

兵庫県支部

育児・介護休業制度に関する実態調査研究

「育児・介護休業制度研究会」では、中小企業の経営改善を担う優秀な人材確保を可能とする具体的な方策のひとつとして、「育児・介護休業制度」に着目した。最低限の人材によって業務が行われている中小企業においては、育児や介護によって休業されると、人手不足等の問題が発生する場合が多い。

本事業では、働きやすい職場環境づくりを通じた優秀な人材確保の方法のひとつとして、「育児・介護休業制度」の整備について検討した。制度の活用を検討するに当たり、兵庫県内の中小企業における制度の整備や利用状況についての実態を知ることが大切である。

郵送調査と先進的な取り組みを行っている事例企業へのヒアリングによる調査を行い、研究会メンバーの各専門分野の視点から、当制度の具体的な活用方法などについて提言した。

育児休業制度については、昨年度「兵庫労働局雇用均等室 中小企業次世代育成支援研究会」が実施した「中小企業次世代育成支援状況に関するアンケート」結果との比較分析を行った。「中小企業次世代育成支援状況に関するアンケート」は、労働者数 51 人以上 300 人以下の企業 864 社を対象としており、労働者数が多い事業所ほど育児休業制度の認知度は高く、利用者が多いという結果だった。「育児・介護休業制度研究会」が実施した調査事業では、「兵庫労働局雇用均等室 中小企業次世代育成支援研究会」の調査よりも従業員規模の小さな事業所、従業員数 10 人以上 101 人未満の事業所 124 社を対象に調査を行った結果、育児休業制度の認知度、利用者ともに従業員数が多いほうが高くなった。

第 2 章では、育児・介護休業制度についての概要をまとめた。育児休業、育児短時間勤務、介護休業、介護短時間勤務について概要、制度導入への兵庫県の推進制度や認定制度について紹介している。兵庫県の助成金制度には、「両立支援レベルアップ助成金」、「中小企業子育て支援助成金」、「ひょうご子育て再就職奨励金」、「事業所内小規模保育施設設置助成金」がある。

第 3 章では、中小企業の人材活用と育児・介護休業制度の整備について、「人材確保」「教育」「様々な働き方とコミュニケーション」「IT を活用した制度の活用」「制度の周知と活用のために」の 5 つの切り口から提言をしている。

第 4 章では、育児・介護休業制度の導入・活用状況について、企業の生の声を聞くため、神戸市を中心に兵庫県内の数社の担当者と制度利用者にヒアリングを行った。また、中小企業と比較するためにも、神戸を代表する大企業 2 社にも話を聞かせていただいた。

企業の経営改善、経営革新には「ヒト」が大きな役割を果たす。「ヒト」を大切にする方法のひとつとして、当制度の活用方法の可能性を検討した結果、少子化対策として育児休業制度の利用については、各種認定制度等の支援策があったが、介護休業については支援策が少ないと感じられた。育児は期間を事前に予測することが可能だが、介護は突然必要になり、その終わりを決めることはできない。

少子高齢化が進めば、従業員一人に介護する必要性がある高齢者の数が増えることになる。育児だけではなく、介護休業にも対応できる中小企業の体制づくりについて、これからも研究をしていきたい。