

2025-6-5 第3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 それでは、定刻のちょうど10時になりましたので、ただいまから第3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。

本日は、菅村委員が欠席です。ただ、意見書を提出いただいていますので、後ほど事務局から御説明していただければと思います。

それでは、本日は本当にお忙しい中、お集まりいただき、ありがとうございます。

本日は、議題が2つあります。議題1は、前回の研究会の後に事務局で実施したヒアリングの結果を報告させていただきます。議題2は、研究会での議論やヒアリングを踏まえて、この研究会でまとめる支援ツールのたたき台をまとめていただいていますので、それを御説明いただいて議論したいと思います。

撮影はここまでですが、いいですか。

それでは、先ほどの2つの議題に入りたいと思います。議題2つをまとめて、事務局から資料の御説明をいただければと思います。よろしくお願いします。

○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、私から資料1から3までまとめて御説明をさせていただきます。

まず資料1の「企業・有識者ヒアリング概要」という資料を御覧ください。

前回、第2回の研究会におきまして、4名の企業、有識者の皆様からお話を伺わせていただいたところですが、その後、5月20日から6月3日にかけて、本研究会の構成員の皆様にも御参画をいただいて、計10回先進的なお取組をされている企業であったり、有識者のヒアリングを実施しております。

それぞれの日程やヒアリングの参加者等については資料の2ページ目、3ページ目を御覧いただければと思いますが、順に読み上げさせていただきます。

5月20日に、愛知県、岐阜県に事業所をお持ちでございます、中小企業の製造業である株式会社喜多村様。

22日に、介護・暮らしジャーナリストの太田差恵子様。

23日に、一般社団法人日本介護専門員協会様。

27日に、大成建設株式会社様と、無償の家族等の介護者であるケアラーを支援します一般社団法人ケアラー連盟の牧野史子代表理事、ほかの皆様。

28日に、富士通株式会社様。

29日に、国際医療福祉大学大学院教授の石山麗子様。

30日に、仕事と介護の両立支援に関連するビジネスを展開されています株式会社チェンジウェーブグループのチーフ・ケア・オフィサーの木場猛様。

6月2日に、株式会社日立製作所様。

3日に、愛知県瀬戸市の中小企業、運輸業でいらっしゃいます、大橋運輸株式会社様となっております。

4ページ目以降につきましては、第1回の研究会で御議論いただきました「質問事項」に即して、それぞれのヒアリングの対象企業、有識者の皆様から御提出をいただいた回答をベースに、ヒアリングにおける質疑を踏まえて企業、有識者の皆様と調整の上、加筆等を必要に応じて行わせていただき、取りまとめたものでございます。

ヒアリングの内容につきましては、資料の配布をもって詳細な説明は割愛させていただきます。

続きまして、資料2を御覧ください。

こちらにつきましては、今般作成する支援ツールについて、第1回の研究会における検討の方向性において、大量の資料を読む時間的余裕のない中小企業の経営者の皆様、または労働者の皆様であっても、仕事と介護の両立ないしはその支援に取り組むに当たってのポイントや取組方法を即座に理解できるような、簡便で分かりやすく、分量の多くないものとするものとされました。

資料2につきましては、そうした検討の方向性に沿えるような形で、資料1のヒアリング等を通じて得られた知見を踏まえて、本研究会の最終的な成果物の一つとして想定をしております支援ツールのたたき台として、事務局において整理をさせていただきました。

内容につきましては、まず冒頭の目次ですけれども、IからVまでが今般の支援ツールの主な内容となっております。

おめくりいただきまして1ページ目ですけれども、Iの「企業が仕事と介護の両立支援に取り組む意義」として、まず我が国の人口動態の変化、(2)として「企業における人材不足の慢性化」、(3)として「育児と異なる介護の課題の特性」を記載しております。

特に介護の課題はいつ直面し、その課題がいつまで続くかを予測できないというところに特性がありまして、離職せず働き続けるためには自分で「介護しすぎない」ことが重要であることなどを指摘させていただいております。

2ページ目に移りますけれども、「企業が仕事と介護の「両立支援」に取り組む際のポイント」をまとめておりまして、4つです。

まず①として、ゴールは社員のキャリア継続であること。

②が、介護がいつ始まり、いつまで続くか、事前に分からないこと。

③が、介護は相談しにくい、かつ、いつ何を相談すべきか分からないものであること。

④が、両立支援は多様な事情を抱える社員全体の活躍促進の一環として取り組む必要があること。

この4点を記載しております。

また、その下ですけれども、「企業の取組イメージ」といたしまして、令和6年の改正育児介護休業法で導入された3つの措置義務のうち、まず介護離職防止のための雇用環境整備については企業が前もって実施をしておくべき研修などの情報提供等による雇用環境

整備に関すること、40歳の早期の情報提供については当事者意識を持ちにくい層も含めて介護リスクが高まる中で事前の意識啓発を行うこと、最後の両立支援制度等の個別の周知と意向確認については、実際に介護リスクに直面した場合の具体的な対応に関することというふうに段階を分けて整理をさせていただいております。

続きまして3ページ目ですけれども、IIとして「企業が行う取組ごとのポイント」ということで、令和6年の改正育児・介護休業法で導入されました先ほどの3つの措置について、それぞれの取組を企業が実施するに当たってのポイントを1枚にまとめて全体像としてお示しをしております。ここで、詳細については何ページ目というふうに誘導する形を取らせていただいております。

4ページ目以降につきましては「具体的対応」ということで、それぞれの措置について具体的にどのように取り組んでいくかを記載しております。それぞれ3つの措置ごとに同じような構成になっておりますけれども、最初に企業が措置を実施する際の心構えというものを記載し、To Doということでその下に具体的に実施しなければならないこと、こちらについては少なくともこれだけは全ての企業の皆様に実施をしていただきたいことということで記載をしております。

次いで、より効果的な取組のために実施することが望ましいこと、プラスオンで望ましいことを記載した上で、最後に企業がこれらのTo Doであったり、望ましいことを実施していただく際に利用可能な様式等を記載しております。

全ての措置に関する詳細な御説明は割愛させていただきますけれども、代表的なものを以下かいつまんで簡単に御説明させていただきます。

まず4ページ目ですけれども、雇用環境の整備に関する措置のうち、研修の実施という場合です。企業が「研修」に取り組む際の「心構え」として、社員が介護に直面した際には職場にその事実を伝え、必要に応じて勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用できるようにしておくこと。

また、介護保険制度等による介護サービスを利用し、自分で「介護しすぎない」こと、特に「地域包括支援センター」の存在を伝えることなどを盛り込んでおります。

続いて、To Doとして研修内容に含めることを記載しておりますが、まずは法定の介護両立支援制度等について、その制度趣旨も含めた上で適切に伝えていただく必要があると考えております。

その際、特に御意見を今回いただきたい点といたしましては、各制度の順番です。まず4ページ目と言うと、育児・介護休業法の一般的な説明に近い形で長期の休業を有する場合の介護休業、次いで短期のスポット的な休暇を要する場合の介護休暇、最後に仕事をしながら継続的に介護に対応する場合の所定労働時間の短縮措置等という順番にしておりますけれども、そうではなくて5ページ目に記載をしておりますが、ヒアリングを実施した中の企業の一部でも見られましたけれども、短期の休暇を最初に持ってきて、長期の休業、仕事をしながら継続的な介護に対応する順にするかという別案も作成をしておりますので、

皆様からの御意見を今回いただければと思っております。

5 ページ目について、併せて障害児・者や医療的ケア児・者であっても常時介護を必要とする状態の判断基準に該当すれば、介護両立支援制度等を利用できることについても記載をさせていただいております。

6 ページ目に移りますけれども、「介護保険制度の基礎知識」として、仕事と介護の両立を図る上では介護サービスを利用し、「自分で介護しすぎない」こと、最初の相談窓口として地域包括支援センターがあること、その後にケアマネジャーとの相談に当たっては自らの働き方に関する希望も伝えながら相談することが重要という記載をしております。

また、働き方の見直しの重要性に関する記述として、特に管理職向けの研修には職場のマネジメントに関することを盛り込むべきである旨を記載しております。

ちょっとページは飛びますけれども、8 ページ目に移りますが、次の相談窓口の設置について、企業が対応すべき相談については社員の働き方や休み方の相談であって、介護そのものの事細かな相談に応じるものではないこと、介護の相談に関しては地域包括支援センターやケアマネジャーにつなぐことなどの情報提供が重要であること、窓口の相談対応者が対応される際にはチェックシート式の対応シート、これは面談シート兼介護両立支援プランと書いてありますけれども、これをあらかじめ整備しておくことによって社員の働き方や家族に関する情報を一緒に確認しながら両立に向けた働き方の見直しにつなげることが重要であるという旨を記載しております。

その後は、同じような記載も続きますので少し飛ばしますけれども、続いて12ページ目です。こちらが40歳到達時の早期の情報提供になりますけれども、当事者意識を持ちにくい層も含めて介護リスクが高まる年齢であることを踏まえて、一律の情報提供を行うことにより、事前の意識啓発を行うものであることとしております。

企業の「心構え」としては、介護に直面した場合には、その職場に介護に直面した旨を伝え、地域包括支援センターなどに自らの働き方の希望を含めて相談をし、必要に応じて勤務先の「介護両立支援制度」や相談した結果の「介護保険サービス」の利用を検討するように意識づけを行わせることが重要であるとしています。

15ページ目に移りまして、続きまして個別の周知・意向確認になりますけれども、企業は社員のキャリア継続をゴールとする方針をもって、介護両立支援制度の趣旨を理解した上で、必要に応じて活用することが重要であること、自分で「介護をしすぎない」ことが重要であるという旨を伝えることが重要だとしております。

その後のTo Doについては、先ほど御説明した内容と重複をいたしますので割愛をさせていただきます。

続いて19ページ目から、「令和6年改正育児・介護休業法のポイント」を簡単に記載させていただいております。具体的な法律、制度の内容についての御説明が以下続いております。

続きまして22ページ目、「コラム」という形で記載をしておりますが、現在具体的内容

は空欄になってしまっているのですが、**「中小企業のみなさまへの支援策」**、両立支援等助成金であったりプランナー事業について御紹介するページを設けたいと思っております。

加えて、先ほど少々言及しましたが、**「障害児・者や医療的ケア児・者に対する対応について」**ということで、関連した情報を御紹介するページを設けたいと考えております。

最後に23ページ目以下ですけれども、参考資料の編集方針を記載しております。第1回の研究会における**「検討の方向性」**では、これまで御説明をした支援ツールに加えて、その支援ツールの附属資料として公表可能な既存の成果物であったり、様式等をマッピングした参考資料を作成することとされておりました。

企業が各種の措置を実施する際に利用可能な様式等を合わせて御紹介することが利便性の観点から重要と考えておりまして、厚生労働省のホームページなどで公表している既存の様式等に今回どのような見直しを加えるべきか、事務局において現時点までで検討を始めている修正の方向性を黄色いマーカー部分でお示しをしたものでございます。

資料2については以上になります。

最後に資料3を御覧いただければと思うのですが、こちらは参考資料編の様式集として関連する内容としておつくりをしたものでございまして、第1回の研究会の資料としてもお出しをしておりましたが、その際には国においてこれまで作成、公表してきた既存の様式や資料を時点が古いものも含めて幅広く掲載をしていたのですが、今回は現時点、令和7年4月の改正法の施行時点で最も参考になり得るという観点で資料を精査して再度掲載をさせていただいたものでございます。

先ほど資料2の参考資料編の編集方針として記載をしている内容については、基本的にこの参考資料に掲載をした既存資料に修正を加える形で作成することを考えております。

長くなりましたが、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。

それでは、この後の進め方なのですが、今日は時間がありますので、順番に大嶋さん、川内さんといきます。多分、2周回れると思います。その後、言い残した人みたいな形でやれればと思います。ですので、少なくとも2周目があるということで、一気に全部しゃべるということにはしていただかなくて結構だと思うので、ある程度のところで区切りながらしたいと思います。

その上で、最初に今日御欠席の菅村委員の提出資料について事務局から御説明いただいて、その後、大嶋さんから順に御意見を伺いますが、まずヒアリングに参加していただいていると思うので、もし聞いた感想があれば結構です。なくてもいいですよ。感想があればということで、次に支援ツールについて御意見なり御質問を最初なので2つくらい言っていただくという形で1周回ればいいかなと思います。ですから、1周目はもしあればヒアリングの感想も踏まえて、その後、支援ツールについて御意見なり質問を2つくらい

ですね。それについて事務局から、特に支援ツールについて今ここでレスポンスしたほうがいいとか、そのことはこちらに書いてありますとか、それは検討していますとか、あるいはどういう趣旨ですかと確認したいことがもしあれば事務局から伺うようにするという形で2周くらい回れるかなと思います。その後、言い残したことという形でやらせていただければと思います。

それでは、事務局からまず菅村委員の意見の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。

事務局から、参考資料としておつけをしております、本日御欠席になりますけれども、菅村様から御提出をいただいた意見について概要を御説明させていただきます。

まず1つ目の○ですけれども、目次の部分にありますIIIの「具体的対応」の部分について、2ページ以降と同様に、取り組むべきステップが可視化されるよう、例えばですが、雇用環境の整備の措置については「STEP1」、早期の情報提供については「STEP2」、個別の周知・意向確認については「STEP3」というふうに平仄を合わせた形で明記したほうが分かりやすいという御意見をいただいております。

続きまして、4ページ目の「研修内容に含めるべきこと」について、労働者が自社の仕事と介護の両立に対する姿勢を理解するためにも、まずは企業としてのトップからのメッセージを盛り込むことが重要だと考えるという御意見をいただいております。

続きまして、4ページ目の「法で定められた介護両立支援制度等」の説明について、まずは1日の休みを取って地域包括支援センターや病院に行くことが考えられることから、長期の休業から記載をするのではなく、5ページに【別案】として示されている順番がよいのではないかという御意見をいただいております。

続いて、6ページ目の「介護に直面した場合の申出先」について、「申出先」とはどのようなものである必要があるのか、またはどのようなものが望ましいのか、それ自体の説明が現状の案ではないので、記載をしておくべきという御意見をいただいております。

以降、少し飛ばさせていただきます、最後ですね。「最後に」というところで記載をいただいておりますが、各STEPに共通する制度や保険の仕組みなど、同じ内容がSTEPごとに繰り返し記載されているものについてはインデックスのみを示し、制度・保険に係る仕組みは一括して別のページに記載するなど、各STEPで何をすればいいのか、一覧性を高める工夫も考えられるという御意見をいただいております。

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、大嶋委員から先ほどのような形でもし感想があれば、なくてもいいです。支援ツールについて、御意見なり御質問を出していただければと思います。よろしくお願いします。

○大嶋構成員 ありがとうございます。

まずヒアリングの感想ですけれども、全ての回に出られたわけではないのですが、長年

取り組まれている企業様におかれては、やはりSTEP 1 からSTEP 3 と構造的な取組をされているという点が非常に印象的といいますか、こうした取組を長年やられる中でそうしたSTEPの重要性ということを認識されているんだなということと、あとはやはり様々な立場から伺うことで見えてくることがございまして、この問題について多面的視野が必要だということも改めて認識させていただきました。

支援ツールについては、事前に自分の専門分野からの立場と、あとは平常その業務で企業向けに行動変容を促すような報告書を作っている立場の2通りから読んできました。2周目もあるということなので、まず自分の専門分野からコメントさせていただきたいと思います。

1つが、マネジメント、管理職研修ですけれども、6 ページのところですね。希望に応じて仕事の調整をしてくださいねということが書いてあるのですがけれども、研究とかデータを見ていくと仕事を減らすことで働き手が迷ってしまうというようなことなどもございますので、安易に負担を軽減するのではなく、希望に応じて、という書きぶりのほうがよいのではないかと思います。いろいろと混乱しているときに、仕事を本当に減らすという方向に振り切ってしまうようなことも起こりがちですので、そうしたこともあっていいのではないかと思います。

もう一つが、仕事と介護の両立に関わる状況というのが時間に応じて変わっていく。時に急激に変化するということもありますので、定期的に話し合うこと、あるいは定期的に状況を確認することというような記載も管理職向けの方に知っておいていただくといいのではないかと考えました。

以上です。

○佐藤座長 後半はすごく大事で、結構長いわけですね。初めの相談のときは在宅でやれているのが施設でというような形とか、そういう意味ではアドバイスというのは継続的にしなければいけない。相談もしなければいけないというのはすごく大事な点かと思いました。

では、川内委員、お願いいたします。

○川内構成員 まずはヒアリングの感想というところと言うと、やはりどんな施策を具体的に今、行っているのかということとともに、それはなぜやっているのかということをお自分の言葉で語られている企業さんというのは本当にそれがちゃんと従業員に届いているというのが共通していたというのは感じたところです。

それで、それは実際に私の支援させていただいている企業さんの中でも全く同一だったので、ここがどうやらみそになりそうかというと、この支援ツールの最初のほうに特に語られている部分ですね。これはそもそもなぜ両立なんだというか、担当する方々としてどんな心構えが必要なのかということにちゃんと触れられているところというのが大変すばらしいと自分で言うのもあれなのですがけれども、すごくいいなと思っています。だから、ここを強く理解していただくということが非常に必要だろうと思っています。

とはいえ、かなりシンプルにしたものとはいえ、これだけの分量のものを果たして本当に今、目の前で忙しい中小企業の方々が手に取るのか。それは分らないです。やっていく中でのPDCAサイクルをどう回していくのかということですね。これが実際どのように使われ、次はどう改良が必要なのか。今後どういう流れでこれが運用されていくのか、改編されていくのかということの現在の計画みたいなものがもしあればということです。

もう一つは、私の杞憂だったらいいなと思っているのですけれども、地域包括支援センターの意識がこの感覚についてきているかどうかということも、私は当然、時々包括に直接電話することがあるわけなのですけれども、そのやり取りが多少すれ違ってしまっている。地域包括支援センターというのは総合相談を受け付けなければならないので、介護家族の方からの相談というのは当然受けるべき職務である。委託事項であるわけだけれども、うまくコミュニケーションが取れていない場面があったときに、こういうふうに包括支援センターは位置づけされているんですよということを改めて御通知されるというのはとても大事なのではないかと考えて見ていたところでした。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございます。

これは支援ツールに盛り込むかというか、省内の局でということですね。

何かありますか。

○菱谷職業生活両立課長 今後の運用についてはしっかりと見直していくということで、定期的な見直しが重要だと思います。これまでもいろいろなものをつくってきた経緯がありますけれども、節目、節目で見直していくことが重要だと思っていますということです。

以上です。

○川内構成員 ありがとうございます。

○佐藤座長 これは今回は簡単なものなんだけれども、さらに要約版をつくるかというようなものがあるかも分かりません。

では、佐藤委員お願いいたします。

○佐藤構成員 佐藤でございます。

まずヒアリングを通じて私個人として一番印象に残ったのが、介護をやられている家族がやらなくちゃいけないことというのは、いわゆる身体的なものをイメージしがちですけれども、家族しかできないのは意思決定だけなんだというところは非常に刺さりまして、まだまだそこは理解が進まない部分があるのかなと思いました。そういうところでいきますと、いわゆる介護とは何なんだというところが前半のほうになるのか、何らか言及があってもいいのではないかとすることを1点感じたところでございます。

もう一点、中小企業の立場と、中小企業の中でも少し小さな企業をイメージしたときに、これは必ずやらなければいけないことか、これは義務なのかというのを、二言目にはやはり小さな企業の社長さんが言われますので、今4番目に育児・介護休業法のポイントというのがきていますけれども、この分量等はあるかと思うのですが、ここはもう決まりです。

ここから先については企業の実情に応じて取り組んでくださいというところで、決まりは決まり、やらなくちゃいけないことというのはきっちり最初に示しておくほうがいいのかなと思った次第でございます。

一旦、以上でございます。

○佐藤座長 どうもありがとうございます。

では、原田委員、お願いします。

○原田構成員 ありがとうございます。

私も企業ヒアリングと有識者ヒアリングに参加させていただきました。企業のヒアリングでは、各社が自社の状況にマッチした形で体制を整えて運用していらっしゃることが分かり、改めて勉強になりました。そして、まずは企業内の理解と組織風土づくりが介護両立支援の土台となることを改めて認識したところです。

その上で、支援を通じて仕事を継続できることが社員のエンゲージメントの向上につながっていく、そういったことの重要性をこの支援ツールの中でも示していけるとよいと思いました。

それから、各社、先進的なお取組をされています。多くの企業の参考となる部分もあれば、企業によっては費用的に同じような対応が難しい部分もあります。支援ツールの中では中小企業を含めて参考となるスタンダードをできるだけシンプルに示すことができるとよいのではないかと感じたところです。

以上です。

○佐藤座長 では、池田委員、お願いします。

○池田構成員 ヒアリングは改めて勉強になったことが多かったですが、一言で言うとやはり制度が難しいということを改めて実感しました。例えば、今度努力義務になったテレワークについての考え方はいろいろな研究会でも議論しましたし、介護休業もやはり難しいなというか、特に法定の制度をそのままやっている分にはいいのですけれども、法定を上回る制度を導入したときに、先ほど川内委員がおっしゃったのですが、なぜやっているんですかということが、多分初代か2代目だったら説明できるんですけれども、だんだん分からなくなってくるということがある。

ですから、今回のツールもそういう意味ではいろいろな予備知識が必要な制度だから予備知識をつけてもらうことは大事なんでしょうけれども、なるべくあまり考えずに思考停止した状態でもこれだけやっておけばいいですよというラインを引いて、プラス参考資料とか別冊みたいな形でつけていくようなめり張りが必要かなと感じました。

かなり先進的な取組をされているところだけに聞いたので、よく勉強されているなという印象があるのですけれども、その一方で、こんなに勉強しないといけないのはなかなかしんどいなと思うところがあって、私と佐藤先生はそれでマニュアルをたくさんつくって、気づいたら膨大になっていたということもあります。そういうことで、今回のツールに関してはやはり最低限、これは先ほど佐藤委員がおっしゃったのでしょうか、中小企業など

は特にそうだなと感じました。

それでいくと、まず分量感ですけれども、私は調査票とかを作るときにも先に分量を決めてしまうという癖があるのですが、分量でいうとどうでしょうか。今コラムまで入れて、コラムまでの手前で21ページなんですね。できれば8ページくらいとかでどうでしょうか。8もしくは12。

どういうことかという、ぱっと渡されたときに、ぱっ、ぱっと見てみようかなと思う分量ですね。大嶋委員とかは調査をやっているから分かると思うのですけれども、調査票をぱっと渡したときに見る分量というのは8とか12くらいじゃないですか。要するに、何か渡されたときに手に取って開いてみようかな、ぱっと目を通してみようかなという分量というのは、多分そのくらいの分量感だと思うんです。そうすると、8はちょっとあれですけれども12くらいでどうか。

これはなぜかという、4の倍数でとじるとコストが安いということで、それはちょっと余談ですけれども、つまりそういうふうに、がっ和外枠で絞ったときにどの情報が必要だろうか考えると、先ほど佐藤委員がおっしゃったように、まず法令、これは必ずやってくださいということは大事ですねとなるし、制度の趣旨として先ほど菅村委員がおっしゃっていた、まずずっと理解しやすく入ってくる順番で制度を並べて、あまりよけいな説明なしでこの順番で考えてくださいというほうがいいのかどうかという感じで刈り込んでいく。

プラス、別紙とか、参考資料とか、別冊みたいなものはむしろしっかりと書き込んでいいと思うのですけれども、最初のファーストタッチで触れる情報をどこまでぎゅっと集約できるかがこれから大事なという感想を持ちました。

以上です。

○佐藤座長 今の点だと、例えば3ページまでは読んでください。その先は必要なところだけくらいの感じで作られているのかなと私はちょっと思ったんですけど、今の点は何かありますか。

○菱谷職業生活両立課長 薄くしなくちゃいけないというのは、事務局でも、すごくよく分かりましたし、よく思っているということです。

実は、この間、皆様の御意見を踏まえて、先ほど佐藤委員からもお話がありましたけれども、最初は法律の改正内容も前の方に一回書いたのですが、ただ、やはり最初から読むとしんどいなとも思ったので法律を一旦後ろにした。

ちなみに、取り組む意義もそのときに一回後ろに持っていったのですけれども、ポイントから書くとやはり分からないなという話になり、では意義だけは前に持ってこようというやり取りを経て今の構成としたというところですよ。

ただ、大切なことは法律の中身や措置として何をやっていくかというより、それが何を意図してやっているかが伝わることは重要だと思っていまして、その意味でいうとこの3ページ目のポイントと、それから各種取組を講ずる際の心構えのところはやはりもっと磨

いていく必要があるかと思っています。

それから、To Doのところは同じような休業の制度とか、それから保険の制度とかのところは菅村委員からも意見がありましたように、パケットみたいな感じで別葉にしてしまうというもあるのかもしれませんが。一覧性をどういうふうに考えるかというところはありませんけれども、それは枚数を減らせるやり方かなとは思っています。

○佐藤座長 では、2周目に入る前に私のほうから、2つあって、1つは佐藤委員が言われた介護というのとは何なのかということと、もう一つは管理職のところなのですから、例えば介護でも「介護しすぎない」というふうに書いてあって、仕事と介護の両立、このときの仕事と介護の両立の介護というのとは何なのか、「介護しすぎない」というのは何なのかというのをちょっと分かるようにしていかなと思います。

介護保険制度ができて介護の社会化だったんだけど、その前ですね。自治体の支援とか民間の支援がありまして、基本的に家族介護ですよ。在宅であれば、その家族が親等の介護をする。この時代から介護の社会化ということになって、介護は変わったわけですよ。もちろん要介護者の家族が認定の手続はしなければいけない。これはやらないと始まらないですから。

その手続で認定が終わると、在宅であればケアマネジャーさんに相談し、ケアマネジャーさんが要介護者の状態を把握し、要介護者が質の高い生活を送るためにどういう支援が必要かということを考えてくれているんですね。それで、家族は要介護者の状態を聞きながら先ほどの意思決定をするわけです。そういう意味では、直接介護は在宅であればヘルパーさんなどが提供して、時々もちろん通所、ショートステイを使ったりとかはありますけれども、そういう意味で家族の役割が変わったわけです。これを介護と言ってしまうと、昔の介護と今の介護と一緒なのか。多分、ここが結構あるのかなと。

そうすると、先ほど意思決定というお話をしましたけれども、例えば介護保険制度の手続で、その後は月に1回在宅介護でもケアマネジャーと会わなければいけないんですね。これは家族がやらなければいけないです。その前に、当然要介護者、親等の要望を聞いたしなければいけない。これは家族がやらなければいけないですね。それと、精神的な支援ももちろんやらなければいけないわけです。

そういう意味では、直接的な介護はヘルパーさんとかショートステイ等でということで、もちろん全然介護しないわけにはいかないですよ。多分、そう変わってきたわけです。そうすると、「介護しすぎない」、介護に専念しないときの介護、多分直接的介護はあまり担わないということだと思うんです。

だけど、介護しないわけではないんです。先ほどの意思決定とか精神的な支援、これはやってくれなければ困るわけです。この「介護しすぎない」ということは直接的介護の量を減らすのかとか、その辺は確かに量の問題もあるのですが、ただ、仕事と介護の両立といったときに社員に介護で何をやってもらうのかということがある程度分かるほうがいいかなということが1つです。

もう一つは、管理職がいろいろ出てくるんですけども、1つは管理職は部下が介護の課題を言いやすいような仕組みをつくってください。部下が仕事と介護を両立できる働き方にしてください。つまり、部下が要介護の親を抱えても仕事と介護を両立できるようにサポートしてくださいというふうに出てくるんですね。

でも、管理職自身が実は親の介護の課題に直面するのは同じなんですよ。特に年齢構成的には、社員全体よりも管理職のほうが介護の課題に直面する可能性は高いんですよ。

そうすると、2つあって、1つはロールモデルの話が出てきますよね。ロールモデルを集めなさいというような話があるんだけど、実はこのロールモデルにやはり管理職があったほうがいいなということです。

どうしてかという、先ほどテレワークとか残業免除とか短時間勤務がありますけれども、管理職は時間管理されていないから育児・介護休業法上の時間管理については関係ないんです。そうすると、管理職自身は時間管理されていないので、やれるかどうかは別ですが、自分で働き方を柔軟にやってくださいねということなので、私は管理職自身が部下の仕事の管理を支援するだけでなく、あなた自身の課題でもあるよというのがちょっとあるといいと思います。

それで、あなたと言うのは変だけれども、これは書かないですが、時間管理から外れているんですよ。自分でどうマネジメントするかというのがないので、そういうロールモデルがあったほうがいいかと思います。どうも時間管理されている人たちの中での仕事と介護の両立と思いがちなんだけど、ちょっと介護は違う部分が多いかなと思います。

少し長くなりましたけれども、その2つが感想です。

それでは、2巡目は一通り回って、3巡目は回さないで手挙げでいきますので、また大嶋さんから今までのことを踏まえてお願いします。

○大嶋構成員 ありがとうございます。

この報告書全体で絶対知っておいただきたいこと等々の観点から支援ツールを見たときに菅村さんがおっしゃっていたんですけども、途中までSTEPで説明している。ところが、本題に入るといきなり専門用語というか、法律用語が入ってきて、多分構造を把握するときにすごく分かりづらくなってしまっているということを感じましたので、やはりここは最初のほうにちゃんとSTEPなんだ、こういう構造でやっていくものなんだということを明らかにした上で、STEPということをしっかり表していくといいのではないかと思います。

もう一つが、1ページ目の意義のところで語られているんですけども、もしかしたらなぜこういうことを作って何のために使ってほしいのかということを文章で説明したほうが、ずっと入るのではないかなと思ったんです。法改正がありました。やらなければいけないことが増えました。

2つ目、企業参加は手ごたえがない、何をやっているか分からないという声もある。だけど、長年やってきたエビデンスも含めて3つのSTEPでこの報告書では示していくのであ

る。

3つ目に言うこととしては、育児と異なり介護にはいろいろな特性がある。直感的によいと思われているもの、一般常識でよいと言われているものが正しいとは限らないことがあります。

4つ目、法改正の趣旨や分かりづらい部分も含めて、中小企業の皆様を含めて、皆様ができるようにお示しするものであるということを語ったほうが、何か分かりやすいのではないかなということを思いました。

あとは、専門用語の扱いについても少し考えておいたほうがいいかなと思いました。例えば、5ページ目に「選択的措置義務」という言葉があるのですが、もし私だったらもう少し柔らかい言葉に直すのではないかな。この辺りも、どこまで法律用語、法律に沿った言葉を使うのかということも少し調整されていいかなと思いました。

○佐藤座長 最初の大事な点は多分、事務局にまた考えていただくということで、では、川内委員、お願いします。

○川内構成員 先ほど佐藤座長からあった、介護とはということで、佐藤さんからのお話もあったのですが、あくまでもうちの法人がどのようにそのことを説明しているかというような点なのですが、直接の介護行為はできる限りアウトソースしようという表現、そして実はそのほうが質の高い介護になる可能性が高いんだというのがどうやら伝わるみたいです。それで、これまでも間違いなくそうだというのは介護の学校でもそう習ったし、私自身が介護職をやっているけれどもほぼ間違いはないんだけど、でも、多分私たちが思っている親孝行の観念みたいなものから、やってあげる、これが介護なんですというのがべったりついている感じです。

介護というと人事の方も社長さんもみんなが、おむつを替えること、認知症の人がどこか行かないように見守ることという介護行為だけにフォーカスして、おっしゃったような意思決定プロセスみたいなものを全く無視した感じでいってしまうんですね。だから、本来ビジネススキルが最も生かせる全体像を把握し、プロジェクトマネジメントしていくという感覚で物を見たほうがいいのだろうなということとはよく私も語ると思うので、それをまず伝えるほうが分かりやすい。

それで、面白いというのは変な言い方なのですが、特に事前周知のときは全くまだ介護に入っていない人のほうが、ぱちっと入るんです。染まっている人からは、反抗がきます。こういう言い方はよくないのですが、介護はそんなものじゃないというふうなアンケートや、あなたに人の血は流れていますかみたいなことが表現としてきます。

ですが、そこはやはり徹底して私は伝えていくほうが、おっしゃるようにいいんだろうなということと、あとはおっしゃった管理職のところは2つメリットがある。当然、部下からの相談があったときの適切な対応方法、意図せず離職を後押しするような、君は親孝行のために里に帰ってテレワークしてあげるのが一番なんだというようなことを言わせないということが1つ目のメリットとすると、もう一つは手挙げ制では来ない管理職が

ある意味、強制的にセミナーとか研修とかマネジメント層として来ることによって、まずい、自分が危ないということに気づかせるということもできる。それは、実は会社にとって相当マネジメントのコストを下げるということですね。管理職を辞めてしまうと大変なことになるよねということとかですよね。その辺が、やはり管理職ということが一つのキーワードに支援をしているときもなっているなと思いました。

だから、ロールモデルというのもとても大事なんだろうなという話をしていると、多分このツールがまた分厚くなっていくのだろうと思うのですけれども、一方でやはり取り組んでもらわなければ意味がないわけですよね。さっき池田さんもおっしゃっていた、渡されたときに、無理というふうになってしまったら意味がないし、そもそも罰則規定がないんだったらやらないという意味決定を企業としてせざるを得ない場面もあるだろうとしたときに、まず最低限やってもらうところからスタートして、やりながら、これはもっとやったらもっといいんじゃないというふうに進んでいくような中身になるときっといいんだろうなとすると、やはり8ページとか12ページというのはすごく大事な分量だと思いました。

長くなりましたが、以上です。

○佐藤座長 前半は大事で、親は自分で介護しなきゃと思いがちだけれども、専門家に任せたほうが、例えば親が受けられるサービスの質が高くなるんですよね。やはりそういう理解がすごく大事なかなと思います。

では、佐藤委員、お願いします。

○佐藤構成員 まず分量についてなのですが、分量自体もそうなのですが、最初に何が書いてあるかが勝負かと思っていまして、この資料がA4でめくるタイプなのか、見開きかは分からないのですが、見開きは非常に大事なので、ここでどんな情報を詰め込めるかというのが資料の絶対的な分量よりも、より重要なのかなと思っています。

我々が中小企業の相談に何うときに、まず最初に資金の相談がきますよね。それで、売上げの相談がきて、多分最後に、社長、こういう介護も大事だよという話で、限られた時間でまずは、ぱっと説明できる。あとは詳しく読んでおいてという形になると思うので、前半がかなり勝負になってくるのかなと思っています。

それで、もう一点、今「コラム」に「中小企業事業主のみなさまへの支援策」ということで載せていただいております、これは大変ありがたいなと思っていところではあるのですが、事例のヒアリングの中で大橋運輸さんが非常に先進的な取組をされていまして、その中で非常に印象的だったのが、介護の両立支援というのはもちろんのだけれども、その前提として両立支援がきっちりできるような多様な人材を日頃から活用するということを進められていて、多様な人材活用のためにはそもそも自分の会社がどういう事業をこの時代に行うべきかという、その事業自体をきっちりと見るのが大事なんだと。

要は、企業経営というものをしっかりとそこに向き合って考えなければ両立支援につな

がってこないところがあるので、例えば代替人員というのをどう企業としてフォローし合っているのかであるとか、あとは大橋運輸さんで言えば多様な人材の方を活用しながらシフト制を組めるようにされたりとか、そういう事例なのか、取組ベースなのか、支援策プラスアルファの情報がここの「コラム」の部分にあると、非常に中小企業にとって意味のある内容になってくるのかなと思っておる次第でございます。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

大嶋さんも今、佐藤さんも言われましたが、これは最初の2ページくらいでなぜやらなければいけないのか、これはどうなっているのかが分かるようにしておく。そうすると、多少長くてもこことここを読めばいいなということが分かるような、量よりも最初の2ページくらいが大事かも分かりません。

原田委員、お願いいたします。

○原田構成員 たたき台のお取りまとめ、ありがとうございます。まず構成について意見を申し上げたいと思います。

3ページの「II. 企業が行う取組ごとのポイント」のところですけども、こちらは社員の年齢から見るとSTEP1、2、3ですが、企業で実際に両立支援を担当する方の目線からすると、STEP1、2、3は同時にやらなければいけません。実務としてはSTEP1、2、3というよりは、ポイント1、2、3ではないかと考えておりますので、例えばですが、タイトルを「企業が行う取組における3つのポイント」とするか、あるいは19ページには三位一体で取り組むことが重要といった記載がありますので、同様の説明書きを入れる案もあるのではないかと思います。

それから、こちらのSTEP1なのですけども、(1)から(4)の取組が並んでいます。こちらはこれまでの審議会での議論を踏まえて既定上の並びになっていると承知しているのですけれども、多くの企業ではまず(4)の方針の明確化があり、経営トップや管理職から発信をした後に、(1)(2)(3)の取組を進めることが多いと承知しております。そういった流れに沿った記載のほうが企業の担当者の方には、ずっと理解していただけるのではないかと思います。

その場合、11ページの(4)の説明も前に持ってくることになり、大きな入替えになるので、委員の皆さんの御意見も伺えればと思っております。

それから、細かい点もよろしいでしょうか。

○佐藤座長 はい。

○原田構成員 4ページのTo Do(研修に含めるべきこと)で別案をお示しいただいておりますけれども、私も実態に即したという内容から見れば別案のほうがよいのではないかと考えております。

それから、11ページの方針のところですが、この点は先ほど申し上げたとおり大変重要なポイントではないかと思っているのですけれども、障害児、医療的ケア児の記載はこの支

援ツールで何か所か出てくるのですが、まずこの方針でこそ示したほうがよいのではないかと考えております。

それから、12ページの企業が「早期の情報提供」に取り組む際の「心構え」の1つ目の○のところで、最後に「意識付けを行わせること」という表現がやや上から目線な感じがするので、理解を促すこと、といった少し柔らかい表現にしたほうがよいのではないかと思います。

以上です。

○佐藤座長 では、池田委員、お願いします。

○池田構成員 まず、私も「自分で「会議しすぎない」という表現は少し気になっているところで、そのさじかげんは誰が決めるのかという問題もあると思います。

ただ、私は介護という言葉に関しては現在で言うと、家族が行うケア及び家族が行う世話一般ではなく、やはり社会的な支援が必要なケア、あるいは専門的な介入が必要なケアに限定する言葉として定着している意味合いが強くなっているのではないかなと思うんです。

それは介護保険制度の浸透ということもあるのですけれども、例えばプレ介護という言葉が最近あるんです。要するに、親が身体的機能とか、認知的機能とか、物忘れが徐々に悪くなっていくけれども、それに対して家族はケアをするわけです。お父さん、忘れないようにメモを書いておくねとかですね。

だけど、いよいよ介護ということになると、それは家族がケアする範囲を超えて専門的な判断を仰ぐというステージですね。だから、認知症の診断を受けましょうかとか、要介護認定の手続きをしましょうかという話で、そう考えるといろいろつじつまが合うなというのは、結局この仕事と介護の両立支援制度は社会的なケアが必要な状態になった家族、親族に対して、社会的支援と要介護者の間をつないだりとか、そこのやり繰りをするための休養であり、休暇であり、柔軟な働き方なんですよと考えると、先ほど川内委員がおっしゃったアウトソースするというのは本来家族がやるものを誰かに代行してもらうというよりも、家族の判断を超えたところで専門的な判断が必要ですよとか、専門的なプログラムが必要ですよというステージに入っているときに適切にそこにつないでいく。そのために使う制度ですよと考えると、すごくつじつまが合うなと思ったので、介護そのものの定義を政策用語としてどう定義し直すかということはまた別の議論だと思いますけれども、差し当たりそのように考えるといろいろとつじつまが合うと思っているということは言えると思います。

それで考えると、先ほど介護保険に関しては先ほど佐藤座長がおっしゃった、基本は介護の社会化で、家族が介護すべきだという政策的な期待はないんですというか、だからあくまでも介護保険というのは家族が介護してもいいし、要するに家族のケアとか、先ほど言いました家族によるケアを否定するものではないけれども、こう言ってはあれですが、家族が介護することなんて別に政府は期待していないですよというか、しなければいけないなんて言っていないですよということが大前提としてあって、そのことを介護保険にお

いてはちゃんと理解してもらおうということがまず大事です。

だから、これは家族介護を否定することではない。さっき言ったように、家族のケアは当然やっていいし、川内委員がいつも言っているように、家族の関係が良好になるような関わりというのは当然あってしかるべきですし、家族として関わるべき判断というのは当然あってしかるべきだけれども、ただ、政策としては極端なことを言えば、独居の方でも介護保険を使ってひとり暮らしができるということが介護保険ではあるわけですから、介護の社会化ということをしかりと理解していただくことがすごく大事で、そのことをしかり書き込めば、あとは先ほど言った付録というか、別紙というか、そこに落としても、もしかしたらいいのかもしれないというふうに今ちょっと川内委員とか佐藤座長のお話を伺って思いました。

以上です。

○佐藤座長 なかなかこれは難しいところですね。

ただ、やはり「介護しすぎない」というときの書き方でいいかどうかはちょっと考えていただいて、何となく量を減らすだけになってしまっているんですよね。だから、そこは家族が担う介護は何かというのがもうちょっと分かるほうが、池田委員が言われたようなことかと思います。どうもありがとうございました。

あとは、細かいところで、介護はいつ始まるか確実に予測できない。いつまで続くかも分からない。もちろん認知症みたいに、徐々に認知症の程度が重くなっていくものもあるし、まだまだこのくらいであればきちんと認知症が進まないようなサポートをしながらみたいに、徐々に徐々にもあるんだけど、他方で、家で転んで腰の骨を折って入院とか、あるいは脳梗塞で急に始まるようなケースもありますね。

そうすると、4ページのところなんだけれども、いつ始まるか分からないといったときに、初めから介護休業は取れないんですよね。法定で言うと1週間前かに事前に言わなければ取れないわけだから、介護休業から始まるというのは普通ないと思うんです。だから、4ページの順番ですが、まずは介護休暇だろうかというふうに、突然倒れて入院というと初めから介護休業ではなくて介護休暇ですよ。それで、見て、もしかしたらその後、介護休業になるかも分からないし、あるいは休業を取らなくてよくなるかも分からないんだけど、そこは育児休業と違うところだと思うんです。だから、法定のルールで言うと、事前に1週間前から言って取れるというのはあり得ないわけです。それと、長い休業がすぐ取れるという判断もできないわけなので、取る場合でも介護休暇で、その場合、しばらくたって介護休業をそのとき取る必要があって介護休業だと思うんです。

そうすると、4ページなどは書き方として短期が先のほうがいいかなと、何となく初めから介護休業に入るように読めてしまうので、そういう場合もあるんだけど、ちょっと違うかなというのが私の考えです。

今までのところで、全体で何かありますか。

○菱谷職業生活両立課長 感想としては、皆さんがおっしゃっていることもすごくごもっ

ともで、一方で分量を減らすという議論と、もっと充実させろという議論がいっぱいあって、どうしたものかと思ひながらやや悩んでおります。

○佐藤座長 それでは、この後は今までの議論で言い残したとか、支援ツールだけではなくてちょっと広がったところでもいいです。先ほどの介護というのは何かというようなことですね。これは、ここだけで十分議論できないかも知れません。

本当は介護保険制度ができて、育児・介護休業法で介護と書いてあるんだけど、この介護は実は変わっているんですよ。介護休暇、介護休業を取ってする介護は多分変わっているんだけど、育児法の介護休業は介護保険制度ができる前にできているんですよ。だから、本当は実態としての介護と、介護保険制度ができた後の介護は変わらなければいけなかったんだけど、法律の文面だけ見ると多分変わっていないですね。その辺も含めて、一応いろいろな形で介護休業の趣旨も変えてはきているんだけど、法律の文面自体は変わっていなかったりということもあるので。

何かありますか。せっかくの機会ですから。

どうぞ。

○池田構成員 池田です。

働き方の見直しの話はどこに入れるかというのは、先ほどから何回か議論が出てきていところで、皆さんの御意見もちょっと伺ってみたいと思います。

まず、個人に働き方の見直しの重要性を伝えても、自分ではどうにもならないという部分はあるから、もう少しマネジメントレベルのところでちゃんとやっておかないといけないですよというのには確かにそのとおりだと思いますし、介護が始まった人に対して、その人の働き方だけを調整しようとする、先ほど大嶋委員がおっしゃったように、やはり期待されなくなってしまったのかなとか、よけいな誤解を招く面もあるので、まず働き方の見直しの重要性というところをこのツールのどこで訴えるか。管理職の取組としてもそうだし、企業全体としての取組だし、本人の心構えとしてもどこに入れるのが一番インパクトがあって、かつあまり多くの言葉を費やさずに済むのかということは、企業の方のお考えとかも含めて調整しておいたほうがいいかなという感想を持ちました。

○佐藤座長 今の点については、2ページの④なんですね。④のところで「社内全体の働き方の見直し」と書かれている話で、どういうことかということ、子育ては女性であれば半年くらい出産予定日で、その前に産休に入って育休と、事前に分かるわけですね。それで、一定期間、産休から含めれば1年とか1年半とか職場から抜けるので、代替要員を入れるとか、業務量を減らすとか、これはやるわけですよ。

でも、介護の場合は、まず短期の介護休暇があって、しばらくして介護休業を取るかも知れないけれども、1年取る人がいるかも知れないですが、2、3か月とか、そうすると代替要員という議論は本来当てはまらないんです。代替要員ということで、人を誰か入れるということは無理なんです。

そうすると、やはり日頃の働き方なんですよ。つまり、有休とも違って、5日の介護

休暇でも急に取らなければいけないということが起きるわけです。急に取っても、5日抜けてもある程度みんなでカバーできる、ある程度ゆとりのある仕事の仕方ができているとかですね。

それで、3か月とか半年介護休業を取る。代替要員というのは、この期間だとなかなか難しいですね。事前に分かるわけでもなかったりする。もちろん代替要員を入れられる場合もあるけれども、多くの場合はやり繰りしかないわけですよ。だから、やり繰りできるような、やり繰りして周りに負荷がかからないような働き方を日頃からしておくということが大事なんです。その辺をどう書くかというのはあるかと思います。

やはりまだまだ代替要員という議論が出てきてしまうんだけど、ちょっと違うんですね。事前に分かって、1年とか取るというときには代替要員はあり得るんだけど、そうじゃないんですね。短期で5日抜けるとか、あとは介護休業を2か月くらい取るとかということなので、そうするとやはり職場でやり繰りするということしかないと思うんです。

だから、急に休んでも職場が回るような仕事の仕方を日頃からしておく。そういう意味では、有休が取りやすい職場とか、過度な残業がない。ある程度1、2か月抜けたとき、周りが少しサポートしようねということでやれるような働き方ということかなと思うので、ちょっとここは何かに書いたほうがいいかなと思います。

○菱谷職業生活両立課長 今、御指摘の点も考えなくちゃいけないなと思いながら、私はぜひここで皆様にお伺いしたいことは幾つかあって、この支援ツールを作るときは難しいことがいろいろあります。難しいことの一つは、さっき「介護しすぎない」ということも重要だという話ですね。あれもどう書くかというのがあって、看取りの場合は別で、そこに対応したいという希望もあるだろうし、介護離職は別に自由だし、希望があるのであれば離職してもよい、というのは、それもそうだと思います。刺激をしないでみんなに伝える言い方というのは非常に重要で、そこは結構いろいろ考えては元に戻るというのを繰り返しています。

もう一つは、企業と個人の役割分担というのがとても重要で、この間のヒアリングを通じて分かったことというのは、やはり企業は働き方を調整するという立場から休み方、働き方についての相談に直接応じるということと、一方で従業員一人一人は必ずしも介護の知識を持っているわけでは全然ないですから、介護に直面することをあらかじめ想定した上で、必要な介護に関する情報提供を行う。

だけれども、介護の相談は個別性が高く専門性も高いから、介護の相談を企業が直接応じるということは基本的には想定していないし、それはむしろやるべきではない。やるんだったら第三者的なところに委託するのもあるけれども、それはすごく余裕のある会社というのが一般的なのかなと思っているのですが、そういうことを少し書く。もう一つはその上で個人と管理職のマネジメントも結構難しく、働き方の調整をするのはもちろんそういう意味で言うと管理職であり、人事です。

一方で、仕事と介護と両立する立場として、必要な情報提供を受けた労働者が自らの両立支援の在り方を自分自身でマネジメントしなくちゃいけない必要性みたいなこともあるんです。そこが管理職のマネジメントと、御本人自身がその必要な情報を得た上で行うマネジメント、これを変に書くと、企業はやらなくていいという話になりかねないので、この書き方も結構難しくて、その絶妙な匙加減というものに非常に悩んでいるところでございます。

○佐藤座長 今のところで言うと、1つは介護離職防止ということで、大事なのは、社員がキャリア継続を希望するのであればなんですよ。やはり介護休業を取ると、だから介護に専念したいということを否定するわけではなくて、本人が仕事を続けたいと思っていれば両立できるように支援するということです。介護休業を取って、本当は仕事を続けたかったんだけど辞めなければいけなくなったというようなことが起きないようにしなければいけないということで、ここはやはりきちんと伝えないと、親に世話になった、ひとり親だし、やはり最後はと、これは悪いわけではないんです。ただ、あなたは仕事を続けたいですかと、それが大事で、今、確かにお母様は大変かも分からないけれども、それは半年、1年かかるかもしれない。でも、3か月かも分からないんですよ。その辺を踏まえてどうするかという情報提供ですよ。

もう一つは本人のマネジメントで、どうしても本人のマネジメントが大事になるのは、要介護者の状態というのは子育てと違って多様なんですよ。だから、親に認知症が入っているとか、同居しているかどうかとか、要介護度とか、あとはきょうだい、本人の状況も違いますよね。つまり、個別性が非常に高いので、会社がそこまで、つまり社員ではなくてその後ろにいる親まで見て支援するというのは結構難しいと思います。そういう意味で、子育てと違って本人のマネジメントのウェイトは結構大きくなるから、本人がある程度きちんと基礎知識を持ってやるということが子育て以上にですね。

子育てが大事ではないという意味ではないですよ。でも、会社の場合は、子育てはある程度パターン化してサポートできるということもあるかなと思うので、そういう意味で難しさはよく分かります。

何かありますか。

どうぞ、大嶋委員。

○大嶋構成員 先ほど池田先生がおっしゃったことに少し重ねてなのですが、働き方の見直しのところがすごく難しいねということで、前回申し上げた周囲の方々の不満が結構データで取ると大きいですというようなところを考えたときに、それを必ず反映してくださいということではないものの、6ページ目の「働き方の見直しの重要性を伝える」というところで「お互い様」の精神と書いてあるのですが、恐らく「精神」ではなくて情報共有の仕組みを変えとか、そういう体制をつくるのが本当は大事かと思うんです。ですから、「精神」という言葉でないほうがいいのではないかと思いますということが1点目です。

あとは、企業と個人の役割分担の観点なのですからけれども、ある企業さんが、企業の役割は従業員の方が自分で旗を持って両立の状況をつくれるようにすることですと書いていらっしゃるっていて、その表現が突き放すでもなく、すごく温かく見守りながら自分で動けるようにという表現だなと思ったので、突き放さないで従業員の方が動けるような表現ぶりみたいなものは工夫の余地があるのではないかとということを2つ目に思いました。

それで、分量を増やさない問題とバッティングするのが3つ目なんですけれども、大橋運輸さんからは、介護も含めて従業員の仕事外の体験というのは従業員の成長にもつながるんだというお話があったかと思います。それで、もちろん労働力不足という話が冒頭、意義のところで1ページ目にあったと思うのですけれども、従業員の経験を通じた成長も取り込むことができ企業で成長できるんだということをメッセージとして入れる余地もあるかもしれないと、ちょっとここは思っています。

以上です。

○佐藤座長 今、大嶋委員が言われた「お互い様」の件なのですからけれども、介護の場合は40歳後半以上で言えば親等の要介護の可能性のある人がほとんどですよ。95%くらいです。そういう意味では、同じように介護のリスクは持っているんです。でも、定年までに親の介護に直面しない人もいますよね。同僚で直面している人もいます。

こうすると、「お互い様」にならないじゃないかというけれども、実はそうじゃなくて、介護の課題に直面しないことはいいことなんです。あなたは介護に直面したかったのという、そんなことはないですよ。リスクは同じで、同僚は親御さんの介護がある。でも、それは同僚の責任じゃないです。親が要介護状態になるかどうかは、社員が自分で決められないです。そういう意味では、自分はならなかったんだけど、同僚がなったときはサポートしようねという「お互い様」は、私はあり得ると思っています。

だから、リスクは同じように抱えている。それで、誰かがなったときに、自分はならなかったというのはいいことなんです。なった人も、その人の責任でも何でもないわけなので、やはりサポートするということは大事だと、そういう説明はできるのではないかと考えて、私は子育てよりも「お互い様」だと思います。子育ての場合は、自分は結婚していないし、子供はいないしというのと、介護はちょっと違うんじゃないか。

介護の課題に直面するリスクはあるんだけど、直面しないことはその人にとってはいいことなんです。だったら、直面した人をサポートしようというようなことをみんなが考えるということは大事かと思っています。以上です。

では、いいですか。何かありそうな雰囲気ですか。

どうぞ。

○川内構成員 では、2つほど申し上げます。

今の佐藤座長がおっしゃったことをうちの法人がどう伝えているかなということを考えながらなのですからけれども、家族の介護とは誰でも直面し得るダイバーシティのテーマの一つなんだ。だから、こんなにダイバーシティを伝えるのに有効なツールはないという言い

方をしています。だから、もうちょっと前向きに捉えましょう。ディザスター（災害）ではなくて、これは会社の雰囲気をよくするツールですよというくらいに捉えるようにしましょうねというのはよく言っているところです。これが使えるかどうかというのはあれですけれども、うちはそうやっていますということです。

それから、これを言うかどうか、すごく迷って、でも言うのですけれども、これだけ議論の中で育児と介護は全く違うんだとずっと言ってきたということは、そろそろ育児・介護休業法を分断してはいかがか。それを分断することそのものに、すごいメッセージ性があると思うんです。なぜそれをやったのかということは、やって議論した結果、違いましたということだと思っただけです。それが、それこそこのツールとかに何を最初を書くかという議論と同じように、すごく伝わるツールという言い方でいいのかわかりませんが、やり方なのではないかと思って聞いていました。

以上です。

○佐藤座長 法律を分割するかどうかは別として、今回の法改正の前の前のときの研究会で、介護休業は就業規則で名称は変えていいという話になっているので、介護・両立準備休業とか、つまり名称は趣旨が分かるもので中身が法律の基準を満たしていればいいたったので、そういうことから進めることはできるかなと。

介護はもちろんしていいわけだから、介護・両立準備休業みたいにするとイメージは変わりますよね。法律分割は、私はわかりませんけれども。

よろしいですか。

もう一つですか。どうぞ。

○池田構成員 さっきの菱谷課長のどういうふうな書きぶりで書くかという話と関連するのですけれども、特に中小企業ということを念頭に置いた場合に、やはり私は中小企業の人事の担当の方とか、経営者の担当者の方から話を聞くと、突然何を言い出してくるか分からないということが一番困るということなんです。突然辞めると言い出したり、突然介護があるから何か月実家に帰らなければいけないとか、実は1ページ目にある「介護の課題は個別性が高いため」ということが、実は会社のほうとして周知してこうですよ、こうですよと伝えると同時に、社員から個別にいろいろなことを言われたときにどう対応していいのかわからない。そこがやはり一つ中小企業においては、会社のほうの準備不足ということがいろいろな混乱を招くということになる。

そうすると、何が大事かということ、社員一人一人がどう家族と向き合って、どういうふうに仕事と介護を両立するかということの選択行動のバリエーションというのは、突き詰めて言うと会社ではコントロールできない。だけど、会社としてどこまでだったらお付き合いできますよということは用意しておかないと、逆に言うとどんどん引きずられていくという目に遭う。

大企業だと、これは制度だから、ないものはないですと、すばつと言えらるんだけれども、やはり中小零細になると引きずり回されていくと言うとちょっと語弊がありますが、大変

だよ、心配だよ、となると、どんどん際限がなくなっていくので、やはり会社としてどこまでお付き合いできますよという線引きをちゃんと示しておかなければいけない。これは、両立支援制度について、子育てなどでも時々ある話なんですよ。

どういうことかという、介護休業は準備のための休業ですよというのは、これは個人に対してそうしなければいけないというよりは、会社はその範囲だったらお付き合いできますよという話になるし、仕事と介護と両立するということに関して言うと、先ほど言ったケアマネさんや会うための休暇だったらいいですよとか、要するに会社として個人がいろいろ言い出してくることにどこまでお付き合いしますかということの参照の枠としてこの育児・介護休業法のフレームがあるという見方ができるということですね。

だから、大企業と中小だとこの関係がちょっと違うんです。大企業だと社員のほうが向こうのほうにいて、現場が遠くて、社員にちゃんとリーチしないといけないという問題意識で制度周知という問題があると思うんですけども、中小の場合は近い分、いろいろなわがままが降ってきたときに、わがままと言うとちょっと語弊がありますが、いろいろな話が降ってきたときに会社としてのスタンスを固めておくためにこういうツールが使われるという違いは多分あるのではないかと思います。

そういうふうなトーンで考えると、先ほど課長がおっしゃった、個人の行動に関してはとにかく言いようがないと割り切って、会社としてどこまでお付き合いしますかという話にある程度焦点を絞るというのはあると思います。そうすると、管理職も同じことですよ。部下がいろいろ言う内容はコントロールできないと割り切った上で、上司としてここまでだったらあなたをサポートできますよという線引きをちゃんと示すというニュアンスとしてあり得るのかなというのがちょっと思ったことです。

あとは、働き方改革の見直しの話は前に佐藤座長とつくった支援ツールのフレームをちょっと応用すると、多分2ページのイメージの図の一番下の前提条件みたいなところで、STEP 1、2、3と離れて、前も働き方改革というのはたしか前提としてやりましょうと、だからここに1本、STEPとは別に帯があって、恒常的な取組、前提となる取組としてこれがありますよという位置づけになるのかなということを補足的に思ったのでコメントしておきます。

以上です。

○佐藤座長 ほかにいかがですか。よろしいですか。

どうぞ。

○菱谷職業生活両立課長 お時間の範囲の中で、何点か確認しておかなくてはいけないと思っている点を事務的に確認させていただければと思っています。

そうしましたら、案と別案と並べていた休業のところ、休暇のところは、休暇を先に置く案とまずはさせていただければと思っています。その上で、枚数がうまく減るように少しまとめたりすることができないか、やってみようかと思います。

それから、連合の菅村さんから御指摘がありました申出先の話ですけども、これは人

事部とかになるかと思います。ここの役割とか機能とかについて、少し簡潔に記載するような方向で考えたいと思っております。

それから、経団連の原田様から御指摘のあった措置の順番についてでございます。こちらは、実際に取り組まれている例を方針の周知から書くべきかどうかというところですが、一方で研修や相談窓口にちゃんと対応してもらいたいという思いがあったりするところもあるのかもしれない、この辺りは御意見をいただければと思います。

○佐藤座長 どういうふうに書いていくかということで、方針の周知を先に書いたらという話ですが、その辺はどうかということです。今だと、方針は後ろのほうでしたか。

○菱谷職業生活両立課長 今だと11ページ目ですが、これを一番前にするか。

○佐藤座長 11ページの（４）を４ページの１の前に持ってくるということですか。それも一つではありますね。その辺は、皆さんいかがですか。

大嶋さん、どうぞ。

○大嶋構成員 ありがとうございます。

ぜひ日商さんの佐藤様の御意見も伺いたいと思っているのですが、中小企業の経営者の方だったり、その下でいろんなことを動かしていらっしゃる方に聞くと、やはり経営者のほうが動いてくれないけれども、担当はすごく意識を持ってというようなことがあるかなと思っていて、トップメッセージを最初に持ってきて中小企業の担当者の方が読んだときに、少し難しいと思われたりしないかというところが懸念材料かと思います。

○佐藤座長 佐藤委員。

○佐藤構成員 まさにおっしゃるケースは多々あると思っていて、これを言うとあれなのですが、中小企業にも限らずだと思うのですが、本当に企業によって様々だと思います。

それは社内の風通しというか、コミュニケーションが良好な会社もあれば、そこまで静かな風土というか、あとは距離が一見近そうに見えてもよく聞くのは、核心的なことが近すぎるがゆえに言いにくいとか、これはかなり様々なので、おっしゃるとおりトップメッセージは非常に大事なのですが、その位置づけとしてこれは必ずやらなければいけないという書きぶりだと、どう受け止めたらいいかと迷う場面があるかと思います。先ほど申し上げたとおり、必ずやらなくちゃいけないこと、できればやるべきことという形でちょっとグラデーションをつけながらやっていくのがいいのかなと思います。

あとは、もしこの方針を頭に持っていくのであれば、例えばメッセージであったりとか、先ほどの働き方の話ですね。これは介護に限らずのところもあると思いますし、要は日頃から柔軟な働き方というのは求められているところだと思いますので、こういった部分をSTEP 1 ないしもっと前段になるのか分からないのですが、重要だよという位置づけで整理することはあるのかなと思います。

トップメッセージ自体を否定するものではないと思うのですが、大嶋委員がおっしゃるケースはあると思います。

○菱谷職業生活両立課長 御意見ありがとうございます。

まず、全体として先ほど池田委員などもおっしゃられていましたけれども、2 ページ目の「企業の取組イメージ」の全体の帯で前提条件として働き方改革は重要だということなのか、川内さんの言うようなダイバーシティの取組例というか、最も取り組みやすい例としてなのか、あるいは誰しものが働ける環境の整備に向けてということなのか、その全部だと思いますけれども、何かそういうことを少し帯で入れておいたというのがまず1 つ重要かと思っています。

それで、事務的なところですが、まず4 つの措置は実際にトップメッセージをやっておられる方も多いのだと思いますし、この4 つを並べたときにヒアリングを通じても我々が思いましたのは事例の収集・提供は結構難しいんだなということです。ですから、3 番目はむしろオンラインセミナーみたいなものが結構有効だったということが多くて、そういう意味で言うとこれ自体の事例、3 番目のものは少し劣後するかもしれないなと思っています。

それで、方針の周知はそれよりは重要だし、それよりも重要というか、全体的に重要ですけれども、取り組みやすい例という場合と、それがハードルになるというケースもあります。それで、仕上がった成果物のイメージとして考えたときに、ある程度研修の中身というのは書きやすいんです。ですから、研修を先に書かせていただきたいというのは正直な思いとしてありますということと、その上で強いて言えば3 と4 を入れ替えるというのはあるのかもしれないということは少し考えた次第です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

これを言うとまたあれなんだけれども、研修は今40歳時点ということですが、これが動き始めたときに42から64のところは何もしなくて、申し出る人以外はやらなくていい。法律上はやらなくていいんです。ここは、実際は初めはできるだけそれに参加してもらえようようにしてくださいと言ったほうがいいかなという気はしていて、ずっとやっていけばみんなカバーするんだけれども、始まったときは受けていない人が出てきちゃうんです。そのことはちょっと書いておいて、別にやらなければいけないというわけではないけれども、40歳になったらそこだけやればいい。それは、法律上はそうですよね。でも、45の人、46の人に情報提供しなくていいのか。そこは、個別周知だけになってしまうんです。これをどう書くかだけれども、そこがちょっと気になっています。過渡期ですね。

よろしいですか。

それでは、1 つ大事なのは、もちろん厚くならざるを得ない面はあると思いますけれども、初めの例えば4 ページくらいでなぜ今回こういうことをやらなければいけないか、やることの中身の大枠が分かるようになって、量的に4 ページくらいで、その後少し、ではちょっと読もうかなと思って後ろで具体的な取組が分かるような、少なくとも初めの4 ページで読んでねというような感じですね。それで、その中で、ではここはやれていないなというと、そこだけ後ろで見られるような、そんなつくりになるといいかなと思っています。

す。

だから、変だけれども、初めの4ページを見てねというようなことは初めに書いておくとか、具体的にやり方まで情報提供すると多少厚くなるのはやむを得ないかなと思うので、どこまできちんと読んで、あとは選択的に、つまりやらなければいけない必要性をまず感じてもらって、ではやれるところからやろうと思ってもらえそうなものが始められるといいかなと思いました。全部やれという意味ではないので、そういう趣旨を踏まえながらやっていただくということで構いませんのでお願いします。

それでは、大体皆さんから今日の御意見を出していただけたと思いますので、議論はここまでにさせていただいて、あとは事務局にさっき言ったように可能な範囲で、時間の制約もありますので、支援ツールの案を修正して次回の研究会に提出していただければと思います。

では、最後に次回の日程等、事務局から連絡事項があればお願いいたします。

○有瀧職業生活両立課長補佐 ありがとうございます。

皆様、本日はお忙しいところ誠にありがとうございました。次回の日程についてですが、現在調整中につき、追って事務局より御連絡をさせていただければと思います。

以上でございます。

○佐藤座長 それでは、本日は本当に熱心に御議論いただき、ありがとうございました。事務局は大変ですけれども、よろしくお願いいたします。

どうも御苦労さまでした。