

## 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

開催日 令和5年3月16日(木)

○武石座長 おはようございます。定刻になりましたので、ただいまから第4回「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」を開催いたします。

皆様には御多忙のところ御参集いただき、誠にありがとうございます。

本日は所委員がオンラインで参加、久米委員が御欠席ということになっています。ほかの委員の皆様は会場で御参加ということになります。

頭撮りはここまでとなりますが、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っております。

それでは、早速ですが、議題1「障害児等を育てる労働者の仕事と育児の両立について」に入ります。

本日はヒアリングとして、障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会代表、工藤様にお越しいただいております。また、厚生労働省からは社会・援護局障害保健福祉部と子ども家庭局から3名の方にお越しいただいております。

まず最初に、厚生労働省から10分程度で御説明をいただき、その後、工藤様から10分程度でお話をいただくことになっております。それぞれの御説明が終わりましたら、20分程度質疑応答の時間を設けたいと思っております。

それでは、厚生労働省から御説明をお願いいたします。

○栗原障害児・発達障害者支援室長 厚生労働省の障害児・発達障害者支援室長の栗原でございます。

「厚生労働省の取組について」という資料を御覧ください。私から1番の障害児支援について御説明させていただきます。

めくっていただきまして、2ページをお願いいたします。いわゆる障害福祉サービスと言われているものの全体図を示させていただいております。法律的には障害者総合支援法と児童の関係は児童福祉法ということで、右下がお子さんの関係、特に通所支援の関係のサービスを記載しておりますが、左上に「介護給付」とあって、居宅介護、いわゆる訪問介護や短期入所の関係も、これは児も者も併せてということでサービスとして給付されるようになっております。また、給付の事業と併せて、真ん中に「地域生活支援事業」とありまして、各自治体でそれぞれメニューはあるのですけれども、創意工夫を凝らしながら様々な支援事業をしていただける制度になっております。それぞれ国負担2分の1と書いておりますけれども、大体給付は全体で自己負担が1割ということですのでけれども、負担上限が設定されておりますし、残った部分の国負担が2分の1で、あとは都道府県と市町村で残りの部分を2分の1、4分の1、4分の1ということで制度が成り立っております。

3ページと4ページに、今の箇条書的に書かれたもののそれぞれのサービスは何かを書いております。先ほど申し上げたとおり、最初の3ページが全体的に児者それぞれ、者をメインにしたサービスになりますけれども、児と書いてあるところは両方とも給付されますよという中身になっています。居宅介護、短期入所のところにも児がついております。

4ページを御覧ください。ここに障害児支援の関係が並んでおりまして、特に通所系のサービス、この上の児童発達支援、上から3つ目の放課後等デイサービス、児童発達支援は未就学児、小学校の手前までが主な対象になります。制度的にはもうちょっと上までずっと対象になるのですが、そこの利用になっていまして、小中高が放課後等デイサービス、放課後に支援をするという中身になっております。

5ページと6ページにお話しした児童発達支援と放課後等デイサービス、いわゆる放デイの資料の概要紙をつけております。中身はまた後ほど御覧いただければと思いますが、基本的に障害児の発達支援を行うサービスとなっております。本人のニーズを見て発達支援を提供するというサービスとなっております。

7ページを御覧ください。本日のテーマというか、この会のテーマでもある両立支援というあたりに関して、保護者の就労支援をどうフォローするかというところでは、先ほど申し上げた各自治体でやっている地域生活支援事業という中のメニューの一つに日中一時支援というメニューを用意しておりまして、そこの支援の内容をここに記載しております。実施主体は市町村等になりますけれども、おおむね85.6%の市町村さんで実施されておりますが、障害者は様々な障害特性がありますし、様々なニーズがありますので、この中でも様々な方法や様々な体制でやっているということで、全ての支援ニーズを満たしているかどうかという課題はあると考えております。

8ページを御覧ください。医療的ケア児の関係で法律が議員立法で新しくできましたので、概要紙をつけさせていただいております。令和3年9月から施行しておりますが、この中に、左の「立法の目的」のところにありますとおり「その家族の離職の防止に資する」という概念がここで明確に入れられておりまして、この法律自体は基本法的なものになりますけれども、保育所の設置者やもろもろに関してのこういうことをやりなさいというところも規定されているところでございます。

9ページが、この法律も受けまして障害児支援という観点からこういう体制を組んでやっていますという絵柄になります。県単位で広域的な体制を組みながら、右下にありますように、各市町村で障害福祉の関係の事業所と、一般施策と我々は言っていますけれども、保育所や学校なども併せてみんなで連携をして、御本人と御家族に対する支援を提供する体制を組んでいる状況でございます。

10ページと11ページ、データのなものをつけさせていただいております。障害福祉サービス自体、10ページ、予算の関係ですけれども、ずっと予算の関係が伸びているところでございます。障害児支援の関係は平成24年度に今の制度の立てつけになったのですが、ここから見させていただきますと、24年度から令和5年度で全体としては2倍ぐらい増

えているのですけれども、上の緑の障害児のところは実は8倍増えておりまして、次の11ページにありますとおり利用者数が大分増えていると。障害児支援を利用していただけの方が増えたということで、児童発達支援をしっかりとやっているとというポジティブな解釈もしておりますけれども、一方で、制度の持続可能性という観点から、ここも一つ課題になっているところでございます。

私から以上です。

○新平職業生活両立課長補佐 続きまして、2番の保育所・放課後児童クラブにおける障害児等の受入れと両立支援制度につきましましては、私から説明させていただきます。

まず、2番の保育所・放課後児童クラブの関係ですけれども、13ページ以降を御覧いただければと思いますが、保育を必要とする子どもにつきましましては、障害のある子どもも障害のない子どもと一緒に保育所等で保育することが望ましいとするような考えの下で障害児保育を推進しております。その受入れ体制のところとしまして、職員の配置、ハード面での対応について御紹介させていただきます。

13ページですけれども、障害児保育における加配といたしまして、おおむね障害児2名に対して保育士1名の配置を標準としながら、状況等に応じて適切に職員を配置できるよう自治体をお願いをしております、その費用は地方交付税により財政措置をしている状況でございます。

14ページが医療的ケア児の保育事業になりますけれども、こちらにつきましても令和3年度より全国展開されておりました、看護師等や研修を受けた保育士を配置した場合の加配について補助事業を行っております。

15ページでございますけれども、こちらはハード面での対応といたしまして、障害児や医療的ケア児を保育所等で受け入れるに当たりましては、例えば車椅子のスロープや手すりの設置など、それぞれの子どもの状況に応じて必要となる施設の改修費用についても財政支援を行っている形になります。

16ページが、今度は放課後児童クラブにおける受入れの推進ということでございますけれども、こちらにつきましても同様に専門的知識を持つ方、支援員の配置やバリアフリー等の改修費用について補助を行っているところでございます。

17ページ以降が両立支援制度についてですけれども、育児・介護休業法について御説明をさせていただきます。

18ページ、こちらは育児・介護休業法の概要になりますけれども、黄色マーカーを引かせていただいておりますが、育児との両立支援制度に加えまして、要介護状態にある場合には子どもに対しても介護休暇などの仕事と介護の両立支援に関する制度も活用できる場合がございます。

19ページにもありますとおり、育児との両立支援制度につきましましては、子が小学校入学まで使える制度を用意しておりますけれども、20ページにありますとおり、介護との両立支援制度につきましましては、介護が必要となる期間利用することができる制度として規定さ

れています。

飛ばしまして、22ページ、介護との両立支援制度を活用するに当たりましては、要介護状態にある対象家族を介護することが必要としております。こちらは介護保険制度の要介護2以上であることという（1）または（2）ということで、こちらのいずれかに該当する場合には対象となるとしております。

飛ばしまして、24ページですけれども、ここまで育児・介護休業法に規定しております措置を御説明しましたが、それに加えて、この措置に準じまして、家族の状態等に配慮した必要な措置を講ずるように配慮する規定もございます。例えば一番下のところ、二とありますけれども、要介護状態にない家族を介護する労働者であっても、その家族の介護のために就業が困難となる場合についても配慮することが望ましいということを、これは指針ですけれども、お示ししているものです。

説明は以上になります。

○武石座長 ありがとうございます。

次に、工藤様から御説明をお願いいたします。

○工藤様 よろしくお願ひいたします。

私たちは障害児や医療的ケア児を育てながら働く親たちの会です。世間にほとんど知られることのない私たちに思いをはせてお話をさせていただく機会を与えてくださったことに、深く感謝申し上げます。ありがとうございます。

会員の子どもは、医療的ケア児、知的障害、ダウン症、脳性麻痺、発達障害、難病など様々で、乳幼児から成人までと幅広いです。日々の両立のために情報交換のほか、必要に応じて障害児育児支援制度の創設を勤務先に働きかけるなど、企業の育児支援に私たちのような従業員への柔軟かつ具体的な配慮の視点を盛り込んでいただくよう求めてまいりました。

仕事と育児の両立支援制度は大分充実してまいりましたが、それは健常児の育ちを基準にした年齢で区切った支援制度であり、終わりなき育児とも言われる私たちが育てている障害児や医療的ケア児の育児の場合、幾つもの壁がございます。参考資料のAERAや読売新聞の記事にございますように、まず、育児休業期間が短いため、復職できないまま離職を余儀なくされている親が少なくなく、その後、再就職しようにもなかなか厳しいのが現状です。幸運にも短時間勤務や在宅勤務を利用して復職できても、子が就学した後、短時間勤務制度に年齢制限があったり、在宅勤務がコロナが明けて出社の流れに戻ってきたり、就労継続に四苦八苦している仲間が複数おります。保育園は毎日夕方まで預かってくれますが、小学校の低学年は14時前後に終わります。その後の放課後等デイサービスなどの受入先は、障害が重くなるほど毎日通えるとは限りません。

初めての環境に慣れることが苦手な知的障害のお子さんの母親は、この春、入学後の付添いをしてあげたいと思いつつも、限られた有給のやりくりで頭を悩ませています。重心のお子さんの母親は、入学後1か月以上の付添いを学校から促され、途方に暮れています。

妻が体調を崩し、平日の子の通院や療育の付添いをしている父親は、試算したところ、あつという間に有給を使い果たしてしまいそうで困っています。

私たち親の会が実施したフルタイムで働く親の世帯のアンケートを見ても、親や家族の努力だけでは両立に限界があり、福祉制度だけではなく働くための法律や制度の中にも両立支援の施策が欠かせないと痛感しています。障害児及び医療的ケア児の親が離職することなく働き続けられる環境整備を、福祉のみならず労働の側面からも何とぞ進めていただくようお願いします。

私の事例を申し上げますと、15歳になった中学3年の娘は重い知的な遅れを伴う自閉症です。字は読めませんし、一人で外出もできません。幼い頃は母子分離が大変難しく、無理をして保育園に入れると強度行動障害を発症するリスクがあり、1歳で保育園に入ることができませんでした。母子で毎日療育施設に通い、復職するのに4年かかりました。小学6年まで短時間勤務で働き、中学1年になる直前によく娘を学校に送迎してくださいとヘルパーさんたちの確保のめどが立ち、フルタイムに戻ることができました。今でもヘルパーさんの確保が難しく、両立に黄色信号がともっている状態です。コロナになって在宅勤務が導入されたおかげで、体調不良のヘルパーさんの代わりに私が始業時間をずらしたり、中抜け制度を使ったりして送迎し、帰宅後すぐに自宅で仕事を始めることができ、本当にありがたかったです。

娘のような子の場合、成人してからのほうが仕事の両立はさらに険しい道となりえます。学校を卒業すると放課後等デイサービスが使えなくなり、作業所からの帰宅は4時頃に早まります。移動支援もなくなり、親が作業所を巡回するバス停まで朝9時頃連れていき、午後4時頃にはお迎えに行かなくてはなりません。参考資料の全国医療的ケア児者支援協議会の調査では、子が卒業した後の母親の正社員率はゼロになっています。

では、私の場合、娘が18歳になってから離職しないようにするためにどんな手が打てるかといいますと、私が勤める会社は親の会の働きかけで労使交渉が成立し、2017年度に障害児や医療的ケア児のための育児支援制度が創設されました。年齢に関係なく子の障害の状況に応じて短時間勤務を申請し、回数に制限なく更新することができるので、仕事を続けていくことができます。当時は小学3年までしか短時間勤務が認められず、私は働けなくなったらどうしよう、生きた心地がしませんでした。でも、娘が小学4年になったときに、社内に障害児育児支援制度ができたおかげで、私は安心して働き続けることができるようになりました。2022年度からは、シッター・ヘルパー費が18歳まで半額補助されるようになりました。

私たちのような親にとっては、親の死後も子どもの暮らしを守っていくために必要なお金をいかに確保するのが大きな課題になります。親の収入が少ないほど、子やきょうだい児の成育環境が脅かされます。2021年の調査では、都立特別支援学校に通う家族の年間世帯収入は、子育て世帯全体の収入より約250万円低い550万円未満が半数以上を占めます。昨年京都で行われた重度知的障害児者の家族を中心とした調査でも、約6割が生活にゆと

りがないと回答しました。母親の半数以上がパートを含めて働くことができず、配偶者がいる女性全体の就労率と比べて40代から60代で大きく下回っていることが分かります。生活が苦しいのは、母親が働きに出られないことが主な要因であることは明らかです。

多くの方の御支援に恵まれながら働き続ける道を必死の思いで切り開いてきてみて、皆様をお願い申し上げたいことは、どうか私たちの後が続く親たちのために、両立の道が閉ざされることなく、さらに発展していくことができるよう、育児・介護休業法に障害児や医療的ケア児を育てながら働く親たちへの柔軟かつ具体的な配慮という視点を盛り込んでいただきたいということです。国の法律にこの視点があるかないかでは、私たちが置かれている立場は大いに変わります。今後企業が育児・介護支援制度をつくる際の参考になりますし、職場の気づきにもなります。当事者の親にとっては、よりどころになります。現在、私たちのような親たちは社会から取り残されてしまっています。ほとんどの親は日々のことで精いっぱい、声を上げる余力すらありません。ですが、育児・介護休業法にこの視点が盛り込まれることで、多くの人たちの意識も変わるようになるでしょう。

私たちの会の中には、毎月数回定期的に通院や療育が必要なお子さんを育てている親もいます。医療的ケア児を育てている父親が記者で母親が小児科医の御家庭は、入学した学校に父親がパソコンを持ち込み待機室で仕事を続けました。視覚障害のお子さんを育てている記者の御夫婦は、毎朝交代でお子さんとはバスと電車を乗り継ぎ40分かけて小学校に連れていっています。脳性麻痺で車椅子のお子さんの週刊誌記者の母親は、毎朝登校に付き添うだけではなく行事のたびに付き添い、運動会のリハーサルの日には校庭の隅で記事を書きました。

柔軟かつ具体的な配慮という視点が明文化されれば、次のような変化が考えられます。看護休暇を必要があれば年齢で区切らず必要に応じて弾力的に付与していただく、子の状態によって育休期間の延長や在宅勤務など働き方の弾力運用によって離職を防ぐ、その結果、企業にとっても育てた人材の流出を防げる、世帯収入が増えることで終わりのない育児・介護による親の心身の崩壊のリスクや親亡き後の経済的負担軽減といったことです。

介護休業法でカバーできないのかというお話もありましたが、現在の看護休暇5日と介護休業5日を併用してもなお足りません。育休期間に関しては、介護休業の93日全てを利用しても3か月しか育休を延長できない上、使い切ってしまうと、その後、子の介護に活用できなくなります。介護休業法の短時間勤務などについては、3年間の期間に最大2回までの申請が可能という制限つきで、育児には適しません。夜勤などの配慮も常時介護が必要な要介護状態の場合のみ介護休業法は可能となっていますが、子の障害は発達障害など様々で、障害児が必ずしも要介護状態とは限りません。会には高齢になった親の介護と育児のダブル介護が始まっている人もいます。御自身が大病したり、障害があったりする方もおり、障害児育児のために介護休暇を全て使うことができない方もいます。

さきにも述べましたように、障害のある子や医療的ケアを要する子ほど養育費はかかります。私たちは、きょうだいも含めた子どもたちの成育環境を守るため、何としてでも働

き続け、納税者であり続けたいと願っています。私たちのような親が働きやすい社会をつくるのが、誰もが働きやすい多様性を認め合う風通しのよい社会をつくることにもつながります。

産業別労働組合である電機連合が、昨年7月の「障がい者支援ガイドライン」に、初めて障害児者を育てる親の両立支援を盛り込んでくださいました。そうした視点が浸透し、私たちも社会から支えられるだけではなく、安心して社会に参加し働き続けることができるよう、皆様の御理解とお力添えを心よりお願い申し上げます。

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。

厚生労働省、それから、工藤様から御説明をいただきました。ここから委員の皆様からの御質問、御意見を頂戴したいと思えます。御質問、御意見があれば挙手をお願いいたします。

佐藤委員、お願いします。

○佐藤委員 どうもありがとうございました。

個人的には育児・介護休業法を議論するとき、障害をお持ちのお子さんのことは念頭にはあったのですけれども、どう組み込むか十分に考えてこなかったのが、本当に今日はありがとうございました。

その上で、御説明いただいた3ページのところで、両立の壁がありますね。2、3、4は育介法というほかの政策、これも見直してもらわなければいけないと思うのですけれども、まず現行法の中でこれは厚労省に、つまり、育休についていうと、現状でいえば保育園等に入れなければ2歳までとなるね。つまり、1歳までなのだけれども、保育園等に入れなければ2歳まで事実上延ばせるようになっているので、育休について、そういうものがこういうケースでもできるのかどうか。

もう一つは、厚労省の資料の23、育介法上の子の看護休暇なり介護のほうで、介護のほうだと要介護状態の規定がありますね。これは頼まれて僕が委員長でやったのだけれども、そのときに要介護状態の判定は高齢者介護を想定してつくったのね。22ページにあります。障害をお持ちの方にこれが援用できるのかどうかのね。これは正直に言って、つくるときは高齢者介護、だから、いわゆる介護保険制度の要介護、要支援とは別に、育介法上の要介護状態のものをつくったのですけれども、これが介護休暇や介護休業のとき、企業が法律上のものとして使えるかどうかの基準になっているのだけれども、障害を持ったお子さんの場合、これの見直しが必要なのかということです。

子の看護休暇も23ページの下に書いてありますね。これが障害を持ったお子さんについて当てはまるのかどうか、そこが分からないので、一つは厚労省と、子の介護状態について、障害を持ったお子さんを見ているとこれはずれているなということがあれば、その辺は何えればと思います。

○武石座長 ありがとうございます。

最初に、厚労省から制度的なところもありますので、お願いいたします。

○新平職業生活両立課長補佐 佐藤委員、最初の御質問は障害児の場合も、保育所等に入れないときに育児休業を延ばす制度になっているかということですか。

○佐藤委員 一つは育休は保育園に入れないと今、2歳まで延ばせるのですけれども、こういう場合はなかなかそのルールではいけないかどうか。

あと、さっきの要介護状態の判定基準は高齢者介護を想定していたと思うのですけれども、厚労省はその辺はもしあれば、あとはこちらに伺えればと思います。

○新平職業生活両立課長補佐 まず、保育所のところですが、1歳を超えたところにつきましては、同様に保育所等に預けることができなければ延長という形になるかと思っております。

もう一つ、表のところですが、佐藤委員にも入っていただいた研究会で御議論いただいたところで、子どもの場合も同じようにこの制度でという形になります。

○佐藤委員 もしその辺、何か御意見があれば。

○工藤様 育休の期間についてなのですが、収入の面も含めて、もちろん多くの母親は一刻も早く仕事に戻りたいと思っております。ただ、私の子のケースのように2歳で戻れるとは限らなくて、本当にそこはケース・バイ・ケースなので、それで柔軟かつ具体的な配慮とさせていただきます。様々な症状の障害のお子さんがありますので、戻ったけれどもずっと短時間勤務で細々続けられる人もいれば、全く出勤が不能でずっと病室なり家で見守っていないと、うちの子の場合は私と離れることが精神崩壊につながる状況だったので、娘の育ちのスピードに合わせてということで4年かかってしまいました。ただ、そのおかげで自傷行為や他害行為に発展せず、今も同居をすることができています。

もう一つ、基準については、弊社でも今はこちらの要介護状態の定義をある程度基準として審査をした上で、短時間勤務をどうするかということも参考にはしてくださっているのですけれども、さきにも述べましたように子どもの障害や病気は様々で、特に発達障害のお子さんはたくさんいらっしゃいますけれども、当てはまらないのですね。だけれども、とても大変で、普通級に通わなければいけない、知的な遅れがないために通うケースが多く、高学年になればなるほど結構問題が起きて、学校に呼び出される頻度が増えたりしています。あとは退行性の障害の方もありまして、大きくなればなるほどできることができなくなっていくという障害があったり、体が小さいから問題がなかったけれども、体が成長することによって骨が変形している部分をもっと変形するので大きな手術をしないといけないお子さんもいらっしゃいます。いろいろなケースがあるので、この基準だけではなく、これも一つの参考値としてなのですが、それぞれの困りごとに即した柔軟かつというところをお願いしたいと思っております。

○武石座長 ありがとうございます。

佐藤委員、よろしいでしょうか。ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。

池田委員、どうぞ。

○池田委員 本当に勉強になりました。ありがとうございます。

障害者福祉についてこれまで議論が蓄積されていなかったところで、非常に貴重な時間だったと思いますが、健常児の両立支援あるいは今までの介護が想定した高齢者の介護と今日の話が大きく違うのは、年数がたっていけば今までの問題は自然と解決すると言った言い方がおかしいですけれども、要するに、子ども、健常者であれば自然と親の手を離れていくというプロセスを想定して制度設計できたし、介護も最終的に要介護状態が重くなって亡くなるという形あるいはリハビリ等で回復という形で、年を経ればある程度時間が解決してくれる問題に対して一時的な措置をどうするかという発想だったわけですが、今日のお話を伺っていると、年数の経過に伴って依存状態から、親の手を離れていくことがないというところで、かなり発想を変えないといけないのかといった感想を持ちました。

そのときに、一つ今後の施策を考えていくときにヒントになるかと思ったのが、親の会の方が用意してくださった資料の6ページの「当事者の両立での困りごと」というところの赤でくくっている平日の通院・通所のために度々休んだり抜けたりしなければいけないということが全体で45.1%、さらに女性に絞ると70%ぐらいという御報告をいただいています。先ほど子の看護休暇でも介護のほうの介護休暇で、対象家族1人につきということで年10日合計で使える。さらに年休が正社員で勤続が十分あれば年20日ある。そうすると、合計30日の休暇が取れる休暇のプールがある、法定の休暇ですね。そう考えたときに、それでも足りないのだというお話があったと思うのですが、そうすると、多種多様なので一概には言えないと思いますけれども、何日ぐらいあれば足りるとは言えないですよ。ただ、例えばこういう事情で、今は時間単位でも取れるので早帰りしたりとか遅出したりも含めて、感覚的にどのぐらいですか。1か月や3か月など、大事なことは、来年になればどうなると分からないので当該の年にどのぐらいの支援が使えるかが当事者の親御さんにとっては一義的に重要なのではないかと思うのです。それで行くと、今、年単位で付与している制度は介護休暇と看護休暇なので、その辺の感触を、足りないと言われたただけだと、では365日ですかと話が極端になってしまうので、どのような感じですか。

○工藤様 ありがとうございます。すごくうれしいです。

子の看護休暇の日数については、あらゆる障害や疾患のお子さんの共通の悩みでして、ここだけはみんな悩んでいる同じところですよ。一つは、日数は何ともなのですが、あとさらに5日あると私の場合は何とかやりくりがつくかなと。きょうだい児もいますので、実はきょうだい児も病気になるので、急にうちの子は下の子に側弯症が見つかってそっちに取られたり、いろいろなことがあって、ですから、1年間で使い果たしてしまうのですが、せめてあと5日あると。

ただ、申し上げたいのは、一番の私たちの悩みは、未就学で子の看護休暇が打ち切られてしまうことなのです。とてもそこが間に合わないのです。私の会社の場合は中学までで

打ち切られて、来年度から娘は高1になりますので、5日間なくなってしまう。そこが痛くて、年齢で区切って5日間の付与を打ち切らないでくださいというのがまず切なるお願いでしょうか。

御存じないかと思うのですが、障害児の子たちは地域の医療機関にかかりにくいのです。差別ということではなくて、先生方も例えば虫歯の治療で子どもが動いてドリルが歯肉に刺さったらなど事故も心配されていること、それから、ほかの患者さんとの兼ね合いで、待てなくて大声を上げる子どもが待合室ですずっと待ってられないなど様々な事情があって、受診拒否に遭ったり、受診ができなかったりして、平日休んで行かないと受けてもらえない障害児歯科など、午後4時半に終わってしまったりしますし、だから、全身麻酔をして入院して虫歯のために治療をしなくてはならないお子さんたちも少なからずおります。簡単な予防接種でも大きな総合病院に行かないと受けていただけないなど、そんな事情があって平日の通院もしくは療育が、今、土日にやっているではないですかというお話もあると思うのですが、そういったところでは受けていただけない事情もございます。

どうですか。

○随行者 私は今、8歳の小学校2年生の長男が脳性麻痺で車椅子で学校に通っているのですけれども、通院などに加えて日々のリハビリと療育施設でのリハビリなどもあるので、その療育施設のリハビリの理学療法によるリハビリ以外にも、医師の診断書、指示書をもらいに行くための通院、医師の診察を受けに行くのが例えばこちらの施設は3か月に1回でこちらは半年に1回などが繰り返して、年間リハビリでいうと月に3回なので36回プラス、そういった通院をさっき数えてみたのですけれども、20回ぐらいありまして、記者職や編集者の仕事だとパソコンがあってどこでもできたりするので、病院に持ち込んでその時間も働いているような形になったりして何とか乗り越えられているのですけれども、職種によってはその場所に行かないと、エッセンシャルワーカーの方々などは休みを取らないと本当にそういうことがこなせないもので、そうなるとう働き続けるのが難しくなってしまう現状はあるかと思えます。

○武石座長 よろしいですか。ありがとうございます。

具体的なケースでお話しいただき非常に分かりやすかったと思いますが、池田委員、よろしいでしょうか。

○池田委員 もう一点、厚生労働省に伺いたいのですけれども、お子さんが成人したり年齢を重ねるに伴って親がケアしなくてはいけない負担が増えていくというお話がありましたが、どういう形で障害者の方が成人した後、いずれ親が亡くなった後も生きていかななくてはならない状況に対して、最初に御説明いただいた3ページと4ページのいわゆる障害児という児に対する支援と成人後の障害者の支援の接続がどうなっているのか教えていただければと思います。つまり、親なしで一人で生活できていけるだけの支援を障害者支援制度として提供し得るのかどうかということですね。

○武石座長 では、よろしく申し上げます。

○栗原障害児・発達障害者支援室長 ありがとうございます。

まさに障害者の方が親亡き後も見据えてどう暮らしていくかが我々の大きな課題になって、特に昔々の話でいうと、施設に入られていた方が施設におられたところを、それは地域で暮らそうということで、今、地域移行、地域生活支援を進めています。一つあるのは、親元で御両親と暮らされている方に対してもしっかり支えるということなので、居宅介護の支援も含めてそういったことをしっかりやっていくということがありますけれども、その先に、お一人暮らしだけでも通常のアパートではなかなか難しいということであれば、3ページの「居住支援系」というところの真ん中ら辺に共同生活援助、これはいわゆるグループホームというものがあまして、このグループホームも精神障害をお持ちの方の比較のお仕事もされている方が住まわれるところもあるのですけれども、日中も介護できるような、そういう対応ができるようなグループホームを制度改正で入れてきております。

加えて、ここのサービスというよりも自治体がやる施策の一つに地域生活支援拠点等の整備という法改正で今回入れさせていただいたものがあまして、親御さんと住まわれているときに緊急時に何かあったときに一時的に預かるとか、お一人暮らしされているけれども何かあったときに障害者お一人で大変だということでサポートできるような体制を整備するというのを自治体に努力義務を課したりとか、そういった形で地域で暮らせるような体制整備を全体のサービスやいろいろな資源をつないでつくろうということ、これまでもやっているのですけれども、さらに今後進めていかなければいけないということで充実させているところでございます。

○武石座長 ありがとうございます。

池田委員。

○池田委員 大丈夫です。ありがとうございました。

○武石座長 ありがとうございます。

どうぞ、佐藤委員。

○佐藤委員 関連して、厚労省、23ページの子の看護休暇ね。今、小学校就学までですね。ここを決めたときの議論が分かれば、後でいいですけれども、下に対象となるこういう状態、つまり、小学校入学まで親が関わるようなイベントが起きやすいと。それは小学校入学までではないかということで切ったのかという気もするので、もしかするとこういうイベントがある人であれば少し上に延ばすというのはあり得る。何で小学校入学までで切ったのか。そっちが先にあったのではなく、親が看護することが、これは法律だからミニマムでいうと、この年齢ぐらいままでが多いのではないかということで切ったのだと思うのね。そうであれば、もしかすると議論としては、こういうことがあればもうちょっと中学ぐらいままで使えるという議論もあり得るかということなので、小学校入学までにした議論の経緯を今は分からなければいいですし、分かればで。後でも結構です。それだけです。

○武石座長 ありがとうございます。

では、後ほど。

○新平職業生活両立課長補佐 また御用意させていただきます。

○武石座長 よろしく願いいたします。

ほかにいかがでしょうか。

では、小田委員、水町委員の順番でお願いします。

小田委員、どうぞ。

○小田委員 今日はお話をありがとうございました。

この制度のことというよりも個人的なエピソードなどを伺いたいと思ったのですけれども、まず、工藤さんのお嬢様の保育園入園の時期が1歳では入れなくて結局4年かかったとおっしゃいました。そのときは、具体的に保育園で枠はもうあって、連れていったのだけれどもうまく母子分離ができなくてやめざるを得なかったのかとか、私も3人保育園で育ててもらっているの、保育園はただでさえその枠に入れるか入れないかというのものがすぐある中で通えないことが分かったとか、その辺り、保育園はどのように今年は難しいからとなったのか。4年目にして今回はいけそうだなみたいなものを、その判断の部分はどうされていったのか。御自身の判断と、保育園がどのようにサポートしてくれたのかとか、保育園の枠を手放したのかとか、そういうところを伺いたいということが一つ。

御社では労使交渉が成立したのが非常に大きいと思ったのですが、そういったところは少ないのではないのかというのが認識なのですが、その辺り、そうでもないというところなのか、また、労使交渉が成立する決め手、どの辺りが決め手だったのかを教えてください。

○武石座長 では、工藤様、よろしくお願いします。

○工藤様 御質問ありがとうございます。

保育園につきましては、まず、障害児お断りという保育園も多数ございまして、いきなり入れられないので、休んでいる間から慣らしでというところで認証保育所も当たったのですが、大変有名な大手の認証さんですが、経営者の判断で障害児は受け入れておりませんとはっきり言われまして、諦めました。そのほかに、今度は私が復職してすぐ入れられるかということなのですが、そこからハードルで、それはもう預けられなかったですね。いきなり慣らしもなく終日朝から夕方まで預けるという体力が子どもになくて、そうすると、家族が逆に参ってしまう。睡眠障害がひどくて、夜に寝ないのです。自閉症の子に多いのですけれども、ただでさえちょっとした変化で眠れなくなる子なので、この子が壊れてしまうのと、眠れないので親も壊れてしまうので、結局4歳から同じ療育施設の保育園に、それは区の専門家の方の御助言とともにそちらに応募して、療育施設で半日、給食を食べ終えてからようやくヘルパーさんにお昼寝中の系列の保育園に連れて行っていただいて5時まで過ごす、3時から5時までというのが娘の体力でした。ですから、夕方まで丸々朝から預かってもらったり、延長をかけてそれこそ7時までというのはとても無理な話でして、だから、短時間勤務で私は働かせていただきつつ、どうにか1年間丸々療育施設に通って、まずそこに慣らしして、その後、その先にすぐ近くの系列の保育園で3時

間過ぎてというのが娘にとって精いっぱいのことでした。

労使交渉の決め手は、会社側とも実はワーク・ライフ・バランスの話合いの中でまず出た話でして、当時の労担なども交えて話していた中で、君一人の声で個人の話だけではこういうことは、法律は、会社でいえば従業員規則ですけれども、変えられないのだよということを教えていただきまして、まず仲間を、そして労組に話をしなさいと。それから、労組ときちんと会社が向き合って話していくというステップが物事を動かすには大事なのだということ、当時は絶望視してやけっぱちになっていた私なのですが、もう一人で生きていくしかないと思っていた中で、今、一緒にいる仲間たちが、大変さはまた違うのですが、私の娘よりはるかに知的な遅れはずっとない方たちで、だけれども、そういう親たちが間に入って来て、我が身にもし起こったらさぞ大変なことであろうということを想像し、一緒に翻訳とか間に入って輪になって来て、会社も必要だと判断してくださり、取締役会を経てできた制度です。ですから、多くの方の思いやりと優しさの籠もった経緯でできていて、決して私たちがわーわー一方的に声を上げたということではなく、本当に労使で一緒に考えてくださった結果生まれた制度だと思っています。

当時、私も説得材料として、他社さんで先事例があれば労使交渉でここもやっているのどと説得したかったので、当時両立課の方にも相談して聞いたりしたのですけれども、そういった制度がある会社が今のところないのです。それで、今、思っているのは、国の法律、制度にないと、ほとんどの人が恩恵にあずかれないと思っていまして、私たちだけではとても報われないので、本当に多くの方が必死の思いで懸命に働いて、ある方は追い詰められて命を絶ってしまうとか、お子さんの命が絶たれてしまうとか、そういったケースも最悪の場合は起きておまして、何とか救いの手をということで参りました。

○武石座長 ありがとうございます。

小田委員、よろしいでしょうか。

○小田委員 ありがとうございます。

○武石座長 ありがとうございます。

では、水町委員、お願いいたします。

○水町委員 お話をありがとうございます。

私から質問というよりかは、労働法の観点から見た場合の位置づけとかコメントをさせていただきたいと思うのですが、日本の労働法の制度、特に重い病気を持たれた方や障害を持たれた方に対する労働法の休業・休暇制度が、諸外国と比べて十分に制度設計がされてこなかった歴史があり、それはなぜかというと、年休が使い勝手がいいものとして使われてきたと。外国では最初から年休はカレンダーで決まっているので、病気で使うことができないものなのですが、日本は労働者に時季指定権というものがあって、年間20日、繰り越せば40日間を自分で選んで、病気で使うとか、家族の事情で使うとか、それも時間単位で取れるようになって、年休で何とかできるでしょうということなので、祝日も多いしというので対応してきたことの中で、病気や障害に対する労働法上の休業制度が、あまり充実

した制度設計がなされてこなかったのですが、最近、重い病気や障害を本人がお持ちになっているパターンと家族がお持ちになっているパターンで、社会的にケアしなくてはいけない状況になってきているにもかかわらず、制度設計がちゃんとできているかが大きな問題だと思います。

御本人が障害を持たれたり、重い病気になった方のケアは、障害者雇用促進法が国際条約の批准との関係で改正されて、合理的な配慮をしてくださいねということが制度設計されて、そちらではある程度ケアされるようになってきていますが、家族が障害を持ったり重い病気を持たれているときに法律上どういうケアがあるかということ、これを正面から扱ったものが基本的になく、育児・介護休業法もそもそもできたときは小さい子どもや年を取った介護が必要な家族のケアのための制度で、プラスして子の看護休暇と介護休暇が今日御説明のように部分的にできました。これも一時的なものに対応しているので、恒常的に家族で例えば障害や重い病気を持たれた方に対するケアをどこで制度設計するかが必ずしも正面から制度的に受け止められずに、今、部分的に年休を取って、育児休業、介護休業は小さいときやお年寄りになったときはそこでやるし、一時的なケアについては子の看護休暇、介護休暇を年5日で認めているけれども、今日お話があったような話はそれを継ぎ足していくような性質のものでもないし、これを正面から制度設計する視点が必ずしも日本では十分でなかったのを、ここでどうするかが問われているのだと思います。

どこで受皿にするかは、本人の障害については障害者雇用促進法の合理的配慮があるのでそちらでケアするというときに、今回御家族が障害や重い病気になられているところの制度的な受皿をどうするかというと、これは育児・介護休業法が一番近いわけです。ですから、育児・介護休業法の中でどうケアするかをきちんと考えるべきだと思いますし、そこで子の看護休暇や介護休暇を少しだけ延ばして対応できるかということ、恐らく今日のお話のニーズでは、付け焼き刃で足して合わせ技でやってくださいという性質のものではないので、ちゃんと正面から受け入れてどのような制度設計にするか。場合によっては障害者雇用促進法の中で本人が障害を持たれている場合にはこういうケアをしてくださいということが言われているので、そこも参考になるかもしれませんが、現行の育児・介護休業法で考えた場合に一般的な制度としてまだできる余地があるのは、例えばテレワークは今、育児・介護休業法の中で位置づけられていないので、在宅勤務をもう少し柔軟な形で本制度、一般制度の中に入れ込めば対応できる部分が一部あるかもしれませんが、それだけでは恐らく対応できないので、特別な家族で障害を持たれた、重い病気を持たれた方に対する恒常的なケアをどう受け止めるかを育児・介護休業制度の現行法の枠組みを少しまた違う角度から制度設計する、一般的な制度とは別にどう制度設計できるのかを考えるべき重要な転機に来ているのではないかと今日お話を聞いて思いました。

私からは以上です。

○武石座長 貴重な御意見をありがとうございました。

オンラインで御参加いただいている所委員、いかがでしょうか。お願いします。

○所委員 ありがとうございます。

私から2つお伺いしたいのですけれども、水町委員がおっしゃっていたとおり、有給休暇で特別なニーズを吸い上げていくというのが今までの方向性だったのですけれども、この研究会が始まったときに私から何回か発言させていただいているのは、今、一番大きく問題となっているのは、育児をされている両親自体の健康を守るという視点ではないかということです。今日お話を聞いたところ、結構睡眠障害がお子さんにあったりすると、お母様やお父様御自身が物すごく疲れてしまっていて休みが必要になってくるのだけれども、御自身のためには有給は一切使えないという形の問題がきっとあるのではないかと思います。議事録に皆さんのお声を残しておくためにも、ここで労働者御自身のワーク・ライフ・バランスというか、御自身の健康を守るためにもこういった悩みがあるのだということがあれば、ぜひ教えていただきたい。それをどのような制度の中に生かしていくかは次の問題なのですけれども、どのような問題があるのかというご自身のお声をぜひ聞かせていただきたいというのが1つ目の質問です。

もう一つは、これは厚労省の皆様にもお伺いしたいのですけれども、先ほど親の会のお話の中で、労使交渉を経て企業の中に特別な制度をつくってもらったのだというエピソードがありました。そのときに、他の会社でどのようなことをやっているのかという情報の共有があまりなくて、調べてもらったけれどもほかの会社ではなかなかそういう制度がまだできていなかったというお話もありました。今、個人的にはSNSや情報共有の手段はたくさん広まっていて、個人で何か行動を起こして情報共有をしようと思えばいろいろできると思うのです。ただ、もう一つの方向性として「女性活躍『見える化』サイト」のように国自身がサイトを立ち上げて、いろいろな声を吸い上げて情報共有する、というそこで個別のニーズもすくい上げて労使みんなで共有して職場を全体で変えていくという、そういう動きも個人の動きと別にあります。ですから、今後は個別のニーズを個別の職場だけで解決していくのではなくて、大きな経験知として国全体で把握していくためのシステムづくりを、障害による特別なニーズがある家族の分野でもおこなうべきかもしれないし、もしかしたらもうできているのかもしれませんが、もしくは、育児・介護休業法の中でそういう障害のある家族の特別なニーズを吸い上げるサイトをつくっていく必要がある。厚労省の皆さんもしくは親の会から、そういう情報共有サイトの重要性を教えていただきたいと思います。

○武石座長 所委員、ありがとうございます。

では、工藤様から、今、2点ありましたが、御意見をお願いします。

○工藤様 ありがたくてじんとしてしまいました。親のケアというのは本当にできなくて、そのようなことを言い出す状況でもなく、時間単位で取れるものは取って何とかやりくりして、でも、お仕事をさせていただける、これが心の支えであり、また、精神安定にもなる。子を養っていけるというのは大きな支えです。そのときに英気を養う時間であります。土日は朝からずっと子どもの世話と家事で、スライド勤務などありがたいのですが、本

当にせっぱ詰まってするのです。母親や父親が健康でないと子どもは守れません。ですから、親が少し休養を取る時間は、そんなことを言うだけでいただけるだけでうれしいのですけれども、ありがとうございます。よろしくお願いします。

サイトもあるといいと思います。私たちも今、細々つくってやっているのですけれども、仕事をしながらやっているものですからお恥ずかしい出来で、なかなかサイトにたどり着かない人のほうが多いかと思っていますが、私たちもいろいろな方の御助言をいただきながら、いろいろな方とつながって、情報交換して、支え合っていきたいと思っていますところで、お力添えのほどよろしくお願いいたします。ありがとうございます。

○武石座長 ありがとうございます。

○村山雇用環境・均等局長 ありがとうございます。

所委員から御提起いただき、工藤様からもお話のあった情報サイトなど先進的な企業労使の取組状況の発信についてです。厚生労働省としては所委員から御指摘いただいた女性活躍推進企業データベースや、仕事と家庭の両立に関する「両立支援のひろば」など、様々なものを運営しております。申し上げた2つのサイトは女活法や次世代法という事業主に行動計画の策定を求める法律の枠組みに基づきながら、さらに必要最小限の事項を上回る内容を公表していただくことによって労使の取組を進める、また、社会的に情報を共有していくということで進めております。それ以外にも働き方・休み方改善ポータルサイトを設け、その中で様々な特別休暇も含めた好事例や、企業の働き方改革をめぐるエピソードなども交えた具体的な情報提供コーナーを設け、御利用いただいているところです。

他方で、今日のお話を伺っていて感じますが、両立支援の観点から厚生労働省のサイト等に入るのだけでも、課題としては障害をお持ちのお子さんのための特別休暇を社内制度化している先進事例はないだろうかという関心をお持ちの場合、関連するサイト同士のお互いの連携とか、ワンストップでどのようにニーズに応じて検索し見ていただけるかといった運用上の工夫も含めて非常に示唆深い御指摘を所委員はじめ皆様からいただいたと思います。現実にもこういうサイトがあるといった事実関係はまた今後この研究会でも資料を出して御紹介していきたいと思います。関連する御議論として1回目の会合で水町委員からお話のあった、この分野の話を進めていく上で最低規律の議論も重要であるけれども、次世代法や女活法などのソフトな法律の枠組みをどのように活かしていくかもテーマだという点の兼ね合いでは、重要な論点かと思っています。

発言の機会を与えていただいたので、先ほど水町委員から、また、その前に佐藤委員からも貴重な御指摘をいただいた子の看護休暇についてです。子の看護休暇は当時の立法経緯から、一定の事由の範囲で子の小学校の就学の始期までに取得できる制度になっていますけれども、今日工藤様をはじめ親の会の皆様からお話いただいた内容に加え、この次の議題になっている、小学校休業等対応助成金は、コロナ対応という異例な対応の中で、小学校に入っているお子さんをケアしなくてはならない保護者の方々がいっぱい生じてきた状況への歴史的な対応事例でしたので、この後の議題でまた子の看護休暇の関連で深め

ていただければ大変ありがたいと思っております。

以上でございます。

○武石座長 村山局長、ありがとうございます。

事務局からよろしいですか。

どうぞ。

○工藤様 1点だけ、福祉の観点から親のケアという意味では、レスパイトサービスといったものは、争奪戦ではございますが、ありまして、私も月に1回娘を預かっていただいて、ゆっくり向き合えないきょうだい児と話したり、一緒に行けない場所に行ったりとか、そういう形で本当にお世話になっておりますので、そこは申し上げたく思います。ありがとうございました。

○武石座長 ありがとうございます。

ほかに御意見、御質問が残っている委員の方、いらっしゃらないですか。

所委員、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、皆様から御意見をいただいたようなので、障害者・障害児を持っている親の方への両立というのはこれまであまりきちんと議論されていなかったと思うのですが、大変貴重な現場の声を届けていただきました。本当に工藤様、ありがとうございました。

それでは、ここで1つ目の議題は終わりにしたいと思います。ありがとうございます。

それでは、議題2、議題3に移りたいと思います。議題2は「コロナ禍における仕事と育児の両立支援について」、議題3「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査について」、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 事務局でございます。

それでは、議題2、3の資料3、4を併せて御説明させていただきます。

まず、資料3をお開きいただければと思います。「小学校休業等対応助成金等について」ということで、コロナ禍での両立支援に関するものを御紹介させていただきます。

1ページをお開きいただければと思いますけれども、小学校休業等対応助成金とは、新型コロナウイルス感染症の対応としまして、子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対して、賃金全額支給の休暇を取得させた事業主に対する支援としてさせていただきます。助成の対象となりますのは、「対象となる子ども」にありますとおり、新型コロナウイルス感染症への対応として臨時休業等をした小学校に通う子ども、それから、小学校等を休むことが必要な子どもとして、例えば新型コロナウイルスに感染した子どもが対象となっております。支給額につきましては、休暇中に支払った賃金相当額の10分の10を支給する形になってございます。

通常、今日も何度か出てきておりますけれども、育児・介護休業法に定めます子の看護休暇につきましては、小学校就学前の子を養育する場合に、子が1人であれば年5日などを限度に取得できることとなっておりますけれども、その対象につきましては、負傷・疾病にかかった子の世話、それから、予防接種、健康診断を受けさせるため、そういったと

ころが対象になります。一方で、この小学校休業等対応助成金につきましては、2ページのところに簡単な経緯を書かせていただいておりますけれども、コロナの感染拡大初期に全国一律で臨時休業を行うよう要請があったことをきっかけとしまして、保護者の休職に伴う所得の減少に対するものとして特別に設定されたものでございます。

飛ばしまして、7ページをお開きいただければと思いますけれども、こちらは活用のされ方をサンプル調査したものです。右側、サンプル調査からいろいろな想定を置きまして、仮に1年間分の申請状況を予想したものですけれども、そちらによりますと、1人当たりの平均支給日数は1年間で大体8.4日というところで御活用いただいていたかと思っております。

3ページにお戻りいただきまして、この助成金は、コロナウイルスの感染状況や学校休業の状況を踏まえまして、この助成金自体は令和5年3月末、今月末までの休暇を対象としてございます。令和5年4月以降につきましては、下側に書いておりますけれども、両立支援助成金の中にコロナの対応の特例を設ける形を考えておりまして、下にありますとおり、支給要件につきましては、同じように対象となる子どもの世話をを行う必要がある労働者に対して特別有給休暇制度を取得できる制度を規定化することに加えまして、②のところですが、テレワーク、短時間勤務制度、フレックスタイム制度など、小学校が臨時休業した場合でも勤務できるような両立支援の仕組みを社内で作って周知をしていただくこと、このどちらも講じることを要件としまして支給する助成金というように切り替えたいと考えております。考え方といたしましては、ウィズコロナというところで、社会経済活動が通常に戻ってまいります中においては、コロナで小学校等が臨時休業をしているような場合でも、企業が職場の事情にマッチした形でできる限り勤務を続けられる仕組みを取り入れていただきながら、ただ、必要な場合には特別有給休暇制度によって安心して仕事と育児の両立を図るということを企業の中でビルトインしていただくことを後押しする助成金に切り替えていきたいと考えております。

ここまでコロナ禍における仕事と育児の両立支援に関するものでございますけれども、同時に介護との両立支援に関する特別制度も行っておりまして、それが最後の8ページのとおりでして、こちらにつきましても令和5年度も継続する方向で予算に計上しております。

続きまして、資料4で実態調査の御報告をさせていただければと思います。

令和4年度に厚生労働省の委託事業といたしまして、仕事と育児の両立に関する実態調査を行っております。今月3月中に報告書を取りまとめることとしておりますので、現時点で御紹介できるデータを資料としておまとめしたのが資料4です。速報値でございますので、数値などに変更が今後あるかもしれませんが、少し抜粋版ということで御紹介したいと思っております。

4年度の調査につきましては、企業への調査と労働者への調査、それから、離職者に対する調査を行っております。企業調査につきましては、1ページをお開きいただければと思

いますけれども、例えば育児のための短時間勤務制度についてどのような設定時間を各企業さんが取られているかを調べております。一番多いのは「6時間」の設定をしているところになっておりますけれども、「6時間超え7時間以内」であったり、「5時間超え6時間未満」というところも、ほかの勤務時間を設定しているような企業も一定数あったと考えております。

少し飛ばしまして、2ページですが、短時間勤務制度利用中にどのような配慮をしているのかを聞きますと、「時間分の業務負担を減らす」が一番多くなっておりまして、次いで「業務の責任の範囲を見直す」とする企業が多くなっています。それから、右側、両立支援制度に関するニーズをどのように聞いているかも調査しております。全体で見ますと、管理職等による面談やハラスメントなどの社内相談窓口での相談の際を反映されている企業が約半数と多かったのですけれども、例えば規模別に見ますと、1,001人以上の企業では約6割が労働組合との協議を行っているとか、約5割は従業員向けのアンケート調査も行っているというような結果が出ているかと思えます。

3ページ、管理職等のマネジメントの仕方について説明や研修を行っているかどうかを聞いたものですが、左側が育児休業取得者に関するマネジメントや評価の仕方についての説明や研修の有無としておりまして、企業規模によって差はあるのですけれども、1,001人企業においては約6割が説明や研修をやっているとありますが、全体で見ると約4割となっております。右側、これは短時間勤務・残業免除の利用者に対するマネジメントの評価の仕方なので、左と連携していませんが、こちらを見ますと、管理職等への説明や研修の内容については、7割弱が日々の業務の仕方、指示の仕方に配慮することというところが出ているかと思えますし、その次のところですが、6割弱が「周辺の社員や部署内での業務の配分の仕方に配慮すること」と回答しています。

おめくりいただきまして、4ページ、キャリア形成に対して企業がどのような支援をしているかですが、左側、キャリアアップやキャリア維持のための支援が必要だと回答した企業に対する調査では、「本人との面談」が約7割と最も高くなっております。右側、面談等を行っている企業に対してどの時期にやっているか聞きますと「産後休業や育児休業復帰後」が多くなっております。

5ページ、両立支援に取り組むことで得られた効果が左側の表になっておりますけれども、一番高くなっているのが、「妊娠・出産・育児等を理由に辞める社員が減った」というところがございます。右側、両立支援を推進する上での障壁・課題ですが、一番高くなっているのが、代替要員の確保が難しいというところかと思っております。

おめくりいただきまして、6ページ、本日の議題に関連したところを少し引かせていただいておりますけれども、先ほどのお話もありましたが、労働者の子に障害がある場合、医療的ケアを必要とする場合に配慮をされていますかというところを聞くと、ほとんどの企業では特別に配慮している事項はないと御回答されていますが、されている中で見ますと「その他」が1割前後あるかとは考えております。右側、コロナに感染した子の世話の

ための特別休暇の有無について、既存の特別休暇制度を使ったというところも高くなっていますけれども、新型コロナウイルス感染症を契機として新たに特別休暇制度を設けた企業も高くなっておりまして、企業としても対応をされてきたということかと考えております。

7ページ以降が労働者調査、離職経験者に対する調査でございます。令和2年度と4年度の両方を比較したような形でお示ししておりますけれども、出典にもそれぞれ書かせていただきましたように、回答対象者の分け方を変えております。令和2年度は3歳未満の子を持つ方に対して行った調査になりますけれども、令和4年度につきましては、小学校4年生未満の子を持つ労働者まで広げて、労働者調査については約10年以内に離職した経験のない方を対象としており、離職者調査では10年以内に離職した経験のある方を対象としたものとしております。

7ページは第1回でもお出ししました子の年齢に応じたニーズがどう変わっていくかという調査ですけれども、8ページの4年度の調査では、調査の仕方を見直しまして、子の年齢に応じてどのような働き方を希望するかという形でお尋ねして、テレワークも選択肢として選択できるようにいたしました。こちらを見ていただきますと、上側の女性・正社員につきましては、短時間勤務を希望する割合、青色のところが高くなっていますけれども、残業しない働き方、出勤時間を調整する、そのような形でフルタイムで働くというような希望が子の年齢に応じて高まっているかと思っております。男性・正社員につきましても、残業しない働き方や出勤時間の調整、テレワークなどの希望が半数程度ということが高くなっているかと思っております。

9ページから12ページにかけては、短時間勤務制度や残業免除の利用状況、働き方の変化を御説明しておりますけれども、詳細については後ほど御覧いただければと思います。

13ページ以降になりますが、第1回で佐藤委員から御意見をいただいております有期雇用労働者の産前・産後休業の利用状況についても併せて御報告させていただければと思っております。

令和2年度の調査ですが、13ページの左側が産前・産後休業の利用状況です。「非正社員」というくくり方でありましてけれども、7割の方が「制度を利用した」と回答しております。

14ページ、離職者に対する調査になりますけれども、こちらを見ていただきますと、左側、産前・産後休業の利用状況で、こちらは先ほどの調査と違って有期契約社員・職員というカテゴリーで取っておりますけれども、3割の方が「制度を利用した」と回答されています。一方で、オレンジ色と黄色のところは制度を利用する前に離職されたという方ですけれども、こちらが4割弱となっております。

離職のタイミングにつきまして、15ページで2年度の調査をお示ししておりますけれども、離職前が有期契約社員・職員だった方につきましては、オレンジ色と黄色で色分けしておりますところ、妊娠・出産・育児等を機に離職することを考えていらっしゃったとい

う方が合わせて約半数という結果になります。右側が実際に離職した時期ですが、妊娠中の離職が離職前有期の方で7割となっております。

16ページ、4年度の新しい調査になりますけれども、妊娠が判明して離職した方が最も多いという結果となっております。

駆け足でしたが、以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

2つの資料について御説明をいただきました。

前半の議題2のコロナの令和5年4月以降の制度は、コロナが5類になるとどうなるのでしたか。

○新平職業生活両立課長補佐 これは5年度の1年間の予算事業として措置しておりますので、コロナが5類になっても1年間は予算として計上しております。

○武石座長 そうすると、6年度以降は未定ということですね。分かりました。確認でした。

それでは、ただいまの御報告に関しまして、御質問、御意見があればお願いいたします。いかがでしょうか。

小田委員、お願いします。

○小田委員 細かいところになるのですが、2つ目の調査の7ページと8ページで、7ページの質問の選択肢の中に「配偶者・パートナーに子育てをまかせる」という選択肢があって、それを選んでいる男性が1割前後いるのですが、令和4年度の調査ではその選択肢がなくなっていて、これは「配偶者・パートナーに子育てをまかせる」と答えている人がこれだけいるのだというのが結構参考になるなと思ったので、もったいないなと思って、令和4年度以降の調査でもどれぐらいの方がそのように把握しているのかを知りたいと思ったので、もし今後こういう調査を続けるのであれば、定点観測的にぜひ盛り込んでいただきたいと思いました。

○武石座長 御要望ですけれども、何かありますか。

○新平職業生活両立課長補佐 ありがとうございます。

説明の中でも申し上げましたとおり、4年度は働き方をどう工夫するかというところで伺いました。御意見としてまた今後検討していきたいと思えます。

○小田委員 ありがとうございます。

○武石座長 ありがとうございます。

ほかに御意見、御質問はいかがでしょうか。

池田委員、お願いします。

○池田委員 実態調査のほうのスライドの8ページとの関係で確認しておきたいのですが、短時間勤務がたしか単独で義務化された後、今、どうなっているのでしたかということを確認したいということです。今、ちまたで話題になっている小1の壁の問題などを考えるときに、短時間勤務を単独で小1以降、つまり、8ページのグラフでいう「末子

が小学校低学年の間」に引っかけていくという考え方と、このグラフを素直に読むと、短時間勤務単独でニーズが高いわけではなくて、いわゆる勤短措置をここのところに充てていくような幾つか選択肢の中から選んでいくという考え方と2通りあって、何となく選択的措置義務のほうが現実的なのかという結果は読めるので、勤短措置の話がしばらく忘れ去られていたと思うのですけれども、改めて確認させていただけますか。

○武石座長 お願いします。

○新平職業生活両立課長補佐 勤短措置ですか。

○池田委員 だから、かつて短時間勤務とフレックスと時差出勤と事業所内託児所でしたか、その中から1つというのが2008年までそういう制度だったのが、2009年から短時間勤務が単独になった代わりにフレックスと時差出勤と事業所内託児所、この3つの中から1つ選ぶというのがどうなっていたのかという話です。

○武石座長 昔あった選択的措置義務の中の短時間が抜けて、今、残りがどういう位置づけになっているか。

○池田委員 はい。どういう状況かということです。

○武石座長 お願いします。

○新平職業生活両立課長補佐 ありがとうございます。

ちょうど資料1の19ページで現行制度を御紹介させていただいていますので、併せて見ていただければと思いますけれども、3歳までは単独措置義務で短時間勤務となっておりますけれども、短時間勤務が難しい場合の業務の代替措置としてフレックスタイムや時差出勤、そういうものを事業主が講じる義務になっているというのが一つと、始業時間の変更等に関しましては、就学前までの努力義務という形で残っております。

○池田委員 そうすると、小学校低学年問題を考えるときに、要するに、あとは仮説的な話だけれども、この選択的措置義務が今、努力義務になっているところをもうちょっと上に引き上げるという話と短時間勤務を単独で、小学校低学年、今、話題になっている小1の壁問題を考えるときに2つの考え方があるのかとグラフから読めるという感想です。そういう理解で間違っていないですか。

○新平職業生活両立課長補佐 ありがとうございます。間違っていないと思います。

○武石座長 だから、今、3歳までのところがあって、3歳から就学までのところと小1のところは、看護休暇や時間外労働の制限は就学までであるのですが、ここの選択的措置義務については3歳からなくなるから、それ以降の問題ですね。

○池田委員 そうですね。結局実態調査の8ページを見ると、特に女性・正社員のところを見ると、短時間勤務のブルーの帯は別にずっと長いわけではなくて、帯が短くなっていて、代わりに「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」というものがありますけれども、ほかの例えば赤線の「フレックスタイム制度を含む」みたいなものや「フルタイムで働き、テレワークをする」みたいな、幾つかの柔軟な働き方の中で調整を図っていくというニーズだと読んだほうが素直なのかという気がしたので、8ページのグ

ラフの読み方としてそういう理解で間違いないですかという確認です。

○武石座長 事務局からお願いします。

○新平職業生活両立課長補佐 おっしゃるとおり、子の年齢に応じていろいろな成長過程もあるかと思しますので、選ばれながらやられているということもあります。育児・介護休業法自体は小学校就学前までの制度として措置されていますし、今はいろいろな出社時刻の調整なども選択的ではなくて努力義務になっていますけれども、一方で、企業さんの中にはさらに子の年齢の高い方についてもいろいろな措置を講じられていることがあるとは承知しております。

○池田委員 ありがとうございます。

○武石座長 ありがとうございます。

小学校のところでも22%と低いのですけれども、それより低いところも決して短時間が多いわけではないというのがあるのかと思いました。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

水町委員、お願いします。

○水町委員 ありがとうございます。

資料3の3ページ「令和5年度の方向性」というところで、具体的な質問としては、この特別有給休暇制度を取得したときに支給をするという制度ですか。これは1日フルに休んだ日だけがこのカウントになるのか、8時間だけれども2時間減らしたというのは、4分の1日取得したということでカウントになるのかということなんです。これはこれまでのコロナ禍での特例の延長線上で制度設計しているので恐らくこういう制度設計になり、かつ助成金の制度なので濫用的な支給を防止するために分かりやすい要件を設定するというになっているのだと思います。支給要件のところ特別有給休暇制度の規定化だけではなくて、②で両立支援の仕組みをきちんと取って社内で周知しているということを入れたのはすごくいいことだと思うのですが、これが例えば令和5年だけではなくて、それもコロナ対応だけではなく今後いろいろな形でこれを制度的に発展させていくとなったときに、もちろん小学校だけでいいのかという話も一方ではありますが、もう少し完全に休むという選択肢が、本当に本人が御希望されて1日休まないは無理だというときには完全に休んでもらうことは大切だと思いますが、朝と夕方だけ休んで行けるという場合と、テレワークの場合もありますし、残業をさせないでくれればいいといういろいろな柔軟なニーズに対して、この制度が発展していくときにはそういう柔軟なものに対しても対応できるような制度設計になるほうがむしろ望ましい。

残業をなくして普通に働いていて両立支援をできる制度を目指すというときに、残業を前提に何かする場合、両立する場合には完全に休みなさいという方向でフルタイムで休んだほうがという制度設計をしていますよと、完全に休めば助成金を出しますよという制度設計は、長い目で見ると方向性として必ずしもゴールに向かった方向に行っていないような気はするので、そういう柔軟な制度設計になっていないと思いますが、なっているかど

うか、課題として持っているとするならばそういう意識の下で今後いろいろ検討していきたいということがあるかどうかお答えいただければと思います。

○武石座長 では、厚労省からお願いいたします。

○新平職業生活両立課長補佐 ありがとうございます。

小学校休業等対応助成金は1日フルでなくても時間単位の休暇でも対象という形にはなっておりましたが、ただ、休むことしか措置をこななかったところがありますので、令和5年度につきましては、おっしゃっていただいたように少し柔軟な働き方も後押しできるような制度としております。

今後につきまして、コロナがこのまま終息すれば、この制度自体どうしていくかというところはあるのですが、この小学校休業等対応助成金あるいは両立支援等助成金に切り替えてからどのように企業が対応されていくのかも参考にしながら、今後の両立支援制度について検討していくというようにしたいと思っております。

○水町委員 制度設計上の特別有給休暇というのは、1日休むということで制度設計されているということですか。さっき言った短時間勤務の場合で何分の何というカウントも入るとのことですか。

○新平職業生活両立課長補佐 時間単位での休暇というところについて措置をする形になっています。この令和5年度のところです。

○水町委員 例えば8時間の所定労働時間のときに6時間勤務の場合は4分の1取ったということでカウントして、この1人当たり10万、1事業主につき10人までというところで上限100万円というところは、分数計算をした上で少し柔軟に対応する措置になっているということですか。

○新平職業生活両立課長補佐 休暇という形で取っていただくと、2時間休んだという形でカウントするのですが、短時間勤務制度の場合には、この有給休暇制度としては措置しない方向で考えております。

○水町委員 有給休暇制度として措置しないと、ここは支給要件の中で、例えば4分の1、8時間分で6時間働いて2時間休暇を取りますという人が40人いたという場合に、これは適用されるのか、それともゼロなのか、そこはどうなっているのですか。単純に言うとういうことです。

○新平職業生活両立課長補佐 詳しい支給要領につきましては、これから予算が成立してから決まっていくところではあるのですが、1人を見たときに2時間休んだ日が何日かあるということであれば、それを足し合わせていく形になるかと思っております。

○水町委員 では、これから要領の中身を決めていくので、今、言ったような柔軟な考え方を基に、1人当たり10万円、1事業主で10人までと書いてありますが、この10人というのは実際は40人でもいいということですか。

○新平職業生活両立課長補佐 企業の中で40人取られるということですか。

○水町委員 そうです。

○新平職業生活両立課長補佐　そうです。すみませんでした。

○水町委員　そういう意味で、どちらにしても短時間勤務は労働時間を短くして給料が減った分を補填するということで柔軟化を図ることは大切だと思いますし、さらには給料の減る減らないにかかわらずテレワークや残業をなくしたということも非常に重要なことなので、そういうことに対する助成になるかどうかはありますが、そういう視点を入れた制度設計に今後はしていくことが大切かという意見でした。

○武石座長　よろしいですか。ありがとうございます。

柔軟な制度がということでの御意見で、大変貴重な御意見をありがとうございました。

佐藤委員、お願いします。

○佐藤委員　資料4の13ページ、14ページあたりで、有期契約労働者の方の産休なり育休なのですが、御存じのように、いわゆる正社員であれば基本的には産休を取る人は産休を取っている。産休だけの人もありますけれども、基本的には産休を取って育休になるわけですね。ですから、ここでは育児・介護休業法上で育休の議論をしているのです。産休の議論は法律が別だから議論しないのですけれども、実態としては産休を経由して育休に行くわけですね。そうすると、正社員の場合は継続就業しようと思えば産休を取って育休なのですけれども、有期契約の人は産休は取れても育休は取れないルールの人がありますね。そういう意味では、有期の人は産休を取る人がちょっと少ないのですが、これはなぜですかという議論があるのだけれども、育休を取る議論をする前に産休を取れているかどうかはすごく大事になるわけですね。

そうしたときに、14ページの左を見ると、制度がなくて利用しなかった、そんなに多くないですけれども、いるのですけれども、制度がなかったというのは、これだけだと分からないのだけれども、基本的には就業規則に規定されていなくても取れるわけですね。育休にしても産休にしても請求権でいいのかな、取れる。だけれども、これは分からないですけれども、制度がなかったと答えた人は取れると思わなかったとか、そういう人も結構いるのかと思っていて、この辺は今回分からないのですけれども、今後の調査で、有期契約の人が育休について取れる条件を知っていますかと聞いたことはあったと思うのですけれども、産休については当然取れるという前提で、あるいは知っていると思っている前提で調査してきてしまったところがあって、その辺も一度調べていただくといいかと。そうすると、雇用契約期間内であれば産前休業なり取れるわけですね。

これは結構大事なものは、給付金があるわけではないですか。それ以上取れなくても健保のほうから出るので、そういうことも含めて、ここは産休なのだけれども、基本的に産休を取れる人は取って育休ということなので、育休、特に有期の人が育休を取ること考えていくときには、産休を取れる人で取りたい人に取ってもらって次に育休ということなので、その辺の情報提供。これは産休のほうはあまり広報していないのかも分からない。育休のほうは男性も取れますとか有期の人も取れますとやっているのだけれども、実は産休を取れますというセットで、これは課が違うのだけれどもセットで広報していただ

くといいなというお願いで、ただ、もちろん母子手帳には書いていただいているのですね。母子手帳は結構大事だと思うので、母子手帳なり今度は相談か何かで、妊娠した後、有期の人も有期でない人も男女別なく使える制度、産休は女性ですけれども、そういうことを、あれは基準法のほうでいいのか。それと併せて連携しながら広報していただくといいなと思っています。もちろん厚生の方等もぜひお願いしたいということです。

○武石座長 御要望ということですので、ありがとうございます。

所委員、いかがでしょうか。

○所委員 ありがとうございます。

資料について1つだけ質問させていただきたいのですけれども、資料4の13ページの令和2年度の労働者調査「産前・産後休業、育児休業の利用状況」と14ページの離職者調査の関係をお伺いしたいのですけれども、13ページの育児休業の取得状況、例えば非正規社員だと60.6%などとなっていますけれども、これの母数は下のほうに小さい字で「20～40代で3歳未満の子どもをもつ労働者を対象としたアンケート」と出ていますけれども、この種のアンケートは結構母数が非正規労働者で妊娠して職場に復帰した人の中での育児休業の取得状況という形になっていて、その期間、コホートですか、調べた対象者の妊娠した女性全部の中で離職者も含めて妊娠した女性の中で何%の人が育児休業を取ったかという資料になっていないことがあるのですけれども、この60%とかというのは離職した人も含めて全員で60%という意味なのでしょうか。

○武石座長 では、御質問なので、事務局からお願いいたします。

○新平職業生活両立課長補佐 令和2年度の労働者調査ですけれども、3歳未満の子がいらっしゃる方で現在就労されている方という形で取っています。離職者調査のほうは、3歳未満の子がいて今、働かれていないという方を対象とした調査になっております。そういう意味で、労働者調査は、現在働いていらっしゃる方が対象なので離職者調査とのかぶりはない形では取っているのですけれども、おっしゃるとおり、この調査時点までに辞められた経験があってもう一回復職された方も入っていますので、どの時点でどうだったかというところまで細かく調査はできておりません。

○所委員 こういう調査の取り方をしてしまうと、私も統計の専門家ではないのですけれども、数字が大きく見えますね。実際には全体の妊娠した人の中で辞めた人があるのにもかかわらず、そこに入ってこないから、実態がつかみにくくなってしまっているのかという懸念があります。その辺の工夫が必要なのかというのが一つの意見としてお伝えしたいところです。よろしくをお願いします。

○武石座長 ありがとうございます。

確かに労働者調査だと働き続けた人になってしまうので、バイアスがかかったデータになって、出産した人全体の休業取得者の割合ではないという問題はあるのですが、続けている人はどの程度育児休業を取って続けたのかという視点で見るとしかないというか、そういう見方になるのだらうと思います。

14ページが離職者調査なので、こちらが辞めてしまった、ただ、育児休業を取って辞めた人もいたので、いろいろな時点で辞めた人がここに入っているということですね。

佐藤委員、お願いします。

○佐藤委員 今の点でいうと、基本的には全体の動向は社人研の調査で見るしかない。あれは子どもが生まれた後にどうなっている、無業になっているなど分かるので、全体の比率は社人研のデータを見ていくことが大事で、御存じのようにいわゆる育休の取得率も分かりやすくいえば産休を取った人が分母なので、統計の取り方としてその前に辞めた人は入っていないでいいのだね。そういう意味ではデータのそこを見て判断するしかないのかと思います。

○武石座長 ありがとうございます。

所委員、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

ほかに資料3、資料4に関しての御質問、御意見はありますでしょうか。よろしいですか。

では、こちらの議題は以上にさせていただきます。

それでは、資料5について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 資料5につきましては、今回も「これまでの議論について」ということで、第3回までの議論をまとめております。

下線部が第3回の議論で追加したところですが、これまでヒアリングも含めていろいろなアイデアも含めて出てきたところかと思っておりますので、この辺り、どのようにお考えになるかというところの参考にしていただければと思います。詳しい説明については割愛させていただきます。

○武石座長 ありがとうございます。

これまでヒアリングが多かったのですが、その中でこちらの検討に資するような御意見をまとめていただいています。これまでの議論も踏まえまして、この資料全体について追加の御意見等があればぜひお願いしたいと思っております。いかがでしょうか。今日もいろいろな御意見が出ているので、またこれに追加していただく形にはなるのですが、言い忘れていることがあるとか、そういうことがあればぜひお願いしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

お願いいたします。

○村山雇用環境・均等局長 委員の皆様から御意見が出るまでの間、2点だけ。まず、水町委員から小学校の助成金の時間単位休暇取得の場合の取扱いについて重要な御確認をいただきましたが、事務局からの回答にやや戸惑った印象をお持ちになったかもしれませんが、小学校の助成金の場合には国策として小学校を閉じるのだから保護者の負担について全部面倒を見るという、そこがまず制度の出発点としてあったので、そういった意味で勤務時間を短縮する場合もきめ細かく支給しますという救済的に制度をつくったものです。一方で、今回の両立支援等助成金の特別コースへの切替えに当たっては、説明もあったよう

に、多様な働き方という視点も入れて今後につながるような形で制度化していく。ただ、新型コロナに特化した施策をいつまでも続けられない実情の中で、今後の在り方として、今日の最初の議題とも重なりますけれども、小学校に入ってからケアと仕事の両立の問題についての議論の一つの素材として取り上げさせていただいた、そういったことで御理解を賜うことができればと思っております。

次に、論点整理との関係で、先ほど池田委員から大変貴重な御指摘をいただきました。論点整理の2ページ目の(3)の下から2つ目の○で、これまでの委員から御意見として「短時間勤務はセーフティネットとして重要であるが、より長い時間働くことへのニーズもある。フルタイム勤務であっても勤務時間等を調整する制度や、短時間勤務とフルタイム勤務を組み合わせ、日によってフルタイム勤務を選択できる制度、本人の状況に応じてより長い時間・難易度の高い業務を選択できる賃金制度」が必要と。今までもエン・ジャパンや高島屋などいろいろな企業へのヒアリングの中で深めていただきましたが、その点を改めて制度面から見たのが先ほど池田委員から御指摘いただいた点だと思います。法制度として見れば、先ほど新平職業生活両立課長補佐から御説明さしあげましたように子が3歳からのところをどうするか、それから、小学校始期というところからはハードルが上がるかもしれませんが、先ほどの子の看護等の点も含めてどうするか、もう一つ、全体の横串として今日委員方から御指摘のあったテレワークの位置づけについてどうするか、こういったところについて深めていただければありがたいと事務局としても思っております。つなぎとして申し上げます。

○武石座長 ありがとうございます。

論点を出していただきましたが、今、強制的に3歳までのところのいろいろな制度があって、3歳からそれがなくなってしまうあたりをどうするかがこの検討会で重要な論点になっていますけれども、その辺り、何か御意見があればお願いしたいと思います。先ほど小1の壁ももちろんそうなのですが、前半は育児のを中心に話をしていますので、何かあれば、いかがでしょうか。

池田委員、お願いいたします。

○池田委員 先ほどの小学校休業等対応助成金との関係もそうなのですが、結構小学校低学年の問題について整理が必要かと思われました。例えばさっきの水町委員の御指摘とも関係するのですが、1日6時間働くといったときに、短時間勤務で6時間働くのと2時間ノーペイになるけれども、時間単位で年休を落とすと、そこはフルペイになるのですね。今、年休は年間5日分までしかたしか時間単位取得できないのですけれども、子の看護休暇は今度時間単位で取れるではないですか。そうすると、時間単位の看護休暇は1日単位で時短勤務しているのと同じ取り方ができるので、要するに、毎日短時間勤務が必要だという人の場合は毎日短時間勤務をしなくてははいけないので短時間勤務一択ということになると思うのですが、日によって早くお迎えに行かなくてははいけないとか、先ほどの障害児の親の会の方がおっしゃるように通院などが頻繁に発生するとか、断続的

に出る場合、短時間勤務を利用しながら今日は働けますよという日が生まれる場合と、基本フル勤で働きながら頻繁に遅刻、早退というか、時間単位で休暇を取るということになって、どういう制度で早く帰りたいとか、遅く来たいとか、ちょっと休みを取りたいというニーズに応えるかは実は幾つもある。

そこに、先ほどの新聞記者さんのお話にあったようにテレワークでも対応できますよという場合もあったり、フレックスで、しかも、この間のヒアリングで聞いたようなかなり柔軟性の高いフレックスタイムだったらそれでできますよと。そうすると、労働者の人がこのようにしたいのですという素朴なニーズの声を発したときに、どういう法制度でこれに応えるかといったときに実は結構いろいろな選択肢があって、今、手持ちの育児・介護休業法の制度のどこを延ばすかとか、どこに保障を手厚くするかというのは、いろいろな選択肢があるのではないかという感想を持ったのです。

だから、短時間勤務制度の延長一択ともならないし、そう考えるとかなり話は複雑ではないかという気はするのですけれども、どうですか。局長や事務局の方、素朴なあれでもいいけれども、要するに、我々はどういう方向でこれから話を煮詰めていけばいいのかといったときに、どんどん拡散していく気がするのです。このまま実態だけを踏まえていてもどうなのですかと。水町委員、所委員からもこの辺がポイントになるというところをある程度教えていただかないと、結構いろいろな話が、特に小学校以降になると乳幼児のときは子育ては張りついてやらなければいけないという一択になるので割かし話が分かりやすいのですけれども、どのぐらい子どもの手が離れていくかということに関しても、お子さんが育っていけばいくほど状況がいろいろになるではないですか。だから、結構話を聞いていると複雑だという感想を持ったのです。

○武石座長 いいですか。

局長、お願いします。

○村山雇用環境・均等局長 御指名いただきましたので一言。今後の御議論の進め方について大変貴重な御指摘と受け止めております。まず、様々な産業や職業、また、様々な課題に関する実態を確認、検証していただこうと考え、本日までの回はヒアリングを中心に組みさせていただきました。その上で、池田委員からは、よく論点を整理して議論する必要があり、制度上どういう議論をしていくのかについて、そろそろ整理すべき時期に入っているのではないかという御指摘だったと思います。

資料5はそういった意味で準備したものではありませんが、どちらかという議論概要の要約にとどまっているのではないかという御趣旨かと思っておりますので、どのような形で論点を整理するかは座長ともよく御相談し、また、各委員とも御相談して次回以降の中で深めていただきたいと思いますし、その際に何かこういう視点をということがありましたら、せっかくお時間がもう少しありますので、御指摘いただければと思います。少なくとも本日の御議論では特に年休の問題でありますとか、そういうより外側の本質的な問題との兼ね合いが重要だという貴重な御指摘もいただきましたので、そういったところも含めてよ

く次回までに整理していきたいと思います。

雑駁でございますが。

○武石座長 ありがとうございます。

水町委員、労働法の観点からという御要望もありますが、すみません。無茶ぶりしています。

○水町委員 労働法でも何でもないので、フランス等を見ているときの私個人的に思う政策的なゴールというのは、いろいろな会社といろいろな働く人やいろいろな家族的ニーズなどがあるので、働き方自体はとにかく柔軟にして、フレックスタイム制もあれば、短時間勤務もあれば、残業なしの働き方、そういうものをどういう状況においても多様に選択できる制度を法律で義務づけるというよりかは、そういう柔軟な制度を採用しているところが増えていくということが一つ重要。これは育児・介護休業法の中でも工夫のしようがあると思うのですが、最終的にネックになっているのは残業がある働き方が前提になっているということで、基本的には残業のない働き方を一般的に実現していくことによって、そうすると、男性も女性もフルタイムで勤務しながら、子育てや家族的な事情の中で両立しながら働ける人が非常に増えてくる。

私が思うには、産前・産後休業は女性しか取れないので、男性も女性が産前・産後休業を取っているときぐらいは育休を取ってねと。それでイコールフットィングにして、女性は産前・産後休業が終わってフルタイム勤務にするか、短時間勤務にするか、休むかは自由に選べるし、普通の働き方をしていれば産前・産後休業が終わったらフルタイムに戻って働けるよと。実際にそうやってみんな諸外国の先進諸国で働いているので、だから、そこが最終的に私は政策的なゴールだと思いますが、そういう意味で日本で残業のない会社をノーマルなものとしてやっていくために政策的にどうするかというのは、育児・介護休業法の中でもいろいろ工夫の仕方があると思うので、次世代法や女活法も使いながらそっこのほうに誘導していくことは一つ大きな課題かと思います。

○武石座長 ありがとうございます。

所委員、お願いします。

○所委員 今後の議論の進め方のところにまだしっかり記載されていなかったもので、今日、ちょうどいい資料が出そろっているのも一つ御提案しておきたいのです。パワーポイントの令和4年度離職者調査の16ページに、妊娠のタイミングで離職された方の就労継続希望の単数回答の中に、一番多い回答として「同じ会社の同じ仕事内容で、就労継続を希望していた」という項目があり、これがかなり大きなパーセンテージが占められているというのが私の理解ですが、資料はよろしいでしょうか。一つ、日本の法制度の中で足りないのかと思うところは、私は自分の論文の中で原職復帰義務と説明しているのですが、育児休業を取り終わった後に同じ内容の仕事に戻れるかどうかというのが日本の法律の中では確約されていません。取りまとめの中で水町委員から育児休業法の中には不利益取扱いの禁止という規定があるけれども、その不利益性についてはまだはっきりと煮詰まって

いなくて先行きが見えないところがあるから、このところは詰めなければいけないのではないかと御指摘が既に挙がっていますが、それに併せて、育児休業から復帰するときのタイミングでなるべく原職復帰ができる制度をかなり確約されるような形で法制度を整えていく必要もあるのではないかと考えています。

特に今日、親の会の皆さんからのお声もありましたけれども、障害の方に限りませんが、仕事をもちながら子どもが生まれるというのは新しい体験だと思うのです。新しい体験が人生に加わるタイミングで、復職したときに新しい部署に移ってしまったり、慣れない仕事を始めてしまったりすると、自分の仕事と子どもの育児との両立が難しくなるので、その辺り、原職復帰のタイミングでどのような仕事に戻れるかをよく話し合っ、そこで今日出てきたような柔軟で具体的な個別的なニーズに応えるような対話を持てるような機会を何とか法制度の中に取り込めるように議論をしていく必要があるのではないかとというのが私からの付け加えの提案になります。

○武石座長 ありがとうございます。

今日のペーパーへの追加御意見ということでしたが、ほかにこのペーパーへの御意見はよろしいでしょうか。今日の段階ではよろしいですか。

そろそろ時間になるのですが、何か全体を通して御意見がある委員の方がいらっしゃれば、よろしいでしょうか。

それでは、ほかに御意見がないようであれば、本日の議論はここまでとさせていただきます。

次回の日程について、事務局から御案内をお願いいたします。

○新平職業生活両立課長補佐 本日も誠にありがとうございました。

次回第5回につきましては、3月24日金曜日の10時からの開催を予定しております。詳細につきましては、また御案内させていただきます。

○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。