

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第 65 回）	資料 1
令和 5 年 12 月 4 日	

## 仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（案）

### I はじめに

- 少子高齢化が進展し、人口減少が加速している中では、誰もが充実感をもって活躍できることが重要であり、個々の労働者の状況や希望に応じた働き方を選択できることが求められる。そのためには、全ての労働者がライフステージにかかわらず仕事と生活を両立できる職場環境を目指していくべきであり、特に、男女とも育児・介護といっ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、仕事やキャリア形成と両立できるようにしていくことが重要である。
- 女性の第一子出産前後の継続就業率は直近で約 7 割と上昇傾向にあるが、女性の年齢層別正規雇用比率は 25～29 歳のピーク後に減少する「L 字カーブ」が見られる。  
また、育児休業取得率は、女性が 80.2%、男性が 17.13%、短時間勤務制度の利用率は、正社員の女性が 51.2%、正社員の男性が 7.6%というように、男女間で両立支援制度の利用状況に差が見られ、また、女性に育児負担が偏りがちである現状も見られる。  
一方で、両立支援制度の利用に関するニーズを見ると、正社員の男性のうち、育児休業を利用していないものの、利用しなかったとする者は約 3 割である。また、育児期の働き方に関するニーズをみると、正社員の女性は、子が 3 歳以降は短時間勤務を希望する者もいる一方で、子の年齢に応じて、フルタイムで残業をしない働き方や、フルタイムで柔軟な働き方（出社や退社時間の調整、テレワークなど）を希望する割合が高くなっていく。正社員の男性についても、残業をしない働き方や、柔軟な働き方に対するニーズが見られる。
- また、コロナ禍で小学校等の一斉休校等に伴い、多くの保護者が休暇を取得せざるを得なかったことなどを踏まえ、こうした休暇のニーズへの対応も求められている。
- さらに、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。以下「育児・介護休業法」という。）では、子の年齢に応じた労働者の権利や事業主の措置義務が一律に定められているところ、例えば子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭等、子や各家庭の状況に応じて様々な個別の事情がある労働者についてその事情に鑑みた対応も求められている。
- こうした仕事と育児の両立を巡る現状を踏まえると、男女とも育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立が可能となるようにしていくことが重要

<sup>1</sup> 日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和 4 年度厚生労働省委託事業）。短時間勤務制度を「現在利用している」又は「以前は利用していたが、現在は利用していない」と回答した割合。

な課題である。また、この課題を解決していくために男女とも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と考えられる。

- こうした状況を受けて、「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）には、「共働き・共育での推進」として、男性の育児休業取得率を2025年に50%、2030年に85%とする目標及び「男性育休の取得促進」や「育児期を通じた柔軟な働き方の推進」といった内容が盛り込まれている。
- 家族の介護や看護による離職者は、年間約10.6万人となっている。多くの事業所で介護休業制度等の規定が整備されている状況にあるが、介護休業が「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一方、介護休業期間が介護に専念するための期間であると考える者が事業主及び労働者共に一定程度見られるなど、介護休業制度の目的についての理解は必ずしも十分でない。離職の背景には、労働者が介護休業制度や介護休暇制度、その他の柔軟な働き方などの両立支援制度について、制度の内容やその利用方法に関する知識が十分でなかったケースもあると考えられる。
- こうした仕事と介護の両立を巡る現状を踏まえると、介護休業を始めとした両立支援制度が知られずに利用されていないことや、制度の趣旨への理解が不十分で効果的な利用がされていないことから両立が困難となっている状況を改善し、介護離職を防止していくことが喫緊の課題と考えられる。
- なお、上記の仕事と育児・介護の両立に関する課題に取り組む際には、育児・介護以外も含めた多様なライフイベントとの両立に対するニーズのある労働者との公平感や納得感に配慮しながら進めていくことや、育児・介護などの理由にかかわらず仕事と生活が両立しやすい職場環境を整備していくことが重要であることにも留意が必要である。
- 当分科会では、これらの問題意識の下、本年9月以降、仕事と育児・介護の両立支援対策の見直しについて議論を行ったところであり、その結果は以下のとおりであるので報告する。この報告を受けて、厚生労働省において、法的整備も含め所要の措置を講ずることが適当であると考えられる。

## Ⅱ 必要な措置の具体的内容

### 1 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

今後の子の年齢に応じた両立支援については、労働者のニーズやこれまでの法制度の見直し、現下の社会情勢等を踏まえて、

- ・子が3歳になるまでは、男女ともに育児休業制度や短時間勤務制度等を気兼ねなく利用できることや、テレワークの活用促進や短時間勤務制度の柔軟化により能力を発揮していくこと、
- ・子が3歳以降小学校就学前までは、男女ともに就業を継続しつつ育児との両立が可能となるよう、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が可能となること、
- ・子が小学校に就学してから小学校3年生修了時までには、子の病気や感染症による学級閉鎖等のような状況下で休暇を取得できること

が必要と考えられるため、以下のように見直すことが適当である。

#### (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

- テレワークは、子が3歳になるまでの両立支援としても活用できるように促進することが適当であり、テレワークを事業主の努力義務とすることが適当である。
- テレワークが困難な業種・職種があることを勘案し、努力義務とする場合には、業務の性質・内容等からテレワークが困難な労働者をテレワークが可能な職種等へ配置転換することや可能な職種等を新たに設けることまで事業主に求めるものではないこととすることが適当である。

##### ② 現行の短時間勤務制度の見直し

- 子が3歳になるまでの短時間勤務制度については、女性労働者の継続就業率の向上にも影響があったことに鑑み、現行の単独措置義務の仕組みを維持することが適当である。
- 柔軟な勤務時間の設定に対するニーズに対応するため、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した上で、他の勤務時間（例えば1日の所定労働時間を5時間とする措置又は7時間とする措置、1週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置など）も併せて設定することを一層促すため、これらの設定が望ましい旨指針で示すことが適当である。
- 短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置に関する仕組みを維持することが適当である。

また、現行の子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職

業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成 21 年厚生労働省告示第 509 号）において、業務の性質及び実施体制に照らして短時間勤務制度の対象とすることが困難と認められる業務として示しているものはあくまで例示であり、当該例示以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、当該例示であれば困難と認められる業務に該当するものではないとされている旨を周知することが適当である。

○ 上記の代替措置に、テレワークを追加することが適当である。

## (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

#### ○ 新たな仕組みの必要性

- ・ 子の年齢に応じて、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とから、仕事と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、労働者が柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働ける措置も選ぶことができるようにすることが適当である。

#### ○ 措置の内容

i 各職場の事情に応じて、事業主が、柔軟な働き方を実現するための措置の選択肢として、以下の中から、労働者が選択可能なものを 2 以上選択して措置を講じる義務を設け、労働者は事業主が選択した措置の中から 1 つ選べることにすることが適当である。

- a) 始業時刻等の変更
- b) テレワーク等（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 それぞれの措置については、以下の内容とすることが適当である。

#### a) 始業時刻等の変更

- ・ フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのうちいずれかを措置すること。
- ・ 所定労働時間を短縮しない勤務（フレックスタイム制の場合は、総労働時間を短縮しないことを指す。）とすること。

- b) テレワーク等（所定労働時間を短縮しないもの）
- ・ 頻度等に関する基準を設けること。仕事と育児の両立の観点から合理的なものとして、「共働き・共育て」を可能にする勤務日の半数程度（週5日勤務の労働者の場合、1か月で10日）の基準を設けつつ、さらにこの基準を柔軟に運用することも可能とすること。また、この基準は措置が講じられたと認められる最低限の基準であり、基準より高い頻度でのテレワークを認める措置が望ましい旨、指針で示すこと。
  - ・ 時間単位で実施可能であり、始業時刻又は終業時刻と連続するものとする。
  - ・ テレワーク等により通勤時間が削減されることで所定労働時間を短縮せずに勤務が可能となることを期待するものであることから、この措置におけるテレワーク等の実施場所については、自宅及び事業主が認める場合にはサテライトオフィス等とし、所定労働時間を短縮せずに勤務する労働者が利用できる措置であることが必要であること。
- 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）
- ・ 原則1日6時間とする措置は必ず設けること。その上で、他の勤務時間も併せて設定することが望ましい旨、指針で示すこと。
- 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）
- ・ 3歳になるまでの短時間勤務制度の代替措置における扱いと同様とすること。
- 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）
- ・ 労働者が柔軟に育児・家事へ対応できるようにすることで就業しつつ子を養育することを容易にするため、子の看護休暇や年次有給休暇など法定の休暇とは別に付与されるものであること。
  - ・ 付与する日数等に関する基準を設けること。
    - 子の人数にかかわらず年間10日、時間単位で取得できるものであること。始業時刻又は終業時刻と連続するものとする。ただし、中抜けを認めるよう配慮することが求められる旨、指針で示すこと。
    - 子の看護休暇及び介護休暇と同様、業務の性質や業務の実施体制に照らして時間単位で取得することが困難と認められる業務に従事する労働者を、労使協定で除外できることとすること。労使協定で除外される労働者は、1日単位の休暇を取得できるようにする必要があるが、半日単位で休暇の取得が可能となるよう配慮することが求められる旨、

指針で示すこと。

- 取得時等において用途を明らかにするなどの条件は付さず、具体的な休暇の用途は限定しないものとして措置する必要があること。
- 各企業で年次有給休暇や子の看護休暇等の法定休暇とは別に休暇制度を有する場合は、要件を満たせば、原則、新たな休暇にその休暇を充ててもよいこととする。

iii 事業主は、措置を選択し講じようとするときは、労働者の代表者として、事業所に労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合（過半数組合）、事業所に過半数組合がないときはその労働者の過半数を代表する者から意見を聴かなければならないとすることが適当である。加えて、育児当事者等からの意見聴取や労働者へのアンケート調査の活用も並行して行うことが望ましい旨、指針で示すことが適当である。

iv 事業主が、制度を利用できるようになる子が3歳になるまでの適切な時期に労働者に対して制度の説明と取得意向を確認するための面談等（現行の妊娠・出産等の申出時と同様に、書面の交付等も可能とする。）を行うことを義務付けることが適当である。

加えて、制度の利用中に労働者の家庭や仕事の状況が変化することもあるため、労働者が選択した制度が労働者にとって適切であるかを確認する等の目的で、最初の利用時以降にも定期的な面談等を実施することが望ましい旨、指針で示すことが適当である。

v 措置義務は事業所単位で定めることも考えられるところ、職場の実情を適切に反映するため、事業所内の業務の性質・内容等に応じて2つの制度の組み合わせを変えるなど適切に定めることが望ましい旨、指針で示すことが適当である。また、それまでの各制度の活用状況にも配慮することが望ましい旨、指針で示すことが適当である。

vi 個々の事情（家庭状況等）で2つの措置が利用できない労働者が存在することを考慮して、可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫（3つ以上の措置を講ずることや、選択した措置のうち当該措置の中でヴァリエーションを増やすなど）をすることが望ましい旨、指針で示すことが適当である。

vii 例えばiiのb)テレワーク等は、所定労働時間を短縮しない労働者が利用できるようにすることが求められるが、c)の短時間勤務制度を利用する労働者もテレワークが利用できるようにすることが望ましい。そのため、法を上回るものとして、短時間勤務制度の利用者にもテレワークが活用できることとするなど、労働

者が選んだ制度とは別の柔軟な働き方の制度を同時に活用できる社内制度とすることが望ましい旨、指針で示すことが適当である。

viii 事業主が、措置の対象者の待遇に関する事項を定め周知を行うよう配慮すること及び措置が労働者の就業と育児の両立を実質的に容易にする内容となるよう配慮することを指針で示すことが適当である。

○ 対象とならない労働者

・ 以下の労働者は対象外とすることが適当である。

i 日々雇用の者

ii 労使協定で以下について措置を講じないものとして定められた労働者に該当する場合

a) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

b) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

○ 現行の努力義務規定との整理

・ 措置義務の新設に併せて、現行の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事業主の努力義務については、以下のとおりとすることが適当である。

i 始業時刻の変更等や短時間勤務制度については、努力義務規定を削除すること。

ii 育児休業に関する制度に準ずる措置及び育児目的休暇については、引き続き努力義務を存置すること。

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歳以降小学校就学前までの子を育てる労働者は、権利として残業免除を請求できることとすることが適当である。

(3) 子の看護休暇制度の見直し

○ 取得事由

・ 感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事参加（子の入園式、卒園式及び入学式を対象）にも利用できるようにすることが適当である。

・ 取得事由の拡大に伴い、名称を「子の看護等休暇」に見直すことが適当である。

○ 子の対象年齢

・ 請求できる期間は、子が診療を受けた日数の状況等を勘案して、小学校3年生修了時までとすることが適当である。

- 取得可能日数
  - ・ 子の病気のために利用した各種休暇制度の取得日数等の状況等に鑑み、現行の日数（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）を維持することが適当である。
- 勤続期間要件の見直し
  - ・ 子の看護や行事等への参加等のニーズは勤続年数にかかわらず存在するため、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は廃止することが適当である。

#### (4) 育児期の両立支援のための定期的な面談

- 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ため、(2)①の制度利用に関する面談等のほか、妊娠・出産等の申出時、育児休業からの復職時、短時間勤務制度や(2)①で事業主が措置した制度の利用期間中などの機を捉え、定期的な面談を行うことが望ましい旨、指針で示すことが適当である。

#### (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、育児負担と相まって、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、育児期の労働者について、事業主が配慮を行うことや、労働者にセルフケアを促すことが望ましい旨、指針で示すことが適当である。この場合、例えば、テレワークでの労働時間の適正な把握（「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」等を参照とすること）、面談による労働者の健康状況への配慮、勤務間の休息时间（いわゆる勤務間インターバル）の設定等とすることが適当である。

## 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可能とする環境整備を行う中小企業に対する助成措置を強化することが適当である。
- 両立支援制度の活用促進のための企業への支援として、国は、好事例の収集・提供等を行うことにより、企業規模にかかわらず、両立支援制度の利用者が生じる職場における業務量・達成目標の見直しや体制の整備などに関するノウハウの共有な



どを行うことが適当である。

## (2) 育児休業取得状況の公表

- 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が1,000人超の事業主に義務付けられている男性の育児休業取得率の公表義務の対象を拡大し、300人超の事業主にも公表を義務付けることが適当である。
- 規模の小さい企業では育児休業の対象者となる男性労働者数が少ない場合があるため、厚生労働省で運営するウェブサイト「両立支援のひろば」において説明欄を設けるとともに、当該説明欄や企業のウェブサイトにおいて公表時に社内の状況に関する説明ができる旨周知することが適当である。

## 3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

### (1) 次世代育成支援対策推進法の延長

- 現在の少子化の進行等の状況や、男女とも仕事と子育て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（平成15年法律第120号）の期限を令和17年3月末まで延長することが適当である。

### (2) 次世代育成支援対策推進法の仕組みの見直し

- 企業の取組の促進のため、PDCAサイクルの確立や数値目標の設定を法律上の仕組みとすることが適当である。「女性が働きやすい職場」だけでなく「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す企業の取組をさらに促進するため、
  - ・ 一般事業主行動計画を策定・変更するときは、
    - i 男性労働者の「育児休業等取得率」 又は  
男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」
    - ii フルタイム労働者の各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数（又は健康管理時間）等の職業生活と子育ての両立に関する状況を把握し、両立を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、定めることを義務付けることが適当である。
  - ・ 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標については、上記 i、ii 等の職業生活と子育ての両立に関する状況等に係る数値を用いて定量的に定めなければならないこととすることが適当である。

- 育児休業取得期間について、男女間の著しい育児休業の取得状況の差を勘案し、行動計画策定指針（平成 26 年内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第 1 号）において、企業内の労働者の取得実績や取得希望等を勘案して、男性の育児休業取得期間に関する適切な目標を設定されることが望ましい旨、示すことが適当である。

### (3) 一般事業主行動計画の策定指針について

- 「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指すという観点から、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、以下のような内容があることを行動計画策定指針に示すことが適当である。
  - ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
  - ・ 今後のキャリアの希望にあわせた両立支援制度の利用や配偶者との育児分担等の検討を促すためのキャリア研修
  - ・ 育休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
  - ・ 育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、そ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
  - ・ 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
  - ・ 両立支援に対するニーズの把握に向けたトップダウン・ボトムアップ・当事者間のつながりによるコミュニケーション手段の多様化
  - ・ 育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮（勤務間インターバルの確保に関することを含む。）

### (4) 認定制度について

- 認定制度が広く活用されているという点も踏まえつつ、「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指すという観点や男性の育児休業取得率の政府目標値の引上げの方針等が示されていることから、主に以下の内容について、認定基準を見直すことが適当である。

（男性労働者の育児休業等取得率等）

- ・ 男性労働者の育児休業等取得率

トライくるみん	7%以上から 10%以上に引上げ
くるみん	10%以上から 30%以上に引上げ
プラチナくるみん	30%以上から 50%以上に引上げ

- ・ 男性労働者の育児休業等・育児目的休暇取得率

トライくるみん	15%以上から 20%以上に引上げ
くるみん	20%以上から 50%以上に引上げ
プラチナくるみん	50%以上から 70%以上に引上げ

(女性労働者の育児休業等取得率)

育児休業制度の対象となる有期雇用労働者についても75%以上とすること。

(フルタイム労働者の時間外労働等の状況)

「フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること」の要件を、くるみん・プラチナくるみんについては、次の①と②のいずれかを満たしていることとすること。

- ① フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月30時間未満であること
- ② フルタイムの労働者等のうち25～39歳の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること

(所定外労働の削減のための措置などの目標)

- ① 所定外労働の削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得促進のための措置
- ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置

のうち、「トライくるみん・くるみんはいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること」、「プラチナくるみんは全ての措置を実施しており、かつ、①又は②のいずれかについて定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと」の要件について、

「④ 男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」を追加し、「① 所定外労働の削減のための措置」は削除し、プラチナくるみんの場合は「②又は④のいずれかについて定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと」とすること。

(能力向上又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画)

プラチナくるみんにおける「育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること」の要件を、「育児休業等をし、又は育児を行う男女労働者が仕事と育児を両立させながら意欲・能力を発揮して活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること」とすること。

- また、くるみん等の認定基準が随時見直されてきたことに鑑み、既に認定を受けている企業が最新の基準に基づく認定取得に向けて、一層の職場環境の整備に取り組んでいくことが望ましいため、そのような企業の取組が促進されるよう、国は方策を講じていくことが適当である。

## 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) 家族の介護の必要性の申出をした労働者に対する個別の周知等及び環境整備

#### ○ 新たな仕組みの必要性

- ・ 両立支援制度を利用しないまま介護離職に至ることを防止するために、仕事と介護の両立支援制度の周知や雇用環境の整備を行うことが適当である。
- ・ 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、個々の企業による情報提供を促していくことが適当である。

#### ○ 具体的な内容

##### i 個別の周知及び意向確認

- ・ 令和3年改正により新設された育児休業制度の個別周知・意向確認の仕組みを参考に、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、事業主が、両立支援制度等に関する情報を個別に周知し、意向を確認することを義務付けることが適当である。
- ・ 個別周知及び意向確認の方法は、面談、書面の交付等とすることが適当である。その際、両立支援制度等の利用を控えさせるような個別周知及び意向確認は認められない旨、指針で示すことが適当である。
- ・ 国は、事業主の周知に資する資料の提供や、好事例などの周知を図ることで、企業の取組を支援することが適当である。

##### ii 早期の情報提供

- ・ 介護に直面するよりも早期の情報提供が重要であるため、介護保険の第2号被保険者となる40歳のタイミング等の効果的な時期に、事業主が、労働者に対して、介護に関する両立支援制度の情報を記載した資料等を配布する等の情報提供を一律に行うことを義務付けることが適当である。
- ・ その際、両立支援制度と同時に介護保険制度の内容を知ることが効果的であることから、介護保険制度についても併せて周知することが望ましい旨、指針で示すことが適当である。
- ・ 国は、各事業主が活用できる情報提供のためのひな形等を提供することが適当である。

##### iii 雇用環境の整備

- ・ 事業主が、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、次のいずれかの措置を講じることを義務付けることが適当である。
  - 介護に関する両立支援制度に係る研修の実施
  - 介護に関する両立支援制度に関する相談体制の整備

- 介護に関する両立支援制度の利用事例の収集・提供
- 介護に関する両立支援制度及び両立支援制度の利用促進に関する方針の周知

## (2) 介護休業

- 「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」という介護休業の制度の理解の状況に照らすと、現段階では、(1)の取組による制度目的の理解促進を通じて、効果的な利用を促すことが重要であり、介護休業ができる期間や分割回数については、改正を行わないこととすることが適当である。
- ただし、介護休業制度の目的の理解促進を図る観点から、(1)で事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい旨、指針で示すことが適当である。また、こうした制度の目的の理解促進については、引き続き取り組むことが適当である。

## (3) 介護休暇

- 日常的な介護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基づき除外する仕組みは廃止することが適当である。

## (4) 介護期のテレワーク

- テレワークは、通勤時間の削減や、遠隔地に住む家族の家からの業務実施が可能となり、フルタイムで働く日を増やすことも可能になる効果が期待される。一方で、介護中の労働者がテレワークを行うことにより、労働者本人に負担が生じることも想定されることを考慮し、テレワークについては選択的措置義務とはせず、努力義務とすることが適当である。
- テレワークが困難な業種・職種があることを勘案し、努力義務とする場合には、業務の性質・内容等からテレワークが困難な労働者をテレワークが可能な職種等へ配置転換することや可能な職種等を新たに設けることまで事業主に求めるものではないこととすることが適当である。

## 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

- 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、要介護状態の要件を満たせば介護休暇等の制度を利用可能であることや、介護休業等に準じて、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、周知を強化することが適当である。

- 現行の要介護状態の判断基準は、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、今後、さらに検討することが適当である。

## (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配慮

### ○ 新たな仕組みの必要性

- ・ 労働者の仕事と育児の両立のため、育児・介護休業法では、子の年齢に応じた労働者の権利や事業主の措置義務が一律に定められているが、個々の労働者の子や各家庭の状況から、それだけでは両立が困難となる場合もある。例えば、障害児・医療的ケア児を育てる親やひとり親家庭等が該当すると考えられるが、労働者の離職を防ぐ観点から、事業主に対しては、可能な範囲での配慮を求めることが適当である。

### ○ 具体的な制度の内容

- ・ 事業主は、
  - i 労働者が、本人又は配偶者が妊娠・出産等をした事実を申し出た時に実施する、育児休業等の取得意向を確認するための事業主による面談等（令和4年4月施行）や、
  - ii 子が3歳になるまでの適切な時期に行われる1(2)①の制度利用に関する事業主による面談等の際に、労働者本人に対して、仕事と育児の両立に係る個別の意向（勤務時間帯や勤務地、両立制度の利用期間の希望等）を確認するとともに、意向を確認したあとは、事業主はその意向に配慮をしなければならないこととすることが適当である。また、意向の確認のための面談等は、面談のほか、書面の交付等も可能とすることが適当である。
- ・ 意向の聴取の時期は、上記のほか、育児休業後に就業を開始する際や、労働者から申出があった際等に、個別の意向を確認することが望ましい旨、指針で示すことが適当である。
- ・ 聴取した意向への配慮として、事業主として意向の内容を踏まえた検討を行うことは必要であるが、その結果、何らかの措置を行うか否かは事業主が自社の状況に応じて決定されるものであるところ、自社の状況に応じつつ、例えば、以下について配慮することが考えられるとすることが適当である。

（例）

勤務時間帯・勤務地に係る配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し

- ・ さらに望ましい対応として、
  - i 子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって希望するときには、短時間勤務制度や子の看護休暇制度等の利用可能期間を延長すること
  - ii ひとり親家庭の場合であって希望するときには、子の看護休暇制度等の付与日数に配慮することなどを指針で示すことが適当である。

## 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) 両立支援制度を安心して利用できる制度の在り方の検討

- 両立支援制度を充実する際も、他の制度と同様、労働者が両立支援制度の利用申出や利用をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととすることが適当である。
- 育児休業・介護休業中の待遇や、休業後の賃金等の労働条件に関する事項をあらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずる事業主の努力義務等について、引き続き、周知することが適当である。

### (2) プライバシーへの配慮

- 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対する配慮が必要であるため、妊娠・出産等や家族の介護に関する情報が適切に管理されるよう、事業主は、労働者から意向が示された場合には、その意向を踏まえ共有の範囲を必要最小限としたり、本人の意向に沿えない場合には、労働者にその理由を説明したりするなど配慮する旨、指針で示すことが適当である。