

雇用均等分科会における主な意見

1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とする制度の整備について

	労側委員	使側委員	公益委員
全 般	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護休業や短時間勤務制度等は今まで施設に入所するまでの緊急対応に使われてきたが、介護保険制度と車の両輪であることから、現在施設介護から在宅介護の流れになっていることを踏まえて検討するべきである。 ・ 制度の利用率がおしなべて低いことをふまえ、より柔軟な制度にすべき。 ・ 諸外国の制度も参考になるものであり、また、ILO 条約等にも定められた労働者の権利の確保を図りつつ、国際的にも遜色ない制度にしていく必要がある。 ・ 国家公務員の介護休暇・短期介護休暇制度は民間より柔軟で、拡充されている。今後の議論の参考とすべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法律は全事業主が対象となるので、企業規模に関わらず遵守できる内容とするべきだ。法律を上回る部分については、労使自治に委ねればよい。 ・ 煩雑な制度だと労働者が利用しづらく、事業主も管理がむずかしいので、管理のしやすさと労働者のニーズの二つのバランスを考えるべきである。 ・ 中小企業でも、仕事と介護の両立に柔軟に対応している。一方で、法律は最低限の基準であることが必要。 ・ 介護休業、介護休暇などについて、制度が複雑になると、労務管理の負担が懸念されることへの配慮が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護の制度の全体像として、①急性期対応、②日常対応の2つがあり、現行は①は介護休業及び選択的措置義務、②が介護休暇という考え方で整理されている。現在93日の期間の中で休業と選択的措置義務が一緒なのが使いづらい。日常的に対応するためには、働き方を調整しながら介護に対応できる制度が重要である。今は介護休暇のみであり、選択的措置義務とどう組み合わせることができるかを検討することが必要。

		<ul style="list-style-type: none"> ・多様な制度の選択肢が必要であり、それを組み合わせてできるようにすべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ・中抜けなどの時間管理について、複雑な作業は中小企業は対応できない。法で決まったことを実態として守れないということがないように、中小企業への配慮が必要。 ・中小企業は経営者と労働者との距離が近いため柔軟に対応しているケースが多い。制度として細かく決め過ぎると、労務管理が難しくなるだけでなく、介護休業、休暇を取得した者の人員補充などにおいて、部署やグループ内でのチームプレーがうまくいかなることが懸念される。企業の運用に委ねる範囲が広い方がよい。 	
1 仕事と介護の両	(1)介護休業制度の位置づけについて	<ul style="list-style-type: none"> ・まとまった休みのニーズは介護開始時の緊急的ニーズだけではなく、介護期間中や介護終了時に利用できることが望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業、介護休暇などについて、制度が複雑になると、労務管理の負担が懸念されることへの配慮が必要。【再掲】 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護の制度の全体像として、①急性期対応、②日常対応の2つがあり、現行は①は介護休業及び選択的措置義務、②が介護休暇。現在93日の期間の中で休業と選択的措置義務が一緒なのが使いづらい。働き方を調整しながら介護に対応できる制度が重要である。今は介護休暇のみであり、選択的措置義務とどう組み合わせることが

立 支 援 制 度 の 全 体 像	(2) 介護休暇 制度の位置付 けについて	・位置付けはこれでいいかもしれないが、ニーズに対応できるようきめ細やかな制度にするべきである。	・介護休業、介護休暇などについて、制度が複雑になると、労務管理の負担が懸念されることへの配慮が必要。【再掲】 ・中抜けなどの時間管理について、繁雑な作業は中小企業は対応できない。法で決まったことを実態として守れないということがないように、中小企業への配慮が必要。【再掲】	できるかを検討することが必要。【再掲】 ・介護の制度の全体像として、①急性期対応、②日常対応の2つがあり、現行は①は介護休業及び選択的措置義務、②が介護休暇。現在93日の期間の中で休業と選択的措置義務が一緒なのが使いづらい。働き方を調整しながら介護に対応できる制度が重要である。今は介護休暇のみであり、選択的措置義務とどう組み合わせることができかを検討することが必要。【再掲】
	(3) 所定労働 時間の短縮措 置等(選択的措 置義務)など、 柔軟な働き方 の制度の位置 づけについて	・短時間勤務も緊急時対応ではなく、日常的なニーズに対応するものであるべき。		・介護の制度の全体像として、①急性期対応、②日常対応の2つがあり、現行は①は介護休業及び選択的措置義務、②が介護休暇。現在93日の期間の中で休業と選択的措置義務が一緒なのが使いづらい。働き方を調整しながら介護に対応できる制度が重要である。今は介護休暇のみであり、選択的措置義務とどう組み合わせることができかを検討することが必要。【再掲】

	(4)仕事と介護の両立に向けた情報提供について	<ul style="list-style-type: none"> ・制度に対する認知度が低いことが、利用率に影響しているため、周知が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各企業における制度についての周知なら企業が行うべきであるが、介護保険制度に関する周知は行政がまず行うべきであり、それを企業が取り込んで周知するという形とすべき。 	
2 介 護 休 業 制 度 に つ い て	(1)分割取得について	<ul style="list-style-type: none"> ・急性期対応や看取りのため、分割すべき。 ・分割するにあたって、非常に短い単位で取れるところもあり、取得単位や回数の設定にあたっては柔軟に対応できるよう検討すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業、介護休暇などについて、制度が複雑になると、労務管理の負担が懸念されることへの配慮が必要。【再掲】 	
	(2)休業できる期間について	<ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員の介護休暇・短期介護休暇制度は民間より柔軟で、拡充されている。今後の議論の参考とすべき。【再掲】 ・制度導入時は施設入所までの期間を93日としていたが、脳血管疾患では在宅介護の期間47ヶ月というデータがあり、93日を施設入所までの期間としても施設に入るまでに93日を使い切ってしまうのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分で直接介護をすると離職につながることから、休業期間の延長ではなく、休まずに介護できるように他の制度との組み合わせの中で考えるべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「介護のために1週間を超えて連続した期間仕事を休んだ日数」のデータは、介護休業以外の休暇等も含んでいることから、介護の為に休むのは2週間以内というのが実態に近いのではないかと。

・休みの期間の1回の最長は2週間というデータがある一方、復職した人の調査結果では3ヶ月以上の休業を取得した割合も3割以上あることから復職するにはこの期間の休業が必要なのではないか。

・連合の調査によれば延長のニーズは高い。また、施設入居が必要になった介護者のうち約4割の人が施設に入るまでに法定93日以上の期間かかったと答えており、1年以上かかった人も2割以上にのぼっている。状態の変化、看取りのためのニーズはあり、また認知症では見守りが必要。このような観点から延長を希望。

・自分で身体介護を行うと離職につながるという介護内容と離職の関係は示されていると思うが、休業期間と離職の関係は示されていない。また、「1週間を超えて休んだ日数」のデータについて、8日以上のお休みを繰り返し反復して取得するのは難しく、抑制的な数字として見るべきではないか。個別のデータはいろいろな受け止めがで

		き、様々な観点から見るべき。		
	(3)取得できる対象家族について	・遠距離介護をしている人もいることから、現在の対象家族に限るのではなく、実態に合わせて拡大するべき。		
	(4)「常時介護を必要とする状態」の判断基準について	・国家公務員の基準も参考にしつつ、現在の状況に合わせたものとするべき。		
3 介 護 休 暇 制 度 に つ い て	(1)取得単位について	<p>・スポット的なニーズに必要な制度であり、例えばオムツの処理で1時間の休みで助かる場合があり、離転職抑制効果もある。一方で事業主にとっても社員の就労時間が増えるので、中抜けや時間単位取得を可能とするべき。</p> <p>・年休も労使の話し合いで時間単位取得が可能であり、実際に柔軟に休むことができる。</p>	<p>・何らかの柔軟化については議論をしたいが、中抜けは管理が難しく、時間単位は業種業態によっては難しいので、どの企業でも適用できる柔軟化を考えたい。</p> <p>・年休のように労使の話し合いで時間単位取得できるところはよいが、介護休暇の時間単位取得は法律で義務化するという話であるので、全ての企業が対応できるかどうか、という観点から考えるべき。</p>	<p>・時間単位や中抜けは管理が難しいというのは理解できるが、例えば半日単位なら10日分になり、必須ではないが、介護を円滑にするためには必要な、月1回のケアマネジャーとの打合わせに対応できる。介護休暇の柔軟化がどこまで可能か、という観点からの議論は必要。</p>

<p>4 介 護 の た め の 柔 軟 な 働 き 方 の 制 度 に つ い て</p>	<p>(1)所定労働時間の短縮措置等(選択的措置義務)について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・柔軟な働き方は日常的に利用可能な制度にするべき。 ・93日を超えないように取り控えることもあり、短時間勤務を介護休業から切り出しという要望が多い ・症状には波があるので、短時間勤務が必要な時に複数回利用できるように、事由終了まで期間制限なしにすべき。 ・短時間勤務も緊急時対応ではなく、日常的なニーズに対応するものであるべき。【再掲】 ・短時間勤務は身体介護のためではなく、日常的なニーズとして、デイサービスのお迎えの時間に間に合わせるなどのニーズで研究会でも議論されていた。 ・短時間勤務は男女共に利用しやすいものとすべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ・柔軟な働き方はできた方が良いが、職場を抜けることによって、残った職場では、生産性の維持や向上、労務管理が難しい。全ての職場でやるなら法律は最低基準とし、労使の話し合いの余地を残すべき。 ・短時間勤務はもともと緊急避難的なものとして介護を行うためのものであるが、長期間短時間勤務をして身体介護を行ってしまうと、継続就業につながらないのではないか。 ・短時間勤務を長期間できることとすると、現行、介護の負担はいまだ女性の方が大きいことから、短時間勤務を利用して介護を行うのが女性に偏ってしまうのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な働き方にも2種類がある。フレックスタイムや所定外労働の免除のように、フルタイムで働くことからトータルの労働時間は変わらないものと、短時間勤務など労働時間を短くするもの。これらを同じ種類のものにとらえて議論するか、別の種類のものとして議論するか、という観点が必要。
--	-------------------------------------	---	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務はデイサービスの送迎など、日常的なニーズに対応するものであるべき。デイサービスの時間延長もされているが、実際使えているのかどうかは課題。 		
(2)措置の内容について	<ul style="list-style-type: none"> ・選択的措置義務にすると、一部の労働者しか利用できない措置を事業主が選択する可能性がある。全ての人が利用できるものとして、短時間勤務を93日から切り出して単独的措置義務又は請求権とした上で、それに加えてそれぞれの企業毎にフレックスや時差出勤を選択的措置義務にするべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ・業種業態や労働者も様々であるので、選択的措置義務は今まで通り事業主が選択できる措置とすべき。 	
(3)所定外の免除制度について	<ul style="list-style-type: none"> ・そもそも残業をしない働き方が望ましいものであるが、離転職抑制効果があるというデータも踏まえ、せめて介護を行う人については残業免除を受けられるように単独での措置とすべき。 		<ul style="list-style-type: none"> ・多様な働き方にも2種類がある。フレックスタイムや所定外労働の免除のように、フルタイムで働くことからトータルの労働時間は変わらないものと、短時間勤務など労働時間を短くするもの。これらを同じ種類のものにとらえて議論するか、別の種類のものとして議論するか、という観点が必要。【再掲】

2 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度について

	労側委員	使側委員	公益委員
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">子の看護休暇について</p> <p>(1) 取得単位をどうするか</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・子の看護休暇は男女ともに利用が進んでおり、次世代法の認定基準の中小企業の特例の一つとなっていることを踏まえれば、今後利用の増加が見込まれる。性別役割分担意識の解消にも役立つものであり、柔軟化するべき。 ・国家公務員で導入されている育介法は民間よりも拡充されており、柔軟に使えるとの印象。 ・100人以下の中小企業でも36.6%が時間単位可能となっているため、中小企業で事務が繁雑になるため時間単位取得が難しいということは当たらない。時間単位取得を法に取り入れるべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ・業種業態は様々であり、全ての企業での時間単位の導入は難しい。現在も法を上回る制度の企業はあり、各社の考えのもとで取り組めばいいのではないかと。 ・商工会議所の調査によれば6割以上の企業が女性の活躍推進に前向きで、中小企業でも仕事と育児の両立に柔軟に対応している。法律は現行の枠組みで最低限の基準とし、労使の話し合いの余地を残すべき。 	

子の看護休暇について		<ul style="list-style-type: none"> ・ 現行、子が3人以上でも10日となっている。子1人につき5日にするべきで、介護休暇と同様に、限られた日数の中で実際のニーズに対応するという観点から、時間単位についても議論すべき。 ・ 子どもの人数別休暇日数のデータだが、平均利用日数であり、これより少ない人、多い人もいる。年休など様々な方法で手当てしており、伝染病は法定で何日休むのかが決まっていることなどもあることを考えれば、子ども1人当たり5日は妥当性があるのではないか。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 子どもの人数が増えると休暇が増えるというデータだが、2人以上のケースでは、末子は未就学だが上の子どもが就学している可能性もあるデータなので、現行の制度対象を前提にすれば、3人で12.2日だからストレートに看護休暇が12.2日必要とはならないのではないか。
	<p>(2) ひとり親に対する子の看護休暇の日数、育児休業の期間をどうするか</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ データによれば、ひとり親は手当などの所得保障のニーズが高いと考えられ、まずは所得保障について政府で検討すべき。 ・ ひとり親には非正規の方が多くと考えられ、非正規の育休取得要件の見直しはひとり親にも有効である。 		

<p>所定労働時間の短縮措置の対象となる子の年齢について</p>	<p>(1) 子の年齢について、引き上げるべきか</p> <p>・小1の壁や学童保育が終了する小学校高学年でニーズがあり、また3割の企業で小学校3年生まで短時間勤務が可能となっているという調査結果もある。見直しについて議論するべき。</p>	<p>・商工会議所の調査に6割以上の企業が女性の活躍推進に前向きで、中小企業でも仕事と育児の両立に柔軟に対応している。法律は現行の枠組みで最低限の基準とし、労使の話し合いの余地を残すべき。【再掲】</p> <p>・労働者のキャリア形成の観点から望ましいことではないのではないかと。また、現状女性が選択する可能性が高く、女性活躍推進の観点からも疑問である。短時間勤務制度の充実よりも通常どおりの勤務ができるよう保育所や学童保育を充実させるべき。</p>	
----------------------------------	--	---	--

<p>有期契約労働者（派遣労働者を含む）の育児休業取得について</p>	<p>（１）有期契約労働者の（派遣労働者を含む）の育児休業取得にかかる課題は何か</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業取得の要件は正社員にはない。有期契約労働者のみに要件があり、育児休業を取得して継続就業できた割合は４％と、正社員の１０分の１である。 ・ 有期契約労働者に対する要件ができてから１０年経ってもトラブルが絶えず、パンフレットなどで周知を行っていても問題が収まらないのは要件に問題があるからであり、見直しが必要である。女性活躍のためにも見直しを。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在の要件を満たしているのに、育休を取得できないのであれば、企業側の対応も含めて指導が必要。要件がわかりにくいということならわかりやすくすべきである。一方、労働契約法で５年を超えれば有期契約労働者は無期転換となるので、その中での要件の議論となる。 	
-------------------------------------	--	---	---	--

	<p>(2) 有期契約労働者の(派遣労働者を含む)の育児休業の取得要件について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・有期契約労働者は正社員と同様に雇用保険を払っているにもかかわらず育児の取得要件がある。連合の調査によれば、有期契約労働者の取得要件を緩和すべきという声は7割を占めている。 ・労働相談では、派遣社員、契約社員の方で要件の厳しさにショックを受けた、産休・育児を取ると契約を更新しないと会社に言われた人などがいた。 ・有期契約労働者に対する取得要件は、労働契約法第20条に抵触するのではないか。育児法第6条における労使協定における除外を規定する条項など、期間の定めに関わって育児休業の取得を妨げるような条項は撤廃すべき。介護休業についても同様である。 ・「1年の雇用継続見込み」は労使で見込みが異なる。「更新が明らかでない者のみ 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児は育児のために辞めないように休業を取って、その後働き続けることが前提であるので、育児の後、継続雇用見込みがあるかどうかは重要な点である。その前提の中で現在の要件をわかりやすくすることについて議論したい。 ・育児と仕事の両立支援制度は、それを利用して継続していくことがポイントではないか。 	
--	---	---	---	--

<p>有期契約労働者（派遣労働者を含む）の育児休業取得について</p>		<p>除外すべき」と研究会報告書にも記載がある。有期契約労働者は更新されるか不安を抱える中で、雇用主に見込みがないと言われてしまえば争うことはできない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有期契約労働者の就業継続は綱渡りである。さらにひとり親となれば家計に与える影響が大きい。保育園が確保できなければ失職していた、育休を取得したかったができなかったとの声が連合にも寄せられている。要件の見直しが必要である。 ・均等室に相談しても解決できなかった例もある。例え、均等室に相談後育休を取ることができても、職場に円満に復帰することができたかどうか疑問が残る。均等室も有期契約労働者の育休取得のための環境整備に十分に対応できていないのでは。要件が曖昧なためにこういうことが起きると考えられる。 		
-------------------------------------	--	---	--	--

<p>有期契約労働者（派遣労働者を含む）の育児休業取得について</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・取得要件を緩和している企業が2割存在し、緩和していない企業が企業規模にかかわらず約4割存在するということが問題である。労使にまかせるだけでなく、法的に整理していくべきである。 ・有期契約労働者は産休を取ることができれば、そのうちの8割の人が育休を取ることができているというが、相談事例を見ると、会社に産休・育休の取得を断られ均等室に相談したところ、産休は取れたが結局育休は取れなかったという事例がある。育休を取得して継続就業できた有期契約労働者は4%、育休を取得せずに継続就業できた割合は18%といずれも低位である。周知は第1歩として重要だが、それだけでは継続就業を促すような抜本的改革にはならないということをしかりと受け止めておく必要がある。 		
-------------------------------------	--	--	--	--

<p>有期契約労働者（派遣労働者を含む）の育児休業取得について</p>	<p>（３）介護休業取得について</p>	<p>・有期契約労働者に対する取得要件は、労働契約法第２０条に抵触するのではないかと。育介法第６条における労使協定における除外を規定する条項など、期間の定めに関わって育児休業の取得を妨げるような条項は撤廃すべき。 介護休業についても同様である。【再掲】</p>		
-------------------------------------	----------------------	--	--	--

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">育児休業の対象となる子の範囲について</p>	<p>(1) 特別養子縁組の監護期間中の子についてどう考えるか</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・里親関係については制度を充実させることが重要である。子の範囲については育介法上の子の範囲と整合性が取れる範囲が望ましく、特別養子縁組の監護期間中の子はこれに当てはまるのではないかと。社会的養護制度の在り方も含めてさらなる検討も必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・里親制度は重要だが、今回は労働関係の法律である育介法の議論である。育介法は労働者の権利が強い法律であり、すべての事業主が対象となるので、法律上の親子関係にある子である実子・養子に近い方について議論すべきではないかと。雇用保険で育児休業給付が認められている特別養子縁組の監護期間中の子と、養子縁組を前提としている養子縁組里親は、養子に準ずるものとして議論しても良いのではないかと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・民法の親子関係と育介法の法の趣旨と2つの問題。育休は雇用の継続のために労働者に一定の権利を与え、事業主には負担をかける制度という趣旨から改正を考えている。人材の離職を防止、少子化に歯止めをかけることから事業主に負担をかけているので、実子ということが原則であり、それに準ずる養子や特別養子縁組の監護期間中の子は認めても良いのでは。一方、里親は児童福祉法の観点が高く、労使の関係を規制する法律の問題ではなく、企業の社会貢献や児童福祉行政で対応していくべき問題なのではないかと。 ・育介法は全ての事業主に適用される最低基準で強いものなので、法律上の親子関係を前提として考えなくては行けない。里親の意義は理解できるが、法律上の親子関係と言えるのかという点から検討すべき。全ての事業主が受け入れられるという観点から、特別養子縁組の監護期間中の子は雇用保険の育児休業給付が支給されることからみても対象の子に入るだろう。
---	-------------------------------------	---	--	---

育児休業の対象となる子の範囲について				養子縁組里親も親子関係に近いと思う。里親制度の中でもどれを対象にするかについてももしっかり議論すべき。
	(2) 里親について、養子縁組里親、養育里親（その一類型として専門里親）及び親族里親があるが、どう考えるか	・里親関係については制度を充実させることが重要である。子の範囲については育介法上の子の範囲と整合性が取れる範囲が望ましく、特別養子縁組の監護期間中の子はこれに当てはまるのではないかと。社会的養護制度の在り方も含めてさらなる検討も必要。【再掲】	・里親制度は重要だが、今回は労働関係の法律である育介法の議論である。育介法は労働者の権利が強い法律であり、すべての事業主が対象となるので、法律上の親子関係にある子である実子・養子に近い方について議論すべきではないか。雇用保険で育児休業給付が認められている特別養子縁組の監護期間中の子と、養子縁組を前提としている養子縁組里親は、養子に準ずるものとして議論しても良いのではないかと。【再掲】	・育介法は全ての事業主に適用される最低基準で強いものなので、法律上の親子関係を前提として考えなくてはならない。里親の意義は理解できるが、法律上の親子関係と言えるのかという点から検討すべき。全ての事業主が受け入れられるという観点から、特別養子縁組の監護期間中の子は雇用保険の育児休業給付が支給されることからみても対象の子に入るだろう。養子縁組里親も親子関係に近いと思う。里親制度の中でもどれを対象にするかについてももしっかり議論すべき。【再掲】
	(3) 孫や配偶者の連れ子など事実上の親子関係にある者についてどう考えるか			

3 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備について

	労側委員	使側委員	公益委員
労働者の就業環境の整備について 妊娠・出産等をしながら継続就業しようとする女性労働者の就業環境の整備について	<p>(1) マタハラ、パタハラを防止するための措置について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上司の発言や社内環境、雰囲気によるマタハラがあり、3割がマタハラを受けているというデータもある。事業主だけでなく、労働者間の嫌がらせを防止する必要がある。 ・セクハラ防止規定が参考になると考えており、防止措置の内容はセクハラ防止規定と重なることが多いのではないかと。 ・マタハラは国内外で大きな問題であるので実効性のある施策が必要である。 ・附帯決議にある、あらゆるハラスメントに一元的に対応、という方向性も大変重要。パワハラ対策等の良いところも含めて議論すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ・マタハラ・パタハラを防止するための措置について、何らかの対策を検討することについては異論はない。マタハラがセクハラと異なる点として、妊娠・出産に対する配慮をしたことがハラスメントとならないように整理が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・マタハラ、パタハラについて均等法第11条のような対応を考えるとという基本的な方針は妥当。一方でセクハラは性的な言動、マタハラ、パタハラは言動の性質は問題にならず、環境型のセクハラでは次元が異なり、措置義務を考える上で法的な理屈の整理が必要。

<p>ついで ／妊娠・出産等をしながら継続就業しようとする女性労働者の就業環境の整備について ／育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備に</p>	<p>(2) 男性の育児休業取得促進について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業の取得促進は、これまでの法改正では常に周知の重要性が強調されてきた。しかし、思うように効果が上がっていない。啓発を各企業で措置すべき内容とすることを提案したい。 ・会社からの個別具体的な働きかけや、休職に対する不安のケアの取組が重要。セクハラのように一定の指針や措置義務を検討すべき。 		
--	----------------------------	---	--	--

	労側委員	使側委員	公益委員
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">育児期・介護期のテレワークについて</p>	<p>(1) 育児期・介護期のテレワークという働き方についてどう考えるか</p> <p>・テレワークは評価できる部分もあるが、仕事と私生活の切り分けが困難な部分があり、また労働災害の問題もある。政府内でもまだテレワークの定義が統一されていない。引き続き検討していくことで良いのではないか。</p>	<p>・すでに導入している企業もあり、育児・介護に限らず、多様な働き方の選択肢の一つである。厚労省で行っているテレワーク普及事業の好事例を紹介する等、テレワークに対する懸念を払拭することが重要だ。</p>	