

個別課題についての検討①

※下線部が前回からの追加部分

1 仕事と介護の両立のあり方**<総論的課題>**

- 介護期間は（育児とは異なり）長期間にわたりうる（平均寿命と健康寿命の差は男性で約9年、女性で約13年）。このため、労働者にとってはいつまで続くかわからないという不安がある。【第8回研究会参考資料1-①】
- 認知症が増加しているなど、介護のあり方も変容してきている。
- 介護期間は長期間にわたりうるため、法律上の休業制度でカバーできる部分は限定されており、介護を抱える従業員以外を含め、会社全体として柔軟な働き方ができる環境を整備することが必要。
- 企業において両立支援の取組を進めるため、①従業員の実態把握、②制度設計・見直し、③介護に直面する前の従業員への支援、④介護に直面した従業員への支援、⑤働き方の改革、が必要。
- 介護には、①突発的、緊急的対応が必要なもの、②定期的、長期の対応が必要なものの2種類がある。また、介護の状況は個別の事情（遠距離かどうか等）によるところが大きい。
- 労働者が自ら介護をすると、結果として離職につながるのではないか。介護をしながらも継続就業することができるために必要な制度的対応は何かという視点が必要。
- 両立支援制度の整備に加えて、在宅介護・施設介護含め介護保険サービスやその他福祉サービスの適切な活用も重要。特に高齢者介護は、特別養護老人ホームへの新規入所者が原則要介護3以上に限定されたことなどから、在宅介護から始まるケースが多くなると想定される。育児・介護休業法と介護保険サービス等福祉サービスは、利用する側から見ると車の両輪のようなものであるという実態に即して考える必要がある。

<議論のための視点>

- ・仕事をしながら介護をする上で、具体的な場面・ケースごとに必要な制度とは
- ・必要な制度と企業の負担との関係
- ・法制度上の措置として行うべきか、その他の手段で行うべきか（権利の強さ、実効性）
- ・現行制度との関係
 - 現行制度における制度趣旨との関係
 - 現行制度でカバーされているもの、されていないもの

(1) 介護休業のあり方

■総論

- 介護休業を取得して休む場合としてどのような場合があるか。その休業のニーズに現行制度は対応できているか。【第8回研究会参考資料1-②】

■介護休業の期間・分割取得

- 現行の介護休業期間（93日）は適切か。【第8回研究会参考資料1-③】
- 「要介護状態ごとに1回」という現行の制度に対し、複数回取得できるようにすることについてどう考えるか。
- 複数回取得できることとする場合、どのようなニーズに対応するものとして位置づけるべきか。
- 複数回取得できることとする場合、その回数、最低取得単位、取得可能な期間の範囲についてどう考えるか。
 - ・ 現行制度は、最低取得単位について制限をしていない。
 - ・ 現行制度は、取得可能な期間の範囲について制限をしていない。
 - ・ 取得回数のみ限定し、最低取得単位を設けないという方法もあり得るのではないか。
- 現行、短期の休みのニーズについては介護休暇で対応しているが、介護休業を短期で複数回取得できることとする場合に、介護休業と介護休暇の関係についてどう考えるか。
- 介護休業の定義である『介護をするためにする休業』について、自ら介護する場合以外にも介護休業の対象となることについてどう考えるか。【第8回研究会参考資料1-④】
 - ・ 「介護」とは、労働者本人が、歩行、食事、入浴等の日常生活に必要な便宜を供与することをいうが、継続就業を図るため、介護のための体制整備の調整等を行うことも、介護休業の対象に含まれていることがわかるようにすべきではないか。
- 複数回取得できることとする場合、給付についてどのように考えるか。

■介護休業の対象となる要介護者

○ 要介護の判断基準（「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」）について、現在の介助のあり方を踏まえ、事項・行動の内容を修正すべきではないか。【第8回研究会参考資料1—⑤】

○ 「要介護状態」の対象範囲は適切か。
・ 要介護状態：負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により2週間にわたり常時介護を必要とする状態

※「負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害」とは、負傷又は疾病による場合、負傷又は疾病にかかり治った後障害が残った場合及び先天的に障害を有する場合を含む【第7回研究会参考資料2】

○ 介護休業等の対象家族の範囲は適切か。
・ 現行は、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）配偶者の父母、とされている。

・今後ニーズがあると考えられるため、同居していない兄弟姉妹や祖父母も対象にすることもありうるのではないか。特に介護休暇については、日数を増やす等の対応の代わりに、介護に関わる人を増やすという意味もあり、介護休暇について対象を広げることがあり得るのではないか。

■経済的支援

○ 介護休業中の経済的支援について、どのように支援することが適切か。
・ 現在、介護休業給付や企業などによる支援がある。
【第8回研究会参考資料1—⑥、⑦】

(2) 介護期の柔軟な働き方の充実

■介護休暇

- 介護休暇を取得して休むケースとしてどのような場合が考えられるか。その休暇のニーズに現行制度は対応できているか。【第8回研究会参考資料1-⑧】
 - ・介護保険を利用する上で家族に対応が求められる場合（新規、更新、変更を含む）
 - ・対象家族の介護、対象家族の通院の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行（現行省令の範囲）

- 日数（対象家族が1人であれば5日、2人以上であれば年10日）は適切か。
 - ・介護休暇の半日単位・時間単位取得という案との関係に留意する必要がある。仮に半日単位で取れるとする場合、10回分の休暇が確保されることとなる。

- 半日単位、時間単位の取得の必要性についてどう考えるか。
 - ・労働者のリフレッシュのための休暇である年次有給休暇とは趣旨が異なり、介護のニーズに対応することを目的とするものであることを明確化するべきではないか。
 - ・例えばケアマネジャーと月1回面会する場合でも、1日中ではなくて1、2時間であるので、手続き的には、1日休む必要がないのではないか。

- 仮に日数を延長する場合に、介護休業との関係についてどのように考えるか。

■ 介護のための柔軟な働き方に関する制度（所定労働時間の短縮措置等、時間外労働の制限等）【第8回研究会参考資料1-⑨-1】

○ 所定労働時間の短縮措置（現行、介護休業と合わせて93日）について、93日から切り出すことについてどう考えるか。介護休業等のあり方と併せて考える必要はないか。

・介護と育児では必要とされるフレキシブルワークのあり方が異なっており、短時間勤務（一日の所定労働時間を短縮する措置）や所定外労働の免除を定常的に行う以外のニーズが介護の場合は生じやすいのではないか。

・制度として切り出したとして、どれくらいの期間にすべきか。また、選択的措置義務のままにするのか、他の制度も含め、単独の措置義務にするのか。

・選択的措置義務になっていることについて、労働者の勤務実態は様々であり、短時間勤務はいらぬという人もいるので、複数のメニューがあったほうがいいのか。また、一人の労働者についても、要介護者の状態の変化・進行でどの制度が適切かは変わりうるものである。

・介護の短時間勤務については7割の企業が導入しているので、すべての企業で導入することも可能なのではないか。

・介護の勤務時間の短縮措置を育児の勤務時間短縮措置の期間とそろえてしまい、法定を上回るメニューとしている企業も多く、雇用管理の簡便さの観点からとも考えられる。

・介護と育児で、制度導入の趣旨・目的が異なっていることを理解していないということも考えられる。

・連続日数にするのか、分割できることとして通算日数にするのかも検討する必要がある。

・介護についてはトータルの期間を見定めることは難しく、その点から言っても、少なくとも所定外労働の免除とフレックス制については、休業しているわけではなく実際に働いているので、93日の枠内に入ってくるのはおかしく、そもそも期間設定になじまないのではないか。

○ 所定労働時間の短縮措置以外のメニュー（介護休業と合わせて93日）についてはどう考えるか。

・ 93日の中に所定外労働の免除を入れるのか、外に出すのか。

・ 「所定労働時間を超えて労働させない制度」が選択肢となっていない理由は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関しては、同制度と相まって機能できる社会サービスが想定されないため、であるとされている。

○ その他の柔軟な働き方（テレワーク、残業や休日労働を免除する所定外労働免除の制度等）について

・ 遠距離介護等の場合にはテレワークが有効なのではないか。

・ (再掲) 介護と育児では必要とされるフレキシブルワークのあり方が異なっており、短時間勤務（一日の所定労働時間を短縮する措置）や所定外労働の免除を定常的に行う以外のニーズが介護の場合は生じやすいのではないか。

○ 労働基準法改正案において盛り込まれた、清算期間を最長1か月から最長3か月に延長することで柔軟な働き方を可能とする、フレックスタイム制の見直しも活用できるのではないか。【第8回研究会参考資料1-⑨-2】

(3) その他

■労働者のニーズ把握 【第8回研究会参考資料1-⑩、⑪、⑫】

○ 労働者の仕事と介護の両立に関する全体のニーズについて会社側が把握できるようにすることが重要であるが、どのような仕組みとすべきか。

・企業においてその実情に応じて従業員の状況を把握することができるよう、まず国等が社会全体としての労働者ニーズの収集・周知を図るべきではないか。

○ 現状においては会社として個々の労働者が介護を行っているかどうか把握が困難であるが、どうすれば把握が可能となるか。

・個々の企業では従業員のプライバシーの問題があり限界がある。国から情報提供を行い、それに対して従業員からの問い合わせ等でニーズを把握するという方法があるのではないか。

■労働者に対する情報提供 【第8回研究会参考資料1-⑬】

○ 介護保険の被保険者となる前後において、どのような情報を誰から提供すべきか。

(どのような情報)

- ・介護保険サービス関連情報
- ・育児・介護休業法に規定される両立支援制度に係る情報
- ・企業が提供している両立支援制度その他支援制度に係る情報

(誰から)

- ・国、企業、労働組合、地方自治体（県、市町村、地域包括支援センター）、その他

■ケアマネジャーの役割

- 家族支援、企業支援という観点から、ケアマネジャーの役割が重要であることを踏まえ、
 - ・仕事と家庭の両立に関して、すべてのケアマネジャーに更なる知識を付与することが必要ではないか。【第8回研究会参考資料1-⑭】

 - ・例えば、企業内での研修講師や相談窓口となってもらうことを想定して、ケアマネジャーに仕事と家庭の両立について、上乘せ的に特別な知識を付与することも考えられるのではないか。

個別課題についての検討②

※下線部は前回からの変更点

<現状>

- 女性の育児休業取得率は83.6%（平成24年度）と育児休業制度の着実な定着が図られつつある。**【第10回研究会参考資料1-1-①】**
一方、第1子出産後の女性の継続就業割合をみると、子どもの出生年が平成17年から平成21年である女性の継続就業率は38%に留まっている。
【第10回研究会参考資料1-1-②】
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子の出生割合も高い傾向にある。日本の夫（6歳未満の子どもを持つ場合）の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的に見て低水準であり、男性の育児休業取得率は長期的には上昇傾向にあるものの、2.03%と依然として低水準である。**【第10回研究会参考資料1-1-③】**
- また、多様な雇用形態が広がっている。25歳～34歳の雇用形態を見ると、「非正規の職員・従業員」の割合が高まっており、正規職員は育児休業による継続就業が進んでいる（2005～2009年で43.1%）ものの、パート・派遣は低水準（2005～2009年で4.0%）にある。非正規雇用でも、職場に育児休業制度があり、利用しやすい雰囲気のところでは継続就業率は高くなっている。**【第10回研究会参考資料1-1-④, ⑤, ⑥】**
- さらに、子どもがいる家族形態も多様化している。児童（18歳未満の未婚の者）のいる世帯の7.5%、91.2万人世帯がひとり親世帯と推計されており、平成4年以降の世帯数の推移を見ると、増加傾向にある。また、母子世帯の就業状況を見ると、パート、アルバイト等の非正規雇用が約5割を占める。**【第10回研究会参考資料1-1-⑦, ⑧】**

<総論的課題>

- 育児については法定制度は整ってきている。
- 育児期はキャリア形成上も重要な時期であり、キャリア形成をどのように確保するのも重要な課題である。
- 男性の育児への関わりについては、長時間労働がネックとなっている。
- 働き方の改善を全体として行い、すべての人の働き方の柔軟性を上げていくことが重要である。

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

(1) 育児休業

■ 非正規雇用の労働者の育児休業

- 期間雇用の育児休業取得について、実態はどのようになっているか。期間雇用の育児休業取得が進んでいない理由は何か。

【第10回研究会参考資料1-1-⑤, 1-2-①, ③~⑥】

(出されたご意見等)

- 産休と育休がセットで考えられる傾向にある中で、育休に加えて、そもそも産休が取れていない・取れると認識されていないことに対処する必要があるのではないか。
 - 産休、育休、子の看護休暇では期間雇用の取得要件が異なっており、産休であれば期間雇用者特有の要件はない。このように要件が異なることを周知すべきではないか。【第10回研究会参考資料1-2-⑨】
 - 派遣労働者については、産前産後休業・育児休業取得中は派遣元が代替要員を求めながら対応するのだろうが、派遣労働者が復職後に派遣先が見つかるかどうかという問題がある。派遣労働者についてはこのような別の問題があるのではないか。
 - 派遣労働者については、①有期契約労働者としての問題と②派遣独自の問題という2種類の問題がある。短時間勤務は派遣先にやって貰わないと実際には難しいなど、派遣特有の問題だけ取り出して議論するという方法もあるのではないか。
- 育児休業をすることができる期間雇用の要件について
【第10回研究会参考資料1-2-②, ⑦, ⑩】
 - ・ 前要件（※の①）のあり方について、育児休業取得前に一定程度の雇用期間を求めるという趣旨も踏まえ、どう考えるか。
 - ・ 後要件（※の②、③）のあり方について、育児休業後、継続的な就業が見込まれることを求めるという趣旨も踏まえ、どう考えるか。

(出されたご意見等)

- 3か月等で契約更新している労働者にとって1年後も働き続けているか判断できない、また、事業主の態度や同僚の更新状況、自分の過去の更新状況などで判断せざるを得ないなど、労働者自身が自分が後要件に該当するか判断できない場合があるという声もある。
- 少なくとも契約更新までは育児休業を取得できるとすることも考えられるか。
→その場合
 - ・ 育児休業は、育児を理由として雇用関係が終了することを防ぎ、その継続を図ることを目的とするものであるとされているが、休業を可能とすることにより雇用の継続が見込まれるかその時点では分からない者に休業を認めることになること。
 - ・ 契約期間の長さによって育児休業期間が決定され、労働者によって大きな差が出ることになることをどう考えるか。

※現行の育児休業をすることができる期間雇用者の範囲

- 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
- ②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の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

<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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成21年6月21日 衆議院厚生労働委員会）>

四 有期契約労働者についても、育児休業等の両立支援制度が利用できるよう、制度の周知徹底に特段の配慮を行うなど取得促進策を講ずるとともに、有期契約労働者への制度の適用範囲の在り方について引き続き検討すること。また、育児休業等の取得等を理由とした派遣労働者に対する不利益取扱いを防止するなど、非正規労働者が働きながら子育てができる環境の整備を促進すること。

(参考：現行の施策)【第10回研究会参考資料1-2-⑧】

育児休業制度の規定整備及び制度を利用しやすい職場環境整備のため

- ・期間雇用者の育児休業取得要件の周知徹底
- ・期間雇用者向けの育児休業取得のマニュアルの配布
- ・期間雇用者の育児休業取得に係る助成金の支給（育休復帰支援プランナーによる支援及び育休復帰支援プラン助成金の支給、両立支援助成金・代替要員確保コースの期間雇用者加算、期間雇用者継続就業支援コースの実施）
- ・改正次世代法に基づく行動計画策定指針において、非正規雇用の労働者が取組の対象であることの明記

■ 育児休業等の対象となる子の範囲について

【第10回研究会参考資料1-3-①~⑦】

- 特別養子縁組の成立のための監護期間を含め、里子・里親関係、配偶者の連れ子、孫等について、法律上の育児休業を認めることについてどう考えるか。どのような視点でその必要性について検討すべきか。

(出されたご意見等)

- 里親について、その内容も養育里親、専門里親、養子縁組里親とさまざまあり、制度の目的や里親手当の支給という点で異なっている点についてどう考えるか。
- イギリスなど海外では縁組をしてから育休を与えている例もあり、養子については、育児休業を原則1歳という年齢で区切るべきかどうか。
- 育児休業について、事業主の許諾無しに休業できる強い権利であり、規模・業種問わず適用されることを踏まえると、里親制度のすべてを育休の対象とすることはそぐわないのではないか。同様に、育児休業は原則1歳までのところ、里親をその例外とするのは、全体の中で整合性がとれないのではないか。
- 特別養子縁組の監護期間と養子縁組里親の監護期間については、対象としてもよいのではないか。逆に、養育里親については手当が出ており、福祉上の制度であることから、対象としなくてもよいのではないか。

※ 現行の育児休業等の対象となる「子」の範囲

労働者と法律上の親子関係がある子の意であり、実子のみならず養子も含む。

(2) 子の看護休暇

■ 子の看護休暇

○ 子の看護休暇について、より使いやすい制度としてどのようなものが求められているか。【第10回研究会参考資料1-4-①, ②】

- ・ 半日単位、時間単位の取得の必要性についてどう考えるか。
- ・ 日数（子が1人であれば5日、2人以上であれば年10日）は適当か。

(出されたご意見等)

- 子の年齢によって必要な休暇日数が異なるのではないか。
- 日数についてはこれで適当ではないか。健康診断や予防接種に使いやすいよう、半日単位、時間単位の取得など柔軟性を持たせるべきではないか。

※現行の子の看護休暇の取得事由

負傷し、若しくは疾病にかかった子の世話

疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める世話

・ 子に予防接種又は健康診断を受けさせること

< 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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成21年6月21日 衆議院厚生労働委員会） >

十一 子の看護休暇及び介護休暇について、その必要に応じて休暇を取得することができるよう、取得要件の緩和を行うとともに、取得しやすい手続とすること。また、半日単位や時間単位でも取得できるような柔軟な制度とすることについて検討を行うこと。

(3) 勤務時間短縮等の措置、所定外労働の免除等

■ 勤務時間短縮等の措置、所定外労働の免除等【第10回研究会参考資料1-5-①~④】

- 附帯決議で指摘されている、所定労働時間の短縮措置及び所定外労働の制限について対象となる子の年齢を拡大することについて、どのように考えるか。企業における働き方として、まずはワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の抑制が重要であり、短時間勤務制度の利用後フルタイム勤務に戻ると継続就業できない働き方を放置したままで、短時間勤務等の対象年齢を拡大することは適当か。
- 育児期はキャリア形成上も重要な時期であり、キャリア形成をどのように確保するのも重要な課題である（再掲）が、これらの制度のあり方が女性のキャリアに与える影響についてどう考えるか。

(出されたご意見等)

- 本人のキャリアを考えると、キャリアロスになるため、短時間勤務可能な年齢をいわずらに延ばすべきではないのではないか。
- 法律で縛るのではなく、企業と本人の話し合いの中で柔軟に短時間勤務をできるようにすることが良いのではないか。
- 短時間勤務が取得可能な子の年齢を引き上げ、その中でトータルで一定期間を取得できることとすることについてどう考えるか。
 - ・ 各ライフステージのニーズに合わせて取得することが可能となるのではないか。
 - ・ 事業主の雇用管理の負担をどう考えるか。

<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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成21年6月21日 衆議院厚生労働委員会）>

九 仕事と家庭の両立支援の観点から、所定労働時間の短縮及び所定外労働の制限については、対象となる子の年齢を小学校就学前まで拡大することを検討するとともに、認可保育所の大幅な定員増、放課後児童クラブの拡充など、保育の質を維持しつつ地域における子育て支援施策を充実・強化すること。

(4) ひとり親家庭への配慮について

【背景】【第10回研究会参考資料1-1-⑦、⑧, 1-6-①】

◆前回の育児・介護休業法の改正時の附帯決議において育児休業期間及び子の看護休暇の日数の延長について引き続き検討することとされている。

◆ひとり親家庭については、母子家庭の親の非正規雇用の割合が高いことから、より収入の高い就業を可能にしていくことが課題となっている。

○ ひとり親家庭に対し育児休業期間を延長することについてどう考えるか。

【第10回研究会参考資料1-6-②, ③】

・育児休業期間を延長する必要があるか。

・ひとり親である労働者について育児休業期間を延長した場合、当該労働者を採用することに対する企業のディスインセンティブを考慮する必要があるのではないか。

(出されたご意見等)

➤ ひとり親など特定の人を優遇するのではなく、それ以外の人も含めて働きやすくすることが必要なのではないか。

➤ ひとり親については、保育などの分野で配慮しつつ、雇用分野では同じ規制で措置するべきではないか。

➤ 経済的支援が大切で、ひとり親についても必要性だけで延長等について推していくことはできないのではないか。

○ ひとり親家庭に対する子の看護休暇の日数を延長することについてどう考えるか。【第10回研究会参考資料1-6-③~⑤】

・子の看護休暇の日数を延長する必要があるか。

・ひとり親である労働者について子の看護休暇の日数を延長した場合、
①当該労働者を採用することに対する企業のディスインセンティブ
②ふたり親で片親が単身赴任中の場合の対応などとの均衡を考慮する必要があるのではないか。

(出されたご意見等)

- ひとり親など特定の人を優遇するのではなく、それ以外の人も含めて働きやすくすることが必要なのではないか。

- ひとり親については、保育などの分野で配慮しつつ、雇用分野では同じ規制で措置すべきではないか。

< 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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成 21 年 6 月 21 日 衆議院厚生労働委員会） >

六 ひとり親家庭における育児に配慮し、ひとり親家庭の育児休業期間及び子の看護休暇の日数の延長について、引き続き検討するとともに、病児保育を含む保育サービスの拡充その他の支援の強化を速やかに検討すること。

3 男性の仕事と家庭の両立の促進

■ 多様な男性の子育てへの関わりのあり方について

【第10回研究会参考資料1-1-①、1-7-①】

- 夫婦の働き方（共働き、専業主婦家庭）によって育児への関わり方が異なるため、男性の多様な状況に応じて子育て参画を進めることが重要である。特に専業主婦がいる男性の子育て参画をどう進めていくかが課題ではないか。

（出されたご意見等）

- 専業主婦家庭の夫は育児に関わらなくてもよいと思っている人が少なくないが、そのような人をどう育児に関わらせるようにすべきか。
- 男性の育児参加を進める目的を明確にし、その上で育児休業の取得等を含めた育児への関わりを促進するアプローチをすべきではないか。
【第10回研究会参考資料1-7-⑬、⑭】
- 男性の育児参加を進める目的として、少子化対策や専業主婦家庭の夫の育児への関わりだとすれば、女性の継続就業のためとは言えず、法の目的を修正する必要がないか。

■ 男性の子育てへの関わりを促す両立支援制度のあり方について

【第10回研究会参考資料1-7-②～⑤】

- 前回の育児・介護休業法の改正で盛り込まれた、パパ・ママ育休プラス、産後8週間以内に育児休業取得した場合の再度取得について

- ・ 諸外国のように妻が休業できない部分を作り、夫のみ取れるようにすることについてどう考えるか。その場合には育児休業の権利の水準が現行より後退するという問題があることにも留意が必要。

【第10回研究会参考資料1-7-⑥、⑦】

- ・ 少子化社会対策大綱（平成27年3月20日）において、「2020年に男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80%」という目標が盛り込まれたことを踏まえ、更なる取得促進策についてどう考えるか。

【第10回研究会参考資料1-7-⑧】

- ・現場では制度が知られていないことについてどう考えるか。

【第10回研究会参考資料1-7-⑨, ⑩】

(出されたご意見等)

- 産後休業期間中で妻が活動できない期間に、母性保護の観点から男性が休暇を取得するニーズがあり、ここをターゲットにするのは良いことである。
- 男性の育児休業取得促進のため、休業期間の上限の延長や休業期間の分割を行うのが効果的ではないか。
- 法律の問題以前に、男性の育児休業について、まずは取りたいけれど取れないという点について、問題提起する必要があるのではないか。

※ 育児休業中の経済的支援について【第10回研究会参考資料1-7-⑪】

イクメンプロジェクト等男性の育児休業取得促進に向けた施策の実施や、平成26年4月以降に育児休業を開始した者について、休業開始後6か月間の育児休業給付の給付率が67%に引き上げられたこと等により、平成26年度の男性の育児休業給付受給者は、対前年度比で約3割上昇した。

(出されたご意見等)

- 男女の賃金格差がある限り、低い方が休む構図は変わらない。経済的な裏付けが必要ではないか。

■ 男性が両立支援制度を利用しやすい職場環境のあり方について

- 男性が育児休業を取得しなかった理由として、「職場が制度を利用しにくい雰囲気だった」、「配偶者等、自分以外に育児をする人がいた」、「男性の制度利用に会社・職場の理解がない」、「今後のキャリアに悪影響があると思った」などが上位に上がっているが、職場において男性労働者が育児休業取得を言い出しやすくすることが必要ではないか。【第10回研究会参考資料1-7-⑫】

(例)

- ・男性による育児休業の取得計画書の提出などにより、取得希望を把握する

- ・育児休業の取得等を理由とする不利益取扱は法で禁止されていることの従業員への周知
- 社会全体として、ワーク・ライフ・バランスに向けた取組を強力に推進していくべきではないか。

4 その他

■ 転勤配慮

- 現行の転勤配慮の規定についてどう考えるか。【第10回研究会参考資料1-8-①】

(出されたご意見等)

- 現行の転勤配慮規定については、実効性に疑問があるのではないか。

- 育児期・介護期の転勤配慮について、現行の転勤のあり方を前提とした議論のみならず、現行の転勤のあり方そのものも含めて議論が必要ではないか。【第10回研究会参考資料1-8-②, ③】

※現行の労働者の配置に関する配慮規定（育児・介護休業法第26条）

(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してしようとする場合において、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。

■ テレワークのあり方

- 育児期のテレワーク（在宅勤務）について、両立支援制度の中でどのように位置づけるべきか。【第10回研究会参考資料1-9-①, ②】

(出されたご意見等)

- テレワークについては、すべての子育て家庭にマッチするわけではなく、

特に子どもが小さいうちは難しいのではないか。

- テレワークなど個別の施策を推すのではなく、働き方全体のフレキシビリティを上げることを考えるべきではないか。【第10回研究会参考資料1-9-③, ④】

■ その他

- 育児休業の目的と制度のあり方の関係
 - ・ 育児休業を、②育児に専念するための期間、ではなく①育児体制構築のための期間と見ると、育児休業の期間について1歳まででよいのかということも考えられる。小一の壁、小四の壁といわれる様に、育児体制については変更を迫られることがあり、取得年齢を引き上げてもよいのではないか。
- 各両立支援制度（育児・介護）の趣旨の整合性について
 - ・ 各両立支援制度について、各制度ごとに作ってきたものの全体の整合性を検討する必要があるのではないか。