

- ・ 「子育てセミナー」を開催し、父親に子どもとの接し方や遊び方を気づかせる機会を与えるようにしています。(人事担当者)

(4) 人事制度面の工夫

育児参加を躊躇する理由の一つに、育児休業を取ったことによって、同期の者よりも昇進が遅れることはないだろうか、所定労働時間内に効率よく仕事を切り上げ、成果をあげればきちんと評価されるのだろうか、といった評価の問題があります。

休業等を利用した場合の評価制度や昇格制度における取扱いがルール化され、管理職や従業員に正しく理解されきちんと運用されていることが、安心して育児休業等を利用できることにつながります。

- ・ 能力のある人を登用しようとしても、育児などの休職期間が業績の算定から外れてしまい、結果として昇給の機会が後回しになっていたため、評価期間の過半以上出勤していれば評価の対象とすることとしました。(人事担当者)
- ・ 昇進試験の受験資格要件に勤務期間を課しているため、「育児休業期間に会社が定めた通信教育を受けた場合には、休業期間中も働いたこととみなす」という制度を導入しました。(人事担当者)

働いた時間ではなく、成果により評価することもポイントです。

- ・ 休みを取ったから、短時間勤務だからと言って直接評価が下がる仕組みにはしていません。アウトプットで評価します。(人事担当者)
- ・ 基本的には結果を出せばいいわけです。いくら遅くまで残っていても結果を出せなければダメです。(人事担当者)
- ・ 個人個人が仕事の目標設定をし、それを達成するためにどういう働き方をするのかということを含めて、業績評価の点から上司と部下の間でのコミュニケーションが必要だと思います。(経営者)

ワーク・ライフ・バランスを考慮した短時間勤務制度を設けた企業もあります。