

## 仕事と介護の両立に係る現状

- **家族を介護する労働者の現状に対応できていない**
  - ・ 介護休業等の利用率が低く、年休などを使いながら対応
  - ・ 育児と異なり、介護期間は予見できず、介護の内容、担い手の数、利用するサービスなどにより、個々の事情差が大きいため、労働者も企業も対応が難しい
  - ・ 要介護に至る主な原因が変化し、家族の対応も変化

## 今後の両立支援の基本的な考え方

- **多様な介護の状況に対応しつつ継続就業できる制度の実現**
  - ・ 多様な介護の必要性に応じ、両立支援制度を組み合わせ、介護サービス等も適切に活用しながら、継続就業することができるために必要な制度的対応の検討が必要
  - ・ 育児・介護休業法と介護保険サービス等福祉サービスは、車の両輪という考え方を基本とすることが必要

## 各論：1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

### 仕事と介護の両立支援制度の位置づけ … 以下のように整理することが適当

- ①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 ⇒ 介護休業
- ②介護の体制を構築した後の期間に定期的、スポット的に対応 ⇒ 介護休暇  
介護のための柔軟な働き方(勤務時間や勤務時間帯の調整等)

### (1) 介護休業(一の要介護状態ごとに通算して93日)の分割取得等

- ・ 同一の要介護状態でも介護休業の分割取得を認めることを検討すべき。
- ・ 分割回数は、介護の始期・終期・その間の時期にそれぞれ1回程度、休業できるように検討することが適当。
- ・ 介護休業期間は、分割取得が可能となった場合には、現行のまま通算して93日とすることが考えられる。

### (2) 介護休暇(要介護者一人につき年5日、二人以上の場合年10日)の取得単位の見直し

- ・ 日数の延長や取得単位について、検討を進めることが必要。
- ・ ケアマネジャーとの打ち合わせ等、丸一日休暇を取る必要がない場面も想定されるため、①時間単位や②半日単位での取得を検討することが適当。

### (3) 選択的措置義務(短時間勤務制度等のうちいずれかを事業主が選択して措置する義務)・所定外労働の免除

- ・ 選択的措置義務を介護休業と通算して93日間から切り出すことを検討することが適当。その上で、期間の長さを検討すべき、当該長さは措置内容に応じて検討すべき、との意見があった。
- ・ また、措置内容を、①従来の選択的措置義務の内容のまま、②所定外労働の制限を追加する等内容を変更、③短時間勤務制度等を単独の措置義務とする、等が考えられる、との意見があった。
- ・ 所定外労働の免除制度について、事業主への義務化、選択的措置義務への追加、等により制度導入することが考えられる。

### (4) 仕事と介護の両立に向けた情報提供

- ・ 地域包括支援センター等やケアマネジャーが、労働者に適切に支援・情報提供できる仕組みが必要。ケアマネジャーに対し、仕事と家庭の両立支援に関する基礎的な知識を付与する取組の検討が必要。
- ・ 企業が従業員の介護に関するニーズを把握し、介護が必要になる前の労働者を含め、必要な情報を提供できることが望ましい。

## 仕事と育児の両立に係る現状

- 女性労働者の多様な状況に必ずしも対応できていない
  - ・ どのような就業形態・家族形態であっても、子育て期に就業継続を図ることができるようにすることが課題
- 男性の育児休業取得が依然進んでいない
  - ・ 育児休業を取得したい男性が必ずしも取得できていない
  - ・ 特に妻が専業主婦の男性の育児休業取得が進んでいない

## 今後の両立支援の基本的な考え方

- 多様な家族・雇用形態に対応した育児期の柔軟な働き方の実現
  - ・ 有期契約雇用者が、妊娠・出産・育児期に育児休業を含めた柔軟な働き方ができるようにする必要
- 男性の子育てへの関わりを可能とする働き方の促進
  - ・ 男女とも、希望する者が育児休業を取得できるようにする必要
  - ・ 妻が専業主婦である等、男性の多様な状況に応じたアプローチや、出産後8週間以内など、期間を定めたアプローチが必要

### 各論：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実現

#### (1) 育児休業の対象となる子の範囲（法律上の親子関係）の見直し

- ・ 育児休業が形成権であること、全ての事業所に適用される最低基準であることを踏まえ、子の養育実態だけで判断することは適当ではなく、少なくとも法律上の親子関係に準じる関係と言えるか否かという観点から検討することが適当。

#### (2) 有期契約労働者に係る育児休業の取得要件の見直し

- ・ 「子が1歳以降の雇用継続見込み」の要件は、労働者が判断することが困難等の意見があり、雇用の継続を前提とした上で、紛争防止等の観点から、適用範囲が明確となるよう見直しを検討することが適当。
- ・ 事業主の雇用管理上の負担を十分に考慮し、契約の更新等に関する不利益取扱いの考え方等の検討すべき課題を整理しつつ、さらに検討を深める必要。

### 各論：3 男性の子育てへの関わりを可能とするための環境整備

- ・ 妻が専業主婦の男性も含め、効果的な育児休業の取り方等について具体的な情報を周知する必要。
- ・ 育児休業の取得計画書の提出や、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止の周知徹底などの取組が進む方策を検討する必要。

#### (3) 有期契約の派遣労働者に係る育児休業の取得促進

- ・ 育児休業取得後の継続就業機会の確保の努力を派遣元が行うことを、何らかの形で促進することを検討する必要。

#### (4) 子の看護休暇の取得単位の見直し

- ・ ①時間単位や②半日単位での取得を検討することが適当。

#### (5) 所定労働時間の短縮措置等の対象年齢(子が3歳まで)の引き上げ

- ・ 対象年齢を引き上げ、その期間中短時間勤務を可能とすることは、制度の利用が引き続き女性に偏り、結果的に女性の活躍を阻害する可能性があるため、慎重に検討する必要。
- ・ 制度の対象年齢を引き上げた上で、通算の取得期間を設定することが考えられる、との意見があった。

### 各論：4 その他

テレワークの活用、経済的支援、転勤配慮 等

- ・ パパ・ママ育休プラス等各種制度の周知を行う必要
- ・ 妻の出産直後(出産後8週間以内)の男性の休暇取得のため、政府全体で社会的な機運の醸成を図る中で、育児休業取得を促進していくことが求められる。