

補足資料

年次有給休暇と子の看護休暇の比較

	年次有給休暇	子の看護休暇
趣旨	労働者の心身の疲労を回復させ、また、仕事と生活の調和の実現にも資するという位置付けの休暇 (要件が満たされることで法律上当然発生する権利)	年次有給休暇を消費しても欠勤する必要なく労働者が自ら病気やけがをした子どもの世話をを行うことができるようにするための休暇 (労働契約関係が存続したまま労働者の労務提供義務が消滅する)
発生要件	<ul style="list-style-type: none"> ・雇入れの日から6か月継続勤務 ・全労働日の8割以上出勤 	小学校就学前の子を養育する労働者
休暇日数	初年度10労働日(継続勤務年数により加算され、最高20日が付与される)	1年に5日まで(子が2人以上の場合は10日まで)
正社員以外に関する規定	所定労働時間が週30時間未満、かつ、週所定労働日数が4日以下、又は、年間の所定労働日数が216日以下の労働者は、所定労働日数に応じた日数を継続勤務年数により比例付与	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 <ul style="list-style-type: none"> ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
取得目的	年次有給休暇をいかなる目的に利用するかは労働者の自由に委ねられる	<ul style="list-style-type: none"> ・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)
時間単位休暇	労使協定を締結することにより、年5日の範囲内で時間単位で取得可能	時間単位で取得可能 (時間単位で取得することが困難と認められる業務に従事する労働者労使協定で定める場合を除く。)
給与	平均賃金、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又は健康保険法による標準報酬月額額の30分の1に相当する金額	賃金の支払は義務付けられていない (民法第536条により、休暇期間中の事業主の賃金支払義務は消滅する)
時季変更権等	使用者は、事業の正常な運営を妨げる場合の時季変更権を有する	事業主は労働者からの申出を拒むことができない

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)				小学校卒業以降も対象
		小学校入学（又は9歳）まで	小学校4年生（又は12歳）まで	小学校3年生	小学校卒業	
総数	65.7 (100.0)	(84.3)	(3.5)	(6.1)	(6.1)	
30人以上	83.9 (100.0)	(83.6)	(4.0)	(8.4)	(4.0)	
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	
30人以上	100.0	97.9 (100.0)	92.0 (94.0)	5.0 (5.1)	0.4 (0.4)	0.5 (0.5)	94.5 (96.6)	2.8 (2.9)	0.2 (0.2)	0.4 (0.4)	2.1
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

- 子の看護休暇を取得した場合の賃金の取扱いについては、子の看護休暇制度の規定のある事業所（30人以上）のうち、「無給」が68.2%、「有給」が25.4%、「一部有給」が6.4%である。

子の看護休暇を取得した場合の賃金の取扱い（%）

	子の看護休暇制度の規定あり	有給	一部有給	無給
総数	100.0	27.5	7.4	65.1
30人以上	100.0	25.4	6.4	68.2
500人以上	100.0	41.2	9.8	49.0
100～499人	100.0	23.2	4.1	72.7
30～99人	100.0	25.7	7.1	67.2
5～29人	100.0	28.3	7.8	63.9

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 (40.9)
	対象としていない	36.9 (59.1)
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）	4.4
「子の看護休暇」として申出を認めている	2.8
年次有給休暇の取得を勧奨している	10.2
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）

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 (%)

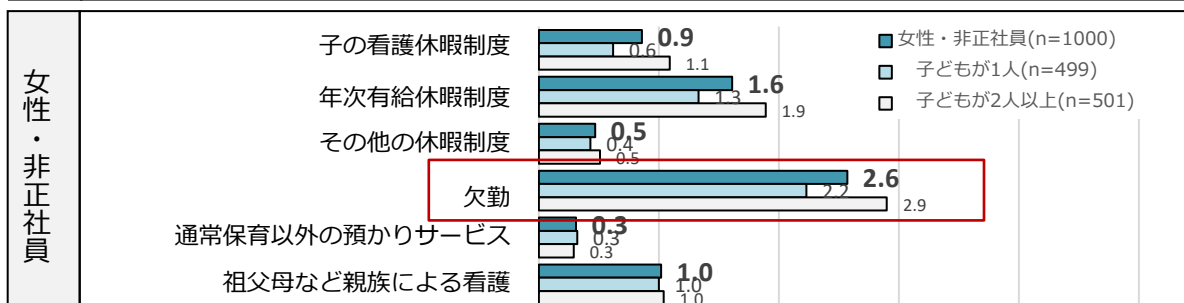
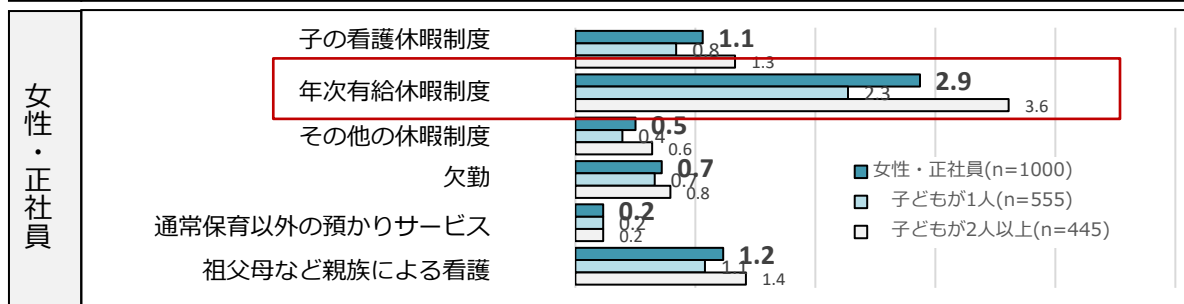
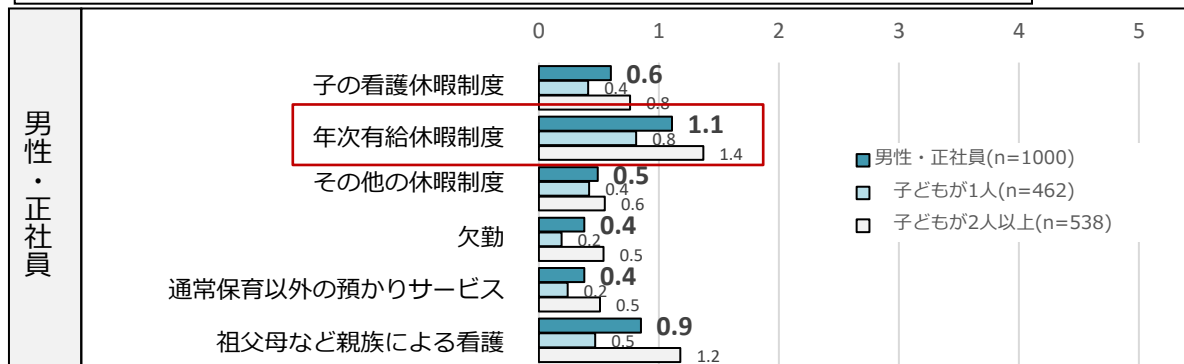
	小学校就学前までの子を持つ労働者計	子の看護休暇取得者	取得日数		
			5日未満	5〜10日	11日以上
女性	100.0	16.2 (100.0)	(75.1)	(23.6)	(1.3)
男性	100.0	6.7 (100.0)	(88.8)	(10.4)	(0.7)

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)

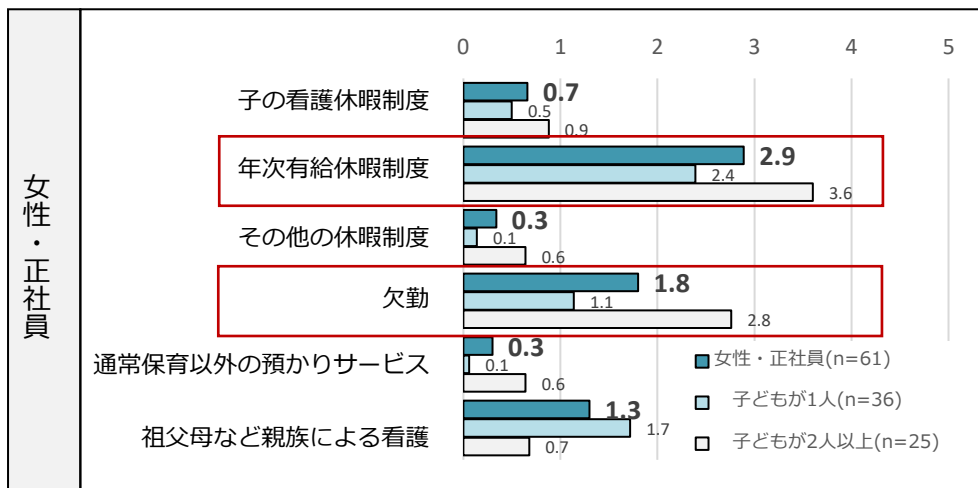
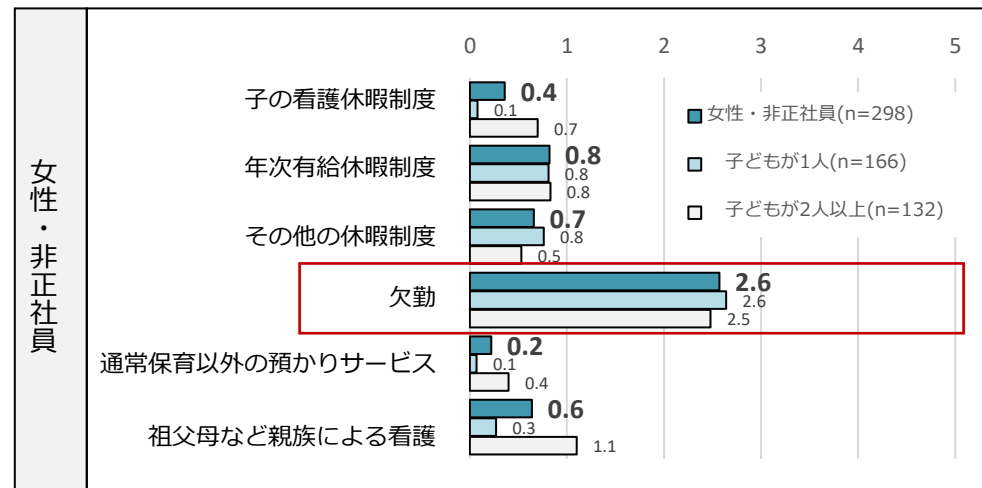
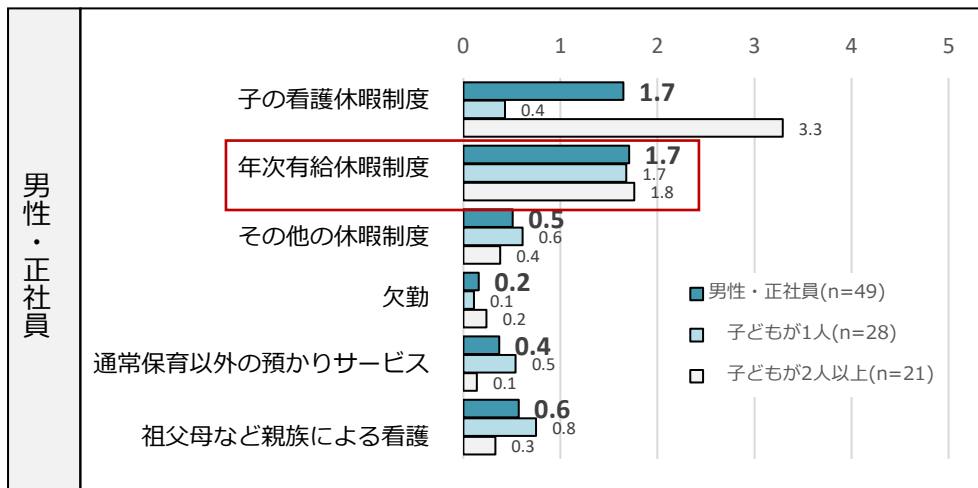
1年間に子どもの病気のために利用した制度別平均日数(日)



入社半年以内で子どもの病気のために利用した制度等の平均日数

- 現在の勤務先における勤続年数が1年以内の回答者について、入社半年以内で子どもの病気のために利用した制度等の日数の平均を制度別にみると、「男性・正社員」では、「子の看護休暇制度」「年次有給休暇制度」が1.7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く、次いで「欠勤」が1.8日となっている。「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0.8日となっている。

入社半年以内で子どもの病気のために利用した制度等の平均日数（日）



【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」（労働者調査）（令和2年度厚生労働省委託事業）

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 日	加入者数 (年度平均) 千人
	診療費				計		
	入院 日	入院外 日	歯科 日	計 日			
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

年次有給休暇の取得日数①

小学生以下の子どもの有無からみた年次有給休暇取得日数 (%)

	n	0日	1～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21～30日	31日以上	5日以下	11日以上	平均値(日)	中央値(日)
男性・小学生以下の子どもあり	2,292	13.2	34.4	30.2	11.8	8.1	2.0	0.2	47.6	22.1	7.4	6.0
男性・小学生以下の子どもなし	4,607	15.7	35.7	29.3	11.7	6.5	1.0	0.2	51.4	19.3	6.7	5.0
女性・小学生以下の子どもあり	1,616	10.8	18.6	30.1	19.3	16.4	4.1	0.7	29.3	40.5	10.1	10.0
女性・小学生以下の子どもなし	4,912	10.9	29.8	31.4	15.0	10.5	2.3	0.2	40.7	28.0	8.1	7.0

※無回答を除き集計。

※「5日以下」は「0日」「1～5日」の合計。「11日以上」は「11～15日」「16～20日」「21～30日」「31日以上」の合計。

※表側の「小学生以下の子どもあり」は、「同居家族のなかの子どもの有無」を問う設問において、「3歳未満」「3歳以上、小学校就学前」「小学生」のいずれか選択したもの。

年次有給休暇の用途別取得日数 (%)

	0日	1～3日	4～5日	6～9日	10日以上	平均値(日)	1日以上取得者割合
旅行・レジャー・帰省などの外出	40.2	29.2	14.7	9.2	6.7	2.8	59.8
家での休養	68.1	17.7	6.9	4.1	3.2	1.3	31.9
自分の病気・けがの療養	55.1	28.0	8.7	4.4	3.8	1.8	44.9
家族の病気・けがの看病など	76.5	13.1	4.9	2.9	2.6	1.0	23.5
寝たきりの家族などの介護	98.5	0.9	0.3	0.2	0.2	0.1	1.6
家事・育児	86.7	6.5	2.9	2.1	1.9	0.7	13.4
役所への届け出など	85.3	14.0	0.6	0.1	0.1	0.2	14.8
自己啓発のための学習など	96.9	2.2	0.5	0.2	0.2	0.1	3.1
その他の活動	78.2	12.5	4.6	2.6	2.2	0.9	21.9

※n=12,385

※年次取得日数1日以上の者を対象に無回答を除き集計。「1日以上取得者割合」は「1～3日」「4～5日」「6～9日」「10日以上」の合計。

【出典】JILPT「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」(労働者調査)(令和2年)より作成

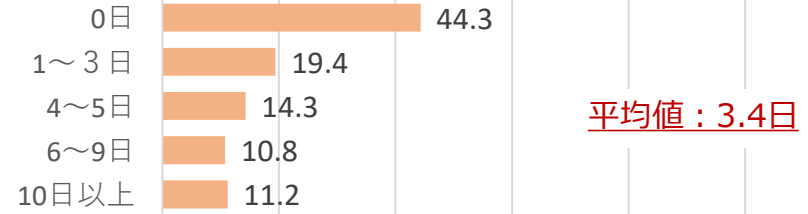
年次有給休暇の取得日数②（年次有給休暇の用途別）

家族の病気・けがなど

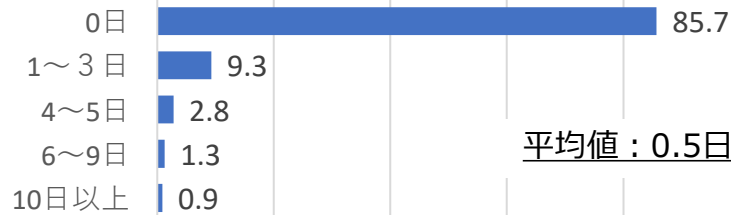
男性・小学生以下の子どもあり



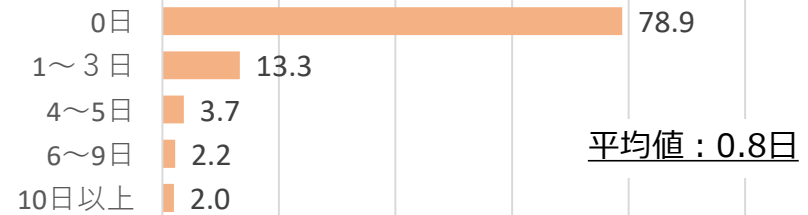
女性・小学生以下の子どもあり



男性・小学生以下の子どもなし



女性・小学生以下の子どもなし



家事・育児

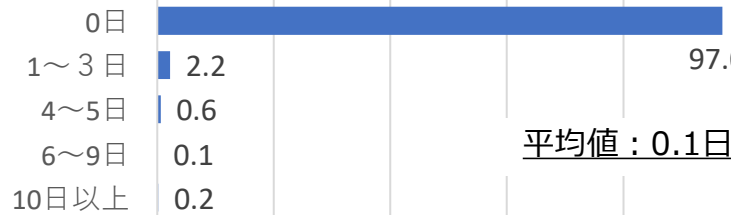
男性・小学生以下の子どもあり



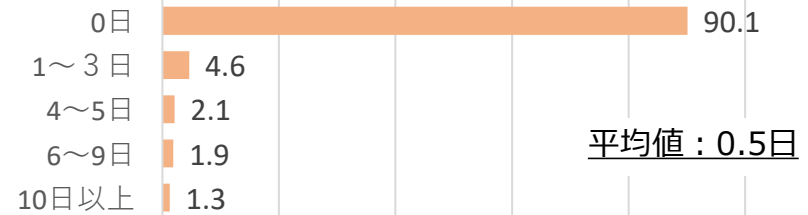
女性・小学生以下の子どもあり



男性・小学生以下の子どもなし

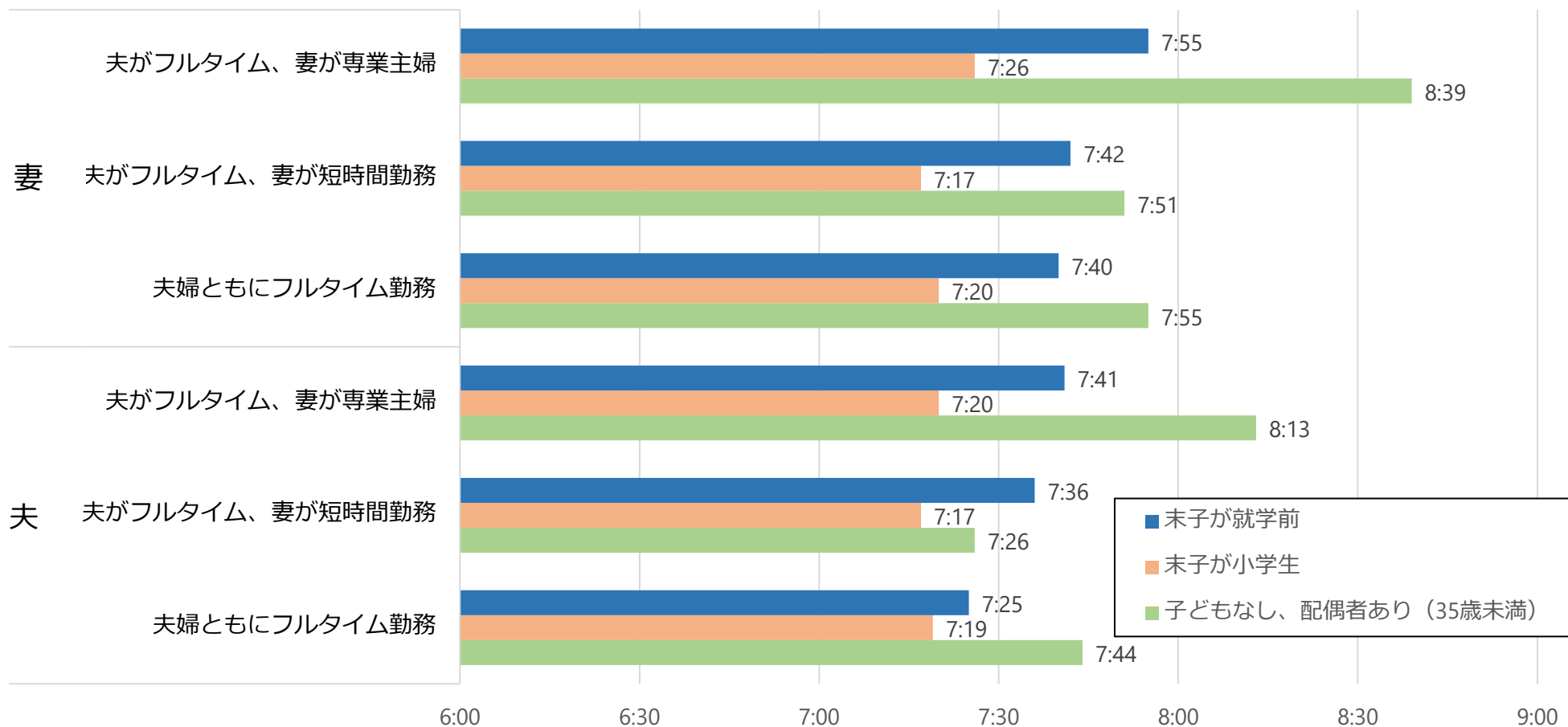


女性・小学生以下の子どもなし



勤務形態別／こどもの有無・年齢別にみた平日の1日あたりの睡眠時間

子どもがいない夫婦のほうが子どもがいる夫婦よりも睡眠時間は長い。
一方で、妻の勤務形態および勤務の有無による、睡眠時間の差はあまり見られなかった。



注1) 「短時間勤務」とは、フルタイムの人に比べ、1週間のあらかじめ決められた労働時間が短い勤務（1日6時間や1日8時間で週3日など）をいう。

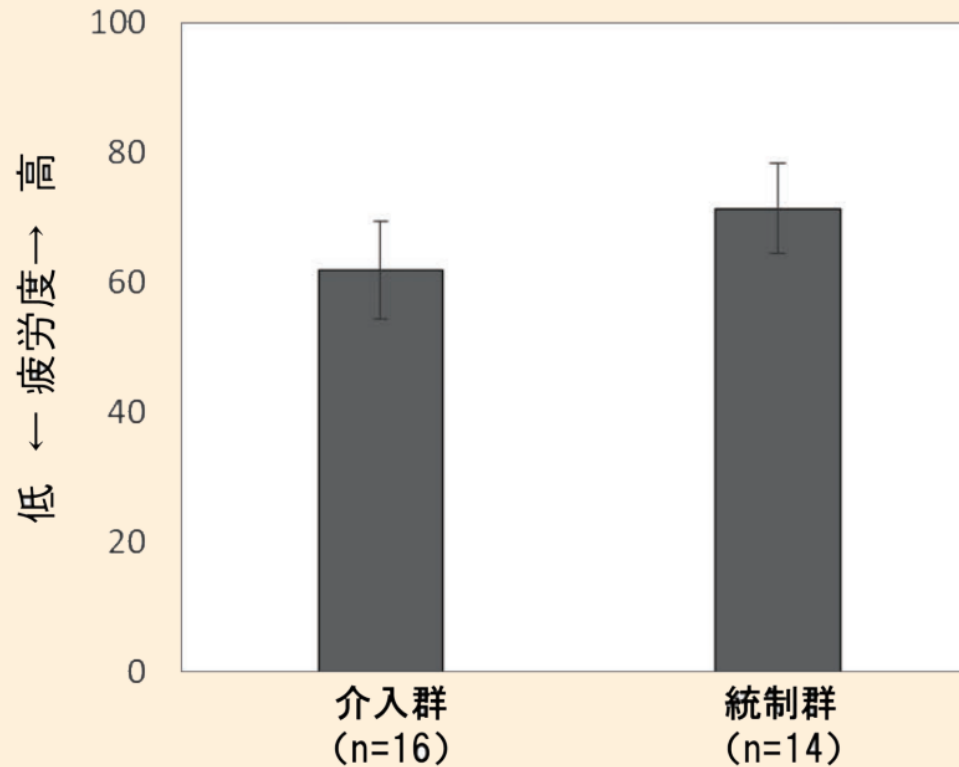
注2) 「末子が就学前」及び「末子が小学生」については、親の年齢に関わらず対象としている。

注3) 睡眠時間は就寝時間と起床時間の差分から算出している。

【出典】総務省「令和3年社会生活基本調査」より作成

交替制勤務に従事する看護師について、勤務間インターバルの確保と夜間睡眠の取得を促す交替制勤務シフトを実施した結果、疲労度が低い結果が得られた。

第3-2-1 図 介入群と統制群の疲労度の比較



(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和2年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

(注) グラフ中の垂直方向の直線は標準誤差。

令和4年度仕事と介護の両立支援カリキュラム策定展開事業

- 令和2年度事業:「仕事と介護の両立支援カリキュラム」(以下、研修カリキュラム)を作成しました。
 - 研修カリキュラムは、ケアマネジャー等が、家族介護者の仕事と介護の両立支援について学ぶことができるものとなっています。
- 令和4年度事業:令和3年度に引き続き、**研修カリキュラムの全国的な普及展開を図ることを目的に実施いたします。**
 - ①研修カリキュラムを基にした任意研修を実施し、ケアマネジャーが仕事と介護の両立に関して学ぶ機会を設けます。
 - ②研修カリキュラムを基にした研修を実施したい自治体等へ講師を派遣します。
 また、本事業で実施する研修は、将来的に全国の自治体等で、研修カリキュラムを活用してケアマネジャー等へ研修を行えるような、モデルとしての役割を果たすことも目指しています。

図表 仕事と介護の両立支援カリキュラムの概要

ケアマネジャー研修 仕事と介護の両立支援カリキュラム ～カリキュラムの解説、研修教材、研修運営マニュアル

全体構成

第Ⅰ部 仕事と介護の両立支援カリキュラムについて

- 本研修の趣旨や対象者、研修やカリキュラムの全体構成、カリキュラムの活用方法などについて解説。

第Ⅱ部 仕事と介護の両立支援カリキュラム

- ステップ1 家族が就労している場合の支援の視点
- ステップ2 両立支援制度の活用も踏まえたケアマネジメントの方法
- ステップ3 家族介護者の仕事との両立を踏まえたケアマネジメントの事例検討
- ステップ4 研修の振り返り
- 各ステップについて、研修内容や狙い、実施方法について解説。

第Ⅲ部 仕事と介護の両立支援カリキュラム 研修運営マニュアル

- 研修の運営に関して、企画から準備、実施までの手順や方法を紹介。
- 特にオンライン研修で行う場合の方法を具体的に解説。

付属資料 仕事と介護の両立支援カリキュラム 研修用資料例

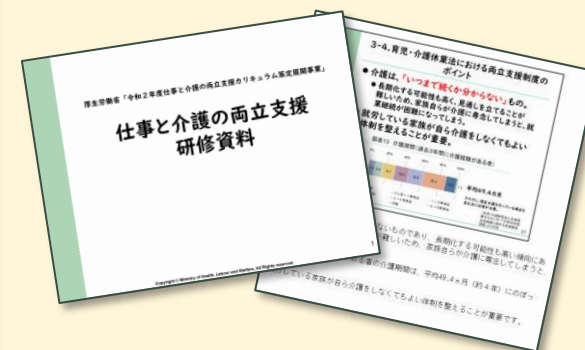
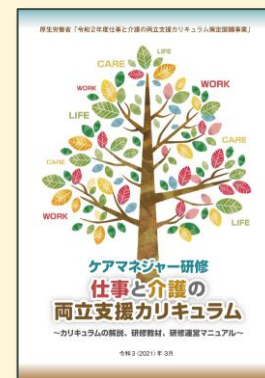
- 第Ⅱ部の内容を踏まえた研修の資料例。

参考資料 ～お役立ちツール、参考文献の紹介～

- 家族介護者支援に役立つパンフレット・マニュアル・チェックリスト、参考情報を紹介。

◆ 本研修カリキュラムの特徴 ◆

- 講義のほか、ロールプレイングによる事例検討を実施。具体的な実施方法やロールプレイングに活用可能な5つの事例を紹介。
 - 1日研修、半日研修の2パターンの時間配分を紹介。
 - カリキュラムの解説のほか、運営マニュアルも掲載。
 - 本研修カリキュラムに沿った研修会用のパワーポイント資料例を用意(講師用説明メモつき)。Webからダウンロード可能。
- 研修の目的や実施方法等に応じて、研修の実施主体にてアレンジ可能。



◆ 厚生労働省HPに掲載 ◆

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo.html