

【提案項目】

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、次の措置を講じること。

- 1 仕事と生活の両立に関する施策の一層の強化
労働者が育児休業、介護休業や短時間勤務などの諸制度を活用しやすくするための環境整備に向け、企業の自主的な取組を促す支援策を工夫するなど、仕事と生活の両立に関する施策を一層強化すること。
- 2 育児・介護休業法の改正等
今後、家族に要介護者を抱える労働者の大幅な増加が予想されることから、より実効性のある「仕事と介護の両立」支援に向けて、労働者がより利用しやすい制度の内容となるよう、育児・介護休業法の改正を行うこと。併せて、介護休業中の賃金について法制度による補償を検討すること。

【提案理由等】

生産年齢人口が減少する中、本県では、全国と比較して長時間労働者が多い上、出産・育児により離職する女性労働者の割合が高いことなどから、誰もが働きやすい職場環境の整備が大きな問題になっている

- 1 国では育児・介護休業法の改正など法整備が進められ、企業等でもワーク・ライフ・バランスに関する制度の導入が進んできているが、例えば男性の育児休業取得率は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進のための行動指針における目標値（2020年で13%）に対し、1.89%と低い状況にある。このように、未だ制度の活用が十分に進んでいるとはいえないことから、今後も引き続き、誰もが働きやすい職場環境づくりを一層進め、仕事と生活の両立を図っていく必要がある。

そのため、企業の経営層への働きかけを積極的に行うとともに、両立支援制度の整備や長時間労働の削減など、企業における働きやすい職場環境づくりに向けた取組状況の「見える化」の促進や、取組のメリットを具体的に周知するなど、企業の自主的な取組を更に促す支援策の工夫が必要である。

- 2 団塊世代の高齢化により、要介護者や家族に要介護者を抱える労働者が増加し、介護理由の離・転職者の大幅な増加が懸念されることから、より実効性のある「仕事と介護の両立」に向けた支援を行うため、介護休業（介護休暇）の時間単位の取得、「常時介護が必要な状態」の要件の緩和及び介護の多様な状況を踏まえた利用可能日数・利用回数の制限の緩和等、労働者がより利用しやすい制度の内容となるよう、育児・介護休業法を見直し、法改正を図る必要がある。

また、介護休業中の賃金について、賃金補償は明確に法定されておらず、雇用保険からも一定の要件の下での支給のため、介護休業取得が進まない大きな要因となっていることが想定できることから、育児・介護休業法のみならず、法制度全般を通して賃金補償について検討が必要である。