

5 働きながら介護ができる環境の整備

(1) 介護休業制度等の利用環境の整備

勧 告	説明図表番号
<p>(都道府県労働局による介護休業制度等の周知に関する方針)</p> <p>「平成 28 年度地方労働行政運営方針について」(平成 28 年 4 月 1 日付け地発 0401 第 11 号・基発 0401 第 71 号・職発 0401 第 17 号・能発 0401 第 13 号・雇発 0401 第 7 号厚生労働省大臣官房地方課長・労働基準局長・職業安定局長・職業能力開発局長・雇用均等・児童家庭局長連名通知。以下「平成 28 年度運営方針」という。)においては、都道府県労働局(以下「労働局」という。)は、家族の介護を抱えている労働者からの相談が増加傾向にある状況を踏まえ、介護休業制度等を活用し、介護を行う労働者が就業を継続できるよう、介護休業制度等の周知を行うこととされている。</p>	<p>図表 5-(1)-1</p>
<p>(介護現場から家族介護者への介護休業制度等の周知)</p> <p>平成 28 年度運営方針においては、労働局は、介護休業制度等の周知に当たっては地域包括支援センター等との連携を図ることとされている(注 1)。</p>	<p>図表 5-(1)-1 (再掲)</p>
<p>また、平成 28 年改正法や関連する厚生労働省令等の内容の周知に関し、「雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令(男女雇用機会均等法施行規則及び育児・介護休業法施行規則の一部改正関係)」等の周知について(平成 28 年 8 月 2 日付け雇発 0802 第 5 号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知。以下「平成 28 年改正法等周知通知」という。)においては、「周知の対象としては、主に事業主、有期契約労働者を含む労働者とするが、それ以外にも、地域包括支援センター職員や介護支援専門員(ケアマネジャー)など家族介護を抱えた労働者と接する機会がある者なども含め、広く一般を対象」とすることとされている。</p>	<p>図表 5-(1)-2</p>
<p>ケアマネジャーについては、厚生労働省の「介護支援専門員実務研修ガイドライン」(平成 28 年 11 月)(注 2)において、介護保険サービスの利用者の自立支援のためのケアマネジメントの役割に関し、利用者の生活を支援する際に家族との関係を適切にアセスメントする必要があり、就労している家族については仕事と介護の両立、就労継続の意思確認と個別の状況に応じた支援を行うこととされている。また、ケアマネジメントの実践上、介護保険制度以外の関連他制度についての理解は必須であり、その関連他制度に関する法令等の一つが「育児・介護休業法」である旨が述べられている。</p> <p>(注) 1 平成 28 年改正法等周知通知においても、市町村等を通じて、管内の地域包括支援センターに対し、仕事と介護の両立が必要な労働者に対する周知について協力を依頼することとされている。</p>	<p>図表 5-(1)-3</p>

<p>2 介護支援専門員実務研修は都道府県ごとに実施されており、研修内容に格差が生じているとの指摘を受け、都道府県が行っている当該研修の質の平準化を図るため、研修実施の指導者用のガイドラインとして厚生労働省が策定したものの</p>	
<p>(事業所から労働者への介護休業制度等の周知)</p> <p>平成 28 年改正法等周知通知においては、平成 28 年改正法等の内容の周知に関し、労働局は、地方自治体、経営者協会、商工会議所、商工会等経営者団体、労働組合等に対し、傘下機関・事業場に対する周知について協力を依頼することとされている。</p>	<p>図表 5-(1)-2 (再掲)</p>
<p>(事業所の就業規則における介護休業制度等に関する規定の整備)</p> <p>育児・介護休業法で定められている①介護休業、②介護休暇、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者に対する③所定外労働の制限、④時間外労働の制限、⑤深夜業の制限については、育児・介護休業法に基づく「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成 21 年厚生労働省告示第 509 号。28 年 8 月 2 日一部改正)(注 3)において、労働者がこれを容易に取得できる、又は受けられるようにするため、あらかじめこれらの制度が導入され、就業規則等に記載されるべきものである旨が示されている。</p> <p>(注) 3 厚生労働大臣は、育児・介護休業法第 21 条から第 27 条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべきその他の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとされている(育児・介護休業法第 28 条)。</p>	<p>図表 5-(1)-4 図表 5-(1)-5</p>
<p>また、介護休業及び介護休暇については、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」(平成 28 年 8 月 2 日付け職発 0802 第 1 号・雇発 0802 第 3 号厚生労働省職業安定局長・雇用均等・児童家庭局長連名通知)において、労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)第 89 条第 1 号の「休暇」に含まれるとされていることから、同条により常時 10 人以上の労働者を使用する使用者に対し作成が義務付けられる就業規則において必ず記載する必要がある。</p>	<p>図表 5-(1)-6 図表 5-(1)-7</p>
<p>労働局では、就業規則への介護休業制度等に関する規定の適切な整備を促進する等育児・介護休業法の履行確保のため、育児・介護休業法第 56 条に基づき、事業所に対する報告徴収を実施している。この報告徴収には、事業所を個別訪問して行うものと、複数の事業所を一か所に招集して行う集団的報告徴収(平成 28 年度から導入)があり、報告徴収の結果、育児・介護休業法の規定に違反する状況等が認められた場合には、労働局は、同法第 56 条に基づき、当該事業所に対して助言、指導又は勧告を行うこと</p>	<p>図表 5-(1)-8</p>

ができるとされている。

なお、この報告徴収の対象となる事業所については、①介護離職の多い業種等、労働局が定めた重点対象に合致する事業所や、②労働者からの相談等を端緒として労働局が選定する事業所となっている。

(介護休業制度等を利用しやすい職場環境づくりのための支援)

厚生労働省は、介護休業制度等を利用しやすい職場環境の整備を促進するため、①「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル(介護離職を予防するための仕事と介護の両立支援対応モデル)」(平成27年度仕事と介護の両立支援事業)、②「中小企業における両立支援推進のためのアイデア集」(平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業)、③「～介護に直面した従業員への支援～「介護支援プラン」策定マニュアル」(平成28年度仕事と介護の両立支援事業)といったマニュアル・事例集を作成・配布することを通じ、事業所に対する支援を行っている。

【調査結果】

A 意識調査等の結果

今回、介護休業制度等について、「知っている(知っていた)」又は「知らない(知らなかった)」、「利用したことがある」又は「利用したことがない」といった選択肢を用意するなどし、家族介護者及びケアマネジャーに対して、その現在及び介護を始める前の認知状況や利用状況等を調査した結果、次のとおり、十分に認知され、利用されているとは言えない状況がみられた。

ア 介護休業制度等の認知状況

(7) 介護休業制度等についての現在の認知状況

① 全体

調査対象の家族介護者のうち、介護休業制度等の存在について「知らない」と回答した者の割合は、「介護休業(93日)」が62.4%(1,091人/1,748人)、「介護休暇(5日)」が64.0%(1,112人/1,737人)で、「介護休業(93日)、介護休暇(5日)のいずれも」は57.8%(1,000人/1,729人)であった。

② 介護離職経験者

これらを介護離職経験者についてみると、「知らない」と回答した者の割合は、「介護休業(93日)」が64.0%(284人/444人)、「介護休暇(5日)」が67.1%(296人/441人)で、「介護休業(93日)、介護休暇(5日)のいずれも」は60.1%(265人/441人)であった。

図表 5-(1)-9

<p>(イ) 介護休業制度等についての介護を始める前の認知状況</p> <p>① 全体 調査対象の家族介護者のうち、介護休業制度等の存在について、介護を始める前には「知らなかった」と回答した者の割合は、「介護休業（93日）」が72.8%（1,143人/1,569人）、「介護休暇（5日）」が74.2%（1,153人/1,553人）で、「介護休業（93日）、介護休暇（5日）のいずれも」は69.9%（1,079人/1,544人）であった。</p> <p>② 介護離職経験者 これらを介護離職経験者についてみると、介護を始める前に「知らなかった」と回答した者の割合は、「介護休業（93日）」が72.8%（300人/412人）、「介護休暇（5日）」が74.0%（301人/407人）で、「介護休業（93日）、介護休暇（5日）のいずれも」は69.5%（282人/406人）であった。 また、上記の介護を始める前に知らなかった者の中には、「制度を知っていれば、仕事が継続できたかも知れない」、「もっと積極的に（制度が）あることを教えてほしかった」等の意見もあった。</p>	<p>図表 5-(1)-10</p>
<p>イ 介護休業制度等の利用状況</p> <p>(7) 平成 24 年就業構造基本調査における介護休業制度等の利用状況 「平成 24 年就業構造基本調査」によれば、平成 24 年度における介護者のうち「介護休業等制度」を利用している割合は15.7%（介護をしている雇用者 239.9 万人に対し、「制度の利用あり」は 37.7 万人（うち、介護休業取得者は 7.6 万人））となっている。</p>	<p>図表 5-(1)-11</p>
<p>(イ) 当省の意識調査における介護休業制度等の利用状況に関する調査結果 今回、調査対象とした家族介護者のうち、介護休業制度等を利用したことがあると回答した者の割合は、「介護休業（93日）」が4.3%（76人/1,764人）、「介護休暇（5日）」が4.6%（81人/1,754人）である。また、「介護休業（93日）、介護休暇（5日）」が6.9%（120人/1,743人）であった。</p> <p>① 介護休業制度等の利用が低調な原因 これら「介護休業（93日）」又は「介護休暇（5日）」を利用したことがないと回答した者のうち、制度の存在について「知らない」と回答した者の割合は、「介護休業（93日）」が63.4%（997人/1,572人）、「介護休暇（5日）」が65.8%（1,019人/1,549人）で、「介護休業（93日）、介護休暇（5日）のいずれも」は59.9%（898人/1,499人）であった。</p>	<p>図表 5-(1)-12</p>

さらに、これら「介護休業（93日）」及び「介護休暇（5日）」のいずれも知らず、また、いずれも利用したことがない家族介護者に対して、調査票に、勤め先における仕事と介護の両立を支援する制度や取組などについて、「十分である」、「おおむね十分である」、「やや不十分である」、「不十分である」、「わからない」との選択肢を用意し、いずれかを選択してもらう方法で、その満足度について調査した結果、勤め先における仕事と介護の両立を支援する制度や取組などが「不十分」又は「やや不十分」であると回答した者の割合は、「勤め先及び労働者に対する公的機関による介護休業等の周知」が54.9%（441人/803人）で、「勤め先における両立を支援する制度に関する周知」が51.7%（396人/766人）であり、介護休業制度等の周知不足が、同制度の利用が低調な原因の一つになっているとみられる。

② 介護休業制度等に対する評価

調査対象の家族介護者が利用したことがある制度について、調査票に、仕事と介護の両立に当たって「有効である」「ある程度有効」「あまり有効でない」「わからない」との選択肢を用意し、いずれかを選択してもらう方法で、その評価の状況について調査した結果、「あまり有効でない」又は「有効でない」と回答した者の割合は、「介護休業（93日）」で9.8%（5人/51人）、「介護休暇（5日）」で13.0%（7人/54人）であり、介護休業制度等の有効性について消極的な評価をする者の割合が少ない状況となっていた。

図表 5-(1)-13

ウ 介護休業制度等の周知に関する意見

家族介護者及びケアマネジャーに対して実施した意識調査の自由記述欄において、介護休業制度等の周知に関して、次のように、事業所等への周知を求める声がみられた。

(7) 家族介護者

- i) 制度が全体的に周知されていない。事業者を理解してもらい、職員への勉強会などを通し、誰もが抵抗なく制度の利用を申し出ることができるシステムにしてほしい。
- ii) 支援制度が周知されていないので（自分達も知らない）、活用できない。管理職や事業主や、働く者への周知を国から働き掛けてほしい。

図表 5-(1)-14

(4) ケアマネジャー

(行政による事業所への周知)

- i) 仕事と介護の両立を支援する制度の整備よりも、介護休業を取りやすくするための企業教育が必要と思われる。介護のために会

図表 5-(1)-15

<p>社を休んでよいというイメージを企業側が持つよう、企業への研修の機会を増やしてほしい。</p> <p>ii) 全ての会社に国から介護休業などに関する制度について周知する働き掛けが必要である。</p> <p>(行政によるケアマネジャーへの周知)</p> <p>i) ケアマネジャーも家族介護者の勤め先の支援制度については情報が乏しく、家族介護者に発信することができないのが実情である。ケアマネジャーの研修等でも得られる情報ではないので、システムとして学べる機会が必要である。また、仕事と介護を両立していくためにはどうすればうまくいくのか、成功事例を伝えていくなど、利用イメージにつながる情報提供が必要である。公的機関が市民向けやあるいはケアマネジャーに向けてセミナー等を開催することが望ましい。</p> <p>ii) 担当しているケースの家族介護者に、介護休業制度等に係る情報を提供しようとしても、手元にチラシやパンフレットがない。行政機関だけでなくケアマネジャーにも、家族介護者への周知用に仕事と介護の両立に係る資料を配布してほしい。</p>	<p>図表 5-(1)-16</p>
<p>エ 介護休業制度等の利用促進のための職場環境の整備に関する意見</p> <p>家族介護者に対する意識調査において、勤め先における仕事と介護の両立を支援する制度や取組などについて、調査票に、「十分である」、「おおむね十分である」、「やや不十分である」、「不十分である」、「わからない」との選択肢を用意し、いずれかを選択してもらう方法で、その満足度について調査した結果、「不十分」又は「やや不十分」と回答した者の割合は、「勤め先における介護休業等の利用事例などの紹介」が 58.5% (905 人/1,547 人) であり、「勤め先における両立を支援する制度の利用しやすい雰囲気づくり」が 57.2% (891 人/1,558 人) であり、「介護休業・介護休暇中の代替要員の確保」が 56.5% (879 人/1,555 人) であった。</p>	<p>図表 5-(1)-17</p>
<p>また、家族介護者に対する意識調査の自由記述欄では、勤め先における理解不足や代替要員の確保が困難であること、介護休業制度等の利用により不利益（評価、昇進への影響等）を受けることなど、勤め先の職場環境に課題があり、介護休業制度等を利用しづらい状況について指摘する声が多数みられた。</p>	<p>図表 5-(1)-18</p>
<p>B 実地調査の結果</p> <p>ア 介護現場への周知状況</p> <p>(7) 労働局と地域包括支援センターの連携状況</p> <p>今回、家族介護者への介護休業制度等の周知に当たっての労働局</p>	<p>図表 5-(1)-19</p>

と地域包括支援センターとの連携状況について、調査対象 20 労働局及びその管内に所在する規模の大きなものを中心に選定した 50 センターから聴取した結果、次のとおり、家族介護者への制度の周知や地域包括支援センターとの連携の重要性が労働局において十分に認識されていないため、地域包括支援センターに対し周知に関する働き掛けを行っていない、働き掛けは行っているが地域包括支援センターに情報提供の必要性、制度の内容等が十分理解されていないなど、連携による家族介護者への介護休業制度等の周知の実効性が上がっていない状況がみられた。

- i) 労働局が地域包括支援センターに対し、家族介護者への介護休業制度等の周知を図るための働き掛けを行っていないもの<3 労働局・7 センター>
- ii) 労働局は働き掛けを行っているが、地域包括支援センターにおいて、働き掛けが認識されていない又は認識されていても情報提供の必要性、制度の内容等が十分理解されていないもの<14 労働局・34 センター>
 - a) 地域包括支援センターが労働局から働き掛けを受けたと認識していないもの<14 労働局・32 センター>

14 労働局では、地域包括支援センターに対して、周知に係る協力依頼文書、広報資料等を送付するなどしたとしているが、働き掛けを受けたと認識していない地域包括支援センターが 32 センターみられた。
 - b) 地域包括支援センターにおいて、労働局による働き掛けを認識しているが、情報提供の必要性、制度の内容等が十分理解されていないもの<2 労働局・2 センター>

2 労働局では、地域包括支援センターに対して、周知に係る協力依頼文書、広報資料等を送付するなどしており、関係の地域包括支援センターにおいても、これらの働き掛けについて認識はしているが、地域包括支援センターによる情報提供の必要性、制度の内容等が十分に理解されていないものが 2 センターみられた。

一方、労働局が、地域包括支援センターに対する働き掛けを行っており、これを受けて、同センターが家族介護者への情報提供の必要性等を理解し、情報提供を行うこととしているものもみられた。
<5 労働局・9 センター>

この 5 労働局における地域包括支援センターに対する働き掛けの内容についてみると、うち 3 労働局において、地域包括支援センターに対する周知に係る協力依頼文書、広報資料等の送付のほかに、地

図表 5-(1)-20

域包括支援センター職員が出席する研修会において、労働局職員が介護休業制度等に関する説明を行っており、情報提供の必要性、制度の内容等に係る理解を促進するための積極的な取組がみられた。

(イ) 労働局におけるケアマネジャーに対する制度の周知状況

今回、調査対象とした 20 労働局における、平成 28 年度のケアマネジャーに対する介護休業制度等の周知状況を調査した結果、5 労働局においては、ケアマネジャーが出席する研修会等で、制度の説明又は資料の配布を行っていたが、残りの 15 労働局のうち、

- i) 8 労働局においては、ケアマネジャーへの制度の周知の重要性が十分に認識されていないため、ケアマネジャーに対する周知のための取組を全く行っておらず、
- ii) 7 労働局においては、平成 29 年 1 月の育児・介護休業法の改正の際に、地域包括支援センター又は市町村等の地域包括支援センター主管課に対し、地域包括支援センターを通じたケアマネジャーに対する周知について依頼しているものの、周知依頼文書及び広報資料の送付にとどまり、管内の調査対象とした 19 センターのうち 18 センターでは、当該依頼について認識しておらず、ケアマネジャーに対する周知が行われていない状況にある。

イ 事業所への周知状況

今回、調査対象 20 労働局による事業所への介護休業制度等の周知のための取組状況を調査した結果、以下のとおり、労働局による関係機関・団体に対する傘下の事業所への周知依頼や依頼先における傘下の事業所への周知状況の把握が十分に行われていない状況がみられた。また、事業所にあっては、就業規則自体に介護休業制度等に関する規定を適切に定めていないものも過半数みられ、家族介護者（労働者）が勤め先から介護休業制度等を知り、それを適切に利用する環境が十分に整っていない状況もみられた。

(7) 労働局における関係機関・団体への周知要請の状況

関係機関・団体のうち、都道府県、市町村等、経営者協会、商工会議所・商工会、労働組合への協力依頼の状況を 20 労働局についてみると、厚生労働本省において、統一的な周知方法等を明示していないことから、次のとおり、協力依頼した関係機関・団体が区々となっており、また、依頼先の関係機関・団体の全部又は一部について、関係事業所への周知状況を把握できていないものが大半となっている。

(関係機関・団体への協力依頼)

関係機関・団体への協力依頼を行っているが、依頼先が一部の関

図表 5-(1)-21

図表 5-(1)-22

係機関・団体にとどまっているものが2労働局あり、これを依頼先の関係機関・団体別にみると、

- a) 市町村等に依頼していないものが2労働局、
 - b) 商工会議所・商工会に依頼していないものが1労働局、
 - c) 労働組合に依頼していないものが1労働局
- となっている。

(依頼先における傘下の事業所への周知状況の把握)

協力依頼を行った関係機関・団体における傘下機関・事業所への周知状況について、依頼先の全部又は一部の状況を把握していないものが17労働局である。これを依頼先の関係機関・団体別にみると、

- a) 都道府県については、協力依頼を行っている20労働局のうち6労働局、
- b) 市町村等については、協力依頼を行っている18労働局のうち6労働局、
- c) 経営者協会等については、協力依頼を行っている20労働局のうち10労働局、
- d) 商工会議所・商工会については、協力依頼を行っている19労働局のうち10労働局、
- e) 労働組合については、協力依頼を行っている19労働局のうち15労働局

で状況が把握されていない。

他方、依頼先の関係機関・団体における傘下機関・事業所への周知状況を把握している労働局の中には、以下のような方法により把握しているものがみられた。

- a) 傘下機関・事業所に周知するために介護休業制度等について傘下機関・事業所向けの広報紙等に掲載した場合は、その送付を依頼しているもの
- b) 改正法の周知に限らず、平素から関係機関が広報紙等に情報を掲載した場合は、提供を受けることとしているもの
- c) 依頼先のホームページにおいて傘下機関・事業所への周知を行っていることを確認しているもの

(イ) 事業所における介護休業制度等の就業規則への記載状況

今回調査対象とした20労働局の管内に所在し、調査への協力が得られた99事業所のうち就業規則の提出があった91事業所について、平成28年改正法における改正内容のうち、介護休業、介護休暇の就業規則への記載状況を調査した結果、いずれか若しくは両方が

図表 5-(1)-23

図表 5-(1)-24

未記載又は改正前の内容（現行の法定基準未満）で記載されているなど適切に反映されていない事業所が 47 事業所（51.6%）あった。

なお、このうち改正内容が記載されていなかった事業所の中には、その理由を i) 育児・介護休業法が改正されたこと自体を知らなかった（9 事業所）、ii) 調査日時点で改定中（5 事業所）とするものがあった。

他方、労働局が育児・介護休業法の確実な履行確保に当たり、事業所の指導のため実施している報告徴収の状況をみると、平成 27 年度の報告徴収の実施事業所数は、調査対象とした 20 労働局の合計で 3,047 事業所であったが、労働基準法により就業規則の策定が義務付けられている従業員数 10 人以上の民営事業所が同管内に約 37 万事業所（注 4）所在することを鑑みれば、報告徴収を通じた就業規則の内容のチェックや指導は一部に対する実施にとどまっている。労働局における人員面の制約もあることから、こうした報告徴収の枠組みだけではなく、介護休業制度等の内容が就業規則に適切に反映されるよう様々な手段による周知等を行うことが必要な状況となっている。

（注）4 「平成 26 年経済センサス - 基礎調査結果」（総務省統計局）表 11「産業（大分類）、従業者規模（8 区分）、単独・本所・支所（3 区分）、経営組織（4 区分）別民営事業所数及び男女別従業者数－全国、都道府県」を基に、報告徴収の主な対象となる、従業員数 10 人以上の「単独事業所」及び「本所・本社・本店」の合計値を当省で算出した。

ウ 介護休業制度等を利用しやすい職場環境の整備に向けた取組状況

(7) 事業所の立場からの意見

介護休業制度等を利用しやすい職場環境の整備を求める声は、上記 A の意識調査の結果において、家族介護者（労働者等）からも多数上がっているが、今回調査対象とした 99 事業所からは、次のように、従業員が介護休業制度等を利用するに当たって、代替要員の確保等に不安があるとする意見が 21 事業所でみられた。

- i) 介護休業取得者が営業職員や技術サービス職員の場合は、関係先とのつながりや業務上のノウハウが必要となるため、派遣社員では対応することが難しく、代替要員の確保に不安がある。
- ii) 育児休業は取得時期の予測が可能であるが、介護休業は突発的に発生する場合があります、人員配置等の事前準備が整わない状況で介護休業に入る事態が想定されるため、見通しが立たない不安がある。
- iii) 介護休業取得者が抜けた分の人員を補充しても、その後、取得者が復職すると、今度は補充人員が余ることとなり、配置に苦慮することになる。

図表 5-(1)-25

iv) 介護休業制度等は、仕事と介護を両立する制度として有用な制度ではあると思うが、中小企業の場合、介護休業で抜けた人を現状の体制で補うことは非常に困難である。仕事と介護の両立を推進するためには、従業員への支援と併せて、中小企業等事業規模が小さい事業所に対する支援も不可欠である。

(イ) 厚生労働省における職場環境の整備に向けた取組状況

厚生労働省は、企業における介護休業制度等を利用しやすい職場環境の整備を目的に、「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」(平成28年3月)等のマニュアルや「中小企業における両立支援推進のためのアイデア集」(平成25年4月)といった事例集等を取りまとめ、企業が取り組むべきことや、推奨的な取組を紹介している。

また、上記のとおり、従業員が介護休業制度等を利用する際に課題となる代替要員の確保については、これらのマニュアル等において、「前もって多能工化や業務の平準化を進めておくことにより、勤め先における支援制度を利用する従業員が生じた際には、周りの従業員がサポートを行うこと」を推奨している。

他方、上記のとおり、家族介護者(労働者等)から勤め先における支援制度を利用しづらいという声や、事業主からの従業員の介護休業制度等の利用に関する厳しい実情や支援を求める声が多数みられた。

また、厚生労働本省では、これらのマニュアル等の周知について、ホームページ上での公開及び労働局における事業所への配布等により行っているとしているが、調査対象とした99事業所の中には、次のとおり、その情報提供の方法について改善を求める意見もみられた。

- i) 「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」について知らなかった。労働局の研修会等では、厚生労働省作成のパンフレット等を据置きしておくだけでなく、参加者に配布した上、その内容について説明してもらいたい。
- ii) 厚生労働省のホームページに掲載されている資料等には専門用語が多く、一つ一つ意味を調べながら対応しており、理解に時間が掛かる。介護休業制度等の利用が進まない原因として、制度の理解が困難であることが考えられるため、より分かりやすい説明資料の提供を望む。

【所見】

したがって、厚生労働省は、仕事と介護の両立を可能とする職場環境の整

図表 5-(1)-26

備を図る観点から、介護休業制度等の周知を徹底するため、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 家族介護者への周知については、地域包括支援センターにおいて、情報提供の必要性、制度の内容等が十分に理解され、家族介護者に対する情報提供が確実に行われるようにするため、同センターに対する周知の働き掛けを的確に行うよう労働局に指示すること。
- ② 事業所への周知については、労働局において、周知要請すべき関係機関・団体を明確にし、その要請を徹底するとともに、周知要請をした関係機関・団体における取組状況を把握するものとする。また、関係事業所への周知のための取組が行われていない場合は、関係事業所への周知を図るための必要な対応を行うよう労働局に指示すること。

図表 5- (1) -1 平成 28 年度地方労働行政運営方針について（平成 28 年 4 月 1 日付け地発 0401 第 11 号・基発 0401 第 71 号・職発 0401 第 17 号・能発 0401 第 13 号・雇児発 0401 第 7 号厚生労働省大臣官房地方課長・労働基準局長・職業安定局長・職業能力開発局長・雇用均等・児童家庭局長連名通知）（周知関係部分抜粋）

第 4 平成 28 年度地方労働行政の重点施策

3 雇用環境・均等担当部署の重点施策

(6) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の確実な履行確保

希望出生率 1.8 の実現、介護離職ゼロに向け、育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、育児・介護休業法の確実な履行の確保を図るとともに、成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」の円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う。

特に、第 1 子出産後の女性の継続就業率は、全体では 38.0%となっているが、雇用形態別に見ると正社員は 52.9%に対し、パート・派遣は 18.0%と大きな差が生じている。このため、有期契約労働者の育児休業の取得要件等について、引き続き周知・徹底を図るとともに、労働者からの相談が多い、または、有期契約労働者が多く雇用されている業種・企業など重点対象を定めて育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定の整備を促す等、育児・介護休業法の確実な履行確保を図る。

また、家族の介護を抱えている労働者からの相談が増加傾向にある状況を踏まえ、介護休業・休暇を始めとした制度を活用し、介護を行う労働者が就業を継続できるような制度の周知を行う。周知に当たっては地域包括支援センター等との連携も図る。さらに、介護離職が多い業種・企業など重点対象を定めて、介護休業制度等の規定が未整備の事業所に対しては整備を促す。また、仕事と介護との両立に当たっての課題及び企業における両立支援策の状況等の把握に努める。

(注) 下線は当省が付した。

図表 5- (1) -2 「雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（男女雇用機会均等法施行規則及び育児・介護休業法施行規則の一部改正関係）」等の周知について（平成 28 年 8 月 2 日付け雇児発 0802 第 5 号）（抜粋）

1 周知の方法及び対象

(1) 周知の方法

改正省令等の周知に当たっては、都道府県労働局(以下「労働局」という。)における説明会の開催、労働局ホームページへの掲載、広報資料の配布の他、新聞、テレビ、インターネット上の情報提供機関等の一般媒体や、関係機関・団体の広報誌、ホームページ等各種の媒体を活用し実施すること。

また、別途指示する「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」等の実施により、事業主等に対する効果的な周知を図ること。

さらに、地方自治体、経営者協会、商工会議所、商工会等経営者団体、労働組合等に対し、傘下機関・事業場に対する周知について協力を依頼すること。

加えて、市町村を通じて、管内の地域包括支援センターに対し、仕事と介護の両立が必要な労働者に対する周知について協力を依頼すること。

(2) 周知の対象

周知の対象としては、主に事業主、有期契約労働者を含む労働者とするが、それ以外にも、地域包括支援センター職員や介護支援専門員（ケアマネジャー）など家族介護を抱えた労働者と接する機会がある者なども含め、広く一般を対象とし、改正省令等だけでなく、育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法全体の内容についても適宜併せて説明する等の工夫することについて検討すること。

(注) 下線は当省が付した。

図表 5-1(1)-3 介護支援専門員実務研修ガイドライン（平成 28 年 11 月厚生労働省）（抜粋）

6 各科目のガイドライン

前期②自立支援のためのケアマネジメントの基本

4. 内容

(3) 自立支援の考え方とケアマネジメントの役割

④ 利用者の自立支援と家族との関係

- ・ 利用者の生活を支援する際に家族との関係を適切にアセスメントする必要がある。 家族は生計を共にする生活の単位として考えられるが、実態は多様であり、独立した生活をしている場合もあれば、協力的な家族もあり、積極的に世話をしたり介護を行っている場合もある。

介護保険制度では、要介護認定も居宅サービス計画も個人単位であるが、利用者にとっては情緒的にも、心理的にも生計や経済等においても切り離せない関係にあり、家族もアセスメント、生活に対する意向の把握、モニタリングの対象となる。また就労している家族については仕事と介護の両立、就労継続の意思確認と個別の状況に応じた支援を行う。

(略)

前期①ケアマネジメントに係る法令等の理解

4. 内容

(3) ケアマネジメントの実践上、必要となる関連他法について

- ・ 介護支援専門員の業務上、介護保険制度以外の関連他制度についての理解は必須である。
- ・ この項では、関連他制度に関する法令等について説明をする。
- ・ 主な関連他制度に関する法令等は、次の4つである。

① 生活保護法関係、②障害者自立支援法関係、③老人福祉法関係、④税法関係、⑤育児・介護休業法関係

(注) 1 厚生労働省「介護支援専門員実務研修ガイドライン（平成 28 年 11 月）」による。

2 下線は当省が付した。

図表 5- (1) -4 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）（事業主が講ずべき措置部分抜粋）

第九章 事業主が講ずべき措置

（育児休業等に関する定め等の周知等の措置）

第二十一条 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。）を講ずるよう努めなければならない。

一 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項

二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項

三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2 事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。

（雇用管理等に関する措置）

第二十二条 事業主は、育児休業申出及び介護休業申出並びに育児休業及び介護休業後における就業が円滑に行われるようにするため、育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（所定労働時間の短縮措置等）

第二十三条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの（一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。）に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（以下この条及び第二十四条第一項第三号において「育児のための所定労働時間の短縮措置」という。）を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

三 前二号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じることが困難と認められる業務に従事する労働者

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第三号に掲げる労働者であってその三歳に満たない子を養育するものについて育児のための所定労働時間の短

縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第三十二条の三の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（第二十四条第一項において「始業時刻変更等の措置」という。）を講じなければならない。

3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者であって介護休業をしていないものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する三年の期間以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置（以下この条及び第二十四条第二項において「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。）を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

4 前項本文の期間は、当該労働者が介護のための所定労働時間の短縮等の措置の利用を開始する日として当該労働者が申し出た日から起算する。

第二十三条の二 事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

第二十四条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇（子の看護休暇、介護休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。）を与えるための措置及び次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

一 その一歳（当該労働者が第五条第三項の規定による申出をすることができる場合にあつては一歳六か月、当該労働者が同条第四項の規定による申出をすることができる場合にあつては二歳。次号において同じ。）に満たない子を養育する労働者（第二十三条第二項に規定する労働者を除く。同号において同じ。）で育児休業をしていないもの 始業時刻変更等の措置

二 その一歳から三歳に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置

三 その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制

度、第十六条の八の規定による所定外労働の制限に関する制度、育児のための所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は介護のための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期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるように努めなければならない。

(職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第二十五条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(労働者の配置に関する配慮)

第二十六条 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

(再雇用特別措置等)

第二十七条 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者（以下「育児等退職者」という。）について、必要に応じ、再雇用特別措置（育児等退職者であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいう。第三十条において同じ。）その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

(指針)

第二十八条 厚生労働大臣は、第二十一条から前条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべきその他の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

(注) 下線は当省が付した。

**図表 5- (1) -5 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針
(平成 21 年厚生労働省告示第 509 号。28 年 8 月 2 日一部改正) (抜粋)**

第 2 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

1 法第 5 条及び第 11 条の規定による労働者の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項

(1)～(2) (略)

(3) その他法第5条及び第11条の規定による労働者の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項

育児休業及び介護休業については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

2 法第16条の2の規定による子の看護休暇及び法第16条の5の規定による介護休暇に関する事項

(1) 子の看護休暇及び介護休暇については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。(以下、略)

(2)～(4) (略)

3 法第16条の8及び第16条の9の規定による所定外労働の制限に関する事項

(1) 所定外労働の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

(2) (略)

4 法第17条及び第18条の規定による時間外労働の制限に関する事項

時間外労働の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

5 法第19条及び第20条の規定による深夜業の制限に関する事項

(1) 深夜業の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

(2)～(3) (略)

(注) 下線は当省が付した。

図表5-(1)-6 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について(平成28年8月2日付け職発0802第1号雇発0802第3号)(抜粋)

2 定義(法第2条)

(1) 育児休業(法第2条第1号)

ホ 「休業」とは、労働契約関係が存続したまま労働者の労務提供義務が消滅することをいい、労働基準法第89条第1号の「休暇」に含まれること。

(以下、略)

(2) 介護休業(法第2条第2号)

ロ 「休業」については、育児休業の場合と同様であること((1)ホ参照)。

(注) 下線は当省が付した。

図表 5- (1) -7 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）（抜粋）

<p>第九章 就業規則</p> <p>（作成及び届出の義務）</p> <p>第八十九条 <u>常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。</u>次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。</p> <p>一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、<u>休暇</u>並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項</p> <p>二～十（略）</p>
--

（注）下線は当省が付した。

図表 5- (1) -8 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）（報告徴収部分抜粋）

<p>（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）</p> <p>第五十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。</p> <p>（権限の委任）</p> <p>第五十八条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。</p>
--

図表 5- (1) -9 介護休業制度等についての現在の認知状況

① 全体		
区分	（いずれも）知らない	知っている
介護休業（93 日）（n=1, 748）	1, 091（62. 4%）	657（37. 6%）
介護休暇（5 日）（n=1, 737）	1, 112（64. 0%）	625（36. 0%）
介護休業（93 日）、介護休暇（5 日）（n=1, 729）	1, 000（57. 8%）	729（42. 2%）
（注）（ ）内は、構成比である。		
② 介護離職経験者		
区分	（いずれも）知らない	知っている
介護休業（93 日）（n=444）	284（64. 0%）	160（36. 0%）
介護休暇（5 日）（n=441）	296（67. 1%）	145（32. 9%）
介護休業（93 日）、介護休暇（5 日）（n=441）	265（60. 1%）	176（39. 9%）
（注）（ ）内は、構成比である。		

（注）当省の意識調査結果による。

図表 5－(1)－10 介護休業制度等についての介護を始める前の認知状況

① 全体		
区分	(いずれも) 知らなかった	知っていた
介護休業 (93 日) (n=1,569)	1,143 (72.8%)	426 (27.2%)
介護休暇 (5 日) (n=1,553)	1,153 (74.2%)	400 (25.8%)
介護休業 (93 日)、介護休暇 (5 日) (n=1,544)	1,079 (69.9%)	465 (30.1%)

(注) () 内は、構成比である。

② 介護離職経験者		
区分	(いずれも) 知らなかった	知っていた
介護休業 (93 日) (n=412)	300 (72.8%)	112 (27.2%)
介護休暇 (5 日) (n=407)	301 (74.0%)	106 (26.0%)
介護休業 (93 日)、介護休暇 (5 日) (n=406)	282 (69.5%)	124 (30.5%)

(注) () 内は、構成比である。

介護休業制度等の周知に係る介護離職経験者の意見

- ・ 制度を知っていれば、仕事が継続できたかも知れない。
- ・ 一般の人にはほとんど周知されていないと思う。この制度が周知されれば、離職する人も減ると思う。
- ・ ケアマネジャーや会社の方から、このような制度もあるので検討してみるよう提案してほしい。自分が探せばよかったのかもしれないが、毎日することが一杯で、そのときは気付かず、思いも付かなかった。

(注) 当省の意識調査結果による。

図表 5－(1)－11 雇用形態、介護休業等制度利用の有無、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 (平成 24 年)

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 (千人, %)						
		総 数	制度の利 用し な	制度の利用あり				
				総 数	制度の種類 注)			
					介護休業	短時間 勤務	介護休暇	その他
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

注) 「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。

(注) 総務省「平成 24 年就業構造基本調査結果概要」による。

図表 5－(1)－12 介護休業制度等の利用が低調な原因

● 介護休業及び介護休暇の利用状況

区分	(いずれも) 利用 したことがない	利用したことがあ る
介護休業 (93 日) (n=1,764)	1,688 (95.7%)	76 (4.3%)
介護休暇 (5 日) (n=1,754)	1,673 (95.4%)	81 (4.6%)
介護休業 (93 日)、介護休暇 (5 日) (n=1,743)	1,623 (93.1%)	120 (6.9%)

(注) () 内は、構成比である。

● 介護休業又は介護休暇のいずれも利用したことがない者における制度の認知状況

区分	(いずれも) 知ら ない	知っている
介護休業 (93 日) (n=1,572)	997 (63.4%)	575 (36.6%)
介護休暇 (5 日) (n=1,549)	1,019 (65.8%)	530 (34.2%)
介護休業 (93 日)、介護休暇 (5 日) (n=1,499)	898 (59.9%)	601 (40.1%)

(注) () 内は、構成比である。

● 介護休業又は介護休暇のいずれも利用したことがなく、いずれの制度の存在についても知らない者における仕事と介護の両立を支援する制度や取組などに対する満足度

区分	十分である	おおむね十 分である	やや不十分 である	不十分であ る	わからない
勤め先及び労働者に対す る公的機関による介護休 業等の周知 (n=803)	10 (1.2%)	40 (5.0%)	102 (12.7%)	339 (42.2%)	312 (38.9%)
勤め先における両立を支 援する制度に関する周知 (n=766)	8 (1.0%)	41 (5.4%)	76 (9.9%)	320 (41.8%)	321 (41.9%)

(注) () 内は、構成比である。

(注) 当省の意識調査結果による。

図表 5－(1)－13 介護休業又は介護休暇を利用した者における両制度に対する評価

区分	有効	ある程度 有効	あまり有 効ではな い	有効では ない	わからな い
介護休業 (93 日) (n=51)	17 (33.3%)	22 (43.1%)	1 (2.0%)	4 (7.8%)	7 (13.7%)
介護休暇 (5 日) (n=54)	22 (40.7%)	22 (40.7%)	5 (9.3%)	2 (3.7%)	3 (5.6%)

(注) 1 当省の意識調査結果による。

2 () 内は、構成比である。

図表 5－(1)－14 行政による事業所への周知に係る家族介護者の意見

- ・ 小規模事業者等への周知をしなければ、制度の実効性がないのではないかと。「絵に書いた餅」である。
- ・ 介護休業が取れること、仕事と介護の両立を支援する制度を職場にも広げてもらい、介護する人を周囲の人も理解してほしい。
- ・ 相談窓口や制度の情報を各企業へも発信してほしい。
- ・ 介護休業や介護休暇の制度があっても、勤め先の方で、その認識がなければ利用することができない。
- ・ 制度について広く周知してほしい。ポスターや勉強会などでもよいと思うが、会社などに情報をたくさん流してほしい。
- ・ 介護休暇や始業終業時刻について会社に相談したが、できないと言われた。本当にこの制度は会社に理解されているのか。この制度を利用して仕事と介護が両立できている人はいるのか。もっと制度を広めて、利用しやすいようにしてほしい。
- ・ パートで勤務していたが、パートにも介護休暇、始業就業時間の繰下げ等あるのか、取得できるのか、相談窓口のことも知らなかった。事業所への周知を希望する。
- ・ 労働局等の公的機関と、勤め先との連携が必要である。介護休業等の制度について、勤め先や勤め先の職員に、説明会などがあるとよい。
- ・ 制度について、新聞、テレビ等でもっと宣伝してほしい。介護の相談を会社に言い出しにくい。
- ・ 制度が全体的に周知されていない。事業者を理解してもらい、職員への勉強会などを通し、誰もが抵抗なく制度の利用を申し出ることができるシステムにしてほしい。
- ・ 介護休暇などの普及活動の活発化。事業主から介護制度の説明は何も受けていないので、必ず伝えなければならないなどの、事業主へのルールを統一してほしい。
- ・ 各業種に応じた説明と周知をして、職員が制度を使いやすくなるように事業者の意識改革を進める方策を実施してほしい。
- ・ 勤め先に制度の周知を広めてほしい。
- ・ 国の説明や、アピールがもっとあるとよい。余り知られていないので、地域や職場へ周知してほしい。
- ・ 支援制度が周知されていないので（自分達も知らない）、活用できない。管理職や事業主や、働く者への周知を国から働き掛けてほしい。
- ・ 企業への制度の定着を、主に進めてもらいたい。個人レベルで理解していても、会社全体が無知では、離職を食い止めることはできない。

(注) 当省において意識調査の自由記述欄の意見を便宜整理した。

図表 5－(1)－15 行政による事業所への周知に係るケアマネジャーの意見

- ・ 仕事と介護の両立を支援する制度の整備よりも、介護休業を取りやすくするための企業教育が必要と思われる。介護のために会社を休んでよいというイメージを企業側にも持つていただけるよう、企業への研修の機会を増やしてほしい。
- ・ 勤め先に対して、制度の理解ができるよう、説明会を開催し、理解を深める必要がある。

- ・ 勤め先の理解を広めるような広報があればと思う。
- ・ 会社への介護休業に対する働き掛けがまず必要な気がする。
- ・ まだ勤め先の理解が徹底されておらず、余り頻繁だったりすると言にくい部分が出てきてしまうので、企業に徹底し、このような支援があることを従業員に説明することを徹底してほしい。
- ・ 全ての会社に国から介護休業などに関する制度について周知する働き掛けが必要だと思う。民間会社で取得したケースを余り聞いたことがない。
- ・ 勤め先の介護休暇に対する理解の周知が必要である。
- ・ 介護保険制度の充実だけでなく、企業とその雇用主に対して、定められた介護休業制度等の周知徹底を図っていく必要がある。
- ・ 家族介護者、企業等にもう少し分かりやすく周知してほしい。
- ・ 事業者、雇用者の担当者に、制度の理解を進めることが必要である。
- ・ 国や地方自治体から、会社等への継続的な介護離職防止のための制度、具体策を周知してもらいたい。
- ・ 介護休業の施策が、十分に事業所へ伝わっていない。
- ・ 職場の理解がない。企業に向けた周知方法の検討が必要である。

(注) 当省において意識調査の自由記述欄の意見を便宜整理した。

図表 5- (1) -16 ケアマネジャーに対する制度の周知に係るケアマネジャーの意見 (例)

(意識調査自由記述)

- ・ 介護休業に関する制度の情報は、ほとんど流れてきません。要介護者の状態や、利用したいサービスに合わせて、公的制度の紹介ももっとできると良いです。
- ・ 「仕事と介護の両立に関する情報」は余り公的機関から示されたことがないので、具体的な事例提供やパンフレットのようなものの作成を希望したい。毎回ケアマネジャーの方から家族へ提案している状況である。
- ・ ケアマネジャーも家族介護者の勤め先の支援制度については情報が乏しく、家族介護者に発信することができないのが実情である。ケアマネジャーの研修等でも得られる情報ではないので、システムとして学べる機会が必要である。また、仕事と介護を両立していくためにはどうすればうまくいくのか、成功事例を伝えていく等、利用イメージにつながる情報が必要である。公的機関が市民向けやあるいはケアマネジャーに向けてセミナー等を開催することが望ましい。

このほか、意識調査に回答したケアマネジャーのうち、実地調査において、直接意見を聴取できたケアマネジャーからも、以下のとおり、介護休業制度等の周知を求める意見がみられた。

- ・ ケアプラン作成時に身の上相談に至る場合はあるが、介護休業制度等の案内のパンフレット等は労働局等から事業所には提供されていないので、安易な説明もできないのが実態である。
- ・ ケアマネジャー向けの会議や研修で行政機関が説明をする機会を設けることにより、周知が図れるのではないか。

- ・ 介護休業制度等について、ケアマネジャーは知っておくとともに、家族介護者に伝えるのが望ましい。さらに、ケアマネジャー向けの会議や研修で行政機関が説明をする機会を設けることにより、周知が図れるのではないか。
- ・ 担当しているケースの家族介護者に、介護休業制度等に係る情報を提供しようとしても、手元にチラシやパンフレットがない。行政機関だけでなくケアマネジャーにも、家族介護者への周知用に仕事と介護の両立に係る資料を配布してほしい。
- ・ 介護休業制度という言葉自体は知っているものの、詳細な内容を理解することは困難であると感じている。制度をより理解することができたら、家族介護者に対して、介護休業制度等を説明し、取得を促進することが可能と考えられるため、理解しやすい説明資料の提供を望む。

(注) 当省の調査結果による。

図表 5- (1) -17 勤め先における仕事と介護の両立を支援する制度や取組などに対する満足度

区分	十分である	おおむね十分である	やや不十分である	不十分である	わからない
勤め先及び労働者に対する公的機関による介護休業等の周知 (n=1, 629)	52 (3.2%)	175 (10.7%)	293 (18.0%)	637 (39.1%)	472 (29.0%)
勤め先における介護休業等への取組 (n=1, 252)	30 (2.4%)	134 (10.7%)	177 (14.1%)	456 (36.4%)	455 (36.3%)
勤め先における両立を支援する制度の整備 (n=1, 549)	50 (3.2%)	191 (12.3%)	238 (15.4%)	559 (36.1%)	511 (33.0%)
勤め先における両立を支援する制度に関する周知 (n=1, 546)	43 (2.8%)	157 (10.2%)	238 (15.4%)	621 (40.2%)	487 (31.5%)
勤め先における介護休業等の利用事例などの紹介 (n=1, 547)	28 (1.8%)	102 (6.6%)	220 (14.2%)	685 (44.3%)	512 (33.1%)
勤め先における両立を支援する制度の利用しやすい雰囲気づくり (n=1, 558)	48 (3.1%)	148 (9.5%)	234 (15.0%)	657 (42.2%)	471 (30.2%)
介護休業・介護休暇中の代替要員の確保 (n=1, 555)	47 (3.0%)	108 (6.9%)	202 (13.0%)	677 (43.5%)	521 (33.5%)
転勤に関する配慮 (n=1, 506)	50 (3.3%)	111 (7.4%)	158 (10.5%)	428 (28.4%)	759 (50.4%)

(注) 1 当省の意識調査結果による。

2 () 内は、構成比である。

図表 5-(1)-18 勤め先の職場環境に課題があり介護休業制度等を利用しづらいとする家族介護者の意見

＜職場の雰囲気・理解不足に関する意見＞

- ・ どれだけ制度、サービスがあっても事業主の理解と取組、また、同僚の理解と協力がなければ両立は難しく、介護離職につながると思う。
- ・ 雇用主、上司の無理解が離職の最大の原因だと思う。介護だけでなく、育児中の人も同様の悩みを抱えている。特に女性は育児、妊娠の悩みを乗り越えてほっとする間もなく介護の悩みに突入する。しかし、同性（女性）の理解のなさも信じられないくらい大きい。
- ・ 介護休業の制度はあるが、利用している人は少なく利用しづらい雰囲気がある。

＜代替要員の確保の困難性、人手不足に関する意見＞

- ・ 介護のために休暇を取りたくても、交代できる職員が他にいないので、休暇が非常に取りにくい。各事業所の経営状況が悪いと、制度を利用したくてもできない。
- ・ 職場での支援と仕事仲間の理解があれば、両立は可能だと思うが、現実的に自分が抜けた時間帯を他の誰かが補わなければならないという負い目があり、申し訳ないという気持ちがあり、なかなか利用できない。

＜職場における不利益（評価、昇進への影響等）に関する意見＞

- ・ 職場に迷惑が掛かるのではないかと思うと、なかなか相談しにくい。仮に相談しても、理解は得られず、かえって自分の処遇が悪くなるのではないか。
- ・ 会社が大き過ぎて（交替要員がたくさんいるので）、逆に介護を理由にすると、ラインからはずされる。

(注) 当省において意識調査の自由記述欄の意見を便宜整理した。

図表 5- (1) -19 平成 28 年度の労働局における介護休業制度等の周知に係る地域包括支援センターとの連携状況 (単位:労働局、センター、%)

区 分	労働局数	センター数	センター割合	労働局名
i) 労働局が地域包括支援センターに対し家族介護者等への介護休業制度等の周知を図るための働き掛けを行っていないもの	3	7	14.0	愛知、鳥取、愛媛
ii) 労働局が働き掛けを行っているが、地域包括支援センターにおいて、働き掛けが認識されていない又は認識されていても、情報提供の必要性、制度の内容等が十分理解されていないもの	14	34	68.0	北海道、宮城、青森、秋田、東京、石川、岐阜、大阪、福井、和歌山、広島、岡山、香川、福岡
a) 地域包括支援センターが労働局から働き掛けを受けたと認識していないもの	14	32	64.0	北海道、宮城、青森、秋田、東京、石川、岐阜、大阪、福井、和歌山、広島、岡山、香川、福岡
b) 地域包括支援センターにおいて、労働局による働き掛けは認識されているが、情報提供の必要性、制度の内容等が十分理解されていないもの	2	2	4.0	石川、福井
iii) 労働局が、地域包括支援センターに対する働き掛けを行っており、これを受けて、同センターが家族介護者への情報提供の必要性等を理解し、情報提供を行うとしているもの	5	9	18.0	北海道、茨城、千葉、新潟、香川
合 計	20	50	100	—

(注) 1 当省の調査結果による。

2 調査した 20 労働局及び労働局管内の 50 センターについて作成した。

3 1 労働局管内で 2 センター以上を調査対象としているため、労働局数の合計は 20 労働局とにならない。

図表 5- (1) -20 地域包括支援センターにおける情報提供の必要性、制度の内容等に係る理解を促進するための積極的な労働局の取組の例

○ 千葉労働局は、管内全地域包括支援センターに対して、周知に係る協力依頼文書及び労働局が独自に作成した育児・介護休業法の概要を説明するリーフレット等を送付しており、同依頼文書において、同資料の相談窓口等における活用及び家族介護者から介護休業に関する相談があった場合に労働局を案内することを依頼している。さらに、都道府県が実施した管

内地域包括支援センター職員に対する研修会において、同資料を配布し、制度改正の概要と周知の必要性を説明した。これらの働き掛けを受けて、調査対象とした3センターにおいては、センターの相談窓口と同資料を備え付けるとともに、家族介護者から仕事と介護の両立について相談があった場合は、労働局を教示するとしている。

- 新潟労働局は、都道府県が実施した地域包括支援センターの職員等を対象とした研修会において、介護休業制度等の個別相談を同局が対応することを紹介するチラシや、厚生労働省が作成した「育児・介護休業ガイドブック」を配布し、改正育児・介護休業法の概要と周知の必要性を説明した。これらの働き掛けを受けて、調査対象とした2センターにおいては、
 - i) 配布された資料をセンターの相談窓口へ備え付ける、
 - ii) 総合相談支援業務の際に厚生労働省が作成した資料等を活用して介護休業制度等に関する情報提供を行う等の対応をとるようになったとしている。
- 香川労働局は、管内の1センターが、居宅介護支援事業所研修会を実施するという情報を入手したため、同労働局職員を派遣し、改正法の説明及びケアマネジャーによる家族介護者への情報発信の依頼を行った（研修会には、130事業所に所属する合計285人のケアマネジャーが参加）。その結果、同センターにおいては、要支援者に対するアセスメント、ケアプラン作成等の機会を捉え、当該要支援者の家族介護者に対し、必要に応じて介護休業制度等についての情報提供を行っているとしている。

(注) 当省の調査結果による。

図表 5- (1) -21 労働局におけるケアマネジャーに対する介護休業制度等の周知状況

(単位：労働局、センター)

区分	労働局数	労働局名
ケアマネジャーに対する周知を行っていないもの	8	北海道、宮城、青森、茨城、福井、和歌山、鳥取、愛媛
地域包括支援センター若しくはその他の団体主催のケアマネジャーが出席する研修会等において説明又は資料の配布を実施したもの	5	東京、千葉、新潟、愛知、香川
地域包括支援センター又は市町村地域包括支援センター主管課宛てに、地域包括支援センターを通じたケアマネジャーへの周知を依頼したもの	7	秋田、石川、岐阜、大阪、広島、岡山、福岡
うち、地域包括支援センターにおいて、ケアマネジャーへの周知を依頼されたことを認識していないもの	7 (管内の調査対象とした19センター中18センターにおいて認識されていない状況)	秋田、石川、岐阜、大阪、広島、岡山、福岡
合計	20	—

(注) 当省の調査結果による。

図表 5—(1)—22 労働局における改正育児・介護休業法の周知の協力依頼の実施状況

(単位：労働局)

区分		左記に対し周知の協力依頼をしていない労働局数	労働局名
都道府県		0	—
市町村等		2	茨城、愛媛
経営者 団体	経営者協会（注2）	0	—
	商工会議所・商工会	1	愛媛
労働組合		1	愛媛

(注) 1 当省の調査結果による。

2 経営者協会と同一の業務を行う別名称の団体を含む。

図表 5—(1)—23 協力依頼先における改正育児・介護休業法の周知状況に係る労働局の把握状況

(単位：労働局)

区分		周知の協力依頼実施労働局数	依頼先における周知状況の把握の有無	労働局数	労働局名
都道府県		20	有	14	北海道、青森、東京、茨城、千葉、新潟、愛知、石川、大阪、広島、鳥取、岡山、愛媛、福岡
			無	6	宮城、秋田、岐阜、福井、和歌山、香川
市町村等		18	有	12	北海道、宮城、青森、秋田、東京、千葉、愛知、石川、大阪、鳥取、香川、福岡
			無	6	新潟、岐阜、福井、和歌山、広島、岡山
経営者 団体	経営者 協会 (注3)	20	有	10	青森、東京、茨城、千葉、新潟、岐阜、大阪、岡山、愛媛、福岡
			無	10	北海道、宮城、秋田、愛知、石川、福井、和歌山、広島、鳥取、香川
団体	商工会 議所・商 工会	19	有	9	宮城、東京、茨城、千葉、石川、大阪、広島、岡山、鳥取
			無	10	北海道、青森、秋田、新潟、愛知、岐阜、福井、和歌山、香川、福岡
労働組合		19	有	4	宮城、東京、千葉、鳥取
			無	15	北海道、青森、秋田、茨城、新潟、愛知、石川、岐阜、大阪、福井、和歌山、広島、岡山、香川、福岡

(注) 1 当省の調査結果による。

2 各関係機関・団体に周知の協力依頼を実施している労働局について作成した。

3 経営者協会と同一の業務を行う別名称の団体を含む。

図表 5- (1) -24 調査対象 99 事業所のうち就業規則の提出があった 91 事業所における平成 28 年改正法の就業規則への記載状況 (単位：事業所、%)

区分		事業所数	割合
介護休業若しくは介護休暇が未記載又は改正前の内容（現行の法定基準未満）で記載されているもの		47	51.6
うち、未記載のもの	介護休業	0	0.0
	介護休暇	7	7.7
うち、改正前の内容（現行の法定基準未満）で記載されているもの	介護休業の取得回数	47	51.6
	介護休暇の取得単位	20	22.0
介護休業及び介護休暇が現行の法定基準以上の内容で記載されているもの		44	48.4
合 計		91	100

(注) 当省の調査結果による。

図表 5- (1) -25 代替要員の確保等に不安があるとする事業所の意見 (21 事業所)

- ・ 正社員の数名が介護休業等を取得することが常態化してくると、これら社員の必要人数の確保や介護休業等を取得した正社員が職場復帰した場合の社員数の在り方を検討する必要性が生ずると考えられる。
- ・ 同じ部署に所属する複数の従業員が同時に介護休業を取得すると人員が足りなくなる。介護休業を取得する従業員が一人、かつ、休業期間が法定の 93 日間の場合は、それぞれの部署に所属している従業員で補うことが可能である。一定数（割合）の従業員が介護休業を取得することを前提に事業を計画することは、事業者にとってはリスクである。
- ・ 従業員の介護の対応に関する不安について、製造工場のラインにおいて、体制・シフトを組み、余剰人員がない状態で稼働していることから、従業員が介護休業等を取得すると、ライン作業に影響が生じる。介護休業等取得者が抜けた分の人員を補充しても、その後、取得者が復職すると、今度は補充人員が余ることとなり、配置に苦慮することになる。
また、育児休業は取得時期の予測が可能であるが、介護休業は突発的に発生する場合があります、人員配置等の事前準備が整わない状況で介護休業に入る事態が想定されるため、見通しが立たない不安がある。事務職員であれば、派遣社員を採用して補充することで対応可能と考えるが、営業職員や技術サービス職員の場合は、関係先とのつながりや業務上のノウハウが必要となるため、派遣社員では対応することが難しく、代替要員の確保に不安がある（平成 26 年度における男性従業員の介護休業の取得のケースについて、取得者が管理職員であったため、代替要員の確保に苦慮した。）。
- ・ 介護休業を取れば、休みを取得する人の分を周りの人がカバーすることになるが、人員はぎりぎりで行っているものであり、10 人で 1 人をカバーするのと、100 人で 1 人をカバーするのは違う。それぞれの従業員が自分も不安な中で支え合って仕事に従事しているのが現状である。
- ・ 製造工場のラインにおいて、体制・シフトを組み、余剰人員がない状態で稼働していることから、従業員が介護休業等を取得すると、ライン作業に影響が生じる。介護休業等取得に

より抜けた分の人員を補充しても、その後、取得者が復職すると、今度は補充人員が余ることとなり、配置に苦慮することになる。

また、育児休業は取得時期の予測が可能であるが、介護休業は突発的に発生する場合があります、人員配置等の事前準備が整わない状況で介護休業に入る事態が想定されるため、見通しが立たない不安がある。

- ・ 介護休業制度は理想であるが、中小零細企業にとっては介護休業者が出た場合、代わりの従業員を確保することも困難であるため、介護休業を取得しなくても家族介護が可能となる介護サービスや介護施設の充実を図ってもらいたい。
- ・ 介護休業者が出た場合、後任者を補充しなければならなくなるが、当該業種はなかなか人材を確保することが困難な業種であるので、国等において人材バンクを設けることや雇用条件を良くできるように助成金の支援を要望する。
- ・ 介護休業取得者がいるとその代わりの人員を確保する必要があるが、短期間だけ人を雇うというのも難しい上、介護休業の93日間だけでは仕事を覚えさせるのも大変である。会社としては、介護休業者の代替者の雇用について支援してほしい。(2社)
- ・ ある一定の期間、従業員が介護休業したら会社に助成が出る仕組みがあれば、介護休業期間中にアルバイトで繋ぐなどの対策ができるので、ありがたい。
- ・ 昨今の人手不足の状況を考えると、管理職世代の従業員が介護休業や短時間勤務を利用した場合、事業所が代替要員を確保することは不可能と考えられるため、従業員に対しては、例えば、要介護者を施設に入所させるなどの対応で、仕事と介護の両立を図ってほしい。
- ・ 事業所としては、従業員が休業する間、一時的な人員補填や超過勤務の増加等による損失が発生するため、従業員の休業取得に対し、助成金の支給や税金の減免措置があると助かる。
- ・ 介護休業制度等は、仕事と介護を両立する制度として有用な制度ではあると思うが、中小企業の場合、介護休業で抜けた人を現状の体制で補うことは非常に困難である。仕事と介護の両立を推進するためには、従業員への支援と併せて、中小企業等事業規模が小さい事業所に対する支援も不可欠である。
- ・ どの現場も従業員がぎりぎりなので、従業員が介護休業を希望する場合における代替要員の確保が懸案事項である。
- ・ 育児休業だけでなく、介護休業も取得する従業員が増えてくると、会社として代替人材の確保等に取り組む必要があるが、その確保は容易でないと考えられる。
- ・ 当社は介護保険事業を営んでおり、介護保険事業には人員の配置基準というものが存在する。このため、家族を介護する従業員が増えた場合、出勤できない日にちや時間が集中してしまうと対応ができない。また、昨今の介護報酬の見直しによってそれに対応できるだけの人材確保を行う事も不可能である。現在では、例えば介護休業を取得すれば補助金が出るというような施策では、昨今の全体的な職員の人材不足を解消し切れない状況にあると思われる。難しいとは思いますが、介護休業や育児休業で職員が休んだ場合は、ある程度介護施設の人員基準を緩和する等、実際の規制に係る部分の手当てを強く要望する。
- ・ 仕事と介護の両立は重要であるが、経営者からすると、介護により社員が休暇を取得したり有給を取る従業員が増えると、現場の生産性が下がる懸念があり、その場合には、業務効率を上げたり従業員数を増やす必要に迫られると懸念している。

- ・ 育児・介護休業法の制度は大企業にはよいことだが、人力的に余力のない零細企業には厳しいものがある。
- ・ 小規模事業所の場合、従業員が93日間の介護休業を利用すると休業による業務への影響(残りの従業員の業務負担の増加)が大きく、欠員を補充する必要がある。しかし、休業期間(93日間)のみ欠員補充することは実際問題として困難であり、休業者が復職すれば一定期間は補充者にも賃金を支払う必要が生じ事業所負担が増えるので、この面での国の対応措置を検討してほしい。
- ・ 短時間勤務制度の利用による保育士の業務の穴埋めとして、保育士免許を取得した者がたまたま見付かり、すぐに採用することができたが、もし、マッチングがうまくいかなかった場合、どのような対応をすればよいか分からないため、介護休業制度等の利用に伴う人員確保のため、国や地方公共団体が支援をしてもらえるような仕組み(人材確保のための助成金)があればよいと考えている。
- ・ 従業員が介護休業を取得した場合、船舶を運航するためには、規定の船員数をそろえる必要があるため、残された従業員に負担が掛かることや、長時間労働を招くおそれがあるため、長期間の介護休業を取得されることによる不安がある。

(注) 当省の調査結果による。

図表 5- (1) -26 職場環境の整備に係る労働局による情報提供の方法についての改善を求める事業所の意見

- ・ 労働局が主催する研修会等には必ず参加しているが、障害者の雇用率の向上に関する内容等が多く、介護休業制度に関する説明が少ないなど、偏りがあると感じる。育児・介護休業法の改正に関する説明会はあったが、時間が足りず、余り詳しい内容は取り上げられなかった。介護休業制度の内容や申請方法等について、企業の担当者の理解を進めるために勉強会を開催してほしい。労働局の研修会等では、厚生労働省作成のパンフレット等を据置きしておくだけでなく、参加者に配布した上、その内容について説明してもらいたい(据置きでは気が付かない)。「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」が作成されていたこと、労働局の説明会等で据置きされていたことは分からなかった。
- ・ 厚生労働省のホームページに掲載されている資料等には専門用語が多く、一つ一つ意味を調べながら対応しており、理解に時間が掛かる。介護休業制度等の利用が進まない原因として、制度の理解が困難であることが考えられるため、より分かりやすい説明資料の提供を望む。

(注) 当省の調査結果による。

(2) 家族介護者の就職支援の在り方検討

勸告	説明図表番号
<p>(介護離職者に対する就職支援)</p> <p>国は、育児・介護休業法第32条に基づき、介護を理由として退職した者に対して、その希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置等が効果的に関連して実施されるように配慮するとともに、円滑な再就職を図るため必要な援助を行うものとされている。</p>	<p>図表 5-(2)-1</p>
<p>(「ニッポン一億総活躍プラン」における就職支援に関する施策)</p> <p>ニッポン一億総活躍プランにおいては、一億総活躍の中核となる「女性」や就労意欲の高い「高齢者」に関しては、その復職や就職の支援に取り組む旨が示されているほか、上記のとおり、「介護離職ゼロ」という目標の達成に向けた介護離職の抑制に係る対応策は示されているものの、介護離職に至った「家族介護者」に対する就職支援に関する対応策については、特に示されていない。</p>	<p>図表 5-(2)-2</p>
<p>(厚生労働省における家族介護者に対する就職支援の取組)</p> <p>「平成29年度地方労働行政運営方針について」(平成29年4月3日付け地発0403第1号・基発0403第45号・職発0403第18号・能発0403第5号・雇発0403第25号厚生労働省大臣官房地方課長・労働基準局長・職業安定局長・職業能力開発局長・雇用均等・児童家庭局長連名通知)においては、「家族介護者」の多くを占める「女性」や「高年齢者」については、その活躍促進の観点から、様々な就職対策を行う旨の取組方針が示されているものの、「家族介護者」という側面からの就職対策に関しては特に示されていない。</p>	<p>図表 5-(2)-3</p>
<p>【調査結果】</p> <p>A 意識調査の結果</p> <p>今回、家族介護者に対して、調査票に、「正規の職員・従業員」、「契約社員、嘱託社員」、「派遣社員」、「会社などの役員」、「パートタイム・アルバイト」、「自営業」、「現在は仕事をしていない」、「その他」の選択肢を用意し、いずれかを選択してもらう方法で家族介護者の就業状況に関する意識について調査した結果、「現在は仕事をしていない」と回答した者の割合が32.6% (631人/1,938人)であり、一方、「正規の職員・従業員」等現在仕事をしていると回答した者の割合は65.8% (1,275人/1,938人)であった。また、離職の状況について、「これまでに離職をしたことがない」、「家族の介護以外の理由で離職したことがある」、「家族の介護のために介護離職(転職、自営業を辞めた場合を含む)をしたことがあ</p>	<p>図表 5-(2)-4-①</p> <p>図表 5-(2)-4-②</p>

<p>る」の選択肢を用意し、いずれかを選択してもらう方法で離職の状況を調査した結果、「家族の介護のために介護離職（転職、自営業を辞めた場合を含む）をしたことがある」と回答した者の割合は、24.5%（475人/1,938人）であった。</p>	
<p>ア 介護離職したことがあるとする者における離職時の仕事継続の意向</p> <p>これら「介護離職したことがある」と回答した者（475人）に対して、調査票に、介護離職したときの仕事の継続希望状況について、「続けたかった」、「続けたくなかった」、「どちらでもない」の選択肢を用意し、いずれかを選択してもらう方法で調査した結果、回答した者の割合はそれぞれ「続けたかった」が67.6%（321人/475人）、「続けたくなかった」が11.8%（56人/475人）、「どちらでもない」が18.5%（88人/475人）であった。</p>	<p>図表 5-(2)-4-③</p>
<p>イ 介護離職したことがあるとする者における離職後の就職活動</p> <p>これら「介護離職したことがある」と回答した者（475人）に対して、調査票に、介護離職した後の現在の就職活動について、「はじめから行っていない」、「行っていたがあきらめた」、「途中から行っている」、「ずっと行っている」、「活動後再就職済み」の選択肢を用意し、いずれかを選択してもらう方法で調査した結果、回答した者の割合はそれぞれ「はじめから行っていない」が51.8%（246人/475人）、「行っていたがあきらめた」が13.3%（63人/475人）、「途中から行っている」が6.5%（31人/475人）、「ずっと行っている」が4.2%（20人/475人）、「活動後再就職済み」が20.8%（99人/475人）であり、8割近い者が介護離職した後に再就職していない状況になっていた。</p>	<p>図表 5-(2)-4-④</p>
<p>これを介護離職した際に「続けたかった」と回答した者（321人）についてみると、「はじめから行っていない」が51.7%（166人/321人）、「行っていたがあきらめた」が14.3%（46人/321人）、「途中から行っている」が6.9%（22人/321人）、「ずっと行っている」が4.0%（13人/321人）と、介護離職時に仕事を継続したかったが、はじめから又は途中から就職をあきらめたと思われる者（「はじめから行っていない」とする者166人と「行っていたがあきらめた」とする者46人の合計値）が6割以上となっている。</p>	<p>図表 5-(2)-4-⑤</p>
<p>ウ 介護離職したことがあるとする者における再就職状況</p> <p>介護離職した際に「続けたかった」と回答した者（321人）における再就職状況を見ると、現在仕事をしている者の割合が30.2%（97人/321人）で、仕事をしていない者は67.9%（218人/321人）と約7割となっていた。また、これら321人のうち介護離職後に就職活動を行った者144</p>	<p>図表 5-(2)-4-⑥ 図表 5-(2)-4-</p>

<p>人（はじめから行っていない166人及び無回答11人を除いた者）についてみると、活動後に再就職できた者が43.8%（63人/144人）、再就職できていない者は56.3%（81人/144人）で約6割となっている。</p>	<p>⑦</p>
<p>エ 介護離職したことがあるとする者における離職時と現在の雇用形態</p> <p>介護離職した際に「続けたかった」と回答した者（321人）のうち、現在仕事をしていると回答した者（97人）について、介護離職時における雇用形態と、現在の雇用形態を比較すると、介護離職時には「正規の職員・従業員」が49.5%（48人/97人）、「パートタイム・アルバイト」が28.9%（28人/97人）であったが、現在は、「正規の職員・従業員」が20.6%（20人/97人）、「パートタイム・アルバイト」が53.6%（52人/97人）であり、「正規の職員・従業員」の構成比と「パートタイム・アルバイト」の者の構成比が、介護離職時と現在ではほぼ逆転しており、「正規の職員・従業員」での再就職が困難な状況がみられる。</p>	<p>図表 5-(2)-4-⑧</p>
<p>オ 介護離職したことがあるとする者における再就職の困難性を訴える声</p> <p>介護離職したことがあるとする者で現在も未就業の者における再就職に関する声を、家族介護者に対する意識調査の自由記述欄でみると、介護は先が見えないので就職を諦めている、介護と両立できる勤め先が見付からないなど再就職の困難性を訴える声が多数みられる。</p>	<p>図表 5-(2)-5</p>
<p>B 実地調査の結果</p> <p>今回、労働局及び事業所における家族介護者の採用・雇用に関する認識や就職支援に関する取組状況を調査した結果、以下のとおり、上記のA意識調査の結果と同様、家族介護者が置かれている就職の環境は厳しい状況にあり、現状では、家族介護者については、女性、高齢者、障害者のように重点を置いた就職支援が行われていなかったが、他方、そうした就職支援の必要性を検討する上で必要となる家族介護者の求職や就職の実態を把握・分析すること自体できる状況になかった。</p>	
<p>ア 家族介護者の就職支援に関する事業所及び関係機関の認識</p> <p>(7) 事業所における認識</p> <p>今回、調査対象とした99事業所から、家族介護者の雇用に対する意見を聴取した結果、ほとんどの事業所では、家族介護者か否かで採用の決定をしていないとしているが、実際の家族介護者の採用については、新規雇用は、新卒者のみとしていることなどから実績としてはない、採用面接時にもそのことは聴取していないことから分からないなどとしている。</p> <p>また、次のように勤務時間等に制約があること、採用後の介護休業</p>	<p>図表 5-(2)-6-</p>

<p>取得によるマンパワー不足の課題が生ずることから、家族介護者は採用しづらいとする声がみられた。</p> <p>① 勤務時間等に制約があるため採用しづらいとする声</p> <p>i) 家族介護者の採用は現実的には厳しいので、正職員ではなく、別でパートを見つけてもらった方が良い。残業してもらうこともあり、家族介護者は働きにくいと思う。</p> <p>ii) 家族介護者を含め、勤務に時間的制約が生じるような求職者よりも、時間的制約が生じない求職者の方が雇用しやすいと考えるのが一般的ではないか。</p> <p>iii) 少人数で業務を回しており、家族介護者をあえて雇用するという考えはない。</p> <p>② 介護休業を取得した場合のマンパワー不足の課題があるとする声</p> <p>i) 介護休業者が多く出るようなことになれば会社の運営が難しくなる。</p> <p>ii) 介護休業取得者がいるとその代替りの人員を確保する必要があるが、短期間だけ人を雇うというのも難しい上、介護休業の93日間だけでは仕事を覚えさせるのも大変である。</p> <p>さらに、i) 家族介護者、介護休業者等を雇用・採用する事業所の負担軽減を目的にした事業所への財政支援をしてほしい(5事業所)、ii) 事業所も負担する介護休業中の従業員の社会保険料を育児休業の場合と同様に免除してほしい(9事業所)といった要望も聞かれた。</p> <p>以上のことから、事業所においては、現実的には、家族介護者を積極的に採用するという状況にはないものとみられるが、他方、次のように、調査対象の事業所の中には、条件や工夫次第で家族介護者の積極的な採用を検討することは可能であるとする意見がみられ、家族介護者の就職先を新規開拓できる余地もみられた。</p> <p>i) 家族介護者を積極的に雇用するのは難しいが、当社の勤務体制(シフト)に対応できるのであれば採用は可能である。</p> <p>ii) 人手不足の部門があり、パートタイム勤務を希望する場合は、採用する。</p> <p>iii) 時間的制約のある家族介護者単体では、なかなか採用しづらいため、例えば、ハローワークからの紹介において、午前のみ働ける者と午後のみ働ける者の組合せで紹介してくれれば、採用を前向きに検討しやすくなる。</p> <p>iv) 介護休暇制度、テレワーク等を利用することにより勤務可能であり、その人が有している能力等を勘案して、当社にとって有益であ</p>	<p>①</p> <p>図表 5-(2)-6-</p> <p>②</p>
---	--------------------------------------

<p>ると判断すれば採用する。</p> <p>(イ) 労働局等における認識及び取組</p> <p>今回、家族介護者の就職の実情について、調査対象 20 労働局等（傘下のハローワークを含む。以下同じ）から聴取した結果、次のとおり、家族介護者からは介護の状況に合わせた勤務が可能な就職先の紹介を求める声が多いが、家族介護者の介護の事情を理解し、介護の状況に応じた勤務が可能な就職先を探すことが容易ではないなどの意見が多くみられた。</p> <p>① 労働局等が家族介護者からよく受ける要望等</p> <p>i) 介護サービスの利用日時等に応じた日時での勤務が可能な事業所を紹介してほしい（12 機関）</p> <p>ii) 施設からの呼び出しなど突発的な事情での早退、休暇等への理解がある事業所を紹介してほしい（5 機関）</p> <p>iii) 居所から近隣の事業所を紹介してほしい（9 機関）</p> <p>iv) 残業、夜勤、休日出勤、転勤等がない事業所を紹介してほしい（6 機関）</p> <p>② 労働局等における家族介護者の就職の困難性に関する認識</p> <p>i) 介護に配慮した柔軟な勤務等家族介護者の介護実態やニーズに合った就職先を探すことが容易でない（11 機関）</p> <p>ii) 介護休業制度等の取得が可能な環境づくりなど介護に対する理解が十分でなく、事業所側では家族介護者を受け入れる体制になっていない（4 機関）</p> <p>イ 家族介護者の就職支援に関する取組</p> <p>(7) 現在の取組</p> <p>調査対象 20 労働局等においては、次のとおり、家族介護者に対する就職支援に関する取組状況について、特段の問題は認められないとして、重点を置いた取組を行っていなかったが、問題の有無、対応策等を検討するために必要となる家族介護者の求職実態や就職実態を把握できていない状況にあった。</p> <p>① 家族介護者に対する就職支援の状況</p> <p>調査対象 20 労働局等について、家族介護者への就職支援に関する取組状況を調査した結果、</p> <p>i) これまでの地方労働行政運営方針には、女性や高齢者等については就職支援を行うべき旨が記載されているが、家族介護者に関しては就職支援を行うべき旨が明示されておらず、対応するものとなっていない、</p> <p>ii) 一般の求職者と同様、面談で家族状況等の個別事情を把握し、</p>	<p>図表 5-(2)-7-①</p> <p>図表 5-(2)-7-②</p>
---	---

<p>必要な対応をしているので、家族介護者に特化した就職支援の必要性を感じていない</p> <p>等として、いずれの労働局等においても、専用の相談窓口の設置等家族介護者を重点にした就職支援は実施していない。</p> <p>他方、調査対象の労働局等からは、家族介護者の実態が把握できていないことから、対応を検討することができないとの意見（鳥取労働局）もあった。</p> <p>② 家族介護者による求職実態・就職実態の把握状況</p> <p>調査対象 20 労働局等について家族介護者からの求職等の実態の把握状況を調査した結果、上記①と同様、</p> <ul style="list-style-type: none"> i) 家族介護者の求職には個別に対応しており、求職数等を網羅的に把握する必要性を感じない、 ii) 厚生労働本省から、家族介護者の求職状況の全体像を把握するようとの指示がない <p>といった理由のほか、次のとおり、現行の事務処理では、家族介護者に専用のコードを付与するなどの工夫をしなければ、家族介護者からの求職者数及びそれらのうちの就職に至った者の数並びにその内容・条件等の全体像を把握できる状態になく、就職支援の必要性や方法などについて統計データを基にした検討ができる状況にないことが挙げられた。</p> <p>(ハローワークシステムの現状)</p> <p>ハローワークが求職者の就職条件に合った就職先を探すために利用しているハローワークシステムにおいては、求職申込書を基に当該求職者のデータが入力・管理されているが、求職申込書の「就業上留意を要する家族（乳幼児・要介護者等）」の内容を記載する自由記載欄は、テキストデータが入力されており、乳幼児がいる者と家族介護者を区別して集計することができないため、個別の求職者のデータから当該求職者が家族介護者だと分かったとしても、家族介護者の求職実態・就職実態を統計的に把握・分析することはできないものとなっている。</p> <p>(4) 今後の取組の余地</p> <p>今回、調査対象 20 労働局等に対し、家族介護者の就職支援方策に係る今後の取組の余地について聴取した結果、介護保険サービスの拡充等の介護環境の整備（3 機関）や、事業主における意識改革、職場における相談窓口や多様な勤務形態の整備等といった職場環境の整備（4 機関）に関する意見のほか、</p>	<p>図表 5-(2)-8</p> <p>図表 5-(2)-9</p> <p>図表 5-(2)-10</p>
---	--

- | | |
|--|--|
| <p>i) 介護担当部門と情報共有・連携による就職相談対応（3 機関）、
ii) 介護の性質を踏まえたきめ細かな就職支援（2 機関）
といったハローワークにおける就職支援の取組の推進に関する意見が
みられた。</p> | |
|--|--|

【所見】

したがって、厚生労働省は、一億総活躍社会の実現という政府方針の下、介護を理由として退職した者に対して、その希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにする観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① ハローワークシステムの機能を活用すること等により、家族介護者の求職及び就職の実態を的確に把握し、分析すること。
- ② また、この結果を踏まえ、女性、高齢者等に対するきめ細かな就職支援と同様、家族介護者である求職者に重点を置いた就職支援の在り方について検討すること。

図表5－(2)－1 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）（抜粋）

（再就職の援助）
 第三十二条 国は、育児等退職者に対して、その希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するとともに、育児等退職者の円滑な再就職を図るため必要な援助を行うものとする。

図表 5－(2)－2 ニッポン一億総活躍プラン（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）（就職支援関係部分の抜粋）

2. 一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向
 （高齢者の就労促進）
 日本には、アクティブシニアとも言われるように、元気で就労の意欲にあふれ、豊かな経験と知恵を持っている高齢者がたくさんおられる。他方、高齢者の7割近くが、65歳を超えても働きたいと願っているのに対して、実際に働いている人は2割にとどまっている。生涯現役社会を実現するため、雇用継続の延長や定年引上げに向けた環境を整えるとともに、働きたいと願う高齢者の希望を叶えるための就職支援を充実する必要がある。人口が減少する中で我が国の成長力を確保していくためにも、高齢者の就業率を高めていくことが重要である。
 将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくためには、そのための環境を整えていく必要がある。企業の自発的な動きが広がるよう、65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業等に対する支援を実施し、企業への働きかけを行う。また、継続雇用延長や定年延長を実現するための優良事例の横展開、高齢者雇用を支える改正雇用保険法の施行、企業における再就職受入支援や高齢者の就労マッチング支援の強化などを進める。

3. 「希望出生率1.8」に向けた取組の方向
 （3）女性活躍
 女性の活躍は、一億総活躍の中核である。ポテンシャルを秘めている女性が我が国には数多くおり、一人ひとりの女性が自らの希望に応じて活躍できる社会づくりを加速することが重要である。子育て等で一度退職した正社員が復職する道が一層開かれるよう、企業への働きかけを行う。また、大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を図るとともに、マザーズハローワーク事業について、拠点数の拡充及びニーズを踏まえた機能強化を図る。さらに、本年4月から全面施行された女性活躍推進法に基づき、企業における女性活躍のための行動計画の策定・情報公表などを推進する。総合評価落札方式等による国の調達において、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランスを加点項目に設定する。

（注）下線は当省が付した。

図表 5－(2)－3 平成 29 年度地方労働行政運営方針について（平成 29 年 4 月 3 日付け地発 0403 第 1 号・基発 0403 第 45 号・職発 0403 第 18 号・能発 0403 第 5 号・雇発 0403 第 25 号厚生労働省大臣官房地方課長・労働基準局長・職業安定局長・職業能力開発局長・雇用均等・児童家庭局長連名通知）（抜粋）

第 4
 4 職業安定担当部署の重点施策
 （3）女性、若者、高年齢者、障害者等の多様な働き手の参画
 ア 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の推進
（イ）女性のライフステージに対応した活躍支援
 マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、求職活動の準備が整い、かつ具体的な

就職希望を有する子育て中の女性等を対象に、キッズコーナーを設置し、必要に応じ安全サポートスタッフを配置する等子ども連れで来所しやすい環境を整備した上で、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行う。

また、求職者の希望に適合する仕事と子育てが両立しやすい求人の開拓を強化するほか、求人情報を求職者へ積極的に提供するとともに、託児付きセミナー、求職者が求人企業へ面接する際の当該求職者の子どもの一時預かり、事業拠点未設置の地域における出張セミナーの実施や出張相談の充実、地方自治体やひとり親に対するNPO法人等の関係機関と連携した支援等を求職者のニーズに応じて実施する。さらに、地方自治体等との連携により、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報や保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供等を行うとともに、待機児童が多い地域において子どもの預け先が確保できず再就職に支障が生じている者等を対象に、地域の保育サービスの現状や子育てと仕事の両立に理解のある企業等に関する説明会を開催する等、更なる支援の充実を図る。その他、地方自治体や雇用均等行政等子育て女性等の就職支援に取り組む関係者による協議会を開催し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図るとともに、就職支援に係る具体的な連携の在り方を協議し、地域の関係機関との連携の下で、就職を希望する子育て女性等に対する支援を実施する。また、マザーズハローワークにおいて、職業訓練受講者の支援の充実等のため、職業訓練受講給付金の支給業務の実施を含めたワンストップ化を推進する。

ウ 高年齢者の活躍促進

(イ) 高年齢者に対する再就職支援の強化

高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、全国の主要な所に設置された高年齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」の機能拡充を行い、特に65歳以上の高年齢求職者への再就職支援を強化する。また、公益財団法人産業雇用安定センターの高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業において、所や地方自治体などの公的機関、民間の人材サービス機関等との連携を図り、65歳を超えて働き続けることを希望する高年齢退職予定者等と企業とのマッチングを行う。局所は、同センターへの情報提供や事業主に対する周知など、必要な連携を行い、高年齢者の就業促進を図る。

あわせて、既存の企業による雇用機会の拡大だけでなく、起業等による中高年齢者等の雇用機会の創出も重要であることから、平成28年度より創設された生涯現役起業支援助成金について、事業主のニーズに合わせ支給限度額の見直し等を内容とする支給要領の改正を行い、積極的な周知を図る。

(ウ) 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

地方公共団体を中心に設置された地域の関係者から構成される協議会の設置並びに当該協議会等が実施する高年齢者の就労促進に向けた事業を支援し、先駆的なモデル地域の普及を図ることで、多様な雇用・就業機会の創出を図る。

シルバー人材センター事業が、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者の受け皿として、十分に機能するよう、シルバー人材センター事業の趣旨を踏まえた適正な運営についての指導に努める。

特に、各シルバー人材センターにおける就業機会拡大・会員拡大などの取組を支援することにより、高年齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を図ることで、シルバー人材センターの活性化を図る。

また、「都道府県シルバー人材センター事業推進連絡会議」を通じて、局、都道府県及びシルバー人材センター連合等のシルバー人材センター事業関係者の連携を強化し、地域に密着した就業機会の確保等により、自立的・効率的な事業の推進を図る。

(注) 下線は当省が付した。

図表 5－(2)－4－① 家族介護者の現在の就業状況

	現在仕事をしている	現在は仕事をしていない	無回答	計
回答者数 (人)	1,275	631	32	1,938
構成比 (%)	65.8	32.6	1.7	100

(注) 当省の意識調査結果による。

図表 5－(2)－4－② 家族介護者の過去の離職状況

	介護離職したことがある	介護以外の理由で離職したことがある	離職したことがない	無回答	計
回答者数 (人)	475	318	943	202	1,938
		1,261			
構成比 (%)	24.5	65.1		10.4	100

(注) 当省の意識調査結果による。

図表 5－(2)－4－③ 介護離職したことがある者における介護離職時の仕事の継続希望の有無

	続けたかった	続けたくなかった	どちらでもない	無回答	計
回答者数 (人)	321	56	88	10	475
構成比 (%)	67.6	11.8	18.5	2.1	100

(注) 当省の意識調査結果による。

図表 5－(2)－4－④ 介護離職したことがある者における介護離職後の就職活動

	はじめから行っていない	行っていたが あきらめた	途中から行っている	ずっと行っている	活動後に再就職	無回答	計
回答者数 (人)	246	63	31	20	99	16	475
構成比 (%)	51.8	13.3	6.5	4.2	20.8	3.4	100

(注) 当省の意識調査結果による。

図表 5－(2)－4－⑤ 介護離職時に仕事の継続希望のあった者における介護離職後の就職活動

	はじめから行っていない	行っていたが あきらめた	途中から行っている	ずっと行っている	活動後に再就職	無回答	計
回答者数 (人)	166	46	22	13	63	11	321
構成比 (%)	51.7	14.3	6.9	4.0	19.6	3.4	100

(注) 当省の意識調査結果による。

図表 5－(2)－4－⑥ 介護離職時に仕事の継続希望のあった者の現在の就業状況

	現在仕事をしている	現在は仕事をしていない	無回答	計
回答者数 (人)	97	218	6	321
構成比 (%)	30.2	67.9	1.9	100

(注) 当省の意識調査結果による。

図表 5- (2) -4-⑦ 介護離職時に仕事の継続希望のあった者のうち就職活動を行った者における再就職状況

		活動後に再就職できていない者			活動後に再就職	計
		行っていたが あきらめた	途中から行っ ている	ずっと行って いる		
回答者数 (人)	81	46	22	13	63	144
構成比 (%)	56.3	31.9	15.3	9.0	43.8	100

(注) 当省の意識調査結果による。

図表 5- (2) -4-⑧ 介護離職時に仕事の継続希望のあった者のうち現在仕事をしている者の離職時と現在の雇用形態

		正規の職員・ 従業員	契約社員、 嘱託社員	派遣社員	会社など の役員	パートタイム・ アルバイト	自営業	その他	計
回答者 数 (人)	介護離職時	48	8	2	2	28	4	5	97
	現在	20	9	4	2	52	6	4	97
構成比 (%)	介護離職時	49.5	8.2	2.1	2.1	28.9	4.1	5.2	100
	現在	20.6	9.3	4.1	2.1	53.6	6.2	4.1	100

(注) 当省の意識調査結果による。

図表 5- (2) -5 就職の希望が持てない等その困難性を訴える介護離職者の声

年齢	意見の内容
33	介護は先が見えず、再就職しようにもできない。
47	いつ仕事に就けるか不安。介護後の再就職先が見付かるのかも心配
49	再就職は諦めている。
52	デイサービスの利用時間内の短時間勤務を採ったこともあるが、短時間だと時間が一定しないシフト制が多いので難しかった。
52	介護離職で何年も無職の間があると、再就職は非常に難しい。介護離職者が介護を終え、再就職する際には、就職支援する施策を考えてもらいたい。
55	本人の認知症が進行していて、再就職したくてもできない。
56	介護サービスは限られた時間しか利用できず、ほとんど自分が介護している。再就職は考えられない。
57	再就職活動の時間がない。家族に要介護者がいると雇ってもらえない。
57	再就職したいと考えるが、両立できるか不安。仕事と介護の両立はとても難しいと思う。
57	50代の仕事探しはただでさえ厳しく、条件を付けると仕事はない。協力できる家族がいない場合はさらに厳しい。要介護度が上がるにつれ、どうしたら良いものかと考える日々が続いている。
58	一度離職してしまうと、思うような仕事がない。年齢も上がってくると、仕事なくなる。
58	ハローワークに行っても仕事はない。
58	離職した時点で、要介護者が3人。この状況での再就職は困難。様々な制度が会社に定着すれば、復帰しやすくなるかもしれない。
60	再就職は不可能
60	長年介護していると、その分年をとり、再就職はまず無理。年齢的にどこも使ってくれない。介護も先が見えない。
61	介護の終わりがいつになるか分からないため、再就職への希望が全くない。

61	以前、働いていたときに介護サービス事業者から緊急の連絡があったが、電話に出ることができなかった。いつでも対応できるようにしておきたいので、再就職ができずにいる。
63	介護の終わりは分からないので、今後就職するつもりはない。
65	会社の方から「復帰しませんか」という声が掛からないと、再就職は難しい。
67	就職を考えられなかった。
68	一度離職すると、要介護者を抱えての再就職は無理
70	今の生活に合った職場があるかどうか不安
76	病気や入院になった時は、介護サービスでは無理。家族がみなければならぬ。

(注) 当省において意識調査の自由記述欄の意見を便宜整理した。

図表 5- (2) -6-① 調査対象事業所から聴取した家族介護者の雇用に関する留意点等

区 分	家族介護者の雇用に関する留意点や要望
i) 勤務時間等に制約があるため採用しづらいとする声	<ul style="list-style-type: none"> ○ 家族介護者の採用は現実的には厳しいので、正職員ではなく、別でパートを見つけてもらった方が良い。残業してもらうこともあり、家族介護者は働きにくいと思う。 ○ 家族介護者を含め、勤務に時間的制約が生じるような求職者よりも、時間的制約が生じない求職者の方が雇用しやすいと考えるのが一般的ではないか。 ○ 家族介護者を積極的雇用するのは難しいが、当社の勤務体制（シフト）に対応できるのであれば採用は可能である。 ○ 少人数で業務を回しており、家族介護者をあえて雇用するという考えはない。 ○ 人手不足の部門があり、パートタイム勤務を希望する場合は、採用する。 ○ 家族介護者は、労働時間に制約があるため採用しづらい。そういった時間的制約のある家族介護者単体では、なかなか採用しづらいため、例えば、ハローワークからの紹介において、午前のみ働ける者と午後のみ働ける者の組合せで紹介してくれれば、採用を前向きに検討しやすくなる。 ○ 家族介護者の採用については、パートであれば、週 4 日以上勤務及び週の労働時間 15 時間以上という当組合の最低基準を超えてもらえなければ、安定した労働力としてみることができず、採用は困難になる。また、仮に特例で採用したとしても、元々働いている他の従業員の理解を得ることが難しいため、特例での採用も困難である。 ○ 介護休暇制度、テレワーク等を利用することにより勤務可能であり、その人が有している能力等を勘案して、当社にとって有益であると判断すれば採用する。 また、家族介護者は、通常の勤務時間で働くことが困難であり、より柔軟な勤務時間の整備が必要なのではないか。 ○ 障害者のように法で一定数を雇用するよう義務付けられれば、それに向けて取り組む。
ii) 介護休業を取得した場合のマンパワー不足の課題があるとする声	<ul style="list-style-type: none"> ○ 採用後すぐに介護休業等を申し出る社員がいた場合等は、対応を検討する必要があると考えられる。 ○ 介護休業者が多く出るようなことになれば会社の運営が難しくなるので、介護休業制度等については理解しなければならないものの、できる限り介護保険による介護サービスを利用することによって介護休業等を取得しなくても済むようにしてもらいたい。 ○ 介護休業取得者がいるとその代替の人員を確保する必要があるが、短期間だけ人を雇うというのも難しい上、介護休業の 93 日間だけでは仕事を覚えさせるのも大変である。介護休業者の代替者の雇用について支援してほしい。

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 会社としては、介護休業を取ってほしいと考えているが、日常業務が忙しいことや長期間、会社から離れると自分が身に着けたスキル等が継続的に活かせるか従業員も不安があるのではないかと。会社としても、長期間、業務を離れて、その後も休みがちになると、前の業務を同様にやってもらえるか不安になる。 ○ 職員がある一定の期間、介護休業したら、会社に助成が出る仕組みがあれば、介護休業期間中の当該職員が担当した仕事をアルバイトで繋ぐなどの対策ができるのでありがたい。
--	---

(注) 当省の調査結果による。

図表 5- (2) -6-② 調査対象事業所から聴取した家族介護者の採用・雇用をするに当たっての意見・要望

区 分	家族介護者の採用・雇用をするに当たっての意見・要望の内容
i) 家族介護者等を採用・雇用する事業所への財政支援についての意見・要望 (5 事業所)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 企業に対しては、家族を介護している従業員を雇用し続ける場合の助成金等があれば、介護休業等の利用促進の一助になるのではないかと。 ○ 介護を抱える従業員を支援する取組を行っている企業に対し、国として取組費用の補助等を強化してもらえると助かる。 ○ 採用時にトモニマーク取得企業であることを説明している。採用後も就業規則の説明と合わせて介護支援の制度を周知している。短時間勤務も可能な仕事なので、家族介護者でも何の問題もない。ほかの応募者と何の差もなく、公平に採用している。行政には、家族介護者を採用した企業に対する助成金を作ることを要望したい。 ○ 例えば、介護離職者を再雇用した場合の事業者側への助成金制度があれば、事業者側からの介護離職者の再雇用へのインセンティブが高くなり、積極的に雇用すると考えられるため、こうした制度での支援を考えてはどうか。 ○ 小規模事業所の場合、従業員が 93 日間の介護休業を利用すると休業による業務への影響 (残りの従業員の業務負担の増加) が大きく、欠員を補充する必要がある。しかし、休業期間 (93 日間) のみ欠員補充することは実際問題として困難であり、休業者が復職すれば一定期間は補充者にも賃金を支払う必要が生じ事業所負担が増えるので、この面での国の対応措置を検討してほしい。
ii) 介護休業中の従業員の社会保険料の免除についての意見・要望 (9 事業所)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業者が負担する社会保険料を免除することで、従業員は、健康保険の被保険者として加入し続けることができ、正社員としての身分が保証されることにつながるものと考えられる。 ○ 介護休業中の社会保険料を免除する仕組みを作ってはどうか (育児休暇と同等にすべきである)。 ○ 介護休業についても、育児休業と同様に社会保険料 (健康保険、厚生年金保険) の免除があった方がよい。 ○ 育児休業の取得者については、事業主からの申出により、休業期間中の健康保険、厚生年金の保険料の被保険者の負担分及び事業主の負担分が免除される。一方、介護休業の取得者については、被保険者の負担分及び事業主の負担分ともに免除されない。介護休業の取得者 1 人当たりの健康保険、厚生年金の保険料は約 3 万円/月であり、介護休業の取得者及び事業主の双方にとって負担が大きいことから、育児休業の場合と同じく免除制度を設けてほしい。 ○ 健康保険及び厚生年金保険の保険料について、育児休業を取得した場合は、申請により、休業期間中の被保険者及び事業主の保険料が免除される。 しかし、介護休業の場合はこのような取扱いがなく、今後、介護休業を取得する者が増えた場合、事業所の負担が大きいので、育児休業と同様の取扱いにしてもらいた

	<p>い。</p> <p>＜例：43歳の男性社員が介護休業した場合の会社の保険料負担額＞</p> <p>① 厚生年金保険料：2万7,273円</p> <p>② 健康保険料：1万5,225円</p> <p>③ 合計(①+②)：4万2,498円</p> <p>○ 育児休業期間中の社会保険料は免除されるが、介護休業期間中の社会保険料は免除されず、負担となるので、育児休業と同様に社会保険料を免除してもらいたい。</p> <p>○ 介護休業期間中の社会保険料は免除されず、会社も半額を負担する必要があるが、育児休業のように免除してほしい。</p> <p>○ 介護休業制度等を導入する事業所に対して、事業所が負担する社会保険料等についての財政面での支援を行い、まずは制度の整備を進める必要があると思う。</p> <p>○ 介護休業期間中も、育児休業と同様に社会保険料を免除してほしい。</p>
--	--

(注) 当省の調査結果による。

図表5-(2)-7-① 労働局等が家族介護者からよく受ける要望等

要望区分	要望の具体的内容
i) 介護サービスの利用日時等に 応じた日時での 勤務が可能な事 業所を紹介して ほしい(12機 関)	<p>○ 労働時間の制限があることを理解して柔軟に対応できる職場への就職、デイサービスが利用できる日や時間帯での勤務を希望(ハローワーク仙台)</p> <p>○ 介護していない日・時間での就業、通院付き添い時に休暇がとれる事業所での就業を希望(ハローワーク秋田)</p> <p>○ 限られた時間(デイサービス及びショートステイの利用時間)の中で、勤務可能な求人を探してほしい。(東京労働局)</p> <p>○ デイサービスの時間帯だけ働きたい。(ハローワーク新潟)</p> <p>○ 家族の介護に対応する必要性から時間に制約があるため就業時間が短い職場を希望(ハローワーク金沢)</p> <p>○ 勤務可能な曜日、夜間での勤務を希望(ハローワーク和歌山)</p> <p>○ 通所介護事業所等が利用できない土日祝日を休める事業所での就業を希望(ハローワーク広島)</p> <p>○ 要介護者がデイサービスに行っている間の時間帯での就業、デイサービスは朝9時に来て16時に戻ってくるので、15時30分までの勤務、週2日から3日の勤務を希望(ハローワーク鳥取)</p> <p>○ 勤務時間の融通が利く職場を希望(ハローワーク岡山)</p> <p>○ 要介護者が入所している施設への訪問日である日曜日に勤務しないで済む事業所を希望(ハローワーク高松)</p> <p>○ 要介護者が利用しているデイケアサービスの時間帯(例：9時から14時まで)又はデイケアサービスを利用している日のみの就業、在宅介護のため夜間のみ就業を希望(ハローワーク丸亀)</p> <p>○ 要介護者の病院通院の付き添いが必要なので、休暇が取れることなど勤務時間の融通がきく事業所を希望(ハローワーク松山)</p>
ii) 施設からの呼 び出しなど突発 的な事情での早 退、休暇等への 理解がある事業 所を紹介してほ しい(5機関)	<p>○ 突発的に休むことがあることを理解して柔軟に対応できる職場への就職を希望(ハローワーク仙台)</p> <p>○ 要介護者を預けている施設からの急な呼び出しにも応じられる企業の求人を紹介してほしい。(東京労働局)</p> <p>○ 急な呼び出しがあるので理解のある会社を見付けたい。(ハローワーク新潟)</p> <p>○ 突発的な不測の事態による早退や休暇が可能な事業所での就業を希望(ハローワーク広島)</p>

	○ 緊急時には仕事を抜きたい。(ハローワーク鳥取)
iii) 居所から近隣の事業所を紹介してほしい(9機関)	○ 何かあったらすぐに帰宅できるよう自宅の近隣での就職を希望(ハローワーク仙台) ○ 要介護者の近隣での就業(ハローワーク秋田) ○ 要介護者が突発的に体調を崩した場合などに早く帰宅等する必要があるため、勤務先が自宅から近い職場を希望(ハローワーク金沢) ○ 通所介護事業所からの要介護者の帰宅に間に合う距離内での短時間勤務が可能な事業所での就業を希望(ハローワーク広島) ○ 要介護者にすぐに対応できるように自宅近くの勤務先を希望(デイサービスがない日は、昼休憩に要介護者の昼食を作るために帰りたいので自宅から近所がいいとの希望)(ハローワーク鳥取) ○ 何かがあった際にすぐ帰宅できるよう自宅近隣の職場を希望(ハローワーク岡山) ○ 自宅に近い事業所を希望(ハローワーク高松) ○ 在宅介護のため昼食の準備と世話が必要なため、自宅に近い事業所での就職を希望(ハローワーク丸亀) ○ 要介護者の介護に時間を要するので、自宅近くの事業所を希望(ハローワーク松山)
iv) 残業、夜勤、休日出勤、転勤等がない事業所を紹介してほしい(6機関)	○ 残業や夜勤、シフト制がないところを希望(食事等の世話があるため、決まった時間に出勤や帰宅ができること。)(ハローワーク仙台) ○ 残業ができない。(ハローワーク新潟) ○ 家族の介護に対応する必要性から時間に制約があるため時間外労働がない職場を希望(ハローワーク金沢) ○ 残業がない職場・職種での就業を希望(ハローワーク広島) ○ 残業のない事業所、帰宅が遅くならない事業所を希望(ハローワーク高松) ○ 残業がない、休日勤務がない、転勤がない事業所を希望(ハローワーク福岡東)

(注) 当省の調査結果による。

図表 5- (2) -7-② 労働局等における家族介護者の就職の困難性に関する認識

区分	就職の困難性に関する認識
i) 家族介護者の介護実態やニーズに合った就職先を探すことが容易でないとの認識(11機関)	○ 家族介護者の介護実態やニーズに対応した、例えば自宅勤務やフレックスなどの働き方を取り入れている企業が地域にはほとんどない。(ハローワーク札幌北) ○ 介護サービスを利用していても日時の制約があり、フルタイムで働きたくても難しい。時間や休日の条件があり、職種等の希望よりも条件重視にならざるを得ない。また、施設を利用していても、受渡しの際は、必ず自宅にいないならなかつたり、何かあれば家族が呼ばれたりするため、就労できない。要介護者の突発的な体調不良等により急に仕事を休む必要があり、こうした対応を受け入れる事業所を探すのは難しい。(ハローワーク仙台) ○ 介護を要する日・時間以外での就業が可能な求人が少ない。要介護者の近隣での就業先の確保が難しい。認知症の家族などを見守りしながら就業できる仕事がない。(ハローワーク秋田) ○ 勤務時間がある程度自由に設定できる求人、残業がない(少ない)求人、介護に理解のある事業所からの求人の確保が難しい。(東京労働局) ○ 短時間勤務等、介護の事情に応じて勤務時間等を融通してくれる事業所を探すのが難しい。特に中小零細企業はほとんどない。(ハローワーク水戸) ○ 急な呼び出しがある、残業ができないなど家族介護者は働き方が制限されるが、

	<p>そのことに理解のある会社は少ない。営利企業にどこまで求めるのかという問題はあるが、理解のある会社が増えてほしい。(ハローワーク新潟)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 転居を伴わなくても、自宅から遠方の事業所に転勤した場合、介護する時間が制約され、介護に支障が生じる。(大阪労働局) ○ 中高年も対象とした求人が少ない。親の介護をするために都市部から移住してきた者で都市部での職歴(SEや翻訳等の専門職)を活かせる職場の求人が少ない。(ハローワーク和歌山) ○ 施設の送り迎えの時間の都合から、遅い勤務開始時間と早い勤務終了時間である必要、施設の休業日に合わせた休日とする必要、介護に支障のない職種(軽作業の事務職)である必要、自宅に近い勤務先である必要といった介護の事情に応じた勤務が可能な事業所を探すのが難しい。加えて、求職者の半数以上が50歳以上である。また、フルタイム就労への意欲や能力が高くても、介護の都合上、短時間就労しかできない。(ハローワーク広島) ○ 通所サービス等を利用している場合、勤務時間を昼間の短時間就労を希望するため、事業所のニーズとマッチしない。介護層は50代が多く、新しい仕事にすぐなじめない。家族介護者の受入れを前面に打ち出している事業所はない。(ハローワーク鳥取) ○ 家族介護者は、常に介護があるので、仕事の希望職種を決めにくい。要介護者がいることで、就職決定までに一般の場合より時間が掛かる。家族介護者は、要介護者の病状に合わせて働く必要があるため、雇用条件の希望がその都度変わる。事業所の就労条件に転勤などの条件が付くと家族介護者にとって就労が更に難しくなる。また、家族介護者が要介護者と別居している場合、遠距離であると事業所に対してまとまった休暇を希望するケースがあるが、事業所側では対応が難しい。(ハローワーク松山)
<p>ii) 事業所側では家族介護者を受け入れる環境になっていないとする認識(4機関)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 人手不足の中で仕事と介護の両立について取り組む必要性は感じているものの、具体的に何から着手してよいかわからず、取組が進んでいない事業主が多い。また、介護休業制度が勤務先にあっても、職場へ迷惑がかかることへのおそれや、金銭的な理由により取得する決心がつかない労働者が多いのではないかと考えられる。(青森労働局) ○ 現状においては、介護休業の利用者は多くなく、仮に介護休業等を取得する者がいても事業所の運営に大きな影響はないが、制度がさらに普及して複数の従業員から同時に介護休業等の申し出があれば、人員配置が困難になることが懸念される。また、育児休業と異なり、介護は将来の見通しが立たないため、介護休業期間の設定が難しい。(大阪労働局) ○ 家族介護者の希望する時間帯は、育児中の女性求職者とはほぼ重なっており、事業所としては、育児中の女性は、数年後にはフルタイムの戦力となる可能性が高いが、家族介護者は年齢が高く、介護の終了時期が不確定であることから、将来的な戦力としては採用しづらい。(ハローワーク福井) ○ 家族介護者については、i) 育児を行う者や障害者とは異なり、要介護者の病状が悪化するなど、先が読めないこと、ii) 労働時間の制約や急な欠勤のおそれがあることなどから、安定した就労が困難な場合が多く、事業所においては、障害者等より採用を敬遠する傾向にある。また、事業所(従業員も含む)における家族介護者の採用に係る理解の不足。育児と比べ、介護に対する事業所の理解が不足している。従業員の理解も不足していると事業主としても採用しにくい環境になる。(ハローワーク岡山)

(注) 当省の調査結果による。

図表 5－(2)－8 ハローワークシステムの概要

ハローワークは、職業紹介業務の処理時間の短縮、安定所間等の情報交換の迅速化・容易化等を図るために、昭和63年6月から「総合的雇用情報システム」（平成23年度から「ハローワークシステム」に移行）を運用している。

ハローワークシステムでは、求人・求職申込みの受理、職業紹介、雇用保険被保険者資格取得・喪失の確認、失業の認定、各種助成金の支給等の各種業務を処理することができるほか、各ハローワークで受理・記録した求人・求職申込みの内容（求人票、求職票、各種管理情報）や職業相談等の内容については、入力又は更新処理を行ったハローワーク以外のハローワークからも閲覧することが可能となっている。

また、ハローワークシステムへの情報の入力処理（求人申込書、求職申込書の入力）に当たっては、一部の項目について、入力内容の整合性チェック等（性別欄の「男」及び「女」の両方にチェックが入っていないか、全ての曜日が休日となっていないか等）が自動で行われる。

さらに、各ハローワークには、求職者が自ら、自身の希望する条件に合う求人を検索することができる求人検索端末が設置されており、平成23年4月からは、どのハローワークにおいても日本全国の求人を検索することができるようになっている。

（注）当省の調査結果による。

図表 5－(2)－9 求職申込書の様式

就業上留意を 要する家族 （乳幼児・ 要介護者等）	あり	<input type="checkbox"/> (.....)	なし	<input type="checkbox"/>
--	----	------------------------------------	----	--------------------------

（注）厚生労働省が公表している資料を基に、当省が作成した。

図表 5－(2)－10 労働局・ハローワークにおける家族介護者の今後の就職支援方策に関する意見

区 分	就職支援方策の内容
i) ハローワークにおける就職支援方策に関する意見（5機関）	<ul style="list-style-type: none"> ○ 公共職業安定所では、区役所から送られてくる育児関係のリーフレットを置いているので、介護関係のリーフレットについても置くことを検討してもよいのかもしれない。（ハローワーク札幌北） ○ 家族介護者の求職相談を行う上での課題は、要介護者の要介護度が時間が経つにつれ必ず高くなるので、要介護度に合わせた生活相談や就労先の相談に応じる必要がある。（ハローワーク千葉） ○ ハローワークと市町村等の介護福祉部門が連携して介護者の就職支援を行うこと等を検討してはどうか。（ハローワーク名古屋東） ○ 市町村の介護担当窓口が就職について相談を受けた際は、市町村と労働局が情報共有等の連携ができる制度があればいいのではないかと。（ハローワーク鳥取） ○ 介護離職者の求職申込みへの対応については、育児離職者に対するマザーズハローワーク事業に準じて、個別の求職者の置かれた状況やニーズに応じたきめ細かな対応

	<p>をすることについて検討する余地があるのではないか。（福岡労働局）</p>
<p>ii) 介護環境の整備に関する意見（3機関）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 家族介護者の就業のためには、i) 介護サービス料や施設使用料を下げる、ii) 要介護度による利用サービスの量を増やし、急な事情でも要介護者を預けられるようにするといった、就業者の利用しやすさに配慮した、就業を続けるために必要となる介護環境作りがあれば良いと考える。（ハローワーク仙台） ○ 家族介護者に対する給付金の支給、介護用品等の物品支給、税控除等の負担軽減は、自治体によって内容等が異なるので統一してほしい。（ハローワーク広島） ○ 施設を利用することができれば家族介護者の働き方も変わってくる（求職条件が緩和される）ので、求人事業所が対応しやすくなる。施設の整備が必要である。（ハローワーク丸亀）
<p>iii) 職場環境の整備に関する意見（4機関）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主の理解・配慮が必要であるため、例えば、社内に相談窓口を設けるなど会社に相談しやすい雰囲気を作ること等を国が支援することが必要ではないか。（ハローワーク名古屋東） ○ 家族介護者に対する支援としては、再就職の必要がないよう、仕事と介護を両立できる環境の整備（制度、雰囲気の両面で）に重点を置くべき。事業所は、全体的に人材不足であり、従業員が辞めなくて済むようにする取組は比較的实施しやすいのではないか。（ハローワーク福井） ○ 仕事と介護との両立のためには、家族介護者への支援が重要であるとの意識の醸成が必要ではないか。事業所における介護に対する管理職・社員における意識改革や、福利厚生・労働条件の内容見直しが必要となる。 また、フレックス勤務や在宅勤務の一層の推進、雇用形態の変更や介護休業・休暇制度の活用の推進が必要ではないか。（ハローワーク広島） ○ 事業主、社風を意識改革することが必要である。（ハローワーク鳥取）

（注）当省の調査結果による。