

育児・介護休業法の改正について

今年は4月と10月に、育児・介護休業法の改正施行があります。4月に向けて規程の見直し等をされている法人も多いと思いますので、要点をまとめておきます。

●4月改正

- ①子の看護休暇を「子の看護等休暇」に名称変更。対象を「小学校就学前の子」→「**小学校3年生修了までの子**」に拡大。取得事由に「**感染症に伴う学級閉鎖、入園（入学）式、卒園式**」を追加。さらに、労使協定で除外できる者のうち「勤続6ヶ月未満の者」を撤廃。
- ②所定外労働の制限（残業免除）の対象者を、「3歳未満の子」→「**小学校就学前の子**」を育てる労働者に拡大。
- ③介護休暇について、労使協定で除外できる者のうち「勤続6ヶ月未満の者」を撤廃。
- ④介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置を義務化。

①②③については、「**育児・介護休業規程**」等の改正と、**労使協定の再締結**が必要になります。[厚労省HP](#)にモデル規程や各種様式例が掲載されていますので参考にしてください。

●10月改正

○3歳以上、小学校就学前の子を育てる労働者の柔軟な働き方を実現させる措置を義務化。

【・**始業時刻等の変更** ・**テレワーク等** ・**保育施設の設置運営** ・**新たな休暇の付与** ・**短時間勤務制度**】

の中から2つ以上を措置、労働者はそのうち1つを選択して利用可。併せて個別の周知・意向確認を義務づけ。

どの選択肢を導入するかが悩ましいところですが、その点も含め、3月のセミナーにて解説したいと思っています。

福祉現場の「生産性向上」を考える①

R6年度より始まった新たな処遇改善加算では、「職場環境等要件」の中で「生産性向上のための取組」が必須事項となっています。また、R6年度補正予算の「介護人材確保・職場環境改善等事業」でも、補助金の支給対象は「生産性向上の取組を行う事業所」とされています。

人口減少・少子高齢化・労働力不足が加速する中で、どの業界・業種においても「生産性の向上」が叫ばれているわけですが、福祉・介護業界でもにわかに生産性という言葉が流行語のようになっています。

一方で、福祉現場からは、「福祉の仕事に“生産性”などという言葉を持ち込むのはおかしい」「私たちはモノを作っているのではないのだから、生産性を高めると言われても困る」といった声が聞こえてきます。「生産性」や「効率化」という言葉に対する抵抗感や拒否反応を感じるが多々あります。

今回の連載では、福祉・介護における「生産性向上」とはどういうことなのか、そして現場でこれから取り組む必要があるのはどういったことなのか、について考えていきたいと思います。

この1~2年、「生産性向上」をテーマに研修会をしてもらいたいという依頼も多くいただきますが、講義の中でまず私が参加者に問いかけるのは、「**皆さんの仕事における“中核業務”は何ですか？**」という質問です。

「利用者さんとお話すること」や「利用者さんの直接介助をすること」でしょうか。「ケアプランを考えること」や「事業所全体の管理・マネジメント」という方もいるでしょう。要は、各人が「最も大切にしたい仕事」「一番時間を割くべき業務」が何であるかを考えることがスタートとなります。次回へ続きます

セミナー申し込み受付中！

ご案内しているとおり、3月7日（金）に「**福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー2024Part2**」を開催いたします。職場づくりのキーワード「心理的安全性」や、トピックでも触れた育児・介護休業の改正などを解説します。お席はまだ空きがありますので、この機会にぜひご参加ください！

【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：<https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail：mail@sugiyama-sr.net