

多様な正社員制度

多様な正社員制度とは、育児や介護等でフルタイムの勤務や残業・転勤が難し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。

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などが働きやすいよう、職務、勤務地、労働時間を限定した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正社員
 - ・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正社員
 - ・職務限定正社員…担当する職務内容や仕事の範囲が限定されている正社員
- ※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。

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、介護と仕事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ります。

もちろん育児と仕事の両立においても、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。これらは、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。→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>