

「男性育児休業者のいる事業所は どんな「仕事と子育ての両立支援」を行っているの？」

男性育児休業者のいる事業所では、仕事と家庭の両立の支援をどのように行っているのでしょうか。

今回事例集の作成に際して、三重県内の男性育児休業者のいる事業所にご協力いただき、事業所内での仕事と子育ての両立支援策についてヒアリング調査をしました。

その結果の一部をご紹介します。これから両立支援についてどんなことをやっていったらよいのか、そのヒントとしていただければと思います。

① 法を上回る育児休業制度が導入されていますか。 ■はい 38.9% ■いいえ 61.1%

法を上回っている内容としては、対象となる子の年齢について「無条件で1歳6か月まで取得可能」「3歳到達後の3月末まで取得可能」など、期間についての配慮がみられました。

② 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる勤務時間短縮等の措置が導入されていますか。 ■はい 44.4% ■いいえ 55.6%

法律では育児のための勤務時間短縮等の措置の対象となる子の年齢は、「3歳に達するまで」が義務、「小学校就学の始期に達するまで」が努力義務となっています。ヒアリング対象事業所では努力義務の範囲まで既に制度化しているところが4割を超えています。

③ 育児休業終了後は、原則として原職又は原職相当職に復帰させる方針がありますか。 ■はい 100.0% ■いいえ 0.0%

④ 育児休業終了後の円滑な職場復帰のために、休業中の情報提供、復職後の教育訓練等を行っていますか。 ■はい 72.2% ■いいえ 27.8%

⑤ 育児休業者が発生した場合、異動や採用によって代替要員の確保を行っていますか。 ■はい 100.0% ■いいえ 0.0%

ヒアリング対象事業所のすべてで育児休業者の代替要員の確保を行っています。方法としては、医療や警備など専門性の高い業務では社内の人事異動によって行う例が、製造工程や事務部門においては派遣社員等により一時的に人員を外部に頼る例が多くみられます。

⑥ 過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の8割以上が育児休業を取得していますか。 ■はい 83.3% ■いいえ 16.7%

⑦ 会社に男性の育児休業取得促進の方針がありますか。 ■はい 61.1% ■いいえ 38.9%

会社に男性の育児休業取得促進の方針がある事業所のうち、約8割の事業所が、方針化した目的を「次世代法に基づく一般事業主行動計画の目標達成のため」としています。

⑧ 社員の仕事と家庭の両立支援に関して取組はありますか。 ■はい 88.9% ■いいえ 11.1%

社員の仕事と家庭の両立支援に関して取組のある会社は約9割弱で、その内容で多かったのは「配偶者出産休暇」「労働時間短縮への取組」「年休取得促進への取組」などです。