育児支援状況

<1>育休適用のスタート 1992.3~

<2>短時間勤務 2003.7~

事例: 育児休業復帰後、保育所に子供を預けている都合上、フル勤務は難しいため、 初めは、 10:00~15:00の3時間短縮、2時間、30分と延ばして、フル勤務に戻るように調整をした。

・変則勤務 (時間の短縮)場合「変則勤務規程」により、勤続・貢献・時間に係数をもちいて計算し、 本給部分で時間短縮分をカットする給与形態。

<3>遅刻・早退を時間給でカット 2004..7~

事例: 育児休業復帰後は、遅刻や早退が多いため、有給使用で対応すると有給がすぐになくなり 欠勤になってしまう。

・例えば1時間遅刻・早退があれば、時間給でその時間分だけを賃金カットとした。

<4>在宅勤務 2004.10~

事例: 育児休業復帰後、数年経つと子供は母親と離れたくない(あまえたい)などの環境の変化が発生した。 土曜日だけでも全休にできないか?

・土曜日を全休(通常は月2回公休)にして、出勤の土曜日2回/月を在宅勤務形態とし、 出勤土曜日の半分を出勤とみなし、1日分を変則勤務扱いとした。

<5>早期復帰による会社支援 2006.1~

事例: 育児休業(1年間)の時、開始から6ヶ月後に復帰した場合 復帰~育児休業終了までの6ヶ月間に対して、毎月の給与に賃金支援(8万円/月)をした。

・支援金額の決め方

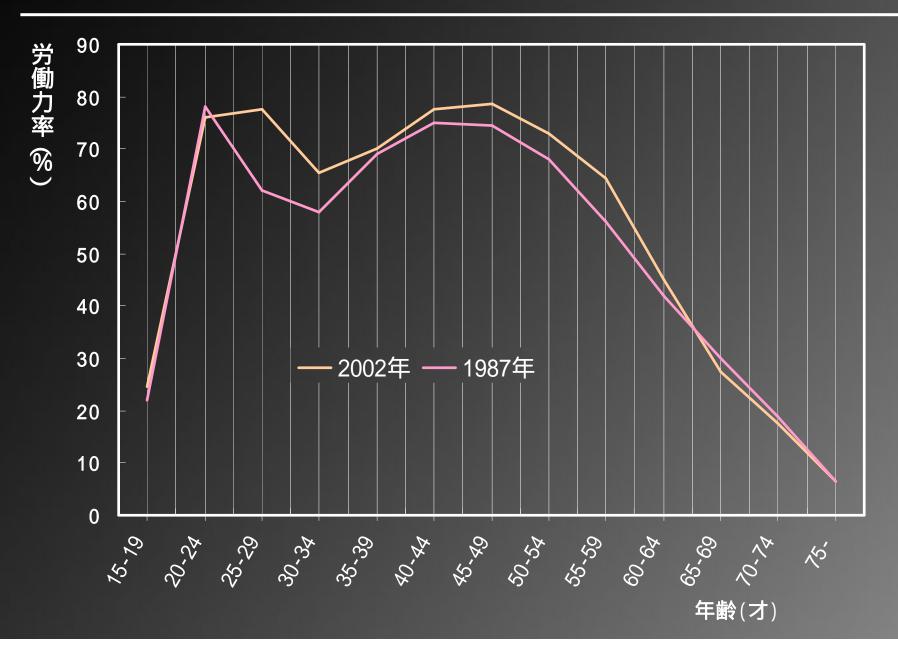
公的補助金額を利用

(育児休業開始前6ヶ月の毎月の給与支給額合計÷180 の30倍と10倍) 育児休業開始からの公的補助の月額確定金額30%と10% 合計40%を支給 同時に金曜日も休みの勤務形態で、通常出勤日に休んだ場合、金曜日に出勤して振替をする事ができるようにした。また、金曜日に出勤した場合は、休日出勤扱いにした。

以上



女性の労働力率~M字カーブ



「130万の壁」の克服~夫が企業勤務・妻がパート

