

# 産休・育休取得率100%達成

## ダイワコーポ 復職時の課題検証

ダイワコーポレーション

(曾根和光社長、東京都品川区)は2日、1月末時点で産前産後休業、育児休業の対象となる女性社員の休業取得率が100%となった、と発表した。従業員の働きやすさ・働きがいの創出に向けて、復職時の課題につき検証しながら、引き続き制度の浸透を図っていく。

同社は産前産後休業、1歳未満の子供を育てるための育児休業に加え、保育園が満員で入園できない場合、最大で3歳までの期間、育児休業を取得することができるようになっている。また、復職後は子供が小学校3年修了時まで、1日の労働時間を原則として6時間に短縮することが可能だ。更に、毎年新卒採用を継続

しており、10〜30歳代の若手社員が全体の6割を占める。この世代は在職中に結婚や出産を迎えることが多いことから、休業制度を拡充。法改正のタイミングで制度見直しや啓蒙活動を実施したことで産休・育休が浸透。取得率が伸びたとみている。

復職者からは「時短勤務制度を活用し、子供の送迎を家族と分担できた」「会社の新型コロナウイルス感染症対策や支援を育休中でも受けることができた」などの意見が出ている。

休業制度浸透の一方で、課題もある。2022年10月に施行された出生時育児休業(産後パパ育休)の取得が進んでいないことがその一つだ。

また、「キャリアを積んでいきたいが、時短勤務制度を利用した場合でも働きの評価してくれないのか心配」「復職後は別部門に配属となり緊張した。復職前の人事評価や能力について

新しい上司に引き継ぎがあったか不安」「時短勤務で働く社員の受け入れに慣れていない部門もあるはず」といった声もあった。

会社側も、休業中の社員の代替要員確保が追いついていないことや、復職後の勤務先で人員が余剰になる可能性を課題として認識。また、物流会社のため拠点が多岐にわたるため、通勤に時間を要するため、復職後の勤務先が限られてしまうのも実情だ。

同社は「今後は、産後パパ育休も含めた育児休業制度の更なる理解度向上と取得を推進していく。育児休業に限らず、人事制度や福利厚生の見直しを図ること

で、従業員がやりがいをもって生き生きと働ける環境づくりを心掛けたい」としている。

(吉田英行)