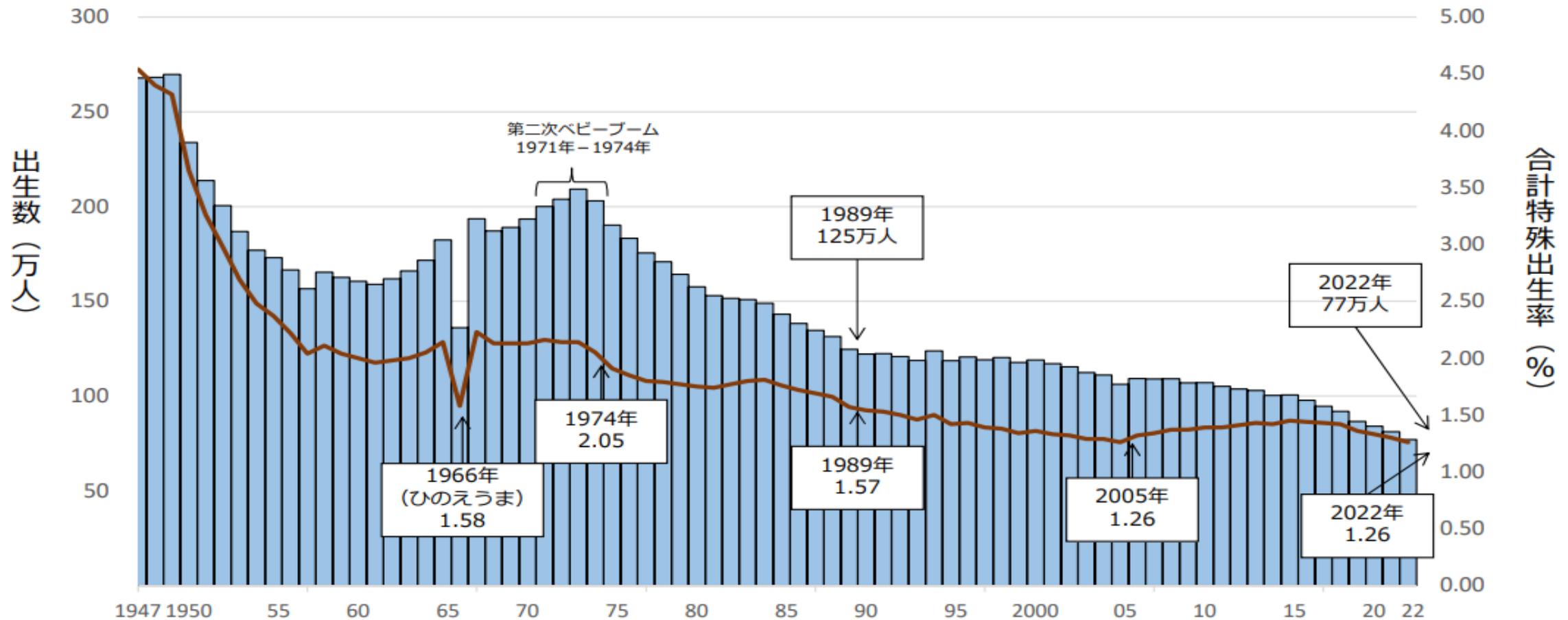


改正の背景・参考データ等

(改正育児・介護休業法、次世代法)

出生数及び合計特殊出生率の年次推移

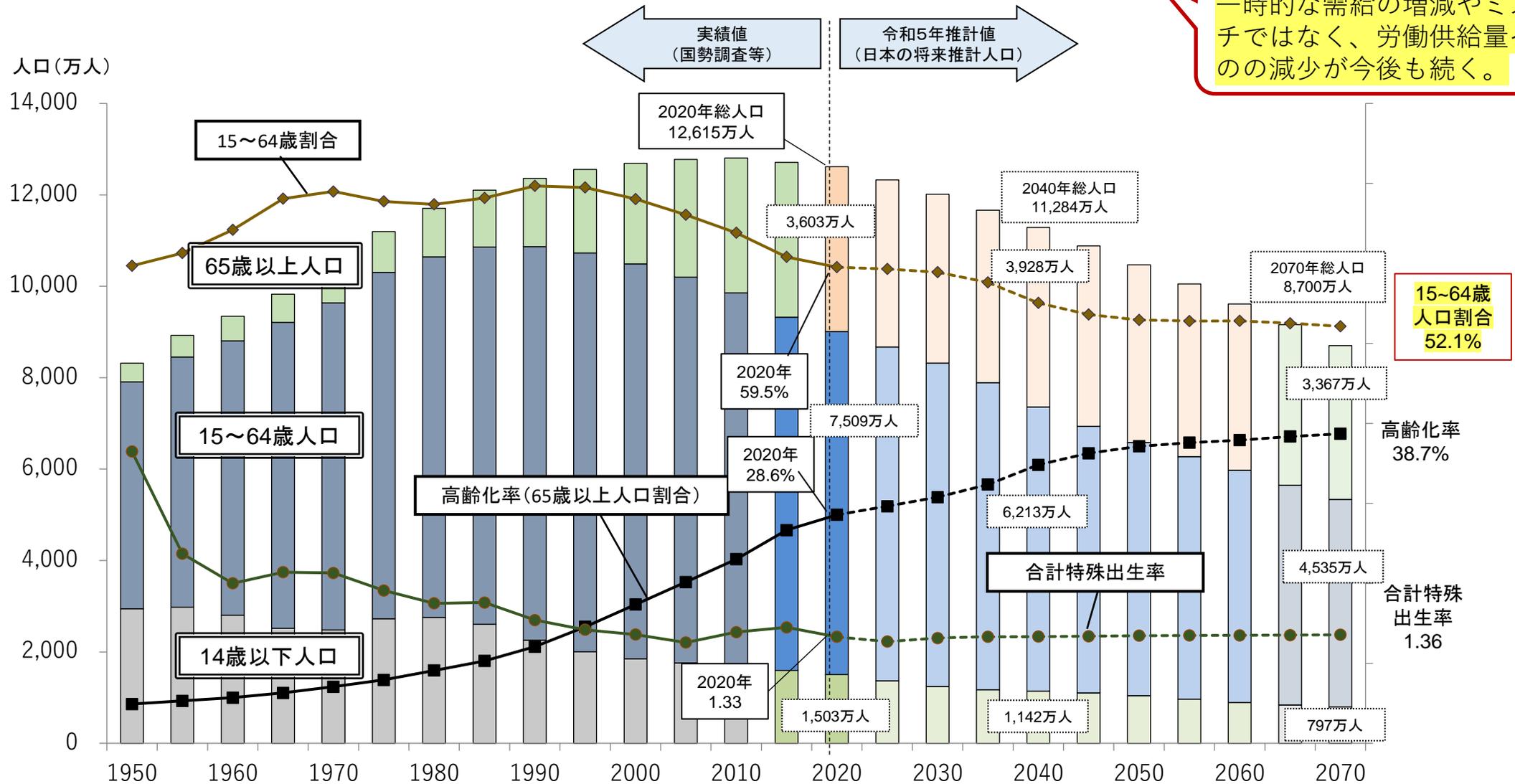
- 合計特殊出生率は、1974（昭和49）年に当時の人口置換水準を下回って以降は低下傾向にあり、1989年（平成元年）年には1.57でひのえうまの年（1966年）を下回り、2005（平成17）年には過去最低の1.26を記録した。2006（平成18）年以降は緩やかな上昇傾向にあったが、ここ数年微減傾向にある。
- 2022（令和4）年における出生数は77万人と過去最小となった。



日本の人口の推移

2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。既に、生産年齢人口（15～64歳人口）は、1995年のピーク時（8,716万人）から2024年には7,174万人に1,500万人以上減少している。

一時的な需給の増減やミスマッチではなく、労働供給量そのものの減少が今後も続く。



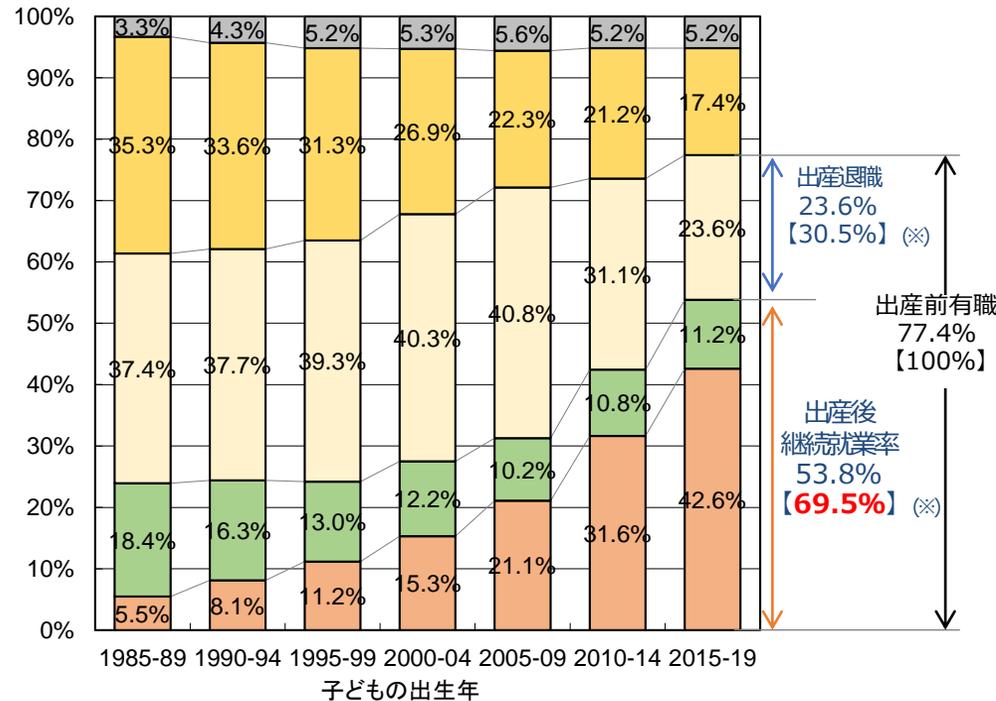
【出典】2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」（出生中位(死亡中位)推計）

第1子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況

女性の継続就業率は上昇しており、約7割の女性が第1子出産後も就業継続しているが、未だ2～3割は離職しており、雇用形態別に見ると、非正規労働者は6割が離職している。

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

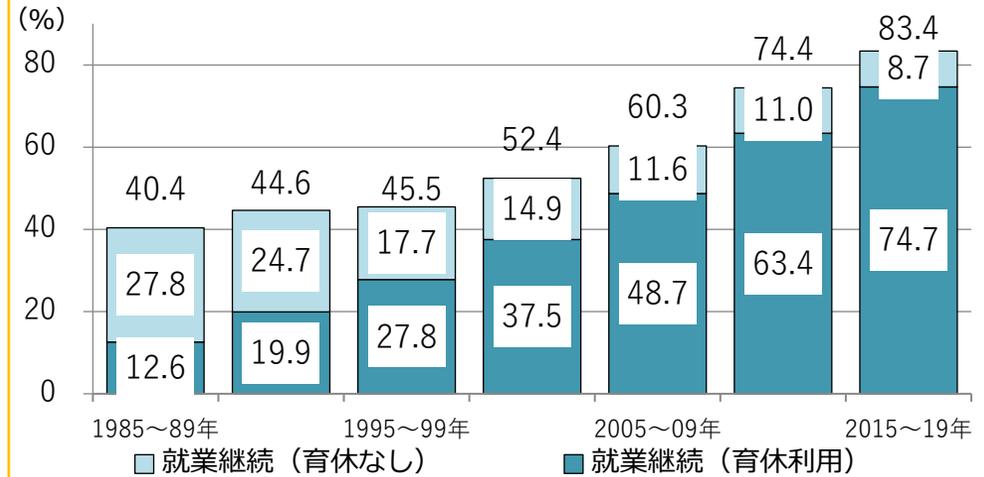


■就業継続(育休利用) ■就業継続(育休なし) □出産退職
■妊娠前から無職 □その他・不詳

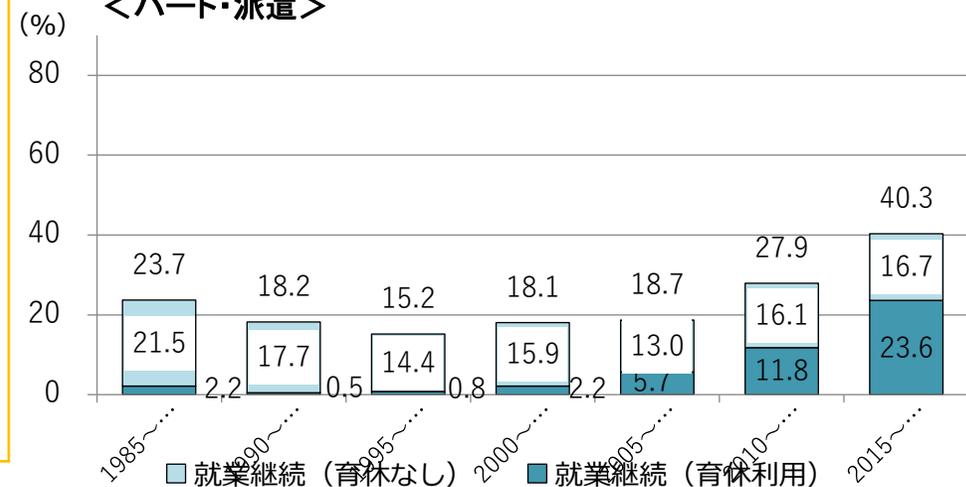
(※)【 】内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(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)中に出産した女性の就業変化を表している。

<正規職員>

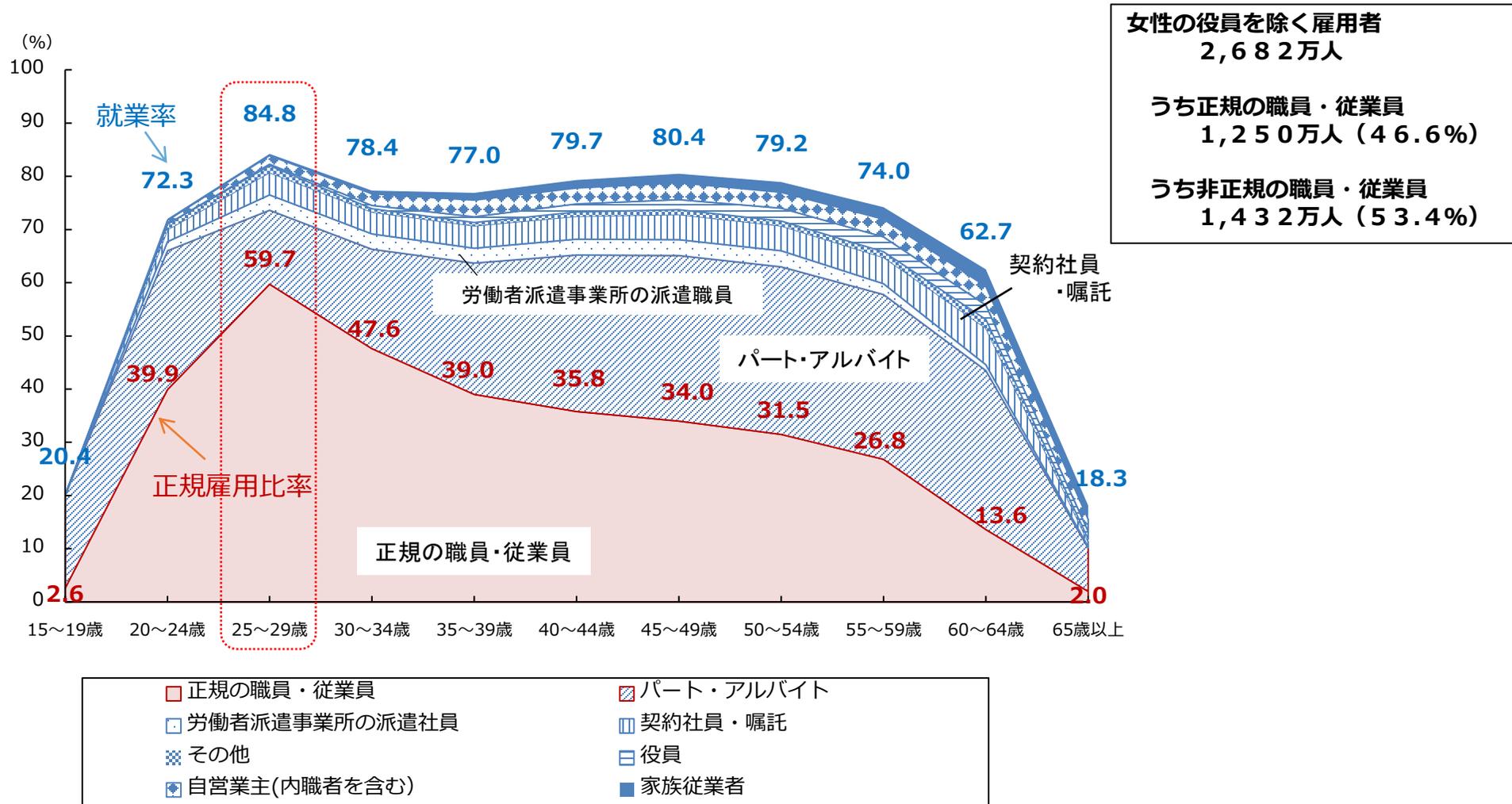


<パート・派遣>



女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

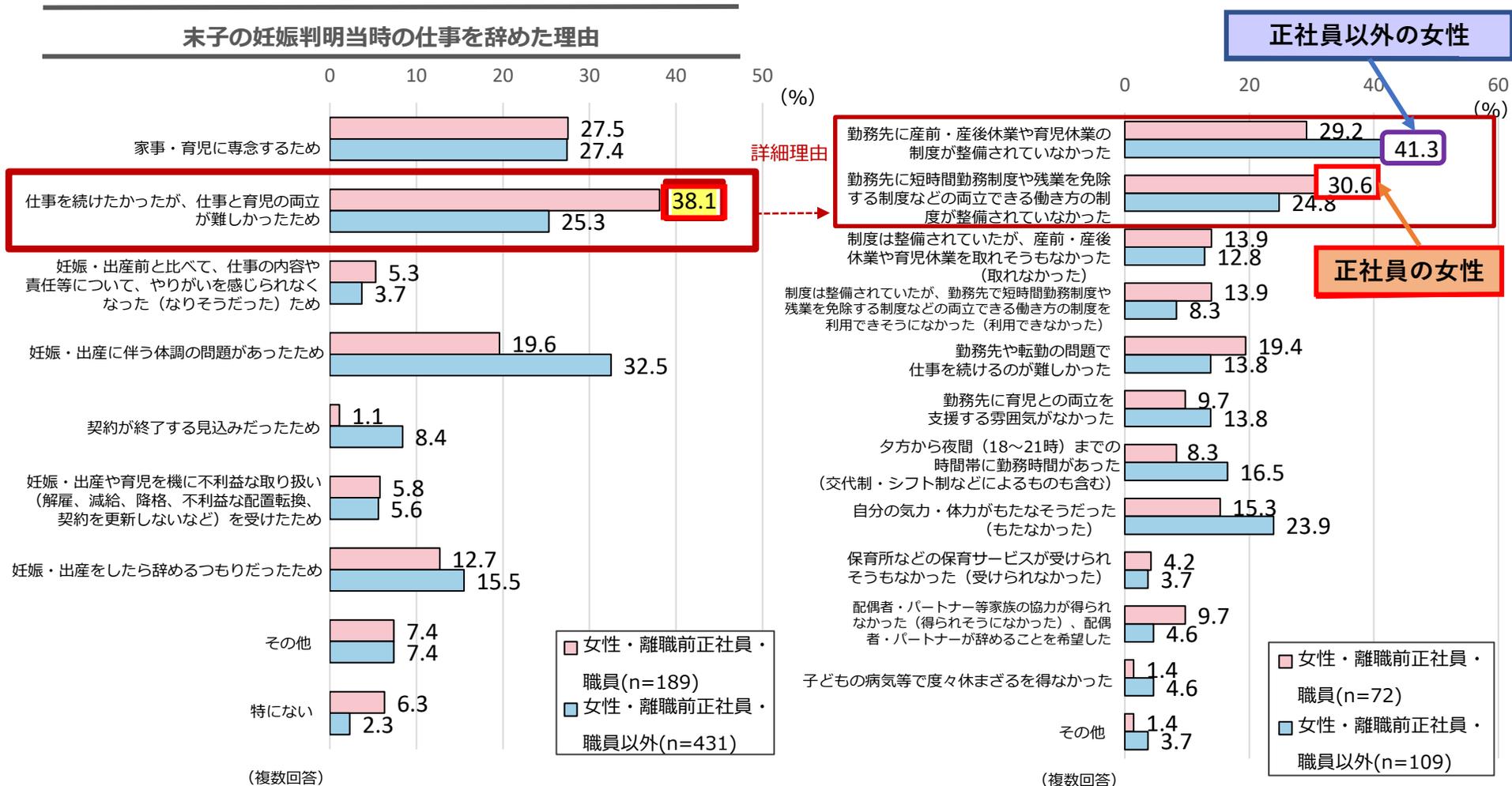
- 年齢階級別の就業率は、35～39歳の77.0%を底に再び上昇していく（いわゆるM字カーブ。M字の“底”は浅くなっている）。
- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳が59.7%とピークとなっている。その後、年齢が上昇していくにつれ、「パート・アルバイト」等の非正規雇用で働く者の割合が増加していく。（いわゆるL字カーブ）



【出典】総務省「労働力調査（基本集計）」（令和4年）

出産・育児を理由に離職した女性の二重 ～女性離職経験者が仕事を辞めた理由～

- ・ 「**出産・育児のため**」に離職した女性は、**1年間（2021年10月～2022年10月）で14万人強**。
- ・ 離職前に正社員だった女性が、妊娠判明当時の仕事を辞めた理由は、「**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**」（38.1%）が最も高く、詳細な理由を見ると、
- ・ 正社員の女性は「**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%）が最も高く、
- ・ 正社員以外の女性は「**勤務先に産前・産後休暇や育児休業の制度が整備されていなかった**」（41.3%）が最も高い。

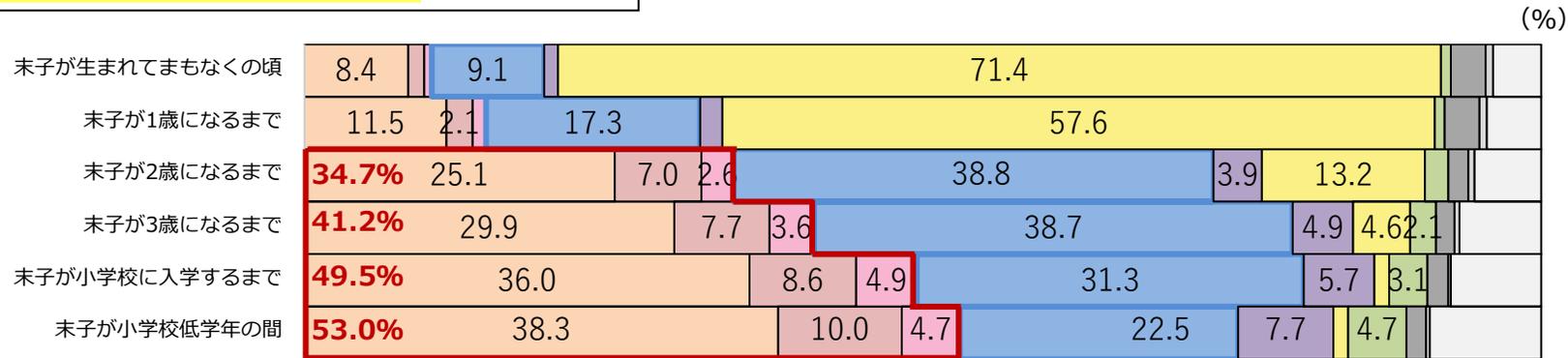


（出典） 日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）
 ※小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者（調査時点の有職無職は問わない。）を対象としたアンケート調査

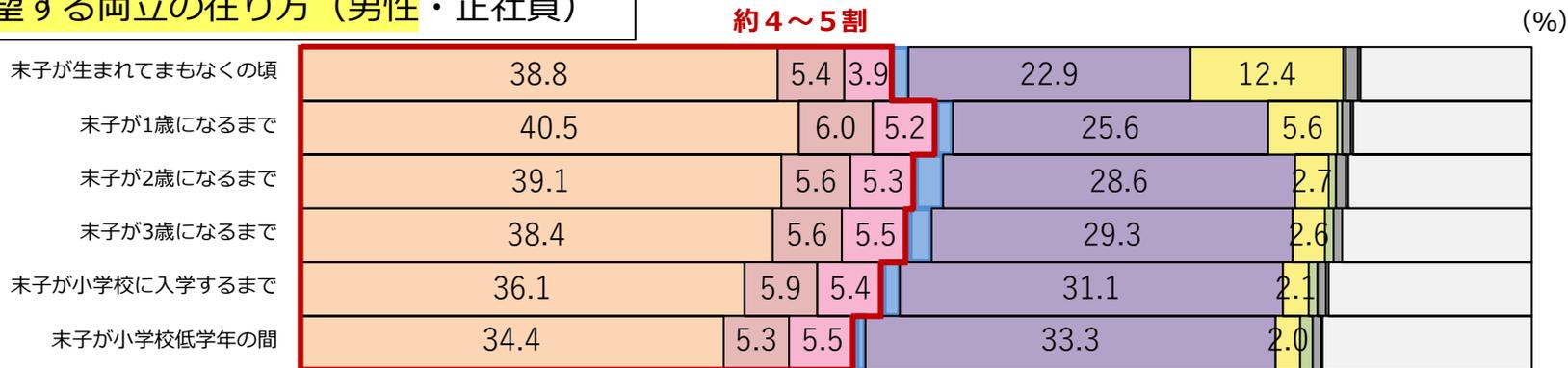
希望する仕事と育児の両立の在り方

- 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、希望する両立の在り方（女性・正社員）



通時的にみた、希望する両立の在り方（男性・正社員）



【出典】(株)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

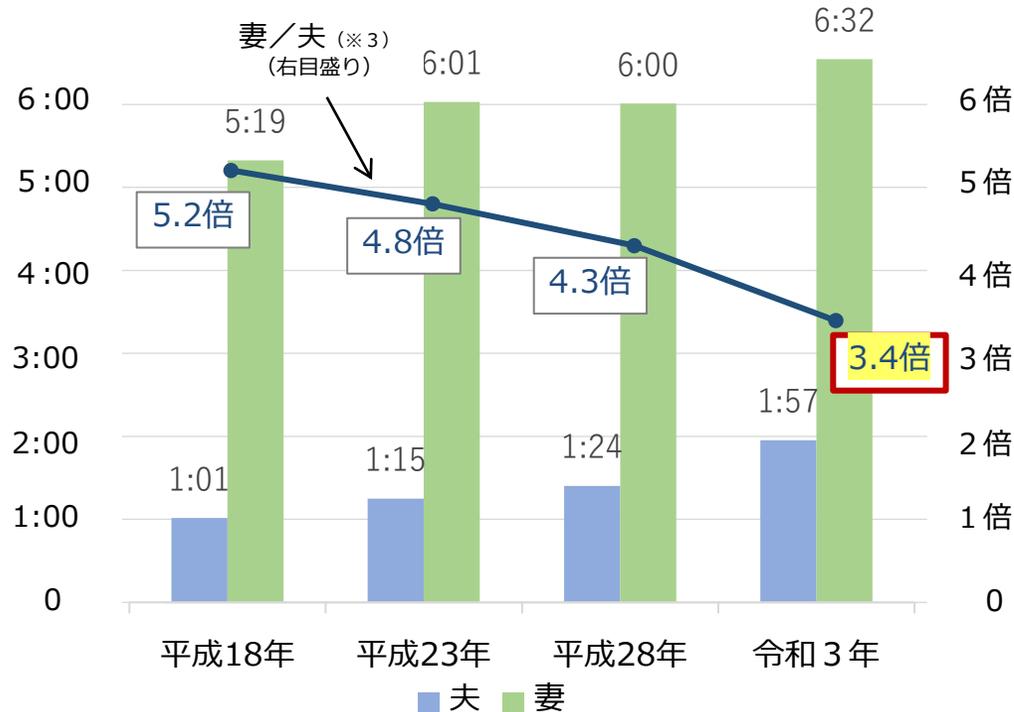
- フルタイムで働き、入社・退社時間やシフトの調整を行う（フレックスタイム制度を含む）
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 長期の休業を取得する
- 仕事を辞めて育児に専念する
- わからない

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（共働き）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32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（※1）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（※2）（週全体平均・1日当たり）

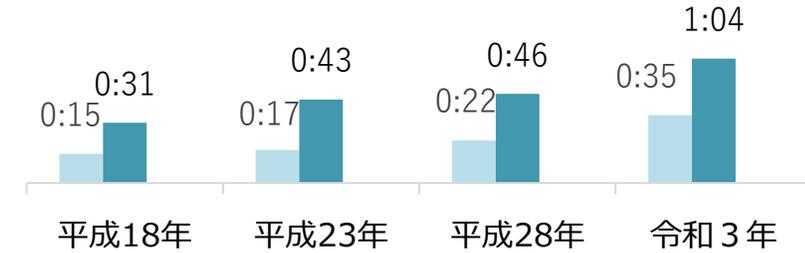
（時間：分）



うち、夫の家事と育児の時間

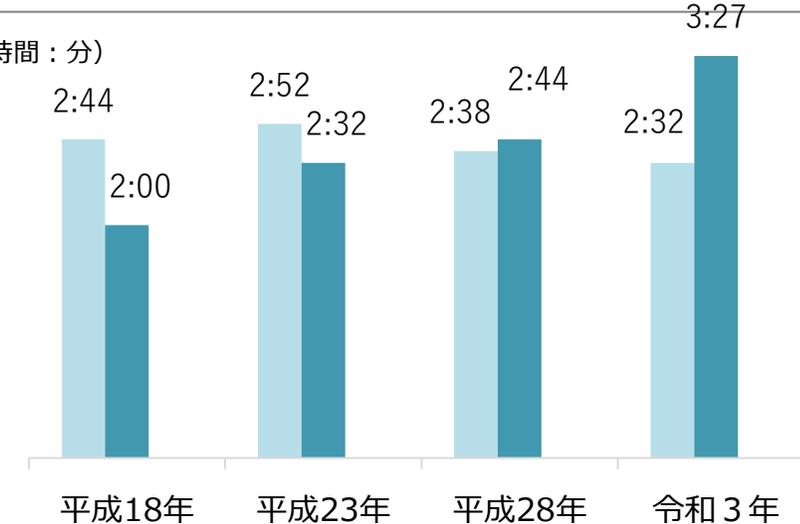
（時間：分）

■ 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」

※1 夫婦と子どもの世帯。

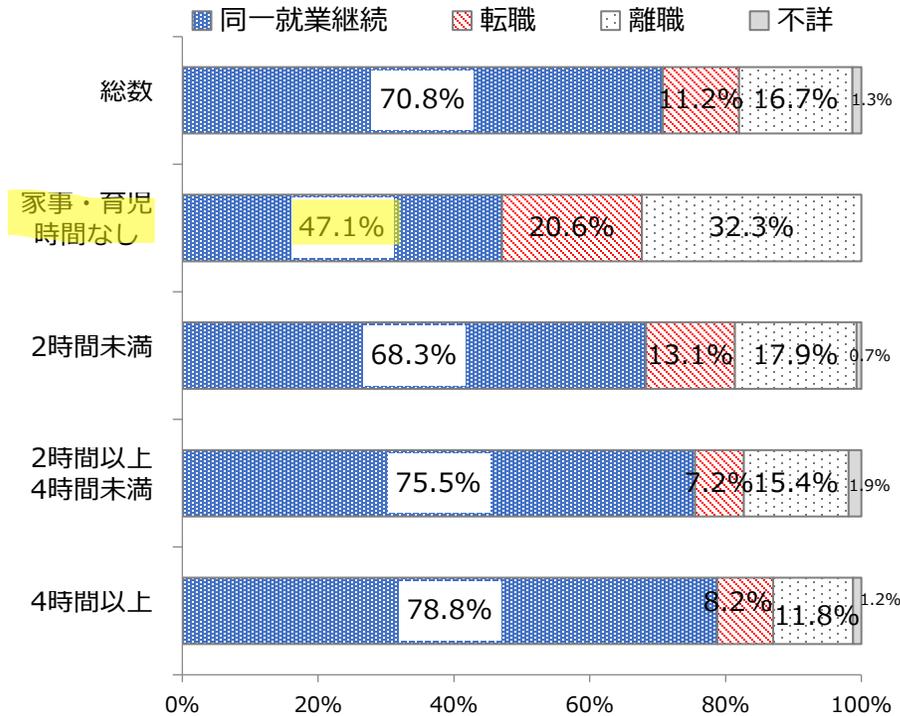
※2 「家事関連時間」とは、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計時間。

※3 (妻の家事関連時間) ÷ (夫の家事関連時間) により算定。

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

- 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。

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

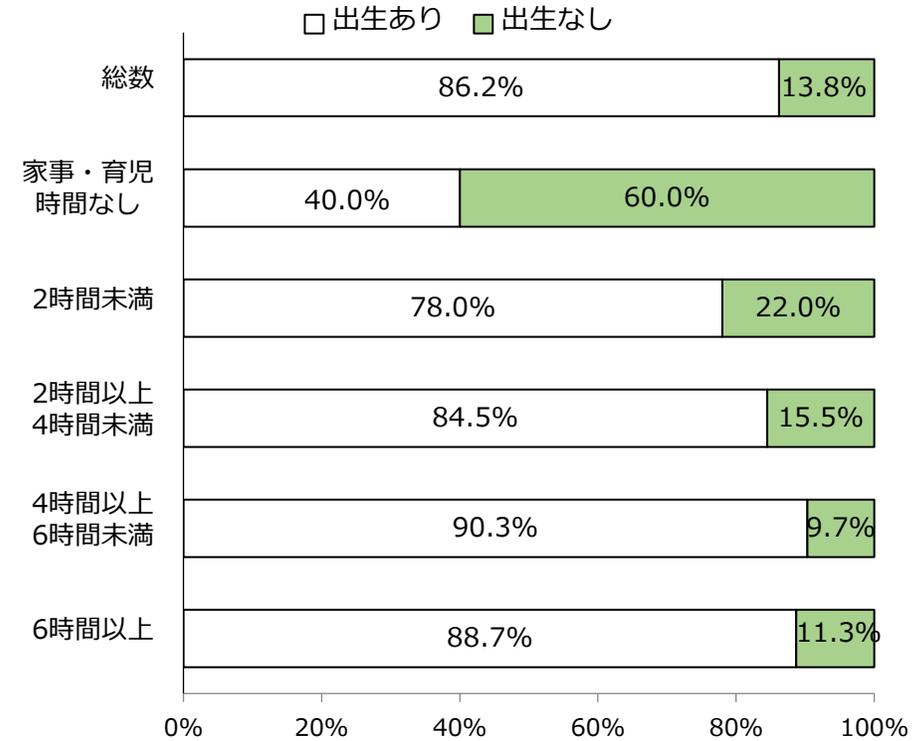


【出典】厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」
（調査年月：2022年11月）より作成

注：

- 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11回まで双方が回答した夫婦
 ②第1回に独身で第10回までの間に結婚し、結婚後第11回まで回答した夫婦
 ③妻が出産前に仕事ありで、かつ、第1回「女性票」の対象者で、この10年間に子どもが生まれた夫婦
- 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。
- 「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



【出典】厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」
（調査年月：2022年11月）より作成

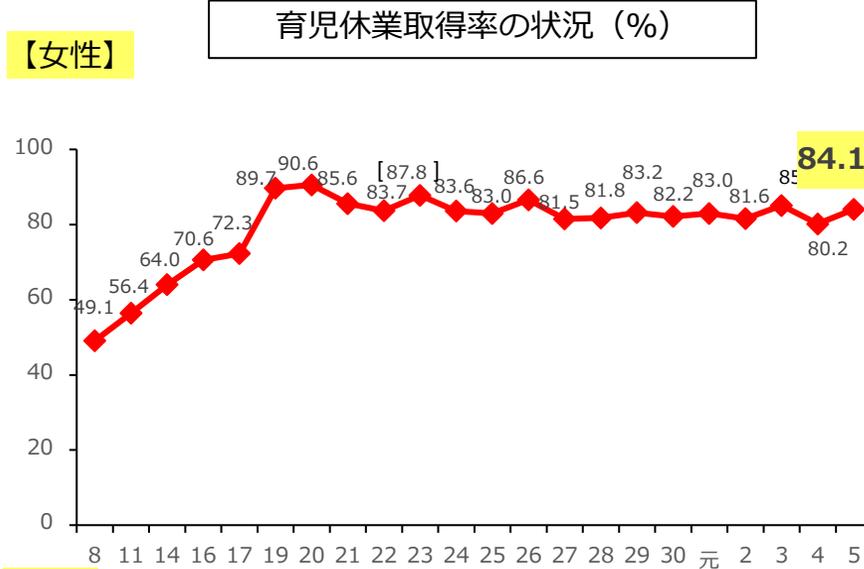
注：

- 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回調査まで双方が回答した夫婦
 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
- 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。
- 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。
- 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

育児休業の取得率・取得期間の状況

- 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（令和5年度：30.1%）。
- 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、男性は徐々に取得期間が延びているものの、約4割が2週間未満であり、依然として女性に比べて短期間の取得が多い。

【女性】

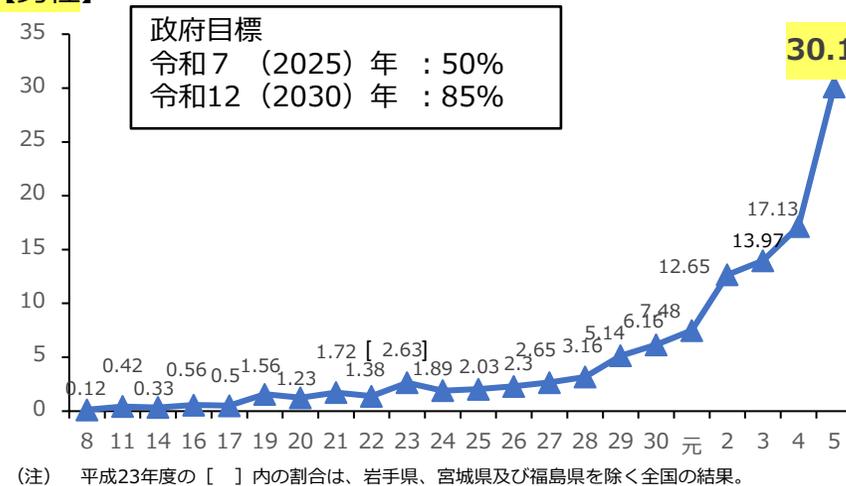


【女性】

育児休業取得期間の状況 (%)

	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
	1.1%								88.2%			
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
	0.8%								89.4%			
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
	0.5%								95.3%			
令和5年度	0.4	0.2	0.6	1.8	4.4	4.6	11.4	30.9	32.7	9.3	3.0	0.6
	0.6%								92.5%			

【男性】



【男性】

育児休業取得期間の状況 (%)

	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	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
	74.7%		20.5%						3.0%			
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	-
	71.4%		21.5%						4.0%			
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	-
	51.5%		37.7%						5.5%			
令和5年度	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	2.9	0.8	1.1	1.4	0.2	0.0	-
	37.7%		48.4%						6.4%			

※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。

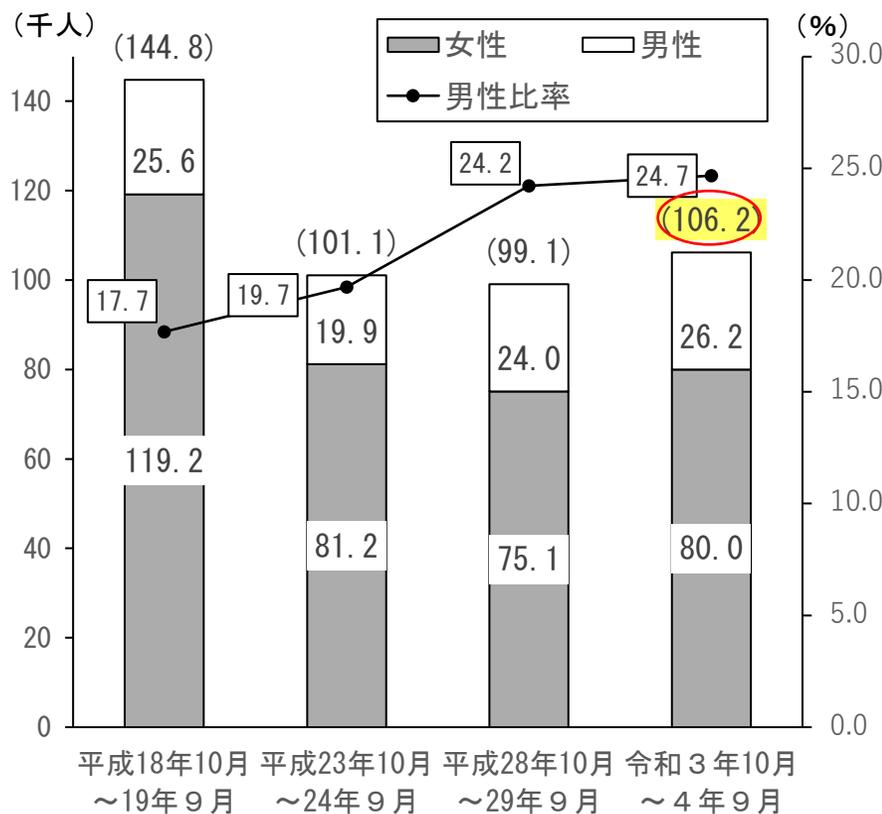
※育児休業取得期間の調査対象：
各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者

【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」

介護離職者の現状

- 家族の介護や看護を理由とする離職者数の推移をみると、離職者数は減少傾向にあるものの、60歳以上の年齢層での離職者の増加等の影響により、直近の数値は約10万6千人で増加。男性の割合も上昇傾向にあることがわかる
- 家族の介護・看護を理由とする離職者は、50歳～64歳が多い。65歳以上も23.2%存在している。

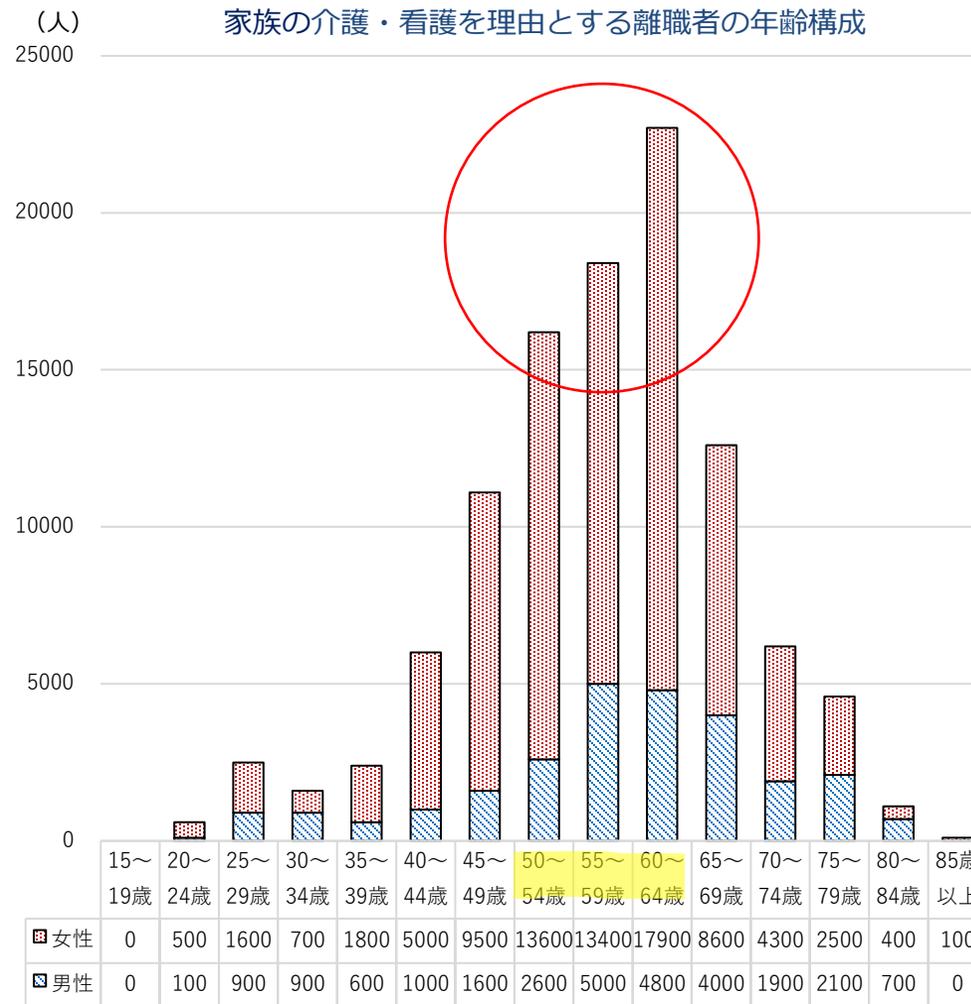
家族の介護・看護を理由とする離職者数の推移



【出典】総務省「就業構造基本調査」（平成19年、24年、29年、令和4年）

（注）離職者には、前職が雇用者以外の者も含まれる。

家族の介護・看護を理由とする離職者の年齢構成



【出典】総務省「令和4年就業構造基本調査」令和3年10月～令和4年9月の離職者

家族の介護・看護を理由とする離職者数等の推移

- 令和4年の就業構造基本調査では、家族の介護をしながら就業する方の数は、10年で73.6万人増加し、約365万人に達している。

	平成24年調査	平成29年調査	令和4年調査
家族の介護・看護を理由とする離職者	10.1万人 (平成23年10月～24年9月)	9.9万人 (平成28年10月～29年9月)	10.6万人 (令和3年10月～4年9月)
家族の介護をしながら就業する者	291.0万人 (平成24年10月)	346.3万人 (平成29年10月)	364.6万人 (令和4年10月)

平成24年調査から平成29年調査への変化: -0.2 万人
 平成29年調査から令和4年調査への変化: $+0.7$ 万人
 平成24年調査から平成29年調査への変化: $+55.3$ 万人
 平成29年調査から令和4年調査への変化: $+18.3$ 万人

【出典】総務省「就業構造基本調査」（平成24年、29年、令和4年）

（注）離職者には、前職が雇用者以外の者も含まれる。

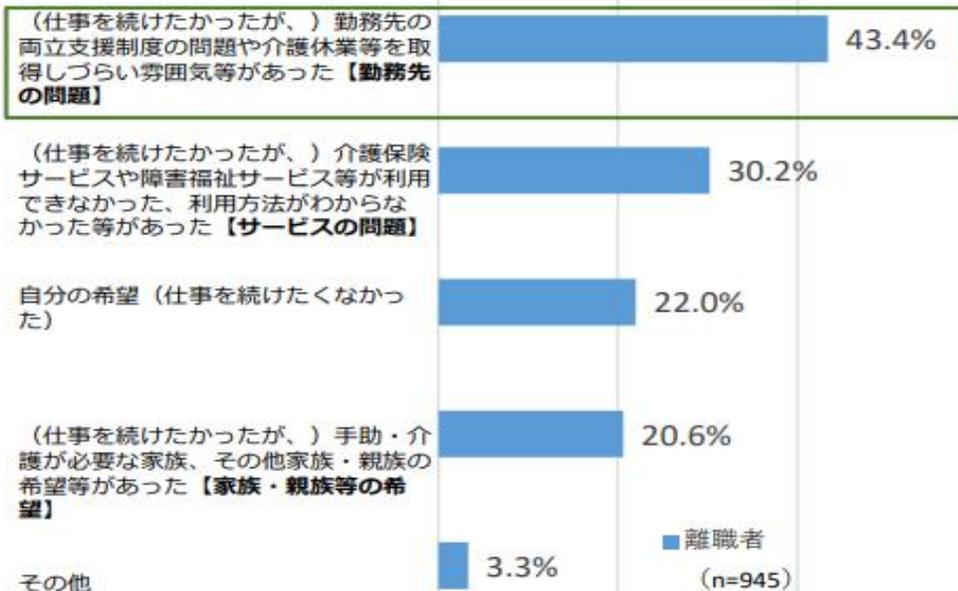
介護を理由に仕事を辞めるまでの期間と辞めた理由

- 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。

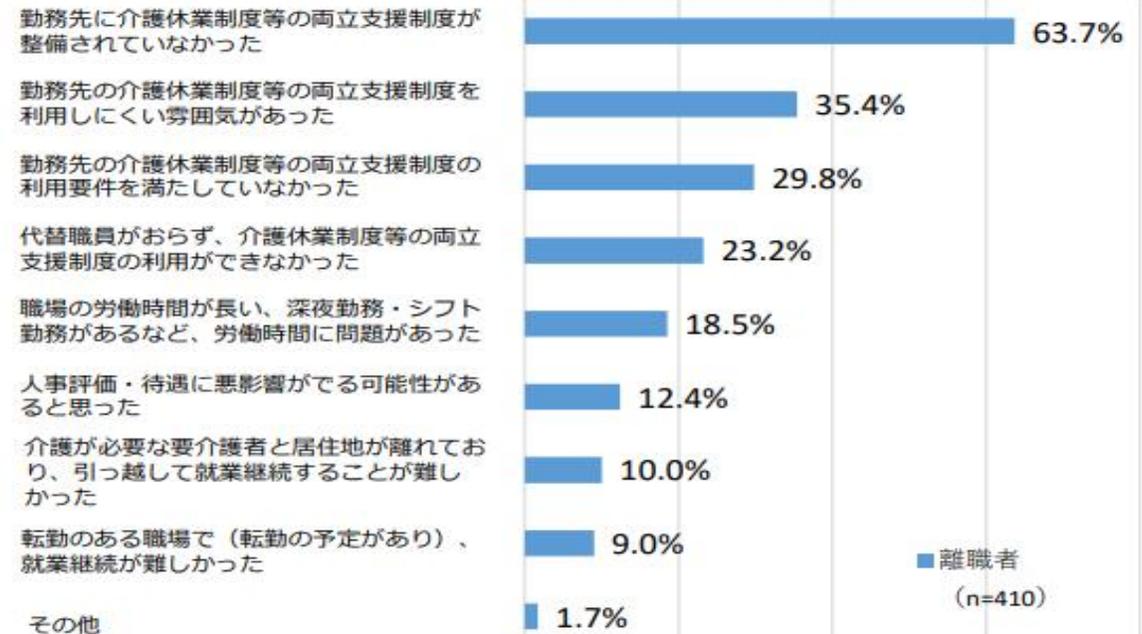
「手助・介護」を始めてから、「手助・介護」のために仕事を辞めた時までの期間:単数回答



「手助・介護」のために、仕事を辞めた理由:複数回答



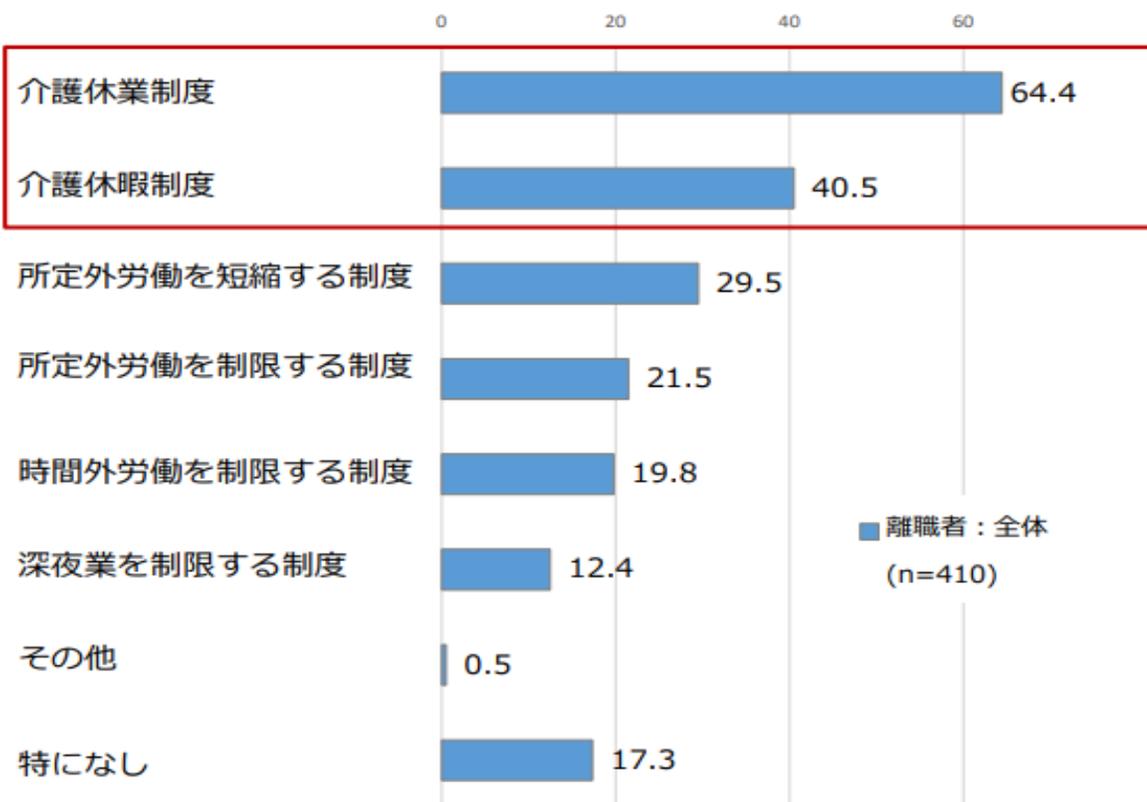
仕事を辞める理由となった勤務先の問題:複数回答



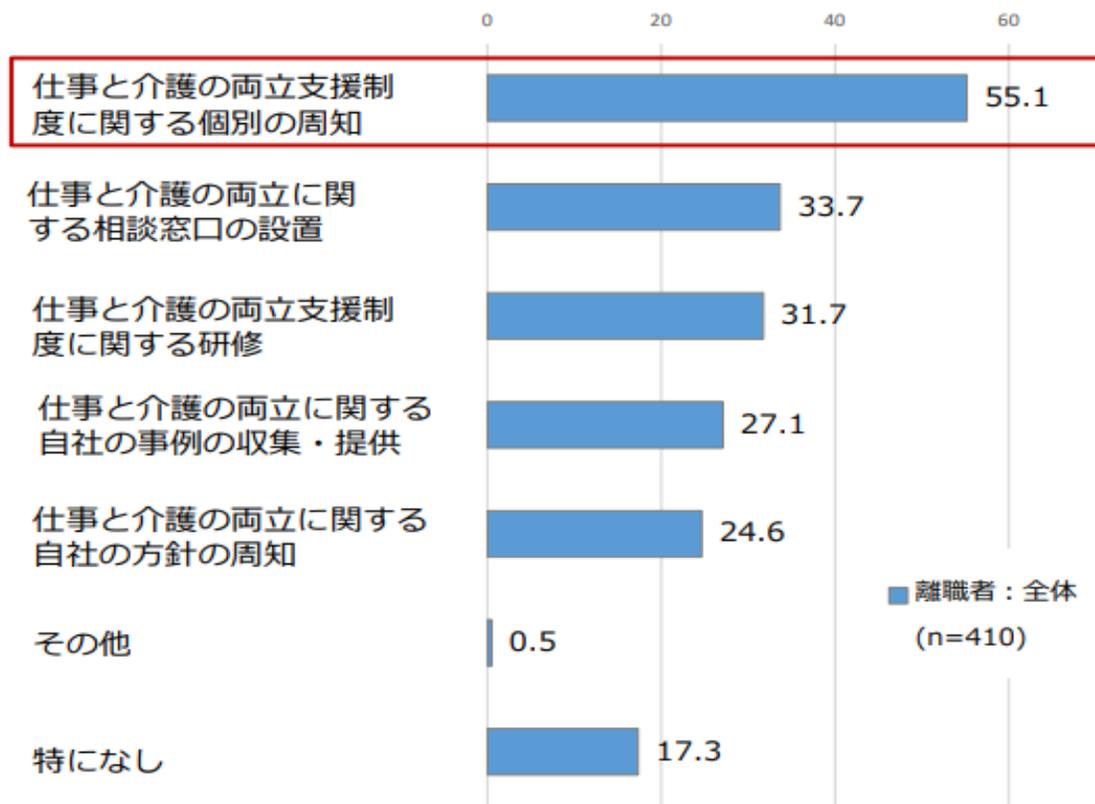
離職前に利用しなかった両立支援制度等

- 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なかったかをみると、「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なかったか (%)



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)

介護休業等制度の利用の現状

- 介護をしている雇用者（322万人）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11.6%にとどまる。このうち「介護休業」の利用者は1.6%（5万1千人）、「短時間勤務」は2.3%（7万5千人）、「介護休暇」は4.5%（14万5千人）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15.0%である一方、「非正規の職員・従業員」は8.7%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					
				総数	制度の利用なし	制度の種類			
雇用形態		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	3,219.5	2,819.9	372.3	50.7	74.9	144.8	24.4	140.6
	正規の職員・従業員	1,567.8	1,321.9	234.8	33.5	33.1	106.0	13.2	91.6
	非正規の職員・従業員	1,413.8	1,276.8	122.3	15.6	37.5	37.0	11.1	39.2
割合	雇用者	100	87.6	11.6	1.6	2.3	4.5	0.8	4.4
	正規の職員・従業員	100	84.3	15.0	2.1	2.1	6.8	0.8	5.8
	非正規の職員・従業員	100	90.3	8.7	1.1	2.7	2.6	0.8	2.8

※「制度の種類」については複数回答のため、各種類の合計は、「制度の利用あり」の総数と必ずしも一致しない。

【出典】総務省「令和4年就業構造基本調査」

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	1歳まで	1歳まで	原則1歳まで(保育所に入れぬ等の場合は1歳2か月) ※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	原則1歳まで(左記に加え、父母ともに休業する場合は、1歳2か月)	原則1歳まで(左記に加え、保育所に入れぬ等の場合は、2歳) ※H29.1.1期間雇用者の要件緩和	原則1歳まで(左記に加え、保育所に入れぬ等の場合は、2歳) ※R4.4.1期間雇用者の要件緩和	原則1歳まで(※左記と同じ)2回に分割して取得可能	原則1歳まで(※左記と同じ)2回に分割して取得可能	原則1歳まで(※左記と同じ)2回に分割して取得可能	原則1歳まで(※左記と同じ)2回に分割して取得可能	原則1歳まで(※左記と同じ)2回に分割して取得可能
出生時育児休業(産後パパ育児)													子の出生後8週間以内に4週間まで2回に分割して取得可能
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)	女性保護規定(労働基準法による制限)	激変緩和措置(労働基準法第133条)										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)	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 ※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	子が1歳未満・措置義務 1歳～小学校就学前・努力義務 ※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	子が1歳未満・措置義務 1歳～小学校就学前・努力義務 ※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	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)	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 ※H24.6.30まで100人以下企業は猶予							
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)							
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													1000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													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 休業前賃金の25%(休業中20%、職場復帰後5%)	H13.1.1 休業前賃金の40%(休業中30%、職場復帰後10%)		H19.3.31 休業前賃金の50%(休業中30%、職場復帰後20%)	H22.4.1 休業前賃金の50%(当面の間)	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50%(休業開始から6ヶ月は67%)
													※R4.10.1以降、出生時育児休業(産後パパ育児)、分割取得も支給対象