

「女性活躍加速のための重点方針2015」 に基づく来年度予算要求等の検討状況

**＜女性活躍のための環境整備について
(就業継続支援、非正規雇用への対応)＞**

「女性活躍加速のための重点方針 2015」 該当箇所	
大項目	3. 女性活躍のための環境整備
中項目	(3) キャリアの断絶を防ぐための継続就業支援、非正規雇用への対応
小項目	①出産、育児、介護などのライフイベントによる女性のキャリア断絶を防ぐため、以下の取組を強化・実施する。 ・育児休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、育休復帰支援プログラムの拡充に加え、～
該当施策名 (事業名)	中小企業における育休復帰支援プログラム事業
該当施策の背景・目的	中小企業における人材活用の促進、労働者の育児休業の取得及び育児休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、中小企業及び中小企業で働く労働者の状況に応じた「育休復帰支援プラン」の策定・利用を支援することを目的とする。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 ☒ C 予算 27 年度予算： 467,290 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針： 新規 ☒ 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 E その他（具体的に：)
該当施策概要	平成 27 年度については以下の取組を行うこととしている。 ①モデルプランの改定及び普及促進 中小企業における人材活用の促進、労働者の育休取得及び育休取得後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、平成 26 年度に作成した「育休復帰支援モデルプラン」を改定及び周知し活用を促す企業向けセミナーを開催する。 ②プランナーの養成・活動支援 各々の事業主の状況に応じたプランを策定する「プランナー」を基礎・応用研修により養成する。養成するに当たっては、期間雇用者の育休取得・職場復帰を視野に入れ人材活用の促進等を図る。 また、プランナーの円滑な活動のための支援を行う。 ③中小企業への助成金支給 (中小企業両立支援助成金 育休復帰支援プランコース) プランナーによるプランの策定支援を受けた中小企業において対象労働者が育休を取得した場合、及び当該育休取得者が復帰した場合に、その企業に対して助成金を支給する。 来年度においては、重点の趣旨を踏まえて拡充に向け検討している。
問い合わせ先 部局課	厚生労働省 雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

「女性活躍加速のための重点方針 2015」 該当箇所	
大項目	3. 女性活躍のための環境整備
中項目	(3) キャリアの断絶を防ぐための継続就業支援、非正規雇用への対応
小項目	① 出産、育児、介護などのライフイベントによる女性のキャリア断絶を防ぐため、以下の取組を強化・実施する。
該当施策名 (事業名)	キャリア形成促進助成金(育休中・復職後等能力アップコース)
該当施策の背景・目的	職業訓練等の実施を行う事業主等が、雇用する労働者に対し段階的かつ体系的な職業能力開発を促進するため、育児休業中・復職後などの労働者のキャリア形成を支援することを目的とする。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 C 予算 27 年度予算： 2,667,738 千円 (育休中・復職後等能力アップコース分) ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針： 新規 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 E その他(具体的に：)
該当施策概要	労働者の職業能力開発についての計画に基づいて訓練等を行った事業主に対して、訓練経費や訓練期間中に支払った賃金の一部を助成。 【育休中・復職後等能力アップコース】 (訓練対象者) 雇用保険の被保険者 (基本要件) ・ Off-JT により実施される訓練であること ・ 実訓練時間が 20 時間以上であること ・ 以下のいずれかに当てはまる訓練であること ① 3 か月以上の育児休業取得期間中の雇用保険被保険者を対象とする自発的な訓練 ② 3 か月以上の育児休業取得期間終了後に職場復帰して、1 年以内の労働者を対象とする訓練 ③ 妊娠・出産・育児により離職したが、子どもが小学校入学までに再就職した労働者に対して、再就職後 3 年以内に行う訓練 (助成額・助成率) → 賃金助成(1 人 1 時間当たり) 800(400) 円 経費助成 2/3(1/2) ※ () 内は中小企業以外 ※ 来年度においては、重点の趣旨を踏まえ要件緩和を検討
問い合わせ先 部局課	厚生労働省 職業能力開発局育成支援課

平成27年度キャリア形成促進助成金

職業訓練などを実施する事業主等に対して訓練経費や訓練中の賃金を助成し、労働者のキャリア形成を効果的に促進

○ 事業主及び事業主団体等向け

助成内容		助成額※()額は中小企業以外の額
① ものづくり人材育成訓練【拡充】	中小企業以外 中小企業 事業主団体等	建設業や製造業が実施する大臣の認定を受けた次のOJT付き訓練 ア 企業単独型訓練（企業が単独で実施する訓練） イ 企業連携型訓練（複数の企業が連携して実施する訓練） ウ 事業主団体等連携型訓練（事業主団体等と企業が連携して実施する訓練）
		経費助成：2/3(1/2) 賃金助成：1h当たり800円(400円) OJT実施助成：1h当たり700円(400円)

○ 事業主向け

助成内容		助成額※()額は中小企業以外の額
② 政策課題対応型訓練		
	① 成長分野等人材育成コース	健康(医療・介護)・環境などの成長分野等での人材育成のための訓練 海外関連業務に従事する人材育成のための訓練(海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練も含む) 中長期的なキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練
	② グローバル人材育成コース	
	③ 中長期的キャリア形成コース	
	④ 熟練技能育成・承継コース	
	⑤ 若年人材育成コース	経費助成：1/2(1/3) 賃金助成：1h当たり800円(400円)
	⑥ 育休中・復職後等能力アップコース	経費助成：2/3(1/2)【助成率拡充】 賃金助成：1h当たり800円(400円)
	⑦ 認定実習併用職業訓練コース	経費助成：1/2 賃金助成：1h当たり800円 OJT実施助成(⑦)：1h当たり600円
	⑧ 自発的職業能力開発コース	賃金助成：1h当たり400円 経費助成：1/3
	③ 一般型訓練	

○ 事業主団体等向け

助成内容		助成額
④ 団体等実施型訓練	事業主 団体等	経費助成：1/2（育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練 2/3）

※ 東日本大震災に伴う被災地の事業主に対する特別措置について、平成28年3月31日まで延長
経費助成：1/2(中小企業以外1/3)、賃金助成：1h当たり800円(中小企業以外400円)、OJT実施助成：1h当たり600円(中小企業以外600円)

「女性活躍加速のための重点方針 2015」 該当箇所	
大項目	3. 女性活躍のための環境整備
中項目	(3) キャリアの断絶を防ぐための継続就業支援、非正規雇用への対応
小項目	①出産、育児、介護などのライフイベントによる女性のキャリア断絶を防ぐため、以下の取組を強化・実施する。 ・～代替要員を確保し育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主への支援を拡充する。
該当施策名 (事業名)	中小企業両立支援助成金 代替要員確保コース
該当施策の背景・目的	育児を行う労働者が安心して育児休業を取得しやすく、職場に復帰しやすい環境の整備を図ることを目的とする。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 ☒ C 予算 27 年度予算： 309,400 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針： 新規 ☒ 拡充 ☐ 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 E その他（具体的に： ）
該当施策概要	育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給する。 来年度においては、重点の趣旨を踏まえて拡充に向け検討している。
問い合わせ先 部局課	厚生労働省 雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

「女性活躍加速のための重点方針 2015」 該当箇所	
大項目	3. 女性活躍のための環境整備
中項目	(3) キャリアの断絶を防ぐための継続就業支援、非正規雇用への対応
小項目	① 出産、育児、介護などのライフイベントによる女性のキャリア断絶を防ぐため、以下の取組を強化・実施する。
該当施策名 (事業名)	女性のライフステージに対応した公的職業訓練の充実
該当施策の背景・目的	育児等で離職中の女性の再就職に向けては、実践的な職業能力開発への支援が必要であり、育児と両立が可能な職業訓練を実施することを目的とする。
該当施策の政策手段の分類	☒ A 法令・制度改正 ☐ B 税制改正要望 ☒ C 予算 27 年度予算 : 5,073,797 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針 : 新規 ☒ 拡充 ☐ 継続 ※該当するものに○をしてください。 ☐ D 機構定員要求 ☐ E その他 (具体的に :)
該当施策概要	育児等でキャリアを中断した女性の再就職を支援するため、公共職業訓練の一部において、1日の訓練時間数を短く設定した短時間訓練コース(育児と職業訓練の両立が可能)及び託児サービスの支援を実施 ※ 来年度においては、重点の趣旨を踏まえ拡充に向け検討
問い合わせ先 部局課	厚生労働省 職業能力開発局能力開発課

女性のライフステージに対応した公的職業訓練の充実

出産・育児を理由とする離職後の再就職に向けた能力開発の主な課題

- 離職によるブランクに対応するため、実践的能力の開発への支援が必要
- 育児と能力開発の両立が困難 < 公的職業訓練の多くが5～6時間／日であり、育児との両立が困難 >
- 女性が活躍できる再就職等の分野の拡大が必要

< ものづくり分野の訓練を行うポリテクセンター訓練生の女性比率は14.9%（平成25年度） >

○ 女性再就職支援コースの創設

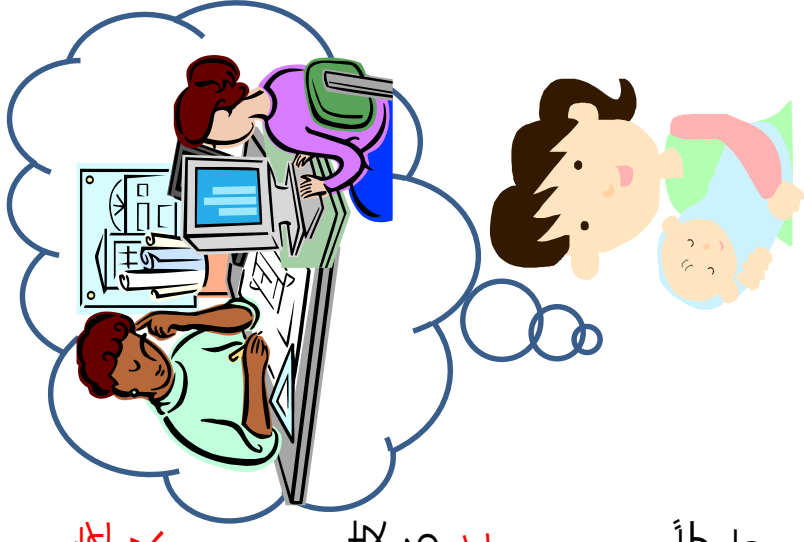
育児等でキャリアを中断した女性の再就職を支援するため、**実習と講義を組み合わせたコースや1日の訓練時間数を短く設定した短時間訓練コース**を設定し、実践力を養成

○ 託児サービスの拡充

現在民間教育訓練機関等への委託訓練のみで実施している託児サービス支援について、**公共職業能力開発施設で行う施設内訓練についても拡充する**とともに、託児サービス設置を委託訓練の企画提案審査の評価加点点目とする**等利用の促進**を実施

○ 女性職域拡大事業の創設

製造業などのものづくり分野における女性の就業を促進するため、産業デザインやITなども活用した女性向け**ものづくり分野コースの開発・実施**するほか、**女性向け広報活動を強化**



「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	3. 女性活躍のための環境整備
中項目	(3) キャリアの断絶を防ぐための継続就業支援、非正規雇用への対応
小項目	① 出産、育児、介護などのライフイベントによる女性のキャリア断絶を防ぐため、以下の取組を強化・実施する。 ・ 介護離職の防止に向けて、介護休業制度の従業員への周知強化、分割取得の在り方、介護期における柔軟な働き方の推進策、介護休業取得時の経済的負担軽減の在り方など、介護休業・休暇の取得促進に向け法的措置も含めて必要な対応を検討する。
該当施策名 (事業名)	育児・介護休業法の見直し
該当施策の背景・目的	平成 21 年の育児・介護休業法改正法附則第 7 条において、「この法律の施行後 5 年を経過した場合において、」改正後の規定の施行状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。」とされた。 この規定を踏まえ、仕事と家庭の両立支援をめぐる状況を把握しつつ、仕事と家庭の両立を容易にするための更なる方策等について、検討を行う。
該当施策の政策手段の分類	㊤ 法令・制度改正 B 税制改正要望 C 予算 27 年度予算： 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針： 新規 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 E その他（具体的に： ）
該当施策概要	育児・介護休業法については、平成 21 年の育児・介護休業法改正法附則第 7 条において施行 5 年後の見直しが規定されており、現在、「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」において、仕事と介護を両立できる環境整備のため、介護期の柔軟な働き方の充実等、必要な見直しの検討を進めているところであり、平成 27 年夏頃までに報告書を取りまとめる予定である。
問い合わせ先 部局課	厚生労働省 雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会について

1 趣旨

人口減少社会が到来する中で、男女ともに労働者が仕事と家庭を両立し、安心して働き続けることができる環境を整備することは、ますます重要な政策課題となっている。

このため、育児・介護休業等の普及、定着を図っているところであるが、平成21年の育児・介護休業法の改正においては、改正法の附則で、「この法律の施行後5年を経過した場合において、「改正後の規定の施行状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。」とされたところである。

これを踏まえ、仕事と家庭の両立支援をめぐる状況を把握しつつ、仕事と家庭の両立を容易にするための更なる方策等について、検討を行うこととする。

2 検討課題

1 仕事と介護の両立のあり方

(1) 介護休業のあり方 (2) 介護期の柔軟な働き方の充実

2 多様な家族形態・雇用形態に対応した、育児期の柔軟な働き方の充実

∞ (1) 育児休業 (2) 子の看護休暇 (3) 勤務時間短縮等の措置、所定外労働の免除等

3 男性の仕事と家庭の両立の促進

4 その他

3 参集者 (50音順、敬称略) (◎座長)

池田 心豪	独立行政法人 労働政策研究・研修機構 企業と雇用部門 副主任研究員
石山 麗子	東京海上日動ベターライフサービス株式会社 地域連携・認知症対応推進チーム シニアケアマネジャー
神吉 知郁子	立教大学 法学部 准教授
◎佐藤 博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
武石 恵美子	法政大学 キャリアデザイン学部 教授
田代 康彦	日本電気株式会社 人事部長
中井 悦子	東芝労働組合 中央執行委員
両角 道代	慶應義塾大学 法科大学院 教授

4 これまでの開催状況

第 1 回	平成26年11月19日	第 2 回	平成26年12月 5日
第 3 回	平成26年12月19日	第 4 回	平成27年 1月23日
第 5 回	平成27年 2月10日	第 6 回	平成27年 2月12日
第 7 回	平成27年 3月20日	第 8 回	平成27年 4月10日
第 9 回	平成27年 5月15日	第10回	平成27年 5月29日
第11回	平成27年 6月26日	第12回	平成27年 7月10日
第13回	平成27年 7月30日		

平成27年夏頃を目途に取りまとめ予定

「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	3. 女性活躍のための環境整備
中項目	(3) キャリアの断絶を防ぐための継続就業支援、非正規雇用への対応
小項目	② 非正規雇用労働者の正社員との均等・均衡待遇、非正規雇用労働者から正社員への転換、非正規雇用労働者に対する育児・介護休業制度の周知徹底及び利用環境の改善を含め、非正規雇用労働者に対する総合的な支援を強力に推進する。
該当施策名 (事業名)	正社員実現加速プロジェクト
該当施策の背景・目的	日本経済の好循環の動きを更に進めていくために、雇用情勢が着実に改善しているタイミングを捉え、正社員就職の拡大を図るとともに、正社員として働くことを希望する非正規雇用労働者の正社員転換等を促進し、労働者がその能力を十分に発揮できる環境作りを行うことが重要。
該当施策の政策手段の分類	㊤ 法令・制度改正 B 税制改正要望 ㊦ 予算 27 年度予算： 32,055,782 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針： 新規 <u>拡充</u> 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 E その他(具体的に：)
該当施策概要	<平成 27 年度の取組> ・ 『正社員実現キャンペーン』の強力な推進 ・ ハローワークによる正社員就職の実現 ・ 正社員実現に取り組む事業主への支援 ・ 派遣労働者の直接雇用・正社員化の促進 ・ 未来を創る若者のための総合的・体系的な法的整備 <今後の取組> 雇用の質を高め、女性の活躍促進を更に進めるため、キャリアアップ助成金の拡充等による正社員転換や雇用管理改善に向けた取組などを行う「正社員転換・雇用管理改善プロジェクト(仮称)」を策定し、非正規雇用労働者の正社員転換等を加速させる予定。
部局課	厚生労働省 職業安定局派遣・有期労働対策部企画課

『正社員実現加速プロジェクト』の推進 ～ 2015年度の取組 ～

2015年度

- 【ハローワーク（HW）の正社員求人数】**425万人**
【HWによる正社員就職者数】**90万人**
【HWの紹介により正社員化したフリーター等の数】**32万人**

2020年

- 【フリーター数】124万人（ピーク時：217万人（2003年））

大臣の指示を踏まえ、2015年度の取組を強力に推し進めていくため、以下に掲げる施策について、本省・労働局・ハローワークが一体となって取り組む。

『正社員実現キャンペーン』を強力に推進

- 経営者団体等に対し、正社員の採用等を働きかける啓発運動を強力に推進（6～8月に集中キャンペーン）

ハローワークによる正社員就職の実現

- 正社員求人への拡大に取り組む、正社員就職の実現を加速
- フリーター女性、年長フリーターに対するキャリア・コンサルティング等の実施

正社員実現に取り組む事業主への支援

- 『キャリアアップ助成金』の拡充（※）による派遣労働者の正社員転換、『多様な正社員』の導入支援、人材育成の促進（※）「勤務地限定正社員制度」・「職務限定正社員制度」を導入・適用した場合等の助成を創設 1事業所当たり**40万円**（1人当たり**30万円**）
- 『トライアル雇用奨励金』によるフリーター・ニート等の正社員就職の実現
- 就業経験等に応じた公共職業訓練、成長分野で求められる人材育成の推進

派遣労働者の直接雇用・正社員化促進

- 『キャリアアップ助成金』の**助成額拡充**（1人当たり**80万円**支給）による派遣先における派遣労働者の正社員雇用の促進
- 第189回通常国会に提出した「**労働者派遣法改正案**」の早期成立・円滑な施行を目指すことにより、派遣労働者のキャリアアップを促進
- 派遣先に直接雇用される際のルールを派遣契約に定めるよう措置・周知啓発

未来を創る若者のための総合的・体系的な法的整備

- 第189回通常国会に提出した「**若者雇用促進法案**」の早期成立・円滑な施行を目指す。

「日本再興戦略」改訂 2015（平成 27 年 6 月 30 日閣議決定）（抄）

第二 3つのアクションプラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2－2. 女性の活躍推進/外国人材の活用

（3）新たに講ずべき具体的施策

i）女性の活躍推進

⑪ 企業における正社員転換・雇用管理改善の強化

雇用の質を高め、女性の活躍促進を更に進めるため、キャリアアップ助成金の拡充等による正社員転換や雇用管理改善に向けた取組などを行う「正社員転換・雇用管理改善プロジェクト（仮称）」を年度内に策定し、非正規雇用労働者の正社員転換等を加速させる。

「女性活躍加速のための重点方針 2015」 該当箇所	
大項目	3. 女性の活躍のための環境整備
中項目	(3) キャリアの断絶を防ぐための継続就業支援、非正規雇用への対応
小項目	② 非正規雇用労働者の正社員との均等・均衡待遇、非正規雇用労働者から正社員への転換、非正規雇用労働者に対する育児・介護休業制度の周知徹底及び利用環境の改善を含め、非正規雇用労働者に対する総合的な支援を強力に推進する。
該当施策名 (事業名)	短時間労働者均衡待遇啓発事業
該当施策の背景・目的	パートタイム労働者は雇用労働者全体の約3割を占め、基幹的な働き方をする者も増加しており、我が国の経済に果たす役割の重要性も増大している。パートタイム労働は、育児・介護等様々な事情により就業時間に制約のある者が従事しやすい働き方であり、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい働き方として位置付けることができる一方で、現状においては、待遇が働きや貢献に見合っていない場合もあり、均等・均衡待遇の一層の確保等が必要である。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 C 予算 27 年度予算： 752,846 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針： 新規 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 E その他（具体的に： ）
該当施策概要	(主な施策) ・パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等を推進するため、改正パートタイム労働法の周知・指導等により改正法の着実な履行確保を図る。また、パートタイム労働者の活躍推進への取組を積極的に進める企業を表彰し、その取組を広く発信するとともに、教育訓練、正社員転換制度の整備、短時間正社員制度の導入に取り組む事業主を支援する。 ・正社員とパートタイム労働者の均衡のとれた賃金決定を促進するため、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を行う
問い合わせ先 部局課	厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課

「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	3. 女性活躍のための環境整備
中項目	(3) キャリアの断絶を防ぐための継続就業支援、非正規雇用への対応
小項目	②～非正規雇用労働者に対する育児・介護休業制度の周知徹底及び利用環境の改善を～
該当施策名 (事業名)	育児・介護休業法対策推進
該当施策の背景・目的	育児・介護休業法の円滑な施行を図り、育児や介護を理由とした離職を防止して継続就業できる職場環境を整備する。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 C 予算 27 年度予算：425,670 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針： 新規 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 E その他（具体的に： ）
該当施策概要	育児・介護休業法が遵守されるよう、事業主及び労働者に対し、法の周知・徹底を図るほか、事業主に対する指導、労働者と事業主との間の紛争を迅速に解決するための調停等を行う。 また、企業において、育児・介護休業法に基づく両立支援制度が利用しやすい職場環境が整備されるよう支援を行う。
問い合わせ先 部局課	厚生労働省 雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

「女性活躍加速のための重点方針 2015」 該当箇所	
大項目	3. 女性活躍のための環境整備
中項目	(3) キャリアの断絶を防ぐための継続就業支援、非正規雇用への対応
小項目	① 出産、育児、介護などのライフイベントによる女性のキャリア断絶を防ぐため、以下の取組を強化・実施する。 ・晩婚化・晩産化の進展に伴い増加が見込まれる、一人の女性に育児と介護の負担が同時にかかる、いわゆる「ダブル・ケア」問題の実態について調査を行い、その結果等も踏まえ、必要に応じて、負担の軽減の観点からの対策の検討を進める。
該当施策名 (事業名)	平成 27 年度育児と介護のダブル・ケアに関する実態調査
該当施策の背景・目的	近年、親の介護期までに育児が終わらず、これらのケアを同時に負担するという「ダブル・ケア問題」が社会的関心を集めているが、これまでのところ実態は明らかにされていない。本調査は、公的統計をもとにダブル・ケアの規模や基本属性を把握するとともに意識調査を行い、ダブル・ケアに関連する諸施策の基礎資料の提供を目的とする。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 C 予算 27 年度予算： 6,940 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針： 新規 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 E その他（具体的に：)
該当施策概要	(1) ダブル・ケアを行っている者の人数・属性の把握 以下の公的統計の個票データを用いた集計・分析 i) 総務省統計局「就業構造基本調査」 ii) 厚生労働省「国民生活基礎調査」 (2) インターネット・モニターによる意識調査 ダブル・ケア世帯が直面している困難、問題点等の整理
問い合わせ先 部局課	内閣府 男女共同参画局調査課

育児と介護のダブル・ケアの実態に関する調査

平成 27 年 7 月

男女共同参画局

1. 概要

(1) 既存統計を用いたダブル・ケア人口の集計

総務省統計局『就業構造基本調査(2012)』の個票を利用して、育児と介護のダブル・ケアを行っている人数(規模)等を把握。

※厚生労働省『国民生活基礎調査』で時系列の動向も補足的に調査。

(2) インターネット意識調査

ダブル・ケアを行っている人に対し、直面している困難や支援に関する要望等を中心とした意識調査を行う。

2. スケジュール

9 月～ 有識者へのヒアリングをしつつ調査方針を検討

12～1 月メド インターネット調査の実施

2 月以降 報告書取りまとめ

※調査自体は、調査会社等に委託して実施。