

第1回今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会

開催日 令和5年1月26日(木)

○平岡職業生活両立課長 定刻になりましたので、ただいまから第1回「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」を開催します。

皆様方には、本日は大変御多忙のところ、御参集いただきまして誠にありがとうございます。

雇用環境・均等局職業生活両立課長の平岡です。

座長選出までの間、議事進行を務めさせていただきます。

どうぞよろしくお願いいたします。

議事に先立ちまして、雇用環境・均等局長の村山より御挨拶申し上げます。

○村山雇用環境・均等局長 雇用環境・均等局長の村山です。

よろしくお願いいたします。

先生方に置かれましては、この度、大変御多忙の中、御就任また本日御出席をいただきましてありがとうございます。

本研究会ですが、資料1として開催要綱を配布させていただいておりますが、1つには、趣旨にあるように、平成28年及び平成29年の育児・介護休業法の改正から、施行後5年が経過して、改正法の附則に基づく施行状況について検討を加える必要が生じているということ。

また、全世代型社会保障構築会議の報告書におきまして、子育て期の長時間労働の是正及び労働者のニーズや個々の職場の状況等に応じた柔軟な働き方を可能とする仕組みについて、検討すべき旨が報告されていること。

こうしたことを踏まえて、両立支援制度等につきまして、現状の分析や論点整理を行っていただきたいということで、各界の有識者の先生方に御多忙のところ御参集をいただいているということです。

検討事項にもあるように、両立支援制度を巡る現状や課題またニーズ等について、データや先生方の知見などを御教示いただきまして、その上で今後の対策の在り方について、御議論を深めていただくと大変有り難いと考えております。

大変御多忙の中、恐縮ですが、何卒よろしくお願いいたします。

冒頭に当たりましての挨拶とさせていただきます。

○平岡職業生活両立課長 続きまして、本研究会における開催趣旨ですが、資料1の開催要綱を御覧いただきますようお願いいたします。

続きまして、本日は第1回目ですので、委員の皆様を御紹介させていただきます。

後ほど、委員の皆様から自己紹介もかねて御発言いただきますので、今はお名前

だけの御紹介とさせていただきます。

役職は資料 1 の別紙「参集者名簿」を御覧ください。

五十音順に御紹介させていただきます。

池田心豪委員、小田舞子委員。

久米功一委員、本日はオンラインにより、途中で御参加いただく予定です。

佐藤博樹委員、武石恵美子委員、所浩代委員、水町勇一郎委員です。

どうぞよろしく願いいたします。

続いて、事務局を御紹介いたします。

雇用環境・均等局長の村山です。

雇用環境・均等局審議官の宮本です。

本日は途中で退席させていただきます。

雇用環境・均等局職業生活両立課企画官の久野です。

雇用環境・均等局職業生活両立課長補佐の新平です。

続いて、資料の御確認をさせていただきます。

資料 1 「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会開催要綱」及び「参集者名簿」、資料 2 「研究会の公開の取扱いについて(案)」、資料 3-1 「研究会における検討課題(案)」、資料 3-2 「仕事と育児・介護の両立支援制度に関する各種決定等」、資料 3-3 「研究会の進め方(案)」、資料 4 「仕事と育児・介護の両立に係る現状及び課題」、参考資料「育児・介護休業法等の概要」です。

開催要綱「3. 運営」の(2)にあるとおり、座長について互選により選出することとされており、座長の選出を行いたいと思います。

座長の選出については、事前に事務局より、各委員の皆様にご相談させていただいており、武石委員に座長をお願いさせていただきたいと考えておりますが、いかがでしょうか。

(異議なし)

○平岡職業生活両立課長 それでは、武石委員に座長をお願いしたいと思います。

早速ですが、以降の議事進行は武石座長をお願いしたいと思います。

よろしく願いいたします。

○武石座長 皆様の御協力をいただきながら、議事進行を進めたいと思います。

どうぞよろしく願いいたします。

頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了していただきたいと思います。

まず、資料 2 「研究会の公開の取扱いについて(案)」を、事務局から御説明をお願いいたします。

○新平職業生活両立課長補佐 本研究会については、原則として、会議を公開し、特段の事情により非公開とすることが適当な場合には、座長の御判断により、非公

開とするとうしたいと考えております。

また、議事録についても、原則として公開として、発言者名を伏して公開することが適当な場合には、座長の御判断により発言者名を伏して公開することとしたいと思います。

以上です。

○武石座長 ただいまの事務局からの御提案について、何か御意見はありますか。

特にないようですので、公開という方向の事務局の提案について、これで進めさせていただきますと思いますが、よろしいですか。

(異議なし)

○武石座長 ありがとうございます。

それでは公開ということで進めさせていただきます。

議題に入ります。

議題 1「研究会における検討事項等について」、議題 2「今後の進め方について」、議題 3「仕事と育児・介護の両立に係る現状及び課題について」です。

各議題については、相互に関連するものですから、事務局から一括で御説明をお願いします。

○新平職業生活両立課長補佐 資料 3-1 から御説明いたします。

資料 3-1「研究会における検討課題(案)」としてお示ししております。

開催要綱にもあるとおり、この研究会では平成 28 年、平成 29 年の改正育児・介護休業法の見直しの時期であること、全世代型社会保障構築会議の報告書におきまして、提言のあったことを踏まえて立ち上げさせていただいております。

これを踏まえて、研究会の検討課題については、資料 3-1 の 1 ページにあるように、大きく 3 つ事務局よりお示ししております。

1 つ目が、仕事と介護の両立を実現するための制度の在り方として、介護離職を防ぐために、どのような制度の在り方が望ましいかについて御議論をいただきたいと考えております。

3 つ掲げておりますが、(1)介護休業、(2)介護期の働き方としております。

平成 28 年の改正におきましては、介護休業を通算 93 日まで、3 回を上限として分割取得することができることとなったほか、所定外労働の免除を介護終了までの期間について請求できる権利として新設されております。

こちらについて改正法の附帯決議も踏まえて、介護期の両立としてどのような制度の在り方が考えられるかということで、項目として立てております。

(3)、平成 29 年に介護休業等に関する周知が一部企業の努力義務になっておりますが、後ほどデータとして御紹介いたしますが、離職者に対する調査や企業の中での両立支援制度の周知の状況などを踏まえて、制度の周知がどのような形が望ましいのかということが論点になるかと考えております。

続きまして、「2 仕事と育児の両立を実現するための制度の在り方」については、平成 29 年改正を踏まえて、(1)育児休業を掲げております。

なお、その後、令和 3 年には産後パパ育休の創設や、育児休業の分割取得を可能とすることを内容とする改正が行われておりますので、参考資料も必要に応じて御覧ください。

(2)、子の看護休暇を挙げております。

1にも介護休暇がありますが、それらについてはここ数年の制度の見直しによりまして、現在、時間単位での取得が可能となっております。

最近の状況として、資料 3-2 で後ほど出てきますが、規制改革実施計画も示されておりますので、更にどのような在り方が考えられるのかというところを御議論いただければと考えております。

(3)、12月に取りまとめられた全世代型社会保障構築会議の報告書を踏まえて、子育て期の長時間労働の是正、柔軟な働き方を掲げております。

子育て期のニーズも踏まえながら、どのような在り方が考えられるのかについて、この研究会で御議論いただければと考えております。

関連して、「3 次世代育成支援対策の在り方」を掲げております。

一定の規模以上の事業主におきましては、企業の行動計画を策定いただき、更に基準を満たす場合には、くるみんを認定するという仕組みになっておりますが、少子化が加速していく中で、どのような在り方が望ましいのかという点について御議論をいただきたいと考えております。

事務局で想定しているのが、以上、大きく 3 本です。

続きまして、資料 3-2 の関係する各種決定等については、今、口頭で御説明させていただいたような検討課題に関する改正法の附則や附帯決議、各種報告書などを挙げております。

平成 28 年、平成 29 年の改正法の附帯決議については、3、4 ページのとおりですので、説明は割愛させていただきますが、御参照していただければと考えております。

なお、平成 28 年、平成 29 年改正の後にも、法令改正がありましたので、一部、対応済みのものも含めて掲載しているところは申し添えたいと思います。

5 ページは、先ほど申し上げた全世代型社会保障構築会議で示されている改革の方向性についてです。

当研究会で御議論いただきたい検討課題に係る部分を抜粋しております。

労働時間の長さが、育児時間の短さにつながり、男女双方の子育てや、働き方にも影響を与えていることから、子育て期の長時間労働の是正や、柔軟な働き方を可能とする仕組みについて検討すべきとされております。

資料 3-2 については、簡単ですが以上です。

資料 3-3 については、研究会の進め方として、事務局より案としてお示ししております。

資料は 7 ページになります。

本日をキックオフとさせていただきまして、4月までにヒアリングを含めて、現状を把握していただきまして、その上で 5 月頃に、論点の整理と検討結果の取りまとめをいただくような進め方でいかがかと考えております。

なお、厚生労働省におきまして、毎年度テーマを変えて調査研究を行っております。

育児については、令和 2 年度も行っておりますが、令和 4 年度、今年度についても育児期の働き方に関するものに焦点を当てて調査しております。

こちらについては、今、正に調査結果を精査しているところですので、いずれかのタイミングで御紹介させていただきたいと考えております。

介護についての調査については、令和 3 年度に行っておりまして、本日の資料 4 で御紹介させていただいております。

駆け足でしたが、資料 3-1 から資料 3-3 については、以上です。

続きまして、資料 4 については、「仕事と育児・介護の両立に係る現状及び課題」ということで、御議論の参考になるようなデータをお示ししております。

2 ページに資料の一覧をお示ししております。

大きく 4 つで構成しております。

1 番、「人口動態・就業状況に関する資料」ということで、議論の基礎になるよう御参照いただければと思います。

2 番と 3 番が、仕事と育児・介護の両立に関して①現状、②事業所での導入状況、③制度の利用状況というような基礎資料に加えて、④ニーズに関する資料も御用意しております。

4 番として、育児・介護休業法の履行確保の取組について、厚生労働省の本省及び都道府県労働局で取り組んでいる内容について御紹介しております。

資料の中身を御説明させていただきますが、分量が多くなっていますので、抜粋して幾つか御紹介させていただきます。

育児に関して、10 ページをお開きください。

第一子出産前後の妻の継続就業率についてです。

左側のグラフで、2015 年から 2019 年の最新の結果を見ますと、約 7 割の方が第一子出産後、子が 1 歳の時点で就業を継続されているという結果が出ております。

正社員を中心として、近年、大きく上昇傾向にあると考えております。

出産を機に辞めざる得ない方々への支援は、引き続き必要ですが、それに加えて、仕事を継続される方を前提とした両立支援の在り方について、検討していく必要が年々高まっていくと言えるかと考えております。

この点に関連して、22 ページをお開きください。

妊娠・出産を機に退職した離職者の方が、仕事を続けるために重要と考える支援やサービスです。

一番多くニーズとしてあるのが、「保育園・託児所」になっておりますが、赤く囲っている所のように、「職場の短時間勤務制度」や「在宅勤務制度」、「始業・終業時間の繰上げ、繰下げ」についても、ニーズが一定程度あるというところが見られるかと考えております。

今の調査結果は、離職者全体の調査です。

続きまして、23 ページをお開きください。

こちらは更にニーズについて、今働いている方に、子の年齢ごとにどのような働き方を希望するのかということを見た調査です。

上側の女性・正社員については、生まれて間もない時期には黄色でお示ししているとおり、長期の休業を取得して、子育てをしたいという希望が多くなっております。

子どもの年齢が上がるにつれて、短時間勤務に対する希望が高くなってきますし、更に大きくなっていくにつれて、赤色の四角で囲っている所ですが、できるだけ残業しないようにして、子育てをするとか、所定の労働時間を変えずに出勤・退社時間を調整することで子育てをするというところのニーズが、高くなっていることが見て取れるかと思えます。

男性・正社員についても同様に、残業しない働き方や柔軟な働き方に対するニーズが赤い四角で囲ってあるとおり、一定程度あると考えております。

その背景として、労働時間に関する現状を、24 ページ以降でお示ししております。労働時間の総量という点では、24 ページのとおりです。

25 ページは、子育て中の夫婦の帰宅時間についてのデータをお示ししております。男女で帰宅時間に差があることが分かるかと思えます。

妻の就業時間が週 35 時間以上の夫婦について、妻は 17 時台、18 時台に帰っている方が多くなっておりますが、夫のほうは、21 時台以降にも大きく出ていることが分かるかと思えます。

こういった男女差はありますが、育児に対する男性の意識について調べた調査について、28、29 ページを御参照ください。

男女区別なく、育児をすべきだ、あるいは積極的に育児をしたいという認識が高まってきているということが見て取れます。

駆け足ですが、育児についての現状の資料は、以上のとおりです。

続いて、介護について。

介護離職の状況については、31 ページに基礎資料として付けておりますので適宜御覧ください。

離職者の傾向を見ますと、例えば、34 ページ、下側の折れ線グラフの所で、離職者と離職されていない方を比較しますと、離職者のほうが排せつの介助、食事の介助、入浴の介助というような、自らやられているというところが高く出ております。

46 ページ、離職者に関する状況について、もう 1 つデータとしてお示ししております。

介護を理由に仕事を辞めるまでの期間と辞めた理由です。

離職するまでの期間については、半年未満が約 6 割となっております。

仕事を辞めた理由が、下の棒グラフの所ですが、勤務先の問題であると答えた方が一番多くなっております。

さらに勤務先の理由について詳細に聞いたのが、右側の棒グラフです。

両立支援制度が整備されていなかった、あるいは利用しにくい雰囲気があったという順で結果が出ております。

51 ページは、今働きながら介護をされている方にどのような点が課題になるのかということをお聞きした調査になっております。

一番左上の所ですが、仕事と介護を両立するためには、働き方を「変えたいと思わない」という人が一番多く出ておりますが、一番上の所で、残業時間をなくしたいというニーズは、正規労働者を中心に一定見られるかと考えております。

52 ページ、離職者、今働いている方から、制度がなかった、あるいは利用しにくかったというお声があるような状況ですが、企業のほうからの周知の状況を見ますと、左側の下の所ですが、周知を特に何も行っていないという回答をした企業は、それほど多くないと考えております。

一方で、一番多いのは、その上の所で、就業規則に記載しているとなっております。

右側のグラフを見ますと、介護との両立支援の必要性が確認された従業員に対する支援として、個別に会社の制度を紹介、説明している企業は、企業規模によって割合が大きく異なるという状況になっております。

資料 4 については、抜粋で恐縮でしたが、以上です。

そのほか、参考資料として、育児・介護休業法や、次世代育成支援法の概要をお付けしておりますので、適宜御参照いただければと考えております。

私からの説明は以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

ただいま事務局から本研究会の検討課題、今後の進め方、また、仕事と育児介護の両立に係る現状及び課題について御説明をいただきました。

今日最初ということもあり、これから御出席の皆様から、自己紹介も兼ねて本研究会における検討課題の進め方、両立支援に係る日頃の問題意識について、幅広く御意見をいただきたいと思いますと考えております。

五十音順でお願いしたいと思いますので、最初は、池田委員からお願いします。
○池田委員 改めまして、労働政策研究・研修機構の池田です。

よろしくお願ひいたします。

私は 2005 年からこの JILPT 研究員なのですが、ちょうど 2008 年に、2009 年改正に先立って行われた今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会で、当時、介護休業の取得者が少ないことに関して初めてやった調査を発表させていただいて、以来、前回の今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会でも、主に仕事と介護の両立支援についての利用状況を調査して、厚労省の研究会で報告して、先ほど御説明にあった制度の骨格を作る議論を、佐藤博樹委員とか武石恵美子委員とさせていただき、どちらかと言えば仕事と介護のほうで研究を積み重ねてきて、いろいろと政策に活用させていただいている状況です。

介護に関して言いますと、前回の改正で一通りの制度がそろって、多様な介護に対して、どういう制度的な共通性を見出せるかというところでなかなか苦労したのですが、前回の改正で 1 つの形がそろったかと思うのです。

今後やはり 2025 年を迎えて、介護に関わる実状というのがより一層多様化していますし、当事者の方の介護離職の理由とか、必要とする両立支援も多様性を持っていますので、その多様性にこれから対応する改正がどういう方向でできるのかというところに問題意識を持っています。

そのときに、1 つの制度をひたすら大きくするというのではなくて、当事者のニーズに沿った形で、1 つの制度の組合せとして、うまく当事者が利用しやすい体制を作っていくことが大事ではないかと思っています。

子育てのほうは、今度は次世代法の話もあるので少子化対策のことにに関して、最近少子化対策と子育て支援は重なるところもあるけれど、ちょっと別ものではないかと思うところがあります。

実際に子育てについての調査研究をしたことがありますけれども、実際に子どもを持って育てる方にとっては、子どもの数量が問題なのではなくて、一人の子どもと向き合ってその子どもとキャリアがうまく両立できることが大事ですので、そういう意味では別に一人っ子だからどうか、2 人いるからどうか、私は子どもが 4 人いますが、4 人いるから別に幸福度が高いとかそういうことではないと思うので、だから当事者の方にとって切実な問題は、一人一人の子どもと向き合う時間と一人の人生としてのキャリアということですが、政府としては子どもの数量が大事になってくるときに、果たして今の両立支援制度、子育てのほうもかなり制度が拡充して一通りの制度はそろっているのですけれども、例えば今の制度を使ったときに、4 人の子どもを育ててキャリアと両立ということができるのかというと、逆に二者択一状況は強まらないかなというところがあって、これもつまり 3 人、4 人とかそうしたお子さんを育てている多子世帯の女性とか夫婦のキャリアを考えたときには、少

し発想の転換が必要なのではないかと、これは本当に素朴に、一国民として思っているところがあるので、どちらにしても育児も介護も一通りの制度が整っているところに、これから次のステージをどう展望するのかがすごい大事だと思っていて、そのときに少し発想を変えていく、そういう必要性があるのではないかと、問題意識として持っています。

長くなりましたが以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

次は、小田委員お願いします。

○小田委員 皆さん、よろしくお願いします。

『日経 xwoman』副編集長の小田舞子と申します。

この度はこのような貴重な機会をありがとうございます。

私もこの育児と介護の両立支援となったときに、実は介護のほうはまだ不勉強なところで、自分個人としてもさほど経験がありませんので、随時勉強をさせていただけたらと思っております。

私の自己紹介をさせていただきますと、1978年に岩手県で生まれ、高校までずっと岩手におりました。

大学進学とともに上京し、2001年に日経BPに入りました。

日経BPで最初は『日経ビジネス』編集部など、いわゆる男性の多い職場キャリアの半分ぐらい在籍し、その後、2013年に『日経DUAL』という共働き向けのWebメディアが創刊する所で、その創刊立上げメンバーの一人として参加し、女性の多い職場に移りました。

弊社の媒体である『日経xwoman』が創刊35周年を迎え、男女雇用機会均等法の後にできた『日経xwoman』がずっと見てきた働く女性の姿をこの場において還元させていただけたらと思っています。

『DUAL』の次に、『doors』、『ARIA』という日経グループの中の女性向けのWebメディアが立ち上がりまして、今は私は『日経xwoman』というメディアにおります。

プライベートでは、高校2年生の娘、中学2年生の息子、6歳の娘がおります。

『日経DUAL』編集部では、佐藤博樹委員に「共働き子育てしやすい企業ランキング」に関する取材でお世話になりました。

その節はありがとうございました。

やはり日本におけるジェンダーギャップを解消して、性別関係なく、伸び伸びと生活できる国になったらいいなという思いを、個人としてもそして会社の人間としても思っているところです。

また私は日経BPで「次世代女性リーダー育成講座」という新しい講座を立ち上げ、その第3期が一昨日初日を迎えました。

そこで日系企業に勤務する30代の社員の方とお話をする機会がありました。

その方は現在未婚で、今後いつかは結婚して、出産して、仕事と育児・家事を両立して行きたいという希望はあるけれども、社内に全くロールモデルがいなくておっしゃっていました。

役員の中には女性はいらっしゃるけれども、独身だとのことでした。

若手の中にも仕事と家庭を両立しているメンバーが余りいないとおっしゃっていました。

『日経 DUAL』が創刊された 2013 年頃も、私はそういう観点で取材をしており、「あれから 10 年も経過した今では、状況はもう随分改善されているだろう」と思っていました。

しかし、その方一人ではなくて、別の企業に勤めている別の複数の方々と同じようなことをおっしゃっていたのです。

働く女性の現場の課題は、改善できている部分もあれば、さほどまだ改善できていない部分もたくさんあるのだなと実感しました。

そういった現場の意見など、『日経 xwoman』の読者や私が取材で出会う方々の声も含めてこの場で申し上げることができたらと思っております。

また、自分個人のプライベートの生活で言いますと、今日も 6 時前に起きて、家族の朝食を作って、2 人分のお弁当を作って、息子を 30 分掛けて車で最寄り駅まで送りに行って、その後、娘を保育園に送って、そして仕事するという感じの、もう自転車操業的な感じでやっております。

夫は医療現場で働いており、朝は 7 時前後に家を出発し、夜の帰宅時間は大体 9 時以降、あまり育児に参加できない状況です。

親と子どもの信頼関係構築をするには、職場の働き方改革が求められると日々感じています。

また、育休の話が出ましたけれども、育休に関してもいろいろな思いがあります。育休も大事ですが、育休だけではなく、育児期の残業時間を減らし、全ての残業時間を減らしていかないと、育児と仕事を両立できる、若しくは介護を両立できるといったような多様性がある環境を構築するのは難しいかなと思っています。

慢性的な長時間残業を前提とした働き方ではなく、性別関係なくみんな定時で帰るぐらいのイメージで、仕事をするような社会になっていったらいいなと思っています。

また、コロナになってテレワークが広まり、テレワークが導入され、今まで時短勤務だった人がフルタイムに戻るというケースが少なからずあると、取材の中で聞いております。

そうした意味で広い視野で、この機会に育児・介護にまつわる様々なことを何か変えていけたらいいなと思っております。

ありがとうございます。

○武石座長 ありがとうございます。

久米委員よろしくお願ひいたします。

○久米委員 久米と申します。

よろしくお願ひいたします。

労働経済学と行動経済学を専門にしております、人がどういうインセンティブで働くのか、どういう仕組みで人を動かすのかということの研究をしています。

人材マネジメントもやっております。

ここにいらっしゃる委員の方々とも御縁があつて、時々御一緒させていただきました。

資料の御説明を受けながら思ったことを幾つかお話ししたいと思います。

1つ目は、先ほどの小田委員と同じところはあるのですが、やはりその生活時間の変化について、資料を見ていると、変えたいとは思っている人が多い。

それが本当に変えたくないのか、それとも変えられないから変えたくないのかという疑問があります。

例えば、今の生活水準を維持しようと思うと、働き続けなければいけない。

そのときに1つ考えなければいけないのは、普段の働き方がどれだけ適切かどうか、あるいは、自分の1日の生産性が高い時間帯に働いているのかといったことで、それが調整できずに結構普段から無理しているのではないか。

それを変えたのがテレワークなのかなと思っています。

そういう意味では、1つ目は育児に関して、介護に関してもそうですが、生活時間の変化の中で、本当に変えたいのか変えたくないのか、自分にとって一番生産性が高い、働きたい時間帯に働いているのか、というところに少し興味があります。

2つ目は、両立と言ったときに、資料を拝見しますと、両立と言うよりやはり仕事が主で、育児が従、介護も従である印象を受けます。

その主従を逆転させて、育児・介護を主としたときに、仕事の働き方をいろいろ選べるというのが、おそらく両立の逆の見方だと思うのです。

でも、今の育児支援のメニューというのは基本的には仕事の今の働き方によって育児のパターンが決まるというようになっているので、一旦、育児・介護を主として考えたときに、働き方がどれだけ選べているのかという観点も大事なかなと思います。

資料の中で、例えば自分の気力、体力がもつか分からないので、育児を選べないという回答があつたと思うのです。

それは、今の働き方を前提としていて、これに育児負担が乗ってくると働き方が継続できないということだと推察します。

もう体力的に限界がくるということです。

では、育児・介護を主としたときにどういう働き方ができるのか、今の制度はあ

くまでも今の働き方に応じた育児というようになっています。

そこを広い見方でとらえれば、もう少し働きたいような働き方ができるようになるかなという気がしています。

それは例えば非正規の人たちが今の自分たちの働き方はこうだから、このような育児になるとか、フルタイムの人が、今の働き方は既に厳しい状態だから育児は難しいと感じるように、やはり働き方が主語になっている点に課題があると思いました。

あと、すみません、配布資料なども見ながら気になったこととお話しますと、認証制度、くるみん、トモニン、すごくいい制度だと思っていて、その効果なども知りたいと思っています。

例えば私の学生がそういう制度に興味があり調べたりするのですが、難しいのは企業の財務諸表などの情報が公表されていなかったりして、そうした意味での効果や生産性への影響などを計ることが難しい面があります。

アンケート調査ベースではいろいろ効果は出ていると聞いてはいますが、そういう制度の効果をいま一度振り返る機会があるといいかなと思います。

それは企業の生産性だけではなくて、エンゲージメントや働きがいにも、きっと効果があるのだらうと思うので、それを見てみたいと思っています。

最後 1 点ですが、介護に関しては以前の資料からもそうですけれども、やはり排せつや入浴、その部分が常に離職の主な原因になっています。

それはもちろん重篤度の問題というのもあると思うのですが、なぜそこが常に課題になっているのか、これは単純に知りたいと思っています。

以上となります。

ありがとうございました。

○武石座長 ありがとうございました。

次は佐藤委員、お願いします。

○佐藤委員 中央大学の佐藤です。

人的資源管理で今回の育児・介護などについては、例えば武石座長と『男性の育児休業』（中公新書）を出した 2004 年の 19 年、18 年、だから、かなり早くそういうことを取り上げていたりとか、介護についても池田委員と共同研究をやって、比較的早めに取り組んできていますので、少し貢献できればいいかなと思っています。

それで、今日は、単なる自己紹介でなく、この研究会で議論してほしいことを、少し長めで発言していいと言われていたので、いいですか。

○武石座長 お願いします。

○佐藤委員 では、3 つ。

1 つは、先ほどのしばしば言われる附帯決議などで取り上げることについて、少しずつ私の意見を言いたいと思います。

1つは、有期契約労働者の育休取得率が低いということ。

有期契約労働者も育休を取りやすいようにという議論があるのですけれども、前回の改正で、有期契約労働者の取得要件、取得条件については、かなり緩和された、そういう意味では、法律上の改正は進んでいると思うのですけれども、ここで議論していただきたいのは、正社員の場合は産休が取れて、本人が希望しないは別として、育休を取るとつながっていくわけですね。

産休だけ取って、私、育休を取りたくないですという人も、一定程度いるのは事実ですけれども、産休を取れば、育休は取れていくということになるのですが、有期契約労働者の場合の育休という議論があるのですけれども、実は産休を取らなければ駄目なわけですよ。

育休を取るということから始まるわけではないので、有期契約労働者も正社員と同じように産休を取れて、育休にいくわけですよ。

そうすると、そのときに大事なのは、有期契約労働者の場合は産休は取れても育休は取れないという人がいるわけですよ、条件的に。

是非確認したいのは、産休を取って、育休にいつている人、もう1つは、産休だけ取れて、育休を取れる条件を満たしていない人、あとは、産休も取れない条件で取れていない人、そのときに、産休を取っていない場合、1つは、育休を取れないので、産休も取れないと誤解している人。

特に現場の管理職などで結構多いのです。

だから有期契約の方が、私、産休取ります、君、育休取れないよね、そういう人は確かにいるわけですね。

現場の管理職が言って、本人も、私、有期契約だから産休取れないというように、取れるにもかかわらず、取れないと思ってしまう人がいる。

この辺のデータを少し知りたいと思っていて、つまり、有期契約労働者が産休を取れる条件は、みんな産休を取っていて、育休を取れていないのか、というと、育休のほうはどうするかという話だと思うのですけれども、実は、産休を取れるにもかかわらず、取れていないような現状があるとすれば、そこは議論になる。

ただ、これ、均等法の話なのですよ。

でも、ここでは、そこも議論しないと、育休のほうだけ議論できないから。

もう1つは、産休だけ取れて、育休が取れなくてもですが、御存じのように産休は、産前6週間、産後8週間、ここで、もし取って、かつ健康保険に入っていれば給付があるわけですね、それと、社会保険料免除になるわけです。

そういう意味では、育休が取れなくても、産休だけ取れると、所得保障の点では結構優位なのです。

ですので、この辺、やはり産休取得のところはどうなっているのかということが、有期契約労働者の場合を知りたいと思っています。

これが1つ。

もう1つは、介護休業ですけれども、よく言われるのは、育休の今、女性で言えば、育休の取得率は9割弱です。

対して、介護休業の取得率はすごく低い、これは、きっと取りにくい条件があるのではないかという議論があるわけですが、気を付けなければいけないのは、育休の取得率の話と、介護休業の取得率は実は比較できないので、育休の場合は、産休を取って、女性、当事者の場合、基本的には9割弱の人は育休を取って、子育てしているわけなのですけれども、介護の場合は、先ほどの久米さんの議論にありますけれども、仕事と介護を両立したときに、介護休業を取ることがマストではないわけですよ。

いろいろな両立の仕方のツールがある中で、介護休業もその1つなのですよ。取れていない。

つまり、逆に言うと、介護休業を取らなくても両立できる仕組みがある人もいるわけですよ。

時々有給を取ったり、介護休暇を使えば、仕事と介護の両立ができるという人がいて、介護休業を取っていない、これは問題ないわけですよ。

なので、多分、データは取れないと思いますけれども、本来であれば、介護休業を取って両立するべきなのに、取れていない。

その場合の取得率というのは、すごく意味があると思いますけれども。

だから、介護休業取得率という議論があって、これが育児休業と同じように議論されてしまうというのは誤解なので、この辺も、きちんと議論していただくといいかなと思います。

これは2つ目です。

3つ目は育児休業については、男女共に、あるいは男性について、育児休業を取れます、取ってくださいというような情報提供をするということになってきていますけれども、育児休業と介護休業の場合、介護休業というか、仕事と介護の両立の場合、情報提供のタイミングと中身が違うと思うのですよね。

タイミングについて言えば、育児休業の場合、特に女性であれば、妊娠しましたと分かったときに情報提供していいわけですね、間に合うのです。

出産はもう少し先ですよ。

それまでに会社も本人も準備、会社にはこういう制度があります、うちには法定を上回る育児休業で、短時間勤務はこうなっています、あるいは給付金もこうなっていますという情報提供をしても、十分間に合うのですよね。

では、介護の場合、先ほど、就業規則に規定しているとありましたけれども、これはほとんど読まなくてもいいですけれども、もう1つは、分かった時点で提供とありましたよね。

社員が介護の課題があったら、情報提供というのがありましたけれども、ただ、介護の場合は、介護の課題に直面して情報提供をしても遅いのですよね。

実は、1つは、突然やってくる。

介護になる予定日などはあるわけではないのですね、介護を要する日がいつか、半年後にきますという話ではないわけです。

突然、介護の課題に直面するのですね。

もう1つは、親が介護の課題に直面する前に実は、例えば社員、家族であれば親とコミュニケーションを取っておくことは必要なのですよね。

例えば親が要介護になったときに、どのように介護の時期を過ごしたいかというのは、聞いておかなければ分からないのですね。

つまり、親が要介護になってから情報提供しても遅いので、事前に親の介護になったときの要望とか、あるいは介護に使えるお金がどれぐらいとか、こういうことを把握しておく必要があるのです。

もう1つは、急に親御さんが要介護になったときに慌てずに、どう両立するか知っているということは必要だと思うので、そういう意味でも情報提供の仕方というのは、育児休業と別の形で考えなければと思います。

そうすると、2つあって、1つは、将来、介護の課題が直面しそうな社員に事前に、かつ全員に提供するということ。

そうすると、いつがいいかということ、私は前から言っているように40歳。

なぜかということ、介護保険の被保険者になるときのですね。

まだちょっと早いですけれども、40代後半になると、介護の課題に直面する社員が出てきますので、そういう意味では、40歳のときに介護保険の被保険者になったことと同時に、もし、親御さんが要介護になったときに、どう両立するかという介護休暇や、あるいは介護保険制度を使う場合の手続などについての情報を、40歳でやったほうがいいと思うのです。

このときに何が大事かということ、実は、今回の介護について言うと、労働行政と厚生行政の連携がすごく大事で、介護保険制度は厚生行政のほうからですが、40歳になったときに一応、厚生サイドは、健保組合を通じて、社員に介護保険制度の被保険者になったという情報提供をしてくださいという通知が行っているのです。

もう1つは、そのパンフレットに介護休業の利用の仕方とか、介護休業は介護をするための制度ではありませんとちゃんと書いてあります。

しかしながら、老健局だと思いますけれども、そのパンフレットは4ページのパンフレットなのですが、これを実際どの程度社員に配られているかなのですよね。

池田さんなどの調査ですと、40歳以降、基本的に企業に雇われている全員が、介護保険制度の被保険者なのです。

ところが、あなたは、介護保険料を払っていますかと聞くと、15%、20%とか、

分かりませんか、払ってませんと答えるのですね。

ですので、私は情報提供を考えるとときに労働行政だけではなく、もう少し厚生サイドの仕組みとの連携がすごく大事なのかと思っています。

實際上、介護保険制度を利用する場合、認定という手続が必要です。

だからそういう意味では、つまり、親が要介護状態にあるという認定の手続をしないと、介護保険制度を知らないということ、社員が知ってなければいけないのですね。

では、どこに手続に行けばいいのかというと、地域包括支援センター、これも知らなければ困るわけです。

ただ、現状でいくと、それを知らない人が多いので、自治体の介護保険の所に手続に行くのですね。

これ、間違いではないのですよ。

ただ、地域包括支援センターが手続先で、かつ相談先だと知っていれば、いろいろな相談も受けられるわけですね。

だからこういう情報提供がすごく大事だろうと思います。

ただ、仕組みはあるのだけれども、それが利用されていないということがあるから、そういう意味では、先ほどの有期契約労働者の育児休業についても、有期契約の方が、自分が育児休業を使えるというのを何で知りましたかという調査を昔、厚生労働省の委託調査でやったことがあるのですが、一番多いのは母子手帳なのです。

実は母子手帳に書いてもらえるようになっているのです、かなり前に。

有期契約の人のこういう条件であれば取れますとか、男性も取れることを書いてあるのです。

そういう意味で勤務先の企業が情報提供していなくても、一般的には母子手帳をみんなもらうわけですよ。

あれに書かれているということは、結構大事な情報提供の仕組みがあったのです。

だからそれと同じように、介護休業や介護保険制度の仕組みも、労働行政、厚生行政が連携しながら40歳のときに、情報提供をすることを考えることがすごく大事かなと思います。

最後、もう1つ、今回の委託調査でも、社員が介護の課題があっても、会社や上司に言っていないという人がいるのです、結構います。

では、誰と相談しているか、一番多いのはケアマネージャーなのです。

つまり、なぜかというと、在宅介護から始まることが多いのですね。

そうすると、在宅介護の場合、サービスを受けるためにケアマネージャーを介してやるわけですね。

だからケアマネージャーさんを探して、ケアマネージャーさんに相談し、例えば親御さんが必要な認定についての相談とか、どうすれば。

つまり、ケアマネージャーさんには相談しているのです。

そうすると、ケアマネージャーさんの役割というのは、要介護者の状態を把握し、要介護者が質の高い生活を受けるようなサービス提供なのですね。

でも、同時に可能性があるのは、要介護者の家族が働いていたら、仕事を辞めずに両立できるようなことをアドバイスできるというのは、すごく大事なのかとされていて、ケアマネージャーさんも家族が介護のために仕事を辞めなければいけないとか、疲弊してしまったら、これ、困るわけなのですね、本当は。

そういう意味で、もう 1 つは、ケアマネージャーさんが要介護者の状態に応じたサービス提供、これはメインの仕事ですけれども、同時に要介護者の家族に簡単なアドバイスをします。

勤務先にこういう制度があるから、このように使うのですとか、そのようなアドバイスできるようなことをすると、情報が流れやすくなるかなと思います。

実際、ケアマネージャーの協会も、ケアマネージャーの上乗せ資格という、独自資格ですが、ケアマネージャーさんに要介護者の家族の両立を、アドバイスをするような資格を取ってもらうような動きも始まりましたので、ワークサポートケアマネージャーという資格なのですけれども、そういう意味では、特に、仕事と介護の両立で言えば、1つは情報提供の仕方について、あるいは両立の仕方について、労働サイドも、企業についていろいろな情報提供をすると同時に、厚生サイドもいろいろなツールを使って、働く人に両立についての情報提供をするというのが、すごく大事なのかと思っています。

ちょっと長くなりましたが、是非、今回そういうことも含めて、検討いただければと思います。

どうもありがとうございました。

○武石座長 具体的な提案も含めて、どうもありがとうございました。

次は、所委員、お願いいたします。

○所委員 初めまして、所と申します。

武石委員に来ると思っていたので、ちょっと不意打ちだったのですけれども、大丈夫です。

福岡から参加しています。

コロナと DX のお陰で、地方からこのような研究会に参加できるようになったことを、非常に光栄に思います。

まず、自己紹介をいたします。

私は北海道の出身で、大学に入ったときは、まさか自分が研究者になるとは全く思っておりませんでした。

卒業後に大きな通信会社に入社して、そこで総合職としてキャリアを踏んだのですけれども、出産と同時にマミートラックに異動になり、なかなか厳しい会社員生

活となったので、キャリアチェンジを一旦しようと思い、大学院に入学し、学界に入ることになりました。

人生の中で会社員として過ごした時期とアカデミアに入った時期が、ちょうど半分半分ぐらいになったときに、この研究会に呼ばれました。

大学院に入ったあたりで、シングルマザーになりまして、子どもを育てながら博士号を取ったという経験があります。

ですから、自分のその経験を学術的な意味から、もう一回見直したということになります。

会社員での経験を振り返り、より実態に即した研究ができるのではないかなと思ったのが、学界に入りキャリアチェンジした理由です。

そういう経緯で、私の大学時代の友人は企業に勤めている人が多くて、研究者の世界に入ってからできた友人とは違うキャリアを歩んでいる人が多いです。

その友人たちとの交流も含めて、研究会メンバーの皆様がまだ触れられていない点をお話ししたいと思います。

1つ目は、小田委員も先ほど述べられていたのですけれども、今日御説明いただいた資料の中に、育児休業や短時間勤務の制度が職場で取りにくい雰囲気であるというお話がありました。

これは私自身も大変感じたところであります。

ただ、今の子育て世代と、私の子育てをした時代とは、20年ぐらいの時間の差がありまして、時間の流れを感じる場所があります。

私たちの同期は子育てがそろそろ終わりになってくる管理職の世代になっておりまして、今は20代の方が部下としていたのですけれども、管理職になる40～50代と若い世代との間に少し分断を感じます。

なぜかという、私の世代で女性の上司というのは、すごく頑張ってきた世代です。

仕事も家事も子育ても介護も、全てを自分で頑張ってきた世代ですので、どちらかという、職場に制度はあるけれどもそれが使えずに猛烈に働いてきた世代です。

対して今は、国全体が男女で子育てや介護をシェアしようというムードがあります。

育児介護に関する制度も、国際的に見て非常に優れています。

そのため、上の世代は、私たちは頑張ってきたのに若い世代は恵まれていていいなとか、私たちは休めなかったのに今の子育て世代は休めるのだなという、職場の中にいろいろな色の違いがあるのです。

その時代背景の差が、職場の中で足を引っ張り合うというか、ハラスメントの温床になってきたりする可能性があるのです。私は、職場の中でそのような世代の分断が発生しないような、全ての人が自分のニーズも満たされていると実感できるよう

な、子育てや介護をする人のニーズだけでなくそれぞれの利益が大事にされるような社会をつくっていかねばいけないと思います。

具体的に述べると、公平な人事制度であるとか、別にシングルであっても、子育てしていなくてもきちんと休むことができる環境であるとか、そういう職場になることが必要です。

人間には、個人一人一人のニーズが満たされていると他のニーズを持った人にも優しくなれるという傾向があると思いますので、子育てや介護の責任がある労働者の環境だけではなくて、それを負っていない労働者にとってもフェアな職場であるのかという視点で今回の問題を捉え直す必要があると思っています。

2つ目は、プライバシーの問題です。

私は、障害者、特に精神障害者の問題についてアメリカの法律を研究して学位を取りました。

その時に、メンタルヘルスや労働者のプライバシーの問題も、併せて勉強しました。

それで今回プライバシーの問題が気になっています。

女性が自分の妊娠を職場の上司に伝えたり、男性がパートナーの妊娠を職場に報告したり、親が認知症になった場合にそれを職場に打ち明けたりとすると、それに対応した制度をいろいろ利用できるという仕組みに法律はなっていますが、やはり個人的な問題なので打ち明けられにくいということがあると思うのです。

例えば、女性は妊娠してすぐにそれを打ち明けることにためらいがあります。

やはり6か月や7か月という安定した時期に入るまで、妊娠の情報を隠しておきたいという女性がありますし、高齢出産の場合は出産のリスクが高まりますから、なるべく妊娠に関する情報を外に漏れない形で職場で配慮を受けたいという方はたくさんいらっしゃると思います。

介護や看護の問題も同様だと思っていて、親が認知症を発症した場合や、子どもに障害がある場合は、職場に伝えたい情報と伝えたくない情報あるでしょうし、自分の家族に関する情報が社内の中でどこまで共有されるのかという不安が生じます。

そういう家族に関するプライバシーの情報の管理をどうしていくのかというのが、今後、大きな問題になると思います。

この問題は労働法の領域でもあまり共有されていない問題意識なので、この研究会で併せて御議論していただけたらいいなと思います。

以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

水町委員、お願いします。

○水町委員 水町と申します。

専門は労働法を研究しております。

若干、広い視点から、この研究会の課題について述べさせていただきたいと思います。

今日、事務局からの説明の中で、全世代型社会保障構築会議の報告書の中から与えられている課題として、「子育て期の長時間労働の是正、柔軟な働き方の促進」という課題があると聞きましたが、これは小田委員がおっしゃっている問題意識と一緒に、「子育て期の」というところにこだわるのかどうかと。

これは子育て期だけの問題ではないだろうというところが根本的な問題ではないかと思っています。

背景にある日本の課題として、例えば、出生率が回復した成功例だと言われているフランスとの比較で言うと、いろいろなことが言われていますが、私はフランスで生活したり研究したことも含めて、日本と大きく違う3つはどこかと言うと、1つは、そもそも労働時間が短い。

法定労働時間が35時間で、日本ほど残業しないので、二人とも共働きでフルタイムで働いていても、普通に育児が、0歳児から育児ができるという状況。

これはもう育児休業を取らずに産休明けですぐ働き始めて、交代でちゃんと、フルタイムで帰っても送り迎えができるという状況です。

2つ目が、教育無償化です。

これは、保育から大学まで、基本的に教育費用は国が負担することになっています。

さらには税制、これはなかなか難しい問題ですが、基本的には、家族が増えると税金が低くなるという税制を取っているところがあって、そういうところを踏まえて日本が抱えている課題を見ると、実はいろいろな問題があります。

やはり、日本は少子化が非常に深刻だけれども、少子化の原因というのは、技術的な細かいいろいろなところもあるし、国の制度全体に関わるような問題とか、働き方、大きなシステムに関わるような問題がたくさんある。

その中で、法律政策の在り方として、この研究会の課題に関わるような方向性としてどういうことが言えるかというのを、簡単に申し上げておくと、1つは、育児介護休業法制の中で対応できるような課題は、これは少なからずあると思います。

育児休業介護休業法制でこういうことをやっていくことによって、今ある課題をこのように前向きに進められるということはたくさんあると思いますが、他方で、働き方全体とか、労働法制全体とか、更には労働法制にとどまらず、教育制度とか税制度とか、日本の法制度全体に関わるような課題がある。

後者の大きな課題というのは、問題意識としてある程度共通の認識を持つていくことは必要だと思いますが、果たして、この研究会の報告書の中で、どこまで書き込めるかということはあると思いますが、背景にある課題として認識を持つていくことが必要かなと思います。

実は、その間で、どうやって法制度的につなげるかということも重要な視点で、これは、次世代法とか女性活躍推進法とか労働施策総合推進法とか、更には、雇用保険における負担と給付の在り方で、誰がどういう形で負担してどういう給付をするかということを考えていくと、要は、大きな課題とここで所管しているミクロの法律の間で、こういう工夫をすると、大きな課題につなげられるような橋渡しができるのではないかという法律政策の在り方もあり得ると思うので、そういう、少し広い課題も視野に入れながら、すぐにできることと、将来に向けて課題として共有することと、その間で、将来につなげて何かできるという工夫が、実はいろいろあり得るかなと思って、これから併せて勉強させていただきたいと思います。

以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

委員の皆様から一通り御意見をいただきましたが、私も簡単に、自己紹介と考えていることを申し述べさせていただきます。

私は、人的資源管理が専門で、先ほど佐藤委員からもお話があったように、男性の育児休業とか女性のキャリアとか、そういうことを研究しています。

あと、短時間勤務で働いている人たちのキャリアがどうなっているとかそのような研究をしたこともあります。特にやはり女性のキャリアを考えていくと、両立支援というのは欠かせないことなので、その時々に応じてテーマを見つけながら研究してきたというのがこれまでの研究歴になります。

皆さんがプライベートのことをおっしゃっていますが、私は子どもが2人いるのですが、実は、私は昔、厚生労働省に勤めていまして、そこにいるときに産んで、辞める直前に育児休業法が施行になって、実はそのとき、私は子どもをもう産み終えていて、育児休業を取らずに子育てをしたという、石器時代の人間のようなライフサイクルでまいりました。

ということなので、育児休業がないときに育児をしたということで、本当に今はいい時代だなと。

先ほど分断という話があったのですが、私は本当にいい時代で、若い人たちを応援したいなと思いながら仕事をしてまいりました。

この研究会は、今は少子化というのが非常に社会で問題になって、異次元の少子化対策ということを首相もおっしゃっていますが、少子化の関連で両立支援策というのを議論してしまうと、やはりちょっと方向を間違ってしまうかなというところを懸念しています。

両立支援の本質は、男女が望むキャリアの支援であったり、子どもが健やかに育つ環境の整備であったり、その基礎にやはりジェンダー平等というものがあるので、結果として、少子化に歯止めが掛かったり、少子化対策になるかもしれないのですが、少子化対策のために何をするかという議論をしてしまうと、ちょっと

そこは気を付けなくてはいけないなということを、まず議論の前提として感じています。

育児休業法が1992年に施行されてもう30年が経過して、私は、当時、労働省にいましたが、育児休業ができたときというのが、1.57ショックの1989年の出生率があって、それが非常に少子化に大きなインパクトを与えて、90年以降、本当に何らかの政策が必要だということで育児休業が、私が当時いたときはすごいスピード感で法律ができたという印象があります。

すごく重要な制度だったと思うのですが、この30年経過して、この制度が両立の中でどういう役割を果たしているのかなということは、もう一度考えたほうがいいのだろうと思っています。

やはり、社会の介護とか子育てに関するサービスの変化であったり、また、職場の中の働き方の変化であったり、それから働く側の変化という様々な変数があって、それが、法律ができた当初、それから改正が進んできましたが、そのときは随分変わってきて、やはり、これからの時代の両立支援の在り方というものがここで議論できたらいいのではないかなということを感じています。

社会の全体の動きとして、今、水町委員から、ほかの法律との関連ということで非常に重要な視点を御提供いただきました。

先ほど佐藤委員からも介護のサービスの話があったのですが、介護に関しては介護サービス、それから保育に関しても保育の様々なサービスがあって、それとこの両立支援策をどううまく連携させるかというところがすごく重要な視点ではないかと思います。

両立支援というと、どうしても職場の中の制度なので、職場の中のことで考えがちなのですが、そういう外のいろいろなサービスと組み合わせてやったらどれが一番いいのだろうかという視点が重要です。

両立支援がうまくいっているかどうかというときに、私たちもこれまで調査をするときに、制度の利用状況とか、そういうものが高いと制度がうまく回っていると見がちなのですが、アウトカムを制度の利用状況で見ているのかという辺りも考えるべきだと思います。

先ほど、佐藤委員が介護の休業制度の利用率というところで御指摘がありました。

育児に関しても、先ほどフランスは育児休業をそんなに取らないでも復帰できるというお話があって、一番いいのは、こういう制度に過度に依存しなくても、普通に働いて育児とか介護ができるのが一番よくて、それを目指しつつも、大変なときには何らかの支援が必要なので、そこをどう組み合わせて対応していくかというところが重要なのかなと思っています。

それから、職場の中では、コロナの中でテレワークがすごく進んで、これまでテレワークが選択的措置義務にはきちんと位置付けられてはいませんが、この辺りが

子育てにどのようなメリットがあったのかとかを、慎重に検討する必要があると思うのです。

テレワークというものも、1つの子育ての時期の働き方として積極的に位置付けるという方向性があってもいいのではないかなと思います。

皆さんがおっしゃるように、育児とか介護をしている人だけではなくて、みんなが労働時間が短くなって休業を取るようになっていけば、わざわざ両立支援を過度に利用しなくても対応できるようになっていくので、働き方の改革というのはとても重要なのではないかなと思います。

それから、個人のレベルで言うと、やはり世帯の形であったり、個人の意識というのが変わってきているところも前提にする必要があります。

特に、育児に関しては、2010年ぐらいから、女性の就業継続率というのが高まってきていて、ここ10年ぐらいの育児後の継続就業の状況というのは、その前とは違うステージに入ったと思います。

そうなるってくると、以前は子育てのために辞めていたようなキャリア志向の人たちが、両立支援ができたことによって、職場の中で継続就業していくと、女性の中の意識も多様化していく。

それが、先ほどの分断ということにも、一方でなってしまうのかもしれないのですが、いろいろな人たちが働き続けるようになってきたこの多様性にどう対応していくかという辺りも、重要なのではないかなということを感じています。

ですので、皆さんからいろいろなことを教えていただきながら議論に参加し、議事の運営をしていきたいと思っております。

一通り皆様から御意見をいただいたのですが、最初の頃に意見を言った池田委員とか、もしかすると追加で何かあるかもしれませんが、いかがでしょうか。

○池田委員 そうですね、やはり水町委員がおっしゃったような、育児・介護休業法とか、この後に出てくる次世代育成支援対策推進法で、守備範囲に収まるところはきちんと外さずに論点を絞っていくことはすごく大事で、おっしゃるように、問題としては非常に広い社会の構造的な面に根ざしている面がありますし、もっと言うと、普段の働き方がよくなればいいよねと言ってしまうと、それは所管、担当が違ってしまう話になるのではないかなと思うので、やはりこの育児介護休業法と次世代法の範囲でということころは大事だなと、私も再認識したところでは。

少子化ということとの距離感というのは、やはり少し整理しておいたほうがいいかなと思うのは、先ほど申しましたように、国民生活の当事者として、武石委員がおっしゃったように、大事なことは、自分の子どもとの生活が幸せになるということと、自分の仕事がうまくいくということだと思っているので、数量的に子どもが多いか少ないかということは、何か付加的な、アディショナルな要因ではないかなと思うのです。

先ほど、久米委員がおっしゃったように、くるみんの効果は何ですかという、少子化対策である以上は、やはり出生数が、少子化対策ということを前面に出すと出てくるわけですが、実際問題、ただ、先ほど久米委員もおっしゃったように、問題になるのは、両立支援によって得られる幸福の質的な要素で、仕事のやりがいだとか、あるいは、職場がうまくいったとか、いろいろな意味で、仕事と子育ての両立をめぐるストレスが、緩和されている状態が現実的には問題にされるし、それがうまくいっているとうまくいっているという話になると思うので、そういう意味では、少子化ということはやはり直接の目的ではないのかなという印象を持っています。

ですので、少子化対策と子育て支援は違う、あるいは、少子化対策と両立支援は違うと私も認識しているところです。

ただ、現実的に少子化対策ということを考えるのであれば、例えば、女性が1人目のお子さんを産んでから、30歳から35歳までの間に2人お子さんを産んで、その後キャリアを継続する。

あるいは、35歳から40歳までの間にお子さんが2人でキャリアを継続するという仮定を置くと、30歳から40歳までの間に3人、ないしは、うちみたいに4人産んで、それで産休、育休、時短してとなると、40歳のときに生まれた子どもは、小学校を卒業するとき親が52歳ではないですか。

ですから、同じように制度が用意されて、はいどうぞ使ってくださいねと言っても、使ったことの人生に及ぼす影響というのが全然違ってきてしまうのです。

そうすると、例えば、極端な話だと、今の育休は2歳まで育休が取れて、さらにその後時短ができて、さらに企業によっては、子どもが小学校に入るまで、あるいは、小学校を卒業するまでとして、制度の利用期間を延ばしていくと、逆に、では、また3回目もですか、4回目もですかという話になるとあれなので、逆に、早く復職して、局面において柔軟に、ですから、この間の改正の分割取得みたいな形で、仕事に対する軸足の置き方というものも、自分で調節しながらお子さんを育てていくということがもっと柔軟にできないと、みんなで育休取ろう、3歳まで取ろうとか何かそういう話だとやはり、ですから発想をちょっと変えていかなければいけない面があるので、そういうところは、何て言うのですか、本当に少子化という形で、子どもの数を、3人、4人、5人とかというふうに考えている。

フランスとかでも結構、多子世帯は多いのではないかなと思うのですが。

そうすると、先ほど水町委員のお話からすると、雑感ですが、正に、用意された制度をふんだんに使って1人、2人育てるというよりも、そのように柔軟にやりながら、結果的に3人、4人、5人というふうになっていくという、そちらのほうが多子世帯にとっては優しいのかなと。

そういう意味でも、ちょっと発想の転換が必要なのかなということを感じます。

今の少子化対策は、私を含めて、多子世帯の人からすると何か遠いのです。
自分たちは関係ない。

ですから、そういう部分も含めて、ちょっと感じるところがあるので、少子化ということとどこまで向き合うかということはちょっと整理が必要かなと思います。

あと、介護に関しては、1つ、先ほど所委員が障害者の問題をおっしゃったのですが、障害者介護の問題は、実は長い間、脇に置いてきているのですが、結構、国際的に見ると重要な問題になっています。

1つは、ダウン症のお子さんの寿命が延びていたりしていたということで、障害者と、あと障害児ですね、パートナーの方というか、御家族の中途障害の問題もあるのですが、障害児の問題というのは、これもいきなり今度の改正で何かできるか分からないのですが、ちょっと、勉強の機会を持ってもいいのかなという気がしています。

あと、もう1つ介護のことで言うと、育児をモデルにした両立支援というのは、やはり生活時間配分の問題にすごく焦点を当てる傾向が強いのですが、介護の問題というのは、家族との関係性の問題というのが非常に多様性を持っていて、先ほど、久米委員がおっしゃった、日常生活の介助における排せつとか、そういったところがなぜ離職に結び付くかというのも、子どもの場合だと、御飯を勝手に食べておいてとかは乳幼児の子どもに言わないですよ。

あんたももう2歳なんだから、自分で何かやっておきなさいとか言わないですが、介護の場合は、やはりそういう関係は、親子関係とかだと、もともと余りべたべたしないという親子関係があったりとか、そういう部分もあって複雑なのです。

仕事を、働き方を変えたくないという場合も、例えば、遠距離介護などを行っている場合、週末、介護しに帰っていた場合、月から金の普通の就業日は別に休業も時短も何も要りませんという話になるけれども、ただ、そこでずっとそういう生活が続くストレスでやはり疲労が蓄積して行って、最近の健康経営でアブセンティーズムとかプレゼンティーズムの問題が起きたりという問題もあって、ちょっとその事情が複雑なところもあるので、どこまでこの育児・介護休業法のフレームで対応できるかということは、先ほど水町委員がおっしゃったみたいに、背景知識としてはいろいろなことを知っておかなくてはいけないけれども、法政策のテクニカルな部分でどこまで対応できるかなということは、議論を詰めていきたいと思っています。

あと1つ、労働時間の長さの問題について確認しておきたいのです。

先ほど、資料4番の25ページの所で、夕方とか夜間の時間帯の就業について出していた話があって、これは、労働時間の長さが問題なのか、就業している時間帯が問題なのかということは、子育ての関係では整理しておいたほうがいいと思います。

つまり、やはり、今、ここで問題になっている夜の6時、7時、8時とかというの

は、お子さんがいる世帯にとっては、御飯を食べさせて、お風呂に入れて寝かし付けるというところのピークタイムで、ここは、例えば、サービス業で遅番をしている人とかの場合、長時間労働ではなくても重なってきてしまうところなのです。

ですので、朝早くから夜遅くまで働いている残業だけが問題なのではなくて、所定の労働時間が子育ての時間に重なっていくという問題が同時に、やはり経済のサービス化に伴って発生しているので、時間の長さを問題にするのか時間帯を問題にするかで、大分評価は変わってくると思います。

時間の長さに関して言えば、既に所定外労働の免除が育児・介護休業法にあるし、短時間勤務制度もあるし、さらに時間外労働の制限とかいろいろ課せられているのですが、ただ、今度時間帯ということに関して言うと、この今、問題にしている時間帯に対する規制はないのです。

深夜業の制限があるだけなので。

そうすると、法律で何を議論すべきかというときに、時間の長さを問題にする場合と時間帯を問題にする場合で、踏み込まなければいけないポイントが変わってくるところがあるので、ここはちょっと気になるポイントではあります。

同時に、佐藤委員とか武石委員とは普段働き方について議論していると思うのですが、欧米のホワイトカラーの人はこの時間は確実に家に帰るのです。

その後、子どもと過ごした時間の後にテレワークで続きの仕事をして、翌日に備えるみたいな形でやっている例が結構あるので、そうすると、先ほどテレワークをどういかにすかといったときも、1つの選択肢のあり様として、例えば、子どもを寝かし付けた後にちょっと仕事。

もちろん、深夜とかに掛かってしまうといういろいろ問題があるのであれですが、そういう政策のメニューも出てくるかなというところでいくと、ですから、長さや時間帯はちょっと分けて議論したほうがいいかなという雑感を持ちました。

すみません、長くなりました。

以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

2巡目というつもりはなかったのです。

一通り、皆さんから御意見をいただいたので、もし、ほかの方の御意見を聞いて御発言があれば挙手をお願いしたいと思いますけれどもいかがでしょうか。

久米委員、お願いします。

○久米委員 先ほどの時間帯の話で自分の経験に照らして「そうだな」と思っているのですが、私は10年前に子どもを持ちました。

当時の職場は非常にフレキシブルで、ワーキングマザーも多かったのですごく支援してもらいました。

当時の生活は、9時に保育園に連れて行って、夕方4時ぐらいに迎えに行くので

す。

可能な限り夫婦同時に育児することを心がけていました。

そうすると、働く時間が9時～15時になります。

これでは仕事は回らないですよ。

夕方は子どもと過ごす時間なので夜9時に一緒に寝ます。

そうすると朝の3時に起きて、3時から朝7時までが自分にとって一番生産性が高い時間、しかしこれは正直に職場には申請できない。

深夜労働に当たるのか、裁量労働制ではどうか、いろいろ考えてもただ時間をずらして働いているだけです。

ただ実際は朝3時～7時は非常に快適で子どもも寝ていて、静か。

それが続いて、今でも基本的に早起きして仕事しています。

このような大きな生活の変化みたいなものが育児には伴い、そのためにも自分が働きたい時間帯に働けているかどうか、先ほども申し上げた通り、それが気になっています。

働き方の多様性がすごく出てきている中で、自由に選べなくて「この時間に働かないといけない」という働き方があり、どこへテレワークが入ってきて、ある程度フレキシブルさがもたらされた。

もちろん職場によっては、物理的にテレワークが難しい職場もあるので、その辺の対応が課題なのかなと思って聞いていました。

○武石座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 いいですか、水町委員と所委員に関わるのですが、やはり育児休業、介護も含めてですが、その人が取りやすくするというのはすごく大事です。

取りやすい条件というのは、男性なら、とかいろいろあるわけですが、大事なのはやはりその人が育児休業なり短時間勤務を利用した時に1つは取ったあと、利用している時にその職場での仕事がちゃんと回っていくというのが結構大事で、それがないと権利はある、会社も取れと言っている。

でも取るとやはり周りに迷惑を掛けてしまうとか、あるいは業務が進まないので取引先に迷惑を掛けてしまう。

こういう状況は取りにくいですよ。

そういう意味では、やはり水町委員も言われたように、例えば残業が多い職場で例えば短時間勤務、あるいは男性が育児休業を1、2か月取るとすると周りの人に仕事が重なってしまう。

そういう意味で、そういうことが起きないようにするためには水町委員が言われたように子育て中というか、職場全体の労働時間が非常に大事だというように思い

ます。

もう 1 つ、同様に負荷が掛からないという時に非常に大事なものは、例えば今までで言うと育休取ったら育児休業の人はノーワーク・ノーペイで給料は払いませんと、その給与で代替要員を雇えばいいではないですかというように考えてきたわけです。

考えてきたわけだけれども、実は代替要員を入れていない所が非常に多い。

理由は幾つかあって、1つは特に大企業などで言えば、育児休業を取ったからその人に給料を払わないのですが、この給与が即、例えば有期契約の人を雇うとか、派遣社員を雇うというように使えないのです。

これ、財源が別なのです。

特に派遣などで言えば、これは物件費になるわけです。

つまり、正社員の人に給与を払わないから使えますでしょうというのは運用できないわけです。

そうすると、やはり事前に「来年はこれぐらい育休を取る人がいる」とかを踏まえて、代替要員の予算を別に確保しておかなければいけないのです。

あるいは、派遣であれば派遣を活用できる予算を取っておかないといけません。

こういう議論をしてこなかった。

もう 1 つは、勤続 10 年の 30 代前半の女性が例えば育休を取ると言えば、勤続 10 年ですよ、大事な仕事を今やっているわけです、均等法で。

すごく大事なのです。

女性が活躍してきたことによって、例えば男性もですが、中堅の女性が育休を取るとなると直接代替は無理なのです。

そうすると、その人が育休で抜けたらそこに有期とか派遣を入れるのは無理、そうすると仕事の組み換えをやらなければいけない。

要するに、育休を取る人がやっていた仕事を別の人に割り振る。

でも、割り振ると仕事が増えてしまいますから、定型的な業務を切り出して、その業務をまとめて有期契約や派遣を入れるというようなことをやらなければいけない。

でも、こういうやり方は現場の管理職がそういうことをやるノウハウがなければいけないわけです。

でも、こういう情報提供はされていない。

そういう意味で大事なものは法律上の整備も大事なのですが、育休を取ったり、特に短時間、例えば 1 か月とか 2 か月の有給を取ったりなど代替要員も入れられないわけです。

1 か月入れるなど無理なわけです。

そうすると、そうした時に取った職場でどう回るかということについての仕組み、やり方についての情報提供というのが、実はすごく大事なのではないかと思います。

た。

以上です。

○武石座長 はい、ありがとうございました。

ほかに御意見はいかがでしょうか。

所委員、お願いします。

○所委員 佐藤委員から御指摘があった通り、水町委員がいるのでちょっと恐縮ですが、労働法の世界で遅れているなど思うのは、人事評価の公平性の問題です。

今お話があった通り、制度を利用した本人が一番気にされているのは、短時間勤務を利用した場合に、長期のキャリア形成において、その制度利用の点がどういう形で評価されるのか、プラスの評価をされるのかマイナスの評価されるのか、ゼロベースで評価されるのか、という将来に関する人事評価なのだと思います。

アカウントビリティというのでしょうか、説明責任に関する契約上の義務の問題は労働法学界で余り議論されていないところです。

日本は諸外国のようなジョブ雇用でないところが多いですし、そういうところでの人事評価の透明性は、なかなか難しいです。

休業した人の穴を埋めた労働者の人事評価をどうしていくのかということのも併せて問題になります。

人事評価の透明性の問題を外して、仕事と介護の両立や仕事と育児の両立を促進するというのは難しいと思います。

なぜかという、男性が女性とケア労働をシェアしていく場合、人事評価に対する不安というのが男性が制度の利用を躊躇う大きな要因になってきている。

そのところをどうしていくかというのは、法制度で対応できるところとできないところの切り分けが大事ですが、そこが重要なので、諸外国の調査なども含めてそこは整理して、大きな問題なので、今回の研究会ではこの問題に踏み込めないかもしれないけれども、将来の課題として考える必要があると思います。

もう 1 つ付け加えさせていただくと、休みの形として余り議論されていないのですが、近年、高齢出産が増えて帝王切開を経験する女性が増えたりして、または、労働者自身が育児や介護と仕事の両立で疲れて心を病んだり体に大きな負担が来たりという、労働者本人の健康の保持という問題が出てきています。

介護休暇や看護休暇など、家族のために取る休暇のバリエーションは増えてきていますが、子育て・介護期にある労働者御本人が健康を害するような時に備えて、どのような休暇制度を整えておくべきかが重要です。

親の健康というのがまず子どもの健康を考える上で一番大事なので、その視点もなるべく落とさずに議論できたらいいなと思います。

○武石座長 ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか、よろしいですか。

幅広く、様々な視点から御意見を頂戴してありがとうございます。

この研究会を改めて見ると、「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」なので、法律の議論というの一番メインのところだとは思いますが、今日もお話があったように社会の制度だったり職場の人事の仕組みだったりというところも、全部関連してくる議論になると思いますので、そういった関連する施策の中で、育児・介護休業法というのがどういう役割を果たせるかがメインの議論になってきつつも、周りの様々な要因というのは外せないなと思いつつ、皆さんの御意見をお聞かせいただきました。

また次回以降、いろいろと御意見を頂戴すると思います。

それでは、一通り御意見を伺いましたので、今日の議論はここまでとさせていただきます。

次に議題4、「その他」として、事務局から何かあればお願いします。

○新平職業生活両立課長補佐 大丈夫です。

○武石座長 よろしいですか。

特にないということですので、事務局では今日の議論を整理していただき、次回以降の議論につなげていただきたいと思います。

どうぞよろしくお願いいたします。

最後に、事務局から次回の日程についての御説明をお願いいたします。

○新平職業生活両立課長補佐 事務局でございます。

本日は誠にありがとうございました。

今日の御議論でいただきました中で必要な資料、あるいは情報等ありましたらまた次回以降お示しさせていただければと思っております。

次回の日程につきましては改めて、御連絡させていただきます。

詳細については事務局から後日連絡させていただきますので、よろしくお願いいたします。

○武石座長 ありがとうございます。

それでは、本日の研究会はこれで閉会とさせていただきます。

どうもありがとうございました。