

育児を応援！評価制度も見直しましょう

～育児の両立支援に関する工夫～

①

今度、製造部にいる主任が育児休業を取得するんだけど・・・

それは良いことですね。何か問題でも起きたんですか。

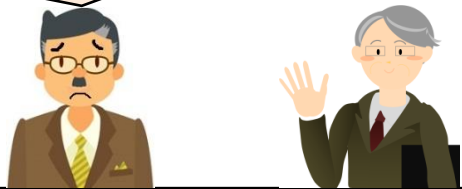


②

その主任の部下が、「主任が抜けた穴は私が埋めなければならないから、負担が大きくなる」と愚痴っているのを聞いてね。顔には出さないけど、モチベーションが下がっているようだ。

余裕はないし 欠員を補充する

それは心配ですね

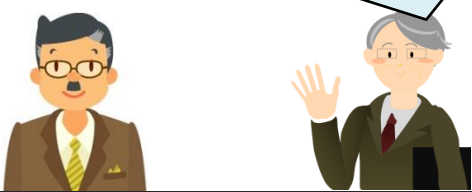


③

両立支援には周りの理解や協力が必要ですが、職場内の負担のことも考えなければなりません。育児休業により抜けた人員をフォローした方を評価し、処遇に反映する制度の導入を考えてみてはどうでしょうか。

そうだなあ


そのために



④

育児休業取得時の欠員を穴埋めしたり、同僚らをフォローした従業員を評価する新たな制度を導入したところ従業員からの評判も良好で、モチベーション向上につながりました。

従業員の満足度も向上し、人材定着につながった



取組事例紹介

業種：製造業 従業員数：47名

欠員の補充が困難な部署で育児休業により欠員が生じた場合は、業務分担を見直しつつ、さらに同一部署内の従業員のモチベーションを向上させるため、雇用管理制度の改正に取り組んだ。

< 処遇改善のため雇用管理制度を改正 >

- 役職者に欠員が出た場合、その役職者の業務を兼務した者を評価する。
- 人員不足を補うための業務改善、効率化を提案し、実行した者を評価する。

評価した結果を将来的なキャリアに考慮、賞与として支給

【評価処遇制度を新設した場合は・・・】

- [人材確保等支援助成金](#)（雇用管理制度助成コース）
上限額 最大72万円

- ◆ 目標達成時の状況により助成額が変化する等、助成金を受給するには一定の要件があります。



- ・新たに役職手当を制度化したことにより、業務負担が大きくなる従業員のモチベーションを低下させずに、業務を継続することができた。
- ・今まで周りに迷惑がかかると思い、休業の申し出を躊躇していた従業員も育児休業を積極的に利用するようになり、育児休業の取得率が向上した。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、

「愛知県働き方改革推進支援センター（平成30年度実施機関：愛知県社会保険労務士会）」で相談を受け付けています。

■ 本 部：名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

■ 豊橋出張所：豊橋市花田町字石塚42-1（豊橋商工会議所内）

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com