

仕事と育児・介護の両立支援制度等の見直しについて

1. 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

(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

○ テレワークを事業主の努力義務に追加することについてどのように考えるか。

② 現行の短時間勤務制度の見直し

○ 柔軟な勤務時間の設定に対するニーズとして、原則1日6時間とする措置以外に、他の勤務時間も併せて設定することを一層促すことについてどのように考えるか。

○ 短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置（育児休業制度に準ずる措置、始業時刻の変更等の措置）に、テレワークを追加することについてどのように考えるか。

(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

○ 短時間勤務や、柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働くことのニーズに対応する観点から、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についてどのように考えるか。

i 事業主が選択する措置を以下とすることについてどのように考えるか。また、その他の措置として何か考えられるか。

a) 始業時刻等の変更

b) テレワーク（所定労働時間を短縮しないもの）

c) 短時間勤務制度（育児のための所定労働時間の短縮措置）

d) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配及び費用負担等）

e) 新たな休暇の付与（労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇）

ii 仮にこの仕組みを創設する場合、上記の選択する措置については、それぞれどのような内容とするべきか。

a) 始業時刻等の変更

・フレックスタイム制又は始業・終業の時刻の繰り上げ・繰り下げとすることについてどのように考えるか。

- b) テレワーク（所定労働時間を短縮しないもの）
 - ・仕事と育児の両立に資するといえる環境とするため、頻度等に関する基準を設けることについてどのように考えるか。その場合、どのような基準とするべきか。
- c) 短時間勤務制度（育児のための所定労働時間の短縮措置）
 - ・所定労働時間を原則1日6時間とする措置を含むものとするについてどのように考えるか。
- d) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配及び費用負担等）
- e) 新たな休暇の付与（労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇）
 - ・付与する休暇の日数（時間単位の取得可）等についてどのような基準とするべきか。

iii 職場の労働者のニーズの把握のため、事業主が措置を選択する場合に、意見聴取の機会を設けることについてどのように考えるか。

iv この仕組みを創設する場合、3歳以降小学校就学前までの子を養育する労働者に関する措置として事業主に課せられている始業時刻変更等の措置等に関する既存の努力義務との関係をどのように考えるか。

② 所定外労働の制限（残業免除）

- ・3歳になるまでの子を育てる労働者と同様、3歳以降の子を育てる労働者の権利として残業免除を請求できることとするについてどのように考えるか。
 - 仮に引き上げる場合、子の対象年齢を小学校就学前までとすることについてどのように考えるか。

(3) 子の看護休暇制度の見直し

○ 取得事由の見直しの範囲について、子の行事参加や学級閉鎖等を対象とすることについて、どのように考えるか。

➤ 仮に見直しを行う場合、制度の名称の在り方についてどのように考えるか。

○ 子の対象年齢を引き上げるについてどのように考えるか。

▶ 仮に引き上げる場合、子の対象年齢を小学校3年生までとすることについてどのように考えるか。

○ 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等に鑑み、取得可能日数を引き続き1年間に5日（子が2人以上の場合は10日）とすることについてどのように考えるか。

○ 子の看護等のニーズは、勤続期間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対象から除外する仕組みを廃止することについてどのように考えるか。

(4) 育児期の両立支援のための定期的な面談について

○ これまでより制度利用期間が延びることで、制度の利用期間中に労働者の仕事と育児の状況やキャリア形成に対する考え方等も変化することが想定されることから、事業主が定期的な面談等を行うことについてどのように考えるか。

▶ 特に、3歳以降小学校就学前の子を育てる労働者が、(2)で事業主が措置した制度を利用する場合における面談等を行うことについてどのように考えるか。

(5) 心身の健康への配慮

○ 仕事と育児の両立のためにフレックスタイム制やテレワークなどを活用する際に、夜間の勤務や長時間労働等を理由に心身の健康の不調が生じることのないよう、事業主の配慮や労働者のセルフケアを促すことについてどのように考えるか。

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

○ 育児休業や柔軟な働き方を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置についてどのように考えるか。

○ その他、両立支援制度の活用促進のための企業の支援として、職場の業務量の見直しや体制の整備などに関するノウハウの共有などができるようにすることについてどのように考えるか。

(2) 育児休業等取得状況の公表

○ 男性の育児休業の更なる取得促進のため、常時雇用する労働者数1,000人超の事業主に対して義務付けられている男性の育児休業等取得率の公表義務の対象を、300人超の事業主に拡大することについてどのように考えるか。

▶ 仮に拡大する場合、拡大された企業の規模を考慮した公表の仕方として、2年に1度の頻度にする事や社内の状況について説明できる仕組みを設けるなどの配慮

をすることについて、どのように考えるか。

3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

- 次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）の期限（令和 7 年 3 月末）を延長することについてどのように考えるか。
- 一般事業主行動計画について、数値目標の設定や PDCA サイクルの確立を法律上の仕組みとして位置付けることについてどのように考えるか。
 - ▶ 数値目標として男性の育児休業等取得率のほか何が考えられるか。
- 「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」という観点から、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項についてどのように考えるか。
- 政府の男性育休取得率の目標の引上げ等を踏まえ、「トライくるみん」、「くるみん」及び「プラチナくるみん」の認定基準の見直しについて、仕事と育児の両立支援の観点からどのように考えるか。
- その他、仕事と子育ての両立をさらに進めていくために、必要な見直し事項はあるか。

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) 労働者に対する個別の周知等及び環境整備

両立支援制度を利用しないまま介護離職に至る者が多いという現状を踏まえ、介護離職を防止するために、以下の仕組みをつくることについてどのように考えるか。

- i 介護の必要性に直面した労働者に対し、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し、必要な制度が選択できるよう労働者の意向を確認することについてどのように考えるか。
- ii 介護に直面するより早期に仕事と介護の両立支援制度等に関する情報を一律に提供することについてどのように考えるか。
- iii 仕事と介護の両立支援制度の利用が円滑に行われるようにするために、研修の開催や相談窓口の設置等の雇用環境の整備を行うことについてどのように考えるか。

(2) 介護休業

- 現行の介護休業制度について、介護の体制を構築するために一定期間休業するものという制度の目的に照らすと、休業できる期間や分割回数について、現時点でさらに見直しが必要な状況は確認できないとすることについて、どのように考えるか。

- 介護休業制度の目的に関する理解を促進するために、制度の趣旨を明確に示していくことについてどのように考えるか。

(3) 介護休暇・介護期のテレワーク

① 介護休暇

- 日常的な介護のニーズは、勤続期間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対象から除外する仕組みを廃止することについてどのように考えるか。

② 介護期のテレワーク

- 介護期の働き方としてテレワークを活用できるようにするため、テレワークを事業主の努力義務に追加することについてどのように考えるか。

5. 個別のニーズに配慮した両立支援

(1) 障害児等に係る現行の仕事と介護の両立支援制度の運用の見直し

- 障害等がある子についても要件を満たせば介護休暇等の制度を利用できることや、現在事業主に必要な措置を講ずる努力義務があることの周知を強化することについてどのように考えるか。
- 障害がある子に適用する際の現行の要介護状態の判断基準についてどのように考えるか。

(2) 仕事と育児の両立に係る労働者の個別の意向の聴取と尊重

- 事業主が、個々の労働者の意向を聴取して、当該意向を尊重するために、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第21条第1項による本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出時の育児休業取得に関する意向確認の際に、個別の意向を聴取することについてどのように考えるか。
 - その場合、意向を聴取する時期や、聴取した意向への尊重の在り方について、どのように考えるか。

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) 両立支援制度を安心して利用できる方策の検討

- 両立支援制度を充実する際も、制度の利用申出や利用により不利益な取扱いを受けないようにすることについてどのように考えるか。
- 両立支援制度の利用中・利用後の労働条件に関する事項等についてあらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずる事業主の努力義務について引き続き周知することについてどのように考えるか。

(2) プライバシーへの配慮

- 妊娠・出産等や家族の介護に関する情報の社内での共有範囲に対する配慮を事業主に求めることについてどのように考えるか。