# 育児復帰の難しさと
# どう向き合うか

ワークライフバランスや働き方改革が叫ばれていますが、中小企業では育児からの復帰社員を受け入れることには時に困難を伴います。課題と対策について取り上げます。

## はじめに

働き方改革の流れにより、育児と仕事を両立したい社員が職場復帰するための環境整備はますます求められるようになっています。

しかし現実には、「社員が育児と仕事を両立してイキイキと働き、会社もますます成長する」という理想通りにいかないことも多く、育児復帰を巡って様々な問題が起きます。育児復帰をめぐる課題について会社としてどのように対策ができるでしょうか。

## 典型的な問題

育児休業からの復帰を巡って起こる問題としては、次のようなものがあります。

- 代替要員をすでに雇用しており、人員過剰で担当業務がない
- 復帰後のスキルが低下している
- 育児のため仕事が分断される
- 子供の体調により急な休みや早退などがある
- 既存社員の妬みや不満、反感を買うことがある

妊娠したこと、出産したこと、育児休業を取得したこと等を理由に解雇、雇い止め、降格などの不利益な取り扱い（いわゆるマタハラ）を行うことは法律で禁止されているものの、上記のような問題のため「労働者側の権利主張」と「会社、現場の事情による異動や降格などの処分」がしばしば対立することになります。

## 課題と原因

育児休業から復帰する際の課題と原因を図示すると次のようになります。仕事を（スキル）（行動）（結果）に分解したとき、育児と仕事の両立をしようとすると、育児に時間と意識を向けるほどそれぞれの要素において低下・減少が起こります。会社としての対策は、この原因にフォーカスする必要があるでしょう。

育児休業から復帰に際しておこる課題と原因

## 対策

### 1.家族の協力を促す

育児疲れは家族のサポートにより軽減されることが期待できます。また、働く時間の融通、学習時間の確保のためにも、職場での本人の役割に対して理解・支援してくれる家族が必要です。

配偶者などの家族を巻き込んで社内イベントに招待したり、育児休業からの復帰プランを話し合う面談を、家族を含めた「三者面談」にしたりするなどといった工夫はいかがでしょうか。

### 2.在宅ワークの環境を整備する

育児からスムーズに職場復帰するために、部分的に在宅で勤務できる環境整備も検討できます。その際、在宅ワークしやすいように業務そのものを組み替えるなどの配慮もあった方が良いでしょう。

### 3.結果責任を明確にする

「育児と両立しているのだから結果が出ないのは仕方がない」という甘えを許す環境は、必ずしも育児復帰のためになりません。復帰した後の働き方において求められる結果責任を、できれば復帰前の面談で明示し、結果に対してコミットメントを得ることは重要です。

よしだ社会保険労務士事務所