

育休後社員が活躍できる組織づくり

育休後コンサルタント **山口理栄**



第6回

子どもの病気で 休む社員の支援

今回のフレーズ

「結果として早めの対応ができなくて困るのは職場のほうです。本人の心労をねぎらい、いつから出て来れそうかを聞いておきましょう。」

育休後社員が仕事を再開してすぐ直面するのが、子どもがたびたび病気になって保育園に預けられず、仕事を休まざるを得なくなる問題です。復職のその日に出社できなかったり、大事な仕事をしている最中に保育園から呼び出されたりすることはめずらしくありません。

こういった状況では問題が2つあります。1つは休暇が足りなくなること、もう1つは仕事ができなくなってしまうことです。

休 暇の不足へのサポート

休暇の不足への対策として、育児介護休

業法は看護休暇を設けています。小学校就学前までの子を養育する従業員は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

子の看護休暇は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるために利用することができます。(ただし、看護休暇は有給か無給かが法律で定められておらず、実際は無給の場合が多いです。)

企業によっては、半日単位、時間単位の休暇が取れる場合もありますので、対象者に制度を周知することが大切です。

仕 事をするためのサポート

保育園では毎朝子どもの体温をチェックし、一定以上の体温の場合は預かってくれません。また、伝染病にかかっている子どもについても当然預けられません。

子どもが病気のとくに預かってくれる病児保育というシステムがあります。病児保育は、保育園に併設されている場合と診療所に設けられている場合があります。そのほかにも、独立施設や、病児の自宅で預かるサービスを提供している団体もあります。

いずれも、事前の登録が必要で前日までに予約をしなければならないことや、圧倒的に数が限られており1つの施設で託児可能な人数も少ないことから、だれでも使えるシステムにはなっていないのが実状です。

職 場のサポート

子どもがたびたび熱を出したり病気にかかったりすることは、乳幼児の間は避けら

れません。前述したように病気の子どもを預かってもらうのは難しいことが多いですし、まずは病院へ連れていかなければならないことも多いので、親が仕事を休まざるをえないのが現状です。その場合、その日にその人がするはずだった仕事をはどうしたらよいのでしょうか。

職場でまず心がけるべきことは、休みの連絡があったときの対応です。子どもの病気で休むという連絡を受けたとき、迷惑そうな対応をしたり、非難めいたことを言ったりするのは避けましょう。そうでなくても申し訳ない気持ちで連絡がしづらいのに、いやな思いをするのがわかっていたら、なおさら連絡が遅くなります。結果として早めの対応ができなくて困るのは職場のほうです。本人の心労をねぎらい、いつから出て来れそうかを聞いておきましょう。

制度として在宅勤務がある場合は、小さな子どもを育てている親にも使えるようにしておく、少しの時間でも仕事ができますし、メールのやりとりで本人から職場への引継ぎができます。家と会社との間で電話会議やウェブ会議ができたりすれば便利でしょう。

見える化と分業

本人が休むたびに周囲が困っているような状況が見えたら、仕事の仕方に問題がある場合が多いので、管理職が次のような対策を行う必要があります。

(1) 仕事の状況を見える化する

具体的には、他部署とのメールのやりとりは必ずだれかにCCする、作成中の資料は毎日終業時に共通の場所に格納する、毎日の作業の進捗状況を報告する、職場で共有

している本、雑誌、資料などは持ち帰らないようにする、などを徹底します。

(2) 代わりの人を決めておく

会議への出席など、その人が部署を代表して行っている業務については副担当をあらかじめアサインしておき、休んだときにスムーズにカバーできるようにする。

(3) キャンセル／リスケジュール

本人が休むことで何らかの仕事のキャンセル／リスケジュールが必要になったとき、休んでいる者の代わりに管理職がそれを引き受ける。他部署や顧客に迷惑がかかるような場合は管理職が必要に応じて謝罪や理由の説明、調整を行う。

本人が再び出勤してきたときたまった仕事が片付けられないような場合は、優先順位をつけて減らしてやるなどの配慮も必要です。子どもの病気で苦勞するのはほんの数年なので、周りがカバーし負担を減らしましょう。

やまぐちりえ／大学卒業後、大手電機メーカーにてソフトウェアの設計開発、製品企画に従事。2006年から2年間ダイバーシティ・マネジメント推進プロジェクトでリーダーを務める。コンサルティングファームを経て2010年6月より育休後コンサルタントとして独立。
<http://1995consultant.com>