

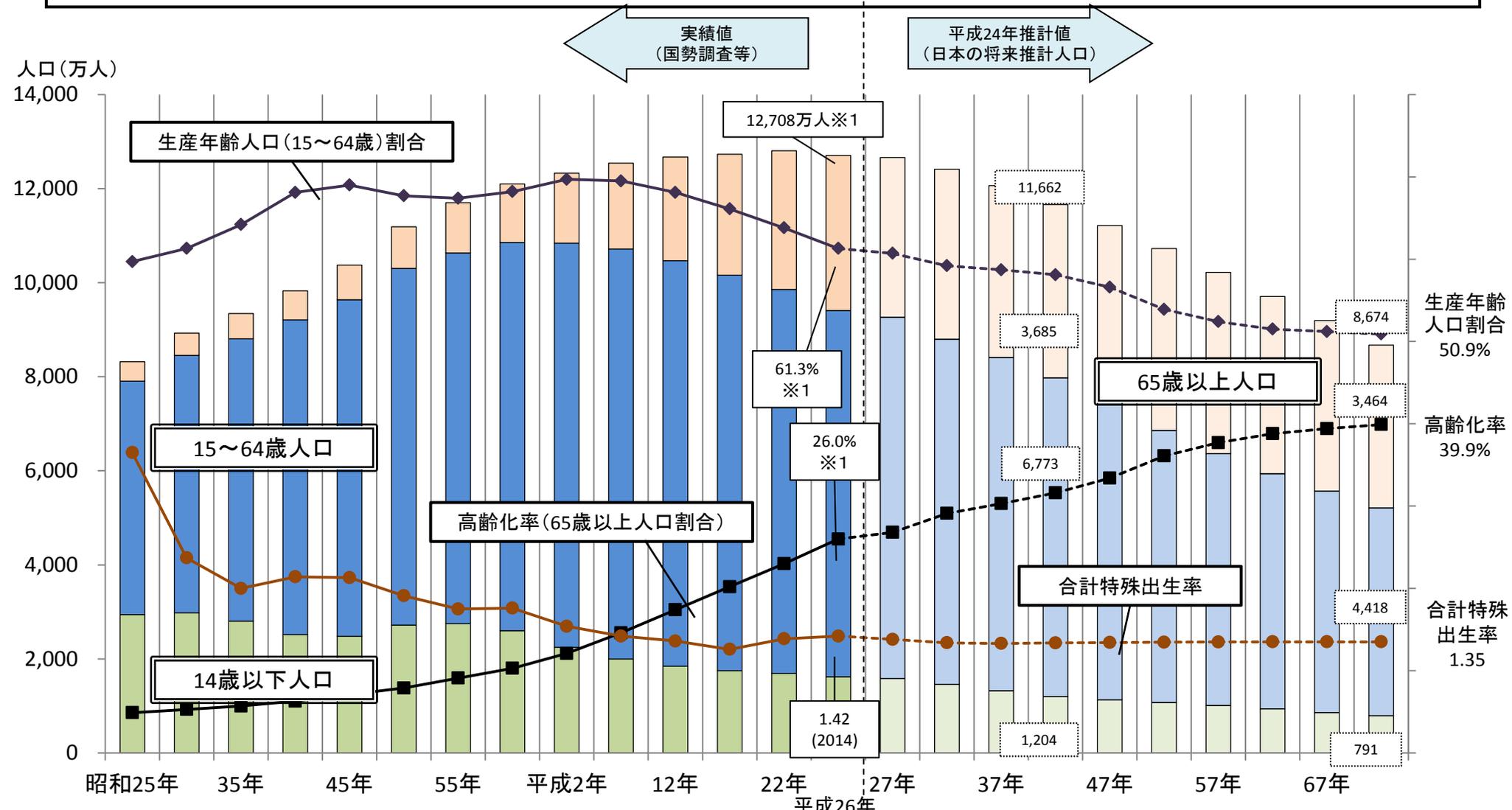
改正育児・介護休業法 参考資料集

厚生労働省雇用均等・児童家庭局
職業家庭両立課

1. 仕事と家庭の両立支援を取り巻く現状

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」

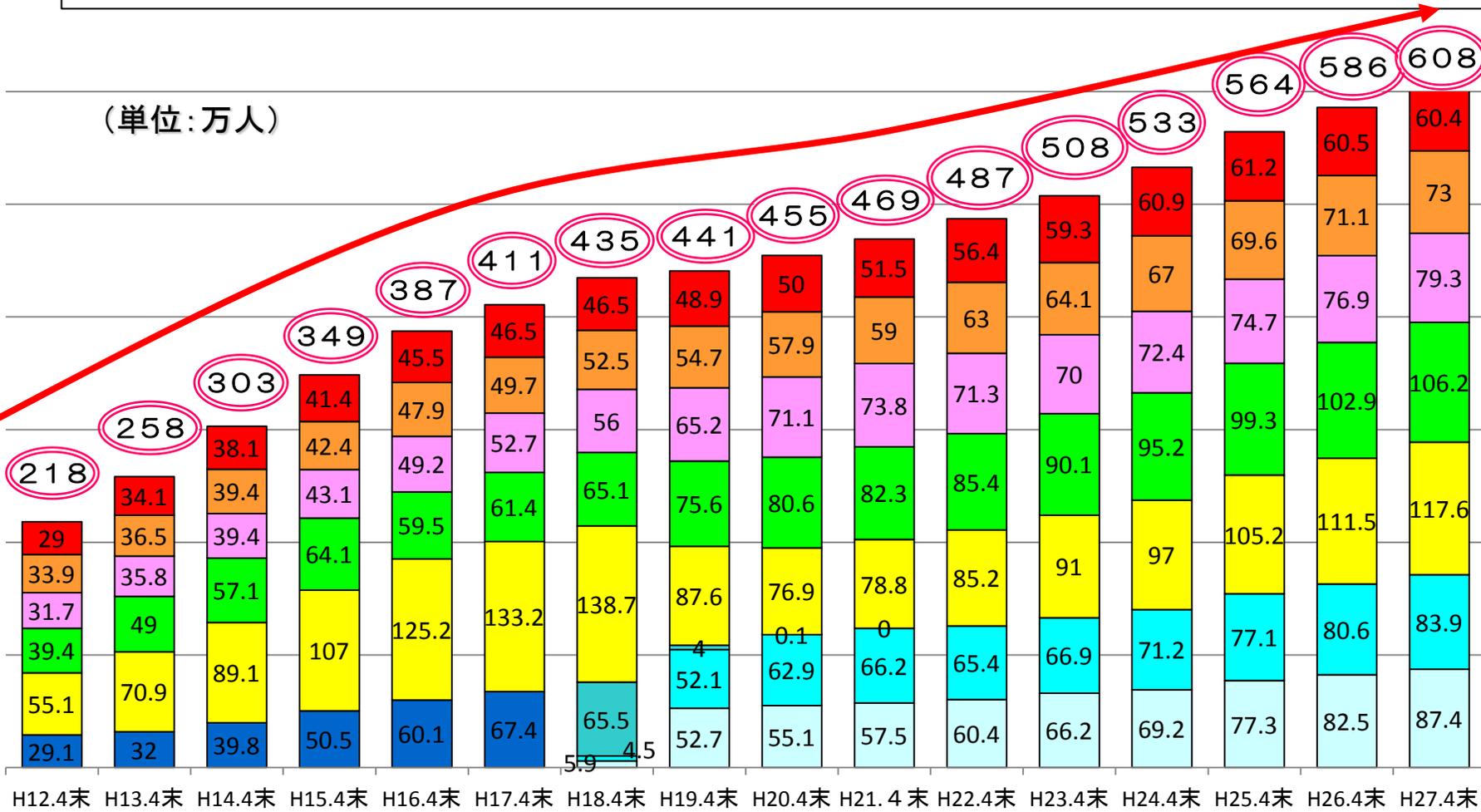
※1 出典:平成26年度 総務省「人口推計」

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27年4月現在608万人で、この15年間で約2.79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。

H12.4→H27.4の比較

(単位:万人)



要介護	要支援	経過的	合計	倍率
5	1	0	6	2.79倍
4	0	0	4	1.78倍
3	0	0	3	2.30倍
2	0	0	2	2.01倍
1	0	0	1	1.93倍
0	2	0	2	3.43倍

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

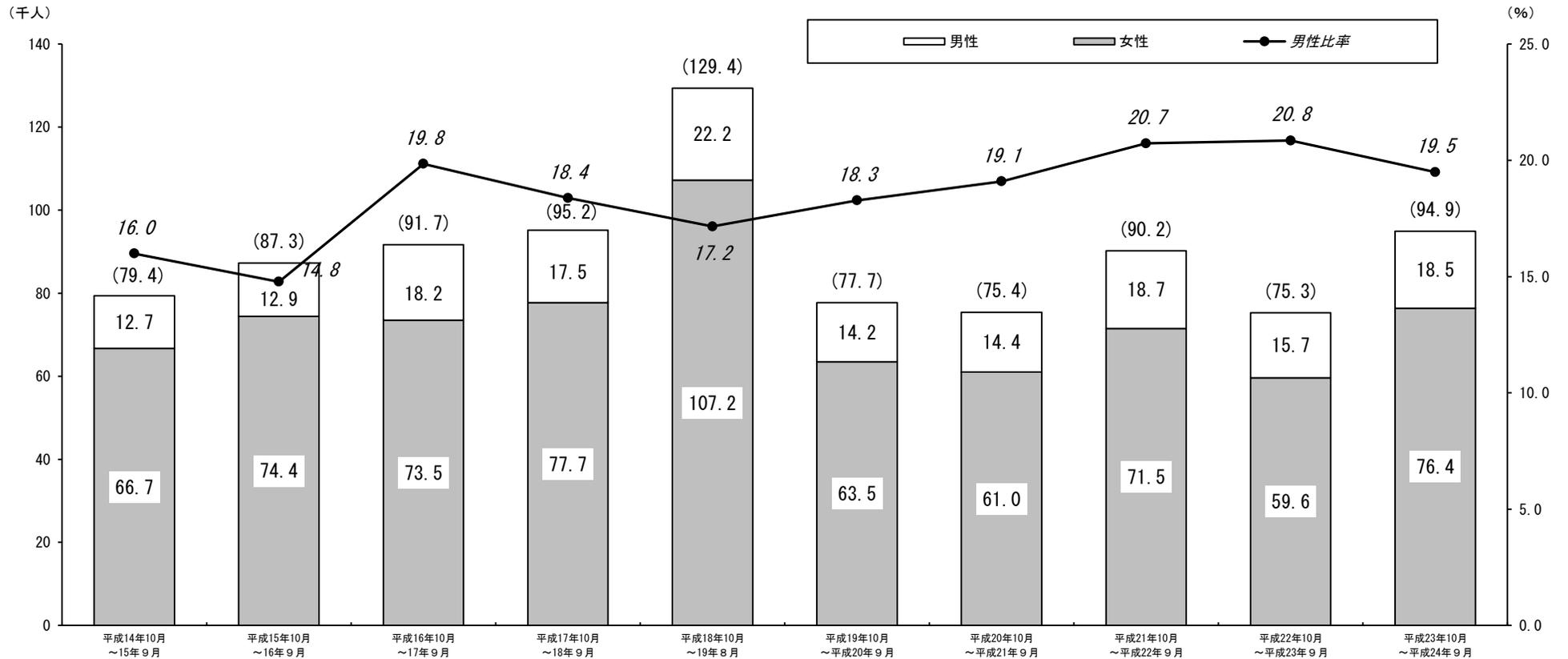
(出典：介護保険事業状況報告)

注1) 陸前高田市、大槌町、女川町、桑折町、広野町、檜葉町、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) 檜葉町、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、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。

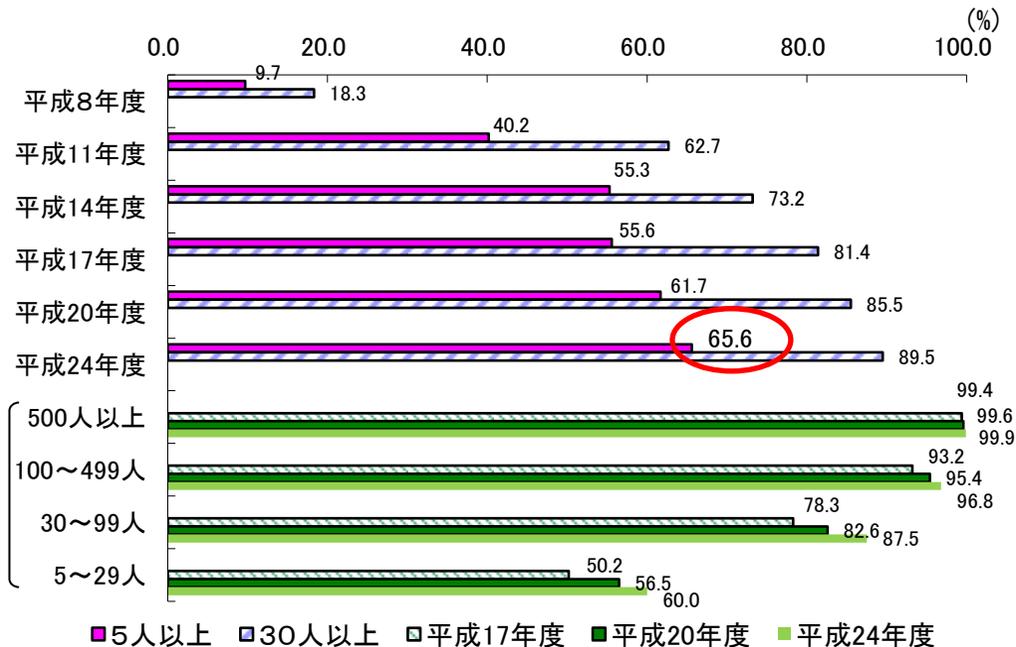


出典：総務省「就業構造基本調査」(平成19年、平成24年)。平成14年10月～平成19年9月は平成19年調査、平成19年10月～平成24年9月は平成24年調査。

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

年齢階級別	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)
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)

出典：総務省「平成24年就業構造基本調査」

※「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。

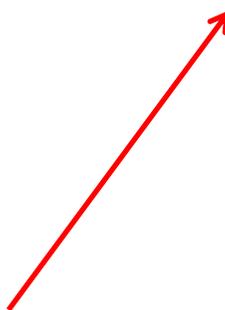
要介護者の原因疾患について

○ 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%



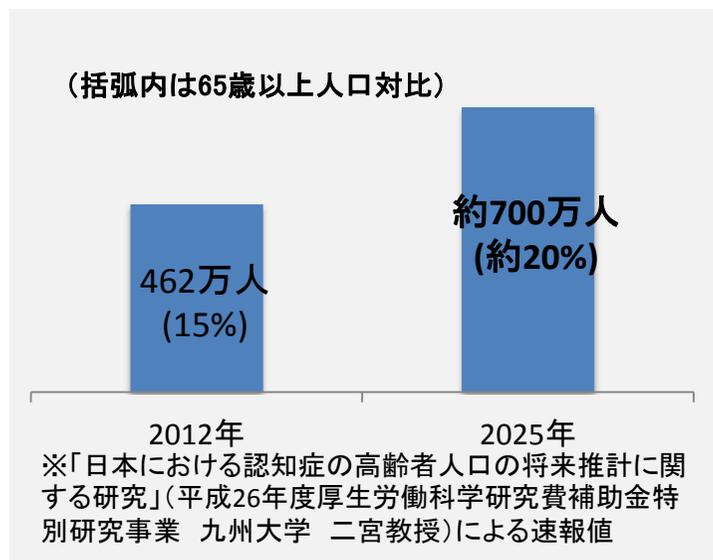
今後の介護保険をとりまく状況について

- ① 65歳以上の高齢者数は、2025年には3,657万人となり、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。

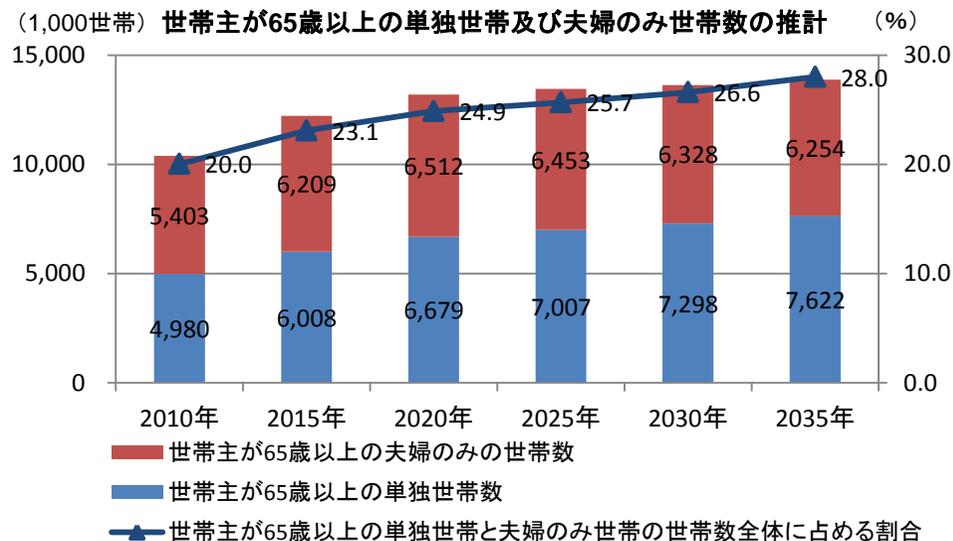
	2010年	2015年	2025年	2055年
65歳以上高齢者人口(割合)	2,948万人(23.0%)	3,395万人(26.8%)	3,657万人(30.3%)	3,626万人(39.4%)
75歳以上高齢者人口(割合)	1,419万人(11.1%)	1,646万人(13.0%)	2,179万人(18.1%)	2,401万人(26.1%)

国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(全国推計)(平成25(2013)年1月推計)」より作成

- ② 65歳以上高齢者のうち、認知症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



国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(全国推計)(平成25(2013)年1月推計)」より作成

- 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。

※都道府県名欄の()内の数字は倍率の順位

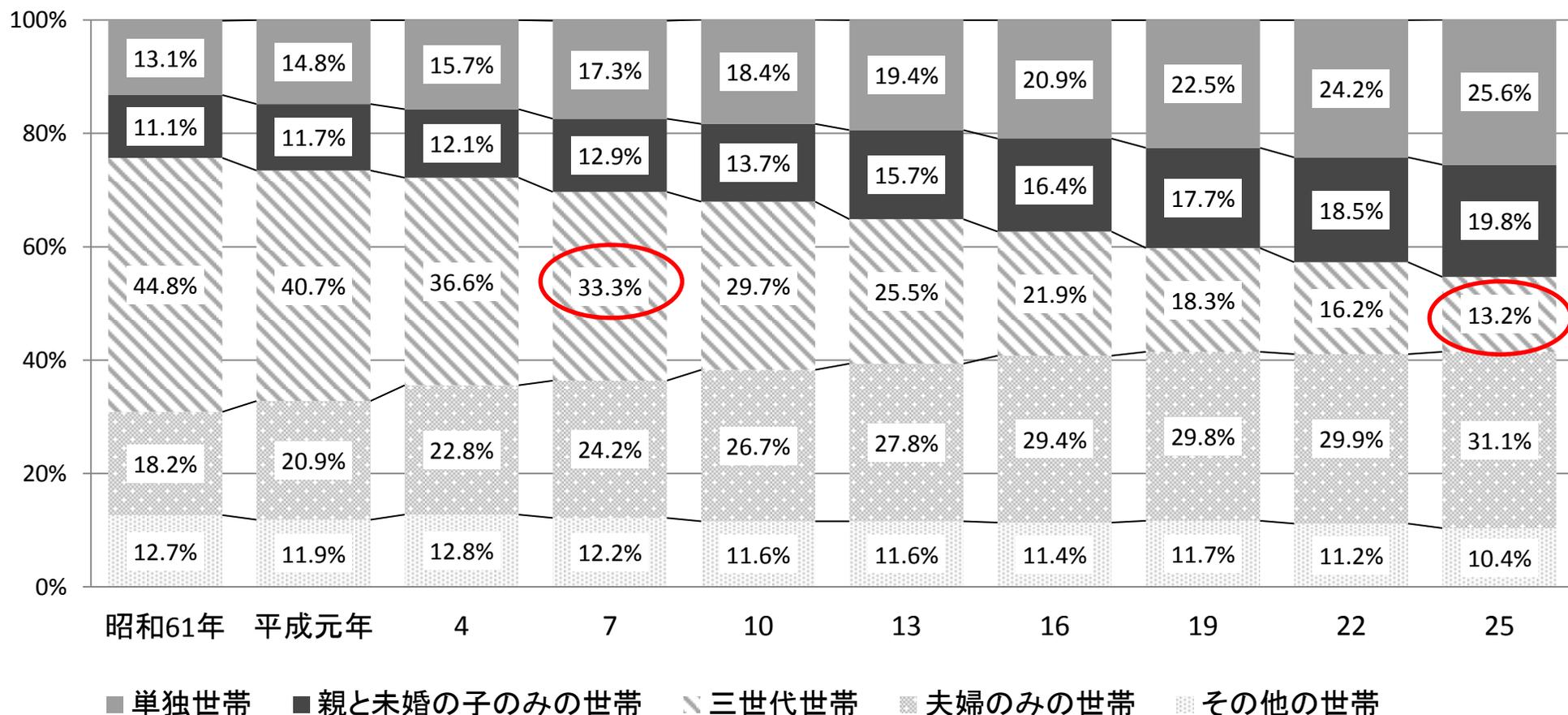
	埼玉県(1)	千葉県(2)	神奈川県(3)	愛知県(4)	大阪府(5)	~	東京都(11)	~	鹿児島県(45)	秋田県(46)	山形県(47)	全国
2015年 <>は割合	76.5万人 <10.6%>	71.7万人 <11.6%>	101.6万人 <11.1%>	81.7万人 <10.9%>	107.0万人 <12.1%>		147.3万人 <11.0%>		26.7万人 <16.2%>	18.8万人 <18.4%>	19.0万人 <17.0%>	1645.8万人 <13.0%>
2025年 <>は割合 ()は倍率	117.7万人 <16.8%> (1.54倍)	108.2万人 <18.1%> (1.51倍)	148.5万人 <16.5%> (1.46倍)	116.6万人 <15.9%> (1.43倍)	152.8万人 <18.2%> (1.43倍)		197.7万人 <15.0%> (1.34倍)		29.5万人 <19.4%> (1.10倍)	20.5万人 <23.0%> (1.09倍)	20.7万人 <20.6%> (1.09倍)	2178.6万人 <18.1%> (1.32倍)

国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成25(2013)年3月推計)」より作成

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、三世代世帯は、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。

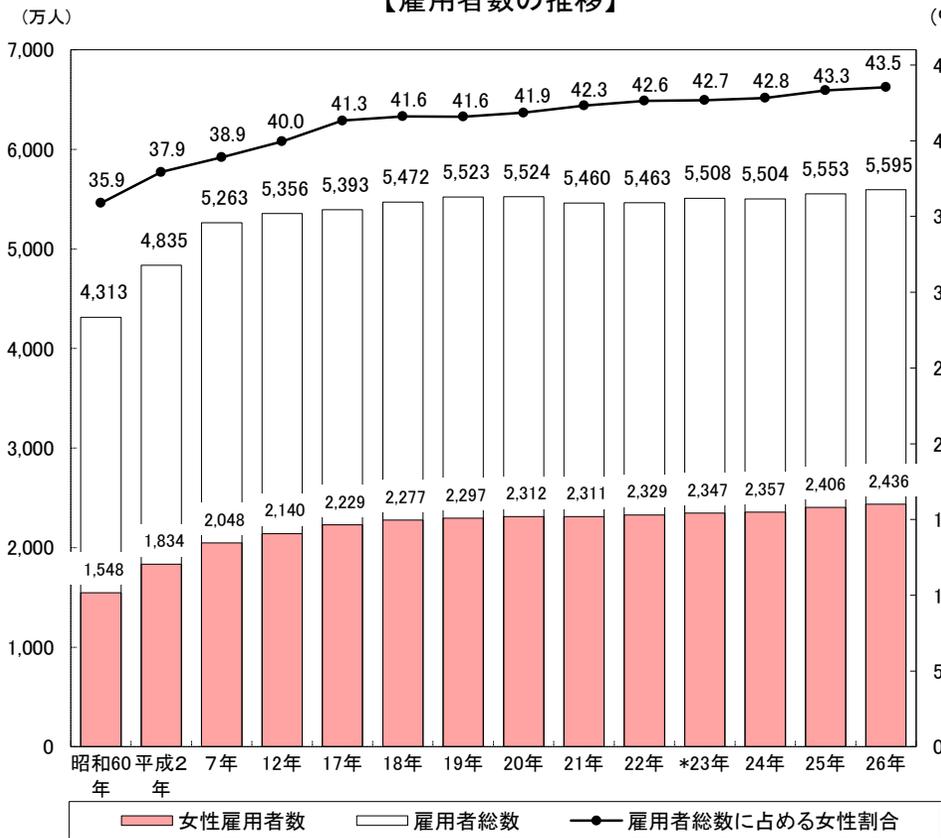
世帯構造別に見た65歳以上の者のいる世帯の構成割合の年次推移



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）

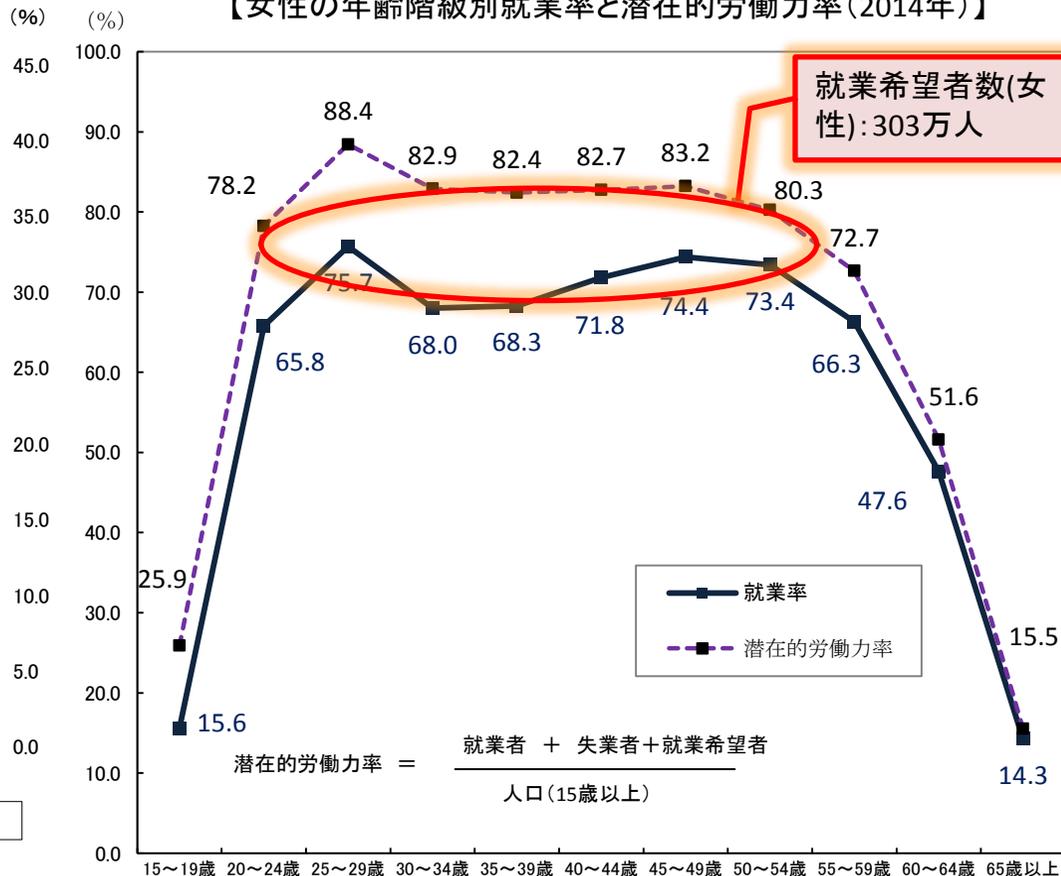
- 平成26年の女性雇用者数は2,436万人。雇用者総数に占める女性の割合は43.5%となっている。
- 女性の年齢階級別就業率はM字カーブを描いている。また、就業率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は303万人にのぼる。

【雇用者数の推移】



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

【女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率(2014年)】

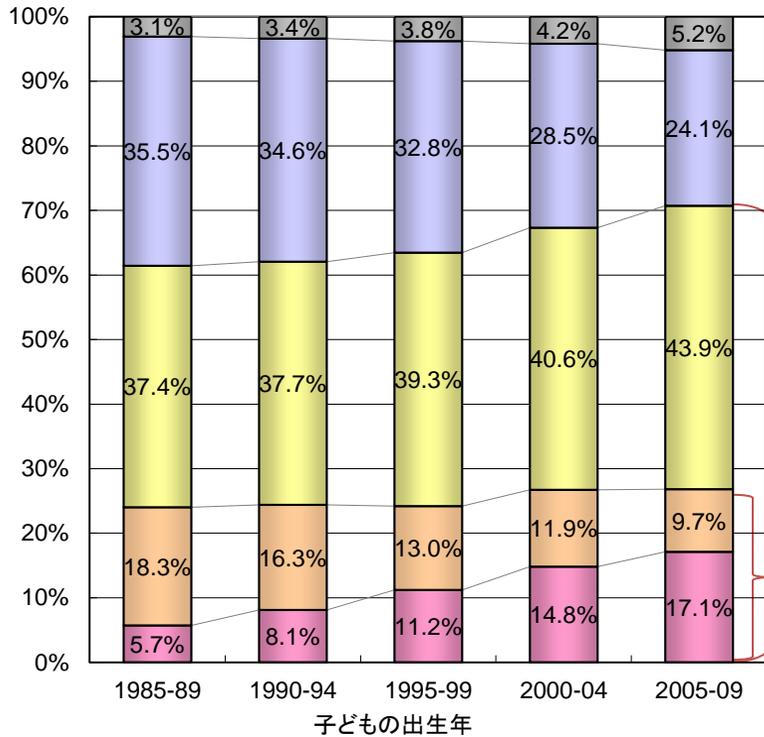


(資料出所) 総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

*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。

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。



出産前
有職
70.7
(100)%

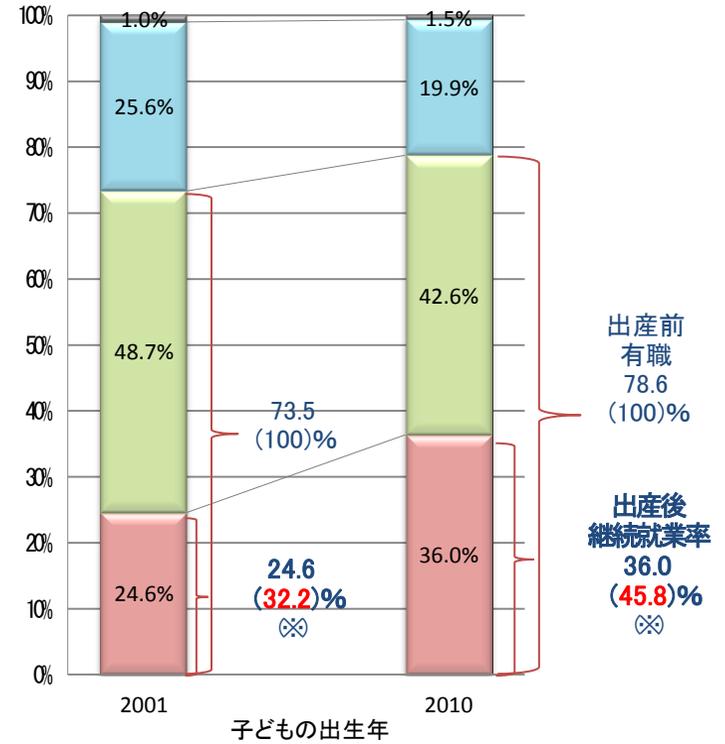
出産後
継続就業率
26.8
(38.0)%
⊗

正規の職員52.9%
パート・派遣18.0%

■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

(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



出産前
有職
78.6
(100)%

出産後
継続就業率
36.0
(45.8)%
⊗

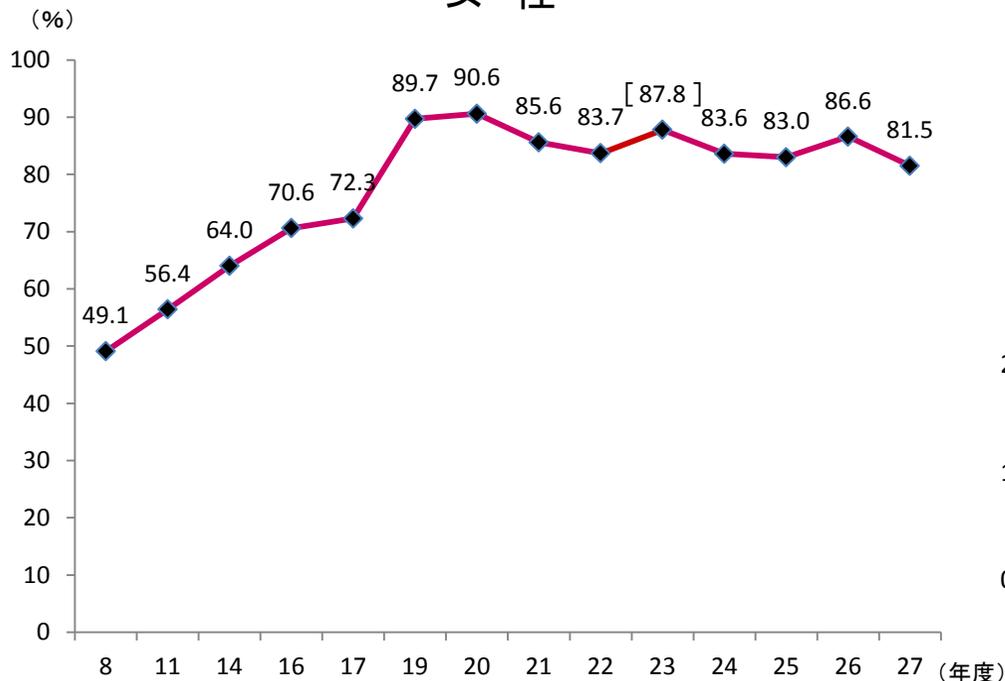
■不詳
■出産1年前無職(学生含む)
■出産半年後無職(学生を含む)
■出産半年後有職(育児休業中等の休業含む)

(資料出所) 厚生労働省
「第1回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)」

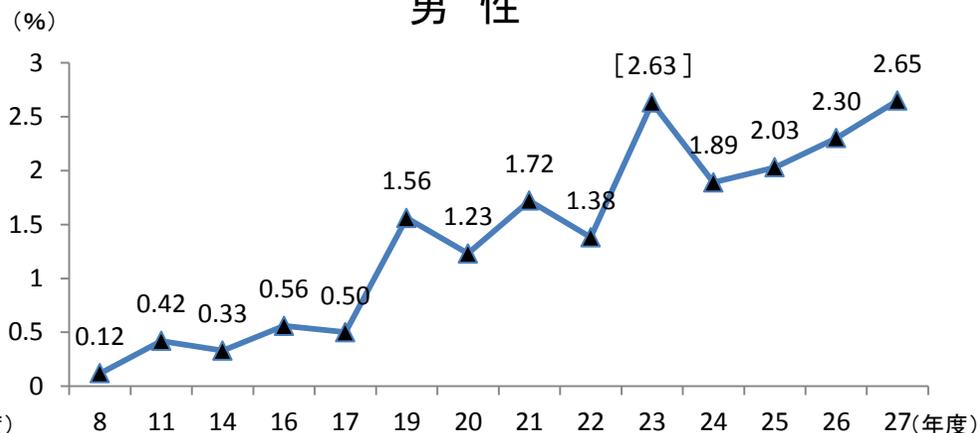
育児休業取得率の推移

○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、2.65%と依然として低水準にある。

女性



男性



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

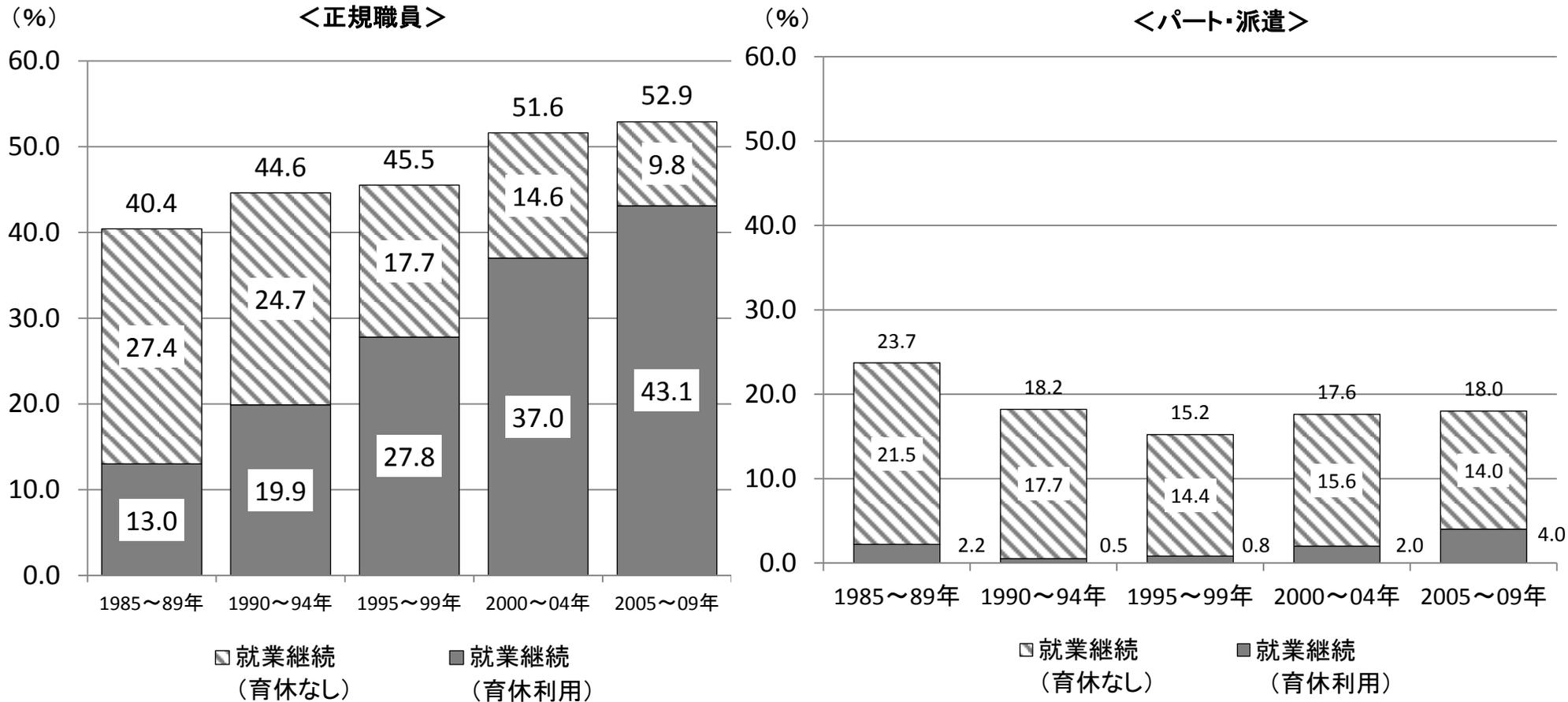
資料出所: 厚生労働省「雇用均等基本調査」

(※) 平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの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。

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

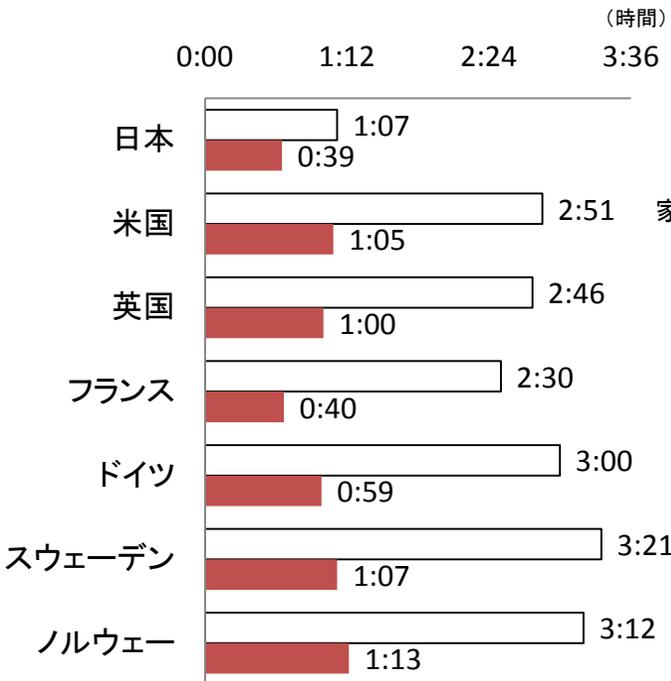
就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業~育児休業取得~子ども1歳時就業

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

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)】

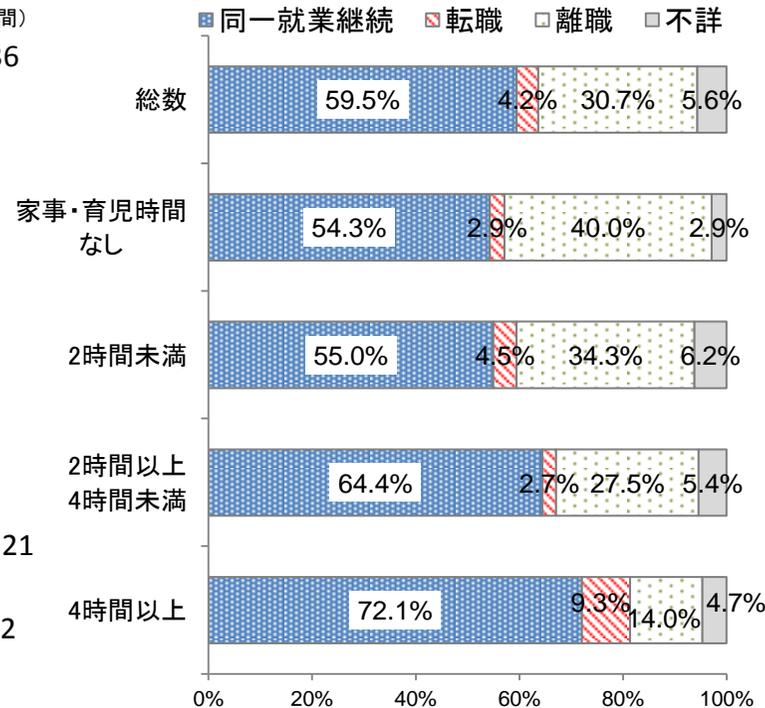


□ 家事関連時間全体 ■ うち育児の時間

(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。

【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】

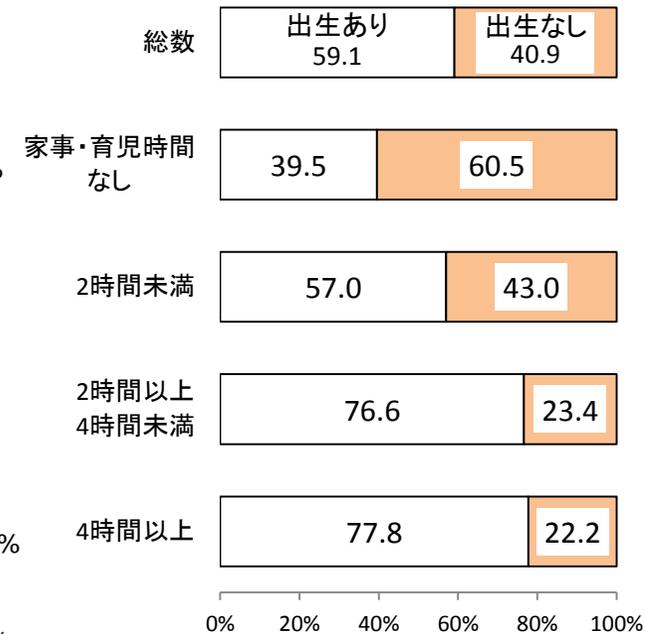


(資料出所) 厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査」(2014年)

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12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13回まで双方が回答した夫婦
② 第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第13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) 12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13回21世紀成年者縦断調査」(2014)

注:

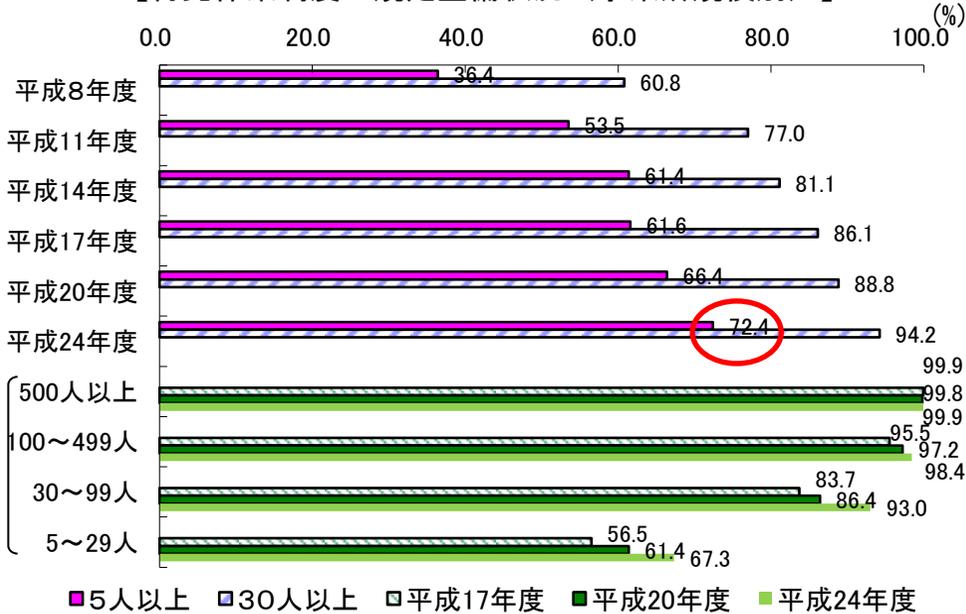
- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
① 第1回調査から第13回調査まで双方から回答を得られている夫婦
② 第1回調査時に独身で第12回調査までの間に結婚し、結婚後第13回調査まで双方から回答を得られている夫婦
③ 出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
- 2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第12回調査時の状況である。
- 3) 12年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

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

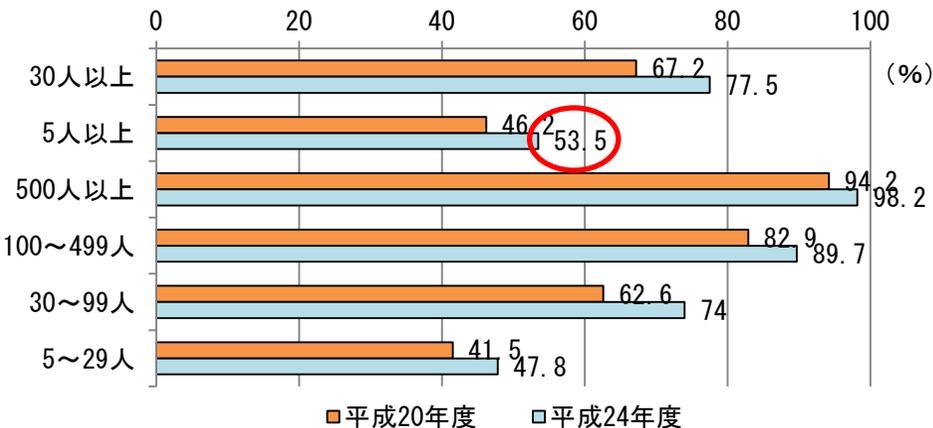
【育児休業制度の規定整備状況（事業所規模別）】



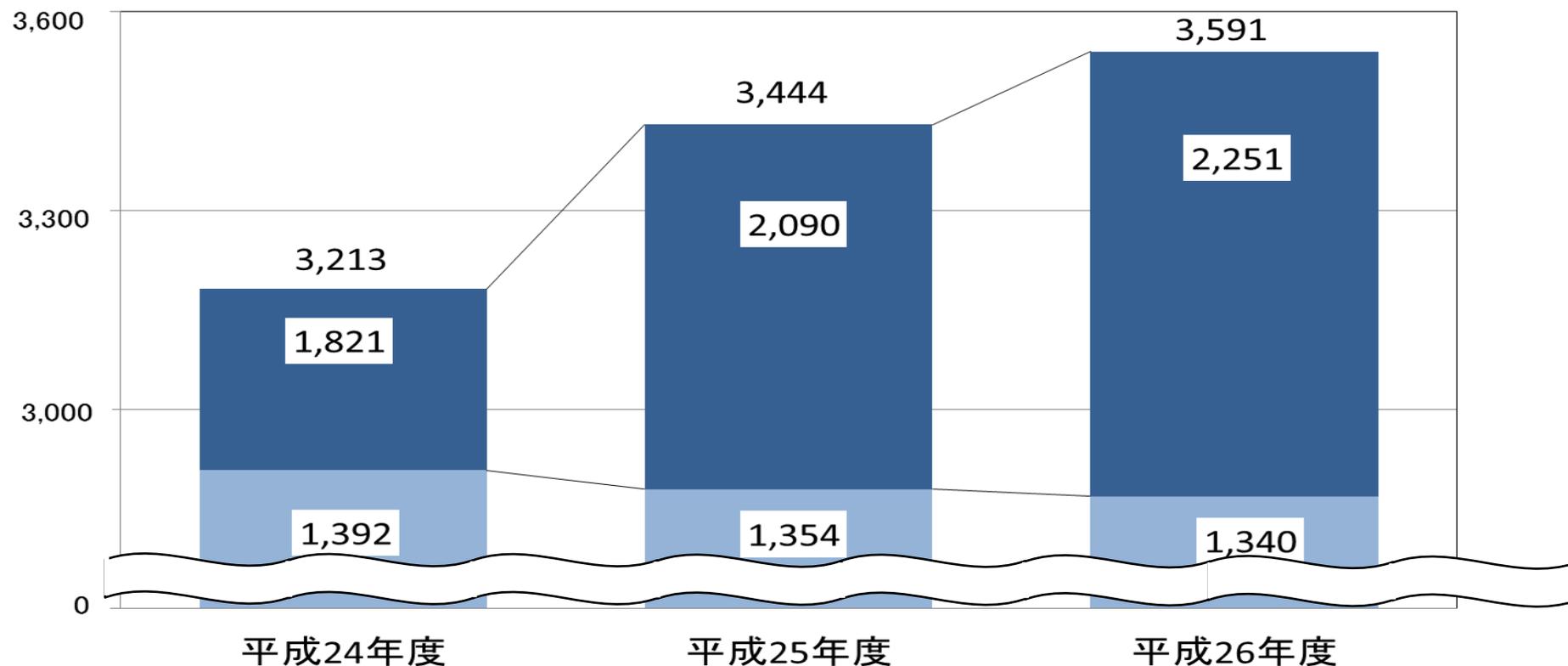
【育児のための所定労働時間の短縮措置等の措置内容別事業所割合】

	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）】



労働局雇用均等室に寄せられた労働者からの相談件数の推移（件）



	24年度	25年度	26年度
男女雇用機会均等法第9条関係 (婚姻、妊娠・出産などを理由とする不利益取扱い)	1,821	2,090	2,251
育児・介護休業法第10条関係 (育児休業に係る不利益取扱い)	1,392	1,354	1,340
計	3,213	3,444	3,591

■ 男女雇用機会均等法第9条関係
 婚姻、妊娠・出産などを理由とする
 不利益取扱い
■ 育児・介護休業法第10条関係
 育児休業に係る不利益取扱い

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%

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

※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							
	65.1% (100%)	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	17.6% (26.1%)		
		1回	2回	3回以上				
34.1%	47.3% (72.1%)	42.6% (64.9%)	1.9% (3.0%)	0.8% (1.3%)	1.8% (2.7%)	0.9% (1.3%)		



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%	84.7%
2回	24.9%	89.4%
3回	4.7%	92.4%
4回	3.0%	
5回以上	7.7%	

(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

※介護休業以外の休暇、週休日、所定の休日も期間に含む。

	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%	2.2%

※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

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%)

※括弧内は「介護休業規定あり」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)

要介護者と介護者の続柄の割合

就業者における要介護者と介護者の続柄の割合

n=1408

配偶者の父	配偶者の母	配偶者	子ども	自分の父	自分の母	同居かつ扶養要件を満たしている		同居かつ扶養要件を満たしていない		自分のおじ・おば	その他※1
						自分の祖父・祖母	自分の兄弟・姉妹	自分の祖父・祖母	自分の兄弟・姉妹		
4.9%	11.6%	1.8%	0.2%	29.3%	34.5%	0.7%	0.1%	11.7%	0.5%	2.3%	2.4%

83.1%
対象家族(※2)

16.9%
対象家族でない

※1 「その他」には、「その他自分の親戚」、「配偶者の祖父・祖母」、「配偶者のおじ・おば」、「配偶者の兄弟・姉妹」、「その他の配偶者の親戚」が含まれる。

※2 「孫」を介護する割合は、調査票に項目がないため不明

(参考) 育児・介護休業法の対象家族

○ 配偶者 父母、子、配偶者の父母

○ これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるもの(=同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫)

2. 仕事と家庭の両立支援対策の充実に ついて

I はじめに

- 妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指す。
- 介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々に組み合わせて対応できるような制度の構築が必要。
- 非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることが必要。

II 仕事と家庭の両立支援対策の方向性

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. 介護休業（93日：介護の体制構築のための休業）の分割取得

対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで、介護休業を分割取得することができることとする。

2. 介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化

半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。
（日常的な介護ニーズに対応）

3. 介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）

（現行：介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能）

介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。（日常的な介護ニーズに対応）

4. 介護のための所定外労働の免除（新設）

介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。（日常的な介護ニーズに対応）

5. 介護休業等の対象家族の範囲の拡大

同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加。

（現行：配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫）

6. 仕事と介護の両立に向けた情報提供

労働者に対する介護サービスや介護休業に関する相談・支援の充実を図るとともに、企業における両立支援制度の利用等に関する周知や相談窓口の設置等の取組を支援する。

2. 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備

1. 子の看護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化

半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。

2. 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

有期契約労働者の育児休業について、①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、②子が1歳6ヶ月に達する日までの間に労働契約が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかな者を除く、とし取得要件を緩和する。

3. 育児休業等の対象となる子の範囲

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といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子については育児休業制度等の対象に追加する。

4. 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備

- ・ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。
- ・ 派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する。

3. 育児・介護休業法の見直し

改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法の概要

妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指し、雇用環境を整備する

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

- 対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで、介護休業を分割取得することができることとする。
- 介護休暇の半日単位の取得を可能とする。
- 介護のための所定労働時間の短縮措置等を介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。
- 所定外労働の免除を介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。
- 有期契約労働者の介護休業取得要件を緩和する。

2. 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備

- 子の看護休暇の半日単位の取得を可能とする。
- 有期契約労働者の育児休業の取得要件を、
 - ①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上あること、
 - ②子が1歳6ヶ月に達する日までの間に労働契約が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかでない者とし取得要件を緩和する。
- 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その他これらに準ずるものについては育児休業制度等の対象に追加する。

3. 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備

- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。

仕事と育児の両立支援制度の見直し

改正の趣旨

○ 非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることが必要。

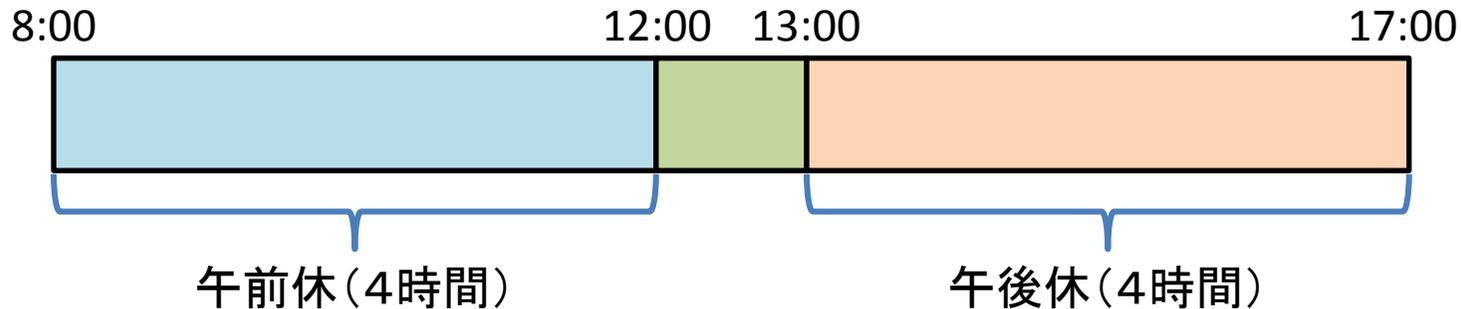
改正内容【多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備】

	改正内容	現行	改正案
1	子の看護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 ※所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、1日単位。 ※業務の性質や業務の実施体制に照らして、半日を単位として取得することが困難と認められる労働者は、労使協定により除外できる。 ※労使協定により、所定労働時間の二分の一以外の「半日」とすることができる。（例：午前3時間、午後5時間など）
2	有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和	①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、②1歳以降も雇用継続の見込みがあること、③2歳までの間に更新されないことが明らかである者を除く	①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、②子が1歳6ヶ月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかである者を除く、とし、取得要件を緩和する。
3	育児休業等の対象となる子の範囲	法律上の親子関係である実子・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といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子については育児休業制度等の対象に追加する。
4	妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備	事業主による不利益取扱い（就業環境を害することを含む。）は禁止	・妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。 ・派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する。

子の看護休暇・介護休暇の半日単位取得

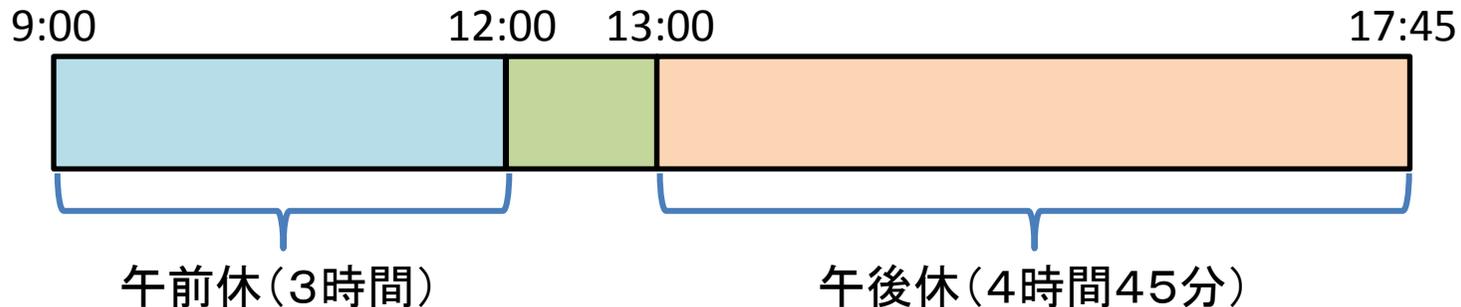
原則

- 労働者は半日（1日の所定労働時間の2分の1）の単位で子の看護休暇が取得できる



労使協定

- 労使協定で1日の所定労働時間の2分の1以外の時間数を「半日」とすることができる



- 労使協定で定める事項は3点

- ・ **対象となる労働者の範囲**（例：「勤務時間帯Aの従業員を対象とする」など）
- ・ **取得の単位となる時間数** ※（例：「始業時刻から3時間又は終業時刻まで5時間とする」など）

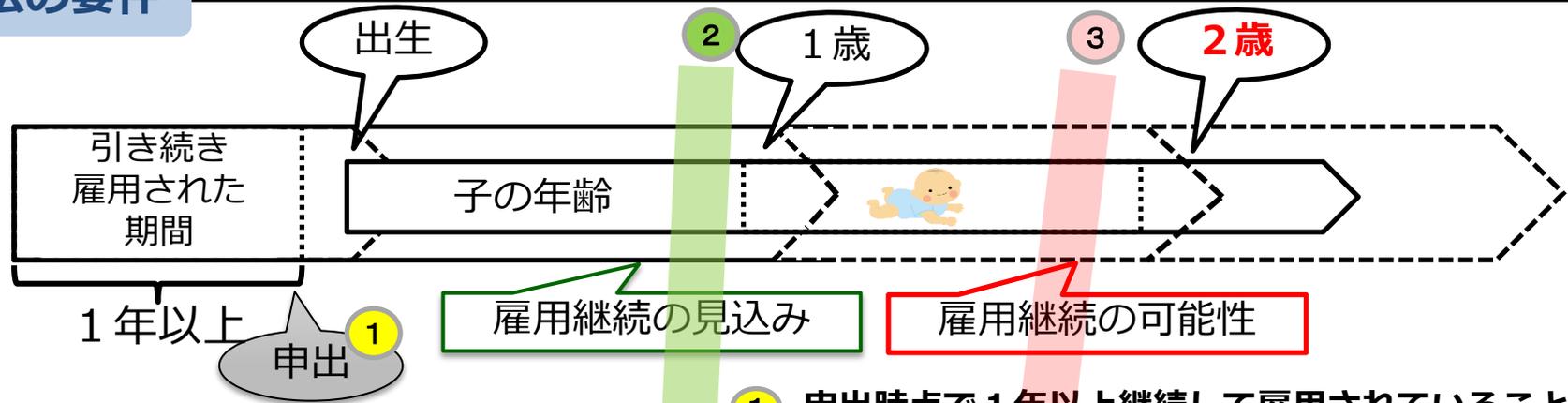
※1日の所定労働時間に満たないものに限りません

- ・ **休暇1日当たりの時間数** ※（例：「1日は8時間とする」など）

※1日の所定労働時間を下回ることはできません

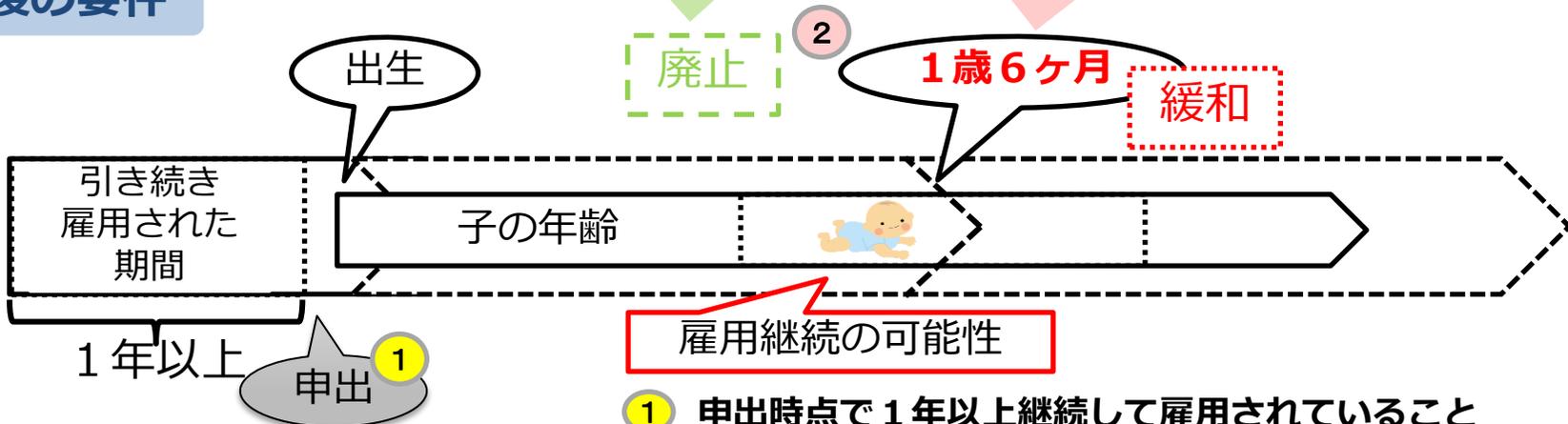
有期契約労働者の育児休業取得要件の見直し

現行法の要件



- 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歳までの間に更新されないことが明らかである者を除く
- ※②と③は、申出時点（①の時点）で判断

改正後の要件



- 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6か月までの間に更新されないことが明らかである者を除く
- ※②は、申出時点（①の時点）で判断

仕事と介護の両立支援制度の見直し

改正の趣旨

- 介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々に組み合わせ対応できるような制度の構築が必要。

改正内容【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】

	改正内容	現行	改正案
1	介護休業（93日：介護の体制構築のための休業）の分割取得	原則1回に限り、93日まで取得可能	取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする。
2	介護休業給付の給付率の引上げ	賃金の40%	67%に引上げを行う。
3	介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 <日常的な介護ニーズに対応> 子の看護休暇と同様の制度
4	介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）	介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。 <日常的な介護ニーズに対応> 事業主は以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。（措置内容は現行と同じ）①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）②フレックスタイム制度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費用の助成その他これに準じる制度
5	介護のための所定外労働の免除（新設）	なし	介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。 <日常的な介護ニーズに対応> ・当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・1回の請求につき1月以上1年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。

介護休業等の対象家族の範囲の拡大【省令事項】

同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加。

（現行：配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫）

仕事と介護の両立支援制度（見直しイメージ）

要介護状態
（制度利用の申出が
可能な状態）

※ 要介護状態にある対象家族ごとに以下の制度が利用可能

■ : 現行制度
□ : 努力義務
■ : 改正部分

介護終了
（対象家族
の死亡）

介護休業（申出から93日）

選択的措置義務★
（介護休業をしない期間利用可能）

93日間

介護休業①+②+③ = 93日

介護休業
①

介護休業
②

介護休業
③

選択的措置義務

★と措置内容は同様（いずれか一つを事業主が選択して措置）

- ① 週又は月の所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）
- ② フレックスタイム制度
- ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（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

3年間の間で少なくとも2回以上利用が可能

所定外労働の免除

介護休暇

（対象家族1人につき年5日、2人以上の場合に10日付与される）

半日単位の取得（所定労働時間の二分の一）

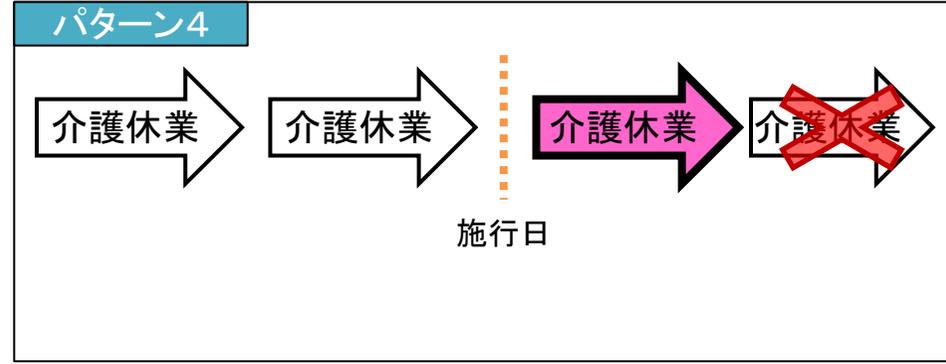
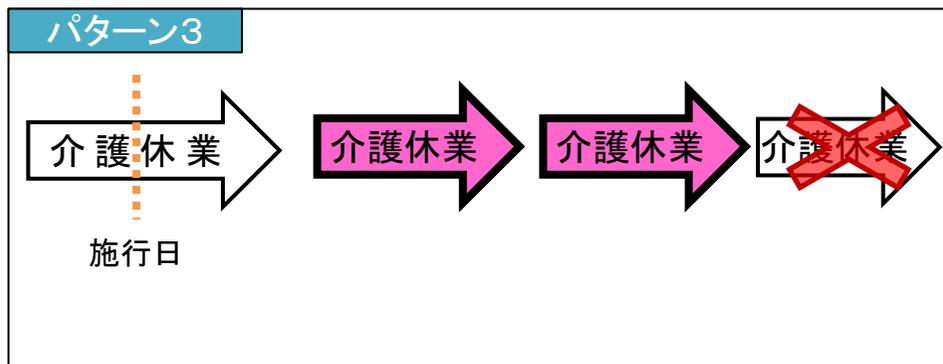
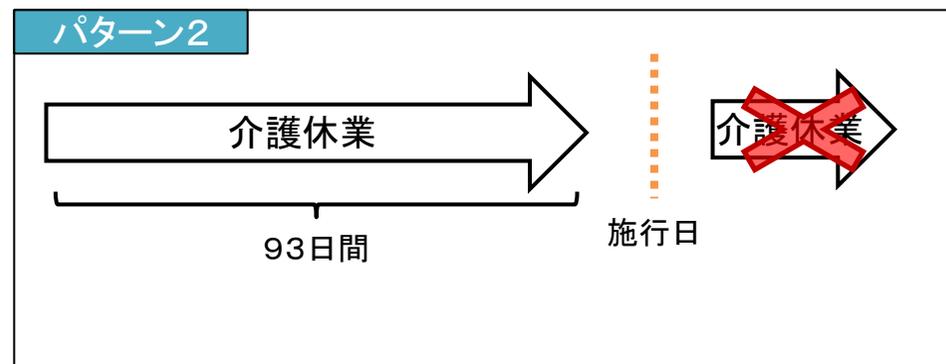
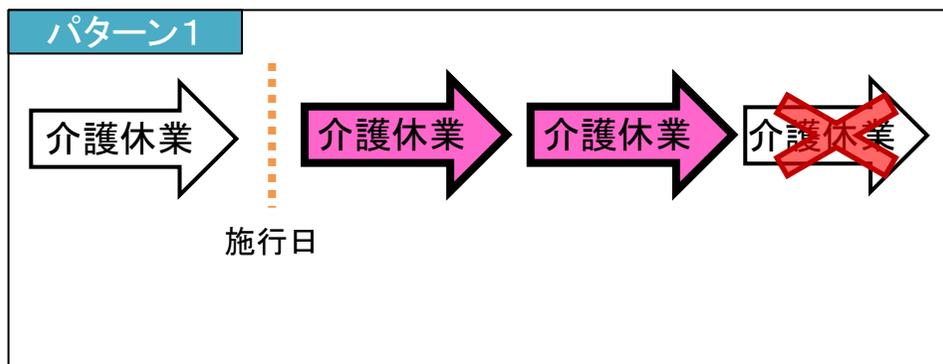
時間外労働・深夜業の制限

家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は週若しくは月の所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする時間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務

介護休業の経過措置について

概要

- 改正に関する経過措置規定はない
⇒改正後の要件を満たしている場合には介護休業の取得が可能
- 改正後、介護休業が取れなくなる場合は次の2つ
 - ① 当該対象家族について3回の介護休業をした場合
 - ② 当該対象家族について介護休業をした日数が93日に達している場合



子の看護休暇・介護休暇の半日単位取得が困難な業務

子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針

第2 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

2 法第16条の2の規定による子の看護休暇及び法第16条の5の規定による介護休暇に関する事項

(1)・(2) (略)

(3) 法第16条の3第2項及び第16条の6第2項の規定により、労使協定の締結により厚生労働省令で定める一日未満の単位での子の看護休暇又は介護休暇の取得ができないこととなる「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することが困難と認められる業務」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これらの業務以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらの業務であれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

イ 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から子の看護休暇又は介護休暇を取得させることが困難な業務

ロ 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、半日単位の子の看護休暇又は介護休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務

ハ 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、半日単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

(ご参考) 常時介護を必要とする状態に関する判断基準

※介護休業は2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護するための休業で、常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ、判断することとなる。

「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 (注1)	2 (注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 (注3)	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(注4)		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(注5)
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(注6)		できる	本人に関する重要な意思決定はできない(注7)	ほとんどできない

(ご参考) 常時介護を必要とする状態に関する判断基準

- (注1)各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。
- (注2)各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者等の場合に必要となる行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。
- (注3)「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。
- (注4)「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。
- (注5)⑨3の状態(「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」)には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。
- (注6)「⑫日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。
- (注7)慣れ親しんだ日常生活に関する事項(見たいテレビ番組やその日の献立等)に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等(ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等)には、指示や支援を必要とすることをいう。

出典:介護休業制度における「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」に関する研究会報告書
(平成28年7月19日)

※ この報告書を踏まえ、局長通達を改正し、平成29年1月1日に施行される改正育児・介護休業法と合わせて施行予定