

つわり休暇、 子の看護休暇の拡充



人事部
部長

牧 伸一郎 さん

企業プロフィール

- 事業内容：流通、小売業
- 従業員数：11,969名（うち正規職員3,364名）
（平成26年3月20日現在）
- 年次有給休暇の取得率：39.6%
- 年間休日数：114日
- URL：<http://mirai.coopnet.or.jp/>

社員のライフサイクルに合わせて 休暇制度を作る

実践！

こうすればできる！
こうすればのびる！

- ① ライフサイクルに休暇をフィットさせる
- ② 女性を支援する休暇充実で勤務続行を
- ③ 休暇の使い勝手に対する現場の声を反映

「つわり休暇」で勤務継続を

つわり休暇は、男女雇用機会均等法以前からありますので、既に社内に根付いている制度です。妊娠中であって、就労に耐えられない時、通院の必要のある時に、通常で14日間取得できます（半日単位でも取得可）。

妊娠された方の体調は個人差が大きく、通常通り出勤できる人もいれば、たくさん休まなければならない人もいます。勤務中に突然、体調不良となることもあります。人事部としては、せっかく培ったスキルを妊娠・出産後も十分に発揮してもらいたいので、体を大切にしながら乗り切ってほしいと考えています。そのため、「つわり休暇」の他にも、午前・午後各15分休める「妊娠時の小休止」や「勤務時間短縮（妊娠時短）」などの制度を設けています。

つわりの時期は本人の体調が悪く、自分で調べて制度の活用を考えること自体が難しいと思います。ですから、人事部や事業所長が、「こんな制度もあるよ」「これを使ってみたらどう？」と声をかけています。

「子の看護休暇」は半日取得で使いやすく

子の看護休暇は、育児・介護休業法が改正される動きに伴って内部で改定準備をすすめ、平成22年6月の施行時より就業規則に追加しました。内容は法定どおり、小学校入学前の子を育てる職員が、子が1人の場合は年5日まで、2人以上の場合は年10日まで取得できます。会社によっては無給の場合もあるようですが、コープみらいでは、正規職員、福祉専門職員、エリア・専任職員は有給です。また、今年の3月11日から、休暇を半日単位で取得できるようにしました。「子どもを病院に連れて行った後、出勤したい時に便利」といった職場の声を吸い上げた結果です。

■ 女性職員「育児支援」のしおり



制度の組み合わせで個人差をカバー

妊娠してから出産休暇に入るまでの休みは、個人の体調によって必要な日数が変わってきます。取得しなかった年次有給休暇を積み立てて、最大30日繰り越せる「積立有給休暇」は、つわりの症状が重い人などが「つわり休暇」と組み合わせで取得できます。また、妊娠がわかった時点で「勤務時間短縮（妊娠時短）」制度も利用できます。これは妊娠判明時から1日1時間、妊娠7ヶ月からは2時間、勤務時間を短縮できる制度で、30分単位で取得できます。これらはすべて有給にしており、給与の減額はありませぬ。また、個人の状況からみて既定の育児支援制度で不十分な時は、事情によりフレキシブルに対応しています。

休暇制度に関する今後の課題は「介護休暇」の拡充です。現在は法定どおりに制定していますが、介護を理由とした部長・事業所長クラスの早期退職者も出てきており、現場のダメージを最小限にするためにも、「介護休暇」は今後手厚くしていきたい分野です。



制度活用事例

妊婦になってわかった休暇制度のありがたさ

仕事はずっと続けたいと思っていたので、就職活動をする時点で、福利厚生の内容はチェックしていました。コープみらいを就職先に選んだ大きな理由のひとつに、出産や育児の支援制度が整っており、子どもを産んで働いている女性が多かったことがあります。入社前の研修では、実際に子どもを産んで働いていらっしゃる先輩のお話が聞けたので、入社後、自分がどのように働いていくのかというイメージがわきました。

「つわり休暇」は、妊娠時に、就労に耐えられない時、通院の必要がある時に使える休暇です。私自身はつわりが比較的軽かったので、妊婦検診に通う時に活用しました。つわりは妊娠してみないとわからないことなので、休暇があることで妊娠するにあたっての不安がずいぶん軽減されたように思います。

また、妊娠がわかった時から「勤務時間短縮（妊娠時短）」も利用しました。朝は30分遅く出勤することで電車の座席に座れ、帰りも30分早く帰ることで混んだ電車に乗らずにすみました。妊婦になってはじめて、大きなお腹を抱えて満員電車に乗ることの怖さを実感したので、とてもありがたい制度だと思っています。

さまざまな形で子育てを支援してもらっています

出産した後は、育児休職を3年間取得しました。育児休職の取得期間は、基本は産休終了から、子どもが1歳6カ月に達するまでですが、3回まで期間の延長・短縮

ができます。延長の期限は、4月1日の時点で子どもが3歳を迎えているときの5月までです。私は子どもが小さいうちはできるだけ一緒に過ごし、子どもの日々の成長をそばで見届けたかったので、延長させていただきました。おかげで、子どもとじっくり向き合い、母として充実した時間を過ごすことができました。

また、育児休職中には、休職者が子どもと一緒に参加できる交流会が会社主催で開催され、同じ立場の方々とお話や情報交換ができたので、職場復帰する時は心強かったです。

復帰後は、子の看護休業を利用させていただいています。以前は「未就学児がいると、子どもの看護で年次有給休暇が不足する」という声もあったようですが、今は制度が整っているので助かっています。

友人の話などを聞いていると、コープみらいは出産・育児関連の制度がとても整っていると実感します。さまざまな子育て支援制度を活用させていただく中で、改めて「この会社で良かった！」と、日々感謝しています。



渉外・広報・組織運営部
渉外・広報課
広報担当主任

横山 愛里 さん