

労働政策フォーラム  
2025年2月13日

# 仕事と育児の両立支援 の新たな展開に向けて

労働政策研究・研修機構  
副統括研究員 池田心豪

# 自己紹介

## ○ 略歴

慶應義塾大学文学部社会学専攻卒業、東京工業大学大学院社会理工学研究科博士課程単位取得退学、博士（経営学）（法政大学）

2005年から労働政策研究・研修機構研究員、2023年10月から現職

## ○ 主な研究業績

『介護離職の構造 育児・介護休業法と両立支援二一ズ』

（単著、労働政策研究・研修機構、2023年、令和5年度第46回労働関係図書優秀賞受賞）

“Supporting working carers’ job continuation in Japan: prolonged care at home in the most aged society”

International Journal of Care and Caring、 Vol.1 No.1、 2017年

## ○ 2024年改正育児・介護休業法とのかかわり

厚生労働省「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」（2022～23年度） 参集者

参議院厚生労働委員会参考人意見陳述（2024年5月21日）

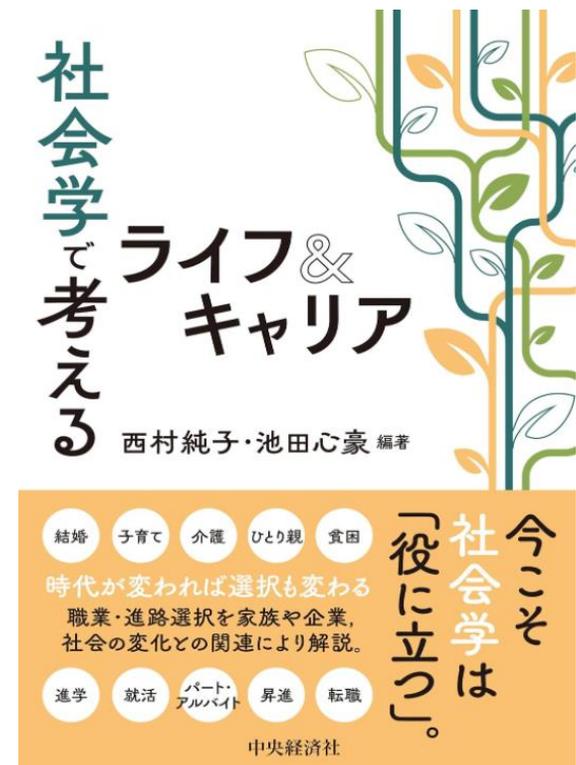
# 最近の主な著作



シリーズ ダイバーシティ経営  
『仕事と介護の両立』  
(中央経済社、2021年、2750円)



『介護離職の構造—育児・介護休業法  
と両立支援ニーズ』  
(労働政策研究・研支援修機構、2023年、3300円)



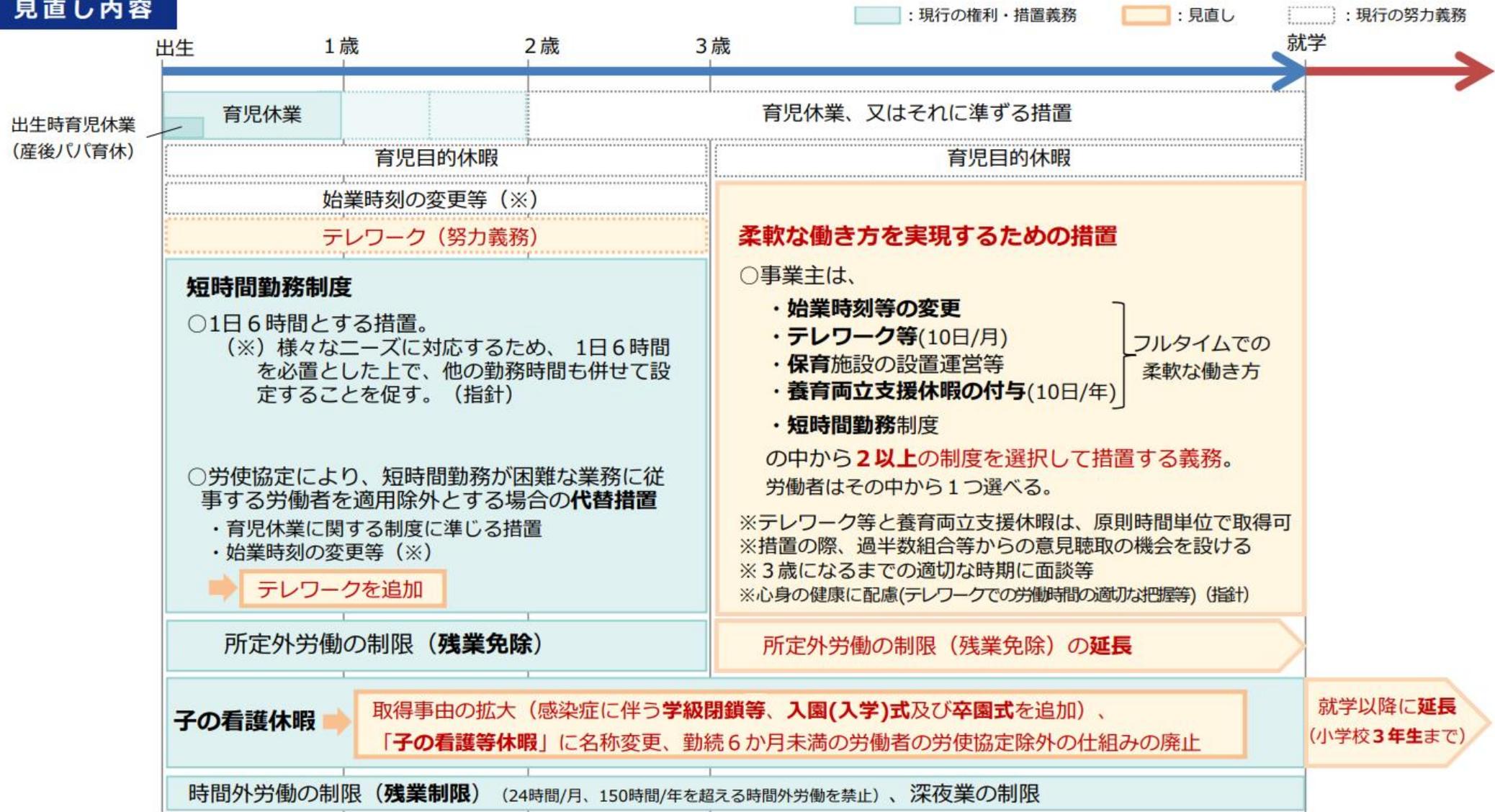
『社会学で考えるライフ&キャリア』  
(中央経済社、2023年、2860円)

# 本日の内容

- I 2024年改正育児・介護休業法の概要  
～育児に関する改正を中心に**
- II 改正育児・介護休業法の意義  
～定食型からビュッフェ型へ**
- III これからの育児と女性のキャリア  
～女性活躍のための両立支援に向けて**

# I 2024年改正育児・介護休業法の概要

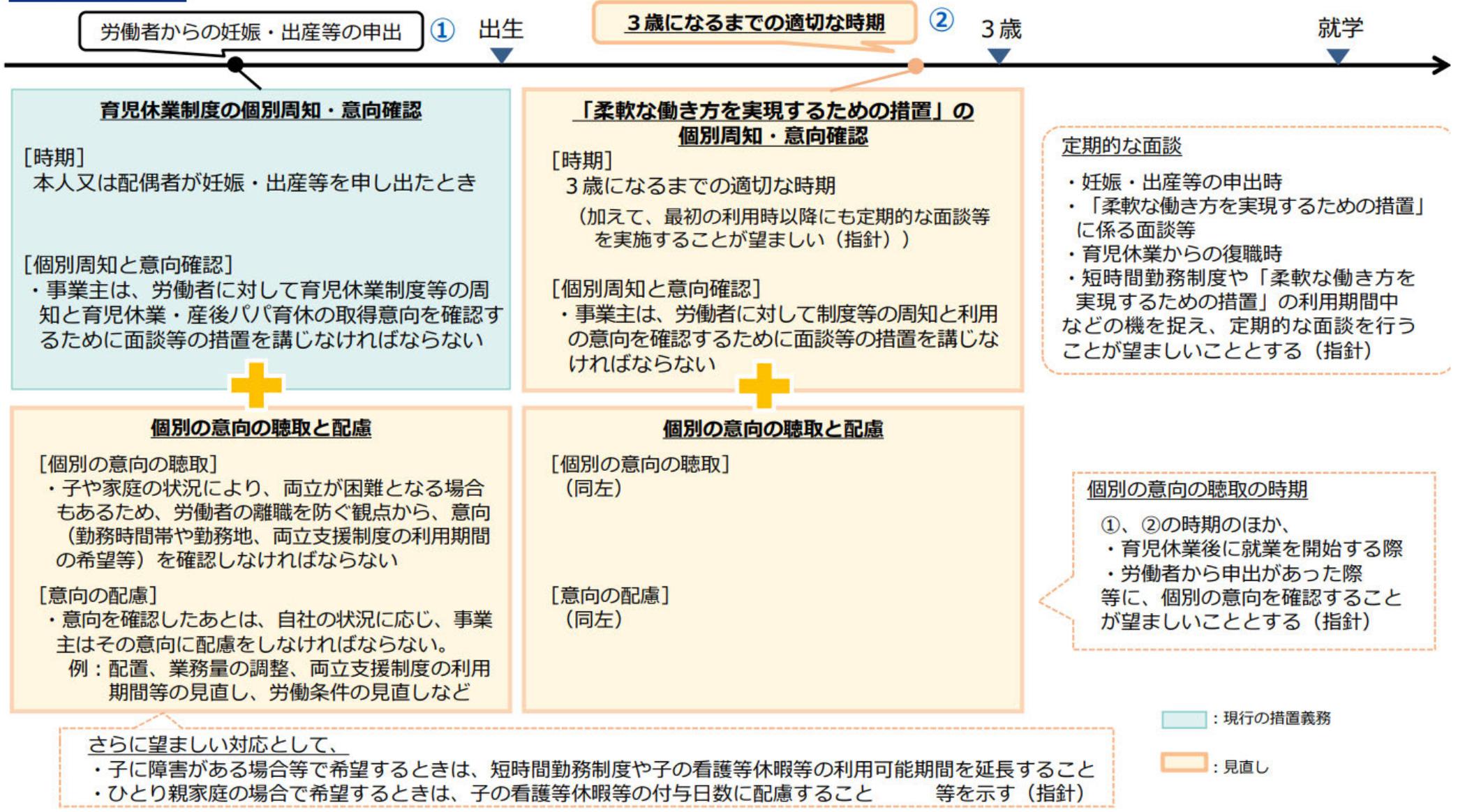
## 見直し内容



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

# I 2024年改正育児・介護休業法の概要

## 見直し内容



資料) <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001326112.pdf>

# I 2024年改正育児・介護休業法の概要

**見直し内容** 次世代育成支援対策推進法 { 令和7年3月末までの時限立法（平成17年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。）  
→ **令和17年3月末まで10年間延長** }

**国** 行動計画策定指針（第7条） **市町村・都道府県** 地方公共団体行動計画の策定（任意）  
**事業主** □ : 現行の措置義務  
□ : 見直し

## ①企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

常時雇用労働者100人超 : 義務  
常時雇用労働者100人以下 : 努力義務

■ 男性の育児休業取得率の公表義務（育児・介護休業法）  
常時雇用労働者1,000人超 : 義務 → **300人超の事業主に拡大**



■ **PDCAサイクルの確立**  
育児休業取得状況や労働時間の状況を把握し、改善すべき事情を分析した上で、分析結果を勘案して新たな行動計画を策定又は変更

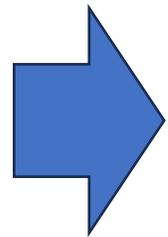
認定基準（省令事項）の見直し  
■ 育児休業取得率の基準を引上げ  
■ 時間外労働の基準の引上げ（育児世代に注目した基準も追加）  
■ 男性の育児休業取得期間の延伸のための基準を追加

■ **計画の仕組みを見直し、数値目標（育児休業の取得状況、労働時間の状況）の設定を義務付け**  
※ 男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

- 行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、例えば以下のような内容を示す（指針）
- ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
  - ・ 育休後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関する事
  - ・ 育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関する事
  - ・ 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関する事
  - ・ 育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮（勤務間インターバルの確保に関する事を含む）等

### ◎ 仕事と育児の両立支援は、新しいステージに

- ・ 両立支援制度を利用しやすくするとともに、通常勤務を育児と両立しやすい働き方にすることが大事
  - = 休業や短時間勤務はキャリア形成のブレーキになることも
- ・ 育児をする親の支援だけでなく、支援する同僚の支援も大事
  - = 同僚が両立支援に後ろ向きだと制度を利用しづらい
- ・ 障害児や医療的ケア児の親や一人親等、多様な子育て世帯のニーズに対応した両立支援制度の拡充
  - = 標準的な子育て世帯とは異なる事情に対する配慮が必要



### 定食型からビュッフェ型へ

みんなに同じ制度の利用をすすめるのではなく、一人ひとりがそれぞれ必要な制度を必要な分だけ使う

# II 改正育児・介護休業法の意義

## 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）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。

短時間勤務制度も所定外労働の制限も、正社員の男女を比較すると、利用者は女性に大きく偏っている

短時間勤務制度の利用状況：単数回答



所定外労働の制限（残業免除）の利用状況：単数回答



【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）

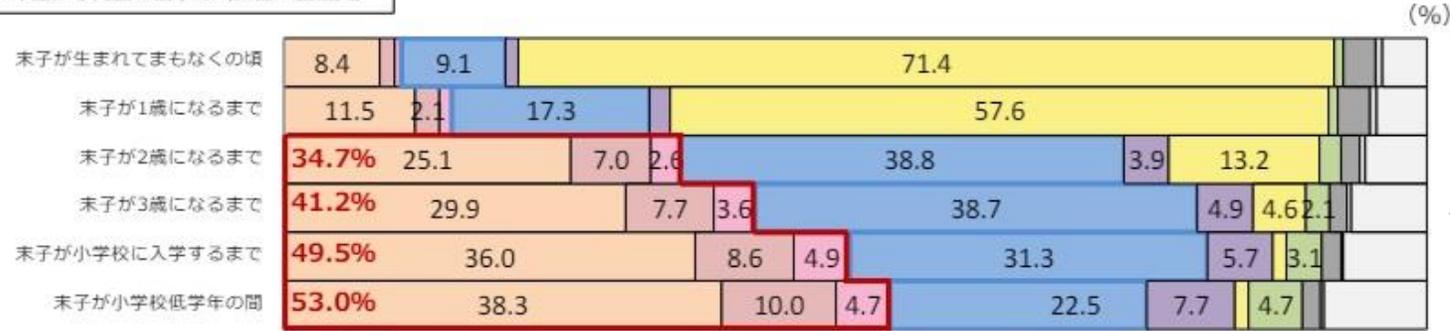
※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

# II 改正育児・介護休業法の意義

## 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）



- 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

3歳以降は、短時間勤務とともに、フルタイムで残業のない働き方や柔軟な働き方ができることも重要

【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）

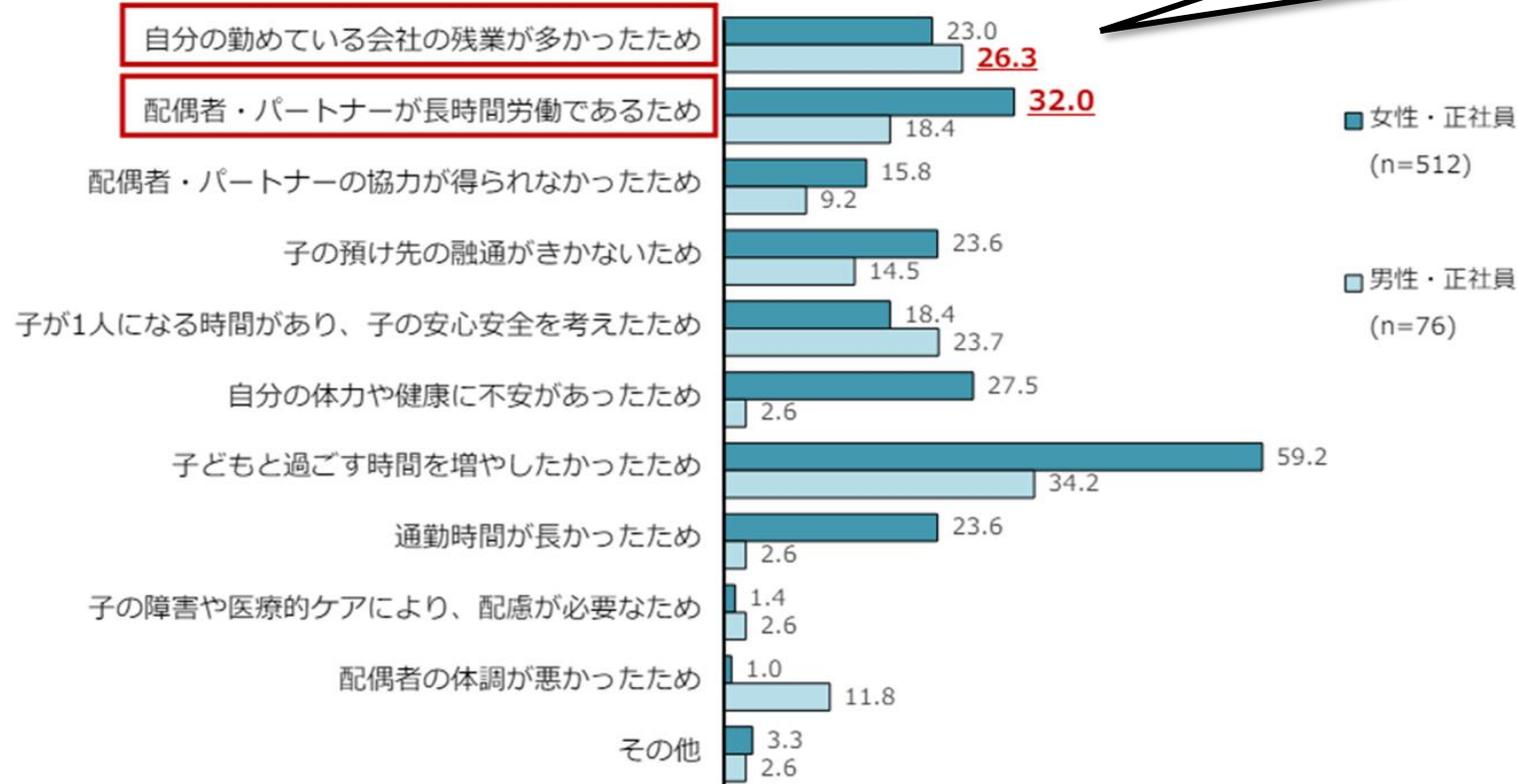
※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

## II 改正育児・介護休業法の意義

### 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。

短時間勤務制度の利用理由：複数回答



残業を減らせば、短時間勤務をしなくて済む労働者も少なからずいる



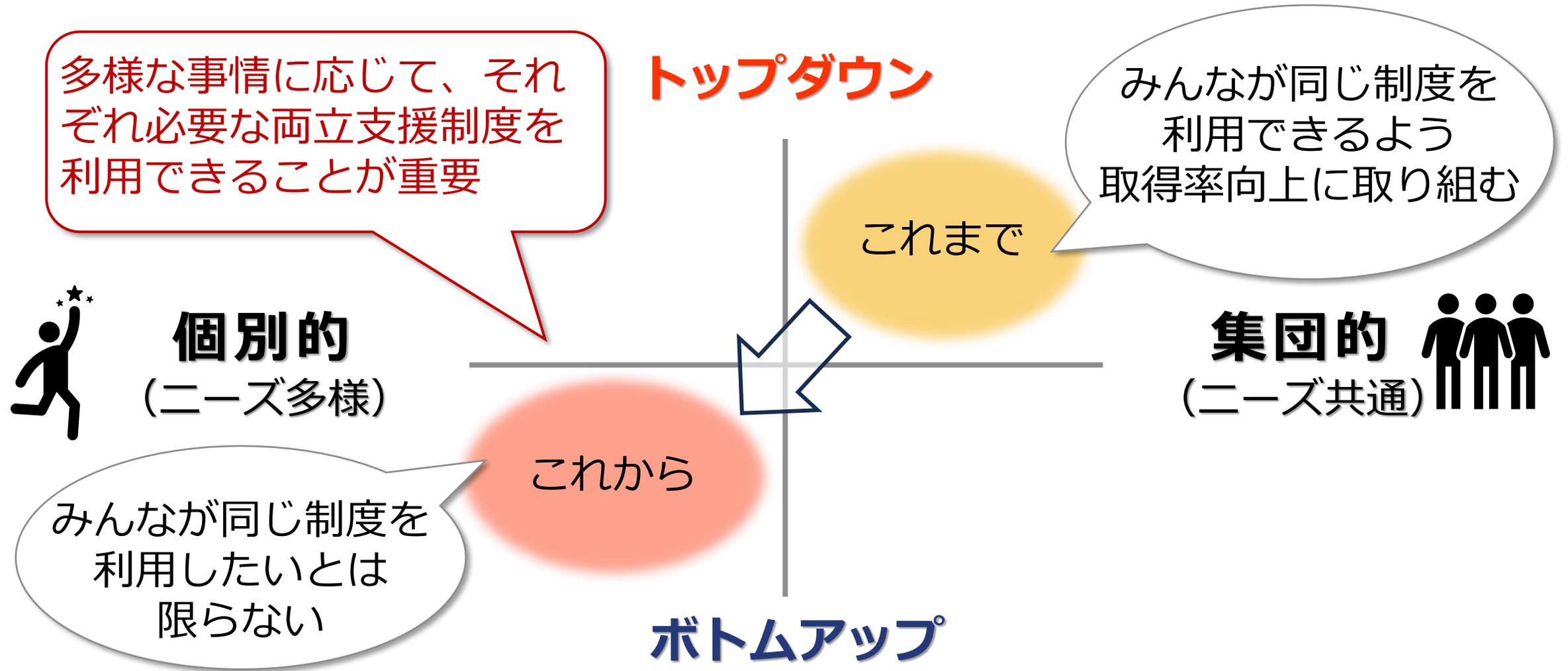
同僚は、もともとの残業に加えて、短時間勤務のサポートでさらに負荷が増す！

**残業削減の取組みが大事！**

【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

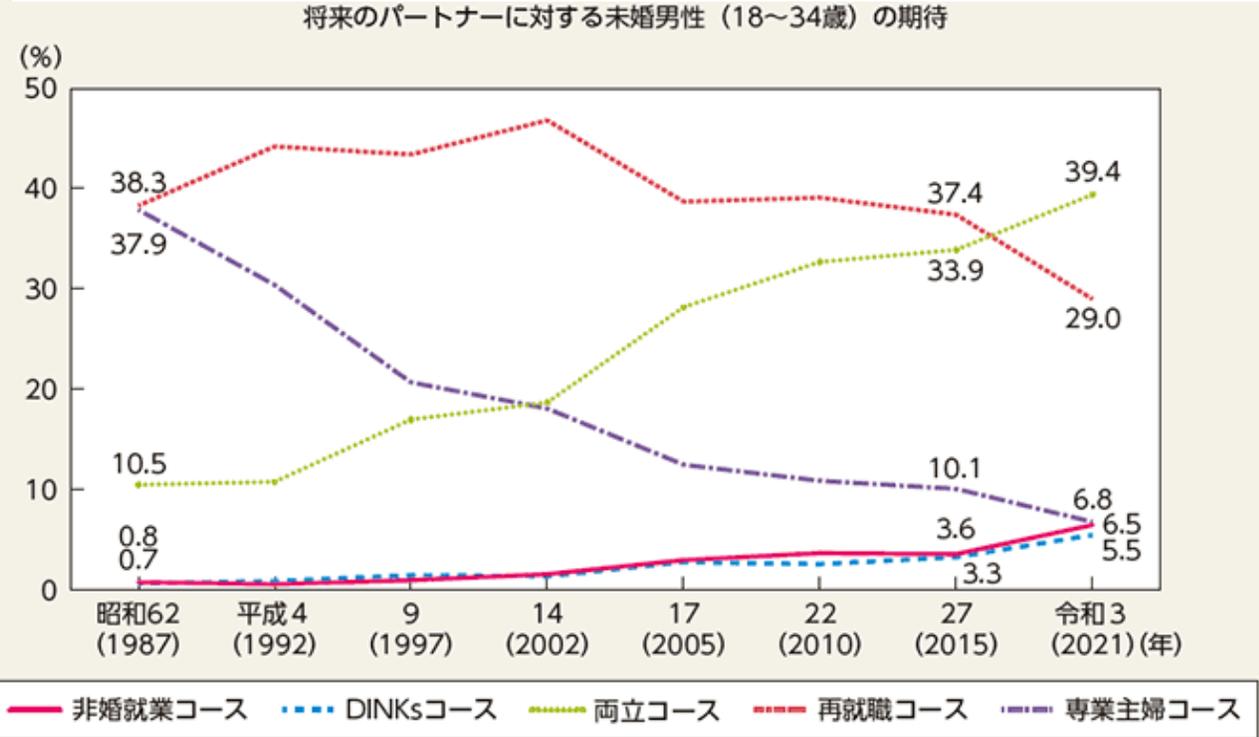
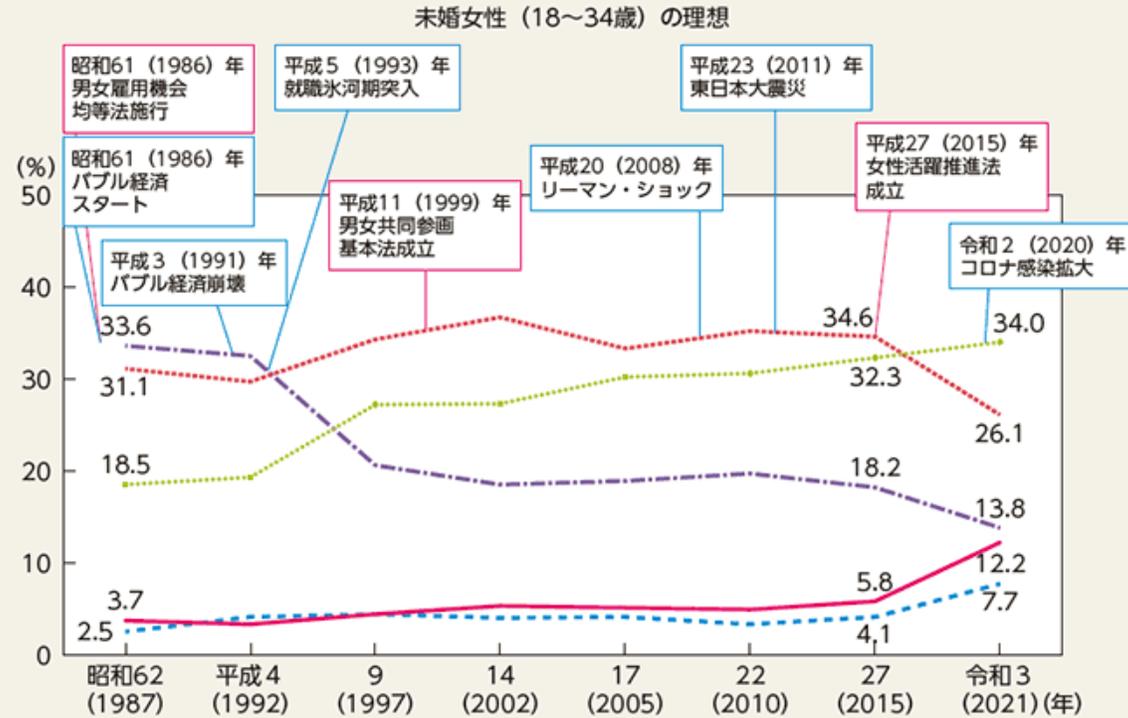
## これからの仕事と育児の両立推進方法の考え方



**労使の対話がこれまでも増して大事になる！**

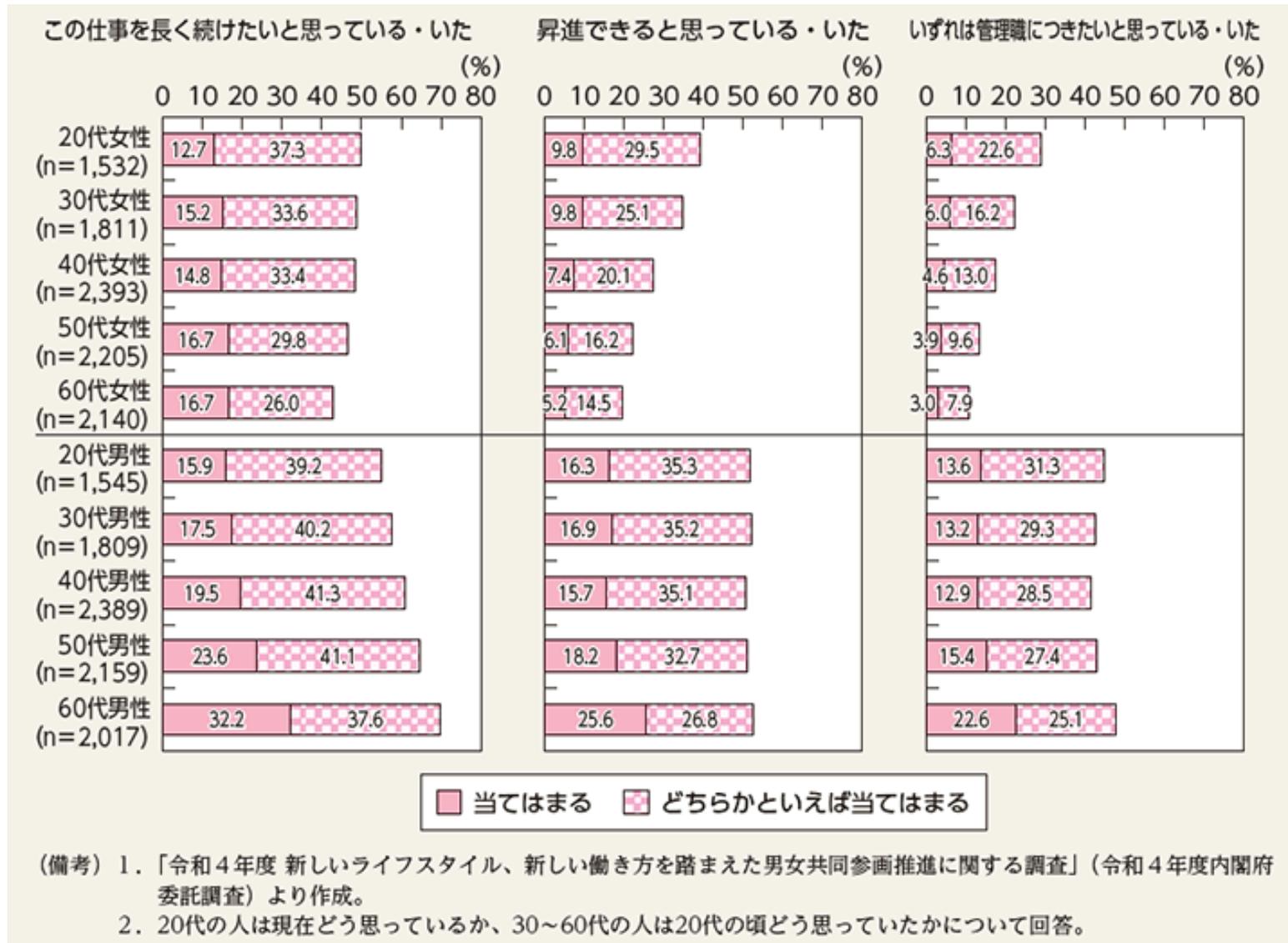
- 今日の若年女性にとっては、結婚や出産にかかわらず就業継続することが当時になりつつある。
- 今日の若年女性では管理職昇進も当然になりつつある。
- 男性の育休取得率は上昇。取得期間も延びつつある。
- 女性の育休取得期間は依然として長い。

## ライフコースの希望



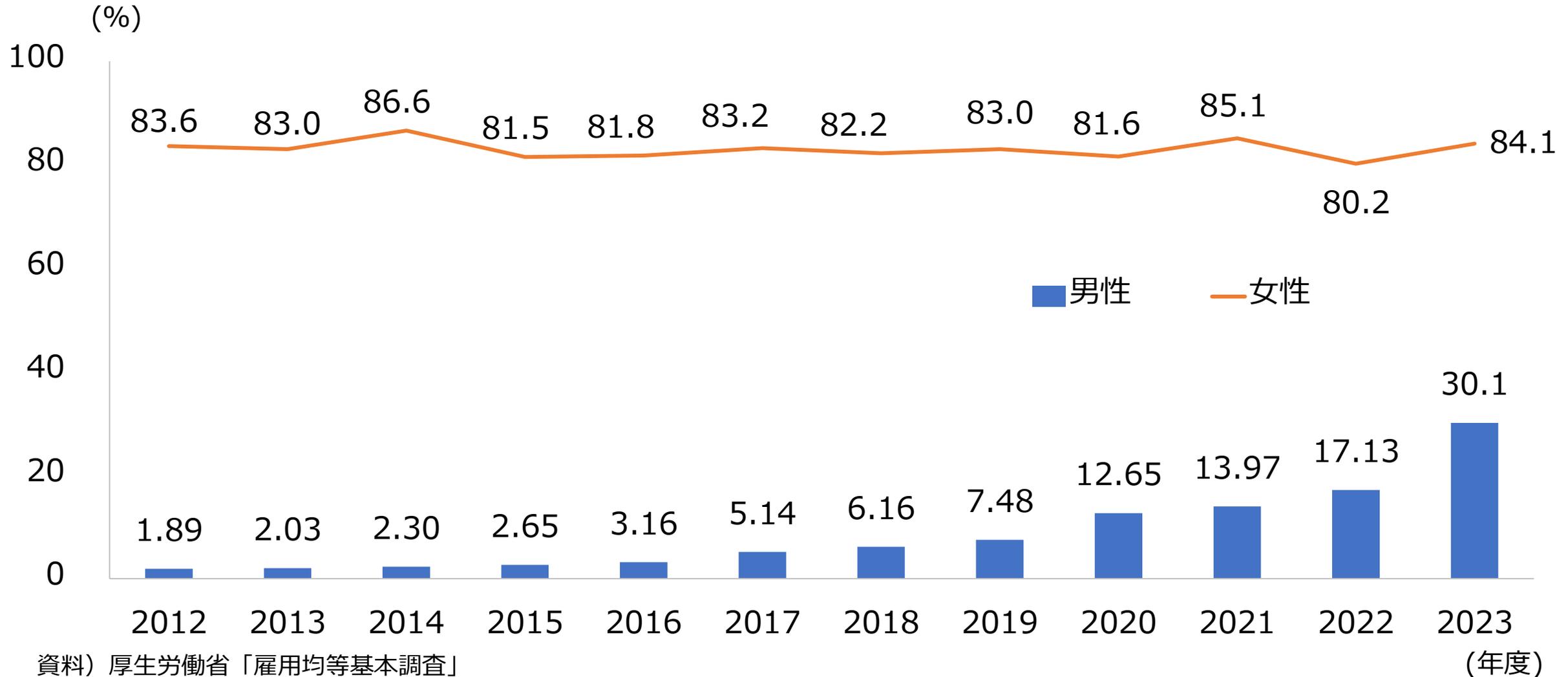
(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(独身者調査)」より作成。  
 2. 対象は18～34歳の未婚者。その他及び不詳の割合は省略。  
 3. 設問(1)女性の理想ライフコース：(第9回(昭和62(1987)年)～10回(平成4(1992)年)調査)「現実の人生と切りはなして、あなたの理想とする人生はどのようなタイプですか」、(第11回(平成9(1997)年)～16回(令和3(2021)年)調査)「あなたの理想とする人生はどのタイプですか」。(2)男性がパートナー(女性)に望むライフコース：(第9回(昭和62(1987)年)～12回(平成14(2002)年)調査)「女性にはどのようなタイプの人生を送ってほしいと思いますか」、(第13回(平成17(2005)年)～16回(令和3(2021)年)調査)「パートナー(あるいは妻)となる女性にはどのようなタイプの人生を送ってほしいと思いますか」。

## 20歳時点の仕事の継続希望と昇進希望

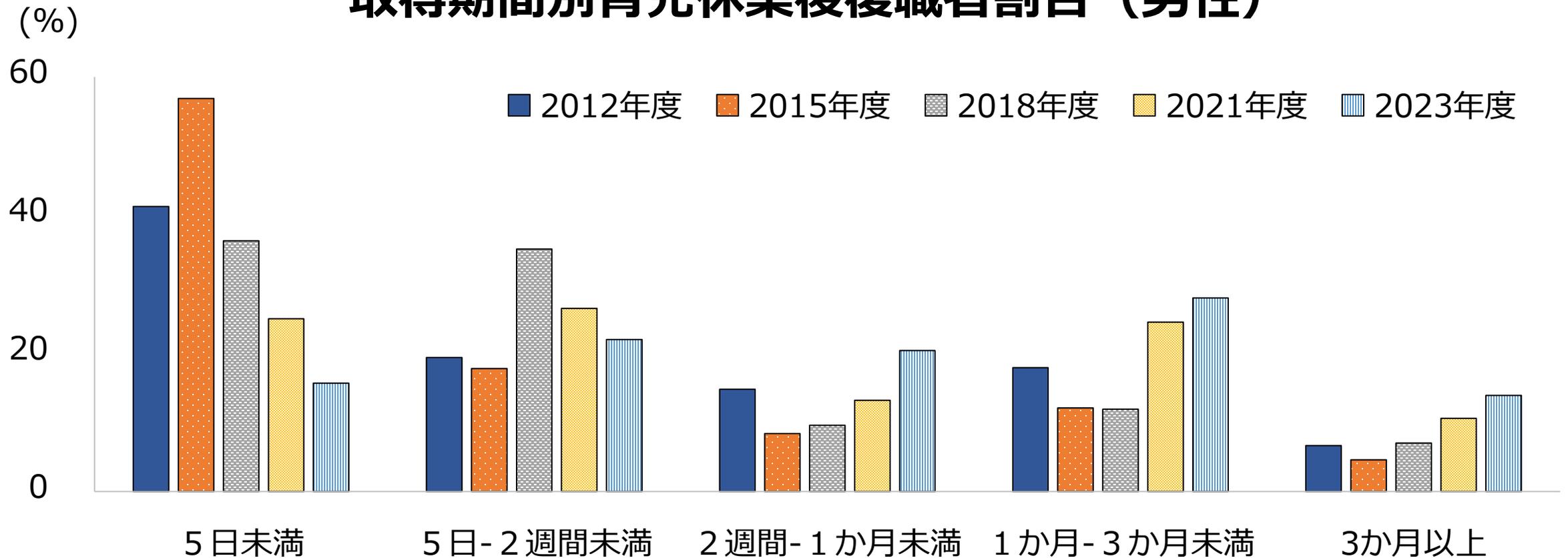


### Ⅲ これからの育児と女性のキャリア

## 男女の育休取得率の推移



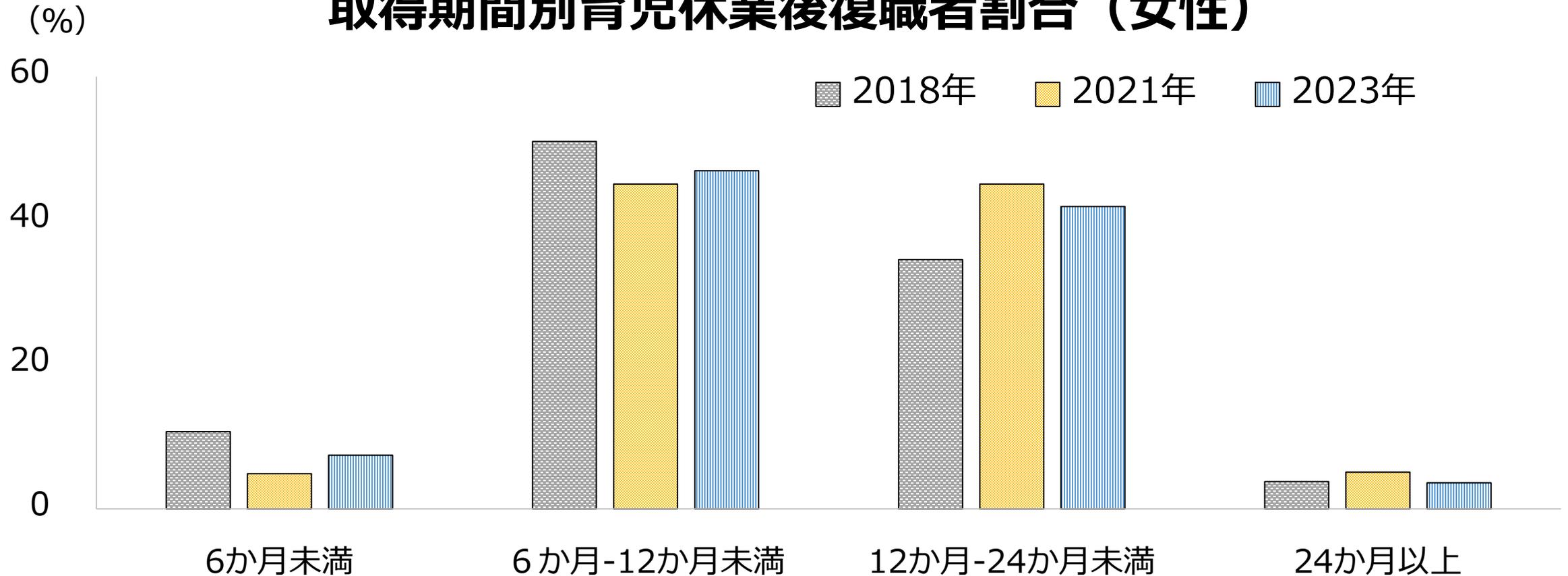
## 男性の育休取得期間 取得期間別育児休業後復職者割合（男性）



「育児休業後復職者」は調査前年度1年間に育児休業を終了し復職した者をいう。

資料) 厚生労働省「雇用均等基本調査」

## 女性の育休取得期間 取得期間別育児休業後復職者割合（女性）



「育児休業後復職者」は調査前年度1年間に育児休業を終了し復職した者をいう。

資料) 厚生労働省「雇用均等基本調査」

## 仕事と育児の両立支援政策の2側面

### ◎ 男女雇用機会均等政策・・・育児・介護休業法

この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、**子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り**、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。（育児・介護休業法第1条）

子の養育又は家族の介護を行うための休業をする労働者は、その**休業後における就業を円滑に行うことができるよう必要な努力をするようにしなければならない**（育児・介護休業法第3条 2）

### ◎ 子育て支援・少子化対策・・・次世代育成支援対策推進法

次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、**子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるよう**に配慮して行われなければならない。（次世代育成支援対策推進法第3条）

※下線は引用者による。

# おわりに

## 仕事と育児の両立支援の目的は？

…子育て支援？女性活躍支援？

⇒育児・介護休業法は男女雇用機会均等法からのスピンオフ  
=本来の目的は、家族的責任を有する女性の就業支援

## 平成は、ケア支援としての両立支援の時代

…男性育児に関心⇒妻の就業にかかわらない男性育休  
⇒少子化対策・子育て支援

## 令和は、女性活躍支援としての両立支援の時代に

⇒2024年改正は新時代の最初の法改正

⇒新しい発想で両立支援に取り組むことが重要