

厚生労働省の取組について

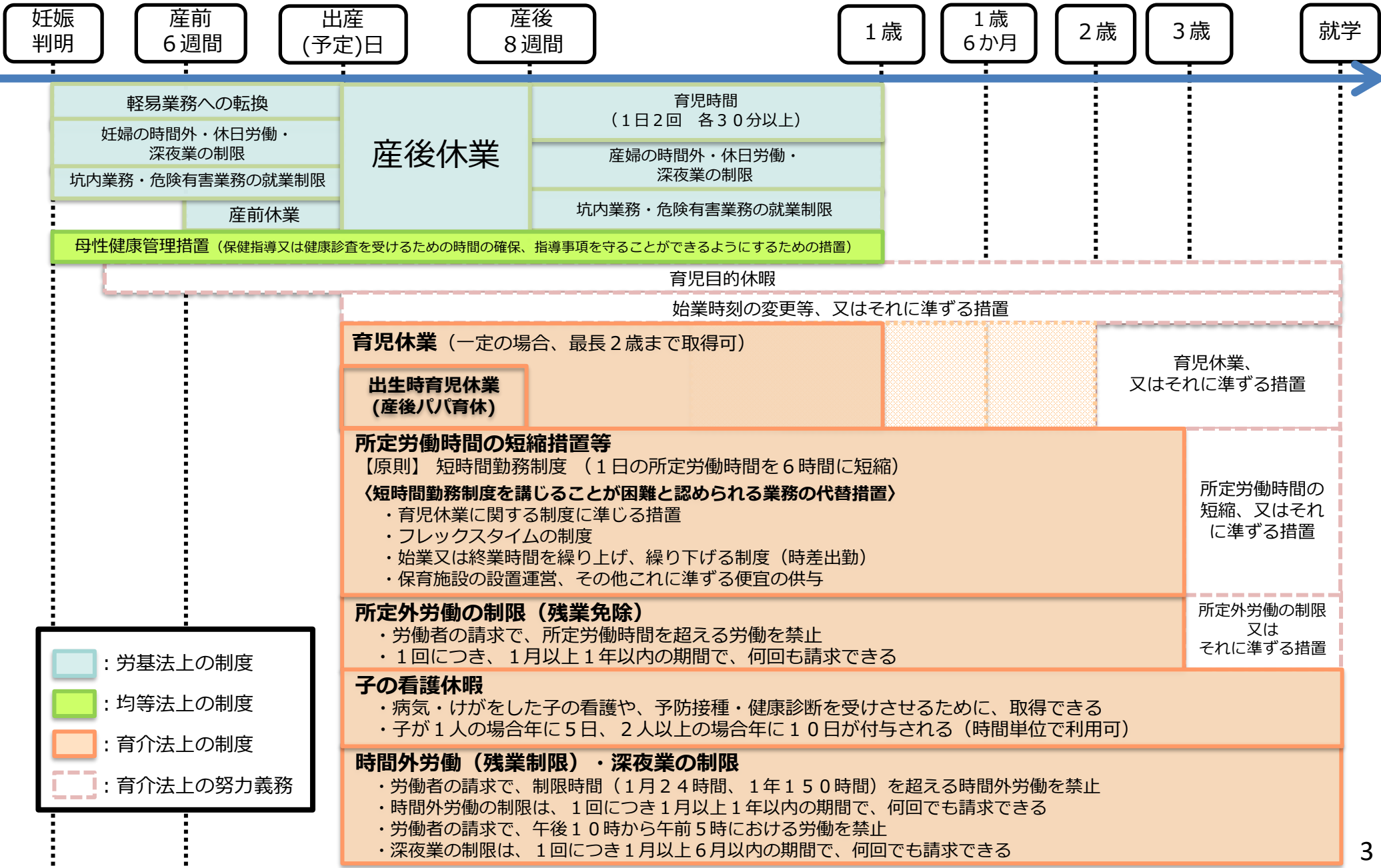
令和5年10月21日

連続セミナー 障がい児・医療的ケア児の親と就労（第2回）

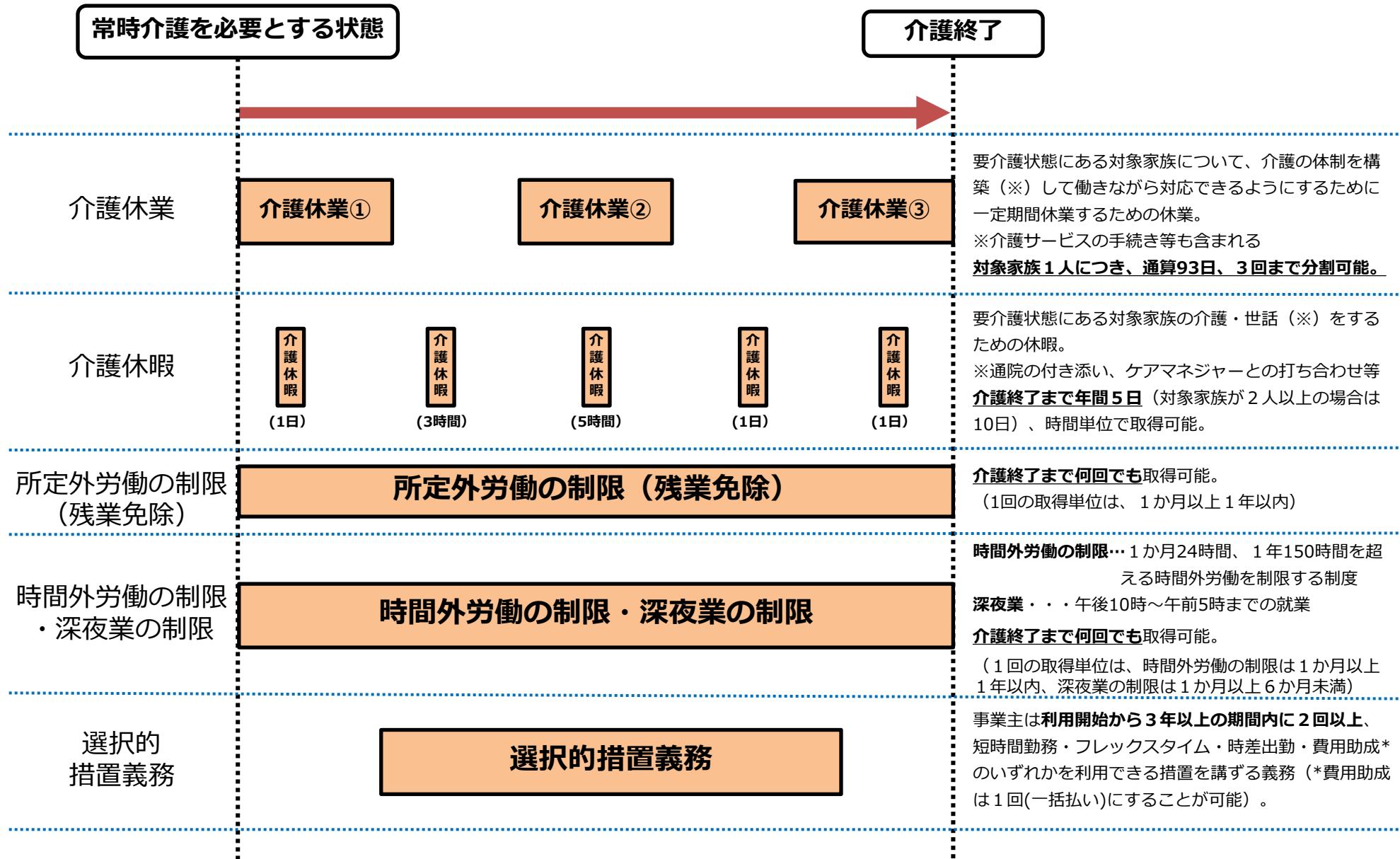
厚生労働省 雇用環境・均等局
職業生活両立課 平岡 宏一

① 現行の育児・介護休業法の概要

妊娠・出産・育児期の両立支援制度

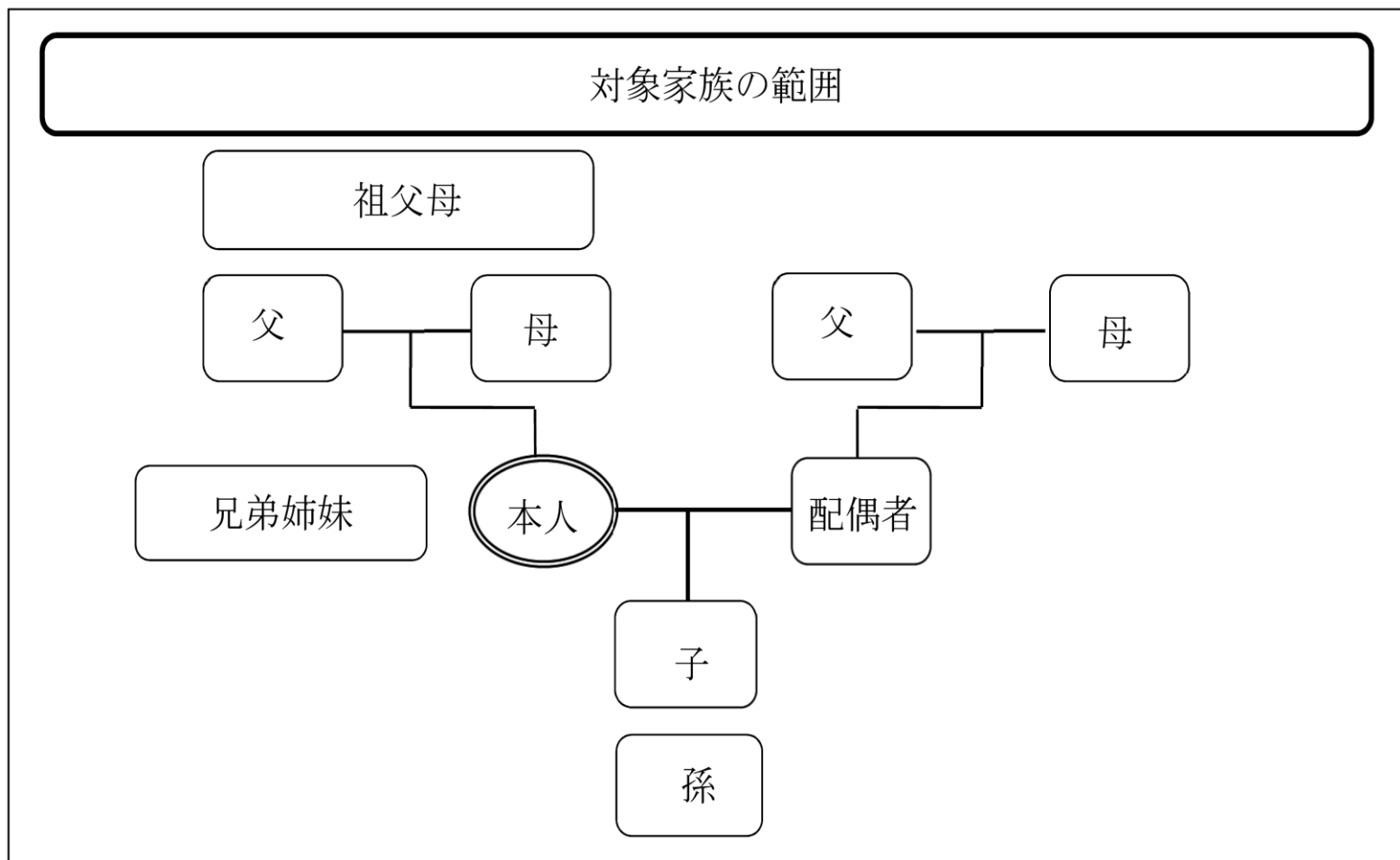


介護期の両立支援制度（育児・介護休業法）



仕事と介護の両立支援制度の対象者について

対象家族の範囲は、**配偶者**（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、**父母及び子**（これらの者に準ずる者として、**祖父母、兄弟姉妹及び孫**を含む。）、**配偶者の父母**。



要介護状態の定義

要介護状態とは、**2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態**を指すもの。

「常時介護を必要とする状態」とは、**以下の（１）または（２）のいずれかに該当する場合**であること。

（１）介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。

（２）状態①～⑫のうち、2が2つ以上または3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

項目	状態	1	2	3
①座位保持（10分間一人で座っていることができる）		自分で可	支えてもらえればできる	できない
②歩行（立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる）		つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作）		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達		できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない		ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならぬほどの物忘れがある		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定		できる	本人に関する重要な意思決定はできない	ほとんどできない

子の看護休暇と介護休暇

- ・ 1時間単位での取得も可能であり、勤務時間を短縮することも可能。
- ・ 子の看護休暇と介護休暇は、各要件に当てはまる場合、毎年両方（合計10日（子が2人以上であれば20日））取得可能。
- ・ 介護休暇は、要介護状態が続く限り、毎年新たに付与されるため、年齢にかかわらず利用可能。

	子の看護休暇 (育児・介護休業法第16条の2)	介護休暇 (育児・介護休業法第16条の5)
休暇の日数	1年に5日まで (子が2人以上の場合は10日まで)	1年に5日まで (対象家族が2人以上の場合は10日まで)
対象労働者	小学校就学の始期に達するまでの子を 養育する労働者 ※ただし、日々雇用される労働者及び 労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下	要介護状態(※)にある対象家族の介護 その他の世話を行う労働者 ※ただし、日々雇用される労働者及び 労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下 ※要介護状態： 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、 2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態
対象家族	法律上の子(実子及び養子)	・配偶者(事実上の婚姻関係を含む)、 父母、子、配偶者の父母 ・祖父母、兄弟姉妹、孫
取得対象となる世話	・負傷し、又は疾病にかかった子の世話 ・疾病の予防を図るために必要な子の世話(予防接種又は健康診断を受けさせること)	要介護状態にある対象家族の 介護・病院等の付き添い・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世話

家族の介護を行う労働者に対する配慮規定

育児・介護休業法及びその指針において、事業主に対して、同法の措置に準じ、労働者の家族の状態等に配慮した必要な措置を講ずるよう努力義務を課している。

1. 育児・介護休業法上の配慮規定

育児・介護休業法 第24条第2項

事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は介護のための所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2. 指針上の配慮内容に関する規定

子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（抄）

第二 事業主が講ずべき措置等の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

十三 法第二十四条第二項の規定により、介護休業の制度又は法第二十三条第三項に定める措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるに当たっての事項

- (一) 当該措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。
- (二) 次の事項に留意しつつ、企業の雇用管理等に伴う負担との調和を勘案し、必要な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。

イ（略）

ロ 当該労働者がした介護休業により法第十一条第二項第二号の介護休業日数が九十三日に達している対象家族についても、再び当該労働者による介護を必要とする状態となる場合があること。

ハ（略）

ニ 要介護状態にない家族を介護する労働者であっても、その家族の介護のため就業が困難となる場合があること。

ホ（略）

② 今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書

概要

今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会

研究会 参集者

池田 心豪 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
主任研究員

小田 舞子 『日経xwoman』 副編集長

久米 功一 東洋大学 経済学部 教授

佐藤 博樹 東京大学 名誉教授

◎ 武石 恵美子 法政大学 キャリアデザイン学部 教授

所 浩代 福岡大学 法学部 教授

水町 勇一郎 東京大学 社会科学研究所 教授

(◎は座長、五十音順、敬称略)

研究会 開催実績

第1回
(令和5年1月26日)

- 研究会における検討事項等について
- 今後の進め方について
- 仕事と育児・介護の両立に係る現状及び課題

第2回
(令和5年2月13日)

- ヒアリング (育児)
 - ・小田委員
 - ・株式会社 高島屋

第3回
(令和5年2月27日)

- ヒアリング (育児)
 - ・アスカカンパニー 株式会社
 - ・エン・ジャパン 株式会社
 - ・東洋交通労働組合

第4回
(令和5年3月16日)

- 障害児等を育てる労働者の仕事と育児の両立について
 - ・ヒアリング
障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会
- コロナ禍における仕事と育児の両立支援について
- 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

第5回
(令和5年3月24日)

- ヒアリング(介護)
 - ・大成建設 株式会社
- 仕事と育児の両立について
これまでの議論の整理

第6回
(令和5年4月10日)

- ヒアリング (介護)
 - ・NPO法人となりのかいご
- 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
- 「こども・子育て政策の強化について(試案)」について(報告)

第7回
(令和5年5月15日)

- ヒアリング (介護)
 - ・富士電機グループ労働組合連合会
富士電機労働組合
- 仕事と育児・介護の両立について
これまでの議論の整理

第8回
(令和5年5月30日)

- 報告書(案)について

第9回
(令和5年6月12日)

- 報告書(案)について

少子高齢化が進む中で、社会経済の活力を維持・向上させるためには、生産性の向上を図りつつ、多様な人材が充実感をもって活躍できる環境整備が課題。

- ◆育児期：女性が出産・育児を機に離職せず就業継続できる支援と希望するキャリア形成支援。育児・家事を男女で分担、共有。
- ◆介護期：両立支援により、希望に応じた就業の継続や、豊富な技能や経験をもつ年齢層の労働力の確保へ。

今後の両立支援制度の検討に当たっての基本的な考え方

ライフステージにかかわらず全ての労働者が「**残業のない働き方**」となっていることをあるべき方向性として目指しつつ、以下の点を基本として継続的に取り組んでいく。

■男女が共に望むキャリアを実現

- ・若い世代を中心とした、夫婦で**育児・家事を分担**することが自然だという考え方に対応していく。

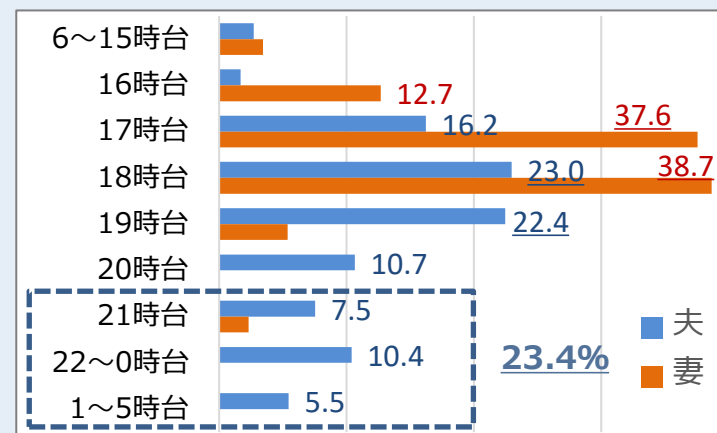
■働き方改革の推進

- ・働き方改革をより一層推進し、職場全体の長時間労働の是正や柔軟な働き方を選択できる職場づくりを進めることが重要。
- ・職場の**誰もが休みやすい**職場の体制を構築していくため、多能工化や職場の情報の共有により、業務をチームでシェアすることなどの取組も効果的。



両立支援制度の使い方について、労働者本人がキャリア形成に関する希望に応じた選択をしても、育児・介護を始め、治療や学び直しなど**様々なライフイベントとの両立**が可能に。

【子がいる共働きの夫婦でも、夫の約1/4が仕事のある日の帰宅時間が21時～朝5時】



※子が3歳未満、妻の就業時間が週35時間以上の夫婦

■育児期・介護期の支援

- ・特に育児・介護の負担の大きい時期に、休業や短時間勤務などを、性別にかかわらず**気兼ねなく使える**ことが重要。
- ・その時期を越えたあとは、柔軟な働き方により**フルタイムで働きながら両立**ができるような働き方を促進。
- ・コロナ禍で広がった**テレワーク**について、業務に集中できる環境の整備などに配慮しつつ活用促進していく。

仕事と育児の両立支援制度の見直しの方向性

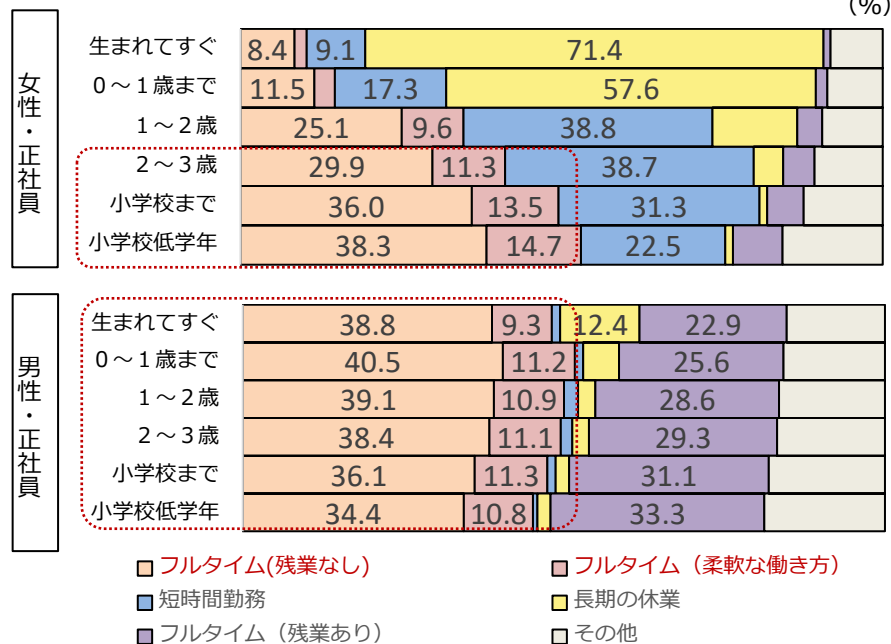
★制度の利用状況や、育児・家事負担に男女差がみられる。男性の育児休業取得のさらなる促進のため、**制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対して支援。**

★子の年齢に応じた両立支援のニーズの変化への対応

- ✓ 残業をしない働き方や柔軟な働き方へのニーズへの対応
- ✓ 小学校就学以降にスポット的に対応できる休暇のニーズへの対応

★障害児や医療的ケア児を育てる親、ひとり親家庭など、**多様な状況にある労働者への配慮**

【希望する両立の在り方】



仕事と介護の両立支援制度の見直しの方向性

★「介護の体制を構築するため」の介護休業制度や、「日常的な介護のニーズにスポット的に対応するため」の介護休暇制度等、両立支援制度の趣旨を理解した上での**効果的な利用を促進**

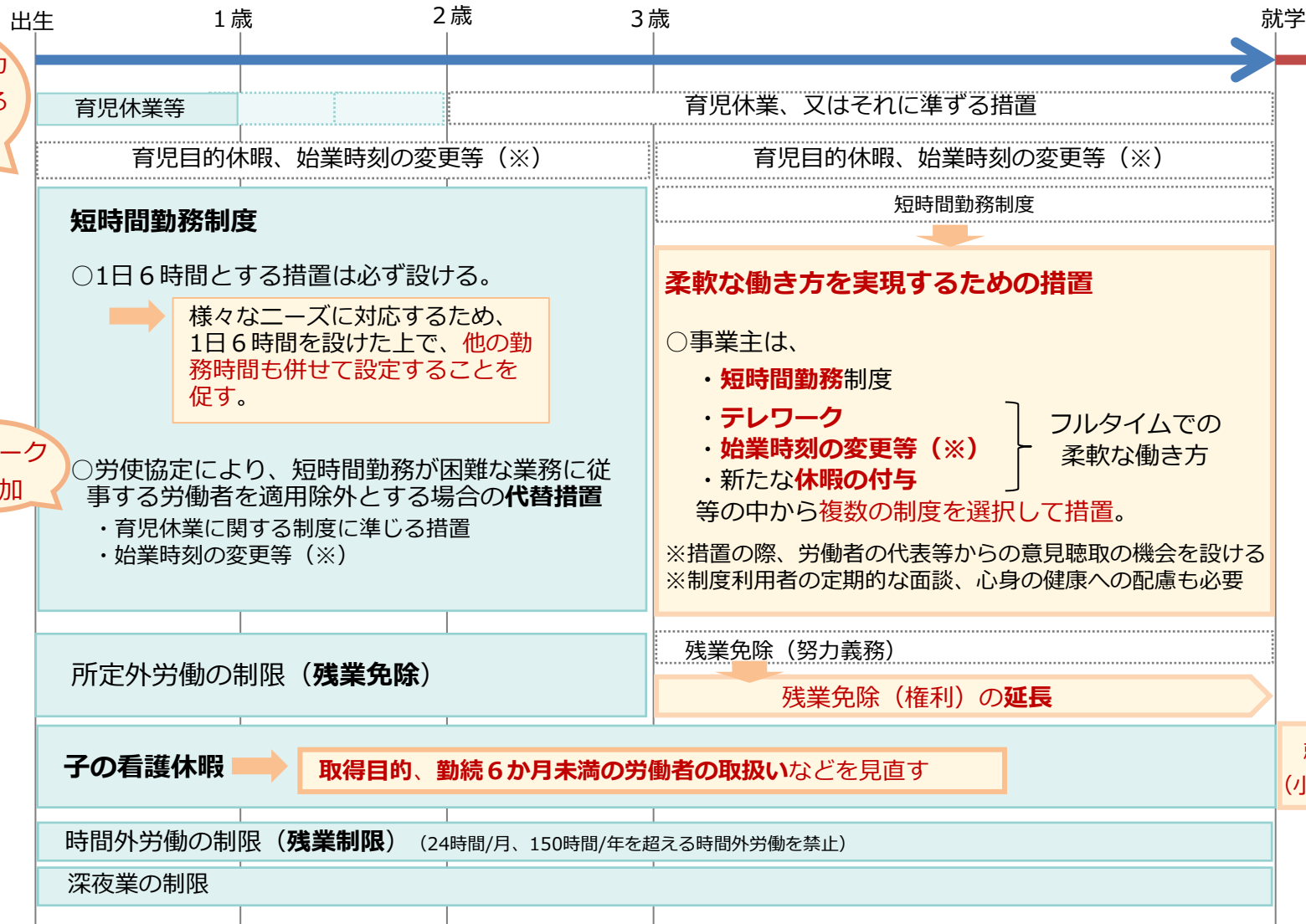
企業において、

- ・ 介護に直面した労働者への**個別周知**
- ・ 介護に直面する前の**早い段階からの情報提供**
- ・ 研修等の**雇用環境の整備**

子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

【イメージ】

: 見直しの方向性
 : 現行の権利・措置義務
 : 現行の努力義務



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

1. 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

(1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充

①テレワークの活用促進

- ・ テレワークを、事業主の努力義務とすることが必要。
(就業時間中は保育サービス等を利用して業務に集中できる環境が整備されていることが必要。)

②短時間勤務制度の見直し

- ・ 柔軟な勤務時間の設定に対するニーズに対応するため、所定労働時間を1日6時間とする以外の他の勤務時間も併せて設定することを一層促していくことが必要。
- ・ 短時間勤務が困難な場合の代替措置の一つに、テレワークも追加することが必要。

(2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

①柔軟な働き方を実現するための措置

- ・ 短時間勤務制度
- ・ テレワーク
- ・ 始業時刻の変更等
(フレックスタイム制を含む)
- ・ 新たな休暇の付与

フルタイムでの
柔軟な働き方

等の中から、事業主が各職場の事情に応じて、2以上の制度を選択して措置を講じる義務を設けることが必要。

- * 事業主が制度を選択する制度とすることで業種・職種等に配慮。
- * 事業主が制度を選択する際には、労働者の代表者等から意見聴取の機会を設ける。
- * 制度利用者の定期的な面談、心身の健康への配慮も行う。

- ② 残業免除（所定外労働の制限）を3歳以降小学校就学前まで請求を可能とすることが必要。
(就学以降も可能とすべきとの意見もあった。)

(3) 子の看護休暇制度の見直し

【取得目的】

育児目的休暇や、コロナ禍で小学校等の一斉休校に伴い、多くの保護者が休暇を取得せざるを得なかったことを踏まえ、子の行事（入園式、卒園式など）参加や、感染症に伴う学級閉鎖等にも活用できるようにすることが必要。

【取得可能な年齢】

診療を受けた日数等を勘案し、小学校3年生の修了までに引き上げることが必要。（卒業までに引き上げるべきとの意見もあった。）

【勤続6か月未満の労働者】

労働移動に中立的な制度とするため、勤続6か月未満の労働者を労使協定によって除外できる仕組みは廃止することが必要。

2. 仕事と育児の両立支援制度の活用促進

(1) 制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援

- ・男女ともに、職場への気兼ねなく育児休業や短時間勤務制度を利用できるように、育児休業や短時間勤務を活用する労働者の業務をカバーするために、代替要員の雇用や周囲の労働者の負担軽減を行う中小企業に対する助成措置の強化が必要。
- ・企業規模にかかわらず、業務量・達成目標の見直しや体制の整備などに関するノウハウの共有が必要。

(2) 育児休業取得状況の公表や取得率の目標設定について

- ・当面の間は、男性の育児休業取得の取得促進に向けた取組を一層促進する。
→男性の育児休業取得状況について、常時雇用する労働者が300人超の事業主についても、一定の配慮の上、公表の義務付けが必要と考えられる。
- ・政府において男性の育児休業取得率の目標を掲げる場合には、取得率だけでなく、男性の育児休業取得日数や育児・家事時間等も含めた目標の検討が必要。

3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

- ①現在の少子化の進行等の状況や、男女がともに、育児休業や両立支援制度を利用し、育児期に仕事やキャリア形成と育児を両立できる働き方が可能となるような社会の実現に向けた課題が依然として残されていることから、次世代育成支援対策推進法（令和7年3月末で失効予定）の期限を延長するとともに内容を充実し、その仕組みを活用していくことが有効。
- ②さらに各職場での取組を促進するため、
 - ・法律により、一般事業主行動計画の策定時に、男性の育児休業取得率等の数値目標の設定やPDCAサイクルの確立を行うよう求める。
- ③一般事業主行動計画の策定に当たっては、「男女がともに仕事と子育てを両立できる職場である」ことを目指すため、男性の育児休業の取得促進、子育て期を含めた全ての労働者の時間外労働の縮減や柔軟な働き方の促進等の盛り込むことについて具体的に示すことが必要。
 - ・行動計画策定指針も、上記の方針に沿った見直しが必要。

3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

→次世代育成支援対策推進法【イメージ】

目的 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進する。

国

行動計画策定指針（第7条）

国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

市町村・都道府県

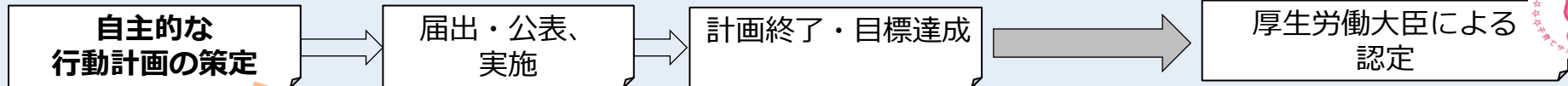
地方公共団体行動計画の策定（任意）

事業主

①企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

大企業（301人以上）・中小企業（101人以上）：義務
中小企業（100人以下）：努力義務

- 数値目標を設定する（男性の育児休業取得率等）
 - 「男女がともに仕事と子育てを両立できる職場である」ことを目指す。
→男性の育児休業の取得促進、子育て期を含めた全ての労働者の時間外労働の縮減や柔軟な働き方の促進に力点。
 - 行動計画策定指針には、例えば以下のような内容を盛り込むことが望ましい
 - ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
 - ・ 今後のキャリアの希望にあわせた両立支援制度の利用や配偶者との育児分担等の検討を促すためのキャリア研修
 - ・ 育休後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
 - ・ 育児休業取得者や周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
 - ・ 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
 - ・ 両立支援に対するニーズの把握に向けたトップダウン・ボトムアップ・当事者間のつながりによるコミュニケーション手段の多様化
- 等



■ PDCAサイクルの実施



②国・地方公共団体の機関（特定事業主）

4. 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

(1) 仕事と介護の両立支援制度の情報提供や、制度を利用しやすい雇用環境の整備の在り方

① 個別の周知、情報提供

- ・ 介護の必要性に直面した労働者が申出をした場合に、事業主が、両立支援制度等の情報を個別に周知することや、両立支援制度の制度目的を十分に説明した上で、必要な制度が選択できるよう労働者に対して働きかけることが必要。
- ・ 事業主が、第2号被保険者となる40歳のタイミングなどに、両立支援制度等の情報提供を一律に行うことが必要。

② 雇用環境の整備

- ・ 事業主が、介護保険制度や両立支援制度に関する社内セミナーや研修の開催、相談窓口の設置など雇用環境の整備を行うことが必要。

(2) 介護休業

- ・ 介護の体制を構築するという制度目的に照らすと、介護休業制度の取得日数（対象家族1人につき93日）や分割回数（3回に分けて取得可能）について、現時点でさらに見直しが必要な状況は確認できないと考えられる。

(3) 介護期の働き方（介護休暇や短時間勤務等の選択的措置義務、テレワークの在り方等）

- ・ 介護休暇についても勤続6か月未満の労働者を労使協定によって除外できる仕組みは廃止することが必要。
- ・ テレワークを事業主の努力義務とすることが必要。

5. 障害児等を育てる親等、個別のニーズに配慮した両立支援

(1) 現行制度の運用の見直し

- ・ 子が要介護状態の要件を満たせば、介護休暇等の制度も利用可能であること等について周知を強化。
- ・ 現行の要介護状態の判断基準について、子に障害がある場合等も踏まえ、今後検討することが課題。

(2) 育児中の労働者の意向を尊重する配慮

- ・ 障害児等に限らず、ひとり親家庭等、各家庭において様々な個別のニーズに対応するため、勤務時間帯や勤務地、制度の利用期間などに関する希望など、個人の意向を聴取するよう事業主に義務付けることが必要。事業主はその意向を尊重することが適当。

6. 仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備

(1) 両立支援制度を安心して利用できる制度の在り方の検討

- ・ 休業中の待遇の周知に関する努力義務や、休業後の原職又は原職相当職への復帰に関する配慮規定等を周知徹底等していくべき。

(2) プライバシーへの配慮

- ・ 妊娠・出産等、介護等の情報を、社内で共有する範囲を定めるといった配慮が望ましい。

(3) 心身の健康への配慮

- ・ 仕事と育児の両立のためにテレワークなどを活用する際、夜間の勤務等を理由に心身の健康の不調が生じないように、事業主の配慮（勤務間の休息时间（勤務間インターバル）や勤務時間外の業務へのアクセス状況の確認、面談での健康状況への配慮等）や労働者自身のセルフケアなどを促すことが望ましい。

(4) 有期雇用労働者の育児休業取得等の促進

- ・ 有期雇用労働者の育児休業取得促進について、産前・産後休業制度と併せて周知していくことが重要。

③ その他

総合労働相談コーナーについて

総合労働相談コーナーとは

- 各都道府県労働局や全国の労働基準監督署等に設置（全国379か所）し、専門の相談員を配置
- 解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げなどの労働条件のほか、募集・採用、いじめ・嫌がらせなどのあらゆる労働問題について、労働者、事業主等からの相談に応じ、問題点、解決方法、処理機関等についての情報を提供するワンストップサービスを実施

個別労働関係紛争の解決スキーム

- ◆ 利用実績(令和4年度)：総合労働相談件数 124万8,368件
助言・指導申出件数 7,987件
あっせん申請件数 3,492件

