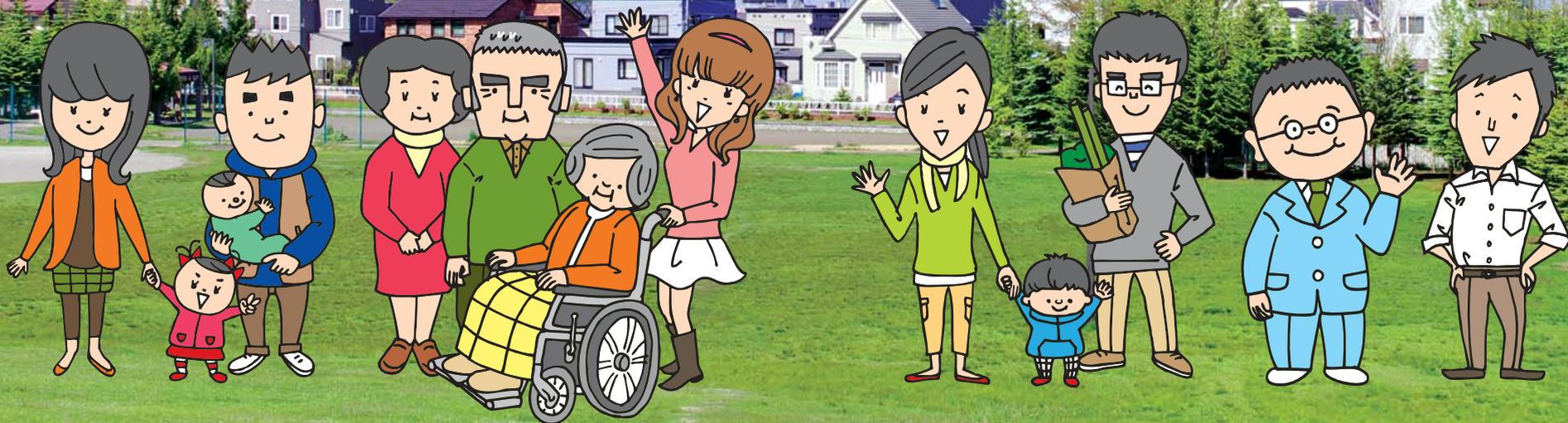


しあわせ通りの人々。

マンガでわかる
ワーク・ライフ・バランス



 愛知県

しあわせ通りの人々。

～マンガでわかる ワーク・ライフ・バランス～

平成26年2月 増冊

愛知県産業労働部 労政担当局 労働福祉課

〒460-8501 名古屋市中区三の丸三丁目1番2号

電話 052-954-6360(ダイヤルイン) URL <http://www.pref.aichi.jp/rodofukushi/>



愛知県ファミリー・フレンドリー・マーク

はじめませんか？ 「ワーク」も「ライフ」も大切にする生き方。 あなたの「しあわせ」につながる物語が、きっとあります。

ようこそ！「しあわせ通り」へ。

🏠 この冊子の目的・願い

この冊子で紹介するのは、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方・生き方にチャレンジする「しあわせ通り」の住人の物語。この物語を通して、ワーク・ライフ・バランスの実現のために、自分ができることは何かを考え、できることから取り組んで欲しい。あなたとあなたを取り巻く人々の毎日が、そして社会がもっとハッピーになりますように。それが、この冊子の願いです。さあ、登場人物と一緒に、しあわせへと続くこの通りを歩いてみてください。



ワーク・ライフ・バランスとは

ワーク・ライフ・バランスとは、働く人の「仕事」と、家事・育児・介護・地域活動・ボランティア活動・趣味・学習などさまざまな「仕事以外の生活」との調和がとれ、その両方が充実した状態のこと。

ワーク・ライフ・バランスが実現すれば、私たち一人ひとりはもちろん、家族や会社、そして社会の明日がきっと元気になるはずですよ。

第一話 キャリアは育つ！

あおしまさな
私は青島早苗。アパレル商社で商品開発を担当してるんだけど、キャリアの大切な時期に育児休業することに！変化の早いファッション業界で1年はかなりのブランク。やっぱり仕事をあきらめるしかないの？



第二話 ボクがイクメンを決意したワケ

やまのだよるへい
山田洋平です。自動車関連の会社で営業主任やってます。妻の裕美は、育児休業を取って、現在二人の子どもの子育て中。でも、やっぱり大変そうなんです。う～ん、仕事も大事だけれど家族も大切。さあ、どうする!?



第三話 おばあちゃんの宝物

つがわ しやわ
津川 麻、金型製造会社の技術者です。最近母が倒れて、介護が必要になりました。自宅で介護することに決めたのですが、仕事柄、何日も現場を空けられません。思い悩む私を支えてくれたのは、職場の仲間たちでした。



第四話 社長の決断

まえのださぶらう
電気部品会社を経営している前田三郎です。ふとしたことでワーク・ライフ・バランスのことを知ったのですが、調べてみると今の我が社に必要なことばかりです。そこで、思い切って業務改革をスタート！その結末は？



第五話 みんなのチカラ

はまざき たいち
浜崎大一、不動産会社の新人営業マンです。ようやく仕事がわかりはじめたばかりなのに、頼りにしてた先輩が育児休業で長期のお休みに！後を任された僕は不安でいっぱい。この試練、どうやって乗り越えればいいのか？



ワーク・ライフ・バランスをサポートする法律ガイド

育児休業や介護休業について定めた「育児・介護休業法」の概要をわかりやすくまとめました。家族や職場での話し合いの資料としてご活用ください。

子育て女性編

子育て男性編

介護編

経営者編

職場編

資料編



子育て女性編

子育て男性編

介護編

経営者編

職場編

資料編



子育て女性編

子育て男性編

介護編

経営者編

職場編

資料編



ワーキングマザー Q&A

Q1. 育児休業は、どのくらいの人取得しているのですか？

A 女性の育児休業取得率は83.6%です。
(厚生労働省・平成24年度雇用均等基本調査)

Q2. 保育園の送り迎えなどで、今まで通りの時間帯で働けない場合はどうすればいいのでしょうか？

A 子どもが3歳になるまでは、短時間勤務制度や残業免除制度を利用することができます。また、会社によってはフレックスタイム制度や時差出勤制度などの措置となる場合があります。就業規則を確認してみてください。(*)

Q3. 育児休業中に、会社の変化から取り残されるのが心配です。

A 育児休業中もメールや電話等を利用して定期的に会社と連絡をとっておくと情報が入りやすく安心です。スムーズな職場復帰のために、育児休業者に対する講習会などを開催している会社もあります。

Q4. 子どもが病気になった場合の休みは認められますか？

A 小学校就学前の子ども1人につき年間で5日、2人以上なら年間10日までの看護休暇が取得できます(*)。申し出は、当日の電話などでも可能ですが、普段から仕事を前倒しで準備しておく工夫や周囲への感謝や気配りも大切です。

Q5. 仕事と育児を両立させたいのですが、自分にできるかどうか不安です。

A 家族の理解と協力が大きな支えになるはず。また、仕事と育児を両立させている先輩や同僚・友人がいれば、その体験が参考になるでしょう。不安や心配を1人で抱え込まず、周囲に相談してみてもいいかもしれません。

* 労使協定等で対象とならない場合もあります。
詳しくは会社の人事総務担当者等にお尋ねください。(育児・介護休業法)

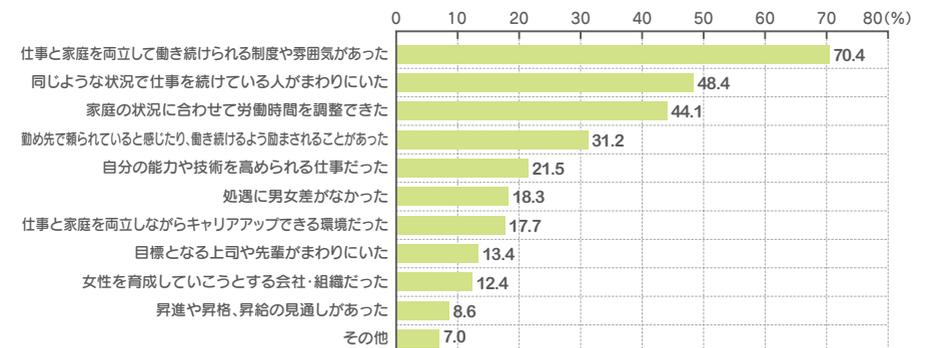
キャリアも子育ても、あきらめない!

職場の制度や雰囲気はもちろん、出産後も働くまわりの先輩・同僚の存在があるから、仕事と子育てを両立できる。

女性が出産後も就業を継続するためには、仕事と家庭を両立して働き続けられる制度や雰囲気があることが重要です。また、こうした職場環境とともに、働く女性側の仕事を続けたいという意欲も大切です。子育てを通して得られる知識や経験は、自分自身を成長させ、それはきっと仕事の中に活かすことができます。働くことも、子育ても人生の大切な一部。どちらもあきらめない生き方を目指してみませんか？

妊娠・出産・子育ての際の就業継続の理由(仕事に関するもの) [複数回答]

図-1



出典:内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」(平成21年)より

■女性 (n=186)

私の育休・復職 体験記

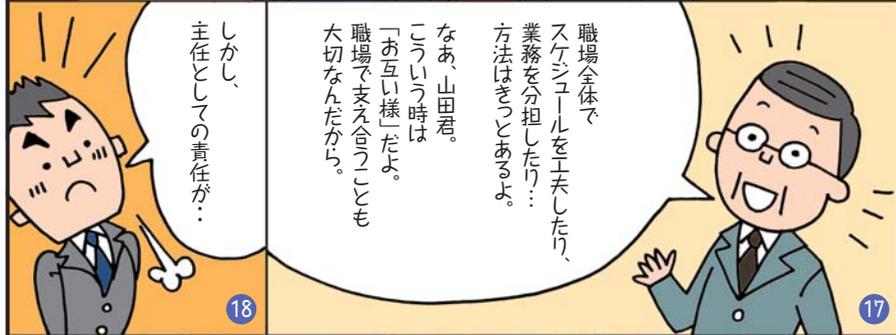
流行発信グループ 株式会社名古屋リビング新聞社
園児とママの情報誌「あんふあん」編集部 加藤京子さん

キャリアママたちの存在に勇気をもらいました!

育児休業を取得したのは、働く女性向け情報紙を担当していた頃です。企画から取材・編集・原稿制作とハードな業務でしたが、出会いや経験すべてが紙面に活かせる大好きな仕事。でも、「産後は家族を第一に、仕事と両立させたい」と、ひとまず正社員ではなく契約社員での雇用形態を望んだところ、上司や同僚の応援もあり、産後8か月で希望通り復帰しました。子どもが小さいうちは、予防接種や検診、1~2日では治らない病気もあり、仕事に集中できる時間が限られます。収入も減りますから、すべてが中途半端な気がして退職を考えたことも。そんな時、勇気をくれたのは、仕事やプライベートで知ったワーキングマザーの存在。育児もキャリアも女性としての潤いもあきらめない彼女たちの柔軟な生き方が、今も心の支えになっています。将来的には正社員やフリーという選択肢も含め、その折々で公私のバランスを微調整しつつ、自分の生き方が誰かを勇気づけるような存在でありたいです。

<流行発信グループ> 従業員数/128名(グループ社員総数)





子育て女性編

子育て男性編

介護編

経営者編

職場編

資料編



イクメンデビュー Q&A

Q1. 男性も育児休業を取得できますか？

A 性別に関係なく取得できます。取得できる回数は、原則1回ですが、妻の出産後8週間以内に父親が最初の育児休業を取得した場合（最初の育児休業が産後8週間以内に終了している場合に限る）、特別の事情がなくても、その父親は再度育児休業を取得できます。（*）

Q2. 育児休業の期間は、どのくらいですか？

A 原則、子が1歳に達する日までの間（父母がともに育児休業を取得する「パパ・ママ育休プラス」の場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）、育児休業を取得できます。その間、取得する日数や期間は一定の範囲内で自由に選択することができます。なお、1歳を超えても休業が必要と認められる場合（例：保育所に入る予定が入れなかった場合など）は、子が1歳6か月に達するまで、育児休業を取得できます。（*）

Q3. 妻が専業主婦の場合や、同居の祖父母が子どもを見る場合でも、父親が育児休業を取得できますか？

A そうした条件に関係なく、育児休業を取得できます。ただし、それ以外の条件で育児休業の対象外になる場合がありますので、事前に就業規則等を確認しておきましょう。（*）

Q4. 育児休業を取得したい時は、どこに申し出るのですか？

A 勤務する会社の担当部署に申し出ます。人事や総務などが窓口になっている場合が多いようですが、まずは、早めに直属の上司に相談してください。職場の理解と協力がスムーズな休業取得のポイントです。

Q5. 父親として、もっと子どもや家族との時間を増やしたいのですが、何からはじめればいいでしょう？

A まず、家事や育児についての役割分担を家族で話し合ってみてはいかがでしょうか。育児休業以外でも、例えば、有給休暇を活用することで家事や育児の時間を増やすことができます。また、残業をしないで定時に帰る日をつくることでも、家庭生活への関わりはもっと深くなるはずです。

*労使協定等で対象とならない場合もあります。詳しくは会社の人事総務担当者等にお尋ねください。（育児・介護休業法）

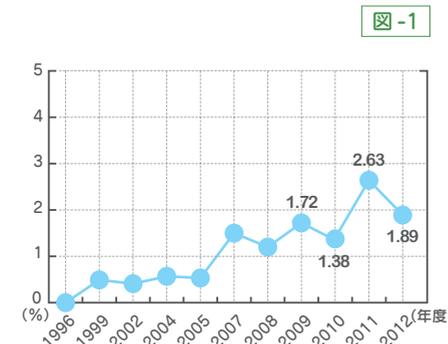
あなたも、イクメンデビューしませんか？

男性で育児休業を取得しているのは2%以下。しかし、育児・介護休業法の改正で、育児休業を取得しやすい環境が整ってきました。

働く男性の3割以上（*1）が育児休業制度を利用したいと思う一方で、実際に取得できた人は、わずか2%にも満たない（図-1）のが現実です。育児・介護休業法の改正など、男性の育児休業が取得しやすい環境が整ってきた今、その希望を現実に変えるチャンス。別のデータ（図-2）からは、さまざまな国のパパたちが育児や家事を積極的に行っている様子が浮かびます。いつもより少し早く帰宅して家族のための時間をつくるなど、あなたにできることから始めませんか？

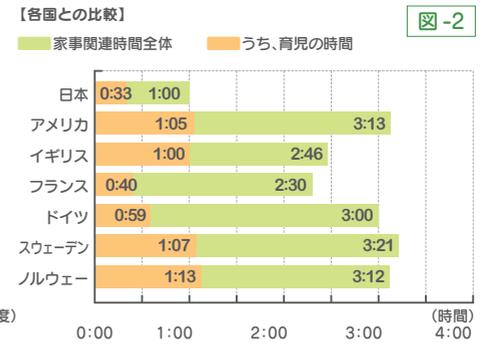
（*1）厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果 平成20年」

男性の育児休業取得率



出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による。ただし、2007年以降は厚生労働省「雇用均等基本調査」による。

6歳未満の子どもを持つ男性の育児・家事関連時間



Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "America Time-Use Survey Summary" (2006), 日本・総務省「社会生活基本調査」(平成18年)より作成。

私のイクメン 体験記

リゾートトラスト株式会社
人事部 人事企画課 丸田浩一さん(名古屋本社)

職場での信頼関係が、スムーズな育児休業のポイントです。

長男が生後5か月くらいの頃、入院することになったのが育児休業を取る直接のきっかけでした。妻も在宅で仕事をしながらの子育てで大変でしたし、私自身も、もっと子どもに関わる時間を増やしたいと思っていた時だったので、会社の仕事が落ち着いたタイミングで上司に相談しました。職場を離れることに不安はありましたが、**思いのほかスムーズに育児休業に入れたのは、上司や職場の仲間との信頼関係があったからだと思っています。**人が減ることで同僚たちには迷惑をかけますが、彼らなら理解してくれるだろうと信じていましたし、実際、上司も仲間も快く応援してくれました。育児は想像していた以上に大変ですが、子どもの成長が実感できる貴重な機会です。悩み過ぎず、「育休取ります!」と声を上げれば、道は開けると信じていますよ。

<リゾートトラスト株式会社> 従業員数/4,435名(グループ社員総数)



「この写真は、家族で旅行したときの？」

そう、おばあちゃんが病院でも宝物みたいに大切に、眺めていた写真。

11

10



会社にも介護を支援する制度があるって聞いたことがあるけど……

おばあちゃんも家族と一緒に暮らしたいのよ。みんなが頑張ろうよ。

14

13

12



翌日、会社の食堂

ゲンさん！お母さん自宅に戻られたそう、よかったな。

あつ、おかげさまで。ただ、家族で介護ができるか自信がないよ。時間のやりくりが大変だな。

そうだ、お前会社の介護支援制度って知ってるか？

ああ、介護休業とかのことだろ？

就業規則

17

16

15



おい！詳しく教えてくれ！

ようし！俺たちも手を貸すよ。ゲンさんたちの介護スケジュールに合わせて、勤務シフトを組み替えようぜ。

19

18



第三話

おばあちゃんの宝物

2005 10/10

1



ある日、津川家の玄関

ご本人の希望もあって、今回の退院となったのですが……

いろいろとお世話になりました。ありがとうございます。ごさいます。

いえ、何かあったらいつでも連絡してください。それと、家庭での介護は、家族全員の協力が必要ですね。

3

2



津川家の居間

では、お大事に。また、往診に来ます。

いよいよ家族で、おばあちゃんを介護することになるから、みんなよろしくな。

私、パート先に勤務時間の変更をお願いしてみらわ。

6

5

4



悪いな。あかりもまだ大学生だし、これからは介護の費用も必要だ。オレもまだ、仕事をやめるわけにはいかないな。

そうね、でも時間のやりくりをしてみらえないかしら。少しの間だけでも。

立場もあるし、それは、さすがになあ。

お父さん、これ！

9

7

8



子育て女性編

子育て男性編

介護編

経営者編

職場編

資料編

介護休業 Q&A

Q1. 介護休業が取得できるのは、どんな場合ですか？ また、期間はどれくらいですか？

A 両親や配偶者などの対象家族が要介護状態になった時、対象家族1人につき要介護状態ごとに1回・通算93日(※1)までの休業を取得できます。(※)
(※1)1度介護休業を取得し、後日別の要因で介護休業を取得した場合は、その両方の日数を合算します。

Q2. 要介護状態とは、どのような状態ですか？

A けがや病気などで2週間以上の期間にわたり常時介護が必要な状態のことです。

Q3. 勤務時間の調整はできますか？

A 介護休業を取得しない場合、通算93日間の範囲内で、短時間勤務制度やフレックスタイム制、時差出勤などができます。会社によって利用できる制度が異なりますので就業規則等を確認してください。(※)

Q4. 通院の付き添いなどで仕事を休めますか？

A 要介護状態の家族の通院に付き添う、介護サービスの提供を受けるための手続きなどのために、対象家族が1人の場合は年5日、2人以上なら年10日の介護休暇を取得できます。(※)

Q5. 職場に迷惑をかけるのが一番心苦しいのですが？

A 介護は、誰もがいつか直面することです。日頃から職場で話し合うなど、理解を深めておきましょう。また、介護する人は、年齢的にも会社で重要な役割を任されている場合が多く、その責任感から1人で問題を抱え込んでしまう心配があります。周囲の理解や協力を得て、できるだけ早期に会社との調整を進めましょう。

* 労使協定等で対象とならない場合もあります。
詳しくは会社の人事総務担当者等にお尋ねください。(育児・介護休業法)

誰もがいつか直面する介護だから、 職場の理解と協力が必要です。



■ 介護休業をはじめ、短時間勤務制度やフレックスタイム制など、 制度の柔軟な活用がポイントです。

高齢化が進む中で、介護や看護を理由に離職・転職した人は増加傾向にあります(図-1)。年齢では50~59歳が最も多く、その経験やスキルを失うことは企業にとっても大きな損失です。また、本人や家族にとっても、収入の減少など生活に大きな影響を与えることになりかねません。しかし、常用労働者に占める介護休業者割合は男性0.02%、女性0.12%(※1)と非常に低い状況のままです。長期にわたることもある介護。1人で抱え込まず、周囲の人の理解や協力を求めるとともに、社内の支援制度を上手に活用していきましょう。(※1)厚生労働省「雇用均等基本調査」平成24年度データ

介護・看護を理由に離職・転職した人数

図-1



私の介護休業 体験記

株式会社トーエネック 碓氷営業所
配電グループ H・Yさん

退職届けの提出が、私の介護休業のはじまりでした。

祖母の介護と母の入院、さらに妻がうつ病を発症して、あの頃は、私自身少しパニックに陥っていたんだと思います。入社しても仕事が手につかない状態。もう、会社を辞めるしかないと思って退職届けを提出しました。後日、それを受け取った上司が自宅を訪ねてくれて、私は初めて家庭の事情を話しました。介護休業という制度があることを知ったのもその時です。「**会社のこと忘れて、休めばいい**」と言ってくれた上司の言葉に救われた気がして、とても嬉しかったですね。医師から「目が離せない状態」と言われていた妻の介護を中心に休職することにしました。慣れない男の料理に2人の娘たちは辟易したと思いますが、家族の絆が深まった1年間だったと思います。部下を信頼し、仕事を任せることを学べたのも介護休業のおかげですね。問題を抱え込まずに誰かに相談することが、解決の第一歩になると思います。

<株式会社トーエネック>従業員数/4,949名



子育て女性編

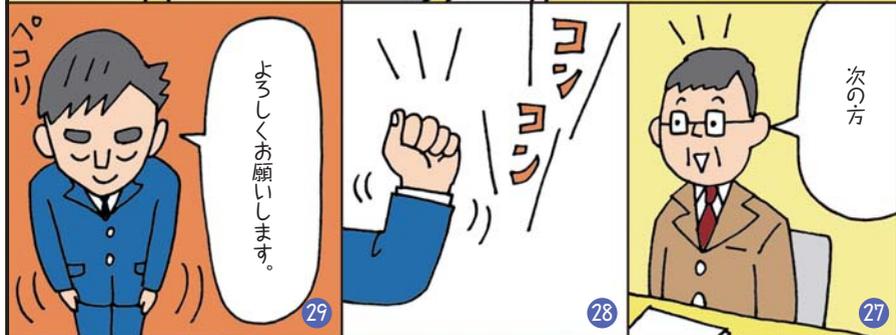
子育て男性編

介護編

経営者編

職場編

資料編



子育て女性編

子育て男性編

介護編

経営者編

職場編

資料編



経営者のための両立支援 Q&A

Q1. なぜ、企業がワーク・ライフ・バランスに取り組むべきなのでしょう？

A 少子高齢化に伴う労働力人口の減少で、今後、企業の人材確保はますます困難になると考えられます。ワーク・ライフ・バランスに取り組むことは、優れた人材の採用・確保をはじめ、企業の持続的な成長に必要な多くのメリットがあります。

Q2. 具体的に、どのようなメリットがあるのですか？

A 次のようなメリットがあります。

- ・若者・女性など多様な人材の定着（離職率の低下、社員の創造性・視点の多様化）
- ・優秀な人材の確保（採用コスト減、労働生産性向上）
- ・働き方の効率化、経営コストの削減（残業代など）
- ・社員の満足度や仕事の意欲向上、心身の健康保持増進
- ・労働生産性、売上げの向上（企業競争力のアップなど）

Q3. ワーク・ライフ・バランスへの取組は、現場の混乱を招き生産性を下げってしまうのでは？

A 例えば、社員が休業制度を利用したり、短時間勤務をする場合、不足する人員を補うために業務全体の見直しを行う必要があります。そうした見直しこそ、これまでの業務のムダやムラを発見するチャンスなのです。仕事の効率化を通して、生産性の向上につなげてください。

Q4. ワーク・ライフ・バランスへの取組は、中小企業では難しいのでは？

A 中小企業の場合、意思決定が早く、経営トップのリーダーシップで、取組を強力に推進できるという利点があります。この他、従業員との信頼関係が強く柔軟な対応が取れるなど、企業規模の強みを活かした取組を進めてください。

Q5. まず、どんなことから取組をはじめればよいでしょう？

A 例えばノー残業デーの実施など従来の働き方を見直し、管理職や社員の意識改革を図ることなどが考えられます。育児・介護中の社員の転勤への配慮、公平な人事評価なども経営者の重要な取組となるでしょう。経営トップのリーダーシップのもとに、経営戦略の一環として推進することが重要です。

事業主に対しては、従業員の仕事と家庭の両立を支援するための助成金など、さまざまな支援策が用意されています。詳しくは愛知労働局雇用均等室（P41）にお問い合わせください。

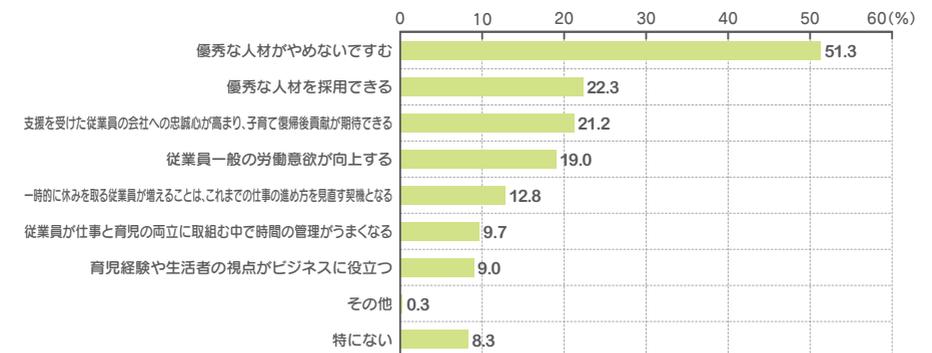
ワーク・ライフ・バランスは、「明日への投資」!

■ 優秀な人材の採用・確保、従業員の満足度や仕事への意欲向上など、企業活動に大きなメリット!

中小企業2,006社に対する調査(図-1)によると、仕事と育児の両立を支援する取組が企業業績に与えるプラス面のトップは「優秀な人材がやめないですむ」こと。この他「支援を受けた社員への会社への忠誠心の高まり」や「優秀な人材が採用できる」などがメリットとして挙げています。こうしたES(従業員満足)以外にも、社員の育児・介護休業を機会に仕事の見直しが進み業務の効率化が実現するといった効果も。ワーク・ライフ・バランスの取組は、いわば「少ないコストで多くの収益を産む投資」なのです。企業価値を高める経営戦略としての取組を進めましょう。

仕事と育児の両立を支援する取組が企業業績に与えるプラス面

図-1



出典:中小企業白書(2006年版)より[富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」(平成17年)]

我が社の両立支援 体験談

株式会社レーベン(春日井市)
代表取締役(CEO) 細江幸雄さん

企業は人材!即戦力の復職は会社のメリットも大きいんです。

30代、キャリアは6年くらいの女性従業員の方から「出産後も当社で働きたい」という話を聞いた時は、経営者として、正直嬉しかったですね。仕事に対するノウハウも豊富な方でしたから「ぜひ帰っておいでよ!」、という気持ちでした。店舗担当なので、退職すればお客さまとのつながりも切れてしまいますし、彼女と同じ能力のある人材を一から育てるための時間と費用を考えると、**会社にとっても復職のメリットは大きいんです**。現在はもう、無事に復職して、お子さんを保育所へ送迎するために、午後4時までの短時間勤務で働いてもらっています。今後、注目していきたいのは彼女のモチベーションですね。仕事に対して以前と同じ意欲を持ち続けられるかどうか?社員と会社、双方の将来のためにも、そこはシビアに見ていきたいと思っています。

<株式会社レーベン> 従業員数/40名(正社員25名・パート15名)



子育て女性編

子育て男性編

介護編

経営者編

職場編

資料編



子育て女性編

子育て男性編

介護編

経営者編

職場編

資料編

職場の両立支援 Q&A

Q1. 職場ではどんな協力が必要なのですか？

A まず、育児や介護に直面した社員と今後の働き方について話し合しましょう。職場の理解が、こうした状況に直面する人への何よりの応援になります。誰もが同じ立場になるかわかりませんが、職場の共通課題であるという認識と、日頃からコミュニケーションをもつことが大切です。

Q2. 人手が足りないことによる作業量の増加が心配ですが？

A 長期的な休業や短時間勤務の取得者・取得時期は、ある程度、事前に把握することができ、職場会議などを通して、人員の補充や作業量の増加を最小限にするための調整など、効率化策を見出しておきましょう。また、日頃から情報交換のできる雰囲気づくりや、業務の共有化がしやすい環境づくりに努めることも、大切なポイントです。

Q3. 上司はどのように対処すればいいのでしょうか。

A 部下が担当している仕事についての洗い出しを行い、早めに引継ぎ計画を確認しておきましょう。また、職場の意見調整役を担うことも重要です。

Q4. 育児や介護休業からの職場復帰を応援するために、同僚としてできることはありますか？

A 休業者は、会社の情報が不足しがちです。社内のシステムが変更になった、人事異動があったなど、ちょっとした情報の提供や、定期的にコミュニケーションを取りあうことで、スムーズな職場復帰をサポートできます。

Q5. 人事総務担当者等はどのように対処すればいいのでしょうか。

A 社員が安心して諸制度が利用できるよう努めることが大切です。あらかじめ賃金や社会保険料などの取り扱い、休業中に受けることができる健康保険や雇用保険の給付手続、職場との連絡・情報提供の方法などについて説明するようにしましょう。

支え合う職場が、ワーク・ライフ・バランスの原動力！

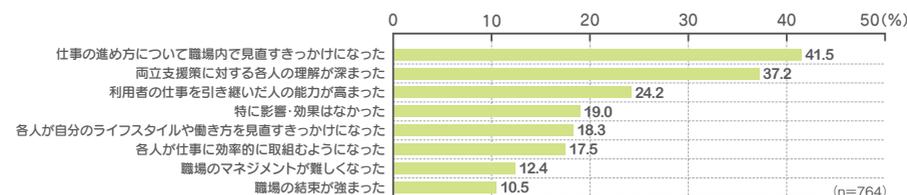


■ ワーク・ライフ・バランスの取組は、職場全体が成長するチャンス！

育児や介護の経験が、私たちに大きく成長させてくれるように、職場で支え合う経験を通し仕事や働き方を見直すことが、ムダをなくし効率的な事務・作業を考えるチャンスとなります。実際に育児休業や短時間勤務者がいる職場へのアンケート(図-1)では、「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった」「引き継いだ人の能力が高まった」などプラスの影響がたぐさ。ワーク・ライフ・バランスへの取組は、お互いに支え合うことができる柔軟な職場を実現します。

「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響 [複数回答]

図-1



以下、職場で社員の間に不公平感が生じた 6.9 / 会社や職場に対する各人の愛着や信頼が深くなった 4.8 / 休業中の子育て経験により利用者が仕事の能力を高めた 4.7 / 利用者の職場での評価が低くなった 3.0 / 職場全体の生産性が上がった 2.7 / 利用者が職場で孤立するようになった 0.7 / その他 3.4 / 無回答 1.8

出典:男女共同参画白書(平成19年版)より「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」(平成17年)

職場の上司の両立支援 体験記

流行発信グループ 株式会社名古屋リビング新聞社 メディアプロデュース部 部長 中島 幸子さん

多様な選択肢を用意して、女性の社会復帰を応援したいですね。

情報紙の編集という専門的な知識が必要な仕事だから、これまで培ってきたキャリアやスキルを結婚や出産などで捨ててしまうのは、会社としてももったいないこと。正社員として復帰はもちろん、それ以外にも、例えばフリーのライターとして仕事をお願いするとか、加藤さん(P7掲載)の場合のように、契約社員として現場に復帰してもらうなど、**多様な選択肢を用意して、本人の意欲や希望に柔軟に 대응していきたいですね。**

<流行発信グループ> 従業員数 / 128名(グループ社員総数)

リゾートトラスト株式会社 人事部 人事企画課 課長 水戸井 豪さん(名古屋本社)

育児休業への対応は、組織のレベルアップにつながります。

当社で育児休業を取得した男性社員は、丸田君で(P13掲載)2人目ですが、職場から見ても、自分たちの能力を向上させる良い機会になっていると思います。私も人事企画課では現在、彼の仕事を3人の同僚でカバーしていますが、**業務の共有化に対する理解が深まると同時に、人材の活性化にもつながっています。**

<リゾートトラスト株式会社> 従業員数 / 4,435名(グループ社員総数)

2 3歳まで

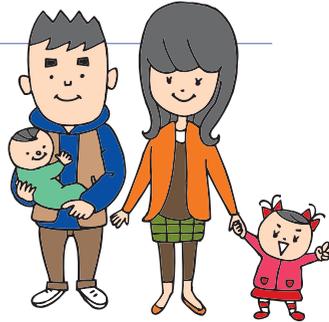
・「短時間勤務制度」

1日の所定労働時間を原則6時間とする「短時間勤務制度」が選択できます。

・「所定外労働の免除」

会社の就業規則や個別の雇用契約などで定めた労働時間（いわゆる定時）を超える労働を免除されます。企業によっては「短時間勤務制度」にかえて、以下の措置が置かれていることがあります。

- ・フレックスタイム制度
- ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤制度)
- ・託児施設の設置運営



・「子の看護休暇」

子ども1人の場合、1年に5日までの「看護休暇」が取得できます。子どもが2人以上の場合は、1年に10日まで取得できます。

・「法定時間外労働の制限」

法定時間外労働(法定労働時間を超える残業)を1か月24時間・年150時間までに制限できます。

・「深夜業の制限」

深夜(午後10時から午前5時まで)の労働を免除されます。



3 小学校就学前まで

・「子の看護休暇」・「法定時間外労働の制限」・「深夜業の制限」が、引き続き適用されます。

出生から就学までの主な支援制度一覧表

出生	1歳	1歳2か月	1歳6か月	3歳	就学
ハバ・ママ育休プラス					
育児休業		1歳6か月延長		(子の年齢)	
短時間勤務制度					
所定外労働の免除					
子の看護休暇					
法定時間外労働の制限					
深夜業の制限					

ワーク・ライフ・バランスをサポートする法律ガイド

育児・介護休業法の概要をご紹介します。

育児・介護休業法の詳細は、愛知労働局雇用均等室(p41)へお問い合わせください。



「子育てサポート編」

1 どのような制度が定められているの？

育児休業・短時間勤務制度・所定外労働の免除・子の看護休暇制度など、仕事を続けながら育児をするためのさまざまな制度が定められています。

2 育児休業は誰でも取得できるのですか？

原則、1歳未満の子どもを持つ親なら、誰でも取得できます。

3 対象になるのは、子どもが何歳になるまでですか？

子どもの年齢が、1歳・3歳・小学校就学前までの各段階で、以下のように適用される制度が異なります。

1 1歳まで

・「育児休業」

子どもの1歳の誕生日前日まで「育児休業」が取得(原則1回)できます。一定の範囲内で、日数や時期を自由に選ぶことができます。また、特例として次の場合は1歳以上でも休業することができます。

A 両親がともに育児休業を取得(ハバ・ママ育休プラス)の場合は、子どもが1歳2か月になるまで。

B 保育所に申し込みをしたが、子どもが1歳以降に保育所に入れないなどの一定の条件に該当すれば、子どもが1歳6か月になるまで。



「介護サポート編」

4 介護休暇はどんな場合に取得できますか？

要介護状態の家族の介護、通院する場合の付き添い、介護サービスを受けるための手続きなど理由で休暇が必要な場合、家族1人につき年5日、2人以上の場合年10日の介護休暇が、1日単位で取得できます。

5 残業などを減らせますか？

下記の制度で労働時間を制限できます。

- ・法定時間外労働の制限
1か月24時間・1年150時間を超える
時間外労働（法定労働時間を超える残業）が
免除されます。
- ・深夜業の制限
深夜（午後10時～午前5時まで）の
労働が免除されます。

その他

子どもの出生から小学校就学までの間、転勤で子育てが困難になる場合や、転勤で介護が困難になる場合は、雇用者に配慮を求めることができます。
育児休業・介護休業などを理由に、解雇など不利益な取扱いをされることはありません。

・この法律や働く人に対する支援制度は

一定条件の除外対象者である場合や、勤務先との労使協定により制度の対象外となる場合があります。また、企業により、それぞれの制度内容が異なる場合があります。手続きや詳細は、勤務先の就業規則をご確認ください。

1 どのような制度が定められているの？

介護休業・介護休暇などのほか、法定時間外労働の制限や深夜業の制限など、介護と仕事の両立をサポートするためのさまざまな制度が定められています。

2 介護休業はどんな場合に取得できますか？

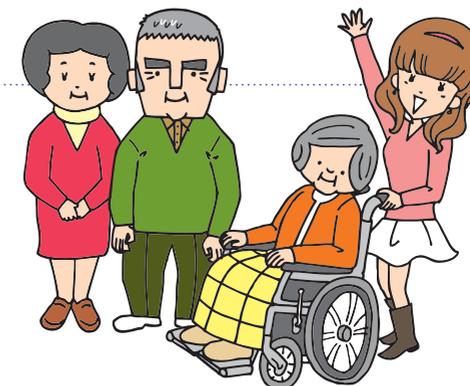
配偶者、父母、子、配偶者の父母などの対象家族（*1）が、要介護状態（*2）となった場合に取得できます。

- （*1）同居し、扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫も対象家族となります。
- （*2）要介護状態とは、負傷疾病または身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。

3 介護休業の期間はどのくらいですか？

要介護状態の対象家族1人につき通算93日までの介護休業が取得できます。また、介護休業と通算して93日を超えない期間内であれば、以下の制度のいずれかを事業主が措置するよう定められています。

- ・短時間勤務制度
- ・フレックスタイム制度
- ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤制度）
- ・利用する介護サービスの費用の助成など



3 優秀な人材の採用につながりますか？

全国の大学生・大学院生を対象に就職観を尋ねた調査(*)によると、男女ともに最も多かったのは「自分の仕事と生活を両立させたい」という回答でした。こうしたニーズに応える企業として、ファミリー・フレンドリー企業は注目されています。

(*)日本経済新聞社「就職希望企業調査2011年調査」



4 どのように登録するのですか？

専用webサイトから登録できます。
登録条件などの詳細についても、下記専用webサイトをご参照ください。

URL

<http://famifure.pref.aichi.jp/>

お問い合わせ

愛知県産業労働部 労政担当 労働福祉課
TEL.052-954-6360(ダイヤルイン)



愛知県ファミリー・フレンドリー・マーク

国の支援制度も利用できます

仕事と家庭の両立を推進する経営者のために、各種の助成金など国の支援策も充実しています。
詳しくは愛知労働局雇用均等室(p41)にお問い合わせください。

愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録制度

愛知県では「愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録制度」を通して、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業を応援しています。

1 ファミリー・フレンドリー企業とは？

男女ともに仕事と育児・介護・地域活動など仕事以外の活動とを両立できる様々な制度と職場環境を持ち、ライフステージに応じた多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業のことです。

2 登録すると、どんなメリットがあるのですか？

・企業のイメージアップにつながります。

ファミリー・フレンドリー企業は、いわば「働きやすい会社」の証。専用webサイトで社名や取組が紹介される他、シンボルマークの「愛知県ファミリー・フレンドリー・マーク」を広報や採用ツールなどに使用することにより、取引先や学生などに対する企業イメージの向上を図ることができます。

・優良企業は知事表彰を受けることができます。

特に優れた取組をしている企業は知事表彰を受けることができます。

・その他、愛知県中小企業融資制度の利用、協賛企業による優遇のメリットがあります。

ワーク・ライフ・バランスに役立つホームページ

■ カエル! ジャパン / 仕事(ワーク)と生活(ライフ)の調和(バランス)推進ホームページ(内閣府)

http://wwwa.cao.go.jp/wlb/change_jpn/

ひとつ「働き方」を変えてみよう!



■ イクメンプロジェクト / 男性の育児休業の取得促進とイクメンの周知のためのホームページ(厚生労働省)

<http://www.ikumen-project.jp/>

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



問い合わせ(相談)窓口一覧 平成26年1月現在

■ 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法等の相談は・・・

名称	所在地	電話番号
愛知労働局雇用均等室 http://www.aichi-rodo.go.jp/	名古屋市中区栄2-3-1 名古屋広小路ビルディング15階	(052) 219-5509

■ ワーク・ライフ・バランス推進のための労働時間等の設定改善に関する相談は・・・

名称	所在地	電話番号
愛知労働局労働基準部労働時間課 http://www.aichi-rodo.go.jp/	名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館2階	(052) 972-0254

■ 労働条件等労働問題の相談は・・・

名称	所在地	電話番号
愛知県産業労働部労働福祉課分室 <労働相談コーナー>	名古屋市中村区名駅4-4-38 愛知県産業労働センター17階 あいち労働総合支援フロア	(052) 589-1405
東三河総局企画調整部産業労働課	豊橋市八町通5-4	(0532) 55-6010
◇ 新城設楽振興事務所山村振興課	新城市字石名号20-1	(0536) 23-6104
尾張県民事務所産業労働課	名古屋市中区三の丸2-6-1	(労働相談専用ダイヤル) (052) 961-8070
◇ 労働分室<一宮労働コーナー> (平成26年3月末まで)	一宮市若竹3-1-12	(0586) 81-6103
◇ 海部県民センター産業労働課	津島市西柳原町1-14	(0567) 24-6104
◇ 知多県民センター産業労働課	半田市出口町1-36	(0569) 22-4300
西三河県民事務所産業労働課	岡崎市明大寺本町1-4	(0564) 26-6100
◇ 豊田庁舎豊田加茂産業労働・山村振興G	豊田市元城町4-45	(0565) 32-6119