

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、高齢化の進展により親などの介護が必要な従業員も増えてきており、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であれば、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、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

東京海上日動火災保険株式会社群馬支店

勤務時間自由選択制度や在宅勤務など、柔軟な働き方を支える制度の整備や、先輩ママ社員が子育て中の女性社員をフォローするママメンターの取組などで、仕事と生活の両立を支援。

→詳しくは13ページ

事例

株式会社リネイル

フレックスタイムの利用や有給休暇をネット申請にするなど「休みやすい環境」を整備。男性社員の長期育児休業（8ヶ月）取得も実現。

→詳しくは14ページ

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！

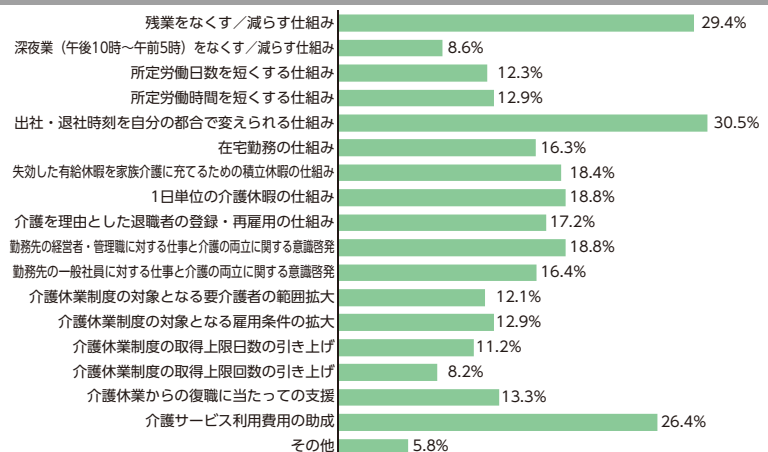
ご相談は、労働局雇用環境・均等室へ。

介護休業の取得促進

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ます。こうした介護と仕事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、介護と仕事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は「出社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」(30.5%)、次に多かったのは「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）