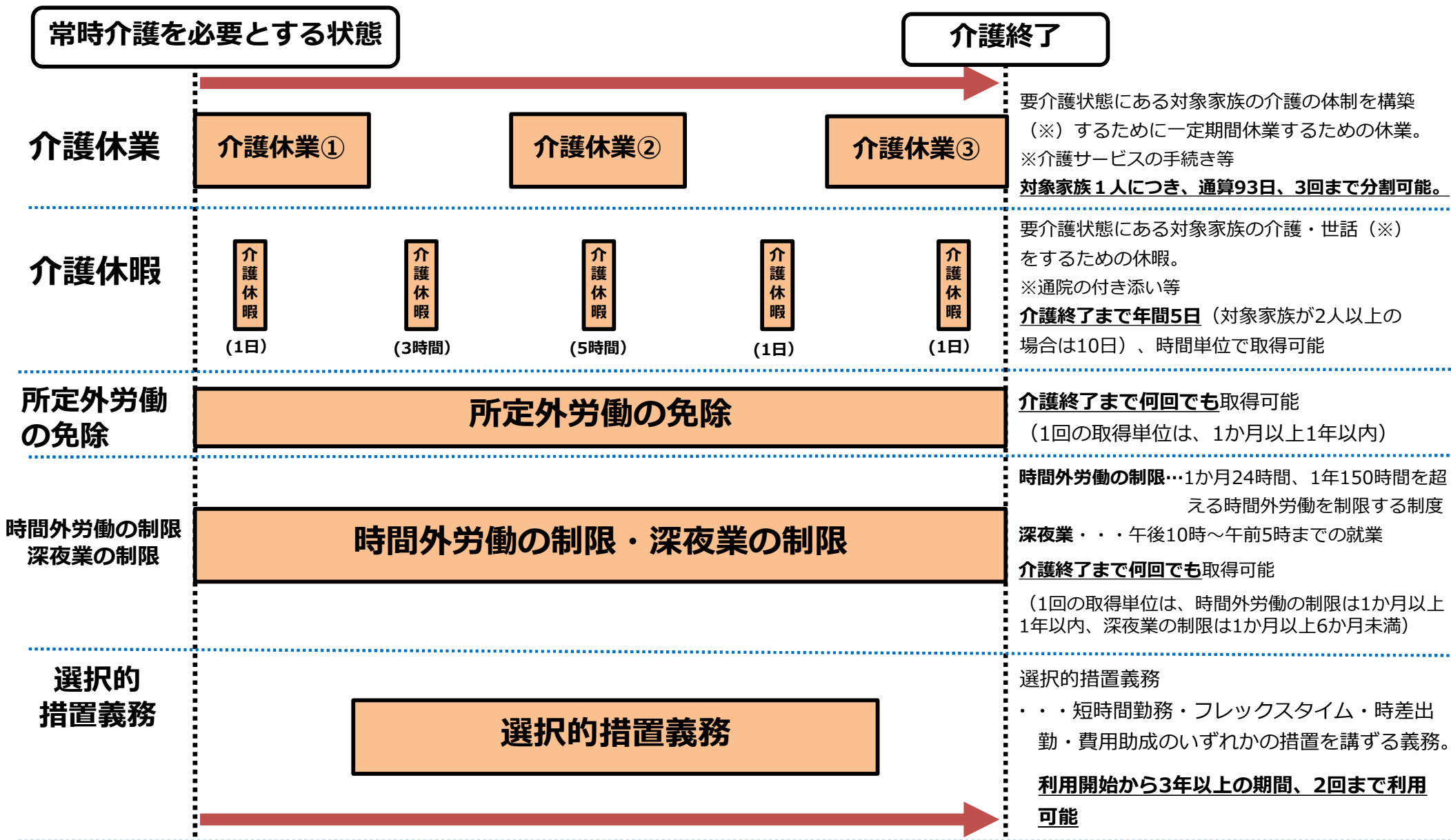


仕事と育児・介護の両立支援制度と 通勤時間等・テレワークの調査結果について

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。

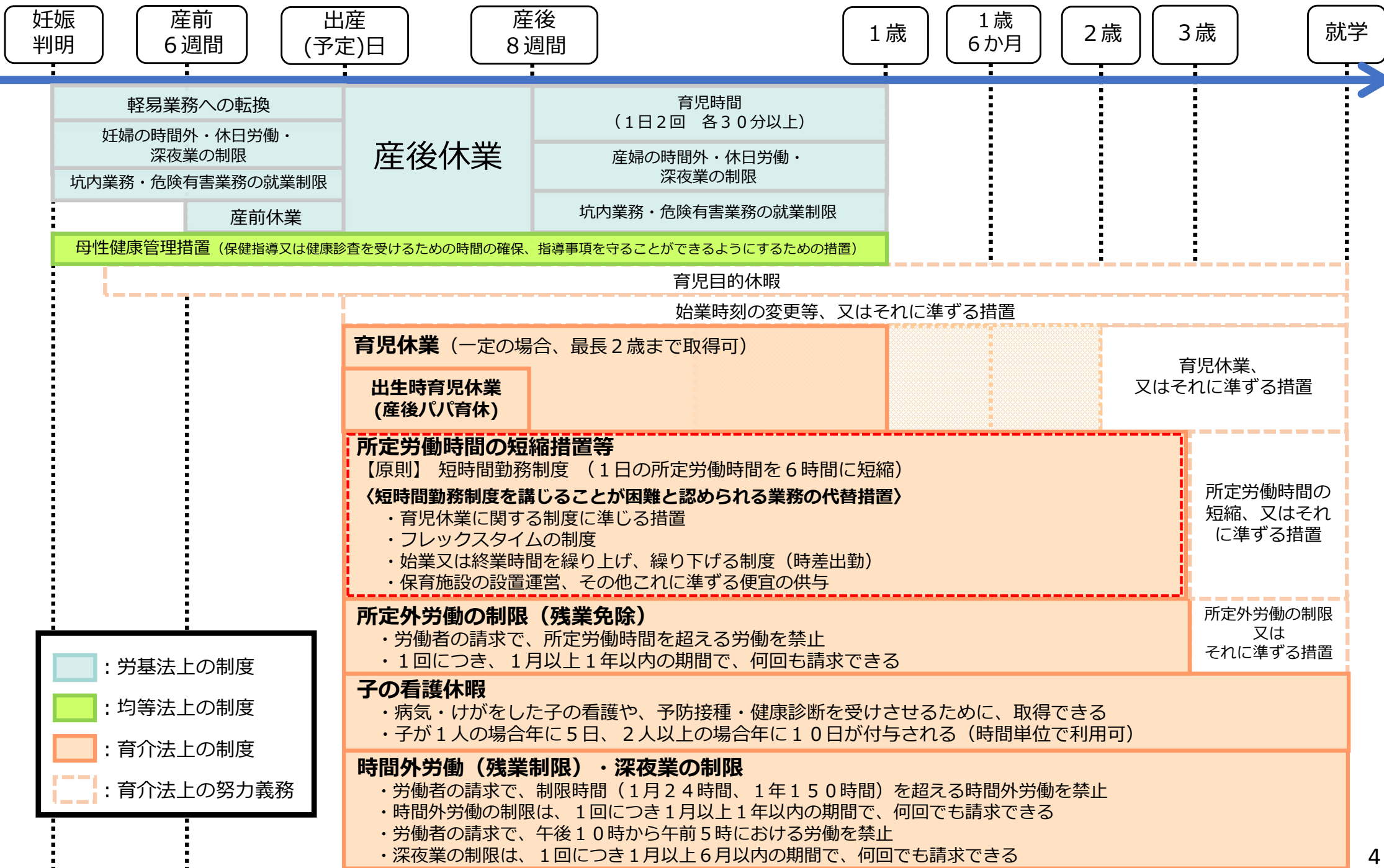
「常時介護を必要とする状態」とは、**以下の（１）または（２）のいずれかに該当する場合**であること。

（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

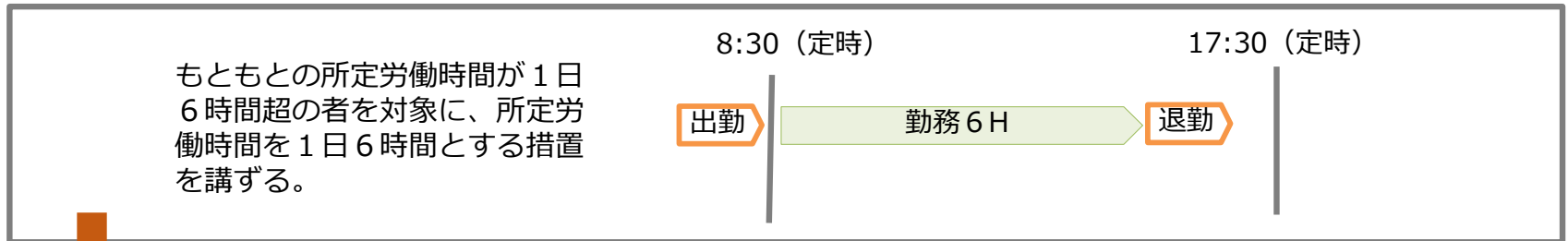
妊娠・出産・育児期の両立支援制度



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。

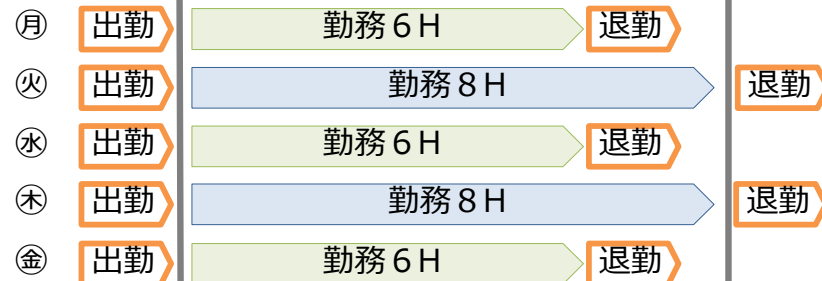
【法律上必要な措置】



【法を上回る措置として柔軟な追加設定の例】

例①

週2日フルタイムで勤務する一方、3日は短時間勤務とすることにより、夫婦で保育園の迎えや帰宅後の家事・育児を分担。



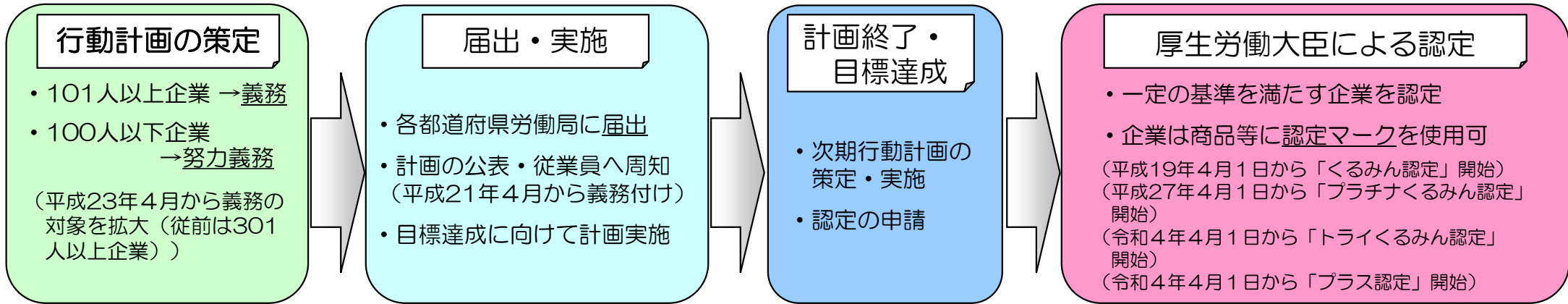
例②

6時間の短時間勤務制度と並んで、それより短い労働時間（5時間、4時間など）や長い労働時間（7時間など）の勤務形態も設定。



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3月末時点)
 - 101人以上企業の 99.0%
 - 301人以上企業の 99.1%
 - 101～300人企業の 98.9%

規模計届出企業数 103,927社
- 認定状況(令和5年3月末時点)
 - くるみん認定企業 4,131社
 - うち、プラチナくるみん認定企業 548社
 - トライくるみん認定企業 1社



認定基準

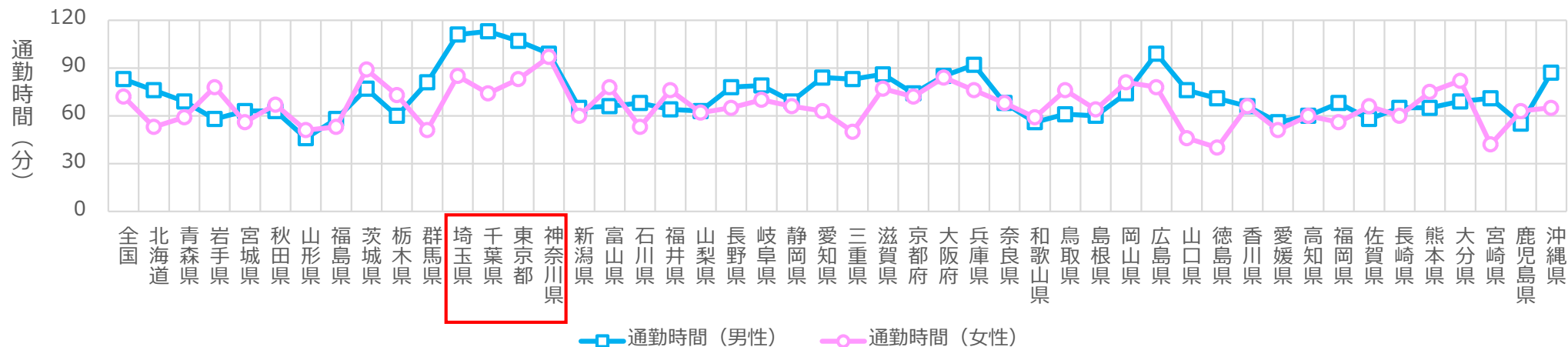
- 行動計画の期間が2年以上5年以下であること。
- 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 次の①または②のいずれかを満たしていること。
 - ① 計画期間内に、男性の育児休業等取得率が
 - くるみん認定 10%以上
 - プラチナくるみん認定 30%以上
 - トライくるみん認定 7%以上 であること。
 - ② 計画期間内に、男性の育児休業等を取得した者及び企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が
 - くるみん認定 20%以上
 - プラチナくるみん認定 50%以上
 - トライくるみん認定 15%以上 であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。
- 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毎月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。

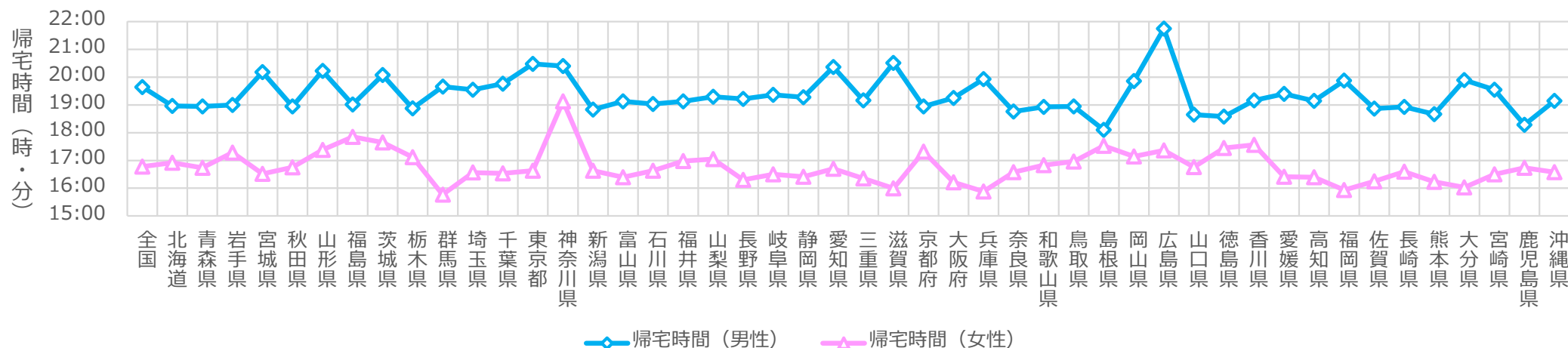
小学校就学前の子を持つ有業者の往復の通勤時間・帰宅時間

- **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）

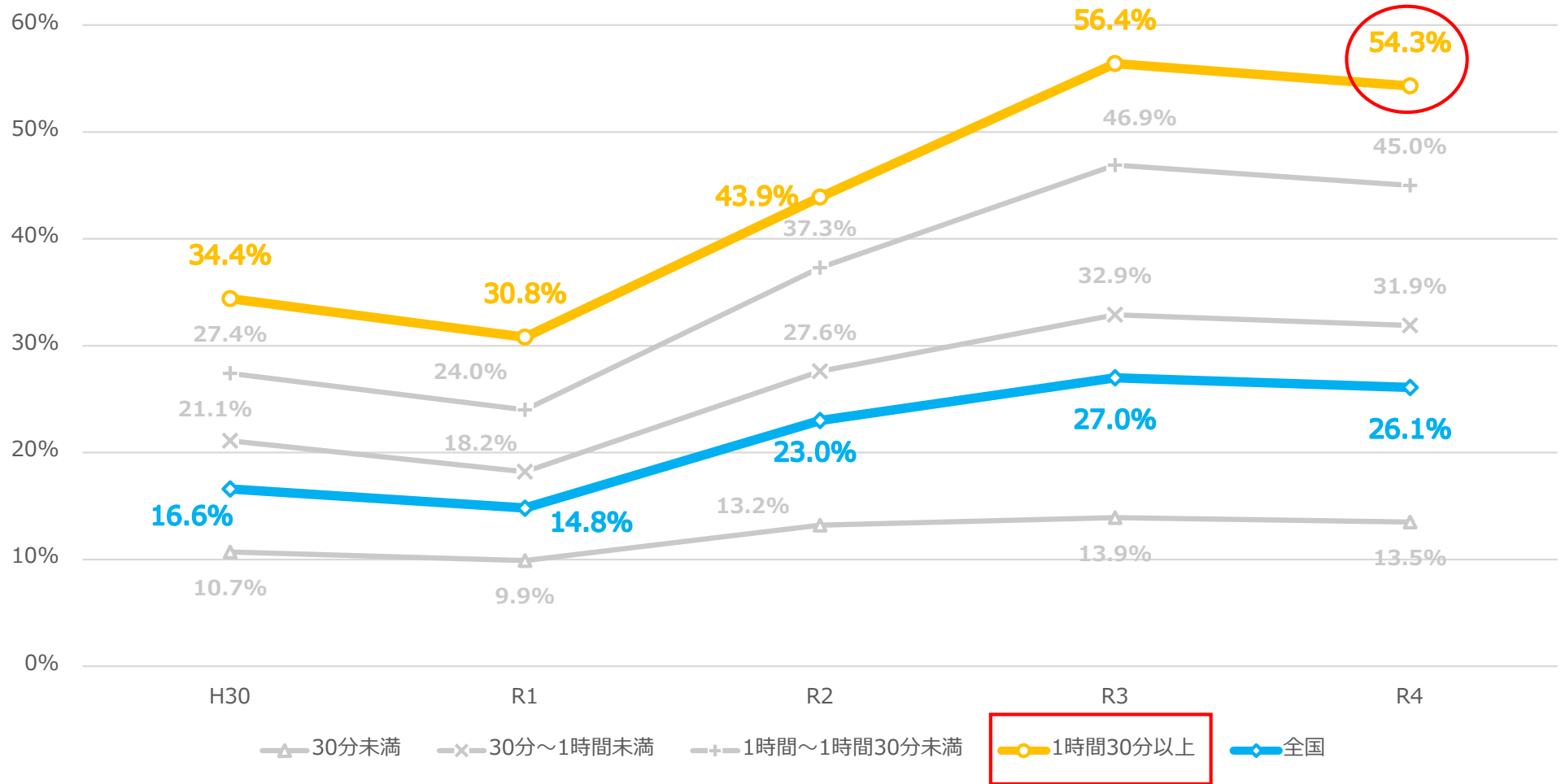


【出典】総務省統計局「令和3年社会生活基本調査」34-2、69-2表を加工して作成（調査方法：調査世帯ごとに10月上旬から中旬に調査票を配布し、10月下旬に世帯が調査員へ提出又はインターネットで回答。調査時期：令和3年10月16日～24日。調査対象：指定する調査区内の世帯のうち無作為に選んだ約9万1千世帯の10歳以上の世帯員約19万人）

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



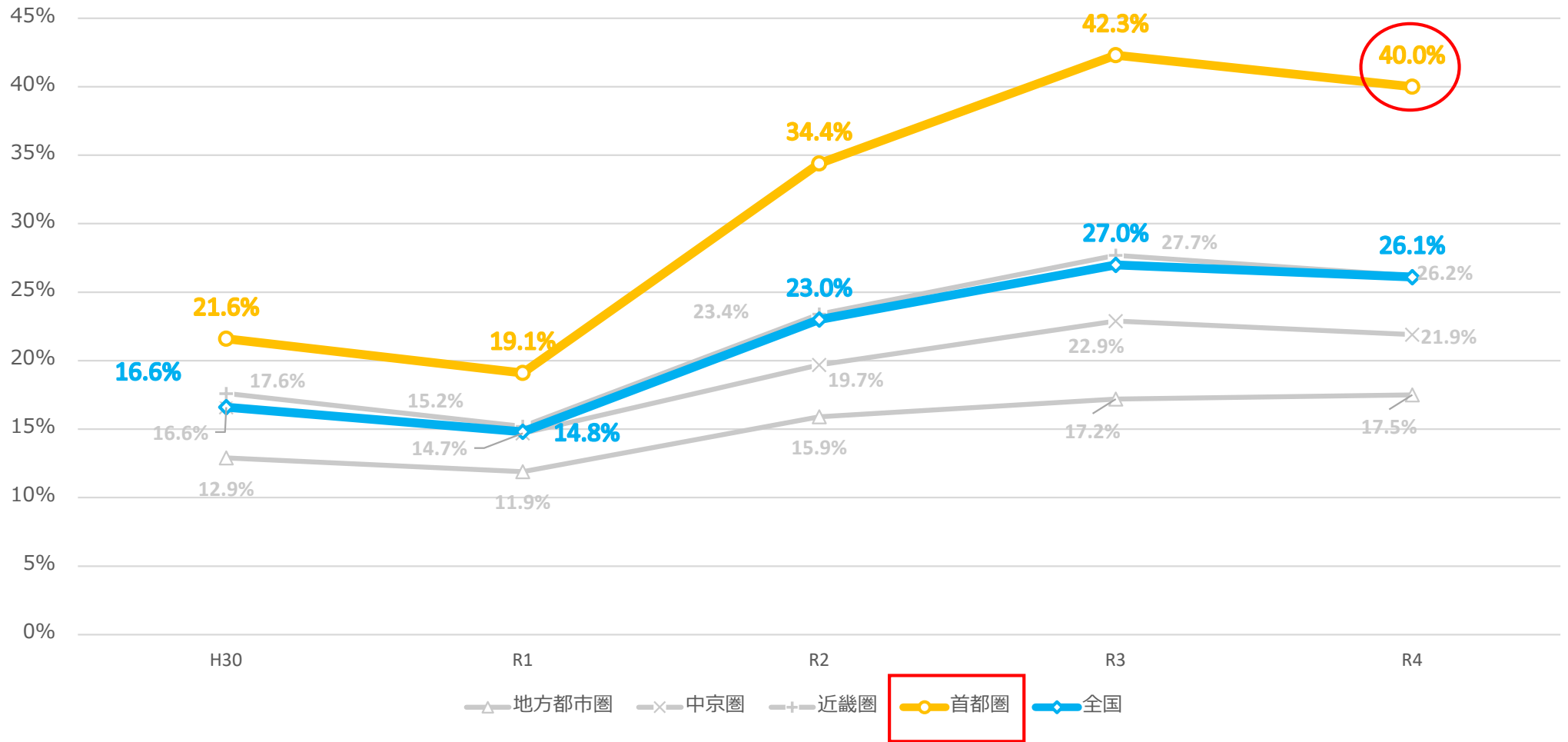
※「テレワーカー」：現在の主な仕事でこれまで、テレワークをしたことがあると回答した人

【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

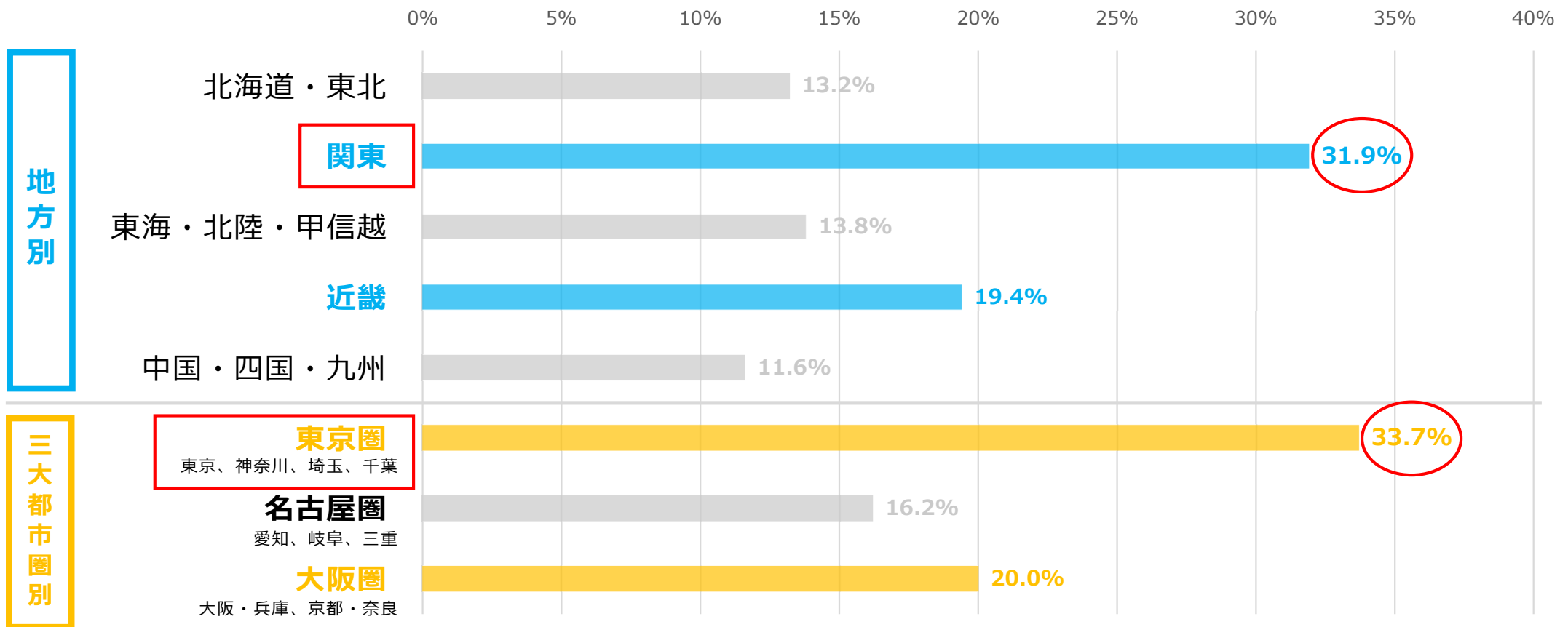
※「首都圏」：東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県。「中京圏」：愛知県、岐阜県、三重県。「近畿圏」：京都府、大阪府、兵庫県、奈良県。「地方都市圏」：左記以外の道県

【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）

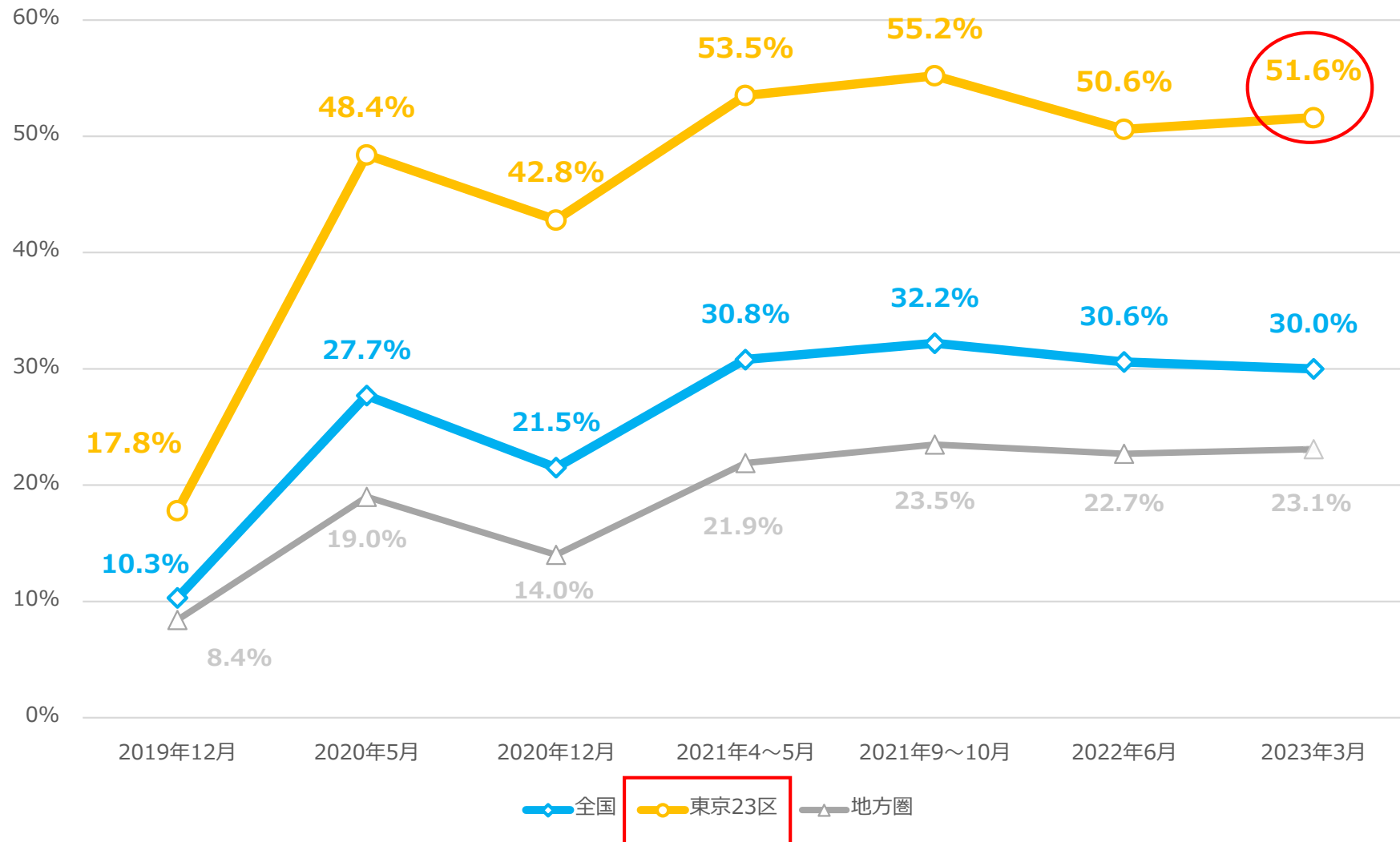


【出典】 パーソル総合研究所「第八回・テレワークに関する調査／就業時マスク調査」（調査期間：2023年7月13日-7月18日・調査対象者：全国の就業者 20～59歳男女、勤務先従業員人数10人以上 正規雇用 n=24,644 非正規雇用 n=5,968 公務員・団体職員 n=302）

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

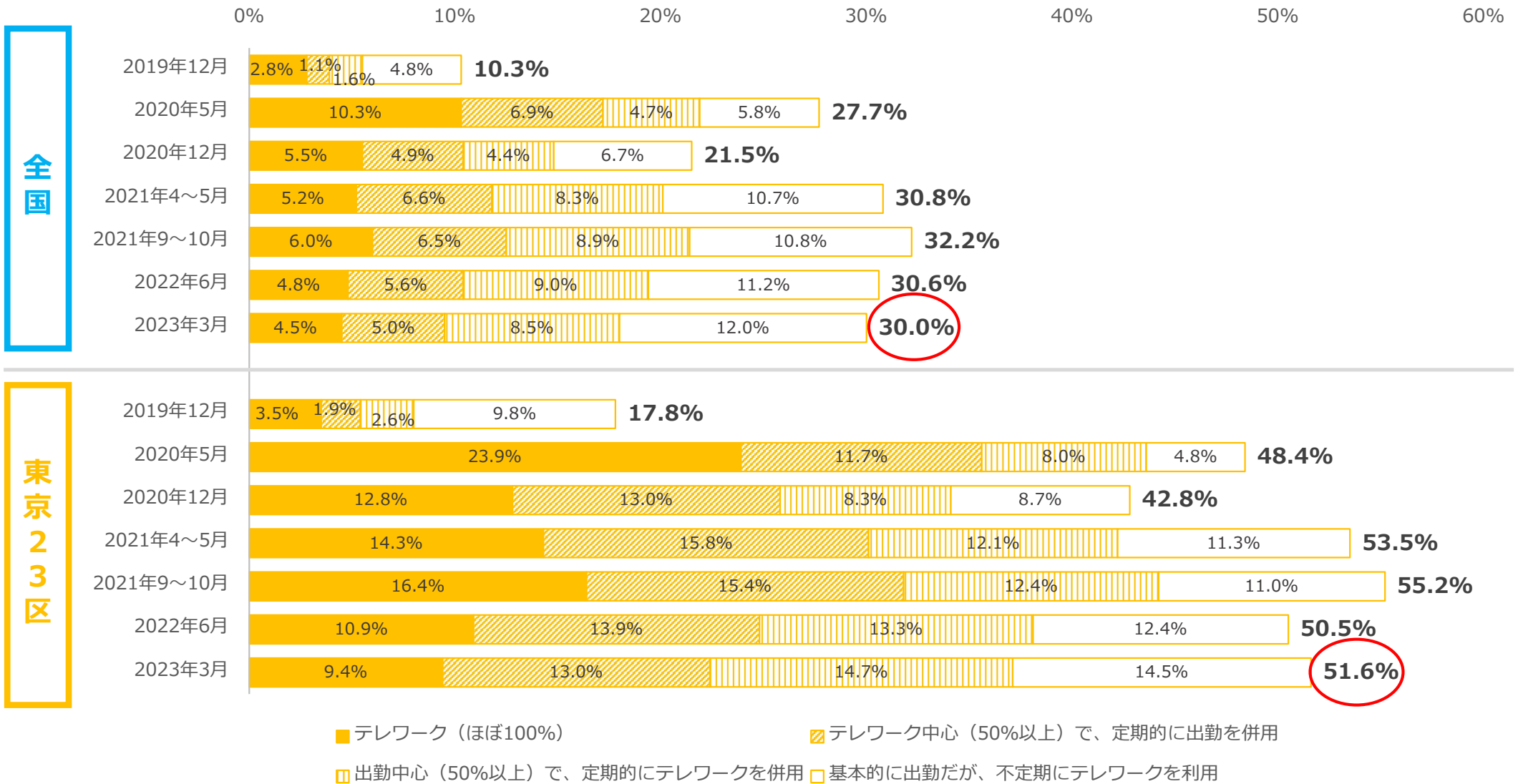


【出典】内閣府「第6回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」
(調査方法：インターネット調査・回収数：10,056 (うち第5回調査の回答者数：6,333)・調査期間：2023年3月2日~3月11日)

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)