

今後の仕事と育児・介護の 両立支援に関する研究会（第7回）	資料3
令和5年5月15日	

## 今後の仕事と介護の両立支援について（論点案）

### 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 介護の必要性は突然直面するケースが多く、あらかじめ介護の準備をしておくことや、地域包括支援センターなどの相談機関に早期に相談しておくことが、要介護者やその家族にとって重要である。一方で、介護休業制度をはじめとする仕事と介護の両立支援制度や、その本来の趣旨が当事者に認識されていないという声があり、それに加えて、勤務先に介護休業等を取得しづらい雰囲気等があることが、仕事を続ける上での課題として挙げられている。介護に直面した労働者が離職せずに仕事と介護の両立を実現することが、企業・労働者双方にとって重要である。

こうした現状を踏まえ、既存の制度を利用しないまま介護離職に至るようなケースを防止するために、仕事と介護の両立支援制度の周知や雇用環境の整備について、次のような論点が考えられるのではないか。

- ② 介護休業をはじめとする仕事と介護の両立支援制度の内容や利用目的について、国においても、両立支援制度を解説した動画の掲載等を行うとともに、保険者による介護保険の第2号被保険者への制度周知に活用いただけるよう、介護保険制度や両立支援制度の概要が記載されたリーフレットを作成・公開している。こうした取組を一層進めるとともに、今後、労働者に対し情報を届けやすい主体である、個々の企業（職域）を活用した、さらなる周知について、どのような取組が考えられるか。

#### a) 企業から労働者個人に対する情報提供の在り方についてどのように考えるか。

- 個別の情報提供に当たっては、両立支援制度の本来の利用目的を十分に説明した上で、仕事との両立に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ではないか。
- 当事者によっては、家族の介護を行っている又は直面していることを職場で明らかにしたくない等の事情を抱える者もいることについて配慮が必要ではないか。

b) あわせて、企業が、介護保険の第2号被保険者となる40歳の労働者に対して、介護保険制度の説明を含め、制度の情報提供を一律に行うなどの仕組みも考えられるか。

➤ 既に、40歳以上の労働者に対して詳細な資料を作成・配布する取組を行っている企業もあり、こうした取組を参考にしてはどうか。

③ 企業による、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備の在り方についてどのように考えるか。

・ 既に、介護に対する不安の解消を目的とした社内セミナーの開催や、複数の相談窓口の相談体制の整備、上司向けの研修等を行っている企業もあり、こうした取組を参考にするほか、企業における個別の取組を好事例として共有する仕組みも重要ではないか。

➤ その際、併せて両立支援制度の本来の利用目的を十分に周知し、制度に対するリテラシーを育成することが必要ではないか。

④ これらの取組に加えて、両立支援制度の本来の利用目的を周知するために適切な手段として何が考えられるか。

【参考：現行制度（介護休業等の周知）】

・ 介護休業に関する事項を周知する努力義務：事業主は、介護休業に関して次の事項を労働者に周知させるための措置（労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。）を講ずるよう努めなければならない。

①介護休業中における待遇に関する事項、②育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項、③対象家族の死亡等の事由が生じたことにより介護休業期間が終了した場合の労務提供の開始時期に関する事、④社会保険料を事業主に支払う方法

【参考：現行制度（育児休業等の周知）】

・ 育児休業等の周知義務：事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産等した事実を申し出たときは、次の事項を知らせなければならない。

①育児休業に関する制度、②育児休業申出及び出生時育児休業申出の申出先、③育児休業給付に関する事、④休業期間の社会保険料の取扱い

【参考：現行制度（育児休業を利用しやすい雇用環境整備の措置義務）】

・事業主は、育児休業申出等が円滑に行われるようにするため、次の措置を講じなければならない。

- ①雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施、②育児休業に関する相談体制の整備、③育児休業の取得に関する事例の収集・提供、④育児休業に関する制度及び取得促進に関する方針の周知。

## 2 介護休業

- ① 介護休業について、本人が直接介護を行うための休業ではなく、介護を要する家族を支える体制を構築するという利用目的の理解促進を行いつつ、こうした目的に照らして、現行の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）についてどのように考えるか。

【参考：現行制度】

・介護休業：対象家族1人につき、3回まで、通算93日取得可能。

## 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）

- ① 現行の育児・介護休業法では、介護休業制度に加え、仕事と介護の両立のための働き方に関する制度として、介護休暇制度や、短時間勤務制度等の選択的措置義務が設けられており、法制度としては、一定の整備がされている現状にはあるが、これらの利用目的の理解促進を行いつつ、次のような見直しが考えられるか。
  - a) 現行の介護休暇について、介護体制構築後の通院等の日常的な介護ニーズなどに対応するものとして設けられているが、こうしたニーズは、労働者の勤続年数にかかわらず存在することから、労働移動に中立的な制度とする等の観点からも、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について、見直すこととしてはどうか。
  - b) 今後、多様化していく介護の実情を踏まえ、選択的措置義務の一つに、テレワークも追加することについてどのように考えるか。
    - テレワークを導入することで、かえって要介護者が家族である労働者本人に依存する恐れがあるという意見もあったため、要介護者の家族である労働者本人に求められる役割を踏まえた整理が必要ではないか。

**【参考：現行制度】**

- 介護休暇：1年度において5日（対象家族が2人以上の場合は10日）取得可能。（ただし、労使協定を締結した場合、事業主は次の者の介護休暇の申出を拒むことができる。①引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者、②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者）
- 短時間勤務等の選択的措置義務：次のいずれかの措置を、利用開始から3年以上の期間、2回まで利用可能なものとして講じなければならない
  - ①短時間勤務（1日、週又は月の所定労働時間を短縮、週又は月の所定労働日数の短縮、労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度）、②フレックスタイム制、③時差出勤制度、④介護サービス費用の助成等