

## 6. 円滑な運用のための方策

ここからは、実際に労働者から育児休業を取得する申し出があったからの対応です。

### (1) 対応場面別の運用方策

#### ① 育児休業取得の申し出があった時の対応

##### 実施ポイント

- 育児休業をとれる有期契約労働者か否かは、現場だけで判断せずに、人事担当部門に相談する
- 女性の場合は、育児休業だけではなく、産前・産後休業の対象となることにも留意

有期契約労働者から「育児休業をとれるのか」と相談があった場合は、各社で設けている育児休業取得の条件を満たしているかを、それぞれの労働者の契約やこれまでの就業実態などから判断するところから始まります。

各社の取得の条件が育児・介護休業法の規定とおりであれば、7 ページのフローチャートが参考になります。また、法定を上回る等、各社で要件が異なっているのであれば、各社ごとのフローチャートを作成するなどして、現場の管理者に周知しておくことも考えられます。

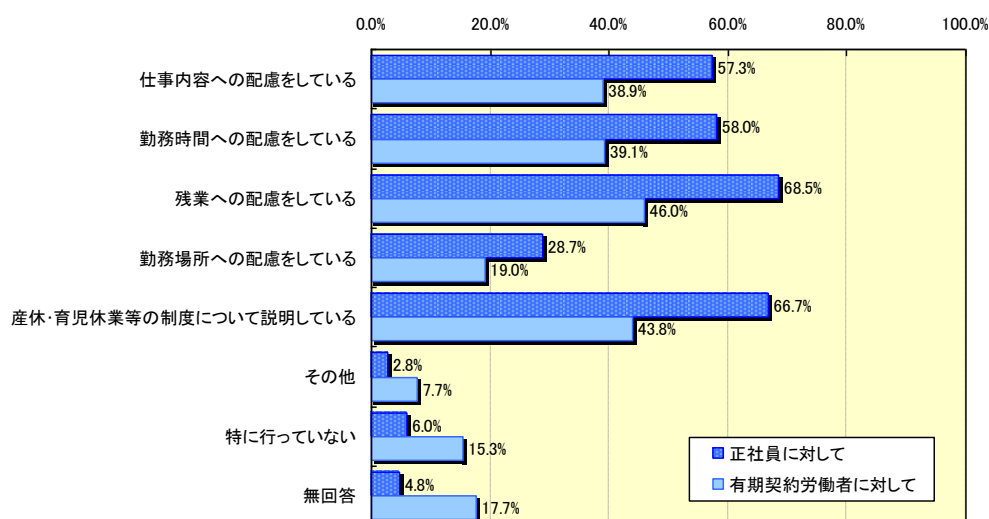
ただし、個別の判断に当たっては様々なケースがあるので、現場だけで判断せずに、現場の管理職は速やかに人事担当部門に相談するなどのルールを徹底するようにしましょう。

なお、女性の場合は、法律上、産前・産後休業の対象となります（44ページ参考資料1）。育児休業だけでなく、産前・産後休業を併せて取得するということも踏まえ、労働者への対応や職場の体制整備などの準備を始めるよう留意しましょう。

妊娠期への対応も、正社員と比較すると対応していない企業が多いものの、「仕事内容への配慮」「勤務時間への配慮」は4割弱、「残業への配慮」は半数弱の企業が行っています。

妊娠中、出産後の女性労働者に対する母性健康管理については、「女性にやさしい職場づくりナビ」（<http://www.bosei-navi.go.jp>）をご参照ください。

図表 妊娠中の企業の対応状況について



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

★事例★ 妊娠期の仕事配慮

- ・ 同僚に女性が多く、妊娠出産を経験している人が多かったため、周囲の配慮で、妊娠期間は座って出来るバックヤードの仕事を主に担当させてもらっていました。(小売：労働者)
- ・ 飲食店のホール担当の場合、喫煙席担当から禁煙席担当へ変更する配慮を行っています。(外食)

★事例★ サポート体制の整備

- ・ 時間帯責任者が出勤後に体調が悪くなった日に対応できるよう、同じ勤務時間にもう一人時間帯責任者を配置するようにしています。(外食)
- ・ 妊娠が分かった段階で、本人が入れなくなったシフトに入れる人はいないか、他のアルバイト・パートに聞き取りを行っています。(外食)

★事例★ 体調に合わせた勤務時間設定

- ・ 妊娠が判明してからは、本人の体調に合わせて、フルタイム勤務から短時間勤務へ等、より短い時間の勤務に契約変更できる仕組みがあります。(外食)

★事例★ サポート体制の整備

- ・ 介護の仕事は、重労働も多く、妊娠期に感染症に不安を感じる人もいるため、本人の希望を聞いて、担当する仕事内容に配慮することが必要。本人も事務仕事もできるようにしておくと、対応できる仕事の幅が広がるのでは。(医療・介護)

★事例★ 心身の負担を軽減する配置の検討

- ・ 介護の仕事は精神的にもストレスがかかるため、ストレスから体調を崩さないよう、常に顔色等を見て、休憩を取らせたり、時差出勤させるなどしました。(医療・介護)

②育児休業取得までの手続き

**実施ポイント**

- 取得が可能な有期契約労働者から育児休業の申出があった場合の手続きに注意

有期契約労働者から育児休業の申出があり、育児休業取得までに必要となる手続き等（女性労働者の場合は産前・産後休業を含む）について、関係法令や手続きのタイミング、申請書式を確認しておきましょう。

どのような申請書をいつまでに、ということをもとめて労働者へ伝達できるように揃えておき、各社の状況に応じて、労働者や現場の管理者への周知を工夫しましょう。

申請書式例を巻末の「様式例」に掲載していますので、参考にしてください。自社の処理手続きに則した内容にアレンジして使用してください。書類の提出先や提出期限なども記載しておくといでしょう。

また、復帰後の職務内容や契約期間などについて、休業取得者の意向を確認しておきましょう。さらに、休業中の待遇や、復帰後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項は、あらかじめ定め、周知しておくことが大切です。個々の労働者に対して、具体的な取扱いをあらかじめ書面にて知らせておくことにより、安心して休業することができます。また、復帰時のトラブル防止の観点からも望ましいと考えられます。

**【法律では】**

平成22年6月の改正により、育児休業の申出は書面のほか、事業主が適当と認められる場合にはファックスや電子メール等によることも可能になったこと、労働者から育児休業申出がされたときは、事業主は次の事項を労働者に速やかに通知しなければならないことに留意しましょう（平成22年6月30日施行）。

- ① 育児休業申出を受けた旨
- ② 育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日
- ③ 育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

★事例★ 申請のしやすい体制整備

- ・ 社内のネットワーク上に雇用、就労に関する各種の規定等がアップされており、育休等の書類の申請書が出せるようになっています。そこから人事部へ直接申請することも可能です。(小売)
- ・ 育児休業制度については、労務課が相談窓口になっています。育児休業制度の説明を受けられ、資料、各種届出用紙がもらえます。(社会福祉法人)

★事例★ 早めの引き継ぎ準備

- ・ 本人が産休や育休に入った際、担当業務を誰に引き継いだらよいか困らなくていいように、妊娠がわかってから産休・育休に入るまでの期間で、計画を立てて採用や育成を行っています。(外食)

③育児休業中の業務体制の整備（代替要員の確保等）

**実施ポイント**

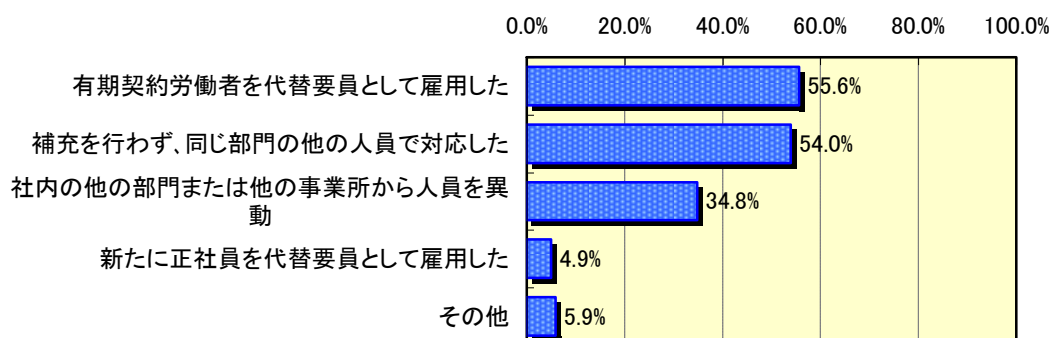
- 育児休業の予定を早期に把握し、早くから体制整備を検討
- 職場の能力アップの機会となることも
- 国の助成金の活用も積極的に検討

育児休業中の代替要員の確保については、従業員の規模が大きな組織、事業場では、配置転換など調整の余地も比較的多いようです。しかし、小規模な組織、事業場では調整の余地が少ないため、予定を早めに把握し、あらかじめ対応の方法を検討しておくことが重要です。

代替要員を雇用する企業もある一方、同部門の他の人員で対応している企業もある

図表 育児休業を取得した有期契約労働者への代替要員の確保状況

(育児休業を開始した有期契約労働者のいる会社を 100 とする)



(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)

代替要員を確保せず、同じ部門等で育児休業取得者の仕事をカバーする場合、カバーする人にとっては新たな仕事を覚え、能力向上の機会となることもありますが、カバーする人の業務量が増加するので、複数の人で分担する等、カバーする人の負担が超過することのないよう配慮する必要もあります。

なお、育児休業のための代替要員を雇用した場合に、国からの助成金が支給される場合もありますので、このような制度の活用を検討することも考えられます。  
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/O2.html>)

#### ★事例★ 現場の人員配置調整

- ・ 正社員、契約社員の場合は、原則、人事異動でカバーしますが、比較的勤務時間の短いパート社員の場合は、原則として、新たに採用しています。(小売)
- ・ 育児休業で欠員が出た場合、残った人でその人の分の仕事を補っており現場は大変になりますが、それは新たな仕事を覚えるステップアップとして捉えています。(小売)
- ・ 育休中の代替要員の確保は、新しい人を雇う場合と、すでに働いている人の配置換えをしたり、他の売り場からの応援態勢を組んで対応する場合があります。(小売)
- ・ 育児休業者の代替要員の確保は、新規採用、人事異動で対応しています。また、育児休業に入る職員と同時に育児休業から復帰する職員が出て、うまく入れ替わりが出来ることもあります。(社会福祉法人)
- ・ 育休の代替要員をどのように入れるかは、休む人のポジションによりますが、主任や他のクラス担任が対応し、空いた仕事に対して、新しい人に入ってもらうことが多いです。代替を考える際は、園全体の体制を見直すことになります。(保育)

#### ④育児休業中の労働者に対するフォローアップ

##### 実施ポイント

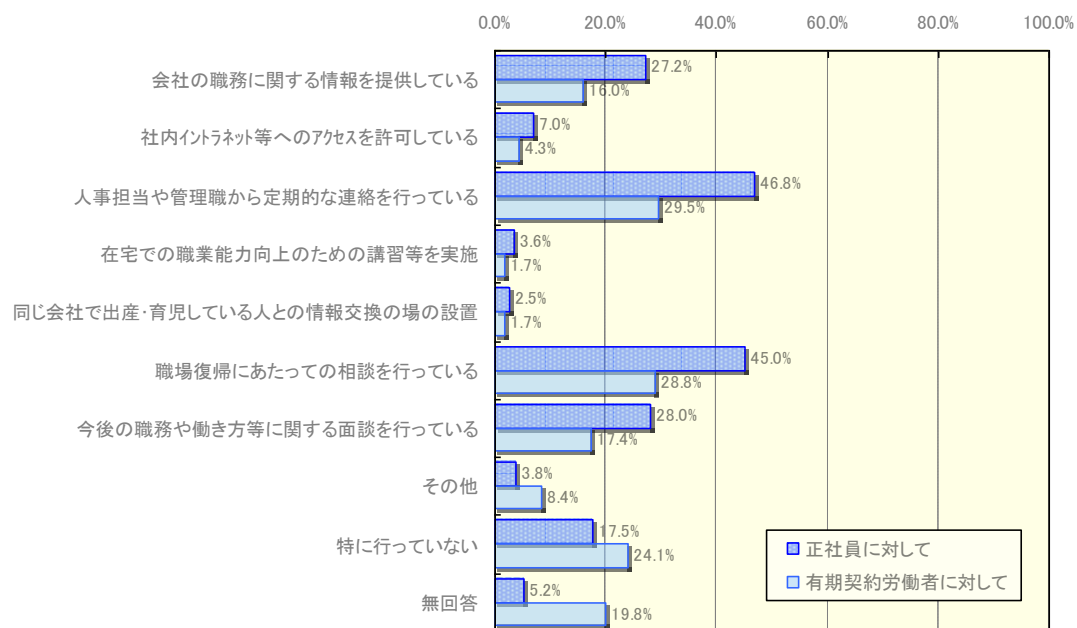
- 休業中も連絡、相談の機会を確保することが望ましい
- 人事部などの組織的対応だけでなく、職場仲間とのインフォーマルな交流にも効果的
- 職種によっては職場復帰プログラムを用意するなど、休業中の能力開発も検討

育児休業中は仕事を離れ、育児に専念することができる期間ですが、長い期間休むことによって職場の様子がわからなくなり、復職が不安になることも事実です。育児に専念しながらも、会社の情報にふれることができればそのような心配も少なくなり、復職もスムーズになります。

スムーズな復職のために、休業中に定期的に連絡をとったり、職場や職務に関する情報を提供することも効果的です。

定期的な連絡、職場復帰の相談などが多いが、正社員と比較すると支援がやや少ない

図表 育児休業取得者への支援の状況（産休・育休中から復帰直前）



(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)

また、育児休業者がスムーズに復職できるよう、職場になじむことや職業能力の維持回復を図るための「職場復帰プログラム」の実施もよいでしょう。一定の要件を満たしたなかで実施した場合には事業主に対して支給される助成金もあります。

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/02.html>)

★事例★ 休業中の相談体制

- ・ 店長の発案で、休業期間中、人事部門に問い合わせ等が行えるような体制を休職前に整えました（小売）

★事例★ 復帰に向けた研修

- ・ 育児休業の1年間で、会社のシステム等が変わってしまうことも多いので、スムーズに職場復帰できるよう、育児休業からの職場復帰の前に2～3回、職場に来てもらって、現在の仕事、職場の現況、職場復帰後の仕事の流れ等を確認してもらいます。（社会福祉法人）

★事例★ 上司とのコミュニケーション

- ・ 育児休業取得中に会社から連絡が欲しいか本人に確認した上で、希望者には、上司から定期的に連絡を取り、会社や職場の変化、育児の状況などについてコミュニケーションを図っています。（外食）

★事例★ 休業中の職場訪問

- ・ 子どもを連れて、3ヶ月に一度くらい施設に来るようにアドバイスしていました。慣れない子育てで不安になっていけないうし、担当していた入居者の状況や、施設の変化を知ることで、復帰もスムーズになります。（医療・介護）

⑤復帰に際して及び復帰後の配慮

**実施ポイント**

- 復帰は、原職または原職相当職とするよう配慮。本人の希望に留意
- 軌道にのるまでは、周りのサポートにも期待
- 育児を行いながら復職する労働者の状況に応じ短時間勤務制度や所定外労働免除等の制度周知を行う

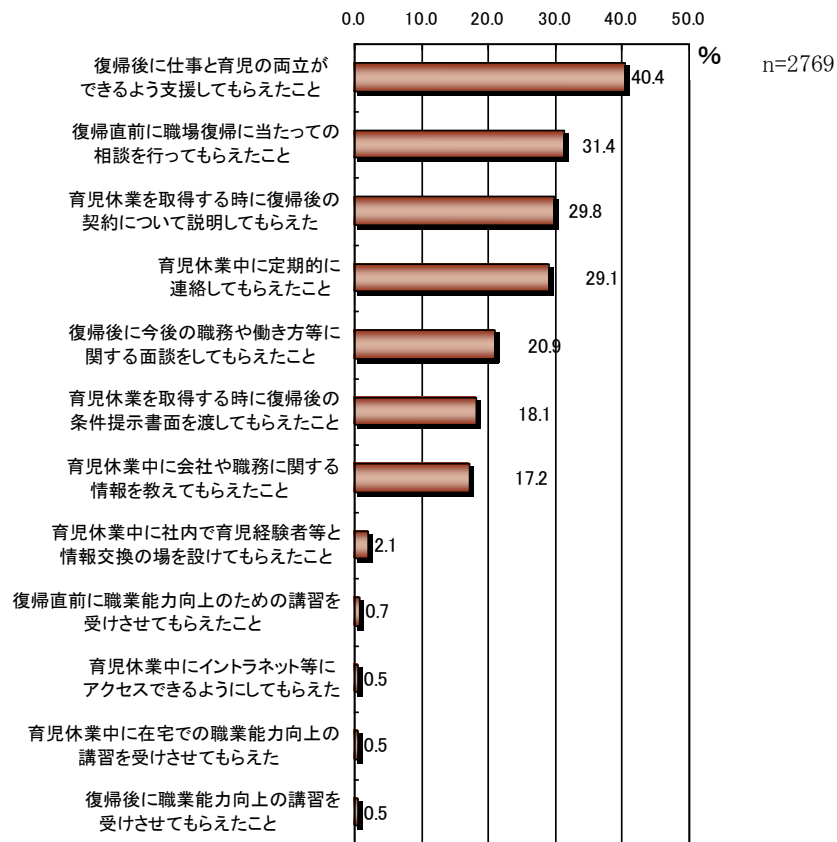
復帰は、原則として原職または原職相当職に復帰させることが多く行われるものであることに配慮しましょう。

育児休業取得者にとって、慣れている仕事への復帰のほうがスムーズなことも考えられます。ただし、出産後は育児をしながら働くことになるため、仕事と育児との両立が困難となることもあるため、本人の希望等も勘案し、育児との両立しやすい職場に復帰させることも考えられます。

有期契約労働者を対象とした調査でも、育休取得時に会社対応で役に立ったこととして、「職場復帰」に関するものが多く挙げられています。

職場復帰の相談や、復帰後の育児両立支援が役に立ったとの声が多い。

図表 育児休業取得時に会社対応で役に立ったこと



(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）

注：「特にない」「その他」「無回答」を除く。

久しぶりの職場であり、本人も周りも緊張するものです。「おかえりなさい」と温かく迎えてあげられるような工夫をしましょう。育児と仕事との両立は時間的な制約も多く、ストレスもたまりがちです。復帰した本人は、休業前のように働こうとがんばりすぎてしまうこともあります。特別扱いをする必要はありませんが、そのような本人の努力を温かく見守ってあげることが必要です。軌道にのるまでは、周りのサポートはかせません。

★事例★ 復帰時の配置

- ・ 過去に有期契約で育児休業を取得者した人は、100%同じ店舗に復帰しています。パート社員の場合、復職とは同じ店舗に戻ることに認識となっています。(小売)
- ・ 本人が希望する労働時間が確保できるよう、必要に応じて近隣の店舗で働けないか確認を行っています。(外食)



★事例★ ブランクへの対応

- ・ 数ヶ月家にただけでも、人と接することや電話対応などにも不安を感じる。復帰時に仕事に慣れるための研修や、休業中の職場の変化等についてのレクチャーなど、サポートがあるとよい（医療・介護：労働者）

★事例★ 復帰時の仕事に関する配慮例

- ・ 人事から復職にあたって復帰先・勤務時間について希望確認を受けました（小売：労働者）
- ・ 会社側の配慮で、自宅から近い店舗への配属された（小売：労働者）
- ・ 担当部門のチーフの配慮で残業の発生しにくいシフト時間帯で復職後しばらくは勤務（小売：労働者）
- ・ 育児のため必要な休日については優先して取得できるよう配慮されています（小売：労働者）
- ・ 午後の早めの時刻に業務が収束する発注業務をメインの担当とするなど、保育園へのお迎えの時間に配慮した業務分担を実施しました（小売）
- ・ 子供の病気など急な欠勤へ対応するため、お客様に直接影響の出ない部署（バックヤードの補充など）へ配置転換をしました（小売）

★事例★ 労働条件への配慮

- ・ 育児休業からの職場復帰後は、小学校就学の前まで短時間勤務が可能です。1日2時間から勤務可能としています。（小売）

★事例★ 急な予定を想定したシフト体制

- ・ 子どもの発熱等で急に帰らなければならないのは、本人が一番つらい。余分に人を配置するわけにはいかないが、シフトを組む段階で、突然帰らなければならないことを想定し、代替可能なシフトを組むようにしています。（医療・介護）
- ・ 子どもが小さいと病気をしたり、短時間勤務で短縮される時間分の代替が見つからないので、職場運営には厳しいところがありますが、就業継続をサポートしていきたいので、担当や勤務表の組み方で工夫しています。（保育）
- ・ 復帰後、業務に慣れるまで期間雇用者の勤務シフトに合わせて、正社員を勤務させ、フォローを行っています（小売）