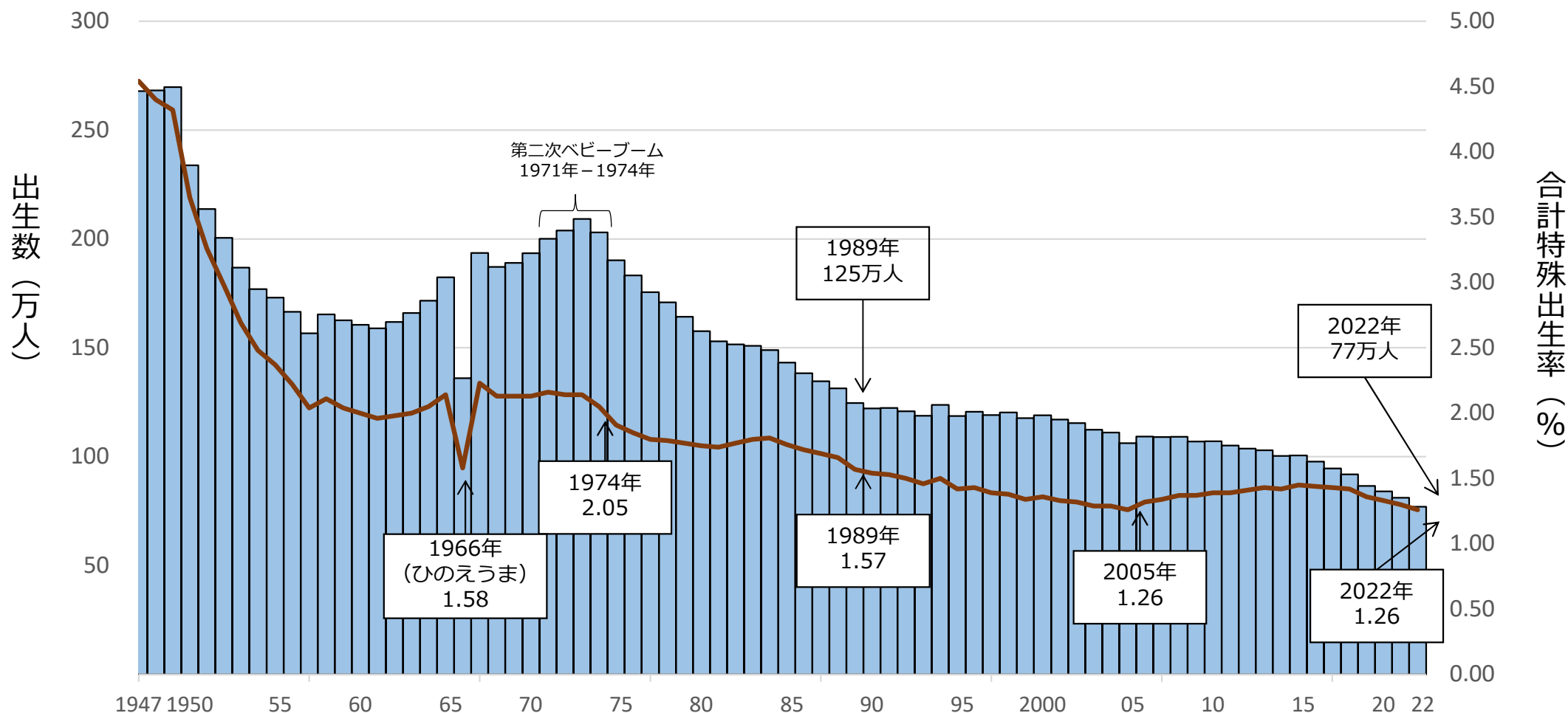


# 仕事と育児・介護の両立支援対策の充実に関する参考資料集

# I はじめに

## 出生数及び合計特殊出生率の年次推移

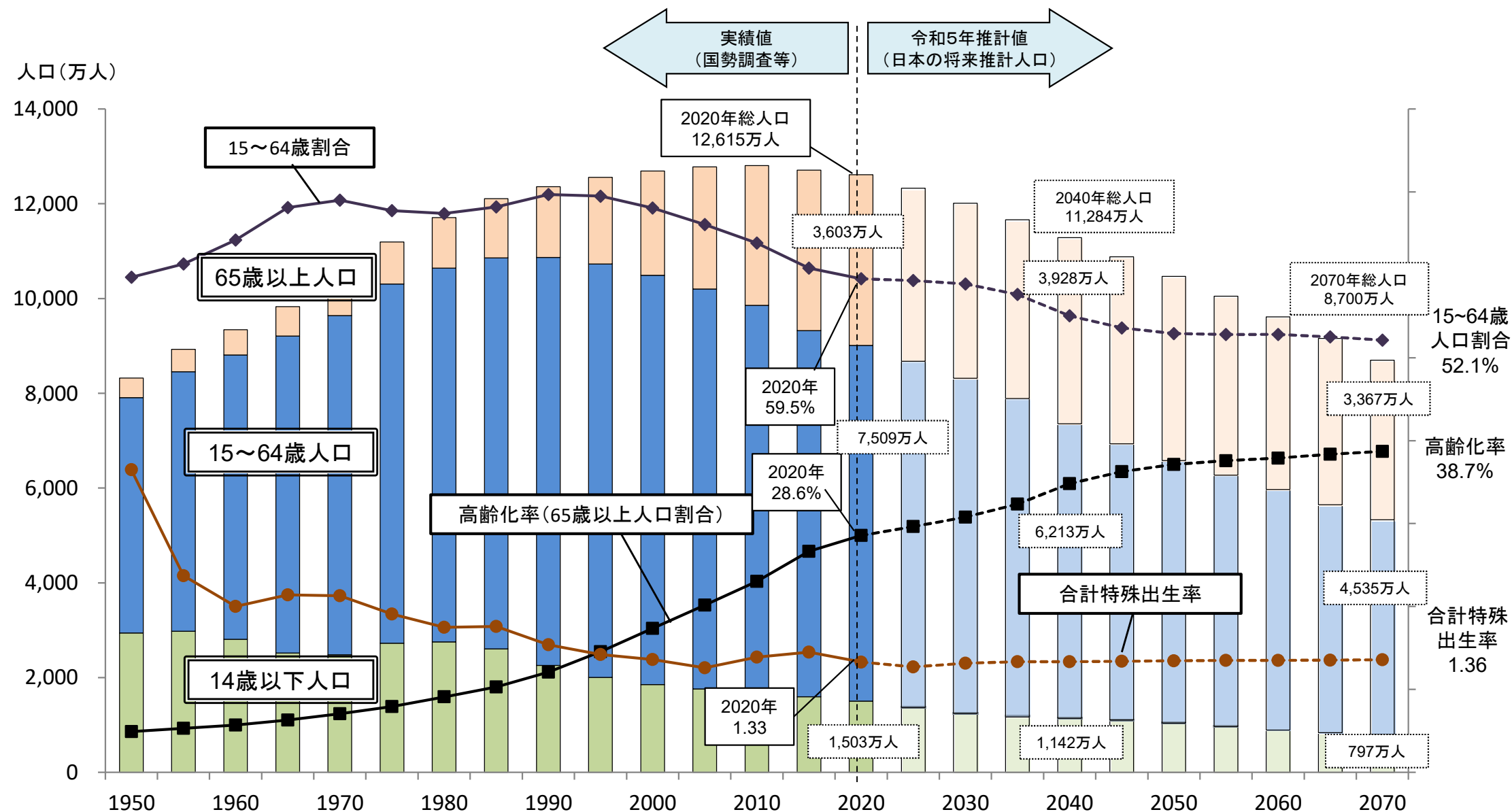
- 合計特殊出生率は、1974（昭和49）年に当時の人口置換水準を下回って以降は低下傾向にあり、1989年（平成元年）年には1.57でひのえうまの年（1966年）を下回り、2005（平成17）年には過去最低の1.26を記録した。2006（平成18）年以降は緩やかな上昇傾向にあったが、ここ数年微減傾向にある。
- 2022（令和4）年における出生数は77万人と過去最小となった。



【出典】厚生労働省「人口動態統計」を基に作成

# 日本の人口の推移

- 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。



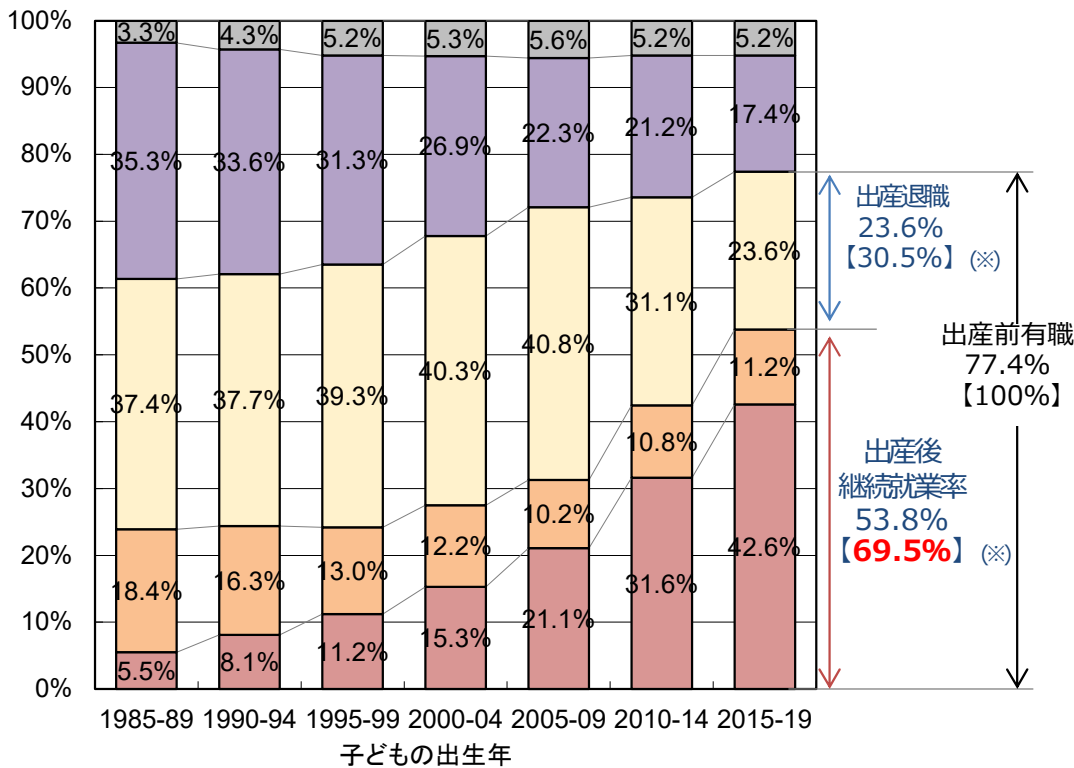
【出典】2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

# 第1子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況

- 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。雇用形態別にみると、正規職員は育児休業による継続就業が進んでいる。パート・派遣は低水準にあるものの、近年上昇傾向にある。

政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 70%(令和7年)

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

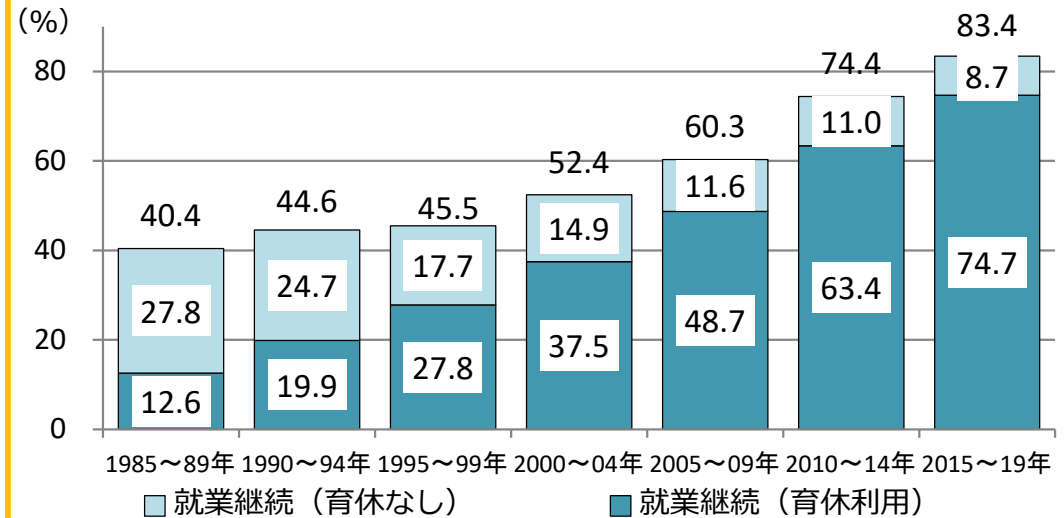


■就業継続(育休利用) ■就業継続(育休なし) □出産退職  
■妊娠前から無職 □その他・不詳

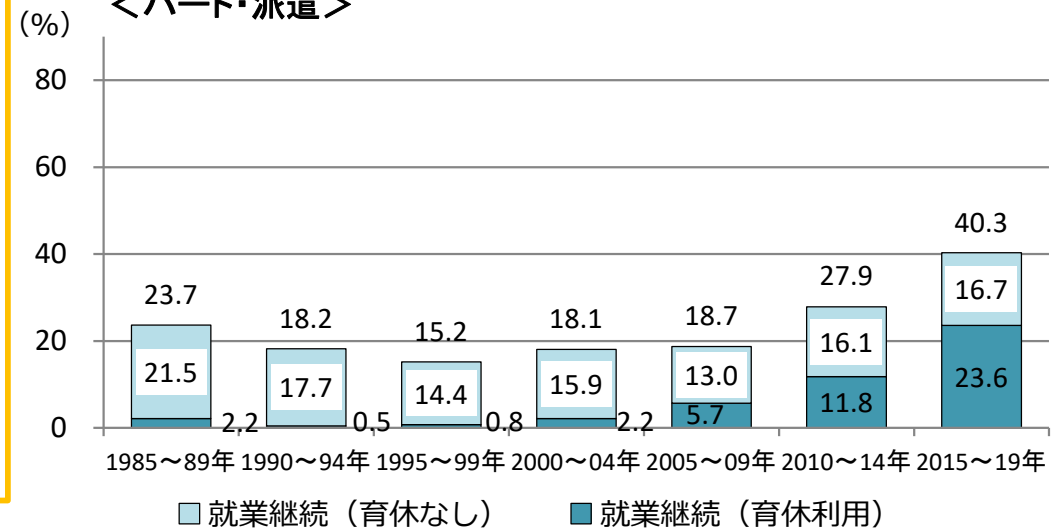
(※)【 】内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1)就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。  
(注2)上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に出産した女性の就業変化を表している。

## <正規職員>

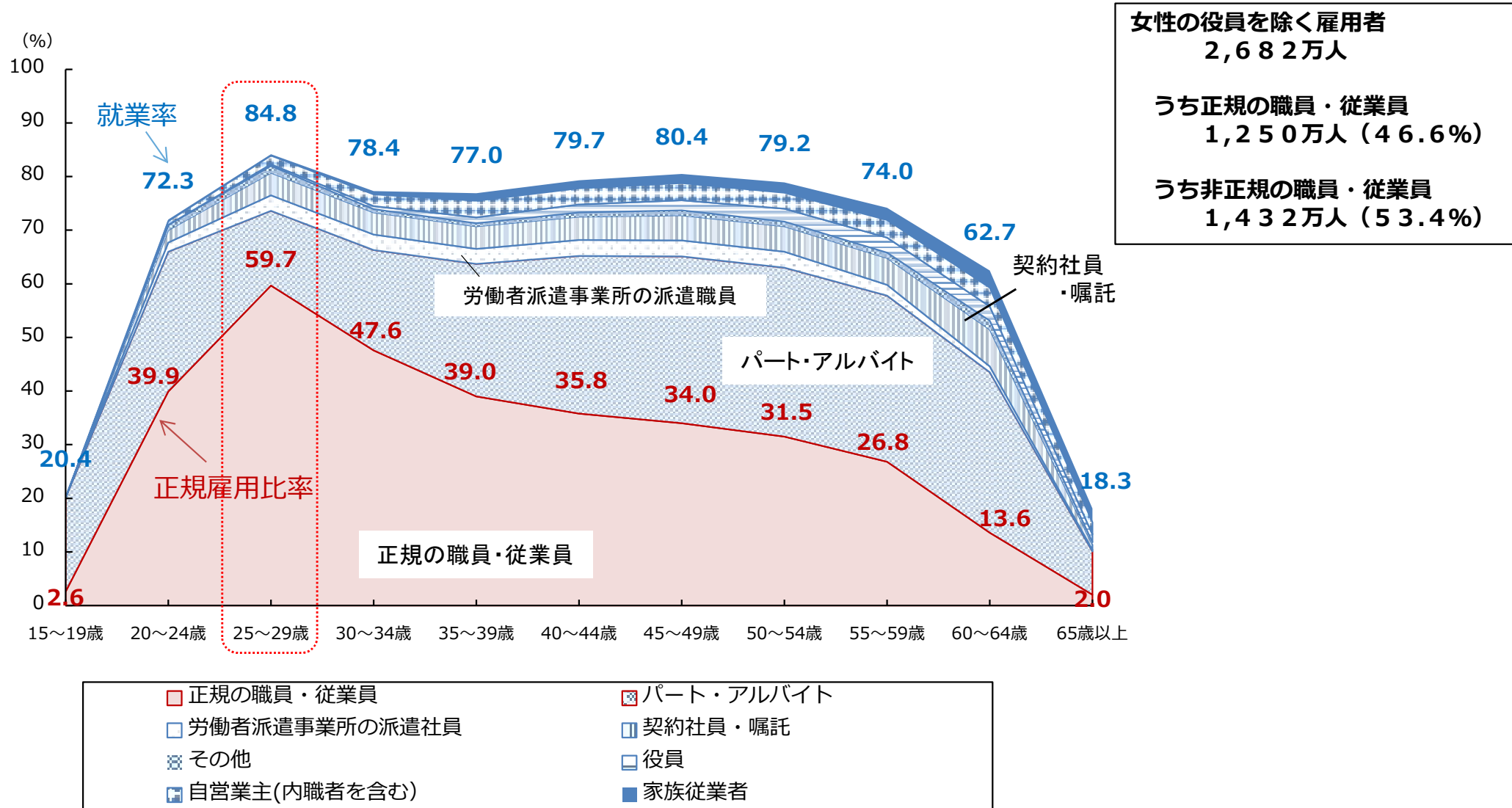


## <パート・派遣>



# 女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

- 年齢階級別就業率は、35～39歳の77.0%を底に再び上昇していく。
- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳が59.7%とピークとなっている。その後、年齢が上昇していくにつれ、「パート・アルバイト」等の非正規雇用で働く者の割合が増加していく。（いわゆるL字カーブ）



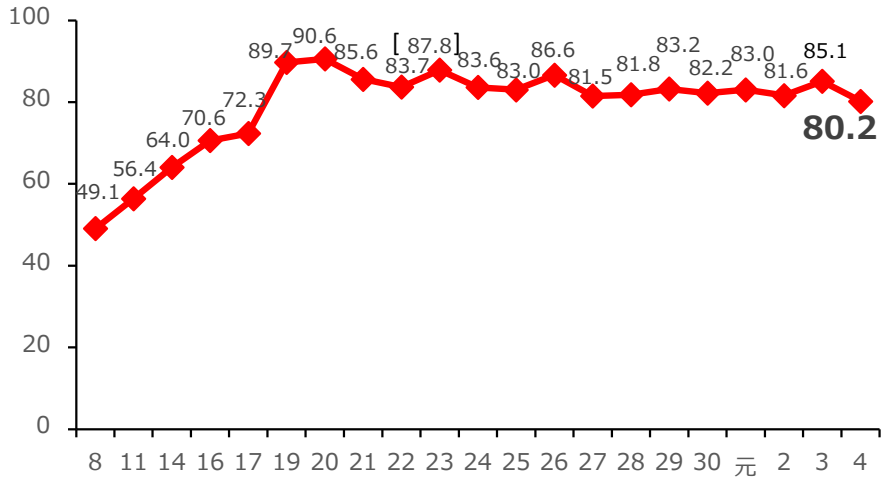
【出典】総務省「労働力調査（基本集計）」（令和4年）

# 育児休業の取得率・取得期間の状況

- 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準となっている（令和4年度：17.13%）。
- 育児休業の取得期間は、女性は9割以上が6か月以上である一方、男性は約5割が2週間未満であり、依然として短期間の取得が中心。一方、男性の「1か月～3か月未満」の取得は24.5%で、3番目に多い取得期間となっている。（令和3年度）

育児休業取得率の状況 (%)

【女性】

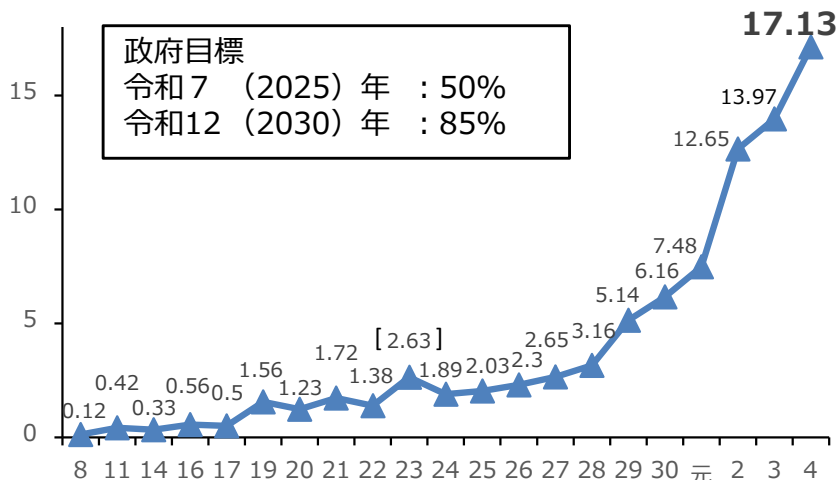


育児休業取得期間の状況 (%)

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6

↑  
6月以上が95.3%

【男性】



	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

↑  
2週間未満が51.5%

※育児休業取得率

$$= \frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（*）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$$

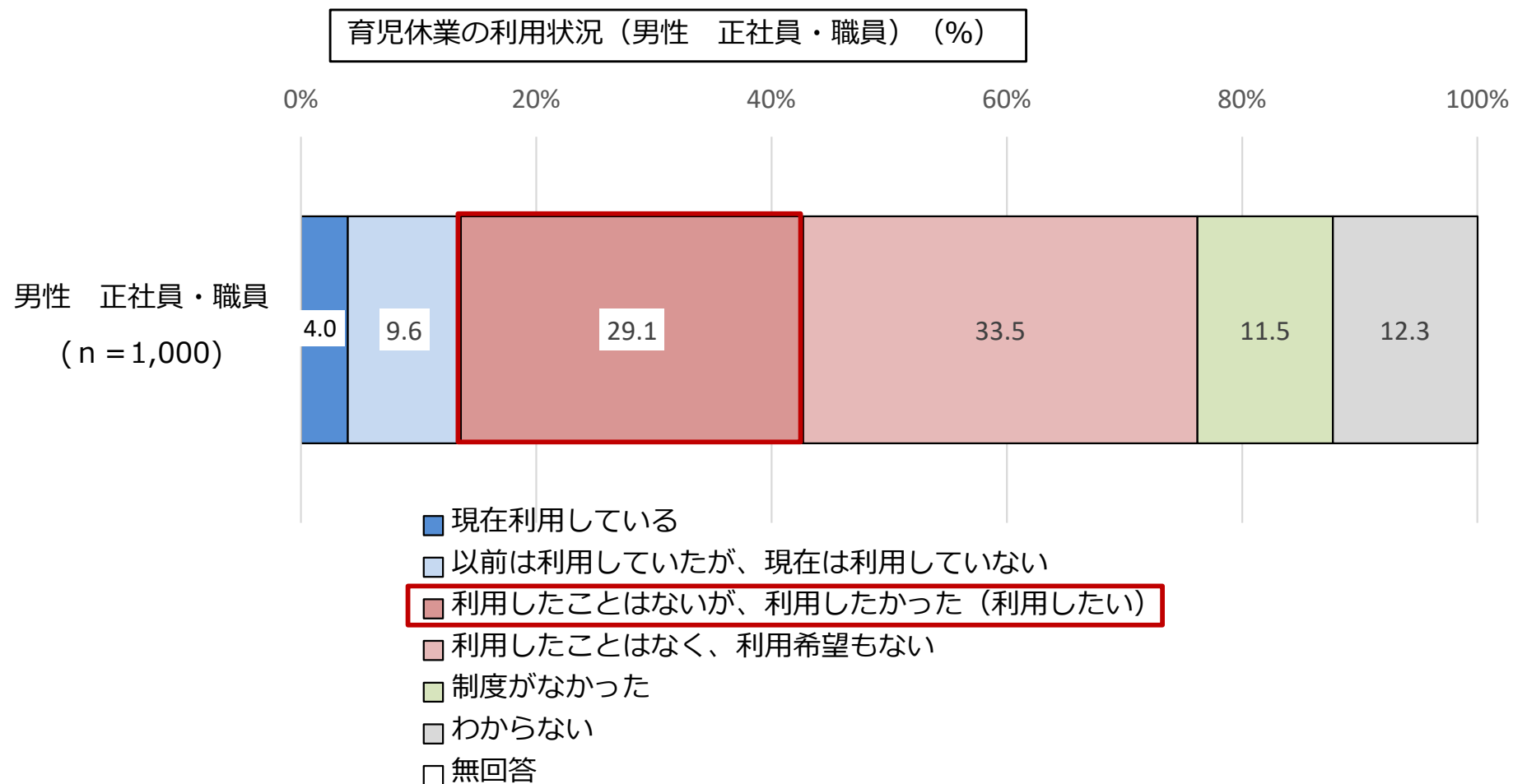
（\*）平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

（注）平成23年度の [ ] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

※育児休業取得期間の調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者

## 育児休業の利用状況（男性 正社員・職員）

- 「男性 正社員・職員」に育児休業の利用状況をたずねると、「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」と回答した割合が29.1%であった。



【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）

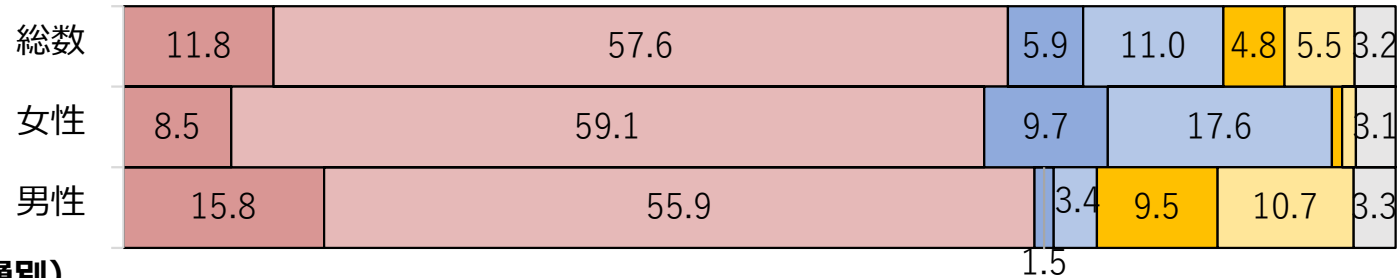
※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査



# 育児に対する配偶者との役割分担に関する希望

- 男性の育児に対する配偶者との役割分担に関する希望を年代別にみると、「外部サービスは利用せず、半分ずつ分担」が20歳代で22.4%、30歳代で20.5%、「外部サービスを利用、それ以外は半分ずつ分担」が20歳代で56.1%、30歳代で58.3%となっている。

0% 20% 40% 60% 80% 100%



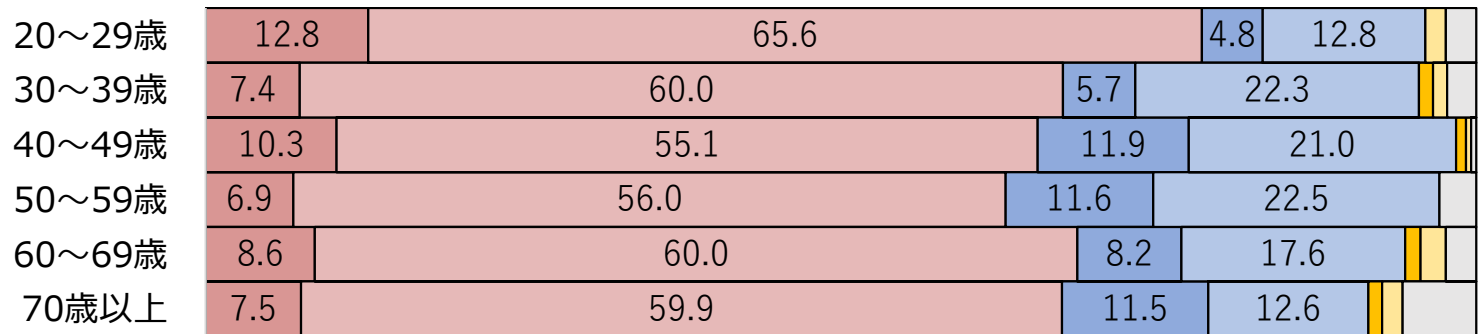
■ 外部サービスは利用せず、半分ずつ分担  
 ■ 外部サービスを利用、それ以外は半分ずつ分担

■ 外部サービスは利用せず、自分が多く分担  
 ■ 外部サービス利用、それ以外は自分が多く分担

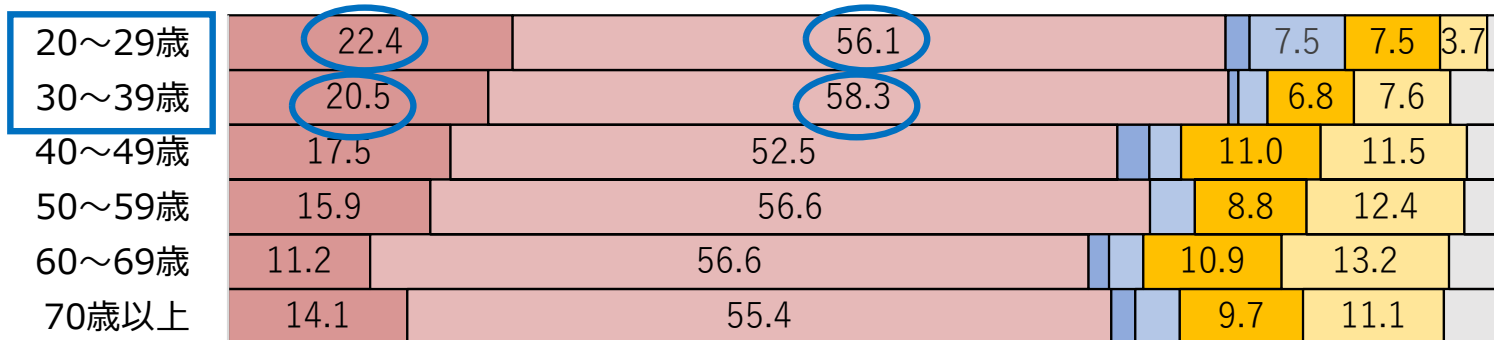
■ 外部サービスは利用せず、配偶者が多く分担  
 ■ 外部サービス利用、それ以外は配偶者が多く分担

□ 無回答

## (女性・年齢層別)



## (男性・年齢層別)



# 今後の子育て世代の意識

- 今後の子育て世代となる大学生では、育児休業をとって子育てをしたい男性の割合は年々増加するなど、積極的に子育てをすることを希望する者が増えている。
- 共働き希望は、男性は年々増加し、女性は7割以上の高い水準で推移している。

図24 子育てについて、あなたの考えに近いもの

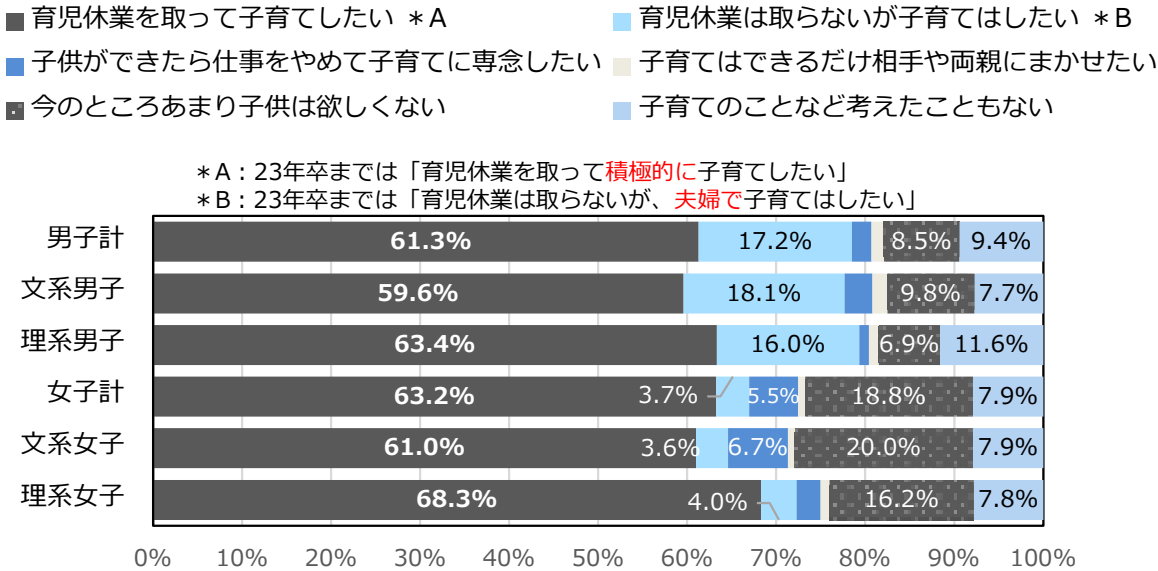


図18 共働き希望の推移

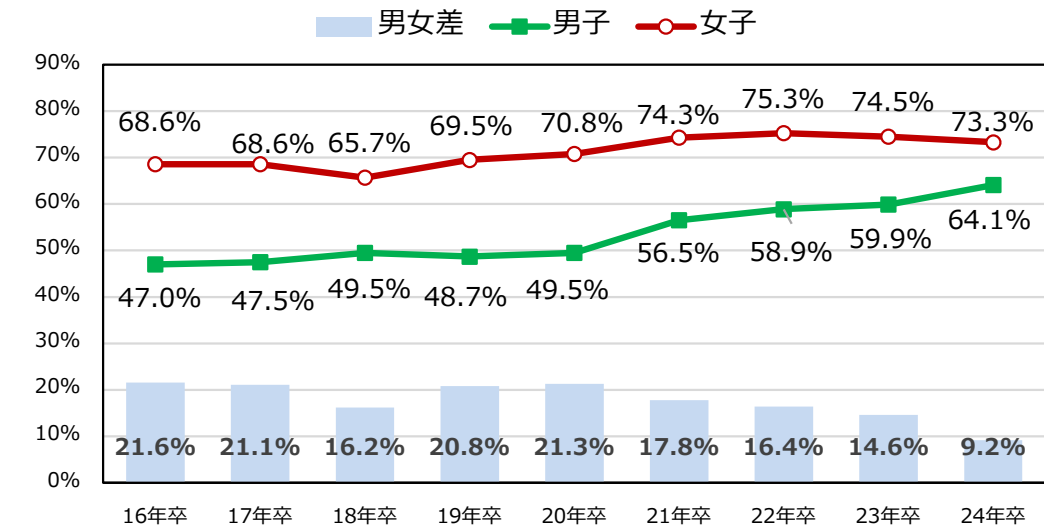


図25 「育児休業をとって子育てしたい\*」の割合推移

\*23年卒までは「育児休業を取って積極的に子育てしたい」

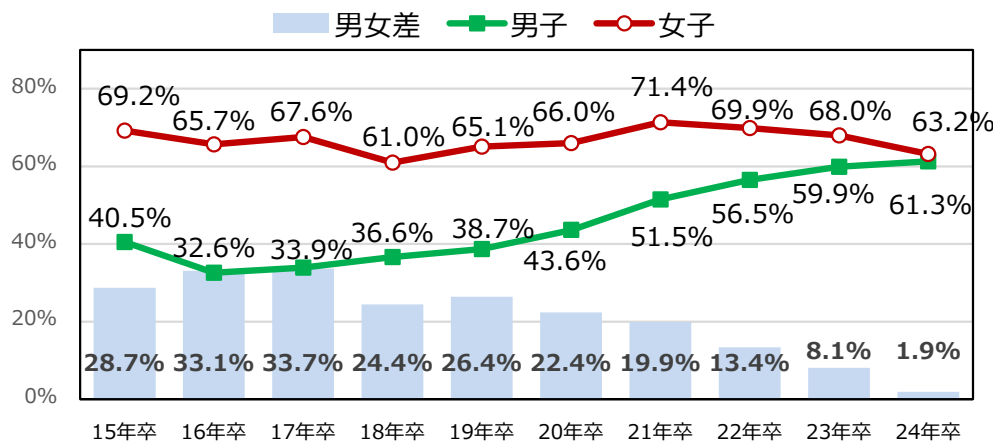
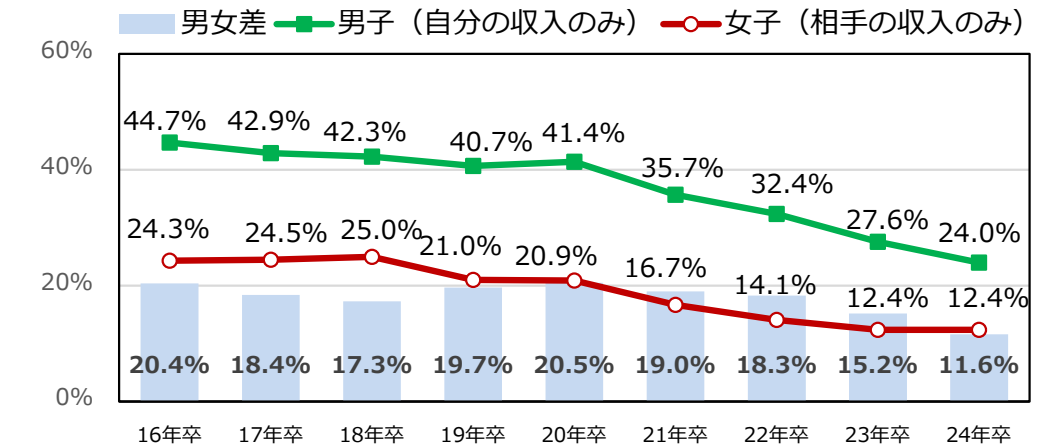


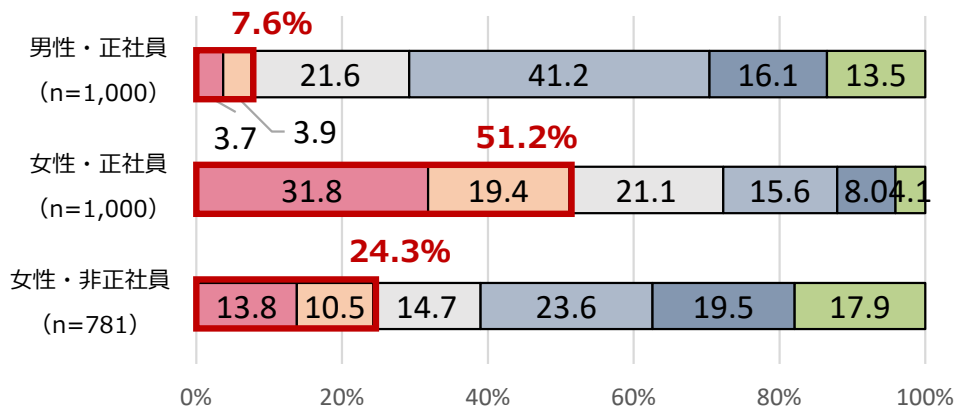
図20 専業「主婦」希望の推移



# 短時間勤務制度・残業免除の利用状況

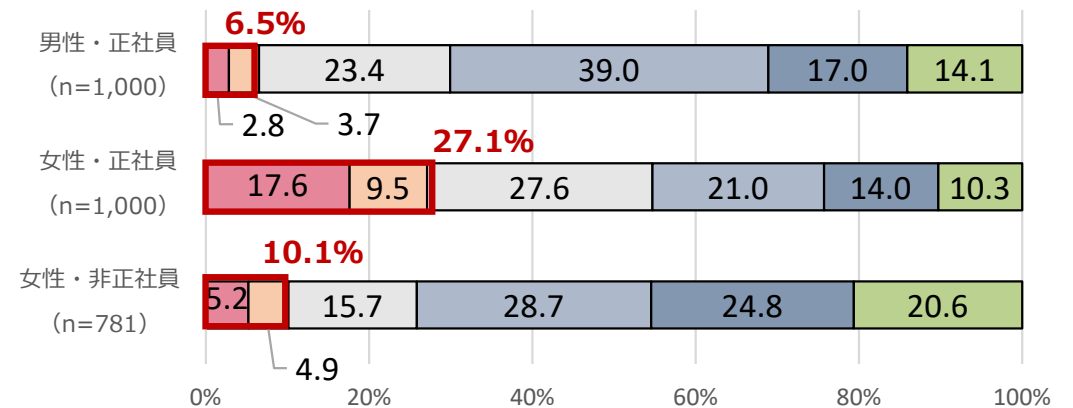
- 育児のための短時間勤務制度については、「利用している」又は「以前は利用していた」の合計が、女性・正社員で51.2%、女性・非正社員で24.3%であるのに対して、男性・正社員は7.6%と少ない。
- 育児のための所定外労働の制限（残業免除）については、「利用している」又は「以前は利用していた」の合計が、女性・正社員で27.1%、女性・非正社員で10.1%、男性・正社員は6.5%となっている。

短時間勤務制度の利用状況：単数回答



- 現在利用している
- 以前は利用していたが、現在は利用していない
- 利用したことはないが、利用したかった（利用したい）
- 利用したことはなく、利用希望もない
- わからない
- 制度がなかった

所定外労働の制限（残業免除）の利用状況：単数回答



- 現在利用している
- 以前は利用していたが、現在は利用していない
- 利用したことはないが、利用したかった（利用したい）
- 利用したことはなく、利用希望もない
- わからない
- 制度がなかった

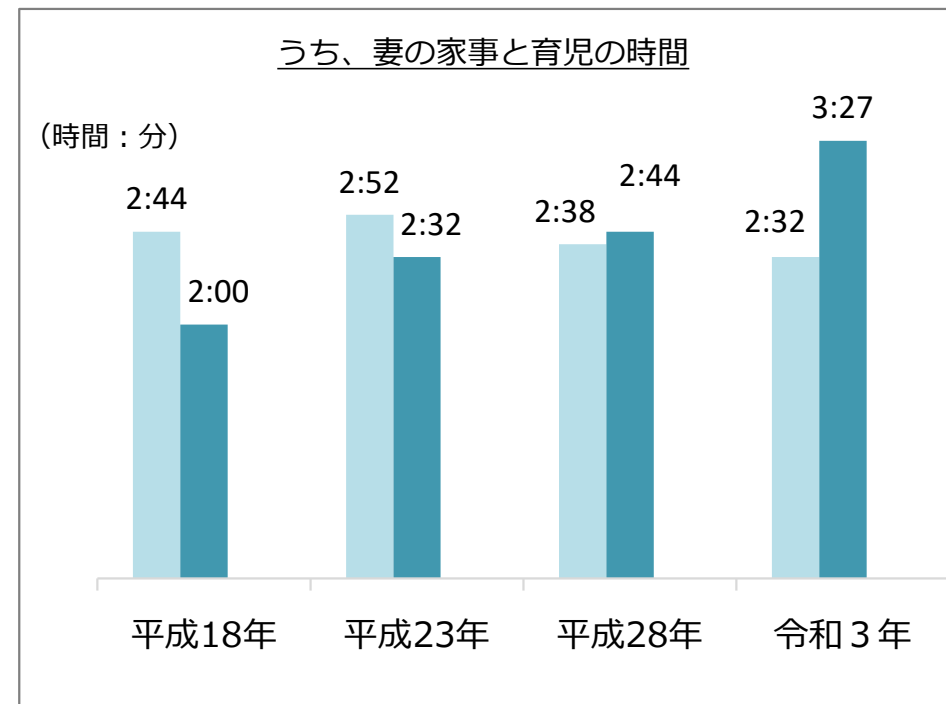
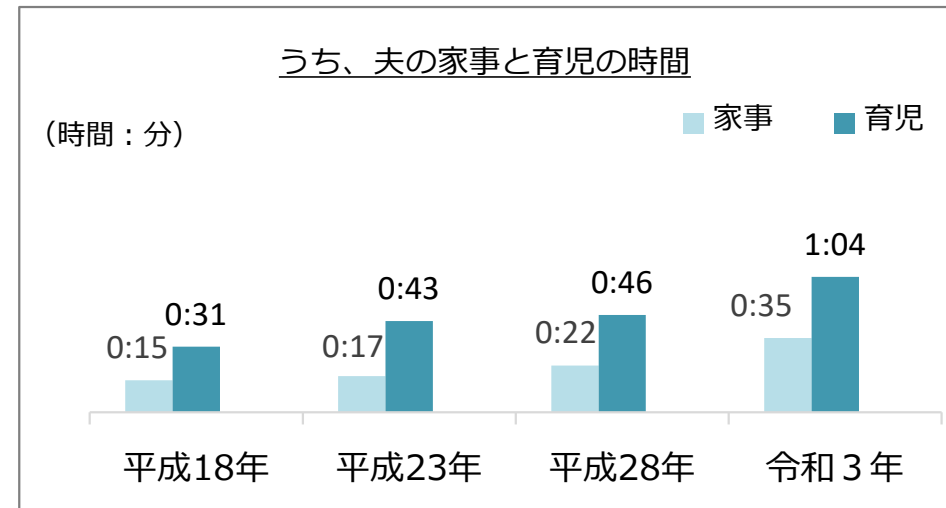
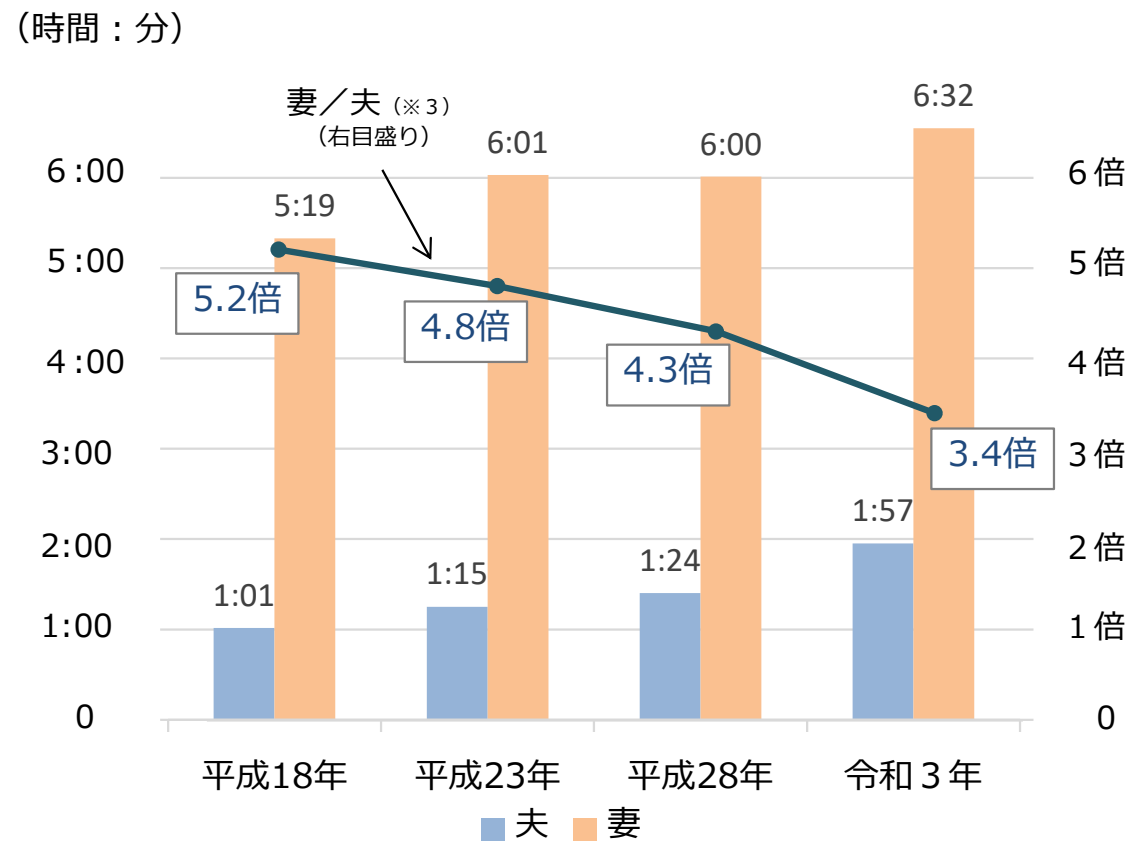
【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）

※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

# 家事関連時間の推移

- 6歳未満の子がいる世帯で、夫も妻も雇用されている場合の1日当たりの家事関連時間を比較すると、令和3年において妻は6時間32分であるのに対して、夫は1時間57分であり、3.4倍の差がある。

6歳未満の子がいる世帯（※1）で、共働きかつ夫も妻も雇用されている場合の家事関連時間（※2）（週全体平均・1日当たり）



【出典】総務省「社会生活基本調査」

※1 夫婦と子どもの世帯。

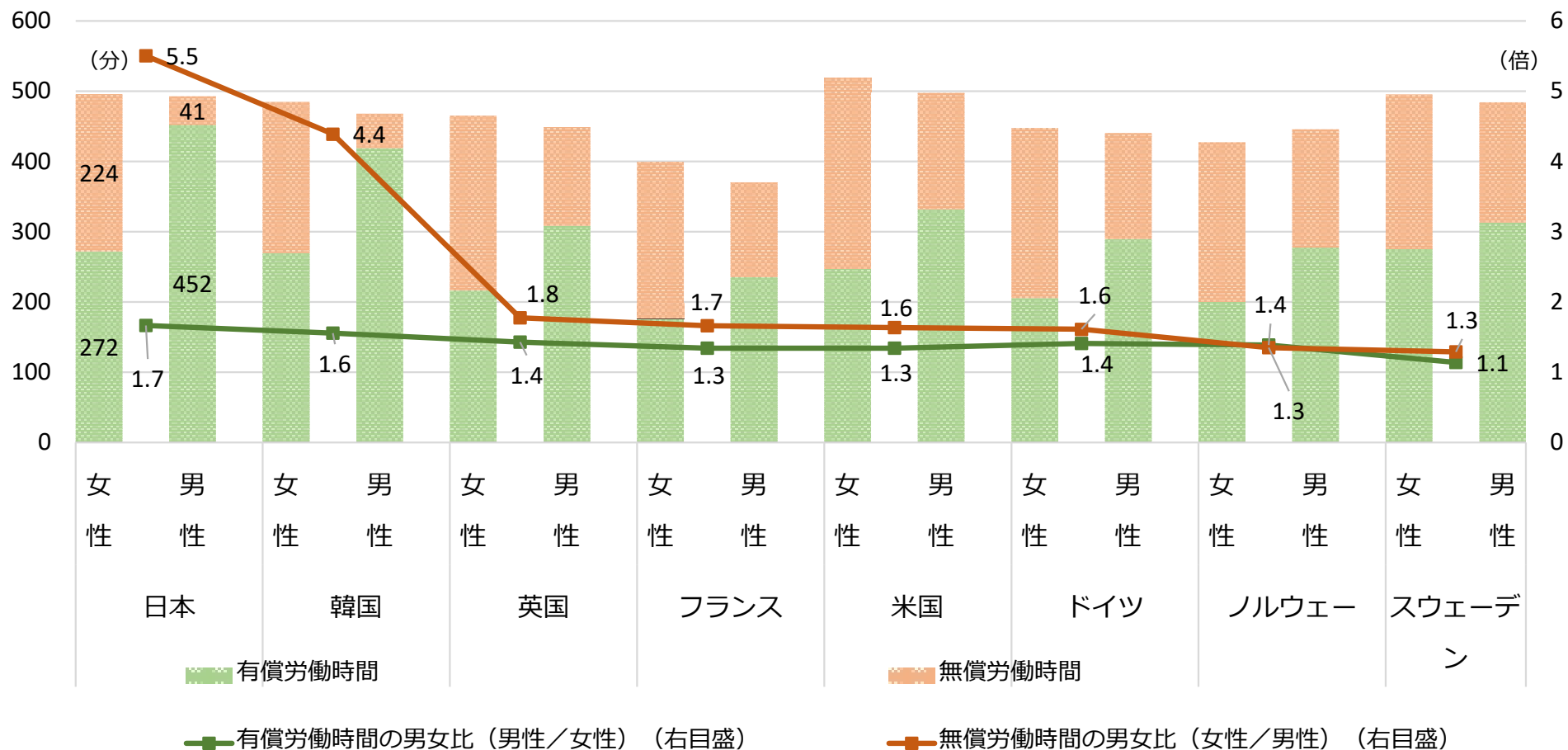
※2 「家事関連時間」とは、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計時間。

※3 (妻の家事関連時間) ÷ (夫の家事関連時間) により算定。

# 男女別の生活時間（有償労働と無償労働）

- 各国に比べ、日本は男性の有償労働時間が特に長く、世界で最も長い水準となっている。一方で、無償労働時間については男性は非常に短く、女性が多くを担っている（男性の5.5倍）。

男女別に見た生活時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較）



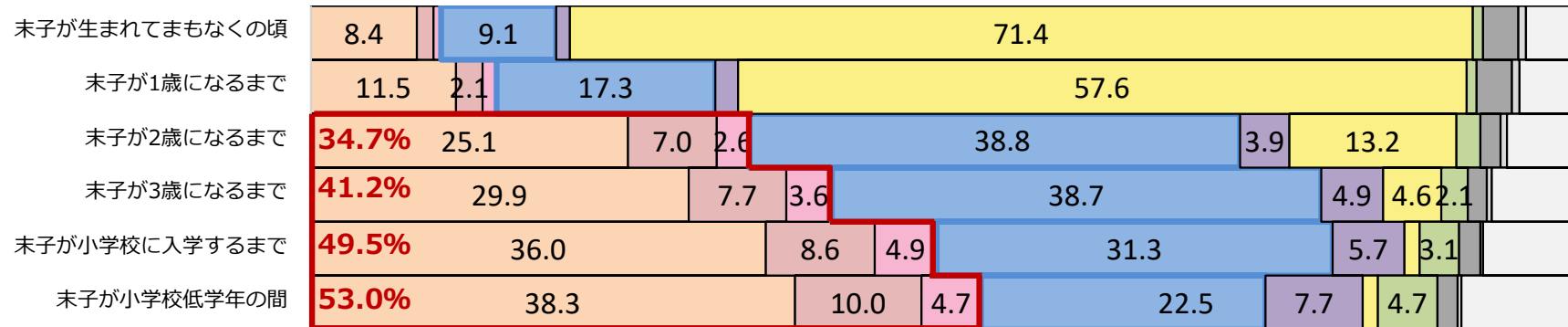
- (備考) 1. OECD'Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021)'をもとに、内閣府男女共同参画局にて作成。  
 2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。  
 3. 「有償労働」は、「有償労働(すべての仕事)」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。  
 4. 日本は平成28(2016)年、韓国は平成26(2014)年、英国は平成26(2014)年、フランスは平成21(2009)年、米国は令和元(2019)年、ドイツは平成24(2012)年、ノルウェーは平成22(2010)年、スウェーデンは平成22(2010)年の数値。

# 希望する仕事と育児の両立の在り方

- 女性・正社員については、子が生まれてまもなくは休業、1歳以降は短時間勤務を希望する割合が高いものの、3歳以降は、残業をしない働き方や、柔軟な働き方（入社・退社時間やシフトの調整、テレワーク）を希望する割合が高くなっていく。
- 男性・正社員についても、残業をしない働き方や柔軟な働き方を希望する割合が子がどの年齢でも約4～5割と高い。

通時的にみた、希望する両立の在り方（女性・正社員）

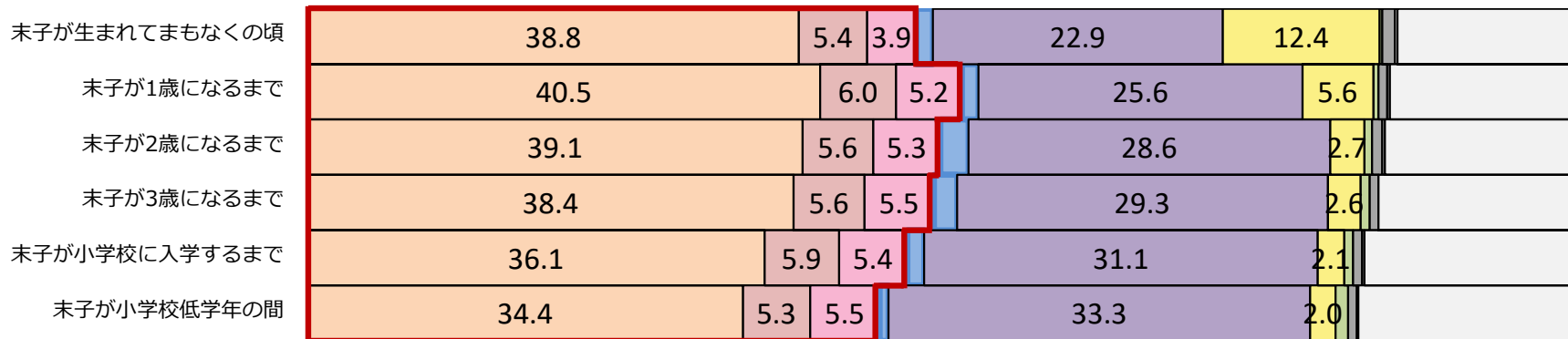
(%)



通時的にみた、希望する両立の在り方（男性・正社員）

約4～5割

(%)



【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）

※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

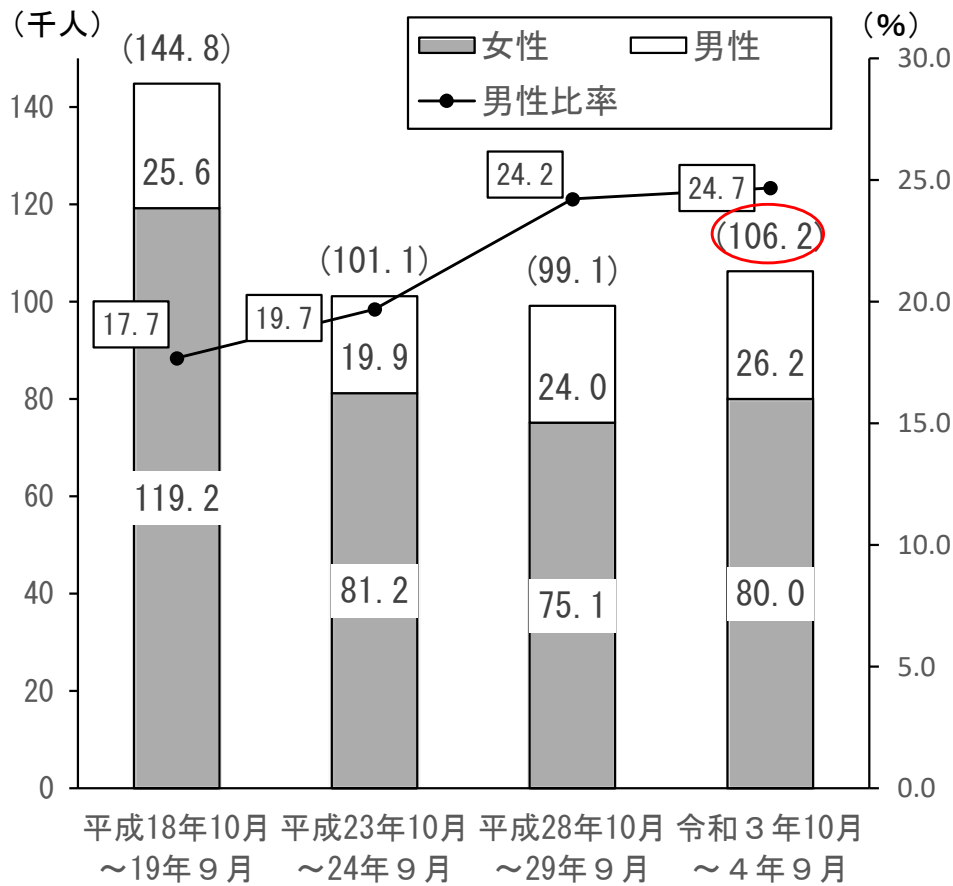
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 残業をしながらフルタイムで働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- その他

- フルタイムで働き、入社・退社時間やシフトの調整を行う（フレックスタイム制度を含む）
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 長期の休業を取得する
- 仕事を辞めて育児に専念する
- わからない

# 介護離職者の現状

- 家族の介護や看護を理由とする離職者数の推移をみると、離職者数は減少傾向にあるものの、60歳以上の年齢層での離職者の増加等の影響により、直近の数値は約10万6千人で増加。男性の割合は上昇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は、50歳～64歳が多い。65歳以上も23.2%存在している。

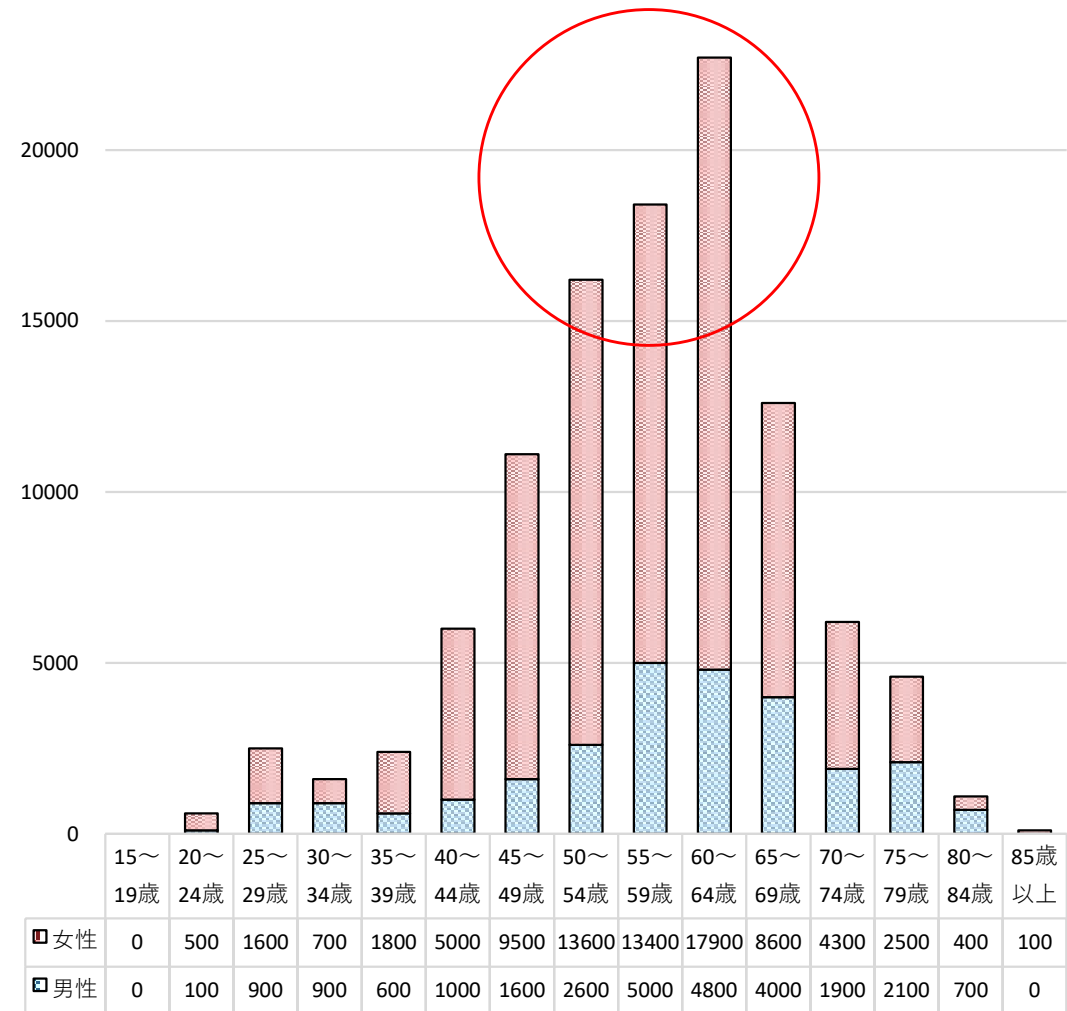
家族の介護・看護を理由とする離職者数の推移



【出典】総務省「就業構造基本調査」（平成19年、24年、29年、令和4年）

（注）離職者には、前職が雇用者以外の者も含まれる。

（人） 家族の介護・看護を理由とする離職者の年齢構成



【出典】総務省「令和4年就業構造基本調査」令和3年10月～令和4年9月の離職者



	平成24年調査	平成29年調査	令和4年調査
家族の介護・看護を理由とする離職者	10.1万人 (平成23年10月～24年9月)	9.9万人 (平成28年10月～29年9月)	10.6万人 (令和3年10月～4年9月)
		-0.2万人	+0.7万人
家族の介護をしながら就業する者	291.0万人 (平成24年10月)	346.3万人 (平成29年10月)	364.6万人 (令和4年10月)
		+55.3万人	+18.3万人

【出典】総務省「就業構造基本調査」（平成24年、29年、令和4年）

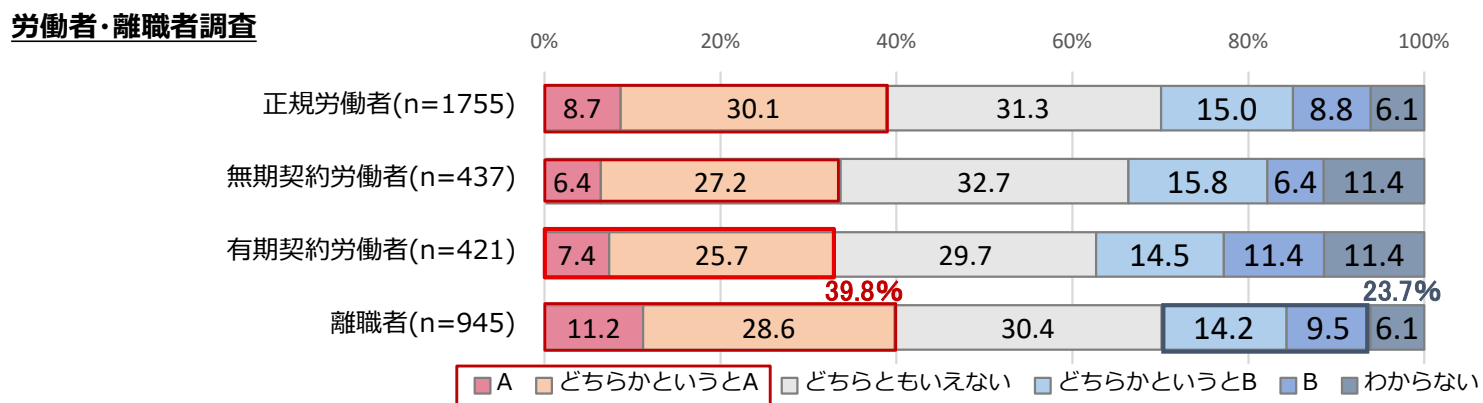
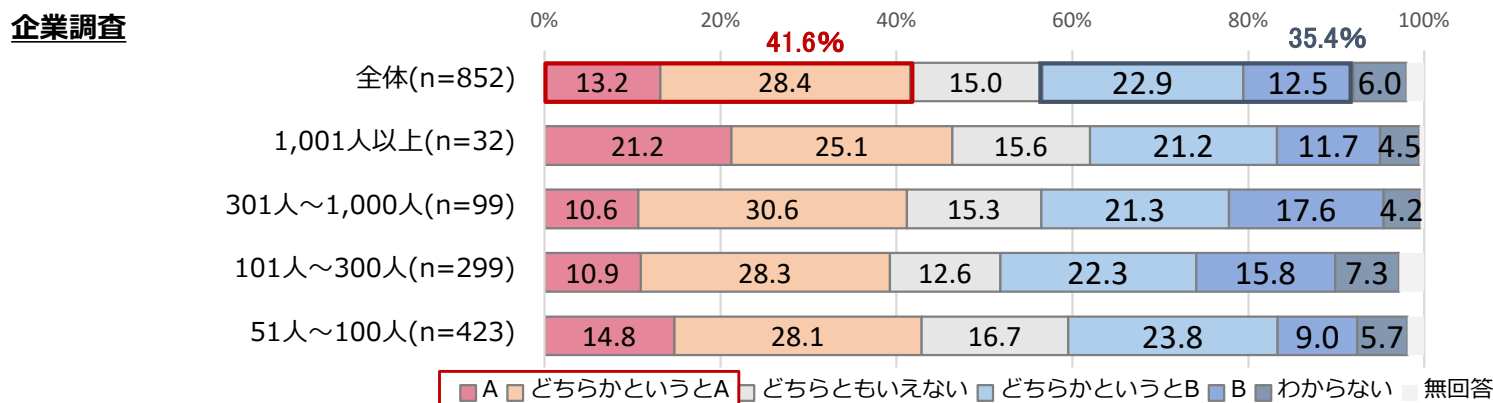
（注）離職者には、前職が雇用者以外の者も含まれる。



# 介護休業に関する考え方

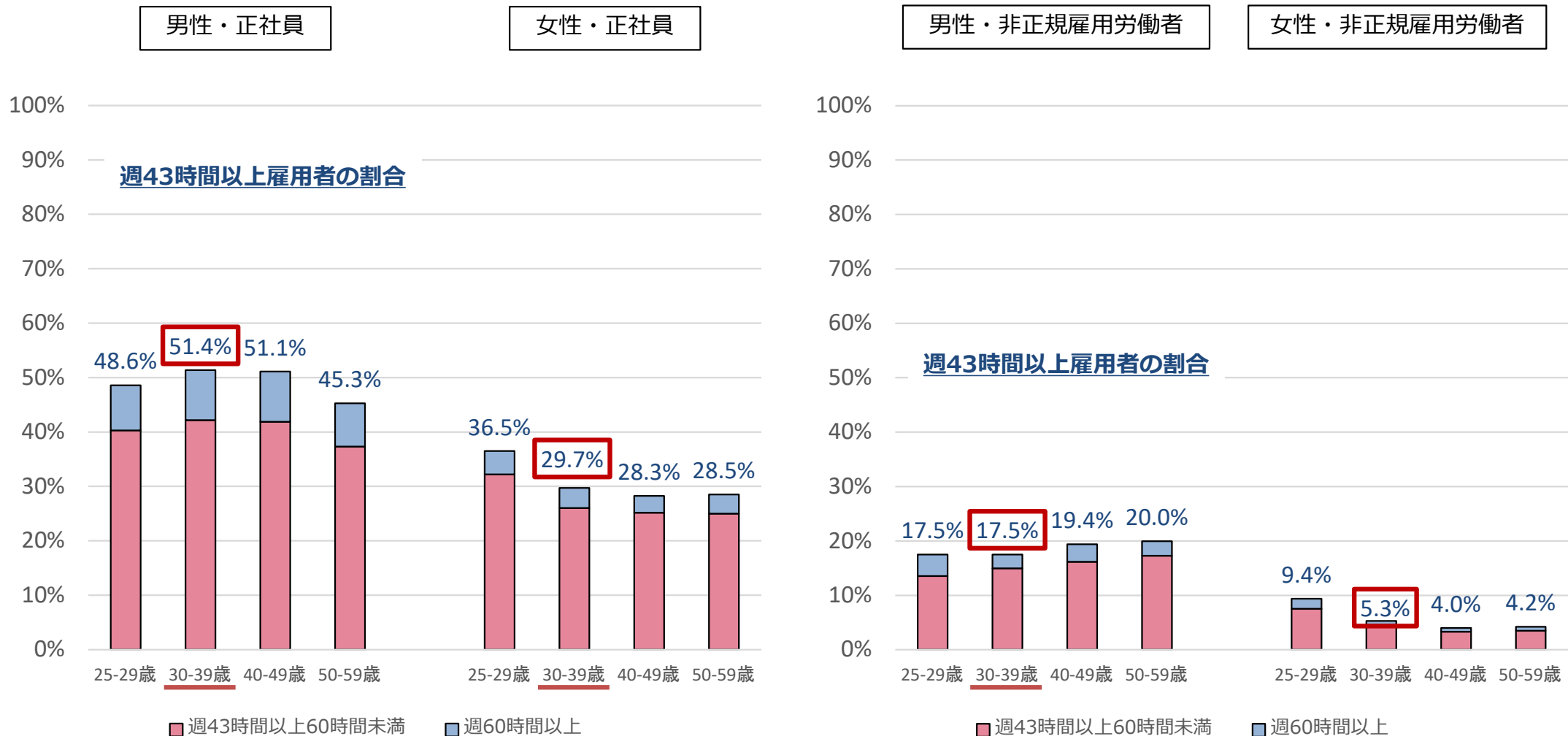
- 介護休業に関する考え方について、「A：介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である」と「B：介護休業期間は介護に専念するための期間である」という考え方に対し、
  - \* 企業調査では、「A」もしくは「どちらかというとA」と考える割合は、従業員規模にかかわらず、4割にとどまる。
  - \* 労働者調査では、「A」もしくは「どちらかというとA」と回答した割合は、3～4割程度にとどまる。

介護休業に関する考え方  
 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




# 労働時間の現状

- 男女別でみると、子育て世代である30代について、男性正社員の5割以上が週43時間以上働いており、女性正社員も、20代より割合は下がるが、3割弱が週43時間以上働いている。男性の非正規雇用労働者については、2割弱が週43時間以上働いている。



【出典】総務省「令和4年就業構造基本調査」より作成

- 
- Ⅱ 必要な措置の具体的内容
    - 1. 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

# 育児のための両立支援制度（短時間勤務制度等）の導入状況①

- 育児のための両立支援制度等の導入状況を内容別で見ると、短時間勤務制度、所定外労働の制限の順で割合が高い。

育児のための両立支援制度の導入状況（%）

	制度あり									制度なし
	短時間勤務制度	所定外労働の制限	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	事業所内保育施設の設置・運営	育児に要する経費の援助措置	育児休業に準ずる措置	テレワーク（在宅勤務等）		
総数	77.5	71.6	67.1	15.2	41.5	4.0	7.0	28.4	11.5	22.3
<b>30人以上</b>	<b>90.8</b>	<b>85.9</b>	<b>82.7</b>	<b>20.5</b>	<b>49.5</b>	<b>7.4</b>	<b>11.6</b>	<b>31.8</b>	<b>19.5</b>	<b>9.2</b>
500人以上	100.0	99.5	96.5	36.1	63.4	24.1	35.3	53.3	49.1	-
100～499人	97.9	95.5	93.0	25.1	51.7	11.3	17.3	34.6	27.9	2.1
30～99人	89.0	83.5	80.2	19.1	48.7	6.2	9.8	30.7	17.0	11.0
5～29人	74.7	68.5	63.7	14.1	39.8	3.3	6.0	27.6	9.8	25.1

【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」（令和4年度）

※「不明」と回答した事業所は除外しているため、合計は100%とならないものもある。

# 育児のための両立支援制度（短時間勤務制度等）の導入状況②

短時間勤務制度の最長利用可能期間（%）

	制度あり							制度なし
	3歳未満	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		
総数	71.6	39.9	3.1	9.9	7.2	6.4	5.0	28.2
<b>30人以上</b>	<b>85.9</b>	<b>45.0</b>	<b>3.1</b>	<b>12.1</b>	<b>11.9</b>	<b>9.2</b>	<b>4.5</b>	<b>14.1</b>
500人以上	99.5	17.4	3.9	14.8	27.9	31.8	3.7	0.5
100～499人	95.5	38.7	3.6	15.1	19.7	15.3	3.1	4.5
30～99人	83.5	47.0	3.0	11.4	9.9	7.4	4.8	16.5
5～29人	68.5	38.8	3.1	9.5	6.2	5.8	5.1	31.2

フレックスタイム制度の最長利用可能期間（%）

	制度あり							制度なし
	3歳未満	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		
総数	15.2	4.7	0.4	1.8	0.6	0.4	7.4	84.6
<b>30人以上</b>	<b>20.5</b>	<b>3.4</b>	<b>0.4</b>	<b>2.2</b>	<b>1.5</b>	<b>0.8</b>	<b>12.1</b>	<b>79.5</b>
500人以上	36.1	1.1	1.0	0.1	1.9	3.3	28.7	63.9
100～499人	25.1	2.6	0.6	1.1	1.1	2.1	17.6	74.9
30～99人	19.1	3.6	0.3	2.5	1.6	0.5	10.5	80.9
5～29人	14.1	5.0	0.4	1.7	0.4	0.3	6.3	85.6

所定外労働の制限の最長利用可能期間（%）

	制度あり							制度なし
	3歳未満	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		
総数	67.1	34.5	4.7	16.7	3.5	3.3	4.4	32.7
<b>30人以上</b>	<b>82.7</b>	<b>39.6</b>	<b>6.0</b>	<b>21.9</b>	<b>6.0</b>	<b>4.7</b>	<b>4.5</b>	<b>17.3</b>
500人以上	96.5	26.8	7.3	32.1	13.4	15.7	1.1	3.5
100～499人	93.0	40.2	6.0	29.5	8.4	7.2	1.7	7.0
30～99人	80.2	39.8	6.0	20.0	5.4	3.8	5.2	19.8
5～29人	63.7	33.4	4.4	15.6	2.9	3.0	4.4	36.0

始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの最長利用可能期間（%）

	制度あり							制度なし
	3歳未満	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		
総数	41.5	17.7	2.1	5.7	3.4	2.6	9.9	58.3
<b>30人以上</b>	<b>49.5</b>	<b>20.3</b>	<b>2.1</b>	<b>7.1</b>	<b>5.9</b>	<b>3.2</b>	<b>10.9</b>	<b>50.5</b>
500人以上	63.4	9.2	2.5	9.7	13.9	15.2	12.8	36.6
100～499人	51.7	13.3	2.4	7.1	8.5	5.9	14.5	48.3
30～99人	48.7	22.1	2.0	7.1	5.2	2.3	10.0	51.3
5～29人	39.8	17.2	2.1	5.5	2.8	2.5	9.7	59.9

【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」（令和4年度）

※「不明」と回答した事業所は除外しているため、合計は100%とならないものもある。

# 育児のための両立支援制度（短時間勤務制度等）の導入状況③

事業所内保育施設の設置・運営の最長利用可能期間（%）

	制度あり							制度なし
	3歳未満	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		
総数	4.0	2.0	0.4	1.0	0.1	0.2	0.3	95.8
<b>30人以上</b>	<b>7.4</b>	<b>3.1</b>	<b>1.1</b>	<b>2.3</b>	<b>0.3</b>	<b>0.4</b>	<b>0.3</b>	<b>92.6</b>
500人以上	24.1	6.9	4.3	11.2	1.0	0.3	0.3	75.9
100～499人	11.3	2.4	2.1	6.3	0.2	0.3	0.1	88.7
30～99人	6.2	3.1	0.9	1.2	0.3	0.4	0.3	93.8
5～29人	3.3	1.7	0.2	0.7	0.1	0.2	0.3	96.5

育児休業に準ずる措置の最長利用可能期間（%）

	制度あり							制度なし
	3歳未満	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		
総数	28.4	20.8	1.4	2.2	0.9	0.7	2.4	71.4
<b>30人以上</b>	<b>31.8</b>	<b>24.9</b>	<b>1.7</b>	<b>1.9</b>	<b>1.0</b>	<b>0.6</b>	<b>1.8</b>	<b>68.2</b>
500人以上	53.3	39.7	5.8	2.7	2.5	1.4	1.2	46.7
100～499人	34.6	24.9	2.8	2.8	1.6	1.6	0.8	65.4
30～99人	30.7	24.5	1.3	1.7	0.8	0.3	2.0	69.3
5～29人	27.6	20.0	1.3	2.3	0.8	0.7	2.6	72.1

育児に要する経費の援助措置の最長利用可能期間（%）

	制度あり							制度なし
	3歳未満	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		
総数	7.0	2.0	0.6	0.7	1.3	0.6	1.8	92.8
<b>30人以上</b>	<b>11.6</b>	<b>2.5</b>	<b>1.8</b>	<b>1.2</b>	<b>3.0</b>	<b>1.2</b>	<b>1.9</b>	<b>88.4</b>
500人以上	35.3	2.2	2.3	4.8	8.1	8.4	9.6	64.7
100～499人	17.3	3.4	2.0	2.9	3.9	2.1	3.1	82.7
30～99人	9.8	2.4	1.8	0.7	2.6	0.8	1.5	90.2
5～29人	6.0	1.9	0.3	0.6	0.9	0.4	1.8	93.8

テレワーク（在宅勤務等）の最長利用可能期間（%）

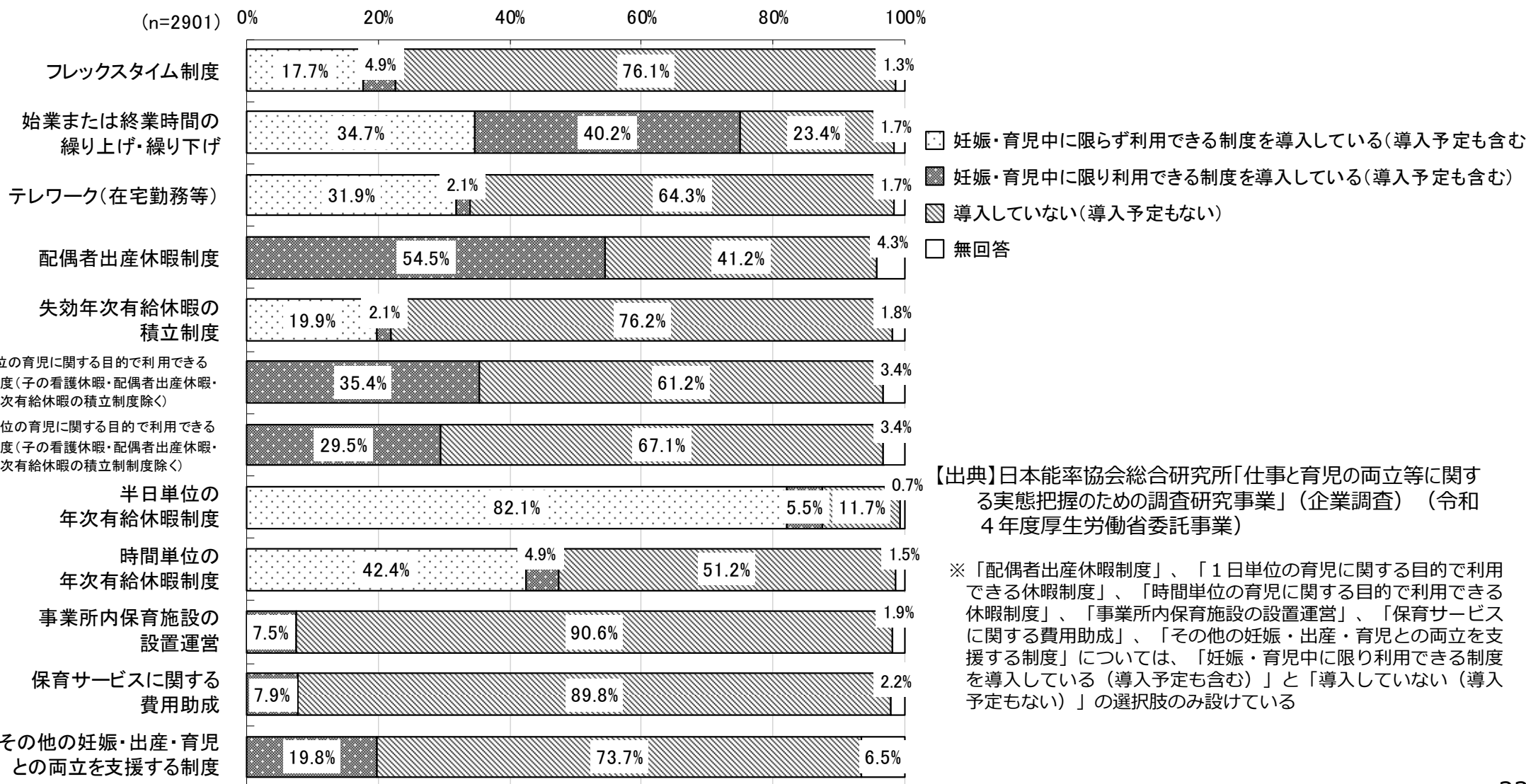
	制度あり							制度なし
	3歳未満	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生（又は9歳）まで	小学校4年生～小学校卒業（又は12歳）まで	小学校卒業以降も利用可能		
総数	11.5	1.4	0.0	0.5	0.4	0.4	8.7	88.3
<b>30人以上</b>	<b>19.5</b>	<b>1.2</b>	<b>0.2</b>	<b>0.5</b>	<b>0.3</b>	<b>0.9</b>	<b>16.4</b>	<b>80.5</b>
500人以上	49.1	2.5	-	1.3	0.3	4.1	40.9	50.9
100～499人	27.9	1.0	0.5	0.1	0.5	1.1	24.7	72.1
30～99人	17.0	1.2	0.2	0.6	0.3	0.8	14.0	83.0
5～29人	9.8	1.5	-	0.5	0.4	0.3	7.1	90.0

【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」（令和4年度）

※「不明」と回答した事業所は除外しているため、合計は100%とならないものもある。

# 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況

- 始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げの導入状況は、「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が40.2%で、「妊娠・育児中に限らず利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が34.7%、「導入していない（導入予定もない）」が23.4%となっている。
- テレワークの導入状況は、「妊娠・育児中に限らず利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が31.9%で、「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が2.1%、「導入していない（導入予定もない）」が64.3%となっている。

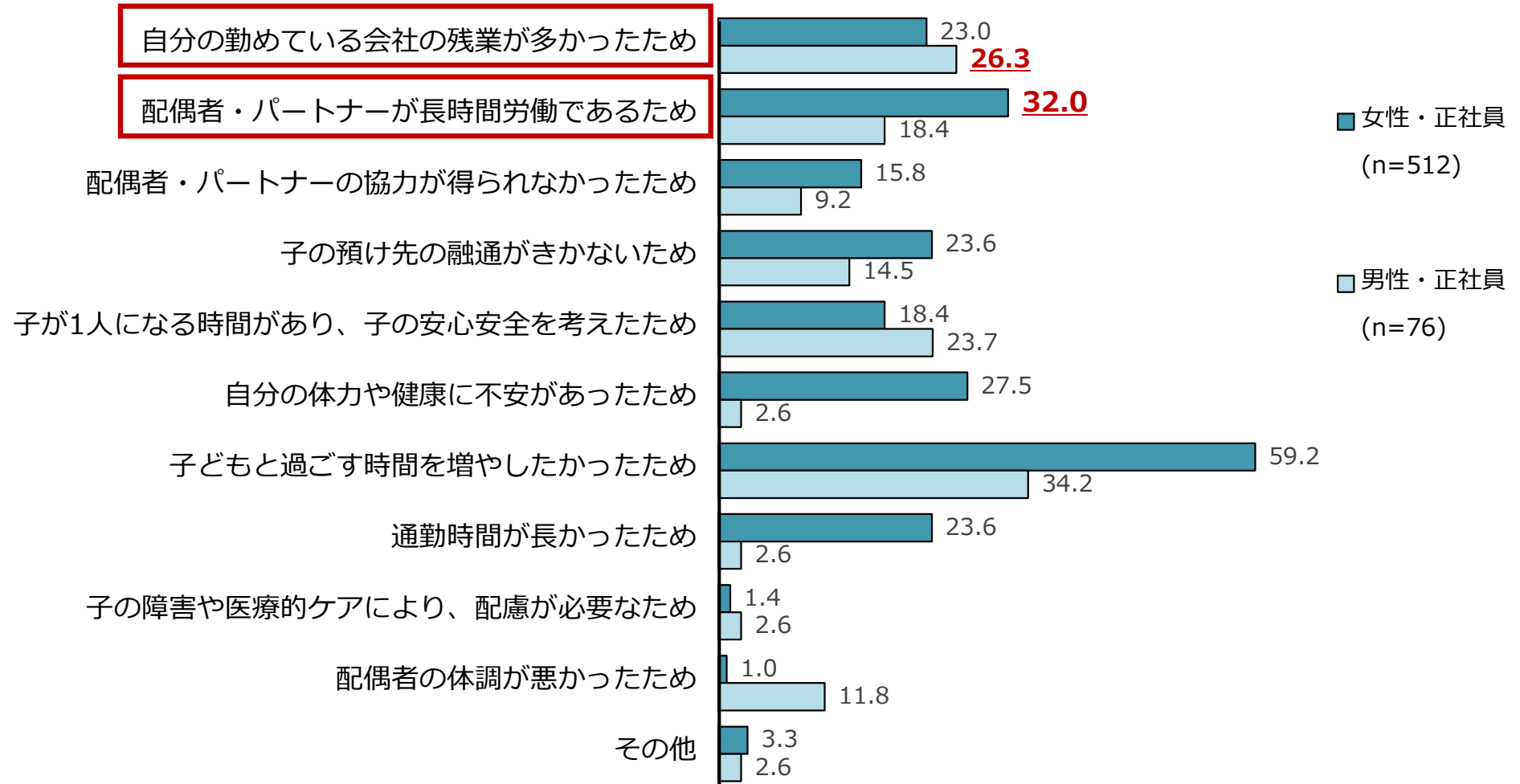




## 短時間勤務制度の利用理由

- 短時間勤務を利用する理由について、女性・正社員では、「子どもと過ごす時間を増やしたかったため」（59.2%）と回答した割合が最も多く、次いで「配偶者・パートナーが長時間労働であるため」（32.0%）が多い。
- 男性（正社員・職員）では、「子どもと過ごす時間を増やしたかったため」（34.2%）と回答した割合が最も多く、次いで「自分の勤めている会社の残業が多かったため」（26.3%）が多い。

短時間勤務制度の利用理由：複数回答



【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）

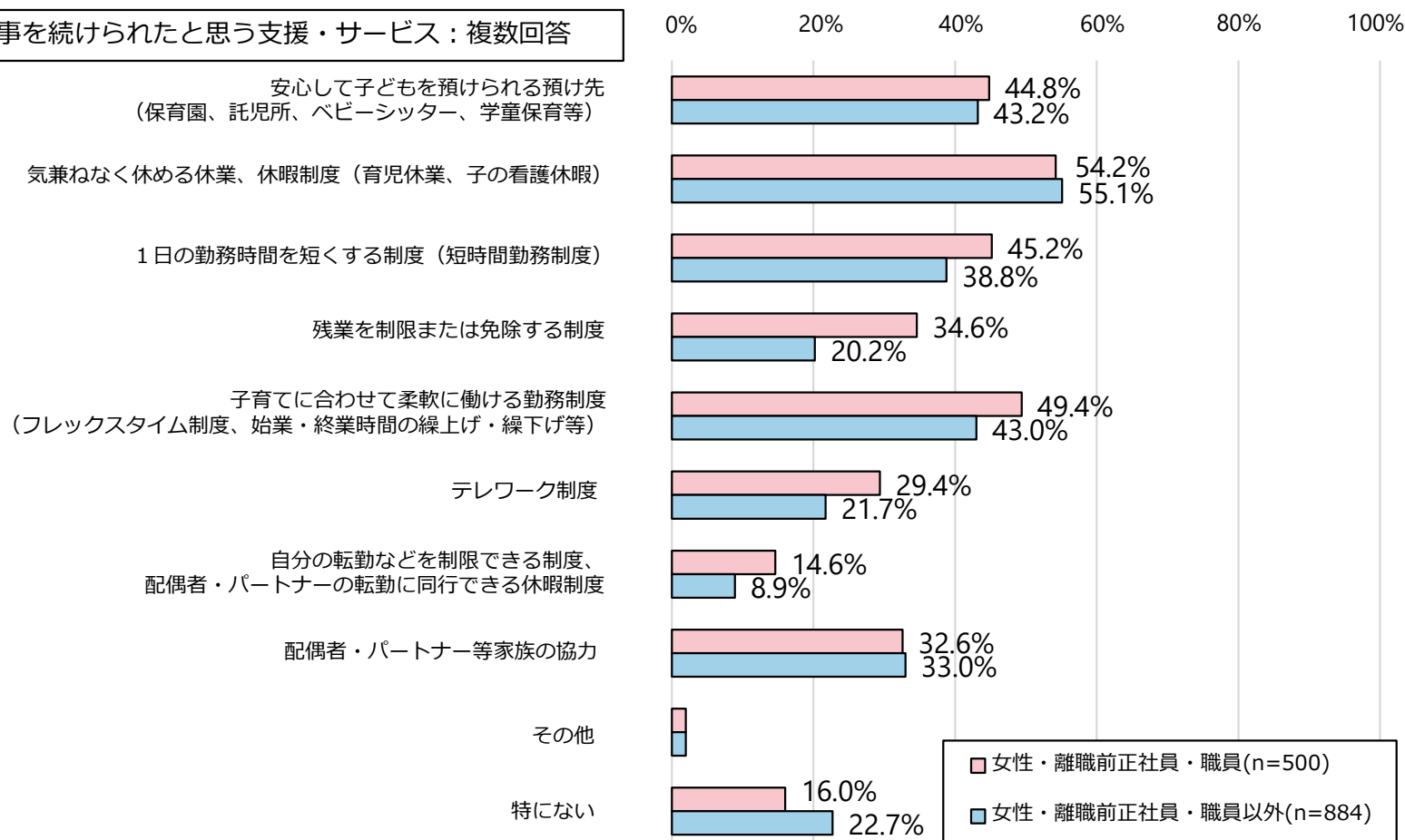
※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査



## 利用すれば仕事を続けられたと思う支援・サービスについて

- 離職前に正社員であった女性について、利用することができれば仕事を続けられたと思う支援・サービスをみると、「気兼ねなく休める休業、休暇制度（育児休業、子の看護休暇）」が54.2%、「子育てに合わせて柔軟に働ける勤務制度（フレックスタイム制度、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ等）」が49.4%、「1日の勤務時間を短くする制度（短時間勤務制度）」が45.2%となっている。
- 離職前に正社員以外であった女性についてみると、「気兼ねなく休める休業、休暇制度（育児休業、子の看護休暇）」が55.1%、「安心して子どもを預けられる預け先（保育園、託児所、ベビーシッター、学童保育等）」が43.2%、「子育てに合わせて柔軟に働ける勤務制度（フレックスタイム制度、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ等）」が43.0%となっている。

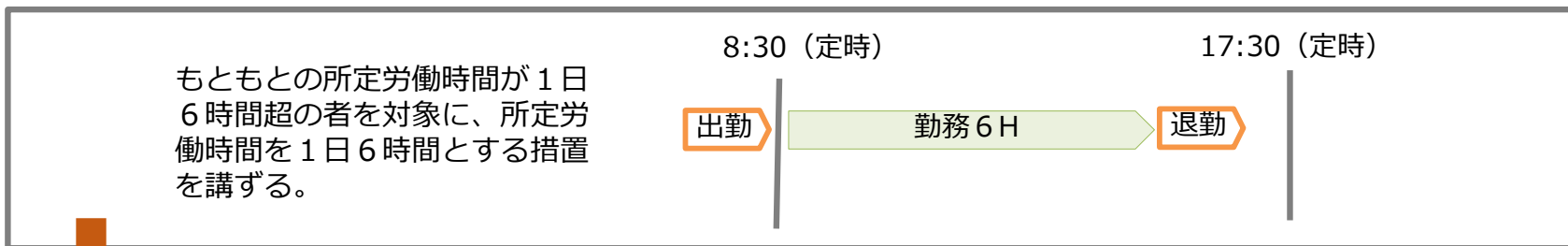
利用すれば仕事を続けられたと思う支援・サービス：複数回答



# 短時間勤務制度の勤務時間の柔軟な設定

- 育児・介護休業法では、子が3歳未満の場合、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を措置することを事業主に義務付け。
- 所定労働時間を1日原則6時間（※）とする措置を設定すれば、他の勤務時間も併せて設定することが可能。  
（※）1日7時間45分である事業所を勘案し、短縮後について1日5時間45分から6時間までを許容する。
- このように、現行でも、例えば、週のうち数日はフルタイムで勤務する働き方、4時間、5時間、7時間といった短時間勤務や、週休3日制といったメニューを設定すること等が可能。

## 【法律上必要な措置】

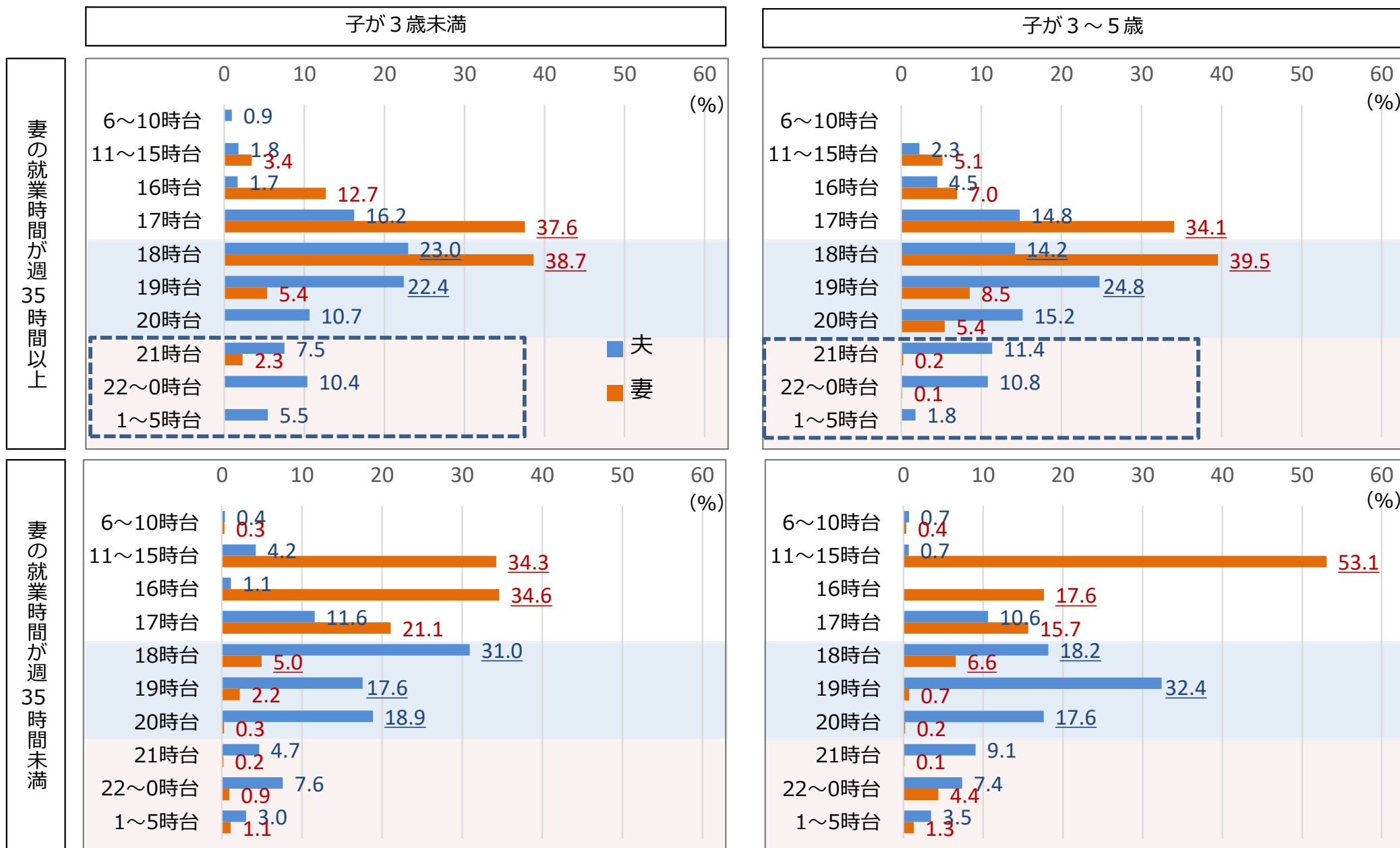


## 【法を上回る措置として柔軟な追加設定の例】



# 子がいる男女の仕事のある日（平日）の帰宅時間

- 子がいる共働き（注）の夫婦について、仕事のある日（平日）の帰宅時間は、女性よりも男性の方が遅い傾向にあるが、妻の就業時間が週35時間以上の場合でも、夫の約1/4が、仕事のある日の帰宅時間が21時～5時である。



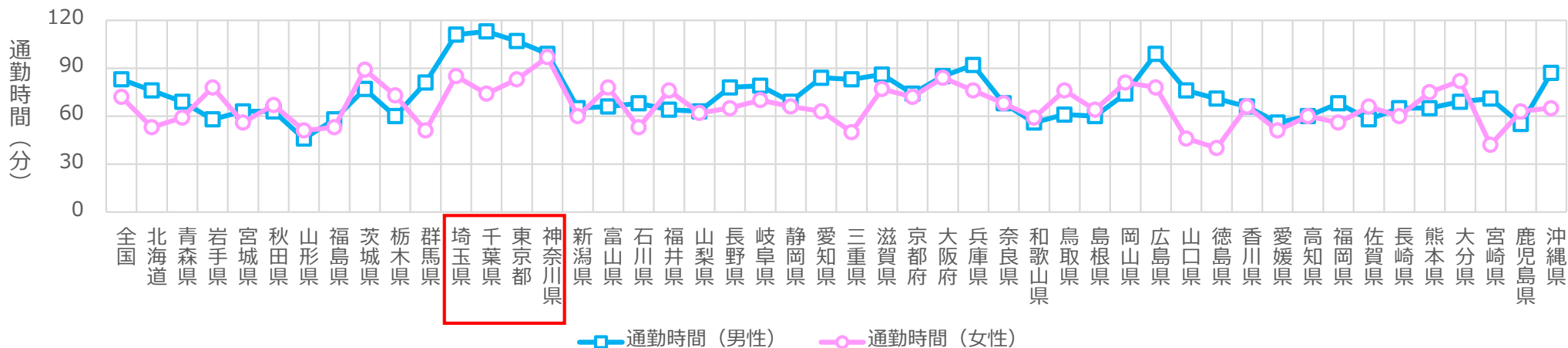
【出典】総務省「社会生活基本調査」（令和3年）より作成

（注）「夫婦と子供の世帯」の中で、「夫も妻も雇用されている人」を対象としている

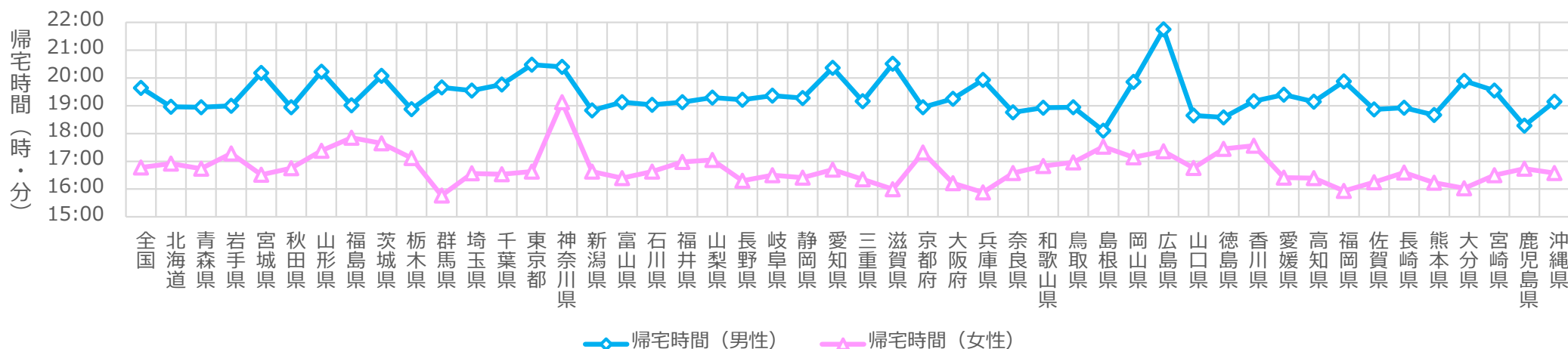
# 小学校就学前の子を持つ有業者の往復の通勤時間・帰宅時間

- **通勤時間（平日）**は、**首都圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）**で長い傾向がある。
- **帰宅時間（平均時刻）**は、すべての都道府県で**女性が早く、男性が遅い**傾向がある。

## 小学校就学前の子を持つ有業者の往復の通勤時間（平日）



## 小学校就学前の子を持つ有業者の仕事からの帰宅時間（平均時刻）

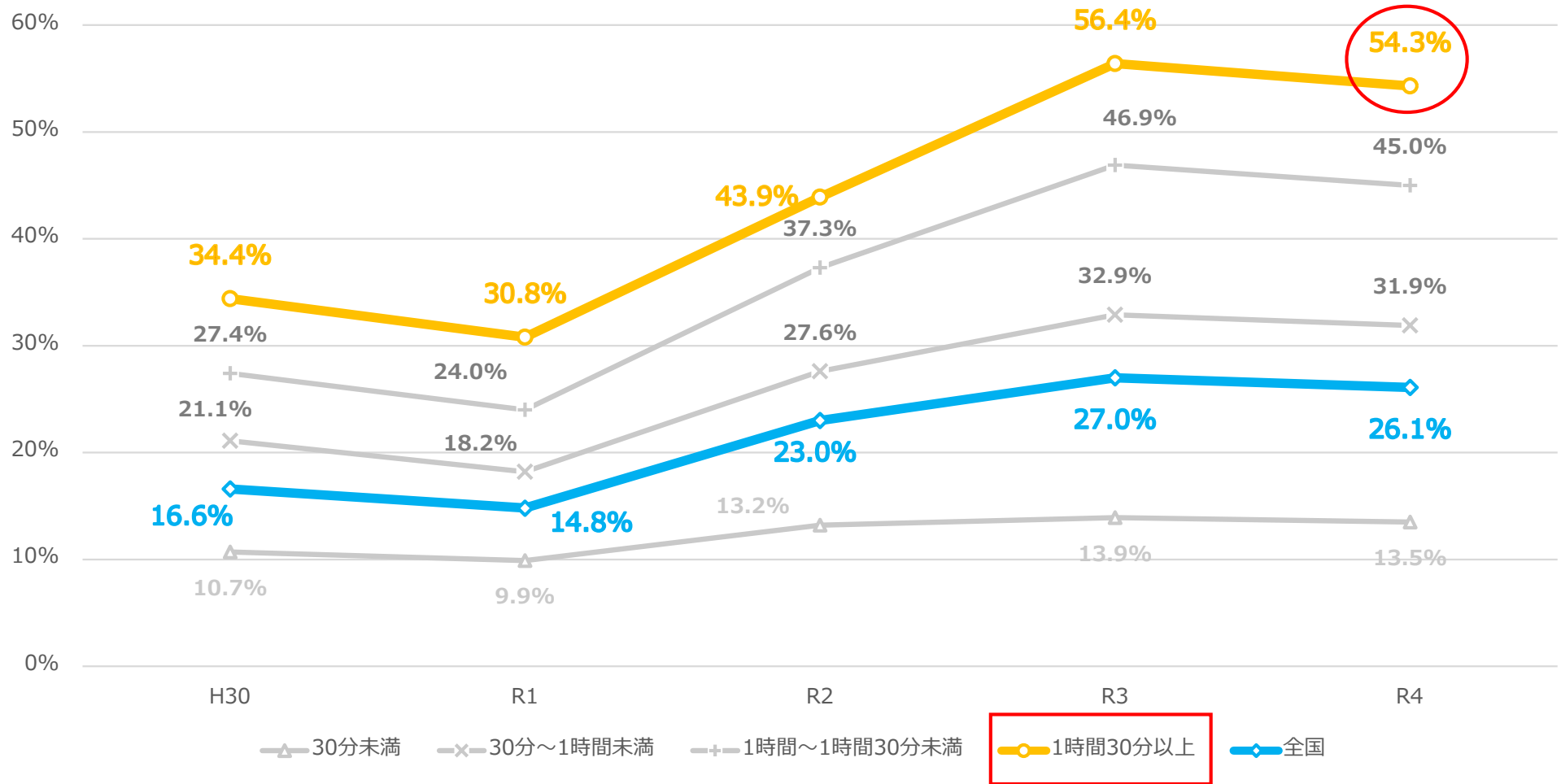


【出典】総務省統計局「令和3年社会生活基本調査」34-2、69-2表を加工して作成（調査方法：調査世帯ごとに10月上旬から中旬に調査票を配布し、10月下旬に世帯が調査員へ提出又はインターネットで回答。調査時期：令和3年10月16日～24日。調査対象：指定する調査区内の世帯のうち無作為に選んだ約9万1千世帯の10歳以上の世帯員約19万人）

# 通勤時間別の雇用型就業者のテレワーカーの割合

- 雇用型就業者のテレワーカー（現在の主な仕事でこれまで、テレワークをしたことがある者）の割合は、**通勤時間が長いほど高い**。
- 通勤時間が「1時間30分以上」ではテレワーカーの割合は54.3%となっている。（令和4年）

## 通勤時間別の雇用型就業者のテレワーカーの割合



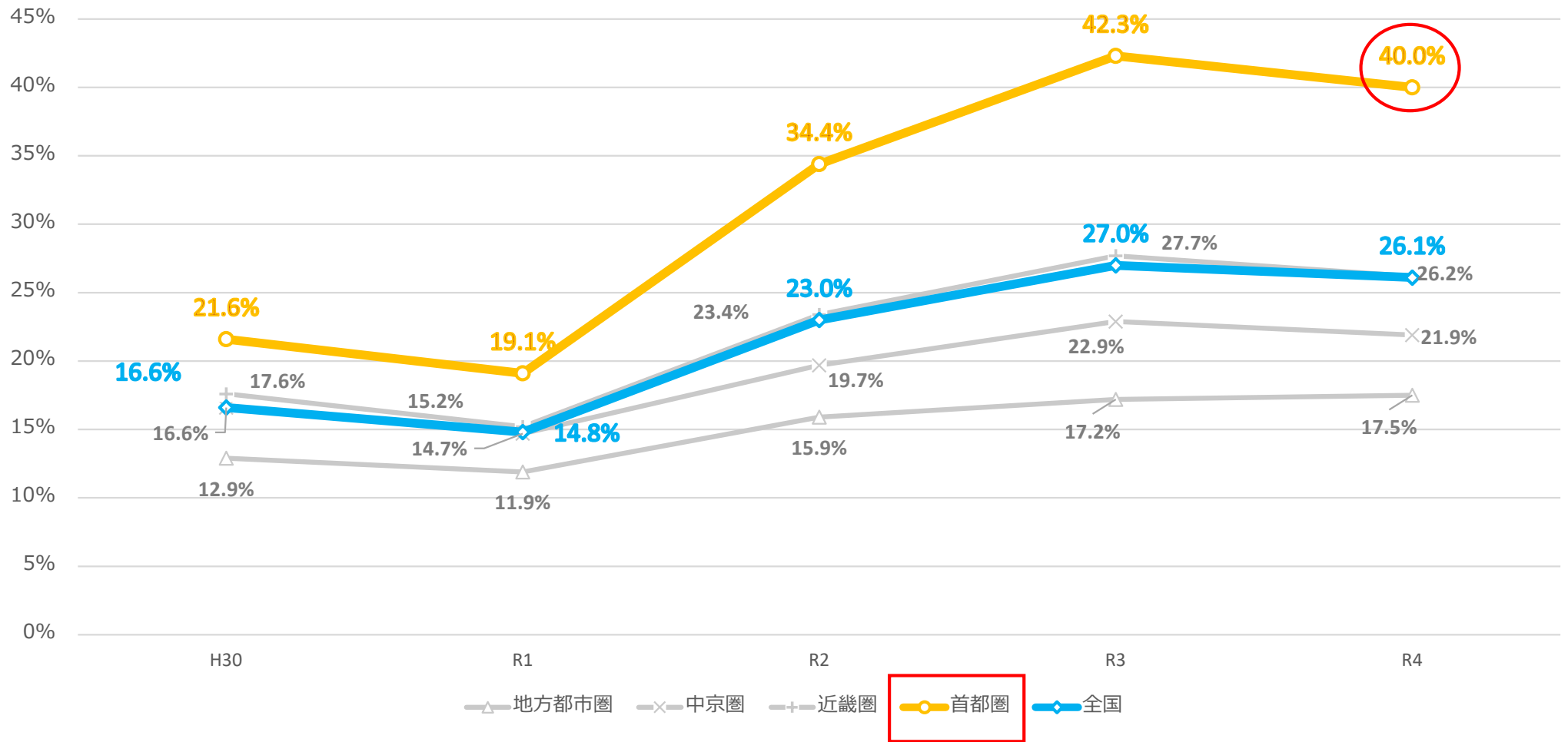
※「テレワーカー」：現在の主な仕事でこれまで、テレワークをしたことがあると回答した人

【出典】国土交通省「令和4年度テレワーク人口実態調査」（調査方法：WEB調査の登録者のうち15歳以上の就業者約26万人に調査票を配布。実施日：令和4年10月28日～11月1日・有効サンプル数：4万人）

# 勤務地域別の雇用型就業者のテレワーカーの割合

- 勤務地域別の雇用型就業者のテレワーカーの割合は、**首都圏が他の地域と比較して高い。**

勤務地域別の雇用型就業者のテレワーカーの割合



※「テレワーカー」：現在の主な仕事でこれまで、テレワークをしたことがあると回答した人

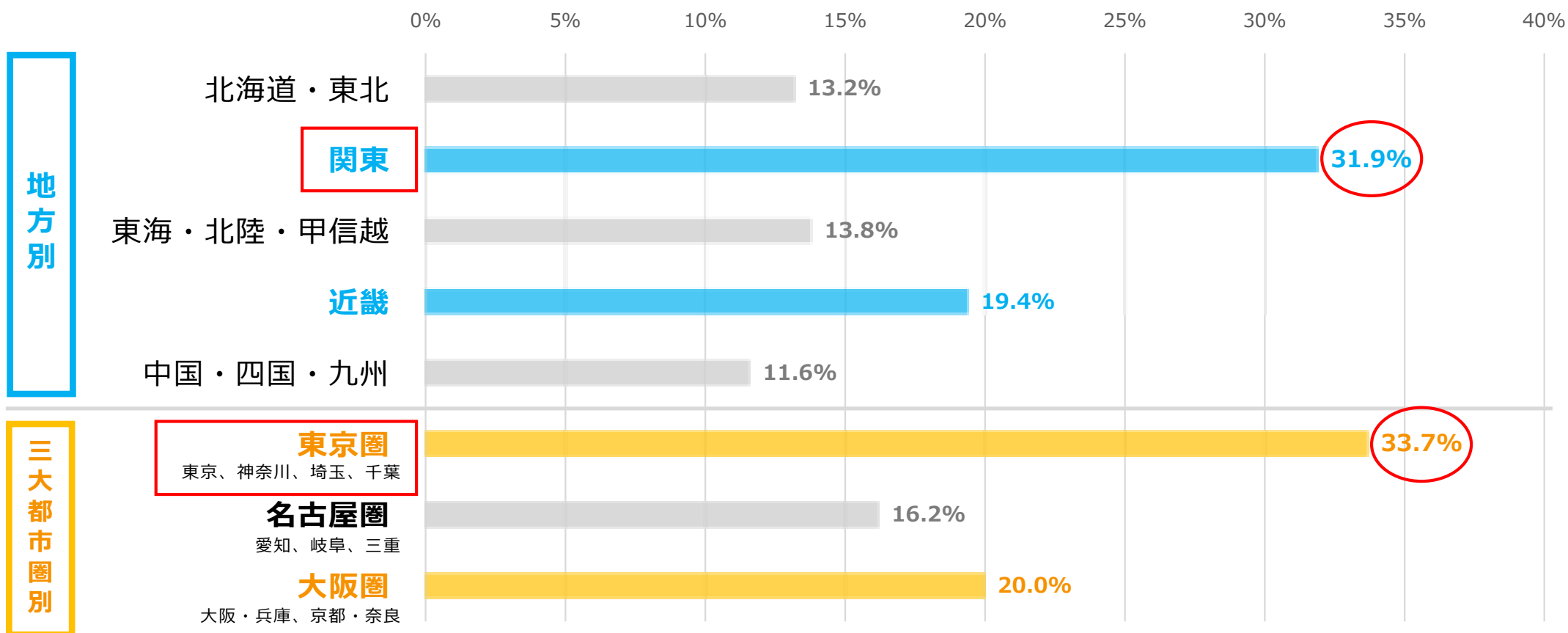
※「首都圏」：東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県。「中京圏」：愛知県、岐阜県、三重県。「近畿圏」：京都府、大阪府、兵庫県、奈良県。「地方都市圏」：左記以外の道県

【出典】国土交通省「令和4年度テレワーク人口実態調査」（調査方法：WEB調査の登録者のうち15歳以上の就業者約26万人に調査票を配布。実施日：令和4年10月28日～11月1日・有効サンプル数：4万人）

# 地方別・三大都市圏別テレワーク実施率

- 地方別にテレワーク実施率（2023年7月）をみると、**関東**が高く（31.9%）、次いで**近畿**（19.4%）が高い。
- 三大都市圏別にみると、**東京圏**（33.7%）、**大阪圏**（20.0%）が特に高い。

## 地域別・テレワーク実施率（23年7月）

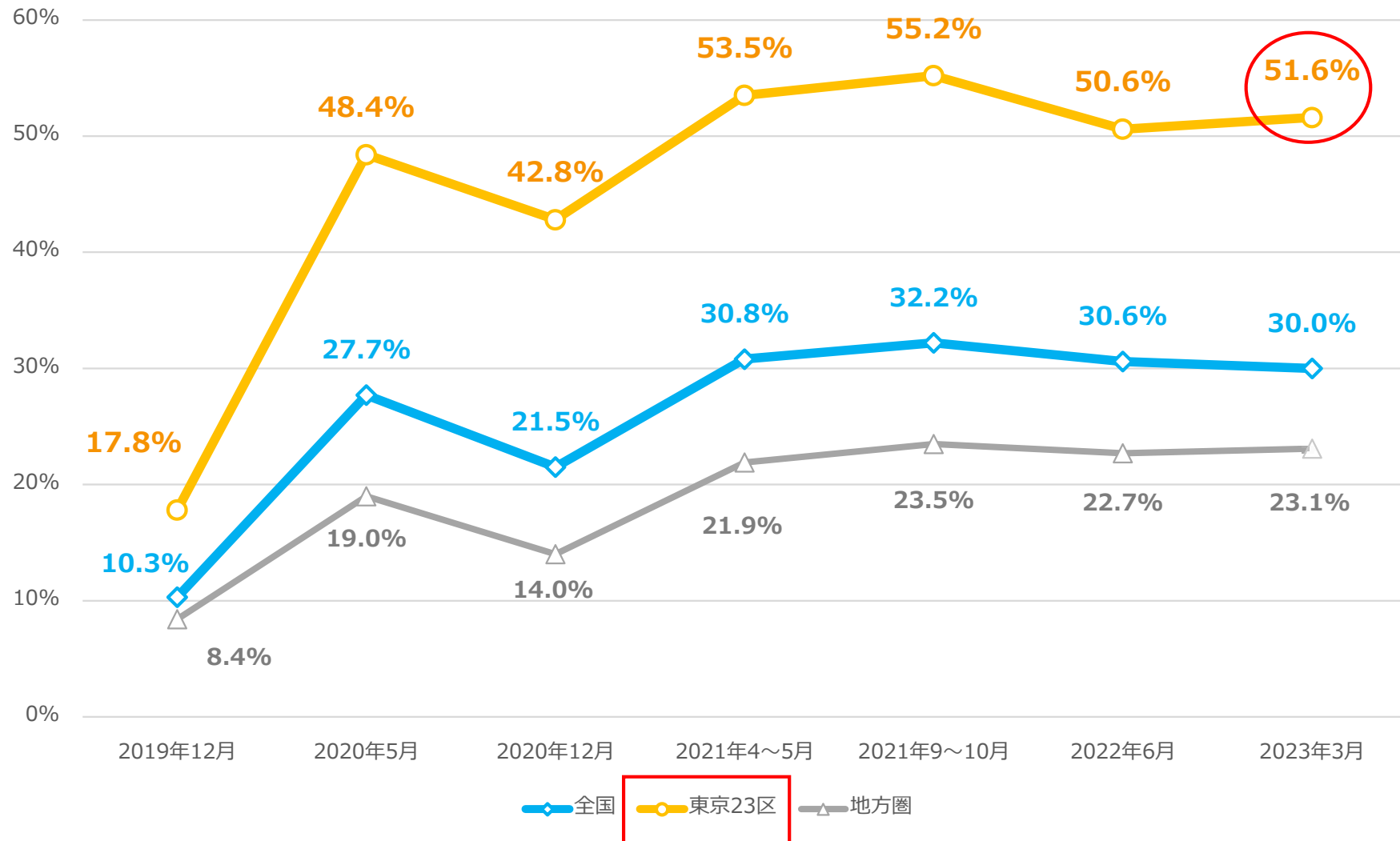


【出典】 パーソル総合研究所「第八回・テレワークに関する調査／就業時マスク調査」（調査期間：2023年7月13日-7月18日・調査対象者：全国の就業者 20～59歳男女、勤務先従業員人数10人以上 正規雇用 n=24,644 非正規雇用 n=5,968 公務員・団体職員 n=302）

# 地域別テレワーク実施率

- 地域別にテレワーク実施率をみると、**東京23区**が地方圏と比較して**実施率が高い**。

## 地域別のテレワーク実施率



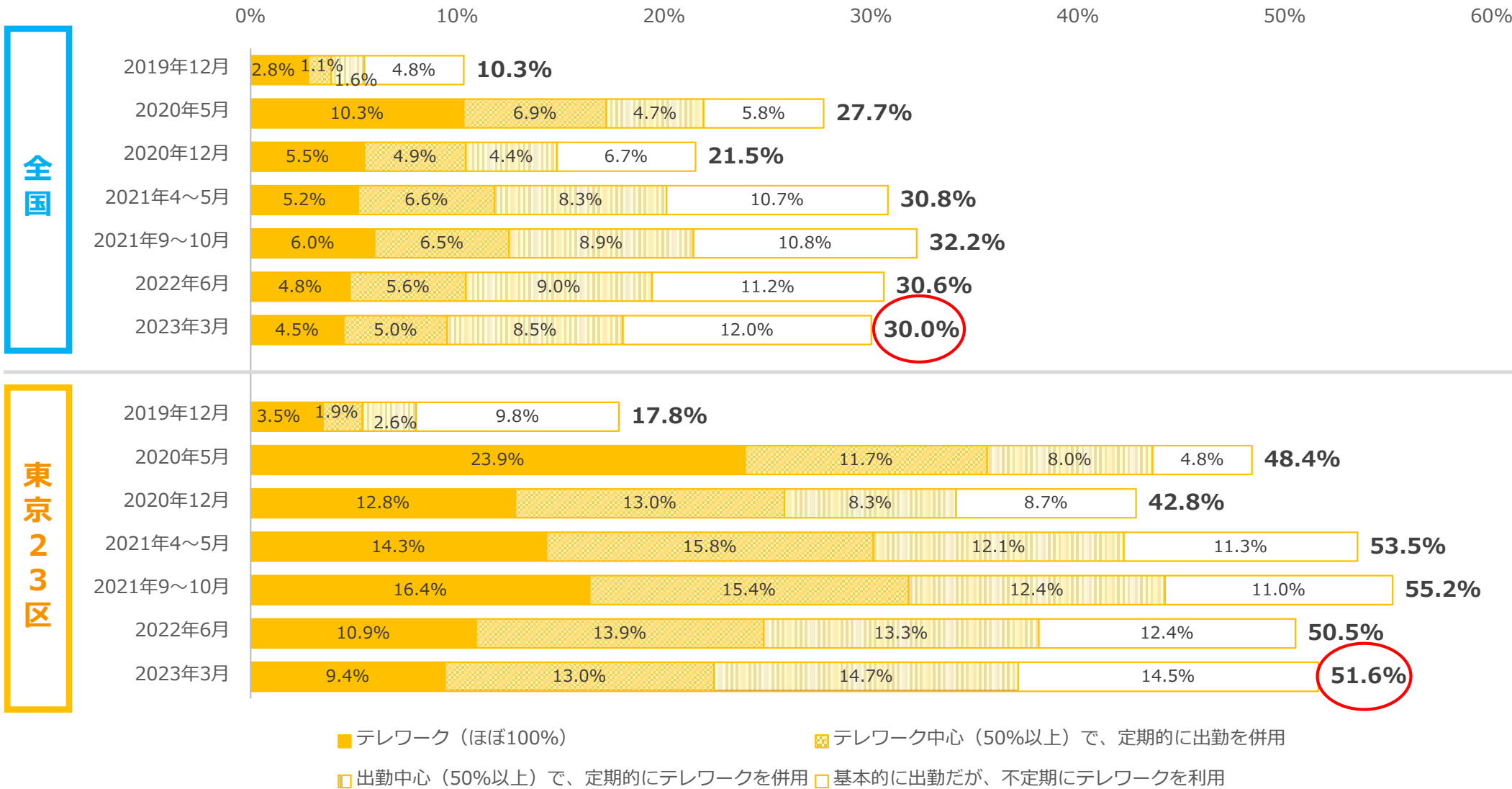
【出典】内閣府「第6回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」  
(調査方法：インターネット調査・回収数：10,056 (うち第5回調査の回答者数：6,333)・調査期間：2023年3月2日~3月11日)



# テレワーク実施頻度の変化

- テレワーク実施頻度の変化をみると、**東京23区**は全国平均と比較して、**実施頻度が高い者の割合が多い**。

## テレワーク実施頻度の変化

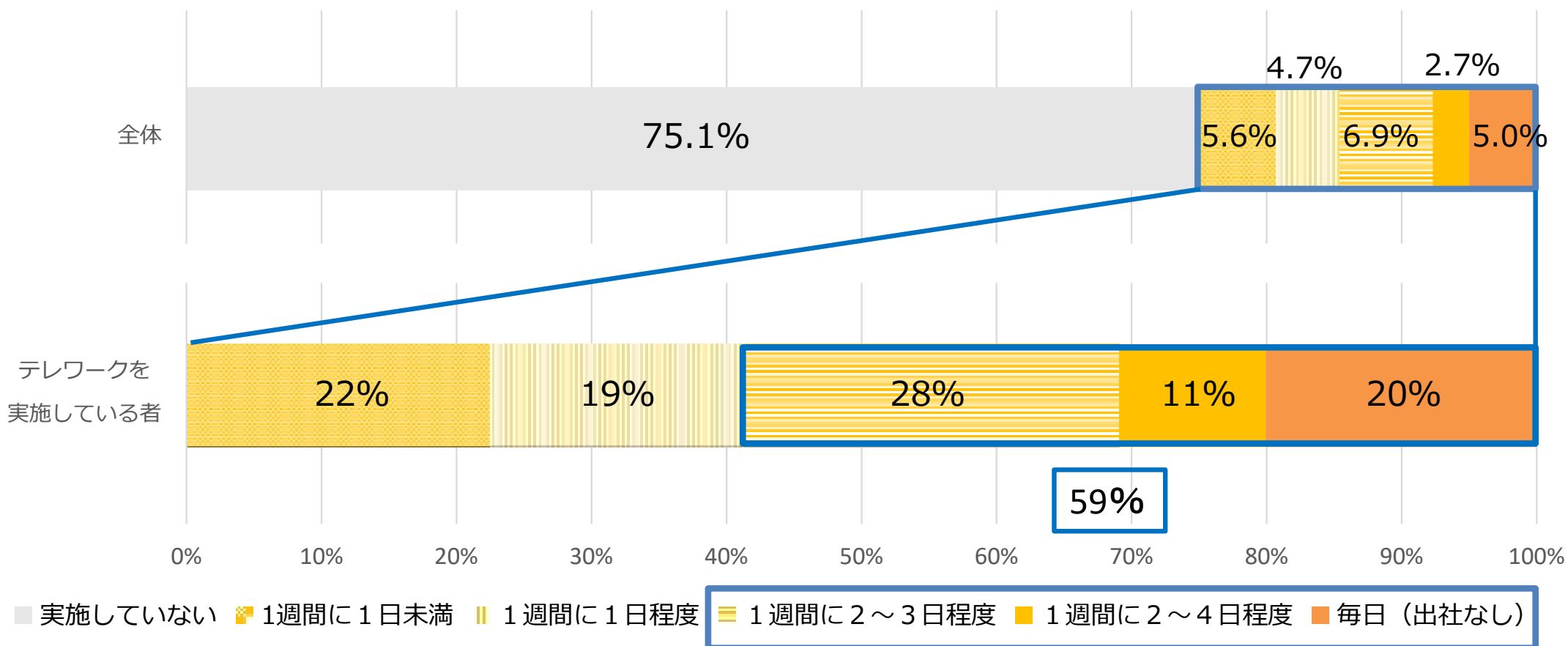


【出典】内閣府「第6回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」  
 (調査方法：インターネット調査・回収数：10,056 (うち第5回調査の回答者数：6,333)・調査期間：2023年3月2日~3月11日)

# テレワークの実施状況に関するデータ

- テレワークを利用している者のうちテレワークを1週間に2～3日程度以上実施している者は、約59%となっている（コロナ5類移行後）。

5類移行後のテレワーク頻度（平均テレワーク日数（週）・正社員（n=24,644））



【出典】株式会社パーソル総合研究所「テレワークに関する調査/就業時マスク調査」（調査対象：全国の就業者 20～59歳男女、勤務先従業員人数10人以上 正規雇用 n=24,644・調査期間：2023年7月13日～7月18日）

# 子の看護休暇の規定整備状況と取得可能日数

- 子の看護休暇制度の定めがある事業所（30人以上）は83.9%。小学校就学の始期に達するまで子の看護休暇が取得できる事業所（30人以上）は、83.6%。
- 子の看護休暇制度の規定のあるほとんどの事業所で、休暇の取得可能日に上限を定めているが、その日数は、ほとんどが法定どおりである。

子の看護休暇制度の規定の有無及び利用可能期間（%）

	子の看護休暇制度 規定あり	小学校就学の始期に達するまで (法定どおり)			
		小学校入学 (又は9歳)まで	小学校3年生 (又は12歳)まで	小学校4年生 (又は12歳)まで	小学校卒業 以降も対象
総数	65.7 (100.0)	(84.3)	(3.5)	(6.1)	(6.1)
<b>30人以上</b>	<b>83.9 (100.0)</b>	<b>(83.6)</b>	<b>(4.0)</b>	<b>(8.4)</b>	<b>(4.0)</b>
500人以上	95.5 (100.0)	(56.3)	(18.3)	(18.7)	(6.7)
100～499人	94.3 (100.0)	(77.5)	(6.3)	(10.5)	(5.7)
30～99人	80.9 (100.0)	(86.1)	(3.0)	(7.5)	(3.4)
5～29人	60.3 (100.0)	(84.6)	(3.2)	(5.1)	(7.0)

子の看護休暇の取得可能日数（%）

	子の看護休暇制度 規定あり	取得可能日数 制限あり	子が1人の場合				子が2人以上の場合				取得可能日数 制限なし
			5日 (法定どおり)	6～10日	11～20日	21日以上	10日 (法定どおり)	11～20日	21～40日	41日以上	
<b>30人以上</b>	<b>100.0</b>	<b>97.9 (100.0)</b>	<b>92.0 (94.0)</b>	<b>5.0 (5.1)</b>	<b>0.4 (0.4)</b>	<b>0.5 (0.5)</b>	<b>94.5 (96.6)</b>	<b>2.8 (2.9)</b>	<b>0.2 (0.2)</b>	<b>0.4 (0.4)</b>	<b>2.1</b>
500人以上	100.0	100.0 (100.0)	88.6 (88.6)	9.3 (9.3)	2.0 (2.0)	0.1 (0.1)	94.3 (94.3)	4.2 (4.2)	0.8 (0.8)	0.8 (0.8)	-
100～499人	100.0	97.8 (100.0)	89.0 (91.0)	7.5 (7.6)	0.1 (0.1)	1.2 (1.3)	93.1 (95.2)	3.1 (3.2)	0.2 (0.2)	1.3 (1.4)	2.2
30～99人	100.0	97.9 (100.0)	93.1 (95.1)	4.1 (4.2)	0.4 (0.4)	0.3 (0.3)	95.0 (97.0)	2.7 (2.7)	0.1 (0.1)	0.1 (0.1)	2.1
5～29人	100.0	95.0 (100.0)	90.8 (95.6)	2.5 (2.7)	0.3 (0.3)	1.4 (1.4)	92.9 (97.7)	0.9 (0.9)	0.2 (0.2)	1.1 (1.2)	5.0

## 子の看護休暇を取得した場合の賃金の取扱い

- 子の看護休暇制度を取得した場合の賃金の取扱いについては、「無給」が65.1%（平成30年度65.2%）、「有給」が27.5%（同28.0%）、「一部有給」が7.4%（同6.2%）となっている。

子の看護休暇制度を取得した場合の賃金の取扱い別事業所割合（%）

	事業所計	有給	一部有給	無給	不明
平成24年度	100.0	26.2	13.0	60.0	0.9
平成30年度	100.0	28.0	6.2	65.2	0.6
令和3年度	100.0	27.5	7.4	65.1	-

注：平成24年度は「事業所計」、平成30年度・令和3年度は「子の看護休暇制度の規定あり事業所計」の割合である。

## 年齢階級別の診療を受けた日数

- 令和2年度に診療を受けた平均日数を年齢階級別にみると、0～4歳で13.51日、5～9歳で11.23日、10～14歳で8.32日となっている。

年齢階級	1人当たり日数（医療保険計）					訪問看護	加入者数 （年度平均）
	診療費				計		
	入院	入院外	歯科	計			
	日	日	日	日	日	千人	
0～4	1.10	11.20	1.21	13.51	0.17	4,643	
5～9	0.23	7.68	3.32	11.23	0.06	5,231	
10～14	0.30	6.03	2.00	8.32	0.07	5,455	
15～19	0.38	4.60	1.46	6.44	0.05	5,753	
20～24	0.44	4.07	1.78	6.29	0.06	6,466	
25～29	0.64	4.94	2.19	7.76	0.03	6,464	
30～34	0.80	5.54	2.30	8.65	0.05	6,808	
35～39	0.83	5.83	2.43	9.09	0.06	7,608	
40～44	0.84	6.32	2.64	9.80	0.06	8,531	
45～49	1.08	7.27	2.82	11.17	0.08	9,857	
50～54	1.49	8.89	3.08	13.45	0.12	8,661	
55～59	2.06	10.52	3.38	15.96	0.15	7,830	
60～64	2.79	12.37	3.69	18.85	0.37	7,289	

【出典】厚生労働省「医療保険に関する基礎資料～令和2年度の医療費等の状況～」より作成

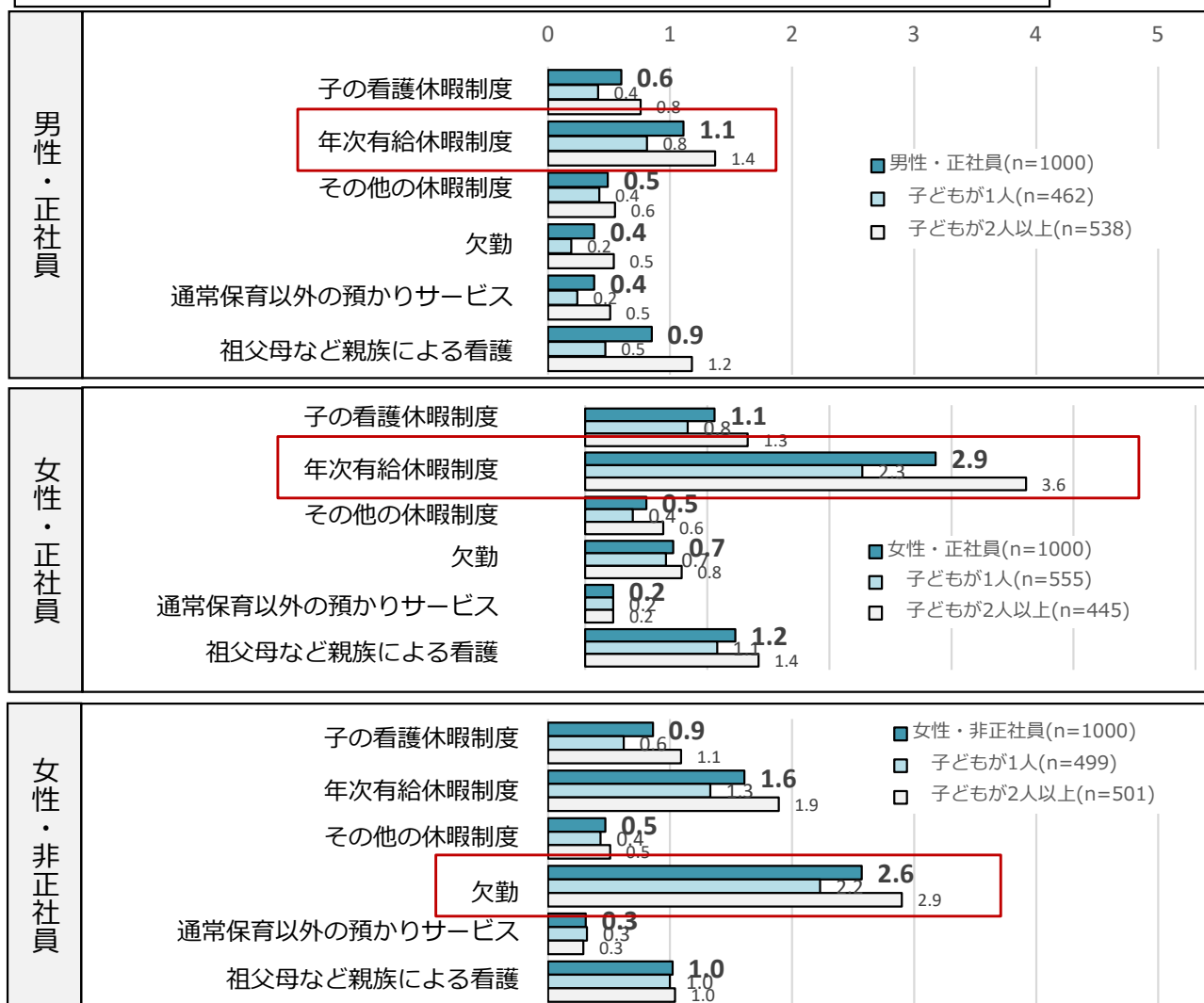
# 子の看護休暇の取得日数・子どもの病気のために利用した制度別平均利用日数

- 小学校就学前までの子を持つ労働者に占める子の看護休暇取得者の割合は女性で16.2%、男性で6.7%で、取得日数については「5日未満」が最も高い。
- 1年間に子どもの病気のために利用した制度の日数の平均を制度等別にみると、「男性・正社員」では、「年次有給休暇制度」が1.1日でもっとも平均日数が多い。「女性・正社員」では、「年次有給休暇制度」が2.9日でもっとも平均日数が多い。「女性・非正社員」では、「欠勤」が2.6日でもっとも平均日数が多く、次いで「年次有給休暇制度」が1.6日となっている。

子の看護休暇取得者割合・取得日数 (%)

	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
女性	100.0	16.2 (100.0)	(75.1)	(23.6)	(1.3)
男性	100.0	6.7 (100.0)	(88.8)	(10.4)	(0.7)

1年間に子どもの病気のために利用した制度別平均日数 (日)



注：「子の看護休暇取得者」は、調査前年度に子の看護休暇を取得した者をいう。

【出典】

(左) 厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」  
 (右) 日本能率協会総合研究所「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」(労働者調査)  
 (令和2年度厚生労働省委託事業)

## 子の看護休暇制度の取得事由・6か月未満の労働者に対する適用状況

- 子の看護休暇制度はどのような場合に取得できるかについて、「病気・けがをした子の看護又は子に予防接種や健康診断を受けさせるため（法定どおり）」が正社員等で88.4%、有期契約労働者で78.8%と最も多い。
- 勤続6か月未満の労働者に対し「子の看護休暇」を適用する事業所は約4割となっている。

子の看護休暇の取得事由（%）

	病気・けがをした子の看護又は子に予防接種や健康診断を受けさせるため（法定どおり）	インフルエンザ等の感染症による等 保育園・小学校等の登園・登校禁止の定めにより、子の世話をするため	保育園・小学校等の臨時休業により子の世話をするため	インフルエンザ等の感染のおそれがあり、自主的に保育園・小学校等を休ませた場合の子の世話をするため	その他	規定がない・わからない	無回答
無期契約労働者（正社員等）	88.4	14.5	11.0	10.4	2.2	9.1	1.2
有期契約労働者	78.8	11.8	8.5	8.5	2.2	14.3	5.9

【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」（企業調査）（令和2年度厚生労働省委託事業）

6か月未満の労働者に対する適用状況（子の看護休暇）（%）

事業所計	100.0	
子の看護休暇制度の規定あり	62.4	(100.0)
勤続6か月未満の者	対象としている	25.5 <b>(40.9)</b>
	対象としていない	36.9 <b>(59.1)</b>
子の看護休暇制度の規定なし	36.5	
不明	1.1	

制度の対象としていない勤続6か月未満の者から申出があった場合の対応状況

申出を拒んでいる（欠勤扱いとしている）	<b>4.4</b>
「子の看護休暇」として申出を認めている	<b>2.8</b>
年次有給休暇の取得を勧奨している	<b>10.2</b>
申出を受けたことがない	79.9
その他	1.9
不明	0.6

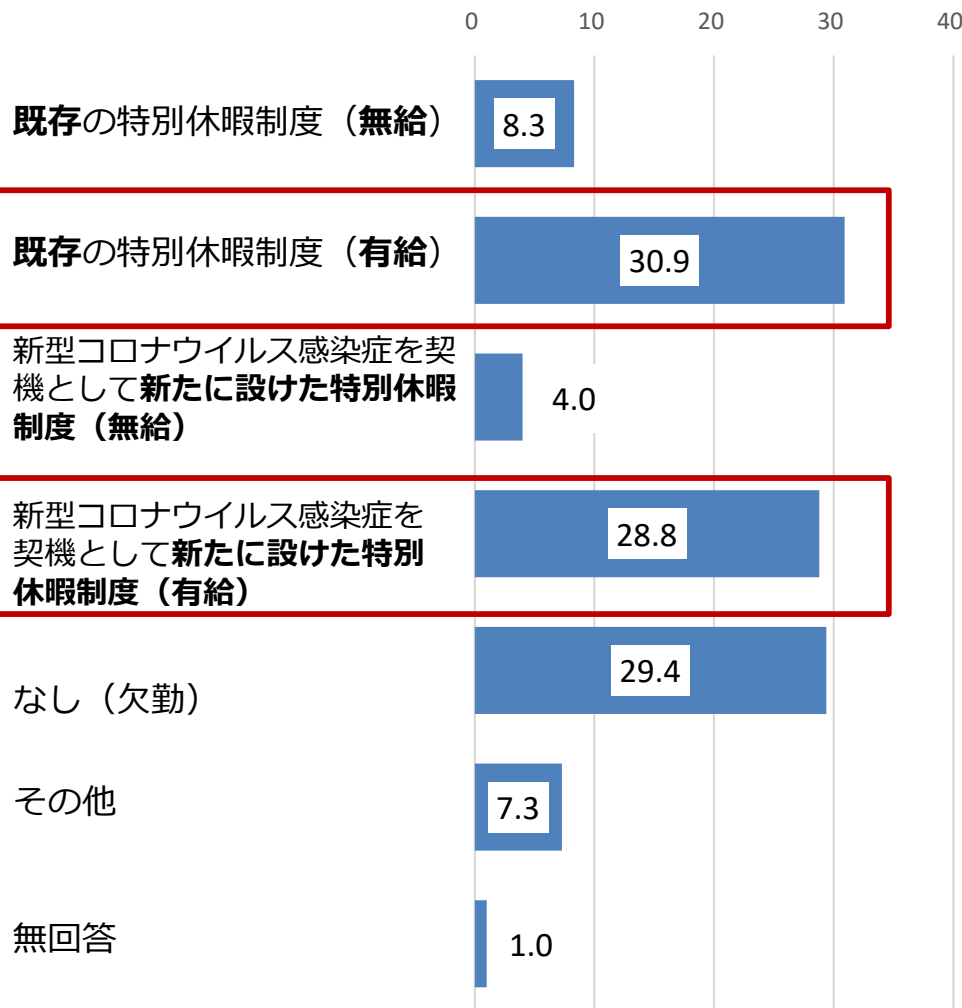
【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」（令和2年度）



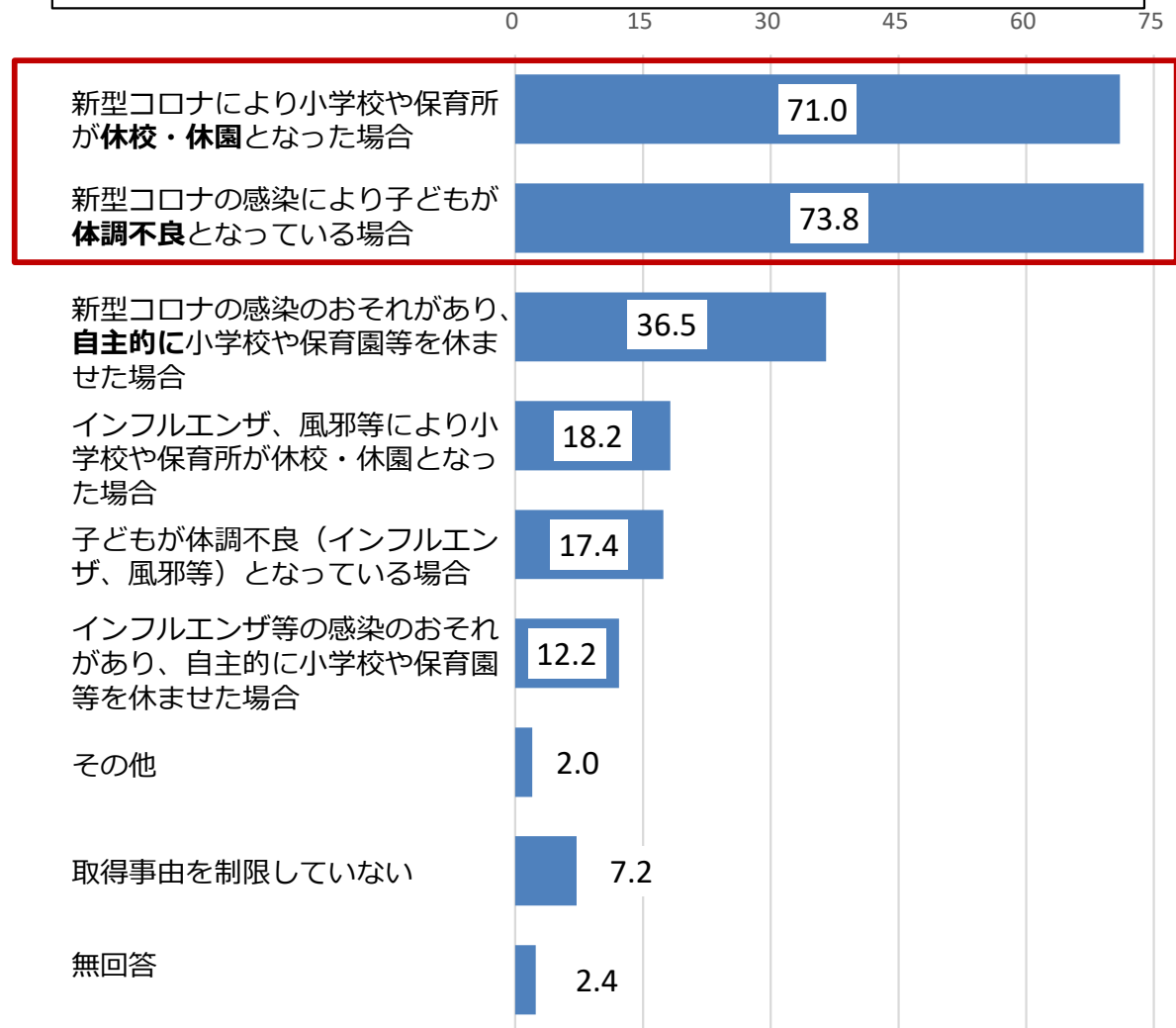
# 新型コロナウイルス感染症に感染した子どもの世のための特別休暇制度

- 感染した子どもの世をするために取得できる特別休暇制度の有無を見ると、「既存の特別休暇制度（有給）」が30.9%、「新型コロナウイルス感染症を契機として新たに設けた特別休暇制度（有給）」が28.8%であった。
- 子どもの世をすることに使用できる特別休暇制度の取得事由を見ると、「新型コロナウイルスの感染により子どもが体調不良となっている場合」が73.8%、「新型コロナにより小学校や保育所が休校・休園となった場合」が71.0%であった。


新型コロナに感染した子どもの世をするために取得できる特別休暇の有無：複数回答（%）



子どもの世をすることに使用できる特別休暇制度の取得事由：複数回答（%）





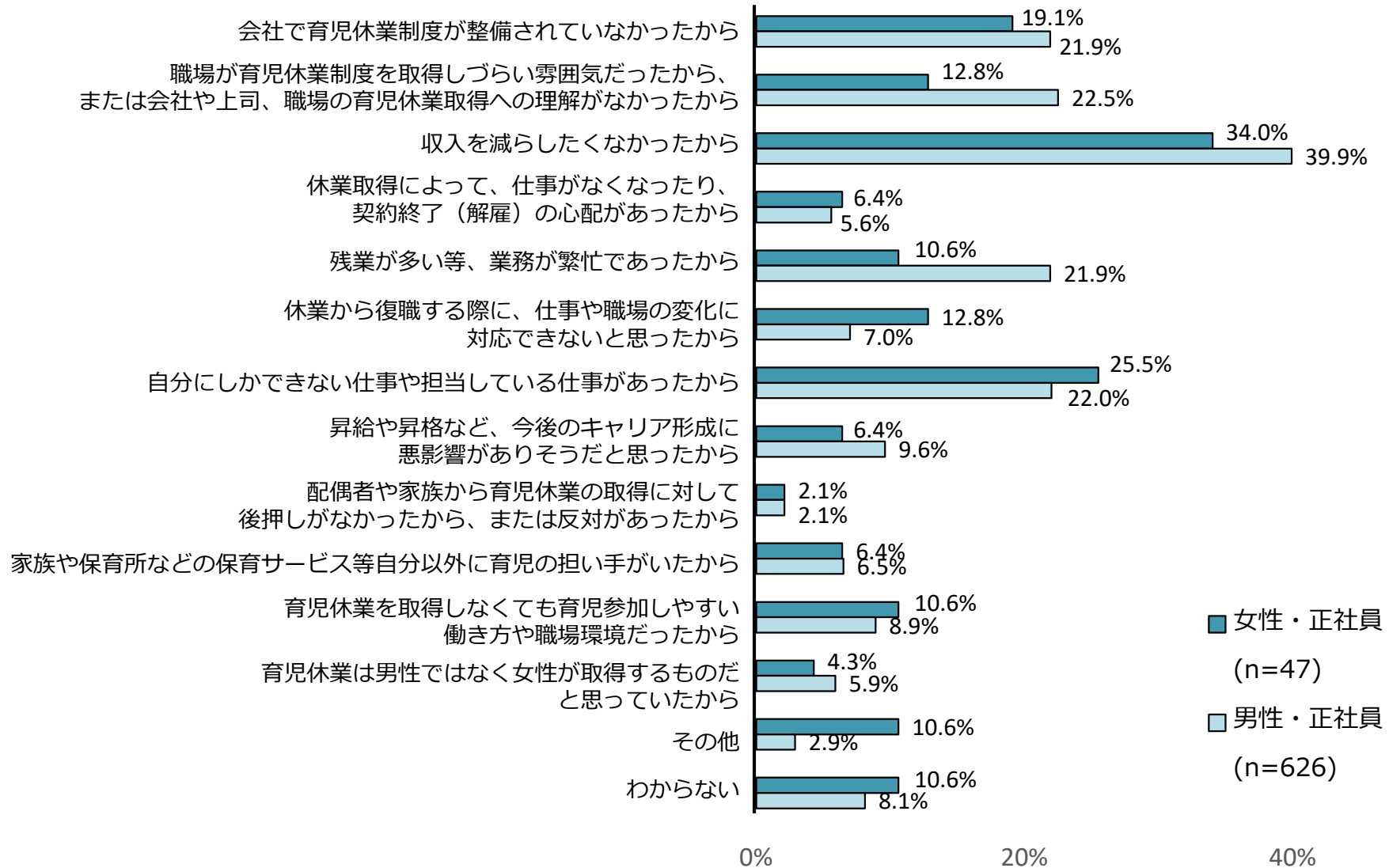


## Ⅱ 必要な措置の具体的内容

### 2. 仕事と育児の両立支援制度の活用促進

# 育児休業制度を利用しなかった理由

- 「男性・正社員」について、育児休業制度を利用しなかった理由をみると、「収入を減らしたくなかったから」、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」が多くなっている。

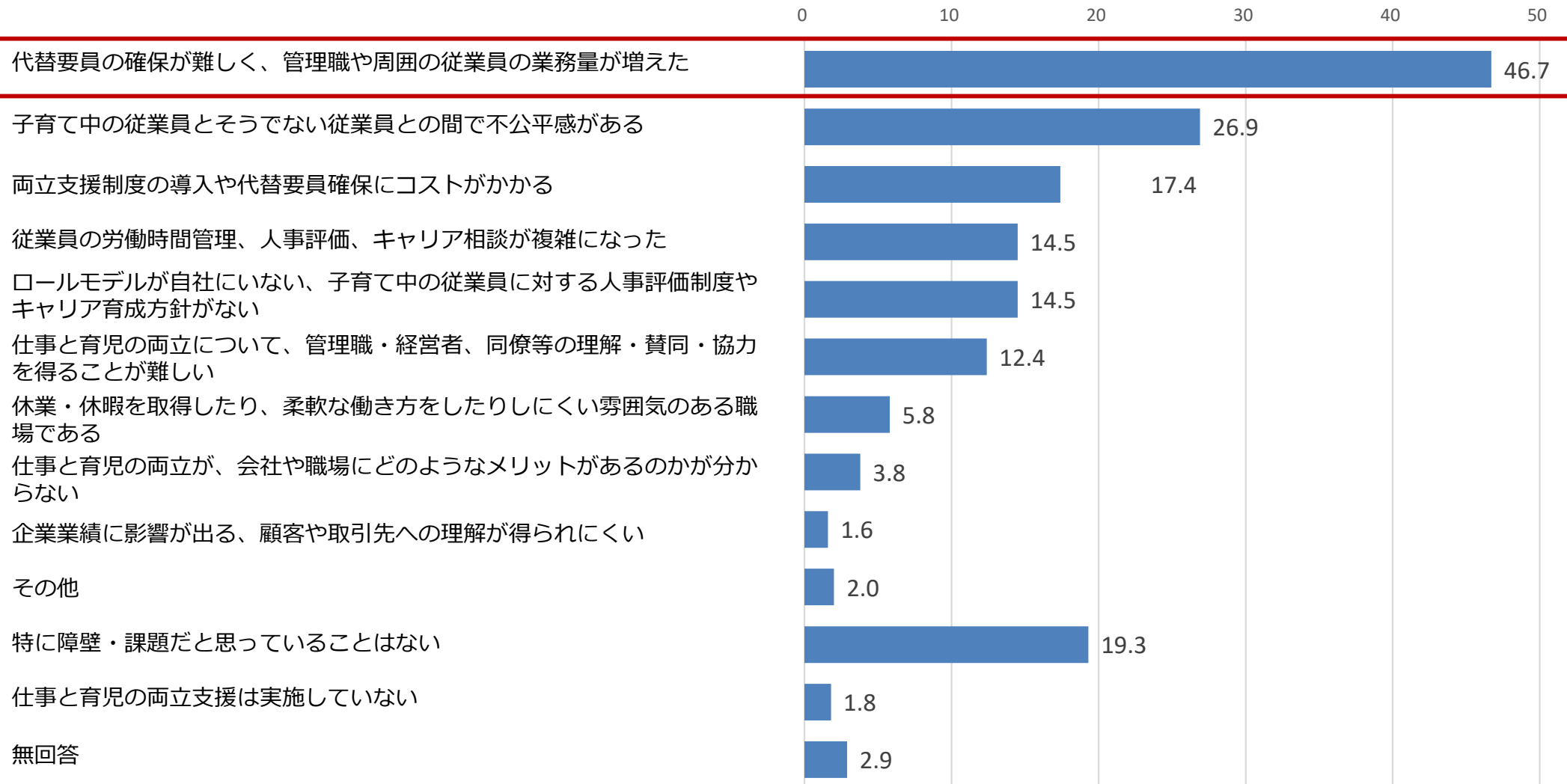


【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）  
 ※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査  
 ※就労形態は末子妊娠判明時のもの。  
 ※末子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業において、「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」、「利用したことはなく、利用希望もない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。  
 ※複数回答

# 仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題

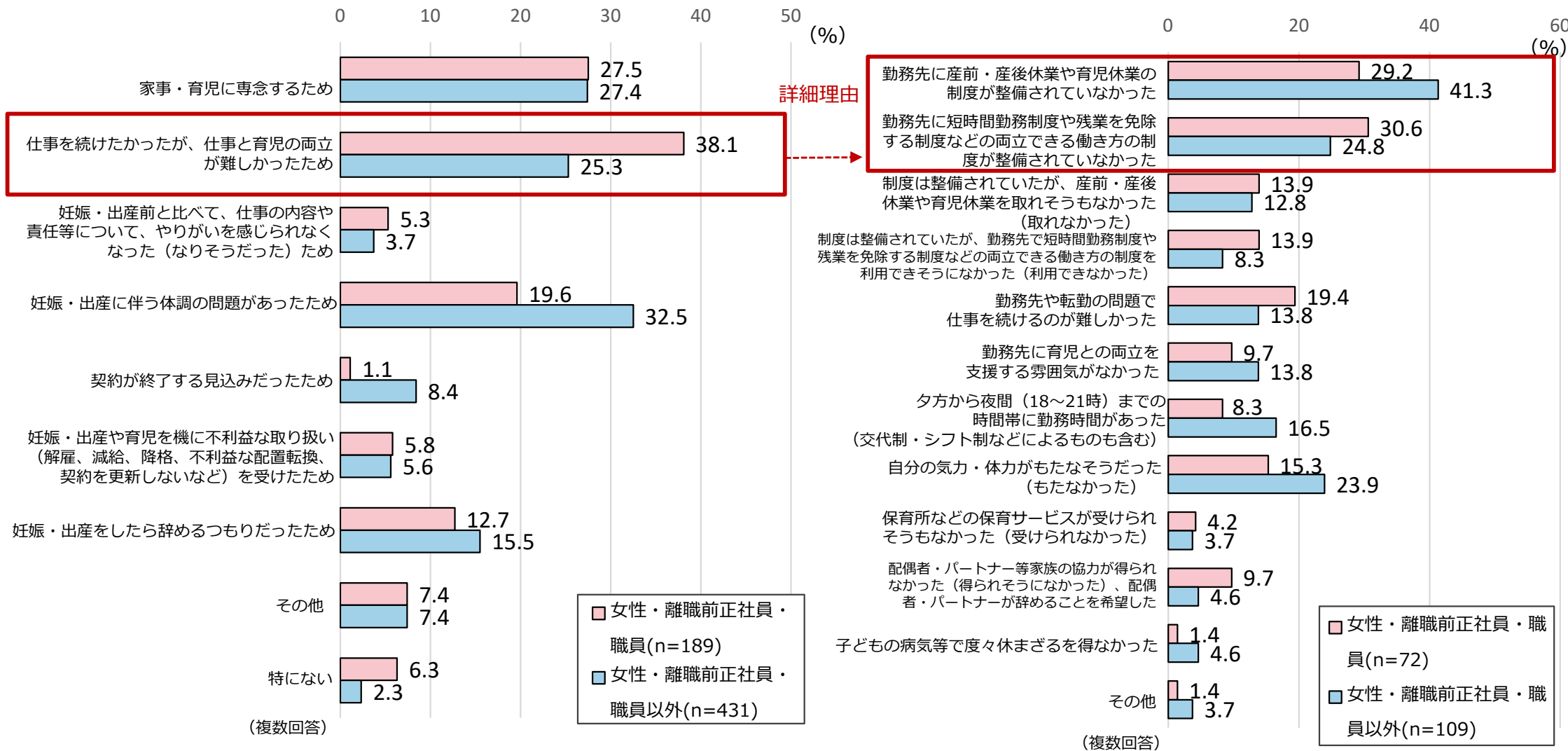
- 仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題をみると、「代替要員の確保が難しく、管理職や周囲の従業員の業務量が増えた」が46.7%で最も回答割合が高く、次いで「子育て中の従業員とそうでない従業員との間で不公平感がある」が26.9%となっている。

仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題：複数回答（%）



# 末子妊娠判明当時の仕事を辞めた理由

- 女性・離職前正社員・職員は、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」（38.1%）、女性・離職前正社員・職員以外は、「妊娠・出産に伴う体調の問題があったため」（32.5%）がもっとも高い。
- 「仕事と育児の両立の難しさで辞めた」と回答した人の詳細な理由をみると、女性・離職前正社員・職員は「勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった」（30.6%）「勤務先に産前・産後休業や育児休業の制度が整備されていなかった」（29.2%）が高く、女性・離職前正社員・職員以外は「勤務先に産前・産後休業や育児休業の制度が整備されていなかった」（41.3%）がもっとも高い。



【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）

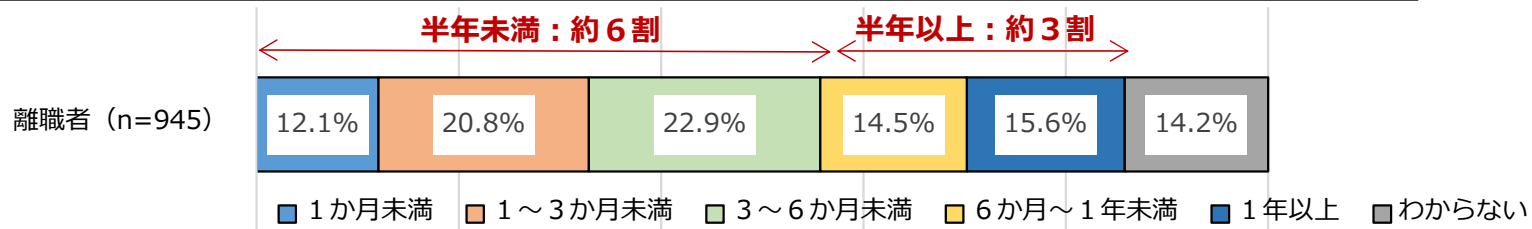
※小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者（調査時点の有職無職は問わない。）を対象としたアンケート調査

- Ⅱ 必要な措置の具体的内容
  - 4. 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

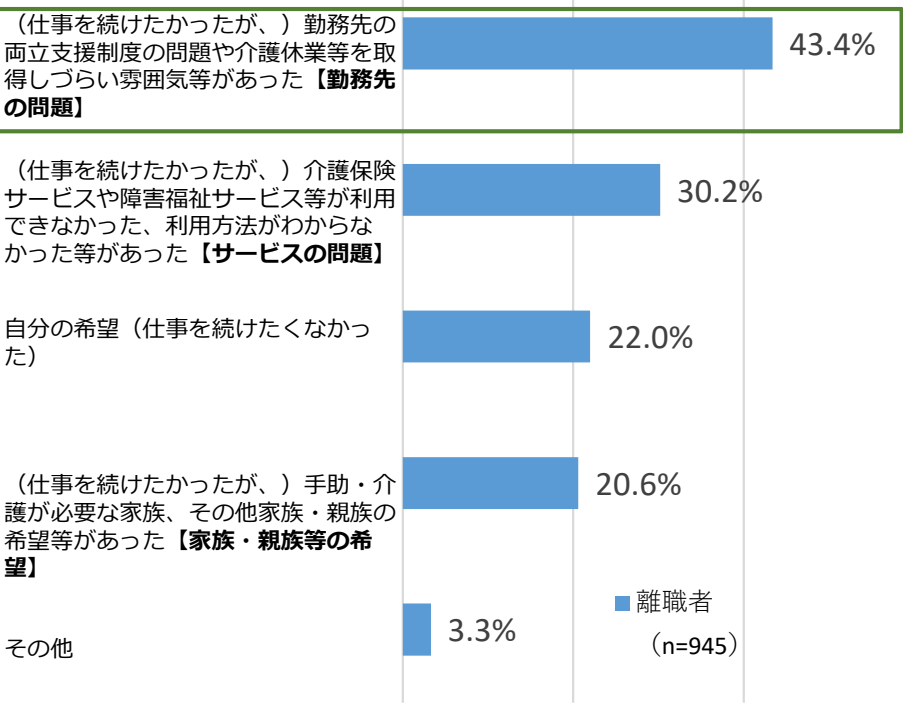
# 介護を理由に仕事を辞めるまでの期間と辞めた理由

- 手助・介護を始めてから離職までの期間は、「半年未満」が約6割、「半年以上」が約3割となっている。
- 仕事を辞める理由で最も多かったのは「勤務先の問題」で、その中でも「両立支援制度が整備されていなかった」が約6割である。

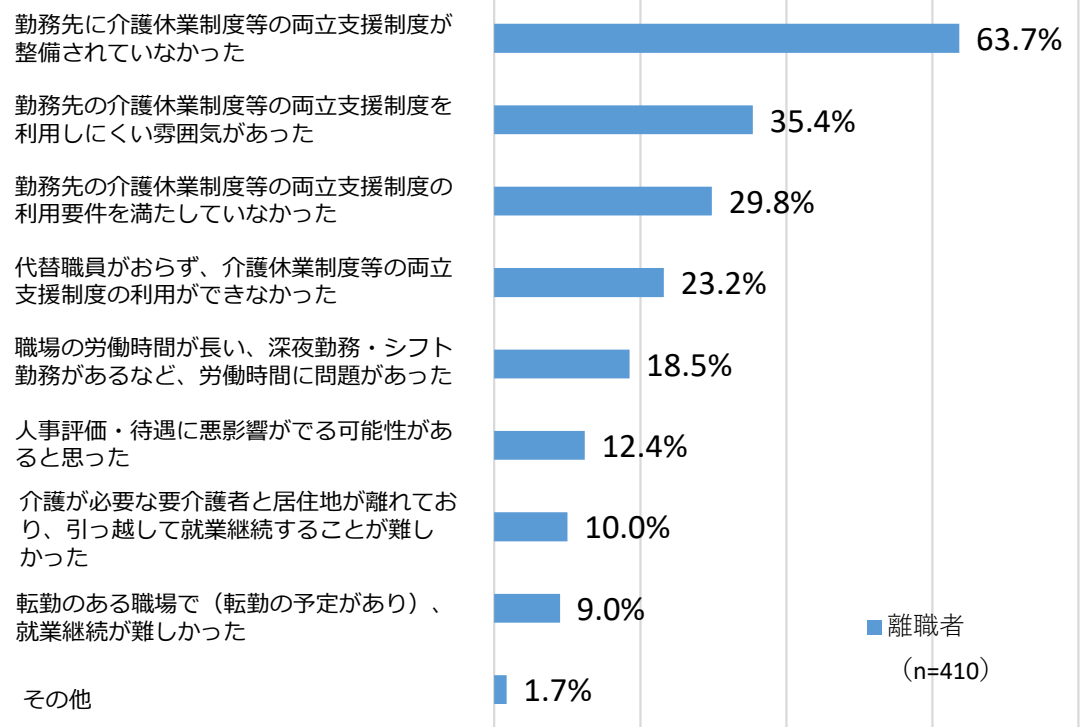
「手助・介護」を始めてから、「手助・介護」のために仕事を辞めた時までの期間:単数回答



「手助・介護」のために、仕事を辞めた理由:複数回答



仕事を辞める理由となった勤務先の問題:複数回答



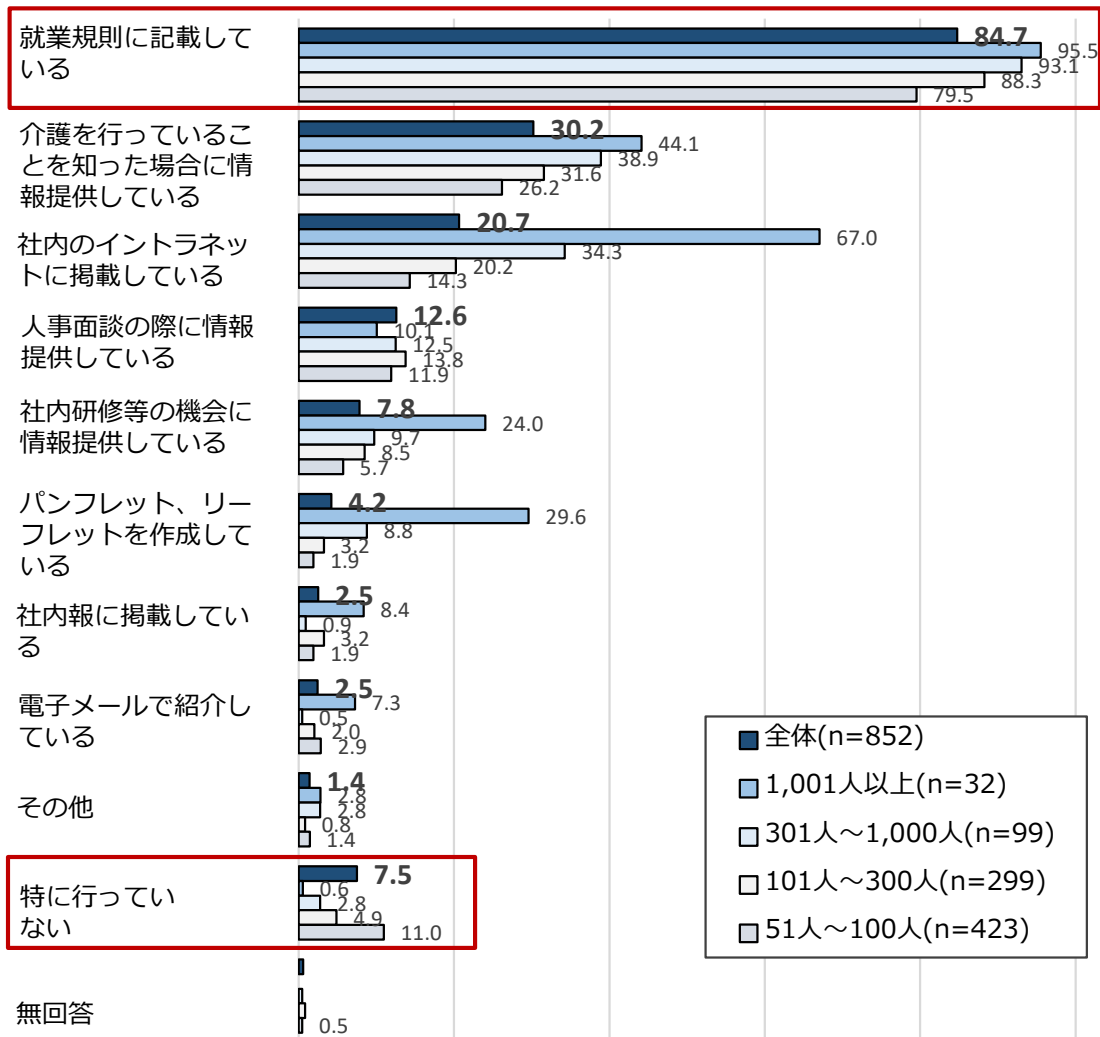
# 従業員に対する仕事と介護の両立支援制度の周知①

- 両立支援制度の周知方法として、企業規模にかかわらず共通して多いのは「就業規則への記載」であり、「特に行っていない」と回答した企業はいずれの規模でも少数であった。
- 両立支援の必要性が確認された従業員に対して個別に会社の制度の紹介・説明を行っている割合は、企業規模が大きいほど高い。

従業員に対する両立支援制度の周知方法

(%)

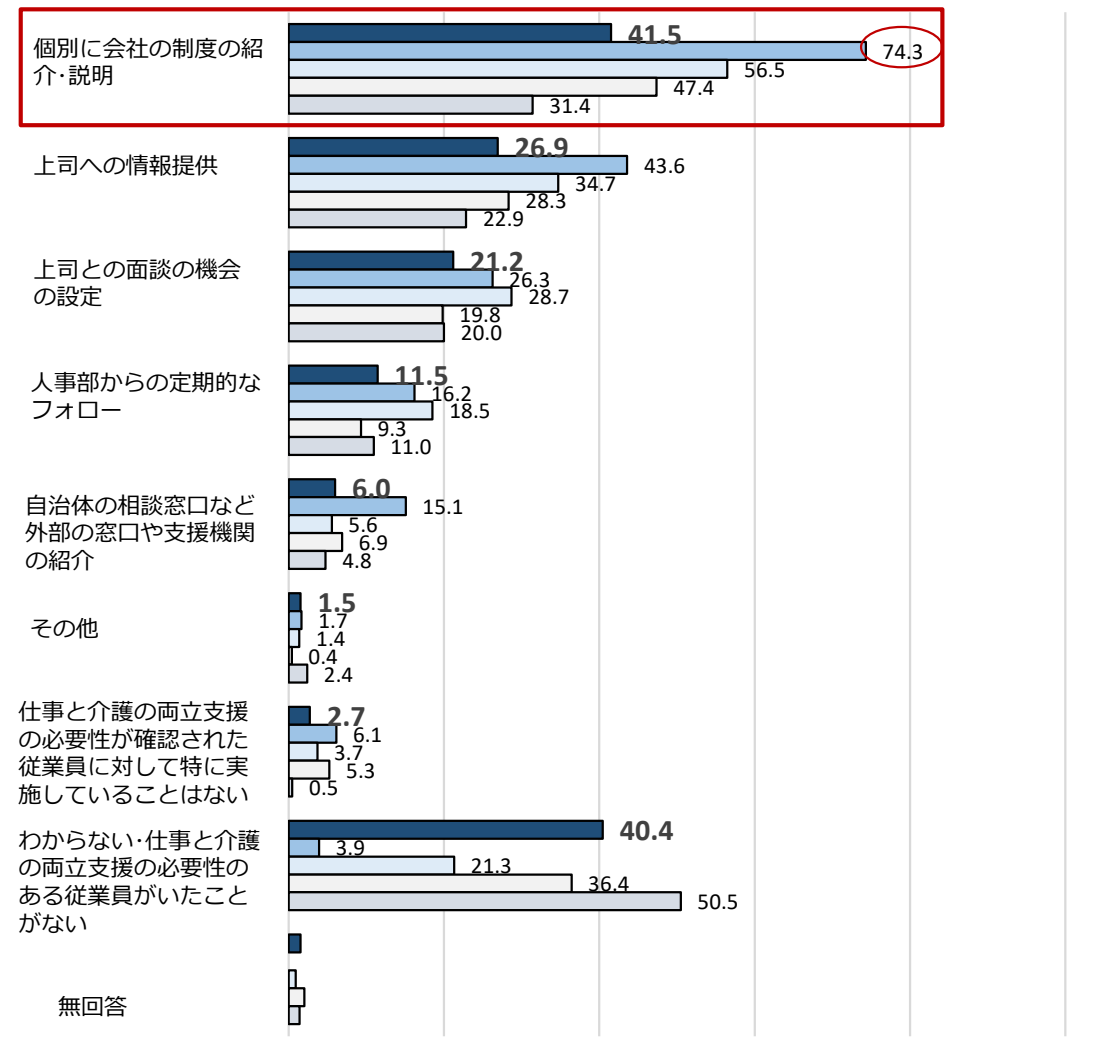
0 20 40 60 80 100



両立支援の必要性が確認された従業員に対するの対応や支援

(%)

0 20 40 60 80 100



(複数回答)

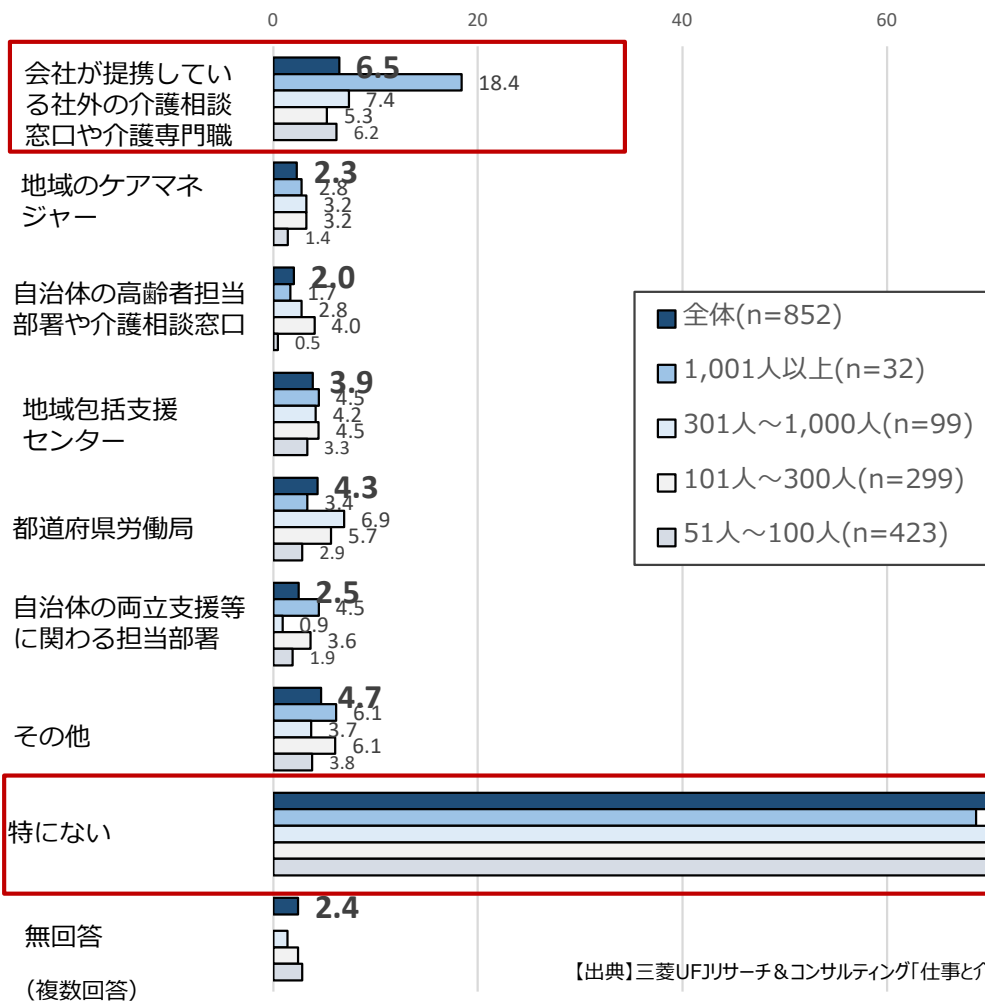
(複数回答)



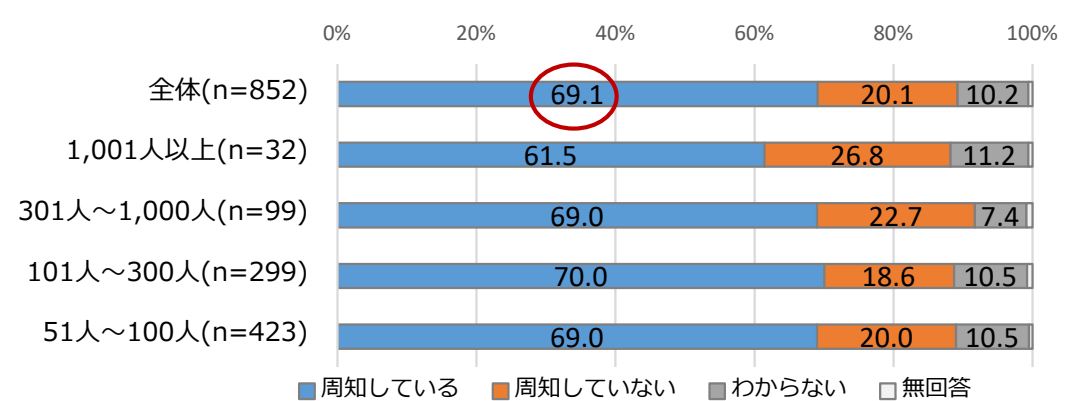
## 従業員に対する仕事と介護の両立支援制度の周知②

- 仕事と介護の両立支援の充実を目的に相談や連携をしている専門職や地域資源等をみると、「全体」では、「特にない」が78.1%となっている。連携先がある場合の具体的な連携先は、「会社が提携している社外の介護相談窓口や介護専門職」（6.5%）などとなっている。
- 40歳以上の従業員に対して、介護保険の被保険者となる旨を周知しているかどうかをみると、「全体」では、「周知している」が69.1%で、「周知していない」が20.1%となっている。また、介護保険の被保険者となる旨と併せて仕事と介護の両立のための制度についても周知をしている割合は、「全体」では41.0%となっている。

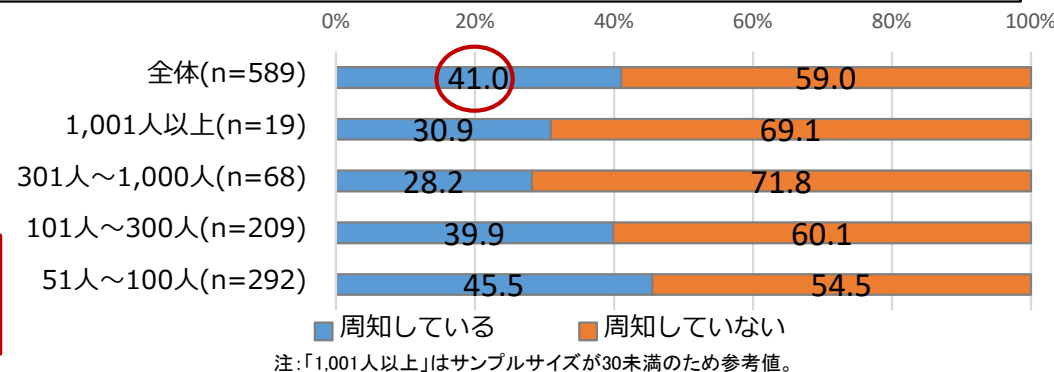
両立支援の充実のため、専門職や地域資源等への相談や連携（%）



40歳以上の従業員に対する、介護保険の被保険者となる旨の周知の状況（%）



40歳以上の従業員に対して、介護保険の被保険者となる旨と併せて仕事と介護の両立のための制度についても周知がされている割合（%）



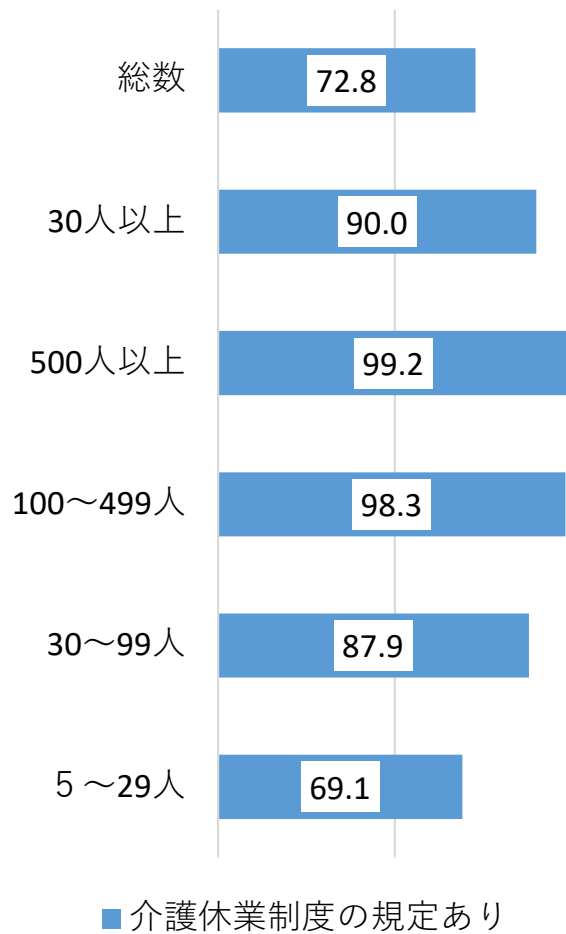
注:「1,001人以上」はサンプルサイズが30未満のため参考値。



# 介護休業の規定整備状況と介護休業期間の最長限度

- 30人以上の事業所の90.0%が介護休業制度の規定を整備している。
- ほとんどの事業所で、介護休業期間の最長期間に上限を定めているが、その期間は、30人以上の事業所の74.5%が法定どおりであり、事業所規模が大きいほど、法定を上回る期間としている事業所の割合が多い。

介護休業制度の規定の整備状況 (%)



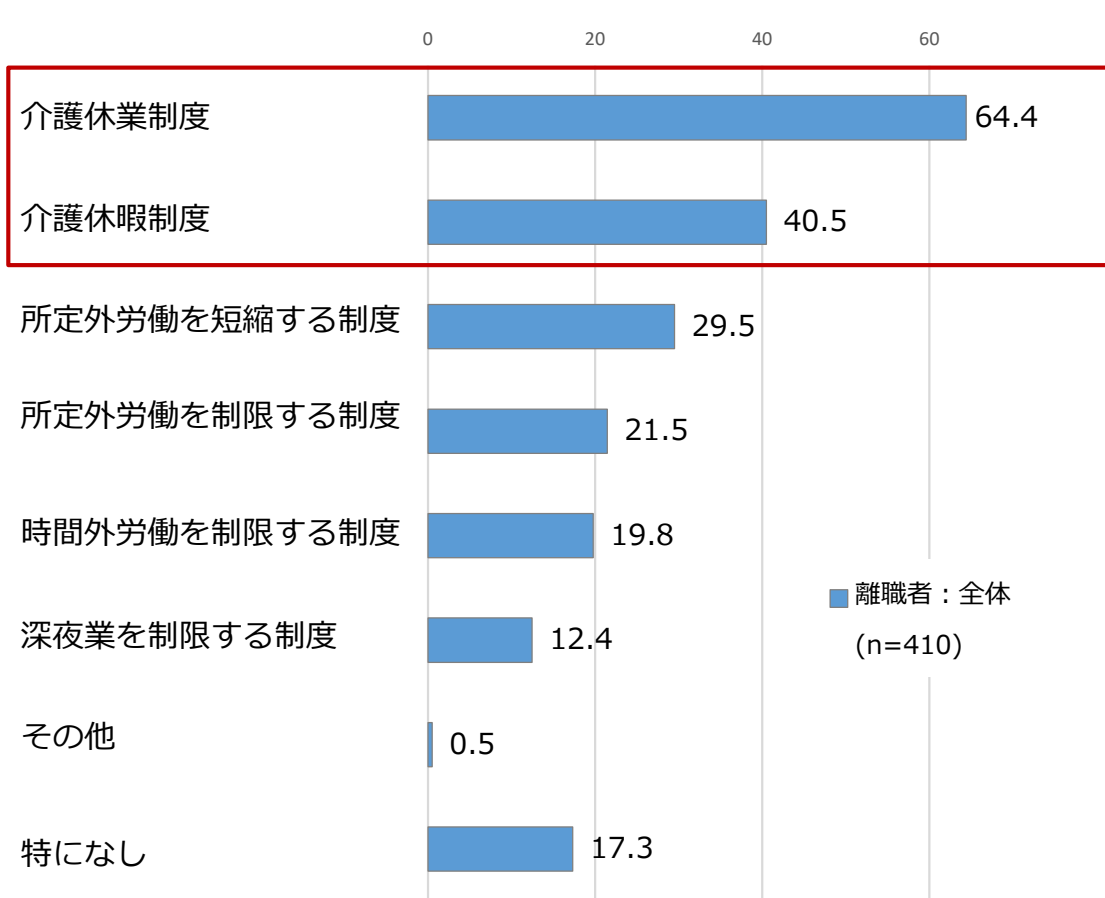
介護休業期間の最長限度 (%)

	介護休業制度 規定あり	期間の最長限度を定めてい る	期間の最長限度						期間の制限はなく、必要日 数取得できる
			法定 どおり (通算して 93日まで)	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	
総数	100.0	96.1 (100.0)	(82.9)	(3.2)	(2.9)	(0.9)	(8.2)	(2.0)	3.9
<b>30人以上</b>	<b>100.0</b>	<b>97.9 (100.0)</b>	<b>(74.5)</b>	<b>(4.1)</b>	<b>(4.8)</b>	<b>(0.8)</b>	<b>(12.2)</b>	<b>(3.6)</b>	<b>2.1</b>
500人以上	100.0	99.5 (100.0)	(33.4)	(1.7)	(16.2)	(2.2)	(33.8)	(12.7)	0.5
100～499人	100.0	98.8 (100.0)	(65.6)	(3.4)	(5.3)	(1.6)	(17.5)	(6.6)	1.2
30～99人	100.0	97.6 (100.0)	(77.9)	(4.3)	(4.4)	(0.6)	(10.3)	(2.6)	2.4
5～29人	100.0	95.5 (100.0)	(85.2)	(3.0)	(2.3)	(0.9)	(7.0)	(1.6)	4.5

## 離職前に利用したかった両立支援制度等

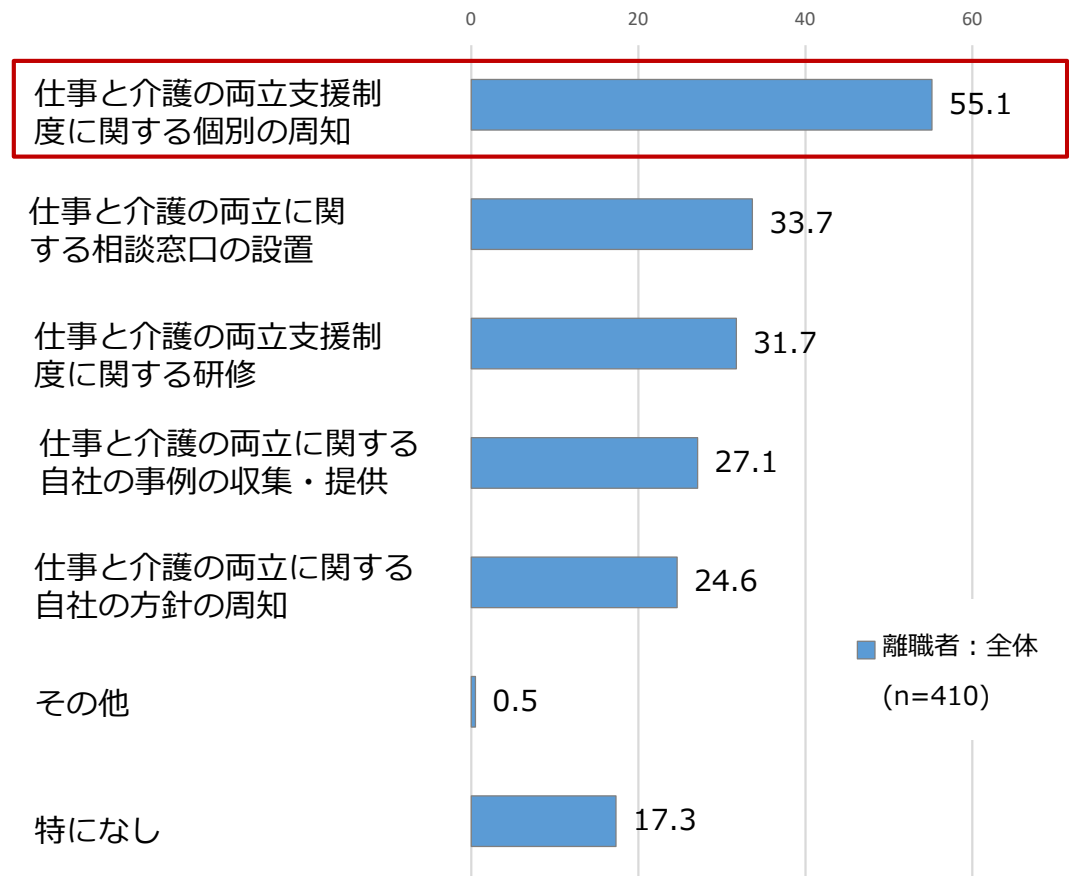
- 仕事を辞める前、どのような仕事と介護の両立支援制度を利用したかったかをみると、「介護休業制度」が約6割、「介護休暇制度」が約4割となっている。
- どのような職場の取組があれば、仕事を続けられたと思うかをみると、「仕事と介護の両立支援制度に関する個別の周知」が5割強となっている。

仕事を辞める前、どのような仕事と介護の両立支援制度を利用したかったか (%)



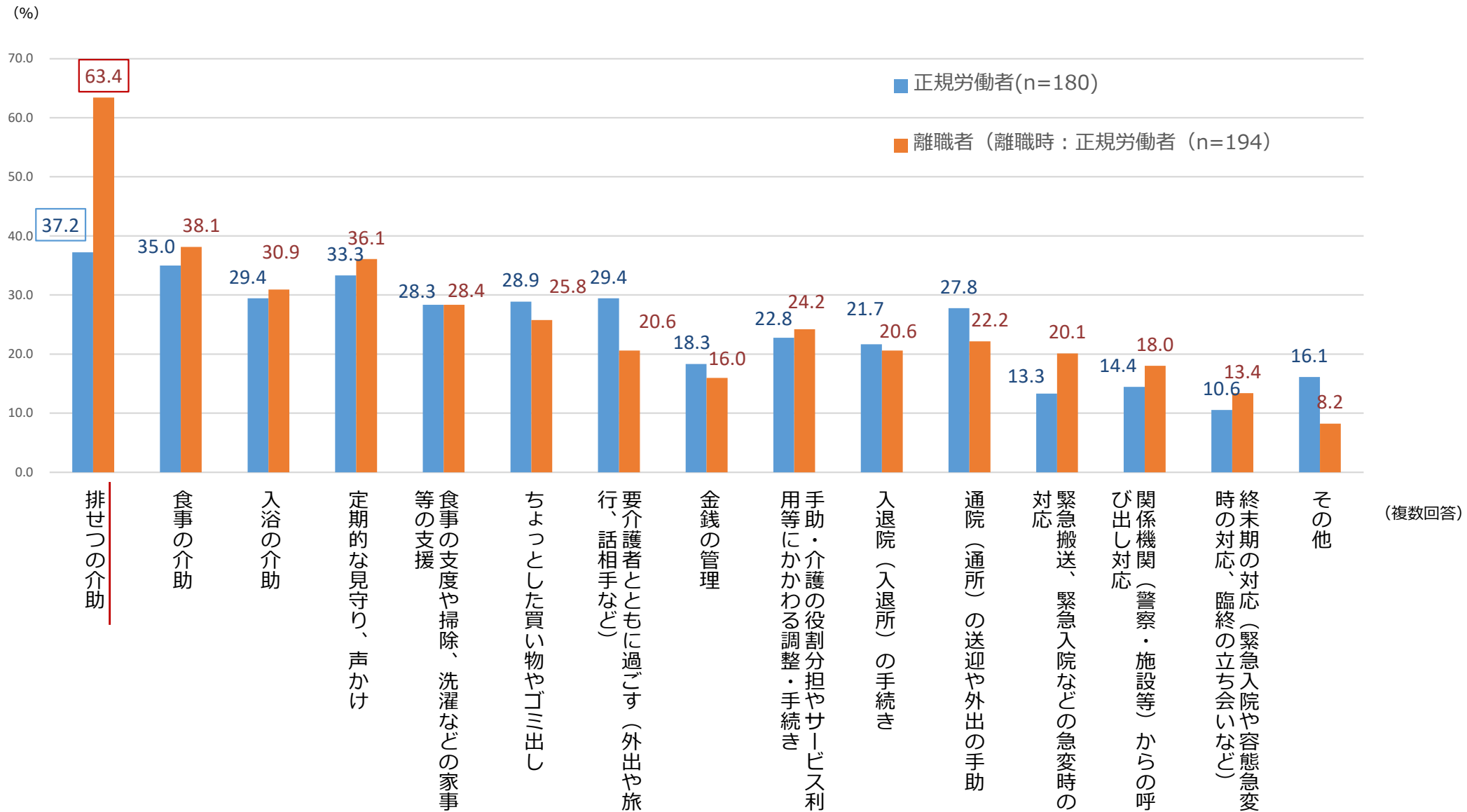
(複数回答)

どのような職場の取組があれば、仕事を続けられたと思うか (%)



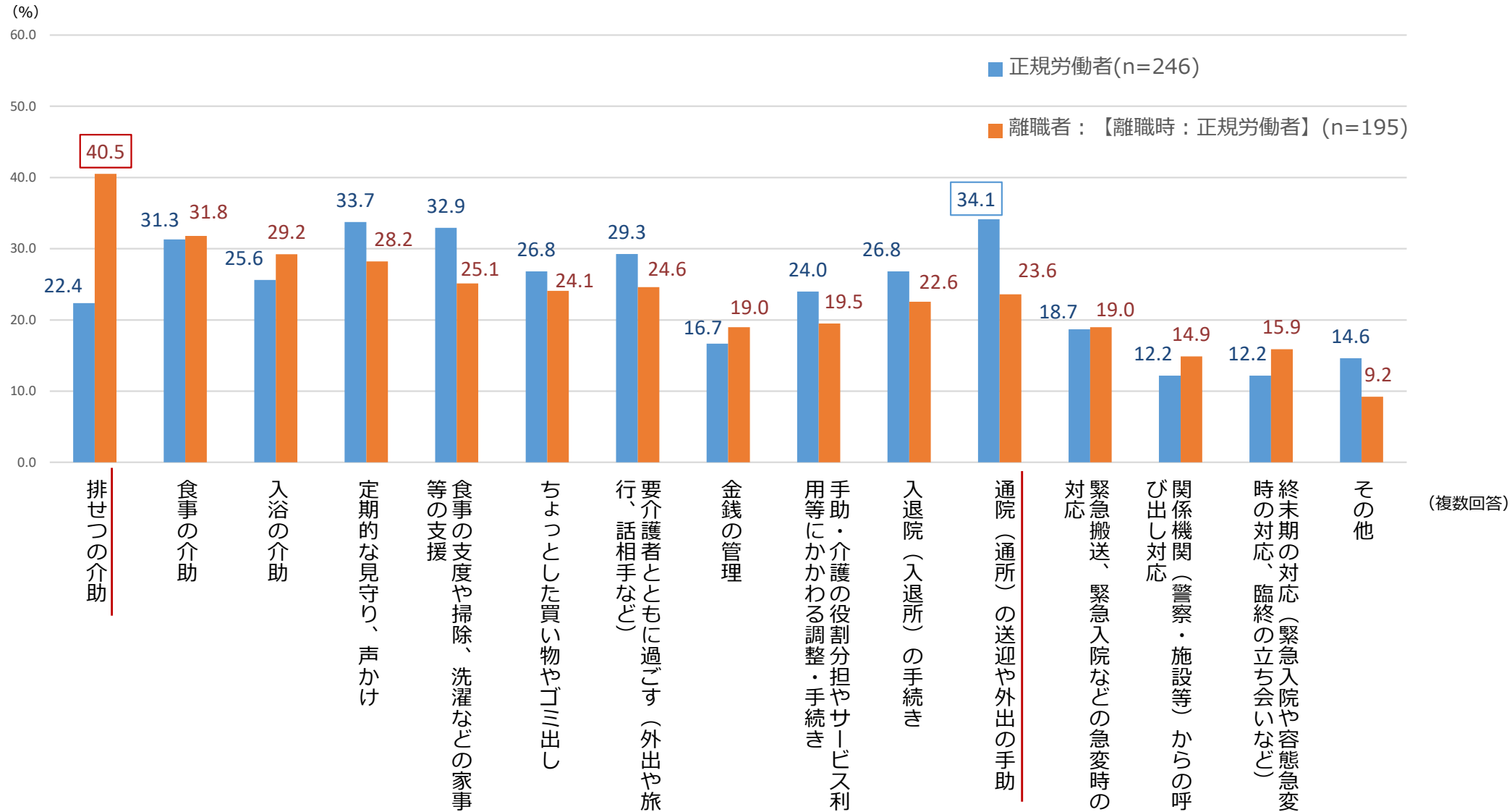
# 介護休業の利用目的

- 介護休業制度を利用している・利用したことがある人について、どのような手助・介護を行うために利用したかを「正規労働者」と「離職者【離職時：正規労働者】」で比較すると、「離職者【離職時：正規労働者】」の方が、「排せつの介助」の割合が高い。



# 介護休暇の利用目的

- 介護休暇制度を利用している・利用したことがある人について、どのような手助・介護を行うために利用したかを「正規労働者」と「離職者【離職時：正規労働者】」で比較すると、「正規労働者」は「通院（通所）の送迎や外出の手助」、「離職者：【離職時：正規労働者】」は「排せつの介助」の割合が高い。



## 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題

- 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題をみると、「全体」では、「従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されること」（33.9%）、「仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいても、その課題が顕在化してこないこと」（32.9%）、「職場における人員配置や業務負担の方法が難しいこと」（26.8%）などとなっている。

	従業員規模別				
	全体	51人～100人	101人～300人	301人～1,000人	1,001人以上
合計	852	423	299	99	32
従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されること	33.9	29.5	36.4	39.8	49.2
仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいても、その課題が顕在化してこないこと	32.9	27.1	36.0	41.2	55.3
職場における人員配置や業務負担の方法が難しいこと	26.8	21.4	32.0	31.9	34.6
制度利用者のいる部署に代替要員を確保することが難しいこと	26.1	25.2	27.1	24.5	31.8
仕事と介護の両立について、社員の間にはどのようなニーズがあるのかわからないこと	19.7	19.0	17.8	25.0	29.6
介護している従業員がいないため、特に課題となっていることはない	17.1	24.8	12.6	3.2	1.7
職種や職場によって制度を利用しにくい場合があること	16.0	14.3	15.4	22.7	24.6
仕事と介護の両立について、従業員のニーズは多様であり、制度で対応しきれないこと	14.4	11.4	13.8	24.5	29.6
介護していることを周囲に知られたくないという意識を持つ人が多いこと	11.4	11.0	11.3	12.5	15.1
介護している従業員はいると思われるが、特に課題となっていることはない	10.7	11.0	10.1	13.0	6.1
管理職層で制度利用することが困難なこと	6.6	6.2	4.9	10.6	14.5
制度利用者のいる部署で、他の従業員の理解を得ることが難しいこと	3.6	2.9	4.0	4.6	6.7
制度利用者の仕事に対する意欲を維持することが難しいこと	4.2	4.8	3.2	4.2	5.6
制度利用者に対する人事考課が難しいこと	4.1	3.3	4.9	4.6	6.7
制度を利用しやすい雰囲気職場と、利用しにくい雰囲気職場があること	6.1	5.2	5.3	10.6	12.3
介護に直面していない年齢層が多いため、今後の介護ニーズの予想がつかないこと	7.1	7.1	6.9	7.9	5.0
その他	2.3	1.9	2.4	2.8	4.5
無回答	1.8	1.9	1.2	3.2	0.6

(複数回答)

【出典】三菱UFJリサーチ&コンサルティング  
「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（企業調査）  
（令和3年度厚生労働省委託調査）

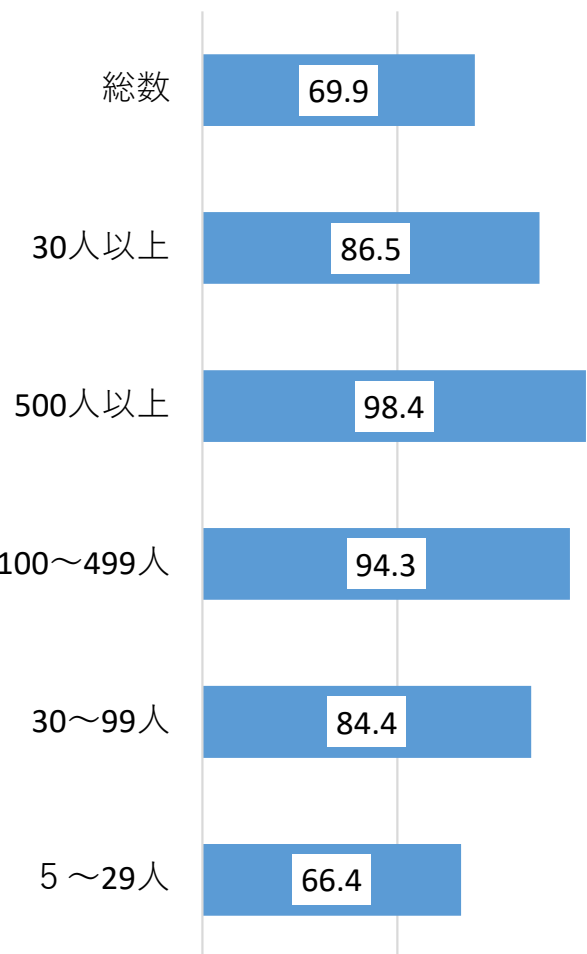
(%)

# 介護休暇の規定整備状況と取得可能日数

- 30人以上の事業所の86.5%が介護休暇制度の規定を整備している。
- 介護休暇制度の規定のあるほとんどの事業所で、介護休暇の取得可能日数に上限を定めているが、その日数は、ほとんどが法定どおりである。

介護休暇制度の規定の整備状況 (%)

1年間に取得できる介護休暇日数 (%)



	あり 介護 休暇 制度 規定	あり 取得 可能 日数 制限	対象家族が1人の場合				対象家族が2人以上の場合				なし 取得 可能 日数 制限
			5日 （法定ど おり）	6 ～ 10日	11 ～ 20日	21 日 以上	10日 （法定 どおり）	11 ～ 20日	21 ～ 40日	41 日 以上	
総数	100.0	94.2 (100.0)	88.0 (93.5)	1.6 (1.7)	0.6 (0.7)	3.9 (4.1)	88.7 (94.2)	1.5 (1.6)	0.4 (0.4)	3.5 (3.7)	5.8
<b>30人以上</b>	<b>100.0</b>	<b>96.5 (100.0)</b>	<b>88.9 (92.2)</b>	<b>3.2 (3.4)</b>	<b>1.2 (1.2)</b>	<b>3.1 (3.2)</b>	<b>90.7 (94.0)</b>	<b>2.2 (2.3)</b>	<b>0.6 (0.7)</b>	<b>2.9 (3.0)</b>	<b>3.5</b>
500人以上	100.0	99.0 (100.0)	86.6 (87.5)	6.4 (6.5)	3.8 (3.8)	2.2 (2.2)	88.0 (88.9)	6.7 (6.8)	2.2 (2.2)	2.0 (2.1)	1.0
100～499人	100.0	99.2 (100.0)	90.3 (91.0)	4.8 (4.9)	1.7 (1.7)	2.5 (2.5)	91.8 (92.5)	3.1 (3.1)	1.3 (1.3)	3.0 (3.0)	0.8
30～99人	100.0	95.7 (100.0)	88.6 (92.6)	2.8 (2.9)	1.0 (1.0)	3.3 (3.5)	90.4 (94.5)	1.9 (2.0)	0.4 (0.5)	2.9 (3.1)	4.3
5～29人	100.0	93.5 (100.0)	87.8 (93.8)	1.2 (1.2)	0.5 (0.5)	4.1 (4.4)	88.1 (94.2)	1.3 (1.4)	0.4 (0.4)	3.7 (3.9)	6.5

■ 介護休暇制度の規定あり

## 勤続6か月未満の労働者に対する介護休暇の適用状況

- 勤続6か月未満の労働者に対し「介護休暇」を適用する事業所は約4割弱となっている。

6か月未満の労働者に対する適用状況（介護休暇）（%）

事業所計		100.0	
介護休暇制度の規定あり		63.1	(100.0)
勤続6か月未満の者	対象としている	24.9	<b>(39.5)</b>
	対象としていない	38.2	<b>(60.5)</b>
介護休暇制度の規定なし		35.8	
不明		1.1	

制度の対象としていない勤続6か月未満の者から申出があった場合の対応状況

申出を拒んでいる（欠勤扱いとしている）	<b>4.0</b>
「介護休暇」として申出を認めている	<b>1.9</b>
年次有給休暇の取得を勧奨している	<b>8.7</b>
申出を受けたことがない	82.7
その他	2.1
不明	0.6

【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」（令和2年度）

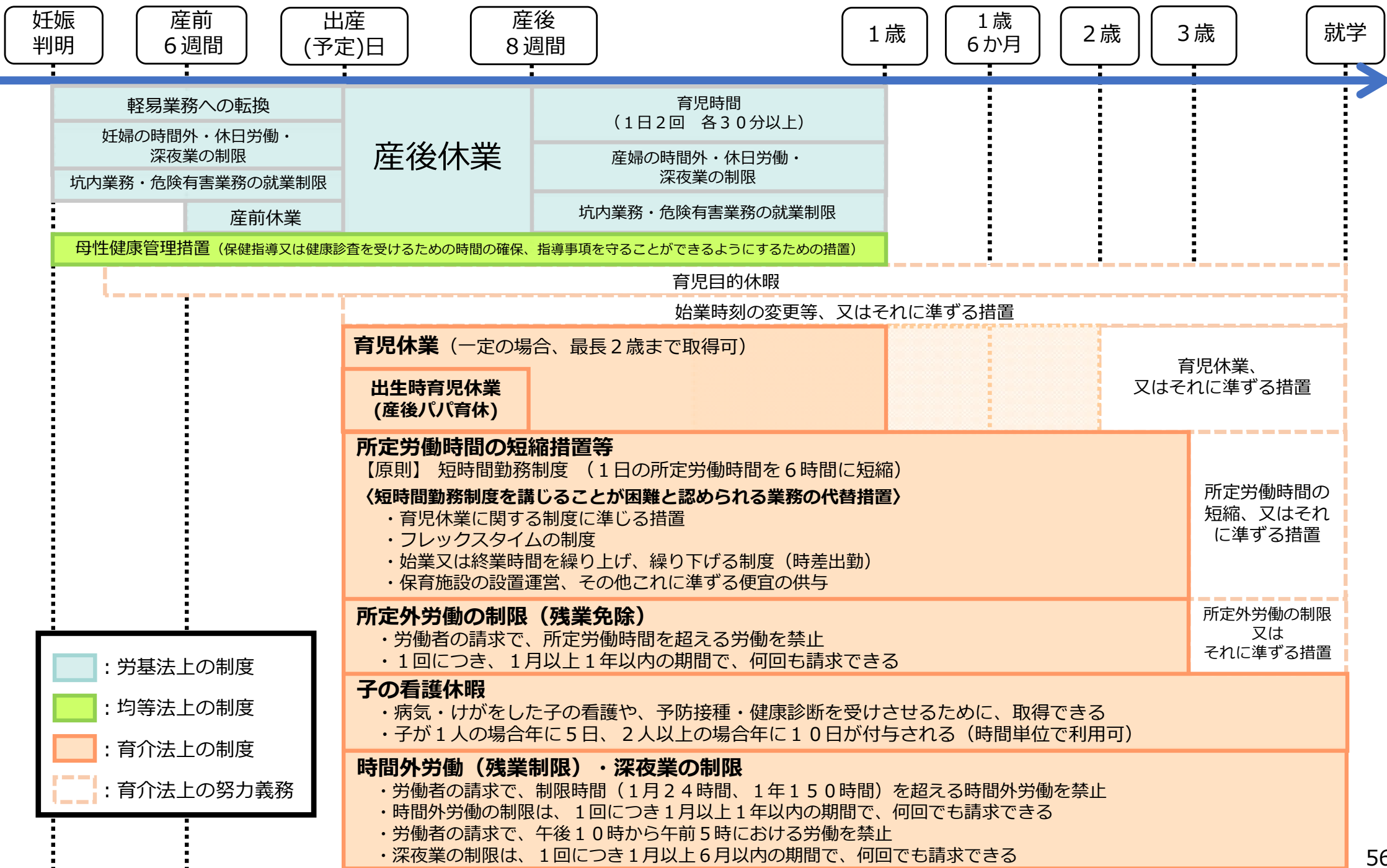


(参考資料)

育児・介護休業法

次世代育成支援対策推進法等 概要

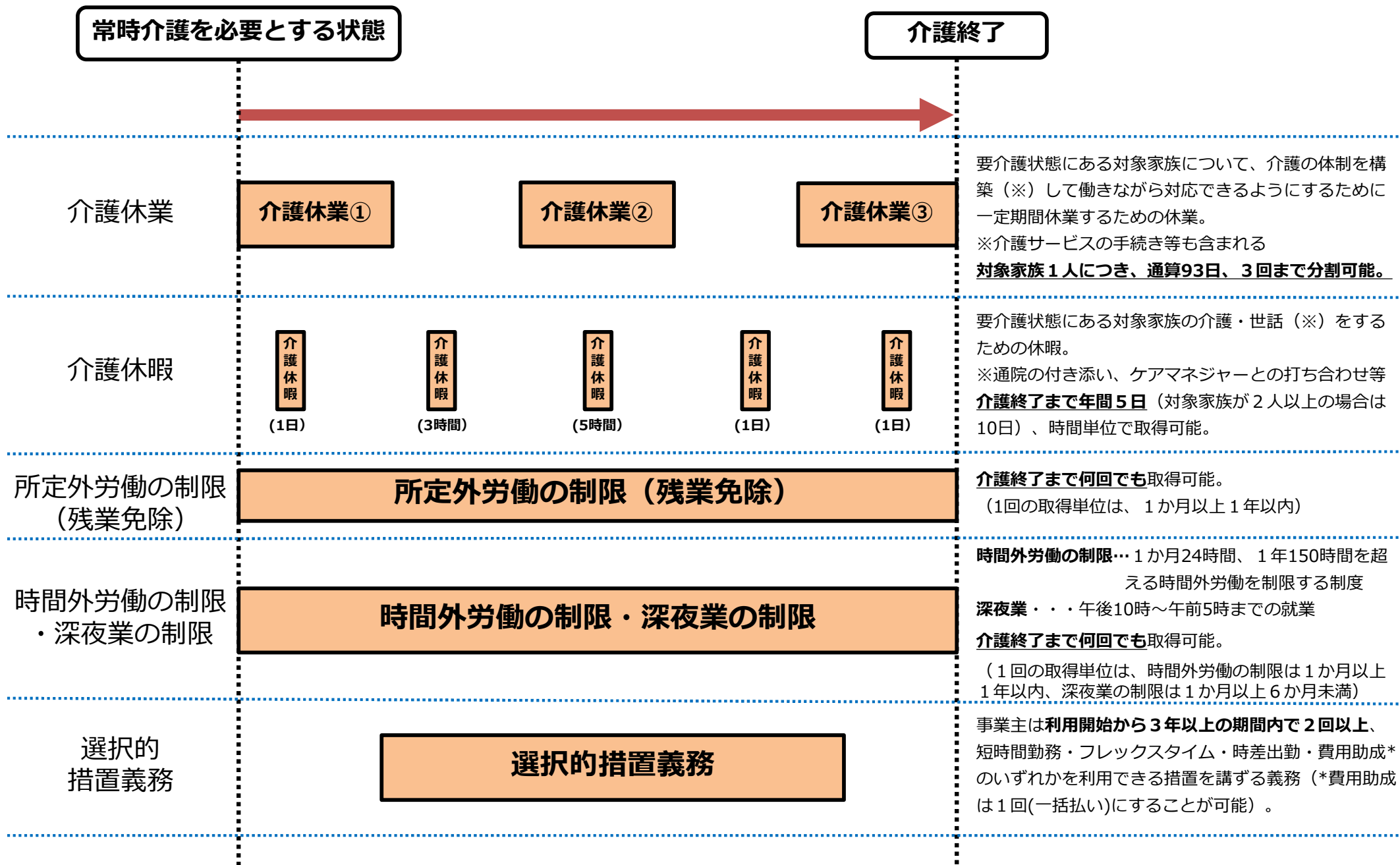
# 妊娠・出産・育児期の両立支援制度



# 育児・介護休業法の改正経過（育児関係）

(施行日)	H4.4.1	H7.4.1	H11.4.1	H14.4.1	H17.4.1	H22.6.30	H26.4.1	H29.1.1	H29.10.1	R3.1.1	R4.4.1	R4.10.1	R5.4.1	
育児休業	1歳まで(30人以下適用猶予)	1歳まで			原則1歳まで (保育所に入れぬ等の場合は、1歳6か月)	原則1歳まで(左記に加え、 父母とも休業する場合は、1歳2か月)		原則1歳まで(左記に加え、保育所に入れぬ等の場合は、2歳)		原則1歳まで(※左記と同じ) 2回に分けて取得可能				
出生時育児休業 (産後パパ育休)						※H17.4.1以降、一定の要件を満たす期間雇用者も取得可能に		※H29.1.1期間雇用者の要件緩和			※R4.4.1期間雇用者の要件緩和	子の出生後8週間以内に4週間まで 2回に分けて取得可能		
所定外労働の制限							子が3歳未満 ※H24.6.30まで100人以下企業は猶予							
時間外労働の制限	女性保護規定 (労働基準法による制限)		激変緩和措置 (労働基準法第133条)				小学校の入学まで							
深夜業の制限	女性保護規定 (労働基準法による制限)						小学校の入学まで							
所定労働時間の短縮等	子が1歳未満・措置義務 1歳～小学校就学前・努力義務 (※短時間勤務、フレックスタイム、時差出勤等はいずれか一つを 事業主が選択して措置する義務)			子が3歳未満・措置義務、 3歳～小学校就学前・努力義務 (※左記と同じ)		【短時間勤務制度】子が3歳未満…措置義務 3歳～小学校就学前…努力義務 ※H24.6.30まで100人以下企業は猶予		【短時間勤務制度以外】子が小学校就学前まで…努力義務						
子の看護休暇 (小学校就学前の子)				努力義務 年5日	形成権 年5日	形成権 年5日 (子が2人以上の場合は年10日)	形成権 年5日 (※半日単位取得可 子が2人以上の場合は年10日)	形成権 年5日 ※時間単位取得可(子が2人以上の場合は年10日)						
個別周知 ・意向確認												個別周知・意向確認義務		
雇用環境整備 措置												雇用環境整備措置義務		
育児休業等の 取得状況の公表												1000人超企業 義務		
労働者の配置 に関する配慮							配慮義務							
育児休業等に係る 不利益取扱いの 禁止	解雇の禁止				H13.11.16	解雇その他不利益な取扱いの禁止								
育児休業等に係る ハラスメント防止措置						子の看護休暇に係る解雇 その他不利益取扱いを明文で禁止	所定労働時間の短縮措 置等に係る解雇その他不 利益取扱いを明文で禁止				※R4.4.1以降、妊娠・出産等を申し出たこと、 R4.10.1以降、出生時育児休業の申出等が追加			育児休業等に関するハラスメント防止措置義務
(参考) 雇用保険 (育児休業 給付)		H7.4.1		H13.1.1	H19.3.31	H22.4.1	H26.4.1	休業前賃金の50%(休業開始から6ヶ月は67%)						
		休業前賃金の25% (休業中20%、 職場復帰後5%)		休業前賃金の40% (休業中30%、 職場復帰後10%)	休業前賃 金の50% (職場復帰後20%)	休業前賃 金の50% (当面の間)								
													※R4.10.1以降、出生時育児休業(産後パパ育休)、分割取得も支給対象	

# 介護期の両立支援制度（育児・介護休業法）



## 要介護状態の定義

要介護状態とは、**2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態**を指すもの。

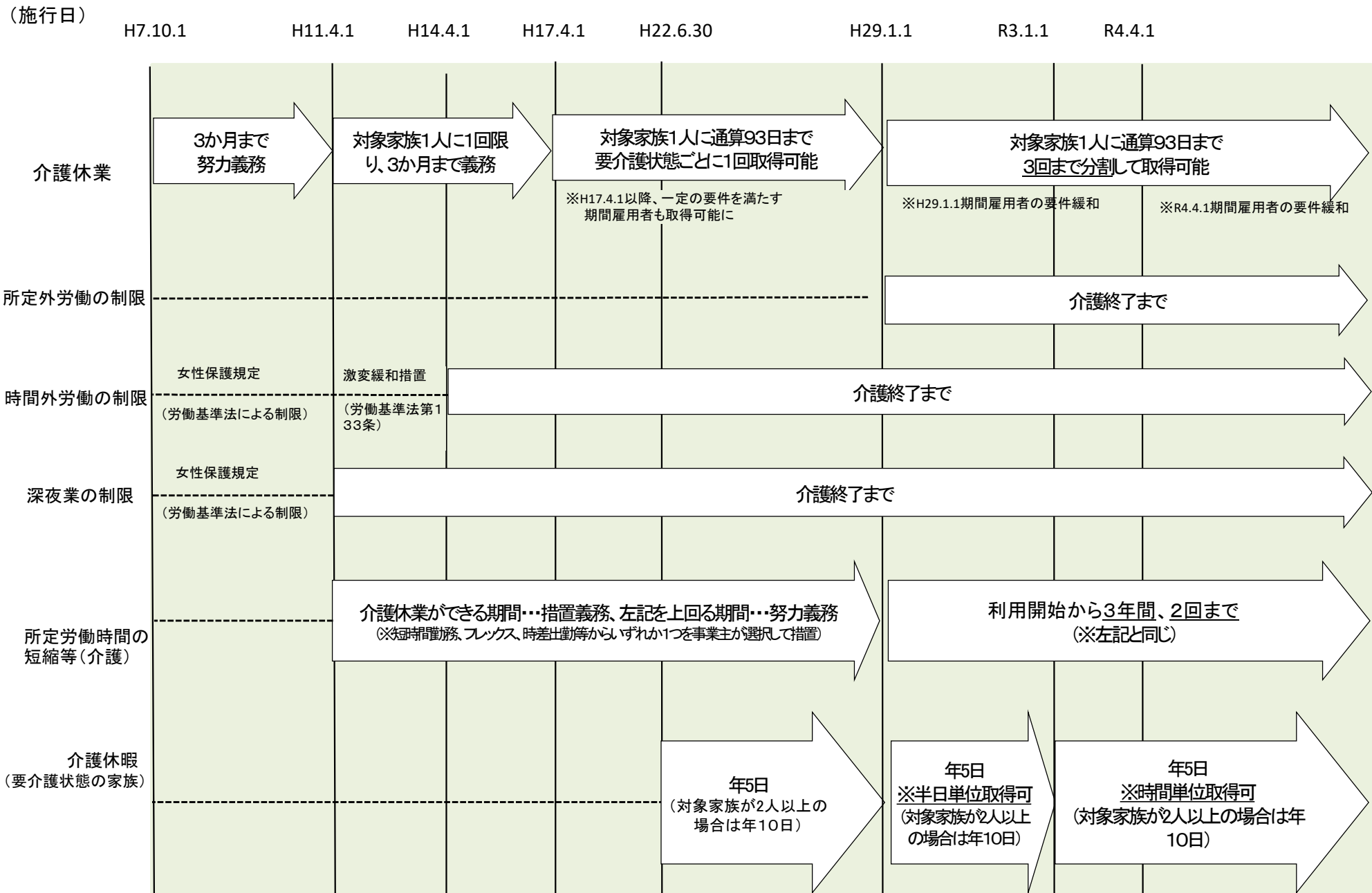
「常時介護を必要とする状態」とは、**以下の（１）または（２）のいずれかに該当する場合**であること。

（１）介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。

**（２）状態①～⑫のうち、2が2つ以上または3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。**

項目 \ 状態	1	2	3
①座位保持（10分間一人で座っていることができる）	自分で可	支えてもらえればできる	できない
②歩行（立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる）	つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定	できる	本人に関する重要な意思決定はできない	ほとんどできない

# 育児・介護休業法の改正経過（介護関係）



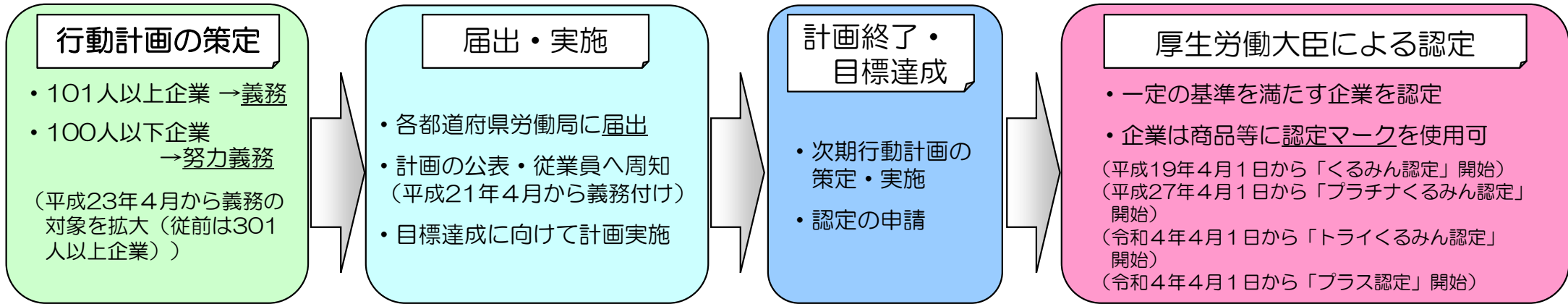
# 子の看護休暇と介護休暇

	子の看護休暇 (育児・介護休業法第16条の2)	介護休暇 (育児・介護休業法第16条の5)
休暇の日数	1年に5日まで (子が2人以上の場合は10日まで)	1年に5日まで (対象家族が2人以上の場合は10日まで)
対象労働者	小学校就学の始期に達するまでの子を 養育する労働者 ※ただし、日々雇用される労働者及び 労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下	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 ※ただし、日々雇用される労働者及び 労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下 ※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週間以上にわたり常時介護を必要とする状態
対象家族	法律上の子(実子及び養子) ※ 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に 委託されている子等も含む。	・配偶者(事実上の婚姻関係を含む)、 父母、子、配偶者の父母 ・祖父母、兄弟姉妹、孫
取得対象 となる世話	・負傷し、又は疾病にかかった子の世話 ・疾病の予防を図るために必要な子の世話(予防 接種又は健康診断を受けさせること)	要介護状態にある対象家族の介護・病院等の付き添い・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その 他の世話
改正経緯	平成14年4月1日 施行(努力義務化) 平成17年4月1日 義務化(年5日まで) 平成22年6月30日 拡充(2人以上、年10日) 平成29年1月1日 半日単位取得 令和 3年1月1日 時間単位取得	平成22年6月30日 施行(義務化)(101人以上企業) 平成24年7月1日 完全施行(101人以下企業も適用) 平成29年1月1日 半日単位取得 令和 3年1月1日 時間単位取得



# 次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

(令和7年3月末までの時限立法 (※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法を、10年間延長))



## 行動計画の策定

- ・101人以上企業 → 義務
  - ・100人以下企業 → 努力義務
- (平成23年4月から義務の対象を拡大(従前は301人以上企業))

## 届出・実施

- ・各都道府県労働局に届出
- ・計画の公表・従業員へ周知(平成21年4月から義務付け)
- ・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

## 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4月1日から「くるみん認定」開始)  
 (平成27年4月1日から「プラチナくるみん認定」開始)  
 (令和4年4月1日から「トライくるみん認定」開始)  
 (令和4年4月1日から「プラス認定」開始)

## 行動計画(一般事業主行動計画)

### 【行動計画とは】

企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

### 【計画に定める事項】

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2～5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

### 【計画の内容に関する事項】

- 1 雇用環境の整備に関する事項
  - (1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
  - (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組
- 2 その他の次世代育成支援対策
 

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

### 【計画例】

- (例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：取得率〇%以上、女性：取得率〇%以上
- <対策>  
 令和〇年〇月～ 各職場における休業者のカバー体制の検討(代替要員の確保、業務体制の見直しなど)・実施  
 令和〇年〇月～ 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
- (例2) ノー残業デーを月に1日設定する。  
 <対策>  
 令和〇年〇月～ 部署ごとに検討グループを設置  
 令和〇年〇月～ 社内報などでキャンペーンを行う

- 届出状況(令和5年9月末時点)
  - ・101人以上企業の 98.4%
  - ・301人以上企業の 98.6%
  - ・101～300人企業の 98.3%

規模計届出企業数 106,883社
- 認定状況(令和5年9月末時点)
  - ・くるみん認定企業 4,313社
  - ・うち、プラチナくるみん認定企業 589社
  - ・トライくるみん認定企業 2社



## 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。
- ・次の①または②のいずれかを満たしていること。
  - ① 計画期間内に、男性の育児休業等取得率が
    - くるみん認定 10%以上
    - プラチナくるみん認定 30%以上
    - トライくるみん認定 7%以上 であること。
  - ② 計画期間内に、男性の育児休業等を取得した者及び企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が
    - くるみん認定 20%以上
    - プラチナくるみん認定 50%以上
    - トライくるみん認定 15%以上 であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。
- ・女性の育児休業等取得率が75%以上であること。
- ・男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること(くるみん認定のみ)。
- ・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。
- ・フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。
- ・月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。 など

☆ くるみん等認定基準を満たした上で  
 「不妊治療のための休暇制度・両立支援制度」を設けること、その他の基準を満たした場合、「プラス」認定を受けることができます。

## くるみん



1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。
5. 次の①又は②のいずれかを満たしていること。
  - ① 計画期間において、男性労働者の育児休業等取得率が10%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
  - ② 計画期間において、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて20%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。（注1）

## プラチナくるみん



- 1～4. くるみん認定基準1～4と同一。
5. 次の①又は②のいずれかを満たしていること。
  - ① 計画期間において、男性労働者の育児休業等取得率が30%以上であること。
  - ② 計画期間において、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて50%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。（注1）

## トライくるみん



- 1～4. くるみん認定基準1～4と同一。
5. 次の①又は②のいずれかを満たしていること。
  - ① 計画期間において、男性労働者の育児休業等取得率が7%以上であること。
  - ② 計画期間において、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

（注1）労働者数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- ① 計画期間内に、小学校就学前の子について子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く。）。（くるみんの場合は、加えて当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。）
- ② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。（くるみんの場合は、加えて当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。）
- ③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が10%以上（プラチナくるみんの場合は30%以上、トライくるみんの場合は7%以上）であること。（くるみんの場合は、加えて当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。）
- ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子又は小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。（くるみんの場合は、加えて当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。）

# くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん認定基準②

## くるみん



6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。（注2）
7. 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の①と②のいずれも満たしていること。
  - ① フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。
  - ② 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。
9. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。
  - ① 所定外労働の削減のための措置
  - ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
  - ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の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
10. 法およ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（注4）がないこと。

（注2）労働者数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。（くるみんの場合は、加えて当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。）

（注3）労働者数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間中に①が90%未満かつ②が70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、上記の①が90%以上又は②が70%以上であれば、基準を満たす。

## プラチナくるみん



6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。（注2）
- 7・8. くるみん認定基準7・8と同一。
9. くるみん認定基準の9.の①～③すべての措置を実施しており、①又は②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。
- 9-2. 次の①又は②のいずれかを満たしていること。（注3）
  - ① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上であること。
  - ② 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（1歳誕生日に育休中を含む）している者の割合が70%以上であること。
- 9-3. 育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。
10. くるみん認定基準10と同一。

## トライくるみん



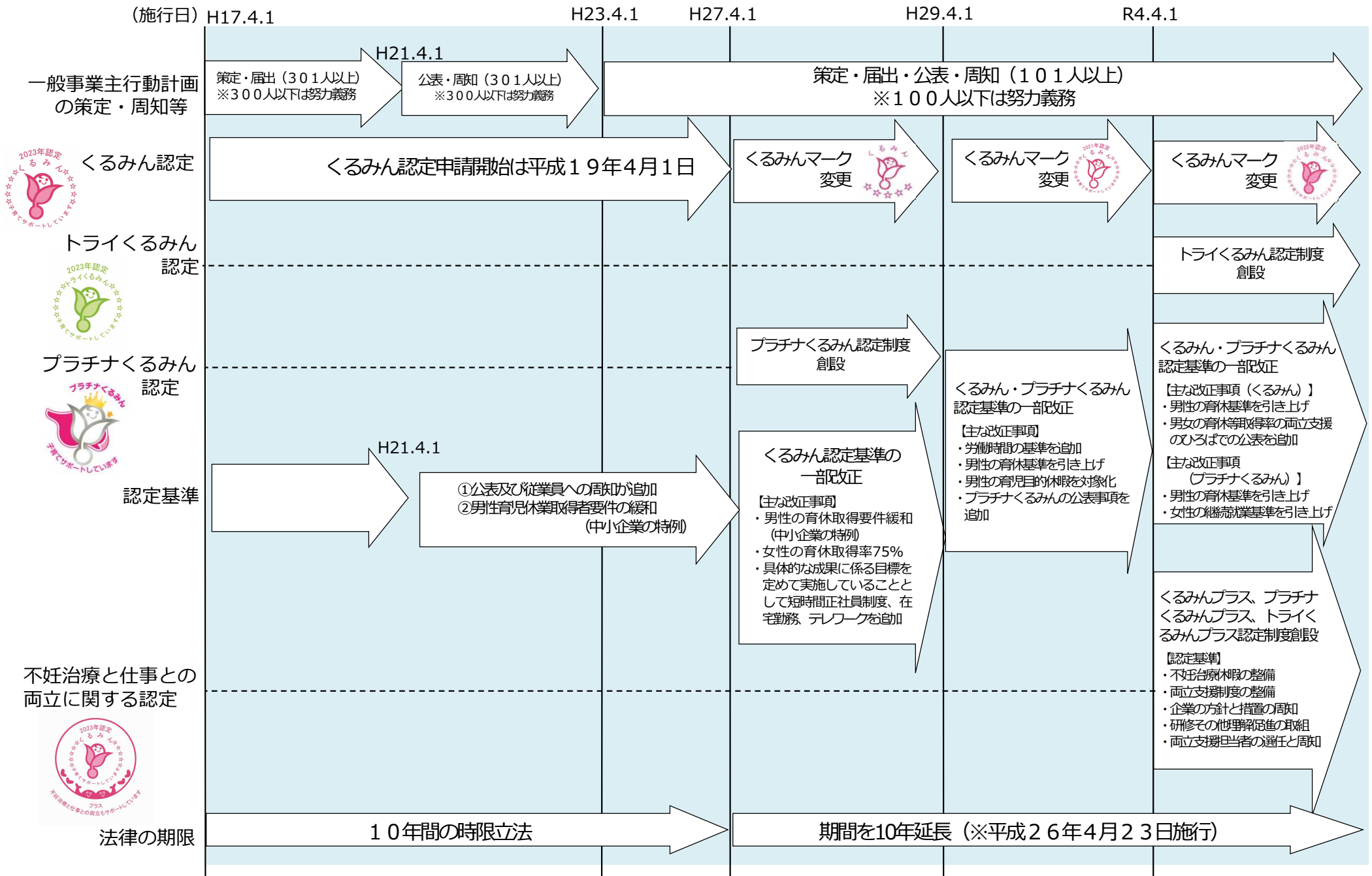
6. プラチナくるみん認定基準6と同一。
- 7～10. くるみん認定基準7～10と同一。

（注4）「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指す。

- ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期雇用労働法、女性活躍推進法、労働施策総合推進法で勧告
- ・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表
- ・長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし
- ・長時間労働等に関する重大な労働法令の同一条項に複数回違反
- ・違法な長時間労働を繰り返し行う企業経営トップに対する都道府県労働局長による指導に基づき企業名公表
- ・障害者雇用促進法、高齢者雇用安定法、労働者派遣法に基づく勧告に従わず公表
- ・労働保険料を直近2年度について滞納 等



# 次世代育成支援対策推進法（平成15年7月16日制定）の改正経過（一般事業主行動計画関係）



# 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の概要（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）

## 改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

## 改正の概要

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設**【育児・介護休業法】  
子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
  - ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
  - ②分割して取得できる回数は、2回とする。
  - ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け**
  - ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
  - ②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
- 3 育児休業の分割取得**  
育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け**  
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**  
有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備**【雇用保険法】
  - ①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
  - ②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

## 施行期日

- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 令和4年10月1日(ただし、6②については令和3年9月1日)
- ・4: 令和5年4月1日

# 両立支援のひろば

- 厚生労働省の運営する「両立支援のひろば」において、次世代育成支援対策推進法にもとづく一般事業主行動計画の内容や、学生・求職者等にアピールできる企業の両立支援の取組を公表することができます。

## <トップページ>

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト  
両立支援のひろば

厚生労働省

お問合せ サイトマップ 検索について 印刷について

トップ 一般事業主行動計画 公表サイト Q&A集 両立診断サイト 企業の取組事例

次世代法に基づく  
一般事業主行動計画を公表しましょう!

企業の行動計画や  
両立支援の取組の  
検索が可能

令和4年4月1日から、くみん認定及びプラチナ認定の認定基準等が改正されました！新しい認定制度もスタートしました！詳しくはこちらをご覧ください。

自社の行動計画・取組を登録・修正する  
「プラチナくみん認定企業による次世代育成支援対策の実施状況の公表」「くみん認定申請のための育休取得状況の公表」「育児・介護休業法に基づく育休取得状況の公表」も「登録・修正する」ボタンから  
登録・修正する 登録メールアドレスを変更する

企業の行動計画・取組を検索する  
企業名、所在地、業種等から検索できます。  
検索はこちら

企業の好事例も  
検索が可能

は？ お取立ち情報 Q&A集 事業主の方へ

あなたの会社の取組状況を診断 両立診断サイト 診断する

両立支援に取り組む 企業の事例 事例を見る

QRコード

<https://youritsu.mhlw.go.jp/index.html>

## <公表画面イメージ>

企業名	A社
認定	
業種	製造業
企業規模	1,000人
男性の育児休業取得率等	公表前事業年度：2022年1月1日～2022年12月31日 育児休業等をした男性労働者数の割合：50%
女性の育児休業取得率	公表前事業年度：2022年1月1日～2022年12月31日 育児休業等をした女性労働者数の割合：90%
一般事業主行動計画の内容	<p>1. 計画期間 20XX年X月X日～20XX年X月X日までの5年間</p> <p>2. 目標と取組内容</p> <p>目標① 男女とも更に柔軟な働き方ができる環境を整備する。          &lt;対策&gt;          X年X月～ 両立支援ガイドブックの配布          X年X月～ フレックスタイム制、テレワークの利用促進のための環境整備          X年X月～ 管理職に対するマネジメント研修の実施</p> <p>目標② 年次有給休暇の取得〇日以上、取得率を〇%以上とする。          &lt;対策&gt;          X年X月～ 全社員の取得状況の集約、分析          X年X月～ 年休取得計画を作成し、管理職からの声掛けを実施</p>
我が社の両立支援の取組 (現在実施中又は実施していた取組・実績、育児休業平均取得期間など)	仕事と育児の両立がしやすい制度として、育児のための時差出勤制度を小学校▲年生まで導入しています。ベビーシッター利用代金の半額を補助しています。

例えば、「育児のための短時間勤務や所定外労働の免除、子の看護休暇等について、法定を上回る期間（子が小学校〇年生の年度末まで、**心身に障がいを持つ子の場合、小学校□年生の年度末まで**）で取得可能。」といった記載をしている企業もあり。



# 両立支援等助成金

令和6年度当初予算案 **181億円** (100億円) ※ ()内は前年度当初予算額

令和4年度支給実績：出生時両立支援コース 7,886件  
 育児休業等支援コース 10,642件  
 介護離職防止支援コース 988件

## 1 事業の目的

※令和5年度補正予算額 制度要求

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、仕事と育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

## 2 事業の概要・スキーム

※中小企業事業主のみ対象。国（都道府県労働局）で支給事務を実施  
 ※支給額・加算措置の赤字・下線が新規・拡充箇所  
 ※このほか、新規受付停止中の事業所内保育施設コースに3.0億円（4.2億円）を計上

### コース名/コース内容

#### 出生時両立支援コース

41.5億円 (55.4億円)

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始

#### 育児休業等支援コース

40.2億円 (38.7億円)

育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰

#### 育休中等業務代替支援コース

87.8億円 (新規)

育休休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施

#### 選べる働き方制度支援コース（仮称）

3.7億円 (新規)

育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン（仮称）」により制度利用者を支援

#### 介護離職防止支援コース

5.1億円 (2.9億円)

「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援

### 支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）

- ①第1種（男性の育児休業取得） **1人目 20万円**  
 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始 **2～3人目 10万円**
- ②第2種（男性育休取得率の上昇等） 1年以内達成：60万円  
 2年以内達成：40万円  
 3年以内達成：20万円

- ①育休取得時 **30万円**  
 プランに基づき3か月以上の休業取得 ※無期雇用者、有期雇用労働者各1人限り
- ②職場復帰時 **30万円**  
 育休から復帰後、継続雇用

- ①育休休業中の手当支給 **最大125万円**  
 ・業務体制整備経費：5万円（育休1月未満 2万円）  
 ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで
- ②育短勤務中の手当支給 **最大110万円**  
 ・業務体制整備経費：2万円  
 ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで
- ③育休休業中の新規雇用 **最大67.5万円**  
 代替期間に応じ以下の額を支給  
 ・最短：7日以上：9万円  
 ・最長：6か月以上：67.5万円  
 ※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間

**制度2つ導入し、対象者が制度利用 20万円**

**制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円**

※1年度5人まで

- 介護休業 ①休業取得時 **30万円**  
 ②職場復帰時 **30万円** ※休業、両立支援制度それぞれで1年度5人まで
- 介護両立支援制度 **30万円**

### 加算措置/加算額

#### <出生時両立支援コース>

- ①第1種  
 1人目で雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合 **10万円加算**
- ②第2種  
 第1種受給時にプラチナくるみ認定事業主であった場合 **15万円加算**

#### <育休中等業務代替支援コース>

プラチナくるみ認定事業主は、①③を以下の通り割増。

- ①育休休業中の手当支給  
 業務代替手当の支給額を4/5に割増
- ③育休休業中の新規雇用  
 代替期間に応じた支給額を割増 **最大82.5万円**  
 ・最短：7日以上：11万円  
 ・最長：6か月以上：82.5万円

育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合  
 ①～③に**10万円加算**（1か月以上の場合のみ）

#### <各コース共通>

#### 育児休業等に関する情報公表加算

申請前の直近年度に係る下記①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、**2万円加算**  
 対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数  
 ※出生時両立支援コース（第2種）以外が対象。各コースごと1回限り。

- 個別周知・環境整備加算 休業①/両立支援制度に**15万円加算**  
 対象労働者への個別周知・雇用環境整備の実施
- 業務代替支援加算 休業②に新規雇用**20万円加算**  
 休業取得者の業務代替体制の整備 手当支給等**5万円加算**



① 施策の目的

働き続けながら子育てを行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対する両立支援等助成金の支給により、仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を促進する。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
			○	

③ 施策の概要

両立支援等助成金の一部を見直し、育児休業取得時の業務代替支援を独立・拡充させた「育休中等業務代替支援コース」を創設。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

※中小企業事業主のみ対象。国（都道府県労働局）で支給事務を実施

コース名／コース内容	支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）	加算措置／加算額
<p><b>育休中等業務代替支援コース</b></p> <p><b>新設</b></p> <p>育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施</p>	<p><b>① 育児休業中の手当支給 最大125万円</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務体制整備経費：5万円（育休1か月未満 2万円）</li> <li>・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで</li> </ul> <p><b>② 育短勤務中の手当支給 最大110万円</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務体制整備経費：2万円</li> <li>・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで</li> </ul> <p><b>③ 育児休業中の新規雇用 最大67.5万円</b></p> <p>代替期間に応じ以下の額を支給</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・最短：7日以上：9万円</li> <li>・最長：6か月以上：67.5万円</li> </ul> <p>※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間</p>	<p><b>加算措置／加算額</b></p> <p>プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。</p> <p>① 育児休業中の手当支給 業務代替手当の支給額を4/5に割増</p> <p>③ 育児休業中の新規雇用 代替期間に応じた支給額を割増 <b>最大82.5万円</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・最短：7日以上：11万円</li> <li>・最長：6か月以上：82.5万円</li> </ul> <p>育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合 ①～③に<b>10万円加算</b>（1か月以上の場合のみ）</p> <p><b>育児休業等に関する情報公表加算</b></p> <p>申請前の直近年度に係る下記①～③の情報を「両立支援のひろば」サイトで公表した場合、<b>2万円加算</b></p> <p>対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数</p> <p>※出生時両立支援コース、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コース（仮称）で各1回限り。</p>

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

中小企業における労働者が育児休業や短時間勤務制度を利用しやすい環境整備を支援することで、労働者の雇用の安定を図る。

# 男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）

令和6年度当初予算案 1.3億円（1.3億円） ※（）内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的

- 「イクメンプロジェクト」とは、積極的に育児をする男性「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報・支援するプロジェクト（H22年度から実施）
- 令和6年度においては、改正育児・介護休業法に沿った企業の実践を促進するセミナーの開催、企業版両親学級等の取組促進を図るとともに、企業の採用に密接に関連する大学生等の若年者層の育児休業等に関する意識調査を実施（新規）し、令和5年4月から一部企業に義務付けられた育休取得率の公表と関連付け、企業の実践を促していくことで男性の育休取得促進を強力に推進する。

### 数値目標

- ★ 男性の育児休業取得率：現状 17.13%(令和4年) → 目標 50%※（令和7年）、85%※（令和12年）  
※「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）
- ★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：現状 69.5%(令和3年) → 目標 70%（令和7年）



## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

### ○若年層の育児休業取得に対する意識調査の実施（新規）

・大学生等の若年者層を対象に育児休業等に関する意識調査を実施し、調査結果を効果的に活用することで社会的機運を高めるとともに、企業における円滑な人材獲得を支援する

### ○企業向けシンポジウムの開催（新規）

・男性の育児休業取得促進に積極的に取り組んでいる企業経営者や管理職（イクボス）のパネルディスカッション等を実施し、好事例を周知・啓発することで企業での育休取得促進の取組を支援

### ○経営層・企業（管理職）向けセミナー・若年層セミナーの実施（企業版両親学級を含む）

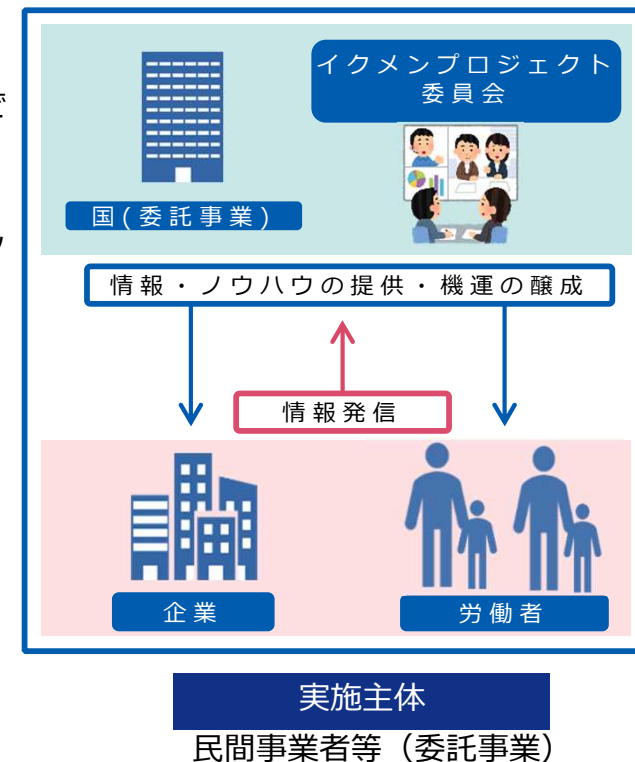
・企業の実践を促進する経営層・企業（管理職）向け、今後育児を担う若年層向けセミナーを実施  
・企業版両親学級の取組を促進するため、セミナーの開催による普及を図るとともに研修動画や資料等の充実を図る

### ○普及啓発資料の作成

・男性の育児休業の取得促進に向け、周知資料の母子健康手帳との同時配付や周知・啓発動画の配信等により、子どもが産まれる予定の全プレパパ・プレママに周知を徹底

### ○公式サイト運用

・改正育児・介護休業法の周知やイクボス宣言・育児体験談等の投稿を促し、参加型サイトとして運用  
＜R4年度実績＞イクメンプロジェクト公式サイトアクセス件数 約110万件



# 中小企業育児・介護休業等推進支援等事業

令和6年度当初予算案 3.4億円 (3.0億円) ※ ()内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的

「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）を受けた、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の次期改正を見据え、子育て期の労働者及び主な介護の担い手である働き盛り世代の離職防止の観点から、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施するほか、措置導入・運用のマニュアル等を作成することにより、制度の周知・理解促進を図る。また、介護に直面する前の制度の周知や正しい知識の付与が重要であることから、介護休業制度等の周知事業を実施する。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

<事業主・労働者支援>

※下線部が拡充部分

### (1)中小企業育児・介護休業等推進支援事業

○中小企業で働く労働者の育児休業・介護休業の取得や休業後の円滑な職場復帰による継続就労、仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入を支援するほか、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を推進するため、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施する。（支援担当者85人→95人）

○改正育児・介護休業法に基づく雇用環境整備や個別周知・意向確認等について好事例の提供、各社の課題等を踏まえた効果的な手法の提案、個別労働者の育休復帰支援プラン等の取組を支援する。

<介護等に直面していない労働者を含めた支援>

### (2)従業員介護離職防止のための介護休業制度等周知事業

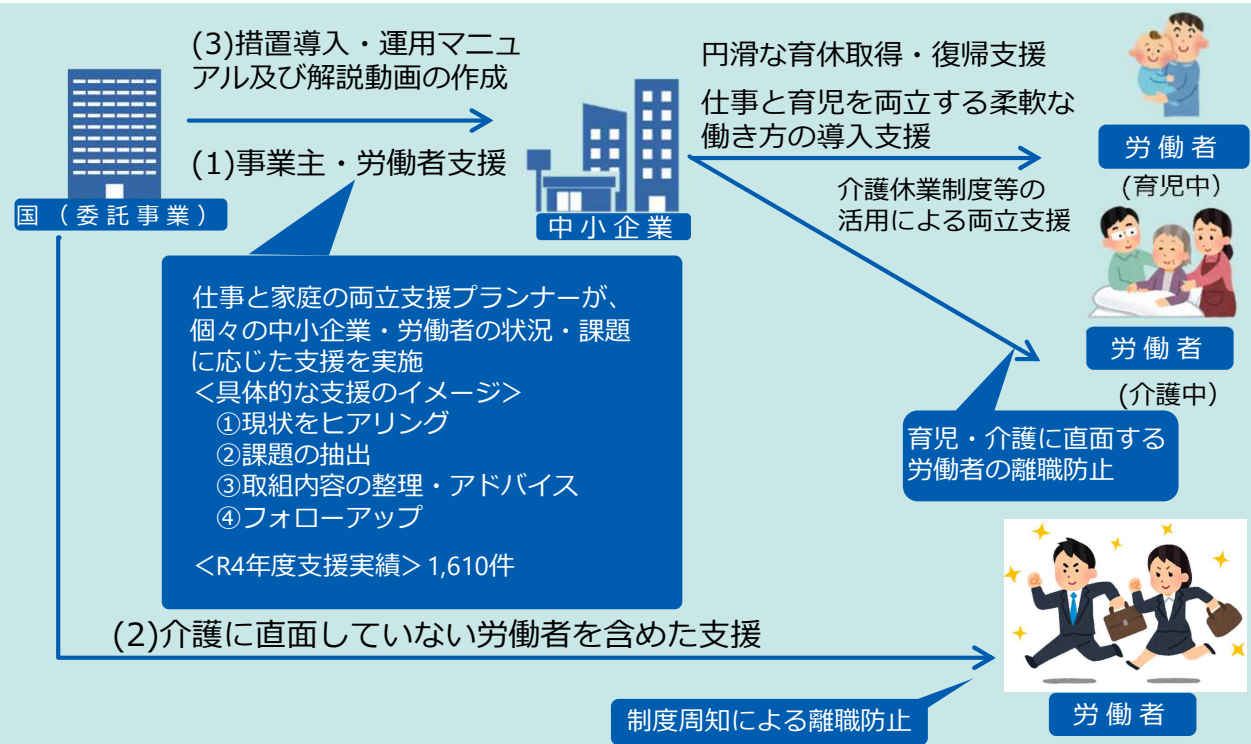
介護休業制度等特設サイトを受け皿としてインターネット広告等の実施や動画作成、リーフレット配付等により、労働者等に介護休業制度や育児休業制度を予め広く周知し、介護に直面した際の離職を防止するとともに、仕事と育児、介護を両立しやすい職場環境づくりを促進する。

実施主体

民間事業者等（委託事業）

### (3)中小企業育児・介護両立基盤整備事業（新規）

育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法への対応や柔軟な働き方に取り組む中小企業に対し、職場環境の基盤整備を支援するため、措置導入・運用のマニュアル等を策定するほか、企業が閲覧できるマニュアル解説動画を作成することで、制度の周知・理解促進を図る。



各当事者に働き掛けることで効果的に育休取得・仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入支援の促進、介護離職防止等に取り組む