

これまでの議論の整理（第 1 回～第 6 回研究会の議論について）

※下線部が第 5 回、第 6 回の議論

第 1 回～第 6 回研究会の議論		現行制度
1 仕事と介護の両立のあり方		
(1) 介護休業のあり方		
介護休業の分割取得	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 介護休業は、本当に必要な時まで取得を控えておこうという心理が働く。分割を可能とすれば取得する人が増える可能性もある。</li> <li>○ いつまで介護が続くかわからない不安に対し、分割取得がよいのではないか。</li> <li>○ 調査によると、分割取得ができる場合には、離職防止につながっている。</li> <li>○ 調査によると、長い期間の休業をとる又は望む労働者より、短い期間で細切れにとり、両立を図る場合が多い。また、休業・休暇について 2 週間以内が非常に多い。過去 1 年間で実際に休業した日数も、7 日を超えることは少ない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護休業は、法律上、「対象家族 1 人につき、要介護状態に至るごとに 1 回、通算して 93 日まで」取得可能と規定。</li> <li>・ 介護休暇は、法律上、「対象家族が 1 人であれば年に 5 日まで、2 人以上であれば年に 10 日まで」取得可能と規定。</li> <li>・ 介護休業の申出は、①休業に係る対象家族が要介護状態にあること、②休業開始予定日及び休業終了予定日等を明らかにして、原則として休業開始予定日の 2 週間前までに、書面等により事業主に申し出る必要がある。</li> <li>・ 対象家族の同一の要介護状態につき 1 回、通算して 93 日まで介護休業給付が受給可能とされている。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 調査によれば、介護休業の分割のニーズとして、「3～4日を複数回」が、「わからない」を除き、最も多くなっている。</li> <li>○ <u>分割取得を認める場合、所得保障の視点も必要。</u></li> <li>○ 介護休業の分割が良いのか、介護休暇の日数を増やす方がいいのか、の視点での議論が必要。</li> <li>○ 介護休業の分割をするにしても、介護休暇がある中で、分割の期間の単位をどうするかという課題がある。</li> <li>○ 両立の見通しが立てられるという意味で、実際取る人がそれほど多くなかったとしても、介護休業の分割取得や、柔軟な働き方を制度として作っておくことが大事ではないか。</li> </ul>	
<p>介護休業の期間</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 一つの会社の例として、当初は要望により介護休業・短時間勤務の期間を延長してきたが、期間の延長では解決せず、経済援助や、孤独感・焦燥感を解消するコミュニティ形成へと支援施策が発展した。これらの支援政策に関し、共済会を活用している。</li> <li>○ 介護休業については、電機連合加盟の組合においては通算2年等、法定を超える組合も多い。</li> <li>○ 介護がいつまで続くかわからない不安に対し、介護休業が93日で十分か。</li> <li>○ 調査によると、長い期間の休業をとる又は望む労働者より、短い期間で細切れにとり、両立を図る場合が多い。また、休業・休暇について2週間以内が非常に多い。過去1年間で実際に休業した日数も、7日を超えることは少ない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・【再掲】介護休業は、法律上、「対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで」取得可能と規定。</li> <li>・【再掲】介護休暇は、法律上、「対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで」取得可能と規定。</li> </ul>

	<p>○ 調査によると、3か月を超える介護休業が認められる勤務先でも、継続就業をしている割合はそれほどかわらない。実際に継続就業をしている人が希望する日数も、「わからない」を除き、93日以内の割合が最も高い。</p>	
介護休業の対象となる要介護者	<p>○ 育児・介護休業法上の要介護状態の判断基準について、現在の介助のあり方に合わせた形で条件を検討する必要がある。</p> <p>○ 介護休業は高齢者だけでなく、非高齢者（子ども）や障害者も対象であることに留意が必要。</p> <p>○ <u>解釈通達上も、「負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害」とは、先天的に障害を有する場合を含む」とされている。</u></p> <p>○ 今後対象として増加する層は高齢者であることから、高齢者に焦点をあてるのではないか。</p>	<p>・ 法律上、「負傷、疾病又は精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり、常時介護を必要とする状態」を要介護状態と規定し、「常時介護を必要とする状態」の判断基準について、解釈通達において規定。</p>
経済的支援	<p>○ 年次有給休暇や企業独自の休暇を取得すれば1、2か月程度の休みはとれるため、無給の休業・休暇をわざわざ取得しない場合もある。所得保障について、互助会等でフォローしている場合もある。</p> <p>○ 所得保障に関し、休業に対する経済的補填と、介護サービス利用等に係る本人負担に対する経済的補填の二種類がある。</p>	<p>・ 介護休業に対する経済的支援として、要介護状態にある対象家族の同一要介護状態につき、1回の介護休業期間（ただし、休業開始日から最長93日間）について、介護休業開始前賃金の4割が介護休業給付金として支給される。</p> <p>・ 法律上、事業主は、短時間勤務制度等の措置（①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③始業・就業時刻の繰り上げ・繰</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護休業という制度に関して、所得が低い層の方にも十分に生活が担保できる制度の構築が必要ではないか</li> <li>○ 介護費用の心配があるという課題に対し、介護休業時の社会保険料免除や費用補助が考えられるのではないか</li> <li>○ 年休を使うので介護休業をそれほど使わなくてもいいというのは、年休の消化率を上げていこうという動きもある中で、年休の趣旨からして問題があるのではないか。</li> </ul>	<p>り下げ、④介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度、のいずれか)を、対象家族1人につき介護休業をした日数と合わせて少なくとも93日は利用できるようにする必要がある、と規定。</p>
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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「介護準備期間」のようなもの。</li> <li>○ 離職者の方が介護休業の利用状況が高いのは、介護休業を取得しても自分で介護していたらそのまま辞めてしまうためではないか。</li> <li>○ 調査によれば、勤務先に介護休業制度がある（就業規則等によってルールが定められている）場合に継続就業している割合が高くなる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児・介護休業法上、介護休業は形成権であり、事業主の措置義務とはなっておらず、介護休業規定を設ける義務はない。</li> <li>・ 労働基準法上、常時十人以上の労働者を使用する事業所の事業主は、就業規則を作成しなければならず、第89条第1号から第3号までに定められている事項（始業・就業の時刻、休日、休暇、賃金、昇給、退職等に関する、いわゆる絶対的必要記載事項）について必ず記載しなければならないとされている。育児・介護休業法による育児・介護休業、子の看護休暇及び介護休暇もこの「休暇」に該当することから、就業規則に、①付与要件（対象となる労働者の範囲等）②取得に必要な手続 ③期間 について記載する必要がある。</li> <li>・ 育児・介護休業法上、事業主は、育児休業中及び介護休業中の待遇や、休業後の賃金等労働条件の関する事項について、あらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努めなければならないとされている。常時十人未満の労働者を使用する事業所の事業主についても、当該規定に基づき、育児休業や介護休業の規</li> </ul>

		定を定め、周知する努力義務を負っている。
(2) 介護期の柔軟な働き方の充実		
介護休暇	<p>○ 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。</p> <p>○ ケアマネジャーが最低限必要な頻度で家族とコミュニケーションがとれるように両立に関する制度を設計する必要がある。その際、ケアマネジャーの負担やワークライフバランスにも留意し、平日や昼間に面談等ができることが重要。</p> <p>○ 介護保険サービスを利用するにあたって、家族も同席することが求められるプロセス(アセスメント、モニタリング等)があるが、相応の時間(半年に1回、各60分等)を要し、実際には同席できていない実態がある。家族の対応が必要なのは、年4回+毎月1回、各半日未満くらいであると思われる。</p> <p>○ 「要介護者が徘徊しなくなった、急遽仕事が入ったためデイサービスからの受け取りができない等、急な対応に苦慮する」との家族からケアマネジャーに対する相談が見受けられる。</p> <p>○ 介護に関わる対応は、突発的、短期間のケースが多いと非常に多く聞く。柔軟な働き方(在宅勤務、半日・時間単位年休、半日・時間単位の介護休暇、短時間勤務など)の充実が必要なのではないか</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができる。</li> <li>・ 「対象家族の介護その他の世話」は、①対象家族の介護、②対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話。</li> <li>・ 介護休暇は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要がある。介護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 年休がフレキシブルに取得できる会社では、まずはそちらを先に使い、無給になる介護休暇は、年休を他の必要な休暇のために取っておくこととのバランスを見て、最後ぎりぎりのところで使う、ということが起きている</li> <li>○【再掲】介護休業の分割が良いのか、介護休暇の日数を増やす方がいいのか、の視点での議論が必要。</li> <li>○【再掲】介護休業の分割をするにしても、介護休暇がある中で、分割の期間の単位をどうするかという課題がある。</li> <li>○ 介護休業の分割も重要だが、1日単位で休暇が取れる介護休暇を増やすことも重要</li> <li>○<u>介護休暇の日数について議論する時に、未消化率が高い年休との兼ね合いについても検討すべき。</u></li> </ul>	
<p>介護のための柔軟な働き方に関する制度（所定労働時間の短縮措置等、時間外労働の制限等）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>いつまで介護が続くかわからない不安に対して、現行、介護休業と短時間勤務を併せて93日とされているが、切り離すことも検討すべき。</u></li> <li>○ 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。</li> <li>○ 夫婦どちらかが非正規雇用になることで介護ニーズに対応することがある。</li> <li>○ 介護と子育てを同時に担う者が増えている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・【再掲】法律上、事業主は、短時間勤務制度等の措置（①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ、④介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度、のいずれか）を、対象家族1人につき介護休業をした日数と合わせて少なくとも93日は利用できるようにする必要がある、と規定。</li> <li>・ 要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない。</li> <li>・ 要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 多目的に利用できる「ファミリーフレンドリー休暇」という有給の休暇を介護を理由に取っている人は多い。一方で、介護休業や短時間勤務を取得するケースは少ない。</li> <li>○ 短時間勤務について、電機連合加盟の組合においては、3年間、事由消滅まで等、その期間を長く設定している組合も多くある。</li> <li>○ 【再掲】介護に関わる対応は、突発的、短期間のケースが多いと非常に多く聞く。柔軟な働き方（在宅勤務、半日・時間単位年休、半日・時間単位の介護休暇、短時間勤務など）の充実が必要なのではないか</li> <li>○ 調査によれば、介護休業制度に加えて、残業や休日労働を免除する所定外労働免除の制度がある場合は離転職割合が低くなる。</li> <li>○ <u>40～50代働き盛りに育児期なみの支援制度が必要</u></li> </ul>	<p>合には、事業主は、その労働者を深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはならない。</p>
(3) その他		
労働者に対する情報提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護保険制度に係る情報提供は重要。</li> <li>○ 労働者が地域包括センター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、事前に介護についての教育をすることは重要。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ ケアプラン策定において、家族に期待される役割が不明確であり、家族が介護体制を構築する上で、情報収集の負担がかなり重くなっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護保険法に基づく「介護サービス情報の公表制度」において、都道府県がインターネットにより、介護サービス事業所・施設の情報を提供している。（事業所の比較・検討が可能）</li> <li>・ 【再掲】育児・介護休業法上、介護休業は形成権であり、事業主の措置義務とはなっておらず、介護休業規定を設ける義務はない。</li> <li>・ 【再掲】労働基準法上、常時十人以上の労働者を使用する事業所の事業主は、就業規則を作成しなければならず、第89条第1号から第3号までに定められている事項（始業・就業の時刻、休日、休暇、賃金、昇給、退職等に関する、いわゆる絶対的記載事項）</li> </ul>

<p>○ 企業の中に、介護の専門職による相談体制を築くことは、社員が会社にいながらにして相談でき、また介護の現場に企業・社員のニーズを伝えられるため、有効なシステムではないか。</p> <p>○ 公的介護保険の仕組みがわからない、適切な介護サービスが受けられるかわからない、両立のための制度がわからないなど、情報不足を不安に思っている労働者が多い。それに対しては、プッシュ型の情報提供（介護に直面する前の準備、介護が必要になった時の対応など）や、ロールモデルの提示、相談窓口の設置がよいのではないか。</p> <p>○ 調査によれば、離職者に関し、介護休業を取得しなかった理由として、「勤務先に制度がなかった」という割合が高くなっており、労働者に法令上や企業の制度の存在がきちんと届いていないということの影響があると思われる。</p> <p><u>○人事が介護全般に関する相談窓口になり、専門的な相談を受けるのは難しい。仕事と介護の両立支援の観点から、企業の両立支援制度の内容や、介護保険の存在など、基礎的なことを労働者に知らせ、必要に応じ地域の専門家等公的な機関と連携するというのが現実的</u></p> <p><u>○ケアマネに両立支援の研修をプラスして産業ケアマネ（仮称）を作ったらどうか。</u></p> <p><u>○ 障害者介護もあるので、情報提供は介護保険の案内と一体化させるだけでは足りない。他の医療案内と一体化させる必要があるのでは。</u></p>	<p>について必ず記載しなければならないとされている。育児・介護休業法による育児・介護休業、子の看護休暇及び介護休業もこの「休暇」に該当することから、就業規則に、①付与要件（対象となる労働者の範囲等）②取得に必要な手続 ③期間 について記載する必要がある。</p> <p>・【再掲】育児・介護休業法上、事業主は、育児休業中及び介護休業中の待遇や、休業後の賃金等労働条件の関する事項について、あらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努めなければならないとされている。常時十人未満の労働者を使用する事業所の事業主についても、当該規定に基づき、育児休業や介護休業の規定を定め、周知する努力義務を負っている。</p>
--	--



<p>労働者のニーズ把握</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 直接の上司には色々相談していると思うが、オープンにしたがらない話のため、実情やニーズが人事側に上がってこないという問題点がある。</li> <li>○ 企業による労働者のニーズの把握が、労働者自身の仕事と介護の両立のための制度などに対する意識を変えていくきっかけにもなる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法律上、事業主は、育児休業及び介護休業の申出や育児休業及び介護休業後の再就業が円滑に行われるようにするため、労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業期間中の労働者の職業能力の開発及び向上等について必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされている。</li> <li>・ 指針上、「当該規定により育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項」として、「労働者の状況に的確に対応し、かつ、計画的に措置が講じられることが望ましいものであることに配慮すること」とされており、解釈通達上、「計画的に措置が講じられること」の解釈として、「労働者の状況に的確に対応するため、労働者数の多い事業所においては、介護休業をする労働者の発生する数を事前に予測し、～（略）～様々な状況に対応できるよう、多様な種類のプログラムを用意するとともに、弾力的に運用が可能となるようにしておくこと」等とされている。</li> </ul>
<p>ケアマネジャーの役割</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ケアマネジャーが家族支援の観点からケアプランを検討するかどうかはケアマネ個人の力量にゆだねられているのが現状。</li> <li>○ 【再掲】ケアプラン策定において、家族に期待される役割が不明確であり、家族が介護体制を構築する上で、情報収集の負担がかなり重くなっている。</li> <li>○ 介護に関する主な相談者は「家族」の次に「ケアマネジャー」の割合が高く、その重要性が見てとれる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護支援専門員の法定研修については、見直しが行われ、平成 28 年度から新たな科目により実施される。このうち次の各研修課程の演習の科目において「家族支援の視点が必要な事例」を新設 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専門研修課程Ⅰ：ケアマネジメントの演習</li> <li>・ 専門研修課程Ⅱ：ケアマネジメントにおける実践事例の研究及び発表</li> </ul> </li> </ul>

	<p>○ 家族支援の必要性を踏まえれば、仕事と介護の両立に関して、最低限の知識を付与するのが重要である。育児・介護休業法について知識を持ってもらうのも重要</p> <p><u>○介護者が「頼りにしている専門職」は圧倒的にケアマネジャーである。ケアマネジャーからの/へのアプローチは両立に影響する。</u></p>	<p>・主任介護支援専門員更新研修課程：主任介護支援専門員としての実践の振り返りと指導及び支援の実践（予定）</p>
<p>その他</p>	<p>○ 仕事と介護の両立を難しくする一つの重要な要因として、認知症の増加が上げられ、特に中度から重度の認知症では、常に見守りが必要となってくる。</p> <p>○ 介護休業という形を望まない場合に、いかに介護サービスで支えるかという論点になる。育児・介護休業法と介護保険等は、利用する側から見ると一体のものであるという実態に即して考える必要がある。</p> <p>○ 在宅介護の場合と併せて、施設介護の場合に、施設を探したり入所した後で家族としてやらなければいけないこと、という視点で考えることも必要ではないか。</p> <p>○ 一方で、両立するためには家族と企業だけではなく、施設介護もきちんと受けられるような仕組みにしていくことが大切ではないか。</p> <p>○ 遠距離介護に関する不安については、ロールモデルの提示や、勤務地の配慮、移動等費用面での補助が有用なのではないか</p> <p>○ 仕事と介護で精神的にきついことが課題であり、メンタル面など介護をしている人に対するケアや孤立を防ぐ取組等が必要なのではないか。</p>	

- 高齢者介護は働き盛りの男性労働者の離職につながるという点で問題視されているが、高齢者以外（障害児）の介護は女性がするものとなってしまっているのではないか。労働法体系の中で、育児・介護休業法が特別な制度であるという過小評価をするのではなく、誰にでも起こりうることであるという前提で法がどうあるべきかを考えるべき。
- 介護休業法が制定された時、介護保険法がなく、介護サービスがなかった。介護サービスと連携する必要があるのではないか。
- 疾患によってどのような対応が必要か、ある程度見通しを立てることができるので、疾患によってどのような両立支援制度の利用方法が考えられるのか、モデルがあれば良いと思う。
- 介護にはルーティン化できることと、緊急時に対応しなければならないことがある。緊急時に対応できるシステムが必要。。また、ルーティンと緊急時対応という観点からいえば、前者は介護休暇、後者は介護発生時及び終末期の介護休業という使い方になるのでは。どういう場合にどれを使うのかも意識した議論が必要。
- 「介護サービス」は、仕事と介護の両立に影響する。
  
- 両立事例の発掘・モデル化や調査・広報・イベントなどの啓発ツールが両立支援に必要。
- 「ケアラズジョブカフェ」といった介護しながら働く人のための総合相談窓口の設置や職業斡旋も両立支援には必要。
- 介護感情を分かち合える介護者組織・活動（ケア・コミュニティ）の存在は、両立にも影響する。

	<p>○保育のない育休では両立不可能なように、介護サービス無しの両立も不可能なので、働く介護者を特殊ニーズとしない介護サービスの開発が必要。</p> <p>○仕事と介護の両立支援の「第1線」である「人事労務」「ケアマネ」「自治体」のそれぞれの支援を充実させ、さらに組み合わせることが必要。</p> <p>○「仕事と介護の両立」(WLB)に対する社会的合意水準を飛躍的に高めることが必要</p>	
<p>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</p>		
<p>(1) 育児休業</p>		
<p>育児休業の分割取得</p>	<p>○ 育児についても分割取得の議論ができるのではないかと。一方で、育児休業については現行、法定を上回る措置を導入している企業も多い。</p> <p>○ 育児については法定制度は整ってきている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法律上、労働者は事業主に申し出ることにより、子の1歳の誕生日の前日まで、原則1回に限り、育児休業をすることができる規定。</li> <li>・ 子の出生後8週間以内の期間（産後休業の期間内）にされた最初の育児休業については、特別な事情がなくても再度の取得が可能。</li> </ul>
<p>非正規雇用の労働者の育児休業</p>	<p>○ 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。</p> <p>○ 非正規雇用の労働者の育児休業の取得要件については、所得保</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法律上、期間雇用者でも一定の要件を満たす場合には育児休業をすることができる規定。</li> </ul> <p>期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する労働者が対象となる</p>

	障と雇用継続はそれぞれ別の問題として考えられる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。</li> <li>② 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（子の2歳の誕生日の前々日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。）</li> </ul>
<b>(2) 子の看護休暇</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法律上、小学校就学前までの子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前までの子が一人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することが可能。</li> <li>・ 法律上、子の看護休暇は、「負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話」を行うため取得可能。</li> <li>・ 厚生労働省令上、子に予防接種または健康診断を受けさせるために利用できる」と規定されている。</li> </ul>
<b>(3) 勤務時間短縮等の措置、所定外労働の免除等</b>		
勤務時間短縮等の措置、所定外労働の制限等	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> <li>○ 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切かどうかは要検討。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 所定労働の短縮措置（短時間勤務制度）、所定外労働の制限については、3歳までの子について事業主の義務となっている。</li> <li>・ 月24時間、年150時間までの時間外労働の制限については、小学校就学前までの子について事業主の義務となっている。</li> <li>・ ①フレックスタイム制度、②始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ、③託児施設の設置運営、④③に準ずる便宜の供与、⑤育児</li> </ul>

	<p>○ 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。</p> <p>○ 育児期は20代～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。</p>	<p>休業に準ずる措置、については、小学校就学前までの子について事業主の努力義務となっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 所定労働の短縮措置（短時間勤務制度）については、1日の所定労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むものとしなければならないとされている。また、どの時間帯に短縮後の勤務時間を設定するかは基本的に事業主に委ねられている。</li> </ul>
<h3>3 男性の仕事と家庭の両立の促進</h3>		
<p>男性の仕事と家庭の両立の促進</p>	<p>○【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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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重要であり、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。</p> <p>○ <u>1歳6ヶ月まで延長したらパパママ育休プラスの延長は飲み込まれてしまう。1歳6か月延長がある中でのパパママ育休プラスの意義についても議論すべき。</u></p> <p>○ <u>妻が休業できない部分を夫のみ取れるようにすることも検討すべき。ただし、その場合には育児休業の権利の水準が現行より後退することをどう考えるか、という問題がある。</u></p>	

	<p><u>○パパママ育休プラスは現場では知られていない。</u></p> <p><u>○母親が長く取れると父親は取らないし、母親の職場復帰も遅れる。</u></p> <p><u>○父親の育休取得率上昇のためには、父親が育休の権利を放棄した場合に家族単位で失われる期間を適切に設定することが必要。</u></p> <p><u>○その上で、上記の期間に効率の給付（80%～100%）を設定すべき。</u></p> <p><u>○母親出産直後の父親休業（育児休業の産後8週までの部分）の取得を義務化すべきではないか</u></p> <p><u>○出産・育児に伴う女性の離職の減少のために、子どもひとり当たりに対して休業給付を受けられる最大期間と、保育が保障される最低年齢とのギャップをなくす。</u></p> <p>○妻が非正規就労の場合の育休取得が特に問題である</p>	
4 その他		
<p>転勤配慮</p>	<p>○ 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、現行の転勤のあり方を前提とした議論のみならず、現行の転勤のあり方そのものも含めて議論が必要。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法律上、事業主は労働者に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって子育てが困難になる労働者がいるときは、当該労働者の子育ての状況に配慮しなければならない、と規定。</li> <li>・ 転勤については、まずは企業における転勤の実態を把握するための実態調査を行い、その上で、当該実態調査の結果を踏まえ、企業の経営判断にも配慮しつつ、労働者の仕事と家庭の両立に資する「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」を2016年度以</li> </ul>

		降5年後までに策定することとされている。(まち・ひと・しごと創生総合戦略(平成26年12月27日閣議決定)附属文書アクションプラン)