



# ミテモのスライドデザイン

原稿～改善例 のご紹介



# 内容はそのままに、すっきりと読みやすくします！

## 1. 背景 ～なぜ、男性社員の育児参加の促進か？

### ①働き方改革を推進するには・・・男性の意識・行動改革が必要

例えば) 男性が育児や家事を分担することで、自身の働き方が変わってくる

- ・育児参画している社員は、時間当たりの生産性UP(「仕事は定時」が可能に！)
- ・多様な人財のマネジメントができる管理職が必要。管理職もマネジメント力UP!  
(管理職は自ら働き方を変えることで、時間の制約のある社員の働き方を理解)

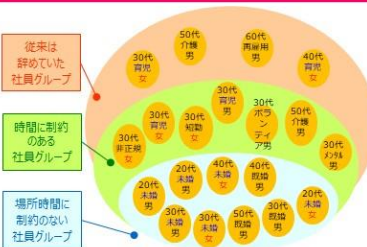
従来は、男性、正社員、終身雇用、場所や、時間制約のない社員で構成。



#### <一括管理のマネジメント例>

「職場にプライベートは持ち込むな！」  
「お前の代わりなんていくらでもいるんだぞ。」  
「会社の制度やルールに従え」  
「入社○年度ならそろそろ課長だな」

今後は、雇用形態や働き方の異なる社員が増え、時間場所に制約があったり、従来なら辞めていた社員も増加。



#### <多様性受容のマネジメント例>

「各自の価値観を受容できる職場づくりを考えよう」  
「あなたの強みを職場で活かしてほしい」  
「あなたが最大の成果をあげられる制度活用を考えよう」  
「個々の事情を考慮してキャリアプランを考えよう」

出典：厚生労働省 従業員向け研修資料～男性の育児休業取得促進のために～

16

## 1. 背景 ～なぜ、男性社員の育児参加の促進か？

### ①働き方改革を推進するには

#### 男性の意識・行動改革が必要

男性が育児や家事を分担することで、自身の働き方が変わってくる

育児参画している社員は、  
時間当たりの生産性UP！



「仕事は定時」が可能に！

多様な人財のマネジメントができる管理職が必要  
管理職もマネジメント力UP！

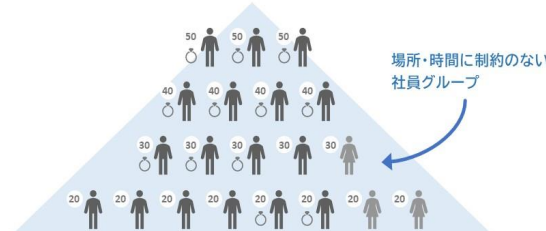


管理職は自ら働き方を変えることで、  
時間の制約のある社員の働き方を理解

出典：厚生労働省 従業員向け研修資料～男性の育児休業取得促進のために～

## 1. 背景 ～なぜ、男性社員の育児参加の促進か？

従来は、男性、正社員、終身雇用、場所や時間制約のない社員で構成



#### 一括管理のマネジメント例



職場にプライベートは  
持ち込むな！

会社の制度やルールに従え

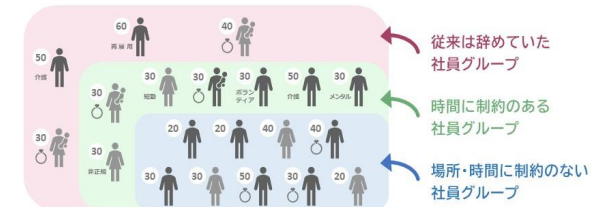
入社○年度なら、そろそろ課長だな

お前の代わりなんて  
いくらでもいるんだぞ

出典：厚生労働省 従業員向け研修資料～男性の育児休業取得促進のために～

## 1. 背景 ～なぜ、男性社員の育児参加の促進か？

今後は、雇用形態や働き方の異なる社員が増え、  
時間場所に制約があったり、従来なら辞めていた社員も増加



#### 多様性受容のマネジメント例



各自の価値観を受容できる  
職場づくりを考えよう

あなたの強みを職場で活かしてほしい

あなたが最大の成果をあげられる  
制度活用を考えよう

個々の事情を考慮して  
キャリアプランを考えよう

出典：厚生労働省 従業員向け研修資料～男性の育児休業取得促進のために～

# ミテモのスライドデザイン 4つの特長

---

- ① わかりやすく再構成
- ② 文章をイラスト・図にする
- ③ アイコンを使う
- ④ 色・フォントの整理

# ミテモのスライドデザイン 4つの特長

---

- ① わかりやすく再構成
- ② 文章をイラスト・図にする
- ③ アイコンを使う
- ④ 色・フォントの整理

# どこから見ればいいのか迷う

## Step 4

職場復帰直前・直後

不安定期

安定期

出産休暇

育児休暇

職場復帰/保育士

小学校/学童保育

- 出産休暇を経て、または育児休暇を経て職場復帰した部下は、職場環境の変化にさまざまな不安を抱えています。「メンバーの足手まといにならないだろうか」休職期間が長ければ長いほど、職場復帰前の不安は大きく膨らみます。復帰後の業務をスムーズにするか否かは、**復帰前後の個別コミュニケーションが大きな鍵**を握ります。
- メンバーとのコミュニケーション、情報収集の機会を確保するのも大切なマネジメント。部下の体調や子どもの保育状況に留意することはもちろん、**本人の仕事に対する思いも確認**しましょう。業務を円滑に進めるうえで、グループ全体のコミュニケーションは不可欠です。

### 本人への確認事項

仕事と育児をどのように両立していくか。**出産休暇前に申請した勤務状態に変更がないか、再確認**が必要です。仕事に全力投球できない部下の思いや状況に、上司として向き合ってください。

また、部下の仕事に対する思いを確認し、他のグループメンバーとともに、スムーズな引き継ぎを心がけましょう。

### チェックリスト

- ☐ 現在の体調は？何か心配なことがないかを確認
- ☐ 仕事に対する思い（業務内容・出張・研修・時間外など）を確認。
- ☐ 子どもの保育状況を確認。
- ☐ 本人のキャリア・プランについて再確認。
- ☐ ワーク・ライフバランスについて希望を再確認。
- ☐ 業務の再分配をどうするか。他のメンバーとも打ち合わせましょう。
- ☐ 情報の共有をスムーズに行いましょう。

11

# 特長① わかりやすく再構成

## Step 4

職場復帰直前・直後

- ▶ 出産休暇を経て、または育児休職を経て職場復帰した部下は、職場環境の変化にさまざまな不安を抱えています。「メンバーの足手まといにならないだろうか」休職期間が長ければ長いほど、職場復帰前の不安は大きく膨らみます。復帰後の業務をスムーズにするか否かは、**復帰前後の個別コミュニケーションが大きな鍵**を握ります。
- ▶ メンバーとのコミュニケーション、情報収集の機会を確保するのも大切なマネジメント。部下の体調や子どもの保育状況に留意することはもちろん、**本人の仕事に対する思いも確認**しましょう。業務を円滑に進めるうえで、グループ全体のコミュニケーションは不可欠です。

### 本人への確認事項

仕事と育児をどのように両立していくか。出産休暇前に申請した勤務状態に変更がないか、再確認が必要です。仕事に全力投球できない部下の思いや状況に、上司として向き合ってください。

また、部下の仕事に対する思いを確認し、他のグループメンバーとともに、スムーズな引き継ぎを心がけましょう。

### チェックリスト

- ☐現在の体調は？何か心配なことがないかを確認
- ☐仕事に対する思い（業務内容・出張・研修・時間外など）を確認。
- ☐子どもの保育状況を確認。
- ☐本人のキャリア・プランについて再確認。
- ☐ワーク・ライフバランスについて希望を再確認。
- ☐業務の再分配をどうするか。他のメンバーとも打ち合わせましょう。
- ☐情報の共有をスムーズに行いましょう。

11

## 問題点

- ▶ 内容を1ページに**詰め込みすぎ**ている
- ▶ 文字が**多い**
- ▶ 行間が**狭すぎる**

スライド1枚あたりの情報量を調整する必要がある

## 改善策

- ▶ 内容を**適切な量**で分ける
- ▶ **読みやすい**文字のサイズ、字間、行間に調整する
- ▶ **余白**を十分にとる

## Step 4

職場復帰直前・直後

- ▶ 出産休暇を経て、または育児休職を経て職場復帰した部下は、職場環境の変化にさまざまな不安を抱えています。「メンバーの足手まといにならないだろうか」休職期間が長ければ長いほど、職場復帰前の不安は大きく膨らみます。復帰後の業務をスムーズにするか否かは、**復帰前後の個別コミュニケーションが大きな鍵**を握ります。
- ▶ メンバーとのコミュニケーション、情報収集の機会を確保するのも大切なマネジメント。部下の体調や子どもの保育状況に留意することはもちろん、**本人の仕事に対する思いも確認**しましょう。業務を円滑に進めるうえで、グループ全体のコミュニケーションは不可欠です。

### チェックリスト

- ☐現在の体調は？何か心配なことがないかを確認
- ☐仕事に対する思い（業務内容・出張・研修・時間外など）を確認。
- ☐子どもの保育状況を確認。
- ☐本人のキャリア・プランについて再確認。
- ☐ワーク・ライフバランスについて希望を再確認。
- ☐業務の再分配をどうするか。他のメンバーとも打ち合わせましょう。
- ☐情報の共有をスムーズに行いましょう。

11

# ページを分けて、見やすく！



1p

## Step 4

### 職場復帰直前・直後



- 出産休暇を経て、または育児休職を経て職場復帰した部下は、職場環境の変化にさまざまな不安を抱えています。「メンバーの足手まといにならないだろうか」休職期間が長ければ長いほど、職場復帰前の不安は大きく膨らみます。復帰後の業務をスムーズにするか否かは、**復帰前後の個別コミュニケーションが大きな鍵**を握ります。
- メンバーとのコミュニケーション、情報収集の機会を確保するのも大切なマネジメント。部下の体調や子どもの保育状況に留意することはもちろん、**本人の仕事に対する思いも確認**しましょう。業務を円滑に進めるうえで、グループ全体のコミュニケーションは不可欠です。

2p

## Step 4

### 職場復帰直前・直後



#### 本人への確認事項

仕事と育児をどのように両立していくか。**出産休暇前に申請した勤務状態に変更がないか、再確認**が必要です。仕事に全力投球できない部下の思いや状況に、上司として向き合ってください。

また、部下の仕事に対する思いを確認し、他のグループメンバーとともに、スムーズな引き継ぎを心がけましょう。

3p

## Step 4

### 職場復帰直前・直後



#### チェックリスト

- ☐ 現在の体調は？何か心配なことがないかを確認
- ☐ 仕事に対する思い（業務内容・出張・研修・時間外など）を確認
- ☐ 子どもの保育状況を確認
- ☐ 本人のキャリア・プランについて再確認
- ☐ ワーク・ライフバランスについて希望を再確認
- ☐ 業務の再分配をどうするか  
他のメンバーとも打ち合わせましょう
- ☐ 情報の共有をスムーズに行いましょう

# ミテモのスライドデザイン 4つの特長

---

- ① わかりやすく再構成
- ② 文章をイラスト・図にする
- ③ アイコンを使う
- ④ 色・フォントの整理

# 長い箇条書きが読みにくい



こまった！

## 心の健康について①

7

- 誰もこころの健康を損なう可能性はあるが、大事なのは、「いかにストレスとうまく付き合うか」ということ
- ストレスとうまく付き合うためには、
  - 自分に過度なストレスがかかっていることに早く気づくこと
  - 自分にあったストレス対処法を見つけて実践すること
- わからないことや困ることがあるとストレスを感じるのは、自然なこと、
  - 迷わず周囲に相談すること

## 特長② 文章をイラスト・図にする

### 心の健康について①

7

- 誰しもこころの健康を損なう可能性はあるが、大事なのは、「いかにストレスとうまく付き合うか」ということ
- ストレスとうまく付き合うためには、  
→ 自分に過度なストレスがかかっていることに早く気づくこと  
→ 自分にあったストレス対処法を見つけて実践すること
- わからないことや困ることがあるとストレスを感じるのは、自然なこと、  
→ 迷わず周囲に相談すること

### 問題点

- ▶ 赤字部分にしか目が行かない
- ▶ 文をまとまりとして捉えにくい
- ▶ テーマと要点の関係が見えづらい

➡ 内容を一目で把握できる画面構成に変える必要がある

### 心の健康について①

7

- 誰しもこころの健康を損なう可能性はあるが、大事なのは、「いかにストレスとうまく付き合うか」ということ  
**まとまり 1**
- ストレスとうまく付き合うためには、  
→ 自分に過度なストレスがかかっていることに早く気づくこと  
→ 自分にあったストレス対処法を見つけて実践すること  
**まとまり 2**
- わからないことや困ることがあるとストレスを感じるのは、自然なこと、  
→ 迷わず周囲に相談すること  
**まとまり 3**

### 改善策

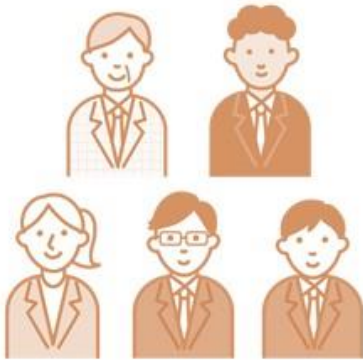
- ▶ 内容を3つのまとまりに分ける
- ▶ 各内容にタイトルを付ける
- ▶ 各内容をイラストにする
- ▶ キーワードを把握しやすいように一行あたりの文字数を調整する

# イラストを加え、読みやすくします！



## 心の健康について ①

### 心の健康の保ち方



- 誰しもこころの健康を損なう可能性はあるが、大事なのは、「**いかにストレスとうまく付き合うか**」ということ

### ストレスと付き合う



- 自分に**過度なストレス**がかかっていることに**早く気づくこと**
- 自分にあった**ストレス対処法**を見つけて実践すること

### ストレスを感じたら



- わからないことや困ることがあるとストレスを感じるのは、自然なこと
- **迷わず周囲に相談すること**

# ミテモのスライドデザイン 4つの特長

---

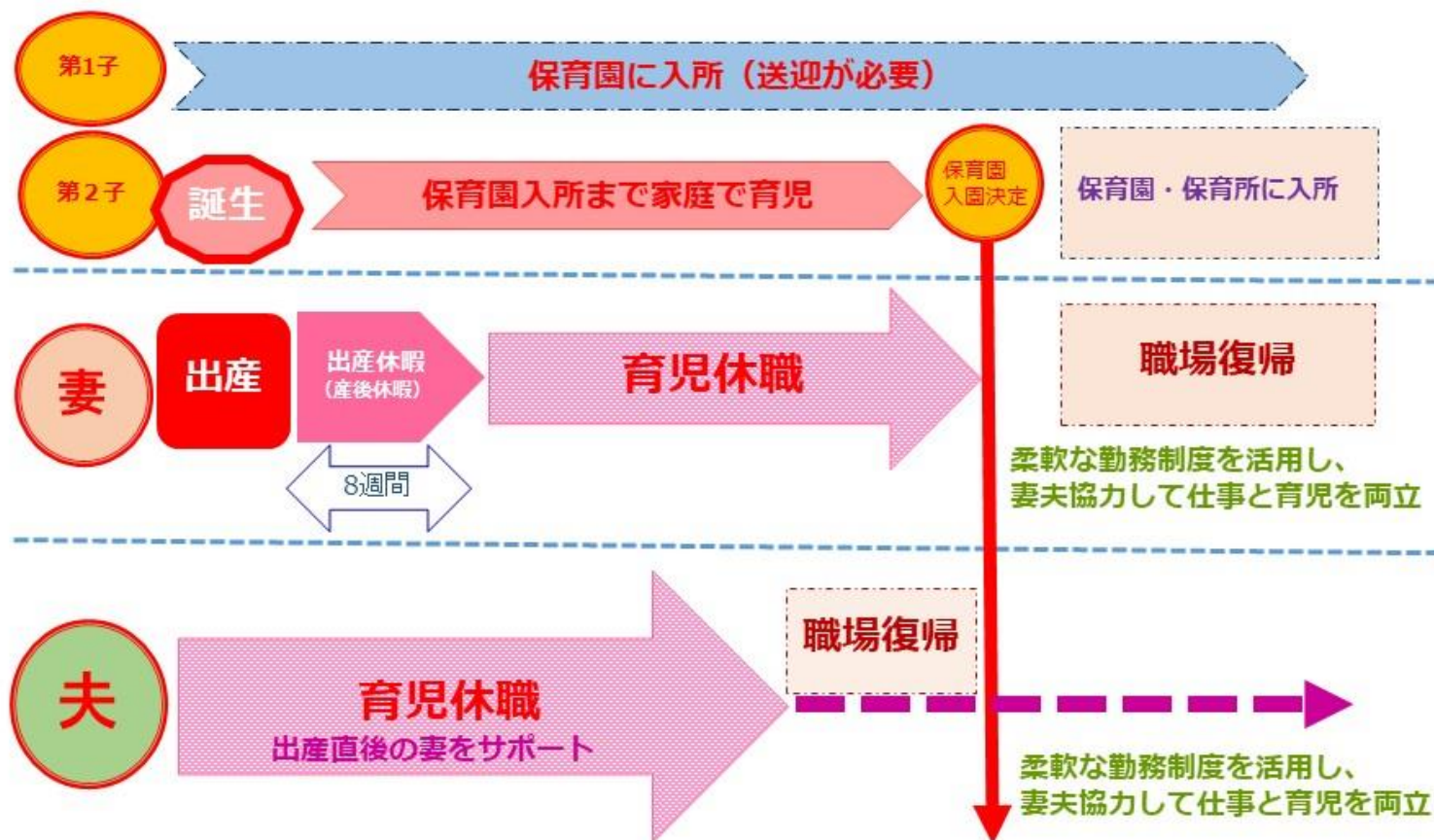
- ① わかりやすく再構成
- ② 文章をイラスト・図にする
- ③ アイコンを使う
- ④ 色・フォントの整理

# わかりにくい図解



## 育児休職の活用例

【事例1】 第2子の誕生に際し、夫が幼い第1子の面倒をみることで出産直後の妻をサポート



# 特長③ アイコンを使う

## 問題点

- ▶ 赤・黄が多用されているため、注目すべき点がわかりにくい
- ▶ 図形の種類が多く、フローが複雑に見える
- ▶ 文字情報から内容を想像しづらい

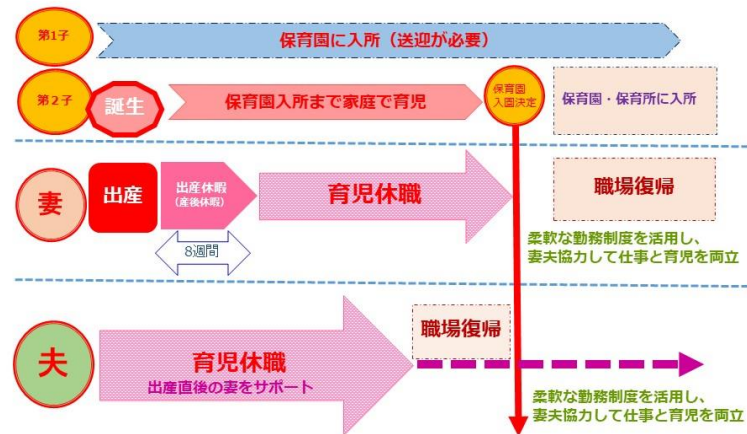
余分な要素を取り除き注目すべき点に目線を誘導する必要がある

## 改善策

- ▶ 基本の文字の色を揃える
- ▶ 各人物を表す色を設定する
- ▶ 図形の表現を揃える
- ▶ 人物・各工程のアイコンをつける

### 育児休職の活用例

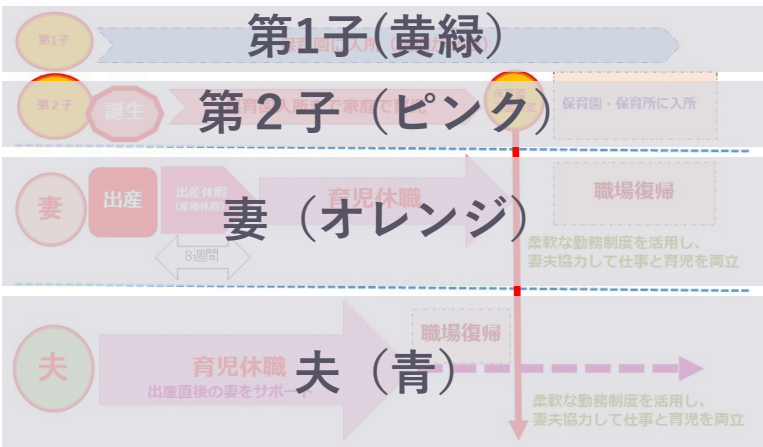
【事例1】 第2子の誕生に際し、夫が幼い第1子の面倒をみることで出産直後の妻をサポート



13

### 育児休職の活用例

【事例1】 第2子の誕生に際し、夫が幼い第1子の面倒をみることで出産直後の妻をサポート



13

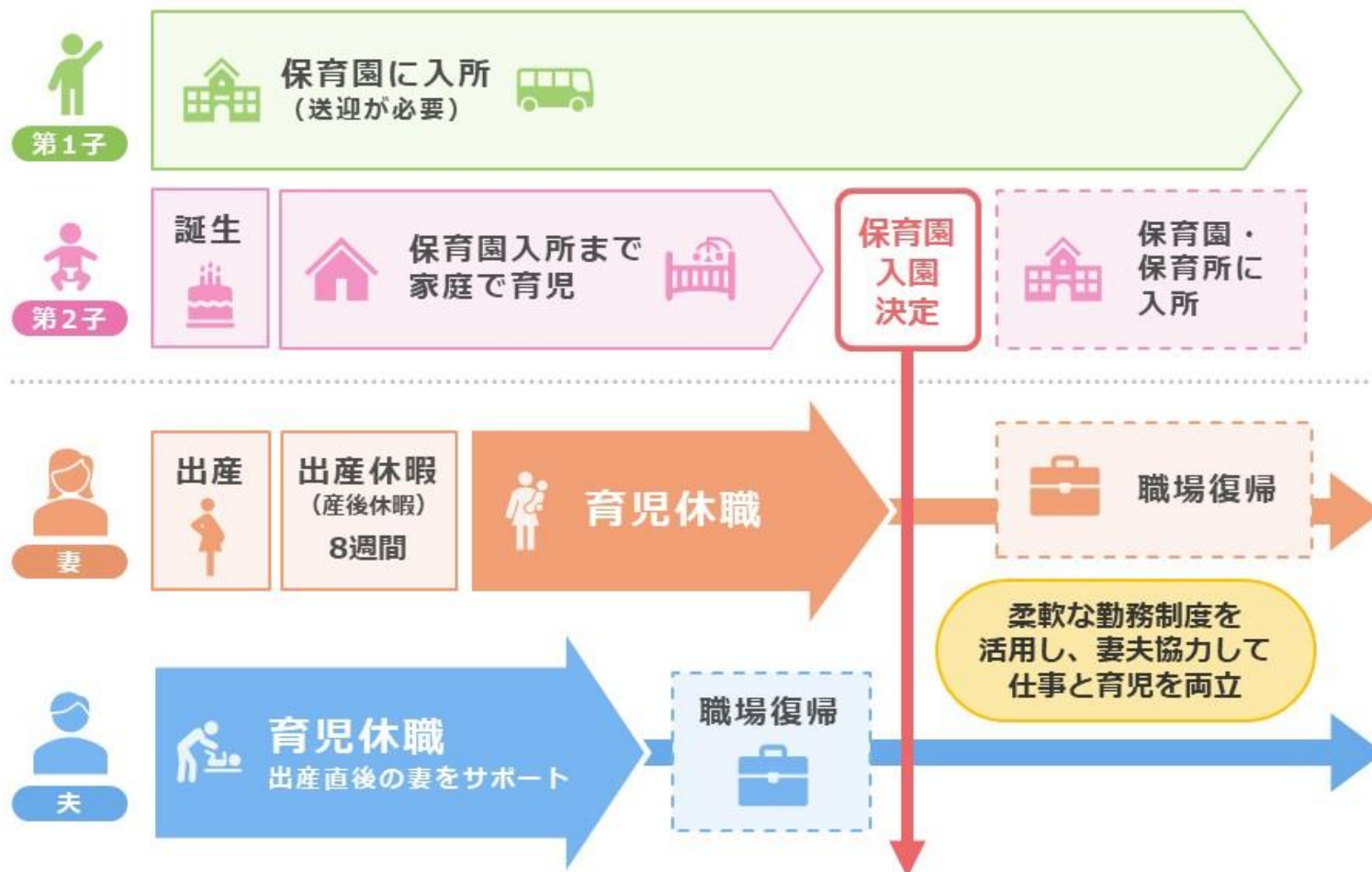
# アイコンを使ってスッキリさせます！



## 育児休職の活用例

事例 1

第2子の誕生に際し、夫が幼い第1子の面倒をみることで出産直後の妻をサポート



# ミテモのスライドデザイン 4つの特長

---

- ① わかりやすく再構成
- ② 文章をイラスト・図にする
- ③ アイコンを使う
- ④ 色・フォントの整理

# 赤字・太字・下線が多く、わかりづらい



## 2-4. 過労死認定基準

13

時間外労働による健康障害については、以下の場合を労災認定の基準としている。

### 脳・心臓疾患

- ・発症前1ヵ月に**月100時間**
- ・2～6ヶ月平均で**月80時間**

### 精神疾患

- ・月160時間
- ・3週間で120時間
- ・2ヶ月連続で月120時間
- ・3ヶ月連続で月100時間

80時間以上の時間外は  
労災認定の可能性大！

過労死 = 長時間の疲労の蓄積による脳心臓疾患死  
(脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、心筋梗塞など)

※脳心臓疾患死は、生活習慣も大きく影響されるが、上記時間外労働の  
労災認定基準を満たす場合は、**「高齢・飲酒・喫煙」等の影響は無視**  
され、**労災および会社の安全配慮義務違反が認定される。**

A社は管理職の過労自殺で、労災認定されている。  
管理職は36協定対象外だが、企業としては全従業員への安全配慮義務あり。  
労働時間を適切に把握するため、**管理職についても日々の労働時間入力は徹底すること。**

# 特長④ 色・フォントの整理

## 2-4. 過労死認定基準

13

時間外労働による健康障害については、以下の場合を労災認定の基準としている。

### 脳・心臓疾患

- ・発症前1か月に月100時間
- ・2～6ヶ月平均で月80時間

80時間以上の時間外は  
労災認定の可能性大！

### 精神疾患

- ・月160時間
- ・3週間で120時間
- ・2ヶ月連続で月120時間
- ・3ヶ月連続で月100時間

過労死＝長時間の疲労の蓄積による脳心臓疾患死  
(脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、心筋梗塞など)

※脳心臓疾患死は、生活習慣も大きく影響されるが、上記時間外労働の  
労災認定基準を満たす場合は、「**高齢・飲酒・喫煙**」等の影響は無視  
され、労災および会社の安全配慮義務違反が認定される。

A社は管理職の過労自殺で、労災認定されている。  
管理職は36協定対象外だが、企業としては全従業員への安全配慮義務あり。  
労働時間を適切に把握するため、**管理職についても日々の労働時間入力は徹底すること。**

## 問題点

- ▶ 色合いが激しい
- ▶ 文字の大きさ・太さによって判読しづらい部分がある
- ▶ 文字の下線が目立たない（囲み線が多い）

気の散る要素を減らし、内容に集中できるようにする

## 改善策

- ▶ 落ち着いた色にする
- ▶ 判読しやすいフォントに変更する
- ▶ 不要な囲み線をなくす

## 2-4. 過労死認定基準

13

時間外労働による健康障害については、以下の場合を労災認定の基準としている。

### 脳・心臓疾患

- ・発症前1か月に月100時間
- ・2～6ヶ月平均で月80時間

80時間以上の時間外は  
労災認定の可能性大！

### 精神疾患

- ・月160時間
- ・3週間で120時間
- ・2ヶ月連続で月120時間
- ・3ヶ月連続で月100時間

過労死＝長時間の疲労の蓄積による脳心臓疾患死  
(脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、心筋梗塞など)

※脳心臓疾患死は、生活習慣も大きく影響されるが、上記時間外労働の  
労災認定基準を満たす場合は、「**高齢・飲酒・喫煙**」等の影響は無視  
され、労災および会社の安全配慮義務違反が認定される。

A社は管理職の過労自殺で、労災認定されている。  
管理職は36協定対象外だが、企業としては全従業員への安全配慮義務あり。  
労働時間を適切に把握するため、**管理職についても日々の労働時間入力は徹底すること。**

色・フォント・線  
を整理する

# 本当に注目すべき点がわかるように整理します！



## 2-4. 過労死認定基準

13

時間外労働による健康障害については、以下の場合を労災認定の基準としている。

脳・  
心  
臓  
疾  
患

- ・ 発症前1ヶ月に月100時間
- ・ 2～6ヶ月平均で月80時間

精  
神  
疾  
患

- ・ 月160時間
- ・ 3週間で120時間
- ・ 2ヶ月連続で月120時間
- ・ 3ヶ月連続で月100時間

80時間以上の時間外は労災認定の可能性大！

過労死 = 長時間の疲労の蓄積による脳心臓疾患死（脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、心筋梗塞など）

※脳心臓疾患死は、生活習慣も大きく影響されるが、上記時間外労働の労災認定基準を満たす場合は、「高齢・飲酒・喫煙」等の影響は無視され、労災および会社の安全配慮義務違反が認定される。

- ▶ A社は管理職の過労自殺で、労災認定されている。
- ▶ 管理職は36協定対象外だが、企業としては全従業員への安全配慮義務あり。労働時間を適切に把握するため、管理職についても日々の労働時間入力は徹底すること。

# サービス一覧

## ライトプラン

ご用意いただいたスライドや資料をわかりやすく変更・修正します

- ラフスライドやベースとなる資料がある
- デザイナーによる伝わりやすい表現への変更

参考価格 450,000円～

## スタンダードプラン

お客様のニーズをもとに、伝えたい内容を企画・構成します

- ニーズヒアリング
- 提供資料をもとに内容の企画・構成

参考価格 800,000円～

## コンサルティングプラン（スライド以外も含めた複合提案）

お客様のニーズに合わせ、最適な手法を選択し、情報伝達全体をデザインします

- ニーズヒアリング
- 最適な課題解決手法の選定（漫画や動画、映像なども検討）

# 1. 背景 ～なぜ、男性社員の育児参加の促進か？

## ① 働き方改革を推進するには

### 男性の意識・行動改革が必要

男性が育児や家事を分担することで、自身の働き方が変わってくる

育児参画している社員は、  
時間当たりの生産性UP！



「仕事は定時」が可能に！

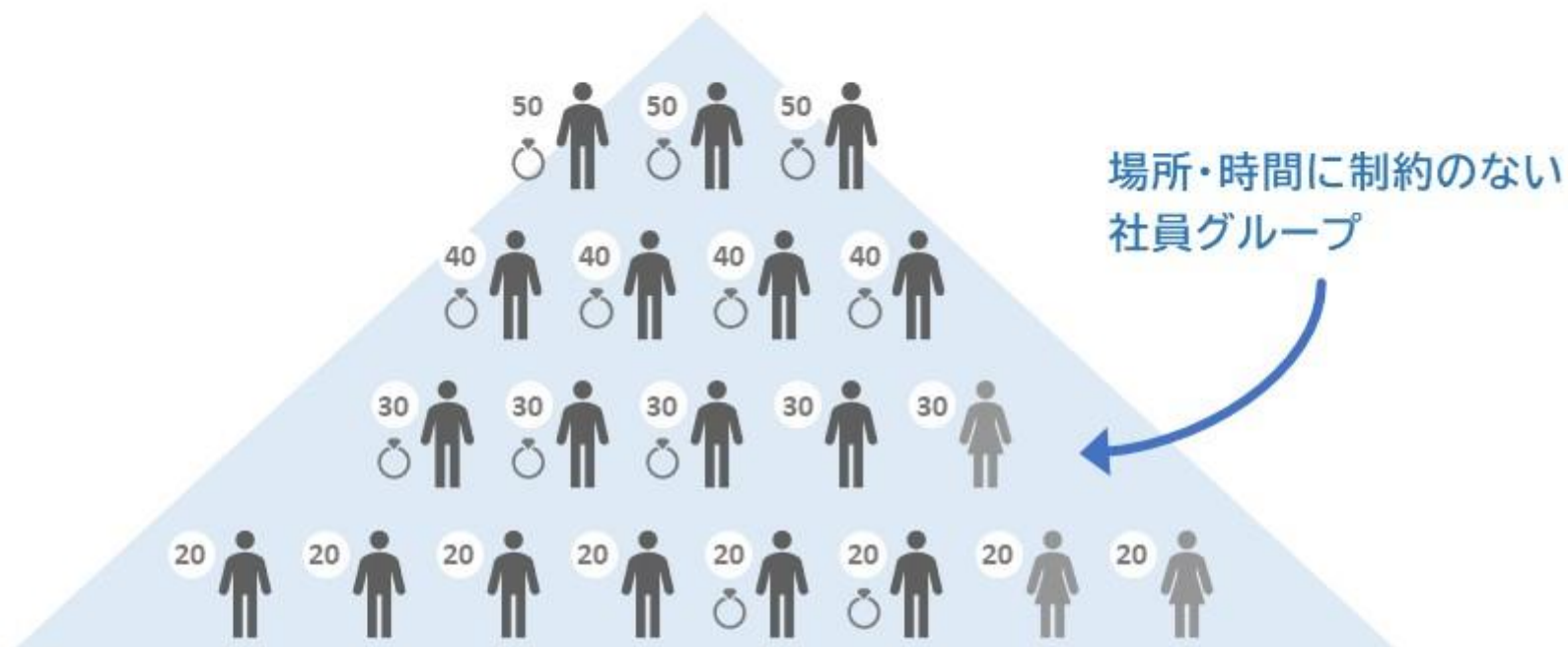
多様な人財のマネジメントができる管理職が必要  
管理職もマネジメント力UP！



管理職は自ら働き方を変えることで、  
時間の制約のある社員の働き方を理解

# 1. 背景 ～なぜ、男性社員の育児参加の促進か？

従来は、男性、正社員、終身雇用、場所や時間制約のない社員で構成



## 一括管理のマネジメント例



職場にプライベートは  
持ち込むな！

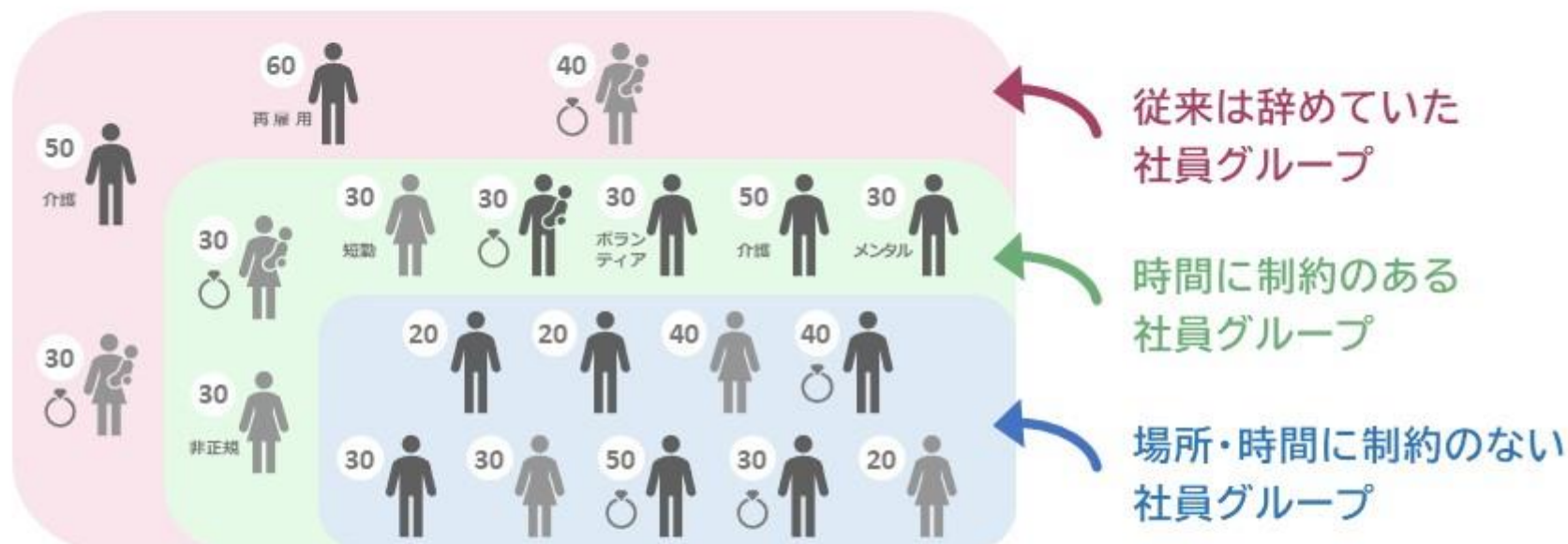
会社の制度やルールに従え

入社〇年度なら、そろそろ課長だな

お前の代わりなんて  
いくらでもいるんだぞ

# 1. 背景 ～なぜ、男性社員の育児参加の促進か？

今後は、雇用形態や働き方の異なる社員が増え、  
時間場所に制約があったり、従来なら辞めていた社員も増加



## 多様性受容のマネジメント例



各自の価値観を受容できる  
職場づくりを考えよう

あなたの強みを職場で活かしてほしい

あなたが最大の成果をあげられる  
制度活用を考えよう

個々の事情を考慮して  
キャリアプランを考えよう

#### Step 4

### 職場復帰直前・直後

不安定期

安定期

出産休暇

育児休職

職場復帰  
保育園

小学校  
学童保育

- 出産休暇を経て、または育児休職を経て職場復帰した部下は、職場環境の変化にさまざまな不安を抱いています。「メンバーの足手まといにならないだろうか」休職期間が長ければ長いほど、職場復帰前の不安は大きく膨らみます。復帰後の業務をスムーズにするか否かは、**復帰前後の個別コミュニケーションが大きな鍵**を握ります。
- メンバーとのコミュニケーション、情報収集の機会を確保するのも大切なマネジメント。部下の体調や子どもの保育状況に留意することはもちろん、**本人の仕事に対する思いも確認**しましょう。業務を円滑に進めるうえで、グループ全体のコミュニケーションは不可欠です。

## 本人への確認事項

仕事と育児をどのように両立していくか。**出産休暇前に申請した勤務状態に変更がないか、再確認**が必要です。仕事に全力投球できない部下の思いや状況に、上司として向き合ってください。

また、部下の仕事に対する思いを確認し、他のグループメンバーとともに、スムーズな引き継ぎを心がけましょう。

## チェックリスト

- 現在の体調は？何か心配なことがないかを確認
- 仕事に対する思い（業務内容・出張・研修・時間外など）を確認
- 子どもの保育状況を確認
- 本人のキャリア・プランについて再確認
- ワーク・ライフバランスについて希望を再確認
- 業務の再分配をどうするか  
他のメンバーとも打ち合わせましょう
- 情報の共有をスムーズに行いましょう

## 心の健康について ①

### 心の健康の保ち方



- 誰しもこころの健康を損なう可能性はあるが、大事なのは、「**いかにストレスとうまく付き合うか**」ということ

### ストレスと付き合う



- 自分に**過度なストレス**がかかっていることに**早く気づくこと**
- 自分にあった**ストレス対処法**を見つけて実践すること

### ストレスを感じたら

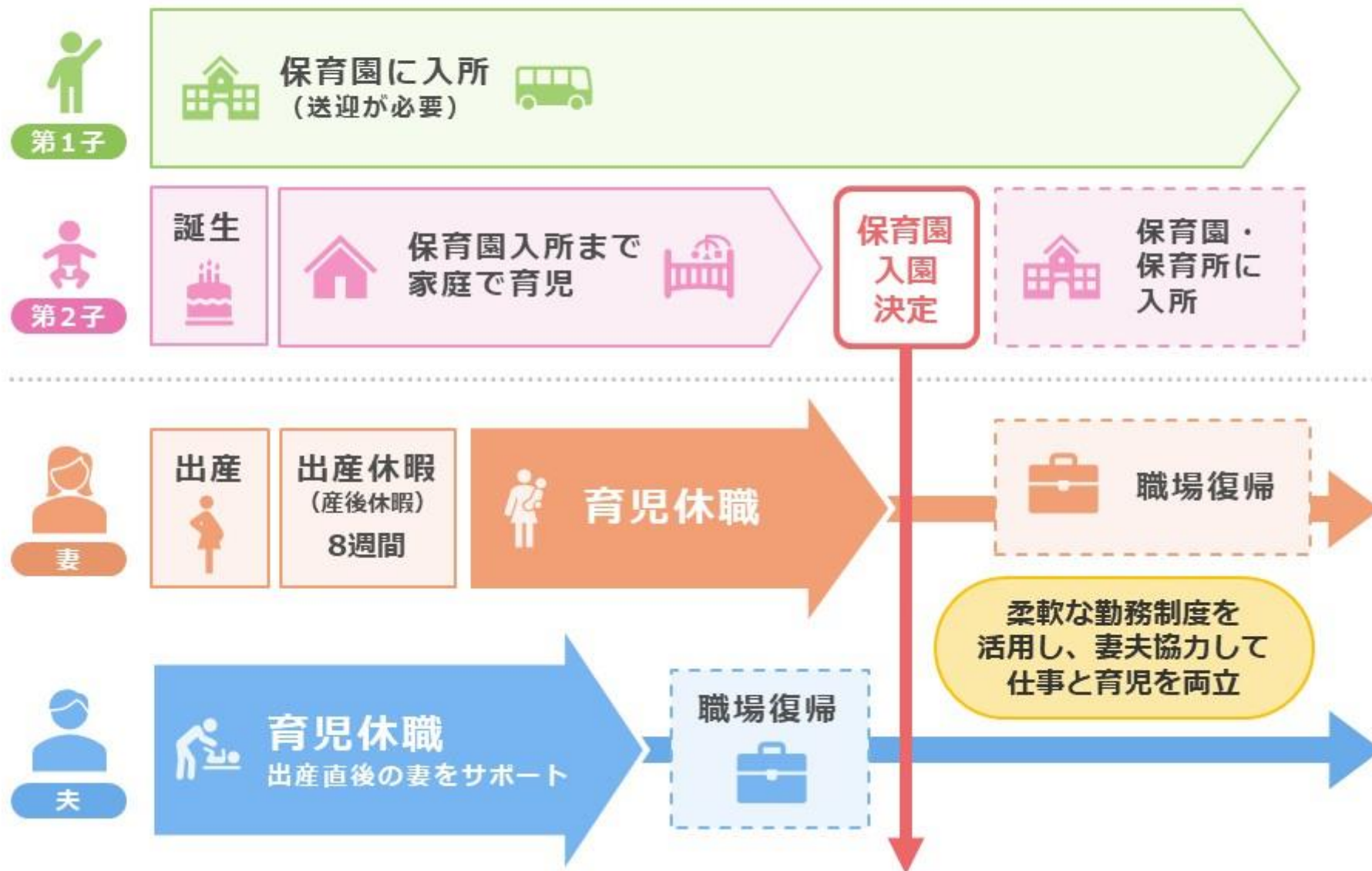


- わからないことや困ることがあるとストレスを感じるのは、自然なこと
- **迷わず周囲に相談すること**

# 育児休職の活用例

## 事例 1

第2子の誕生に際し、夫が幼い第1子の面倒をみることで出産直後の妻をサポート



## 2-4. 過労死認定基準

13

時間外労働による健康障害については、以下の場合を労災認定の基準としている。

脳・  
心  
臓  
疾  
患

- ・ 発症前1ヶ月に月100時間
- ・ 2～6ヶ月平均で月80時間

精  
神  
疾  
患

- ・ 月160時間
- ・ 3週間で120時間
- ・ 2ヶ月連続で月120時間
- ・ 3ヶ月連続で月100時間

80時間以上の時間外は労災認定の可能性大！

過労死 = 長時間の疲労の蓄積による脳心臓疾患死（脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、心筋梗塞など）

※脳心臓疾患死は、生活習慣も大きく影響されるが、上記時間外労働の労災認定基準を満たす場合は、「高齢・飲酒・喫煙」等の影響は無視され、労災および会社の安全配慮義務違反が認定される。

- ▶ A社は管理職の過労自殺で、労災認定されている。
- ▶ 管理職は36協定対象外だが、企業としては全従業員への安全配慮義務あり。労働時間を適切に把握するため、管理職についても日々の労働時間入力は徹底すること。