

「はい、こちら企業の労働110番です」。

お電話は従業員数50名ほどの製造業の人事担当の方からでした。

「育児休業を取る社員がいます。2カ月間という短期間の取得であるこ

名北協会相談員日誌 188

こが「企業の労働110番」です



佐野孝輔社会保険労務士事務所 所長

名北労働基準協会 労務管理コンサルタント

社会保険労務士 佐野 孝 輔

でした。

日本全国で見ると育児休業の取得率は右肩上がりに上昇していますが、中小企業など人手不足で悩んでいる会社では大企業に比べ取得率が伸び悩んでいます。

育児休業カバー手当

その理由として「同僚やチームに負担をかけてしまうのが申し訳ない」と考え、取得をためらう社員が多いことが考えられます。

と、また専門的な業務のため、派遣社員などを手配して欠員を補充することが難しい状況です。残った社員に負担が偏ってしましますが、なにかいい考えはないでしょうか」というお問い合わせ

醸成にもつながりかねません。

女性社員は産前産後休暇からつなげて1〜2年程度のまとまった期間育児休業を取得する場合が多いですが、男性社員の場合、現状数週間〜数カ月程度の期間で取得することが多いので、代替要員を確保しにくい実情が



あります。男性の育児休業の取得率が上がっているという好ましい変化の裏では現場の負担が増えているという問題が起きているのです。

そこで近年導入する会社が増えつつあるのが「育児休業カバー手当」です。

これは育児休業中に業

務を代替する社員に対し、その負担に応じた手当を支給する制度です。具体的には、一時金の支給、ボーナスの上乗せや人事面での評価、育児休業を取得した社員の賞与の減額分をチームに再分配するなどの方法があります。

【導入のメリット】

手当を導入することで得られるメリットは大きく二つあります。一つ目は、社員の労働環境の改善です。手当があることで仕事を肩代わりする社員のモチベーションを維持でき、負担が偏ることへの不公平感の解消と、チームの連帯感の強化が期待できるでしょう。また、育児休業の取得がしやすくなることで、ワーク・ライフ・バランスの実現にもつながります。

二つ目は、組織全体の生産性の向上です。手当の導入によって育児休業がとりやすくなり、残った社員の意欲も維持できることで離職率の低下と優秀な人材の獲得につな

がります。また、育児休業を取得する際に業務内容や分担を見直し、業務の標準化・効率化を図ることで、将来的には人が抜けても仕事が回る安定した組織となっていくでしょう。

【導入のコスト】

育児休業カバー手当の導入に当たってコスト面の考慮も欠かせません。厚生労働省は会社が育児休業取得者の業務を代替する社員に手当を支給した場合に、会社に対して助成金を支給する制度を設けています。そのほかの支給条件等もチェックしながら、育児休業を取りやすい、取らせやすい会社の仕組みづくりを考えてみてはいかがでしょうか。

厚生労働省HP
「育児介護休業法及び
両立支援等助成金等
のご案内」



イラスト・木村武司