

今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会

報告書（案） 参考資料集

はじめに

- ・出生数及び合計特殊出生率の年次推移
- ・日本の人口の推移
- ・第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況
- ・女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）
- ・女性の年齢階級別正規雇用比率
- ・男女別の生活時間（有償労働と無償労働）
- ・介護職者の現状

I 現状の課題と基本的な考え方

1 働き方改革

- ・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

2 仕事と育児・介護の両立に係る現状

（1）仕事と育児の両立に係る現状

- ・育児休業取得率・取得期間の状況
- ・育児休業の利用状況（男性・正社員・職員）
- ・家事関連時間の推移
- ・育児に対する配偶者との役割分担に関する希望
- ・今後の子育て世代の意識
- ・希望する仕事と育児の両立のあり方
- ・短時間勤務制度・残業免除の利用状況
- ・短時間勤務制度の利用理由
- ・年齢階級別の診療を受けた日数
- ・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
- ・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
- ・新型コロナウイルス感染症などに感染した特別休暇制度
- ・末子妊娠判明当時の仕事を辞めた理由
- ・育児休業制度を利用しなかった理由
- ・仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題

（2）仕事と育児の両立に係る現状

- ・介護休業の規定整備状況と介護休業期間の最長限度
- ・介護休暇の規定整備状況及び取得可能日数
- ・介護を理由に仕事を辞めるまでの期間と辞めた理由
- ・勤続6か月未満の労働者に対する介護休暇の適用状況
- ・介護休業に関する考え方
- ・離職前に利用しなかった両立支援制度等
- ・介護休業の利用目的
- ・介護休暇の利用目的
- ・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

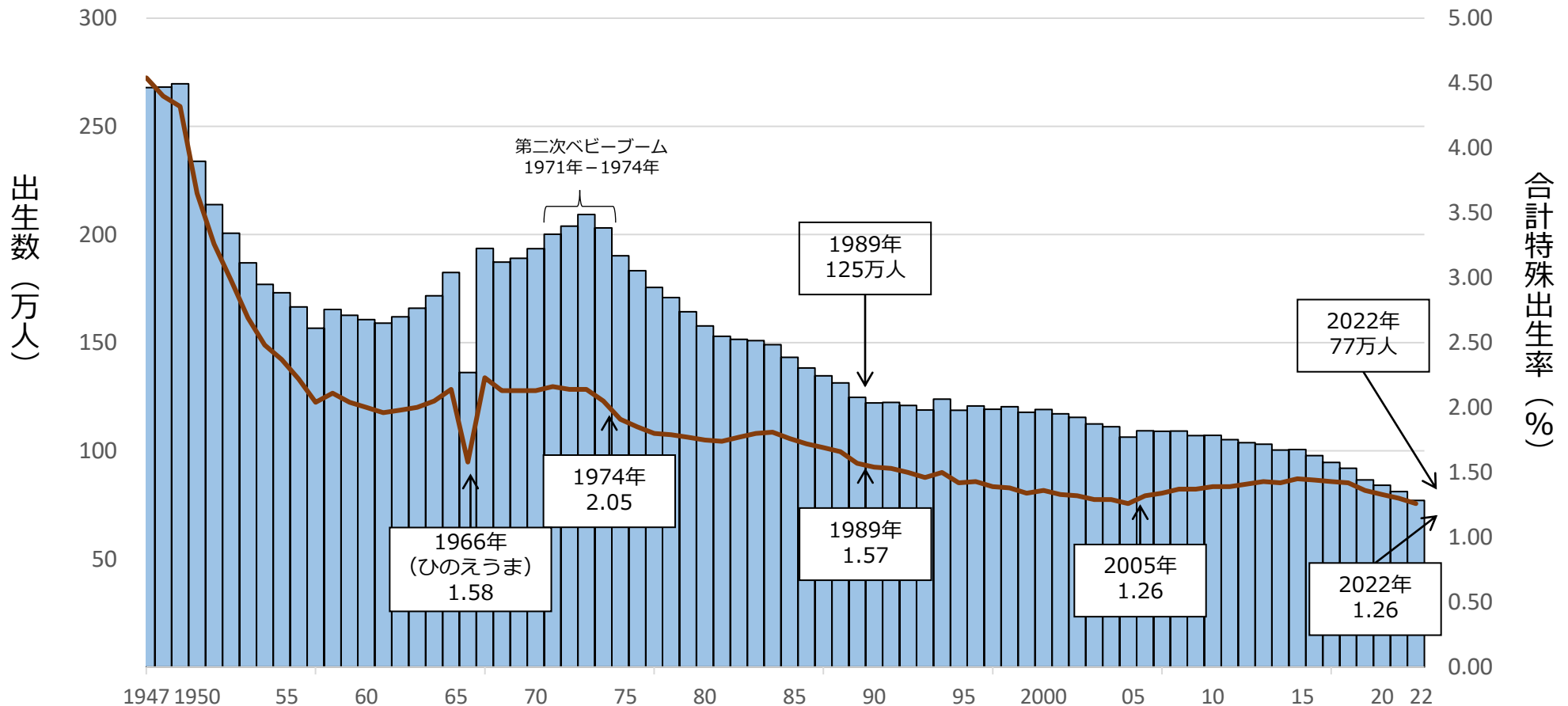
（参考資料） 育児・介護休業法、次世代育成次世代育成支援対策推進法等 概要

- ・妊娠・出産・育児期の両立支援制度
- ・育児・介護休業法の改正経過（育児関係）
- ・介護期の両立支援制度（育児・介護休業法）
- ・育児・介護休業法の改正経過（介護関係）
- ・子の看護休暇と介護休暇
- ・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
- ・次世代法（平成15年7月16日制定）の改正経過（一般事業主行動計画関係）
- ・両立支援のひろば
- ・両立支援等助成金
- ・男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）
- ・中小企業育児・介護休業等推進支援等事業
- ・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）

はじめに

出生数及び合計特殊出生率の年次推移

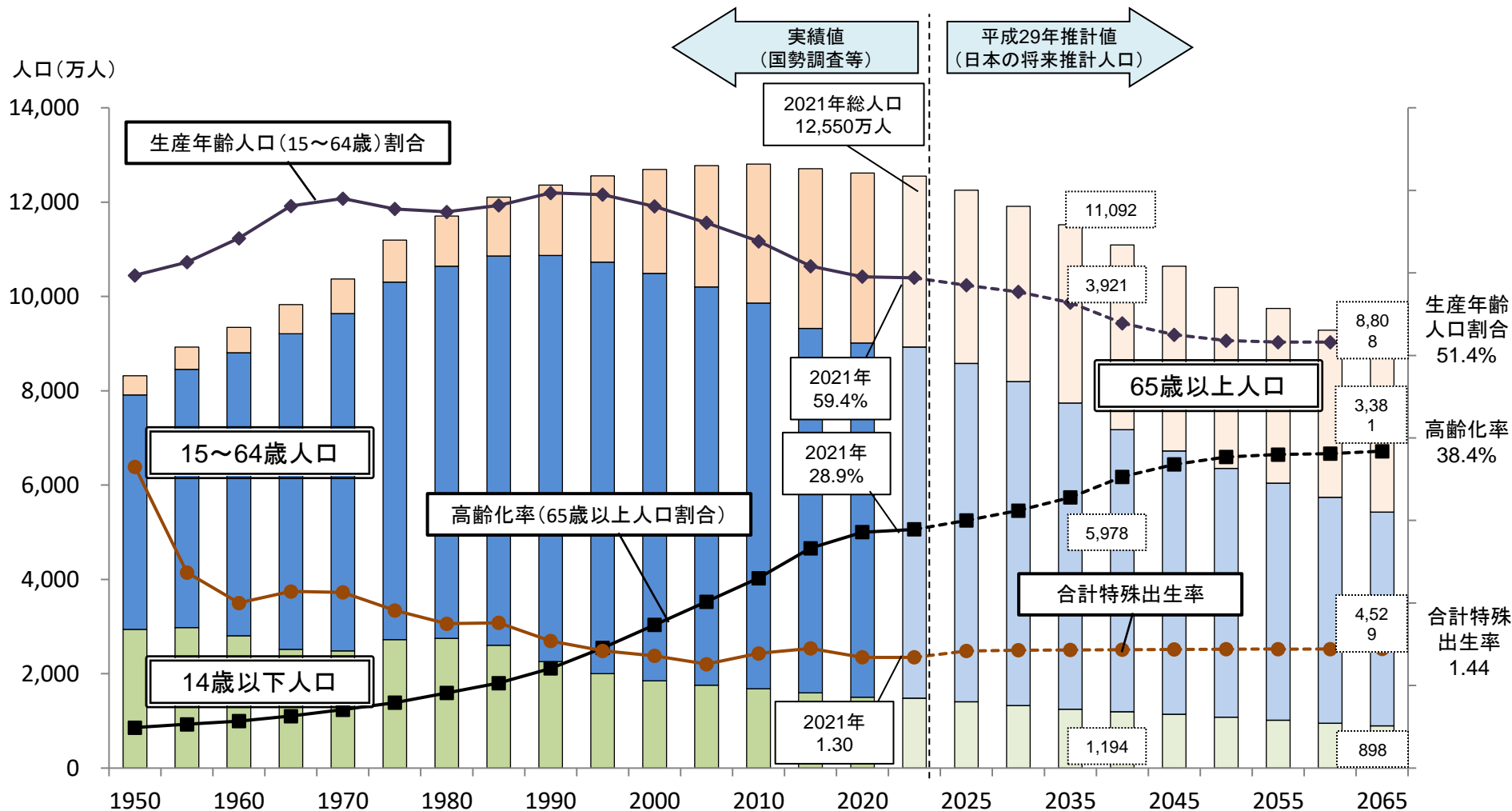
- 合計特殊出生率は、1974（昭和49）年に当時の人口置換水準を下回って以降は低下傾向にあり、1989年（平成元）年には1.57でひのえうまの年（1966年）を下回り、2005（平成17）年には過去最低の1.26を記録した。2006（平成18）年以降は緩やかな上昇傾向にあったが、ここ数年微減傾向にある。
- 2022（令和4）年における出生数は77万人と過去最小となった。



【出典】厚生労働省「人口動態統計」を基に作成
※2022（令和4）年は概況。

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。



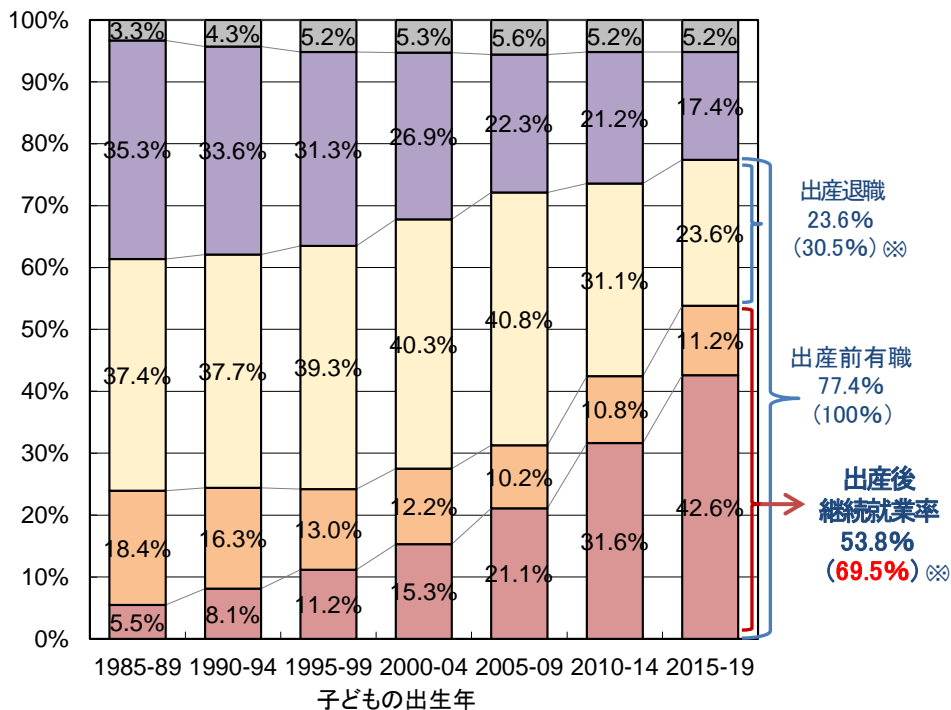
(出所) 2021年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)等、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

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)

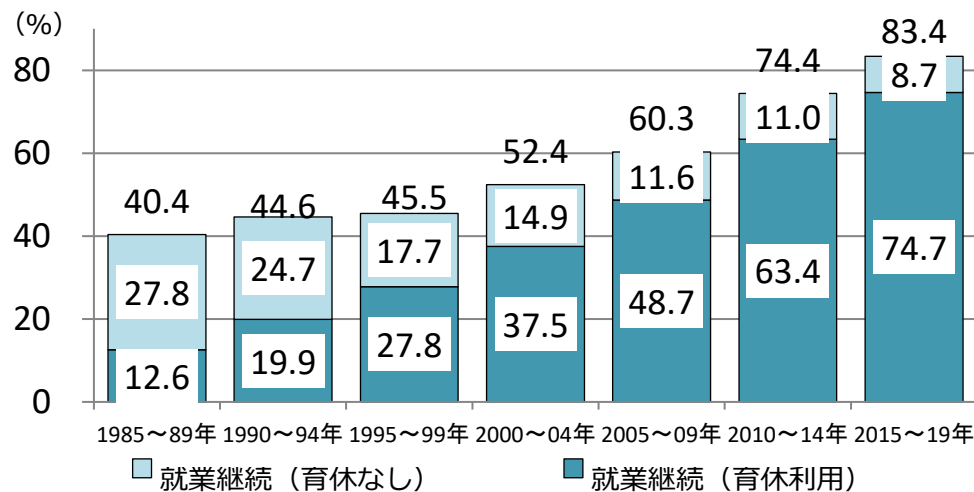
第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



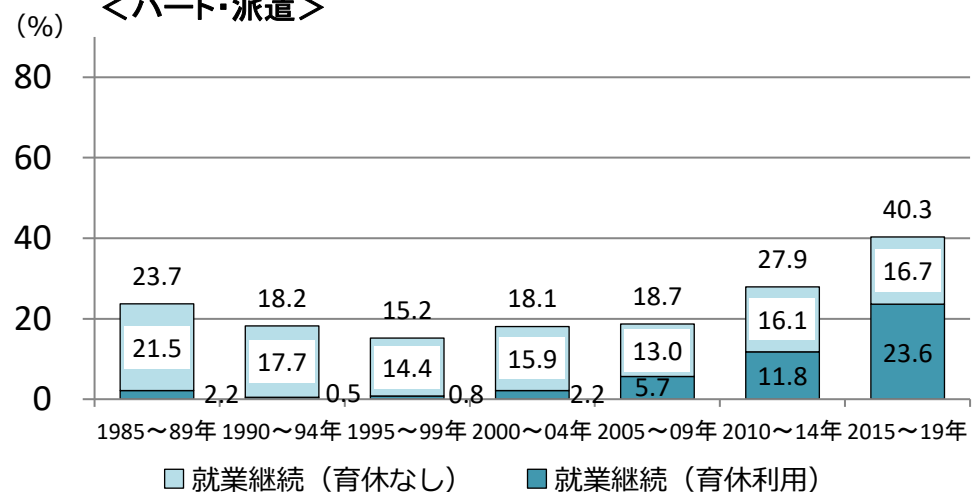
(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1) 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。
 (注2) 上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に出生した女性の就業変化を表している。

<正規職員>

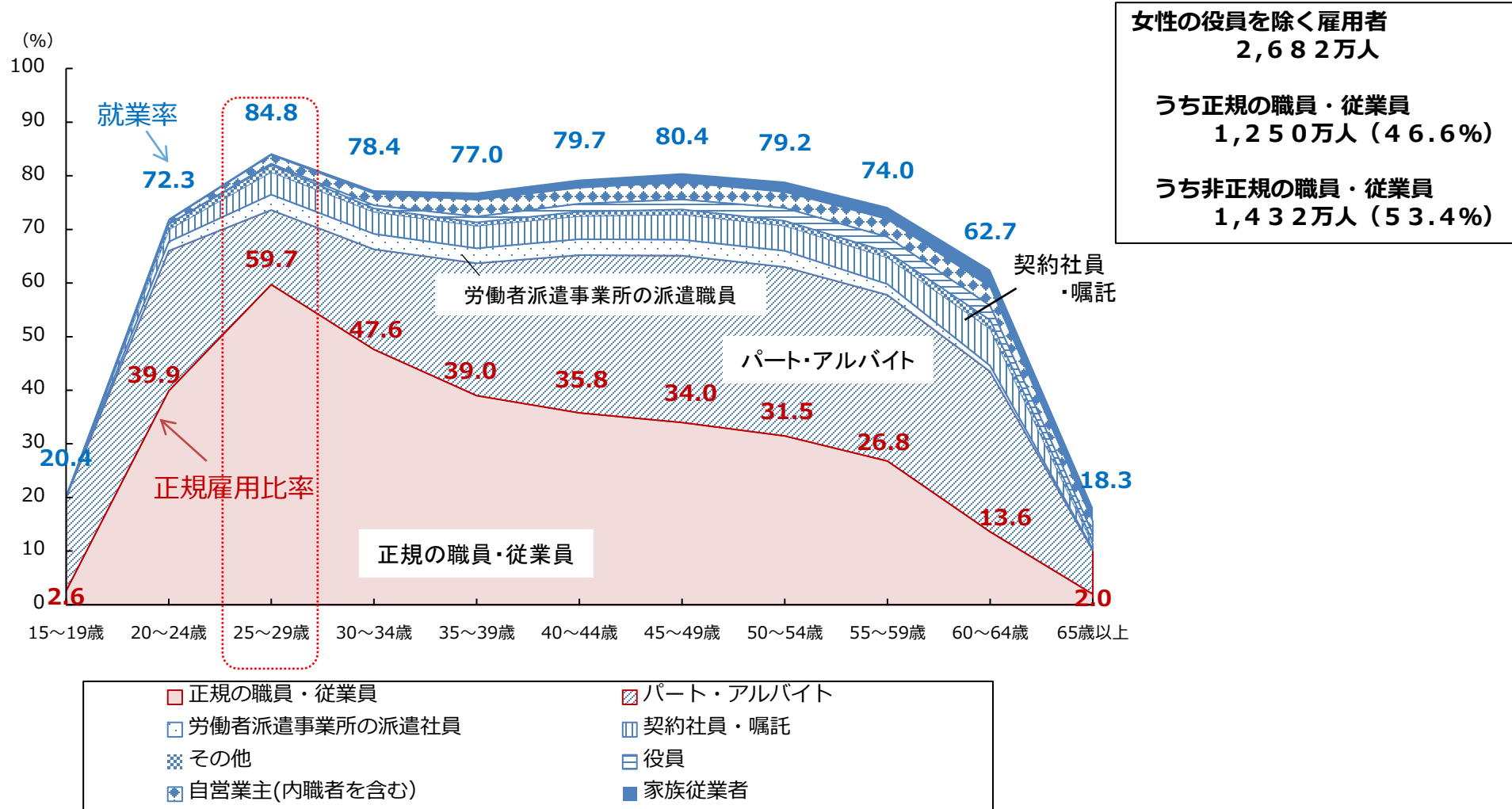


<パート・派遣>



女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

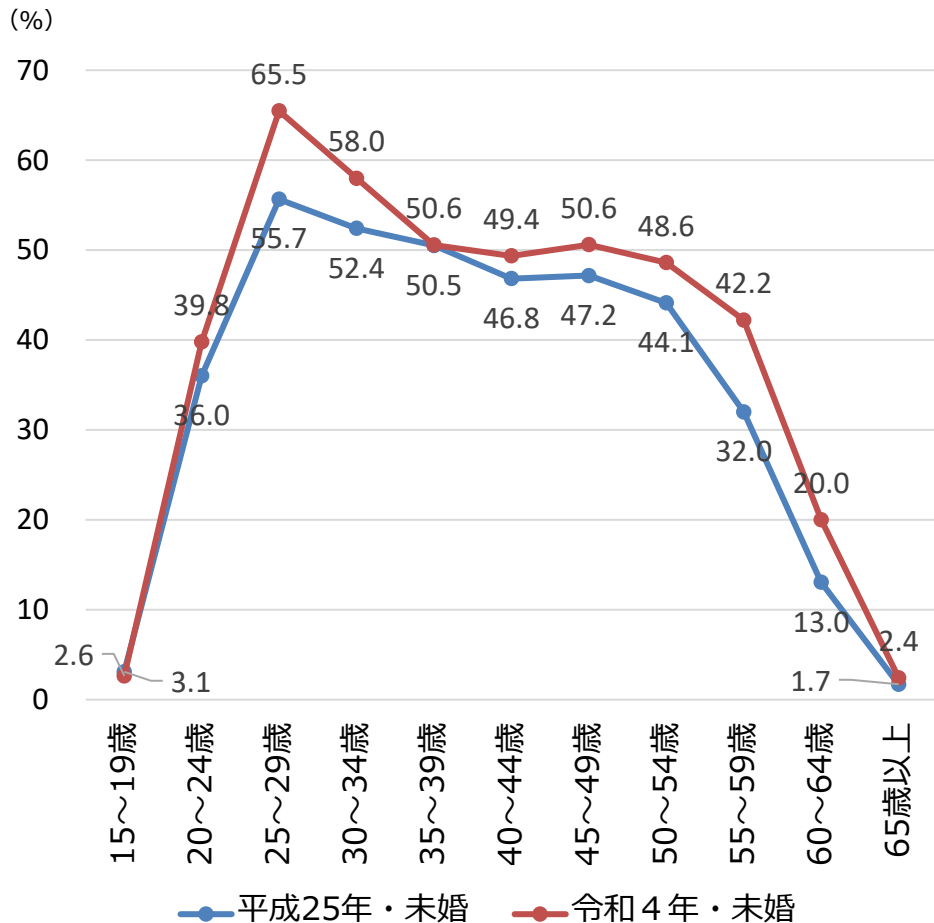
- 年齢階級別の就業率は、35～39歳の77.0%を底に再び上昇していく。
- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳が59.7%とピークとなっている。その後、年齢が上昇していくにつれ、「パート・アルバイト」等の非正規雇用で働く者の割合が増加していく。（いわゆるL字カーブ）



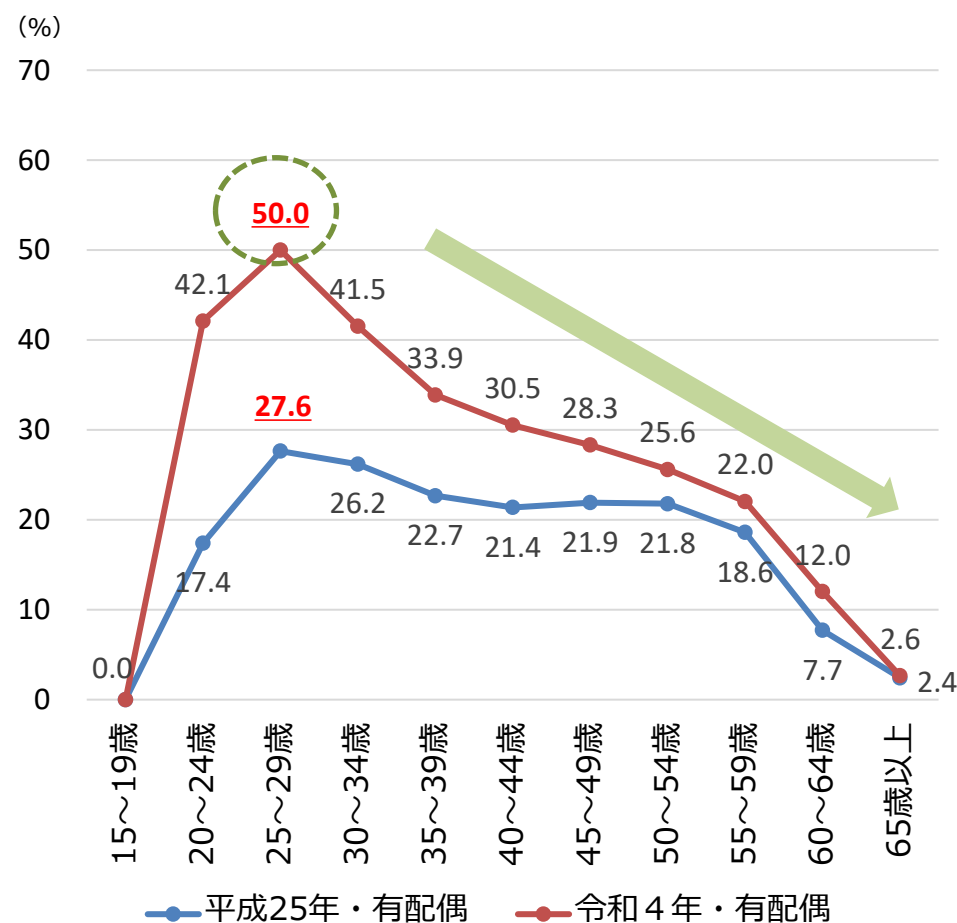
女性の年齢階級別正規雇用比率

- 有配偶の女性において、25～29歳の「正規の職員・従業員」の比率は、平成25年（27.6%）と比べると、令和4年（50.0%）は大幅に上昇しているが、25～29歳でピークとなった後に減少する「L字カーブ」が見られる。

未婚女性の15歳以上人口に占める「正規の職員・従業員」の比率



有配偶女性の15歳以上人口に占める「正規の職員・従業員」の比率



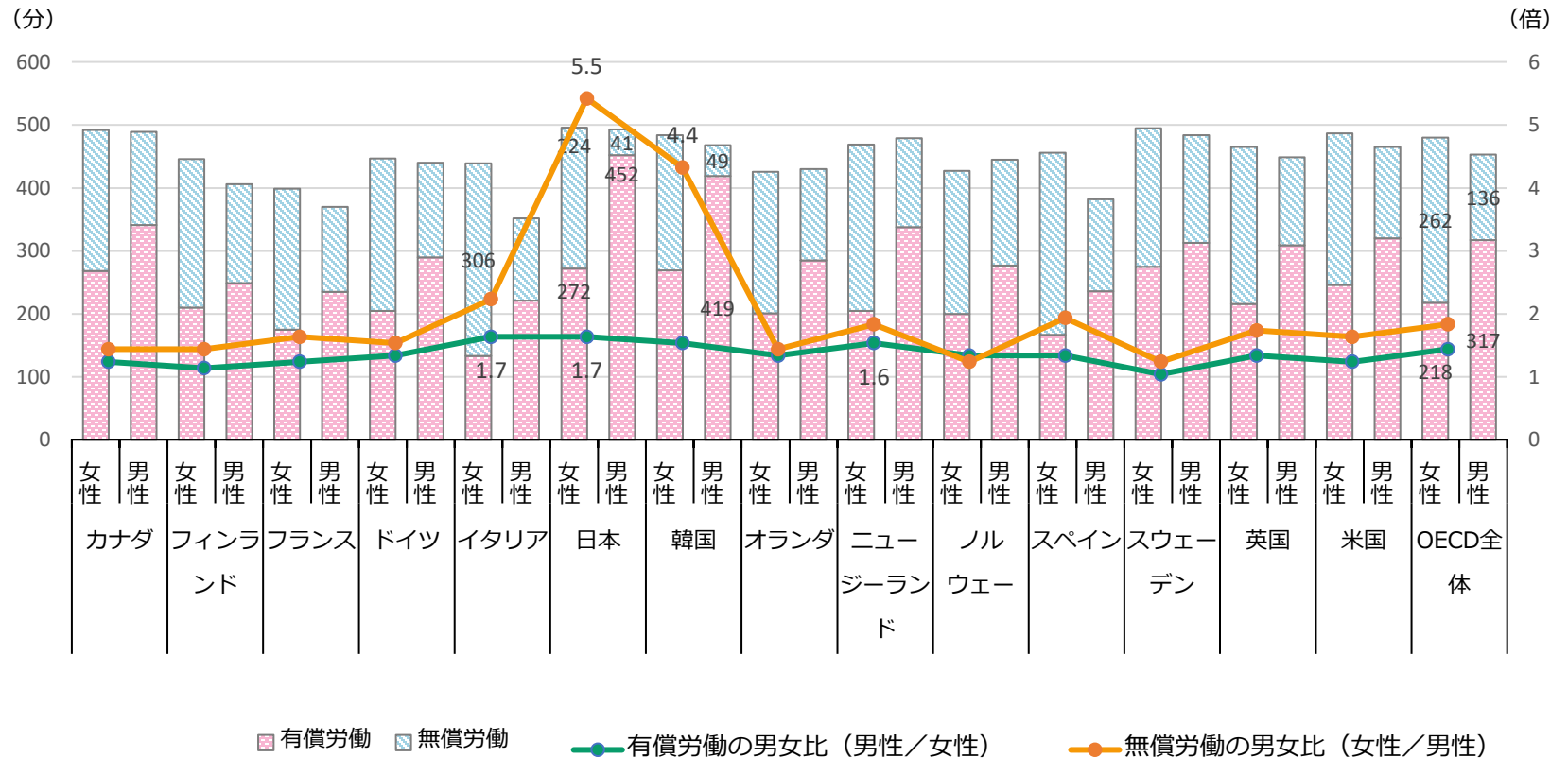
【出典】総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。

※正規雇用比率は、（正規の職員・従業員）÷（15歳以上人口）により算定。

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非常に短く、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）

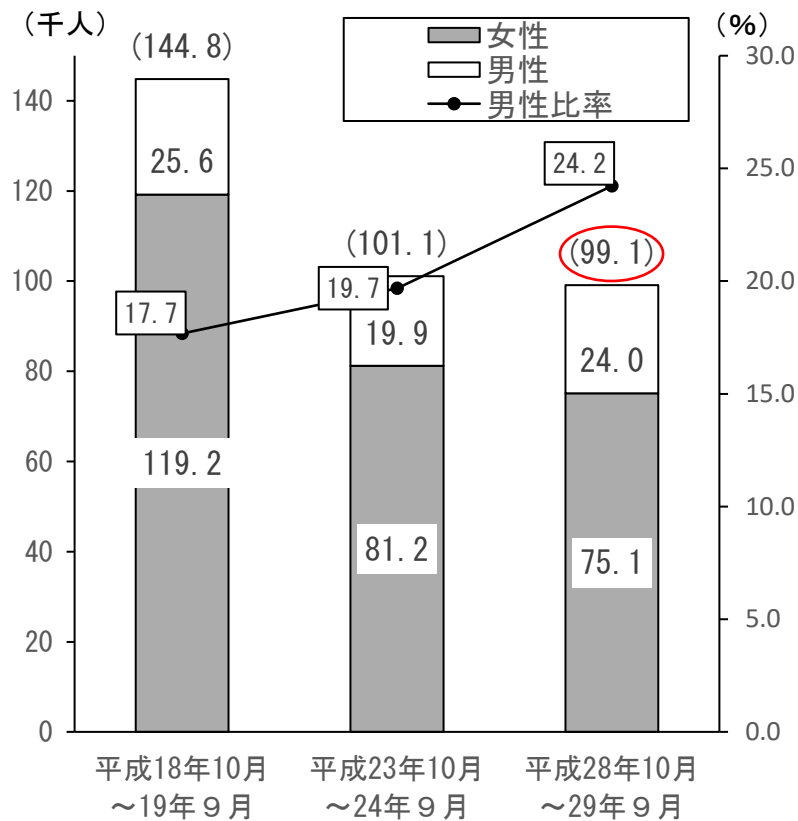


- (備考) 1. OECD Balancing paid work, unpaid work and leisure(2020)をもとに、内閣府男女共同参画局にて作成。
 2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
 「有償労働」は、「有償労働（すべての仕事）」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。
 「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関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

介護離職者の現状

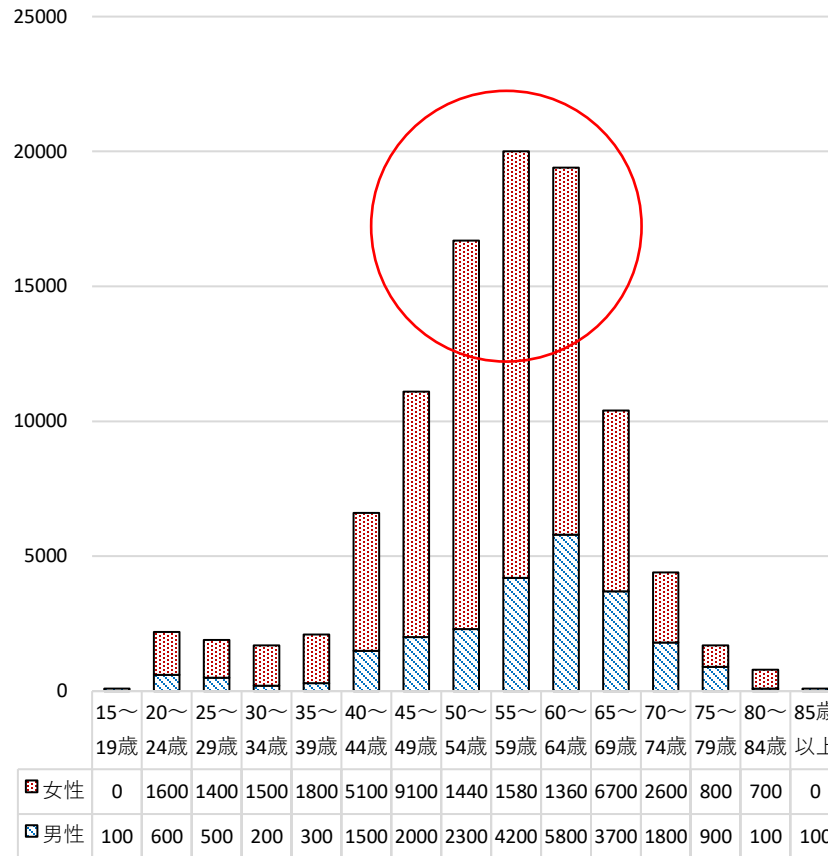
- 家族の介護や看護による離職者数の推移をみると、離職者数はやや減少しているものの、直近の数値は約9万9千人。男性の割合は増加傾向にあることが分かる。
- 家族の介護・看護を理由とする離職者は、50歳～64歳で多い。65歳以上も17.6%存在している。

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



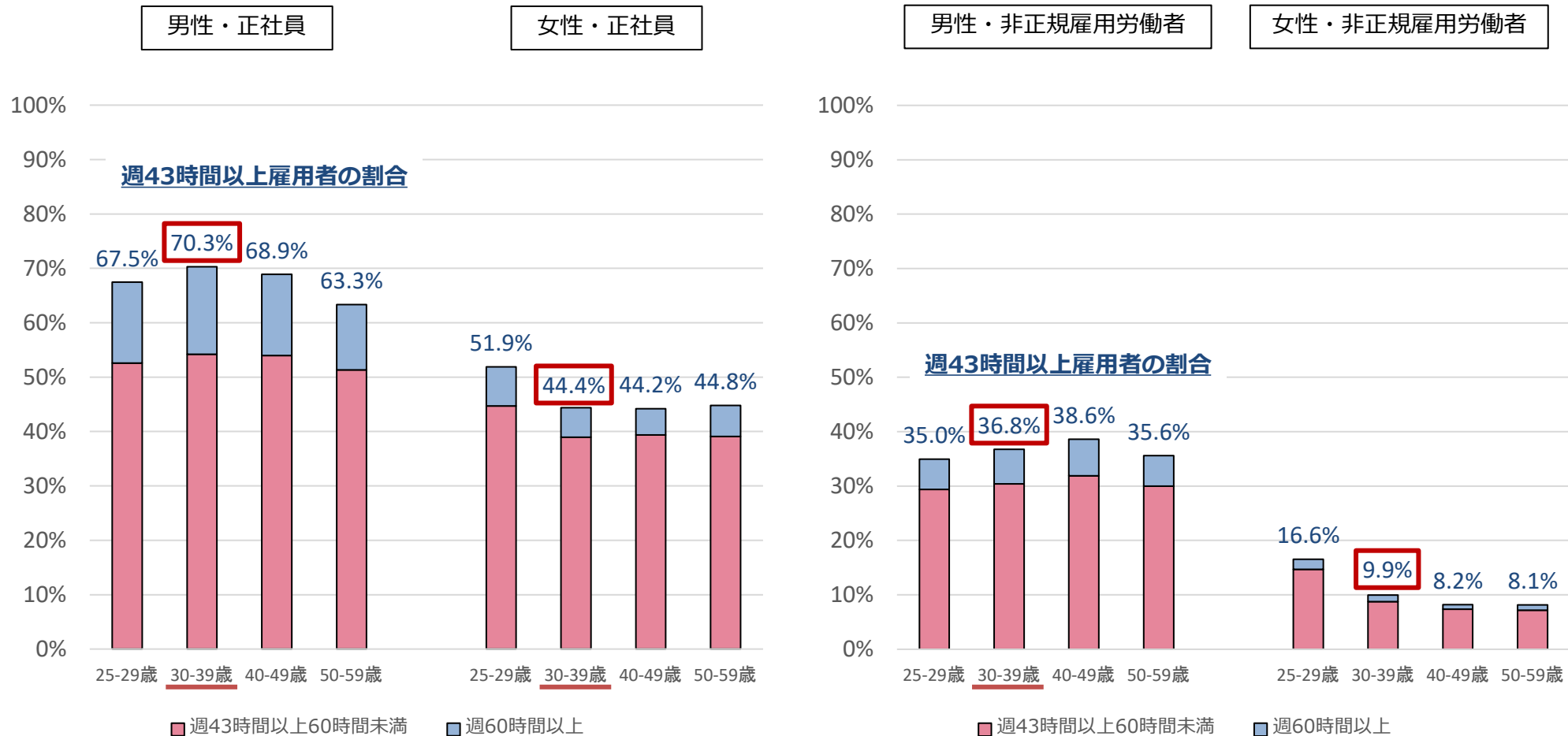
資料出所: 総務省「平成29年就業構造基本調査」
平成28年10月～平成29年9月の離職者

I 現状の課題と基本的な考え方

1 働き方改革

労働時間の現状

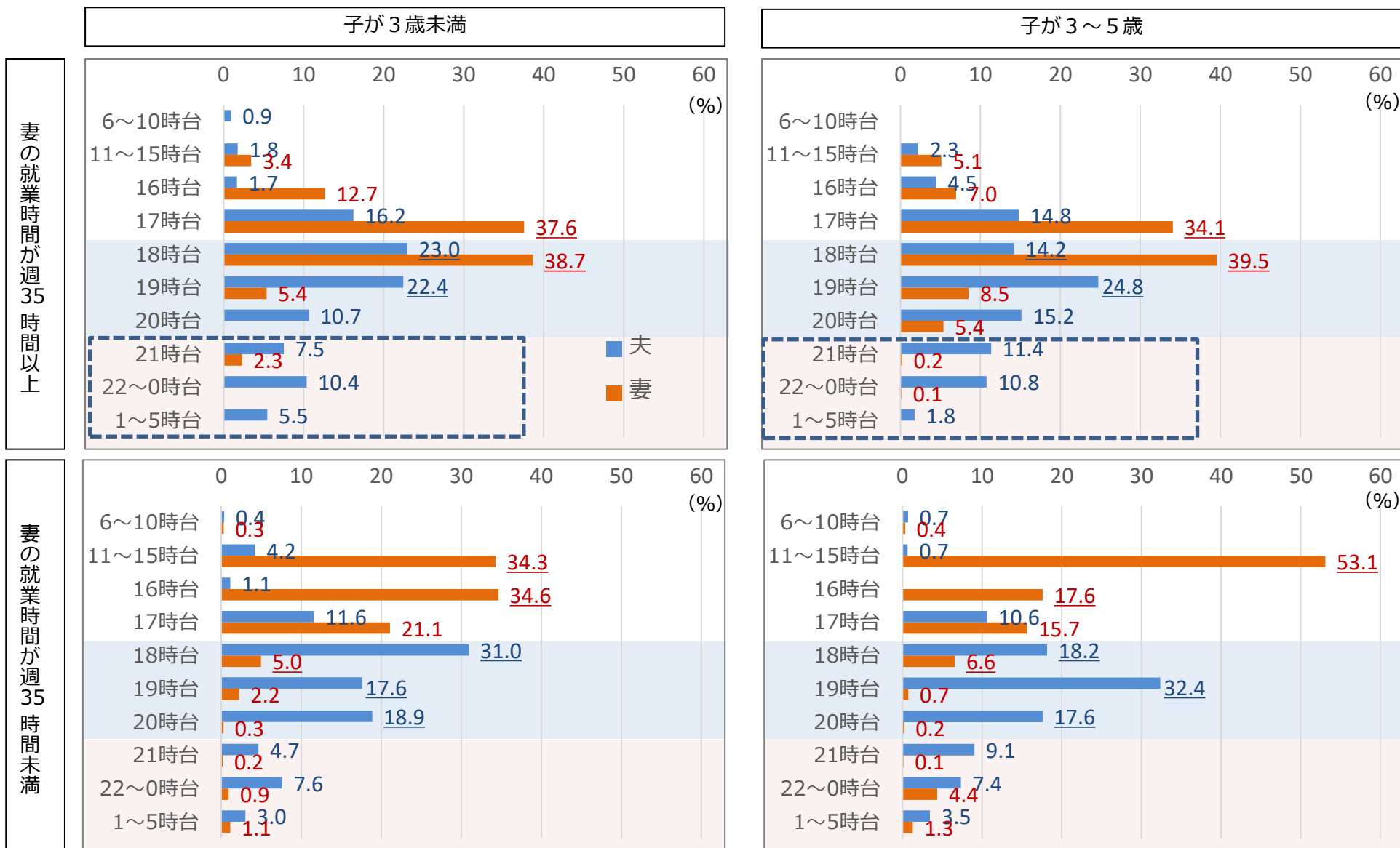
- 男女別でみると、子育て世代である30代について、男性正社員の7割以上が週43時間以上働いており、他の年齢層と比較しても高く、女性正社員も、20代より割合は下がるが、4割強が週43時間以上働いている。
- 男性については、非正規雇用労働者についても4割弱が週43時間以上働いている。



【資料出所】総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成

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。



I 現状の課題と基本的な考え方

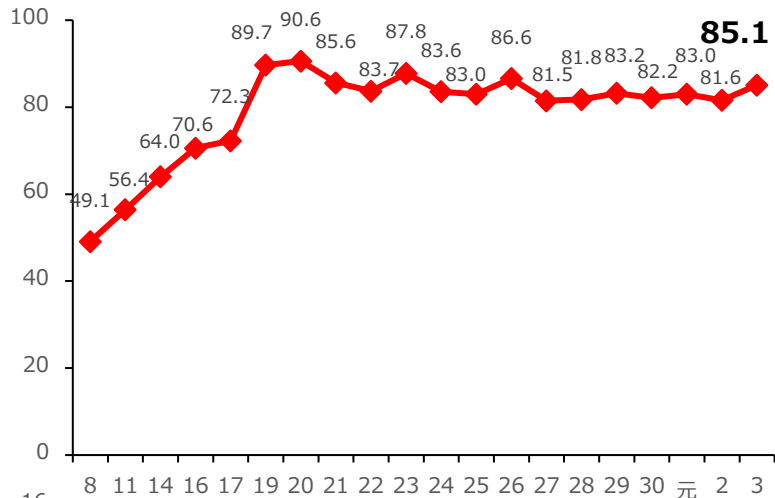
2 仕事と育児・介護の両立に係る現状

(1) 仕事と育児の両立に係る現状

育児休業の取得率・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か月以上である一方、男性は約5割が2週間未満であり、依然として短期間の取得が中心。一方、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。
- 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準となっている（令和3年度：13.97%）。

(育児取得率の状況 (%))



【女性】

(育児取得期間の状況 (%))

	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

【男性】

6月以上が95.3%

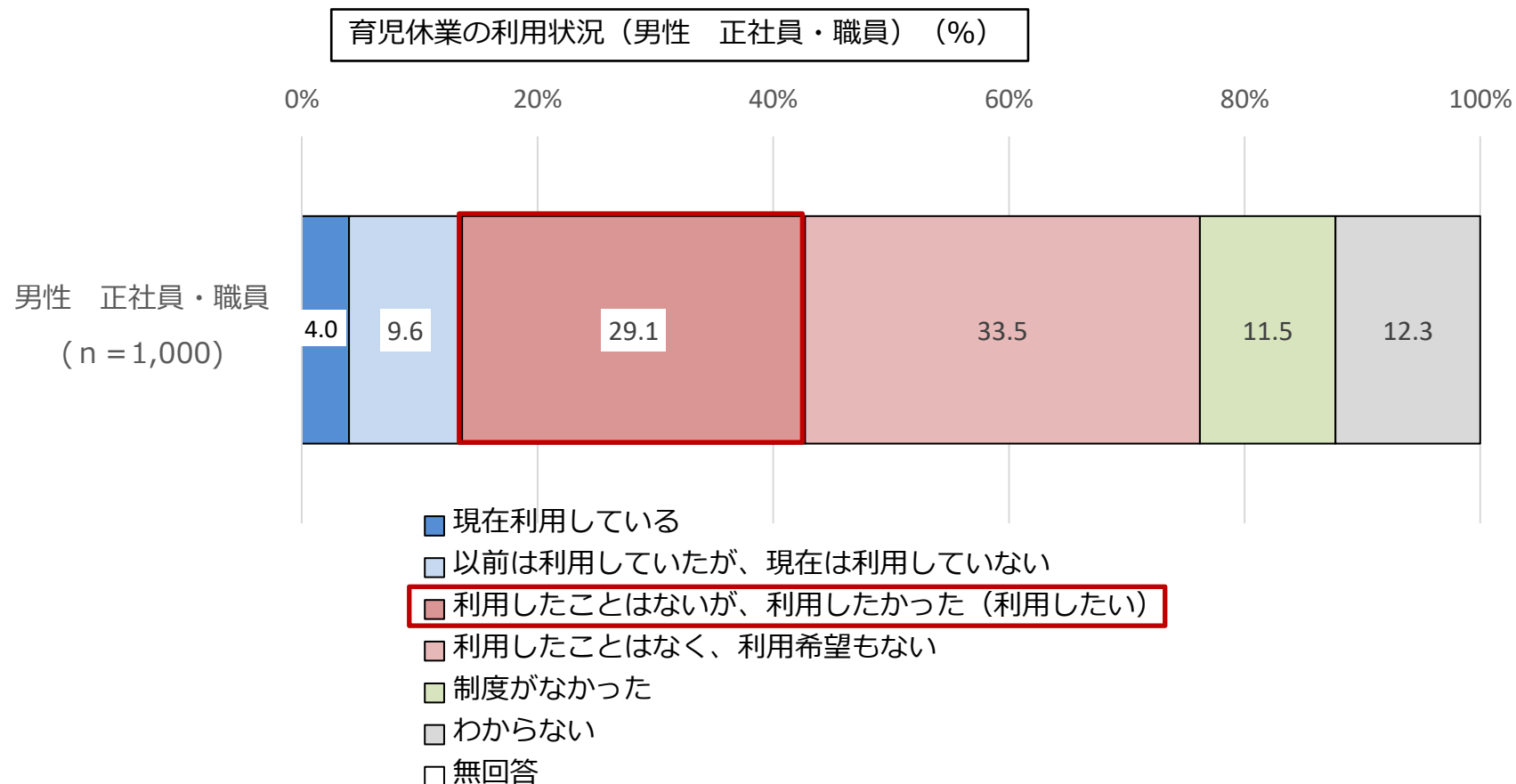
	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

2週間未満が51.5%

政府目標
令和7（2025）年：30%（※）
※「こども・子育て政策の強化について（試案）」（令和5年3月31日）において、令和7（2025）年：30%→50%に引き上げ、令和12（2030）年：85%とする旨示されている。

育児休業の利用状況（男性・正社員・職員）

- 「男性 正社員・職員」に育児休業の利用状況をたずねると、「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」と回答した割合が29.1%であった。



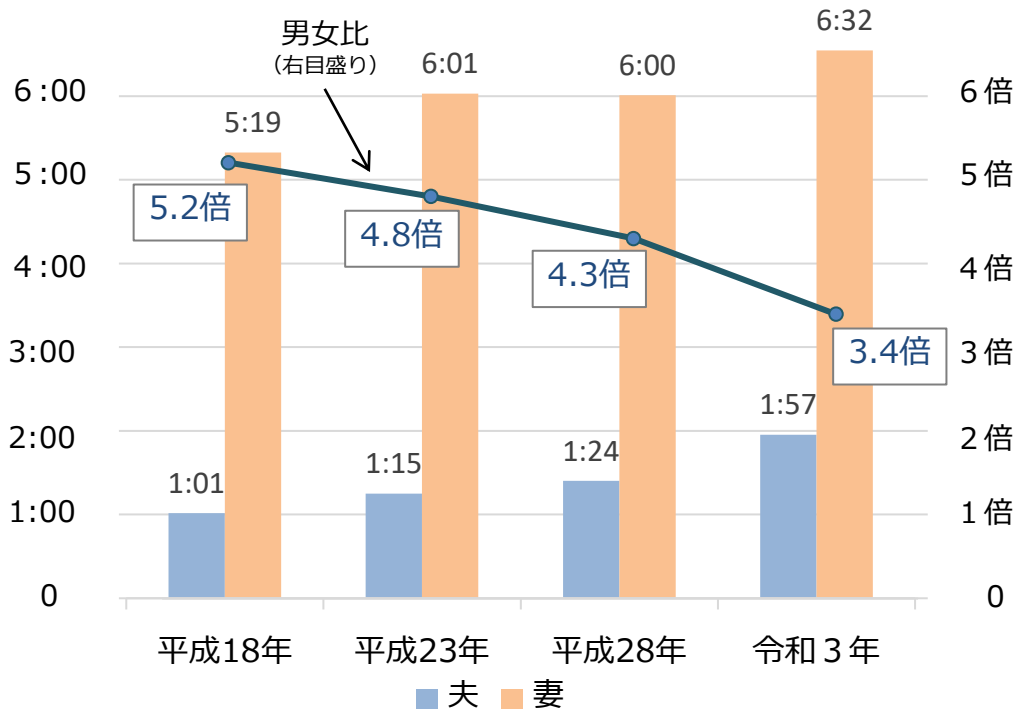
【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）
※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

家事関連時間の推移

- 6歳未満の子がいる世帯で、夫も妻も雇用されている場合の1日当たりの家事関連時間を比較すると、令和3年において妻は6時間31分であるのに対して、夫は1時間57分であり、3.4倍の差がある。

6歳未満の子がいる世帯で、共働きかつ夫も妻も雇用されている場合の家事関連時間（1日当たり）

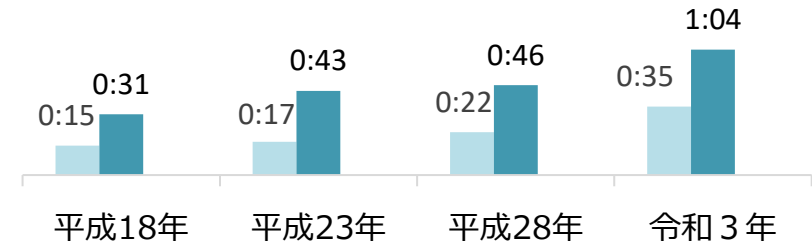
(時間：分)



うち、夫の家事と育児の時間

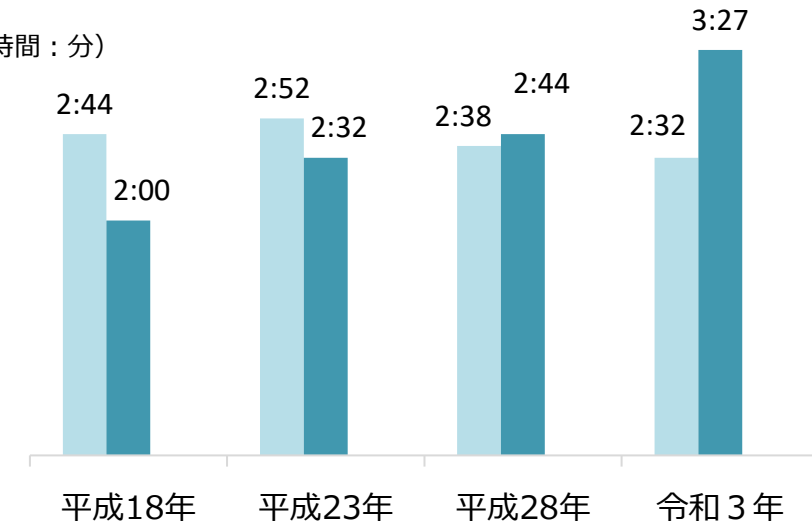
(時間：分)

家事 育児



うち、妻の家事と育児の時間

(時間：分)



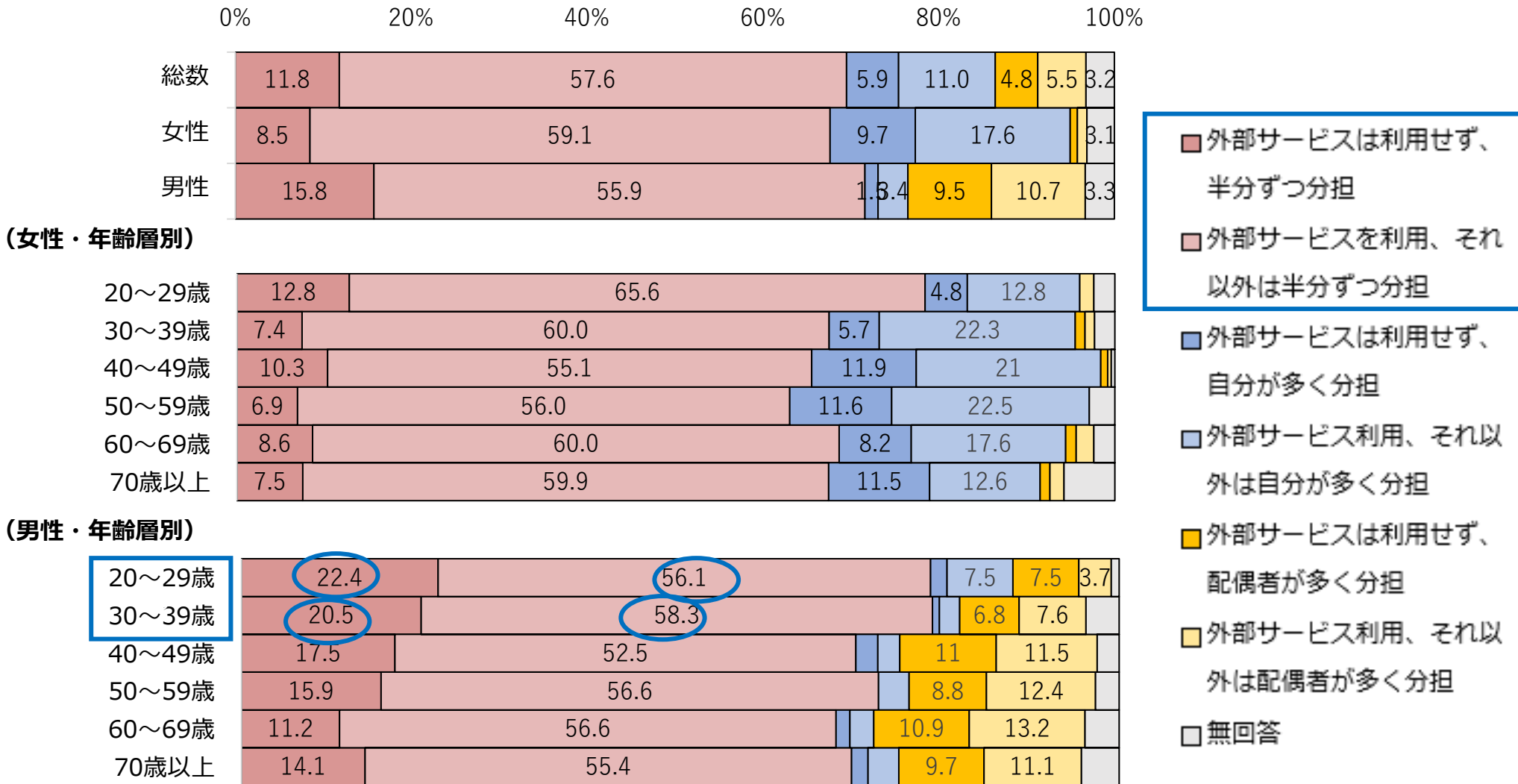
【出典】総務省「社会生活基本調査」

※「家事関連時間」とは、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計時間。

※夫婦と子どもの世帯。

育児に対する配偶者との役割分担に関する希望

- 男性の育児に対する配偶者との役割分担に関する希望を年代別にみると、「外部サービスは利用せず、半分ずつ分担」「外部サービスは利用せず、半分ずつ分担」が20歳代で22.4%、30歳代で20.5%、「外部サービスを利用、それ以外は半分ずつ分担」が20歳代で56.1%、30歳代で58.3%となっている。



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、育児休業を取って子育てをしたい男性の割合は年々増加するなど、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、共働き希望は、男性は年々増加し、女性は7割以上の高い水準で推移している。

図24 子育てについて、あなたの考えに近いもの

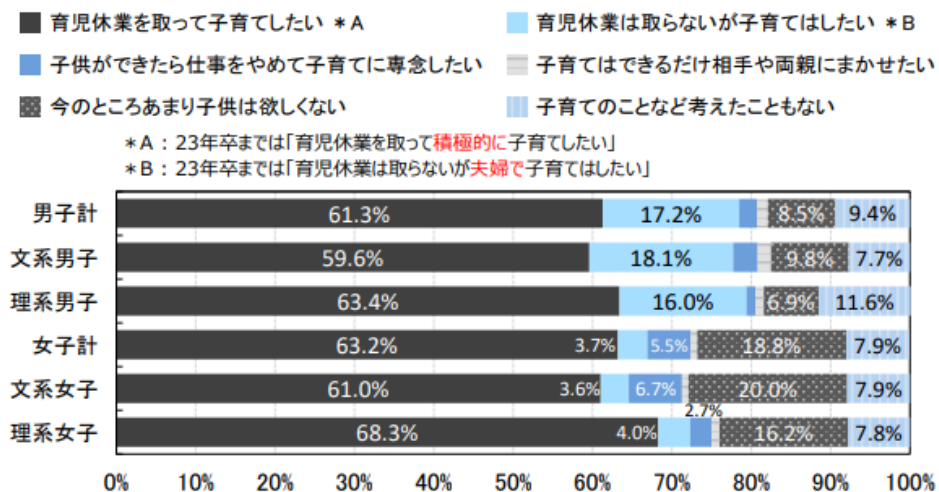


図25 「育児休業をとって子育てしたい*」の割合推移

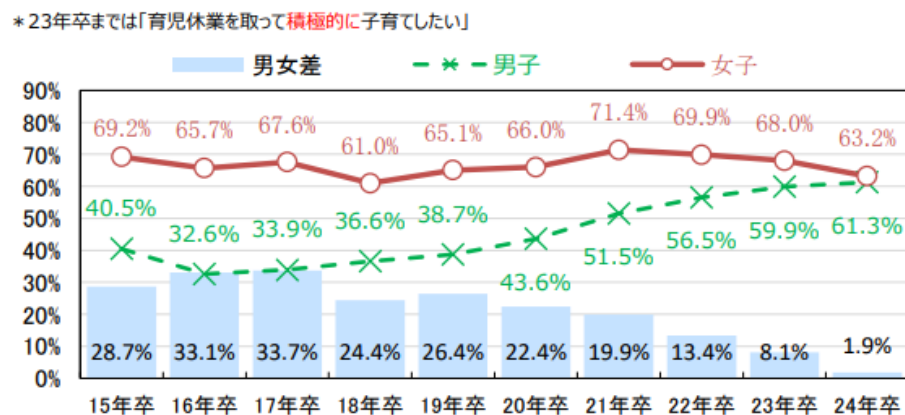


図18 共働き希望の推移

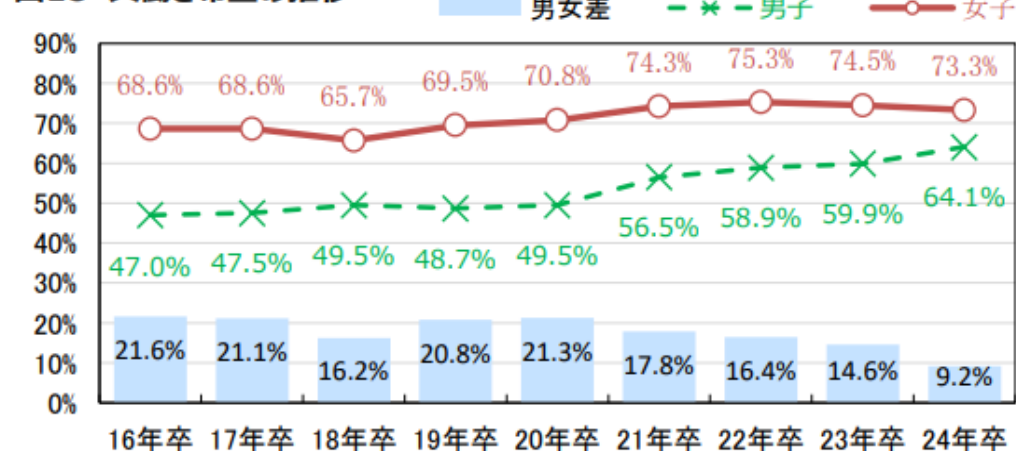
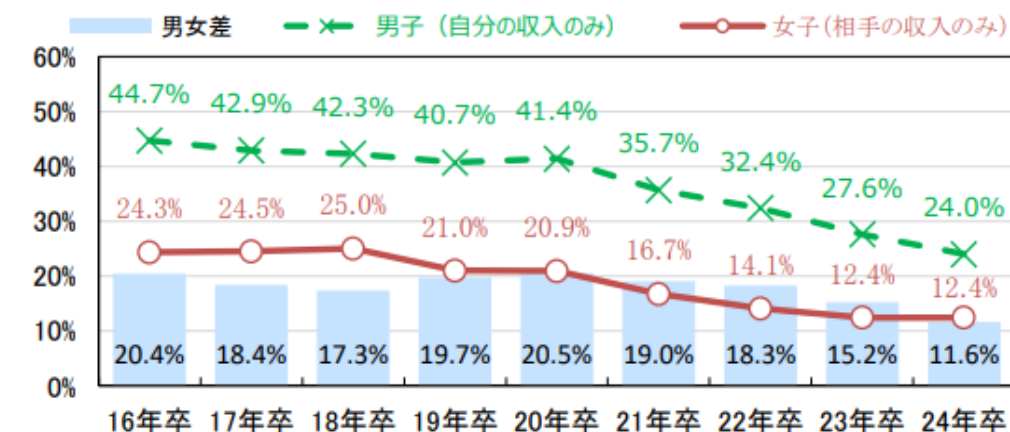


図20 専業「主婦」希望の推移

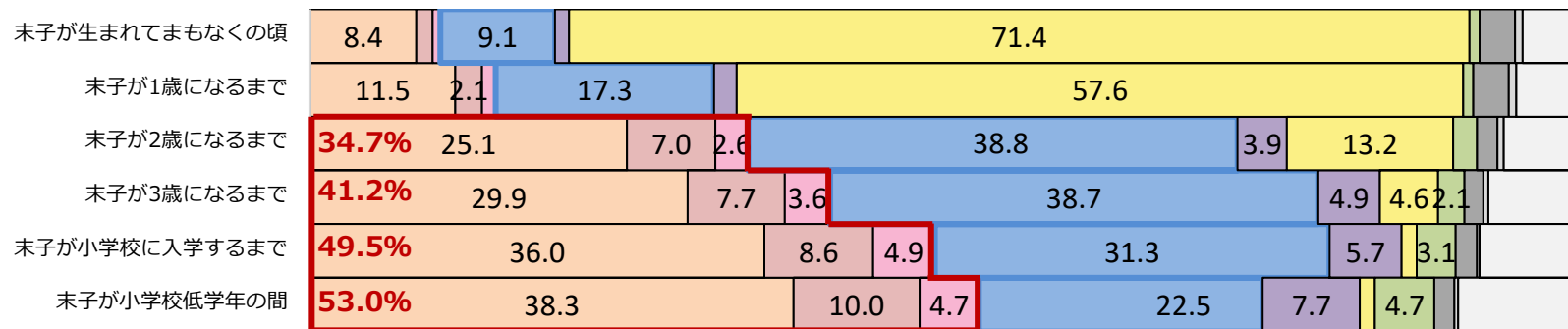


希望する仕事と育児の両立のあり方

- 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・退社時間やシフトの調整、テレワーク）を希望する割合が高くなっていく。
- 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子がどの年齢でも約4～5割と高い。

通時的にみた、希望する両立のあり方（女性・正社員）

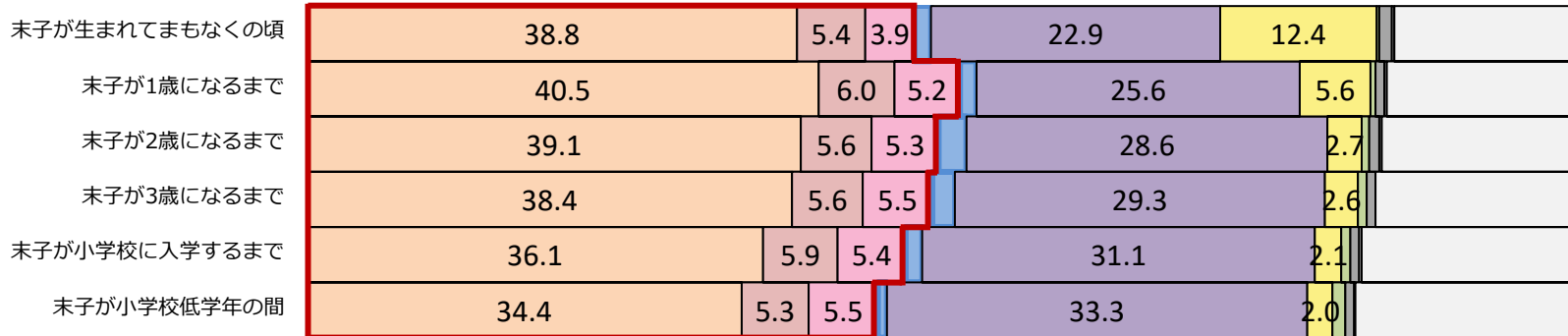
(%)



通時的にみた、希望する両立のあり方（男性・正社員）

約4～5割

(%)



【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等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4年度厚生労働省委託事業）

※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

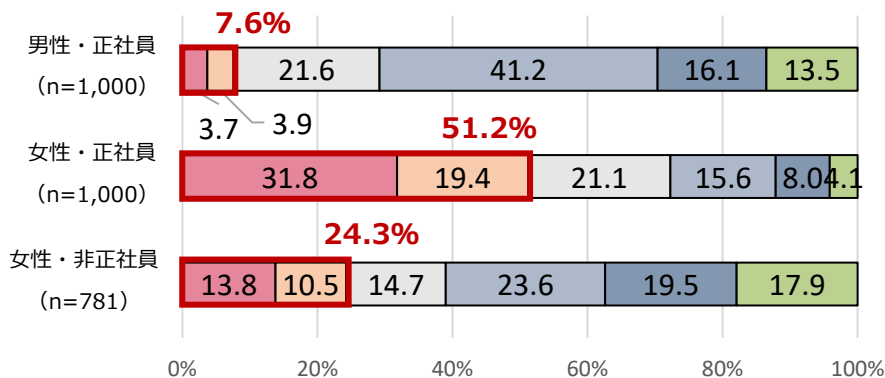
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 残業をしながらフルタイムで働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- その他

- フルタイムで働き、入社・退社時間やシフトの調整を行う（フレックスタイム制度を含む）
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 長期の休業を取得する
- 仕事を辞めて育児に専念する
- わからない

短時間勤務制度・残業免除の利用状況

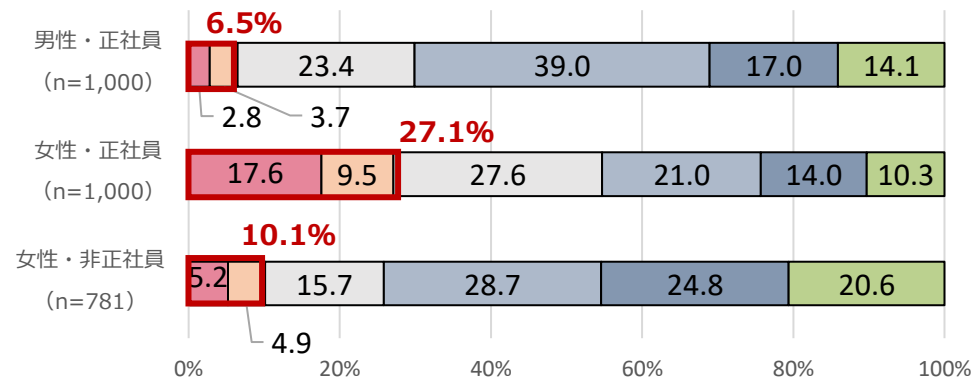
- 育児のための短時間勤務制度については、「利用している」又は「以前は利用していた」の合計が、女性・正社員で51.2%、女性・非正社員で24.3%であるのに対して、男性・正社員は7.6%と少ない。
- 育児のための所定外労働の制限（残業免除）制度については、「利用している」又は「以前は利用していた」の合計が、女性・正社員で27.1%、女性・非正社員で10.1%、男性・正社員は6.5%となっている。

両立支援制度の利用状況_短時間勤務制度：単数回答



- 現在利用している
- 以前は利用していたが、現在は利用していない
- 利用したことはないが、利用したかった（利用したい）
- 利用したことはなく、利用希望もない
- わからない
- 制度がなかった

両立支援制度の利用状況_所定外労働の制限（残業免除）制度：単数回答



- 現在利用している
- 以前は利用していたが、現在は利用していない
- 利用したことはないが、利用したかった（利用したい）
- 利用したことはなく、利用希望もない
- わからない
- 制度がなかった

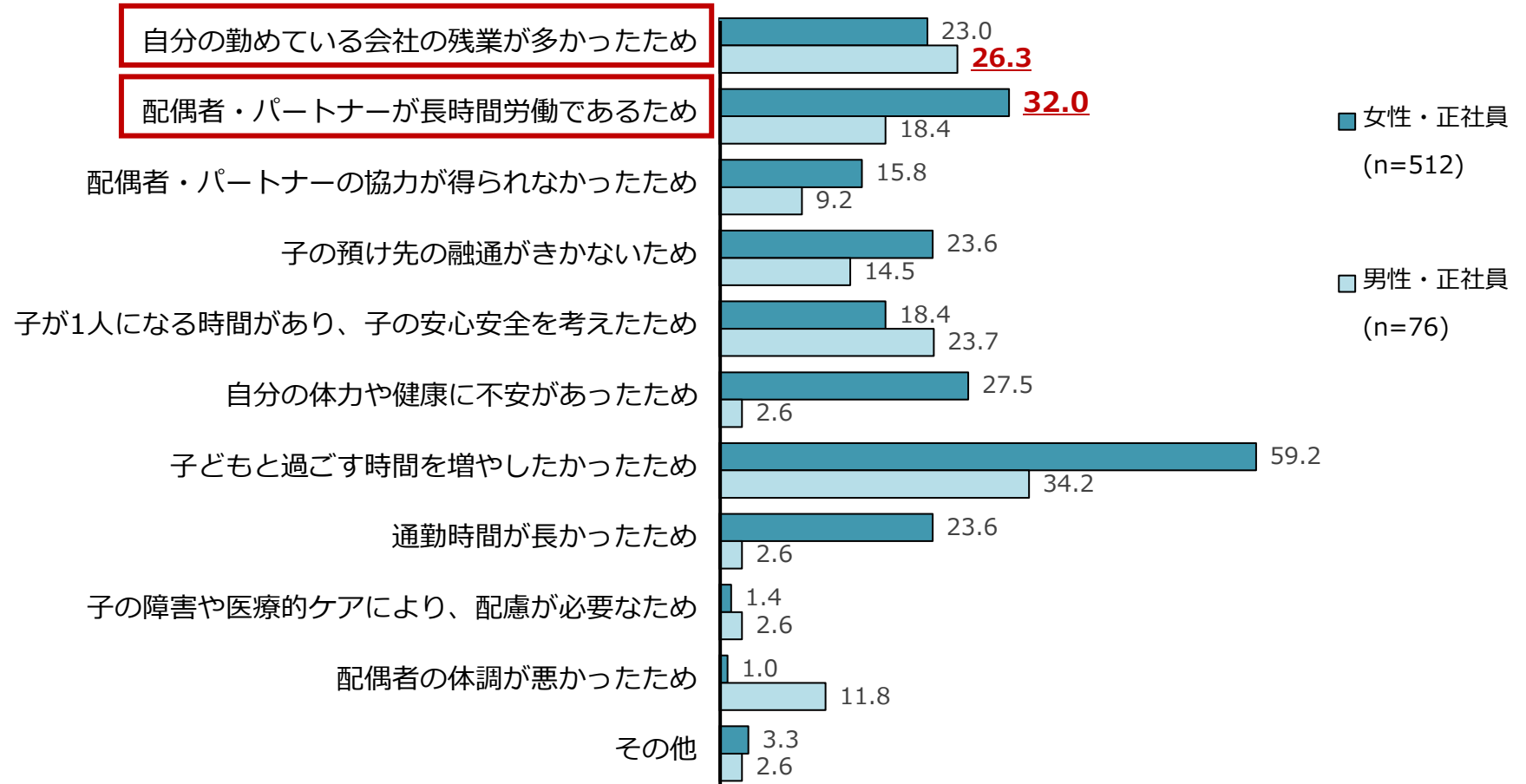
【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）

※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

短時間勤務制度の利用理由

- 短時間勤務を利用する理由について、女性・正社員では、「子どもと過ごす時間を増やしたかったため」（59.2%）と回答した割合が最も多く、次いで「配偶者・パートナーが長時間労働であるため」（32.0%）が多い。
- 男性（正社員・職員）では、「子どもと過ごす時間を増やしたかったため」（34.2%）と回答した割合が最も多く、次いで「自分の勤めている会社の残業が多かったため」（26.3%）が多い。

両立支援制度の利用状況_短時間勤務制度：複数回答



【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等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4年度厚生労働省委託事業）

※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

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

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	子の看護休暇制度の規定の有無及び利用可能期間（%）			
		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)
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	取得可能日数（%）								取得可能日数 制限なし
			子が1人の場合				子が2人以上の場合				
			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	
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
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 (%)

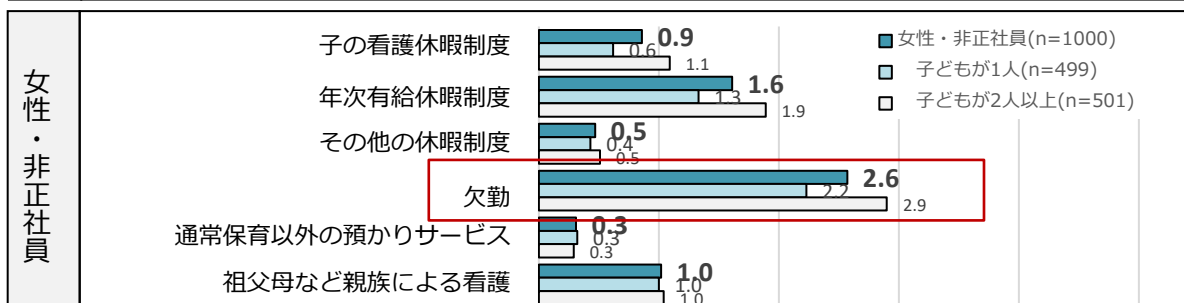
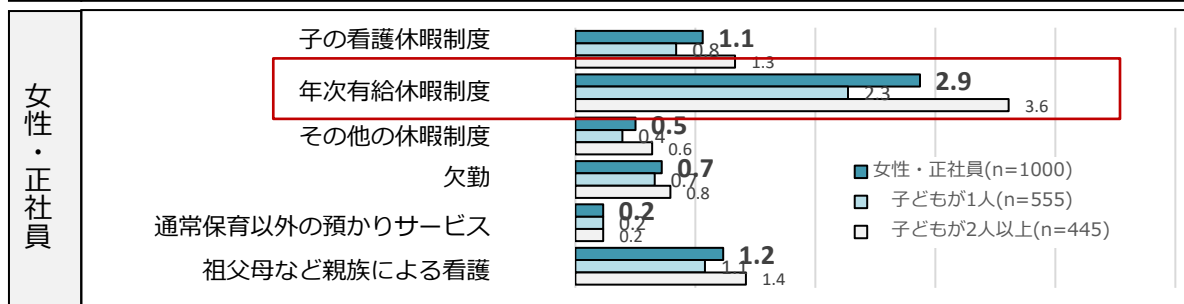
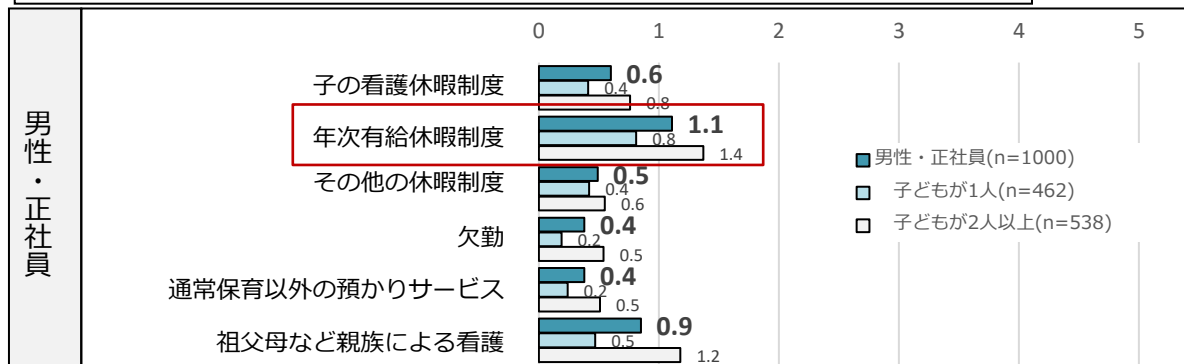
	小学校就学前までの子を持つ労働者計	子の看護休暇取得者	取得日数		
			5日未満	5〜10日	11日以上
女性	100.0	16.2 (100.0)	(75.1)	(23.6)	(1.3)
男性	100.0	6.7 (100.0)	(88.8)	(10.4)	(0.7)

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)



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

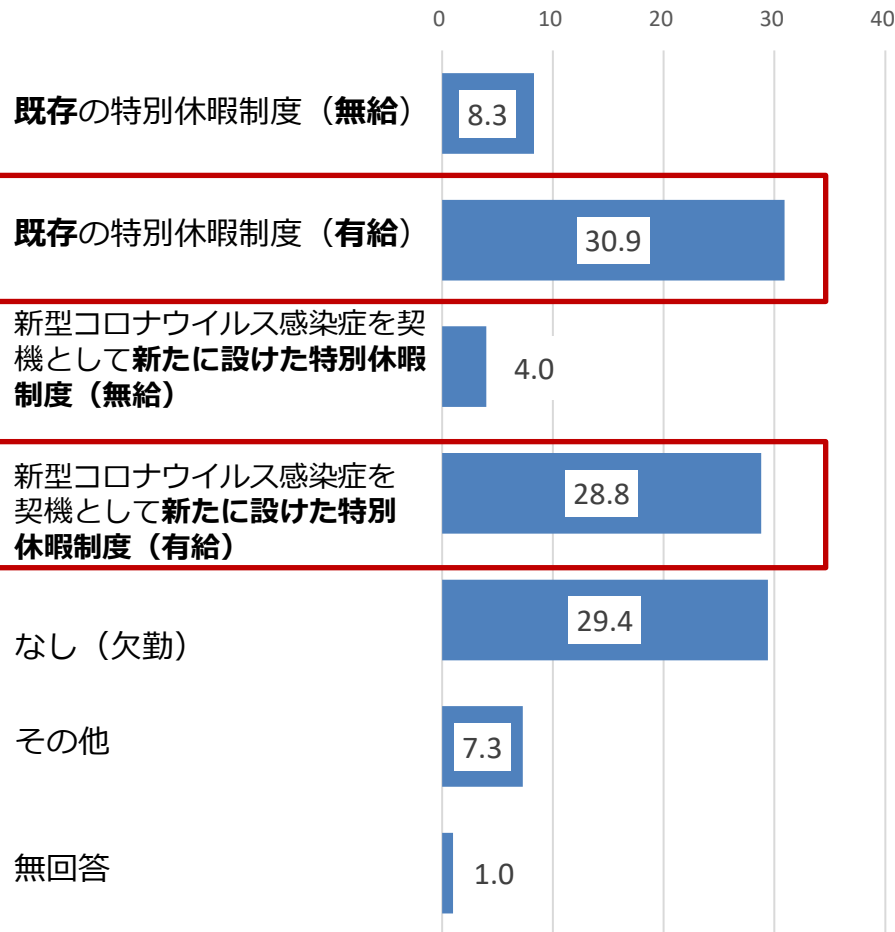
申出を拒んでいる（欠勤扱いとしている）	4.4
「子の看護休暇」として申出を認めている	2.8
年次有給休暇の取得を勧奨している	10.2
申出を受けたことがない	79.9
その他	1.9
不明	0.6

【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」（令和2年度）

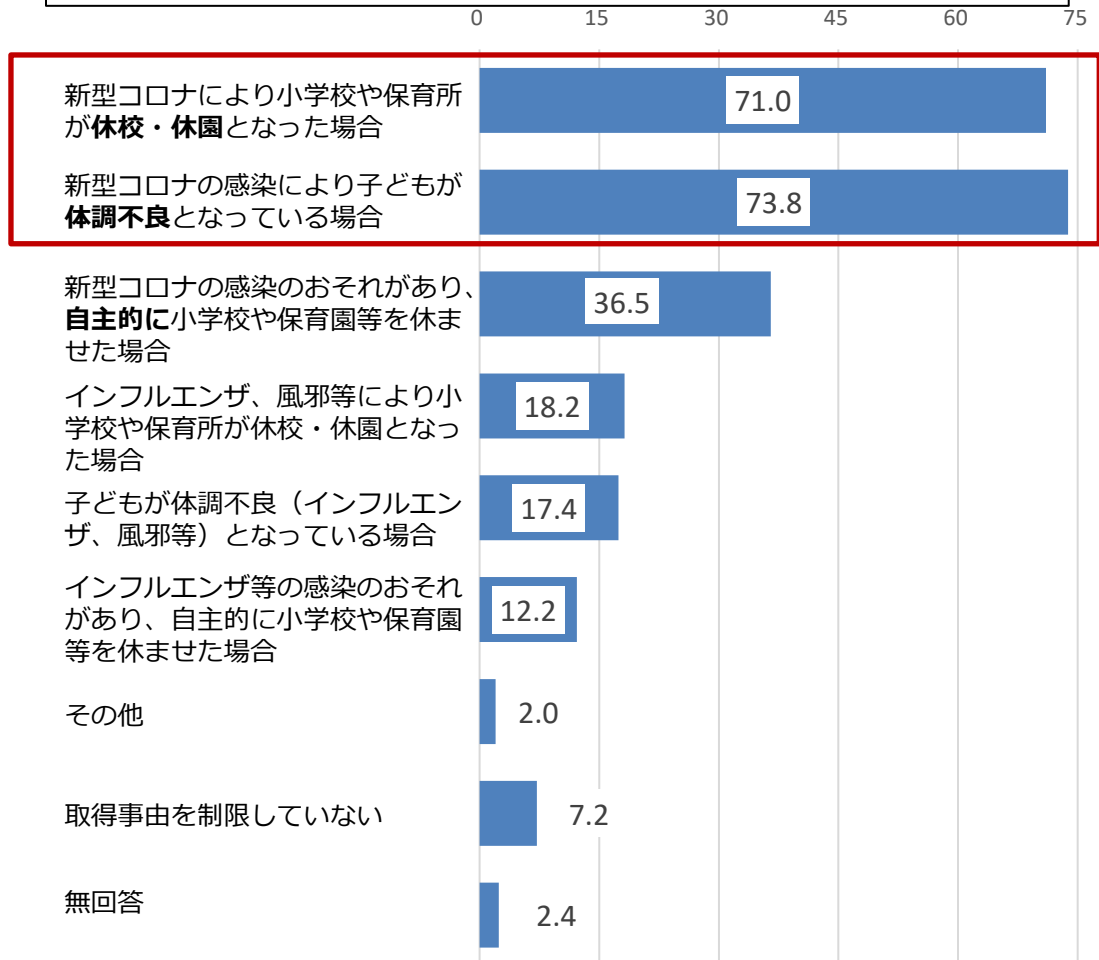
新型コロナウイルス感染症などに感染した特別休暇制度

- 感染した子どもの世話をするために取得できる特別休暇制度の有無を見ると、「既存の特別休暇制度（有給）」が30.9%、「新型コロナウイルス感染症を契機として新たに設けた特別休暇制度（有給）」が28.8%であった。
- 子どもの世話をするに使用できる特別休暇制度の取得事由を見ると、「新型コロナウイルスの感染により子どもが体調不良となっている場合」が73.8%、「新型コロナにより小学校や保育所が休校・休園となった場合」が71.0%であった。

新型コロナに感染した子どもの世話をするために取得できる特別休暇の有無：複数回答（%）

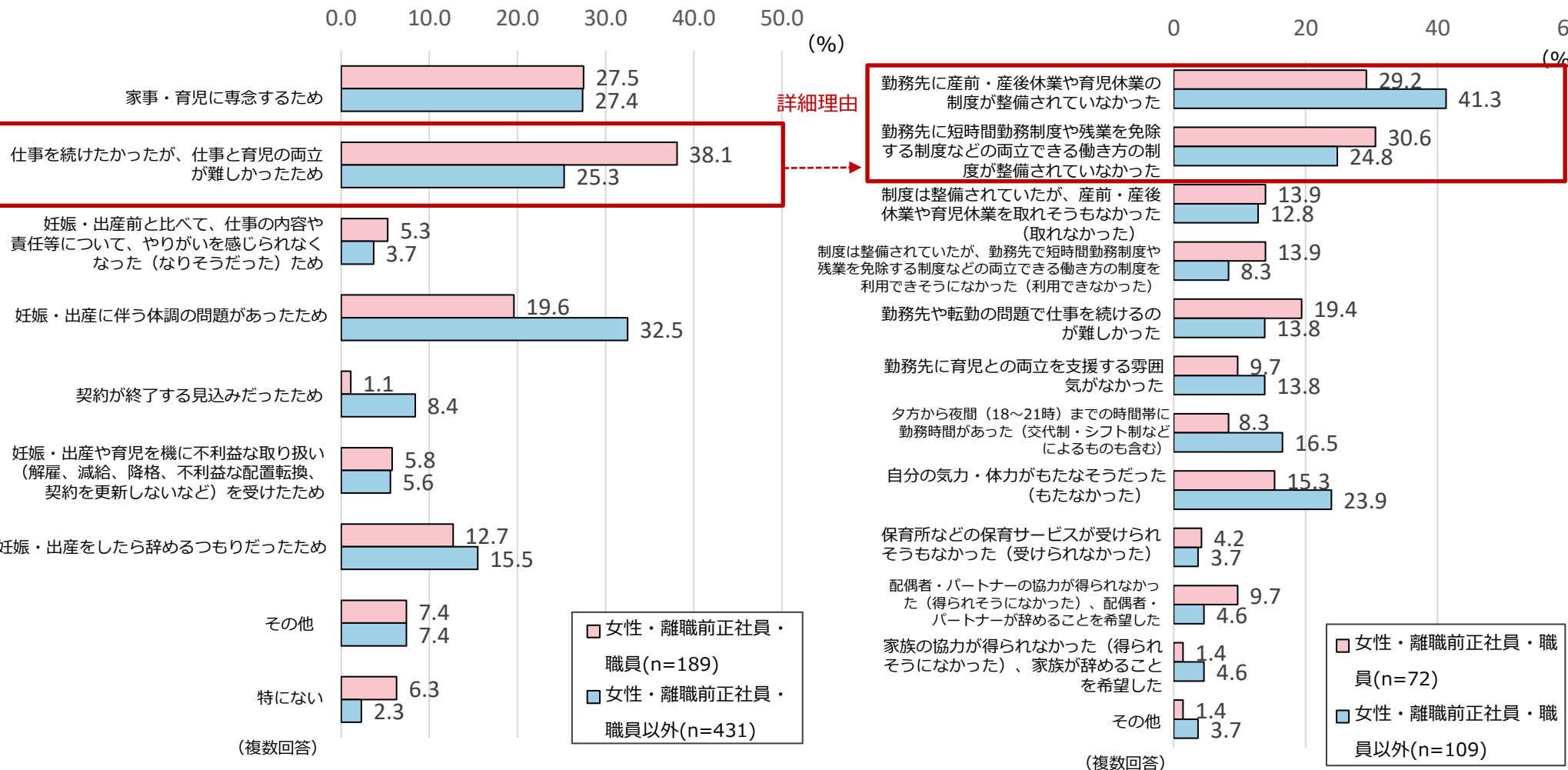


子どもの世話をするに使用できる特別休暇制度の取得事由：複数回答（%）



未子妊娠判明当時の仕事を辞めた理由

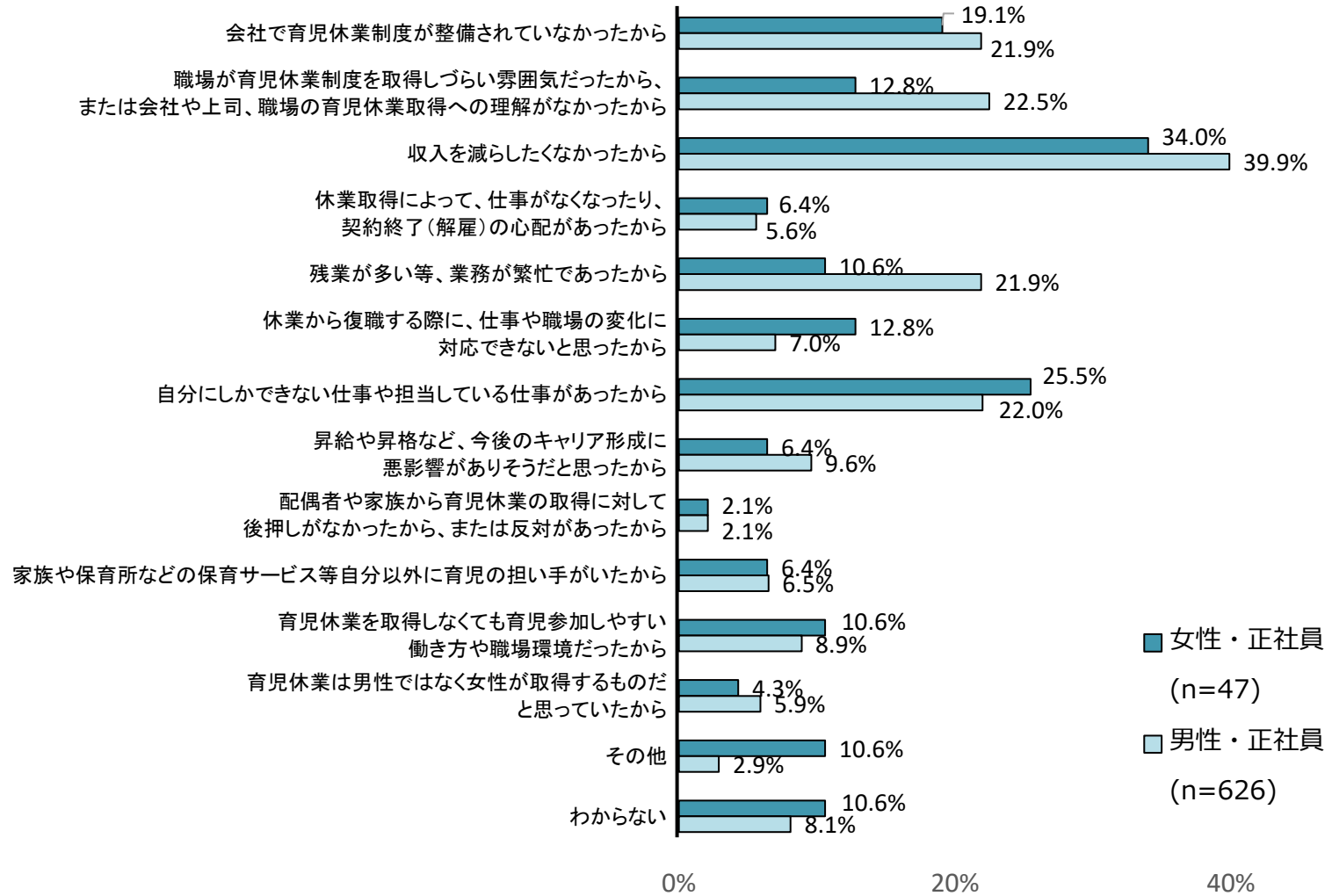
- 女性・離職前正社員・職員は、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」（28.1%）、女性・離職前正社員・職員以外は、「妊娠・出産に伴う体調の問題があったため」（32.5%）がもっとも高い。
- 「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」と回答した人の詳細な理由をみると、女性・離職前正社員・職員は「勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった」（30.6%）「勤務先に産前・産後休業や育児休業の制度が整備されていなかった」（29.2%）が高く、女性・離職前正社員・職員以外は「勤務先に産前・産後休業や育児休業の制度が整備されていなかった」（41.3%）がもっとも高い。



【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等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4年度厚生労働省委託事業）
 ※小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者（調査時点の有職無職は問わない。）を対象としたアンケート調査

育児休業制度を利用しなかった理由

- 「男性・正社員」について、育児休業制度を利用しなかった理由をみると、「収入を減らしたくなかったから」、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」が多くなっている。



【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等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4年度厚生労働省委託事業）

※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

※就労形態は末子妊娠判明時のもの。

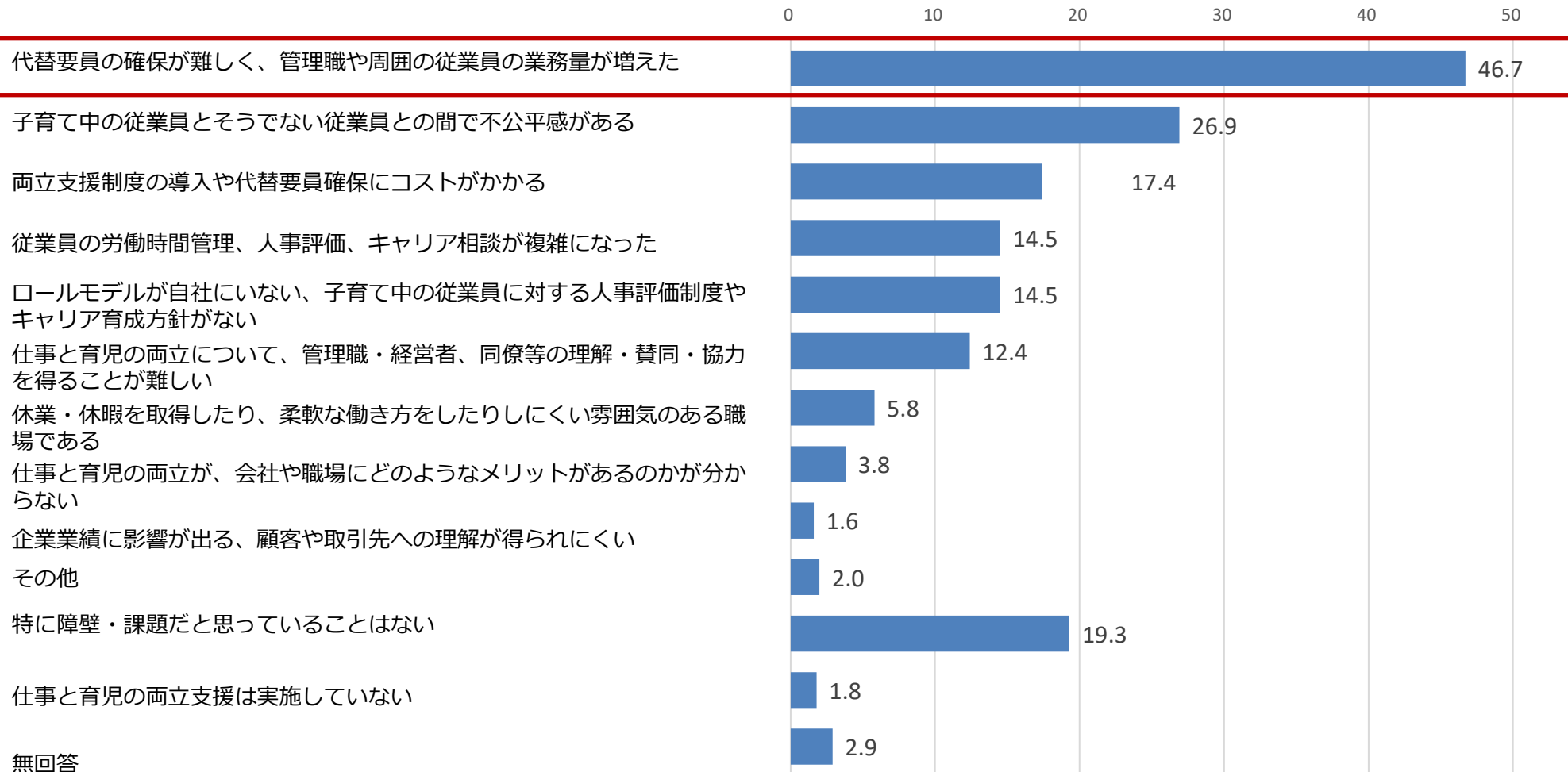
※末子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業において、「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」、「利用したことはなく、利用希望もない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

※複数回答

仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題

- 仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題をみると、「代替要員の確保が難しく、管理職や周囲の従業員の業務量が増えた」が46.7%で最も回答割合が高く、次いで「子育て中の従業員とそうでない従業員との間で不公平感がある」が26.9%となっている。

仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題：複数回答（%）



I 現状の課題と基本的な考え方

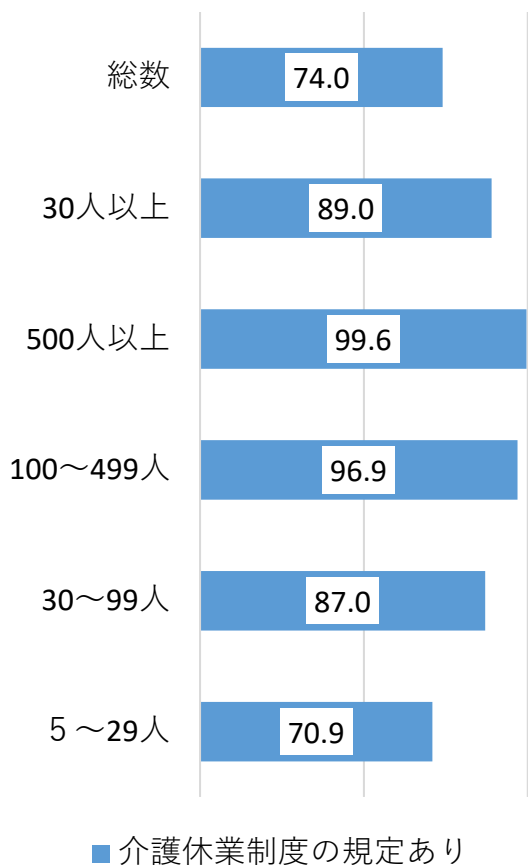
2 仕事と育児・介護の両立に係る現状

(2) 仕事と介護の両立に係る現状

介護休業の規定整備状況と介護休業期間の最長限度

- 30人以上の事業所の89.0%が介護休業制度の規定を整備している。
- 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、30人以上の事業所の78.1%が法定どおりであり、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 (%) あ

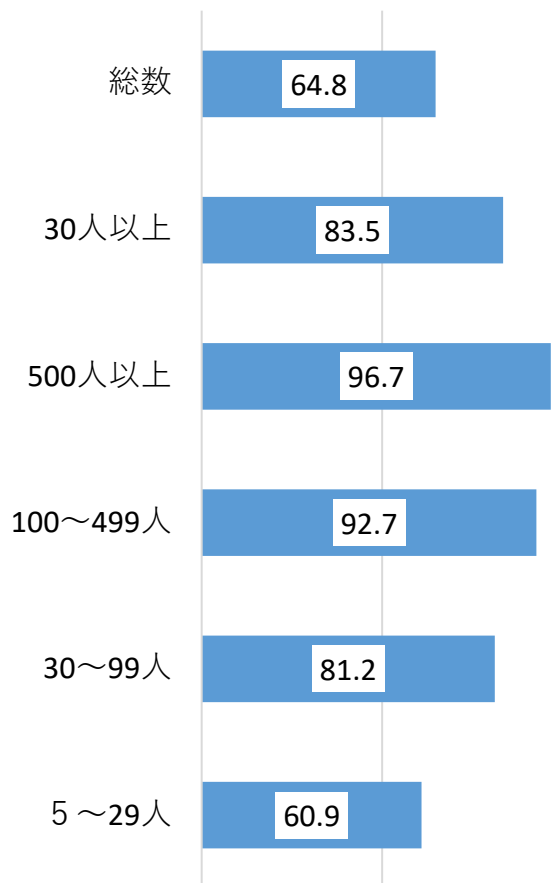
	介護休業制度 規定あり	る 期間の 最長限度を 決めてい	り 通算して93日（法定どお						期間の制限はなく、必要日 数取得できる
			93日を超え6か月未満	6か月	6か月を超え1年未満	1年	1年を超える期間		
総数	100.0	95.3 (100.0)	(84.6)	(2.6)	(2.6)	(0.4)	(8.1)	(1.8)	4.7
30人以上	100.0	97.3 (100.0)	(78.1)	(3.1)	(2.7)	(0.6)	(11.9)	(3.6)	2.7
500人以上	100.0	100.0 (100.0)	(46.0)	(2.0)	(9.0)	(1.5)	(29.9)	(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

- 30人以上の事業所の83.5%が介護休業制度の規定を整備している。
- 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 (%)



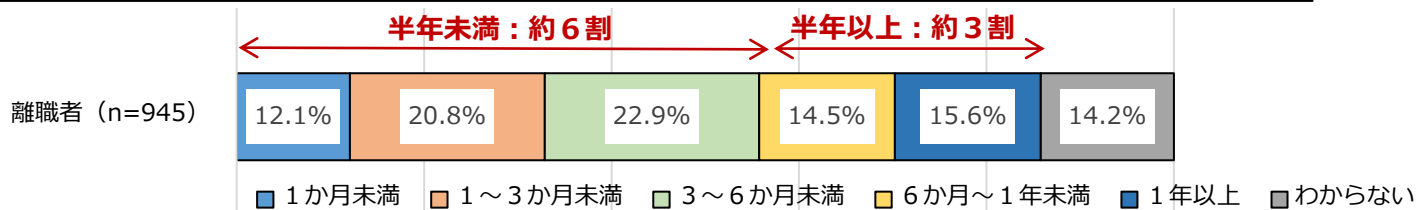
	あり 介護 休暇 制度 規定	あり 取得 可能 日数 制限	対象家族が1人の場合				対象家族が2人以上の場合				なし 取得 可能 日数 制限
			お り 5 日 (法 定 ど お り)	6 日 ～ 10 日	11 日 ～ 20 日	21 日 以 上	ど お り 10 日 (法 定 ど お り)	11 日 ～ 20 日	21 日 ～ 40 日	41 日 以 上	
総数	100.0	95.6 (100.0)	89.4 (93.5)	1.4 (1.5)	0.7 (0.7)	4.1 (4.3)	90.2 (94.3)	1.2 (1.3)	0.3 (0.3)	3.9 (4.1)	4.4
30人以上	100.0	97.3 (100.0)	90.2 (92.8)	2.6 (2.7)	0.9 (0.9)	3.5 (3.6)	91.9 (94.5)	1.4 (1.4)	0.3 (0.3)	3.7 (3.8)	2.7
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

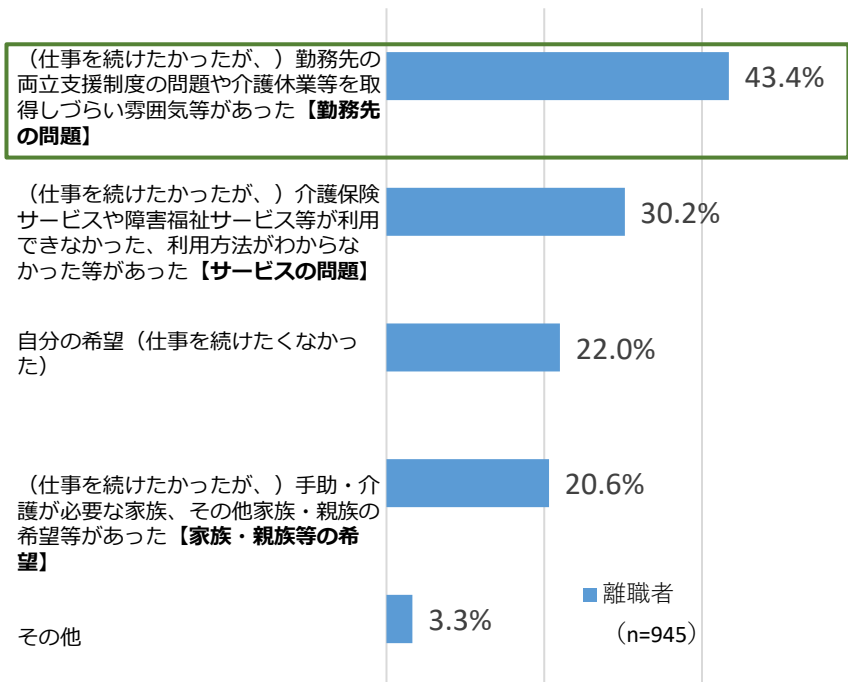
介護を理由に仕事を辞めるまでの期間と辞めた理由

- 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。

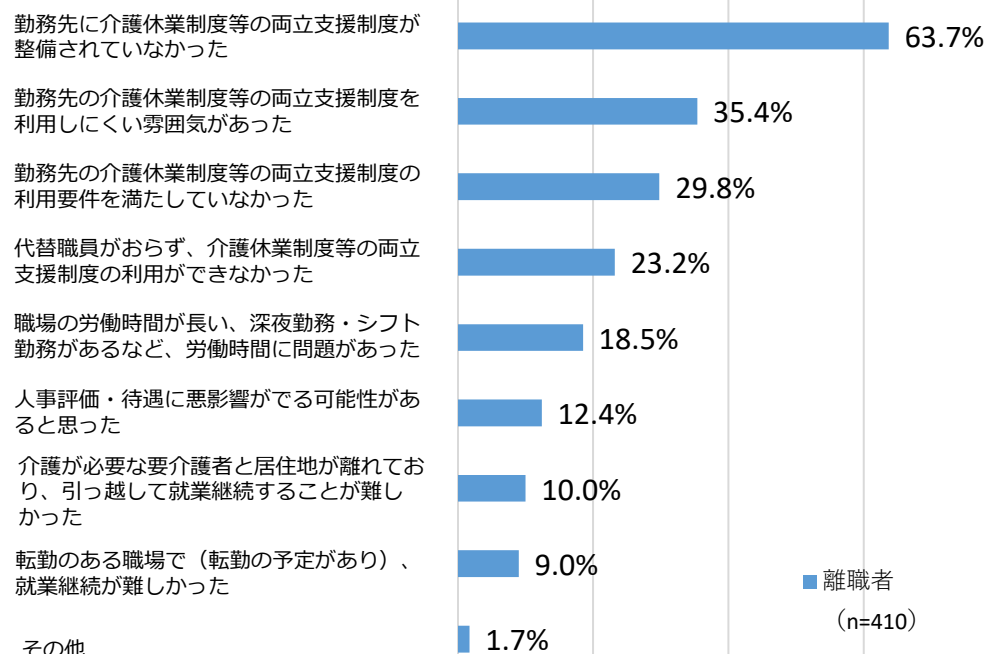
「手助・介護」を始めてから、「手助・介護」のために仕事を辞めた時までの期間:単数回答



「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



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	(39.5)
	対象としていない	38.2	(60.5)
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）	4.0
「介護休暇」として申出を認めている	1.9
年次有給休暇の取得を勧奨している	8.7
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

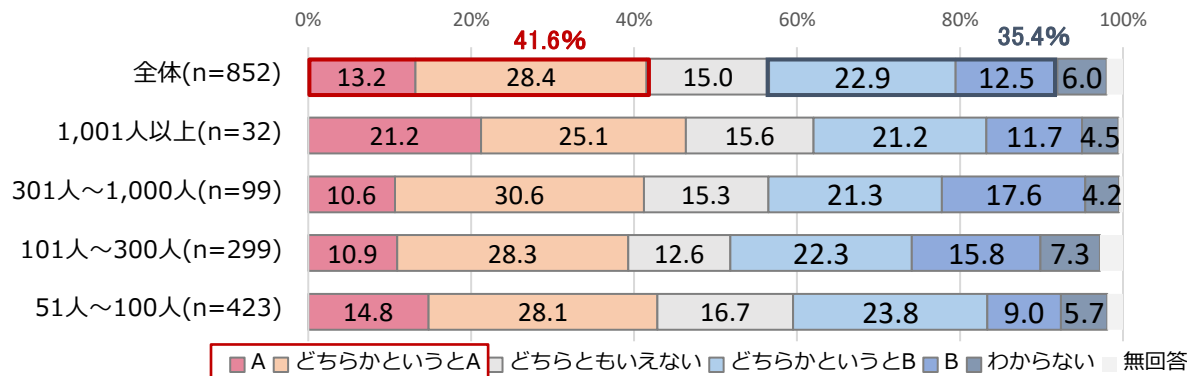
- 介護休業に関する考え方について、「A：介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である」と「B：介護休業期間は介護に専念するための期間である」という考え方に対し、
 - * 企業調査では、「A」もしくは「どちらかというA」と考える割合は、従業員規模にかかわらず、4割にとどまる。
 - * 労働者調査では、「A」もしくは「どちらかというA」と回答した割合は、3～4割程度にとどまる。

介護休業に関する考え方

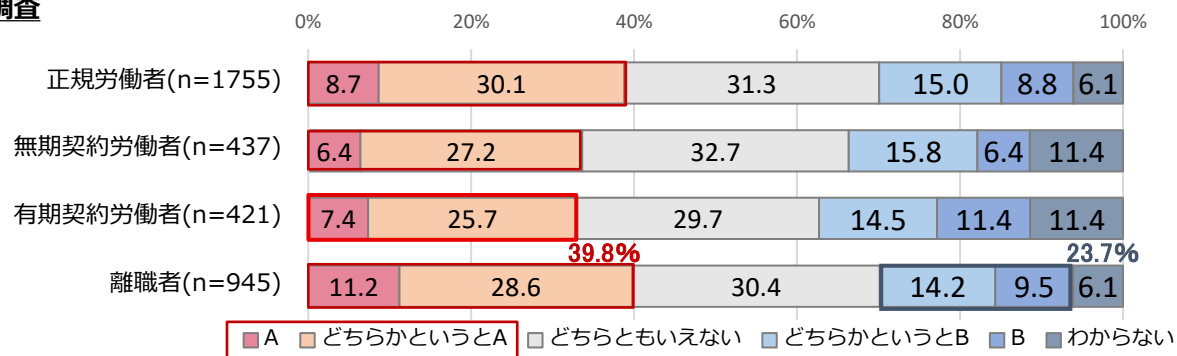
A：介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための**体制を構築**する期間である

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



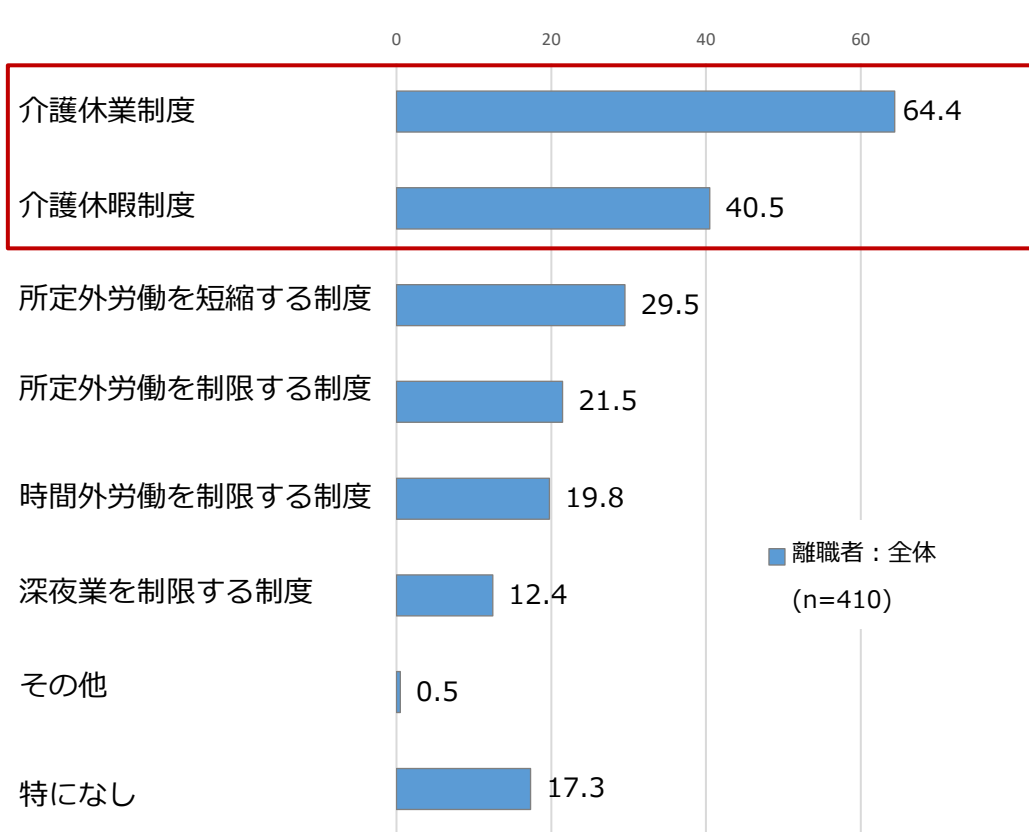
労働者・離職者調査



離職前に利用したかった両立支援制度等

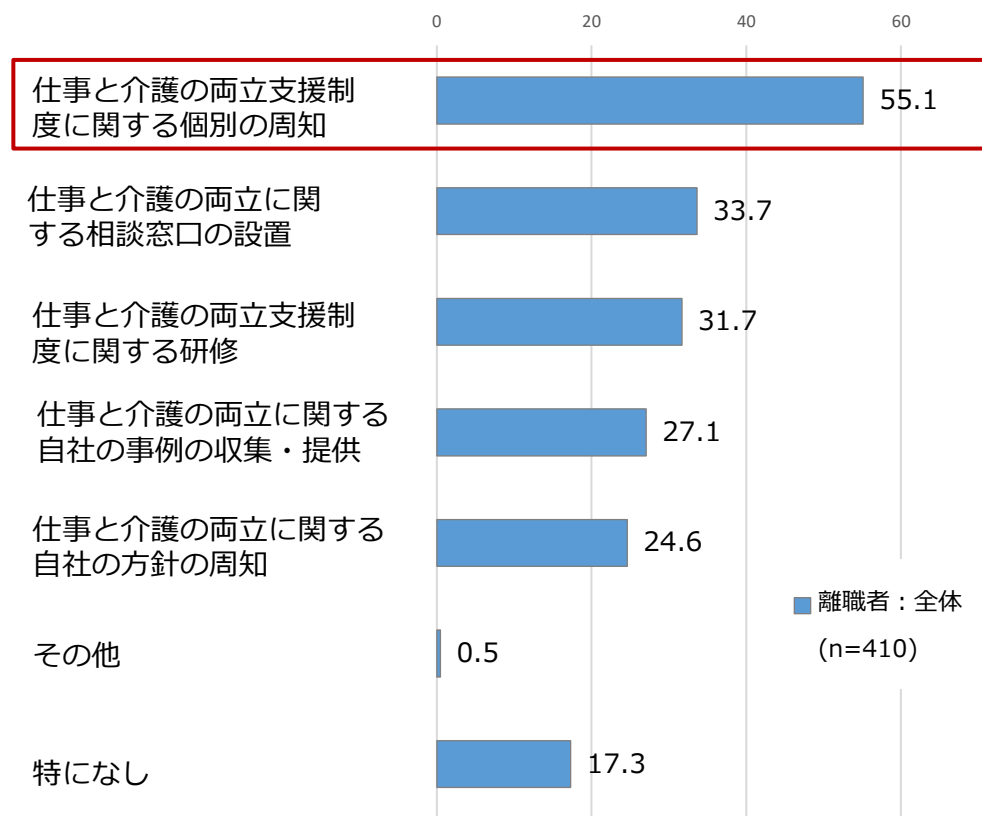
- 仕事を辞める前、どのような仕事と介護の両立支援制度を利用したかったかをみると、「介護休業制度」が約6割、「介護休暇制度」が約4割となっている。
- どのような職場の取組があれば、仕事を続けられたと思うかをみると、「仕事と介護の両立支援制度に関する個別の周知」が5割強となっている。

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 (%)



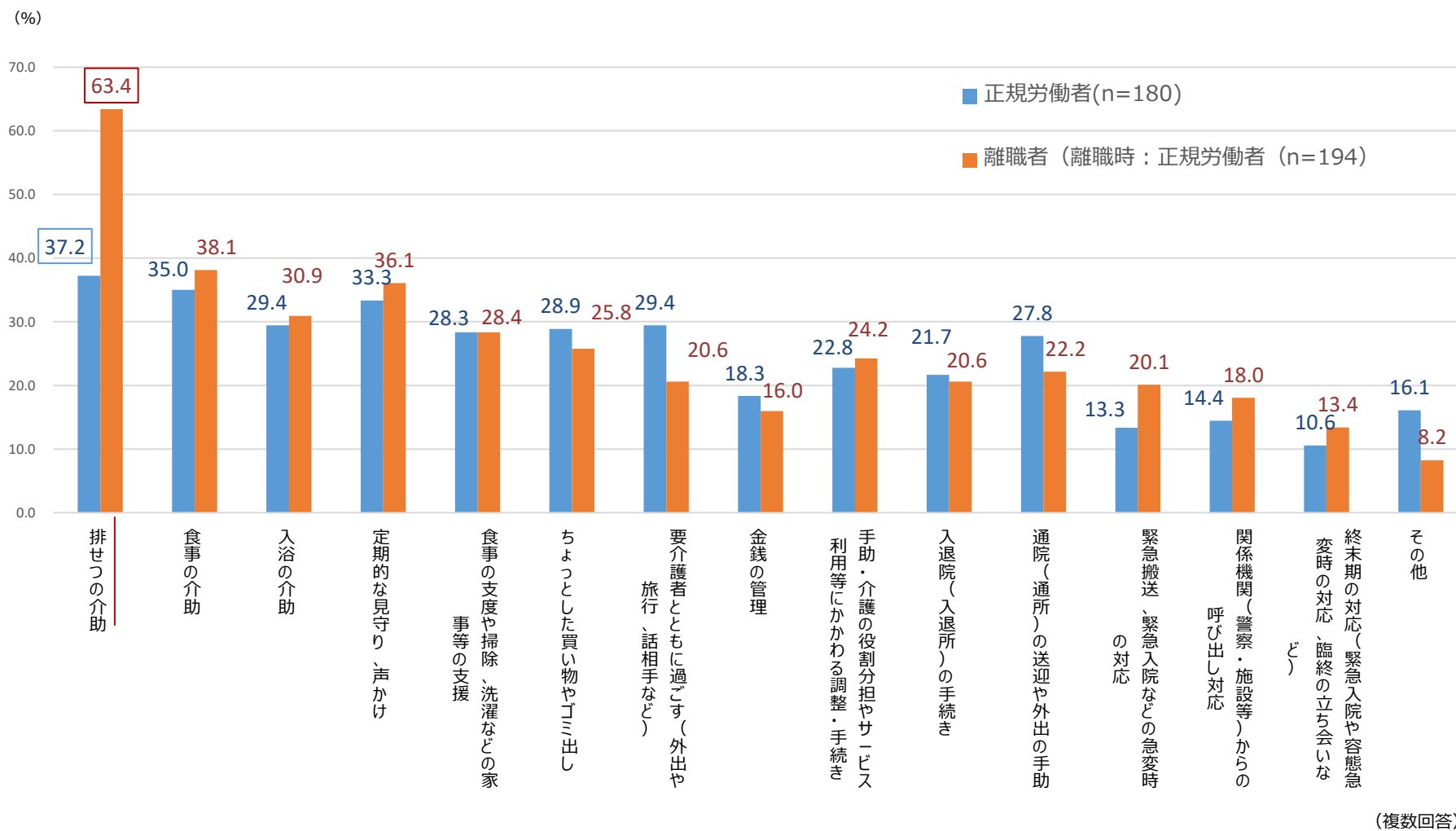
(複数回答)

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 (%)



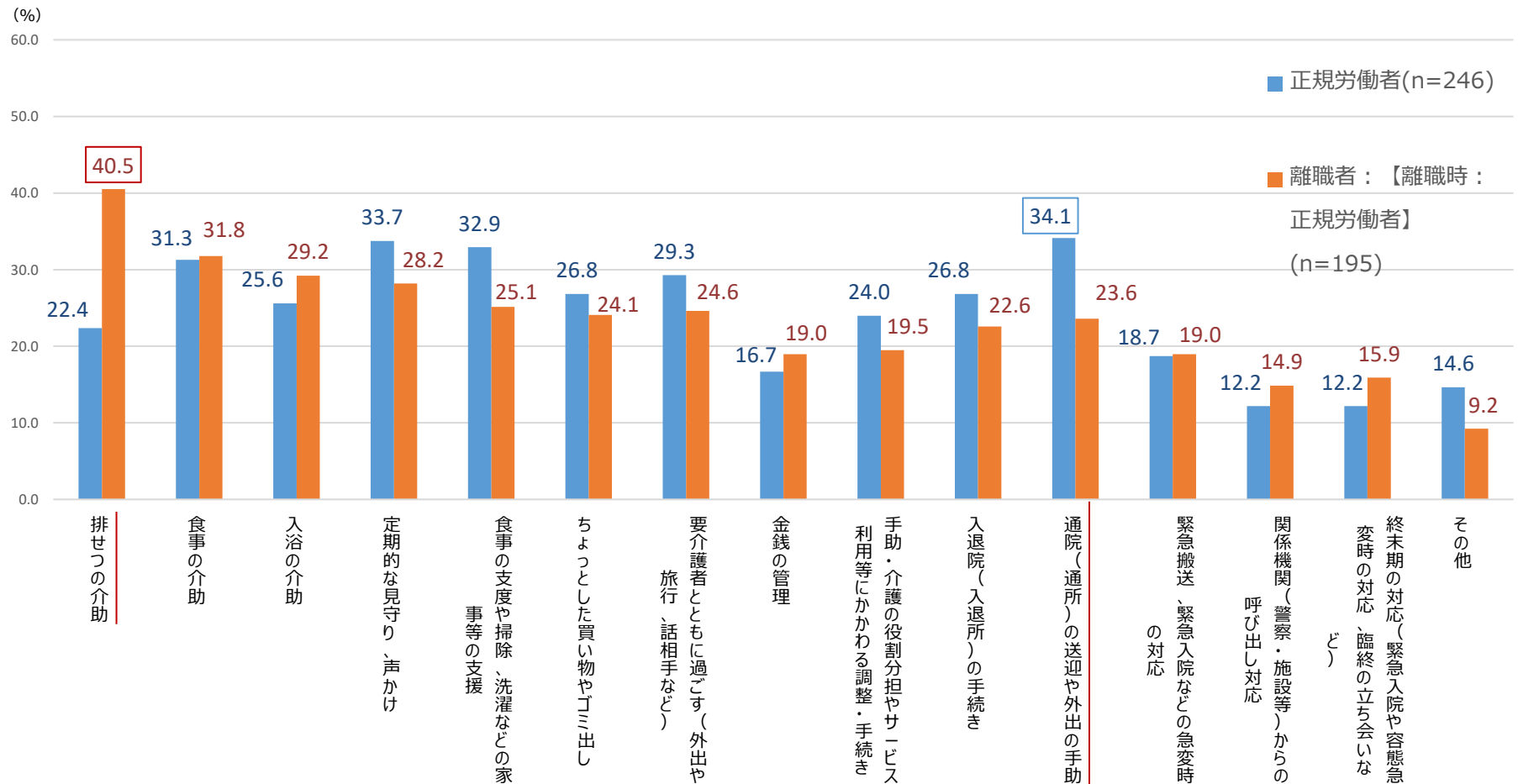
介護休業の利用目的

- 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。



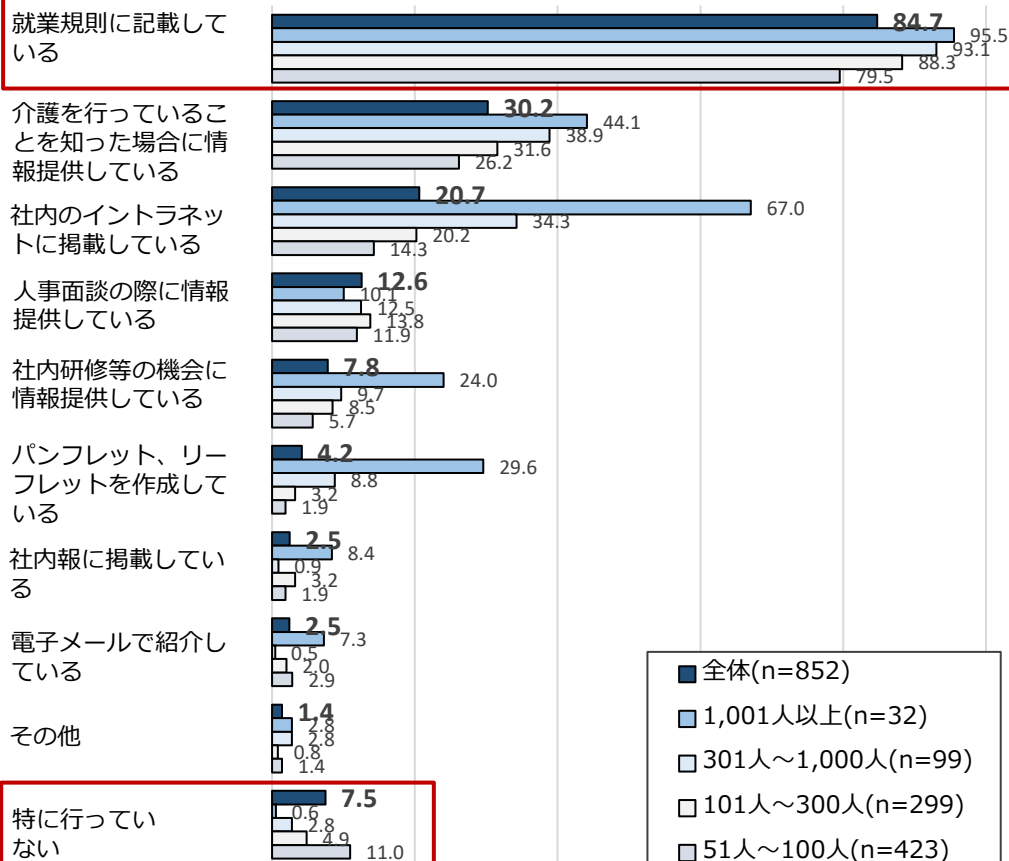
(複数回答)

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

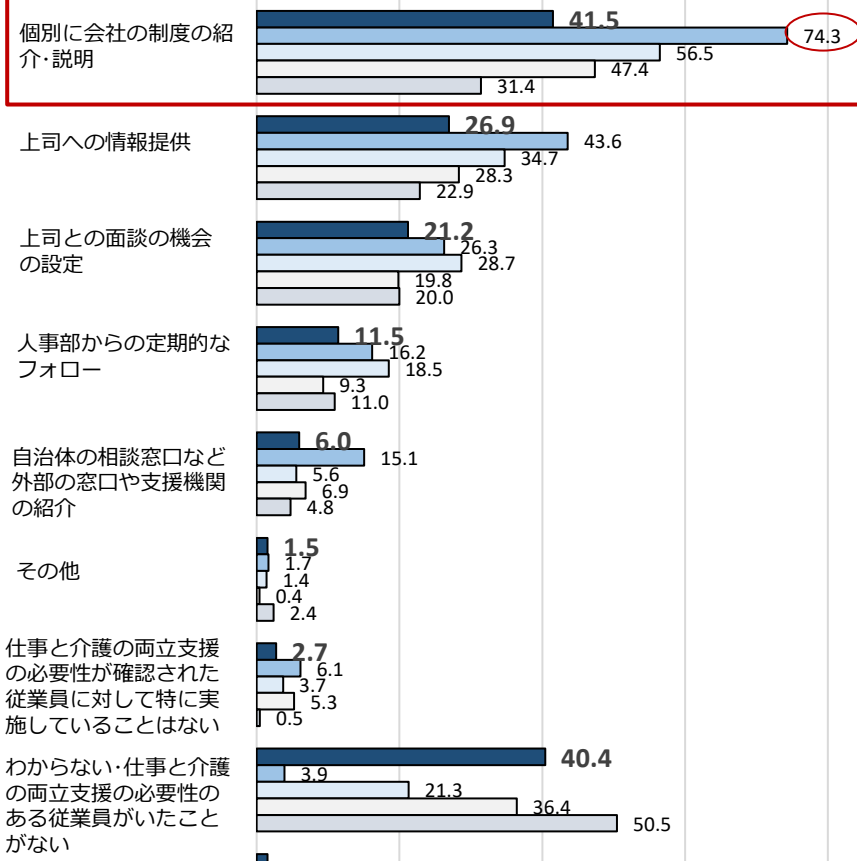
(%)
0 20 40 60 80 100



■ 全体(n=852)
■ 1,001人以上(n=32)
□ 301人~1,000人(n=99)
□ 101人~300人(n=299)
□ 51人~100人(n=423)

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



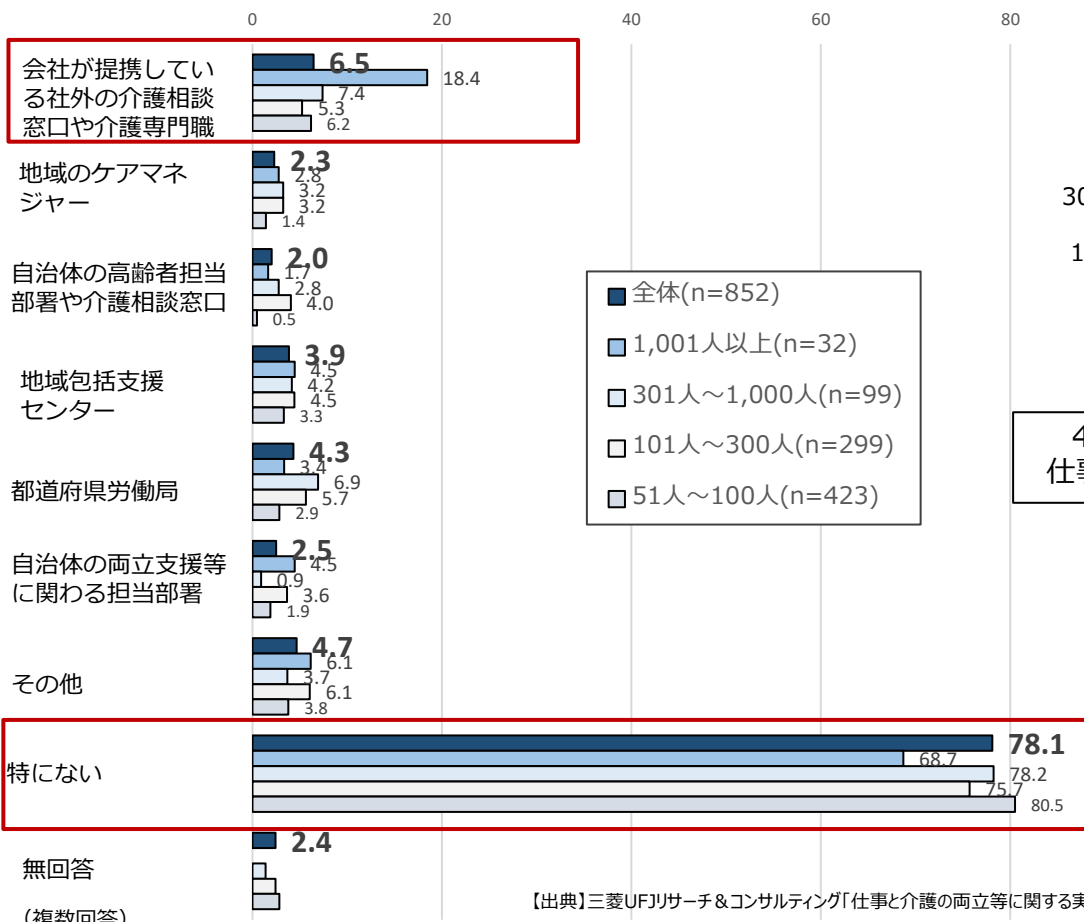
(複数回答)

(複数回答)

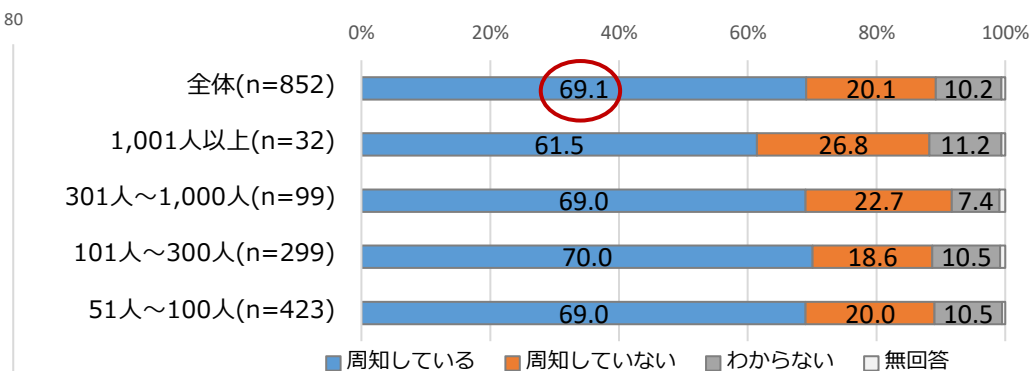
従業員に対する仕事と介護の両立支援制度の周知②

- 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。

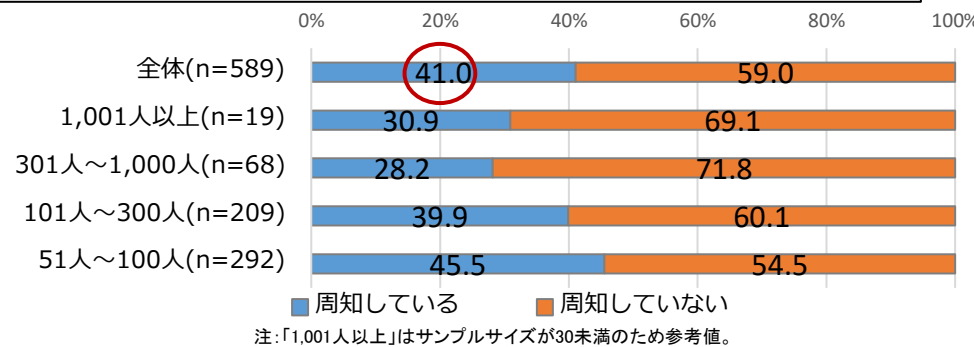
両立支援の充実のため、専門職や地域資源等への相談や連携（%）



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。

	全体	従業員規模別			
		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）

(%)

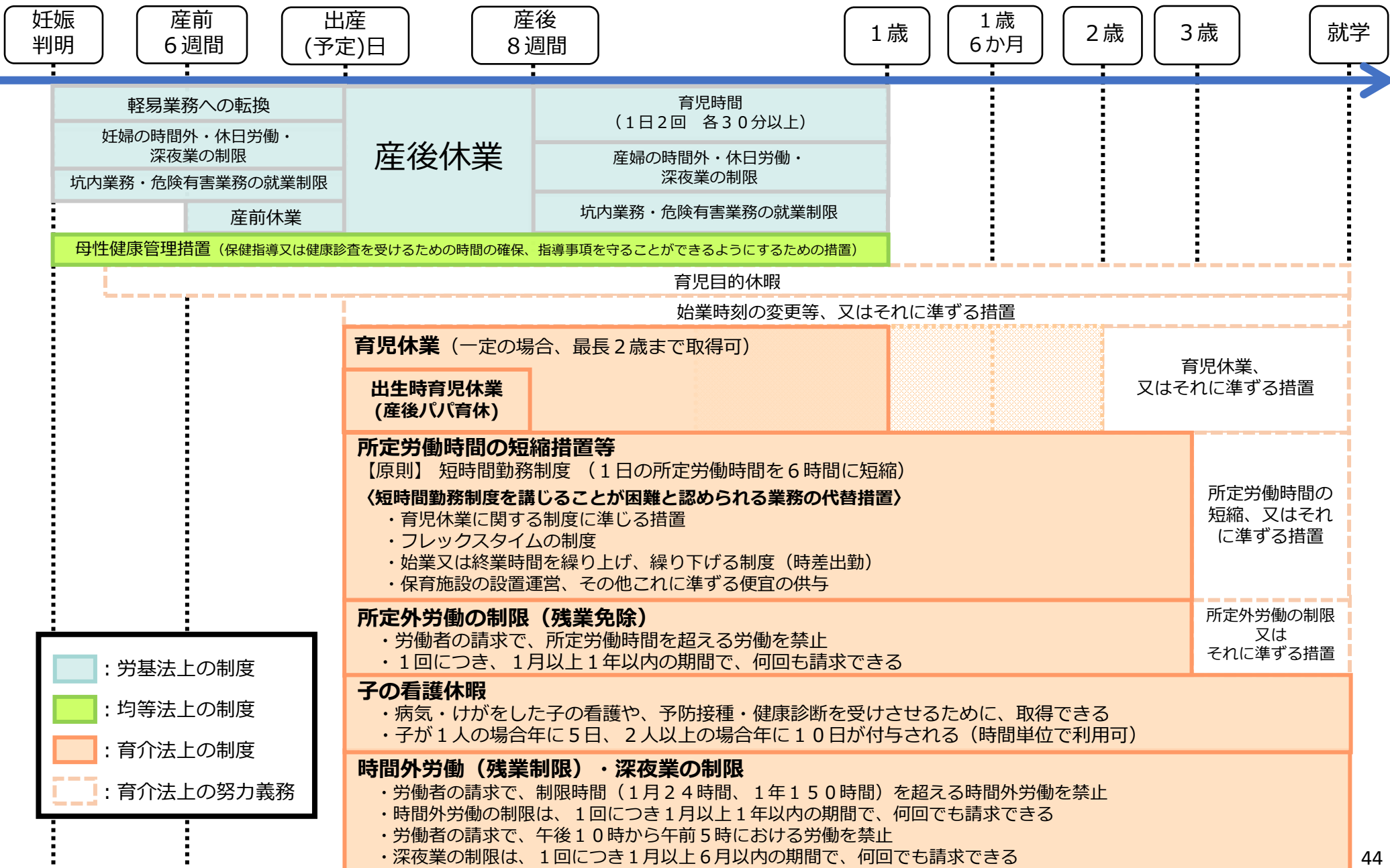
(複数回答)

(参考資料)

育児・介護休業法

次世代育成次世代育成支援対策推進法等 概要

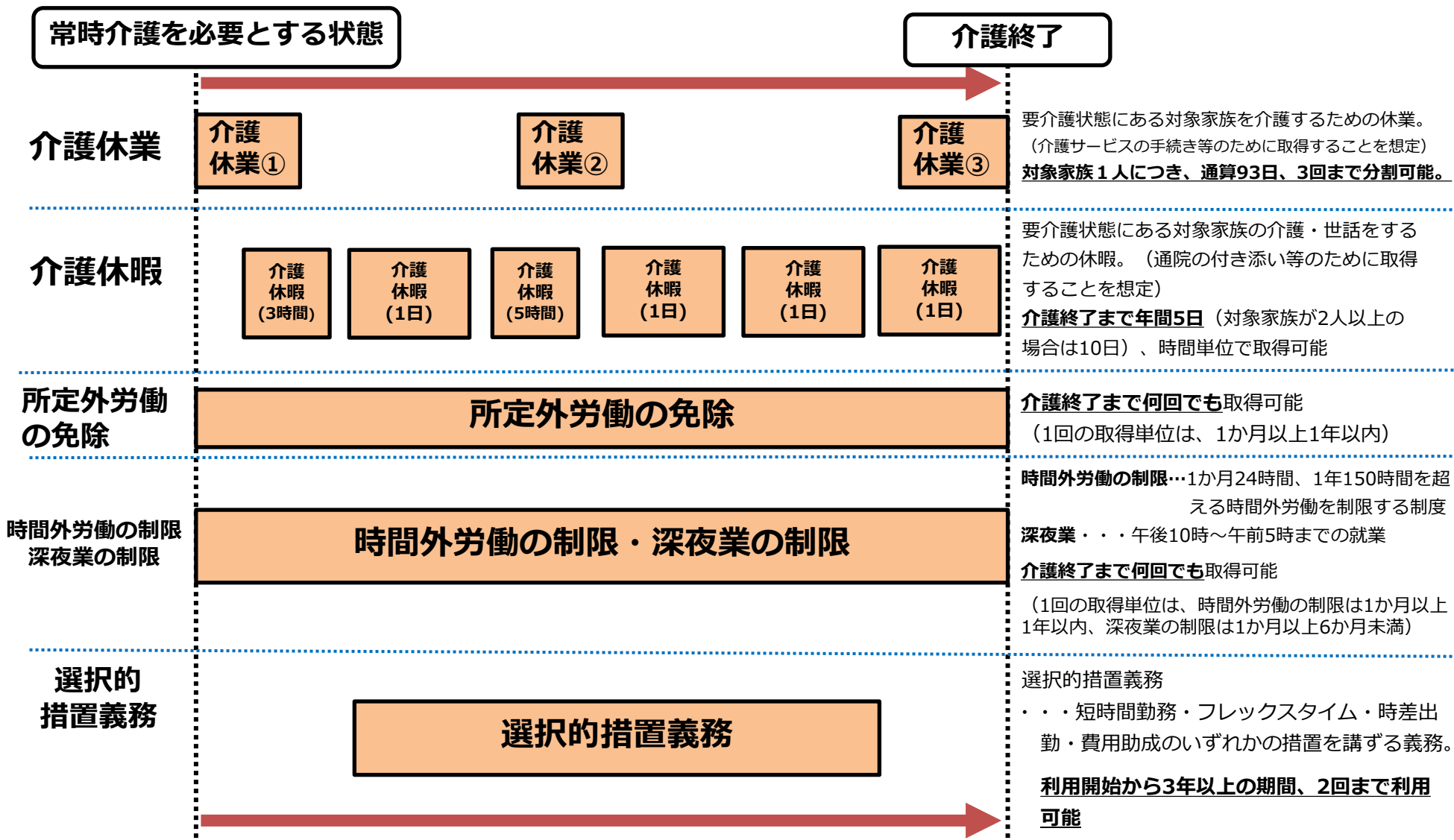
妊娠・出産・育児期の両立支援制度



育児・介護休業法の改正経過（育児関係）

(施行日)	H4.4.1	H7.4.1	H11.4.1	H14.4.1	H17.4.1	H22.6.30	H26.4.1	H29.1.1	H29.10.1	R3.1.1	R4.4.1	R4.10.1	R5.4.1	
育児休業	1歳まで(30人以下適用猶予)	1歳まで			原則1歳まで (保育所に入れなし等の場合は1歳6か月)	原則1歳まで(左記同様、 父母ともに休業する場合は、1歳2か月)		原則1歳まで(左記同様、 保育所に入れなし等の場合は2歳)		原則1歳まで(※左記と同じ) 2回に分けて取得可能				
出生時 育児休業 (産後パパ育休)						※H17.4.1以降、一定の要件を満たす期間雇用者も取得可能に		※H29.1.1期間雇用者の要件緩和			※R4.4.1期間雇用者の要件緩和	子の出生後8週間以内に4週間まで 2回に分けて取得可能		
所定外労働の 制限							子が3歳未満 ※H24.6.30まで100人以下企業は猶予							
時間外労働の 制限	女性保護規定 (労働基準法による制限)	小学校の入学まで												
深夜業の制限	女性保護規定 (労働基準法による制限)	小学校の入学まで												
所定労働時間の 短縮等	子が1歳未満・措置義務 1歳～小学校就学前・努力義務 <small>※短時間勤務、フレックス、時差出勤等からいずれか一つを 事業主が選択して措置する義務</small>		子が3歳未満・措置義務 3歳～小学校就学前・努力義務 (※左記と同じ)			【短時間勤務制度】子が3歳未満…措置義務 3歳～小学校就学前…努力義務 <small>※H24.6.30まで100人以下企業は猶予</small>		【短時間勤務制度以外】子が小学校就学前まで…努力義務						
子の看護休暇 (小学校就学 前の子)			努力義務 年5日	形成権 年5日	形成権 年5日 (子が2人以上の場合は年10日)	形成権 年5日 (子が2人以上の場合は年10日)	形成権 年5日 <small>※半日単位取得可 (子が2人以上の場合は年10日)</small>	形成権 年5日 ※時間単位取得可(子が2人以上の場合は年10日)						
個別周知 ・意向確認												個別周知・意向確認義務		
雇用環境整備 措置												雇用環境整備措置義務		
育児休業等の 取得状況の公表												1,000人超企業 義務		
労働者の配置 に関する配慮												配慮義務		
育児休業等に係る 不利益取扱いの 禁止	解雇の禁止			H13.11.16	解雇その他不利益な取扱いの禁止									
育児休業等に係る ハラスメント防止措置					子の看護休暇に係る解雇 その他不利益取扱いを明 文で禁止	所定労働時間の短縮措 置等に係る解雇その他不 利益取扱いを明文で禁止					※R4.4.1以降、妊娠・出産等を申し出たこと、 R4.10.1以降、出生時育児休業の申出等が追加			育児休業等に関するハラスメント防止措置義務
(参考) 雇用保険 (育児休業 給付)		H7.4.1	H13.1.1	H19.3.31	H22.4.1	H26.4.1	休業前賃金の50%(休業開始から6ヶ月は67%)							
		休業前賃金の25% (休業中20%、 職場復帰後5%)	休業前賃金の40% (休業中30%、 職場復帰後10%)	休業前賃 金の50% (職場復帰後20%)	休業前賃 金の50% (当面の間)								※R4.10.1以降、出生時育児休業(産後パパ 育休)、分割取得も支給対象	

介護期の両立支援制度（育児・介護休業法）



育児・介護休業法の改正経過（介護関係）

（施行日）

H7.10.1

H11.4.1

H14.4.1

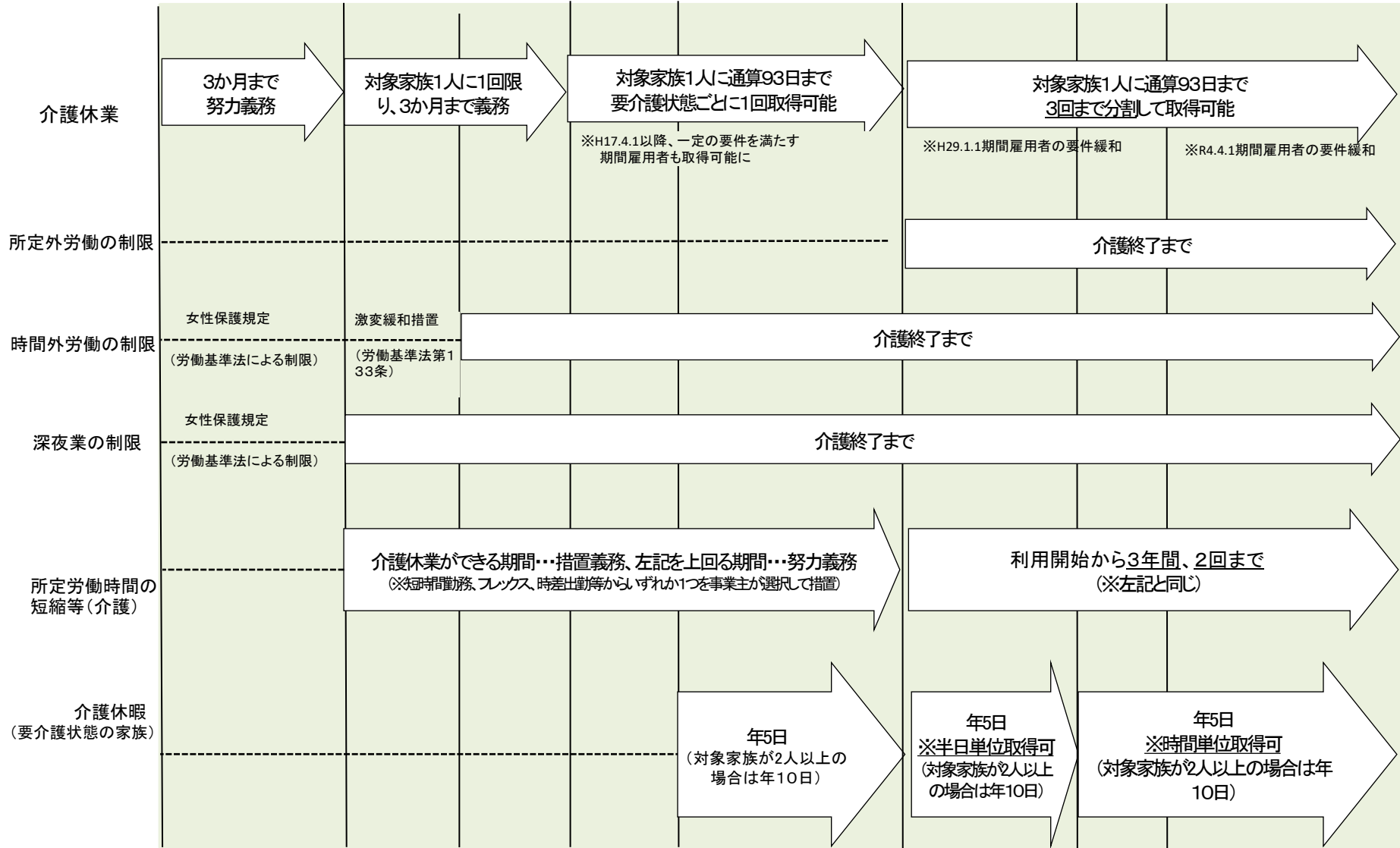
H17.4.1

H22.6.30

H29.1.1

R3.1.1

R4.4.1

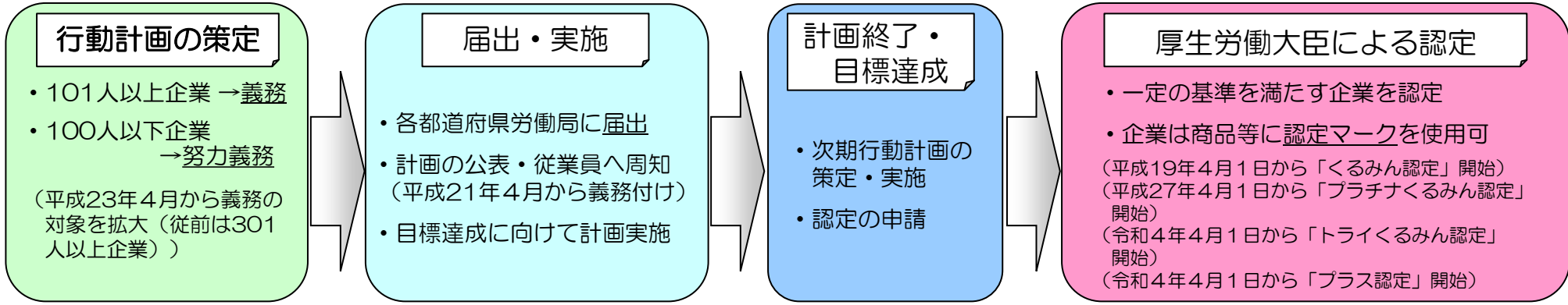


子の看護休暇と介護休暇

	子の看護休暇 (育児・介護休業法第16条の2)	介護休暇 (育児・介護休業法第16条の5)
休暇の日数	1年に5日まで (子が2人以上の場合は10日まで)	1年に5日まで (対象家族が2人以上の場合は10日まで)
対象労働者	小学校就学の始期に達するまでの子を 養育する労働者 ※ただし、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 ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下	要介護状態(※)にある対象家族の介護 その他の世話をを行う労働者 ※ただし、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 ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下 ※要介護状態： 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、 2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態
対象家族	法律上の子(実子及び養子) ※特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に 委託されている子等も含む。	・配偶者(事実上の婚姻関係を含む)、 父母、子、配偶者の父母 ・祖父母、兄弟姉妹、孫
取得対象 となる世話	・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)	要介護状態にある対象家族の介護・病院等の付き添い・介 護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その 他の世話
改正経緯	平成14年4月1日 施行(努力義務化) 平成17年4月1日 義務化(年5日まで) 平成22年6月30日 拡充(2人以上、年10日) 平成29年1月1日 半日単位取得 令和3年1月1日 時間単位取得	平成22年6月30日 施行(義務化)(101人以上企業) 平成24年7月1日 完全施行(101人以下企業も適用) 平成29年1月1日 半日単位取得 令和3年1月1日 時間単位取得

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 (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4年12月末時点)

・101人以上企業の	99.1%
・301人以上企業の	99.3%
・101～300人企業の	99.0%
規模計届出企業数	103,486社

○ 認定状況 (令和4年12月末時点)

・くるみん認定企業	4,062社
・うち、プラチナくるみん認定企業	535社
・トライくるみん認定企業	1社

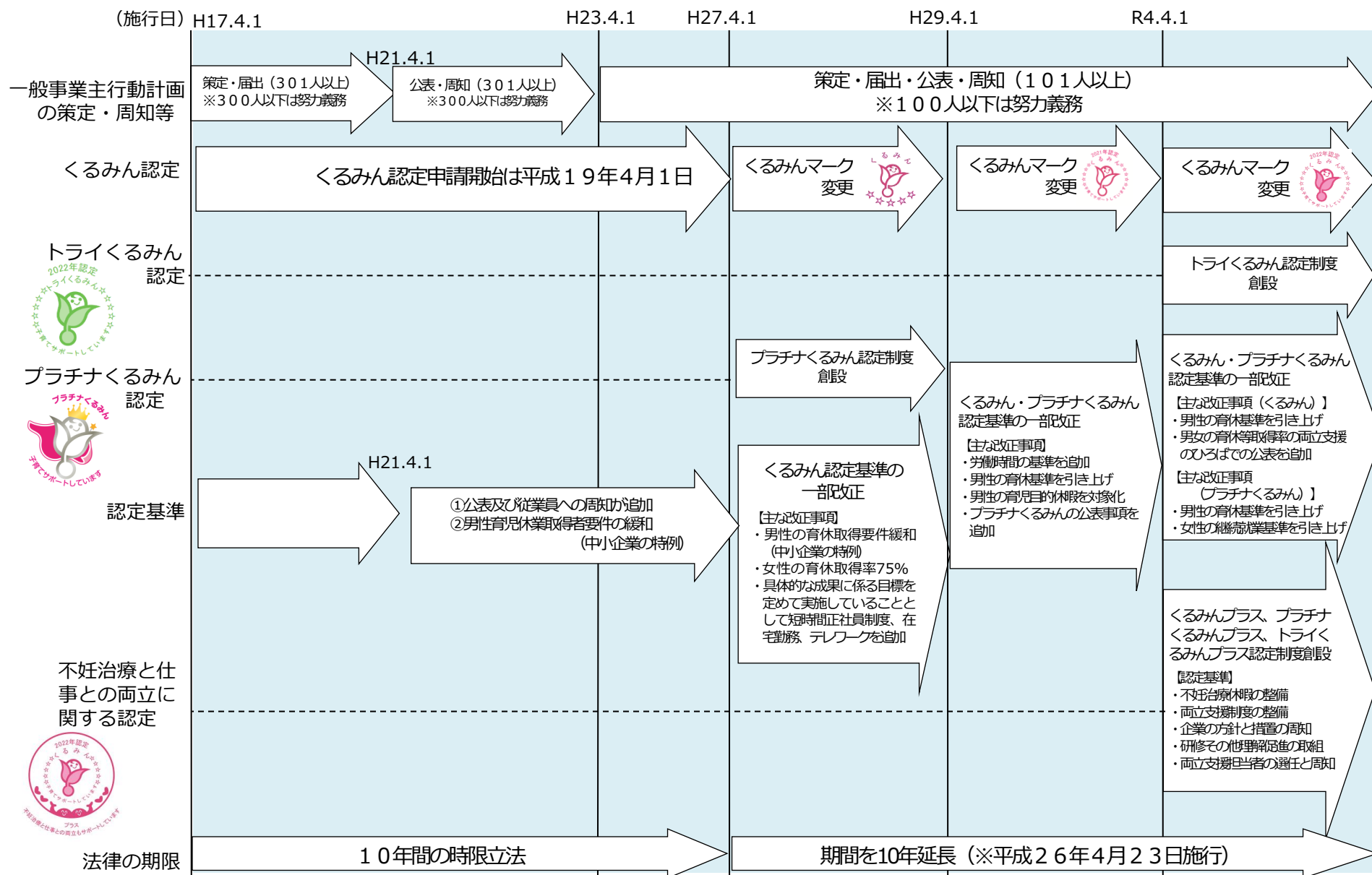


認定基準

- ・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。

次世代法（平成15年7月16日制定）の改正経過（一般事業主行動計画関係）



両立支援のひろば

- 厚生労働省の運営する「両立支援のひろば」において、次世代育成支援対策推進法にもとづく一般事業主行動計画の内容や、学生・求職者等にアピールできる企業の両立支援の取組を公表することができます。

<トップページ>

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト
両立支援のひろば

厚生労働省

検索

トップ 一般事業主行動計画公表サイト Q&A集 両立診断サイト 企業の取組事例

次世代法に基づく
一般事業主行動計画を公表しましょう!

企業の行動計画や
両立支援の取組の
検索が可能

令和4年4月1日から、くるみん認定及びプラチナ認定の認定基準等が改正されました！新しい認定制度もスタートしました！
詳しくはこちらをご覧ください。

自社の行動計画・取組を登録・修正する
「プラチナくるみん認定企業による次世代育成支援対策の実施状況の公表」「くるみん認定申請のための育児取得状況の公表」「育児・介護休業法に基づく育児取得状況の公表」も「登録・修正する」ボタンから

登録・修正する 登録メールアドレスを変更する

企業の行動計画・取組を検索する
企業名、所在地、業種等から検索できます。

検索はこちら

企業の好事例も
検索が可能

両立支援に取り組む
企業の事例

事例を見る

QRコード

お役立ち情報 Q&A集 事業主の方へ

あなたの会社の取組状況を診断 両立診断サイト 診断する

https://youritsu.mhlw.go.jp/index.html

<公表画面イメージ>

企業名	A社
認定	
業種	製造業
企業規模	1,000人
男性の育児休業取得率等	公表前事業年度：2022年1月1日～2022年12月31日 育児休業等をした男性労働者数の割合：50%
女性の育児休業取得率	公表前事業年度：2022年1月1日～2022年12月31日 育児休業等をした女性労働者数の割合：90%
一般事業主行動計画の内容	<p>1. 計画期間 20XX年X月X日～20XX年X月X日までの5年間</p> <p>2. 目標と取組内容</p> <p>目標① 男女とも更に柔軟な働き方ができる環境を整備する。 ＜対策＞ X年X月～ 両立支援ガイドブックの配布 X年X月～ フレックスタイム制、テレワークの利用促進のための環境整備 X年X月～ 管理職に対するマネジメント研修の実施</p> <p>目標② 年次有給休暇の取得〇日以上、取得率を〇%以上とする。 ＜対策＞ X年X月～ 全社員の取得状況の集約、分析 X年X月～ 年休取得計画を作成し、管理職からの声掛けを実施</p>
我が社の両立支援の取組 (現在実施中又は実施していた取組・実績、育児休業平均取得期間など)	仕事と育児の両立がしやすい制度として、育児のための時差出勤制度を小学校▲年生まで導入しています。ベビーシッター利用代金の半額を補助しています。

例えば、「育児のための短時間勤務や所定外労働の免除、子の看護休暇等について、法定を上回る期間（子が小学校〇年生の年度末まで、**心身に障がいを持つ子の場合、小学校□年生の年度末まで**）で取得可能。」といった記載をしている企業もあり。

令和5年度予算額 100億円 (106億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に対する事業主等の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2 事業の概要・スキーム

※下線部が新設・拡充部分

出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金) 55.4億円(61.1億円)

【第1種】男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得させた中小企業事業主に支給する。

代替要員加算：男性労働者の育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合

【第2種】第1種助成金を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合

※第1種受給年度に育児対象の男性が5人未満かつ取得率70%以上の事業主は、3年以内に2年連続70%以上となった場合も対象

介護離職防止支援コース 2.9億円 (2.2億円)

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

①介護休業：対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合

ii) (①への加算) 業務代替支援加算：介護休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）または代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度(*)を導入し、合計20日以上利用した場合(*) 介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助等)

ii) (①、②への加算) 個別周知・環境整備加算：介護を申し出た労働者に対する個別周知及び仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合

③新型コロナウイルス感染症対応特例：新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

育児休業等支援コース 38.7億円 (38.2億円)

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った事業主(①～④は中小企業事業主)に支給する。

①育児取得時 ②職場復帰時：「育児復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業(3か月以上)の取得・復帰に取り組んだ場合

③業務代替支援：3か月以上の育児休業終了後、育児休業取得者が原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員の新規雇用(派遣を含む)又は代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合

⑤新型コロナウイルス感染症対応特例：小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た場合

【育児休業等に関する情報公表加算】

出生時両立支援コース(第1種)及び育児休業等支援コース(新型コロナウイルス感染症対応特例以外)について、申請前の直近年度に係る以下①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、支給額を加算(各コース1回限り)。

①男性の育児休業等取得率 ②女性の育児休業取得率 ③男女別の平均育児取得日数

第1種	育児休業取得	20万円	※1回限り
	代替要員加算	20万円(3人以上45万円)	
	育児休業等に関する情報公表加算	2万円	
第2種	育児休業取得率の30%以上上昇等	1年以内達成:60万円 2年以内達成:40万円 3年以内達成:20万円	※1回限り

①介護休業	休業取得時	30万円	※1年度各5人まで
	職場復帰時	30万円	
<u>i) (①への加算) 業務代替支援加算</u>		新規雇用20万円、手当支給等5万円	
②介護両立支援制度		30万円	※1年度5人まで
<u>ii) (①、②への加算) 個別周知・環境整備加算</u>		15万円	
③新型コロナウイルス感染症対応特例		(労働者1人あたり) ※1年度5人まで 5人以上10日未満 20万円 10人以上 35万円	

①育児取得時	30万円	※①②各2回まで (無期雇用者・有期雇用者 各1回)	
②職場復帰時	30万円		
③業務代替支援	ア 新規雇用(派遣を含む)※50万円 イ 手当支給等※10万円 ※有期雇用者加算10万円	※ア、イあわせて、初回から5年以内に1年度10人まで	
④職場復帰後支援	制度導入 30万円	制度利用 A 看護休暇制度 1,000円×時間 B 保育サービス費用 実支出額 の2/3補助	※制度導入は1回限り、制度利用は初回から3年以内に5人まで
<u>育児休業等に関する情報公表加算</u>		①～④いずれかへの加算として2万円	※1回限り
⑤新型コロナウイルス感染症対応特例	1人あたり10万円 ※10人まで(上限100万円)		

【経過措置】事業所内保育施設コース 3.0億円 (4.2億円)

男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）

令和5年度予算額 1.3億円（1.2億円） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 「イクメンプロジェクト」とは、積極的に育児をする男性「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報・支援するプロジェクト（H22年度から実施）
- 令和5年度においては、改正育児・介護休業法を円滑に施行するため、改正法に沿った企業の実践を促進するセミナーの開催、企業版両親学級等の取組促進を図るとともに、令和5年4月から施行される育児休業取得状況の公表の義務化に伴う企業の実践促進キャンペーンを実施し、男性の育休取得促進を強力に推進する。

数値目標

- ★ 男性の育児休業取得率：現状 13.97%(2021年度) → 目標 30% (2025年)
- ★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：現状 69.5%(2021年) → 目標 70% (2025年)

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



2 事業の概要・スキーム、実施主体等

○育児休業に関する情報開示の促進<新規>

- ・令和5年4月から従業員1,000人超の企業に義務化される男性の育児休業取得率の公表に関し、公表結果を分析のうえ取得率上位の企業の好事例、公表の効果等を取り上げるなど、労働市場の機能強化に向けて、企業の情報開示の促進を図る
- ・経営層に訴求するための経済誌等とのタイアップ記事の掲載等

○経営層・企業向けセミナー・若年層セミナーの実施（企業版両親学級を含む）

- ・企業の実践を促進する経営層・企業向け、今後育児を担う若年層向けセミナーの充実を図る
- ・企業版両親学級の取組を促進するため、セミナーの開催による普及を図るとともに研修動画や資料等の充実を図る

○好事例の展開及び実践マニュアルの周知

雇用環境整備や労働者への個別周知の効果的な取組事例などを収集し、公式サイト等で展開

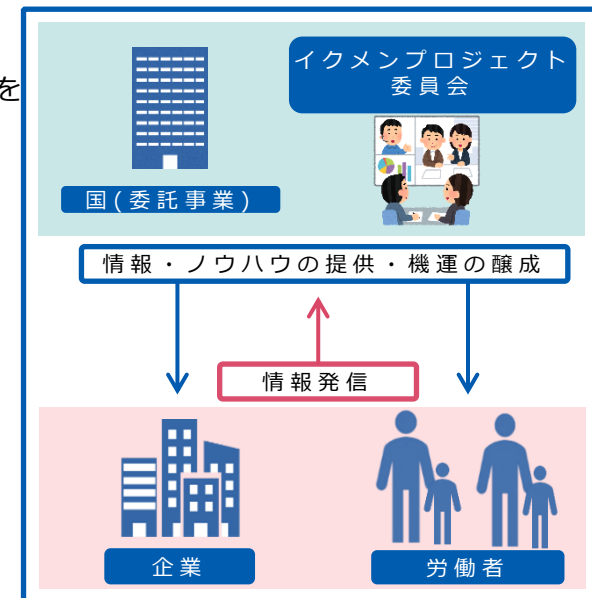
○普及啓発資料の作成

男性の育児休業の取得促進に向け、周知資料の母子健康手帳との同時配付や周知・啓発動画の配信等により子どもが生まれる予定の全プレパパ・プレママに周知を徹底

○公式サイト運用・発信力強化

改正育児法の周知やイクボス宣言・育児体験談等の投稿を促し、参加型サイトとしての強化を図る

<R3年度実績> イクメンプロジェクト公式サイトアクセス件数 1,167,930件



実施主体
委託事業（株式会社）

令和5年度予算額 3.0億円 (3.0億円) ※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

子育て期の労働者及び主な介護の担い手である働き盛り世代の離職防止の観点から、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施する。また、介護に直面する前の制度の周知や正しい知識の付与が重要であることから、介護休業制度等の周知事業を実施する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

<事業主・労働者支援>

※下線部が拡充部分

(1)中小企業育児・介護休業等推進支援事業

○中小企業で働く労働者の育児休業・介護休業の取得や休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施する。(支援担当者80人→85人)
○改正育児・介護休業法に基づく雇用環境整備や個別周知・意向確認等について好事例の提供、各社の課題等を踏まえた効果的な手法の提案、個別労働者の育休復帰支援プラン等の取組を支援する。

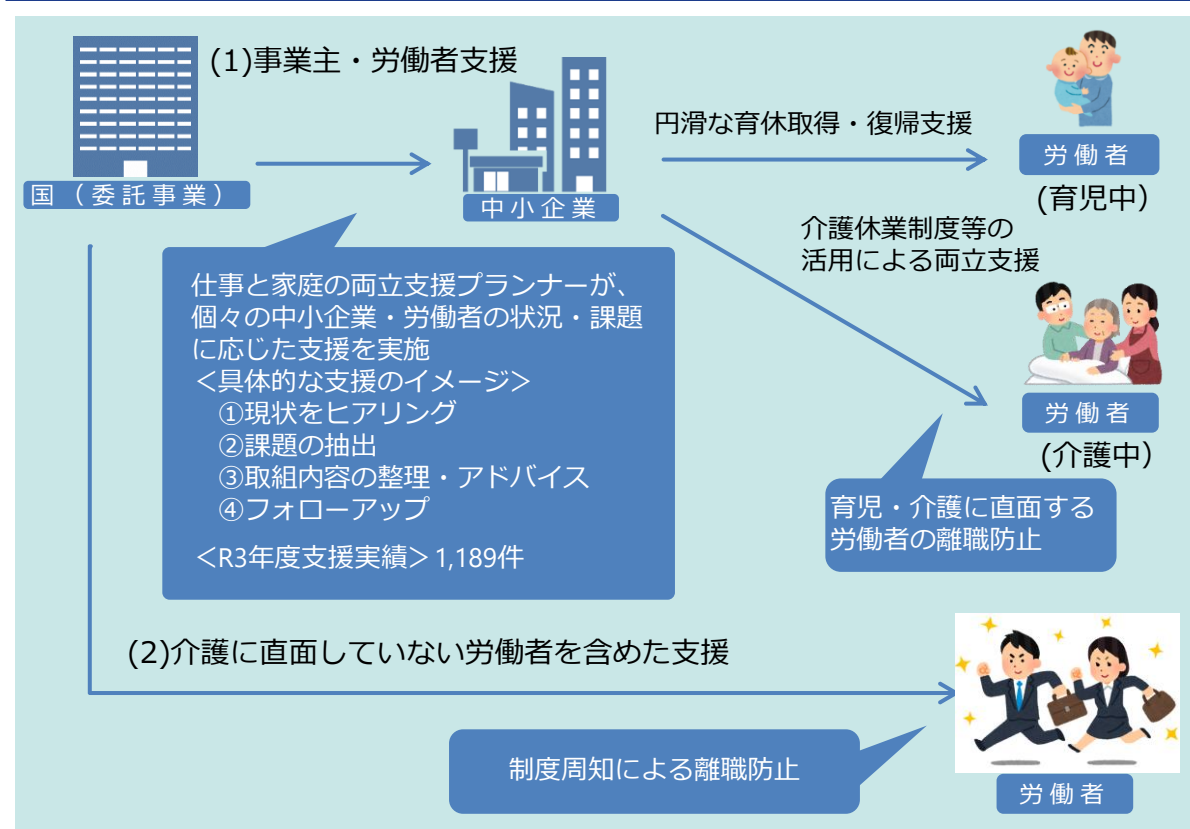
<介護等に直面していない労働者を含めた支援>

(2)従業員の介護離職防止のための介護休業制度等周知事業

介護休業制度特設サイトを受け皿としてインターネット広告等の拡大やリーフレット配付により、労働者等に介護休業制度や育児休業制度を予め広く周知し、介護に直面した際の離職を防止するとともに、仕事と育児、介護を両立しやすい職場環境づくりを促進する。

実施主体

委託事業 (株式会社)



各当事者に働き掛けることで効果的に育休取得促進・介護離職防止等に取り組む

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）

改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設**【育児・介護休業法】
子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
 - ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
 - ②分割して取得できる回数は、2回とする。
 - ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け**
 - ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
 - ②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
- 3 育児休業の分割取得**
育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け**
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**
有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備**【雇用保険法】
 - ①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
 - ②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 令和4年10月1日(ただし、6②については令和3年9月1日)
- ・4: 令和5年4月1日