

第 14 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 4 月 12 日（金）13:58～14:47

2. 場所：合同庁舎第 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

（事務局）窪田次長、福田参事官

（説明者）厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課長 尾田進

4. 議題：

（開会）

1. 仕事と介護の両立支援に関する論点整理

2. 仕事と介護の両立支援に関するヒアリング

（閉会）

5. 議事概要：

○福田参事官 定刻より少し早いのですが、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 14 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「仕事と介護の両立支援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、よろしく願いいたします。

○安念座長 ありがとうございます。

きょうは珍しくフルメンバーで行うことができます。ありがとうございます。

当ワーキング・グループでは、これまで 3 回にわたり、有識者などから仕事と介護の両立支援に関してヒアリングを行い、議論を重ねてまいりました。本日は、これまでの議論の論点整理を行いたいと思います。

まず、議論の整理の話ですので、資料 1 により私から御説明いたします。資料をごらんください。

短いものですが、読んでしまった方が早いので朗読させていただきます。

保育・雇用ワーキング・グループにおいては、2018 年 12 月 7 日の第 6 回開催から 3 回にわたり、介護休暇、休業制度の在り方に関して、有識者等からヒアリングを実施し、質疑、意見交換を行った。その中で出されたテーマや観点を今後の検討のために整理した。

<現状認識>です。

認知症高齢者の増加に伴い、認知症の症状である徘徊や暴行等の BPSD による突発的な事

象に対して、家族介護者が短時間の対応を求められるケースが頻発し、仕事と介護の両立を阻む原因の一つとなっている。また、要介護者の症状の進行に応じた適切なケアプランの見直しや、介護を担う労働者自身の悩みへのケア等、介護専門職への相談ニーズが高まるとともに、その価値（専門職による支援の効果）が改めて評価されている。加えて、介護が始まっていない労働者に対しても、当事者意識を喚起できるような効果的な情報提供など、介護を担う事態に備えて十分な事前準備を促せるよう更なる施策を求める声も大きい。

<今後の施策（案）>でございます。

今、半日単位ではできますが、介護休暇の取得単位について、時間単位の取得が可能になるよう必要な法令改正を行う。

介護休暇の日数について、要介護者1人につき年6日の取得が可能になるよう、必要な法令改正を行う。これはモニタリングへの同席を可能にするためでございます。

専門職への相談や介護の事前準備を促すべく、以下の施策の実施について検討する。

就労している家族の勤務実態を踏まえたケアプランの作成等、ケアマネジャーが家族介護者の両立支援を行うことができるよう、ケアマネジャーに対する研修を行う。これは前回だか前々回のヒアリングで産業ケアマネという観念を出しておられて、要するに、会社とはどういうものかということも知っているケアマネさんが必要であるという話の流れでございます。

家族介護者が両立支援制度について気軽に相談できる専門窓口を、労働者にとって利用しやすい場所に設置する。

労働者が介護保険の2号被保険者になる時点（40歳）で、両立支援制度に関する情報提供を行うということでございます。

以上でございます。

もちろんこれはただのたたき台でございますので、こういうものをとにかくつくってみましたということでございます。これも含めて、後でヒアリングを伺ってから議論させていただきたいと存じます。

本日は、厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課の尾田進課長にお越しいただいております。尾田さん、何かと慌ただしい中、どうもありがとうございます。

それでは、資料2により御説明をお願いしたいと存じます。

○尾田職業生活両立課長 ありがとうございます。

それでは、資料2につきまして、尾田から御説明させていただきます。

おめぐりいただきまして、育児・介護休業法、特に介護休業等制度についての概要です。こちらの資料は、以前に事務局からも概略の御説明があったかと思っておりますのでごく簡単に。

ベースとなるのは介護休業制度です。通算93日で3回まで分割可能。

その裏に給付制度ということで、雇用保険から67%の給付が出ます。それに加え

て、介護休暇年5日の取得が可能となっております。

また、介護休業中は所定外労働、時間外労働、深夜業それぞれについて制限を請求することができます。

また、3年の間で2回以上の短時間勤務あるいはフレックスタイム等々の措置を、事業主が与えることが義務づけられております。

こういった制度を使ったことを理由として、不利益取扱いをすること、あるいは同僚からのハラスメントを禁止しております。

また、こういったトラブルに関しても実効性が上がるような調停の制度、あるいは勧告に従わない事業所名の公表といったものも制度化されているところでございます。

おめくりいただきまして、こういった制度でございますが、従来からあったわけではなくて、平成28年にかなり大規模な改正をいたしました。先ほど申しました介護休業の分割だとか、介護休暇も前回の改正で、従来は1日単位でしたが、最低単位を半日とするのもこのときの改正でしておりますし、その他の短縮措置あるいは所定外労働の免除といったものの新設、拡充、こういったものも前回の改正、一昨年1月1日施行で措置したところでございます。

おめくりいただきまして、こちらはデータでございます。

介護で仕事をやめた理由ベスト3は、やはり介護理由が挙がっているわけですが、その次を見ますと「介護のために仕事の責任を果たせなくなった」あるいは「職場に両立支援制度がなかった」と。要するに、認知していなかったという、職場の体制が不十分であった、あるいは制度が整備されていなかったという理由が挙げられております。

おめくりいただきましたところが、こういった実態を踏まえ私どもの委託事業でつくりました【両立支援対応モデル】でございます。

1から順番に申し上げます。まず、事業場の介護を抱えている従業員の状況等をよく調査しましょうと。

調査したらどういう制度が必要か、会社の方で制度設計してみましょうと。

その上で重要なのは、介護に直面する前に、従業員にセミナーやリーフレットで周知を図ることが重要だと。

実際に介護に直面した従業員が発生したら、しっかり支援しましょうと。

また、ベースとなる部分として、働き方改革を進めることによりまして、介護を抱えている人だけが特別扱いというわけではなくて、職場全体が労働時間の短縮に取り組むことでその人が特別扱いにならないように、職場全体で取り組んでいきましょうと。

こういうモデルをお示ししております。

5ページでございますが、それを個々のものに落とし込んだものとして、「介護支援プラン」を私どもでつくって、ホームページで提供しております。これは個々の労働者の直面している状況に応じまして、事業主と労働者が相談してその人に適したプランをつくることで、働きやすくすることを推進しております。

これを実際に運用していく上で、下にあるマニュアルを私どものつくっているホームページで提供したり、あるいは社労士さん等をプランナーということで全国に配置いたしまして、要望が寄せられた企業に実際に出向いてこのプランのつくり方を指南したり、あるいはセミナーを開いたり、次に御説明する助成金で支援したりしております。

おめくりいただきまして「介護離職防止支援コース」という助成金でございますが、今、申し上げた「介護支援プラン」を作成して、介護休業等を行う労働者が発生した企業に対して財政支援を行うものでございます。これは本年度から要件を若干緩和いたしまして、右下の方の介護休業以外の制度、在宅勤務とかフレックスタイム、介護サービスの費用補助も支援対象にします。今回、対象は中小企業に限定させていただきましたが、中小企業により広く使っていただいて、これをきっかけに企業内の介護の両立支援体制が整備させるようにということで、今後とも取り組んでいきたいと思っております。

最後のページでございますが、介護との両立支援制度の周知ということで、何の言いわけにもならないのですが、これまで私どもとしても取り組んでおりましたが、両立支援制度の認知がなかなか進んでいないのが実情でございます。そういったことで今、取り組んでいるものを3つ書かせていただいております。

まず一つは、リーフレットによる周知です。昨年、介護休業制度の認知が進んでいないということで、総務省の勧告を受けまして、特に市町村とか地域包括支援センターは、労働局がこういうことをやっているとか両立支援制度があることを知らない。家族との接点になっている包括支援センターに十分周知させるべきだというお話がございました。そういうことをきっかけといたしまして、私どももリーフレットを作成したり、自治体にこういったものを配布して、自治体レベルですと、各労働局と地方自治体との連携を深めたりということを少しずつ取り組んでいるところでございます。

また、1つ目の○の2つ目に書いておりますのは、老健局と連携いたしまして、介護保険の第2号被保険者が40歳になって介護保険の保険料を取られるタイミングでその周知をしてはどうですかという都道府県向けのリーフレットを老健局でつくってございまして、その中にも介護の両立支援制度についての紹介を載せております。

2点目です。私どものホームページで、企業が介護と仕事の両立支援に取り組んでいる事例を載せておりますし、そういった事例集もつくって公表しております。

そして「トモニン」というシンボルマークがなかなか普及しておりませんが、これは、くるみんマークとかとは違って、認定したら取れるというものではなく、あくまでも事業主さんがこれを象徴的に、介護と仕事の両立支援に取り組んでいるのでこのマークを使いたいということであれば、使っていていいですよという自由な制度なものですから、縛りが無いこともあってかもしれませんが、私どもとしてはこれを象徴的なマークとして、今後とも介護と仕事の両立支援をしている企業を応援してまいりたいと思っております。

また、下の点線に書いてありますのは、老健局の取り組みでございますが、平成28年11月に策定しました「介護支援専門員実務研修ガイドライン」の中で、家族介護者支援

ということが初めてこのときにガイドラインの中でも盛り込まれまして、その中の科目の一つに育児・介護休業法等の制度も入りました。これは最終的には自治体レベルでどういう研修をするかは決まってくるわけですが、国レベルでのガイドラインでは、初めて育児・介護休業法等も入ってまいりましたので、こういったことも捉えて、これから労働局と自治体の現場で、引き続き研修の協力とかも含めてやってまいりたいと思っております。

以上でございます。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、ディスカッションに入りたいと思います。どなたからでも、どんな論点からでも結構でございます。

○森下座長代理 1ページ目で、介護休業が通算93日で3回まで分割可能という話なのですけれども、3回というのは何か合理的な理由があるのでしょうか。

○尾田職業生活両立課長 ありがとうございます。

これは前回の法改正の中で、もともとは1回だけということで、何かが起こったときのためにとらないでとっておくという行動を誘発しているのではないかとということがございましたので、分割してとれるようにしよう。その場合、分割の考え方として、最初に突発的に介護が起こったときに、その体制整備のためにしばらく休むのが1回目です。

途中で、例えば在宅から施設に移るとか、場面が変わる場面で1回とれることも必要であろうということで2回目です。

3回目は、最後のみとりでとることが合理的ではないかということで、そのときはその3つで、3回でいいのではないかという発想です。

○森下座長代理 もうちょっと細かく分割するのも本来は考えられますよね。

○尾田職業生活両立課長 細かくやり出すとどこまでとなりますけれども、そういう発想はあろうかと思えます。ただ、そのときはそういう発想で、今まで1回でしたので、それを少なくとも3回にしましょうということで改正いたしました。

○森下座長代理 医療現場でみとるつもりなのですけれども、みとれなかった場合もあり得ることですから。

○安念座長 そうでしょうね。なかなかいい薬も出ているから、うまくみとれないという言い方は大変不謹慎なのですけれども。

○森下座長代理 幸せにも。

○安念座長 そうですね。

具体的な話にはまだなっていないのですか。例えば5分割にしようとか、そういう話が出ているという段階ではないのですか。

○尾田職業生活両立課長 そうはなっていないですね。我々としても一昨年1月に施行いたしましたので、やはり5回ないと困るとか、いろいろな外からの話も含めて、我々としてもこれをやらなければいけないという実態がはっきり出てまいりましたら、そういう

ことは考えなければいけないと思っておりますが、今のところそこにはまだ至っていないと認識しております。

○森下座長代理　ちなみに、その最大日数は何日までなのですか。要するに、3分割した場合。

○尾田職業生活両立課長　それはないです。最小日数もないのです。ですから93日の中で。

○安念座長　そういう意味なのですね。

○尾田職業生活両立課長　はい。そこは本当に言うとうごなのかというのがあるかもしれませんが、前回やったのはもともと93日で1回だったのを3分割していいですよというところまでで、今の制度設計では最低日数、最大日数は設けておりません。

○安念座長　極端に言えば91、1、1であっても適法ではあるわけですよ。

○尾田職業生活両立課長　適法です。それで給付も出ます。

○森下座長代理　これは1年ごとなのですか。1年たつと更新になるのですか。

○尾田職業生活両立課長　いや、これは対象家族1人につき93日になっていますので。

○森下座長代理　何年間でも一緒なのですか。

○尾田職業生活両立課長　そうです。そういう意味でいうと、長く御存命であられる場合は、93日のままということではあります。

○森下座長代理　3年ぐらいでリセットしないと、場合によっては長過ぎるとか、5年も6年の場合だと足りなくなりますよね。

○安念座長　その問題はありますよね。ほかにいかがでしょうか。

○八代委員　確認ですが、今の話だと、1人の要介護者に対して93日ということなのですね。

○尾田職業生活両立課長　はい。

○八代委員　何でその93日を自由にとつてはいけないのですか。職場との関係で余り小刻みにとられると困るから、おっしゃったようなタイミングで全体を3回に分けるといふことなのですかね。

○尾田職業生活両立課長　小刻みに無限定にとることがなぜ駄目かというか、そこに対する制約としては、おっしゃったような事業主負担というところがございます。そこはおのずと制約が出てこようかなと思っております。

○八代委員　ただ、今やテレワークであるとか、働く場所と時間にかかわりなく多様な働き方ということを考えているのだったら、とにかく事業主の負担とか保険の負担から無制限にとつことはできないので、1人当たり93日を今、認めています。それでなぜいけないのか。事業主が負担に感じるかどうかはお互いの交渉の問題であつて、みとりでこれだけ、何でこれだけというところまで、厚労省がなぜ決めなければいけないのかというのがよくわからない点です。あくまでフレキシブルに。困る仕事もあれば困らない仕事もあると思うので、一律にとつて3回までしか分割できないと決めることの意味がよくわからない

です。

○尾田職業生活両立課長　そこは今後議論になろうかと思えます。ただ、もともとの設計が93日休業ということで一定期間まとめてなのです。ただ、今は1日でもいいとなってしまっておりますが、もともとまとまった期間休むということの休業でございますので、その間に仕事を休むと、代替要員とかの事業主の方の対応も出てまいります。ですから、余りそれが頻繁になることはどうなのかということはベーシックなところではございます。ただ、分割にしましたので、今後の議論として、今、先生がおっしゃったような方向性での議論はあろうかと思っております。

○安念座長　介護休暇についてはいかがでしょうか。休業と休暇は、もともと役割分担が明確にあったとは私も思わないのですけれども、どうやら専門家のお話を伺うと、これから認知症がメインになってくると。認知症はベースとなる症状、これもだんだん悪くなっていくわけでしょうけれども、ベースとなって予後も大体わかるというような症状の部分と、それからここに書いたように突発的に出てきて何とも予想のし難いような現象等が入りまじったような形で生まれる。仮の話なのですけれども、そのベースの部分については休業制度で対応し、BPSDのような突発的なものについては休暇というので対応すると仮に仕分をすると、後者についてはもちろん半日でとれるようにしていただいたのも大変な進歩であると思っておりますが、もう一つ制度を進めていただいて、時間帯でとれた方が労働者にとってもよろしいし、場合によっては使用者とかあるいは同僚にとってもよろしいのではないかという議論を聞いたところなのですが、これについてはどのようにお考えになりますか。

○尾田職業生活両立課長　ありがとうございます。

前回の改正の中でも、時間単位取得というのはもともとの検討会でも議論になっていたと承知しております。ただ、最終的に、業種、業態によって対応できないところも多いところで、まず、半日単位ということになったと承知しております。

そろそろいいのではないかということかということ、業種、業態によっては対応できないところは当然ございますので、私どもの立場では、そこは慎重な検討が必要かなと思っております。

○安念座長　対応が難しい業種とか職場というのは、例えばどういうものでございますか。

○尾田職業生活両立課長　例えば、運転の業務とかずっと張りついているのが通常であるような業務で1時間だけ中抜けというのは、その業態として厳しいとか。そういうのが典型だと思っております。

○八代委員　それは代替要員がいればいいだけの話で、休業は雇用保険から救済を受ける、休暇は普通の有給と同じでそういうものがないと。

○尾田職業生活両立課長　休暇は法律上は無給でございます。有給が義務にはなっておりません。

○八代委員　たしか公務員は1時間単位でとれるのですよね。

○尾田職業生活両立課長 はい。

○八代委員 そこに官民格差があって、なぜ公務員は支障がなく民間だと支障があるのか。支障があるところは労使関係で決めていただければいいので、官庁だっているいろいろな職場、職種に広がっているわけです。これはたしか私が公務員のときから、はるか昔から1時間単位でとっていて、それで全部有給を消化している人がいまして、毎日遅刻というか1時間遅く来て休暇を消化していた。これで支障はなく、民間ではこうした取り方が行えないというのは、一種の官民格差といえないでしょうか。

○安念座長 これは国公法上、時間単位でとれるのはいつごろからでしたか。

○福田参事官 有給休暇の時間単位取得についてですが、国家公務員の時間単位取得ができるのは戦前からあります。一方で民間企業は平成20年から、労使協定に基づき各企業で制度化することで、取得可能となりました。

○安念座長 有給はですね。

○福田参事官 有給休暇です。

○島田専門委員 個人的には年休の時間取得は反対です。それは年休の趣旨に反すると思っております。

○安念座長 年休というのは有給休暇のことですよ。

○島田専門委員 はい。

○安念座長 私もあれはどうかと。気持ちはわかるのですけれども、かえって抑制しているのではないかと思う。

○島田専門委員 別の休暇制度をきちんと作るべきです。

○安念座長 それに有給はもともと理由は要らないのに、短時間でとれるというのはいかにも理由があってとる感じがして、私もあれはちょっとどうかなという気はするのですが、こちらの方はいいのではないかなと。いわばせっぱ詰まったときに短時間という制度ですので、何とか次の御検討の俎上にのせていただくと有り難いなという率直な感想です。

それともう一つ、ケアマネさんの研修です。私の両親もお世話になっているのでよくわかるのですけれども、ケアマネさんは本当に皆さん真面目で、よくやってくさるのですけれども、会社勤めというものを必ずしも実感としておわかりになっていらっしゃる方がおられます。そうでない方もおられるのですが、要するに、会社で働くというのはどうということなのかということをよく知ってもらいたい。何でもかんでもケアマネさんに要求するのも本当はよくないのですけれども、そういう意味での産業ケアマネなんていう言葉を使う人もいるらしいのですけれども、産業サイドからの御要望としては、そうであるような人をふやしてほしいということなのですが、そういう点での研修は、今、御説明も頂きましたけれども、今後の展開としてはどのようにお考えになっていらっしゃるでしょうか。

○尾田職業生活両立課長 これは最終的には介護保険の所管の方が考える話ではございますが、私どももそれは非常に重要だと思っております。他方で、ケアマネさんはただでさ

え研修が相当な分量になっておりますので、その中に一律にというのはそんなに簡単ではないかなと思っております。

ですが一方で、私どもは非常に重要性を感じておりますので、今、現場では、労働局と自治体との連携の中で、自治体が行うケアマネ研修に一部時間を頂いて、労働局からお話をさせていただくという取り組みをしているところもございます。

私どもも今後、予算事業等でそういった趣旨の取り組みができないかと思っておりますので、中に入れていくのは厳しいかもしれませんが、意欲のある方、必要な方に上乘せでそういう研修をしていく取り組みは、実態面、予算面も含めて今後取り組んでいきたいと思っております。

○安念座長 ケアマネさんは基本的に介護の専門家だから、働き方の専門家ではない。これはしょうがないのですけれども、労働者が介護するとなると、どうしてもそのはざまに落ち込んでしまいますよね。片方は働き方の問題、片方は介護の問題と。

こういう言い方は失礼ですけども、現在のケアマネさんの能力、資質、それから忙しさ、人数といったもろもろの点を勘案して、そうした産業ケアマネ的な素養もつけていただくというのは相当なことだという御認識ですかね。

○尾田職業生活両立課長 全員にそういうことをというのは、やはりもともとの素養もありますし、民間企業で雇用者として働いたことがあるかどうかということにもよりますし、ケアマネとして覚えることも相当あるという中では、一律にというのは相当厳しいのではないかと私どもは思っております。それを前提として、それでもやはり必要ですので、上乘せで何かできないか。あるいは民間ベースでそういうことをやっていただくことを我々もどんどん側面支援していくということは考えられるかなと思っております。

○森下座長代理 私はどちらかということ尾田さんに同情的で、これはやはり厳しいなという気がしますけれども。

○安念座長 いや、そうなのです。厳しいのは確かです。

○森下座長代理 むしろやるのであれば、雇用者が多いような地区でモデル事業的にやって、民間企業の中でそういうことに配慮したケアマネプランが立てられますというのを売りにしてもらおうような形でいかないと。恐らく地方では余りないと思うのです。どちらかということと都会の方なので、全国で一律義務づけていくのも多分余り意味はなさそうなので、どちらかということモデル事業みたいなものをもってもらう方がいいのではないかと思います。そうすると、そういうお客さんが多い事業者の方が頑張ってやってくれるのではないかなという気もするので、必ずしも全員が全員そこをケアマネがやらなければいけないというのは、ちょっと違う気がします。

○安念座長 きょうの紙ではそのことは書いていないけれども、実際には会社の人事部を教育しなければいけないと思います。人事部が協力しなければ、この手の話は無理ですよ。人事部的なスキルとケアマネのスキルとを1人の人があわせ持てれば理想なのですが、持ち寄るような形を考えていかないと、何でもかんでもケアマネさんにやって

くれというのは、私も難しかろうなと思っていますのです。

○八代委員 全てのケアマネがやることではなくて、特定のケアマネだけです。これは普通のケアマネプラス、労働のことも知っておられる方です。それに特別の給付を会社とか本人が出してもらおう。そういうやり方だったら比較的問題ないのではないかと思うのです。

○安念座長 新しい負担を負うケアマネさんにはインセンティブがないとね。今だって十分つらいのに、更に無給でつらくなれといったって、それはできる話ではないですからね。

○飯田委員 今のところに関係すると、いわゆる介護関連職はステップアップがないのがすごく大きな不満になっている。つまり、ある程度仕事になれてベテランになっても、上がらない。そういう中で産業ケアマネみたいな、1個上のステップによって金銭的にもふえるし、格も上がるというのはすごく励みになることなのではないかと思うのです。

○安念座長 肩書というのも重要ですよ。

○飯田委員 そうなのです。できれば格好いい、いわゆるエスタブリッシュされた感じというもの。

そこでのメーンの話は周知策なのですけれども、いわゆる両立支援制度の普及を妨げている大きな理由がどこにあるのか。つまり、本当に無知によるものであるならリーフレットは重要かと思うのですけれども、ある意味でいうと、ごく小規模な余りコンプライアンスがしっかりしていないところだと、こんなものを使われてはたまらないのでつくらないというところも大きいのかと思います。そういったところでどういう形である程度の強制力というとな変なのですけれども、インセンティブづけ若しくはある程度のペナルティーづけかによって、両立支援制度の導入を進めていく方法はあるのかについて伺えればと思います。

○安念座長 それはどういうふうにお考えですかね。

○尾田職業生活両立課長 現状では、先ほどの1ページ目に書きましたとおり、労働局が苦情処理・紛争解決援助をする。常日ごろから、労働法規、育児・介護休業法がきちんと遵守されているかを事業所に出向きまして、就業規則を見せていただくという取り組みをしています。その結果、全然できていないのであれば指導しますし、減多にしますが、最終的にどうしても従わない場合には企業名の公表というものは制度上一応ございます。それが厳しいやり方なのですが、これはできればやりたくないもので、基本的にはソフトなやり方で周知、啓発をやっているわけです。

育児と違って介護の難しさは、事業場の誰が介護を抱えているのかということがわからない。自ら把握しようとしてもしていないし、労働者が言わなければわからないという状態で、介護を抱えていてもその人の苦しさが同僚も上司にも見えてこないという中で、職場の方でもおっしゃったように使わせないというか、本当に大変なのかみたいに、悪意はないのですが、その人に寄り添って制度を使わせるという発想が育児のようには見えず、やすすくないものですから、そこが普及を妨げている部分かなと思っています。

これは一朝一夕にどうこうというわけではなく難しいのですが、そういう中で先ほどお

示したモデルというところは、理想型かもしれませんが、こういうものをどの企業でもやっただけであれば、お互いさまということで、介護が発生する前にみんなにこういうものだよということをお知らせする。その人だけが特別ではなくみんなが残業を減らしていきましょ、自分が介護になってもそういうことを言い出しやすくなるという環境をつくりましょということをお我々としてはやっていきたいと思っております。

○安念座長 池本先生、どうぞ。

○池本専門委員 話が変わってしまって恐縮です。

基本的な質問で申し訳ないのですが、育児休業の場合は1日単位でとるか短時間でとるかということで、結構短時間でとるとというのが人気があるというか利用率が高いです。ただ、その分を休暇でとったら給付金があるのに、短時間という形にすると給付金がないということで、そこは一つのハードルになっているかなと思うのです。

まず、短時間勤務といった場合に、3年間の間で2回以上というのはどういった感じだとれるのかという基本的なところがわかりません。

あとは、短時間をとった場合に給付金が出るような可能性というのは、何か議論などがありますでしょうか。

○尾田職業生活両立課長 今、委員がおっしゃったのは、育児に関しては育児休業をとっている中で例えばその月に何時間働いた、その場合だと給付が出ると。そういう短時間の働き方ができるという意味でしょうか。

○池本専門委員 そうではなくて、1日当たりの労働時間は60%とか80%に減らしていく。それが今は3歳までとなくなっていますけれども、まず、そもそも短時間勤務がどれだけとれるのかで、育児の場合も、海外ですとその減らした分を、要するに、育児休暇として持っている権利を短時間に使うのができるのにそれがという。

○尾田職業生活両立課長 我が国の場合は、部分休業という発想をとっておりませんので、原則は休業なのか勤務なのか。短時間勤務で勤務を継続して、例えば1日の労働時間を6時間、5時間にしましたということであれば、それは勤務時間を短縮したのでノーワーク・ノーペイということで5時間分の給料しか出ない。その余った部分を自分の権利として給付を充てられるという制度がないものですから、単に5時間分の給料が出るというのが現行の制度になっています。育児も介護も基本的には同じでございます。

その上で、1ページ目にございます短時間勤務の措置は、イメージがちょっと湧きにくいかと思いますけれども、これはスタート時点は自分で選択して、要するに、請求した時期なのでございますけれども、そこから3年の間に短時間勤務を請求したら短時間勤務がとれる。

2回というのはなぜかと申しますと、これもやや細かいのですが、途中で1回休業を挟んだと。そうしたら短時間勤務が1回終わってしまうので、休業から復帰したときにもう1回短時間勤務をしたいという選択ができるということで、わざわざ3年の間に2回以上ということを書いています。休業等で分割した場合にもう1回とれなくなったら不都合だろうということで、やや細かい技術的な話なのでございますけれども、そういう制度設計になって

おります。

○池本専門委員 期間としては3年間までという。

○尾田職業生活両立課長 はい。介護について1回3年間ということです。

○池本専門委員 育児と同じように1人に対してという。

○尾田職業生活両立課長 そうですね。

○池本専門委員 わかりました。ありがとうございます。

○安念座長 ほかにいかがでしょうか。

○福田参事官 事務局より失礼します。冒頭に安念座長から御指摘いただきました今後の方策として、より分割して休暇をとれないか、ケアモニタリング対応と想定されたとの説もある介護休暇の期間が、なぜ6日でなくて5日なのかという点について、厚労省さんより御意見を頂戴できればと思いますが、いかがでしょうか。

○安念座長 現段階、全く暫定的なもので結構です。

○尾田職業生活両立課長 承知いたしました。

1点目の介護休暇の時間単位取得につきましては、これは今は半日単位でございます。最低基準としてどこまでやるかということで、業種、業種ごとに厳しい状況があるということは変わっておりませんので、指針の方では時間単位でやるのが望ましいということを書いております。状況は変わっていないと思っておりますが、検討課題だとは認識しておりますので、今後、検討は進めていきたいと思っております。

2点目の年5日の介護休暇について年6日にすべきではないかという御提案につきましては、その介護休暇が一つの用途としてはモニタリングというのがあるかと思うのですが、これが全てではないと思っております。

また他方で、先ほどの時間単位とも絡みますが、もし仮に介護休暇の取得単位を柔軟化いたしますと、例えば1日を3分割してそれを活用することも可能になってまいりますので、私どもとしてはまずはそちらの方向を第一義に検討を進めていきたいと思っております。

次の大きな○の1つ目のケアマネジャーに対する研修につきましては、先ほど申し上げたとおり、私どもも予算措置も含めて今後取り組んでまいりたいと思っております。

専門窓口の御提案につきましては、至るところに専門窓口をつくるのはコスト的に厳しいし、そんなに専門家もおりませんので、まずは、先ほどもお話ししました地域包括支援センター等の拠点となる施設との連携を深めまして、そういったところからきちんと、こういう労働関係の相談はこっちに行けば、電話をすれば受けてくれるよということをそういったところにも認知していただいて、そういうところがきちんと流れていくようにすることが第一かなと思っておりますので、そういう取り組みを進めていきたいと思っております。

最後の点でございますけれども、これは先ほど申し上げたとおり、今、老健局でも取り組んでおりますので、そういったことに我々も協力していきたいと思っております。この

点は非常に重要だと思っておりますので、私どもも何らかの形でこういうことは引き続き協力していきたいと思っております。

○安念座長 島田先生、どうぞ。

○島田専門委員 先ほどの時間単位の取得のところなのですが、業態によって難しいというお話で、そういうこともあろうかと思うのですが、一案として、例えばしばしばやっているような過半数代表者との協定を前提にするとしておけば、できないところはできないということも可能ではないかということも考えるのですが、いかがかなと思ひまして。

○尾田職業生活両立課長 ありがとうございます。

それも一案かと思ひますし、それでも難しいところもあろうかと思ひますので、検討するとなりましたら、そこも含めて検討させていただきたいと思ひます。

○安念座長 どっちみち労使で納得しなければできない話ですから、そういう手があるのだろうと当然思ひます。

それと、課長もおっしゃるように最後の黒丸の点が非常に重要で、地域包括支援センターの機能を充実させるのはもちろん大変結構なのですが、そもそも大抵のまだ問題を抱えていない人は、地域包括支援センターなるものがあることさえ多分御存じないわけですよ。

私自身も恥ずかしながらこの年になって初めて、両親が施設にお世話になって、やはり介護はあるのだなと感じた次第です。要するに、直面しなければ人間はわからないですよ。40歳で、本当に直面したときにできるだけうろたえなくて済むようにするような何かの方策というのは、我が身を省みても大変重要だなと思うのですけれども、さはさりながら人間を100人ぐらい集めて、授業みたいにただ講義をしたからといってしみ込むものでもないですよ。何かの手はあるのですかね。

○島田専門委員 少なくともこれからお金をとられるようになるわけですので、その段階で、これから徴収しますというときに合わせて、こういう制度があってこうですというようなリーフレットなりを必ず被保険者に渡すことは可能なのかと。これは最低限ですけどもね。

○尾田職業生活両立課長 御指摘のとおり、先ほど御説明した老健局でつくっているリーフレットは、自治体とか広域連合の方に、40歳で介護保険料が始まる時に是非渡してくださいということで、どうしても自治事務なものですから、やれというふうには言えない感じで、こういういいのをつくったので是非御活用くださいというトーンではあるのですが、そういうものを自治体にも流して、ホームページでも周知をしておりますので、そういった取り組みが広がることを私としても期待しております。

○福田参事官 企業勤務者の多くは、国保ではなくて健康保険組合又は協会けんぽの被保険者であると思ひます。40歳で介護保険の被保険者となり、介護保険料が徴収されるわけで、そのタイミングで、医療保険者から被保険者へ介護保険制度に関する情報提供は効果的と思ひるのが。

○尾田職業生活両立課長 済みません。そこになると私どもの所掌を離れてしまうので何とも言い難いのですけれども、義務化することに何らかのハードルがあるのだと思います。申し訳ございませんが、そこは専門外なのです。

○福田参事官 もちろん管轄外ということは承知しておりますが、あくまでも両立課さんのお立場から働きかけをしていただく余地はございませんでしょうか。

○尾田職業生活両立課長 そこは筋としては厳しいかなと思っています。あくまでも私どもはその方々に知ってほしいけれども、知らせることを義務づけるような流れを我々は持っておりませんので、その関係はちょっと飛躍があるかなと思っています。ですが、そういう流れがしっかりできることは、我々の立場としては期待しております。

○安念座長 現にそういうツールをお持ちでないとしても、やはりあった方がよくありませんか。例えば健保組合であれば保険者としての機能を果たす意味もあり、労働者としては遅かれ早かれ来る事態に対して備える意味もあり、備えておけばみんなそれなりに助かるわけですから、その点は何かの強制的な手段をとるとするのは十分合理的な気がするのです。それは御課の範囲ではないのですか。

○尾田職業生活両立課長 正直厳しいです。もちろんベースに健康保険と介護保険があって、そこにそういう介護保険制度の支援があって、それに加えてこの両立支援制度もあるということで、おまけといったら卑下し過ぎかもしれませんが、そこに付随するものとしてこういう制度があるので、是非これも知っておいてくださいという流れかと思っています。そこは本丸の介護保険、健康保険を所管しているところは問題意識を持っているかと思しますので、そういうところとも連携をとってやっていきたいと思えます。

○安念座長 いや、そんなへりくだらないで、両立支援を大きく花開かせたらいいではないですか。我々も応援させていただきます。

○尾田職業生活両立課長 ありがとうございます。

○安念座長 ほかにいかがですか。

どうぞ。

○福田参事官 具体的に今後の検討のスケジュールについてお教えいただけますでしょうか。

○尾田職業生活両立課長 前回の改正からまだ日がたっておりませんので、検討のスケジュールをここで申し上げるのは難しいです。前回の平成28年の改正の中で業種、業態ごとに厳しいという御意見も頂いております。その結果できた制度が平成29年1月から施行された制度になっておりますので、それをいつのタイミングでやっていくかは、今後、全体の検討の中で考えていかなければいけない話だと思っています。

○福田参事官 次の改正の検討時期はいつでしょうか。

○尾田職業生活両立課長 検討は、まずは平成28年改正の検討規定がございますので、施行後5年をめぐということですが、平成29年1月1日から5年後、令和何年かわからないうすけれども、平成34年1月1日というのが一つのめぐになります。そこが一つの起点にな

ります。法律上義務づけられた検討規定がございます。

○安念座長 これはなかなかあれですよ。霞が関の中で議論しているのと現場に行ってみるのでは、これは時々よくも悪くも違うことが多いもので、実態を把握してみないと何ともいえないところですね。

いずれにいたしましても、きょうの私の名前で示させていただいた議論の整理はたたき台でございますので、今後、私どもで意見書を出すとか、あるいは当会議として答申を書く方向にだんだん進んでいくことになると思いますので、その間は御省ともかなり密に折衝させていただくことになると思いますので、いろいろお忙しいところ御面倒をおかけいたしますが、今後ともどうぞよろしく願いいたします。きょうはどうもありがとうございました。