

第9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6月12日(月)

○武石座長 定刻になりましたので、ただいまから第9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、水町委員が御欠席と伺っております。

本日で本研究会は最終回となります。

議事次第にありますとおり、本研究会の報告書の案について、御議論をいただきたいと思っております。

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ください。

(報道関係者退室)

○武石座長 それでは、議題「(1) 報告書(案)について」に入りたいと思います。

前回、委員の皆様にごこれまでの議論をまとめた報告書(案)について御議論いただきましたが、そこでいただいた御意見を踏まえまして、事務局にて案を修正していただいております。その内容を事務局より御説明をお願いいたします。

○新平職業生活両立課長補佐 おはようございます。事務局でございます。

本日、資料を3種類お配りしております。

一つが資料1で報告書(案)の修正のものです。

資料2で報告書案に関する参考資料をおつけしております。

参考資料としまして、報告書(案)につきまして、前回からの変更箇所について下線を引いたものをお配りしております。

資料1と資料3のページ番号は同じですので、どちらでも見やすいほうで見ていただければと思っております。

それでは、報告書(案)について修正した箇所を中心に御説明させていただきます。

まず「はじめに」の3ページ、4ページにつきまして、前回、御指摘いただいた表現の修正をさせていただきます。

2段落目「多様な人材が充実感をもって活躍できる環境整備のため」という修正をさせていただきます。

3ページの下から2段落目ですけれども、「育児・家事を男女で分担し、責任を共有できるよう、男性の育児への関わりを増やしていくことが求められる」という表現に改めております。

4ページ目ですけれども、介護のところになりますが、介護を理由とした離職者の背景

としまして「介護保険制度やその利用方法に関する知識が十分でなかった」という修文をしております。

「さらに」から始まる下から3段落目のところですが、次世代育成支援対策推進法につきまして「企業等が自ら計画的かつ集中的に次世代育成支援対策を行うこととする」という説明書きを加えさせていただいております。

5ページ以降の「I 現状の課題と基本的な考え方」につきまして、6ページを御覧ください。まず育児に関する部分の修正点でございますが、6ページ目、7ページ目のところで、データに関する修正をさせていただいております。

6ページについては「男性正社員の約3割が子の年齢が低いうちでも残業をしながらフルタイムで働くことを希望している」。

7ページです。「なお」から始まる段落ですが、短時間勤務の利用者の利用した理由について、データを追加しています。

介護に関しましては、9ページで修正をさせていただいておりますけれども、下の注釈21になります。後半の「なお」からですが、「本研究会においては、この解釈を広く周知する観点から、法令上にも明記することが適当であるとの意見もあった」とさせていただいております。

介護休業制度が体制を構築するために必要なことも行うことができるものであるということについては、平成7年の制度創設時から解釈自体には変更はありませんけれども、制度目的をより広く周知するという観点で追加させていただいております。

11ページ以降の「3. 今後の両立支援制度の検討に当たっての基本的な考え方」についてですが、最初の柱書のところで「まずは、ライフステージにかかわらず全ての労働者が『残業のない働き方』となっていることをあるべき方向性として目指しつつ」という形で、表現を一部改めさせていただいております。

12ページにお進みいただきまして、前回の御指摘を踏まえまして、②のところを整理させていただきます。

1段落目と2段落目につきましては、長時間労働を是正するところと、休みやすい職場づくりというところで文言を修正させていただいております。

4段落目につきましても、「働き方改革をより一層推進していくことで、労働者本人がキャリア形成に関する希望に応じて両立支援制度を使わないという選択をしても、仕事と様々なライフイベントを両立することが可能となることを目指して取り組んでいく」という形で文言を整理させていただいております。

13ページの「4. 両立支援のための政策手段の考え方」についてですが、②の一番最後の段落の「加えて」からのところですが、有価証券報告書の関係で御指摘をいただきましたので、男性育児休業取得率を併せて書くことになっている旨を御紹介させていただきます。

15ページ以降の「II 具体的な対応方針」です。まず「1. 子の年齢に応じた両立支援

に対するニーズへの対応」ですが、15ページの下半分ですけれども、イメージをつけさせていただいております。

3歳までにつきましては、基本的な制度は現行制度と同様なのですが、テレワークを努力義務にすること、短時間勤務制度で様々なニーズに対応するための工夫をしていくことや短時間勤務制度の代替措置としてテレワークを追加することを書かせていただいております。

3歳以降就学前までのところにつきましては、柔軟な働き方を実現するための措置といたしまして、短時間勤務制度やフルタイムでのテレワーク、始業時刻の変更、休暇等の中から複数の制度を選択して、措置するところを書かせていただいております。

3歳以降のところにつきましては、残業免除の延長を書かせていただいております。

子の看護休暇につきましては、今、産まれてから就学前まで、措置されていますが、取得目的等の見直しをするとともに小学校以降の小学校3年生まで延長するという形で書かせていただいております。

ここにつきまして、様々な御意見もいただいたところを図に反映し切れてはおりませんが、御意見につきましては、その後の文章の中で書かせていただいているところは変わりございません。

17ページで1点修正をさせていただいておりますけれども、3歳以降就学前までのところにつきまして、具体的な措置として短時間勤務制度、テレワーク、始業時刻の変更等の措置、新たな休暇の付与を並列で書かれているところ、休暇とだけ書かれていましたが少し深く書かせていただいております、法定の休暇とは別に一定の期間ごとに付与されて、かつ柔軟に取れるように時間単位で取得できるものというイメージで書かせていただいております。

19ページの残業免除の「《考え方》」のiの目指す方向について、Iの3の先ほどの修正と併せて修正をしております。

21ページになりますけれども、看護休暇制度に見直しにつきまして、viiになります、本文のところで「看護休暇の取得しやすくするための取組も望まれる」とした上で、注釈35です。前回、御指摘いただきました年次有給休暇の付与要件におきまして、不利とならないようにするべきであるとの御意見を反映させていただいております。

23ページから「3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備」ですけれども、iiiに追加をしておりますが、次世代育成支援対策推進法がより実効性を持って進めていくように、今までPDCAサイクルとか、数字目標を法律上の仕組みとすると書かせていただいておりますけれども、さらに「男性の育児休業取得率等の状況を分析すること、行動計画の目標として定量的な目標を立てることを規定することが必要である」という、具体的にした内容を書かせていただいております。

あわせて、注釈39のところになりますけれども、次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法につきましては、両方とも行動計画を策定するという形になっておりますが、両法

に定める要件を満たしている場合には、一体的に策定、届出ができますので、その旨を御紹介させていただいております。

25ページですけれども、次世代の続きのviのところですが、くるみんななどの認定基準につきまして、今回、男女とも仕事と子育てを両立できる職場という観点が付与されたということで、それに関連した見直しを行うことが必要であると御意見をいただきましたので、その旨を書かせていただいております。

28ページになりまして、「5. 障害児等を育てる親等、個別のニーズに配慮した両立支援について」の②のところですが、育児中の労働者に対して個人の意向を尊重する配慮とさせていただいております。今まで各企業などで配慮されている事例の共有について御意見をいただきましたところ、記載が一部不十分となっておりますので、iiiを追加させていただいております。

あわせて、iでは、ヒアリングで拝聴いたしました事例について、追記させていただいているところです。

それに併せまして、この後にも出てきますけれども、指針に関する記述といたしまして、iiのところ、企業が聴取した個々の意向をどのように尊重するかについて、指針が示されることが望ましいとさせていただいております。

29ページから「6. 仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備」のところですが、(1)を追加させていただいております。ここの部分につきまして、前回、御指摘いただきました両立支援制度を気兼ねなく利用するためには、労働条件を理解した上で、かつ不利益な取扱いを受けないことが必要だという御意見を踏まえまして、追加させていただいております。

これに関しまして、現行法の制度を一部御紹介させていただくとともに、具体的な措置のvのところですが、「今後、両立支援制度を充実する際にも、その制度の利用申出や利用により不利益な取扱いを受けないようにすることが求められる」とさせていただいております。

viですけれども、前回、御指摘をいただきました指針について、様々な詳細な事項を定めるときには「その内容が理解しやすいものとなっているかについて不断に見直し、また、周知していくことが重要である」ということを書き加えさせていただいております。

30ページですけれども、「(3) 心身の健康への配慮」のところ、前回、御指摘いただきました「搾乳できる場所などを利用することも望ましい」ということを追加させていただいております。

31ページの最後の「おわりに」ですけれども、ここが冒頭のIの3と連動して修正をさせていただきますが、2段落目のところです。「ライフステージにかかわらず全ての労働者が『残業のない働き方』となっていることをまずはあるべき方向性として位置付け、労働者本人がキャリア形成に関する希望に応じて両立支援制度を使わない選択をしても、仕事と様々なライフイベントの両立ができることを目指すべきである」と、「その上

で、喫緊に対応すべき諸課題」といたしまして「現状を踏まえた制度の見直しや、労働者が気兼ねなく必要な制度を利用できる職場づくりに重点を置いて検討が進められた」と書き加えさせていただいております。

その上で「今後」の段落になりますけれども、「労働関係施策の見直しに当たっても、あるべき方向性を見据えつつ、個々の労働者がいかなる支援制度をどの程度利用するかに関し、必要な情報を得た上で納得して選択できることにも配意した議論を深めていくことが求められる」と追加させていただいております。

報告書（案）につきまして、修正は以上になります。

参考資料につきましては、引用させていただいているデータをそれぞれつけておりますので、必要に応じて御覧いただければと思います。

事務局からは以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

前回、様々な御意見をいただきましたものを最終案として、今日、報告書に盛り込んでいただいております。

それでは、報告書の内容につきまして、議論に移らせていただきます。

本日、最後にこの研究会を通してのコメントをお一人ずつ頂戴したいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、まず報告書（案）について、御意見、御質問のある方はお願いします。池田委員、どうぞ。

○池田委員 池田です。

細かい言い回しのところなのですが、「残業のない働き方」という言い方が出てきていて、厚生労働省が出す公式な報告書なので、時間外労働というか、残業というか、正確に使ったほうがいいと思います。

残業は、要するに所定労働時間を企業が7.5時間などにしている場合は、所定労働時間を超えた部分が残業となります。ただ、時間外労働は法定労働時間を超えた場合です。なので、細かい言い方ですけれども、残業にしたくなかったら、所定は7.5だけれども、8にしてしまえばなくなるという話です。

屁理屈ですけれども、言葉遣いとして「時間外労働の制限（残業免除）」という言い方も出てきているので、同じ意味で使っているのだろうというのは文意から読み取れるのですが、どちらの言葉遣いが厚生労働省の文章としていいかは御検討ください。私はどちらもいいと思いましたというのが1点です。

あと、これも細かい言い回しのことですが、かなり歴史的な資料としても引用、参照されることが多くなると思いますので、正確な書きぶりということであると「両立支援制度を使わないという選択をしても」というところは、結局、制度の必要性があるから、新しく制度をつくるわけで、利用されることを期待して制度をつくるわけです。

そこで、12ページの「両立支援制度を使わないという選択をしても」というところでは

が、ニュアンス的には両立支援制度を全ては使わないとか、あるいは部分的に使わない。つまり個別の制度に関して、あるいは短時間勤務にしても、ある一定期間については、そこにはニーズがあって、それは利用できるようにするということがあるわけですが、認められる期間全部を短時間勤務しましょうとか、あるだけ育休を全部取りましょうとか、そういうことではなくて、早く復職できるようになったら、短い期間の育休でも復職するとか、短い期間の短時間勤務からなるべく早くフルタイムに戻るとか、そういうことなので、部分的にとか、何とかということを入れておいたほうが誤解はないと思います。

あと、もう一つは、その直前のところの「労働者本人がキャリア形成に関する希望に応じて」というところなので、ここで言っている労働者は何となく女性労働者と理解しているのですが、前段で男性の話も出てくるので、男性が両立支援制度を使わないという選択をしてもと言うと、研究会の議論をしていた文脈とちょっとずれた話になってしまいます。

むしろ男性については、これからもっと育休を取ったほうがいいし、必要なら時短もしたほうがいいし、要するに女性のキャリア形成支援ということなので、ここでの言いたいことはよく分かるし、文の趣旨には全く違和感はないのですが、書きぶりとして、私の後々に書く論文とか、著書に引用するかもしれないので、慎重な書きぶりというか、誤解のない書きぶりをしておいたほうがいいと思います。

あと、これも評価に困るところは、男性の約3割が子供が小さいときも残業があるということで、3割が多いのか、少ないのか。7割は残業を望んでいないというと、相当の男性が残業のない働き方を望んでいるという話になるので、ここの書き方では、文脈上は今でも男性の残業が女性の家事・育児分担との間で女性に偏っているという意味なのでしょうけれども、7割の男性が残業を望んでいないといった話になると、もうちょっと伝わる書き方をしておいたほうがいいです。

注釈をつけて、データを細かく出していらっしゃるのですが、どちらにしても評価しづらい書き方になっていると思います。

差し当たりは、気になったところでいうと、以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

残業に関しては、言い方を検討したいと思いますが、何かありますか。

○新平職業生活両立課長補佐 「残業のない働き方」のところですが、制度に関するところは時間外労働などの言い方をさせていただいておまして、一方で、3番の基本的な考え方に示した理念として残業のない働き方を目指していくというところには、こういう「残業のない働き方」という言い方をさせていただいているのですが、ほかの委員の皆様からも御意見を賜れればと思っております。

○池田委員 スローガンとしてですね。

○武石座長 どうでしょうか。ほかの委員の方で残業という言い方に関しての御意見があれば、お願いしたいと思います。久米委員、お願いします。

○久米委員 表現はいろいろあるかと思うのですけれども、先ほどのスローガンという意味で、残業という言葉は、一般に広がりやすいので、時間外労働よりは受け入れやすいという感じに見ております。いずれにしても、残業を前提としない働き方を目指すということで、この報告書が伝わるのではないかと考えています。

一方、残業自体は仕事の山があつたり、谷があつたりという中で、必要に応じて生じる可能性はあるのですけれども、それを前提としないという話であれば、この書きぶりで大丈夫なのではないかと考えています。

○武石座長 ありがとうございます。

それでは、一旦、「残業のない」ということにさせていただいて、検討をさせていただきたいと思います。

それから、両立支援制度を利用しない、使わないという12ページのところですが、確かにここの労働者は女性をイメージしているというのは、何となく読んでいると、そういうふうになるので、ここも検討させていただきたいと思います。

男性の3割が残業をしながらフルタイムで働くことを希望しているというところですが、3割は多いのか、少ないのかということで、小田委員は、前回、ここで御意見をおっしゃっていたと思うのですけれども、いかがでしょうか。

○小田委員 池田委員の趣旨としては、どちらに読めるかということ、はっきりしろというところですか。なので「約3割もの男性社員が」とか、そういう言い方をすればいいということなのかと私は聞き取っておりました。

あと、追加して、先ほどの両立支援制度を使わないという選択というのは、19ページにもあって、こちらも該当しますか。残業免除の項目1のところですか。

○武石座長 ありがとうございます。

3割をどういう表現にするかということで、3割ものと言うかどうかですけれども、事務局、何かありますか。

○新平職業生活両立課長補佐 前回いただいた御意見では3割もという御趣旨だったかと思しますので、そのような形にさせていただきます。

○武石座長 あと、御指摘のように、2か所、両立支援制度を使わないという言葉が出てくるので、同じように修正するものを採用したいと思います。ありがとうございます。

池田委員、貴重な御意見をありがとうございました。

ほかのところもいかがでしょうか。小田委員、お願いします。

○小田委員 恐れ入ります。先日、ひとり親の父親、父子家庭の方にお話を伺う機会がありまして、後から最後のコメントのときにお話ししようと思っていたのですけれども、報告書全体を通してひとり親家庭という言葉が出てきていたかというのは、私も確認できていないのですが、ひとり親家庭の視点、もちろん父子家庭も含めて、ある意味、共働きの世帯の中でもさらにマイノリティーになっているからこそ、本当に困っていることが多いという話を聞きまして、網羅的な部分では、企業はこうするべきだということでは、役

立つことにはなっているのですけれども、ひとり親家庭というところがありましたか。その辺りは気になりました。

○武石座長 ひとり親という言葉がどこかに出てきているのかどうかは、きちんと精査しないと分からないのですが、そこは27ページの5で障害児等を育てる親等ということで、等にはなっているのです。個別のニーズに配慮した両立支援というところで、障害児を育てる親というのは表面に出てきていますが、様々な事情がある家庭への配慮は、ここでフォローしているという整理にはなっています。

○小田委員 もしかすると、入れたほうがいいのかと思いましたが。母数としては少ないので、そういう人たちが除外されていると感じないような、誰をも視野に入れているという改善の報告であることを伝えられたらと思いました。

○武石座長 分かりました。

どうぞ。

○新平職業生活両立課長補佐 ありがとうございます。今の御指摘の点を検討させていただきたいと思えます。

1点、補足いたしますと、24ページになりますけれども、次世代育成支援の関係でも行動計画を策定趣旨に示すことが望ましい事項といたしまして、ivの多様な状況にある子や親の両立支援に関する取組も書かせていただいておりますが、次世代育成支援に加えて、育児・介護休業法の中でも5のところに追加するような形にさせていただければと思っております。ありがとうございます。

○武石座長 小田委員、よろしいでしょうか。

○小田委員 はい。

○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 ひとり親という言葉を入れておけるなら、入れておいたほうが良いと思えます。私は、実は研究会の前からひとり親のことについては、少し念頭に置いて置いたところがあって、それは今のノーワーク・ノーペイの原則で、好きなだけ育休取ります、好きなだけ時短できますというのは、ひとり親にとってはあまり優しくないというか、介護のときにあるのですけれども、要するに生計費を稼がなければいけなくて、なおかつケアもしなければいけないことを1人でやっているひとり親にとっては、ここで言う両立支援制度をフルに使うのではなくて、短い期間でも大丈夫とか、短時間勤務を早く切り上げて大丈夫というのは、恐らくまさにひとり親家庭にとってすごく大事な支援になると思えます。

今、給付を足すとか、そういうことも当然大事ではあるのですけれども、仕事と家庭をより柔軟にうまくハンドリングできるということは大事だと思うので、今回の考え方自体がひとり親家庭に対してすごくフレンドリーな方向に議論が進んでいると感想を持っています。

ただ、今回、正面からヒアリングなどもしていないし、きちっとデータを取って、エビデンスを精査することはしていないので、大きなことは書けないと思うのですけれども、方向性としては、ひとり親家庭にとってもすごくいい方向の議論になっていると思うので、そこは踏まえていいのではないかと思います。

○武石座長 ありがとうございます。

所委員と佐藤委員の手が挙がっているので、所委員、佐藤委員の順でお願いします。

所委員、お願いします。

○所委員 ひとり親という言葉は、21ページのところで私自身がひとり親なので、残業免除とか、子の介護休暇が、年齢が上がっても必要だというお話は以前からしていたと思うので、その点を踏まえて、21ページなどに入れていただいたと思います。

20ページのところについては、残業免除をどの年齢まで必要とするかという問題があります。安全面の配慮というのは、私自身の経験を念頭に置いて考えると、小学校1年生を超えた後も子どもを1人で置いておけないなという実感があります。特にひとり親で地域の支援とか、両親の支援がないようなところに転勤した場合は、子どもを見てもらえるところがないし、学童保育は大体6時から6時半ぐらいまでが60%のところまで終わってしまうという統計が厚労省の資料にもあって、ひとり親にはなかなか預け先を見つけるのが難しいという問題があるから延長したほうが良いと繰り返し述べてきたところです。

○武石座長 21ページにあるところの感想をいただきました。ありがとうございます。

佐藤委員、お願いします。

○佐藤委員 21ページですが、我々はそこにいるから、検索をかけると出てきます。書き方が結構難しいのは、基本的にはパートナーがいる人は、カップルで子育てができるようにと言っているわけです。そうしないと、女性1人だと両立は難しいということを議論しています。そうすると、ひとり親の人はどうなのかという話が出てくると思うので、ただ、きちっと議論していません。

これまでも看護休暇は、カップルだと5日、5日あるので、子ども1人でも10日という話なのだけでも、ひとり親の人は5日です。なので、これについては、10日にしたらみたいな議論はあるのですが、きちっと議論していないので、池田委員が言ったように、どこかでちょこっと課題があることを触れておくことが大事です。取りあえず現状では、21ページに書いてあるようなことで、今後、その辺をどう検討するか。ひとり親の方は増えていますので、そういうことはどこかで触れておいてもいいと思いました。

以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

今の育児のことでお話をいただいています。池田委員がおっしゃったように、介護のところも1人で介護をするというケースもあると思うので、ひとり親だけではなく、いろいろなところにも波及してくる考え方だと思いました。

それでは、27ページの5番のところなどにひとり親という言葉が入るかどうか、検討さ

させていただきます。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。久米委員、お願いいたします。

○久米委員 ありがとうございます。

介護のところなのですけれども、育児に比べると、内容もこれからさらに考えなければいけないと感じています。10ページのところで、その前提として先の見通しが立ちにくいということが書かれていて、このパラグラフは、介護の問題意識を共有する上で大事なパラグラフになっていると思っています。

この研究会でも介護の難しさというのは、見通しの悪さと個別性がすごく高いところがあって、個別性は、ここで書かれているところと言うと、能力に応じ自立した日常生活は一人一人によって違うというところが、後段に出てくる不安につながってくると思うので、このパラグラフの先の見通しの悪さに加えて、個別性が高いところを強調して書いていただければ、それを踏まえて後ろにつながっていくと感じております。

以上です。

○武石座長 今の御意見を踏まえて検討させていただきます。どうも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、お願いいたします。

○佐藤委員 直していただくということではなくて、9ページの注21のところで書いていただいて、もともと介護休業が定められたときに、介護するだけではなく、体制構築まで入っていったということで、ただ、そのことが十分に伝わっていないので、周知と書いてもらえればいいのですけれども、問題は介護の体制準備の中身です。こういうものが入りますと書いたのだと思うのですけれども、両立の体制をつくることも入っていますということだけではなく、もう少し具体的にこういうものも入りますということを分かりやすく周知していただければありがたいと思います。お願いです。

○武石座長 貴重な御意見をありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。特に御意見等ございませぬか。よろしいですか。ありがとうございます。

それでは、今日いただいた御意見を踏まえまして、最終案とさせていただきたいと思えます。

よろしければ、冒頭に申し上げましたように、御出席の皆様から最後に一言ずつコメントをいただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

そうしたら、名簿の順番でいいですか。池田委員からになります。私、最後に簡単に言わせていただきますので、池田委員から順番にお願いいたします。

○池田委員 あいうえお順でいつも先頭に来るので、スタンバイしています。

今回の研究会での育児・介護休業法とか、次世代法の改正に関わる議論を私なりに総括してみると、今までの両立支援制度は、定食型というか、全部育休、時短とか、主菜、副菜があって、一応全部食べるという前提で制度ができて、厚労省としても、全部食べるこ

とができた企業は褒めますみたいなスタイルだったのですけれども、今後はビュッフェ形式というか、いろいろなおかずが並んでいるのですが、別に全部食べる必要はなくて、自分にとって必要な分を取って食べる。だから、育休も例えば2歳まであるけれども、半年で復職してもいいし、時短も早めに切り上げていいしという、それはこれから本人と個別の労使にとって適量な両立支援を使っていく方向に変わっていくのかという理解をしています。なので、そういう意味では、大きな転換点になるということが1点目です。

そのときに大事になるのは労使コミュニケーションで、義務だからやるとか、そういうことではなくて、個別の労使できちっと話し合いをして、制度の利用の仕方を話し合っていく機会をつくっていくという意味で、育児・介護休業法と次世代法が相乗的に作用することがすごく大事になってくるし、できれば介護も同じような労使コミュニケーションの仕組みをつくれたらいいと思います。

報告書に書いてあるように、厚労省としては、先行して労使コミュニケーションをするような仕掛けをつくっていますので、大げさなことを言えば、行動計画法第3弾などになるのですが、そうはいかなくても、そういうふうに変わっていく方向に行くのかという期待を持っています。

以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

小田委員、お願いいたします。

○小田委員 皆さん、どうもありがとうございました。

たまたまなのですけれども、取材等で父子家庭の父親に話を聞くことがあったので、最後、エピソードとして紹介したいと思っています。この家庭は、お子さんが保育園の年少のときに父子家庭になったところで、この方は企業で管理職を務め、具体的に言うと、全国に数十人の部下を持っているある部署のマネジャーさんで、30代です。

その方は、仕事は安定していたのだけれども、いきなり不慣れな家事・育児を一手に引き受けることになって戸惑っていました。収入面で困ることはないけれども、社会的な孤独感に困っている。引っ越し先を探したときに、恐らく父子家庭であることを理由に10件中7件に断られたそうです。使える公的制度も少なく、分からないことばかりでした。私は職場に恵まれており、子どもの発熱時には帰宅することもでき、週末もほとんど仕事が入ることがなく、育児に集中できる。しかし、私が育児中に厳しい職場で働いていたとしたら、路頭に迷っていたかもしれない。まだまだ社会は家のことは女性、仕事のことは男性という暗黙の了解の上に成り立っていると感じているとおっしゃっていたのです。

それを聞いて、今回、この報告書にあるように、制度としてはとても充実しているのではないかと。今後も充実していくと思うのですが、ただ、その狙いを正しく理解し、利用しやすい風土が伴わなければ、そして、何となくだけれども、強く日本社会の中で共有されている性別役割分業がなくならなければ、全ては絵に描いた餅になってしまうと思っています。

父子家庭の父親という、いわゆるいろいろな問題点が明らかになってくる話だと思って勉強になったのですが、これからもこうした視点でいろいろ情報を得ていきたいと思えます。よろしくお願いします。

○武石座長 ありがとうございます。

久米委員、お願いいたします。

○久米委員 ありがとうございます。私自身もすごく勉強になりまして、いろいろ感じるがありました。特に育児・介護に関しては、時代の流れが速いというか、5年、10年の変化が本当に速いということを感じております。その中で法律が時代の変化にどれだけ対応していけるのかというところが問われているのだということ、この作業を通して感じました。

中でも今回の報告書のいろいろな役割があって、例えばテレワークや子どもの看護休暇は、使えるのによく知られてなかったという点を、今回の報告書でクローズアップすることによって、周知できたのではないかと感じております。

この報告書では、先ほどひとり親の話も出てきましたけれども、障害のある子どもを取り上げており、法律の対象が広いことを改めて思いましたし、一方、そのように対象を包括的に考えた場合に、問題の根っこは、残業のような働き方にあるということで、育児・介護との両立を考えることで、それらの課題をもたない人たちも裨益できるような、そういう働き方に変えていく、その方向性がこの報告書に示されているのではないかと感じております。

あと、報告書の最後のほうに労働者のセルフケアの話などが出ております。育児・介護休業法は基本的には使用者にどう動いてもらうかという法律ではあるのですが、その文脈の中でもセルフケアのようなお話が出てきており、先ほど池田委員からも指摘がありましたとおり、労使間のコミュニケーションがこの分野はすごく大事だと感じております。今までは、どちらかという、使用者の方針で従業員が一生懸命に働くという側面があったわけですが、育児・介護を通して、労働者が自分の状況をしっかり説明して、企業との健全な距離感を保って働く必要があることを、報告書を通して私自身も感じました。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。

佐藤委員、お願いいたします。

○佐藤委員 今回の研究会ですごく大事だろうと思うことは、最後のところにも書いていただけていますが、全社員の働き方改革、特に残業を前提としていないことが結構大事だと思うので、残業は時々あることと残業を前提とした働き方、これは結構違います。仕事が終わらなければ、残業をすればいいというような仕事の仕方を変えるのです。

ただ、時々予期しないことで残業がある。これはやむを得ないと思っているのですが、今回、全社員の働き方改革、残業を前提としない働き方に変える、これを言ったことがいいと思えます。

逆に言うと、これができていなかったから、フルタイムの人たちの多くが残業をしているし、有休も取りにくいし、こういう職場で結婚し、子育てする女性が増えてきています。この女性たちが結婚、子育てをしても、辞めないでいるにはどうするのかというと、給与だけでは難しいです。短時間勤務をやっても、3歳まででは難しいですと延ばしてきたわけです。

もう一つは、女性が子ども1人ならいい、子ども2人は難しい。これは男性の子育て参加がないからです。男性の子育て参加がないことと、職場が長時間労働で有休も取りにくい。こういう中で、女性が結婚し、子育てもできるようにということでやってきたのですが、その結果、女性は使い勝手が悪いとか、長く短時間勤務を取ると、仕事経験も減るし、女性の価値マイナスというのがこれまでだと思えます。これを変えなければいけないだろう。

基本的には全社員の働き方に変え、残業を前提としないし、もう一つの大事なことは、柔軟な働き方です。フレックスであったり、在宅勤務を選ぶ。全社員がそういうふうになっていくことです。それともう一つは、男性の子育て参加が進むことです。そうすると、女性も過度に短時間勤務とか、そういうものを利用しなくても、フルタイム勤務に早く戻って、両立できるようになるのかと思います。

そういう意味では、これまで両立支援を充実させてやってきたのだけれども、実はそうせざるを得ない状況があったということなのです。ですから、結婚し、子育てする女性にパートナーがいれば、もちろんひとり親のことも考えなければいけないわけですが、カップルで子育てすることが当たり前になり、勤務先の職場も残業を想定しない働き方になってくるという柔軟な働き方がある、これが目指すべき方向です。

そうすると、制度を充実すればいいのですけれども、それに過度に依存せず、セーフティネットとしてあるという形で、今回、早くフルタイムに戻って、カップルで子育てできるようになることが望ましいということを出せたことがすごくよかったと思います。どうも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。

所委員、お願いいたします。

○所委員 ありがとうございます。

今回は地方から参加できたことに非常に感動しています。都心部と地方の子育ての仕方には温度差が若干ありますので、そういう地域の声を研究会で伝えられたのはありがたいというか、IT技術の革新だと思って、それが研究会として一つの大きな意義だったと思っています。

二つ目は、今回、皆さんと議論できて大変勉強になったことは、介護と育児の性質の差です。教科書や授業で教えるときは、両方ひっくるめて、仕事と家庭の両立という形で教えているのですけれども、たくさんの関係者の方からのヒアリングを聞いて、全く性質の違うもので、同じ法律の中だけれども、違うアプローチが必要なのだということを実感で

きたことは大変勉強になりました。

最後に、先ほど小田委員もおっしゃっていましたが、性別役割分業が改善されない日本において、職務の境界線が曖昧だったところを、各自の仕事の境界線をなるべくつけるようにして、キャリア形成を行う上でどういう働き方ができるのかという点は、個々の労働者が自分自身で考えていくという方向性が打ち出せたのは、非常に大きな一歩だと思っています。

今まで女性のワーク・ライフ・バランスは、女性の家庭人としての顔を重視して、その中でどれぐらい仕事ができるかという視点でお話が進められてきたと思います。ただ、今回は正面から女性の職業人としての顔にスポットライトを当てて、女性が職業人としてキャリアを形成していくためには、どういう制度を使っていけば、本来果たすべき職責を果たすことができるのかという視点からワーク・ライフ・バランスの制度の体系を考えられたのは、非常によかったと思っています。

逆に言いますと、男性の家庭人としての顔も今回はクローズアップされたのかなと思っています。男性もキャリアを形成しながらも家庭の中でどういう責任を果たせることができるのかという視点がクローズアップされて、今まで本腰を入れて見てこなかった面をこの報告書によって強く打ち出すことができたと思って、その点で大きな進歩があったと思っています。

参加させていただいて、大変勉強になりました。ありがとうございます。

○武石座長 ありがとうございます。

私からも簡単にコメントさせていただきます。皆様の御意見とも重複するのですが、この報告書はいろいろなところに目配りができたバランスのいいものになって、皆様の御議論のおかげだと思っています。

皆さんがおっしゃっているように、これまですごくハードな働き方が前提にあって、両立している人を守らなくてはいけない、どうやって守ろうかという議論だったと思うのですが、ハードな人たちを変えていく基本的なところがきちんと打ち出せたことはすごくよかったのではないかと思います。

皆さん、おっしゃるように、今後、いろいろな選択肢を用意して、効果的に使ってくださいという方向になっていくとすると、労働政策は企業に注文することになるのですが、労働者が制度をうまく使うという労働者側のリテラシーとか、意識も重要ではないかと思っています。

そうなるための重要な仕組みとしては、女性がきちんとキャリアを形成できるとか、仕事が面白いとか、やりがいを感じられるということで両立支援制度の効果的な利用が進むと思うので、今回、仕事と両立の議論でしたが、一方で、女性活躍推進を丁寧に進めていって、そこが車の両輪として回ることで、制度が効果的に使われることになると考えていますので、行政の皆様にもそちらの観点からも政策をお願いしたいと改めて思いました。

また、障害児を持っている親の視点をきちんと取り上げられたことは、私も勉強になり

ましたし、今後につながるすごく重要な点だったと思います。新しい制度で何か入ったということではないのですが、この課題が整理されて、あるいは介護のところで受皿があるということがきちんと整理できたことは、すごくよかったのではないかと考えています。

短い期間だったと思うのですが、ここまでまとめていただいた皆様、それから、事務局の皆様へ感謝を申し上げたいと思います。本当にありがとうございました。

それでは、この報告書について、本日も御意見を頂戴しておりますので、今後の文言の修正については、私に御一任をいただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。そのようにさせていただきます。

最後に、村山局長から御挨拶をお願いいたします。

○村山雇用環境・均等局長 どうもありがとうございました。

本研究会の皆様方には、1月以来、9回にわたり集中的に御議論、御検討をいただきまして、仕事と育児・介護の両立支援に関しまして、今後求められる政策対応の在り方について、包括的で、しかも、具体的な御提言案を座長一任というところで取りまとめていただきました。

武石座長をはじめとして、御多忙の中、御参画いただき、議論を深めていただいた7名の委員お一人お一人に厚く感謝申し上げます。どうもありがとうございました。

また、本研究会においては、働く現場の実態に即した議論を進めていただくため、様々な業種・業態、様々な規模や地域の企業や労働組合の皆様、そして、今、座長からもお話がございましたが、障害児や医療的ケア児の育児と御自身の仕事を両立されている皆様、介護に関して企業や労働者からの様々な相談に対応されているNPOの皆様等からのヒアリングを重ねてまいりました。研究会の趣旨を御理解いただいた上で、御多忙の中、ヒアリングに御対応いただいた皆様に、この場を借りてではございますが、御礼を申し上げたいと思います。

今回の研究会の特色として、1月に岸田総理が次元の異なる少子化対策を掲げ、その柱の一つとして、働き方改革とそれを支える制度の充実を打ち出される中で、政府全体での検討と本研究会での議論が並行して進んできた点があったかと思っています。

この点に関しましては、第6回の研究会におきまして、本研究会における議論内容が政府の子ども・子育て政策の試案に反映されている状況を御説明いたしました。その後も本研究会での議論内容は、政府の取りまとめ、具体的には、現在、最終的に調整されています。子ども未来戦略方針案に反映されつつあるところでございます。

特に方針案につきましては、個々の政策とともに、本日も御議論がありましたけれども、働き方改革の一層の推進が労使、そして、社会全体に裨益する取組であることが明記されようとしている点、また、本日、御議論ありましたが、根強い性別役割分担からの脱却のためにも、働き方改革の推進が必要である旨が明記されようとしている点につきましては、本研究会の終盤、本日も含めて詰めていただきました。今後の両立支援制度の検討に当たっての基本的な考え方とも軌を一にするものであると考えております。

さらに本研究会におきましては、本日もメディアをはじめとして、毎回、多くの皆様方に関心を持って傍聴いただきました。傍聴いただいている皆様方には、僭越ではございますが、報告書（案）に盛り込まれた個々の政策とともに、今ほど申しあげました基本的な考え方にぜひ目を向けていただければと思っているところでございます。

今後、本研究会からいただきました報告内容につきまして、労使をはじめ、関係者の皆様方に御説明し、関係制度の見直し等に向けた議論につなげていくことができればと事務局としては考えているところでございます。具体的にはしかるべき時期に労働政策審議会の関係する分科会に、報告書に盛り込まれた内容を御報告し、御意見を丁寧に伺いながら、今後に向けた議論を始めていければと考えているところでございます。

最後になりましたが、改めまして7名の委員の先生方に重ねての御礼を申し上げまして、最終回に当たっての事務局からの挨拶とさせていただきます。本当にどうも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。

それでは、以上をもちまして、本研究会を終了したいと思います。どうもありがとうございました。