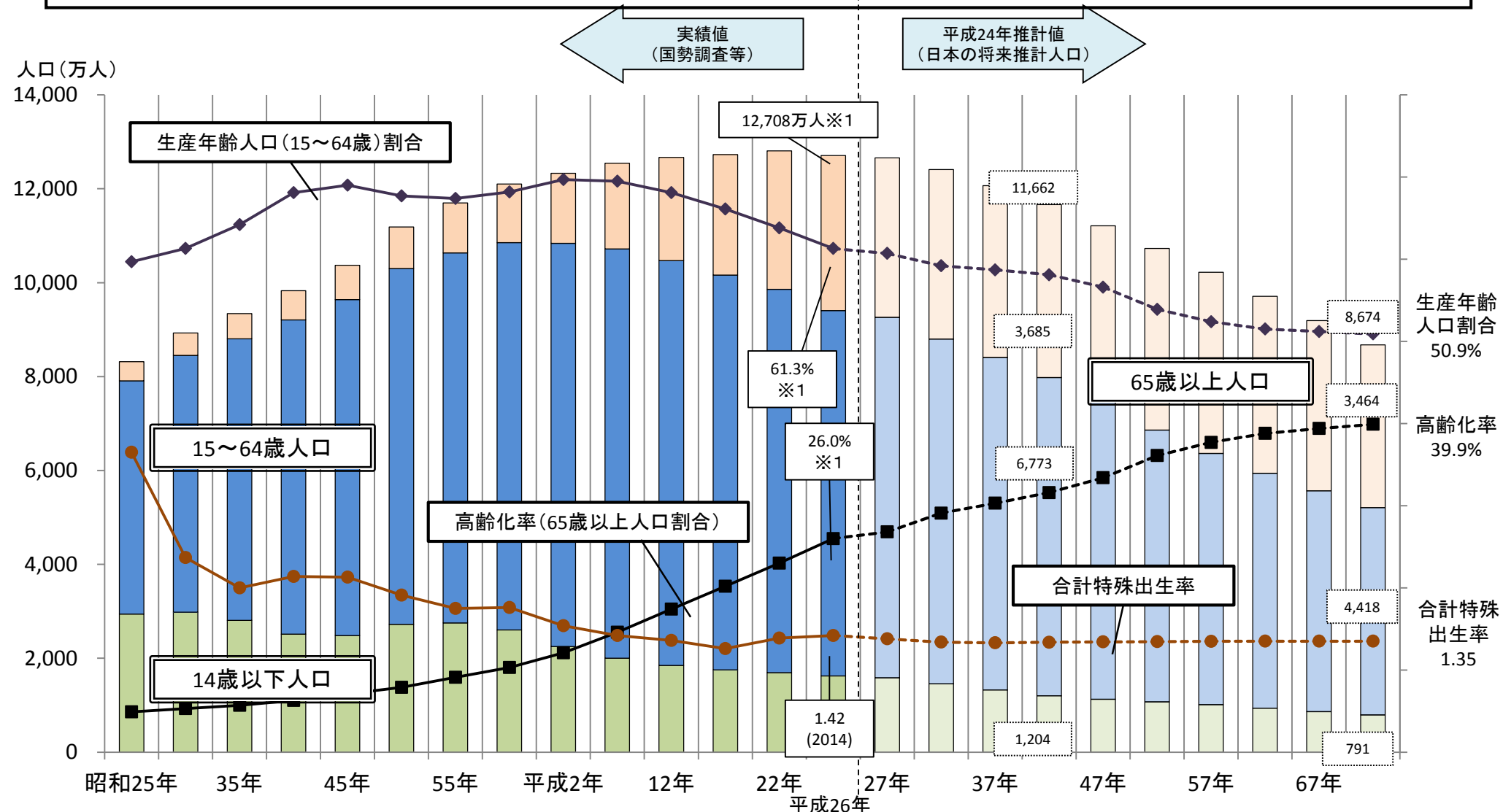


参考資料集

日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」
(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

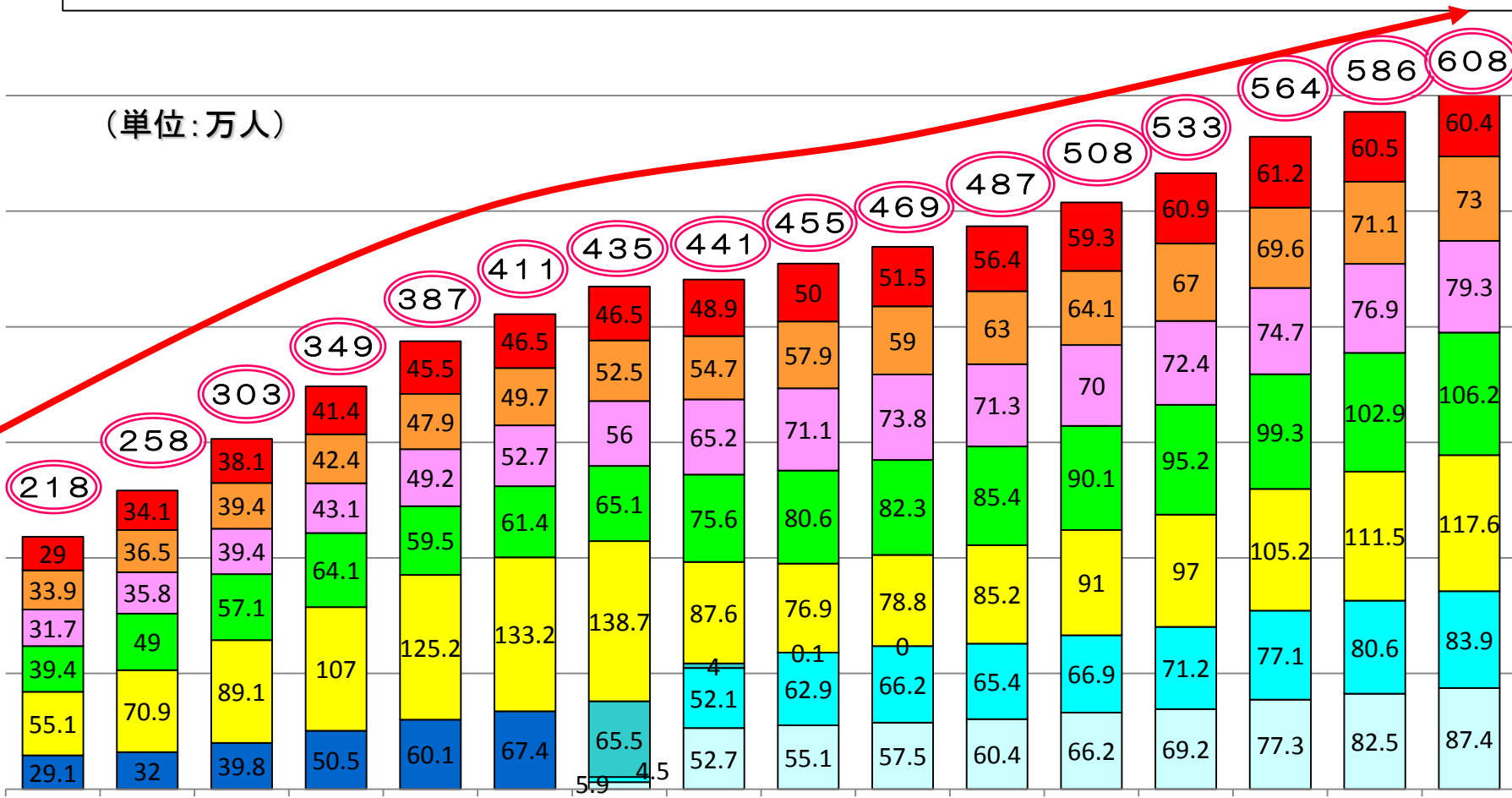
※1 出典:平成26年度 総務省「人口推計」

要介護度別認定者数の推移

要介護(要支援)の認定者数は、平成27年4月現在608万人で、この15年間で約2.79倍に。このうち軽度の認定者数の増が大きい。また、近年、増加のペースが再び拡大。

H12.4→H27.4の比較

(単位:万人)



計	2.79倍	
要介護	5	1.78倍
	4	2.30倍
	3	2.01倍
	2	1.93倍
要介護 経過的	1	3.43倍
	2	
要支援	1	

H12.4末 H13.4末 H14.4末 H15.4末 H16.4末 H17.4末 H18.4末 H19.4末 H20.4末 H21.4末 H22.4末 H23.4末 H24.4末 H25.4末 H26.4末 H27.4末

- 要支援
- 要支援1
- 要支援2
- 経過的
- 要介護1
- 要介護2
- 要介護3
- 要介護4
- 要介護5

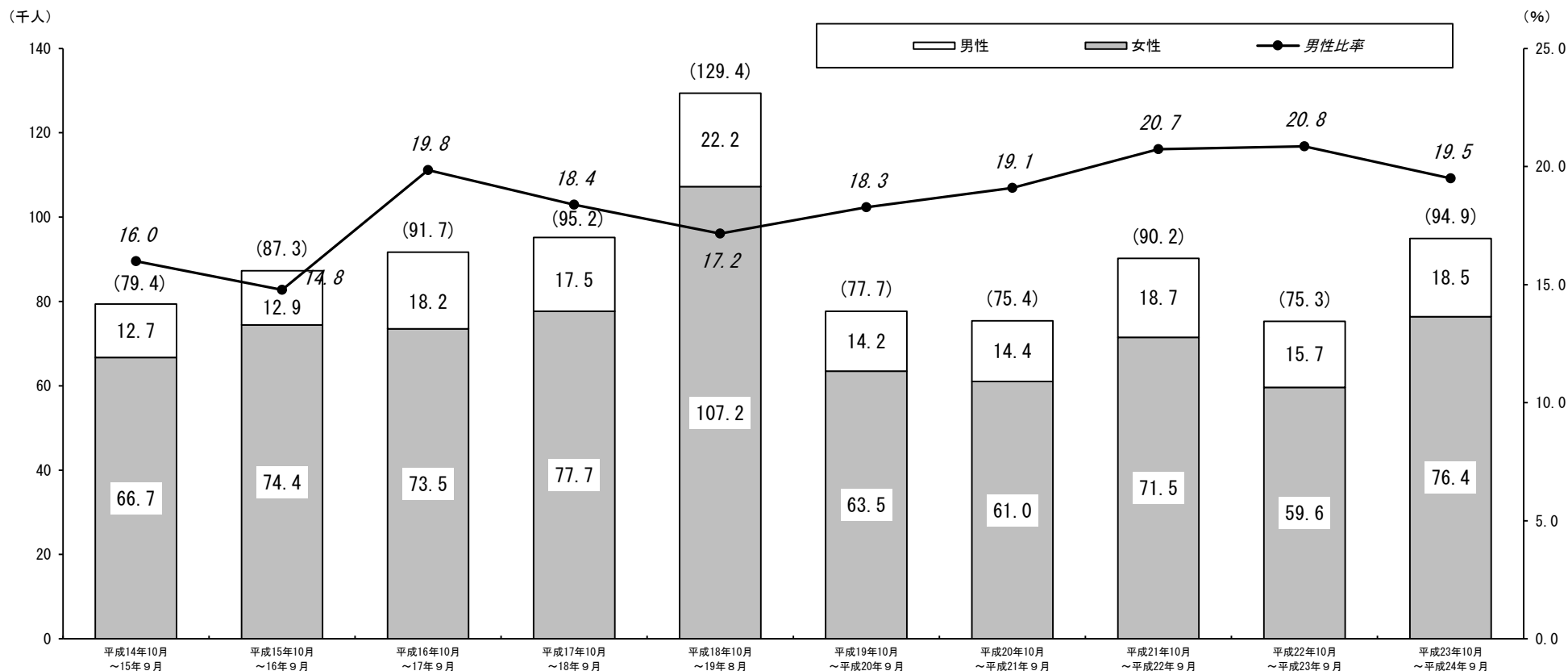
(出典：介護保険事業状況報告)

注1) 陸前高田市、大槌町、女川町、桑折町、広野町、榎葉町、富岡町、川内村、大熊町、双葉町、浪江町は含まれていない。

注2) 榎葉町、富岡町、大熊町は含まれていない。

家族の介護・看護を理由とする離職者数（雇用者）の推移

○ 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、直近1年間で約9万5千人となっており、それに占める男性の割合は約2割である。

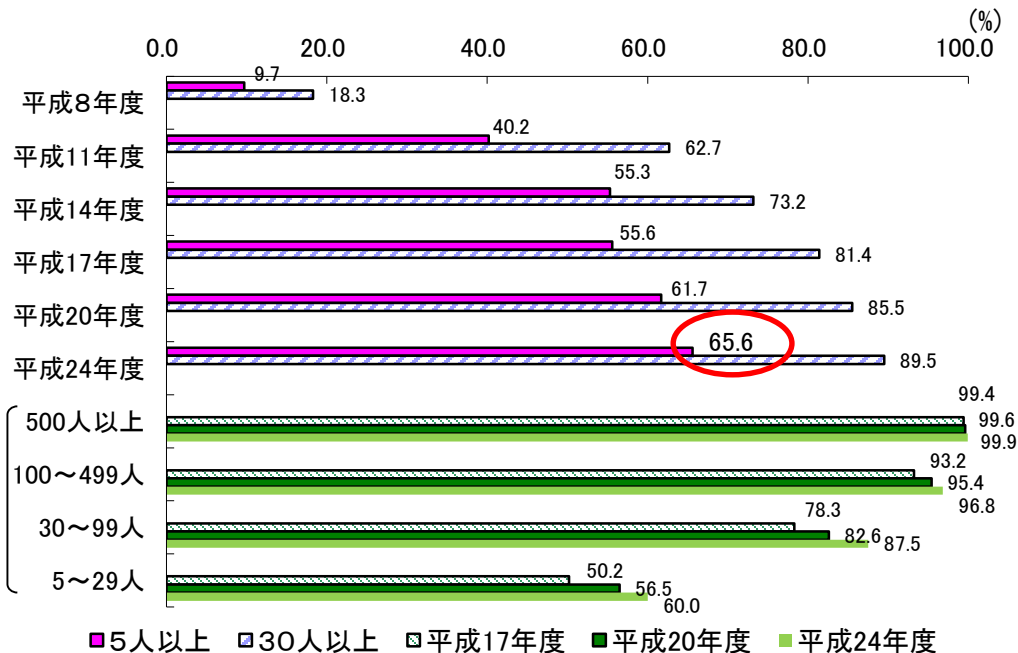


出典：総務省「就業構造基本調査」(平成19年、平成24年)。平成14年10月～平成19年9月は平成19年調査、平成19年10月～平成24年9月は平成24年調査。

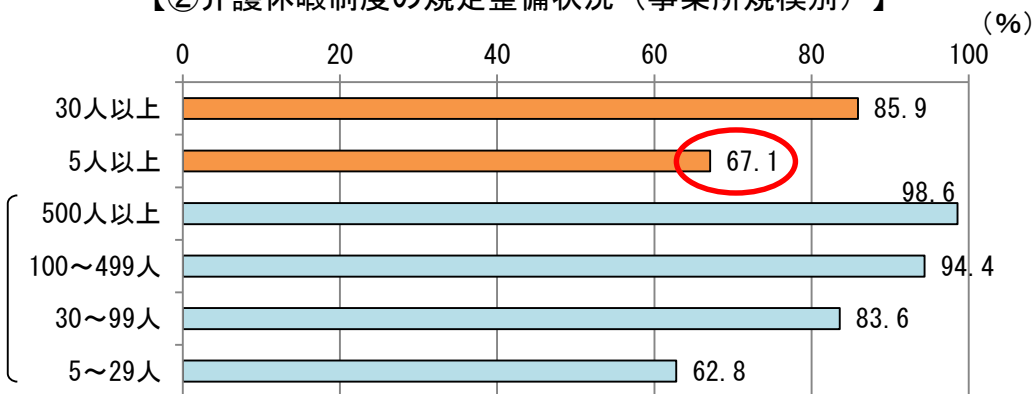
介護休業制度等の規定整備状況（事業所規模別）

- 就業規則等に介護休業の定めがある事業所(5人以上)は65.6%、介護休暇の定めがある事業所(5人以上)は67.1%
- 介護のための勤務時間短縮等の措置内容別で見ると、短時間勤務制度の割合が最も高い

【①介護休業制度の規定整備状況（事業所規模別）】



【②介護休暇制度の規定整備状況（事業所規模別）】



【③介護のための勤務時間短縮等の措置内容別事業所割合】

	制度あり	短時間勤務制度	介護の場合に利用できるフレックスタイム制度	始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ	介護に要する経費の援助措置
総数	56.7	53.9	10.7	29.2	3.4
500人以上	92.2	85.0	23.6	49.5	11.9
100～499人	88.2	83.6	18.1	39.5	5.9
30～99人	77.5	74.0	13.4	36.2	5.0
5～29人	51.2	48.6	9.9	27.3	3.0
30人以上(再掲)	79.9	76.1	14.5	37.1	5.3

出典：①・③は厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査」、
②については厚生労働省「平成23年度雇用均等基本調査」

介護休業等制度利用の有無

- 介護をしている雇用者(239万9千人)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15.7%で、このうち「介護休業」の利用者は3.2%(7万6千人)、「短時間勤務」は2.3%(5万6千人)、「介護休暇」は2.3%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16.8%である一方、「非正規の職員・従業員」は14.6%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、3.2%となっており、性別でみると女性2.9%、男性3.5%となっている。年齢階級別にみると、「45～49歳」の取得割合が最も高く、次に「50～54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、%)

【介護をしている雇用者に占める介護休業取得者割合】

介護休業等制度利用の有無 介護休業等制度の種類	介護をしている							
	総数	制度の利用なし	制度の利用あり				その他	
			総数	介護休業	短時間勤務	介護休暇		
雇用形態								
実数	総数(役員を含む雇用者)	2,399.3	1,998.0	377.6	75.7	56.2	55.4	196.5
	正規の職員・従業員	1,119.1	921.1	187.7	43.8	17.4	38.1	92.0
	非正規の職員・従業員	1,065.7	898.4	155.5	23.2	33.2	15.3	86.2
割合	総数(役員を含む雇用者)	100.0	83.3	15.7	3.2	2.3	2.3	8.2
	正規の職員・従業員	100.0	82.3	16.8	3.9	1.6	3.4	8.2
	非正規の職員・従業員	100.0	84.3	14.6	2.2	3.1	1.4	8.1

年齢階級別	介護をしている雇用者	介護休業取得者	女性	男性
			(%)	(%)
計	100.0	3.2 (100.0)	2.9 (52.8)	3.5 (47.2)
30歳未満	100.0	1.5 (100.0)	1.3 (50.0)	1.8 (50.0)
30～39歳	100.0	3.6 (100.0)	3.9 (61.6)	3.1 (38.4)
40～44歳	100.0	3.3 (100.0)	3.1 (55.6)	3.6 (44.4)
45～49歳	100.0	4.5 (100.0)	4.1 (55.3)	5.2 (44.7)
50～54歳	100.0	3.9 (100.0)	3.5 (56.4)	4.5 (43.6)
55～59歳	100.0	3.1 (100.0)	2.6 (48.2)	3.8 (51.8)
60～64歳	100.0	2.4 (100.0)	2.1 (43.1)	2.9 (56.9)
65～69歳	100.0	1.4 (100.0)	1.8 (65.0)	1.0 (35.0)
70歳以上	100.0	1.0 (100.0)	0.8 (37.5)	1.3 (62.5)

出典：総務省「平成24年就業構造基本調査」

※「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。

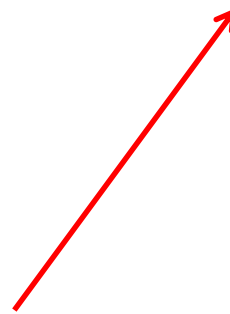
要介護者の原因疾患について

○ 平成10年国民生活基礎調査(厚生労働省)
における要介護者の主な原因別の構成割合

順位	原因疾患	構成割合
1位	脳血管疾患	29.3%
2位	高齢による衰弱	12.1%
3位	骨折・転倒	10.4%
4位	痴呆 (現:認知症)	10.1%
5位	リウマチ・関節炎	6.6%

○ 平成25年国民生活基礎調査(厚生労働省)
における要支援・要介護状態になった者の主
な原因別の構成割合

順位	原因疾患	構成割合
1位	脳血管疾患	18.5%
2位	認知症	15.8%
3位	高齢による衰弱	13.4%
4位	骨折・転倒	11.8%
5位	関節疾患	10.9%



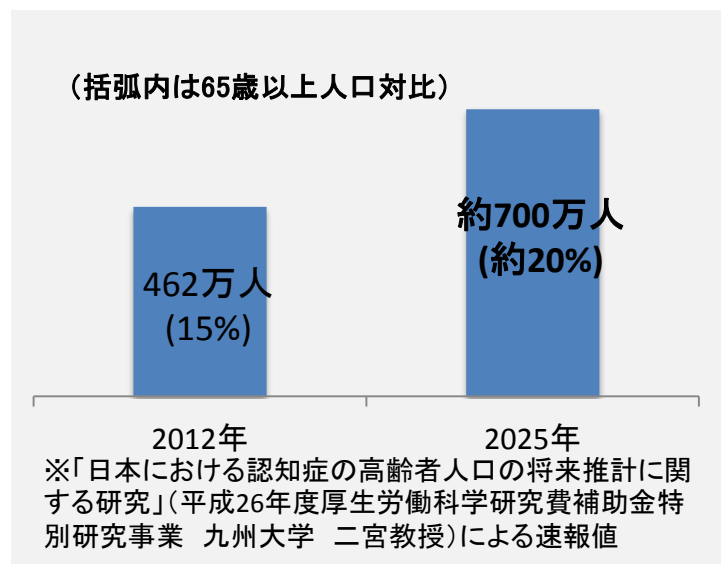
今後の介護保険をとりまく状況について

- ① 65歳以上の高齢者数は、2025年には3,657万人となり、2042年にはピークを迎える予測(3,878万人)。また、75歳以上高齢者の全人口に占める割合は増加していき、2055年には、25%を超える見込み。

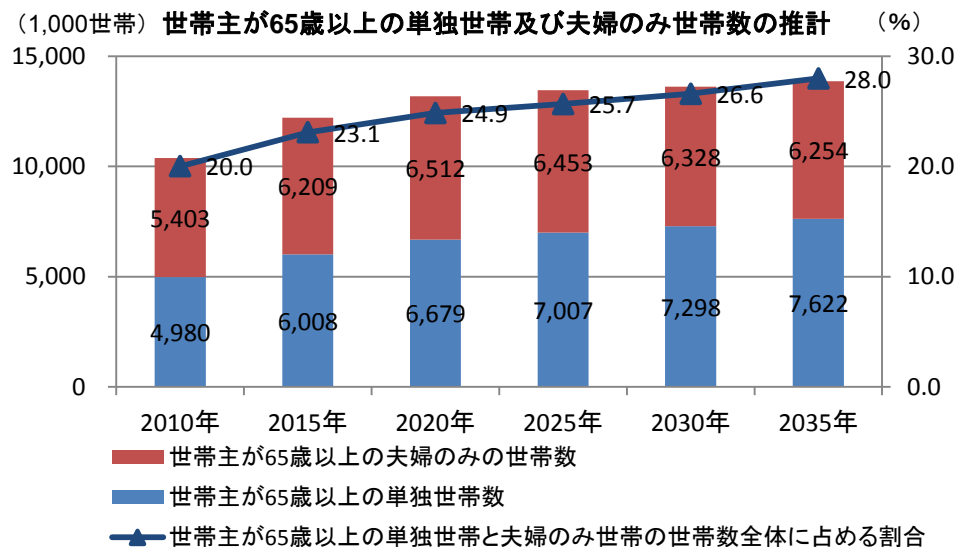
	2010年	2015年	2025年	2055年
65歳以上高齢者人口(割合)	2,948万人(23.0%)	3,395万人(26.8%)	3,657万人(30.3%)	3,626万人(39.4%)
75歳以上高齢者人口(割合)	1,419万人(11.1%)	1,646万人(13.0%)	2,179万人(18.1%)	2,401万人(26.1%)

国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(全国推計)(平成25(2013)年1月推計)」より作成

- ② 65歳以上高齢者のうち、認知症高齢者が増加していく。



- ③ 世帯主が65歳以上の単独世帯や夫婦のみの世帯が増加していく



国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(全国推計)(平成25(2013)年1月推計)」より作成

- ④ 75歳以上人口は、都市部では急速に増加し、もともと高齢者人口の多い地方でも緩やかに増加する。各地域の高齢化の状況は異なるため、各地域の特性に応じた対応が必要。

※都道府県名欄の()内の数字は倍率の順位

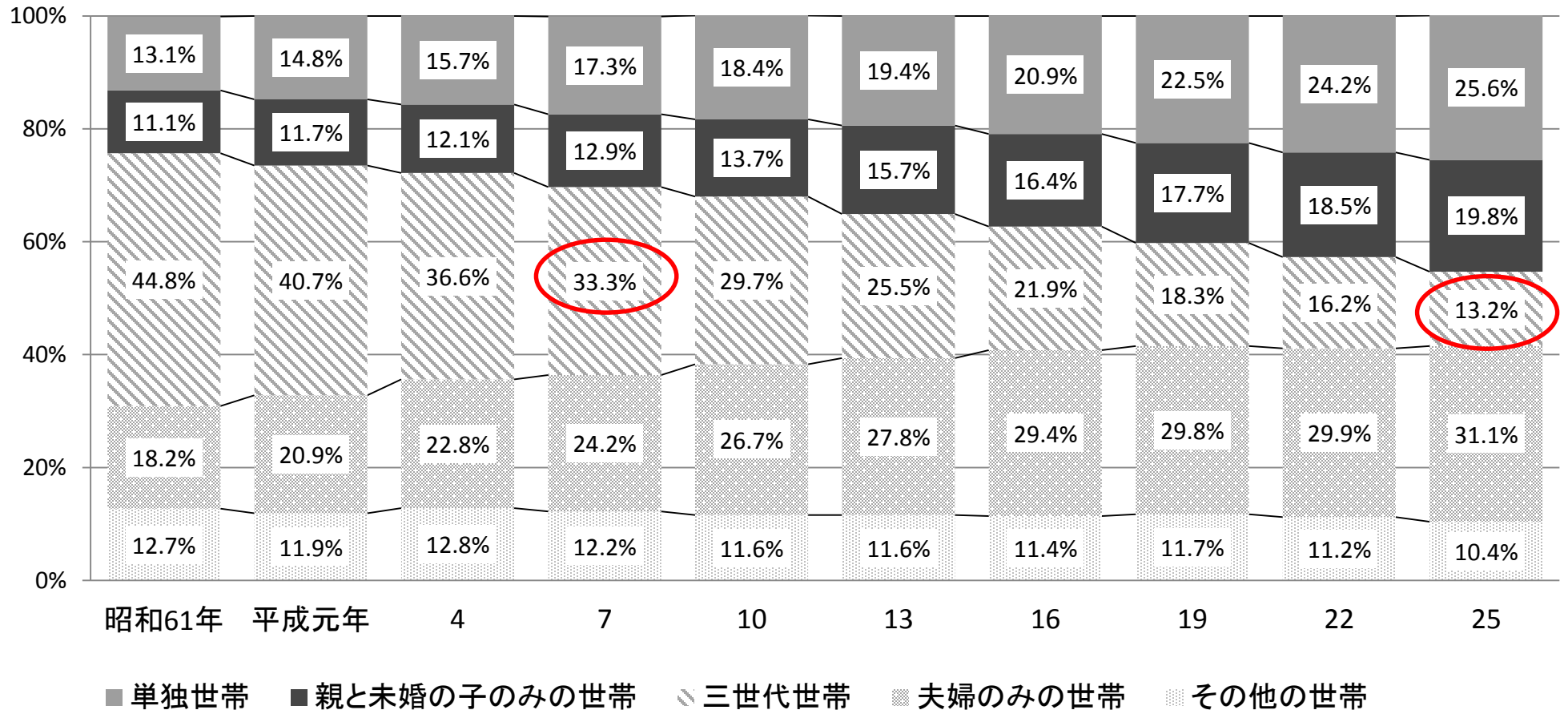
	埼玉県(1)	千葉県(2)	神奈川県(3)	愛知県(4)	大阪府(5)	~	東京都(11)	~	鹿児島県(45)	秋田県(46)	山形県(47)	全国
2015年 <>は割合	76.5万人 <10.6%>	71.7万人 <11.6%>	101.6万人 <11.1%>	81.7万人 <10.9%>	107.0万人 <12.1%>		147.3万人 <11.0%>		26.7万人 <16.2%>	18.8万人 <18.4%>	19.0万人 <17.0%>	1645.8万人 <13.0%>
2025年 <>は割合 ()は倍率	117.7万人 <16.8%> (1.54倍)	108.2万人 <18.1%> (1.51倍)	148.5万人 <16.5%> (1.46倍)	116.6万人 <15.9%> (1.43倍)	152.8万人 <18.2%> (1.43倍)		197.7万人 <15.0%> (1.34倍)		29.5万人 <19.4%> (1.10倍)	20.5万人 <23.0%> (1.09倍)	20.7万人 <20.6%> (1.09倍)	2178.6万人 <18.1%> (1.32倍)

国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成25(2013)年3月推計)」より作成

高齢者のいる世帯の世帯構造別構成割合

- 65歳以上の高齢者のいる世帯のうち、三世代世帯は、平成7年には33.3%を占めていたが、平成25年には13.2%に。
- 夫婦のみの世帯、親と未婚の子のみの世帯割合は上昇。

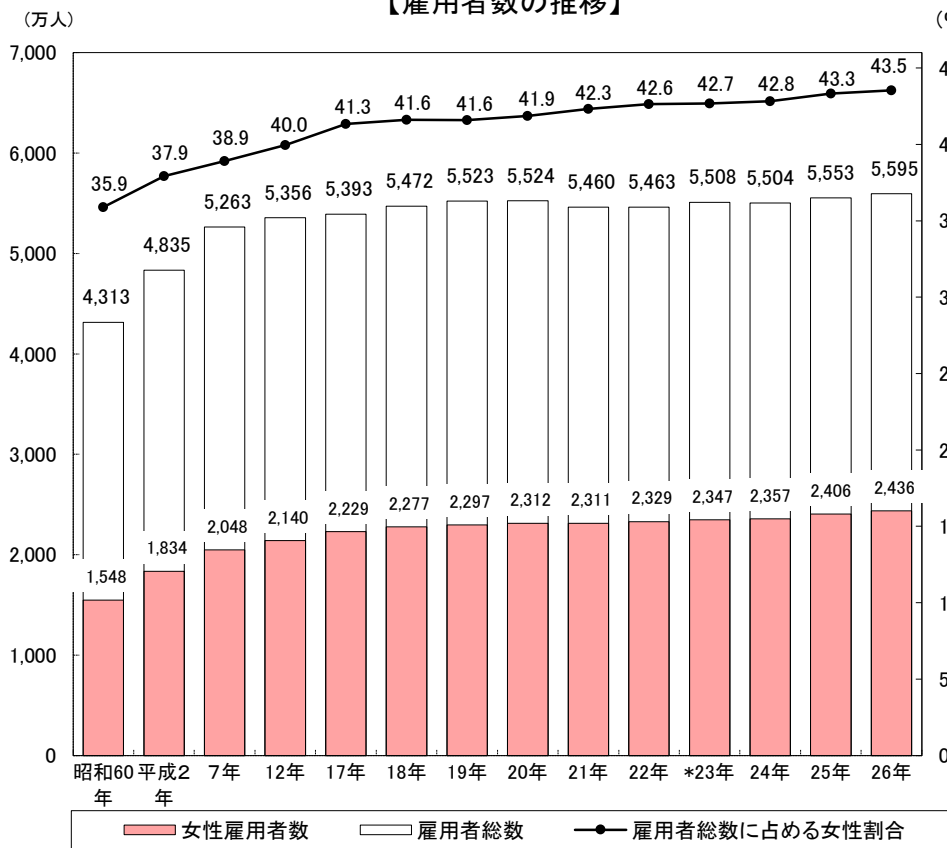
世帯構造別に見た65歳以上の者のいる世帯の構成割合の年次推移



女性雇用者数と女性の年齢階級別就業率 (実際の就業率と就業希望との差)

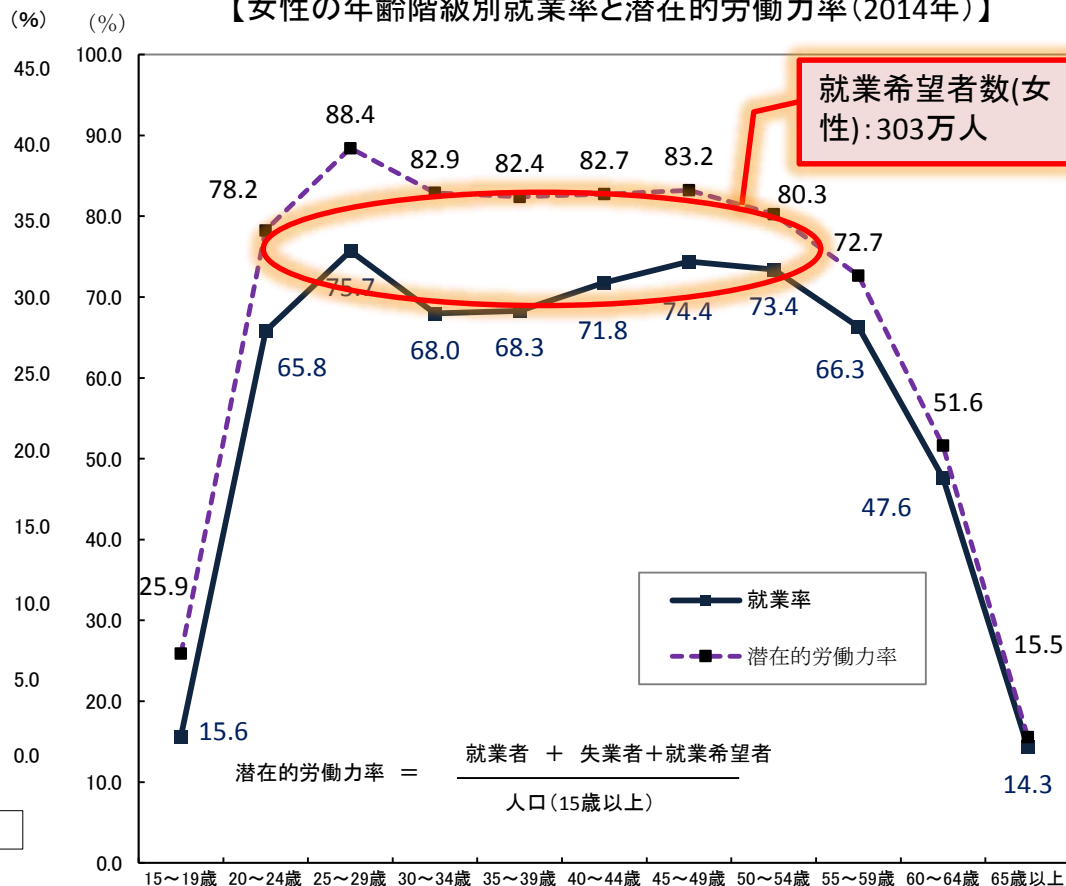
- 平成26年の女性雇用者数は2,436万人。雇用者総数に占める女性の割合は43.5%となっている。
- 女性の年齢階級別就業率はM字カーブを描いている。また、就業率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は303万人にのぼる。

【雇用者数の推移】



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

【女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率(2014年)】

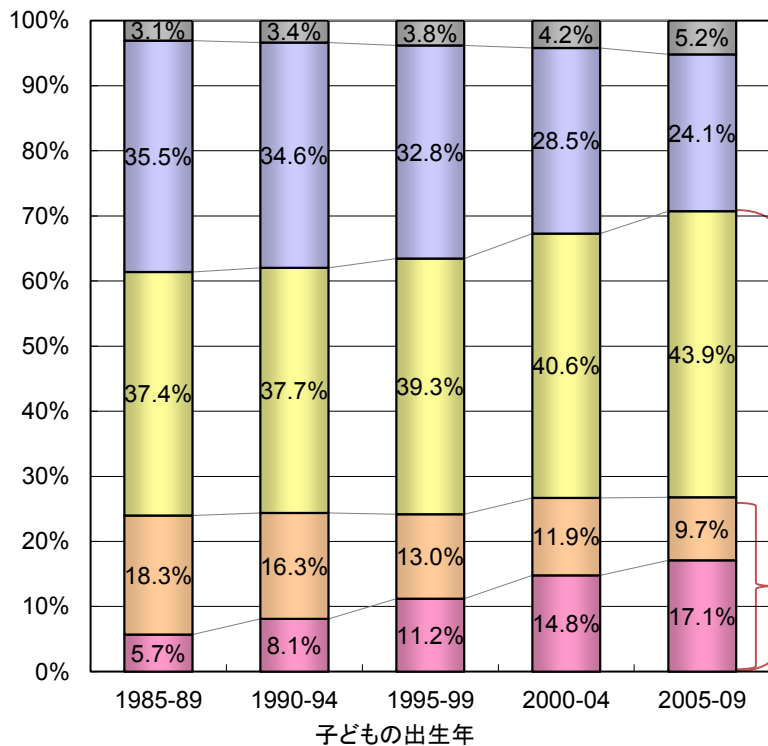


(資料出所) 総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

*平成23年統計については、平成17年国勢調査結果を基準(旧基準)とする推計人口をベンチマークとして、東日本大震災の影響により3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値である。
注)平成23年の数値(斜体)は、同補完推計値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値。

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

○ 約6割の女性が出産・育児により離職している。



出産前
有職
70.7
(100)%

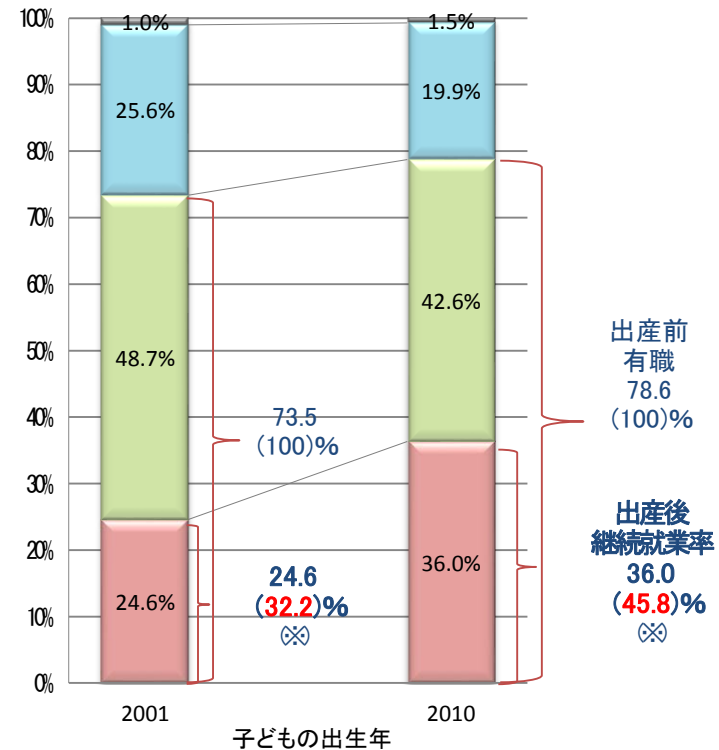
出産後
継続就業率
26.8
(38.0)%
⊗

正規の職員52.9%
パート・派遣18.0%

■就業継続(育休利用) ■就業継続(育休なし) ■出産退職
■妊娠前から無職 ■その他・不詳

(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所
「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」

(※) ()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



出産前
有職
78.6
(100)%

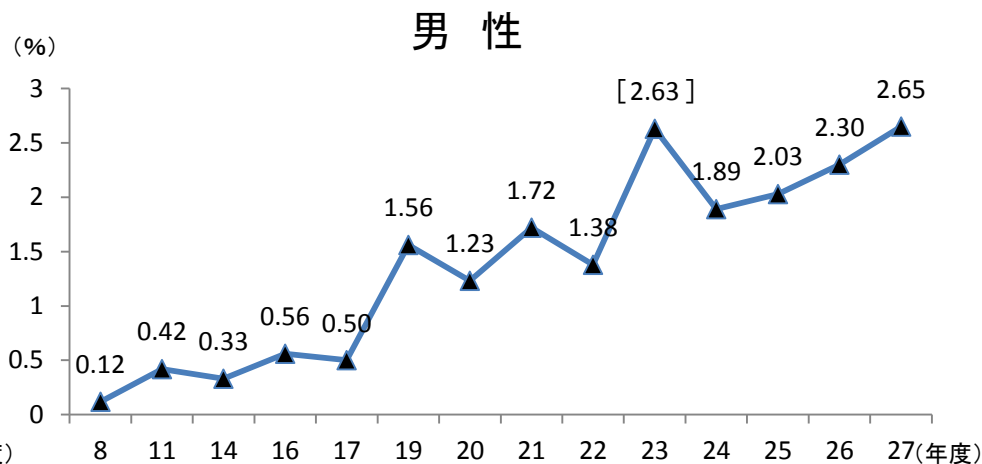
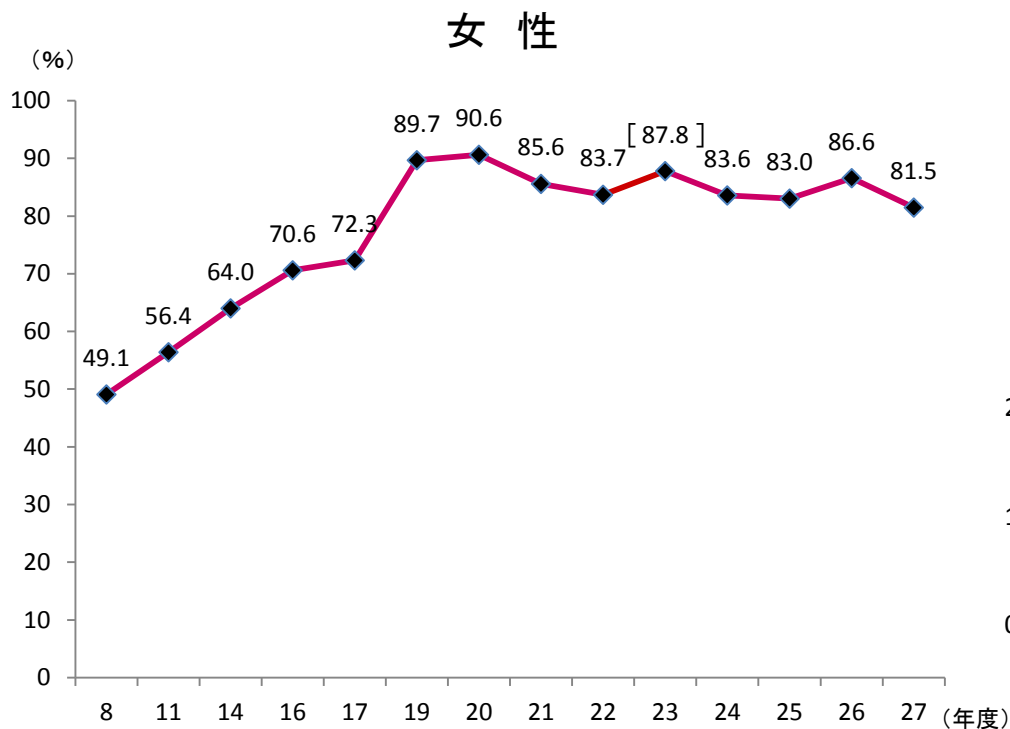
出産後
継続就業率
36.0
(45.8)%
⊗

■不詳
■出産1年前無職(学生含む)
■出産半年後無職(学生を含む)
■出産半年後有職(育児休業中等の休業含む)

(資料出所) 厚生労働省
「第1回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)」

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、男性の育児休業取得率は、長期的には上昇傾向にあるものの、2.65%と依然として低水準にある。



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

資料出所: 厚生労働省「雇用均等基本調査」

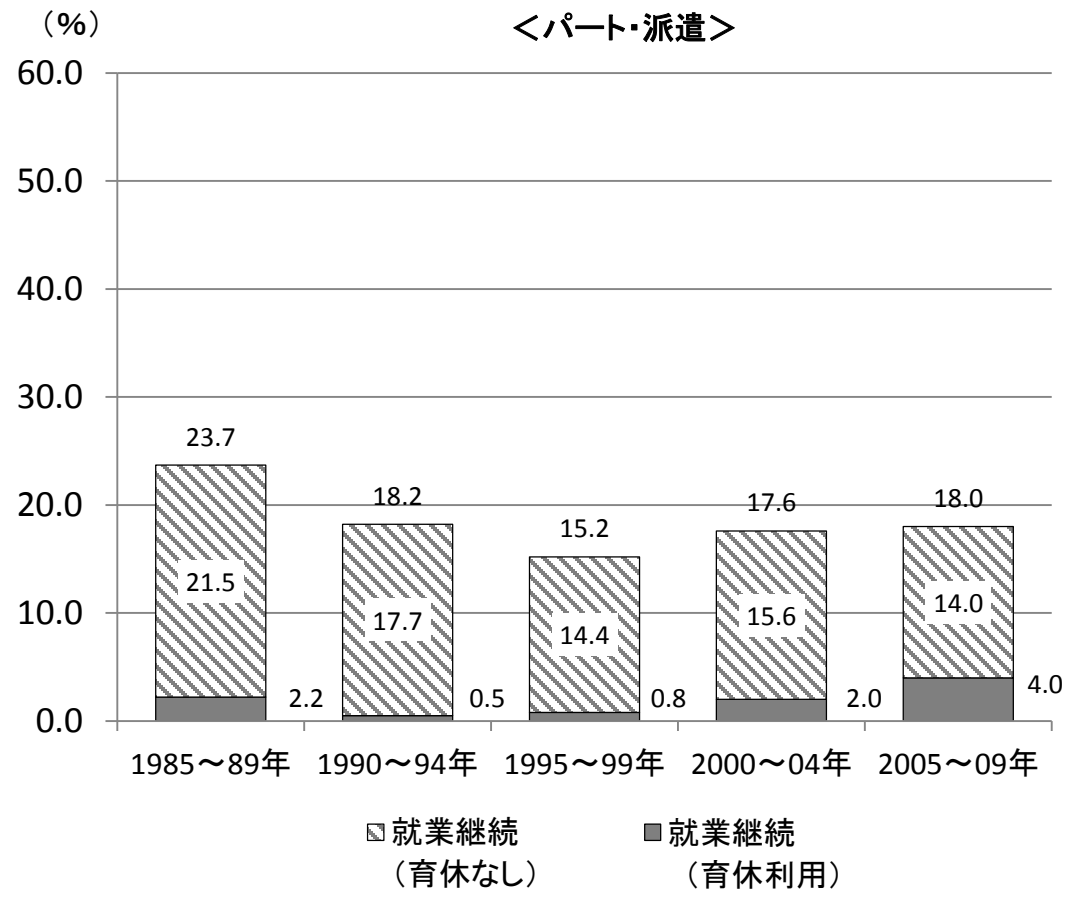
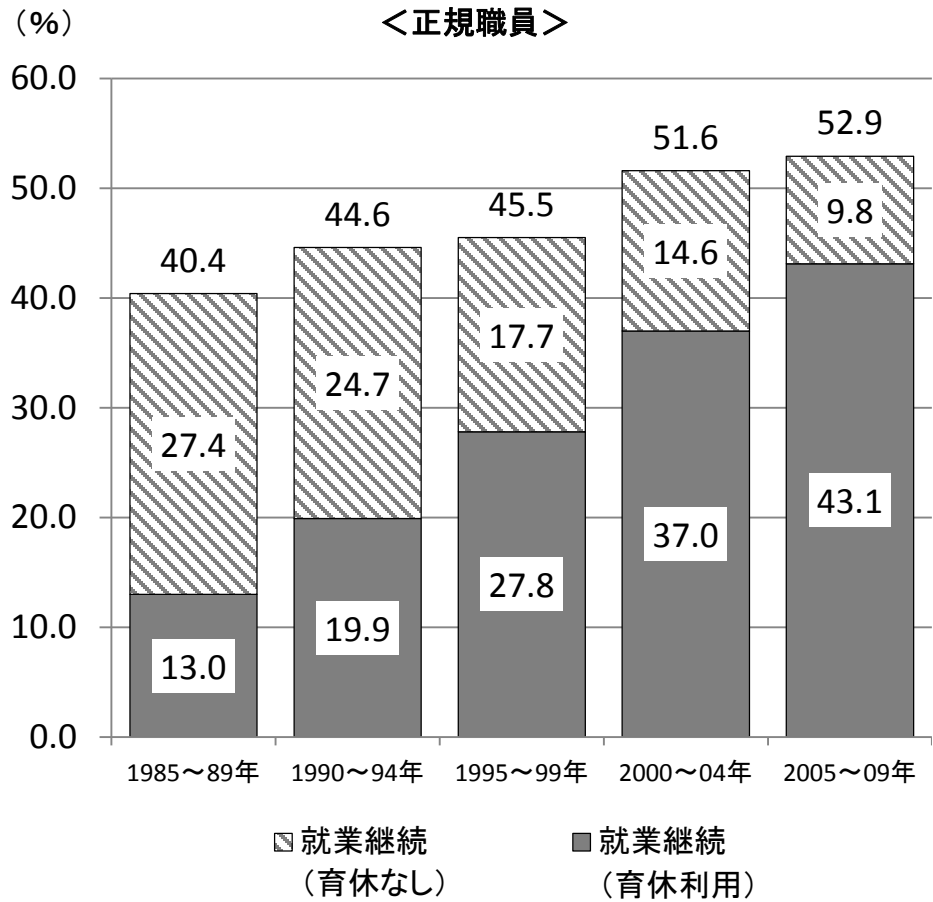
(※) 平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間。

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。

第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況

(第一子出生年別・正規職員・パート・派遣別)

○ 正規職員は育児休業による継続就業が進んでいるものの、パート・派遣は低水準にある。



資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2010年)

(注) 1) 初婚どうしの夫婦について、第12回(2002年)～第14回(2010年)調査の第1子が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計。

2) 妊娠時に就業していた妻に占める出産後に就業を継続していた妻の割合。

3) 出産前後の就業経歴

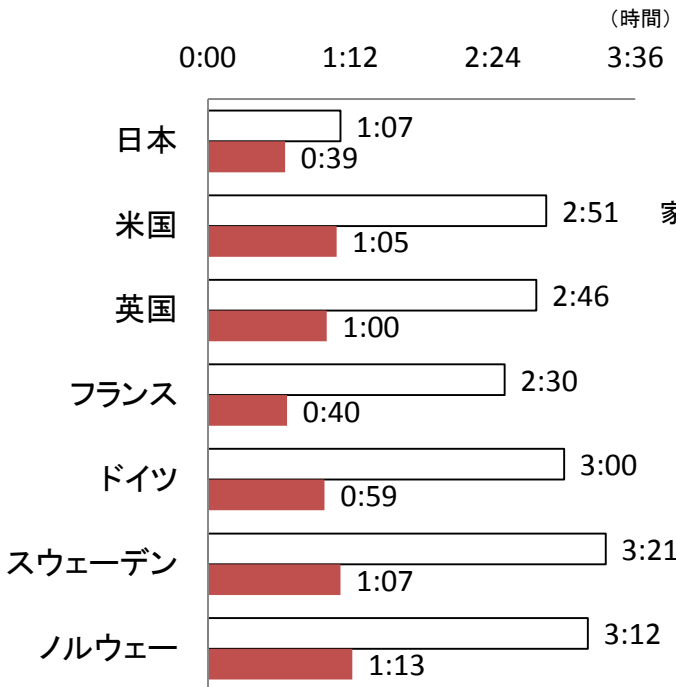
就業継続(育休利用)－妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業

就業継続(育休なし)－妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児参加の関係

- 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、1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)】

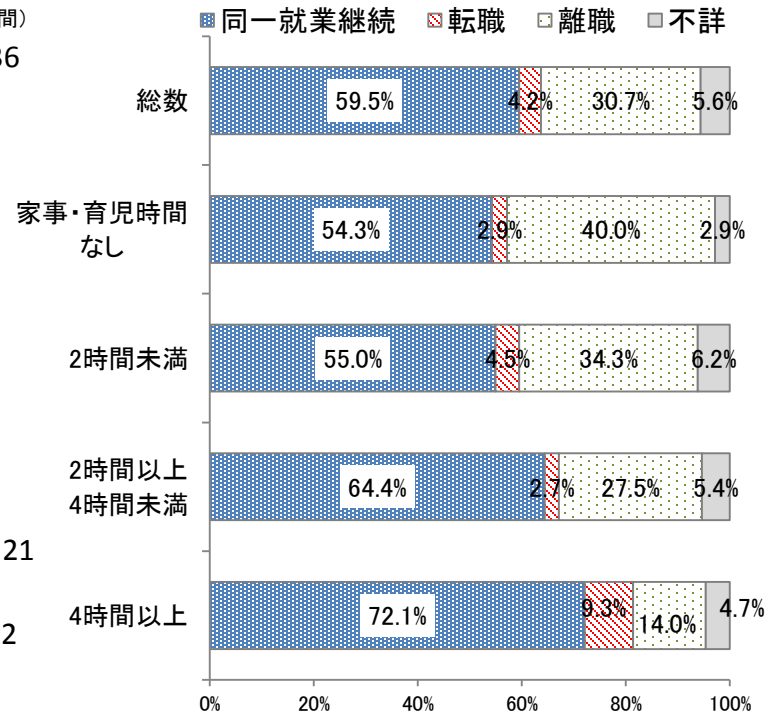


□ 家事関連時間全体 ■ うち育児の時間

(資料出所) 平成25年男女共同参画白書

(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 Summary" (2011) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

【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】

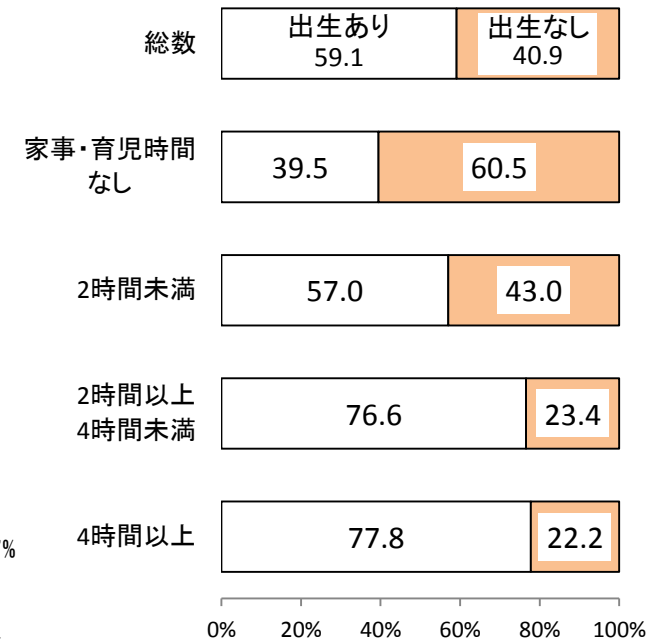


(資料出所) 厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査」(2014年)

注:

- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの12年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
① 第1回から第13回まで双方が回答した夫婦
② 第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第13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」の対象者である
- 2) 12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13回21世紀成年者縦断調査」(2014)

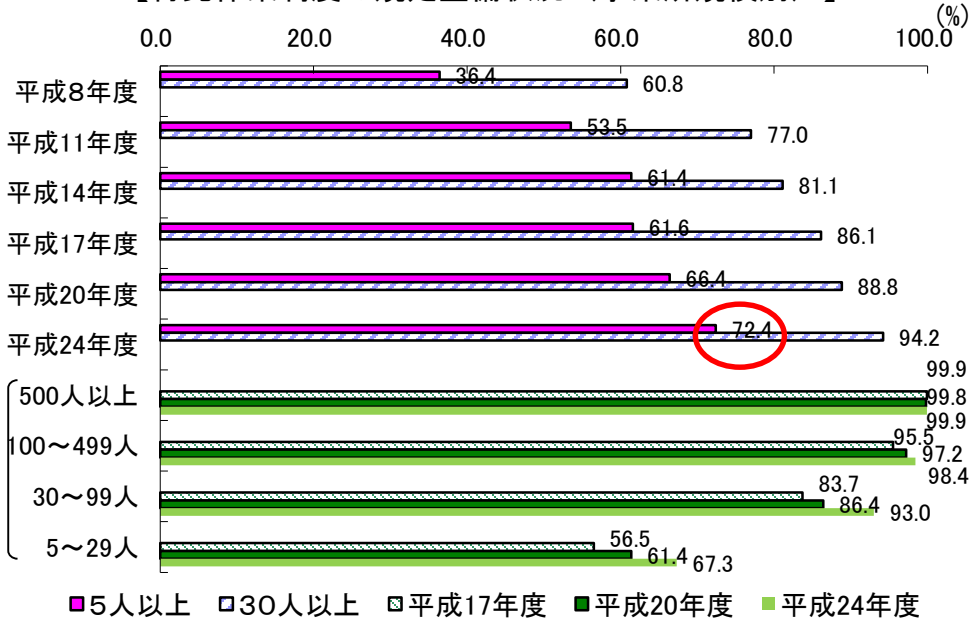
注:

- 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13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12回調査までの間に結婚し、結婚後第13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12回調査時の状況である。
- 3) 12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。

育児休業等の規定整備状況（事業所規模別）

- 就業規則等に育児休業の定めがある事業所（5人以上）は72.4%、子の看護休暇の定めがある事業所（5人以上）は53.5%
- 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、所定外労働の免除の順で割合が高い

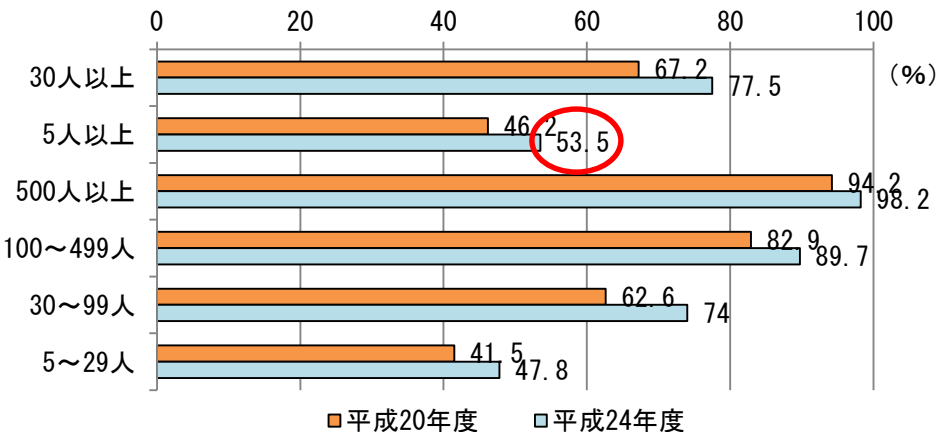
【育児休業制度の規定整備状況（事業所規模別）】



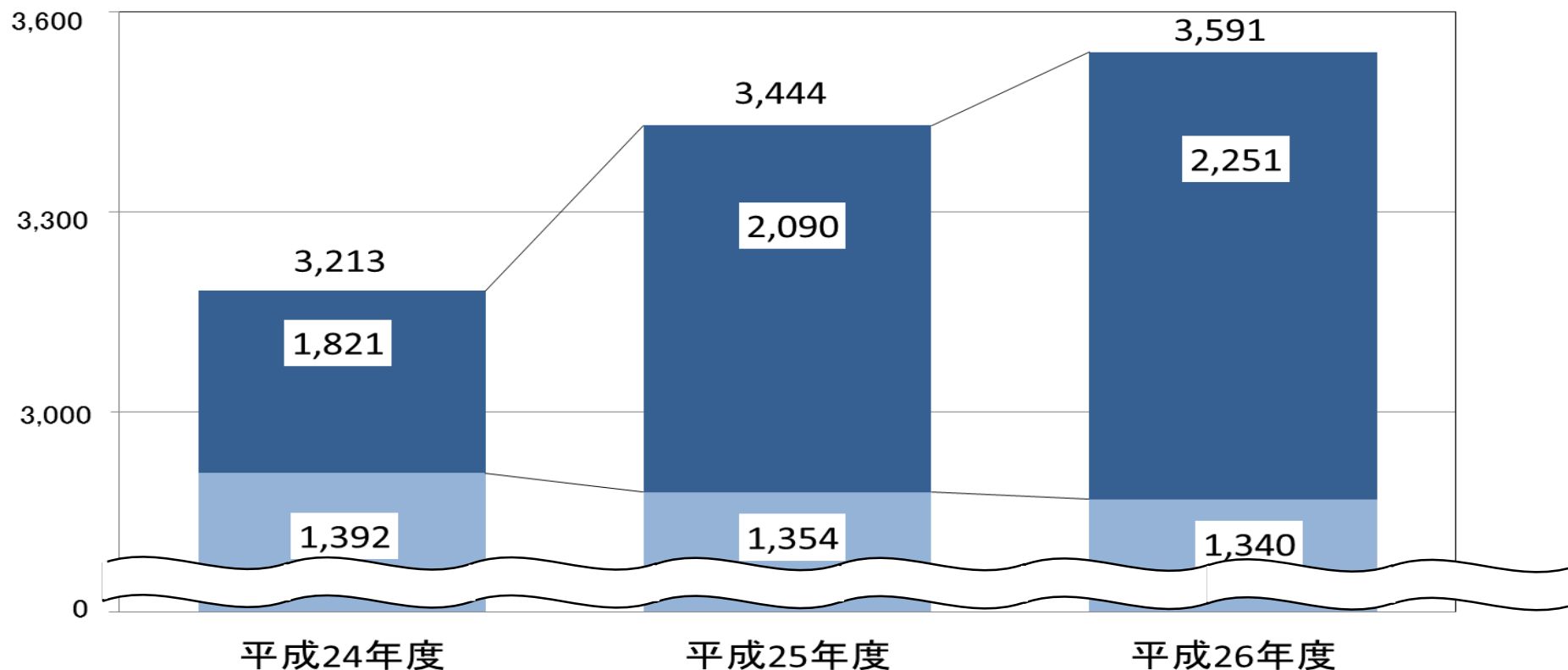
【育児のための所定労働時間の短縮措置等の措置内容別事業所割合】

	制度あり	短時間勤務制度	育児の場合に利用できるフレックスタイム制	始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ	所定外労働の免除	事業所内託児施設	育児に要する経費の援助措置	育児休業に準ずる措置
総数	62.4	58.4	13.2	32.9	54.9	2.6	4.4	11.3
500人以上	99.7	97.5	25.5	53.3	91.7	18.7	29.3	34.2
100～499人	96.1	93.7	20.5	46.1	89.5	5.8	11.8	15.4
30～99人	83.8	78.4	14.4	41.1	75.8	3.9	6.4	13.3
5～29人	56.7	52.9	12.6	30.7	49.3	2.2	3.6	10.6
30人以上（再掲）	86.5	81.7	15.8	42.3	78.8	4.5	7.8	14.1

【子の看護休暇制度の規定整備状況（事業所規模別）】



労働局雇用均等室に寄せられた労働者からの相談件数の推移（件）

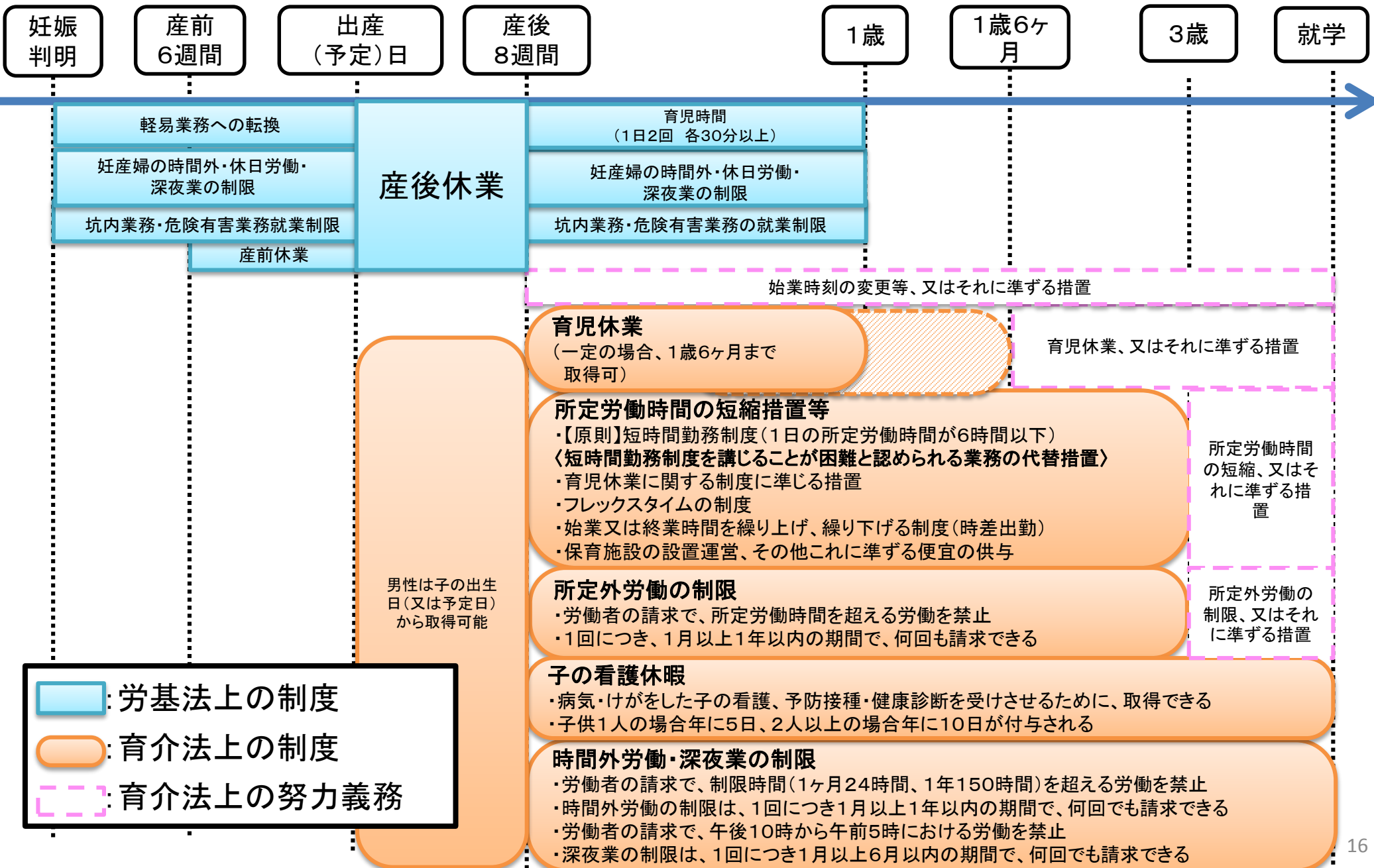


	24年度	25年度	26年度
男女雇用機会均等法第9条関係 (婚姻、妊娠・出産などを理由とする不利益取扱い)	1,821	2,090	2,251
育児・介護休業法第10条関係 (育児休業に係る不利益取扱い)	1,392	1,354	1,340
計	3,213	3,444	3,591

■ 男女雇用機会均等法第9条関係
婚姻、妊娠・出産などを理由とする
不利益取扱い

■ 育児・介護休業法第10条関係
育児休業に係る不利益取扱い

妊娠・出産・育児期の両立支援制度（現行制度）



子どもの養育に関する法律上の制度及び事実上の親子関係

- 育児・介護休業法に基づく育児休業の対象となる「子」とは、法律上の親子関係にある子(実子及び養子)をいう。
- 法律に基づく育児休業は、
 - ①労働者が申し出を行えば事業主の許諾なしに休業できる強い権利であり、
 - ②規模や業種を問わず全ての事業主に適用される最低基準であることから、労働者の福祉と事業主の負担との調和を図り、法律上の親子についてのみ対象としている。

法律上の制度	特別養子縁組の 監護期間	<ul style="list-style-type: none"> ・特別養子縁組を成立させるためには、民法上、6か月以上の監護期間が要求されている ・0歳児の特別養子縁組の申立数は122件(平成10年) 	
	里親制度	養子縁組 里親	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者のない児童または保護者に監護させることが不相当であると認められる児童(以下「要保護児童」という。)を養育することを希望する者であって、養子縁組によって養親となることを希望するもののうち、都道府県知事が児童を委託する者として適当と認めるものに児童の養育を委託する制度 ・保護者のないまたは家庭での養育が望めない子どもが対象 ・養子縁組希望里親に委託されている児童のうち0歳児の割合は約26%(59人。平成25年度末現在)
		養育里親	<ul style="list-style-type: none"> ・要保護児童を養育することを希望し、かつ都道府県知事が行う研修を修了したこと等の要件を満たす者のうち、都道府県知事が児童を委託する者として適当と認め、養育里親名簿に登録されたものに児童の養育を委託する制度 ・委託期間は、短期(数週間や1年程度)から長期までである ・養育里親に委託されている児童のうち0歳児の割合は約2.3%(81人。平成25年度末現在)
		専門里親	<ul style="list-style-type: none"> ・被虐待児、非行傾向にある児童、障害児など都道府県知事がその養育に関し特に支援が必要と認めたものが対象 ・委託期間は、原則として2年以内とされている ・専門里親に委託されている児童のうち0歳児は約0.5%(1人。平成25年度末現在)
		親族里親	<ul style="list-style-type: none"> ・要保護児童の扶養義務者及びその配偶者で、要保護児童を現に監護している者の死亡、疾病による入院、拘禁等により養育が期待できない場合に、その養育を希望するものに児童の養育を委託する制度 ・親族里親に委託されている児童のうち0歳児は0人(平成25年度末現在)
事実上の親子関係	孫、甥、姪	<ul style="list-style-type: none"> ・両親が死亡した場合などで、祖父母やおじ・おばが事実上養育する場合があります ・孫の場合には扶養義務があり、甥・姪の場合も家庭裁判所の審判により扶養義務が生じうる 	
	認知を受けていない 非嫡出子	<ul style="list-style-type: none"> ・父親の認知がないと、父親との関係では法律上の親子関係が生じないため、父親は育児休業法に基づく育児休業が取得できない 	
	配偶者の連れ子	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者の連れ子との間では、養子縁組をしない限り、法律上の親子関係は生じない 	

特別養子縁組制度の概要

- 特別養子縁組とは、原則として6歳未満の未成年者の福祉のため特に必要があるときに、家庭裁判所の審判により、未成年者とその実親側との法律上の親族関係を消滅させ、実親子関係に準じる安定した養親子関係を成立させる縁組制度。
 - ・昭和62年に創設
 - ・平成26年は513件成立（司法統計）
- 監護期間とは、家庭裁判所が、養親が特別養子の親となるのに必要な監護能力その他の適格性等を備えているかを判断するために民法上要求されている試験的な養育期間。
 - ・監護期間中は法律上の親子関係はない
 - ・原則として申立から6か月以上の期間が必要だが、申立前の監護期間も勘案できる

	特別養子縁組	普通養子縁組
方法	<ul style="list-style-type: none"> ○ 家庭裁判所の審判 ○ 実父母の同意 ○ 申立から6か月以上の監護期間を考慮 ※申立前の監護の状況が明らかであれば短縮可能 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 市町村への届け出 ○ 養親となろうとする者と養子になろうとする者との合意 ※15歳未満の場合は親権者等による代諾可能 ※未成年の場合は原則として家庭裁判所の許可が必要
養子の要件	<ul style="list-style-type: none"> ○ 6歳未満の者 ○ 8歳未満の者で、6歳に達する前から引き続き養親となる者に監護されていたもの 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 限定なし ※未成年については上記の通り
養親の要件	<ul style="list-style-type: none"> ○ 夫婦であること ○ 25歳以上であること ※夫婦の一方が25歳に達していれば、他方は20歳に達していればよい 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 単独養子縁組も可能 ※配偶者のある者が養子をとる場合には夫婦共同縁組みが原則 ○ 養子より1日でも年長であること

里親制度の概要

- 里親は、要保護児童（保護者のない児童又は保護者に監護させることが不相当であると認められる児童）の養育を委託する制度であり、その推進を図るため、
 - ・平成14年度に親族里親、専門里親を創設、
 - ・平成20年の児童福祉法改正で、「養育里親」を「養子縁組を希望する里親」と法律上区分
 - ・平成21年度から、養育里親と専門里親について、里親研修を充実

種類	養育里親		養子縁組を希望する里親	親族里親
	養育里親	専門里親		
対象児童	要保護児童	次に掲げる要保護児童のうち、都道府県知事はその養育に関し特に支援が必要と認めたもの ①児童虐待等の行為により心身に有害な影響を受けた児童 ②非行等の問題を有する児童 ③身体障害、知的障害又は精神障害がある児童	要保護児童	次の要件に該当する要保護児童 ①当該親族里親に扶養義務のある児童 ②児童の両親その他当該児童を現に監護する者が死亡、行方不明、拘禁、入院等の状態となったことにより、これらの者により、養育が期待できないこと

里親手当 養育里親 72,000円(2人目以降36,000円加算)
(月額) 専門里親 123,000円(2人目以降87,000円加算)

一般生活費 乳児 56,830円、乳児以外49,290円
(食費、被服費等。1人月額)(平成27年度)

その他(幼稚園費、教育費、入進学支度金、就職、大学進学等支度費、医療費等)

里親に支給される手当等

- 里親手当が支給されない理由
 - ・養子縁組里親
将来的に法律上の親子関係が成立することが想定されるため
 - ・親族里親
扶養義務があるため

仕事と介護の両立支援制度（現行制度）

要介護状態

93日間

介護終了

介護休業

選択的措置義務（介護休業をしない期間）

短時間勤務制度※

フレックスタイム制度

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度

■ : 育介法上の制度
□ : 育介法上の努力義務

※短時間勤務制度とは以下のいずれかの内容を含むものをいう。

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

介護休暇

（対象家族1人につき年5日、2人以上の場合に10日付与される）

時間外労働・深夜業の制限

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

家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする時間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務

※育児で措置されている所定外労働の免除は、介護については措置されていない。

介護休業を分割できた場合の継続就業率

介護休業の分割

	継続	離転職
休業期間を分割できた	87.7%	12.3%
休業期間を分割できなかった	81.5%	18.5%

↑ 6.2%

介護休業の延長

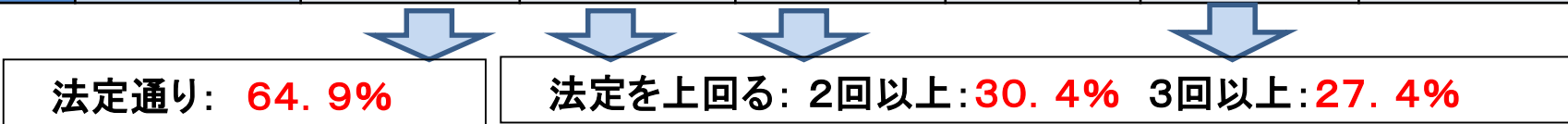
	継続	離転職
介護休業が3ヶ月超	82.2%	17.8%
介護休業が3ヶ月まで	80.0%	20.0%

↑ 2.2%

介護休業の取得回数の制限の有無及び取得可能回数別事業所割合

※括弧内は、介護休業の規定ありの事業所を100%とした場合の割合 (平成24年度「雇用均等基本調査」厚生労働省)

介護休業の規定なし	介護休業の規定あり							
	65.1% (100%)	取得回数制限あり					取得回数制限なし	不明
		同一家族の同一要介護状態について			その他	17.6% (26.1%)		
		1回	2回	3回以上				
34.1%	47.3% (72.1%)	42.6% (64.9%)	1.9% (3.0%)	0.8% (1.3%)	1.8% (2.7%)	0.9% (1.3%)		



介護のために1週間を超えて連続して休んだ回数

※介護のために1週間を超えて連続した期間、仕事を休んだ経験のある労働者を100%とした場合の割合

1回	59.8%	84.7%
2回	24.9%	
3回	4.7%	89.4%
4回	3.0%	
5回以上	7.7%	92.4%

(2回まで) (3回まで) (4回まで)

(平成27年「仕事と介護の両立に関する調査」JILPT)

介護のために休んだ日数及び介護休業規定の現状

介護のために1週間を超えて連続した期間仕事を休んだ日数

※介護休業以外の休暇、週休日、所定の休日も期間に含む。

	2週間以内	2週間超 1か月以内	1か月超 3か月以内	3か月超 6か月以内	6か月超 1年以内	1年超
1回の最長日数	75.0%	10.2%	9.1%	1.1%	2.3%	2.2%
通算日数	64.8%	13.6%	17.0%	1.1%	1.1%	2.2%

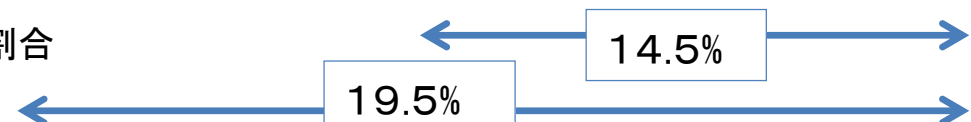
※介護開始時の勤務先・介護開始時正規雇用

(平成27年「仕事と介護の両立に関する調査」JILPT)

最長介護休業期間別事業所割合

休業期間	介護休業制度の規定なし	介護休業制度の規定あり						期間の制限はなく必要日数取得可能
		期間の最長限度を定めている						
		通算して93日まで(法定通り)	93日を超え6か月未満	6か月	6か月を超え1年未満	1年	1年を超える期間	
割合	34.1%	52.3% (79.8%)	0.5% (0.8%)	2.4% (3.7%)	0.9% (1.3%)	6.5% (9.9%)	0.7% (1.1%)	2.3% (3.5%)

※括弧内は「介護休業規定あり」を100%とした場合の割合



(平成24年度「雇用均等基本調査」厚生労働省)

要介護者と介護者の続柄の割合

就業者における要介護者と介護者の続柄の割合

n=1408

配偶者の父	配偶者の母	配偶者	子ども	自分の父	自分の母	同居かつ扶養要件を満たしている		同居かつ扶養要件を満たしていない		自分のおじ・おば	その他※1
						自分の祖父・祖母	自分の兄弟・姉妹	自分の祖父・祖母	自分の兄弟・姉妹		
4.9%	11.6%	1.8%	0.2%	29.3%	34.5%	0.7%	0.1%	11.7%	0.5%	2.3%	2.4%

83.1%
対象家族(※2)

16.9%
対象家族でない

※1 「その他」には、「その他自分の親戚」、「配偶者の祖父・祖母」、「配偶者のおじ・おば」、「配偶者の兄弟・姉妹」、「その他の配偶者の親戚」が含まれる。
 ※2 「孫」を介護する割合は、調査票に項目がないため不明

(参考) 育児・介護休業法の対象家族

○ 配偶者 父母、子、配偶者の父母

○ これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるもの(=同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫)

常時介護を必要とする状態に関する判断基準

※介護休業は2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護するための休業で、常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ、判断することとなる。

「常時介護を必要とする状態」とは、次のいずれかに該当するものとする。

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

第1表

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

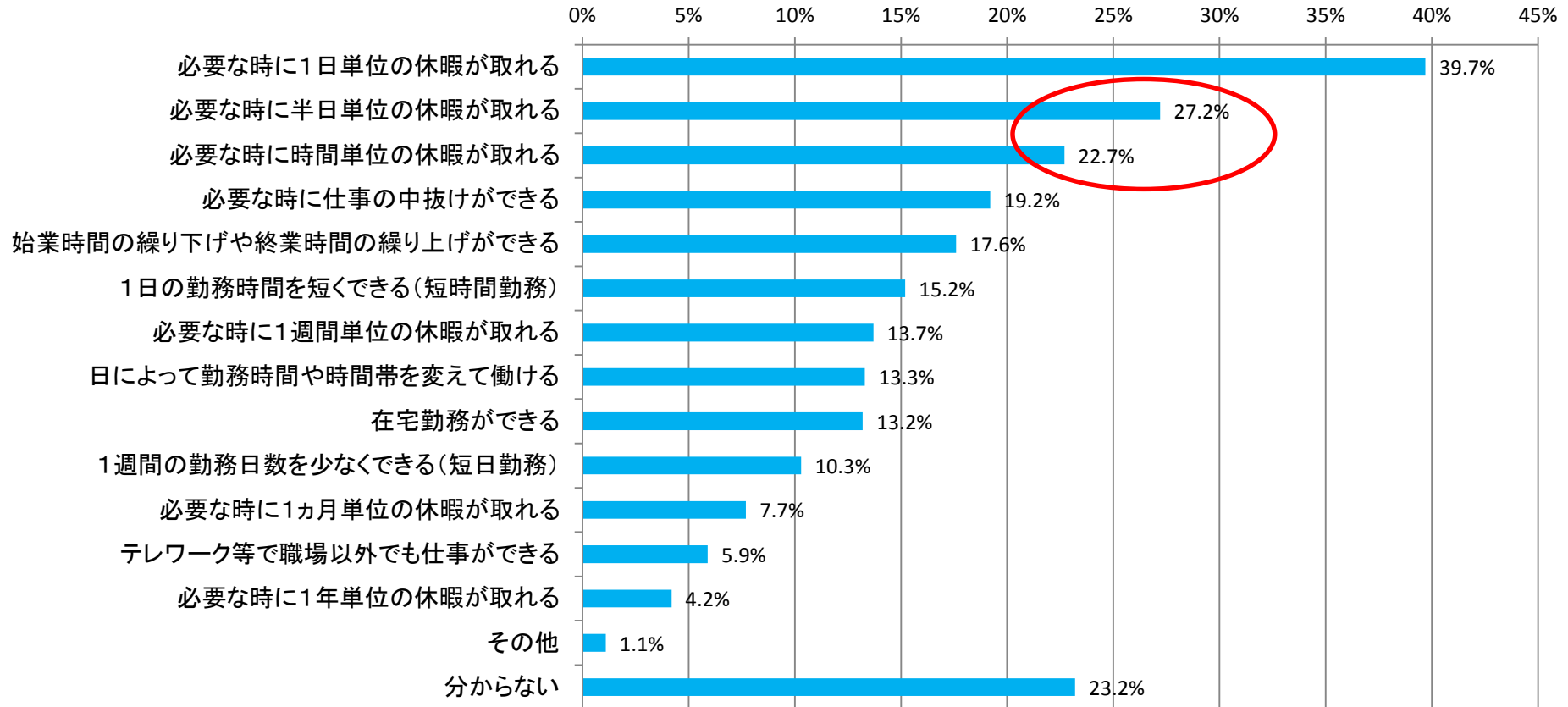
第2表

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

仕事と介護の両立のための望ましい働き方

正社員として働きながら本人または配偶者の親の介護を行っている男女に聞いた
「仕事と介護の両立」のためには、「どのような働き方が望ましいか」

n=1000



2014年『正社員の家族介護者の調査』三菱UFJリサーチ&コンサルティング

対象者: 正社員として働きながら本人または配偶者の親の介護を行っている男女1000人

20歳~76歳までの男女(平均46.3歳)(調査時年齢を制限していない)

介護保険を利用する上で家族に求められることがらと所要時間の目安

第3回今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会 石山委員配付資料
「介護現場の実態と課題」～ケアマネジャーの立場から～より抜粋

介護保険を利用する上で家族に求められることがらと所要時間の目安

① 要介護認定申請	② 認定調査	③ 事業所との契約	④ アセスメント	⑤ サービス担当者会議	⑥ ケアプランへの同意 (補助)	⑦ ★モニタリング
■新規 手続(5~20分) 自宅から窓口までの移動時間 ■更新 CM代行可能 ※年1回程度	約1時間 ※年1回程度	約40分 ※事業所ごと ※当該事業所の利用開始時のみ	約60分 ※利用するサービス事業所ごとに必要 ※半年に1回程度	約30~60分 ※半年に1回程度	約10分 ※単体での実施もあるが、サービス担当者会議と併せての実施が多い	約30~60分 ※毎月

★ 印は、基準省令に家族の同席等が規定されている項目

CMとは、ケアマネジャーの略

①②は新規、更新、変更の申請があり、サービス利用にあたっては④～⑦のプロセスが必須である。

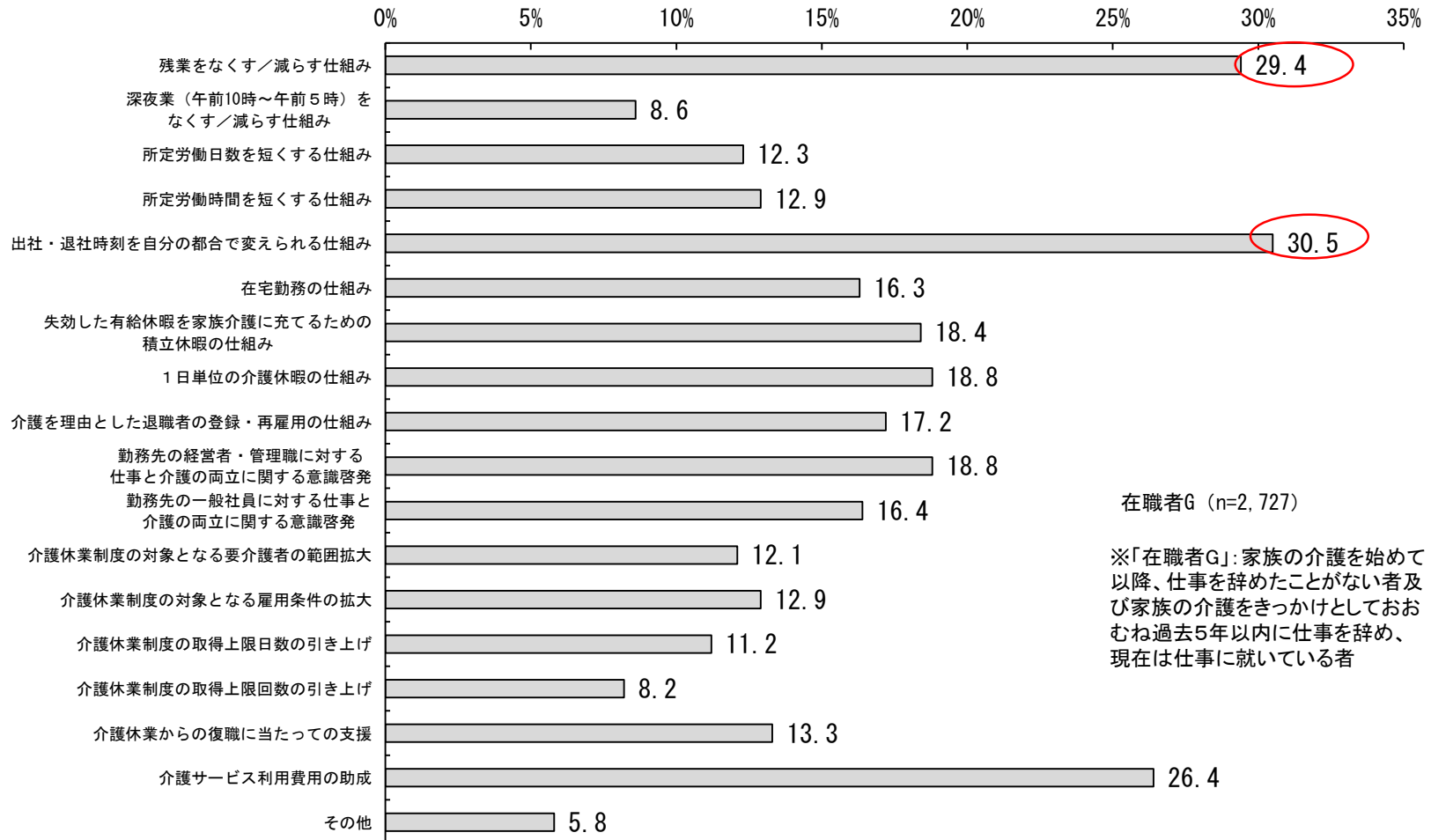
④～⑦のプロセスは、①②の実施時、退院退所時、ケアプラン変更時に必須となる。

引用：地域福祉ケアマネジメント推進研究会 H26年度資料集

仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援

- 仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援として、「残業をなくす、減らす仕組み」「入社、退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」等の割合が高い。

【仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援(複数回答)】



介護のための制度の再整理

現行法

介護休業

選択的措置義務
(短時間勤務制度等)

介護休暇
(年5日)

改正後

介護休業
(93日)

介護休暇
(年5日)

選択的措置義務
(短時間勤務制度等)

所定外労働の制限

通算
93日

新設

家族による介護がやむを得ない場合の緊急対応措置であり介護体制を構築するための制度

介護体制構築後の日常的な介護のニーズに対応する制度

※参考

- ・主たる介護者の平均在宅介護期間 33.99か月
- ・主たる介護者である雇用者の介護開始から介護離職までの期間について「36か月まで」で80.95%