

優秀な人材の定着をめざして ～育児・介護休業制度の理解と運用～

葛飾区は平成 27 年 10 月 29 日に、東京商工会議所葛飾支部と共催し、「優秀な人材の定着をめざして～育児・介護休業制度の理解と運用～」セミナーを開催しました。優秀な人材の定着をめざして企業はどのように取り組めばいいのか、育休復帰プランナーとしても活躍の特定社会保険労務士 新田香織さんの講演要旨をご紹介します。

優秀な人材を失わないためには、働き続けられる環境を整えることが必要

育児・介護休業法はこれまで何度も改正されています。例外規定も多く、難解であることは否めません。また、今まで該当者がいなかったという理由で、育児・介護に関わる制度を就業規則に規定していない中小企業が多く見受けられるのですが、このままでは優秀な人材を失ってしまう可能性が高いと言わざるを得ません。本来、育児・介護休業法で定められていることは、労働者の権利なのですが、就業規則に規定していないために、制度がないも同然で、退職してしまったというケースが多々あります。育児・介護休業等の制度を規定するだけでも利用者が増え、離職防止には効果があると考えます。



ワーク・ライフ・バランスのためには、業務の効率化は欠かせません

育児、介護、病気等が理由で休みがち、または残業ができないという社員が出たとしても、業務が滞ることなく回る組織にするためには、業務の見直しが必要です。現状と変わらないやり方のままでは、時間制約を抱える社員が出たときに、業務が滞ったり、一定の社員に負荷がかかたりすることが考えられます。従って、二人体制にする、クラウドの利用によりどこでも作業できる環境を整える、省略できる作業はなくす、個人の裁量を増やす、外注化する等により、今までのやり方自体を見直すことで、業務の効率化が図られ、育児や介護などによる時間制約がある場合でも、辞めずに働き続けることができるようになるのです。

子育て社員の能力を引き出しましょう

社員に配慮して、育休中は連絡を取らない会社が多く見受けられますが、復帰後一日も早く能力を発揮してもらいたいと思うのであれば、育休中でも会社の様子を知らせるなどして、復帰への期待をきちんと伝えましょう。

会社から離れて長い間育児をしていると、会社の様子がわからず、とても不安な気持ちになります。自分は復帰を望まれていないのではないかと、復帰しても責任ある仕事ができず皆に迷惑をかけてしまうのではないかと、会社の状況が変わってしまい、自分の居場所はないのではないかと、など様々な思いが巡り、復帰を断念してしまうことがあります。

そうならないためにも、育休中であっても社員と連絡をとってみてください。また、復帰後は短時間勤務を利用している場合でも、キャリアを積むうえで経験しておいた方がよいと思われる出張や研修などの機会があれば、ぜひ声をかけてみてください。

育児をしている、会社の期待に応えたいという気持ちから、調整して対応する社員も少なからずいるはずですが、育休中だから、短時間勤務中だからという理由で、過度に会社が遠慮しては、社員のやる気を引き出して活躍してもらうことなどできないのです。

介護をしている社員への対応は

これから更に高齢化がすすみ、多くの人が介護に直面し、介護休業を取得するようになるでしょう。何人も社員が同時に介護休業を利用し、何か月も休む事態になった場合、小さな組織では、業務の継続がかなり困難となります。

介護が始まって軌道に乗るまでは、ある程度まとめて休むことも考えられますが、通常はケアマネジャーとの打ち合わせ、入院手続き、介護事業者等との契約など、家族の出番はある程度絞れてきますので、必要な時に細切れに時間が取れる方法を考えていくのが良いのではと考えます。例えば、時間単位の年次有給休暇、始業終業時間の繰り上げ下げ、フレックスタイム制度、デイサービス利用日の短時間勤務制度、在宅勤務制度などです。また介護対象家族 1 人だと年 5 日、2 人以上だと 10 日休める介護休暇制度を半日単位で取得可能にしたり、有給にすることで、利用がしやすくなるはずです。

仕事と介護の両立は、まだ事例が多くないのですが、10 年後には必ず大きな問題となってきますので、先を見越して今から、誰でも必要な時に休め、それでもきちんと業務が回る組織へと変えていかなければならないでしょう。



新田 香織さん
グラス社労士事務所代表



特定社会保険労務士・キャリア・コンサルティング技能士 2 級。大学卒業後、化粧品会社、商社に勤務。育児休業からの復帰後、キャリアに悩み社会保険労務士に転向。

東京労働局雇用均等室の非常勤職員として次世代育成支援対策推進法に関わった後、グラス社労士事務所開業。顧問先労務相談、手続きの他、研修、セミナー、執筆活動を行う。厚生労働省委託育休復帰プランナー（平成 27 年度）、港区男女平等参画推進会議委員、港区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定審査会委員。

主な著書
『仕事と介護両立ハンドブック』生産性情報センター、
『子育て社員を活かすコミュニケーション』労働調査会他。

制度は状況に応じて使い分ける

介護が軌道に乗るまで

介護休業

短時間勤務、フレックスタイム制

介護が軌道に乗った後

- ・手続き、手配
- ・ケアマネとの打合せ、連絡
- ・病院付添い
- ・デイサービス/デイケア対応
- ・想定外の事態発生時
- etc.

介護休暇、年次有給休暇、フレックスタイム制
短時間勤務の措置、時間外労働の制限
始業終業時間の繰り上げ下げ、在宅勤務

ワーク・ライフ・バランスに取り組むということは…

会社の存続・成長

【人材活用】

社員の能力を最大限に活用する
優秀な人材を獲得する

- ・両立支援
- ・心身の健康
- ・プライベートでの成長を促進

【業務改善】

少ない時間で大きな成果をもたらす

- ・長時間労働解消
- ・業務の無駄をなくす
- ・風通しのよい組織へ