

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

