

3

当社に合った取組とは？ 企業の特徴別 取組のアイデア

■ 育児期の若い従業員がいない企業の場合

従業員の平均年齢が高い企業では、今後、家族介護の問題を抱える人が増えてくる可能性があります。法で定められた介護に関わる制度を導入するのはもちろんのこと、従業員の要望を聞き、自社の対応可能な範囲で、介護を支援する制度の拡充を検討してみましょう。

また現在、若年層の従業員がいない企業であっても、若年層を採用するためには、そうした人材が希望する制度を整えておく必要があります。

取組事例

若年者雇用に向けた取組

両立支援に取り組むきっかけとして、パートの高年齢化により、若い人材の採用が必要になったことが挙げられる。若年者雇用のためには働きやすい職場環境の整備が必要であると判断し、両立支援に取り組むようになった。（茨城県、食料品製造業、従業員101～300人）

■ 育児・介護の支援制度の対象者がいない企業の場合

従業員の中には、スキルアップのために自己啓発の時間を確保したい人や、プライベートの時間を楽しみたい人もいます。また、従業員の健康面からも、十分な休息時間を確保することは重要です。そのような人の両立を支援する制度として、有給休暇の取得奨励のための制度や、多目的休業制度などがあります。

取組事例

様々な従業員を支援する取組

6年ほど前に病を患った従業員が、病気の治療をしながら仕事をしたいと会社に相談したことがきっかけとなって在宅勤務制度が整備され、現在では同制度が両立支援目的で活用されている。（東京都、情報サービス業、従業員100人以下）

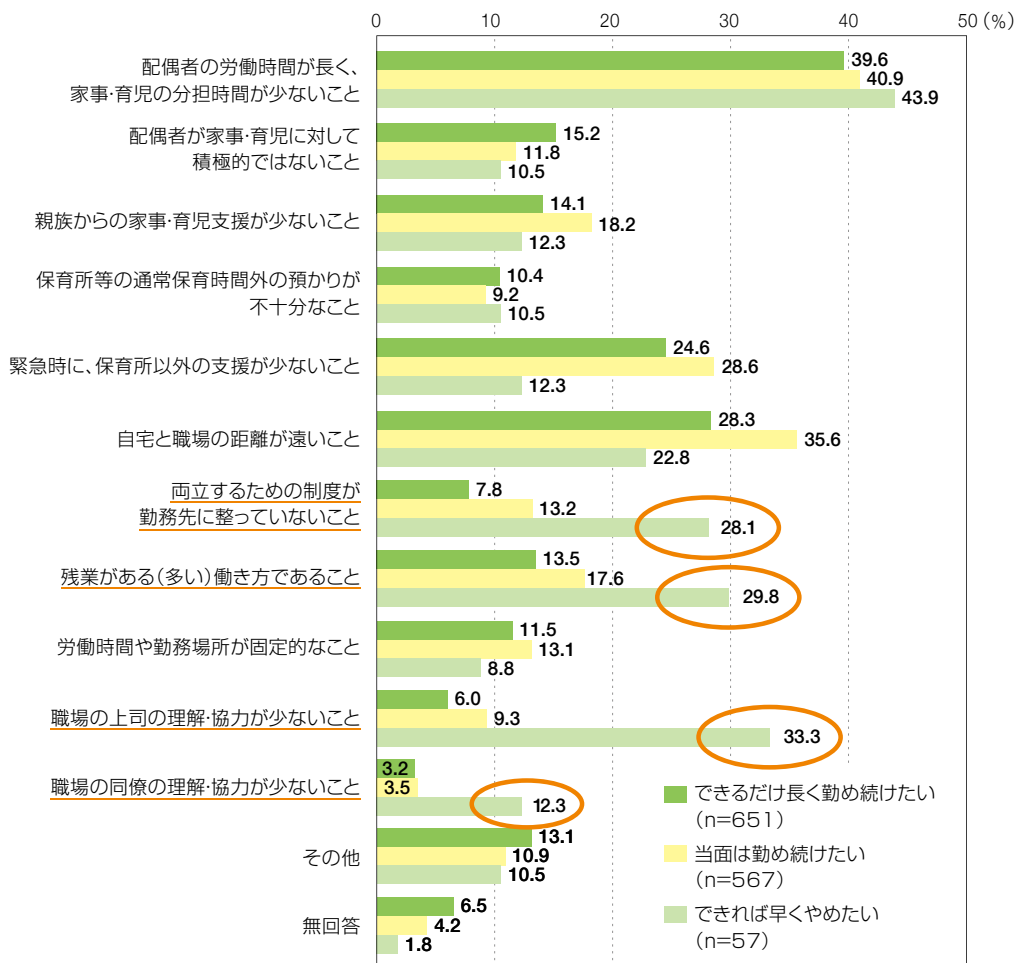
■ 従業員の勤続年数が長い企業の場合

従業員の勤続年数が長い企業でよく見られるのが、特定の従業員しか対応できない業務の存在です。その場合、残業が特定の従業員に集中したり、有給休暇が取得できなかつたり、最悪の場合には、その従業員が休むことによって、業務に支障をきたすことになりかねません。多能工化やマニュアル化を進め、組織として代替がきくように、人材育成の取組を進めましょう。

■ 制度を利用せずに退職する女性従業員が多い企業の場合

両立支援制度が整備されていても、制度を利用せずに退職する女性従業員が多い場合には、いくら制度を利用したとしても子育てと両立しながら仕事を続けることが困難な、いわゆる「男性中心の働き方」が障害となっている可能性があります。出産後も仕事を続けてもらうためには、働き方の見直しを行い、両立支援の取組による実質的な効果を上げることが重要です。

育児と仕事を両立する上で大変だと感じていること別 現在の勤務先での就業継続意向



(資料)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と子育ての両立支援に関するアンケート(従業員調査)」(平成24年3月)

取組事例

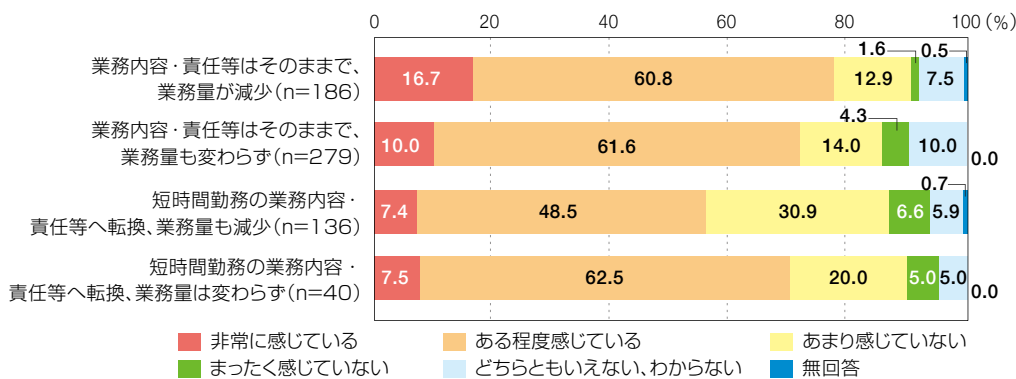
従業員を巻き込んだ業務改善活動を推進

業務の効率化、業務の改善活動を実践している。現場では、従業員が改善してほしい点を付箋に書き、現場に掲示した用紙に貼り付け、管理者が内容確認をして対応する、という活動を行っている。(愛知県、電気機械器具製造業、従業員101~300人)

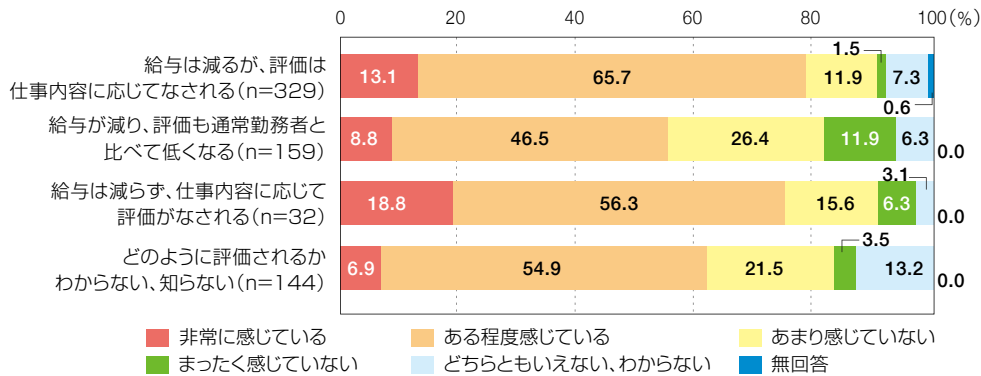
■ 女性の管理職がない企業の場合

まずは女性に長く勤めてもらうことが重要ですが、同時に責任のある仕事を任せ、育成を図っていくことも必要です。また、仕事にやりがいを感じてもらうためには、制度利用時の仕事の与え方を工夫し、評価方法を明確にしましょう。当然のことではありますが、仕事へのやりがいのある人の方が、長く勤めたいとの希望も高くなっています。

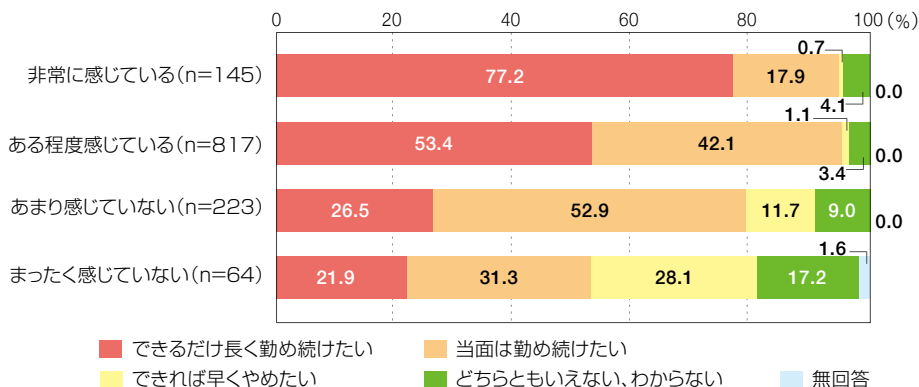
短時間勤務制度利用での仕事内容や量の変化別 現在の仕事のやりがい



短時間勤務制度利用者の評価方法別 現在の仕事のやりがい



現在の仕事のやりがい別 現在の勤務先での就業継続意向



(資料)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と子育ての両立支援に関するアンケート(従業員調査)」(平成24年3月)

■ 男性の制度利用者がいない企業の場合

男性従業員であっても、育児休業を取得したい、家族介護を行う必要が生じたなど、制度を利用したい人が潜在的にはいるかもしれません。男性であっても必要に応じて制度が利用できるような環境を整備することも大切です。また男性の制度利用者がいることは、女性が肩身の狭い思いをせずに制度を利用できることにもつながります。

取組事例

男性の育児休業取得に向けたモデルの提示

両立支援制度の概要が記載された冊子には、配偶者出産休暇とともに育休を取得した長期休暇モデルが掲載されており、特に男性の育休取得者に向けて育休取得モデルを2パターン提示している。（東京都、食料品製造業、従業員301～1,000人）