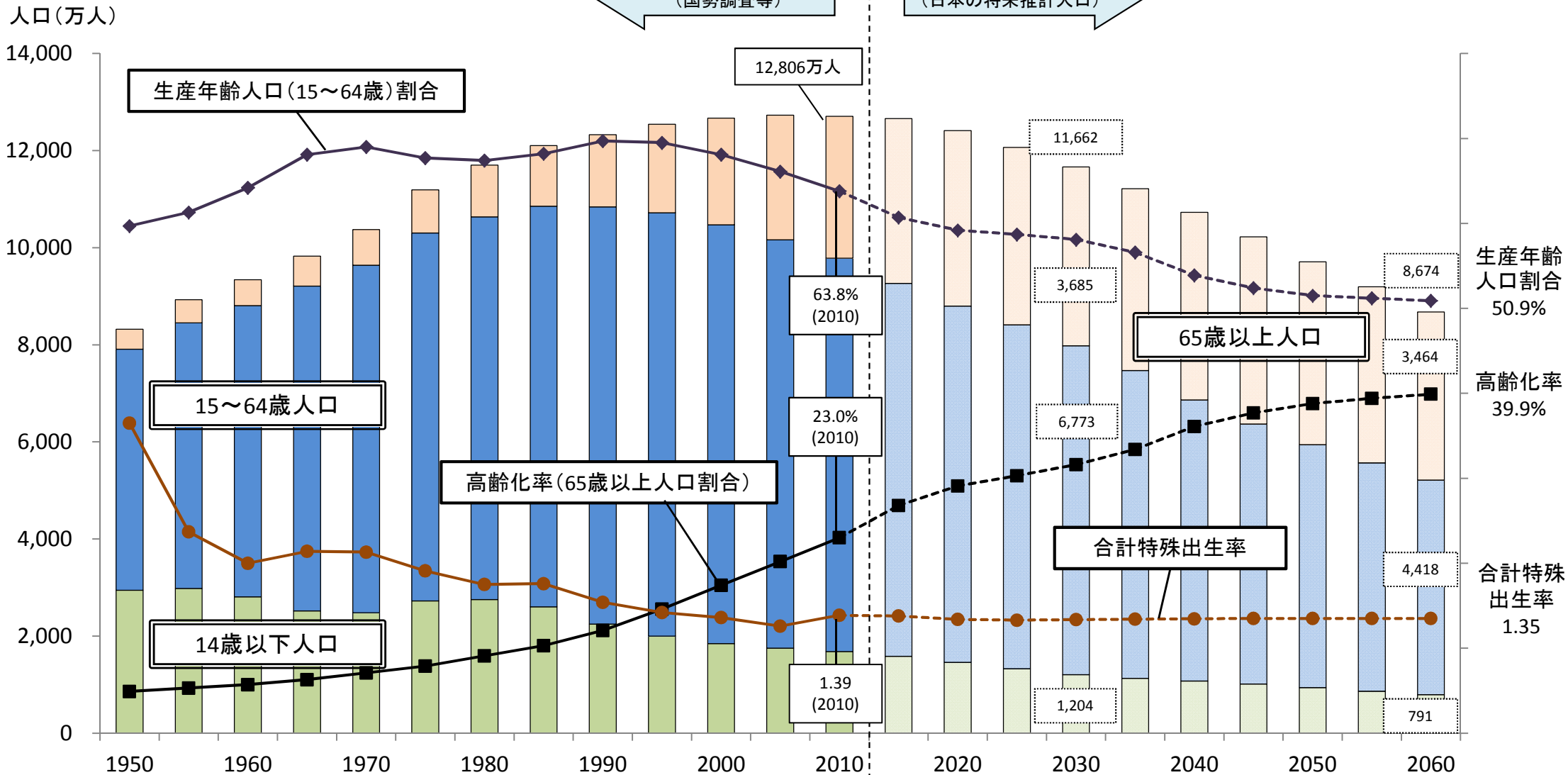
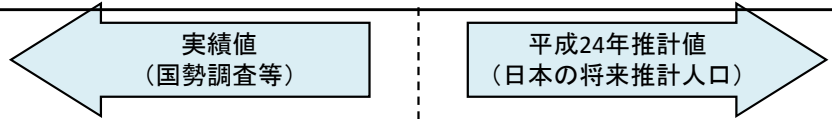


仕事と家庭の両立支援に関する現状

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。

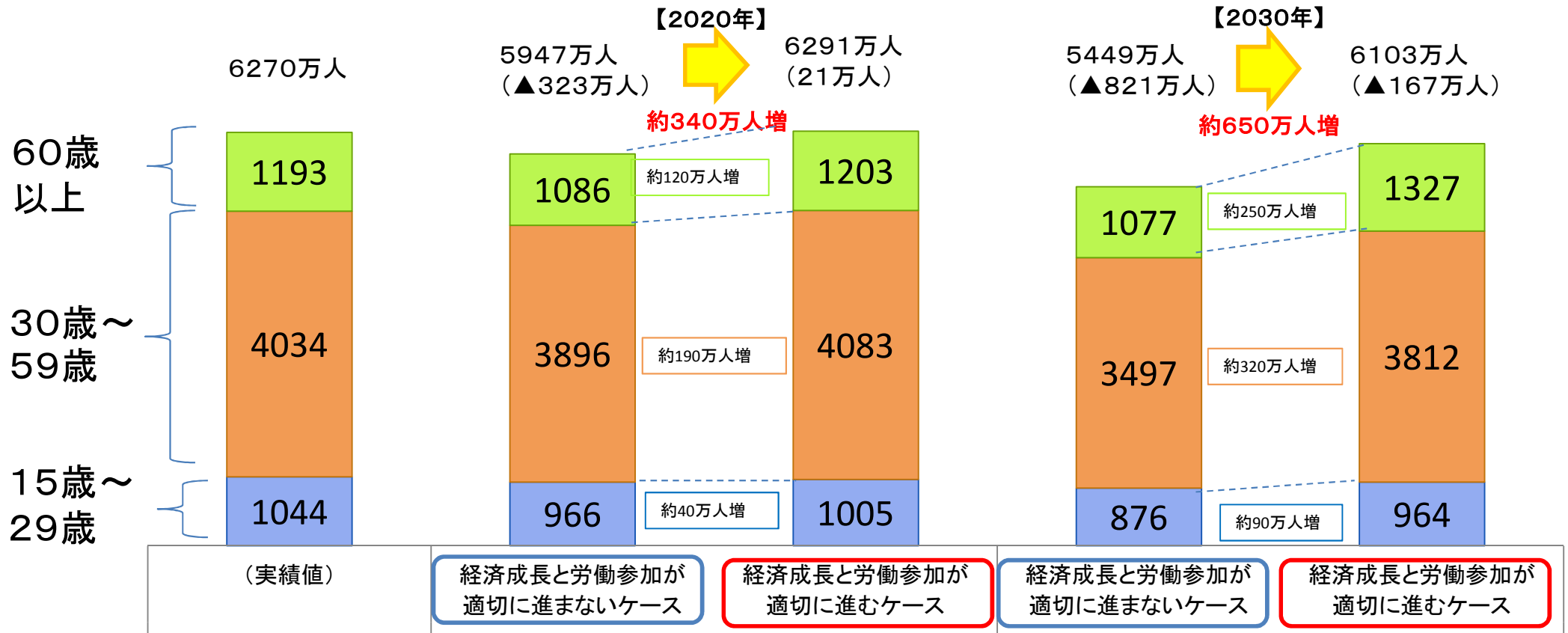


(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

将来の労働力需給に関するシミュレーション①

- 「経済成長と労働市場への参加が進まないケース」では、2030年にかけて就業者数が821万人減少。
- 「経済成長と労働参加が進むケース」では、2030年にかけての就業者数の減少は167万人にとどまる。

2030年までの就業者シミュレーション(男女計)



資料出所:2012年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

※推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、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)」等を用いて行ったもの

※経済成長と労働参加が適切に進むケース:「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

※経済成長と労働参加が適切に進まないケース:復興需要を見込んで2015年までは経済成長が適切に進むケースの半分程度の成長率を想定するが、2016年以降、

経済成長率・物価変化率がゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2012年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)

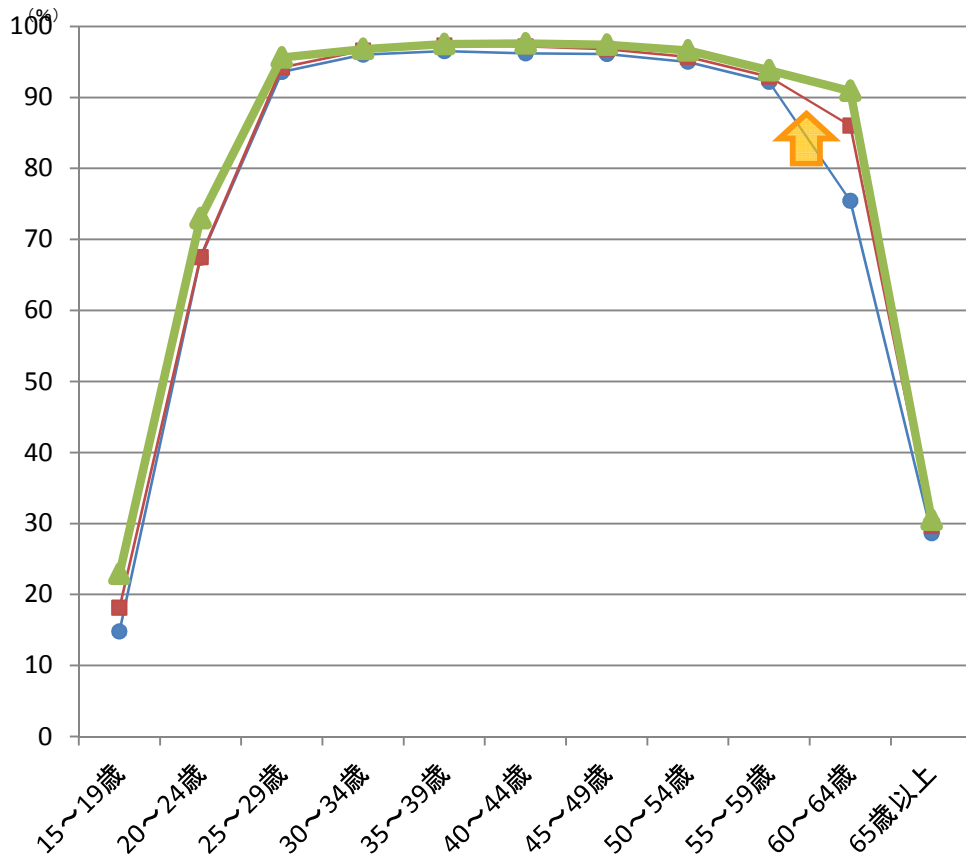
※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

将来の労働力需給に関するシミュレーション②

○ 「経済成長と労働参加が進むケース」は、男性の高齢者層の労働力率の上昇とともに、女性の労働力率が大幅に上昇し、M字カーブがほぼ完全に解消することを前提。

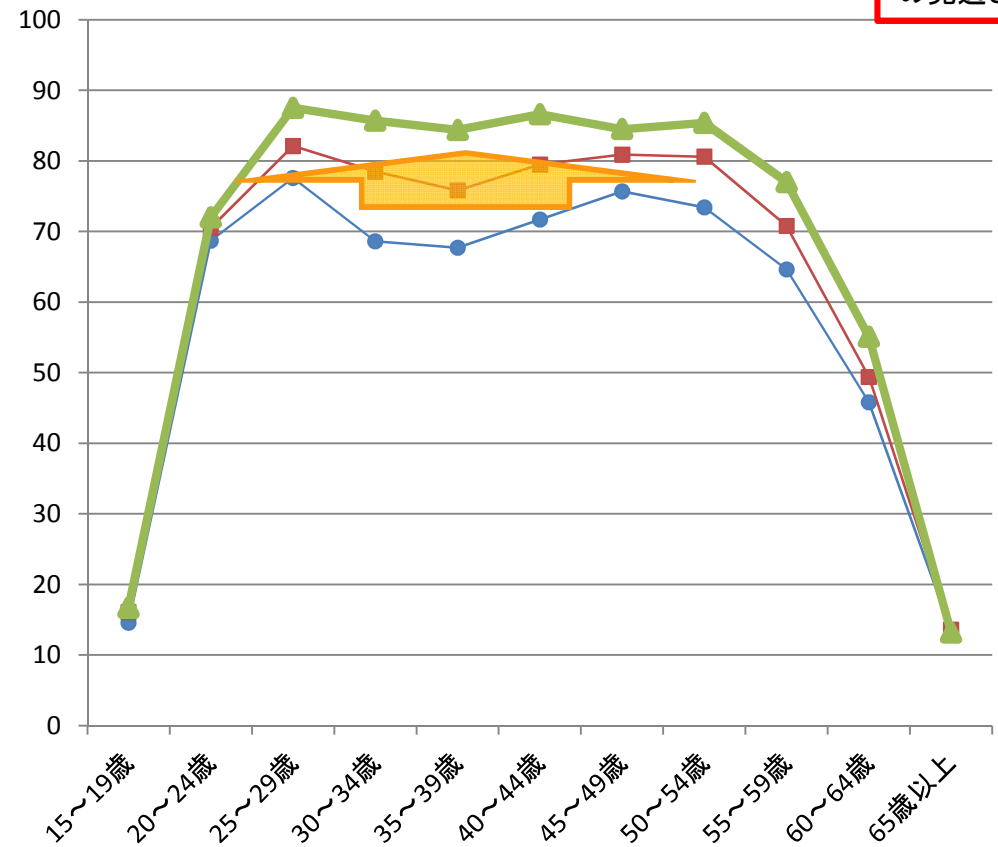
男性の労働力率の見通し(※)

● 2012年 ■ 2020年 ▲ 2030年



女性の労働力率の見通し(※)

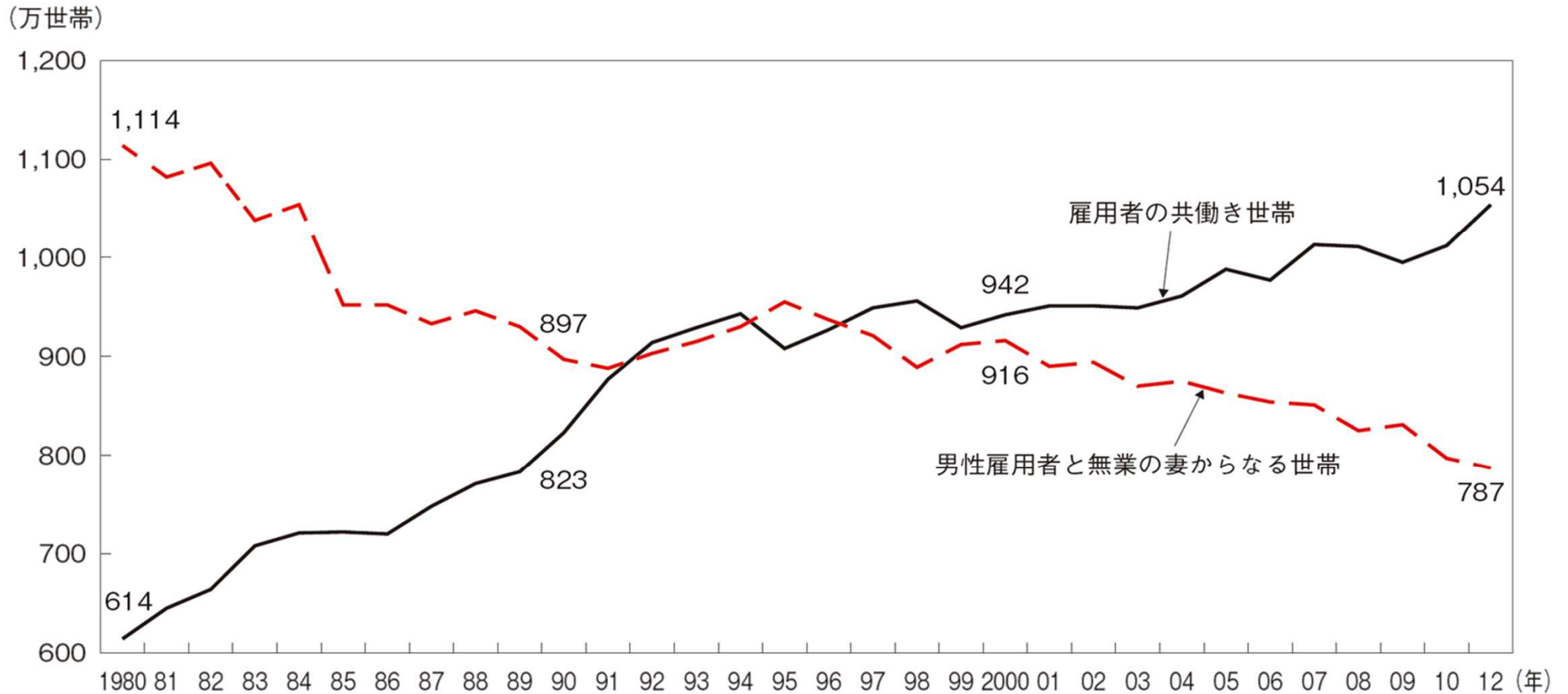
● 2012年 ■ 2020年 ▲ 2030年



※「経済成長と労働参加が適切に進むケース」での見通し

共働き世帯比率の推移

○ 共働き世帯は増加傾向であり、1990年代からは専業主婦世帯を上回っている。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査特別調査」(1980年～2001年)、「労働力調査(詳細集計)」(2002年～2010年、2012年)より作成

(注) 1) 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。

2) 「雇用の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林雇用者の世帯。

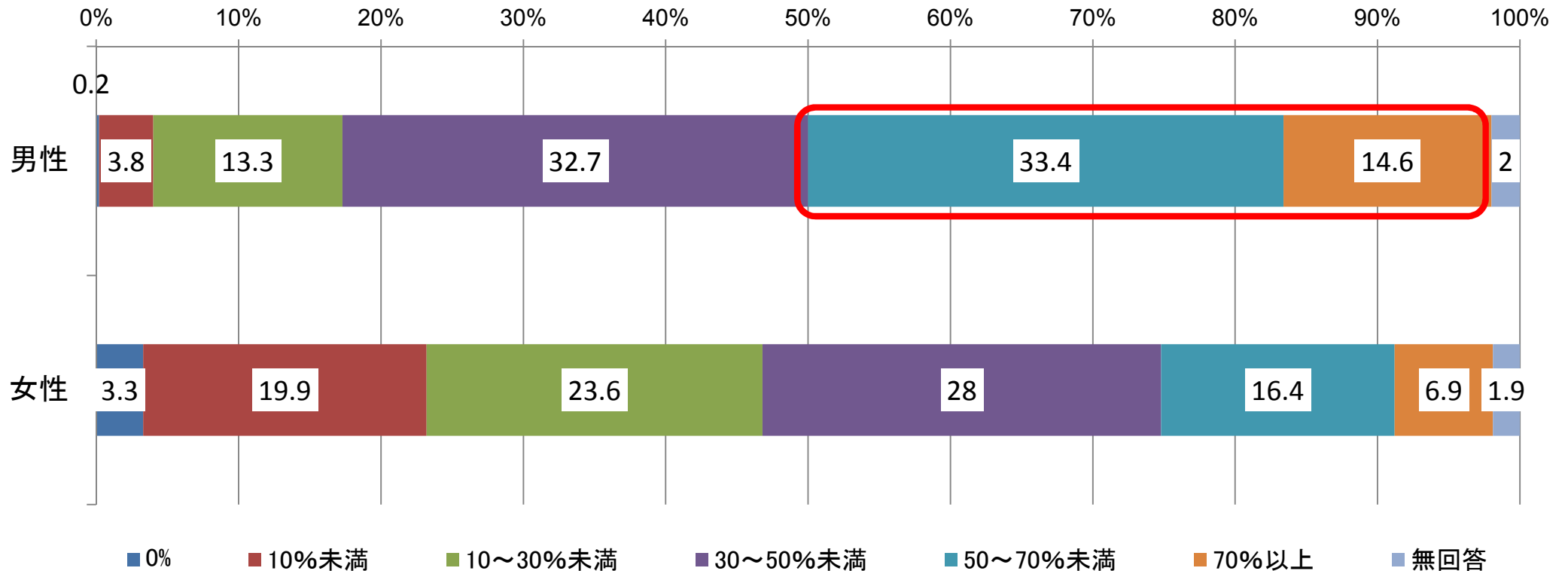
3) 1985年以降は「夫婦のみ世帯」、「夫婦と親からなる世帯」、「夫婦と子供からなる世帯」及び「夫婦、子供と親からなる世帯」のみの世帯数。

4) 「労働力調査特別集計」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

5) 被災3県を除く全国の「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」(1～3月期平均)は、2011年が777万世帯、2012年が773万世帯、「雇用の共働き世帯」(1～3月期平均)は、2011年が1,003万世帯、2012年が1,021万世帯である。

正社員に占める40歳以上の割合

- 従業員101人以上の企業を対象とした調査では、40歳以上の割合は特に男性で高い割合となっている。
- 正社員に占める40歳以上の割合をみると、男性では、「0%」「10%未満」「10～30%未満」を合わせた『30%未満』が17.4%、「30～50%未満」が32.7%、「50～70%未満」「70%以上」を合わせた『50%以上』が48.0%を占めている。
- 女性では、「0%」「10%未満」「10～30%未満」を合わせた『30%未満』が46.7%、「30～50%未満」が28.0%、「50～70%未満」「70%以上」を合わせた『50%以上』が23.4%を占めている。



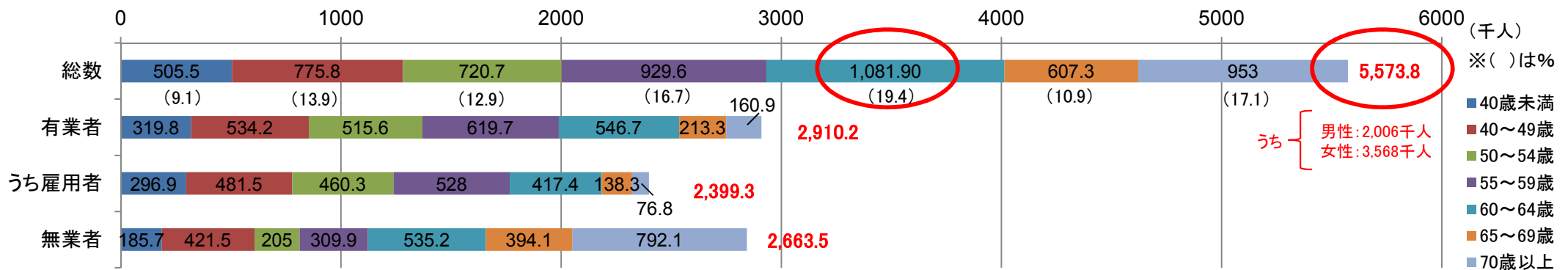
※「0%」「10%未満」「10～30%未満」「30～50%未満」「50～70%未満」「70%以上」は、従業員101人以上の企業における40歳以上の割合を表す。

年齢階級別介護をしている15歳以上人口及び割合

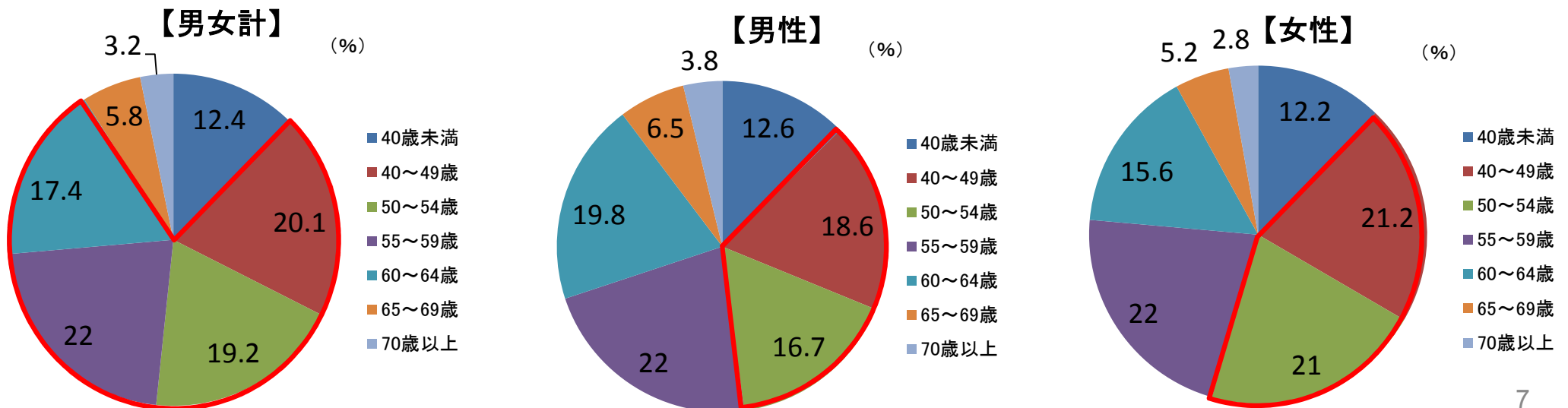
○ 15歳以上人口について、男女、介護の有無別にみると、介護をしている者は557万4千人で、男性は200万6千人、女性は356万8千人となっている。年齢階級別にみると、「60～64歳」が108万2千人(19.4%)と最も多く、介護をしている者のうち、60歳以上の割合が約5割を占めている。

○ 雇用者における年齢階級別介護をしている15歳以上人口の割合をみると、男女ともに40歳から64歳までの割合が約8割を占め、中でも「55～59歳」の割合が最も高い。また、女性においては、「40～49歳」「50～54歳」の割合が男性に比べ若干高い。

＜就業形態、従業上の地位、年齢階級別介護をしている15歳以上人口の実数＞



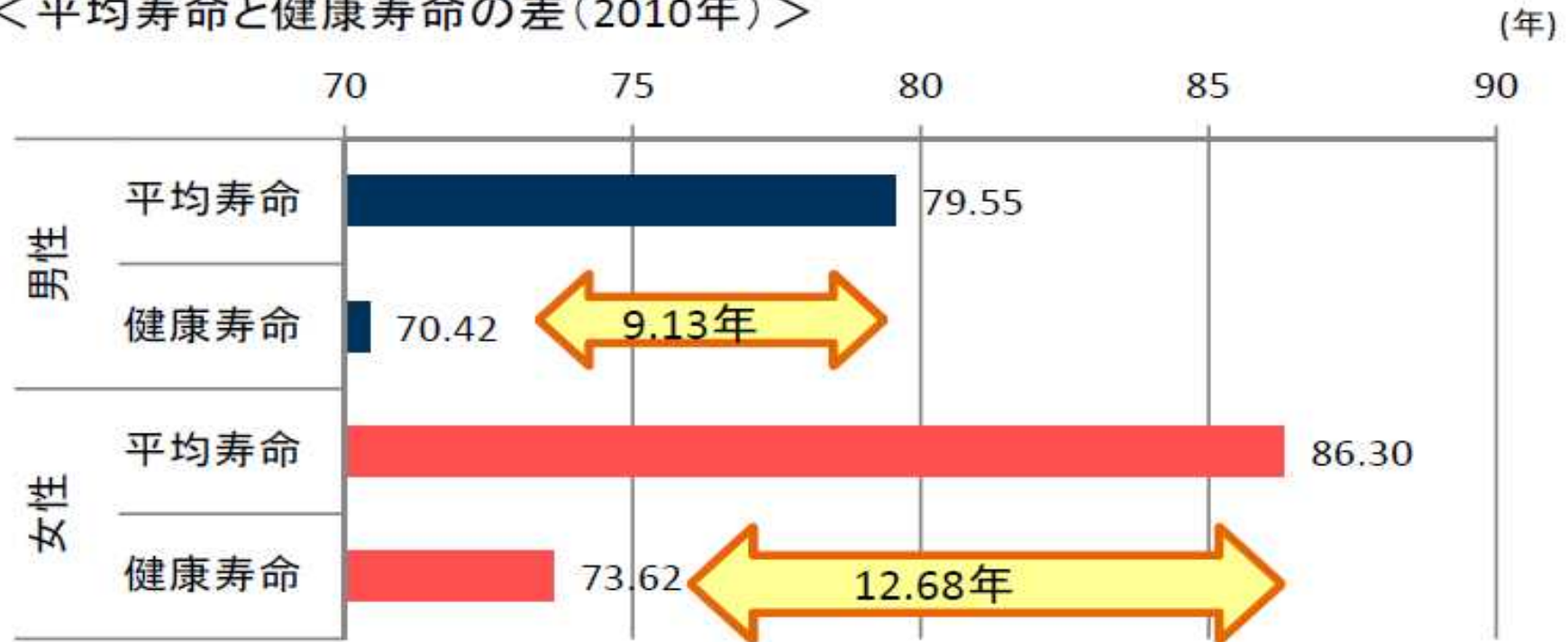
＜男女別、雇用者の年齢階級別介護をしている15歳以上人口の割合＞



平均寿命と健康寿命の差

健康寿命とは、「健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間」であり、平均寿命と健康寿命の差は男性で約9年、女性で約13年となっている。

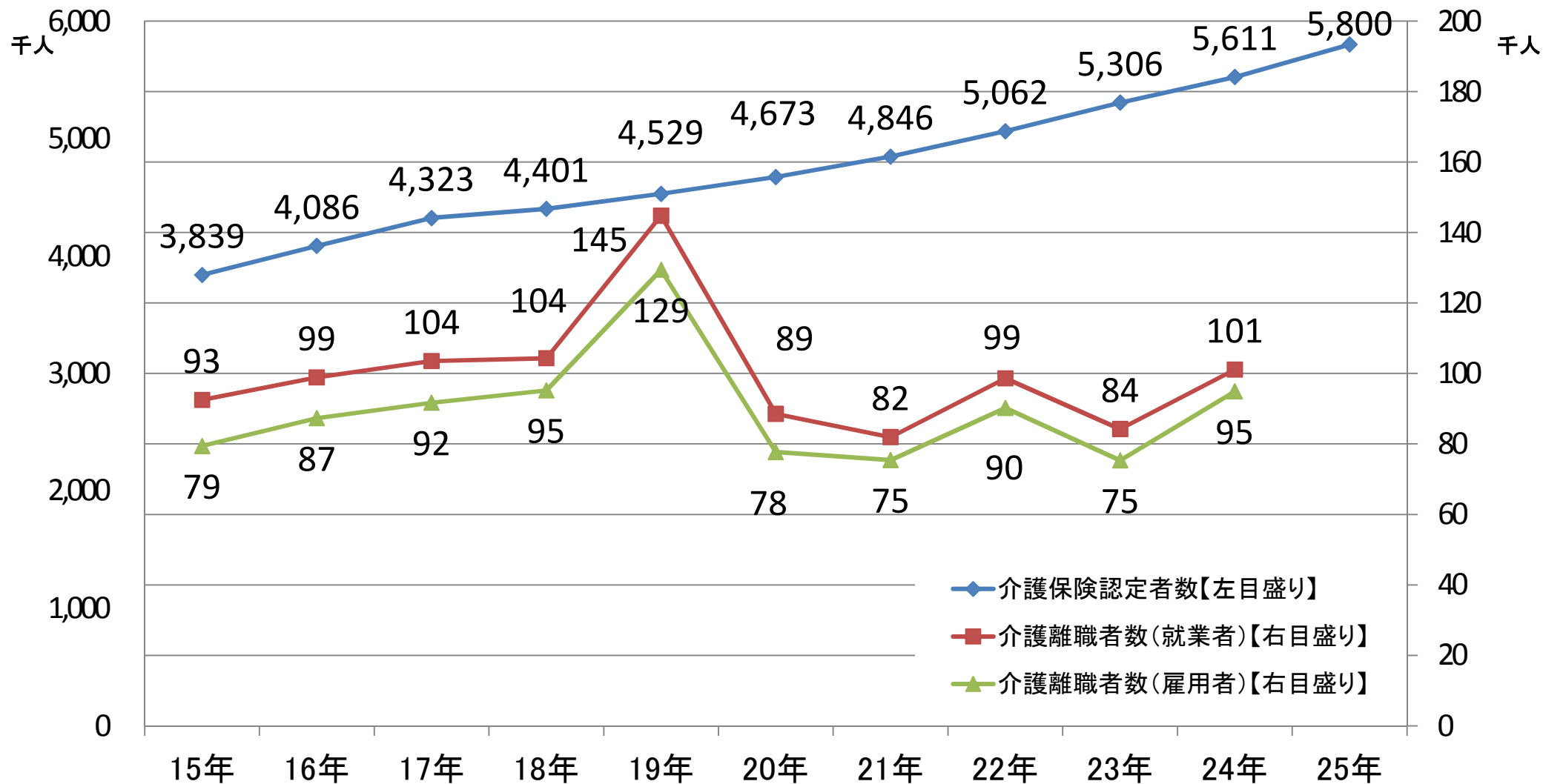
＜平均寿命と健康寿命の差(2010年)＞



資料:平均寿命は、厚生労働省大臣官房統計情報部「完全生命表」
健康寿命は、厚生労働科学研究費補助金「健康寿命における
将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」

出典:平成26年度厚生労働白書ー健康長寿社会の実現に向けてー～健康・予防元年～【概要】

要介護者数と介護離職者数の推移



資料出所

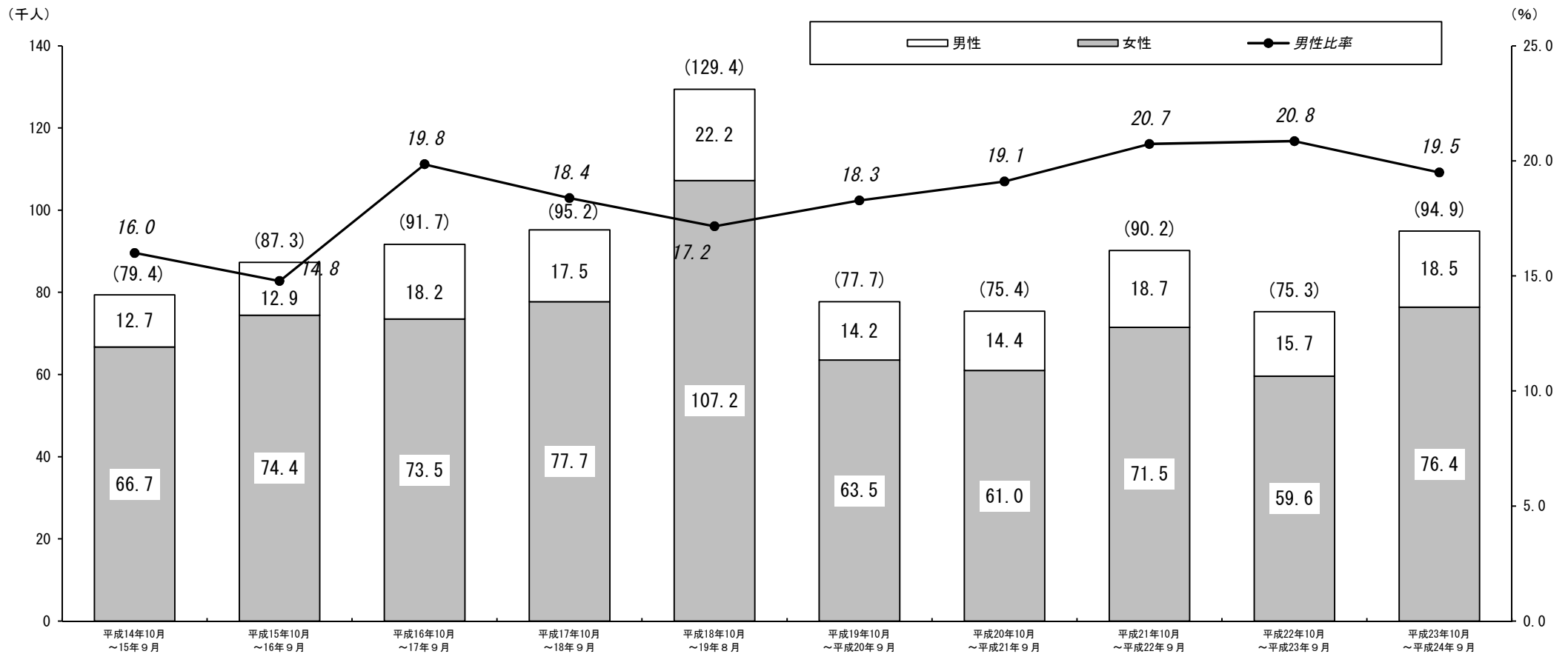
介護保険認定者数:厚生労働省「介護保険事業状況報告」(H23までは年報で各年度末の数字。H24、H25は月報で11月時点の数字。「介護保険認定者」とは、介護保険制度における要介護認定又は要支援認定を受けた者をいう。

介護離職者数: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。「介護離職者」とは「前職を「介護・看護のため」に離職した者」をいう。

仕事と介護の両立

○ 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。

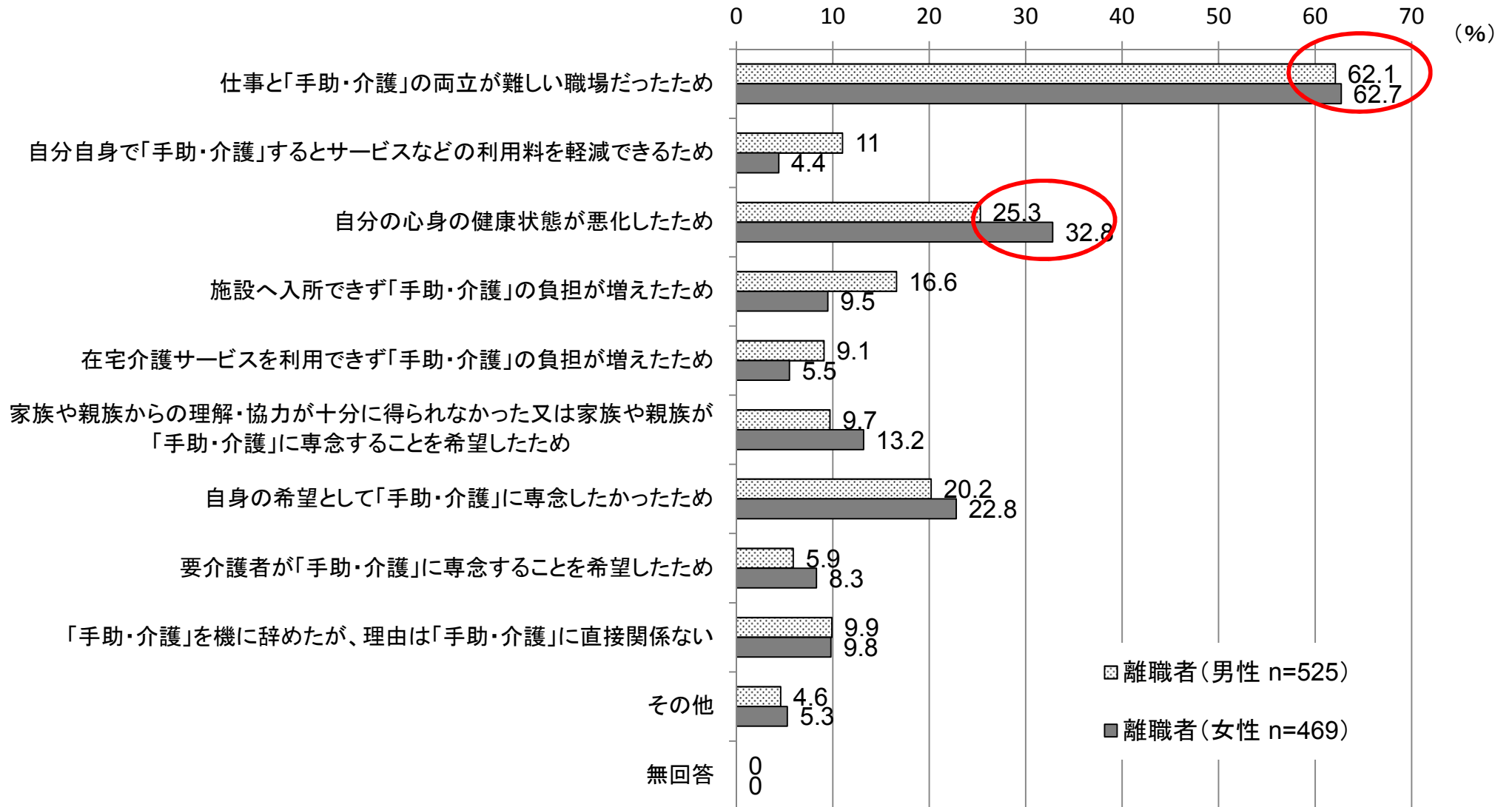
【家族の介護・看護を理由とする離職者数(雇用者)の推移】



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。

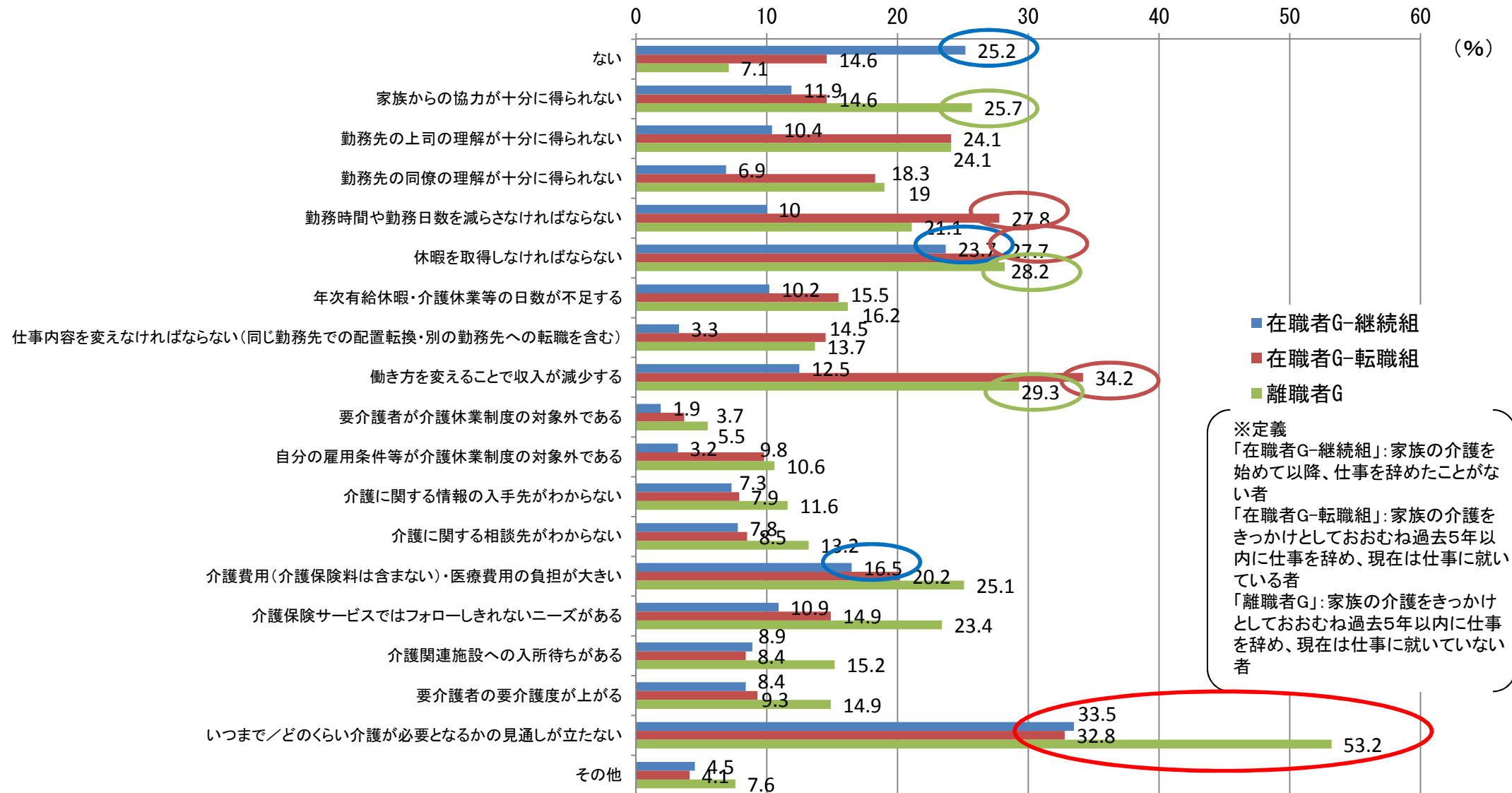
手助・介護のために仕事を辞めた理由

○ 男女別に手助・介護を機に仕事を辞めた理由をみると、「仕事と「手助・介護」の両立が難しい職場だったため」と回答した割合(62.1%、62.7%)が最も高い割合を占めていた。次いで、「自分の心身の健康状態が悪化したため」が25.3%、32.8%であった。



介護を行う中で困った点や直面した課題

- 介護を行う中で困った点や直面した課題をみると、全体として「いつまで／どのくらい介護が必要となるかの見通しが立たない」の割合が高い。
- このほか、それぞれの上位3位を見ると、継続組においては「ない」(25.2%)、「休暇を取得しなければならない」(23.7%)、「介護費用(介護保険料は含まない)・医療費用の負担が大きい」(16.5%)、転職組においては「働き方を変えることで収入が減少する」(34.2%)、「勤務時間や勤務日数を減らさなければならない」(27.8%)、「休暇を取得しなければならない」(27.7%)、離職者Gにおいては「働き方を変えることで収入が減少する」(29.3%)、「休暇を取得しなければならない」(28.2%)、「家族からの協力が十分に得られない」(25.7%)となっている。

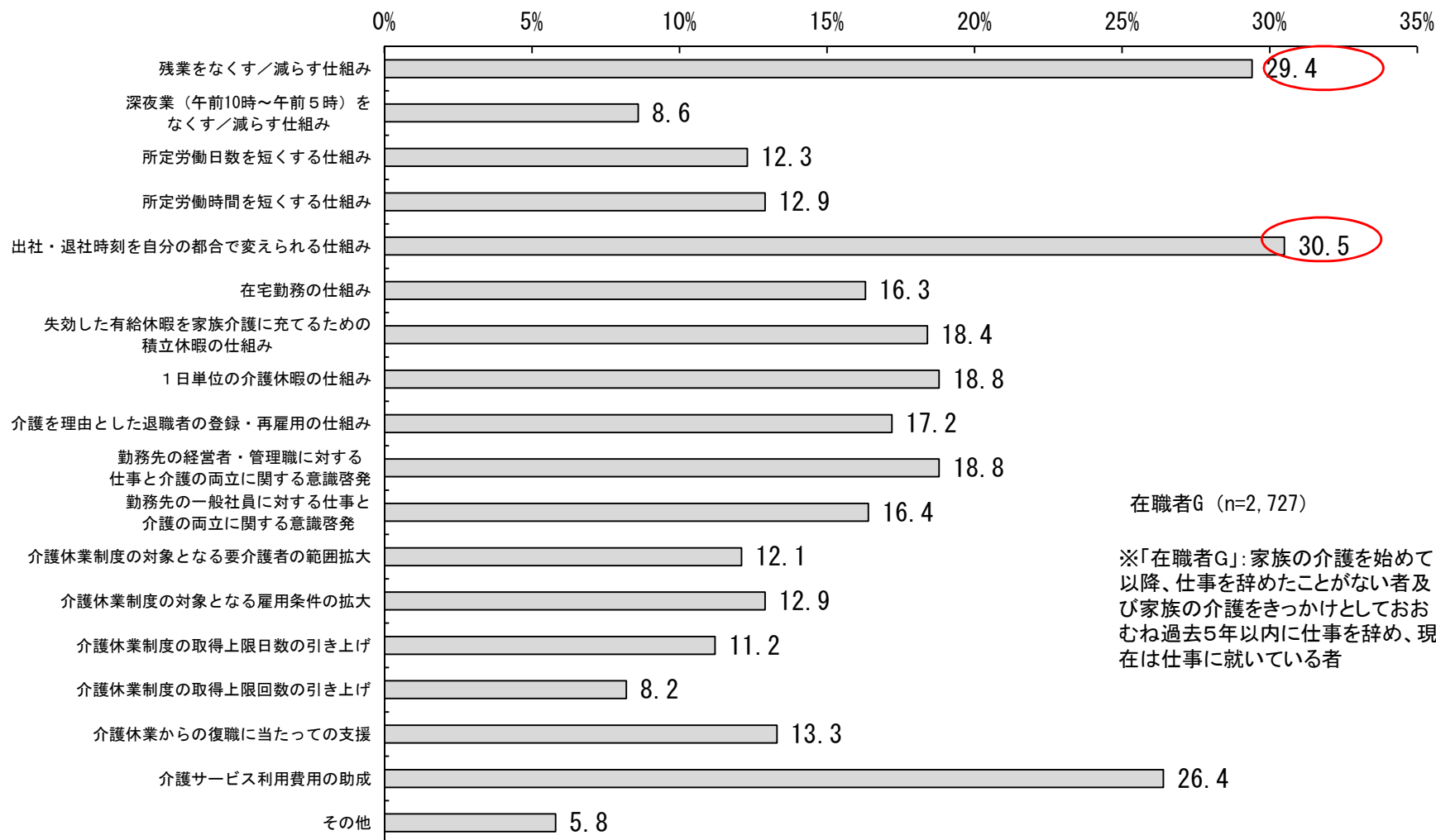


※定義
 「在職者G-継続組」: 家族の介護を始めて以降、仕事を辞めたことがない者
 「在職者G-転職組」: 家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いている者
 「離職者G」: 家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いていない者

仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援

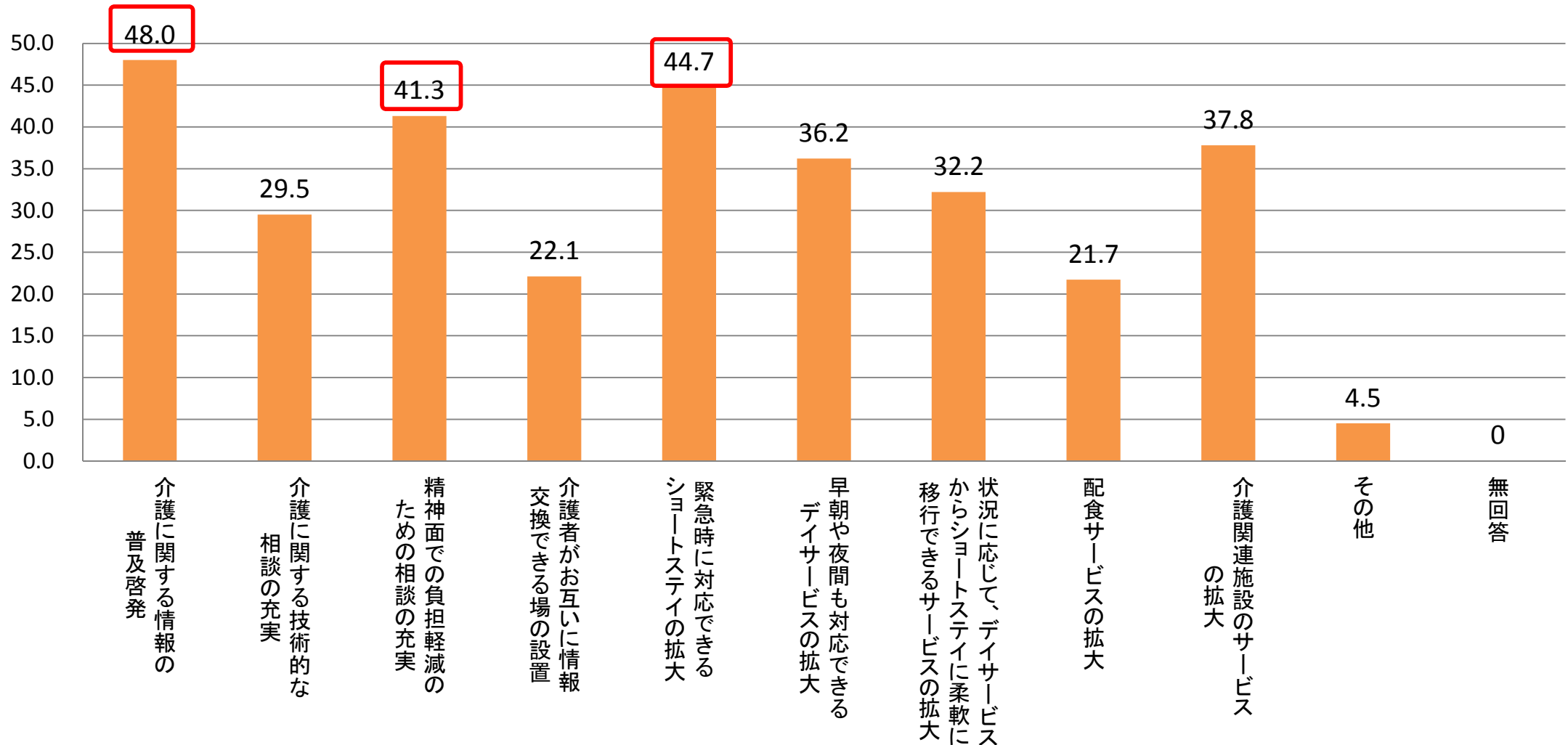
- 仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援として、「残業をなくす、減らす仕組み」「入社、退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」等の割合が高い。

【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)】



仕事と介護の両立促進のために必要な地域や社会による支援

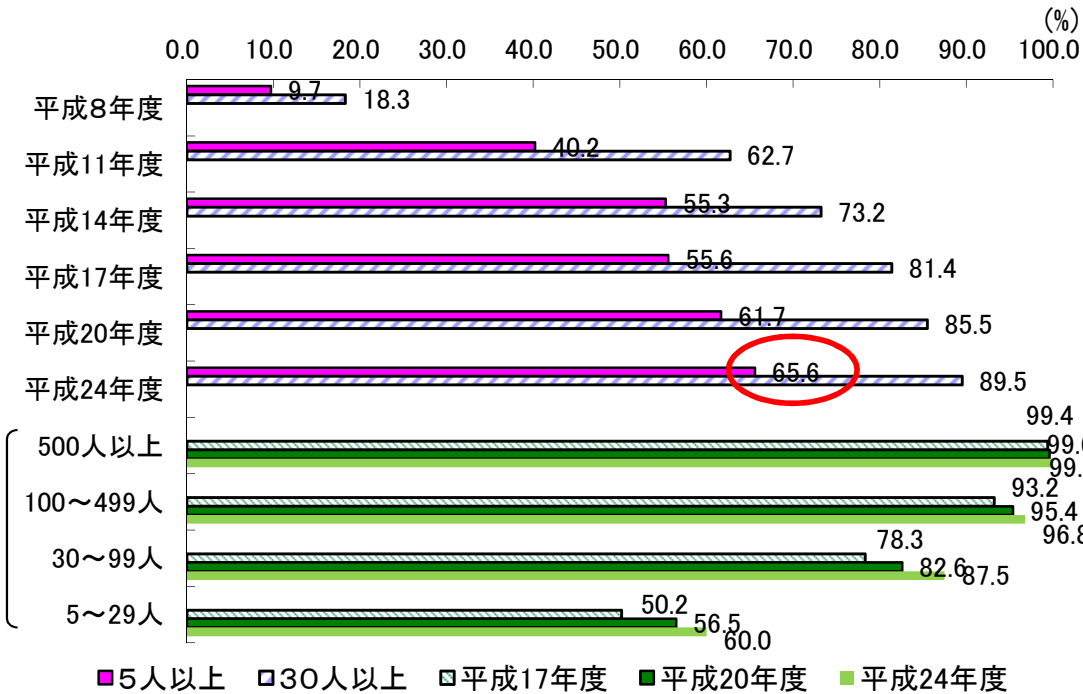
○ 65歳以上の家族の介護を行っている男女(在職者及び離職者)に、仕事と介護の両立促進のために必要な地域や社会による支援について聞いたところ、「介護に関する情報の普及啓発」、「緊急時に対応できるショートステイの拡大」、「精神面での負担軽減のための相談の充実」が上位3位になっている。



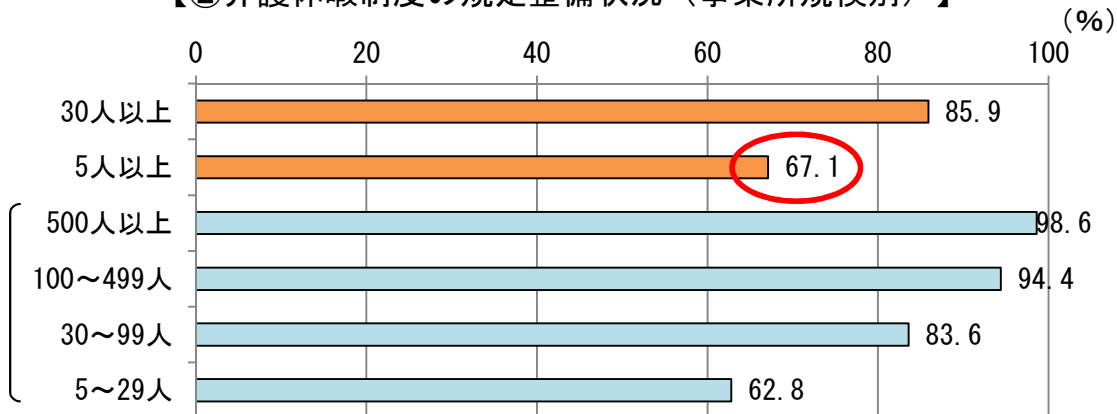
介護休業制度等の規定整備状況(事業所規模別)

- 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トム制度	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

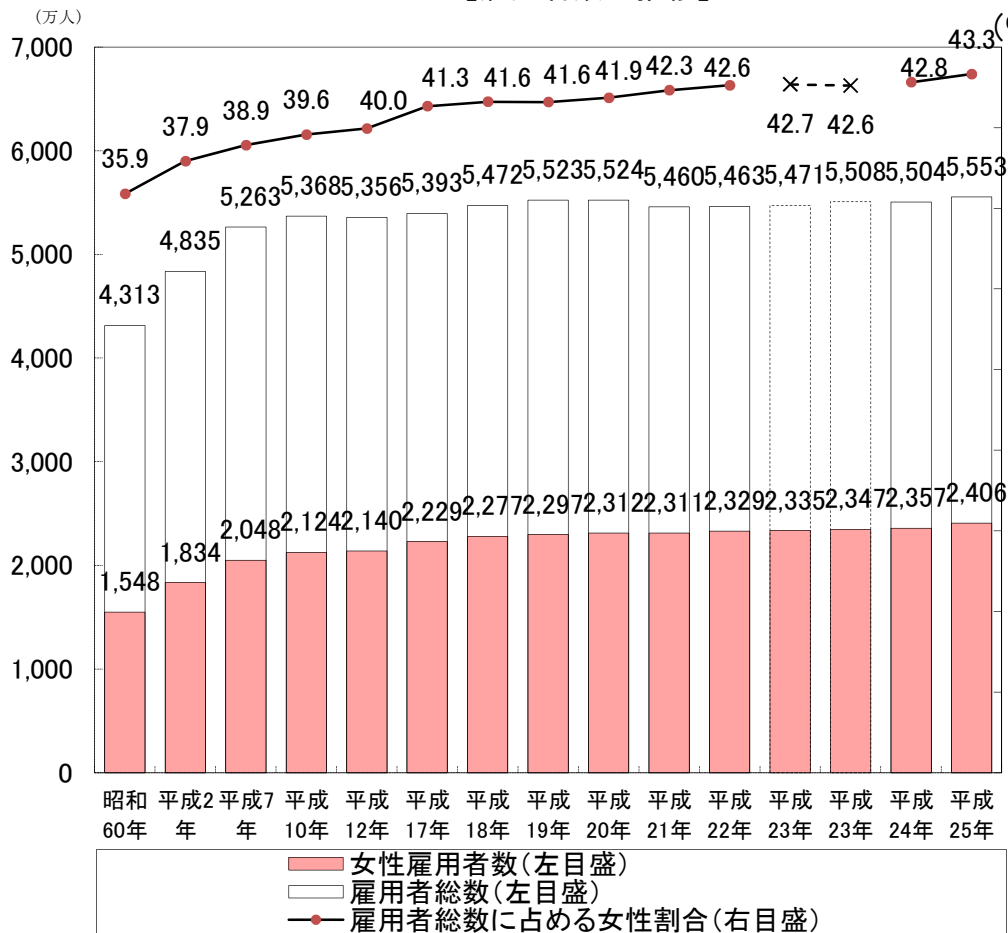
年齢階級別	介護をしている雇用者	介護休業取得者	女性	男性
計	100.0	3.2 (100.0)	2.9 (52.8)	3.5 (47.2)
30歳未満	100.0	1.5 (100.0)	1.3 (50.0)	1.8 (50.0)
30～39歳	100.0	3.6 (100.0)	3.9 (61.6)	3.1 (38.4)
40～44歳	100.0	3.3 (100.0)	3.1 (55.6)	3.6 (44.4)
45～49歳	100.0	4.5 (100.0)	4.1 (55.3)	5.2 (44.7)
50～54歳	100.0	3.9 (100.0)	3.5 (56.4)	4.5 (43.6)
55～59歳	100.0	3.1 (100.0)	2.6 (48.2)	3.8 (51.8)
60～64歳	100.0	2.4 (100.0)	2.1 (43.1)	2.9 (56.9)
65～69歳	100.0	1.4 (100.0)	1.8 (65.0)	1.0 (35.0)
70歳以上	100.0	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、各種別の合計は、「制度の利用あり」の総数と必ずしも一致しない。

女性雇用者数と女性の年齢階級別就業率(実際の実業率と就業希望との差)

- 平成25年の女性雇用者数は2,406万人。雇用者総数に占める女性の割合は43.3%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315万人にのぼる。

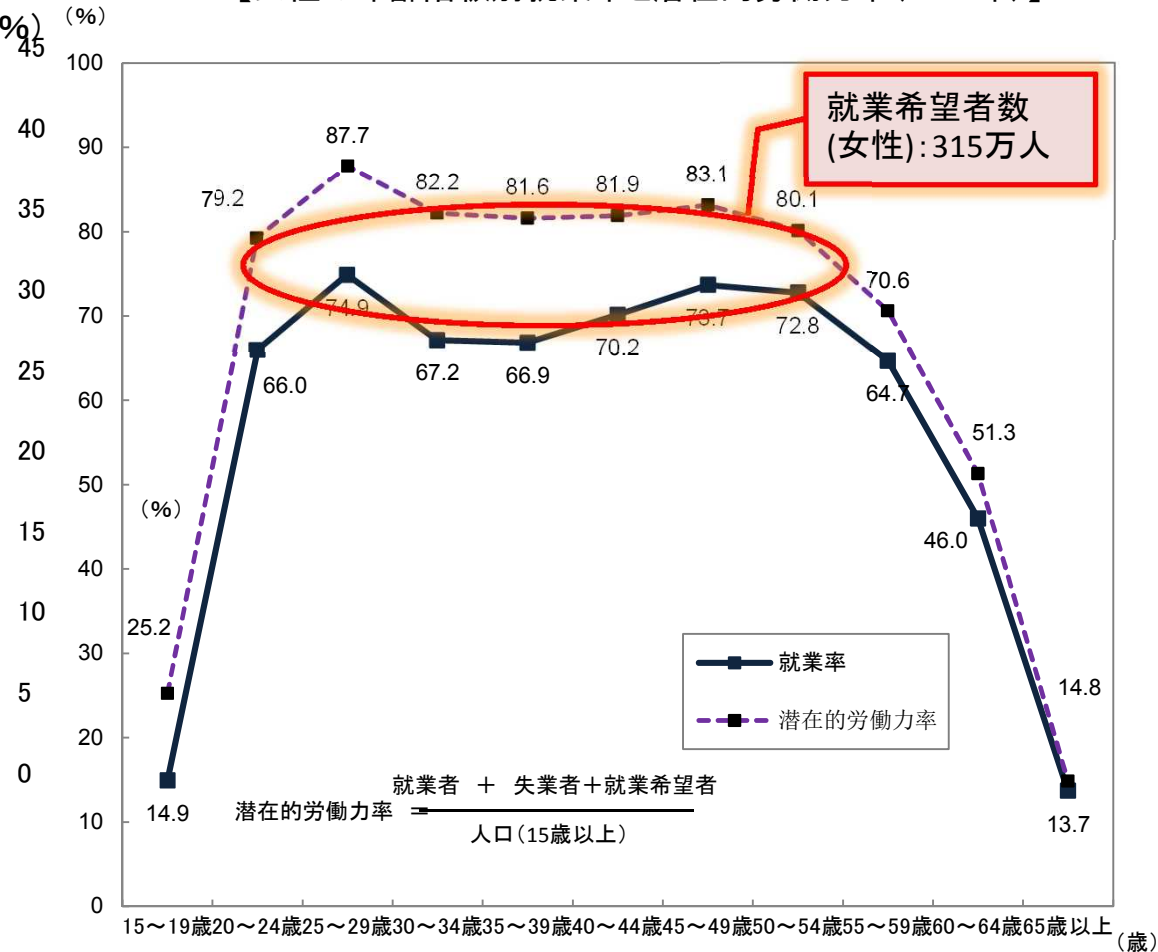
【雇用者数の推移】



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

注)「平成23年※」は東日本大震災により調査が困難となった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、「平成23年※※」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

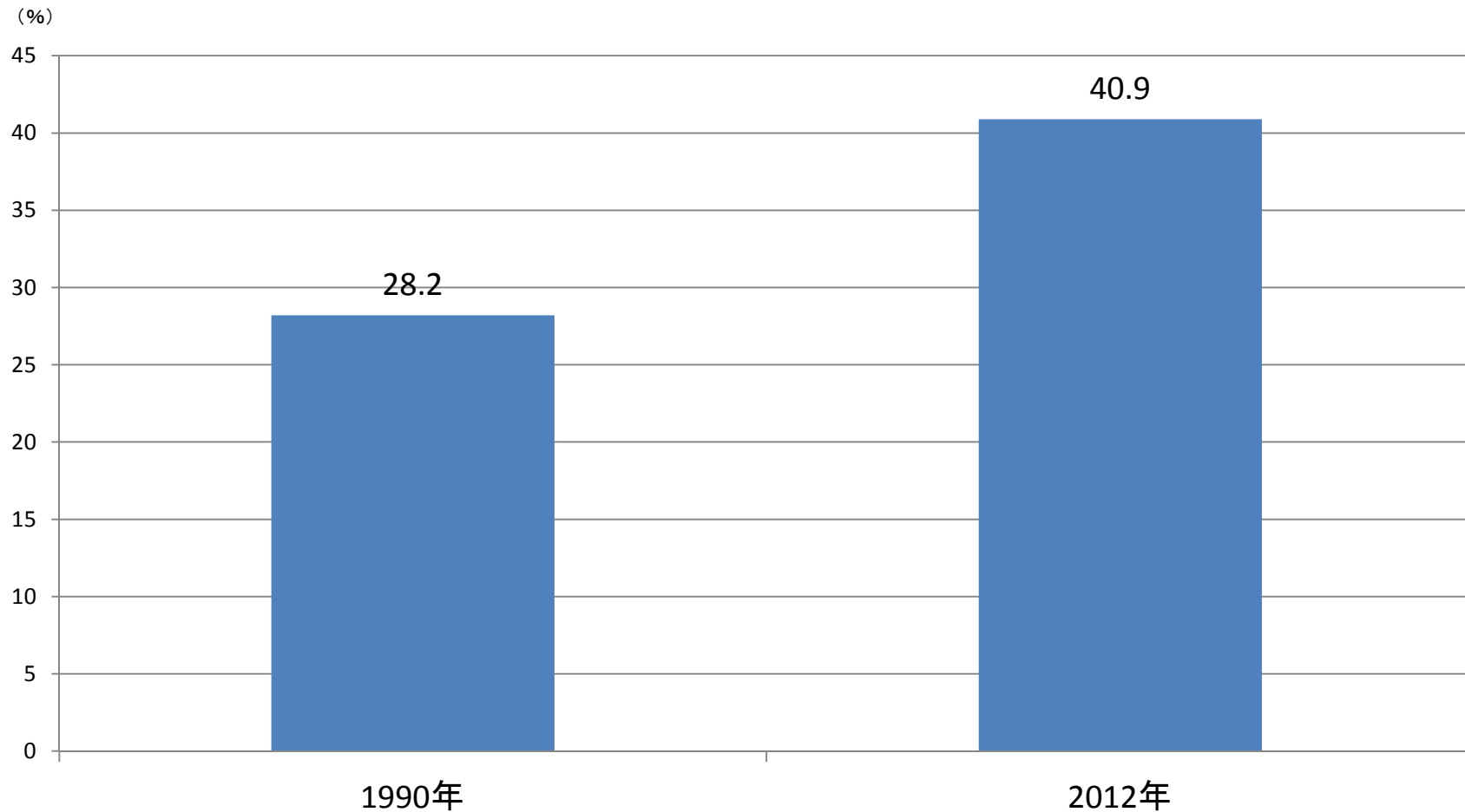
【女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率(2013年)】



(資料出所) 総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

25～34歳女性の非正規雇用労働者割合(1990年、2012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。



資料出所：総務省「労働力調査特別調査」、「労働力調査（詳細集計）」

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	ひとり親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
				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見ると、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。

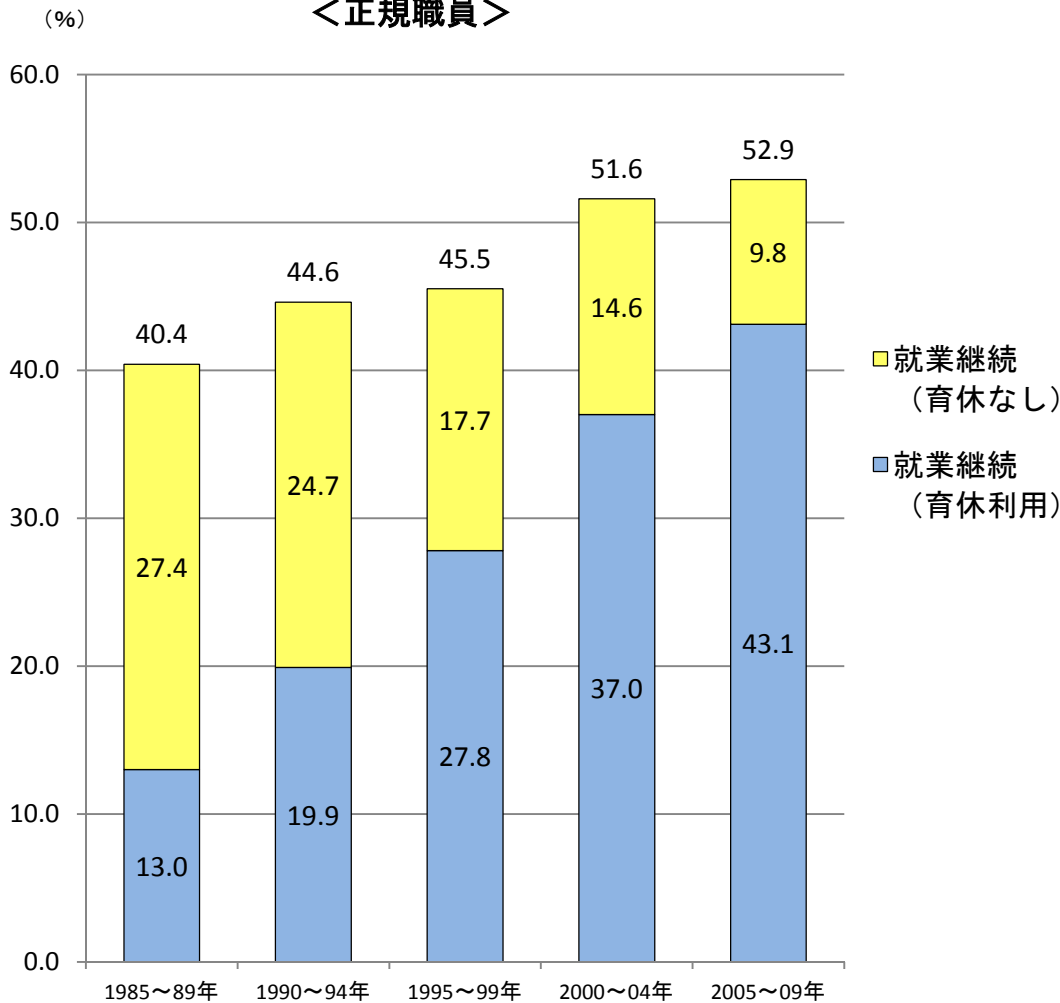
※ ()内の数値は、前回(平成18年度)の調査結果を表している。

第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況

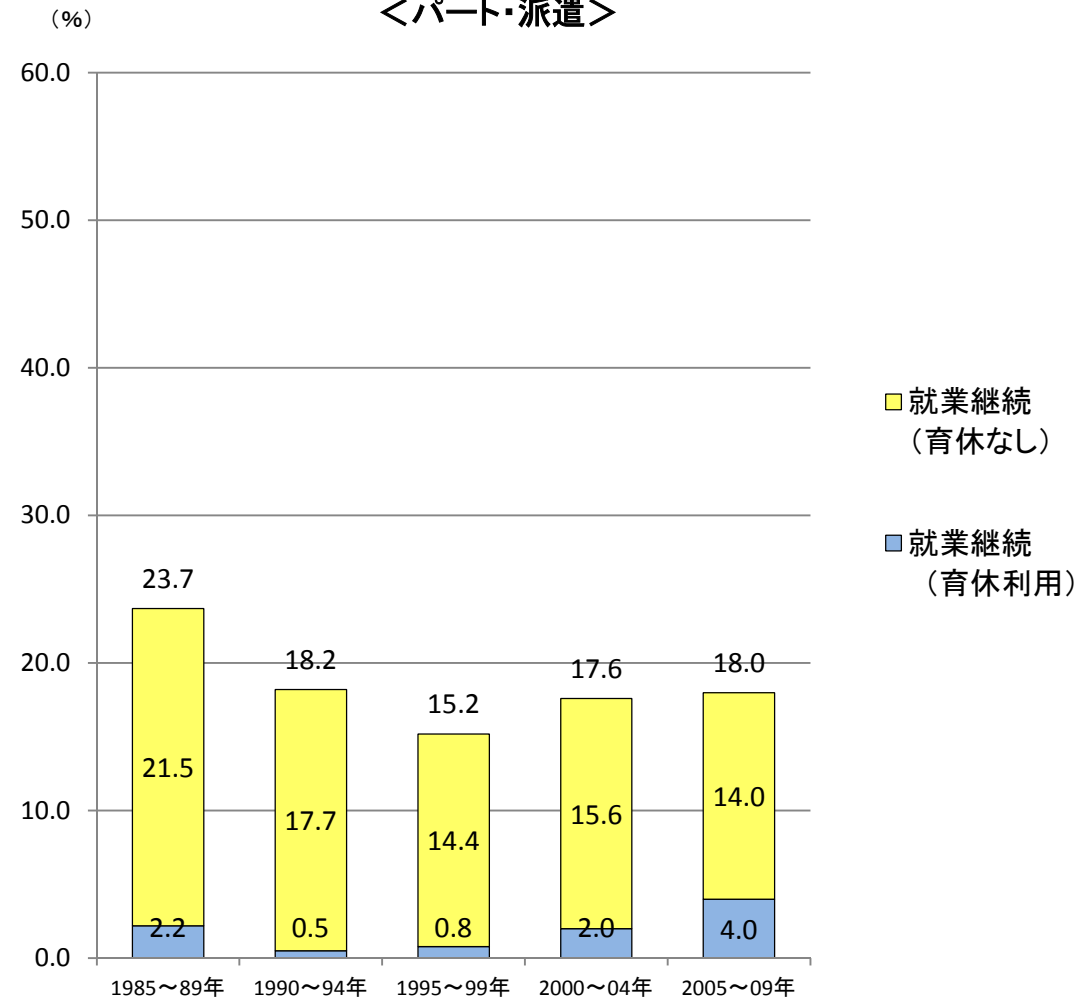
(第一子出生年別・正規職員・パート・派遣別)

○ 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。

<正規職員>



<パート・派遣>



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。

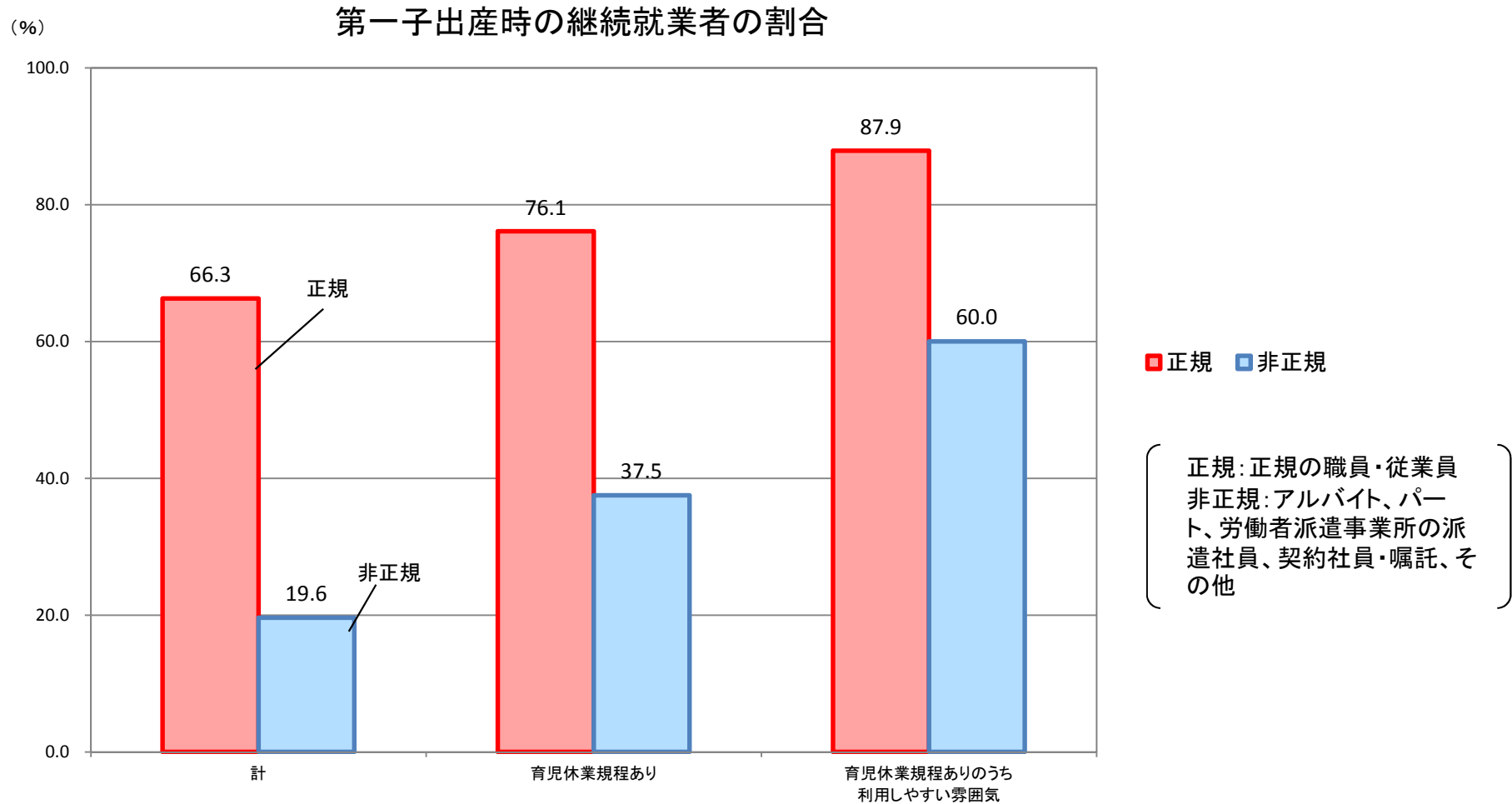
3) 出産前後の就業経歴

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

正規・非正規別の継続就業の状況

○ 非正規雇用でも、職場に育児休業制度があり、利用しやすい雰囲気のところでは継続就業率は高くなっている。



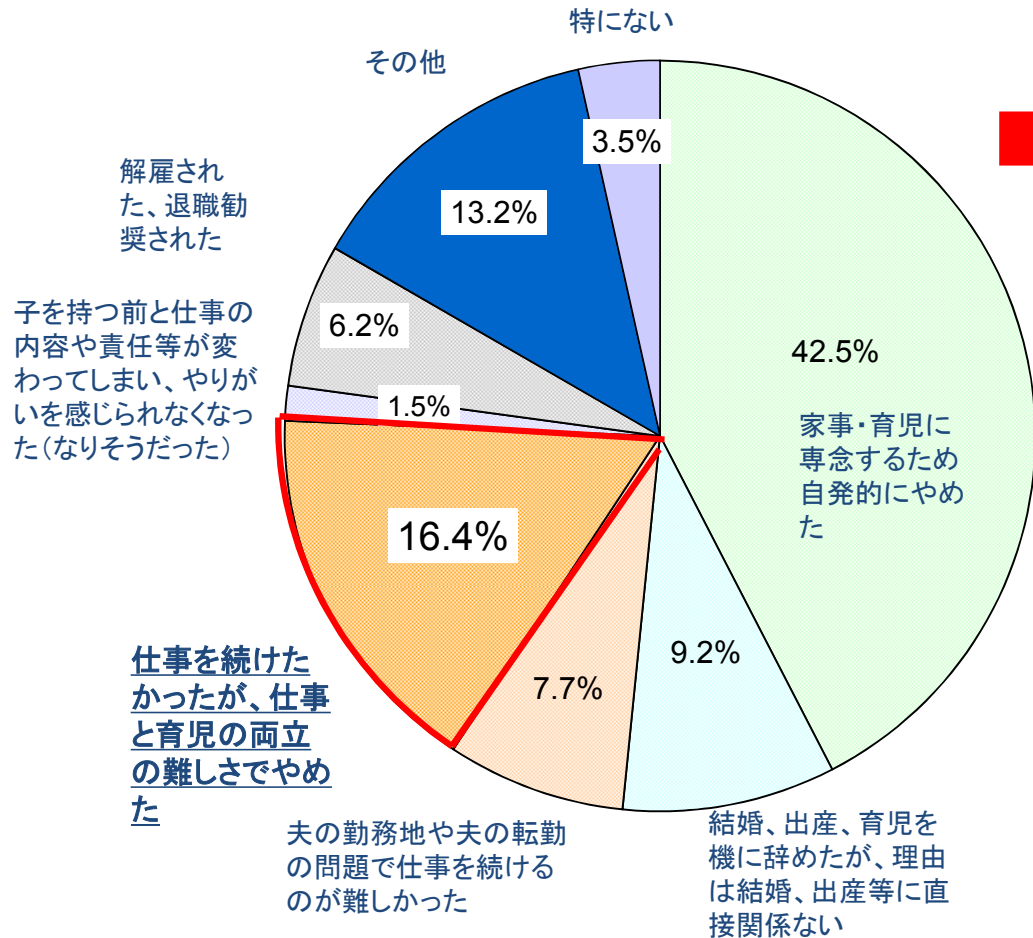
(資料出所) 厚生労働省「第8回21世紀成年者縦断調査」(平成21年11月実施)

妊娠・出産前後に退職した理由(女性非正社員)

- 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42.5%、「両立が難しかったので辞めた」が約16%、「解雇された、退職勧奨された」が約6%
- 両立が難しかった理由として、正社員に比べ、「育児休業を取れそうもなかった」、「保育園等に子どもを預けられそうもなかった」、「会社に育児休業制度がなかった」、「妊娠・出産にともなう体調不良のため」を挙げる者が多い。

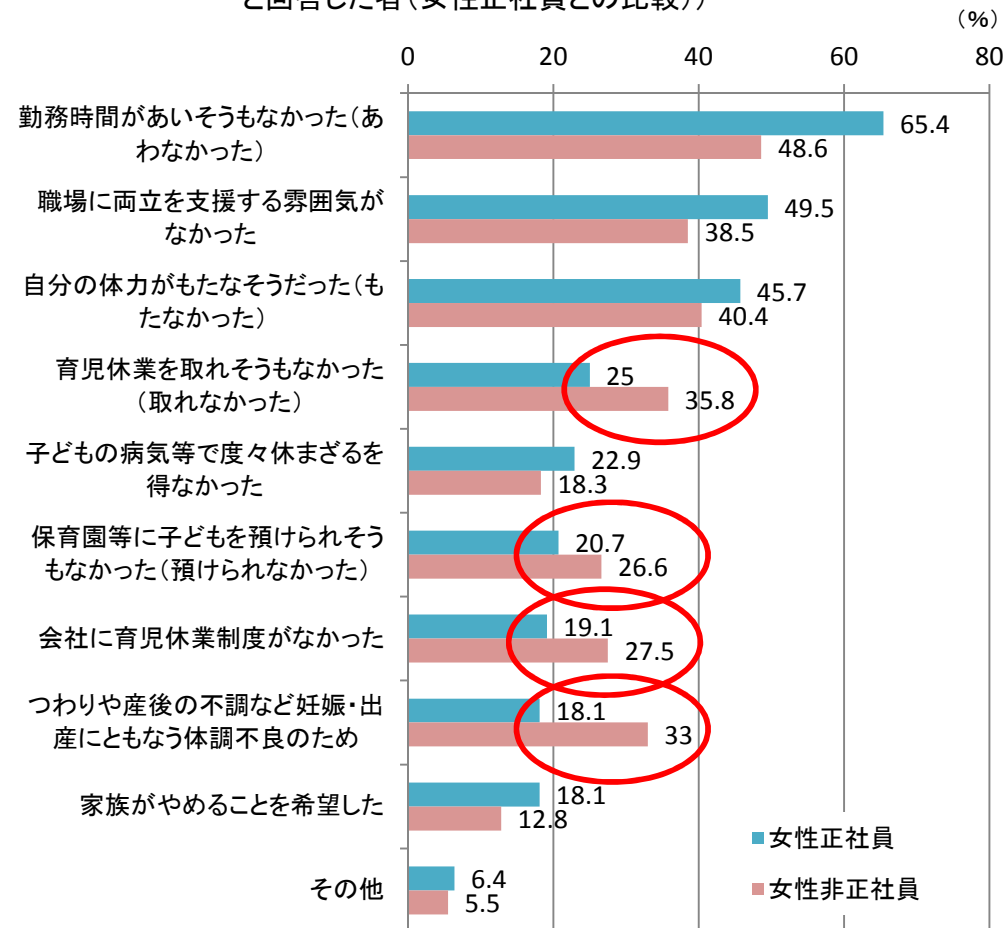
妊娠・出産前後に退職した理由

(「これまでの退職経験」として、妊娠・出産前後に退職していた女性非正社員)



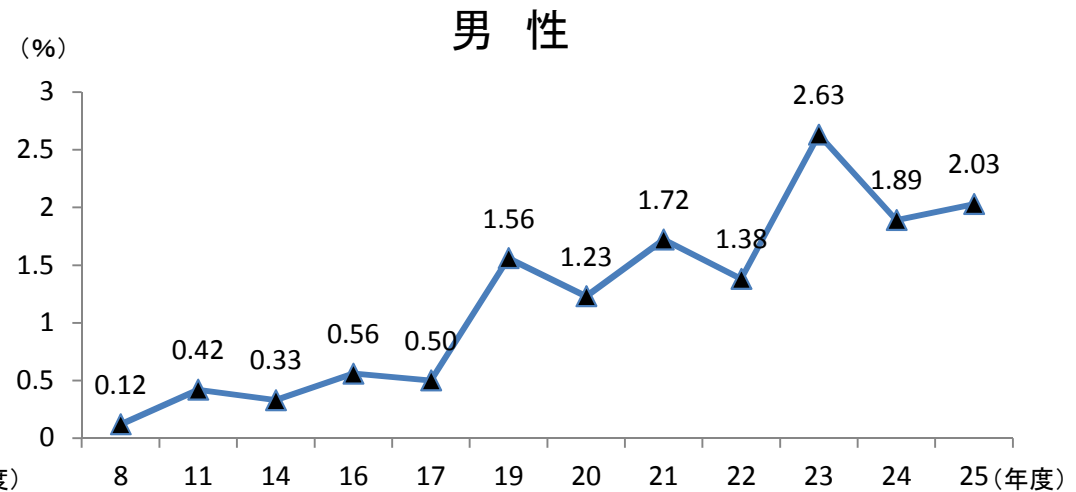
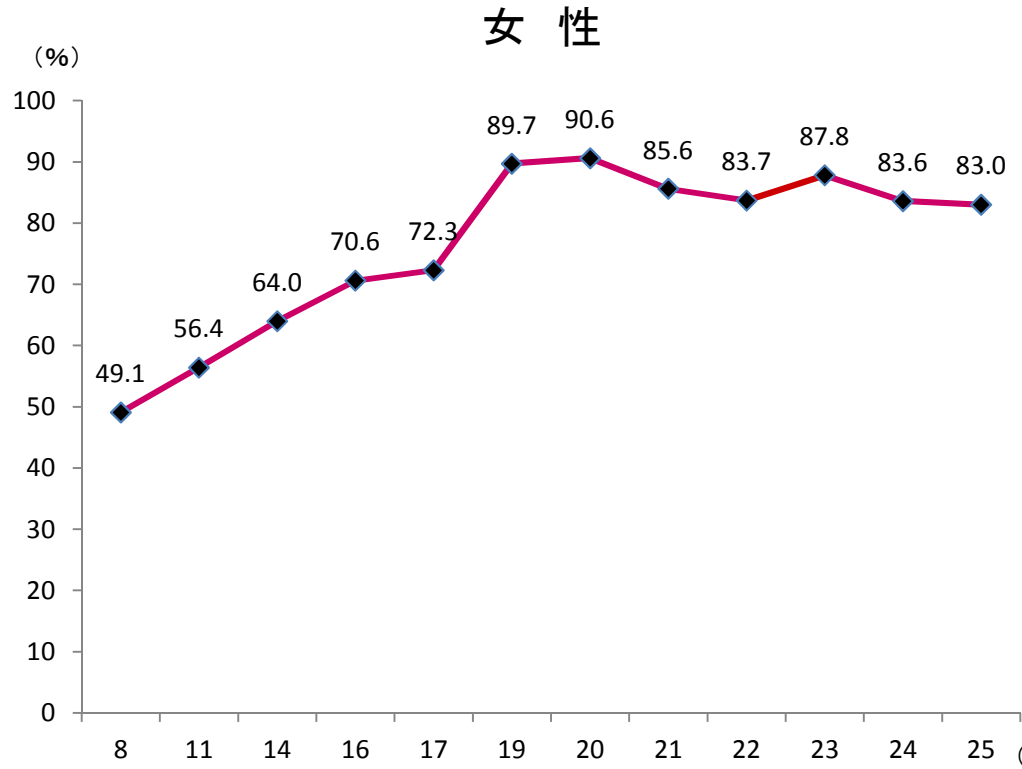
両立が難しかった具体的な理由

(「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した者(女性正社員との比較))



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、2.03%と依然として低水準にある。



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

資料出所:厚生労働省「雇用均等基本調査」

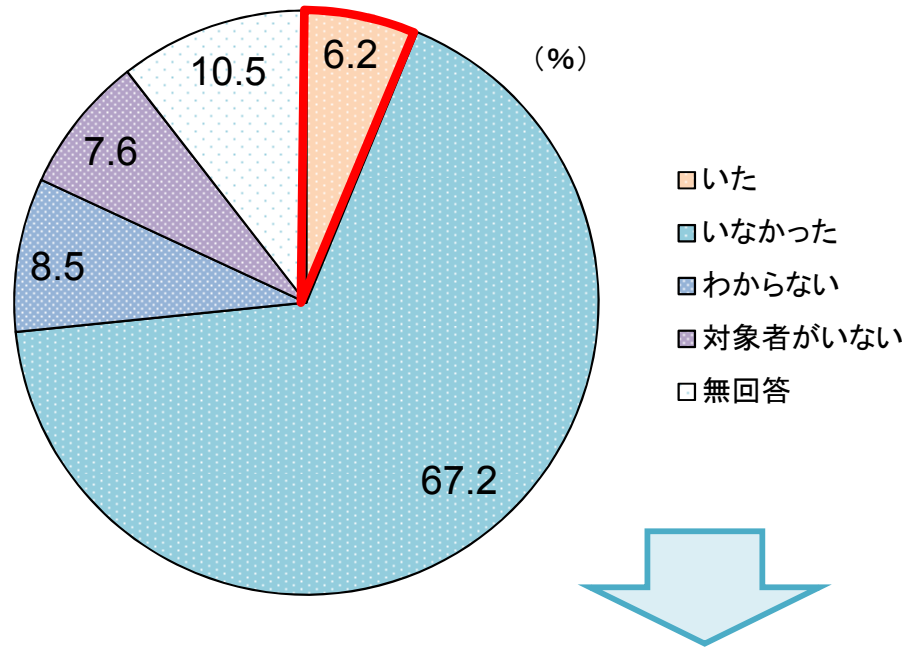
(※) 平成24年度調査においては、平成22年10月1日から平成23年9月30日までの1年間。

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。

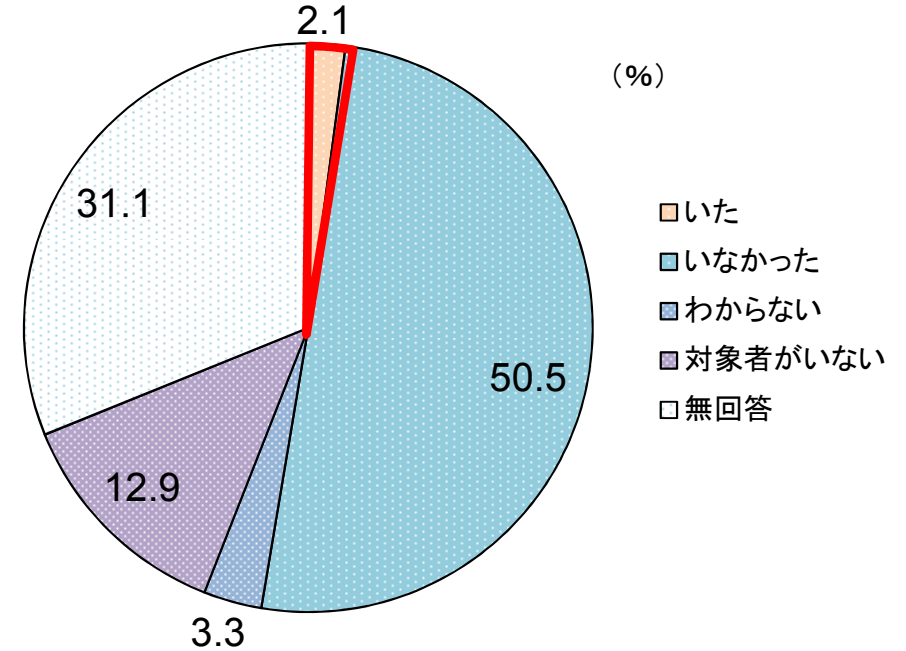
配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中の場合での育児休業取得の有無(複数回答)

- 平成23年4月1日～平成23年12月31日の期間に、配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中である場合などで、育児休業を取得した人がいたかをみると、正社員101人以上企業のうち「いた」と回答した割合は全体で6.2%だが、1,001人以上企業に限ってみれば約23%を占めている。
- 一方、正社員100人以下企業のうち「いた」と回答した割合は2.1%となっている。

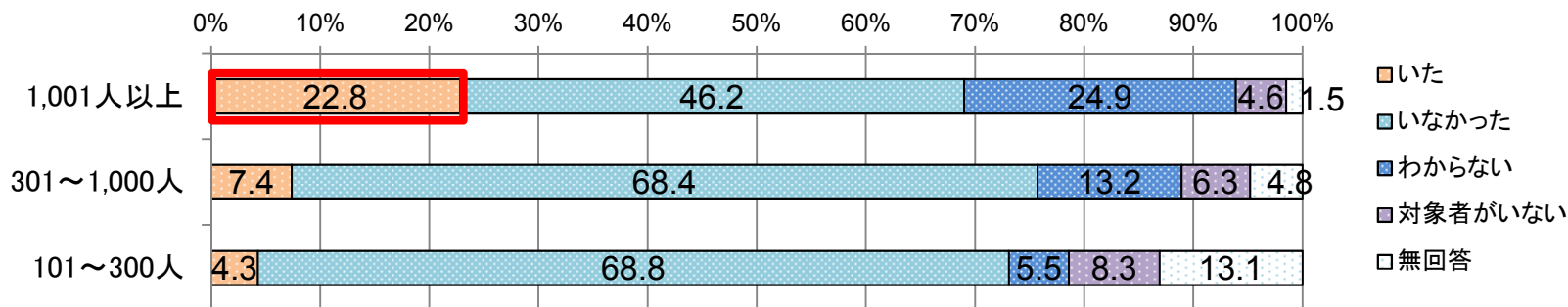
【正社員101人以上企業(n=1,603)】



【正社員100人以下企業(n=572)】



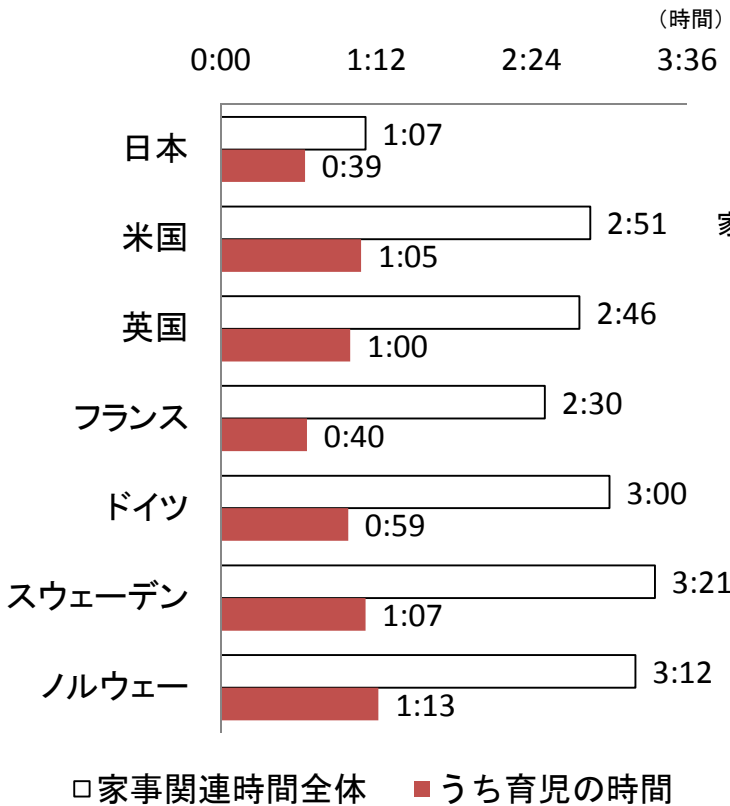
【従業員数別配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中の場合での育児休業取得の有無(複数回答)】



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。

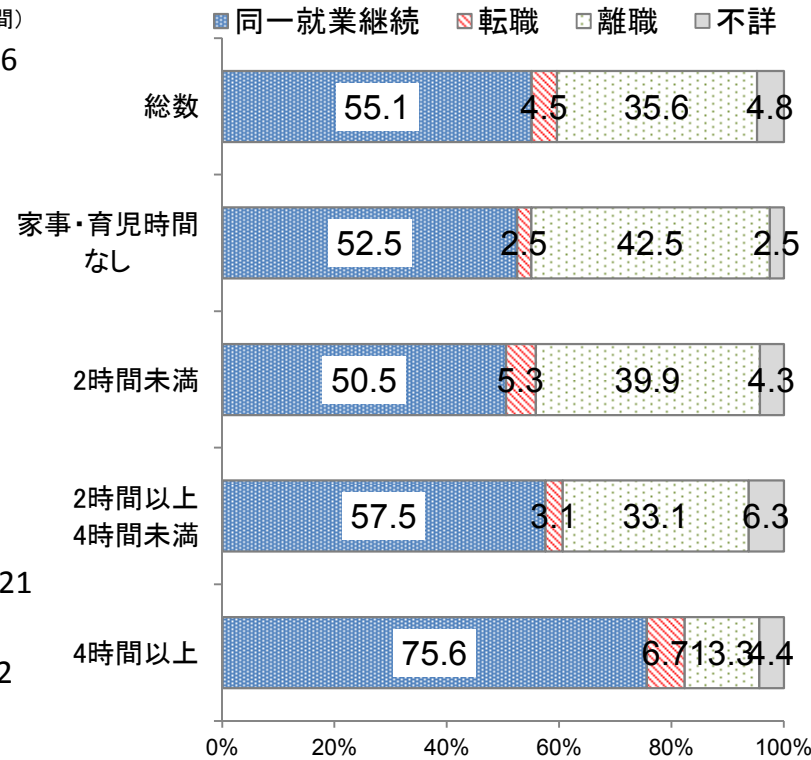
【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】



(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. "America Time-Use Survey Summary" (2006) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成18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。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。

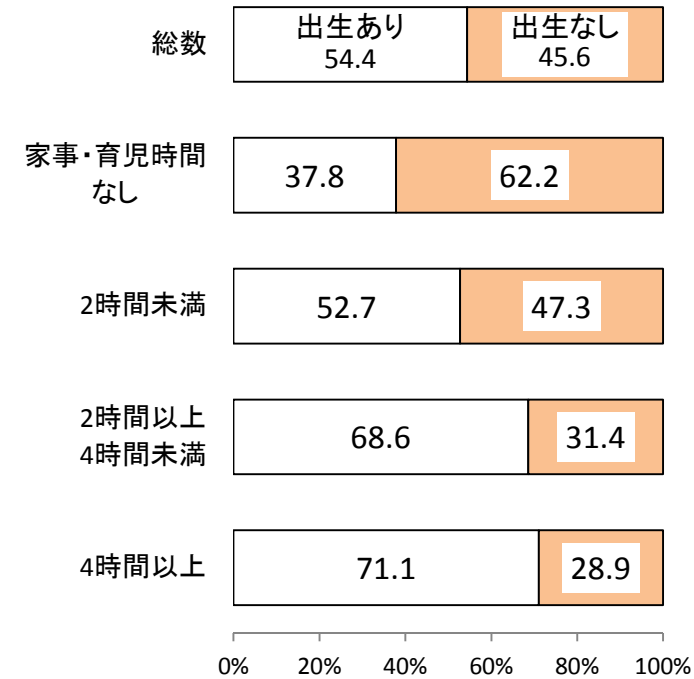
【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



(資料出所) 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」(2012年)

- 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10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11回まで双方が回答した夫婦
 - ②第1回に独身で第10回までの間に結婚し、結婚後第11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) 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。
 - 3) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

【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】



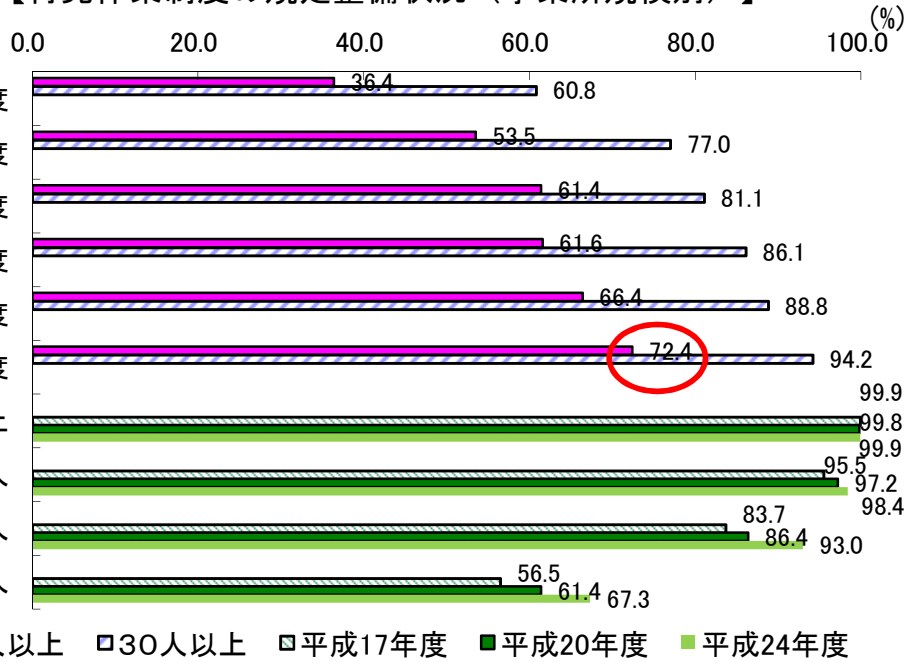
資料出所：厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」(2012)

- 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。

育児休業等の規定整備状況(事業所規模別)

- 就業規則等に育児休業の定めがある事業所(5人以上)は72.4%、子の看護休暇の定めがある事業所(5人以上)は53.5%
- 育児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、所定外労働の免除の順で割合が高い

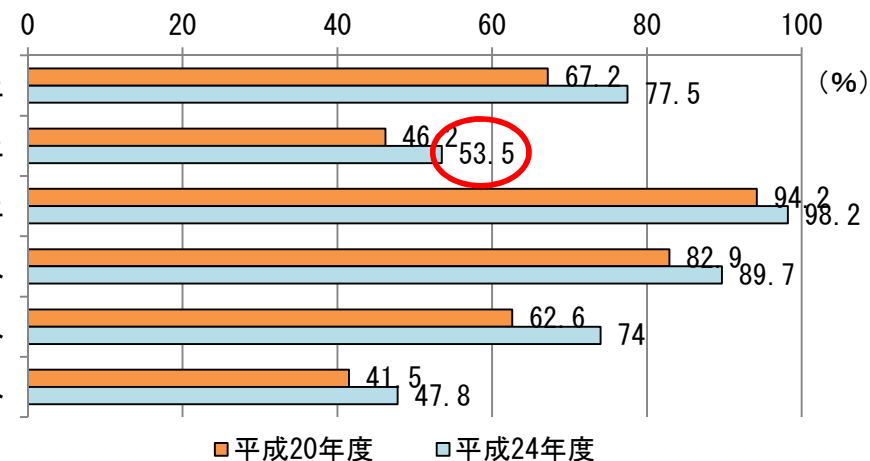
【育児休業制度の規定整備状況(事業所規模別)】



【育児のための所定労働時間の短縮措置等の措置内容別事業所割合(%)】

	制度あり	短時間勤務制度	育児フレックスタイム制	育児の場合に利用できるフレックスタイム制	始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ	所定外労働の免除	事業所内託児施設	育児に要する経費の援助措置	育児休業に準ずる措置
総数	62.4	58.4	13.2	32.9	54.9	2.6	4.4	11.3	
500人以上	99.7	97.5	25.5	53.3	91.7	18.7	29.3	34.2	
100~499人	96.1	93.7	20.5	46.1	89.5	5.8	11.8	15.4	
30~99人	83.8	78.4	14.4	41.1	75.8	3.9	6.4	13.3	
5~29人	56.7	52.9	12.6	30.7	49.3	2.2	3.6	10.6	
30人以上(再掲)	86.5	81.7	15.8	42.3	78.8	4.5	7.8	14.1	

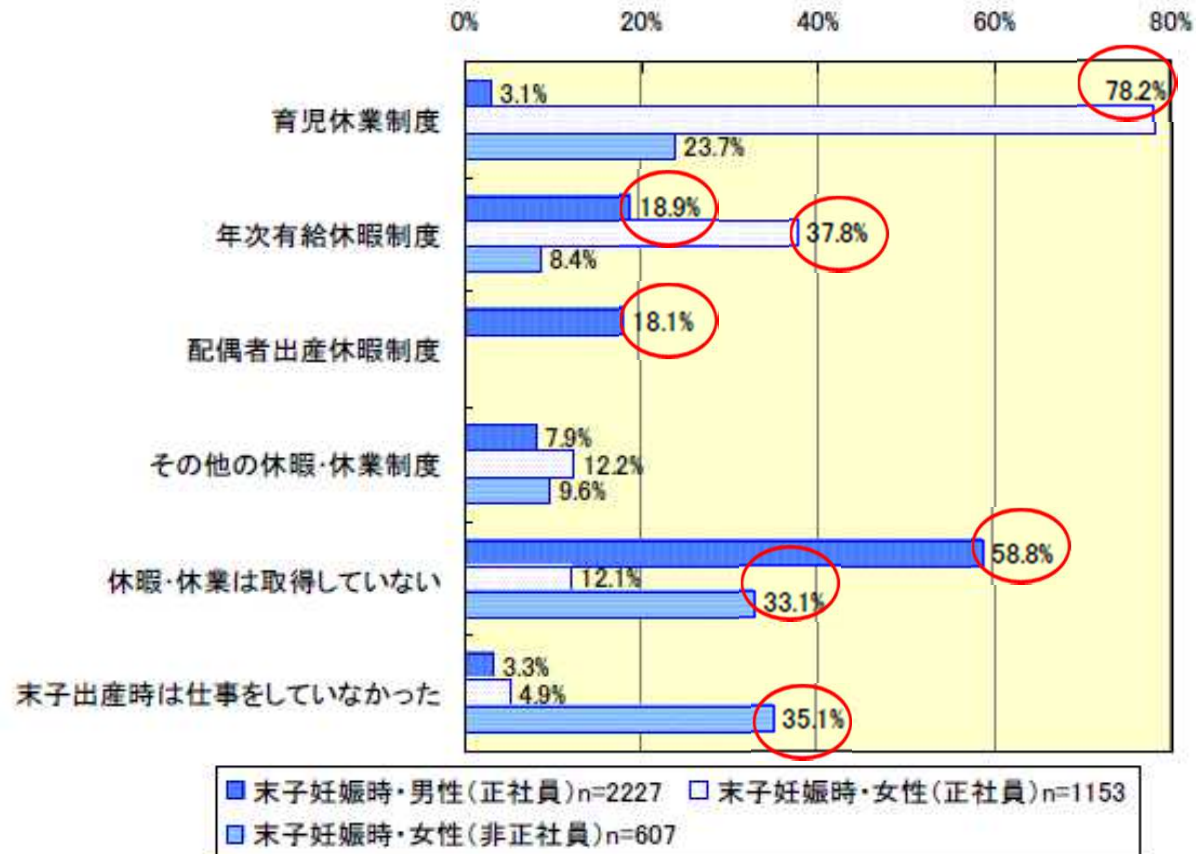
【子の看護休暇制度の規定整備状況(事業所規模別)】



末子出産前後に取得した休暇・休業制度

- 本人または配偶者の末子出産前後に自分が取得した休暇・休業制度をみると、「男性(正社員)」(配偶者が末子妊娠時)だった人は「休暇・休業は取得していない」が58.8%で最も割合が高く、取得している中では「年次有給休暇制度」(18.9%)と「配偶者出産休暇制度」(18.1%)がそれぞれ2割弱である。
- 末子妊娠時の就業形態が「女性(正社員)」だった人は「育児休業制度」が78.2%で最も割合が高く、次いで「年次有給休暇制度」(37.8%)となっている。
- 末子妊娠時の就業形態が「女性(非正社員)」だった人は、「末子出産時は仕事をしていなかった」(35.1%)と「休暇・休業は取得していない」(33.1%)の割合が高く、「育児休業制度」は23.7%となっている。

図表Ⅲ-41 末子妊娠時の就業形態別 本人が取得した休暇・休業制度：複数回答 (Q19-1)



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

(%)

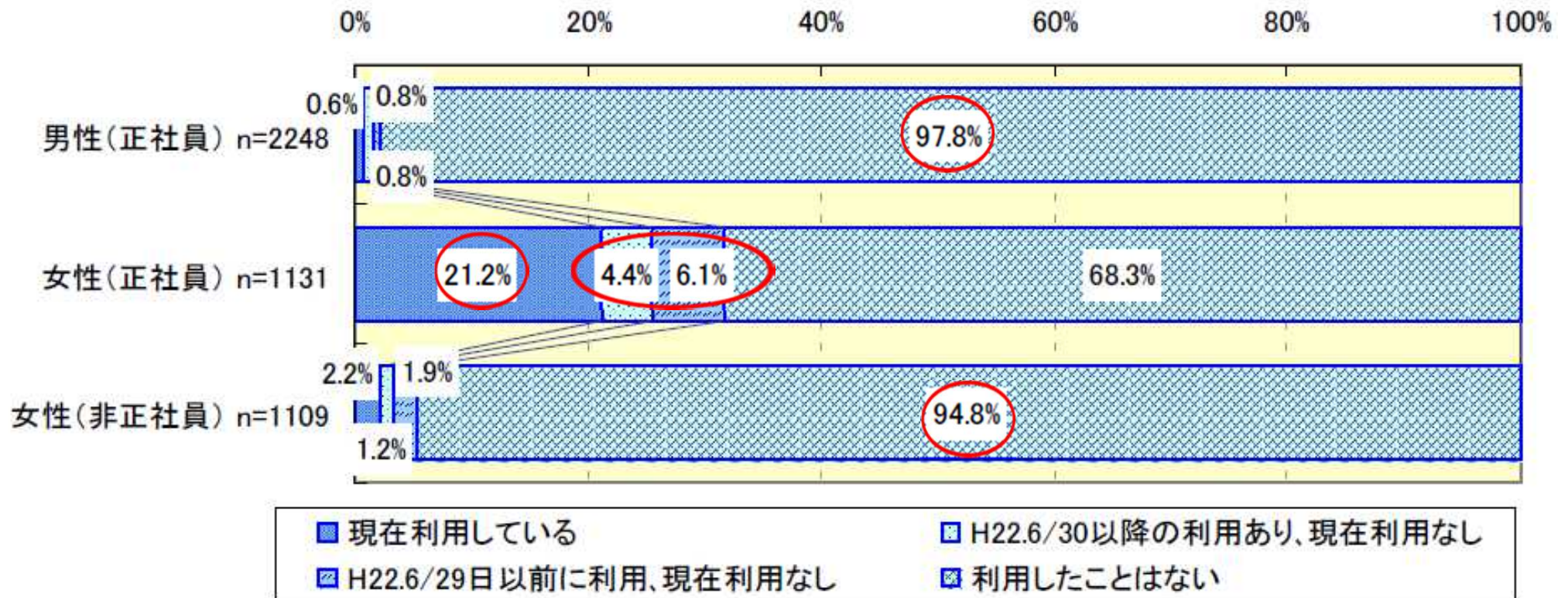
		小学校就学前 までの子を持つ 労働者計	子の看護休暇 取得者	取得日数					
				1～3日	4日	5日	6日	7～9日	10日以上
平成 20 年度	女性	100.0	15.2 (100.0)	(48.7)	(11.0)	(30.0)	(1.0)	(1.7)	(7.6)
	男性	100.0	2.8 (100.0)	(80.8)	(4.6)	(10.4)	(0.1)	(4.1)	(0.1)
		小学校就学前 までの子を持つ 労働者計	子の看護休暇 取得者	取得日数					
				5日未満	5～10日	11日以上			
平成 24 年度	女性	100.0	26.1 (100.0)	(66.7)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

短時間勤務制度の利用経験

- 短時間勤務制度の利用経験をみると、「男性(正社員)」および「女性(非正社員)」は「利用したことはない」が9割以上を占めている。
- 「女性(正社員)」は、「現在利用している」(21.2%)と以前は利用していたが、現在は利用していない人(10.5%)を合わせると、約3割に利用経験がある。

図表Ⅲ-88 短時間勤務制度の利用経験：単数回答 (Q28-2)

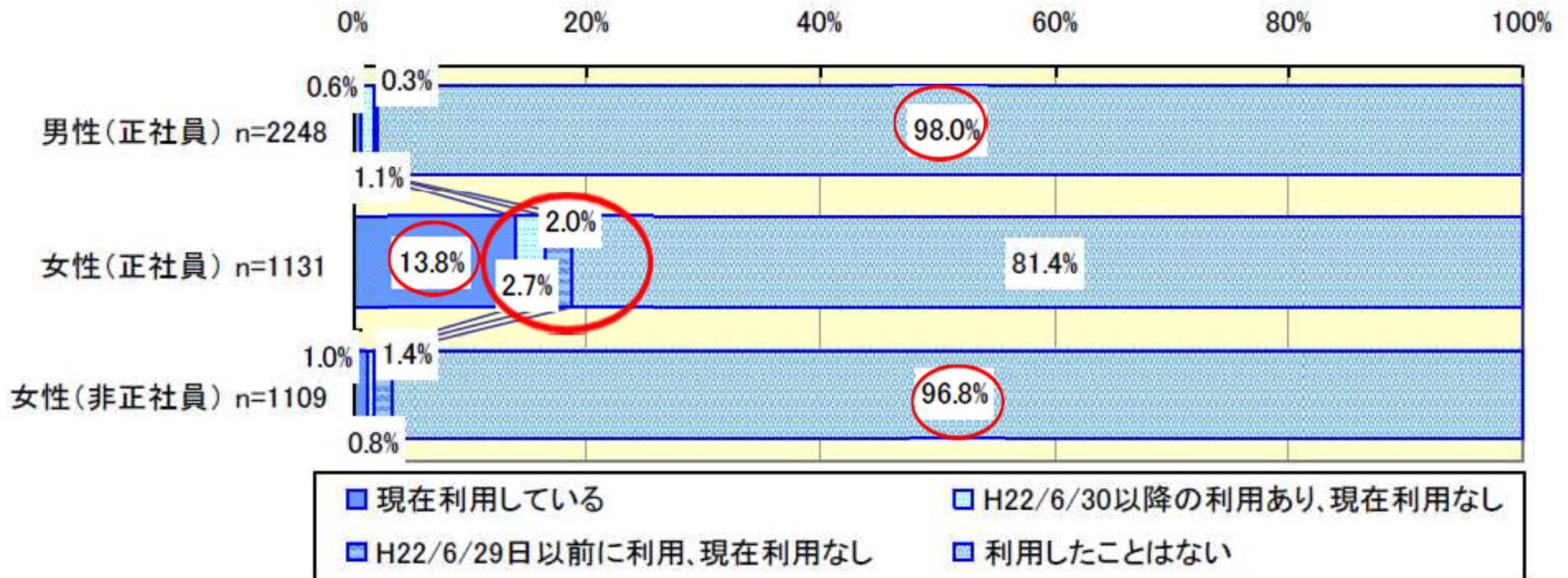


※調査対象は20～40代の、子ども(末子が3歳未満)を持つ男性会社員及び20～40代の、子ども(末子が小学校就学前)を持つ女性会社員である。

所定外労働の免除の利用経験

- 所定外労働の免除の利用経験をみると、「男性(正社員)」および「女性(非正社員)」は「利用したことはない」が95%以上を占めている。
- 「女性(正社員)」は、「現在利用している」(13.8%)と以前は利用していたが、現在は利用していない人(4.7%)を合わせると、2割弱に利用経験がある

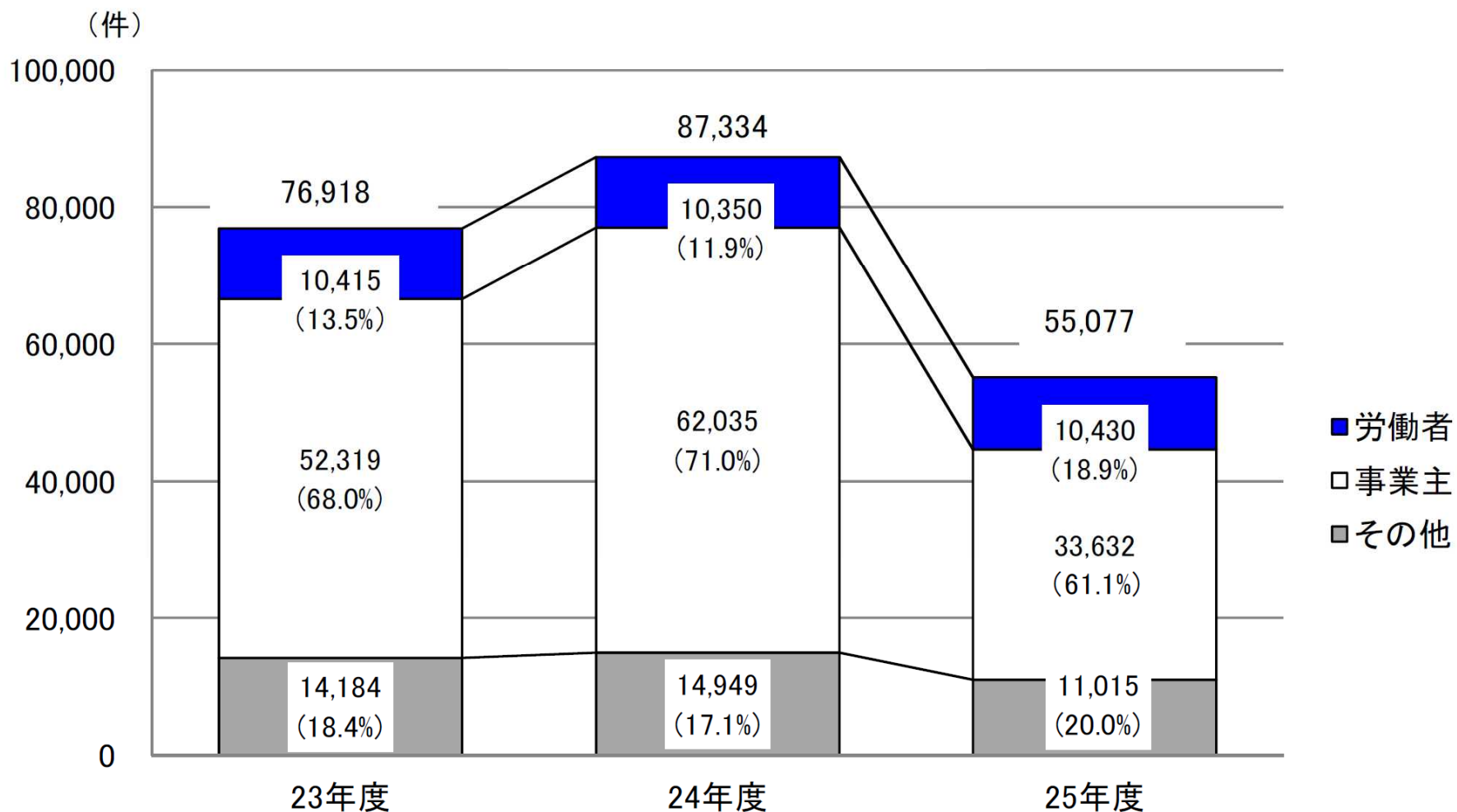
図表Ⅲ-78 所定外労働の免除の利用経験：単数回答 (Q28-1)



※調査対象は20～40代の、子ども(末子が3歳未満)を持つ男性会社員及び20～40代の、子ども(末子が小学校就学前)を持つ女性会社員である。

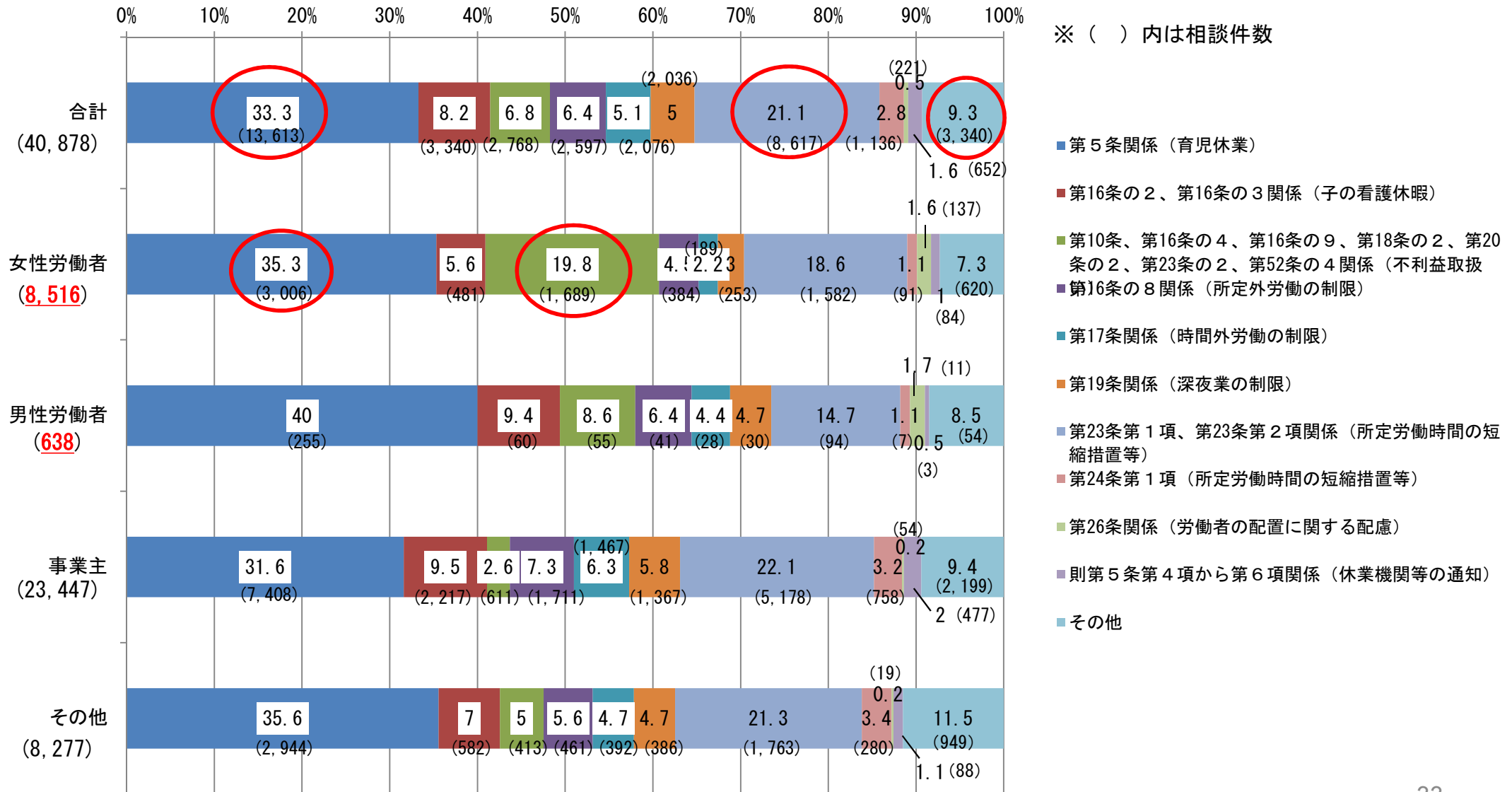
育児・介護休業法に関する都道府県労働局雇用均等室に対する相談件数の推移

○ 平成25年度の相談件数は55,077件と前年度に比べ約32,000件減少。事業主からの相談は33,632件と約28,000件減少したが、労働者からの相談件数は横ばいである。



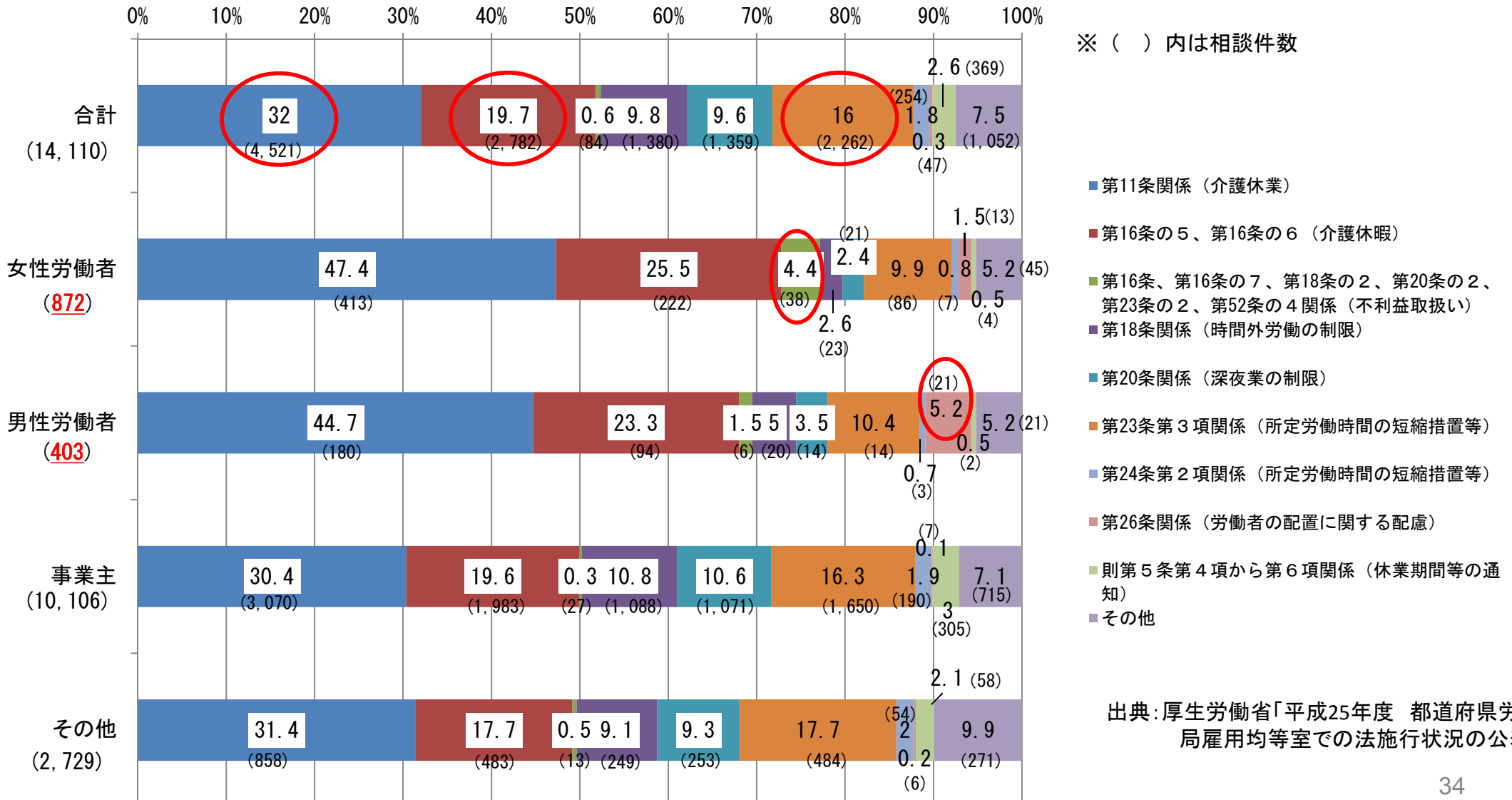
育児・介護休業法に関する都道府県労働局雇用均等室に対する相談内容の推移(育児関係)

- 育児関係では「第5条関係(育児休業)」が33.3%(13,613件)で最も多く、次いで「第23条第1項、第23条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)」21.2%(8,617件)、「第16条の2、第16条の3(子の看護休暇)」が9.3%(3,340件)となっている。
- 女性労働者の相談件数は男性労働者の約13倍であり、「第5条関係(育児休業)」(35.3%(3,006件))に次いで、「第10条、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4関係(不利益取扱い)」が19.8%(1,683件)と多くなっている。



育児・介護休業法に関する都道府県労働局雇用均等室に対する相談内容の推移(介護関係)

- 介護関係では、「第11条関係(介護休業)」が32%(4,521件)、「第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)」19.7%(2,782件)、「第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)」16%(2,262件)の順となっている。
- 女性労働者の相談件数は男性労働者の約2倍であり、育児関係に比べ男性労働者からの相談も多い。
- 女性労働者については、他の相談者に比べ「第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4関係(不利益取扱い)」が4.4%(38件)と多く、男性労働者については、他の相談者に比べ「第26条関係(労働者の配置に関する配慮)」が5.2%(21件)と多い。



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)、軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産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。

(施行日:原則として平成22年6月30日。
ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日。)

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



助成金を通じた事業主への支援

- ・短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰(均等・両立推進企業表彰)
- ・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

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

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)



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)

希望する方すべてが子育て等をしながら安心して働くことができる社会の実現

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

1. 89% (平成24年) → 13% (平成32年)

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、一定の場合は、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、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。

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。改正法の施行日：原則として平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日)

仕事と介護の両立のための制度の概要

育児・介護休業法により、「介護休業制度」「介護休暇制度」「介護のための勤務時間の短縮等の措置」等が定められている。

■制度の概要

【介護休業制度】

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、要介護状態にいたるごとに1回、通算して93日まで介護休業を取得することができる。

【介護休暇制度】

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話（※）を行う労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日を限度として、介護休暇を取得することができる。

- ※ その他の世話とは、通院等の付添い、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等
- ※ 平成22年度の法改正により、新たに規定された制度

【介護のための勤務時間の短縮等の措置】

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、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日間利用可能な勤務時間の短縮等の措置（※）を講じなければならない。

- ※ ①短時間勤務の制度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労働者が利用する介護サービスの費用の助成
その他これに準ずる制度のいずれかの措置

【その他の制度】

時間外労働を制限する制度／深夜業を制限する制度

※改正育児・介護休業法は平成22年6月30日施行。育児・介護休業法附則第七条により5年後の見直しが規定されている。

■施行状況

【介護休業制度の規定整備状況】

	事業所規模	
	5人以上	30人以上
平成17年度	55.6%	81.4%
平成20年度	61.7%	85.5%
平成24年度	65.6%	89.5%

出典：厚生労働省 雇用均等基本調査

【介護休業取得者割合】

※ 介護をしている雇用者に占める取得者割合
※ 会社などの役員含む。

	男女計	男性	女性
平成24年度	3.2%	3.5%	2.9%

【介護休暇取得者割合】

	男女計	男性	女性
平成24年度	2.3%	2.5%	2.2%

出典：総務省「就業構造基本調査」（平成24年）より作成

■介護により離転職した雇用者数

平成19年10月～24年9月までに家族の介護・看護のために前職を離転職した雇用者（※）

◆ 総計 439,300人（前回 502,100人）
（男性85,500人、女性353,800人）

◆ 年齢階層別内訳

15～39歳 46,500人（10.6%）
40～59歳 222,500人（50.7%）
60歳以上 170,200人（38.7%）

※就業者（自営業者等を含む）では486,900人

出典：総務省 平成24年就業構造基本調査