

【別紙（１）（３）③ 関係】

男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」の状況に関する課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

課題分析の視点例	取組例
<p>□ 男女がともに育児休業、育児目的休暇等を取得できる状況にあるか。希望通りの期間が取得できる状況にあるか。</p> <p>□ 男性労働者が希望どおりに育児休業等を取得できる職場風土であるか。 また、職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土となっているか。</p> <p>□ 周囲に気兼ねなく育児休業等を取得できるよう、業務体制の見直しや代替業務に対応する体制の整備等が行われているか。</p> <p>□ 育児休業の取得や取得した期間、子育て期間中の時間制約が、評価・登用において不利になっていないか。</p>	<p>○ 定期的な労働者の意識調査（職場風土に関するもの）の実施と改善策の実行</p> <p>○ 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発</p> <p>○ 企業トップによる仕事と子育ての両立支援の推進に向けたメッセージの発信</p> <p>○ 育児休業制度及び出生時育児休業制度の個別周知・意向確認の徹底状況</p> <p>○ 取得可能な育児休業制度等や、短時間勤務制度等の子の年齢に応じて利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底（ガイドブックの作成・配布等）</p> <p>○ 育児休業を取得しやすい雇用環境整備としての育児休業制度等に関する研修の実施</p> <p>○ 仕事と子育ての両立の推進、必要な業務体制及び働き方を見直し等に関する管理職を対象とした研修・説明会の実施</p> <p>○ 仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成や配偶者との家事分担等の検討を促すための若手の労働者を対象とした研修・説明会の実施</p> <p>○ 育児休業等の取得が中長期的に不利とならないような人事評価制度や運用等の見直しの実施</p> <p>○ 管理職に対する業務負荷軽減等の支援の検討・実施</p> <p>○ 業務の見直し・効率化のための取組の実施</p> <p>○ 対象労働者（育児休業取得者）の代替業務に対応する労働者（業務代替者）の確保、業務代替者への手当（賃金の増額）等の検討・実施</p>

フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェSSIONAL制度の適用を受ける労働者にあつては、健康管理時間）の状況に関する課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

課題分析の視点例	取組例
<p>□ 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難となっていないか。また、子育てを行う労働者のみならず、全ての労働者について長時間労働になっていないか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 ○ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ
<p>□ 長時間労働が、個々の職場だけでなく、組織全体の問題として対応されているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 組織のトップの会議での部署ごとの残業時間数等の公開・評価の実施 ○ 不払い残業化させないための無記名アンケートや無作為ヒアリング等の徹底したチェック ○ 残業が一定時間数を超える場合の本人と上司に対する通知・指導等
<p>□ 長時間労働の背景として、長時間労働自体が努力の証として評価されたり、時間当たりの生産性よりも、期間当たりのアウトプットの量によって評価されたりするような職場風土・評価制度になっていないか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 ○ 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価 ○ 管理職の長時間労働是正に向けたマネジメントに対する 360 度評価(部下からの評価) ○ 帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底
<p>□ 特定の部署・特定の担当者・特定の時期に、特に長時間労働となっていないか。</p> <p>□ 必要な時に、休みが取れる職場になっているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 部署横断的な人員配置の見直しを行う職員の高い責任者の指名と不断の人員配置の見直し ○ 属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築 ○ 個人単位で業務の繁閑がある場合でも、チーム全体で勤務時間内に業務を終了させるため、労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成
<p>□ 生産性の高い働き方の実現に向け、業務の優先順位や、業務プロセス等の見直しに対して、管理職等のマネジメントが的確になされているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 管理職の長時間労働是正に向けたマネジメント力の強化のための研修 ○ チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底 ○ 業務プロセス等の分析・削減と定期的検証 ○ 生産性の高い労働者の具体的業務手法の共有