

労務 ROAD

■仕事と育児の両立について アイデアの取り組みのご紹介

育児と仕事の両立は、職場の理解と協力が必要です。弊所では仕事と育児の両立のための制度がいくつかあります。柔軟な勤務形態や男性の育児休暇取得などの制度を活用することで、ワークライフバランスを保ちつつ、仕事での生産性や効率を上げることができます。今回は、実際にアイデアで採用している制度をご紹介します。今回、実際に使用した社員からの体験談をご紹介します。

育児短時間勤務制度



一定の年齢までの子を養育している労働者が希望した場合に、原則として1日の所定労働時間を6時間に短縮できる制度で、育児・介護休業法で定められている仕事と育児を両立させるためのものです。

法定では「3歳未満の子」が条件となりますが、弊所では法定を超え「小学校就学前の子」を条件としています。

さらに、希望者は同期間テレワーク勤務制度を併用することができ、仕事と育児を両立するためのより良い環境を提供しています。

フレックスタイム制度



一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、始業時刻や終業時刻、労働時間を労働者自身が自由に決められる制度で、その制度内容との相性の高さから仕事と育児が両立しやすいとされています。

弊所では、目的に関わらず入社より3ヶ月後から利用することができるようになっており、育児休業復帰後には子のお迎え、病院、参観日等にも活用されています。

男性の時間単位の特別休暇制度（ファミサポ40）



配偶者の出産後3ヶ月以内に限り、40時間の時間単位の特別有給休暇を付与する制度です。

時間単位の有給休暇を使用して、配偶者の出産後の入院期間に病院に行ったり兄弟のお迎えに行ったりすることができます。

この制度を利用することで家族の支えとなることができるようにという意味を込めてファミサポ（ファミリーサポート）40という名称が付けられました。

■制度を活用した、仕事と育児の両立体験談（所員／井貫）

私は、労務コンサルタントとして日々お客様からの相談対応や社会保険等の手続き、給与計算業務等を行い、また、ユニットリーダーとして組織運営に取り組んでいます。

そんな中、妻が2人目の子供を妊娠しました。もちろん非常に嬉しかった反面、上の子が保育園に通っている状態で2人目が生まれると、育児と仕事の両立はできるのかと不安もありました。育児休業という手段もありますが、私は可能であれば仕事を続けたいという思いが強く、両立できないかと考えていました。その上でネックになったのは妻の出産後しばらくの間、上の子の保育園の送迎をどうしたらよいかということです。職場から保育園も近くはないので定時で退社したとしても保育園に迎えに行く時間が遅くなってしまいます。しかし、毎日早退するわけにもいかないため悩んでいました。

そこで、弊所の「ファミサポ40」を利用しました。この制度のおかげで、妻の出産後1ヶ月程は毎日2時間程定時より早く退社して迎えに行くことができましたし、有給休暇なので給与も減額されることなく、非常に有難かったです。

この制度や、周りの所員の育児に対する理解のおかげで、子育てをしながら安心して働くことができました。

VOL.915
(2407-5)



〒541-0054
大阪市中央区南本町
2-6-12
サンマリオンタワー16F
TEL:06-6224-0264
FAX:06-6224-0265
HP: <https://k-s-j.net/>
編集：井村・茅原・石田

社長が入れる
労災保険のことなら

「葛城経営研究会」

詳しくは、
06-6224-0480 まで！

～中小事業の労働保険事務は「労働保険事務組合」への加入が便利です！～

●「労働保険事務組合」に加入するメリット

✓ 事業主様や家族従事者の方も労災保険に特別加入することができます。安心して仕事ができます。

✓ 労働保険料の分割払いで負担軽減（年3回の分割納付）

✓ 事務の効率化：労働保険の申告・納付等の労働保険事務は、労働保険事務組合が事業主様に代わって処理します。

お問い合わせは、労働保険事務組合（葛城経営研究会）へお気軽にどうぞ！

お知らせ

7月～9月にかけて順次夏季休暇をいただきます。日程については各担当より別途ご連絡させていただきます。皆様にはご迷惑をお掛け致しますが、何卒よろしくお願い申し上げます。