

中小企業で育児休業取得が進まない要因

代替社員について

(コスト・労務管理・制度適用が困難)

- 代替として雇用した社員を継続して雇用する場合、復職した社員とダブルでコストがかかる
- 代替社員の採用や研修にコストがかかる
- 専門的な知識不足等から社内規程の見直し等労務管理の対応が困難
- 「代替」制度の適用が困難
(少人数職場であることが多く、一人が担当する分野が多岐にわたることから代替が困難)
(専門分野に特化した企業が多いため、一人が担当する業務の専門性が高く代替が困難)

国の助成制度について

- 国の助成制度が十分に認知されていない
- 制度の要件が厳しい(一般事業主行動計画策定が要件となる等、これから取組を始めようとする中小企業にとってはハードルが高い)
- 国の助成金などの支援が将来的に継続して受けられる保障がない(一時的に補助に頼り制度整備することがリスクになりかねない)

職場での意識や理解について

- 制度があっても取得しやすい雰囲気ではない
- 取得しやすい風土が醸成されていない企業では、マタハラや退職勧奨などのリスクもあり制度を活用できない
- 社内の管理職や対象者本人が制度内容を把握できていない
- 完全な代替は困難であり、他の社員の負担が増加することから社内の理解が得られにくい
- 育休取得の費用対効果(企業にとってのメリット)を実感しにくい
- 大企業等の下請が多く、元請や系列企業に気兼ねして、仕事と生活の両立の取組を進めにくい

育児休業後の復職について

- 保育園に入園できない
- 土日出勤の職場などの場合、預かってくれる園が見つかりにくい
- 休業後に職場復帰できる保障がない(代替社員採用等により人員対応する場合、2人分の業務・ポストがない)
- 公的サービスだけでは対応できないケースがある(突発的な残業など)

中小企業で育児休業が進まない要因を 踏まえた解決策

育児休業取得に取り組む企業への支援やインセンティブ

- ◆社内規程や職場環境づくりについて相談・助言する専門家の派遣やワンストップ相談窓口の設置
- ◆職場全体の業務の見直しや効率化のため、企業にコンサルタントの派遣や必要な費用の助成
- ◆仕事と育児の両立を大切にし、負担を分かちあう職場風土の醸成のための社内研修への講師派遣や助成
- ◆育休取得促進に向けて業務改善や働き方の改革を行う企業の表彰、取組事例の公表
- ◆代替社員雇用に係る費用を軽減（助成制度や税制上の優遇措置等）
- ◆育休取得を進める企業に対する低利融資、公共調達優遇

企業の理解促進と社会全体の意識改革

- ◆社員を継続雇用することによる企業側のメリット（優秀な人材の確保、多様なサービスの創出など）を含め、仕事と生活の両立の重要性についての理解を促進
 - ・広報、研修、講演会、国の法改正や助成制度、非正規社員の育休制度などについてセミナー
 - ・身近な中小企業の先進的取組例の公表
- ◆マタハラなどに対する処分強化、企業名公表
- ◆業界団体や系列企業のトップ等から中小企業に対して育休の取得を奨励するように働きかける

子育てしながら働きやすい環境づくり

- ◆復職しやすく、子育てしながら働きやすい環境整備を推進
 - ・待機児童の解消とあわせ、病児保育や土日の対応など保育サービスを拡充
 - ・複数の事業所が共同で事業所内保育や放課後の居場所づくりを実施することへの助成・支援
 - ・短時間勤務、テレワークなど多様で柔軟な働き方の活用への助成・支援
- ◆公的サービスを補完する民間ビジネス（一時預かりや家事代行サービス等）利用に係る費用を軽減