

子育てしやすい職場環境づくりの取組事例

アンケート調査ならびに、社会保険労務士によるヒアリング調査の中から、企業の子育てしやすい職場環境づくりの取組を紹介します。



休暇を取りやすい職場環境や雰囲気づくりの主な取組

ポイント 気兼ねなく休みが取れる職場環境・有給休暇が取りやすい体制と日頃の社員間等のコミュニケーションが重要

社員の業務の見直し

育児中の社員の業務を見直し、代替要員の準備、他の社員の応援体制を確立させている。

時間単位の有給休暇推進

子どもの病気、幼稚園の送迎等で休暇が必要な時には、時間単位の有給休暇の取得を積極的に勧めている。

職業家庭両立推進者を選任して対応

会社内に職業家庭両立推進者[※]を選任し、子育て中の社員の仕事と家庭の両立に関する相談に対応している。

家庭的な職場の雰囲気づくり

役員・社員間で何でも言えるような家庭的な雰囲気づくりを行い、助け合う気持ちを醸成している。

日頃のコミュニケーションが第一

日頃から社員間でコミュニケーションを取っているため、家庭状況がわかり、互いにフォローし合え育児休業が取りやすい。

社員研修時の説明により周知

初任者研修、社員研修時に育児休業制度等の説明を行い、就業規則に規定されていることを周知している。

社内掲示による制度周知

社員へ制度周知するため、掲示板にパンフレット等を掲示し、社員への周知を図っている。

業務のマニュアル化を推進

業務に支障が出ないようにマニュアル化を推進し、育児休業者が出て問題が生じないように準備している。

※「職業家庭両立推進者」とは：育児・介護休業法において事業主に対し、仕事と家庭との両立を図るための取組を企画・実施を担当する人を選任するように努めなければならないと規定されています。



職場復帰しやすくする主な取組

ポイント 職場が復帰後の子育てまで考えた配慮が必要

育児休業中に職場の様子等を連絡

復帰時の空白、不安を感じさせないため、定期的に職場の様子を知らせたり、研修資料を送付している。

忙しい部署を補佐する部門を設置

仕事量が一部の社員に偏らないようにするため、忙しい部署を補佐する専門部署を設けている。

復職希望者へ復帰プログラム実施

職場復帰を目指している人には、個別に業務遂行状況を配布する等の復帰プログラム(教育訓練)を実施している。

職種の変更

身体への過重業務や育児の時間が取れなくなるような職種の場合、他の職種への配置転換を可能にしている。



子育て中の社員に配慮した企業独自の主な取組

ポイント 仕事と子育ての時間のバランスを取りやすく配慮する

育休3年・就学前まで短時間勤務

育児休業を3歳まで取得可能にし、育児短時間勤務を小学生就学前まで取得できるようにしている。

所定外勤務・深夜勤務の免除

育児の対象となる子どもがいる場合には、小学校4年生まで残業や深夜勤務を免除する制度を規定した。

子どもとの出勤許可

子育て中の社員が家族で保育ができない場合には、子どもと出勤することを可能にしている。

有給休暇の10分単位取得

子どもの通院や参観日、その他の学校行事等に参加するときは、10分単位で有給休暇の取得を可能としている。