

令和6年育児・介護休業法改正を踏まえた実務的な 介護両立支援の具体化に関する研究会（第3回）	参考資料
令和7年6月5日	

「実務的な介護両立支援に向けた支援ツールたたき台（案）」に対する意見

日本労働組合総連合会
菅 村 裕 子

標記たたき台（案）に対し、下記の通り意見を申し上げます。

記

- 目次の「Ⅲ. 具体的対応」について、2ページ以降と同様に、取り組むべきステップが見えるよう、「1. 介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境の整備の措置」については「STEP1」、「2. 介護に直面する前の早い段階での介護両立支援制度等に関する情報提供」は「STEP2」、「3. 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認」は「STEP3」と併せて明記した方が分かりやすいと考えます。
- 4ページの「研修内容に含めるべきこと」について、労働者が自社の介護と仕事の両立に対する姿勢を理解するためにも、まずは11ページにある、「企業として、社員に寄り添って就業継続を後押しする姿勢やトップからのメッセージ」を盛り込むことが重要だと考えます。
- 4ページの「法で定められた介護両立支援制度等」の説明について、まずは1日休みを取って地域包括支援センターや病院に行くことが考えられることから、長期の休業から記載するのではなく、5ページに【別案】として示されている順序で記載するのが良いと考えます。12、15ページも同様です。
- 6ページの「介護に直面した場合の申出先」について、「申出先」とはどのようなものである必要があるのか、またはどのようなものが望ましいのか、それ自体の説明が無いため、記載しておくべきと考えます。
- 6ページ「働き方の見直しの重要性を伝える」について、介護に直面した労働者自身が働き方を見直すことは重要だと考えますが、一方で一人だけ見直しを行っても限界があることから、併せて上長によるマネジメント、サポートを企業として行うことについても研修においては伝える必要があると考えます。

- 8ページ「(2) 相談窓口の設置の場合」における企業の「心構え」においても、自分で「介護しすぎない」ことを伝えることが重要である旨を記載しておくのが良いと考えます。
- 11ページ「介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知の場合」の「方針の周知に当たって対応すべきこと」においては、常時確認できるイントラネット等において正しく、分かりやすく周知することはもちろん、研修等の機会がある毎にトップを含めた企業の姿勢を示すことが重要であることも併せて記載するのが良いと考えます。
- 13ページ「介護に直面した場合の申出先」に関し、記載の説明は「申出先」に係る内容ではなく、企業として介護に直面した労働者に対し、申し出る際に何意識付けることが重要かという取り組みの姿勢を示すものであるため、申出先とはどのようなものを指すのか記載した上で、なお書きとして記載するのが適当ではないかと考えます。(16ページの「申出先」についても同様)
- 15ページ「3. 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認」の「心構え」においては、企業としてマネジメントの部分で当該労働者の介護と仕事の両立を支援する旨を伝えることが重要だと考えます。
- 17ページ下段「職場内の理解の醸成」において、「社員本人から仕事と介護の両立に関する状況を説明するだけでなく」とありますが、当該労働者が自ら状況を職場の同僚に説明することを想定しているのであれば、上段の「プライバシーの保護等」と齟齬が生じる場合もあると考えます。ヒアリングでも意見があったように、家族が介護を要する状態であることを明らかにしたくない労働者がいることを踏まえれば、普段から柔軟な働き方で仕事と家庭、介護、育児、趣味などと両立できる職場風土の醸成に取り組むことが重要であり、「介護」に限らない恒常的な取り組みとして記載することが必要だと考えます。
- 最後に、各STEPに共通する制度や保険の仕組みなど、同じ内容がSTEPごとに繰り返し記載されているものについては、当該STEPにはインデックスのみを示し、制度・保険に係る仕組みは一括して別のページに記載するなど、各STEPで何をすれば良いか一覽性を高める工夫も考えられると思います。

以 上