

第5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24日(金)

○武石座長 それでは、定刻になりましたので、ただいまから第5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まして、誠にありがとうございます。

本日は久米委員より欠席の御連絡をいただいております。

また、村山局長については、ほかの用務のため遅れて御参加ということです。

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ください。

それでは、早速ですが、議題1「労働者の仕事と介護の両立について」に入ります。

本日はヒアリングとして、大成建設株式会社管理本部人事部専任部長、塩入様にお越しいただいております。また、厚生労働省からは老健局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、塩入様から10分から15分程度でお話をいただくこととなります。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います。

それでは、厚生労働省から御説明をお願いいたします。

○新平職業生活両立課長補佐 厚生労働省職業生活両立課です。

本日ヒアリングをさせていただきたいと思いますが、それに先駆けまして、厚生労働省の取組としまして、両立支援制度と介護保険等の仕組みについて御説明させていただければと思います。

資料1をお開きいただければと思います。

まず、「育児・介護休業法による両立支援制度」です。既に御説明させていただいたところも多いかと思いますが、3ページ、両立支援制度といたしまして、介護休業や、介護休暇、こちらは毎年原則5日間付与するというものでございます。それから、所定外労働の免除といたしまして、介護終了まで残業の免除ができる形になっております。それから、時間外労働の制限、深夜業の制限も介護終了までございますし、選択的措置義務という形で、ここは育児と少し違う制度ですが、短時間勤務、フレックスタイム、時差出勤、費用の助成のいずれかの措置を講ずる義務が、利用開始から3年以上の期間、2回まで利用可能という制度になってございます。

その後、両立支援制度の対象者、対象となる家族の要介護の状態等の資料をおつけしておりますので、適宜御参照いただければと思っております。

○岸認知症施策・地域介護推進課長補佐 続きまして、厚生労働省老健局認知症施策・地域介護推進課から、7ページ以降、介護保険制度について御説明さしあげたいと思います。

8 ページですけれども、介護保険制度につきましては、2000年の制度創設以降、サービス利用者が3.5倍になるなど、高齢者の介護を支えるためになくはないものとして定着していると認識しております。

9 ページになりますが、今後の介護保険を取り巻く状況といたしまして、高齢者の増加、さらに認知症高齢者の増加、さらには単独世帯、夫婦のみの世帯の増加、さらにこれらの地域差、様々な地域でそれらの推移も変わってきている、こういう認識の下で、10ページになりますが、地域の中で医療、介護、予防、住まい、生活支援、これを包括的に確保されるための体制、すなわち地域包括ケアシステムの構築の実現に向けて、今、尽力しているところでございます。

おめくりいただきまして、12ページ、こちらについては介護保険制度の仕組みということで、保険者は市町村ということになります。これにつきましては、財源としては65歳以上の方は1号被保険者の保険料、さらに40歳から64歳までの方は2号被保険者の方の保険料という形で賄わせていただきまして、右上にありますように様々なサービスを高齢者の皆様に提供している状態になっております。

おめくりいただきまして、13ページになりますが、介護保険制度の被保険者、1号被保険者は65歳以上の高齢者の方ですが、40歳から64歳までの医療保険加入者につきましても、加齢に伴う疾病等々の要因がありますればサービスを利用できる、そのような仕組みになっております。

14ページですけれども、介護サービスを利用するための手続ということで、上段、要介護1から要介護5の方が、これから説明さしあげるケアマネジャー様が居宅サービス計画というものを作成し、サービスを利用していただく。さらに下半分ですね。要支援1以下の方々は地域包括支援センターでプランを作成させていただく、このような仕組みになっております。

15ページですけれども、介護保険サービスの体系ということで、一番上から在宅から施設へという流れになっていますけれども、訪問、通所、短期滞在、居住、住まい系ですね。あとは特養等々の入所系サービス、このような様々なサービスを用意させていただいております。

16ページですけれども、在宅サービスの概要ということで、県が指定する居宅サービス、市町村が指定する地域密着型サービスなど、多様なサービスが地域によって確保されている状況でございます。特に在宅サービスにつきましては、今回この検討会でも論点になっております家族介護者の負担軽減のために、この充実が重要と認識しております。

○登内認知症施策・地域介護推進課長補佐 続きまして、18ページを御覧いただきたいと思っております。上段、居宅介護支援になります。居宅介護支援というのは、居宅の要介護者の方、こちらの方々に対して居宅サービスを適切に提供できるようにするというところで、利用者の方の心身の状況や置かれている環境、要介護者や家族の方の希望などをお伺いしまして、居宅サービス計画、いわゆるケアプランを作成するというところ

でございます。下の介護予防支援につきましては、こちらは居宅の要支援の方ですね。こちらの方に対して介護予防サービスが適切に提供できるように、市町村が設置する地域包括支援センターが行うといったものになっております。

続きまして、19ページを御覧いただきたいと思います。こちら、ケアマネジメントの流れになります。一番左のアセスメントを御覧いただきたいと思いますが、まずは利用者の方の解決すべき生活の課題や背景、置かれている状況などをお伺いしまして、次のケアプランの原案作成につながっていきます。その次に、サービス担当者会議においてサービス事業者、医師の方々、そういった方に入ってくださいまして調整した上で、利用者の方の同意を得てプランが決定されていくという流れになります。その後サービスが提供されて、その後のモニタリングを行いまして、利用者の状況の把握をして、必要に応じてプランの見直しを行っていくという流れになっております。

続きまして、20ページを御覧いただきたいと思います。こちらは利用者の方の状態をお伺いする際の最低限の必要項目について示しているものとなっております。下の21番「介護力」を御覧いただきたいと思いますが、介護者の方がいらっしゃるかどうか、介護者の介護の意思があるかどうか、介護の負担、主な介護者に関する情報などを聞くこととしております。

続きまして、21ページを御覧いただきたいと思います。今般、介護支援専門員の法定研修のカリキュラムの見直しを行うこととしております。令和5年の2月に告示を出しまして、令和6年4月より施行予定となっております。カリキュラムの見直しのポイントですが、赤い囲みの中を御覧いただきたいと思います。こちらの中で、地域共生社会の実現に向け、介護保険以外の領域も含めて学んでいただくということで、その中に仕事と介護の両立といった項目も含めておまして、こういった項目についても学んでいただくようになっております。

続きまして、22ページを御覧いただきたいと思います。こちらは両立課さんのほうで主体となっていた事業になりますけれども、介護支援専門員にも仕事と介護の両立支援に関する内容を学んでいただけるよう、令和2年度に「仕事と介護の両立支援カリキュラム」といったものを作成しております。令和3年度、令和4年度において、このカリキュラムを活用しまして普及を行ってきております。具体的には、自治体や職能団体が行う研修にこのカリキュラムを学んだ講師を派遣するといった取組をしているところでございます。

○岸認知症施策・地域介護推進課長補佐 23ページになります。少し話題が替わりまして、市町村が行う地域支援事業について御説明さしあげたいと思います。地域支援事業は様々事業メニューがございますが、家族介護者支援に着目いたしますと、この枠に囲んであります地域包括支援センター、さらには任意事業という形で取り組んでいただいている事業があらうかと思っております。

24ページですけれども、地域包括支援センター、こちらについては市町村が日常生活圏

域、おおむね中学校区を想定しておりますが、この中に1か所程度、保健師、社会福祉士、主任ケアマネさん、こちらを置いていただいて、図の上のほうにあります総合相談支援業務を中心として、権利擁護、包括的・継続的ケアマネジメント支援業務、さらには介護予防ケアマネジメント、このようなものに取り組んでいただいている機関になると思っております。

25ページを御覧いただきまして、先ほど申し上げた総合相談支援業務につきましては、「ニッポン一億総活躍プラン」の中で「介護離職ゼロ」、このような話題が出たときに、この総合相談支援業務を活用して家族の負担軽減にも取り組んでいこうということが整理されておりまして、この通知の中で家族を介護する方向への相談支援を留意点としてお示しさせていただいている状況でございます。

このような取組を支援すべく、26ページになりますが、平成30年7月には家族介護者支援に関するマニュアルを地域包括支援センターあるいは市町村向けに配付させていただきまして、家族介護者の支援に対する意識の醸成に取り組んでおります。

さらに27ページになりますが、「介護離職ゼロ」を考えますと、労働施策等々との連携も必要と考えておりまして、令和3年になりますが、今度は別のマニュアルを配付させていただいております。この中の取組事例というところになりますけれども、例えば労働局の皆さん、行政の経済産業部門あるいは地元企業との意見交換、さらにケアマネジャーさんに対する両立支援の考え方の研修等々、いろいろな形で市町村では取り組んでいただいていると認識しております。

28ページになりますが、こちらは任意事業という形で、市町村はできるという形になっておりますが、例えば実際に御家族を介護されている方向への介護に関する技術の教室、介護者教室の開催、あるいは認知症の方の見守り事業等々いろいろなメニューを用意させていただいて、市町村の方に取り組んでいただいている状態になります。

最後に、29ページ、30ページになりますが、29ページにつきましては、昨年12月に社会保障審議会介護保険部会の中で次期介護保険制度の見直しに向け意見交換していただきまして、意見が取りまとまりました。その中で、赤枠で囲んでおりますように、地域の中の中核拠点である地域包括支援センターを活用した家族介護者支援の充実が今後必要であろうということがうたわれております。さらに全世代型社会保障構築会議、この中でも同様に地域包括支援センターを活用した家族介護支援、このようなものに取り組んでいくという方向性が示されている状況でございます。

駆け足になりましたが、御説明は以上でございます。

○武石座長 ありがとうございます。

次に、塩入様より御説明をお願いいたします。

○塩入様 御紹介ありがとうございます。大成建設の塩入と申します。

私からは当社の介護離職防止に関する取組について御説明をさせていただきたいと思っております。

2 ページを御覧ください。なぜ会社で介護離職防止の取組を始めたのかということからお話をしたいと思います。本格的な取組を始めたのは2010年になります。そのときに介護離職をする社員がたくさんいたから始めたのではなく、その少し前の2007年に始めた女性活躍推進への取組がきっかけとなっています。その取組の一つとして全社の女性社員に今後のキャリアについてヒアリングしたところ、介護を大変不安視している社員が数多くいるということが分かりました。また、男性も交えて女性が活躍できる職場環境改善活動をしたときに、男性からも同じく介護を心配する声がたくさん聞かれてきたので、会社として本格的に取り組む必要性を認識しました。

3 ページを御覧ください。ただ、介護は非常に個別性が高くて、実際に休んで介護に専念する人を支援するのは非常に難しいことから、会社がやるべきことは仕事との両立の支援だという結論にいたり、介護に直面しても困らないように準備をしてもらう、またお互いさまの意識を醸成するために、情報提供に力を入れることにしました。具体的には、そこに書いてありますように関連する資料や書類の配付や、介護セミナーの実施、相談窓口の整備などに取り組みました。

4 ページを御覧ください。その中のまず1つ目ですけれども、資料としてケアマネ提出用のリーフレットを作りました。これは会社の制度を簡単にまとめて、実際にケアマネの方に介護をするようになったら的確に相談できるように準備をしたものです。作ってから10年以上たっていますので、何度かブラッシュアップしてきましたが、今は、右側には本人の働き方や健康状態、下については自分の介護に対する考え方を書ける形となっています。

5 ページを御覧ください。こちらは介護セミナーです。情報提供するために社員が聞きたい様々なテーマでセミナーを継続的に実施しています。認知症、遠距離、施設、介護保険全般などの内容です。当社では社員の半分が作業所、いわゆる工事現場で働いていますので、希望していてもセミナーに参加しづらいことから、休日開催や家族参加も可能にしたり、要望があれば現場まで行きセミナーを実施したこともあります。現在はコロナを契機に全てオンライン形式になりましたが、結果として期間限定ですけれども、いつでもどこでも見られるようにもなりました。

次の6 ページを御覧いただきたいと思います。相談体制の整備というところですが、これは実際に介護をしている人たちの心的負担を軽減するためにやっているものです。会社だけではなくて産業医や社外のNPO法人と連携することで複数の相談窓口を設け、自分が相談しやすいところを選べるようにしました。40歳以上の社員に「介護のしおり」を配付しているのですが、これを入れるファイルに相談窓口の連絡先を記載するなど、周知方法も工夫しています。御覧になれますか。このような形のもので。

7 ページを御覧ください。今、お話しした「介護のしおり」の中に、会社の介護支援への考え方が書いてありまして、いざ介護をするようになったら本人と上司、そして人事担当者の3者で面談して、制度などをうまく利用して両立していくことをサポートするため

に始めたものです。

基本的な考え方については、8ページに拡大してあるので御覧いただきたいと思いますが、会社としては、介護離職防止のためには、「1人で抱え込まない」ことが重要だと考えていますので、まず、介護に直面したら会社に報告してください。それから、介護保険サービスや会社の制度をうまく利用して、自分の時間も確保してください。それと、ケアマネジャーや家族、近所の方にも協力を得てください、ということをお3つのポイントとして伝えています。実際に人事担当者はいろいろな相談を受けることになるので、適切なアドバイスができるように、担当者を時々呼んで研修を実施しています。また、両立のために上司はキーパーソンだと思いますので、上司向けのマネジメント研修でもこのサポートプログラムの話をしています。

9ページを御覧ください。今お話ししましたように、上司は介護離職防止の企業側のキーパーソンですが、ケアマネジャーは介護全てのキーパーソンなので、その方との関係も非常に重要だと考えています。しかしながら社員からは自分の働き方を相談してもいいと思っていない人が多いので、相談し切れていない状況があります。それから、ケアマネジャーの方からも逆にプライベートな話なので聞きにくい、遠慮がちだということも聞いています。これは先ほど厚労省の方に説明していただいた22ページの研修などを検討するときにも私も委員として参加させていただいて、ケアマネの方のいろいろな話を聞く中で、働きながら介護をしている人のプライベートな話は聞きにくいということが分かりましたので、ここの溝を埋めることができないかと考えたことがきっかけになっています。

それから、上司と部下の関係でいっても、部下からもプライベートな話はなかなかしにくいとか、プライベートなことを突っ込んで聞くのも上司でも簡単ではないと考えている者もいるので、ぜひ上司として業務の一環として、今から言う2つのことはぜひやってくださいという話をしています。1つは、部下が安心して相談できる職場づくりに取り組んでくださいというものです。でも、言いたくない社員もいると思いますから、もう一つは職場で部下に対して、もし介護をするようになったらケアマネジャーに自分の働き方を遠慮なく相談しなさいと、それだけはちゃんと伝えてくださいという話をしています。私はずっと取組をしていて非常に難しいと思うのは、実は社員に対する情報提供です。これまで様々なツールを使い行ってきましたが、どうしても介護に直面した社員もしくは介護が近づいている社員にしか頭に残っていないということです。そうしたことから、社員に直接働きかける方法は継続しつつも、上司に仕事の一環として部下に働きかけをやってくださいと言うほうが周知が広がりやすいのではないかとこの視点でやっています。

10ページを御覧いただきたいと思います。当社にある介護関連制度の利用状況のお話をしたいと思います。まずは介護休暇の取得者の推移です。上が男女、下が年代別です。情報提供や啓発活動にずっと取り組んできていましたので、取得者の数は右肩上がりが増えてきました。ただし、2019年度は年度の最後にコロナが広がったこともあって、テレワークをかなり柔軟に利用できるように運用を変えましたので、介護休暇の取得者は今までと

は違う動きになりましたが、また現在徐々に増加傾向にあります。また、1人当たりの取得日数もじわじわ伸びてきている状況がお分かりいただけるかと思います。

それから、11ページを御覧いただきたいと思います。介護休暇の利用状況です。当社の制度は時間単位で、かつ有給なので非常に取りやすい状況にあると思っています。1時間、2時間という利用者が非常に多くて、全体の8割方がそういう利用者になっています。

一方、12ページの介護休業や短時間勤務の利用状況なのですが、御覧いただいておりますように、介護休業についてはここ3年で毎年1人ということです。短時間勤務については2018年に1人だけで、それ以降はいない状況になっています。

お問い合わせいただいたものをまとめたのが13ページ以降になっていますけれども、まずは13ページで、いろいろな制度についてメリット・デメリット等についてお話をしたいと思います。まずは1番、短時間勤務ですが、これは朝夕の送り迎えへの立ち会い等が可能になるというメリットはありますけれども、社員にとっては給与減になるということから、先ほどお話ししたように利用者はほとんどおりません。

テレワークについては、日中に介護ができるので非常にこの制度を求める声が多かったことから、以前から利用できる状況にしていたけれども、コロナを契機に日数の上限なども含め柔軟に利用できるようにしましたので、先ほどの介護休暇の取得日数が伸びていないことから考えると、かなりの人間が使っているのではないかと思います。詳細まで管理をしていないので、実数については残念ながらお話ができる状況にはありません。とても良さそうなテレワークですが、職場によって利用環境に差が生じるというデメリットもあります。どうしても工事現場で働いている社員は使いにくいので、この差を放置していいのかということは会社としては大変頭を悩ますところだと思っています。

フレックスについては、社員から要望が上がってくるのはくるのですが、介護のために早く帰った時間のカバーのために、他の日の労働時間が長くなるということがあって、今のところ制度導入には至っていません。

最後ですが、制度上の課題や現行の介護休業制度等に関する要望ということで4つ挙げさせていただきました。まず、取組をしている中での課題です。先ほどもお話ししましたけれども、情報提供は非常に有効な手段だと思っています。ただ、ずっと継続してやってきましたけれども、全ての社員にその情報が伝わっていくことの難しさも感じています。今までは先ほどお話ししたようにテーマが介護保険や施設や遠距離、認知症など、いわゆる社員が聞きたいテーマを中心にセミナーを実施していました。いわゆる直球勝負でやっていたのですが、この2月に視点を変えて、老後不安というテーマにして、健康、お金、その中の一つで介護がありますという変化球を投げてみたら、申込み状況が今までやったセミナーの中では一番よかったという状況がありましたので、ここに書きましたが、社員が興味を持つテーマを切り口にしてアプローチしていくのは非常に有効かと感じました。今後そういうものをもっとやっていこうかと思っています。

2番の介護休暇制度の拡充ですが、当社の中ではこの制度利用が一番多い状況で

す。当社では要介護者1人につき10日で、2人で15日年間ですけれども利用できます。先ほどお示しましたように、1人当たりの取得日数が今は8日を超えているような状況で、上限ぎりぎりまで来ていることから、もっと日数を延ばしてほしいという要望はかなり来ています。それから、要介護状態に合わせた日数付与も考えて欲しいという意見も上がってきています。

3番、4番は関連しているのでまとめてお話をしたいと思います。今、介護休暇や介護休業制度について、そこにある要介護状態の解釈について非常に悩ましい事例が発生しています。もともと介護保険法と連動してこの制度ができていると思いますので、高齢の方の加齢等に伴う心身の衰えを介護するための制度だと思っていますけれども、要介護状態の解釈は、厚労省さんの先ほどの5ページにありましたけれども、あのいわゆる一覧表において、この状況に当てはまれば、年齢は関係ないでしょうと考える社員がいます。我々もできるだけ柔軟に解釈したいとは思っているのですけれども、実際に相談に来ている内容としては、難病や障害を持つ子を抱える親から何とかならないかという話があります。ですから、そもそもこの制度は誰を対象にできたものなのか、それをきちんと明確にすることで、企業も迷わずに利用させることができると思うことが一つと、病気や難病や障害を持つ子どもの世話のための制度はまた別につくったほうがいいのではないかという気もしています。昨今、両立をする社員が増えてきたことが影響していると思いますが、子どもに障害や難病があるという社員からの声が以前より上がってくるようになり、非常に解釈の難しいケースも増えてきたので、私の最後の課題として挙げさせていただきました。

以上です。どうもありがとうございました。

○武石座長 コンパクトに要点をまとめていただき、大変分かりやすかったです。ありがとうございます。

前回まで育児を中心に議論してまいりましたが、今日は介護も視野に入れての議論になってまいります。ただいまの厚労省と塩入様の御説明、2つありましたが、両方含めていただいて結構です。委員の皆様から御質問、御意見があったらお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

小田委員、お願いします。

○小田委員 御説明ありがとうございました。

大成建設さんに質問です。1つ目が、介護休業の利用状況について。利用者数が各年1人ずつということですが、この社員の皆さんはなぜ介護休業ではない形ではなくて介護休業を取ったのでしょうか。何か特別なケースだったのでしょうか。

あと、今はテレワークがコロナ以降すごくよく使われているということですが、コロナが落ち着くにつれて、その辺り、どのような指針を企業として出されていくのでしょうか。今までどおりテレワークを推進していくのか、それとも会社に出てくることを推奨していくのか、もしそうになると介護の状況も変わってくるのかと思います。

3つ目として、介護離職はそもそも問題ではなかったという話だったのですが、実際、

介護離職はどのように推移しているのかがもし分かれば教えてください。

以上です。

○塩入様 御質問ありがとうございます。

まず1つ目の御質問の介護休業を取った人の状況ですけれども、当社には有給休暇が2年たつて消滅するものを積み立てて使える有休制度があります。取得の利便性から言いますと、介護休業をまず使って、次にその保存有休を使って、その次に年次有給休暇を使って、全部なくなった人が介護休業を使っています。理由は介護休業以外の3つの休みは全て有給で、かつ年度ごとに補充されるからです。よって介護休業を利用する社員はどうしても少ない状況です。

それから、コロナの後の働き方なのですけれども、もともとコロナの前から介護を理由としたテレワークは制度としてありましたのがコロナを契機に利用上限日数は撤廃して職場で問題なければ何日でもOKとしましたが、大分収まってきたこともあり、会社に戻ってくる社員は非常に増えています。職種柄、現場に行かないと仕事ができない社員も多いのですが、取得しにくい社員に合わせることをやめたり、誰でも希望するものが利用できるようにすることが、育児や介護を理由とした人にとっても取りやすくなることにつながると思いますので、その辺はもう少し整理していこうかと考えている最中です。

最後の御質問が、介護離職は年間でいうと1桁で、2桁に行っていないですね。そこまではいません。なお、介護を理由に辞めたと説明はしていますけれども、本当に介護でにつきもさっちもいかなくなって辞めたかどうかは非常に難しいです。辞めた社員の過去の勤務状況や会社が用意している両立支援制度の取得状況、利用状況を見ても、全く使っていない人で介護を理由に辞めている人もいて、幾つかある理由の中の一つとして介護は入っているのかもしれませんが、主要な理由は違うところなのではないかと考えている社員もいるので、実態がどのぐらいいるかは分かりませんが、理由として挙げている人全部を集計したとしても2桁には行っていない状況です。

○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。

ほかにいかがでしょうか。

池田委員、お願いします。

○池田委員 老健局さんに伺いたいのですが、介護保険の仕組みのスライドのところ、お配りいただいたものの12ページで、かなり基本的な質問です。介護保険の仕組みは高齢になる方が制度の利用者で、その人が保険料を市区町村に納めて、その保険料を基にサービスの事業者からサービスを受けるという3者関係が12ページに示されているのですが、家族がいないのです。つまり、介護保険の仕組みの中に家族の存在が定義されていないというか、この図の中に出てきていないのです。それなのに、後ろのほうで家族にも配慮しましょう、家族にも何しましょうという話が出てくるのですけれども、そのときに、あたかも家族が介護をする前提で機能の維持がどうこうと書いてありますね。その相

談を受けましようとなっているのですけれども、ただ、極論をいえば介護保険の仕組みは家族なしでも、要するに、高齢者の方がお一人、極端な話、身寄りがない方でも保険料を納めていけば御自身でサービスを受けて生活ができていけるという仕組みとも理解できるわけですから、家族に期待される介護役割や、家族が何をしなくてはいけなくて、何はしなくていいのかがよく分からない。

それは何かというと、労働政策は、前回の改正でもそうですけれども、家族に発生する介護の事由を定義しないと、例えば短時間勤務は必要ですよといっても何をするためにそれが必要なのかとか、介護休暇の日数が足りませんといったときにどういう事情でそれが必要なのか、要するに、労働者が介護に関与する場面や家族に期待される役割を定義して休暇や休業を付与するスタイルで制度設計したので、何となく家族がいろいろなことをやっていて負担が重くて離職しちゃいますねという曖昧な役割期待の中で、何かあったら相談してくださいねという話をされても、労働の制度設計とかみ合わなくなってくると思うのです。そういう意味では、例えば医療的な判断が必要な場面は御家族の同意が必要ですねとか、その場合はケアマネさんとの面談や医師との面談にはできれば立ち会ってもらわないと困りますとか、あるいは逆にやらなくていいこと、日中のことはなるべくデイサービスを使ったり、そういうもので賄うようにしていただいているのですよとか、そういう話が具体的にないと、この後制度の話をするときに、だんだんみんな大変だね、介護保険のほうも利用しようねと、何も定義できない話が続いていくことになるので、その辺、今の老健局さんの考え方でどうなっているのか聞かせていただきたい。

○武石座長 お願いします。

○岸認知症施策・地域介護推進課長補佐 ありがとうございます。

まず、12ページの介護保険制度の仕組みにつきましては、おっしゃるとおりこれは社会保険制度ということで、保険料を頂戴して高齢者の皆様に介護リスクが生じたときに必要なサービスを提供する。その上で、当時は介護の社会化という表現をされていましたがけれども、介護保険のまさに制度の本丸という部分が、高齢者の介護が必要になったときに、多様なサービスを使いながら地域で暮らしていただく。そのためにも、資料の15ページ、16ページにございますような例えば訪問、通所、ショートステイ、さらに本当に重度の方になれば入所、あるいは今、住まいという部分とも連動した居住系サービス、多様なサービスを用意していると。ですから、介護保険制度の本質的な部分は、介護が必要な方に対してサービスを提供する、これは間違いないかと思っております。

地域支援事業の説明もさせていただきました。23ページに書かせていただいておりますけれども、こちらについてはサービスを提供すること以外にも、地域の中で本当はサービスを提供していない時間帯であるとか、高齢者の御自身の社会参加の意向とか、そういうものを地域で支える地域包括ケアシステムの一つの基盤というか、そのような形で設定させていただいております。その中で、地域包括支援センターがどういう役割を果たしているか、24ページにありますように、こちらは65歳以上高齢者の皆様から本当にいろいろな御

相談を受けています。当然御家族からの相談も多々このセンターは受け付けておりまして、そうしていくと、例えば仕事を辞めようか続けようかみたいな御相談も受けることは実際に想定されるかと思えます。そのときに、池田委員がおっしゃるように、介護保険なので介護サービスを提供するだけですよという突き放しもできませんので、そこできちんと御家族のアセスメントもして必要な資源につないでいく、こういう機能をセンターは担っているという整理になります。

ですから、分かりづらいのが、家族介護者がいないよということは社会保険制度としてはそうなのですが、地域で高齢者の生活を支えるという観点におきましては、家族や地域の住民の皆様、多様な資源のお力はお借りする必要があるのかと思えます。その中で「介護離職ゼロ」が問題になったときに、例えば地域包括支援センターは結構平日開所のところが多かったのですが、働いている方はなかなか平日に相談に行くことも難しいので、土日の開所を頑張っていきましょうということに取り組ませていただいて、地域包括ケアシステムは本当に多様なものを使いながら、いろいろなところと連携して高齢者の皆さんあるいは高齢者を支える御家族の皆様をさらに支えていく、そのような仕組みを構築することを厚生労働省としては目指しているということなのかと思っております。

以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 どうもありがとうございました。

まず老健局に、今と多少関わるのですけれども、12ページの介護保険制度、家族がない場合は、介護保険制度の仕組みの場合は地域なり、例えばケアマネさんが申請の手続きをやってくれますね。家族がいる場合は、家族が直接介護するのではなく、少なくとも介護保険制度の要介護、要支援認定の手續などはやらなければいけないと思うのですけれども、親が例えば70代半ば以降ぐらいになると要介護、要支援になる人が多いので、子どもは40代後半から50代ぐらいですね。そうすると、自分が65を過ぎる前に子どものほうは親が要介護かということになったら利用申請しなくてはいけないのですけれども、40代、50代の人介護保険制度を知っていなければいけないのだね。認定の手續をしないと保険制度を使えないということなのです。

それで、12ページなのだけれども、40歳になると介護保険制度の2号被保険者になるのだけれども、残念ながら40代の人でも自分が被保険者だと知らない人が2割ぐらいいる。介護保険料を取られるのだけれども、あなたは介護保険の被保険者になりましたよということを、会社も今は健保組合が代理徴収で、やれという話になっていないわけですね。あと、65歳にならないと保険証が来ないわけです。ですから、本来親が要介護になったときに認定の手續をするというある程度ミニマムの保険制度についての知識が必要なだけれども、それを頭に入れる機会がない。ところが、介護保険制度の場合は65歳以上になって、要介護、要支援を受けたら使えるのだけれども、2号でも特定疾病は使えますね。ですか

ら、なぜ仕組み上、介護保険証を40歳で配らないのか。だから、40歳で保険証を持っていないのです。健康保険証はある、年金手帳はあるのだけれども、介護保険証はないのですよ。そうすると、気づく機会がない。何でこのようになってしまったのかというのを教えてほしいということが1つ目。

2つ目は、家族の役割なのですけれども、20ページにケアマネさんが使うチェックリストがありますね。下のほうに「介護力」とある。利用者の介護力といったときに、介護者というのは家族なのだね。でも、この「介護者」という言葉も僕は問題があると思うのだけれども、家族は介護する人なのという感じなのね。後でも「家族介護者」と言うわけ。家族を介護するのという感じ。「要介護者の家族」と言うべきだと思うのだね。「要介護者の家族」と言うべきなのに「家族介護者」と言っているわけ。家族は介護する人と思っているのではないかという気がしないでもなくて、そうすると、ケアマネジャーさんの研修などをやるのです。そのときに、要介護者の家族で働いている人については、もちろん認定の手续や精神的なサポートは必要なのだけれども、仕事を続けながら要介護者をサポートすることが大事なのでという話をすると、今まで家族は介護の担い手と聞いていたと言うケアマネジャーさんは多いのです。これは介護力なのだな。僕はこういう言葉の使い方自体は、家族は介護する人というものがあつたのではないかと。ですから、「介護力」といったときに何なのかとか、「家族介護者」はどういう意味なのか、介護する人なのか、「家族介護者セミナー」とかね。そういうものが気になるので、教えていただければと。

大成建設さんに伺いたいのは、先ほど介護休業を使う前に積立休暇を使うという話でした。そういう意味では、介護休業まではいかないのだけれども、有給や積立休暇で比較的長期の休業を取る人が結構多いのか、それを教えていただければと。

○武石座長 では、3点御質問なので、まず最初の2点について老健局からお願いいたします。

○岸認知症施策・地域介護推進課長補佐 ありがとうございます。

2点、第2号被保険者の方について、こちらについては医療保険に加入しているというところが、まず40歳になると介護保険の被保険者に自動的にになっていく仕組みになっております。こういう方たちが介護保険制度を知らないということは、結構前々からもいろいろ御指摘は受けているのかと思っております。老健局としましても、パンフレットなどを介護保険とは何ぞやみたいなことを健保組合あるいは都道府県を通じて配付させていただくなど、介護保険制度の周知には取り組ませていただいております。他方で、医療と介護の違いとして、介護はなかなか我が事にならないと本当にその存在に気づかないところがあるかと思っておりますので、介護保険制度の周知には地域包括支援センターの総合相談支援も使いながら、周知に努めていきたいとは考えております。

家族は介護者なのかということなのですが、先ほどの池田委員の御指摘に対してもお答えさせていただきましたが、もともとは御家族がやっていた介護という部分を社会全体

で支えようと、そういう趣旨・目的でスタートしたのが介護保険制度だと思っております。他方で、同居されている御家族が御両親を全く介護しないことも考えられませんし、佐藤委員がおっしゃるように、介護保険制度を知らないがゆえにどうしても御自身で頑張ってしまう、こういうことはできるだけ避けたいと考えておまして、そこできちんとサービスにつなげる、あるいは御家族同士で情報交換をしていただく、このような形を地域の中で構築していけたらと考えているところでございます。

○武石座長　どうぞ。

○佐藤委員　伺いたいのは、何で40歳のときに介護保険証を配れないのかなのです。それを知りたい。なぜ配れないのか。65歳で配るけれども、認定を受けるために7～8割はなくしているのです。御存じだと思いますけれどもね。認定の都度、新しい保険証が来るのだね。65歳で配った保険証、あれは要らないですよ。そうでしょう。だから、40で配ってもいいのではないか。

もう一つ、「家族介護者」という言葉を「要介護者の家族」となぜ変えられないのか。「要介護者の家族」と言えばいいのではないか。要介護者の家族に情報提供しましょう、研修しましょうと。「家族介護者」は、つくったときは介護する人と思っていたのではないか。すぐ変えないのをぜひ変えていただきたい。2点です。

○武石座長　強い御要望もありますが、御要望を受け止めていただけるということによりよいですか。

○岸認知症施策・地域介護推進課長補佐　「家族介護者」という表現をもう少し適切なものにきめ細やかに変えていくことが今後必要だということでございますかね。また反論になってしまいますが、受け止めさせていただきたいとは思っておりますけれども、家族が必ず介護力ということでは、介護保険制度はそのような認識ではないものの、実際に御家族が介護されている実態、そこによって介護離職等々あるいは御家族の疲弊が生じるということであれば、それは介護保険制度、地域支援事業の中で解決させていただきたいと。佐藤委員の御指摘等々はきちんと受け止めさせていただきたいと思っております。

○武石座長　池田委員、どうぞ。

○池田委員　仲裁するわけではないのですけれども、労働政策として考えた場合は、家族がどういう介護はしなくていいのかがある程度明らかでないと、要するに、その間は会社に行きましょうね、仕事をしましょうねとなるし、先ほどの大成建設のお話とも関連しますが、例えば介護休暇を延ばしてほしいというときに、逆に家族は何をしなくてはいけなからそれだけの日数を追加で付与しなくてはいけなからかという話が必要になってくるので、だから、家族だから介護するのが当たり前、朝起きてから夜寝るまで、場合によっては深夜まで、一緒に住んでいたら何でもかんでもするし、あるいは別居していても何くれとなく行ってやるのが当たり前だという感覚だと、例えば大成さんなどでは介護休暇では日数が足りませんといったら、足りない、足りないとどんどん足りなくなってしまうし、どんどん介護をしていく方向に企業が支援していくことになると、大成建設さんの事例の

冒頭にあったように、そこまで会社が面倒を見切れませんとなると、逆に介護離職と背中合わせになってしまう。

逆に言うと、今日お話に出ていないですけども、そうなりたくないから無視し続けるという御家族もいますね。僕は仕事が忙しいから介護はできませんよとなって、だから、きょうだいの中で分担するときに誰か1人がかぶっていて、それで介護離職になってしまうというのも、結局どういう場面では家族が介護しなくていいのか、逆に何はしなくてはいけないのかが曖昧であることが、まさに「家族介護者」という言葉に付随する労働サイドの人から見る懸念点なのかと。逆に「要介護者の家族」というと要介護者と家族が別存在になるので、そうすると、独立した大人同士の関係の中で親に対してどういう手助けをしなくてはいけないとか、おっしゃるように、だから、介護保険で全部やってよという丸投げはあまりにも冷たい話なので、その中でどのように家族が関わっていくのかを再定義する一つのきっかけになる、そういう意味ではないかと私は理解しているのです。何か詰められた感じで居心地悪そうであれなのですけれども、そういう感じで、後からでもいいので回答があればぜひ教えていただきたいと思います。

○武石座長 今、よろしいですか。

○岸認知症施策・地域介護推進課長補佐 ありがとうございます。

まさに介護が必要となった方がどのようなサービスを受けて地域で暮らしていくかというものの、どのようなサービスを提供されるべきかを考えるものが、このケアマネジャーあるいは地域包括支援センターのケアマネジメントという部分になるかと思っています。その中で、先ほどケアマネの課題分析の部分にもありましたが、あるいは地域包括支援センターのアセスメント項目の中にも、家族がどのような御負担をされているかという部分も総合的に見た上で、例えばこの日にはホームヘルプ、この日にはデイサービス、このような形でしっかりその方の暮らしを支えるという視点からケアプランを作成して、そこにサービスを提供していくことになるかと思っています。

その上で、労働政策でいう介護休暇、介護休業も、そこにさらに御家族が付添いや手続などをする場合には、休暇、休業を取っていただく。両制度が別に対立をしているということではなくて、きちんと共存しながらやっているのかと思っております。まさにどのような介護サービスが必要かは本当に個々人の状況等々によって様々でございます。ゆえにケアマネジャー、地域包括支援センターを確保しながら、その中で仕事と介護の両立、こういったものも含めてマネジメントをしていく、このような制度設計になっているのかと承知しております。

○武石座長 ありがとうございます。

どうぞ。

○小田委員 せっかくの機会なので質問です。私も以前取材などで気になって調べたことがあって、皆さんにも教えていただきたいと思いますことがあります。子どもの養育は義務だと認識している、もし間違っていたら教えていただきたいと思いますのですが、親の介護は義務なのかを調

べてみたときに、これという明文化されたものが見つけられなかったのです。国民の義務という話が大きくなりますけれども、いろいろな記事や情報を読んでも、最終的には家族に委ねられているというところで、「義務」という文字は見つけられなかったのですが、そこは常識なのか法律なのか分かりませんが、日本においては親を子どもが介護しなくてはならないという決まりはあるのでしょうか。すみません。何かすごく冷たい言い方なのですから、純粋に。

○池田委員 分かります。制度論ですからね。

○岸認知症施策・地域介護推進課長補佐 ありがとうございます。

少なくとも介護保険法はあくまでも社会保険制度の運用のための法律になりますので、高齢者御自身の義務ということで介護予防を頑張ろうとか、そういうことは記載させていただいておりますが、私の記憶にある限りでは、子が親を介護しなければならないという義務規定は介護保険法には、社会保険制度でありますので、存在しないかと思っております。

○小田委員 ありがとうございます。

○武石座長 社会保険の仕組みではない、親の介護の義務は法律的にはないのだろうと思いますけれども、ありがとうございます。

いろいろな議論があって、老健局さんがおっしゃるように、家族がいて一定の役割を果たすというのは同じことをおっしゃっているのだと思うのですが、家族と社会保険がシームレスにつながっていくのが大事なときに、ただ、いろいろあるを前提にして制度を設計してしまうと、こっちもいろいろあるを前提に両立の議論はなかなか難しいので、あるべき姿、哲学的なものを出していただけると両立の議論がしやすいのかと思いましたが、「家族介護者」の言い方と40歳の保険証の件はぜひ御検討いただければと思います。ありがとうございました。

○塩入様 佐藤委員から御質問いただいた件で、介護休暇の長期利用者についてなのですが、使い方としては、介護の初期にいろいろ準備をしたりするときにある程度まとめて取っていて、途中は単発で取って、最後、介護休暇が残っていて看取りで使っている人もいれば、それも足りなくなった人は介護休業を看取りのために使っているケースが多いと思っています。

○武石座長 ありがとうございます。

池田委員、どうぞ。

○池田委員 今の介護休暇制度のことで、補足で御説明いただけたらと思うのですが、11ページの介護休暇の時間単位の年度別推定を見たときに、1～2時間の利用者がすごく多い。これは実質的には1日単位で時短勤務をしていることになりますね。だって、毎日1日1時間ずつ早上がりしたり、遅出していたら、それが連続で短時間勤務と。だけれども、今日は早く来ます、明日は遅く来ますというのは1日単位で時短勤務をしているのと同じことになると思うのです。その一方で、例えば先ほどのいろいろな手続にも介

介護休暇を使うことになると、制度の想定としては、緊急対応のときには介護休業をまとめて取りましようねとなっていて、あるいは日中のもうちょっと細々した用事的时候には介護休暇とか、だけれども、考え方によっては、先ほどのサービスとの接合でいえば、早く帰らなくてはいけない日が毎日あるわけではない場合だったら、週のうち1日早帰りしなすという場合は短時間勤務をわざわざ取らなくても、年休の時間単位取得もしくは介護休暇の時間単位取得で落としていけばいいという話になる。

そうすると、社員の人から見ると、一個一個の制度に使用目的がきちんと決まっているより、介護休暇は今、年間10日ですね。渡しきりで1年間に介護のために例えば10日ないしはこれでも足りないと言われたら15日などを渡されて、それを局面ごとに自分でやりくりしたほうが使いやすいのかという印象をお話を聞いていて持ったのですけれども、その辺の実感はどうですか。

○武石座長　お願いします。

○塩入様　社員は介護休暇は年間に10日付与されますので、それを時間単位でいつでも使えますから、それが一番ありがたいと言われています。ですから、短時間勤務にしてしまうと給料が減ってしまうし、そんなに毎日早く帰る必要もないし、介護休暇だったら本当に自分を取りたいときに、目的も1回説明すれば一々上司にも説明しなくて済むので、利用もしやすいという声は多いです。そのためもっと日数を増やして欲しいという要望が上がるほど一番使い勝手がいいという社員からの意見は非常に多いです。

○池田委員　具体的に延ばすとしたら何日ぐらいというのはあるのですか。目分量でいいのですけれどもね。

○塩入様　これは言い出したら切りがないと思うのですけれども、取りあえずあと5日ぐらいずつは乗せていってもいいかとは思っています。

○池田委員　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。

小田委員、どうぞ。

○小田委員　今のこの時間単位で取るときは、具体的には従業員はこの日1時間取りたいというのは、勤怠記録などにはどうやってつけていくのですか。

○塩入様　パソコン上で、上司に明日例えば朝1時間を介護のために使いたいので介護休暇を取りたいですと話をして、いいよとなったら、翌日の1日の勤怠入力をするときに、その時間帯だけ介護休暇を選択して入れられるようになっていますので、非常に柔軟に取りやすいと思います。

○小田委員　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。

ほかにいかがでしょうか。

水町委員、どうぞ。

○水町委員　ありがとうございました。

一つずつお願いというか質問があります。一つは老健局さんですが、言葉はすごく大切なので、言葉は大切に、特に国がどのような言葉遣いをするかということは実態に対してかなり大きな影響を与えると思うので、その点は佐藤委員がおっしゃったことを強く受け止めていただければと法律の専門家として思います。

塩入さんに対しては、抽象的な質問になって申し訳ないかもしれないのですが、今の質問と少し関わるかもしれませんが、女性活躍、子育て支援、さらには病気、障害、病気、本人が病気、障害のこともありますし、家族が病気、障害のこともありますし、あと介護ですね。いろいろな事由が家族的な事情や御本人の事情として生じるときに、いろいろなケアの仕方が法律上求められたり、今回大成建設さんでは法律でああしろこうしろではなく内在的に中からニーズを生み出して行って自分でつくられた、非常に画期的だと思うのですが、そういう中で、法律上いろいろなことがいろいろな法律で定められていることがすごく役に立ったとか、こういう制度ありがたいということが会社の中でいろいろな制度を考えられているときにあるかどうか一つと、逆に、法律がこういう立てつけになっているのが我が社でいろいろ工夫をして柔軟にやっついこうとするとときにやりにくいとか、邪魔になっているかというところがあるかどうかという点を、少し具体的な例でお示しただければありがたいと思います。

一つ思ったのは、今、短時間勤務や育児休業を取ったら無給だけれども、介護休暇やその他介護のために時間単位であってもフルで休暇を取っても有給扱いをしていると説明されましたが、これは反対からいうと、短時間勤務や介護休業になると保険でケアがあるから保険でやってもらいましょうと。その分、保険で国が応援してくれているけれども、本人にとってはマイナスになっているけれども、例えば介護休暇、これは時間単位で取ることもできますけれども、これは国は何もしてくれていないとか無給扱いなので、だったら、丸のまま無給で扱うと利用されないのでは、我が社はこれを有給で全部やりましょうというので、本人の利益感、負担感でいうと、国の制度と反対になっているのですね。そういう意味で、国の制度があることによって微妙な感じに、短時間勤務や育児休業はもっと活用しようがあるかもしれないけれども、有給でケアしてあげているところについて先に本人が取られていくという制度の運用上一般と違う、いびつになっていると言ったらあれですけども、制度設計としてうまくかみ合っていないところも出てきているのかという気がするので、そういうところについて何かあれば教えていただければと思います。

○武石座長 では、お願いします。

○塩入様 まず最初の御質問ですけども、いろいろな取組をする上で、法律があったほうが企業としてやりやすいかという御質問だったかと思うのですが、基本的には法律があればやるという企業は多いと思います。当社もそういうところはあります。ただし、昨今、人的資本への投資や人財確保がとても重要視されるようになってきましたので、社員の働きやすさとか、エンゲージメント向上を考えていかななくてはいけないので、法律を上回るものやることへの意識は以前に比べて広がっていると思います。せっかく取り組

むのだから法律を上回る日数にするとか有給にするというように、変わってきていると思います。

それから、実際に社員に意見を聞くと、法律はあまり意識せず、働きやすさを高めるためには、具体的にこうした取組を積極的にやって欲しいという声が上がってきますので、それをやってきたこともあります。例えば育休でいうと、一部有給化や分割取得ができるようにしてたことで男性の育休の取得がかなり増えてきたこともあったのですけれども、その後法律が変わって出生時育児休業ができたことで、会社が先行してやっていた取組と法律の整合性がなかなか取りにくくなってきて、今回去年の10月の導入のときには、かなり社内で担当者は頭を悩ませてやっていました。だけれども、結果的には社員に取りやすい制度に落とし込むことができました。当社は、法律に先んじてやってきたからこそ、男性育休の取得率が他社よりもかなり高くて、結果としてそうした状況を社外からも評価を受けていることは、会社の経営層にも非常に受けがよかったです。こんなものは必要あるのかというところで始まったものも幾つかありますけれども、後で法律が追いついてきて、当社の取組はよかったのだねという評価を受け、社員からもそういう声上がり非常にありがたいことは幾つもありました。このようなご説明でよろしいでしょうか。

○水町委員 ありがとうございます。

○武石座長 よろしいですか。ありがとうございました。

所委員、何かありますでしょうか。

○所委員 大分議論が白熱しているようなのですけれども、お時間は大丈夫でしょうか。少し御質問があるのです。

○武石座長 お願いします。

○所委員 まず、大成建設の方にお伺いしたいのですが、2つお伺いしたいと思ひまして、他の法律との関係で、即答ができるのかためらったのですが、介護休暇は有給だというお話があって、10日付与されているというお話だったと思うのですが、これは正規の職員の方も非正規の職員の方も、例えば有期雇用や年数が浅い有期雇用の方、パートタイムの方など、その労働時間に応じて、雇用期間に応じて日数に差があるのか、それとも家族の要介護度に合わせて雇用条件に関係なく付与されているのか、このような介護休暇を有給にする等の配慮は雇用契約の種類によって違いますか、というのが1つ目の質問です。

2つ目は、先ほど池田委員からもお話があったと思うのですが、整理させていただきたいと思う質問で、労基法上の年次有給休暇としての保障の休暇と、介護休暇も有給にしているということだったので、年次有給休暇だと理由を説明する必要がないというのと、取り方も自由なので、必ずしも要介護認定を受けていたり、介護保険を利用していない方も、でも、グレーゾーンというのですかね。はっきり認定はされていないけれども家族の介護が必要だとか、2週間という条件をクリアしていないけれども一時的に重い病気にかかったとか、そういう方の年休としては取りやすいのかと思うので、2つ目の質問はもう少し細かく伺いたいのですが、1つ目は、介護休暇を取得するときの手続です

ね。必ず介護保険を利用していてケアマネさんに要介護の認定をもらっているとか、証明書を出さなければいけないのかとか、それとも介護保険は利用していないのだけでも育児・介護休業法の要介護の要件に達していれば柔軟にニーズに応じて出しているのか、厳格に運用されているのかという取得手続に関する具体的な内容を伺いたい。

年次有給休暇と介護有給休暇が両方とも有給休暇としてバッティングした場合に、労働者の方の取り方としては、最初は年次有給休暇を使い切ってから介護休暇を使い始めるのか、それとも介護休暇を使って、年次有給休暇は理由を問わないので本人の健康のためや要介護認定ではない家族のために取っておいて、介護休暇が使い終わった後に年次有給休暇を使い始めるのか。だから、介護の休暇の種類を実際にはどう使い分けていらっしゃるのかと。制度の設計の在り方として、今後介護休暇を有給にするとか、国がいろいろな支援でその部分の所得保障を厚くしていくときに、労基法の休暇と育児休業等の休暇をどのようにすみ分けしていけばいいのかが私の具体的な質問です。

最後の質問は、老健局の方にお伺いしたいのですけれども、先ほど何人かの先生方から、地域包括支援センターで要介護者がいる家族の方の相談を受け取ってほかの専門家につなげていけるような仕組みはあるのですよというお話があったと思うのですけれども、ただ、私は前任校で社会保険の関係の専門家とお仕事をする機会があって、介護の専門家で社会福祉と社会保障の専門家ではあるけれども、労働政策の専門家ではないし、育児・介護休業法の制度も頻繁に変わりますから、具体的にどこまで介護と福祉の専門家が労働関係の制度を御存じなのかと申っていて、例えば定期的に労働政策の法改正の状況を勉強する講習会をやっているとか、ソーシャルワーカーの方たちのスキルアップというのですか、いろいろなところにつなげていくための研修はどのように工夫されているのかをお伺いしたいです。

○武石座長 ありがとうございます。

では、塩入さんから最初の質問をお願いします。

○塩入様 御質問ありがとうございます。

まず最初の御質問ですけれども、正社員と、それから、再雇用や契約などの有期の社員、そこまでは全員同じように制度を利用できます。ただ、再雇用社員については有期なので、保存有給休暇の限度日数が正社員よりも少ないので、保存有休については取得できる日数が少ないという差が一部あります。

それから、介護休暇の取得のときの手続のお話ですけれども、これについては厚労省さんの5ページにある要介護状態を示す表に基づいて、どの状態にあるのかを証明できればOKとしています。その認定については、お医者さんでもいいですし、ケアマネの方でも構わないですね。例えば、ケアマネの方に該当する状態に丸をつけてもらい、署名してもらう。その書式は問いません。比較的柔軟な形でやっていると思います。

3番目の休みの取り方の順番なのですけれども、種類としては介護休暇、一般の年次有給休暇、保存有給休暇、最後に介護休業の4種類あります。介護休暇は確かに介護が理由

としてでないと取れませんけれども、介護休暇は、有給で毎年度10日付与されることから会社からはまずこれを取得してはどうですかという形で勧めています。その後、保存有休を取って、その後一般の年次有給休暇を取って、最後に介護休業を取ったほうがいいですよということをアドバイスをしています。よろしいでしょうか。

○武石座長 よろしいですか。ありがとうございます。

では、老健局からお願いします。

○岸認知症施策・地域介護推進課長補佐 ありがとうございます。老健局でございます。

確かに委員御指摘のとおり、地域包括支援センターに配置されている専門職は必ずしも労働政策の専門家ではないことは承知しております。他方、地域包括支援センターはそのセンターのみで全ての地域課題を解決するというのではなく、様々な地域の関係機関との連携、多機関での連携でネットワークで地域を支えていくことを目的に設置させていただいていることをまず申し上げたいと思います。

その上で、今回資料の27ページにも御提示させていただきましたように、地域包括支援センターの職員の皆様向けに、例えば労働局の方などから労働政策の内容を説明していただく会を設けているような取組がございますほか、地域包括支援センターの職員の方向けに多機関との連携のためのカリキュラムみたいなものを今年度調査研究事業で作成させていただいて、その上で、都道府県の皆様からセンター職員向けに研修をしていただく、資料には含めておりませんが、そのようなことも考えさせていただいているところでございます。また、ケアマネジャーにつきましても、資料の21ページ、22ページにありますように、仕事と介護の両立も含めた支援のための取組を進めさせていただいている、そのような状況になっているかと思えます。

以上でございます。

○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。

○所委員 これは今後検討していったほうがいいのではないかというアイデアなのですが、先ほど親の介護は会社に相談しにくかったのが、上司から働きかけたほうが制度を利用しやすくなるのではないかという話があったと思うのですが、実は地域包括支援センターのケアマネさんやソーシャルワーカーさんのほうがふだんから頻繁に接していらっしゃるの、会社よりも、そういう困り事に対する声は介護専門職の方からも吸い上がっているのではないかと思うのです。育児でも問題になりましたが、たくさんの経験知とか要望をどこが吸い上げて、どのように横につなげて同じような悩みを持っている人たちと解決し合うかという、ネットワークづくりが日本では難しいのかと思っています。今、お話を聞いていると、会社で吸い上げるというよりは、そちらから吸い上げたものを会社の中でいろいろ工夫してお互いにうまいことプランを練り上げていくという形の連携の方が、育児ではある程度優良企業や認定制度などがあって互いに共有しやすい仕組みになっていますけれども、介護のほうは意外と声は集まっているのだけれども、それを

お互いに利用し合うネットワークはまだできていないのかもしれないと感じたので、その辺は今後の課題として残しておくのがいいのかと思いました。

以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

ほかに御意見はありますか。

○佐藤委員 塩入さんの質問はいいのかな。

○小田委員 私もそう思いました。

○武石座長 塩入さんからの最後の御質問に関して、これはお答えしていただく形でいいですか。最後のページですね。下2つ、3番と4番です。

○新平職業生活両立課長補佐 御質問の要介護状態の解釈についてというところですが、今日塩入様からも御提示いただきましたとおり、厚生労働省としましては、要介護度2以上に当てはまらない場合でも、表でお示しさせていただいている場合に該当する場合も含まれるとしています。この表は、高齢者の介護を念頭には置きつつ作成されているものでありますけれども、年齢にかかわらず要介護状態を判断する際に使われているものと考えておまして、お示しいただいたような障害を持たれているようなお子さんのケアにも、今の制度としてはこの表で判断することになっていると思います。これでお答えになっていればよろしいのですけれども。

○武石座長 よろしいでしょうか。

○塩入様 ありがとうございます。

○武石座長 現場では実際にはこういう相談があると、どのように御対応されているのでしょうか。

○塩入様 こうした相談が増えているので、柔軟な対応をしようと思っているのですけれども、明確に分かる法律ができてくれたほうが企業側も対応しやすいと思います。もしそれが難しいのであれば、この介護休暇制度は高齢者だけでなくどんな人でも使えますということをPRしてもらってもっと使いやすくなると思います。

○武石座長 貴重な御意見をありがとうございます。

小田委員、先ほど手が挙がっておられました。

○小田委員 同じ点だったのですが、佐藤委員もおっしゃっていましたが、4番は大丈夫ですか。上記状態の子の世話するための制度拡充、同じことですか。大丈夫ですかね。

○武石座長 今ので大丈夫だと思います。よろしいでしょうか。

それでは、御意見等につきまして、よろしいですか。

大変貴重な御意見ありがとうございます。

それでは、議題2に入りますので、老健局の方、いろいろな御要望が出ましたが、是非前向きに御検討賜りたいと思います。ありがとうございます。老健局の方はここで御退席いただいて結構でございます。

○岸認知症施策・地域介護推進課長補佐 本日頂戴した御意見、強く受け止めさせていただきたいと思っております。今日はどうもありがとうございました。失礼いたします。

○武石座長 ありがとうございます。

(厚生労働省老健局退室)

○武石座長 それでは、議題2「仕事と育児の両立についてこれまでの議論の整理」に入りたいと思っております。

前回の研究会において、論点を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をいただきました。仕事と育児の両立について、第1回から第4回までの議論を踏まえ、これまでの論点を事務局に整理していただいております。

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。

まず、先ほど最後に塩入様からいただいたとおり、要介護状態のところで広く使えるのであればその周知をとということ、御意見としてしっかり受け止めさせていただきたいと思っております。

続きまして、資料3から5につきまして、私から先に説明させていただきます。

資料3をお開きいただければと思っておりますけれども、前回の研究会での御指摘事項に関する補足資料を幾つかつけております。

まず、子の看護休暇についてでございますけれども、1ページからになりますが、平成17年に労働者の権利、形成権として位置づけられておりますが、その際に参考にされた資料をお付けしております。真ん中の四角のところの下線を引いておりますけれども、年次有給休暇につきまして、子が入学する前のほうが入学以降に比べて取得が多くなっていたところを参考に制度として組み立てられたと承知しております。

4ページが「両立支援のひろば」の御紹介でございます。先ほども少しお話がありましたけれども、前回各企業の行動を共有する仕組みが重要ではないかということをお指摘いただいております。厚生労働省では様々な発信の仕組みがございますけれども、両立支援との関係では「両立支援のひろば」というサイトがございます。こちら、次世代法に基づく企業の行動計画を載せていただくということで御活用いただいておりますし、企業の好事例も行政でまとめて掲載しております。育児との両立支援の例を右側で出させていただきましたけれども、介護に関するものも事例として載せているところです。こちら、各社の取組も検索できるものになっておりますので、企業の皆様でほかの会社さんの取組状況を参考にすることをお使いいただけるサイトとして使っていただいております。

5ページで、前回佐藤委員から母子健康手帳のお話をいただきましたので、どのような形で周知させていただいているか、資料としてつけさせていただきます。母子手帳との関係でいいますと、自治体が作成しておりますけれども、そちらに任意様式としてこれまで示してきたものの中の一つに「働く女性・男性のための出産、育児に関する制度」を記載しておりました。母子手帳のほうで、主として電子的に掲載、提供することが適当

とされたという変更もありまして、今は「母子健康手帳情報支援サイト」というところで掲載しております。赤く四角で囲っておりますけれども、産前・産後休業につきましても、育児休業につきましても、正社員だけでなく使える、あるいは育休の場合にはこういう要件を満たせば取得できますということを御紹介するような内容を掲載しております。

6 ページ以降ですけれども、前回、前々回も含めて、育児休業に関する不利益取扱いの禁止であったり、原職復帰に関する論点をいただいておりますので、現行法令と法律あるいは指針の規定を載せております。適宜御参照いただければと思っております。

続きまして、資料4、これまでの御議論のまとめとして毎回つけさせていただいているものになります。

前回第4回の議論につきましては、下線部で追加させていただいております、例えば2ページの冒頭のところですけれども、所委員からいただきました、できる限り原職復帰ができるような制度を整えていく必要があるのではないかというところを御意見として書かせていただいております。

それから、(3)のところにつきまして、子が3歳以降、それから、小学校就学以降という段階に応じて両立支援のニーズにどのように対応していくのかというお話もありましたので、追加させていただいております。

4 ページですけれども、前回「障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会」の方にも来ていただきましたが、その際にお聞きできました当事者のお声であったり、委員の皆様からいただいた意見につきまして、かいつまんで恐縮ですけれども、書かせていただいております。例えば、子の年齢で区切られる育児との両立支援制度ではカバー仕切れない場合や、今日も話題になりましたけれども、要介護状態の定義に当てはまらないことで介護との両立支援制度が活用することが困難であるという当事者のお声があったこと、子の看護休暇につきまして、現在小学校就学前までの措置になっていきますけれども、なかなかそれでは当事者としては足りないというお声も伺ったことを記載しています。それから、労使で交渉した結果、子の状態に応じてテレワークや短時間勤務などを活用できるよう社内制度で配慮されているという取組も御紹介いただきました。加えまして、そのような先行事例を共有する仕組みがあることが望ましいということをお意見としていただいたかと思っております。それから、ケアを担う親自身の健康にも配慮が必要ではないかというご意見、家族が障害や重い病気がある場合の恒常的なケアという観点から制度を検討すべきではないかというご意見をいただいたと思っております。

これらを含めまして、資料5として、論点案という形で今後の検討に当たってさらに検討いただきたいポイントを整理させていただいております。

まず、育児・介護休業法につきまして、育児の部分については年齢に応じまして権利、措置が変わっていく建て付けになっておりますので、今後の両立支援の在り方を考えていくに当たりまして、まず、1、2、3、4と年齢ごとに区切って整理させていただいております。

参考資料の1枚目で両立支援制度の育児の部分の抜粋をつけておりますので、そちらも比較しながら御覧いただければと思いますけれども、まず、1の「子が3歳までの両立支援」につきましては、現行の育児休業制度や短時間勤務制度によりまして、女性の継続就業が進んできたという実態がありますし、また、休業や短時間勤務へのニーズが高いというのは前回資料としてデータとしてお示ししているかと思っておりますけれども、そちらも勘案させていただきますと、現時点の制度の維持は必要ではないかとは考えられる一方で、委員の皆様方から初回からテレワークを両立支援として位置づけてはどうかという御意見を多々いただいておりますので、そちらを書かせていただいております。

そのテレワークの位置づけ方として、考えられるものとして2つ〇でお示ししておりますけれども、1つ目が、現在努力義務となっている入社・退社時間の調整などに加えて、テレワークも努力義務として位置付けてはどうかとさせていただきます。2つ目の〇のところですが、今、短時間勤務が困難な場合の代替措置の1つとしてフレックスなどがありますけれども、そこにテレワークを位置付けてはどうかという論点の出し方をさせていただきます。

3つ目の〇になりますけれども、現行、短時間勤務制度は原則として6時間とする措置は必ず設けてくださいとしながら、ほかの勤務時間の設定をプラスで設定するのは可としておりますけれども、それについて御意見があればいただければと思っております。なお、令和4年度の委託調査で、短時間勤務制度の設定時間によって企業がどのように取組をされているかも調査しておりますので、こちらは前回速報版で御紹介させていただきましたけれども、確定版が改めてまとまりましたら、そちらも含めて御議論いただければと思っております。

2が「子が3歳以降小学校就学前までの両立支援について」でございます。3歳以降につきましては、短時間勤務などの措置が現時点ではありませんが、一方で、女性正社員を中心としまして短時間勤務のニーズも一定ありましたし、また、男女ともにフルタイムで働きながら残業しないあるいはテレワークを使う、入社時間を調整する、休暇を活用するといったニーズがあると承知しております。さらに、女性正社員を中心にニーズも子の年齢に応じて変わっていくというのが前回お示しさせていただいたデータでございます。そのような中におきましては、労働者本人の状況、お子さんの状況に応じた柔軟な働き方を考えていくことも必要ではないかという形で論点として書かせていただいております。

2ページですけれども、その柔軟な仕組みの導入の仕方では考えられるものとして書かせていただいておりますが、職場で導入できる制度も様々であることから、各職場の事情に応じて事業主が措置を講じる義務を設けることが考えられるのではないかとさせていただきます。ここは例えば平成22年以前の勤務時間等短縮措置制度を参考としてはどうかと書かせていただいておりますけれども、一方で、労働者が柔軟な働き方をしながらフルタイムで働ける制度を選択していくためには、研究会でヒアリングした企業さんの事例も御参考にさせていただきます。例えば事業主が制度を措置する際に1つだけではなく

て複数の制度を選択して措置することも考えられるのではないかという論点の書き方をさせていただきます。また、これまで今の子育て世代が何に切実に悩んでいるのかを正確に捉えることが重要との御意見もいただいておりますので、2つ目の矢羽根のところで、事業主が措置を選択する際には、労働者からのニーズを把握することが重要ではないかと書かせていただいておりますけれども、その際の意見の聞き方としてどのようなものがあるかを引き続き深めていただければと思っております。

あわせて、次のポツのところですけれども、現在3歳まで請求できる残業免除につきまして、どのよにしていけることがよいかということ論点として書かせていただいております。

3が「子の看護休暇について」でございますけれども、現在小学校就学前までというように期間と、取得可能な目的が限定されておりますけれども、こちらについて見直しが必要かどうかという論点を書かせていただいております。

関連しまして、3ページのところの4「小学校就学以降の両立支援について」ですけれども、現在育児・介護休業法の枠組みの中で対象としていない部分について、どのようなニーズへの対応の仕方が考えられるかということを書かせていただいております。

ここまですが年齢ごとに求められる制度としてまとめさせていただきますけれども、5と6につきましては、さらに職場の取組として何が考えられるかという観点からまとめております。

5が「勤務時間帯に関する課題について」とさせていただきますと、労働時間の長さとは分けて考える必要があるのではないかという御意見をいただきましたので、5として立てさせていただきます。

6が様々な職場での取組の対応の仕方について、ヒアリングを通じて把握してきた好事例等の内容を踏まえますと、点で書かせていただいたような様々な取組が各職場の労使で共有されること、又は取り組んでいくことが望まれるのではないかと書かせていただいております。

4ページですけれども、これらの職場での取組につきまして、次世代育成対策推進法の枠組みを使うことも考えられるのではないかということで書かせていただいております。

それから、7の上の○のところですけれども、これらの企業の取組に加えまして、このような行動を促進していくためにどのような助成措置が考えられるのかということ論点として書かせていただいております。参考資料の4ページから6ページに現在厚労省として予算事業で行っているものをつけておりますので、そちらも御参照いただければと思っております。

7、「障害児等を育てる親の両立支援に対する支援」に関しまして、前回様々な御議論をいただきましたので、それも踏まえて引き続き検討してはどうかという形にさせていただきます。

最後、8「その他」のところすけれども、令和3年改正育児・介護休業法につきまして

て、この4月で全ての改正内容の施行が終わるところですけれども、この中には有期雇用労働者の育休取得の要件緩和なども入っております。この点、前回産前・産後休業と併せた周知が重要ということも御示唆いただきましたので、まずは施行に当たりまして、しっかりと取り組んでまいりたいと考えております。また、そのほかの制度につきましても、各社さんあるいは労働組合さんで取り組まれていると承知しておりますので、こちらについて引き続き取組を支援していくことが重要ではないかとしております。

以上でございます。

○武石座長 ありがとうございます。

前半の議論が白熱しまして、時間が押しておりますが、これからの仕事と育児ですね。介護はまた別途なのですが、育児の両立について論点を示していただいた資料5を中心に御意見をいただきたいと思っております。全体の議論をするのは難しいと思うので、まず、1から4までが子の年齢に応じた働く人に対する両立の制度の枠組みをどうするかという議論になっていき、5以降はまたそれとは少し違う観点になるので、1から4のところでも御意見があればいただきたいと思っておりますので、御自由にお願ひします。いかがでしょうか。

水町委員、お願いします。

○水町委員 1から4と5以降に分けずに、全体として2つだけ、全部措置ごとの現行法上の縦割りに沿ったような項目の立て方になっているので、全体として総論的な課題も位置付けたほうが良いという観点から、育児休業、短時間勤務、復職等をめぐる人事上の対応についてどうしたらいいかという現場での不安もありますし、現行法の理解や裁判例とも一貫性のないようなところもあるので、その明確化を1から7、8のどこかに入れるかというよりも、総論的に入れるというのが1つ。

もう1つ、これも併せてかもしれませんが、残業のない働き方、時間外労働を削減して、何歳までなどにかかわらず普通にフルタイムで働きながら育児も介護もできますよという体制を整えるのが最終的なゴールだと思うので、時間外労働の削減や残業のない働き方の実現をどうサポートしていくか。これは恐らく今の法律上の制度でいくと、6番の次世代法などの情報提供や協議等の中に各企業の中で前向きにやってくださいねというところに入るような気はしますが、大きな課題として方向性を示しつつ、現行法でどうできるかを考えていくことが必要かと思っております。1つだけ言うと、今、育児休業をいっぱい取って、取ったらいっぱい雇用保険からお金が出ることになって、保険料も高くなってきていますが、本当は残業がなくなって、産休が終わったら復職できてフルタイムで働けたという場合には、会社としては一番の両立支援に貢献しているにもかかわらず、保険料をいっぱい払って何ら給付をもらえない事態になっているので、フルで育児休業を取ることに對して政策的に長く取っていっぱい取ることをサポートすることが本当にいいのか、それも現状では大切なだけけれども、時間外労働を削減して残業がなくなったら本当の意味での両立支援、両立が実現するし、それに対して政策的に今は逆に一番冷たい状況になっていることに対する見直しも長期的にしていけることが必要かと思っております。

以上です。

○武石座長 全体を通して非常に重要な論点ですが、どのように書けるかというのはあると思うのですけれども、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 まず、水町委員のはすごく賛成で、どういう方向を目指すかを書いておいたほうがいいのかとっていて、僕も残業免除というのは、残業が多い働き方を前提として、あるいは短時間勤務も、だから、そういう意味ではそれでいいわけではなく、目指すべき方向を書いた上で、ただ、当面はこういうことも必要だろうと分かるようにしていただくといいなと思います。

その上で、まず母子手帳の話で、これでいいのだけれども、産休を取ったときに給付金があることも書いてあるかどうか。それとセットで、つまり、給付金もないのだったら取らないと思っていたのが、給付金があるのだったら取ろうと思うかも分からないので、ぜひ給付金も健保のほうのあれでどうなるかですけれども、お願いします。

資料で1つだけ、6時間勤務原則のところなのですけれども、僕はこれは原則は書いておいたほうがいいのかとっていて、確かに制度ができたときに、うちは7時間勤務しか利用者がいないのですよ、6時間勤務はなくてもいいのですみたいな会社はあったのですけれども、ただ、社員は変わりますから、また入ってくるので、6時間勤務は必要だということが出てきたりするので、原則は決めておかないと企業もやりにくいかと。原則を決めた上で、今、働いている社員のニーズに合わせて6時間とか7時間を入れるというようにしておかないと、企業としても困ってしまうかと思うので、うちは社員のニーズを聞いたら7時間勤務だったので7時間勤務を入れました、でも、また調べたらまた変わりますになると困るので、原則は結構大事かと。そういう意味では、原則なので利用者がいなくても入れてくださいと。ただ、それを入れておけばニーズに応じていろいろなものをつくっていいですよというのがいいのかと思います。

あと、これは間違いかと思うのは、最後、4ページの7の上の○なのだけれども、代替要員の負担だけではなくて代替要員や周囲を支援する場合の負担だね。それだけです。

○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。

池田委員、お願いします。

○池田委員 幾つかあるのですけれども、1つ目は、子どもが3歳までの両立支援についてテレワークを設けてはどうかということについて、3歳未満のお子さんをお持ちの家庭で在宅勤務がうまくいっている例はあまり聞いたことがないのですね。家で親がパソコンをたたいていると、膝の上に乗ってきてバンバンやるとかですね。ですから、お子さんの年齢に応じて働き方のニーズが変わってくる中で、テレワークを位置づけることはいいのですけれども、もう一回整理したほうがいいのかと思います。どっちかというところでは、テレワークは、お子さんが小学校ぐらいたと、子どもはこっちで宿題をやりながら親はこっちでやってい

るとか、親がオンライン会議に入っても子どもは一人でテレビを見ているなどができるのですけれども、3歳未満にテレワークはなじむのかどうか。私はよかれと思って導入したけれどもほとんど空振りに終わったという事例しか知らないのです。そこは整理が必要かと思えます。お子さんが3歳以降のところは、今、努力義務になっている選択的措置義務を拡充していくのが一つ現実的な方向としてあって、そこにテレワークを入れるというのはありなのかと思うのですけれどもね。

立ち止まって考える必要があるのが、先ほどの水町委員の御指摘と私はすごく共感するところがあるのが、最初に出た少子化対策という話と絡めていうと、本気で少子化対策に取り組んで人口置換水準まで出生数を回復させようと思うと、今、80万人いる子どもにかけている時間と費用を、団塊ジュニア世代が1学年200万人ちょっとで、これが人口置換水準を超えるのです。つまり、単純計算していくと、2.5倍の時間と費用を社会的に負担し、今、80万人のために用意している代替要員及び同僚のサポートを、2.5倍サポートする体制になっていくのです。スケールメリットなどはあるので、単純にそういうものは分かりませんが、そうすると、1人のお子さんにかかる支援を手厚くしていくことが本当に社会的に耐えられるのですかという問題が出てくるので、さっきの水町委員の御指摘はむしろ妥当で、1人のときに長く育休を取ってそれをみんなでフルサポートしましょうとか、そこに手厚い保障をつけて負担を軽減しましょうというのは、どんどん首を絞めていくことになるので、むしろ早めに復職してふだんどおり働きながら子育てと両立できる方向に発想を変えていかないと、少子化対策にもならないと思うのです。

何でかという、1人目を産んだときに目いっぱい時間とお金をかけて、周りで同僚などもフルサポートして、2人目に行きました。何周できるのですかとなるし、今、未婚の方々が本格的に本当に結婚してお子さんを持つようになって、繰り返しになりますけれども、社会的な数量として2.5倍のサポートをどんどん増やしていくので、やればやるほど自分たちの首が絞まっていくというか、そういう状況になりかねないのです。だから、メニューを増やすことは大事ですけれども、今までみたいに取得率何%目標で、利用率何%目標で、みんなでこの制度を使いましょう、こういうサポートがあるからぜひ使ってくださいねとして一個一個の制度の利用率を求めていくようなやり方はやめて、ビュッフェスタイルで、いろいろ並んでいるけれども少しだけ食べる人は少しだけというか、制度を使わずに両立できたほうがいい人はそれでいいのではないと、そういう考え方の転換をしないと、やればやるほど苦しくなるのかと思うのです。そういうことはどこかに書き込むというよりも、先ほど言った総論的なことで私が感想として思うことで、その前提でいうと、さっき言ったようにメニューを増やしてくことはいいことだと思います。

時間帯のところは、私が問題提起したのですけれども、これはどうなのですかね。どのようにできるのか分からないですけれども、ただ、夕方6時から夜の10時までは、お子さんをお風呂に入れて、御飯を食べさせて、寝かしつける、家族にとっては非常に重要性の高い時間帯ですので、これについては本当に何か考えたほうがいいと思います。特にサー

ビス業の遅番勤務などの場合ということで、だから、これにしてもやるといつも遅番に入っているのは誰それさんだねということになるので、手厚ければいいという話ではないので、その考え方を慎重に今後やっていく必要があるかと思えます。

以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

小田委員、お願いします。

○小田委員 1点だけ、恐らく6番になるところだと思えるのですが、私はすごく充実している制度、これからもどんどん充実していくのだろうと思いつつも、うちの業界はこれは無理だねとか、うちの業種は無理だねみたいな、要は、よそごとにしてしまう業界はあると思うのです。ですから、職種や業種の特定のところがうちは違うと思わないように、全て例外をつくらないで行うという視点。

あと職位について。管理職になったらすごく残業しないと回らないと本当に現場でよく聞くので、管理職になっても同じような条件で、いわゆる残業がない仕事の仕方が前提となっている社会になっていったらいいと思うので、何か文言として入れればいいかと思っています。

○武石座長 ありがとうございます。

1から4と言いましたが、もう全体で御意見があればいただきたいと思えます。

所委員、いかがですか。

○所委員 ありがとうございます。

先ほど池田委員から3歳ぐらいの幼いお子さんのときにテレワークの需要があるのかというお話がありましたが、振り返ってみると、育児をしている期間は子どもの面倒を見るだけの時間ではなくて、子どもがいない時間に洗濯を済ませたりとか、料理を作っておいて子どもが戻ってきたらその相手をするとか、子どもを中心に動くだけではない色々な仕事があると思うのです。ですから、子どもを保育園に預けながら、その時間帯に家で自宅勤務をするとか、テレワークでメールを受けながら能率的に仕事をこなすとか、そういうニーズもあると思えます。一概にお子さんが小さくてテレワークは無理とか、なかなかそのようにも言い切れないのかと思うので、テレワークや自宅勤務を今後メニューに増やしていく場合には、もう少し年齢に関して丁寧なヒアリングが必要なのかと思えます。

そういう意味では、例えば、障害者雇用促進法の中には、合理的な配慮をするときに必ず本人の意向を尊重しなければいけないという条文があって、育児・介護休業法には、妊娠や出産などを労働者が申告してきたら、必要なメニューを提示して面談を行わなければいけないという制度にはなっているのですが、メニューを提示したときにどういうものを選びたいのかとか、メニューが提示された以外のものが欲しいときにどうリクエストしたらいいのかとか、そういう個人の意見を尊重するインタラクティブなプロセスは育児・介護休業法には義務化されていないのかと思っています。義務化するかどうかは別にして、努力規定でも理念規定でもいいですけれども、障害者雇用促進法と平仄を合わせる

ような工夫は要るのかというのが1つ目の考えです。

もう1つは、水町委員から残業しない働き方が大事なのではないかというお話がありました。どうしても日本は時間単位の働き方にまだ縛られているのかと思います。コロナ後は、時間の拘束を離れた自宅勤務やテレワーク、ノマド的な働き方や、遠隔地から通って働く方とか、いろいろな働き方が増えてきています。そこで一番大事なのは、私がやらなくてはいけない仕事の量は何なのか、ジョブディスクリプションというものですけれども、職務記述をはっきりすれば、これをこなすために私はどのような働き方、どのような配慮を受ければそれをこなすことができるのかという点です。この点日本は、この仕事をやるために何が必要なのかではなくて、8時間という時間に拘束されているからそれに合わせた仕事を割り振るという形にまだなっているのかと思っています。その辺をどう発想の転換をしていくのかが今後の課題なのかと思います。

つまり、コアの仕事は何なのかが決まればそれを実現するためにどういう働き方をすればそれを達成できるのかという形になるのですけれども、この分しか働けないのだという先に働き方を決めてしまうと与えられる仕事も限られてしまう、そうすると、女性が長期にキャリアを発展させて、複数の仕事にチャレンジしていくときには足かせになってしまうというのが、問題点としてまだ残っているのかという感じがしました。

○武石座長 ありがとうございます。

池田委員、どうぞ。

○池田委員 テレワークと在宅勤務は、3歳未満というか、保育園に通っている場合のテレワークについては、おっしゃるように保育園に預けていればテレワークできます。ただ、その場合、親が出勤していない状態で保育園が預かってくれることが保障されている場合に限りです。私は今は子どもがもう保育園を退園しているのであれなのですけれども、結構これは市区町村によって運用がセンシティブな面があって、親が家にいる状態で預かってくれることに対しておおらかな自治体もあれば、そうではない自治体もある。その場合、テレワークしているのです、在宅勤務なのですということが、先ほど言いましたように家でテレビを見ているのか、家事をしているのか、仕事をしているのか、保育園にはあれですね。その場合は、自営業やフリーランスの人が家で仕事している場合の入園基準や、今、言った保育時間の認定などで悩む問題が恐らく雇用就業者にも出ると思いますので、保育園に預けてテレワークということを想定する場合は、保育行政との間でちゃんと調整をした上でやらないと、保育園にも預けられない、会社からはテレワークしろと言われるということになるので、所委員の言うことを否定しているわけではなくて、そこはちゃんと調整した上で実効性のある確保をお願いしたいということです。

○武石座長 ありがとうございます。

今、具体的にテレワークのときは預からないと。

○池田委員 テレワークのときというか、基本的に保育園の保育時間や保育園の入園認定が、通勤してオフィスに行って家を不在にする人を優先的に、だから、勤務時間が長くて、

子どもから離れて家から出ていることが多い人から優先的に入るようになってきているので、例えばフリーランスで家で仕事をしている人、典型でいえば自営業で自宅とお店が一緒の人などはどうしても後回しになりやすい傾向が、私が現役で保育園父だったときはあったのです。だから、テレワークでもちゃんとした就業時間なのですよということを認めるようにしないと、ワークスタイルによって、保育認定、保活は結構センシティブな問題があるのです。ですから、そこは整理していただきたいというだけです。

○武石座長 ありがとうございます。

小田委員、どうぞ。

○小田委員 一応現役の保育園の、次女が通っているのですけれども、確かにすごく大事な論点だと思いました。コロナのときは在宅で仕事をしなくてはならないという縛りがあったので、その間でも保育園は通常どおり運営しますのできちんとと言われていて、ですから、テレワークなのだけれどもお願いしますと言って仕事に打ち込むことができたのですけれども、ある意味、今はすごくグレーになっていて、いつも保育園から子どもを預けて出るときに、行っていらっしゃいと言われるのですね。すごくあっと思うのですが、行ってきますと言って家でテレワークをしている。何も罪悪感を持たなくていいはずなのに、そこがすごくうーんと思っているのは私だけではないような気がしているので、そこを保育園側も迷っているところがあると思うのです。どう言えばいいのかというところがあると思うので、そこを明文化するのは大事かもしれないということと、それに付随して私はすごく疑問だったのが、今、保育園に入るためのポイント制があると思うのですけれども、申し込む前年に残業が多ければ多いほどポイントが上がるというのがあるはずなのです。私はすごくそれが矛盾に感じていて。

○池田委員 保育に欠ける状態が高いほうがいいのですね。

○小田委員 そうなのですよ。こっちはと言うとあれですけれども、こっちは時間内に一生懸命生産性を上げているのに、逆に一生懸命残業でポイントを稼いでいたほうが保育園に入りやすい、これはすごく矛盾だと思って、誰にも言えていなかったのですけれども、ここで言えてよかったです。

○武石座長 ありがとうございます。

さっきは介護と両立の問題が出ましたが、保育政策との両立も重要かと思いながらお話を聞きました。

まだあると思うのですが、時間になりましたので、議論する機会はあると思います。今日の御意見は全体の考え方も含めて報告書に反映させていただくようにしたいと思います。

それでは、まだまだ御意見はあると思うのですが、本日は以上で終わりにしたいと思います。

事務局から次回についての御案内があればお願いいたします。

○新平職業生活両立課長補佐 ありがとうございます。

本日総論的なお話と残業のお話、それから、保育のお話といただきましたので、引き続

き検討してまいりたいと思います。

次回第6回につきましては、4月10日14時からの開催を予定しておりますので、よろしく願いいたします。

○武石座長 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。