

企業における仕事と育児・介護との両立支援のための取組事例

わが国では、平成 22 年における女性の雇用者数が過去最高¹となり、高齢者人口も過去最高²となった。一方で、育児・介護支援に関する法律としては、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下、「育児・介護休業法」）や「次世代育成支援対策推進法」（以下、「次世代法」）があるが、両方とも近年改正されており、強化される方向にある。本稿では、仕事と育児・介護との両立に関わる法規制の概要とともに、企業における特徴的な取組を紹介する。

1. 企業における両立支援に関連する国内法規制の状況

（1） 育児・介護休業法（1991 年成立）

育児・介護を行う労働者の雇用の継続・再就職の促進を図り、仕事と家庭の両立を可能にすることにより、労働者の福祉の増進および経済・社会の発展に寄与することを目的としている。近年では 2010 年 6 月に改正されており、主に表 1 のような制度を規定している。

表 1 育児・介護休業法で定められる育児・介護のための両立支援制度
（「2012 年度両立支援の取組み—20 事例紹介—」（厚生労働省）より抜粋）

育児 関連	育児休業	原則 1 歳まで、育児のために休業できる制度
	短時間勤務	所定労働時間を 1 日原則 6 時間に短縮できる制度（3 歳まで）
	所定外労働の免除	所定労働時間を超える残業が免除される制度
	子の看護休暇	子どもの病気の看護のために仕事を休める制度
	法定時間外労働の制限	法定時間を超える残業に一定の制限を設ける制度
	深夜業の制限	深夜（午後 10 時から午前 5 時）の就労を制限する制度
	転勤の配慮	育児期の従業員の転勤に一定の配慮を求める制度
介護 関連	介護休業	93 日まで、介護のために休業できる制度（期間は短時間勤務の利用との通算あり）
	短時間勤務制度等の措置	短時間勤務などができる制度
	介護休暇	介護などの必要がある日に休暇を取得できる制度
	法定時間外労働の制限	法定時間を超える残業に一定の制限を設ける制度
	深夜業の制限	深夜（午後 10 時から午前 5 時）の就労を制限する制度
	転勤の配慮	家族の介護をする従業員の転勤に一定の配慮を求める制度

※期間は法定の最低基準を記載。企業独自に法定を上回る期間の制度利用を可能とする場合がある。

¹ 厚生労働省「平成 23 年版 働く女性の実情」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/11.html>

² 内閣府「平成 23 年版 高齢社会白書」

<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2011/gaiyou/23indexg.html>

(2) 次世代法（2003年成立）

次世代育成支援対策に関して、基本理念、国・地方公共団体・事業主・国民の責務、推進のための必要事項を定めることによって、迅速かつ重点的に対策を推進し、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的としている。従業員101人以上の事業主は、「一般事業主行動計画」として、従業員の育児支援を図るための雇用環境整備などの取組みについて、計画期間、目標、対策およびその実施時期を定めることが義務付けられている。

2. 仕事と育児・介護との両立支援に関する企業の取組事例の紹介

(1) 育児支援のための取組事例

企業における育児支援のための取組みは、法律で規定されている対象や期間を拡大したり、休業や休暇の一部有給化、さらには柔軟な運用を行うなど、法定を上回る取組みを実施する場合と、企業独自に考案して展開する取組みが見られる。表2にその一部を紹介する。

表2 育児支援のための取組事例
 (「2012年度両立支援の取組み—20事例紹介—」(厚生労働省)より抜粋)

取組	取組み内容	具体例（括弧内は従業員規模）
子の看護休暇の有給化や拡充	<ul style="list-style-type: none"> ・対象の拡大 ・利用目的の拡大 ・休暇取得可能日数の拡充 ・一部有給化 	教育・学習支援業 A 社（1,001～2,000人） 中学就学までの子どもを対象に年間12日間付与。利用目的も、慣らし保育や夏休みのような長期休暇など、看護以外にも利用可能。
短日数勤務制度	<ul style="list-style-type: none"> ・所定の勤務日数を短縮 	運輸業 B 社（10,001人以上） 全社員が利用可能な短日数勤務制度を導入（短時間勤務もあり）。 医療・福祉関連 C 社（301～1,000人） 看護師が利用可能な短日数勤務制度を導入（短時間勤務もあり）。 ※シフト勤務を行う職種の場合、短時間勤務よりも労務管理が行いやすい場合がある。
育児休業復帰者のためのセミナー・座談会の開催	<ul style="list-style-type: none"> ・職場復帰への不安解消のための取組み 	金融業 D 社（2,001～5,000人） 育児休業取得者を対象に、復帰前に先輩職員との座談会を実施。体験談を交え、復帰後のスケジュール紹介、復帰へのアドバイス、質疑応答などを行う。配偶者や子どもも参加可能。

(2) 介護支援のための取組事例

介護の場合、育児と異なり、制度の利用開始時期や終了時期を明確に予定することはできず、周囲にも話しにくいため、従業員のニーズを探りにくい。このため、介護支援については模索している企業が多いようである。実際、企業における取組みは、法定を上回る取組みは見られるが、従業員ニーズの把握やメンタル面をサポートする取組事例はまだあまりないようである。表3に、先進的な取組みを紹介する。

表3 介護支援のための取組事例
 (「2012年度両立支援の取組み—20事例紹介—」(厚生労働省)より抜粋)

取組	具体例(括弧内は従業員規模)
介護関連の現状把握・ニーズ調査	製造業E社(5,001~10,000人) 従業員の家族データを参考に、介護対象者数の予測を実施。将来の介護対象者数の増加予測により、今後の介護支援対策の参考とする。また、アンケート調査・ヒアリング調査も実施し、介護事例の整理とともに、課題抽出・分析を実施。
管理職向け研修の実施	製造業E社(5,001~10,000人) 部下が介護について困っている様子の場合、どう行動すべきかなど、ケーススタディを通じて、管理職としていかに部下の介護問題に対処すべきか学ぶ機会を提供。
介護相談窓口の設置	建設業F社(1,001~2,000人) 外部組織と提携し、介護施設の情報や介護保険など、様々な情報をワンストップで相談可能な窓口を設置。

(3) ワーク・ライフ・バランス支援のための取組事例

企業の取組みの中には、表4における取組みのように、育児や介護支援に特化せず、通常のワーク・ライフ・バランス制度の充実の一環として取り組んでいるものもある。

表4 ワーク・ライフ・バランスのための取組例
 (「2012年度両立支援の取組み—20事例紹介—」(厚生労働省)より抜粋)

取組	具体例(括弧内は従業員規模)
時間単位の有給休暇	建設業F社(1,001~2,000人) 年5日分まで、時間単位で取得可能。
有給休暇の失効分の積み立て	製造業H社(301~1,000人) 有給休暇未消化のまま失効する分を、育児・介護・自己啓発・自己の傷病などに使用目的を限定し、最大60日分積み立て可能。例えば育児休業にはまず積み立て分を当てることが可能。
多能工制度	製造業I社(101~300人) 1人が複数業務を遂行可能とする「1人3役」制度として推進。代替要員の確保や休暇取得しやすい雰囲気醸成のみならず、複数の技能を取得する過程でコミュニケーションの促進につながっている。

3. 最後に

企業における制度の導入可否については、業種や従業員の状況など、自社の様々な要素を考慮に入れて検討すると同時に、従業員におけるニーズを探ることが、最も効果的な制度の導入につながる。また、制度の浸透度合いや職場の雰囲気によっても、両立のしやすさは異なってくるため、実際に導入した制度は、従業員にとって利用しやすいものでなければならない。そのためには、従業員に対して積極的に情報提供を行うことや、制度を利用しやすい雰囲気づくりに取り組むことが重要である。

なお、今回紹介している事例は、両立支援に関する総合的な情報を提供する厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」における、「両立支援の取組み—20 事例の紹介—」に掲載されているので、参照されたい。

◆厚生労働省 「両立支援のひろば」

- ・ トップページ

<http://www.ryouritsu.jp/>

- ・ 両立支援に取り組む企業の事例

<http://www.ryouritsu.jp/bn02.html>

(2013年2月27日発行)