

第7回 保育・雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成31年1月9日（水）13:59～14:54

2. 場所：合同庁舎4号館12階共用1214特別会議室

3. 出席者：

（委員）安念潤司（座長）、森下竜一（座長代理）、飯田泰之、八代尚宏

（専門委員）池本美香、島田陽一

（政府）中村内閣府審議官

（事務局）窪田次長、福田参事官

（説明者）株式会社大和総研 政策調査部 副部長・主任研究員 土屋貴裕

株式会社大和総研 政策調査部 研究員 石橋未来

4. 議題：

（開会）

1. 介護休暇、休業に関するヒアリング

（閉会）

5. 議事概要：

○福田参事官 定刻となりましたので、ただいまより「規制改革推進会議 保育・雇用ワーキング・グループ」第7回を開催いたします。

皆様には御多用の中、御出席を賜りまして、まことにありがとうございます。

本日の議題は、「介護休暇、休業に関するヒアリング」でございます。

それでは、ここからの議事進行につきましては、安念座長、よろしくお願いいたします。

○安念座長 ありがとうございます。

皆さん、明けましておめでとうございます。

本年もどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、早速でございますが、「介護休暇、休業に関するヒアリング」を行いたいと思います。本日は、株式会社大和総研政策調査部土屋貴裕副部長・主任研究員、石橋未来研究員のお二方にお越しいただいております。大和総研のお二人、ありがとうございます。お忙しいところ、時間をつくっていただきまして、大変感謝をいたします。

早速ではございますが、資料1について20分程度で御説明をいただけますでしょうか。

○土屋副部長・主任研究員 大和総研の土屋でございます。本日は、お招きいただき、あり

がとうございます。

介護を含む社会保障や人手不足について、私どもも高い関心を持って取り組んでおります。ですので、このような機会に報告をさせていただくのは大変有り難いことだと存じております。

それでは、早速ではございますが、石橋の方から報告させていただきます。よろしく願いいたします。

○石橋研究員 大和総研の石橋です。本日はよろしくお願いいたします。

本日は、「介護離職ゼロの現状と課題」ということで、お話しさせていただきます。

まず、1 ページ目の目次をごらんください。

本日、お話しする内容は、こちらの3点になっています。1点目は、「増加する介護離職者とは誰か」ということで、最近の介護離職者の特徴についてお話しします。

2点目は、「制度を利用せずに離職する背景」についてお話しします。

3点目は、介護離職を抑制するためにどういった対策が求められるかということで、「インセンティブの設定や働き方の見直しがかぎ」になると考える点についてお話しします。

以上、3点の内容についてお話しした後に、御参考までに大和証券グループの取り組みについて、簡単に紹介させていただきます。

早速ですが、「増加する介護離職者とは誰か」ということについて、3 ページ目をごらんください。

左のグラフは近年の人手不足の状況を示しています。また、右のグラフは将来の雇用者数が減少していく様子を示しています。これらのグラフから国内の働き手が今後更に不足していくことがわかります。そのために介護を理由とする離職者の増加は大きな問題と言えます。

4 ページ目、左のグラフは 2017 年の離職者の離職理由です。介護・看護の離職者、つまり介護離職者の割合は離職者全体から見れば小さいと言えます。ただし、右のグラフは介護離職者数の推移ですが、過去 10 年間でおよそ 2 倍にふえています。介護離職者が増加すれば企業にとって人材流出となるだけでなく、労働力不足の問題を一層深刻化させ、経済全体の減速につながることも懸念されます。そこで政府は介護離職ゼロに向け、介護の受皿拡大や、仕事と介護の両立が可能な働き方の普及などの具体策を示しています。

続いて 5 ページ目は、介護離職ゼロに向けた主なこれまでの対策を掲載しています。

6 ページ目からは介護離職の近年の特徴について見てまいります。

左のグラフは介護離職者数の推移を一般労働者とパートタイムで示しています。一般労働者にはフルタイムの有期雇用ですとか、派遣なども含まれますが、この資料の中では正規雇用に近いものとして捉えています。

グラフからは、以前はパートタイム労働者よりも少なかった一般労働者、つまり正規の介護離職が近年逆転してふえている様子が示されています。つまり、足元で増加している介護離職の特徴として、正規雇用者の離職の増加ということが挙げられます。

そこで、なぜ正規雇用者の介護離職が増加したのかという点について考えてみたいと思います。

7 ページ目、上の棒グラフが示しますように、介護をしている正規雇用者の7割は40代、50代です。また、下の円グラフでは、介護をしている人に多い40代、50代の家族類型を示しています。単独世帯や夫婦と子の世帯が多い様子がうかがえます。

8 ページ目の右のグラフをごらんください。

棒グラフは全体の共働き世帯比率ですが、40～50代が最も高くなっています。更に折れ線で示していますが、子供がいる夫婦世帯で、共働き世帯比率は過去10年間で高まっています。つまり、介護の必要性が生じたときに、単独世帯ではもちろん夫婦がいる世帯の場合でも日常的に介護に携わることができる人が家庭内にいないケースがふえています。これが正規雇用において介護離職が増加した背景の一つであると思われます。40代、50代の単独世帯比率や共働き世帯比率の上昇は、今後も継続すると見込まれています。そのため、これまで以上に介護離職が増加する懸念があると思われます。

続いて9ページ目では、介護施設の状況を示しています。働きながらの介護の場合、安心して働くためには、24時間ケアが受けられる介護施設が思い浮かぶかと思います。けれども、介護施設の整備は十分とは言えない状況です。65歳以上の介護認定者に対して施設定員がカバーする割合は約3割にとどまります。政府は都市部を中心に介護の受皿をふやす方針ですが、計画のおくれも指摘されています。

続いて10ページ目、足元で上昇している介護度の低い認定者の割合も介護離職を考える上では問題と言えそうです。2015年の4月以降、特養の新規入所者は原則要介護3以上に限定されるなど、介護サービスを真に必要とする人に重点化する方針が強化されています。けれども、グラフが示しますように、要介護3未満の割合が65%に達しています。介護度の低い認定者がふえるということは、つまり特養などの入所対象とならず、在宅介護を選択する高齢者がふえるということでもあります。

11 ページのグラフでは、認知症の将来推計を載せていますが、認知症患者の増加も問題となりそうです。認知症というのは徘徊などの症状が生じるケースがありますので、介護者の負担が大きいと言われていています。2025年には65歳以上の5人に1人、35年には4人に1人が認知症になるとの研究もあります。認知症の場合、本人が介護サービスの利用を拒否したり、施設の中にも受入れを制限しているところもあつたりと、介護するものの負担はかなり大きいと言えらると思います。

ここまで、正規雇用で介護離職者がふえてきた背景と、更に負担が増しかねない在宅介護の様子について申し上げました。このような厳しい状況でも離職せずに働き続けるには両立支援策の拡充が不可欠です。12ページ目には、平成28年に改正された育児・介護休業法の介護に関する見直しの概要を載せています。従来よりも介護休業の取得回数がふえるなど柔軟化が図られています。ただ、このような制度が整備されても、実際に利用されなければ介護離職を減らす効果はありません。

そこで、続いては「制度を利用せずに離職する背景」について、制度の整備状況と併せて見てまいります。

14 ページ目の左のグラフをごらんください。青、赤、緑の棒で示しました介護休業、介護休暇、短時間勤務制度などを整備している事業所の割合は高くなっています。けれども、右のグラフで示している利用状況を見ますと、ほとんど制度が利用されていない様子がうかがえます。介護休業制度の利用率については、500 人以上の規模のところではやや高い形になっていますが、それでも 3 割程度にとどまります。例えば、育児休業の場合ですと、同じ 500 人以上の規模の事業所の利用率は、女性で 98.5%、男性で 32.1%と男女差は大きいものの、利用が広がっていることがうかがえます。これと比べますと、介護休業の利用率はやはり低いということになります。

15 ページの表は介護をしている雇用者の制度の利用状況ですが、赤い囲みの部分に御注目ください。雇用形態を問わず、介護をしている雇用者の 9 割は介護休業等の制度を利用していません。

では、なぜ制度があるのに利用が進まないのかということですが、16 ページの上のグラフが参考になりそうです。介護中の正規雇用者が感じる具体的な不安についてですが、「自分の仕事を代わってくれる人がいないこと」が最も多い回答になっています。この背景には、介護をしている 40～50 代という年齢層が企業の中堅やマネジメント層に当たるなど重要な職務を担っている年代であるということが考えられます。下のグラフからは 40～50 代の約 3 人に 1 人が何らかの役職につくなど、責任の重いポジションにある様子がうかがえます。

続いて、17 ページの左のグラフは、介護の頻度別に継続就労希望者の割合を示しています。介護頻度が週 3 日のところで、正規の就労希望の割合が低下しています。仕事を代わってくれる人がいないことを不安に感じながら介護を行っていると、週に 3 日ほどの介護で継続就労希望が低下する様子がデータからうかがえます。

また、右の表は介護離職者の再就職状況ですが、総数を示したところをごらんください。介護離職をした人のうち、現在の有業者は 3 割にとどまります。この割合は年齢が上がるほど下がっていきますので、年齢が上がるほど再就職が困難となっている様子がうかがえます。再就職できない場合、高齢期の貧困などに結びつく懸念もありますので、やはり離職せずに働き続けることが重要と考えられます。

18 ページ目、介護離職者はなぜ介護休業制度を利用しなかったのかという点ですが、「介護休業制度がないため」というものが最も多くなっています。けれども、赤で囲んだ上の部分の「自分の仕事を代わってくれる人がいないため」ですとか、「介護休業制度を利用しにくい雰囲気があるため」ということも比較的多い理由となっています。このことから、介護離職を防ぐには制度を整備するだけでなく、制度を利用しやすい雰囲気も必要だということがわかります。

では、なぜ利用しにくい雰囲気なのかということですが、19 ページ目のグラフは雇用形態別の労働時間の変化を示しています。パートタイム労働者の労働時間が 2012 年以降、目

立って減少している一方で、一般労働者、正規の労働時間はほとんど変わっていません。長時間労働が恒常化している職場では、早く帰りにくいという雰囲気が生じているケースも考えられます。つまり、業務効率化を進めて労働時間を短縮しなければ、介護をしている正規雇用者が制度を利用しにくい雰囲気はなくなれないということが言えそうです。経済成長を維持しながら労働時間を短縮するには、業務の効率化が不可欠です。

20 ページの2つのグラフは、新技術の導入による業務の効率化が日本全体に道半ばである状況を示しています。ICTの利活用状況には業種間で差があるほか、AIの導入率は実証実験を行っている段階を含めても1割程度と低い様子がうかがえます。

21 ページ、介護離職者は離職前に働き方を変えたいと希望していたというデータがあるのですけれども、左のグラフをごらんください。短時間正社員制度がある事業所は多くありません。また、右のグラフをごらんください。テレワークを導入している企業も少ない状況です。介護離職者は離職前に働き方を変えたいと希望していたにもかかわらず、変える余地が十分なかったと言えそうです。

22 ページは、これまでの話のまとめです。政府は介護離職ゼロを目指し、仕事と介護の両立を可能とするための制度を整備してきました。これらは制度が利用できる状況にあれば利用者の選択肢を広げ、就労継続の可能性を高めるものと言えます。けれども、介護休業中を補える人材が不足していたり制度を利用しづらい雰囲気があったりする場合は、制度の利用自体が困難になります。

そこで、介護休業制度等の利便性を高めるだけでなく、事業主に対して実際に制度の利用を促すようなインセンティブの設定が重要なのではないかと考えます。更に制約がある社員でも能力を発揮できるような柔軟な働き方への見直しが介護離職を抑制するのではないかと考えます。

最後に、インセンティブの設定や働き方の見直しについて考えてまいります。

24 ページ目の下のマークは、仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組む企業が使用することができるシンボルマーク、トモニンマークというものです。育児のくるみんマークのように企業の取り組みをアピールし、イメージアップを図る目的で使用されることなどが想定されています。

けれども、トモニンマークはくるみんマークと異なりまして、一定の要件を満たすことで厚生労働大臣による認定を受けられるという手続を必要とはしておりません。厚労省が運営するウェブサイト介護関係の取り組みを登録するだけで使用することができるというハードルの低いものになっています。

そこで、せっかくあるこのシンボルマークを有効に活用するためにも、高い水準の取り組みを行う企業を認定するなどの仕組みが必要ではないかと思われれます。それによって、認定を狙う企業の自発的な行動を促すことにもつながると考えられます。

25 ページで紹介しているのが、女性活躍推進データベースです。このデータベースは、各企業の女性の活躍状況に関する情報の掲載先として利用されています。女性管理職比率な

ど様々な条件でスクリーニングをかけることが可能で、女性の活躍状況が横比較できるなど見える化される仕組みになっています。そのため、企業にとっては女性の就労環境を改善させるインセンティブになっているとも言えます。このデータベースのように、仕事と介護を両立させる計画やその進捗状況を見える化するというのも、制度の利用を促すインセンティブになるのではないかと考えられます。

続いて 26 ページ目、柔軟な働き方の促進も介護離職を抑制すると考えられます。右のグラフでは、テレワークやフレックス勤務などの柔軟な働き方は労働時間の削減効果が高い様子が示されています。仕事と介護の両立には長時間労働の是正はもちろんですが、それに加えて介護のリズムに合わせて勤務時間を柔軟に調整することも重要であるとの指摘があります。既にテレワークの利用による介護離職抑制の効果も確認されていますが、柔軟な働き方を推進することで、仕事と介護の両立可能性が高まると考えられます。

最後に参考までなのですが、大和証券グループの取り組みを紹介しております。27 ページ目の表のところですが、赤字の箇所は介護に関する制度です。例えば介護休職につきましては、介護が必要な家族 1 人につき、累計 1095 日、4 回までの分割取得が可能と、法定を超えた整備を行っています。28 ページには介護休職取得者数の推移を掲載しています。近年は男性の取得者も出てきています。

大和証券グループでは、会長・社長が共同委員長を務めるワーク・ライフ・バランス委員会を四半期に一度開催して、仕事と介護の両立に向けた取り組みについても議論しています。これまで様々な両立支援制度が整備されてきました。同時に 2020 年度までに年休取得率を 70% とすることや、以前からの 19 時前退社の励行など育児や介護を抱える社員だけでなく、全社員が限られた時間の中で効率的に働くことについても取り組みを進めてきています。

そうした中、必要であれば制度を利用しやすいという風土も醸成されてきています。日ごろから生産性向上を意識して効率的に働くことで、様々なライフイベントに直面しても制度を利用しながら働き続けられると感じている社員が多いように思います。

私からの説明は以上です。ありがとうございました。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、ただいま頂きましたプレゼンに対して、何か御質問、御意見がありましたら、どうぞどなたからでも出してください。

森下先生、どうぞ。

○森下座長代理 大和証券の取り組みとして法律を超えてやられているのは非常に素晴らしいと思っていたのですが、一方で、大和証券でとられている方の数を見ているとそんなに多くないような気もするので、これはこの程度の人数が本当に対象なのか、それともやはり制度はあるけれども利用しにくい状況が大和証券さんでもあるのか、どんな感じなのですか。

○石橋研究員 御質問ありがとうございます。

この点につきましては、人事部にも確認したのですけれども、介護休職を取得するというのは本当に最後の手段と大和証券グループでは捉えておまして、長期の休業を取得するのではなく、なるべく働き続けながら介護ができる制度を整えるということで、今現在では取得者数はそこまでふえてはいないということです。

介護休職を必要とする前の段階の両立支援制度を整えることで、介護休職をなるべくしないで済むような仕組みを整えることを優先して行っているということでございます。

○森下座長代理 非常によくわかりました。

介護時間が1日2時間以内ということで、利用開始から3年間ということなのですが、これはもっと延ばしてほしいという声もあるような気もするのですが、それを超えてということになると、皆さん、別の形をとられることが多いという理解でよろしいのですか。

27 ページの介護時間を見ているのですけれども、子育てと違って介護の場合は終わりが無いというか、むしろどちらかという後ろの方が大変になってくるので、3年間でも短いという方もいるのではないかという意味での質問なのですけれども。

○石橋研究員 ありがとうございます。

この点につきましては、一応3年間になっておりますけれども、そのほかにも在宅勤務制度の利用が介護ではできますし、介護コンシェルジュというものが2017年に導入されています。こちらは社員だけでなく、社員の家族も利用することができます。例えば、地方にいる両親のために介護施設を探したいときに、普通ですと休暇をとって探しに行かなければならないことになると思うのですけれども、このコンシェルジュサービスを利用することでかわりに探してもらえというサービスがあります。これらの制度を複合的に利用することで仕事と両立していけるような仕組みを整備しております。

○八代委員 どうもありがとうございました。

関連したところなのですが、そもそも介護休業と育児休業は基本的に目的が違くと政府は考えています。育児休業は実際に家族が育児をするためにとる休業であるけれども、介護休業は介護施設とか在宅介護の準備が整うまでの間の期間を休むのだという想定になっていると理解しているわけです。

ですから、先ほど森下先生が言われたみたいに介護期間は際限ないわけですから、延ばすのは全然解決にならないわけで、やはりある意味で私は介護休業の取得率が低いのはそんなに不思議なことではないわけで、それはそういう準備をするニーズが今のところ余りないことによるのではないかと思います。

だから、鍵になるのはここで言う在宅勤務制度です。この場合、利用者が書いていないのですが、どの程度これが利用できるのか。それから、在宅勤務といっても週に1日だけというケースもありますが、それでは介護の場合は役に立たないので、例えばフルタイムの在宅勤務つまり、よほどのことがない限り普通は出てこないという意味での在宅勤務はどの程度、大和証券グループでは使われているのかという点について、データがあれば教えていただきたいと思います。

○石橋研究員 ありがとうございます。

在宅勤務制度につきましては、まだ導入されて間もないということもあるので、実際の利用者数をどう評価するのか難しいのですが、あいにく今数字を持ち合わせておりません。

○安念座長 その点に関連して私もよろしいですか。

御社がどうであるかということとはちょっと脇に置いておいて、在宅勤務は産業界とか経済界全体として、働きながら介護も両立させるための選択肢として、漠然とした言い方で恐縮なのですけれども、どの程度有望な選択肢として考えられているとお考えになりますか。

つまり、在宅勤務自体がそれほど私の印象では普及していないと思うのですが、しかし、そうした中で考えてみれば、例えば介護との両立のためには在宅勤務は有望だという観点から利用を拡大していこう、可能性を拡大していこうという動きが感じ取れるかと伺った方がいいかもしれません。

○石橋研究員 在宅勤務制度につきましては、介護ですとか、そういった特別な理由ということで整備してしまいますと、なかなか使いづらいという意見もあります。ですので、なるべく多くの社員に向けて、目的を限定せずに使えるような仕組みを整えていく。つまり、企業の成長のために使っていくということが本来求められる姿かと思えます。

26 ページ目の左のグラフに柔軟な働き方を促進している理由が示されています。テレワークがそれぞれの一番左で、おおむね最も割合が高くなっているのですけれども、中でも「従業員の意欲向上」ですとか、「従業員の健康維持」、また「生産性向上や競争力強化」が高くなっています。在宅勤務制度などの柔軟な働き方を積極的に取り入れようという企業は、やはり企業の成長のために取り入れようとしているようです。そういう働き方が普及すれば、結果的に、介護を抱えている人にとっても使いやすいという環境が整ってくると考えます。

○安念座長 そうでしょうね。

八代先生、どうぞ。

○八代委員 まさにおっしゃったとおり、介護だけではなくて、そもそも通勤時間というのは全く無駄なわけで、それがなくなるだけでも生産性は上がるわけです。逆に言うと、なぜこれが普及しないのか、普及を妨げている会社側の理由、例えば社員間のコミュニケーションが阻害されるとかですね。極端な話、石橋さんが在宅勤務したらどういう問題が起こるかというイメージで、どうなのでしょう。

例えば、コミュニケーションはネットでやればいいだけの話で、外国ではもう普段にメールで会議もやり、コミュニケーションもとるわけで、何で顔を合わせなければいけないのかというイメージです。

○石橋研究員 その点に関しましては、雇用管理の難しさがあるのだと思います。在宅勤務ということで、見えないからこそ余計に生産性を上げて結果を出そうというプラスの面も多い一方で、労務管理の面で難しさは残ると思いますので、そういったことが障壁になっているのではないかと考えます。

○安念座長 この点はほとんど、百年戦争でもないけれども、ずっと言われ続けていることですよ。そんなに労務管理は難しいものなのですかね。

○八代委員 それは課長の頭が古くて、目の前にいないとサボるという意識ではないでしょうか。逆に、きちんと管理できていないから労働時間で成果を見るわけですね。

それからむしろ、法規制の面ではどうなのですか。昔ヒアリングしたときに、企業は在宅勤務を積極的にやりたいと思っているのだけれども、労働基準監督署がいつそれに文句を言うかわからないというリスクというか、ちょっとこのテーマから若干ずれるかもしれませんが、そういう問題はないのでしょうか。

○石橋研究員 申し訳ございません。その点に関してはよく存じ上げません。

○安念座長 私からも一つ。たしか、施設を利用したいが利用できる人は全体の3割ぐらいということでしたよね。そういう認識でよろしいですか。

○石橋研究員 はい、施設・居住系サービスの定員数は65歳以上認定者の3割程度です。

○安念座長 そうしますと、離職している人はもちろんある程度いるのだけれども、さっき教えていただいたグラフだと、毎年毎年介護のための離職は数万から十万ぐらいの間なのかと思うのですが、そうすると離職していない、しかし施設にも入れられないという人が多分結構な数がいるのではないかと推測するのです。そういう人は具体的にどうやってしのいでいるものなのですかね。

○八代委員 それは在宅ですよ。

○安念座長 だけれども、離職しないわけだから働き続けているわけでしょう。

○石橋研究員 訪問介護や通所介護などのサービスを利用しながら在宅介護を行っていると考えられます。けれども、17ページ目のところで継続就労希望者の割合が週に2日から3日のところで大きく下がっています。要介護度4とか5などと介護度が高ければ、利用できる介護保険サービスも増えますが、そうでなければ介護者の負担は大きく、介護離職してしまうことも考えられると思います。

○八代委員 専門家の池本先生は。

○池本専門委員 私は余り詳しくないのですが、まず、データがあるのかお伺いしたいのは、育児の場合は親が決まっているので、2人のどちらかなのですけれども、高齢者の場合は嫁が介護するか誰が介護するのかというところで、すごく実態は大変で、いわゆる女性の介護離職者も多いと出ているのですけれども、嫁なのか自分の親なのかといった統計があるのか。統計でなくても実態としてどんな状況なのかというのも、恐らく変化してきているのではないかと思うのですけれども、その状況がどうなのかということと、先ほどの実際に施設がなくてどうしているかと言ったときに、子供ではなくて老老介護でやっているケースも結構あるのではないかと思います。

○安念座長 私もあるのではないかと何となく想像するのです。

いずれも推測だけれども、今の点について何か資料とか情報をお持ちですか。

○石橋研究員 申し訳ございません。本日資料を持ってきておりませんので、具体的な数字

等は挙げられないのですけれども、以前は女性が多かったのですが、近年は男性もふえております。また、老老介護もふえていますし、孫が介護するというヤングケアラーという問題も近年ではふえてきています。

○福田参事官 事務局より池本先生の御質問にお答えします。厚労省の国民生活基礎調査によりますと、家族内の介護の担い手である介護者は変わりました。同居の子の配偶者の割合が長期的に大きく低下する一方、同居の実の子、別居の実の子の割合が増えています。夫婦とも働きの増加や未婚率の上昇で、かつては多かった専業主婦による介護は大きく減っています。

○安念座長 そういうことか。私、ヤングケアラーというものは初めて聞いたのですけれども、知っていましたか。

○福田参事官 はい。例えば同居のお孫さんなどが、親族の中で一番所得が低いという理由で家族内での介護者になっているケースです。例えば高校生の孫などが、学校からの帰宅後に介護を担う、又は、就職間もないのに離職をして、介護を担っている若者の介護者をヤングケアラーと呼びます。正確な数は把握されてはいないようですが、最近、報道等で認識されるようになりました。

○安念座長 ありがとうございます。

飯田先生、どうぞ。

○飯田委員 まず、18 ページなのですけれども、介護休業を利用しないで離職するという選択を行った中で、「圧倒的なトップがいまだに介護休業制度がないため」ということで、やはり企業側への制度導入を進めていくような仕組み、企業側へのインセンティブ、又はパニッシュメントみたいなものがないと、一番のトップが制度がないというところはある意味で言うと制度がないという問題なので、制度をつくらせれば改善するところではあるのですが、そのために何か企業に働きかけられるような要因はあるのでしょうか。

これはどちらかという御意見を伺いたい。

○石橋研究員 ありがとうございます。

最後のところで紹介させていただきましたけれども、やはり企業が制度を導入する、又は、その利用率を高めるためのインセンティブというのは重要になってくると思います。

参考の事例として女性活躍推進データベースというものを載せておりますけれども、こちらは女性の活躍状況に関する情報の公表や、行動計画の掲載先として利用されています。行動計画を届け出ている企業の約半分がこのデータベースに行動計画を掲載し、横並びで比較できるようになっています。こういった見える化する仕組みは企業にとって、自社の就労環境を改善し、制度の導入を進めるインセンティブになっていくと考えられます。ですので、やはり見える化する仕組みを何らかに入れていくことは制度を普及させる、また、利用をふやす意味でも重要と考えます。

○飯田委員 確かにこういった情報公開が非常に重要なのですけれども、その一方で就職時点、例えば22歳だとしたら、その時点だとまだ介護離職等が。

○安念座長 切実ではないですからね。

○飯田委員 そうなのですよね。女性活躍の方は結構切実だと思うので見る一方で、介護は40代になってやっとあれというふうに気づいていくところがあるので、何らかの税制であったり金銭的なインセンティブ又はディスインセンティブも必要なのかなと思いました。

○安念座長 何かお考えがあれば。

私も、親の介護は本当にあるのだなと還暦過ぎて初めてわかった。確かにおっしゃるように20代でというのはなかなか難しいですよ。

それともう一つ、確かにこういう言い方をしては何だけれども、レピュテーションという見えを張らなければならぬ企業はちゃんとやらなければいけないのだけれども、割合で言えば見えもへったくれもないという企業が多いのだと思うのです。そういうところにも何とかやらせないといけないのだが、そうとなるとどんな選択肢があり得ますかね。御社のように立派な企業は黙っていてもやるのだけれども、そんなところはめったにあるものではないと考えざるを得ません。

○飯田委員 この45%のそもそも制度がないというのが、制度がない又は事実上制度があるとは言えない程度の。

○安念座長 あるとはいえ、実際にはワークしていないとかね。

○飯田委員 そうですね。

だから、純粋に制度がないのか、若しくはすごく短くてとりにくくて、事実上あってなきがごとしなのかというのも結構重要なのかと。

○島田専門委員 法律的には、制度の有無は関係ないのです。

○安念座長 この45%という数字はお調べになった側からしてどうですか。こんなものかなという相場観ですか。それともこんなにひどいという感じですか。

そしてまた、制度が「ない」ということの意味ですよ。まさに会社が暗黙のうちにとらせないようなやり方をとっているのか、それとも単に知らないとか関心がないとか。なかなか調べるのは難しいと思いますけれども、何か調査をなさって現場感覚みたいなものがありであれば教えていただけませんか。

○石橋研究員 この制度がないためというのが、多いという印象は私も持ちました。そう言いますのも、14ページ目のところでは、介護休業制度ですとか、休暇制度、また短時間勤務制度を導入している企業の割合が直近では高くなっています。今、改めて調査をすれば18ページにあるデータも少し変わってきているかとも思いますが、それでもいまだに制度が導入されていないところも規模の小さい事業所を中心にございます。介護休業制度等の整備ところは導入率を高める何らかの仕組み、また、利用率を高める何らかの仕組みが必要ではないかと思います。

○安念座長 ごもつともですな。

○島田専門委員 法律家的な議論になってしまうのですけれども、制度があるというのはどういうことを意味しますか。法律上はあるわけですよ。

○安念座長 そうなのだけれども、私のロー・スクールでの何年か前の教え子が、早稲田を卒業した人だったのですけれども、とんでもないブラックな映像制作系というところに行って、就職してから1、2年たったときに、世の中には有給休暇というものがあるらしいという話を友達から聞いたそうです。結局、制度がないというのと、今、私が申したエピソードは大体同じものであって、つまり世の中には制度を自分から勉強する人はちょっとしかいないわけですから、会社の中をぐるりと見渡してみてもそんな話が出たこともない、もちろん会社から配られるいろいろな紙や何かにそんなことも書いていないとなれば、その人にとっては制度がないというのとほぼ同じだということではないですかね。

○島田専門委員 それは多分そうだと思います。今、医師の働き方改革というものをやっているのですけれども、そこでも女医さんが実際の発言の中で、うちは育児休業制度がないので、という言い方をしているのです。今、座長がおっしゃるような流れはあると思うのです。

そうすると、どう普及していくかというときに、本来あるもの、インセンティブでやっていくというのも妙な話な感じがするのですね。

○安念座長 客観的には既にあるのですからね。

○島田専門委員 そうですね。

最近よく言われているのは、例えば労働条件通知書というものを出品しなければいけない。そういうところに、今、あなたはどのような権利があるのですということを書き加える。例えば、有給休暇はもちろんなのですけれども、そういうどうすれば行使できるのかということもですね。そういう形で労働条件の明確化という流れの中でやっていくのが一つなのかなと思います。

○安念座長 なるほど。広い文脈では、最前から話題になっている、とにかく一旦は紙にしようよ、契約から始まって、とにかく紙にしてみないことには話にならないということですね。

森下先生からも、医局に入ったときには労働時間規制も有休もへったくれもなかったような話を伺いましたが。

○森下座長代理 雇用関係があるかどうかすらわからない。

○島田専門委員 それは、働き方改革でも最初は医師はそもそも労働者なのかというところから議論をやりました。

○森下座長代理 個人事業者の方はよくわからない。

○安念座長 勤務医なら自明でしょう。

○島田専門委員 だけれども、そうではないのだという意識はあったのですね。

○安念座長 意識としてはね。

○島田専門委員 だけれども、それは、無理ですよという話にはなったのです。

○安念座長 心の中から変えなければいけないというのは、なかなか大変な話ですね。

○森下座長代理 有休みたいに消化しなければいけないという雰囲気企業がなければ変わるのでしょうかけれども、介護休暇とかこういう介護のものは消化しなければいけないみたい

な意見は全然ないですものね。

○安念座長 まさに八代先生がおっしゃるように、別に消化しなければならないわけではなくて、特に施設その他のサービスが充実してくればとる必要もない。むしろその方が望ましいのかもしれないけれども、とりたければとれるという環境は是非必要ですね。

○八代委員 だから、まさに先ほど石橋さんが言われたように見える化すればいいので、全ての事業所に介護休業をとった人の比率とかを客観的に公表させる形にする。そうすると横並びで労働者も請求しやすくなる。誰もとっていないのに労働者からとるのは難しいので、事業者の方からみともないからとれというか、そういう方が効果的だと思います。

○安念座長 さっき石橋さんから教えていただきましたが、横並びで他社と比較されるのは相当有効なインセンティブになっていますか。

○石橋研究員 やはり横並びで比較されるのは、特に同業他社との比較というのはかなり企業の行動を変える大きなインセンティブになっているようです。例えば、女性比率ですとかをペーパーで会議などで出されますと、改善しなければならないという印象を企業側は受けるようです。

○安念座長 なるほど、それはそうだ。

○島田専門委員 その点でお伺いしたいのですけれども、大和証券さんは3年という法律を上回る極めて長い設定をされている。これを導入するときにはどんな議論があったのですか。例えば、有力な他の証券グループに同じような制度があるとか、そこら辺がもしわかれば教えていただければと思います。

○石橋研究員 この3年ということに関しましては、他の証券会社との比較で充実させたというわけではないと思いますが、介護に直面する、又は将来直面する可能性があるベテラン層が安心して働き続けられるように、法定よりも長い期間で整備したと聞いております。

○島田専門委員 それはわかるのですけれども、先ほど八代委員もおっしゃったように、育児休業と介護休業は法律的には大分違う仕組みのもとで、法律上は93日という中で3年というのはそんなに多くの例はないのではないかと考えていたものですから、何かそうやって安心を与えなければいけないような積極的なものがあったのかどうかという導入の経緯がわかればということです。機能はわかったのです。

○石橋研究員 この経緯なのですけれども、弊社グループではワーク・ライフ・バランスに関するアンケート、今後のキャリア形成などを考える自己申告を年2回行っておまして、その中に介護に関する質問というものもございます。そこから介護に関する不安を、現在介護に直面していなくても漠然と抱えている社員が少なくないことを人事が把握して、そういった不安を今後、実際に介護することになる前に取り除くという意味で、早い段階で3年間の期間で設けたと聞いております。

○島田専門委員 なるほど。ありがとうございます。

○安念座長 なるほど。

ほかにいかがでしょうか。

○島田専門委員 実際は余りとする人はいないわけでしょう。

○八代委員 そうですね。

○福田参事官 事務局より補足いたします。

○安念座長 どうぞ。

○福田参事官 先ほど介護休業制度がないという回答が一番多かった件ですが、昨年の厚労省雇用均等局の調査によりますと、離職した方の62%が介護休業制度について知らなかったと答えています。これは、会社の制度や公的な両立支援制度そのものを全く知らないため、制度がないと答えている場合が考えられます。それらの支援制度を知らないため、利用せずに離職に至ってしまうというケースが少なくないのではないかと考えられます。

加えて、同じ厚労省の調査によると、500人以上の従業員のいる企業の99%以上は介護休業等の支援制度が存在します。一方で、30人未満になりますと66%です。

○安念座長 そこでのいう制度があるというのは、権利としてはもともとあるのだけれども、就業規則等で明文化されているとかそういうことを意味しているのですよね。

○福田参事官 そうですね。本人から求められれば与えなければいけないという制度でありながら、事業主もこの制度そのものに対する認知がないということも含まれるかと思えます。

○島田専門委員 そういう意味で、必要記載事項にするということもあり得るわけですね。別に無理につくらせるわけではなくてあるものですから。

○八代委員 あるいはどこかに、労災みたいに壁に書かなければいけないとか。

○安念座長 労災、いいですね。

○八代委員 労働安全規則みたいに壁にでかく書かなければいけないとか。

○安念座長 昔はほうろう引きの看板に書いてあったり。

○八代委員 そうなのがあるかもしれないですね。必要記載事項。

○安念座長 案外、それは簡単な決め手なのかもしれないですね。

○島田専門委員 最低限ということになってしまいますが。

○安念座長 ほかにいかがでしょうか。よろしゅうございますか。

土屋さん、何か包括的にコメントがありましたら。

○土屋副部長・主任研究員 特にございませぬ。

○安念座長 よろしいですか。

では、本日は大変ありがとうございました。まだまだ私ども自身が勉強途上でございますので、今後とも末永く御指導賜りますようにどうぞよろしくお願いいたします。本日はありがとうございました。

○石橋研究員 どうもありがとうございました。

(説明者退室)

○安念座長 それでは、きょうの会議はこれで終了いたします。皆さんどうもありがとうございました。また次回以降よろしくお願いいたします。