

第6回今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会

開催日 令和5年4月10日(月)

○武石座長 それでは、定刻になりましたので、ただいまから第6回「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」を開催いたします。

皆様には御多忙のところ御参集いただきまして、誠にありがとうございます。

本日は小田委員が急遽御欠席ということですので、それから、佐藤委員が3時ぐらいに途中退席されるとお伺いしております。

また、宮本審議官もほかの用務のために途中退席されます。

頭撮りはここまでとさせていただきます。

それでは、早速ですが、議題1に入ります。

本日はヒアリングとして、NPO法人となりのかいご代表理事、川内様にお越しいただいております。

最初に、川内様から15分程度でお話をいただければと思います。御説明が終わりましたら、20分程度質疑応答の時間を設けたいと思います。

それでは、川内様、御説明をよろしく願いいたします。

○川内様 ただいま御紹介にあずかりました、NPO法人となりのかいごで代表をしております、川内潤といいます。

ただいまから約15分お時間をいただきまして、当法人の取組について御説明できればと思っております。

早速なのですが、この表紙の写真なのですが、私と祖母の写真です。祖母は認知症で要介護3でしたが、一人暮らしをしていました。なぜそのようなことができるかも含めて、今日は皆さんにいろいろお伝えをしてみたいと思っております。

では、スライドを進めます。私の自己紹介を雑駁にいきます。厚労省様からも検討委員ということで選んでいただき、令和5年度も継続いただけるということ、大変うれしく思っています。実家が介護の会社をやっています。両親ともに介護の仕事している家で生まれて、自分も車椅子の経験をしたことがあって、大学で4年間介護保険の研究をしていました。でも、どうしてもお金持ちになりたいくて、外資のコンサル会社に一度行きました。でも、直接人を支援する仕事をしたいと思って、直接介護の仕事をやってみました。私、そのとき、つらかったです。何がつらかったかというと、一生懸命家族を思い親孝行しようと思う人であればあるほど追い込まれていき、そして、いつの間にか親の首に手をかけるみたいなことを目の前で何度も見たからです。

その状況をどう早く止めるのか、どう追い込まれる前に支援を届けるのかということでも立ち上げたのが、となりのかいごという団体でした。具体的な手法としては、その方々が

介護にがっつり仕事も辞めて集中する前に、まだ働いているところに私たちが出かけて行って、いろいろな支援を届けるということです。だから、今、うちの法人がやっているのは、いろいろな企業さんと顧問契約をして、そこの企業さんで介護のセミナーをしたり、個別の介護相談をしたり、そこで集めた情報を書籍やラジオなどで発信するのがうちの法人の仕事となっています。

構図としてはこのような構図です。非常にシンプルですね。企業さんを通して支援を届けていくよということです。実際の取組としては個別相談をしたり、セミナーをしたり、コラムを書いたりとか、あとは人事担当の方と毎月1回定例会議をしたりして、人事担当の方の介護のリテラシーを上げていくということをやっています。そうすると、従業者の方がうちの会社がこんないい会社だと思いませんでしたみたいなことで、ロイヤルティを高めてくれるということで、非常に企業さんからも喜ばれる支援に勝手ながらなっているかと思っていますが、これは別に事業でやっているのではないのです。うちの法人はあくまでもNPOです。家族による高齢者の虐待を防止するためにこの事業を展開していて、たまたまお金になっているというのが私の今の感覚です。大変うれしいことだと思っています。

今、2,200件の個別相談をやりました。1人50分ずつじっくり話を聞きました。介護している家族からお話を聞きました。そして、分かったことがあります。それは何かというと、従業者の家族の方に関する介護の訴えはこのようなものがありますねと。これは皆さん十分共感いただけるところかと。例えばデイサービスの送迎があるから短時間勤務したい、親の介護のために実家の近くの事業所に異動したい、認知症で目が離せない、見守りのためにテレワークしたい、サービスを利用拒否するから、だから、家族が近くにいないではならぬ、あとは老人ホームに入居できない、お金がない、空いているところがないということですかね。家族で介護しなくてはいけないなどいろいろあると思うのですが、これはただ口から出ている言葉です。私はこれをニーズとは思いませんでした。ゆっくり話を聞くと、そうでないことがよく分かりました。結局大事なことは、家族の老いや死に対する不安なのです。ここに応えないと、幾ら短時間勤務やテレワークを認めても何の効果もないことがよく分かりました。

とにかく老いや死をどうその方一人一人にお受け取りいただくかが何よりも重要な支援なのだろうと思うのです。思うのですけれども、もう一つ大事なことは、いろいろ今の構図を考えていったら、よっぽど困らない限り、今の介護の支援業界ですね。介護保険を含めて、家族の悩みを専門職がゆっくり聞く時間はないです。ケアマネジャーにもない、病院のソーシャルワーカーにもない、包括にもないです。20代から50代に福祉、介護をプッシュ型で発信できる機関は、もはや企業にしかありません。どうでしょう。皆さん、普通に自分の住んでいる地域で認知症にならないための食事教室が毎年必ず1回やっているみたいなことは知っているでしょうか。恐らく知らないでしょう。私も知りません。悲しいですね。そういうことが、実は介護に関するリテラシーの低さを構造的に生んでいるという

ことです。

だから、企業がプッシュ型でそれをお教えする必要がどうしてもあるのではないかと考えています。企業の中で真のニーズを捉えた支援ですね。真のニーズというのは、家族の老いや死に対する不安、これを捉えて支援をしない限りは、どんなにいい制度をつくっても効果がないです。残念ですけども、むしろ介護離職を後押しするので、おやめになったほうがよろしいと考えています。ですから、よい企業、上手に従業者の支援をされている企業さんは、従業員からの声を聞くのではなくて、従業員とのコミュニケーションを大事にし、何が本当のニーズなのかを捉えて支援できている企業さんということです。

本当にそのようなことができるのかということですけども、私がいつも言っていることは、元気なうちからとにかく相談してくださいと。何でそんな相談する必要があるのですか、だって、何の課題も起きていないのになぜ今ということですね。これはAさんとBさんの行動から分かるところです。Aさんはとにかく自分で抱え込んだのです。抱え込んでテレワークをした。お母さんは最初は喜んでいる。でも、Aさんはだんだん仕事に集中できません。日中もお母さんにどんどん話しかけられるからです。でも、お母さんをデイサービスに行かせようとしても強く拒否するのです。結局Aさんは夜間仕事になって、徹夜して、息子が繰り返しどなってくるみたいなことがお母さんに行われるということで、突然に入居一時金500万、毎月20万の老人ホームにしか入れなくなったよというのがAさんのお話なのです。これはどうでしょうね。しかも、入居してからお母さんはとにかく家に帰りたいとひたすら言っている状態ですね。

でも、最初から包括支援センターを頼ったBさんは、お母さんは最初は不審がるわけです。包括支援センターは勝手に家に来ますから。なのでですけども、だんだんお母さんの心が開いてくるのです。そのきっかけは、Bさんがお母さんが不安である、例えばお財布がないということの不安なきっかけをちゃんと包括支援センターに伝えて、サービスにつなげていったからなのです。順調に早いところから最初から支援につながっていることで、公立の老人ホームに入居ができるということです。どうでしょう。頑張ったのはきっとAさんでしょう。でも、いい表情をしているのはBさんではないか、Bさんのお母さんではないかということですね。

大事なことは、早く相談することです。私の介護の相談スキルを上げるのであれば、みんな困ってから相談したほうがいいです。でも、そんなことは意味がありません。早く御相談いただいて、本当に両立のコストをぐっと下げて相談をいただくことが大事だということです。だからこそ、頼ってほしいということですね。「親が元気なうちが成功のカギ」だと繰り返し発信します。これはどうして繰り返しが必要かというと、介護のニーズは急激に上がります。年末年始、今度のゴールデンウィークもそうですね。この長期休暇で親に会ってびっくりして、その瞬間にばんとニーズが上がったりするところです。

ここから私がどのようなセミナーをやっているかの御紹介をしていきたいかと思えます。介護相談で出会った介護の誤解があります。親が元気だからまだいいでしょうと思ってい

る。そのようなことはないです。トラブルが起きてからだと後手後手になって離職リスクが高くなるということですね。2つ目の誤解です。直接介護することを親孝行だと思っている。これは皆さんそう思っているのではないのでしょうか。でも、実は我々介護職であっても、自分の家族の介護はやっては駄目と習っています。それだけ難しいことです。私も無理だと思います。3つ目、介護離職した人は辞めざるを得ない状況だった。そのようなことはないです。3人同時に介護していても昇進している人がいるので、間違いありません。4つ目、地域包括支援センターは介護が必要になってから相談するべきところ。元気なうちから相談できるというのが、実は多くの方が知らないということです。テレワークは仕事と介護の両立に有効だ。誰がそのようなことを言っているのですかと私は思います。要介護状態の方の依存を引き出して、介護が促進されるからです。何でもやってくれる息子がいたら、マイナンバー何ちゃらという封筒が届いたら、それは全部息子に委託しますね。お母さんはマイナンバーのことは何も分からなくなるということです。これが本人の介護状態を促進するいい事例です。

もう一つ、これはよくやるコンテンツなのですが、母親を無理やり呼び寄せた息子さんがいますと。このお母さんが、とにかく自分の地元、広島とかに帰りたいと言うと。でも、それを全力で止めてくれという5分間のロールプレイをやります。これを工場の総務の担当の方などにやってもらうのですが、困ったときのキーワードを幾つか挙げておりますが、このようなことを母親役をやる私に言うてみてくださいと。一人では寂しいでしょうと。田舎にいられないことのほうが寂しいとかですね。父さんは寂しかったと思うけれども、母さんにはそんな思いさせたくないからと。これはお父さんはもう亡くなっているのですけれども、そう言われても、いやいや、お父さんと私は違う人だからみたいなことを言っていたりとか、あとは母さんのためを思って言っているのだと。本当に私のためを思うのだったら、今すぐその玄関の鍵を開けてくれと言うのですね。これを5分繰り返すと何が起きると思うか、皆さん想像いただくと分かると思うのですけれども、この息子さん役をやる企業の総務の方が怒ります。かなり強い言葉でそうなります。たった5分です。たった5分なのにこんなに言い合い、しかも、皆の面前でここまで怒りが出る、これを繰り返すことが本当に親孝行ですかということを伝えるために、このコンテンツをやっているということです。中には途中で中止することもあります。もうギブアップということです。

この種明かしなのですが、感情的に拒否しているお母さんを説得するのは無理ですよということですね。そもそも呼び寄せる前に地元のサービスを何で利用されなかったかということです。たった5分でもこんなにつらいと、お母さんは自分で一人で勝手に出かけるかもしれません。それを世の中で徘徊と呼ぶのですかね。一緒に住んでいる孫が自分のお父さんとおばあちゃんが毎日けんかしているのを見たら、それを止めに入りますね。ヤングケアラーの誕生がそこで出てくるわけですよ。よかれと思ったことがこのようなことになるのです。だから、べき論みたいなものに振り回されることは、本当に厳しい状

況を生みますねと。変化はありましたか、早く準備したほうがいいですね、でも、それってなかなか難しい、だから、早く相談してくださいねということで、個別相談を増やしているということです。こうやって早めの相談を増やし、キャンセル待ちの相談が来ているという感じで、すごくありがたいと思っています。

介護のフェーズを4つに分けて、介護休暇・介護休業を取る必要性はどの辺にあるかを考えてみました。初期体制構築というのは、介護が必要になってから体制構築するということですね。それが使っていくうちに強化をされ、そして、フェーズ3で安定運用され、そして、最終的にみとりが迎えられるということ。時に、家族が一生懸命介護して何が悪いのだ、初期体制、このフェーズ1で誰かに任せなくてもいいのではないかと問われるのですけれども、私はそれでいい介護になるのだったら何の文句もないのですが、フェーズ4まで家族の関係が残っていないことがどれだけ高齢者の方々にとって寂しいことかということです。それでいうと、この休暇・休業というものがいろいろ書いてあるのですけれども、非常に短い日数で済むのです。だから、私は介護休暇・介護休業をこれ以上長くする必要性はどこにあるのだろうといつも思っています。

適切な情報収集ができていれば、少ない日数で十分対応可能です。でも、ここであれが入っていないのではないかと。あれというのは何かというと、病院の付添いですね。でも、私は病院の付添いの相談を受けるのです。それで休みを取らなくてはいけない、週4日親の病院に付き添わなければいけないと。でも、どの受診も訪問診療で十分カバーができるし、行っても2～3分の受診で終わっていたりするのです。はて、慢性疾患に付き合う御高齢の方が、なぜ大学病院の権威の先生に診てもらう必要があるのだろうと思っています。何て言い方でしょう。口が過ぎました。失礼しました。

テレワークを活用した家族の介護の実態ですね。2020年の3月あたりからコロナがスタートして、リモートをしながらやっている方がすごく多いです。そういった方々を含めて1,700件相談を受けてみて思いました。1日20回以上トイレに付き添わなければいけないと。でも、この人は本当は一人でもトイレに行くことができるのだけれども、頼る家族がいるからとにかく声をかけてしまう。当然20回行っても全部排尿、排便があるわけではないです。悲しいですね。ウェブ会議に何度も乱入されるのです。貼り紙をしても入るなど言っても関係ないです。息子が声を出して訳の分からない箱に向かって話している、あれは一体どうしたのだと、入れ歯がないのだけれどもと声をかけるわけですね。それは怒りたくもなると思います。何度も呼ばれるので、まとまった仕事は深夜作業になってしまうと。日中はほとんどメールの送受信しかできないということですね。そうやって何度も呼ばれるのだったら、パソコンの向こうに両親がいる状態でテレワークをして、この方は介護鬱になってしまいました。それはそうだと思います。

大事なものは、これは全て従業者の方の求めによってテレワークが実施されたわけなのですけれども、悲しいかな、どのケースも御家族の見守りがなくても十分支援できる状況でした。こういったことの反省から、私は最近の介護相談でテレワークをやめていただいて

います。むしろそのほうがうまくいって、御本人の自立が支援されたケースがどんどん増えてまいりました。大変うれしいことだと思っています。

ということで、うちの法人なりの支援ということで、いろいろお話はしてまいりましたが、中心としてぜひお伝えしたかったのは、従業者の方がおっしゃっていることと本当に介護の支援になること、両立支援になることが必ずしも一致しないのだということ、ここにぜひ皆さんが気持ちを開いていただけるとありがたいとお話いたしました。

駆け足になりましたが、以上です。お疲れさまでした。ありがとうございます。

○武石座長 川内様、ありがとうございます。

両立の基本的な考え方に関わることから制度の在り方まで御示唆いただき、本当にありがとうございます。

それでは、ただいまの御説明につきまして、委員の皆様から御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

では、久米委員、お願いします。

○久米委員 非常に切実なテーマで、リアリティーのあるお話をありがとうございます。すごく勉強になりました。

初めましてということもあるので、別の質問で恐縮なのですが、2つありまして、1つ目は、となりのかいごという法人のお名前の由来、どういう気持ちを込められているのか、2つ目は、プッシュ型で情報を発信して届けることが大事だということの中で、それは働いている人にとっては企業しかないということですが、働いていない人のことも考えると、例えば行政などその他の方法があると思いますが、情報発信の担い手が企業であることのより積極的な理由があればお聞かせいただきたいのです。

○武石座長 お願いします。

○川内様 まず、となりのかいごの由来なのですけれども、「となりのトトロ」というアニメがありますね。メイちゃんがいなくなって、みんなが捜します。あのような地域があったら私は今の介護の問題はほぼ解決できると思っていて、そのような地域がもう一度この国に生まれたりいいなという願いで、隣の介護のことも気かけられるような社会づくりをしたいという目標があり、この名前にしましたということです。ありがとうございます。

企業である積極的理由なのですけれども、先ほども少し申し上げましたが、今、共働きで忙しく働いている人たちをマジョリティーと考えたときに、働いていらっしやらない方々の支援は当然必要ではあるのだが、一方で、マジョリティーと勝手ながら引かせていただいたときに、彼ら、彼女らにある意味組織が強制的にという言い方をあえてします。何歳になったらもうこれをやりなさいとか、管理職になったらもうこのセミナーを受けなさいといったことをできる力を持っているのが企業であるという捉え方をしているという答えでいかがでしょうか。

○久米委員 そういう意味では、企業内での働き方によらずということですね。

○川内様 もちろんです。ですから、私はいろいろな企業さんの工場に出かけて行って、その工場でセミナーをさせていただいています。ちなみに、どのような働き方をしているとしても両立ができなければ、それは本質的な両立ではないと思っています。いわゆる管理部門の方々にテレワークができる人でなければできない制度であるならば、それは本質的な両立支援ではないと思っています。

○久米委員 ありがとうございます。

○川内様 ありがとうございます。

○武石座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

池田委員、どうぞ。

○池田委員 非常に具体的で貴重なお話をありがとうございました。

前回の研究会の検討課題と続く関連の質問なのですが、先ほどプロにつなぐということと介護保険制度を積極的に利用していきましようという中で、今回の場合は仕事と介護の両立を図る労働者の人というか実際に介護に当たっている人から、サービスの不足感をよく私も耳にするのですね。結局それを埋めるために短時間勤務が必要なのだとか、テレワークが必要なのだという形で会社に対して必要な両立支援を求めていく側面があって、これは前回も話に出たのですが、大枠としては介護保険でプロに任せてサービスを使いましようというって、そこにうまく軸足を置けば解決できる問題が現実的に多いのも確かなのですけれども、その一方で、今、介護保険財政が徐々に厳しさを増している背景もあって、特に利用者の家族の方から、要するに、高齢者の家族の方ですね。本来は介護保険は高齢者の方が使うサービスだけれども、その御家族の方から何でこんなにサービスが足りないのだとか、本当は要介護幾つもらえそうだと思うのにこれだけかとか、そういうお話が出る。

そうなってくると、結局家族がどこまで介護に関わるかということが非常に曖昧な状態で、お話を伺っていても恐らく人によって様々だと思うので、本当に何から何までしてあげなくてはいけないし、してあげるのが当たり前で、自分ができないのだったらサービスでと思う人もいれば、要介護状態といたっていい大人なのだから、1～2時間ぐらい家で一人でテレビを見て待ってられるでしょうとか、そういう方もいらっしゃるって、様々だと思うのですけれども、その辺のサービスに対するスタンスを具体的にお聞かせいただけるとすごくイメージが膨らむかと思うのですが、いかがでしょうか。

○武石座長 お願いします。

○川内様 ありがとうございます。

2つの話をしようと思います。1つ目は、デイサービスの送迎になぜ家族が立ち会わなければならないのか、私には全く分かっていません。私はデイサービスの管理者をやっていました。そのような人が本当にデイサービスに通えるのだろうかと思っています。これはおっしゃっていただいたとおり、御家族が主観的に一人にしておけないと決めている

のであって、でも、それは老いや死に対する不安がフォローされていないだけだと私は思います。実際にお話をしていく中で、先ほど申し上げたようにテレワークをやめた方もいらっしゃるということは、その方の気持ちの不安を全力でサポートすることでおやめになっていただいている。だから、その方が離れた部分に全部ヘルパーさんが入ったかという、そのようなことはないというのがまず1つ目です。

2つ目、24時間365日ヘルパーさんを入れている方がいます。毎月100万円かかります。すごいですね。世の中にはそんなにお金がある人がいるのだと思いますけれども、でも、そのお母さんはどうなったかという、何もしない人になりました。はて、これは本人にとって本当にいい状況なのではないかと思っています。はて、介護保険というのは、あくまでも要介護者の方の自立の支援のための制度であるわけで、ごめんなさい。もし今、懸命に家族を介護している方がおられたら本当に申し訳ない。御家族のお気持ちをフォローするためにあるものではないということです。でも、どうか人が老いて亡くなっていくことを当たり前にお受け止めいただきたいし、それが受け入れられない自分の気持ち、自分の不安を解消することと、本当に親にとってよいことは切り分けて考えていただきたいというのは、個別相談の中で繰り返しお伝えすると、だんだん皆さんの気持ちが安らいでいくという感じでした。

○武石座長 池田委員、いかがですか。

○池田委員 追加で1つだけ伺いたいのですけれども、介護するほうの方も感情的な状態で、要するに、感情的にコミットしていくわけなので、先ほどセミナーのロールプレイのところで感情的に拒否している母を説得するのは難しいとおっしゃっていましたが、感情的に拒否している労働者を、つまり、少し距離を置きましょうとか、無理しないでいきましょうと、そこを説得できるものなのですか。それとも、そこはもう所与として支援のプランを考えていったほうがいいのか、そこはどうなのですか。

○川内様 大変すばらしい御質問をいただいたと思っています。だからこそ早く相談をいただきたいということです。感情的になってからの支援は本当に難しい、本当に難しいけれども、できないことはないです。でも、それは緩和でしかなくなる。伴走的支援などと我々はいいますが、その方の感情に寄り添いつつ、またお母さんをちょっとつねっちゃいましたねとか、またお母さんをどなっちゃいましたね、それってあなたにとってもつらかったですねというこの吐き出しの場をつくりながら、危険水域に行かないような支援しかできなくなる。残念ながら私が虐待通報せざるを得ない場面もありますが、そこをやらなくてはいけないということもあります。それも含めての支援ではないかと。社会福祉士として仕事をしている以上、それは最低限やりたいところだと思っています。

○池田委員 ありがとうございます。

○武石座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 どうもありがとうございます。

川内さんが言われることと同意見なのですけれども、伺いたいのは、介護支援協会でケアマネジャーの研修をやっていますね。講師をやられていて、川内さんが言われたようなことをケアマネジャーさん、つまり、地域包括支援センターで在宅だとケアマネジャーさんが入りますね。ケアマネジャーさんが10人いるとすると、10人みんな川内さんと同じように考えてくれているのか、まだまだ結構誤解があるのか、ざっくばらんにその辺はいかがですか。

○川内様 大変鋭い質問だと思いました。私はこの仕事をしていて個別相談をすると、各地域のケアマネジャーさんとやり取りをすることが多分にあります。そうですね。半々というところでしょうか。ただ、皆さん本当に介護離職はするべきではないと、ここは一致している。しかし、その辺の手法について、御家族がいてくださらないとこの時間は不安ではないですかというのは、それはケアマネジャーさんの不安なのではないですかと私は思うことがあります。ここの整理はもう少しする必要が正直あるかと考えております。ありがとうございます。

○武石座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

水町委員、どうぞ。

○水町委員 お話をありがとうございます。

少し俯瞰して見た場合に、例えばフランスと日本を比べてみた場合の比較からいうと、今日おっしゃったような方向に行くのがいいのかと思いました。基本的には日本は家族で介護をするところを前提としながら制度が始まっているけれども、私はあまり細かいところまで知りませんが、フランスは自立していて、親と子どもと一緒に住むことが基本的にないので、親はどうするかというと、施設に入るということで老後を迎えて生活をする。家にいられる分には家にいるけれども、一人で家にいられなくなってしまったら施設に入ると。その受入先の施設が整っていることが大きな違いだと思うのですが、今日のお話をそのように敷衍していくと、基本的には介護休業や介護休暇をさらに拡充させていくよりかは、受入先をきちんと整備することのほうが政策的により長期的に見たら重要性が高いし、實際上、今、受入先、自分一人では動いたり活動したりできない親を子ども、家族が見るのではなくてどうするかという場合には、それを特に東京などは安価で受け入れてもらえるような施設が民間でも公的な施設でも必ずしも十分でない状態の中で、そこを拡充することが政策の最大のポイントという認識で合っていますでしょうか。

○川内様 とてもいい御質問だと思いました。そこには一つのエピソードを御紹介します。私は最初にやった仕事が、寝たきりの方をお風呂に入れてさしあげるという仕事でした。その方はたんの吸引が必要でした。本当は1時間に1回吸う必要はあるのですけれども、でも、そのようなサービスは日本にはないです。でも、一人暮らしをしていました。その人は何で一人暮らしをしているかということ、猫と離れたくないと言っていました。猫と離

れたくないから老人ホームに入りたくない、この人たちの願いをかなえるのが私たちの仕事です。だから、フランスがどのような形かは私が不勉強で申し訳ないが、ただ、受入先の施設があるからそれがかなえられるというわけではなく、その方が自宅にいたいというのであれば、そのいたいという発言をしっかりと受け入れ、そのリスクをその方にも取っていただくことが私は非常に重要ではないかと思っていて、だからこそ、受入先があることは安心感はあるが、でも、それは本質的な両立ではない、支援ではないと考えています。

○水町委員 日本の現状で、介護のための施設は十分数は足りているという認識ですか。

○川内様 それでいうと、御家族の不安がほぼ除去されているということであるならば、足りていると思います。十分だと思います。私は個別相談を受けていて、特別養護老人ホームに入れなくて困った人、一人もいません。いないです。私にはあれがなぜ待機者がいて入れなくて難しいのかというと、家族が頑張っていて介護をして、もうどうにもならなくなった、とにかくどこか受け入れてくださいという状況をつくるから、それは足りない、それは行き先はないということだし、お金が足りないということなのかもしれないのだけれども、先ほどのAさん、Bさんの事例のように、最初からいろいろな支援を使っていて、人のお世話に慣れているような状況をつくっていくのであれば、足りないということはないかったです。

○武石座長 水町委員、よろしいですか。

○水町委員 結構です。

○武石座長 ありがとうございます。

池田委員、どうぞ。

○池田委員 時間つなぎに、テレワークが逆になじむ場面はどのような場面かというのは、もしあればお聞かせいただきたいと思うのです。

○川内様 テレワークがもしなじむとしたら、もう余命宣告をされたがんの末期のような方々の支援であるならば、それは非常にマッチします。どうしてかかというと、がんの末期の方の療養の際については、その方の急激な変化を常に目の当たりにしていると、支援する側がどんどん心的に疲れていってしまうから、テレワークという形ですぐ仕事というところに目が離せるのはすごく大事というのと、残念ながら、みとった後にスムーズに仕事に戻っていくためには、日常の中に仕事をある程度取り入れていることが非常に重要だということです。でも、それ以外に常態的にテレワークを使えば、支援する側の不安がどんどん助長されていくので、見ていないから不安だと多くの方は思うのですけれども、逆です。見れば見るほどどんどん不安は助長するものだから、私はテレワークはそれのみと考えています。

○池田委員 ありがとうございます。

○武石座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

私から、地方の親を呼び寄せるという話があったのですが、遠距離介護のあたりで気を

つけなくてはいけないことなど、そういうものを前提にして考えなくてはいけないことはどうなのでしょう。

○川内様 仕事と介護の両立をもし考えるのであれば、近くに住んでいるよりも遠距離のほうが離職リスクは低いです。近くであると行かなくてはいけないという義務感が発生し、行かないことへの後ろめたさが強くなっていき、行けば行っただけ申し上げたように不安が助長されるからです。むしろ遠距離のほうがメリットが高いと考えていて、遠距離をデメリットとして捉えている方の多くは行くことを前提にしているからです。行かなくても済むことがたくさんあるということを、遠距離介護の御相談でよく考えます。今はすばらしいと思うのですが、海外駐在されている方からも相談を受けられるので、そのように伝えていきます。

○武石座長 とはいえ、例えばケアマネさんとの相談をすとか、そういうものはもうリモートでやるというイメージですか。

○川内様 はい。電話とか、私が思った以上にZoomだったりFaceTimeというものを活用されている方がそれなりにいらっしゃるので、行かなくてはいけないということがどれかが私にはもしかしたら不勉強で理解できていないのかもしれないかもしれません。

○武石座長 ありがとうございます。

すみません。読んでもらっていいですか。

○新平職業生活両立課長補佐 では、所委員からチャットでいただいた御質問を読み上げさせていただきます。

家族で介護をするよりは、社会的サービスにお任せしたほうがいいということですが、家族でなければいけないというイベントや手続はありますかという御質問です。

もう一点、家族との相談が必要な場合の時間的制約はありますか、就業時間でなければ解決できない問題は生じないでしょうか。

○川内様 家族でなければならぬ、ないしは家族のほうが有効であるという場面においては、先ほどの4つのフェーズでお示したような場面が考えられるであろうということですが、私はそれ以外の部分について、やりたいという気持ちは本当に分かります。私も一人の人間ですのでそこは分かるのですけれども、でも、それをやって本当に不安が解消されるのか、本当に親のケアにとってプラスになるのかを冷静に受け止める必要があるのではないかと考えております。

特によくおっしゃるのが、認知症の方にたくさん声をかけてあげることで認知症進行を予防させようという話がありますが、認知症を進行させないための予防の声かけというのは、私ができるようになるのも3年かかりました。本当に難しいことです。ただ話しかければいいというものではないのですね。本人に適切な刺激を提供するというのは、本人のストレスを見極めながらやらなければいけないので、そういうことも含めて、繰り返しですが、我々のようなプロであっても自分の家族にはできないほど難しいことを日常的なケアとして皆さんに理解いただくのが大事だと思っています。

○武石座長 ありがとうございます。

所委員、よろしいでしょうか。

ほかにいかがですか。よろしいでしょうか。

大変貴重な御意見をいただきまして、ありがとうございます。本当に参考になりました。

それでは、議題1は以上とさせていただきたいと思います。川内様、ありがとうございました。

次に、仕事と育児の両立支援の議題に移りたいと思います。

前回これまでの論点を事務局で整理し、委員の皆様から全体的な総論に関する御意見、テレワークと保育所の利用に関する御意見、個人の意向を尊重する仕組みなどの御意見をいただきました。御意見につきましては、次回予定しています論点整理でまとめて反映したいと思いますが、前回配付した論点案も参考資料としてありますので、前回御欠席の久米委員も含め、言いそびれている御意見があれば本日いただければと考えております。

それでは、御意見をいただく前に、本日は前回の御意見に関する補足説明と実態調査の結果報告を事務局からしていただきたいと思います。

議題2「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査について」といたしまして、事務局から資料2から4について、併せて御説明をお願いします。

○新平職業生活両立課長補佐 それでは、事務局でございます。

資料2をお開きいただければと思います。前回第5回研究会におきまして御指摘いただいた事項としまして、保育所と在宅勤務に関する補足をさせていただければと思っております。

資料の1ページ、2ページのところが、保育の必要性の認定についてでございますけれども、2ページのほうが分かりやすいかと思っておりますので、2ページを御覧いただければと思います。①のところですが、保護者の就労や疾病などの事由をまず認定をされた上で、②のところですが、区分としまして、保育の必要量を国が基準を設定している状況でございます。これに加えまして、③としまして、優先利用が認定されている状況ですが、実際の運用に当たりましては、市町村ごとに運用が行われているということでございます。

3ページ、居宅内の就労についてでございます。前回御指摘の在宅勤務時の保育所の利用につきまして、保育の関係で2本事務連絡、通知が出ています。まず上側の平成26年のほうですが、居宅内の就労をしている場合であっても、保育所等の利用対象となることが示されております。もう一つの○のところですが、平成29年に居宅内の労働か居宅外の労働かという点のみをもって保育所の利用の優先度に差異を設けることは望ましくなく、個々の保護者の就労状況等を十分に把握した上で判断すべきであるということも示されております。下側の四角のとおりですが、厚生労働省でもこの旨、テレワークに関するQ&Aという形でお示しさせていただいております。

続きまして、実態調査の御説明をいたします。まず資料3-1の企業調査を御覧いただ

ければと思います。

少し割愛して御説明させていただければと思いますけれども、企業調査につきましては、郵送で5,000社に送りまして、926票返ってきた状況でして、企業規模によってウエートバックしております。

概要を御紹介いたします。10ページをお開きいただければと思いますけれども、妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況を企業に聞いた調査でございます。御覧いただきますと、例えば「フレックスタイム制度」、3つ目の「テレワーク」、真ん中あたりの「失効年次有給休暇の積立制度」等につきましては、2～3割程度の企業で導入されておりますけれども、その導入をしている企業の多くが妊娠・育児中に限らず使える制度として導入されているという結果が出ております。一方で、上から2つ目の「始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」を見ますと、4分の3程度の企業で導入されているのですが、育児中に限るかどうかは結果としては半々という状況です。そのほか、1日単位あるいは時間単位で利用できる育児目的の休暇につきましては、3割程度の企業で導入されているという結果が出てございます。

14ページをお開きください。育児のための短時間勤務制度の利用状況を企業の側に聞いた調査です。左側が6時間を含む短時間勤務制度の利用状況でございますけれども、上側の正社員の男性を見ていただきますと、男性で一番多いのは「ほとんどの人は利用しない」で81.8%となっております。一方で、女性のほうを見ますと「ほとんどの人が利用する」が28.2%で、「多くの人が利用する」で9.5%となっております。後ほど労働者調査でも利用状況を御説明させていただければと思います。

18ページをお開きください。短時間勤務等を利用している社員がいる場合の職場の対応についてでございます。育児休業を取っている場合、それから、短時間勤務制度を使っている場合で聞いておりますけれども、一番左側の「周囲の労働者の業務負担の見直しを行う」がどの場合でも3～4割台となっております。一方で、「代替要員（新規雇い入れ、派遣の受け入れ）を確保する」が、半年以上の育児休業取得者がいる場合には20.3%と高く出ておりますけれども、半年未満の育休取得者がいる場合には7.4%。それから、短時間勤務の場合でも1人の場合には、これは数が小さくて数字が出ておりませんが2.9%で、複数いる場合で6.4%となっております。御紹介は割愛させていただきますけれども、いずれも「取得者や利用者はいない」という選択肢がありまして、それが右側の右から2番目のところに入っておりますけれども、これを除いた数字につきましては本体資料に載っており、ホームページにも掲載されておりますので、後ほど参考で御覧いただければと思います。

19ページが、短時間勤務制度の利用者に対する配慮になっております。左側を見ていただければと思いますけれども、「時間分の業務負担を減らす」が67.2%、上から2番目の「業務の責任の範囲を見直す」が33.1%となっております。

2枚おめくりいただきまして、21ページですけれども、こちらは前々回でも御紹介させ

ていただきましたが、両立支援を推進する上での障壁・課題でございますけれども、一番多くなっておりますのが、「代替要員の確保が難しく、管理職や周囲の従業員の業務が増えた」というところで46.7%となっております。

企業調査を少しかいつまんで御説明させていただきましたが、次に、資料3-2の労働者調査をお開きいただければと思います。

こちらは調査の概要をまず御説明させていただきますと、3ページを見ていただければと思いますが、インターネット調査を利用しましたウェブ調査の形式でしております。2種類ありまして、離職した経験がある方については、調査時点での有職無職は問わず「離職経験あり」という形で集計しております。ですから、この調査自体、「離職経験なし」の方と「離職経験あり」の方という形でおまとめしております。

こちらでも少し内容を御説明させていただきますと、まず、「離職経験なし」の結果になりますが、5ページから8ページにかけて子どもの年齢別に見ました仕事と育児の両立の在り方について聞いたものでございます。それぞれ左側の希望というほうは前々回速報の段階で正社員については御紹介させていただきましたが、実際にどうだったかというところも概要には記載されておりますので、併せて御覧いただければと思っております。

少し飛びまして、12ページになりますけれども、育児休業制度を利用しなかった理由を聞いているものでございます。男性正社員の方で追っていきますと、一番多かったのが「収入を減らしたくなかったから」というところで39.9%となっております。次いで「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」というところが22.5%と高くなっているところです。それから「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」が真ん中のところですが、こちらが22.0%となっております。

次の13ページ、「離職経験なし」の結果の中でも両立支援制度の利用状況についてですが、13ページが男性正社員に聞いたものですが、いずれの制度も利用していたあるいは以前利用していたというところがかなり小さく出ております。少しだけ高くなっているのが、例えば「フレックスタイム制度」や「テレワーク」のところですが、こちらは足し合わせると1割を超えている状況ですが、ほとんどが利用していないという状況かと思えます。一方で、どの制度につきましても、利用しなかったという方も一定数いらっしゃるという結果かと承知しております。

おめぐりいただきまして、14ページが女性正社員についての調査ですが、特に高くなっておりますのが、一番上の短時間勤務制度の利用状況です。現在利用しているあるいは以前は利用していたが今は使っていないという方を足し合わせて51.2%となっております、半数近くが使われている状況です。

15ページ、16ページにつきましては、正社員以外の結果ですので、併せて御覧いただければと思います。

前回の論点案とも関連しまして、18ページが短時間勤務制度を活用されている場合の1

日の勤務時間についてでございます。左側の図表21の女性正社員のところを見ていただきますと「6時間」と答えている方が37.3%となっていて一番多くなっておりますけれども、それ以外の時間帯につきましてもばらけて取られている方がいらっしゃるかと思います。

25ページ以降が、今度は「離職経験あり」で、今、働いている方も働いていない方もいらっしゃる調査になりますけれども、1つだけ御紹介させていただきますと、27ページ、右側が利用すれば仕事を続けられたと思う支援・サービスというところで掲載されております。離職前が正社員と正社員以外とで分けておりますけれども、いずれも「気兼ねなく休める休業、休暇制度」や「子育てに合わせて柔軟に働ける勤務制度」「安心して子どもを預けられる預け先」が欲しかった方が多くなっているという結果かと承知しております。

少しかいつまんでですけれども、資料3につきましては、以上です。

続きまして、資料4ですけれども、こちらは「これまでの議論について」ということで毎回更新させていただいている資料でございます。

下線を引いてあるところが前回の御議論というところで、少しだけ御紹介させていただきますと、1ページ目の1番が仕事と介護の両立に関するところですが、(1)「介護休業」につきましては、前回のヒアリングも含めまして、両立しやすい社内制度があれば介護休業の利用実績が少なかったという事例が実際にあったというところで書かせていただいております。

(2)「介護期の働き方」というところで、介護サービスがどのような形で提供されているかを踏まえた議論をしていくことが必要ということを書かせていただいております。

(3)の「周知の在り方」につきましても、前回のヒアリングの内容、御意見を踏まえて書かせていただいております。

(4)で「要介護状態」につきまして、介護のほうにも書かせていただいております。

2ページの2番からが育児の部分になりますけれども、例えば3ページ真ん中あたり、テレワークの項目のところですが、先ほど御説明させていただいた内容も踏まえて、保育所等の利用を前提として制度を検討することが必要ではないかと書かせていただいております。

それから、その2つ下のところにつきましても、原則6時間とする短時間勤務制度についての御意見を書かせていただいております。

4ページですけれども、いただきました職種・業種に限らず様々な制度を適用していくことを基本にということを書かせていただいております。

(4)の下から2つ目の○のところですが、令和3年の改正につきまして、妊娠・出産の申出をした場合の個別の周知・意向確認につきまして、個人の意向を尊重する仕組みについても検討してはどうかという御意見を書かせていただいております。

6ページ、総論的なものも含めまして、「その他」のところに書かせていただいております。真ん中のところですが、前回いただきました働く時間を先に決めるというよりは、先に職務の範囲等を明確にしたほうが、必要な働き方、配慮なども決めていけ

るのではないかとということで書かせていただいております。

最後の2つの○のところですが、現場で様々に発生する労務管理上の課題への対応について明確化を図っていくことが必要ということと、最後のところですが、最終的な目指す方向性を見据えながら議論していくことが必要ではないかとということで書かせていただいております。

資料4につきまして、以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

資料2は、前回議論になりました仕事と子育ての両立の中でテレワークをどう考えるかについての補足をいただきました。資料3が実態調査で、資料4でこれまでの議論について整理をいただいたということで、今の資料に関して御質問、御意見があれば、論点案も含めて御意見をいただきたいと思っております。いかがでしょうか。

久米委員は前回御欠席でいらっしゃいましたが、もし何か議論に関して付け加えるならあれば、いかがでしょうか。

○久米委員 ありがとうございます。

前回、前々回と休んでしましまして、資料をいただいて思っていたことは、今日、川内さんからお話しいただいたこと、資料にもありましたが、介護に関して、介護休業が介護体制を構築するための休みであると一般的にはされていますが、初期の体制構築の局面と、要介護段階を経て介護負担は重くなっていくという局面で使い分けが必要なのかと。要介護度によって介護体制もどんどん変わってくるイメージがあるので、介護体制の変化と介護休暇の取り方の工夫が必要であり、それをどのように政策的に支援できるのか、そのあたりに興味があったのですけれども、今日川内さんの資料の中でフェーズを分けてというお話があったので、その部分は今日勉強させていただきました。段階的な支援と休業の取り方のガイドラインとはいかないまでも、何か目安のようなものがあればいいかと思って聞いていました。

一旦、以上です。ありがとうございます。

○武石座長 ありがとうございます。

ほかに御意見はいかがでしょうか。

どうぞ、久米委員。

○久米委員 続けて、今日の資料に関して、コメントで恐縮なのですが、特に労働者調査で、先ほど事務局から説明がありましたが、例えば図表15などを見ると、男性正社員で時間を短くしたいという声があった、利用したかったとの回答が2割ぐらいあり、そういう意味では男性の短時間勤務化、いわゆるパートタイム勤務化は、かなりニーズがあるのかと。若い男性の子育て世代の人たちがそういう方向で働けるようにすることも子育て世代の支援を動かす最初のターゲットになると思って聞いていました。

一方、女性が育児を経て例えばフルタイム勤務化するのか、あるいは育児前後で働き方に対するニーズが変わってきているかということ、そういうところはあまり変化は見られな

いので、それは恐らく配偶者の働き方に依存するところがあるのだろうと想像していました。そういう意味では、男性の働き方を変えることが女性のパートタイムをさらにフルタイムにしよう、そういうところにつながってくると考えます。その意味では男性の短時間勤務をどうサポートしていいのか、資料の中でも繰り返し所得が減るからというもの大きな理由になっていたりするので、そこの部分の支援も必要なのかと思って聞いていました。

あと、図表20で、女性で正社員・職員以外の方は「わからない」という回答が30%ぐらいありまして、つまり、制度が分からないのか、それともそもそも自分自身のキャリアや働き方がどうなっているか分からないみたいなどころから「わからない」と答えている可能性があります。これは働いている女性自身のキャリアの問題なのかもしれないと解釈しました。育児のための短時間勤務制度をどうするかというよりは、その人自身のキャリアの問題がこういう回答に出てきているのかもしれないかもしれません。

最後、図表29のところ、働き方の変化で、責任がない役職に変わったとか、負荷が減ったとか、これも、変わったとか減ったという意味がネガティブなのかポジティブなのかというか、減らしたかったのか、減らされたのかというところがあり、前向きな変化という印象をあまり受けない感じになっています。だけれども、子育てというものはある種仕事を相対化するいいチャンスだと思うので、積極的に業務を減らしてもいいと思いますし、自分がいなくても職場や仕事は回っているのことに気づく、そういういい機会にもなると思うので、ここの減った、変わったというところの解釈は調査上では把握できないとは思いますが、前向きな変化と捉えられる面もあるのではないかと考えて読みました。

すみません。感想になってしまいました。

○武石座長 ありがとうございます。

データについてのコメント、ありがとうございます。「わからない」は、制度について分からないというのは分かるのですけれども、自分が利用した期間が分からないという回答はよく分からない。女性の正社員・職員以外のところだけが非常にパーセンテージが高いところがあって、きっとこれ以上は分析が難しいのだろうとは思いますが。

ほかにいかがでしょうか。

池田委員、どうぞ。

○池田委員 まず一つ、今日も話題に出ましたテレワークについて、お子さんであれ、高齢者であれ、サービスを利用してきちんと就業中は距離を取れる環境が大事だということは、この機会に再確認しておく重要なポイントかと思えます。

介護保険については、家族が働いていない、家にいたら家族が見てくださいねということとはそもそもないわけですが、保育園の場合は個別園の事情等いろいろあると思いますが、原則としてテレワークや在宅就労であっても就業時間中は保育の必要があるということについて、きちんとこの機会に再確認しておくことは大事だという感想を持ちました。

それから、これから育児にしろ介護にしろ制度を拡充していくというときに、子育てをしている当事者の方あるいは介護をしている当事者の方に対して手厚い支援をしていくことがもちろん大事なのですけれども、企業及び社会的な負担ということであると、サポートする側に対するケアというか支援が政府として求められる。前回水町委員からもお話があったように、現状は長期休業を取って、そうすると社会保険料免除ですね、当事者の人も給付金が出ますねとして、早期復職していろいろやりくりすると、社会保険料の免除もない、当事者の方も働いている割にはペイが減らされることになって、結局長期休業を取ったほうが良いという方向になるわけですね。それに対して、いろいろな制度のメニューがある中で、こういった制度を使っても使用者の方に一定の、乱暴なことをいえば法定の育児休業期間は例えば早く復職しても何をしていても社会保険料が等しく免除になりますよとか、今は一例です。つまり、個別にこうしたらああ、ああしたらこうというものではなくて、制度に対してある程度ニュートラルな形で事業主の負担を減らすあるいは代替要員の確保に対して必要な支援をしていくという考え方を持たないと、制度をいろいろつくっても結局元通りやっているほうが無難だねという話になってしまうと意味がないので、その辺は今後考えていったほうが良い。

特に介護の場合は、本当に最終ラインとしてのセーフティーネットとしていろいろあったほうが良いですけれども、制度があるからどんどん使いましょうということではないので、そういう部分でもあまり子育てと同じような考え方で介護休業を取ったら給付が出ますとか、あるいは制度の利用促進で介護休業第1号が出たら補助金が出ますとか、そういうやり方はなじまない面もありますので、そういう部分で、大事なことは、これから支援をしていく企業及びその同僚あるいは社会のメンバーの方々に対するケアやサポートも同時にやらないとなかなか制度がうまくいかないのではないかという感想を持っていますので、この場で改めて言及しておきたいと思います。

以上です。

○武石座長 介護と育児を同じように考えないで少し整理して、それぞれの役割、両立制度の役割を整理して議論したほうが良いのではないかとということですね。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

水町委員、お願いします。

○水町委員 ありがとうございます。

2つお伺いしたいことがあるのですが、1つ目は、企業調査のスライド4枚目の左に労働時間が49時間以上の正社員の割合というので、基本的にそんなに時間が長くない、労働時間が長くないか長いかが書かれています、これとクロスがかけられるかというところで、一番知りたいのはスライド12の制度利用実績、そもそも労働時間が長くない例えば残業のない企業ではこういう利用実績が高い低いとか、逆に長時間労働で残業時間が長いときにはどうだということが分かると、いろいろヒントが得られるかと思った

のが1つ目。

これは分からないのかもしれませんが、労働者調査のスライド12枚目、育児休業を取得しなかった理由が傾向的に出ていますが、その図の中の右下の男性・女性で正社員か正社員以外というところの、女性について正社員はナンバーが47、そして、正社員以外だと228になっていて、女性については正社員でないと育児休業を取得していない数がかかなりいるけれども、あと総数は1,000と幾つでしたか。そもそも母数が違うのですね。

○新平職業生活両立課長補佐　そうです。

○水町委員　だから、そこら辺で、女性の場合は正社員だとほぼ育児休業を取っているけれども、非正社員だと育児休業を取っていない人が数としても比率としてもかなり高い。これを見てみたら「わからない」が多いので、分析もなかなか難しいと思いますが、見てみて何か示唆されるものがあるか教えていただければと思います。

以上です。

○武石座長　ありがとうございます。

事務局からお願いします。

○新平職業生活両立課長補佐　まず、企業調査のクロスにつきまして、全部クロスできていませんけれども、御指摘のあったものをお出しできるように考えてみたいと思います。

労働者調査の育児休業を取得しなかったというところですが、女性正社員の場合、辞めずに育児をされている方ということで少しnが少なく出ているのかというのは思いますというのが1点と、正社員以外のところとの違いで、どのタイミングから働き出したかも違うのかもしれないので、この辺り、もし分かる範囲で御説明できれば、後ほど御説明させていただければと思います。

○水町委員　ありがとうございます。

○武石座長　今みたいにクロス集計はこれをお願いしますという御要望もあればお願いしたいと思います。

ほかにいかがでしょうか。これまでの議論について毎回前回に追加して書いていただいているのですが、大体言いたいことは網羅できているかどうか。

事務局から何かここを確認したいというところはありますか。大丈夫ですか。特にフラットに意見を聞けば。

池田委員、どうぞ。

○池田委員　子育ても介護も共通しているのですが、今、有給が一番柔軟に使えるのは年休なのですね。年休との代替関係を考えていったときに、例えば介護休暇や子の看護休暇など、そういった年ごとに使えるものについては、年次有給休暇が一番取りやすい状況がありますし、先ほどからアンケートとして例えば短時間勤務制度を利用しなかった理由は何ですか、収入が減るから、育休を取らなかった理由は何ですか、男性正社員は収入が減るからですが、最強なのは年休なのですね。時間単位で落とせば短時間勤務でも使えるし、繰越しの分も含めて持っていれば短期の育休のようにも使えるというところ

ろで、だから、そこで一つの考え方なのですけれども、要するに、収入があったほうがいいねとか、柔軟に使えたほうがいいですねといったときに、制度を年休に寄せていっても、例えば40日フルである年休のほうがどう考えたって使い勝手がいいという状態があって、そうすると、例えば育休にしても短時間勤務、育児において特別な制度を考えるときに、年休と同じように使い勝手がいいねと考えるのと、年休とは違うイベントならではの使い方を考えていくのでは、制度設計の考え方が変わってくると思うのです。

例えば育休なども育休ならではのということであるという、男性も女性も1か月単位で長期取得できるところに力点を置いてくるので、年休みたいに細々ということとはなくなってくるし、子育てについての短時間勤務にしても、子の看護休暇にしても、ある程度年休でカバーできないところにターゲットを置いていくというように考えていくことが制度設計の考え方として大事になってくるのですけれども、何となく当事者のお話を聞いていると、もっと細々いろいろな制度が利用できたほうがいいし、収入の面でも当然所得ロスがないほうがいいとなると、どうしても年休を最大40日ぐらい持ってライフイベントを迎えると、いろいろ一番対応しやすくっていいなという部分が出てきてしまうので、毎回どんな制度でもいろいろ考えて検討してつくってしまうけれども、年休との代替関係があると、結局制度を利用されていますかという、あまり利用されていないですね。でも、休む必要がないわけではないですね、何をしていますのですか、年休ですよということになって、これは水町委員がお詳しいですけれども、日本の年休が非常にそういう意味で用途を問わずいろいろなところに使えてしまうことが、両立支援を考えるときにすごく悩ましい問題が出てくるので、特にお子さんが大きくなったときに分割とか何とか柔軟性を確保しようとする、何やかんやで年休が一番ではないという感じになってしまうと、何のために我々はこんなに時間をかけていろいろ話しているのですかということになってしまうので、結局年休を使われてしまうのだとしたら、今後の両立支援を考えたときに、そこは留意しておいたほうがいいのかと。年休では使えないところにうまくターゲットを当てていくということですね。

○武石座長 年休はそもそもは自分のために使うものではないですか。そこを日本だと家族の病気などに使ってしまった実態があるので、自分のために使うというのを前提にして考えなくてはいけないのかと。でも、実態は違いますけれどもね。

○池田委員 そうなのですよ。

○武石座長 実際に年休取得に流れているということはあるのですが、育児や介護のための休暇を議論しなくてよいということではないと思うのですね。

○池田委員 だから、そこをなるべく早く復職して柔軟に両立を図っていきましょとか、いろいろやっていくときに、結局通常の働き方に近づけていくと、年次有給休暇をいろいろやりくりしているやり方が全部尽きた後に、例えば年休を全部使い果たした後に、でも、例えば子どもの看護とか、親御さんの介護とか、そういう部分で必要なですよということであれば、そういう発想でどういう部分が必要かを考えていかなければいけないし、介

護休業ができた初期の頃の議論を見ていると、想定されているのは年休を使い切った後なのですね。育児・介護休業法ができたときに参照した調査などでも、何で介護休業を取らなかったのですかというのと、年次有給休暇で足りたからですね。男性が育休を取らないのはなぜですか、年次有給休暇で足りたからとなってしまうので、年休との関係はどう考えたらいいのですかね。

○武石座長 水町委員、お願いします。

○水町委員 基本的に年次有給休暇は心身のリフレッシュのためにILO条約ではもともと一定日数以上は固まりでバカンスのために取りなさいというので、ただ、日本は固まりで取る文化がなかなかなかったのが、分割して取ってもいいですよというところから始まって、そして、あるとき、取得率を上げるために時間単位年休を認めるというので、本来の心身のリフレッシュのためのバカンスで年休を取るというのと違う方向に行っていますが、政策的な方向としては年休の取得率がだんだん上がってきて、本来のバカンスのため、心身のリフレッシュのために年休を取るということであれば、それはそれで促していきつつ、こういう家族的なイベントや社会的な事由の中でやることについては、子の看護休暇や介護休暇など家族的事情を理由とした休暇をつくって、そこは柔軟なので分割してもいろいろな形で認める。そこを日数としてどう拡充するか、柔軟な形で今回はもう時間単位で取るとは認められましたが、そこで対応していくというのが本来の政策の方向性。ただ、そこで問題は無給扱い、有給扱いというところなので、ある程度社会的な意味があるものに対して休暇・休業を取る場合には柔軟に取るのを認めつつ、財源としてこれはどういう財源で、社会保険財源であるのか、それとも無給にして労働者本人に負担させるという制度でいいのかを考えていって、年休は会社の負担で今は全部担っていますが、こっちは無給でノーワーク・ノーペイでいいとなっていますが、その極端な差をどう制度的にならしめていくかを考えていくべきかと私は思います。

○武石座長 休暇制度というのは今回非常に重要なポイントになっていくと思いますので、全体でどういう制度の設計を考えるか、非常に重要な御指摘をありがとうございました。

ほかの観点でいかがでしょうか。

池田委員、どうぞ。

○池田委員 今の観点でいうと、例えばお子さんのときに看護だけに限定する必要があるのかどうかも、今の年休との関係でいくと例えば入学式に出るとか、保護者会に出るとか、今、そういう季節ですね。そのときに、多くの場合は年休を使って休みを取っているわけですけれども、お子さんの用事で使う場合は別に看護に限定しないことも、保護者会などはリフレッシュではないですからという考え方もあるのかということをつけ加えたいと思います。

○武石座長 水町委員、どうぞ。

○水町委員 筋が違うかもしれませんが、そういう例えば家族的なイベントや社会的な理由があるものについて、みんなでどうやって負担するかというように考えるときに、例え

ば労災の通勤災害で、社会的な目的でどこか自宅と会社以外のところに立ち寄ったときには、通勤災害の逸脱にならずに逸脱後もちゃんと社会保険、労働保険でカバーしますよという、目的によっては保険でカバーする射程に入れるという考え方がこれまでの制度の中にもあるので、これは子の病気のためとか、家族の介護のためとか、それ以外にも社会的に必要なような障害者や障害のお子さんしたことなど、そういうものについて少し柔軟に休暇制度を制度設計して、その際に併せて年休はフルで有給が保障されるけれども、社会的なイベントに対してはどうやってサポートをしていくかという制度設計、財源の在り方も考えていくことが大切かと思います。

○池田委員 分かりました。ありがとうございました。

○武石座長 そうなると、子どもの年齢をどうするかというような、卒業式は小学校6年だっているみたいになっていくので、その辺りの議論にもなっていくのかと思いました。ありがとうございます。

今の議論は池田委員、よろしいですか。

○池田委員 はい。

○武石座長 ありがとうございます。

ほかにございますでしょうか。

特にないようであれば、また議論は続きますので、何かあればお願いしたいと思います。

それでは、この議題は以上とさせていただきます。

最後に、議題3「こども・子育て政策の強化について（試案）」ということで御報告をいただきたいと思います。

では、村山局長、お願いいたします。

○村山雇用環境・均等局長 事務局から最後に報告事項でございます。資料は5と6でございます。最近の少子化対策をめぐる文脈で、本研究会でも御議論いただいている内容について様々取り上げられておりますので、政府の動向について御報告するものでございます。

まず、資料5「こども政策の強化に関する関係府省会議の開催について」という資料です。

この会議の開催の背景は、今年1月6日に岸田総理から小倉こども政策担当大臣に対し、児童手当など経済的支援の充実、全ての子育て家庭を対象としたサービスの拡充、働き方改革の推進とそれを支える制度の充実という3つの方向性に沿って検討を進め、3月末を目途に具体的たたき台を取りまとめるよう指示があったということです。その際に、小倉大臣の下に関係省庁と連携した体制を組むとともに、学識経験者、子育て当事者、若者をはじめとする有識者から広く意見を聞くよう話があったことを受けて、小倉大臣を座長、各府省の関係局長等を構成員とする関係府省会議、メンバーは裏側に載っておりますが、設置をされまして、1月19日から3月31日まで6回にわたり開催されたところでございます。

各界の有識者、当事者の方々へのヒアリングを重ねつつ議論を深め、その成果を踏まえ取りまとめられたものが資料6「こども・子育て政策の強化について（試案）～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～」というこども政策担当大臣名の文書です。

私自身、この関係府省会議の構成員として何度か発言しましたが、その際には育児休業制度等の趣旨や現状とともに、本研究会におきまして、労使の皆様へのヒアリングやデータの分析を通じて把握した実態や課題、また、各委員の皆様方からこれまでいただいていた貴重な御意見をお伝えするよう努めた旨、お礼方々御報告するものです。

その上で、資料6、試案でございます。構成は、目次を開いていただきますと、まず初めに「こども・子育て政策の現状と課題」全般について、1.57ショックからの30年を振り返った上で、2の「基本理念」のところで「若い世代の所得を増やす」「社会全体の構造・意識を変える」「全ての子育て世帯を切れ目なく支援する」という理念が掲げられ、その上で、3といたしまして「今後3年間で加速化して取り組むこども・子育て政策」として、この集中的な取組期間の間に、1つ目の柱として「ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化」、2つ目としまして「全てのこども・子育て世帯を対象とするサービスの拡充」、そして、3つ目として「共働き・共育での推進」、そして、4つ目として「こども・子育てにやさしい社会づくりのための意識改革」とされております。さらに、最後に終章で「こども・子育て政策が目指す将来像とPDCAの推進」ということで、4つの原則的な考え方が掲げられているところでございます。

本日はⅢの「3. 共働き・共育での推進」が主として本研究会との関係で関わりが深い部分ですので、14ページから16ページをごくかいつまんで御説明をさしあげたいと思います。

「3. 共働き・共育での推進」、14ページの下の方のところで、まず「男性育休の取得促進」して「～『男性育休は当たり前』になる社会へ～」というところで、現状の育児休業の取得率をはじめとするこども・子育て負担、また、無償労働の負担が非常に女性に偏っている現在の日本のジェンダーアンバランスについて、これを改善していくための一つの突破口として、男性育休にかなりフォーカスした内容になっております。

具体的には、15ページの「制度面の対応」というところで、一番上で、男性育休の取得率について、現行の少子化社会対策大綱等の政府目標（2025年までに30%）を大幅に引き上げるとし、国・地方の公務員に関しては率先垂範という観点から、2025年、公務員85%（1週間以上の取得率）、2030年は公務員85%（2週間以上の取得率）が掲げられており、民間に関しましては、2025年50%、2030年85%という男性育休取得率の目標が掲げられております。

2つ目の○に関しましては、これは本研究会でも御提言を委員からもいただいた内容と同じですが、次世代育成支援対策推進法の事業主行動計画に育児参加や育休からの円滑な職場復帰支援、また、育児のための時間帯や勤務地への配慮等に関する目標・行動を義務づけることで、企業、さらに社会全体の意識改革につなげていくと。それから、併せて育

児・介護休業法における育児休業取得率の開示制度の拡充も検討課題として掲げられているところです。

次に「給付面の対応」といたしまして、いわゆる「産後パパ育休」（最大28日間）を念頭に、出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得することを促進するため、給付率を現行の67%から8割程度へ引き上げるということで、先ほど御指摘のあった収入面に対する対応が一つ検討課題として掲げられているところでございます。「具体的には」のところでもそこを具体的に書いております。

さらに、下から2つ目の○のところでも、職場への気兼ねなく育休を取得できるようにするため、現行の社会保険料免除措置等に加えまして、周囲の社員への応援手当など育休を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置、具体的には、両立支援等助成金で対応することになると思いますが、その強化が書かれております。

あわせて、こうした対応をしっかりと取っていけるようにするために、育児休業給付を支える財政基盤を強化する旨が書かれているところでございます。

続きまして、16ページのところで、「育児期を通じた柔軟な働き方の推進」ということで、より利用しやすい柔軟な制度へということ、これまで先生方にもるる御議論いただき、また、最新のデータを先ほど確認いただいたところですが、育児・介護休業法において子どもが3歳以降小学校就学前までの場合において、短時間勤務、テレワーク、入社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方を職場に導入するための制度を検討する旨が書かれております。

あわせて、柔軟な働き方として、先ほど久米委員から男性の短時間勤務に関するニーズについての御指摘もございましたが、短時間勤務をしても手取りが変わることなく育児・家事を分担できるように、子どもが2歳未満の期間に時短勤務を選択した場合の給付をつくるのが検討課題となっているということと、一方で、現状の根強い固定的性別役割分担意識の下で、女性のみが時短勤務を選択することで男女間のキャリア形成に差が生じるということにならないように、給付水準等の具体的な制度設計を進める旨が書かれているところです。

次の○のところは、先ほどの男性育休促進と同様の観点からの助成措置の強化が書かれている項でございます。

次の○のところは、先ほど池田委員から御指摘いただきましたけれども、子どもが病気の際などに休みにくい等の問題を踏まえ、病児保育の拡充と併せて、こうした場合に休みやすい環境整備の検討ということ、具体的には、子どもが就学前の場合に年5日間取得が認められる「子の看護休暇」につきまして、子どもの世話を適切に行えるようにする観点から、一つは、今、座長からもありました子どもの年齢の問題、そして、先ほど委員の先生方で御議論のございました休暇取得事由の範囲などについても検討課題とされているところです。

さらに、（3）で「多様な働き方と子育ての両立支援」ということで、多様な選択肢の

確保の観点から、雇用保険の適用拡大、また、自営業、フリーランス等の国民年金の第1号被保険者に関しましての免除制度の拡充、充実に向けた検討課題が掲げられているところ。

最後に、19ページですが、「おわりに」として、今後この試案をベースに国民的議論を進めていくために、4月以降、内閣総理大臣の下に新たな会議を設置し、さらに検討を深めるとともに、こども家庭庁においてこども政策を体系的に取りまとめつつ、6月の骨太の方針2023までに将来的なこども予算倍増に向けた大枠を提示するとされているところであり、実際に先週金曜日から「こども未来戦略会議」という新たな会議体が総理の下で開かれて、議論を開始しているところ。

私どもとしては、引き続き本研究会において先生方の御議論を深めていただきながら、その状況をまた政府全体の検討の中にも反映してまいりたい、このように考えております。これまで大変有益な御議論をいただきましたので、そのことへのお礼方々、現状について御報告するものでございます。

以上でございます。

○武石座長 村山局長、ありがとうございました。

ただいまの御説明に対する御質問も含めまして、今日全体を通してでも結構ですので、何か御質問、御意見がございましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

池田委員、どうぞ。

○池田委員 非常に網羅的にいろいろと御検討いただいて、本当にありがとうございます。

15ページと16ページのところで補足的な質問です。給付の面の対応で○の3つ目ですね。「男女ともに、職場への気兼ねなく育休を取得できるようにするため」の文の最後のところに「体制整備を行う中小企業に対する助成措置を大幅に強化する」という文言と、同じく16ページの3つ目の○のところに「周囲の社員への応援手当支援等の体制整備を行う中小企業に対する助成措置」というお話があって、これまで厚生労働省で中小企業向けにいろいろ支援をされてきたことを踏まえてと理解しているのですが、今回この代替要員の問題あるいはこれから同僚の人に対するサポートをどのようにしていくかというのは、規模の大小を問わず、今、大企業でも個別の部・課の要員管理は非常にぎりぎりで行っている面もありますので、今後もし可能であれば、規模の大小を問わず少し政策の新しいステージに入ったというところで、大企業向けに対して、次世代法の問題もあるので、検討課題として心に留めておいていただけたらいいかという感想を持ちました。

○武石座長 いかがでしょうか。

○村山雇用環境・均等局長 大変貴重な御意見をありがとうございます。

大企業においてもこれはまた重要な課題であると思います。同時に、例えば好事例の提供やアドバイスのための事業など、企業規模を問わずに行いやすい事業がある一方で、計画を立てていただき、こういったことをやっていただければ具体的にお金を支給するというような、企業の体力に応じた対応もあるのだろうと思います。全体としてよく整合する

ように、また、規模に応じて支援をしてきたという今までの経緯も踏まえながら、今の御意見をよく受け止めてしっかり考えていきたいと思えます。

以上でございます。

○武石座長 先ほどの調査でも代替要員の問題が大きな問題として挙がっていたので、こちらの委員会でも何らかどうしたらいいかという議論、御意見をいただきたいと思えます。ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。

事務局から、所委員のご意見をお願いします。

○新平職業生活両立課長補佐 はい。所委員からの御意見を読み上げさせていただきます。

女性と男性の育児負担のアンバランスを解消するためには、男性の育児スキルを上げる必要があります。そのためには、育児休業をある程度長く取得して育児スキルをしっかり身につけ、女性を助ける役割から、親として自立している父親になる必要があります。政府目標としても1か月以上の育児休業を取得する男性の割合を40%以上にするなどの目標設定が必要ではないでしょうか。給付面も1か月以上6か月までは1か月未満よりも給付率を高くするなどのインセンティブを設ける必要があると思えます。

○武石座長 ありがとうございます。

○村山雇用環境・均等局長 所委員、どうもありがとうございます。貴重な御指摘をいただきました。

考え方、方向性としては先ほど御紹介した「試案」の記述でも、ある程度目標について自律的に決めることができる公務員のところについて、期間の問題は別として、男性育休について一定の期間を担保していこうという考え方の兆しは見ていただけると思えますが、まだまだ不十分というところもあるかと思えます。

一方、現在の政府目標を定めております少子化社会対策大綱の中でも、男性育休取得率だけではなくて、例えば男性の育児・家事時間などサブ目標ないし関連した数値目標も含めてPDCAを回しているところがございます。また、特に民間の目標を定める場合には、目標を本格化していく場合、当事者である労使の御意見も十分伺っていくプロセスも必要なのだろうと思えます。政府全体では、こども家庭庁が政府全体の司令塔となって今後いろいろな計画の中で高いレベルでの目標を定めていかれることになると思いますが、貴重な御指摘があったことは十分踏まえて、私どもとしても、これまでもそういうサブ目標的なものが重要ではないかということを示し上げてきたところですが、引き続き今日御指摘いただいたところも含めてよく調整に取り組んでまいりたい、このように考えているところでございます。ありがとうございました。

○武石座長 ありがとうございます。

所委員、よろしいでしょうか。ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。

水町委員、どうぞ。

○水町委員 ありがとうございます。

資料6の15ページのところで、男性の育休取得率を85%にして、その期間を1週間以上、2週間以上の取得率にするというところとか、さらには産後パパ育休については8割補償で手取りが10割相当にするというところは、その限りではいい方向に向かっているという気がします。そして、今、所委員の話にもあったように、これは果たして28日4週間でいいのか、もう少し長く取る必要があるのではないかといいところがあると思いますが、私、前々回ぐらいに申し上げたかもしれませんが、女性と男性が同じように最低でも完全に休むという期間を考えるとすれば、女性の特に産後休業ですね。その8週間なり6週間の期間は女性基本的には休まなくてはいけない期間なので、男性も基本的に休むと。休むときに、所得の減少がないように8割、実質手取り10割の補償にすることが一つの方向だと思います。

そこで、女性についても、産休取得後の育休ではなく、できれば産休期間中の例えば出産手当金等について、そこは仮に男性100%を補償するとなると、女性はその期間については減るということになりますし、女性の場合に産休が明けたら育休を取らずに復帰するという人たちは、この実質100%の補償が得られなくなってしまって、戻りたい、重要な仕事があるから育休を取らずに仕事しますという人たちが一番損をする制度になってしまいかねないので、そこら辺のバランスをどう取るかは一つ考えられるところかと思っています。

それと、何回か前に池田委員がおっしゃっていたように、とにかく想定されるような長い期間全員が男性も女性も育休を取るとなると、職場ももたないし、財政的にももたないということになるので、私は基本的に産休期間中は男性もフルで休んで、これは所得が減らないようにいろいろな工夫をしてあげる。その所得補償は被用者の社会保険だけではなくいろいろな人たちも同じような状況にあるので、財源を社会保険でいくかどうかというのはいろいろ考えるところがあると思いますが、その後の産休が終わった後に育児休業を取るか、短時間勤務にするか、それとももう育児休業を取らずにフルタイムで勤務するかという選択について、これまでのようにとにかく育児休業を取ると、男性も女性も育児休業取得率が高ければ、くるみマークを取るために望ましいと思われる、それをサポートするために保険給付の育児休業給付等の額を高くする方向で行くのが持続可能な制度設計なのかという点と、特に育児休業給付、介護休業給付について、給付を増やすというほうでずっとこれまで法律本則とは違う当分の間というので増やしていく方向に来て、今後も今の方向でいうと延ばして増やすほうに行きがちですが、少し長い目で見て考えたときに、国際的な水準を見て、本当に67%や80%という水準がみんな分担し合うのに望ましいものなのか。保険給付の在り方もいろいろな国の制度があって、どの水準にしたら実際にワーク・ライフ・バランスや育児・介護による離職が起らずにキャリアが中断しないでみんなが活躍できる社会ができているかという観点から、社会保険給付、育児休業給付等の水準についてももう少し長い目で見た検討をしていくことが必要かと併せて思いました。

以上です。

○村山雇用環境・均等局長 大変貴重な御指摘をありがとうございました。

まず、縦割りのことを申して恐縮ですが、御案内のとおり、給付に関しましてはそれぞれの保険制度等を所管している部局もございますので、そちらでこの試案を基にさらに財源問題等を含めて今後検討を深められると思いますが、今日はこういう貴重な御指摘があったことは、我々としても、傍聴していらっしゃる方もいらっしゃると思いますが、しっかりまた場面場面で所管の部局にお伝えしていきたいと考えております。

その上で、この検討会との関係でいうと、委員から前々回、前回いただいた御指摘とも重なりますが、中長期的に見た場合に、著しい長時間の残業とか、そもそもあるいは時間外に働くこと自体を前提としないでも男女がともに働き、そして、支え合って子育ても行っていくということは、この研究会全体を通じての一つのゴールとなる大きなテーマです。今後議論の取りまとめに当たっては、まさに議論の総論というか、最初の基本的な考え方の整理のところで繰り返し水町委員からいただいている点も含めて、よく詰めていただければと思いますし、我々としてもそのお手伝いをできる限りやらせてあげたいと思っております。今日いただいた点も含めてよく拳々服膺してまいりたいと思っております。どうもありがとうございます。

○武石座長 この研究会としてどのような働き方を支援するのかというところを前提に置いて、そこでインセンティブの在り方を考えていくと、どうしても保険の仕組みにも踏み込むというか、そこも視野に入れた議論になっていくのかと思いますので、先ほどのところ、それから、今の水町委員の御意見は、質問ではありましたが、論点の中にも入れていただいて、引き続き議論をしていくテーマだと考えました。ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。

池田委員、どうぞ。

○池田委員 今の水町委員の御指摘の補足的に私が考えていることなのですが、今の両立支援制度はだんだん大きくなっているのですが、休業期間も長くなっていますし、すごくコスト高なのですね。取るほうもその制度を使って子育てに時間を割こうと思ったら所得ロスが大きくなる、キャリアロスが大きくなる。使用者もしっかりとその制度の利用率を掲げて実績を出そうと思ったら結構コスト高なのなのですが、コストがかかるからさらに支援を拡充して、例えば給付を増やしましょうとか、さっき私も言及しましたけれども、企業に対しても手当をしましょうという、どんどん高コスト体質になっていって、そうすると、かえって苦しくなってくるというか、お子さん、少子化という言葉が、また今回の次元の異なる少子化対策の実現ということでいくと、1人、2人ぐらいだったらいいけれども、3人目、4人目といったときに、またこれだけの休業を取るのですか、またこれだけの給付が必要なのですか、また時短がこんなにかかるのですか、そこにまた給付がつくのですかとなっていくと、どんどん高コストになっていくのですが、どちらかという、早めに復職して残業のない働き方だけでもフルタイムでというように、安く済ませるという意味ではないですよ。低コストに子育てができる方向で支援を手厚くし

ていくという、その発想の転換が入っていないと、必要だから上乘せしなくてはいけないというと際限がなくなる。

そのときに、最初に小田委員が報告したエピソードが私はすごく印象的だったのですが、結局世代が変わって次の新しい世代になると、育休も取れて当たり前、時短も取れて当たり前となって、そこがゼロポイントになって、そこから比べてどのぐらい大変かとなると、またこんな大変なことがあるからまたもっと増やしましょうとなって、どんどん企業も労働者も社会も、逆に子育てしていく上でのハードルが上がってしまうというパラドックスになることを避けていく意味では、先ほど水町委員がおっしゃったみたいに、産休は強制休業ですから、ここは手厚くするのは当たり前で、そこをむしろしっかりして、もう一個の不利益取扱いとか、そのように絶対的に必要なところはしっかりして、選択的のところは割かし働く方向にかじを切ってやっていく。

特に介護の場合は、今日御報告もあったみたいにそんなにべったりとケアをするというのではなくて、私も本の中で書いていますけれども、ある程度自立した関係の中で自立支援という考え方でいきたいと思います。子育てもどちらかというところと子どもの自立を親として支援していくとか、親子はいずれ独立していくというところをどう支援していくかという感じで、初期のところは違いますけれども、そういう感じで、少しべったりたくさん手厚くというところからちょっと違う発想を入れていくことが、次のステージの両立支援の考え方としてすごく大事になってくるかというところですね。

○武石座長 ありがとうございます。

貴重な御意見で、前回までの全体の働き方を正しくというか、きちんと長時間労働ベースではなくする中で両立支援もというところの議論が必要なのかと思いました。

所委員からでしょうか。

○新平職業生活両立課長補佐 所委員から池田委員への御質問を読み上げます。今の御意見は女性を早く復職させるという意味ですか。

もう1つ、男性はまだまだ十分に休業するという時期に来ていないと思いますがという御意見をいただいております。

○武石座長 池田委員。

○池田委員 それは女性が早く復職できるときに男性が交代で育休を取るということも、だから、男性の場合はまだまだ休みづらい面があるので、育休に対しても先ほどの1週間程度でいいのか、私は女性が月単位で取っている以上は男性も月単位で取っていくことが、そうしないと早期復職の足しにならないわけですし、女性がキャリアのために必要な時間を割くときに、夫婦で交代でやっていくということであれば、男性はまだまだ労働時間の面と仕事の面で拡充していかなくてはいけない面があることは確かですけれども、それに対して、とにかくどんどん制度を上乘せしていくという発想ではなくて、どのように仕事と子育てをうまくバランスを取っていくかを考えていくことが大事なのではないかと思えます。

○武石座長 ありがとうございます。

所委員、大丈夫ですか。ありがとうございます。

最新の育介法の改正で男性のところが拡充されましたけれども、それまではどちらかというと女性が育児をすることを前提に制度を拡充してきた面があって、男女が両方育児をしながらどう両立していくか、キャリアとの両立をしていくかという視点なのかと思いましたが。重要な論点をいろいろ出していただいて、ありがとうございます。

ほかによろしいでしょうか。

村山局長、どうもありがとうございました。

また、それに関連していろいろな論点を出していただき、ありがとうございます。

では、本日の議論はここまでとさせていただきます。

次回の日程につきまして、事務局から御案内をお願いいたします。

○新平職業生活両立課長補佐 本日はありがとうございました。

次回第7回につきましては、5月15日月曜日16時からを予定しております。詳細につきましては、また御連絡させていただきます。

○武石座長 ありがとうございます。

それでは、本日の研究会はこれで閉会とさせていただきます。どうもありがとうございました。