

経済産業省 令和５年度ヘルスケア産業基盤高度化推進事業
(サステナブルな高齢化社会実現及び当事者参画型開発普及に向けた関連事業)
企業経営と介護両立支援に関する検討会（第２回）
議事概要

日時：令和５年１２月２２日（金曜日）１６時００分～１８時００分

場所：経済産業省国際会議室本館 17F 西 2-3 及びオンライン

出席者（委員名簿順）

石山委員、大嶋委員、加藤委員、佐々木委員、島貫委員、白川委員、山田委員（座長）

経済産業省：南総括審議官、橋本課長、藤岡総括補佐、水口課長補佐、鶴山係長

事務局（日本総合研究所）：小島スペシャリスト（司会）、石山コンサルタント

■議事次第

- １．開会
- ２．「議題④～⑥」に関する意見交換
 - ・事務局資料説明
 - ・自由討議
- ３．「ガイドラインとりまとめ骨子案」に関する意見交換
 - ・事務局資料説明
 - ・自由討議
- ４．閉会

■議題（意見交換）

- ・議題④「介護両立支援施策の効果検証の在り方整理」について
- ・議題⑤「介護両立支援に係る関連情報の整理・普及の在り方」について
- ・議題⑥「政府における支援策の在り方」について
- ・第１回検討会及び上記論点を踏まえ、ガイドライン・とりまとめ骨子案について、盛り込むべき要素や視点

■議事概要

１．開会

２．「議題④～⑥」に関する意見交換 <資料３－１>

事務局資料説明

※日本総合研究所より資料３－１説明（第一回検討会の振り返り、議題④「介護両立支援施策の効果検証の在り方整理」部分）

- 職域における両立支援施策の利用実態や効果などについて把握し、両立支援施策の効果を検証するため、先進的な取り組みを行う企業に協力を得て効果検証を実施した。
- 職域における仕事と介護の両立支援としては、本人や企業の人事・総務担当者のみならず、その周囲の従業員にも影響を及ぼすものと想定されるため、①介護両立に取り組む従業員（ビジネスケアラー）本人、②その他の従業員、③人事・総務担当者に向けてそれぞれの調査項目を設定した。本日は①介護両立に取り組む従業員（ビジネスケアラー）本人向け調査結果を掲載した。

議論

議題4「介護両立支援施策の効果検証の在り方整理」

- 加藤委員：ハウス食品グループで実施している支援策は3年を迎えるので、来年の1月から2月にかけて、効果検証を行う。効果検証の内容は5つを予定。
セルフチェックを入口にしているので、それを受けているかどうかの回答率、その回答率から人事側として届けたいものが社員に届いているかをKPIにおいている。まず1つ目は社員に届けたうえで必要な準備と認識・行動する社員が増えたか、セルフチェックを受けただけで終わっていないか。
2つ目が行動。行動をしたことによって介護の捉え方に自分のなかや組織のなかに変化が起きたか。もともと狙っていた成長、これは時間が経たないと振り返るのは難しいことかもしれないが、何かしらの成長実感を少しでもいいので感じることはできたか。できたとするならば、それはなぜかを確認するのが3つ目。
4つ目は両立不安というものが解消したかどうか。100%解消しなくても少しでもなにか解消したのがあるかということと、それはなぜかという部分。
5つ目は経済産業省が出している「介護に取り組む・取り組まないによってどれだけの経済的損失があるか」という試算を参考に企業として算出する。この5つを考えている。
1月末をもって1度閉じて、2月に効果検証を行う。セルフチェックを基に効果検証やアンケートを行って検証する。
インタビューを1番やりたいと思っている。セルフチェックを回答していないマネージャーと回答しているマネージャーの違いを見たい。介護経験をもつ社員のインタビュー、一緒に働くチームメンバーのインタビューという形で、組織全体に対して属性を分けて、介護を知ると知らないで、捉え方に変化・違いがあるのかをみていく。
- 山田委員（座長）：3つ目の捉え方の変化のなかで、成長実感の意味合いをもう少し知りたい。
- 加藤委員：成長という言葉なぜ入れているか。介護を抱えるとキャリアが停滞する、仕事ができない＝人生が暗く終わってしまうというイメージがどうしてもつきまとう。当事者としては本当に辛い、俯瞰してみれば色々な経験ができるので、人の成長に絶対影響し、プラスに働くと思っている。そのあたりはこの3年間の取

り組みのなかで、介護経験の有無で見えてきており、効果検証で明らかにしたい。
ハウス食品グループでは「社員に対して成長支援をしていく」ことを掲げており、
それは介護を抱えていても同様と考えている。

(KPI について)

- 大嶋委員：測定した KPI はどこに使うのか気になっている。ガイドラインのなかで望ましい、このような KPI を作るといいという推奨事項なのか、それともガイドラインを離れてやっていくものなのか。

ガイドラインは経営者向けとのことなので、どこまで詳しく書くかということも含めると、この KPI は何のために、どう使うのかを明確にしたほうが議論しやすいのではないかと。そのうえで、使い方に関わらず加藤委員が仰ったポジティブな指標を入れることが非常に重要である。

介護をしながら働かれている方については、介護疲労や離職意向に注目がされがちだが、働く上でのエンゲージメントや成長実感にも焦点を当てるべきではないか。仕事と介護を両立する人は、両立のための努力を通じた成長と、介護を通じた成長の両面を経験している。そうした介護をすることによる介護者の成長に注目して、マネジメントや経営の指標に位置づけるのは非常に大事である。

➤ 経済産業省：KPI 設定の部分は経営層を意識するときにはどういう観点をもつべきかを意識している。ポジティブな指標も経営層を意識するという観点でガイドラインに記すべきかどうかという前提で検討いただきたい。

- 佐々木委員：施策の効果を測るという KPI なのか、実態を理解する KPI なのかでは、それぞれ性質が違う。実態の理解もまだまだ届いていないところがあるので、そこも必要であれば入れていくというのもあると思う。

後者のなにかアクションをして、その成果はどうだったかということに関して様々な企業を拝見しても、ビジネスケアラー本人をみても思うが、加藤委員の話にあった 1 番最初のところの「届ける・知る」という部分がすごく難しいと感じている。

経営者の方に「届ける」ところのコミットがあってはじめて成果が生まれる、マストの部分。それは研修では必ずしも届かないということがリアリティとしてある。具体的に届いたことをどう測るのか、ここは他のテーマに比べて、少し踏みこんだ KPI 設定が必要。届いた側の成果の評価としては、やりがいが増えている、心理負担がなかった、不安が解消した、というような内容だと思う。

実態としてそもそも施策があっても届いていない、自分のほうで頑張っていますというのがリアリティだと思う。本当の施策の効果・分解できるような KPI が望まれる。

- 島貫委員：ほかの委員からもあったように、KPI の設定は施策の結果として考えるのか、施策の導入・浸透段階でとらえるのか、いくつかあると思う。勤務先に介護両立支援制度があることを理解しているか、制度を使おうと思うか、さらに制度があることに

よって安心して働けるかなど、施策の効果は分解していく必要がある。

もうひとつは従業員本人の変化に加えて、職場がどういう風にならっていくのかという点もある。職場の同僚が介護者をサポートするのが当たり前になっていくような職場の変化についても合わせてみていく必要がある。

- 石山委員：KPI の考え方というのは一定の整理をすべきである。すでに委員の発言にもあったが、「知る」というところから着実にやっていかないと、ここからでないとはじまらないので、「知る」ということがどこまでできているのか、必要なときに使えたのか、不安が低減されたのか。

これはずっと先の話になるが、実際にこの経験を終えた方々のプロダクティビリティ、この経験を踏まえてなにかを得て、ほかの活動に活かされたかといったようなこと、企業活動や同僚のサポートというようにところに活用できたか。そうした取り組みや視点も入ると非常に広い範囲になるが、そうした考え方もあるのではないかな。

- 白川委員：KPI に関しては各委員がおっしゃられていたように知る・知られるかどうかということと、効果で整理をしたほうが良いと思いながら聞いていた。

今回、私の会社でも調査をしていただいた。弊社は一生懸命取り組んでいるつもりでいたが、知られていない部分も結構あるということが、驚きというかショックだった。そういう意味で、知られているか・いないかを「経営陣が知る・理解する」ということは非常に大きい。効果検証という意味で社員がどうポジティブに利用しているかを知りたいので、「どういうところが使いづらいから使ってもらえないのか」も知れるといい。

（対外的な発信について）

- 経済産業省：企業がステークホルダーに発信する際に、どのようなメッセージングをするべきか示唆があればいただきたいという主旨である。

➤ 山田委員（座長）：発信する対象としては、新入社員だとちょっと遠いかもしれない、中途の方とかかもしれない。

- 佐々木委員：本当はこうだったらいいと確実に思っているのは、いまは人的資本経営などで開示が進んでいる。一方で、家族の介護によるパフォーマンスの低下は、ど真ん中の課題であるにもかかわらず、あまりディスカッションされていない気がする。特に最近経営者と話をしていて、人づくりがこれから変わっていくということと、すでに関わりベテランの人たちがほとんどであるということ。これを掛け算して日本の特有の構造としてみると、企業のサステナビリティに非常に影響する動きだと思う。

経営者のみなさまがそれほどリスクを認知されていないので「支持されて・理解してもらおうということが日本の企業の人的資本になる」ということは入れてもいい。経済産業省から経営者層へ「組織のサステナビリティどうしますか」と問いかけるのもよいのではないかな。

議題5「介護両立支援に係る関連情報の整理・普及の在り方」

※経済産業省より資料3説明

- 厚生労働省が所管している各種の支援制度があり、介護と仕事の両立支援のガイドラインが複数出ている。また、情報提供を行うウェブサイトもある。
- 経済産業省では、経営層から人事労務担当者、従業員の観点から課題や施策を整理した上で、取り組むポイントを検討している。ガイドラインの策定に加えて、既に健康経営の評価においても両立支援を取り入れている。
- 企業が両立支援に取り組むインセンティブの設計、中小企業への支援、介護にかかる金銭負担に関する課題、全国的なガイドラインの普及・啓発の4点を次年度以降の経済産業省の支援施策として検討している。

議論

- 山田委員（座長）：3つ論点がある。ひとつはガイドライン。議題6はそれとセットになっている。最後に経産省の次年度以降の施策について。それぞれご意見をいただきたい。
- 佐々木委員：企業と話をしていると「どのような施策をどんな順番でやるべきなのか、ぜひ知りたい」という意見をいただく。制度もあり研修もひととおり行っている企業でも「なかなか使われていないのでどうしたらいいか」という質問もある。
さきほどの「届ける」ということもそうだが、もうひとつは島貫委員がおっしゃっておられた職場側の雰囲気や風土、仕事と介護。介護側の情報だけでは両立ができない。仕事側のほうがマネジメントの考え方や人のアサインの仕方、そのときにどういうふうに対応するのかというような、両方をしっかりだしていかないと両立しない。
こちら側の施策の具体に関しては、抽象度が高く種類もそれほどないので、情報を開示いただいて詳しいことが提供できるといいと思う。具体例の提供というのは1番大きい情報源と認識している。
- 大嶋委員：どのように普及していくかという観点から少しお話しさせていただければと思う。すでに資料の29ページに書いてあることだが、地域、特にリソースが限られる中小企業への支援が非常に重要ではないかと思う。
最近、大阪商工会議所が若手社員のキャリアデザインに関する支援を地域として協働でされている。横のつながりをつくっていくことで若者自身も育っていく取り組みと聞いている。成功もおさめられているということなので、本ガイドラインの普及においても地域でやっていくような取り組みを増やしていく。商工会議所等の経済団体・経営者団体と連携することで、地域の中小企業に普及することが具体的で有効な策なのではないか。

- 島貫委員：仕事と介護の両立支援の取り組みを、ほかの人事施策と合わせて経営者の方に認識していただくことが大事なのではないかと思う。

資料に、経営層から人事労務担当者、従業員という取組主体の説明がある。経営層が人事部門に介護両立支援の取組みをどのように指示するのか。介護両立支援の課題だけが示されて、他の人事制度との関係が考慮されないことがありえる。逆に介護両立支援のことが抜け落ちてしまうこともありえる。「人的資本経営」の取組みとして人材育成やキャリア支援、経営戦略と人事戦略の連動などがフォーカスされるが、そのなかで介護支援のことはどれくらい議論されているだろうか。介護両立支援という課題を、人事課題全体のなかに位置付けて包括的に取り組んでいく必要がある。

加えて大企業の経営者から普及するという観点では、市場による評価の影響は大きい。労働市場や資本市場との関わりという意味でも、健康経営等と結びつけていただけるといい。

- 加藤委員：資料の24ページの青い左側の下のところ、マネージャー・管理職が抱えている課題。両立・サポートするうえでマネージャー自身に知識がないことがベースにあり、サポートをやりたくてもわからないというマネージャーなりの課題をもっている。そこに対する施策も考える必要がある。この画でいくと経営層と人事ということだが、人事が直接従業員にサポートするというような形にみえてしまう。人事ができることは本当に少ししかない。やはりメンバーをみているマネージャーによって、その社員の方がやりがいを感じるか・感じないかはすごく分かれてくる。マネージャーのもっている課題を把握しながら、一緒に進めていくということが大事なので、このなかに入れたほうがいい。

もうひとつは15ページのところ、実態をお伝えしておきたい。本来介護休業は準備をして体制を整えるためものとして設計されていると思うが、いま現在はそういう使われ方ではなく、（要介護者の）命が残りわずかというところで取得したいという人が多い。1年間取られる方もいらっしゃる。ただ休業の取りどきがわからないという話はよく聞く。介護休業は93日取得したら終わってしまうので、介護は長いので状況をみて、もう少し要介護度が上がってからというところで悩む人が多い。

介護休暇を取得する人はほとんどいない、無給になってしまうので。1番よく使われるのが時短勤務で、短く働いてあとはフレックスと組み合わせるというところになる。こういうガイドラインに載せるときには、いろんな企業でどういう使われ方をしているのかを一緒に示すことがよりよく使っていただける。もちろん必要な制度見直しをしていただきたいのはあるが、効果的に活用いただくことを伝えたいほうがいい。

- 山田委員（座長）：制度もそうだが具体的な運用みたいところは、やってみないとわからないので先進事例を入れる。マネージャーも本当に大事、重要な視点だと思う。

- 石山委員：ただいまの委員のご発言に関連して、介護休業の取得の仕方について。

「93 日、分割して 3 回取得可能」という改正を厚生労働省で行ったときに少し関わらせていただいた。準備期間ともうひとつ、やはりお看取りのときに使うということも想定していた。準備期間ということだけではなく、そういう使い方もでてきている。当初の改正のときの想定だけではなく、こうしたもので使われ方は育っていくと思う。ビジネスケアラーの方にとってのそれぞれの使い勝手のよさというもの、実態をしっかりと集めて事例を共有していくことができればいいのではないかな。

さきほど取りどきがわからないという話があった。ビジネスケアラーの方をサポートするという観点から、取りどきというのが終末期であるならば、がんの場合とがんではない場合では、予測のしやすさが違ってくる。ここについては介護や医療のほうでターミナル加算などの連携が進んでいるので、ビジネスケアラーを支援する観点のところをぜひ。厚生労働省と経済産業省が協働して、いまあるものを使いながらビジネスケアラーをサポートしていけるような加算の運用の仕方に結びつけていくという観点も必要ではないかな。

- 白川委員：中小企業の経営者側の立場からということで、私も経営者の団体に入っている。そのなかでなんとなく感じているのは、中小企業の経営者の方々はやらなくちゃいけないという認識はしている。ただ、今すぐでなくても良いということで見て見ぬふりをした結果、いざ社員からそういう話がきたときに慌ててしまう事態も結構ある。

さきほど委員の方がおっしゃっていた経営者の団体、商工会議所とか、私は中小企業家同友会というところに入っているが、そういうところで少し啓蒙するような取り組みができればいいと思う。あれもこれも、となってしまうと、大変だとか負担だとか思ってしまうので、「最低限このところだけは押さえておくと、いざというときに慌てないよ」というようなものが経営側にもあるといい。

- 南統括審議官：両立することについては、いくつかのケースに分けられる気もしている。中小企業などでは、その人がいなかったら企業が回らないというケースも多い。特に 50 代の方は、30 代の方とは会社のなかでのポジションもずいぶん違う。我々が考えるときに大企業のホワイトカラー的になりがちなところもある。

➤ 佐々木委員：介護施設を運営されているご自身も介護福祉士でおられた現場があるプロケアラーの方から、衝撃な発言を聞いた。その方はビジネスケアラーで、仕事として現場をもってケアもしていて、ご自身も介護をしている。

「介護保険が使えないので本当に悔しい」とおっしゃっていた。育児と介護の違いは、ずっと付いていないといけない時間が介護の場合は少ないということ。すごくいい介護保険制度があって、デイサービスもあり、ヘルパーさんも来てくれるのでベースの体制は組める。内容によってだが、ちょっとしたことでその保険では対応できないことが割と多い。

病院に連れていけないといけないとき、緊急事態が発生したときなどの理解が企業側になかなかないということがまずひとつある。制度としても時間単位で取れ

るのではなく、年休・介護休暇という大きな枠のなかで対応しなければいけない。ミスマッチが心理的な負担になっているし、実際のニーズと制度や周りの理解とのギャップにつながっているということはあるのではないか。

もちろん予測がつかないので、それが1時間とられるのか、3時間とられるのか、1日で終わるのか、3日で終わるのかはやってみないとわからない、というところも育児との違いである。そのぶん職場とのコミュニケーションをかなり密に取らなければいけないし、ケアの方とのコミュニケーションも密にしなければいけないので、育児よりも周りが理解しにくいところもある。このへんのベースの違いは確かにあるのかなと思う。言いにくいというのはあるし、言いにくいという方が多いのもやはりある。

- 加藤委員：介護は100人100様だと思っている。自分がどのように介護をしたいかによって選択肢が変わってくる。自らいろいろとやってあげたい、面倒を見てあげたいという人もいれば、誰かのサポートを受けて自分はなにもしない、こういうふうにしたいというお金と方針はさすが専門家や兄弟に任せるという人もいる。どっちもいいと思う。その人がどう生きたいか、どう介護をして仕事と両立して生きたいか、自分の家族をケアして生きたいかというのは、100人いれば100人違う。例えばスーパーマーケットの店長が自分は手をださない、お金はだすし声かけもする、でも仕事は続けていきたいという考えであるならば、それもその両立の仕方でありだと思う。

一概にホワイトカラーはやりやすいとも限らない。テレワークを使って家族の面倒を見るとしても、ずっと目の前に面倒をみる相手がいると、テレワークが意外にやりにくいということもある。いつまでもできてしまうのでいつでも声をかけてくる。意外にテレワークはブラックボックスで、やりやすいかどうかは家族ごとに違う。だからこそのいろんな両立の仕方を示していくこと、セグメントですというよりはいろんな形があるので、「あなたがいい選択肢をこのなかから参考にして考えてね」というふうにもっていくといいと思う。

- 大嶋委員：加藤委員の指摘された仕事と介護の両立を通じた個人の成長について補足で申し上げたい。介護者へのインタビュー調査・定量調査を行うと、介護をするようになってから多様な事情を抱えて働く人に対する理解や、自分がロールモデルになろうといった目線を持つようになったり、より効率的な働き方を模索するようになったりする人が少なからず存在する。また、要介護者と会話をするなかで、いかにコミュニケーションをすれば思いが伝わるのかを考えるようになり、顧客や同僚にその学びを活かしたコミュニケーションをするようになる人もいる。年齢に関わらず介護の経験を通じて学び、会社・組織に返していけるというのは十分あり得る。

- 大嶋委員：もう1点整理に関して、加藤委員より本人の望む介護によって、介護の選択

肢が変わるという指摘があった。このことは、JILPTの池田心豪先生が、どのように介護を担うのかという介護方針によって介護離職に至る構造が異なることを指摘されており、まさにそうだと思う内容である。

ガイドラインの構成を考えたとき、経営者の方向けのものなので、経営者が自分がやるべきことはこういうことだと理解できるものであるべき。例えば社内に発信する、経営目標に入れるなどのアクションを示す方法がある。そのうえで、経営者自身が最低限知っておきたい事実という位置づけで介護の多様性の話や介護者の成長といった内容を整理していくことが望ましいのではないか。

また、管理職か非管理職かで職務の自律性が大きく異なるため、個人的には両立のしやすさに影響してくると思う。

いずれにしても経営者の方がみて読みやすい、なにをしたらいいかがわかりやすいガイドラインにすると良いと考えている。

- 山田委員（座長）：附属資料を限定したほうがいいのかということがひとつ。あくまでこれは経営者に発信するものなので、経営者に役に立つような情報だけにして。あまりなんでもかんでも入れてしまうと、それは厚労省でやっているかもしれない。
- 大嶋委員：経営者がやるべきことや知っておくべきことは経営者に向けて本体載せていく。その上で、経営者の方がもっと知りたいと思った時にすぐに分かるようにしておくべきこと、厚労省の制度について知りたいと思ったら附属の資料が付いているとか、そういった形で整理していくのがわかりやすいのではないと思う。

議題6「政府における支援策の在り方」について

※経済産業省より「ガイドラインとりまとめ骨子案」説明

- 冒頭に位置づけを示した。次に人的資本経営や成長戦略の重要性を示している。次いで仕事と介護の両立の現状をファクトベースで書いている。次いで、企業の行うべきことを整理した。

議論

- 大嶋委員：経営者向けに自分が何かを書くとしたら、まずは冒頭に「なぜいま介護との両立支援を経営戦略として位置付けるか」を書く。経営者として読んだ時に納得感を持ってもらえるよう、経営者が主語となった構成に工夫する。中小企業は経営者の発言が大きな影響を及ぼすので、経営者の行うことのチェックリストがあってもよいのではないか。企業の人事担当者と話をしていると、仕事と介護の両立支援にリソースを割くための社内調整が簡単ではないと言う話もあり、経営者のコミットがどのような価値

を持つかを強調するとよいのではないか。

- 佐々木委員：介護と仕事の両立は経営者だけでなく一般的にもリテラシーが不足している。エビデンスと共に情報提供をすべきではないか。たとえば離職防止が全面に出がちだが、離職していない人も精神的負担に苦しんでいる。また、多様な選択肢があるが、それも知られていないことが大きなギャップに繋がる。制度や選択肢を知ることが重要だが、社内制度や介護休業だけを知っていてもうまくいかない。「こう思いがちだが違う」というポイントを明確にすべき。
 - 山田委員（座長）：ビジネスケアラーをめぐる 10 の誤解、のようなものがよいかもしれない。
 - 加藤委員：ハウス食品の中計では、家族支援も明記している。介護がそれに含まれていると経営陣と共有する必要がある。経営陣の考えていることに紐づけて両立支援の施策について訴えていくとよい。
- 大嶋委員：前回石山委員から発言のあった介護者の健康やウェルビーイングは重要だ。介護者の楽しみや心身の健康の回復という視点は強調してほしい。国としてのメッセージも重要だ。フィンランドが高齢者の就業推進策を講じた際に、高齢者の経験は国の資産であるという言い方をした。介護の経験は、国や企業にとって財産でもある、というポジティブなメッセージも示してほしい。
- 佐々木委員：企業は介護についての情報を浸透させるチャンネルであるにとらえて、何をすべきかを示すと変化につながるのではないか。何が必須なのかという共通理解があるほうがよい。
 - 佐々木委員：まず「知る」ことは必須ではないか。特に中小企業では経営者の意識が大きく影響するし、企業の規模に関わらず、選択肢を知することは従業員にとっても重要だ。
- 白川委員：大切だしやらねばならないことはわかっているが、優先事項だと思っている経営者は少ない。その意識を変えることは難しい。離職は痛手だが、休職もすでに痛手だというのが実情であり、採用もできず困っている中で、こういう風にすればいいという提案はなかなか思いつかない。
 - 山田委員（座長）：地域で経営者の意識をあげるということも考えられる。
 - 南統括審議官：介護が大変なことは皆知っているだろう。では、どうすればよいのかを提示しなければならない。
 - 佐々木委員：何を知ってもらうのが大事だ。大変だということではなく、選択肢があり、両立は可能だということを知ってほしい。今より情報の解像度を上げないとそれは難しい。介護保険サービスや時短などの制度があり、両立はできることを知ってほしい。
 - 南統括審議官：両立支援の方向に向かって、どうやって皆でチャレンジするかということではないか。特に中小企業では知恵がいるのではないか。全員は両立できない

いが今より両立できる人を多くする。そのために経営者が何をするか。

- 山田委員（座長）：リソースは限られているから、できるだけリソースを共有するという仕組みは必要ではないか。
- 大嶋委員：介護で従来のように働けなくなる人が増えることについて、周囲の負担に頼るようなやり方では限界がある。ましてやこれからは人が少なくなるなか、デジタル化やDXで効率化していく動きを推進することも本来必要ではないか。この12月に地方自治体や経営者団体に国や自治体の施策がどの程度、地元の中小・零細企業に届いているのかをヒアリングしたが、まだまだ大きな課題があるという点で共通しており、この点についてもやりようがあると思う。
- 加藤委員：チャレンジという言葉は良いと思う。中小企業では介護をしている人が我慢するか、わかっていても助けられない。企業によって課題は異なっていると思う。課題を解決できない経営者は辛いので、それに何らかのサポートがあると知ること、中小企業で働いている人も両立に向き合う勇気が出るのではないか。
- 佐々木委員：中小企業からの問い合わせが増えており、大企業よりも深刻だ。一社でやるのは難しく、横断で何かできないか聞かれる。中小企業だからこそ乗りやすい仕掛けは必要ではないか。
- 山田委員（座長）：ガイドラインは民間企業向けで書くと思うが、国もこう取り組むという話が入ると、チャレンジする気になるかもしれない。
 - 経済産業省：同じガイドラインに書き込むか、セットでメッセージを出すかは未定だが、検討したい。

（企業のアクションについて）

- 加藤委員：相談体制の整備は重要だと思う。
 - 南統括審議官：会社が従業員の家族の健康状態を聞くことは、制限されるルールはあるのか。
 - 加藤委員：ルールは特にない。もともとの信頼関係があるかどうかではないか。聞く理由が不明確であると警戒心を持たれてしまうのではないか。何のために会社が聞くのかは明確にしなければならない一方、聞いただけで何もしなければ聞きっぱなしになる。
 - 加藤委員：セルフチェックは無記名も可能だったがほとんどの社員は記名してきた。介護の施策については、働き続けたければきちんと会社にも相談をすること、そのタイミングは自分で決められるような知識を身につけておくことの重要性を社員に訴えている。
 - 佐々木委員：これが自分の情報であることを会社に開示するか決めさせたとき8割は開示する。会社の側が何のためのセルフチェックかをしっかり説明しているのだろう。

- 石山委員：仕事と介護の両立が具体的に何を指すのかをしっかりとガイドラインで記述しておくことが必要だろう。単に自分が動いて世話をするのではなく、意思決定の支援といったものも含まれ、その精神的な負担は重いことがある。その悩みを抱えながら仕事をしている場合も「両立」である。そういったリアルな面を知識編として知っていただくと、従業員も話ができるようになるのではないか。その点をしっかりサポートできると、次の体制づくりや、経験から生産性につながる可能性もあるのではないか。
- 石山委員：理想論は両立しなくていい介護ではないか。介護が発生する前に近い生活を従業員ができることが理想だ。そういった概念整理も必要ではないか。

【関連資料】

本検討会資料

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo_ryoritsu2.html

以上