

2025-4-24 第1回令和6年育児・介護休業法改正を踏まえた実務的な介護両立支援の具体化に関する研究会

○菱谷職業生活両立課長 定刻になりましたので、ただいまから第1回「令和6年育児・介護休業法改正を踏まえた実務的な介護両立支援の具体化に関する研究会」を開催します。

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

雇用環境・均等局職業生活両立課長の菱谷でございます。座長選出までの間、議事進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

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、本日は第1回目ですので、後ほど委員の皆様から一言ずつ自己紹介も兼ねて御発言いただきますが、まずは五十音順に委員の皆様のお名前を御紹介させていただきます。役職は、資料1の参集者名簿を御覧ください。

それでは、池田様から一言ずつ簡単な自己紹介をお願いいたします。

○池田構成員 労働政策研究・研修機構という厚生労働省の労働分野の研究所で副統括研究員という肩書で研究の仕事をしています。

私は、実はこの研究所に入った1年目に新人の仕事としてあてがわれた研究が、2009年改正のときに介護休暇をつくるきっかけとなった調査でした。そのとき菱谷課長も両立課にいらして、佐藤先生の研究会に調査結果を報告して、それ以来、一番大きな改正になった2016年改正のときの研究会で私自身が調査をし、また研究会のメンバーとして制度設計についての議論に参加してという形でした。

また、今般の改正におきましてもその前の研究会で委員をしたり、今回の制度周知については佐藤博樹先生と平成25年くらいから、2013年くらいから、今日も資料が配付されていますが、その前段に当たるマニュアルづくりに関わる事業を行い、一種の効果検証の研究をしたりといった形で、この法律はかなりべったりの研究キャリアでやってまいりました。どうぞよろしくお願いいたします。

○大嶋構成員 リクルートワークス研究所研究センター研究1グループ長で主任研究員を務めております大嶋寧子と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

私はもともと日本型雇用の中心には必ずしも置かれてこなかった、例えば働く時間に制約がある女性や、男性のキャリアであるとかマネジメントについて研究を長く行ってまいりました。そうした中で、介護をしながら働く人のやりがいや、労働者としてのアイデンティティーというものを維持するために、どのような形で管理職は関わるべきか、どのような支援を行うべきかという観点に関心を持ちまして研究を日々行っているところです。

本日は、皆様と議論させていただくことを大変光栄に思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○川内構成員 NPO法人となりのかいごというところで代表をしております川内潤といいます。

私は、もともと普通の介護職でした。介護職を経験している中で、高齢者の虐待、家族による虐待をたくさん目の当たりにし、虐待をされてからの支援というよりも、そのもっと手前の支援を求めていった結果、こちらから企業に入り込んでいって介護のセミナーをしたり、個別の家族相談をしたりという仕事に今たどり着いているところです。

そういう意味では、少しでも介護をされている方がよりよく働けるような、そして実は介護にとっても、親の介護に対してもプラスになるような働き方というのを目指して取り組んでいけたらいいかなと思っています。ぜひよろしくお願いします。

○佐藤（弘）構成員 日本商工会議所産業政策第二部の佐藤でございます。

私ども中小企業を中心とする経済団体でございますので、中小企業、小規模企業の立場を踏まえながら、微力ながら力を尽くしてまいります。どうぞよろしくお願いいたします。

○佐藤（博）構成員 佐藤博樹です。よろしくお願いします。

育児・介護休業法は、育児もですが、介護分野の法改正の議論にこれまで関わってきましたが、1つだけ今日印象深いことがあります。今回の法改正で親の介護に直面した社員に対して会社として個別周知なり両立の仕方を情報提供すること、もう一つは、40歳時点で情報提供することになりました。この40歳時点で情報提供すべきと企業との研究プロジェクトの提言として書いたのが2012年頃です。つまり、提言が実現するまで12年か13年くらいかかった。そういう意味では、言い続けると少しは効果があるかなと考えています。

ただ、40歳の情報提供、個別周知は大事なのですけれども、どういう情報提供をするかというのはすごく大事で、1つは介護をしてくださいというような情報提供になるとまた問題なので、情報提供の仕方について、あるいは両立の仕方の情報提供についてこの研究会で議論できればと思います。よろしくお願いします。

○菅村構成員 日本労働組合総連合会、通称連合と申しますけれども、そこでジェンダー平等・多様性推進を担当しております菅村と申します。

先般の育介法改正も労働側委員として参画をさせていただきました。労働者が辞めずに働き続けられるような仕組みを目指して、ぜひ積極的に発言していきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○原田構成員 経団連の原田と申します。育児・介護休業法などを担当しております。

近年、企業では仕事と育児・介護等の両立をしやすい環境づくりが行われています。育児については一定程度進んできていると思っておりますが、介護については制度の利用促進、あるいは組織全体の意識改革、風土醸成が必要な状況と考えております。

研究会の議論、検討を通じまして、企業の実務にフィットした使いやすい支援ツール等をつくっていければと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○菱谷職業生活両立課長 そうしましたら、事務局の紹介については配付した座席表により割愛させていただきますが、本研究会につきましては老健局の認知症施策・地域介護推

進課と経済産業省の商務・サービスグループヘルスケア産業課からもそれぞれオブザーバー参加していただいておりますので、あらかじめお伝えしておきます。

それでは、局長は所用があつて遅れていますので御挨拶は後回しにいたしまして、議題1の「研究会の設置について」を先に御説明いたします。当研究会の開催要綱につきまして、私のほうから御説明させていただきます。

まず資料1を御覧ください。

今回、令和6年育児・介護休業法で3つの措置を今年の4月から位置づけております。1つ目は個別周知・意向確認、2つ目が40歳になるときの早期の情報提供、3つ目が雇用環境の整備の措置ということになっています。これは研修等のことでございます。

これらの措置については、先ほど佐藤先生からもお話がありましたけれども、介護を申し出た場合にやはり育児とは若干違うのだろう。育児の場合は1歳までの例えば1年取るとすると、しっかり育児を頑張つてねと言ってもいいのかもしれないけれども、介護に直面しましたといったときに、では休業してしっかり介護をやつてねと言ってもいいかという、多分そうではないのではないかということだと思っています。

したがって、どう対応するか、どういう情報提供をしていくか。そういうことは非常に重要だと思いますし、今回の改正法をどういうふうに企業に周知していくかに当たって、これらの一体的なイメージというものを少しイメージづけて、パッケージで企業が取り組めるようにするということが非常に重要なのではないかと考えています。こういった観点から、こういった支援ツールをつくっていきたいということでございます。

それで、早速ですけれども、開催要綱の3の「運営」の(3)にありますとおり、座長につきましては互選により選出することとされているところでございますので、座長の選出を行いたいと思っておりますが、こちらは事前に事務局より各委員の皆様へ御相談というか、お伝えさせていただいているとおり、様々な研究会等で座長を歴任されてきた佐藤博樹様をお願いしたいと考えておりますが、いかがでしょうか。

それでは、佐藤様に座長をお願いしたいと思っております。

早速ではございますが、以降の議事進行は佐藤座長をお願いしたいと思っております。よろしく申し上げます。

○佐藤座長 御指名ですので、進行係としてやらせていただければと思います。

先ほど自己紹介にあったように、皆さんこの分野の専門家なので、専門家の皆さんに十分に発言いただけるように、進行する役割をできればと思います。よろしく申し上げます。

それでは、こういう研究会の最初にやらなければいけないことがありまして、研究会の公開の取扱いについて案をつくっていただいておりますので、最初に事務局から御説明をお願いいたします。

○有瀧職業生活両立課長補佐 御説明申し上げます。

厚生労働省としての審議会等の公開に関する取扱いにつきましては、資料1の末尾にございます「研究会の公開の取扱いについて(案)」にありますように、例外的な場合を除

き、会議を公開することとしております。この研究会においても原則として会議を公開し、特段の事情により非公開とすることが適当な場合は座長の判断により非公開とすることとしたいと考えております。

また、議事録についても同様に原則として公開とし、発言者名を伏せて公開することが適当な場合には座長の判断により発言者名を伏せて公開することとしたいと考えております。

以上でございます。

○佐藤座長 ほかの審議会や研究会の運営の仕方にとっとなってということになりますけれども、研究会自体を公開する、議事録も公開するということですが、よろしいでしょうか。

(首肯する構成員あり)

○佐藤座長 それでは、事務局の提案にとっとなって運営させていただければと思います。よろしく願いいたします。

では、議題に入りたいと思います。本日の議題は2つあります。議題2は「検討の方向性及び論点」です。今日は1回目の研究会ということですので、研究会のミッションは何か、出口が何かということのある程度皆さんと共有できればいいかなと思いますので、この研究会で何を検討していったら、最終的にどういうものをつくるかということについて事務局から御説明いただくということが1つです。

もう一つは、それをまとめた上で企業等の取組について具体的な事例を集めて参考にしながらやろうということで、ヒアリングも併せて実施するということですので、その実施の内容なり進め方について御意見を伺うということがあります。

それでは、早速議題2に入りたいと思いますので、議題2に関わる資料について事務局から御説明をお願いいたします。

○有瀧職業生活両立課長補佐 ありがとうございます。それでは、御説明させていただきます。

議題2に関連しまして、資料2の「検討の方向性及び論点(案)」を御覧ください。

本研究会においては開催要綱案にもありますとおり、令和6年育児・介護休業法改正を踏まえ、各企業における仕事と介護の両立支援の取組が有機的に連携され、より一層の効果を上げられるようにするため、支援ツールの作成等を行うこととしています。

そこで、そのような観点から、本研究会における検討の方向性と論点として考えられる事項を事務局としてまとめさせていただいております。

大きく<論点><成果物のイメージ><ヒアリングの方向性>という3部構成でまとめておりますが、それぞれについてポイントのみ御説明をさせていただきます。

まず<論点>についてはですが、本研究会においては令和6年改正で設けられた個別の周知・意向確認、早期の情報提供、雇用環境の整備の措置、この3つについて介護離職の防止に向けて効果的な制度運用を促す観点から標準的な仕様や取扱いを分かりやすく示すこととしてはどうかと考えております。

次に、最終的なく成果物のイメージとして、主として3点想定しております。具体的には、時間的余裕のない中小企業の経営者の皆さんであったり社員の皆様にも仕事と介護の両立ないしはその支援を行うに当たってのポイントが即座に理解できるような簡便な支援ツールを主たる成果物とした上で、その「付属資料」として公表可能な既存の成果物であったり様式をまとめた「付属資料」ということで2つ目を想定しています。

さらには、本研究会で行うヒアリング等で得られた知見や参考情報等を整理した「報告書」を作成することとしてはどうかと考えております。

この際、支援ツールにつきましては分厚いものですとなかなか時間のなかで読まれる可能性が低くなってしまいますので、薄いものといいますか、分量が少ないというところに重きを置いて考えていければと思っている次第です。

3つ目として＜ヒアリングの方向性＞ですけれども、本研究会の下に実施するヒアリングにつきましては本研究会当日に実際に企業の担当者の方にお越しいただくものによるほか、本日この後、御議論いただいて内容を確定させていただく「質問事項」に沿って、事務局においても順次実施をさせていただき、対象の企業等の御了解を得た上でヒアリング結果を本研究会に報告する形ではどうかと考えております。

なお、その際、本研究会のメンバーの皆様から御希望があった場合には、事務局にて実施するオンラインを中心とするヒアリングに適宜御参加いただくこととしてはどうかと考えております。

また、ヒアリングにおける質問事項については、「企業向け」と「団体、有識者向け」で別途作成をし、その内容については本日の議題3の御議論を踏まえて確定することとしてはどうかと考えております。

最後に、ヒアリングを実施する企業、団体等につきましては、現時点で事務局としての案を本日お手元のタブレットのほうに机上配付資料という形で格納させていただいております。こちらについても、後ほど御意見等がございましたら御発言をいただければと思います。

資料2については以上でございます。

最後に、本研究会の開催に際しまして、令和6年改正法の概要を参考資料1として、またこれまで政府において作成をした仕事と介護の両立支援に取り組む企業に御活用いただける支援ツールをまとめた資料を参考資料2としてそれぞれ作成をし、これもお手元のタブレットに格納してございます。

とりわけ参考資料2につきましては、今後支援ツールであったり「付属資料」を成果物ということで作成、検討いただく中で素材になるようなものと考えておりますので、適宜御参照いただければと思います。

事務局からは以上でございます。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

基本的には、今回の法改正は3つありますね。個別周知と、事前の情報提供と、雇用環

境整備、それらについて中小企業も含めて、あまりノウハウのない企業も取り組めるように支援につながるガイドラインを作成することが、マル1でこれがメインです。

もう少し詳しく取り組みに関して知りたい企業のために、これまでに作成されている資料などを紐づけた形にする。これがマル2です。

マル3は報告書ですから、これは研究会でどういう議論をしたというまとめになると思いますので、メインはマル1で、これに関して委員の皆さんから御意見を伺うのと、後でやるヒアリングで事例を集めようということです。ヒアリングは方向性だけ出ていて、具体的に何を聞くかどうかは後で議論することになります。

それでは、今日は最初ということですので、皆さんと議論していく上でこれが大事ではないかとか、そういうことを伺えればと思います。それで、先ほどと逆順でいこうと思っていますので原田さんからお願いいたします。何でも結構ですのでお願いします。

○原田構成員 ありがとうございます。

今、事務局から御説明がありました論点3つをベースにすることに異存はございません。

その上で<成果物のイメージ>のところなのですけれども、こうしたツールの対象はある程度明確にしたほうが良いと思っております。基本的には、両立支援の制度を担当している人事の方、あるいは管理職の方を念頭に置くことになるかと思っております。そのため、簡便で分かりやすくすることは大変重要と思っております。

以上です。

○佐藤座長 今のことは結構大事で、企業がいろいろな情報提供の仕組みとか、事前の個別周知のときに、管理職を経由しておこなうことになるので、支援ツールの中に管理職が相談を受けたときの対応みたいなものまで入れるかどうかですね。企業としてこういうことをやってくださいということと、やはり管理職が相談を受けたときとか、情報提供の支援ツールを入れるかどうかというようなことに関わるかと思いました。

それでは、菅村さん、お願いいたします。

○菅村構成員 ありがとうございます。

私も原田さんと同様に、事務局からお示しいただいた論点であるとか、管理職及び労働者に分かりやすいようにというのは異存がないところです。

その上で、今回育児法の改正のときにもあったように、それを支えるというのでしょうか。周囲の労働者も含めてこの制度があるということと、だから40歳にならない人も同じチームで働く中で分かっておくというのでしょうか、そういう辺りが必要かなと思っております。育児ほど長く休むわけではないと言っても、介護休業で実際に休業を取られている労働者がいる事業者は1%少ししかなかったと思っております。

ですから、そもそも取れない、言えないというところからすると、上司との間で分かるだけではなくて、やはり周りの人にもある程度こういう制度があってということは何となく分かっておく。そして、そういうことを利用するニーズがあるんだということを知っておく必要があるのかなというところだけ、このガイドラインに書くのか、全体の周知な

のかというところはあるかと思えますけれども、御検討いただければと思っています。

○佐藤座長 40歳にならない人でも介護の課題がある社員もいますし、あるいは周りにそういう人がいたときに、あの人が仕事を時々休む。なぜなのか、何をやっているのとか、そういうことが分かるようなことは確かに大事なことで、それも少し考えていければと思います。

それでは、今日は佐藤が2人いますが、私は博樹でいいですけれども、どうぞ。

○佐藤構成員 商工会議所でございます。

こちらに記載の<成果物のイメージ><論点>について全く異論はございません。まさに支援ツールのマル1のところに書いてあるとおり中小企業、特に小規模事業者にとっては恐らくこの支援ツールは経営者が御覧になるかと思えますので、まさに簡易かつ簡潔なものが望ましいと思います。

また、今、目下、特に中小企業は人手不足が大変深刻でございます。1人社員が抜けたときの影響度というのは、やはり大きな企業に比べてもかなり大きいのではないかと。この部分の人が抜けたときの業務の補完体制をどうしていくか。こういった環境整備についても、どの部分に踏まえるかはありますけれども、少し議論が必要な部分なのではないかと感じております。

以上でございます。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

それでは、川内さんお願いいたします。

○川内構成員 大事なところは、これは本当に私も悩ましいのですけれども、雇用が継続されていることなのか、本当に両立が図られているのか、どちらですかということが、制度運用をしている企業の方がちゃんと理解できているかどうか。

使う側もそうですね。たくさん休んだ結果、結局会社にとっては大きなダメージになる。そして、今まさにおっしゃった中小企業にとってはたくさん休まれたら困るわけですよね。でも、本当に休んだことがいい介護につながっているとはちょっと思えないところがあるので、そういったところが意識されているというのはとても重要なことと考えています。

以上です。

○佐藤座長 確かに今、法定休日は93日が介護期間ですね。介護休業中は雇用がつながっているわけです。だから、例えば介護休業期間を延ばせば雇用関係は続いています。でも、両立できているかとか、仕事がちゃんとやれているかというところではないので、それも含めて考えていただくことが大事かと思えます。

大嶋さん、お願いいたします。

○大嶋構成員 ありがとうございます。

私自身が介護をしながら働く方にインタビューをさせていただいたときに、「介護をしていることを知られると職場から浦島太郎と思われてしまう」といった言葉に代表されるような話をたくさん聞きました。それで、今回の法改正を踏まえた対応が、単に書かれて

いることをやるだけではなくて、企業と働く人、働く人と同僚の方の信頼関係に関わるコミュニケーションのベースになるようなものになってほしい、なるように私も努力したいと思っています。

あとは、企業人事の方で最近取組を始めた方とか、法改正に対応しなければと言っている方にお話を伺うと、何か全体像が見えないという話や、暗闇の中で何をやっていいのか分からないというようなお話も聞きますので、その連携と申しますか、全体の取組の中でここに法の位置づけがあるのだということが分かるようなものが最初に出てくるとやりやすいのではないかと感じております。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

前半の部分はすごく大事で、多分雇用環境整備になるのかも分からないですけども、個別周知はやりますが、社員が言ってくれなければ対応できないです。40歳のときは全員になんだけれども、個別周知は社員が親の介護に直面していますということを言ってくれないと支援できない。言ってくれるかどうかですね。そういう意味では、言うともマイナスになるのではないとか、どうせ言ってもやってくれないだろうと思って言ってくれないわけですから、やはりそういうことを言っても自分にマイナスにならないし、言ったら支援してくれるという職場風土みたいなものも結構大事なかと今、伺っていて思いました。

では、池田さん、最後ですが。

○池田構成員 参考資料2を見ていただくと分かる通り、既に大量の情報を厚労省は発信し、また今改正が始まったところからマスコミ、民間コンサル、いろいろな方々がもう既におぼれそうなほどの情報を発信し、そこに川内さんもそうですし、私もそうですけれども、自説をちょっと附着させて、よかれと思ってアドバイスをしていますが、改めてSNSとかを見るとおびただし過ぎて、やはりここにある中小企業、あるいは忙しくてちゃんと情報をフォローする時間がない人は、取りあえず大手マスコミが言っていることだから大丈夫だろうとか、取りあえず大学のとか、そういう感じに多分なっているのではないかと思います。

ですので、法律で義務化しているところの一丁目一番地というものをしっかりとこの研究会で提示した上で、なるべく分量が多くないということは必須要件というものをしっかり絞って情報発信するということが大事だろうと思います。

あとは、先ほど佐藤座長と大嶋委員がおっしゃったことに関連すると、介護に関しては介護したことを理由にする不利益取扱いの禁止規定というのがないんです。だから、制度を利用したいといった場合には不利益取扱いの禁止があるのですけれども、そこで言うといわゆる子育てにおける妊娠・出産期のケアと、それ以上にやはり労使の信頼関係というものをどういうふうにか考えるかということとはすごく大事で、企業の人事の人がよかれと思っても、現場の管理職の人が面倒くさいなみたいになるとややこしいことが起きやすくて、川内さんなどはかなりそこを心配してフォローされているのではないかと思います。

から、そういったところで先ほど菅村さんがおっしゃったようにフォローする人にも優しい、管理職は最近バツゲーム化しているとか言いますが、管理職にも優しい情報発信をしていく必要があるだろうと思いました。

以上です。

○佐藤座長 1つだけ私も、これも雇用環境整備なんですけれども、池田さんなどと一緒に先ほどのいろいろな資料をつくるときに研修プログラムをつくっているいろいろな企業で研修をやったんです。そのときに、研修を受ける際に、介護の課題に直面したら両立できると思いますかということを知っていて、研修した後にもまた聞いたんです。そうすると、二極化するんです。研修を受けたことによって両立できますと変わる人と、聞いてしまったがために無理だと思う人がいるんです。

何が原因かという、働き方なんです。つまり、介護というのは子育てと違って、いつ自分の親が要介護になって自分が介護に関わらなければいけないか、直面する確率は計算できるんですけれども、ではあなたがいつ親御さんの介護に直面するかは分からないわけです。ですから、急に庭で転んで腰の骨を折って病院に運ばれて、病院から電話があって、今来てください。例えばこんなふうに始まるんです。

自分の職場は残業が多くて有休も取りにくい、自分が休んだら誰も代わってくれないというような職場だと、仕事と介護の両立はとても無理と思ってしまう人がいるんです。つまり、介護というのはこういうことなんですよ、こういうことができないと両立しにくいんですよということを知ってしまったために、仕事と介護の両立が難しいと感じる人もいます。やはり働き方改革をどうするかということで、先ほどの職場風土と働き方改革と、あまり法律に書いていないんですけれども、これをどうするかというのはあるかと思えます。これが1つです。

あともう一つは、マニュアルは簡単なものでもいいんですけれども、駄目な例を少し挙げたらどうか。つまり、必要な人は介護休業を取っていいんですけれども、介護休業を取って介護してくださいという情報提供は駄目ですよとか、介護休業は延ばしてもいいんです。セーフティーネットとして延ばすのはいいんですけれども、介護するには日数が足りないですという形で延ばすのは駄目ですよとか、駄目な例を幾つか挙げるのも大事かと思えます。間違いやすい例ですね。そのほうが、何が大事なのかというのはもしかしたら分かりやすいかなという気もしています。

一巡、回りましたが、もう少し言いたいという人があればどうぞ。

では、池田さん。

○池田構成員 皆さんが意見を考えている間ですけれども、この後、企業のヒアリングとも関係しますが、やはり法定を上回る取組とか、先ほども言いましたように法律は守っているだけけれども、もう少し付加価値をつけて社員に優しくしたいといったときの優しくする仕方をちょっと勘違いしているという例は確かに散見されます。

あとは、この研究会ですが、2016年の改正のときにも議論しましたし、今般の改正でも

議論しましたけれども、極めて多様な実態を包摂しますので、簡便でいいことはいいのですが、やはり短絡的な決めつけが横行するようなことになると、かえって制度の定着というものを阻害することになると思いますので、そういう部分でありがちな誤解とか、あるいはもう少し実は両面あるのですよというようなものというのは少し議論の必要がある。

というのは、例えば先ほども言ったように、残業も一切しなければいいというわけでもないということもあるので、介護はいつまで続くか分からないですから、いつまででも続けるということと言うと、ある程度いろいろケアプランの組み方によっては残業できる日もあったほうがいいのかというのはありますし、ある局面においては長期の介護休業が必要になるということもデータで出ていますから、そのときにどういう運用をしていくことがいいのかとか、少しそういうかゆいところに手が届く部分というのは留意しておく必要があるかなと私も思います。

○佐藤座長 ほかに何かございますか。まだ次もありますけれども、もし何か言いたいことがあればどうぞ。最初ですので、いいですか。

では、また戻ってくることもできますので、それでは議題2の「検討の方向性及び論点」については基本的には御提案のような形で、ただ、少しどこまで膨らませるか。他方で、簡単なもの、分かりやすいものということはあるから、その辺を踏まえながらどうするかということのをこれから考えていければと思います。

では、次に議題3に移りたいと思います。先ほどありましたが、企業のヒアリングをするわけですが、具体的にどんなふうに進めるのか。取りあえずこんなことを伺ったほうがいいんじゃないかというのを用意していただいていますので、それについて御説明をお願いいたします。

○有瀧職業生活両立課長補佐 事務局から御説明させていただきます。

それでは、ヒアリングの際の質問事項の案ですけれども、まず実際にヒアリングに御対応いただく企業や団体、有識者等の皆様の負担にも配慮しつつ、あまり細かいことを聞いていくというよりは、法律の立てつけに即して企業が取組を行っていくに当たっての大切なことであつたりとか、留意すべきことは何かを引き出すようなヒアリングにさせていただくことを念頭に置いております。その上で調査項目を御用意しておりますので、以下御説明をさせていただきます。

まず資料3の「企業向け質問事項」の案を御覧ください。

本研究会で実施する企業、団体等に対するヒアリングのうち、企業向けのヒアリングを行う際の質問事項でございます。

まず冒頭の枠囲みの部分でございますけれども、こちらはヒアリング全体を趣旨として可能な範囲で御社の先進的な取組を御紹介いただくとともに、参考になると思われる自社作成の資料などがあれば御提供いただきたい旨を記載したものでございます。

その上で、質問本体としては計7問、大きく記載をしています。

まず質問1として、各企業の介護両立支援制度の内容を御紹介いただくこととしていま

す。ただ、こちらは前提となる事実確認の質問になりますので、さらっと聞いていきたいと思えます。

その上で、質問2として、各企業が介護離職防止の取組を実施するに当たって留意していること、大切にしていることなどをお聞きしています。この質問が今回のヒアリングの一つのポイントだと思っております、両立支援制度を効果的に実施するためのマインドセットであったり、工夫みたいなものを把握したいと考えております。

次に質問3からですけれども、これは令和6年改正法で導入された3つの措置について、それぞれ各企業で取り組んでいるものがあればその概要であったり、措置の実施に当たってどのような点に留意しているのかということをお聞きするものでございます。

まず質問3ですけれども、こちらは「雇用環境の整備の措置」というものになりまして、具体的には「研修」の実施、相談窓口の設置、事例の収集・提供、利用促進に関する方針の周知、この4つの中からいずれかの措置を講じていただくことになっておりますけれども、それぞれについてどのような取組を行っているか。より効果的に離職防止を図るための留意点ないしは取組を実施するに至ったきっかけやプロセスなどについてもお聞きをしたいと考えております。

質問4については、介護に直面する前の40歳時の情報提供に関するものですけれども、労働者の方々にいわば当事者意識を持っていただくような取組としてどのような点に留意しているかということをお聞きする設問とさせていただきます。

質問5については、個別の周知・意向確認についてです。こちらは質問3と同様の観点からお聞きするものですけれども、従業員から介護の申出があったときに両立支援制度の周知・意向確認を行う際に介護と育児の場合では事情が異なるということも踏まえてどのようなことに注意をしなければならないかということをお答えいただきたいと考えております。

次に、質問6では、以上の3つの措置を実施するに当たって、それぞれの取組の連携であったり全体像、先ほどメンバーの皆様からもありましたけれども、全体の設計として意識していくことを尋ねているものです。これはそれぞれの措置をばらばらに今は実施するのではなくて、相互に連携させて、より効果的な介護離職防止につなげている事例を把握するための質問となります。

最後に、質問7として、これまで質問した事項のほかに例えば制度面以外の職場の風土の形成だったりとか、あとは社員のニーズ把握、働き方全体の見直しなど、仕事と介護の両立支援につながるというふうに考えられる要素があれば御教示をいただきたいと思えます。

続いて、資料4のほうに移りたいと思えます。

資料4については、先ほどは企業向けの質問でしたけれども、今度は団体であったり有識者の皆様向けの質問事項の案です。ただ、大枠は企業向けの質問と共通しておりますので、簡単に概要のみ御説明をさせていただければと考えております。

まずは質問1として、介護離職防止の取組を企業が行うに当たって留意すべき事項は何かというふうに質問しています。先の見えない介護について企業は何を意識しておくべきなのかということの有識者であったり、ケアラー支援団体の皆様の立場でお答えいただくことを想定しています。

次いで、質問2から4までについては令和6年改正法の3つの措置についてそれぞれ取り組む際に留意すべき事項を記しています。その際、企業横断的な視点から、これは好事例であったりとか、またはモデル事例だというふうに考えられる事例があれば御紹介をいただくようお願いをしたいと考えております。

その上で、企業向けの質問事項にもありましたけれども、質問6で3つの措置を相互に連携させて、より効果を上げる観点から留意すべきことは何かというのを質問することとしてはどうかと考えております。

最後に質問7、その他として各団体、有識者の皆様において仕事と介護の両立支援を図ることに関する御意見だったり、もしお考えがあればお聞きすることとしてはどうかと考えております。

事務局からは以上でございます。ありがとうございました。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

ヒアリング先は、1つは企業ですね。企業がこれまでどういう取組をしていたか、今回法改正の対応はどうかというようなお話を聞くということと、あとは団体、有識者については、有識者はこの分野の専門家ということで、団体は経団連に聞くということではなくて、支援の団体ということで、経営者団体とか組合の方にここでお話を伺うということのようです。

では、今、事務局で用意していただいている企業と団体、有識者向けの質問事項で、これは足りないんじゃないかとか、これは要らないんじゃないかとか、そういうことがあれば伺いたいと思います。

では、また戻って池田さんから。

○池田構成員 この後、企業に関してはどの企業に聞くかということと関わってくるのですが、先ほど申しましたようにこの分野は実はもう10年以上の歴史があって、私は佐藤先生と共同研究をやらせていただいています。早くからやっている人は2周も3周もやって、今回の法律に関わることはどうですかというと、もう定着し過ぎてしまっていてなかなか問題意識がなかったりもするので、質問自体はすごく大事なことが並んでいると思うのですが、どういうステージの企業を呼んで話を聞くかによって情報の取れ高が変わってくると思います。

そのときに、やはり企業もそうですし、有識者もそうですけれども、効果を確認しているかということは大事だと思います。先ほど言った介護休業を長くしますとか、いろいろ取組を熱心にやっておられる窓口をつくっていただきますけれども、例えば従業員アンケートで効果を確認していますかとか、先ほどの説明したら不安になってしまうということは、違

うことをやらなければいけないんだけど、周知してセミナーが満席でした、よかった、よかったで、いい取組をしていますと言うと、そういう企業の話は実は2016年改正のときに見た目は立派な取組をしている企業のお話を聞いてみると、では実際にそれを利用してはいるんですかという、あまり利用されていないとか、先ほど言いましたが、今回の前身に当たる両立課の事業の中で、企業でセミナーをやってみると、やはり届いている情報と届いていない情報があったりとか、そういうことが明らかになる。

そうすると、何が大事か。その中で先ほど佐藤座長がおっしゃった、やはり働き方改革と言わないと、幾ら制度の知識ばかりあれしてもやはり実効性が伴わないですねという部分があったので、取組の効果というものを企業なりに、そんなに特別立派なことはやっていなくても、効果検証の仕組みということをどういうふうに考えているのか。

あとは、企業、団体の方も、あるいは有識者の方も同じで、やはり困っているから何とか助けてあげたい。少しでもいいことをしてあげたいというふうにして、こう言ってはあれですけども、物語としてはすごくいい話がいっぱい聞けると思うのですが、それが本当に介護離職の防止につながっているか。

さらに、もう少し言うと、活躍ということですね。例えば、女性の管理職の人は女性活躍政策と絡めるのであれば、管理職としてやりながらもやはり活躍できていますかとかということをやちゃんと確認できることを担保しているかどうかはちょっと確認しておきたいと思います。この分野は即EBPMが盛んだということで、省内でも有名な政策分野です。○佐藤座長 どうもありがとうございました。

効果検証ということですが、ただ、育児であれば男性で育児休業を取りたい人が4割いるけれども、取得した人は1割と、これが埋まれば効果がありますよね。

では、介護休業はどうかなんです。よく介護休業取得率は低いと言うけれども、大事なのは必要な人が取れているということなので、介護休業を取らなくても両立できる支援の在り方があるわけです。だから、仕事と介護の両立の場合、介護休業を取って両立するものだと思っていると介護休業取得率が低いといった議論になるわけなんです。企業の統合報告書などを見ると、育休取得率と併せて介護休業取得率を出している会社が結構多いのですが、あれは誤解なんです。その辺はどうも育児休業と同じように見てしまうということもあるかなというふうに池田さんのお話を伺って思いました。

では、大嶋さん、お願いします。

○大嶋構成員 ありがとうございます。

1つ、ヒアリングに当たってあまり御負担をかけないようにということだったのですが、書いてある内容を見ると、自分がインタビューするとしたら結構時間がかかりそうだなと思っていて、むしろ企業数を増やすよりも大変御迷惑を企業の皆様におかけするけれども、しっかり聞いたほうがいいのではないかというふうに私自身は思いました。

もう一つ、どのステージの企業に聞くのかというお話がありましたが、すごく難しい問題だなと思ってお伺いしつつ、やはり途中経過のところだと効果が出にくいということも

あるので、私自身はある程度長くやってきて、その中で振り返りだったり、ここは失敗だったということが分かっている企業さんにお話を伺うほうがいいのではないかと。その中で、実はこれは効果が薄かったということも聞いていくのがいいのではないかとということが2点目です。

あとはもう一つ、よく言われるのが無関心な人で、研修で渡しても読まないでばたっと閉じてしまう人をどう巻き込むのかというところでの工夫を聞いていくことが、これからコミュニケーションをよりよくしていくという意味でも重要なのではないかと考えました。

以上です。

○佐藤座長 どうぞ。

○菱谷職業生活両立課長 机上配付資料として、ヒアリング先候補というものを入れています。

こちらは、今日時点では企業名を出していいとかということの了解を取っているわけではないので机上配付にさせていただいていますけれども、大体、一当たりしたくらいのところで一応内諾めいたものはいただいているところでもあります。

ここに加えてもうちょっとこんなところもあるよとかありましたら御意見をいただけると幸いです。

○佐藤座長 これは確かにヒアリングをどうするかは難しく、もう一つは、聞いてみるとこれはまずいよねというのをやっているのもあるけれども、まずいよとそこで言うわけにはいかないから、なぜそういうふうになっているのか。

例えば、介護休業期間をすごく延ばしてきたとき、なぜ延ばしてきたのかということは結構大事で、セーフティーネットとして私はあると思うのですがけれども、誤解しているときに、それを違えますよと言うのがいいかどうか。全てについて望ましいという企業だけではないですから、やはりそれはそれで大事だと思うので、どの企業を選ぶかというのは結構大事かと思いました。

では、川内さん、お願いいたします。

○川内構成員 幾つか支援している企業さんの中で、うまくいっているのがどういうところなのかと思いつながりながら今、考えていたのですがけれども、さっき池田さんがおっしゃっていた利用率みたいなところでしょうか。ほかの企業さんも、同業他社がやっているからこれをやってしまおうみたいなところは、あれっというところが本当によくありました。

あとは、よく思うのですがけれども、今、介護で困っている人にフォーカスを当てた休暇休業制度、ないしは支援制度をつくり過ぎてしまって、結局延伸していたりとか、またはおむつ交換研修とかしてしまったりするわけです。これは介護しろと言っていることになっているわけですので、ちょっと待ってくださいということが分かっているか。または、こういう失敗をして立ち直ってリカバーできているかどうかというところが非常に重要だろうというのと、やはりエピソードベースでトップとボトムアップと両方がいろんな変遷をたどって私たちが今、持っているポリシー、つまりその企業の両立、ポリシーをその企

業の言葉で語れるかどうかというのは非常に重要な気がすると思います。

厚労省さんが言っているからとか、制度がこうだからではなくて、うちはこうですということが言えるかどうかというのは、本当に手あかがついたものとしてすばらしいかと思っています。

以上です。

○佐藤座長 なかなか難しいですね。基本的には介護の課題に直面しても、本人が仕事を続けたければ両立できる仕組みがあって両立できている。

もう一つは、まだ介護の課題に直面していないんだけど、自分も直面したらあの人のように両立できるなという安心感を持てるということかなと思います。

ただ、他方で介護に専念してというのが悪いわけではないんです。分かっているわけですね。だから、そこがなかなか難しく、両立を必ずしろというわけではなくて、自分は親の介護をしたいんですよというのが悪いわけではない。

ただ、本人が仕事を続けたいかどうかですね。それが非常に難しいところがあるので、どうするかということはあるかなと思いました。

それでは、佐藤さん、お願いいたします。

○佐藤構成員 ヒアリングの企業の中に、中小企業が入ってくると思っております。中小企業と申し上げましても、10名の企業と100名の企業で全く課題感が異なっていると思いますので、中小企業については率直に企業規模に応じてどこが一番困っているか。ここに運輸業の会社さんも記載されていますけれども、運輸などはかなり苦勞されている最たる業界かと思っておりますので、そこをきっちり聞いたほうがよろしいのかなと思っております。

併せて、介護をやられる従業員さんとともにいくには、やはり柔軟な働き方が浸透されていることが非常に重要になっているかと思ひまして、この点もしっかりお聞きしていくことが必要かと思っております。

以上です。

○佐藤座長 これは中小企業を入れてということですね。

では、菅村さん、お願いします。

○菅村構成員 ありがとうございます。

私も、制度はどんな制度が入っているかだけではなくて、実際にそれが使われているかどうかというのが重要だと思ひまして、可能であれば実績を見るのが大事なのかなと思っています。

それで、労働組合としてはずっと介護休業期間を長くしろと言ってきたのですが、今はなかなか介護の事業者が見つからなくて、93日だと足りないということが現場からはあって、だから無制限に長いほうがいいのかということそうではないと思ひますけれども、93日では実際に足りないという声があるということはあるのかなと思ひつつ、休業しなくても時短であるとかリモートワークなどで両立されている方で、それをどうやって両立しているのかという事例が大事なのかなと思ひます。

あとは、相談窓口として上司に相談するのか、人事部に相談するのか、ではその窓口が実際にどう対応して、本人との関係だけではなくて、例えば早く時短で帰る分をどうその周りに仕事を振るかという感じ、ではそこの仕事の割り振りをどうしているのかとか、そういう辺りも聞けるといいのかなと思っています。

育児もそうだと思うのですが、特に介護で休業したいとか、ちょうど介護を抱える世代がそういう管理職層なんだと思っています。管理職層になってきたときに、自分の持っている仕事をどこにどう振り分けて全体でシェアしながらうまく回していくのかというのを単純に自分の上司、さらに上の部長などと相談するだけでいいのかというのはちょっとあって、そういう辺りも聞けるとよろしいのかなと思っています。

○佐藤座長 やはり個別周知なり、そういうことの対象は管理職層が多いんですよね。だから、ここは子育てとは対象が違って、やはりこれまであまりワークライフバランスを考えてこなかった。働き方改革は部下のためで、自分のためではないというふうに思っていない人たちが介護の課題に直面する。管理職になると会社であまりそういうことを言わないという可能性も高いんです。その辺のことはすごく大事なことかなと思いました。

あとは、子育ての場合は人事も組合も、あるいは社員や組合員が相談を受けて、ある程度こういうことが大事ですよという情報提供はできますよね。育休を取ったら短時間勤務で、保育園に預けて復帰したらこんな課題がありますよ。小1の壁とか何とかですが、介護はなかなか難しいですね。一般化するのは結構難しく、まず親の状態は認知症があるかないとか、要介護度がどうかとか、社員の方が親と同居しているのか別居なのかとか、あるいはきょうだいがいて、つまりほかの人にも頼れるのかとか、組合せはたくさんあるんです。

ですから、企業の情報提供も子育てと同じようにできるかどうかなんです。ある程度、本人が必要なところは相談しながら、親の状況を踏まえてマネジメントするということが、情報提供も子育てのほうでやれと言っても企業は困ってしまうのではないかな。そんな個別対応できないと思うので、その辺も基本的には社員が自分で両立できるような情報提供で、こういうふうに両立してくださいと、あなたはこうすればいいですよという情報提供まで期待される、あるいは期待するのはちょっと難しいかなと、その辺も企業に分かるようにしてあげるといことは結構大事かなと思います。どうも子育てのほうで考えてしまうところがあるので、どうもありがとうございました。

では、原田さん、よろしくお願ひします。

○原田構成員 ありがとうございます。

企業向け質問について、企業の育児・介護の両立支援の取組を聞いている中で、例えば、育児では育児を抱える方と一緒に職場で働く方、周囲の社員に対して手当を出すといった先進的な取組もあります。他方で介護についてはどうなのか、同じ職場で介護を抱える方を支える周囲の社員に対する支援策についても、参考としてお話がうかがえるとよいと思います。

○佐藤座長 一巡回だったので、また何か、これは後で始まってから途中で修正というか、こういうことをやはり聞いたほうがいいというのはあると思うので、途中でこんなこともということが出てくるかと思いますが、今までのお話を伺っていかがですか。企業向けなり、団体、有識者向けで、やれるかどうかは別ですが、こんなことを聞いたらいいいのではないかということがあればどなたからでも。

では、どうぞ。

○池田構成員 多分、今回の改正との関係で言うと、まずちゃんと周知できているのかというところがファーストステップとしては大事で、この改正が始まったときには今まであったのがセミナー手挙げ式でやっています。要するに、セミナーはやっているけれども手挙げ式で、全員にちゃんと周知していないということもありますし、先ほど制度が利用されているか。利用できることは大事だけれども、利用率が高ければいいというわけではないというときに、やはり何か困ったときにカードとしてちゃんと社員の手元に制度の知識が渡っているかどうかということは最低限確認したほうがいいと思います。

そうすると、企業としては先ほど言いましたが、ちゃんとやっているつもりでも届いているかどうかを従業員アンケートとかで確認していますかということはすごく大事だと思いますし、介護休業の趣旨についても先ほど言いました体制に時間がかかるから、つまり今、介護人材は不足しているし、なかなか今までどおりいかないから延ばしますよと、これは言うなれば趣旨に沿っているわけですから、なぜそういう制度をつくったのかということがちゃんと説明できて、それがちゃんと社員に伝わっているかどうかですね。

だから、先ほど川内さんが言った、我が社の両立ポリシーと言ったときに、なぜ我が社の介護休業制度は1年なのかというと、それが説明できるし、社員もそれを理解できている。分割回数を細かくしているのはなぜかといったら、会社が説明できるし、社員もそれが理解できているということがまずちゃんと伝わっているかどうか。

そこがあやふやな会社が多くて、制度はあるけれども、なるべく使わないでくださいとか言っている。どちらなんですかという話になるので、今回の周知と意向ということと言うと、その認識共有がちゃんとできる仕組みがあって、できているかどうかを確認してくるということは法の実効性の上で大事なかなと思います。

○佐藤座長 いかがでしょうか。今日は1回目なので、全部皆さんの御意見どおりやれるかは別として、いろいろ伺っておいてやれるところをやっていくということになると思いますが、いかがでしょうか。

○菱谷職業生活両立課長 事務局からですけれども、いただいたいろいろな意見がありまして、紙で聞くことと、それからヒアリングを通じて聞くことがあるかと思っています。それで、効果検証みたいな話とか、あるいはどれくらい利用しているかとか、対象者は実際に制度の対象で、例えば研修は誰を対象にしているかとかは質問項目に書いてあったりします。そうすると、どういう人がどれくらい受けているかは把握することが一応できる形でお答えいただこうと思っています。

あとは、実際にヒアリングを通じていろいろ聞きながら聞き出しつつ、ヒアリングの中で関連する資料があったら後で送ってもらえますかというようなやり方をしながら、紙でこれ以上求めると断ると言われるのを心配しているというところもあります。そんな状況です。

○佐藤座長 介護保険制度と育児・介護休業法上の介護休業、介護休暇は対象が違うんですね。それで、今回の高齢者介護で社員が離職しない。これは悪いわけではない。

ただ、御存じのように介護休業は高齢者介護だけではないんです。常時介護を必要とするというのが2週間以上続いた場合、介護休業や介護休暇ですからお子さん、孫まで取れるんだけど、これの情報提供をやるべきかどうかなんです。この情報提供をすると、ますます高齢者介護だというのが社員の間に浸透してしまう可能性があるんです。だから、ここは非常に難しいんだけど、あまり幅広に情報提供すると分からなくなってしまうということもあって、就業規則にはそう書いてあっても介護休業、介護休暇は高齢者介護だけではないよということを人事の人も知らなかったですね。だから、ここをどうするかということなんです。

あとは、介護保険制度も65歳以上の高齢者だけではなく、40から64歳の特定疾患もありますよね。この辺の情報提供までやるかどうか。そうすると広がるんだけど、逆に限定してしまうと介護保険制度も高齢者介護ですよ、介護休業は高齢者介護ですよになってしまうのいいのかどうかということもあるかなというのはちょっと悩みどころで、悩んでいます。

○池田構成員 多分、今回の改正は障害児とか医療的ケア児の問題が研究会でも議論されて、改正法でも審議されたというふうに記憶していますが、これは子育ての制度とどうミックスしてやるかという別の運用が必要になるので、ここで切るという意味ではなくて、子育てのほうの制度周知の話の中に、お子さんに障害があったりする場合は介護のほうの制度も使えますよという形で周知するほうがシンプルに伝わりやすいのではないかという印象があります。

あとは、中途障害とかの場合がもう一つありまして、交通事故とかで半身不随になったりとか、そういうケースもあると思うのですが、そこはどうなのでしょう。つまり、ジャスト40歳に限定するか、40歳としつつその前後の年齢も対象に加えるとか、何かそういう工夫の中でやっていくという話になるのかなと思いますけれども、いかがですか。

○菱谷職業生活両立課長 御指摘の御意見に対しては、我々もそれほどどこかで必要とは思っています。

ただ、最初からそれをやってしまうと、というところもあるので、まずは少し限定して議論を開始しつつ、どこかでそういうことも重要だと言っていくことは、バランスとしては重要だと思っています。

○佐藤座長 基本的には、高齢者介護でいいと思うんです。だけど、それだけじゃないよ、それだけだと伝わってしまうとまた問題なので、そのバランスを取りながらと思います。

ターゲット層として、明らかに高齢者介護のほうが絶対多いのは間違いないので。

それでは、前半のほうでも何か言い残したことかあれば、議題の2のほうはいいですか。

事務局から、今までのところは特にいいですか。

それでは、ちょっと早いですけれども、今日はこの研究会で最終的なアウトプットとして何を出すかということで、その支援ツールですね。ガイドライン、名称はどうなるか分かりませんが、特に中小企業も含めて今回の法改正対応について少なくともこういうことをやってくださいということが分かるような支援ツールをつくる。そんなに難しいものではなくて、ただ、もうちょっと詳しいということもあるかも分からないので、これまでつくったものを少しリンクさせて、もうちょっと知りたいと言えればつながるものまで含めたものはつくりたいということですね。

そのために、企業ヒアリングなり有識者ヒアリングをこれからやるということで、大体事務局が御用意いただいた内容で進めたらいいのかなと思います。

○菱谷職業生活両立課長 一応、今の議論を踏まえてまた検討していきたいと思っておりますが、もしヒアリング先の候補とかで、こんなところもあったほうがいいよとか、ここはつてがあるけれども私はコンタクトできるよとかという申出がありましたら積極的にいただくと、我々は大変助かります。特に中小とか、10名とか言われると、さすがに事例を拾ってくるのも結構難しかったですので、何社かは想定しておりますけれども、もしおありになればこちらに御教示いただければ、つないでいただくとありがたいと思っています。

それからもう一つ、成果物をつくっていく上での参考になる資料として今回参考資料2というものをつくっております。こちらはパワーポイントというか、PDFの資料に、リンクが貼ってありますが、リンク先をクリックしていただくと当該資料に飛ぶようになっています。

それで、時期も書いてありまして、改めて例えば動画などを見ていきますと結構古かったりするものもあつたりしますので、そのときには多分すごくよかったんだと思うのですが、今はまずこれを載せていますが、最終的につくっていくときには駄目なものは切っていくということだと思いますし、いいものを残すということで、いいものであってもまだ足りないというのだったらつくるといことになるかと思うので、それはこの研究会を踏まえて委託事業等も活用しながらつくっていくということになるかと思います。

ですので、こちらは並行してということになりますけれども、参考資料2を御参照いただいて、これは駄目だなとか、これはいいねとか、このポイントは重要だよねということがあつたら、適宜事務局のほうにコメントいただければと思います。

○佐藤座長 そういうものをつくっていけば、特に40歳の情報提供は外部の研修機関のものを使うというのは結構あるんだけど、ただ、問題なのは自社の制度を説明しなければいけないですよ。だから、外部のものは法定の説明はされているんだけど、自社が法定どおりならばいいのですが、ここは結構誤解があつて、情報提供はしています。

だけど、内容は自社と違って外部のものを使っていますと言うとずれてしまう可能性もある。これは厚労省も同じで、厚労省は法定どおりつくるんだけれども、その辺は厚労省でも自社の制度が違えばそれを説明してもらおうということがなかなか理解されていないケースもあるかなと思います。

それでは、この後に整理して質問事項を確定して順次ヒアリングの調整をしていただければと思います。ヒアリングは決まれば皆さんに御連絡し、対面で来られれば別ですけれども、オンラインの場合は参加もしやすいと思いますので、参加できるときは事前に連絡していただければと思います。

それでは、局長がいらしていますので御挨拶いただければと思います。

○田中雇用環境・均等局長 田中でございます。

すみません。国会対応がありまして今になってしまいました。もう既に今日の活発な議論が済んでしまったようで残念ではあるのですが、議事録でしっかりキャッチアップをさせていただきたいと思っております。

介護の両立支援の具体化ということで、私どもは法律の中で介護についてもしっかり制度としては充実させてきたと思っているのですが、やはり知らないというお声が多かったり、どうしても育児のほうに企業さんの取組を注力されてきたり、私たちが聞くのはそちらが多かったというのものもあるかもしれませんが、そういうことで介護についてもしっかり目を向けてもらって、うまく制度を活用していただくということをしっかり現場レベルで定着をさせていくために、どのようなツールがあって、どのような周知をして、どのような工夫ができるのかということについて議論していただく会だと思っております。

そういうわけで、ヒアリングはここにお呼びする以外にも事務局でやって、可能な方に御参加いただくということで、広く事例もお伺いをしたいと思っておりますので、どうぞこれからよろしくお付き合いをいただければと思います。

遅れてすみませんでした。

○佐藤座長 では、よろしくサポートをお願いします。最後に事務局から次回の日程について御説明をお願いいたします。

○有瀧職業生活両立課長補佐 ありがとうございます。

本日は皆様、誠にありがとうございました。次回の日程につきましては、5月14日水曜日10時から12時を予定してございます。開催場所等につきましては、事務局から追って御連絡をさせていただければと思います。

ありがとうございました。

○佐藤座長 それでは、少し時間は早いですけれども、質が高い議論ができたし、効率よく運営できたかと思っておりますので、また次回以降も御協力いただければと思います。

どうもありがとうございました。