
東京都雇用・就業分野における 女性の活躍を推進する条例 に係る取組事例

令和8年6月



東京都産業労働局

はじめに

東京都は、働く場において、女性がそれぞれの個性や能力を発揮できる環境の整備を進めるため、「東京都雇用・就業分野における女性の活躍を推進する条例」を制定しました。

働く場において、女性が活躍できる環境を整えていくためには、なによりも事業者の方々の主体的な取組が重要です。

このため、都では、自社の実情に応じて取組を進められるよう、具体的な課題分析の手法や取組のポイントを示した指針と併せて、女性活躍に関する取組事例をとりまとめました。

本事例集では、「採用」「配置・育成・教育訓練、評価・登用」「継続就業」「長時間労働の是正」「固定的な性別役割分担等の職場風土の改善」「女性特有の健康課題等への対応」の項目ごとに、都内事業者において実践されている事例を紹介しています。

この中には、経営者の判断で飛躍的に制度改革が進んだ事例や、現場の従業員の声を丁寧にすくい上げてボトムアップで組織風土を変革した事例など、具体的な取組を進めるためのヒントとなる事例を盛り込んでいます。

各事例には参考として業種をお示していますが、業種にかかわらず活用できるものも多くあります。今回お示したケースを参考に、自社に合った形でできるところから一歩を踏み出していただければと思います。

経営者をはじめ、現場の管理職や人事担当者の皆様は、自社の働き方や人事制度などをブラッシュアップするきっかけとして、この「取組事例」をぜひご活用ください。

目次

※ 取組時点での従業員規模100人以下の事業者は「☆」、従業員規模30人以下は「★」を付しています。

1 採用	4
(1) 職場環境整備が採用につながった事例(その1)☆	4
(2) 職場環境整備が採用につながった事例(その2)☆	5
(3) 求職者が求める情報の発信により企業イメージの向上につながった事例	5
(4) 業務の魅力や社内制度のPRが採用につながった事例☆	6
(5) 柔軟な働き方が可能な制度の導入により応募の増加につながった事例★	7
(6) その他の事例	8
2 配置・育成・教育訓練、評価・登用	9
(1) 経営陣等による伴走支援が女性管理職の育成につながった事例	9
(2) 他社との交流により女性管理職の育成・登用につながった事例	10
(3) キャリアパスと人事評価の明確化により管理職登用につながった事例	10
(4) 女性にマネジメントの経験をさせることで女性管理職比率の向上につながった事例	11
(5) 従業員のニーズにあわせて制度を見直しキャリアアップにつながった事例★	12
(6) 非正規雇用等の育成・登用が女性管理職の拡大につながった事例☆	12
(7) その他の事例	13
○ 育業への支援	14
3 継続就業	15
(1) 柔軟な働き方を可能とする制度の導入が離職防止につながった事例☆	15
(2) 従業員の声を反映した働きやすい職場づくりが離職率の低下につながった事例☆	16
(3) 制度整備が休暇を取得しやすい職場風土につながった事例☆	16
(4) 従業員向けの保育サービスの提供が離職防止につながった事例	17
(5) 制度等の社内周知により育児休業取得者の増加につながった事例	18
(6) 育児支援体制の充実等により育児休業からの復職率向上や離職率低下につながった事例☆	18
(7) キャリアプランの可視化等により育児休業からの復職率向上につながった事例	19
(8) 短時間正社員制度の導入等により従業員の定着につながった事例☆	20
(9) ハラスメント防止対策により安心して働ける職場環境につながった事例	21
(10) 従業員の声を取組に反映して離職の防止につながった事例	22
(11) 残業時間の縮減と休暇取得の推進が離職防止につながった事例★	23
(12) 安心して復職できる環境整備により従業員の離職防止につながった事例	24
(13) その他の事例	24
○ 介護への支援	25
4 長時間労働	26
(1) 人事評価制度を工夫し時間外労働の削減につながった事例	26
(2) 取引先への働きかけ等により残業時間の削減につながった事例	27
(3) ITの活用等により残業時間の削減につながった事例	27
(4) 勤怠管理と情報共有により残業時間の削減につながった事例★	28
(5) 業務の標準化とチーム対応により長時間労働の是正につながった事例★	29
(6) その他の事例	29
○ フリーランスへの配慮	30

目次

※ 取組時点での従業員規模100人以下の事業者は「☆」、従業員規模30人以下は「★」を付しています。

5 固定的な性別役割分担等の職場風土の改善	31
(1) 固定的な性別役割分担の見直しにより従業員の生産性の向上につながった事例★	31
(2) 固定的な性別役割分担の見直しにより職場環境の改善につながった事例☆	32
(3) 固定的な性別役割分担の見直しにより企業ブランドの向上につながった事例★	33
6 女性特有の健康課題等への対応	34
(1) 職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組	34
① 仕事と治療の両立への理解促進	34
② 従業員有志による健康推進に関する主体的な取組	35
③ 健康課題についてオープンに意見交換できる職場環境を醸成☆	35
④ 従業員等が健康上の課題を相談できる体制の整備	36
⑤ 他社との合同による健康課題への対応☆	37
(2) 女性特有の健康課題等に配慮した対応	38
① 生理に関する職場環境の整備(その1)☆	38
② 生理に関する職場環境の整備(その2)☆	39
③ 乳がん・子宮頸がん検診の受診率の向上	39
④ 不妊治療等に関する休暇制度の導入(その1)	40
⑤ 不妊治療等に関する休暇制度の導入(その2)☆	41
7 業界団体の取組事例	42
○ ご協力企業・団体一覧	44

本格的な人口減少社会を迎える中、人材確保は企業の大きな課題です。

ここでは、女性の採用を進めるため、職場環境の整備や勤務制度の見直しなど、ハード・ソフトにおいて工夫を行った事例を紹介します。

こうした取組は、女性だけでなく男性の応募者増加や有給休暇の取得率向上などにもつながっています。

(1) 職場環境整備が採用につながった事例(その1)(建設業☆)



将来の担い手を確保するため、経営トップの方針で女性専用休憩室等の環境整備を継続して推進

女性の応募や若手の採用が増加し、職場全体が活性化した

● 取組の背景

- ・ 将来の担い手をどう確保するかが喫緊の課題
- ・ 女性が安心して働ける環境づくりの推進を、社長自ら社の方針として打ち出し、環境改善を推進

● 取組内容

- ・ 現場での設備改革として、女性専用休憩室の設置や髪を結んだままでも着用できる女性用のヘルメットの導入、日焼け止めや電気毛布の支給などを実施
- ・ 事務所においても、更衣室のカーテンの設置などにより、プライバシーに配慮した空間づくりを実施
- ・ これらの取組については、継続して改善
- ・ ICT建機を導入して現場作業を省力化し、未経験の女性でも働くことができるようにした

● 取組の効果

- ・ 女性からの応募が増加
- ・ 女性だけでなく若手従業員の採用も増加し、職場全体が活性化

(2) 職場環境整備が採用につながった事例(その2)(運輸業☆)



「選ばれる会社」を目指し、女性従業員の声を踏まえて、男性が多い職場の慣習により生じていた環境上の課題を改善。また、子育てにあわせて勤務時間を調整するなど働き方の改善にも取り組んだ結果、女性の採用が進み、男性の応募も増加した

● 取組の背景

- ・ 職場の清潔さや明るさへの配慮が十分ではなく、女性従業員から「安心して働ける環境ではない」との声が多く寄せられていたが、実は、男性も快適とは思っていなかった
- ・ こうした現場の声を長年の慣習として「そういうものだ」と無視せず、可視化し、企業としても「選ばれる会社になるための投資」と受け止め、職場改善を本格的に推進

● 取組内容

- ・ 職場環境の改善にあたって、現場の声を丁寧に聞き取り、従業員ニーズを可視化
- ・ 具体的には、①トイレを和式から洋式へ改修、②女性専用の仮眠室の新設、③休憩室のリニューアルなどを実施
- ・ 環境整備にあたっては、姿見や仕切り用のカーテン、鍵付きロッカー、やわらかい色調への統一など、女性従業員のニーズに応じて細部にまで配慮した空間づくりを実施
- ・ ドライバー業務未経験者でも応募できるように、研修中でも一定の給与を保障する制度(最大12か月)の導入や、子育て中の従業員の勤務時間を調整するなど、ライフスタイルに合わせた働き方を支援

● 取組の効果

- ・ 女性の採用が進んだだけでなく、男性からの応募も増加
- ・ 働く人に選ばれることの意義が社内に浸透し、組織に好影響を与えた

(3) 求職者が求める情報の発信により企業イメージの向上につながった事例(情報通信業)



求職者の女性が働きやすい職場への関心を踏まえ、在宅勤務制度やスキルアップ支援、えるぼし認定等の取組を自社ホームページで公表
採用活動で評価され、女性従業員の増加や企業イメージの向上につながった

● 取組の背景

- ・ 採用活動等を進める中で、女性が働きやすい職場であるかについて、求職者や学生から関心が示されていた
- ・ 男性中心の組織となっており、個人に頼った長時間労働が常態化

● 取組内容

- ・ 離職率や残業時間など自社の状況を多角的な視点から分析し、課題と強みを明確化
- ・ 残業時間の削減に向け業務体制を見直し、個人に依存した働き方から、業務をチームで共有するグループ制に移行
- ・ その上で、採用活動にあたって、次の内容について自社ホームページ等で公表
 - ① 在宅勤務制度やフレックスタイム制、時短勤務制度など、仕事と家庭の両立を支援する制度を導入していること
 - ② 教材購入費や外部セミナー受講費、資格受験費用等を会社が支援する「スキルアップサポート制度」を設けており、社員が主体的に学び、成長できる環境づくりに取り組んでいること
 - ③ 仕事と生活の両立を大切にし、ライフイベントに応じた柔軟な働き方を可能とする方針を示していること
 - ④ 女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」を取得していること
 - ⑤ 性別を問わず、多様な人材が能力を発揮できる職場づくりを継続的に進めていること

● 取組の効果

- ・ 女性従業員の増加につながった
- ・ ホームページ等で公表している働き方や制度に関する内容が、採用活動において評価され、学生や求職者からの企業イメージの向上につながった

えるぼし認定

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした企業は、厚生労働大臣の認定(えるぼし認定)を受けることができる。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を企業のホームページなどに付すことができる。(出典:厚生労働省ホームページ (<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001677221.pdf>))

(4) 業務の魅力や社内制度のPRが採用につながった事例(建設業☆)



人材の確保に向けて、「性別で門戸を閉ざさない」方針のもと、工業高校への出前講座など積極的な情報発信やキャリアパスの策定などを実施
女性の採用が増え、女性役職者も誕生した

● 取組の背景

- ・ 人手不足に対応するため、社長自らが女性の職人や施工管理者を積極的に採用する方針を立て、取組を推進

● 取組内容

- ・ 男女を問わずインターンシップを受け入れ、業務の魅力を発信
- ・ 工業高校へ「出前授業」を実施し、業界における女性活躍をPR
- ・ 入社後の成長の道筋を示すため、身につけるべき技術や経験をわかりやすく示した「5段階のキャリアパス」を策定(職人向け)
- ・ 職人同士のネットワークや女性役職者による面談など、つながりや相談できる環境づくりを推進

● 取組の効果

- ・ 女性の採用が増加し、従業員の女性比率も向上
- ・ 女性役職者が誕生

(5) 柔軟な働き方が可能な制度の導入により応募の増加につながった事例(製造業★)



女性の継続就業を推進するため、従業員のライフ・ワーク・バランスへの理解促進や短時間勤務制度など柔軟な働き方ができる制度を導入
女性だけでなく男性の応募の増加や有休の取得率向上につながった

● 取組の背景

- ・ 従業員や職人に男性が多かったことから、女性従業員に長く働いてもらう仕組みがなかった
- ・ 職人の後継者不足も課題

● 取組内容

- ・ 女性の活躍推進やライフ・ワーク・バランスの重要性を従業員に理解してもらうため、社内勉強会を開催。具体的な数字やデータを示すことで、年配の従業員からも「時代はこう変わってきているんだね」と好意的に受け止められた
- ・ 社内無記名アンケートを実施し、会社の良い点や改善点を全従業員から聴取。対応の可否やその理由をフィードバックし、従業員同士の信頼感を構築
- ・ 就業規則を改定し、短時間勤務制度、週4日制、テレワーク規程を導入
- ・ あわせて、複数担当制を導入して業務の属人化を解消し、誰かが不在でも業務が滞らない体制を構築
- ・ 結婚・出産・育児をしながら働く女性従業員のロールモデルが生まれ、その姿や自社の取組をホームページやSNS等で積極的に発信

● 取組の効果

- ・ 職人を志望する女性の応募が増加し、男性の職人も増加
- ・ 複数担当制の導入により、男女とも有給休暇の取得率がアップ

(6) その他の事例

- ・ 人材を確保するため、新入社員の奨学金の一部を会社が負担する仕組みを導入した結果、離職率も低下した
- ・ 繁忙期によって収入が上下する歩合制に重きを置く給与体系を見直し、基本給を引き上げることで年間を通じて所得が安定するようにした結果、採用の増加につながった
- ・ 現業部門の採用においては、女性からの応募が全くなかったが、早朝のシフト勤務や午前中だけのシフト勤務、週3日程度の勤務など柔軟な労働条件を提示したところ、介護や育児等と両立できる働き方を希望する女性から多くの応募があった

2 配置・育成・教育訓練、評価・登用

※ 取組時点での従業員規模100人以下の事業者は「☆」、従業員規模30人以下は「★」を付しています。

経営層や管理職に女性が参画し多様な視点を取り入れることは、新たなアイデアを生み出し、環境変化に柔軟に対応できる強い会社づくりにつながります。

ここでは、育児等により時間的制約がある場合でも、昇進の壁にならない評価制度の見直しや、キャリアパスの明確化などに取り組んだ事例を紹介します。

こうした取組は、男女間のキャリア格差を解消し、誰もが安心して長く活躍できる職場づくりにつながっています。

(1) 経営陣等による伴走支援が女性管理職の育成につながった事例(情報通信業)



意思決定層の女性比率向上に向けて、役員が伴走支援する一貫した育成プログラムを実施。女性管理職候補を社内で可視化するとともに、多様な経験を積ませることで、育成を図っている

● 取組の背景

- ・女性の割合が低いIT業界の状況も踏まえ、意思決定に関わる層の女性比率の向上を目指し、具体的な数値目標を設定して取組を推進
- ・女性の割合を増やすだけでなく、キャリアの中で多様な体験を積む機会を提供し、エンゲージメントを高めていくことを重視

● 取組内容

- ・経営陣や役員を支援者、女性幹部候補を被支援者として組み合わせ、数か月間、伴走して育成するプログラムを実施
- ・プログラムでは、本人のキャリア像を明確にし、必要なスキルや経験を特定した上で、自己肯定感を高めるセッションや、実際に役員が意思決定を行うプロセスを見学するなど、実践的な体験を提供
- ・支援者はキャリア開発から次のキャリアステップの実現まで責任を持って伴走することが特徴
- ・あわせて、男女ともに、あらゆるライフステージで働き続けられるよう、利用しやすい休暇制度や、在宅勤務制度など柔軟な働き方を可能とする制度を整備

● 取組の効果

- ・女性幹部候補の社内での可視化
- ・役員側にとっても、新たな才能を発掘する機会に

(2) 他社との交流により女性管理職の育成・登用につながった事例(不動産業)



創業来の「男女平等」をデータで検証。管理職層の男女比率の偏りに着目し、女性活躍について社内で議論を深めるとともに、女性従業員の意識改革のため、他社との合同研修などを実施。女性管理職の登用が進んだ

● 取組の背景

- ・ 創業時から「男女平等」という考え方が根付いていたが、全員が同じように働き、同じように頑張ることが前提で、育児などの制約のある従業員が活躍しきれていない状況であった
- ・ 従業員全体では男女比は半々に近いが、管理職になるとバランスが大きく崩れる現実気付、真の男女平等を目指すことに
- ・ 意思決定層に似通った考えの人が集まると、会社の機会損失につながる可能性があるかと憂慮し、取組を開始

● 取組内容

- ・ 若手から部長職まで多様な属性のメンバーを集めたプロジェクトを発足し、現場のリアルな声を収集
- ・ 女性従業員の意識を変えるため、他社とのつながりを重視した研修プログラムを実施
- ・ 他社との合同研修を開催し、同じ悩みを抱え、課題に向き合う社外のロールモデルに触れることで、女性管理職が異なる視点で自身のキャリアを振り返る機会を提供

● 取組の効果

- ・ 「管理職は抵抗がある」と言っていた非管理職のマネージャーが管理職に転換
- ・ 自身のキャリアをポジティブに描ける土壌が整いつつある

(3) キャリアパスと人事評価の明確化により管理職登用につながった事例(介護事業)



従業員の半数以上を占める女性の離職を防止するため、役員自ら従業員の意見を拾い、キャリアパス制度の整備や労働条件の改善などの両立支援を充実。退職者が減少し、女性管理職の増加につながった

● 取組の背景

- ・ 子育て経験者である役員が、経営会議で、女性従業員が働きやすい職場にしていかなければならないと提案
- ・ 女性が多い職場であることから、家庭と仕事を両立しながら、将来を見据えたキャリアプランを持って働き続けられる環境整備に向け取組を推進

● 取組内容

- ・ 役員自らが事業所を訪問し、従業員の意見や思いを聴取
- ・ 従業員が目指すべき目標を明確化したキャリアパス制度を整備
- ・ 男女共通の職務能力に基づく人事評価を明確化
- ・ キャリアパスと人事評価項目について、入社時に説明するとともに、毎年更新するハンドブックを全従業員に周知
- ・ あわせて、ライフイベントにかかわらず働き続けられるよう、①従業員配置の見直し、②休暇制度の見直し、③時短勤務の導入、④時差勤務の導入、⑤育児休業復帰時の業務の見直しを中心に取組
- ・ 子供がいない従業員も家族の事情による休みが取得できるよう、有給で年3日利用できる「家族応援休暇」制度などを導入

● 取組の効果

- ・ 管理職を目指す女性が増え、管理職の半数以上を女性が占めるように
- ・ 私生活の事情に合わせた働き方が可能になり、退職者が減少

(4) 女性にマネジメントの経験をさせることで女性管理職比率の向上につながった事例(製造業)



「働きやすい」だけでなく「管理職になりたい」と思えるよう、経営会議への参加や責任あるポストへの配置など、主体的に取り組む経験を積ませることにより、管理職を目指す女性が増加した

● 取組の背景

- ・ 従業員の男女比率に比べ、マネジメント職の女性割合に乖離があった
- ・ 優秀な女性従業員を管理職に推薦しても固辞するケースが続き、制度だけでは突破できない壁に直面

● 取組内容

- ・ 管理職で構成する経営会議参加者の約半数を特別枠と位置づけ、女性や若手従業員の参加を促進
- ・ これまで主に女性が担っていた各営業所の補助業務を、営業所横断で集約して新たな部を立ち上げ、女性を責任者として配置
- ・ これにより、従業員の主体的な目標設定や活動を可能にした

● 取組の効果

- ・ 従業員の意識改革により管理職を目指す女性が増加し、女性管理職比率が4割程度まで上昇
- ・ 自主的に意見を出し合い、チームとして業務に取り組む機運が生まれた

(5) 従業員のニーズにあわせて制度を見直しキャリアアップにつながった事例(美容業★)



多様な働き方を用意した中でも、退職者が続発。従業員のニーズに合わせて制度をアップデートしてスキルアップ支援などに取り組み、モチベーションの向上やキャリアアップにつながった

● 取組の背景

- ・ 働き方改革を進め、多様な制度を導入しても、退職が続く時期があった
- ・ 個々人の事情が制度に合致しなくなっていることに気付き、従業員一人ひとりのニーズに向き合い、改めて制度を検証

● 取組内容

- ・ 給与に技能手当(スキル給)を導入。手当の条件となる技能を50以上設定
- ・ 技能向上や資格取得のための研修を就業時間内に会社負担で実施
- ・ 技能習得の目標期間を定め、計画的なスキル向上を実施
- ・ ライフステージにあわせた19種類の働き方(雇用形態・給与体系)を設定。従業員が制度を理解し、選択できるよう「働き方フローチャート」を作成
- ・ フローチャートにそって、週何日、1日何時間など、希望する条件を選択することにより、給与体系を確認できるようにした

● 取組の効果

- ・ スキル給を明確にしたことで、従業員のモチベーションが上昇
- ・ 就業時間内に技能向上や資格取得の研修に参加できるため、家庭の事情で短時間勤務を行う従業員であってもスキルの向上を図り、高水準の給与を取得

(6) 非正規雇用等の育成・登用が女性管理職の拡大につながった事例(建設業☆)



「女性従業員＝非正規＝サポート役」という構造を打破するため、雇用形態ではなく「役割能力」による評価登用制度の導入と役割分担意識の解消を同時に進めたことにより、非正規社員から管理職への登用が進んだ

● 取組の背景

- ・ 女性従業員は非正規雇用からのスタートが多く、管理職登用につながりにくい状況があった
- ・ また、「非正規＝補助的業務」「女性はサポート役」といった固定的な役割分担が存在
- ・ こうした構造は、無意識のうちに挑戦の機会を限定することや、不適切な言動を生みやすく、ハラスメントの温床となるリスクがあり、安心して能力を発揮できる職場環境の整備と、公平な登用の仕組みづくりが必要と考えた

● 取組内容

- ・ 職務内容や責任範囲を明確化し、雇用形態ではなく「役割能力」に基づく評価登用制度へ見直し
- ・ 非正規社員を含めたキャリア支援制度や資格取得支援制度を整備し、育成機会の公平性を確保
- ・ 女性管理職候補者向け研修およびメンター制度を導入し、段階的な育成と登用を推進
- ・ トップダウンでハラスメント禁止の方針を明確化し、社内外に対して「許さない姿勢」を発信
- ・ ハラスメント研修の実施や相談体制の整備により、無意識に相手を傷つけてしまうことや不適切な言動への気づきを促進

● 取組の効果

- ・ 非正規社員から管理職への登用が進み、「雇用形態や性別に関する役割分担」という固定観念の解消が進展
- ・ 女性管理職の増加により、多様な視点が意思決定に反映されるようになった
- ・ ハラスメントに対する理解が深まり、安心して働ける職場環境が整備

(7) その他の事例

- ・ 電気設備の点検や修理などで一人暮らしの女性宅へ訪問する場合などでは、女性従業員は同性ということで好意的に受け止められ、再受注につながる事例が増加した
- ・ 会社の全体像が見えるよう営業所長を任せることで若手を育成している
- ・ 女性の昇進意欲を確認する際、「昇進したい」だけでなく、「(昇進に)関心がある」などのバリエーションをもたせた選択式のチェックリストで尋ねた結果、女性の意欲が可視化され、登用につながった
- ・ 長時間労働ができるかどうかで管理職適性があるかどうかを判断していたが、長時間労働は賃金・手当で処遇することとし、昇進や管理職適性の判断とは結びつけないようにした

◆「育業」とは？

東京都が2022年に公募し、選定した育児休業の愛称が「育業」です。東京都では、育児を「休み」ではなく、「大切な仕事」と捉え、「育業」を社会全体で応援する気運の醸成に取り組み、望む人誰もが育業できる社会を目指しています。

◆育業への支援の必要性

都内・全国の男性育業取得率は、法改正の後押しもあり、右肩上がり推移しています。特に都内の男性育業取得率は61.2%となり、いまや男性の5人に3人が育業しています。

また、都内男性の育業期間は年々長期化しており、2025年度は、4人に3人が1か月以上育業しています。

都が大学生等を対象に実施した意識調査では、8割以上の学生が就職先企業の選択において「育業取得率の高さ」や「育業期間の長さ」を重視するとの結果となっています。

従業員が育業しやすい職場環境を整備することは、人材の確保・定着や従業員エンゲージメントの向上、業務の効率化による生産性の向上、企業イメージの向上など、事業者にとっても多くのメリットがあります。

少子高齢化が進み、人材確保がより困難になる中、事業の持続的な成長に向け、育業しやすい職場環境を整えることが重要となっています。

◆育児に関する制度等

- ・ 育児休業(育児・介護休業法第2条、第5条~第9条)
- ・ 出生時育児休業(産後パパ育休)(同法第9条の2・3・4・5)
- ・ 所定外・時間外労働の制限(同法第16条の8、第17条)
- ・ 子の看護等休暇(同法第16条の2・3)
- ・ 深夜業の制限(同法第19条)
- ・ 育児のための所定労働時間の短縮の措置(同法第23条第1項・第2項)
- ・ 柔軟な働き方を実現するための措置(同法第23条の3第1項~第4項)
- ・ 小学校就学前の子を養育する労働者に関する措置(同法第24条第1項・第2項)
- ・ 配置転換における配慮(同法第26条)

※ 詳細については「育児・介護休業法のあらまし(厚生労働省)」などをご覧ください。

◆法定以上の取組例

- ・ 育児休業期間の延長/子の看護等休暇の有給化/子の看護等休暇の取得日数上乘せ/時間単位の子の看護等休暇導入(中抜けを認めるもの)/育児短時間勤務制度の利用年数延長 など

3 継続就業

※ 取組時点での従業員規模100人以下の事業者は「☆」、従業員規模30人以下は「★」を付しています。

出産や育児、介護などのライフイベントを迎えても働き続けられるよう、柔軟な働き方を取り入れることは、大切な人材の定着に直結します。

ここでは、男女問わず制度を気兼ねなく利用できる雰囲気づくりや、誰かが休んでもお互いにフォローし合える業務体制の整備などに取り組んだ事例を紹介します。

こうした取組は、従業員の会社への愛着を深め、結果として職場の生産性のアップにもつながっています。

(1) 柔軟な働き方を可能とする制度の導入が離職防止につながった事例(建設業☆)



社長の育児休業取得をきっかけに、両立制度の充実に着手。育児に限らず、それぞれの家庭の事情に幅広く対応できる制度を導入することにより、ライフステージの変化をきっかけとした退職ゼロにつながった

● 取組の背景

- ・ 社長が就任直後に育児休業を取得したことから、家族・家庭を大切にしながら働くことができる職場づくりが重要と実感
- ・ 多様な生活環境・家庭環境に対応できる職場環境づくりを推進

● 取組内容

- ・ 全従業員が1日単位で時間帯を選択することができる時差勤務制度を導入。子供の予定に合わせて調整ができるので、育児中でもフルタイム勤務が可能に
- ・ あわせて、時間単位の休暇制度を導入。時差勤務と組み合わせることにより、自由度の高い働き方が可能に
- ・ 家族の看護等や妊娠中で出社が難しい日の在宅勤務制度等を導入
- ・ グループウェアの導入による勤務状況の共有化や代替要員の採用などにより、業務が滞らない体制も整備

● 取組の効果

- ・ 結婚・育児の有無にかかわらず、通院や家庭の用事等がある日も業務に支障をきたさず柔軟に働くことが可能に
- ・ 育児などライフステージの変化による退職がゼロに

(2) 従業員の声を反映した働きやすい職場づくりが離職率の低下につながった事例(学習支援業☆)



経験や性別にかかわらず活躍できる組織づくりを目指し、従業員からの声を踏まえて両立支援制度の利用の向上や制度の充実に取り組むほか、未経験者でも活躍できる職場環境整備を進め、離職率の低下につながった

● 取組の背景

- ・ 経験年数や性別を重視した配属等が従業員の活躍を妨げていると考え、組織改革の必要性を感じた
- ・ 従業員の入れ替わりが多かった

● 取組内容

- ・ 出産や育児と仕事との両立支援制度は整備されていたが、初めて制度を利用する従業員から制度の理解が難しいとの声があった
- ・ 産休や育児休業に関する制度をわかりやすくまとめた手引きを作成し、従業員へ普及
- ・ 育児休業取得者や介護・病気などで3か月以上の休職者がいる部署全員に手当を支給する「休職フォロー手当」を導入
- ・ フレックス勤務や時短勤務の取得も可能とし、子供のお迎えや急な体調不良でも対応できるようにテレワークも導入
- ・ 業務の未経験者でも積極的に採用し、メンターによる支援により実践力を養成

● 取組の効果

- ・ 経験に捉われない採用や両立支援などの定着支援が現場に浸透し、働きやすさが向上
- ・ 入社後3年間の離職率は7%と低水準になった

(3) 制度整備が休暇を取得しやすい職場風土につながった事例(建設業☆)



長時間労働などの社内の課題を解決するとともに、建築業界全体に良い変化をもたらしたいという思いから、トップダウンとボトムアップの両面から働きやすい職場環境整備を進め、有給取得率や男性の育児休業取得者の増加につながった

● 取組の背景

- ・ 管理職の長時間労働や一部の従業員に偏った時間外勤務など、従業員のライフ・ワーク・バランスに課題
- ・ 働きやすい職場環境づくりと相互にフォローできる業務体制構築を推進

● 取組内容

- ・ 人事と社内委員会のメンバーで社内アンケートを実施し、その結果をもとに職場環境の改善策を経営層へ提案
- ・ 業務を属人化せず、多くの従業員で対応できるようマニュアル化し、休暇を取得しやすい環境を整備
- ・ 他部署に応援を頼む場合は、個人でなく部門長も含めた組織で対応
- ・ 社長自ら積極的に声かけし、定時退社を推奨

● 取組の効果

- ・ 「よく働き、よく休む」という社内風土が醸成され、周囲に気兼ねなく休暇を取得できるように
- ・ 男性管理職も家族のために休暇を取るようになったほか、男性従業員の育児休業取得者が増加

(4) 従業員向けの保育サービスの提供が離職防止につながった事例(運輸業)



深夜や早朝など業界特有の勤務形態において、子育て中の従業員が働き続けられるよう、現役の従業員や退職者等で育児を支えあう仕組みを創設。離職の防止だけでなく従業員間のコミュニティ形成にもつながった

● 取組の背景

- ・ 深夜や早朝の勤務、宿泊を伴う勤務など業界特有の勤務形態により、子育て中の従業員にとって保育者の確保が課題

● 取組内容

- ・ 従業員同士が育児を支えあう仕組みとして「チャイルドケアステーション」を開設
- ・ 業界の働き方や勤務制度などの実情に精通した現役の従業員や退職者等を保育者として登録し、子供のいる従業員のニーズに応じ保育者とマッチング
- ・ 1歳から15歳までを対象に、保育、食事補助、公園へのお出かけ、送迎、勉強のサポートなど幅広く対応

● 取組の効果

- ・ 従業員が必要に応じて保育サービスを受け、急なシフト変更にも対応して働くことが可能に
- ・ 職場文化に理解のある保育者に子供を預けられることは安心感にもつながり、利用者からは「本サービスがあったから仕事を続けられた」という声が多数
- ・ この取組への認知度が向上しており、採用活動への好影響も期待される

(5) 制度等の社内周知により育児休業取得者の増加につながった事例(不動産業)



柔軟な働き方に関する法改正などを踏まえ、従業員の意見も聞きながら、育児休業制度や取得事例を継続的に社内に周知・共有
心理的ハードルが下がり、男女の育児休業取得者が増加した

- 取組の背景
 - ・ 法改正や社会の価値観の変化を受け、「誰もが安心して長く働ける環境」の必要性を認識
 - ・ 多様なライフステージに対応した制度整備が求められた
- 取組内容
 - ・ 従業員が安心して制度を活用できるよう、人事部門において、産前産後休業・育児休業制度の内容や取得事例を社内で共有するなど、制度の利用促進に向けた意識啓発活動を継続的に実施
 - ・ 分割取得が可能な出生時育児休業制度や育児休業給付金制度等について周知や丁寧な説明を継続
 - ・ 実効性が高まるよう、月1回のエンゲージメントサーベイ(従業員意識調査)などを通じて、現場の課題を拾い上げ、制度を進化
- 取組の効果
 - ・ 結婚や出産を機とする寿退社が一般的だったが、各種制度が現場に浸透し、安心して制度を活用できる環境に
 - ・ その結果、女性だけでなく男性の育児休業取得者も増加

(6) 育児支援体制の充実等により育児休業からの復職率向上や離職率低下につながった事例(金融業☆)



給与が高いにも関わらず人材の確保・定着に課題があったことから、家庭と仕事の両立支援として育児休業の取得支援を推進。採用増や離職率の低下だけでなく、従業員同士がサポートし合う職場風土の醸成につながった

- 取組の背景
 - ・ 採用難と高い離職率により従業員数が増えない状況
 - ・ 価値観の変化により、給与だけでは選ばれにくいことから、働きやすさを重視した施策を推進

● 取組内容

- ・ 家庭と仕事の両立支援として、育児休業取得支援を推進
- ・ 育児休業に関する相談窓口を設置し、従業員の意向確認、制度周知、給付金や社会保険免除等の情報提供を行うサポート体制を整備
- ・ 男性従業員からの「休むことへの遠慮」や「業務等への影響が心配」との声を受け、育児休業に係る理解促進のための管理職研修を年2回実施
- ・ 全従業員を対象に、男性育児休業制度の基礎的知識に関する研修やアンケートの実施、実際に育児休業した従業員の声を発信する等、時間をかけて意識改革を推進

● 取組の効果

- ・ 2年連続で男女とも育児休業取得率・復職率100%を達成
- ・ 新卒者から高い評価が得られ徐々に採用が進み、離職率も低下
- ・ 「育児休業が当たり前」という風土が根付き、自然に従業員同士がサポートし合える環境に

(7) キャリアプランの可視化等により育児休業からの復職率向上につながった事例(情報通信業)



女性が力を発揮できる環境整備を経営目標に定め、毎年、上司との面談を通じてキャリアプランを共有。あわせて、妊娠から復職まで丁寧にサポートを行うことで、育児休業からの復職率は100%になっている

● 取組の背景

- ・ 女性が十分に力を発揮できる環境を整えることで、より一層企業価値を高めていくことを経営目標の一つに設定
- ・ 従業員の約半数は女性であり、将来的には女性管理職比率も男性に近づくよう、自然と女性が活躍できる土台づくりを目指す

● 取組内容

- ・ 全従業員が毎年キャリアプランシートを作成して上司と1対1の面談を実施。自らどこを目指すのか、どんな経験が必要なのかを整理し、上司と共有することで、より主体的なキャリア形成につなげている
- ・ 産休前や復職前に面談を実施し、復職後の働き方の希望や勤務時間等を上司や人事部が丁寧にヒアリングし、妊娠から育児休業、復職後まで一気通貫で支援
- ・ 特別休暇の使用目的に不妊治療を追加したほか、外部のクリニックと提携し、検査を受けられるサービスも導入(会社には誰が利用したかわからない仕組みも構築)
- ・ 介護セミナーを毎年開催し、従業員に対して介護に関する知識を提供

● 取組の効果

- ・ 育児休業からの復帰率はほぼ100%
- ・ 「制度は使って仕事はほどほどに」ではなく、限られた時間の中で最大限のパフォーマンスを発揮するよう、意識改革も行っていく

(8) 短時間正社員制度の導入等により従業員の定着につながった事例(保育事業☆)



従業員が、家庭と仕事を両立して長く働き続けられるよう、短時間正社員制度や継続勤務を促す昇給制度を導入
従業員のモチベーションが向上し、職場定着につながった

● 取組の背景

- ・ 仕事がハードで勤務時間が長いなどの保育業界の特性から、従業員の確保と定着に課題があった
- ・ 「保育の質」と「保護者との信頼」を高めるには、従業員の負担の軽減が必要と考え、働きやすい職場づくりに着手

● 取組内容

- ・ 1日6～7時間でも正社員として働ける「短時間正社員制度」を導入。ライフステージに応じて、勤務時間を調整しながら働き続けることが可能に
- ・ 継続勤務した前年度の実績を評価して毎年昇給する「経年昇給制度」を導入し、パート従業員の継続勤務を促進

● 取組の効果

- ・ 短時間正社員であっても、役職に就けるため、勤務時間が短いことで評価されないという不安がなくなり、従業員の確保や定着につながった
- ・ パート勤務でも毎年昇給するなど、努力が正当に評価される実感があり、従業員の大きな励みに

(9) ハラスメント防止対策により安心して働ける職場環境につながった事例(小売業)



従業員が職場で快適に過ごし、業務に集中できるよう、ハラスメントの正確な知識と実践的な対応方法を徹底的に周知し、相談窓口も運用。上司と部下がハラスメントを過剰に意識することなく、円滑なコミュニケーションが図られている

● 取組の背景

- ・ ハラスメント行為は人権にかかわり、従業員の尊厳を傷つけ職場環境を悪化させる問題との認識
- ・ 従業員がハラスメントを過剰に意識することなく、能力を最大限に発揮させる職場環境の実現を目指す

● 取組内容

- ・ ハラスメント行為を決して許さず、すべての従業員が互いに尊重し合えるよう「ハラスメント防止宣言」を公表
- ・ eラーニングやロールプレイングを取り入れた集合型の研修により、ハラスメントへの本質的な理解や、各対策が従業員を縛るルールではないとの認識を促すとともに、ロールプレイングを通じて具体的な対応方法を学び、現場の実践につなぐ
- ・ ハラスメント解決のための相談窓口を設け対応。相談者や協力者に不利益な取扱いはず、プライバシーを遵守
- ・ 女性従業員のライフステージの変化をサポートする各種制度の周知や産後パパ育休制度に関する対応を通じて、マタハラやパタハラが起きないように対応

● 取組の効果

- ・ パワハラやセクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する正しい知識が社内に浸透したことで、上司と部下がお互いにハラスメントを過剰に意識する状態を防ぎ、円滑なコミュニケーションが実現
- ・ 従業員から「安心して働けるようになった」との声が増えた

10) 従業員の声を取組に反映して離職の防止につながった事例(情報通信業)



人材の流動性が高い業界において、定着率の向上を図るため、従業員有志が徹底的に従業員の声を吸い上げて、各種休暇の取得促進や仕事と育児の両立支援などに取り組み、業界平均を下回る離職率の実現につなげている

● 取組の背景

- ・ 人材の流動性が高い業界のため、職場環境を整えて、人材の定着率を上げたいという思いがあった

● 取組内容

- ・ 働きやすい環境整備やライフ・ワーク・バランスの向上を目的に、幅広い年齢や職層、様々な部署から参画した有志の従業員10名程度による「環境改善委員会」を社内組織として設置
- ・ 委員会を活用し、社内アンケートや育児経験者・育児中の従業員を集めた座談会などを通じて、従業員の会社への要望をヒアリング
- ・ アンケート結果に基づき、まず全社での年次有給休暇取得促進を実施。取得率の社内周知や取得率が低い部署への呼びかけから、時間単位有給休暇や計画年休の導入へと取組を広げ、有給の特別休暇(リフレッシュ休暇など)も新設し、休みやすい環境を整備
- ・ 育児と仕事の両立に向け、両立を支援する旨の代表メッセージの発信や育児休業や社内制度の定期的な周知、ハラスメント教育の実施、育児に関する各種制度の見直し、育児休業取得者の記事の社内報掲載等を実施

● 取組の効果

- ・ 従業員個々の事情や希望に沿った労働環境改善に取り組んだことにより、従業員の満足度や会社に対する信頼度が向上
- ・ 業界の平均値と比して低い離職率を実現
- ・ 認定マーク(プラチナくるみんマーク)取得や行政からの表彰にもつながり、対外的に働きやすさがアピールできたことで、採用応募者が増加

プラチナくるみんマーク

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができる。さらに、認定を受けた企業が、より高い水準の取組を行い一定の基準を満たした場合、申請を行うことによって厚生労働大臣の特例認定(プラチナくるみん認定)を受けることができる。この認定を受けた企業の証を「プラチナくるみんマーク」と称し、認定を受けた企業はマークを広告等に表示できる。(出典:厚生労働省ホームページ)

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html)

(11) 残業時間の縮減と休暇取得の推進が離職防止につながった事例(運輸業★)



業務サービスの品質維持のため、育成した人材に長く働き続けてもらえるよう、勤怠管理や顧客との履歴情報の共有などをシステム化して、定時退社と年休取得率の向上を図り、離職率の低下につなげている

● 取組の背景

- ・ 人材の質が業務サービスの品質に直結しており、育成した人材に長く働き続けてもらうことが課題
- ・ 定時退勤を推奨しても遅くまで残業する従業員がいたり、「休む際の業務引継ぎが面倒だから休まない」という声があり、これらの改善に向けたシステムが必要であった

● 取組内容

- ・ カードで打刻できる「勤怠管理システム」を導入し、定時退勤できなかった従業員には社長が個別に業務の状況を尋ね、業務の効率化や適切な分担を実施
- ・ 全ての顧客との活動履歴などを随時入力・共有できるアプリケーションを導入したほか、休暇を取得する際には、作成が容易なテンプレート方式の「引継ぎシート」を作成し、従業員間での情報共有を日頃から徹底し、引継ぎに要する時間を大幅に短縮
- ・ 顧客にも“残業しない会社”と認識してもらい、定時以降の用件は翌日対応
- ・ パソコンへのデータ入力などの単純作業は自動化し、日々の業務を効率化
- ・ 業務の閑散期の長期休暇を推奨
- ・ 社長自ら率先して育児休業の取得、定時退勤を行い、従業員が帰りやすい・休みやすい雰囲気づくりを実施

● 取組の効果

- ・ 従業員の残業時間が減少し、有給休暇の取得率が増加するなど、ライフ・ワーク・バランスの充実が図られ、離職率が低下
- ・ チームで情報を共有化することにより、誰でも業務の進捗を理解することができ、従業員の急な休みにも対応が可能に

(12) 安心して復職できる環境整備により従業員の離職防止につながった事例(宿泊業)



人材を重要な経営資源と位置付け、育児・介護休業制度の利用促進や復職支援などに取り組み、性別にかかわらず誰もが働きやすい職場環境が整備され、離職防止につながった

● 取組の背景

- ・ 多様性を尊重し、従業員一人ひとりが能力を発揮できる職場づくりを推進
- ・ 人材を重要な経営資源と位置付け、働きやすい環境整備を推進

● 取組内容

- ・ キャリアプランやライフイベントに応じて多様な働き方ができるよう、育児休業からの復職制度や、短時間勤務(子が小学校卒業まで)を導入
- ・ 育児休業中の従業員が安心して復職できるよう、育児休業中でも定期的な情報提供を行うとともに、従業員の不安の解消などを図るため、座談会および上司との面談を復職前に実施
- ・ ダイバーシティの取組みとして、男性の育児休業取得促進やジェンダーレスの制服導入など、多様な働き方や価値観に配慮した職場環境づくりを推進

● 取組の効果

- ・ 育児休業取得率及び男性の取得率はいずれも9割を超える高い水準となった
- ・ 復職支援などと併せて、性別にかかわらず誰もが働きやすい職場環境の整備が図られ離職防止に寄与

(13) その他の事例

- ・ 採用人数が少ない小規模のスタートアップでも、新入社員同士で情報や悩みを共有できるよう、複数の事業者が合同で入社式を実施しネットワーク化を図っている
- ・ 男性従業員が育児休業取得や時短勤務をしたこときっかけに、ライフ・ワーク・バランスへの理解が職場全体に浸透し、従業員の組織に対する帰属意識が高まった
- ・ タクシー車内におけるカスタマーハラスメントからドライバーを守るため、乗客向けのハラスメント防止の啓発動画を車内で放映する取組を各社で進めている

◆介護への支援の必要性

介護を必要とする人の増加が見込まれる中、家族の介護に直面する従業員や、将来の介護に不安を抱えながら働く従業員も増加することが予想されます。特に、40歳代後半～50歳代の管理職など職場の中心となっている従業員が家族の介護に直面することが多く、貴重な人材を介護離職によって失うことは企業にとって大きな損失になります。このため、仕事と介護の両立を可能にするための支援制度の整備は、会社にとって、重要な人事戦略にもなります。

介護保険の介護サービス等を利用して従業員自身の介護の負担を軽減すること、前もって従業員に両立のための情報提供をすることなどが大切です。

◆「介護休業」とは

介護休業は、要介護状態にある家族を介護するために、通算して93日間を限度として休業することができる制度です。休業期間中は自らが介護を行うのではなく、仕事と介護を両立できる体制を整えるための制度やサービスを活用する準備期間と捉えることが大切です。

◆「介護休暇」とは

要介護状態にある対象家族の介護や世話(※)を行うための休暇です。会社は、年5日(対象家族が2人以上の場合は年10日)を上限として、介護休暇を付与する義務があります。必要に応じて、1日または時間単位で休暇を取得することができます。

※「世話」とは、例えば、通院等の付き添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行をいいます。

◆介護に関する制度等

- ・ 介護休業(育児・介護休業法第2条、11条、12条、15条)
- ・ 介護休暇(同法第16条の5、16条の6)
- ・ 所定外労働の制限(同法第16条の9)
- ・ 時間外労働の制限(同法第18条)
- ・ 深夜業の制限(同法第20条)
- ・ 短時間勤務に関する措置(同法第23条)

※ 詳細については、「育児・介護休業法のあらまし(厚生労働省)」などをご覧ください。

◆法定以上の取組例

- ・ 介護休業期間の延長/介護休業の取得回数の上乗せ/介護休暇の取得日数の上乗せ/中抜けありの時間単位の介護休暇導入 など

4 長時間労働

※ 取組時点での従業員規模100人以下の事業者は「☆」、従業員規模30人以下は「★」を付しています。

残業を前提とした働き方を見直すことは、人材を確保し、従業員にいきいきと働いてもらうためにとても重要です。

ここでは、ITツールの活用や業務の標準化を進め、経営層が率先して「帰りやすい」「休みやすい」雰囲気の創出などに取り組んだ事例を紹介します。

特定の誰かに仕事が偏らないようにする工夫は、職場全体の働きやすさを高め、企業の成長にもつながります。

(1) 人事評価制度を工夫し時間外労働の削減につながった事例(卸売業)



社内の制度や規定に「女性の視点」を十分に反映していないとの認識から、社員目線で働き方改革に取り組むとともに、ライフ・ワーク・バランスの取組結果を管理職の評価に反映し、残業時間の減少につなげた

● 取組の背景

- ・ 会社の持続的成長のためには、従業員の心と体の健康維持が重要であると考え、全従業員が仕事と生活を両立するための取組を推進
- ・ 一方で、従業員の約8割を女性が占めている中、管理職では男性の比率が圧倒的に高く、制度や規定に「女性の視点」が十分取り入れられていない課題が表面化

● 取組内容

- ・ 様々な立場から複数で1人の上司の評価を行う360度レビューや、従業員の満足度調査の結果を、役員報酬や組織評価に反映する仕組みを導入
- ・ 評価にあたっては、部下の残業状況やペーパーレスによる業務効率化などライフ・ワーク・バランスに関する取組結果も反映し、経営層も含めた社内の意識改革を継続的に推進
- ・ 従業員の満足度調査の結果と課題に対する対応策は社内で公開し、計画的かつ組織的な取組を推進
- ・ 女性や若手従業員等から会社への提言を行うプロジェクトを通じて、女性の視点を取り入れるとともに、管理職昇進への不安の払しょくやキャリアアップへの意識付けを推進

● 取組の効果

- ・ 管理職が部下のライフ・ワーク・バランスに配慮した仕事の仕方を構築できるようになり、残業時間は15%減少
- ・ プロジェクトによる提言などを通じ、「時差勤務制度」や「テレワーク制度」など、女性の声を反映した制度が導入され、ライフ・ワーク・バランス向上に貢献
- ・ 従業員のキャリアアップ意識やリーダーマインドの醸成にもつながり、管理職に占める女性の割合も上昇

(2) 取引先への働きかけ等により残業時間の削減につながった事例(情報通信業)



取引先の事情を優先せざるを得ない働き方を改善するため、きめ細かい残業時間の把握や要因分析を行うとともに、顧客企業に対し自社の働き方への理解を求め、残業削減につなげた

● 取組の背景

- ・ 慢性的に長時間労働が行われていた組織であり、会社が持続的に成長していくためには組織全体で働き方を見直していく必要があると考え、取組を推進
- ・ 長時間労働の主な要因は、取引先からの急な要望対応など外部要因にあることから、取引先との関係構築を含めた取組を推進

● 取組内容

- ・ 従業員の出勤や残業時間の情報管理システムを導入し、管理職が随時に状況を把握できる体制を整え、残業が増えている従業員には個別ヒアリングを実施して原因を究明
- ・ あわせて、業務システムにクラウドサービスを導入し、業務に関する書式の統一化やデータの共有などにより業務を効率化
- ・ 顧客企業との定期的な意見交換の場を設置し、自社の残業削減の方針を周知。時間外労働を前提としない業務フローについてあらかじめ合意を形成

● 取組の効果

- ・ 業務の効率化と外部要因の解消に向けた取組により長時間労働の削減につながった
- ・ 働きやすさが向上し、人材の確保・定着にも寄与
- ・ 自社の取組が顧客企業にも影響し、取組が進むなど好循環につながった

(3) ITの活用等により残業時間の削減につながった事例(建設業)



経営者が会社員時代に仕事とプライベートの両立の難しさを実感したことから、現場に直行直帰しても業務が滞らないよう、資料作成や各種手続きのオンライン化を進め、業務の効率化と残業発生の抑制につなげた

● 取組の背景

- ・ 経営者が会社員時代に、仕事とプライベートの両立の難しさを実感
- ・ 会社設立時から、「従業員とその家族が安心して働ける会社」を経営方針の一つに掲げ、ライフ・ワーク・バランスの取組を推進

● 取組内容

- ・ 現場に直行直帰しても業務が滞らないよう、各案件の見積書・設計図・報告書等の資料は全てクラウド上で管理。事務所での作業が必要な場合は上長に報告後、社内で他の従業員に業務を割り振って対応
- ・ 誰でも案件の進捗管理ができるよう、業務システムを導入
- ・ 打ち合わせもオンラインで実施
- ・ 交通費精算などの社内向けの各種申請も会社に戻ることなく処理できるようグループウェアを活用

● 取組の効果

- ・ 現場業務中でも、隙間時間を使って書類作成やオンライン会議に参加するなど様々な業務に対応。帰社の必要もなく効率的に業務を遂行
- ・ 現場での残業も発生しなくなった

(4) 勤怠管理と情報共有により残業時間の削減につながった事例(情報通信業★)



従業員満足度の向上が企業の競争力につながると考え、徹底した業務管理と情報共有を進めるほか、「残業撲滅委員会」において従業員間で対策を議論・共有することなどにより、全従業員が残業時間月15時間以下を維持している

● 取組の背景

- ・ 従業員満足度の向上は企業の競争力につながると認識
- ・ 男性・女性にかかわらず働き方を選べるよう、様々なライフイベントに柔軟に対応できる組織づくりを推進

● 取組内容

- ・ 勤怠ソフトを導入して時間外労働や休憩取得時間などを正確に把握し、経営者が定期的に確認したうえで、残業時間の多い従業員にはヒアリングを行い、改善策と一緒に検討
- ・ 無駄な業務時間を排除するため、社内での情報共有の手順を明確化し、必要な情報に迅速にアクセスできる環境を整備
- ・ 毎月「残業撲滅委員会」を開催。従業員同士で残業削減に向けた対策を共有
- ・ 業務カレンダーにスケジュールとタスクを事前登録することをルール化し、全従業員の適正な業務や勤務時間の調整を実施

● 取組の効果

- ・ 継続して取り組むことで、全従業員の残業時間は月15時間以下となっている
- ・ 従業員のパフォーマンス維持には、定時内で業務を終了させることが重要と考え取組を継続

(5) 業務の標準化とチーム対応により長時間労働の是正につながった事例(医療業★)



準備や後片付けなど、診療時間前後の業務により時間外勤務が常態化していたことから、業務手順・配分の見直しや複数担任制等による属人化の解消等に取り組み、時間外労働を削減し、離職防止や定着率の向上にもつながった

● 取組の背景

- ・ 当医院では、診療時間終了後の記録業務や準備・片付け業務により、時間外労働が常態化しやすい状況であった
- ・ 特に、特定の従業員に業務が集中する傾向があり、従業員によって勤務時間の長さにはばらつきが生じていた
- ・ 人材確保が難しい中、働きやすい職場環境の整備と長時間労働の是正が重要な経営課題となっていた

● 取組内容

- ・ 診療補助や準備業務、記録業務の手順を整理・マニュアル化し、誰でも対応できる体制を構築
- ・ 特定の従業員に業務が集中しないよう、チームで業務を分担・共有する複数担当制を導入し、属人化を解消
- ・ 勤務状況を把握し、負担が偏っている場合には経営トップによる業務配分の見直しを徹底

● 取組の効果

- ・ 時間外労働が削減され、定時内で業務を完結する意識が定着
- ・ 業務の属人化が解消され、勤務時間の偏りが改善
- ・ 従業員の負担軽減により、離職防止と定着率の向上につながった
- ・ 働きやすさが向上し、採用面でも魅力ある職場として評価されるようになった

(6) その他の事例

- ・ 社内外に対し「働き方改革宣言」を行い、従業員の長時間労働の削減及び年次有給休暇等の取得促進に向けて、具体的な目標を定め取組を進めたところ、職場環境の整備が加速した
- ・ 警備員の派遣は、顧客都合によって勤務時間が固定されることが課題であったが、顧客と交渉し、派遣する警備員を交代制にしてもらい、家庭の事情に対応して働けるようにした

◆「フリーランス」とは

業務委託を受け、従業員を使用せずに個人で事業を行う者を指します。特定の企業に雇用されず、自身の裁量で仕事を受注する個人事業主などが該当します。

◆フリーランスへの配慮の必要性

近年、働き方の多様化が進む中で、フリーランスとして働く選択をする人が増加しています。独立した働き方は、出産・育児・介護などのライフイベントとキャリアの両立を図るための選択肢の一つにもなっています。

東京都の条例では、事業者の責務として、女性が活躍できる環境の整備に必要な取組を主体的に行うよう努めることを定めており、事業者が行う業務に従事するフリーランスも対象に含まれます。また、優越的な関係を背景として女性の尊厳を傷つける行為を禁止しており、フリーランスに対するセクシュアル・ハラスメントや、性別を理由として取引を避けるなどの行為が行われないよう必要な措置を講ずることを定めています。

業務を発注する事業者においては、フリーランスの女性が安心して活躍できる環境整備に取り組むことが求められます。

◆女性活躍に関する主な取組例

- ・ ミーティング時間を保育園の送迎時間(早朝や夕方以降)に設定しない
- ・ あらかじめ余裕を持たせたスケジュール・納期を設定する
- ・ 自社の従業員向けに設置しているハラスメント相談窓口やコンプライアンス窓口を、取引先のフリーランスも利用できるように制度を改定する。また、契約締結のタイミングで、窓口の存在と連絡先を明確に案内する
- ・ 請負で建設現場に入るフリーランスの女性に配慮して現場の環境を整備する(女性用トイレや更衣室、休憩室の設置など)

◆フリーランスに関する法律上の措置義務

2024年11月に施行された「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス・事業者間取引適正化等法)」により、業務を発注する企業には、フリーランスが安心して働ける環境を整備するための様々な法的義務が課されています。

<業務を発注する企業に対する主な措置義務>

- ・ 育児・介護等と業務の両立に対する配慮義務

継続的業務委託(6か月以上)を受けるフリーランスから、妊娠、出産、育児、または介護と業務の両立に関する申し出があった場合、発注元企業は、本人の状況に応じた必要な配慮(納期の調整、オンライン会議への切り替えなど)を行わなければなりません。

- ・ ハラスメント対策体制の整備義務

セクシュアル・ハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント等によりフリーランスの就業環境が害されることのないよう、発注元企業は相談窓口の設置や適切な対応体制を整備する義務を負います。

5 固定的な性別役割分担等の職場風土の改善

※ 取組時点での従業員規模100人以下の事業者は「☆」、従業員規模30人以下は「★」を付しています。

「男性だから」「女性だから」といった性別に関する役割の固定観念をなくすことは、誰もが能力を発揮できる職場づくりの第一歩です。

ここでは、トップの明確なメッセージや研修を通じて、意識改革に取り組んだ事例などを紹介します。

それぞれの適性を活かしたフラットな役割分担は、従業員一人ひとりの働きがいや納得感の向上につながります。

(1) 固定的な性別役割分担の見直しにより従業員の生産性の向上につながった事例(広告業★)



男女ともに最大限に能力を発揮できるよう、従業員アンケートにより、固定的な役割分担を可視化。不要な業務の廃止や役割分担の見直し等により業務分担を適正化し、生産性や業務に対する納得感が向上した

● 取組の背景

- ・ 会社が持続的に成長していくためには、従業員の離職を防止し、働きやすく最大限に能力を発揮できる職場環境を整備することが必要と認識
- ・ 男女ともに公平・公正な評価や処遇を受けられることが重要であると考え、職場に固定的な性別役割分担が存在していないかを把握することとした

● 取組内容

- ・ 「職務分掌に明記されていない気配りが必要な業務などが女性に集中していないか」、「育児などを行うことを前提として女性だけに補助的な業務を分担させていないか」などについて、従業員に対するアンケートを実施
- ・ アンケートで可視化された性別役割分担について、不要な業務の廃止や業務分担の見直しなどの改善を図った
- ・ また、性別に関する無意識の思い込みへの理解を深めるため、経営者や管理職を含む全ての従業員を対象にアンコンシャス・バイアス研修を実施

● 取組の効果

- ・ 各従業員が適切な役割分担のもとで、業務に集中できる環境が整い、生産性や業務に対する納得感が向上した
- ・ 社内の意識改革が進み公平・公正な職場づくりにつながった

(2) 固定的な性別役割分担の見直しにより職場環境の改善につながった事例(情報通信業☆)



固定的な性別役割分担が、従業員一人ひとりの能力発揮やキャリア形成の妨げになる可能性があると考え、取組を進めた結果、従業員の心理的安全性やエンゲージメント向上につながった

● 取組の背景

- ・ 女性活躍推進に取り組む中で、「女性は補助的な役割を担うもの」「育児は女性が中心となって担うもの」といった無意識の前提が職場に存在している可能性に着目
- ・ こうした前提は、従業員一人ひとりの能力発揮やキャリア形成の妨げとなるおそれがあると認識し、職場風土の見直しに着手

● 取組内容

- ・ 経営者自らが、女性活躍推進を含む多様な人材が活躍できる職場づくりに関する方針を、社内会議や社内発信等を通じて定期的に発信し、取組の目的や方向性を共有
- ・ 全従業員を対象としたアンケートを実施し、職場内に潜在するアンコンシャス・バイアスや固定的な性別役割分担意識について実態把握を実施
- ・ 調査結果は全社で共有し、職場風土や働き方に関する課題を可視化
- ・ 全従業員を対象とした研修を少人数制で実施し、参加者同士が意見交換を行いながら、互いを尊重する職場づくりや心理的安全性について考える機会を設けた

● 取組の効果

- ・ 固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに対する理解が深まり、性別や立場にかかわらず互いを尊重する意識の醸成につながった
- ・ 従業員が安心して意見を発信しやすい環境づくりが進み、心理的安全性の向上や円滑なコミュニケーションの促進につながった
- ・ 多様な人材が尊重される職場づくりへの理解が深まり、従業員のエンゲージメント向上につながった

(3) 固定的な性別役割分担の見直しにより企業ブランドの向上につながった事例(建設業★)



女性からの応募者が少ないことから、男性を前提としていた採用活動全般を見直し、幅広い人材が応募しやすいように工夫。女性応募者が増加するとともに、丁寧な採用プロセスが企業ブランドの向上につながった

● 取組の背景

- ・「現場の仕事は男性向き」「女性には体力的に難しい」といった固定的な考え方を前提に採用活動が行われていた
- ・そのため、女性応募者が少なく、採用段階における人材の選択肢が限定されていた
- ・また、採用後のミスマッチや早期離職も課題となっており、採用基準やプロセスそのものの見直しが必要であった

● 取組内容

- ・採用基準における性別に関する項目を廃止し、「性別」ではなく「適性」や「価値観」を重視する考え方へ転換し、求める人物像を性別によらない共通基準として再定義
- ・求人内容についても性別による無意識の制限や特定のイメージにつながる表現を見直し、幅広い人材が応募しやすい内容へ改善
- ・採用面接では、対等な関係性を重視し、求職者の希望や不安について丁寧にヒアリング
- ・業務内容や処遇、働き方について誠実に説明し、双方が納得した上で選び合う採用プロセスへと見直した

● 取組の効果

- ・女性応募者が増加し、現場への配属も実現
- ・採用時のミスマッチが減少し、早期離職率が改善
- ・現場における意識の変化が進み、女性に対する不安感や先入観が和らいだ
- ・多様な人材が参画したことで、職場内のコミュニケーションが円滑に
- ・丁寧な採用プロセスが評価され、企業の採用ブランド向上につながった

6 女性特有の健康課題等への対応

※ 取組時点での従業員規模100人以下の事業者は「☆」、従業員規模30人以下は「★」を付しています。

生理痛や更年期症状といった女性特有の健康課題は、毎日の業務や就業の継続に少なからず影響を及ぼします。

ここでは、柔軟な休暇制度の導入や相談しやすい窓口の設置、男女問わず健康への理解を深める研修などを実施した事例などを紹介します。

従業員が安心して声を上げられる職場づくりは、健康面での不安を和らげ、キャリアアップへの前向きな気持ちや離職防止につながります。

なお、取組を進めるにあたっては、プライバシーに十分配慮することが重要です。

(1) 職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組

① 仕事と治療の両立への理解促進(建設業)



従業員と家族の物心両面の幸福追求という経営理念のもと、不妊治療と仕事の両立を図れるよう、職層に応じた研修や自社で作成した教材などにより従業員の理解を促進し、エンゲージメント向上につながった

● 取組の背景

- ・ 全従業員とその家族の幸福追求という経営理念を原点に、治療(なかでも不妊治療)と仕事を両立できる環境整備に着目

● 取組内容

- ・ 不妊治療を含む治療と仕事の両立について、従業員等の理解を深めるため、研修を3段階に分けて実施
 - ① 人事・総務部門を対象に制度の仕組みや運用の理解を深める研修
 - ② 現場や部門の管理職・リーダー層を対象に、正しい理解のもと適切な運用につなげる研修
 - ③ 一般従業員を対象に、制度利用時のルールや業務上の留意点について理解を促す研修
- ・ 人事・総務部門及びリーダー層向けに、国の研修動画の視聴に加え、自社で作成したeラーニング教材を社内ポータルに掲載し、必要な知識を体系的に学べる環境を整備
- ・ 家族の出産、介護、学校行事への参加や不妊治療などを対象としたファミリーサポート休暇制度を整備。休暇は時間単位でも取得可能とし、用途の申告は不要とした
- ・ 併せてフレックスタイム制や在宅勤務制度も整備

● 取組の効果

- ・ 従業員満足度アンケートで、不妊治療等に関する支援を評価する声が寄せられるなど、従業員の満足度やエンゲージメント向上につながった
- ・ 時間単位の休暇取得も活用されるようになり、柔軟な働き方が可能となったことで、従業員が安心して仕事と生活を両立できる環境が整いつつある

② 従業員有志による健康推進に関する主体的な取組(小売業)



経営危機を契機に進めた企業文化変革の一環として健康経営を推進。各事業所に配置した手挙げ制の「ウェルネスリーダー」が女性特有の健康課題をサポートする仕組みを構築し相談しやすい環境づくりなどにつながった

● 取組の背景

- ・ 経営危機を契機に企業文化の変革を進める中で、従業員一人ひとりのウェルビーイングを重視した経営を推進
- ・ 健康経営を働きがいや企業価値向上につながる重要な経営戦略の一つに位置付けた

● 取組内容

- ・ 各事業所にウェルビーイング推進を担う「ウェルネスリーダー」を配置し、女性特有の健康課題に関する啓発や相談しやすい環境づくりを推進
- ・ 年4回の担当者会議を通じて女性の健康課題や各事業所の取組事例を学び、その内容を事業所内で共有
- ・ がん検診の受診促進に向けた啓発動画の作成など、各事業所で主体的な啓発活動も実施
- ・ 担当者は手上げ制とし任期は1年

● 取組の効果

- ・ 担当者としての活動が自身の学びや気付きにつながるとの声が多く、40～50代の女性社員だけでなく若手社員や男性社員からの希望も増加
- ・ 人事評価において、働き方や仕事への姿勢を評価する既存の仕組みとも親和性があり、従業員の主体的な活動を後押しする風土づくりにつながった
- ・ 健康経営も含めた企業文化改革を進める中で、業績面でも回復を実現

③ 健康課題についてオープンに意見交換できる職場環境を醸成(広告業☆)



女性従業員の声から、女性の健康課題に対する支援の必要性を認識。研修をきっかけに、立場や性別を問わずオープンに意見交換が行われるようになり、社員の理解が進むとともに、休暇制度の見直しにもつながった

● 取組の背景

- ・ 働きやすい環境を目指して議論する中で、女性従業員から生理痛の有無で仕事のパフォーマンスが変わるとの発言があった
- ・ 社内における女性比率が増えていることから、女性の健康課題に対する支援の必要性を経営者が再認識

● 取組内容

- ・ 管理職に男性が多い職場環境を踏まえて、生理痛を疑似体験ができる「生理痛体験研修」を男女問わず任意参加で実施
- ・ 研修をきっかけに、男女双方の生理に対する理解が進み、社内掲示板で生理に関する制度についてオープンな意見交換が行われるようになった
- ・ 従業員のニーズを反映し、生理用品を社内に常備したほか、生理休暇を日単位だけでなく時間単位でも取得できるよう変更
- ・ 生理休暇を取得しやすいよう、名称を「エフ休」に変更
- ・ コアタイムのないスーパーフレックスタイム制度を導入し、体調に合わせて勤務時間帯を調整できる環境を整備

● 取組の効果

- ・ 生理痛体験研修後、社内に生理について話しやすい雰囲気醸成され、他の健康課題についても相談しやすい職場環境へと変化
- ・ 生理をはじめとする女性特有の健康課題を支援する制度の見直しが進展

④ 従業員等が健康上の課題を相談できる体制の整備(製造業)



健康経営の一環として、女性従業員を対象に任意のアンケートを実施。その結果を踏まえて研修の実施や相談体制の整備、新たな休暇の導入などを進めたことで、働きやすい環境づくりについて社内の理解が深まった

● 取組の背景

- ・ ヘルスケアカンパニーとして健康経営に注力しており、健保組合と連携して女性従業員を対象に「女性の健康アンケート」を実施
- ・ アンケートの意義を理解してもらえるよう準備期間を設け、匿名回答とするなど心理的安全性を確保した結果、約7割が回答

● 取組内容

- ・ アンケートの結果から20代・30代にも更年期症状があることが判明したため、全従業員を対象に研修を実施(対面とオンライン)
- ・ 婦人科医・産業医と契約し、健保組合のHP上で相談を受付。女性従業員に加え男性従業員も家族のために活用
- ・ 不妊治療や更年期症状等の治療に、男女問わず利用できる「セルフケア休暇」を導入

● 取組の効果

- ・ 健康で働きやすい環境づくりに向け、管理職や男性従業員を含む周囲の理解が促進
- ・ 今後は、生活習慣の改善など、より実践的な取組を検討

⑤ 他社との合同による健康課題への対応(運輸業☆)



自社単独では健康経営に取り組むことが難しいため、他社と合同で産業医を選任し、健康に関わる研修やイベントを実施したことにより、これに共感した応募者が増加し、社内全体の健康意識向上にもつながった

● 取組の背景

- ・ 従業員やドライバーの健康問題が報道される中で、健康への経営層の関心が高まった
- ・ 一方、中小企業において産業医の単独選任はコスト面で困難

● 取組内容

- ・ 運輸業3社で「合同安全衛生委員会」を設置し、共同で産業医を選任
- ・ 職場巡視や経営者との定期的な意見交換を通じて、健康経営を合同で推進
- ・ 社長自身が女性従業員や産業医と対話し、全従業員に年1回女性の健康課題に関する研修を実施
- ・ 「ブライツ500」取得中小企業4社による「合同健康経営研究会」を設置し、合同で「女性の健康かるた」を共同制作
- ・ 食生活の改善やマッサージイベントなど、男女を問わず健康づくりに注力

● 取組の効果

- ・ 業界として健康経営を推進する体制を構築
- ・ 健康経営に真剣に取り組むようになってから、応募者が増加。志望動機の約9割が健康経営への共感
- ・ 健康意識の高い人材の採用が進み、社内カルチャーも変化
- ・ 女性向けの施策が男性従業員の家族支援にもつながり、モチベーションアップに寄与

ブライツ500

日本健康会議(経済団体、医療団体、保険者などの民間組織や自治体が参画)が認定する「健康経営優良法人」における中小規模法人部門の上位層の認定の一つ。前年の健康経営優良法人のうち上位500位までを「ブライツ500」としている。(出典:経済産業省ウェブサイト(https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryo_uhouzin.html))

(2) 女性特有の健康課題等に配慮した対応

① 生理に関する職場環境の整備(その1)(建設業☆)



社内有志による女性の健康課題に対するワーキンググループを設置し、女性従業員にアンケートを実施。結果を踏まえ、会議時間の見直しやスタンディングデスクの導入など負担軽減の取組を進める中で、社内での理解も進んだ

● 取組の背景

- ・ グループ会社との情報交換をきっかけに、社内でメンバーを募集し、女性の健康課題に関するワーキンググループを設置
- ・ 取組の第一弾として、女性従業員を対象に健康に関するアンケートを実施し、具体的な課題を聴取

● 取組内容

- ・ 社内意識調査を実施した結果、生理での困りごとが判明
- ・ 会議は原則1時間以内とし、長時間の会議は休憩を挟むなど会議運営を見直したほか、生理用品の常備、手をかざすと蓋が開くサニタリーボックスの設置なども整備
- ・ また、長時間座ると腰回りがつらいという意見を踏まえ、普段の椅子に重ねて使える腰痛対策用のサポートクッションの購入やスタンディングデスクの導入なども進め、腰痛予防や運動不足解消としても男女問わず活用
- ・ 女性の健康課題を学ぶセミナーの開催やフェムテック商品の展示会などを社内で開催

● 取組の効果

- ・ 女性の健康課題に対する社内の理解が進み、管理職の意識にも変化
- ・ 男女問わず、自身の体調について発言しやすい雰囲気が醸成
- ・ 従業員一人ひとりが会社を良くするために積極的に意見を出し、行動するように
- ・ この取組を契機に、社内の様々な施策において、従業員の意見を幅広く把握する手法としてアンケートの活用が定着

② 生理に関する職場環境の整備(その2)(医療業☆)



社内アンケートで女性の健康支援に関する意見があったことから、生理をはじめとする健康課題への理解促進や婦人科検診への補助制度を推進。困りごとを気軽に相談できる雰囲気生まれ、残業削減や低い離職率につながった

● 取組の背景

- ・ よりよいサービスの提供(訪問看護)には、従業員の心身の健康が不可欠
- ・ 従業員への定期的なアンケートの中で、女性の健康支援が課題として挙げられたことから対策を強化

● 取組内容

- ・ 事務所の女性用トイレに生理用品を設置するとともに、PMS(月経前症候群)への理解促進を目的として、男性用トイレに主なPMSの症状や女性従業員が配慮を感じる行動などを記載したポスターを掲示
- ・ 従業員が安心して利用者宅を訪問できるよう、トイレのある公園等をまとめた「トイレマップ」を作成。特に新人にとって心強いツールになっている
- ・ 婦人科検診への補助制度を導入

● 取組の効果

- ・ 女性の体調や健康に対する社内全体の理解が深化
- ・ 体調や困りごとを気兼ねなく相談できる職場の雰囲気づくりが進んだ
- ・ その結果、離職率は業界平均を下回る水準を維持

③ 乳がん・子宮頸がん検診の受診率の向上(製造業)



健保組合と連携して健康診断等のデータを分析したところ、婦人科検診の受診率が低かったため、業務の合間に受診できるよう検診車の導入や提携医療機関の拡大などを進め、受診率の向上につなげている

● 取組の背景

- ・ 従業員の健康をサポートすることで、エンゲージメントや仕事のモチベーションの向上につながると考え、健康支援を重視
- ・ 健康診断の検診受診状況を分析した結果、乳がん・子宮がん検診の受診率が他のがん検診に比べて低く、また高額医療者の割合が高いことから、女性のがんについて早期発見が十分にできていないと判断
- ・ 定期健康診断は社内でも実施していた一方、婦人科検診は医療機関での受診が必要であり、業務多忙の場合は受診しづらい状況にあった

● 取組内容

- ・ 仕事の合間に受診できるよう、主要拠点を中心に検診車を導入。あわせて提携医療機関を拡大し、受診環境を整備
- ・ 費用面の不安を解消するため、検診費用は全額健康保険組合が負担していることを積極的に周知

● 取組の効果

- ・ 乳がん・子宮頸がん検診の受診率向上に繋がっている

④ 不妊治療等に関する休暇制度の導入(その1)(情報通信業)



不妊治療と仕事を両立したいという従業員の意見を踏まえ、性別不問で取得できるセルフケア休暇の導入や上司を介さず相談できる窓口を設置。社長からもメッセージを発信し、従業員が互いに尊重し合う社風につながった

● 取組の背景

- ・ 不妊治療の継続と仕事の両立を希望する従業員がいたことから、会社として支援策を開始
- ・ 社内に女性活躍推進委員会を設置し、女性特有の健康課題に対応し仕事との両立を図るため、従業員への支援を検討

● 取組内容

- ・ 不妊治療と仕事の両立支援について、社長メッセージを発信するとともに、両立支援担当者を任命
- ・ 社内にライフ・ワーク・バランス相談窓口を設け、上司を介することなく不妊治療に関する相談や休暇申請ができる体制を整備
- ・ 性別を問わず不妊治療やホルモン治療等を行う際に取得できる休暇として「セルフケア休暇」を制定。不妊治療の場合は有給で月に1日取得可能とし、それ以上の日数については相談も可能
- ・ 社内のハラスメント防止規定の中に、不妊治療の有無などの情報を無理やり聞き出さないという項目を加え、不妊治療を行っている従業員のプライバシーを保護
- ・ 従業員の約9割が取引先に常駐しており、休暇を取得しやすくなるよう、従業員に代わり相談窓口の担当者等が客先との調整を実施

● 取組の効果

- ・ 従業員から好評を得ており、休暇の利用者数は飛躍的に増加
- ・ 不妊治療に取り組む従業員への理解と配慮が促進され、互いに尊重しあう社風が醸成

⑤ 不妊治療等に関する休暇制度の導入(その2)(小売業☆)



子育て支援制度を発展させ、誰もが活用できる「ファミリー休暇」を制定するとともに、柔軟な働き方や業務内容の共有も推進
休暇をとりやすい雰囲気醸成され、人材募集の際の強みにもなっている

● 取組の背景

- ・ 従業員が少なく、代替要員がないことから休暇が取れない環境だった
- ・ 会社を継いだ女性社長が、従業員が安心して子育てできる会社になりたいと決意
- ・ 子育てを支援する制度(学校行事に参加する際に取得できる休暇や企業主導型保育所の開設)を整備する中で、不妊・不育治療への支援も充実

● 取組内容

- ・ これまで学校行事に参加する際に取得できる休暇制度を、家族に関する用事全般(介護、看護、学校行事、不妊・不育治療など)を対象に拡大。独身者や子供のいない家庭など、利用対象者が大幅に拡大し、取得者が増加
- ・ 不妊治療等の場合でも休暇を取りやすくするため、休暇取得の際の理由申請を不要とした。また、休暇の名称も「ファミリー休暇」に変更し、年6日まで取得可能とし、不妊治療の場合はさらに5日取得可能
- ・ テレワーク制度やフレックスタイムも導入し、不妊治療と仕事の両立ができるようにした
- ・ 業務内容の共有を進め、特定の社員が不在でも仕事が円滑に進む体制も整備
- ・ トップの働き方に関する考えを全社員に浸透するため、朝礼や社内掲示板を活用しタイムリーに発信

● 取組の効果

- ・ 「学校休暇制度」を「ファミリー休暇」へ変更したことで、休暇を取得しやすい雰囲気が社内に醸成
- ・ 不妊治療に利用できる「ファミリー休暇」があることを理由に中途採用の応募につながった事例も見られた

7 業界団体の取組事例

採用

(1) 情報発信

- 女性管理職や女性整備士などをパンフレットに掲載し、女性が実際に活躍していることをPRし、業界のイメージ向上を図っている(運輸業・警備業)
- 小規模事業者単独では難しいSNSの発信・更新等について、業界団体で行っている(運輸業)
- 事業者を超えた横展開の取組として、第二新卒をターゲットに業界の仕事を分かりやすく発信している(製造業)
- 女性や若者を対象とした業界説明会の開催や、マザーズハローワークでのチラシ配布を団体として実施している(運輸業)

(2) 合同説明会の開催

- 小規模事業者では発信力に限界があるため、業界団体に合同説明会を開催し、採用活動における発信力不足を補完している(金融業)
- バス運転体験会や複数事業者参加型の合同就職説明会を開催し、女性を含む多様な求職者が複数のバス事業者と直接対話する機会を設けている(運輸業)

(3) 魅力発信イベントの実施

- 業界団体が主催する技能競技大会に「女性の部」を設け、女性技能者が活躍している姿をホームページ等で発信している(建設業)
- 地域での工作教室の開催や中学生の職場体験の受け入れなどを通じ、子供たちに業界の魅力を伝える活動を実施している(建設業)
- 女性の採用拡大に向け、学生を対象としたイベントを開催し、業界で活躍する女性のロールモデルを発信したほか、学校へ直接チラシを配布するなど積極的な広報活動を展開している(運輸業)
- 土木の楽しさや魅力を伝えるため、女子学生向けに土木現場の見学会などを開催し、女性技能者を増やすための活動を実施している(建設業)

配置・育成・教育訓練、評価・登用

(1) 女性管理職等のネットワークづくり

- 女性管理職が少ない中、社外の女性管理職同士で情報交換できるよう、業界団体が主催者となり、交流会や研修会を実施している(金融業)

- 女性経営者のネットワークを構築し、週1回、定例会を開催して意見交換を行い、他社の良い取組を積極的に導入するようにしている(製造業)

(2) 資格取得の研修等の開催

- 従業員のキャリアアップを支援するため、資格取得に向けた各種講習会や研修を廉価で開催している(建設業)

継続就業

(1) 企業のサポート

- 中小企業を対象に、就業規則の見直し・変更を進めやすくするためのマニュアルを作成して説明を行っている(運輸業)
- 会員企業に対し、女性活躍推進に関する助成金情報の発信や周知を実施し、助成金を活用した取組の促進を図っている(運輸業)

(2) 業界の課題の調査

- 女性ドライバーの雇用実態や就労環境を把握するため、実態調査を実施し、課題を可視化。調査結果を踏まえて課題解決に向け、関係者への協力要請や啓発活動の強化などの取組を推進している(運輸業)

(3) 情報や悩みを共有する仕組みづくり

- 業界団体内に女性部会を設立し、定期的な講習会や意見交換の場を設けている(建設業)
- 女性ドライバーのネットワークを立ち上げ、ライフ・ワーク・バランスの相談や悩みを共有するなど、交流を促進している(運輸業)
- 会員企業に所属する女性同士がオンラインで子育て世代の悩みや好事例を共有できる場を提供している(建設業)

(4) 意識改革に向けた普及

- 複数の団体が共同で、女性若手従業員の採用や定着等において成果を上げた企業を表彰し、経営層の意識変革を促進している(金融業)

(5) 企業への働きかけ

- 事業者に対して直接交渉・働きかけを行い、現場への女性用トイレの設置を促進するなど、現場の環境改善をサポートしている(運輸業)
- 建設現場における「快適トイレ」や更衣室の設置、熱中症対策としての日陰の確保などについて、業界全体に向けた呼びかけを行っている(建設業)

株式会社アイエスエフネット/アイテック株式会社/
アイピー・パワーシステムズ株式会社/株式会社アオアクア/
エコアティア株式会社/大塚製薬株式会社/社会福祉法人大三島育徳会/
小柳建設株式会社/
株式会社社会起業家パートナーズ(コミュニティサロンと和/訪問美容と和)/
学校法人木下学園カナン国際教育学院/
株式会社グッドフィールドアンドカンパニー/株式会社グリフィン/
株式会社京王プラザホテル/株式会社コスモスイニシア/こすが歯科医院/
コニカミノルタ株式会社/株式会社小宮商店/
サイショウ.エクスプレス株式会社/佐藤興業株式会社/松竹株式会社/
株式会社ストリート/株式会社セールスフォース・ジャパン/
全日本空輸株式会社/株式会社第一ライフ物産/てのひら保育園/
株式会社東京楽天地/巴山建設株式会社/株式会社NISHI SATO/
株式会社ノエマエンジニアリング/日吉交通株式会社/
株式会社ビジコンネクスト/株式会社Massive Act/
株式会社丸井グループ/株式会社吉村

