

【コラム】

## 「ベストプラクティス集」（中小企業における両立支援推進のためのアイデア集）について 厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

### 1. 目的

平成22年6月に改正育児・介護休業法が施行され、平成24年7月には全面施行となりました。これまでの法改正などにより男女ともに仕事と家庭の両立ができる働き方の実現を目指した法制度の整備が進んできましたが、実際に制度が活用されるためには、企業に対し両立支援の取組の効果やメリットを紹介し、取組への動機づけを行うことが必要です。

そこで、育児・介護休業制度、短時間勤務制度等の導入や運用について好事例を収集し、その分析を通じて雇用管理のベストプラクティスを抽出し普及することにより両立支援制度の普及・定着を図るため、「ベストプラクティス集」（中小企業における両立支援推進のためのアイデア集）を作成しました。

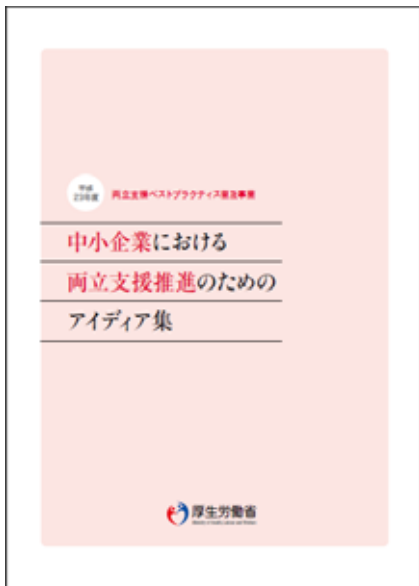
### 2. 「ベストプラクティス集」の概要

#### (1) 作成までの経緯

平成23年9月から平成24年3月にかけて、企業調査（アンケート調査）、労働者調査（アンケート調査）、企業対象ヒアリング調査・労働者対象ヒアリング調査を実施しました。これらの調査を通じて収集した事例を「ベストプラクティス集」及び「普及用パンフレット」としてとりまとめました。

＜ベストプラクティス集＞

＜普及用パンフレット＞



#### (2) 「ベストプラクティス集」の特徴

「ベストプラクティス集」は、「これから両立支援を始めたい」、「両立支援の取組として何をすればいいのかわからない」という中小企業の経営者・人事担当者を対象に、取組のアイデアとして様々な企業の取組事例を紹介しています。また、取組事例は、両立支援の取組の進捗状況や企業の特徴ごとに掲載されています。

## 【コラム】

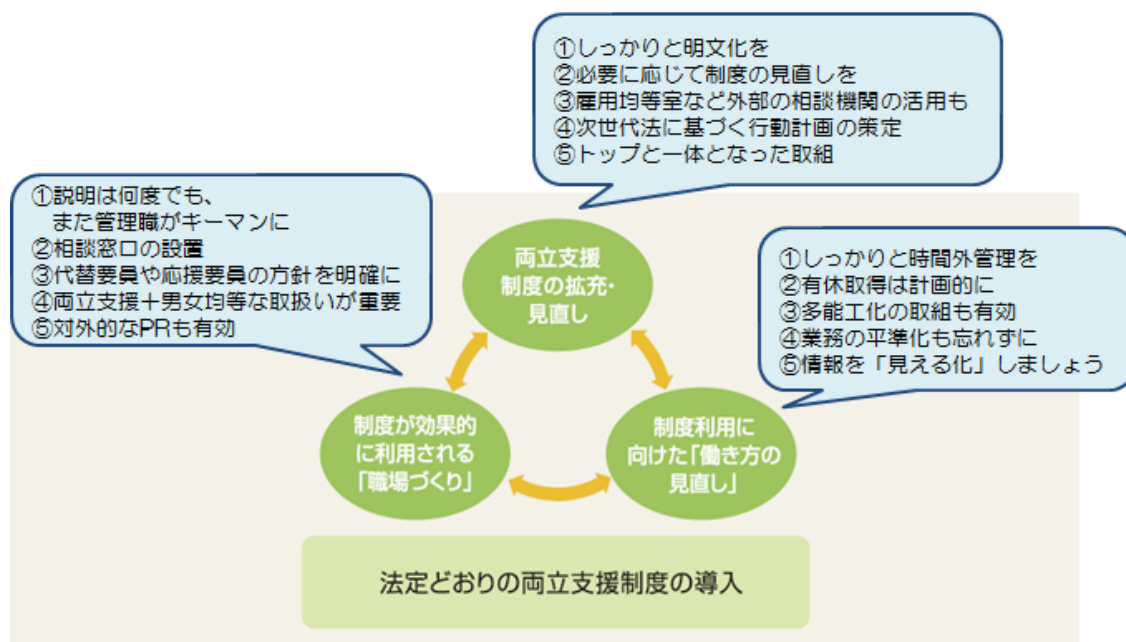
都道府県労働局雇用均等室では、企業に対して両立支援制度の説明や指導を行う際、企業の状況を把握した上で「ベストプラクティス集」を活用し、その企業に合った取組を紹介するなど周知を図っています。

### 3. 事例紹介

#### (1) 両立支援の取組の進捗状況別 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就業規則などで明文化し、整備することが必要です。しかし、単に制度を導入すれば効果が現れるということではなく、いかに運用していくかが鍵になります。そのためには、自社の両立支援の取組の進捗状況に合わせた、「両立支援制度の拡充・見直し」、「制度利用に向けた働き方の見直し」、「制度が効果的に利用される職場づくり」、といった取組を総合的に行うことが重要です。

<効果的な両立支援を生み出すベストプラクティス循環図>



#### ① 両立支援制度の拡充・見直し

従業員からのニーズの多い支援については、自社の状況を見ながら必要に応じて制度拡充を図ることも検討しましょう。

#### 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)

#### ② 制度利用に向けた「働き方の見直し」

## 【コラム】

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。

### 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)

#### ③ 制度が効果的に活用される「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。

### 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)

#### (2) 企業の特徴別 取組のアイデア

両立支援制度を整備したものの、対象者がいない・利用者がいない、という場合が考えられます。そのような時は、企業の特徴に応じた取組事例を参考にしてください。

「ベストプラクティス集」では、次の特徴ごとに取組のアイデアを掲載しています。ここではその中の一部をご紹介します。

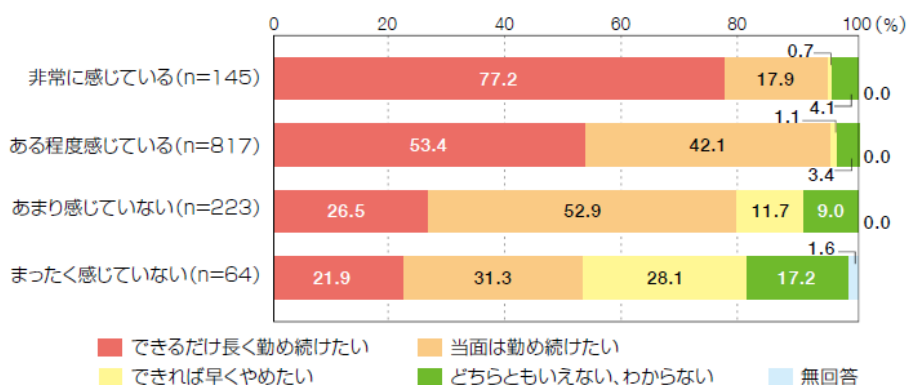
- ・ 育児期の若い従業員がいない企業の場合
- ・ 育児・介護の支援制度の対象者がいない場合
- ・ 従業員の勤続年数が長い企業の場合
- ・ 制度を利用せずに退職する女性従業員が多い企業の場合
- ・ 女性の管理職がいない企業の場合
- ・ 男性の制度利用者がいない企業の場合

#### ① 女性の管理職がいない企業の場合

まずは女性に長く勤めてもらうことが重要ですが、同時に責任のある仕事を任せ、育成を図っていくことも重要です。また、仕事にやりがいを感じてもらうためには、制度利用時の仕事の与え方を工夫し、評価方法を明確にしましょう。当然のことではありますが、仕事へのやりがいのある人の方が、長く勤めたいとの希望も高くなっています。

【コラム】

現在の仕事のやりがい別 現在の勤務先での就業継続意向



(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(従業員調査)」(平成24年3月)

② 男性の制度利用者がいない企業の場合

男性従業員であっても、育児休業を取得したい、家族介護を行う必要が生じたなど、制度を利用したい人が潜在的にはいるかもしれません。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)

4. ホームページのご案内

「ベストプラクティス集」に掲載されている取組事例の一部を紹介しましたが、「ベストプラクティス集」には他にも参考になる様々な事例やヒアリング調査結果が掲載されています。ホームページからご覧いただけますので、ぜひご活用ください。

「ベストプラクティス集」

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/best\\_practice/pdf/bp.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/best_practice/pdf/bp.pdf)

「普及用パンフレット」

[http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji\\_h24\\_3.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_h24_3.pdf)

