

ステップ3 制度の周知・浸透

制度があっても利用されなくては意味がありません。制度の整備と併せて、制度を利用しやすい環境づくりを行うことが重要です。そして、そのような環境づくりのためには、育児休業等の制度をいかに周知するかがポイントとなります。

(1) 有期契約労働者に対して周知する

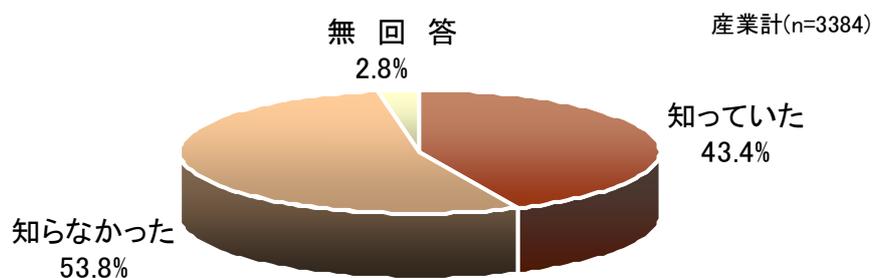
実施ポイント

- 「知らない人が多い」ことを前提に、積極的に情報を提供
- 勤務実態に合わせて、有期契約労働者各人に伝わる方を検討
- あらかじめ育児休業を制度化し、就業規則に規定する必要がある。また、労働条件の明示義務もあり

平成 17 年の育児・介護休業法の改正により有期契約労働者も育児休業の取得が可能になりましたが、自分自身が対象となりうることを知らない有期契約労働者も多いのが現状です。妊娠したら会社を辞めなくてはならない、と思っている有期契約労働者も多いのです。「出産後も子育てをしながら仕事を続けることができること」を積極的に伝えていくことが大切です。

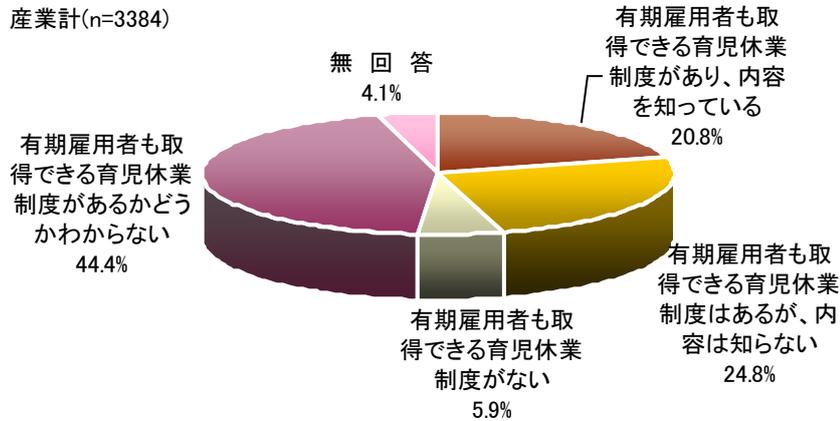
有期契約労働者も育児休業を取れることを知らない人が半数以上

図表 法定上育児休業を取得できることを知っていた／知らなかった割合



(資料) 平成 21 年度有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査：労働者（厚生労働省）

図表 勤務先の育児休業制度についての認知状況

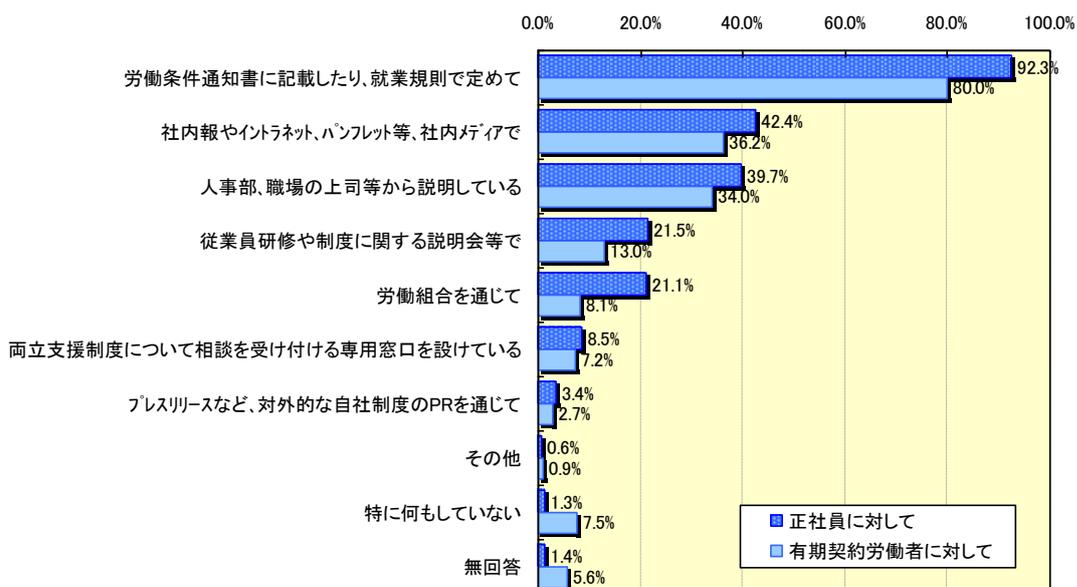


(資料) 平成 21 年度有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査：労働者（厚生労働省）

様々な働き方の労働者がいることを前提に、様々な伝達方法、伝達機会を検討しましょう。

実際に、企業が行っている周知方法としては、「就業規則等に定めて」というものが増えていきます。情報提供の手段はさまざまありますが、資料だけでは伝わりにくいこともありますので、口頭で説明できる体制の整備が望まれます。また、正社員と比べて周知策を講じていない企業がやや多いようです。事例や実態調査の結果も参照して、各社の実情に応じた周知方法を工夫してみましょう。

図表 育児休業制度の周知方法



(資料) 平成 22 年度有期契約労働者の育児休業取得に関する企業調査（厚生労働省）

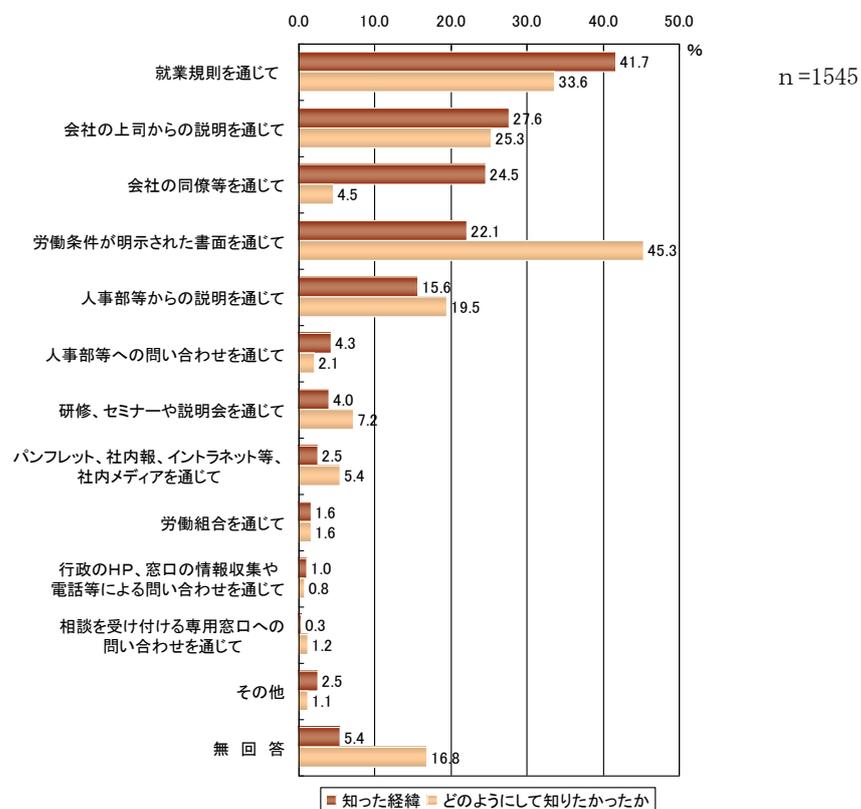
一方、有期契約労働者が会社に期待した周知方法としては「労働条件が明示された書面を通じて」が最も多いという調査結果もあります。育児休業は就業規則に規定しなくてはならない事項であり、また、労働契約締結時の労働条件明示は法律上の義務ですが、さらに各社の実情を踏まえて労働者のニーズにあった周知方法を定着させるようにしましょう。

【法律では】

使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して労働条件を明示しなくてはなりません。（労働基準法第15条）

労働者は「労働条件が明示された書面を通じて知りたい」と思っているが、現実異なる

図表 勤務先の育児休業制度のことを、どのようにして知りましたか
あなたの希望としては、どのようにして知りたかったですか



(資料)平成21年度有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査：労働者（厚生労働省）

★事例★ 情報提供ツールの整備

- ・ 社内のイントラネット上に雇用、就労に関する各種の規定等がアップされており、育児休業制度についても職場のパソコンでいつでも見ることができます。（小売）

★事例★ ハンドブックの配布

- ・ パート版、社員版それぞれを対象にしたハンドブックを労働組合が作成しています。充実した制度案内・制度解説がついており、1冊で育児休業だけでなく介護休業等についても記されています。法律や制度が変わるたびに逐次改定しています。(小売)

★事例★ 相談体制の整備

- ・ 店長や部門長と本人との間に相談役であるシスターを設け、育児休業の仕組みや取得期間の設定・変更、社内手続き等について相談できる体制を作っています。(小売)

★事例★ 上司の理解

- ・ 妊娠がわかり、辞めることも考えて園長に相談しましたが、育児休業をしてから考えてもよいのでは、と言ってもらったので、安心して育休をとりました。(保育：労働者)

(2) 職場の管理者等に対して周知する

実施ポイント

- 初めに相談がある職場の管理職の制度の理解が重要
- 管理職が適切に対応できるよう、教育、研修の仕組みを整える
- いざというときに管理職が相談できる窓口を明確にしておく
- 管理職が育児休業を取りやすい職場の雰囲気づくりに果たす役割は大

育児休業の取得を希望する有期契約労働者が、「自分も育児休業が取れるのか。」「取れるとしたらどうすればいいのか。」などの相談するのは、職場の管理職であることが多いので、職場の管理者等に制度を知ってもらい、育児休業取得の希望者が出た時にきちんと対応してもらうことが大切です。その際には、有期契約労働者が育児休業を取得できることとする趣旨や背景、自社における有期契約労働者の位置づけを含めて周知することが重要です。

職場の管理職が法令や自社の制度、対象となる有期契約労働者についてすぐ照会、確認ができるよう、人事部内に相談窓口を設置するなどの工夫も必要です。

- ・ 管理職研修で制度について説明
- ・ 管理職用の業務マニュアルの作成
- ・ イン트라ネットページへの掲載 など

各社の実情に応じた周知方法を工夫してみましょう。

現在の現場管理職の中には、知識として育児休業制度があることは理解していても、自身の職場で具体的にどのように対応するかを決めていない場合も多く見受けられます。業界団体、経済団体などが行う両立支援に関するマネジメントセミナーなどでもこうしたテーマの研修や講演がありますので、それら外部からの情報も活用し、現在の社会状況へのキャッチアップを

進めてもらいましょう。

★事例★

- ・ 制度を導入した当初は、店長会議で周知しました。(小売)
- ・ 大前提は、会社が育休の取得を全面的にバックアップする姿勢があることですが、特に重要なのは、店長など現場の担当者・責任者の理解です。育児休業だけでなく、セクハラやパワハラなどのハラスメント等は無自覚な社員には厳しい会社であることを自認しており、新しく役職者になった社員には、研修を行って働きやすい職場づくり意識を徹底しています。(小売)
- ・ いざ、誰かが産休に入って「困った」という状況になってからでは、職場で話をするのは難しい。制度導入を契機に「こういう制度ができました。利用者が出た場合のことをみんなで考えてみましょう」と言うと、職場で話し合いやすいかもしれません。(保育)

職場に「有期契約労働者にも育児休業をとらせたい」という雰囲気があることがとても重要です。制度が整っていることは前提ですが、職場の仲間も理解してくれている、応援してくれるという雰囲気が、育児休業取得を考える人の強力な後押しになります。職場の管理者がそのような雰囲気作りに果たす影響も大きいです。

★事例★ 職場の雰囲気作り

- ・ 現在では女性社員は育児休業をすることが当たり前になっています。そうした会社内の雰囲気は育児休暇取得を促進するうえで重要です。(小売)
- ・ 店長が有期雇用者に契約更新を持ちかけたら、妊娠したのでやめる、と言われたことがあった。貴重な戦力だったので慰留したが、会社に迷惑をかける、と辞めることを主張したそうです。店長から人事に相談があり、育休制度を紹介し、育休を取得して復帰したという事例もありました。(小売)
- ・ 職場の人たちに、理解を得られるように、制度利用する人にも、きちんと今後の働き方を考えてもらう必要があります。みんなの協力のもとで制度を利用していることをわかってもらいたい。みんなの協力で育児休業が取れているということを、周囲にも伝えることが重要です。(保育)
- ・ 育児休業について、実際に育児休業を取得した同僚から実体験を聞くことが出来たので、取得しやすかったです。(小売：労働者)
- ・ 上司が看護師出身であり、育児休業について理解していたので、妊娠した際、育児休業をするよう、勧めてくれました。(社会福祉法人：労働者)
- ・ 同じ保育士の立場で、育児休業制度を利用して両立している人がまわりについて、話を聞いたら将来仕事を継続するイメージが持てると思います。(保育：労働者)