

令和6年第一回座談会サマリー

■ テーマ

「育児・介護休業法改正へ向けた相談会」

■ 内容サマリー

・ 5社5名参加いただき、各社の育児・介護休業法改正に関する悩みごとについての意見交換を行いました。

・ 冒頭、日本テレワーク協会客員研究員川田社労士より、育児介護休業法の改正内容と企業として必要な対策についての解説を行いました。改正の主な内容は、育児や介護に関する柔軟な働き方の措置が強化されることです。具体的には、在宅勤務の努力義務化や育児短時間勤務の代替措置の追加、介護休暇の見直しなどが含まれます。企業はこれらの改正に対応するための規則改正や制度整備が求められます。

→資料「テレワークと改正育児介護休業法」参照

・ その後、参加者は自己紹介とともに、各社の取り組みや疑問を共有し、ディスカッションが行われました。

■ ディスカッションの主な内容

[Aさん]

介護職ですが、ヘルパーは訪問介護がありますし、介護施設では現場での業務が中心であるため、なかなか現場にテレワークを導入することが難しいです。

[講師]

テレワークができそうな業務から、少しずつ導入していき、段々と対象業務を増やしていくとよいです。たとえば、書類を電子化し、タブレットをヘルパーに支給すれば、ヘルパーは訪問先で報告書を作成することができます。テレワークの導入が難しい業種ではありますが、1つでもできる業務はないか検討し、現場と対話しながら少しずつ対象業務を広げていくとよいかと思います。

[Bさん]

総務部はテレワークをしていますが、営業店舗に勤務する社員は電話対応や店舗にある端末でしかお客様情報の確認をできないなどの理由でテレワークができていません。配属先によってテレワークができる部署とそうではない部署があるため、社員から不満が出てしまっていて悩んでいます。

[講師]

テレワークができない社員の不公平感の解消は難しいですが、導入することで生産性が向上するなどのメリットを説明し、会社全体にとってメリットがあるということを理解してもらえよう、粘り強く対話を進めることが必要です。かつてはテレワーク実施のネックになっていたことが、技術の進歩によりネックではなくなっている場合があります。たとえば、クラウド電話（クラウドP B X）を導入することにより、固定電話を携帯電話へ転送することができるようになりました。まずはできる業務から少しずつテレワークをできるようにしていくとよいです。

* 【参考】テレワークで導入するとよいIT ツール

勤怠管理の電子化、在籍管理アプリ（コミュニケーションをしやすくする）、スケジュール管理、チャットツール、WEB会議ツール、クラウドストレージ（社外からもデータへアクセス）。

[Cさん]

法改正後、必要な個別の聞き取りをいつ誰がどのように行うのがよいのでしょうか。

[講師]

3歳になる前と妊娠出産の申し出時のタイミングでよいと思います。個別の聞き取りは上長が行ってもよいですが、育児介護休業法に詳しい人事総務系の人が行うほうがよいです。聞き取りが必要な項目として勤務時間帯、勤務地に掛かる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間、労働条件が厚生労働省の改正案として出ています。

[最後に講師から]

テレワークは働き方改革の選択肢の1つです。会社で働く人たちがどのように長く勤めていただきたいか、活躍していただきたいかというビジョンを明確にすることで、今回の法改正に対応するための制度設計などで対応に悩んだ時、進めやすくなると思います。