

議論の方向性

福祉業界が、誰にも気兼ねすることなく、自ら希望するタイミングで育児・介護休業等を取得でき、「育児や介護と両立できる働きやすい職場」として社会に認識されることを目指し、効果的な取組について議論

※事業者団体の委員 3名に対して、事前にアンケート調査を実施

検討内容

論点①：休業対象者が気兼ねなく休業を取得できるようにするために、どのような取組が有効か

⇒ (対応案) 「休業中、自身の業務をカバーしてくれる職員が確実にいてくれる」という安心感が、休業の取得しやすさに繋がるのではないか

【育児休業者・介護休業者が発生した際に、休業者の業務は主に誰がカバーしていますか。（複数回答）】

- ・ 同じユニットやチームで働く職員： 3
- ・ 他のユニットやチームで働く職員： 2
- ・ 施設長等の管理職・ユニットマネージャー等の普段直接支援業務に従事していない監督職： 2
- ・ 法人内の他事業所からの応援職員： 1
- ・ 代替要員として新規に雇用した職員（人材派遣を含む）： 1
- ・ その他（人材不足にならないように人員を多く採用している）

【休業者が出て、周囲の職員がそのカバーを行う場合、カバーした職員の満足度・納得感が向上する取組は何か】

- ・ 大きな影響を感じる： 1
- ・ ある程度影響を感じる： 1
- ・ あまり影響は感じない： 1

論点②：休業者が出て、周囲の職員がそのカバーを行う場合、カバーした職員の満足度・納得感が向上する取組は何か

⇒ (対応案) 新規に職員を雇用するほか、カバーしたことを評価する仕組み（手当支給）が有効であるものの、手当創設のハードルが高いのではないか

【周囲の職員が休業者の業務をカバーする場合、カバーした職員の満足度・納得感が向上する取組は何だと思いますか。（複数回答）】

- ・ 休業者の業務を代替するための職員を新規に雇用すること： 2
- ・ カバーした職員の時間外労働に対して適切に手当を支給すること： 2
- ・ カバーした職員に業務代替手当のような追加的な手当を支給すること： 2
- ・ その他（それがあたりまえということやお互いさまの企業文化や風土、環境みたいなものを普段から構築しておくこと）

【休業者の業務をカバーした職員に対して、「業務代替手当」など、業務負担に応じた追加的な手当は支給されていますか。】

- ・ 支給されていない： 3

論点③：支援制度が活用されるためには、どのような取組が有効か

⇒ (対応案) 制度そのものの普及啓発や、申請の簡素化・サポートが有効ではないか

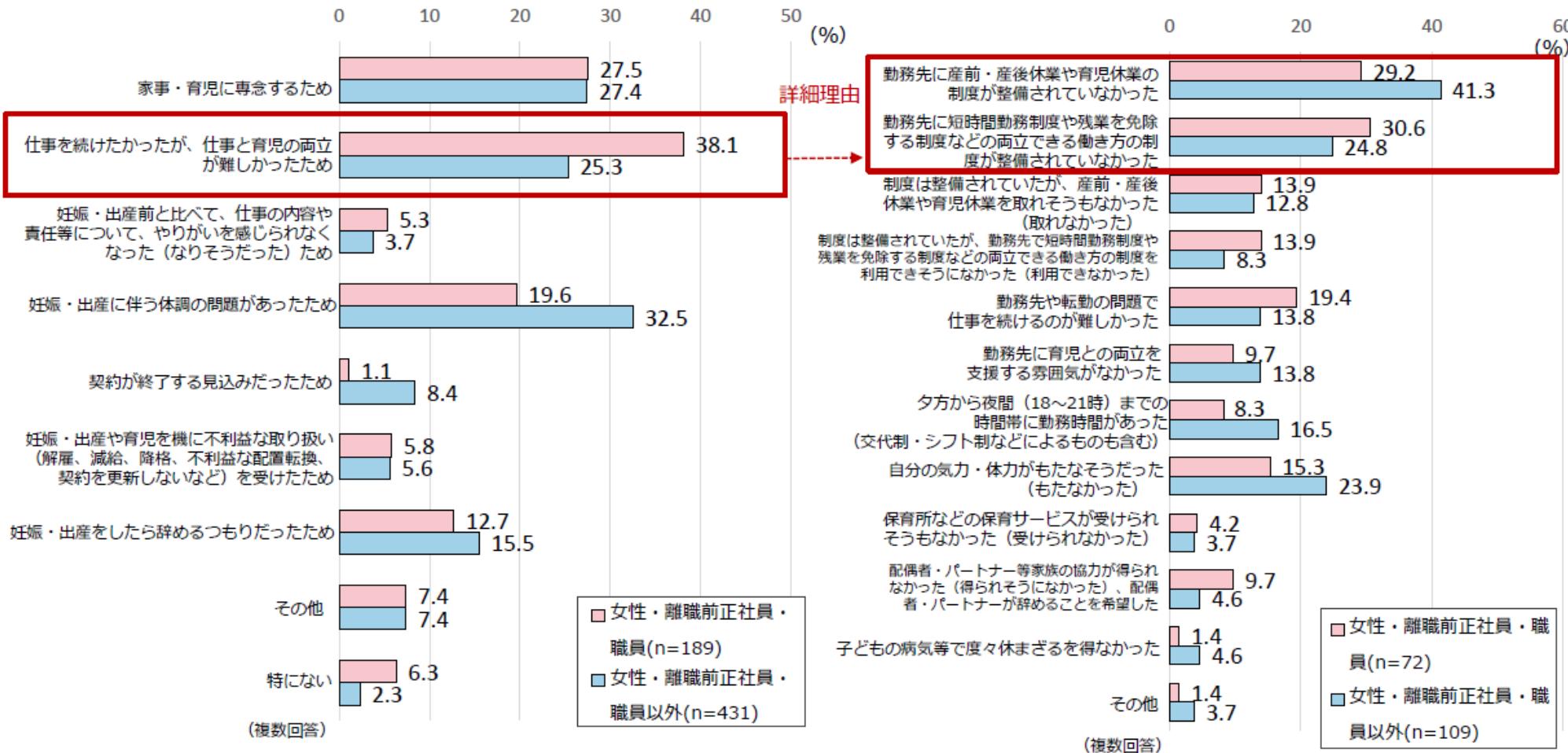
【厚生労働省・都道府県労働局が実施する「両立支援等助成金」を知っていますか。】

- ・ 知らない： 3

参考データ

- 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由について、女性（離職前正社員・職員）では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」（38.1%）が最も多い
- 上記回答のうち詳細な理由を見ると、女性（正社員）は「短時間勤務制度や残業免除制度などが整備されていなかった」（30.6%）、女性（正社員以外）は「勤務先に産前・産後休業や育児休業の制度が整備されていなかった」（41.3%）が最も多い

妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由（複数回答）

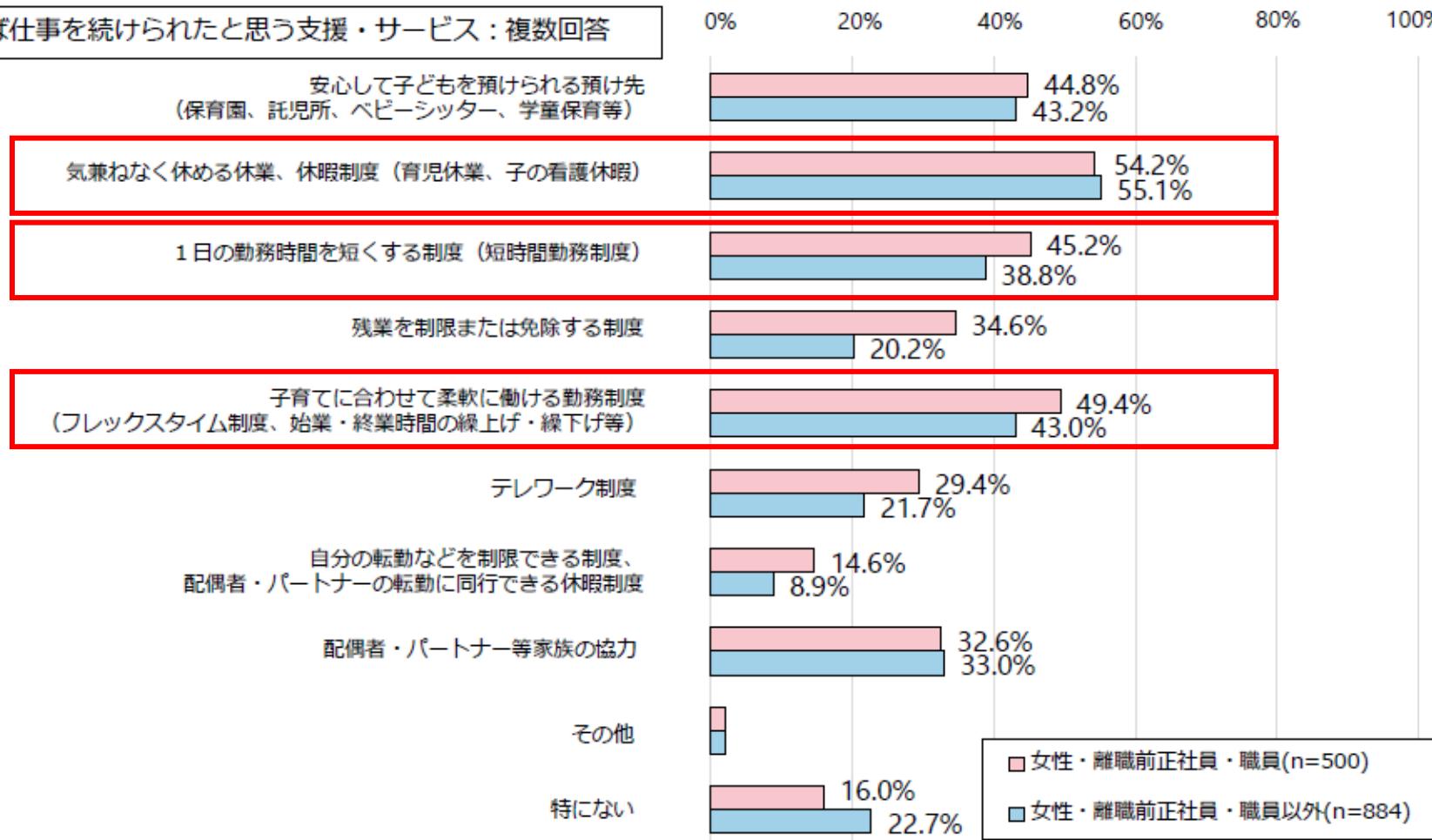


【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）
※小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者（調査時点の有職無職は問わない。）を対象としたアンケート調査

参考データ

- 離職前に正社員であった女性について、「利用することができれば仕事を続けられたと思う支援・サービス」を尋ねると、多い順に、「気兼ねなく休める休業・休暇制度」(54.2%)、「子育てに合わせて柔軟に働ける勤務制度」(49.4%)、「1日の勤務時間を短くする制度（短時間勤務制度）」(45.2%)

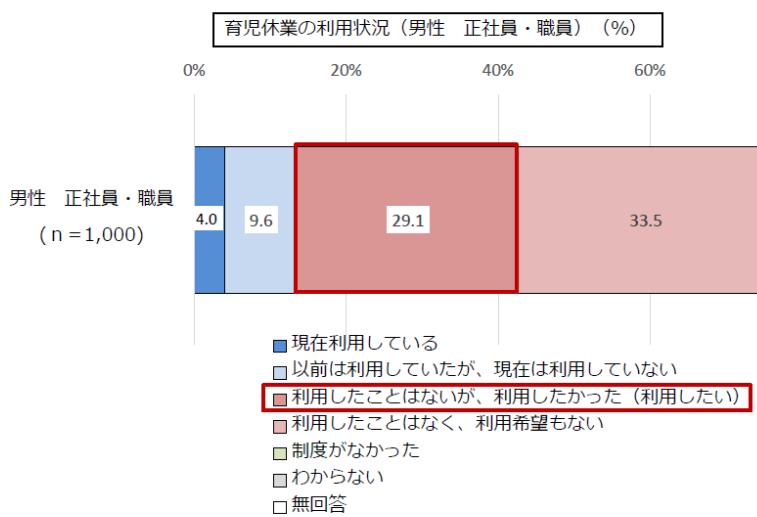
利用すれば仕事を続けられたと思う支援・サービス：複数回答



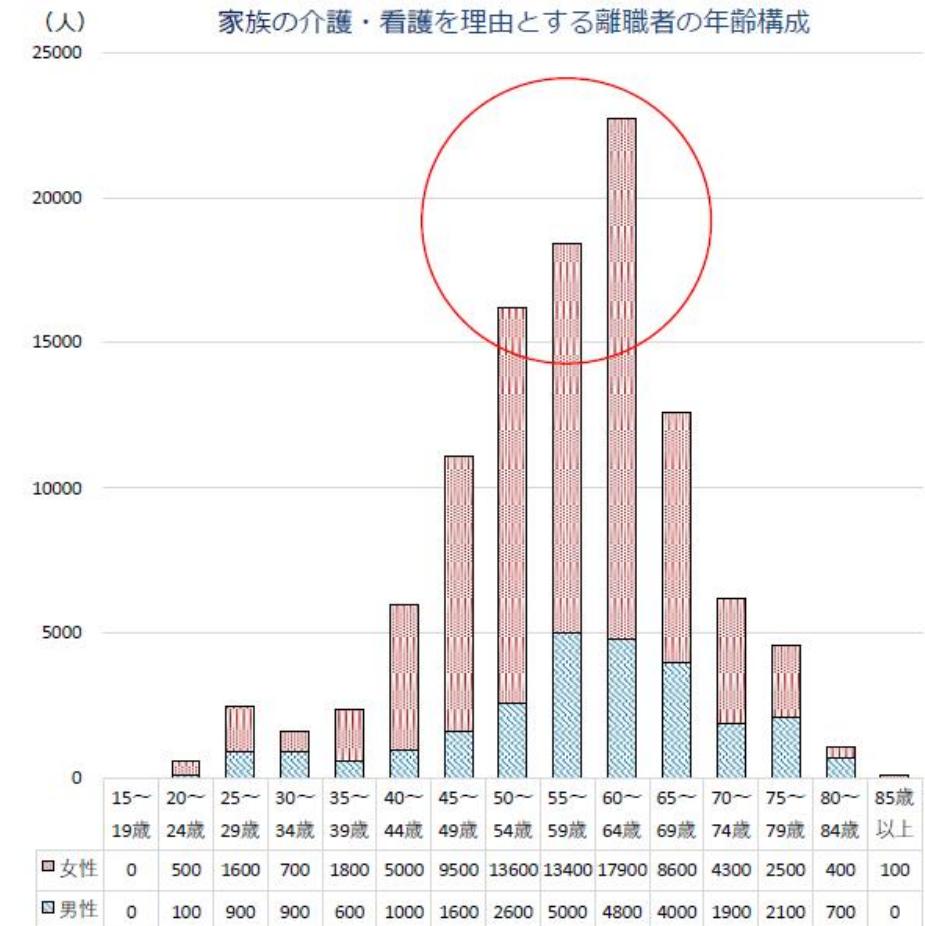
【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）
※小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者（調査時点の有職無職は問わない。）を対象としたアンケート調査

参考データ

- 「男性正社員・職員」に育児休業の利用状況を尋ねると、「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」と回答した割合が29.1%
- 家族の介護・看護を理由とする離職者は50歳～64歳で多く、65歳以上でも23.2%存在



【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なながら就労し、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

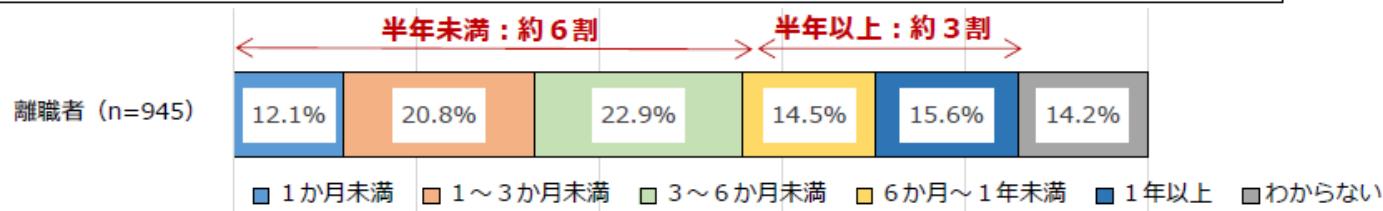


【出典】総務省「令和4年就業構造基本調査」令和3年10月～令和4年9月の離職者

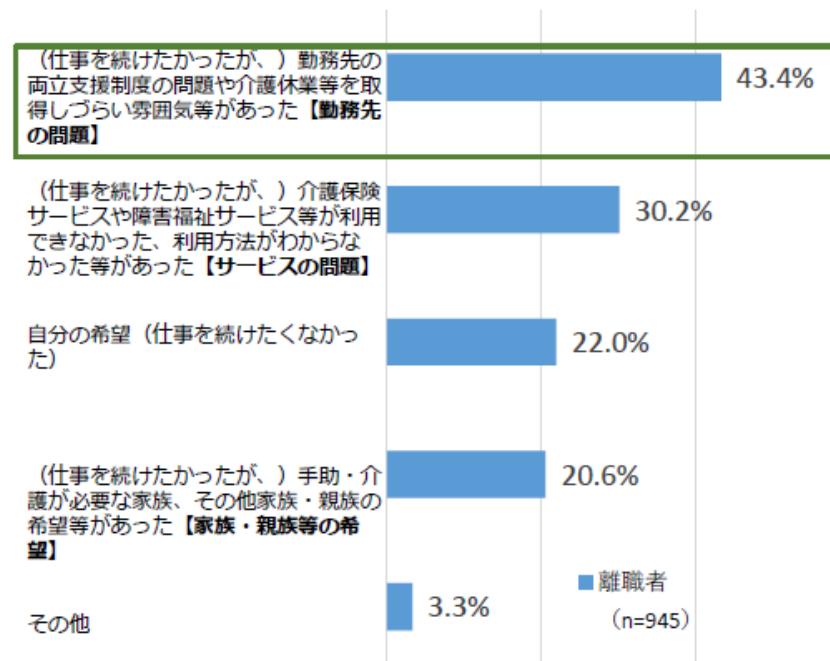
参考データ

- 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
- 仕事を辞める理由で最も多かったのは「勤務先の問題」で、具体的には「両立支援制度が整備されていなかった」が63.7%、「利用しにくい雰囲気があった」は35.4%

「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

