

# 経営のための辞書

キーワード  
Key Word

中小企業の経営者が知っておきたいビジネス用語や各種制度などを紹介します。

## 【誰もが働きやすい職場】

### 育児離職・介護離職を防止

育児・介護などによる離職を防いでキャリアを継続させるために必要なのは「誰もが働きやすい職場」です。誰もが働きやすい職場づくりを目指して、さまざまな整備・提案がなされています。

#### 🔑 仕事と育児を両立できる職場

正社員だけでなく、パート等であっても、一定の条件を満たせば、仕事と育児を両立できる以下の制度があります。

##### ① 育児休業

子が1歳に達するまでの期間(例外的に1歳6か月に達するまで)育児休業をすることができる。

##### ② 所定外労働の免除・所定労働時間の短縮

3歳に満たない子を養育する期間、所定外労働を免除したり、所定労働時間を短縮したりすることができる。(例えば1日6時間等)

##### ③ 子の看護休暇

小学校就学前の子を養育する期間、子の負傷等の世話をするために、子が1人の場合は年間5日、2人以上の場合は10日の看護休暇を取得することができる。

#### 🔑 仕事と介護を両立できる職場

介護による離職をなくすために、要介護状態にある父母等(以下「対象家族」)を介護する場合には、以下の制度があります。(平成29年1月改正施行内容含む)

##### ① 介護休業

対象家族の介護のため、93日間、3回まで分割して、介護休業をすることができる。

##### ② 所定労働時間の短縮措置等

次の制度を3年の間で2回以上利用できる。

- 短時間勤務制度(例えば1日6時間等)
- フレックスタイム制度
- 始業又は終業時間の繰り上げ又は繰り下げ制度
- 介護サービスの費用助成その他これに準ずる制度

##### ③ 所定外労働の免除

介護終了まで、1ヶ月以上1年以内の期間、所定外労働の免除を申し出ることができる。

##### ④ 介護休暇

対象家族が1人の場合は年間5日、2人以上の場合は10日の介護休暇を取得することができる。

#### 🔑 多様な働き方ができる職場

キャリアの継続のためには、多様な働き方が選択できるように、状況に応じて柔軟に対応できる弾力的な転換制度の導入が有効です。

##### ① 職種・職務限定正社員

職種・職務を限定し、限定外の部分については正社員と同様の役割を担う。

##### ② 勤務地限定正社員

勤務地を一事業所又は通勤範囲内等と限定する。

##### ③ 短時間正社員

所定労働時間を短く限定又は勤務曜日・時間帯等を限定する。

「誰もが働きやすい職場」のために、毎年のように法改正が行われており、企業に対しては、多数の助成金等の支援策が出ています。

● 社会保険労務士 庄司 茂 氏

社会保険労務士法人庄司茂事務所代表。  
中小企業を中心とした労務管理の分析を行い「就業規則」「評価制度」「賃金規定」などの導入、制定を助言。