

育児・介護休業制度等の整備状況に関するアンケート結果(24.5)

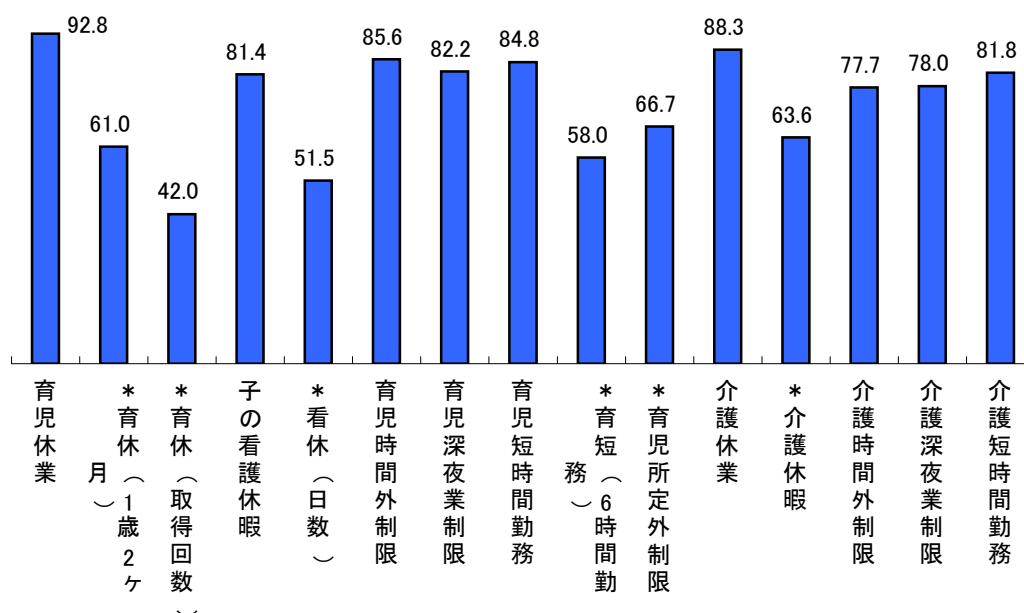
規定整備は進んでいるが、改正法への対応はこれからという企業が多い

半数以上の企業で育児休業取得者がおり、育児休業制度は定着している

栃木労働局雇用均等室では、平成22年6月に施行(本年7月に全面施行)された改正育児・介護休業法への企業の対応状況を把握するため、県内に本社のある、労働者10～100人の企業約1600社を対象に、育児・介護休業制度等の規定整備状況についてアンケートを実施しました。

回答のあった264社の状況は以下のとおりです。

1 規定整備状況(「規定あり」と回答した企業の割合) (%)



育児休業に関しては、92.8%の企業が「規定あり」と回答しており、ほとんどの企業で規定が整備されていますが、改正項目(*)についての対応は、「両親がともに育児休業を取得する場合、子が1歳2ヶ月に達するまでの間休業可能とする規定」については61.0%、「出生後8週間以内に育児休業を取得した場合に再度育児休業を取得できるとする規定」については42.0%となっており、対応はまだ十分ではありません。

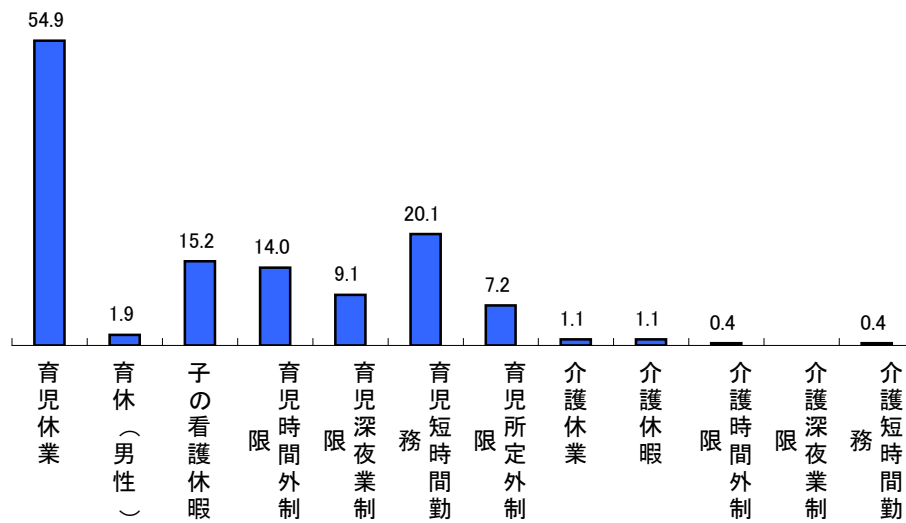
育児休業以外の制度についても、ほとんどの項目で「規定あり」が80%以上となっていますが、改正項目(*)である「子の看護休暇(対象となる子が2人以上の場合は10日)」、「育児のための短時間勤務(6時間勤務の実施)」、「育児のための所定外労働の制限」、「介護休暇」については、「規定あり」とする企業の割合が50～60%台と低くなっています。

育児休業や介護休業などは労働基準法上の休暇に該当し、就業規則(育児・介護休業規定等)に記載しなければなりません。また、短時間勤務については、始業・終業時刻について就業規則に記載しなければなりません。休業中の賃金の有無や短時間勤務適用時の賃金の計算方法についても、どのように取り扱うか、あらかじめ定めて就業規則に記載しておくことが必要です。

雇用均等室では、育児・介護休業規定の整備についての個別相談を行っております。現行の規定を確認し、改正法にあった内容に変更していただくようお手伝いしておりますので、どうぞお気軽にご相談ください。電話、来室による相談対応のほか、ご希望に応じ企業訪問もしております。

2 制度の利用状況(「利用者あり」と回答した企業の割合)

(%)



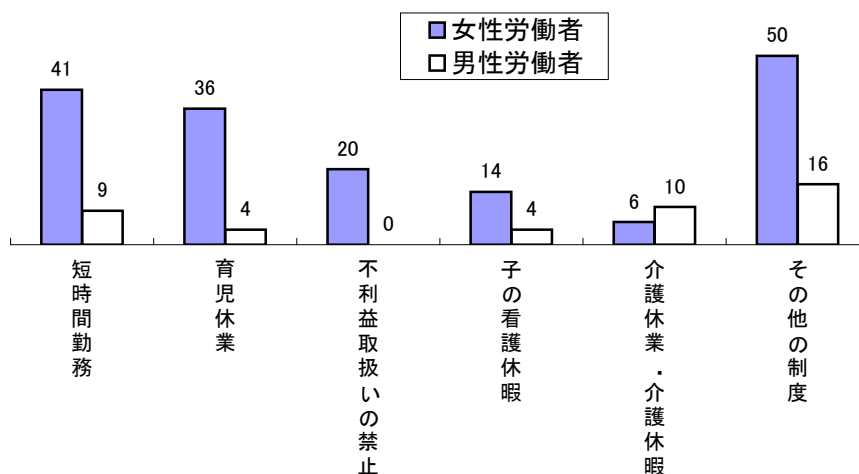
「育児休業取得者がいる」企業は54.9%で、中小企業においても育児休業制度が定着している状況がうかがえます。一方、「男性の育児休業業者がいる」企業は1.9%で、男性の育児休業取得はまだまだ進んでいない状況です。

育児短時間勤務など育児のための制度については、利用者のいる企業が7~20%でしたが、介護休業等、介護のための制度について利用者のいる企業はほとんどありませんでした。

高齢化の進行により家族の介護を行う労働者が増加し、介護のために離転職する労働者も増加しています。今後も、家族介護の問題はより大きな問題となることが想定されます。育児と仕事の両立の問題は女性が中心でしたが、介護は男女ともに直面する課題です。平成23年度に栃木労働局雇用均等室の寄せられた相談の状況(下図)をみても、介護については男性の関心が高いことがうかがえます。

○育児・介護休業法に関する労働者からの相談の状況(平成23年度)

(件)



労働者の仕事と育児・介護の両立支援を行う事業主に対する支援制度「両立支援助成金」がございますので、活用をご検討ください。資料請求、制度の詳細等については、栃木労働局雇用均等室(電話:028-633-2795)あてお問い合わせいただきますようお願いいたします。