

2025-5-14 第2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

○佐藤座長 定刻になりましたので、ただいまから第2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」を始めさせていただきます。

本日、田中雇用環境・均等局長は法案審議のため欠席になります。

皆様には御多忙のところ御参集いただき、本当にありがとうございます。

本日は、昨年5月に成立した育児・介護休業法の一部改正法が今年の4月から本施行され、仕事と介護の両立支援に関して3つの取組が企業に求められるようになりました。

1つ目は、介護に直面した労働者が介護の課題があるということを申し出た場合の個別周知・意向確認。

2つ目は、介護に直面する前の早期の情報提供、両立支援制度等々についてですね。

3つ目は、介護休業、介護両立支援制度等に関わる雇用環境整備の措置。

これらが義務づけられました。これらの取組が法の目的である介護離職防止につながるようになるために、各企業においてどのような取組をすることが効果的なのかを確認していくことが重要だろうと考えています。

そういう意味で、本日は介護両立支援に取り組まれてきた先進企業の皆様や、介護離職防止に向けた研修、あるいは支援等を行ってきた有識者の皆さんをお招きして、そのような取組についてヒアリングをし、構成員の皆さんと議論していければと思います。

まず、先進企業の皆様として本日は花王株式会社の齋藤様、次いで株式会社白川プロの白川様に企業における取組の工夫、重視されている点についてお話を伺えればと思います。よろしくお願いします。

2社の取組に続いて、介護離職防止に向けた有識者として、株式会社ベネッセシニアサポートの井木様、続いて一般社団法人介護離職防止対策促進機構の和氣様から、それぞれ企業からの相談等への対応やその際の留意点、工夫している点についてお話を伺えればと思います。

本日は、ただいま御紹介しました4名の方に本当に短くて済みませんが、それぞれお一人当たり15分程度で御説明いただいて、4名の方にお話しいただいた後、まとめて構成員の皆さんから質疑する時間を設けたいと思います。ですので、これはなかなか難しいですが、忘れてしまうかも分かりません。

ただ、他方でこのことについてはAさんとBさんというような共通した課題もあると思いますので、そのような形で議論を進められればと思いますので、利点とマイナスもあるかも分かりませんが、御了解いただければと思います。

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、撮影はここまでにさせていただきます。よろしくお願いします。

それでは、本日の議題に入りたいと思います。先ほど御説明しましたように、それぞれ

15分ずつ御説明いただいて、構成員の方と議論としたいと思います。

それでは、最初に花王株式会社の齋藤様から御説明をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○齋藤様 花王株式人材戦略部門DE&I推進部の齋藤と申します。

それでは、花王の介護両立支援の取組について御紹介させていただきます。

次をお願いします。

花王グループでは、未来の命を守るという中期経営戦略の実現に向けたビジョン実現に向けた価値創造サイクルの出発点に、社会活力の最大化に向けた人材戦略を位置づけています。その人材戦略において、DE&Iは人材戦略の基盤である公平な機会の提供に向けた活動の一つとして位置づけています。

次をお願いします。

社員に向けたDE&Iについては、多様性が強みとなっている花王グループの実現を目指し、物の見方や判断の仕方など、内面的な多様性である認知的多様性を組織の中で高めること、そしてその認知的多様性を組織の強みにすることに向けて、DE&I視点の人材開発、多様な社員の活躍推進と職場環境整備、そしてDE&Iの教育啓発とインクルーシブな組織風土の醸成に取り組んでいます。介護両立支援は、その中の重点テーマの一つに位置づけています。

次をお願いします。

2009年に介護を担う社員の増加に向けて介護両立支援施策の拡充を考えまして、介護経験のある社員に対し、アンケートやヒアリングを行い、介護の実態や仕事と介護の両立をする上での課題について確認をいたしました。

その結果、社員が介護両立をしていく上での課題として、心理的負担、時間的負担、そして金銭的負担があるということが確認されましたので、それらに対し、これまで様々な支援策を拡充してまいりました。

次をお願いします。

それらを含めまして、現在では「介護両立支援の方針と全体像」を以下のように整理しております。

「両立支援基本方針」である、「社員1人ひとりが仕事と生活を両立しながら、意欲と能力を存分に発揮して活躍することを支援します。」をベースとして、介護両立支援策については一人ひとりが自ら主体的に行動できる・お互いさま意識を持って助け合えることを目指し、当事者の自助努力への支援とお互いさま意識の醸成に向けて両立支援制度の拡充や経済的支援、情報提供や相談、職場コミュニケーションの支援、そして管理職が多様なメンバーをマネジメントする力を向上するためのダイバーシティマネジメントの浸透、そして制度を活用できる風土の醸成に取り組んでいます。本日は、これらのうち法改正に関わる内容について具体的な事例を御紹介いたします。

次をお願いします。

初めに、柔軟な働き方と両立支援制度です。介護の事情と仕事の両立を可能とするため

に、働く時間や場所のフレキシビリティを向上すること、介護しながらも意欲高く「働くこと」の支援を拡充しています。

主な制度としましては、最長1年まで取得可能な介護休職、年間5日間付与される有休の看護・介護特別休暇に加えて、同一の介護について40日間付与される有休の特別休暇制度を導入しています。

併せて、介護などの事由を問わず、誰もが使用できる月間フレックス制度や在宅勤務制度、そして育児や介護の事由限定とはなりますが、遠隔地勤務制度を導入しています。

有休の制度の導入により、社員が給与の減少を気にすることなく制度を活用できるようにしていることに加え、有休の付与上限日数等につきましては周囲者とのバランスも考慮しています。また、全社員対象の制度を拡充することで全社員の働きやすさの向上にもつなげています。

次をお願いします。

こちらは、それらの制度の利用状況について簡単に御紹介します。

花王では、介護休職が介護をするためではなくて、仕事と介護の両立体制を整えるための休みであるということの啓発を進めておりますので、介護休職を取得される人数はそう多くはありませんが、有休の特別休暇を活用されている方が多数いらっしゃいます。現状は月間フレックス制度や在宅勤務制度と、この有休の特別休暇制度を活用しながら両立している社員が多いと考えております。

次をお願いします。

「情報提供・相談・コミュニケーション支援」については、1つ目は自助努力のベースは介護に関する知識を得ることという考えの下、社員が介護に直面したとき、またはする前に基本となる情報をいつでも得られるようにすることを目的として、介護両立ハンドブックを作成しています。ハンドブックでは、社員が介護に直面したときにまずどうしたらよいのか、どこに相談できるのか、どのようなときにどのような制度を使えばよいのか、また両立に向けた職場コミュニケーションはどのようにしていっていいのかなどが分かるように、会社と行政の介護情報や知見を集約し、23年に10年ぶりに全面リニューアルをいたしました。

作成に当たっては、介護支援制度を上手に組み合わせて活用できるように、介護の時期に合わせて利用できる制度の活用事例を紹介したり、必要書類や給与の取扱いなど、社員からの問合せが多い事項をあらかじめ記載しています。

また、制度活用や職場の協力体制を構築するための社員向け、上長向けの手引を追加しました。これまで社員向けや人事向けなど、複数に分かれていた情報を一元化したことで、社員が情報にアクセスしやすい環境となり、また、現在では人事担当者も社員からの相談対応にこのハンドブックを活用しています。

次をお願いします。

2つ目は、相談窓口です。自助努力における心理的負担の軽減と両立体制の構築に向け

て相談ができるように、相談体制を整備しています。相談の内容に応じて各種相談窓口を設置し、相談先の周知も進めています。会社の両立支援制度や共済会の制度、または制度の利用申請などに関する相談は、各事業場の人事が相談窓口として対応しています。

介護保険制度やサービス内容など、介護そのものに関する相談については地域包括支援センターを案内しています。併せて、共済会の福利厚生でも介護に関して相談できるような各種外部の専門の相談先と提携をしております。また、介護に関わる例えば職場や仕事、キャリアなどの悩み事に関しては花王こころの健康相談や社内カウンセラーを御案内しています。

これらの相談窓口については、先ほどの介護両立ハンドブック内で場面に応じた相談先を案内しています。

次をお願いします。

3つ目が、介護両立セミナーです。自助努力のベース及びお互いさま意識の醸成に向けて介護に関する基本知識を広め、当時者社員の不安軽減と適切な行動の後押し、また周囲者社員の理解と職場の円滑な運営促進に向けて、任意の研修として定期的に実施しています。

セミナーでは、介護に関する考え方や介護の準備、ステップ、課題、公的及び会社の支援制度の活用方法などを外部の専門から学び、様々な事例を知ることができるように、毎年様々なテーマを設定して開催しています。

テーマについては、社員が知りたい情報をアンケートなどを基にして設定しております。2022年には会社の制度を社外の専門家の視点で解説した回も開催しました。その会では、管理職向けにメンバーを介護離職から守るためのポイントといったような内容も盛り込んでいます。

併せて、Q&Aコーナーを充実させて様々な事例を知る機会としたり、3時間のセミナーを入退場自由として参加しやすい形式にしたり、または家族とともに視聴していただけるように年末年始休暇を含めて録画を配信、また、会社の制度や公的介護制度についての回は録画を買い取りまして社内のイントラネットで常時公開するなど、社員がアクセスしやすいような、活用しやすいような工夫をしております。

次をお願いします。

職場コミュニケーション支援に関しては、当時者の希望に沿った両立体制の構築と職場の円滑な運営促進に向けて、当時者と上長の適時適切なコミュニケーションを実現するためのツールを提供しています。

先ほど御説明しましたとおり、両立ハンドブックにおいて当時者向け、上長向けの手引を掲載しており、当時者向けには介護に直面したときにどのようにしたらよいかなど、ステップに応じてどのようにしたらよいかという内容に加えて、介護休職が介護をするためでなく、介護両立体制を整えるための期間なのであるというような説明を加えています。

上長向けには、メンバーから一報を受けたときどうするかや、メンバーの働き方や職場

運営の調整をする必要があるよといったようなことを説明しています。

併せて、当時者と上長の面談で活用いただく面談シートも作成しています。こちらは面談で共有する内容を整理したものとなっていて、介護の状況や両立する上での働き方や職場での配慮の希望、利用したい制度などはこの面談シートに沿って上長と当時者が会話をしていくことで抜け漏れなくスムーズに対話ができるようなものとなっています。

次をお願いします。

管理職向けには、当時者社員の両立支援と職場の円滑な運営促進の鍵が管理職であるという考えの下、管理職がダイバーシティマネジメントの意義や知識、スキルについて学ぶ機会を各種提供しています。外部専門家から学ぶセミナーや必修のeラーニング、そしてクイズ形式で気軽に学ぶものなど、様々な方法を組み合わせて管理職の理解を進め、多様なメンバーのマネジメントにおける対応のレベルアップを図っています。

次をお願いします。

制度を活用できる風土の醸成については、介護に関する会社の方針や制度、介護両立について周知することでお互いさま意識を醸成し、制度を活用しながら仕事と介護を両立する社員が仲間にいることを当たり前にするということを目的に、全社員向けの啓発を行っています。

例えば「介護の日」に連動した特設ページを公開し、その中では会社の介護に関する方針や考え方、または介護両立ハンドブックの紹介やそのほかのお役立ち情報の紹介などを行っています。また、社員が休み時間などに気軽に学んでいただけるように、ショート動画などを作成して公開もしています。

現在は、介護両立をされている社員の事例紹介の記事を作成しているところでして、このような形で全社員に向けて啓発コンテンツを定期的に発信していくことで、介護両立を身近なものとして、育児と同じように制度を活用しながら両立していくことを当たり前にする風土の醸成を進めています。

次をお願いします。

最後ですが、「40歳での情報提供」については介護が始まる前に会社の方針や制度、コミュニケーションフローなどを案内する。特にメンバーの両立を支援する管理職に対し、定期的な案内発信の機会とすることを狙いとして実施しています。

40歳を迎える社員と管理職に向けて、両者に送られていることが分かるように個別メールを発信しています。これにより、当時者だけでなく管理者に対しても案内を発信することで、管理職の理解向上と、当時者が上長に相談しやすくなるような風土醸成を進めております。

以上、御紹介を終わります。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

それでは、続きまして株式会社白川プロの白川様から御説明をお願いいたします。

○白川様 おはようございます。株式会社白川プロの代表取締役社長をしております白川

といいます。よろしくお願いいたします。

我が社は主にNHKの下請ということで、テレビのニュースとかドキュメンタリー番組の映像編集や音響効果ということを手がけている会社です。その中で、10年ほど前から介護と仕事の両立支援ということには取り組み始めておりますが、一つの大きい理由としてはそういうテレビの業界というのは結構ブラックではないかというような印象を持たれがちかなというところで、そこを比較的以前はだから仕方ないよねという空気はあったのですが、本当にそこが仕方ないことなのか、工夫次第で私たちも仕事の誇りを持ちながら、やりがいを感じながら、でも働きやすい職場というのはつくっていきけるのではないかということを考えてワーク・ライフ・バランスというところを職場環境とか働きやすい環境ということも含めてやり始めたということがあります。

その中で、介護と仕事の両立支援ということで、これから先、介護を理由に大量離職時代がやってくるよという警鐘を鳴らすある雑誌の記事を見たときに、我が社はまだ関係ないかなと初めは思っていたところだったのですが、よくよく会社の人数というか、年齢構成とかを指折り数えてみると、そんなにのんきにしていられないなということを考えました。

それで、我が社の映像編集と音響効果というのは比較的プロフェッショナルというか、職人というか、そういうような業務ですので、やはりある程度のスキルというものを年とともに重ねて、本当にプロフェッショナルとして活躍している社員が家庭の事情ということを経由して退職をされるというのは会社にとっても非常に大きな痛手になるということも理由の大きい一つだったと思います。

それから、やはり中小企業ですから社員の顔が見えやすいというところがあります。そういう中で、この社員、あの社員、こういう人たちが介護を理由に退職した後、自分の人生どうするのということも考えるきっかけとなっております。

そういう中で、では今はつらい時期を乗り越えることが工夫次第でできて、乗り越えた先にまた自分の活躍するフィールドというものが会社として用意されているとか、残っているということは大切なかなということで、こういうものに取り組むようになったというのがきっかけとなっております。

それで、取組に関してはお手元にあります資料を御覧になっていただければと思います。順を追って大きい字で書いていただいているところ、太字のところだけ御説明させていただきます。

支援制度の概要についてということで、介護休暇に関しては法定の倍というようなところで設定しております。

それから、積立有給休暇というのを会社としてはつくっております、年次有給休暇が大体最大20日ありますけれども、社員によってはやはり消費し切れない、消化し切れないという社員も多い中で、2年で失効してしまう有給休暇というのをどんどん積み立てて、最大40日まで積み立てることができます。これを介護休暇、そのほか病気と治療とか育児

の休暇としても利用することができるのですが、このところは有給休暇として利用ができますということです。

それから、休暇に関してですけれども、介護休暇ですね。積立有休とは別に介護の休暇というものを取得した場合に、我が社としては基本給の8割を支給することをしておりません。それで、各手当は全額支給ということになっております。

これはなぜこういうことになったかという、やはり社員のほうから制度を導入したときに、そういう制度を立派に導入されても結局お給料はないんだよね、お金を払ってもらえないんだったら休んでもちょっと困ってしまうんです、休みたいのはやまやまですけれどもというような話が出てくる中で、やはり会社としてある程度の支援はするべきだなと思いました。

ただ、100%の有休にすると、その休んでいる人たちの穴埋めをした人たちが若干不公平感みたいなものを持つというところが正直あります。自分たちは頑張って穴埋めしてあげているのに、その人たちは100%の有休で休んでずるいよねという気持ちが出るのであれば、やはりそのところに少しの差異はつけておかなくちゃいけないかなということで、8割の支給になっているというところですよ。

細かい制度に関しましてはお手元の資料のほうにもありますけれども、我が社で社員に配布しているパンフレットのほうに書いてありますので御参照いただければと思います。

それで、取組の中で留意していることですが、やはり自分で介護をし過ぎない。何でもかんでも自分がやらなくちゃと思うと、非常に社員たちも疲弊していくし、どんどん思い詰めていってしまうというところで、会社に来て仕事をするということが逆に心の支えというか、気持ちの転換になったりするということはあると思います。だからこそ、本当にそこだけ一本にずっとフォーカスするのではなくて、会社は気晴らしというところちょっと言い方があれかもしれないですけども、そういうことをしながらちゃんと両立していくといいですよということであったりとか、花王様のほうでもお話をされていましたが、お互いさまということは本当に大切にしているところですよ。

会社として、介護というのは決まっていることは何もなく、親がどういう状況で自分がどういう状況かによって本当にケース・バイ・ケースなんですけれども、そういう中で会社がどのような支援ができるか、いろいろな選択肢をつくることによって、あなたはどのような働き方だったら続けていけるのかというところを提供できるということを大切にしています。

あとは、この制度を導入する前というのは介護の問題は全くなかったわけではないです。介護を理由に退職した先輩も思い返してみたらいたなと思いますけれども、当時は介護の問題というのは極めてプライベートな問題で、個人が解決しなくちゃいけない問題ということが当たり前になっていましたけれども、そのところに会社が支援をするよということ伝えることで相談がしやすい。

黙って休んで、ただ頑張って親の介護をしていると、周りの人たちは、何だろう、あの

人は最近休み過ぎだよねとか、そういう空気になりますけれども、逆にそれを伝えることで、あの人は今、親御さんの介護をしているから休んでいるんだな、早退があったり午後出勤とかがあったりするんだなということを分かってもらうことで、逆に職場自体が納得感を持ってその人の介護と仕事の支援、両立というのを支えてあげられる、理解してあげられる空気ができるということが大切かなと思っています。

それで、該当し得る制度ということで質問3というところですけども、研修に関しては我が社も10年前からやっております。それで、実はくしくもベネッセシニアサポートさんのお力を借りて研修をさせていただいているのですが、初めの頃は年に2回ということで、お盆とお正月、盆暮れ前に実家に帰る人がいるタイミングで研修するといいよということで年2回やらせていただいておりますが、さすがに我が社はあまり大きい会社ではないので、その研修の時間を取ってそんなに来られないよという社員も多かったりとか、参加の比率が非常に高くないというところもある中で年1回にしようかということで、今は年1回でやらせていただいているところです。チラシが添付の資料としてありますので、こちらを御参照していただければと思います。

内容に関しては、介護に直面したときにまずどういうことをしたらいいかという入門編があって、その次の年にはお金の話をしたりとか、介護をする側の心の健康とか、いろいろなテーマでやっておりますが、何年かに1度はやはり入門編というところに戻るというような感じで、毎年同じことを聞かされていてもみんなだんだん興味がなくなってきてしまいますけれども、いろいろな角度で伝える。だけど、何年かたつと新たに親の介護に直面する方もいらっしゃるということで、またひとつ新しいところでベーシックなものをお伝えしたりとか、そういうようなことをしています。

それから、研修に関してはもちろん希望者が一番なのですけれども、そのほかに40歳になった社員とか、管理職が自分の部下がそういうふうになったときにどう対応したらいいかということも分かっていたきたいということで、そういうところの社員にも声をかけながら研修をやっているところです。

それで、介護相談窓口を伝えるというふうにありますけれども、今日同行してもらっております風張が我が社の介護相談窓口ということで、社内の制度にも非常に精通しておりますし、社会保険事務をずっと長くやっているということで、まずワンストップの窓口として、何かあったときには風張さんに伝えてねというようなことを各上長も共有しております。それで、会社の事務所に電話がかかってきて、風張さんをお願いしますと言って直接風張さんに話を聞いてもらって、風張が制度について、会社はこういうことのサポートができるよということを伝えたりとか、もしかすると勤務の変更、部署の異動が必要だということであれば風張のほうから上長であったりとか、人事であったりとか、経営陣であったりというところに相談が来るというようなことをしております。

相談体制は続いて2番のところもそうですけれども、そういうふうに取り組んで、とにかくやり方はいろいろあるんだよと伝えることを大切にしているということです。

それで、方針の周知ということでいえば、私がまだ取締役だった頃ですけれども、社長の名前を使ってメッセージを出しますというふうに伝えて取組のメッセージというものを
出しております。これも資料がついていると思いますので、よろしくお願いいたします。

空気感の醸成というところは、ずっと言っているところですが、やはりお互いさま
ということで、いつか自分もそういうことがあるかもしれないよねということも含めて、
お互いさま意識ということですが、そうは言ってもやはり導入してすぐというのはなかな
かでした。

でも、そういう中で10年やって、あの人はそうやって仕事と介護の両立ということで、
今は復帰したけれども、そういう時期があったよねという実績がだんだん積み重なって
いくということで、自分もそういうことができるんだ、そういう人がいたんだなというこ
とがだんだんにみんなの中での意識の醸成にもつながっているのかなと思っています。

それから、質問5で個別の周知というところですが、何度も言っておりますパン
フレット、これは40歳の誕生日を迎える月に会社のほうから配るということにしており
ます。介護保険の徴収が始まったときをタイミングとして、介護というのは何だろうとい
うのを改めて自分の中に意識してもらうというようなことと、それからやはり40歳くら
いになると親の老いというものが見え始めるというところで、啓発するタイミングとし
ては40歳なのかなということでお配りしているところです。

もちろん、このパンフレットに関しては40歳以下の若い社員でも欲しいよと言ったら
会社からどうぞと言って渡すようにはしていますけれども、40歳になると全員に必ず、
昔は給与明細と一緒に渡すと言っていたのですが、最近給与明細も電子化してしまった
ので個別にお渡しするようにはしていますけれども、そういう感じでお渡しするという
ところ
です。

それから、個別相談で風張のほうからいろいろ説明はしてもらっているところですが
、介護休業で親の介護が93日しかない中で全部終えることはできないよねという
ようなこともきちんと説明して、そのためにどういうふうな制度を整えていくか、自
分の中でどういうふうなやり方、働き方をしていくかということをちゃんと話す、相
談に乗ることをしているというところ
です。

それから、どのようなことに留意しているかということ、介護保険サービス、地
域の包括支援センターとか、そういうところに相談に行ったりして、とにかく自分
で全部やろうと思っても無理だし、自分にも本当にがたがきてしまうというか、
限界はきますから、そういうところをもっともっと人に甘える、人に頼る、会社
もそうですし、公的サービスもそうですし、そういうところをちゃんと頼りなが
らやりましょうねということは毎回伝えているということ
です。

それから、会社を辞めないためにどういうふうにしたらいいかということ
を会社は本当に真剣に考えますということで、実は我が社に非常にアドバン
テージがあるなと思うのは、我が社は24時間365日稼働している会社な
ので、そういう中で本当に丸々の休暇が必要な

のかどうかというと、親を病院に連れて行く時間帯だけ必要だから午後からだったら出られますよとか、そういうような働き方の工夫というのを我が社は実はやりやすいんです。それで、午後からだけ仕事をしたいという人であれば、午後からの勤務が多い部署に一時的に異動するとか、勤務の時間を調整するとか、そういうこともしながら、一時的にそういうことだけれども、元の部署に落ち着いたときには戻れるよという体制もつくりながらという工夫はしております。

そういう中で、やはりそうは言っても欠員みたいになったときに、この人でないとどうしてもできないという仕事をなるべく減らす。属人的な仕事にならないということも意識しています。そういう意味で言えば、プロフェッショナルとしてのある程度のスキルというのはきちんと身につけてもらった上で、この人が昨日はやっていたけれども、今日はこの人が代わりにできますよというような体制をつくるのが非常に大切かなと思っています。

あとは、文章を読んでいただければと思います。

白川プロとしては、花王さんの話をすごいなと思いながら聞いていたのですが、逆に社員の顔が見えているという中で、この人が白川プロで一生働きやすくというか、本当に自分のプライベートとか、そういうことだけで、それを理由に今まですごくやりがいを感じながら大切にしてきた仕事というものを手放さないために会社がどういうふうなものを用意してあげられるのか、その選択肢を増やすということだけを意識しながらやっているのが実情です。

私からの説明は以上になります。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

それでは、続きまして株式会社ベネッセシニアサポートの井木様から御説明をお願いいたします。よろしくお願いします。

○井木様 ありがとうございます。

皆様、おはようございます。ベネッセシニアサポートWork & Care法人事業部の責任者をしております井木みな恵と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

私のほうからは、育児・介護休業法改正に伴う実務的な介護両立支援の具体化に関する内容として、両立支援コンサルタントとして多くの企業様でいろいろな御支援をさせていただきましたので、そこで得られましたニーズであったり知見を含めて御報告いたします。

まず最初は、企業が介護離職防止のための取組を実施していく際に留意しなければいけない点というところでいきますと、私たちが企業や従業員の方々にこの両立をしていくためには大事なポイントは3つあるというふうについてお伝えしています。

まず1つ目は、価値観のところですね。介護というのは家族だけ、子供だけでやらなければいけないものというふうに感じられている方はまだまだいらっしゃいます。そうではなくて、自分の人生、そして自分のキャリアも大事に思って社会資源をうまく活用していいんだよと、こういったところを発信していくことを大事にしています。

そして、2つ目です。介護のいわゆるプレ期というふうに私たちは呼んでいるのですが、親御様が御高齢になってちょっと心配なことが増えてきた時期、これはプレ期になりますが、ここで様々な情報収集をしておくこと、そして家族でコミュニケーションを取っておくことがとても重要だということを伝えています。早い段階から情報をキャッチしておくことが、両立への準備の第一歩というところになっています。

そして、3つ目です。価値観があって制度を使うだけでは両立はできません。風土醸成というところが非常に重要な問題になっていると思います。介護離職者の方々の理由の第一に勤務先の問題というものが挙げられているように、やはり職場の風土としてどういうふうにお互いさまの風土醸成をしていくかというところが重要だ。

この3つの事項をもって企業様、そして従業員の方々に発信をしています。

そして、「雇用環境の整備の措置」の留意点にいきますと、「研修」のところでしょうか。弊社は多くの企業様で研修を開催させていただいておりますけれども、制度の基礎的なところはもちろんなのですが、まず介護が始まったときにきちんとコミュニケーションを取るということです。どれだけアウトプットするか。アウトプットの仕方も含めて研修内容に盛り込まれるといいかと思います。

そして、両立の際のキーマンであるのは管理職の方々になりますので、働き方や業務調整、あとは体調のこと、こういったところをしっかりと目線合わせができるように管理職向けの研修というのはとても重要かと思っています。

そして、介護休業の制度の趣旨についての留意点なのですが、ここはやはり位置づけとしては育児休業と違うんだということをしっかりと伝えることです。弊社のセミナーでも、介護休業というのは育児と同じように使うものだというふうにセミナー中のアンケートの7割くらいの参加者が回答されていらっしゃると思います。やはりこれは本当に大事なポイントとして伝えていただくということです。

そして、プラスアルファで、だからといって絶対使わなければいけないというものでもないんだよというところも併せて言っていただくとよろしいかと思います。そして、やはり休業をすることになったときの給与や賞与のところも心配になられる方がすごく多いのです。ですから、その部分、昇給、昇進のところも併せてしっかりと伝えていただくことが重要だと思います。

そして、「管理職向け研修」の強調すべき内容なのですが、先ほどもお伝えしました両立というのは介護だけではないと思います。育児や治療、様々な理由で物理的、時間的制約がある中で働く部下というのがやはり増えていきますので、なかなか人も採れない中で残されたメンバーでどういうふうにそのミッションをコミットしていくか。そういう目線持っていただけるような内容、ダブルアサインメントや業務の可視化、属人化しない。こういったところも併せて発信していくといいと思います。

そして、「お互い様」の風土醸成をトップダウンで進めていくというところになりますと、やはり心理的安全性の構築がどれだけ必要かということも併せて発信していただくと

よろしいかと思います。

一方で、管理職の皆様も非常に介護に直面しやすい年代ですね。それで、セミナーのアンケートを取りますと、本当に多くの管理職の方々が自分のキャリアと介護の両立が心配と回答されますし、一方で介護を抱えている部下のマネジメントをどういうふうにやっていっていいか心配だと答えている方も平均で7割いらっしゃいます。それだけやはり非常にセンシティブなテーマですし、マネジメントのところは心配な方々が多いので、研修等を開いて情報を発信していただければと思います。

そして、相談窓口の設置のところなのですが、まず介護のことが地域包括支援センター、担当のケアマネジャーさんがいるようであればそういった専門家の方々、そして制度や働き方のことは人事部、このようにちゃんと専門家の人たちに相談していいんだ、一人で抱え込まないでねということを常に発信していくことが重要かと思います。地域包括支援センターの方々やケアマネさんもいろいろな方々がいらっしゃると思うのですが、職場との両立のことも相談したんだけど、なかなか聞いてくれないみたいなケースも中にはお声としてあつたりします。

人事の方々が全部の相談を受けるというのは大変なケースも出てくるのかなと思いますので、仕事と介護の両立相談全般をアウトソースしていくということも選択肢の一つとして望ましい部分もあるかと思います。

そして、ちょっと飛ばして③番のところに行きますと、介護休業取得・両立支援制度利用の事例の収集・提供のときの留意点なのですが、これは当たり前ののですが、本人のプライバシーをしっかりと守って事例提供の発信を行うということです。

そして、可能であればその当事者の当時の上長の方にもヒアリングをしていただいて、当時その方がどんなふうに困っていたかとか、管理職としてどんなふうにコミュニケーションを取ったか、こういったところも併せてヒアリングをして発信をしていただきますと、管理職の方々や従業員の方々、両方の視点で見ていただき、学んでいただくことができるのではないかと思います。

それで、最近ですと、いろいろな目につくところに置く、貼るみたいなこともよくありまして、社食のところに貼っておくとか、ロッカールームに貼っておくとか、地域包括支援センターの詳細をロッカールーム、エレベーターに貼るというようなケースもよくありました。

また、イベント的な形でいきますと、パネルディスカッションは非常に多くの企業様で御要望を多くいただくケースが増えてまいりました。セミナーや研修とかというのは私たちみたいな講師が一般的な情報を伝えることなのですが、一方で従業員の方々は、講師が言っていることは分かった。では、自社でやっている人たちはどんなふうにやっているのだろうというように次の疑問にステップが進むんですね。そういった形で、社内で両立されている方がどんなことで困ったか、どのタイミングで上司に話したか、使った制度はどんなものだったか、こういったところを発信していきますと、いわゆる両立のロー

ルモデルが従業員の方々は見えますので、非常に安心感につながったというお声も結構出てまいりました。

続きまして、利用促進に関する方針の周知というところでいきますと、これも先ほどお伝えしましたように育児休業と異なりますので、介護休業の取得率何%というふうに目標を立てるものではないと思っています。

一方で、制度の利用控えになることも問題かなとは思っていますので、正しく伝えて使い方の事例とかもうまく発信をしていただくとよろしいかと思います。

企業様の方では、やはり何かしらの数値目標を立てたいというお声もあったりするのですが、その場合には介護休業制度の認知度ですね。こういったものが施策前と施策後でどう変わったかとか、あとは従業員や管理職の研修を受けた方がどれくらい増えたか。こういったところも数値目標として当てられてはどうですかというようなお話もしております。

続きまして、3番目ですね。質問3で、40歳等での情報提供の留意すべき点なのですが、徴収される介護保険料の位置づけや、徴収をなぜされているのか、それはどんなふうに使われているのかという流れをやはり把握していただくことが大切かと思います。40歳の方々はまだ早いと思われる方も多いかと思うのですが、介護というのは親だけではないですよね。配偶者だったり、きょうだいだったり、本当に若い方でも急遽、介護に直面するというケースもあるかと思っていますので、介護保険料を払い始めた年齢でしっかりとそこは把握しておくということ。

また、若い年代であればあるほど、育児と介護のダブルケアにもなりやすいという点もありますので、そういったところも併せて発信をしていただくとよろしいかと思います。

そして、当事者意識を持っていただくにはどうしたらいいか。これは若い世代の方々であればあるほど、介護なんてまだ先というふうに思って、なかなか職場風土のところにもつながりにくかったりするので、私たちはセミナーとかでは、先ほど白川プロさんのチラシにもありましたが、タイトルを仕事と介護の両立セミナーみたいにする、興味がある方だけしか来ないんです。それをちょっとキャッチーなタイトルにして、40歳になったら受けてみるセミナーとか、親が65歳になったら受けるべきセミナーみたいな対象であるよというような発信をちょっと工夫したりしています。あとは、併せてチェックシートなども入れたりしながら発信をしています。

そして、情報提供のモデル事例というところになりますと、セミナーは任意型で参加されることが多いので、本当に興味がある方しか来ないので、プッシュ型でいきますと、やはりハンドブックの配布が非常によろしいかと思います。イラストを多目につくったりとか、そんな形で発信をしていただくとよろしいかと思います。

そして、個別の周知・意向確認の実施というところの留意点でいきますと、冒頭にもお伝えしましたが、当事者になったときのまず最初の第一相談窓口というのは管理職である上司の方々になると思うんです。ですから、その上長の方々がしっかりと制度のことを把

握しておくということも大切なのですけれども、一方でソフトの面でいきますと、制度がこういうふうにあるから介護をしても両立はうちの会社ではできるんだよということと、あとは辞めないでほしい、あなたには両立してほしいんだといった発信もやはり上長の方からしていただくとよろしいかと思います。

そして、全体の意向確認する際のポイントとしては、やはり「傾聴・共感」が本当に全てかと思います。御自身の介護経験とか、ネットの情報とか、結構よかれと思って言われてしまうこともあると思うのですけれども、逆にそれがつらかったというお声もあります。

私たちも相談窓口を開設しております、介護をされていて上司や職場のみんなは、在宅介護なんか無理、絶対施設に預けたほうがいい、施設に預けたほうがいいと、毎日心配して言うてくれるんですけれども、それがうちではできないので逆につらいんです。毎日、会社に行きたくありませんという御相談が年に1、2回くらい平均してあります。ですから、よかれと思って言っても、ちょっと声のかけ方というのは考えていただく必要がありますよということも併せて発信をしていただくといいかと思います。

一方で、やはり職場になりますので、この限られた環境の中で仕事をどこまでコミットしていけるかという目線合わせも一緒にしていただきたいと思いますけれども、ここも圧をかけて言うのではなくて、寄り添いながらしっかりとコミュニケーションを取っていただきたいと思います。

そして、労働者が介護に直面した際の申出をしやすくするための取組としては、やはり多くの両立事例の発信を従業員の方々は結構求めている傾向が多いなと思います。先ほどのパネルディスカッションの例ではないのですけれども、もちろん情報としてはキャッチアップをいろんなセミナーや研修やeラーニングでできますが、実際のいろいろな事例ですね。やはり職種によっても両立の仕方というのが変わってきますので、社内の職種ごとの両立事例などもうまく出していただけるといいのではないかと思います。

そして、ちょっと飛ばしまして、最後に質問5の「上記質問2～4で掲げた取組を行うに当たって」というところで、連携や全体像の設計として留意すべき点としては、私たちはこの事業を始めて10周年になります。私も今年で9年目になるのですけれども、多くの企業様や従業員の方々の両立支援をしてきた中で、やはり早い段階、先ほど冒頭にお伝えした介護のプレ期の段階で介護リテラシーをどれだけキャッチアップできるかというところと、あとは家族でどれだけコミュニケーションを取れるか。そういったところをしっかりとやっていただきたいということと、あとはやはり風土醸成が本当に大切です。ボトムアップでやっていくには限界がありますので、トップダウンで進めていく必要があるかと思っています。

こういった形で継続的な情報発信と風土醸成を行っていくための施策をしっかりとやっていただいて、包括的な取組、両輪を回しながらやっていくということが重要ではないかと思っています。

以上になります。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。

それでは、最後になりましたが、一般社団法人介護離職防止対策促進機構の和氣様から御説明をお願いいたします。

○和氣様 介護離職防止対策促進機構の代表理事の和氣でございます。本日は、貴重な機会をいただきましてありがとうございます。よろしくお願いします。

まず、私ですが、認知症のある要介護5の母と同居生活を送る現役の介護者でございます。本当は、昨日ショートステイから母は帰ってくる予定だったのですが、1日延ばしまして今日こちらにお邪魔しております。そのように、仕事と介護の両立を体現しながら介護者支援活動をしております。

介護者支援活動の一環として、私が代表を務めますワーク&ケアバランス研究所においては、2013年から企業や個人に対して介護離職防止対策並びに仕事と介護の両立支援を研修とか相談援助、コンサルティングという形をもって提供させていただいております。

一方、社団法人では介護経験者を含めた理事とともに、介護離職防止の啓発のための執筆とかシンポジウムの開催、または仲間を増やすための介護離職防止対策アドバイザーという人材育成を行っております。そういった活動を基に、今日はいただいた質問の回答をかいつまんで御説明させていただきます。

まず質問1ですね。「企業が理解しておくべきこと」として、介護離職防止並びに仕事と介護の両立支援は「介護」の支援ではないですよというところ、従業員の就労支援、「キャリア支援」があるということ、ここを押さえてほしいと思っています。「お母さん、どう？」ではなくて、「最近どう？ あなたはどう？」というところですね。

介護の支援としてしまうと、家族のことを何で会社がという思いになってしまう経営者も少なくないです。ここを、家族の支援ではなくて従業員の支援だよということを御理解いただくと、経営者も人事部も受け入れやすくなる傾向にあります。

また、弊社では情報を知識と知恵とに分けております。「令和の3常識」というような言い方をして、最低限の必要知識をまずは持って帰っていただくことをしております。

まず1つ目として、仕事と介護の両立を定義しています。労使が仕事と介護の両立に取り組むに当たり、そもそも論をしっかりと共有しておくことが大事だと思っています。仕事と介護の両立は個々の価値観によるものではなく、労働の義務があるんですよ。特に雇用者においては労働契約を締結していますので、労働の義務がある。その労働の義務を全うするためにはどうしたらいいのかということで、3つの環境の最適化を図りながら生活すること、これが仕事と介護の両立ですよと定義しております。

また、2つ目としては介護の合言葉、介護と言えば「地域包括支援センター」。なお、当社はケアマネジャーという言葉は極力使っておりません。ケアマネジャーが何たるかということをまず知らないで使うと、かえってクレームになることが多いからです。

3つ目として、育児・介護休業法ですね。最低6つの制度、これはどの会社にもありますよということとか、働き続けるための就労支援の制度であるという法律の位置づけも併

せてお伝えしています。また、各制度の制度趣旨、そして給付金とか申請先については軽く触れる程度ですが、義務化に伴い御案内はしております。

次にいきます。質問2です。研修についてですけれども、弊社も研修とか講演会についてはかなり多くの数をやっております。そういった経験から、仕事と介護の両立とか、介護離職防止の研修といえども、各企業において研修というのは当たり前ですけれども、対象者とか、目的によって内容とかコンテンツ、構成、または対象者によって求めているものも変わりますので、そういったところを考えながら費用対効果を含めて企画をしております。

研修の際に介護休業制度等の説明も当然しておりますが、法定内の制度と企業様独自の制度、これは法定以上にする制度拡充も含めて企業様の独自の制度としておりますけれども、法定内と独自の制度を分けて説明しております。どこまでが法定内で、どこからが独自の制度なのかを理解してもらうことで、まず人事担当者が替わったときなども制度説明をするのに間違いにくくなります。また、分けて説明することによって従業員にはプレミアム感が出ます。

介護休業や介護両立支援制度は、課題解決のために時間が必要なのであれば勤続年数に影響のないお休み、働き方を法律が保障しますよという制度であること、つまり必要であれば使う制度ですよということを説明しております。

また、対象家族においても子供の介護にも使えるということ、これは言葉にしてしっかりお伝えしております。介護イコール高齢者だけではないよということも併せてお伝えしております。

また、時々、介護休業の利用率が低いと相談してくる人事部がいらっしゃいますけれども、では低いとどうなんですか。低いから悪いとか、高いからいいという指針はないんですね。ですから、どうしてもKPI設定したいのであれば、先ほどベネッセさんもおっしゃっていましたが、周知率、認知率、ここを上げることを目標にしたらいいいのではないですかとお伝えしております。

介護に関する専門用語は極力使っておりませんが、「地域包括支援センター」、これだけはこのワードがとても重要ということで、弊社の研修では全員でご唱和して覚えます。言って覚えるというものです。もちろん地域包括支援センターが何なのかの説明はしますが、結局のところ忘れます。

ただ、絶対忘れてはいけないワードとして「地域包括支援センター」、これは研修内でも10回以上言って刷り込んでいきます。

それで、研修では最初に御案内したように「令和の3常識」を軸に企画構成しています。あまり多くを伝えると、かえって何も残りません。基礎知識の研修としては「令和の3常識」、初動研修としてはそれに加えて相談先や行動の仕方、管理職研修においては介護両立支援制度の趣旨理解と、管理職の役割、これは企業様によってどこまでを担わせるかというのが違いますので、そういったところを打合せしながら企画をしております。

ただ、管理職においても基礎知識を保有していない場合は、まず基礎知識の研修は必須というところがございます。

なお、管理職研修の場合、介護に直面した従業員の支援はもちろんなのですが、職場支援、これが何よりも重要なので、周辺社員のフォロー、または自身が介護に直面したら、こちらの対策も併せてお伝えすることが多いです。

次に、相談窓口の件ですね。今回の法改正に伴い、企業がまずしなくてはいけないのは、「働き方・休み方の相談」であって「介護の相談」ではないというところから、育児も含めて両立支援相談窓口とか、働き方・休み方相談窓口とかの標榜が望ましいと思っています。

介護において「相談」は非常にハードルが高いので、どうしても標榜するのであれば「情報提供窓口」も併せて標榜するといいと思っています。

従業員が会社に相談する場合、その多くは制度利用についてです。つまり、その相談は介護の申出に相違ない状態になるので、周知・意向確認も兼ねて、何かヒアリングシートのようなものがあると相談対応しやすくなると思います。

今、厚労省のほうで出している介護支援プランシートもいいと思うのですが、今は助成金用なのかなと思っています。ですから、アレンジはちょっと必要かと思いますが、ベースはあれでもいいと思っております。上から目線でごめんなさい。介護支援プランを埋めるのはすごく面倒だし、だんだん埋めることが目的になってくるので、簡略化したほうがいいかなと思っています。

仕事と介護の両立支援、これは3つの環境、家庭環境、職場環境、自身の健康管理、これの最適化に力を貸すこと、つまり「家庭環境の最適化」においては、地域包括支援センターには行きましたかというチェック欄があるとか、「職場環境の最適化」のためには制度の周知・意向確認のチェック欄がある。また、自身の健康管理のために、あなたの健康が何よりも大事ですよというメッセージを添えたりとか、睡眠時間を書く欄を設けることで本人と向き合う。そんなことができるシートにするのもいいのかなと思っております。

事例収集について等々は読んでおいていただきたいのですが、1つだけ介護者支援団体としてお願いがあります。

介護者に協力を求めるときは、細心の注意を払ってください。介護者を消費しないでいただきたいというところです。

7ページ目、質問3にいきます。早期の情報提供においてですが、介護保険の説明の仕方はちょっと気をつけてもらいたいと思っています。介護保険は伝え方を間違えると、仕事と介護の両立のためには介護保険を使いましょうとなってしまいます。これは全くの間違いですね。また、「僕の介護保険で母さんの介護はできますか」と理解してしまう人も現れますので、40歳から介護保険料を支払うという意味での介護保険の知識と、仕事と介護の両立のための家庭環境の最適化のために地域包括支援センターに行こう。これは別としていただきたい。ですから、既存の厚労省の4ページ物のパンフレットの後ろ

のほうに仕事と介護の両立が併せてくっついているのですけれども、これは切り離していただきたいという思いがあります。

また、2 ページ物のものは介護認定の手続は書いてあるのですけれども、介護者支援団体としては、これは「私がやるの？」とちょっともやっとするところがありますし、家族がやるのが当たり前のような感じがしてちょっともやっとするので、いずれのパンフレットも地域包括支援センターに相談に行こうというところ、地域包括支援センターの説明がちょっと薄いので、むしろそちらを書いていただきたいと思っております。

早期情報提供ですが、書面を交付しただけではやはり情報提供とは言い難い気がいたします。ですから、本来であれば書面の説明くらい、それが研修になるのかもしれませんが、毎年40歳になる社員がいるだろう想定の大企業においては毎年やればよいという感じですが、小規模事業者は絶対に義務化は忘れると思います。ですから、やはり協会けんぽなどの協力があるといいのかなと思っております。

質問4、意向確認の件ですね。書面交付だけではなく、やはり面談実施が望ましいと思います。周知・意向確認は制度の利用促進をしてもよくないし、不利益取扱いの禁止もあるので、淡々とチェックシートをチェックし合うなどというツールがあるといいと思います。

ちょっとここにはないのですけれども、昨日いい情報を仕入れたので共有させていただくのですが、某企業さんはチャットボットが淡々と説明するそうです。クリックすると次、クリックすると次、そして最後に意向確認をして終わり、説明者の感情が入らないので、とてもいいのかなと思いました。説明する人がいるのであれば、場合によっては相談とか質問があるかもしれないので、対応する人は基礎知識があったほうがいいかなと思います。

最後の質問ですね。大変私が言うのもおこがましいのですが、2017年からある「両立対応モデル」は本当にすみません。ちょっと古いのかなと思っております。最初は実態把握、これはもう不要ですね。実態把握、当時は上層部を説得する材料としてはよかったと思うのですけれども、今回はもう法改正でやらざるを得ないので、上層部を説得するというのは、法律ですとえばいいだけなので、実態把握している時間があつたら周知徹底に時間を割いていただきたい。効果測定としてのアンケートはあってもいいと思いますけれども、両立支援制度のモデルの最初にあるべきことではないかなと思ったりします。

そういうことで、時間もないので最後になりますけれども、厚労省の資料は当機構が育成している介護離職防止対策アドバイザーにも積極的に活用するように進めています。動画とかパンフレットはそのまま使います。

ただ、研修教材においてはしゃべる人のしゃべり方によって左右してしまうところもあるので、台本もセットにさせていただけるといいかなと思っております。また、相談対応の書式も書き込み式だと説明者の力量で偏ってしまいますので、力量に偏らないチェック式をメインにするといいのかなと思っております。

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。

これで4名の方にそれぞれ御説明いただきました。これから質疑に移りたいと思いますが、構成員の方は私を含めて7名ですが、今6人いるので、まず菅村さんから順に、最初は1問プラスアルファくらいでお一方ずついってまた二巡目にいきたいのですけれども、1つで関連質問があれば2つ目は可くらいの感じで、このテーマについて皆さんにとか、あるいはどなたにということでもいいと思います。すみませんが、たくさんあると思いますけれども、まず1つずつで、かつプラスアルファ1.5くらいまでは許容いたしますので、一巡回ったら次にというふうにしたいと思います。

では、菅村さんからお願いします。

○菅村構成員 皆様、御説明いただきましてありがとうございました。大変参考になりました。

その上で1つということなので、皆様にお伺いしたいと思っているのは、皆様異口同音におっしゃっていたのは、お互いさまの風土の醸成というところだったかと思うのですけれども、まさに制度は分かっているにもかかわらず回りの理解が得られないがために、それを利用できないのか、または辞めてしまうということがあると思っております、そのお互いさまの部分をごどのように工夫されているのかを現場として花王様と白川プロ様にお伺いしたいと思っています。

特に花王様については大きな企業でいらっしゃるので代替人員など、あとは業務分担なども人員が多くいらっしゃれば負担軽減などできるのかなと思ったりはするのですけれども、白川プロ様のほうは割とプロフェッショナルであって、属人的なものも減らすように努力されているということですが、どのように業務の調整などをされているのか。また、どうやって全体に、調整するので休んでいいんだよと、制度はあるけれども休みづらいというところの工夫を従業員の間でどうされて、上長から、その制度を利用したい本人の工夫だけではなくて、周囲と一緒に働くメンバーの調整をどうされているのか。それをどう周知されているのかという辺りを伺いたいと思っておりますし、ベネッセ様のほうには研修においてどのようにその辺りに取り組むとよいのかをお伝えされているのか、発信されているのか伺いたいと思っています。

それで、介護離職防止対策の和氣様のほうは先ほどすごく詳しくお話しをされていたのでその辺りはしっかりやっつけられているのかなと思いつつ、個別の企業、企業の大きさにもよるかと思うのですけれども、必ず伝えていることなどありましたら、その点で教えていただければと思います。

私からは以上です。

○佐藤座長 職場でお互いさまということで、1つは意識の問題もあれば、職場の仕事の在り方みたいなものもあるということで両方ということのようではございますけれども、では順にお願いいたします。

○齋藤様 御質問ありがとうございます。

弊社では、まず先ほど御紹介しましたとおり、お互いさま意識の醸成については社員が介護両立というのがどういう状況になるのかということを知ることが大事なかなと思っております。当然職場には全然介護なんて意識もしていない若い人など、幅広い年齢層の方がいるので、全社員向けに様々、介護両立というのはこういう状況になるものなんだよ、というのを啓発するために、セミナーですとか、先ほど御紹介したような各種施策を通じて広めているというのがまず1つ目になるかと思います。

職場の負担などの調整に関しましては、弊社は代替人員を置くということを規定はしておりませんので、職場の状況に応じて職場が判断するという事になっております。

ただ、現状としましては必ずしもある人が抜けたときに、ぱっと代わりが来たら代わりになるかという、そういうことはなくて、やはり周りはある程度負担はかぶらなくてはならないことにはなります。その辺りをどのようにうまくマネジメントするかというところで管理職向けに、これは介護だけではなくて育児や病気など様々あるよねということをお伝えした上で、自分のチームでまずみんなを巻き込んでどう調整するか。さらには、自分のチームだけで駄目ならば、その上の組織まで含めてどう調整するかというような動きを管理職がしなければ駄目ですよということを伝え、職場のある一定の人に負担が偏らないような運営を進められるように、管理職向けの啓発をしているということになります。

以上です。

○佐藤座長 では、白川さん、お願いします。

○白川様 ありがとうございます。

お互いさま意識に関しましては、何年か前ですけれども、ちょっと社員に面白いことを言われて、それはソロハラではないかという言い方をされたんですね。家族がいない、親の介護もう必要なくて、自分は結婚もしていないから子供もいないので育児のことも必要ないしというような人たちにとったら、ただひたすら穴埋めをするばかりで、ちゃんと家庭を持っている人たちばかりが優遇されているんじゃないかというようなことを言われたことがあります。

やはりそこは本当に会社の方針として強く打ち出すところで、例えば数年前から我が社は治療と仕事の両立支援ということも始めたのですけれども、そういうところになるとやはり自分にもかかってくるということもあるし、とにかく会社としては働いている皆さんの人生に寄り添うためにいろいろな施策をしているんですよということはきちんと伝えるようにはしています。

他社に比べて若干うちの会社はお給料が低いのではないかと、そういう制度を整える前に自分たちのお給料を上げてくれというようなことを言われたこともありますけれども、そのためにというか、我が社はそういうことをぶれずにやっていくということは間違いなくて、そのところが嫌で自分の今のお給料だけを上げてほしいという人であれば我が社ではないんじゃないですかというような伝え方もしたりしました。

属人的な仕事にならないということで言えば、我が社は部署によって働き方がいろいろ

違ったりして、例えば大きい番組をつくったりすると、やはり3か月間はその人でないと駄目というのは結構あったりするのですけれども、そういうところの部署から全体で今日何人このレベルの人がいてくださいという部署に一時的に異動してもらおうとか、そういうようなことでシフト勤務があったりとか、そういう部署に一旦異動してもらおう。そこで働きながら両立を続けて、そういう両立が必要なくなってしまうとか、そういうことになったときには元の部署に戻ってくださいねというような働き方をするという一方で、属人的ではないという言い方をしているのですけれども、そういう働き方をするというようにしております。

○佐藤座長 それでは、井木さん、お願いします。

○井木様 ありがとうございます。

弊社では研修、セミナーなんですけれども、風土醸成編というものをつくっております。あとは、管理職向けに関しては両立マネジメントセミナーということで、介護だけではなく育児とか治療、こういったことでメンバーが困ってしまったときに管理職としてどうするか。両方ともケーススタディーをたくさん用いて、考えられるような内容に構成しています。一番のポイントは、両立をしていく当事者としてプレゼンティーズムが発生するんだということを事例などでもよく入れています。

あとは、先ほど申し上げましたパネルディスカッションの後にもお時間を30分くらいいただいで座談会を開いて、実際にロールモデルとして登場したけれども、自分たちの職場にもいないだろうかというようなことを考えてもらえるようなきっかけづくりをしていたりします。

それで、私もその研修とかでよくお話ししているのが、育児休業明けのメンバーが突発的に帰ったり、休んでしまったりということがあったときに、周りのメンバーたちが、またかというような感じで、そこをカバーするのは私たちなんですけどというような、ちょっと不穏な空気が出てきてしまったことがありました。

ただ、それが1、2年続いた後に、今度は、またかと言っていた人たちに親の介護が始まってしまったんです。それで、同じように突発的に帰ったりとか早退かが出てきて、その人たちが話すには、自分はもう育児は関係ないと思っていたけれども、介護で同じようにこんなふうに今までどおりの働き方ができなくなるとは気づかなかった。あのときはすごく悪いことをした。こんなことも事例でありましたなどという発信もします。

あとは、弊社顧客のB社さんですが、やはり同じように育児で帰られる、介護で帰られるという方々に、いいな、私たちは残業なのにとというようなコミュニケーションがあったときに、その上長さんが、いやいや、あいつらはこの後、第2シフトが入るんだと、お休みに入るわけではない。ゆっくりするわけではない。第1シフトが今の職場で、第2シフトに入っていくんだから応援してあげよう。こんな発信をされたなどという事例もお話をしています。

もう一つ、ちょっと違う形でいいますと、スケジューラーですね。スケジュールに介護

のためにお休みをするときに有休みたいな感じで入れられるケースもあると思いますが、これを介護と入れていくようにしようということを発信している企業様もあって、私はそれはすごくいいなと、どれだけ介護と言えるかがとてもその風土醸成には重要になりますので、そういったところも併せて発信をしております。

○佐藤座長 では、和氣さん、お願いします。

○和氣様 私は当時者ですから、当時者にあまり優しくないので、お互いさまという言葉は基本的には使わないです。お互いさまは当たり前ではないんだよということで、やはり当たり前になってしまうと感謝の言葉が出てこなくなるんですね。ですから、言葉を大事にしてください。

すみません、すみませんと言うのも、任せられるほうは、すみませんではないので、やれと言われたらやるんですよ。ですから、ちゃんとありがとうとか、いつも助かってますとか、特に管理職の方から周辺社員の方にそのねぎらいの言葉を言っていただくと、見てくれているんだなということにもなりますので、とにかく言葉を大事にしてください。感謝とかねぎらい、それを言葉にしてお伝えしてください。

また、当時者には理解を求める前に協力を求めなさいと、何をどうしたらいいかがみんな分からないだけなので、何をどうしてほしいのかということと言わなければ分からないよということで、とにかく言葉を大事にしてくださいということをお伝えしています。

○佐藤座長 菅村さん、何か追加でありますか。いいですか。

どうもありがとうございます。和氣さんからも感謝の気持ちが大事ということですがけれども、お互いさまの風土といったときに、子育てよりも親なり家族で介護の課題を抱える可能性はほとんど100%くらいあると思うんだけど、それで大事なのは自分が定年するまで親の介護の課題に直面しなかった。これはよかったことなんです。

子育てとちょっと違って、お互いに介護の課題に直面する可能性はある。だから、同僚がそうになったら、でも同僚の責任でもないんですよ。それをサポートする。それで、あなたはならないかもしれない。ならなかったのはよかったことなんですよ。そういう意味では、お互いさまというのは、みんな介護の課題を抱えるからお互いさまではなくて、そういうことも説明することは大事なかなと思います。どうもありがとうございます。

それでは、次に川内さん、同じようにお願いいたします。

○川内構成員 NPO法人となりの介護の川内です。

私からは、ちょっと変に聞こえてしまったら申し訳ないのですがけれども、日々相談を受けていて、企業さんが一生懸命従業者の方のためにいろんな制度をつくってくれて、それを一生懸命浸透してきた。

ただ、残念ながら、その制度を使った結果、離職しているケースをかなり見聞きするように最近、特にコロナ禍以降、強く感じる場所があります。

例えば、テレワークをした結果、親がデイサービスに行かなくなってしまいました。短時間勤務をしているからヘルパーさんが生活援助で使えなくなりましたとか、長距離で勤

務ができる、遠隔地勤務ができるようになったから親戚のおじさん、おばさんが、ではおまえが介護をしると言ってくるようになったとか、何だ、これはと正直、私の中では感じています。

それで、これはどうしたら防げると思いますかと、すごく難しいことを私は聞いているんだと思うのですけれども、そもそも何が両立であって、もうずっとお話のあった、制度を活用することはどうやら目的ではない。

一方、では自分の親が弱っていったときに近くにいてあげたい人の心理というものはかなり強くそこに働き、使えるものは何でも使って、自分が何とかこの手でおむつを替えてあげたいという、その気持ちにどう寄り添っていくというよりは、いやいやそうじゃなくてというようなことの支援というのはどうしたらできるのか、私も悩んでいるところもあって、このことについて皆さんから、実際こういう事例があってこういうことをしましたとか、今こんなことに気をつけていますというようなことがあればお話いただけるとうれしいなと思っています。お願いします。

○佐藤座長 結構難しい話ですけども、もしあれば齋藤さんからでもいいですか。お願いします。

○齋藤様 ありがとうございます。

今の件に関しましては、弊社ではセミナーの中で講師がそういうふうにならないようにするための制度の活用というところを説明しています。毎回違うテーマでやっていますが、介護そのものを自分が抱えてしまっただけとはいけないんだということと、介護は3世代で考えて、例えば自分が親にしてあげたいことや、親が認知症になり自分に無理難題を押し付けてきた際にも、自分は、自分の子供に本当にそれを自分のためにやってほしいと思うかどうかを考えて、自分はそんなことは子供にやらせたくないよねと思うところで判断したらいいんだよ、ということを伝えています。社員が自分がやらなければとか、そういうふうには思わないようにするための内容を盛り込んで伝えていくことをしています。

私自身も実はその研修を聞いて、なるほどと思ったところもありまして、やはりそういうことを聞くということが大事かと思っていますので、今は一生懸命周知する活動をしているところです。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。参考になります。

白川さん、もしあればどうぞ。

○白川様 ありがとうございます。

実は今日、母の命日で、1年前に母が亡くなって、私は5年くらい介護をしていたのですけれども、結構早いうちに施設には入ってもらってしまったというところがあって、やはり自分の中では本当にそれでよかったのか、家でもっと見てあげたらよかったかなと思う気持ちというのはいまだにあるんです。それで、花王さんのほうでもおっしゃいましたが、親が何を望むのだろうというときに、やはり自分の人生を生きるということを大切にしてもらいたいと思うのではないかなというようなことは考えています。

そういう中で、辞めてしまったらどうなるのか、辞めた後はどうするのかというところはやはりきちんと本人にもというか、我が社はこの制度を導入してから介護を理由に離職した人はゼロというところがありますので、そういう意味で言えば効果的な取組になっているのかなと思いますけれども、以前、介護を理由に制度を導入する前に退職した先輩とかに後日、話を聞いたときに、何か辞める必要なかったというようなことを聞いたりしているんです。

そういうようなことを考えたときに、では辞めて親の介護が一段落ついたときに、自分が社会にちゃんと復帰できるのかということを考えると、そんなに簡単なものではないよねというところと、もう一つは我が社の仕事というか、自分の仕事に対する誇りというものをきちんと持ってもらうということは意識しています。報道の最先端にいます。番組を通じて人の心を動かしますという仕事をしているあなたが、では仕事を辞めてすぐに復帰したときに満足のいく仕事ができるのかどうか。それよりは、今を乗り越えて白川プロというところで自分の力をずっと発揮できるというようなことを考えたほうがいいのではないかということを意識してもらおうようにということで、仕事に対する誇りというものを常に社員には伝えているところがあります。

○佐藤座長 どうもありがとうございます。

では、井木さん、お願いいたします。

○井木様 私も花王さんや白川プロさんと似ているのですけれども、まず離職後のデメリットをきちんと伝えるということですね。多分こうあるべき、もう辞めてこうしたいというようなことがあるときは非常に視野が狭くなっている部分もあると思うので、辞めたときに、では再就職はどうなるのだろうか、悲しいけれども親御さんはいつか亡くなってしまう。では、その後、あなたの人生はどうなるのか。こういったところは、ひとつ視野を広げてもらうような形でお話をセミナーでも相談窓口でもしています。

もう一つ、お話が出たように、親御さんとして本当にそれを望んでいるかということですね。多分、子供が元気に働いて自分らしい人生を歩んでいくことを親御さんは望んでいるケースが多いかと思うので、そういったところも伝えていただきたいということで伝えています。

あともう一つ、先ほどのお話でいきますと、医療・介護職に従事しているケースは、介護離職が多い傾向です。それはなぜかという、あなたがお母さんの介護をやってあげればいいじゃない、仕事じゃなくて家族にやってあげなさいよというのをやはり親族から言われてやる。

ただ、実際にやってみたところ、仕事でやるのと家族の介護は全く違うので、辞めなければよかったというような声もあったりします。

○佐藤座長 介護職の人は親の介護で離職する人は結構いて、だけど親の介護と仕事とは全然違う。辞めなければよかったという話ですね。

和氣さん、お願いします。

○和氣様 企業さんに言うときには、選ばれる会社になってくださいと、先ほどの白川プロの社長と同じですね。この仕事が好き、この仕事が好きだったら介護経験者としてまず辞めないです。制度は辞めたくないから使うものなので、制度を使って辞める人は仕事に対して微妙なんです。

今度、うちはシンポジウムをやりますけれども、介護離職した人、しなかった人を7人くらい集めてやりますが、私も介護が始まってから今まで3回転職しています。では、それは介護が原因かといったら違います。仕事がつまらないとか、ここにやりがいがあると思ったらそのためにどうするかと大体の人は考えます。よほどの外敵ですね。親戚から言われたとか、そういうことがない限りはちょっと違うのではないかな。企業さんには、選ばれる会社になってくださいというところが重要かと思っています。

○佐藤座長 どうもありがとうございます。

川内さん、いかがですか。

○川内構成員 本当に皆さんからの的を射たお話をいただいて、やはり制度というのがハードだとすると、ソフトとして何がそこに伝わっていくのかということで、これがまさに家族介護を労使の関係性を強化するツールとして使うということになるのかなと、むしろ逆に勇気づけられた感じかと思いました。

以上です。

○佐藤座長 親御さんからすれば、本心かどうかは別として、やはり面倒を見てねと言いがちではありますよね。それはそういうことを大事にしなければいけないので、家族からすれば、あなたはこれからどうしたいのということですね。自分の人生、キャリアをどうしたいか。これはちょっと距離を置いて考えて、それと調整するということですね。

もちろんそれで辞めるんだと、さっき言ったみたいにこの会社にも仕方ないと辞める。それは一つの選択ではあるんだけど、やはりあなたはどうしたいんですか。それを踏まえながら親御さんの意向をどう考えていくかというのはすごく大事かと思いました。

大嶋さん、お願いします。

○大嶋構成員 貴重なお話をどうもありがとうございました。

皆様のお話の中にあった自助努力を支えるんだという点と、それから制度は辞めないための制度利用だという点を強調していくというところは、非常にガイドラインの中でも強調していくべき点なのではないかと感じながらお伺いをしておりました。

質問でございますけれども、本当はたくさんお伺いしたいことがあるのですが、最近私どもの研究所で行った研究で、育児や介護のために働き方を調整した方と、その方の周囲にいる方が、その事象が発生した後の仕事の質と、それから仕事への態度がどう変わったかという調査を行いました。

まだ粗々のデータを見ている状況なのですが、まず仕事の質も変化しているのですけれども、当時者の方はキャリアの展望を失う傾向があって、周囲の方は全般的な会社への不満やキャリアへの展望を持ちにくくなったり離職意向が高まるというようなデータが大き

な傾向としては見えているというような中で、お互いさまはすごく重要なのですけれども、現場の頑張り任せにしていると非常に限界があるのではないかと、そのデータを見て思っております。

では、管理職だけでそれを何とかしようと思っても限界がある中で、やはり企業としてどれだけその業務を効率化できるかとか、全員が柔軟な働き方を極力利用できるようなすとか、企業全体としての取組が非常に重要なのではないかとということを考えたときに、このお互いさまを本質的につくるための企業がやるべきことというのは何だろうかということのお考えを皆様に一言ずつ伺いできればと思いました。よろしくお願いします。

○佐藤座長 少し皆さんから、仕事の仕方とか、働き方とか、会社のお互いさま意識、あるいは現場の管理職がマネジメントできないかというお話がありましたので、齋藤さんからお願いします。

○齋藤様 ありがとうございます。

繰り返しになってしまうかもしれないなと思いつつ、育児が主にこういうことを言われるのが多くはなるのですけれども、弊社で社員の皆さんに、事情を抱えて働くのは育児だけではないですね、介護もあれば御自身が突然病気になることもありますよねということをお伝えしたうえで、それをみんなで支え合いながらやっていくことがまず一つは必要だということになるべく様々な場面でお伝えをするようにしています。

あとは、先ほどの全体像でもあったのですけれども、現状、育児も介護も基本的に意欲高く働くということを社員向けにも打ち出しています。まだ社員にどこまで浸透させられているかというところではあるのですが、今までは辞めずに済むための支援をやってきたのですけれども、それを今はかじを切っておりまして、社員のみなさんがいかに意欲高く働けるかを重視した支援を拡充していきます、というところを打ち出しています。そういう意味で、先ほどありました当事者がキャリアの展望を描けないということができるだけなくなるような方向で、どうやったら働けるかを考えてほしいというようなことを進めています。

周囲者の不満はやはりあるにはあるのですけれども、先ほどお伝えしたとおり、当然本来に足りないところには人を配置するというところは職場でやっておりますし、あとは管理職が業務の優先順位をつけて、全体として調整をしていくところをやらなければならないという知識と意識を持ってもらえるような教育研修を続けているというところになります。

○佐藤座長 では、白川さん、お願いします。

○白川様 ありがとうございます。

私もちょっと重複してしまうところがあるかなとは思っております。最近、私の現場時代の後輩でもあったある女性社員が、介護と仕事の両立支援というところで休暇を取った後に復帰して話をしたのですけれども、そのときにお兄さんがいらっしゃって、お兄さんは比較的大手の企業に勤められているのですが、制度があるかどうか分からないし、とてもとても取れるような雰囲気ではないからということでお兄さんは全く取ってくれなく

て自分だけでやったというようなお話がありました。

それで、病院とか施設とかに行かれると、そういう制度を使わせてもらえるいい会社さんですねとすごく言っていた。本当に会社にそういう制度があってありがたかったというようなことをその社員が言ってくれて、私自身もすごくうれしかったんですけれども、そういうようなことを考えると制度をちゃんと利用して両立できた社員にとっては、そこが会社への愛着というか、だからこその会社でもっと頑張っていこう、自分の力を提供するというか、そこで働いてやっていこうと思ってくれるという効果はあるのかなということは思います。

現場に対するしわ寄せということに関して言えば、先ほどから言っているとおり、シフトとかの工夫のしようでうちはやりやすいというところは正直あるのですが、ただ、これから先どんどん人数が増えていったときに、本当にそれがうまく作用するかどうかは分からなくて、そのところはやはり現場の声というのもちろん聞きながら、会社として制度を変えていく必要はあるのかなと思っています。

ただ、10年やっていると実績が積み重なっていくということで、あの人もこういうふうにした、この人もこういうふうにしたというのがある中で、会社としてはだんだんそれが当たり前になってきているなという実感は持っているというところでは。

○佐藤座長 では、井木さん、お願いします。

○井木様 2つポイントがあるかと思っています。

まず1つは、トップの意気込みでしょうか。先ほど説明のところで、やはり風土醸成、ボトムアップは限界があるというふうにお伝えしたように、トップがどれだけ発信をしていくかということが必要かと思っています。研修をやっても受講生の皆さんは、これは役員や管理職が受けなければ意味ないじゃないかというようなセミナーアンケートとかが出てくるんです。ですから、やはり社長様だったりですとか、トップの方々が発信をしていく。

弊社では、ハンドブックを作成するときに、冒頭のページにトップの方のメッセージを入れています。それで、お名前も入れています。最近だと、採用のサイトのコマーシャルにいろいろな社長さんが出て、社長は本気ですと言っているくらいの意気込みで発信をしていただきたいと思います。

もう一つは、キャリアの展望が描けないのが職場の風土の問題なのか、個人の課題なのかでもちょっと違うかなと思いますので、そこは何が問題なのか、風土なのか、個人なのかでもやはり対応策が変わってくるかと思っています。ES調査などもうまく合わせながら、何が課題かを見極めていくというのが施策を打っていくのに重要かと思っています。

○佐藤座長 和氣さんから何かあれば。

○和氣様 企業規模によって全然やり方が違うのかと思います。小規模企業とか、ちょっと人数が少ないところになっていくとそんなに流出しないし、流出しないだろうと経営者も思っているし、大きな会社においてなのかなと思いますけれども、大きい会社は最近であればキャリア支援という言葉で、一昔前は嫌われていたので、キャリア支援すると逃げ

られる。今はキャリア支援をしないといってもらえないというような風潮になりつつあるので、そこで一時的に負担が増えても、その先が見えたりすればやはりそこにいると思うし、会社の規模によってやり方とか伝え方が大分変わってくるのかなと思っています。

○佐藤座長 大嶋さん、いかがですか。

○大嶋構成員 ありがとうございます。

両立するということだけではなくて、また現場任せだけではなくて、いろいろやりようがある。規模とか、精緻な状況に応じて考えていくこととか、私自身ももう少しデータのほうを見てみたいと思いました。ありがとうございます。

○佐藤座長 育児の場合だと長い休業を取るみたいなことはあるんだけど、介護の場合はもちろん長い休養を取る方もいらっしゃいますが、やはり時々急に休まなければいけないということが起きる。そうすると、代替要員を入れたりとか、業務量の調整というのは難しいんですね。

だから、日頃から過度な残業がないとか、有休が取りやすいとか、皆さんの言うとおりの特定の人しかできない仕事、100%カバーはできなくてもいいので、お互いどういうことをやっているとか、カバーできる仕事の仕方にするということで、基本的な働き方改革をやるということが大事かと思います。そういう意味では、子育ての場合とちょっと違うんですね。代替要員を用意すればいいというわけにもなかなかいかない。どうもありがとうございました。

では、池田委員、お願いいたします。

○池田構成員 もう時間がないので、短めに申し上げます。

和氣さんから厚生労働省のマニュアルについて改訂したほうがいいのではないかという御指摘がありましたが、ほかのお三方は厚労省の両立支援対応モデルを見たことがあるか、あるいはどう生かしているか。

どういうことかという、この法律の前史として佐藤先生と私も関わって、要するに今回の改正の前史としてあるのがこのマニュアルで、マニュアルを企業に浸透させてやりましょうよといった伏線があつての今回の改正なので、さっきから伺っているとどこかで聞いたことがある話が結構ちらほら出てきて、このマニュアルについてどのように活用し、また先ほども言いましたが、ちょっと古くなっているとか、我が社の実情に合っていないところがあるとか、あったら御意見を伺いたいということが1点です。

もう一つ、このマニュアルは結構厳密にデータを取って、エビデンスを裏づけて学会とかでも発表してという感じでやっているのですが、これは結構大事なところで、先ほど講師の方とかいろいろ専門家の方の御意見が引用されていますが、このマニュアルを含めて専門知識をどこから調達しているかということを確認したいです。

なぜかという、私は20年間このテーマでいろいろなセミナーをやっているのですが、何を言ってもいい話ですねと言ってくれます。これは聞いている人が自分の体験で答え合わせできない話なので、先ほど和氣さんがおっしゃった地域包括支援センターとい

う言葉を覚えてだけで満足度アップ、川内さんが親不孝も時にはいいですよと言うとアップ、何を言っても一定数、その瞬間いい話が聞けたなという感じになって、いざやってみるとさっき川内さんが言ったみたいに履き違えているとか、そうじゃないんだということがぼろぼろ出る。

そうすると、やはりちゃんとした専門知識とかエビデンスみたいなものがある知識を仕入れて流通させないといけない。その中心にあるのがこのマニュアルなので、このマニュアルについての感想を一つずつ聞かせていただきたいと思います。

○佐藤座長 そうしたら、和氣さんは言われたので、いつも同じ方向だから井木さんからいって和氣さんに戻るといような形ですね。

○和氣様 私はもう言いましたので結構です。

○佐藤座長 和氣さんはなしですか。では、井木さんから向こうにいくという形で、マニュアルについての御意見なり、結構役に立ったとか、あるいはどういうところから情報を仕入れているか。重なっているかも分かりませんが、よろしくお願いします。

○井木様 ありがとうございます。

マニュアル自体は私も拝見させていただいて、若干分かりにくいというのが正直な意見としてあります。それで、私たちはよく仕事と介護の両立支援対応モデルを従業員の皆様や、あとは人事担当者の皆様に見せたりもしているのですが、実態把握はどこまでやらなければいけないですかというお話をよくいただくんです。それで、やはりニーズ感が分からないので施策の打ちようがないというお声をよくいただきます。

一方で、大企業であれば何万人の実態把握をするというのも結構な労力がかかるし、決裁を取りにいかなければいけないとかで結構大変な思いをされている人事担当者の方々は多いかなと思うのですが、実態把握に関しては本当に介護されている方、あとはこれから介護に直面される方々が何を不安に思っているのか。先手を打てるような施策を打っていくというところのエビデンスでは必要かなと思います。

それで、このモデルでいくと2番目に制度設計見直しと入っているのですが、いつも説明していて思うのが、制度設計はちょっと早くないかなと思っていて、その前に支援があって、支援をしていく中でさらに多分いろいろなニーズが出てくるので、その上での制度設計ではないかなとはちょっと思っていました。生意気言ってすみません。

○佐藤座長 では、白川さん、お願いします。

○白川様 ありがとうございます。

マニュアルに関しては、正直言ってあまり見ていないです。それで、よく言うのですが、我が社は比較的そういうところが進んでいるということであまり参考にする必要はないかなと思うのですが、中小企業のお仲間とかが導入するときに、あまり難し過ぎるとやはりハードルは高くなってしまうのかなというところは正直あると思っています。

ただ、私どもが制度を導入するときに何に頼ったかということ、やはり厚生労働省さんの出している資料であったり、こういうことをやるんだよということをとにかく愚直に粛々

とやっていくことで今の制度が出来上がっているというところでは、やはりマニュアルを基にやってみて、自社でどういうふうなアレンジをするか、どういうところが自社としては取り入れられるし、取り入れられないしというところも考えながらやっていくことが大切なのかなとは思っているところです。

実態把握に関しては、経営側としてはやはり必要だなと思っています。法定だからやらなくちゃいけないからというのではなくて、社員にどのくらいそういう予備軍がいて、どういうニーズがあってというところを分かった上で、会社はどのくらいの準備とか心構えができるのかを知るという意味で言えば、実態把握は必要かなというふうに私は個人的には思います。

○佐藤座長 では、齋藤さん、お願いします。

○齋藤様 ありがとうございます。

大変恐れ入りますが、私自身はマニュアルを見ておりませんが、当部では担当をつけておりまして、介護両立担当が例えば先ほどの介護両立ハンドブックなどを作るに当たっては、例えば厚生労働省から出されている資料などをかなり参考にしております。面談シートや、両立に向けてのフローなども厚労省の資料を弊社版に改編をしながら活用している状況です。そういう正式な社員向けの資料やハンドブックのようなものをつくる時には、活用させていただいているという状況でございます。

○佐藤座長 よろしいですか。

○池田構成員 結構です。

実態把握のところと言うと、実はそんなにアンケートは難しいことはやらなくても、社員の年齢構成と、もし厳密に言うならば社員の親の年齢だけ教えてもらえれば大体シミュレーションできてしまうんですね。だから、本当はあまり細かいアンケート調査をしなくてもやれなくはないかなと思います。

では、原田さん、お願いします。

○原田構成員 ありがとうございます。

それぞれのお立場から、最前線で御尽力されている御経験を踏まえたお話を伺いまして大変勉強させていただきました。

まず企業の方、花王・齋藤様と、それから白川プロ・白川様に御質問です。管理職など職場をマネジメントされる方が介護を抱えた場合には、また別の難しさがあるかと思います。そうした方々に対して何かしら支援策を提示、御提供されていれば御紹介いただければと思います。

それから、ベネッセシニアサポート・井木様、介護離職防止対策促進機構・和氣様に御質問です。今回の育介法の改正では、プライバシーへの配慮、それから介護期のテレワークに関する措置が盛り込まれました。例えばプライバシーへの配慮については、実際に企業の部署内では業務の調整をするために一定程度、情報を共有することも必要になってくるかと思います。

また、介護のテレワークについては、家にいるということで介護をされる方、ケアを受ける方が頼ってしまうといった懸念もあるという御指摘も伺っております。こういった新しい措置についてどういった点に留意したほうがよいのか、もし御示唆があればお聞きしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○佐藤座長 前半ですが、介護の課題というのは年齢構成的に実は管理職の課題でもあるので、その辺をまず齋藤さんからお願いします。

○齋藤様 ありがとうございます。

弊社では特に管理職、非管理職向けに何か異なった対応をしているということはございません。

ただ、今回の法改正も踏まえまして、実は介護に関する運用を、例えば面談を必須にするなど変えたことに関しましては、執行役員クラスにも案内をしております。執行役員が各部門の部門長という位置づけになっておりますので、管理職が何かを抱えた場合は当然その上の人たちがそれを調整していく責任があるよということを上のほうまで伝えるということで対応しようとしているところでございます。

○佐藤座長 では、白川さん、お願いします。

○白川様 ありがとうございます。

弊社も、特に管理職と一般職で何か変わるということはしていないというのが現状です。それで、管理職の方に介護が必要になったというときにはその制度を使ってもらって、管理業務に関してはほかの周りの人がサポートするということですが、1名だけやはり今、管理職をするのは厳しいので、管理職を下ろしてくださいと言われたことはあって、それは本人の希望ですので一旦外れてもらって管理職に最近復帰したということはありません。

以上です。

○佐藤座長 では、個人情報の話ですね。お願いします。

○井木様 プライバシーの配慮のところではいきますと、これは本当に管理職の方々も企業の方々も結構センシティブに捉えていらっしゃるんですけど、やはりちょっと間違ったりすると、言い方の部分とかで言うとハラスメントになってしまう可能性も出てきますし、ここはすごくセンシティブに取り扱っている傾向が見られるなというふうに思います。

それで、介護のためのテレワークのところなのですが、ここに関しては先ほど原田様がおっしゃったように、在宅勤務ができるから在宅介護ができるわけではないというところを強く訴えています。テレワークができるから介護サービスをやめてしまったというようなケースが、実はコロナ禍のところで結構あったんです。それで、集中ができなくて生産性が下がってしまったというようなケースもコロナ禍ではありました。

そういったところを考えると、そうではない。テレワークであっても、今までどおり介護保険サービスを使うということを強く訴えています。

○佐藤座長 では、和氣さん、お願いします。

○和氣様 プライバシーについては、本人に必ず確認してくださいという話はさせていた

だいています。それで、言いたくないんだったら言わなくていいと私は思っているし、それは介護のみならず今後不妊治療とかも出てくると思うので、介護は言いづらい。いや、私は不妊治療のほうが言いにくいと思うので、そういうことではないのではないかというところの議論を持っていってもらっています。

ただ、急に休みとか、そういうこともあると御本人が働きにくくなるから、御本人から言ったほうがいいですよということで管理職研修のときにも必ず確認をするように、勝手にしゃべっては駄目だよというようなことはきちんと御指導させていただいています。

テレワークについては、コロナで、ぬるっと始まった企業がほとんどなので、まずはテレワークのガイドラインをもってちゃんと研修していますかということを確認しています。9割方、研修はしていません。それで、ぬるっとやっているところが多いので、先ほどベネッセさんもおっしゃったように、在宅介護と在宅勤務は別の話ですから、これは人事部は薄々分かっているんだけど、人事部から言いづらいんですね。在宅勤務中、在宅勤務と在宅介護は違うんだぞということが言いづらいから和氣さん言ってということで、研修ではそこもはっきり言わせていただいたり、企業さんにおいては安全配慮義務があるので、ではちゃんとどこでテレワークをするのかとか、届出があるんですかということをお伝えさせていただいています。

1つだけ私が気になっているのが、今まで介護休暇は中抜けは認めていませんと書いてあったのが、指針でちょっと変わったんですね。今まで私は企業さんに、中抜けは規定されていませんからねというのを言い訳にしていたんですけれども、中抜けについては寛容することとなっているので、それもなと。

すみません、愚痴でした。以上です。

○佐藤座長 原田さん、いいですか。

○原田構成員 はい。

○佐藤座長 では、佐藤さん、お願いします。

○佐藤構成員 本日は大変ありがとうございます。支援をなされています井木様、和氣様にお伺いできればと思っております。

私どもの商工会議所の会員様の多くは、いわゆる20名以下の小規模事業者がほとんどでございます。社長がいらっしゃってセクションもなく、社員の方はまさに属人化というか、その人についてお仕事をされていてというところで、かつ小規模、特に地方においては昔から働かれていた高齢の方が本当に多くなってきてございます。恐らく、その方御自身、介護に従事されているという状況かと思えます。

まず1点お伺いしたいのが、御支援の中で小規模事業者のいわゆる介護と両立の実態の部分ですね。かなり幅広くて恐縮なのですが、率直にこういった状況なのかをお伺いできればということが1つでございます。

それで、小さな企業の中でも両立支援に向けて好事例といいますか、非常にうまくいく取組をされているところがあれば、その事例を簡単に御紹介いただければと思ってござい

ます。

以上でございます。

○佐藤座長 では、御存じであればということで、小規模企業における仕事と介護の両立です。井木さんから和氣さんでお願いします。

○井木様 ありがとうございます。

ケースとしては、ほとんどないんです。ただ、お問合せがくることは結構あります。実は自分のところの企業は本当に十数名なのですけれども、高年齢化してきて介護と仕事の両立で困っています。何かハンドブックみたいなものを作ってもらえないでしょうか、何か一発で分かるような資料をもらえないでしょうかといったお声があります。

やはり小さいからセミナーができないとか、そこに予算が割けないというのはあるのですけれども、逆に小規模であればあるほど、話し合える機会は結構あるのではないかと思いますし、浸透するのも早いのではないかと思います。すぐくごりごりに両立支援策をやるというよりは、何かきっかけづくりをトップの方が発信していただくだけで大分この浸透具合が違うのではないかと、お話を聞いていて思いました。

○佐藤座長 では、和氣さん、お願いします。

○和氣様 経営者交流会とかで小規模事業の経営者の方とお話することは非常に多いのですけれども、まず言われるのが、罰則規定はないんでしょうということです。ですから、この人たちはやらないなということは分かっています。

ただ、彼らにとって一番のメリットは和氣とつながっていることなんです。そうすると、彼らの中で従業員が介護となったら、すぐ和氣のところに連絡が来るんです。ですから、私はお金をくれれば対応しますよと言っていますので、経営者にとってはそういうパイプを持つこと、あえて言うのであれば地域包括支援センターという言葉くらい覚えてもらいますけれども、そこで対応しているというのが現状です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

あと10分なので、どうしても1つくらいということがあれですけれども、いかがでしょうか。

いいですか。これは確認なのですが、皆さんから地域包括支援センターの話がありましたね。それで、今回40歳のときの情報提供も介護保険制度への情報提供が望ましいことになっているんですね。基本的にはこれは育児・介護休業法という立てつけなので、介護休業や介護休暇等についての情報提供で、そういう意味では地域包括などは情報提供は望ましいと書かれているんですよ。

つまり、何となく介護保険制度も情報提供するのではないかと考えているのはいいんですけども、法律上は介護保険制度の情報提供はしなくてもいいんですよ。

○菱谷職業生活両立課長 まずは指針事項と省令事項とありまして、指針の中で介護保険制度は望ましいと書いています。いずれにせよ、法令上の立てつけはさておき、今回つくるものは分かりやすいガイドラインだと思っているので、このパッケージをお知らせしま

しょうという中に、仮に法定上の義務以外のものが入っているから直ちに労使でこれはけしからぬという議論になるかという、そうではないのではないかと思うので、ガイドラインの中にはこういうことをお知らせしましょうという美しい絵というか、分かりやすいものを必要最小限に入れるということかと思っています。

○佐藤座長 ぜひそれを伺いたかったんです。やはり介護保険制度についての情報提供で、例えば地域包括についての説明をしていただければということでもいいかと思うんです。

あとは、皆さん御存じのように、基本的に今は同居していない人も多いので、本来は親の住民票のあるところの地域包括支援センターに行かなければいけないんです。でも、それも意外に知らないから近くの地域包括に相談に行く。もちろん相談してくれるところはあると思うんだけど、この辺も情報提供するときに言っていただくといいかなということと、もう一つは自治体によって地域包括支援センターという名称ではないんですよね。これも老健局が名称変更してもいいよと言ってしまった結果、それぞれ独自の名称をつくっているんです。だから、花王さんなどが研修するときに全国に社員がいるわけですね。地域包括支援センターに相談に行ってくださいと言うと、地元にはありませんという社員が出てきてしまうということもある。そういう意味では、名称は違うかも分からない。今の老健局の提供資料には、名称は地域によって違いますというふうに書いてもらっているの、そういうことも含めて情報提供していくのは結構大事かと思います。

あとはいいですか。

では、どうぞ。

○池田構成員 すみません。ついでに聞いておきたいと思ったのが、花王さんが介護休職最長1年というお話をしていましたが、法定を上回る制度ではどういうふうにつくっているのか。

つまり、どういうことかという、別に意地悪な質問ではないです。介護休職最長1年で3分割できますよ、趣旨は体制構築ですと説明していますと言っていたのですけれども、体制構築に3か月も4か月も多分分からないとなると、別にそのことをとがめているわけではなくて、例えば白川プロさんは社員の方といろいろ話しながらつくっているのかなとか、労使協議の中でつくっているとか、社労士さんとか大学の先生とかのアドバイスでつくっているとか、つまり趣旨を説明するといったときに法定どおり説明すればいいんだとすると、厚労省から出している資料をそのまま引用してしゃべればいいだけなのでいいのですけれども、いろいろ特別休暇をつくったりしたときに、それはどういうふうにしてつくっているのかということを社員に例えば説明すると、よくあるのが組合からの要求でとかあると思うのですが、この辺を参考までにお聞かせいただけると助かりますということで、花王さんと白川プロさんと、もしコンサルのお二人も何か法定を上回る制度をつくるときにアドバイスがあったらお聞かせいただきたいと思います。

○佐藤座長 では、御存じであればということで、どうぞ。

○齋藤様 介護休職の最長1年ができた経緯というのは私自身、恐れ入りますが、把握が

できておりません。

ただ、1年を3回に分けて取れるということについては、先ほどの両立ハンドブックの中に、例えば初期は介護が突然発生したときに体制を整える。中期は、例えば状況が変わって施設に入る際に、その施設を探したりとか、そういうところに使う。終末期は寄り添うために使う、というような使い方がありますよというのを御案内するようにしています。

社員の中には、介護休職は介護するために使うものと思っている方もいて、短いじゃないというような声が出たりもするので、介護休職というのはこういう使い方をするものですよという例を御紹介するようにしています。

○佐藤座長 白川さん、お願いします。

○白川様 ありがとうございます。

池田先生から先ほど御指摘いただいたように、社員と話し合いながらやっております。さっきも言いましたけれども、制度をつくってみたもののやはり取れないよ、お給料がないのでは駄目でしょうという話を言われると、そうだよねと言って考えて、そのところはこういうふうにしたらお互いの落としどころとしてうまくいくのかなというのを考えながら制度を構築しているというところです。

○井木様 介護休職のところは、やはり年間365日というケースがすごく多いです。分割取得の3回を撤廃しているような企業様もちょっと多いかなと思います。365日3回だと結構大変なケースがあって、それを撤廃しているという企業様もあります。

それで、最近ですと、介護休暇を有休扱いにするとか、そういうお話も出てきておりますけれども、いろいろな企業様の制度を見させていただくと、私はやはり積立年休をうまく違うのがすごく使いやすいのではないかと思います。

一方で、人事担当者の方から、これだけのいろいろな要望が上がってきて、制度はこれだけにしてほしいとか、例えば遠距離介護だから交通費は全部負担してほしいとか、そういう御要望はすごく多かたりするのですけれども、どこまで認めてあげればいいのかという御要望はとても多いんです。

ただ、これは1人、2人の話だったらいいんですけれども、全従業員の中の半分ぐらいが介護に直面してみんなが介護休業してしまった、みんなが遠距離介護をして交通費の請求をするとすると、やはり企業もなかなか大変になってくるので、そこはうまく見極めながらやっていくといいですよということを、コンサルをしながらお話しをしています。

○佐藤座長 では、和氣さん、最後に。

○和氣様 独自の制度でいいなと思うのは、やはり有休ですね。介護休暇の有休ですが、それができない会社がほとんどなので、そこに助成金が欲しいなとこの間も言ったのですが、介護休業給付金よりも介護休暇給付金が欲しいと思っています。

以上です。

○池田構成員 先ほどの井木さんの話は、結局どこで線を引くかというのがやはり制度をつくっていくときの判断のしどころだと思っていて、みんなが満足できていればいいので

すけれども、どこかで我慢してもらうラインをその法定を上回ったところでどういうふう
にしているのかなというのはちょっと気になっていたのです。

○佐藤座長 現状では介護休業を1年に延ばしているところが多く、こうした企業の多く
は社員が介護するには足りないのではないかと考えたり、あとは、育児休業にそろえ
たり、というのが結構多いんですね。育児休業が1歳までだから、1年でいいんじゃないか
と考えてやってきたところが多いので、そういう意味では両立体制をつくるときには1年
に延ばしてもいいんですけれども、そういう形で制度趣旨を踏まえた上で使ってもらえる
ような情報提供はすごく大事かと思います。

あともう一つは、分割に関してはもっと増やしたほうがいいと思うんです。1週間とか
2週間くらいで済む場合も結構多いので、延ばすということよりは分割というほうが法定
を上回る点では両立ではいいのかも分かりません。その辺も、これからいろいろ企業の事
例を聞きながら考えていきたいと思っています。

本日はお忙しい中、皆さんのこれまでの経験や知見を御紹介いただきまして本当にあり
がとうございました。

それでは、議論はここまでにさせていただいて、次回の日程につきましては事務局から
御説明いただきます。

○菱谷職業生活両立課長 本日は誠にありがとうございました。

次回は、6月5日木曜日の開催を予定しております。

○佐藤座長 それでは、本日の研究会はここで閉会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。