

従業員の健康状態を把握しましょう



～高齢者雇用に関する工夫～

①

深刻な人手不足だ。人手が足りないから、今の従業員に無理をさせてしまつ。

人材も定着してくれない

お困りですね。今は、高齢者の方も働くことに意欲的ですし、ベテランドライバーであれば、腕は確かです。

②

高齢者かあ。最近、テレビで高齢ドライバーが事故を起こす報道が増えているしなあ。運転中に何かあっても、すぐに助けられないし、心配だよ。

③

高齢者の方の健康状態を心配されているのであれば、**健康管理制度的見直し**を行ってみてはどうでしょうか。例えば、人間ドックや生活習慣病予防検診が受けられる健康管理制度を導入してはどうでしょう。

やってみるか

制度導入には助成金が使えます

④

助成金を活用し、従業員に人間ドックを受けさせる制度を導入しました。会社としても、従業員の健康状態をより把握できるようになり、誰もが安心して仕事ができるようになりました。

高齢者層の人材確保！

取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」
「定年延長★+法定外健診★=★★」に該当

業種：タクシー業 従業員数：62名

高齢者層のより良い就労環境を整備するには、健康状態を適切に把握することが不可欠だと考え、企業の健康管理制度を改正し、高齢者層の取り込みを行った。

<法定外の健康診断を実施>

- 法定の健康診断以外の健康管理制度（人間ドックまたは生活習慣病予防検診）の導入※
- さらに、1次健診の結果、「有所見」であった者に対し、2次健診及び医師の意見聴取を行うことを徹底した。

<勤務時間制度の弾力化>

- 従業員の希望に応じて、夜間運行・長距離便等の拘束時間が比較的長くなるルートの運行を免除した。



【65歳超雇用推進助成金】

- 高齢者雇用環境整備支援コース**
健康管理等制度導入経費を助成！
助成率 **最大75%**
上限額 **最大1,000万円**
- 65歳超継続雇用促進コース**
定年年齢引上げに助成！
最大160万円
- ◆ 常時使用労働者数や生産性要件等により助成率が変化する等、助成金等には一定の要件があります。

- ・高年齢者層の就労環境を整えると同時に、定年年齢を引き上げる※ことで、様々な世代からの求人応募が増え、人材確保につながった。
- ・従業員の健康状態を把握し、希望に応じた配置転換も実施することで、人材定着につながった。
- ・ベテランの経験を若手社員に継承することで、人材育成につながった。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、

「愛知県働き方改革推進支援センター（平成30年度実施機関：愛知県社会保険労務士会）」で相談を受け付けています。

■ 本 部：名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

■ 豊橋出張所：豊橋市花田町字石塚42-1（豊橋商工会議所内）

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatotoyo@aichi-sr.com

タッチパネル導入で直感的な操作を★★★★

～高齢者雇用に関する工夫～

①

残業を減らしたいのに、人手不足で、いっこうに減らない。なんとかならないものか。

私も従業員も

それは大変ですね。人材確保には、幅広く採用を行う必要があります。高齢者層の採用はどうですか。

②

多いけど主婦層とかは

そういえば、高齢者の方はうちではあまり働いていないな。ただ、うちは営業時間も長いし、覚えなければならぬ商品や値段も多いから敬遠されているのかもしれない。

③

やってみるか

高齢者の方も意欲的に働かれますし、豊富な人生経験から、接客も安心して任せられます。もし、商品数が多く種類や値段を覚えにくいのであれば、操作が簡易なレジを導入し、どなたでも容易に取り扱える環境にされてはどうでしょうか。

導入には助成金が使えます

④

高齢者層からの応募が殺到！

商品写真をタッチパネルで選択できるレジを導入したところ、誰でも直感的に操作が行えるようになりました。また、勤務時間も弾力的に選択できる制度を導入したところ、高齢者の方からの求人応募も増えました。

取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」「定年延長★+設備投資★★=★★★★」に該当

業種：小売業 従業員数：98名

取り扱う商品数が多く、レジ操作も複雑であったことから、高齢者層からの求人申込みが低調な状況であった。高齢者層からの応募を増やすべく、業務簡素化に取り組んだ。

<タッチパネル式のレジの導入※>

○従来は、商品とその金額を記憶し、手入力で金額入力を行っていたが、モニターに掲載されている商品写真をタッチパネルで選択することで直感的な金額入力を可能とした。

<勤務時間制度の弾力化>

○従業員の希望に応じて、短時間勤務や休日日数を弾力的に変更できるようにし、求職者の生活スタイルに応じた働き方を可能とした。



【65歳超雇用推進助成金】

○高年齢者雇用環境整備支援コース

設備導入経費を助成！

助成率 最大75%

上限額 最大1,000万円

○65歳超継続雇用促進コース

定年年齢引上げに助成！

最大160万円

◆ 常時使用労働者数や生産性要件等により助成率が変化する等、助成金等には一定の要件があります。

- ・高年齢者層の就労環境を整えると同時に、定年年齢を引き上げる※ことで、様々な世代からの求人応募が増え、人材確保につながった。
- ・高齢者層は人生経験も豊富であり、その知識を接客に活かすことで、顧客満足度の向上にもなった。
- ・ベテランの経験を若手社員に継承することで、人材育成にもなった。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、

「愛知県働き方改革推進支援センター(平成30年度実施機関:愛知県社会保険労務士会)」で相談を受け付けています。

■ 本 部:名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

■ 豊橋出張所:豊橋市花田町字石塚42-1(豊橋商工会議所内)

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com

ノーリフトで抱え上げない介護を



～高齢者雇用に関する工夫～

先日、入居者を抱え上げた際に腰を痛めた従業員が退職してしまった。これで、また人手が足りなくなった。

お困りのようですね。人手不足解消には、世代を超えて幅広く採用しなければなりません。たとえば、高齢者の方はいかがでしょうか。

① なかなか人が集まらないのに

介護は人を抱え上げなければならないし、高齢者の方は体力が落ちていることもあるから、身体がもたないんじゃないの？

そうとも限りません。

② ついさういふよ

今の介護業界では、業務を起因とした腰痛が問題になっており、各社様々な対策を行っています。その対策のひとつに人の力だけで抱え上げない「ノーリフト」という手法があります。御社でも取り入れてみてはどうでしょうか。

③ なかなか

ノーリフトで高齢者層も安心して働けます

人の力を極力利用せずに介護が行える設備を導入したところ、誰でも腰痛の心配なく働く環境が整備されました。また、弾力的に働ける環境も整備し、求人票でアピールしたところ、高齢者層からの申し込みも増えました。

④

高齢者層からの応募が殺到！

◇：高齢者らを車いすやベッドから移す際、リフトなどの福祉用機器を適切に使い、介護する側、される側の双方の負担を軽くする手法

取組事例紹介

業種：介護業 従業員数：41名

介護業界における業務を起因とした腰痛の対策並びにどの世代でも働きやすい環境を整備するため「ノーリフト」手法の導入に取り組んだ。

<腰痛対策に新手法導入>

○ノーリフトを実施するための介護福祉機器を導入※。

<勤務時間制度の弾力化>

○従業員の希望に応じて、短時間勤務や休日日数を弾力的に変更できるようにし、求職者のライフスタイルに応じた働き方を可能とした。



【65歳超雇用推進助成金】

○高年齢者雇用環境整備支援コース

設備導入経費を助成！

助成率 最大75%

上限額 最大1,000万円

○65歳超継続雇用促進コース

定年年齢引上げに助成！

最大160万円

【人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）】

導入助成 助成率 最大25%（上限150万円）

目標達成助成 助成率 最大35%（上限150万円）

◆常時使用労働者数や生産性要件等により助成率が変化する等、一定の要件があります。

- ・高年齢者層の就労環境を整えるとともに、定年年齢を引き上げる※ことで、様々な世代からの求人応募が増え、人材確保につながった。
- ・ノーリフトを導入することにより、介護の質の向上につながり、顧客満足度が向上した。
- ・ベテランの経験を若手社員に継承することで、人材育成にもなった。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、

「愛知県働き方改革推進支援センター（平成30年度実施機関：愛知県社会保険労務士会）」で相談を受け付けています。

■ 本部：名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

■ 豊橋出張所：豊橋市花田町字石塚42-1（豊橋商工会議所内）

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatotoyo@aichi-sr.com

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！

多様な選択肢を導入し、魅力のある職場づくりを★★

～高齢者雇用に関する工夫～

① 見直しなきや 人員配置も

先日、定年を迎えた従業員が、再雇用を希望せずに退職したいと申し出てきた。定年後も戦力として考えていたのに残念だ。

それは大変ですね。再雇用を希望しない理由は何だったのですか。

② 体力的にも 厳しいようだ

再雇用後の勤務条件が合わなかったようだ。うちは定年後もフルタイムのままなんだけど、それが嫌だったみたいだ。

③ 多様な働き方ねえ 導入経費には 助成金も出ます

定年後も定年前と変わらずにしっかりと働きたいという方やプライベートを充実させたいという方など様々な考えをお持ちの方がいらっしゃいます。高齢者の希望に応じた「勤務時間の弾力化」「専門職制度」等の制度を充実させてはどうでしょうか。

④ 人材の定着につながった

「定年延長」「勤務時間の弾力化」「専門職制度」「資格制度」等の制度を整備し、定年を迎える従業員の多様な働き方を提案したところ、従業員からも評判は良く、人材確保につながりました。

取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」「定年延長★+短時間勤務制度★★★」に該当

業種：製造業 従業員数：60名

定年を迎える従業員が定年後の再雇用を希望しないことがあり、人手不足につながっていたことから、人材確保のために、定年時の再雇用制度等の見直しに取り組んだ。

<再雇用制度、定年の見直し>

- 定年再雇用後の勤務について、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、ワークシェアリングを導入し、従業員の希望に応じ、弾力的な勤務を可能にした*。
- 定年年齢について、従来は一律60歳だったが、従業員自身が希望する年齢（上限65歳）を定年の年齢に設定できるようにした。

<知識経験等を活用できる配置、処遇の推進>

- 職業能力を評価する仕組みや専門職制度等を導入した。

就業規則を整備



【65歳超雇用推進助成金】

- 高年齢者雇用環境整備支援コース
就業規則等変更の経費を助成！
助成率 **最大75%**
上限額 **最大1,000万円**
- 65歳超継続雇用促進コース
定年年齢引上げに助成！
最大160万円
- ◆ 常時使用労働者数や生産性要件等により助成率が変化する等、助成金等には一定の要件があります。

- ・高齢者の就労環境を整えるとともに、定年年齢を引き上げる*ことで、様々な世代からの求人応募が増え、人材確保につながった。
- ・定年後の専門職等の選択肢を設けることで、高齢者のモチベーション向上につながった。
- ・ベテランの経験を若手社員に継承することで、人材育成につながった。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、

「愛知県働き方改革推進支援センター（平成30年度実施機関：愛知県社会保険労務士会）」で相談を受け付けています。

■ 本 部：名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

■ 豊橋出張所：豊橋市花田町字石塚42-1（豊橋商工会議所内）

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatotoyo@aichi-sr.com

無期転換制度を活用してみよう



～高齢者雇用に関する工夫～

50代の契約社員が転職活動を行っているという聞いて驚いたよ。彼は必要な人材だから引き止めないと。

好景気が続いていますから、その方も有期契約ではなく、長期に働ける企業への転職を考えているかもしれませんね。

①

それもあるかもしれないな。まあ、有期契約と言っても形式的なものなんだ。それに彼の通算契約期間もいずれ5年を超える。そうすれば、無期転換権が発生するから、その制度を利用して申し込みをしてくるだろう。

②

その方は契約社員であることを不安に思っているのかもしれませんが、通算契約期間が5年を超えるより前でも、従業員から無期転換の申し込みが行える制度を導入し、高齢契約社員の雇用の安定を図ってみませんか。

③

50歳以上の従業員を対象とし、契約期間5年未満でも無期転換の申し込みができる制度を導入したところ、対象者から申し込みが殺到し、契約社員の雇用の安定を図ることができました。

④

すっごくいいこと、くれるとばかりに...

この機会に導入しようかな

導入すれば、助成金も取れます

それまで待ってみようかな

人材確保にもつながった

◇：有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換できるルール

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」「5年未満無期転換★」に該当

取組事例紹介

業種：小売業 従業員数：103名

50歳以上の有期雇用労働者を対象に雇用の安定を図り、モチベーション向上を行うことで人材定着になると考えたことから、無期転換制度の導入を行った。

<無期転換制度の導入>

○50歳以上かつ定年年齢（当該企業は65歳）未満の有期契約労働者を対象に通算契約期間が5年未満であっても無期雇用契約に転換できる制度を導入した※。

就業規則

就業規則を整備

【65歳超雇用推進助成金】

- 高年齢者無期雇用転換コース
有期契約社員を無期雇用に転換することに助成！
助成額対象者1人につき最大60万円（1支給年度あたり10人まで）
- ◆ 常時使用労働者数や生産性要件等により助成率が変化する等、助成金等には一定の要件があります。

- ・年齢層が高い有期契約社員の雇用の安定を図ることで、労働者が安心して働ける環境が整備された。
- ・無期転換制度を整備したことにより、有期契約社員に対する評価制度も具体的なものとなり、有期契約社員のモチベーションアップにつながった。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、「愛知県働き方改革推進支援センター（平成30年度実施機関：愛知県社会保険労務士会）」で相談を受け付けています。

■ 本部：名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

■ 豊橋出張所：豊橋市花田町字石塚42-1（豊橋商工会議所内）

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatotoyo@aichi-sr.com

はじめよう！ゆう活

～労働時間(残業)を短くする工夫～

従業員が残業を理由に退職した。残業を減らす良いきっかけはないものか。

お困りのようですね。

①

| ◇ | 日の出時刻 | 日の入時刻 |
|-----------|-------|-------|
| 夏至(6/21) | 4:38 | 19:10 |
| 冬至(12/22) | 6:57 | 16:44 |

この表は昼が最も長い日と短い日を示したものです。

えっ！夏至と冬至だと4時間45分も違うの？

②

◇：平成30年における数値

長時間労働解消の取組みとして、夏の時期の始業時刻を繰り上げる「ゆう活」を導入すれば、従業員は終業後に様々なことに取り組むことができます。ゆう活を導入することで、従業員のメリハリのある生活づくりを促してみてもいいでしょう。

メリハリねえ

朝集中できる

③

夏の時期にゆう活を導入したところ、従業員は朝の時間に集中して仕事に取り組むことができたようで、全体的にも労働時間が削減されました。従業員からの評判も良いので、ゆう活の期間を拡大したいと思います。

アフターを満喫できます

長時間労働が解消した

④

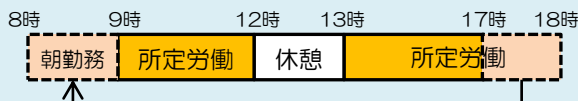
取組事例紹介

業種：製造業 従業員数：84名

夏の時期は明るい時間が長く、また、地域のイベントごとも多いことから、「ゆう活」を導入し、従業員のワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだ。

<ゆう活の導入>

- ①実施時期は、昼の時間が比較的長い6月～9月の期間とする。
- ②始業時刻（基本は9:00）を最大8:00まで繰り上げ可能とする。
- ③「ゆう活」適用者が退社しやすい雰囲気をつくるため、「朝型勤務適用者用カード」を作成し、周囲に知らせている。



就業規則に運用基準を記載

就業規則

- ・従業員からは「朝集中して仕事できた」「夕方に家族団らんができた」「時間管理意識が高まった」等好評であった。
- ・従業員が設定した時間に勤務が終えられるよう、業務効率が見直され、ゆう活以外の時期にも良い影響を与えた。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、

「愛知県働き方改革推進支援センター(平成30年度実施機関:愛知県社会保険労務士会)」で相談を受け付けています。

■ 本部：名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

■ 豊橋出張所：豊橋市花田町字石塚42-1(豊橋商工会議所内)

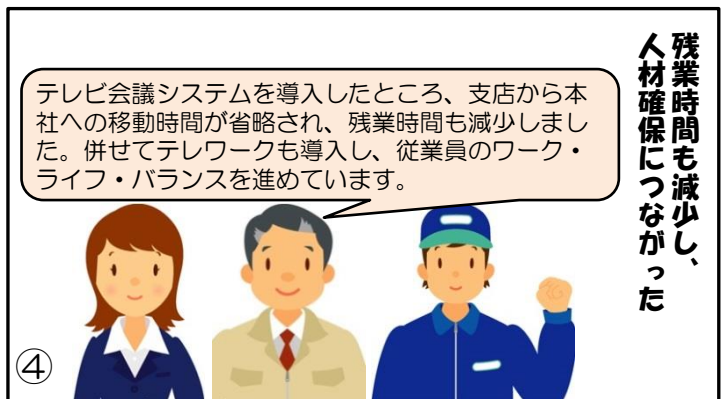
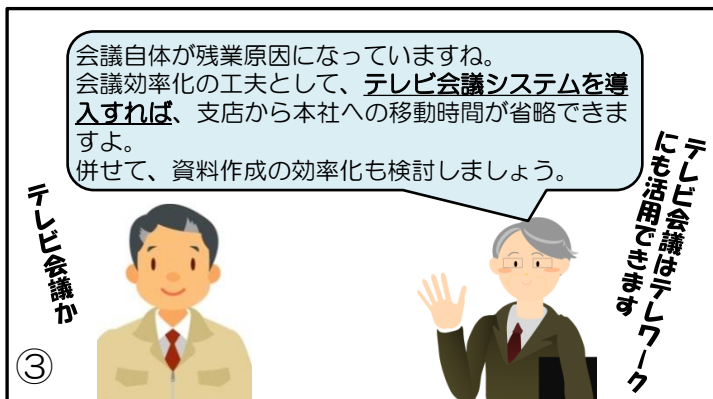
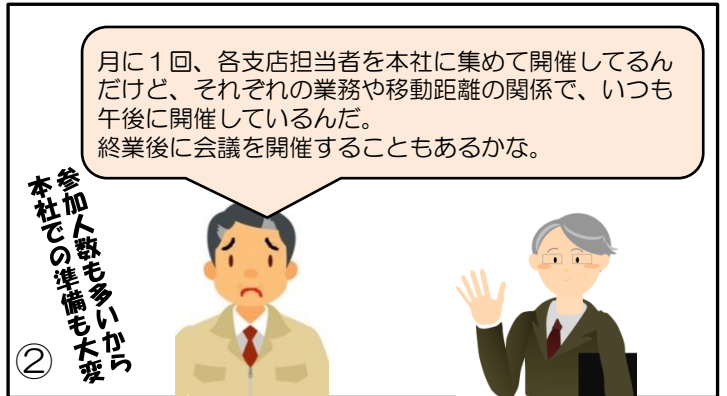
☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！

離れていても、会議はできます ★★★

～時短・生産性を向上させる工夫～



取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」

「テレワーク導入★+設備投資★★=★★★★」に該当

業種：製造業 従業員数：70名

会議のたびに各支店や工場から本社に従業員が集まる必要があり、また、本社で事前に会議資料を大量に印刷しなければならなかったことから、業務の効率化に取り組んだ。

<テレビ会議システムの導入>

○各支店の打ち合わせ室にWEB会議用のテレビ及びシステムを設置することで、担当者は本社に集まらずに、会議に参加することを可能とした。

○テレビ会議システムに併せてテレワークを導入した*。

<会議資料印刷の省略>

○会議資料を事前にデータ配布し、会議に参加する際は、資料を印刷せずにモバイルPC等を持ち込ませるようにした。

【導入経費を助成！】

○時間外労働等改善助成金

<テレワークコース>

テレワーク導入に向け設備投資した*場合に導入経費を助成します。

助成率 **最大75%**

上限額 **最大150万円**

◆助成金には成果目標の達成状況等、一定の要件があります。



- ・以前は、支店から本社への移動時間の関係で午後からしか会議を開催できず、その結果として残業が発生することもあったが、移動時間が削減された。
- ・会議資料データを事前配布することにより、印刷に要する時間及びコストが減少した。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、

「愛知県働き方改革推進支援センター(平成30年度実施機関:愛知県社会保険労務士会)」で相談を受け付けています。

■ 本 部:名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

■ 豊橋出張所:豊橋市花田町字石塚42-1(豊橋商工会議所内)

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！

テレワークで通勤ストレスをゼロに★★★★

～時短・生産性を向上させる工夫～



① 自宅から会社までの通勤時間が2時間もかかって、朝からへとへです。
そんな弱音を吐くんじゃないよ。通勤がらいなんだ。
引越したくても家族がいるし
困ったもんだ

② 最近、通勤時間が長いことを理由に退職する従業員が増えてきてね。
お気持ちは分かりますが、通勤時間が長ければ長いほど、ストレスは大きくなりますし、重要な問題ですよ。
睡眠時間も減るので集中力が低下してきます

③ テレワーク◇はご存知ですか。通勤時間削減やワーク・ライフ・バランス推進に向けてテレワークを導入してみてもどうでしょうか。
導入してみようかな
導入には助成金
が利用できます

④ テレワークを導入したところ、従業員も通勤にストレスを感じることなく、また、場所も問わずに働けることから、ワーク・ライフ・バランスの推進になりました。
テレワーク導入で
ストレスフリーとなった

◇：ICT（モバイル機器等の情報通信技術）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」

「テレワーク導入★+設備投資★★★★」に該当

取組事例紹介

業種：情報通信業 従業員数：70名

従業員の通勤によるストレスを緩和させるとともに、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、テレワーク（在宅勤務制度）導入※に取り組んだ。

<テレワークの導入>

テレワーク勤務希望者にモバイル機器を貸与し、そのモバイル機器で自宅（または自宅以外で従業員が希望し、会社が承認した場所）での勤務を可能とした。

注：テレワークを行う労働者にも、労働基準法等の労働関係法令が適用されますので、導入には労働時間の把握方法等の各種取扱いの整備が求められます。



【テレワーク導入の設備投資※に助成！】
○時間外労働等改善助成金
(テレワークコース)
助成率最大 75%
上限額最大 150万円
◆助成金には成果目標の達成状況等、一定の要件があります。

- ・通勤時間がなくなったことで従業員は通勤のストレスがなくなり、業務にも集中して取り組めるようになったことから、生産性が向上した。
- ・テレワークは育児や介護と仕事の両立の一助になり、ワーク・ライフ・バランスが推進された。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、「愛知県働き方改革推進支援センター（平成30年度実施機関：愛知県社会保険労務士会）」で相談を受け付けています。

■ 本 部：名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

■ 豊橋出張所：豊橋市花田町字石塚42-1（豊橋商工会議所内）


☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！

テレワークで遠くの人でも採用できます★★★★

～時短・生産性を向上させる工夫～



① 人手不足だから、人員を増やしたい。でも、業界全体が人手不足だからなかなかうまくいかないんだ。
お困りのようですね。たとえば、採用地域の幅を広げてみてはどうでしょうか。
近くに良い人材はいないだろうか

② 採用地域の幅がぁ。とはいっても、うちに支店はないし、本社から通勤できる範囲に自宅がないと働くのは難しいんじゃないかな。
住宅手当を出す余裕もないし

③ それでしたら、テレワーク[◇]を導入してはどうでしょうか。テレワークは距離にとらわれずに働くことができますので、遠隔地の優秀な人材の雇用につながるはずです。
導入には助成金が利用できます
助成金が出るのであれはやってみよう

④ テレワークを導入し、求人では自宅勤務が可能であることを積極的にアピールしたところ、遠方に住んでいる人からも求人応募があり、人手不足解消につながりました。
テレワークにより、ワーク・ライフ・バランスも推進された

◇：ICT（モバイル機器等の情報通信技術）を活用した、場所や時間にとられない柔軟な働き方

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」

「テレワーク導入★+設備投資★★★★」に該当

取組事例紹介

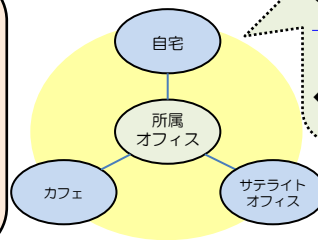
業種：卸売業 従業員数：60名

人手不足の解消には、企業の通勤圏内に居住する者だけではなく、その地域を越え、幅広く採用活動を展開していく必要があると考え、テレワーク（在宅勤務制度）導入^{*}に取り組んだ。

<テレワークの導入>

テレワーク勤務希望者にモバイル機器を貸与し、そのモバイル機器で自宅（または自宅以外で従業員が希望し、会社が承認した場所）での勤務を可能とした。

注：テレワークを行う労働者にも、労働基準法等の労働関係法令が適用されますので、導入には労働時間の把握方法等の各種取扱いの整備が求められます。



【テレワーク導入の設備投資^{*}に助成！】

○時間外労働等改善助成金（テレワークコース）

助成率最大 75%

上限額最大 150万円

◆助成金には成果目標の達成状況等、一定の要件があります。



- ・採用地域の幅が広がったことで、今までは応募がなかった地域からも求人応募がなされ、人手不足解消につながった。
- ・テレワークは育児や介護と仕事の両立の一助になり、ワーク・ライフ・バランスが推進された。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、

「愛知県働き方改革推進支援センター（平成30年度実施機関：愛知県社会保険労務士会）」で相談を受け付けています。

■ 本 部：名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

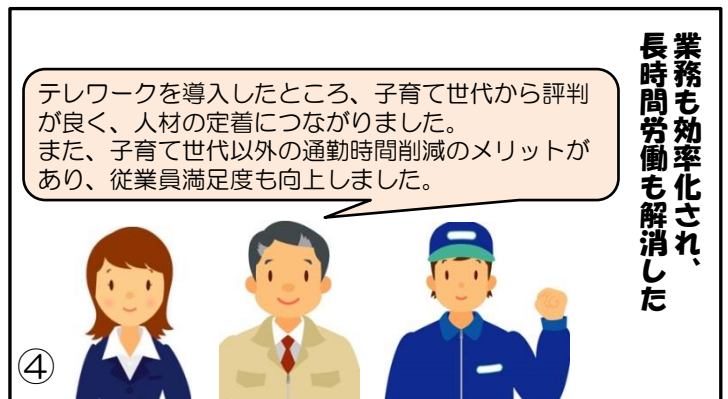
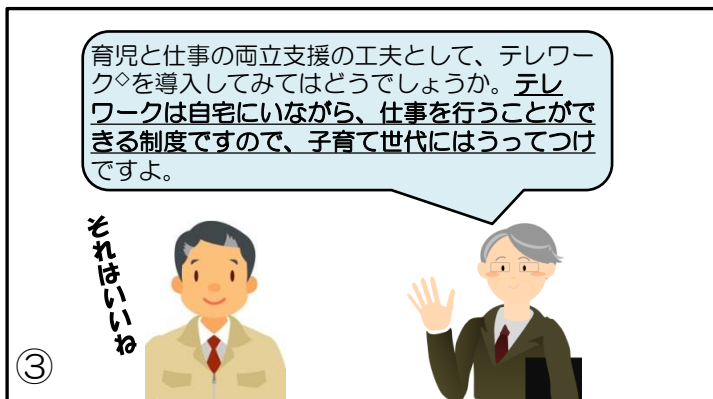
■ 豊橋出張所：豊橋市花田町字石塚42-1（豊橋商工会議所内）

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com

育児と仕事の両立にテレワークの導入を★★★★

～育児・介護と仕事の両立支援～



◇：ICT（モバイル機器等の情報通信技術）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」

「テレワーク導入★+設備投資★★=★★★★」に該当

取組事例紹介

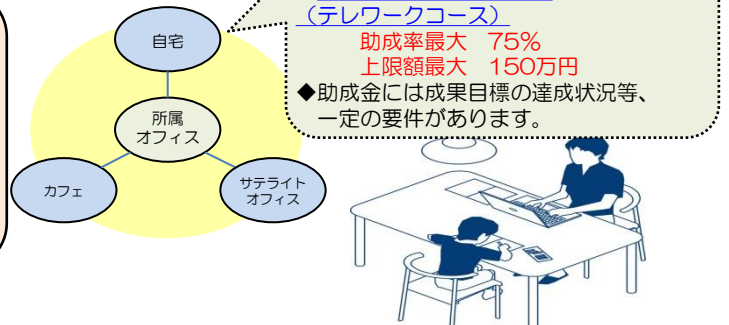
業種：製造業 従業員数：91名

育児休業をしていた従業員が子育てが大変なことを理由に復帰せずに退職したことをきっかけに、テレワーク（在宅勤務制度）を導入※し、育児及び介護と仕事の両立支援に取り組んだ。

<テレワークの導入>

テレワーク勤務希望者にモバイル機器を貸与し、そのモバイル機器で自宅（または自宅以外で従業員が希望し、会社が承認した場所）での勤務を可能とした。

注：テレワークを行う労働者にも、労働基準法等の労働関係法令が適用されますので、導入には労働時間の把握方法等の各種取扱いの整備が求められます。



- ・テレワークは育児や介護と仕事の両立の一助になり、人材定着につながった。
- ・そのほかの従業員についても、テレワークを活用したことによりワーク・ライフ・バランスが推進された。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、「愛知県働き方改革推進支援センター（平成30年度実施機関：愛知県社会保険労務士会）」で相談を受け付けています。

■ 本 部：名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

■ 豊橋出張所：豊橋市花田町字石塚42-1（豊橋商工会議所内）

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com