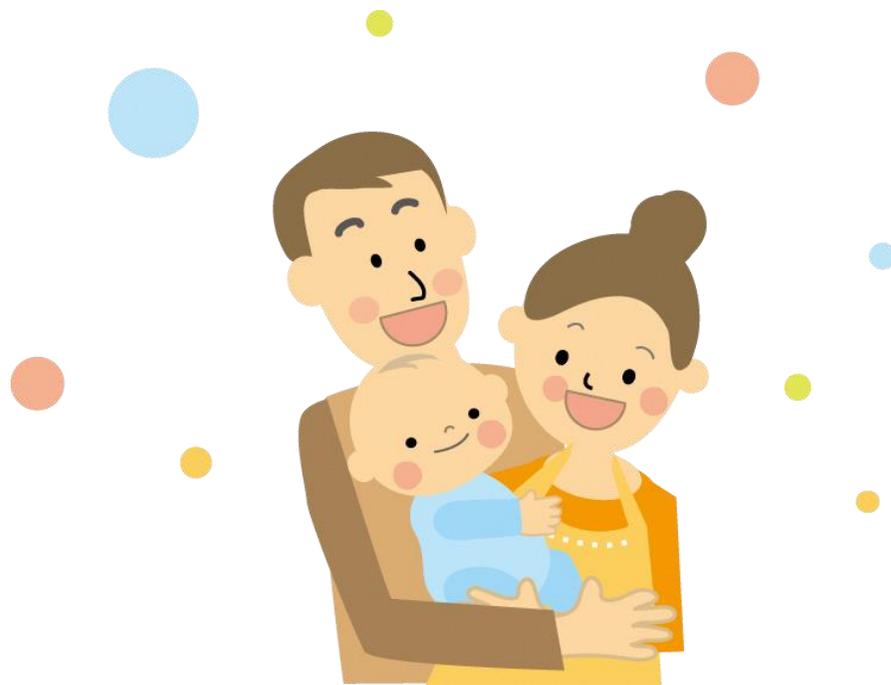


ライフデザイン講座

—企業編—



従業員のライフデザインをサポートする

従業員の多様な「生き方」「働き方」を企業としてサポートすることが求められています。

STEP 1

妊娠

STEP 2

出産、子育て

従業員が希望する妊娠・出産を実現するために

妊娠・出産に適した年齢がある

男性、女性ともに妊娠・出産には適した年齢があります。一般的に、高年齢での妊娠・出産は、様々なリスクが高まるとともに、出産に至る確率も低くなることが医学的に明らかになっています。

妊娠に前向きになれない職場環境

一方で、従業員が子どもを持ちたいと考えても、「妊娠・出産すると上司や同僚に迷惑がかかるのではないかと職場に気兼ねしたり、職場に仕事と育児の両立を支援する雰囲気がないために「出産したら仕事を辞めざるを得ないのではないかと」考えて妊娠・出産を先送りにした結果、妊娠しづらい年齢になってしまうことも考えられます。



従業員の希望に応えることができる職場環境づくり

子どもを産むのか産まないのか、いつ産むのかという判断は、当事者である従業員が自らの意思で行うものですが、従業員が希望する妊娠・出産を実現するためには、職場においても環境づくりを進めることが必要です。

- ◎当事者はもちろんのこと、職場においても妊娠について正しく理解する
- ◎従業員が働きながら安心して妊娠・出産・子育てができる職場環境作りを進める

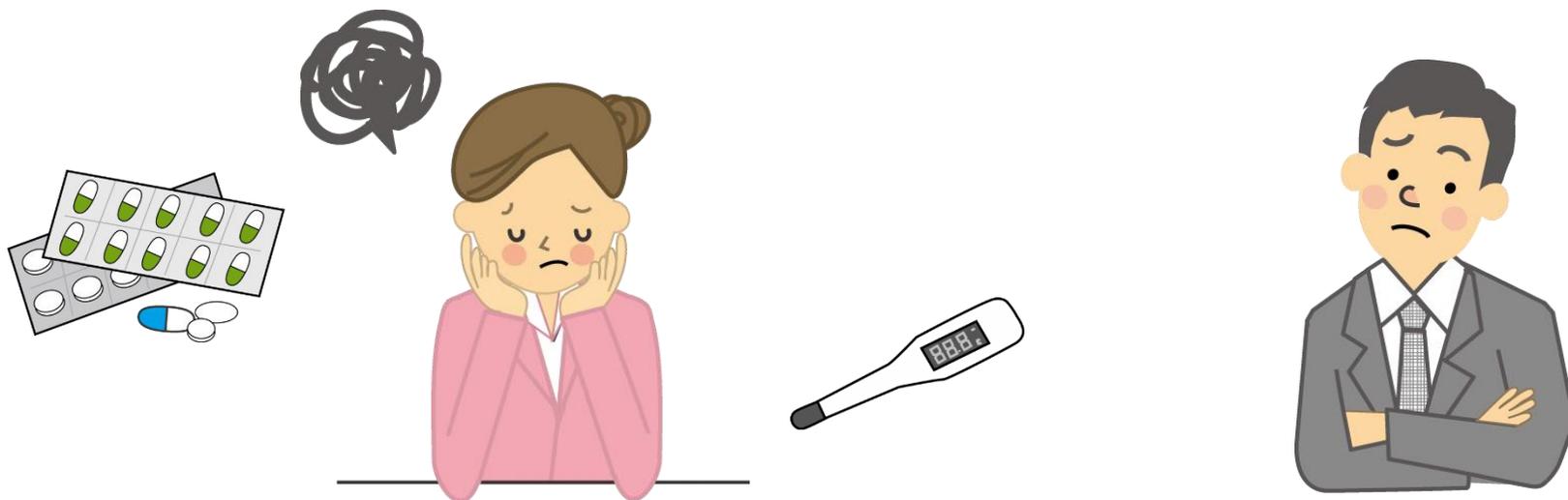


不妊の悩み

妊娠を望みながらも1年以上妊娠しない場合を不妊と言います

不妊の原因はさまざま

不妊の原因は、女性だけにあるわけではありません。男性に原因があることもありますし、検査をしても原因がわからないこともあります。女性に原因がなくとも、女性の体には、治療に伴う検査や投薬などにより大きな負担がかかります。



不妊治療を受ける従業員のための制度・取組み

不妊治療は、頻繁に通院する必要があるものの、1回の治療にそれほど時間がかかるわけではありません。柔軟な働き方を可能とすることによって仕事との両立がしやすくなります。

- ◎通院に必要な時間だけ休暇を取ることができるよう、年次有給休暇を時間単位で取得できるようにする
- ◎不妊治療目的で利用できるフレックスタイム制を導入して、出退勤時刻の調整ができるようにする

このほかにも、不妊治療のための休暇（休職）制度を設けたり、治療費の補助や融資を行うなど、独自の取組を行っている企業もあります。

プライバシーに配慮を

不妊や不妊治療に関することは、その従業員のプライバシーに属することです。従業員自身から相談や報告があった場合でも、本人の意思に反して職場全体に知れ渡ってしまうことなどが起こらないよう、プライバシーの保護に配慮する必要があります。

また、職場での従業員の意に反する性的な言動（性的な事実関係を尋ねる、性的な冗談やからかい等）は、セクシュアルハラスメントになる可能性がありますので注意が必要です。



不妊の悩みの相談窓口や支援機関

◆公的相談機関

- ・保健所

- ・香川県不妊相談センター

高松市国分寺町国分152-4 (公社)香川県看護協会

(電話相談) 087-816-1085 月・水・金 13:30~16:30 (祝休日を除く)

(専門相談) 月1回 予約制(専門医師)

(こころのケア・カウンセリング) 月2回 予約制(心理カウンセラー)

※不妊の悩みだけでなく、流産・死産等でお子さんを亡くされた方や乳幼児突然死症候群等で、幼い命を亡くされた方のこころのケアを行います。

◆公的補助

- ・特定不妊治療費助成

不妊治療のうち、指定医療機関で実施した体外受精等男性不妊治療の治療費の一部を助成します。

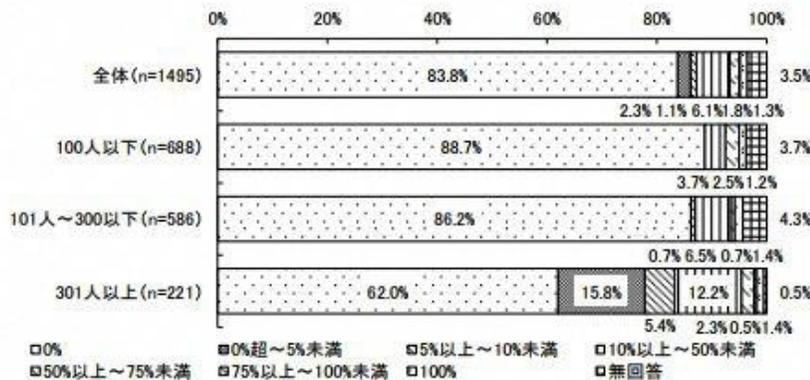
※詳しくは、最寄りの保健所、高松市保健センター(☎087-839-2363)または県子育て支援課(☎087-832-3285)までお問い合わせください。

従業員が仕事と家庭を両立し、安心して働き続けることができる環境を整備すること

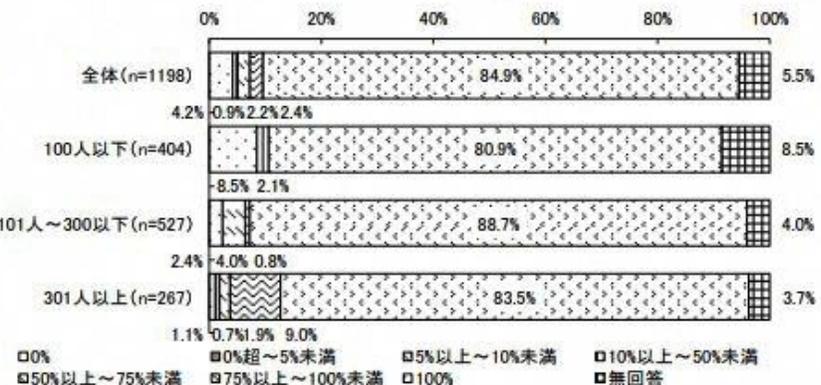
「次世代育成支援対策推進法」や「育児・介護休業法の改正法」、「女性活躍推進法」等の施行により、企業における従業員への仕事と家庭の両立支援は重要項目となっています。男女にかかわらず育児への関わり方について、従業員のニーズや現代の子育て環境の実態を把握して、仕事と家庭の両立に向けてより良い働き方を提供することが求められています。

【育児休業制度：育児休業取得率】

図表18 育児休業取得率
〔男性正社員〕



図表19 育児休業取得率
〔女性正社員〕

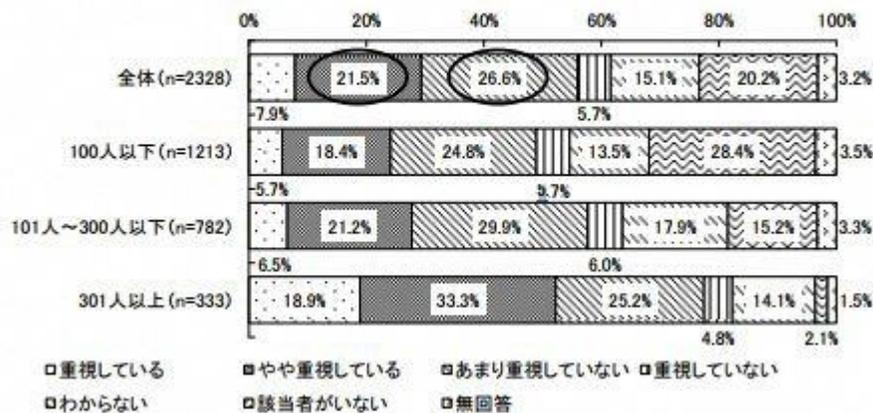


制度利用者に対する支援や、ハラスメント対策

育児休暇などの制度を利用した従業員が、職場に復帰後も変わらず安心して働き続けられる制度や風土の醸成も不可欠です。そのためには、妊娠や育児をのぞむ従業員が、会社内で嫌がらせやハラスメント行為を受けないための対策も必要です。

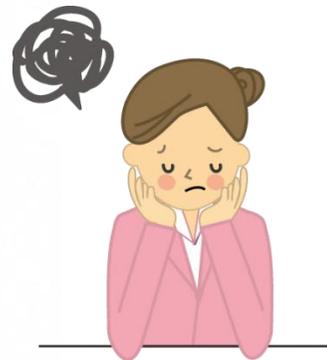
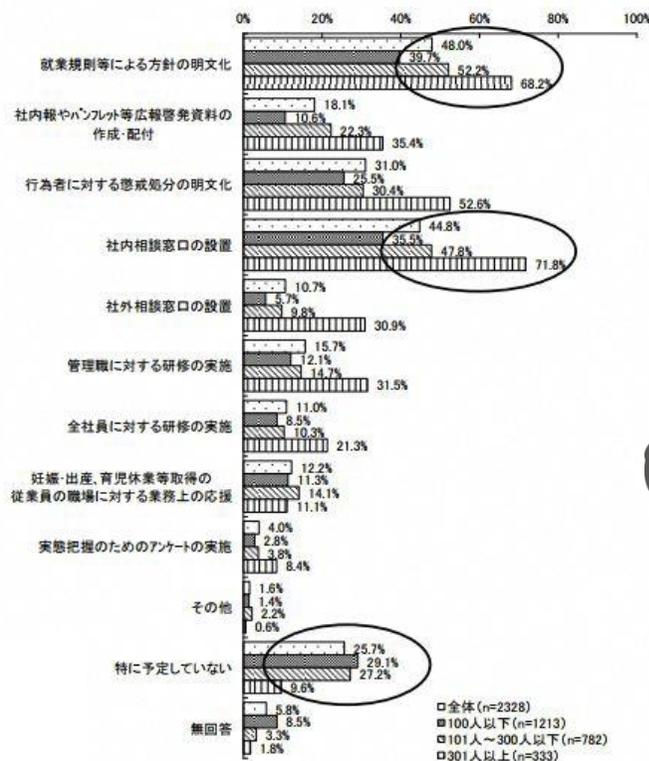
【キャリア形成の方針】

図表41 育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度



【マタハラ防止策】

図表43 マタハラ防止のための対策



さんきゅうパパプロジェクト



産後に休みを取る「さんきゅうパパ」が増えると、
家族に、企業に、社会に、笑顔が増える。

かけがえのない命が誕生するときに、家族が時を共にし、絆を深め、家事や育児をするきっかけにしていこう。

また、これまでの働き方や生活を見直してみよう。

出産直後の大変な時に、パパがそばにいてくれるだけで心強いシーンはいっぱいあります。

「さんきゅうパパプロジェクト」は、ママの産後2か月以内のパパの休暇取得を促進していくことを目指しています。

「パパが休む必要があるの？」 「休暇を取って、何をすればいいの？」といった疑問に答えていきます。

STEP 2

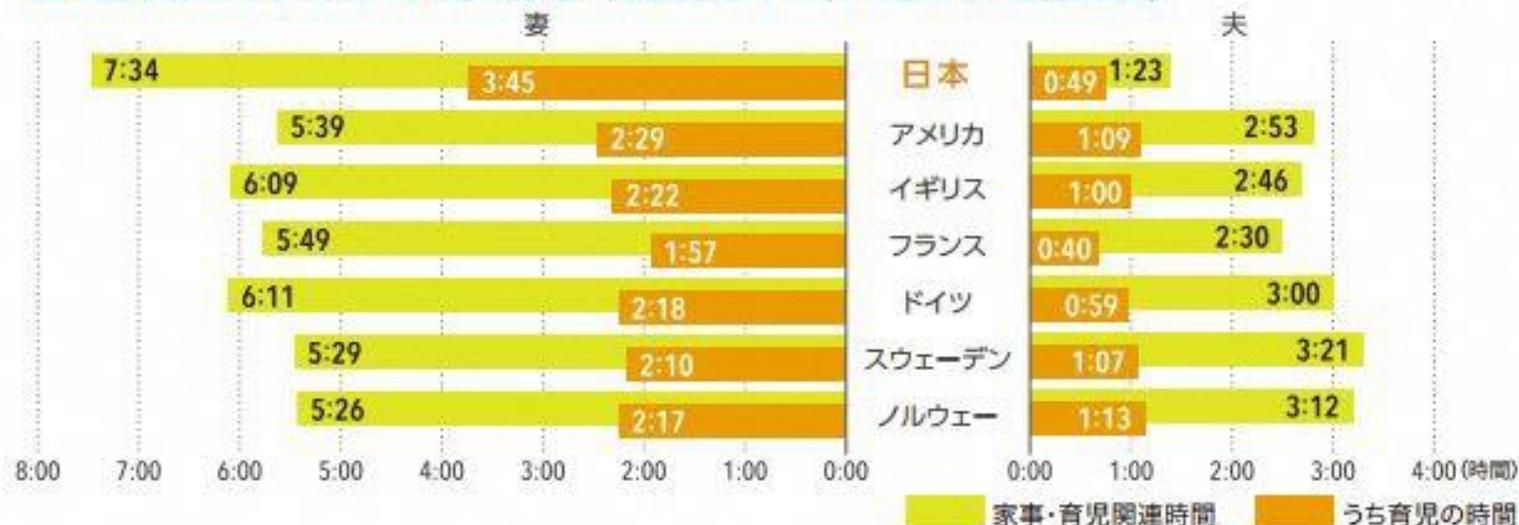
出産、子育て

晩産化や共働き夫婦の増加などによるライフスタイルの変化と共に、出産や子育てが多様化しつつあります。妊娠・出産・子育てに際して、パパができることを考えてみましょう。

日本の男性の家事・育児時間は少ない

6歳未満の子供を持つ夫の子育てや家事に費やす時間をみると、1日当たり83分となっており、先進国中最低の水準にとどまっています。

■6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間(1日当たり・国際比較)



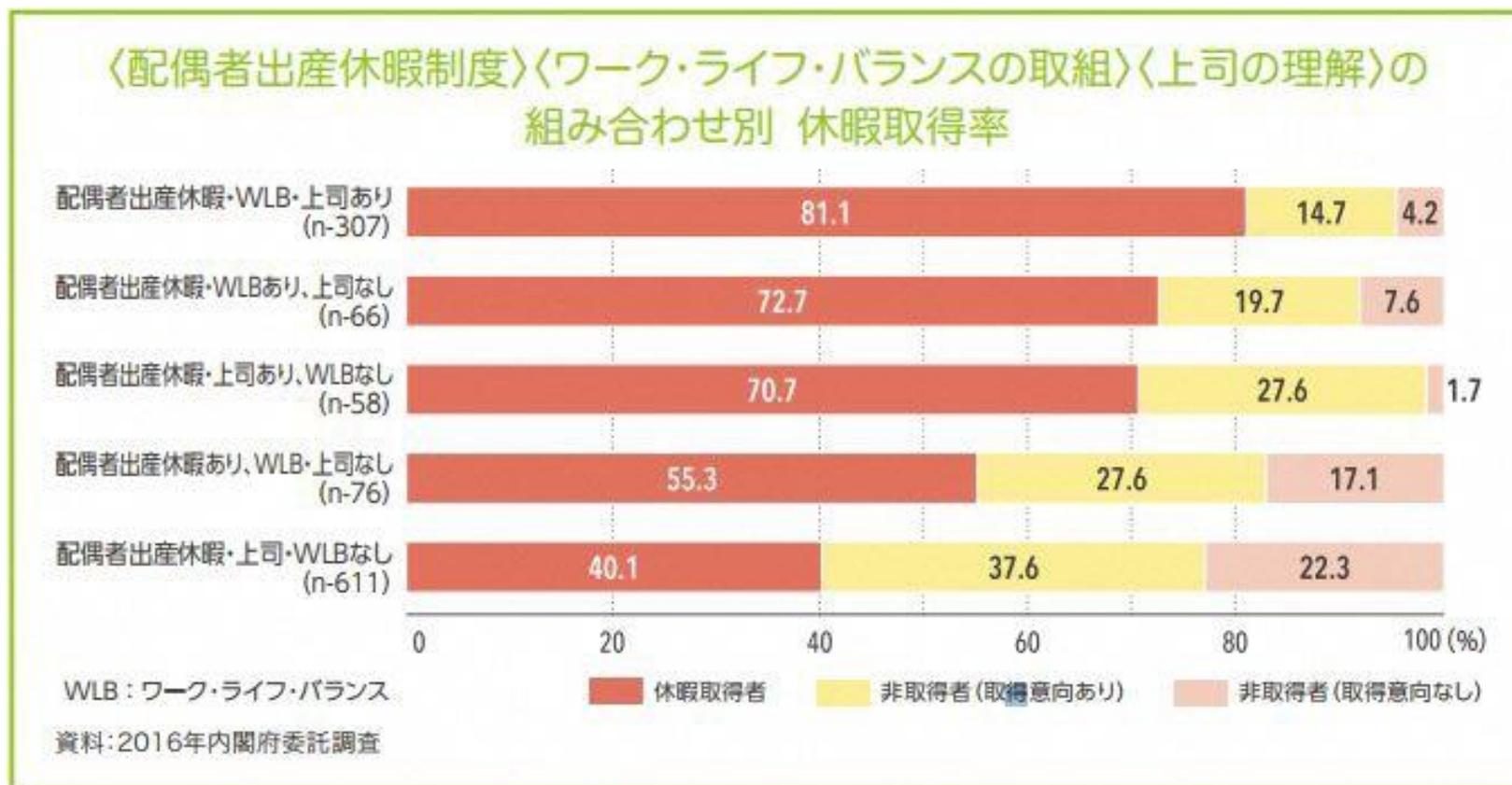
注1: Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2015) 及び総務省「社会生活基本調査」(2016(平成28)年)より作成。

注2: 日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体)である。
資料: 内閣府資料

「さんきゅうパパ」を増やすには企業の努力が不可欠です。

- ① 休暇制度の充実
- ② ワークライフバランスの定着
- ③ 上司の理解

この3点が揃った職場では、**8割の男性が休暇を取得できています。**



企業に求められる3点

- ① 育児目的の休暇制度の整備と周知
- ② 職場の働き方改革の推進と休みやすい風土づくり
- ③ マネジメント層への教育・研修と評価制度

法律上、企業は従業員に対して、育児休業等の制度についてあらかじめ周知し、子どもが生まれる予定の従業員に対しては個別に周知するよう努めることとされています。また、小学校就学前までの子どもを養育する従業員が育児目的で利用できる休暇制度を設けることに努めることとされています。

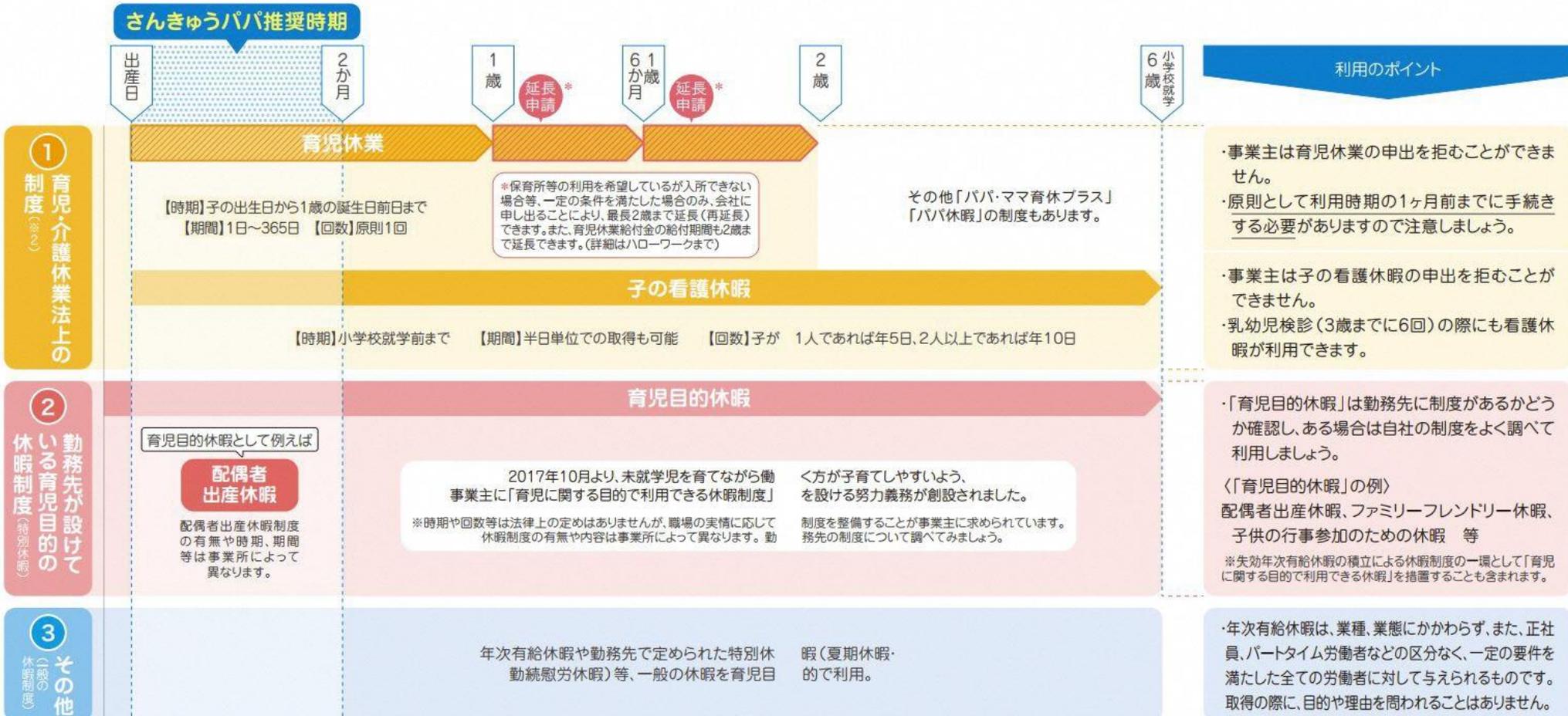
企業にもプラスの効果が期待できます

育児休暇を取得した従業員は、それ以前と比較して会社への帰属意識や好感度が高まったという調査結果があり、企業にとっても休暇の取得推進はプラスの効果が期待できます。

知っておきたい「子育てで使える休暇」の基本知識

子育てのための休暇取得3つの方法

- ①「育児・介護休業法」で定められた制度を利用
- ②勤務先が設けている「育児目的の休暇制度（特別休暇）」を利用
- ③年次有給休暇等の休暇制度を育児目的で利用



※1 平成3年法律76号「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」
 ※2 詳細は厚生労働省ホームページ参照。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

こんな日に、休暇をすすめてみてはいかがでしょうか

- ◎ 子供が生まれる日
- ◎ 子供を自宅に迎える日
- ◎ 出生届を出す日



男性には、女性のような産後休業の制度はありませんが、育児休業を取得できるほか、企業によっては「配偶者出産休暇」等の特別休暇を取得できる場合もあります。早めに計画を立て、事前に職場の上司や人事担当に相談をしておくことが重要です。長い休みは取れないという方も、まずは3日、休暇を取ることを目標にしてみてください。