

今後の仕事と育児・介護の 両立支援に関する研究会（第8回）	資料2
令和5年5月30日	

今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書（案）

はじめに

- ① 日本は、令和4年の出生数が80万人を下回り過去最低となる見込みであるなど、少子化の深刻さが増している。加えて、2040年（令和22年）頃には団塊ジュニア世代が65歳以上となり高齢者人口がピークを迎え、高齢化比率が増していくとともに、人口減少が加速していく。

このような中で、社会経済の活力を維持・向上させるためには、生産性の向上を図るとともに、多様な人材が活躍できる環境整備のため、その置かれた状況や希望に対応することが重要である。

- ② その一つとして、男女ともに働き方を見直していくことが必要となっている。

子育て中も含めた女性の意欲・能力を活かすことがますます必要となっている。日本の女性の年齢層別労働力率について、いわゆる「M字カーブ」は、全体が上方にシフトし、台形型に近づきつつある。一方で、日本の女性の年齢層別労働力率を就業形態別に見ると、配偶者のいる女性について、25～29歳における「正規の職員・従業員」の割合が近年上昇してきたが、25～29歳でピークとなった後に減少する「L字カーブ」が見られ、年齢が上昇していくにつれ、「パート・アルバイト」等の非正規雇用で働く者の割合が増加していく。

出産・育児を機に離職をせずに就業を継続できるための環境整備はもとより、就業を継続した場合にも望むキャリアを形成していくことが可能となることが求められる。また、出産・育児により一度離職した場合にも、再び労働市場へ参加し、その能力を最大限に発揮できることも求められる。

そのためには、仕事と育児の両立支援制度を充実していくとともに、国際的に比較しても女性に偏りがちな育児・家事の負担を男女でシェアしていくため、男性の育児への参加を進めていくことが求められる。また、このような取組を進めることは、育児に関わる時間を増やしていきたいと考えている男性の希望にも応えることができるものである。

- ③ こういった、男女ともに、育児とキャリア形成への希望がかなうように働き方を見直していくことは、少子化対策にも資するものである。また、企業においても、今後の子育て世代となる若年層の希望に応える取組を充実させることは、企業の魅力向上による人材確保にもつながり、また、労働者が育児期にも活躍することでスキルの向上・キャリア形成が見込まれると考えられる。

- ④ また、家族の介護や看護による離職者は年間約10万人となっているが、家族の介護を理由とした離職者には、勤務先の支援体制に問題があったケースや、

介護保険制度の利用方法が分からなかったケースなど、多様な事情がその背景にある。要介護者の家族にとっては、希望に応じて就業が継続でき、企業においても、豊富な技能や経験をもつ年齢層の労働力の確保に資するものであることから、引き続き仕事と介護の両立支援制度等の活用を促進していくことが重要である。

- ⑤ 以上より、育児、介護をはじめとした労働者の家庭責任や私生活における希望に対応しつつ、労働参加を進めていくことが、社会全体にとって求められる。
- ⑥ これまで、育児・介護休業法については累次の改正を行ってきたが、平成 28 年及び平成 29 年の一部改正法の施行後 5 年が経過し、改正法の附則に基づき施行状況について検討を加える必要がある。また、改正法の附帯決議においても、仕事と育児の両立支援制度、仕事と介護の両立支援制度について検討することとされている。さらに、次世代育成支援対策推進法が令和 6 年度末に期限を迎える。加えて、「全世代型社会保障構築会議報告書」（令和 4 年 12 月 16 日）、「こども・子育て政策の強化について（試案）」（令和 5 年 3 月 31 日）においても、仕事と育児の両立支援に関する提言がなされている。
- ⑦ 以上のような状況を踏まえ、本研究会では、企業や労働組合、当事者団体・支援団体のヒアリングを行いつつ、両立支援に必要な制度の見直しや環境整備の在り方について検討を行い、今般、その結果を取りまとめた。
- ⑧ 今後、本報告書を受けて、労使を始め関係者に早急に議論を進めていただき、適切な対応・措置が講じられることを願うものである。

I 現状の課題と基本的な考え方

1. 働き方改革

i ワーク・ライフ・バランスの実現のための重要な要素に、労働時間や休暇がある。これまでも時代の状況にあわせた労働時間や年次有給休暇に関する法制度の見直しがなされており、近年では、平成 30 年に働き方改革関連法が成立するなど、長時間労働の是正や労働者の心身の健康に配慮した取組が進められている。

働き方改革は、家庭の子育て環境を改善することや、家族の介護に直面する労働者の希望をかなえることにも資すると同時に、これらの家庭責任を負う労働者の職場での意欲・能力の発揮を促すことで、企業にとっても生産性の向上や優秀な人材の確保という効果がある。また、育児や介護だけでなく、病気の治療、地域活動、学び直し、副業・兼業、趣味の充実等、様々なライフイベントに対応した仕事と生活の両立にも資する。

ii 働き方改革の結果、長時間働く労働者の割合の低下や年次有給休暇の取得率の上昇などの成果が現れ、就業環境の改善は徐々に進んできた。1日4時間に相当する水準で時間外労働を行う週60時間以上就業する労働者の割合は、全体の5%であり、また、年次有給休暇の取得率は58.3%となっている。

しかしながら、年代・雇用形態別にみていくと、特に正社員を中心として時間外労働を行うことを前提とした働き方や働く場所・働く時間帯が固定化されている状況がある。とりわけ、男性の正社員については、時間外労働が生じていると考えられる週43時間以上就業する労働者の割合が高く、育児期に当たる30～40歳代においても、約7割となっている。これらの就業環境は、子を持つ共働き夫婦においても男性の帰宅時間が遅く、夕方から夜にかけての子どもの世話が必要となる時間帯に帰宅できず、女性に育児・家事の負担が集中することにもつながっていると考えられる。

また、育児期・介護期の労働者にとっては、週当たりでみた時間外労働の合計時間が全体的に減っていくことはもとより、時間外労働があったとしても週に何日かは定時で帰れる日があるなどのメリハリがついていることや、終業時刻間際に急な時間外労働が発生しないことなども望ましい。こういった帰宅時間を労働者自身がコントロールできるようにするための企業の取組を促進していくことも、両立支援に資すると考えられる。

2. 仕事と育児・介護の両立に係る現状

(1) 仕事と育児の両立に係る現状

① これまでの取組状況や現状

- i 育児・介護休業法については、最近では平成 28 年の改正により、子の看護休暇の取得単位の柔軟化等が行われた。また、平成 29 年の改正では、保育所に入れない等の場合の育児休業期間の延長が可能になるとともに、特に男性の育児参加を促進するため、利用ニーズの高い育児目的休暇について、事業主に休暇制度の措置を設ける努力義務を課すこと等が行われた。さらに、令和 3 年の改正では男性の育児休業取得促進のため、産後パパ育休の創設や、育児休業制度等の個別周知及び取得の意向確認、男性の育児休業取得率の情報公表、有期雇用労働者の育児休業の取得促進等が行われている。
- ii また、次世代育成支援対策推進法については、平成 17 年に時限立法として施行されてから、一般事業主行動計画の策定義務の対象企業の範囲を広げるとともに、くるみん認定制度の拡充などが行われてきたところである。
- iii 以上のような取組が進んできたが、令和 3 年度¹の女性の育児休業取得率は 85.1%であるのに対し、男性は 13.97%であるほか、取得期間も女性は 9 割以上が 6 か月以上であるのに対し男性は約 5 割が 2 週間未満であるなど、男女間で両立支援制度の利用差が見られる。また、6 歳未満の子どもがいる世帯のうち夫婦ともに雇用されている世帯について、妻の家事関連時間は、夫の約 3.4 倍²となっており、女性への偏りがみられる。
- iv 一方で、両立支援制度の利用に関するニーズをみると、男性のうち、育児休業を利用していないものの、利用をしたかったとする者が約 3 割いることや、今後の子育て世代となる世代では、育児休業をとって子育てをしたい男性の割合は年々増加していること、20 歳代・30 歳代の男性のうち約 8 割が、育児について配偶者と半分ずつ育児を分担することを希望している³など、積極的に子育てをすることを希望する男性が増えている。
- v また、育児期の働き方に関する労働者のニーズを具体的にみると、女性正社

¹ 令和 3 年の育児・介護休業法改正の施行前の期間を調査したことであることに留意が必要。

² 1 日当たりの家事関連時間（「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の時間の合計）について、夫も妻も雇用されている場合、女性は男性と比較して、平成 18 年で 5.2 倍、平成 23 年で 4.8 倍、平成 28 年で 4.3 倍、令和 3 年で 3.4 倍となっている。（総務省「社会生活基礎調査」より算出）

³ 育児に関する希望について、「外部サービスは利用せず、半分ずつ分担」が 20 歳代で 22.4%、30 歳代で 20.5%、「外部サービスを利用、それ以外は半分ずつ分担」が 20 歳代で 56.1%、30 歳代で 58.3%と回答している。（内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和 4 年 11 月））

員については、子が3歳以降は、短時間勤務を希望する人がいる（3歳～小学校入学前で31.3%、小学校低学年の間で22.5%）一方で、子の年齢が上がると、残業をしない働き方や、入社や退社時間の調整、テレワークによる柔軟な働き方を希望する割合（3歳～小学校入学前で49.5%、小学校低学年の間で53.0%）も短時間勤務の希望よりも高くなっていくように、子の年齢に応じてニーズも変化している。

男性正社員については、残業をしながらフルタイムで働くことを希望する人もいる（1歳～2歳で28.6%、2歳～3歳で29.3%、3歳～小学校入学前で31.1%）一方で、残業をしない働き方や、入社や退社時間の調整、テレワークによる柔軟な働き方を希望する割合も高くなっており（1歳～2歳で50.0%、2歳～3歳で49.5%、3歳～小学校入学前で47.4%）、男性においても柔軟な働き方へのニーズが高い。

vi 休暇については、小学校就学以降の子の看護や、現行制度における子の看護休暇制度が対象としない取得目的に対してニーズがみられる。令和2年度に診療を受けた平均日数を年齢階級別にみると、0～4歳で13.51日、5～9歳で11.23日⁴と、小学校就学以降も子の看護を要することが見受けられる。また、コロナ禍においては、小学校等の一斉休校に伴い、多くの保護者が休暇を取得せざるを得なかったことから、政府において「小学校休業等対応助成金」を創設したところ、企業においても既存の休暇制度のほか、感染症を契機として特別休暇制度を新たに設けるなどの動きが見られた。

vii さらに、障害児や医療的ケア児を養育する当事者団体からのヒアリングでは、障害児や医療的ケア児は子の年齢で発達段階を区切ることができないことから、これらの子を養育する労働者に対して、柔軟かつ具体的な配慮の視点を盛り込むべきとの意見が寄せられるなど、多様な事情に応じた個別の対応についてのニーズもみられる。

② 現在の状況を踏まえた制度的な課題

i 男性の育児休業のさらなる取得促進

- ・これまでの育児・介護休業法の累次の改正により、育児休業制度は拡充してきたが、女性労働者に育児休業の利用や育児負担が偏っており、キャリア形成上の課題が生じていることから、男性の育児休業取得促進に向けてさらに取り組む必要がある。

⁴ 厚生労働省「医療保険に関する基礎資料～令和2年度の医療費等の状況～」

ii 子の年齢に応じた残業をしない働き方や柔軟な働き方、休暇のニーズへの対応

- ・ 残業をしない働き方や、出社や退社時間の調整、テレワークによる柔軟な働き方に関するニーズは男女ともに3歳以降から小学校就学前の間も見られるのに対して、所定外労働の制限（残業免除）は現在3歳になるまでに限られ、テレワークの導入については育児・介護休業法上規定されていない。
- ・ 子の看護休暇制度について、現行制度が小学校就学以降の子を対象としていないことや、休暇の取得事由が限定されていることなどから、子を養育する労働者のニーズに必ずしも十分に対応できているとは言いがたい。

iii 多様な状況にある子や親に関するニーズへの対応

- ・ 障害児や医療的ケア児を養育する場合のニーズなど、多様な状況にある子や親の事情に応じた両立支援の在り方について、現在の育児・介護休業法では必ずしも十分に対応できていないという指摘もある。

(2) 仕事と介護の両立に係る現状

① これまでの取組状況

- i 介護休業制度は、急速な高齢化や、核家族化・共働き世帯の増加などの家族形態の変化が進む中で、家族介護の問題が労働者にとって雇用を継続する上で深刻な問題であったことを背景に、介護保険制度の創設以前の平成7年に、家族による介護がやむを得ない場合の緊急的対応措置として機能することが求められて創設された。併せて、介護休業ができる期間について所定労働時間の短縮措置等のうちいずれか1つを事業主が選択して措置を講じる義務も設けられた。

その後、平成12年に、介護を社会全体で支えることを目的に介護保険制度が創設され、介護休業制度の創設時と比べて介護を取り巻く社会制度は大きく前進した。

- ii 平成7年に介護休業制度が創設された当時、高齢者が要介護状態になる主な原因は脳血管疾患（急性期疾患）であったことをもとに、家族が介護に関する長期的方針を定めるための期間や、当時既に独自の取組として介護休業制度が導入されていた事業所において実際に休業を取得した労働者の大部分が3か月以内に復帰していることなどを勘案して、同一の対象家族について93日の休業を1回に限って取得できるものとして法定された。
- iii 平成28年には、要介護に至る原因となる疾患について認知症の割合が増加す

るなど、必要とされる介護の在り方が変化し、急性期、看取りの時期、介護施設間の移動、病院への入退院、要介護者の状態が大きく変化した場合などの休業のニーズに対応するため、介護休業を3回に分割して取得することを可能とする改正が行われた。その際にも、介護休業制度を緊急的対応措置として位置付けられてきた従前の考え方は基本的に維持され、介護の体制を構築するために一定期間休業する場合に対応するものと位置付けられている⁵。

同時に、介護保険の手続や要介護状態にある家族の通院の付き添いなどの日常的な介護のニーズに対応するため、介護のための所定労働時間等の短縮措置等（選択的措置義務）については主たる介護者の平均在宅介護期間等を参考に、3年以上の間で少なくとも2回以上の申出が可能とすることや、介護休暇の取得単位を半日単位⁶とすること、所定外労働の制限を介護終了まで請求できることなどの改正が行われた。

iv 以上のように仕事と介護の両立支援制度については、変化する介護の在り方に対応するための制度改正が行われてきた。

一方で、多くの事業所が介護休業制度の規定を整備している⁷にもかかわらず、介護を理由とする離職者に対してその離職理由を尋ねると、勤務先に両立支援制度が整備されていない、勤務先の両立支援制度を利用しにくい雰囲気があった等の勤務先の問題を挙げる者は多い⁸。

加えて、介護休業は「介護の体制を構築するために一定期間休業する場合に対応するもの」であるなどの両立支援制度の制度目的に対する理解は、必ずしも十分とは言えない状況である⁹。

先の見通しが立ちにくい介護において、長期にわたり自ら家族の介護を行うことは、仕事と介護の両立が困難となり離職につながりかねず、要介護者にとっても、可能な限り、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことが望ましい。また、「介護離職」は、本来その豊富な技能や経験を業務に生かせる年齢層における労働力の減少に直結するものでもあり、社会的な課題となっている¹⁰。

⁵ 介護休業のこの位置付けを踏まえ、いわゆる「介護」のみを行う場合だけでなく、それ以外の介護の体制を構築するために必要な行為も併せて行う場合も当然に含まれる。

⁶ さらに、令和3年には時間単位での取得が可能となる改正が行われた。

⁷ 30人以上の事業所において、89.0%が介護休業制度の規定を、83.5%が介護休暇制度の規定を整備している。

⁸ 介護を理由に仕事を辞めた離職者の、仕事を辞めた理由で最も多かったのは、「勤務先の問題」（43.4%）で、その中でも、63.7%が「両立支援制度は整備されていなかった」と回答している。

⁹ 「介護休業期間は介護に専念する期間である」と回答する割合は、企業で35.4%、離職者で、23.7%。

¹⁰ 仕事と介護の両立支援を推進する上での企業の現在の課題を尋ねると、「従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されること」（33.9%）が最も多い。

v こうした問題に対応するため、厚生労働省においては、上記のような制度改正と並行して、関係部局の連携の下、両立支援のための様々な事業が実施されてきた。

平成 25 年度に、企業向けに、仕事と介護の両立の進め方について定めた「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」¹¹や、平成 28 年度に、介護に直面した休業等を取得する労働者が生じた場合に仕事と介護の両立ができるように企業が支援する際の対応モデルとなる「介護支援プラン」¹²モデルを構築し、それぞれ企業での普及に努められた。

さらに、平成 30 年度に両モデルのマニュアルの概要をコンパクトにまとめた「企業のための仕事と介護の両立支援ガイド」¹³が新たに作成され、全国の都道府県介護保険主管課、市町村等の介護保険主管課、全地域包括支援センターに送付され、現場への普及が図られた。

令和 2 年度からは、「中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援等事業」の一環で「従業員の介護離職防止のための介護休業制度等周知事業」及び「仕事と介護の両立支援カリキュラム策定展開事業」が行われた。後者の事業では、ケアマネジャーが就労している家族の勤務実態も踏まえてケアプランを作成できるよう、仕事と介護の両立支援について学習できる研修カリキュラムが策定されている¹⁴。

また、両立支援制度を解説した動画について厚生労働省のホームページへの掲載等が行われているとともに、保険者による介護保険の第 2 号被保険者（40 歳から 64 歳までの医療保険加入者）への制度周知に活用されるよう、介護保険制度や両立支援制度の概要が記載されたリーフレットが作成・公開されている。

② 現在の状況を踏まえた制度的な課題

i 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の効果的な利用促進

- ・介護休業、介護休暇を始め、一定の両立支援の仕組みが整っている状況にあるが、それらの制度が勤務先で利用できなかつたり、制度の趣旨が理解されないままかえって両立が困難となっていたりする状況をさらに改善し、介護離職を

¹¹ 「仕事と介護の両立支援事業」によるもの。平成 26 年度に企業での実証実験を経て、平成 27 年度は普及や両立事例の収集・周知が行われた。

¹² 平成 29 年度には、両立支援制度と介護保険制度等の介護サービスを組み合わせて就業継続できる組み合わせ例に実際の両立事例も加えた資料が作成された。

¹³ 「中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業」

¹⁴ 令和 3、4 年度はカリキュラムを活用した研修や希望する自治体等への研修講師派遣も行われた。

防止していくことが必要である。

- ・ そのためには、介護に直面し、当事者となっている労働者のみならず、今後介護に直面する労働者も、両立支援制度や介護保険制度の仕組みについて理解を深め、自らの状況に応じた両立に向けて準備しておけるようにすることや、勤務先の事業主や上司も、制度への理解を深めていく必要がある。職場での両立支援制度や介護保険制度に関する周知の在り方や、円滑に仕事と介護を両立できるような雇用環境整備の推進について検討することが必要である。
- ・ なお、どのような介護を望むかについては、あらかじめ家族で話し合っておくことが望ましい。そのためには、受けられる介護サービスの内容や両立支援制度の趣旨についても、様々な年代において理解されることが必要であることから、政府においては、引き続き制度の周知を行うことが望まれる。

3. 今後の両立支援制度の検討に当たっての基本的な考え方

以上の現状を踏まえて、今後の仕事と育児・介護の両立支援の在り方を検討するに当たっては、以下の点を基本とすることが求められる。

- ① 育児中の女性を含む多様な人材が活躍し、また、働く人の希望に応じていくために両立支援制度の在り方を検討していくに当たっては、固定的な性別役割分担意識を見直し、男女がともに望むキャリア形成を実現していくことが重要である。

働く側のニーズには変化が見られ、例えば、若い世代を中心として、夫婦で育児・家事を分担することが自然だという考え方が広まりつつある中で、女性のキャリア形成に対する希望、男性の育児に積極的に関わりたいという希望に応じていくことが必要である。

- ② ワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、企業における働き方改革をより一層推進し、職場全体で長時間労働が是正されることが不可欠である。さらに、職場全体で柔軟な働き方を選ぶことや帰宅時間のコントロールができるようになることも重要である。

そのためには、職場の誰もが休みやすい職場の体制を構築していくことが重要である。多能工化・兼任化を進めることや、業務をチームでシェアすることなどの取組が効果的と考えられる。

こうした取組を進めることにより、育児・介護はじめ、病気の治療、地域活動、学び直し、副業・兼業、趣味の充実等、様々なライフイベントへの対応が可能と

なる。こうした状況を早期に実現することが極めて重要である。

両立支援制度は、その利用者の業務や責任の範囲が限定されがちになることで、長期的なキャリア形成に影響を及ぼすという問題もあり、通常の働き方をしながら育児・介護を含む様々な事情に対応できる職場であることが重要である。

したがって、働き方改革をより一層推進していくことで、特別な両立支援制度のみに頼らなくても、通常の働き方を継続しながら、仕事と様々なライフイベントを両立させていくということを目指す方向に見据えて取り組んでいくことが必要である。

- ③ しかしながら、育児・介護に対する責任と仕事の両立を図るためには、特に負担の大きい時期には、休業や短時間勤務など、労働参加を一時的に減らす特別な両立支援制度も、性別にかかわらず気兼ねなく使えることが重要である。

そして、その時期を越えたあとは、柔軟な働き方を活用できれば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から、そのような働き方を促進するための両立支援制度やキャリア形成支援の在り方が求められる。

- ④ また、コロナ禍においては、働き方や家族のケアへの考え方に大きな影響を与えた。特に、コロナ禍で一定の広がりが見られたテレワークは、通勤時間の削減などのメリットがあり、柔軟な働き方の一つとして広く認識されるようになった。今後、働き方の選択肢として職場への定着が進めば、育児・介護が必要な状況においても、有用な働き方となると考えられ、積極的に活用を促進していくことが望ましい。

加えて、仕事と育児・介護の両立としてテレワークの活用を考えるに当たっては、就業に集中できる環境の整備やテレワーク中の健康管理など、利用の際の課題にも留意することが重要である。

4. 両立支援のための政策手段の考え方

- 今後の仕事と育児・介護の両立支援の充実のために必要な政策の在り方について検討するに当たっては、個々の目的に沿った適切な政策手段を選択していくことが必要である。
- ① まず、育児・介護休業法に規定される育児休業や介護休業などの私法上の強い権利（形成権）や、所定労働時間の短縮措置などの措置義務等については、企業の規模や業種・職種を問わず、全ての事業主に適用される最低基準として

設けられている。このため、法律上の要件も厳密に決められている。

- ② 一方で、企業の労使の現場では、事業主が法を上回る措置をとることが可能であり、また、育児・介護休業法令の中でも、厳密な要件を定めずに、労働者に対する配慮を広く求めるものもある。

本研究会におけるヒアリングでも、トップダウンでの経営判断や、労使間のコミュニケーションの充実により、現場にあわせた様々な労使の創意工夫を確認した。これらの両立支援制度の充実は、育児・介護の事情を抱える労働者の継続就業や、キャリア形成への配慮のみならず、全ての労働者の働き方の見直しや、企業の魅力向上による人手不足の解消など、各企業が直面する諸課題に対応することになる。ヒアリングにおいても、両立支援制度への積極的な取組や、国などから受けた認証・表彰などが採用面での効果を発揮しているという事例が紹介された。

これらの労使の取組を後押しする枠組みとして、次世代育成支援対策推進法による事業主行動計画の策定や「くるみん」などの認定制度がある。

また、企業自ら積極的な取組を進めていくという社会的な機運を醸成するため、令和3年育児・介護休業法の改正により、常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対して男性の育児休業の取得の状況の公表が義務付けられた。

- ③ さらに、特に大企業と比較して経営体力が弱く、労務管理や代替要員の確保などに必要なコストに負担感のある中小企業を中心として、両立支援等助成金による事業主の費用面での支援や、労務管理の専門家による相談支援などにより、就業環境整備に取り組む事業主の支援が行われている。

- 以上のような政策ごとの特質も踏まえ、個々の政策の効果的な組み合わせ等について意識しながら検討を進めていくことが重要である。

Ⅱ 具体的な対応方針

1. 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

子の年齢に応じた両立支援に対する考え方については、これまでの法制度の見直しや現下の社会情勢等に照らし、

- ・ 3歳になるまでについては、育児休業制度や短時間勤務制度の利用を可能としながら、特に女性が円滑にキャリアを形成できるように配慮し、テレワークや短時間勤務制度の柔軟化により、フルタイム勤務に近い形態で能力を発揮していくこ

とが可能になるよう柔軟な制度利用を促していくこと、

- ・ 3歳から小学校就学前までについては、保育サービスを利用しながら仕事で能力を発揮できるという点を重視しつつ、男女ともに必要に応じて両立支援制度が活用できるよう、柔軟な働き方の選択肢を増やすことや、残業をしない働き方を可能とすること、
- ・ 小学校就学以降は、男女ともに働き方はフルタイム社員と同じにしながら、必要に応じてスポット的に家庭のことに対応できる休暇制度を設けること

によって、両立支援を強化していくことが求められる。

(1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充

① テレワークの活用促進

《考え方》

- i テレワークは、通勤時間が削減されることなどにより仕事と育児の両立のためにも有用なものとして位置付けられてきた。また、コロナ禍を機に柔軟な働き方の一つとして、育児・介護との両立目的だけでなく一般的な働き方としての広がりも見られる。さらに、企業に対するヒアリング等においても、テレワークを育児との両立のために活用する事例が確認された。
- ii 育児との両立に活用するためには、就業時間中は保育サービス等を利用して業務に集中できる環境が整備されていることが必要である。こうした条件が整えばテレワークは、フルタイムで勤務できる日を増やせることも含めて仕事と育児の両立に資するものである。

《具体的な措置》

- iii 現在、努力義務となっている入社・退社時間の調整などに加えて、テレワークを企業の努力義務として位置付けることが必要である。
- iv 加えて、就業時間中は保育サービス等を利用して就業に集中できる環境が整備されるためには、例えば、保育所等への入所に当たり、居宅内での勤務と居宅外での勤務とで一律に取扱いに差異を設けることのないよう、保育行政において徹底していくことが必要である。

② 現行制度の短時間勤務制度の見直し

《考え方》

- i 現行の短時間勤務制度では、子が3歳になるまで、所定労働時間を原則1日

6時間とする措置を必ず設けなければならないとしている。

- ii また、労使協定により、短時間勤務の措置を講じることが困難と認められる業務に従事する労働者を適用除外とすることも可能であるが、その場合には、代替措置として、「育児休業に関する制度に準じる措置」又は「始業時刻変更等の措置」（①フレックスタイム制、②時差出勤制度、③労働者の養育する子に係る保育施設の設置運営等）を講じなければならない。
- iii 短時間勤務制度は、子が幼い時期に離職することなく就業を継続するために重要なものである一方で、本研究会におけるヒアリング等からでも、短時間勤務の中でも1日6時間より長い時間働くことや、柔軟な勤務時間の設定に対するニーズもみられたことから、より柔軟な働き方も選択できるようにしていくことが望ましい。特に、テレワークと組み合わせることで、希望に応じてフルタイムで働ける日を増やしていくことも可能と考えられる。

《具体的な措置》

- iv 短時間勤務制度について、現在の利用者だけでなく、今後新たに制度の利用を開始することになる労働者にとっても、企業にとっても、一定の基準があることが必要なことから、原則1日6時間とする措置を必ず設けなければならないとする現行の制度を引き続き維持することが必要である。
- v その上で、柔軟な勤務時間の設定に対するニーズもあり、勤務時間を柔軟化することは労働者のキャリア形成や職場管理面でメリットも大きいことから、原則1日6時間とする措置を設定した上で、他の勤務時間も併せて設定することを一層促していくことが必要である。
- vi また、iiの短時間勤務が困難な場合の代替措置の一つに、テレワークも追加することが必要である。

（2）子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

① 柔軟な働き方を実現するための措置

《考え方》

- i 2.（1）で確認したように、3歳以降については、子の年齢に応じて、短時間勤務だけでなく、柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働くことに対するニーズも増していく。これらのニーズに応えることが、男女ともに育児・家事を分担しつつ、キャリア形成も可能とするために必要であることから、企業に対して柔軟な働き方を可能とする取組を求めるべきである。

《具体的な措置》

ii 業種・職種などにより、職場で導入できる制度も様々であることから、短時間勤務制度又は、所定労働時間を短縮しないテレワーク、入社・退社時間の調整（フレックスタイム制を含む。）若しくは休暇などの柔軟な働き方を措置する制度の中から、事業主が各職場の事情に応じて、2以上の制度を選択して措置を講じる義務を設けることが必要である¹⁵。

a) 事業主が2以上の制度を選択することとする趣旨は、育児との両立の在り方やキャリア形成への希望に応じて、労働者が短時間勤務だけでなく、柔軟な働き方を活用しつつフルタイムで働ける制度を選ぶことができるようにするためである。

b) 労働者は、事業主が選択した2以上の制度の中から、1つを選ぶことができる仕組みとすることが考えられる。

これは、事業主の措置義務であることから、法で定める最低基準としては全ての業種・職種で対応することを求める仕組みであるが、一方で、短時間勤務とテレワークなど、労働者が複数の制度を組み合わせられることはより望ましい。したがって、労働者が2以上の制度を選ぶことのできる社内制度とすることを、法を上回る措置として推奨していくことも求められる。

c) 事業主が措置する制度を選択することができる仕組みではあるが、選択の際には、労働者からのニーズを把握することが重要である。過半数労働組合や過半数代表者、既存の労使委員会の仕組みを参考とした意見聴取の機会を設けることが必要である。

加えて、ヒアリングで聴取した実例から、子どもを育てる労働者の意見を把握することも、労使の現場において有効と考えられる。例えば、子どもを育てる労働者から構成される会からの意見聴取や、労働者へのアンケート調査などの活用も推奨していくことも求められる。

d) 小学校就学前まで制度を利用していく中で、労働者の仕事や育児の状況や、キャリア形成に対する考え方なども変化していくことが想定される。労働者が選択して適用された制度について、その労働者自身にとって適切な選択となっているかの確認を促すために、定期的な面談などを通じて、見直しを行

¹⁵平成22年6月30日より以前に適用されていた勤務時間等短縮措置では、子が1歳未満（平成14年からは子が3歳未満）の場合に、短時間勤務、フレックスタイム制、時差出勤等からいずれか1つを事業主が選択して措置することが義務付けられていたことが参考になると考えられる。

うことも促していくべきである。なお、このような定期的な面談などを通じた見直しは、子が3歳になるまでの期間においても実施されることが望ましい。

また、労働者の心身の健康への配慮も必要である。(後述6.(2))

- e) 事業主が措置義務として短時間勤務制度を選択する場合には、3歳になるまでに措置されている現行の短時間勤務制度と同様、1日原則6時間とする措置を設けた上で、他の勤務時間も併せて設定することを促していくべきである。
- f) 事業主の措置義務として事業主がテレワークを選択する場合には、育児との両立に資すると言える環境を十分に構築するために、テレワークの頻度等に関する基準を設けることが必要である。

基準を設ける際には、例えば以下の考え方を参考にして検討することが考えられる。

- ・ 育児の時間を確保するために、出社が必須であれば短時間勤務を希望していた労働者が、テレワークを利用してフルタイムで働くことを可能となるような時間数や頻度に関する基準などが考えられる。
- ・ 1日中テレワークをすることのみを前提とせず、時間単位でテレワークができるなど、労働者がテレワークによる働き方を柔軟にできるような基準の設定の仕方が望ましい。

② 残業免除（所定外労働の制限）

《考え方》

- i Iの3. ②で確認したように、両立支援が目指す方向は、両立支援制度のみに頼らなくても、通常の働き方を継続しながら、仕事と育児が両立できることである。しかし、時間外労働を前提としたフルタイム勤務が常態化している職場においては、女性正社員を中心に、短時間勤務からフルタイム勤務に戻ることがためらうことで、短時間勤務の利用が長期化している状況が考えられる。
- ii また、短時間勤務の利用者に、利用する理由を尋ねた調査では、女性（正社員・職員）の32.0%が「配偶者・パートナーが長時間労働であるため」、男性（正社員・職員）の26.3%が「自分の勤めている会社の残業が多かったため」と回答している。女性のキャリア形成への配慮の観点からも、男性労働者の残

業のない働き方に対するニーズに応える観点からも、残業免除について一定期間可能とすることが重要と考えられる。

- iii 以上から、特に短時間勤務からフルタイム勤務への移行をスムーズにすることが必要との観点から、子が3歳以降も残業のない働き方を可能とすることが必要と考えられる。

《具体的な措置》

- iv 現在3歳になるまで請求できる残業免除（所定外労働の制限）について、3歳以降も請求を可能とすることが必要である。

- v 請求できる期間については、他の労働者とのバランスや、短時間勤務制度からの移行期間という観点から、小学校就学前までとすることが適当である。

なお、この点について、

- ・特に小学校1年生など子が新たな環境になじむ期間も請求できるようにするべきではないかという意見や、
- ・小学校6年生までの期間は、教育面や安全面での配慮から、親子で過ごす時間を十分に確保する必要があることから、残業免除を請求できるようにするべきではなかという意見

もあった。

- vi なお、長時間労働が常態化している職場で、育児中の特定の労働者にのみ残業を免除することは適当ではなく、職場の全ての労働者について残業がない働き方となることが望ましい。そのような考え方の下で、労使で取組を進めていくことができるような工夫もあわせて行っていくべきである（後述3.）。

（3）子の看護休暇制度の見直し

《考え方》

- i 労働者の心身の疲労を回復させることなどを主たる目的として制度化されている年次有給休暇とは別に、子を育てる労働者の特別のニーズに対応するためのより柔軟な休暇が必要と考えられる。
- ii コロナ禍においては、コロナ禍で小学校等の一斉休校に伴い、多くの保護者が休暇を取得せざるを得なかった。アフターコロナにおいても、コロナ禍を機に明らかとなった小学校就学以降の子の看護等のための休暇のニーズに対応することが必要である。

《具体的な措置》

- iii 子の看護休暇の取得目的については、現行の育児・介護休業法において育児目的休暇が努力義務となっていることや、コロナ禍で小学校等の一斉休校に伴い、多くの保護者が休暇を取得せざるを得なかったことを踏まえ、子の行事（入園式、卒園式など）参加や、感染症に伴う学級閉鎖等にも活用できるよう、見直しを行うことが必要である。それに合わせて、「看護休暇」の名称の在り方も検討していくべきである。
- iv 子の看護休暇を取得する労働者の多くは5日未満の取得日数であることや、子の病気のために利用した各種休暇制度の取得日数の状況、男女の休暇の取得状況等を参考に、1年間の取得日数は現行の5日（子が2人以上の場合は年10日）を維持するべきである。
- v 子が診療を受けた日数の状況等を勘案して、取得可能な子の年齢については、小学校3年生の修了までに引き上げることが必要である。

なお、この点について、子が小学校高学年であっても、子を単独で療養させることはできないことから、取得可能な年齢をさらに引き上げるべきではないかとの意見もあった。一方で、男女の休暇の取得状況等を参考にすると、女性に育児負担の偏りにつながりかねないことから、一律に取得可能な子の年齢を引き上げるべきではないとの意見もあった。この点、例えばひとり親等において子の預け先の確保が困難などの事情が個別にある場合には、後述の労働者の個別の状況に配慮した対応が検討されるべきである。（後述3. 及び5.）
- vi 子の看護や行事等への参加等のニーズは、労働者の勤続年数にかかわらず存在することから、労働移動に中立的な制度とする等の観点からも、継続して雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定によって除外できる仕組みは廃止することが必要である¹⁶。

2. 仕事と育児の両立支援制度の活用促進

（1）制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援

《考え方》

- i 大企業と比較して経営体力が弱く、労務管理や代替要員の確保などに必要な

¹⁶ なお、この点について、副業・兼業が普及が進みつつある現状から、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者も、労使協定で除外できる労働者の範囲から外すべきではないかとの意見もあった。一方で、子の看護休暇は毎年付与される権利であることから、両方の勤務先についてそれぞれ5日（子が2人以上の場合は10日）ずつ付与されることは、公平性の観点から検討が必要ではないかとも考えられる。

コストに負担感のある中小企業を中心として、社内に代替要員がない、外部から代替要員を確保できないなど、育児休業中等の業務の代替が課題となっている。

また、男性・正社員が育児休業制度を利用しなかった理由をみると、職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった、会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかった、という理由が多くなっている。性別にかかわらず職場への気兼ねなく育児休業制度や短時間勤務制度を利用できるように、体制整備を行う企業への支援などが求められている。

《具体的な措置》

- ii 育児休業や短時間勤務を活用する労働者の業務を、外部からの代替要員や周囲の労働者によりカバーする場合に、代替要員の雇用や周囲の労働者の負担軽減を行う中小企業に対する助成措置の強化や、企業規模にかかわらず、制度利用者がいる職場の業務量・達成目標の見直しや体制の整備などに関するノウハウ¹⁷の共有などが必要である。

(2) 育児休業取得状況の公表や取得率の目標設定について

《考え方》

- i 令和3年育児・介護休業法により、男性の育児休業取得促進のため、産後パパ育休の創設などを行った。その履行確保に引き続き取り組むことが重要であるが、男女間の著しい育児休業の取得状況の差を勘案すると、当面の間は、男性の育児休業取得の取得促進に向けた取組を一層促進していくことで、男女間の差を解消していくことが必要である。
- ii また、どのように育児・家事を分担するかについては、各家庭の事情に応じて決められるべきであるが、一方で、女性に育児・家事の負担が偏りがちの現状においては、育児休業中も含め、男性が育児・家事に関わる時間を増やしていくことも重要である。

《具体的な措置》

- iii 現在、常時雇用する労働者が1,000人超の事業主に対して男性の育児休業取得状況の公表が義務付けられたが、女性活躍推進法などを参考に、さらに300人超の事業主についても、公表の義務付けが必要と考えられる。

¹⁷本研究会においては、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替えなどが必要であることについて意見があった。

- iv ただし、企業規模が小さい場合には、一定期間内に育児休業を取得しうる者（配偶者が出産した者等）に限られる場合があるため、公表時期を2年度に1度とすることや、公表時に社内の状況についても説明できる仕組みを設けるなどの配慮を行うことが必要と考えられる。
- v また、政府において男性の育児休業取得率の目標を掲げる場合には、取得率だけでなく、男性の育児休業取得日数や育児・家事時間等も含めた目標の検討が必要である¹⁸。

3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

《考え方》

- i 現在の少子化の進行等の状況や、男女がともに、育児休業や両立支援制度を利用し、育児期に仕事やキャリア形成と育児を両立できる働き方が可能となるような社会の実現に向けた課題が依然として残されていることから、次世代育成支援対策推進法（令和7年3月末で失効予定）を延長し、その仕組みを活用していくことが有効である。
- ii 同法は、Iの4.の記載のとおり、労使自治の考え方の下、労使の取組を促進していくという性格を有するため、その取組状況については、個々の企業によって濃淡が見られる現状にあり、さらなる取組の促進に向けた制度の在り方を検討することが必要である。

《具体的な措置》

- iii 常時雇用する労働者101人以上の企業に策定が義務付けられている一般事業主行動計画について、行動計画策定指針上は数値目標の設定が望ましいことやPDCAサイクルの確立が重要であるとされている。各職場での取組をさらに促進していくため、上記のような手法を、指針ではなく法律上の仕組みとして規定することが必要である。
- iv 一般事業主行動計画の策定に当たっては、今後の次世代育成支援において重要なのは「女性が働きやすい職場」であるだけでなく「男女がともに仕事と子育てを両立できる職場」であることという観点を明確にすることが必要である。そのため、策定に当たっての基本的な考え方として、男性育児休業の促進、子育て期を含めた全ての労働者の時間外労働の縮減や柔軟な働き方の促進等の事項を盛り込むことについて具体的に示すことが必要である。

¹⁸ 「少子化社会対策大綱」（令和2年5月29日閣議決定）においては、男性の育児休業取得率だけでなく、6歳未満の子をもつ男性労働者の育児・家事時間を、2020年までに1日当たり2時間30分時間とすることが目標として掲げられている。

- v ヒアリングを通じて把握してきた好事例等の内容を踏まえ、行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、以下のような項目を策定指針で示すことが必要である。

- A 企業全体の方針
 - i 育児休業期間や短時間勤務などを活用する期間の評価に関すること
 - ii 育児休業取得時や短時間勤務活用時等の業務の分担や代替要員確保に関する企業としての方針（本人及び周囲の労働者に対する周知方法を含む）
 - iii 育児休業からの復職後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること（原職や原職相当のポジションへの復帰や、意欲・能力を活かす仕組み）
 - iv 多様な状況にある子や親の両立支援に関する取組に関すること
 - v 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
 - vi 両立支援に対するニーズを反映するために、トップダウン・ボトムアップでの取組、当事者間のつながりによるコミュニティとのコミュニケーションなど、多様な手段を活用すること
- B 両立支援制度の利用者に対する取組
 - vii 育児を予定している労働者や育児中の労働者が、今後のキャリアの希望に合わせて、両立支援制度の利用や配偶者との育児分担等について検討することを促すためのキャリア研修
- C 個々の職場の管理職や上司に対する取組
 - viii 育児休業取得者等の周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
 - ix 制度利用者本人のキャリア形成・能力開発の観点や、円滑な制度利用のために周囲の労働者の業務見直しや評価等への配慮を行うことで職場でのあつれきが生じないようにする観点から、上司向けの情報提供や研修に関すること

4. 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

(1) 仕事と介護の両立支援制度の情報提供や、制度を利用しやすい雇用環境の整備の在り方

《考え方》

- i Iの2.(2)を踏まえ、既存の制度を利用しないまま介護離職に至るようなケースを防止するために、仕事と介護の両立支援制度の周知や雇用環境の整備が必要である。
- ii 介護休業をはじめとする仕事と介護の両立支援制度の内容や制度目的について、これまで、Iの2.(2)に記載のとおり、各種事業により周知が図られてきた。こうした取組について一層進めることに加えて、介護に直面した労働者が離職せずに仕事と介護の両立を実現することは、企業・労働者双方にとって重要であることから、労働者に対して情報を届けやすい主体である、個々の企業(職域)を活用していくことも必要である。
- iii 既に、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や、複数の相談窓口の相談体制の整備、上司向けの研修等を行っている企業の例があり、こうした取組を参考にすることが重要である。

《具体的措置》

- iv 家族の介護の必要性に直面した労働者が申出をした場合に、当該労働者に対して、企業が、仕事と介護の両立支援制度等に関する情報を個別に周知することが必要である。また、その際に、両立支援制度の本来の目的を十分に説明した上で、仕事との両立に必要な制度が選択できるよう労働者に対して働きかけることも必要である。
- v 両立支援制度に加えて、労働者が介護保険制度についての基本的な知識をもつことは仕事と介護の両立を図る上でも有効である。企業が、介護保険の第2号被保険者となる40歳になるタイミングをとらえるなどして効果的な時期に、労働者に対して、両立支援制度の情報を記載した資料などを配付するなどの情報提供を一律に行うことが必要である。その際、介護保険制度の内容をあわせて周知することが望ましい。
- vi 企業が、介護保険制度や両立支援制度に関する社内セミナーや研修の開催、相談窓口の設置など雇用環境の整備を行うことが必要である。
- vii その他、企業における仕事と介護の両立支援制度を利用しやすくしている個別の取組を好事例として共有できるようにすることも必要である。

(2) 介護休業

《考え方》

- i Iの2.(2)の記載のとおり、介護休業制度については、介護の体制を構築するために一定期間休業する場合に対応するものという位置付けの中で、要介護に至る原因となる疾患の多様化などによる介護の在り方の変化に対応した制度の見直しが行われてきた。こうした制度の目的に照らすと、介護休業制度の取得日数(対象家族1人につき93日)や、分割回数(3回に分けて取得可能)について、現時点で現行制度からさらに見直しが必要な状況は確認できないと考えられる。

《具体的措置》

- ii 介護休業に関しては、制度の目的の理解促進が重要であり、(1)による情報提供等に取り組むことが必要である。
- iii 加えて、各企業で就業規則等において制度を定める際に、「介護休業」の名称を「介護準備休暇」、「介護休業・介護体制準備休業」というように、企業独自で決めることも、法律上の取得要件等を満たしていれば問題はない。こういった名称の変更により、制度の趣旨が伝わりやすくなる工夫が考えられる旨、周知していくことが望ましい。

(3) 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)

《考え方》

- i 現行の育児・介護休業法では、介護休業制度に加え、仕事と介護の両立のための働き方に関する制度として、介護休暇制度や、短時間勤務制度等の選択的措置義務が設けられており、法制度としては、一定の整備がされている。これらの制度目的の理解促進を行いつつ、多様化する介護の在り方を踏まえた見直しを行うことが必要である。

《具体的措置》

- ii 介護休暇について、介護体制構築後の通院等の日常的な介護ニーズなどにスポット的に対応するものとして設けられているが、こうしたニーズは、労働者の勤続年数にかかわらず存在することから、労働移動に中立的な制度とする等の観点からも、継続して雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定によって除外できる仕組みは廃止することが必要である。
- iii テレワークについては、通勤時間が削減されたり、遠隔地に住む家族の家か

ら業務を行ったりすることが可能となることで、介護休業や短時間勤務を利用する代わりにフルタイムで働く日を増やしていくことも可能になるという効果が期待されるため、介護期の働き方として選択肢の一つとして位置付けていくことが望ましい。

一方で、テレワークにより労働者が恒常的に自ら介護を行うことは、要介護者が家族である労働者本人に過度に依存することを助長する恐れもある。

以上を踏まえて、介護期の働き方として、テレワークを選択できるように努めることを企業に求めることが必要である。

5. 障害児等を育てる親等、個別のニーズに配慮した両立支援について

《考え方》

- i 子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合に、障害等のない子を育てる場合と比較してどのような支援が必要かについては、子の障害等の状況が多様であることを前提とした上で、検討が行われるべきである。また、仕事と育児の両立支援制度に加えて、子が要介護状態にあるなどの要件を満たせば、介護休暇等の制度も利用可能であることの周知が必ずしも十分ではない。また、高齢者介護を念頭に制度設計がされてきたため、利用可能か否かの解釈上の課題がある、と指摘されている。
- ii また、障害児等にかぎらず、各家庭において様々な個別のニーズがある。育児・介護休業法において、子の年齢に応じて一律に適用される最低基準としての労働者の権利や企業の措置義務に加えて、企業の状況に応じて可能な範囲で企業の配慮を求めていくことも必要と考えられる。

《具体的な措置》

① 現行の仕事と介護の両立支援制度の運用の見直し

- i 子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合にも、子が要介護状態の要件を満たせば、介護休暇等の制度も利用可能であることや、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は介護のための所定労働時間の短縮等の措置に準じて、介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務が事業主に課されていることについて、周知を強化すべきである。
- ii 現行の要介護状態の判断基準について、主に高齢者介護を念頭に作成されており、子に障害がある場合等では解釈が難しいケースも考えられることから、具体的な障害の状態等を踏まえて、さらに検討することが今後の課題で

ある。

② 育児中の労働者に対して個人の意向を尊重する配慮

- i 企業や労働組合、当事者団体へのヒアリングを通じて、労使での話合いや、様々なコミュニケーション手段を活用したニーズの把握などにより、企業が個々の労働者への配慮を行う事例も見られた。

これらを参考として、社内の制度以外に、勤務時間帯や勤務地、制度の利用期間などに関する希望など、個人の意向を聴取するよう企業に義務付けることが必要である。また、個人の意向を聴取したあと、企業はその意向を尊重することが適当である。

その際、子に障害がある場合等に限らず全ての労働者を対象とすることが適当である。そのため、個人の意向を聞く機会は、個々の家庭のニーズに配慮できるよう、妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出時の育児休業取得に関する意向確認の際に一律に行うこととすることが必要である。さらに、育児休業からの復職時、(2)の①のii d)の定期的な面談時などの際にも行うことも望ましいと考えられる。

6. 仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備

(1) プライバシーへの配慮

《考え方》

- i 妊娠・出産等に関する情報や、家族の介護を行っている又は直面していることを職場で明らかにしたくない等の事情を抱える者もいることについて、配慮が必要である。

《具体的な措置》

- ii 妊娠・出産等、家族の介護に関する情報が適切に管理されるよう、社内で共有する範囲を定めるといった配慮を事業主に求めることが望ましい¹⁹。

(2) 心身の健康への配慮

《考え方》

- i 心身の健康への配慮は全ての労働者に求められるものであるが、本報告書に

¹⁹ 指針第2の6の1(2)において「労働者のプライバシーを保護する観点から、労働者が自発的に…知らせることを前提としたものであること。」とされている。

において、特に育児中の労働者のテレワークやフレックスタイム制等の活用の促進を提言していることから、これらを活用する労働者が育児負担と重なって負担が大きくなるようにすることが求められる。男女間での育児・家事負担の平準化のための取組を一層進めつつ、育児との両立支援制度を活用する際の配慮について検討するべきである。

《具体的な措置》

- ii 仕事と育児の両立のためにテレワークやフレックスタイム制などを活用する場面では、夜間の勤務等を理由に心身の健康の不調が生じないように、事業主の配慮（勤務間の休息时间（いわゆる勤務間インターバル）や勤務時間外の業務へのアクセス状況の確認、面談による労働者の健康状況への配慮等）を促すことが望ましい。
- iii また、事業主による配慮だけでなく、労働者自身も、自身の健康にも留意しながら働き方を見直していくことも求められるため、セルフケアなどを促すことも望ましい。

（3）有期雇用労働者の育児休業取得等の促進

《考え方》

- i 令和3年の育児・介護休業法の改正により、有期雇用労働者の育児休業取得要件が緩和されたことから、その着実な施行に向けて取り組んでいくべきである。

《具体的な措置》

- ii 有期雇用労働者の育児休業制度に関する周知を引き続き行うことが必要である。その際には、女性労働者が産前・産後休業に関する制度²⁰を知らずに退職することで、育児休業を取得できない場合もあることを踏まえ、産前・産後休業の制度と併せて周知していくことが重要である。

おわりに

少子高齢化をめぐる問題は、働き方、労働法制、教育制度、税制、育児や介護のサービスの状況など、国の制度全般にかかわるものである。本研究会では、育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法等を中心に検討が進められてきたが、広い分野にまたがる課題があることを前提に、喫緊に対応すべきことと将来に向

²⁰ 産前休業は女性労働者が請求した場合には就業させてはならない。また、産後8週間は就業禁止期間であり、産後休業は女性労働者が請求せずとも、就業させてはならない。

けて課題として共有すべきこと、その間で将来につなげてできることを考えていくことが必要である。

特に本研究会においては、働き方改革をより一層推進していくことで、特別な両立支援制度のみに頼らなくても、通常の働き方を継続しながら、仕事と様々なライフイベントの両立ができることを目指していくという考え方についても検討が進められた。今後、その他の制度の見直しに当たっても、こうした考え方が共有されることが求められる。

当事者である労使をはじめとして、仕事と育児・介護の両立支援を議論する場合には、このような議論を参考に積極的に取り組むよう期待される。