

第 1 回研究会の議論について

1 仕事と介護の両立のあり方

(1) 介護休業のあり方

- 介護休業期間を長期にするニーズはない、分割取得が良いのではないか。
- 介護休業は家族の介護の準備のための休業として周知しているところもあり、分割取得などを可能とできれば良い。
- 分割取得を認める場合、所得保障の視点も必要。
- 育児の場合は、労働者が子育てに関われるようにする制度としているが、介護の場合は、仕事と介護の両立のために準備する期間であり、労働者が介護を抱え込まないための「介護準備休業」のようなもの。

(2) 介護期の柔軟な働き方の充実

- 介護の状況は個別の事情によるところが大きい（遠距離かどうか等）ため、柔軟な勤務制度が重要。フレキシブルな働き方が重要。例えば、就業時間中に時間休でケアマネとの面談を行う等を可能とすることなどが必要。

(3) その他

- 企業において、従業員の誰が介護の課題を抱えているかを把握することがまずもって難しい。辞める時になって初めて企業が知ることもある。コミュニケーションの仕組みから議論する必要。
- 介護保険制度に係る情報提供は重要。
- 夫婦どちらかが非正規になることで介護ニーズに対応することがある。
- 地域包括に事前に相談しても、介護が発生してから対応すると回答していることも多く、事前に教育することは重要。
- 介護について、周知・教育をどうしていくかは重要。最終的には個々人が考えていくという素地を作っていくことが必要。
- 介護と子育てを同時に担う者が増えている。
- 介護を担う 50 代の従業員については、60 歳以降もこれまで同様のキャリアを歩むかどうか自身のキャリアの問題でもある。一社で継続雇用する前提でいくのか、社会全体の労働力移動を含めて議論する必要があるのではないか。

2 多様な家族形態・雇用形態に対応した、育児期の柔軟な働き方の充実

(1) 育児休業

- 育児については法定制度は整ってきている。
- 非正規雇用の労働者について、同一企業で育児休業取得後も働き続けることが見込まれることが取得要件とされているが、諸外国ではそのような要件はない。
- 非正規雇用の労働者については、所得保障と雇用継続がそれぞれ問題となる。

(2) 子の看護休暇

(3) 勤務時間短縮等の措置、所定外労働の免除等

- 男性の子育てへの関わりを増やすためにも、勤務時間短縮等の措置、所定外労働の免除について、小学校低学年まで対象年齢を引き上げてはどうか。
- 勤務時間短縮等の措置等について、フルタイム勤務に早く戻ると継続就業できない働き方を放置したままで制度として延長することが適当かどうかは要検討。
- 労働時間の長さに加え、就業時間帯の問題もある。勤務時間短縮等の措置を利用しても保育の延長保育のお迎えには間に合わないというような場合もある。
- 育児期は20～30代のキャリア上重要な時期に当たる。キャリアをどのように確保するかも重要な課題。

3 男性の仕事と家庭の両立の促進

- 男性の育児への関わりについては、長時間労働がネックとなっている。
- 【再掲】男性の子育てへの関わりを増やすためにも、勤務時間短縮等の措置、所定外労働の免除について、小学校低学年まで対象年齢を引き上げてはどうか。
- 男性が保育園のお迎えができる環境を整備する必要。多様な男性の子育て参加を進めることが必要であり、特に専業主婦がいる男性の子育て参加をどう進めていくかが問題。

4 その他

- 法律上の話かどうかは別として育児期・介護期の転勤配慮についても議論が必要。