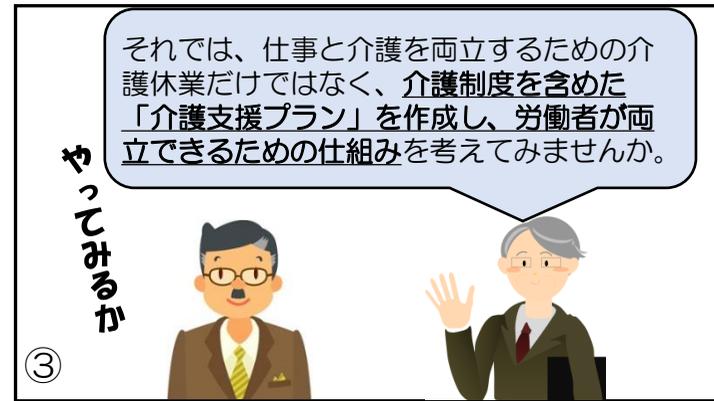
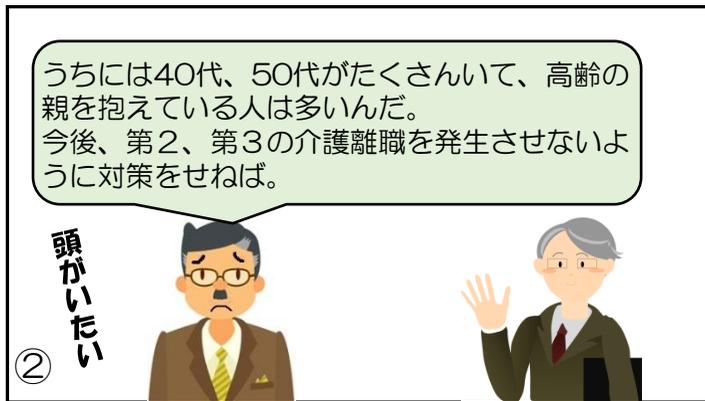




愛知労働局

働き方改革応援レシピ ～両立制度～

- 1 ミッション！介護離職を回避せよ
- 2 育児と仕事の両立にテレワークの導入を
- 3 テレワークで治療と仕事の両立！
- 4 子育て世代のニーズをつかめ！
- 5 くるみん取得を目指そう
- 6 職場に「イクメン効果」を！
- 7 男性向け育休マニュアル作成のすすめ



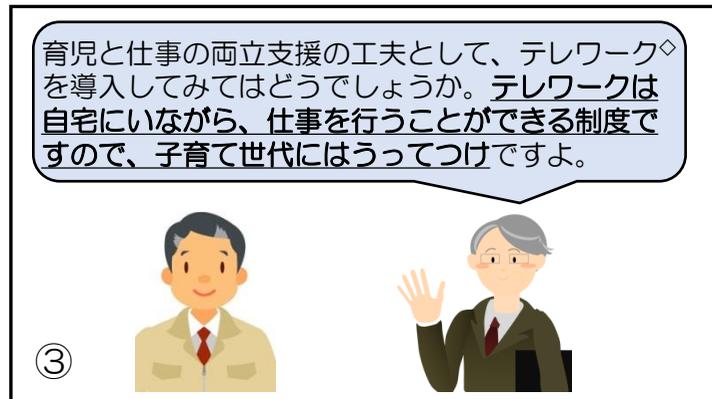
取組事例紹介

業種：製造業 従業員数：30名

会社の中心的な立場である40代労働者が親の介護を理由に退職したことを機に介護制度を整備し、親族の介護を理由とした離職を防ごうと取り組んだ。

- 介護支援プランを作成し、介護休業だけではなく、短時間勤務制度等の制度を整備し、親族の介護が必要な労働者に対し、労働者の状況に応じた多様な選択肢を制度化した。
- 法定を超える有給の介護休暇を新設した（法定は1人につき5日）。
- 介護に直面した労働者に対する相談窓口を整備し、周知を行った。

- ・親の介護に直面した労働者も介護支援プランにより、離職を免れ、ベテラン労働者の急な離職の防止介護につながった。
- ・介護は労働者全員が直面する問題であったが、安心して働ける環境を整備したことにより、満足度が向上した。



◇：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

取組事例紹介

業種：製造業 従業員数：91名

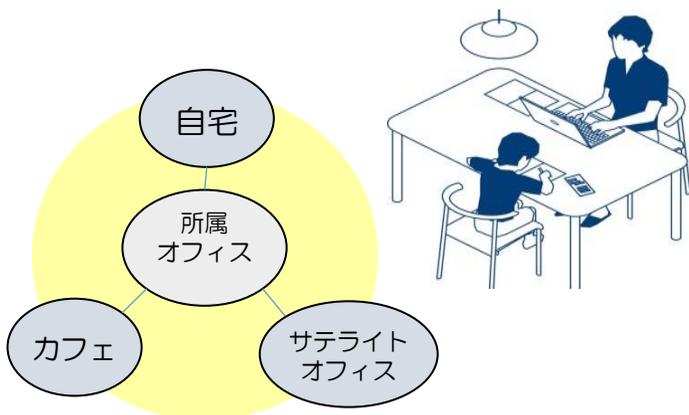
育児休業をしていた従業員が子育てが大変なことを理由に復帰せずに退職したことをきっかけに、テレワーク（在宅勤務制度）を導入し、育児及び介護と仕事の両立支援に取り組んだ。

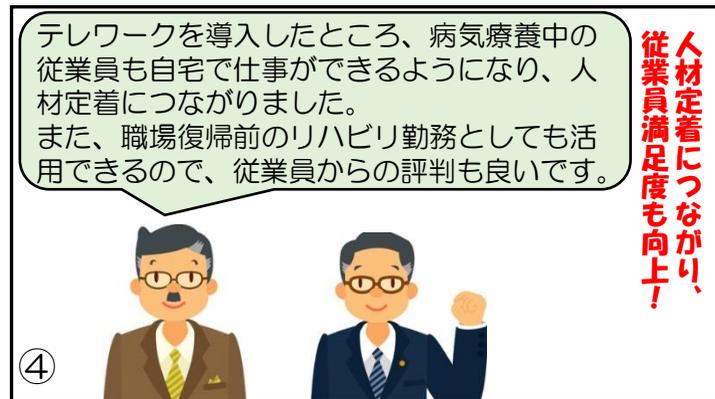
<テレワークの導入>

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。





◇：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

取組事例紹介

業種：製造業 従業員数：47名

病気が原因で通勤が困難な従業員の雇用の安定を図るとともに、復帰前のリハビリ勤務として活用するため、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。

- ・テレワーク導入により、病気療養中の従業員も勤務を継続することができた。
- ・当該制度導入と併せ、治療と仕事の両立支援のための病気休暇・休職制度を新設したことで、療養中の従業員が復帰前にテレワークや休暇制度を利用でき、円滑な職場復帰につながった。



① 困ったなあ

人が集まらないなあ。俺の若い頃は、希望者が多かったのに・・・。

今の時代、子育て中の女性の採用も積極的に考えてみてはいかがですか。

今は女性の活躍が進んでますよ

② え！女性？子育て中ではドライバーは難しいよ！労働時間も長い。そもそも来ないだろう。

拘束時間の短縮や、女性の要望に応じた勤務シフトなどを考えてみたらどうでしょう。勤務時間の選択肢を増やせば、働きたい人は増えますよ。

発想を変えましょう

③ やるほどか

子育てなどの事情を抱えた女性には、近距離で定型的な運送ルートをお任せして、拘束時間の短縮を図りましょう。「子供の近くで働いている」って、安心感では重要ですよ。

ニーズに合った働き方が可能です

④

女性等のニーズを第一としたことにより、これまで隠れていた子育て中の女性からの応募が増えました。

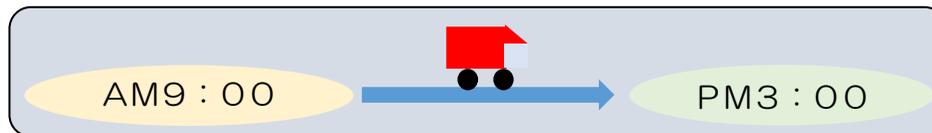
拘束時間が減少し、応募が増加！
人手不足解消により、所定労働時間も短縮！

取組事例紹介

業種：運送業 従業員数：80名

運送業では、拘束時間が長いことから、子育てなどの事情を抱えた女性労働者から敬遠されていたが、女性労働者が活躍しやすいよう、勤務シフトの柔軟な変更にも対応できるような、近距離で定型的な運送ルートを任せ、拘束時間の解消・短縮を試みた。

子育て中の女性ドライバー（保育所に子供をあずけている時間を有効活用）



- ・短時間勤務制度導入により、子育て中の女性等、特定の時間帯でだけ働きたい人を取り込むことに成功した。
- ・その他、保育所からの急な呼び出しにも対応できるよう、近距離運送シフトを組む等、働きやすい環境を整備したことで会社全体の労働時間も見直すことができ、所定労働時間の短縮につながった。





- 【くるみん取得のメリット】
- 認定マーク（くるみん）を名刺、求人広告等を使用することで、子育てサポート企業であることをPRできる!
 - 公共調達時の**加点評価対象**となります!
 - ◆くるみん取得には一定の要件があります。



取組事例紹介

業種：自動車部品製造業 従業員数：45名

男性労働者が育児休業を取得した実績はなく、女性労働者も育児休業は取得しても、そのまま復帰せずに退職してしまう労働者が相次いでいた企業が、育児休業等の各種制度について次の措置を講じた。

- 短時間勤務制度について、子が小学校を卒業するまで延長し、また、労働者の希望によっては、就労時間を弾力的に変更ができる制度を導入した。
- 育児休業期間中の労働者に対し、円滑に復帰が出来るように定期的な情報提供を行うようにした。

- 育児休業後の職場復帰率が100%となり、急な欠員が発生しなくなった。
- 男性労働者も育児休業を取るようになったことから、くるみんを取得し、企業のイメージアップにつなげた。
- 企業全体の労働時間や休暇制度も見直し、育児休暇制度を新設した。

社員がいきいき働いて、人材確保にも役立つ良い方法は何かないだろうか。

そうですね。たとえば、御社の男性の育児休業取得率はいかがですか。

①

そういえば、女性社員はそれなりに取っているけど、男性社員の育児休業取得者は今までいないな。

②

最近では求人活動において、男性の育児休業取得率も重要なアピールポイントです。男性社員にも育児休業を取得するように積極的な啓発が必要です。

やっぱりね

③

男性社員が育児休業を取得し、その実績を求人の際に積極的にアピールしたところ、企業イメージアップにつながり、人手不足が解消した。

男女ともに応募が増えた！
人手不足解消！

④

取組事例紹介

業種：小売業 従業員数：50名

人材確保には、仕事と育児とのワーク・ライフ・バランスの実現が重要と捉え、男性労働者が育児休業を取れるように周知・勧奨を行った。

- 子が生まれる予定の男性職員に対し、育児休業を取得するよう勧奨した。
- 社内説明会を行い、男性が育児休業を取得する意義を説明し、関係労働者らの理解を得るとともに、育児休業が円滑に取れるように業務量・配置等を見直した。

- ・男性職員が育児休業を取得し、その取得率および男性社員の経験談等をホームページ等で積極的にPRしたところ、企業イメージ向上につながった。
- ・企業内においても、従業員満足度が高まり、ワーク・ライフ・バランスが推進された。

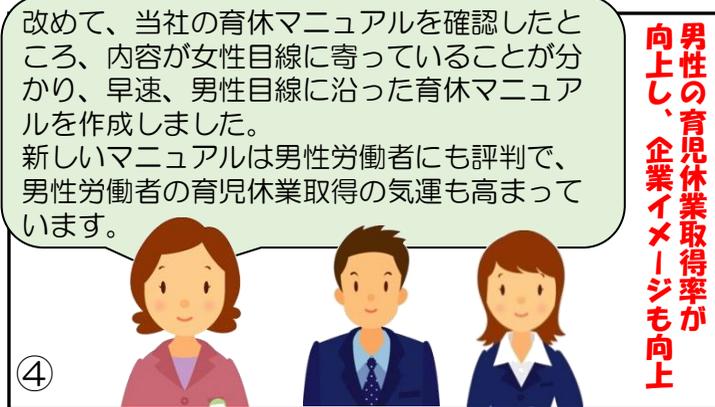
当社では、男性にも積極的に育児休業を取得してもらうために、周知をしているんですが、なかなか取得につながっていないんです。

男性の育児休業取得率は企業アピールにつながりますね。具体的にはどのような周知をされているのですか。

一般的な、産休・育休マニュアルを作って、誰でも閲覧できるようにしてありますし、厚生労働省のサイトのリンクをメールに貼って送信してるのですが・・・

厚生労働省のイクメンプロジェクトのサイトのことでですね。

一般的なマニュアルやサイトリンクだけでは、男性労働者には、育児に参加するという当事者意識が根付かないかもしれません。例えば、育休マニュアルについて、女性用、男性用を分けて作成して、より当事者目線に沿ったものとしてみるのはいかがでしょうか。



男性の育児休業取得率が向上し、企業イメージも向上

取組事例紹介

業種：自動車レンタル・リース業 従業員数：600名

女性活躍を進めていく中で、男性社員の育児参画は不可欠と考え、男性の育児休業取得率向上のため、男性向け育児休業マニュアルを作成することとした。

<男性向け育児休業マニュアル>

- 一般的なマニュアルは産前産後休業など、どうしても女性目線のものとなりがちであるため、女性特有の制度は除外した。
- 育児において活用できる制度を記載した上で、その制度を利用する際の引継方法や、心構え等をあえて入れることで、男性労働者の不安感がなくなるようにした。
- 実際に取得した男性労働者や、上司らのインタビューコーナーを設けた。

- ・今まで、男性労働者の育児休業取得について、不安感があり、なかなか取得につながっていなかったが、男性向け育児休業マニュアルにより、理解が促進され、男性労働者の育児休業取得が進んだ。
- ・男性の育児休業が進んだことを契機に、くるみんを取得し、企業イメージの向上ともなった。



マニュアルにより
男性労働者の理解を促進