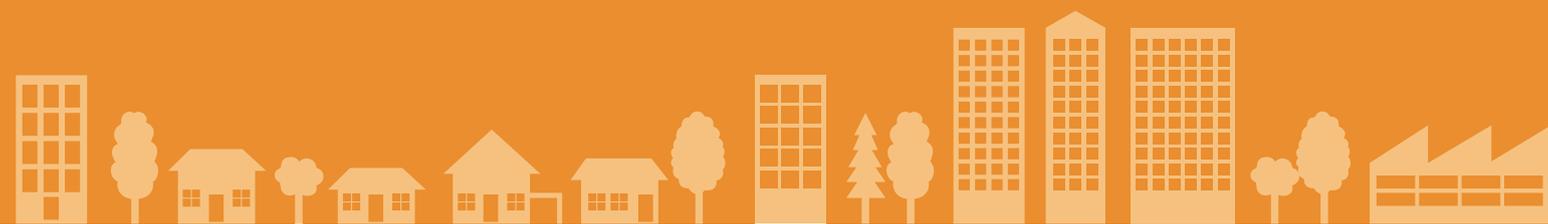


両立支援の取組を はじめてみませんか

“中小企業における両立支援推進のためのアイデア集(改訂版)”の概要



両立支援の取組とは、従業員の仕事と家庭との両立を企業が支援し、従業員が働き続けやすい職場環境を整えることで、有能な人材が長く活躍できる、企業・従業員双方にとってメリットのある取組です。

中小企業にとっての両立支援取組の必要性

企業を取り巻く
環境の変化

働く人の意識
の変化

中小企業の
置かれた状況

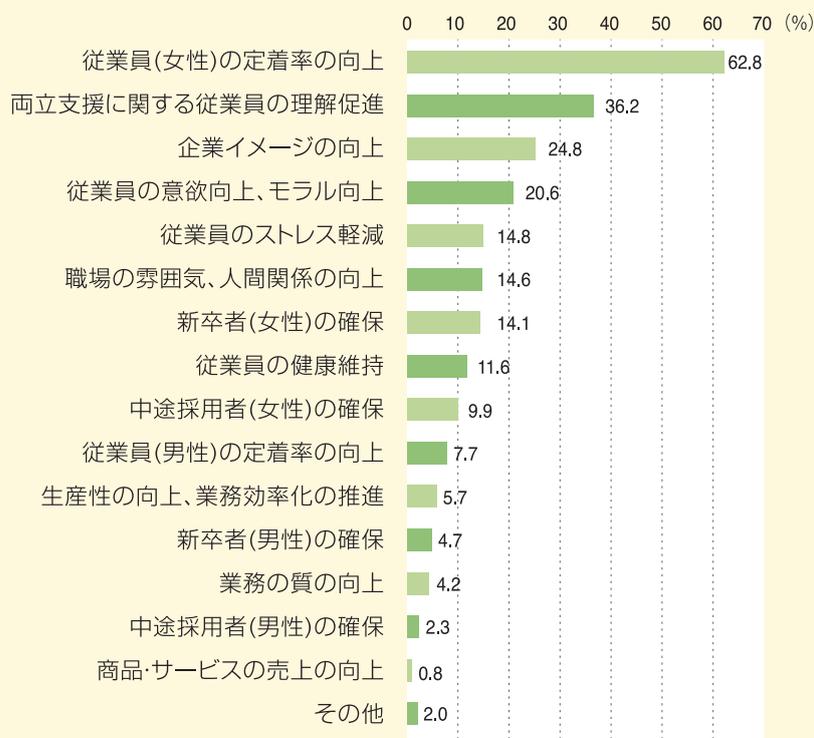
両立支援の取組



● 両立支援の取組がもたらすメリット ●

両立支援の取組により、従業員が働きやすい環境を整備することで、従業員に意欲高く活躍してもらうことが期待できます。

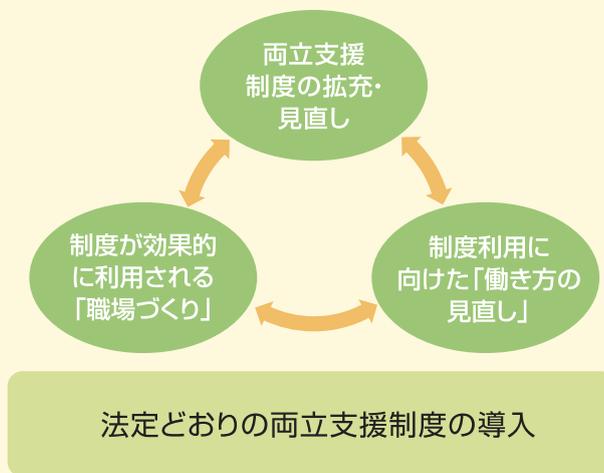
「両立支援制度導入・運用の効果があつた」企業における具体的な効果の内容 (n=596)



(資料)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と子育ての両立支援に関するアンケート(企業調査)」(平成24年3月)

● 両立支援の取組状況別 取組のポイント ●

両立支援の取組として、まずは法律で定められた両立支援制度を整備することが必要です。その上で、自社の両立支援の取組の進捗状況に合わせた取組を進めましょう。それぞれの取組のハードルは決して高くありません。また、ほとんどの取組がコストのかからないものです。経営層と従業員の距離が近い中小企業こそ、個々の従業員の実情に応じた取組を進めやすいといえます。



1 法定どおりの両立支援制度の整備と拡充・見直し

まずは自社の両立支援制度について、就業規則などで明文化されているかどうか確認しましょう。下記の育児・介護のための両立支援制度は、育児・介護休業法で定められている制度です。

育児のための 両立支援制度	介護のための 両立支援制度
育児休業	介護休業
短時間勤務制度	短時間勤務制度等の措置
所定外労働の制限	介護休暇
子の看護休暇	法定時間外労働の制限
法定時間外労働の制限	深夜業の制限
深夜業の制限	転勤の配慮
転勤の配慮	

ポイント① しっかりと明文化を

職場で臨機応変に運用上の対応をすることも重要なことですが、制度化することで従業員の安心感につながる、対外的にPRすることで企業イメージの向上や採用応募者数の増加につながる、といったメリットがあります。

取組事例 不公平感をなくすための制度化

制度化などの話が出たら、企画会議を経て役員会にかける。制度の利用が「この人だけ」と不公平にならないよう、制度化してオープンにするようにしている。また、イントラネットで周知を行い、新しい内容については朝礼でも説明をしている。(大阪府、鉄鋼業、従業員101~300人)

ポイント② 必要に応じて制度の見直しを

従業員のニーズを満たしつつ、業務に支障が生じてしまうことがないかどうか、職場の管理職などにも確認を行い、自社にとって過大な負担にならないようであれば、制度内容を拡充することも有効です。

取組事例 ニーズに合わせた柔軟な対応と制度化

個別事情に合わせた勤務時間の設定を先に行い、実際の運用実態に合わせて後から制度化するという形が一般的となっている。法定どおりでは各従業員のニーズに合わせた両立支援対応はできないため、各企業で従業員の個別事情に合わせた対応を検討し制度化することは意味があることだと思う。(東京都、専門サービス業、従業員100人以下)

ポイント③ 雇用均等室など外部の相談機関の活用も

一部の企業では積極的に都道府県労働局雇用均等室などの行政機関に相談したり、労務に関するセミナーを受講するなどして、自社に必要な制度を効率的に整備しています。

ポイント④ 次世代法に基づく行動計画の策定

少子化対策の一環として、「次世代育成支援対策推進法(次世代法)」が施行され、企業においても従業員の両立支援を図るための「一般事業主行動計画(行動計画)」を策定することが義務付けられています(一部の企業は努力義務)。

取組事例 行動計画を従業員へのアピールに活用

行動計画は提出義務化の対象企業ではないが、助成金を貰えることなどから社労士のアドバイスを受け作成・提出した。行動計画の提出には、企業として両立支援制度の取組を行っているということを従業員にアピールをする目的もあった。(東京都、情報サービス業、従業員100人以下)

ポイント⑤ トップと一体となった取組

両立支援に係る助成金などの情報も、経営層を説得する際には有効です。もちろん、最低限、法を遵守することは企業の責任であり経営層の義務でもあります。

取組事例 助成金を活用し制度を拡充

東京都の助成金への申請をきっかけとしてワーク・ライフ・バランスへの取組が特に活発になった。助成金申請のためのハードルが思ったほど高くなかったことも、申請をするきっかけであった。その後、厚生労働省の助成金についても申請し、各種助成金を利用しながら少しずつ両立支援制度を拡充していった。(東京都、専門サービス業、従業員101~300人)

2 制度利用に向けた「働き方の見直し」

いつ制度利用者が出ても業務が円滑に行われるよう、日頃の働き方を見直しておくことはとても重要です。これは両立支援に限ったことではなく、従業員が急に休んだ場合などにも対応が必要な取組であり、限られた人員で業務運営を行っている中小企業にとって、業務を効率化することは経営上も重要なテーマです。

職場環境の見直し	業務の見直し	業務支援体制の見直し
仕事管理・時間管理の適正化	業務の棚卸	役割分担の見直し
仕事に集中できる環境づくり	業務の効率化	多能工化
会議や研修の時間設定への配慮	業務分担の見直し	仕事の見える化
コミュニケーション機会の設定	業務の平準化	



ポイント① しっかりと時間外管理を

残業削減のためには、まずはどれくらいの残業が発生しているのか、またどう理由で発生しているのかを把握することが重要です。きちんと残業の実態を把握することで、削減に向けた対策を立て、残業が多い職場や従業員に対して指導を行うことができます。

取組事例 残業を申請させることで無駄な残業を削減

残業を行う場合には上司の許可を取得しなければならないとする、残業申請制を導入した。これにより、残業するほどの緊急度・重要度が高い仕事かを取捨選択する意識が各従業員に浸透するようになり、無駄な残業が減った。(埼玉県、食料品製造業、従業員101～300人)

ポイント② 有休取得は計画的に

限られた人員の中で、業務に支障をきたすことなく有休を取得するためには、あらかじめ計画的に有休の取得を予定し、事前に引継ぎを行うなどの準備をしておくことが、有効です。

取組事例 有給休暇奨励日の設定

連休の合間の平日などを有給休暇奨励日として設定し、会社のカレンダーに記載している。また、プロジェクト休暇として移動できる夏休みを設定、仕事の切れ目などに自由に有休と一緒に使うことにより長期休暇が可能になった。これらの取組によって、従業員は気兼ねなく有休を取得できるようになり有休消化の促進にもつながったようである。(東京都、情報サービス業、従業員101～300人)

ポイント③ 多能工化の取組も有効

多能工化とは、1人で複数の仕事ができるように教育・訓練をする取組です。多能工化を進めることで、特定の人に残業が集中しないようになり、誰もが有休を気兼ねなく取得することができるようになりますし、急な状況にも対応できるようになります。

取組事例 技術を承継するためにも多能工化を推進

従業員に欠員が生じてしまっても対応できるよう、従業員の多能工化のための取組を進めている。事業部内の従業員に対し部署をまたいだローテーションを実施させることで、1人の従業員が事業部内の複数の工程を担えるようにしている。(埼玉県、生産用機械器具製造業、従業員101～300人)



ポイント④ 業務の平準化も忘れずに

そもそも業務の繁閑差が大きすぎたり、特定の従業員に業務負荷が偏っていると、従業員がお互いにサポートし合うことが難しい状況となります。従業員の両立支援の取組の一つとして、業務を計画的に前倒しすることで業務の繁閑差を少なくしたり、業務配分を見直し業務負荷の偏りを軽減するための取組も効果的です。

取組事例 残業削減に向けた業務負荷の平準化

毎週水曜日と木曜日を定時退社デーとしている。その日は残業にならないよう、営業担当者の訪問ルートを少なくするようにしている。併せて、他の曜日にしわ寄せが生じることのないよう、業務の見直しを行った。集金業務の見直しや会議の効率化などに取り組んだ。(東京都、洗濯業、従業員101～300人)

ポイント⑤ 情報を「見える化」しましょう

両立支援制度を利用する従業員がいる場合、日頃から情報を「見える化」し、いつでもサポートし合える体制をつくっておくことが重要です。これは両立支援に限らず、従業員が体調不良などで突発的に休みをとる際にも有効です。

3 制度が効果的に利用される「職場づくり」

両立支援制度が利用されるだけでなく、制度を利用することで従業員が長く活躍できる環境を整備することで初めて、両立支援の取組が企業・従業員双方に本当の意味でのメリットをもたらします。

両立支援制度の周知	職場内での意識改革	制度利用の促進
文面による従業員への周知 (就業規則、パンフレット、イントラネットなど)	管理職や 従業員を対象とした研修	相談窓口の設置
口頭による従業員への周知 (説明会、上司から部下への説明など)	従業員向けのイベント開催 (「子ども参観日」「子育て勉強会」など)	代替要員や応援要員の 方針の明確化
労働組合などからの周知	子育ての社内研修会や 勉強会の開催	制度利用時の評価・ 処遇の明確化
		育児休業中の従業員に対する スキルアップなどの支援

ポイント① 説明は何度でも、また管理職がキーマンに

いろいろな方法で周知を行っている企業では、両立支援の取組の効果も上がっています。併せて、現場での運用のキーマンである管理職に対する意識啓発も重要です。

取組事例 女性の少ない職場における管理職教育の重要性

両立支援を推進するための一番の問題は、管理職の教育だと思っている。女性従業員の処遇、対応に関して戸惑っている管理職が多い。グループ全体でも管理職教育の必要性は感じているようであり、各種施策に取り組み始めている。(愛知県、道路貨物運送業、従業員301～1,000人)

ポイント ② 相談窓口の設置

従業員が制度内容や利用方法を知らなかったり、理解できなかったりすることで、退職してしまうことのないよう、仕事と家庭の両立に課題を抱えている従業員が気軽に相談できる窓口を設置することも有効です。

取組事例 相談窓口の対応により離職防止に

各セクションには、相談窓口(主任クラス)と総務担当の2名がおり、両立支援制度の利用についての窓口を担っている。相談窓口や総務の担当は年配の人が多く、制度の内容の説明だけでなく、育休復帰後の相談なども受け入れており、制度理解と利用促進のために重要な役割を担っている。実際に、入社直後に妊娠が分かり退職を考えていた従業員に対し、担当が相談に乗ったことで離職防止に成功したこともあった。(長野県、社会保険・社会福祉・介護事業、従業員100人以下)

ポイント ③ 代替要員や応援要員の方針を明確に

大企業と違い中小企業においては、少ない人員の中で両立支援制度を利用する従業員が出ると、周囲の同僚だけではサポートが難しい場合もあるでしょう。制度利用者が出た場合、代替要員の確保や業務スケジュールの調整などをどのように行うのか、あらかじめ方針を決めておくと、制度を利用する側も安心して制度が利用でき、管理職や同僚の従業員も制度利用に理解を示してくれるでしょう。

取組事例 サポート体制があることで、有休取得率が向上

事業所ごとにチームワークを組んで、休暇中の従業員の仕事をサポートしている。たとえば、ある従業員がエレベーターの修理ができなかった場合、他の従業員がフォローに行くといった、従業員の助け合いの風土がもともと醸成されている。こうした企業文化から、事業所内で休暇中の者の仕事をカバーし互いに助け合う、お互いさま意識が根づいている。(神奈川県、その他の事業サービス業、従業員101~300人)

ポイント ④ 両立支援+男女均等な取扱いが重要です

両立支援に取り組む目的は、従業員に単に長く勤めてもらうことではなく、長く活躍してもらうことです。そのためには、男性従業員と同じように女性従業員にもやりがいのある仕事を任せ、有能な従業員は男女にかかわらず管理職として登用していくといった、男女均等な取扱いの視点も必要です。

ポイント ⑤ 対外的なPRも有効

中小企業では、人材確保を課題としている企業も少なくありません。取組においてよい事例づくりができれば、社外にアピールすることで、採用面での効果も期待できます。

取組事例 ホームページで両立支援制度を紹介

会社ホームページに掲載している両立支援制度に関心を持って、就業を希望する人が増えた。採用コンサルティングという業務柄、顧客からも制度に関心を持ってもらえることが多い。両立支援制度の整備によって業務効率も上がり、会社に対する従業員の満足度も向上している。(東京都、専門サービス業、従業員101~300人)



当社に合った取組とは？ ～企業の特徴別 取組のアイデア～

育児期の若い従業員がいない企業の場合

現在、若年層の従業員がいない企業であっても、若年層を採用するためには、そうした人材が希望する制度を整えておく必要があります。

取組事例 若年者雇用に向けた取組

両立支援に取り組むきっかけとして、パートの高年齢化により、若い人材の採用が必要になったことが挙げられる。若年者雇用のためには働きやすい職場環境の整備が必要であると判断し、両立支援に取り組むようになった。(茨城県、食料品製造業、従業員101～300人)

制度を利用せずに退職する女性従業員が多い企業の場合

いくら制度を利用したとしても子育てと両立しながら仕事を続けることが困難な、いわゆる「男性中心の働き方」が障害となっている可能性があります。出産後も仕事を続けてもらうためには、働き方の見直しを行い、両立支援の取組による実質的な効果を上げることが重要です。

取組事例 従業員を巻き込んだ業務改善活動を推進

業務の効率化、業務の改善活動を実践している。現場では、従業員が改善してほしい点を付箋に書き、現場に掲示した用紙に貼り付け、管理者が内容確認をして対応する、という活動を行っている。(愛知県、電気機械器具製造業、従業員101～300人)

男性の制度利用者がいない企業の場合

男性であっても必要に応じて制度が利用できるような環境を整備することも大切です。また男性の制度利用者がいることは、女性が肩身の狭い思いをせずに制度を利用できることにもつながります。

取組事例 男性の育児休業取得に向けたモデルの提示

両立支援制度の概要が記載された冊子には、配偶者出産休暇とともに育休を取得した長期休暇モデルが掲載されており、特に男性の育休取得者に向けて育休取得モデルを2パターン提示している。(東京都、食料品製造業、従業員301～1,000人)

■男性の育児休業取得については、厚生労働省イクメンプロジェクトも参考にして下さい。

<http://ikumen-project.jp>

育てる男が、家族を支える。社会が動く。



「これから両立支援の取組を始めたい」「両立支援の取組として何をすればいいのか分からない」中小企業の経営者・人事担当者を対象に、様々な企業の取組事例をご紹介します。

厚生労働省のホームページ(<http://www.mhlw.go.jp/>)でもご覧になれます。どうぞご活用下さい。



また、育児・介護休業法等に関するお問い合わせは、**都道府県労働局雇用均等室**へ(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/index.html>)。個別企業からの具体的な相談をお受けしています。お気軽にご相談下さい。