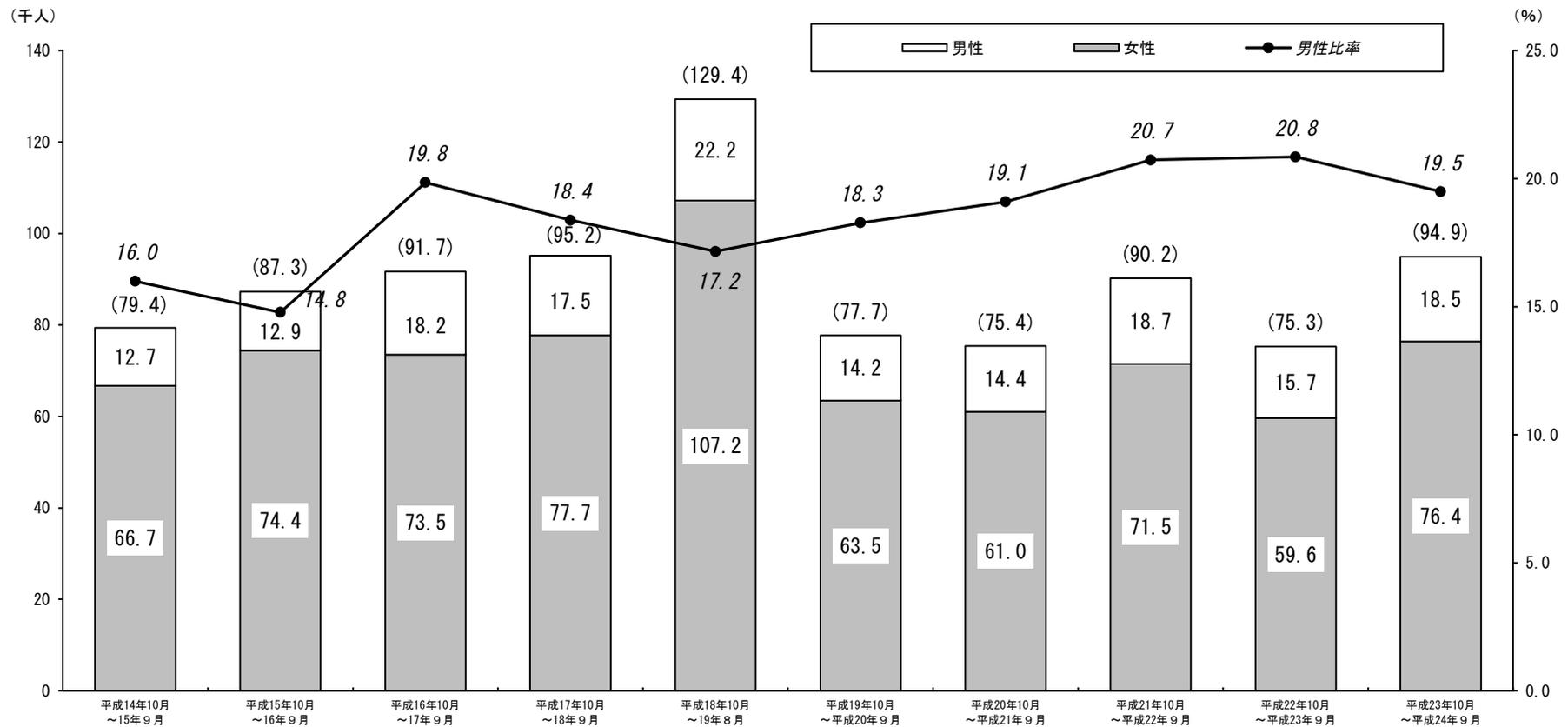


育児・介護休業制度等の見直しに関する検討項目(案) に係る参考資料集

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、直近1年間で約9万5千人となっており、それに占める男性の割合は約2割である。



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」

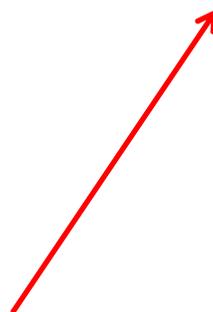
要介護者の原因疾患について

○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

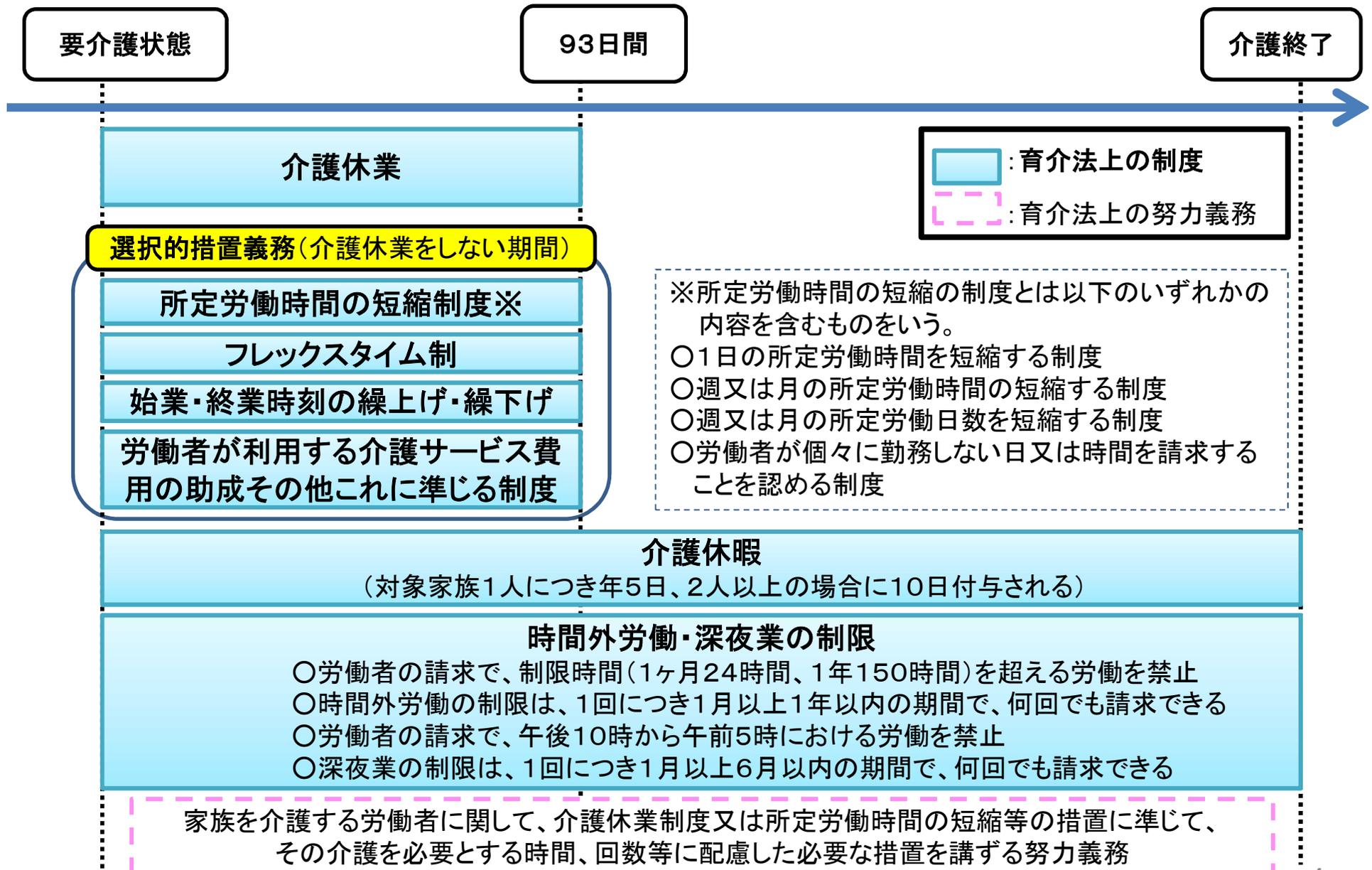
順位	原因疾患	構成割合
1位	脳血管疾患	29.3%
2位	高齢による衰弱	12.1%
3位	骨折・転倒	10.4%
4位	痴呆 (現:認知症)	10.1%
5位	リウマチ・関節炎	6.6%

○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%



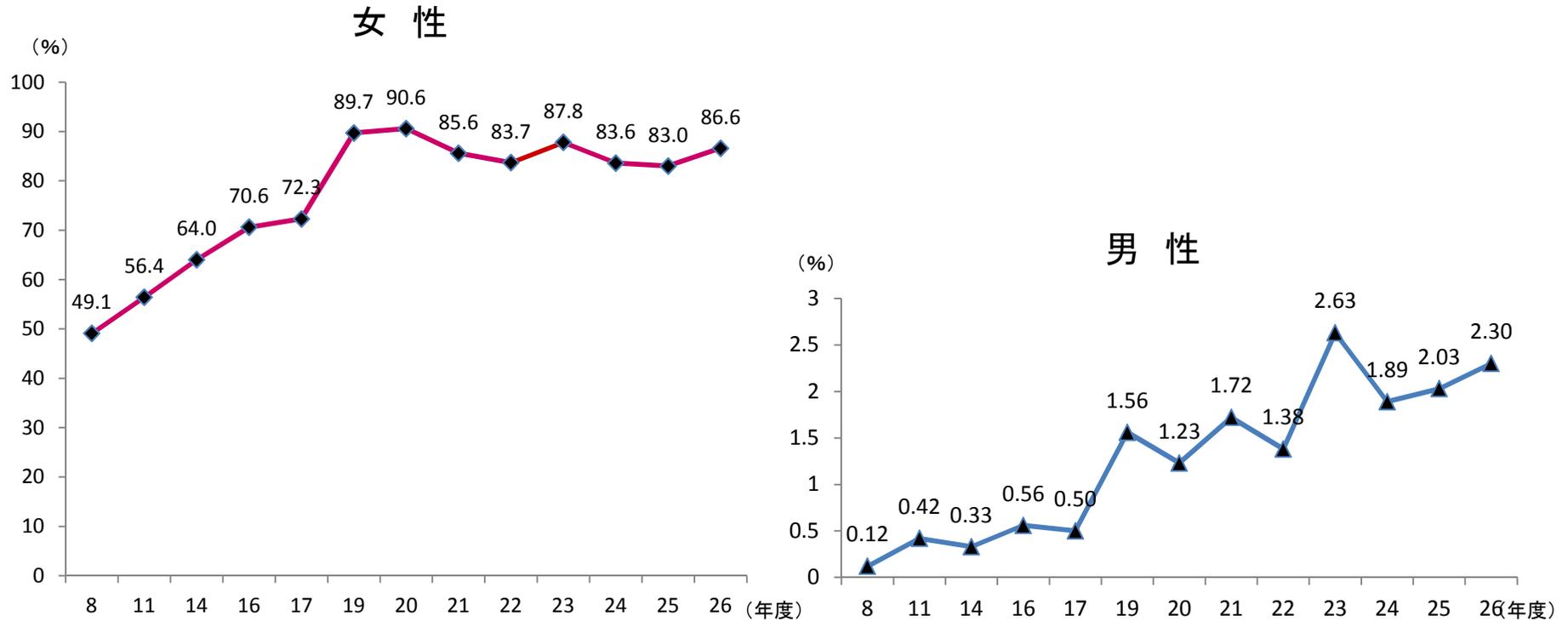
仕事と介護の両立支援制度（現行制度）



※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。

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

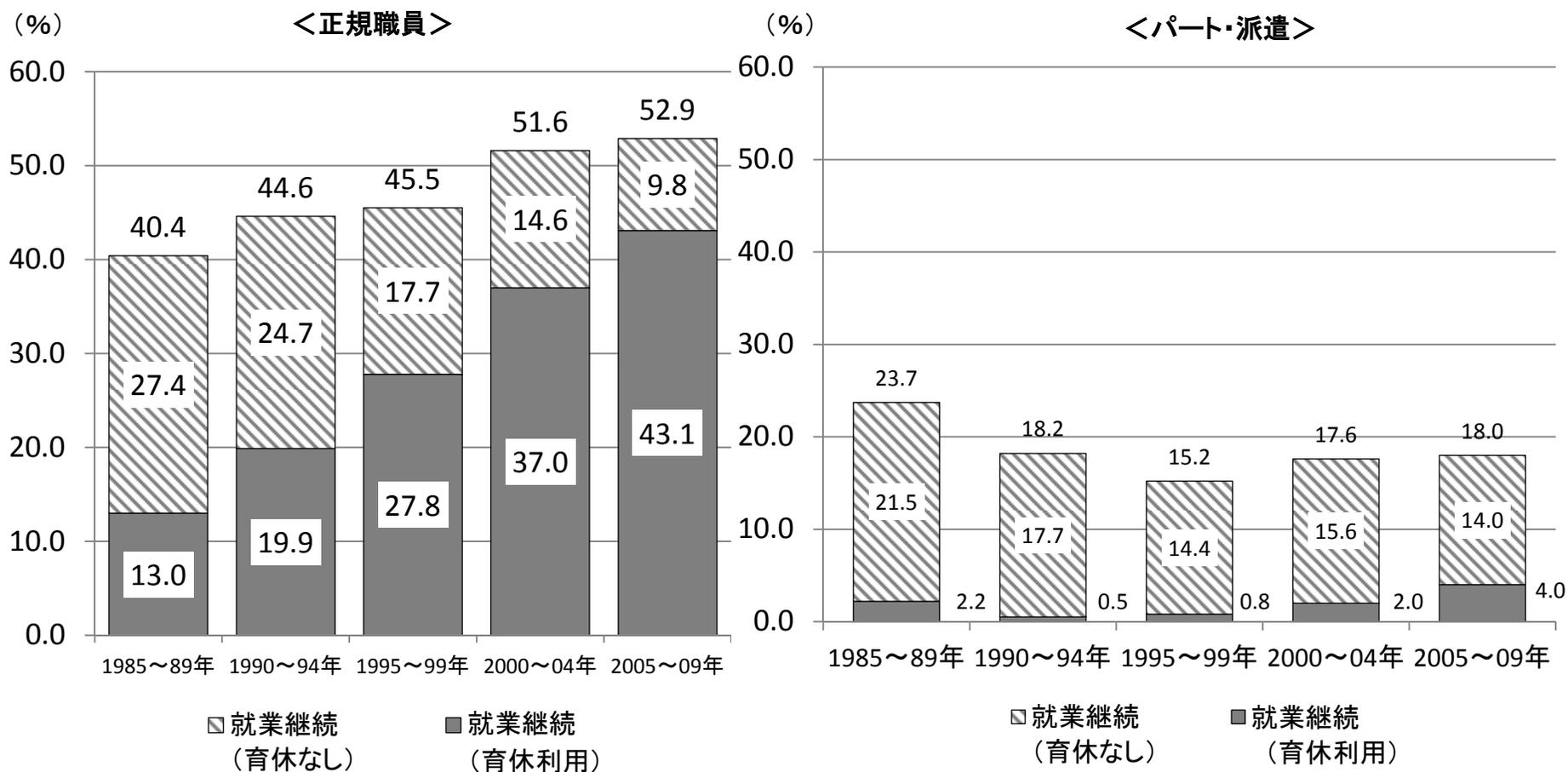
資料出所: 厚生労働省「雇用均等基本調査」

(※) 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。

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。

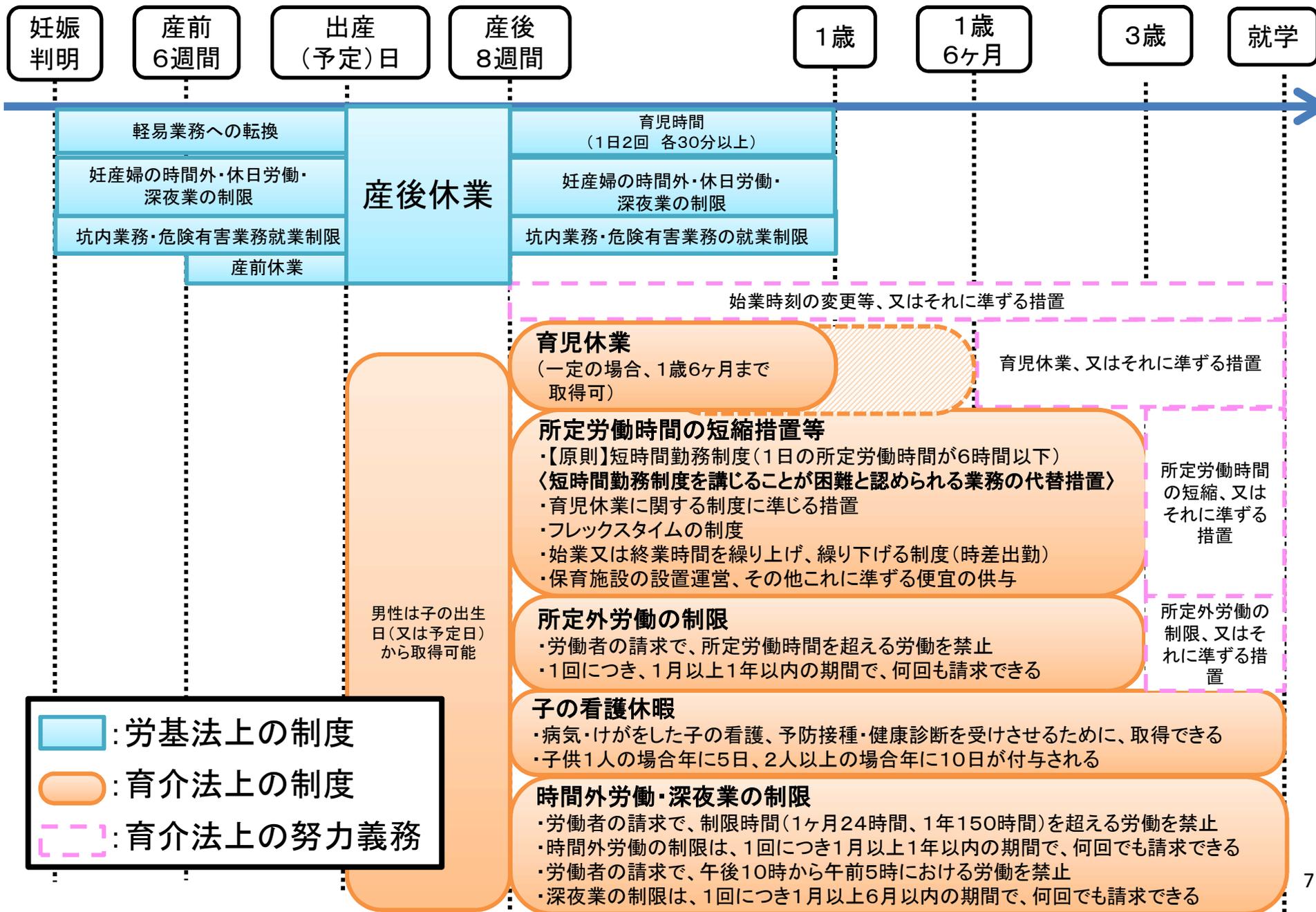
2) 妊娠時に就業していた妻に占める出産後に就業を継続していた妻の割合。

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

妊娠・出産・育児期の両立支援制度



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

■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

(略)

(6) 困難を抱えた女性が安心して暮らすための環境整備

あらゆる分野における女性の活躍を推進するには、そのための大前提として、社会の安全性を高め、困難を抱えた女性が安心して暮らせる環境を整備することが必要不可欠である。

特にひとり親家庭の母親は生活上の困難に陥りやすく、就労機会の確保も困難であることから、就業支援などを着実に進める。また、妊娠・出産・育児休業等を理由とする、いわゆる「マタニティ・ハラスメント」を始めとした職場における各種ハラスメントの撲滅や、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組を強力に進めていく。

(略)

- ② 女性の活躍を阻害する、いわゆる「マタニティ・ハラスメント」やセクシュアル・ハラスメント、「パワーハラスメント」などあらゆるハラスメントの根絶のため、ハラスメントの厳正な対処及び予防のための職場環境づくりへの支援、施行体制の整備を進める。とりわけ、女性の尊厳を著しく傷つけるのみならず、解雇や退職強要など女性に継続就業を断念させる結果に直結する、いわゆる「マタニティ・ハラスメント」の防止に向け、次期通常国会における法的対応も含め、事業主の取組強化策を検討する。

仕事と介護の両立に係る現状

■ 家族を介護する労働者の現状に対応できていない

- ・ 介護休業等の利用率が低く、年休などを使いながら対応
- ・ 育児と異なり、介護期間は予見できず、介護の内容、担い手の数、利用するサービスなどにより、個々の事情差が大きいため、労働者も企業も対応が難しい
- ・ 要介護に至る主な原因が変化し、家族の対応も変化

今後の両立支援の基本的な考え方

■ 多様な介護の状況に対応しつつ継続就業できる制度の実現

- ・ 多様な介護の必要性に応じ、両立支援制度を組み合わせ、介護サービス等も適切に活用しながら、継続就業することができるために必要な制度的対応の検討が必要
- ・ 育児・介護休業法と介護保険サービス等福祉サービスは、車の両輪という考え方を基本とすることが必要

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

仕事と介護の両立支援制度の位置づけ … 以下のように整理することが適当

- ①介護の体制を構築するために一定期間休業する場合に対応 ⇒ 介護休業
- ②介護の体制を構築した後の期間に定期的、スポット的に対応 ⇒ 介護休暇
介護のための柔軟な働き方（勤務時間や勤務時間帯の調整等）

(1) 介護休業(一の要介護状態ごとに通算して93日)の分割取得等

- ・ 同一の要介護状態でも介護休業の分割取得を認めることを検討すべき。
- ・ 分割回数は、介護の始期・終期・その間の時期にそれぞれ1回程度、休業できるように検討することが適当。
- ・ 介護休業期間は、分割取得が可能となった場合には、現行のまま通算して93日とすることが考えられる。

(2) 介護休暇(要介護者一人につき年5日、二人以上の場合年10日)の取得単位の見直し

- ・ 日数の延長や取得単位について、検討を進めることが必要。
- ・ ケアマネジャーとの打ち合わせ等、丸一日休暇を取る必要がない場面も想定されるため、①時間単位や②半日単位での取得を検討することが適当。

(3) 選択的措置義務(短時間勤務制度等のうちいずれかを事業主が選択して措置する義務)・所定外労働の免除

- ・ 選択的措置義務を介護休業と通算して93日間から切り出すことを検討することが適当。その上で、期間の長さを検討すべき、当該長さは措置内容に応じて検討すべき、との意見があった。
- ・ また、措置内容を、①従来の選択的措置義務の内容のまま、②所定外労働の制限を追加する等内容を変更、③短時間勤務制度等を単独の措置義務とする、等が考えられる、との意見があった。
- ・ 所定外労働の免除制度について、事業主への義務化、選択的措置義務への追加、等により制度導入することが考えられる。

(4) 仕事と介護の両立に向けた情報提供

- ・ 地域包括支援センター等やケアマネジャーが、労働者に適切に支援・情報提供できる仕組みが必要。ケアマネジャーに対し、仕事と家庭の両立支援に関する基礎的な知識を付与する取組の検討が必要。
- ・ 企業が従業員の介護に関するニーズを把握し、介護が必要になる前の労働者を含め、必要な情報を提供できることが望ましい。

仕事と育児の両立に係る現状

- **女性労働者の多様な状況に必ずしも対応できていない**
 - ・ どのような就業形態・家族形態であっても、子育て期に就業継続を図ることができるようにすることが課題
- **男性の育児休業取得が依然進んでいない**
 - ・ 育児休業を取得したい男性が必ずしも取得できていない
 - ・ 特に妻が専業主婦の男性の育児休業取得が進んでいない

今後の両立支援の基本的な考え方

- **多様な家族・雇用形態に対応した育児期の柔軟な働き方の実現**
 - ・ 有期契約雇用者が、妊娠・出産・育児期に育児休業を含めた柔軟な働き方ができるようにする必要
- **男性の子育てへの関わりを可能とする働き方の促進**
 - ・ 男女とも、希望する者が育児休業を取得できるようにする必要
 - ・ 妻が専業主婦である等、男性の多様な状況に応じたアプローチや、出産後8週間以内など、期間を定めたアプローチが必要

各論：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（法律上の親子関係）の見直し

- ・ 育児休業が形成権であること、全ての事業所に適用される最低基準であることを踏まえ、子の養育実態だけで判断することは適当ではなく、少なくとも法律上の親子関係に準じる関係と言えるか否かという観点から検討することが適当。

(2) 有期契約労働者に係る育児休業の取得要件の見直し

- ・ 「子が1歳以降の雇用継続見込み」の要件は、労働者が判断することが困難等の意見があり、雇用の継続を前提とした上で、紛争防止等の観点から、適用範囲が明確となるよう見直しを検討することが適当。
- ・ 事業主の雇用管理上の負担を十分に考慮し、契約の更新等に関する不利益取扱いの考え方等の検討すべき課題を整理しつつ、さらに検討を深める必要。

(3) 有期契約の派遣労働者に係る育児休業の取得促進

- ・ 育児休業取得後の継続就業機会の確保の努力を派遣元が行うことを、何らかの形で促進することを検討する必要。

(4) 子の看護休暇の取得単位の見直し

- ・ ①時間単位や②半日単位での取得を検討することが適当。

(5) 所定労働時間の短縮措置等の対象年齢(子が3歳まで)の引き上げ

- ・ 対象年齢を引き上げ、その期間中短時間勤務を可能とすることは、制度の利用が引き続き女性に偏り、結果的に女性の活躍を阻害する可能性があるため、慎重に検討する必要。
- ・ 制度の対象年齢を引き上げた上で、通算の取得期間を設定することが考えられる、との意見があった。

各論：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

- ・ 妻が専業主婦の男性も含め、効果的な育児休業の取り方等について具体的な情報を周知する必要。
- ・ 育児休業の取得計画書の提出や、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止の周知徹底などの取組が進む方策を検討する必要。

- ・ パパ・ママ育休プラス等各種制度の周知を行う必要
- ・ 妻の出産直後(出産後8週間以内)の男性の休暇取得のため、政府全体で社会的な機運の醸成を図る中で、育児休業取得を促進していくことが求められる。

各論：4 その他

テレワークの活用、経済的支援、転勤配慮 等