

## 4. 両立支援に関する相談窓口・ホームページ

### (1) 神奈川働き方改革推進支援センター

中小企業の事業主からの働き方改革関連法に関する相談のほか、労務管理に関する課題、助成金の活用などについて、社会保険労務士・中小企業診断士等により、窓口、電話、メール相談のほか訪問相談や出張相談会、働き方改革セミナーにて相談に応じます。

【問合せ】 神奈川働き方改革推進支援センター

【電話】 0120-910-090

【開所時間】 9:00～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）

[https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/roudoukijun\\_keiyaku/hourei\\_seido/\\_120141.html#2](https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/_120141.html#2)



### (2) 働き方改革アドバイザー派遣（神奈川県）



中小企業に専門のアドバイザーを派遣し、その企業等の現状に応じた業務の効率化や社員の働きやすい環境整備に向けたアドバイス・研修等を実施しています。

【問合せ】 神奈川県産業労働局労働部雇用労政課労政グループ

【電話】 045-210-5746

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/z4r/advisor/index.html>

### (3) 両立支援のひろば（厚生労働省サイト）

会社の取組状況を診断できる「両立診断サイト」や両立支援に取り組む企業の事例を紹介しています。子育てサポート企業として認定を受けると付与される「くるみん認定・プラチナくるみん認定」の申請方法等もこちらから。

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



## 5. 相談窓口＜労働相談＞もご活用ください

藤沢市では、社会保険労務士による労働相談を行っています。

「残業ができないと会社に伝えたら、会社から辞めてほしいと言われた。」

「就業規則を変えたいけど、どうしたらよいかかわからない。」など、賃金、労働時間、休日、就業規則、ハラスメントなど雇用・労働に関する相談について労働者・事業主を問わずお受けしています。

（無料・秘密厳守・原則予約制）

【日時】 毎週火曜日（祝日・年末年始を除く）  
午後1時～午後4時（1人45分以内）

【日時】 毎週土曜日（祝日・年末年始・休館日を除く）  
午後1時～午後4時（1人45分以内）

【場所】 藤沢市本庁舎  
4階 市民相談情報課市民相談室

【場所】 F プレイス（藤沢市藤沢公民館・労働会館等複合施設）  
2階 雇用労働相談室

【申込】 市民相談情報課（電話 0466-50-3568）

【申込】 産業労働課（電話 0466-50-8222）

**「藤沢」でいきいき充実した人生を！**

いい環境がいい働き方、  
いい生き方につながっていく

藤沢市では、いきいき働ける藤沢のまちづくりを目指して、2012年に「ふじさわワーク・ライフ・バランス宣言」を出しています。居住・産業・観光・自然・交通・教育など、バランスのとれたまち・藤沢、多くの魅力を備えた住みよい街・藤沢で、働き方も休み方も充実させませんか！

働き続けられる職場づくりに向けて＜企業向け＞  
～仕事と育児・介護・治療等との両立支援ガイドブック～

2020年3月

編集・発行：藤沢市経済部産業労働課  
〒251-8601 藤沢市朝日町1番地の1 0466-50-8222（直通）

デザイン・印刷：株式会社ワキプリントピア



# 働き続けられる 企業向け 職場づくりに向けて

～仕事と育児・介護・治療等との両立支援ガイドブック～

ワーク・ライフ・バランスでイキイキ!!  
あなたの働き方・生き方



「いい環境が、いい働き方、いい生き方につながっていく」

### 1. “〇〇しながら”働く人が増えています

少子高齢化や生産年齢人口の減少が進む我が国において、  
「育児と仕事を両立しながらキャリアも積みたい」「家族の介護をしながら仕事も続けていきたい」  
「治療を続けながら仕事も充実させたい」など、“〇〇しながら”働く人、働きたい人が増えています。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは、“〇〇しながら”働くこと、働き続けることを実現する、働くすべての人に大切な考え方です。

仕事に対してやりがいや充実感を感じ、責任を果たしながら、それぞれのライフスタイルや個人の置かれた状況等に応じて、多様で柔軟な働き方・生き方が選べる「ワーク・ライフ・バランス」社会の実現に向けて、その理解と仕組みづくりが求められています。

育児、介護、治療等のため、働く時間に制約のある従業員が、安心して働き続けられる職場づくり、ワーク・ライフ・バランスを実現する職場づくりを目指しませんか。

## 2. 働き続けられる職場づくりを目指しませんか

国の調査では、第1子出産前後の女性の就業継続率は53.1%です。育児休業利用者の就業継続率が大きく上昇している一方で、第1子出産を機に離職する女性の割合は、46.9%とまだ高い状況にあります。<sup>(※1)</sup>

また、介護や看護を理由とした離職者数は、約9万9千人であり、そのうち女性が約8割を占めています。<sup>(※2)</sup>

※1…出典「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」国立社会保障・人口問題研究所(平成28年)

※2…出典「平成29年就業構造基本調査結果」総務省統計局

育児や介護等を理由に離職することなく、働き続けられる職場づくりに取り組むことで、こんなメリットがあります。

- **人材の確保と定着** 現在働いている従業員の定着や採用の際のPRにつながる!
- **生産性の向上** 職場全体で不要な業務を見直し、短時間で効率的に業務を進めることで生産性が向上する!

⇒ 時間的な制約のある従業員だけでなく、**職場全体に好循環**をもたらします。

⇒ 「**この職場で働き続けたい**」と誰もが思える職場へ!

## 3. 働き続けられる職場づくりに向けた様々な支援制度や取組の方法があります

### (1) 両立支援等助成金の活用をしてみませんか

国では、育児・介護等と仕事の両立支援に取り組む事業主向けに、「両立支援等助成金」を支給しています。

(いずれも申請先は都道府県労働局雇用環境・均等部(室))

- 男性の育児休業取得を促進…………… **出生時両立支援コース**
- 仕事と介護の両立支援…………… **介護離職防止支援コース** (対象: 中小企業事業主)
- 仕事と育児の両立支援…………… **育児休業等支援コース** (対象: 中小企業事業主)
- 育児・介護等による退職者の再雇用… **再雇用者評価処遇コース** [カムバック支援助成金]
- 女性の活躍を推進…………… **女性活躍加速化コース**

両立支援等助成金 厚生労働省

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)



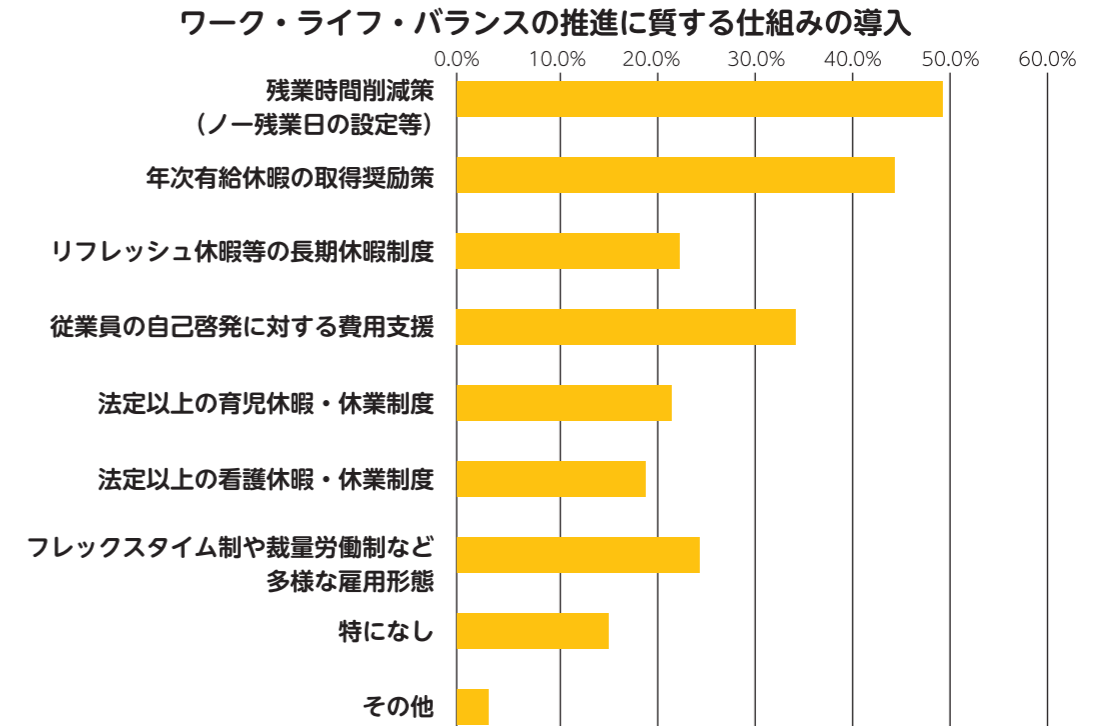
- 治療と仕事の両立支援に関する助成金及び詳細については、**厚生労働省のサイト及び「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」**をご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>



### (2) 業務の見直しをしてみませんか

藤沢市の行った調査<sup>(※3)</sup>では、「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けた取組として、多くの企業が「残業時間の削減策(ノー残業日の設定等)」「年次有給休暇の取得奨励策」「従業員の自己啓発に対する費用支援」等を挙げていました。



※3「藤沢市ワーク・ライフ・バランスにかかる企業調査」2018年5~6月実施。50人以上の従業員がいる市内企業に調査票を送付し、141社から回答を得たもの。(複数回答)

こうした、ワーク・ライフ・バランスへの取組と合わせて、業務の見直しも図り、働き方を見直すことで、離職せず働き続けられる職場づくりが可能になります。

例えば…

- **労務管理の視点から**
  - ・ 時間単位で取得できる柔軟な休暇制度の導入
  - ・ 在宅勤務・サテライトオフィスなどのテレワークの推進
  - ・ 健康診断やメンタルヘルス対策を含めた従業員の健康管理
- **仕事の進め方の視点から**
  - ・ 業務分析を行い、相互に補完し合える業務体制の確立
  - ・ 会議時間の削減(会議時間や会議を行う時間帯にルールを設定)
  - ・ 仕事の優先順位や無駄を見極め、進捗状況を常に把握(朝礼・夕礼の活用)
- **意識改革の視点から**
  - ・ ワーク・ライフ・バランスや育児・介護・治療に関する研修や講演会の実施
  - ・ 職場全体で理解しあえる風通しの良い環境づくり

### 子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります!

(施行は令和3年1月1日です)

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、時間単位で取得できるようになります。