

休業しやすい職場づくりと 復職しやすい職場づくり!

学校法人光星学院

学校法人光星学院
KOSEI GARUIN EDUCATIONAL CORPORATION

創設 昭和31年4月18日 代表 理事長 法官新一

所在地 〒031-8544 青森県八戸市美保野13-98 電話 0178-30-1411

従業員数 301人 ※2026年1月現在 主な事業 大学・短期大学部、高等学校、幼稚園経営

現状

学校法人光星学院は、八戸学院大学、八戸学院大学短期大学部、八戸学院光星高等学校、八戸学院野辺地西高等学校のほか、3つの幼稚園を運営しています。教育分野という業種の特性もあり、次世代の人材育成への関心が高く育児休業の実績も多くあります。出産は大変喜ばしいことであり、組織としては快く育児休業を取得してもらいたいと思うものです。一方、取得する本人は、自分の仕事や職場全体のことを考え、不安に感じていることもあるのではないのでしょうか。学校法人光星学院では、育児休業に対する考え方が組織全体に浸透し、また、バランスのよいコミュニケーションがあることによって、法人全体として育児休業を前向きに捉えています。

取組の紹介

育児休業中の職員がいる職場の声（育児休業する人ではなく職場の上司や同僚等の対応について）の聞き取りから、「職員が育児休業しやすく、職場も快く育児休業を勧められる環境づくり」のポイントを紹介します。



浜さん

石橋さん

中田さん

座談会の様子

Q1. 育児休業等の利用状況を教えてください

これまで多くの方が育児休業をしており、制度の上限期間までお休みをしています。規程や制度を整備するとともに職員に周知しており、「出産した場合は休業でき、復職してまた働く」ということに共通理解があると感じます。

Q2. 育児休業するまでの流れは具体的にどのような感じですか？

出産を控えた女性が育児休業取得を希望する場合、①安定期に入る前に部署の責任者へ相談、②安定期に入ってから職場メンバーへ報告、③休業開始日やその後の予定を確認し、職場の業務分担の見直し、代替要員の検討・計画、という流れが一般的です。

Q3. 育児休業者からの業務の引き継ぎはどのようにしていますか？

必ず引継書を作成してもらっています。育児休業者本人が作成して引き継ぐ相手が確認し、不明な点を解消していくようにしています。

Q4. 復職に向けての対応についても教えてください

基本的に休業前と同じ部署に復職しますが、新しい仕事にチャレンジしてもらうケースもあります。復職後の仕事については事前に本人へ説明をしています。

Q5. 代替要員の補充等の対応状況を教えてください

まずは部署間で情報交換や紹介を行い、連携して調整をしています。必要な場合は有期雇用人材やパートタイマーの募集をすることがあります。費用がかかっても必要な人員の補充をしています。

解説

- 円滑に対応できるよう育児休業の申し出に対する対応手順を明確にしておく
- 引継書の作成をルール化しておく（できればフォーマット化）
- 組織としての復職後の期待も事前に伝え、本人の意向も十分確認しておくことスムーズに

育児休業しやすい職場づくりのポイント

POINT 1

育児休業を組織文化に

休業しても大丈夫!という組織内での共通認識は、休業しやすい職場づくりの重要なポイントです。

POINT 2

引継の精度アップ

引継書をフォーマット化することで、引継の質が上がり作成に要する労力が軽減できます。

POINT 3

社内・社外の制度を周知

自社(組織)等の規程や国の制度の紹介・周知を行うことで、育児休業への不安が解消できます。

POINT 4

休業でエンゲージメント向上

出産により退職してしまうのではなく、組織のフォローのもと復職してもらうことで「もっとがんばろう!」というモチベーションアップに。

担当者より

私たちにとっては次世代を担う皆さんの子どもたちが活躍してくれることが大きな願いです。その取組の一つとしても職員の出産や育児に理解・協力をしていきたいという思いは強く持っています。実際、職員の育児休業に対する理解や協力は強く、「育児休業することは当たり前」になってきていることは誇らしいことです。今回のアドバイスを受け、さらに休業しやすい職場づくりに向けて法人の規程や国の制度の周知を進めていきたいです。



一戸事務局長

取組の成果とさらに期待できる点

育児休業取得者のいる職場の方と育児休業等の規程・制度を管理する人事部門の方から、現在の対応状況と今後さらに育児休業をとりやすくするための方策について意見をうかがいました。育児休業の取得が自然に受け入れられる組織文化や、その土台にある考え方を学ぶことで、休業しやすい職場づくりの秘訣がみえてきました。特に感じたことは、経営・人事・職場が連携をとり、休業者とも程よい距離感で接することの重要性です。休業者に必要以上に遠慮したり気を遣いすぎず、情報提供をしたり期待を伝える関わり方が有効であることを感じました。