

# Be Happy

Vol.15

## 誰もが 働きやすい 話しやすい 職場環境に向けて

大きく変わる「働き方改革」の中で  
「働きやすい職場」と「育児・介護休業法の改正」について  
一緒に学びませんか？



### はーとふるメッセージ 2022 入賞作品【標語部門】

#### 《特選》

「おはよう」と「笑顔」が私のエネルギー

ジョイソン・セイフティ・システムズ・ジャパン合同会社彦根金沢製造所 奥 真智子 さん

#### 《入選》

愛！愛！愛！ 最後はやっぱり愛が大切！

ジョイソン・セイフティ・システムズ・ジャパン合同会社彦根金沢製造所 吉川 都也子 さん

強い者 立場の弱きを 守る者

株式会社たけびし滋賀支店 定廣 将太 さん

人と人の間隔は十分とっても 心は密で！

ジョイソン・セイフティ・システムズ・ジャパン合同会社彦根金沢製造所 西澤 晴美 さん

人生というワールドカップの主役だ君は 頑張れ 人間代表！

ジョイソン・セイフティ・システムズ・ジャパン合同会社彦根金沢製造所 上野 亜絵美 さん

# 「働きやすい職場」とは

## 「ずっと働きたいと思える職場」とはどんな職場でしょうか？

### 1. 人間関係が円滑

上司と部下の関係性、もしくは同僚との関係性が良好⇒従業員のストレスが少ない

### 2. 情報の共有がスムーズ

業務の負荷が少ない職場となる

### 3. 業務体制に無駄がない

状況に応じて見直しや改善、調整が図れる職場は、従業員の負担を軽減できる

### 4. 教育体制が整っている

研修に時間をかけて取り組める職場は、不安を取り除き継続的な成長につながる

### 5. 働きやすい環境づくり

社内イベントなどでコミュニケーションの活性化、業務マニュアル作成で効率化

### 6. 休暇や制度を充実させる

仕事とプライベートを両立させる工夫をし、企業側から働きかける

### 7. コミュニケーションツールを工夫する

風通しの良い職場環境と人間関係づくりに効率の良い有効な方法を検討も必要

### 8. ハラスメント対策を行う

定期的なアンケート調査や外部の専門機関に相談窓口を設置するなど万全な対策



## 社員・従業員が思う「ずっと働きたい」と思う「8つ」の理由

### 1. 仕事にやりがいを感じる

### 2. 給料が高い

### 3. 適正な評価制度と給与制度がある

### 4. キャリアプランが明確に見える

### 5. 会社の方針や方向性がはっきりしていて、それに共感できる

### 6. 円滑なコミュニケーションが取れる

### 7. 働きやすい労働環境

### 8. 福利厚生が充実している



ご参考に

### こんな取り組み事例があります

20%ルール	業務時間の20%を、好きな仕事やプロジェクトに割り当てる。
スーパーフレックスタイム制度	業務の状況次第で自由に始業時間と終業時間を決められ、個人の生産性を最大限に高める姿勢。
社員の育児を手厚くサポート	育児休暇制度は満1歳の4月末までと長い。女性社員の育児休暇取得率100%。男性も3人に1人が取得。
週休3日制導入	1日の勤務時間を増やし、週休3日を可能としている。



これらの取組が、がんばる仲間を増やすことにつながるようです。そんな中…

## 法改正のポイント 令和4年4月1日から3段階で施行

### 1. 新たに「産後パパ育休（出生時育児休業）」が創設されました

- ①男性の育児休業取得促進のため、ニーズの高い出生直後の時期に取得できる休業として創設されました。
- ②従来の育児休業とは別に、産後8週間以内、28日を限度として、2回に分けての取得も可能です。

### 2. 育児休業を分割で取得できるようになりました

原則1回しか取得できなかった育児休業について、2回に分けて取得することが可能となりました。

### 3. 雇用環境整備、個別の周知、意向確認の措置の義務化

企業は、育児休業を取得しやすい雇用環境を整え、妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対して制度の個別周知や意向確認をしなければなりません。

### 4. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得条件の緩和

有期雇用労働者も、無期雇用労働者と同様の取り扱いになりました(育児休業給付についても)。

### 5. 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員が1000人を超えている企業は、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務づけられます。公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。

### 育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止に努めてください

育児休業の申し出、取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されています。

また、事業主には上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務づけられています。

#### ○育児・介護休業法改正について詳しく知りたい方は、以下のQRコードよりご確認ください



- ・スマートフォンまたはタブレットのカメラでQRコードを読み取ってください。
- ・QRコードを読み取ると、厚生労働省ホームページにつながります。
- ・社内での研修等で周知をお願いします。

#### ○育児・介護休業法に関するお問い合わせは、滋賀労働局へ

**滋賀労働局雇用環境・均等室：077-523-1190**

※受付時間は8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

## 産後パパ育休取得者の「生の声」から自分の考え方を見直してみませんか？

### ・産後パパ育休の取得で得たもの

2人目の出産を機会に、妻の負担を減らそうと1週間の休みを取った。取得する前はためらいもあったが、上司は「奥さんの力になってあげて」と育休取得を快諾してくれた。

取得して痛感したのは、炊事、洗濯、掃除、長男の園送迎などで自分の時間が取れないこと。一息つこうとすると長女が泣き出し、ミルクやオムツ交換の対応に追われる。妻は毎日こうした大変な思いをしているんだなと改めて実感し、妻への感謝の気持ちが募る。産後パパ育休の積極的な取得の広がりを願っています。



### ・「認知のゆがみ」を自覚する

待望の子どもが生まれ、2か月の育休を取得した。寝付かずに泣き続ける赤ちゃんを前に、想定外だったのは、絶えない夫婦げんかである。良かれと思ってやったことが、妻の怒りに火をつける。「妻をキレさせているのは、自分の家事・育児への主体性のなさ」であった。いつの間にか妻を「手伝っている」感覚で、「指示待ち状態」になっていた。もし「妻と同じくらい家事・育児をしている」と思っている夫がいたら、それは「認知のゆがみ」が生じていると思う。「認知のゆがみ」を正すために、一度夫婦で話し合いをしてみるとよいかもしれませんね。

「認知のゆがみ」イメージ図

