

あなたも、あなたの職場でも 子連れ出勤してみませんか？

つくば市
子連れ出勤
導入事例集
つくば市

仕事も
がんばりたい！

子育ても
楽しみたい！

小さいうちは
子どもと一緒に
いたい

子育てしながら
長く働いてほしい

育休後の
離職を
無くしたい

子連れ出勤
ってどうしたら
できる？



子連れ出勤のメリット

多様な働き方が求められる今、子どもを連れて働く「子連れ出勤※」が注目されています。一言で子連れ出勤といっても、職場環境や状況に合わせて選択肢も様々です。このリーフレットでは、子連れ出勤導入までのステップと様々な子連れ出勤の方法、そして市内事業所の導入事例を紹介しています。様々なメリットがある子連れ出勤にチャレンジしてみませんか？

子連れ 出勤者にも!

早期に社会とつながることで、
職場復帰しやすくなる

産後の孤立を防ぎ、
自己肯定感を取り戻せる

仕事でも子どもの様子が
見られるので安心できる

子どもにも!

親の仕事への共感ができる

社会性が育まれる

ダイバーシティが生まれ、
人見知りしにくくなる

事業所にも!

働き方の多様性が広がることで、
求人しやすい

経験者の復帰で、
他従業員への負担が軽減できる

育休後の復職率アップ
(復職後のイメージがつきやすい、
育休中の情報キャッチアップ)

子連れ出勤導入までの3ステップ

準備期間の目安
1ヶ月目

環境確認

① まずは環境づくりから

はじめに職場内に子連れ出勤ができる環境を整えます。子連れ出勤者のニーズに合わせて、ベビーマットやベビーベッド、サークル等のハードウェアで安全面をカバーし、子連れが可能なスペースを確保します。その際、工事現場や研究施設など、子どもにとって危険の多い場所は避けるようにし、必要に応じて、業務オペレーションの見直しを行きましょう。

② 子どもの状況を把握しよう

安全に子連れ出勤を実施するために、子どもの年齢や健康状況、子連れ出勤が実現可能か、注意深く確認、把握します。実際に子連れ出勤を始めた後も、定期的に環境の確認・見直しを行きましょう。



START

Let's

テスト導入

準備期間の目安
4~6ヶ月

内部環境が整ったら、いよいよ子連れ出勤のテスト導入!子連れ出勤は職場環境や業務内容によって、ルールもさまざまです。出てきた課題には柔軟に対応していきましょう。見直しと検証を重ねて本格導入を行うまで、人事担当者、管理職の方は、子連れ出勤者と定期的な面談を行いながら、よりよい環境づくりを目指し、制度の見直しを行いきましょう。



※「子連れ出勤」とは?

職場に子どもを連れて出勤し、子どもをそばにおいて仕事を行う働き方を中心として、職場に子どもを連れてきて預けることや、自宅でテレワークを行うことなど、子連れで働くこと全般を指しています。

準備期間の目安

2~3ヶ月

子連れ出勤のルールを共有

子連れ出勤は、子連れ出勤者と、受入れ側の双方の協力があって、初めて実現できる働き方です。そのため、一緒に働く上での共通ルールをお互いに認識する必要があります。子連れ出勤の目的を共有し、仕事に携わる人たちが同じ目的意識をもって気持ちよく働ける環境を作りましょう。特に、人事担当者、管理職の方は、組織全体の就業規則の変更など、部署内の業務ルールを決めて共有しましょう。

おすすめ

子連れ出勤の先進事業所へ 見学、体験しに行こう!

百聞は一見にしかず!導入検討時に、子連れ出勤をしている先進事業所の見学に行ってみるのもおすすめです。子連れ出勤の正しいイメージをつかみ、子どもと一緒に働く環境が理解しやすくなります。また、子連れ出勤者が先進事業所での研修に参加できると、業務中の子どもへの対応や、注意点なども学ぶことができます。

体験者からは「仕事中に起こりやすいトラブル対応も、事前に習得しておくことで、実際の現場で働く自信にもつながった」との声も!

子連れ出勤先進事業者

認定こども園 栄幼稚園

園長

橋本 幸雄



栄幼稚園は1947年に幼児教育のための施設として設立され、2017年には創立70周年を迎えました。幼稚園としてスタートしましたが、時代的な背景もあり自然な流れで職員が子連れでも働ける環境ができあがりました。子連れ出勤は、幼少期の母子の愛着形成という点や、異年齢の子ども同士で交流できるという点、親の仕事への理解と協力が深まる点などのメリットがあります。多様な働き方が選択できる時代になり子連れ出勤という働く環境が理解されつつありますが、親子で一緒に過ごせる職場環境はありがたいことです。親御さんの人生も大切、子どもの人生も大切です。人生しあわせに!!

“つくば市型”子連れ出勤

ることとは違い、大きなランニングコストをかけずに実現できるのもメリットのひとつ。
志じた子連れ出勤の方法を選択しましょう。



子どもを預けて (一時託児室型)

空いているスペースや会議室等を、一時的な託児室として利用し、保育士などに子どもを完全に預けて働くスタイルです。この方法は危険な業務を伴う仕事や、工場勤務の方など、子どもをそばにおいて仕事ができない方におすすめです。事業所内保育所の設備は難しい場合の選択肢としても有効です。

職場環境 一時託児室として利用できるスペースがあれば、どの職種や業務内容でも対応できます。
※実施の際は認可外保育施設の基準を満たす場所であることが条件となりますのでご注意ください。

子どもの月齢 生後2ヵ月頃から可能となり、特に上限はありません。ベビーシッター等によって条件が変わることがあります。



親同士で サポートしながら (相互保育型)

複数人が子連れ出勤した際に、一時託児室・スペースにおいて、一時的(数時間程度)に、数人の親同士が子どもの面倒を見合うスタイルです。お互いをサポートしながら仕事を進める方法です。子育てをしている親同士の関係を深めることができるので、子育ての孤立化を防ぐ方法としてもおすすめです。

職場環境 危険性の少ない事務職向きです。相互保育を行うためにスペースが確保できることが条件です。

子どもの月齢 生後2ヵ月頃から可能となり、特に上限はありませんが、業務の妨げになるような場合は、勤務調整やサポート相手の変更などの見直しが必要です。

保育所のような環境で (事業所内保育所型)

支援制度の紹介

◆企業主導型保育事業とは

企業主導型保育事業は、平成28年度に内閣府が開始した企業向けの助成制度です。企業が従業員の働き方に応じた柔軟な保育サービスを提供するために設置する保育施設や、地域の企業が共同で設置・利用する保育施設に対し、施設の整備費及び運営費の助成を行います。

◆企業主導型保育事業の特色

本事業の特色として、次のような点が挙げられます。

- ・企業が、自社の従業員の働き方に応じて、多様で柔軟な保育サービスを提供することができます。
- ・夜間や土日、短時間や週2日のみ働く従業員への対応なども可能です。
- ・複数の企業が共同で設置したり、共同で利用することができます。
- ・地域の子どもを受け入れることにより、施設運営の安定化を図ったり、地域貢献を行うことができます。
- ・認可外保育施設ですが、保育施設の整備費及び運営費について、認可施設と同程度の助成を受けることができます。

※整備費及び運営費として受けることができる助成の内容については、公益財団法人児童育成協会が運営する「企業主導型保育事業ポータルサイト <http://www.kigyounaihoiku.jp/>」を参照して下さい。

子連れ出勤先進事業所例

東京フード株式会社 本社工場

〒300-4351 茨城県つくば市上大島字神明1687-1 TEL: 029-866-1587 (代表)

TOKYO FOOD

代表取締役社長

丹羽 弘さん

当社は1967年創立以降、チョコレート技術をコアとした食品素材メーカーとして付加価値ある商品づくりをお手伝いする独自の製品を提供しております。当時、私は親会

社で商品開発の仕事をしていましたが、その時代は長時間労働以外に会社を維持発展することができませんでした。しかし今はその頃とはまったく違う発想、価値観が必要だと感じ、産休、育休の取得率もほぼ100%、その成果もあり、離職者ゼロで、特に女性が産休明けも働きやすい環境が整って

います。今回の子連れ出勤は勇気ある女性従業員からの申し出があり、思い切ってチャレンジいたしました。これから社内にご浸透していくが大変楽しみにしております。今後も従業員一人ひとりが、“最大よりも最良の会社であること”を旨とし、次世代に働くことの楽しさも伝えていきたいと考えております。

総務部総務課長

藤田 友紀さん

「子連れ出勤」はママにとって、ご家族にとって、職場の仲間にとって、誰もが未知の経験であったため不安と期待を抱いての大きなチャレンジであったと思います。この機会を通して当事者が感じたものは仲間の温かい気持ちと同時に、想定外の大変さだったかもしれません。しかしこれにより働き方の様々な可能性を実感しました。今後も気負わず、柔軟な発想の中でママ社員が安心して能力を発揮できる働き方をサポートして行きます。

総務部総務課主任

宮越 七奈さん(体験者)

眠る子どもを抱っこしながらの仕事中、ふと感じたぬくもりと愛おしさは子連れ出勤でなければ感じられない感覚であり、まるで瞬間充電されるように子どもからパワーをもらいました。子どもの様子を見ながらの業務は、当然の事ながら一人の時のようにはいかず、毎回最低限の目標をクリアするのが精一杯でしたが、課題も見え、なにより職場の皆さんの温かいフォローに、ますます頑張ろうという気持ちになりました。

研究所商品開発部主任

坂本 千夏さん(体験者)

保育所の入所問題から、生後7ヶ月で復帰しました。無事に保育所には入所できましたが、乳腺炎の関係で母乳育児を継続する必要があった折、子連れ出勤のテストをしました。遠い未来の働き方だと思っていましたが、実際に見て、やってみると、できることも多いなと思いました。不向きな点もちろんあるので、業務の種類分けや仕事・育児両方の事前スケジュールリングをして業務に集中できるよう工夫しました。

子どものそばで(帯同型)

総務部(1歳1ヶ月男の子連れ)と商品開発部(7ヶ月男の子連れ)の女性2名がチャレンジ! テスト導入に向けて、先進事業所での子連れ研修を受け、一緒に働く従業員にも同じルールを共有し、お互いが気持ちよく働ける環境を目指しました。総務部では同じフロア内に簡易ベビーコーナーを設け、母親がそばで見守れる環境をつくり、商品開発部では危険な作業は避けて、会議や打合せ時に導入。大がかりな環境整備は行わずに実施できました。また、子連れ出勤日には入口に「子連れ出勤実施中」の看板を立て、来客者にお知らせしたことで自社の働き方PRにも!



子どもを預けて働く(一時託児室型)

工場で働く従業員の祝日稼働日に合わせて、本社内の空いている会議室を一時託児室として開放しました。託児は市内の保育事業社から数人の保育士を派遣。祝日は保育所も休みなどで、預け先がないために休んでいた従業員からは、「子どもも楽しんでいたので安心して働けた」「祝日に毎回休むのは申し訳なかったので、とても助かった」などの嬉しい感想も。繁忙期中の従業員確保にもつながり、自社にとってもメリットを感じました。



社外で働く(テレワーク型)

子育て中の商品開発部女性2名が、在宅で子どもがいる環境でのテレワークにチャレンジ! 事前に上司と業務相談を行い、スムーズに業務に入れるよう、自宅でのPC環境整備等のマニュアルも制作しました。主な作業内容は在宅で可能なPC作業やWEB会議中心に行いました。「自宅はいつもの育児環境なので、安心して仕事できた」、「子育てしながら働く方法の選択肢が増えるのは助かる」などの声があり、今後も育児だけでなく、介護の課題にも対応できる働き方として、他の部署でもトライアル中です。

ヒューマンケア部長

渡邊 誠さん

今回初めて「帯同型」「相互保育型」「一時託児室型」それぞれの形で子連れ出勤を試みました。事前研修で子連れ出勤について学び、関わる社員それぞれが正しい知識をも

ち、理解し合うことにより、安心・安全に子連れ出勤を行うことができて感じています。当社では女性社員の育児休業取得率は100%です。育児中でも女性社員がいきいきと仕事をしてくれることは、会社にとっても非常にうれしいことです。子連れ出勤はそんな女性社員の一助になるべく、当社らし

い、仕事と育児のさらなる両立支援の在り方を考えるきっかけとなりました。今後は育児支援だけでなく、介護や病氣療養中の社員、LGBT等、様々な状況に応じた柔軟な働き方を支援していければと考えています。

ヒューマンケア部

石塚 智子さん

実際子連れ出勤を行う前は、当社でも本当にできるのかと不安でしたが、事前の研修や周りの理解で無事に子連れ出勤を行うことができました。当社はサービス業も多く、土日出勤する社員も多くいます。社員の事情はそれぞれ違いますので、今後の多様な働き方につなげられたらと思います。

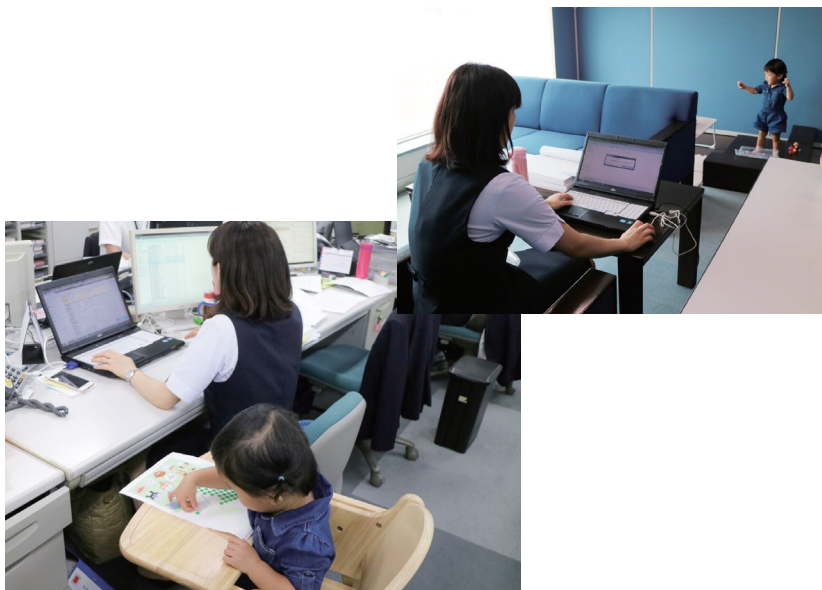
経理部

中村 千波さん(体験者)

1歳7ヶ月と様々なものに興味をもつ年齢で、性格も活発な子どものため最初はうちの子にできるか不安ばかりでしたが、周りの方の理解と協力のおかげで子連れ出勤を行うことができました。周りの方から、職場が明るくなるね!と声をかけていただいたり、子どもを通してたくさんの方とコミュニケーションがとれてとても良い機会となりました。

子どものそばで(帯同型)

経理部(1歳7ヶ月女の子連れ)の女性が、子どもを保育所に預けられない状況を想定してチャレンジ!子どもは歩ける状況のため、フロア内の会議室を開放し、キッズスペースを設置。また、母親のデスク横にチャイルドチェアを設けるなど、子どもの安全確保を最優先に職場環境を整えました。また、一緒に働く従業員の意識共有のため研修会を開催し、男性管理職や、他部署の従業員も同じように子連れ出勤の共通ルールを学びました。今回のチャレンジで月齢の大きな子どもの帯同型でも工夫次第で実施できる可能性もみえ、様々なニーズに合わせた働き方の選択肢を広げるきっかけにもなりました。子連れ出勤中は自然と子育てを話題にして、上司と部下のコミュニケーションがより活発になり、働く上でのメリット以外の効果も!



親同士サポートしながら(相互保育型) & 子どもを預けて働く(一時託児室型)

土曜出勤日に合わせて、つくば本社に勤務する3名(男性1名、女性2名)が体験しました。平日は接客対応をするフロアを開放し、親同士で子どもを見守りながら仕事をするスタイルと、子どもを保育士に預けて仕事をするスタイルの両方にチャレンジ!相互保育では子ども同士のやりとりを気にすることも必要ですが、子どもの社会性が育まれる機会にもなりました。預けるスタイルでは、事前に設置してあった一時託児スペースで保育をお願いし、親は別フロアで業務を実施。緊急時にそれぞれにメリットはありますが、子どもの預け先がないときや、休日出勤時の働き方の一選択肢として検討中です。





つくば市長
五十嵐 立青



つくば市では、保育所整備による待機児童対策などの子育て施策に力を入れていますが、子連れ出勤のような子育て・働き方についても、様々な選択肢の内の一つではないかと考えています。今回、子連れで出勤し自分で面倒を見る方法に加え、一時託児室型やテレワーク型など様々なパターンについて検証し、業種や勤務

形態等に応じて取り組んでいただけるよう工夫を行いました。どれか一つでも、皆様のお役に立てれば幸いです。パパやママ、子ども達の笑顔が家庭にあふれるようにするにはどうすれば良いか。子連れ出勤を一つの選択肢として、引き続き様々な取り組みや情報提供を実施していきます。

子連れ出勤先進事業所例

有限会社 モーハウス

〒305-0045 茨城県つくば市梅園 2-17-4 mo-baco2F
TEL : 029-851-7373 (代表)

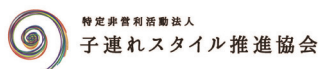
M
H
O
U
S
E



授乳服のパイオニアとして、1997年の創業以来ずっと子連れ出勤（帯同型）を実践しています。私たちのオフィスや店舗に子連れで出勤してくるスタッフは、モーハウスの授乳服を着用し、いつでもどこでも授乳ができる

環境で仕事をしています。そのため、赤ちゃんたちは抱っこされ、授乳され、満たされ、いつも母親のそばにいます。そんな子連れ出勤もはじめからうまくいったわけではありません。課題が出たときは、みんなで話し合い、試行錯誤を繰り返

返し、今のワークスタイルが出来上がりました。業務内容によっては、テレワーク型も導入しており、育児中の女性が多く活躍しています。



NPO法人子連れスタイル推進協会
代表理事
光畑 由佳



人や環境がみんな違うように、万人に向く働き方はありません。誰にも通用する完璧な環境を待つのではなく、少しでもみんなが働きやすい環境を作っていく。その回答の一つとしての提案が、子連れ出勤です。子どもと大人。生活と仕事。これらは本来、対立するものではなかったはず。子連れ出勤はあくまで選択肢が

一つ増えるだけのこと。でも、選択肢が増えるだけで、いろいろな可能性が広がります。子どもが幼い時期に小さく働いてもいい。事業所にとっては、雇用できる人の幅が増えるかもしれません。子どもにとっても親以外の大人や社会に触れる貴重な機会となるかもしれません。子連れ出勤、まずは一度試してみませんか？

子連れ出勤マニュアルをご覧ください。

子連れ出勤導入のための環境整備、問題点の整理の仕方などの必要な情報や手順が載っているマニュアルをご用意しています。ご希望の方は、つくば市ホームページをご覧ください。

問い合わせ先

つくば市の子連れ出勤の取組みに関すること
つくば市
こども部こども政策課
〒305-8555
茨城県つくば市研究学園一丁目1番地1
TEL : 029-883-1111(代表)
HP : <http://www.city.tsukuba.lg.jp/>

子連れ出勤全般に関すること
NPO法人
子連れスタイル推進協会
〒305-0045
茨城県つくば市梅園 2-17-4 Mo-baco 2F
TEL : 029-886-8985
HP : <http://kozurestyle.com/>