

○奥宮分科会長 おはようございます。ただいまから第59回「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」を開催いたします。

本日は、川岸委員、内田委員、皆川委員から御欠席の連絡をいただいております。また、川田委員は所用につき遅れての御参加となる見込みです。

初めに、新任の委員を御紹介させていただきます。

5月の分科会開催後に委員の交代があり、新たに雇用環境・均等分科会委員となられている方がおられますので、御紹介いたします。

情報産業労働組合連合会政策担当部長の齋藤久子委員です。

○齋藤委員 情報労連の齋藤です。本日よりどうぞよろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 次に、事務局に人事異動がありましたので、御挨拶をお願いいたします。

○堀井雇用環境・均等局長 7月4日付で雇用環境・均等局長を拝命しました堀井と申します。どうぞよろしく願いいたします。

○立石大臣官房参事官 7月4日付で雇用環境政策担当の参事官を拝命いたしました立石と申します。どうぞよろしく願いいたします。

○安藤雇用機会均等課長 同じく7月4日付で雇用機会均等課長を拝命いたしました安藤でございます。よろしく願いいたします。

○林大臣官房企画官 同じく大臣官房企画官に拝命いただきました林でございます。よろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 それでは、次に、事務局からオンライン参加における操作方法等について説明をいたします。事務局、お願いいたします。

○牛島総務課長 事務局でございます。総務課長、牛島でございます。

まず、会場の冷房が効きが甘いので、適宜上着を取るなど調整いただければと思っております。

また、オンライン参加の関係ですけれども、本日の分科会におきましては、ハウリング防止のため、御発言される時以外は常にマイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。

御発言がある場合には、チャット機能で全員宛てにお知らせをいただければと存じます。分科会長または事務局から指名がありましたら、マイクをオンにいただいた上でお名前をおっしゃっていただき、御発言をいただければと思います。また、御発言が終わりましたらマイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。

また、分科会進行中、通信トラブルや音声聞こえなくなってしまうなど不具合がございましたら、チャット機能で事務局のみを宛先にして個別に御連絡をいただきますか、あるいは事前に共有しております電話番号まで御連絡をいただきますようよろしくお願い申し上げます。

頭撮りはここまでという形になりますので、カメラをお持ちの方は御退室いただければと思います。

○奥宮分科会長 それでは、本日の議題に入りたいと思います。本日は、議題1として「令和5年夏策定の主な政府文書について」、議題2として「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について」、それぞれ報告をいただくこととしております。議題2で報告いただく報告書の内容が議題1で報告いただく各種政府文書の内容にも関連していると伺っておりますので、まずはそれぞれの議題について事務局からまとめて資料を御説明いただき、その後に委員の皆様から御質問、御意見をいただきたいと思います。

それでは、事務局から資料の説明をお願いいたします。

○牛島総務課長 再び総務課長、牛島でございます。

私のほうから、議題1「令和5年夏策定の主な政府文書について」という形の資料1を配付しているかと思っております。こちらで御説明を申し上げたいと思っております。

お聞きいただきまして1ページ目、骨太の方針になっております。骨太の方針の記載事項につきましては、後ほど御説明申し上げます「新しい資本主義のグランドデザイン」でありますとか、「こども未来戦略方針」の内容のエッセンスが記載されている部分が多くなっておりますので、内容についてはこちらでの骨太の方針の御説明は省略をさせていただきたいと思っております。

8ページ「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」を御覧いただきたいと思っております。

お聞きいただきまして、9ページであります。1点目が「リ・スキリングによる能力向上支援」ということで、「人への投資」施策パッケージのフォローアップと政策見直しがございます。「人への投資」施策パッケージの中には、キャリアアップ助成金の訓練加算といった内容が、この分科会関係の施策もちりばめられておるところがございます。そちらについてフォローアップをした上で、翌年度の予算内容に反映するという記載が盛り込まれているところであります。

また、(5)といたしまして「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」という記載がございます。職務給(ジョブ型人事)の普及というところを念頭に置きまして、もろもろの課題についての事例を整理した上で、導入を行うための参考となるよう多様なモデルを示すという方向性が示されておりまして、本内容につきましては、「新しい資本主義」の実現会議のほうを中心に検討が進められていくと理解しておりますけれども、雇用環境・均等局関係につきましてもいろいろな対応ということが予想されるところでありますので、御紹介を申し上げておきたいと思っております。

おめぐりいただきまして、10ページであります。「同一労働・同一賃金制の施行の徹底」という記載がございます。こちらにつきましても、昨年の経済対策におきまして、2段目、同一労働同一賃金の施行につきましても、監督署との連携を行って、都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)のほうで指導等を行っていくという取組をスタートしているところで

ございますけれども、その状況につきまして、フォローアップを年内に順次実施して進め方を検討すると。その際、関係機関の体制の強化を検討するという記載が盛り込まれております。

また、同一労働同一賃金は、現行は正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇差を記述しておるガイドラインになっておりますが、考え方につきまして、いわゆる多様な正社員、ここにごございます職務限定社員等々でありますけれども、こういったところへの考え方を広げていくことの再検討というところが記載されているという状況になっております。

その下、女性活躍推進法の開示義務化のフォローアップ。こちら昨年7月、本分科会で御議論いただきまして施行しております男女の賃金差の情報開示。こちらにつきまして対象拡大というところの可否の方向性を得るために、状況のフォローアップを行っていくという記載がございます。

(9) フリーランスでございます。こちらにつきましても、御案内のとおり、法律は成立をして、施行に向けて今、準備をしておるという状況でありますけれども、新しい資本主義の実行計画におきましては、執行体制の強化、相談体制の充実、また、問題事例の多い業種への集中調査、そういった記載がございます。御紹介をしておきたいと思っております。

11ページが今、申し上げた計画のフォローアップという記載がございますけれども、今、申し上げた内容を課題と今後の対応方針に整理し直して書き換えている表でありますので、こちらの内容の御説明は省略させていただきたいと思っております。

14ページ「こども未来戦略方針」についてであります。15ページから考え方についての記載がございますが、17ページ以降が「加速化プラン」という形で、具体的に取り組む内容がございます。「加速化プラン」に書いてある内容と後ほど議題2で紹介いたします両立支援の検討会の報告は、内容的に非常に重複しておりますので、私のほうからはエッセンスだけ御紹介しておきたいと思っております。

まず、制度面の対応にあります育児休業取得率の目標について大幅な引上げというところが位置づけられています。また、次世代育成支援対策推進法の改正について、数値目標の設定でありますとかPDCAサイクルの確立といったところが方向性として示されている。18ページに移っていただきますと、育児・介護休業法における育児休業取得率の開示制度の拡充というものも検討事項として位置づけられている形になっております。

給付面の対応として記載されておりますのは、雇用環境・均等分科会関係におきましては、中小企業に対する助成措置の大幅強化という流れの中で、周囲の社員への応援手当の支給に関する助成の拡充。その際、「くるみん」認定取得企業に対する加算といった方向性が示されてございます。

18ページの下からは「柔軟な働き方の推進」というところでありまして、3歳までの期間におけるテレワークを事業主の努力義務の対象に追加する。

19ページは、「親と子のための選べる働き方制度」の創設を検討する。具体的な内容は、

後ほど議題2のほうで御説明をさせていただければと思います。また、残業免除について、対象となるこどもの年齢引上げ。

1つ丸を飛びまして3つ目の丸です。先ほど育児休業のところで申し上げた応援手当について、こういった柔軟な働き方に関する助成措置というところも併せて位置づけられておるところであります。

子の看護休暇の見直し。

また、その下の丸になってまいりますと、育児期の労働者の心身の健康確保のための取組や、長時間労働の是正といった全体の課題といったところが記載されているという内容になっておるところであります。

「こども未来戦略方針」は以上でございます。

21ページは規制改革実施計画であります。こちらは規制の見直しというよりは、雇用関係情報の公開とか多様な正社員の活用促進に向けて、もろもろの周知啓発等を強化していくということが中心的な内容になっております。本分科会でこのテーマについて議論を行うというよりは、厚労省として施策の中で適切に対応していくというテーマと思っておりますので、ここはきちんと対応してまいりたいと思っております。

24ページが女性版骨太の方針になってまいります。こちらにつきましては、まず25ページ、地方・中小企業における女性活躍の促進ということで、中小企業を含む企業経営者のアンコンシャス・バイアスの解消に向けた研修用のコンテンツの開発・普及というところ。

また、26ページに飛んでいただきますと、「男女が共にライフイベントとキャリア形成を両立する上での諸課題の解消」ということで、多様な働き方を推進していくという文脈の下、多様な正社員制度の普及促進、選択的週休3日制の導入促進、勤務間インターバル制度の導入支援といったところにつきまして、きちんと事業、好事例の収集・提供でありますとか情報発信を通じまして、取組を推進していくという方向性が示されております。

27ページは、育児期における休暇取得や柔軟な働き方の推進でありますけれども、こちらも「こども未来戦略方針」を書き直しているような内容になってございますので、説明は割愛いたします。

28ページの(2)男女間賃金格差の開示に伴う更なる措置につきましても、先ほど申し上げた内容と重複しておるので省略いたします。

(3)に「非正規雇用労働者の正規化」というところがございます。L字カーブの解消ということで、妊娠・出産を契機に非正規化する、それを防止するために継続就業を支援するというところが1つの方向性でありますけれども、一方で、既に非正規雇用になっておられる方々を正規化していくということも引き続き同時に進めていく必要があるという問題認識の下、非正規雇用労働者の正規化を進める事業主への助成の拡充、多様な正社員への転換支援の強化、こういった内容が記載されているところでもあります。

非正規雇用対策の関係でもう一つ同一労働同一賃金の遵守の徹底というのが下のほうにございますけれども、これも先ほど御説明した内容と重複しておりますので、省略いたし

ます。

29ページ「III 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現」というテーマがございいますが、配偶者からの暴力への対策強化、性犯罪・性暴力対策の強化という流れの中で、もう一つの柱としてハラスメント防止対策というのが記載されております。30ページでございまして、こちらにつきまして、ハラスメント防止に向けてもろもろの周知啓発、また、窓口等における周知の徹底といったところも記載されているという内容になっております。

飛びまして、31ページのところには女性の健康の問題というところが記載されておまして、その文脈の中で生理休暇制度の普及促進に向けた方策の検討、また、更年期症状による体調不良等に対応できるための休暇制度の導入状況、こういったところについての環境整備を進めるということが盛り込まれておるところであります。

最後のパーツ、33ページがデジタル社会の実現に向けた重点計画でございまして。

34ページを御覧いただきますと、テレワークの関係で記載がございまして。内容としては、良質なテレワークを普及促進していくという観点から、テレワークガイドラインの周知を進めていくこと。また、ワンストップサービスでの相談対応ということを行うこと等々が盛り込まれているところでございまして。

内容については以上でございまして、本分科会との関係につきまして概括的に申し上げますと、助成措置にまつわる部分につきましては、概算要求でしかるべき対応をした上で、最終的には省令案の改正を行い、措置をするという流れになってまいります。こちらになりますと、皆様御案内のとおり、本分科会で諮問、答申をいただくという形になってまいりますので、例えば今の資料1で申し上げますと、9ページのリ・スキリングによる能力向上支援の中で、「人への投資」施策パッケージのフォローアップ、その結果を踏まえての予算事業への反映といったところ。

あと、助成措置の記載ということになりますと、18ページ、「こども未来戦略方針」の中で掲げられています中小企業に対する助成措置の大幅強化、応援手当の支給に関する支援の部分でございまして、同じ文脈で、19ページ、柔軟な働き方を選択した場合の応援手当を行う中小企業に対する助成措置。また飛びますけれども、28ページ、女性版骨太の中でL字カーブ解消の中に非正規雇用労働者の正規化を進める事業主に対する助成の拡充、多様な正社員への転換支援の強化、こういったところが助成措置に係る記載となっておりますので、この部分については予算を組んで、最終的には省令案の諮問、答申という形で、本分科会でも御議論いただく内容となります。

あちらに行ったりこちらに行ったりで恐縮です。10ページにまた戻っていただきまして、同一労働同一賃金につきまして、「現在のガイドラインでは」という記載がございまして。多様な正社員にも考え方を広げていくことで再検討を行うという記載がございまして。こちらにつきましては、これをどのように検討を行っていくかというところにつきまして、本分科会の下に同一労働同一賃金部会がございまして、そことの関係もどうするかということについて、現在検討中ではございまして、そこをどのように検討するかというの

が固まった段階で関係方面の皆様方には共有をさせていただければと思っております。

また、10ページのマル4のところにあります男女賃金差の開示の部分であります。こちらにつきましても、昨年7月から施行されておりました、そろそろ開示状況が一巡をして、フォローアップが可能になってくるタイミングになってまいります。省令案を審議いただいたときに、本分科会に対しましてフォローアップを行った上で、状況については御報告いたしますということを申し上げておりますので、こちらのフォローアップにつきましても、本分科会にも適切に御報告を申し上げていきたいと考えております。

それ以外に、本分科会との関係でいきますと、17ページ以降のこども・子育て関係の「加速化プラン」に関しまして、制度見直しに直結するような事項がもろもろ書かれてございますので、ここはまさに制度見直しに向けて本分科会で御議論いただく対象と考えておるところでございます。

長くなって恐縮でございますけれども、資料1についての説明は以上になります。

○平岡職業生活両立課長 職業生活両立課長の平岡です。

今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会の報告書について、資料2-1、2、3を用いて御説明させていただきます。

まず、資料2-1の報告書本文を御覧いただければと思います。表紙の裏面の目次を御覧ください。報告書の構成ですが、まず「はじめに」があり、次に「現状の課題と基本的な考え方」として、「1.働き方改革」「2.仕事と育児・介護の両立に係る現状」「3.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」「4.両立支援のための政策手段の考え方」が記載されております。それらを踏まえまして、IIとして「具体的な対応方針」。そして「おわりに」といった構成となっております。

この研究会を開催した経緯については、2ページの上から2つ目の段落を御覧いただければと思います。「これまで」から始まっているところになります。育児・介護休業法につきましては、平成28年及び29年の一部改正法の施行後5年が経過し、改正法の附則に基づき施行状況について検討を加える必要があります。

また、次のパラグラフですが、次世代育成支援対策推進法について、令和6年度末に10年間の時限法の期限を迎えます。

さらに、次のパラグラフですが、昨年12月に取りまとめられた「全世代型社会保障構築会議報告書」などにおいて、仕事と育児の両立支援に関する提言がなされております。

30ページを御覧いただければと思います。参集者の名簿がついておりますが、研究会は、法政大学の武石恵美子教授を座長に、7人の方を委員として検討を重ねていただきました。

次のページを御覧ください。開催状況になります。研究会は、育児、介護の順番で、企業や労働組合、当事者団体、支援団体のヒアリングを行いつつ、両立支援に必要な制度の見直しや環境整備の在り方などについて計9回検討を行い、6月19日に報告書を公表いたしました。

次に、研究会で検討を行った背景状況として、資料2-2の参考資料をおつけしており

ます。本日は時間の関係で詳細な中身について御説明いたしません、表紙の右下のところに記載しておりますが、報告書が取りまとめられて以降、新しいデータが出たものがありますので、一部資料を更新しております。

次に、報告書の内容について、資料2-3の概要を用いて御説明させていただきます。資料2-3を御覧いただければと思います。上のところにございますが、少子高齢化が進む中で、多様な人材が充実感を持って活躍できる環境整備が課題とされております。

そうしたことから、その下のところがありますが、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として、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ということが示されております。

まず、1つ目が男女が共に望むキャリアを実現するということです。若い世代を中心として、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ということです。

次は働き方改革の推進です。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や、職場の誰もが休みやすい職場の体制を構築することによって、下の矢印にございますが、両立支援制度の利用について、労働者が自らのキャリア形成に関する希望に応じた選択を行い、育児・介護を始め、様々なライフイベントとの両立が可能になるのではないかとということが言われております。

同時に、下のところですが、育児期・介護期の支援として、特に育児・介護の負担の大きい時期に休業などを性別にかかわらず気兼ねなく使えることが重要とされております。そして、その時期を超えた後は柔軟な働き方によりフルタイムで働きながら両立できるような働き方を促進していくことが必要とされております。

また、コロナ禍で広がったテレワークについて、こどもを保育所に預けるなど、業務に集中できる環境の整備などに配慮しつつ、活用促進していくことが重要ではないかということが言われております。

次のページを御覧いただければと思います。まず、上が育児の両立支援制度の見直しの方向性についてです。1つ目の星ですが、制度の利用状況や育児・家事負担に男女差が見られることから、男性の育児休業取得のさらなる促進が必要とされ、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を行うことが必要とされております。

次の星につきましては、右のグラフを見ていただければと思います。希望する両立の在り方について、女性・男性の正社員のニーズを見たものとなります。これを見ていただきますと、女性につきましては、子が1歳までは黄色の長期の休業のニーズが大きいです、1歳を超えてきますと、青色の短時間勤務のニーズが非常に大きくなってまいります。そして、2歳を超えていきますと、赤点線で囲みがありますフルタイム（残業なし）とかフルタイム（柔軟な働き方）のニーズが強くなってまいります。

一方、男性正社員については、下のグラフになりますが、こどもが生まれてすぐからフ

ルタイム（残業なし）、フルタイム（柔軟な働き方）のニーズが非常に高くなっており
ます。

こうした子の年齢に応じた両立支援のニーズの変化への対応として、また星のところを
見ていただければと思います。残業しない働き方改革とか柔軟な働き方のニーズへの対
応とか、あとは、その下のところのレ点ですが、コロナ禍の学校休業で親が仕事を休まざ
るを得ないような状況がありましたが、小学校就学以降にスポット的に対応できる休暇の
ニーズへの対応も必要とされております。

また、障害児などを育てる親やひとり親家庭など、多様な状況にある労働者への配慮も
必要というふうにされております。

次に、介護の両立支援制度の見直しの方向性です。既存の両立支援制度や介護保険制度
を利用しないまま介護離職に至るケースを防止するためということで、介護の体制を構築
するための介護休業制度など、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
することが重要だとされております。

そうしたことから、矢印がありますが、労働者に情報を届けやすい企業において、両立
支援制度等の情報について、介護に直面した労働者への個別の周知とか、介護に直面する
前の早い段階からの情報提供、報告書では、介護保険の第2号被保険者となる40歳のタイ
ミングなどが考えられるのではないかとということも言われております。そして、研修やセ
ミナーなどの雇用環境の整備が必要とされております。

次のページが子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応として、この報告書に
書かれておりますものをイメージ図にしたものとなります。右のところに記載の説明があ
りますが、オレンジが見直しの方向性、青が現行の権利・措置義務となります。まず、テ
レワークを子が3歳になるまで努力義務にしてはどうかということが言われております。
また、現行は子が3歳になるまで短時間勤務制度がございしますが、こちらについて、労使
協定によって短時間勤務が困難な業務に従事する労働者を適用除外とする場合の代替措置
の一つにテレワークを追加してはどうかということが言われております。

また、子が3歳以降小学校就学前までの柔軟な働き方を実現するための措置として、事
業主は短時間勤務制度、テレワーク、始業時刻の変更等、新たな休暇の付与などの中から
複数の制度を選択して措置し、労働者が1つ選ぶことができる仕組みとしてはどうかとい
うことが言われております。

下に※がありますが、事業主が措置を選択する際には、労働者のニーズを把握するため、
労働者の代表等からの意見聴取の機会を設けてはどうかということが言われております。
また、その下に※がありますが、制度利用者の定期的な面談ですとか、心身の健康への配
慮も必要ということが言われております。

次に、所定外労働の制限（残業免除）ですが、こちらについて小学校就学前まで延長し
てはどうかということが言われております。

次に、子の看護休暇ですが、取得目的について、子の行事や感染症に伴う学級閉鎖にも

拡大したり、あとは勤続6か月未満の労働者を労使協定で除外できる取扱いなどについて見直してはどうかということ、加えて、小学校就学以降、具体的には小学校3年生修了まで延長してはどうかということが言われております。

4ページにつきましては、先ほどのイメージ図で御説明しましたので、割愛させていただきます。

5ページは、2番の育児の両立支援制度の活用促進です。(1)男女共に育児休業などを利用できるように、代替要員の雇用とか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とされております。

また、企業規模にかかわらず、体制整備等に関するノウハウの共有などが必要ではないかということが言われております。

(2)ですが、当面の間は男性の育児休業の取得促進に向けた取組を一層促進することとされておまして、この取得状況について、常時雇用する労働者が300人超の事業主についても、例えば公表時期を2年度に一度とするなど一定の配慮の上、公表の義務づけが必要とされております。

また、政府において男性育休の目標を掲げる場合には、取得率だけではなくて、取得日数とか育児・家事時間等も含めた目標の検討が必要とされております。

次に、次世代育成支援についてですが、6ページを御覧いただければと思います。6ページが次世代育成支援対策推進法の見直しのイメージとなります。先ほどと同じように、オレンジ色の囲みが見直しの方向性となります。この次世代法につきましては令和7年3月末までとなっておりますが、同法の期限を延長した上で、一般事業主の行動計画において男性の育休取得率等の数値目標を設定するというを法律上の仕組みとしてはどうかということが言われております。また、男女とも仕事と子育てを両立できる職場であることを目指すこととしてはどうかということも言われております。

また、行動計画の策定指針には、例えば以下のような内容を盛り込むことが望ましいのではないかとということで、例えば両立支援制度利用時の業務の分担や代替要員確保に関する企業の方針などが示されております。

さらに、行動計画の策定、実施、計画が終了した後に改善すべき事項等を分析した上で、また新計画を策定するといったPDCAサイクルの実施を法律上の仕組みとしてはどうかということも言われております。

7ページを御覧いただければと思います。4番につきましては介護の両立支援制度のことになりますが、(1)については始めのほうで御説明いたしましたので、(2)からご説明いたします。介護休業ですが、報告書の中では労働者自ら家族の介護を行うのであれば、介護の体制を構築するという制度目的に照らしますと、取得の日数とか分割回数について、現時点では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ということが言われております。

次に、(3)の介護期の働き方ですが、介護休暇について、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ということが言われております。
また、テレワークについて事業主の努力義務とすることが必要というふうに言われております。

次に5番の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です。

まず、(1)が現行制度の運用の見直しです。子が要介護状態の要件を満たせば介護休暇等も利用可能となっていることについて周知を強化すべきということが言われております。

また、要介護状態の判断基準について、子に障害がある場合に判断が難しいということが言われておまして、今後検討することが課題ということを言われております。

(2)ですが、障害児等に限らず、ひとり親家庭等、各家庭における様々な個別のニーズに対応するため、勤務時間帯などに関する希望など、個人の希望を聴取するよう事業主に義務づけ、事業主はその意向を尊重するということが適当とされております。

6番、その他の両立支援に当たっての必要な環境整備といたしまして、まず(1)として休業中の待遇の周知に関する努力義務などを周知徹底していくべきというふうに言われております。

(2)ですが、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と言われております。

(3)の心身の健康への配慮ですが、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に、夜間の勤務等を理由に不調が生じないように、事業主の配慮とか労働者自身のセルフケアなどを促すことが望ましいと言われております。

最後、(4)ですが、有期雇用労働者等の育休の取得促進につきましては、産前産後休業制度と併せて周知していくことが重要と言われております。

最後となりますが、育児の関係については、「こども未来戦略方針」には研究会の検討状況が反映されております。といいますのも、労使のトップが構成員となられていた「こども未来戦略方針」の第3回において、厚生労働大臣から研究会の検討状況を資料で共有したことなどによるものです。具体的な制度の見直しにつきましては、今後分科会で御議論いただきたいと思いますと考えております。

私からの説明は以上となります。

○奥宮分科会長 ありがとうございました。

ただいまの事務局の説明について御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。発言希望がある場合は、オンラインの方はチャット欄に記入をお願いいたします。会場の方は挙手でお願いいたします。井上委員。

○井上委員 ありがとうございます。

両方併せてということによろしいでしょうか。

○奥宮分科会長 はい。

○井上委員 では、まず議題1の主な政府文書のほうについて発言をさせていただきます。

それぞれ説明いただきましてありがとうございました。閣議決定された内容については、連合もそれぞれに談話を出していますが、とりわけ「女性版骨太の方針2023」や「こども未来戦略方針」をはじめ、具体的施策の検討に当たりましては、固定的性別役割分担意識からの脱却、働き方改革の推進による長時間労働の抜本的な是正などによって、子育て世代だけでなく、全てのライフステージにおいて誰もが仕事と生活の両立を図ることが可能となる社会の構築こそが重要であると考えています。

また、働き方改革関連法の同一労働同一賃金の法規定が、大企業では2020年から、中小企業では2021年から施行されております。女性活躍のためには、女性が多くを占める非正規雇用労働者の処遇改善は喫緊の課題であると思います。先ほど事務局からもそのような御説明がありました。ぜひ法の履行を徹底いただきたいと思っております。

一方、地域限定社員や職務限定社員など、多様な正社員制度の利用促進が政府文書の中でもうたわれておりますが、特に短時間正社員や勤務地限定正社員では女性の割合が高いことが令和3年度の雇用均等基本調査において明らかになっております。フルタイム無期転換労働者を含む正社員間の待遇差につきましては、パート・有期法のような法規定がありませんが、不合理な待遇差がないか、同一労働同一賃金ガイドラインの考え方を広げていくだけでなく、実態把握をお願いしたいと思っております。

男女の賃金の差異の公表のフィードバックについても触れていただきましたが、先日日経新聞でも厚労省のデータベース活用を促す報道がありました。女性の活躍推進企業データベースについて、この間審議会において、もう少し分かりやすくとか検索機能の改善を申し上げてまいりましたが、随分改善されて、検索機能も含めて使いやすくなったという声が私のところにも届いています。いろいろな人たちがいろいろな形でデータを拾って、男女の賃金の差異をいろいろ検証されるのだと思うのですが、厚生労働省、政府としての調査結果をできれば早くフィードバックしていただきたいなと思っておりますので、ぜひこの分科会での報告を期待しております。

議題2の研究会報告のところについて、1とも関係してくるのですが、いわゆる育休を取得している周囲の労働者に対する支援について発言をさせていただきます。前回の分科会においても労側委員から申し上げましたけれども、育児休業や短時間勤務制度を利用する労働者の業務をカバーするための助成措置につきましては、治療と仕事の両立や介護との両立など、職場では様々な事情を抱えて休業あるいは短時間勤務制度を利用している方たちがいるということを踏まえれば、労働者間の不公平性の観点から慎重な検討が必要であるということは重ねて申し上げておきたいと思っております。男女が共に職場で気兼ねなく制度を利用できるようにするためには、仕事の棚卸しと適正化、新たな人材の採用など働き方の見直しこそが重要であって、こうした見直しを行わずして、単に助成措置を設けるといふことでは根本的な解決にならないということは申し述べておきたいと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございました。

それでは、オンラインで、大下委員、お願いいたします。

○大下委員 日本商工会議所、大下でございます。御説明ありがとうございます。

女性活躍、「人への投資」に関する今後の具体策の検討・実施について、2点申し上げます。まず、1点目の女性活躍に関連して、人手不足は極めて深刻かつ構造的な問題でありまして、今後人手不足により社会の様々な機能が制約を受ける、いわゆる労働供給制約社会の到来に備えなければならないということが懸念されています。抜本的な解決のために様々な取組が必要ですが、女性活躍の推進は、少子化対策に加え、人手不足解消においても非常に重要であり列挙していただいている両立支援の取組をしっかりと進めて、子育て期の女性の方が、本人が望む範囲で最大限力を発揮していただけるように環境整備に取り組んでいく必要があると考えています。

当所が中小企業の女性活躍について調べたところでも、女性活躍にしっかりと取り組んでいる企業は男性の方も力を発揮しており、求人への応募者も増えているという状況がありました。ぜひ両立支援の取組をしっかりと進めていただいて、子育て期の男女ともに力が発揮できる社会に進めていく必要があると思います。

この点に関連して、多様で柔軟な働き方の導入、あるいは今回挙げていただいている応援手当といった施策が地方や中小企業においてもしっかりと活用されることが望まれます。しかし、活用に向けては制度の案内だけではなかなか難しい部分があるかと思えます。働き方の見直しなども含めて、働き方改革センターがしっかりと中小企業の現場に入って指導いただくことが重要であると思っております。施策活用につながる指導や支援の在り方についても検討していく必要があると思います。

次に、2点目は「人への投資」についてです。働く方の能力開発、リ・スキリングを進めていくことは非常に重要であると思えます。ただし、三位一体の労働市場改革につきましては、報道等でリ・スキリングによってより高い賃金が支払われる企業等に転職するという内容とセットとして打ち出されている印象が強くありまして、地方や中小企業からは自社人材の流出を懸念する声も多く上がってきているところであります。今後進めていく「人への投資」の施策が転職希望者の方のみならず社内でキャリアアップをしていきたいと考えている方にもしっかりと行き届くことが重要であると思えます。また、子育て期の男女や地方で働く方々など、リ・スキリングの機会やリソースへのアクセスが相対的に難しいと考えられる方々にもしっかりと行き届くということも国の施策としては非常に重要であると思えます。今後の具体的な施策の検討・実行に当たってはこうした点に留意するとともに、本分科会をはじめ、労政審でしっかりと幅広く意見を聞いていただいて、実効性のある制度となるように議論していきたいと思えます。

私からは以上です。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

他に御発言はございませんか。松井委員。

○松井委員 御説明ありがとうございます。2点申し上げたいと思えます。

1つはフリーランス新法について記載、御説明がございましたが、フリーランス新法に関しては、ハラスメント対策、出産・育児・介護等との両立への配慮など、事業主が取り組むべき事項が盛り込まれております。前回も申し上げましたが、就業者保護の観点からこれらのことを議論することが必要であり、労使を含めたステークホルダーが参画した上で検討すべきであると考えます。また、労働者性の判断基準についても早急に検討を再開すべきだと考えていることは、繰り返しになりますが、改めて申し上げます。

2点目については、議題1、2両方に関わりますが、それぞれの項目にある具体的な措置に係る助成制度についてです。私は春季生活闘争において、助成金の活用によって賃金引上げや育児・介護関連の制度拡充につながることを加盟組合から会社に対して説明する取組を行ってまいりました。しかし、手続の煩雑さ等を理由に申請につながる例が多くなかったと感じております。

本分科会でもこれまでキャリアアップ助成金や両立支援等助成金の諮問、答申の過程で助成額や要件について何度も議論してまいりましたが、手続の簡便性などについてはあまり議論がなく、改良の余地があるのではないかと考えております。助成制度は拡充されても、社内制度を整備したり、不備なく支給申請を行ったりすることは、中小企業の事業主には大きな負担となります。手続を簡素化できる部分は大胆に検討を進めていくべきだと考えております。

以上でございます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

他に発言はございませんか。齋藤委員。

○齋藤委員 ありがとうございます。

資2-1の18ページから19ページにかけての「子の看護休暇制度の見直し」に関し、19ページには「子が診療を受けた日数の状況等を勘案して、取得可能な子の年齢については、小学校3年生の修了までに引き上げることが必要である」とございます。この点、小学校3年生で区切る理由について、有識者会議でどのような議論があったのかということについてお伺いできればと思っております。

以上となります。

○奥宮分科会長 発言のほうを先にお願いたします。他にございませんか。オンラインですが、矢島委員、お願いたします。

○矢島委員 ありがとうございます。今回、「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」において、両立に関する現状の課題や必要な施策を提示していただいたことは非常にありがたく存じます。その上で、既に指摘されていることもございますが、幾つか意見を申し述べさせていただきたいと思っております。

1つは、子が3歳までのところで柔軟な働き方の選択肢としてテレワークが加わったり、3歳から就学前までのところで選択的に短時間勤務以外にも柔軟な働き方の選択肢が増えるというのは非常に大事なことかと思っております。

今、大企業では就学前まで、あるいは学童期における短時間勤務や所定外労働の免除、こうした制度の拡充が行われておりますが、全体で見ますと、中小企業を中心に圧倒的に子が3歳未満までのところでの利用に限られているというのが、制度の導入の実態でありますので、できればこの新しい提案が就学前までのところで、中小企業においても柔軟な働き方を実際に利用できる環境整備につながるということが非常に重要ではないかと思っております。

その前提で申し上げますと、現在の子育て期の短時間勤務制度や所定外労働の免除においては、制度は導入されているのですが、制度利用者の業務配分や評価などに関する運用ルールの設定や周知が多く企業のまだまだ行われていないという課題があります。これについても「研究会報告」の中では育児休業とセットで短時間勤務の評価ということが触れられております。特に、復職後の短時間勤務制度利用や所定外労働免除という形で、時間制約があって働いているという状況における業務配分や目標設定評価、それから昇格・昇進における要件などの運用ルールというものがまだほとんど導入されていないということが、こうした制度利用とか、あるいはこうした制度を利用した女性のキャリア形成を困難にしていますし、また、周囲の同僚との不公平感、こうしたものもこうしたルールの未整備に起因していると考えております。

ですので、既に厚生労働省では短時間正社員の導入や運用についてのマニュアルといったものを作成しておりますが、こうしたものの普及とか活用例の提示などをぜひ徹底して進めていただければと思っておりますし、次世代法の改正に当たっては、こうした取組の有用性を盛り込むということをお願いしたいと思っております。

それを前提に申し上げますと、先ほどの委員の方の御意見にもありましたけれども、短時間勤務に関する給付であるとか、あるいは周囲の労働者の応援に対する支援というのは、まずはこの運用ルールの徹底が先であり、こうした給付については慎重にすることが必要ではないかと思っております。男女間だけではなくて、子育て社員とその他の社員との公平性の観点とか、あるいは職場での公正な評価、人材育成、こうしたものを合理的に行う上で、こうした給付を付け加えてしまうことが合理的な職場運営において、かえってマイナスになりかねないということも懸念しております。

また、男女の賃金の差異の公表ということが始まっており、大事なポイントだと思うのですが、企業の方とお話ししていても、男女の賃金の差異の公表の意義というものがまだ御理解いただけていない人事担当の方、経営層の方が多いように思われます。既存の公表項目である女性管理職割合であるとか女性就業者比率、こうしたものでほとんど説明がつくのではないかと、男女の賃金の差異をわざわざ見ても新たに分かることはないのではないかと、いった御意見を多く聞きます。これに関しては意義をきちんと説明するということが必要ですし、先ほど委員の方の御発言にもありましたが、これまでのところ残念ながら、今回のような形での男女の賃金の差異については、既存の研究も調査データもほとんどありません。今回の賃金の差異は、残業代とか賞与を含んだ形での差異ですけれども、こうしたものについてのデータ、研究というものがほとんどない中で実行さ

れているので、企業の皆さんも何を手がかりに自社のデータを分析していったらいいか、なかなか分かりづらい状況かと思えます。ですので、意義、分析方法の周知ということと同時に、国による調査研究の推進ということもぜひ進めていただきたいと思います。

最後に、仕事と介護の両立ですけれども、こちらも介護休業や介護保険制度を利用した両立のイメージというのがなかなか普及していないということで、介護休業や介護休暇といった制度はある程度充実してきていると思うのですが、介護休業だけではなくて、（育児のように）柔軟な働き方をセットにして、どういった形で両立をしていくのか、そういった制度の運用ルールや活用例みたいなものを周知していくことが大事だと思いますし、先ほど言いました育児における制度利用者と介護における制度利用者、あるいはそれ以外、健康の問題とか様々な理由で多様な働き方をする労働者間の公平性というものが非常に重要なポイントかと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

他に御発言はございませんか。

それでは、ただいまいただいた御意見、御質問について事務局から説明、回答をお願いいたします。

○牛島総務課長 総務課長、牛島でございます。

議題1の関係で幾つか御質問をいただきました。総論的に私のほうからお答えをし、個別の部分につきましては担当の課長のほうから適宜補足をさせていただければと思っております。

まず、井上委員からございました大きな方向性として育児期とかそういったところにとどまらず、全てのライフステージにおいて長時間労働の是正とか働き方の見直しというところに対応していくことが大事だということでございますが、そこは御指摘のとおりでございますので、これからいろいろな検討が進んでいく中では、そういった論点というものもきちっと押さえた上で、事務局としても検討を進めてまいりたいと思っております。

2点目、非正規雇用の処遇の改善の履行徹底の御示唆もございました。同一労働同一賃金の施行というのが施行されて2年ないし3年というタイミングという形になってはいますが、当然のことながら履行状況の確保というのは絶えずフォローした上で、監督署との連携というのも、どういうふうに履行徹底をしていくかという中で出てきたアイデアでもありますし、さらにそのフォローをした上で、今後どういうふうに進めていくのかというところは今後検討してまいりたいと思っております。労使の皆様方からもいろいろと御示唆等いただきながら進めてまいりたいと考えてございます。

また、多様な正社員に同一労働同一賃金の考え方を広げていくという文脈の中で、きちんとした対応をとるところ、実態把握を含めての対応という御示唆がございました。同一労働同一賃金のガイドラインの考え方を広げていくということ「新しい資本主義」の閣議決定の中でも言われていますので、そちらについては引き続きどういうふうにこなし

ていくのかというところは検討しつつ、そもそも多様な正社員制度自体を普及していくというところがまず受け皿として必要になってくるということもございます。様々な予算を組んでの事業をやってございますので、そういったところでの成果等も見ながら、何が広がっていかない、ボトルネックになっているのかということも今後検討してまいりたいと考えておるところであります。

男女間賃金差のフィードバックについてできるだけ早くという御示唆がございました。現在、取組をどういうふうにフォローアップしていくか、状況把握していくかということにつきまして検討しておるところでありますし、分科会に対する宿題という形にもなっておりますので、ここについてはできるだけ早いタイミングで作業を進めて、できるだけ早いタイミングでフィードバック、御報告したいと思っておりますが、結構数の多い把握という形になりますので、一定のお時間をいただくというところは御理解いただければと思っております。

大下委員からございました地方とか中小企業でもいろいろな支援策の活用が進むように、両立支援でありますとか女性活躍の文脈で御示唆があったかと思えます。こちらにつきましても、御発言のありました働き方改革推進支援センター、また女性活躍でありますと、予算事業でいろいろな相談支援の事業等もやっておりますが、毎回同じような御示唆をいただいておりますけれども、この周知が十分進んでいないというところが最大の課題と思っております。

来年度の予算の検討の中で今、省内でも検討しておりますけれども、効果的に活用が進むような方策等については考えていきたいと思えますし、こちらについてもぜひ労使の皆様方から何か御示唆等々ありましたら、いただければ大変ありがたく存じております。

また、「人への投資」の関係で、移動だけではなく、社内のキャリアアップというところも念頭に考えていくべきというところがございます。労働移動自体が目的というよりは、「新しい資本主義」においても賃上げを行っていく、そのためにどういったことが考えられるのかという形で問題の検討を行っているというふうに理解しておりますので、大下委員から御示唆のありました社内で雇用を維持しながらキャリアアップをしていくという一つの在り方というのも十分考えられる方向性としてはあるかと思えますので、ただ、厚労省としてそういった文脈でどういったことが考えられるのかというところ、雇均局の中でも消化できることはやっていきたいと思っております。

松井委員のほうから各種助成措置の手續の煩雑さ、ここの利便性の改善という御示唆があったかと思えます。助成金となりますと、雇均局もしくは他の部局とも足並みをそろえて手續等の簡素化を進めていく部分がありますし、例えばオンラインの申請がスタートしたとか、そういったところもございますけれども、こちらについても不断にどういったことが考えられるのか。どうしても利用の実績が伸びていかない理由として手續が面倒だということもありますので、簡素化できる部分は簡素化し、ただ、一方で不正受給は防止していかなければいけませんので、そういった観点で維持すべきものは維持し、極力助

成措置が利用されるように検討してまいりたいと思っております。

私のほうからの回答は以上でございます。

○平岡職業生活両立課長 職業生活両立課長の平岡です。

いろいろ御意見ありがとうございます。まず、井上委員から御指摘がございました周囲の労働者に対する支援について、育児だけではなくて、介護とか治療の両立についてということですか、あとは仕事の見直しとか働き方の見直しが必要なのではないかという御指摘をいただきました。

私どものほうでは介護と仕事の両立についても所管しておりますが、両立支援等助成金におきまして、令和5年度から介護休業を取得された場合について、業務代替支援加算というものを導入しております、こういったものについてもしっかりと御利用につながるよう取組を進めてまいりたいと考えております。

育休を取られた場合について、両立支援等助成金の育児休業等支援コースでは業務代替支援というものをやっておりますが、この中では業務の見直しとか効率化のための取組を実施しているということも要件としておりますが、こういった助成金の活用を通じながらこういった業務の見直しとか効率化のための取組の実施を進めてまいりたいと思っております。

次に、大下委員から地域の働き方改革推進支援センターとの連携という御指摘をいただきました。現行、私どものほうで中小企業育児・介護休業等推進支援事業をやっておりまして、その中では、仕事と家庭の両立支援のプランナーの方が個々の中小企業や労働者の状況、課題を把握した上で、必要な取組の支援、アドバイスなどを行っております。こういった取組を行う中で働き方改革推進支援センターとも連携するとしておりますので、引き続きしっかり取り組んでまいりたいと思っております。

次に、齋藤委員から御指摘のありました子の看護休暇を小学校3年生修了まで引き上げることについて、研究会でどんな御議論がありましたかという御質問をいただきました。こちらにつきましては、先ほど委員から御紹介いただきましたように、研究会では子が診療を受けた日数の状況等を勘案して、小学校3年生の修了まで引き上げることが必要ということになったところでありますが、この点について、小学校高学年であっても子を単独で療養させることができないことから、取得可能な年齢をさらに引き上げるべきではないかという御意見とか、男女の休暇の取得状況等を参考にすると、女性への育児負担の偏りにつながりかねないことから、一律に取得可能な子の年齢を引き上げるべきではないという意見など、様々な御議論が行われたと承知しております。こういった御意見については報告書の中でも記載させていただいているところです。

次に、矢島委員から御指摘いただきました短時間勤務中の復職後の業務分担とか評価などについて御指摘いただきました。導入のマニュアルについて普及などが進んでいないという御指摘をいただきましたので、こうしたものについて今後ともしっかりと普及などに取り組んでまいりたいと思っております。

また、次世代法でも何か取組をとという御指摘をいただいたところです。次世代法の中でどういった取組が考えられるかなどにつきましては、今後の分科会で具体的な制度の在り方について御議論いただく際に、また御意見などを賜ればと考えております。

矢島委員のほうから、仕事と介護の両立のイメージについてあまり普及していないのではないかと。特に柔軟な働き方を含めてそういった運用のルールとか活用例を広げていってはどうかという御指摘をいただきました。これまでも厚生労働省におきましては介護離職を防止するための両立支援の対応モデルとか、両立支援のガイドとか、そういったものをつくりまして普及に努めてきたところではございますが、今回の報告書の中でもさらに仕事と介護の両立支援制度を利用しやすくしている個別の取組を好事例として共有できるようにすることも必要と言われております。こうしたことにも厚労省として今後取り組んでまいりたいと考えております。

長くなりましたが、以上です。

○立石大臣官房参事官 多様な働き方、多様な正社員につきまして、井上委員から多様な正社員の実態把握についてのお話、大下委員から多様な働き方の導入支援につきまして、制度の案内だけではなくて、指導や支援の在り方といったことについてもお話がございました。多様な正社員制度にかかりましては、調査研究導入支援などの予算事業も行わせていただいております。その中で企業へのアンケート調査を実施しております。また、そういったところで実態把握をしっかりとしていくということと、それから多様な正社員の制度の導入の支援といたしまして、セミナーの開催といった周知・啓発を行っているほかにも、支援員が企業にお伺いして導入支援をするということもやっておりますので、その辺りにつきましてもしっかりと御活用いただけるように取り組んでまいりたいと考えてございます。

また、松井委員からフリーランスの関係、フリーランス・事業者間取引適正化等法につきまして、就業環境の整備に関する措置につきまして労使を含めてステークホルダーの皆様がきちんと議論に参画すべきという御指摘もいただいたところでございます。今後、この法の施行に向けまして必要な指針等々の策定に当たりましては、フリーランスの関係団体でございましてか労使の団体の皆様に御参画を賜りましてしっかりと検討を行っていきたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○安藤雇用機会均等課長 雇用機会均等課長でございます。補足させていただきます。

まず、井上委員のほうから男女賃金差異についてのデータベースの件、いろいろ改善ができて使いやすくなったというお褒めの声をいただきましたが、まだまだだと思っておりますので、引き続き御指導いただければと思います。また、この点はいろいろとやっていないといけない分野があるかと思っておりますので、引き続きよろしくお願ひします。

具体的にはこのデータベースにつきましては、企業の人事労務担当者に限らず、就職活動を控える方々、学生さんとかにも見ていただくということを念頭に置いておりますので、

そういった方々も念頭に分かりやすく掲載していくということを考えていきたいと思っております。

また、調査の話について言及がございましたが、フォローアップ調査につきましては、当然ながらデータベースに男女賃金差異が公表されていない企業さんもいらっしゃいますので、この辺につきましてはフォローアップ調査をさせていただいた上で、分科会のほうに報告をさせていただきたいと思っております。

大下委員より女性の活躍が進んでいる企業というのは男性も活躍しているいい企業だというお話がありましたけれども、そういった要素もデータベースの中で見えるような形にしていければと思っておりますので、引き続き御指導をお願いします。

矢島委員より男女賃金差異について公表の意義、認識がまだ浸透していないという御指摘がございました。この公表の意義につきましては、言うまでもなく、賃金差異が生じている要因というものが、管理職比率の割合であるとか勤続年数の差異といったところに加えまして、今回の流れでは、大きな流れとしては所得の向上という2つの流れがあるかと思っております。その辺につきましては、今いただいた御指摘の声も踏まえて、分かりやすい形で周知ができるように引き続き努めてまいりたいと思っております。

また、例えば男女の残業代、賞与とか、そういったところのデータも足りていないのではないかという御指摘をいただきました。その辺につきましては今後検討させていただき、いろいろ勉強させていただければと思っております。

以上でございます。

○田村有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課長の田村でございます。補足させていただきます。

井上委員の御指摘の同一労働同一賃金の施行の徹底に関してですが、先ほど総務課長のほうからも御説明を申し上げましたとおり、昨年の秋から監督署と連携して徹底の取組を進めております。この取組自体がどういう効果があったかフォローをして、さらなる取組につなげていくということも行っていくこととしておりますし、加えて、この間施行から2年ないし3年経っている中で、世の中全体でどれだけ取組が進んだのか、現状どうなのかというところについても今後実態の把握をして、次の必要な見直しにつなげていきたいと考えているところです。

大下委員から御指摘がありました人手不足の中での女性活躍、両立支援も含めた働き方改革をしっかりとしていくという文脈の中で、働き方改革推進支援センターについて触れさせていただきました。働き方改革推進支援センターについては、中小企業に対する働き方改革の支援を実施しているところですが、年間3万件ぐらいコンサルティングを行っている中で、同一労働同一賃金のためのコンサルティングももちろん行っているのですが、労働時間の見直し、上限規制の対応とか長時間労働の縮減、働き方の見直しといったコンサルティングもかなり多くなっています。そうしたコンサルティングを受けて働きやすい職場づくりをすることによって人材確保にも資するとか、あるいは労働者の生産性向上、

モチベーション向上にもつながっているというような事例も出てきておりますので、そういった事例の周知も引き続き行っていきたいと考えております。また、センターでコンサルティングを担っていただく専門家の方々に、毎年いろんな新しい制度とか動きが政府の中でも出てまいりますので、そういった研修とか、全国47か所にあるセンター間の好事例の横展開といったことも行っているところです。御意見等を踏まえまして、今後引き続き効果的な運営となるように取り組んでまいりたいと考えております。

大下委員の御指摘の2点目、「人への投資」の中で転職希望の方だけではなく、企業内でキャリアアップしている方にもそういった支援が行き届くようにといった御指摘もあったかと思えます。リ・スキリング等全般的なことについては、主に人材開発の部局で担当していますが、特に非正規雇用労働者のキャリアアップという観点から申し上げますと、もちろん非正規雇用の方が転職を通じて正社員化していくという部分もありますが、企業内で非正規雇用から正社員に転換をしていくという支援については、人材開発の部門で行っている訓練を受講して、その後正社員転換していくということを当局において実施しております助成金等でも支援しているところですので、こういったリ・スキリングの取組とうまく連携して正社員化あるいは企業内でのキャリアアップというものを支援していきたいと考えております。

松井委員から御指摘があった各種助成制度の手続の簡素化、利便性の改良の余地があるといった御指摘については、従前からいろいろと御指摘をいただいているところですので、引き続きどういった手続の見直しができるかということについては、よく現場の意見等も踏まえながら検討してまいりたいと思えます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

ただいまの御説明について、さらに御意見、御質問がある方はお願いします。齋藤委員。

○齋藤委員 子の看護休暇、小学校3年生というところで区切った理由について御説明ありがとうございました。もろもろ御議論があったということを理解いたしました。

御説明にもございましたが、女性への育児負担の偏りにつながりかねないという懸念について示されており、本質的にはこの両立支援制度は性別に偏りなく利用できるはずですが、実態としては育児負担も制度利用も女性に偏ってしまっています。共働き、共育てを推進する上では、子の看護休暇のみならず、男性の両立支援制度の利用促進が非常に重要であると考えてございますので、その点についても重ねて申し上げたいなと思えます。

以上となります。御説明ありがとうございました。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。矢島委員、御発言があるようですので、お願いいたします。

○矢島委員 一言だけ言いそびれましたので、付け加えさせていただきたいと思えます。先ほどほかの委員の方からも今、非常に人手不足がある中で、女性の就業や活躍が期待されているという状況であるという点について、全くそのとおりだと思います。実際に20代、30代前半の子育てカップルの中では正社員同士のカップルというのも非常に増えている状

況かと思えます。それは非常に喜ばしいことでもあるのですけれども、一方で、男女問わず正社員の働き方がまだまだ長時間であるという状況が残っているということがありますと、今まで男性が長時間で働いて、女性がパートというような子育て世代という中で、男性が子育てに関わらなかったということはもちろん問題なのですが、これが正社員カップルで働くようになったときに、これまでの男性の働き方やキャリア形成の在り方に女性が合わせるという方向で進んでいってしまいますと、男女共に厳しい働き方をして、子育てなり介護で家庭が本当に壊れてしまうということがあると思えます。

ですので、今、子育てのほうからも少子化の問題がいろいろ議論されていますけれども、男女共に働きながら両立するということにおいては、男女共に正社員であっても長時間労働で働かないということがマスト、必ずそうでなければ日本の社会全体が非常に不健全なものになってしまうという視点でこれを強く推進していくことが重要だと思います。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

他に発言ございませんか。大谷委員、お願いいたします。

○大谷委員 御説明ありがとうございます。全国中央会の大谷です。

現在議論している内容とちょっとずれてしまうのですが、冒頭資料1の御説明があったときに、助成措置につきましては今後の分科会で諮問、答申を行っていくというお話をいただいております。今回議論に上がってきたものの中で今年度どこまで行うのかという部分について、ある程度の計画性について教えていただきたいと思っております。

また、他の委員からも御発言がありましたけれども、地域の問題というのがございまして、両立支援の関係で地域も都市部も重要なことに変わりはないのかなと思っておりますが、地域の方とお話ししていると、人が都市部に出ていってしまうので対象がいらないみたいな言われ方をされてしまうことが多くなってきております。こういった部分も含めて考えると、今後データをいただくときに都市部と地域の違いみたいなものを併せていただけるとありがたいと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 ただいまの大谷委員の御質問について、事務局からお願いいたします。

○牛島総務課長 総務課長、牛島でございます。

大谷委員から助成措置の関係の諮問、答申、計画性を持ってというところで、現在のめどというところの御質問かと理解いたしましたが、助成措置となりますと、当然のことながら必要な予算を要求するというところがまずございます。分科会との関係で申し上げますと、概算要求がまとまって、9月になろうかと思えますけれども、こういう内容で概算要求をしておりますという内容を本分科会でも例年御報告しておりますので、その際にまた御示唆等々いただくというところがまず第一段階としてあろうかと思えます。

その上で、実際その助成内容が決まるということになりますと、これは国会で予算がある程度通る見込みが立った段階での御審議という形になりまして、そういう段階になって

くるのは恐らく年明け、2月、場合によっては3月というところになってこようかと思えます。その際には省令案の諮問をさせていただくと。こういった流れで大まかに動いていくというふうに御理解いただければと思っております。

以上でございます。

○平岡職業生活両立課長 ありがとうございます。

大谷委員から御指摘のありました都市部と地域のデータの違いなどについては、今後具体的な両立支援制度の見直しについて分科会で御議論いただく際に、可能なものは資料として御準備する方向で検討してまいりたいと思えます。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。

いろいろ御意見をいただきましたが、今日の段階ではこれ以上御発言がないようですので、議題1につきましては、本日出た委員からの意見も踏まえて、事務局において適切に対応いただくようお願いいたします。

議題2については、本日委員からの意見も参考に、事務局においては今後の本分科会での議論に向けて所要の準備を進めていただくようお願いいたします。

それでは、議題1及び議題2は以上といたします。

最後に事務局から何かございますか。

○牛島総務課長 本日は御審議をいただきまして誠にありがとうございました。

次回の分科会の開催につきましては、追って御連絡をいたしたいと思えます。

また、本日の議事録につきましても追って御確認をお願いすることとなりますので、委員の皆様方にはよろしくお願ひしたいと思えます。

以上でございます。

○奥宮分科会長 それでは、本日の分科会はこれで終了いたします。皆様、お忙しい中お集まりいただき、どうもありがとうございました。