労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第９４回）	資料２－２
令和８年 11 月 27 日	

これまでの労働政策審議会雇用環境・均等分科会での主な御意見

１.共働き・共育ての推進（男性の育児休業の更なる取得促進等）

（１） 男性の育児休業取得率と取得期間

・ 男性の家事育児への参画時間が長いほど妻の就業継続率や第２子出生率が高くなっているというデータを踏まえると、男性の家事育児時間の把握は引き続き重要。育児休業中の男女の家事・育児への参画度合いや、男性が育児休業を取った後の家事育児への参画の継続性を見ていく必要がある。また男性の育児休業取得期間と家事育児への参画度の相関性、クロス分析を実施してほしい。

① くるみん等の認定基準の見直し

・ 男性の育児休業等の普及に伴う認定基準の見直しについては理解はしているが、中小企業は育児休業中の代替要員の確保が難しく、従業員規模５～29 人の企業における取得率は 42.9%。令和６年から令和７年で大きく伸びてはいるが全体平均の 50.9%下回っていて取組の進展は大企業と比べて十分ではない。中小企業では対象者自体が少なく、実績指標が個々の取得状況によって大きく左右され年度ごとの変動も大きくなるといったこともあり、依然としてくるみんの認定数は低い状況。基準の見直しに当たっては中小企業の実態にも細かく目を向けて検討していただき、過度に高い基準とならないよう十分配慮をお願いしたい。また、中小企業に対する更なる特例措置や支援強化などを期待する声もある。基準のハードルを過度に高めることは認定を目指す中小企業の意欲を低下させ、制度の普及促進という本来の目的に逆行する懸念もあるので慎重な配慮をお願いしたい。

・ 育児・介護などのライフステージや性別にかかわらずワーク・ライフ・バランスを図ることができる職場環境の整備が重要であり、前回分科会で当面は改正法の内容を企業実務に定着することや、施行状況を踏まえて検討が必要という意見があったが、労働側も法律を策定するだけなく職場に根付かせることが大変重要だと認識。春闘や日頃の職場点検活動などを通じて改正法を浸透させるべく取組を進めている。一方で、男性の育児休業取得率などは現在のくるみん等の基準を既に大きくクリアしており、更に前進させてもいいのでは。また、企業規模による取組の格差に帯する支援が必要との印象を受けるデータもあった。

・ ５人～29 人の規模の事業者の育児休業取得率のデータを出していただいてありがたい。男性の育児休業取得率が 42.9%まで上昇しており、男性の育児休業取得は大企業だけでなく中小企業にも着実に広がっているということがデータで示されたと受け止めている。現在の男性の育児休業取得率が 50%を超えていることを踏まえると、くるみん認定の現行の 30%という基準が社会全体の水準を

下回っているという問題意識は理解。くるみん認定が仕事と育児の両立に積極的に取り組む企業を評価する基準である以上、基準をしっかり検討していくことが必要。他方、特に人で不足の中小企業の中には育児休業中の代替要員の確保が難しいといった声や、業務の引継ぎが大変な負荷になっているという声は減っていない。大企業だけでなく、取得を目指したいという中小企業が大変数多くあるため、中小企業の実態に即した基準と併せてきめ細かな支援というバランスの良い検討が必要。

- くるみんの認定基準の見直しのうち、男性の育児休業取得率の引き上げについては、男性の育児休業取得率は全体として 50%を超える状況となっており、2030 年までに 85%とする政府目標を踏まえると、現行の基準が適正か検討すべき。
- 取得期間については、女性の９割以上は６ヶ月以上であるが男性の約６割は２週間から３か月未満に留まっており、その背景にある固定的性別役割分担意識の払拭や長時間労働の是正をすることも重要。数値も非常に大事だが、希望する人に情報が行き届き、女性・男性いずれもが安心して希望する育児休業を取得できる環境づくりも重要。
- くるみんの公共調達について、公共調達が政府全体でどれくらいあり、ワーク・ライフ・バランスの加点がどれくらい広く用いられているのか、実際加点された企業がどれくらいいるかといった、実際の利用実態が分かるとよい。
- 都道府県別の認定状況は全体で 10%切る程度。この数値が高いのか低いのかは色々意見があるかと思うが、今の認定制度をもっと広めていくことも非常に重要。くるみん認定の申請が企業に対する啓蒙も兼ねていると考えられるため、基準見直しと併せて認定制度を普及させる取組も必要。
- 男性の育児休業取得率の上昇傾向を踏まえ、くるみん認定の認定基準の見直しに向けた検討は必要と認識。一方で男性の育児休業の取得率は事業所規模が大きいほど高い傾向があり、令和７年度では従業員数 500 人以上の事業所と５～29 人の事業所で約 20 ポイントの開きがある。中小企業も認定取得に挑戦できるようにするという観点から、見直しに当たっては、事業所規模別の実績値を考慮しつつ適正な検討を行うべき。
- 近年中小企業の取得数が増加しており、現在の男性の育児参加をめぐる状況を踏まえて、現行の子の看護等休暇等を取得した男性労働者がいた場合にくるみん認定基準を満たしたものとみなす中小企業特例の必要性については改めて見直す必要があるのでは。
- 25～39 歳のフルタイム労働者の法定労働時間外・法定休日労働時間の平均が各月 45 時間未満という基準について、子育て世代が多様化や子育てをしている年齢層も非常に幅広に広がってきていることも踏まえて、対象年齢の限定を外すことも含めて検討してもよいのではないか。

・　プラチナくるみんの基準について、「両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで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、実行していること」という基準があるが、企業側が実際どういうことをしたら認められるのかが曖昧になっている。時短勤務等を活用しても公正に評価してキャリアアップできるという登用基準やキャリアの提示がなされているといったことが該当すると思うので、そうした事例等を周知し、そうした取組が進むようにしてもらいたい。
・　男性の育児休業取得率等の認定基準の見直し、公表項目の拡大について、男性の育児休業取得促進の観点からも必要と考えている。仕事と育児の両立において、女性に比べて男性の育児休業取得期間が短く、女性に家事・育児負担の偏りがあることに課題があり、職場環境改善や社会的認知を高める必要がある。
・　男性の育児休業について、調査結果からすると、職場の理解の不足や、本人自身が代替要員の不足や自分にしかできない仕事であること等を懸念して利用を控えているということがある。業務が属人化しないような人員配置や働き方の見直しに加え、休業開始前の職務・職位に復職し、子育てと両立しながらキャリア継続ができる体制整備が必要。個人の意思や自覚、企業の取組のみに頼るのではなく、後押しする観点からも、地域や社会全体が育児は誰もが担う当たり前の営みという共通の認識の醸成を同時に進めなければならない。
・　認定基準については、男性の育児休業取得率が 50%を超えていることからも、現行の 30%から引き上げることが必要。中小企業特例については、中小企業の取り組みやすさという観点から重要であると考えているが、中小企業の育児休業取得率が向上していることを踏まえると、一歩前進するタイミングではないか。特例の利用状況を含めた実態把握を行った上で見直しを検討すべき。
・　くるみんの男性の育児休業取得に関する認定基準の見直しについて、子の看護等休暇を取得した場合の特例は見直すべき。看護等休暇については、男性の育児休業取得期間を考えたときに、短時間の利用を促進することになってしまっている。今後は、看護等休暇の取得実績について、育児休業を取得しやすい職場と評価することは適切ではない。中小企業特例については、対象となる労働者への制度の周知、取得意向の確認や、中小企業にとって大切な相談体制の整備、業務分担の検討など、休業対象となる労働者の環境整備に関する取組の実態について確認することが大変重要。中小企業特例は大変ありがたいと思っているが、特例適用に傾斜していくことはあまり好ましいことではない。企業独自の休暇制度や短時間勤務制度を評価する場合、制度の有無だけではなく、制度運用の実態や労働者の利用実績を丁寧に確認していくことが必要。いずれにしても、特例の見直しについては、中小企業の環境整備に資する支援とセットで考えていただきたい。代替要員確保や業務の明確化・役割分担、社労士によるきめ細やかな伴走支援など、中小企業が認定基準を満たせるような支援の充実を引き続きお願いしたい。

中小企業で働く労働者が企業規模を理由に両立支援から取り残されることのないよう、実効性ある制度の見直しを求めたい。

・　くるみん認定は企業の自主的な取組を後押しする制度であり、現在取り組んでいる企業の実態を丁寧に踏まえて認定取得意欲を損なわないように、頑張れば手が届く水準を確保してほしい。取組の進展に伴い、数値を見直すこと自体に異論はないが、見直し前後での公平性を確保するためにも認定を受けられる水準は維持すべき。現在の一般的な企業の取組実態や先進的な企業の取組実態についてデータに基づいて丁寧に確認し、妥当な水準を検討してほしい。また、男性の育児休業取得日数を認定基準として新たに導入することについては、取得対象者数が少ない中小企業では少数の結果での算出となり、変動が大きくなりやすく、企業の取組状況を適切に評価する指標になりくい状況があるため、こうした事情に配慮していただく必要がある。また、中小企業特例についても、取得対象者数が少ない中小企業の実態を十分踏まえた一定の措置が必要。

・　男性の育児休業期間を制度の下で扱う場合に、１つは個々の労働者のワーク・ライフ・バランスの選択肢を広げることを後押しするという意味合いがあると同時に、復帰後の職業キャリアの点なども踏まえた男女の働き方の平等を進めていくことに対する後押しとして、男性の育児休業期間を制度の中に取り入れる意味が大きいと認識。くるみんの認定基準に関しては、ある程度決まった数値等を示す必要があるが、一定の期間に着目するということは特に職場における男女の働き方の平等を進める上で一定の意味がある。現状特定の労働者にしかできない仕事があって、それが男性労働者に集中するケースが多い状況があったとしても、１か月ぐらいの期間に着目して、男性の労働者でもそのくらいの期間仕事から離れることができる体制をつくることが問題状況の改善につながるということが言えれば、１ヶ月という期間に着目するという考え方の整理ができるのではないか。そうであれば、そういう期間をターゲットにして、中小企業等に重点をおきながら、企業の自主的な取組を支援するという政策に結びつけていくことも考えられる。数値の考え方ができるだけ具体化され、それに伴った取組の支援とも結びつくという視点が重要。

②　育児・介護休業法における育児休業の取得状況に関する公表項目の追加

・　令和３年、令和６年と近年短期間で育児・介護休業法の改正が続いている。男性の育児休業取得率と取得期間は順調に進展しているので、法改正を重ねるのではなく、引き続き現行制度の普及に努めるべきであり、中小企業を含む企業の円滑な取組を支援していくことが重要。男性の育児休業の取得期間の増加を後押ししていくに当たっても、今は新たな義務を課す段階ではなく、土台を整えていく段階。そのためにも、性別による役割分担意識の是正や企業の両立支援を推進していくことが重要。企業の自主的・前向きな取組を後押しする視点が不可欠であり、男性の育児休業の取得日数の公表も自主的に取り組む企業にとっては一定の

意義があるかもしれないが、一律に公表義務を課すことについては 1000 人超え企業に限定しても慎重に検討すべき。公表の義務化により事務負担のみが増加するような制度設計となると企業にとっては抵抗感が先立つことも懸念される。数値公表によってどのような効果が期待できるか、企業がその意義や効果について十分な納得感をもてるか丁寧に検討する必要がある。

・　公表項目については男性の育児休業の取得期間を追加することについては、依然として男女の育児休業取得期間の差が非常に大きいことを考えると、可視化することにより企業の改善を後押ししていくことが期待される。また、就職活動時に育児休業取得について知りたいという求職者の割合が高いため求職者の企業選定に資するということも期待。

・　育児休業の取得期間について取得率が高まってきたので今後は取得期間を延ばすということも重要だが、期間を公表項目にいれるだけでなく、育児休業からの復帰後の柔軟な働き方の促進と期間の伸長が同時に進むようにアプローチしていくことが重要。

・　公表項目については、性別によらず育児を担うことを推進する観点からも取得期間を追加して促進を図ることが必要。育児休業取得等の公表が、取得率向上や職場環境改善の後押しになるということが分かる調査結果が資料でも示されている。また、男性育児休業の公表は求職者にとって関心が高く、企業選定に資するものである。

・　育介法の公表項目追加について、資料１のｐ６によると、男性の育児休業取得等の公表が男性の育児休業取得率の向上や企業の職場環境改善の後押しになっていることがわかる調査結果が示されており、ｐ７及びｐ８で男性の育児休業取得率等が求職者にとって関心が高く、企業選びにおいて重視されていることが分かるデータが示されており、求職者の企業選定に資するという観点からも意義がある。常時雇用する労働者数 300 人超の企業に公表が義務化されているが、男女別、企業別などで取得期間を可視化していくこと等について、公表項目の充実を図るべき。

・　男性の育児休業取得期間に関する基準の導入、公表に関して、女性の育児休業と同様に、男性の育児休業は、各家庭の事情や本人の意向を踏まえた適切な期間の取得が重要。各企業においても、社員が本人の希望どおりに取得できるように、意向確認をはじめ職場環境整備に取り組んでいる。各調査にあるように、男性の育児休業取得を一層促すことの重要性や公表による社内外での良い影響があることは認識をしている。他方で、本人が希望する取得期間にかかわらず一定の基準を設けることや、公表項目への追加により、本人が一律に何日以上の取得が望ましいといったメッセージとして受け止めることや、取得にあたってのプレッシャ-につながらないようにということは十分留意して議論する必要がある。

・　育児休業取得状況に関する公表項目の追加について、数値公表の効果や必要性について、企業の十分な理解がないまま新たな公表義務を課せば、事務負担のみ

が増加し、抵抗感が先立つことが想定される。法改正を重ねるのではなく、現行制度の定着や企業の自主的な取組の後押しが重要。企業の両立支援や性別役割分担意識の是正など、足下の課題にしっかり対応すべき。

・　公表項目の追加については、状況として女活法の男女の賃金差異の公表と似ているところがある。これも雇用の場における男女の平等の促進に資するということで制度化しているが、制度化する際に数値の独り歩きが過度に進むとよくないということが認識された。単に数値を示すだけではなく、公表する際の説明欄を活用するなどして、その数値の持つ意味やその数値に関してどのような取組を考えているのかということも併せて説明できるような情報公表の仕方も、仮に情報公表について何らかの策をとるのであればセットで考えることが重要。

（２）　出生時育児休業等

・　産後パパ育休について休業中の就業を認められているが、これは男性の育児休業取得率が極めて低かった状況の中での取得を促す一種のポジティブアクションとして設定された事項であり、特に産後パパ育休は取得期間が限定されて企業側にも就業調整が困難な前提があることも踏まえたものだと理解。中長期的に、あるいはできるだけ早期に、男女平等な内容に見直していく必要がある。男性だけ育児休業中に就業可能とすると、育児休業を取っていても男性が家事・育児に参画しづらくなり家庭内の性別役割分業の問題に影響がある。職場における性別役割分業に関しても役割を代替しにくい仕事を男性の方が担っている状況の見直しを停滞させるという意味において問題がある。今はポジティブアクションとしての意義があるかもしれないが、できるだけ早期に見直す必要がある。育児休業を取りづらい理由として、自分にしかできない仕事があると回答しているのは男性が多く、業務特性において男女に差がある状況を変えていくことが重要であり、そのためにも今後の検討課題としてあげられているべき。

・　資料１－１ｐ18 をみると女性の就業継続がだいぶ進んでいるが、最新の出生動向基本調査でも出産時退職者がまだ 16.6%いる。自己都合もあるかもしれないがどのようにして退職に至っているのかは今後丁寧に見ていく必要がある。その右側グラフは別の調査であり、対象が小４未満の子供がいる方で取っているので、両立が困難という意味合いが違う。右側のグラフの調査でも、就学前までの子に限定して集計をとれば、出生動向調査の 2020 年から 2024 年対象の子と近い時期のデータがわかる。今後、さらに０～１歳辺りの離職についてより丁寧に見ていくことが必要になるのではないか。

・　トモイクプロジェクトの調査は非常に有意義。資料１－１ｐ31 の職場の両立しやすさと就業継続意向について、男女別に示されていないのはＮが小さかったのか思うが、今後は就業している若者についても男女別にみていけるような調査をしてほしい。

・　資料１－１ｐ39 のアンケートの結果について、早期のフルタイム復帰支援という回答は必ずしも労働者の側に立つ取組ではないのではないか。短時間勤務等の場合に公正な評価を促すという回答は、本人に対する働きかけについても職場全体の働きかけについても両方回答割合が低い状況。本人の公正な評価や登用に結びつく、積極登用という意味ではなくきちんとキャリアパスが見えていくような取組が進むような施策を、指針やくるみん認定基準等に入れていくことが重要。
・　出生時育児休業等の施行状況を見ると、育児休業に係る雇用環境整備、個別周知・意向確認、育児休業の分割取得について、いずれも中小企業の対応が大企業に比べると遅れていると読み取れる。人材の確保の観点からも企業規模にかかわらず制度を必要とする人が気兼ねなく利用できるという中小企業への取組を後押しする支援というのを強化すべき。共働き・共育ての更なる促進のためには、長時間労働是正やアンコンシャスバイアス、固定的性別役割分担意識の払拭に取り組むことも必要。
・　育児休業復帰後に男女を問わず柔軟な働き方を選択できる環境整備の推進や、人事評価の公平性確保について、UA ゼンセンの加盟組合に対する調査分析からは、短時間勤務制度の利用が不利に働かないように評価制度やキャリア形成支援の見直しが行われている事業場がある一方で、一部事業場においては短時間勤務制度の利用者の評価がフルタイム勤務者の評価と比べて著しく下がっていて、育児期の両立支援制度の利用が女性の評価やその後の昇進・昇格に不利に働いている可能性がうかがえるようなケースも見てとれ、短時間勤務制度利用者に対する評価やキャリア形成のあり方については現場からも課題意識の声が寄せられている。短時間勤務等の取得が女性に大きな偏りがあり、働き方にかかわらず公正に評価されてキャリアを築ける・見通せるような仕組みの確保や、男女間の偏りの是正に向けた取組も求められている。
・　産後パパ育休や育児休業分割については施行状況や労働者の利用実態を踏まえて、引き続き制度のあり方について検討を深める必要がある。育児休業や産後パパ育休を利用したくても、職場の理解がなかったり、取得しづらい雰囲気によって利用できなかったりした人、希望どおりの日数を取得できていないという人もいることについては改善を図る必要がある。長時間労働の是正を含めた働き方の見直し、職場に根強く残る固定的性別役割分担意識、ジェンダーバイアスの払拭、アンコンシャスバイアスに対する効果的な取組促進など、制度を利用しやすい職場環境整備の一層の促進と助成金の周知等を強化していただきたい。
・　参考資料ｐ10～15 で示されているとおり、いずれの制度についても大企業と中小企業の取組に差がある。相談体制の整備に加え、好事例や両立支援等助成金、支援事業の周知など中小企業に対する支援を強化すべき。
・　短時間勤務制度の運用に関する整備については、厚生労働省では 2008 年度から数年間、モデルコンサルティングという手法を用いて、かなり丁寧に運用のルールについてのあり方や好事例の作成に取り組んでおり、その成果として短時間正

社員の導入・運用支援マニュアルがとりまとめられている。このマニュアルが2019年から更新されておらず、普及もされていない状況。慎重に検討された成果でありかなり実効性の高いものが取りまとまっているので、こうしたものの普及や好事例の収集など、引き続き継続して進めてほしい。この議論の中でも、育介法、次世代法の指針等にも反映させてほしい。

２.その他

（１）　子の看護等休暇・介護休暇の見直し（中抜けへの対応）

・　子の看護等休暇等の中抜けについては中小企業を含む現場実態を丁寧に見ることが必要。中抜けを可能にしている雇用者は３割に留まっている。テレワークやデジタル機器の活用が大きく進展した令和元年以降の６年間を見ても大きな変化はなく、業務の性質上中抜けへの対応が難しい企業が依然として多いことがうかがえる。また、時間単位年休の導入率を見ても、現場人材をかかえる業種や規模の小さい企業などで時間管理が困難な実態もうかがえる。中抜けを認めることでどのような課題が生じるか丁寧に見極めながら慎重に検討する必要がある。

・　資料１－１ｐ45の就業時間中に中抜けできる割合の分母と分子はどういうものか。時間単位年休での中抜けなのか、企業独自の制度も含まれているのか。あるいは現実問題として中抜けできているかどうかということか。分母は時間単位年休を導入している企業なのか全企業なのかといった点が分かるとよい。

・　子の看護等休暇等の中抜けを可能とすることへの労働者のニーズが確認できるような調査結果などが他にあれば示していただきたい。

・　資料１－１ｐ46の介護開始時の働き方において中抜けできた人ほど就業継続率が高いというデータを踏まえれば、仕事と家庭生活の両立の観点から中抜けについて検討を進めていくべきではないか。

・　子の看護等休暇の中抜けについて、追加資料として、親の介護をしながら働く約２割の介護当事者が、必要なときに仕事の中抜けができる働き方を希望しており、中抜けに対して一定のニーズがあることを確認できた。他方で、シフト勤務や現業部門のように、就業時間中の中抜けが困難な職種・業種があるのも事実。中抜けに対するニーズは丁寧に対応すべきである一方、全ての職場で一律に対応できるものではなく、他の制度と同様に労使協定の締結による適用除外を認めるなど現場の実情を踏まえた制度設計とすることが重要。

・　子の看護等休暇・介護休暇の中抜けを原則可能とすることについては、企業の実態を踏まえた丁寧な検討が必要。参考資料ｐ44で示されているように、運輸業、宿泊業、飲食サービス業など、業務の性質上、中抜けへの対応が難しく、時間単位年休の導入もまだ十分に進んでいない業界もあり、こうした業界では人手不足が深刻で代替要員確保も容易ではない。まずは導入可能な企業の自主的な取

組を支援し、状況や課題を把握することが重要なのではないか。

・　子の看護等休暇・介護休暇の中抜けについて、航空連合の加盟組合の中には中抜けを可能とする制度が導入されている組合がある。例えば日中に子どもの発熱などで保育園から呼び出しを受けたときに、業務を一時中断して中抜けをして、子供を病院に連れて行った後に自宅に連れて帰って、テレワークで業務を再開するという活用事例がある。子どもの病気などは、必ずしも始業時間や、就業時間に連続する時間帯に発生するとは限らないため、中抜けによって柔軟な働き方が可能になる。導入に当たっては、そもそもテレワークが可能な職場環境や職種かも影響するし、職場や病院、自宅との距離なども関わってくるので一概には難しい部分もあるかと思うが、まずは中抜けができないと決めつけるのではなく、制度の利用状況等に関する実態把握をした上で、仕事と生活の両立、育児や介護、離職防止等の観点から検討が必要なのではないか。

・　中抜けについては、具体的な利用例やメリットの例が議論されているが、中抜けを可能とする場合の使用者側の人事管理、業務管理上の負担の状況というのも、確認できるところはすることが必要。調査データのような形では難しいかもしれないが、分かる範囲で使用者側の負担の状況の見通しも含めた検討をすることも必要。

（２）　障害児や医療的ケア児、不登校の子の親への両立支援

・　障害児・医療的ケア児・不登校の子の親への両立支援は大変重要と認識。その上で、令和６年改正で個別意向聴取・配慮が事業主に義務づけられ、指針で障害児等を養育する労働者への具体的な配慮の例も示されたところであり、一定程度支援が整備されてきていると認識。昨年 10 月から施行されたばかりで運用開始から間もない状況であることを踏まえると、まずは令和６年改正の施行状況を確認し、その結果を踏まえて更なる見直しの必要性を判断すべき。

・　子の不登校について保護者の就労に及ぼす影響や保護者が直面する具体的な課題の把握が十分ではないと考えている。検討に先だって実態把握のための調査が必要。ただ、これらに関して先進的に取り組む企業もあるため、そうした企業の事例を収集し、広く発信して企業の自主的取組を促すということは一つ方法としてあるのでは。

・　令和６年の育児・介護休業法の見直しの際に、子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合は、高齢者介護と異なる課題があるにもかかわらず、現行法において高齢者介護と同様に扱われている点に関し検討が必要との発言を労働側からしている。働く現場からは、障害児や医療的ケア児を育てながら働き続けられる柔軟な働き方、休暇制度の整備について要望する声が届いている。高齢者介護とは性質が異なり、医療的ケア、学校・通院への付き添い、学校から連絡があった場合の突発的な対処などの対応が長期的かつ継続的に求められるということ

に特徴がある。常時介護を必要とする状態に関する判断基準を満たせば、不登校児を育てる労働者が制度を利用できる場合があることについては、職場レベルではまだ周知・定着が十分ではない。残された課題を認識して、障害児や医療的ケア児等を持つ家庭の事情を踏まえた両立支援のあり方について引き続き検討を深めることが必要。

・　障害児・医療的ケア児、不登校の子の親への両立支援について、前回の改正で導入された個別意向聴取・配慮については、指針やリーフレットでは子に障害がある場合等には労働者の希望に応じて短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長することが望ましい対応として示されているが、職場で着実に実施されるためには、努力義務として位置づけることも含めて検討が必要。職場では、障害児や医療的ケア児がいる御家庭については、育児短時間勤務や休暇の利用可能期間について、学校（大学含む）卒業までや事由消滅までというような制度整備を労使で行っている事例もある。こうした好事例の周知・展開を図りつつ、職場での定着に向けた取組を一層進めることも重要。また、前回の見直しの議論の結果、障害児や医療的ケア児に加え、不登校の子のケアを必要とする場合、常時介護を必要とする状態に該当すれば介護休業などを利用できることがWEBサイトやリーフレットで明確にされた。一方で、こうした制度上の取扱いが働く現場に十分に浸透しているとは言い難く、制度を必要とする労働者が実際に制度を利用できるように一層の理解促進や周知が求められている。

・　前回の見直しで常時介護を必要とする状態の判断基準は見直されたが、介護休業等の制度自体は依然として高齢者介護を中心とした制度設計となっているため、長期的・継続的なケアを必要とする家族を支える労働者の多様なニーズに十分対応できていない可能性がある。医療的ケアや通院等への付添い、家庭での見守りや支援といった長期的・継続的なケアの実態や日常的・突発的な対応の必要性など、現行制度で対応が困難なケースについて、丁寧に把握して必要な検討を行うべき。子供の不登校をきっかけに母親の５人に１人が退職したという民間調査もある。この割合は父親の約30倍にあたり、子の不登校への対応による就業への影響が女性に偏っていることから、就業継続やキャリア形成への影響についても実態把握が必要。

・　障害児、医療的ケア児については、令和６年改正によって施行されたばかりであるので、まずは改正法の施行状況や現場における運用実態を確認して、その結果を踏まえて今後の対応の必要性を検討していくべき。先進的な取組を行っている企業もあるので、まずはその事例を収集して広く発信し、企業に自主的に取り組んでいただくことを促すことが現段階では必要。

（３）　深夜業免除から除外される同居家族年齢の引き上げ

（４）　養育里親及び親族里親が要保護児童を養育するための休暇