

技能講習テキスト 通信講座

両立支援のための
法令制度を活用した
情報提供実践トレーニング

2025年改正対応版

caricon.co
(株式会社リバース)

今、なぜ両立支援なのか？

- 総務省統計局が2024年4月12日に公表した「人口推計(2023年10月1日現在)」によると、日本の人口総人口は124,352,000人で、前年に比べ595,000人(-0.48%)の減少となり、13年連続で減少しています。
- また、15歳未満人口は14,173,000人で前年に比べ329,000人の減少
総人口に占める割合は11.4%で過去最低となり、
- 65歳以上人口は36,227,000人で前年に比べ9千人の減少となったが、割合は29.1%と過去最高となりました。70歳以上の人口は20,078,000人で、2千万人を超えました。
- つまり、少子高齢化がさらに急速に進んでいるということです。

今、なぜ両立支援なのか？

- また、パーソル総合研究所が2019年2月1日に発表した「労働市場の未来推計2030」では、「2030年には労働力は644万人不足する」とされています。
- リクルートワークス研究所が2023年3月に発表した「未来予測2040」でも、「2040年には1,100万人分の労働力が不足する」としています。
- 実際、厚生労働省が発表している有効求人倍率はリーマンショック後に落ち込んだものの、2015年に1倍を超え、コロナ禍の中でも1倍を下回ることなく、現在まで人手不足状態が続いています。(2024年3月内容は1.28倍)
- 労働力不足は避けて通ることのできない問題であり、今後ますます深刻化していく、ということなのです。

今、なぜ両立支援なのか？

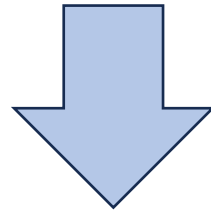
- 一方で、育児や介護、あるいは病気の治療などに時間を取られることで「働きたいけど働けない」という方もいます。
- 「労働力が足りない」というのは日本の労働市場が直面している問題です。「働きたいけど事情で働くのが難しい人がある」というのも問題です。
- では、「働きたいけど事情で働くのが難しい人」に対して何らかのサポートがあれば「足りない労働力」をカバーすることができるのでは。
- つまり、両方の問題を一気に解決できる可能性があるのです。

今、なぜ両立支援なのか？

- ところが、現実にはなかなかこの両者が結びついていません。
- 両者の「橋渡し役」がないのです・・・。
- その「橋渡し役」こそがキャリアコンサルタントの役割ではないでしょうか。
- しかし、キャリアコンサルタントが「橋渡し役」として活躍するためには、「幅広い就労支援」ができるキャリアコンサルタントでなければなりません。

幅広い就労支援が可能なキャリアコンサルタントになるために・・・

- 相談内容に対する共感及び傾聴
- 両立支援(子育て・介護・病気治療)と多様な働き方への対応
- 公的な保険制度を活用した今後の所得保障と安心した就労移行への支援
- リファールが必要な時の適切な対応



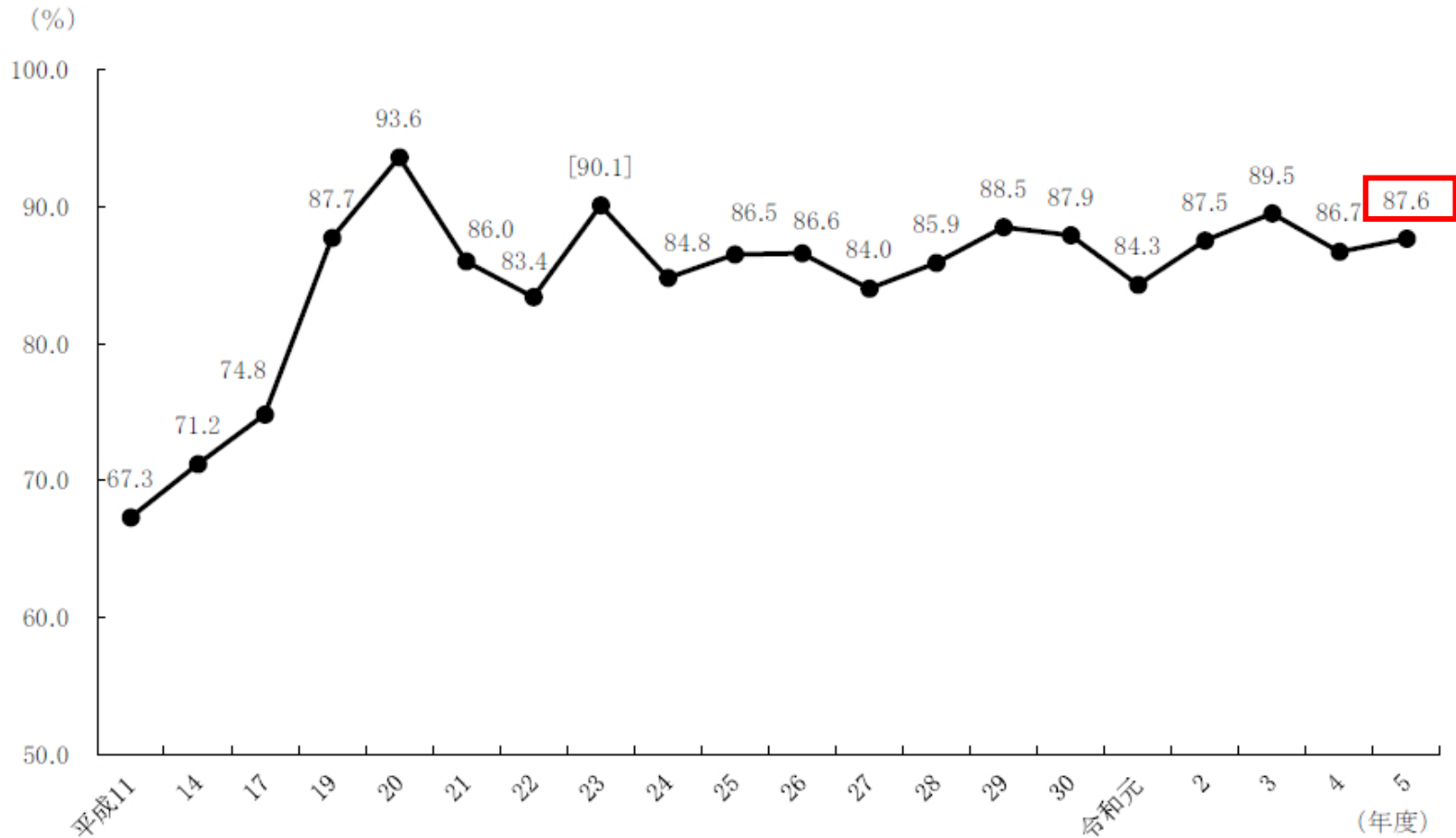
これまでの就職状況、加入保険制度について相談者の情報を元に、
適正に制度利用をしながら安心できる環境を支援する

**キャリアコンサルタントとして、
労働保険・社会保険についての基礎知識を今一度整理
今回取り上げる保険法令：雇用保険法・健康保険法**

<データでみる両立支援の実情>

女性

図1 育児休業者の有無別事業所割合



注:平成 23 年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

1 育児休業制度

(1) 育児休業制度の利用状況

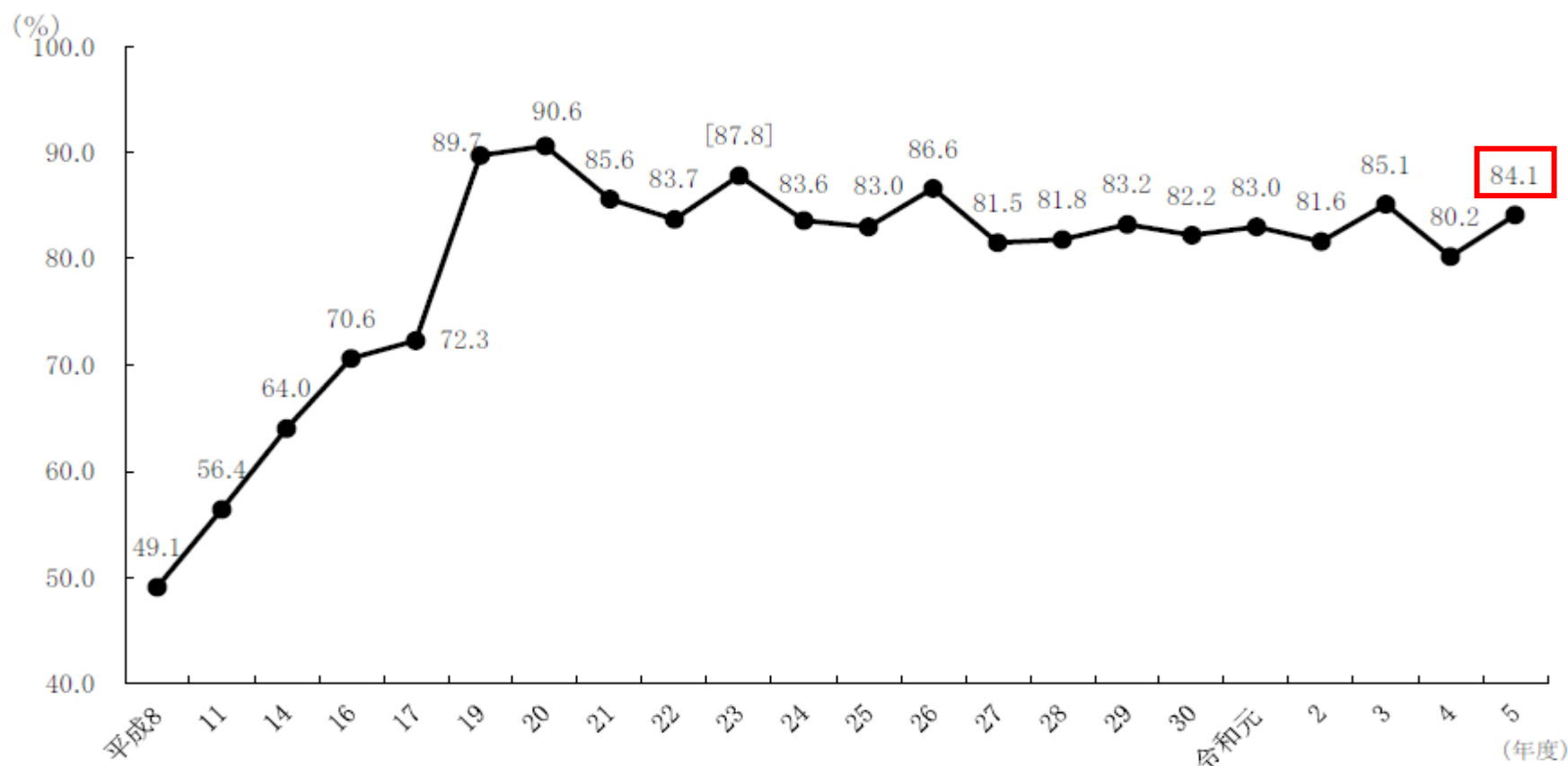
ア 育児休業者の有無別事業所割合

①女性 令和3年10月1日から令和4年9月30日までの1年間に、在職中に出産した女性がいた事業所に占める女性の育児休業者(上記の期間に出産した者のうち令和5年10月1日までの間に育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。))がいた事業所の割合は87.6%と、前回調査(令和4年度86.7%)より0.9ポイント上昇した(図1)

<データでみる両立支援の実情>

図2 育児休業取得率の推移

(女性)



イ 育児休業者割合

① 女性

令和3年10月1日から令和4年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、令和5年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は84.1%と、前回調査（令和4年度80.2%）より3.9ポイント上昇した（図2）

<データでみる両立支援の実情>

表1 有期契約労働者の育児休業者等がいた事業所割合

(%)

	女性				男性			
	出産者がいた事業所計	うち制度の対象となる有期契約労働者ありの事業所	育児休業者あり	育児休業者なし	配偶者が出産した者がいた事業所計	うち制度の対象となる有期契約労働者ありの事業所	育児休業者あり	育児休業者なし
令和3年度	100.0	87.2	81.1	18.9	100.0	86.4	15.3	84.7
令和4年度	100.0	80.5	75.4	24.6	100.0	71.8	11.2	88.8
令和5年度	100.0	93.2	83.8	16.2	100.0	83.9	30.0	70.0

注1：調査対象事業所のうち、調査前々年10月1日～翌年9月30日に出産した者又は配偶者が出産した者がいた事業所を100として集計した。

注2：「育児休業者」は、調査前々年10月1日～翌年9月30日に出産した者又は配偶者が出産した者のうち、調査時点までに育児休業（令和5年度調査には、産後パパ育休を含む。）を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む。）をいう。

注3：「制度の対象となる有期契約労働者」とは、各調査時点では、①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること（令和4年4月からこの要件は廃止）、②子が1歳6か月になる日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかなこと。

女性の有期契約労働者についてみると、在職中に出産した女性の有期契約労働者がいた事業所のうち、育児休業者がいた事業所の割合は83.8%で、前回調査（同75.4%）より8.4ポイント上昇した（表1）

<データでみる両立支援の実情>

イ 育児休業者割合

また、同期間内に出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は75.7%で、前回調査（同65.5%）より10.2 ポイント上昇した（表2）

表2 有期契約労働者の育児休業取得率

	（％）											
	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元 年度	令和 2 年 度	令和 3 年 度	令和 4 年 度	令和 5 年 度
女性	71.4	69.8	75.5	73.4	70.0	70.7	69.6	77.5	62.5	68.6	65.5	75.7
男性	0.24	0.78	2.13	4.05	3.42	5.69	7.54	3.07	11.81	14.21	8.57	26.9

育児休業取得率＝
$$\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業（※1）を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月 30 日までの1年間（※2）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$$

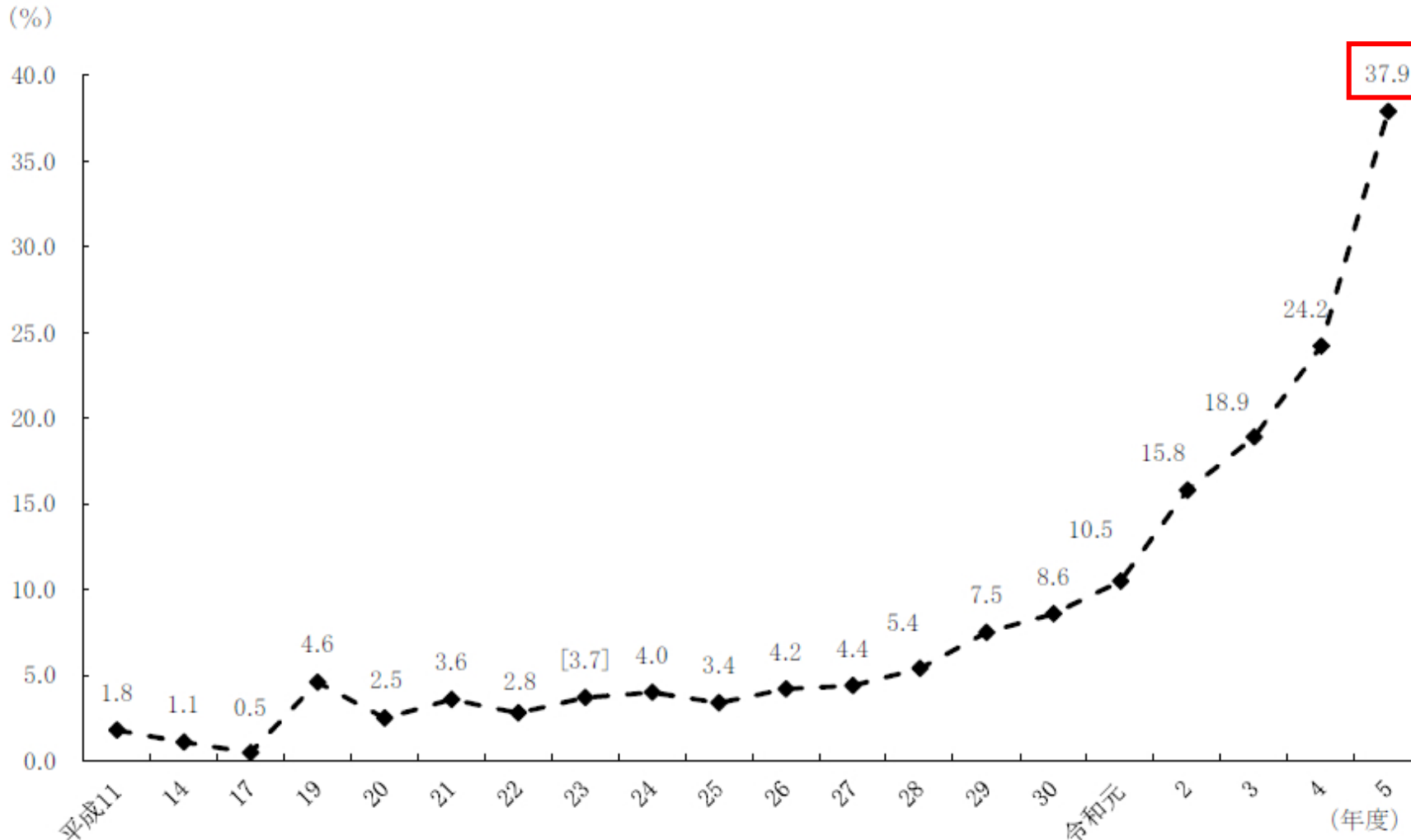
（※1）令和5年度は産後パパ育休を含む。

（※2）平成 22 年度までは、調査前年度 1 年間

<データでみる両立支援の実情>

男性

図1 育児休業者の有無別事業所割合



注:平成 23 年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

1 育児休業制度

(1) 育児休業制度の利用状況

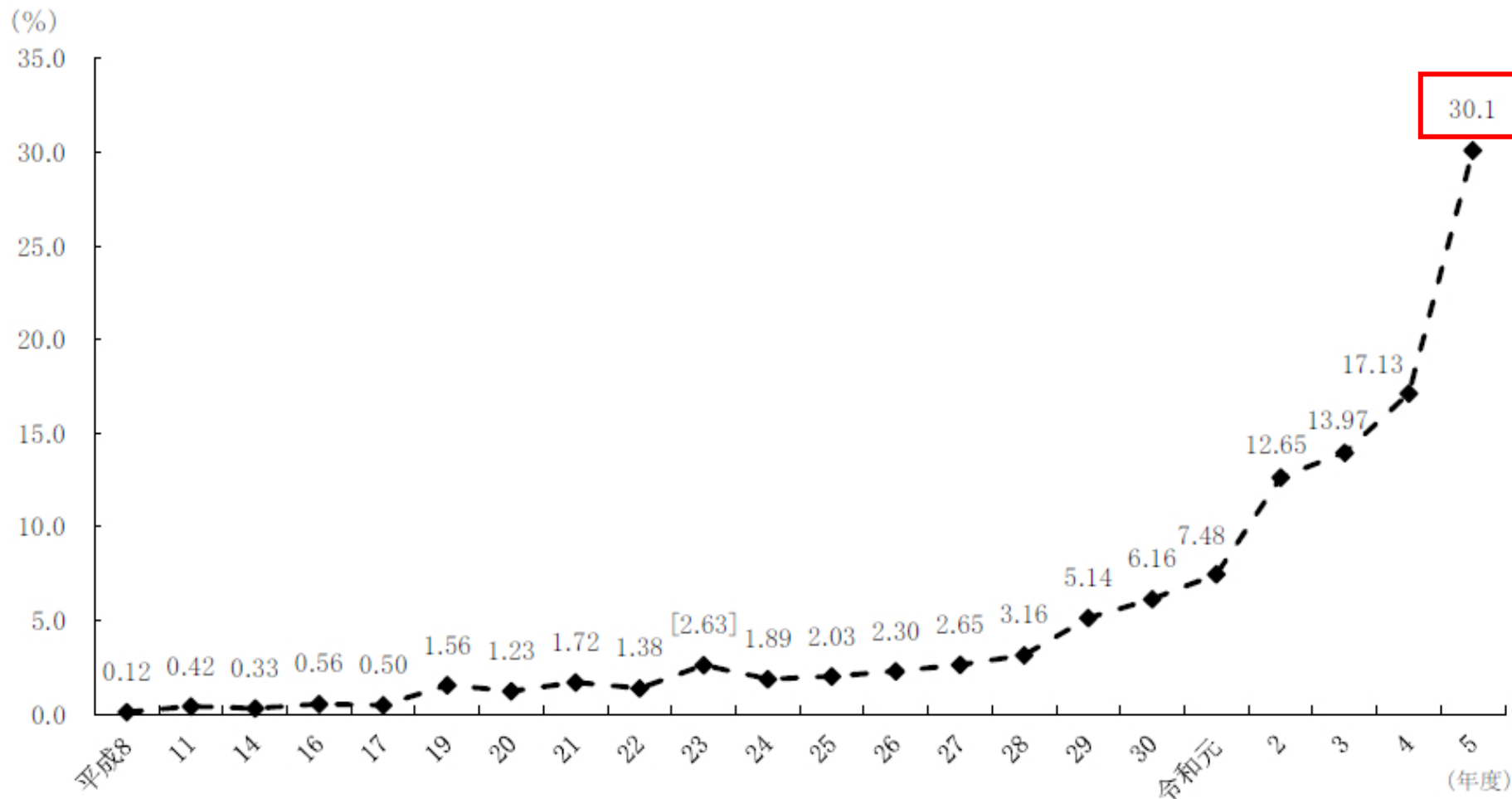
② 男性

令和3年10月1日から令和4年9月30日までの1年間に、配偶者が出産した男性がいた事業所に占める男性の育児休業者(上記の期間に配偶者が出産した者のうち令和5年10月1日までの間に育児休業(産後パパ育休を含む。)を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。))がいた事業所の割合は37.9%と、前回調査(令和4年度24.2%)より13.7ポイント上昇した(図1)。

<データでみる両立支援の実情>

(男性)

図2 育児休業取得率の推移



イ 育児休業業者割合

令和3年10月1日から令和4年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、令和5年10月1日までに育児休業（産後パパ育休を含む。）を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は30.1%と、前回調査（令和4年度17.13%）より13.0ポイント上昇した（図2）。

<データでみる両立支援の実情>

男性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は30.0%で、前回調査(同11.2%)より18.8 ポイント上昇した(表1)。

表1 有期契約労働者の育児休業者等がいた事業所割合

(%)

	女性				男性			
	出産者がいた事業所計	うち制度の対象となる有期契約労働者ありの事業所	育児休業者あり	育児休業者なし	配偶者が出産した者がいた事業所計	うち制度の対象となる有期契約労働者ありの事業所	育児休業者あり	育児休業者なし
令和3年度	100.0	87.2	81.1	18.9	100.0	86.4	15.3	84.7
令和4年度	100.0	80.5	75.4	24.6	100.0	71.8	11.2	88.8
令和5年度	100.0	93.2	83.8	16.2	100.0	83.9	30.0	70.0

注1：調査対象事業所のうち、調査前々年10月1日～翌年9月30日に出産した者又は配偶者が出産した者がいた事業所を100として集計した。

注2：「育児休業者」は、調査前々年10月1日～翌年9月30日に出産した者又は配偶者が出産した者のうち、調査時点までに育児休業（令和5年度調査には、産後パパ育休を含む。）を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む。）をいう。

注3：「制度の対象となる有期契約労働者」とは、各調査時点では、①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること（令和4年4月からこの要件は廃止）、②子が1歳6か月になる日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと。

<データでみる両立支援の実情>

イ 育児休業者割合

また、同期間内において配偶者が出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は26.9%で、前回調査（同8.57%）より18.3 ポイント上昇した（表2）。

表2 有期契約労働者の育児休業取得率

	（％）											
	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元 年度	令和 2 年 度	令和 3 年 度	令和 4 年 度	令和 5 年 度
女性	71.4	69.8	75.5	73.4	70.0	70.7	69.6	77.5	62.5	68.6	65.5	75.7
男性	0.24	0.78	2.13	4.05	3.42	5.69	7.54	3.07	11.81	14.21	8.57	26.9

育児休業取得率＝ $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業（※1）を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※2）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

（※1）令和5年度は産後パパ育休を含む。

（※2）平成22年度までは、調査前年度1年間

<データでみる両立支援の実情>

(2) 育児休業終了後の復職状況

令和4年4月1日から令和5年3月31 日までの1年間に育児休業(産後パパ育休を含む。)を終了し、復職予定であった女性のうち、実際に復職した者の割合は93.2%(令和3年度93.1%)、退職した者の割合は6.8%(同6.9%)であった。男性については復職した者の割合は97.3%(同97.5%)、退職した者の割合は2.7%(同2.5%)であった(表3)。

表3 育児休業終了後の復職者及び退職者割合 (%)

	女性			男性		
	育児休業 取得者計	復職者	退職者	育児休業 取得者計	復職者	退職者
平成30年度	100.0	89.5	10.5	100.0	95.0	5.0
令和3年度	100.0	93.1	6.9	100.0	97.5	2.5
令和5年度	100.0	93.2	6.8	100.0	97.3	2.7

注1:「育児休業取得者」は、調査前年度1年間に育児休業(産後パパ育休を含む。)を終了し、復職予定であった者をいう。

注2:同一労働者が期間内に2回利用した場合は2人として計上し、同一労働者が期間を継続延長した場合は1人として計上した。

<データでみる両立支援の実情>

2 働きながら子の養育を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

(1) 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況

ア 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の有無、利用可能期間

育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある事業所の割合は67.2%と、前回調査(令和4年度77.5%)に比べ10.3 ポイント低下した(表7)。

表7 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

	事業所計	制度あり	最長利用可能期間							制度なし	不明
			3歳未満	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	【再掲】「小学校就学の始期に達するまで」以上		
			①	②	③	④	⑤	⑥	③～⑥		
令和3年度	100.0	73.2 (100.0)	27.9 (38.1)	4.7 (6.4)	16.1 (22.0)	5.9 (8.0)	4.4 (6.0)	14.3 (19.5)	40.7 (55.5)	26.8	-
令和4年度	100.0	77.5 (100.0)	29.5 (38.1)	4.7 (6.1)	15.3 (19.8)	5.1 (6.6)	5.0 (6.5)	17.8 (23.0)	43.3 (55.8)	22.3	0.2
令和5年度	100.0	67.2 (100.0)	21.6 (32.1)	4.8 (7.2)	11.6 (17.2)	3.9 (5.8)	4.9 (7.2)	20.5 (30.5)	40.8 (60.7)	32.6	0.1

2 働きながら子の養育を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

(1) 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況

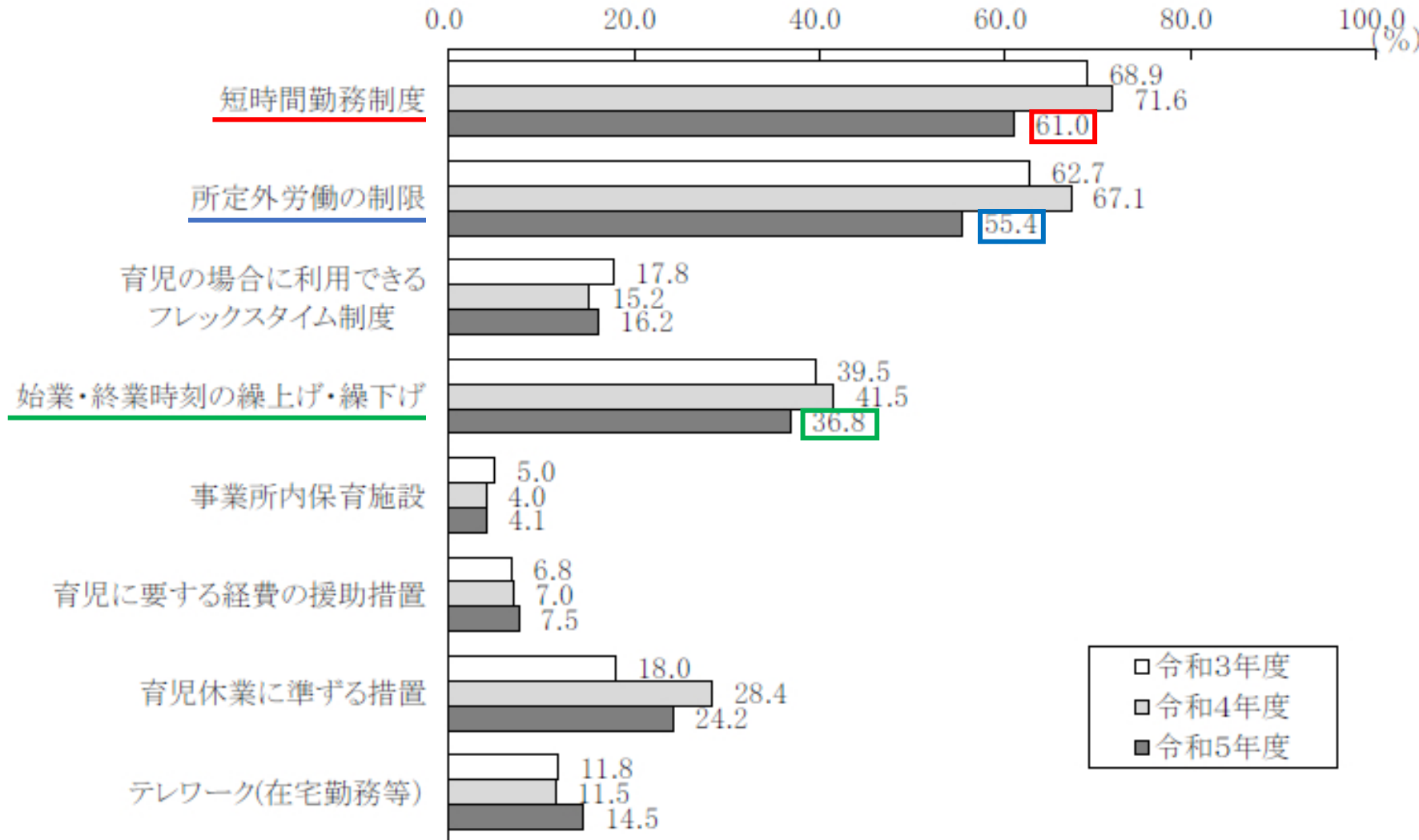
育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある事業所の最長利用可能期間をみると、「3歳未満」が最も高く32.1%（令和4年度38.1%）、次いで「小学校卒業以降も利用可能」が30.5%（同23.0%）、「小学校就学の始期に達するまで」が17.2%（同19.8%）となっている。制度がある事業所において、「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」としている事業所割合は60.7%（同55.8%）で前回調査に比べて増加しているものの、全事業所に対する割合は40.8%（同43.3%）と、前回調査に比べ2.5ポイント低下した（表7）。

表7 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合

	事業所計	制度あり	最長利用可能期間							制度なし	不明
			3歳未満	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生（又は9歳）まで	小学校4年生～小学校卒業（又は12歳）まで	小学校卒業以降も利用可能	【再掲】「小学校就学の始期に達するまで」以上		
			①	②	③	④	⑤	⑥	③～⑥		
令和3年度	100.0	73.2 (100.0)	27.9 (38.1)	4.7 (6.4)	16.1 (22.0)	5.9 (8.0)	4.4 (6.0)	14.3 (19.5)	40.7 (55.5)	26.8	-
令和4年度	100.0	77.5 (100.0)	29.5 (38.1)	4.7 (6.1)	15.3 (19.8)	5.1 (6.6)	5.0 (6.5)	17.8 (23.0)	43.3 (55.8)	22.3	0.2
令和5年度	100.0	67.2 (100.0)	21.6 (32.1)	4.8 (7.2)	11.6 (17.2)	3.9 (5.8)	4.9 (7.2)	20.5 (30.5)	40.8 (60.7)	32.6	0.1

<データでみる両立支援の実情>

図4 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況（複数回答）



イ 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の導入状況

育児のための所定労働時間の短縮措置等の各種制度の導入状況（複数回答）をみると、「**短時間勤務制度**」**61.0%**（令和4年度71.6%）、「**所定外労働の制限**」**55.4%**（同67.1%）、「**始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ**」**36.8%**（同41.5%）の順で多くなっている（図4）。

表8 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の有無
及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

		事業 所計	制度 あり	最長利用可能期間						制度 無し	不明
				3歳未 満	3歳～ 小学校 就学前 の一定 の年齢 まで	小学校 就学の 始期に 達する まで	小学校 入学～ 小学校 3年生 (又は 9歳) まで	小学校 4年生 ～小学 校卒業 (又は 12歳) まで	小学校 卒業以 降も利 用可能	【再 掲】 「小学 校就学 の始期 に達す るま で」以 上 ③～⑥	
短時間勤 務制度	令和3年度	100.0	68.9 (100.0)	(53.6)	(4.5)	(16.1)	(11.2)	(8.2)	(6.4)	(41.9)	-
	令和4年度	100.0	71.6 (100.0)	(55.8)	(4.3)	(13.9)	(10.1)	(9.0)	(7.0)	(40.0)	0.2
	令和5年度	100.0	61.0 (100.0)	(48.8)	(5.8)	(14.1)	(11.2)	(10.9)	(9.1)	(45.4)	0.1
所定外労 働の制限	令和3年度	100.0	62.7 (100.0)	(47.4)	(8.1)	(27.3)	(5.8)	(4.7)	(6.8)	(44.6)	-
	令和4年度	100.0	67.1 (100.0)	(51.4)	(7.0)	(24.9)	(5.2)	(4.9)	(6.6)	(41.6)	0.2
	令和5年度	100.0	55.4 (100.0)	(45.5)	(8.3)	(24.8)	(5.9)	(5.6)	(9.8)	(46.2)	0.1
育児の場 合に利用 できるフ レックス タイム 制度	令和3年度	100.0	17.8 (100.0)	(35.6)	(5.8)	(13.2)	(4.4)	(5.7)	(35.3)	(58.6)	-
	令和4年度	100.0	15.2 (100.0)	(30.8)	(2.7)	(11.9)	(3.7)	(2.6)	(48.3)	(66.5)	0.2
	令和5年度	100.0	16.2 (100.0)	(23.7)	(6.9)	(7.2)	(5.2)	(6.4)	(50.5)	(69.4)	0.1
始業・終 業時刻の 繰上げ・ 繰下げ	令和3年度	100.0	39.5 (100.0)	(44.7)	(5.7)	(15.6)	(7.1)	(7.5)	(19.3)	(49.6)	-
	令和4年度	100.0	41.5 (100.0)	(42.7)	(5.1)	(13.8)	(8.1)	(6.4)	(23.9)	(52.2)	0.2
	令和5年度	100.0	36.8 (100.0)	(34.3)	(6.2)	(13.1)	(8.3)	(9.0)	(29.2)	(59.6)	0.1

「制度あり」と回答している事業所において、導入割合の多い措置の最長利用可能期間の状況をみると、「短時間勤務制度」については、「3歳未満」が最も高く48.8%（令和4年度55.8%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が14.1%（同13.9%）であり、「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」としている事業所割合は45.4%（同40.0%）となっている（表8）。

表8 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の有無
及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

		事業 所計	制度 あり	最長利用可能期間						制度 無し	不明	
				3歳未 満	3歳～ 小学校 就学前 の一定 の年齢 まで	小学校 就学の 始期に 達する まで	小学校 入学～ 小学校 3年生 (又は 9歳) まで	小学校 4年生 ～小学 校卒業 (又は 12 歳) ま で	小学校 卒業以 降も利 用可能			【再 掲】 「小学 校就学 の始期 に達す るま で」 上 ③～⑥
				①	②	③	④	⑤	⑥			
短時間勤 務制度	令和3年度	100.0	68.9 (100.0)	(53.6)	(4.5)	(16.1)	(11.2)	(8.2)	(6.4)	(41.9)	31.1	-
	令和4年度	100.0	71.6 (100.0)	(55.8)	(4.3)	(13.9)	(10.1)	(9.0)	(7.0)	(40.0)	28.2	0.2
	令和5年度	100.0	61.0 (100.0)	(48.8)	(5.8)	(14.1)	(11.2)	(10.9)	(9.1)	(45.4)	38.9	0.1
所定外労 働の制限	令和3年度	100.0	62.7 (100.0)	(47.4)	(8.1)	(27.3)	(5.8)	(4.7)	(6.8)	(44.6)	37.3	-
	令和4年度	100.0	67.1 (100.0)	(51.4)	(7.0)	(24.9)	(5.2)	(4.9)	(6.6)	(41.6)	32.7	0.2
	令和5年度	100.0	55.4 (100.0)	(45.5)	(8.3)	(24.8)	(5.9)	(5.6)	(9.8)	(46.2)	44.5	0.1
育児の場 合に利用 できるフ レックス タイム 制度	令和3年度	100.0	17.8 (100.0)	(35.6)	(5.8)	(13.2)	(4.4)	(5.7)	(35.3)	(58.6)	82.2	-
	令和4年度	100.0	15.2 (100.0)	(30.8)	(2.7)	(11.9)	(3.7)	(2.6)	(48.3)	(66.5)	84.6	0.2
	令和5年度	100.0	16.2 (100.0)	(23.7)	(6.9)	(7.2)	(5.2)	(6.4)	(50.5)	(69.4)	83.7	0.1
始業・終 業時刻の 繰上げ・ 繰下げ	令和3年度	100.0	39.5 (100.0)	(44.7)	(5.7)	(15.6)	(7.1)	(7.5)	(19.3)	(49.6)	60.5	-
	令和4年度	100.0	41.5 (100.0)	(42.7)	(5.1)	(13.8)	(8.1)	(6.4)	(23.9)	(52.2)	58.3	0.2
	令和5年度	100.0	36.8 (100.0)	(34.3)	(6.2)	(13.1)	(8.3)	(9.0)	(29.2)	(59.6)	63.0	0.1

「所定外労働の制限」については、
「3歳未満」が最も高く45.5%（令和4
年度51.4%）、次いで「小学校就学の
始期に達するまで」が24.8%（同
24.9%）であり、「小学校就学の始期に
達するまで及び小学校入学以降も対
象」としている事業所割合は46.2%
（同41.6%）となっている（表8）。

表8 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の有無
及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

		事業 所計	制度 あり	最長利用可能期間						制度 無し	不明	
				3 歳未 満	3 歳～ 小学校 就学前 の一定 の年齢 まで	小学校 就学の 始期に 達する まで	小学校 入学～ 小学校 3 年生 (又は 9 歳) まで	小学校 4 年生 ～小学 校卒業 (又は 12 歳) ま で	小学校 卒業以 降も利 用可能			【再 掲】 「小学 校就学 の始期 に達す るま で」以 上 ③～⑥
				①	②	③	④	⑤	⑥	③～⑥		
短時間勤 務制度	令和 3 年度	100.0	68.9 (100.0)	(53.6)	(4.5)	(16.1)	(11.2)	(8.2)	(6.4)	(41.9)	31.1	-
	令和 4 年度	100.0	71.6 (100.0)	(55.8)	(4.3)	(13.9)	(10.1)	(9.0)	(7.0)	(40.0)	28.2	0.2
	令和 5 年度	100.0	61.0 (100.0)	(48.8)	(5.8)	(14.1)	(11.2)	(10.9)	(9.1)	(45.4)	38.9	0.1
所定外労 働の制限	令和 3 年度	100.0	62.7 (100.0)	(47.4)	(8.1)	(27.3)	(5.8)	(4.7)	(6.8)	(44.6)	37.3	-
	令和 4 年度	100.0	67.1 (100.0)	(51.4)	(7.0)	(24.9)	(5.2)	(4.9)	(6.6)	(41.6)	32.7	0.2
	令和 5 年度	100.0	55.4 (100.0)	(45.5)	(8.3)	(24.8)	(5.9)	(5.6)	(9.8)	(46.2)	44.5	0.1
育児の場 合に利用 できるフ レックス タイム 制度	令和 3 年度	100.0	17.8 (100.0)	(35.6)	(5.8)	(13.2)	(4.4)	(5.7)	(35.3)	(58.6)	82.2	-
	令和 4 年度	100.0	15.2 (100.0)	(30.8)	(2.7)	(11.9)	(3.7)	(2.6)	(48.3)	(66.5)	84.6	0.2
	令和 5 年度	100.0	16.2 (100.0)	(23.7)	(6.9)	(7.2)	(5.2)	(6.4)	(50.5)	(69.4)	83.7	0.1
始業・終 業時刻の 繰上げ・ 繰下げ	令和 3 年度	100.0	39.5 (100.0)	(44.7)	(5.7)	(15.6)	(7.1)	(7.5)	(19.3)	(49.6)	60.5	-
	令和 4 年度	100.0	41.5 (100.0)	(42.7)	(5.1)	(13.8)	(8.1)	(6.4)	(23.9)	(52.2)	58.3	0.2
	令和 5 年度	100.0	36.8 (100.0)	34.3	(6.2)	(13.1)	(8.3)	(9.0)	29.2	59.6	63.0	0.1

「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」については、「3歳未満」が最も高く34.3%（令和4年度42.7%）、次いで「小学校卒業以降も利用可能」が29.2%（同23.9%）であり、「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」としている事業所割合は59.6%（同52.2%）となっている（表8）。

<データでみる両立支援の実情>

(3) 介護休業制度の利用状況

ア 介護休業者の有無別事業所割合

令和3年4月1日から令和4年3月31日までの間に介護休業を取得した者がいた事業所の割合は1.4%（令和元年度2.2%）であった。介護休業者がいた事業所のうち、男女ともに介護休業者がいた事業所の割合は4.6%（同12.3%）、女性のみいた事業所の割合は66.0%（同54.6%）、男性のみいた事業所の割合は29.4%（同33.1%）であった（表11）。

表 11 介護休業取得状況別事業所割合

	事業所計	介護休業 者あり				介護休業 者なし	不明
			男女とも 介護休業者 あり	女性のみ 介護休業者 あり	男性のみ 介護休業者 あり		
令和元年度	100.0	2.2 (100.0)	0.3 (12.3)	1.2 (54.6)	0.7 (33.1)	97.8	—
令和4年度	100.0	1.4 (100.0)	0.1 (4.6)	0.9 (66.0)	0.4 (29.4)	98.5	0.1

<データでみる両立支援の実情>

イ 介護休業者の男女割合

常用労働者に占める介護休業者割合は、**0.06%**(令和元年度0.11%)であり、男女別にみると、女性は**0.10%**(同0.16%)、男性は**0.04%**(同0.07%)となっている。また、介護休業者の男女比は、女性**69.2%**(同61.1%)、男性**30.8%**(同38.9%)であった(表12)。

表 12 介護休業者割合 (%)

	男女計		女性		男性	
令和元年度	100.0	0.11	100.0	0.16	100.0	0.07
令和4年度	100.0	0.06	100.0	0.10	100.0	0.04

注：「介護休業者」は、調査前年度1年間に介護休業を開始した者をいう。

介護休業者の男女割合 (%)

	介護休業者計	女性	男性
令和元年度	100.0	61.1	38.9
令和4年度	100.0	69.2	30.8

ウ 介護休業の取得期間

令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間に介護休業を終了し、復職した者の介護休業期間は「1週間未満」が26.1%と最も高く、次いで「1か月～3か月未満」が25.3%、「2週間～1か月未満」が17.3%、「6か月～1年未満」が11.0%、「3か月～6か月未満」が7.4%の順となっている(表13)。

表 13 取得期間別介護休業後復職者割合 (%)

		介護休業後 復職者計	1週間未満	1週間～ 2週間未 満	2週間～ 1か月未 満	1か月～ 3か月未 満	3か月～ 6か月未 満	6か月～ 1年未 満	1年以上
男女計	令和4年度	100.0	26.1	5.8	17.3	25.3	7.4	11.0	7.1
女性	令和4年度	100.0	12.1	4.0	17.7	32.5	8.1	15.3	10.3
男性	令和4年度	100.0	55.5	9.8	16.4	10.2	5.9	1.9	0.4

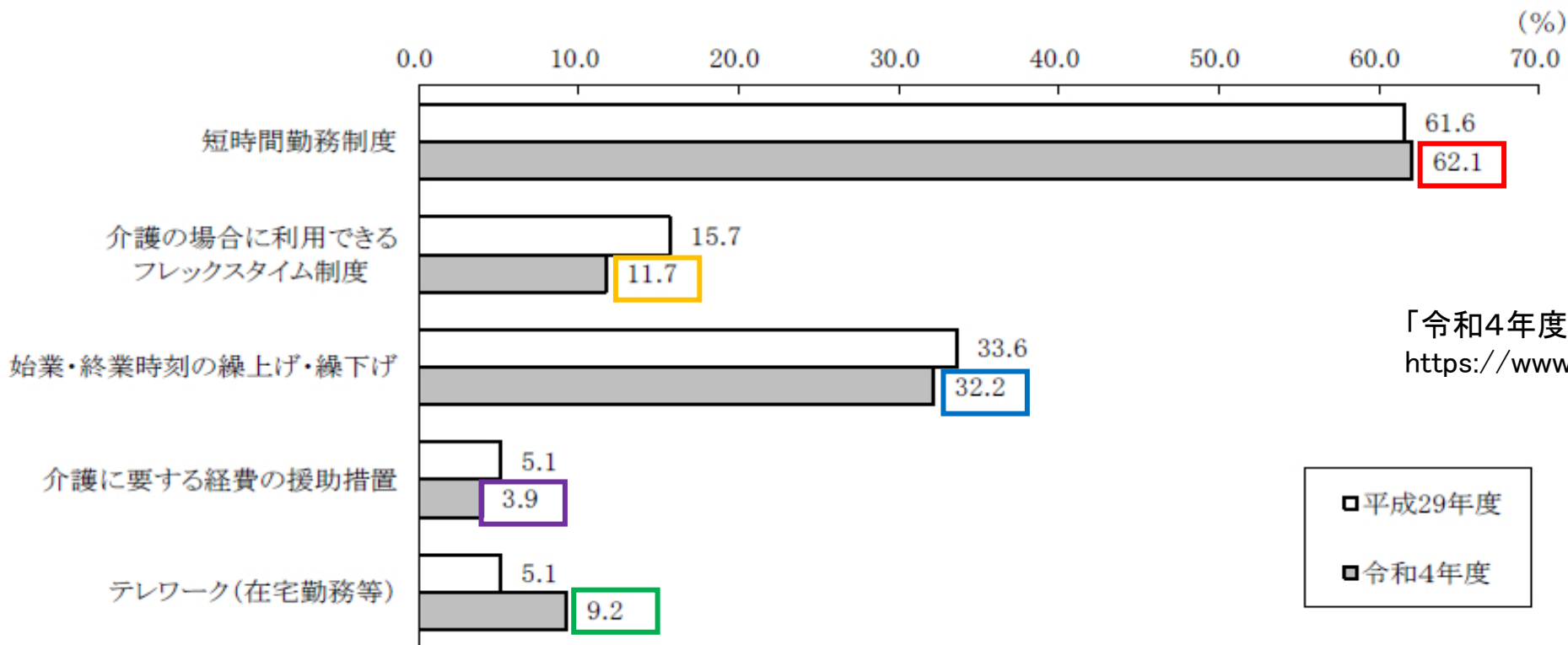
注：「介護休業後復職者」は、調査前年度1年間に介護休業を終了し、復職した者をいう。

5 働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

(1) 介護のための所定労働時間の短縮措置等の各種制度の導入状況

介護のための所定労働時間の短縮措置等の各種制度の導入状況(複数回答)をみると、「**短時間勤務制度**」62.1%(平成29年度61.6%)、「**始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ**」32.2%(同33.6%)、「**介護の場合に利用できるフレックスタイム制度**」11.7%(同15.7%)、「**テレワーク(在宅勤務等)**」9.2%(同5.1%)、「**介護に要する経費の援助制度**」3.9%(同5.1%)の順で多くなっている(図8)。

図8 介護のための所定労働時間の短縮措置等の各種制度の導入状況(複数回答)



「令和4年度雇用均等基本調査」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/03.pdf>

「制度あり」と回答している事業所において、導入割合の多い「短時間勤務制度」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」措置の最長利用可能期間をみると、「短時間勤務制度」では「3年」が44.7%と最も高く、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」では「3年未満」が、43.4%と最も高くなっている(表14)。

表 14 介護のための所定労働時間の短縮措置の各制度の有無及び
最長利用可能期間別事業所割合 (%)

		事業所 計	制度あり		最長利用可能期間			
					3 年未満	3 年	3 年を超え 5 年未満	5 年を超 える期間
<u>短時間勤務制度</u>	令和 4 年度	100.0	62.1	(100.0)	(44.1)	(44.7)	(1.1)	(10.0)
介護の場合に 利用できる フレックス タイム制度	令和 4 年度	100.0	11.7	(100.0)	(40.1)	(21.4)	(0.9)	(37.5)
始業・終業時刻 の <u>繰上げ・繰下げ</u>	令和 4 年度	100.0	32.2	(100.0)	(43.4)	(32.4)	(1.2)	(22.9)
介護に要する 経費の援助措置	令和 4 年度	100.0	3.9	(100.0)	(46.9)	(11.7)	(1.3)	(40.2)
テレワーク (在宅勤務等)	令和 4 年度	100.0	9.2	(100.0)	(25.7)	(9.2)	(1.5)	(63.6)

8. がんや難病の治療と仕事の両立の状況

8-1. 過去3年間のがんや難病等の疾患罹患者の有無

調査では、がん、脳血管疾患、心疾患、肝炎（B型肝炎やC型肝炎等の肝炎）、糖尿病、難病の疾患（以下、「該当疾患」と略す）に罹患した者の雇用管理の状況について尋ねている（以下では、2時点比較が可能な設問について、2017年調査の結果について、参考として記載する）。

調査では、まず、過去3年間でみて、該当疾患を罹患している社員の有無について尋ねている。これをまとめたものが図表8-1である。それによれば、2022年調査では、疾患罹患者が「いる」とする企業割合は、「糖尿病」（26.6%）、「がん」（25.6%）、「心疾患」（10.4%）、「脳血管疾患」（8.9%）、「難病」（8.1%）、「肝炎」（3.1%）となっている。これを2時点比較すると、2017年調査と2022年調査では、該当疾患ごとに「いる」とする割合に大きな違いはみられない。

図表 8-1 過去 3 年間の疾患者の有無（SA、単位＝％）

	2022年調査				2017年調査（参考）			
	わからない	いない	いる	無回答	わからない	いない	いる	無回答
(a) <u>がん</u>	11.2	56.6	25.6	6.5	14.8	57.7	24.3	3.2
(b) <u>脳血管疾患</u>	14.1	66.2	8.9	10.7	22.8	65.7	8.3	3.2
(c) <u>心疾患</u>	14.2	65.0	10.4	10.4	23.7	62.4	10.7	3.2
(d) <u>肝炎</u>	17.1	67.4	3.1	12.4	27.4	64.8	4.6	3.2
(e) <u>糖尿病</u>	17.1	48.7	26.6	7.6	22.5	49.1	25.2	3.2
(f) <u>難病</u>	16.0	65.5	8.1	10.4	26.3	62.5	8.0	3.2

図表 8-2 過去 3 年間の疾患者の有無(SA、単位＝%)

		2022年調査											
		(a) がん				(b) 脳血管疾患				(c) 心疾患			
		わからない	いない	いる	無回答	わからない	いない	いる	無回答	わからない	いない	いる	無回答
全体		11.2	56.6	25.6	6.5	14.1	66.2	8.9	10.7	14.2	65.0	10.4	10.4
正社員規模	10～29人	9.9	64.2	18.3	7.6	10.9	71.8	6.7	10.6	11.0	71.3	7.3	10.4
	30～49人	11.2	52.0	31.4	5.3	15.8	63.6	6.8	13.8	15.0	61.6	9.9	13.5
	50～99人	13.5	46.2	35.9	4.3	18.0	59.5	12.3	10.2	18.9	57.2	14.8	9.0
	100～299人	18.7	23.5	54.5	3.2	29.6	43.8	17.6	9.1	29.9	37.4	23.5	9.3
	300～999人	18.4	7.4	72.2	1.9	36.5	20.5	38.0	4.9	37.1	21.0	37.2	4.7
	1000人以上	19.1	0.2	77.0	3.7	31.5	2.3	59.9	6.3	32.5	2.9	57.9	6.7

なお、2022年調査について、正社員規模別にみると、いずれの該当疾患においても、おおむね規模が大きくなるほど、疾患罹患者が「いる」とする割合が高くなる傾向にある(図表8-2)。

		2022年調査											
		(d) 肝炎				(e) 糖尿病				(f) 難病			
		わからない	いない	いる	無回答	わからない	いない	いる	無回答	わからない	いない	いる	無回答
全体		17.1	67.4	3.1	12.4	17.1	48.7	26.6	7.6	16.0	65.5	8.1	10.4
正社員規模	10～29人	13.0	72.6	2.2	12.2	15.0	54.8	22.5	7.7	11.9	72.3	5.9	9.9
	30～49人	17.5	65.4	1.9	15.2	16.5	45.9	28.6	9.0	18.1	61.2	6.7	14.0
	50～99人	23.7	61.1	4.0	11.3	21.5	39.0	32.6	6.9	23.5	54.8	11.0	10.6
	100～299人	35.9	44.5	7.4	12.2	27.1	22.2	44.2	6.5	32.5	40.6	17.4	9.5
	300～999人	48.6	29.8	13.8	7.8	32.0	12.0	52.2	3.8	43.5	19.4	31.0	6.0
	1000人以上	47.4	13.2	30.2	9.3	28.6	1.4	66.1	4.0	37.5	2.9	51.5	8.1

8-2 疾患罹患者の休職状況

(1) 過去3 年間の疾患罹患者の休職者の状況

調査では、疾患罹患者がいる企業を対象に、該当疾患に罹患した社員が、疾患ごとに、休職をする場合が多いか、休職することなく通院治療をする者が多いかについて尋ねている。

これをまとめたものが図表8-6 である。2022 年調査では、該当疾患に罹患した社員の休職状況については、「糖尿病」や「肝炎」「難病」「心疾患」、は「ほとんどが休職することなく通院治療」とする割合が最も高い

(「糖尿病」(90.5%)、「肝炎」(65.1%)、「難病」(58.4%)、「心疾患」(55.2%))。「脳血管疾患」「がん」については、「ほとんどが休職を経て治療している」が最も割合が高く(「脳血管疾患」53.3%、「がん」45.3%)、次いで、「ほとんどが休職することなく通院治療」(「脳血管疾患」30.9%、「がん」32.4%)となっている。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
令和4年3月
「治療と仕事の両立に関する実態調査」

図表 8-6 休職治療の割合 (SA、単位＝%)

		休職治療の割合					
		ほとんどが休職することなく通院治療	2～3割が休職	半々	6～7割が休職	ほとんどが休職を経て治療している	無回答
2022年調査	(a) がん	32.4	6.3	11.1	3.6	45.3	1.4
	(b) 脳血管疾患	30.9	6.2	4.3	1.9	53.3	3.3
	(c) 心疾患	55.2	4.5	4.7	2.9	28.9	3.8
	(d) 肝炎	65.1	12.5	3.1	0.5	13.7	5.1
	(e) 糖尿病	90.5	0.7	2.6	0.3	2.7	3.3
	(f) 難病	58.4	4.7	9.4	0.8	19.6	7.1
2017年調査 (参考)	(a) がん	34.3	4.0	6.8	4.4	48.7	1.8
	(b) 脳血管疾患	27.6	3.4	3.3	5.3	56.9	3.6
	(c) 心疾患	54.2	4.7	4.2	4.0	29.2	3.7
	(d) 肝炎	71.0	2.3	5.3	0.9	15.1	5.4
	(e) 糖尿病	89.0	2.1	1.2	0.3	4.2	3.2
	(f) 難病	56.1	6.7	2.8	2.7	29.4	2.2

※各種該当疾患（(a)がん、(b)脳血管疾患、(c)心疾患、(d)肝炎、(e)糖尿病、(f)難病）それぞれについて、過去3年間で疾患罹患者が「いる」とする企業を対象に集計。

過去3年間の該当疾患を罹患した社員の休職者人数についてまとめたものが図表8-7である。2022年調査について、まず、休職者「0人」についてみると、「糖尿病」(68.3%)、「肝炎」(50.4%)などの割合が高い。一方、具体的な休職者人数について、疾患ごとにみると、いずれの疾患も、「1～2人」の割合が最も高い。2時点比較すると、「糖尿病」や「肝炎」で「0人」の割合が高いことや、いずれの疾患も、「1～2人」の割合が最も高い点に大きな違いはみられない。

図表 8-7 過去3年間の休職者人数(SA、単位＝%)

		過去3年間の休職者人数						
		0人	1～2人	3～4人	5～9人	10～29人	30人以上	無回答
2022年調査	(a) がん	23.1	64.9	7.5	1.7	0.6	0.1	2.2
	(b) 脳血管疾患	32.8	58.7	3.6	1.0	0.2	0.1	3.7
	(c) 心疾患	41.8	44.9	4.3	0.8	0.2	0.1	7.9
	(d) 肝炎	50.4	40.1	3.1	0.7	0.4	0.1	5.3
	(e) 糖尿病	68.3	18.8	3.0	1.4	0.3	0.1	8.0
	(f) 難病	47.4	41.5	4.5	0.4	0.2	0.0	5.9
2017年調査 (参考)	(a) がん	25.9	62.4	6.5	1.6	0.8	0.1	2.6
	(b) 脳血管疾患	27.9	60.2	3.6	2.1	0.4	0.0	5.8
	(c) 心疾患	39.9	48.3	2.8	2.1	0.5	0.1	6.4
	(d) 肝炎	59.4	31.7	1.4	0.1	0.1	0.0	7.3
	(e) 糖尿病	64.4	21.0	3.8	1.3	0.3	0.1	9.0
	(f) 難病	37.4	53.8	1.9	0.4	0.1	0.0	6.4

※各種該当疾患（(a)がん、(b)脳血管疾患、(c)心疾患、(d)肝炎、(e)糖尿病、(f)難病）それぞれについて、過去3年間で疾患罹患者が「いる」とする企業を対象に集計。

図表 8-8 過去 3 年間の休職者人数 (SA、単位＝%)

なお、2022 年調査について正社員規模別にみると、いずれの疾患も、おおむね規模が大きくなるほど、休職者人数は増える傾向にある(図表8-8)。

		2022年調査													
		(a) がん							(b) 脳血管疾患						
		0人	1～2人	3～4人	5～9人	10～29人	30人以上	無回答	0人	1～2人	3～4人	5～9人	10～29人	30人以上	無回答
全体		23.1	64.9	7.5	1.7	0.6	0.1	2.2	32.8	58.7	3.6	1.0	0.2	0.1	3.7
正社員規模	10～29人	23.6	70.0	4.7	0.0	0.0	0.0	1.7	43.8	53.9	0.7	0.0	0.0	0.0	1.6
	30～49人	32.7	61.8	3.9	0.2	0.8	0.0	0.7	29.0	65.4	0.0	0.0	0.0	0.0	5.7
	50～99人	21.8	66.3	9.7	1.7	0.0	0.0	0.6	20.7	73.3	3.5	0.0	0.0	0.0	2.5
	100～299人	17.8	60.9	13.1	3.4	0.0	0.0	4.8	20.0	67.6	7.6	0.0	0.0	0.0	4.8
	300～999人	13.6	50.4	20.4	8.9	2.9	0.0	3.8	21.6	55.2	13.0	3.4	0.0	0.0	6.9
	1000人以上	6.0	23.6	15.1	20.5	15.6	5.9	13.4	10.2	36.2	14.9	16.7	3.7	1.2	17.2

		2022年調査													
		(c) 心疾患							(d) 肝炎						
		0人	1～2人	3～4人	5～9人	10～29人	30人以上	無回答	0人	1～2人	3～4人	5～9人	10～29人	30人以上	無回答
全体		41.8	44.9	4.3	0.8	0.2	0.1	7.9	50.4	40.1	3.1	0.7	0.4	0.1	5.3
正社員規模	10～29人	47.5	42.0	2.0	0.0	0.0	0.0	8.5	49.1	50.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30～49人	45.5	47.5	2.1	0.0	0.0	0.0	5.0	83.1	16.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50～99人	41.7	51.1	3.6	0.0	0.0	0.0	3.6	69.9	18.9	11.1	0.0	0.0	0.0	0.2
	100～299人	32.5	51.6	3.5	2.9	0.0	0.0	9.6	37.2	40.6	2.0	2.3	0.0	0.0	17.8
	300～999人	30.8	41.3	18.0	1.0	0.8	0.0	8.1	40.8	38.4	5.5	1.2	0.0	0.0	14.1
	1000人以上	16.1	32.7	18.6	9.1	3.9	1.9	17.7	26.5	30.5	14.4	3.0	6.4	0.8	18.3

		2022年調査													
		(e) 糖尿病							(f) 難病						
		0人	1～2人	3～4人	5～9人	10～29人	30人以上	無回答	0人	1～2人	3～4人	5～9人	10～29人	30人以上	無回答
全体		68.3	18.8	3.0	1.4	0.3	0.1	8.0	47.4	41.5	4.5	0.4	0.2	0.0	5.9
正社員規模	10～29人	72.3	18.1	1.1	0.2	0.0	0.0	8.3	55.4	31.7	6.4	0.0	0.0	0.0	6.4
	30～49人	70.7	20.1	2.5	0.7	0.0	0.0	5.9	49.4	48.4	0.8	0.0	0.0	0.0	1.4
	50～99人	62.9	20.1	5.7	2.0	0.3	0.0	9.0	46.6	48.1	4.7	0.0	0.0	0.0	0.6
	100～299人	61.3	17.7	7.0	6.4	1.2	0.4	6.1	36.2	54.3	2.2	0.0	0.0	0.0	7.2
	300～999人	51.1	22.5	10.2	3.3	2.8	0.6	9.5	32.7	56.0	1.4	1.0	0.0	0.0	9.0
	1000人以上	34.1	21.8	11.5	4.3	3.5	4.8	20.0	16.2	47.9	5.3	8.3	4.1	1.1	17.2

※各種該当疾患 ((a)がん、(b)脳血管疾患、(c)心疾患、(d)肝炎、(e)糖尿病、(f)難病) それぞれについて、過去3年間で疾患罹患者が「いる」とする企業を対象に集計。

(3) 休職から復帰するまでの期間

調査では、疾患罹患者がいる企業を対象に、該当疾患に罹患した社員が休職をした場合の復職するまでの期間について尋ねている。「休職者・復職者が少ないためわからない」及び無回答を除いた集計をまとめたものが、図表8-13である。

2022年調査をみると、「糖尿病」「肝炎」「心疾患」「難病」は、「1ヵ月程度」(「糖尿病」(73.4%)、「肝炎」(50.4%)、「心疾患」(38.2%)、「難病」(38.2%))が最も割合が高い。

一方、比較的長期である「6ヵ月以上・計」(「6ヵ月程度」「6ヵ月超～12ヵ月未満」「1年程度」「1年超～1年6ヵ月程度」「それ以上」の合計)の割合をみると、「脳血管疾患」(47.5%)、「難病」(41.2%)、「がん」(39.6%)となっている。

図表 8-13 休職から復帰するまでの期間 (SA、単位＝%)

		復職するまでの期間							3ヵ月以下・計	6ヵ月以上・計
		1ヵ月程度	3ヵ月程度	6ヵ月程度	6ヵ月超～12ヵ月未満	1年程度	1年超～1年6ヵ月程度	それ以上		
2022年調査	(a) がん	28.6	31.7	14.0	10.0	9.0	3.8	2.8	60.3	39.6
	(b) 脳血管疾患	18.0	34.4	18.4	6.2	8.4	3.7	10.8	52.4	47.5
	(c) 心疾患	38.2	29.4	10.6	12.4	3.5	5.4	0.4	67.6	32.3
	(d) 肝炎	50.4	13.7	25.1	4.6	3.2	2.4	0.6	64.1	35.9
	(e) 糖尿病	73.4	11.3	9.4	1.8	1.6	0.3	2.3	84.7	15.4
	(f) 難病	38.2	20.6	18.4	13.1	3.9	3.0	2.8	58.8	41.2
2017年調査 (参考)	(a) がん	29.5	27.3	11.0	11.9	9.2	6.6	4.5	56.8	43.2
	(b) 脳血管疾患	24.7	27.4	9.7	13.1	11.0	5.7	8.4	52.1	47.9
	(c) 心疾患	49.9	24.1	10.3	3.6	6.6	3.1	2.4	74.0	26.0
	(d) 肝炎	57.5	10.8	9.8	6.1	2.9	7.2	5.8	68.3	31.8
	(e) 糖尿病	72.5	12.2	5.4	3.0	3.3	2.1	1.6	84.7	15.4
	(f) 難病	33.0	24.3	12.8	4.0	17.0	4.6	4.4	57.3	42.8

※各種該当疾患（(a)がん、(b)脳血管疾患、(c)心疾患、(d)肝炎、(e)糖尿病、(f)難病）それぞれについて、過去3年間で疾患罹患者がいる」とする企業を対象に、本設問の選択肢「休職者・復職者が少ないためわからない」及び無回答を除き集計。3ヵ月以下・計は、「1ヵ月程度」「3ヵ月程度」の合計。「6ヵ月以上・計」は、「6ヵ月程度」「6ヵ月超～12ヵ月未満」「1年程度」「1年超～1年6ヵ月程度」「それ以上」の合計。

両立支援のための法令及び制度について

- ここから、キャリアコンサルタントが両立支援を行う上で知っておくべき法令と制度についてみていきましょう。

法令制度の基礎知識

法令・・・成文化した国内法のこと、すなわち法律のこと。例：雇用保険法
制度・・・法令に基づいて定められた仕組みのこと。例：教育訓練給付金制度

キャリアコンサルタントとして知っておくべきこと

- ①根拠となる法令/利用する制度の名前（例：専門実践教育訓練給付金）
- ②制度の概要（例：専門的な資格や能力を取得し働きたい人の支援）
- ③支給要件（例：3年以上の雇用保険加入し、特定の教育訓練を受ける者）
- ④申請期間（例：事前にジョブカード作成して申請し、修了後1ヶ月以内）
- ⑤申請者・申請窓口（例：受講者本人・ハローワーク）

・雇用保険法

労働者の生活及び雇用の安定と就職の促進のために、失業された方や教育訓練を受けられる方等に対して、失業等給付を支給します。また、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進等をはかるための二事業を行っています。

雇用される労働者は、常用・パート・アルバイト・派遣等、名称や雇用形態にかかわらず、**①1週間の所定労働時間が20時間以上であり、②31日以上**の雇用見込みがある場合には、原則として被保険者となります。

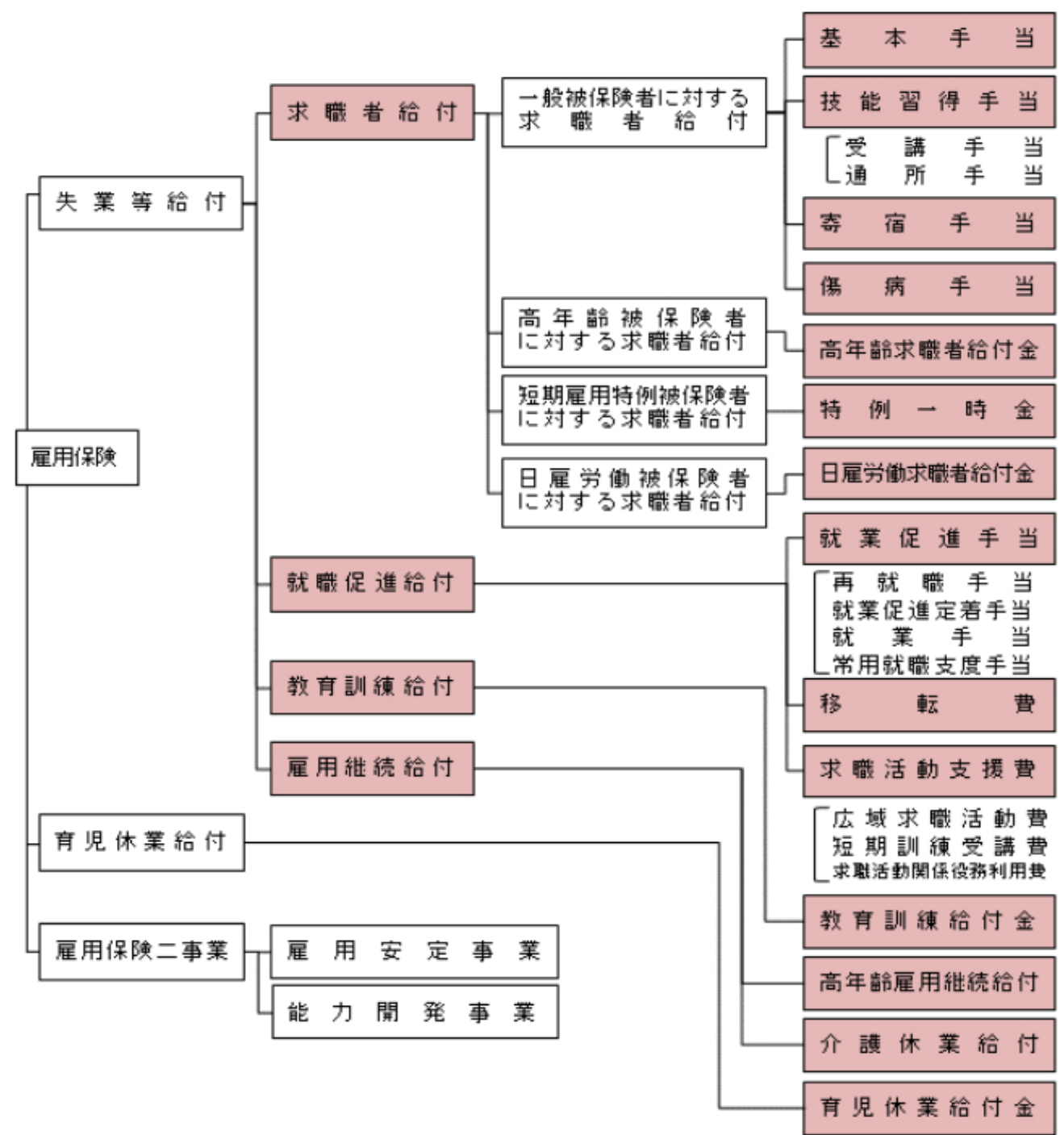
※平成29年1月1日以降、65歳以上の労働者についても、「高年齢被保険者」として雇用保険の適用の対象

<雇用保険の全体像>

雇用保険は政府が管掌する強制保険制度です。
(労働者を雇用する事業は、原則として強制的に適用されます)

雇用保険は、

1. 労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が子を養育するための休業をした場合に、生活及び雇用の安定並びに就職の促進のために失業等給付及び育児休業給付を支給
2. 失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための二事業を実施する、雇用に関する総合的機能を有する制度です。



ハローワークインターネットサービス
「雇用保険制度の概要」から図と文章を引用

<基本手当>

雇用保険の被保険者の方が、定年、倒産、契約期間の満了等により離職し、失業中の生活を心配しないで、新しい仕事を探し、1日も早く再就職していただくために支給されるもの。

雇用保険の一般被保険者に対する求職者給付の基本手当の所定給付日数（基本手当の支給を受けることができる日数）は、受給資格に係る離職の日における年齢、雇用保険の被保険者であった期間及び離職の理由などによって決定され、90日～360日の間でそれぞれ決められる。

雇用保険で受給できる1日当たりの金額を「基本手当日額」という。この「基本手当日額」は原則として離職した日の直前の6か月に毎月きまって支払われた賃金（つまり、賞与等は除きます。）の合計を180で割って算出した金額（これを「賃金日額」という。）の**およそ50～80%（60歳～64歳については45～80%）**となっており、賃金の低い方ほど高い率となっている。

<支給要件>

1. ハローワークに来所し、求職の申込みを行い、就職しようとする積極的な意思があり、いつでも就職できる能力があるにもかかわらず、本人やハローワークの努力によっても、職業に就くことができない「失業の状態」にあること。
2. 離職の日以前2年間に、被保険者期間(※)が通算して12か月以上あること。ただし、特定受給資格者又は特定理由離職者については、離職の日以前1年間に、被保険者期間が通算して6か月以上ある場合でも可。

※被保険者期間とは、雇用保険の被保険者であった期間のうち、離職日から1か月ごとに区切っていた期間に賃金支払いの基礎となった日数が11日以上ある月を1か月と計算します。

<雇用継続給付>

- ①高年齢雇用継続給付 ※今回は取り扱いません
「高年齢雇用継続基本給付金」
「高年齢再就職給付金」の二種類

②育児休業給付

③介護休業給付

労働者が高齢になり、業務内容に変更等により賃金がこれまでより低下した時、育児や介護のために休業し、休業する権利は保障されているものの、ノーワーク・ノーペイの原則により休業期間中に賃金が支払われないといった場合に、雇用継続給付を支給することで労働者の雇用の継続を図ることが目的。

育児休業（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）

労働者が、原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業

※育児関係の「子」の範囲は、労働者と法律上の親子関係がある子（養子を含む）のほか、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子や養子縁組里親に委託されている子等を含む

<対象労働者>

- ・労働者（日々雇用を除く）
- ・有期雇用労働者は、申出時点で次の要件を満たすことが必要。

①子が1歳6か月（2歳までの育児休業の場合は2歳）に達する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと

<期間>

- ・原則、子が1歳（保育所等に入所できない等の理由がある場合は1歳6か月、それでも保育所等に入所できない等の理由がある場合は2歳）に達する日までの連続した期間
- ・父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達する日までの間の1年間、取得可能

（パパ・ママ育休プラス）

<申請手続き>

労働者は、休業開始予定日の1か月前（1歳6か月、2歳までの育児休業の場合は2週間前

（令和4年10月1日以降は休業開始予定日によって2週間～1か月前））までに書面等により事業主に申出

育児休業給付（雇用保険法 第3章の2）

育児休業給付には、育児休業期間中に支給される「育児休業給付金」があります。

育児休業給付は、被保険者（※）が1歳又は1歳2か月（支給対象期間の延長に該当する場合は1歳6か月又は2歳）未満の子を養育するために育児休業を取得した場合に、休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数11日以上ある完全月（過去に基本手当の受給資格や高年齢受給資格の決定を受けたことがある方については、その後のものに限りません。）が12か月以上あれば、受給資格の確認を受けることができます。

その上で、育児休業給付金は、

1. 1支給単位期間（原則30日）において、「休業開始時賃金日額 × 支給日数」の80%以上の賃金が支払われていないこと。
2. 就業している日数が各支給単位期間（1か月ごとの期間）ごとに10日（10日を超える場合にあっては、就業している時間が80時間）以下であること。（休業終了日が含まれる支給単位期間は、就業している日数が10日（10日を超える場合にあっては、就業している時間が80時間）以下であるとともに、休業日が1日以上あること。）の要件を満たす場合に支給されます。

※被保険者とは、一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。

<支給額>

育児休業給付の各支給対象期間(原則30日)の支給額は、原則、休業開始時賃金日額×支給日数×67%
(ただし、育児休業の開始から6か月経過後は50%)です。

<申請者>

事業主

(被保険者本人が自ら申請手続きを行うことを希望する場合は、本人が申請を行うことも可能)

<申請窓口>

事業所の所在地を管轄する公共職業安定所(ハローワーク)

<申請期間>

初回の支給申請:休業開始日の初日から起算して4か月を経過する日の属する月末

それ以外:公共職業安定所長が指定する支給申請期間の支給申請日(公共職業安定所(ハローワーク)から
交付される「育児休業給付次回支給申請日指定通知書」に印字されています。)

介護休業（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）

労働者が要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するためにする休業

<対象労働者>

- ・労働者（日々雇用を除く）
- ・有期雇用労働者は、申出時点で次の要件を満たすことが必要。

①介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと

<対象家族>

配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫

※介護関係の「子」の範囲は、法律上の親子関係がある子（養子含む）のみ

<期間・回数>

対象家族1人につき、通算93日まで。3回まで分割可能

<申請手続き>

労働者は、休業開始予定日の2週間前までに、書面等により事業主に申出

※休業終了予定日の2週間前までに申し出るにより、93日の範囲内で申出毎に1回に限り繰下げが可能

介護休業給付(雇用保険法 第3章第6節第2款)

家族を介護するための休業をした被保険者(※)で、介護休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月(過去に基本手当の受給資格の決定を受けたことがある方については、基本手当の受給資格や高年齢受給資格の決定を受けた後のものに限る。)が12か月以上ある方が支給の対象となります。

その上で、

1. 1支給単位期間(原則30日)において、「休業開始時の賃金日額×支給日数」の8割以上の賃金が支払われていないこと
2. 就業している日数が各支給単位期間(30日ごとの期間)ごとに10日以下であること。(休業終了日が含まれる支給単位期間は、就業している日数が10日以下であるとともに、休業日が1日以上あること。)

の要件を満たす場合に支給されます。

※被保険者とは、一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。

<支給額>

介護休業給付の各支給対象期間(原則30日)の支給額は原則、

休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67% 　　　　　　　　　　です。

<申請者>

事業主(被保険者本人が自ら申請手続を行うことを希望する場合は、本人が申請を行うことも可能)

<申請窓口>

事業所の所在地を管轄する公共職業安定所(ハローワーク)

<申請期限>

各介護休業終了日(介護休業が3か月を経過したときは介護休業開始日から3か月経過した日)の翌日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日までに行う。

支給対象となる介護休業

介護休業給付金は、以下の1. 及び2. を満たす介護休業について同一の対象家族について93日を限度に3回までに限り支給されます。

1. 負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、**2週間以上にわたり常時介護**(歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること)を必要とする状態にある家族(次のいずれかに限る)を、介護するための休業であること。

(1)被保険者の「配偶者(事実上の婚姻関係と同様の事情にある者を含む)」「父母(養父母を含む)」「子(養子を含む)」「配偶者の父母(養父母を含む)」

(2)被保険者の「祖父母」「兄弟姉妹」「孫」

2. 被保険者がその期間の初日及び末日とする日を明らかにして事業主に申し出を行い、これによって被保険者が実際に取得した休業であること。

※ 同じ対象家族について、93 日分介護休業給付金を受給した場合、その対象家族の要介護状態が変わった場合であっても、再度介護休業給付金の支給を受けることはできません。

※被保険者とは、一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。

・育児・介護休業法に関する変更点について

育児関係

①令和7年4月から、子の看護休暇の対象が拡大され、小学校3年生修了前までになります。また取得事由も感染症による学級閉鎖や入学式等に拡大されます。名称も「子の看護等休暇」に改称されます。勤続6ヶ月未満の労働者を除外する仕組みも廃止されます。

②所定外労働の制限(残業免除)の対象を小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者、に拡大されます。

③「3歳に満たない子を養育しながら短時間勤務を講ずることが困難な業務に従事する労働者に対する代替措置」と「育児休業を取得していない3歳に満たない子を養育する労働者に講じる努力義務の措置」として「テレワーク」を追加することとなりました。

④男性の育児休業等の取得状況の公表義務対象が常時雇用労働者数300人超の事業主に拡大されます。

・育児・介護休業法に関する変更点について

介護関係

以下の項目が事業主の義務とされます。

- ①家族の介護に直面した旨の申出をした労働者に対する両立支援制度等の個別周知・意向確認
- ②雇用体制の整備（労働者への研修、相談体制の整備等）
- ③労働者に対する両立支援制度等の早期の情報提供（将来的に介護が必要になる可能性のある労働者を対象としています）
- ④事業主が講じる措置（努力義務）にテレワークを追加すること

また、育児関係と同様に勤続6ヶ月未満の労働者を除外する仕組みが廃止されます。

・育児休業給付に関する変更点について

1. 出生後休業支援給付の創設

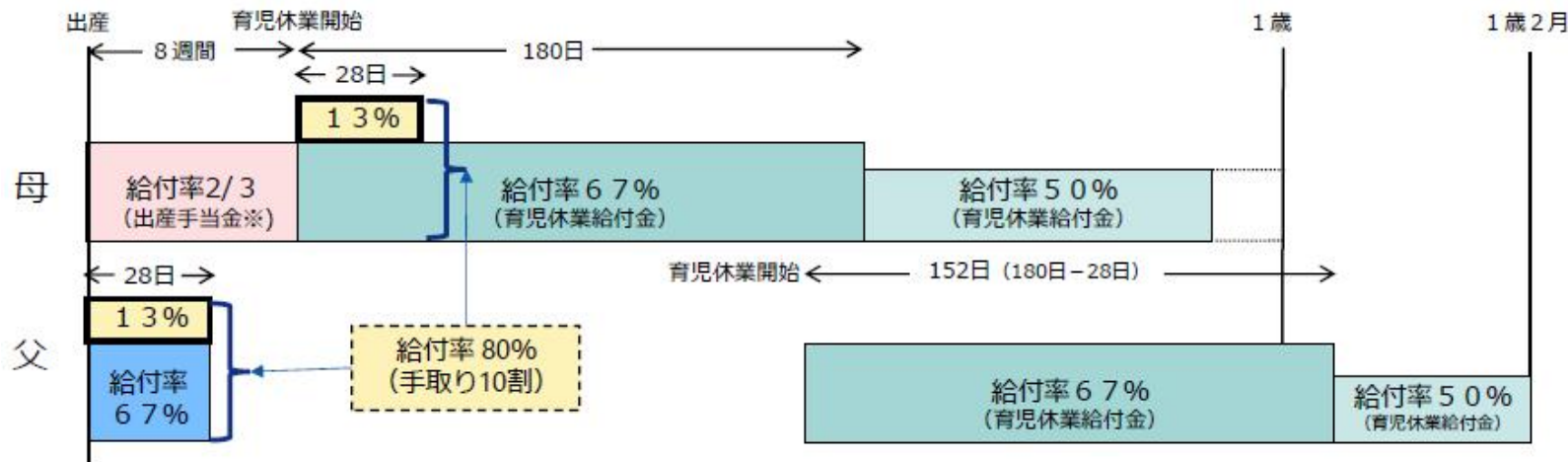
両親ともに育児休業を取得することを促進するため、以下要件①・②を満たす場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を出産後休業支援給付として給付し、育児休業給付とあわせて給付率を80%（手取りの10割相当となるよう）にします。

①子の出生直後の一定期間内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に育児休業を取得すること

②被保険者とその配偶者の両方が14日以上の子の育児休業を取得すること

※ 令和7年4月1日以降に上記要件を満たした場合に支給対象となります。

○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額額の2/3相当額を支給。

厚生労働省「雇用保険等の一部を改正する法律等の概要」より

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001266437.pdf>

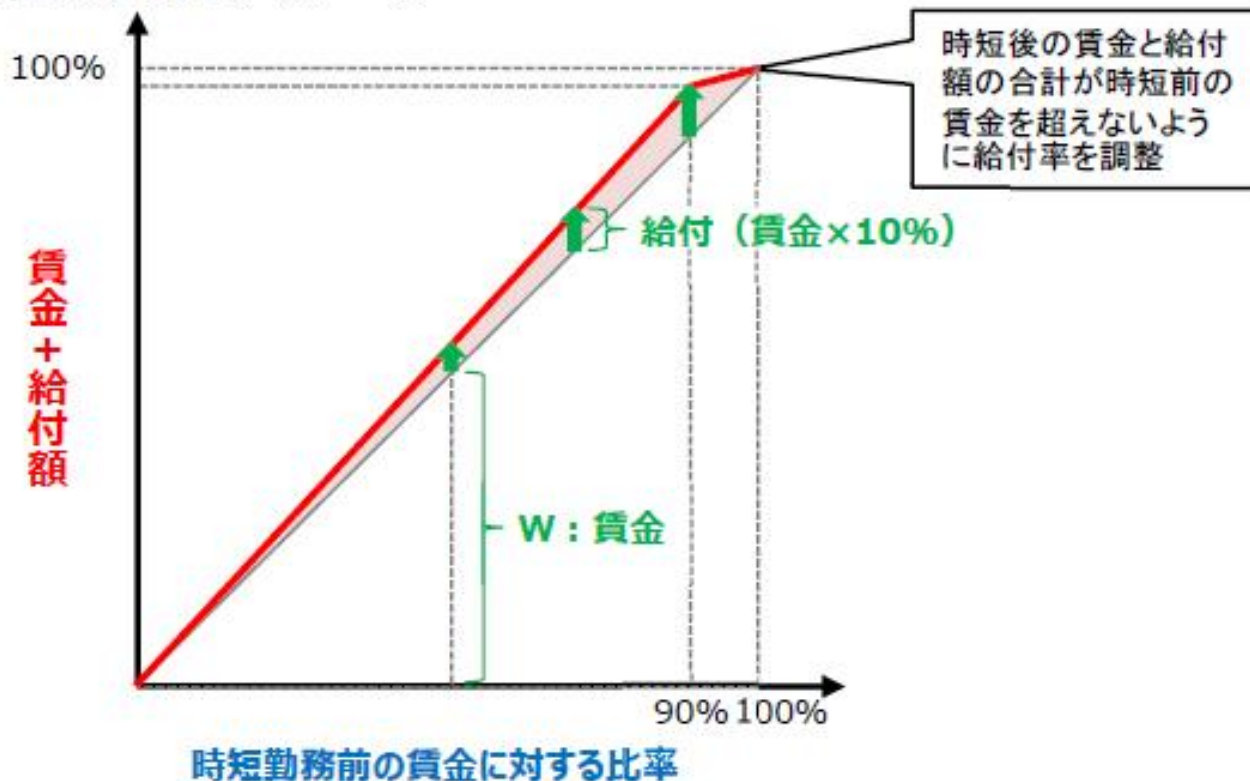
・育児休業給付に関する変更点について

2. 育児時短就業給付の創設

育児期を通じた柔軟な働き方を推進するため、被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合に時短勤務中に支払われた賃金の10%を支給する制度です。

※ 令和7年4月1日以降に上記要件を満たした場合に支給対象となります。

○育児時短就業給付の給付イメージ



厚生労働省「雇用保険等の一部を改正する法律等の概要」より

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001266437.pdf>

・育児休業給付に関する変更点について

3. 育児休業給付金の期間延長手続きの見直し

令和7年4月から保育所等に入れなかったことを理由とする育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります。

これまでは、保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないことについて、市区町村の発行する入所保留通知書などにより延長の要件を確認していましたが、令和7（2025）年4月より、これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要になります。

延長時の「育児休業給付金支給申請書」に「育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書」を添付しなければなりません。

・育児休業給付に関する変更点について

参考：育児休業給付金の支給対象期間延長要件（※1～3すべてを満たす必要があります）

1. あらかじめ市区町村に対して保育利用の申し込みを行っていること

- ・ 入所申込年月日が子が1歳に達する日（＊）までの日付となっていることが必要です。
- ・ 単に申し込みを失念していた場合や、入所申し込みを行おうと市区町村に問い合わせたところ、「入所が困難」との返答があり、期限内に申し込みを行わなかった場合は、延長は認められません。
- ・ 子が病気や障害により特別な配慮が必要であるため、保育体制が整備されていない等の理由で入所申し込みを市区町村が受け付けない場合は、申告書の理由欄にその旨を記載した上で、必要な書類（※障害者手帳（写し）、特別児童扶養手当証書（写し）、医師の診断書等のいずれか）を添付してください。

2. 速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認めること（※①～③すべてを満たす必要があります）

- ①原則として子が1歳に達する日（＊）の翌日以前の日を入所希望日として入所申し込みをしていること。
- ②申し込んだ保育所等が、合理的な理由※なく自宅から通所に片道30分以上要する施設のみとなっていないこと

※「合理的な理由」として認められるのは、原則として次のa～eのいずれかに該当する場合です。

・育児休業給付に関する変更点について

- a. 申し込んだ保育所等が本人または配偶者の通勤経路の途中にある場合（本人または配偶者の勤務先からの片道の通所時間が30分未満の場合を含みます。）
- b. 自宅から30分未満で通うことができる保育所等がない場合
- c. 自宅から30分未満で通うことができる保育所等の全てについて、その開所時間または開所日（曜日）では職場復帰後の勤務時間または勤務日（曜日）に対応できない場合
- d. 子が疾病や障害により特別に配慮が必要であり、30分未満で通える保育所等は全て申し込み不可となっている場合（医師の診断書、障害者手帳の写し等が必要です）
- e. その他、きょうだい が在籍している保育所等と同じ保育所等の利用を希望する場合、30分未満で通える保育所等がいずれも過去3年以内に児童への虐待等について都道府県または市区町村から行政指導等を受けていた場合も「合理的な理由」として認められます。

③市区町村に対する保育利用の申し込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示をしていないこと

※入所申込書において、「保育所等への入所を希望していない」、「速やかに職場復帰する意思がない」、「選考結果にかかわらず育児休業の延長を希望する」などの記載等があり、保育所等への入所の意思や速やかな職場復帰の意思がないことが明白な場合は、要件を満たしません。

・育児休業給付に関する変更点について

3. 子が1歳に達する日(＊)の翌日時点で保育所等の利用ができる見込みがないこと

子が1歳に達する日(＊)の翌日時点で保育が実施されないことを確認するため、発行年月日の子が1歳に達する日(＊)の翌日の2か月前(4月入所申し込みの場合は3か月前)の日以後の日付となっている市区町村の通知書(入所保留通知書や入所不承諾通知書など市区町村によって名称が異なる)を添付してください。

やむを得ない理由なく内定辞退を行っている場合はこの要件を満たしません。「やむを得ない理由」とは、内定の辞退について申し込み時点と内定した時点で住所や勤務場所等の変更等があり、内定した保育所等に子どもを入所させることができなかった場合を指します。

＊ パパ・ママ育休プラス制度の活用により、育児休業終了予定日の子が1歳に達する日後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日の子が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日

(注1)「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。

(注2)1歳6か月に達する日後の延長の場合は、「子が1歳に達する日(＊)」を「子が1歳6か月に達する日」と読み替えてください。

厚生労働省「育児休業給付金の支給対象延長手続き」より

<https://www.mhlw.go.jp/content/001269748.pdf>

・健康保険法（協会けんぽ・組合けんぽ）

全国健康保険協会<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3>

傷病手当金

病気休業中に被保険者とその家族の生活を保障するために設けられた制度で、被保険者が病気やケガのために会社を休み、事業主から十分な報酬が受けられない場合に支給。

<支給要件>

業務外の事由による病気やケガの療養のため仕事を休んだ日から連続して3日間（待期）の後、4日目以降の仕事に就けなかった日に対して支給されます。待期には、有給休暇、土日・祝日等の公休日も含まれ、給与の支払いがあったかどうかは関係ありません。

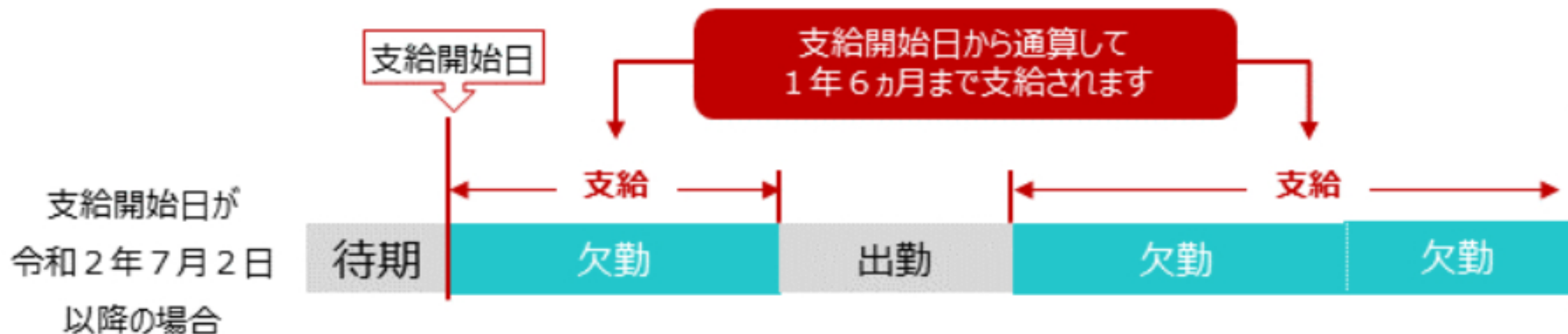
また、就労時間中に業務外の事由で発生した病気やケガについて仕事に就くことができない状態となった場合には、その日を待期の初日として起算されます。

「待期3日間」の考え方：待期3日間の考え方は会社を休んだ日が連続して3日間なければ成立しません。

連続して2日間会社を休んだ後、3日目に仕事を行った場合には、「待期3日間」は成立しません。

<支給期間と支給額>

- 傷病手当金が支給される期間は、支給を開始した日から通算して1年6ヵ月です。



1日あたりの金額

$$\left[\begin{array}{l} \text{支給開始日(※)以前の継続した12ヵ月間の} \\ \text{各月の標準月額を平均した額} \end{array} \right] \div 30 \text{日} \times \frac{2}{3}$$

※支給開始日とは、一番最初に給付が支給される日のことです

<申請者>

被保険者本人。ですが、実務上は、事業主（企業）がおこなうことが一般的

<申請窓口>

事業所が加入している健康保険協会、または、健康保険組合

<申請期間>

2年以内（療養のため労務不能となった日ごとにその翌日から2年を経過すると、時効により給付金の支払いができなくなる）

高額療養費

高額な医療費を支払ったときは高額療養費で払い戻しが受けられます。

高額療養費とは、同一月(1日から月末まで)にかかった医療費の自己負担額が高額になった場合、一定の金額(自己負担限度額)を超えた分が、あとで払い戻される制度です。医療費が高額になることが事前にわかっている場合には、「[限度額適用認定証](#)」を提示する方法が便利です。

<自己負担限度額の一例>

所得区分	自己負担限度額	> 多数該当 (※2)
① 区分ア (標準報酬月額83万円以上の方) (報酬月額81万円以上の方)	252,600円 + (総医療費※1 - 842,000円) × 1%	140,100円
② 区分イ (標準報酬月額53万～79万円の方) (報酬月額51万5千円以上～81万円未満の方)	167,400円 + (総医療費※1 - 558,000円) × 1%	93,000円
③ 区分ウ (標準報酬月額28万～50万円の方) (報酬月額27万円以上～51万5千円未満の方)	80,100円 + (総医療費※1 - 267,000円) × 1%	44,400円
④ 区分エ (標準報酬月額26万円以下の方) (報酬月額27万円未満の方)	57,600円	44,400円
⑤ 区分オ (低所得者) (被保険者が市区町村民税の非課税者等)	35,400円	24,600円

<申請者>

被保険者がおこなうことが一般的

<申請窓口>

被保険者が加入している健康保険協会、または、健康保険組合

<申請期間>

2年以内（高額療養費の支給を受ける権利の消滅時効は、診療を受けた月の翌月の初日から2年）

両立支援等助成金について

両立支援等助成金とは、厚生労働省が実施している助成金制度で、従業員の仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主を支援するものです。主に以下のような内容があります。

- ・出生時両立支援コース
- ・育児休業等支援コース
- ・育休中等業務代替支援コース
- ・柔軟な働き方選択制度支援コース
- ・介護離職防止支援コース
- ・不妊治療両立支援コース

両立支援助成金や各コースの詳細については厚生労働省のホームページを参照してください。

厚生労働省:「仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等のみなさまへ」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

＜キャリアコンサルタントの領域について理解した上での適切な対応について＞

- 相談者が被保険者（保険制度が適用されるかどうか）かどうかを確認
- 制度を利用する時の申請書類を依頼する先について（会社に問い合わせる、提出物を郵送で受け取るなどの方法）
- 届け出先へいつまでに提出すべきか、提出機関について
- 受給中の対応について（引き続きの就職先相談など）
- 詳細については会社や社労士、専門機関や公的機関へのリファー
- 環境への働きかけ（企業向け、スムーズな制度利用への協力依頼・相談等）