

## 10 月から育児休業が変わります！

育児・介護休業法については、今年 1 月に改正があったばかりですが、10 月にまた法改正があります。

今回は主に育児休業に関する内容で、改正点は 3 点。

- ①保育園等に入れないなどの場合には、育児休業期間を**最長 2 歳まで**延長できるようにする。(現行は 1 歳 6 ヶ月まで)
- ②事業主は、従業員やその配偶者が妊娠・出産したこと、または家族を介護していることを知ったときは、その方に個別に育児・介護休業等に関する制度を知らせよう努める。
- ③事業主は、未就学児を育てながら働く従業員のための、**育児目的休暇**の制度を設けるよう努める。(配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇など)

②③については努力義務とされていますが、①については義務となるため、事業所の育児休業規程の変更が必要になります。[厚労省 HP](#)には現在、簡易版の規定例が掲載されていますので、参考にしてください。

②については、事業主から休業制度や時短勤務などの制度を説明することで、育児・介護休業を取りづらい雰囲気はなくす、という趣旨です。

③に関して、配偶者の出産時の休暇など、すでに作られている事業所もあると思いますが、この機会に子育てを支援するという視点で、独自の休暇制度を検討してみるのもいいと思います。(その休暇を無給にするのか有給にするのかは事業所の自由です)

今回は一部だけの改正ですが、規程類はやはり常に最新のものにしておきたいところです。お困りのことがありましたら、お気軽にご相談ください。

## 働き方改革の実現のためにできることは？ ③

前回、まずは退職者のデータ把握や、職員のニーズ調査などから始めてみることをお勧めしました。

その結果、たとえば出産・育児を理由に退職した職員が一定数いた場合、「退職以外に方法がなかったか」「働き続けてもらうにはどうすればいいか」という問いを

繰り返すことが大切です。

これまでに育休を取った職員がいないためモデルケースを示せていないのかもしれない、育休復帰後の働き方について受け皿となる体制が整っていないかもしれない…そのように様々な原因を考え、「これからできること」について試行錯誤していくことが求められます。(いわゆる **PDCA サイクル**です)

職場の人間関係がうまくいかずに辞めてしまった、という方も多いのが現状です。事業所としてそれを「仕方ないこと」とするのか、「より良い職場環境、コミュニケーションの図れる環境にするためにできることはないか」と考えるのか、そこで今後の事業所の方向性が大きく違ってくると思われます。

「働き方改革」とは、「事業所と職員、それぞれの意識改革」だと言えます。ぜひ、「**できない理由探し**」ではなく、「**できるようにするための方法**」を、職場全体で前向きに考えていっていただきたいと思います。

次回へ続きます

## セミナー第 2 弾、開催決定！

「人材育成・キャリアパスセミナー」第 2 弾の開催を決定しました！

○日時 平成 29 年 9 月 27 日 (水) 13:30~16:00

○会場 長野市若里市民文化ホール 会議室 3

○内容 「ティーチングとコーチングの技術」

「働き方改革、労働生産性の向上」

受講料や詳細、お申込みについては、お送りしているご案内や当事務所 HP でご確認ください。

今回は少し具体的な人材育成方法についてお話しできればと考えています。ぜひ多くの皆さまのご参加をお待ちしております！

## 【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail: [mail@sugiyama-sr.net](mailto:mail@sugiyama-sr.net)