

～ワークライフバランスの推進を支援するための愛知労使としての取り組み～

育児休業・短時間勤務を取得する 社員が出る職場で生じる 〈課題〉と〈対応〉ハンドブック

…なぜ、愛知労使でワーク・ライフ・バランスに取り組むのか…

経営戦略として、これからの会社に求められるのがワーク・ライフ・バランス (WLB)

個人のメリット

- ・ 私生活の充実
- ・ 多様な選択肢による就業継続が可能になる
- ・ 仕事への意欲が向上
- ・ 仕事の場での能力発揮
- ・ 人間的成長につながる

企業のメリット

- 〈短期的な視点〉
- ・ 優秀な人材確保、雇用の継続
 - ・ 業務の効率化
- 〈中期的な視点〉
- ・ 長時間労働による生産性の低下や健康障害のリスク軽減
- 〈長期的な視点〉
- ・ CSR としての企業イメージ向上
 - ・ 業績、生産性、効率性の向上
 - ・ 優秀な人材の確保定着

I. 課題認識

少子・高齢社会の進展により
育児や介護のために配慮が
必要な社員は増加してくる

育児休業、短時間勤務者は、
どの職場にもいることを
前提とした人事管理が必要

「育児・介護のために
仕事と家庭を両立させる
必要がある社員」への
対応は、労使ともに、
重要な課題になった

対応が遅れている
企業にアドバイス

愛知労使
ハンドブック
を活用して
もらいたい

II. 職場で生じる課題の‘整理’

▼ 育児休業を希望する者が発生した時点で生じる課題

		本 人	職 場	会 社	社 会
1	職場の雰囲気として育児休業を取りづらい		○	○	
2	育休後も職場に戻ってきて欲しい人がいる	○		○	
3	復職後も同じ勤務ができるか心配 (総合職)		○	○	
4	復職後も同じ勤務ができるか心配 (専門職)		○	○	
5	地方の拠点では、代替要員の確保が難しい		○	○	
6	妊産婦特有の事業が理解されにくい	○	○		

▼ 復職後に起きると予想される課題

		本 人	職 場	会 社	社 会
12	急に帰らざるを得ないことが生じる	○	○		
13	復職後の職場環境に対応できない			○	
14	短時間勤務で欠ける時間帯の要員確保が困難		○		
15	業務が集中する曜日や時間の勤務が困難	○			
16	同じ職場に短時間勤務者が複数いる		○		
17	職場の同僚などから不満の声が出る		○		
18	急に一時託児が必要になる場合がある	○			
19	復帰後の短時間勤務者の評価が難しい		○	○	
20	保育所が見つからない				○

▼ 育児休業中に起きると予想される課題

		本 人	職 場	会 社	社 会
7	本人に仕事を任せきりで他の人では対応できない		○		
8	休業中に上司や同僚が交代する		○		
9	育児休業中の生活面が心配	○			
10	休業中に業務スキルが低下する	○			
11	復職の予定日を変更せざるを得なくなる	○			

III. 職場で生じる課題への‘対応策’

・ 上記20項目について、対応策のポイントを踏まえ参考事例等を含めてアドバイス

課題 → ポイント → 対応策 → データ・事例・情報

参考事例 ○かけてあげたい言葉、NGな言葉 ○両立支援コミュニケーションシート
○社内報で「育児休業がうまくいっている職場の紹介」 ○復職支援交流会

参考資料

- ① 育児休業が取りやすい職場にするには (企業規模別の解説)
- ② 出産育児に関する社会保険および各種給付金、助成金の紹介
- ③ 愛知県の「仕事と家庭の両立支援」(事業内容の紹介)
- ④ 育児支援の心得 (ワキングマザー⇄職場の人) 妊娠・出産～復職・子育て
- ⑤ 育児休業に関する時期別チェックシート (管理者用⇄休業者用) 妊娠・出産～出産～復職
- ⑥ 産前産後休暇、育児休業に伴う職務分担、引き継ぎシート

2010年の労使共同研究テーマ… ワーク・ライフ・バランスへの取り組みの中で、
「効率のよい働き方」・「長時間労働の是正」等の観点ですすめていく