

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○高木真理

立憲民主・社民の高木と申します。

参考人の皆さん、本当に貴重なお話をありがとうございました。

なかなか私も、四人それぞれの皆さんに質問できるかどうかちょっと分からないんですけども、質問をさせていただきたいというふうに思います。

まず、矢島参考人から伺いたいというふうに思います。

私、この両立支援、本当に管理職の側の理解というのが非常に重要なキーを握っていると以前から思っていて、働かせ放題で思うように使える社員さんだけで運営していれば確かに楽ではあるかもしれないですけど、マネジメントは、でも、そうではない、組み合わせて働いてもらうということのやり方がうまくできるようにならないと、もう短時間の人など、いろんな事情、子育てで出てくるような人は使いにくいから排除する、そしてそういう人たちが辞めていってしまうということになってしまうのではないかと常々思っていたので、フルコミットできる人材だけで組織を運営できる時代は二度と戻ってこないという認識が必要というのは非常に気持ちよく読ませていただいて、これももう本当にこれから認識として必要ではないかなというふうに思うんですが。

なかなか管理職側がうまく運営できるように、いただいていた資料でも評価の仕組みとかスキルアップとかに関して運営の基準が必要ということが書かれてありましたけれども、こういうのをどうやったら広めていけるのか、みんながうまくできるようになっていくのかというところを御示唆いただければと思います。

○参考人(矢島洋子君)

ありがとうございます。

おっしゃるとおり、私も十年ぐらい前からこの短時間勤務の運用、これを広めることが非常に重要だと考えて、細々と企業向けの研修など、あるいは講演などさせていただいているんですが、力不足でまだまだなところがあります。

厚生労働省でも、マニュアルを作るだけではなくて、短時間正社員のサイトで情報発信しているんですが、このところ、柔軟な働き方でも、ほかの様々な、週休三日ですとかいろいろなこともありまして、少し短時間勤務の運用の好事例ですとか、あるいはその有効な活用策についてのアイデアとかそういったものを収集すると、その辺りの情報のアップデートが少し滞っているかなという印象を受けております。

ですので、更にそうした情報収集とそして発信ということで、私もここ二年ぐらい、地方、私、岩手のアドバイザーなどもさせていただいていますが、地方に行ったときに、御高齢の、高齢者の方でも、私の話を聞いて、なるほど、短時間の運用が問題だったんですねというふうに腑に落ちてくださる方が増えているんですね。いよいよこのところが残っている課題だと認識する経営者の方増えていると思いますので、今こそそうした情報の収集と発信というチャンスかなと思っております。

○高木真理

ありがとうございました。

次に、工藤参考人に伺いたいというふうに思います。

冒頭のところで、今回の改正案の中に個別の働き方の意向の聴取と配慮などが盛り込まれていくことを大変待たれているし、ここに期待するというお話もあったんですが、これ、私、これ入ることで広がる場所は絶対あるというふうには思うんですが、とはいっても、これ、どこまでこの個別の意向に企業側が対応して配慮が実際になされるかというのは分からないし、あと、これが三歳までというのは、いろいろ障害だったり病気だったりあるお子さんが、先ほども年齢によってどの時期にどういうことが出てくるかって全くお子さんによって違うというお話があった中で、三歳ということで区切られることの問題点なども感じるんですが、その辺の受け止め方は、当事者の皆さんたち、どんな感じでしょうか。

○参考人(工藤さほ君)

お答えいたします。

個別ニーズというところの聞き取り、個別の意向確認と配慮という文言が入ることによって、必要な方にとっては企業側と交渉しやすくなりますので、これまでは幾ら交渉しても、いや、今はもう制度がこうですからというところではねられてしまうことが大変多うございまして、もうそれで思い切って声を上げたわけでございますけれども。ですから、三歳まで必要のない方は本当に早めに切り上げて、皆さん、可能な限りフルタイムで働きたいというのは誰しも同じ思いでございますので、そこはあってもよいかと思いますが、その個別の配慮、つまりこの法改正後ですね、企業側がどれだけ本当に実行力のある制度を入れてくださるかというところに懸かっていると思います。

その実装力というか実行力をこれからしっかりと広めて、そして活用して、役に立ったという声をしっかりと拾っていかねばいけないのではないかと考えております。

○高木真理

ありがとうございました。

入口の扉が開くきっかけができていくという感じだというふうに受け止めさせていただきましたけど、まさにこれからの取組で、どこまで実際にというところがあるかと思っておりますので、私も注視をしていきたいというふうに思います。

次に、池田参考人に伺いたいと思っておりますけれども、定食からビュッフェ形式に、それぞれ必要な支援が行き渡るようにということで、本当にそうだなというふうにお話伺ったんですが、今回この育児の関係の方では、柔軟な働き方を実現するための措置は、四つある中から二つを雇用主の方は選んで、その中から結局、従業員は選べるのが選択肢一つというふうになると、何かビュッフェ形式といっても、いろんなお料理が並んでいるんだったらいいんですけど、幾つか取れるんだったらいいですけど、とって陳列棚には少ない中から、あなた一個だけお取りなさいというのは、余り柔軟な働き方、まあ一歩進みはするとは思いますが、ちょっと足りないかなという印象は持ちますが、その辺りいかがでしょうか。

○参考人(池田心豪君)

御指摘はごもっともだと思いますので、理想を言えば、この中から好きなものを選べるのが労働者というか子育てしている当事者にとっては理想的だと思いますが、やはり、そのようにすることによるやっぱりその副作用とか弊害といいますか、やっぱりその職場の人事労務管理が煩雑になると、かえって、そのいろんなメニューを使うことによって職務分担ですとか特定の人にしわ寄せが行くとか、あるいは、何ですか、本人が利用したものをそのまま使えばいいんですけど、職場のやり取りの中

で、意向確認の中でやはり違ったメニューに誘導されたりとか、やっぱり実際の実態がその理論どおりに進むとは限りませんので、今回一つメニューが増えたことによって、職場の中でその二つが本当に望むように利用できているのか、何か偏りが生じたり労使の認識にそごが出ないかということは、我々がまさにそういうことを研究機関としてフォローアップすることで次の改正の議論につなげていくことが大事ななというふうに認識しております。

○高木真理

それでは最後に、川内参考人に伺いたいと思うんですが、この介護休業、九十三日あれば今伺ったお話だと十分いろんなこと対応できるんだなというふうに思ったんですが、これ、なかなか、このフェーズごとに分かれてそこできっちりきっちり行けるかということ、いろいろそのときの状況の見極め難しいというのがあるのではないかと思います。

そこからいくと、九十三日あっても、回数三回とかではなくて、むしろ回数の縛りはない方が使いやすいかなというふうに思うところがあるんですが、そこについての御意見と、あともう一つ、やはりなかなか、日常生活全般に手助けが必要になった場合、施設に入居するというような選択肢が大きく出てくるかと思うんですが、今実際、そこ入居待ちで入れないといったようなことも実際にはあるかと思われ、そうすると、なかなかこの制度の中でやっていくのは、この期間、代わってくれる人がいないけど、もう親は動けないみたいところで日数を消化してしまっというようなことも出るのではないかと思います、そこをお願いします。

○参考人(川内潤君)

御質問ありがとうございます。

まず、介護休業制度の回数制限については、そうですね、緩和していくということも考えていただきたいのですが、ただ、ただ、ここで一つ是非慎重に議論いただきたいのは、それをすることで御家族の不安がむしろ増えていくのであれば、私はするべきではないということです。その不安が増えれば増えるほど、もっとやらなきゃ、もっと近くにいてあげなきゃという気持ちが強くなる可能性があるので、そこが実態、本当にどうなっていくのかということは、慎重に調査など、個別のヒアリングなどをしながら検討いただきたいというところでした。

そして、施設への入居についてです。

今の御指摘というのは、勝手にこちらで想定をすると、特別養護老人ホームという要介護三以上の公立の老人ホームと、要介護三以上の方が申請できる公立の老人ホームが待機者がそれなりにいらっしゃるのということの御質問と勝手に解釈をし、御返答していきたいと思いますが、施設に入れない、大変だ、だから休暇を取るんだというケースは、私の相談においてですが、家族で一生懸命介護して、頑張って頑張って頑張ってやっているから入れないという状況になられている方が圧倒的に多かったです。やはり、マインドセットをし、いつ施設に入って、施設からお声が掛かって大丈夫なような運用を日々の中で持っておくことが結果として入れないという状況を防ぐことになるのではないかとこのように考えております。以上です。

○高木真理

終わります。