

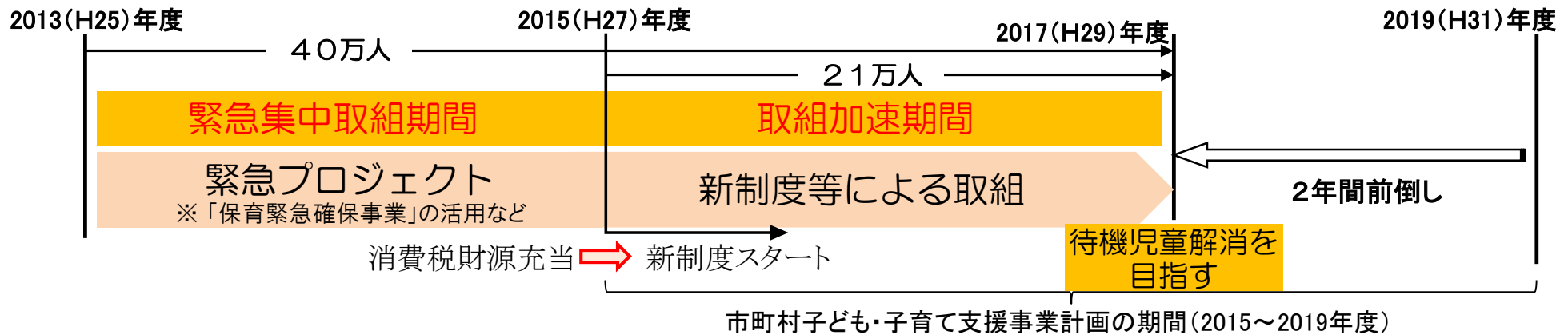
産業競争力会議 実行実現点検会合 (女性の活躍推進)	資料
平成27年2月13日	4-1

厚生労働省提出資料

「待機児童解消」に向けた 施策の確実な実行

待機児童解消加速化プラン

- ◇ 平成25・26年度の2か年の保育拡大量は約19.1万人となり、緊急集中取組期間の整備目標（約20万人）はほぼ達成する見込み。
- ◇ 今後も、各自治体における待機児童対策の進展等に応じてフォローアップを継続し、平成29年度末までの待機児童の解消を目指す。



支援パッケージ ～5本の柱～

取組自治体

- ① 賃貸方式や国有地も活用した保育所整備（「ハコ」）
- ② 保育を支える保育士の確保（「ヒト」）
- ③ 小規模保育事業などの運営費支援等
- ④ 認可を目指す認可外保育施設への支援
- ⑤ 事業所内保育施設への支援

「待機児童解消加速化プラン」集計結果（平成26年9月12日公表）

～約19.1万人の保育の受け皿拡大を予定～

- ◇ 平成26年5月30日までに加速化プランの実施方針に基づく「待機児童解消加速化計画」の提出があった454市区町村の取組みについて採択を行うとともに、加速化プランに不参加の自治体から提出のあった「保育拡大計画」の内容も含め、その実施状況について集計。
- ◇ 平成25・26年度の2か年の保育拡大量は約19.1万人となり、緊急集中取組期間の整備目標（約20万人）はほぼ達成する見込み。
- ◇ 加速化プランへの参加は随時受け付けており、今後も、各自治体における待機児童対策の進展等に応じて、フォローアップを継続していく。

【集計結果(平成26年5月30日時点)】

○加速化プラン参加自治体数 454市区町村 [351市区町村]

- ・ 指定都市 20市(全ての指定都市) [20市]
- ・ 特別区 23区(全ての特別区) [23区]
- ・ 市町村 411市町村 [308市町村]

[]内の市区町村数は、平成25年8月公表時点の参加自治体数

○保育拡大量(平成25・26年度) 約19.1万人 [約20.1万人] … 認可保育所の他、小規模保育等の受け皿も推進

- ・ 参加自治体 約16.1万人 [約16.2万人]
- ・ 不参加自治体 約3.0万人 [約4.0万人]

[]内の人数は、保育の受け皿の増加分のみを積み上げた場合の保育拡大量

平成25年度 保育拡大量	平成26年度 保育拡大量	平成25・26年度 保育拡大量
72,430人	118,803人	191,233人

* 平成26年度保育拡大量は、平成26年5月30日時点で把握した各市区町村における26年度末の実績見込み

保育士確保プラン

平成29年度末までに国全体として新たに確保が必要となる保育士数

6.9万人

子ども・子育て支援新制度における市町村計画のサービス量の見込みを踏まえ、地域の実情や子ども・子育て支援新制度施行後における更なる保育の質の拡充のための取組等を基に、国全体で新たに確保が必要となる保育士の数を推計。

- ▶ 「待機児童解消加速化プラン」の確実な実施に向け、国において保育士確保のための様々な方策を図るとともに、地方自治体に対し、できる限りの支援策を講じる。
- ▶ 平成29年度末までに必要となる保育士の確保を目指す。
- ▶ 平成30年度以降も保育士が充足されるよう、継続的に保育士確保に取り組む。

☆保育士試験の年2回実施の推進【人材育成】

☆保育士に対する処遇改善の実施【就業継続支援、働く職場の環境改善】

☆保育士養成施設で実施する学生に対する保育所への就職促進を支援【人材育成】

☆保育士試験を受験する者に対する受験のための学習費用を支援【人材育成】

☆保育士・保育所支援センターにおける離職保育士に対する再就職支援の強化【再就職支援】

☆福祉系国家資格を有する者に対する保育士試験科目等の一部免除の検討【人材育成】

☆保育士確保施策の基本となる「4本の柱」の確実な実施

4本の柱

I 人材育成

- ・保育士資格を取得しやすくするための取組の実施
- ・保育士の魅力を伝え、保育士を目指す機運を醸成
- ・国家資格としての保育士の専門性の向上

II 就業継続支援

- ・離職防止のための研修支援
- ・就業継続を図るための各種助成金の活用促進

III 再就職支援

- ・保育士・保育所支援センターの積極的な活用
- ・保育士マッチング強化プロジェクト

IV 働く職場の環境改善

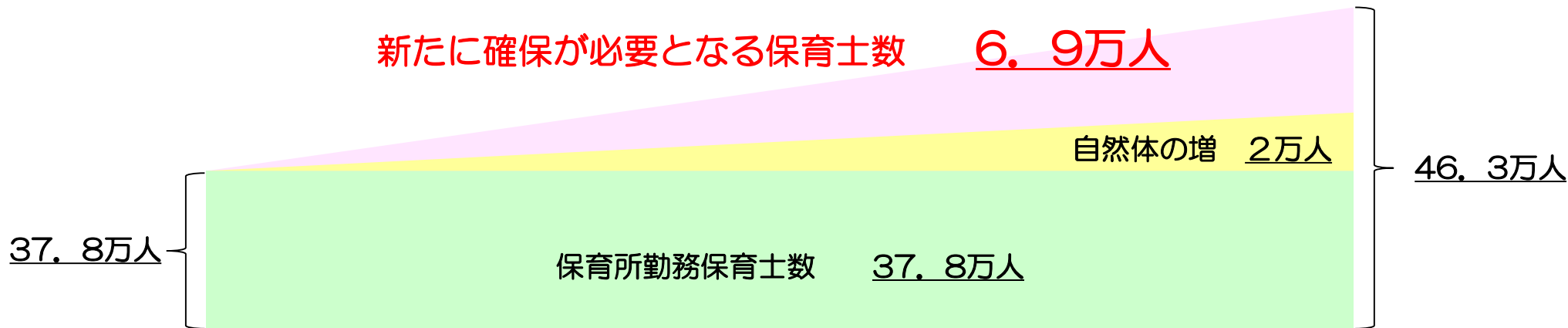
- ・処遇改善
- ・雇用管理改善を図るための取組の実施
- ・保育所等と保育士・保育所支援センターとの連携強化

新たに「保育士確保対策検討会」を設置し、継続的な保育士確保施策の検討等を行うとともに、一部の自治体等において効果の検証を実施

保育士確保プランによる保育士確保のための取組

【平成25年度】

【平成29年度】



6.9万人を確保

加速化プランに基づく保育士確保施策(H25~)

4.9万人

幼稚園教諭の特例制度の活用や保育士資格取得支援、修学資金貸付等により、新たな保育人材を輩出 **2.5万人**

処遇改善をはじめ、保育事業者への研修、保育所の雇用管理改善など、離職防止施策を推進 **1.5万人**

保育士・保育所支援センターによる就職支援や、ハローワークにおけるマッチング強化プロジェクトの実施など、潜在保育士の掘り起こしを強化 **0.9万人**

保育士確保プランの新たな取組

2.0万人

○保育士試験の年2回実施の推進 **0.8万人**

○保育士に対する処遇改善の実施
○保育士養成施設で実施する学生に対する保育所への就職促進の支援
○保育士試験を受験する者に対する受験のための学習費用を支援 **1.2万人**

○保育士・保育所支援センターにおける離職保育士に対する再就職支援の強化

+

長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の 導入等に向けた企業等の取組促進

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。そのため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進する。

- ▶ 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること
- ▶ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ▶ 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。

- ▶ 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項： ①女性採用比率 ②勤続年数男女差
③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
- ▶ 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
- ▶ 女性の活躍に関する情報の公表(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)

- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

その他

- 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- 10年間の時限立法。

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上):義務 / 中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

☞ 状況把握の必須項目(省令で規定)

①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率

※任意項目についてさらに検討(例:非正規雇用から正規雇用への転換状況等)

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

(指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む))

☞ 行動計画の必須記載事項

▶目標(定量的目標) ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

③ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目 (※省令で規定)

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

☞ 認定基準(省令)は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告

— 行動計画策定指針(告示) —

▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。

▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。

▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

● 女性の積極採用に関する取組

● 配置・育成・教育訓練に関する取組

● 継続就業に関する取組

● **長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組**

● 女性の積極登用・評価に関する取組

● 雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)

● 女性の再雇用や中途採用に関する取組

● 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

3 その他(施行期日等)

- ▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。
- ▶原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- ▶10年間の時限立法。

2 女性の活躍のために解決すべき課題

(4) 継続就業

(略)

- ▶ 一方、両立困難による退職の具体的な理由としては、「勤務時間が合いそうもなかった」(65.4%)、「職場に両立を支援する雰囲気になかった」(49.5%)を挙げる回答が多い。現に、第1子出産時の継続就業状況と職場の育児休業制度との関係を見てみると、単に規定が整備されているだけでなく、実際に利用しやすい雰囲気があるかどうかによって、大きく継続就業率が異なっている。(略)
- ▶ 女性が出産・子育てを通じて働き続けられる職場環境とするためには、長時間労働の是正に加え、フレックスタイムやテレワークなど働き方の柔軟性が重要である。また、制度を整えることに加え、出産・子育てをしながら働き続けることを支援する職場の雰囲気を作ることが重要である。

(略)

- ▶ さらに、配偶者の男性の家事・育児参画度合いも、女性の継続就業に非常に大きな影響を与えている。(略)日本の男性は、アメリカや欧州諸国の男性に比べ、家事・育児の時間が極端に短い、その背景には、諸外国には見られない長時間労働の実態がある。女性の活躍を推進するためには、男女を通じた、社会全体での長時間労働の是正が不可欠である。

労働政策審議会建議「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について」(平成26年9月30日) (抜粋)

2 女性の活躍のために解決すべき課題

(5) 男女を通じた長時間労働の是正など働き方の改革

- ▶ 上述のように、長時間労働は、その職場における女性の活躍の大きな障壁となるだけでなく、その職場の男性の家事・育児分担を困難にし、当該男性の配偶者である女性の活躍の障壁ともなるとともに、少子化の要因ともなっている等、当該企業だけでなく、社会全体へ負の影響を及ぼす。

(略)

- ▶ 長時間労働の是正には、労働者一人一人の時間当たりの生産性の高さを評価することが効果的だと考えられている一方で、実際には7割強の企業において取り組まれていない。
- ▶ また、女性が出産・子育てを通じて働き続けられる職場環境とするためには、長時間労働の是正に加え、働き方の柔軟性が重要である。男女を通じた長時間労働の是正を含めた働き方の改革に向け、事業主の取組につながるよう有効な方策を検討していく必要がある。

若者雇用対策の充実等について

○労働政策審議会において、企業における若者の活躍促進に向けた取組に対する支援、職場情報の積極的な提供等の内容が盛り込まれた建議がなされており、これを踏まえ、通常国会への法案提出を目指す。

1. 企業における若者の活躍促進に向けた取組に対する支援

- 若者の採用・育成に積極的に取り組み、実力を有しながらも、知名度等の点から若者の採用面に課題を抱える中小企業の情報発信を支援することで、当該企業が求める人材の円滑な採用を支援し、マッチングの向上を図っていくため、新たに認定の仕組みを創設する。

現在の取り組み:「若者応援企業宣言」事業

- 所定外労働時間（月平均）の実績等の就職関連情報を積極的に公表する中小企業を「若者応援企業」として、積極的にPR等を実施（平成26年11月末現在：7,373社）

認定制度の創設

上記に加えて、数値要件を満たし、人材育成に積極的に取り組んでいる中小企業を法律上認定し、支援措置を講ずる
<要件の具体例>

- ①新規学校卒業者の定着状況（新規学校卒業者の3年以内の離職率等）
- ②ワーク・ライフ・バランスに関する状況（育児休業取得率、年間有給休暇取得率、月平均所定外労働時間等）
- ③若者の育成に熱心に取り組んでいる（計画的な社内教育を行いその内容を公表している等）

2. 職場情報の積極的な提供

- 新規学校卒業者の適職選択とともに企業が求める人材の円滑な採用に資するよう、労働条件に加えて職場の就労実態に係る情報が、積極的に提供されるよう環境を整備する。

【職場情報提供の仕組み】

職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化

- (ア) 募集・採用に関する状況（過去3年間の採用者数及び離職者数、平均勤続年数、過去3年間の採用者数の男女別人数等）
- ①(イ) 企業における雇用管理に関する状況（前年度の育児休業、有給休暇、所定外労働時間の実績、管理職の男女比等）
- (ウ) 職業能力の開発・向上に関する状況（導入研修の有無、自己啓発補助制度の有無等）

働き方改革の一層の推進

◆ 本省と都道府県労働局が連携して、下記の取組を実施

- ① 企業の自主的な働き方の見直しの推進
- ② 地域における働き方改革の気運の醸成

◆ 都道府県労働局と地方公共団体が連携して「まち・ひと・しごと」創生の観点からも取組

- 「地域住民生活等緊急支援のための交付金」（平成26年度補正予算1,700億円）を活用し地域の実情に応じた、地域企業の職場環境の改善を推進

働き方・休み方改善ポータルサイトを活用した働き方改革の全国展開

全国展開へ

本省幹部による**業界の** リーディングカンパニーへの訪問

- 👉 1月16日現在24社を訪問
- * 日新火災（12／4山本副大臣）、カルビー、伊藤忠商事、富士ゼロックス など24社
- 👉 引き続き、働きかけを実施

都道府県労働局長による**地域の** リーディングカンパニーへの訪問

- 👉 都道府県労働局に、労働局長を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置
- * 平成26年12月22日に全国労働基準部長会議を開催し、設置を指示
- 👉 管内の企業トップへの働きかけを実施

◆ 先進的な取組事例等について、ポータルサイトを活用して情報発信（1月30日開設）

- 👉 **企業**が「働き方・休み方改善指標」を用いて診断を行い、その結果に基づき対策を提案
- 👉 **社員**が「働き方・休み方改善指標」を用いて診断を行い、自らの働き方・休み方を振り返る機会を提供
- 👉 地方公共団体における働き方改革の取組事例（知事等のメッセージや宣言など）を掲載予定

地域の実情に応じた取組を国・地方公共団体が一体となって推進

「働き方・休み方改善ポータルサイト」を利用して働き方改革を進めてみませんか

厚生労働省では、企業の皆さまが社員の働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開設しました。サイトでは、**専用指標によって企業診断ができる「働き方・休み方改善指標」**や、**「企業における取組事例」**などを掲載しています。社員が自らの働き方・休み方を振り返るための診断も行えます。

長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、社員のメンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなり、生産性が低下します。また、企業としては、離職リスクの上昇や、イメージの低下など、さまざまな問題が生じることになります。社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が求められています。

1 働き方改革ツールを提供します



2 専用指標による企業診断ができます



3 診断結果に基づき対策を提案します



4 提案内容に関連した取組を実施している企業の取組概要を紹介します



5 企業の取組事例を詳しく紹介します

取組事例
 (厚生労働省) 年次取得促進・多様な正社員 <前住の働き> テレワーク

企業名：伊藤忠商事株式会社	所在地：東京本社（東京都港区）／大阪本社（大阪市北区）
社員数：4,343名（2014年4月1日時点） 新卒勤務対象社員数：約2,600名（出向者を除く国内勤務社員）	業種：卸売業

取組の目的：
 残業ありきの働き方を今一度見直し、所定勤務時間帯（9:00-17:15）での勤務を基本とした上で夜型の残業体質から朝型の勤務へと改め、効率的な働き方の実践を通して、総労働時間の削減を図るもの。

取組の概要：

○トップメッセージ

「働き方・休み方改善ポータルサイト」
<http://work-holiday.mhlw.go.jp>
 （平成27年1月30日開設）

男性が育児を行うことや 家族の介護による離職への対応策

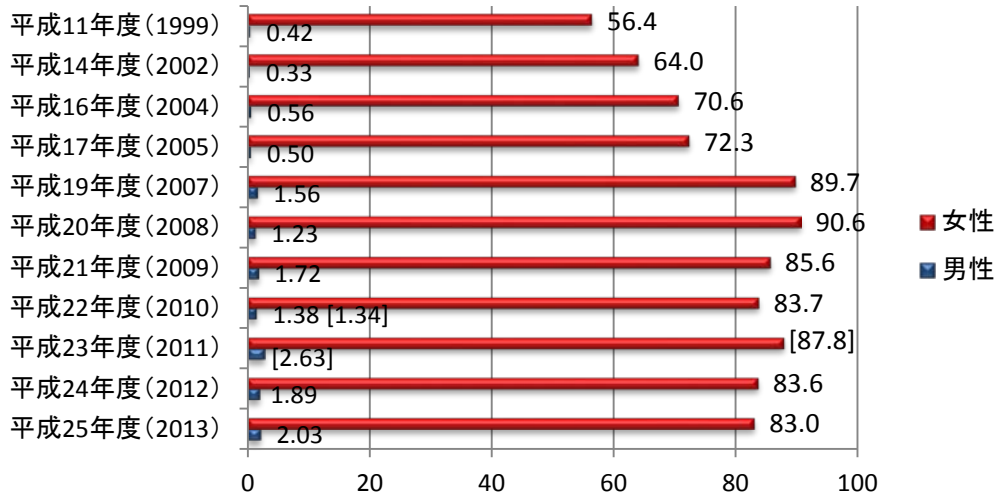
仕事と家庭の両立をめぐる現状

○育児休業を利用したい男性は3割を超える。

(ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年))

○男性の育児休業取得・育児への関わりは低調

育児休業取得率の推移



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

(※) 平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの一年間。
注) 平成22年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

出典:厚生労働省「雇用均等基本調査」

目標値

男性の育児休業取得率(「日本再興戦略」改訂2014)

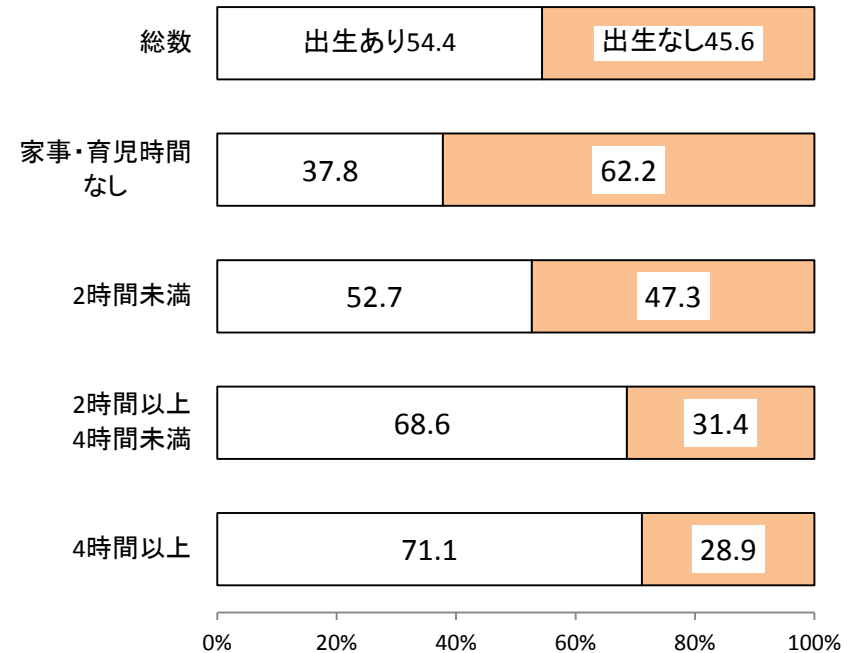
2.03%(平成25年)→13%(平成32年)

6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間(子ども・子育てビジョン)

1日あたり67分(平成23年)→1日あたり2時間30分(平成29年)

○夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高い。

【夫の平日の家事・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1回21世紀成年者縦断調査」(2012)

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11回調査まで双方から回答を得られている夫婦

② 第1回調査時に独身で第10回調査までの間に結婚し、結婚後第11回調査まで双方から回答を得られている夫婦

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10回調査時の状況である。

3) 10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。

男性の育児休業取得促進について

1. 育児・介護休業法に基づく育児休業制度

○父親が育児休業を取得しやすい制度整備 (※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分)

(共働き世帯の男性)

- ・ 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、1歳半)に達するまで(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>)の育児休業の権利を保障

(専業主婦世帯の男性)

- ・ 配偶者が専業主婦(夫)であっても育児休業の取得は可能

(共通)

- ・ 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業の取得が可能(育児休業の分割取得)

2. 次世代育成支援対策推進法に基づく企業の取組促進

○行動計画策定指針及び認定基準の改正 ★新規

- ・改正行動計画策定指針に基づき、企業における男性の育児休業取得を始めとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取り組みを推進
- ・改正認定基準及び特例認定(プラチナくるみん)制度において、男性の育児休業取得等仕事と育児の両立の取組促進を強化
 - ①プラチナくるみんでは、従来の認定制度(くるみん)の基準よりも高い男性育児休業取得率の基準を設定
プラチナくるみん:男性の育児休業取得率13%以上又は企業独自の休暇制度を含み30%以上(「くるみん」は1名以上)
 - ②中小企業において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合は、孫の育児のための休暇を利用しても可
 - ③プラチナくるみん取得企業に、1年に1回特例認定基準に関する実績の公表を義務づけ
 - ・男性の育児休業等取得者数、育児休業取得率、企業独自の休暇制度の内容



3. 育児休業中の経済的支援

○育児休業給付(休業開始後6月につき休業開始前賃金の67%(6月経過後は50%)を支給)

※育児休業給付は非課税となっていること、また、育児休業期間中には社会保険料免除措置があることから、実質的な給付率は西欧諸国と同水準の8割程度となる。

4. 男性の育児と仕事の両立に向けた社会的機運の醸成

○イクメンプロジェクトの実施

・シンポジウムの開催、表彰やHPで好事例を提供すること等により、男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりを促進

「イクメン」のことばと意味の認知度

ことばも意味も知っている … 55.4%

ことばは知っているが、意味は知らない … 33.1%

総務省「ワーク・ライフ・バランスの推進に関するアンケート調査」(平成24年)

・セミナー回数の拡充、専業主婦の夫の育児休業期間中の家事・育児等の過ごし方について具体的な事例を収集し、周知する。

新規

表彰

イクメン企業アワード(平成25年度創設)

男性従業員が育児と仕事を両立するための、企業のキラリと光る取組に着目し、表彰するもの。(H26年度/グランプリ1社、特別奨励賞6社)

イクボスアワード(平成26年度創設)

部下の育児と仕事の両立を推進するために配慮し、部下の育休取得や短時間勤務などがあっても業務を滞りなく進めるための工夫をしつつ、自らも仕事と生活を充実させている管理職を表彰するもの。(平成26年度/グランプリ2名、特別奨励賞3名)



5. 育休復帰支援プログラムの実施

・中小企業による育休復帰支援プランの作成を事業所訪問により支援するとともに、育休取得時と復帰時に中小企業事業主に助成金を支給(平成27年2月から実施)

・育休復帰支援プランについて、男性労働者向けモデルプランを作成し、中小企業の支援に活用

新規

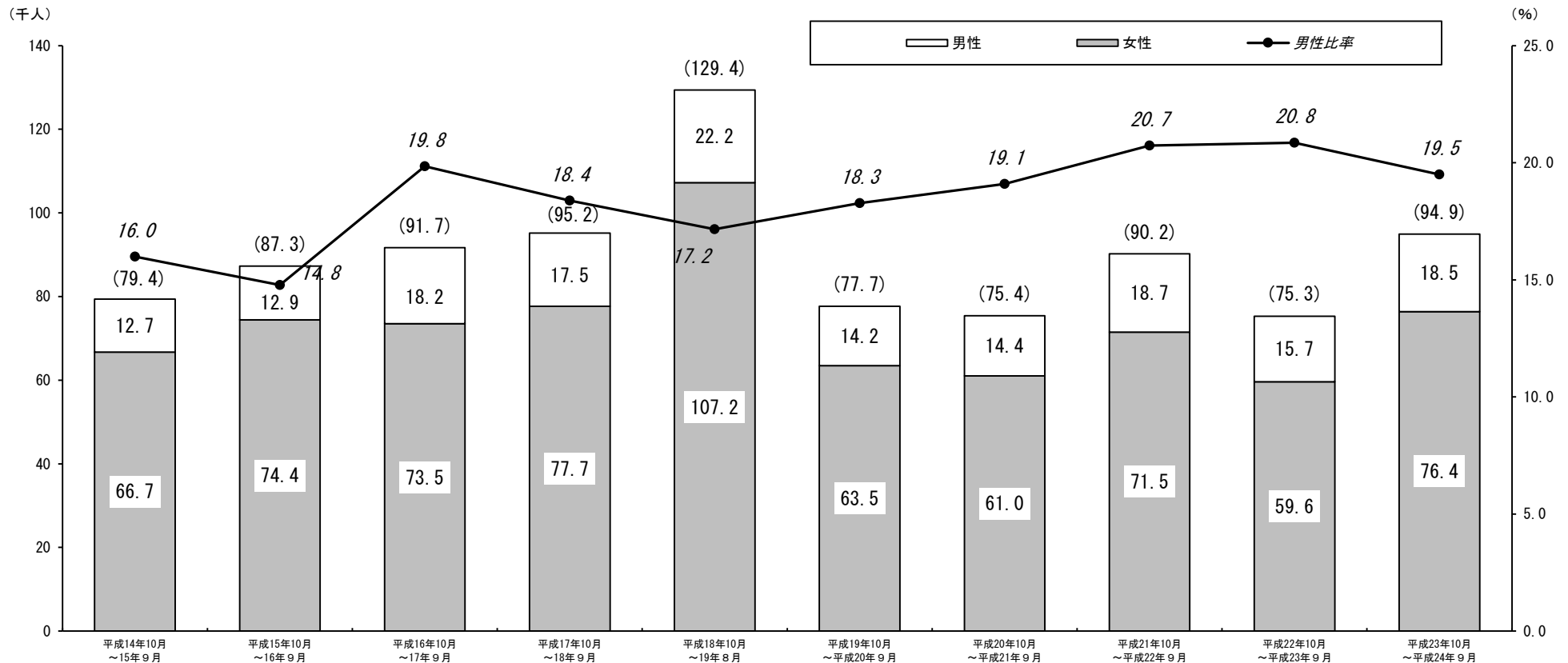
目標値(「日本再興戦略」改定2014、まち・ひと・しごと創生総合戦略アクションプラン)

男性の育児休業取得率 2.03%(平成25年) → 13%(平成32年)

仕事と介護の両立

○ 家族の介護や看護による離職者数の推移をみると、離職者数は増減を繰り返しているものの、それに占める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数(雇用者)の推移】



出典：総務省「就業構造基本調査」(平成19年、平成24年)。平成14年10月～平成19年9月は平成19年調査、平成19年10月～平成24年9月は平成24年調査。

仕事と介護の両立のための制度の概要

育児・介護休業法により、「介護休業制度」「介護休暇制度」「介護のための勤務時間の短縮等の措置」等が定められている。

■制度の概要

【介護休業制度】

労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、要介護状態にいたるごとに1回、通算して93日まで介護休業を取得することができる。

【介護休暇制度】

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話（※）を行う労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日を限度として、介護休暇を取得することができる。

※ その他の世話とは、通院等の付添い、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等

※ 平成22年度の法改正により、新たに規定された制度

【介護のための勤務時間の短縮等の措置】

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、対象家族1人につき、介護休業をした日数と合わせて少なくとも93日間利用可能な勤務時間の短縮等の措置（※）を講じなければならない。

※ ①短時間勤務の制度②フレックスタイム制③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ④労働者が利用する介護サービスの費用の助成
その他これに準ずる制度のいずれかの措置

【その他の制度】

時間外労働を制限する制度／深夜業を制限する制度

※改正育児・介護休業法は平成22年6月30日施行。育児・介護休業法附則第七条により5年後の見直しが規定されている。

■施行状況

【介護休業制度の規定整備状況】

	事業所規模	
	5人以上	30人以上
平成17年度	55.6%	81.4%
平成20年度	61.7%	85.5%
平成24年度	65.6%	89.5%

出典：厚生労働省 雇用均等基本調査

【介護休業取得者割合】

※ 介護をしている雇用者に占める取得者割合
※ 会社などの役員含む。

	男女計	男性	女性
平成24年度	3.2%	3.5%	2.9%

【介護休暇取得者割合】

	男女計	男性	女性
平成24年度	2.3%	2.5%	2.2%

出典：総務省「就業構造基本調査」(平成24年)より作成

■介護により離転職した雇用者数

平成19年10月～24年9月までに家族の介護・看護のために前職を離転職した雇用者（※）

◆ 総計 439,300人(前回 502,100人)
(男性85,500人、女性353,800人)

◆ 年齢階層別内訳

15～39歳 46,500人(10.6%)
40～59歳 222,500人(50.7%)
60歳以上 170,200人(38.7%)

※就業者(自営業者等を含む)では486,900人

出典：総務省 平成24年就業構造基本調査

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会について

1 趣旨

人口減少社会が到来する中で、男女ともに労働者が仕事と家庭を両立し、安心して働き続けることができる環境を整備することは、ますます重要な政策課題となっている。

このため、育児・介護休業等の普及、定着を図っているところであるが、平成21年の育児・介護休業法の改正においては、改正法の附則で、「この法律の施行後5年を経過した場合において、」改正後の規定の施行状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。」とされたところである。

これを踏まえ、仕事と家庭の両立支援をめぐる状況を把握しつつ、仕事と家庭の両立を容易にするための更なる方策等について、検討を行うこととする。

2 検討課題

1 仕事と介護の両立のあり方

(1) 介護休業のあり方 (2) 介護期の柔軟な働き方の充実

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の充実

(1) 育児休業 (2) 子の看護休暇 (3) 勤務時間短縮等の措置、所定外労働の免除等

3 男性の仕事と家庭の両立の促進

4 その他

3 参集者 (50音順、敬称略) (◎座長)

池田 心豪	(独)労働政策研究・研修機構 副主任研究員
石山 麗子	東京海上日動ベターライフサービス株式会社 地域連携・認知症対応推進チーム シニアケアマネジャー
神吉 知郁子	立教大学 法学部 准教授
◎佐藤 博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
武石 恵美子	法政大学 キャリアデザイン学部 教授
田代 康彦	日本電気株式会社 人事部長
中井 悦子	東芝労働組合 中央執行委員
両角 道代	慶應義塾大学 法科大学院 教授

4 これまでの開催状況

第1回 平成26年11月19日

第2回 平成26年12月5日

第3回 平成26年12月19日

第4回 平成27年1月23日

平成27年夏頃を目途に取りまとめ予定