

介護離職のない社会をめざす会 公開質問状回答(全文)

2016年6月30日会見資料

| 党名 | 自由民主党 | 公明党 | 民進党 | 日本共産党 | 社会民主党 | 日本のことを大切にする党 |
|--|--|--|---|---|---|---|
| <p>●取得率の低い現状について</p> | <p>介護休業取得率が低い理由としては、介護休業制度の理解が十分に進んでいないこと、年次有給休暇で対応している方も多いこと、職場が介護休業を利用しづらい雰囲気であったこと、等が考えられます。また、介護休業が、現行では原則1回のみ取得となっており、柔軟に利用できないことも一因であると考えています。このため、本年3月に育児・介護休業法を改正し、介護休業を3回に分割して取得できるようにするなど、より利用しやすい制度に改正しました。今後、これらの制度について、企業や労働者への周知を図り、介護休業の取得を促進していくことが重要であると考えます</p> | <p>介護休業取得率が低い理由としては、①介護休業制度の理解が十分に進んでいないこと②職場が介護休業を利用しづらい雰囲気であること③介護休業が原則1回(最長93日)のみの取得となっており、柔軟に利用できないこと——等があると思われまます。このため、本年3月に「育児介護休業法」を改正し、1回だった介護休業を3回に分割して取得できるよう改善しました。また、介護休業給付も賃金の40%から67%に引き上げました。まずは、今回の法改正の趣旨について企業や労働者へ周知を図り、介護休業の取得を促進していくことが重要であると考えます。</p> | <p>連合の調査によれば、介護休業制度を利用しなかった理由として「制度内容や手続きがわからない」と回答した人が26.2%、「仕事を代わってくれる人がいない」と回答した人が14.6%、「制度を利用すると収入が減る」と回答した人が11.9%おられます。これらをはじめ介護休業の取得を阻害している要因を分析し、制度や運用の見直しにつなげる必要があります。また、今年の通常国会で育児・介護休業法が改正され、介護休業や介護休暇が一定程度拡充されましたが、介護者のニーズにあったものにするため、例えば介護休業や介護休暇の日数を増やすことなど、更なる見直しを行う必要があると考えます。</p> | <p>現行の介護休業制度は、「最長93日」までまとまった休みがとれますが、これまで要介護者の状態が同じであれば「分割取得」はできないとされ、「今後に備えて温存しておこう」など、利用を控える人が多数にのぼる状況が続いてきました。また、三菱UFJリサーチ&コンサルティングが、仕事をしながら介護をしている社員に行った調査によれば、介護休業を取得する上での不安の第一位は「自分の仕事を代わってくれる人がいない」(33.5%)、第2位が「休業で収入が減る」(25.1%)となっています。これらの不安が解消されないため、結局、介護休業を希望しながら取得できない人も少なくありません。今年、4月、育児・介護休業法が改定されて介護休業の「分割取得」が可能となり、休業給付の賃金日額も引き上がるなど、一定の制度改善がはかられようとしています(2017年施行、日本共産党も賛成)、取得率をさらに向上させるには、「最長93日」という上限の延長、取得回数の制限の見直し、原則「賃金×4割」とされている給付金の大幅な引き上げなど、介護休業制度の抜本的な改善が必要であると考えます。また、企業の代替要員確保に対する支援の強化、介護保険・福祉サービスとの連携促進など、社員が安心して介護休業を取得できる条件の整備も必要と考えます。</p> | <p>育児休業の取得率(女性86.6%、男性2.30%、2014年度)に比べ低いと思えます。日本の長時間過密労働を是正し、その分の労働を新規採用に振り向け、ワークシェアリングを推進する政策が不可欠です。非正規雇用の拡大に歯止めをかけ、正規雇用への転換をすすめる政策も介護休業を取りやすくすることにつながると考えます。また、介護は必要となる時期も期間も費用負担も予測困難であることが、育児と大きく異なる点です。介護、介護休業制度に対する社会的な理解を深めることも重要です。</p> | <p>取りにくく、日数も少ない。利用者の選択肢の多いフレキシブルな制度にすべき</p> |
| <p>I 介護休業制度の拡充・拡大について</p> <p>●介護離職の防止(企業・事業所の役割)について</p> | <p>介護離職を防止するためには、仕事と介護を両立できる職場環境の整備が重要ですが、今般改正された育児・介護休業法においては、介護休業の分割取得など、介護休業制度等のより柔軟な利用が可能となったところです。改正内容の来年1月の施行に向け、まずは企業に対して改正内容の周知を図り、介護休業制度等の取得の促進に取り組んでいただくことが重要であると考えています。また、企業においては、労働者の介護の状況を適切に把握し、従業員に対して仕事と介護の両立支援制度にかかる情報提供などの支援を適時適切に行っていたことも重要です。このため、厚生労働省で作成している、企業における労働者の仕事と介護の両立支援に関する「仕事と介護の両立支援対応モデル」を普及させ、労働者が介護を理由に離職しないですむよう支援していくことが必要であると考えます。</p> | <p>公明党は、仕事と子育てや介護が両立しやすい職場環境づくりを推進しています。企業に対してはまず、「育児介護休業法」の改正内容の周知を図りつつ、積極的な取組みを進める企業に対してインセンティブを設けるなど、介護休業の取得促進に取り組んでいただくことが重要であると考えています。また、働き方(休み方)改革も急務です。社会全体の長時間労働を減らすことや、テレワークや短時間勤務など時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を推進していきます。</p> | <p>企業、事業所は40代、50代など組織にとって中核となる労働者が離職してしまえば、企業の経営にとってもマイナスであることを再認識したうえで、介護離職につながらない職場環境をつくっていくように努力すべきです。国は介護と仕事の両立が可能となるよう、残業時間の上限を規制し、退社から翌朝まで11時間の間隔を義務付けることをめざす法律をつくる必要があります。</p> | <p>先述の三菱UFJリサーチ&コンサルティングの調査結果がしめすように、介護と仕事の両立を目指す労働者にとって、懸念のトップは「自分の仕事を代わってくれる人がいない」です。企業・事業所が日常的なローテーションの配慮や休業取得時の代替要員確保などを行うことを抜きに、この問題は解決できません。介護休業制度の主旨を企業全体に周知することや、介護のことを話題にしやすい職場の雰囲気をつくることなど、職場の環境整備も必要です。企業・事業所が、日常的なローテーションの配慮や休業取得時の代替要員確保などを行うことを抜きに、この問題は解決できません。介護休業制度の主旨を企業全体に周知することや、介護のことを話題にしやすい職場の雰囲気をつくることなど、職場の環境整備も必要です。企業・事業所のなかには、法定上限を上回る複数回の介護休業取得を認めたり、介護が必要な家族一人について「通算180日」まで柔軟な形態での休業取得を可能とするなど、独自の支援と工夫を行っているところがすでにあります。介護休業を「分割取得」できた事業所では、できなかった事業所より離職の割合が低かったという調査結果も出ています。働き盛りの社員が介護離職を余技なくされるのは、企業にとっても「痛手」です。介護と仕事の両立を応援する企業・事業所ごとの努力を促進するとともに、それを応援する行政の施策を推進することが必要です。</p> | <p>今後、団塊世代の高齢化により要介護者が急増することが予想されます。介護支援の中心は40代から50代で職場の中核的な存在です。企業・事業所は、熟練した社員の介護離職が大きな損失であることを認識し、必要な対策を準備する必要があります。介護保険料を納め始める40歳の労働者を対象に労使で介護休業制度を確認するなど意識を高め、介護休業を取得しやすい環境を整えることが大切だと考えます。</p> | <p>在宅勤務を増やすなど、勤務の多様化する対応が必要</p> |

| 党名 | 自由民主党 | 公明党 | 民進党 | 日本共産党 | 社会民主党 | 日本のことを大切にする党 |
|---|---|--|--|--|--|---|
| <p>I 介護休業制度の拡充・拡大について</p> <p>●介護休業制度と福祉サービスとの連携について</p> | <p>介護休業は、介護を要する家族を支える体制を構築するために、一定期間利用することを想定した制度ですから、介護休業の取得とともに様々な介護サービスを活用いただくことが重要であるとされています。介護サービスの活用に当たってはケアマネジャーの役割が重要であり、より一層、適切に家族支援が行えるケアマネジャーを養成するため、4月から、働きながら介護をする家族に対する視点を盛り込んだ新たなカリキュラムによる研修も開始されています。自由民主党としても、介護離職を防止するため、介護休業等の取得を推進するとともに、ケアマネジャーの積極的活用を行う等、連携を進めてまいります。</p> | <p>介護休業は、介護が必要な家族を支える体制を構築するために、一定期間利用することを想定した制度であり、介護休業を取っていただきながら様々な介護サービスを活用いただくことが重要であるとされています。介護サービスの活用に当たっては、ケアマネジャーの役割が大切です。そのため、より一層、適切に家族支援が行えるケアマネジャーを養成するための研修が4月から始まったと承知しています。こうした流れを後押ししていきます。また、地域医療介護総合確保基金を活用し、各自治体の地域支援事業(介護予防・日常生活総合事業)の取り組みを支援していきます。</p> | <p>介護離職の防止のためには、介護休業制度の拡充と介護保険サービスの拡充を同時に進めていく必要があると考えます。介護職員の賃金引上げによって人材不足を解消し、介護が必要な人が必要なサービスを受けることができるようになります。それによって介護者の負担を軽減します。財政支出を抑制し、要支援高齢者に対する訪問介護・通称介護サービスを市町村に移管する「要支援切り」は、介護サービスの質と量の低下を招きます。その結果「要支援」高齢者が「要介護」へと重度化して、逆に財政負担が増えたり、家族の負担増で、介護離職や介護する家族も倒れる「共倒れ」が増加しかねません。民進党は、「要支援切り」を見直します。</p> | <p>ご指摘のとおり、介護離職をなくしていくには介護休業制度の改善とともに、公的保険・福祉による介護サービスを充実させ、要介護者の家族が安心して仕事に出られるようにすることや、家族とヘルパー・ケアマネなどの専門家が十分に連携できるようにすることが不可欠です。ところが、政府・厚生労働省は、2014年に可決した「医療・介護総合法」にもとづき、「要支援1・2」の訪問介護と通所介護を保険給付から外し、地域支援事業に移行する制度改変をすすめています。この改変を”先行実施”している自治体では、ヘルパーの生活援助を無資格者の”簡易サービス”に置き換える動きが加速し、サービスの大後退が起こっています。介護の必要を訴える人を、要介護認定も受けさせずに窓口で追い返す「門前払い」や「卒業」の名による強引なサービス打ち切りも各地で問題となり、要支援者がサービスから排除されるケースが急増しています。政府・厚生労働省は「要支援1・2」の訪問・通所介護を地域支援事業に移すことで、要支援者の介護給付費の伸びを従来の5～7割程度に抑制するとしています。こうした”予算削減ありき”で公的サービスを後退させる改悪は、家族の介護負担をさらに増やし、介護離職を深刻化させるだけです。要支援・軽度の段階で必要なサービスを受けられなくなることは、結局、状態悪化と重度化を招き、むしろ介護給付費を膨張させます。”家族による介護””仕事と介護の両立”を応援するためにも、要支援者サービスの保険給付外しは中止し、サービスを維持・拡充することが必要と考えます。</p> | <p>要支援1, 2のホームヘルプ・サービス、デイサービスは高齢者の在宅生活を支えるカギです。これらが市町村独自事業に移行することで、サービスが縮小されたり、自治体間の格差が拡大しないよう注意しなければなりません。地域包括ケアシステムをすすめるにあたって、介護休業制度と福祉サービスとの連携の視点、利用者・家族の視点を反映させていくことが重要だと考えます。</p> | <p>社会保障の充実のためには税収を年々増やすことが必要。デフレから脱却し、成長する経済にすることが先と考えている</p> |

| 党名 | 自由民主党 | 公明党 | 民進党 | 日本共産党 | 社会民主党 | 日本のことを大切にする党 |
|------------------------|---|--|---|---|---|---|
| II 介護職の処遇改善・報酬引き上げについて | <p>●慢性的な人材不足について</p> <p>介護人材の確保については、処遇改善に加え、就業促進や離職の防止など総合的に実施していくことが重要です。このため、我々自由民主党としては、月5万円の奨学金制度や、20万円の再就職準備金貸付制度の更なる充実、介護ロボットの活用促進を行うとともに、介護職員のための保育施設の開設を支援してまいります。</p> | <p>離職の理由として、収入に加え、将来への展望やキャリアパスが見えにくいこと等が大きな要因だと思われます。そのため、介護人材の処遇改善は大きなテーマです。昨年度の介護報酬の改定において、それまでの1万5千円相当の処遇改善加算から、さらに月額1万2千円相当の上乗せを行ったところです。政府の「ニッポン一億総活躍プラン」においては、平成29年度から1万円相当の処遇改善を行うことをめざしており、公明党としてもしっかり取り組む所存です。</p> | <p>介護職員の平均賃金は全産業平均より約11万円も低く、このことが介護現場の人で不足の大きな要因になっています。介護職員の賃金を他産業なみに引き上げることを目標とし、第一段階として、民進党の議員立法である「介護・障害福祉従事者の人材確保に関する特別措置法案」を早期に成立させ、月額1万円の引き上げを実現します。</p> | <p>介護労働者の平均月収は、全産業平均を10万円も下回っています。こうした低賃金と異常な長時間労働、初心を生かせない劣悪な労働環境のもと、介護現場は慢性的な人材不足におちいっています。今後、要介護者の大幅増が確実となるなか、介護職の処遇改善によるサービス提供基盤の強化は、いまや国民的課題となっています。野党5党（日本共産党、民主党（当時）、維新の党（当時）、社民党、生活の党）は、先の参院選に向けた野党4党の「共同政策」にも「介護職員・福祉職員の給与引き上げ」を盛り込みました。今後も引き続き、国の責任による介護職員の賃上げを推進します。また、日本共産党としては、このあいだ、引き下げられた介護報酬の削減分（▲4.48%）を元に戻すことを要求しています。2015年に安倍政権が強行した介護報酬削減は、介護事業所の倒産・撤退の急増、サービスの後退や利用者の負担増など、介護現場に申告な矛盾をもたらしました。政府は、介護職の処遇に係る報酬は「加算」をつけたと説明していますが、「加算」による給与増は一部に限られ、多くの現場では、ボーナスカット、人員整理、過密労働の強化など、介護職の処遇悪化がいつそう加速しています。介護基盤を再建するには、削減分を元に戻し、介護報酬全体の増額・底上げを図ることが不可欠です。同時に、介護報酬の増額が、利用者・高齢者の負担増とならないよう、介護保険財政の国庫負担の割合の引き上げや、低所得者の利用料・保険料の減免を実行します。事業所の雇用管理や法令順守を徹底して、正規化・常勤化の流れをつくることや、人員配置基準を見直して、過重労働を解消することも必要であると考えます。</p> | <p>全職種平均給与額、月275,000円に対し、ホームヘルパーの平均給与額は月184,000円（2014年賃金構造基本統計調査）です。慢性的な人材不足の原因は、介護職の賃金の低さ、過密労働など処遇があまりに劣悪であるからに他なりません。賃金の引き上げ、人員配置基準の引き上げなど抜本的な処遇改善が必要です。あわせて、ケア労働の価値を正に評価し、専門職としての社会的地位の向上を図ることも重要だと考えます。</p> | <p>介護職員全体の待遇を改善すべきである。介護事務の簡素化も検討すべき</p> |
| | <p>●政府の介護人材処遇改善策に対する評価</p> | <p>介護人材の処遇改善は大きなテーマであります。我々も既に取り組みを始めており、昨年度の介護報酬の改定において、それまでの1万5千円相当の処遇改善加算から、さらに月額1万2千円相当の上乗せを行っております。今後についても、「ニッポン一億総活躍プラン」においては、1万円相当の処遇改善を行うことを目指しており、自由民主党としてもしっかり取り組んでまいります。</p> | <p>また、介護人材の確保については、待遇改善に加えて、再就職支援や介護福祉士をめざす学生等への支援が重要です。公明党は、①月5万円の奨学金制度や再就職準備金（20万円）貸付制度の更なる充実②業務負担軽減のためのICTや介護ロボットの活用促進——を行うとともに、介護職員のための保育施設の開設など、働きやすい環境整備を進めていきます。</p> | <p>政府が平成27年4月から介護報酬を2.27%も引き下げたことにより、介護事業所は厳しい経営を余儀なくされています。また、与党は今年の通常国会で、旧民主党、旧維新の党などが提出した「介護・障害福祉従事者の人材確保に関する特別措置法案」に反対し、否決しています。言っていることとやっていることが逆では、信用できません。</p> | <p>安倍政権は「ニッポン一億総活躍プラン」で介護士の月給の約1万円増を打ち出しました。この案について、介護関係者からは、全産業平均より「月10万円」低い介護職の処遇改善として、「月1万円」は第一歩に過ぎないこと、介護福祉士だけでなく、事務職などすべての介護従事者に対象を広げる必要があることなどが指摘されています。重大なことは、安倍政権が「介護職の処遇改善」や「介護離職ゼロ」を叫ぶ一方、介護人材不足の解消作として、外国人介護職の登用や介護職の資格要件の緩和など、「介護労働の低廉化」に拍車をかけ、介護職の雇用や待遇をいっそう不安定にする施策を次々打ち出していることです。介護報酬削減で事業所の経営を圧迫しながら、正規の介護職にかわって、人件費の安い非正規・無資格・外国人などを大量登用していくのでは、多少の賃上げ誘導策をとったとしても、「介護職のワーキングプア化」は加速するだけです。介護職の賃上げを本気で進めるというのなら、「安価な労働力」への置き換え路線をあらため、介護報酬全体を底上げして、介護の質や介護職の技能・社会的地位を高める改悪に取り組むべきです。</p> | <p>一歩でも前進することについては一定の評価をしますが、加算措置であり、月額平均1万円では不十分だと考えます。政府が、2015年度の改定で介護報酬を全体で2.27パーセント引き下げたことは納得がいきません。深刻な人材不足にさらに拍車がかかりサービスを提供できなくなる事業所が広がりかねない危険があります。介護報酬を上げること、報酬がきちんと職員の賃金に反映できるよう制度の整備に取り組むべきです。</p> |

| 党名 | 自由民主党 | 公明党 | 民進党 | 日本共産党 | 社会民主党 | 日本のことを大切にする党 |
|---------------------------------|--|--|---|---|--|--------------------|
| Ⅲ介護者支援の制度化について ●介護支援の制度化について | 「介護離職ゼロ」の実現に向けて、家族介護者の精神的・身体的・経済的負担等の軽減を図ることが必要であると考えております。このため、24時間型の訪問介護等、多様なニーズに対応できる在宅サービスの整備を進めるなど、介護家族を支える体制を構築していくことが必要であると考えています。家族介護支援事業として、家族の健康相談や介護者交流会などの事業を実施していますが、地域の実情を踏まえて各市町村の判断により実施していただいております。 | 「介護離職ゼロ」の実現に向けて、家族介護者の精神的・身体的・経済的負担等の軽減を図ることは喫緊の課題であり、24時間型の訪問介護等、多様なニーズに対応できる在宅サービスの整備を進めるなど、介護家族を支える体制を構築していくことが必要です。例えば、家族介護支援事業として、家族の健康相談や介護者交流会などの事業を実施しています。同事業は各市町村の判断により実施されていますが、地域の実情等を踏まえながら、着実に推進していきたいと考えています。 | 介護職員の賃金引上げによって人材不足を解消し、介護が必要な人が必要なサービスを受けることができるようにします。それによって、介護者の負担を軽減します。さらに、地域包括ケアシステムの中で、肉体的・精神的・経済的に多大な負担を抱える介護者を支援する方策についても検討する必要があると考えます | 介護疲れを原因とする殺人事件が毎年50件近くにのぼり、介護を苦しめた自殺・心中で亡くなった人が8年間で2200人を超えるなど、孤独な介護を強いられる家族の状況は年々深刻になっていきます。介護保険や障害者福祉の拡充と同時に、要介護者の家族(家族介護者)とつながり、親身な相談やきめ細やかなサポートなど、孤立を防ぐ取り組みを強化することは、まさに喫緊の課題です。現在、任意事業とされている「家族介護支援事業」のメニューは自治体ごとにさまざまですが、介護方法の講習、認知症の早期診断、認知症に係る知識の普及、家族介護者同士の交流と情報交換など、家族介護者の孤立を防ぎ、心身のリフレッシュを助ける貴重な場となっています。すべての自治体で実施するよう義務化をはかり、国による十分な財源の手当てを行うべきと考えます。国として、家族介護者が望む支援の在り方を調査し、家族介護者を社会全体で支える多様な支援を行っていくことも必要です。 | 地域包括ケアシステムに介護支援を義務化することに賛成です。社民党は、介護を理由に離職する人や進学・就学を断念する人が生じないよう、家族が自分自身の生活と介護を両立するための支援、また、「レスパイト(休息)ケア事業」(家族介護者の休養支援、要介護者の一時預かり等)の普及などを参院選挙の選挙公約に掲げています。 | 地域包括ケアシステムの推進は賛同する |

| 党名 | 自由民主党 | 公明党 | 民進党 | 日本共産党 | 社会民主党 | 日本のことを大切にする党 | |
|-----------------------------|---------------|--|--|---|---|---|---|
| IV 介護離職のない社会をつくるために重点化したい施策 | ●重点化したい施策について | <p>アベノミクスの「新・第3の矢」の一つとして、「介護離職ゼロ」を掲げております。介護を原因とした離職を防ぎ、特養への入所を希望しながら自宅待機せざるを得ない方をなくすことが重要であり、そのためには一つの施策だけでなく、各種施策を総動員して対応したいと考えています。具体的には、①介護サービス等の整備量を合計で約12万人分上積みし、約50万人分整備、②介護人材の確保に向けた介護職の処遇改善・報酬引き上げの実施、③働く家族等に対する相談・支援の充実、などに取り組んでいきたいと考えています。</p> | <p>ご家族の介護をしながら働き続けるためには、介護休業などを取得しやすくなることや、特別養護老人ホーム等への入所を希望しながら自宅待機せざるを得ない方をなくすなど必要な介護の受け皿確保が重要です。そのためには、長時間労働の抑制など働き方改革をはじめ、各種施策を総動員して取り組むことが必要です。具体的には、①介護サービス等の整備量を合計で約12万人分上積みし約50万人分整備②介護人材の確保に向けた介護職の待遇改善・報酬引き上げの実施③介護休業取得や短時間勤務など柔軟な働き方の推進④家族等に対する相談・支援体制の充実——などに取り組んでいきたいと考えています。</p> | <p>介護職員の賃金を1万円引き上げることによって人材不足を解消し、介護が必要な人が必要なサービスを受けることができるようになります。それによって介護者の負担を軽減します。また、介護と仕事の両立を強力にバックアップするため、残業時間の上限を規制し、退社から翌朝の出社まで11時間の間隔を義務付けることを目指す法律をつくります。介護・医療・保育・障害福祉にかかる自己負担を一度に背負えば、生活は立ちいかなくなります。自己負担の合計額に上限を設け、安心してサービスが受けられる「総合合算制度」を創設します。</p> | <p>介護離職のない社会をつくるには、介護休業制度の改善や家族介護者への社会的支援の強化とともに、公的介護・福祉サービスの抜本的拡充が必要です。「介護の社会化」のローガンのもと、介護保険制度が導入されて16年がたちますが、その間、負担増や給付削減の制度改悪が繰り返され、「介護保険だけでは要介護者の生活を支えられない」状況はますます深刻化しています。ところが、安倍政権は国の社会保障予算の「自然増削減」を内閣の基本方針とし、この間、「要支援1・2」の訪問・通所介護の保険給付外し、特養入所の「要介護3」以上への限定、所得が一定額を超える人の利用料の2割化、介護施設の食費・居住費負担の引き上げなど、公的給付の対象を絞り込み、介護保険をいっそう「サービスが受けにくい制度」にする改悪を実行してきました。さらに来年の通常国会には、▽「要介護1・2」の生活援助や福祉用具を「原則自己負担」とする——などを盛り込んだ、介護保険制度の改定法案を提出するとしています。日本共産党は、安倍政権が推進する介護保険制度の大改悪、その大本にある社会保障予算の「自然増削減」路線に反対し、保険サービスの拡充、低所得者の利用料・保険料の減免、介護報酬引き上げによる介護職・福祉職の賃上げと労働条件の改善など、公的介護保障の充実をすすめます。そうした介護充実の財源については、日本共産党は、①富裕層や大企業への優遇をあらため、応分の負担を求める税制の改革、②国民の所得を増やす経済改革で増やす——という二つの改革によって確保することを提案しています。このうち、②の経済改革は、大幅な賃上げと安定した雇用の拡大などで日本経済を健全な成長軌道に乗せることを内容としていますが、公的介護の充実には、家族介護者の就労・就学・社会参加の条件を整え、経済成長や増収にもプラスとなります。介護分野は産業のなかでも雇用波及効果が高く、介護職の待遇改善と人材不足の解消は、若い世代に安定した就労の場を広げ、地域経済に好循環をもたらします。「介護離職のない社会」をつくることは、経済成長や財政再建に大きく貢献することを訴えていきたいと考えています。</p> | <p>介護、保育などケア労働の価値を正當に評価し、労働者の抜本的な処遇改善を行って、必要なケアサービスの質と量を確保することが、労働者全体の仕事・生活の安心安定に結びつき、介護離職や育児離職のない社会につながると考えます。仕事と家庭生活の両立支援策、男女平等政策を推進することで、人間らしい働き方、人間らしい生活を実現していきたいと考えます。</p> | <p>働き方改革とともに進めなければならぬこと、離職してしまえば生活レベルは悪くなるばかりである。</p> |