

5月

育児/介護と仕事の両立

■ 育児・介護と仕事の両立を推進する理由 ■

2024年5月に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されて、翌年の4月1日から段階的に施行され始めました。

男女とも育児・介護と仕事を両立できるよう、柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などを行っておりますが、両立困難による経済損失が多額であることをご存じでしょうか。

	経済損失額
出産退職による損失額	1.2兆円→8,900億円
介護関連による損失額	9.2兆円
両立支援困難による損失額	10.4兆円

第一生命経済研究所は2018年8月1日に、「出産退職の経済損失は1.2兆円」とする試算を発表しました。出生数94.6万人のうち、出産に伴って退職した人は20万人、育休制度を活用して就業継続した人は23.7万人となりました。

介護においても、従業員の労働生産性の低下による損失額と介護離職者発生による損失額をあわせると、2030年時点で約9.2兆円の経済損失が発生すると推定されています。これらの額を合計すると10.4兆円となり、日本の国家予算1/10に相当する額です。

育休や介護制度の拡充や社会理解が進めば、経済損失をもっと少なくできるとされており、対策や社会の理解が必要なのです。

■ 育児と仕事の両立者 ■

総務省の就業構造基本調査や厚生労働省の調査によると、未就学児の育児をしている女性のうち、仕事と両立している人の割合は73.4%で、年々上昇し過去最高の数値でした。

男性の育児と仕事の両立は99%と高く、男女差が開いていることが判ります。2022年10月から産後パパ育休（出生時育児休業）が施行されたため、男性の取得率は上昇し、30.1%まで上がりましたが依然低い割合となっています

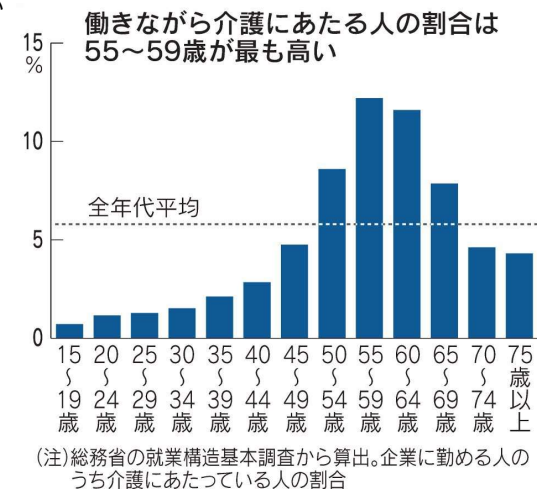


画像引用：https://www.yomiuri.co.jp/national/20220912-OYT1T50014/

■ 介護と仕事の両立者 ■

総務省「就業構造基本調査」により、雇用者について、男女別で介護の有無別にみると、介護をしている者は239万9千人で、女性は137万2千人、男性は102万7千人となっています。

全雇用者総数に占める割合はそれぞれ女性5.5%、男性3.3%となっています。さらに年齢階級別でみると、「55～59歳」が男女ともに人数が最も多くなっている、55～59歳の12.2%が介護をしているという結果になっています。



画像引用：https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujou/dl/12c-2.pdf

■ 育児の両立支援制度 ■



育児の両立支援については、大きく分けると上記のようなものが挙げられます。残業や深夜業務の制限、所定外労働の免除が可能であり、子供の看護等休暇や短時間勤務の申請といった、柔軟な働き方ができるようになっています。

就労形態や子供の年齢によって適応できる制度が異なってくるので、制度が利用可能か確認をしてください。

両立支援のひろば

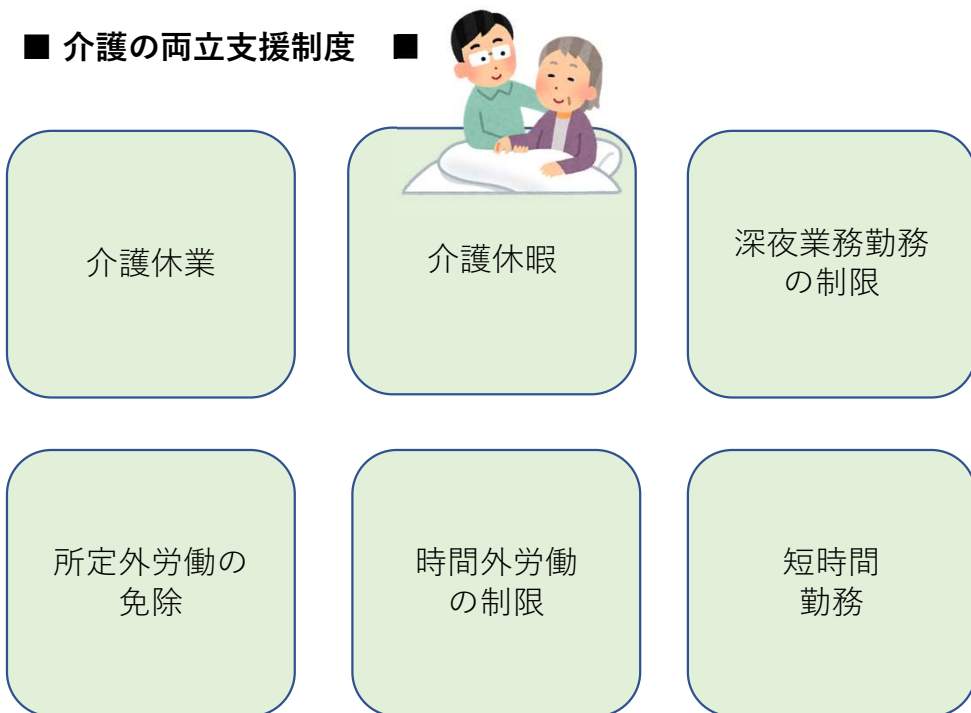
厚生労働省の両立支援のひろばでは、両立されている労働者に対してお役立ち情報を載せています



■ 育児の両立支援制度改正（2025年4月1日から段階的に施行） ■

改正内容	施行前	施行後
子供の看護等休暇 (対象の拡大)	未就学児まで	小学校3年生修了まで
子供の看護等休暇 (取得事由の拡大)	病気や怪我	病気や怪我以外に感染症による学級閉鎖、入園（入学）式や卒園式
時間外労働・深夜業務制限 (対象の拡大)	3歳未満	未就学児まで
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間が6か月未満	①週の所定労働日数が2日以下 ②は撤廃
育児休業取得状況の公表企業の拡大 (義務)	従業員1,000人超の企業	従業員300人超の企業
仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮 (義務) (2025/10以降)		事業主は、労働者本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでに、家庭事情に応じた仕事と育児の両立に関して、労働者の意向を個別に聴取する

■ 介護の両立支援制度 ■



介護の両立支援についても、育児の両立支援と同じく残業や深夜業務の制限、所定外労働の免除が可能であり、柔軟な働き方ができるようになっています。

就労形態や介護人数、介護度によって適応できる制度が異なってくるので、制度が利用可能か確認をしてください。

介護に関する相談窓口（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/consultation/index.html

■ 介護の両立支援制度改正（2025年4月1日から段階的に施行） ■

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間が6か月未満	①週の所定労働日数が2日以下 ②は撤廃
介護離職防止のための雇用環境整備		介護休業・介護両立支援制度等に関する研修や相談窓口の設置等（義務）
介護離職防止のための個別の周知・意向確認等		介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認（義務）

産業保健スタッフより

育児や介護休業等を申し出、取得したことを理由とする不利益取り扱いやハラスメントは法律で禁止されています。仕事との両立ができるように努めますので、必要時は適応範囲かご確認していただき申請をしていただければと思います。

参考、引用文献：

東京都産業労働局、厚生労働局雇用環境・均等部（室）、日本総研『仕事と介護の両立支援の土台として』、内閣府男女共同参画局、公益財団法人生命保険文化センター、総務省、労働政策研究・研修機構