

育児・介護と仕事の両立支援制度の実効性： 制度利用者の声を通じた実態分析

はじめに

現代社会における労働環境は、少子高齢化の進行や共働き世帯の増加といった社会構造の変化を受け、個人の生活と仕事のバランスを重視する方向へと移行しつつある。とりわけ、育児や介護といった家族責任を担う労働者の増加に伴い、仕事と家庭生活を両立させるための制度整備が急務となっている。こうした背景の下、政府は育児休業制度や介護休業制度、短時間勤務制度等を設け、支援策の充実を図ってきた。しかしながら、制度が存在することと、それが実際に利用され効果を上げていることは別問題である。

制度が形式的に存在するのみで、利用者にとって使い勝手が悪かったり、職場の理解が得られず申請をためらうような状況が続く場合、制度の実効性は大きく損なわれることになる。本稿では、こうした「形式としての制度」と「実態としての利用」のギャップに着目し、育児・介護と仕事の両立支援制度の実効性を、制度利用者の声に基づいて分析する。現場の声に即した視点から、制度の課題点や今後の改善の方向性を明らかにすることを目的とする。

研究の背景と目的

本節では、育児・介護と仕事の両立を取り巻く社会的背景と、制度整備に対する政策的対応について概観しつつ、本研究の目的を明確にする。

少子高齢化と両立支援の政策的必要性

日本社会は急速に進行する少子高齢化の渦中にあり、生産年齢人口の減少とともに、労働力の確保と維持が国家的課題となっている。内閣府の公表資料によれば、今後数十年にわたって高齢者人口が増加し続ける一方、出生率は依然として低迷している。このような状況において、女性や高齢者、育児・介護中の労働者といった潜在的労働力の活用が不可欠である。そのため、仕事と家庭生活を両立可能とする環境整備は、労働力確保の観点からも喫緊の課題とされてきた。とりわけ育児休業制度や介護休業制度は、対象者が制度を利用しつつ円滑に職場復帰を果たすことを目指すものであり、制度設計における柔軟性や継続性が重要視されている。

制度利用者の視点からの評価の重要性

制度の整備が進んだとはいえ、実際の運用段階においては、制度が「名ばかり」であるとの指摘も根強い。制度の存在そのものではなく、それが利用しやすく、かつ利用したことで就業継続が可能になったかどうか、制度の実効性を測る上での指標となる。その意味で、単に制度の普及状況や利用率を定量的に把握するだけでなく、利用者の体験や意識といった質的情報を加味した分析が求められる。

本研究では、育児・介護と仕事の両立支援制度の有効性について、制度の利用経験者を中心とした実態調査に基づいて検討を加えることで、制度設計と運用の双方に対する課題と改善の方向性を抽出することを目的とする。

本論文の構成と方法

本節では、本稿が採用する分析方法と論述の構成を示すことで、研究の進め方を明確にする。

分析対象と方法の選定理由

本稿では、厚生労働省が実施した「仕事と家庭の両立支援に関する意識調査」や「育児休業制度等の利用実態調査」などの政府統計データを主な分析対象とする。これらの資料は、制度利用者自身による自由記述や評価項目を含むため、制度の定量的な利用実態に加えて、利用者の主観的評価や制度に対する課題認識を抽出することが可能である。調査データの中から、育児休業制度および介護休業制度の利用経験者に限定し、自由記述部分や制度に対する評価の記述を質的に分類・分析することで、制度利用の際に感じた利便性、不便さ、職場環境との関係性などについての実態を明らかにする。

また、分析にあたっては、以下の観点を中心にカテゴリ化を行う。すなわち、「制度の認知と周知状況」「職場における取得のしやすさ」「利用後の職場復帰状況」「上司・同僚の理解度」「制度利用による心理的負担」の5つである。これらの観点を通じて、制度の制度的側面と社会的側面の両面から実効性を検討する。

論文構成の概要

本論文は以下の構成で展開する。第1章では育児・介護と仕事の両立支援制度の法的枠組みと導入経緯を概観し、第2章では制度利用者の声を基にした制度評価を分析する。第3章では分析結果を踏まえて、制度運用上の課題とその背景を検討し、最終章では今後の政策的示唆と制度改善に向けた提案を行う。

育児・介護と仕事の両立支援制度の現状

育児や介護といった家庭内の責任と、労働という社会的責任の両立を図るための制度は、近年の日本社会において大きな政策的焦点となっている。少子化と高齢化の同時進行は、労働人口の減少や家族形態の多様化を引き起こし、労働者一人ひとりの家庭内での役割が増加している。これにより、育児や介護を抱えながら働く労働者の支援は、雇用政策上不可避の課題となっている。厚生労働省は両立支援に関する法整備を進め、企業にも取組を促してきたが、制度がどのように運用され、どれほど実効性を持っているかは、制度利用者の実態を通じて検討する必要がある。

育児休業制度の概要と利用状況

育児休業制度は、労働者が出産や育児のために一時的に職務を離れ、育児に専念することを可能とする制度であり、雇用保険法と育児・介護休業法に基づいて運用されている。

制度の基本的な構造と対象範囲

制度の骨格は、1歳未満の子を養育する労働者が希望すれば、原則として育児休業を取得できるというものである。一定の要件を満たせば最長2歳までの延長が可能であり、保育所の入所が困難な場合や育児の継続が必要とされる事情がある場合に適用される。また、正社員のみならず、契約社員やパートタイマーといった非正規労働者についても、要件を満たせば取得対象となる点は制度の包括性を示している。育児休業中の所得保障については、雇用保険からの給付金により一定程度カバーされているが、取得者の経済的負担感や職場復帰後の処遇不安が制度利用に対する心理的障壁となる例も多い。

実際の取得状況とその特徴

厚生労働省が実施した令和4年度の調査によれば、女性労働者における育児休業取得率は約85%と高水準に達している一方、男性労働者の取得率は未だに30%を下回る水準に留まっている。取得率の男女間格差は、企業文化や職場の理解、所得面での不安など複合的要因に起因しており、制度の普及と実効性には課題が残されている。また、制度を利用した者の中には、育児休業中の情報共有の不足や職場復帰後のキャリア形成の停滞を指摘する声もある。これらは、制度が単なる取得権利として存在するだけでなく、その取得後の職場環境との連動性が実効性を左右することを示唆している。

介護休業制度の概要と利用状況

介護休業制度は、家族の介護が必要となった際に労働者が一定期間職場を離れ、介護に専念

できるよう設けられた制度である。高齢社会の進行により、その重要性は年々高まりつつあるが、取得率の低さや制度への認知不足が実効性の障壁となっている。

制度の設計と支給内容

介護休業は、対象家族一人につき通算 93 日まで、3 回を上限として分割取得が可能である。対象となる家族には、配偶者、父母、子、配偶者の父母などが含まれ、要介護状態の判定は医師の診断や行政の認定に基づく。介護休業中は、雇用保険から介護休業給付金が支給され、賃金の一定割合が保障されるが、全額補償ではないことや制度に関する職場での理解度の低さが取得をためらわせる要因となっている。

利用実態と課題

制度そのものの認知度は高まりつつあるが、実際の取得者は全体の労働者の 1% 未満にとどまっており、制度の有効性には疑問が残る。特に、中小企業においては代替要員の確保が難しく、休業を申し出ることが職場に対する「迷惑行為」と受け取られる傾向も見られる。また、制度を利用した者の体験談からは、介護休業後の復職が困難であったり、非公式に退職を促されるといった職場環境の問題が浮かび上がる。これらは、法制度があってもその実効性を担保する社会的条件が整備されていないことを示している。

両立支援制度に関する法的枠組みとその変遷

日本における育児・介護と仕事の両立支援制度は、長年にわたり法改正を重ねてきた。社会の構造的変化と労働者のニーズの多様化に対応する形で制度は徐々に拡張され、形式上の整備は進んでいる。しかしその一方で、制度の定着や活用に向けた運用上の課題が顕在化しており、制度の変遷過程を俯瞰することはその背景理解に資する。

制度誕生の経緯と初期の特徴

1991 年に制定された「育児休業等に関する法律」は、育児のための労働中断を法的に位置付けた初の制度であり、1995 年には介護休業制度も新設された。制度制定当初は、企業に義務付けるのではなく、努力義務とする要素が多く、対象者も主に正社員に限定されていた。この時期の制度は、男女雇用機会均等法の延長線上に位置づけられ、特に女性の就業継続支援を目的としていた。しかし実際には、制度取得によるキャリアへの影響や、企業の対応未整備といった理由により、取得率は極めて低水準に留まっていた。

法制度の改正と拡充の流れ

2009 年に行われた育児・介護休業法の大規模な改正では、「パパ・ママ育休プラス」の創設や短時間勤務制度の義務化など、具体的な支援措置が導入された。さらに、2017 年には育児

休業の取得可能期間が2歳までに延長され、2022年には出生時育児休業制度（いわゆる「産後パパ育休」）が創設された。これらの改正は、制度の形式的枠組みを強化しつつ、男性の育児参画促進や多様な働き方への対応を意識したものである。一方、介護休業制度においても、分割取得が可能になるなど、利用者の実情に即した柔軟性が導入された。

制度の普及と実効性の課題

法制度の拡充にもかかわらず、制度利用率や満足度にはばらつきが存在する。特に中小企業や非正規労働者の間では、制度の認知が十分でない、あるいは取得を申し出にくいといった声が多い。また、育児・介護の対象者が複数に及ぶ場合や長期間にわたる場合、既存制度の支援範囲では対応しきれないケースも報告されている。このように、制度の法的枠組みは整備されているものの、現場における運用と労働者のニーズとの間にギャップが生じており、制度の「実効性」を高めるにはさらなる改善が求められている。

男性の育児休業取得促進に向けた施策と課題

育児休業制度の実効性を高めるうえで、男性の取得促進は避けて通れない課題である。少子化対策や男女共同参画の視点からも、父親の育児参加は重要であり、そのための法的施策と社会的風土の醸成が進められている。

制度的後押しと新制度の導入

近年の政策的動向として、2022年に創設された「出生時育児休業制度」は、父親が子の出生直後に最大4週間の育休を取得できるようにする新たな仕組みである。従来の育休制度では取得のタイミングや期間に制約があり、出産直後のサポートが難しかったが、本制度はその改善を図るものである。さらに、育児休業の申出期限の短縮や、企業による育休取得の意向確認義務なども設けられ、取得しやすい環境整備が法的に求められるようになった。こうした制度は、企業文化の変革を促す意味でも重要な契機となりうる。

実際の取得率と現場の課題

厚生労働省の統計によれば、男性の育児休業取得率は令和4年度時点で17%程度にとどまり、依然として女性の取得率（約85%）との差が大きい。特に中小企業では、業務の属人化や代替人員の不足により、男性労働者が長期休暇を取得しづらい状況が根強く残っている。また、制度利用に対する心理的抵抗感も無視できない。職場内に前例がない、取得によって評価が下がる懸念がある、あるいは昇進に影響するとの不安などが制度利用の阻害要因となっている。これらは制度の形式面を超えた職場文化や社会意識の問題であり、教育・啓発活動を含む総合的対応が必要である。

支援策の限界と今後の方向性

現行の施策は、制度の利用促進を図るうえで一定の効果を上げているものの、構造的な課題は依然として残されている。特に企業規模による格差、雇用形態による制度へのアクセス性の違いは、均等な制度活用を妨げている。今後は、企業に対する支援金制度の充実、管理職層への意識改革研修の義務化、さらには「制度利用後のキャリア支援」に至る包括的な支援枠組みが不可欠である。育児・介護と仕事の両立は、一部の人々の特殊な事情ではなく、すべての労働者が直面しうる普遍的課題であるという視点が制度設計と運用の前提に据えられるべきである。

両立支援制度利用者の実態と課題

育児・介護と仕事の両立を支援する制度が整備された現在においても、制度の運用が理想通りに進んでいるとは言い難い。制度そのものは法的に保障されている一方、実際に利用する段階で様々な困難が存在し、利用者が直面する課題は多岐にわたる。とりわけ、育児休業制度と介護休業制度に関しては、形式的な権利の存在と実効的な利用可能性との間に乖離が見られる。本章では、制度利用者の声に基づき、両立支援制度の実態を具体的に明らかにする。

育児休業制度利用者の声と課題

育児休業制度は比較的認知度が高く、女性を中心に利用が進んでいる。しかし、制度の取得前後における環境整備の不備や、職場復帰後のキャリアへの影響など、利用者が抱える問題は根深い。

取得前の心理的負担と制度説明の不十分さ

育児休業を取得する際、多くの利用者が上司や同僚に申し出ることに対する心理的抵抗を抱えている。特に民間企業においては、育児休業を取得することが業務に支障をきたすと受け取られかねず、事前の相談すらためらう例も少なくない。厚生労働省の調査によれば、育児休業取得を希望しながらも実際には申請しなかった理由として「職場に迷惑をかけたくない」「上司に言い出しにくい」が上位を占めている。また、制度そのものの詳細な説明が行われないことも問題である。企業によっては、マニュアルが存在していない、担当者の知識が乏しいといった事情により、労働者が自ら調べて手続きを進めなければならない場面がある。これは特に中小企業において顕著であり、制度の周知徹底が十分とはいえない実態がある。

職場復帰後のキャリアと人間関係の変化

育児休業後に職場復帰を果たした利用者の声からは、復帰後の仕事の割り当てや評価に対する不満が多く聞かれる。以前と同じ業務を担当できない、責任ある仕事を任せられなくなったといった状況が、キャリアの中断やモチベーションの低下を引き起こしている。また、同僚との関係においても、長期休業による距離感や情報の断絶が発生し、復帰後の人間関係がぎくしゃくするケースも報告されている。これらの課題は、制度利用後の就労継続支援のあり方に大きな問題があることを示しており、単に育児休業の取得を保障するだけでなく、その後の業務復帰を支援する職場環境の整備が不可欠である。

介護休業制度利用者の声と課題

介護休業制度は、育児休業制度と比べて利用率が極めて低く、制度そのものの存在が十分に活用されていない状況が続いている。介護という予測困難で長期化しやすいケアの性質が、制度の使いづらさと結びついている。

制度利用の困難と柔軟性の欠如

介護休業の利用に際しては、要介護状態の判定や、医師の診断書などの提出が必要とされるが、これらの手続きが複雑であることが制度利用の障壁となっている。加えて、介護休業は最大で93日という日数制限があり、慢性的な介護が必要なケースでは十分な支援とは言い難い。利用者からは「期間が短すぎる」「途中で切れてしまい、退職を余儀なくされた」といった声が寄せられており、制度の柔軟性の低さが指摘されている。

職場における理解不足と孤立感

介護は突発的に始まり、かつ他者に話しづらい性質を持つため、職場に対してオープンにしにくいという問題がある。上司や同僚に対して事情を説明することにためらいを感じる利用者は多く、制度利用が職場での立場を不利にするのではないかと不安が根強い。また、制度を使ってもなお、介護と仕事の両立が困難であるため、結果的に離職を選択するケースも少なくない。厚生労働省が行った意識調査では、介護離職を経験した者の多くが「制度はあったが使いにくかった」「使える雰囲気ではなかった」と回答しており、制度の存在が実質的支援にはつながっていない実態が明らかになっている。

職場環境と上司・同僚の理解度の影響

制度が整備されていても、その利用にあたって最も大きな影響を及ぼすのが、職場の雰囲気や上司・同僚の理解度である。法的権利として取得できる育児休業や介護休業であっても、実際に行行使う際には周囲との関係性が重要となり、制度の実効性を左右する大きな要因

となっている。

経営層・管理職による制度推進の温度差

企業における制度推進は、経営方針や管理職の理解と姿勢に大きく依存している。とりわけ中小企業においては、経営層の価値観が職場文化に直結しており、「休業制度は形式的なものに過ぎない」「取得されると業務が回らない」といった考え方が根強く残っている場合、利用のハードルは著しく高まる。厚生労働省の調査によれば、両立支援制度の利用を阻む要因として「管理職による制度理解の不足」が頻繁に挙げられており、制度を活用しやすい環境づくりの鍵を握るのは、現場のマネジメント層であることが明確となっている。

特に男性労働者が育児休業を取得する際には、前例の有無や管理職の対応が心理的障壁として大きく作用しており、取得率の低さに直結している。制度の利用促進には、管理職層に対する啓発と研修が不可欠である。

同僚の意識と「職場の空気」の影響

制度を取得する者にとって、同僚の意識もまた無視できない要素である。長期の休業により業務負担が他のメンバーに分散される場合、「迷惑をかけているのではないか」と感じることで、制度取得への躊躇につながる。特に業務の属人化が進んでいる職場では、代替要員の確保が困難であり、制度利用者の精神的負担は大きい。また、制度から復帰した後の職場において、かつての役割が変更されたり、疎外感を覚えるような対応が行われることで、制度取得によるキャリア上の「代償」を実感する例も少なくない。これは制度の実効性を損なう重大な要因であり、周囲の理解と協力体制の構築が必要不可欠である。

非正規雇用者の制度利用における障壁

正規雇用者に比べ、非正規雇用者は制度へのアクセス自体が著しく制限されている。育児休業や介護休業の法的対象に含まれているにもかかわらず、現実には利用に至らないケースが多く、制度設計と実態との間に明確な乖離が存在する。

雇用契約期間と制度対象の関係

育児休業制度においては、一定の雇用期間があり、かつ育児休業後に継続雇用が見込まれる者が対象とされている。非正規労働者の多くは有期契約であるため、これらの要件を満たさない場合が多く、制度の恩恵を受けられない。特に契約期間が更新制である場合、育児休業中に契約が切れることで、実質的に制度が適用されないこととなる。これにより、非正規雇用者は出産や介護を理由に離職せざるを得ない状況に追い込まれやすい。また、介護休業についても同様に、制度上の対象となり得るにもかかわらず、現場での理解不足や就業継続の

見通しの不透明さから申請に至らない例が多い。制度の存在を知らされていない、あるいは利用できるかどうか不明確であるという不安が、制度活用の阻害要因となっている。

労働条件の格差と制度格差の固定化

非正規労働者における制度活用の困難さは、単なる雇用形態の違いにとどまらず、社会保障や労働条件における格差の反映である。制度の設計においては、法的には正規・非正規の区別なく対象としているにもかかわらず、実際には制度の運用上の説明不足、情報提供の欠如、職場環境の不備などにより、非正規雇用者が制度の対象外となっている事実上の排除が起きている。このような制度格差の固定化は、ジェンダーや階層の格差とも密接に関連し、社会的な分断を助長する恐れがある。政府が推進する「全ての人が働きやすい社会」の実現には、非正規雇用者を含めた包摂的な制度運用が不可欠であり、今後の政策的課題として対応が求められる。

非正規雇用労働者における両立支援制度の利用実態

日本の労働市場において、非正規雇用者の割合は年々上昇し続けており、2023 年時点で全雇用者の約 4 割を占めている。パート、アルバイト、契約社員、派遣社員など多様な形態が含まれるこの非正規層は、雇用の安定性や待遇の面で正規雇用者と大きな格差を有しており、育児や介護といった家庭責任との両立に際しても、制度利用における不利が顕著である。制度上は正規・非正規を問わず両立支援制度の対象とされているが、実際には利用実態に大きな隔たりが存在し、その背景には法制度の限界と雇用慣行が複雑に絡み合っている。

非正規雇用者の育児・介護支援制度利用状況

非正規雇用者は制度上、一定の条件を満たせば育児休業や介護休業の対象となる。しかしながら、実際の利用率は極めて低く、正規雇用者との間に制度活用の格差が存在する。

制度利用に関する定量的実態

厚生労働省が実施した「雇用均等基本調査（令和 5 年）」によれば、正規雇用者の育児休業取得率が女性で約 85%、男性で 17.1%であるのに対し、非正規雇用者における取得率は女性でも 40%台にとどまり、男性に至っては 5%未満に過ぎない。介護休業についても同様に、非正規労働者の取得率は統計的に無視できるほど低く、ほとんど制度が利用されていないのが実情である。これらのデータからは、制度の存在自体が非正規層にとって現実的な選択肢となっていないことが浮かび上がる。とりわけパートタイム労働者や契約更新が不透明な雇用形態においては、制度の対象条件すら満たせないケースが多く、制度の利用は事実上困難である。

業種・職種ごとの偏り

制度利用の状況には業種や職種による偏りも存在する。医療・福祉、サービス業、小売業といった女性非正規労働者が多く従事する分野では、制度の周知や利用が進んでいない場合が多く、業務の属人性の高さも制度活用の妨げとなっている。また、派遣社員については雇用主が派遣元であることから、制度の運用責任が不明確になりやすく、申請から取得に至るプロセスが複雑化する傾向にある。こうした状況は、法制度上の「形式的な平等」が、現場において「実質的な不平等」として表出している構造的問題を示している。

非正規雇用者が直面する課題と制度の限界

非正規雇用者にとっての両立支援制度は、制度上の適用可能性があるにもかかわらず、実際には利用を妨げる多くの障壁が存在する。これらは個人の問題ではなく、制度設計と雇用環境に由来する構造的な課題である。

雇用期間と取得要件の矛盾

育児休業や介護休業の取得には、「1年以上継続して雇用されていること」や「子が1歳6ヶ月になる日まで雇用契約が継続する見込みであること」など、一定の条件が設けられている。非正規労働者の多くは契約期間が6ヶ月あるいは1年未満であり、かつ更新の可否が曖昧であるため、制度利用の前提条件を満たしにくい。さらに、制度取得を申し出ることが契約更新に悪影響を与えるのではないかという不安から、取得をためらう傾向も強い。これは制度上の不備というより、制度と雇用実態の齟齬に起因する問題であり、個々の労働者の選択の自由を大きく制限している。

情報の非対称性と相談先の不在

非正規雇用者の多くは、制度についての正確な情報にアクセスする機会が少なく、制度の存在自体を知らないという事例も珍しくない。雇用主が制度の説明義務を果たしていない場合や、制度利用の手続きが複雑である場合、情報の非対称性によって利用機会が奪われることになる。加えて、非正規労働者は人事部門や労務担当者と接点を持ちにくく、制度利用に関する相談窓口が不明確であることが多い。このような環境では、制度取得のための実務的な支援が受けられず、制度は「絵に描いた餅」と化す。

非正規雇用者への支援策とその効果

非正規雇用者の両立支援制度利用を促進するため、国や地方自治体、企業により多様な支援策が講じられてきた。しかしながら、これらの施策がどの程度まで実効性を持ち得ているか

については、実態に即した評価が求められている。本節では、現行の支援策の概要と、それに対する利用者の反応、制度改善の余地について検討する。

両立支援助成金制度の活用と限界

厚生労働省は両立支援等助成金制度を設け、育児・介護との両立を支援する職場環境整備に取り組む企業に対して経済的インセンティブを与えている。非正規雇用者が制度を利用した場合に支給対象となる「育児休業等支援コース」や「介護離職防止支援コース」などが用意されており、中小企業の負担軽減と制度利用促進が目的とされている。しかしながら、実際にこれらの助成制度を活用している企業は限定的であり、制度の存在を知らない企業も多い。また、助成金の申請には煩雑な書類手続きが伴い、人手不足に悩む中小企業では実質的に制度の活用が困難となるケースも見られる。その結果、助成制度が本来対象として想定していた非正規雇用者への支援には十分に届いておらず、制度の周知と簡素化が求められる。

地方自治体による支援事業の実例とその限界

一部の自治体では、独自に非正規労働者の両立支援を目的とした相談窓口の設置やセミナー開催を実施している。特に、女性の再就職支援やシングルマザーのキャリア支援を目的とした施策においては、育児との両立を視野に入れた支援プログラムが展開されており、一定の効果が報告されている。しかし、こうした支援の地域格差は大きく、情報提供や支援の質が自治体によって異なるため、全国的な制度利用促進には限界がある。また、就労支援と両立支援の連携が不十分である場合、労働市場における非正規雇用者の不安定性は解消されず、両立可能な働き方の実現には結びつかない。

キャリア形成支援との統合的対応の必要性

非正規雇用者にとって、育児・介護と仕事の両立は単なる制度の利用の可否にとどまらず、中長期的なキャリア形成と密接に関係している。現行制度は、短期的な制度利用には一定の支援を提供しているが、その後の職場復帰支援やキャリアの中断防止策については十分に整備されていない。た、育児休業後にパートから正規雇用への転換が困難である、あるいは介護休業後に再雇用の機会が乏しいといった問題は、非正規雇用の構造的な問題とリンクしている。このため、両立支援制度の充実と同時に、非正規雇用者のキャリアパスを描けるような制度的後押しが不可欠であり、職業訓練、ジョブマッチング支援、柔軟な就業形態の拡充といった多角的施策の統合が求められる。

利用者の声にみる支援策への評価

非正規雇用者の中には、制度利用や行政支援を通じて就業継続が可能になった事例も存在する。例えば、育児休業取得中に保育園の確保や家事支援制度を併用することで、復職がス

ムーズに進んだという報告や、介護支援と併用して短時間勤務が可能となった事例もある。しかし、そのような例はむしろ例外であり、多くの非正規雇用者は制度へのアクセスそのものが困難であると指摘している。利用者からは「情報が届かない」「手続きが複雑」「取得後の支援がない」といった意見が多く寄せられ、支援策の設計と実態との間に明確な乖離があることが示されている。制度の有効性は、最も支援を必要とする者に届いて初めて実効性を持つ。非正規雇用者への支援策は、制度設計の理念においても「補完的措置」ではなく、「中心的施策」として位置づけ直す必要がある。

中小企業における両立支援制度の導入と運用状況

育児や介護といった家庭の責任と就業の両立を支援する制度は、労働者の継続的就労を実現するうえで重要な役割を果たす。とりわけ中小企業においては、限られた人員のなかで業務を回す必要があることから、両立支援制度の有無が離職の有無に直結する場面も少なくない。国は法的整備のみならず、中小企業への制度導入支援を重点施策として進めてきたが、実際の導入率や運用状況には大きな個別差が見られる。本章では、中小企業における両立支援制度の整備・運用の実態を概観し、制度導入の促進に向けた要因分析を試みる。

中小企業の両立支援制度の整備状況

中小企業がどの程度まで育児・介護と仕事の両立を支援する制度を整備しているかを明らかにすることは、制度の有効性を検討するうえで基礎的な前提となる。大企業に比べて中小企業は人事制度が柔軟に運用されやすい反面、制度化やマニュアル整備に遅れがちである傾向が指摘されてきた。

制度整備の実態と導入率のばらつき

厚生労働省「令和4年度両立支援制度実態調査」によれば、常用労働者が100人未満の企業において、育児休業制度を「社内制度として明文化」している割合はおよそ47%にとどまり、法定水準を下回る形で運用されている企業が少なくない。介護休業制度についてはさらに導入率が低く、明文化している企業は全体の3割弱に過ぎない。これらの結果は、制度が存在していても社内規程として整備されていなかったり、実際に運用される体制が未整備であることを示しており、従業員側の制度活用に対する信頼性や透明性が確保されていない状況がある。

人事・労務担当者の体制と制度運用の課題

中小企業においては、人事・労務担当者が専門職ではなく、他業務との兼任で対応している場合が多い。これにより、制度導入や運用に関する専門的知識や継続的な情報更新が行き届

かず、制度の活用支援が形骸化する傾向がある。特に育児休業や介護休業に関する申請手続き、給付金制度の案内、復職支援の仕組みなどに関して、社内に十分な対応マニュアルが整っていない場合、申請者が自ら調査し、行政機関に個別相談する状況となる。このような状況は、制度の「見かけ上の存在」と「実際の活用可能性」の間にギャップを生じさせ、制度の信頼性を損なっている。

中小企業特有の課題と成功事例

中小企業における両立支援制度の導入と運用には、大企業とは異なる特有の制約や構造的課題が存在する。一方で、そうした制約を乗り越え、柔軟で実効的な支援策を展開している企業も存在しており、成功事例の分析は他企業への波及的効果を持つ。

業務の属人化と代替要員の不在

中小企業では少人数で業務が回されているため、個々の労働者にかかる業務負担が大きくなりがちである。このため、誰かが長期休業を取得することが即座に業務停滞に直結しやすい。特に専門性の高い業務を担う人材や、営業・経理など重要な役割を持つ社員が不在となった場合、業務が継続不能に陥ることさえある。こうした属人性の高い労働環境においては、制度を設けても実際には取得をためらう職場文化が形成されやすく、上司からの「本音では困る」といった無言の圧力が制度の形骸化を招いている。また、代替要員を確保するだけの人的余裕や予算的余裕がないことも、中小企業が制度導入に二の足を踏む要因の一つである。

成功事例に見る柔軟な対応の可能性

一方で、制度の整備と職場文化の醸成に成功した中小企業も存在する。例えば、ある製造業の中小企業では、育児休業中の社員の代替要員として OB 人材を活用し、熟練した人材が短期間だけ現場を支援する体制を整えた。これにより業務の継続性を確保するとともに、若手社員の離職を防ぎ、長期的な人材確保にもつなげている。また、別の IT 関連企業では、介護との両立を支援するために柔軟な勤務形態（リモート勤務、時差出勤など）を制度化し、従業員の申出に応じて個別対応する仕組みを設けた。このように、制度を形式的に整備するだけでなく、実際の働き方に即した柔軟な運用を可能とする中小企業の取り組みは、他社にとっても参考になるものである。

これらの成功事例に共通するのは、「全社的な制度整備」というより、「個々の従業員の事情に即した現場主義的対応」であり、規模の小ささをむしろ柔軟性の源泉ととらえた経営戦略である。中小企業における両立支援制度の実効性向上には、こうした現場志向型の制度運用が鍵となる。

中小企業における制度導入の促進策

中小企業が両立支援制度を導入し、実効的に運用していくためには、制度設計上の工夫に加えて、外部支援制度の積極的活用と、職場内の意識改革が必要不可欠である。

行政による支援制度と活用実績

厚生労働省は、育児休業制度や介護休業制度の導入・運用を促進するため、「両立支援等助成金」の制度を整備しており、中小企業において制度を新規導入した場合や、初めて育児休業を取得させた場合などに助成金が支給される。この制度は人事担当者の育成や社内規程の整備にも利用可能であり、活用することで制度整備の初期コストを軽減できる。しかし、助成金の申請手続きは煩雑であり、また人手不足の中小企業にとっては申請業務そのものが大きな負担となる。そのため、行政による情報提供や相談支援の拡充、書類簡素化など、制度の使いやすさに対する改善が求められている。

経営層の意識改革とトップダウンの重要性

制度の導入が単なる形式で終わらず、実際に活用されるためには、企業の経営層による積極的な関与が不可欠である。中小企業においては、経営層が従業員の私生活に対して「自己責任」の立場をとることが少なくなく、制度利用が甘えと受け取られる文化が根強い。このような風土を変えるには、経営者自身が制度の意義を理解し、自社にとっての中長期的利益（離職率の低下、人材確保の安定化、生産性の維持）として捉えることが重要となる。経営層のトップダウンによるメッセージの発信と、管理職を対象とした研修の実施は、制度活用の促進において有効な手段である。

地域ネットワークの構築と事例共有

また、地域の中小企業同士が成功事例を共有し、制度導入や運用ノウハウを交換できる場の整備も重要である。地域産業支援センターや商工会議所が中心となって制度導入に関する勉強会や相談会を開催することで、企業間の知見が蓄積され、横展開が促進される。行政・地域団体・企業の三者が連携することによって、中小企業全体の制度導入率と実効性を底上げすることが期待される。

両立支援制度の実効性に関する分析

法制度の整備により、育児や介護と仕事の両立を支援する枠組みは一応の形を成している。しかし、制度が実際にどの程度まで機能しているか、すなわち実効性を伴っているかという問いに対しては、依然として疑問が残る。制度が単に存在することと、それが労働者にとっ

て実際に利用可能であり、利用後の生活やキャリアに肯定的な影響をもたらしていることとは異なる。制度の実効性を測るには、制度利用時および復職後の就業環境、周囲の支援体制、精神的影響といった多角的な視点からの実態分析が必要である。

制度利用の障壁とその要因

育児休業や介護休業をはじめとする両立支援制度は、法的に整備されている一方で、利用者が制度を申請・活用する段階において多くの障壁に直面している。こうした障壁は制度自体の内容というよりも、制度を取り巻く労働環境や職場文化に起因する場合が多く、制度の名目的な存在と実質的な機能の間に乖離が生じている。

職場文化と無言の抑制圧力

制度が存在していても、職場において制度取得者がほとんどいない、あるいは制度利用がネガティブに評価される風土がある場合、労働者は実際の取得をためらう傾向が強まる。厚生労働省の意識調査では、育児休業や介護休業を希望しながらも取得に至らなかった理由として、「上司や同僚に迷惑をかけると感じた」「制度を利用することで昇進や評価に影響するのではないかと不安だった」といった回答が多く見られた。このような職場文化は、明文化された規則よりも強力に労働者の選択を左右し、特に男性労働者においては「制度は女性のためのものである」という固定観念が制度取得の心理的障壁として作用している。

情報不足と制度理解の不徹底

制度が存在していても、労働者自身がその内容や手続きについて十分に理解していないケースも少なくない。特に中小企業や非正規雇用者においては、制度に関する説明が不十分である、あるいは企業側が積極的に情報提供を行っていないといった実態が見られる。制度利用の可否が雇用契約の内容や契約更新の見通しに左右される場合、労働者は自らの立場が不安定であると感じ、制度利用を控える傾向にある。このように、情報へのアクセス格差や制度理解の不徹底が制度利用の障壁を形成している。

復職後の業務負担とキャリアへの影響

制度を利用することに成功したとしても、その後の職場復帰において新たな課題が浮上する。復職後の業務配分の変化やキャリアパスの停滞、職場内での人間関係の変化などは、制度の実効性を評価するうえで重要な要素である。

復職時の業務再配置と責任低下

育児休業や介護休業からの復職に際し、従前と同じ職務に戻れないというケースが少なく

ない。これは、長期不在中に業務分担が変更されたことや、復職後の労働時間制限を考慮した企業側の配慮によるものであるが、本人にとっては業務の縮小や責任の剥奪と受け取られることもある。特に総合職で管理職候補として働いていた者が、復職後にスタッフ職へ異動となるケースなどでは、モチベーションの低下や自己効力感の喪失を招く。こうしたキャリアの分断は、制度が単なる「一時的な離脱の許容」ではなく、「継続的な職業生活の支援」であるという観点に立った設計となっていないことを示している。

昇進・評価に対する影響と性別格差

制度利用後の評価に関しては、依然として性別による格差が存在する。女性労働者が育児休業後に昇進から外されるといったケースが報告される一方、男性労働者が制度を利用した場合には「例外的扱い」とされ、職場内での立場が曖昧になることがある。これは制度設計そのものよりも、運用を担う企業内の評価制度や人事慣行に根差した問題であり、制度の実効性を評価する際には、復職後の職務内容や評価制度のあり方を含めた包括的な検討が必要となる。

制度利用者へのサポート体制の現状と課題

両立支援制度の利用が労働者にとって実効性を伴うためには、制度そのものの存在に加え、制度利用中および復職後のサポート体制が整っている必要がある。にもかかわらず、多くの職場では、制度利用者を支える体制が形式的にしか整備されておらず、制度利用による安心感が得られない実態が浮かび上がっている。

社内相談窓口と制度案内の実効性

厚生労働省の調査によると、多くの企業は両立支援制度に関する相談窓口や人事部門を設けていると回答しているが、実際にそれが利用者にとって信頼できる窓口として機能しているかどうかは別問題である。特に中小企業や非正規雇用者を多く抱える職場では、相談窓口が機能不全に陥っていることが多く、制度利用者は自ら行政機関へ問い合わせるなどして対応せざるを得ない状況がある。また、制度案内が入社時の一度きりであり、実際に制度が必要になった時期には詳細な情報が提供されないといった事例も多く報告されている。このような状況では、制度は存在していても「実際に利用されない制度」として形骸化する危険性が高い。

復職支援プログラムの欠如

制度利用者の復職を支援するプログラムやリハビリ勤務制度などが整備されている企業は限られており、復職後は即時にフルタイム勤務へ戻されるといった例も見られる。こうした対応は、育児や介護の継続的な負担を抱える労働者にとって大きな負担となり、離職を選択

する要因ともなっている。特に介護との両立を図る労働者にとっては、突発的な呼び出しや対応が求められることが多く、柔軟な勤務体制の欠如が制度活用の壁となる。職場内における復職支援体制の整備は、制度を名実ともに実効的なものとするために不可欠である。

制度利用者のメンタルヘルスへの影響

両立支援制度の実効性を論じるにあたり、制度利用者の心理的側面、特にメンタルヘルスへの影響は無視できない視点である。制度が存在していても、利用過程における不安やストレス、復職後の孤立感などは、労働者の心身に大きな影響を与える。制度の形骸化がメンタルヘルス悪化の要因となるケースも多く、制度利用者への精神的支援の必要性が高まっている。

制度利用中の不安と孤立感

育児休業や介護休業の取得中、労働者は職場との接点が希薄になることが多い。業務情報の共有が途絶えたり、連絡を控えるべきという暗黙の了解が存在する場合、利用者は「自分が忘れられているのではないか」「復帰後に居場所がないのではないか」といった不安に苛まれる。特に男性の育児休業取得者においては、周囲に前例が少なく、制度利用に対する周囲の目線に敏感になる傾向が強い。これが心理的ストレスを引き起こし、育児に専念すべき期間に精神的な負担が重なることとなる。

復職後の心理的負荷と燃え尽き症候群

復職後の業務再開に伴い、かつての業務と家族責任の双方を同時に担う状況は、ワークライフバランスの喪失を引き起こし、過度の疲弊状態をもたらす。特にフルタイム勤務へ一挙に戻る場合、睡眠不足や身体的疲労とともに、心理的にも「完璧を求められている」という重圧に晒され、燃え尽き症候群に近い状態に陥るケースもある。このような状況は、復職後の離職率上昇とも関連しており、制度利用者のメンタルヘルスをケアする仕組みの整備が急務である。労働安全衛生の観点からも、両立支援制度を単なる「就業支援」ではなく「生活支援」と捉えるべき段階にきている。

他国における両立支援制度との比較

日本における両立支援制度の実効性を評価するには、国内の制度枠組みや運用実態に加えて、他国の施策との比較が不可欠である。少子高齢化や女性の就業率上昇といった社会的課題は先進諸国に共通しており、各国はそれぞれの制度文化や労働市場に適応した支援策を講じている。これらの国際的な実践事例を通じて、日本の制度が抱える構造的課題や、改善の方向性を照射することが可能となる。

主要国の育児・介護支援制度の概要

本節では、北欧諸国、ドイツ、フランス、韓国といった主要国における育児・介護支援制度の概要を概観し、日本との比較の前提となる制度的特徴を整理する。

北欧諸国：包括的福祉国家による家庭支援

スウェーデンを代表とする北欧諸国では、育児・介護に対して国家が広範に支援を行っており、税財政による再分配機能が強く働いている。スウェーデンでは、育児休業制度として「親育児休暇制度（Parental leave）」が整備されており、両親合わせて合計 480 日間の休暇が取得可能である。うち一定期間は「父母双方が取得しないと失効する日数」とされ、父親の取得を促進する仕組みが制度設計に組み込まれている。介護についても公的サービスが充実しており、家族によるケアに依存する割合は相対的に低い。高齢者ケアは原則として自治体が責任を負い、訪問介護やデイケアなどが利用しやすい形で提供されている。

ドイツ：所得比例の育児手当と柔軟な復職支援

ドイツでは、「育児手当付き親育児休暇制度（Elterngeld）」が整備されており、子の出生後 14 か月間、父母がそれぞれ取得することを前提とした育児手当が支給される。手当は所得比例で計算され、最大月額 1,800 ユーロまで支給される仕組みとなっている。介護支援では「介護保険制度（Pflegeversicherung）」が公的保険制度として機能しており、要介護者の認定に応じて在宅サービスや施設入所が保障される。家族介護者に対しても介護休暇制度が存在し、最大 10 日間の短期休暇と 6 か月間の無給休暇が法定されている。

フランス：育児支援と雇用継続の並立

フランスでは、育児と就業を両立する支援策として保育施設の整備と育児手当の両輪が展開されている。特に保育所へのアクセスが容易であり、就業継続を志向する親にとって制度設計が親和的である。また、子育て家庭向けの税制優遇措置も充実しており、家族単位の課税制度を通じて経済的負担の軽減が図られている。介護に関しては、介護者に対する支援金制度や「家庭内介護者の法的地位」を認める施策が導入されており、ケア責任を担う家族に対する社会的評価が制度化されている。

韓国：後発的導入ながら急速な整備

韓国では、少子化対策の一環として育児支援制度の拡充が進められており、両親ともに育児休業が取得可能な法制度が整備されている。制度としては日本に近く、育児休業給付も雇用保険から支給される。一方、介護支援においては制度整備が途上であり、家族による非公式ケアの割合が依然として高い。公的サービスの地域格差も課題とされており、政策としての

一貫性や継続性が問われている。

日本の制度との相違点と示唆

前節で概観したように、先進各国の両立支援制度は育児・介護のいずれにおいても制度内容や運用方法に多様性が見られる。日本の制度と比較することで、その設計思想や運用上の重点の違いが明らかとなり、今後の制度改革に向けた重要な示唆を得ることができる。

制度の柔軟性と取得のしやすさ

日本においては、育児休業制度や介護休業制度が法的に整備されており、対象者の範囲も拡大されてきた。しかし、制度の「存在」と「取得のしやすさ」は必ずしも一致しておらず、職場環境や文化が利用の可否を大きく左右している。これに対し、スウェーデンやドイツでは、制度利用が社会的に当然視されており、父母双方が制度を活用することが前提となっている。また、制度の柔軟性(例えば分割取得や時間単位での取得、取得後の復職支援体制)が整っており、利用者にとって実際に使いやすい構造が備わっている。日本においては制度の枠組みが硬直的であり、特に復職後の調整に関する支援が不十分であることが制度の実効性を制限している。

所得補償制度の違いと経済的インセンティブ

日本の育児休業給付は雇用保険から支給されるが、一定の上限が設けられており、実際の所得の7割以下となる場合も多い。これに対して、ドイツのように所得比例で支給され、かつ比較的高水準の手当が支給される制度では、特に男性の制度利用率が高くなる傾向にある。経済的な安心感が制度利用の促進要因となる点は、制度設計上の重要な教訓である。また、スウェーデンでは父母のいずれか一方しか制度を利用しない場合、利用可能日数の一部が失効するという仕組みがあり、制度設計において明確な「男性利用促進」のインセンティブが組み込まれている。日本においても、男性の制度利用を促進するためには、制度的誘導の強化が必要とされる。

公的介護サービスと家族依存の構造

介護支援制度においても、日本と他国の違いは明確である。日本では介護保険制度が存在するものの、家族がケアの中心となる構造が根強く、在宅介護を担う者の精神的・身体的負担が大きい。これに対して、北欧諸国では公的サービスの利用が第一選択肢として制度化されており、家族の関与は補助的な位置づけである。

この違いは、制度の設計理念が「家庭内ケアの支援」か「家庭からのケアの解放」かという方向性の違いに起因しており、日本における介護者支援の在り方を再考する契機となる。

他国の成功事例から学ぶべき点

国際比較において重要なのは、他国の制度を単なる模倣対象とするのではなく、制度が成立している社会的文脈と運用の実態に注目し、日本社会に応用可能な示唆を抽出することである。以下では、特に政策的成功が認識されている事例をもとに、制度設計と運用に関する学習可能な要素を整理する。

スウェーデン：制度文化の社会化

スウェーデンにおける最大の特徴は、制度が法制度として整備されているだけでなく、社会文化の一部として定着している点である。育児休業を取得することは「当然の権利」であると同時に「社会的義務」であるとの認識が広く共有されており、制度利用に対するステイグマが存在しない。また、職場復帰後のワークライフバランスを保障するため、勤務時間の短縮やテレワーク制度が恒常的に活用されており、家庭責任と職業責任の両立が可能な職場文化が形成されている。このような社会全体の認識形成と制度運用の融合は、日本における制度定着のヒントとなる。

ドイツ：所得補償と育児の社会化

ドイツでは、育児手当が所得に連動する制度であることにより、中間層以上の男性も制度を利用しやすい環境が整っている。また、保育制度も整備されており、子育ては個人の責任ではなく社会全体の責任として位置づけられている。特に都市部においては保育所利用率が高く、女性の就業継続率にも好影響を与えている。このように、単に休業制度を整備するだけでなく、子育てを「継続的な社会支援」の対象として政策的に位置づけることの重要性が示されている。

フランス：保育と税制の統合による支援

フランスにおいては、家庭政策としての育児支援が広範に展開されており、保育施設の拡充と税制優遇措置が連動して育児期の経済的負担軽減を図っている。こうした政策的一貫性が、女性の高い労働参加率を維持する背景となっている。とりわけ保育の早期化が制度的に支援されており、生後3か月以降の保育利用が一般化している。このような支援策は、家族の自助努力に過剰に依存しない制度設計として日本にとっても有用な参考となる。

おわりに

育児や介護といった家庭内のケア責任と、継続的な職業生活との両立は、現代の労働社会における重要かつ切実な課題である。日本においては、育児・介護休業制度をはじめとする両

立支援策が法制度として整備されてきたが、その実効性については、制度の運用実態、利用者の体験、職場環境との関係といった多層的な視点からの検討が不可欠である。本稿では、制度利用者の声に着目しながら、制度の構造的特徴と実態との乖離を分析し、課題と可能性を明らかにすることを試みた。

本研究の総括と意義

本節では、本論文の分析を通じて得られた知見を振り返り、両立支援制度の実効性という観点から本研究の意義を整理する。

制度の「存在」と「機能」のギャップ

本研究において最も顕著に確認されたのは、両立支援制度が法的には整備されている一方で、それが利用者にとって実質的に「機能」しているとは言い難い状況が多く職場に存在しているという点である。特に、中小企業や非正規雇用の場面においては、制度の存在が知られていなかったり、制度取得がキャリアに不利益をもたらすと懸念されたりするなど、実効性を担保するには至っていないことが明らかとなった。また、復職後の業務再配置や評価制度の運用が不透明なままであるため、制度利用者がモチベーションを低下させるケースや、職場内での孤立感を抱く事例も散見された。これらは、制度の構造的限界と運用上の不備が複合的に作用していることを示している。

実証的知見に基づく制度評価の必要性

本稿では、制度設計論にとどまらず、実際に制度を利用した当事者の視点を重視する立場から分析を行った。育児・介護という個人的・家庭的領域の課題は、労働政策における「個人対応」の対象として取り扱われがちであるが、制度の実効性は社会構造や労働慣行との連動の中でこそ論じられるべきである。その意味で、制度利用者の声を通じて制度の限界を明らかにする本研究は、制度の実態評価における一つの試みとして一定の意義を有している。両立支援策が名目的存在にとどまるのではなく、すべての労働者にとって「使える」制度となるためには、実証的根拠に基づいた政策設計と運用の再構築が求められる。

今後の課題と展望

今後、日本において両立支援制度の実効性を高めるためには、法制度の拡充に加えて、制度が実際に活用される環境整備と運用支援の在り方を見直す必要がある。本節では、そのための課題と政策的展望を提示する。

制度運用における職場文化の変革

第一に求められるのは、制度の運用が労働者の自己責任に委ねられる状況の是正である。制度を取得したことが職場内での不利益につながるとの認識が依然として存在しており、特に男性労働者や管理職にとっては制度利用のハードルが高い。これは、法制度の問題というよりも、制度取得を正当な行為として支える職場文化や評価制度の未整備に起因している。このような状況を打破するためには、企業経営層による制度利用の積極的な推奨と、管理職層に対する教育・研修の強化が求められる。また、労働者が制度取得を申し出やすくするための相談体制の整備や、制度取得者が孤立しないためのフォローアップ体制の構築も必要である。

包摂的制度運用と雇用形態を超えた支援体制の確立

第二に重要なのは、非正規雇用者を含むすべての労働者にとって制度が実効的であるような支援体制の構築である。現行制度は形式上、非正規雇用者にも適用可能であるが、雇用契約の更新制や就業継続の不透明性などが制度活用の妨げとなっている。すべての雇用形態において制度を平等に活用できるようにするためには、制度周知の徹底、契約期間を跨いだ制度適用の柔軟性、さらに制度取得を理由とした不利益取り扱いの防止といった実務レベルでの工夫が不可欠である。

制度の社会的価値を高める政策的仕掛け

第三に、両立支援制度の利用が社会的に「評価される行為」とであるという認識を広げるための政策的アプローチが必要となる。例えば、制度取得企業に対する認証制度の充実、利用者数に応じた助成制度の強化、制度利用に関するベストプラクティスの表彰などにより、企業行動に対して正のインセンティブを与えることが効果的である。同時に、制度利用者本人に対しても、経済的支援の拡充や復職後のキャリア支援、メンタルヘルス支援といった側面から包括的に支援する枠組みが必要である。

参考文献

- 厚生労働省「仕事と育児の両立のニーズ 両立支援制度の課題」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001057863.pdf>
- 厚生労働省「第5回 今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32219.html
- 厚生労働省「仕事と家庭の両立支援対策について」
<https://www.mhlw.go.jp/topics/2014/01/dl/tp0130-02-02p.pdf>
- 厚生労働省「第4回 今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32057.html

- 厚生労働省「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html
- 厚生労働省「雇用・労働 治療と仕事の両立について」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>
- 厚生労働省「第 5 回 仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000185713.html>
- 厚生労働省「令和 2 年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000200711_00003.html
- 厚生労働省「平成 30 年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000534372.pdf>
- 厚生労働省「育児休業取得企業 好事例集(令和 5 年度版)」
https://ikumen-project.mhlw.go.jp/library/download/ikumen_company/
- 厚生労働省「事業場において治療と仕事の両立を支援するための配慮とその決定」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000848465.pdf>
- 厚生労働省「育児・介護休業法に関する Q&A」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001383031.pdf>
- 厚生労働省「育児・介護休業法の改正について」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001326112.pdf>
- 厚生労働省「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（令和 5 年度）」
<https://www.jinji.go.jp/content/000007960.pdf>
- 厚生労働省「非正規雇用労働者（有期・パート）の雇用」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page08.html
- 厚生労働省「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000200711_00002.html
- 厚生労働省「我が国及び諸外国の少子化の状況等に関する調査」
https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/b35f4182-9128-43c0-9ffd-ef8ca52c1c5f/503f8ff4/20241114_resources_research_other_shogaikoku_09.pdf
- 厚生労働省「介護保険制度に関する国際比較調査報告」
https://www.kenporen.com/include/outline/pdf/kaigai_r01_03.pdf