

今後の仕事と育児・介護の 両立支援に関する研究会（第6回）	資料4
令和5年4月10日	

これまでの議論について（第1回～第5回研究会）

※下線部が第5回の議論

## 1 仕事と介護の両立を実現するための制度の在り方

### （1）介護休業

- 介護休業については、取得しなくても他の仕組みを使って仕事と両立ができればよいので、取得率自体の向上のみを目指すことのないように注意が必要。

実際、両立しやすい社内制度があることから介護休業の利用実績が少なかった事例もある。

### （2）介護期の働き方（介護休暇や短時間勤務等の選択的措置義務、テレワークの在り方等）

- 仕事と介護の両立支援制度は、法制度としては一通り整備されている。今後は、多様化していく介護に関する実情に対して、当事者がニーズに合わせて制度を組み合わせられるようにしていくことが重要ではないか。

○ 介護のために活用できるテレワーク、休暇制度、フレックスタイムなどに対する労働者のニーズもある一方で、現行の両立支援制度の見直しの必要性を検討する場合には、介護サービスが提供されるに当たって要介護者の家族に求められる役割を踏まえた議論をしていくことが必要。

### （3）介護に関する両立支援制度の周知の在り方

- 介護の課題は突然直面することになるため、両立支援制度の情報提供については工夫が必要。例えば介護保険の被保険者になる40歳のタイミングでの周知や、ケアマネージャーからの情報提供などの手段も活用してはどうか。

○ 事前の情報提供として、40歳以上の職員に配布する資料の作成や介護に対する不安の解消を目的とした社内セミナーの開催、相談体制の整備として、複数の相談窓口の設置や上司向けの研修などを行っている取組を参考にしてはどうか。

○ 労働者の介護に関する困りごとや要望を受けて企業が行った工夫を好事例として共有する仕組みも必要ではないか。

### （4）その他

○ 高齢者だけでなく難病や障害等のある家族についても、「要介護状態」の要件に該

当すれば介護休業制度等を利用することができることについて周知が必要ではないか。

## 2 仕事と育児の両立を実現するための制度の在り方

### (1) 育児休業

- 育児休業を取得しやすくするためには、代替要員の活用に関するノウハウの情報提供が重要。代替要員の雇用や派遣社員の受け入れのために、事前に企業内部の予算を用意することや、経験年数の長い社員の業務は、代替要員が直接代替することが難しいため、現場管理者による業務の組み替えることなどが必要である。
- 育児休業を取得しやすくするためには、各人の業務領域を広げて育児休業等を利用している者やその他の理由で休暇を取得している者の業務を互いにカバーできるようにしている取組を参考にしているかどうか。
- 両立支援制度が十分に手厚い中で、多子世帯で育児とキャリアの継続を両立することを考えると、育児休業や短時間勤務を長期間利用し続けるより、育児休業から早めに復職した後、局面で柔軟に休めるような制度の方が良いのではないかと。
- 育児休業から復職する際に、慣れない仕事を始めると育児との両立が難しくなることから、できる限り原職復帰ができるような制度を整えていく必要がある。その際、個別的なニーズに応えることができるよう対話の機会を持てるようにしていくことも必要である。
- 有期雇用労働者の育児休業の取得を促進するに当たって、産前・産後休業が取得できるにもかかわらず取得できていなければ、育児休業も取得できない可能性があることに留意し、両方の制度を併せて周知していくことが重要である。
- 現行の育児休業等の利用を理由とする不利益取扱いの禁止規定については、予測可能性が低いため、行為規範としてどのような規定が可能か検討することが必要ではないか。その際、フランスでは、育児休業の取得期間が、在職年数の算定において、実際の期間の二分の一として扱われていることを参考に議論してはどうか。

### (2) 子の看護休暇

- 育児に関する幅広い目的で使える休暇や、育児以外の目的で法定休暇以上に休暇を付与している取組が参考になるのではないかと。

(3) 子育て期の長時間労働の是正、柔軟な働き方（所定外労働の免除の在り方、短時間勤務・テレワークなどを組み合わせた柔軟な働き方の在り方等）

- 育児・介護休業法の両立支援制度については、子が3歳以降は短時間勤務制度や所定外労働の免除が措置されておらず、また、小学校就学以降には子の看護休暇なども措置されていない中で、労働者のニーズにどのように対応するかを検討するに当たっては、様々な法制度上の選択肢があることに留意することが必要である。
- 育児期にかかわらず、全ての人の労働時間が短くなれば、育児休業などの両立支援制度を過度に活用しなくても両立が可能となる。職場全体の労働時間の見直しが必要ではないか。
- フランスでは、育児期にかかわらず労働時間が短いため、夫婦共働きでも産休明けにすぐにフルタイムに復職することも可能であることも参考にしているか。
- 例えばサービス業等、所定の労働時間が育児の時間に重なっているという問題が生じている。育児期における労働時間の問題については、既に育児・介護休業法において所定外労働の免除等が課せられている時間の長さの問題と、時間帯の問題とは分けて議論すべきではないか。
- テレワークは、育児期の働き方として積極的に位置づけてはどうか。その際、生産性の高い働き方、生活時間の多様性、テレワークのできない職種等での対応などの観点からの検討も重要。また、特に子が3歳未満の場合には、子どもの世話をしながらテレワークを行うことが難しいことから保育所等の利用を前提として制度を検討することが必要ではないか。
- 短時間勤務はセーフティネットとして重要であるが、より長い時間働くことへのニーズもある。フルタイム勤務であっても勤務時間帯を調整する制度や、短時間勤務とフルタイム勤務を組み合わせ、日によってフルタイム勤務を選択できる制度、本人の状況に応じてより長い時間・難易度の高い業務を選択できる賃金制度などを設けている取組が参考になるのではないか。
- 短時間勤務制度を措置する際には、ニーズに合わせて1日の所定労働時間等を柔軟に設定することも重要であるが、労働者の入れ替わりがあっても、制度の利用を希望する労働者が利用しやすいよう1日の所定労働時間を原則として6時間とする制度を含むものとしなければいけないとする現行制度は維持することも必要である。
- 柔軟な働き方の検討に当たっては、AI、ロボット、カメラ検査システムなどの技術を導入することで製造現場においても時間・場所の柔軟性を高めている取組が参考になるのではないか。
- 柔軟な働き方が難しい職種等での対応などの観点からの検討も重要。（一部再掲）

ただし、職種・業種、役職によってまずは例外を作らないことを基本に考えていくことが必要。

- 個別に柔軟な働き方を進めていく際には、労働時間の管理やシフトの構築・人員配置等が煩雑となる点に留意が必要ではないか。
- 社内のロールモデルの共有や研修・面談などによりキャリア形成支援を行っていくことも、仕事と育児の両立支援において重要ではないか。

#### (4) その他

- 少子化対策の関連のみで両立支援策について議論していくと、方向を見誤るので留意が必要。両立支援の本質は、男女が望むキャリアの支援や子どもが健やかに育つ環境の整備であり、その基礎にジェンダー平等があるということを議論の前提としていくべき。
- 職場の中で分断が起こらないよう、育児休業を取得する労働者や育児休業中の人をカバーする周りの労働者についての公平で透明性の高い人事制度、誰でも休める環境により、全ての人が自分のニーズを満たせる働き方を整備することが必要。法制度で対応できない部分もあるが、将来の課題として何ができるかを検討すべき。  
例えば、同じ職場で短時間勤務の同僚のサポートをした場合に評価される人事評価制度を設けている取組が参考になるのではないか。
- 上司や同僚によるサポートへの理解を得て、職場の納得感や公平感を高めていくためには、育児だけでなく、介護、スキルアップ、ボランティア、治療など仕事と生活の両立へのニーズに多様性があることに配慮していくことが必要ではないか。
- 両立支援制度を検討していく際には、今の子育て世代が何に切実に悩んでいるかを正確に捉えることが重要。両立支援に対するニーズの把握において、労働組合との協議や、トップ層と直接話す機会、子を持つ労働者同士の座談会、従業員アンケートなど、様々なコミュニケーション手段を設けている取組が参考になるのではないか。
- 令和3年育児・介護休業法の改正により、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の制度周知・意向確認が義務付けられているが、提示された制度以外の利用を希望する場合など、個人の意向を尊重する仕組みについても検討してはどうか。
- 障害児や医療的ケア児については、以下の当事者の声や意見に留意した上で、障害や病気の状況が多様であること、福祉制度や介護との両立支援制度との関係性にも考慮しつつ引き続き議論をしてはどうか。  
・子の年齢で区切られる育児との両立支援制度ではカバー仕切れない場合や、「要介護状態」の定義に当てはまらないことで介護との両立支援制度を活用することが困難

であるという当事者の声があること

- ・ 子の看護休暇について、育児・介護休業法では小学校就学前までの措置であり、休暇の日数が不足しているという当事者の声があること
- ・ 労使で交渉した結果、子の状態に応じてテレワークや短時間勤務などを活用できるような社内制度による配慮があることで就業を継続している取組があり、こうした取組を進めていくに当たっては、先行事例を共有する仕組みがあることが望ましいという意見があること
- ・ ケアを担う親自身の健康にも配慮が必要との意見があること
- ・ 家族が障害や重い病気がある場合の恒常的なケアという観点から制度を検討すべきであるという意見があること

- キャリア形成・能力開発支援において、育児中であることを配慮するが、遠慮はしないという考え方についてどのように考えるか。その際には、上司の理解も重要であることから、上司に向けた情報提供や研修も必要ではないか。
- 家庭内の育児・家事の分担に関して、例えばパンフレットを配布するなど、企業から支援をする取組について、どのように考えるか。また、男性の両立支援制度の活用を促進することで、夫婦間の育児・家事分担や育児の質がどのように変化したかについても確認することが必要ではないか。

### 3 次世代育成支援対策の在り方

- 「くるみん」のような認定制度が、企業の生産性、エンゲージメント・働きがいなどにどのような効果を与えたか、検証していくことが必要。
- 働きやすさや自身のキャリアの観点から、就職先を選択するに当たって育児との両立のしやすさを重視する学生等が増えているため、両立支援制度への取組や、その成果としての国などから受けた認証・表彰などが、採用面での効果が大きい。一般事業主行動計画の策定後のフォローアップや「くるみん」認定の申請の奨励などを強化していくことが必要ではないか。

### 4 その他

- 育児や介護に関するサービスの変化や、職場の中での働き方、働く人自身の多様化を踏まえた上で、これからの両立支援の在り方を検討すべき。

- 少子化の問題は、働き方、労働法制、教育制度、税制など、国の制度全般に関わる問題であるということは、背景にある課題として認識を持って検討すべき。広い課題も視野に入れながら、すぐにできること、将来に向けて課題として共有すること、その間で、将来につなげて何かできるかという工夫を考えていくことが必要。次世代法、女性活躍法、労働施策推進法などの在り方が参考になるのではないか。
- 現在の働き方を前提に育児や介護のパターンが決まっていると、その働き方が継続できなくなる。育児や介護に合わせた働き方を選べるようにするという観点も必要ではないか。
- 働く時間などが先に決まると与えられる仕事も限られ、女性の長期的なキャリア形成に影響も生じるが、先に仕事の量や職務の範囲等を職務記述により明確にした上で、その仕事を行うための働き方や必要な配慮などを決めていくというように発想を逆転していくことも必要ではないか。
- 妊娠や家族に関する情報を打ち明けたくないと感じる方もいるので、プライバシーへの配慮や個人情報の管理という視点も重要。
- 育児や介護を行う労働者本人の健康の問題という点にも配慮が必要であり、休暇制度の見直しや活用促進なども考えられるのではないか。
- 育児休業、短時間勤務等の制度利用や復職等に際して現場で発生する労務管理上の課題への対応や、現行法制度の解釈の明確化を図っていくことが必要。
- 残業の多い働き方が前提となっている現状を踏まえると、当面は育児期の短時間勤務制度や残業免除等も必要であるが、最終的に目指す方向性は残業の少ない働き方である。フルタイムで働きながら仕事と育児・介護を両立できることや、その実現に向けたサポートも重要であり、こうしたことを報告書の基本的な考え方として位置付けることが必要ではないか。例えば、フルタイムで働くことよりも、育児休業を最長期間まで取得することを誘導するような政策についても、長期的には見直しが必要ではないか。