

改正育児・介護休業法からみる 動物診療施設における ワーク・ライフ・バランス実現への道

ひめじ人事労務コンサルティング 代表
兵庫働き方改革推進支援センター 派遣専門家
社会保険労務士 松岡 友美

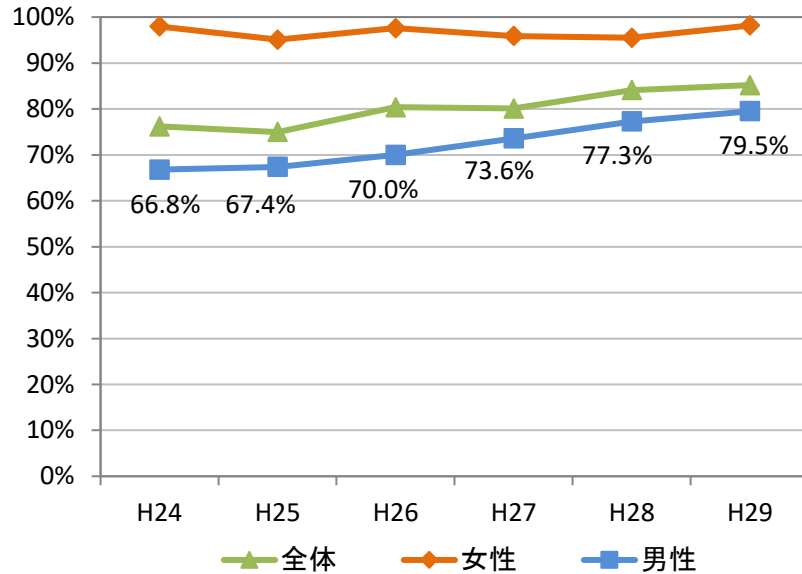
本日の講演について

1. 日本の現状について
2. 改正育児・介護休業法について
3. 職場の風土づくりとしてそれぞれの立場で考えるべきこと

1. 日本の現状について

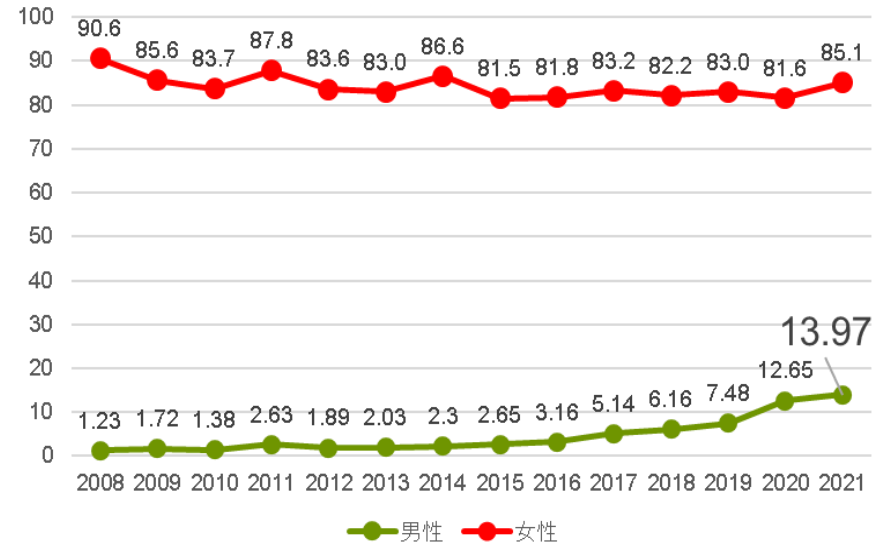
育児休業取得の現状

育児休業の取得意向



出典：日本生産性本部「新入社員 秋の意識調査」(H24年度～H29年度)

育児休業取得率の推移



出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」

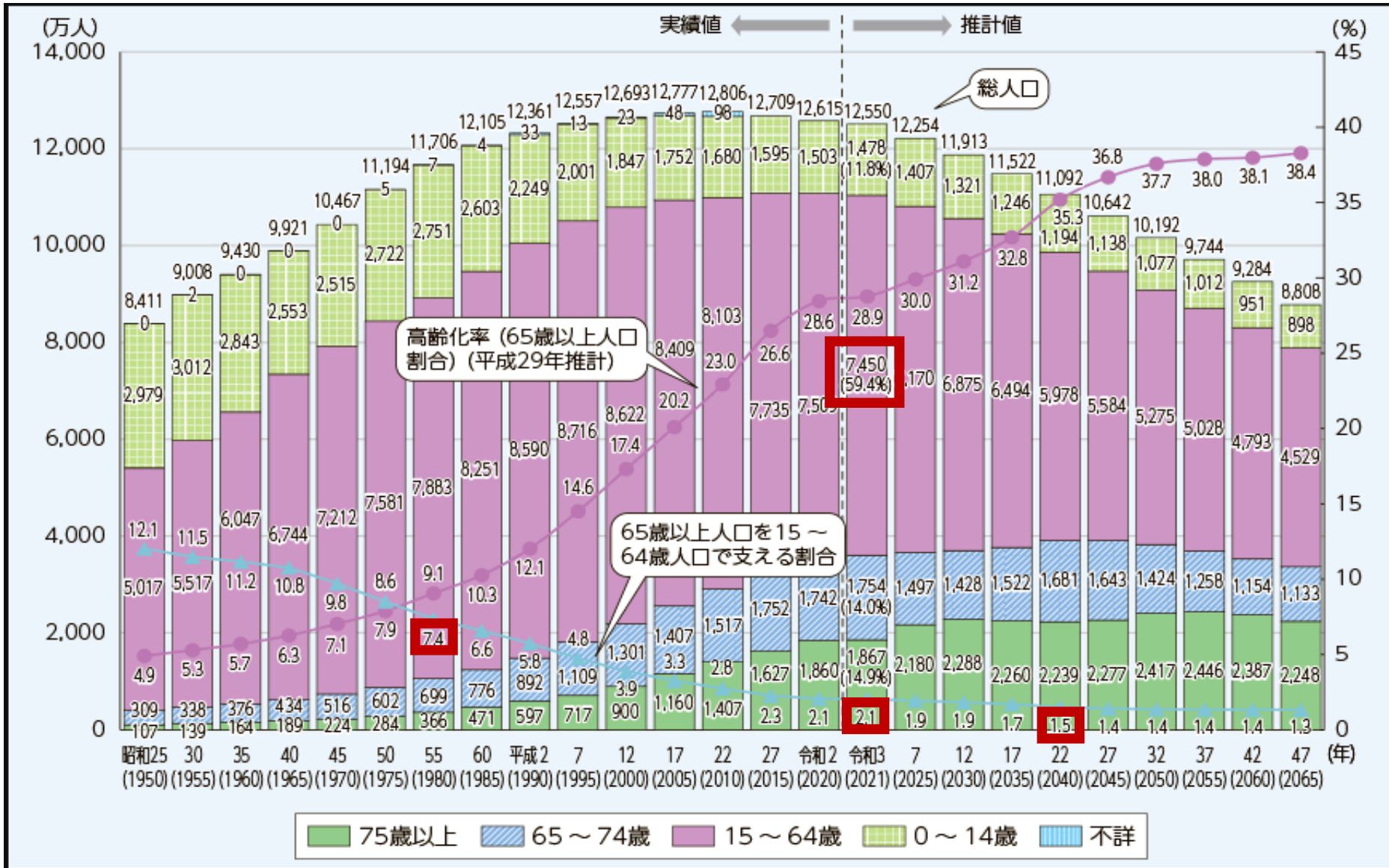
男性新入社員の約8割が育休取得を希望しているというデータもある

直近の男性の育児休業取得率は13%台
女性は85%程度

特に男性は、育児休業取得を希望しているが、取得できない！

希望と現実が乖離！！

人手不足の原因は生産年齢人口の減少

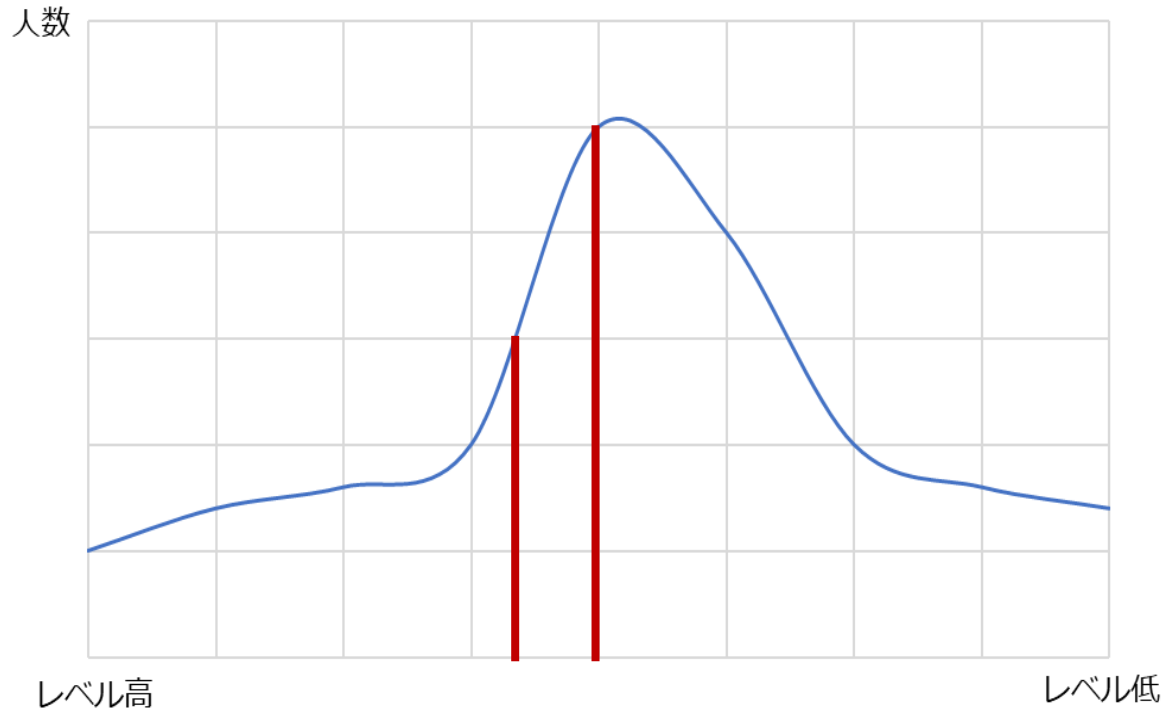


- 生産年齢人口 59.4%に対し 65歳以上は 28.9% (2.1人で 1人を支える)

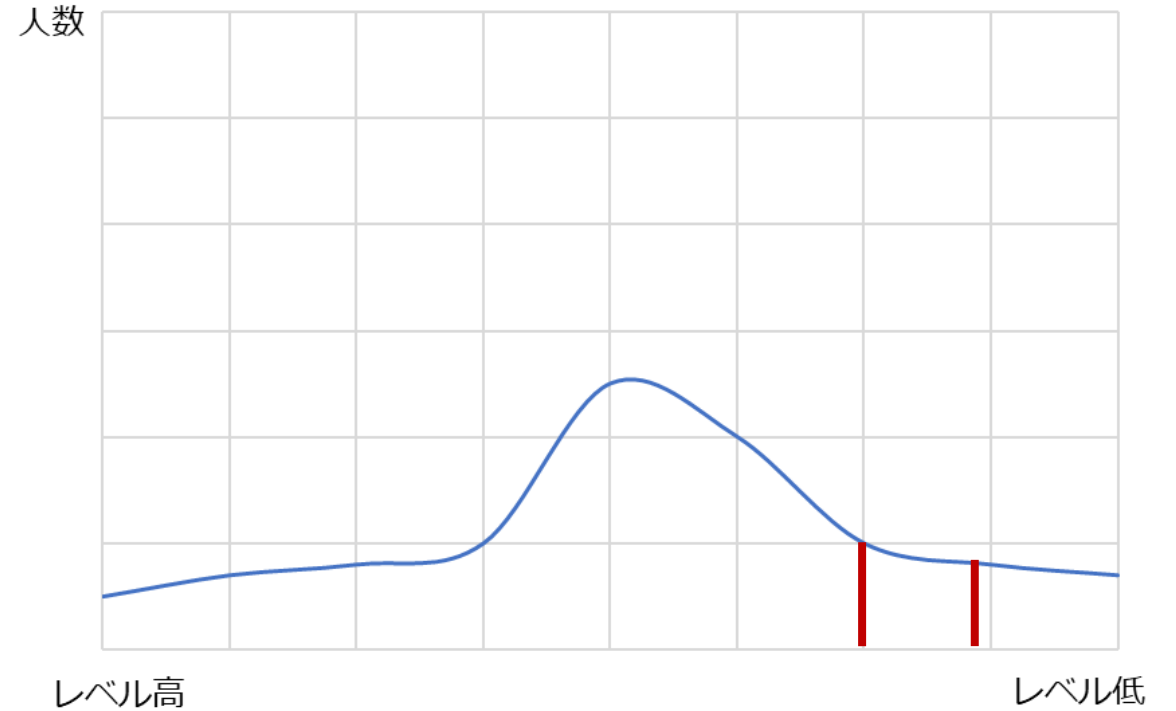
採用できる新卒者のレベルイメージ

人気の高い順に10人ずつ採用するとして、人気度が10位であるケース

新卒者200人の場合

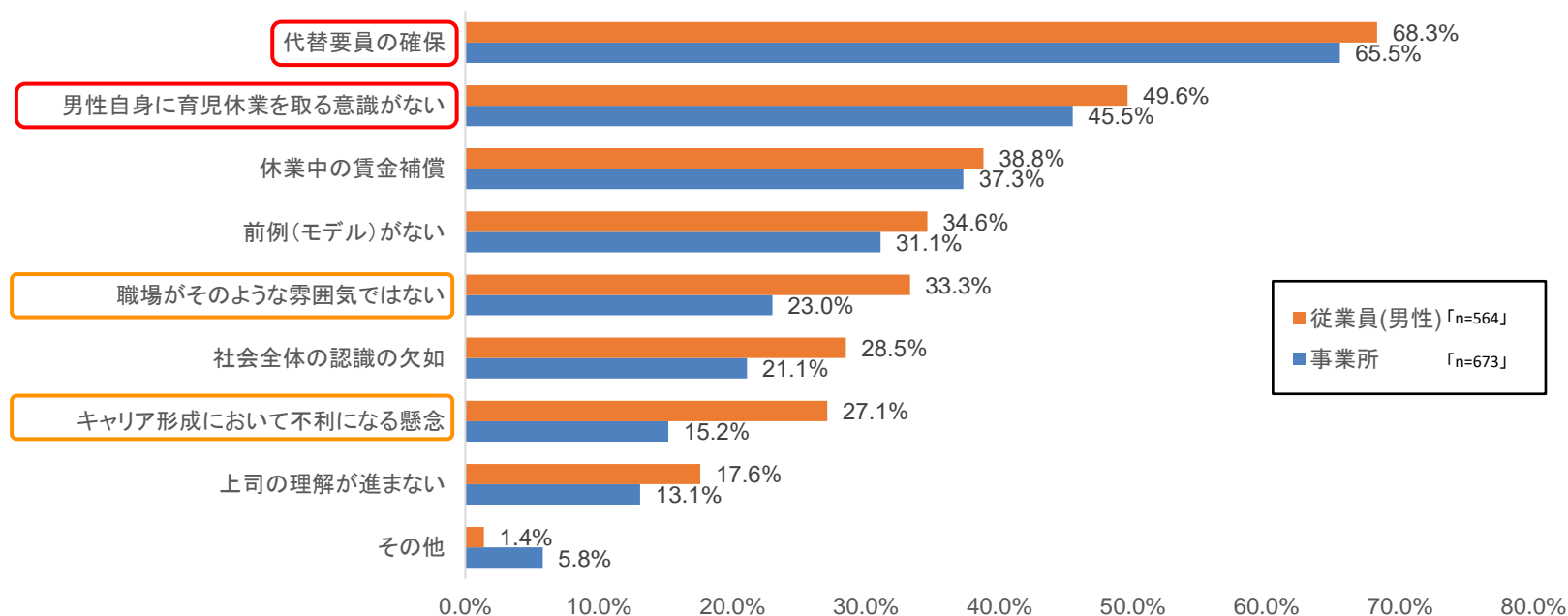


新卒者100人の場合



男性の育児休業取得における課題は女性にも共通する

男性の育児休業取得にあたっての課題



出典：東京都産業労働局「令和3年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」（令和4年3月）から作成

- ・ 新入社員の多くが育休取得を希望しているのに対し、**「男性自身に育児休業を取る意識がない」**との回答も多数
- ・ 事業所、従業員ともに**「代替要員の確保」**が最も多い
- ・ 以下の項目は、**事業所と従業員の認識に大きなギャップあり**

「職場がそのような雰囲気でない」「キャリア形成において不利になる懸念」

- ・ **男性が育休取得しやすい**
職場環境の醸成、キャリアへの懸念
を払拭することが必要
- ・ **日頃から組織的に従業員が不在**
時の体制を整える必要性

2. 改正育児・介護休業法について

育児休業制度の概要①

◎ 育児休業は育児・介護休業法で取得が認められている

原則、『1歳になるまでの子ども』を育てる**男女**労働者が取得できる

原則、子どもが1歳になるまで、子ども1人につき2回まで分割して取得可能。
ただし、次のような場合は、1歳を超えて育児休業を取得可能。

子どもが1歳以降、保育所等に入れないなど一定の要件を満たす場合	1歳6か月になるまで
子どもが1歳6か月以降、保育所等に入れないなど一定の要件を満たす場合	2歳になるまで



妻が専業主婦や育休中でも、夫は育児休業を取得可能



派遣社員や契約社員などの有期契約労働者も取得可能

育児休業取得の申出の時点で次の要件を満たす労働者が取得可能
・子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

育児休業等を取得しやすくするための会社の義務①

○妊娠・出産を申出た労働者への個別の周知・意向確認



ポイント!//

従業員またはその配偶者が妊娠・出産したことの申出をしたとき、会社はその従業員に対して個別に育児休業制度等を周知し、これらの制度の取得意向を確認しなければなりません。

【周知事項】

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先
- ③ 育児休業給付に関すること
- ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

【個別周知・意向確認の方法】

- ✓ 面談（オンラインも可）
 - ✓ 書面交付
 - ✓ Fax
 - ✓ 電子メール
- のいずれか

注：Fax、電子メールは労働者が希望した場合のみ

育児休業・産後パパ育休の取得を控えさせるような形での個別周知・意向確認は認められません。

育児休業等を取得しやすくするための会社の義務②

○育児休業を取得しやすい雇用環境整備



ポイント！

育児休業を取得しやすい雇用環境整備ため、会社は次のいずれかの措置を実施しなければなりません。

【実施が必要な措置】 ※いずれか1つ以上を選択

- ①育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

- 複数の措置を講ずることが望ましいです。
- 環境整備に当たっては、短期だけでなく1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が、希望するとおりの期間の休業を申し出し取得できるよう事業主が配慮。

その他の両立支援制度



ポイント！

育児・介護休業法では、育児休業、産後パパ育休の他にも、仕事と育児の両立のための制度等が定められています。

子の看護休暇制度

小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇の取得が可能。時間単位での取得も可能。

所定外労働（残業）の制限

3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限。

時間外労働の制限

小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限。

深夜業の制限

小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業を制限。

短時間勤務等の措置

3歳に達するまでの子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ。

転勤についての配慮

労働者を転勤させる場合の、育児の状況についての配慮義務。

育児休業を取得したこと等による不利益取扱いの禁止



ポイント！

育児休業、産後パパ育休等の申出・取得等を理由として不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。

(育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの例)

- 解雇すること。
 - 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
 - 正社員を非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
 - 自宅待機を命ずること。
 - 降格させること。
 - 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
 - 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
 - 不利益な配置の変更を行うこと。
 - 就業環境を害すること。
 - 派遣労働者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。
- **上記は例示です**。他にも法律で禁止されている不利益な取扱いに該当する場合があります。
- 会社の対応に疑問がある場合、トラブルが生じた場合は、**会社の相談窓口**や**都道府県労働局**に**相談**してください。

ハラスメント防止について



ポイント！

育児休業や産後パパ育休等の申出・取得などに関して、上司、同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが会社に義務付けられています。

（職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置）

- ①ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発
- ②行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
- ③相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な整備
- ④事業主や制度等を利用する労働者、周囲の労働者の状況に応じ、業務体制の整備など必要な措置を講じる

ハラスメントに該当する可能性のある言動の例

- × 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてありえない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- × 育児休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら復帰する場所はない」と言われた。
- × 上司・同僚が「忙しい時期に育児休業をとるなんて周りのことを考えていない、迷惑だ」と繰り返し又は継続的に発言する。
- × 育休取得について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」といわれる。

育児等に関するハラスメントを起こさないために

妊娠・出産等に関するハラスメントのない職場とするために心掛きたいこと

<同じ職場で働く者として>

- 妊娠・出産・育児等についての知識や制度について理解しましょう。
- 「育児は妻に任せて、男は仕事をするものだ」など、自分の価値観を押し付けないようにしましょう。
- 特定の人に向けた言動でなくても、育児休業等の制度利用について否定的な発言をすることは、ハラスメントの発生の原因や背景になり得ますので、注意しましょう。
- 自分の行為がハラスメントになっていないか注意しましょう。

ハラスメントを見たら・受けたら・・・

- 会社のハラスメント相談窓口にご相談しましょう。
- 都道府県労働局でも相談を受け付けています。

3. 職場の風土づくりとしてそれぞれの立場で考えるべきこと

経営層のポイント①



▶ トップが積極的に取組を推進しよう！

- ・ **トップが明確なメッセージを打ち出す**ことで、職場の雰囲気も変わる
- ・ 経営層の考えを明確にして、管理職の理解を促す

▶ 取り組み内容を公表して 企業イメージを向上させよう！

- ・ 自社のHPへ掲載
- ・ 国や地方公共団体が実施する認定制度の取得や表彰への応募

▶ 働き方の見直しを進めよう！

- ・ 所定外労働時間や休暇取得状況の把握、従業員のニーズ把握
- ・ 従業員の多様な生活に配慮した制度の構築、制度内容の周知

▶ 不利益取扱いの禁止・ マタハラ防止措置を徹底しよう

- ・ 育児休業等の利用の申出を理由とする **不利益取扱いの禁止**
- ・ **マタハラ**（育児休業等の利用を申し出に対する上司・同僚からのハラスメント）を防止するための方針の明確化及びその周知
- ・ 相談体制の整備

<国の認定制度・表彰の例>



経営層のポイント②



▶ 先進企業の取組を参考にしよう

一から取組方法・内容を検討して実施するのは、労力がかかるもの・・・
下記の各種サイトに掲載された**取組事例等を参考にしましょう**

厚生労働省



- ◆イクメン企業アワード受賞企業
取組事例集
- ◆イクボスアワードインタビュー集
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>



- ◆仕事と子育ての両立に関する行動計画
- ◆両立支援に関する好取組事例集
<http://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



- ◆女性の活躍推進に関する各社の状況・
行動計画
- ◆えるぼし認定取得企業の実績
<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



- ◆企業・社員向け自己診断
- ◆働き方・休み方改善企業事例
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/index.html>

内閣府



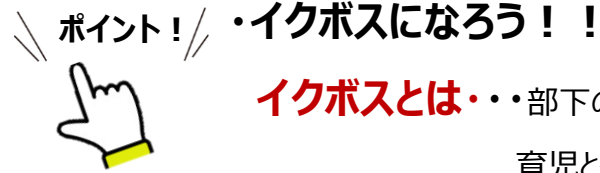
- ◆仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）
レポート
<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html>

経済産業省



- ◆「新・ダイバーシティ経営企業100選」
ベストプラクティス集
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/index.html>

経営・管理職のポイント



ポイント!! ・イクボスになろう!!

イクボスとは・・・部下の育休取得や短時間勤務などがあっても、業務を滞りなく進めるために業務効率を上げ、育児と仕事を両立できるように配慮し、自らも仕事とプライベートを充実させている管理職

【子育て中の部下】

ワーク・ライフ・バランスが必要
でも・・・

「家事・育児があるのに仕事が多くて
なかなか帰れない」という不満が増加

組織は分裂
の危機!?

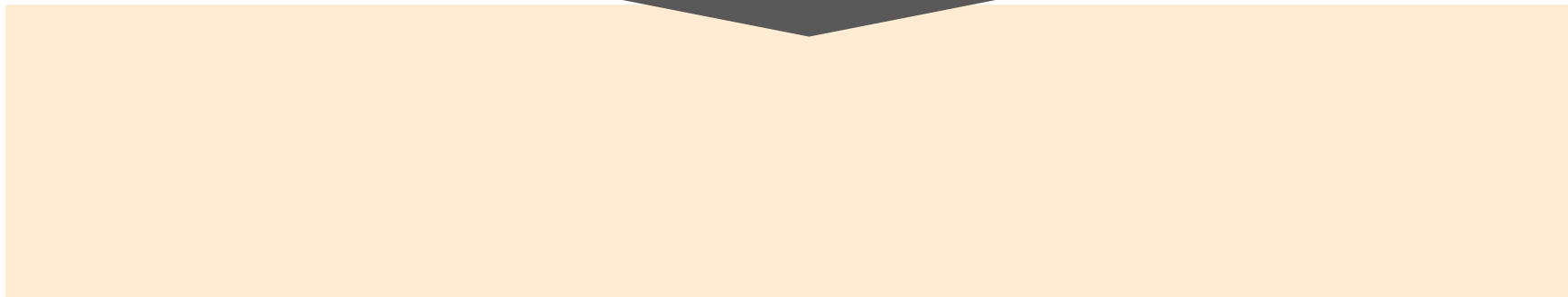
【長時間働ける部下】

ワーク・ライフ・バランスを気にしていない
でも・・・

「早く帰る人がいるから自分に
しわ寄せがくる」という不満が増加

職場メンバー全員に私生活の時間を。限られた時間で成果を出す職場へ

そのために例えば・・・



業務の洗い出しの実施→「見える化」

- どんな仕事があるのかを洗い出す
- 仕事のレベル分けをする
- どの仕事を、誰に任せるべきなのかを検討する
- やらなくていい仕事、もっと深くやるべき仕事があれば検討する
- プロジェクトチームを作って月1回程度会議をしていく中で取り組む

シフトや処遇の工夫ができていますか？

- パートタイマーの活用
 - 正社員に早番、遅番などのシフト調整
- 時間帯、土日祝日などの賃金改善（処遇改善）
 - 診療費の改定？ サービス改善？
- 代替要員をどのように確保する？
 - 業務の洗い出し、OBへの声掛け（カムバック採用）

同僚のポイント



▶ **自身がサポートを受ける立場になる可能性**を踏まえ、**同僚のサポート**を

育児や介護だけでなく、怪我や病気による入院など、

いつ何時、自分がサポートを受ける側に回るかわかりません

「お互い様」でサポートしあえる環境をぜひ作ってください

育児休業取得者の業務を引き継ぎ、新しい仕事を担う場合は、

スキルアップのチャンスと捉えましょう

▶ **時間に制約がない人も、効率のよい仕事の仕方**を考え、**長時間労働を抑制**しましょう

「仕事が多くて、残業しないなんて無理」と決めつけていませんか？

本当に必要な仕事、仕事の期限、クオリティを見直して効率的に仕事をしましょう

▶ **困ったことがあったら、一人で悩まず、上司・同僚に相談**しましょう

「みんな忙しいから」といって一人で抱え込まず、

周囲に相談してください

みんなで考えれば解決策もきっと見つかります

育児休業取得者のポイント



育児休業取得前

- ▶「**育児休業を取得したい**」という希望を、余裕をもって上司、同僚に伝えましょう
- ▶育児休業前には、可能な限り、業務を片付けておきましょう
- ▶**今後も継続する業務の棚卸しを行い、業務の引継ぎを**
…予め要点をまとめた資料や業務マニュアルを作成し、業務のコツ、注意事項、キーポイントなども可能な限り引き継ぎましょう



育児休業取得後（復帰後）

- ▶**育休復帰後は、限られた時間でも成果を出せる働き方を**
…「効率よく業務を進めるにはどうしたらよいか」を**常に考え、行動する**
「育休取得者」の優良事例になるように心掛けよう！
- ▶**同僚が困ったときには、積極的にサポートを**
- ▶**育休取得のメリットを、会社・上司・同僚にも感じてもらう！**
…業務の効率化による生産性の向上、ワーク・ライフ・バランスの充実など、**育休取得者のロールモデルとしての姿を社内で示そう！**

「お互い様」の気持ちを作り出す
職場風土づくりができますか？

キーワードは
「ミーティング」「面談」「職員研修」

職場環境の改善について考えてみましょう

育児と仕事の両立のためには、良好な職場環境が必要です

以下の事項について考え、自らの職場環境を改善するために、何ができるか、考えてみましょう！

▶今の職場の現状と問題点は？

- 職場内（上司と部下、同僚同士）の**コミュニケーション**は取れていますか？
- **長時間労働、深夜残業が常態化**していませんか？
- 業務が**特定の人に偏って**いませんか？

▶職場の問題点をどうしたら改善できると思いますか？

• コミュニケーション

例) 積極的にあいさつをする、職場内で朝礼等を行い一言話す、職場外でイベントを開催する

• 労働時間

例) 業務の内容を定期的に報告し、従業員間で共有して相互にサポートする体制を構築する

• 業務の属人化

例) 業務マニュアルを作成し、複数の人が業務を実施できる体制を整備する

まとめ

- 育児休業の取得希望と取得率は特に男性で乖離が生じている。
- 育児・介護休業法にも雇用環境整備について明記され、職場の風土づくりが重要になっている。
- 今いる職員さんを大切に！
できることを考えていきましょう。