

危機に直面した労働者が退職を回避できるようにするという、そういった趣旨の改正案として理解するのが妥当だというふうに考えております。何でこの六か月という期間の延長なのかということですが、お手元の五ページ目のスライドにあります。現状、保育園に一番入りやすい月というのは年度が始まる四月なんですね。このときに一歳六か月という子供の年齢、月齢がちょうど四年たって半年延長しても、例えば誕生日が上半年の子供の場合は年度途中で六か月来てしますから、その場合、結局六か月延長しても保育園決まりないという可能性があります。そういった場合、現状どうしているかというと、その前の、一歳になる前の四月の時点でゼロ歳児保育を利用して復職するというのが一番合理的な選択だということになります。

そういった状況がゼロ歳児保育の需要につながっているというところで、育休取つて一歳から復職するというところで、子供の誕生日が何月であっても一歳クラスで復職するといふうにできるといったところが今回の改正、これによつて、保育の観点からいえば保育需要が一定程度緩和されるということが期待できるかなとう、そういった改正になつております。

しかし、この改正に当たりましては、最近、女性活躍といった観点から、やっぱり女性が長く休みなどいうことが御本人のキャリアにとって良からぬ影響があるんじゃないとか、特に企業は最近、なるべく早く復職して、キャリアの中止とか、休む期間あるいは短時間勤務で仕事をセーブする期間となるべく短くすることでキャリアを歩みやすくしましようという、そういった流れにちよつと逆行するんじゃないかといった御意見もあります。また、もう一つは、中小零細企業の場合、じや二歳まで取れますよといつても、現状そんなに長く取れるんですかといった問題があります。法律で認めても結局は早く復職するんじゃないですかといった問題があります。

この点について、客観的なデータからどういつたことが言えるかということをこの後お話しさせていただきます。スライドめくついただきまして、資料のスライド番号八ページ目から、まず女性の継続就業と活躍に育児休業はどういった形で関係しているのかということについて既存のデータからお話をさせていただきます。

八ページ目は、これ極めて有名な図、グラフですが、第一子出産前後、出生前後の女性の継続就業率、これが八五年、ちょうど均等法が制定された年から直近の二〇一四年までどういった推移をしているかと、いうところで表しております。

下のピンクの帯が育児休業を取つて仕事を続けたという割合ですが、趨勢として伸びてきているというところで特に育休を取らないで復職する人とのうのが近年でいえば減ってきていて、やつぱり育休取つて復職といったことが一つの継続のパターンとして定着してきてるという状況、そうなるとやっぱり就業継続にとつて育児休業は非常に大事だということになります。

趨勢としては上昇傾向にあるんですが、上の黄色い帯を見ていたければ分かるんですが、やっぱり妊娠・出産期に依然として半分近くの女性が仕事を辞めているという状況でして、女性活躍といふと、まずはやっぱりキャリアの継続といった観点からまだまだ課題が多く、これについて育休が果たす役割は依然として大きいといふに言えるんじゃないかと思います。

そういう意味では、やはり人数が少ないところではそんなに長く休めないのかなというような印象を受ける数値なんですが、しかし、五人から二十九人のところでも赤い数値のところ、十ヶ月から十二か月未満のところが二七・三%あります。十九人のところでも赤い数値のところ、十ヶ月から十二か月未満のところが二七・三%ありますので、これ、政策的な努力もありまして、小さく言えます、こちらが大事といふことではなくして、女性の管理職昇進の割合が低いとは一概には言えないという問題があります。

その一つの理由がなぜかといいますと、十三ページにあります。法定を上回る育児休業を用意している企業というのは、それだけ女性の管理職登用比率の目標を設定してその登用に向けた取組をするといったように、女性活躍に対してやっぱり力を入れるというか、両立支援と均等政策といふのは、どちらが大事といふことではなくて両方やるということがやはり今大事で、育児休業というのもあくまでも、先ほど言いましたが、長く休んで子育てをする制度ではなくて、やっぱり離職防止、リテンションを高めるということではなくて両方やるということがやはり今大事で、育児休業の青い数字で示しております、六か月から十か月ぐらいのところで復職しているという人が合計割合で二二・九%おります。これは規模の差というのではなくて、それが先ほど言いました生まれ月によってゼロ歳のうちに復職している層というように解釈できるかと思います。この人たちがこの右側の数字にあります紫の十一字が大きいか少ないと、いうことはまた議論の余地があると思いますが、特に都市部のところで局所的に保育園の問題が極めて深刻化しているといふところで、保育の問題というのは、この地域のばらつきということを考慮して考える上で、この一歳をちょうどまだぐっと一七%に焦点を当てるということになります。

全国的に見ると、保育園、この一七%という数字が大きいか少ないと、いうことはまた議論の余地があると思いますが、特に都市部のところで局所的に保育園の問題が極めて深刻化しているといふところで、保育の問題というのは、この地域のばらつきということを考慮して考える上で、この一歳をちょうどまだぐっと一七%に焦点を当てるということは決して意義が小さくないというふうに考えます。

その上で、じゃ育児休業を実際に取れるんですかという問題ですが、先ほどもお話ししましたように、小規模事業所では、この十ページ見ていただくと分かりますが、やはり五人から二十九人と、いふたような小規模の事業所では、育児休業の取得率が、それよりも大きいところに比べて依然として低いという状況があります。また、復職の時期を見ても、十一ページ、めくついただきまして緑の数字のところ、三か月から六か月未満で復職する割合というの、が、五人から二十九人のところは規模間で比較すると割合が高くなつております。

そういうふうにして、じゃ長く育児休業を取ることがキャリアロスになつて女性のキャリア形成にマイナスになるのではないかということが懸念されるわけですが、我々の機構で昨年、企業に向けて、百人以上の規模の企業を対象にして育児休業の制度ないしは取得状況と女性の管理職昇進の関係を集計、分析してみた結果が十二ページにあります。これが、こちらありますとおり、現行法定を上回る育児休業の制度を用意している企業において、女性の管理職昇進の割合が低いとは一概には言えないという問題があります。

アにマイナスだという、そういう面はもちろんです。企業のリアクションとしてやっぱり残った従業員をきちんとキャリアにつなげていくこと。それがうがえますので、現在の女性活躍推進法との関係でいいますと、今般の改正が必ずしもマイナスに作用するとは言えないんじゃないかなというふうに思います。

次に、残りの時間で男性の育児休業についてお話しさせていただきますが、依然として、御承知の方も多いと思いますが、男性の育児休業取得率自体は低い水準で推移しておりますが、傾向としては上昇傾向にあります。育休を取るということが男性にも徐々に浸透しつつあります。また、育児休業に限らず、企業が独自に設けていた配偶者出産休暇あるいは未消化の年休といった形で子育てのために仕事を休むという男性も一定数おります。

じゃ、なぜ育休を取らないのかということでいいますと、所得の問題というのが一つクローズアップされるんですが、やはり職場の環境、職場の雰囲気として取得しづらいといった問題があるということが次のページに示しております。今、パパ・ママ育休プラスということで男性も取れる育児休業枠というのがあるんですが、こちらに付するニーズも三割程度あるということで、男性の方で関心は高まっているけど、なかなか職場の問題で取りづらいといった問題があります。

あともう一つ、男性の育児休業を考えていく上で、やはり妻のキャリアとの関係ということを考えていく必要があるかなというふうに思っています。こちらも、昨年度、一昨年、我々の機構で調査した結果ですが、育児休業取得率自体は一日でも取ればカウントされるんですけど、じゃ具体的に何日取るんですけどという話になりますと、妻が就業している場合と就業していない場合とではつきりとした差があります。女性のキャリア形成の代わりに男性が分担して取るということでいえば、やはり一ヶ月以上の長期休業ということが問題に

やつぱり妻が、心いますか、うつ病でうつ状態になってしまったが、女性が仕事をつぶさにやるようなことがあります。でも、それはもううつ病にならぬようになります。これが目下の調査結果です。

まとめを一般の改正問題としている。現現在でも、女児が育休取らうとしているので、女児がどうして育休取らるといふことなどが、

アを積めて
ーのグラ
状況があり
りましょう
四分の一ぐ
も短い期間
性のキャリ
大事かと思
示しており
によつて懸
て影響を及
やないかと
さたいと思
じるいまし
す。村上参
合で総合労
日は、参考
ざります。
を議論した
めておりま
について意
上げます。
いてです。
保険法第一
合及び労働
由が生じた
のため、雇
業と、雇用
保険二事業
え、労使が
を改めて由

本來の口
性質のよ
見直しへ
たまきをさ
が、基本
てはなま
は、雇用
失業に陥
けた支援
るもので、
者給付が
れること
訓練給付
されたと
れること
訓練給付
されたと
れること
用保険制
いしたに
しめたに
一時点
今回の
者である
日数を対
他方、一
の方へへ
から、一
によりす
げなど、
現在も給
ます。
加えて
付制限契
期間は、
年当時
にありま
自己控
てている
ままです

保険部会に対し考
目的以外に
ものでは全く
の改正で教
本手当など
ないと思ひ
ららないと考
が本来の趣
際して生活
が最も優先
抜擢を行う
ことである
が、本件等につ
きは、基本
の改正案を提
議制度の本來
の特徴を受
拡充する内
自己都合離職
の給付は、主
要として所定
元々は一
月の改正に
のような対
雇用保険
ます。

に対する公的財源として使が積み重なる。労使の目的を達成するためには、労使の本体給付金と離職者の資格者の給付金とに鑑みれば、この安定を國會審議の目的とする最もせまい點に沿つておなじくあります。

充されますが、保険制度は再就職に向かう点についても、保険制度の規定が改められることで、再就職の際に不利な点が解消されることが期待されています。また、就職活動においても、保険制度の規定が改められることで、就職活動における負担が軽減されることが期待されています。

止め離職者の失業時代に立たず、対するセイムーの判断するのを踏まえます。政府による自己都合で止むこと、特定労災が本來の目的で、直近の状況で所定給付日がとられて性もはんてしまうこと、雇用者に対する労働政策がとらえておりません。年間暫定課題を踏まえます。

者への対応。
給付を一新。でもが転職するプラットフォームとしての役割を担う。いとどまつた方向に作
かに分析し、いつても、人との承認を得る。定理由離職の度末までの受給資格を拡充する。
長する理由で働く方の状況を把握する。今回の改訂は、これまでの内容と、
規則で働く方の状況を把握する。暫定措置と恒久化すること。これは重要な
ことです。改めて認識して下さい。

ク企業か
職を思いと
してしまま
う作用してし
ておりま
る検討が必
直近の雇
止法案では
なつてお
心について
田について
の暫定措置
と同等に
ます。
ですが、
業約で働く
篤保すると
多いか
者は救う
ることが必
ことは国
然の道理
張してま
る雇用保
職いただき

について、三年間に厳に限定し、法律上もそれを明記した上で、本来負担すべき額の一〇%に相当する額とすることもやむを得ないとした一方で、これらを実施するとしても、国庫負担を速やかに本則に戻すべきであるとの考え方が変わるものではない、労使双方からも平成三十二年度からの国庫負担の本則復帰の実現について、改めて意見が示されたことを明記しました。

重要な点なので繰り返しますが、労働政策審議会の意思是、平成三十一年度からの国庫負担は、本則の百分の五十五という現行の水準にとどまることなく、本則復帰の実現です。政府には最大限の努力をお願いいたします。

また、雇用保険部会報告では、国庫負担について変更を加え、その低下につながるような場合も、国の責任の観点から合理的かつ十分な説明が求められるることは当然であるとの意見も明記しております。政府には、このような労使の意見も踏まえ、説明責任を十分に果たしていただきたいと考えております。

五点目として、育児休業期間中の経済的支援については、雇用保険財源によらず、本来は国の責任により一般会計で実施されるべきとの考え方があつた労働政策審議会での労使の一致した意見です。

今回の改正では、保育所に入れない場合に限り、育児休業給付を二年まで延長することとしています。緊急的セーフティーネットの措置を講ずることとは一定評価できるものの、保育環境の整備は十分でなく、男性の育児休業取得が進まない中では、育児休業期間の延長は育児休業取得が女性に偏る現状を助長する懸念があります。

保育環境の着実な整備を求めるとともに、二〇二〇年までに男性の育児休業取得率一三%といふ政府目標を達成するための抜本的な両立支援策を講じていく必要があると考えます。

次に、職業安定法について述べます。

する投稿を呼びかけたところ、三千件を超える投稿がありました。投稿には、求人票では給与の中残業代が含まれていいことが分からなかつた、正社員募集となつていたのに実際は業務委託だったなどの体験談がありました。

このような問題は働き始めてから分かることも多く、実際には泣き寝入りしている労働者も多くいると考えられます。求職者にとって、求人情報は働く場所を選ぶための不可欠な情報であることは言うまでもなく、実態と懸け離れた不適切な情報によって働く者が不利益を被る現状をこれ以上放置することはできません。

また、人手不足が深刻化する中においては、求職者を呼び込むために見た目だけ良くしているような求人情報が蔓延することは、誠実に求人を出している真面目な企業にとって不公平な競争がますます加速することにもなりかねません。

本法案には、虚偽求人を出した求人者を罰則対象とすることや、労働条件明示のルールの見直し、求人不受理の拡大などの施策が盛り込まれています。これらの施策は、不適切な求人情報が提供されることへの一定の抑止効果が期待できるものと考えています。今後運用面でこれらの施策の実効性を高めていくことが重要であり、特に三点について要望します。

一点目は、労働条件の明示の時期についてです。求職者保護のためには、賃金に固定残業代が含まれるかどうか、裁量労働制が適用されるかどうかなどの重要な情報は、募集時やファーストコンタクトの時点できちんと明示されるべきです。とりわけ新卒者にとっては、入社の直前や入社時に示された労働条件に不満があつたとしても、一度きりの新卒採用の機会を棒に振つて次年度に別の会社を受け直すという選択はし難く、我慢して入社してしまうことにもなりかねません。こうしたことから、特に新卒者に対しては、募集要項などができるだけ早い時期にきちんと明示いただくこと、そして、ある程度確定した労働条件は内定時

など選択の余地がある段階で明示されるべきことを考
えます。

二点目に、本法案では、当初明示した労働条件
に変更などがあった場合の明示義務が新設されて
います。これは、募集時にできるだけきちんとし
た労働条件を明示することを前提とした上で、労
働契約の締結過程において交渉の中で違いが生じ
た場合には、そのことを確認できるように明示さ
せるという趣旨と理解しています。初めに示して
おいた労働条件を都合よく変えていくことを許容
するという趣旨のものではないことを改めて確
認、周知いただきたいと考えます。また、変更内
容の明示も、就労開始の直前ではなく、できる限
り早い段階で行われるよう徹底すべきです。

三項目は、求人広告の掲載などをを行う募集情報
提供事業の適正化についてです。近年は多様な形
態の募集情報提供事業が存在しており、求職者に
とっては、利便性が高まる一方で、信頼できる情
報の選別が難しくなっています。いかなる事業形
態であっても、掲載情報の信頼性が担保される仕
組みが求められます。今回、募集情報提供事業者
が講すべき措置を指針で定めることとされ、助言
指導や報告徴収を行うことができる規定も整備さ
れることから、不適正な事業者に対する指導監督
が強化されるものと期待します。

なお、施行後には適宜実態把握などを行い、適
正化が進まない場合には法規制を行うことも検討す
べきと考えます。

以上、意見として申し上げます。ありがとうございました。

○委員長(羽生田俊君) ありがとうございます。

参考人

○参考人(田島優子君) 弁護士の田島でございま
す。本日は、参考人としてこの場にお招きいただ
き、ありがとうございます。

今回は、労働政策審議会の委員としまして、法
案策定の議論に参画してまいりました雇用保険法

と育児・介護休業法を中心に意見を述べさせていただきます。

まず、雇用保険法について申し述べます。

今回の改正につきましては、近年大きく雇用情勢が改善しました中で、リーマン・ショック時に創設した雇用保険の暫定措置が本年度末に期限を迎えること、また昨年の雇用保険法改正後の状況も踏まえ、給付と負担の両面をどうすべきかという点について議論いたしました。

第一の論点は、基本手当についてです。

基本手当は、労働者が失業した際、再就職までの生活を支える最も基本的な給付金であり、リーマン・ショック時に創設された暫定措置が本年度末で期限を迎えることを踏まえて議論を行いました。

まず、リーマン・ショック時に創設された暫定措置の扱いにつきましては、これまで一回延長されていますが、そもそも、これは厳しい雇用環境下で措置されたものであり、雇用情勢が大きく改善している現在も暫定措置として続けるべきものなのか、果たして今も必要なのか、どのような効果が上がったのか、雇用情勢いかんによらず必要なものであるならば、むしろ暫定措置を続けるのではないか、恒久措置とすべきなのではないかなどといったことを議論いたしました。

具体的には、現在でも一定の支給実績があることから終了すべきではないという意見があつた一方で、給付日数の拡充により就職活動時期が後ろ倒しになるといった弊害があるため、このまま終了すべきという意見もありました。

議論の結果、暫定措置が厳しい雇用環境下で措置されたものであることを踏まえ、暫定措置については所期の目的を達成したものとして一日終了した上で、別途、雇用の実態を踏まえ、セーフティーネットの観点から必要な手当として、倒産、解雇等により離職した者で被保険者期間が一年から五年の三十歳から四十五歳の層について所定給付日数を拡充すること、震災により離職した者については給付日数を六十日から百二十日延長でき

るようになることを恒久措置として手当ですることも、現行の雇用情勢の下でも更に状況を見極める必要がありますことから、雇用情勢の悪い地域に居住する者の給付日数を六十日延長する有期雇用労働者については所定給付日数を倒産、解雇等による離職者並みに拡充する暫定措置を五年間実施することという結論になりました。

これらの措置につきましては、失業している全ての方々の給付日数を単純に延ばすというものではなく、これまでの給付による効果等を踏まえ必要な部分について措置したもので、妥当な結論であると考えております。

第一の論点は、教育訓練給付の拡充です。教育訓練給付につきましては、今回、専門実践教育訓練給付の拡充を行うという結論となりました。少子高齢化が進む中で、労働者の職業能力の開発、向上が必要ということにつきましては、恐らく誰にも異論がないと思います。

一方で、専門実践教育訓練給付は、給付額が場合によつては百万円以上という大きな額になります。他方、基本手当につきましては、離職前の賃金額や被保険者期間によりますが、それほどの額にならない場合もあります。

雇用保険部会におきましては、雇用保険制度は失業時の生活の安定や再就職の促進が最も基本的な目的であることから、基本手当とのバランスに留意する必要があることや、教育訓練給付の濫用となることがないようにすべきとの意見が出されました。今後は、専門実践教育訓練給付の実施状況をしっかりと把握し、能力開発そして労働者のキャリアアップに資するものであるか否か、検証していくことが必要であると考えます。

第三の論点は、財政運営です。

財政面では、今回、雇用保険料率と国庫負担の時限的な引下げを行つこととなりました。雇用保険が失業の際のセーフティーネットであることを考えれば、その財政運営の状況は雇用情勢、経済情勢に大きく左右されます。経済情勢が悪く失業

が多発するような状況下にありましては、労働者が多発するようになりますが、非常に困難を伴います。そうしたときに財政が悪化すれば保険料を上げざるを得なくなります。しかし企業にも余裕がありません。そうしたことをできるだけ避けるために保険料の残りを積み立てておくのが積立金であり、これはやはり過去の経験から見ましても一定規模必要です。ところが、雇用情勢の改善により、昨今は積立金が一定額積み上がっているのも事実です。過剰な積立では不要ですから、その部分を還元すべきという考え方にも一理あり、そのためには保険料を下げることになります。今回、必要な給付面での手当で行つても財政的に安定運営が見込まれるとの大前提の下で、保険料率を更に千分の二引き下げ、労使の負担軽減を行うことといたしました。こうした前提から、この保険料率の引下げは三年間に限定した措置となつております。

またあわせて、国庫負担につきましても、過去に雇用保険料率と併せて一定程度軽減してきた例があることも踏まえますと、その軽減を行うことはやむを得ないという結論に至りました。もちろん、国庫負担を速やかに本則に戻すべきであるとの考え方方が変わるものではなく、これにつきましては、雇用保険部会においても、国庫負担の引下げは三年間に厳に限定すべきであるとの強い意見が示されていることを申し添えます。

引き続き、育児・介護休業法について申し述べます。

今回の改善につきましては、平成二十八年八月二日に閣議決定されました未来への投資を実現する経済対策を踏まえ、雇用の継続に特に必要と認められる場合の育児休業期間の延長等を含めた両立支援策について雇用均等分科会で議論いたしました。議論の前提として念頭に置きましたことは、大きく二点ございます。

一点目は、約八割の市区町村において待機児童が多く見られるものの、都市部を中心して待機児童の議論の背景であり、育児休業を取得した労働者

が安心して職場復帰できるよう、何よりも保育所等の整備を早急に推し進めることが重要であることが輝く社会の実現であり、女性活躍推進法が施行され、多くの企業が女性活躍に向け積極的に取り組み、女性労働者もできるだけ早く職場復帰して様々な両立支援制度を利用しながらキャリアを積むようになり、企業もそれを支援している最中にこの流れを止めることになつてはならないことです。

この二点を大前提としまして、雇用の継続に特に必要と認められる場合の育児休業期間の延長について議論しました結果、保育所等に入所できず離職せざるを得ない労働者も少数ながら存在することを踏まえまして、緊急的なセーフティーネットの一つとして、保育所に入れない場合等に最長二歳までの育児休業期間の再延長を認めることといたしました。

この延長は、継続就業のために本当に必要な期間として利用されることが望ましいですし、あくまでも緊急的なセーフティーネットであり、労働者本人の希望の時期に職場復帰できるよう、保育所等に係る時宜を得た情報提供がなされることが重要です。加えて、必要とされる保育所等の整備がなされば育児休業期間の再延長は不要となりますので、施行一年後を目途に必要性の検証と見直しを行なうことが望まれます。

なお、育児休業期間の延長に併せて、育児休業給付の支給期間も最長二歳まで延長されることがわらず、男性が休んで育児することを促進しといたしました。育児休業期間の再延長を認められた場合、現状を鑑みれば、女性が取得する可能性が高いと目されます。このことと男性の育児休業取得率が低い現状を踏まえまして、育児休業にかかるべき、男性が休んで育児することを促進していく必要があることが審議会の場でも何度も意見として出されました。これを踏まえて今回の法案に盛り込まれましたが、これを踏まえて今回の法と育児休業等の対象者への事業主の個別周知の努

め義務です。また、パパ・ママ育休プラスの利用率が非常に低い現状を踏まえ、パパ・ママ育休プラスの周知徹底と使いにくい要因分析の必要性についても確認されました。

二点目は、安倍政権の最重要課題の一つが女性が輝く社会の実現であり、女性活躍推進法が施行され、多くの企業が女性活躍に向け積極的に取り組み、女性労働者もできるだけ早く職場復帰して様々な両立支援制度を利用しながらキャリアを積むようになり、企業もそれを支援している最中にこの流れを止めることになつてはならないことです。

この二点を大前提としまして、雇用の継続に特に必要と認められる場合の育児休業期間の延長について議論しました結果、保育所等に入所できず離職せざるを得ない労働者も少数ながら存在することを踏まえまして、緊急的なセーフティーネットの一つとして、保育所に入れない場合等に最長二歳までの育児休業期間の再延長を認めることといたしました。

この延長は、継続就業のために本当に必要な期間として利用されることが望ましいですし、あくまでも緊急的なセーフティーネットであり、労働者本人の希望の時期に職場復帰できるよう、保育所等に係る時宜を得た情報提供がなされることが重要です。加えて、必要とされる保育所等の整備がなされば育児休業期間の再延長は不要となりますので、施行一年後を目途に必要性の検証と見直しを行なうことが望まれます。

なお、育児休業期間の延長に併せて、育児休業給付の支給期間も最長二歳まで延長されることがわらず、男性が休んで育児することを促進しといたしました。育児休業期間の再延長を認められた場合、現状を鑑みれば、女性が取得する可能性が高いと目されます。このことと男性の育児休業取得率が低い現状を踏まえまして、育児休業にかかるべき、男性が休んで育児することを促進していく必要があることが審議会の場でも何度も意見として出されました。これを踏まえて今回の法案に盛り込まれましたが、これを踏まえて今回の法と育児休業等の対象者への事業主の個別周知の努

るいは病児保育、そうした子育て支援サービスを運営しているN.P.O.法人フローレンスといいまして、小規模認可保育所、あるいは障害児保育、あるいは病児保育、そうした子育て支援サービスを行っているN.P.O.法人フローレンスといいまして、ながら厚労省のイクメンプロジェクトというものを二〇一〇年からやつております。それをして、イクメンという言葉を世の中に広げて、男性の家事、育児参画を促していくこうということを厚労省と共にやつてしまりました。

二〇一〇年当時は、家事、育児に関わる父親を表す言葉と、いうのは存在していませんでした。今から思うと、ちょっと、えと、いうふうに思われるかもしれませんけれども、当時は父親といつても、のイメージにそうしたものはなかつたわけですね。しかし、それがやっぱり世の中に広げていかなくてはいけない、父親であっても育児や家事に参加するは当たり前であるという社会をつくりたいかなくてはいけないということで、多少ふざけたネーミングなんですかけれどもイクメンという言葉を出して、それが人口に膾炙して、三年前の調査ですけれども、イクメンの国民認知率もほぼ一〇〇%に近くなつてきました。そのような取組をしてまいりました。

個人的に、六歳の娘と四歳の息子がいるんですけれども、一人が生まれたとき、それぞれ男性の育休を取得しました。二ヶ月間取得したんですね。もちろん経営者ですので、いわゆる労働者ではありませんけれども、二人が生まれたとき、それぞれ男性の育休を取得しました。二ヶ月間取得したんですね。二か月休んで、実際に家事、育児に専念したという経験も持ちます。そんな実際に自分で男性の育休を取った当事者としての知見も併せて今日お話をしきたらなというふうに思つております。

まず、男性育休の現状です。こちらのグラフによると、女性の育休取得率が八割を超えていくという状況にある中で、男性の育休取得率は二・六五%ということで、非常に低い水準にとどまっています。当初は〇・一二%とかですのですで

古川の質問答なかつて回答してますといふふうに言えると思います。彼ら知名度のある企業でもプラック企業だつたら勤めたくないですよねというような感覚になつてきてるんではないかなというふうに思つんですが、しかし、数値の方は、先ほども申し上げましたとおり二・数%ということで、非常に心もとない状況になつてることなんですね。

ですので、ここはより一層施策を加速していくかなくては目標が達成できないというふうに思いましてので、ここで私の方から二点提案をさせていただきたいなというふうに思つております。

一点目は、男性産休をつくつてみてはどうかなというふうに思つております。これは、まず男性育休取得者の取得期間を見てみますと、厚労省の平成二十七年度の調査によりますと、一ヶ月未満が八割を超えてるというような状況になつています。五日未満というのが一番多いですね。短いんですね。やはり、女性が一年取るのに対しても、男性、育休といつてもまだまだ短いというような状況があります。これは、男性が長期的に職場を離れるということに対しては、やはりまだ心理的に抵抗がある。これは、職場の同僚や上司もそうですし、また取る男性自身もあるというふうに言えるのではないかなどというふうに思つております。

そうした状況がもし前提なのだとしたら、いや、もっと長く取らうよというふうに言つていくのも一つだと思ふんすけれども、そういう抵抗はありますよねと、あるんであれば、短くてもいいからまずは第一歩を踏んでみたらどうですかということで、その育休の手前にもう一つちょっと低い階段をつくつてはいかがかと、これが男性産休のアイデアなんですね。

これは、実は諸外国に実例がございまして、フランスでは二〇〇二年に、十一日間、これは土日

これが一体どのような影響を男性たちに与えたかといいますと、子育て作業の父母負担に関しては、父親産休の取得者数とクロス調査を行ったところ、両者の間に相関関係がある、父親産休を取得した父親はその後も子供の世話により多く参加しているということがデータとして出てきたわけです。それを表すグラフが次のページにありますグラフになると、なぜか親取得の有無に対する父親の育児タスクの参加スコアですね。父親の休暇を取らなかつた父親よりも、父親休暇を取つた父親の方が子育てに関わる、実際に手を動かすようになるということになるわけであります。

これはフランスなので、いや、フランス人は日本人と違いますよねということもありますからと思うので、ちょっとここには書いていないんですけど、それでも少し調べてきたのが、日本でもちょっと類似の事例があります。それが日本生命さんという生命保険会社さん、彼らは男性育休取得率が一〇〇%なんですね。これすごいなと思うんですねけれども、ほとんどが一、二週間です。一、二週間でも育休というふうに言えてしまうので育休一〇〇%ということで、まあ短くてもそれは尊いことですのでいいんですけれども、ほとんど男性産休的なものになつてゐるんですね。

一〇〇%男性が男性産休を取つたらどうなつたかというと、アンケートを取りますと、家事、育児に積極的に関わろうと思うようになったという方が四二%いらっしゃいますし、また、配偶者の愚痴や悩みを受け止めようと思うようになったという方が四一%。さらに、仕事の面でいうと、部下や後輩の個人的な事情に対してより配慮できたりします。そのうち九五%、ほとんどが一日間、十年たつてどうなつてあるかというと、約七割の対象者がこの父親休暇を取得したという状況になります。そのうち九五%、ほとんどが一日間、全日数を消化しているというような状況になつております。

るようになつたという方が三五%ですし、早く帰るよう業務効率を改善するようになつたという方が二八%というように、家庭でも仕事でもいい影響がもたらされるようになった。

なので、フランスに限らず、日本でも同様に、

男性に産休を取つていただごくことで家事、育児参

加するようになるし、仕事でも配慮するようにな

る、つまり雰囲気を変えられるようになるとい

ことが言えるようになつてくるわけですね。

安倍総理は昨年の十二月、まず国家公務員の男性から全員男性産休をというふうに発言されていらっしゃいますので、そういう切り口から始めはどうかというふうに思うわけですね。実は、男性の国家公務員の方には配偶者出産休暇というのが二日あります、さらに育児参加休暇というのも五日あるわけなんですね。なので、それらをがっちゃんとして男性産休というパッケージにして取つていくこと、つまり既存の制度をいじらなくても、そういうたる種見せ方といふか、立て付けの形でやつていただけるのではないかと。まずは、これを国家公務員の男性の方に一〇〇%取つていただけてというふうにしていけばいいんじゃないかなと。今は三〇%なんですが、これでも、これを高めていくという形で役所から盛り上げていくことができるのではないかなどといふふうに思います。

いや、まあ、子供が生まれたときに休みづらいよつてあるかも知れません。だけれども、よくよく考えますと、親族が亡くなつたら忌引というお休みの制度があるわけなんですよ、忌引。これ、三日とか五日とか休むわけんですね。だつたら、親族が生まれたときも休もうよというふうに言つていくということは、不自然なことではないのではないかというふうに思うわけですね。クールビズもありますし、国がそういつた雰囲気をつくつていて、そのうとある種肩を貸していくといふことはできるのではないかなどといふふうに思つますので、是非そいつたところ、男性産休といふところから始めていってはいかがというのが一

つ目でござります。

また、二つ目の提案です。障害者雇用と同様に、男性の産育休に対しても、取らせない企業に関してはペナルティーを課していくといふことが必要なのではなかろうかなというふうに思つております。

皆さんも御案内のとおり、障害者の雇用に関しては法定雇用率というものが設定されています。それを下回ると、ペナルティーとして障害者雇用納付金というものを企業は支払わなくてはいけません。ですから、それを達成しよう、頑張ろうということで、障害者の方々を雇用しようといふことで頑張つて、一大マーケットになつてゐるというような状況があるわけなんですね。

この集められた障害者雇用納付金はどうなつて

いるかといいますと、それを財源として、障害者

雇用調整金であるとか報奨金、あるいは在宅就業障害者特例調整金、あるいは在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給に使われているわけです。つまり、ペナルティーで集めたお金を、それでおしまいではなくて、きちんと推奨していく、

推進していくための財源として使つていると、い

い使われ方をしているわけなんですね。

これによつて、この障害者雇用率やあるいは納

付金という、ある種のあめとむちみたいなものか

もしれませんが、こうしたものによつて障害者の

雇用者数というのが非常に増えていて、今四十七

万人、過去最高数を記録しているわけなんですね。

この制度は、本当に障害者の雇用に資する制度だ

といふふうに言えると思うんです。

参考人の皆様におかれましては、御多忙の中、

貴重な御意見を賜りまして誠にありがとうございました。

○高階恵美子君　自民党的高階恵美子と申します。

初めに、参考人の田島参考人にお伺いをしたい

と思います。

今日のプレゼンの中では、専門実践教育のこと

について余り触れていただかなかつたわけなん

ですけれども、今回の改正では専門実践教育訓練

一定水準以下の場合、つまり、明確にもう取らせ

ていらない、希望があつても取らせないオペレー

ションをしているという企業に関しては納付金と

いうものを課して、それを財源に企業の子育て支

付といいますと、いろいろ研修終わつてもなかなか

か就業に結び付かないとか問題があつて、種々改

正を加えました。そして、今の形になつたの

が平成二十六年の改正だったと思います。そこか

ら三年たつて、そろそろその効果が少しづつ見え

うな形で進めていかないと、やはり一三%というところには行かないといふふうに思われるわけでも、やはり安定した就業に結び付く資格の取得など専門性の高い研修への参加を促進していくといふことや、これが実際にキャリア形成あるいは就業継続を支える仕組みの一つとして効果を上げていく、こういうことが非常にこれからも重要なつくれるといふふうに考へるんです。

既に二千五百講座ぐらいあると思うんですけども、この先どういった分野により効果的に活用

していくべきと考えるか、少しアイデアがございましたら御意見を伺いたいと思います。

○参考人(田島優子君)　ただいま先生からお話を

ありましたように、高度な職業訓練を行なうといふことで、現状、就業人口が減少し、やはり各就業

者が高度なスキルを持って職業を行つていくといふふうに思つております。

以上です。

○委員長(羽生田俊君)　ありがとうございます。

以上で参考人からの意見の聴取は終わりました。

これより参考人にに対する質疑を行ないます。

質疑のある方は順次御発言願います。

○高階恵美子君　自民党的高階恵美子と申します。

参考人の皆様におかれましては、御多忙の中、

貴重な御意見を賜りまして誠にありがとうございました。

○高階恵美子君　自民党的高階恵美子と申します。

初めに、参考人の田島参考人にお伺いをしたい

と思います。

今日のプレゼンの中では、専門実践教育のこと

について余り触れていただかなかつたわけなん

ですけれども、今回の改正では専門実践教育訓練

一定水準以下の場合、つまり、明確にもう取らせ

ていらない、希望があつても取らせないオペレー

ションをして、それを財源に企業の子育て支

付といいますと、いろいろ研修終わつてもなかなか

か就業に結び付かないとか問題があつて、種々改

正を加えました。そして、今の形になつたの

が平成二十六年の改正だったと思います。そこか

ら三年たつて、そろそろその効果が少しづつ見え

ます。

○高階恵美子君　ありがとうございます。

そついう点では、広報とか、それから活用の道、

あるいはその成果のフィードバックみたいなこと

が非常に重要になつてくると思いますし、労政審

での役割も非常に大きいんだろうといふふうに思

います。例えば、制度を活用した者のその後の就

業動向であるとか、それから本当に政策的に合

致する成果が得られているのかといったような効

果検証、これがやはりこれからは問われてくるん

だらうといふふうに思いますが、この点について

のアイデアなど、池田参考人、何かお持ちでしょ

うか。

○参考人(池田心豪君) 濟みません、ちょっとも

う一回よろしいですか、もう一回。

○高階恵美子君 制度活用をなさった方々のその後の就業動向とか、それから政策目的に合致する

ような成果が上げられているかどうかといったよ

うな効果の検証、制度を改正していくときには、

今は比較的ゆとりというか、あるので、こういつたような形にという改正も加えることができるわ

けなんですけれども、雇用情勢含めずっと安定し

た状態であるとは限りません。それで、次なる改

正に向けてやはり効果検証というのは非常に重要

だと思うのですから、この点について御意見ございましたらお伺いしたいと思います。

○参考人(池田心豪君) 当機構では、法改正がさ

れた後にはその効果がきちっと検証されているか

どうか、効果が現れているかどうかということは

継続的に調査をして検討しております。

例えば、育児休業の離職防止効果についてはも

う既に幾度となく調査をして検討しております

し、また在職者に限れば、例えば育児休業が一定

期間を超えて長くなるとやはり管理職昇進等に対

してマイナスになるということをデータで確認さ

れておりますので、先ほどありましたように、辞

める危機でもない人が長くやつぱり休むとか長い

期間短時間勤務をするということになれば、やは

りそれはキャリアにマイナスの影響が出るという

ことも確認されております。その一方で、やはり

そういう制度がないと辞めてしまうという人が

いるのもまた確かでありまして、どういった人が

うことも継続的に調査しております。

そういう中で、大局部的に申しますと、なかなか

か、今家族の育児支援を利用してキャリアを形成

するということをしないで夫婦でやりくりする人が増えておりますので、そういう人にとってはやつぱりその制度が一定程度必要だというような知見を得ております。

○高階恵美子君

教育研修制度についてのお尋ね

だつたんですが、また次の質問に進ませていただ

きたいと思います。

今ほど少しお答えもいただいてるんですけど

ども、最近ではテレワークという働き方も少しづ

つ浸透して利用されるような形になつてきています

とは思うんですが、やはり出勤するとなりますが、

お母さんたちは玄関先で母親の顔から働く戦士へ

スイッチを切り替えるといったようなことも結構

なさつているんじやないかなというふうに思うんで

すね。

今回の育休の取得期間、この期間の延長とい

うのは、退職を忌避して離職防止効果を上げていく

という、こういうことももちろん効果としては期

待されるわけなんですけれども、乳幼児にとって

健全な養育環境が構築される、守られる、こういつ

たような効果も非常に大きいだろうというふうに

期待をしています。

そういう中で、御家庭の中では子育て、一生懸

命、お父さん、お母さんやつていくわけなんです

けれども、いざやはり仕事に戻るとなると、休暇

期間が長期化してまいりますと、それなりのリハ

ビリテーションというんでしようか、気持ちをそ

こに持つていくとか最近の状況を把握するとか、

期待をしています。

そのうち、御家庭の中では子育て、一生懸

命、お父さん、お母さんやつていくわけなんです

けれども、いざやはり仕事に戻るとなると、休暇

期間が長期化してまいりますと、それなりのリハ

ビリテーションというんでしようか、気持ちをそ

こに持つていくとか最近の状況を把握するとか、

期待をしています。

○参考人(池田心豪君) 先ほどはちょっと失礼し

御指摘のことは、本当に今企業でも、我々の調

査の周辺でいろいろ、労働者の方でもいろいろ耳

にすることとして、今までにはやっぱり長く休んで

長く短時間勤務を取つて、階段のようなイメージ

でステージが変わつていくと。このステージが変

わつていくときにやはり労働者の方は非常に不安

が多いわけですね、育児休業、全く休んで復職す

る、あるいは短時間勤務長く取つていきなりフル

タイム、しかも残業が付いてくるということにな

りますので。最近はスロープ的にキャリアを、労

働供給量を増やしている。

その中で、例えば、おっしゃられたようなテレ

ワークということが選択肢にも上がつていて

し、あるいは復職を少し早める分、短時間勤務な

いしは短日数勤務、週の就業時間を短くすると

いったことがありますたりとか、あるいは休業期

間中にやつぱり完全に職場から離れてしまうので

はなくして、社内報を送つたりとかメールを送つた

りとかSNSを閲覧できたりとかいったことで、浦島

太郎のような状態にならないようにするといった

ことになります。浦島太郎のような状態にならないようになります。浦島太郎のような状態にならないようになります。

そういう意味で、完全に仕事から離れる、で、

復職というよりも、どこかでつながつていく、そ

ういったことが今まさに企業の取組として広がり

始めているところだというふうに認識しております。

そういう意味で、完全に仕事から離れる、で、

復職というよりも、どこかでつながつていく、そ

ういったことが今まさに企業の取組として広がり

始めているところだというふうに認識しております。

○参考人(池田心豪君) ありがとうございます。

中斷となるべくなくすということもあります

こと、財源論について、村上さん、池田さんの順番でお答えください。

ふだんにも増して力が入っていますので、それに応えるべく質問したいと思います。

今日の参考人の皆さんお越しいただくに当たつて、今回の法律改正、四本柱則改正あると思うん

です。ですから、何とか男性二人、女性二人にして

と。ですから、何とか男性二人、女性二人にして

いますが、メーンは雇用保険法と育児休業法だらう

と。ですが、メーンは雇用保険法と育児休業法だらう

付もありますし、そういう観点から育児休業給付についても一定程度出していこうという結論を得てこれまで取り組んできたところでございま

す。

一定程度までは育児休業をされている方あるいは介護休業をしている方のためということで給付を行つてきるところであります。しかし、そもそもやはり育児を支援するといったことからすれば、雇用保険という制度ではなくやはり一般財源で行つていくことが筋であろうと、そのための消費税の引上げであつたのではないかということとも考えておりまして、是非積極的にその方向での検討を進めていただきたいと考えております。

○参考人(池田心豪君) 私も村上参考人と同じでして、雇用保険を財源にする以上は雇用保険制度全体の中でのやっぱり育児休業給付のそのポジションというものを大きく逸脱したことはできな

いと思いますので、この点はやはり育児に必要だから即座に引上げというのではなくか技術論として難しいんじゃないかなと思つています。

あともう一つは、現在就業形態が多様化している中で、雇用と自営の中間的な働き方、請負だつたりとかフリーランスだつたりとか、あるいは雇用保険に入っていない就業者の方も、先ほど駒崎参考人が経営者の立場であなたお休みされたというふうにおつしやつていましたが、そういうふうな方々にとつてはむしろ、子育てのために同じく休まなきやいけない、でも所得の保障はないといふそういう状況もありますので、そうしますと、目的、趣旨に照らしてどういった財源を取つていくかということはなかなかこれから多角的な検討が必要かなということがあります。そのように考えております。

○足立信也君 ありがとうございます。

今は、この国は男性の二三%、女性の一~%ぐらいが生涯未婚ですね。しかし、労働者として当然雇用関係にあるということとも大きな財源考え上での要素だらうと私は思います。

次は、自己都合離職です。この点について村上さんと田島さんにお聞きしたいと思います。

安倍政権、そして今のが進めているのは、成熟産業から成長産業への労働移動だということ

が大きなテーマの一つです。しかし、そのことを

考へて自己都合離職した方の給付の期間も、それから水準も低い。これは目指しているということ

に対してもかなり矛盾があるんではないかと、そのように私は考えますが、その点について村上さんと田島さんの御意見を伺いたいと思います。

○参考人(村上陽子君) ありがとうございます。

先ほども述べましたけれども、自己都合離職者についての給付水準、いうものはやはり見直していくべきだらうと考えますし、給付制限期間を三ヶ月も置いていることについても見直していくべきではないかと考へています。転職を進めていくべきではないかと考へています。

○参考人(池田心豪君) 御指摘のような問題といふのは我々も認識しております、一部報道等でそういったことも目にしておりますが、企業の対応全般としては、そのときが来たからいきなり大

しいんです。

実は、二〇一二年の八月に労働契約法を改正して、有期雇用から無期雇用にと、五年目の転換ですね、これは無期雇用を増やすという意図でやつたですが、来年の四月に五年を迎える中で、そういう声が池田さんのところ、村上さん

のところに届いています。防ぐためにはどうしたらいいかということを御提案があつたらお聞きしたいと思います。

いいかと考へております。

○足立信也君 まとめます。

おつしやるよう、もう一年前から取り組まなかやいけない問題だと思います。

○谷合正明君 公明党の谷合正明です。

今日は、四人の参考人の皆様、大変にありがとうございました。

どうもありがとうございました。

○足立信也君 まとめます。

おつしやるよう、もう一年前から取り組まなかやいけない問題だと思います。

○谷合正明君 公明党の谷合正明です。

今日は、四人の参考人の皆様、大変にありがとうございました。

どうもありがとうございました。

○足立信也君 まとめます。

おつしやるよう、もう一年前から取り組まなかやいけない問題だと思います。

<

そこで、まず池田参考人からお伺いします。

参考人は、私事前にいたいたい資料の中で日経新聞の中の連載のコラムを読ませていただきました。その中で、いわゆる男性の育休取得について、表面的な制度利用の有無ではなくて、実質的に仕事と子育てを両立できるかを問う視点というのが大事ではないかというふうに言われております。今回の育児・介護法案というのはいわゆる緊急的セーフティーネットの対象でありますから、必ずしもこれが男性の育休取得につながるかどうかというのはこれはまた別の課題なんだというふうに、参考人の認識だと思います。

その意味で、改めて、この男性の育休取得をしていくためには、参考人の言われている実質的な仕事と子育ての両立ができる視点、これはどういうものかというのをもう少し具体的に教えていただければと思っておりますが。

○参考人(池田心豪君) コラムを読んでいただきましてありがとうございます。

○参考人(池田心豪君) ありがとうございます。

そこで駒崎参考人に伺いたいと思います。

○谷合正明君 ありがとうございます。

続いて、田島参考人にお伺いします。

審議会の中で、パパ・ママ育休プラスの利用率が非常に低いということが議論になつて、今回、

政府にもこの周知徹底というのを要請しているわ

けであります。そもそも、これ、何でここまで利

用率が低いのか。それは周知が単純になされて

いないだけなのか、それとも制度にやはり使いづ

らさとか欠陥があるのか、あるいは、そもそも社

会の意識の問題なのか、こういった点について、

今後、政府に要因分析を求めているわけであります。

○参考人(田島優子君) ありがとうございます。

そこで駒崎参考人に伺いたいと思います。

私は国会議員連盟で男性の育児参加を進めよう

ということでイクメン推進議連というものを立ち

上げさせていただいたのですから、駒崎参考人

の今日言われた男性の産休制度であるとか、ある

いは障害者雇用の法定雇用率を参考にした制度で

あるとか、これは非常に有意義な提案などという

ふうに思つて聞かせていただいた次第でございま

す。

○参考人(田島優子君) ありがとうございます。

そこで、私も地元にいろいろ帰つてみると、

やっぱり中小企業に勤めている従業員の方が圧倒

的に多いわけでございまして、そういう話をする

と、これは大企業では制度整つているけど、中小

企業はやっぱりなかなか言い出せない雰囲気があ

ると、制度もなかなか使つた人がいないとか、制

度も企業の中でどうなつてゐるか分からぬ。

そこで、駒崎参考人は実際に経営者の立場でも

ございまして、今日提案いただいたこの男性産休

であるとか、あるいはいわゆるペナルティーとし

てのむちです。これもやっぱり中小企業とい

うふうになるとなかなか一気に広めることはでき

ないとは思いますので、改めて中小企業へのこの

男性の育休取得の取得率、あるいは男性の家事、

育児参加の、何ですかね、浸透をさせていくとい

うことについての御所見を伺いたいと思います。

○参考人(駒崎弘樹君) ありがとうございます。

最初に、村上参考人にお聞きしたいと思います。

なんでも労働相談ダイヤルとか詐欺求人という

ことで三千件の投稿があつたというような取組に

ついて、本当に敬意を表したいなと思うんですね。

実際に今大きな問題にもなつていてます詐欺求人、

こうした相談事例、若干紹介あつたんですけど

も、是非リアルに共感したいなと思いますので、

実際、イクボスアワードとかイクメンアワード

をやつしていく中でも、現場からの声だと中小企業

でやつていているところ多々ありますし、中小企業で

も、制度的にはそんなにないんだけれども、働き

方改革も当然必要でございますけれども、そういう

男性が育児休業を取るということについての社会の意識を早急に変えていく必要があるだろうと思つております。

以上です。

○参考人(田島心豪君) ありがとうございます。

そこで駒崎参考人に伺いたいと思います。

○谷合正明君 ありがとうございます。

続いて、田島参考人にお伺いします。

審議会の中で、パパ・ママ育休プラスの利用率

が非常に低いということが議論になつて、今回、

政府にもこの周知徹底というのを要請しているわ

けであります。そもそも、これ、何でここまで利

用率が低いのか。それは周知が単純になされて

いないだけなのか、それとも制度にやはり使いづ

らさとか欠陥があるのか、あるいは、そもそも社

会の意識の問題なのか、こういった点について、

今後、政府に要因分析を求めているわけであります。

○参考人(田島優子君) ありがとうございます。

そこで駒崎参考人に伺いたいと思います。

私は国会議員連盟で男性の育児参加を進めよう

ということでイクメン推進議連というものを立ち

上げさせていただいたのですから、駒崎参考人

の今日言われた男性の産休制度であるとか、ある

いは障害者雇用の法定雇用率を参考にした制度で

あるとか、これは非常に有意義な提案などとい

うふうに思つて聞かせていただいた次第でございま

す。

○参考人(田島優子君) ありがとうございます。

そこで、私も地元にいろいろ帰つてみると、

やっぱり中小企業に勤めている従業員の方が圧倒

的に多いわけでございまして、そういう話をする

と、これは大企業では制度整つているけど、中小

企業はやっぱりなかなか言い出せない雰囲気があ

ると、制度もなかなか使つた人がいないとか、制

度も企業の中でどうなつてゐるか分からぬ。

そこで、駒崎参考人は実際に経営者の立場でも

ございまして、今日提案いただいたこの男性産休

であるとか、あるいはいわゆるペナルティーとし

てのむちです。これもやっぱり中小企業とい

うふうになるとなかなか一気に広めることはでき

ないとは思いますので、改めて中小企業へのこの

男性の育休取得の取得率、あるいは男性の家事、

育児参加の、何ですかね、浸透をさせていくとい

うことについての御所見を伺いたいと思います。

○参考人(駒崎弘樹君) ありがとうございます。

最初に、村上参考人にお聞きしたいと思います。

なんでも労働相談ダイヤルとか詐欺求人という

ことで三千件の投稿があつたというような取組に

ついて、本当に敬意を表したいなと思うんですね。

実際に今大きな問題にもなつていてます詐欺求人、

こうした相談事例、若干紹介あつたんですけど

も、是非リアルに共感したいなと思いますので、

実際、イクボスアワードとかイクメンアワード

をやつしていく中でも、現場からの声だと中小企業

でやつていているところ多々ありますし、中小企業で

も、制度的にはそんなにないんだけれども、働き

方改革も当然必要でございますけれども、そういう

男性が育児休業を取るということについての社会の意識を早急に変えていく必要があるだろうと思つております。

以上です。

○参考人(田島心豪君) ありがとうございます。

そこで駒崎参考人に伺いたいと思います。

○谷合正明君 ありがとうございます。

続いて、田島参考人にお伺いします。

審議会の中で、パパ・ママ育休プラスの利用率

が非常に低いということが議論になつて、今回、

政府にもこの周知徹底というのを要請しているわ

けであります。そもそも、これ、何でここまで利

用率が低いのか。それは周知が単純になされて

いないだけなのか、それとも制度にやはり使いづ

らさとか欠陥があるのか、あるいは、そもそも社

会の意識の問題なのか、こういった点について、

今後、政府に要因分析を求めているわけであります。

○参考人(田島優子君) ありがとうございます。

そこで駒崎参考人に伺いたいと思います。

私は国会議員連盟で男性の育児参加を進めよう

ということでイクメン推進議連というものを立ち

上げさせていただいたのですから、駒崎参考人

の今日言われた男性の産休制度であるとか、ある

いは障害者雇用の法定雇用率を参考にした制度で

あるとか、これは非常に有意義な提案などとい

うふうに思つて聞かせていただいた次第でございま

す。

○参考人(田島優子君) ありがとうございます。

そこで駒崎参考人に伺いたいと思います。

私は国会議員連盟で男性の育児参加を進めよう

ということでイクメン推進議連というものを立ち

上げさせていただいたのですから、駒崎参考人

の今日言われた男性の産休制度であるとか、ある

いは障害者雇用の法定雇用率を参考にした制度で

あるとか、これは非常に有意義な提案などとい

うふうに思つて聞かせていただいた次第でございま

す。

○参考人(田島優子君) ありがとうございます。

そこで駒崎参考人に伺いたいと思います。

私は国会議員連盟で男性の育児参加を進めよう

ということでイクメン推進議連というものを立ち

上げさせていただいたのですから、駒崎参考人

の今日言われた男性の産休制度であるとか、ある

いは障害者雇用の法定雇用率を参考にした制度で

あるとか、これは非常に有意義な提案などとい

うふうに思つて聞かせていただいた次第でございま

す。

○参考人(田島優子君) ありがとうございます。

そこで駒崎参考人に伺いたいと思います。

私は国会議員連盟で男性の育児参加を進めよう

ということでイクメン推進議連というものを立ち

上げさせていただいたのですから、駒崎参考人

の今日言われた男性の産休制度であるとか、ある

いは障害者雇用の法定雇用率を参考にした制度で

あるとか、これは非常に有意義な提案などとい

うふうに思つて聞かせていただいた次第でございま

す。

○参考人(田島優子君) ありがとうございます。

そこで駒崎参考人に伺いたいと思います。

私は国会議員連盟で男性の育児参加を進めよう

ということでイクメン推進議連というものを立ち

上げさせていただいたのですから、駒崎参考人

の今日言われた男性の産休制度であるとか、ある

いは障害者雇用の法定雇用率を参考にした制度で

あるとか、これは非常に有意義な提案などとい

うふうに思つて聞かせていただいた次第でございま

す。

○参考人(田島優子君) ありがとうございます。

そこで駒崎参考人に伺いたいと思います。

私は国会議員連盟で男性の育児参加を進めよう

ということでイクメン推進議連というものを立ち

上げさせていただいたのですから、駒崎参考人

の今日言われた男性の産休制度であるとか、ある

いは障害者雇用の法定雇用率を参考にした制度で

あるとか、これは非常に有意義な提案などとい

うふうに思つて聞かせていただいた次第でございま

す。

○参考人(田島優子君) ありがとうございます。

そこで駒崎参考人に伺いたいと思います。

私は国会議員連盟で男性の育児参加を進めよう

ということでイクメン推進議連というものを立ち

上げさせていただいたのですから、駒崎参考人

の今日言われた男性の産休制度であるとか、ある

いは障害者雇用の法定雇用率を参考にした制度で

あるとか、これは非常に有意義な提案などとい

うふうに思つて聞かせていただいた次第でございま

す。

○参考人(田島優子君) ありがとうございます。

そこで駒崎参考人に伺いたいと思います。

私は国会議員連盟で男性の育児参加を進めよう

ということでイクメン推進議連というものを立ち

上げさせていただいたのですから、駒崎参考人

の今日言われた男性の産休制度であるとか、ある

いは障害者雇用の法定雇用率を参考にした制度で

あるとか、これは非常に有意義な提案などとい

うふうに思つて聞かせていただいた次第でございま

す。

○参考人(田島優子君) ありがとうございます。

そこで駒崎参考人に伺いたいと思います。

私は国会議員連盟で男性の育児参加を進めよう

ということでイクメン推進議連というものを立ち

上げさせていただいたのですから、駒崎参考人

の今日言われた男性の産休制度であるとか、ある

いは障害者雇用の法定雇用率を参考にした制度で

あるとか、これは非常に有意義な提案などとい

うふうに思つて聞かせていただいた次第でございま

す。

○参考人(田島優子君) ありがとうございます。

そこで駒崎参考人に伺いたいと思います。

私は国会議員連盟で男性の育児参加を進めよう

ということでイクメン推進議連というものを立ち

上げさせていただいたのですから、駒崎参考人

の今日言われた男性の産休制度であるとか、ある

いは障害者雇用の法定雇用率を参考にした制度で

あるとか、これは非常に有意義な提案などとい

うふうに思つて聞かせていただいた次第でございま

す。

○参考人(田島優子君) ありがとうございます。

そこで駒崎参考人に伺いたいと思います。

私は国会議員連盟で男性の育児参加を進めよう

ということでイクメン推進議連というものを立ち

上げさせていただいたのですから、駒崎参考人

の今日言われた男性の産休制度であるとか、ある

いは障害者雇用の法定雇用率を参考にした制度で

</

も、まだ残されている課題もあるうかと。こういう求人トラブル、求人詐欺ということを解消していく上で、その点についての具体的な問題意識、更に踏み込んで御提案いただることあれば思います。お願いします。

○参考人(村上陽子君) ありがとうございます。

まず、なんでも労働相談ダイヤルに寄せられた事例として幾つか御紹介いたします。例えば、求人票には残業代は含まない二十五万円固定給となっていたんだけれども、実際は時給千八十四円、一日八時間と月二十二日勤務となつておつて、結局、月給は月十九万円にしかならないといった事例であるとかなど、賃金に関する相談が大変多いということはあります。また、雇用形態に関しては、先ほど申し上げましたが、正社員募集となつていたんだけれども、実際は有期雇用であつたと、入つてみたら契約社員だったといったような事例が寄せられているところであります。

こういった問題について、これまで若者雇用促進法の改正ということで一定の改善が見込まれるような施策ができたといふに考えていくのかといつたこと、また裁判例の周知などについても必要ではないかと考えているところであります。

○倉林明子君 ありがとうございます。

もう一点、村上参考人にお聞きしたいのは、雇用保険の給付水準についてなんですね。改善について御意見もいただいたんですねけれども、私は、抜本的にやっぱり底上げをしていくという給付水準のを目指すべき改善方向といふんですかね。その復活といふところにとどまらずに給付水準をもっと拡充されていくべきだというふうに思うわけですが、けれどもその点で御提案、お考えがあれば教えていただきたいと思います。

○参考人(村上陽子君) 私どもとしては、先ほどから申し上げましたように、二〇〇〇年、二〇〇

三年に引き下げられたということがありまして、

田島参考人がおっしゃつていたように、特定受給資格者と自己都合の方とで一定水準に差があると

いうことは、それはそうかもしれませんけれども、しかしその差があり過ぎるというのが問題意識でございます。

最低九十日しかないのかといった問題であると

かなどについてまず改善すべきだと考えておりま

して、それは雇用失業情勢などを見ながらの改善

になるかと思いますが、一年未満のところの九十

日というところを、三ヶ月だけで本当に再就職で

きるのかということを考えた場合に、まだ

まだ改善の余地があるのでないかと考えている

ところであります。

○倉林明子君 ありがとうございます。

次に、池田参考人及び駒崎両参考人にお伺いし

たいと思います。

今回、育休制度ということで充実方向の提案に

なっているわけですから、やつぱりこの問題に

どうぞ、この待機児童問題の解消、本来どうあるべ

きか、お考えですね。待機児童解消をどう進めて

いかないかと考へてお聞きしたいんですけれども、この待機児童問題の解消、本来どうあるべ

きか、お考えですね。待機児童解消をどう進めて

いかないかと考へてお聞きしたいんですけれども、この待機児童問題の解消、本来どうあるべ

きか、お考えですね。待機児童解消をどう進めて

から入るかといったことについて、総合的にやつ

ぱり設計ということを検討を重ねていくといふこ

とが現実的な方向だと思つています。

つまり、家族と企業と地域の子育てにおける役割といつたことをきちんと考へながら制度設計を

していく、誰がいつ子供を見るのかということに

ついての考え方を煮詰めていくことが大事だというふうに思つております。

○参考人(駒崎弘樹君) 育休の二年延長にする

逃げとしての育休延長ということであるならば、

それは本末転倒であるといふふうに思つていま

す。やはり真っ正面からこの待機児童問題に取り組む、保育所を増やしていく、保育サービスイン

フラを拡充していくといふことがこれはもう一丁

目一番地かなといふふうに思つているんですね。

その中で、この待機児童問題なんですが、待機

児童という言い方がおかしいと思います。これは

官製失業ですので、これ失業問題だと思うんですね。

本来であれば、児童福祉法二十四条で保育の

ニーズがあれば地方自治体は保育所を用意しなく

てはいけないといふふうになつていてるにもかかわ

らず、それができないから失業してしまうといふ

課題なわけですよね。ですので、そこに関し

てきちんと資源を投下していくべきだといふふうに思つっています。そして、この資源が余りにも少

なう、この待機児童というものの定義が一定で

はないがゆえに、例えば保育園に入れなかつたか

ら育休を延長しますみたいなものも待機児童とし

てカウントしないみたいなある種の操作ですね、

数値の操作が行われていることによって、対策が

そしてそこに対する資源を投下していくといふこ

とがあれば必ず解決できる問題だといふふうに思

います。

○倉林明子君 ありがとうございます。

ちょっと時間がなくなつてしまつて、田島参考

人にもお伺いしたかったんですけど、女性活

躍の推進ということに関わってこられて、企業に

対して情報の公表についての取組もされてきたと

いふことで、是非それは応援したいと思つて

いることだけ申し上げまして、終わりります。

○石井苗子君 ありがとうございます。

参考人の皆様、御苦労さまです。ありがとうございます。

私は、環境委員会においてまして、今日、ビンチヒッ

ターなんですけれども、日頃CICOのことばつか

り考へているものでございまして、今日は一生懸

ね。何とかして良くしていこうと思つて いるので
あれば整理する必要があると思いました。

國の憲法では、國民には義務がありまして、納稅の義務があつて、子供には教育を受けさせる義務があり、そして社会人は勤労の義務というのがあるわけなんです。そこには何も、結婚の義務も出産の義務も、まして育児休暇の義務なんていふのも書いていないわけなんですね。ところが、國の方針としては、これは私が見ると言いつ放しであると思うわけですよ。もうこれ、平成の産めよ、育てよ働けよだと思っております、個人的には。そうすると、例えば國の都合で國の方針というのを決めたときに、さっきの少子化対策とこの國の将来の経済のサステナビリティーはどうするのだということになりますと、國民一人一人がこれは大変だと思っているかどうかというのは大きな認識の確認が必要だと思います。

戦争があつたわけじゃないんですね。だから、どうしても子供をつくらなきゃいけないのだというような感じを持つているかというと、そうではなくて、結婚しても働き続けて、そして子供もつくり、育児もしといふうな、全てがそうなつてくれればいいという理想だと思うんです。その理想を掲げて、昔は民法の中に、結婚の項目に妻の役割は夫の世話というのが入っておりましたけれども、今は男女平等ですから夫婦の相互扶助、お互いに助け合つてやっていくのだという話になります。

しかし、先ほどから、フランスの男性の産休ですか、私、男性の産休つてよく意味が分からんんですけど、男性の、父親の休みというようなこともありましたけど、日本の男の人が家庭に入れば子供が増えるかということについては大変疑問に思つております。男性の個人の問題であつて、今まで何もできないと思つている人が家庭に入つて家事をしたら少子化対策になるかというのは、これはなかなか私はそういうふうにはできないと思います。

が取れないという御意見がありました。では、女性が結婚しなくなつたのはなぜかといえば、結婚というのが社会の雰囲気で、するのが当たり前だというような時代が長かつたので、こういう結婚というものがつたわけです。今、自分で一人で働いた方がいいと思う方もいっぱいいらっしゃいます。そこをみんなで何とか良くしていく、うのであれば、私は、やはり女性を中心として、まず女性が、保育所が近くにあたり会社のそばにあつたり、ましてや会社の中にあるとかというような環境整備をし、そして、男性はやはり、あいつはよく子供つくるからよく休むなみたいなどとを言われないような雰囲気をつくつていかなきやならない、と思うんですね。それは、冠婚葬祭の休みの取り方や障害者の雇用の規則とはやっぱりちよつと違うと思うんです。

私の結論からいきますと、皆さんに御質問しますが、やっぱり女性の立場としては、保育所があり、保育園に預けられて、なるべくそれで安心して仕事をしたい、そして男性にしてみれば、もうかつては、女性の輝く時代だと男女で働きましょうとか、もうかつては、企業といふのはどうすればいいのかという御提案をいただきたい。

私がよく分からるのは、ブラック企業といふのは、もうかつては、そのもろけを社員や環境に還元しないのをブラック企業といふのか、本当に経営困難な企業をブラック企業といふのか、そこののみ分けといふのもよく分からんのですけれども、多く生産性を上げている企業がどうするべきだというような御提案をいただきたいんですが、お一人ずつ、池田さんから御意見をいただきたいと思います。

○参考人(池田心豪君) もうかつては、企業ですね。

実は、今働き方改革に関わる企業のいろんな事情を聞き取つていて、どうやってもうけていますかという話を率直に聞きます、経営者の方に。やはり生産性が高いということは、業務効率化

「 という生産管理の話がどうしても先に立つんですけど、やはり高付加価値化ですね、高付加価値化で、受注型でお客さんから注文を取つてそれに応えるというやり方だと、どうしても値引きされたりとか、やっぱり長く働いてサービスを提供する、長時間労働になつてなかなか早く帰れないといふ問題が起きるんですけれども、提案型でやつぱり自分たちの付加価値を高めていくような働き方をするということが、企業のビジネスの中で、そのもうかつてている会社でワーク・ライフ・バランスが取れて、女性が保育園に預けて、保育園に定時でお迎えに行けて、活躍できるという、こういうことができていますよ」という会社は、そういった形で高付加価値のビジネスを追求している。それは、具体的に言えば、受注型ではなく提案型のお客さんに価値を提供するといったことをやつている会社が御質問にあるそのもうかつてている会社で、かつ、今言つた良い方向に進んでいくということに近いのかなというふうに理解いたしました。

また、ウイメンズミクスで女性活躍で経済成長というのも、やはりそいつた高付加価値部分に能力のある女性が就いていくということがやつぱり含まれていますので、そういうたった議論とも整合する話かなというふうに理解しております。

お答えになつてますでしょうか。

○石井苗子君 私、もうかつてている企業というのは、徹底してという、あつ、済みません。

○委員長(羽生田俊君) 四人御質問にお答えしてからでよろしいですか。

○石井苗子君 いや、ちょっと質問をやり直します。

○委員長(羽生田俊君) じゃ、石井苗子君。

○石井苗子君 もうかつてている企業というのは、私は、女性の育児休暇を徹底して男性の育児休暇をそれほど徹底しなくともいいと思つている方なんですがれども、もうかつてている企業というのは、何を徹底したらみんなで何とかしていこうと思つていることが達成できるでしょうかというアイデ

○参考人(村上陽子君) ありがとうございます。
直接のお答えではないかもしませんけれども、日本の企業なり職場の資源というのは、やっぱり最大の資源は人間だと思います。その労働者の能力をどれだけ引き出せるかということが企業の経営のパフォーマンスにも懸かってくると思つておりますし、そのためにはやはり男女が子供を育てながら働き続けられる環境を整備し、能力、とにかく持っているものを全部發揮できるようにしていくことが必要だと思っております。
その際に、女性だけが育児負担を負つていて男性はそうではないということであると、職場の中での差別の問題であるとかいうことがあつて、女性がやはり能力をなかなか発揮できない、ポジションに就けないとということは現実問題としてあると思いますし、そういうことからも、男性も家事、育児をしながら働き続けられる環境を整備していくということがまさに求められていると考えております。

○参考人(田島優子君) 国として少子化対策として産めよ増やせよということを実現するためには、対策を取つてゐるわけではなく、やはり国民の中には、結婚し、出産し、育児もし、かつ仕事をしたいということを希望しておられる方がおられますので、そういう方たちがきちんとその希望をかなえられるような環境整備を国としてはしていくべきであろうということで、私どもはいろいろ検討させていただいております。

もうかつてゐる企業が何ゆえもうかつてゐるのかということについては様々な原因があるだろうと思いますし、ブラック企業と言われるものについてもその原因はいろいろあるだろうと思いますけれども、とにかく企業は労働生産性を高め、そして働き方改革により、全ての人生を仕事にささげなければ一人前と評価されないようなそういう

今の働き方というのを改めて、仕事のほかにもいろいろ、子供も育てたい、趣味も楽しみたいというう労働者がいる場合にそれを実現できるようない

うといった企業が私は理想なんだろうというふうに思つております。

○委員長(羽生田俊君) では、駒崎参考人、お時間ですので、簡潔にお願いいたします。

○参考人(駒崎弘樹君) はい。では、簡潔に。産めよ増やせよというような状況では全くないというふうに思つています。むしろ産ませなくさせているようなシステムがこの国にはびこっているといふうに思つています。

また、男性の育休を取る必要はないということなんですかとも、もう基礎的なお話をなんですかとも、男性の家事・育児の参加率と出生率というものは相関関係があるよといふことが総務省のデータなどでも出ていますので、だから男性に家事・育児参加してもらおうね、その取つかかりとが前提の前提にありますので、是非その前提を踏まえた上で政策をおつくりいただけたらなというふうに思います。

○石井苗子君 ありがとうございます。
○福島みづほ君 社民党的福島みづほです。
今日はお忙しい中、四人の参考人、本当にありがとうございました。がとうございました。

まず、私の知り合いも、保育園になかなか入れないので育休を延長しなければならないと悩む女性から電話をもらったりとかということがありまます。ですから、育休の延長には賛成なんですが、保育園入れないからまあしようがない、その保育園入れないことを糊塗するというか、仕方ないために育休を延長するというのはやっぱり本末転倒だといふうに思つております。

駒崎参考人は、たくさん保育園落ちたり悩んでいます。パパ、ママと話をしたりという機会が大変多いと思いますが、この点について、改めて保育園をどうやって増やしたらいかという問題に

ついても是非御教示ください。

○参考人(駒崎弘樹君) 御質問ありがとうございます。まさに今年も、保育園落ちた日本死ねではないですけれども、保育園に入りたいというハッシュタグを付けて、そして、不承諾通知とつけて保育園落ちた人たちがもらう紙があるんですけれども、それをソイツターにアップするというような

ことが、そういうムーブメントがはやりまして、本当に多くの方が保育園に入れないと失業するというような状況になつてはいるわけです。実は、待機児童数というような話ですけれども、

先ほども申し上げましたとおり、育休延長したら待機児童から除くよという自治体は多々あるわけなんですね。ですから、実態を反映していない数值になつております。実態を反映しなければ施策を打つということができなくなるわけですね。

例えば、私ども十五園、保育園を経営しています育休だねといふような話があるというところから今年は百五十人分つくつたよと、だからもう大丈夫とおっしゃっていました。それ、実は去年もおととしも言つていたんですね。それは、なぜそういうふうになつてしまふか。待機児童というの

はもう保育園はつくりたがつていません。ある自治体の方に本音を聞いたところ、いや、もう限界すけれども、ある区では、待機児童数が百人いるから今年は百五十人分つくつたよと、だからもう大丈夫とおっしゃっていました。それ、実は去年もおととしも言つていたんですね。それは、なぜ

やつていけないといふうにおっしゃつています。さらに、将来少子化になるんだから不良資産になつちやうじやないかと、それだったら今控え

た方が合理的だよということをおっしゃつていています。まさにそういった懸念が自治体サイドにあるわけですので、それを国としてどうサポートしていくかあるいはその自治体の懸念といふうを払拭して、いかに自治体の持分をある種減らして、そして自治体にインセンティブを付けていくかと

思つております。

以上です。

○福島みづほ君 不承諾通知を受けたママたちに投下していくといふうな考え方でなければいけない、追う指標が違うといふうにまず思いますが、一つ目としましては、今、待機児童問題

三つの壁があるといふうに言つてはいます。保育士不足の壁、そして物件の壁、自治体の壁です。一つずつ手短にお話します。

保育士不足の壁は、皆さん御案内のとおり、保

育士が足りないといふうな状況です。これは長らく処遇が低く据え置かれていたからですね。大

きな体、月平均二十万円ぐらいの給料であり続けていたからです。それをやつぱり上げていかないと保育士不足といふのは解消できないと思います。今回、六千円上げるといふことを安倍政権はされ、それは一ついいことなんですかとも、しかしながらまだ不十分であるといふうな状況があります。

二つ目は、物件の壁です。なかなか物件を見付かれない、特に都市部では見付からないといふ状況がありますので、これは例えば固定資産税の優遇措置などをつくつて、大家さんがなるべく保育園に貸したいといふうな環境をつくつていくということが必要です。

三つ目、自治体の壁です。自治体は、本當は今はもう保育園はつくりたがつていません。ある自治体の方に本音を聞いたところ、いや、もう限界だよと、これ以上自治体負担が増えたら自治体がやつていけないといふうにおっしゃつています。さらに、将来少子化になるんだから不良資産になつちやうじやないかと、それだったら今控え

た方が合理的だよということをおっしゃつていています。ここを何とか、保育園でしっかりと預かれることを何とかしてあげられれば、医ケア児の親御さんにも預けられない幼稚園にも預けられない。あるいは通所施設も、お母さん付いてきてくださいと、ふうになるので離れられないといふことになります。主に医ケア児の親御さんは二十四時間三百六十五日、ずっとずっと付き添つて、そして疲弊していくといふうな状況になつてお

ります。ここを何とか、保育園でしっかりと預かれることは、というふうにしてあげられれば、医ケア児の親御さんでも働き続けられますし、心も休まるんですけれども、現状、ほとんど九九%の保育園で医ケア児は預かりできません。なぜならば、看護師がいないから、あるいは医療と保育というのは違うからといふうところで受け入れることができます。

そんな医療的ケア児のために、日本で初めて医療的ケア児を専門的に長時間預かれる保育施設、障害児保育園へレンというものを立ち上げて、今、三園運営しているんですけど、非常に厳しい

状況でやつております。なぜならば、医療的ケア児を預かるといったときに、何ら公的補助というものがいるからなんですね。ですので、今回、障害児総合支援法を改正していただけて、医ケア児

の保育園も必要だし、いろんなママと話すと、やっぱり地元の保育園に実は子供を入れたいといふ方あるんですね。その点について御教示ください。

○参考人(駒崎弘樹君) ありがとうございます。人工呼吸器のお子さんは、十年前と比べたら十倍に増えています。これ、なぜ医療的ケア児が増えているか、周産期医療の発達によつてです。昔であれば亡くなつていたような未熟児の子供たちが、今は例えば五百グラムでも、こんなものですよ、五百グラムでも生きて生まれることができます。昔であれば亡くなつていたような未熟児の子供たちが、今は例え

ば五百グラムでも、こんなものですよ、五百グラムでも生きて生まれることができます。昔であれば亡くなつていたような未熟児の子供たちが、今は例え

ていいくといふ形になります。せつかく生き残つたにもかかわらず、病院を出たらどこにも行き先がないというのが今の状況であります。医ケア児の家庭はどこにも行き先がない。保育園にも預けられない。幼稚園にも預けられない。あるいは通所施設も、お母さん付いてきてくださいと、ふうになるので離れられないといふことがあります。医ケア児の親御さんは二十四時間三百六十五日、ずっとずっと付き添つて、そして疲弊していくといふうな状況になつてお

ります。ここを何とか、保育園でしっかりと預かれることは、というふうにしてあげられれば、医ケア児の親御さんでも働き続けられますし、心も休まるんですけれども、現状、ほとんど九九%の保育園で医ケア児は預かりできません。なぜならば、看護師がいないから、あるいは医療と保育というのは違うからといふうところで受け入れることができます。

そんな医療的ケア児のために、日本で初めて医療的ケア児を専門的に長時間預かれる保育施設、障害児保育園へレンというものを立ち上げて、今、三園運営しているんですけど、非常に厳しい状況でやつております。なぜならば、医療的ケア児を預かるといったときに、何ら公的補助という

ものがいるからなんですね。ですので、今回、障害児総合支援法を改正していただけて、医ケア児

心から感謝しています。

あとは報酬改定で、この医療的ケア児といふものをお預かりする際は例えば看護師の費用をしつかり見ますと、どうようなことを入れていただくなります。どういうふうにやつていて、どう、医ケア児も受け入れていこう。どうようなセンテンプが付いて、そういうふた事業者も増えています。いくつも想いしますので、今回、平成三十年、報酬改定が控えていますので、是非医療的ケア児に目を向けていただけたらなというふうに思いました。

○福島みづほ君 働き方改革が議論になつておりますが、私も子育てしてきて、夫も半分以上、家事、育児してくれて本当に助かつたんですが、一日の労働時間が問題だと。あるいは一日、一週間、一ヶ月の労働時間が問題で、働いている女性だけがとりわけ苦労するというよりは、全体の労働時間が規制をやつぱりしなくちゃいけない。保育園も学童クラブも迎えに行くのに、一日の労働時間規制してもらわないと本当に大変なんですね。

先ほど男性の働き方を変えるというのがやつが、り出ましたが、やるなら本当に今でしようとしたしか思っていないんです。この点について、残業の規制、百時間なんて月やつたら、子育て中のママはもう脱落していきますよね。こういうことに関して、というか、マミートラックしか走れないといふことになるので、女性の働き方を変えるんじゃなくて全体の働き方を変えるということについて、池田参考人、そして駒崎参考人にお願いいたしました。

もうすぐちょっと私たちのところでリリースする調査報告書に、男性の、父親の育児参加を高めるには残業は週二日以内ということを書いています。裏を返せば、定時退勤日が三日以上ということですね。これは極めて、夫婦の共働きのライフスタイルからすれば、二日は夫が迎えに行き、二日は妻が迎えに行き、もう一日は調整でという

となると思うので、残業が何時間ということよりも、やはり定期的退勤日をどのくらい増やせるかということが一つ大きな課題になるだろうということにふうに認識しております。

そういう意味では、一日の労働時間を考えていくということはまさにそのとおりで、逆に、トータルの残業時間は長くないんだけれども毎日一日三時間残業があるという方が子育て世代にとってはつらいですよね。だから、やっぱり働くときは働く、早く帰るときは早く帰るというこのめり張りをどういうふうに付けるようなルールを作つていくかということが大事な論点になるなどいうふうに認識しております。

○参考人(駒崎弘樹君) まさにおっしゃるとおり、日本男性の家庭です。

思つております。それはなぜかと申しますと、全
くにも社会が女性活躍を求めて過ぎてしまつて
いるところなんです。本当は育児に専念したい
んだけれども、社内の雰囲気を見ても、何となく
私、辞めるわけにはいかなかつたんです、で、結
局、産休を取つてしまえば復職しなければならな
い、復職しても男性は育児になかなかか参画をして
もらえて、いわゆるワンオペ育児ですよね、も
う自分が生きているだけできりぎりなんだとい
う、そういうふうな悩みを抱えている若いお母様
方が多過ぎるんですね。

今回のこの育児・介護休業法の改正も、そして
六か月延長というのももちろん私は必要だと想
いますけれども、やはりこの当事者の皆様方の声
というのをもう少しきめ細やかに取つていかない
といけないと思うその一方で、例えば十年選手の

○参考人(池田心豪君) 率直にということなりで、あるかつて女性でそのままにおつしゃるような問題に直面した女性が、定時に帰れてやりがいがある仕事があつたらしいのにというふうに言つていたことがすごく私の心に残つていまして、まさにそういうことなんだと思います。

先ほど保育園の問題にしても育休の問題にしても、今その働くことについてやつぱり際限のない要求に応えなきやいけないということが非常におつしやつてゐるこの苦しみの一つの背景にあるんじゃないかなと思っていて、それはある意味で、経済社会全体で見ると、最近の動きでいうと過剰なサービスですが、お客様第一主義でいうことがもう無理ですというような声も聞かれていますので、我々が顧客としてサービスを受けたときに相手に無理がないかとか、そういういろ

事、育児参加率というのは先進国で最低ラインです。それはなぜかというと、働く時間が長いからですね、超長時間労働だからです。

は大変有り難いんですけれども、百時間というふうに言わざるを得ない数値だなというふうに思つております。これがもし通つてしまふんであればもちろん今までの青天井よりはいいところがあると思うんですけども、もし通つてしまふんであれば、情報公開、本当に百時間に設定しているのはどの企業だというところが分かるようになります。そして、これからそこで働くという人が分かつて入れるような情報のプラットホームというのをつくっていくという形が必要なんではないかなとうふうこ思つております。

○福島みづほ君　ありがとうございました。
○薬師寺みちよ君　無所属クラブの薬師寺みちよさんです。
自身も本当にう手に負えないなどというふうに、
私、実は数社の企業の産業医をいたしておりま
して、最近、本当に女性の嘆きの声が多くて、私
でござります。本日はどうもありがとうございま

思つております。それはなぜかと申しますと、全
くにも社会が女性活躍を求めて過ぎてしまつて
いるところなんです。本当は育児に専念したい
んだけれども、社内の雰囲気を見ても、何となく
私、辞めるわけにはいかなかつたんです、で、結
局、産休を取つてしまえば復職しなければならな
い、復職しても男性は育児になかなかか参画をして
もらえて、いわゆるワンオペ育児ですよね、も
う自分が生きているだけできりぎりなんだとい
う、そういうふうな悩みを抱えている若いお母様
方が多過ぎるんですね。

今回のこの育児・介護休業法の改正も、そして
六か月延長というのももちろん私は必要だと想
いますけれども、やはりこの当事者の皆様方の声
というのをもう少しきめ細やかに取つていかない
といけないと思うその一方で、例えば十年選手の

○参考人(池田心豪君) 率直にということなりで、あるかつて女性でそのままにおつしゃるような問題に直面した女性が、定時に帰れてやりがいがある仕事があつたらしいのにというふうに言つていたことがすごく私の心に残つていまして、まさにそういうことなんだと思います。

先ほど保育園の問題にしても育休の問題にしても、今その働くことについてやつぱり際限のない要求に応えなきやいけないということが非常におつしやつてゐるこの苦しみの一つの背景にあるんじゃないかなと思っていて、それはある意味で、経済社会全体で見ると、最近の動きでいうと過剰なサービスですが、お客様第一主義でいうことがもう無理ですというような声も聞かれていますので、我々が顧客としてサービスを受けたときに相手に無理がないかとか、そういういろ

んな側面が問われている問題だというふうに認識しております。そういう意味で、一つの答えで全てが解決するというよりも、社会全体の在り方を議論していく一つの材料というふうに認識してお

も、働き続けることを支援するということが極めて重要ではないかと考えております。

られる中で、子育てしながら、なおかつそれで頑張つて働くということは非常につらいと、だから、もうできるなら辞めたいというお考えの方もおられると思います。そういう方にとりましては、やはり今の働き方、その環境自体を改善して、仕事も続けられなければお仕事なされる、また家庭生活との両立もなされるというようなことに向けて努力していく必要があると思います。

ただ、そうでない、退職したい、育児に専念したいとおっしゃる方は、もちろんそのようにされてしまう、復職したい、何か新しい仕事を始めたいと思われるときは、それに向けての職業訓練等の支援も制度としてござりますので、そういうものも御利用いただければいいのではないかというふうに考えます。

よう努めること。

四、広域で大災害が発生しても人工透析治療を受けることができるよう、国、地方自治体が連携したこと。

五、腎移植の推進及び再生医療の研究が進むよう努めること。

第七七五号 平成二十九年三月十六日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 宮崎県延岡市 土山輝男 外千四百七十六名

紹介議員 福島みづほ君

この請願の趣旨は、第七七四号と同じである。

第七七六号 平成二十九年三月十六日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 栃木県足利市 今野歌子 外一千一百七十八名

紹介議員 高橋克法君

この請願の趣旨は、第七七四号と同じである。

第七七七号 平成二十九年三月十六日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 大阪市 竹原富博 外三千三百九十六名

紹介議員 浅田均君

この請願の趣旨は、第七七四号と同じである。

第七七八号 平成二十九年三月十六日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 長崎市 三浦啓 外二千六十四名

紹介議員 秋野公造君

この請願の趣旨は、第七七四号と同じである。

第七七九号 平成二十九年三月十六日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 東京都立川市 西川和良 外千百九十九名

紹介議員 田村智子君

この請願の趣旨は、第七七四号と同じである。

紹介議員 渡辺美知太郎君
千二百四十九名

この請願の趣旨は、第七七四号と同じである。
百九十二名

紹介議員 中曾根弘文君
平成二十九年三月十六日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願
百七十七名

紹介議員 又市征治君
九名

この請願の趣旨は、第七七四号と同じである。
大分県別府市 小林眞弓 外千百七十七名

紹介議員 磯崎陽輔君
十七名

この請願の趣旨は、第七七四号と同じである。
大分県別府市 小林眞弓 外千百七十七名

紹介議員 杉尾秀哉君
この請願の趣旨は、第七七四号と同じである。
長野市 白土光一 外千六百二十名

紹介議員 杉尾秀哉君
この請願の趣旨は、第七七四号と同じである。
長野市 白土光一 外千六百二十名

紹介議員 山口市吉村隆 外二千七十六名

紹介議員 江島潔君
この請願の趣旨は、第七七四号と同じである。
茨城県常陸大宮市 佐藤敦子 外九百五十四名

紹介議員 岩田広君
この請願の趣旨は、第七七四号と同じである。
茨城県常陸大宮市 佐藤敦子 外九百五十四名

紹介議員 岩田広君
この請願の趣旨は、第七七四号と同じである。
静岡県島田市 近藤克芳 外二千六十六名

紹介議員 平山佐知子君
この請願の趣旨は、第七七四号と同じである。
静岡県島田市 近藤克芳 外二千六十六名

紹介議員 山口那津男君
この請願の趣旨は、第七七四号と同じである。
東京都葛飾区 北澤里枝 外千百九十九名

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 群馬県館林市 縫田宗介 外千二十一名

紹介議員 中曾根弘文君
百九十二名

この請願の趣旨は、第七七四号と同じである。
中曾根弘文君
平成二十九年三月十六日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願
中曾根弘文君
平成二十九年三月十六日受理

一七

平成二十九年四月二十日印刷

平成二十九年四月二十一日発行

参議院事務局

印刷者 国立印刷局

P