

育児や介護と仕事との両立を支援

生涯仕事を続けたいという女性が増え、また高齢化社会により親などの介護が必要な従業員も増えていく現代では、男性・女性ともに育児や介護と仕事との両立が必要です。

育児休業の取得促進

育児と仕事の両立のためには、まずは育児休業を有効に活用することが第一歩です。

育児休業は育児・介護休業法で取得が認められていますが、「育児休業を取得したい」と言いづらい雰囲気や状況があれば、育児休業を取得できず辞めてしまう従業員もいるかもしれません。制度を整えるだけでなく、実際に制度を利用しやすい雰囲気づくりも必要です。

また、共働き世帯の割合が6割を超える中、男性も子育てへの意識が高まっています。男性従業員に対する県の意識調査では約半数が育児休業を取得したいと回答しています。

事例

社会福祉法人桔梗会

以前は男性職員の残業が多く、育休も利用されない状況でしたが、現場のニーズに耳を傾け、利用しやすい制度を整備。担当職員が不在でも仕事が回る仕組みづくりを進めながら、働きやすい雰囲気づくりを学ぶため、管理職は「イクボス養成塾」にも参加。

その結果、男性の育児休業取得や有給休暇の取得が進みました。

➡ 詳しくは15ページ

制度整備の例：有休の時間単位取得、育児休業の有給化（7日以内）

HINT

両立支援等助成金

厚生労働省が実施している、従業員の職業生活と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進の取組をした事業主に対して支給する助成金です。中小企業の場合には、育児休業取得者の代替要員確保や職場復帰支援なども対象となります。まずは要件をチェック！

相談は労働局雇用環境・均等室。

➡ 詳しくは26ページ

多様な正社員制度

育児休業を終えるなどして、子育てをしながら働く従業員が働きやすいよう、職務、勤務地、労働時間を限定した多様な正社員制度を整備するのも1つの方法です。

多様な正社員とは、育児や介護等でフルタイムの勤務や残業が難しい、転勤ができないなどの制約のある人材を正社員として確保し、離職の防止や定着を促進するための制度です。

多様な正社員の具体例

- 勤務地限定正社員・・・転勤エリアの限定、または、転勤がないなど勤務地が限定されている社員
- 勤務時間限定正社員・・・所定労働時間が短い、残業が免除されるなど勤務時間が限定されている社員
- 勤務限定正社員・・・担当する職務内容や仕事の範囲が限定されている社員

※育児・介護休業法に基づき、子が3歳に達するまでの短時間勤務及び所定外労働免除制度については、整備が義務づけられています。

多様な正社員制度を導入する場合は、キャリアアップ助成金の対象となる場合があります。

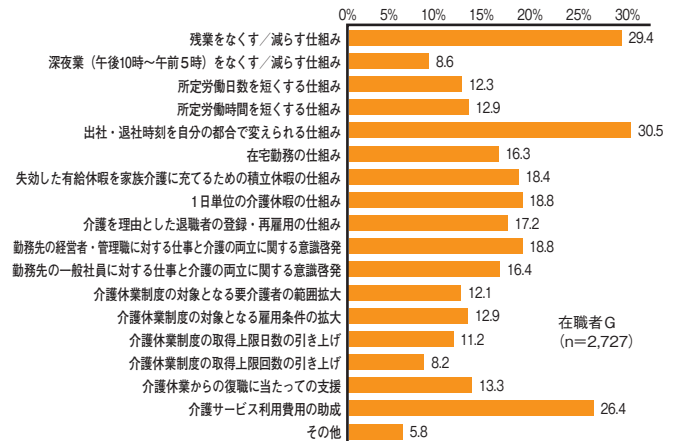
仕事と介護の両立支援

高齢化社会の進展に伴い、今後多くの人が介護をしながら働かなければならなくなりそうです。

こうした仕事と介護との両立を支援する制度として、育児・介護休業法に基づく介護休業が認められています。

しかし、ある調査によれば、仕事と介護の両立促進のために必要な勤務先による支援として最も多かった回答が「出社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」(30.5%)、次に多かったのが「残業をなくす／減らす仕組み」(29.4%)でした。

仕事と介護の両立促進のために必要な勤務先による支援(すべて)



出典：仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究(平成21年度)
(厚生労働省委託事業 みずほ情報総研株式会社)

休みやすい環境づくり

介護には明確にいつまでという終期が決まっておらず、長期にわたる可能性もあります。そのため、介護休業は「自分が介護を行う期間」ではなく、「今後、仕事と介護を両立させるための体制を整えるための期間」として位置づけられています(例えば、地域包括支援センターやケアマネジャーへの相談、市区町村窓口での申請手続きなど)。介護休業をとり終えて復帰した後、ケアマネジャーへの相談などのために出勤時間をずらしたり、休みをとれるか、残業せずに帰れるか、といったことが重要になるのです。

もちろん子育てと仕事を両立させる上でも、育児休業から仕事に復帰した後、保育所や幼稚園への送り迎えなどのために出勤時間をずらしたり、残業せずに帰れるか、子供が熱を出した時や学校行事等の際に休みをとれるか、といったことは重要です。

そのためには、誰かが休んだら他の人がカバーできるよう、普段から情報共有や業務のマニュアル化、従業員のスキル向上等に取り組むことが必要です。従業員が病気や怪我で働けなくなった場合に備えたりリスク管理にもつながります。

HINT

ジョブカフェ・マザーズ

子育て中のママの中にも働きたいと考えている方はたくさんいます。こうした人も戦力として考えてみてはいかがでしょうか?ジョブカフェ・マザーズでは、働きたい女性と女性の活躍を期待する企業を丁寧にマッチングしています。

相談はジョブカフェ・マザーズ。

➡ 詳しくは26ページ

HINT

企業主導型保育事業

企業等が保育施設を設置した場合に、運営費・設置費用について認可保育所並みの補助が受けられる「企業主導型保育事業」という制度があります。

働き方に応じた多様で柔軟な保育サービス(延長・夜間、土日の保育、短時間・週2日のみなど)が提供でき、複数の企業が共同で設置することもできます。

詳しくは <http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/outline/gaiyo.html>