

ループ LOOP

2020.11 Vol.14

男女平等推進センターで開催されたイベント（令和2年9月27日）
「パパといっしょに絵本ライブ～家族みんなでニコニコしよう！」
に出演のパパ's絵本プロジェクトのみなさん



ご存知ですか？

社会保険労務士を無料で 企業に派遣します！

従業員の仕事と生活の両立推進に取り組む区内企業に、ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー（社会保険労務士）を派遣します（おおむね3か月間）。育児・介護休業法に関する就業規則の作成または改正をして、「仕事と子育て・介護などの両立支援に取り組みたい」という企業の方は、ぜひご活用ください。

CONTENTS

- P2 仕事と生活の関係を見直すとき
～これからの企業のありかた
武田正行さん
- P4 ダブルケアの時代・育児も介護も。
～企業ができること
佐藤道子さん
- P6 育児・介護休業法施行規則等改正
～企業が知っておくこと
佐藤道子さん
- P8 ワーク・ライフ・バランス取組企業紹介
株式会社ヤマグチ（製造業）

新型コロナウイルスの感染拡大が未曾有の緊急事態を引き起こし、企業にはテレワークや時差出勤など、密にならない働き方が推奨された今年、その要請に精一杯応じようと苦労した企業は多かったことでしょう。このような緊急時に備える環境づくりを「働き方改革」と「ワーク・ライフ・バランス」を視野に、今から始めようと提唱する社会保険労務士の武田正行さんに寄稿いただきました。

1.働き方改革とワーク・ライフ・バランス

以前からよく耳にするようになった「働き方改革」とは、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少と、育児や介護との両立など、労働者のニーズの多様化といった課題を解消するための改革といえます。また、それは、長時間労働をなくし年次有給休暇を取得しやすくするなどして、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスを実現するための改革ということもできます。確かに、この改革には「残業時間の罰則付き上限規制」「年次有給休暇年間5日取得の義務化」「勤務間インターバル制度の導入（努力義務）」「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」など、ワーク・ライフ・バランスを実現するための重要な項目がいろいろとあるのです。

しかし、実際にはワークとライフのバランスをとることはとても難しいことかもしれません。長時間労働の是正といわれ、決められた時間内に仕事をこ

なさなければいけないという緊張感、あるいは、終わらない仕事を終業時刻が過ぎて必死にこなし、保育園お迎えの時間ギリギリになって急いで会社を出ていく焦り、帰宅してから食事の準備、掃除、洗濯など家事をこなさなければいけないストレス。これに加え、ご自身の病気や親の介護が加わることもあるかもしれません。

そのような中、今回の新型コロナウイルスの問題が発生しました。事業主の方は「働き方改革」と「新型コロナウイルス対応」の2つを同時並行的にせざるを得ない状況になってしまいました。長時間労働の抑制や有給休暇の取得など「働き方改革」の部分と、在宅勤務、時差出勤、WEB会議など3密を避けるためになるべく人と接触しない状況で仕事をさせる「新型コロナウイルス対応」と、両方に努力と苦労をされたことと思います。

2.仕事と生活の新しい関係

そんな新型コロナウイルスですが、ワーク・ライフ・バランスという仕事と生活の関係を改めて見直すきっかけも与えてくれたのではないのでしょうか。今まで多くの企業は、同じ時間に同じ場所で、集団で仕事をしていました。働く側からすると、これまでは仕事をしながら空いた時間で通院し、仕事をしながら必要な時間を家族の介護に充てるなどワークとライフの時間帯を分けて考え、バランスをとることを意識していたと思います。

しかし、この新型コロナウイルスの問題を機に、企業が在宅勤務やWEB会議など別々の場所でも仕事ができる態勢をとったことで、今まで通勤に充てていた時間を育児や介護、通院などに使うことが可能になりました。このように、新型コロナウイルスをきっかけに、ワークとライフの時間を分けずに、両者を一体化したものと考えることが新しい常識となり、今までの「当たり前」に変化が訪れています。

そして、この「当たり前」の変化は、今までのワークとライフのバランスを実現するためにストレスとなっていたものの解消にもつながるのではないかと

思います。働く側にとっては長時間労働の解消、プライベートな時間の充実、企業の側も優秀な人材の確保、育児介護離職の回避などにつながるものだと考えられます。

しかしながら、在宅勤務、時差出勤、WEB会議など、言うのは簡単ですが、実際に行うのは難しいことかもしれません。労働時間の把握や管理の法整備の問題、インフラ整備の問題など、多くの企業は制度が整っておらず、新しい「当たり前」に対応するためにはいろいろな問題を解消していく必要があるからです。

ただ、今からその準備をすれば、今後起きるかもしれない万が一の非常事態には対応できるかもしれないのです。たとえば在宅勤務ができないと思っていた業務でも、改めてその内容を確認してみると在宅でもできそうなものが見つかり、1日だけでも在宅勤務を実現することができるかもしれません。このように、改めて仕事を見直すことでワークとライフに対しての新しい「当たり前」を少しでも考えていくきっかけになるのではないのでしょうか。

テレワークパパ Report

■テレワークしてみて良かった点は？

通勤時間がなくなり、その分、家族と過ごす時間が増えたことです。一緒に夕食をとる回数が増え、散歩する時間も増えたので健康増進したなど。もちろん通勤ストレスも減りました。乗車時間は30分程度ですが、朝の通勤ラッシュによる身体的、精神的ストレスは全くなくなりました。また、これまで必要だったスーツ・シャツ・靴などの利用頻度も減りました。どれも、本当に必要なものではなかったのかもしれない。他にも軽減できるものがありそうですね。

■やりにくかったことやご提案は？

机、椅子、ネットワーク、家族との一定の境界など、仕事スペースや環境の整備は課題です。仕事の効率・精度、オンライン会議での割込み・雑音による集中不足などもあります。通信費用などテレワーク環境については、会社からの費用支援があってもいいかなと思います。会社のオフィス賃料は減らせることになった場合、支援の財源は振り替え可能ではないかと…。また、今のところは成果の評価方法が確立されていないので、そこも変わらなければならず、業界・業種・職種によりますが、一定時間職場にいれば良いといった習慣の見直しも必要だと思えますね。



かすのり
和法さん

武田正行 さん

社会保険労務士法人 大槻経営労務管理事務所 特定社会保険労務士

2008年10月に社会保険労務士法人大槻経営労務管理事務所に入所。2011年9月に労務デューデリジェンスプロジェクト担当に就任、2014年5月に特定社会保険労務士を付記。多数のクライアントより個別労使紛争を含む労務相談を受ける。2013年9月には海外進出プロジェクト担当に就任し、海外進出に必要な労務管理、労働社会保険のアドバイスを積極的に行っている。



ダブルケアの時代・育児も介護も。

～企業ができること

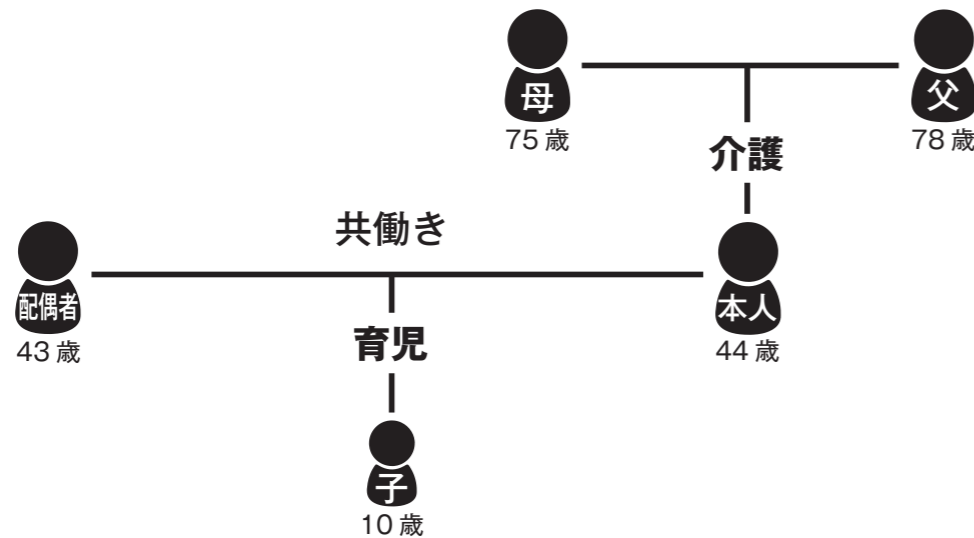
子育て世代に突如降りかかる、親の介護の問題。企業としても、家庭のことだからと知らん顔できない重要な課題です。ダブルケアの時代にも中小企業が成長し続けるための取り組みについて、ワーク・ライフ・バランスコンサルタントで社会保険労務士の佐藤道子さんに寄稿していただきました。

1. ダブルケアとは

「ダブルケア」という言葉を聞いたことがありますか。晩婚化・晩産化等を背景に、育児時期にある者（世帯）が親の介護も同時に担うダブルケアが増加しています。狭義では育児と介護が同時に行われていることを指します。広義では育児や介護に限ら

ず、育児や介護と配偶者のケア、育児や介護と自分自身のケア、育児や介護と兄弟姉妹のケアなど複数のケアを同時にする必要があることを指します。実際はダブルケアにとどまらず、トリプルケア、それ以上のケアを同時進行している人もいます。

ダブルケアのイメージ 子どもの育児と認知症の症状が出はじめた実父の介護に直面しているケース



2. ダブルケアの実態からみえてくる企業のダブルケア支援の必要性

「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」（平成28年内閣府男女共同参画局まとめ）では、総務省就業構造基本調査により推計されるダブルケアを行う者の人口は約25万人（女性約17万人、男性約8万人）とされています。このうち、ダブルケアに直面する前に就業していた者のうち、ダブルケアに直面したことにより、「業務量や労働時間を変えなくてすんだ者」は、男性で約半数であるのに対し、女性では約3割にとどまっています。「業務量や労働時間を減らした者」は、男性で約2割、女性では約4割となっており、そのうち離職して無職に

なった者は、男性で2.6%、女性で17.5%となっています。ダブルケアを行うこととなった場合の就業への影響は、女性で大きくなっている傾向があります。ダブルケアという言葉がなかった時代も、親族や家族の中には、複合的なケアは存在していました。しかし、男性稼ぎ主型家族の中で、家族（女性）がダブルケア責任を果たすのが「当たり前」だったという規範、それを前提とした制度状況でした。現在もこのような性的役割分業がゾンビのように生き残っている社会では、女性活躍推進など絵に描いた餅に終わってしまいます。

ひと昔前と異なる点としては、男性も未婚者が増加しており、たとえば親の介護と自分自身の病気との両立という状況のダブルケアに直面した際に、仕事を継続することが難しい状況もあり得るということです。前出の調査では、ダブルケアに直面して業務量や労働時間を変えなくてすんだ理由として、「両立可能な勤務条件で働くことができた」との割合が高く、企業のダブルケア支援の重要性がみえてきます。



⑩ ダブルケアという言葉は、横浜国立大学大学院教授の相馬直子先生と英国ブリストル大学の山下順子先生が概念化されたものです。

3. 企業ができること — 鍵は、現場の管理職にあり

「ワーク・ライフ・バランス」が実現できている従業員は、仕事で期待されている役割と仕事以外の場で求められている役割の両立ができています。人材のマネジメントにおいて、鍵を握るのは現場の管理職です。管理職は職場で働いているときの従業員だけでなく、仕事以外の生活の場における従業員を視野にいれたマネジメントを行うことが重要になります。現場の管理職の役割は、組織や部署の目標を達成するために、やるべき仕事はこれだと決めたら、それを部下に割り振ることです。仕事を割り振られた部下がその仕事を理解し、能力が足りなければ能力開発の支援をし、部下に意欲的に働いてもらう、こういった「ヒューマンスキル」が管理職に求められています。以前は、ヒューマンスキルはそれほど管理職に必要ではありませんでした。



た。管理職は、自分がしてほしい仕事を部下に当てはめればよかったからです。しかし、部下に意欲的に働いてもらうためには、部下がどんな仕事をしたいのかなどの業務のことだけでなく、仕事以外にどんなことを考えているのか、どんなことを抱えているのか、聞くことが必要なのです。今の部下は、仕事以外にやりたいこと、やらなければならないことがあるのです。そのためには、仕事以外の課題について聞かなければわからないのです。特に介護の問題などはそうです。一言に介護といっても、身体介護のみならず、買い物代行や精神的な支え、愚痴を聞く、定期的な電話や帰省による安否確認なども人によっては介護＝ケアなのです。

大切なことは日頃から部下とコミュニケーションを取ることです。管理職は、①自分自身が担当職であった頃とは時代が変わってきていること、②自分と異なる価値観を持った部下を理解し、その上で部下に意欲的に働いてもらうマネジメントが必要なことを理解することです。これは、ダブルケア支援はもちろんですが、女性活躍推進やダイバシティ推進、長時間労働是正、健康経営など働き方改革全般に対応ができるマネジメントです。全ての従業員が生き生きと働きがいを感じながら、様々な制約を持ちながらも働き続けることができる職場づくりが企業には求められています。

1. 改正の背景

令和元（2019）年12月27日に改正育児・介護休業法施行規則の公布及び改正指針の告示がされ、令和3（2021）年1月1日から、育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することができるようになります。

これは、仕事と時間的制約との両立を支援するため、時間休制度の拡大などの休暇制度改革の充実が必要であるとの観点から、子育て、介護など様々な

事情に応じて、柔軟に休暇を取得することができるようにすることを目的としたものです。

施行が迫るなかで、企業においては、休暇時間の賃金の取り扱いを含めて育児・介護休業規定の整備や、場合によっては勤怠システム等の改修対応が必要となります。早めに準備時間を確保し対応を進めましょう。

2. 改正のポイント

現行の制度では、子の看護休暇及び介護休暇は、半日単位での取得しか認められていませんでした。子の看護休暇については、子の健康診断や予防接種に対応するには、丸一日休暇を取得する必要がない場が想定されること、また介護休暇についても同様に、介護関係の手続き、ケアマネジャーとの打ち合わせ、通院等に対し、所要時間に応じてより柔軟

に取得できるようにするという観点から、時間単位での取得が可能となりました。

改正前は、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は、半日単位での取得はできませんでした（1日単位の取得のみ可能）が、改正後は全ての労働者が時間単位で取得できるようになります。

	改正前	改正後
取得単位	半日単位での取得が可能	時間単位での取得が可能
取得可能な労働者の要件	1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は、半日単位での取得が不可	すべての労働者が時間単位で取得が可能



Q&A 時間単位について

Q 1 「時間」単位について、例えば2時間単位での看護・介護休暇の取得のみ認め、1時間単位での取得は認めないこととする取り扱いはできるのでしょうか？

ここでいう、「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じて、労働者の希望する時間数で取得できるようにする必要があります。

A 1 したがって、事業主が一方的に、又は労使協定を締結することにより、例えば2時間単位での看護・介護休暇の取得のみ認め、1時間単位での取得を認めないことはできません。

Q&A 休憩時間中の時間単位の考え方

Q 2 当社の勤務時間は8:30～17:00（休憩12:00～13:00）です。始業時間から連続した4時間の看護・介護休暇を取得すると休憩時間に差し掛かってしまいます。どのように取り扱えばよいでしょうか。

A 2 労務提供義務のない休憩時間に看護・介護休暇制度を請求することはできませんので、休憩時間を除く、実際に労働に従事することとなる時間帯でみて、始業時刻から連続した時間単位で看護・介護休暇を取得することができます。このため、始業時刻から連続した4時間の看護・介護休暇を取得する場合には、8:30～12:00及び13:00～13:30を合計した4時間となります。

また、法令で定められているのは、「中抜け」なしの時間単位休暇とされています。ワーク・ライフ・バランスの観点から、法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇制度をすでに導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になるため、労働契約法の規定により原則として労使間の合意が必要となることに留意する必要があります。これから「中抜け」について検討をする企業は、労働者のニーズをアンケートやヒアリング等により把握して、労働者が使いやすい制度としていくことが必要です。

子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結する

ことにより、時間単位の休暇制度の対象からその業務に従事する労働者を除外することができます。困難な業務の範囲は、労使で十分に話し合っ決めていくことが重要です。

育児や介護には突発的な対応が必要な場合があります。労働者が仕事と育児や介護を両立し、やりがいを感じながら仕事に打ち込める環境づくりが求められています。

⑩ いわゆる「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることを指します。

佐藤道子 さん

パリテ社会保険労務士事務所 代表
合同会社パリテ 代表社員

大学卒業後、一部上場企業2社で人事総務業務に従事後、社会保険労務士として独立。働き方改革に特化した社労士事務所及びコンサルティング会社の代表を務める。厚生労働省事業委員会委員、自治体の男女共同参画委員、東京都をはじめ西は鹿児島から北は北海道まで、多くの自治体の働き方改革事業に携わる。

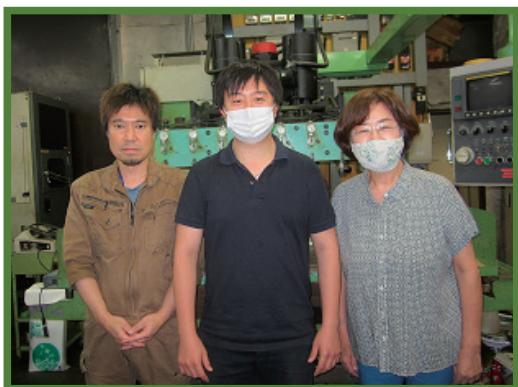


ワーク・ライフ・バランス取組企業紹介

株式会社 ヤマグチ

事業内容：金属美術工芸・装飾金具製造販売業 従業員：10名

葛飾区では、区内企業を対象に、ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー（社会保険労務士）を無料で派遣する事業を行っています。この制度を利用された株式会社ヤマグチ取締役の山口孝江さん（写真右）にお話を伺いました。



ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー派遣に申し込まれたきっかけは？

すでに就業規則はありましたが、30年も前に作ったもので、だんだん時代に合わなくなっていました。もともと、うちは人が辞めません。でも、社労士の上原さんに、将来のことを考えてビジョンを持たなければいけないと提案していただき、就業規則の改正と、育児・介護休業規定を作っていただきました。これから外国の方を雇用することがあるかもしれませんし、先を見てしっかりやっておこうと思いました。

実際にワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー派遣事業をご利用になって、いかがでしたか？

安心して働いてね。と言えます。会社になって50年ですが、そもそもワーク・ライフ・バランスは10年くらい前から考えていました。私はサラリーマンの家に育ちましたので、子どもさんが小さかったり、奥さんの介護をされていたり、働く側の気持ちがわかります。今はコロナで、ラッシュアワーに合わないよう始業を9時半にし、帰日も4時にしました。休み時間も12時5分前からでいいよと、社長の考えです。今、パートさんは3時上がりで、子育て中なので週3、4日来ています。雨が降っていると午後から来るなど、仕事の混み具合をみて、自分の持っている仕事の責任を果たせば自由です。

将来の展望は？

うちは淘汰された商売です。業界は狭いですし、高齢化で跡を継ぐ方もいない、なくなっていくけど先細りです。長男（写真中央）が3代目としてしっかりやってくれていますが、今はコロナの影響で、取引先が辞めるとかいうと困ってしまいます。自分だけ良ければいいではなく、取引関係の業者さんたちとも寄り添い共存できるようにしたいですね。

来春の予定

男女共同参画講演会

「つながりの中で生きる～男女共同参画社会ができること」湯浅 誠さん（社会活動家・東京大学特任教授）

2021年3月6日（土）15：30～17：30 会場：ウィメンズパル 多目的ホール



葛飾区男女平等推進センター

〒124-0012

葛飾区立石5-27-1 ウィメンズパル内

TEL：03-5698-2211 FAX：03-5698-2315

開館時間 月～土 午前9時～午後9時30分

日・祝 午前9時～午後5時30分

休館日 年末年始、館内点検日（月2日程度）等

令和2年11月10日 葛飾区総務部人権推進課発行

Loop（ループ）とは「輪」を意味します。企業と区民・区が協働し、働きやすい職場環境をつくれるようにとの願いを込めています。（年1回発行）