

平成29年4月9日

No.154

＜次への準備をする＞

先月に続き、社員エンが産休や育児休業、親・配偶者の介護で休業となった時、対応できるか。中小企業界の経営は少数精鋭、少ない社員で生産性を高める工夫をしています。最少限の社員で活動しています。社員エンの一人が休めば体制の危機が生じます。お客様にも迷惑もかけます。どうすれば良いのか。社会保険庁学術士の先生方が、職業生活・家庭生活の両立支援を取り組む事業主に対して両立支援等助成金の申請も支援しています。私共のお客様も支援を受け助成金を受け取っています。①出生時両立支援（男性が育児休業も取得しやすい職場風土作り）②介護離職防止支援（仕事の介護の両立、介護休業の取得・職場復帰・働きながら介護）③育児休業等支援（育児復帰支援プランの作成、代替要員も確保）④再雇用者評価処遇コース（妊娠・出産・育児又は介護で退社した者が復職でも適切に評価される）⑤事業所内保育施設⑥女性活躍加速化（女性の活躍に関する数値目標、行動計画の策定）があります。助成金を目的とするなどの教えもあり、自分にとって助成金には関心もなく社会学士の先生にも相談せず、自社内で産休や介護に関して取り組んでいました。社員エンに負担をかけ、私自身も休みはなかなかとれず（疲労が蓄積しています。人口減けし、働き方が変わる時代です。事前に社会学士の先生に相談したりして準備することが必要です。助成金目的ではなく、社員エンの為、お客様の為、早期の対応が必要だと考えます。次の時代へつなぐ為には人材の採用、育成に投資をしていくこと、未来へつながります。

高林 幸裕