

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、正社員数 101 人以上の企業と同様に、代替要員の確保や人員体制面の課題、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、保育所等の子どもの預け先の整備、助成制度等の充実などに対する要望のほか、企業規模を考慮した取組推進などについて意見があげられている。

図表Ⅱ-2-78 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

- ・育児・介護休業法は女性にとっては、より、取得しやすくなり、喜ばしいことではあるが、最少限の人数で生産する会社にとっては、長期に渡る休業は、とても厳しい状況になると思う（同時期に数人休業する者が出ると特に大変）。
- ・少人数事業所における、育児・介護休業の対応が大変難しく、補充要員、復帰後の人員計画が大きな課題となっている。
- ・仕事と育児・介護との両立への支援は、必要不可欠であって前向きに取り組んで行く意向ではあるが、専門性の高い職種にいる人の休業期間に対する代替要員の確保や職務代行者の調整は、非常に難しい。何か行政の支援が必要ではないか。
- ・育児・介護休業は良い取り組みだと思うが、一方で残された社員の負担が大きい。休んだ人の代わりにパートを入れても同じ仕事は出来ない。難しい。
- ・女性が7割以上の、しかも年中無休、深夜業もある事業所である。これまで、子育て支援には柔軟に対応してきたつもりである。しかし国の法制度が整い、制度を当然のように利用する職員が出てきたことは、喜ばしい反面、子育てをしていない世代の同僚へのしわ寄せは、事業所にも従業員にも果せられている。深夜業を免除したら、他の職員の深夜勤が大幅に増えたり、そのために、さらに、従業員を雇用したり、経済的には、かなりの負担もある。しかし、国の助成はあまりなく、あったとしても、審査が厳しいため、申請する労もばかにならない。職員確保に、重要なことではあるが、企業の努力だけでは、なかなか、厳しいのが現状である。
- ・休業者の代理人員の補充（短期間）、継続、更新の問題。業務に支障のない十分な人員の確保とコストの問題。補助金の充実、活用。

○男性の育児参加、制度利用

- ・当社の社員に占める育児休業を取得する対象者が少ない。男性の取得は例がなく、現状難しい状況。

○介護と仕事の両立支援

- ・介護休業は今後増える可能性が大きいと思われる。
- ・当社では自社保育園が完備されており、他の企業に比べ出産後働きやすい環境を整えている。今後の課題としては、当社の所在地は同居率が高いため、介護休業が増加することが予想さ

れる。現在のところ、まだ利用している従業員がいないため、取組等を充実させていきたいと考えている。

○評価、昇進・昇格、仕事の配分の課題

- ・制度を利用する従業員と利用しない従業員について、評価や賃金等労働条件において、いかに公平に扱うかが課題である。
- ・産休、育休によるブランクによるハンデをどのように克服していったらよいか。

○従業員、制度利用者の意識向上、復職しない育児休業取得者

- ・社会、経営者側の意識変化が重要だとは思いますが、男女を問わず、在学中も就職後も、求職中も、自身の知識・技能・スキルアップへの対応意思が欠けている方も多いと思う。
- ・育児休暇を目一杯取得して、そのまま退職してしまうケースが多い。取得する時は本当に復帰する気があるのかよく考えてから取得するべきだと思う。周囲の社員に迷惑がかかる。
- ・法律によって守られた中で、対象者は権利を主張する傾向になり、組織にとってはマイナスであると思われる。法の主旨は理解できるが、やりすぎると組織は活性化しないのが現状である。
- ・雇主側は、仕事と育児を両立支援できる体制確保が重要であると考え。また、雇用されている方も、両立するための意欲の向上と制度利用に対する自覚をもつ機会が必要と考える。

○預け先の確保、充実

- ・フルタイムで仕事がしたくても保育所が預かってくれない。また、みてくれる家族がいない等、社会的、家庭環境上やむを得ずといったケースが聞かれるので、その点を改善していかなければならないと思う。
- ・公的な託児所の拡充を望む。
- ・育児休業・給付については制度が充実してきているが、保育所などの整備を進めてほしい。男女問わず保育所を利用して仕事と両立させたいという社員は多いが、託児の費用や預けられる時間の制限により、負担が大きい。

○情報提供の充実

- ・制度の周知を。

○給付金、助成金、助成制度の充実

- ・育児休業給付金を受け取っても給与の100%に達しないため、働かなければ生活できない状況もある。給付金の増額が必要である。
- ・中小企業の実体を無視した机上論が多く、具体的な助成を積極的に企業に対して行わなければ、絵に画いた餅に等しく、制度の浸透は無理と思われる。
- ・経済状況が厳しい中、会社に制度があると理解していても、実際問題として運用しにくい(社員：利用しにくい)現実がある。助成制度等、積極的に取り組める環境整備が必要と思われる。
- ・少子化の時代、仕事と両立する制度は大いに賛成だが、公務員や大企業と違い余裕が無い小企業に対する助成制度や環境整備を優先して欲しい。

○全社での取り組み推進、経営者の理解促進

- ・仕事と育児・介護との両立（男女社員にとって）は経営課題の一つとして認識し、積極的に取り組んでいく所存。
- ・小規模企業なのだが、たとえ改正育児・介護休業法が出ても、経営者はほとんど関心を示さないで、担当者としても、社員への貢献ができない状況にある。もっと、法をきちんと制度化する必要があると思う。

○数値目標等の設定

- ・会社（管理職）に十分な理解がないと難しい。規則を改定しても変化は期待できないと思われる。法律自体に何か罰則、取締りなど、企業側が必然的にしなくてはいけないような制度を作っていたきたい。

○企業の負担拡大、経営難

- ・全ての負担を雇用主に求める施策はいかかなものか。社会全体での取り組みや、法を守り、適切に実施している雇用主に対し、負担を軽減あるいは支援をする制度を作してほしい。
- ・すべてを企業負担とするのではなく、労働基準法の柔軟な運用をして、企業側が社員を採用する余力ができるような法整備が必要。企業と労働者との権利と義務の見直しや多様な雇用形態が必要。
- ・景気悪化、業績悪化と直結しやすい。体力のない会社は法律でこのような制度があっても、順守は難しい。トップや周囲の理解。
- ・法律の改正をするのはよいが、企業において改善するのに時間がかかるため、企業が改正後、是正しやすい環境をよく考え、整えるべきだと思う。一方的すぎる。
- ・従業員を大切に思うのは以前から何ら変わりはない。しかし、企業にとってマイナス面も多く、国からの援助等が無ければつらい状態。企業が潰れば、取り組み以前に雇用できない。
- ・既存社員の長期雇用につながる反面、新規正規社員の抑制（ためらい）となる可能性もある。「節度ある運用」となるよう啓発が必要ではないか。

○企業規模による考慮

- ・小企業に取っては大変現実感に乏しい法改正である。有休休暇さえ満足に取れない体制の中にあっては、机上の空論である。
- ・中小企業における育児・介護に対する取組には、限界があると思う。社会的にしっかり取組んでもらうことが大事だと思う。
- ・少人数で人材をやり繰りしている企業にとって、長期休暇を与えることは助成金によって補完される程度の痛手ではない。従業員の休業が会社業績に与える影響は、中小・零細企業にとっては死活問題である。会社・従業員とも真に納得のいく法整備を願いたい。
- ・中小企業では業務の性質上、代替要員の確保やワークシェアが困難な会社が多いと思われるため、法令上も申請を提出することにより、適用除外を認めることを望む（労使協定締結を条件に）。

○業種による課題

- ・慢性的な人員不足の業種であり、育児休暇等を取得することにより、運営上（職種によって

は減算等) 非常に厳しい環境である。

○制度が複雑、制度間の整合性

- ・複雑な内容ばかりが増えて、手間である。従業員も理解できるはずがない。
- ・複雑すぎる。

○社会全体の環境整備

- ・育児、介護休業法に対しては良いことだと思うが、従業員の意志の問題であるので、社会全体の問題だと思う。
- ・日本の社会構造を変えない限り、法の定着は難しく、特に中小企業は、現在の景気ではかなり厳しいと思う。

○その他

- ・私どもは、育児が一段落した主婦が事業を始めた団体である。法律によりシステムを作るのではなく、働きやすさを自分達で考えながら仕事を作ってきた。50代女性が生きがいをもって働ける場になっていると思う。
- ・地域に貢献できる子育て支援を行う。