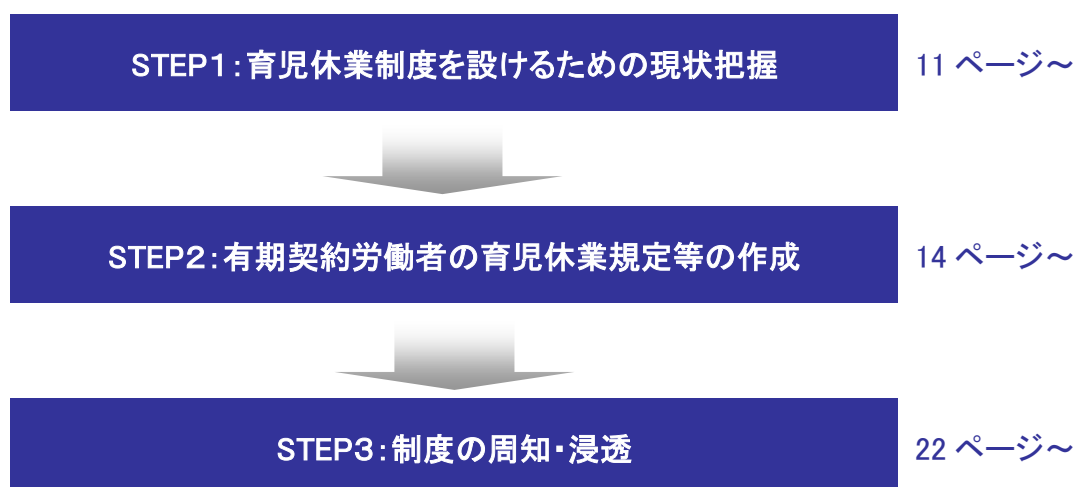


5. 社内環境整備のステップ

以下では、育児休業制度を導入する手順を紹介します。

順番に読んでいただければ、有期契約労働者の育児休業制度の導入から周知・浸透策までの流れを把握していただくことができます。

まず、育児・介護休業法の概要と対象者の要件などの法定基準を理解したうえで、自社の現状の確認から始めましょう。また、すでに取り組を進めている企業では、自社の取組の段階に応じたSTEPから始めてください。



ステップ1 育児休業制度を設けるための現状把握

有期契約労働者を対象とした育児休業制度を設けるに当たり、会社の現状を把握します。

(1) 有期契約労働者の現状を調べる

留意ポイント

- 有期契約労働者の契約期間、労働条件など現状の確認
- 有期契約労働者の育児休業制度導入に関する要望確認
- 現状確認に基づいた自社の有期契約労働者の活用方針の確認

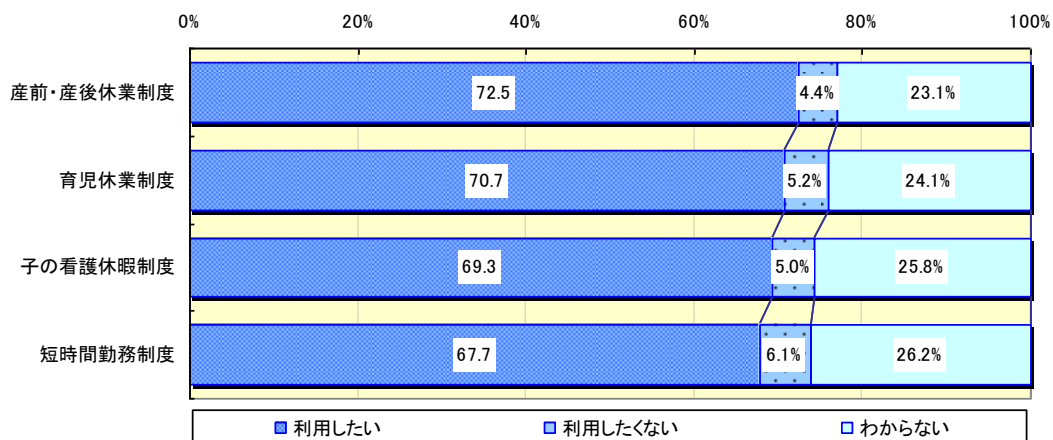
「有期契約労働者」と一口に言っても、実際の職場では、パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員等、様々な雇用形態で働いています。また、その職場における役割も、様々です。

有期契約労働者に関する育児休業制度を検討するに際し、どのような要件を設定するかということも関連するため、それぞれの会社における有期契約労働者がどのような条件で労働契約を締結しているのか（具体的には契約期間や契約の更新の状況、労働条件や職務内容など）を確認しておく必要があります。

また、有期契約労働者の育児休業制度導入に関する要望などを把握することは、制度内容や具体的な運用を考える上で役に立ちます。有期契約労働者を多く雇用している部署の管理職や担当者に状況を聞いたり、アンケート調査やグループヒアリングを行ったり、労働組合の協力を得るなど各社の実情に応じた方法で情報収集することも考えられます。

7割前後の有期契約労働者が育児休業制度や他の両立支援制度を利用したいと考えています

図表 有期契約労働者の両立支援制度の利用意向

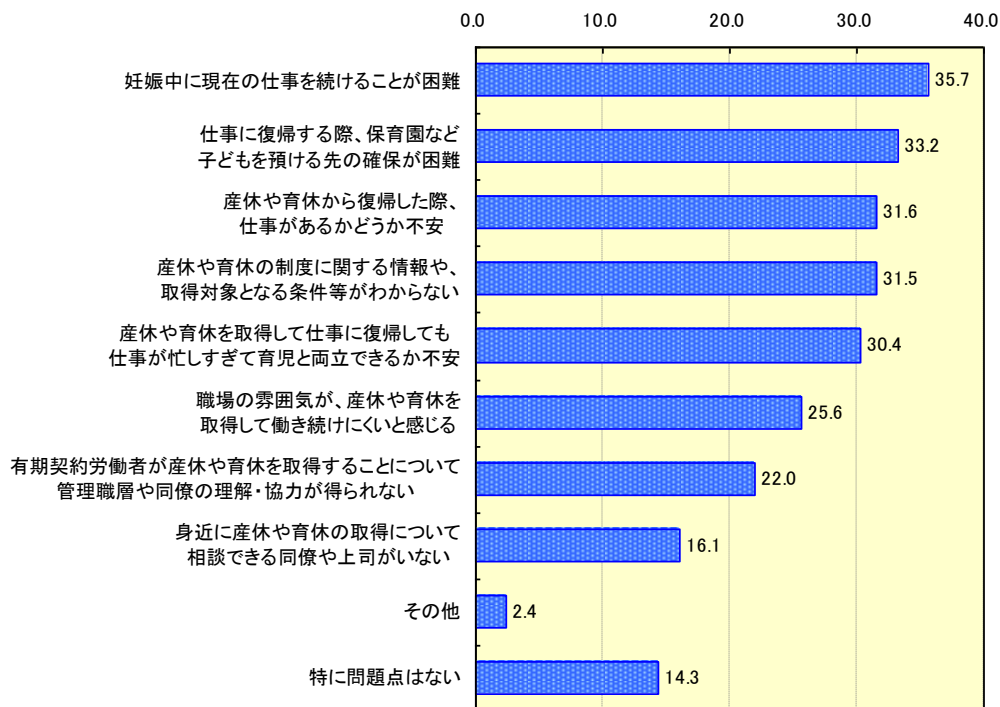


(資料) 平成 22 年度有期契約労働者の育児休業等の取得に関する労働者調査 (厚生労働省)

産前・産後休業や育児休業を取得して、仕事を続けるために、どのような問題があるのかを把握することも重要です。

休みに入る前に妊娠期の就業継続が課題

図表 産休・育休取得に当たっての問題点

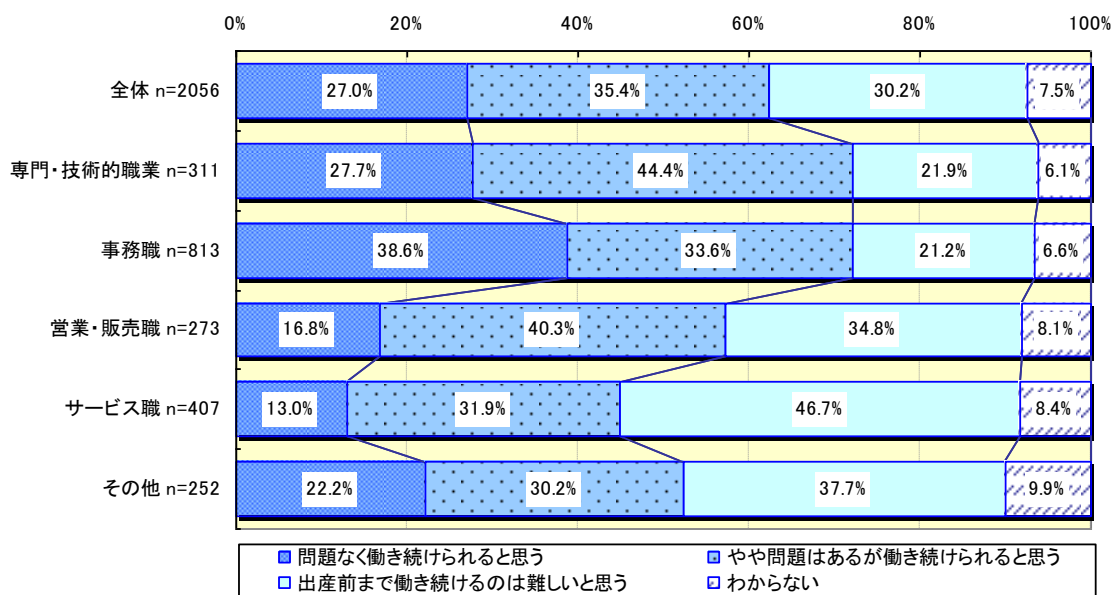


(資料) 平成 22 年度有期契約労働者の育児休業取得に関する労働者調査 (厚生労働省)

さらに、仕事の内容によっても、妊娠から出産前までの働き方の困難さにも違いがあります。自社で働く有期契約労働者の仕事内容を踏まえ、課題を検討しましょう。

サービス職では特に妊娠期の就業継続が困難

図表 職種別妊娠から出産前まで働き続けること



(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労働者調査 (厚生労働省)

育児休業は、出産・育児により会社を退職することを抑止し、「休業」という形で雇用を継続し、休業後は「復帰」し戦力として活躍ができる道を法的に作ったものです。自社の有期契約労働者は会社の中でどのような位置づけになっているのか改めて確認、明確化しましょう。

（２）正社員の育児休業の取得状況を調べる

留意ポイント

- 「正社員」の育児休業取得状況の確認
- ワーク・ライフ・バランスの浸透状況の確認

ここで自社内の「正社員」の育児休業の取得状況を確認してみましょう。妊娠・出産予定の社員がいても取得率が上がっていなかったり、出産や休業前に退職する社員が多いようであれば、社内に何らかの「取得しにくい雰囲気」が存在しているのかもしれない。

有期契約労働者の育児休業取得を促進するためには、正社員の育児休業、柔軟な勤務体制の整備、有給休暇の取得率向上など、会社全体として仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を併せて進めて行くことが必要です。そのような観点から、育児休業と併せて、ワーク・ライフ・バランスがどのように浸透しているのかを確認することも有益です。