ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
厚生労働省委託事業

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト

両立支援のひろば

登録企業10万社以上！

「両立支援のひろば」は、次世代育成支援対策推進法に基づく
一般事業主行動計画の公表や育児・介護休業法に基づく育児休業取得率の公表、
仕事と家庭の両立に取り組む企業や働く人をサポートする情報を掲載するサイトです。

公表する（企業向け）

- 次世代法に基づく一般事業主行動計画の公表
- プラチナくるみん認定企業の次世代育成支援対策の実施状況の公表
- くるみん認定基準における育児休業取得率等の公表
- 育児・介護休業法に基づく育児休業取得率の公表

検索する（企業・働く人・求職者向け）

- 企業の行動計画を参考にしたい。
- 仕事と育児、仕事と介護の両立の取組内容を知りたい。
- 「くるみん」「プラチナくるみん」などの認定企業を検索したい。
- 育児休業取得率の高い企業を探したい。

疑問解決

両立支援に取り組む企業の事例

- 企業の好事例について、きっかけや経緯も含めて詳しく知りたい。

お役立ち情報

こんなときは？Q&A集

事業主の方

- 育児・介護休業法の疑問
- くるみんマークの取得
- 両立支援に関する助成金 等

働く方々

- 育児をしながら働くための制度
- 介護をしながら働くための制度 等

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の公表

一般事業主行動計画とは?

次世代育成支援対策推進法に基づき、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出るとともに、一般への公表、労働者への周知が義務付けられています。
（100人以下の企業は努力義務）

Ⅰ 登録・修正の準備をする

新規登録の方
基本情報を登録します。

登録済のメールアドレスが不明の方
「お問合せ」をクリックし、事務局へお問い合わせください。

更新・修正の方
本サイトに登録しているメールアドレスを入力し、確認ボタンをクリックします。➡修正用URLがメールで送られます。

Ⅱ 「両立支援のひろば」に行動計画を公表する

更新・修正の方
メールの修正用URLをクリック

新規登録の方
基本情報の登録が完了

↓

「登録状況一覧」が開きます

受付メールの受取り
件名：【両立支援のひろば】新規申請または更新申請を受け付けました
サイト管理者による掲載の手続に2～5営業日かかります。

➡

掲載完了メールの受取り
件名：【重要】【両立支援のひろば】に掲載しました
掲載完了メールを受け取ったら、公表が完了です。

行動計画の策定の参考に！ 両立診断サイト

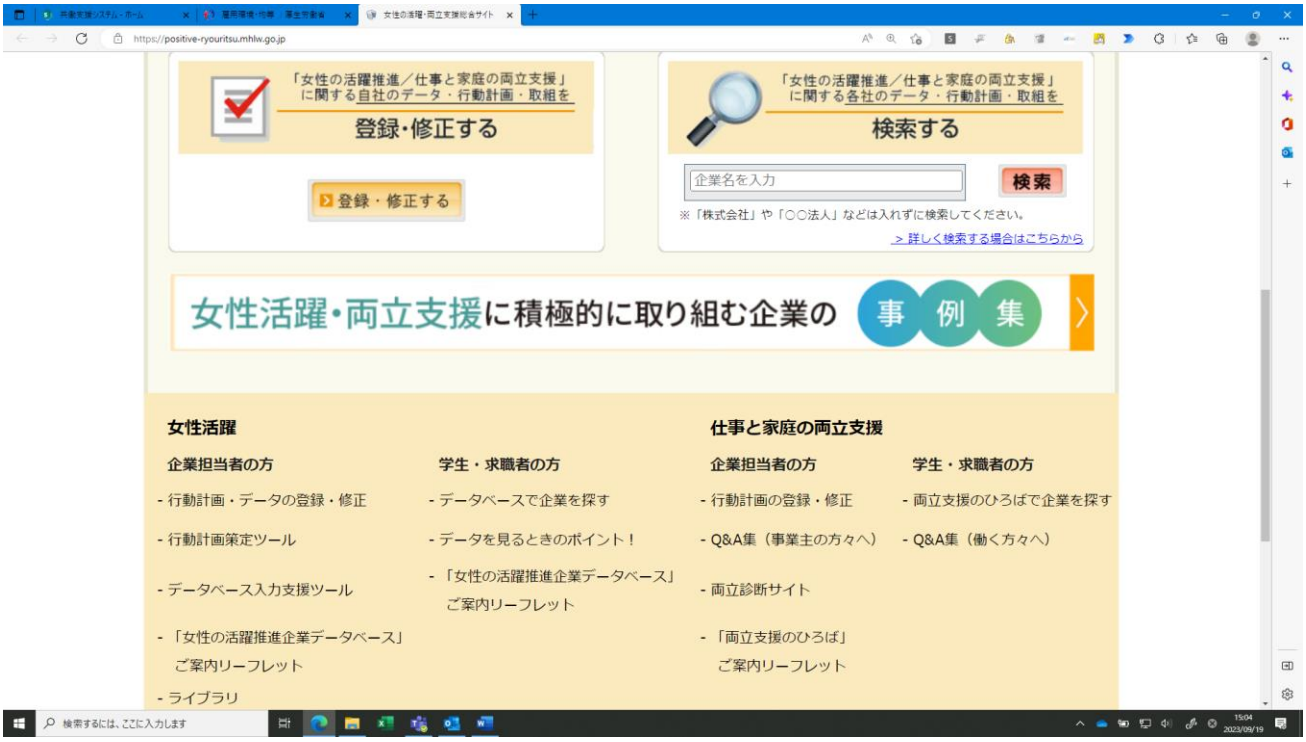
両立診断とは、企業における仕事と家庭の両立支援の取組状況を客観的に点検・評価するための両立指標に回答していただくことにより、自社の両立支援の取組の進展度合いの診断ができるプログラムです。
両立診断結果に応じた行動計画を提案する機能も搭載しています。行動計画の策定にお役立てください。

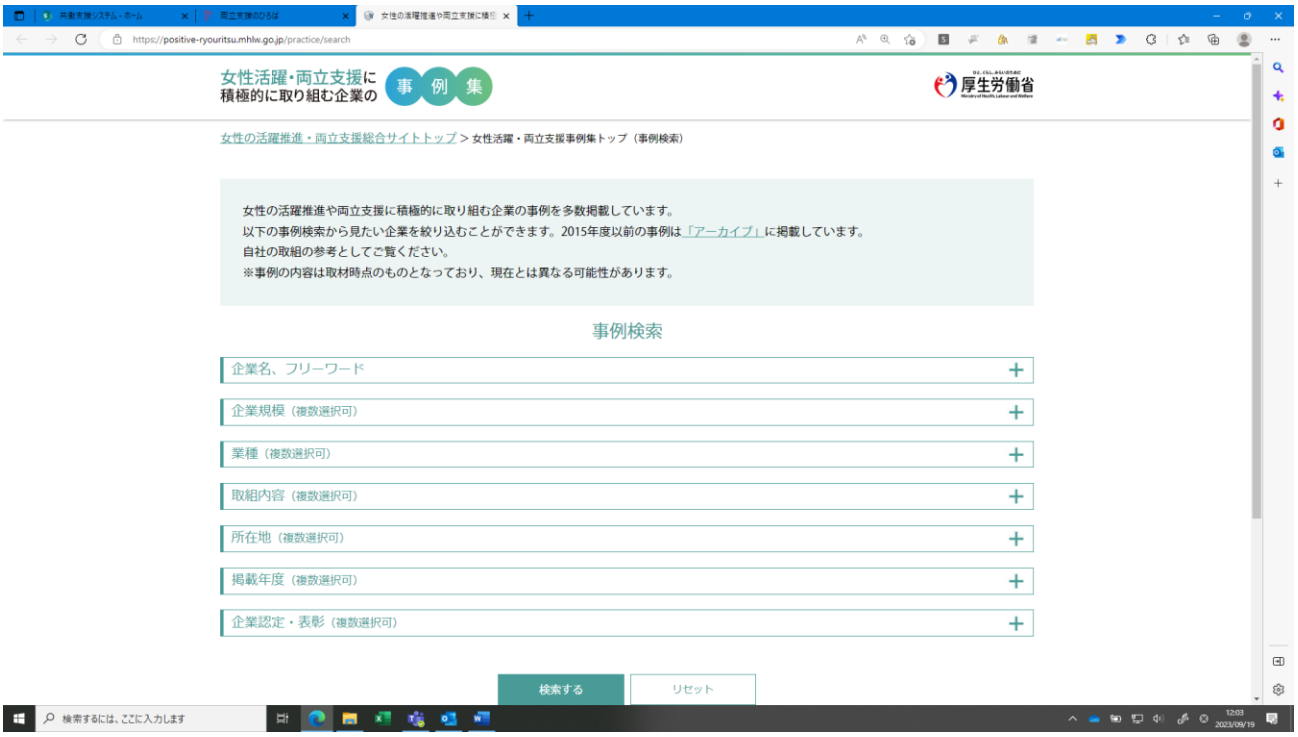
育児・介護休業法に基づく育児休業取得状況の公表

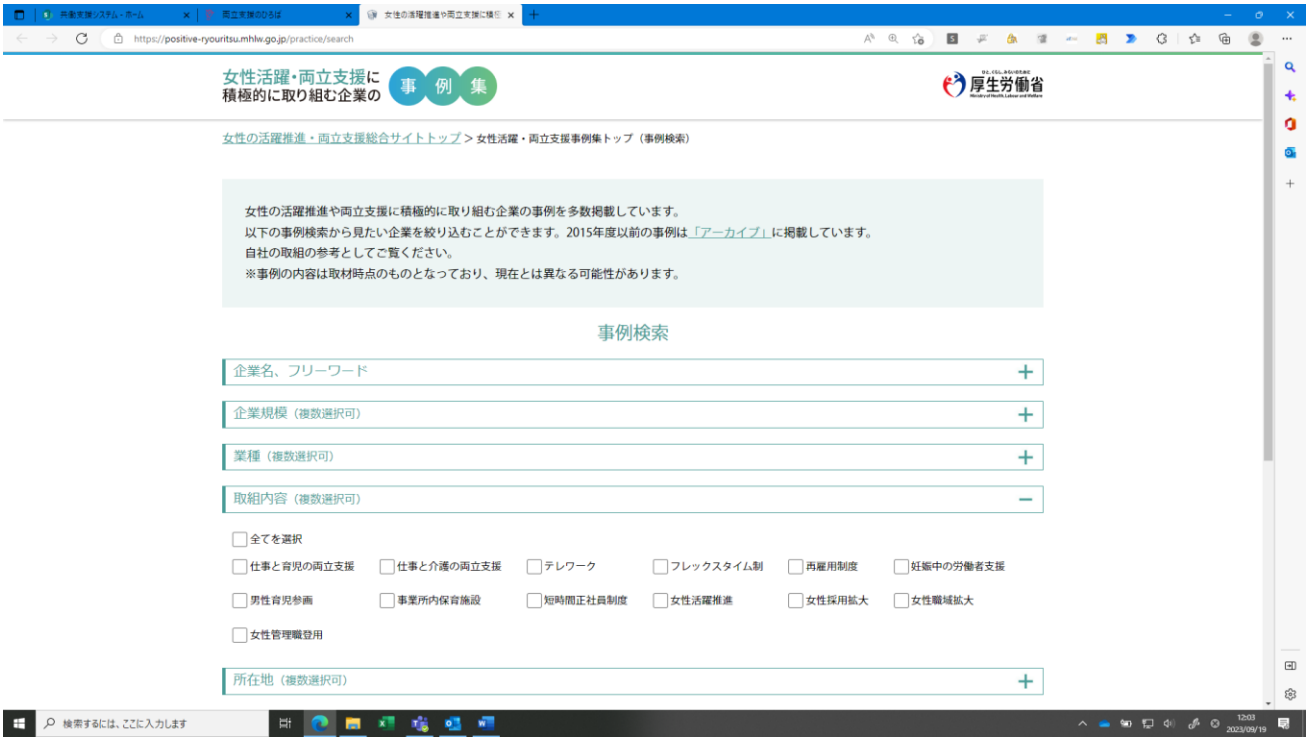
2023年4月から、従業員1,000人超の企業は、
育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。
公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
ぜひ、両立支援のひろばで公表してください。

2022年10月

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp
女性の活躍を推進！
仕事と家庭の両立を支援！
女性の活躍・両立支援 総合サイト
厚生労働省委託事業
＞ホーム ＞サイトマップ ＞検索について ＞印刷について
厚生労働省
検索
女性の活躍推進企業 データベース
両立支援のひろば
「女性の活躍推進／仕事と家庭の両立支援」に関する自社のデータ・行動計画・取組を
「女性の活躍推進／仕事と家庭の両立支援」に関する各社のデータ・行動計画・取組を


https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp
「女性の活躍推進／仕事と家庭の両立支援」に関する自社のデータ・行動計画・取組を
登録・修正する
登録・修正する
「女性の活躍推進／仕事と家庭の両立支援」に関する各社のデータ・行動計画・取組を
検索する
企業名を入力
検索
※「株式会社」や「○○法人」などは入れずに検索してください。
＞詳しく検索する場合はこちらから
女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の 事例集
女性活躍
企業担当者の方
- 行動計画・データの登録・修正
- 行動計画策定ツール
- データベース入力支援ツール
- 「女性の活躍推進企業データベース」ご案内リーフレット
- ライブラリ
学生・求職者の方
- データベースで企業を探す
- データを見るときのポイント！
- 「女性の活躍推進企業データベース」ご案内リーフレット
仕事と家庭の両立支援
企業担当者の方
- 行動計画の登録・修正
- Q&A集（事業主の方々へ）
- 両立診断サイト
- 「両立支援のひろば」ご案内リーフレット
学生・求職者の方
- 両立支援のひろばで企業を探す
- Q&A集（働く方々へ）


https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/practice/search
女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例集
厚生労働省
女性の活躍推進・両立支援総合サイトトップ > 女性活躍・両立支援事例集トップ（事例検索）
女性の活躍推進や両立支援に積極的に取り組む企業の事例を多数掲載しています。
以下の事例検索から見たい企業を絞り込むことができます。2015年度以前の事例は「アーカイブ」に掲載しています。
自社の取組の参考としてご覧ください。
※事例の内容は取材時点のものとなっており、現在とは異なる可能性があります。
事例検索
企業名、フリーワード
企業規模（複数選択可）
業種（複数選択可）
取組内容（複数選択可）
所在地（複数選択可）
掲載年度（複数選択可）
企業認定・表彰（複数選択可）
検索する
リセット
検索するには、ここに入力します


https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/practice/search
女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例集
厚生労働省
女性の活躍推進・両立支援総合サイトトップ > 女性活躍・両立支援事例集トップ（事例検索）
女性の活躍推進や両立支援に積極的に取り組む企業の事例を多数掲載しています。
以下の事例検索から見たい企業を絞り込むことができます。2015年度以前の事例は「アーカイブ」に掲載しています。
自社の取組の参考としてご覧ください。
※事例の内容は取材時点のものとなっており、現在とは異なる可能性があります。
事例検索
企業名、フリーワード
企業規模（複数選択可）
業種（複数選択可）
取組内容（複数選択可）
全てを選択
仕事と育児の両立支援
仕事と介護の両立支援
テレワーク
フレックスタイム制
再雇用制度
妊娠中の労働者支援
男性育児参画
事業所内保育施設
短時間正社員制度
女性活躍推進
女性採用拡大
女性職域拡大
女性管理職登用
所在地（複数選択可）
検索するには、ここに入力します

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare　雇用環境・均等局

女性の活躍推進企業 データベース

「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（行動計画）と、自社の女性活躍に関する情報を公表するためのウェブサイトです。

女性活躍推進法に基づく行動計画、自社の女性活躍に関する情報を、「女性の活躍推進企業データベース」で公表しましょう！

- 女性活躍推進法により、**従業員数101名以上の企業は、一般事業主行動計画の策定・届出及び女性活躍に関する情報公表が義務**づけられています。
- 情報公表については**年１回以上の更新が義務**付けられています。
- 「女性の活躍推進企業データベース」に登録すると**更新の時期をメールでお知らせ**します。

⚠ 2022年7月8日から、常時雇用する労働者が301人以上の事業主を対象として、「男女の賃金の差異」が情報公表の必須項目となりました。

2022年4月1日から、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定や情報公表の義務となる事業主の範囲が、常用労働者数301人以上から101人以上に拡大されました。

新たに義務対象となる101人以上300人以下の事業主は、次の取組が義務づけられています。

①数値目標（1つ以上）を定めた一般事業主行動計画の策定・社内周知、公表、都道府県労働局への届出

②女性の活躍に関する情報の公表（1項目以上）

認定マーク

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定

女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度です。

プラチナえるぼし 女性が活躍しています！　女性が活躍しています！　女性が活躍しています！　女性が活躍しています！

ご利用企業の声

就職活動生から、**このサイトを見て当社を選んだ**という声があった。

学生は公表情報を確認し他社と比較している。**積極的な開示はプラス**になる。

情報公表のためのお役立ちツール

- ◆データベース入力操作マニュアル
  初めて本サイトで情報公表をする方に向けて操作方法を解説しています。
- ◆入力準備シート
  データ算出や社内稟議など、入力の事前準備にご活用ください。

詳細検索

- ◆同業他社の取組を知りたい。 ➡業種から検索
- ◆地域の企業の女性活躍の状況を参考にしたい。➡都道府県から検索
- ◆えるぼし認定を取得している企業を知りたい。 ➡企業認定等から検索

オープンデータダウンロード

女性の活躍推進企業データベースでは、企業自らが公表しているデータを、オープンデータとして公開しています。
データは毎日更新されるため、最新のデータをCSV形式でダウンロードすることができます。

行動計画策定・公表のためのお役立ちツール

- ◆一般事業主行動計画の策定例
- ◆行動計画策定支援ツール　等

スマホ版

検索用にスマホ版もご活用ください。

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

※行動計画や情報の公表のお手続きはパソコンからお願いします。

女性活躍推進法に基づく行動計画、自社の女性活躍に関する情報の公表

1 登録・修正の準備をする

新規登録の方
基本情報を登録します。

登録済のメールアドレスが不明の方
「お問合せ」をクリックし、事務局へお問い合わせください。

更新・修正の方
本サイトに登録しているメールアドレスを入力し、確認ボタンをクリックします。➡修正用URLがメールで送られます。

2 「女性の活躍推進企業データベース」に公表する

更新・修正の方
メールの修正用URLをクリック

新規登録の方
基本情報の登録が完了

「登録状況一覧」が開きます

受付メールの受取り
件名:【重要】【女性の活躍推進企業データベース】
新規申請または更新申請を受け付けました
サイト管理者による掲載の手続に2〜5営業日かかります。

掲載完了メールの受取り
件名:【重要】【女性の活躍推進企業データベース】に掲載しました
掲載完了メールを受け取ったら、公表が完了です。

登録・公表の方法でお困りの方は

入力操作マニュアルを参照する

初めて登録、情報公表をする方に向けての操作方法を解説しています。

お問い合わせをする

前担当者が異動、退職した等、メールアドレスが不明の場合には、こちらのお問合せフォームに入力・送信してください。サイト管理者より修正用URL 受取りに関するご連絡を差し上げます。

※サイトの登録・更新等に関するお問い合わせはこちらから
https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/inquiries/edit

女性の活躍推進企業 データベース
https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

女性の活躍推進企業データベース

利用無料

2022年10月

データを見るときのポイント！

14項目すべて公表している「全データ公表」マークのある企業にも注目しましょう。本データベースで公表されているデータは、企業自らが公表しているものです。

◆データを見る際は、以下のようなポイントに注意してください。

- 現時点の数値だけでなく、改善に向けた取組状況や今後の目標（「その他関連する取組」の「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」）も併せて見ることで、企業の女性活躍推進に向けた姿勢を読み取りましょう。
- 働きやすさに関する指標（例：残業時間や年休取得率、育休取得率、くるみん認定の取得等）だけではなく、活躍に関する指標（例：管理職に占める女性比率、男女の賃金の差異、総合職や正社員への転換実績、えるぼし認定の取得等）も併せて見ることで、その企業で男女問わず能力に応じて力を発揮できているかを読み取りましょう。
- 男女の賃金の差異は、常用労働者301人以上の企業に公表が義務付けられており、比較可能性の観点で有効な項目です。男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進等の男女差の結果がその差異として現れるものですので、男女の賃金の差異のみに着目するのではなく、その差異の要因となる「採用に占める女性比率」、「競争倍率」、「労働者に占める女性割合」、「管理職に占める女性割合」、「平均継続勤務年数」「10年目定着率」を併せて見ることで、その企業で男女問わず能力に応じて力を発揮できているかを読み取りましょう。例えば、「女性活躍の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、相対的に賃金の低い女性社員が増加した」企業は、女性活躍の取組を進めているにもかかわらず、男女賃金格差が大きい可能性もあります。また、「男性は若い社員もいるので、賃金が低い者もいる。女性は若い社員がほとんどおらず年齢の高い比較的賃金高い者が少人数いる」という企業は、男女の賃金の平均をみると、男性の方が低いという可能性もあります。このため、男女の賃金の差異の説明欄に記載された企業の女性活躍に関する取組等の内容や、「労働者に占める女性割合」や「平均継続勤務年数」等他の情報公表項目を併せて見れば、企業の実像がうかがえるでしょう。
- どのくらい多くの項目を公表しているかについても企業の女性活躍推進に対する姿勢を表すものです。
- 認定企業について：データベースの「企業認定等欄」に下記いずれかのマークがついている企業は、女性の活躍を推進している企業や子育てサポート企業など、一定の基準を満たして国の認定を受けた企業等です。

えるぼし認定

厚生労働大臣から、女性の活躍を推進している企業である認定を受けた企業です。基準を満たす項目数に応じて3段階あります。
(画像は左から3段階目、2段階目、1段階目のマークです。)

プラチナえるぼし認定

女性の活躍推進に関する取組状況が特に優良な企業を認定するマークです。

なでしこ銘柄

経済産業省は、東京証券取引所と共同で、2012年度より女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定しています。

くるみん認定

厚生労働大臣から、「子育てサポート企業」として認定を受けた企業です。星の数は、これまで認定を受けた回数を表しています。

プラチナくるみん認定

くるみん認定を取得している企業のうち、さらに両立支援の取組が進んでいる企業が一定の要件を満たして認定を受けた企業です。

トライくるみん認定

厚生労働大臣から、「子育てサポート企業」として認定を受けた企業です。星の数は、これまで認定を受けた回数を表しています。
2022年度からスタートした新しい認定制度です

くるみんプラス認定、プラチナくるみんプラス認定、トライくるみんプラス認定

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型として2022年度から創設された認定制度で、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組み認定を受けた企業です。

ダイバーシティ経営企業100選/新・ダイバーシティ経営企業100選

経済産業省では、平成24年度より、多様な人材の能力を活かし、価値創造につなげている企業を表彰する「ダイバーシティ経営企業100選」を実施。 平成27年度からは、今後、広がりが期待される分野として重点テーマを設定した「新・ダイバーシティ経営企業100選」として実施。（2020年度で終了）

100選プライム

経済産業省では、中長期的に企業価値を生み出し続ける経営上の取組を「ダイバーシティ2.0」と位置づけ、企業が「ダイバーシティ2.0」を実践するにあたって取るべきアクションを整理した「行動ガイドライン」をもとに、「全社的かつ継続的にダイバーシティ経営に取り組んでいる企業」を「100選プライム」として、2017年度より新たに選定。（2020年度で終了）

均等・両立推進企業表彰

厚生労働省が「職場における女性の能力発揮を促進するための積極的な取組」および「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範となる取組を推進している企業を表彰。（2018年度で終了）

イクメン企業アワード

厚生労働省が、男性の育児と仕事の両立を積極的に促進する企業を表彰。（2020年度で終了）

ユースエール認定

厚生労働大臣から、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業として認定を受けた企業です。

女性が輝く先進企業表彰

女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示において顕著な功績があった企業を表彰するものです。極めて顕著な功績があったと認められる企業には「内閣総理大臣表彰」を、特に顕著な功績があったと認められる企業には「内閣府特命大臣（男女共同参画）表彰」を授与。（2020年度で終了）

全データ公表

14項目のすべてのデータ項目を公表している企業です。

個別の項目についてのポイント

現時点の数値だけでなく、改善に向けた取組状況や今後の目標（「その他関連する取組」の「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」）も併せて見ることで、企業の女性活躍推進に向けた姿勢を読み取りましょう。

採用	**「採用者に占める女性比率」や「労働者に占める女性割合」が著しく低くないか。** **「競争倍率」が男女で大きく異なっていないか。** 現時点の数値だけでなく、改善に向けた取組状況や今後の目標（「その他関連する取組」の「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」）も併せて見ることで、企業の女性活躍推進に向けた姿勢を読み取りましょう。 働きやすさに関する指標（例：残業時間や年休取得率、育休取得率、くるみん認定の取得等）だけではなく、活躍に関する指標（例：管理職に占める女性比率、男女の賃金の差異、総合職や正社員への転換実績、えるぼし認定の取得等）も併せて見ることで、その企業で男女問わず能力に応じて力を発揮できているかを読み取りましょう。 どのくらい多くの項目を公表しているかについても企業の女性活躍推進に対する姿勢を表すものです。 認定企業について：データベースの「企業認定等欄」に上記いずれかのマークがついている企業は、女性の活躍を推進している企業や子育てサポート企業など、一定の基準を満たして国の認定を受けた企業等です。
継続就業	**「平均継続勤務年数」が男女で大きく異なっていないか。** **「10年目定着率」が男女で大きく異なっていないか。** ※目安として、女性の継続勤務年数や定着率が男性の8割より下回っていないか。 「設立まもない企業」「近年、新規採用を増やした企業」では、平均継続勤務年数が短く出る傾向にあります。また、「平均継続勤務年数」については改善まで長期間を要することから、近年女性の活躍推進に積極的な企業については、「10年目定着率」を参照する方が、実態をより正確に見ることができます。 「設立年度」「新規採用者数の推移」を別途調べることをお勧めします。
働き方改革	**「育休取得率」** 男性の育児休業取得率にも着目し、男性も「ワーク・ライフ・バランス（WLB）」を実現できているか、育児を男女で担う雰囲気があるかを見てみましょう。 また、育休取得率は必ずしも高い方が良いというわけではなく、短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイムなど柔軟な働き方を活用して、育児と両立しながら働ける企業もあることに留意しましょう。（「その他関連する取組」の企業の自主的な取組については、「自由記述欄」も参照。） **「平均残業時間」** 「長時間労働是正のための取組」について、取組の有無が一覧画面から、取組内容が詳細画面から分かります。 **「年次有給休暇取得率」** どのくらいワーク・ライフ・バランスが取れているかの目安となります。
登用	**「係長級に占める女性割合」は、「採用者に占める女性比率」や「労働者に占める女性割合」に比べて著しく低くないか。** 管理職候補の女性がどのくらい育成されているかが分かります。 **「管理職に占める女性割合」は、業界平均値と比べてどうか。「採用者に占める女性比率」や「労働者に占める女性割合」に比べて著しく低くないか。** ※業界平均値について、「報道業」は「情報通信業」の平均値を参照。 併せて「係長級に占める女性割合」や、えるぼし認定基準にもなっている「課長級への昇進者に占める女性割合」を見ることで、管理職や管理職候補の女性がどのくらい育成されているかが分かります。
多様なキャリアコース	**「男女別の職種又は雇用形態の転換実績」** 一般職から総合職への職種転換や、非正社員から正社員への雇用形態の転換などが男女別にどのくらいいるかが分かります。

男女の賃金の差異	男女の賃金の差異は、常用労働者301人以上の企業に公表が義務付けられており、比較可能性の観点で有効な項目です。男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進等の男女差の結果がその差異として現れるものですので、男女の賃金の差異のみに着目するのではなく、その差異の要因となる「採用に占める女性比率」、「競争倍率」、「労働者に占める女性割合」、「管理職に占める女性割合」、「平均継続勤務年数」「10年目定着率」を併せて見ることで、その企業で男女問わず能力に応じて力を発揮できているかを読み取りましょう。 例えば、「女性活躍の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、相対的に賃金の低い女性社員が増加した」企業は、女性活躍の取組を進めているにもかかわらず、男女賃金格差が大きい可能性もあります。また、「男性は若い社員もいるので、賃金が低い者もいる。女性は若い社員がほとんどおらず年齢の高い比較的賃金高い者が少人数いる」という企業は、男女の賃金の平均をみると、男性の方が低いという可能性もあります。このため、男女の賃金の差異の説明欄に記載された企業の女性活躍に関する取組等の内容や、「労働者に占める女性割合」や「平均継続勤務年数」等他の情報公表項目を併せて見れば、企業の実像がうかがえるでしょう。 現時点の数値だけでなく、改善に向けた取組状況や今後の目標（「その他関連する取組」の「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」）も併せて見ることで、企業の女性活躍推進に向けた姿勢を読み取りましょう。

トップページへ

©2023 Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

事業主の皆さまへ

厚生労働省・都道府県労働局

2023年度 両立支援等助成金のご案内

職業生活と家庭生活が両立できる“職場環境づくり”のために、以下の取組を支援します!!

職業生活と家庭生活の両立支援

- 男性の育児休業取得を促進！ → 1 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）
- 仕事と介護の両立支援！ → 2 介護離職防止支援コース
- 仕事と育児の両立支援！ → 3 育児休業等支援コース

※新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース、不妊治療両立支援コースについては、厚生労働省のホームページをご参照ください。

1 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

中小企業事業主のみ対象

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。

		支給額
	第１種	20万円
①	代替要員加算	20万円（代替要員を３人以上確保した場合には45万円）
New	育児休業等に関する情報公表加算	2万円
②	第２種	１事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合：60万円 ２事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：40万円 ３事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：20万円

※1事業主につき1回限りの支給。
※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース（育休取得時等）との併給はできません。

おもな要件

① 第１種（男性労働者の出生時育児休業取得）

- 育児・介護休業法に定める**雇用環境整備の措置を複数**行っていること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、**業務見直しに係る規定等を策定**し、当該規定に基づき**業務体制の整備をしている**こと。
- 男性労働者が子の出生後８週間以内に開始する**連続５日以上の育児休業**を取得すること。

（※**所定労働日が４日以上**含まれていることが必要です。）

<代替要員加算>

- 男性労働者の育児休業期間中の**代替要員を新たに確保した場合に支給額を加算**します。

<育児休業等に関する情報公表加算>

- 自社の**育児休業の取得状況**（男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数）を**「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算**します。

②第２種（ 男性労働者の育児休業取得率上昇）

- **第１種の助成金を受給**していること。
- 育児・介護休業法に定める**雇用環境整備の措置を複数**行っていること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、**業務見直しに係る規定等を策定**し、当該規定に基づき**業務体制の整備をしている**こと。
- 第１種の申請をしてから**３事業年度以内**に、**男性労働者の育児休業取得率（%）の数値が30ポイント以上上昇**していること。

  または

  第１種の申請年度に**子が出生した男性労働者が５人未満かつ育児休業取得率が70%以**上の場合に、その後の**３事業年度の中で２年連続70%以上**となったこと。
- 育児休業を取得した男性労働者が、第１種申請の対象となる労働者の他に２人以上いること。

2 介護離職防止支援コース

中小企業事業主のみ対象

「介護支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた**中小企業事業主**に支給します。

※Ａ，Ｂいずれも１事業主１年度５人まで支給。

		支給額
Ａ介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用：20万円 手当支給等：５万円
Ｂ介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算（Ａ又はＢに加算）		15万円

おもな要件

Ａ：介護休業

○休業取得時

- 介護休業の取得、職場復帰について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ**労働者へ周知**すること。
- 介護に直面した労働者との**面談を実施**し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、**プランを作成**すること。★
- プランに基づき、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が**合計５日（所定労働日）以上の介護休業を取**得すること。

○職場復帰時

※**休業取得時と同一の対象介護休業取得者**である（休業取得時を受給していない場合申請不可）とともに、休業取得時の要件かつ以下を満たすことが必要です。

- 「休業取得時」の受給対象である労働者に対し、介護休業終了後にその上司または人事労務担当者が**面談を実施**し、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ**原則として原職等に復帰**させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として**３か月以上**継続雇用していること。

＜業務代替支援加算＞　※職場復帰時への加算

- 介護休業期間中の**代替要員を新規雇用等で確保した場合（新規雇用）**、または、代替要員を確保せずに業務を見直し、**周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせた場合（手当支給等）**に支給額を加算します。

Ｂ：介護両立支援制度（介護のための柔軟な就労形態の制度）

- 介護両立支援制度の利用について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ**労働者へ周知**すること。
- 介護に直面した労働者との**面談を実施**し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、**プランを作成**すること。★
- プランに基づき業務体制の検討を行い、以下のいずれか1つ以上の**介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上（＊１，２を除く）利用し**、支給申請に係る期間の制度利用終了後から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

・所定外労働の制限制度	・介護のための在宅勤務制度
・時差出勤制度	・法を上回る介護休暇制度＊1
・深夜業の制限制度	・介護のためのフレックスタイム制度
・短時間勤務制度	・介護サービス費用補助制度＊2

注）＊1，2の制度は利用期間が利用開始から6か月を経過する日の間に一定の要件を満たすことが必要

★介護支援プランは原則として対象労働者の介護休業開始前または介護両立支援制度利用開始前に作成する必要がありますが、介護休業開始後または介護両立支援制度の利用期間中に作成してもかまいません。（※介護休業終了後または介護両立支援制度利用終了後に作成された場合は支給対象となりません。）

＜個別周知・環境整備加算＞　※介護休業（休業取得時）または介護両立支援制度への加算

- 受給対象の労働者に対し、**介護休業・両立支援制度の自社制度の説明**を資料により行うこと。
- 受給対象の労働者に対し、**介護休業を取得した場合の待遇についての説明**を資料により行うこと。
- 社内の労働者向けに、**仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の措置を２つ以上講じる**こと。

3 育児休業等支援コース

中小企業事業主のみ対象

Ⅰ　育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた**中小企業事業主**に支給します。

※職場復帰時は、育休取得時を受給していない場合申請不可

	支給額
A 休業取得時	30万円
B 職場復帰時	30万円

※A・Bとも１事業主２人まで支給（無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人）。

おもな要件

A：育休取得時

- 育児休業の取得、職場復帰についてプランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ**労働者へ周知**すること。
- 育児に直面した労働者との**面談を実施**し、面談結果を記録した上で育児の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、**プランを作成**すること。★
- プランに基づき、対象労働者の育児休業（産前休業から引き続き産後休業及び育児休業をする場合は、産前休業。）の開始日の前日までに、プランに基づいて業務の引き継ぎを実施し、対象労働者に、**連続３か月以上の育児休業**（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含んで連続３か月以上）を取得させること。

B：職場復帰時

※**「A：育休取得時」の助成金支給対象となった同一の対象労働者**について、以下の全ての取組を行うことが必要です。

- 対象労働者の育児休業中にプランに基づく措置を実施し、**職務や業務の情報・資料の提供**を実施すること。
- 育休取得時にかかる同一の対象労働者に対し、育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が**面談を実施**し、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ**原則として原職等に復帰**させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として**６か月以上**継続雇用していること。

Ⅱ　業務代替支援

育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた**中小企業事業主**に支給します。

	支給額
A 新規雇用	50万円
B 手当支給等	10万円
有期雇用労働者加算 ※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に加算	10万円

※１事業主当たりＡ・Ｂ合わせて１年度10人まで支給（５年間）。

おもな要件

- 育児休業取得者を、**育児休業終了後、原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定**すること。
- 対象労働者が**３か月以上の育児休業**（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含む）を取得し、事業主が**休業期間中の代替要員を新たに確保する（A）**または**代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせる（B）**こと。
- 対象労働者を上記規定に基づき**原職等に復帰**させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として**６か月以上**継続雇用していること。

Ⅲ　職場復帰後支援

育児休業から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、以下の制度導入などの支援に取り組み、利用者が生じた**中小企業事業主**に支給します。

	支給額
制度導入時	30万円
制度利用時	A:子の看護休暇制度 1,000円×時間 B:保育サービス費用補助制度 実費の2/3

※制度導入については、AまたはBの制度導入時いずれか１回のみの支給。
制度導入のみの申請は不可。
※制度利用は、最初の申請日から３年以内５人まで支給。
１事業主当たりの上限は、A：200時間、B：20万円まで。

おもな要件

- 育児・介護休業法を上回る「A：子の看護休暇制度（有給、時間単位）」または「B：保育サービス費用補助制度」を導入していること。
- 対象労働者が**１か月以上の育児休業**（産後休業を含む）から復帰した後６か月以内において、導入した制度の**一定の利用実績（A：子の看護休暇制度　は10時間以上（有給）の取得または B：保育サービス費用補助制度は３万円以上の補助）**があること。

New

＜育児休業等に関する情報公表加算＞ ※Ⅰ～Ⅲのいずれかに１回のみ加算

支給額
２万円

- 自社の育児休業の取得状況（男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数）を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算します。

介護離職防止支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例）

中小企業事業主のみ対象

新型コロナウイルス感染症への対応として、介護のための有給休暇制度を設け、介護を行う労働者が休みやすい環境を整備した中小企業事業主に支給します。

	支給額
支給対象労働者 １人当たり	5日以上10日未満　20万円 10日以上　35万円

※１事業主当たり１年度５人まで支給。

おもな要件

- 介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）について、所定労働日20日以上取得できる制度及びその他就業と介護の両立に資する制度を設け、あらかじめ労働者に周知すること。
- 対象労働者が介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）を合計５日以上取得すること。
- 対象労働者を休暇取得日から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

育児休業等支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例）

小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者が利用できる有給休暇制度及び両立支援制度を整備し、有給休暇の利用者が生じた事業主に支給します。

	支給額
支給対象労働者１人当たり	10万円

※令和５年度内に１事業主当たり10人まで支給。（上限100万円）

おもな要件

- 小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話を行う必要がある労働者が取得できる特別有給休暇制度（賃金全額支給）について、労働協約または就業規則等に規定していること。
- 小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援の仕組みを社内に周知していること。
  （次のいずれかの制度）テレワーク勤務／短時間勤務制度／フレックスタイムの制度／時差出勤の制度／小学校等の休業期間に限定した短時間勤務・時差出勤の制度／夜勤回数の制限／ベビーシッター費用補助制度／・育児サービスの費用の補助・貸与／保育施設の設置・運営　等
- 労働者１人につき、特別有給休暇を１日（または１日所定労働時間）以上取得させたこと。
- 対象労働者について、特別有給休暇取得時または本助成金の申請日に雇用保険被保険者であること。

その他

中小企業の範囲 ➢ **中小企業事業主**の範囲は、以下のとおりです。

小売業（飲食業含む）	資本額または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が50人以下
サービス業	資本額または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
卸売業	資本額または出資額が１億円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
その他	資本額または出資額が３億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下

生産性要件の廃止について

生産性要件（労働生産性を向上させた事業主に対する助成金の割増）については、令和４（2022）年度限りで廃止されました。これに伴い、生産性要件に該当しない場合も含め、助成金の支給額に変更が生じております。なお、各コースごとに定めている経過措置により令和４年度以前の制度内容が適用される申請については、引き続き生産性要件の適用対象となるほか、変更前の支給額が適用されます。

※事業所内保育施設コースについては平成28（2016）年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。

◎支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。
◎その他詳しい支給の要件や手続等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、会社所在地を管轄する都道府県労働局へお問い合わせください。

両立支援等助成金　厚生労働省　検索

★「介護支援プラン」「育休復帰支援プラン」について

労働者の介護休業や育児休業の取得及び職場復帰を円滑にするため事業主が作成するプランです。
・プランの作成の際には、厚生労働省HPに掲載している「介護支援プラン策定マニュアル」「育休復帰支援プラン策定マニュアル」を参考にしてください。
・プラン策定のノウハウを持つ「仕事と家庭の両立支援プランナー」が中小企業に訪問し、プラン策定支援を無料で行っています。詳細はHPをご覧ください。

厚生労働省　両立プランナー　検索

フリーランスの取引に関する新しい法律ができました

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2023年5月12日に公布されました。2024年秋頃までに施行予定です。

法律の目的

この法律は、**フリーランスの方が安心して働ける環境を整備する**ため、

①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化　と

②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

法律の適用対象

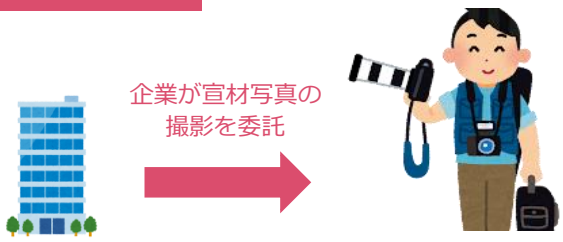
発注事業者とフリーランスの間の「業務委託」に係る事業者間取引

フリーランス	**業務委託の相手方である事業者**で、**従業員を使用しない**もの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

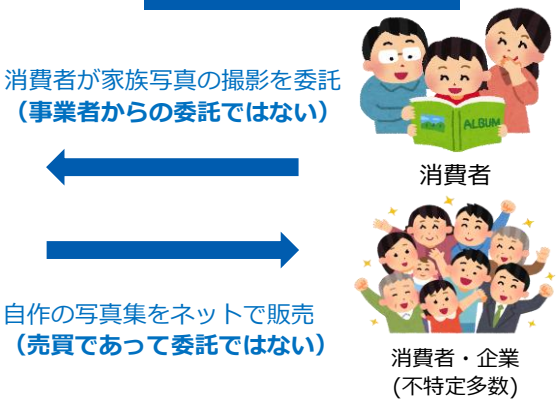
※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」といった方も含まれますが、この法律における「フリーランス」には該当しません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

この法律の対象



この法律の対象外



- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まないこととしており、具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者」を「従業員」とすることを想定しています。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、**働き方の実態として労働者である場合**は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

内閣官房 Cabinet Secretariat　公正取引委員会 Japan Fair Trade Commission　中小企業庁　ひと、くらし、みらいのために 厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare

法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。

発注事業者	義務項目	フリーランス
■ フリーランスに業務委託する事業者 ■ 従業員を使用**していない**	①	• 業務委託の相手方である事業者 • 従業員を使用していない
■ フリーランスに業務委託する事業者 ■ 従業員を使用**している**	①、②、④、⑥	
■ フリーランスに業務委託する事業者 ■ 従業員を使用**している** ■ **継続的業務委託※をする**	①、②、③、④、⑤、⑥、⑦	

※継続的業務委託：一定の期間以上行う業務委託のこと。具体的な期間については、今後、政令で定められる予定です。

義務項目	具体的な内容
① **書面等による取引条件の明示**	業務委託をした場合の、**書面等による「委託する業務の内容」「報酬の額」「支払期日」等の取引条件を明示**すること
② **報酬支払期日の設定・期日内の支払**	発注した物品等を受け取った日から数えて**60日以内の報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払う**こと
③ **禁止事項**	フリーランスに対し、**継続的業務委託をした場合**に法律に定める行為をしてはならないこと 例えば、**フリーランスに責任がないにもかかわらず、「発注した物品等を受け取らない**こと」、「**発注時に決めた報酬額を後で減額する**こと」、「**発注した物品等を受け取った後に返品する**こと」**などが禁止**されます。
④ **募集情報の的確表示**	**広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際**に、 **・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならない**こと **・内容を正確かつ最新のものに保たなければならない**こと
⑤ **育児介護等と業務の両立に対する配慮**	**継続的業務委託について、**フリーランスが**育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならない**こと 例えば、「フリーランスが妊婦検診を受診するための時間を確保できるようにしたり、就業時間を短縮する」、「育児や介護等と両立可能な就業日・時間としたり、オンラインで業務を行うことができるようにする」といった対応が想定されます。
⑥ **ハラスメント対策に係る体制整備**	**フリーランスに対するハラスメント行為に関する相談対応のための体制整備などの措置を講じる**こと 例えば、「従業員に対してハラスメント防止のための研修を行う」、「ハラスメントに関する相談の担当者を決める」、「ハラスメントが発生した場合には、迅速に事実関係を把握する」などの対応が想定されます。
⑦ **中途解除等の事前予告**	**継続的業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、原則として30日前までに予告しなければならない**こと

- この法律は、2024（令和6）年秋ごろまでの施行を予定しており、従業員の範囲や継続的業務委託の具体的な期間、発注事業者の義務の具体的な内容などは、施行までの間に、政省令・告示などで定められる予定です。
- 詳細な法律の内容については、関係省庁のホームページをご覧ください。
- **項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、**
  項目④～⑦については、厚生労働省
  までお問合せください。

公正取引委員会　中小企業庁　厚生労働省

医療法人社団仁誠会 （医療、福祉）

2018年度

ワーク・ライフ・バランスの推進と短時間正職員制度の導入等により、誰もが働きやすい職場環境を整備しています

認定マーク

企業プロフィール

設立	1981年
所在地	熊本県熊本市
事業内容	医療、福祉（クリニック、介護施設等）
従業員数	372人（うち女性263人）
企業認定・表彰等	くるみん認定、プラチナくるみん認定、えるぼし（認定段階３）、均等・両立推進企業表彰

取組内容

仕事と育児の両立支援　仕事と介護の両立支援　男性育児参画

事業所内保育施設　短時間正社員制度　女性活躍推進

特徴的な制度・取組など

短時間正職員制度により、多様な事情を抱える職員がより働きやすい職場環境を提供。

事業所内保育園により、職員の早期復職や保育施設が見つからずに再就職をあきらめていた方の雇用に貢献。

データベース・両立支援のひろばを見る

女性の活躍推進企業 データベース　両立支援のひろば

取組事例ダウンロード

インタビュー

理事
吉田 美幸さん （右）

相談室　シニア産業カウンセラー
濱田 佳代子さん （左）

取組のきっかけ・経緯　職員のニーズを把握。コンサルティングを活用

当法人は、熊本県内で透析医療を中心とした5つのクリニックを有する医療部門と、介護老人保健施設や訪問介護等を行う介護部門を運営しています。

2008年に、副理事長（現理事長）が就任した際、全職員の生の声を聴きたいと考え、相談室を設置しました。そして、全職員に毎年1回、面談の機会を設定し、 仕事の状況や体調、ご家族の状況などについて話を聞きました。すると、仕事と家庭の両立に課題を抱えている職員が多いことがわかりました。また、同年、21世紀職業財団による職場風土改革事業に応募し、コンサルティングを受け、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むようにとのアドバイスをいただいたため、事業計画の中に「ワーク・ライフ・バランスの推進」を盛り込み、所定外労働時間の削減や年次有給休暇取得率等について、数値目標を設定し、取組を進めました。それまでも、所定外労働時間が特に多かったわけではないのですが、「NO残業デー」の設定や、年次有給休暇の取得促進を明確に呼び掛けることで、誰もがより休みやすくなり、また、効率的に勤務することを意識するようになりました。また、コンサルティングを受ける中で、子育て中の職員がより働きやすい職場とするためには、男性の育児参画を促した方がよいとのアドバイスを受けたため、男性の育児休業取得を促進するため、2008年に育児休業を3日間まで有給としました。これにより、現在では対象者の人数にもよりますが、男性の育休取得率は概ね9割前後となっています（※2017年度は対象者3名のうち2名が取得したため、取得率は67%）。

さらに、育児や介護等、さまざまな事情を抱える職員がより働きやすい職場環境を整備するため、短時間正職員制度の導入を一般事業主行動計画の第2期計画（2013年～2015年）に盛り込み、2013年に導入しました。第2期の計画期間終了時点で、プラチナくるみんの基準を達成していたため申請し、2015年8月に、熊本県内第1号のプラチナくるみん認定をいただきました。また、そのタイミングで均等・両立推進企業表彰にも応募し、同年12月にファミリー・フレンドリー企業部門熊本労働局長優良賞を受賞しました。

その後も、2017年7月には事業所内保育園「赤とんぼ保育園」を開設する等、取組を進め、2017年には働く人がいきいきと輝き、安心して働き続けられる企業におくられる熊本県ブライト企業認定もいただいています。

具体的な制度の内容　短時間正職員制度の柔軟な運用により様々な事情を抱える職員の活躍をサポート

育児中の職員へのサポートとして、2008年から病児保育利用支援制度を導入しています。熊本市近辺の病児保育を利用した場合の費用を全額補助しており、上限等は設定していません。また、事業所内保育園の設置により、それまで、託児先が見つからず復職できなかった職員の早期の復職につながっています。

また、短時間正職員は、常時週30時間以上勤務することを条件とし（通常の正職員は週40時間以上で4週8休、夜勤有）、そのほかに、勤務地、曜日、勤務時間帯等の希望について、個別に希望を聞き、調整しています。短時間正職員と常勤正職員の間の変更は、原則として半年に1回可能としています。変更理由は限定していないため、育児や介護のほか、資格取得のための通学や自身の体調等、さまざまな理由で一時的に短時間正職員となるケースもあります。

育児休業は原則として、子が1歳の誕生日を迎える月の月末まで利用可能とし、子どもの誕生日を親子で迎えられるように配慮しています。育児短時間勤務は子が小学校就学まで利用可能です。介護休業についても、100日まで利用可能で、3回まで分割して取得することが可能です。

子の看護休暇及び介護休暇は、日数は法定通りですが、時間単位での取得を可能としています。

職員のキャリア形成を支援する取組として、「ラダー制度」を導入しています。これは、キャリアプランについて自ら設計し、自ら申請することができる制度です。職員の職位は等級制となっていますが、一定の条件を満たした上で今より上の等級を目指すことを申請すれば、昇格が認められます。一方、一時的に家庭のことに注力したい場合には、現状維持とすることも可能です。管理職は、職員のキャリア形成のため、それぞれの状況を踏まえ、適宜キャリアに関する助言を行っています。

制度導入による効果等　人材の確保に貢献

医療・福祉の業界では、人材不足が大きな課題となっており、当法人においても、人材の確保が重要な課題ですが、くるみん、プラチナくるみんの認定や企業表彰の受賞により、特に看護職の応募が多くなりました。出産や育児を機に退職し、子育て中の看護師の方が、子育てをサポートし、 多様な働き方が可能な当法人に関心を持ち、応募してくれるため、人材の確保が難しい昨今でも、何とか必要な人材を確保することができています。また、当法人の取組がメディア等に取り上げられる機会も増えたため、それを見て、男女問わず多くの方に関心を持っていただき、ご応募いただくことが増えています。

今後の課題・展望　職員の確保が難しい時間帯の業務効率化や生産性向上を推進

育児や介護による短時間勤務者や短時間正職員を希望する職員が増加した結果、夜勤や土日祝日勤務が可能な職員が少なくなり、これらの時間帯を少ない人数で対応しなければならなくなりつつあることが課題となっています。このため、今まで夜の時間帯に行っていた業務を日中に回したり、 8時間でやっていた業務を効率化して7時間30分で終わらせるようにする等、現場の管理職が主体となって業務の効率化や生産性の向上に努めています。

また、当法人では、雇用延長をしているほか、障害のある方も積極的に雇用しています。このため、育児、介護に限らず、体調面での配慮が必要な方等、誰もがより働きやすい職場環境としていくため、多様な働き方の在り方について、これからも検討を進めていきたいと考えています。

仕事と育児を両立し、いずれはキャリアも重ねていきたい

仁誠会クリニック技士部 臨床検査技師・准看護師
水本 智子さん

制度利用者の声

先輩を見習って時間の有効活用に努めています

私は5年前に検査技師として入職し、その後2年間は就学支援制度を利用し、勤務時間を調整していただいて勤務しながら看護学校に通い、2年後に看護師の資格を取得しました。3年目に第1子が生まれたため、1年間の育児休業を取得して、2018年4月中旬に復職しました。現在は、常勤正職員のまま、育児短時間勤務制度により2時間勤務時間を短縮し、 7時間勤務しています。また、夜勤免除もしていますが、曜日は限定せず、土日祝日を含めて、シフトで勤務しています。

まだ復職してから4か月程度しか経っていないため、今は、短い勤務時間の中で業務をこなすのに精一杯ですが、職場の先輩で同じように育児短時間勤務をしている方がいるため、その先輩をお手本として、効率的な働き方をするように心がけています。出産前は、8時間の勤務時間でもやることが多くて大変でしたが、先輩の働き方を見ていると、少しでも空いている時間に他の業務を行ったり、業務の効率化を図ったりと、時間を有効に活用するためにいろいろ工夫されているので、それを見習っています。

いずれはラダー制度によりキャリアアップしたい

今は、仕事と育児の両立で手一杯ですが、今後はより多くの業務スキルを身に着けて、キャリアを築いていきたいと考えているため、いずれ、ラダー制度により次の職位の申請もしていきたいと考えています。

また、子どもを育てていることで、患者さんのお孫さんの話をより親身にお伺いすることができるようになったり、 家庭の話ができるようになったりと、患者さんとの会話の幅が広がりました。今後、いろいろな経験を積むことにより、より患者さんに寄り添ったサポートができるようになると良いと考えています。

女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例集

(C)2023 Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

株式会社トキハ （卸売業、小売業）
外商部に女性を配置　今後も増やしたい

2022年度

企業プロフィール

設立	1935年
所在地	大分県大分市
事業内容	百貨店業
従業員数	860人（うち女性602人）
企業認定・表彰等	くるみん認定

取組内容

仕事と育児の両立支援　仕事と介護の両立支援　再雇用制度
女性活躍推進　女性採用拡大　女性職域拡大　女性管理職登用

特徴的な制度・取組など

育児短時間勤務制度を小6まで延長
ストック有給休暇制度
バースデー休暇
パートから正社員への登用制度
男性が多かった外商事業部に女性を配置等

認定マーク

データベース・両立支援のひろばを見る

女性の活躍推進企業 データベース　両立支援のひろば

取組事例ダウンロード

インタビュー

人事部人事グループ
平 英一郎さん

取組のきっかけ・経緯　指導的立場の女性を増やすためプロジェクトを発足

当社は百貨店業で、販売職が多いことから、もともと女性従業員が多い会社です。また女性の勤続年数も約20年と長くなっています。そのため、育児・介護による休職後、復帰する従業員は多く、会社としても早くから両立支援を行ってきました。

今後は、育児・介護との両立支援だけでなく、指導的役割を担う女性も増やしていきたいという考えから、2018年に「女性の働き方改革プロジェクト」を発足。本社の人事と労働組合から女性メンバーを集めてチームを結成し、女性の活躍について従業員へのヒアリングと意見集約、課題抽出を行い、その上で優先的に着手すべきことを洗い出しました。人事制度・評価のしくみの改定や、キャリア教育を通じた企業風土の改革といったことが対策として挙げられ、それを会社側に提言するということを行ってきました。

具体的な取組の内容　短時間勤務、時間単位有休、女性職域拡大など

（1）育児短時間勤務の延長

法定では3歳までの育児短時間勤務制度を、小学校1年生の夏休みまでに延長。その後、従業員からの要望が多かったため、小学校３年生の夏休みまでに延長しました。更に延長することも検討中です。

（2）ストック有給休暇

その年に消化できなかった年次有給休暇を積み立てることができるストック有給休暇制度があります。従来は、自分のケガや病気の際にしか使用できませんでしたが、親の介護やこどもの看病でも使えるようになりました。

（3）女性管理職の登用・職域の拡大

女性を積極的に管理職に登用した結果、現在はフロアマネージャー（課長級）12人のうち5人が女性です。また、従来はお客様の自宅や事業所に1人で出向き商談・納品・回収を行う外商部は、女性には不向きと思われていましたが、個々の能力を評価した結果、徐々に女性を配置するように。現在は3割以上が女性です。今後さらに増えると思われます。

（4）パートから正社員への登用制度

経験や意欲のある者は、積極的に正社員に登用。この5年間で28人がパートから正社員になりました。

（5）時間単位有休制度

2022年6月より、年次有給休暇の１時間単位の取得を可能としました。ＰＴＡ活動や学校行事のために利用できると好評です。

取組の成果　育児・介護による退職ゼロを目指して

「育児・介護による離職ゼロ」を目標に掲げており、実際に育児・介護で離職する者は減っていると思います。

女性の管理職比率については、2018年度の10%から2022年は19.1%とほぼ倍増しました。

取組を進めるにあたっての工夫・苦労　意識合わせに時間をかけた

「女性の働き方改革プロジェクト」を発足し、どのような改革が必要か、従業員にヒアリング、意識調査などを行いました。その結果、従業員の役職や年代によって考え方が違う傾向がわかりました。企業風土から変える必要があり、ハードルが高いと感じました。地元の女性活躍が進んでいる他社からヒアリングを行ったり、研修を行うなど、時間をかけてこの壁を乗り越えました。

今後の展開　全従業員が働きがいを感じられる人事制度に

近年の人材不足への危機感から、より一層制度の充実を図っていく考えです。制度でカバーできないことは従業員の事情に合わせて柔軟に個別対応していく考えです。

女性に限らず、全社員が働きがいをもって仕事に取り組めるよう、人事制度を大きく変えていきたいと考えています。今は年功序列がベースとなっていますが、今後は働きに応じた給与体系や評価システムに変えていくことを検討しています。

店舗勤務の者は難しいですが、テレワークができる環境を整えようとしています。インフラ整備に加え、出勤しなくてもできる業務の洗い出し等を進めています。

男性の育休取得も取り組まなければならない課題です。過去に2名、育休取得者がいましたが、その後は出ていません。積極的に制度の周知を図るほか、どのような運用を行えば男性も育休が取りやすいのか、労働組合と話し合って進めていきたいと考えています。

従業員の声

前例がなければ自分が道を作ろうと育休復帰に挑戦

総合企画部
羽田野 さやかさん

制度がなければ退職するしかなかった

高校卒業後、案内係として20年間勤務しました。１年半前に総合企画部に異動し現在に至ります。

案内係のときに、2児を出産。2度の育休取得後復帰しました。現在は育児時短勤務制度を利用し、9時半から17時まで働いています。今年の６月に時間有休制度が導入され、さっそくこどものため利用しました。

案内係は、開店から夜7時の閉店までが勤務時間で、土日も休みはありません。入社したばかりの若い女性が多い部署でもあり、出産・育休後復帰した先輩は一人もいませんでした。両親は近くにおらず、育児との両立ができるのか不安でした。結局30歳で第一子を妊娠したのですが、その時は、「前例がないなら私が道を作ろう。ダメだったとしても何か残せるだろう」と、出産後も仕事を続けると決めました。幸い夫が協力的で、私が土日や7時までの勤務のときは快くこどもの面倒を見てくれました。同僚たちにも恵まれ、短時間勤務で私だけ夕方5時に退社しても、快くフォローしてくれました。

両立のために1日の過ごし方も工夫しています。朝早く起きて家事を片付け、夕食の支度も済ませておき、夕方はばたばたせずにこどもとゆっくり過ごしてこどもと一緒に早く寝るようにしています。

店舗勤務でも育休・復帰が当たり前になるように

私の異動後も、案内係で育休・復帰する人も出てきています。店舗勤務でも当たり前に育児をしながら働き続けることができるんだとみなさんに思っていただけたら嬉しいです。

新しい部署に来て、まだまだ覚えることはたくさんありますが、「女性だからできない」ということはないと思うので、仕事をしっかり覚えてキャリアアップしていきたいです。

（データの取材時点：2022年9月）

女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例集

(C)2023 Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

西部電気工業株式会社 （建設業） （えるぼし認定企業取組事例）

2018年度

企業プロフィール

設立	1947年
所在地	福岡県福岡市
事業内容	建設業
従業員数	1,165人（うち女性115人）
企業認定・表彰等	くるみん認定、えるぼし（認定段階３）

取組内容

女性活躍推進　女性採用拡大

認定マーク

データベース・両立支援のひろばを見る

女性の活躍推進企業 データベース

両立支援のひろば

取組事例ダウンロード

「えるぼし」認定取得により感じている効果・メリット

「えるぼし」認定取得前は女性の採用が 5%以下であったが、認定取得後は 10%以上の採用となった。

福岡県の建設業において、初めて 3 段階目を取得できたことで新聞社からの取材があり、企業のイメージアップにつながった。

「えるぼし」認定取得のきっかけ

建設業のため、女性の応募が少なく、いかに女性の採用を増やしていくかが課題であったが、女性活躍推進法の施行後から女性が活躍できる環境整備を進め、女性採用の効果を期待して取得。

女性社員が少ないことに比例して女性管理職も少なかったため、階層別研修や管理職への働きかけにより、正しい制度の理解や社内の意識改革を進め、「えるぼし」認定基準を満たすことができた。

実施している取組と実績

採用・育成担当として女性を配置し、女子学生を対象とした会社説明会などで、女性社員の離職率が低いことや育児と仕事の両立のための育児休業制度・子育て中の勤務時間短縮制度などを説明した。その結果、女性の応募数が増え、採用数を増やすことができた。

女性社員の産休・育休の取得率は100%、男性社員の育休取得の実績もある。

活躍中の女性社員

人事労務 ご担当者より 一言メッセージ	女性活躍推進に向けた活動は、すぐに目標達成とはいきませんが、女性を対象とした会社説明会の実施等、地道な努力が実を結び、少しずつ女子学生の応募も増え採用につながりました。また、女性が少ない建設業でありながら、最高ランク（3 段階目）の「えるぼし」を取得できたことは、企業イメージのアップにもつながりました。

女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例集

(C)2023 Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

総武物流株式会社 （運輸業、郵便業）

2021年度

女性活躍推進研修の実施を通じ、女性従業員の考えを理解し、取組に活かす

企業プロフィール

設立	1924年
所在地	千葉県野田市
事業内容	運輸業、郵便業
従業員数	171名（うち女性66名）
企業認定・表彰等	えるぼし（認定段階３）

取組内容

女性活躍推進　女性採用拡大　女性職域拡大　女性管理職登用

特徴的な制度・取組など

女性活躍推進研修を実施し、女性従業員の考えや意見を取組に反映

外部研修や国家資格に関する情報を積極的に提供し、自主的に学ぶ意識を醸成

認定マーク

データベース・両立支援のひろばを見る

女性の活躍推進企業 データベース　両立支援のひろば

取組事例ダウンロード

インタビュー

管理部　取締役部長
香川　紀夫 さん（右）
管理部　課長
伊野　和晴 さん（左）

ページトップへ

取組のきっかけ・経緯　物流業界の課題に対応するために

物流業界全体の課題として働き手が不足しており、当社も例外ではありません。働き手不足に加え、SDGsやダイバーシティなどといった、性別に関係なく誰もが働きやすい職場づくりを促す社会的な動きに対応するため、当社としてどのように取り組み、また、貢献していくかを検討した結果、女性従業員の活躍が大きな力になると考えました。女性の活躍を推進するという取組は、こ

れまでに実施した女性活躍推進研修で女性従業員から上がった声とも一致しており、当社としても良い方向に向かっていると確信しています。

具体的な取組の内容　女性活躍推進研修の実施と従業員への学習機会の提供

2020年1月、当社として初めて女性活躍推進研修を実施しました。研修では、外部講師を招いて、働き方やキャリアアップに対する意識改革の講義を行ったほか、参加者同士が意見交換をする機会を設けたことで、女性従業員が普段口に出せなかったことや気持ちを周囲に伝える機会となりました。2020年の研修では対象を女性従業員に限定していましたが、参加した女性従業員から、自分たちの考えや気持ちを男性従業員にも聞いてほしいという声が上がり、2022年1月に実施した2回目の女性活躍推進研修では男性従業員も参加対象としました。研修ではグループワークを実施して、男性従業員も交えて女性従業員の働き方やあるべき姿について意見交換を行いました。参加者からは、国や社会が女性活躍推進に積極的に対応していることを知り、知識やスキル習得の必要性を認識したという声があったほか、テーマに沿ったグループディスカッションが好評で、次回の開催を希望する声もありました。

性別にかかわらず、管理職になるには、物流業界に関する知識はもちろん、コンプライアンスやハラスメント等に関して高い意識を持つことが重要です。当社では、キャリアアップに必要となる知識を従業員に習得してもらうため、管理部から、外部の研修および運行管理者や安全衛生をはじめとする国家資格の受験案内等の情報を積極的に提供しています。以前はこのような情報提供はなく、従業員自らが自身の関心のある研修や資格を探す必要がありましたが、当社としては、従業員がさまざまな研修や資格取得に挑戦することで、普段の業務に関する新しい発見や認識が深まると考えており、現在は積極的に声掛けをしています。女性従業員は事務員として勤務している場合が多いため、現場の業務に携わる機会は多くありませんが、フォークリフトなどの資格取得を通じて現場の業務を知り、普段の業務に活かせることもあることから、資格取得に挑戦する女性従業員は年々増えています。資格取得をきっかけに現場で働く女性従業員が増えることを期待しています。

また、働きやすい職場環境づくりの一環として、法定の年次有給休暇5日取得を遵守できるように計画年次休暇制度を始めたほか、半日休暇日数を年7日から10日に増加、事務員を対象とした時間単位有給休暇の試験的導入など、休暇に関する取組も進めています。育児休業についても、女性はもちろん男性もしっかり取得することが配偶者の安心感やゆとりにつながると考えており、法改正に対応した当社規則の改訂を行うことで育児休業を取得しやすい環境を整備し、男女ともに対象の従業員に積極的な利用を促しています。

取組の成果・取組を進めたことによる効果等　女性従業員の声からえるぼし認定を取得、取組を通じて従業員の自主性が向上

2020年に実施した女性活躍推進研修で外部講師がえるぼし認定の紹介をしたところ、参加した女性従業員から当社でもえるぼし認定を取得してほしいという声が上がりました。そのような声を受け、認定取得に向けて女性管理職比率に関する目標を設定するなどの取組を進めた結果、2021年7月にえるぼし認定の3段階目を取得することができました。以前であれば、従業員からこのような意見が出ることは考えられなかったので、従業員発信で会社が取組を始め、認定取得という結果も得られたことは大きな成果であり、社内の期待に応えることができたと考えています。

女性活躍推進研修の実施や自主的な資格取得を推進したことで、男女問わず従業員の自主性が向上したと考えています。例えば、社内で毎年実施している改善発表会では発表を希望する従業員が年々増えてきています。この発表会は、社長をはじめとする役員を前に、自らの取組や改善したことをプレゼンする場であるため、抵抗感を持つ従業員が多く、参加者は多くありませんでした。しかし、女性活躍推進をはじめとする当社の取組が進展してきたことで、従業員が自主的に取り組む場面が増えてきており、2021年度は女性従業員の発表内容が最優秀の金賞を受賞しました。日常業務においても経営層に報告されることが女性従業員による取組や意見だったということが増加しており、取組の効果を実感しています。

取組を進めるにあたっての工夫・苦労　研修への参加の敷居を低くするために

これまで当社では性別にかかわらず管理職以外の従業員が研修や会議などで自分の意見を述べる機会がなく、慣れていなかったため、女性従業員は意見交換が求められる女性活躍推進研修への参加に前向きではありませんでした。対象を女性従業員に限定していたことも、参加を躊躇する一つの要因だったと考えています。管理部としては、参加してもらうために一人ひとりに呼びかけをすると同時に、研修のタイトルを「座談会」にして、気軽に参加してもらえるように工夫をしました。また、今後も内容を変えて同様の研修を開催することを考えていたので、外部講師とも十分に打ち合わせを重ねて参加しやすい研修になるように企画し、当日は会社側で飲み物を用意することで、参加者が普段の業務を通じて感じていることを自由に話すことができる雰囲気づくりに徹しました。結果として、えるぼし認定の取得や男性従業員の研修への参加を望む意見などを聞くことができ、社内からも評判が良く、研修の開催は成功だったと考えています。

今後の課題・展望　希望や挑戦を発信しやすい環境づくり

当社は2025年度末までに女性管理職比率20%以上という目標を掲げています。目標達成に向けて、キャリアアップをするための業務に関する知識や資格取得の機会を引き続き増やしていきます。従業員に積極的に参加してもらうために、自らの希望や挑戦したいことを発信しやすい環境を作っていきたいですし、従業員の活躍や挑戦をしっかり評価していきたいです。

当社では、ホームページで女性活躍に関する情報の発信を始めたことから、2021年4月入社の新卒採用活動では従来よりも多くの女子学生から応募がありました。採用は性別にかかわらず個人の能力を見て判断していますが、結果として6名の採用者のうち4名が女性でした。今後もえるぼし認定の取得といった、当社の取組による効果に期待しています。

ページトップへ

従業員の声

男性だから、女性だからという目線がない職場に

管理部　課長代理
伊藤　真紀さん

育児休業を取得しやすい環境があった

私は1995年に入社して以来、運輸部など複数の部署や業務を経験し、その間、育児休業を2回取得しました。直近13年間は管理部に在籍しています。当社では地元の女性が入社することが多いことから、私が育児休業を取得した頃でも、育児休業を取得して復帰する女性従業員が多くいました。当時の休業可能期間は法定通りの子どもが1歳になるまででしたが、当社では育児休業を取得しやすい環境が整っていました。実際に取得してみると、育児休業期間中は会社の状況があまりわからず、復帰するときのことを考えると不安に感じることはありましたが、当社では育児休業から復帰の際は本人の意向も踏まえたうえで、原則として直近に在籍していた部署に配属されることになっていたので、その点は安心材料になっていました。

2015年、管理部で課長代理に昇格しました。昇格した際、業務内容の変更はなかったので不安はありませんでしたが、責任感が増すことを強く感じ、気持ちが引き締まりました。当時は先に管理職になった女性従業員が1名いたこともあり、とても心強かったです。

将来の自分の働き方を考える

自身のキャリアに対する考えが大きく変わったきっかけは、女性活躍推進研修への参加です。研修では、職場における女性のあり方や、女性活躍とはどのようなことを指すのかについて知ることができました。当時、私はすでに課長代理になっていましたが、ただ漠然と日々の目の前の業務をこなしていたところ、研修を通じて、自分がどのように働いていきたいか、先々のことまで考える必要があると思うようになりました。キャリア形成のため、興味関心のある通信教育や外部研修に積極的に参加しています。コロナ禍でオンライン研修が増えたことから、家庭の時間を確保しつつ、仕事にも時間を使えるようになりました。

物流業界は男性主体のイメージが根強いですが、今後も女性管理職の登用が進み、女性が活躍できる職場になってほしいです。当社の取組も年々良くなっています。性別にかかわらず育児や介護をはじめとしたさまざまな休暇が取得しやすく、働きやすい職場になるよう、私も貢献していきたいです。

（データの取材時点：2022年1月）

(C)2023 Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

ページトップへ

大橋運輸株式会社 （運輸業、郵便業）

2022年度

中小企業だからこそダイバーシティへの取組が重要

企業プロフィール

設立	1954年
所在地	愛知県瀬戸市
事業内容	自動車部品輸送、引越、生前整理、遺品整理
従業員数	90人（うち女性17人）
企業認定・表彰等	くるみん認定、ダイバーシティ経営企業100選 / 新・ダイバーシティ経営企業100選、100選プライム

取組内容

仕事と育児の両立支援　テレワーク　フレックスタイム制　再雇用制度　男性育児参画　短時間正社員制度　女性活躍推進　女性職域拡大　女性管理職登用

認定マーク

特徴的な制度・取組など

健康経営施策（管理栄養士の登用）

短時間正社員制度

ダイバーシティ人材へのフォロー制度

データベース・両立支援のひろばを見る

女性の活躍推進企業 データベース　両立支援のひろば

取組事例ダウンロード

インタビュー

総務課 SV・ダイバーシティ推進室

部坂 菜津子さん

※（左から）太 美善さん、吉田 恵美子さん、部坂 菜津子さん

取組のきっかけ・経緯　早くから従業員満足向上の施策に取り組む

1998年に運輸業が許可制になったことで同業他社の参入が増え、他の業界よりも早くから人材不足に直面していました。良い人材を獲得するためには、

ES（従業員満足）の向上が重要だととらえ、働き方改革や、女性や外国人、障がい者、LGBTQなど、ダイバーシティ採用にも力を入れるようになりました。

当社の社長は「中小企業こそダイバーシティ経営が重要だ」という考え方で、トップダウンでさまざまな施策を進めていきました。

具体的な取組の内容　女性、高齢者、外国人、LGBTQへの手厚い対応

（1）短時間正社員制度

子育て期の女性を積極的に採用するため、2011年に短時間正社員制度を導入。週3日、1日4時間～の勤務を可能とし、個々人の状況に合わせて柔軟な運用を行いました。

（2）高齢者の雇用延長

60歳以上の定年退職者を積極的に採用し、2012年から一定の基準を満たせば65歳まで雇用延長。65歳以上についても会社が認める人には再雇用制度を適用しています。

（3）外国人の採用

2013年から検討を始め、2014年から外国人を積極的に雇用。面接シートや会議資料を英文表記する、通訳をつけるなどの対応のほか、帰国時の旅費の一部を補助しています。

（4）LGBTQ採用

2014年に、履歴書の性別欄を廃止。社内にだれでもトイレを設置したり、LGBTの方のために新たに更衣室を設けるなどの対応も行いました。

（5）障がい者雇用

2017年から施設やハローワークからの紹介で、障がい者の積極雇用を開始。健常者と障がい者でチームを組み、互いにサポートし合う体制で業務を進めています。

（6）育児のための有給休暇制度

2013年から、男性の育児休暇促進のため、通常の年次有給休暇に加え2日間の有給の育児休暇を設けています。

（7）ジョブシェア

短時間勤務の従業員が多いため、細かくジョブ管理を行い、1人が急な休みでも別の人がカバーできる仕組みを整備し、安心して働ける環境となっています。

（8）1年中がんばらない制度

従業員一人ひとりの業務負荷を見える化し、がんばっている人を讃え、がんばりすぎている人には少し休みなさいよと、注意喚起できるような仕組みを検討中です。

取組の成果　女性従業員数の急増、離職率の低下等

短時間正社員制度を導入したことで、女性の応募が2016年には44名だったものが、2019年には130名に急増。

また、女性が働きやすい環境は、外国人やLGBTQ、障がい者、全ての人に働きやすい環境につながりました。3年以内の離職者は2017年の70%から、2019年は33%に低下しています。男性の育児休業取得も奨励しており、現在取得率は60%です。

副次的な効果として、若い女性社員が増えたことで、職場の雰囲気が明るくなり、皆が生き生きと働くようになったことも挙げられます。多様な価値観が入ることで、いろいろな視点からアイデアが出やすくなりました。

ESの向上により従業員のモチベーションも向上し、優良ドライバーの割合が2015年の53%から2019年91%に増え、輸送量も2年間で12%増加。サービスの質向上にもつながっています。客観的な評価としては、2019年に第1回あいちサービス大賞知事賞を受賞しました。

障がいのある従業員が、当社に来てドライバーの免許を取得し一人暮らしを始めるなど、様々な挑戦をしていることから、母校からキャリア教育の講演依頼を受けたという嬉しいできごともありました。

取組を進めるにあたっての工夫・苦労　反発や戸惑いにはトップダウンで丁寧に意識変革

新しい施策を実行する際に、最初は必ず逆風がありました。特に短時間正社員制度は、「短時間しか働かない人が増えたら困る」などの声がありました。外国人や障がい者の採用についても、「どう接したらいいかわからない」など戸惑いの声がありました。

しかし、社長自らが、「意識を変えるには知識を高めることが必要」だと、朝礼など機会があるごとに発信し続けることで、少しずつ理解が広まっていきました。

今後の展開　得意を活かして楽しく働ける環境づくり

当社は中小企業ですので、大企業のようにしっかりとした制度があるわけではありません。その代わり、一人ひとりの状況を聞きながら丁寧に個別対応をしてきました。それができるのは、中小企業の強みだと思います。

今後は、従業員一人ひとりの強みを活かした仕事をもっと増やしていきたい。今、通常業務のほかに、ユニーク担当、スマイル担当、モチベーション担当などを設けて、それが得意な従業員に割り振っています。たとえば、ユニーク担当者には、社内の掲示物に載せるお知らせを4コマ漫画で面白く表現してもらうなどです。また、従業員の趣味に対して補助金を支給するという「趣味応援企画」を実施しています。

これらの施策を通じて、従業員が仕事だけでなく人生も楽しむことができればと思っています。

従業員の声

短時間正社員制度で子育てとキャリアを両立

安全衛生推進室
室長
吉田 恵美子さん

週3回4時間勤務からスタート

2015年に、短時間正社員制度を利用し、週3日4時間勤務で入社しました。以前は一般企業に勤め、結婚出産のため退職。しばらくは子育てに専念し、こどもが通園するようになってからはパートで働いていました。こどもが小学校を卒業するときに、自分の将来のキャリアを考え、もっと将来の発展性のある仕事がしたい。でも、まだ子育ては続きますし高齢の親も同居していたのでフルタイム勤務は難しい。そう思っていたときに、当社の求人を知りました。最初は週3日4時間勤務でしたが、こどもの成長に合わせて少しずつ伸ばし、現在は、週4日で8時半から16時45分まで勤務しています。

管理職の価値は勤務時間の長短とは関係ない

入社当時は短時間勤務の人が少なく「週3日しか来なくて何ができるんだ」と言われることもありましたが、だんだん短時間勤務の人が増え、先輩の短時間正社員がしっかり成果を出していたこともあって、批判的な声もなくなりました。

社長の勧めで運行管理者の国家資格を取得。その後、管理職になりました。最初は短時間勤務は管理職には不向きだと、躊躇しました。でも社長は「管理職は、会社に長くいる人ではなく、部下をフォローでき、いろいろな視点を持って組織の仕組みを考えられる人。時間は関係ない」と熱心に言ってくださり、挑戦しようという気持ちになりました。

しかし、通常勤務で働いている人から見たら、短時間勤務の者が管理職になるのは面白くないと思います。実際「管理職なのに早く帰る」「夜間勤務ができない」などの不満を聞くことはありました。しかし、社長がサポートしてくれたので、時間ではなく仕事内容で認めてもらえるよう、限られた時間で真摯に仕事に取り組んできました。

これからの世代のために、育児中でも責任ある仕事はできる、管理職だってできるということを示していけたらと思います。

（データの取材時点：2022年9月）

女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例集

(C)2023 Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

えるぼし認定一問一答

～えるぼし認定を受けた会社様にお話をお聞きしました～

（丸昭建設株式会社　様）

（写真：（左）丸昭建設株式会社　専務取締役　森博顕　様　（右）新田峰雄　熊本労働局長）

―えるぼし認定に取り組もうと思われたきっかけを教えてください。―

「えるぼし」は以前から知っていましたが、「男性の仕事」というイメージのある建設業ではハードルの高いものだと思っていました。しかし、令和 5 年度からの経営事項審査において加点の対象になるということをきっかけに、改めてえるぼし認定の内容を読み進めていくと、決して取得できないものではないとわかり、チャレンジすることにしました。

―申請から認定までの手続きについて不安や問題点等はありましたか。―

例えば「常時雇用する労働者」と「通常の労働者」の違い等、言葉の紛らわしさに多少困惑しましたが、労働局の担当の方に丁寧に教えていただき、手続きを進めることができました。

―今後の女性活躍推進に係る取り組みについての抱負を教えてください。―

建設業は「男性の仕事」というイメージが強く、特に現場の技術者には女性が少ないという現状があります。しかし、少子高齢化による働き手不足や、多角的な視点を持つ人材の必要性といった観点から、最近では現場においても女性の採用が進められています。弊社でも 4 名の女性技術者を含め、16 名の女性労働者が働いております。

今後も女性の活躍を推進しながら、性別や働き方に関わらず、社員一人一人が最大限に能力を発揮し活躍できる職場環境づくりを進めて参ります。

えるぼし認定一問一答

～えるぼし認定を受けた会社様にお話をお聞きしました～

（株式会社興農園　様）

（写真：（左）株式会社興農園 代表取締役　田中あや 様 （右）新田峰雄 熊本労働局長）

―えるぼし認定に取り組もうと思われたきっかけを教えてください。―

興農園ではこれまでも女性活躍推進に取り組んで参りましたが、2022 年度に女性社長が就任し、働く方々の幸福を追求する「Well-Being」を掲げたことをきっかけに、より一層女性が能力を発揮しやすい職場づくりに力を入れるようになりました。そのような中、「えるぼし」の存在を知り、全ての評価項目で基準値を超えておりましたので、今後の女性活躍に向けた施策の土台作りとして、認定取得に取り組むことに決めました。

―申請から認定までの手続きについて不安や問題点等はありましたか。―

厚生労働大臣の認定ということもあり、審査項目が多く、申請書類の用意に時間がかかりましたが、熊本労働局様からの適切なアドバイスにより無事提出することができました。

―今後の女性活躍推進に係る取り組みについての抱負を教えてください。―

今後弊社では、職業生活と家庭生活との両立を支援する制度を整えていきたいと考えています。その一つとして「短時間勤務制度の利用実績を男女共に 30％以上に引き上げる」ことを目標に掲げています。目標を達成する為には、同僚からの理解やフォロー体制といった職場風土の改善が不可欠です。まずは管理職向けに働き方に関するマネジメントやワークライフバランス・ダイバーシティマネジメントに関する研修を行い、研修後に抽出した課題の改善を継続しながら、ワークライフバランスを実現する制度の利用推進を図りたいと考えています。

えるぼし認定一問一答

～えるぼし認定を受けた会社様にお話をお聞きしました～

（地方独立行政法人　くまもと県北病院　様）

（写真：地方独立行政法人くまもと県北病院　理事長　山下康行　様）

―えるぼし認定に取り組もうと思われたきっかけを教えてください。―

平成 30 年度に初めて行動計画を策定した時から「えるぼし」「くるみん」認定制度の存在を知っていました。当院には看護師をはじめ、様々な職種において多くの女性職員が就業しているため、ぜひ認定を受けたいと考え、2年前から申請準備を行ってきました。

―申請から認定までの手続きについて不安や問題点等はありましたか。―

当院においては人事管理・勤怠管理システムを導入しております。しかし、職種が多岐にわたるため、職種ごとに活躍の状況等を把握・分析することが困難でした。

―今後の女性活躍推進に係る取り組みについての抱負を教えてください。―

当院ではすでに大勢の女性職員が活躍しています。職員数からも女性優位であり（令和5年4月1日現在　女性割合 74%）、管理的な業務にも多くの女性職員が登用されております。

女性は妊娠・出産等でキャリアの中断が余儀なくされることも少なくありませんが、病院として積極的に支援していく所存です。

さらに就業環境の整備に努め、ワーク・ライフ・バランスに配慮した病院づくりをしていくことで、組織の活性化・就業意欲の向上を図り、医療の質を高めていきたいと考えています。

くるみん認定インタビュー

認定企業：株式会社 ISIGN
代表取締役　国中 優治 様

Q1 男性の育児休業等取得促進について、課題となった点や工夫された取組を教えてください。

A1 男性の育児休業取得は業界全体としてまだ前例が少なく、取得を躊躇するスタッフが多数いる状況でした。そこで弊社では「男性の育児休業取得の実績」を記事として全社員へ配布し、育児休業の取得が当たり前にできる社風であることを PR しました。

また、育児休業取得に関する希望をスマートフォンからフォーム申請できるように整備し、より気軽に取得を希望できる環境づくりを行いました。

さらに、人事担当者が、育児休業等の希望について個別ヒアリングを行うことで、社員が安心して育児休業等を取得できるように取り組んでおります。

社員の育児休業等の取得に際して、上司・管理者の理解が必要不可欠となりますので、各事業所の管理者に対して男性の育児休業取得率の目標値（70%以上）を周知し、法人全体で取り組んでいく必要があることを伝えました。

Q2 仕事と子育ての両立の取組において、従業員の方の声をお聞かせください。

A2 ～育児休業を取得した男性社員の声～

産後の妻の身体への負担を考慮し、少しでも手伝いができればと思い、育児休業を取得しました。

育休中は長男の保育園の送迎や家事・育児のサポートを中心に過ごすことができました。

職場復帰後も突発的な子供の病気や行事にも休暇取得の促しなどで対応してもらえるのでありがたいです。子育て世代が多く、お互いにサポートしあう体制なので、休暇も取りやすい環境です。

Q3 今後の子育て・次世代支援において会社で特に力を入れて取り組みたいことを教えてください。

A3

・男性の育児休業取得率 70%以上達成
→育児休業取得実績の記事化、全社員への周知活動
・ひとり親世帯への支援制度の策定（家賃補助、独自休暇支援等）
・子供の就職や進学に合わせたお祝い制度の確立

プラチナくるみん認定
インタビュー

認定企業：ソフトウエアビジョン株式会社
代表取締役　福山 太志　様

Q1 貴社は令和３年にくるみん認定を受けられていますが、認定後において社内外で影響はありましたか。また、くるみんマークはどのように活用されましたか。

A1 社外への影響は、地場ＩＴ中小企業でありながら、子育て世代を大事にしている、子育て世代へのサポートに重点をおいている企業としての認知につながったと感じております。

社内においては、会社が子育てサポートに対して高い意識をもって施策を策定・遂行することで、管理職と社員の意識改革につながり、昨年には男性社員の１ヶ月間の育児休暇取得につながりました。子育て世代の社員が活躍できる環境を会社全体でサポートする意識の高まりを実感している次第です。男女関わらずワークライフバランスを向上させ、柔軟な働き方を実現することで、社員の定着率の向上にも繋がっております。

マークの活用としては、ホームページ、名刺に掲載しており、特に採用活動においては、採用パンフレット、就活サイト、プレゼン資料に活用させていただいております。

Q2 プラチナくるみん認定に向けた取組を行うに当たって課題となった点や工夫された点はありますか。

A2 子育てサポートの制度を拡充させていくにあたり、子育て世代が抱えている課題や要望を把握することが重要だと考え、社員の声を聞く機会を設けました。経営陣も交えて意見交換をすることで、必要な支援や制度について議論し、制度導入を進めています。しかし、子育て中の社員の働きやすさばかりを追求してはチームのバランスは崩れてしまいます。会社としては、そのバランスが崩れないよう必要な体制を整えることや、全従業員に対して子育て支援の重要性・目的についての説明を繰り返し行うことで、会社全体で取り組む風土を醸成しています。

Q3 プラチナくるみん認定企業としての今後の抱負についてお聞かせください。

A3 これまで、様々な取り組みを積極的に行ってきたことで、社員同士が協力し合えるような雰囲気になり、事業や採用活動の発展・成果につながっていると感じています。しかし、これはまだまだ通過点です。後々、 ”ダイヤモンドくるみん” が制定されることがあれば、その時は認定企業第１号となれるよう、さらなる雇用環境の整備を継続して行い、今後も社員一丸となって子育て世代の社員が働きやすい職場づくりに努めて参ります。