

7. 育児・介護休業法への意見、今後の取組意向等

育児・介護休業法に対する意見や要望、仕事と育児・介護との両立支援に関わる今後の取り組み意向や課題について、自由に記入してもらった内容をみると、代替要員の確保や人員体制面の課題、制度利用者と他の社員との不公平感やコミュニケーション不足の解消、男性の育児参加や制度利用の促進、介護と仕事の両立支援、制度利用者の意識向上等、企業内における課題や取組に関する意見のほか、保育所等の子どもの預け先の整備、他社事例など両立支援に関する情報提供、助成制度等の充実などに対する要望、経営難の中、企業負担が拡大することへの懸念など、多様な意見があげられている。

図表Ⅱ-1-115 育児・介護休業法への意見、今後の取組意向等：自由記入（Q35）

○代替要員の確保、人員体制面の課題

- ・代替要員の確保とコストに苦労している。
- ・出産は何人も同じ時期に重なることが多く（女性が多い職場のため）、産休・育休の間に新しく正社員を入れることがどうしても必要な会社であるため、経費がかかり苦労している。
- ・育児・介護休暇は大切なことだが、代替要員の確保が難しく業務に影響が生じることや、別な特別の人に負担分がかかってしまうことが問題となる。
- ・休業中の人的補充は極力抑えざるを得ないが、人繰りが困難なケースでは追加採用も考慮する必要があるものの、休業者復帰後は余剰人員が発生する。
- ・子育て世代および介護制度利用者を抱えた従業員を雇用している企業にとって、代替要員を確保できない。また他の休業していない従業員の負担増等の問題がある。国や自治体による助成金等、支援制度の拡充をお願いしたい。
- ・育児休業対象外の仕事量が増えるという不満が多く、代替要員の確保が容易ではないため職場復帰後には、復帰させる職場の確保が出来ない場合がある。
- ・女性の多い職場であり、あまり、この業界に興味を持ってもらえることが少ないため、休職されると代替職員がなかなか採用できない。また、そのようなことを防ぐために余剰人員をかかえることは経営を圧迫する。介護の世界はやはり大変で、子どもができると、介護に戻ってきてもらえない。
- ・少人数で運営している企業であるため、人員確保に苦労し、派遣社員を雇ったり他部署の者が兼務したりと負担増にもなっている。特に専門職の確保は難しい。短時間勤務者を雇用する企業に助成金を支給してほしい。

○不公平感、コミュニケーション不足の解消

- ・育児休暇を取得している（していた）社員と、未取得（または取得するつもりのない）社員の間で、同じ女性ながらお互いに相手のことを「迷惑をかけた、かけない」でいがみ合う雰囲気が強くなってきた。
- ・休業する人は3回取得することもあり、独身者は1度も対象になることがないため、独身者（女性）の不満が多く聞かれる。
- ・制度を取得する社員と周囲との温度差（コミュニケーションが上手く図れていないため）。今年度より、育児休業取得者を対象に復職前面談・復職支援ワークショップを実施。復職前に実施することで、社員自身のキャリア形成／制度を正しく理解する場を提供。

- ・育児・介護制度の中身を充実させても、利用者以外に過度な負担がかかるのでは、利用しにくい雰囲気生まれる。また、企業としても無理をして制度利用者を長期雇用するメリットが感じられなくなる。残業時間の削減や有給休暇取得率の向上とセットで取り組むことで、職場の雰囲気が改善され、企業にとっても人件費削減や傷病者の減少といったメリットが感じられるようになる。ワークライフバランスに総合的に取り組むことが、男女問わず育児や介護と長期的に向き合える職場を作るのではないだろうか。
- ・育児・介護対象外社員の理解、不公平感の解消が主な課題と考えられる。その時点の感情をクリアにするための制度や待遇等について、事業会社の負担が増すのみで、今後、増大する社会保険料等の負担とともに、事業継続を圧迫している。

○男性の育児参加、制度利用

- ・育児については、女性偏重となっており、男性の育児に対する関心、理解が低い。他国と同様に男性も強制的に育児休業を取得しなければならない等の指導を講じて、日本の育児に対する考え方そのものを変える必要がある。男性も育児で休むことを当たり前の状況にしなければ、いつまでも従来の男性型の働き方に女性が合わさないといけなくなる。
- ・男性が育児休業を取得するメリットを国として具体的かつ利益的に示すべき。
- ・男性が育休を取得することは、収入減もあり、給与が少ない企業にはありえないこと。職員側に立って作成している法律だとは思いますが、やはり現場を知らぬ役人が机上で議論している法律。中小企業は、そうはいかない。子の看護休暇も、無給であるなら、普通に有休で対応している。
- ・男性の育児休暇の取得は業態上、難しい。男性の育児休暇が可能となるシステムづくりを進めてきたいが、現在の経済状況においては、困難である。
- ・女性が75%以上の職場（医療業）である。パパ・ママ育休プラスの活用を、もっと男性に働きかける制度にしてほしい。
- ・パパ・ママ育休プラス制度は、配偶者が他社で勤務していると本当に当制度の適用となるのかどうか判断が非常に難しい。確かに男性が育児へ参加しやすいような制度は大切だと思うが、もう少しわかりやすい制度にさせていただけると希望者も増えると思う。

○介護と仕事の両立支援

- ・介護と仕事を両立する方達の施策の充実を希望する。
- ・介護休業は、育児休業と違って期間が定まらず取得しにくい。
- ・介護については、終わりが見えないため、介護サービス等の充実を一層図り、社員は自らが世話をするのか、サービスを受けるのかの選択・準備をするための適切な期間、休むことができれば足りると考える。
- ・介護休業について、利用したい年齢層が高いため、管理職など責任のある立場にある場合が多く、休業をとりにくいのが現状である。役職を解くことや、立場を変えることも含め、柔軟な対応を考えていかないと早期退職者を増やしてしまうことになり、人材確保が極めて困難になると思われる。
- ・介護休暇は、要介護状態の対象家族がいる場合なので、利用者がいない。もう少し利用できるよう対象家族を広げてほしい（ランクを下げてほしい）。
- ・介護休業93日は実状に合わず利用しにくい。個別のケースにも対応できる柔軟な仕組みが求められる。
- ・現在の日本は、育児休業に重点を置いている傾向にあると思われる。今後、介護休業にも、もう少し目を向けていただきたいと思う。例えば雇用保険法では介護休業給付金は、93日ま

であり、健康保険法、厚生年金保険法では保険料の免除規定がない等。これからの日本社会における少子高齢化に対応していくためには、ぜひ介護休業について手厚く取り組んでいただきたい。

- ・少子高齢化が進む中で、介護休業法の改正が必要でないか。現行だと約 90 日で休業給付金が終了してしまうが、所得もなく介護をしていくのは難しい。また、親ひとり子ひとりの場合も大変さが変わってくる。
- ・介護は情報不足で不安が先に立っている。

○短時間勤務制度

- ・交替制で運用している当社のような会社では、短時間勤務を取得する社員がいる場合、生産体制に大きな影響を受けている。育児休業を 3 年として、その期間、給付金の支給があるように検討いただけると、非常にありがたい（3 歳以降に復職することで、短時間勤務への配慮が不要となる）。
- ・時間短縮は 3 歳まででなく、小学 3 年生まで取得できるように法改正してほしい。保育園は延長すれば迎えに行けるが、学童は 6 時までしかみてもらえず、小学生をもつ親は民間の施設に預けなければ仕事を続けられない。
- ・法の改正で短時間勤務制度を利用できるようになったため、結婚や出産を機に離職することなく働ける環境になってきたと思う。

○評価、昇進・昇格、仕事の配分の課題

- ・勤務時間＝業務量、業務量＝査定評価となるため、休職や短時間勤務制度利用者は昇進昇格に大きく影響する。利用者を増やすには課題があると思う。
- ・我が企業も副主任、主任クラスが、正職員から非常勤へ雇用変更することが多い。自分で、役職と子育ての両立ができないと判断。子どもを出産する年齢も高齢になっているので体力面でも不安になっている。
- ・多様な勤務形態の公平公正な制度運用が課題（仕事の配分や評価＝処遇のあり方、労務管理など）。
- ・育児・介護休業が増えると、責任を持たせた業務に就かせられない。

○制度利用者の意識向上、復職しない育児休業取得者

- ・制度としての拡充は今後も必要であるが、企業としてもボランティアではないので、制度を利用される方のモラルや意識について向上しなければ意味がないと考える。
- ・労働者自身の弱者意識の転換も必要とされると思慮する。最近では、どうも権利意識が優先し、義務と責任の意識が薄れていると感じる。
- ・育児を理由とした権利主張者が、他者に迷惑をかける事例が後を断たない。
- ・復帰後は「子どもの病気」などを免罪符に遅刻・早退・欠勤が増え、社内秩序維持に問題あり。
- ・多くの企業が、一定のコスト負担を覚悟の上で、両立支援策の拡充に取り組んでいる一方、両立支援を受けることが権利化し、「義務」を果たさずに「権利」を主張する従業員の増加とその対応が課題となっている。時間的制約を受けながら働くには、より生産性の高い働き方が求められることなど、本人の意識変革も求める必要があると思う。
- ・法律ばかり作っても本人のやる気が大事だと思う。
- ・休業後に現場復帰せず、産休→育休→退職というパターンの定着化が危惧される。
- ・悪意を持ってとは言わないが、休業給付だけを目的に休業取得し、復職時には「状況が変わった」で復職しない者も多い。国の施策として、事業者負担となっている点は改善する気が

なく、職員保護が強くなっている現状に疑問を持たざるを得ない。

○預け先の確保、充実

- ・最近、育児休業が終っても、保育園が見つからないために6か月追加休業する方が続いている。
- ・保育園の数が少なすぎる。働きたい女性が多いのに、これでは少子化に拍車がかかるばかり、政府はもっと実態を把握すべき。
- ・両立支援を進める上で、保育所施設等の充実が必須。
- ・一番困っているのは、保育所・託児所の不足である。
- ・保育所の数が少なく、入所、入園できないという現状を改善してほしい。
- ・保育所に入所できない社員が多くなってきているため、保育所を増やすか法律で育児休業を延ばしてほしい。
- ・保育園入園の時期が一番ネックとなる（誕生日によっても条件が大きく変わるのも問題ではあるが）。待機児童数に比べて保育園が少なすぎる。かつ、入園決定がぎりぎりにならないとわからないため、復帰のスケジュール、受入れが困難である。
- ・現在の制度は企業にばかり負担を強いている。それ以前に待機児童問題を解消しなければ、働きながら子育てをするのは無理だと思う。まず子どもを安心して預けて働ける環境が整わなければ、少子化は止まらない。
- ・待機の期間が2年を超え、退職せざるを得ない社員が複数いる。入所の問題、認可外の保育料の軽減などを早期に解決していただきたい。
- ・未就学児を持つ女性に対しては、保育園等の時間延長があり、比較的恵まれた環境にあるが、小学校就学とともに正職員からパートへと勤務形態の変更を余儀なくされたり、退職をせざるを得なくなったりするケースが多々ある。雇用枠を増やすための施策も大事だが、その前に環境整備が重要と思う。

○情報提供の充実

- ・職場復帰プログラムの作成について、他社の事例等の紹介が全くない状態（有料による講習、基本的なプログラムの有料利用はある）。厚労省が制度の促進を追求されるなら、無料サンプル（事例集）をホームページで紹介するなり、ハローワークでの資料配布を強く希望する。
- ・当法人には育児休業の対象となる職員が少ないため、あまり積極的に取り組んでいるとは言えないが、例えば法人内に保育所のようなものを作るなどすれば、女性が働きやすい職場を作っていけるのではと思っている。そうした情報や助成制度などをもう少し手に入れやすくしてほしい。

○給付金、助成金、助成制度の充実

- ・休業者に対する助成金制度の充実。
- ・育児休業中の収入では生活できないという声がある。制度はあっても利用できるのは生活に余裕のある人になると思う。
- ・業種や業務内容により休業を取得することが難しいため制度が浸透しきれないような気がする。運輸業の乗務員賃金は歩合給を採用しているため、さらに難しい。今後、休業取得については100%国の給付金等を検討していただきたい。
- ・育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金（注：平成23年9月から中小企業両立支援助成金（休業中能力アップコース）の対象範囲を大企業へ拡充していただきたい。
- ・まだまだ子どもを持つ女性に対する就職先というのは少ないと感じられる。今後そのような会社に対しては助成金などを活用していくことが望ましい。または、社内託児施設も増やし

ていくべきではないか。

- ・取組実績による助成制度があれば良い。
- ・育児中の女性は仕事の邪魔と思う人も少なくないため、そういう方達を積極的に採用する、支援する企業を国が支援していくことが、一番の企業の「やる気」となるので良いと思う。

○経営者の理解促進

- ・企業オーナーに文章でなく、直接指導。
- ・経営者の理解が必要だと思う。
- ・少子高齢化社会に備え、制度の充実と企業経営者の理解が不可欠であると考えている。今後の社会の年齢構造の変化を捉え、経営者自身も変革していくべきと思っている。
- ・今後、育児等の休業取得者が増える予想の中で、総務人事だけで思案するのではなく、会社（特に社長、役員）全体で取組課題として、考える必要性大だと感じる。

○企業の自主性の尊重

- ・法律で規定するのはよくない。企業の自主性を尊重すべきである。
- ・国が管理し、施策を実施するのではなく各企業が体力をつけ独自（それぞれ地域に応じた）な対応が出来るよう、社会保障費の増大を適切に管理してほしい。

○数値目標等の設定

- ・子どもを持つ女性は、子どもの看病による休暇など、就業が不規則になる要因が多くある。多数の同職種の就業をさせている企業（コールセンターなど）では対応が可能かもしれないが、300人規模では難しい。障害者の雇用同様、〇%という具体的数値がないと企業は正職員に男性を希望し、子のある女性もしくは今後結婚する女性は採用しにくい。
- ・障害者雇用制度のように、一定割合を達成させるような半義務化的制度に変更させていく施策が必要と感じる。
- ・法定どおり実施されているか定期的な監査と実施していないときの罰則強化が必要。

○企業の負担拡大、経営難

- ・コスト削減が必要の中、育児・介護休業法や高齢者再雇用の施策は企業としてかなりの負担になる。若年者の雇用にも及ぼす影響も多大であり、苦慮している。
- ・企業経営が厳しい中、法令順守により、平均年齢の上昇、人員・人件費の上昇となり、若年層採用が難しく、歪んだ年齢構成となり、将来の企業存続が危ぶまれる。国の施策転換を願いたい。
- ・企業に対して負担かけすぎ。待機児童問題を含め行政が出来ていないことを企業が負担している。また、社会保障においては産前等の社会保険料の免除がいつになったら決定するのか。

○企業規模による考慮

- ・企業規模によって、対応できる、できないが大きい制度ではないか。すべての規模で対応することは困難であると思う。逆に採用を考えてしまうケースも出るのではないか。
- ・全国的な大企業と地方の少数精鋭で努力に努力を重ねている企業と、一諸に考え全てを法に従ってもらわねばならないとする労働局の姿勢には異議を唱えたい。もっと、大企業と中小企業とを区別した柔軟な法制度が望まれる。

○業種による課題

- ・医療業において、人員基準が定められている中で、育児、介護短時間等の義務化は、運営そのものに影響がある。影響を考えて制度化してほしい（看護師、医師不足等）。

- ・医療・介護業界は夜勤がつきものである（女性が多い職場でもある）。育児・介護休業法などの充実が必要だが、充実されるほど、求人等で苦勞している。また、そのしわ寄せが他の職員にきている。社会資源や社会の環境等の整備も合わせて改善してほしい。
- ・職種によって長期に休めない。求人にも応募がない。医療の現場は理想には遠い。
- ・医療という特殊な職場なので、そのまま適用は難しい。職種毎の規定があっても良い。

○企業と行政の連携した推進

- ・医療関係の専門職の人材確保が難しい中で、法的に制度を改定しても利用者の生活費用を支援するものでなければ、利用が増えることはない。企業に制度を強要するのではなく、企業と協力して行える制度を作るべきである。
- ・企業内努力だけでは、両立支援は成立しない。公的なサービスと企業が行えるサポートの違い（メリット）を総合的にコーディネートするとよいと思う。
- ・行政としてのサポートも法制化し、環境づくりをお願いしたい。

○制度が複雑、制度間の整合性

- ・健康保険、雇用保険、年金等制度は煩雑。社会保険を簡素化できればいいと思う。
- ・法律が複雑、誰でもわかる簡易的なものが求められる。
- ・労働基準法等のその他の労働法との関係性や整合性をより重視してほしい。

○社会全体の環境整備

- ・助成制度は即効性があり一時的な効果はあると考えられるが長続きしない可能性がある。仕事と子育ての両立しやすい環境を社内で整えるには、社会全体の環境整備が必要と考える。
- ・制度が整っても、社員の雰囲気の使用にくい状況にしている。「仕事をしながらの子育ては当たり前」という社会の風潮がほしい（まだまだ「好きでしている」と思われる）。
- ・社会全体の雇用促進が進まない限り、本来の少子化対策は進まないと考える。基盤が整ってこそ「両立支援」の取り組みが生きてくると考える。今は全く余裕がない。
- ・子どもができて、それがハンデにならない働き方ができるのが普通の世の中にならないと、企業がいくら制度を整えても難しいと思う。多少の残業・出張・子どもの病気でも対応してもらえる施設が、待ち期間なしで利用できることと、家族の理解・協力、これらが揃わなくては、いくら企業と本人がやる気があっても、実現できない。