

# チコ労務管理事務所通信

## 働く女性の「出産後の就業」 についての意識は？

### 出産後に仕事への意欲が下がる女性は 2 割弱

人材不足や女性の社会進出が進むなか、かつてのように結婚や出産を機に仕事を辞めるという女性は減少傾向にあり、子供を生んだ後も仕事を続ける女性は増加しています。一方で、企業としては、産休・育休復帰後の社員の就業への意識も気になるところです。

エン・ジャパン株式会社が同社のサイト『エン転職 WOMAN』の利用者で、子育て中の女性を対象に行った「ワーママ(ワーキングマザー)の就業意識」調査(回答者 368 名)によると、「出産前と比較して、仕事への意欲はどう変化しましたか?」という質問に対して、「上がった(上がった、変わらず高い)」が 46%、「変わらない(普通)」が 36%となり、「下がった(下がった、変わらず低い)」と答えた割合は 18%となったそうです。

仕事への意欲が下がる人もいる一方、全体としては就業意欲を維持している女性が多いことがわかります。

### 意欲が下がる職場環境とは？

職場復帰後の女性にとって、会社の職場環境は、仕事を続けていけるかいけないかを左右する大きな問題です。調査では「出産前と比較した仕事への意欲に職場環境で影響をおよぼしているものを教えてください」(複数回答可)との質問に対する回答として、意欲が上がった方と下がった方の結果を比較したところ、以下のような結果となったそうです。

- ・「周囲からの評価」(意欲が下がった方：46%、上がった方：35%)
- ・「職場の人間関係」(同：42%、32%)
- ・「会社からの期待」(同：35%、23%)



「責任のある仕事を任せてもらえない」「勤務時間が短ただけで評価が下がった」など、会社や周囲からの期待が低いことで意欲低下につながっている意見が目立っています。

### 労使共に納得のいく環境づくりを

調査では、反対に意欲が上がった影響として、「時間の配慮」や「産前と変わらない評価」をしてもらったこと等の声があがっています。

労使共に負担とならないようコミュニケーションをとりながらの柔軟な対応や、今後は従来の働き方の見直しも求められてきそうです。

## 重要改正事項目白押し！ 雇用保険法等の改正で実務はどう変わる？

### 1 月下旬に国会上程

「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が 1 月 29 日に国会に上程されました。これにより、雇用保険法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の改正が予定されています。

雇用保険の適用対象者が拡大されるなど、企業にとって影響のある改正になります。具体的な改正事項として下記の項目が盛り込まれています。

## 失業等給付に係る保険料率の見直し

失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ(改正前1.0% 改正後0.8%)が実施されます。(施行:平成28年4月1日)

## 育児休業・介護休業等に係る制度の見直し

多様な家族形態・雇用形態に対応するため、(1)育児休業の対象となる子の範囲の拡大(特別養子縁組の監護期間にある子等)(2)育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件(1歳までの継続雇用要件等)の緩和等が行われます。(施行:平成28年4月1日)

介護離職の防止に向け、(1)介護休業の分割取得(3回まで、計93日)(2)所定外労働の免除制度の創設、(3)介護休暇の半日単位取得、(4)介護休業給付の給付率の引上げ(賃金の40%67%)等が行われます。(施行:平成29年1月1日、介護休業給付の給付率の引上げは平成28年8月1日)

## 高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保および就労環境の整備

65歳以降に新たに雇用される者も雇用保険の適用対象となります(保険料の徴収に関しては平成31年度分まで免除)。(施行:平成29年1月1日)

シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り週40時間までの就業が可能になります。(施行:平成28年4月1日)

## 妊娠した労働者等の就業環境の整備

妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置が義務付けられます。(施行:平成29年1月1日)

その他、雇用保険の就職促進給付の拡充(再就職手当の給付率の引上げ等)が予定されていますので、企業としては今後、規定変更などの実務対応が必要となってきます。

## 「がん患者の就労支援」について 国が指針を策定

### がん患者の退職防止に向け指針策定

厚生労働省は、がん患者が仕事と治療を両立できるよう、医師が仕事内容を把握し、「短時間勤務制度」や「休暇制度」などについて企業側に配慮を求める仕組み作りを検討するそうです。同省は今月中にも対策の指針を示し、企業側を指導

していく考えです。

### がんと診断後、3割以上の人が退職

日本人におけるがんの罹患率は「2人に1人」で、3人に1人ががんで亡くなると言われています。がんと診断されても働きたい人は増えているとみられていますが、「がんの社会学」に関する研究グループが2013年に4,000人の体験者を基に調査したところ、がんと診断された後に退職する人の割合は実に34.6%に上ったそうです。これは、企業側にとっても人材の確保という点では深刻な悩みです。

### 指針に盛り込まれる内容は?

厚生労働省は、(1)医師と企業が患者の症状や仕事内容を情報交換するためのひな形を作る、(2)治療と仕事の両立に向けて短時間勤務や休暇制度の活用を促す、(3)企業が従業員から相談された場合の対応の流れを示す、といったような指針を策定するようです。

特に(1)については、医師が患者の働き方について助言を行い、重要な項目については企業が取り組むべき課題がわかるようになります。なお、医師と企業のやり取りについては本人の同意が前提で、内容は本人にも通知することが必要とされます。

また、これらの指針はがんだけでなく、一般的な病気も対象となるそうです。今後、同省はパンフレットを作成し、注意点を全国の労働局などを通して広めていく方針です。

### 仕事と治療の両立へ向けて一歩前進

がんは一度回復しても、通院などが長くなったりすることから、完全な職場復帰は難しい病気です。今までは、医療機関ががん患者から相談を受けても手を打つことが難しい状況でしたが、国がこの問題に積極的に関与することにより、少しずつ解消に向けて動き出すこととなります。

企業には今後、就労支援のための体制づくりや規定の整備が求められそうです。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは  
子コ労務管理事務所  
連絡先: 〒130-0014 東京都墨田区電気 4-19-3  
電話: 03-3625-2927 FAX: 03-6751-8195  
e-mail: info@shiko-jinsho.com