

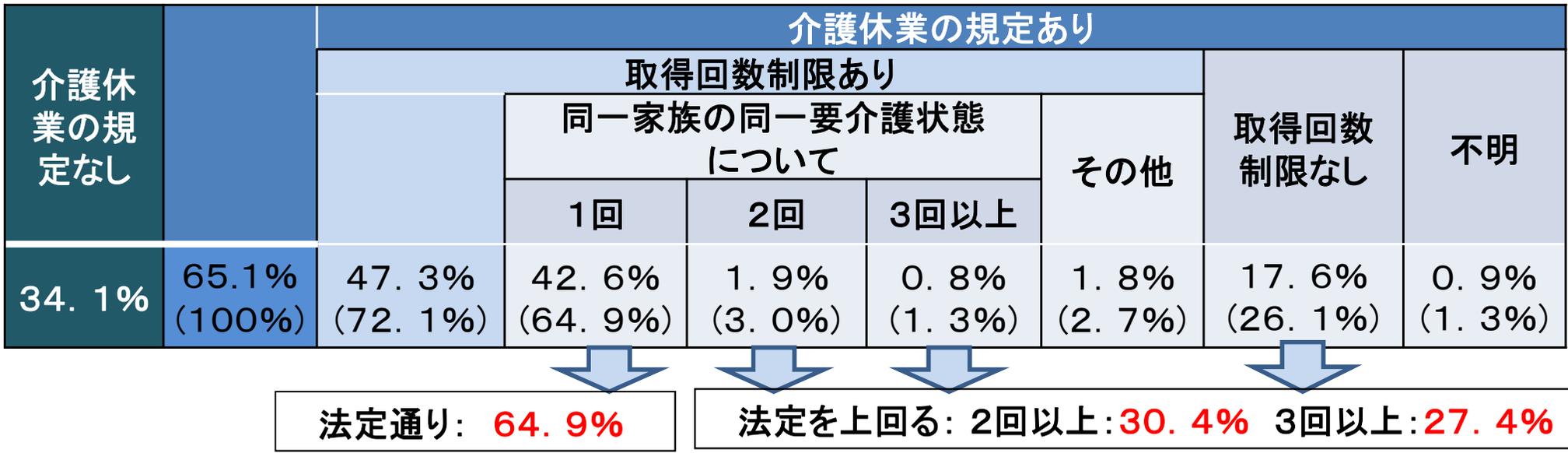
特に議論いただきたい事項に係る 補足資料

1 仕事と介護の両立のあり方

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

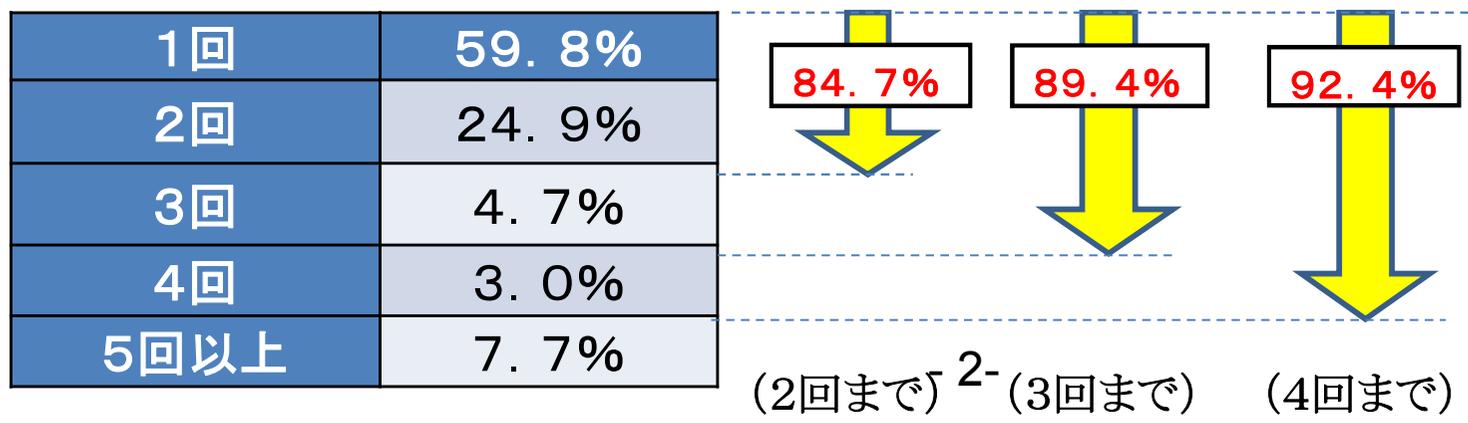
介護休業の取得回数の制限の有無及び取得可能回数別事業所割合

※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



(平成27年「仕事と介護の両立に関する調査」JILPT)

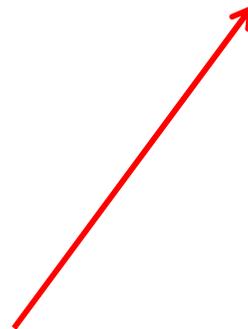
要介護者の原因疾患について

○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%



全介護期間 (平均)47.60ヶ月 (n=700) ※1

発病

在宅介護(平均) 33.99ヶ月 (n=700)

施設介護

	介護開始時 (最初の3ヶ月)	介護期間中 (最初と最後以外)	介護終了時 (最後の3ヶ月)
時期別連続した休みの必要性 (n=293) ※2	37.5%	41.3%	21.2%
必要な休みの連続した期間	1週間以内の期間(55.5%) (n=110) ※3	1週間以内の期間(47.1%) (n=121)	1週間以内の期間(69.4%) (n=62)
勤務時間の調整方法 (n=557) ※4 (「勤務時間の調整は行わなかった」を除いて多いもの)	・所定時間を短縮した(12.4%労働) ・労働日数を削減した(9.2%)	・所定労働時間を短縮した(14%) ・労働日数を削減した(11.7%)	・この時期は働いていなかった(15.4%) ・所定労働時間を短縮した(12.6%)
勤務時間を調整して得た時間で 行っていたこと	・病院の入退院、介護施設の入退 所の手続き・付き添い(45.1%) (n=253) ※5	・病院や通所サービスの送迎や外出 の付き添い(48.6%) (n=218)	・病院の入退院、介護施設の入退 所の手続き・付き添い(39.2%) (n=250)
介護休暇取得日数(n=203) ※6	取得しなかった(36.9%)	3~5日程度(22.7%)	取得しなかった、3~5日程度 (21.7%)
介護休暇の取得理由	食事のしたくや掃除、洗濯などの 家事(41.4%) (n=181) ※7	病院の入退院、介護施設の入退所 の手続き・付き添い(45.7%) (n=162)	食事のしたくや掃除、洗濯などの家 事、病院や通所サービスの送迎や 外出の付き添い(34.5%) (n=197)
介護の為に取得した有給休暇取 得日数(n=332)	1~2日程度(28.9%)	3~5日程度(29.5%)	3~5日程度(26.8%)
有給休暇の取得理由 ※8	病院の入退院、介護施設の入退所 の手続き・付き添い(51.9%) (n =335) ※9	病院の入退院、介護施設の入退所 の手続き・付き添い(49.2%) (n=301)	病院の入退院、介護施設の入退所 の手続き・付き添い(41.3%) (n =344)

- ・ 介護休業取得日数(n=61) ※10 ……(平均)68.80日
- ・ 介護のために1週間を超えて連続して休んだ回数(n=180) ※11 ……2回(34.4%)、3回(21.8%)
- ・ 短時間勤務の利用期間(n=133) ※12 ……1ヶ月を超えて3ヶ月以内(34.6%)、3ヶ月を超えて6ヶ月以内(21.8%)

注釈

※ nの説明（全疾患共通）

- ※1 700＝介護開始時に雇用されていた者1666名のうち、期間を問わず主介護者の経験を有する者（介護期間が6ヶ月未満の者含む）
- ※2 293＝介護期間が6か月以上の主たる介護者のうち、「連続した休みが必要だった」と答えた者の数
- ※3 110＝連続した休みが必要だったと答えた者のうち、連続した休みが介護開始時に必要だったと答えた者
- ※4 557＝6か月以上介護をした人のうち、主介護者。「勤務時間の調整は行わなかった」を選択した者も含まれる
- ※5 この時期に勤務時間調整を行った主たる介護者⇒時期ごとに人数が異なる
- ※6 203＝6か月以上介護をした人のうち、介護休暇を取得したことのある主介護者
- ※7 この時期に介護休暇を取得した主たる介護者⇒時期ごとに人数が異なる
- ※8 332＝6か月以上介護をした人のうち、介護のために有給休暇を取得したことのある主介護者
- ※9 この時期に有給休暇を取得した主たる介護者⇒時期ごとに人数が異なる
- ※10 61＝介護休業制度を使って休んだことのある主介護者（介護期間が6ヶ月未満の人を含む）
- ※11 180＝介護のために1週間以上休んだことのある者（介護期間が6ヶ月未満の人を含む）
- ※12 133＝勤務時間の調整方法で、所定労働時間の短縮を利用した主介護者（介護期間が6ヶ月未満の人を含む）

脳血管障害

仕事と介護の両立支援制度利用状況に関する介護原因疾患別まとめ
「平成26年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査(三菱総合研究所)より作成

全介護期間 (平均) 69.14ヶ月 (n=98)

発病

在宅介護(平均) 47.74ヶ月 (n=98)

施設介護

	介護開始時 (最初の3ヶ月)	介護期間中 (最初と最後以外)	介護終了時 (最後の3ヶ月)
時期別連続した休みの必要性 (n=55)	52.7%	36.3%	10.9%
必要な休みの連続した期間	1週間以内の期間(48.3%) (n=29)	1週間以内の期間(40%) (n=20)	1週間以内の期間(100%) (n=6)
勤務時間の調整方法 (n=86) (「勤務時間の調整は行わなかった」を除いて多いもの)	・所定労働時間を短縮した、労働日数を削減した、残業時間を制限した(15%)	・この時期は働いていなかった(15.1%) ・所定労働時間を短縮した(14%)	・この時期は働いていなかった(18.6%) ・労働日数を削減した(17.4%)
勤務時間を調整して得た時間で行っていたこと	・食事のしたくや掃除、洗濯などの家事(45.7%) (n=46)	・病院や通所サービスの送迎や外出の付き添い(54.3%) (n=35)	・サービス利用にかかわる調整・手続き(51.3%) (n=39)
介護休暇取得日数(n=33)	取得しなかった(30.3%)	3~5日程度(27.3%)	取得しなかった、3~5日程度(21.2%)
介護休暇の取得理由	排泄や入浴等の身体介護、病院や通所サービスの送迎や外出の付き添い(45.2%) (n=31)	病院や通所サービスの送迎や外出の付き添い(53.6%) (n=28)	排泄や入浴等の身体介護、救急搬送・緊急入院等の急変時の対応(40.6%) (n=32)
介護の為に取得した有給休暇取得日数(n=58)	1~2日程度、3~5日程度(27.6%)	・3~5日程度(27.6%) ・1~2日程度(20.7%)	・3~5日程度(27.6%) ・取得なし(20.7%)
有給休暇の取得理由	病院の入退院、介護施設の入退所の手続き・付き添い(54.1%) (n=61)	病院の入退院、介護施設の入退所の手続き・付き添い(60.4%) (n=53)	病院の入退院、介護施設の入退所の手続き・付き添い(52.8%) (n=53)

- ・ 介護休業取得日数(n=12)・・・(平均)97.71日
- ・ 介護のために1週間を超えて連続して休んだ回数(n=34)・・・2回(38.2%)、6回以上(32.4%)
- ・ 短時間勤務の利用期間(n=23)・・・1ヶ月を超えて3ヶ月以内(47.8%)、3ヶ月を超えて6ヶ月以内(17.4%)

悪性新生物(がん)

仕事と介護の両立支援制度利用状況に関する介護原因疾患別まとめ
「平成26年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査(三菱総合研究所)より作成

全介護期間 (平均)30.36ヶ月 (n=140)

発病

在宅介護(平均) 18.35ヶ月 (n=140)

施設介護

	介護開始時 (最初の3ヶ月)	介護期間中 (最初と最後以外)	介護終了時 (最後の3ヶ月)
時期別連続した休みの必要性 (n=54)	29.6%	38.9%	31.5%
必要な休みの連続した期間	1週間以内の期間(50%) (n=16)	1週間以内の期間(42.9%) (n=21)	1週間以内の期間(52.9%) (n=17)
勤務時間の調整方法 (n=95) (「勤務時間の調整は行わなかった」を除いて多いもの)	・労働日数を削減した(10.5%) ・所定労働時間を短縮した、残業時間を制限した(9.5%)	・労働日数を削減した(14.7%) ・この時期は働いていなかった(13.7%)	・この時期は働いていなかった(17.9%) ・所定労働時間を短縮した、労働日数を削減した(10.5%)
勤務時間を調整して得た時間で 行っていたこと	・病院や通所サービスの送迎や外出の付き添い(40.5%) (n=42)	・病院や通所サービスの送迎や外出の付き添い(50%) (n=30)	・病院の入退院、介護施設の入退所手続き・付き添い(38.1%) (n=42)
介護休暇取得日数(n=30)	取得しなかった(46.7%)	3~5日程度(26.7%)	1~2日程度(26.7%)
介護休暇の取得理由	食事のしたくや掃除、洗濯などの家事(50%) (n=26)	病院の入退院、介護施設の入退所の手続き・付き添い(52.2%) (n=23)	食事のしたくや掃除、洗濯などの家事(45.7%) (n=35)
介護の為に取得した有給休暇取得日数(n=58)	取得しなかった(25.9%)	1~2日程度(24.1%)	3~5日程度(20.7%)
有給休暇の取得理由	病院の入退院、介護施設の入退所の手続き・付き添い(54.1%) (n=61)	病院の入退院、介護施設の入退所の手続き・付き添い、病院や通所サービスの送迎や外出の付き添い(52%) (n=50)	病院の入退院、介護施設の入退所の手続き・付き添い(47.1%) (n=68)

- ・ 介護休業取得日数(n=11)・・・(平均)102.14日
- ・ 介護のために1週間を超えて連続して休んだ回数(n=39)・・・2回、6回以上(25.6%)
- ・ 短時間勤務の利用期間(n=22)・・・1ヶ月を超えて3ヶ月以内(31.8%)、1年を超えて3年以内(22.7%)

認知症

仕事と介護の両立支援制度利用状況に関する介護原因疾患別まとめ
「平成26年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査(三菱総合研究所)より作成

全介護期間 (平均)48.91ヶ月 (n=131)

発病

在宅介護(平均) 35.42ヶ月 (n=131)

施設介護

	介護開始時 (最初の3ヶ月)	介護期間中 (最初と最後以外)	介護終了時 (最後の3ヶ月)
時期別連続した休みの必要性 (n=55)	27.2%	52.7%	20%
必要な休みの連続した期間	1週間以内の期間(53.3%) (n=15)	1週間以内の期間(51.7%) (n=29)	1週間以内の期間(81.8%) (n=11)
勤務時間の調整方法 (n=111) (「勤務時間の調整は行わなかった」を除いて多いもの)	・始業・就業時間の繰上げ・繰下げ(12.6%) ・所定労働時間を短縮した(9.9%)	・所定労働時間を短縮した(14.4%) ・始業・就業時間の繰上げ・繰下げ(13.5%)	・残業時間を制限した(12.6%) ・この時期は働いていなかった(10.8%)
勤務時間を調整して得た時間で 行っていたこと	・病院の入退院、介護施設の入退 所の手続き・付き添い(46.5%) (n =43)	・病院や通所サービスの送迎や外出 の付き添い(48.8%) (n=43)	・病院の入退院、介護施設の入退 所手続き・付き添い(38.8%) (n =49)
介護休暇取得日数(n=42)	・取得しなかった(35.7%)	・3~5日程度(28.6%)	・取得しなかった(26.2%)
介護休暇の取得理由	介護に関する情報収集や相談等、 食事のしたくや掃除、洗濯などの 家事(45.7%) (n=35)	介護に関する情報収集や相談等 (60.6%) (n=33)	病院の入退院、介護施設の入退所 の手続き・付き添い(51.4%) (n =35)
介護の為に取得した有給休暇 取得日数(n=62)	1~2日程度(35.5%)	・3~5日程度(27.4%) ・1~2日程度(25.8%)	・3~5日程度(29%)
有給休暇の取得理由	・介護のに関する情報収集や相談等 (51.7%) (n=58)	病院の入退院、介護施設の入退所 の手続き・付き添い(41.8%) (n=55)	病院の入退院、介護施設の入退所 の手続き・付き添い(41.9%) (n =62)

- ・ 介護休業取得日数(n=13)・・・(平均)67.04日
- ・ 介護のために1週間を超えて連続して休んだ回数(n=32)・・・2回(37.5%)、6回以上(22.2%)
- ・ 短時間勤務の利用期間(n=24)・・・1ヶ月を超えて3ヶ月以内(37.5%)、3ヶ月を超えて6ヶ月以内(29.2%)

骨折・転倒

仕事と介護の両立支援制度利用状況に関する介護原因疾患別まとめ
「平成26年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査(三菱総合研究所)より作成

全介護期間 (平均)49.94ヶ月 (n=47)

発病

在宅介護(平均) 31.24ヶ月 (n=47)

施設介護

	介護開始時 (最初の3ヶ月)	介護期間中 (最初と最後以外)	介護終了時 (最後の3ヶ月)
時期別連続した休みの必要性 (n=14)	64.2%	28.6%	7.1%
必要な休みの連続した期間	1週間以内の期間(44.4%) (n=14)	1週間以内の期間(75%) (n=4)	2週間を超えて1ヶ月以内の期間 (100%) (n=1)
勤務時間の調整方法 (n=38) (「勤務時間の調整は行わなかった」 を除いて多いもの)	・フレックスタイム制を利用した (10.5%) ・始業・終業時間の繰上げ・繰下げ (7.9%)	・フレックスタイム制を利用した (13.2%) ・この時期は働いていなかった (10.5%)	・この時期は働いていなかった(21.1%) ・フレックスタイム制を利用した(10.5%)
勤務時間を調整して得た時間で行っていたこと	・病院の入退院、介護施設の入退所 の手続き・付き添い(64.3%) (n=14)	・病院の入退院、介護施設の入退所 の手続き・付き添い、病院や通所サー ビスの送迎や外出の付き添い (54.5%) (n=11)	・病院の入退院、介護施設の入退所の 手続き・付き添い(61.5%) (n=13)
介護休暇取得日数(n=11)	取得しなかった(45.5%)	取得しなかった、1~2日程度(27.3%)	取得しなかった(36.4%)
介護休暇の取得理由	病院の入退院、介護施設の入所手続 き・付き添い(50%) (n=10)	食事のしたくや掃除、洗濯などの家事、 病院や通所サービスの送迎や外出の 付き添い、救急搬送・救急入院等の急 変時の対応、関係機関からの呼び出 し(37.5%) (n=8)	病院の入退院、介護施設の入退所の手 続き・付き添い、看取り(30%) (n=10)
介護の為に取得した有給休暇取得 日数(n=28)	1~2日程度(39.3%)	3~5日程度(42.9%)	1~2日程度(42.9%)
有給休暇の取得理由	病院の入退院、介護施設の入退所の 手続き・付き添い(48%) (n=25)	病院の入退院、介護施設の入退所の 手続き・付き添い(40.7%) (n=27)	病院や通所サービスの送迎や外出の付 き添い、救急搬送・緊急入院等の急変時 の対応(29.6%) (n=27)

- 介護休業取得日数(n=2)・・・(平均)45.50日
- 介護のために1週間を超えて連続して休んだ回数(n=5)・・・2回(33.3%), 1回、6回以上(22.2%)
- 短時間勤務の利用期間(n=5)・・・1ヶ月を超えて3ヶ月以内(80%)

障がい

仕事と介護の両立支援制度利用状況に関する介護原因疾患別まとめ
「平成26年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査(三菱総合研究所)より作成

全介護期間 (平均)44.52ヶ月 (n=29)

発病

在宅介護(平均) 39.40ヶ月 (n=29)

施設介護

	介護開始時 (最初の3ヶ月)	介護期間中 (最初と最後以外)	介護終了時 (最後の3ヶ月)
時期別連続した休みの必要性(n=16)	43.8%	43.8%	12.5%
必要な休みの連続した期間	1週間以内の期間(57.1%) (n=7)	1週間以内の期間(57.1%) (n=7)	1週間以内の期間(100%) (n=2)
勤務時間の調整方法 (n=24) (「勤務時間の調整は行わなかった」を除いて多いもの)	・所定労働時間を短縮した(29.2%) ・残業時間を制限した(20.8%)	・所定労働時間を短縮した(33.3%) ・残業時間を制限した(20.8%)	・所定労働時間を短縮した(29.2%) ・労働日数を削減した、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ(12.5%)
勤務時間を調整して得た時間で行っていたこと	・病院の入退院、介護施設の入退所の手続き・付き添い(69.2%) (n=13)	・病院の入退院、介護施設の入退所の手続き・付き添い(63.6%) (n=11)	・病院の入退院、介護施設の入退所手続き・付き添い(66.7%) (n=12)
介護休暇取得日数(n=11)	取得しなかった(36.4%)	1~2日程度(36.4%)	1日未満、1日~2日程度、3~5日程度(27.3%)
介護休暇の取得理由	食事のしたくや掃除、洗濯などの家事(62.5%) (n=8)	病院や通所サービスの送迎や外出の付き添い(50%) (n=10)	病院や通所サービスの送迎や外出の付き添い(55.6%) (n=9)
介護の為に取得した有給休暇取得日数(n=17)	取得しなかった、1~2日程度(29.4%)	・3~5日程度(35.3%) ・6~7日程度(29.4%)	・3~5日程度、8~10日程度(29.4%)
有給休暇の取得理由	病院の入退院、介護施設の入退所の手続き・付き添い(66.7%) (n=15)	病院の入退院、介護施設の入退所の手続き・付き添い、病院や通所サービスの送迎や付き添い、救急搬送・緊急入院等急変時の対応(41.2%) (n=17)	病院や通所サービスの送迎や付き添い(56.3%) (n=16)

- 介護休業取得日数(n=3)・・・(平均)68.83日
- 介護のために1週間を超えて連続して休んだ回数(n=9)・・・1回(44.4%),2回、3回(22.2%)
- 短時間勤務の利用期間(n=11)・・・1ヶ月を超えて3ヶ月以内、6ヶ月を超えて1年以内(36.4%)

その他 ※

仕事と介護の両立支援制度利用状況に関する介護原因疾患別まとめ
「平成26年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査(三菱総合研究所)より作成

全介護期間 (平均)48.04ヶ月 (n=255)

発病

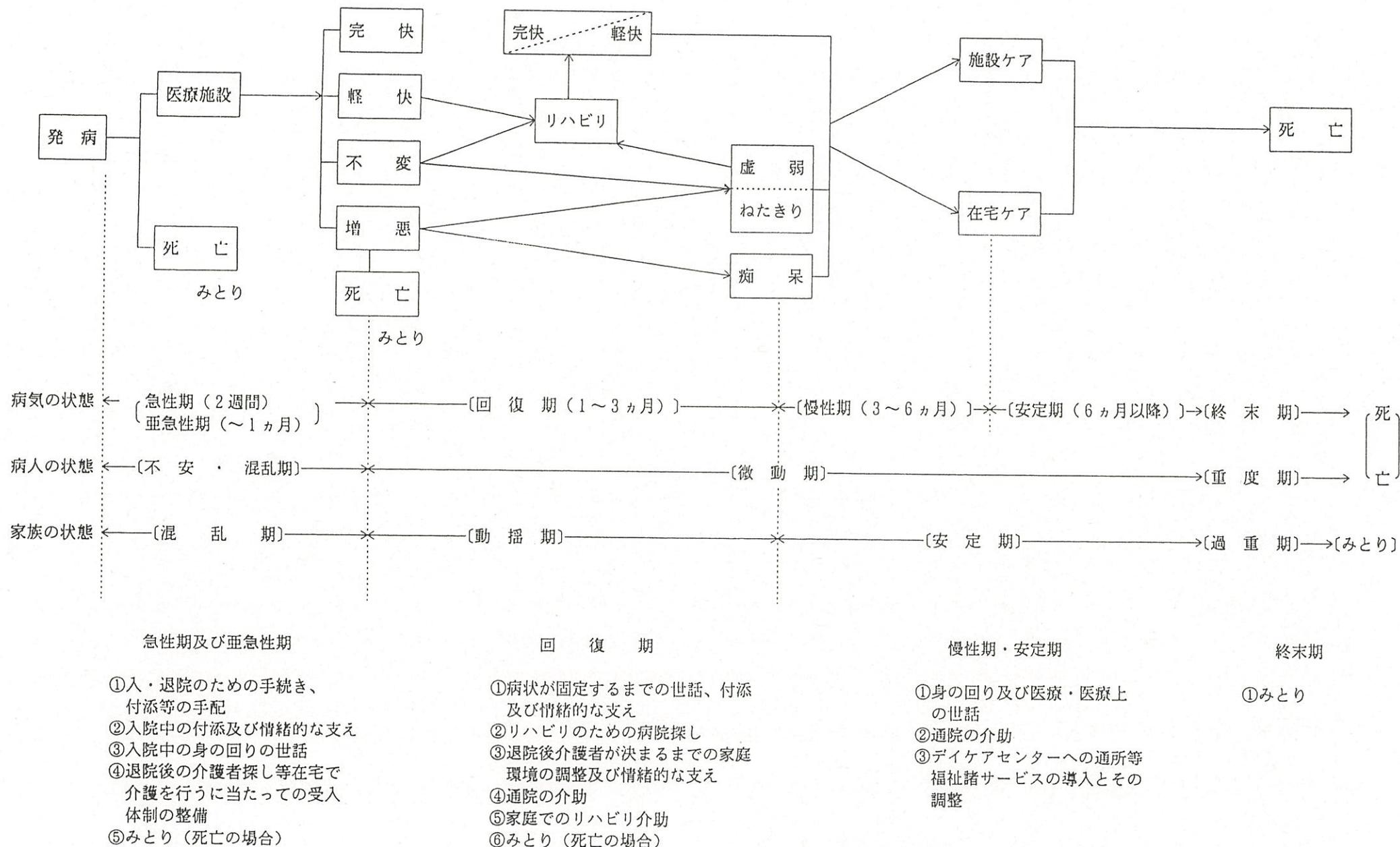
在宅介護(平均) 36.64ヶ月 (n=255)

施設介護

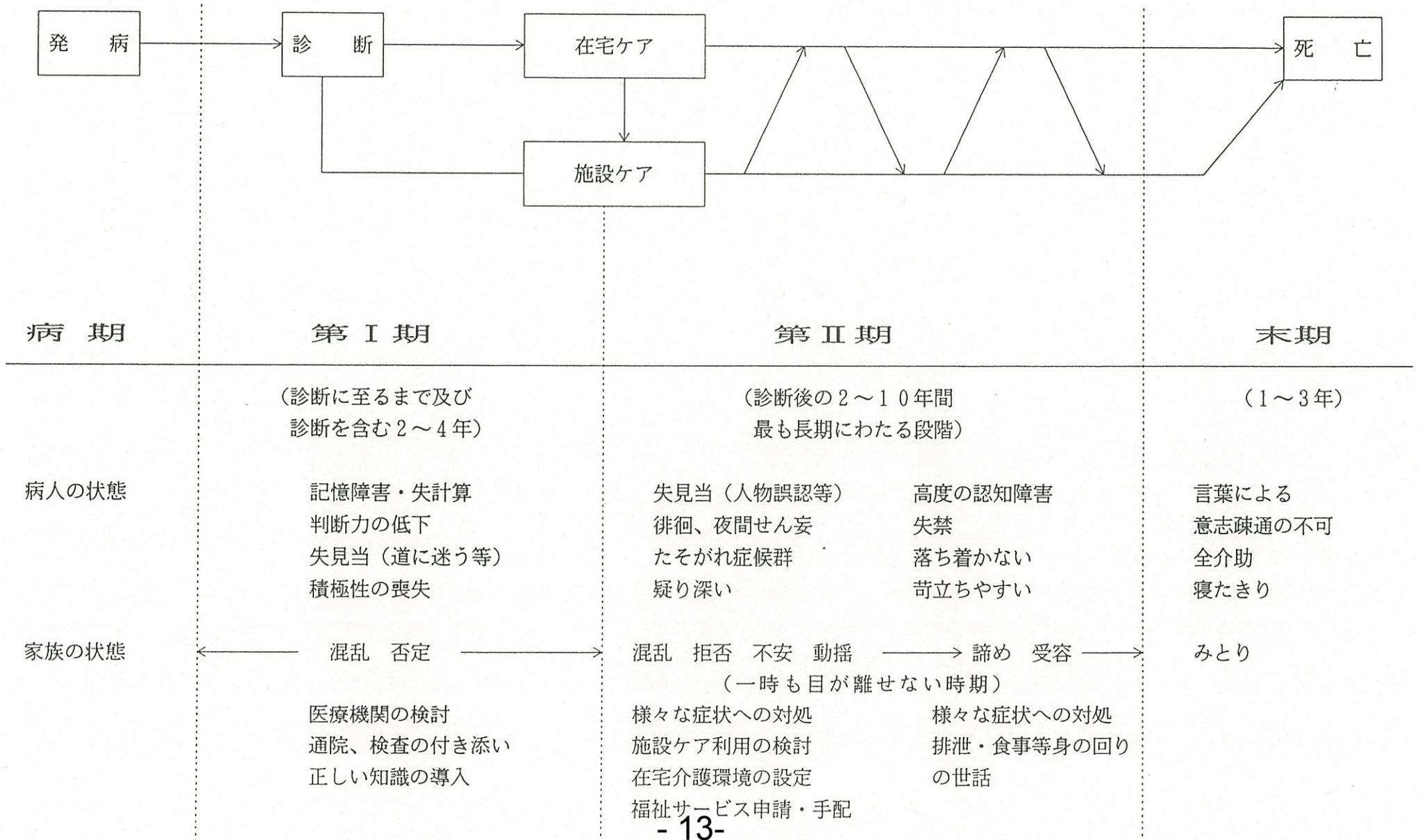
	介護開始時 (最初の3ヶ月)	介護期間中 (最初と最後以外)	介護終了時 (最後の3ヶ月)
時期別連続した休みの必要性 (n=99)	34.3%	40.4%	25.3%
必要な休みの連続した期間	1週間以内の期間(67.6%) (n=34)	1週間以内の期間(45%) (n=40)	1週間以内の期間(68%) (n=25)
勤務時間の調整方法 (n=203) (「勤務時間の調整は行わなかった」を除いて多いもの)	・所定労働時間を短縮した(13.8%) ・労働日数を削減した、フレックスタ イム制を利用した(9.4%)	・所定労働時間を短縮した(15.3%) ・労働日数を削減した(11.8%)	・この時期は働いていなかった (15.3%) ・所定労働時間を短縮した(13.3%)
勤務時間を調整して得た時間 で行っていたこと	・病院の入退院、介護施設の入退所 手続き・付き添い(43.2%) (n=95)	・食事のしたくや掃除、洗濯などの 家事(47.7%) (n=88)	・食事のしたくや掃除、洗濯などの 家事(41.1%) (n=95)
介護休暇取得日数(n=76)	取得しなかった(35.5%)	1~2日程度(23.7%)	3~5日程度(26.3%)
介護休暇の取得理由	食事のしたくや掃除、洗濯などの家 事(40.8%) (n=71)	病院の入退院、介護施設の入退 所の手続き・付き添い(41.7%) (n=60)	病院や通所サービスの送迎や外出 の付き添い(39.5%) (n=76)
介護の為に取得した有給休暇 取得日数(n=109)	1~2日程度(26.6%)	3~5日程度(32.1%)	3~5日程度(29.4%)
有給休暇の取得理由	病院の入退院、介護施設の入退所 の手続き・付き添い(49.6%) (n =115)	病院の入退院、介護施設の入退所 の手続き・付き添い(49.5%) (n =99)	病院の入退院、介護施設の入退所 の手続き・付き添い(38.1%) (n =118)

- ・ 介護休業取得日数(n=20)・・・(平均)36.58日
- ・ 介護のために1週間を超えて連続して休んだ回数(n=57)・・・2回(38.6%)、3回(21.1%)
- ・ 短時間勤務の利用期間(n=48)・・・3ヶ月を超えて6ヶ月以内(25%)、1ヶ月を超えて3ヶ月以内(22.9%)

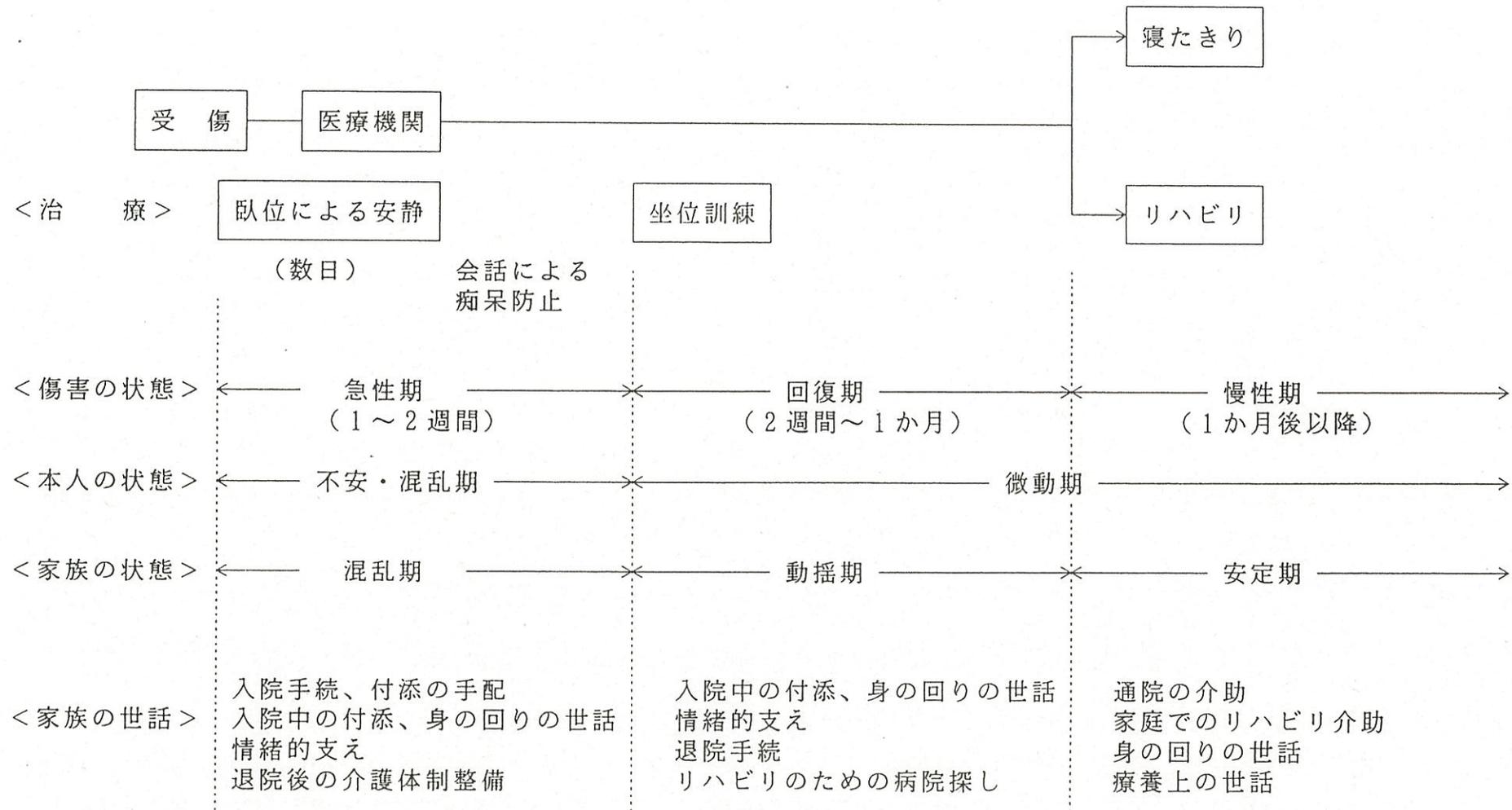
脳血管性疾患に関する必要とされる世話の概念図



2 アルツハイマー型痴呆に関する必要とされる世話の概要図



3 骨粗鬆症者の楔状圧迫骨折に関する必要とされる世話の概要図



- ・脊椎骨折における一般的な例として楔状圧迫骨折を挙げた。
- ・この骨折においては痴呆となるケースは少ない。
- ・筋力低下や知覚鈍麻などの神経症状を伴う場合は手術治療が行われる。

参考資料：厚生省老人保健福祉局老人保健課監修「骨粗鬆症による寝たきり防止マニュアル」

介護休業

- 家族による介護がやむを得ない場合の緊急的対応措置であり、家族が介護に関する長期的方針を決めることができるようになるまでの期間

介護休暇

- 介護に関する長期的方針決定後の期間における仕事と介護の両立支援のため、以下のように労働者が仕事を休まざるを得ないような場合に対応するもの。
 - ①主たる介護者は別にいるが、その主たる介護者が病気等になった場合に一時的に介護をしなければならなくなった場合
 - ②対象家族が通院等をする際の付き添い
 - ③介護保険関係の手続等

所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）

- 雇用の継続のために必要性が高い措置であると考えられることから義務を課したものであり、家族による介護がやむを得ない場合の緊急的対応措置として、必要な期間、介護休業を何らかの理由で取らない労働者に対し、就業しつつ家族の介護を容易にするための措置を講ずる必要があるため

介護休業と介護休暇の取得手続きの比較

	介護休業	介護休暇
申出時期	○原則2週間前までに申出	○規定なし
申出事項	<p>①申出の年月日</p> <p>②労働者の氏名</p> <p>③対象家族の氏名及び労働者との続柄</p> <p>④対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合にあっては、労働者が当該対象家族と同居し、かつ、扶養している事実</p> <p>⑤対象家族が要介護状態にある事実</p> <p>⑥休業を開始しようとする日及び休業を終了しようとする日</p> <p>⑦申出に係る対象家族についてのこれまでの介護休業等日数</p> <p>⑧一度休業した後に同一の対象家族の同一の要介護状態につき再度の申出を行う場合、それが許される事情</p> <p>※下線部は、介護休業のみの申出事項</p>	<p>①労働者の氏名</p> <p>②対象家族の氏名及び労働者との続柄</p> <p>③対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合にあっては、労働者が当該対象家族と同居し、かつ、扶養している事実</p> <p>④介護休暇を取得する年月日</p> <p>⑤対象家族が要介護状態にある事実</p>
申出形式	<p>○申出事項を記載した介護休業申出書を事業主に提出して行うこと</p> <p>○ただし、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等によることも可能</p>	<p>○口頭での申出も可能</p> <p>○当日電話による申出も可能</p>

介護休業の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%

(参考) 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

	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%	1.1%

※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

※括弧内は「介護休業規定あり」を100%とした場合の割合

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%)

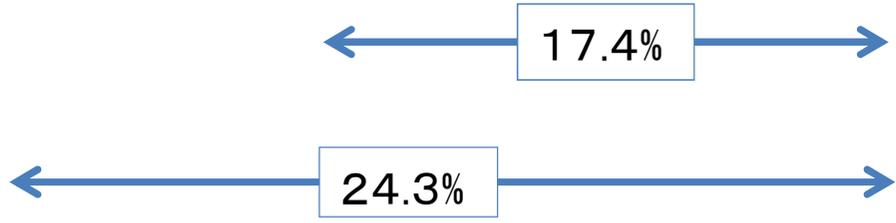


介護のための勤務時間短縮等の措置の最長利用期間別事業所割合

介護のための勤務時間短縮等の措置の最長利用期間別事業所割合

※括弧内は、制度あり=100%とした場合の割合

	制度あり				制度なし	不明
	93日	93日超 1年未満	1年	1年超		
割合	43.0% (75.8%)	3.9% (6.9%)	4.1% (7.2%)	5.8% (10.2%)	42.8%	0.5%



(平成24年度「雇用均等基本調査」厚生労働省)

短時間勤務制度・所定労働時間短縮・所定外免除の制度の有無別の継続就業率

短時間勤務制度

※介護短時間勤務については、介護休業とあわせて93日の範囲内で義務化

	継続	離転職
短時間勤務制度あり	78.1%	21.9%
短時間勤務制度なし	87.0%	13.0%

所定労働時間の短縮

※勤務先の制度の有無にかかわらず、所定労働時間の短縮を行った者について比較

	継続	離転職
所定労働時間短縮あり	78.8%	21.2%
所定労働時間短縮なし	78.4%	21.6%

↑ 0.4%

所定外労働の免除制度

	継続	離転職
所定外労働免除制度あり	91.9%	8.1%
所定外労働免除制度なし	79.1%	20.9%

↑ 12.8%

仕事と介護の両立支援制度（現行制度）

要介護状態

93日間

介護終了

介護休業

選択的措置義務（介護休業をしない期間）

所定労働時間の短縮制度※

フレックスタイム制

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

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

育介法上の制度

育介法上の努力義務

※所定労働時間の短縮の制度とは以下のいずれかの内容を含むものをいう。

- 1日の所定労働時間を短縮する制度
- 週又は月の所定労働時間の短縮する制度
- 週又は月の所定労働日数を短縮する制度
- 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

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）

時間外労働・深夜業の制限

- 労働者の請求で、制限時間（1ヶ月24時間、1年150時間）を超える労働を禁止
- 時間外労働の制限は、1回につき1月以上1年以内の期間で、何回でも請求できる
- 労働者の請求で、午後10時から午前5時における労働を禁止
- 深夜業の制限は、1回につき1月以上6月以内の期間で、何回でも請求できる

家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は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

※育児で措置されている所定外労働の免除は、介護については措置されていない。

常時介護を必要とする状態に関する判断基準

「常時介護を必要とする状態」とは、次のいずれかに該当するものとする。

1. 日常生活動作事項（第1表の事項欄の歩行、排泄、食事、入浴及び着脱衣の5項目をいう。）のうち、全部介助が1項目以上及び一部介助が2項目以上あり、かつ、その状態が継続すると認められること。
2. 問題行動（第2表の行動欄の攻撃的行為、自傷行為、火の扱い、徘徊、不穏興奮、不潔行為及び失禁の7項目をいう。）のうちいずれか1項目以上が重度又は中度に該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

第1表(日常生活動作)

態様 事項	1 自分で可	2 一部介助	3 全部介助
イ 歩行	・杖等を使用し、かつ、時間がかかっても自分で歩ける	・付添いが手や肩を貸せば歩ける	・歩行不可能
ロ 排泄	・自分で昼夜とも便所でできる ・自分で昼は便所、夜は簡易便器を使ってできる	・介助があれば簡易便器でできる ・夜間はおむつを使用している	・常時おむつを使用している
ハ 食事	・スプーン等を使用すれば自分で食事ができる	・スプーン等を使用し、一部介助すれば食事ができる	・臥床のままで食べさせなければ食事できない
ニ 入浴	・自分で入浴でき、洗える	・自分で入浴できるが、洗うときだけ介助を要する ・浴槽の出入りに介助を要する	・自分でできないので全て介助しなければならない ・特殊浴槽を使っている ・清拭を行っている
ホ 着脱衣	・自分で着脱ができる	・手を貸せば、着脱できる	・自分でできないので全て介助しなければならない

第2表(問題行動)

行動	程度 程度	重 度	中 度	軽 度
イ 攻撃的行為		・人に暴力をふるう	・乱暴なふるまいを行う	・攻撃的な言動を吐く
ロ 自傷行為		・自殺を図る	・自分の体を傷つける	・自分の衣服を裂く、破く
ハ 火の扱い		・火を常にもてあそぶ	・火の不始末が時々ある	・火の不始末をすることがある
ニ 徘徊		・屋外をあてもなく歩きまわる	・家中をあてもなく歩きまわる	・ときどき部屋内でうろろする
ホ 不穏興奮		・いつも興奮している	・しばしば興奮し騒ぎたてる	・ときには興奮し騒ぎたてる
ヘ 不潔行為		・糞尿をもてあそぶ	・場所をかまわず放尿・排便をする	・衣服等を汚す
ト 失禁		・常に失禁する	・時々失禁する	・誘導すれば自分でトイレに行く

○老人ホームへの入所措置等の指針について

昭和六十二年一月三十一日 社老第八号
 各都道府県知事・各指定都市市長宛 厚生省社会局長
 通知

老人ホームへの入所措置の基準

2 特別養護老人ホーム

法第十一条第一項第二号の規定により、老人を特別養護老人ホームに入所させ、又は、入所を委託する措置は、当該老人が、次の(1)に該当し、かつ、(2)又は(3)のいずれかの事項に該当する場
 合に行うものとする。

事項	基準
(1) 健康状態	入院加療を要する病態でないこと。 伝染性疾患を有し、他の被措置者に伝染させる恐れがないこと。
(2) 日常生活動作の状況	入所判定審査票による日常生活動作事項のうち、全介助が一項目以上及び一部介助が二項目以上あり、かつ、その状態が継続すると認められること。
(3) 精神の状況	入所判定審査票による痴呆等精神障害の問題行動が重度又は中度に該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。 ただし、著しい精神障害及び問題行動のため医療処遇が適当な者を除く。

老人ホーム入所判定審査票

氏名		明治 大正 昭和	年 月 日 (満 歳)	男・女	
住所		身体障害者手帳 有 (級) ・無		障害名	
1 身体及び日常生活動作の状況					
(1) 身体状況			(2) 日常生活動作の状況		
身長	cm	歩行	ア自分で可	イ一部介助	ウ全介助
体重	kg	排泄	ア自分で可	イ一部介助	ウ全介助
視力	ア普通 イ弱視 ウ全盲	食事	ア自分で可	イ一部介助	ウ全介助
聴力	ア普通 イやや難聴 ウ難聴	入浴	ア自分で可	イ一部介助	ウ全介助
言葉	ア普通 イ少し不自由 ウ不自由	着脱衣	ア自分で可	イ一部介助	ウ全介助
褥瘡	ア無 イ有 (程度)				
おむつ使用	ア無 イ有 (昼夜、夜のみ)				
2 健康状態					
3 精神の状況					
(1)性格	ア 朗らか イ 親しみやすい ウ 几帳面 エ こり性 オ 自分のことを気にしやすい カ 人にとけこめない キ すき嫌いが多い ク わがまま ケ 頑固 コ 短気 サ 無口 シ 融通がきかない				
(2)対人関係	ア 拒否的である イ 普通 ウ 協調的である				
(3)精神状態	ア 正 常 イ 精神障害あり (ア) 痴 呆 ① 記憶障害 a 重 度 b 中 度 c 軽 度 ② 失見当 a 重 度 b 中 度 c 軽 度 (イ) 心気症状 (ロ) 不安 (ハ) 焦 燥 (ニ) 抑うつ状態 (ホ) 興奮 (ヘ) 幻 覚 (コ) 妄想 (ク) せん妄 (ケ) 睡眠障害				

(4)問題行動	ア攻撃的行為	㊦重度 ㊧中度 ㊨軽度	ホ不穏興奮	㊦重度 ㊧中度 ㊨軽度
	イ自傷行為	㊦重度 ㊧中度 ㊨軽度	カ不潔行為	㊦重度 ㊧中度 ㊨軽度
	ウ火の扱い	㊦重度 ㊧中度 ㊨軽度	キ失 禁	㊦重度 ㊧中度 ㊨軽度
	ニ徘徊	㊦重度 ㊧中度 ㊨軽度		

4 家族の状況

氏名	続柄	年齢	備考

5 住居の状況

--

6 経済的状況（市町村民税等の課税状況）

生計中心者の氏名	ア 生活保護法による被保護世帯 イ 市町村民税非課税世帯 ウ 市町村民税課税世帯（㊦均等割 ㊧所得割） ニ 所得税課税世帯
----------	--

7 総合判定

(1)医学による判定	日常生活動作による判定	精神状況(問題行動)による判定	(4)経済的状況による判定	家族及び住居の状況による判定	(6)総合判定
ア要入院 イ要通院 ウ入院の必要なし	ア要老人ホームの対象 イ特別養護老人ホームの対象 ウ老人ホーム入所の対象外	ア著しい問題行動あり(要入院) イ問題行動あり ㊦要老人ホームの対象 ㊧特別養護老人ホームの対象 ウ問題行動なし	ア要老人ホームの対象 イ要老人ホーム入所の対象外	ア要老人ホームの対象 イ要老人ホーム入所の対象外	ア要入院 イ要老人ホームの対象 ウ特別養護老人ホームの対象 ニ老人ホーム入所の対象外

〔作成上の留意点〕

- 1 「身体及び日常生活動作の状況」、「精神の状況」、「家族の状況」、「住居の状況」及び「経済的状況」欄は福祉事務所又は町村において記入すること。
- 2 「身体及び日常生活動作の状況」及び「精神の状況」欄は、「要領1」及び「要領2」により該当事項に○印を付すこと。
- 3 「健康状態」欄は、新規入所者については老人保健法による健康診査の記録票（写）等を、入所中の者については当該施設の健康管理に関する記録（写）を添付すること。
- 4 痴呆性老人について医療処遇の要否の判断が必要な場合は保健所等の精神科医の診断書を添付すること。
- 5 「家族の状況」及び「住居の状況」欄は、訪問調査を行い記入すること。
また、「家族の状況」欄は、特に介護者の健康状態を記入すること。
- 6 「経済的状況」欄は、課税台帳等により確認のうえ記入すること。
- 7 「総合判定」欄は、入所判定委員会等の判定結果に基づき記入すること。

（要領1）

「日常生活動作の状況」欄は次の状態を参考として記入すること。

事 項	1 自 分 で 可	2 一 部 介 助	3 全 介 助
ア歩 行	○ 杖等を使用し、かつ、時間がかかっても自分で歩ける。	○ 付添が手や肩を貸せば歩ける。	○ 歩行不可能（おたきり）
イ排 泄	○ 自分で昼夜とも便所のできる。 ○ 自分で昼は便所、夜は簡易便器を使っている。	○ 介助があれば簡易便器のできる。 ○ 夜間はおむつを使用する。	○ 常時おむつを使用している。
ウ食 事	○ スプーン等を使用すれば自分で食事ができる。	○ スプーン等を使用し、一部介助すれば食事ができる。	○ 臥床のままで食べさせなければ食事ができない。
エ入 浴	○ 自分で入浴でき、洗える。	○ 自分で入浴できるが、洗うときだけ介助を要する。 ○ 浴槽の出入りに介助を要する。	○ 自分でできないので全て介助しなければならない。 ○ 特殊浴槽を利用している。 ○ 清拭を行っている。
オ着脱衣	○ 自分で着脱ができる。	○ 手を貸せば、着脱できる。	○ 自分でできないので全て介助しなければならない。

(要領2)

精神の状況の(3)精神状態の「痴呆」欄及び「(4)問題行動」欄は次の状態を参考として記入すること。

(1) 痴呆

	重 度	中 度	軽 度
ア 記憶障害	自分の名前がわからな い 寸前のことも忘れる	最近の出来事がわから ない	物忘れ、置き忘れが目 立つ
イ 失見当	自分の部屋がわからな い	時々自分の部屋がどこ にあるのかわからない	異つた環境におかれる と一時的にどこにいる のかわからなくなる

(2) 問題行動

	重 度	中 度	軽 度
ア 攻撃的 行為	他人に暴力をふるう	乱暴なふるまいを行う	攻撃的な言動を吐く
イ 自傷行 為	自殺を図る	自分の身体を傷つける	自分の衣服を裂く、破 く
ウ 火の扱 い	火を常にもてあそぶ	火の不始末が時々ある	火の不始末をすること がある
エ 徘徊	屋外をあてもなく歩き まわる	家中をあてもなく歩き まわる	ときどき部屋内でうろ うろする
オ 不穏興 奮	いつも興奮している	しばしば興奮し騒ぎた てる	ときには興奮し騒ぎた てる
カ 不潔行 為	糞尿をもてあそぶ	場所をかまわず放尿、 排便をする	衣服等を汚す
キ 失 禁	常に失禁する	時々失禁する	誘導すれば自分でトイ レに行く

国家公務員の介護休暇における規定

○一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）

（介護休暇）

第20条 介護休暇は、職員が配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この項において同じ。）、父母、子、配偶者の父母その他人事院規則で定める者で負傷、疾病又は老齢により人事院規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

○人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）

（平成6年人事院規則15—14）

（介護休暇）

第23条

2 勤務時間法第二十条第一項の人事院規則で定める期間は、二週間以上の期間とする。

○人事院HP「介護休暇とは」

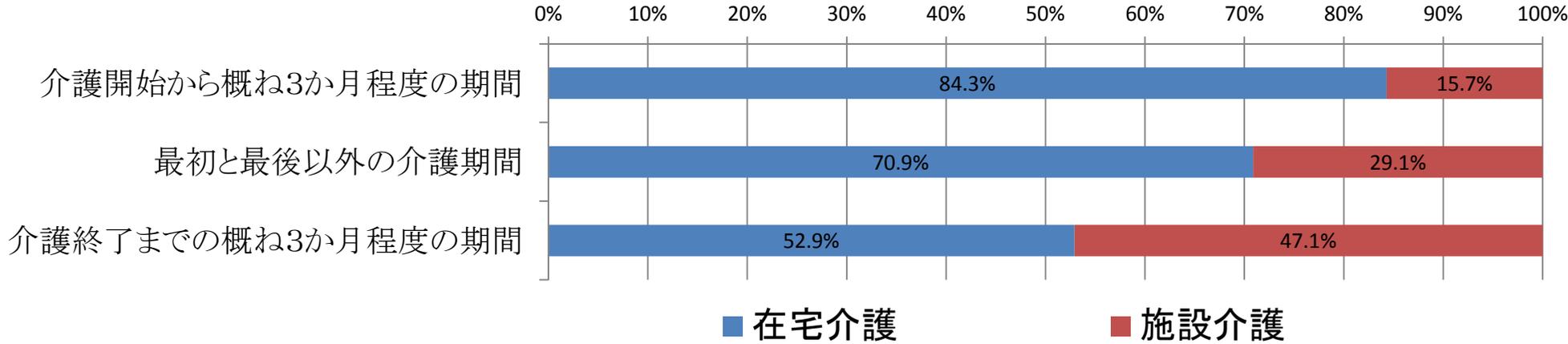
Q5 介護休暇にいう介護とは、どのようなものを指すものですか？

A 基本的には家族等が疾病等により療養中で正常な日常生活を営めない状態にある場合に、食事、入浴、着替え、排せつ等の身の回りの世話を行うことです。

要介護状態について

- 現在の要介護状態は、介護保険制度施行前に、「身体上又は精神上著しい障害があるために常時の介護を必要とし、かつ、居宅においてこれを受けることが困難なもの」(老人保健法第11条)が入所する特別養護老人ホームの入所基準を参考に設定されたところであり、施設介護を行うか、在宅介護を行うか方針決定を念頭に基準が設定されていた。
- しかし、現状では介護開始時時点で、**84.3%**の介護者が、要介護者の介護を在宅で行っている。

在宅介護・施設介護の割合(主たる介護者)



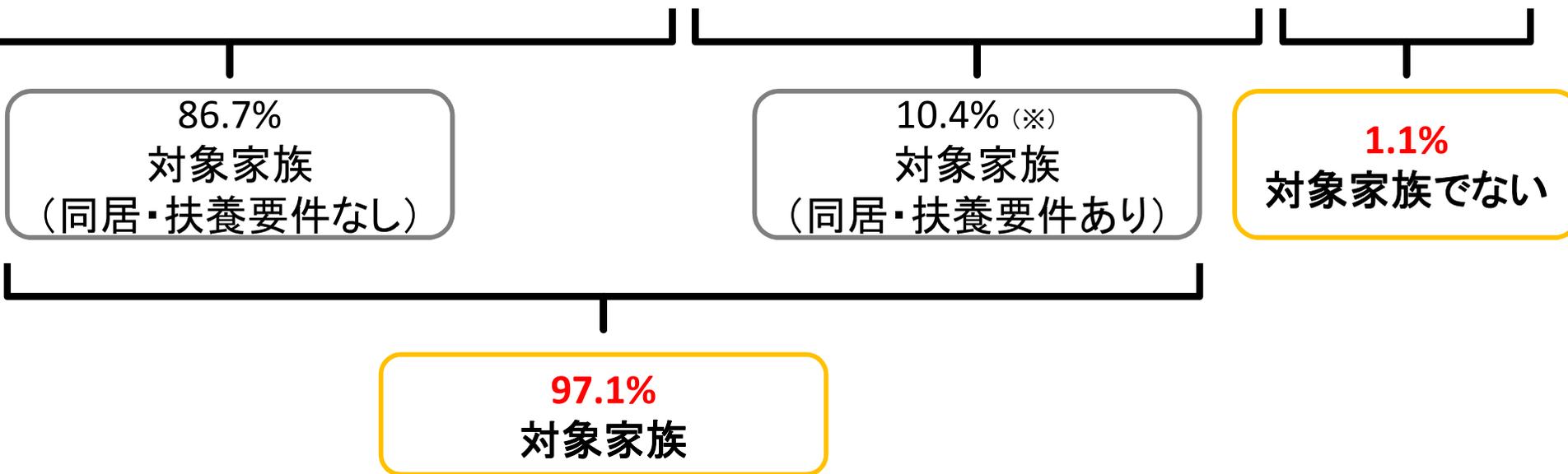
(平成26年度「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業」三菱総研)

要介護者と介護者の続柄の割合

- 自分や配偶者の父母、配偶者及び子を介護する割合は86.7%であり、祖父母及び兄弟姉妹を介護する割合は10.4%である。
- 自分のおじ・おばを介護する割合は、1.1%である。

(平成27年「仕事と介護の両立に関する調査」JILPT)

配偶者の父	配偶者の母	配偶者	子ども	自分の父	自分の母	自分の祖父	自分の祖母	自分の兄弟	自分の姉妹	自分のおじ	自分のおば
5.2%	14.5%	2.3%	3.9%	20.6%	40.2%	2.4%	6.8%	0.8%	0.4%	0.3%	0.8%

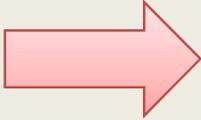
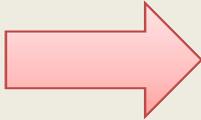


※「孫」を介護する割合は、調査票に項目がないため不明

2 多様な家族形態・雇用形態に対応した、 育児期の柔軟な働き方

世帯構成の変化の状況

- 65歳以上の高齢者がいる世帯は、平成2年には31.1%だったが、平成25年には44.7%にまで上昇している。一方、三世代世帯は39.5%から13.2%と、ほぼ3分の1となっている。
- 65歳以上の一人暮らしまたは夫婦のみ世帯の高齢者は、平成7年には42.0%だったが、平成24年には53.6%に達しており、今後も増加が見込まれる。
(平成26年版高齢社会白書)

	平成2年		平成25年
65歳以上の高齢者が いる世帯	26.9%		44.7%
三世代世帯	39.5%		13.2%
65歳以上の者で 一人暮らし・夫婦のみ世帯	36.9%		56.2%

※ 夫婦のみ世帯: 夫婦の両方または一方が65歳以上の世帯

介護休暇制度の対象としている家族の範囲

- 介護休暇制度について、対象家族の範囲について「制限がある」と回答した全事業所のうち、祖父母・兄弟姉妹・孫を対象家族とする割合は、60%を超える。
- 介護休業制度の規定がある事業所では、祖父母・兄弟姉妹・孫を対象家族とする割合は、70%を超える。

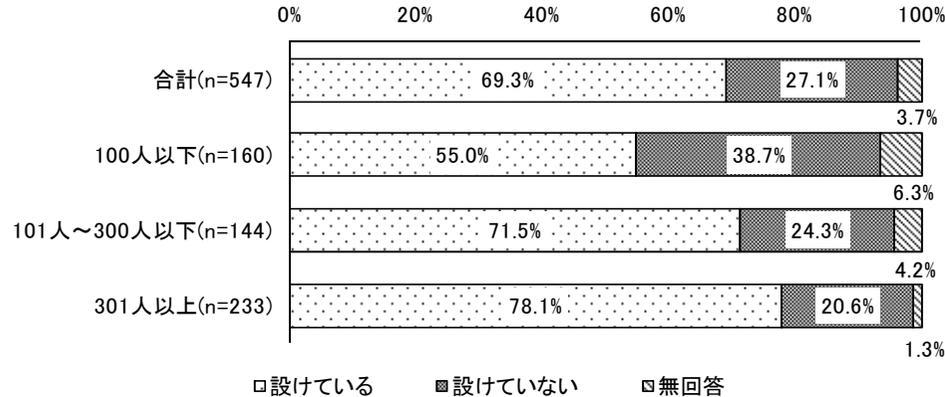
平成23年度「雇用均等基本調査」厚生労働省

	対象に 制限あり	対象となる家族							
		配偶者	子ども	本人の 父母	配偶者 の父母	祖父母	兄弟 姉妹	孫	その他
全事業所	78.4% (100%)	74.9% (95.5%)	72.9% (93.0%)	75.1% (95.8%)	68.6% (87.5%)	58.4% (74.4%)	53.8% (68.6%)	50.3% (64.2%)	17.3% (22.1%)
規定があ る事業所	85.9% (100%)	83.4% (97.1%)	82.2% (95.7%)	84.0% (97.8%)	79.7% (92.9%)	70.2% (81.8%)	65.8% (76.7%)	61.3% (71.4%)	23.3% (27.1%)
規定がな い事業所	63.5% (100%)	57.7% (90.9%)	54.4% (85.7%)	57.3% (90.3%)	46.0% (72.4%)	34.2% (53.9%)	29.3% (46.2%)	27.9% (44.0%)	5.2% (8.2%)

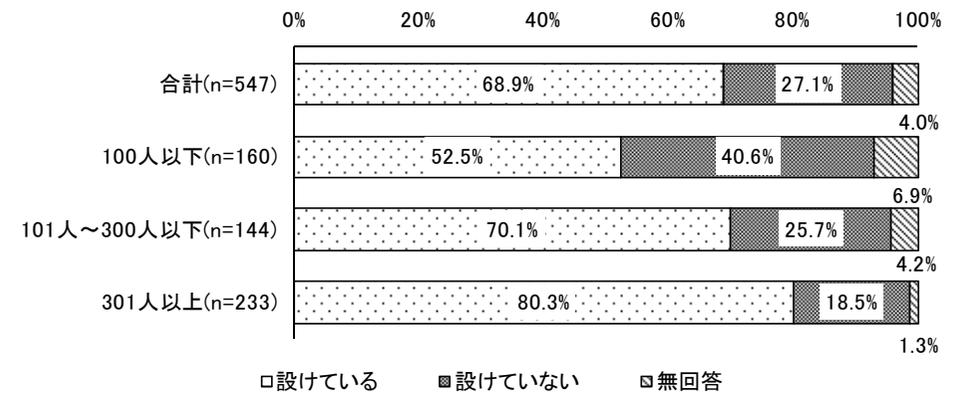
(1) 有期契約労働者の育児休業

- 有期契約労働者を対象とした産前産後休業規定及び育児休業規定を「設けている」割合はいずれも7割弱で、企業規模が大きいほど規定を「設けている」傾向がみられる。
- 育児休業規定を設けている企業における、育児休業の取得要件については、勤続年数は「1年以上の勤務を要件としている」が80.6%、復帰後の雇用継続の見込みは「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれている」が57.3%、「子が1歳に達する日から1年を経過するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない」が40.3%である。

図表2-27 有期契約労働者を対象とした産前産後休業規定の有無

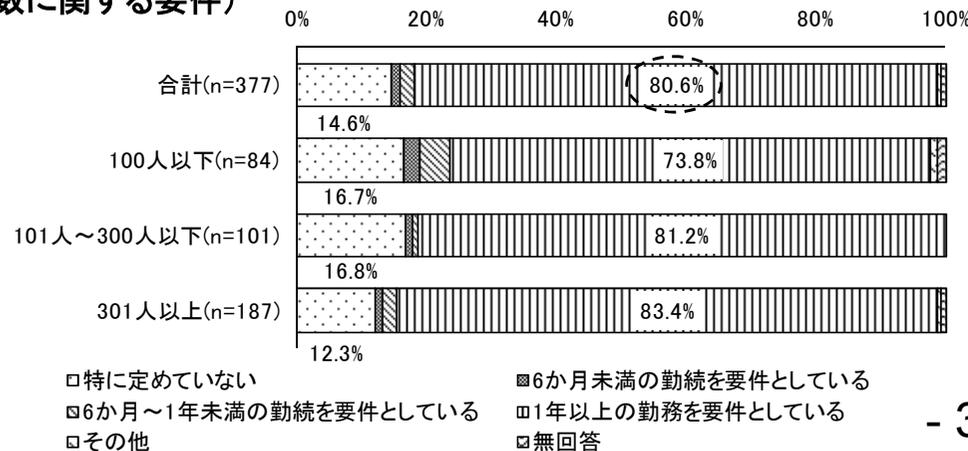


図表2-28 有期契約労働者を対象とした育児休業規定の有無

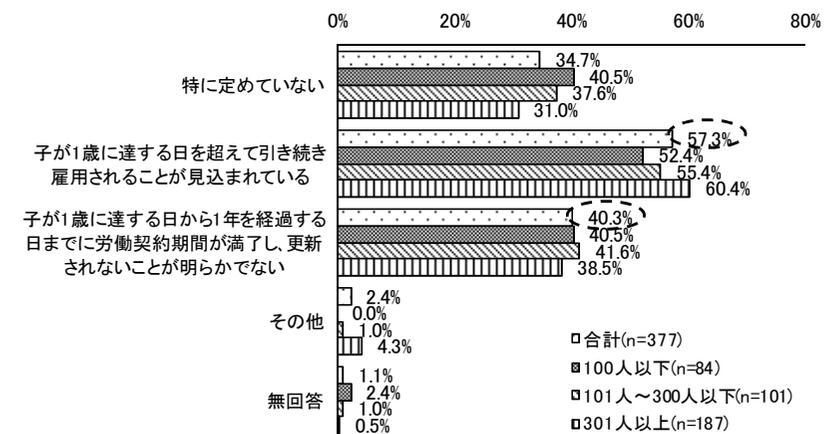


図表2-29 有期契約労働者の育児休業取得の要件

(勤続年数に関する要件)



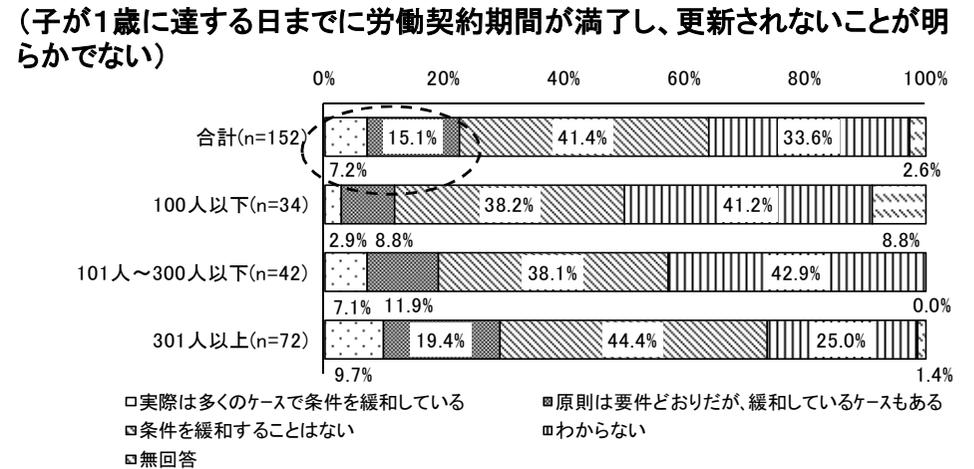
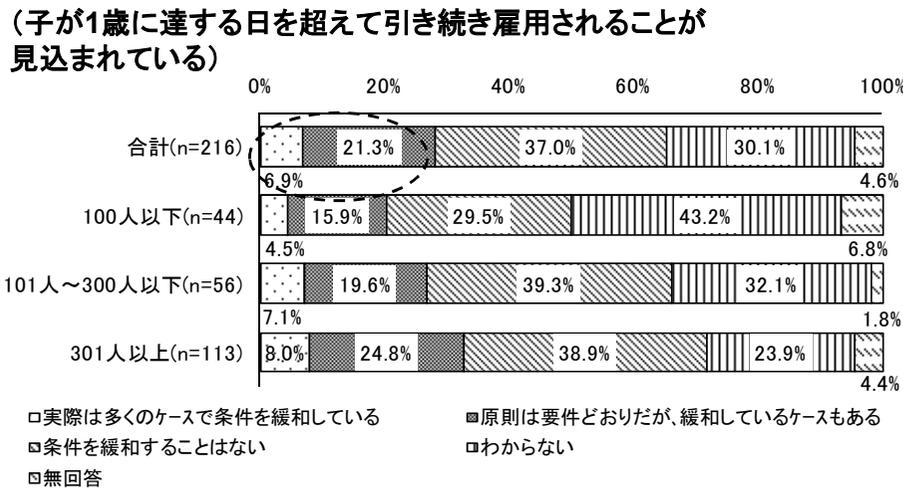
(復帰後の雇用継続の見込みに関する要件)



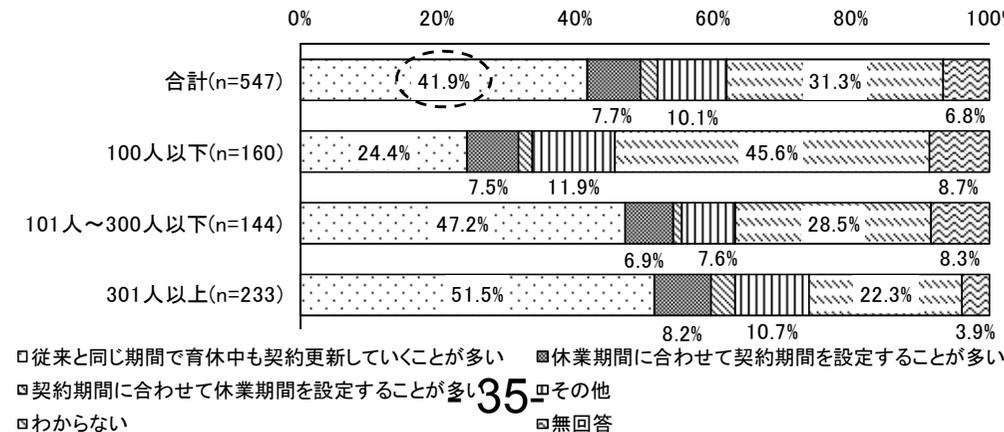
(1) 有期契約労働者の育児休業

- 有期契約労働者の育児休業の取得要件として、「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれている」又は、「子が1歳に達する日から1年を経過するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない」ことを定めている企業において、実際には条件を緩和することがある割合は、それぞれ約2～3割である。
- 育児休業を開始した有期契約労働者の雇用契約の対応は、「従来と同じ期間で育休中も契約更新していくことが多い」(41.9%)が最も多い。

図表2-30 有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和状況



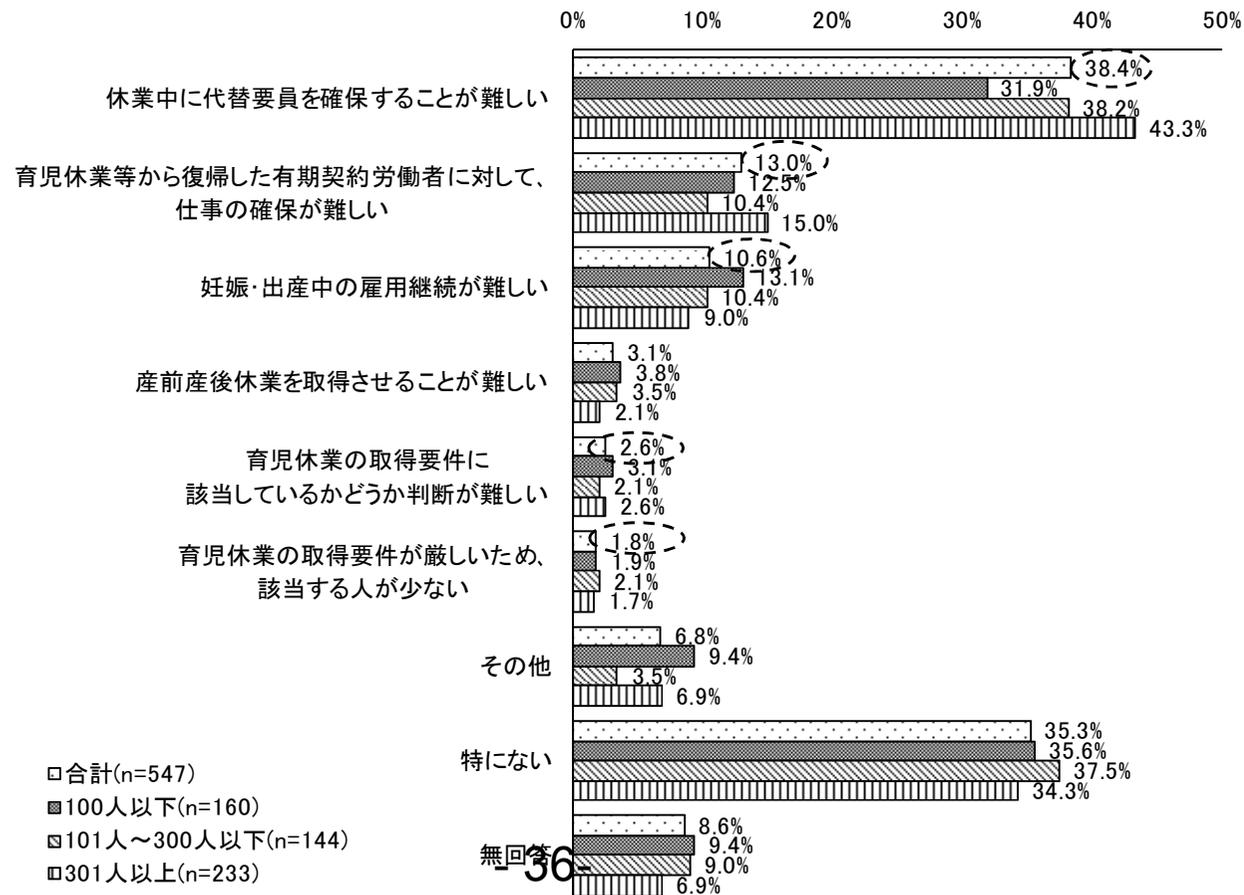
図表2-31 育児休業を開始した有期契約労働者がいた場合の雇用契約の対応



(1) 有期契約労働者の育児休業

- 有期契約労働者の妊娠・出産時の対応や、仕事と育児の両立において対応が困難と企業が感じていることは、「休業中に代替要員を確保することが難しい」(38.4%)が最も多く、次いで「育児休業等から復帰した有期契約労働者に対して、仕事の確保が難しい」(13.0%)、「妊娠・出産中の雇用継続が難しい」(10.6%)の順となっている。一方、「育児休業の取得要件に該当しているかどうか判断が難しい」(2.6%)、「育児休業の取得要件が厳しいため、該当する人が少ない」(1.8%)はいずれも低い。
- また、いずれの企業規模においても、「特にない」が35%程度あげられている。

図表2-32 有期契約労働者の妊娠・出産時の対応、仕事と育児の両立で対応が困難と感じていること

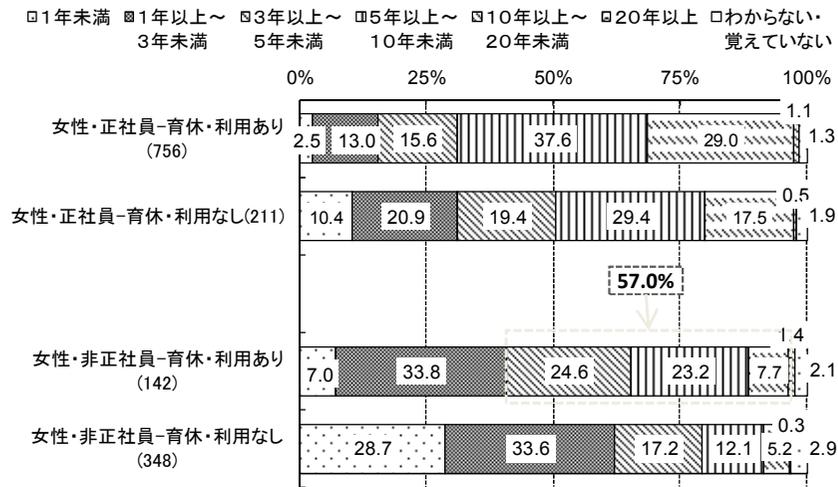


育児休業を取得した有期契約労働者の特性

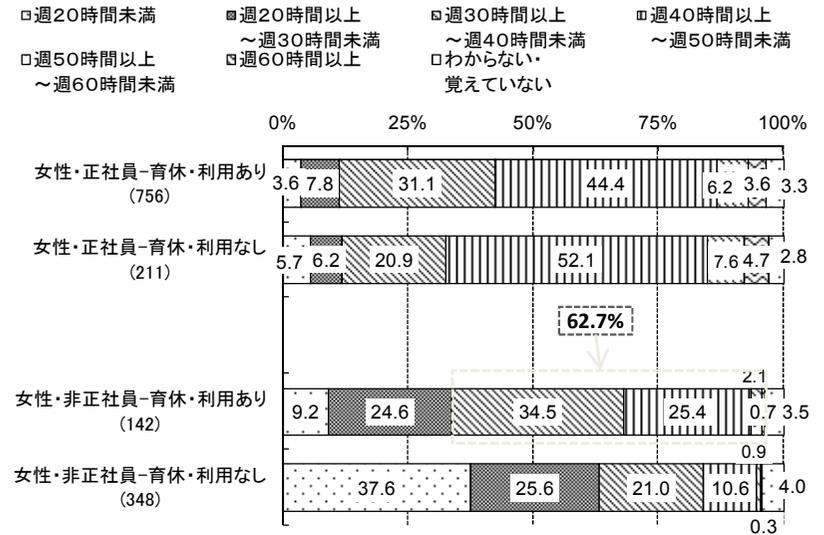
注)就業形態は末子妊娠時

■ 育児休業が取得できた非正社員は、「契約期間3年以上」「週30時間以上労働」が約6割、「契約更新3回以上」は4割弱である。長期の契約実績があり、週あたり労働時間が長い場合に、育児休業を取得する割合が高まる。

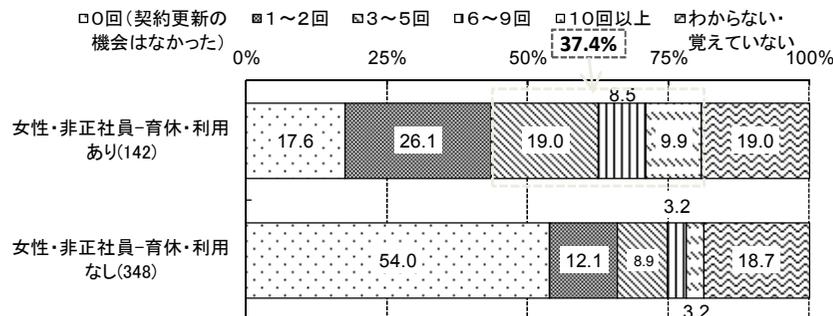
図表3-22 育児休業取得有無別・妊娠時の契約期間



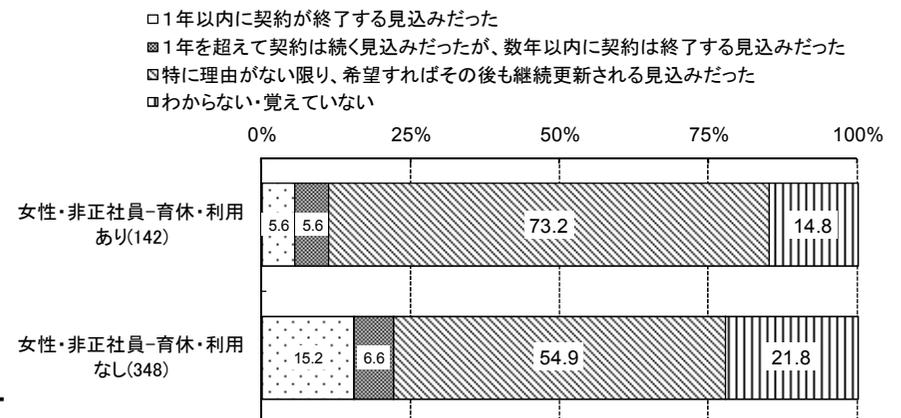
図表3-24 育児休業取得有無別・妊娠時の週あたり労働時間



図表3-23 育児休業取得有無別・妊娠時の契約更新回数



図表3-25 育児休業取得有無別・妊娠時の契約更新見込み

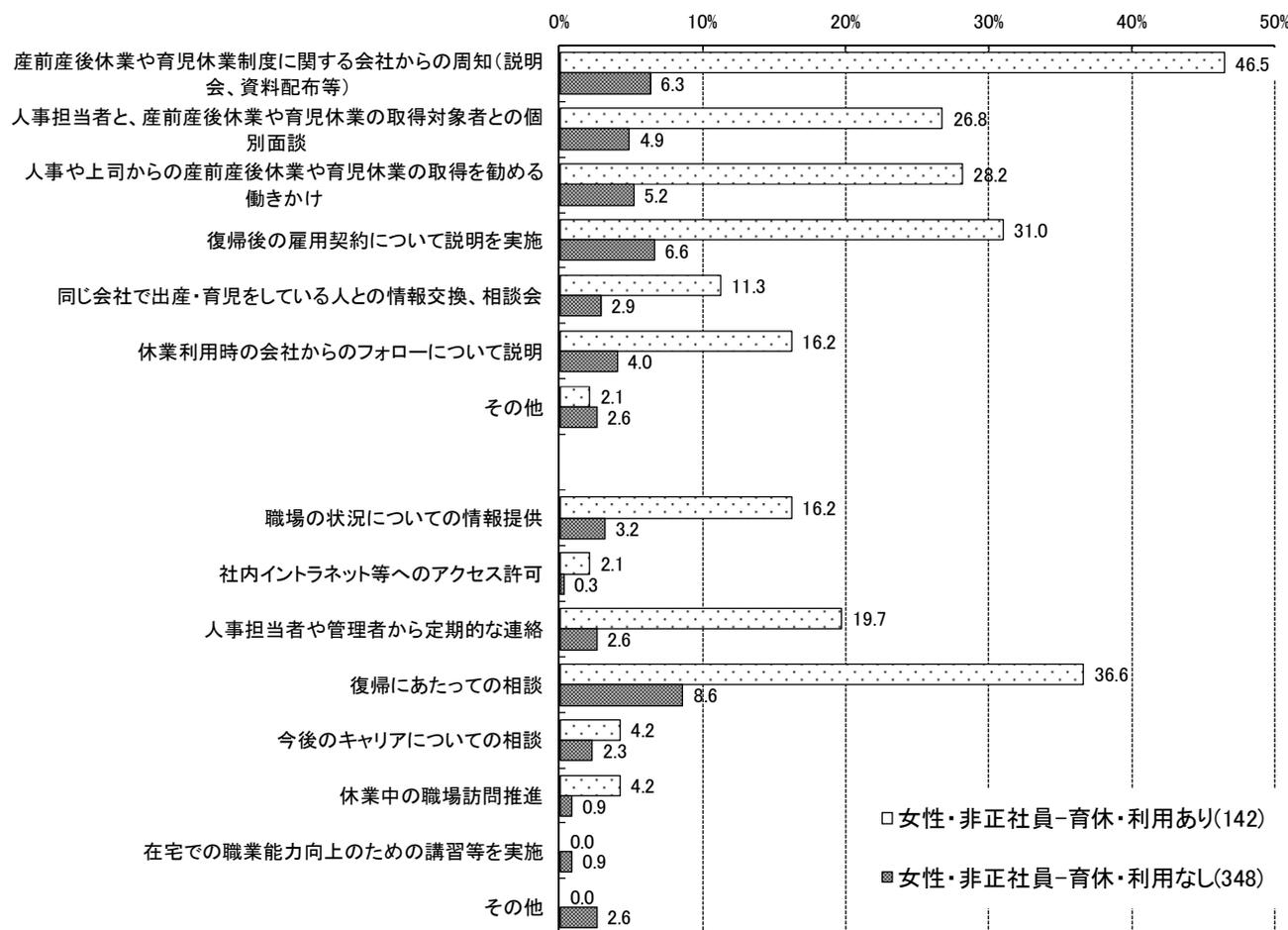


会社の取組

注)就業形態は末子妊娠時

■ 育児休業を取得した女性・非正社員は会社から様々な働きかけを受けている。企業の取組は非正社員の育児休業取得を大きく後押しすると考えられる。

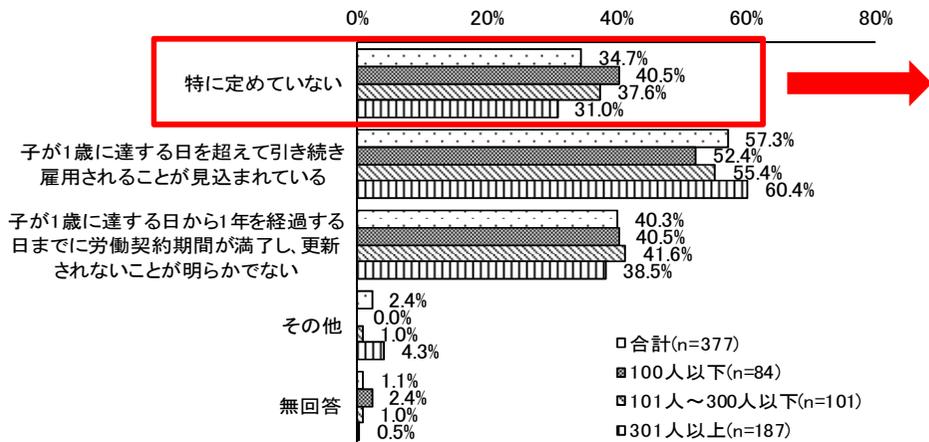
図表3-26 育児休業の取得に関する会社からの働きかけ
女性非正社員 育休取得有無別



復帰後の雇用継続の見込みに関する要件を「特に定めていない」企業の育児休業取得率

○有期契約労働者(女性)全体の育児休業取得率は88.5%であり、就業規則に有期雇用契約労働者の育児休業規定を設けている企業のうち、復帰後の雇用継続の見込みに関する要件を「特に定めていない」企業の育児休業取得率は90.1%である。

第10回研究会三菱UFJリサーチ&コンサルティング提出資料
p.22図表2-29 有期契約労働者の育児休業取得の要件
(復帰後の雇用継続の見込みに関する要件)



■就業規則に有期雇用契約労働者の育児休業規定を設けている企業のうち、復帰後の雇用継続の見込みに関する要件を「特に定めていない」企業

	n (出産者又は配偶者が出産した者がいた企業数)	育児休業取得率 (%)
女性-正社員	106	95.2
女性-有期契約労働者	45	90.1
男性-正社員	107	4.0
男性-有期契約労働者	20	0.0

■全体

	n (出産者又は配偶者が出産した者がいた企業数)	育児休業取得率 (%)
女性-正社員	459	93.1
女性-有期契約労働者	168	88.5
男性-正社員	477	2.9
男性-有期契約労働者	75	4.7

※注1: 育児休業取得率は、平成24年10月1日から平成25年9月30日までの1年間に出産した者、又は配偶者が出産した者がいた者のうち、平成26年10月1日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。)の割合により算出している。

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、平成26年10月1日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{平成24年10月1日～平成25年9月30日までの1年間に出産した者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

※注2: 数値は、企業単位の育児休業取得率の平均値である。

アルバイト

◆ 女性労働者Aの状況、申立内容

- ・ 勤続約3年。倉庫の梱包作業に従事。
- ・ 契約期間は2ヶ月。
現在の契約は2014年4月1日～2014年5月31日。
- ・ 出産予定日は2014年11月。
- ・ 契約書には「契約を更新する場合がある」に○がついている。
更新手続きは形式的で、契約期間前に書面が送られてくることはほとんどなかった。
- ・ 妊娠を報告し、産休・育休の取得を希望したところ「アルバイトは産休・育休は無理ではないか。」と言われ、はっきりした回答がもらえない。
- ・ 産休・育休を取得したい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・ Aについては、2ヶ月更新のアルバイトとして雇用。
- ・ 勤務状況もよく、業務量が減った場合でも更新しており、今後も引き続き契約する予定であった。
- ・ Aから妊娠の報告と産休・育休の希望があると言われたが、契約期間が2ヶ月であるし、これまで前例もないため育休の取得要件を満たすかどうか分からず、「無理ではないか。」と回答した。

◆ 労働局長による援助

Aの契約の更新状況からは、2ヶ月契約ではあるが、更新手続きは形式的になっており、また今後も引き続き契約を更新する意向があることから、育休を取得できる期間雇用者の要件を満たすため、産休・育休を取得させるよう助言した。

◆ 結果

Aは産休・育休を取得できることとなった。

契約社員

◆ 女性労働者Bの状況、申立内容

- ・勤続約2年。業務委託先に出向し、業務に従事。
- ・出向元との契約期間は当初6ヶ月で、その後1年となった。
現在の契約は2014年4月1日～2015年3月31日。
- ・出産予定日は2014年9月。
- ・育休取得について会社と話し合いをしてきたが、「業務委託先との契約が継続するかどうかは不明なので、育休を取得することはできない。」との説明で納得ができない。
- ・育休を取得したい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・Bには業務委託契約が継続するなら更新の可能性はあると伝えている。
- ・しかし、現在の業務委託契約は2015年3月31日までであり、それ以降も継続するかどうかは、現時点では不明であることから、「1歳以降の雇用見込み」は分からないと考え、要件を満たさないと説明した。

◆ 労働局長による援助

Bについては、口頭で契約更新の可能性が明示されており、申出時点での契約と同じ長さでもう一度契約が更新されたならば、その更新後の労働契約期間の末日が子の1歳の誕生日以降となるため、「子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれる」という要件を満たすため、育休を取得させるよう助言した。

◆ 結果

Bは育休を取得できることとなった。

◆ 女性労働者Cの状況、申立内容

- ・勤続18年。販売業務に従事。
- ・契約期間は3ヶ月。
現在の契約は2014年1月1日～2014年3月31日。
- ・出産予定日は2014年6月。
- ・契約書には「契約を更新する場合があります」と記載されている。
- ・妊娠を報告し、産休・育休の取得を希望したところ「パートは育休を取得できないと会議で決まったため、産休後は復帰してもらわなければならない。」と言われた。
- ・規定にはパートは育休できないとは書かれていなかったため、取得できるのではないかと尋ねたが「例外を作ることはできない。」と拒否された。
- ・育休を取得したい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・当社のパートは勤続年数が長い者も多く、Cもその一人である。
- ・パートの契約更新の手続きは、特段問題のない者については上司が口頭で意思確認した上で書面を作成しており、厳密に面談等を行って更新の可否を判断してはいない。
- ・ただパートは雇用期間が3ヶ月であるため、産休は取得できるが、育休は取得させない方針とした。

◆ 労働局長による援助

Cは書面で契約更新の可能性が明示されているが、申出時点での契約と同じ長さでもう一度契約が更新されたとしても、その更新後の労働契約期間の末日が子の1歳の誕生日以前となるため、一義的には要件を満たさない。

しかし、更新を繰り返して長期継続雇用されているパートも多くおり、特段勤務態度に問題がなければ雇止めがなく、C本人も相当の回数契約更新し長期継続雇用されている実態から、育休を取得できる期間雇用者の要件を満たすため、育休を取得させるよう助言した。

◆ 結果

Cは育休を取得できることとなった。

契約社員

◆ 女性労働者Dの状況、申立内容

- ・ 勤続3年目。受付業務に従事。
- ・ 契約期間は6ヶ月。
現在の契約は2014年4月1日～2014年9月30日。
- ・ 2014年5月頃、妊娠を報告し、産休・育休の取得を申出たところ、法律に照らして要件を満たさないため育休は取得できないとの回答があった。
- ・ 産休に引き続き育休を取得したい。

◆ 事業主からの事情聴取

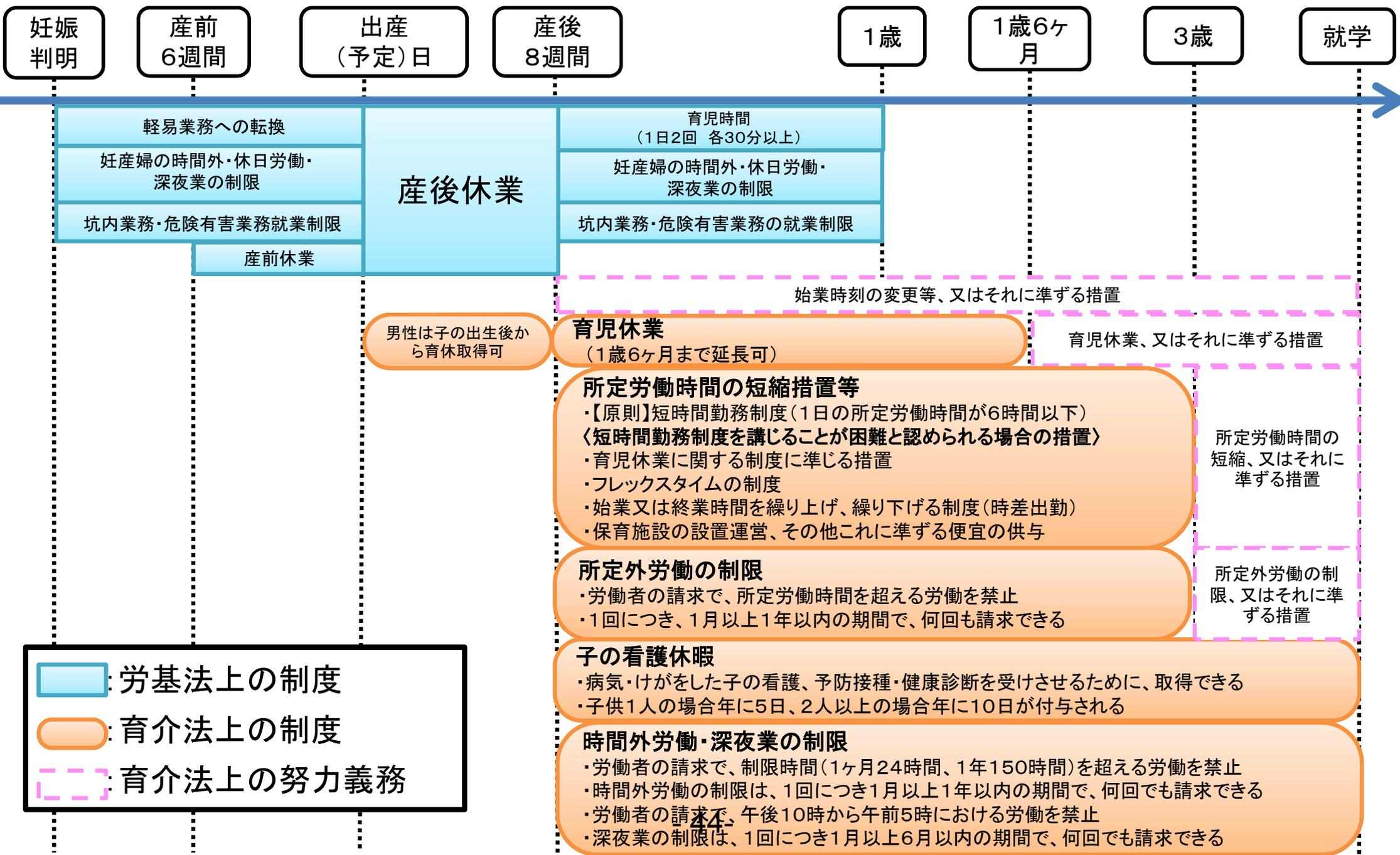
- ・ 契約社員の雇用期間は通算5年までという上限を設けている。
- ・ Dの場合、現在3年弱であるが、今後どこまで契約更新するか未確定なので、「子の2歳の誕生日の前々日まで労働契約の期間が満了し、かつ契約更新されないことが明らかでないこと」の要件は満たさないと判断した。

◆ 労働局長による援助

今後どこまで契約更新するか未確定ということは、子の2歳の誕生日の前々日まで労働契約の期間が満了し、かつ契約更新されないことが確定していないということであり、要件を満たすことになるため、契約を更新した上で、育休を取得させるよう助言した。

◆ 結果

Dは産休に引き続き育休を取得できることとなった。

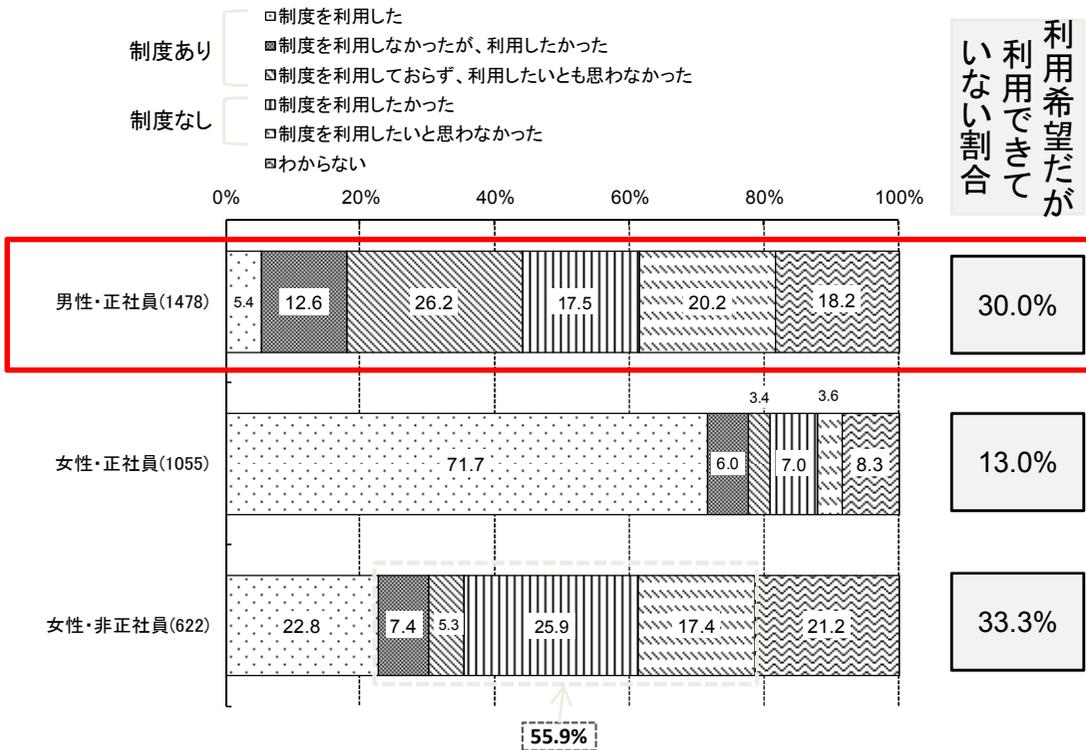


育児休業の取得率、取得期間

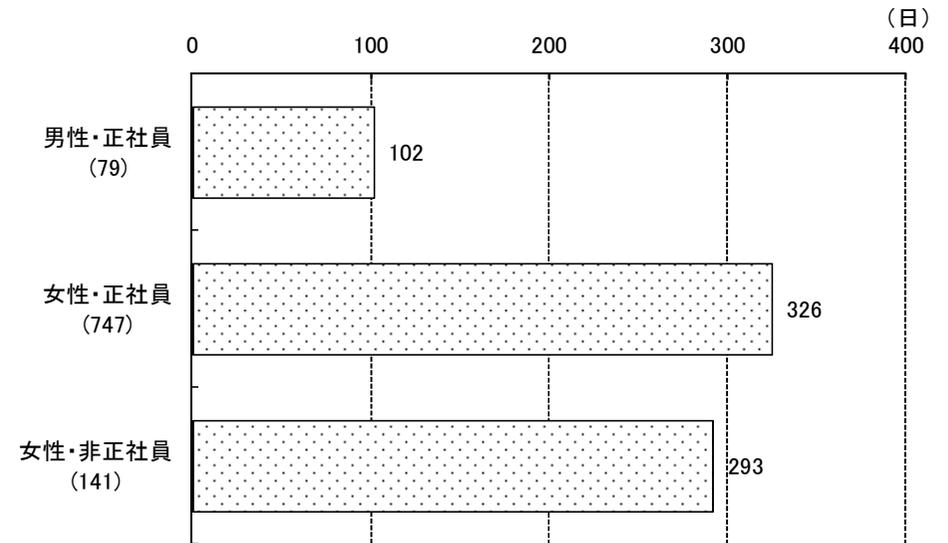
注)就業形態は末子妊娠時

- 育児休業の取得率は、男性・正社員で5.4%、女性・正社員で71.7%、女性・非正社員で22.8%。女性は就業形態により大きな差がある。非正社員は55.9%が育児休業を利用しなかったと回答したが、うち33.3%は利用希望があったにもかかわらず利用できていない。
- 産前産後休業を取った人のうち育児休業を取得した割合は、女性・正社員の場合93%(71.7÷77.1)、女性・非正社員の場合83%(22.8÷27.5)であった。産前産後休業を取ることができれば、非正社員も8割強が育児休業を取得できている。
- 育児休業取得者あたりの休業取得期間は、男性が102日、女性・正社員が326日、女性・非正社員が293日である。女性・非正社員は、女性・正社員と比べて取得率は大幅に低いが、取得できれば正社員に近い期間を休むことができている。

図表3-11 育児休業制度の取得状況



図表3-12 育児休業制度
取得者あたり取得日数



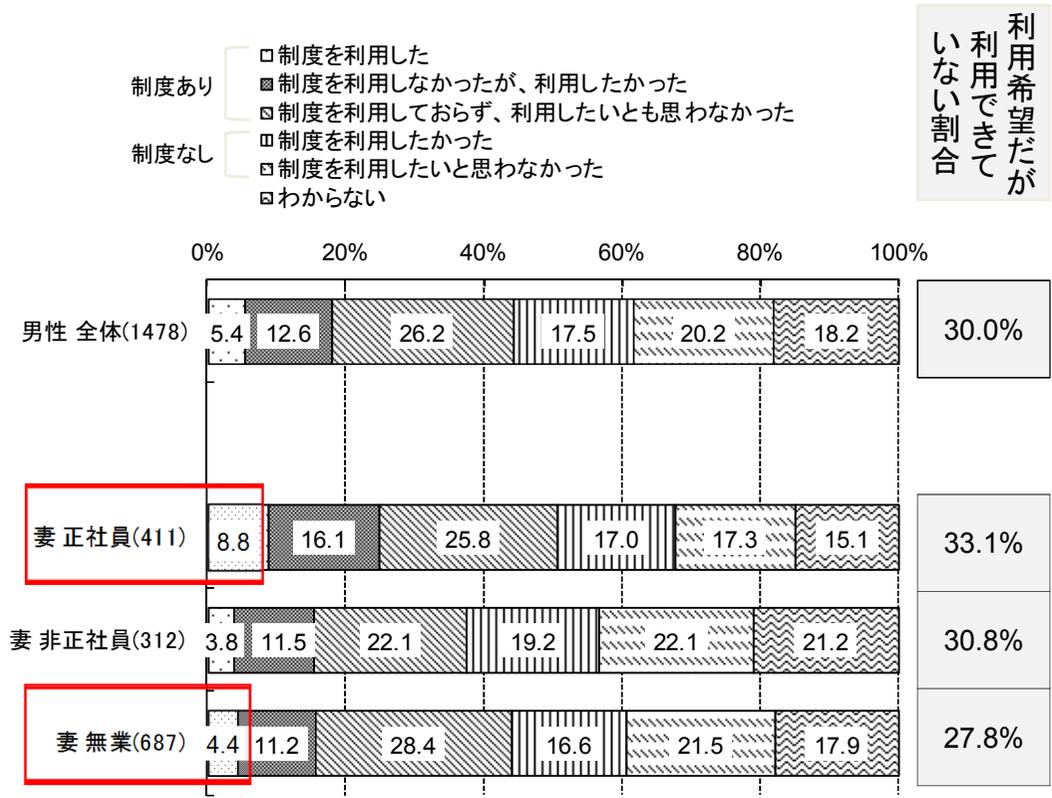
※育児を目的とした休業に関して、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性が高いと判断し、取得日数「不明」として集計から除外。

男性正社員の、妻の就労形態および両立支援制度利用別 育児休業の取得

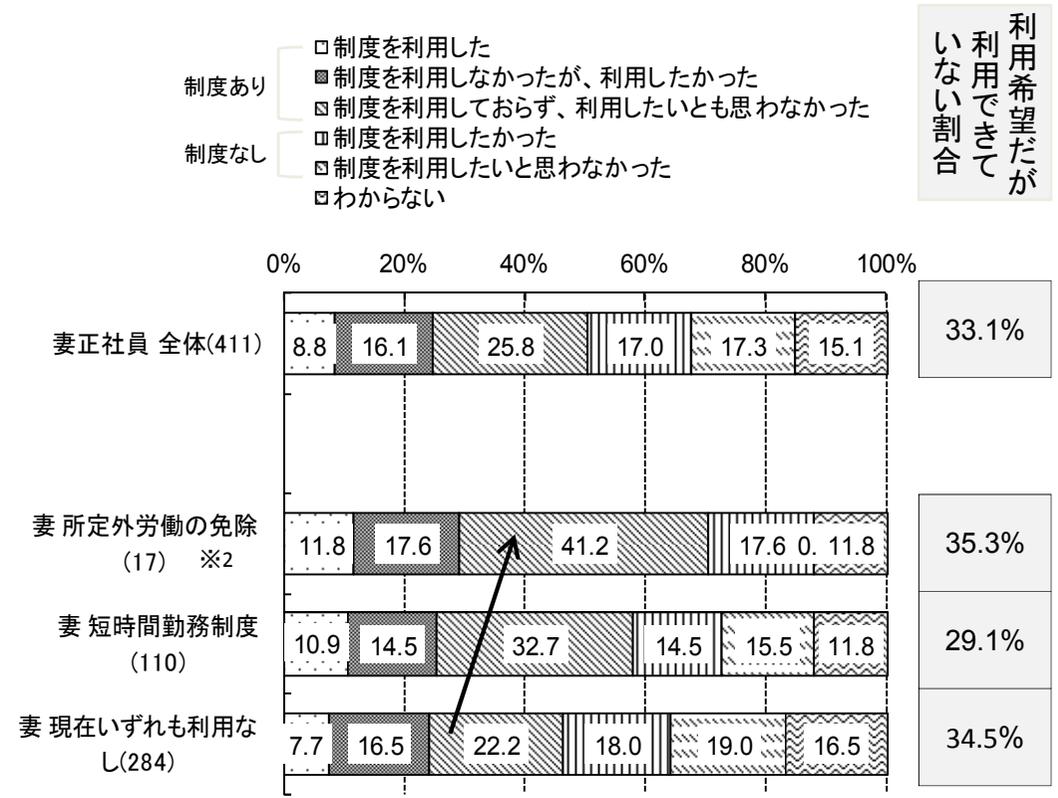
注)就業形態は末子妊娠時
注)両立支援制度は現在の利用

- 妻が正社員の男性で育児休業を取得したのは8.8%である。妻が非正社員や無業の場合の取得率は5%未満で低いが「利用希望だが利用できていない」割合は3割程度いる
- 妻が両立支援制度を利用しているほうが、男性の育児休業取得率は高い傾向がみられる

図表3-33 妻の就労形態別 男性の育児休業取得状況



図表3-34 正社員妻の両立支援制度利用別 男性の育児休業取得状況

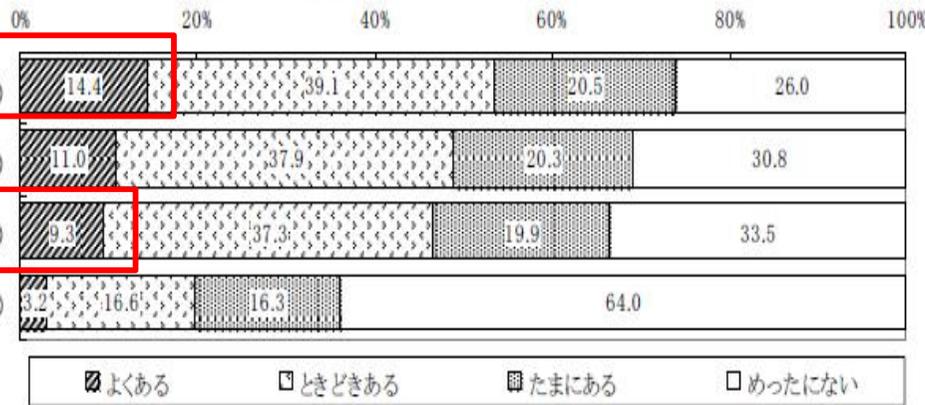


※1 末子妊娠時に「自身が正社員」かつ「妻が正社員」の男性に絞って集計。
 ※2 妻が所定外労働の免除を利用している層はサンプルが少ないため参考値。

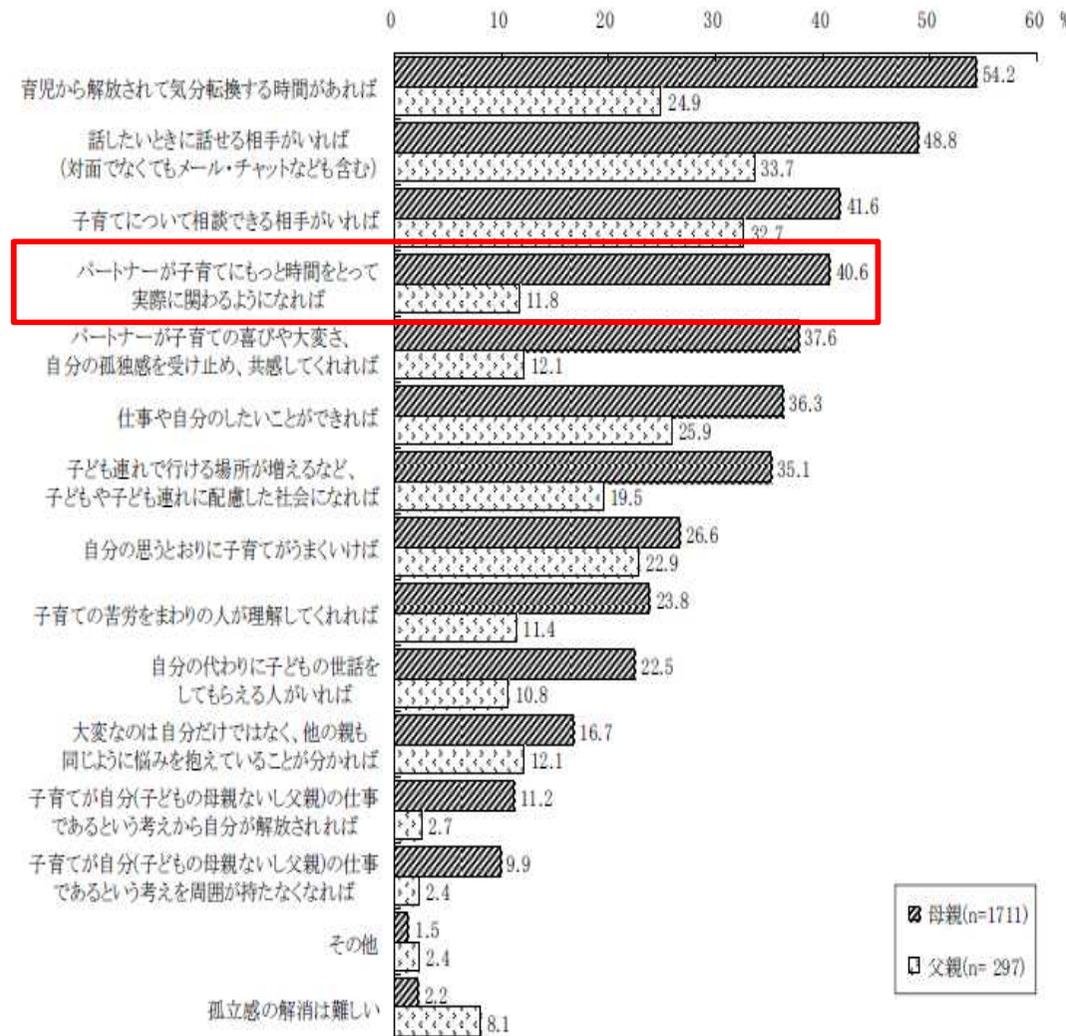
子育ての孤立感

○共働きの母親よりも、専業主婦の母親のほうが、子育てに関する孤立感を感じるがよくある。
 ○孤立感を解消するためには、「育児から解放されて気分転換する時間」、「話せる相手」、「相談できる相手」に次いで、「パートナーの子育ての関わり」が求められている。

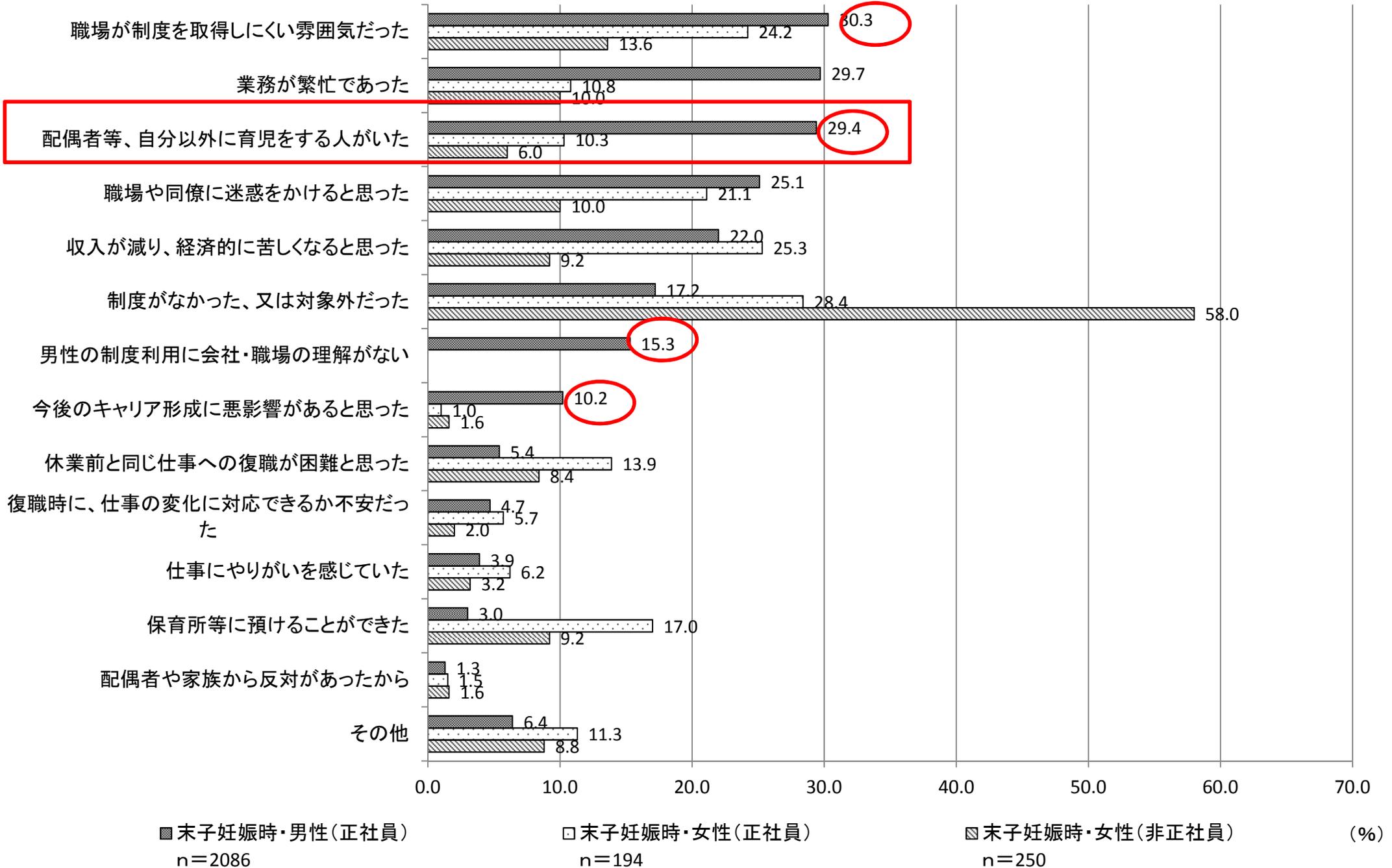
図表 229 孤立感を感じることもあるか



図表 242 孤立感を解消するには



育児休業を取得しなかった理由

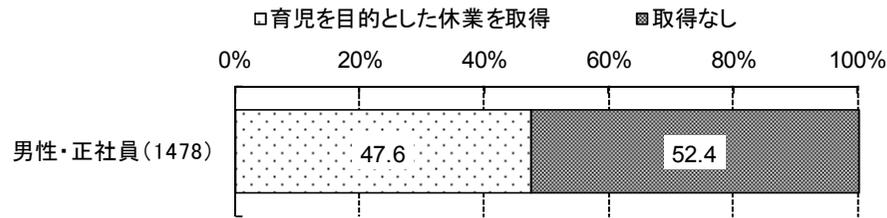


男性の育児を目的とした休業の取得

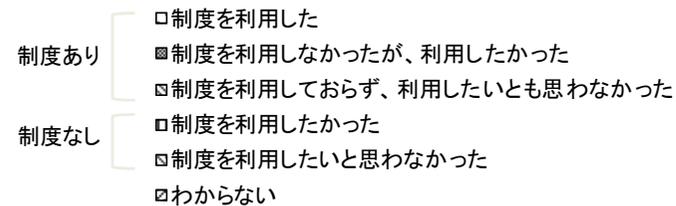
注) 就業形態は末子妊娠時

- 男性で育児を目的に何らかの休業を取得した人(n=703)のうち、8割は出産後8週以内に休暇を取得している。
- 8週以内に育児休業(産後連続)を取得したのは6.9%である。
- 8週以内に育児休業者のうち、再度取得をしたのは32.4%、利用を希望していたが利用できなかった割合は29.4%であった。

図表3-36 男性・育児を目的とした休業取得者の取得割合



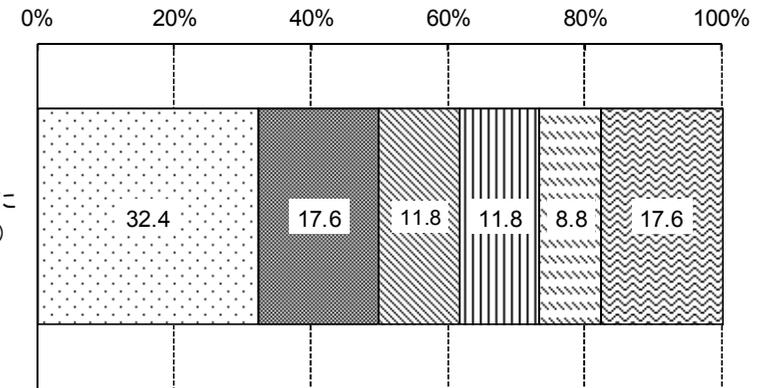
図表3-38 男性・出産後8週間以内 育児休業取得者の育児休業再取得割合 及び利用希望



利用希望だが
利用できて
いない割合

図表3-37 男性・育児を目的とした休業取得者の取得休業種類・取得時期 (%)

取得休業種類	取得時期 (%)				計 (%)
	8週内	8週-1歳2月	1歳2月超	不明	
育児休業制度(産後連続取得)	6.9	2.4	0.4	2.3	11.3
育児休業制度(再取得)	2.5	1.6	0.3	1.8	5.9
年次有給休暇制度	63.5	17.8	9.2	12.3	81.4
失効年次有給休暇を利用	2.8	1.3	0.7	1.1	4.6
配偶者出産休暇制度	34.3	2.4	0.3	5.8	41.8
その他の休暇・休業制度	1.3	0.1	0.1	0.3	1.6
計	80.7	20.5	9.8	16.9	100.0



29.4%

※取得休業種類と休業時期は、それぞれ複数選択で取得しているため、各項目の合算値は100と
ならない。

※育児を目的とした休業に関して、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプル
は、記入間違いまたは特別な事情がある可能性があるかと判断し、取得日数「不明」として集計から
除外。

※出産後8週以内に育児休業について「制度あり・制度を利用した」と回答した男性サンプルで集計。

育児を目的とした休業取得者の取得休業種類・取得時期別に見ると、育児休業制度(産後連続取得)を利用して休業を取得した男性は子の出生8週以内で6.9%、8週-1歳2月で2.4%、1歳2月超で0.4%となっている。育児休業を再取得した男性は子の出生8週以内で2.5%、8週-1歳2月で1.6%、1歳2月超で0.3%である。