

## 仕事と育児・介護の両立に係る現状及び課題

# 資料一覧

## 1 人口動態・就業状況に関する資料

- ・日本の人口の推移
- ・出生数及び合計特殊出生率の年次推移
- ・共働き世帯数等の推移
- ・非正規雇用労働者の推移（男女別）
- ・女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

## 2 仕事と育児の両立に関する現状と課題

### ①現状

- ・第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況
- ・出産前後の母の就業状況の変化

### ②事業所での両立支援制度の導入状況・取組状況

- ・育児休業・子の看護休暇制度の規定整備状況
- ・子の看護休暇の取得可能日数
- ・子の看護休暇制度の取得事由・勤続6か月未満の労働者に対する適用状況
- ・育児のための両立支援制度（短時間勤務制度等）の規定整備状況

### ③制度の利用状況

- ・育児休業取得率の推移
- ・育児休業の取得期間の状況
- ・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
- ・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
- ・育児のための両立支援制度（短時間勤務制度・所定外労働の免除制度）の利用状況

### ④仕事と育児の両立に関するニーズ

- ・末子妊娠判明当時の仕事を辞めた理由
- ・離職者が仕事を続けるために重要と考える支援やサービス
- ・希望する仕事と育児の両立のあり方
- ・労働時間の現状
- ・子がいる男女の仕事のある日（平日）の帰宅時間
- ・男女別の生活時間（有償労働と無償労働）
- ・女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係
- ・子育てにおける夫婦の役割についての意識
- ・今後の子育て世代の意識

## 3 仕事と介護の両立に関する現状と課題

### ①現状

- ・介護職者の現状
- ・これまでの22年間の対象者・利用者の増加
- ・通算の介護期間・施設入所の手続期間
- ・主担当している手助・介護
- ・要介護度・障害支援区分

### ②事業所での両立支援制度の導入状況・取組状況

- ・介護休業の規定整備状況と介護休業期間の最長限度
- ・介護休暇の規定備状況及び取得可能日数
- ・勤続6か月未満の労働者に対する介護休暇の適用状況
- ・介護のための両立支援制度（短時間勤務制度等）の導入状況

### ③利用状況

- ・仕事と介護の両立制度の利用状況
- ・介護休業等制度の利用の有無
- ・介護休業の取得期間
- ・介護休業の利用目的
- ・介護休暇の利用目的
- ・年次有給休暇の利用目的

### ④仕事と介護の両立に対するニーズ

- ・介護を理由に仕事を辞めるまでの期間と辞めた理由
- ・離職前に利用しなかった両立支援制度等
- ・介護休業制度を利用しなかった理由
- ・介護休業制度に対する希望
- ・介護休業に関する考え方
- ・現在の勤務先で仕事を続けるための課題
- ・従業員に対する仕事と介護の両立支援制度の周知①
- ・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を推進する上での現在の課題

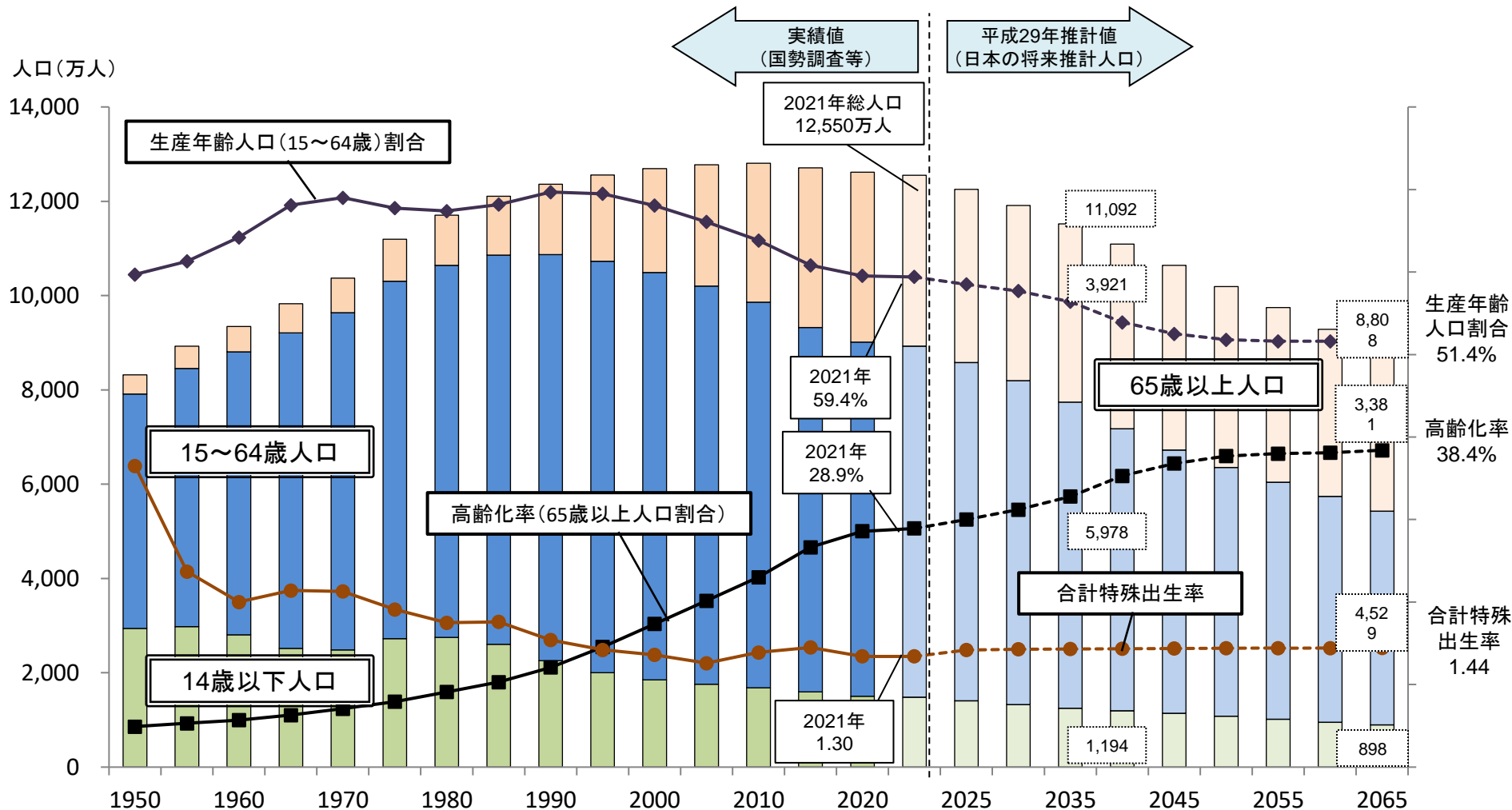
## 4 育児・介護休業法の履行確保の取組

- ・育児・介護休業法の相談の状況・是正指導の状況
- ・都道府県労働局長による助言・指導事例
- ・両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり

# 1 人口動態・就業状況に関する資料

# 日本の人口の推移

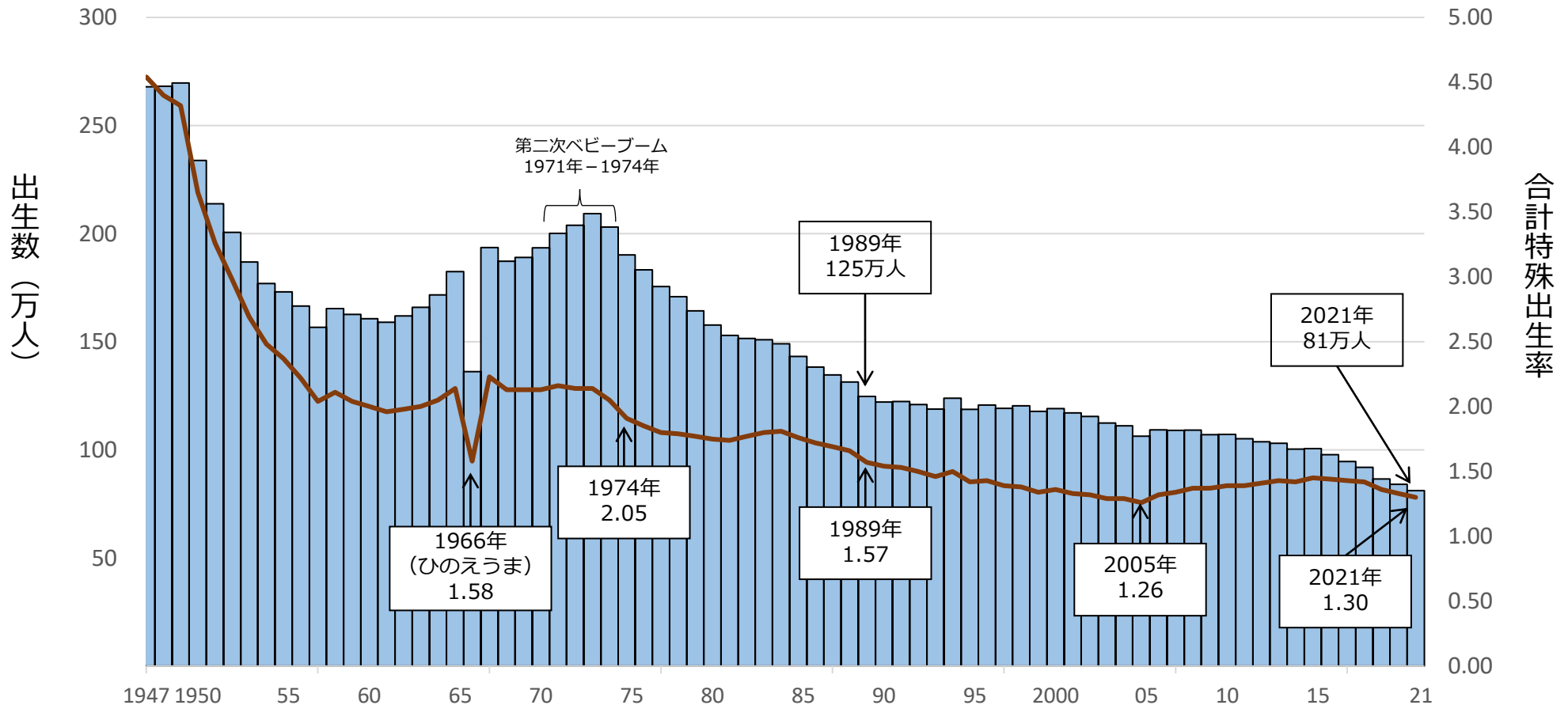
○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



(出所) 2021年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)等、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(平成29年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

## 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。
- 2021（令和3）年における出生数は81万人と過去最小となった。

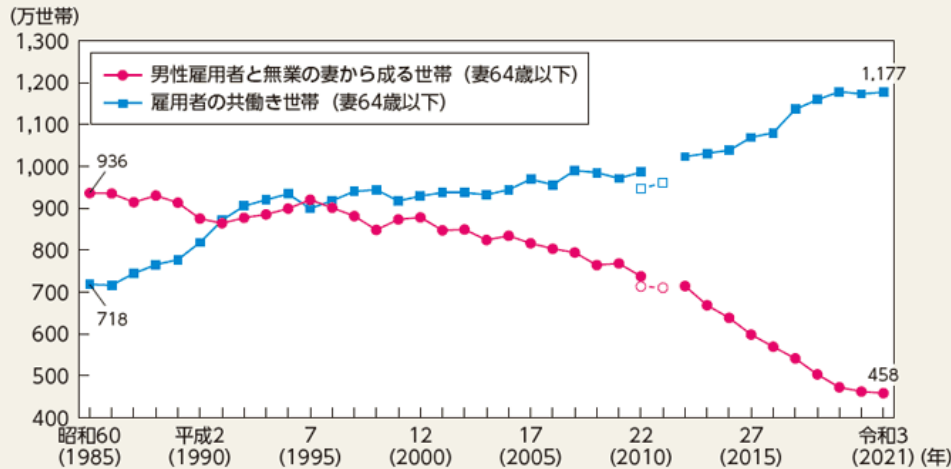


【出典】厚生労働省「人口動態統計」を基に作成

# 共働き世帯数等の推移

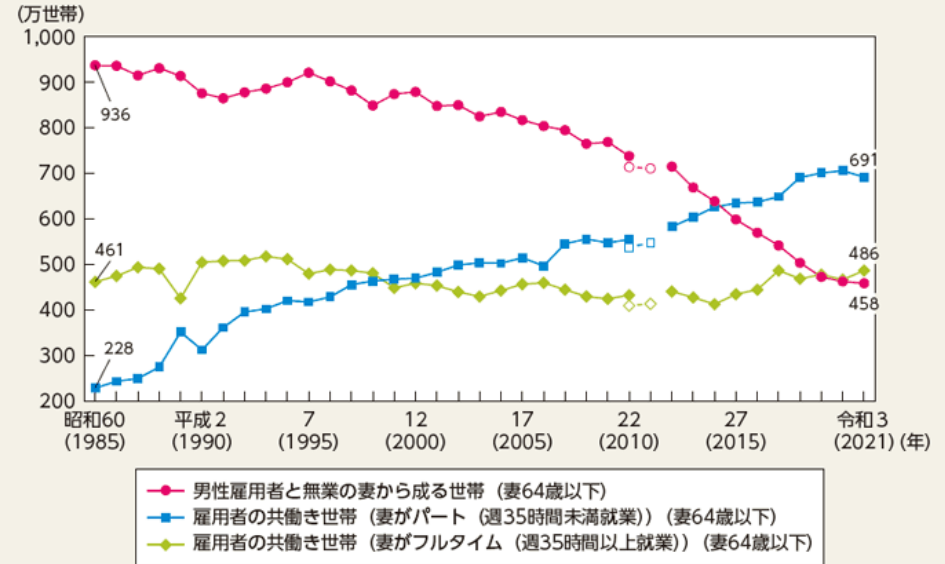
- 「雇用の共働き世帯」は増加傾向にある一方、「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」は減少傾向。令和3（2021）年の「雇用の共働き世帯」は1,177万世帯で、「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」（458万世帯）の2倍以上。
- 「雇用の共働き世帯」について、妻の働き方別に見ると、妻がフルタイム労働（週35時間以上就業）の世帯数は、400～500万世帯と横ばいで推移し、令和3（2021）年に486万世帯となっている。妻がパートタイム労働（週35時間未満就業）の世帯数は、増加にあり、令和3（2021）年に691万世帯となっている。

共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）



- (備考) 1. 昭和60年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下世帯。平成30年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
3. 「雇用の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）かつ妻が64歳以下の世帯。
4. 平成22年及び23年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

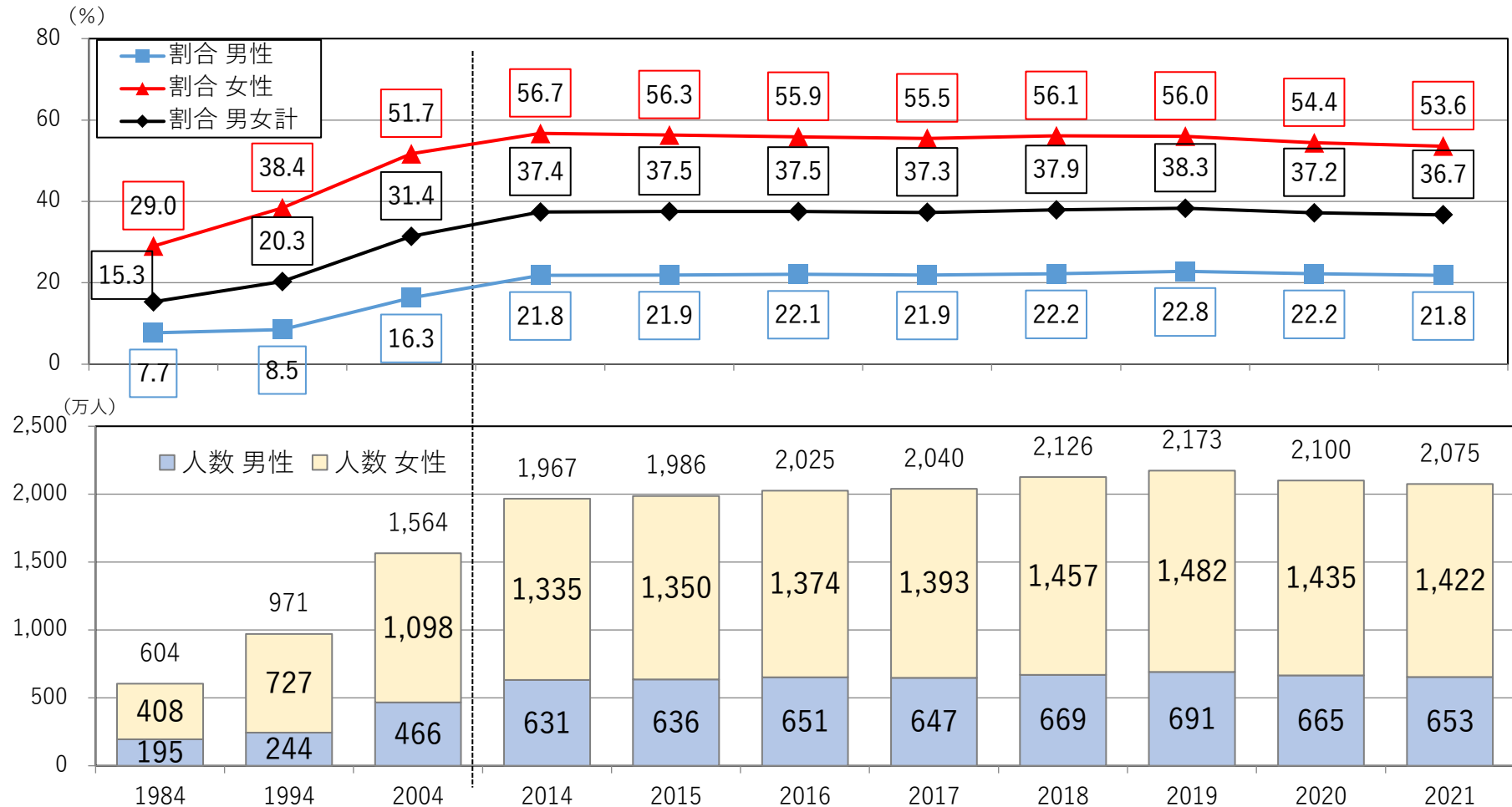
共働き等世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）



- (備考) 1. 昭和60年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。平成30年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
3. 「雇用の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）かつ妻が64歳以下の世帯。
4. 平成22年及び23年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

# 非正規雇用労働者の推移（男女別）

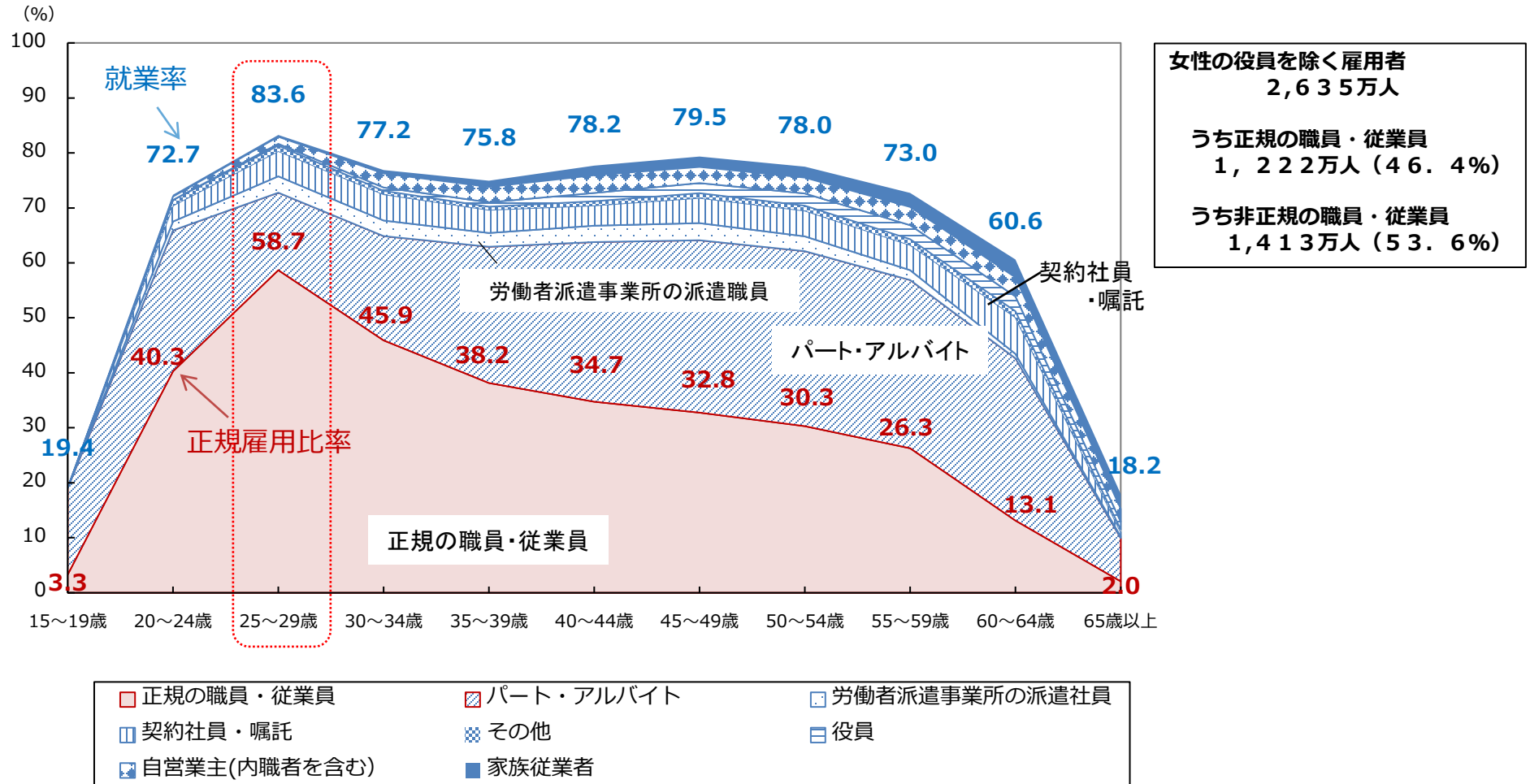
- 非正規雇用労働者の人数は、男女とも近年ではやや増加傾向（2020年以降は減少）。
- 非正規雇用労働者の割合は、男性はやや上昇傾向、女性は概ね横ばいとなっている（2020年以降は低下）。



【出典】 1994年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10  
 （注） 1) 2014年の数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。  
 2) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。  
 3) 割合は、男女別の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める非正規雇用労働者の割合。

# 女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

- 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58.7%とピークとなっている。年齢階級別の就業率は、35～39歳の75.8%を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主となっていく。（いわゆるL字カーブ）



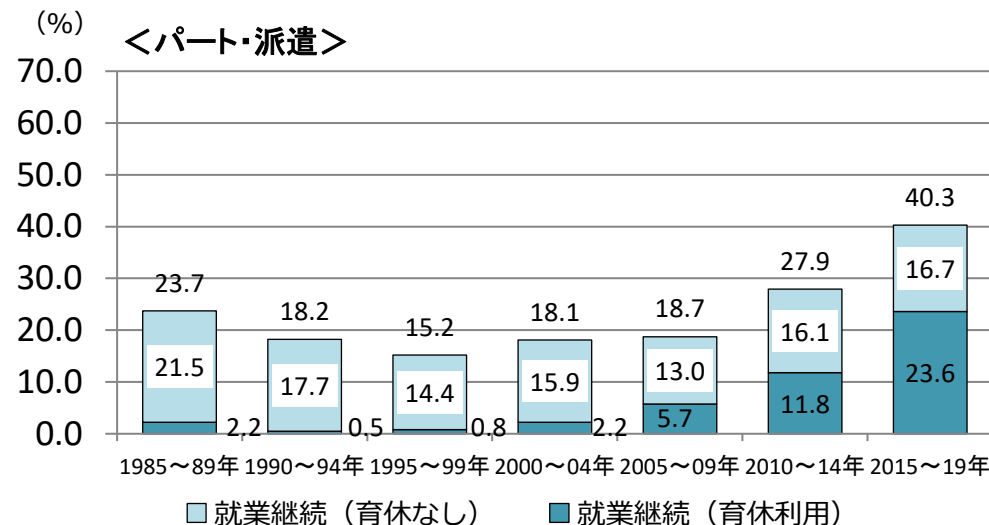
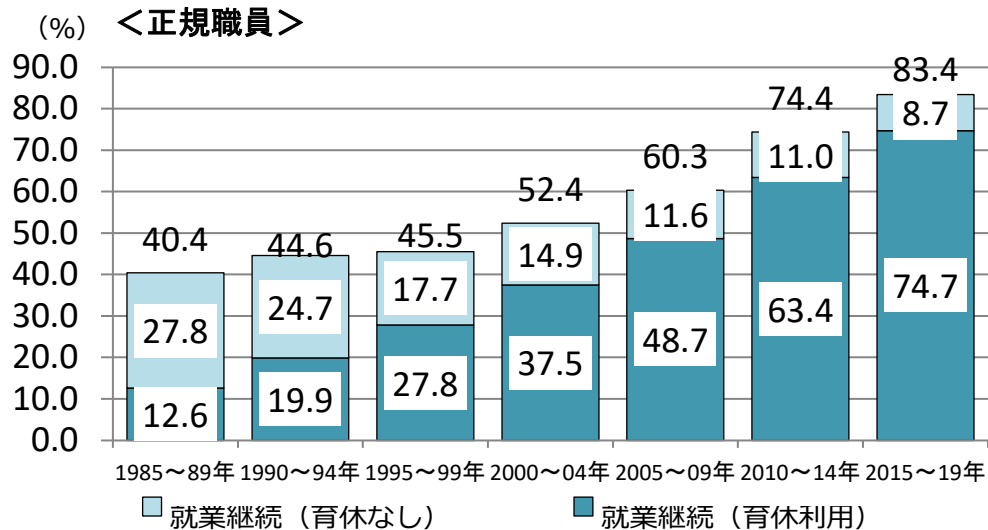
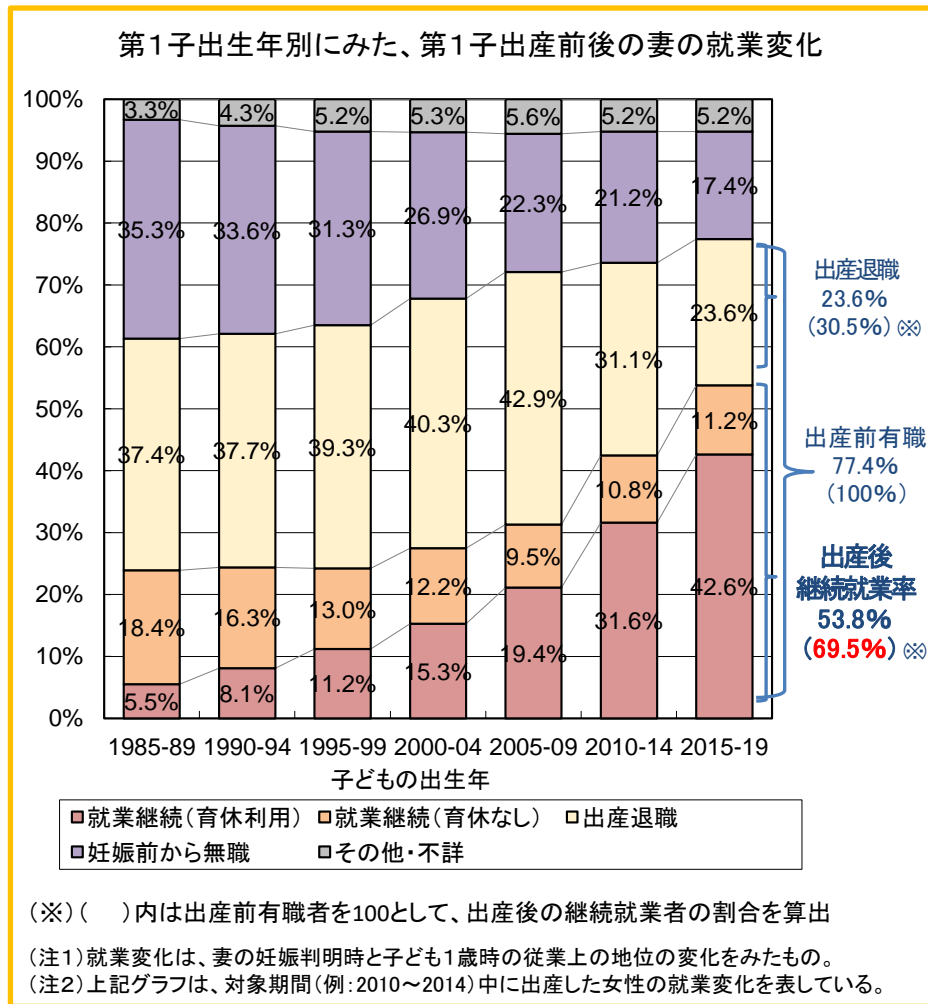


## 2 仕事と育児の両立に関する現状と課題

# 第一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)

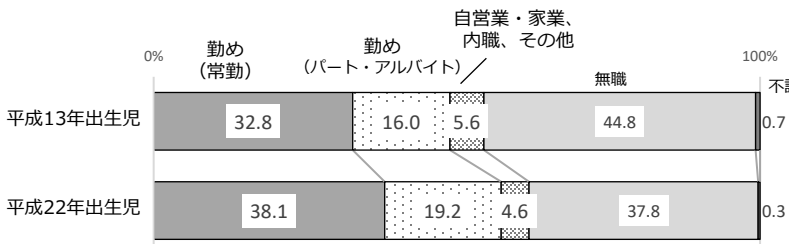


【出典】 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2021年)

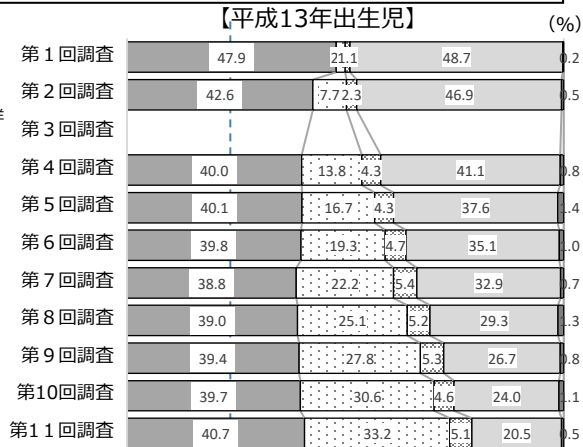
# 出産前後の母の就業状況の変化

- 出産1年前に常勤で勤めている母について、出産後の就業状況の変化を見ると、出産半年後及び子が1歳6か月時には、常勤で勤める割合が減少しているが、子が2歳6か月以降はほぼ横ばいとなっている。また、出産1年前に常勤で勤めている母について、子が11歳の時に常勤で働いている割合は、平成13年出生児は約40%だったが平成22年出生児は約55%になっており、大幅に上昇している。

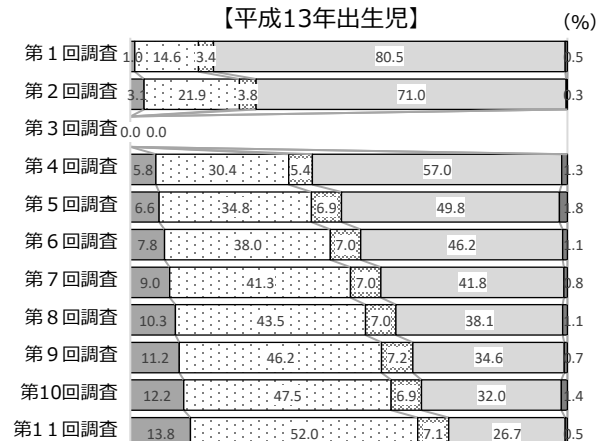
(1) 出産1年前の母の就業状況



(2) 出産1年前の就業状況が「勤め(常勤)」の母の就業状況の変化



(3) 出産1年前の就業状況が「勤め(パート・アルバイト)」の母の就業状況の変化



25.2% (第1回調査～第11回調査まで継続して「勤め(常勤)」)

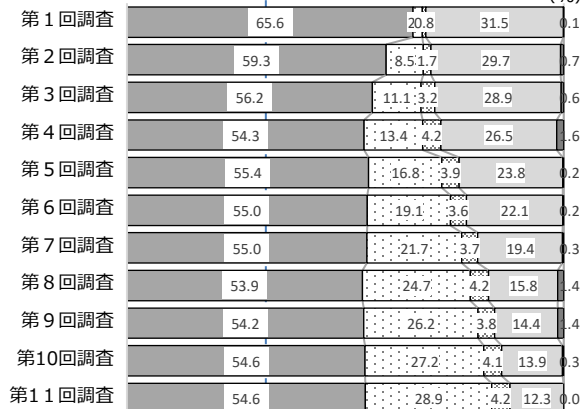
有職 72.8%

【出典】厚生労働省「第11回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)」概況より

調査回	対象児の年齢
第1回調査	月齢6か月
第2回調査	1歳6か月
第3回調査	2歳6か月
第4回調査	3歳6か月
第5回調査	4歳6か月
第6回調査	5歳6か月
第7回調査	7歳(小学1年生)
第8回調査	8歳(小学2年生)
第9回調査	9歳(小学3年生)
第10回調査	10歳(小学4年生)
第11回調査	11歳(小学5年生)

注：第1回調査から第11回調査まですべて回答を得た者のうち、ずっと「母と同居」の者(平成13年出生児総数28,235、出産1年前の就業状況が「勤め(常勤)」9,264、「勤め(パート・アルバイト)」4,525、平成22年出生児総数18,220、出産1年前の就業状況が「勤め(常勤)」6,948、「勤め(パート・アルバイト)」3,491を集計。なお、平成13年出生児の第3回調査では母の就業状況を調査していない。

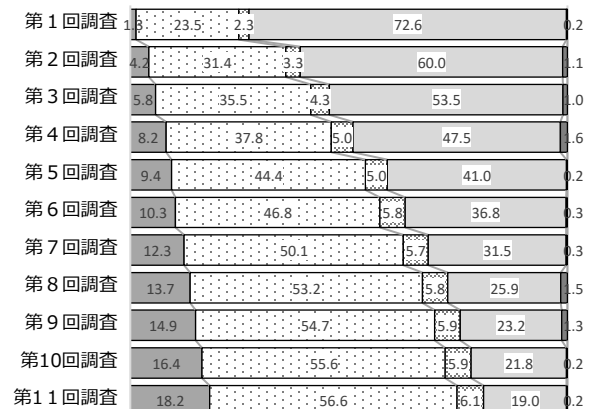
(平成22年出生児) (%)



35.4%

(第1回調査～第11回調査まで継続して「勤め(常勤)」)

(平成22年出生児) (%)



有職 80.8%

# 育児休業・子の看護休暇の規定整備状況

- 就業規則等に育児休業の定めがある事業所（30人以上）は95.0%。
- 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%。

育児休業制度の規定の有無及び最長育児休業期間（%）

	育児休業制度 規定あり	最長育児休業期間			
		2歳未満	2歳（法定どおり）	2歳を超え3歳未満	3歳以上
総数	79.6 (100.0)	(28.4)	(60.5)	(7.8)	(3.3)
<b>30人以上</b>	<b>95.0 (100.0)</b>	<b>(21.3)</b>	<b>(64.8)</b>	<b>(10.6)</b>	<b>(3.3)</b>
500人以上	99.9 (100.0)	(3.6)	(56.8)	(27.7)	(11.9)
100～499人	99.4 (100.0)	(14.0)	(68.3)	(13.4)	(4.3)
30～99人	93.7 (100.0)	(23.7)	(64.0)	(9.4)	(2.9)
5～29人	75.1 (100.0)	(31.1)	(58.9)	(6.8)	(3.2)

子の看護休暇制度の規定の有無及び利用可能期間（%）

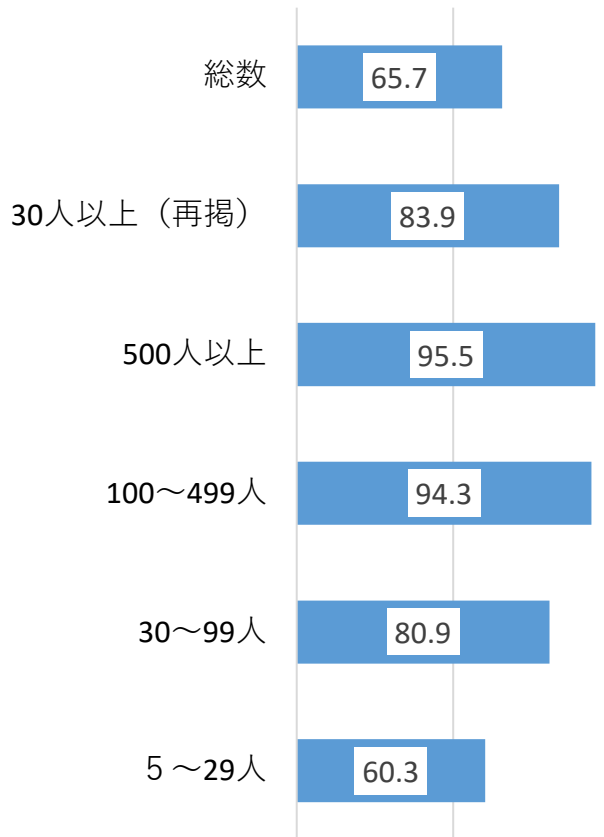
	子の看護休暇制度 規定あり	利用可能期間			
		小学校就学の始期に達するまで（法定どおり）	小学校入学（又は9歳）まで	小学校4年生（又は12歳）まで	小学校卒業以降も対象
総数	65.7 (100.0)	(84.3)	(3.5)	(6.1)	(6.1)
<b>30人以上</b>	<b>83.9 (100.0)</b>	<b>(83.6)</b>	<b>(4.0)</b>	<b>(8.4)</b>	<b>(4.0)</b>
500人以上	95.5 (100.0)	(56.3)	(18.3)	(18.7)	(6.7)
100～499人	94.3 (100.0)	(77.5)	(6.3)	(10.5)	(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整備状況 (%)

子の看護休暇の取得可能期間 (%)



■ 子の看護休暇制度の規定あり

	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				なし 取得可能日数 制限
			5日 以下 (法定ど おり)	6 ~ 10 日	11 ~ 20 日	21 日 以上	10 日 以下 (法定 どおり)	11 ~ 20 日	21 ~ 40 日	41 日 以上	
総数	100.0	95.9 (100.0)	91.2 (95.1)	3.2 (3.4)	0.3 (0.3)	1.1 (1.2)	93.4 (97.4)	1.4 (1.5)	0.2 (0.2)	0.9 (0.9)	4.1
<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）

# 育児のための両立支援制度（勤務時間短縮等の措置）の規定整備状況

- 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、所定外労働の制限の順で割合が高く、事業所規模が大きい事業所を中心に、法定の措置義務（3歳まで）以上の措置を講じている。

育児のための所定労働時間の短縮措置等の措置内容（%）

	制度あり	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	73.2	68.9	62.7	17.8	39.5	5.0	6.8	18.0	11.8
30人以上	89.3	85.5	80.1	20.6	49.5	4.8	9.3	19.3	17.1
500人以上	95.7	93.6	91.6	37.4	48.7	18.1	32.0	30.9	38.0
100～499人	97.6	95.1	92.3	28.1	55.8	7.5	11.4	24.1	22.7
30～99人	87.0	82.9	76.6	18.3	47.8	3.8	8.3	17.8	15.2
5～29人	68.5	63.9	57.6	17.0	36.5	5.1	6.1	17.6	10.2

短時間勤務制度の最長利用可能期間（%）

	制度あり	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	制度なし
総数	68.9	36.9	3.1	11.1	7.7	5.7	4.4	31.1
30人以上	85.5	43.4	3.7	14.1	10.4	10.0	4.0	14.5
500人以上	93.6	18.3	2.3	14.9	30.3	25.9	1.9	6.4
100～499人	95.1	46.4	4.0	14.1	17.6	10.5	2.6	4.9
30～99人	82.9	43.1	3.7	14.0	8.1	9.6	4.4	17.1
5～29人	63.9	35.0	2.9	10.2	6.9	4.4	4.6	36.1

所定外労働の制限の最長利用可能期間（%）

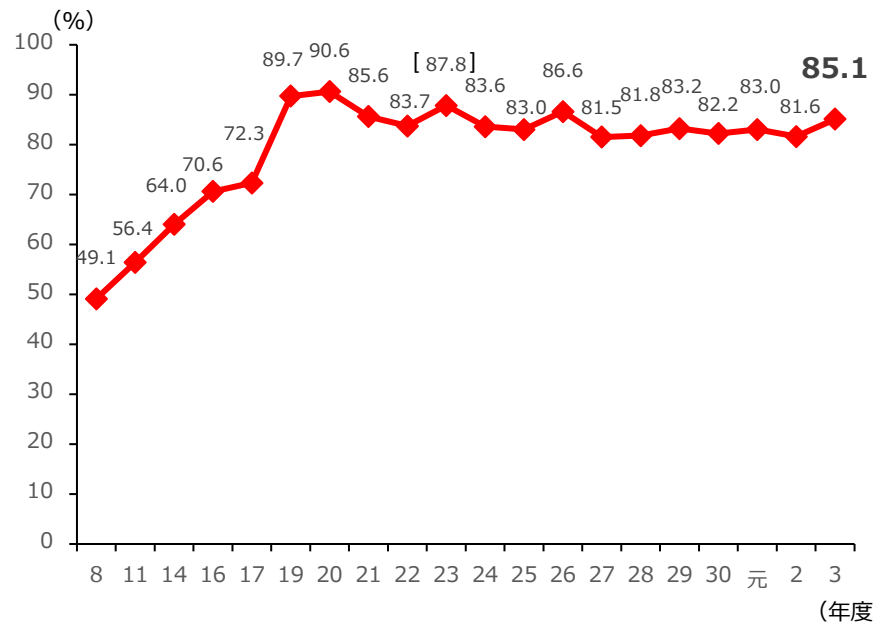
	制度あり	3歳未満	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生（又は9歳）まで	小学校4年生～小学校卒業（又は12歳）まで	小学校卒業以降も利用可能	制度なし
総数	62.7	29.7	5.1	17.1	3.6	2.9	4.2	37.3
30人以上	80.1	36.0	6.5	23.2	5.0	5.6	3.7	19.9
500人以上	91.6	34.3	4.0	21.4	16.9	14.3	0.7	8.4
100～499人	92.3	44.9	5.7	24.6	8.5	6.1	2.5	7.7
30～99人	76.6	33.7	6.7	22.9	3.9	5.3	4.1	23.4
5～29人	57.6	27.8	4.7	15.4	3.2	2.1	4.4	42.4

【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」（令和3年度）

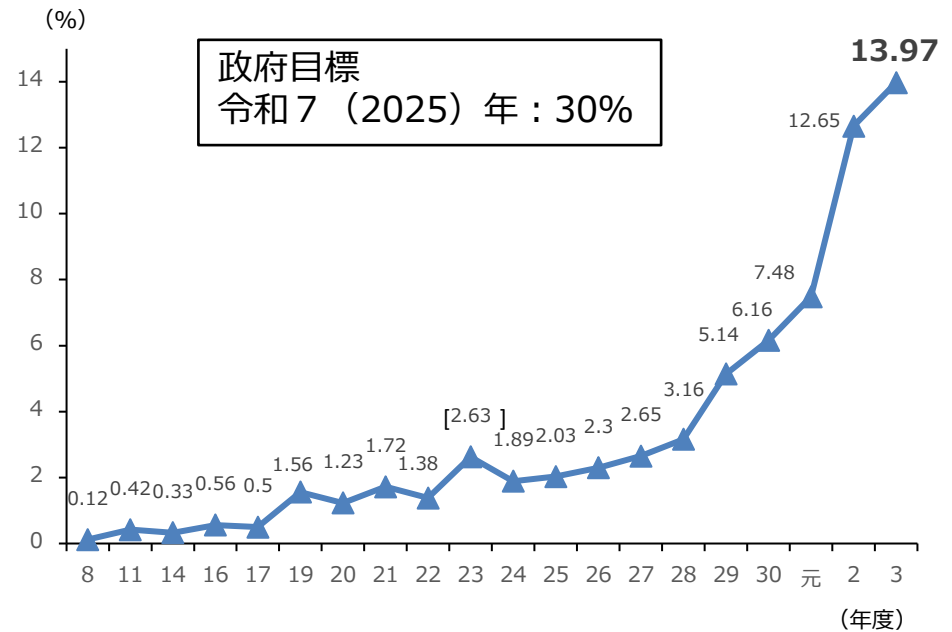
# 育児休業取得率の推移

- 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある（令和3年度：13.97%）。

女性



男性



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。



## 育児休業の取得期間の状況

- 育児休業の取得期間は、女性は9割以上が6か月以上となっている一方、男性は約5割が2週間未満となっており、依然として短期間の取得が中心となっているが、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。

### 【女性】

	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	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%

※ 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

# 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 (%)

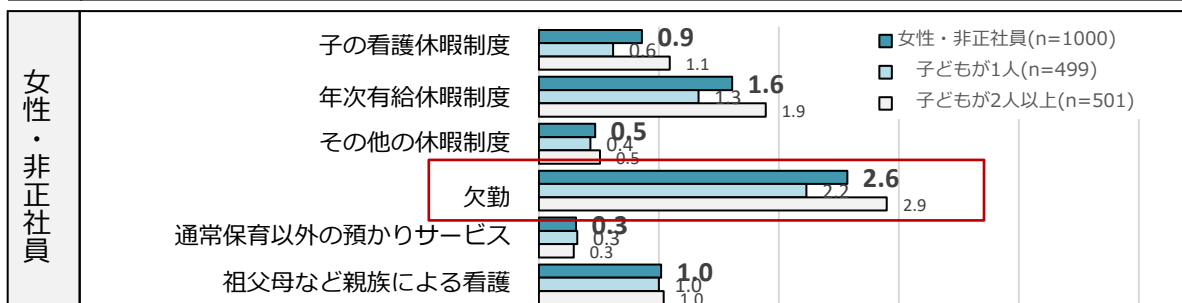
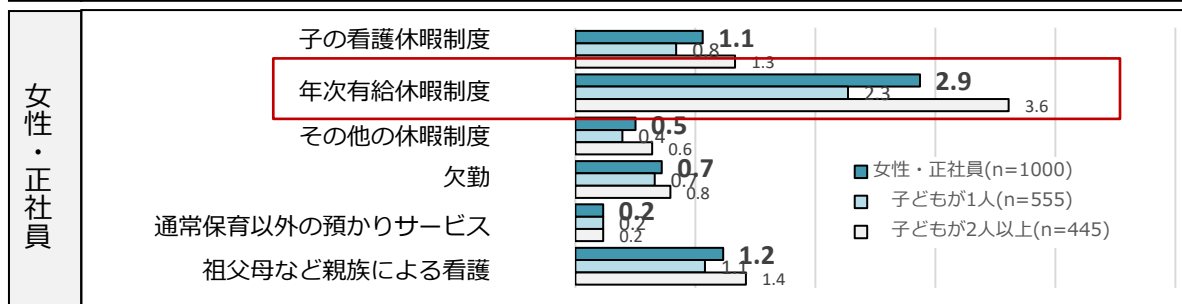
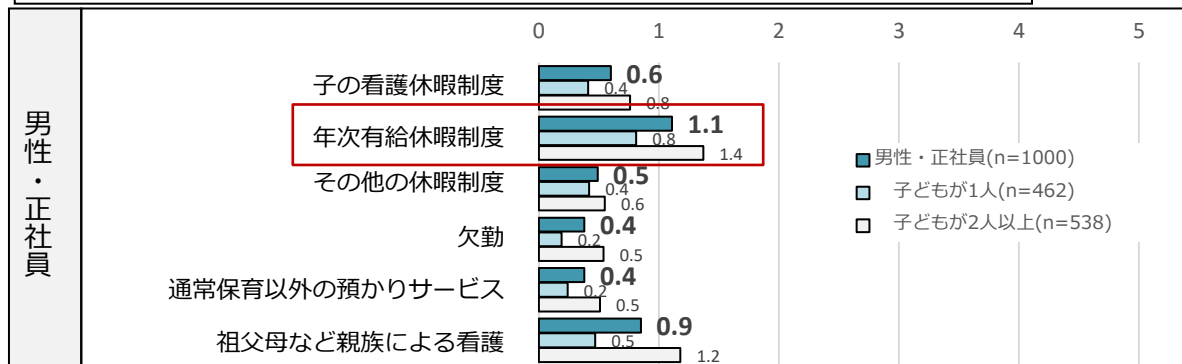
	小学校就学前までの子を持つ労働者計	子の看護休暇取得者	取得日数		
			5日未満	5〜10日	11日以上
女性	100.0	16.2 (100.0)	(75.1)	(23.6)	(1.3)
男性	100.0	6.7 (100.0)	(88.8)	(10.4)	(0.7)

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)

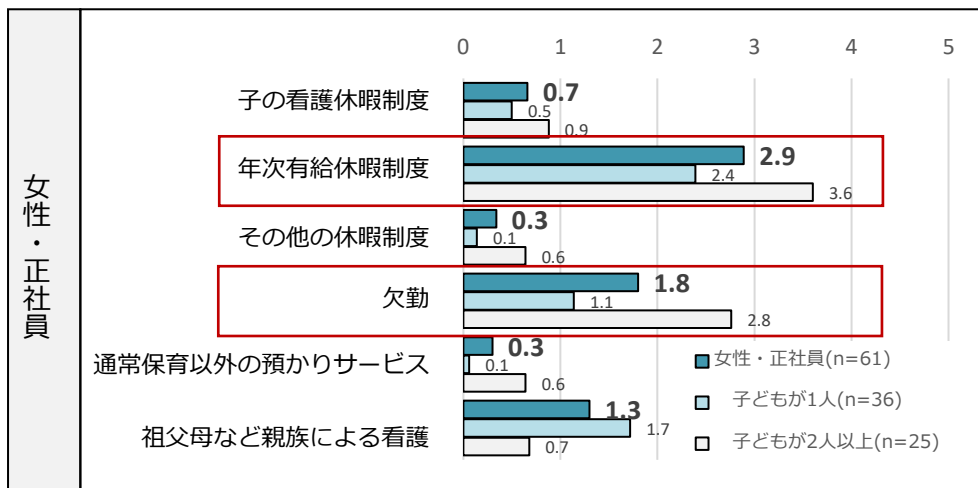
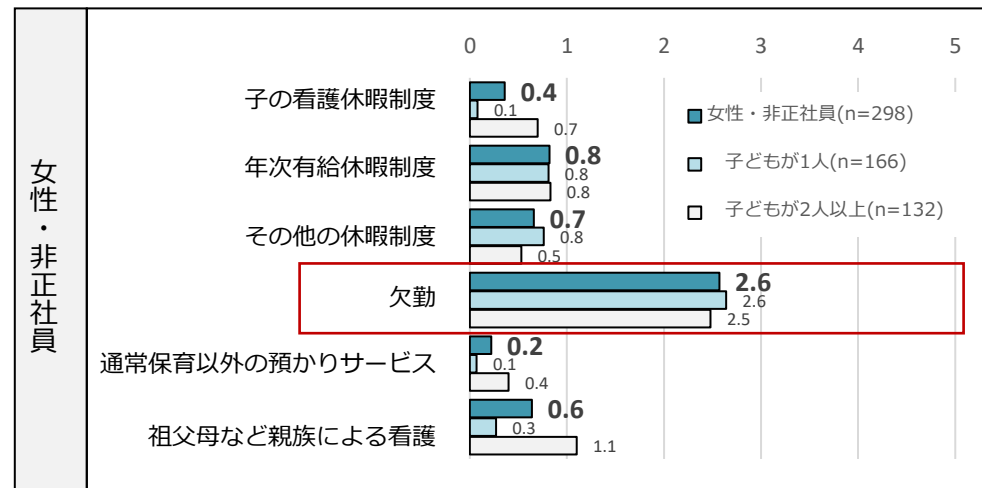
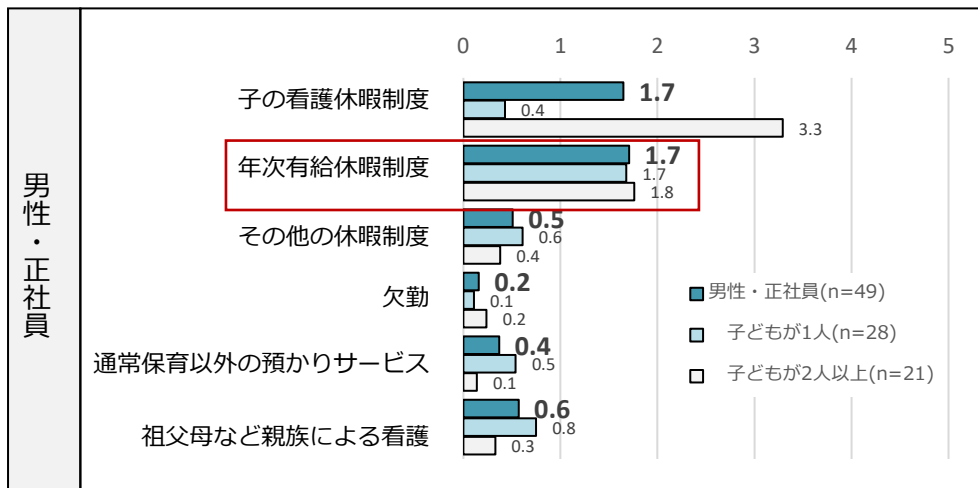
1年間に子どもの病気のために利用した制度別平均日数 (日)



# 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）

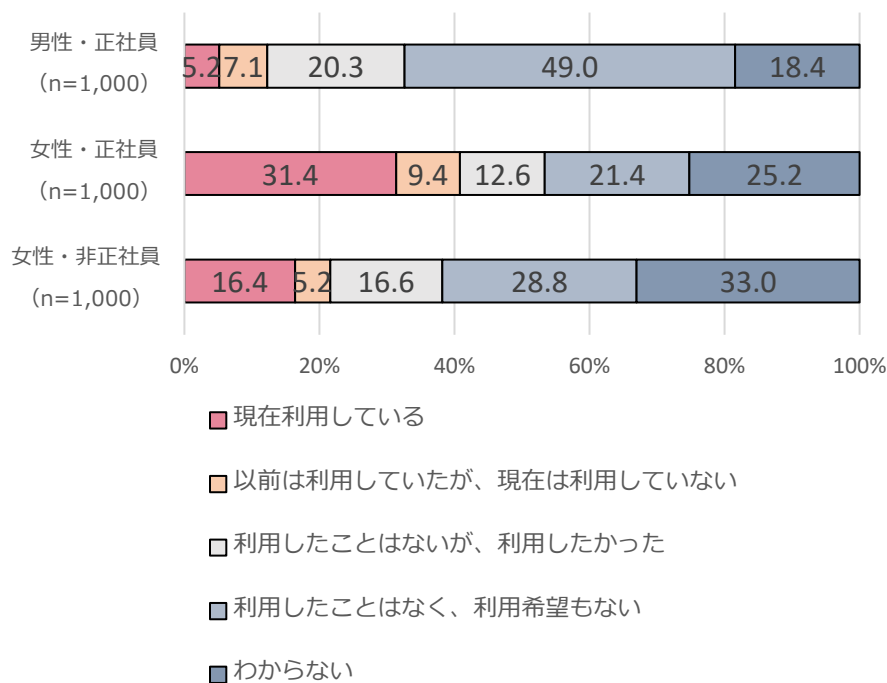


【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和2年度厚生労働省委託事業）

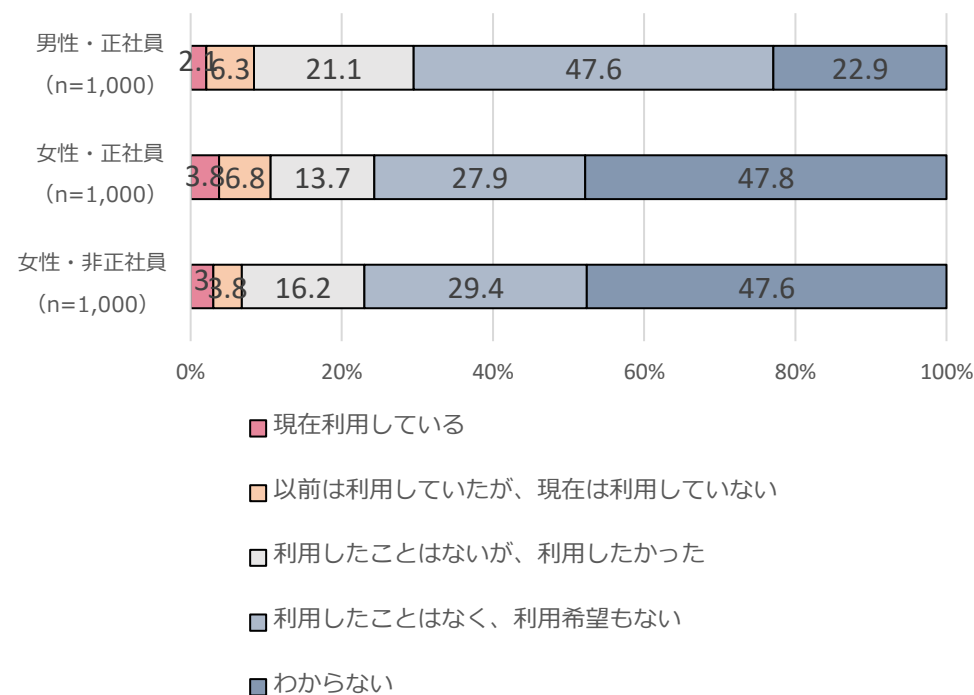
# 育児のための両立支援制度（短時間勤務制度・所定外労働の免除）の利用状況

- 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40.8%、女性・非正社員で21.6%であるのに対して、男性・正社員は12.3%と少ない。
- 育児のための所定外労働の免除制度については、「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10.6%、女性・非正社員で6.8%、男性・正社員は8.4%となっている。

両立支援制度の利用状況\_短時間勤務制度：単数回答



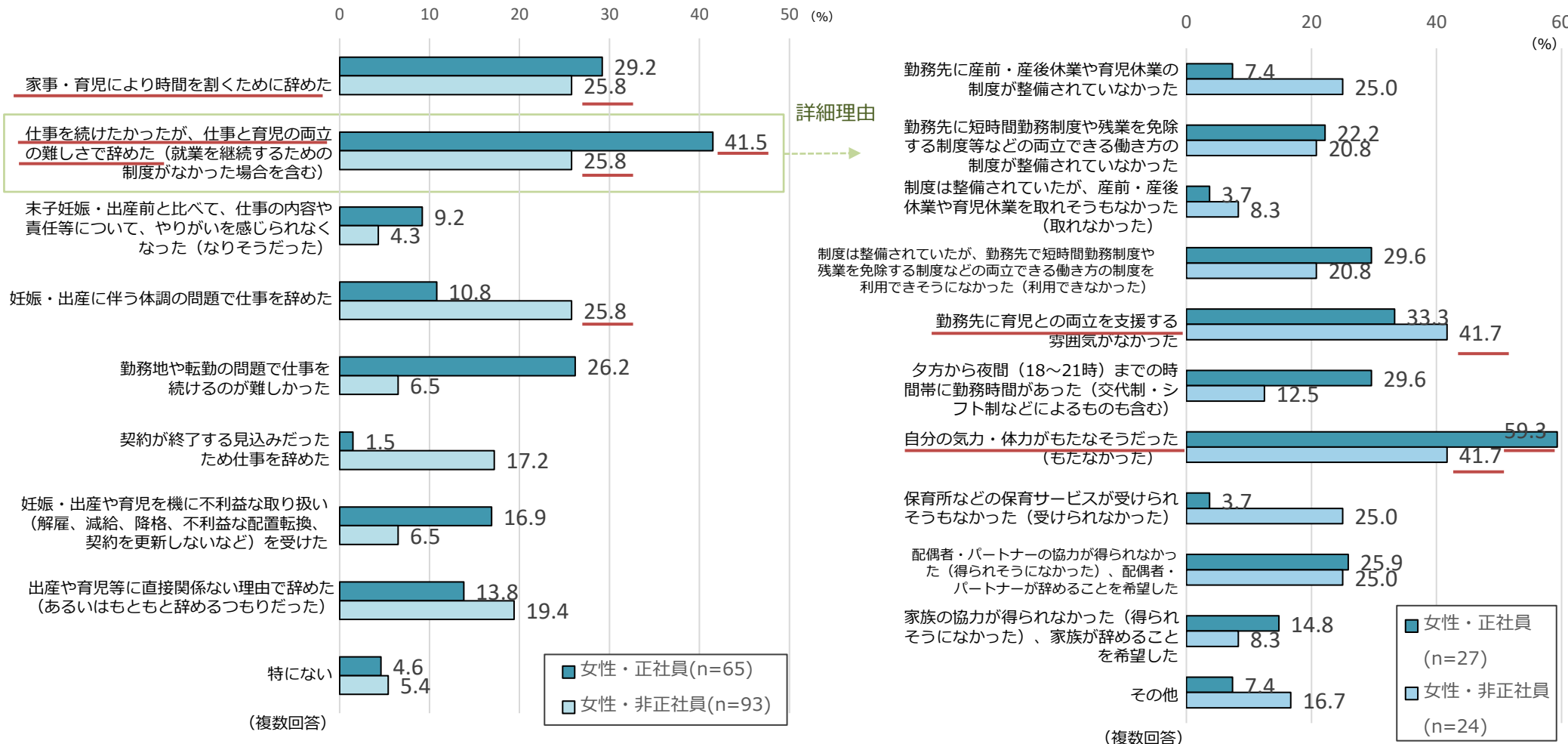
両立支援制度の利用状況\_所定外労働の免除制度：単数回答



【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）  
 ※20～40代で3歳未満の子供をもつ労働者を対象としたアンケート調査

# 未子妊娠判明当時の仕事を辞めた理由

- 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、女性・正社員は、「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」(41.5%)、女性・非正社員は、「家事・育児により時間を割くために辞めた」「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」「妊娠・出産に伴う体調の問題で仕事を辞めた」(25.8%)が最も高い。
- 「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・正社員は「自分の気力・体力がもたなそうだった」(59.3%)、女性・非正社員は「勤務先に育児との両立を支援する雰囲気になかった」「自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった)」(41.7%)が最も高い。



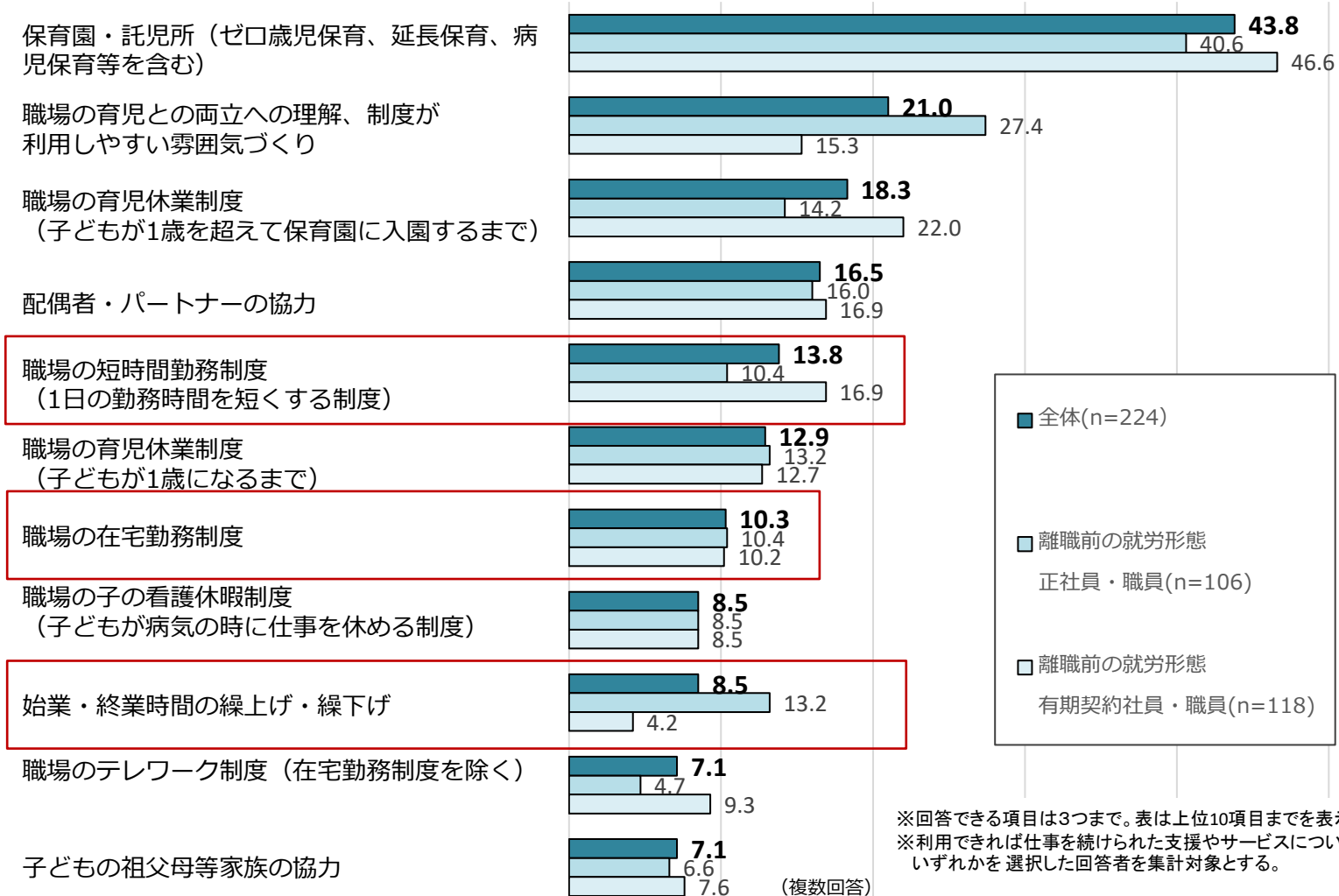
【出典】 日本能率協会総合研究所「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」(離職者調査) (令和2年度厚生労働省委託事業)  
 (※対象: 未子妊娠判明当時の仕事を辞めた、現在は就業中の女性。就労形態は、未子妊娠判明当時のもの。)

# 離職者が仕事を続けるために重要と考える支援やサービス

- 離職者（女性）が、仕事を続けるために重要と考える支援やサービスをみると、「保育園・託児所（ゼロ歳児保育、延長保育、病児保育等を含む）」が43.8%でもっとも回答割合が高いほか、「職場の短時間勤務制度」「職場の在宅勤務制度」「始業・就業時間の繰上げ・繰り下げ」についても、一定のニーズが見られる。

離職者（女性）が仕事を続けるために重要と考える支援やサービス

(%)



■ 全体(n=224)

■ 離職前の就労形態  
正社員・職員(n=106)

■ 離職前の就労形態  
有期契約社員・職員(n=118)

【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」（離職者調査）（令和2年度厚生労働省委託事業）

※回答できる項目は3つまで。表は上位10項目までを表示。  
※利用できれば仕事を続けられた支援やサービスについて、選択肢のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

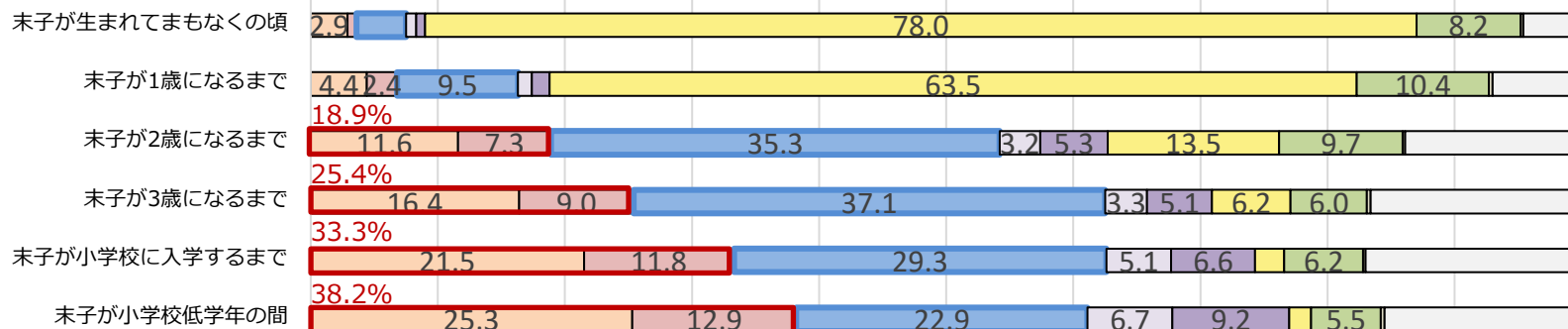
(複数回答)

# 希望する仕事と育児の両立のあり方

- 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・退社時間の調整）を希望する割合の方が高くなっていく。
- また、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どの年齢でも約2割であるほか、短時間勤務についても一定のニーズが存在する。

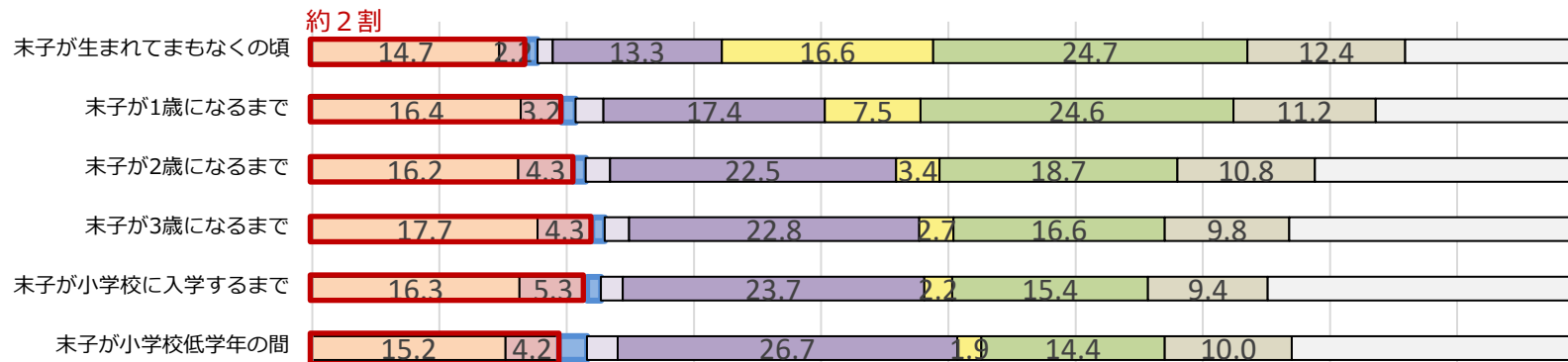
通時的にみた、希望する両立のあり方（女性・正社員）

(%)



通時的にみた、希望する両立のあり方（男性・正社員）

(%)



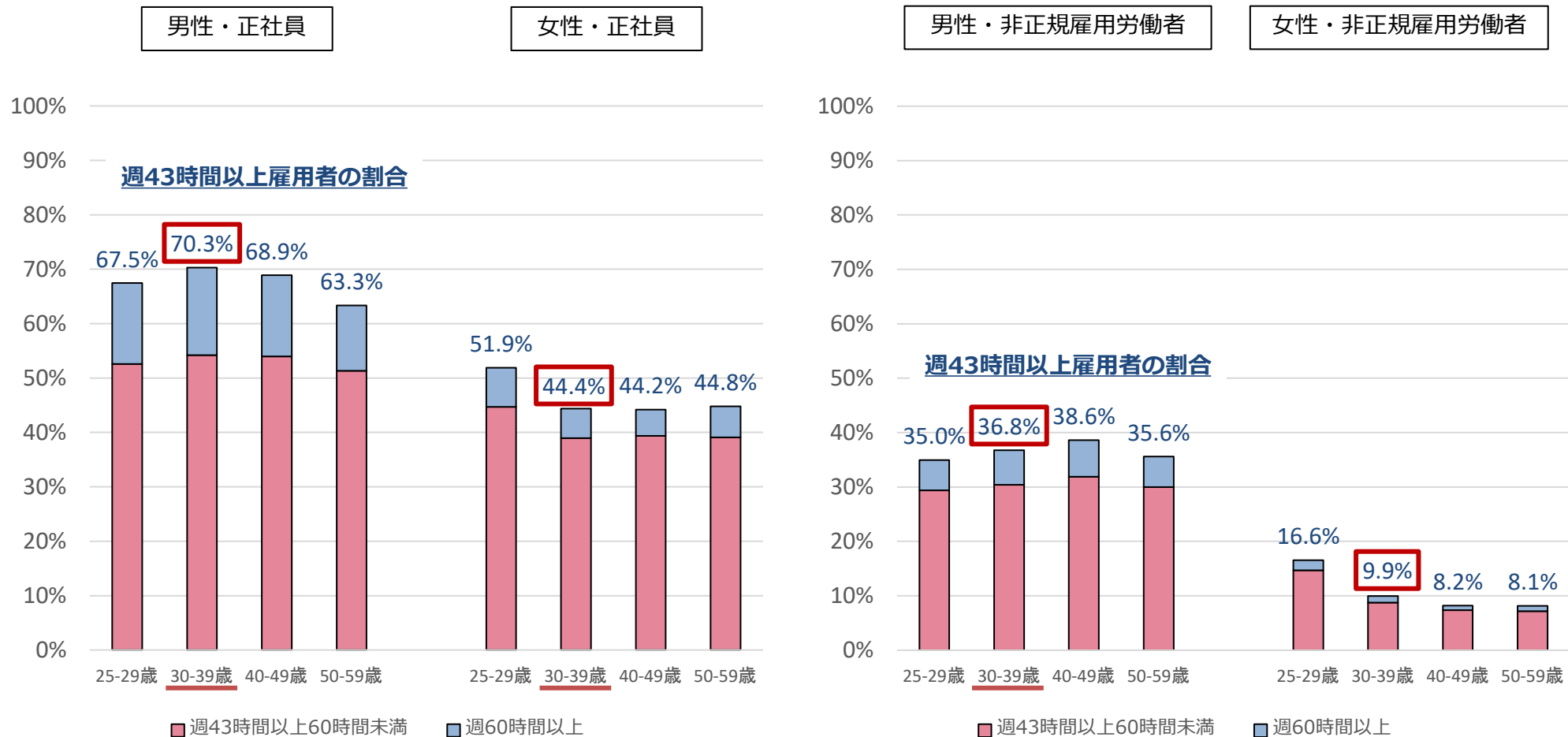
約2割

- 仕事のある日はできるだけ残業をしないようにして子育てをする
- 短時間勤務で働きながら子育てをする
- 残業をしながらフルタイムで働き、土日祝日や定休日を中心に子育てをする
- 子どもや配偶者・パートナーの状況に応じて、休業・休暇を取得する
- その他・わからない
- 所定の労働時間を変えずに入社・退社時間を調整することで子育てをする
- 勤務シフトを調整することで子育てをする
- 長期の休業を取得して、子育てをする
- 配偶者・パートナーに子育てをまかせる

【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）  
※20～40代で3歳未満の子をもつ労働者を対象としたアンケート調査

# 労働時間の現状

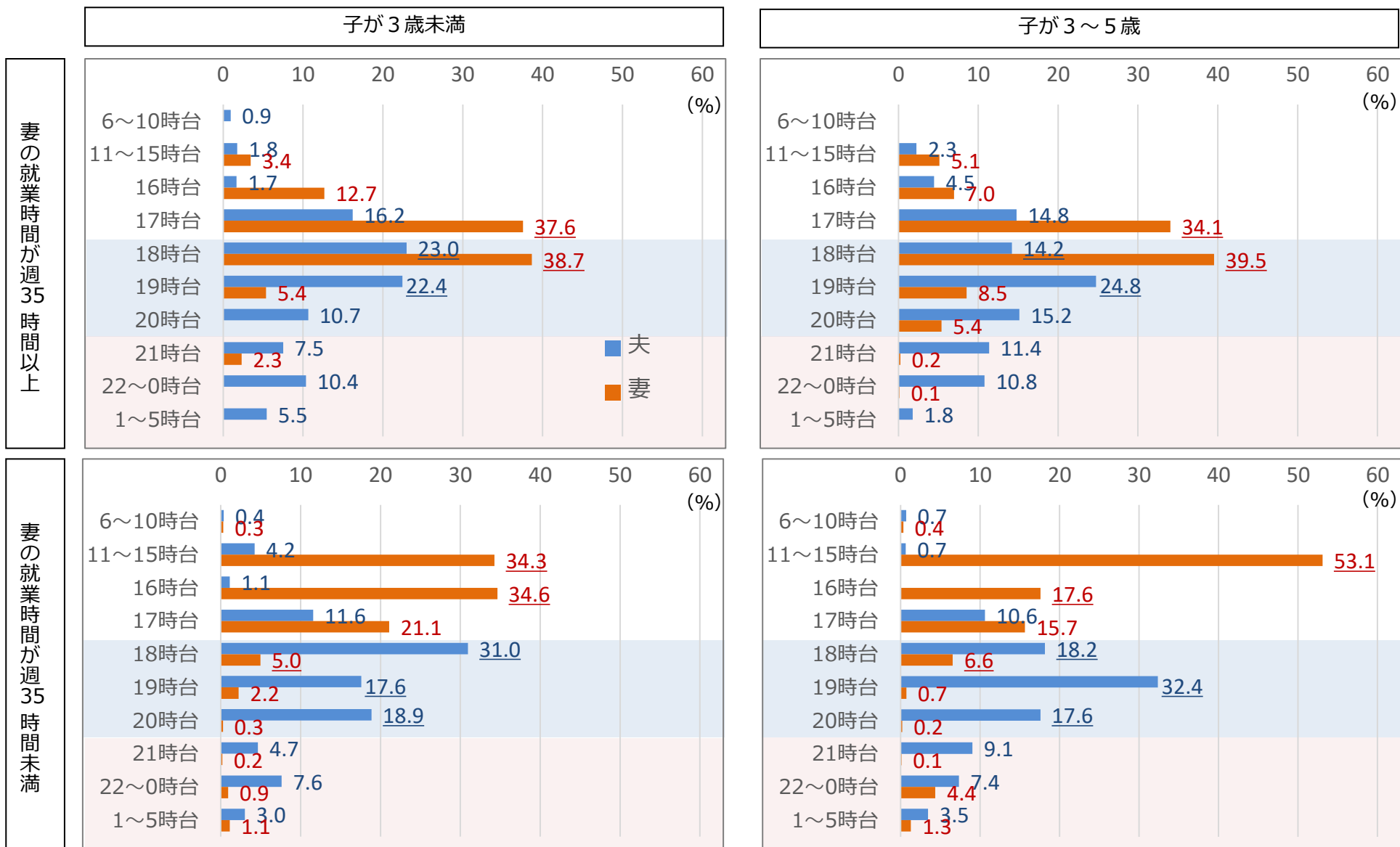
- 男女別でみると、子育て世代である30代について、男性正社員の7割以上が週43時間以上働いており、他の年齢層と比較しても高く、女性正社員も、20代より割合は下がるが、4割強が週43時間以上働いている。男性については、非正規雇用労働者についても4割弱が週43時間以上働いている。





# 子がいる男女の仕事のある日（平日）の帰宅時間

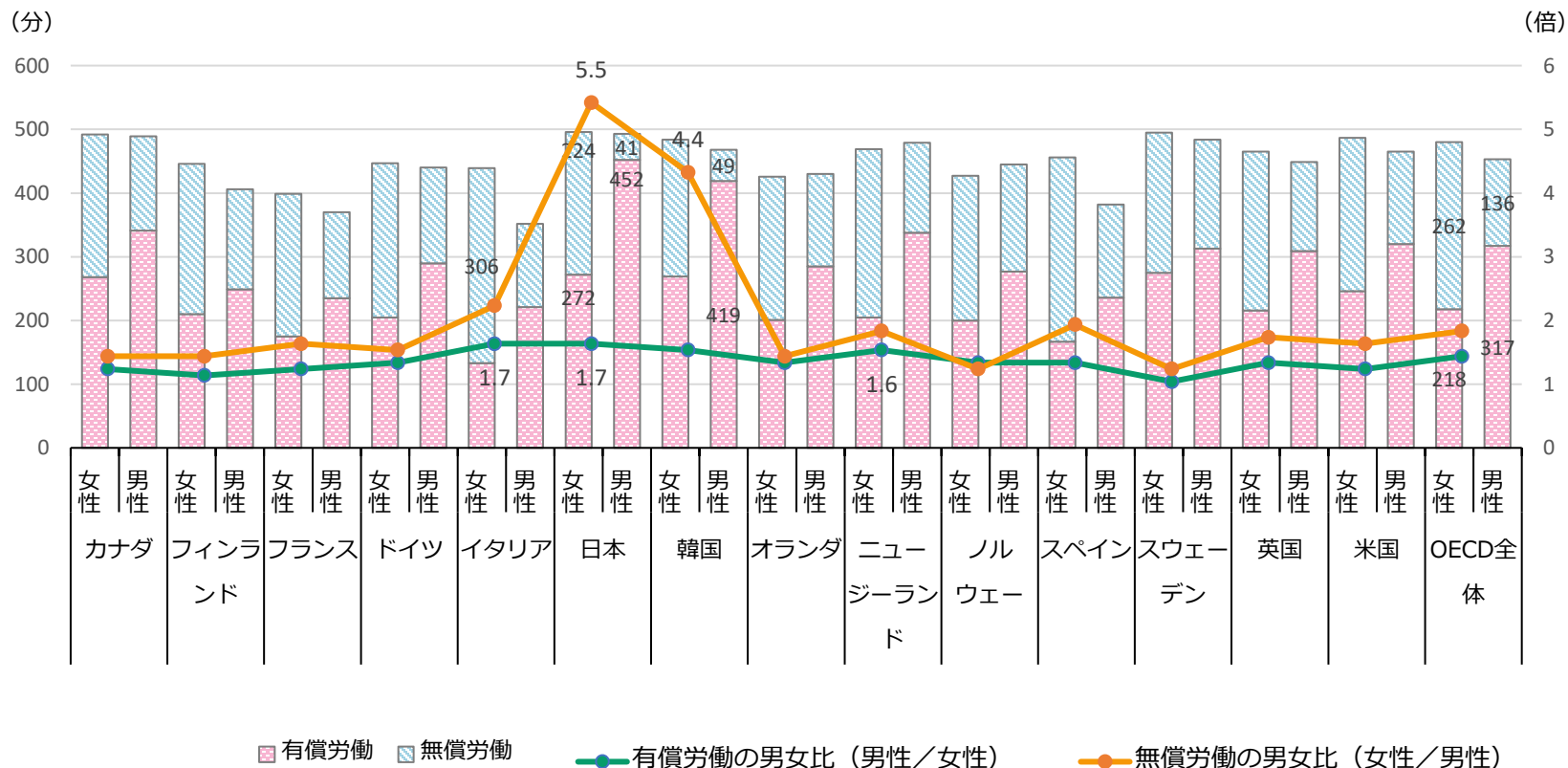
- 子がいる共働きの夫婦について、仕事のある日（平日）の帰宅時間は、女性よりも男性の方が遅い傾向にあるが、妻の就業時間が週35時間以上の場合でも、夫の約1/4が、仕事のある日の帰宅時間が21時～5時である。



# 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大変短く、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）



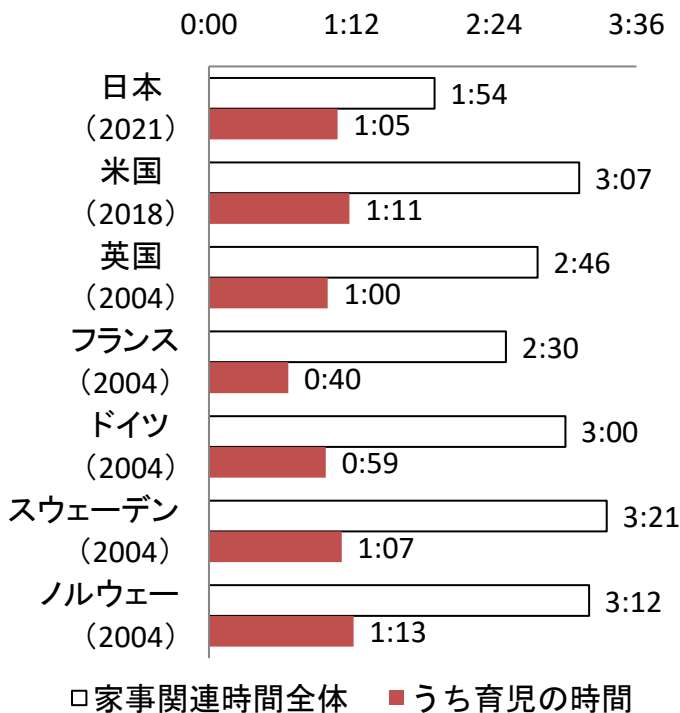
- (備考) 1. OECD Balancing paid work, unpaid work and leisure(2020)をもとに、内閣府男女共同参画局にて作成。  
 2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。  
 「有償労働」は、「有償労働（すべての仕事）」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。  
 「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「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。  
 3. 調査は、2009年～2018年の間に実施している。

# 女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

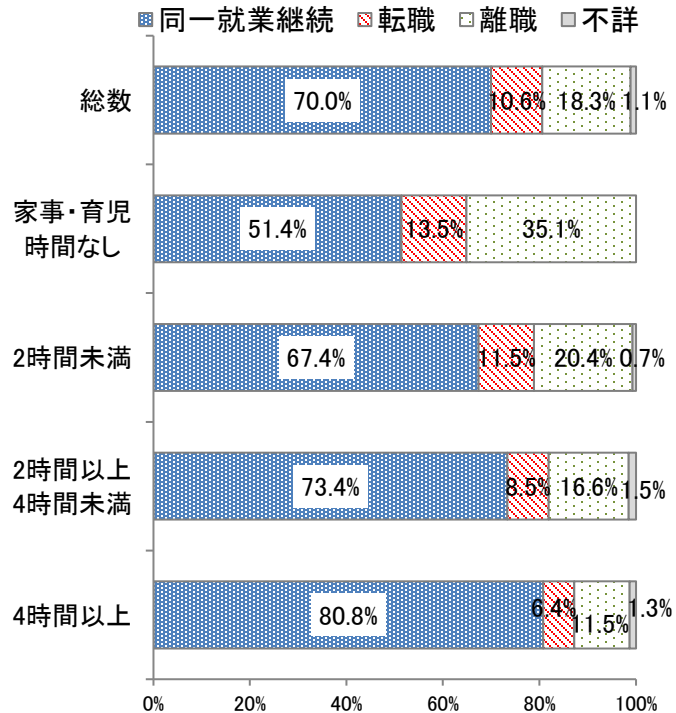
- 日本の夫（6歳未満の子どもを持つ場合）の家事・育児関連時間は、2時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間（1日当たり）】

(時間)



【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】

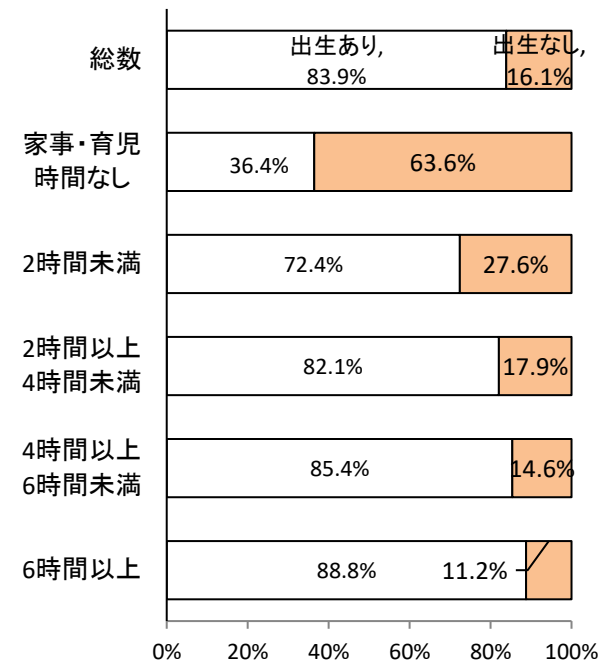


資料出所：厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査（2012年成年者）」（調査年月：2021年11月）より作成

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。  
 ① 第1回から第10回まで双方が回答した夫婦  
 ② 第1回に独身で第9回までの間に結婚し、結婚後第10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、この13年間に子どもが生まれた夫婦
- 2) 9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。

【夫の休日の家事・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10回21世紀成年者縦断調査（2012年成年者）」（調査年月：2021年11月）より作成

注：

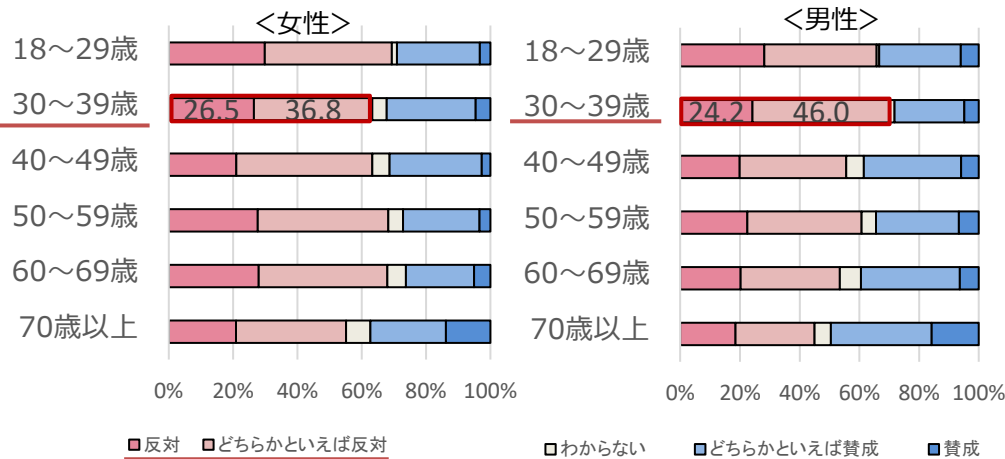
- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。  
 ① 第1回調査から第10回調査まで双方が回答した夫婦  
 ② 第1回調査時に独身で第9回調査までの間に結婚し、結婚後第10回調査まで双方が回答した夫婦  
 ③ 出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
- 2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第9回調査時の状況である。
- 3) 9年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 4) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

(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” (2018) 及び総務省「社会生活基本調査」(令和3年)より作成。  
 2. 日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の時間である。

# 子育てにおける夫婦の役割についての意識

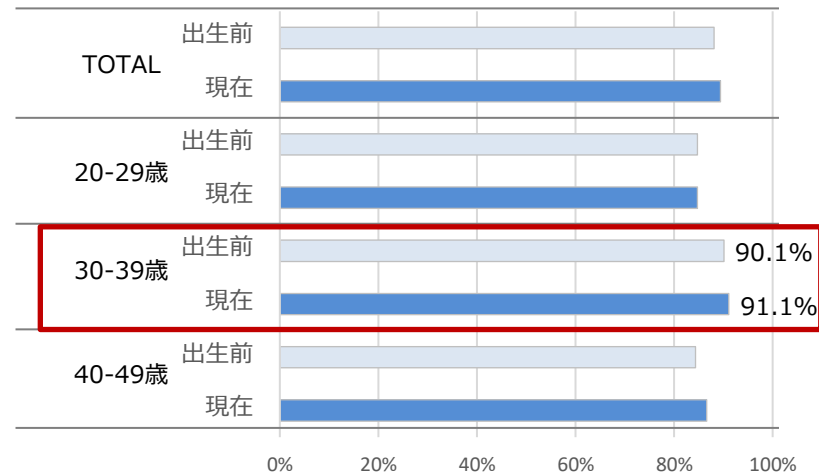
- 子育て世代である30代の男性は、同世代の女性よりも「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対する割合が高い。また、子のいる男性で「家事・育児を男女の区別なく同様にやるべき」と考える男性の割合は総じて高いが、特に30代で高い。一方、妻も夫も同じようにやるべきと考える男性でも、出生後の実際の家事・育児時間の夫婦間のバランスを見ると、半数は自分の方が短いと回答している。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えに関する意識の現状（男女）



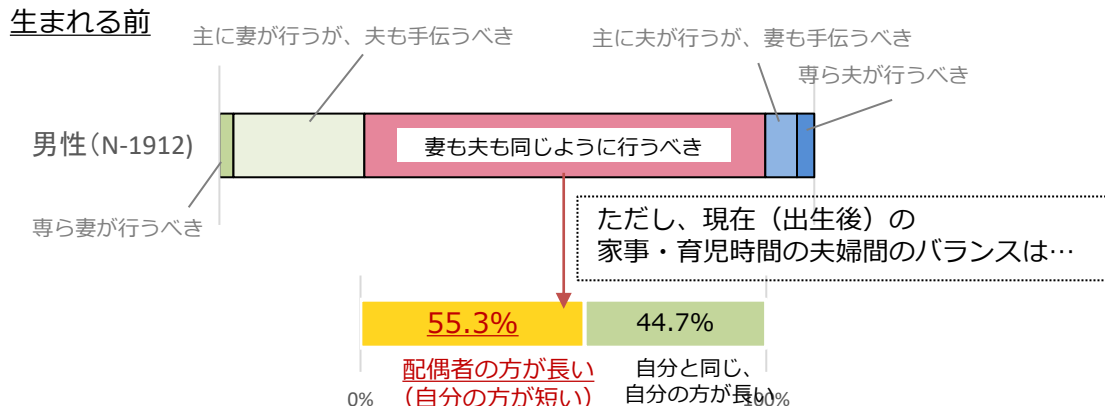
未子出生前と現在のあなたの意識に近いもの（子のいる男性）

## 「家事・育児は男女の区別なく同様にやるべきだ」



※「あてはまる」と「ややあてはまる」と回答した者の合計。

子どもが生まれる前の育児分担の考え方と実際（子のいる男性）



【出典】  
 (左上) 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和元年)より作成  
 (右上) 内閣府「男性の子育て目的の休暇取得に関する調査研究」(令和元年)  
 (左下) 21世紀職業財団「子どものいるミレニウム世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究」(令和4年)

# 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、育児休業をとって積極的に子育てをしたい男性の割合は年々増加するなど、夫婦で積極的に子育てをすることを希望する者が増えている。また、男女ともに共働き希望が増加している。

図16 子育てについて、あなたの考えに近いもの

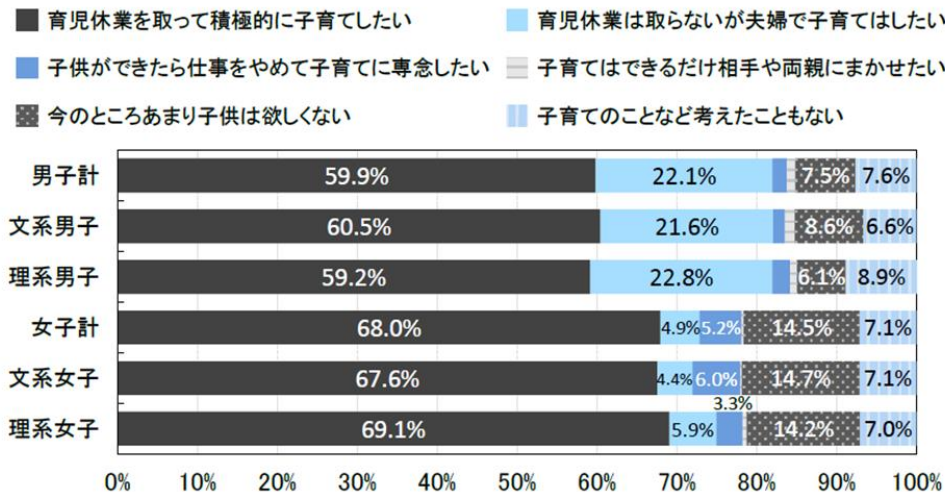


図17 「育児休業をとって積極的に子育てをしたい」の割合推移

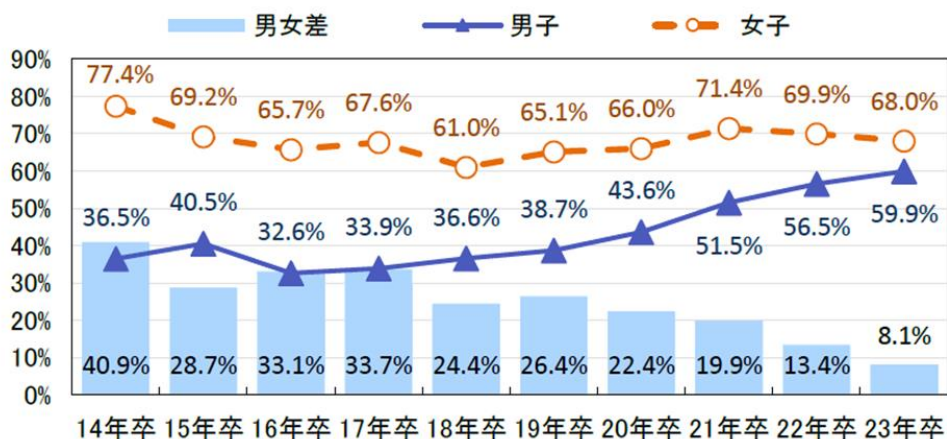


図12 共働き希望の推移

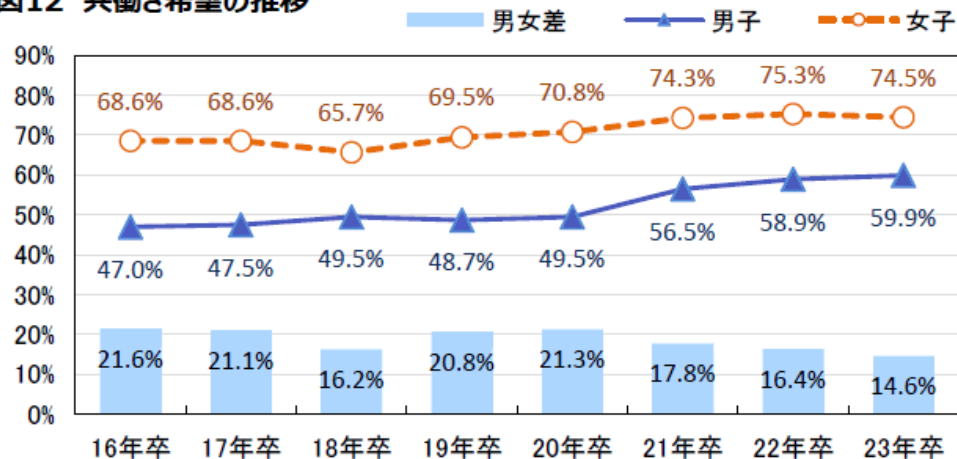
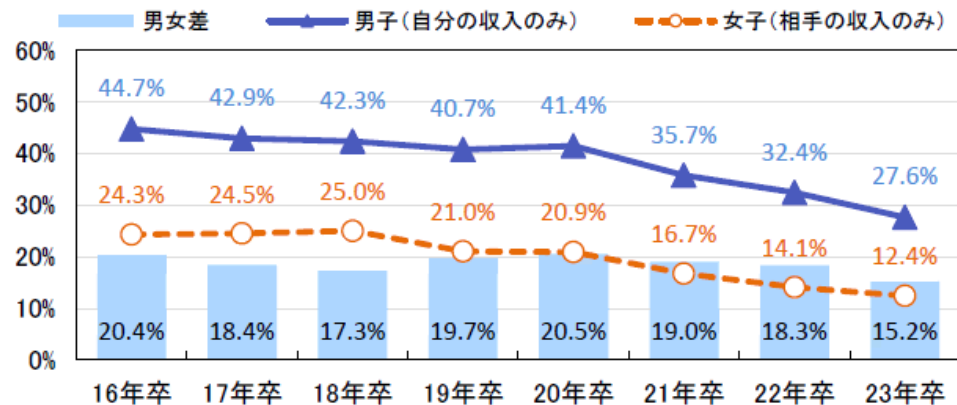


図13 専業主婦希望の推移

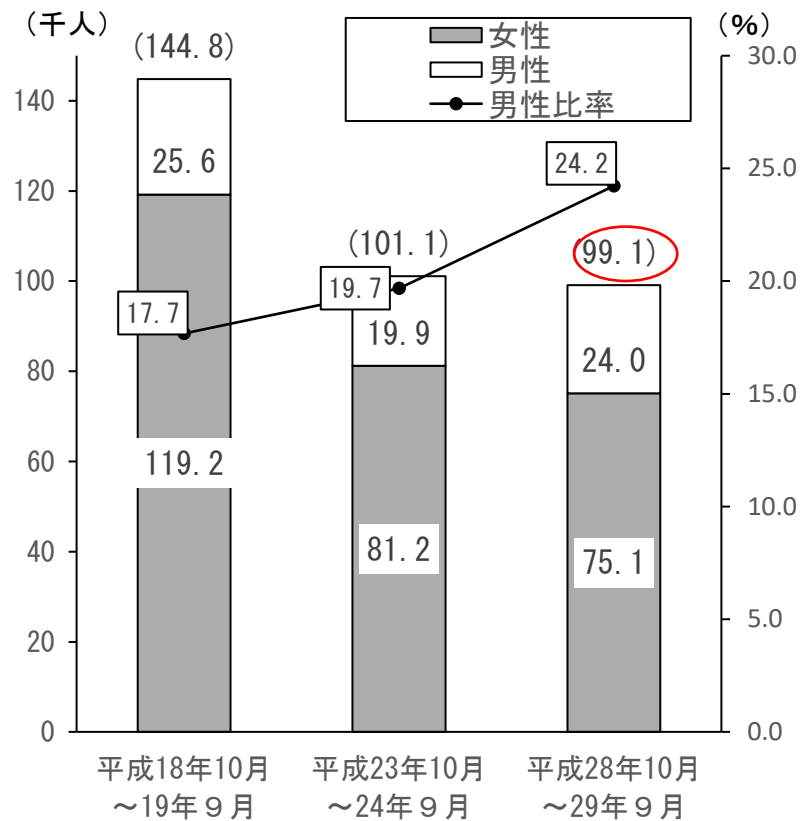


### 3 仕事と介護の両立に関する現状と課題

# 介護離職者の現状

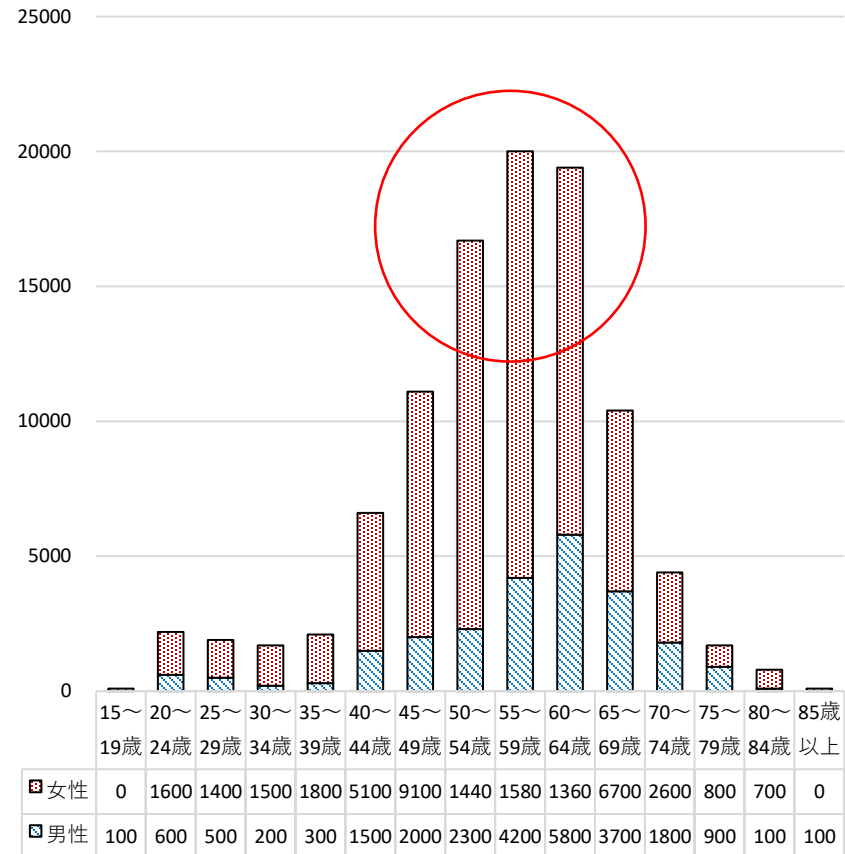
- 家族の介護や看護による離職者数の推移をみると、離職者数はやや減少しているものの、直近の数値は約9万9千人。男性の割合は増加傾向にあることが分かる。
- 家族の介護・看護を理由とする離職者は、50歳～64歳で多い。65歳以上も17.6%存在している。

家族の介護・看護を理由とする離職者数  
(就業者)の推移



資料出所: 総務省「就業構造基本調査」  
(平成19年、24年、29年)

介護・看護を理由とする離職者(就業者)の年齢構成



資料出所: 総務省「平成29年就業構造基本調査」  
平成28年10月～平成29年9月の離職者

## これまでの22年間の対象者、利用者の増加

- 介護保険制度は、制度創設以来22年を経過し、65歳以上被保険者数が約1.7倍に増加するなかで、サービス利用者数は約3.5倍に増加。高齢者の介護に無くてはならないものとして 定着・発展している。

### ①65歳以上被保険者の増加

	2000年4月末		2022年3月末	
第1号被保険者数	2,165万人	⇒	3,589万人	1.7倍

### ②要介護（要支援）認定者の増加

	2000年4月末		2022年3月末	
認定者数	218万人	⇒	690万人	3.2倍

### ③サービス利用者の増加

	2000年4月		2022年3月	
在宅サービス利用者数	97万人	⇒	407万人	4.2倍
施設サービス利用者数	52万人	⇒	96万人	1.8倍
地域密着型サービス利用者数	—		89万人	
計	149万人	⇒	516万人※	3.5倍

(出典：介護保険事業状況報告令和4年3月及び5月月報)

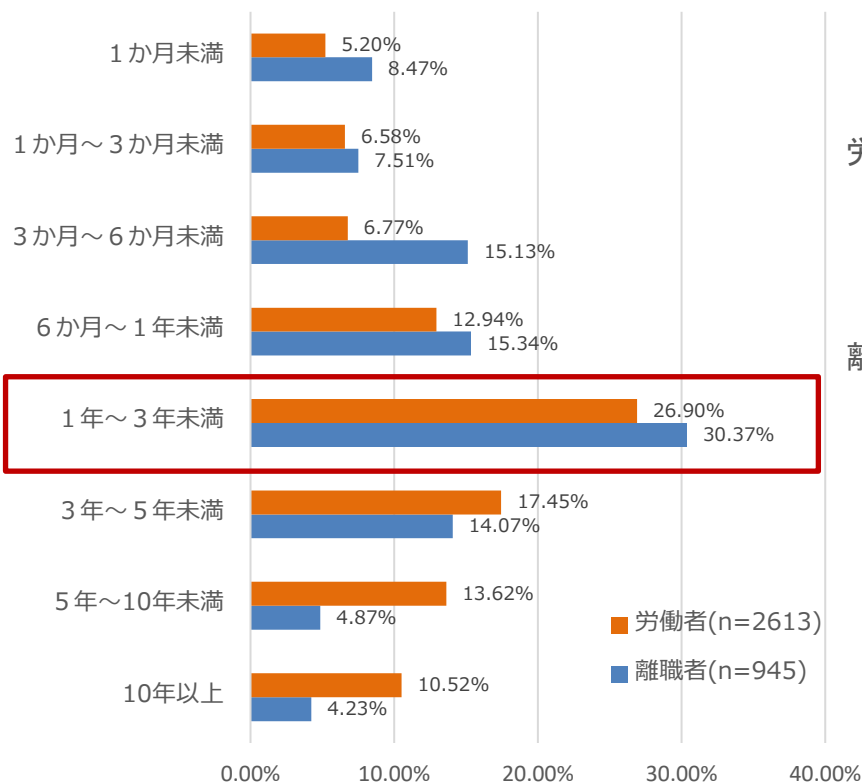
※ 居宅介護支援、介護予防支援、小規模多機能型サービス、複合型サービスを足し合わせたもの、並びに、介護保険施設、地域密着型介護老人福祉施設、特定施設入居者生活介護（地域密着型含む）、及び認知症対応型共同生活介護の合計。在宅サービス利用者数、施設サービス利用者数及び地域密着型サービス利用者数を合計した、延べ利用者数は592万人。



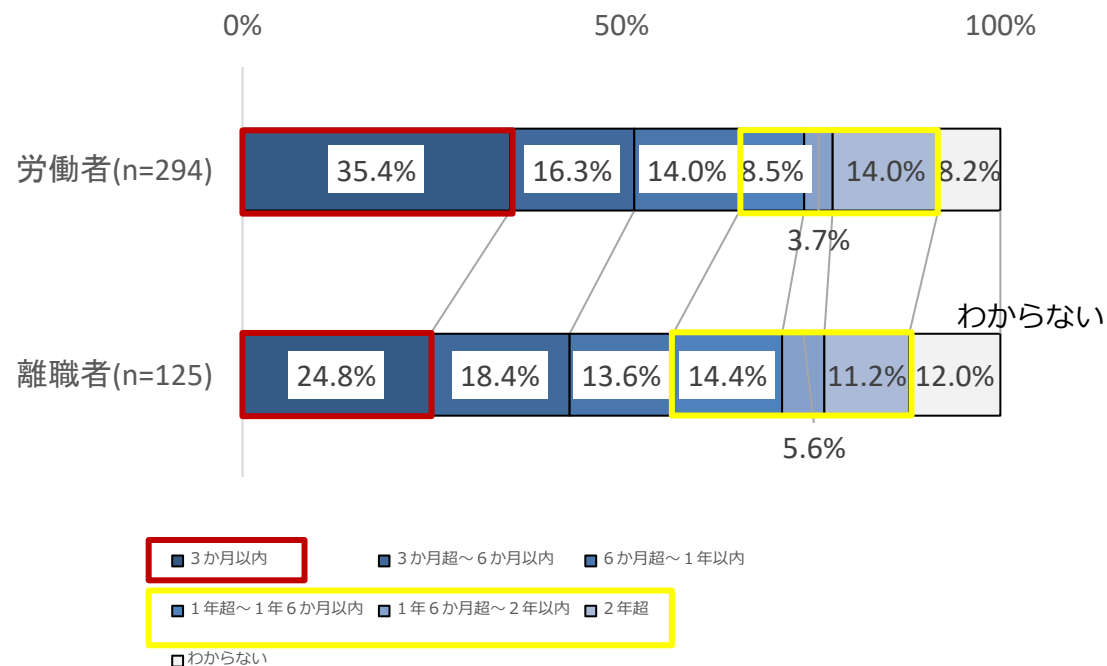
# 通算の介護期間・施設入所の手続期間

- 通算の介護期間を見ると、「1～3年未満」が最も多い。
- 回答者が最も時間をかけて手助・介護している家族が施設を利用している場合、入所を申し込んでから入所できるまでの期間をみると、いずれも「3か月以内」の割合が最も高いものの、離職者では1年超の割合が約3割を占めており、申し込みから入所まで時間のかかっている人も多い。

通算の介護期間



施設入所の手続期間



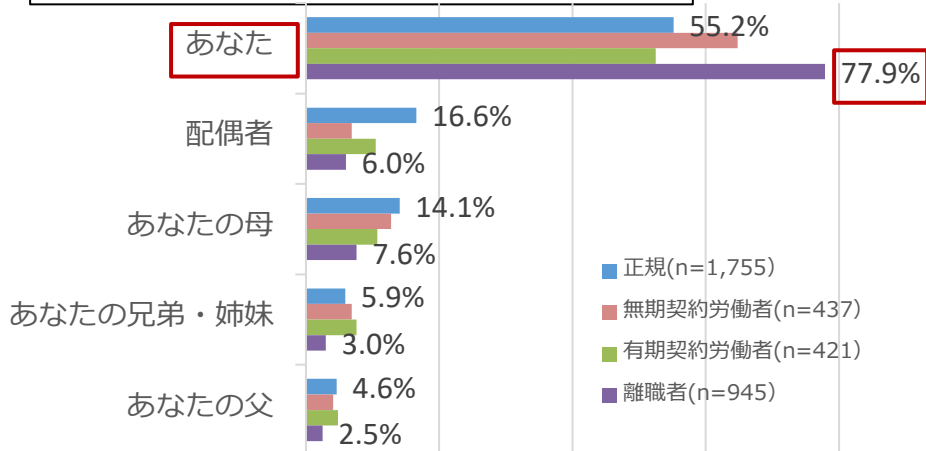
注：施設とは、「施設系サービス（特養・老健施設等）」「サービス付き高齢者向け住宅、有料老人ホーム等の介護保険外の住宅サービス」を指す。

【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」（労働者調査）（令和3年度厚生労働省委託調査）

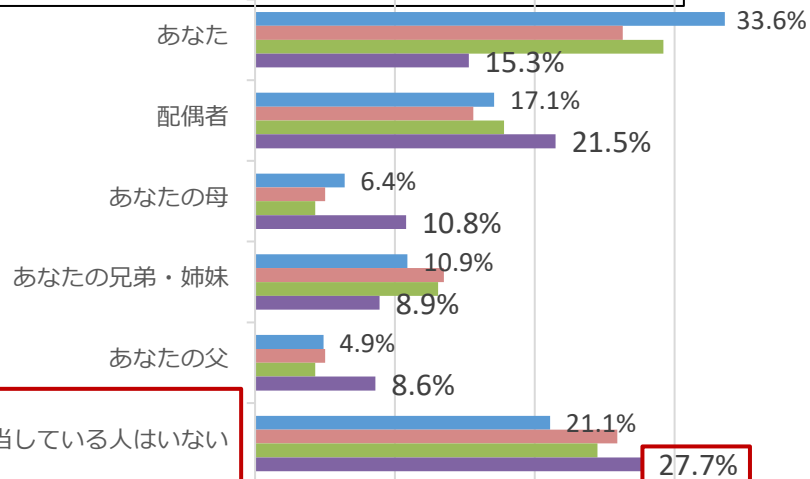
# 主担当している手助・介護

- 回答者が最も時間をかけて手助・介護している家族について、手助・介護を担当している人をたずねると、離職者では約8割が自身が主に担当していると回答し、約3割が次に担当している人はいないと回答している。
- 離職者が他に比べて多く担当している手助・介護は「排せつ」「食事」「入浴」の介助や、「終末期の対応」。

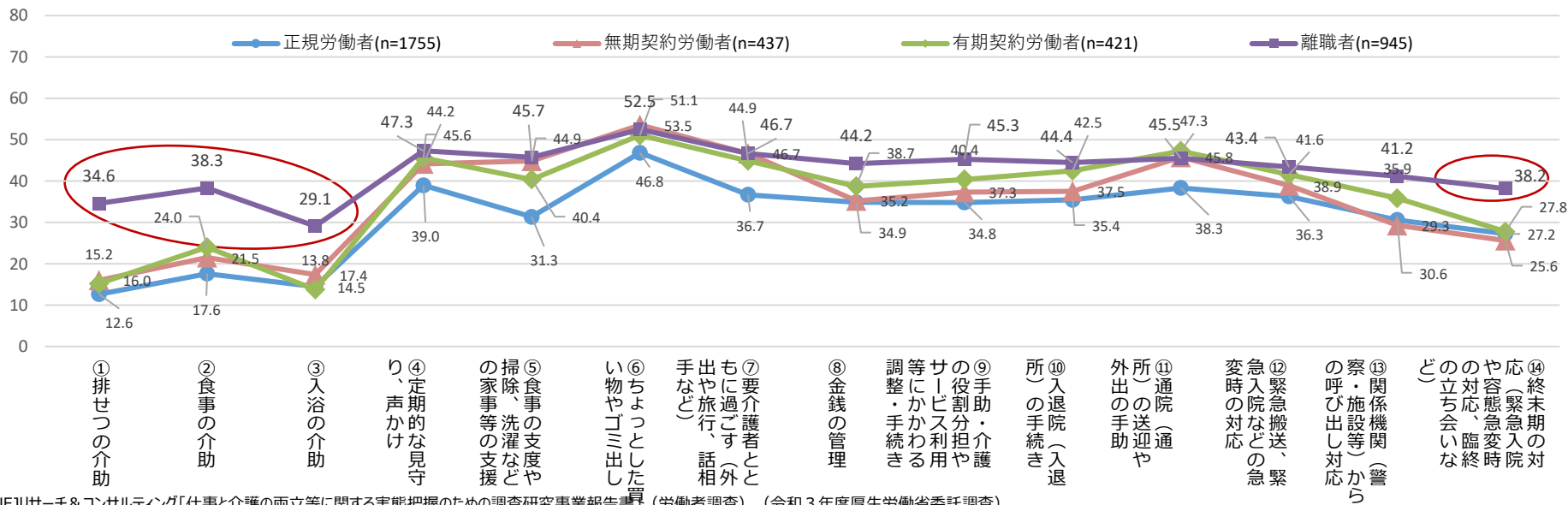
主に手助・介護を担当している人：単数回答



次に手助・介護をしている人：単数回答



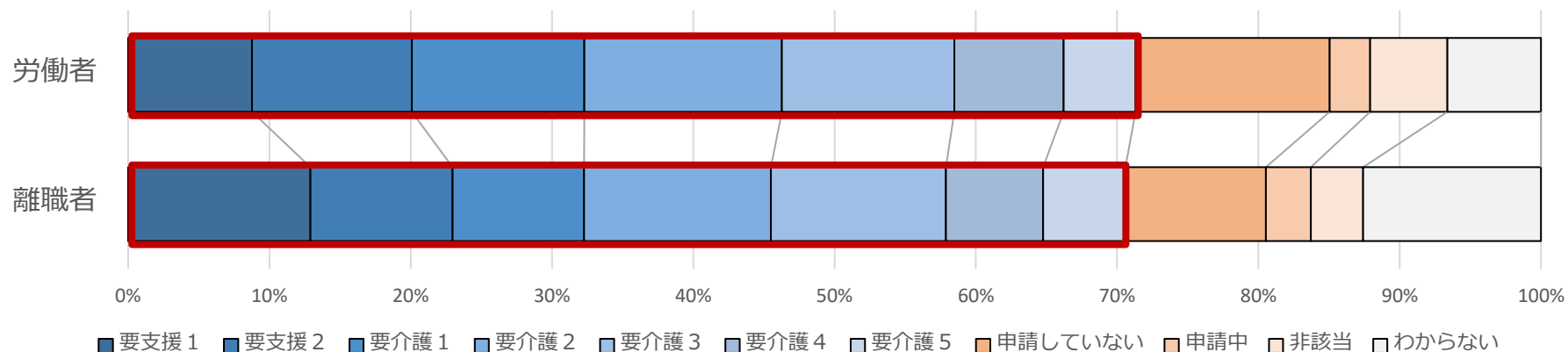
手助・介護の実施状況（回答者が主担当しているもの）：単数回答



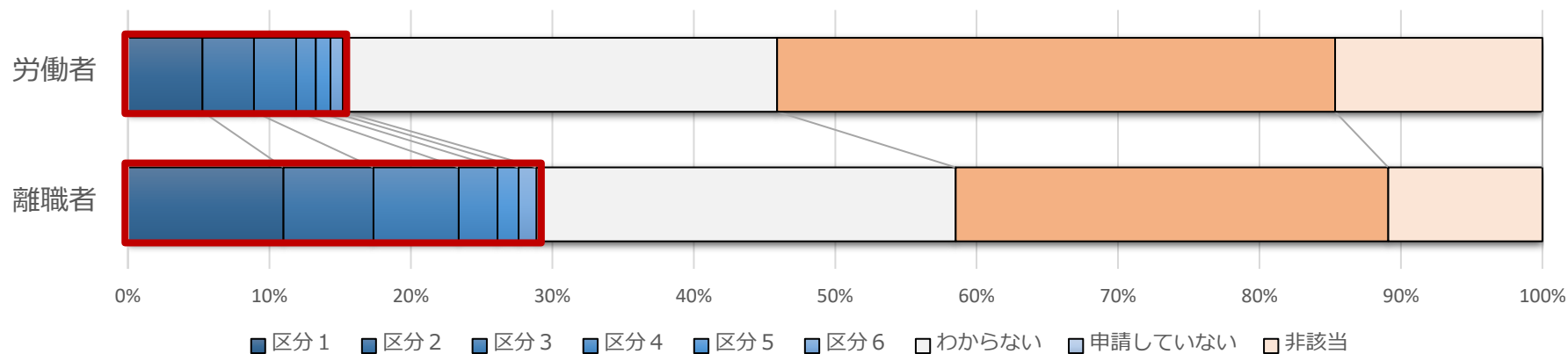
# 要介護度・障害支援区分

- 「手助・介護」を行っている労働者と、「手助・介護」を機に離職した人の間では、最も時間をかけて手助・介護している家族について、要介護度・要支援の認定の有無に大きな差はなかった。
- 一方で、障害支援区分で比較すると、「手助・介護」を機に離職した人が最も時間をかけて手助・介護している家族の方が、障害支援区分認定を受けている割合が高かった。

最も時間をかけて介護している家族の要介護度



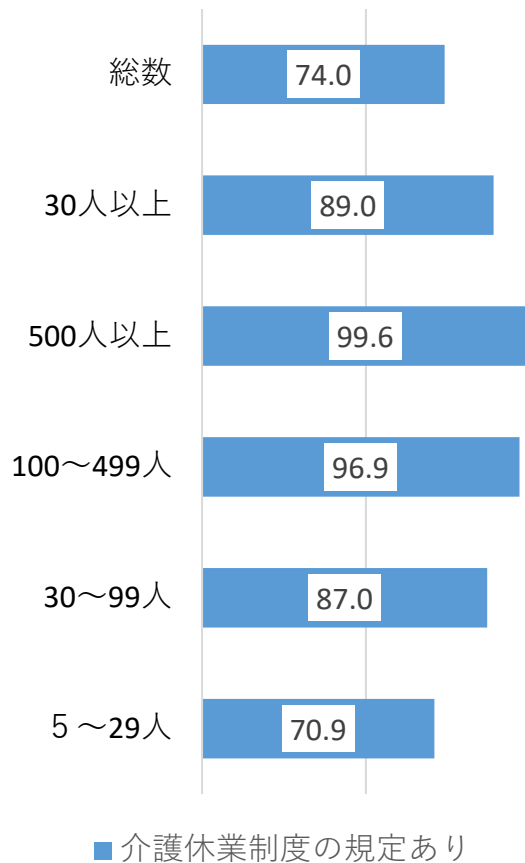
最も時間をかけて介護している家族の障害支援区分



# 介護休業の規定整備状況と介護休業期間の最長限度

- 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、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 (%)

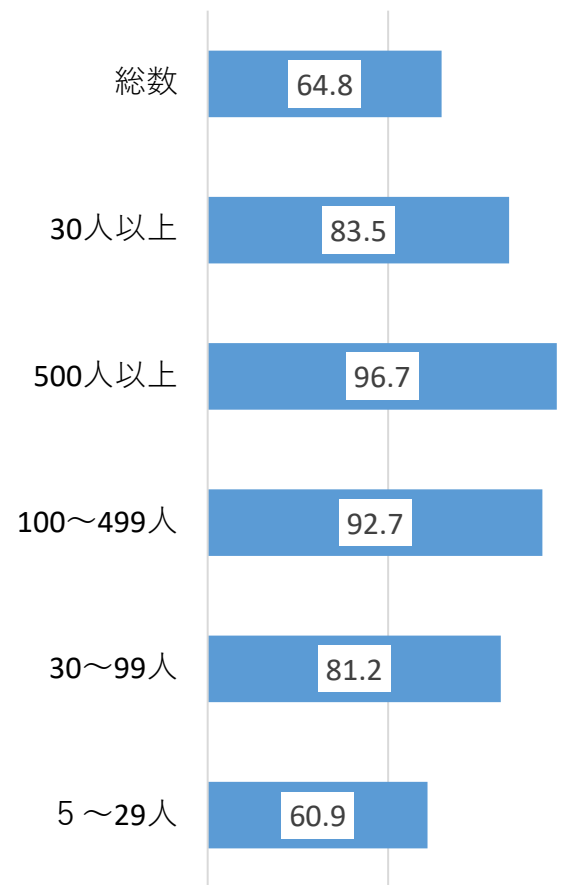
	介護休業制度 規定あり	る 期間の 最長 限度を 決めて い	り 通算して93日（法定どお						期間の制限はなく、必要日 数取得できる
			93日を超え6か月未満	6か月	6か月を超え1年未満	1年	1年を超える期間		
総数	100.0	95.3 (100.0)	(84.6)	(2.6)	(2.6)	(0.4)	(8.1)	(1.8)	4.7
<b>30人以上</b>	<b>100.0</b>	<b>97.3</b> <b>(100.0)</b>	<b>(78.1)</b>	<b>(3.1)</b>	<b>(2.7)</b>	<b>(0.6)</b>	<b>(11.9)</b>	<b>(3.6)</b>	<b>2.7</b>
500人以上	100.0	100.0 (100.0)	(46.0)	(2.0)	(9.0)	(1.5)	(29.9)	(11.6)	-
100～499人	100.0	97.8 (100.0)	(67.1)	(5.8)	(5.2)	(1.2)	(17.4)	(3.3)	2.2
30～99人	100.0	97.1 (100.0)	(81.6)	(2.4)	(1.9)	(0.5)	(10.1)	(3.5)	2.9
5～29人	100.0	94.8 (100.0)	(86.4)	(2.4)	(2.5)	(0.3)	(7.0)	(1.4)	5.2

# 介護休暇の規定整備状況と取得可能日数

- 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
			お 5 日 り (法定ど おり)	6 日 ～ 10 日	11 日 ～ 20 日	21 日 以 上	ど 10 日 り (法定 どおり)	11 日 ～ 20 日	21 日 ～ 40 日	41 日 以 上	
総数	100.0	95.6 (100.0)	89.4 (93.5)	1.4 (1.5)	0.7 (0.7)	4.1 (4.3)	90.2 (94.3)	1.2 (1.3)	0.3 (0.3)	3.9 (4.1)	4.4
<b>30人以上</b>	<b>100.0</b>	<b>97.3 (100.0)</b>	<b>90.2 (92.8)</b>	<b>2.6 (2.7)</b>	<b>0.9 (0.9)</b>	<b>3.5 (3.6)</b>	<b>91.9 (94.5)</b>	<b>1.4 (1.4)</b>	<b>0.3 (0.3)</b>	<b>3.7 (3.8)</b>	<b>2.7</b>
500人以上	100.0	99.8 (100.0)	87.8 (87.9)	5.2 (5.2)	3.9 (3.9)	2.9 (2.9)	90.4 (90.6)	5.2 (5.2)	1.9 (1.9)	2.4 (2.4)	0.2
100～499人	100.0	98.3 (100.0)	89.7 (91.3)	4.4 (4.5)	1.1 (1.1)	3.1 (3.1)	91.4 (93.0)	2.3 (2.4)	0.6 (0.6)	3.9 (4.0)	1.7
30～99人	100.0	96.9 (100.0)	90.4 (93.3)	2.1 (2.2)	0.8 (0.8)	3.6 (3.7)	92.1 (95.0)	1.0 (1.1)	0.2 (0.2)	3.7 (3.8)	3.1
5～29人	100.0	95.2 (100.0)	89.2 (93.7)	1.1 (1.1)	0.6 (0.7)	4.3 (4.5)	89.7 (94.3)	1.2 (1.2)	0.3 (0.3)	3.9 (4.1)	4.8

■ 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）

# 介護のための両立支援制度（短時間勤務制度等）の導入状況

- 介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入状況について、短時間勤務制度（1日の所定労働時間を短縮する制度）を導入している事業所が最も多い。

介護のための両立支援制度（短時間勤務制度等）の導入状況（%）

## 正社員について

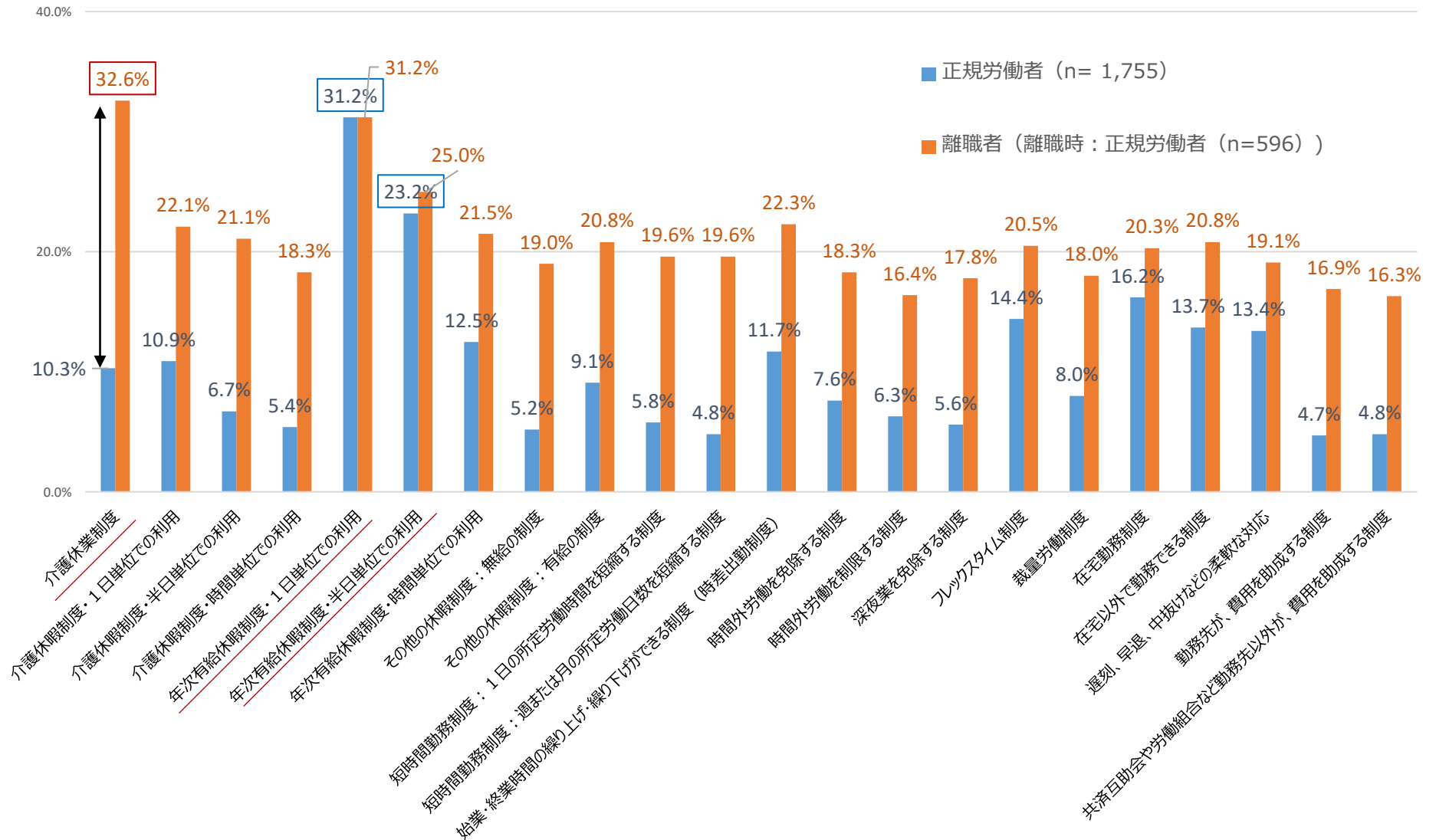
	介護短時間勤務制度・1日の所定労働時間を短縮する制度	介護短時間勤務制度又は月の所定労働時間を短縮する制度	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度
<b>全体</b>	<b>86.3</b>	<b>58.7</b>	<b>32.2</b>	<b>57.4</b>	<b>24.9</b>
1,001人以上	91.1	38.5	34.6	57.0	18.4
301人～1,000人	88.9	49.1	27.3	54.2	11.1
101人～300人	89.1	57.5	27.1	57.5	22.3
51人～100人	83.3	63.3	36.7	58.1	30.5

## 正社員以外について

	介護短時間勤務制度・1日の所定労働時間を短縮する制度	介護短時間勤務制度又は月の所定労働時間を短縮する制度	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	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
<b>全体 有期契約労働者</b>	<b>77.7</b>	<b>53.0</b>	<b>28.6</b>	<b>51.1</b>	<b>22.6</b>
<b>無期契約労働者</b>	<b>72.2</b>	<b>49.6</b>	<b>27.0</b>	<b>47.9</b>	<b>21.3</b>
1,001人以上 有期契約労働者	84.9	35.2	26.3	50.8	15.1
無期契約労働者	83.2	34.6	24.0	48.0	15.1
301人～1,000人 有期契約労働者	82.9	46.3	21.3	48.1	10.6
無期契約労働者	80.1	48.1	20.8	50.0	13.4
101人～300人 有期契約労働者	80.2	51.8	24.7	50.2	20.2
無期契約労働者	74.9	49.8	23.1	47.0	19.0
51人～100人 有期契約労働者	74.3	56.7	33.3	52.4	27.6
無期契約労働者	67.6	51.0	31.4	48.1	25.2

# 仕事と介護の両立制度の利用状況

- 介護に当たって利用していた制度は、正規労働者では「年次有給休暇（1日単位・半日単位）」が最も多い。
- 離職時に正規労働者だった離職者では「介護休業制度」が最も多いが、現在正規労働者である者と比較すると特に利用状況の差が大きい。



【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」（労働者調査）（令和3年度厚生労働省委託調査）



# 介護休業等制度の利用の有無

- 介護をしている雇用者（299万9千人）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8.6%で、このうち「介護休業」の利用者は1.2%（3万5千人）、「短時間勤務」は2.1%（6万2千人）、「介護休暇」は2.7%（8万2千人）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10.0%である一方、「非正規の職員・従業員」は7.5%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、1.2%となっており、性別でみると女性1.2%、男性1.1%となっている。年齢階級別にみると、「40～44歳」の取得割合が最も高く、次に「30～39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、%）

介護休業等制度利用の有無		介護をしている									
		介護休業等制度の種類		制度の利用あり						制度の利用なし	
				制度の種類							
		総数	制度の利用なし	総数	介護休業	短時間勤務	介護休暇	残業免除	その他		
実数	雇用者	2,999.2	2,705.9	258.1	34.5	61.9	81.6	25.7	79.3		
	正規の職員・従業員	1,408.0	1,251.8	141.2	18.2	25.7	58.5	15.0	38.1		
	非正規の職員・従業員	1,360.2	1,240.7	101.9	13.8	32.5	21.8	9.7	34.0		
割合	雇用者	100	90.2	8.6	1.2	2.1	2.7	0.9	2.6		
	正規の職員・従業員	100	88.9	10.0	1.3	1.8	4.2	1.1	2.7		
	非正規の職員・従業員	100	91.2	7.5	1.0	2.4	1.6	0.7	2.5		

介護をしている雇用者に占める介護休業取得者割合  
（上段（千人）／下段（%））

		介護をしている雇用者			介護休業取得者		
		女性	男性	女性	男性		
計		2,999.2 (100.0)	1,732.0 (100.0)	1267.2 (100.0)	34.5 (1.2)	20.6 (1.2)	13.9 (1.1)
年齢階級別	30歳未満	131.7 (100.0)	71.7 (100.0)	60.0 (100.0)	0.6 (0.5)	0.5 (0.7)	0.1 (0.2)
	30～39歳	223.5 (100.0)	127.4 (100.0)	96.1 (100.0)	3.7 (1.7)	1.5 (1.2)	1.2 (2.3)
	40～44歳	223.0 (100.0)	129.6 (100.0)	93.4 (100.0)	4.5 (2.0)	2.2 (1.7)	2.3 (2.5)
	45～49歳	395.6 (100.0)	241.7 (100.0)	153.9 (100.0)	3.9 (1.0)	2.4 (1.0)	1.5 (1.0)
	50～54歳	570.9 (100.0)	362.0 (100.0)	208.9 (100.0)	6.5 (1.1)	4.9 (1.4)	1.6 (0.8)
	55～59歳	657.7 (100.0)	388.6 (100.0)	269.1 (100.0)	5.7 (0.9)	3.6 (0.9)	2.1 (0.8)
	60～64歳	469.1 (100.0)	248.7 (100.0)	220.4 (100.0)	5.6 (1.2)	3.7 (1.5)	1.9 (0.9)
	65～69歳	228.0 (100.0)	115.1 (100.0)	112.9 (100.0)	2.6 (1.1)	0.8 (0.7)	1.8 (1.6)
	70歳以上	99.8 (100.0)	47.1 (100.0)	52.7 (100.0)	1.4 (1.4)	1.0 (2.1)	0.4 (0.8)

※「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。

## 介護休業の取得期間

- 復職した者の介護休業期間は「1か月～3か月未満」が24.5%（平成27年度31.7%、平成24年度29.6%）と最も高い。

### 【男女計】

	介護休業後 復職者	1週間未満	1週間～ 2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年以上
平成24年度	100.0	14.1	3.8	20.4	29.6	15.4	15.8	0.9
平成27年度	100.0	31.8	5.2	6.5	31.7	13.4	7.5	3.9
平成29年度	100.0	11.2	2.0	20.4	24.5	16.4	4.3	21.2

### 【女性】

	介護休業後 復職者	1週間未満	1週間～ 2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年以上
平成24年度	100.0	14.8	4.6	18.7	22.7	18.0	20.3	1.0
平成27年度	100.0	24.8	1.9	9.6	37.2	10.4	10.6	5.5
平成29年度	100.0	14.3	2.5	29.7	31.6	15.6	3.2	3.2

### 【男性】

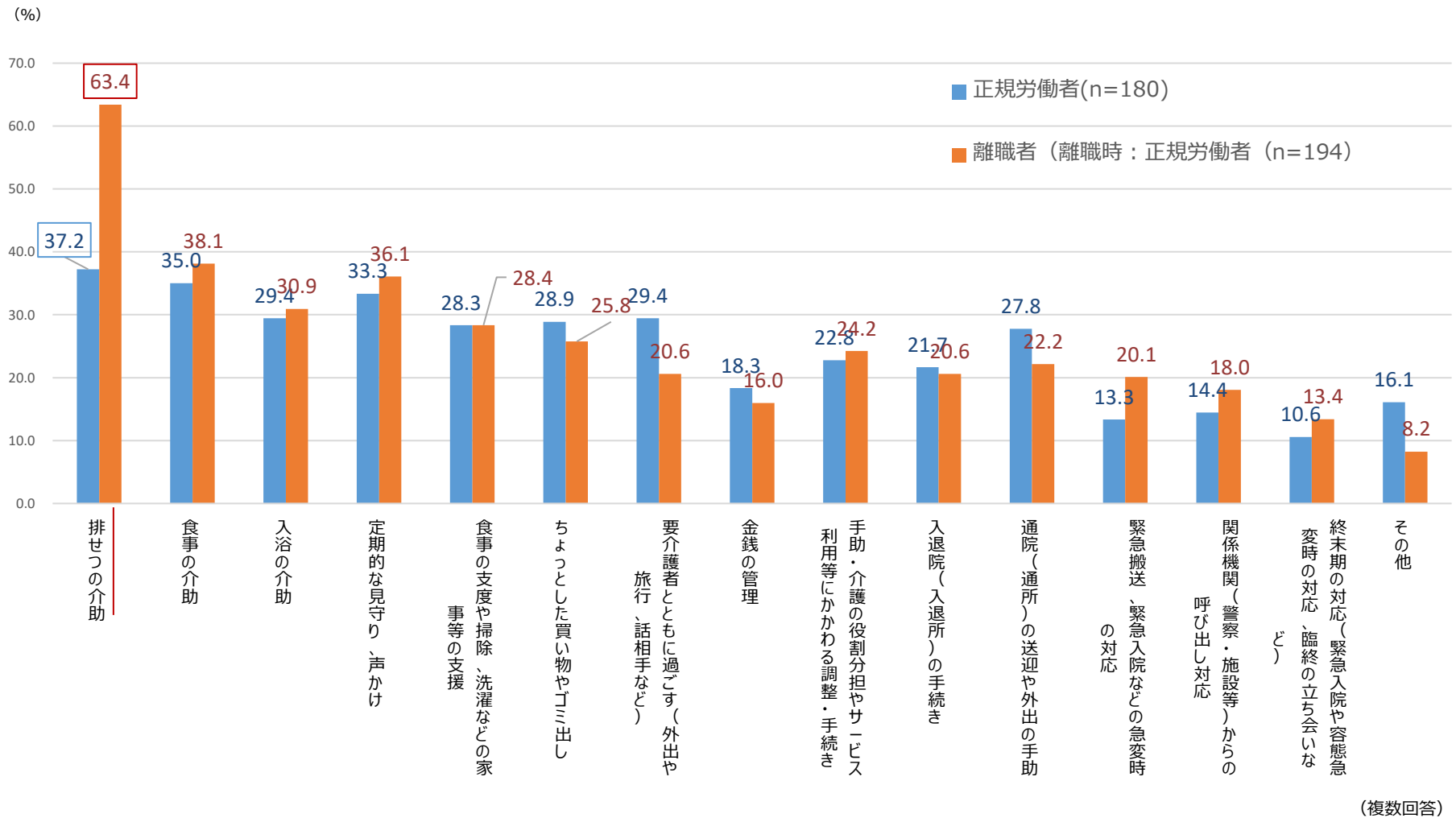
	介護休業後 復職者	1週間未満	1週間～ 2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年以上
平成24年度	100.0	11.7	1.3	26.3	52.2	6.9	1.0	0.5
平成27年度	100.0	46.2	12.1	0.1	20.2	19.8	1.1	0.5
平成29年度	100.0	6.9	1.4	7.6	14.5	17.5	5.8	46.3

注：「介護休業後復職者」は、調査前年度1年間に介護休業を終了し、復職した者をいう。

【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成24年度、27年度、29年度）

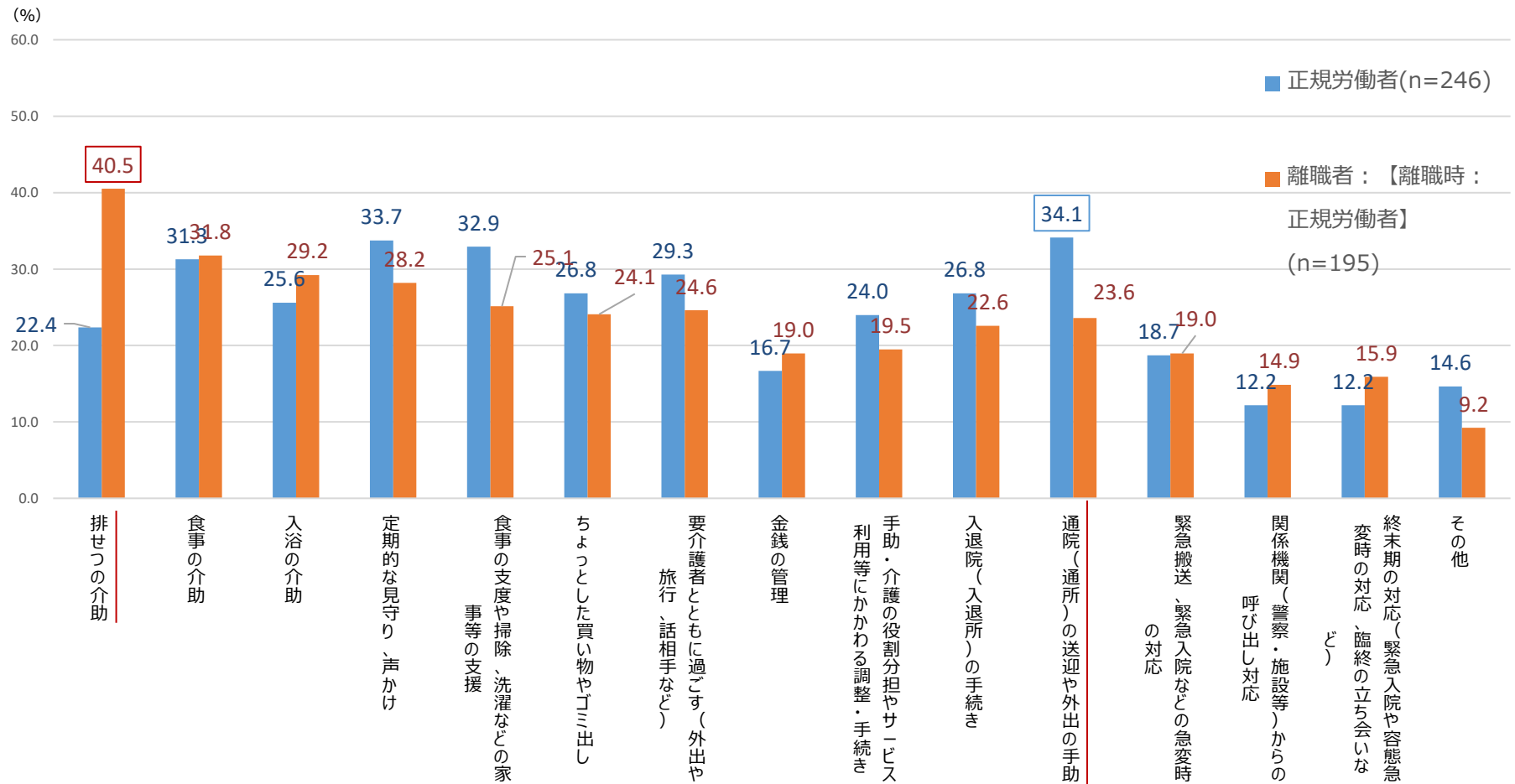
# 介護休業の利用目的

- 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

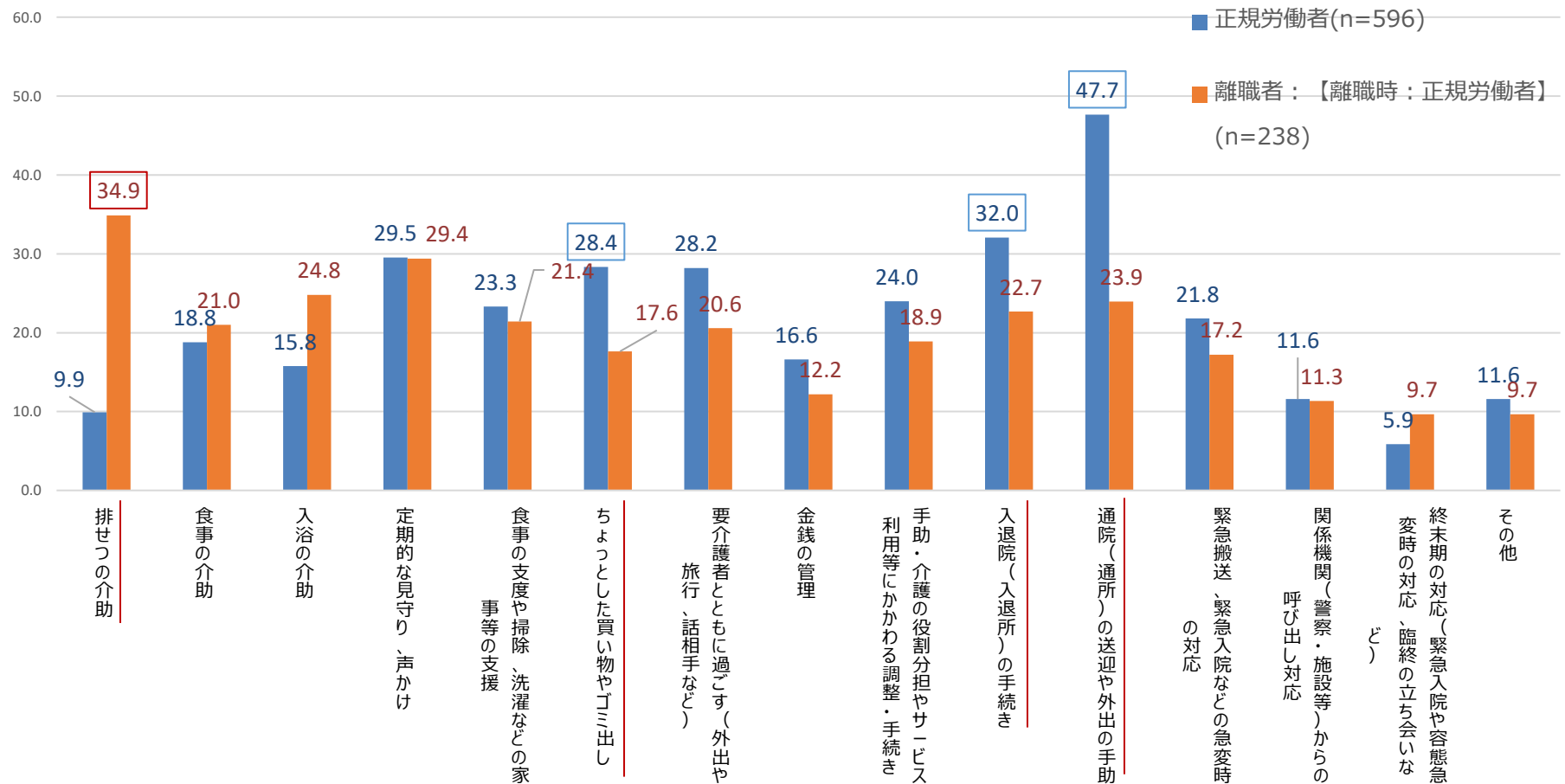
- 介護休暇制度を利用している・利用したことがある人について、どのような手助・介護を行うために利用したかを「正規労働者」と「離職者【離職時：正規労働者】」で比較すると、「正規労働者」は「通院（通所）の送迎や外出の手助」、「離職者：【離職時：正規労働者】」は「排せつの介助」の割合が高い。



(複数回答)

# 年次有給休暇の利用目的

- 年次有給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」「入退院（入退所）の手続き」「ちょっとした買い物やゴミ出し」、「離職者【離職時：正規労働者】」は「排せつの介助」の割合が高い。

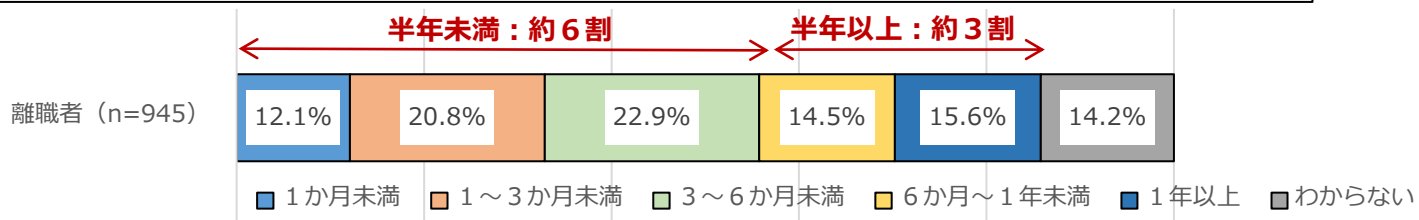


(複数回答)

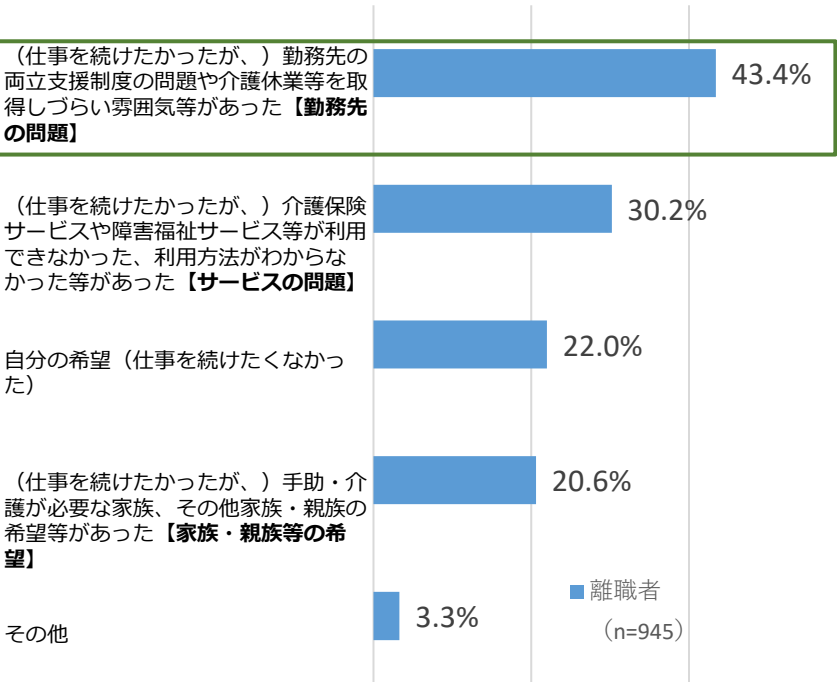
# 介護を理由に仕事を辞めるまでの期間と辞めた理由

- 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。

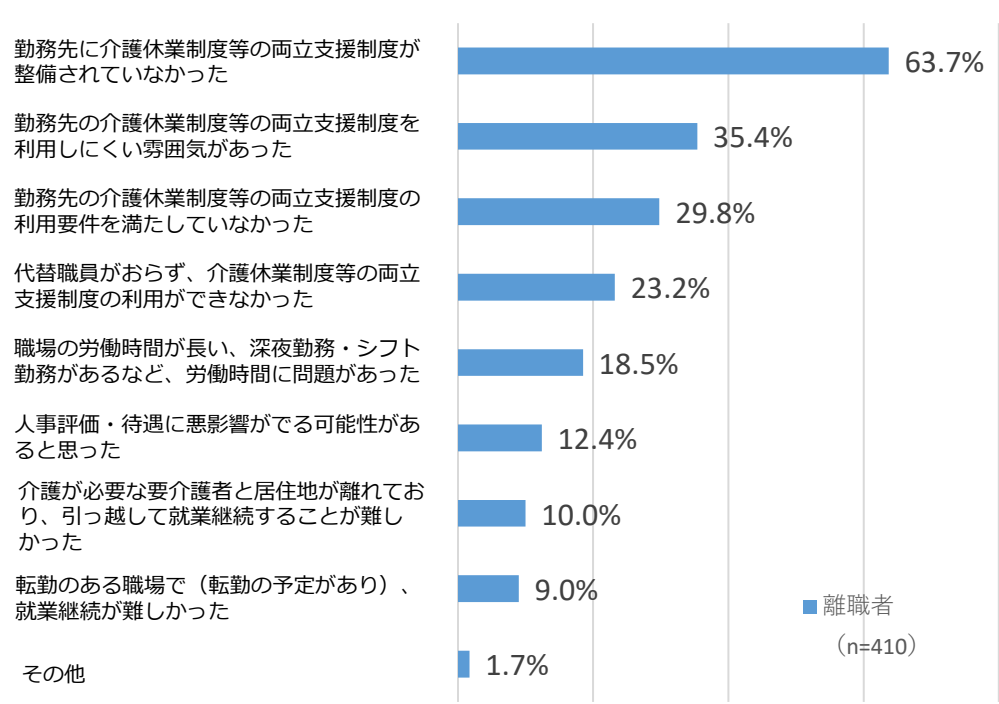
「手助・介護」を始めてから、「手助・介護」のために仕事を辞めた時までの期間:単数回答



「手助・介護」のために、仕事を辞めた理由:複数回答



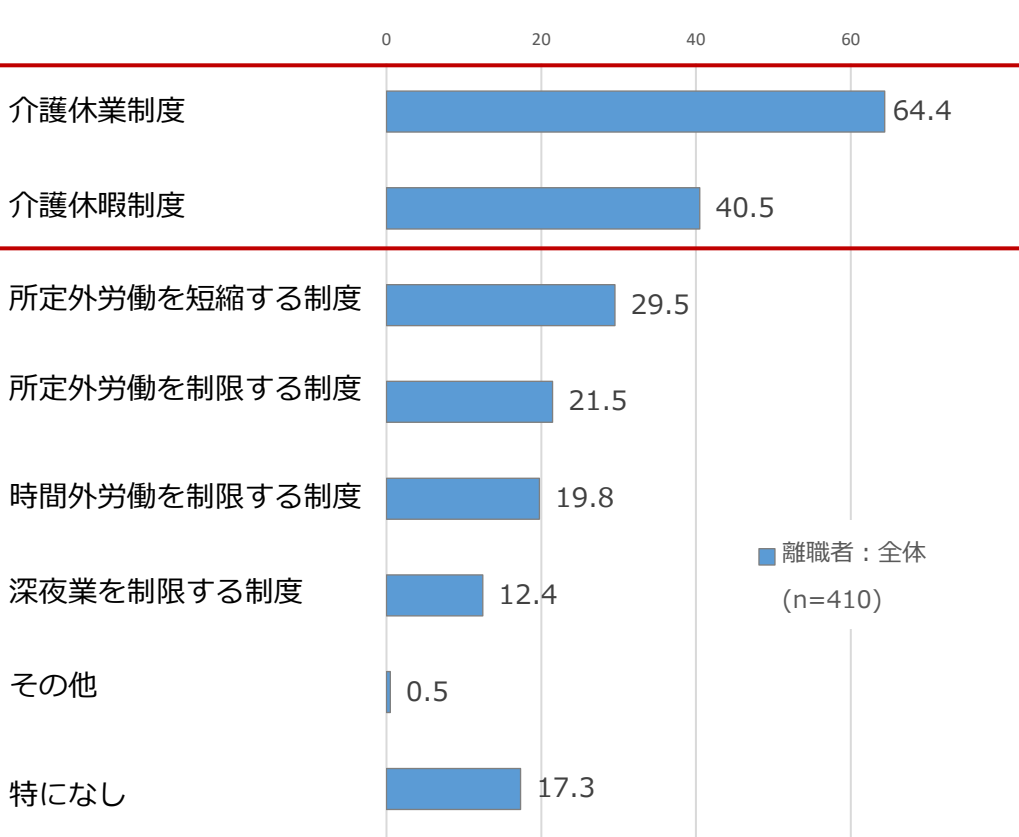
仕事を辞める理由となった勤務先の問題:複数回答



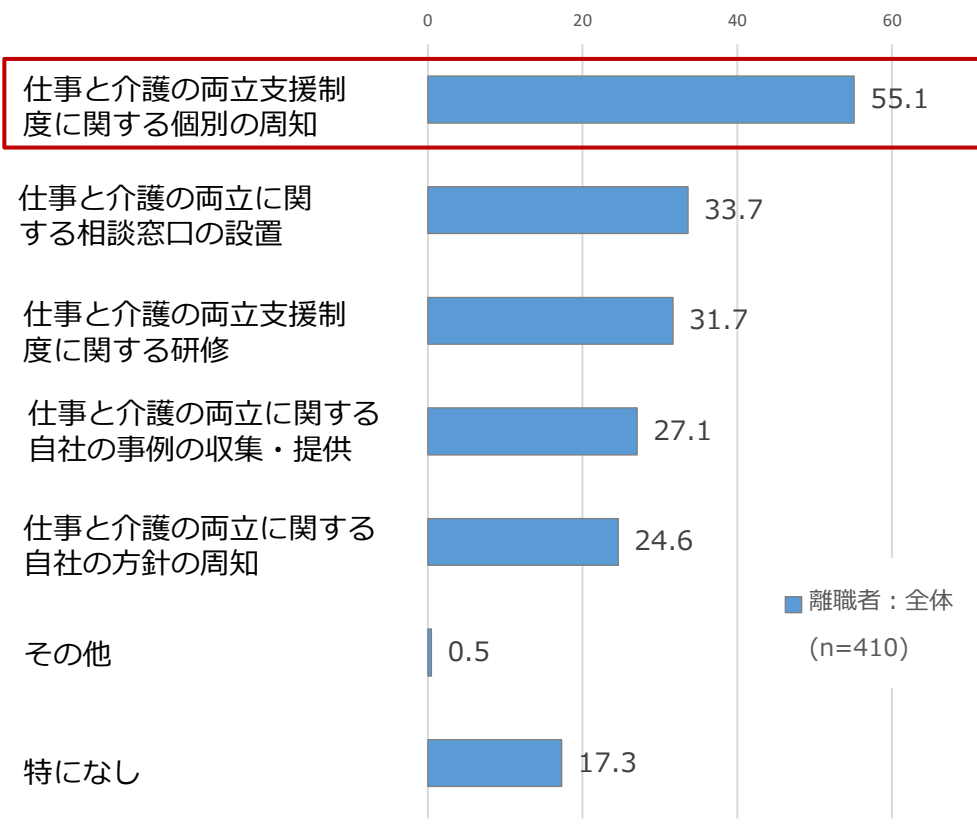
# 離職前に利用したかった両立支援制度等

- 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 (%)



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 (%)

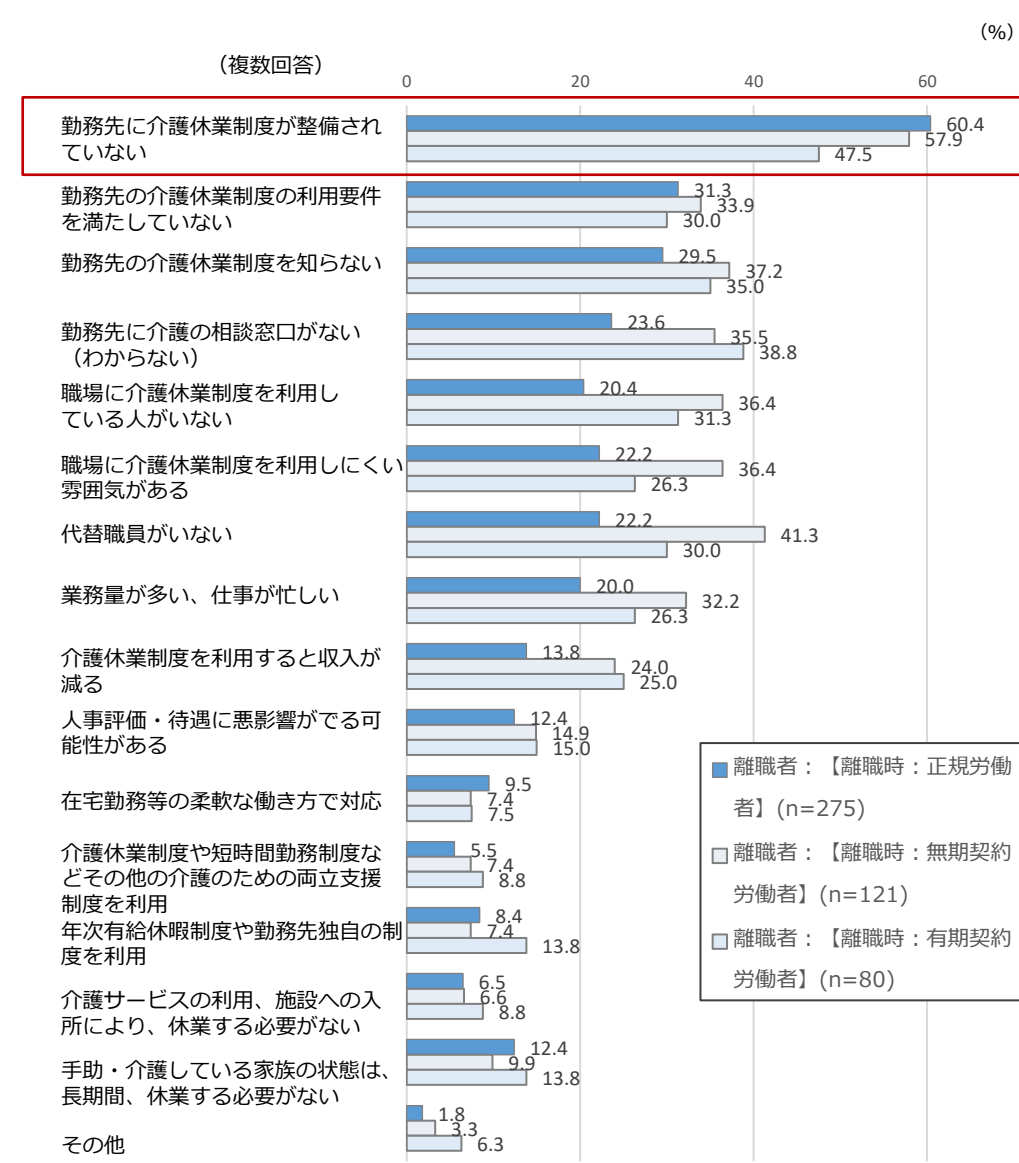
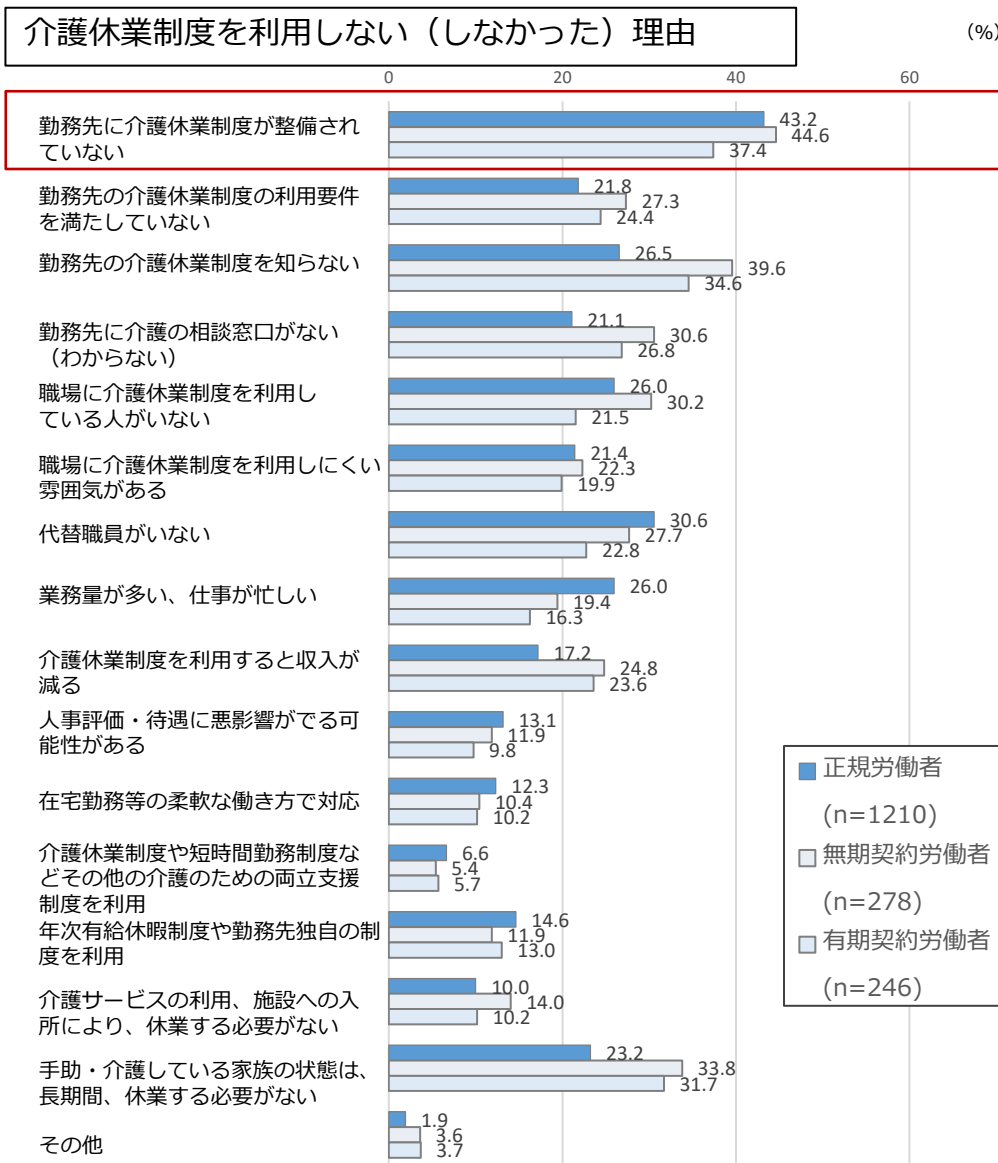


(複数回答)

【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」(労働者調査) (令和3年度厚生労働省委託調査)

# 介護休業制度を利用しなかった理由

- 介護休業制度を利用しなかった理由として労働者・離職者に共通して多かった回答は「勤務先に介護休業制度が整備されていない」となっている。

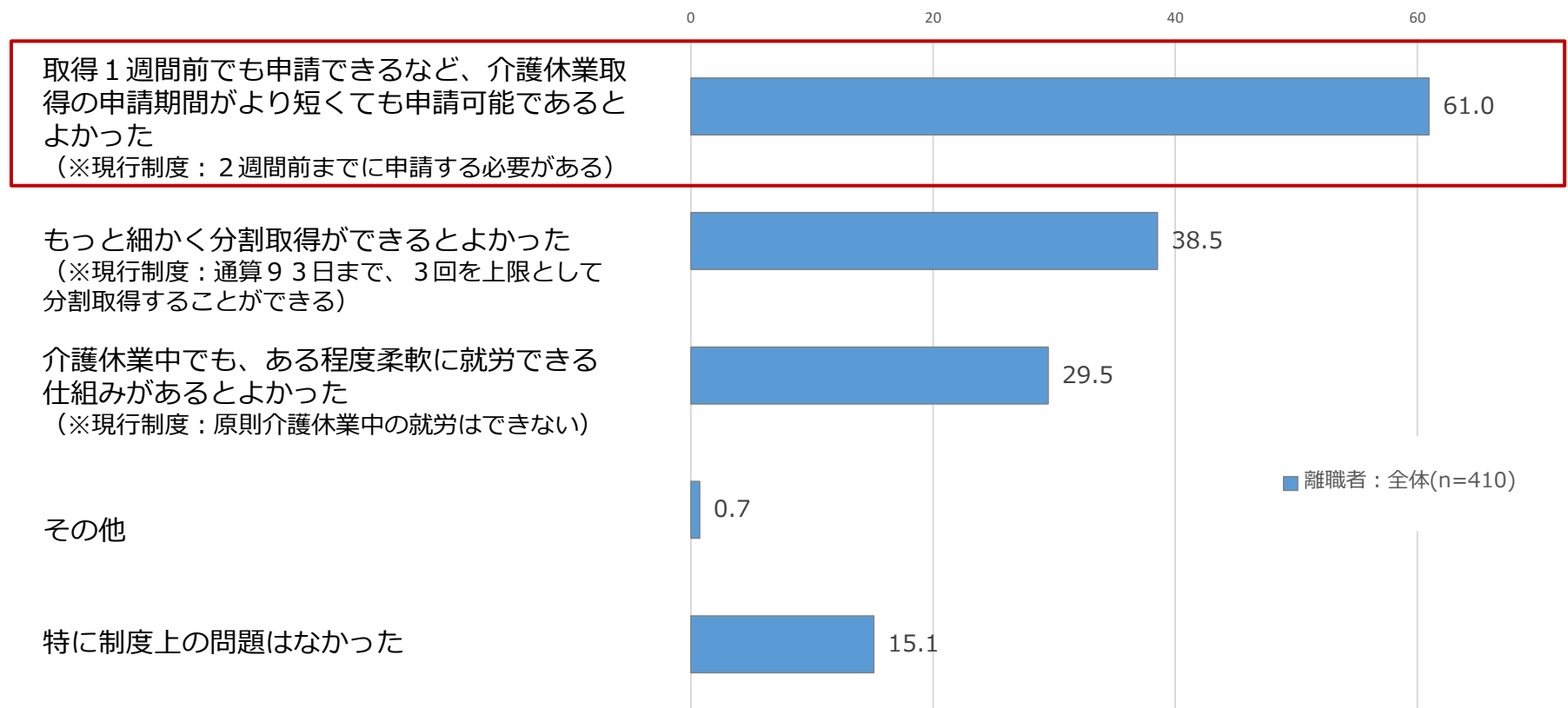




# 介護休業制度に対する希望

- 介護休業制度がどのような制度であれば、制度をうまく活用して、仕事を続けることができたと思うかをみると、「取得1週間前でも申請できるなど、介護休業取得の申請期間がより短くても申請可能であるとよかった」が約6割で最も割合が高い。

介護休業制度がどのような制度であれば、制度をうまく活用して仕事を続けることができたと思うか：複数回答



# 介護休業に関する考え方

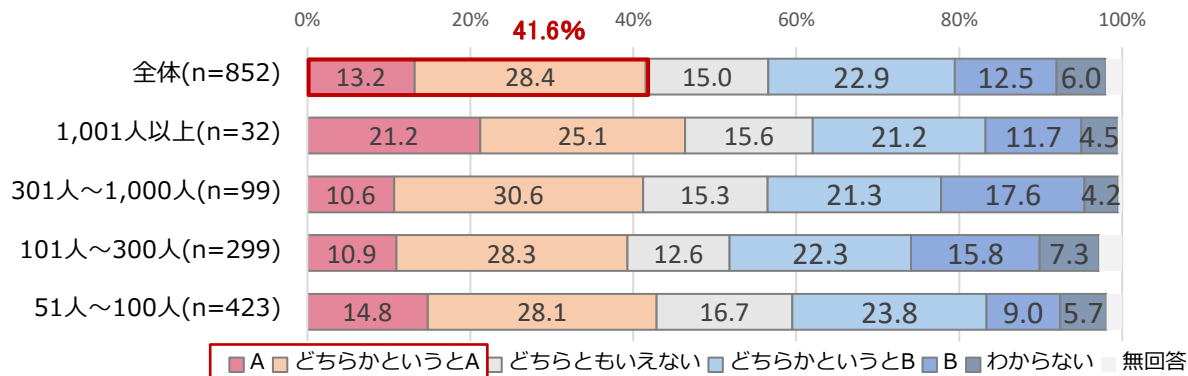
- 介護休業に関する考え方について、「A：介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である」と「B：介護休業期間は介護に専念するための期間である」という考え方に対し、
  - \* 企業調査では、「A」もしくは「どちらかというA」と考える割合は、従業員規模にかかわらず、4割にとどまる。
  - \* 労働者調査では、「A」もしくは「どちらかというA」と回答した割合は、3～4割程度にとどまる。

## 介護休業に関する考え方

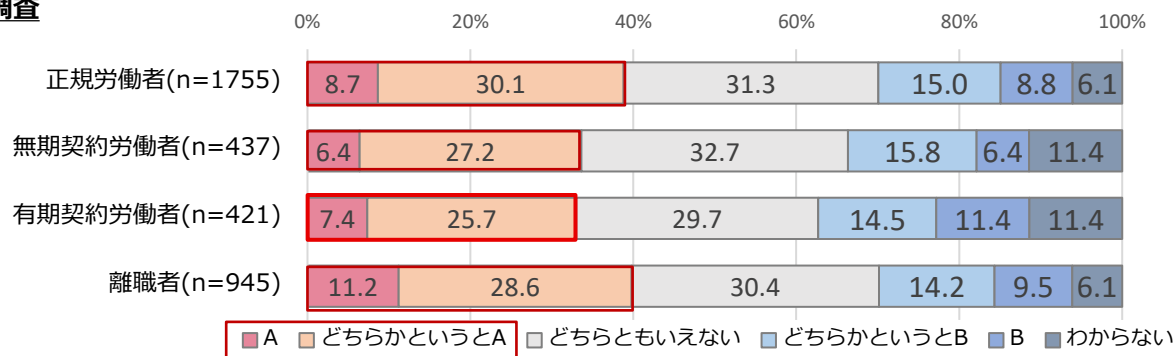
A：介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である

B：介護休業期間は介護に専念するための期間である

### 企業調査



### 労働者・離職者調査

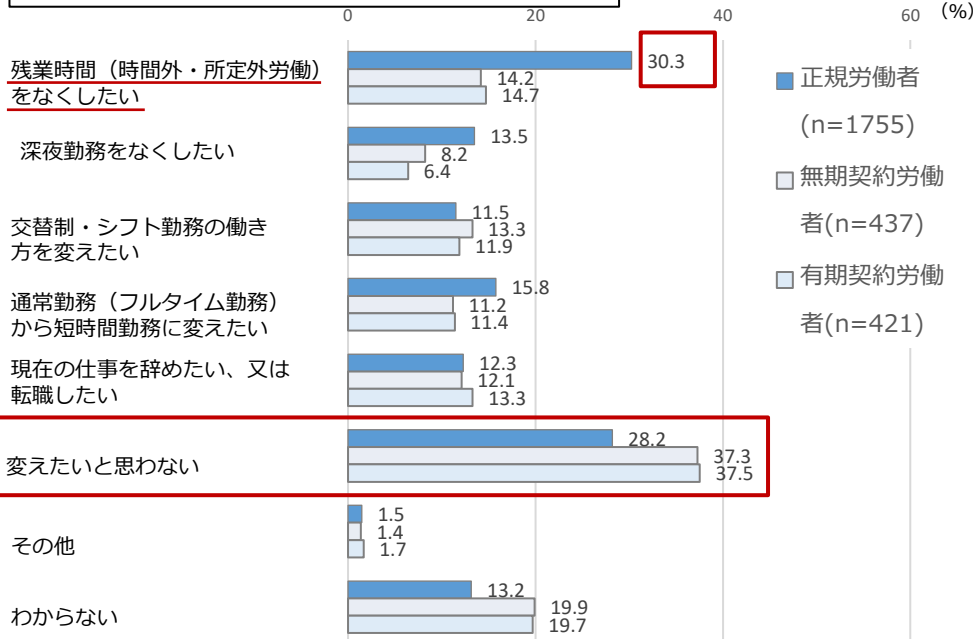


【出典】三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（令和3年度厚生労働省委託調査）

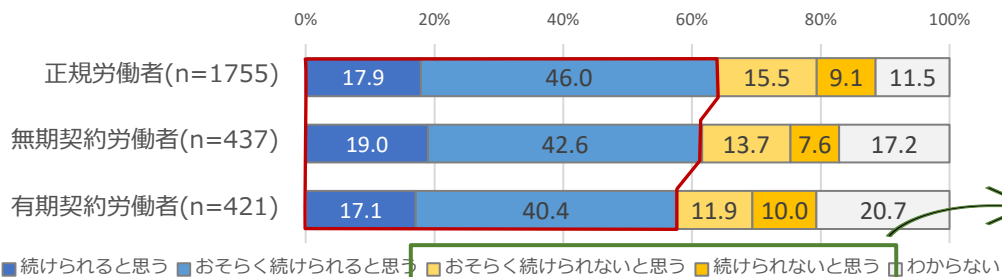
# 現在の勤務先で仕事を続けるための課題

- 仕事と手助・介護の両立のための働き方について、「変えたいと思わない」と回答する労働者が多かったが、正規労働者では「残業時間をなくしたい」という希望が比較的多く見られた。
- 現在の勤務先での「手助・介護」と仕事の両立について、いずれの雇用態でも「続けられると思う」が半数程度であった。

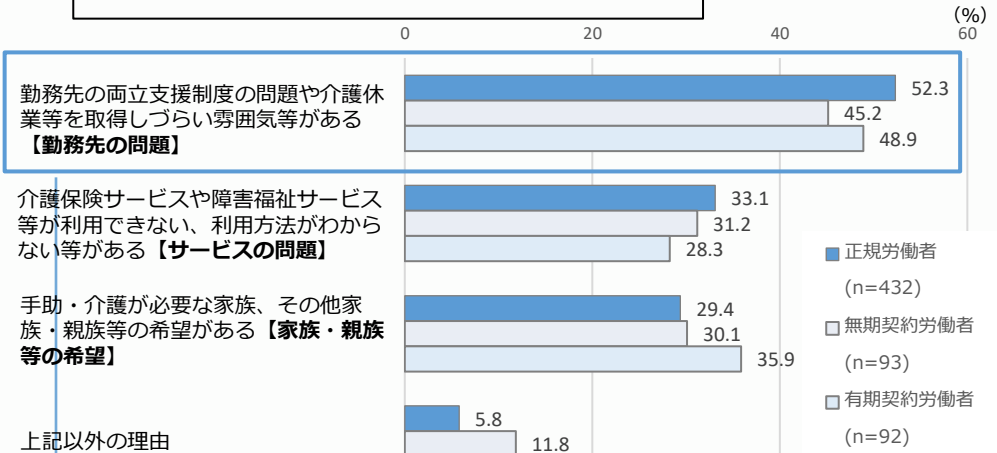
仕事と「手助・介護」を両立するために、どのように働き方を変えたいか:複数回答



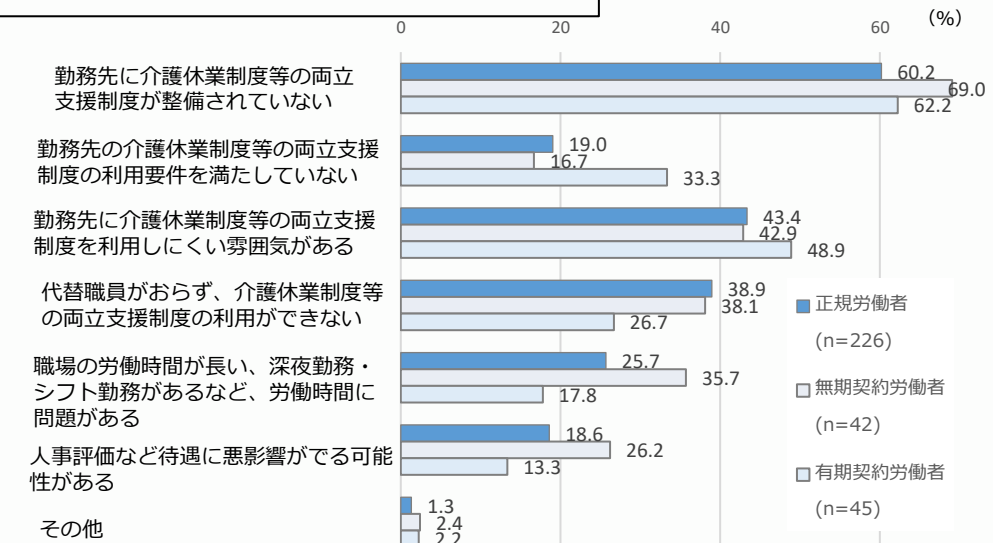
現在の勤務先で「手助・介護」をしながら、仕事を続けることができると思うか:単数回答



仕事を続けられないと思う理由:複数回答



具体的な理由:勤務先の問題:複数回答

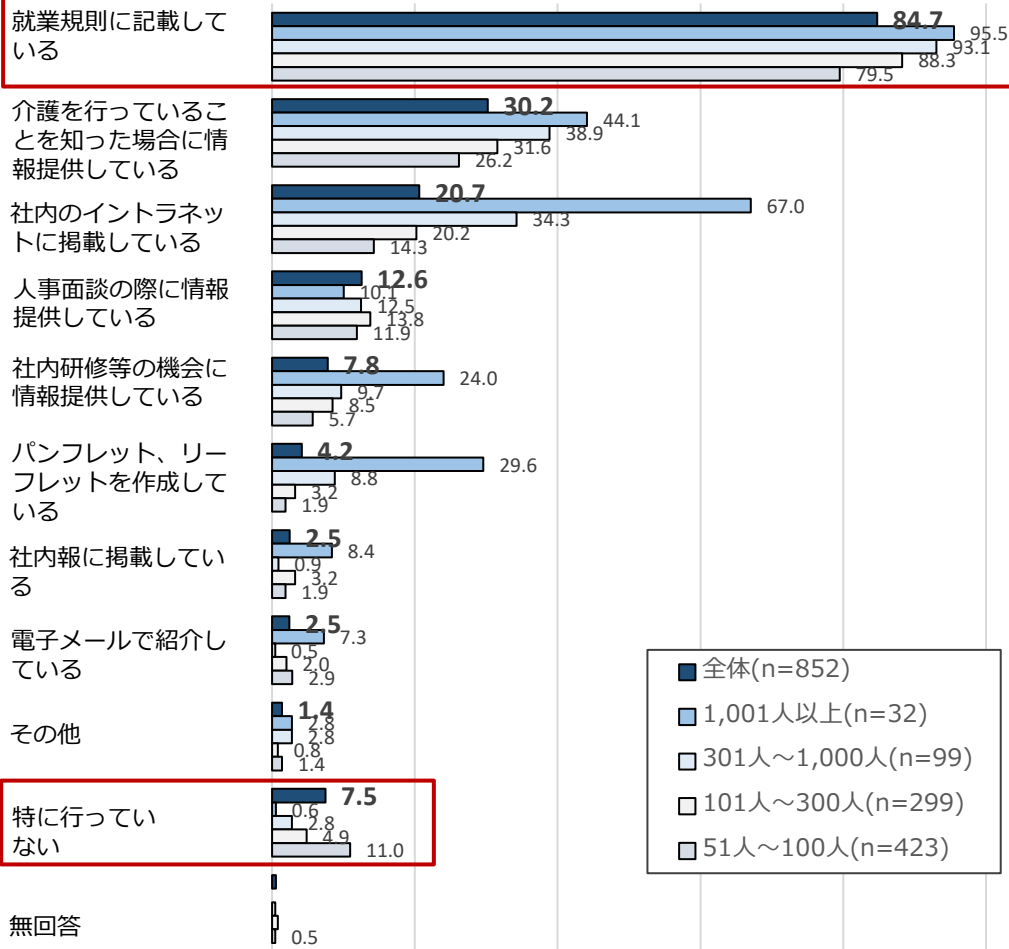


# 従業員に対する仕事と介護の両立支援制度の周知①

- 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。

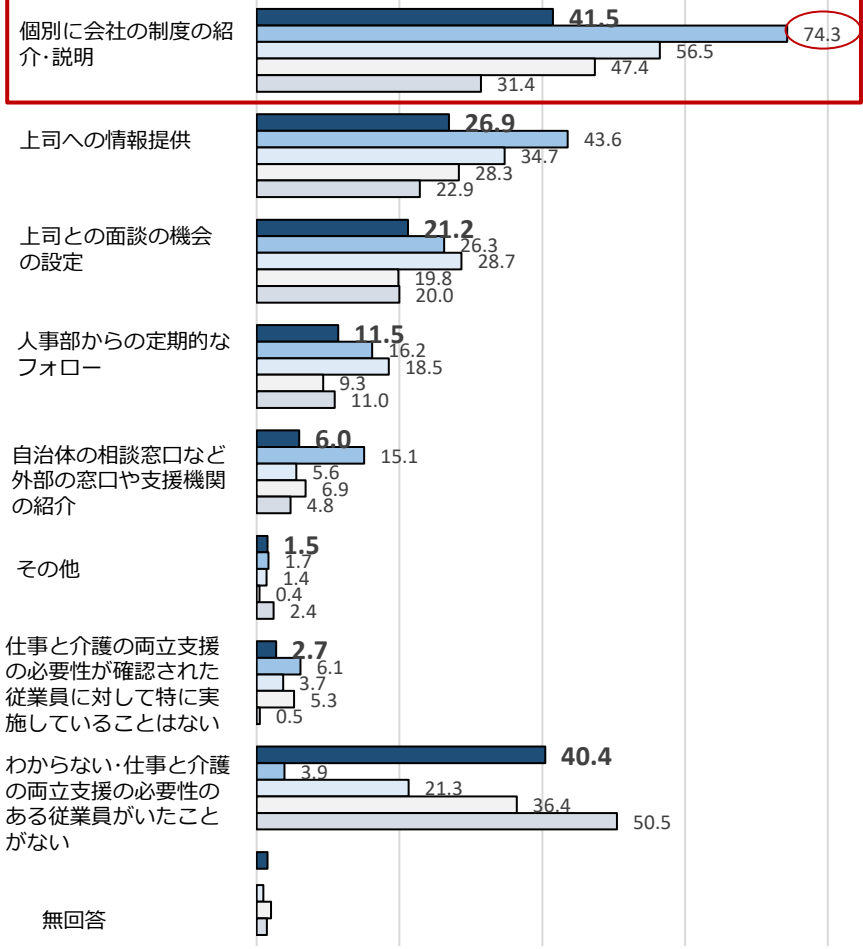
従業員に対する両立支援制度の周知方法

(%)  
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



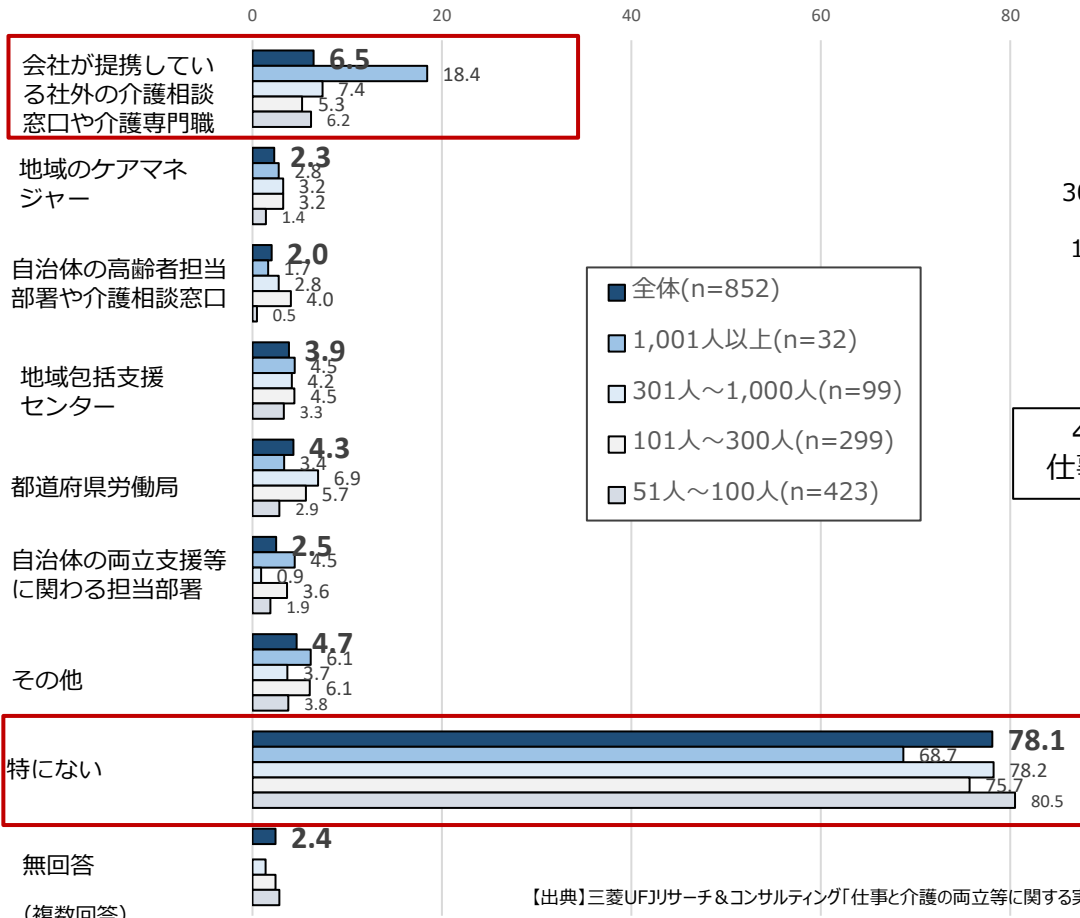
(複数回答)

(複数回答)

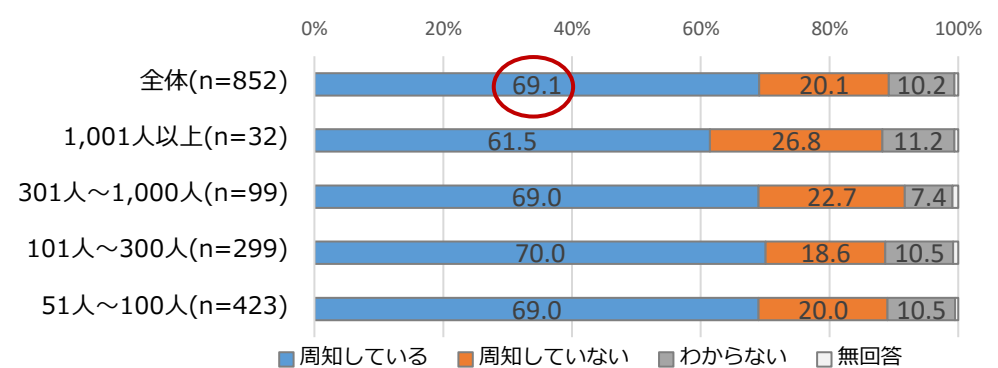
## 従業員に対する仕事と介護の両立支援制度の周知②

- 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歳になる従業員に対して、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。

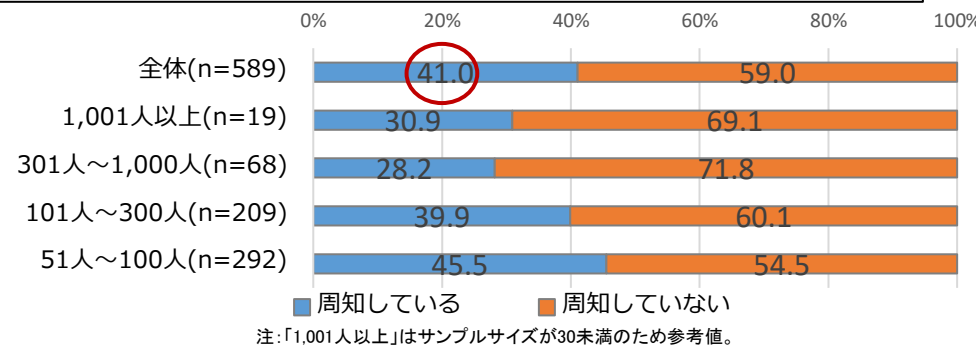
両立支援の充実のため、専門職や地域資源等への相談や連携（％）



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。

# 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のある職場と、利用しにくい雰囲気のある職場があること	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

【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）

(%)

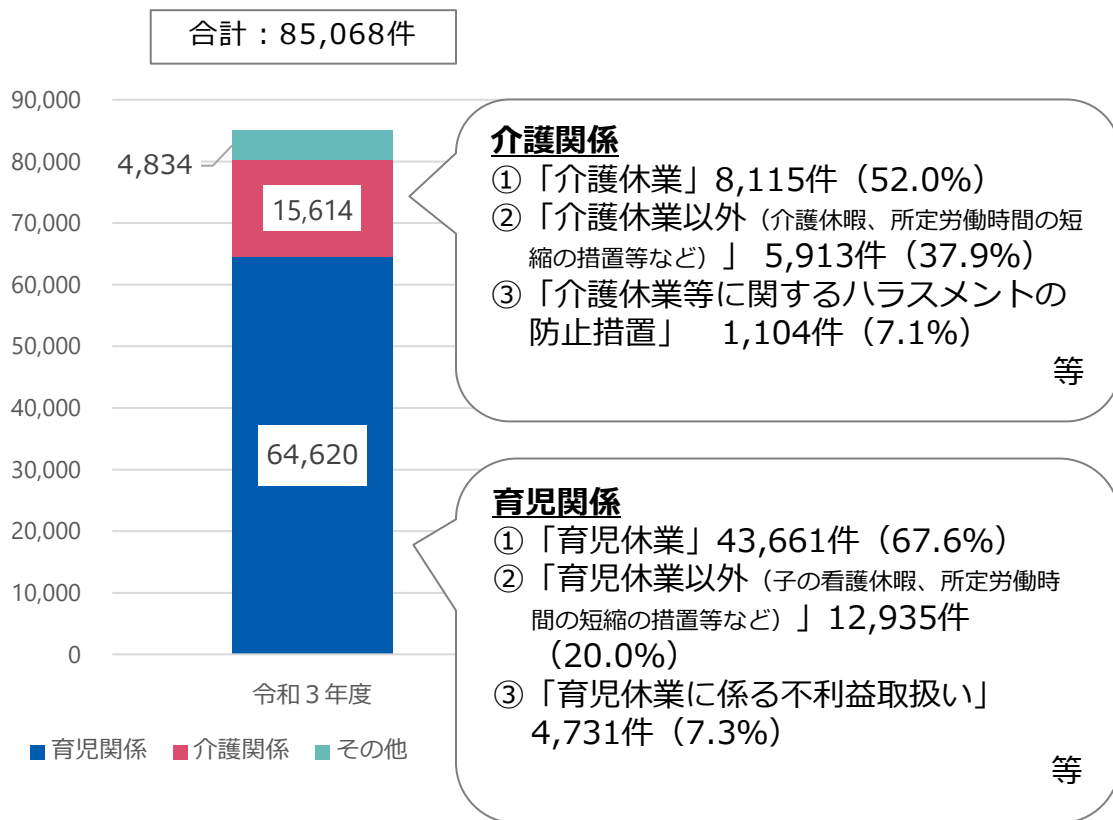
(複数回答)

## 4 育児・介護休業法の履行確保の取組

# 育児・介護休業法の相談の状況・是正指導の状況

- 令和3年度の相談件数は、85,068件（育児関係：64,620件、介護関係：15,614件）。
- 令和3年度は、7,064事業所を対象に報告徴収を行い、このうち、何らかの育児・介護休業法の違反が確認された6,414事業所（90.8%）に対し、22,689件（育児関係：9,511件、介護関係：10,463件）の是正指導を実施した。

## 相談の状況



## 是正指導の状況

		R3年度	
報告徴収の対象事業所		7,064事業所	
うち、違反が確認された事業所数		6,414事業所	
是正指導		22,689件	
内訳	育児関係	休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条）	2,749 (28.9%)
		子の看護休暇（第16条の2、第16条の3）	1,918 (20.2%)
		育児休業（第5条）	1,591 (16.7%)
		小計（他の項目含む）	9,511
	介護関係	休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条）	2,707 (25.9%)
		介護休業（第11条）	2,044 (19.5%)
		介護休暇（第16条の5、第16条の6）	2,016 (19.3%)
		小計（他の項目含む）	10,463
	その他		2,715



事例1

育児休業の取得を拒否された事例

概要

入社から間もない妊娠で育児休業の申出を拒否された。

事業主の主張

当該労働者は入社後1年も経過していないうちに妊娠した。当社は少人数で運営しており、長期間勤務していれば産休・育休もやむを得ないと思うが、入社早々に権利のみ主張されるなら辞めてもらいたい。退職後も繁忙期には手伝いに来て欲しいと伝えており、本人も了承していると思っていたため心外である。

指導内容

産休・育休は労働者の請求・申出により取得できる制度であり、拒むことはできない。本人が希望する産前産後休業と育児休業の取得に対応すること。

結果

当該労働者の希望するとおり、産前産後休業、育児休業が取得できた。

事例2

第二子の育児休業を拒否された事例

概要

第二子を妊娠し育児休業の申出をしたが拒まれ、退職勧奨を受けた。

事業主の主張

当社のような小規模な企業で、2回も育児休業をとることはあり得ない。産休は認めるが育休をとるなら辞めてほしい。代替要員の費用も引継ぎ期間は二重に発生する。数ヶ月前にもミスがあったため、この機会に退職してほしいと考えていた。

指導内容

育児休業は、子ども1人につき1歳までの取得が認められており、第二子の育休申出を拒むことは法違反である。また、数ヶ月前のミスを理由にこのタイミングで退職勧奨することは、育児休業の申出を理由とした不利益取扱いであると判断される。

結果

当該労働者の希望するとおり、第二子の育児休業を取得できた。

事例3

希望する期間の育児休業が取得できない事例

概要

子が1歳までの育児休業の申出をしたが、会社からは6ヶ月以上の期間休業するなら退職させると言われた。

事業主の主張

当社は専門職が多く代替要員の確保が難しいため、長期間休まれると業務運営に支障が生じる。これまでの育休取得者も長くても半年で復職している。自分たちの時代は産休後はすぐに復職して働いていたため、半年の休業でも十分である。

指導内容

育児休業は、原則、子が1歳に達するまでの希望する取得できる制度であり拒むことはできない。育児休業を申出に沿った期間取得させないこと、退職勧奨することは法違反のため是正すること。

結果

当該労働者の希望するとおり、子が1歳まで育児休業が取得できた。



- 両立支援に取り組む事業主へ「**両立支援等助成金**」を支給
  - ・ 男性の育児休業等取得を支援した場合
  - ・ 介護休業の円滑な取得・復帰や介護両立支援制度の利用を支援した場合
  - ・ 育児休業の円滑な取得・復帰や、代替要員を確保し休業取得者を原職等に復帰させた場合 等
- 中小企業で働く労働者の育児休業取得・円滑な職場復帰支援のための「**育休復帰支援プラン**」や、介護離職防止のための「**介護支援プラン**」の策定・利用支援
- 「**介護離職を予防するための両立支援対応モデル**」の普及促進
- 「女性の活躍・両立支援総合サイト**両立支援のひろば**」による情報提供
- 「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のため、シンボルマーク「**トモニン**」の普及促進



## ● イクメンプロジェクトの実施

- ・ 男性の仕事と育児の両立支援の促進のため、労働者や人事労務担当者等を対象としたセミナー等を実施
- ・ 市町村母子保健窓口と連携し、**母子保健手帳配布時や両親学級時にミニリーフレットを配布**
- ・ 公式サイトから、企業・労働者向けの研修資料・動画の配信のほか、企業・管理職・男性労働者からの宣言・体験談を募り参加型サイトとして男性の育児休業取得等に向けた機運を醸成

ミニリーフレットの画像



## ● SNS等を通じた周知



@ikumen\_projectからのツイート

