

令和3年度 沖縄県委託業務

# 実践テキスト

女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム

令和4年3月

沖縄県女性就業・労働相談センター

## はじめに

平成29年度「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」に基づく企業支援業務において、本プログラムを活用し、女性の就業継続の観点から、産休・育休者の復帰支援等に取り組む意欲のある沖縄県内の企業・事業所(9社)を対象にモデル実施し、就業規則へ向けた環境整備の支援を行いました。

各社の取組みについては、『企業の取り組み事例集 女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム』で、ステップ1～4に基づく具体的な改善策、取組みの効果等を紹介したとおり、一定の成果がみられました。また、平成30年度には、沖縄県内の23社、平成31年度には20社の企業・事業所の皆様が本プログラムを活用し、女性も男性も誰もが働き続けられるより良い職場づくりに取り組みました。

県内企業・事業所の皆様が、本紹介事例をケーススタディーとして参考にしながら、各々の実状にあった改善策を自主的に取組み、女性就業者が安心して仕事を継続できる、また、個々の意欲や能力を十分に発揮できる環境整備を推進するために、手引書として本書を作成しました。

本書の活用により、ステップ1～4に基づく本プログラムの流れと実施方法について、実際に本プログラムを活用した企業のモデルケースを参考にしながら、具体的な課題と改善策、支援制度等を多角的に検討でき、効果的な実践が可能となります。

県内企業・事業所の皆様が、実践的な課題解決へ向け、主体的に「女性が働き続けられる職場づくり」へ取り組んでいただければ幸いです。



# 女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム 「実践テキスト」

## 目次

### 第一章 ～支援プログラムとは～

働く女性をめぐる現状	4
支援プログラムの流れ	6
プログラム実施モデルケース	8

### 第二章 ～診断ツール様式～

診断ツール 基本データ	14
診断ツール アンケート	17
診断ツール 診断表	20
診断ツール アクションプランワークシート	21
診断ツール 実践プログラムシート	22
女性が働き続けられる環境整備に関わる課題と改善策	23

### 《 参考資料 》

職場環境改善に関わる助成金について	41
沖縄県女性就業・労働相談センター紹介	44

# 第一章

## ～支援プログラムとは～

# 働く女性をめぐる現状

## －就業継続の阻害要因と課題－

阻害要因と課題	
職場環境	<p><b>1 企業・事業所の女性活用方針が不明確で、両立支援の制度・仕組みが不十分</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性従業員の就業継続と長期雇用のメリットをふまえ、企業・事業所が女性の活用・活躍を重視する経営戦略やキャリアパス、昇進ルート等を明確にする。</li> <li>出産・育児期の女性が就業を継続できるように、家事や子育てがある前提での多様な働き方の推進を基本とする積極的な両立支援に取り組む。（社内制度の整備・拡充、管理職や従業員への周知徹底等）</li> <li>制度設計や人材の確保等が難しい企業・事業所においては、行政による支援、専門家のアドバイスや情報提供、他社とのタイアップなどを通じて、取組みの推進を図る。</li> </ul>
	<p><b>2 雇用形態や勤務時間に問題がある</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>多くの女性が就業継続の見通しが不透明な状況で妊娠・出産・育児期を迎えている。不安・懸念の解消が必要。</li> <li>特に非正規雇用（契約社員、派遣社員等）では、制度利用や雇用継続等、本人の意向をふまえた配慮と対応を図ること。</li> <li>慢性的残業や長時間労働の改善、保育時間に対応が困難な就業時間の見直し・円滑な運用など、出産・育児期の女性に適応する就業条件の整備を図る。</li> <li>時間単位あるいは半日単位の年休制度の導入など、女性従業員の意見・要望をふまえた支援制度の拡充も課題。</li> </ul>
	<p><b>3 妊娠期や育休明けの女性に対応する職場環境やフォロー体制が整っていない</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>育休など各種制度についての的確な認識とともに、制度利用対象者等への十分な周知と適切な情報提供を行う。</li> <li>個別の制度利用に終始するのではなく、妊娠～出産～育児など、女性のライフイベントに対応し、切れ目のない支援ができる体制を整備する。</li> <li>適正な人員配置、スムーズな引継ぎ、円滑な職場復帰のための支援プログラムの導入など、妊娠期から育休明け・職場復帰に至る女性の様々な不安を軽減し、就業継続を支える取組みを強化する。</li> </ul>
	<p><b>4 仕事と家庭の両立について問題や解決策を相談・共有できる環境が整っていない</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>上司による声かけや面談等を通じた相談しやすい環境づくり、両立への意識と理解を高めるための職・場内コミュニケーションの活発化、ロールモデルとなる人材の育成など、組織的な取組みを進める。</li> <li>世代間の価値観の違いもふまえながら、女性の要望や意見を取り入れ、社内での問題解決に取り組む管理職を育成する。</li> <li>各企業・事業所における経営者のリーダーシップとともに、中小・零細企業の環境整備を業界や経済界全体で支援・推進する新たな仕組みが必要。</li> </ul>

生活・社会環境	5	<p><b>託児や一時預かりに関する環境（施設、サービス等）が不十分</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>県内のサービス業従事者の就業実態など、沖縄の社会構造と働く女性の実状に適応する保育・託児環境の向上が不可欠。（待機児童問題の改善・解消と並行し、施設・サービスの拡充を図ること）</li> <li>延長保育・夜間保育・休日保育・病児保育等の多様なニーズに対応する施設・サービスの拡充、事業所内保育所の整備促進、子育て中の求職者等に対応する支援サービスの強化。（就職支援施設での一時預かりなど）</li> <li>サービスを必要としながら利用を控えている低収入者等の支援策の検討。</li> </ul>
	6	<p><b>家族・周囲・地域等の支援や必要な情報が不足している</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>核家族化の進行、価値観の多様化などを背景に、家族・親族・友人との関係や地域とのつながりは人によって異なる。必要なサポートを得られない当事者への支援、地域や環境の違いによる格差のない情報の提供、個々人の多様な状況やニーズに対応する共助・公助の充実が課題。</li> <li>家族・周囲・地域との関係を含め、当事者の努力だけでは解決できない状況にある女性については、就業継続に関しても各々の事情に即した支援が必要。</li> </ul>
個人要因	7	<p><b>本人の就業意識や両立への意識が低い</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性の就業意識は個々人によって異なり、結婚・妊娠・出産・育児等のライフイベントによっても変化する。多様に変化する意識に応じた啓発・支援が必要。</li> <li>働く者の権利と義務を学ぶ労働教育、本人と仕事とのミスマッチを防ぐための自己理解や職業体験の充実。</li> <li>子育ての状況に合わせて柔軟に勤務できる働き方への要望等をふまえ、仕事と家庭の両立についての県民の意識向上とコンセンサスの形成を促進。</li> </ul>
	8	<p><b>キャリアプランや人生設計が不十分もしくは欠落している</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>結婚・妊娠・出産・育児などを意識した人生設計と中長期のキャリアプランの構築、変化するライフステージに対応したプランの見直しと再構築</li> <li>学生のためのキャリア教育の充実とともに、キャリアプランを必要としながら持っていない社会人を対象に、働く意味やキャリアプランを学ぶ機会を提供。</li> <li>高い離職率、逼迫した生活状態にある低収入者など、県内女性の様々な現実を考慮した横断的あるいはスポット的なキャリア支援を実施。</li> <li>就職支援機関によるキャリアプランの作成支援、女性の活躍を促進する研修・セミナーなど、各種支援メニューの充実。</li> </ul>
	9	<p><b>キャリアの分断やキャリア形成の機会不足が生じている</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各々の経験やスキルなどを活かし、能力ややりがいをさらに高めていくことができる発展的なキャリア形成。（転職のケースを含む）</li> <li>より高度な職務能力や資格等を身につけ、さらなるキャリアアップを目指している女性に対応する各種支援プログラムの提供</li> <li>離職時にキャリアの分断が生じないための関係機関による支援。</li> <li>昇進・昇格による負担増を懸念する女性への対応（希望するライフスタイルの配慮、本人の意向を考慮した配置替えなど）</li> <li>職域・職能の拡大などを通じた人材の確保と職員の能力発揮を促す取組み。</li> </ul>

# 支援プログラムの流れ

※下記資料がダウンロードできます。(Excel形式)

<http://owlcc.okinawa/> 「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」メニューバーをクリック

## ステップ1 初期診断

診断ツール(アンケート)による  
現状と課題の把握

①アンケート実施  
50問の質問項目への  
回答(管理職・従業員)  
※基本データを記入  
(会社用と個人用あり)

②集計・診断表の作成  
管理職と従業員の意識、  
認識の相違や、改善す  
べき課題が明確になる

## ステップ2 改善策の検討

課題の明確化  
アクションプランワークシート作成

③「実践テキスト」を  
参考に、課題の要因か  
ら具体的な改善策を多  
角的に検討、提案



④アクションプランワークシート  
に落とし込む

## ステップ3 改善策の実施

課題の改善策実施  
実践プログラムシート作成

⑤作成した「アクションプランワ  
ークシート」を参考に、課題・改善策  
を検討し「実施プログラムシート」  
を作成  
※ 経営者・管理職と共有

## ステップ4 改善策の継続・更新

社内での環境整備の推進  
取り組みのフォローアップ

- 改善策の継続的な実施
  - ・ 取り組みについて社員への告知と共有
  - ・ 業務の共有やローテーションによる相互フォロー体制の整備
- 社内での取り組み体制の強化
  - ・ 社内プロジェクトチーム設置
  - ・ 社内ネットワーク強化 (イベント・情報交換など)
- 取り組みの検証・評価・改善
  - ・ 支援プログラム実施後の取り組みの整理
  - ・ 各取り組みの状況・効果等の検証・評価
  - ・ さらなる改善に向けた課題の明確化
- プログラムのブラッシュアップ
  - ・ 検討会議の開催
  - ・ 取り組みのフォローアップと今後の推進方策の検討 (PDCAサイクル)
  - ・ 女性が働き続けられる職場づくりに関する自社の取り組みについて、社内外に情報発信

女性も男性も、誰もが  
働き続けられる職場へ



# プログラム実施モデルケース

本モデルケースでは、「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」に基づき、以下、A社(沖縄子育て良品株式会社 ※事例集36)を例とするプログラム実施モデルケースを紹介します。

## ステップ1 初期診断(診断ツール(アンケート)による現状と課題の把握)

■基本データ 初期診断対象者:女性従業員13名(経営者含む)

企業・団体名: A社(沖縄子育て良品株式会社)  
業種: 製造・小売業  
従業員数: 13名(女性)  
非正規従業員割合: 61%  
労働時間の概況: 所定内162時間/所定外0時間  
年次有休取得率: -  
平均勤続年数: 2年

■質問項目 (総得点平均(50問))

経営者(管理職): 33点  
従業員: 58点

■テーマ別得点

(A) (設問1~18)  
両立支援と働き続けられる職場づくり  
経営者(管理職): 10点  
従業員: 20点

(B) (設問19~28)  
出産・育児期の従業員への適切な対応  
経営者(管理職): -3点  
従業員: 6点

(C) (設問29~39)  
相談しやすい環境づくり  
経営者(管理職): 12点  
従業員: 15点

(D) (設問40~50)  
働く女性の意欲・意識の向上とキャリア形成支援  
経営者(管理職): 14点  
従業員: 17点



### 〈診断ツール(アンケート)による初期診断に関して〉

初期診断においては、特に以下の観点から企業・事業所の現状と課題を整理し、診断結果を考察する。

- (1) 経営者ないし管理職、従業員双方の集計結果をもとに、双方の意識・認識の相違やギャップを提示する。
- (2) 50の個別の設問に対する回答で、相当数の従業員が「そう思わない」と選択している場合、その設問について考察する。

■診断表による診断結果

- 総得点は、経営者・管理職(3名平均)100点中33点、従業員(10名平均)100点中58点。
- 全体的に、管理職の評価と従業員の評価の差異が大きい。
- 回答では、管理職、従業員ともに項目(B)出産・育児期の従業員への適切な対応の評価が最も低い。また、項目(A)両立支援と働き続けられる職場づくりについては、意識・認識の相違が見られるが、全ての項目で従業員よりも経営者・管理職側の評価が低い。
- 改善に向けた今後の取組みとしては、項目(A)両立支援と働き続けられる職場づくりについて、仕事と家庭・生活の両立を支援する制度の周知、項目(B)出産・育児期の従業員への適切な対応について、妊娠・出産・育児期に対する切れ目ない支援体制の構築が望まれる。

## ステップ2: 課題の明確化・アクションプランワークシート作成

■診断結果をふまえた課題の明確化

- 初期診断で明らかになった「経営者と従業員間のギャップ」を念頭に、自社が取組むべき課題に対する経営者および管理職の理解促進を図り、今後の職場づくりについて、社全体(経営者・管理職・従業員)で方向性を共有する。
- 出産を迎える社員が初めて出たことで、会社としてどのような手続きをとったらよいのか分からない状況。出産・育児の際の必要な届出・申請先等の情報整理、周知、啓発。
- 企業として育児休業制度についての的確な認識、職員が安心して育児休暇を取得し、職場復帰できる条件整備。(体制・マニュアル等)

■改善策の多角的検討

- 初期診断の結果とアクションプランワークシートを基に、検討会議。
- 実践プログラムシートの作成。

アクションプランワークシート		ビジョン: 産前、産後、育休制度について、会社としてマニュアル化し、長く働き続けられる環境を整えたい。			
診断ツール質問項目	課題	原因	目標	改善策・支援制度(要望)	専門家所見
(A)1~18 両立支援と働き続けられる職場づくり					①、②手続きの流れを押さえることで作成することができる。
(B)19~28 出産・育児期の従業員への適切な対応	産前、産後、育休制度について知っている人が少ない。	今まで制度を活用した事例がない。	①産前、産後、育休制度について、会社としてマニュアル化する。 ②女性の産前、産後、育休制度について従業員全員がわかるフロー図(説明)を作る。	③多様な働き方(短時間勤務等)を今後従業員が選べるように、まずは管理者が知りたい。(勉強したい) ④アドバイスを頂いて、就業規則を整備する。	③子育て期間において短時間勤務制度を設けなければならないが、今後、会社独自の制度を設けられるか検討する意味でも管理者が理解することは有意義である。
(C)29~39 相談しやすい環境づくり					④育児・介護休業規程を先に作成すること。①②ができれば作成可能。
(D)40~50 働く女性の意欲・意識の向上とキャリア形成支援					

■改善策の提案

コーディネーターが担当者訪問。検討に基づく改善策を提案。

沖縄子育て良品（株）		実践プログラムシート													
1. 改善目標															
<ul style="list-style-type: none"> <li>産前産後・育児休業・介護休業に関する流れをマニュアル化する</li> <li>届出に関する各申請書などもわかるような説明書などを作成する</li> <li>多様な働き方について知り、将来的に対応できるように整えておく</li> </ul>															
2. 1. を達成するための課題															
<ul style="list-style-type: none"> <li>就業規則への追記</li> <li>社員への周知</li> <li>幹部の中での学習</li> </ul>															
3. 改善策の取組項目（アクション）と実施計画															
No.	内容	アクション	実行員	実施時期・期間・進捗											
				平成29年7月	平成29年8月	平成29年9月	平成29年10月	平成29年11月	平成29年12月	平成30年1月	平成30年2月				
1	出産から育児に関する手続き及びスケジュール表の情報提供	これに基づき管理する。	担当者	社会保険労務士		8月中旬									
2	①②③について	おおまかなフロー図を作成し、そこから詳細を詰めて行く。	担当者	社会保険労務士											
3	④について	モデル就業規則を使いながら自社にあった内容へと変更して行く。	担当者	社会保険労務士											
4		全体学習会での社員全員への周知学習会の開催。	担当者											11/20開催	

【改善の切り口】 ◇両立支援制度周知、産休・育児休業の周知・啓発、職場全体の理解促進。  
◇相談しやすい環境づくり。

【具 体 策】 ◇出産から育児に関する手続き及びスケジュール表などの情報提供。  
◇産前・産後・育休制度について会社としてマニュアル化する。  
◇モデル就業規則を使いながら、自社に合った内容訂正と追加。  
◇上記取組みについて、従業員全員への告知と共有。

ステップ3: 課題の改善策実施、実践プログラムシート作成

■改善策実施に向けた調整

- ・コーディネーターと担当管理職で改善策実施について協議・調整。
- ・提案内容についてのA社としての考え方・意向・事情などを確認。
- ・A社の意向をふまえた実践プログラム案を協議。(実施内容、スケジュール等)

■経営者面談、検討会議等

- ・A社経営者面談を実施。(プログラム案説明、意見交換等)
- ・検討会議。(担当管理職、専門家を交えた実務的協議)
- ・実施内容の整理(セミナー、専門家派遣、社内での取組み等)

■セミナー、専門家派遣(社会保険労務士)

- ・就業規則内容等のアドバイス。
- ・人事労務担当者向け必要書類整備。(出産・育児等)

■A社主体の取組み

- ・就業規則の整備。(内容訂正と追加)
- ・就業規則の内容を全員で共有
- ・出産育児おめでとうカレンダー作成(右図)。
- ・出産育児・介護時の必要書類の整備。
- ・取組みについて社員への告知と共有。



ステップ4: 改善策の継続・更新(企業・事業所の主体的取組みとフォローアップ)

■改善策の継続的实施

- ・取組みについて社員への告知と共有。(全社研修会)
- ・外部支援機関との連携による情報・ノウハウの充実。
- ・業務の共有やローテーションによる相互フォロー体制の整備。

全社員研修の様子



■社内の取組み体制強化

- ・働きやすい職場づくりに向けた社内プロジェクトチーム設置。
- ・社内ネットワーク強化プロジェクト。(イベント、情報交換等)

■取組みの検証・評価・改善

- ・支援プログラム実施後の取組みの整理。
- ・各取組みの状況・実施効果等の検証・評価。(社内プロジェクトチーム提案を含めて検証)
- ・さらなる改善に向けた課題の明確化。

■プログラムのブラッシュアップ等

- ・検討会議の開催。(管理職、社内プロジェクトチーム、専門家を交えた協議)
- ・情報発信(女性が働き続けられる職場づくりに関するA社の取組み)
- ・取組みのフォローアップと今後の推進方策の検討。(プログラム更新)



## 「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」実施企業・事業所

### ●平成29年度「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」モデル実施 県内企業・事業所9社 順不同

◇株式会社前田産業 ◇社会福祉法人さくら会 さくら保育園 ◇社会医療法人かりゆし会 ◇有限会社アンカー商事  
◇冒険王株式会社 ◇レキオソフト株式会社 ◇沖縄子育て良品株式会社 ◇医療法人下地診療所  
◇有限会社うえざと木工



※「企業を取り組み事例集」掲載

### ●「平成30年度、平成31年度 女性が働き続けられる職場づくり実践講座」実施

#### 学ぶ

「支援プログラム」ツールを用いて、女性が働き続けられる職場づくりの課題や改善策を考え、自社での取り組みの推進に必要なマネジメントなどケーススタディーを通じて学びました。

#### 実践

受講生が、プログラム推進コーディネーターとして、女性の就業継続や働きやすい職場づくりのための改善策実施に取組み、自社内で主体的に実践することができました。

〈平成30年度 実践講座修了企業・事業所 計23社〉 順不同 ※女性活躍推進「えるほし」認定企業(厚生労働省) 沖縄県内6社  
◇イオン琉球株式会社\* ◇有限会社スタプランニング\* ◇ANA沖縄空港株式会社 ◇ソニービジネスオペレーションズ株式会社\*  
◇株式会社プロトソリューション\* ◇ザ・テラスホテルズ株式会社 コクワ流通サービスカンパニー ◇株式会社琉球補聴器◇株式会社国際旅行社  
◇タマキハウジング株式会社 ◇一般社団法人 ジョブリッジ研究所 ◇株式会社IMI CORPORATION ◇アンリッシュ食品工業株式会社  
◇株式会社ビジネススタッフ ◇株式会社沖縄富士通システムエンジニアリング ◇株式会社オプト 沖縄コーラルオフィス  
◇有限会社アンテナ ◇株式会社アドスタッフ博報堂 ◇NO MARK Inc. (株式会社HUVRID) ◇新光産業株式会社  
◇株式会社KPG HOTEL & RESORT ◇社会医療法人敬愛会 中頭病院 ◇社会福祉法人 育成福祉会 沖縄中央育成園生活支援センター  
◇トランスコスモス株式会社

### 〈平成31年度 実践講座修了企業・事業所 計20社〉 順不同

◇アディッシュプラス株式会社 ◇株式会社近代美術 ◇株式会社仲本工業 ◇大晋建設株式会社 ◇株式会社カリタス ◇株式会社丸丸  
◇株式会社アメニティ ◇生活協同組合コープおきなわ ◇株式会社大輝 ◇株式会社もりお玩具 ◇有限会社大宮工機 ◇株式会社丸忠  
◇株式会社エマオ ◇中部ガス事業株式会社 ◇社会福祉法人玉重福祉会 第2愛心保育園 ◇株式会社ふれあい介護センター  
◇医療法人幸福会 サザン歯科まえた ◇いらはクリニック ◇特定非営利活動法人ライフサポートてだこ 他1社

### 【受講者の感想】

- 様々な企業の方と交流でき、悩みを共有でき、刺激を受け、とても有意義な時間を過ごすことができました。
- 悩みやたくさんの方の意見を聞いて、今後の参考にし、できることから改善していきます。
- この講座をきっかけに、今まで後回しにしていたことが解決できそうな気がします。
- 色々な事例を聞いて、自社と比較することができた。現場の声をアンケートで拾い、情報を活用することが大切だと思いました。
- 診断ツールで自社の問題点・課題の洗い出しができました。
- 今までと違った切り口で、会社の改革をしていくきっかけとなりました。女性管理職が増え、活躍できるようにまずは認知、浸透を図っていきます。



## 第二章

### ～診断ツール様式～

### 「支援プログラム」実施の流れ



## 「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」

### ●企業を取り組み事例集

本書は、支援プログラムを実施したモデル企業を取り組み事例を中心に、ステップ1～4に基づくプログラムの流れと実施方法、具体的な改善策、取組みの効果等を紹介しています。県内の女性就業者が安心していきいきと仕事を継続し、個々の意欲や能力を十分に発揮できる環境整備を推進するものです。

### ●診断ツール(Excelデータ)

支援プログラムで使用する診断ツール一式をダウンロードできます。ぜひご利用ください。取組み方法や使用方法など不明時はいつでもご相談ください。

※ダウンロードは、<http://owlcc.okinawa/> 「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」メニューバーをクリック!

事例集&テキスト・診断ツール  
ダウンロードできます♪



# <女性が働き続けられる職場づくり>診断ツール

## 基本データ（企業・事業所用）

### ①企業・団体名

### ②業種

当てはまる番号に○をつけてください。

1. 建設業	9. 学術研究, 専門・技術サービス業
2. 製造業	10. 宿泊業, 飲食サービス業
3. 電気・ガス・熱供給・水道業	11. 生活関連サービス業, 娯楽業
4. 情報通信業	12. 教育, 学習支援業
5. 運輸業, 郵便業	13. 医療, 福祉
6. 卸売業, 小売業	14. 複合サービス事業
7. 金融業, 保険業	15. サービス業(他に分類されないもの)
8. 不動産業, 物品賃貸業	16. 公務

### ③従業員数

常用労働者\*の人数を記入してください。

従業員数	(全体)	(男性)	(女性)
	人	人	人

\*常用労働者とは、次のいずれかに該当するものを指します。

- (1) 期間を決めず、または1ヶ月を超える期間を決めて雇われている者
- (2) 日々または1ヶ月以内の期間を限って雇われている者のうち、前2ヶ月にそれぞれ18日以上雇われた者

### ④雇用形態別の従業員数

正規の職員・従業員	(全体)	(男性)	(女性)	
	人	人	人	
非正規の職員 従業員	パート アルバイト	(全体)	(男性)	(女性)
		人	人	人
	派遣社員 契約社員等	(全体)	(男性)	(女性)
	人	人	人	

### ⑤労働時間

従業員1人あたりの月平均の所定内労働時間数、所定外労働時間数を記入してください。

従業員1人あたりの所定内労働時間数（月平均）	時間
従業員1人あたりの所定外労働時間数（月平均）	時間

### ⑥有給休暇

従業員1人あたりの年次有給休暇の平均付与日数、平均取得日数を記入してください。

従業員1人あたりの年次有給休暇の平均付与日数	日
従業員1人あたりの年次有給休暇の平均取得日数	日

従業員の年次有給休暇の取得率を記入してください。

従業員の年次有休取得率	%
-------------	---

### ⑦勤続年数

従業員の平均勤続年数を記入してください。

男性従業員の平均勤続年数	年
女性従業員の平均勤続年数	年

### ⑧管理職数（全体および女性管理職）

管理職の人数を記入してください。

管理職（全体）	人
管理職（女性）	人

### ⑨女性管理職の割合

女性管理職	%
-------	---



(B) 出産・育児期への適切な対応	19	女性従業員にとって、会社(事業所)は、結婚しても(結婚後も)働き続けやすい雰囲気である。			
	20	出産・育児期の従業員の就業継続や子育てとの両立を支援する制度等について、対象となる従業員や所属する職場に、その趣旨や内容が十分に伝えられている。			
	21	女性従業員の妊娠期には、産前の短時間勤務、妊婦検診等のための休暇、産前休暇の取得など、妊娠期の女性が安心して働ける環境や仕組みが整っている。			
	22	育児休業の取得に関しては、業務の引継ぎや見直し、代替要員の確保、復帰時および復帰後の配慮など、女性従業員が安心して育児休業を取得し、職場に復帰できるための対応が図られている。			
	23	職場復帰に関しては、休業前に、勤務地、勤務形態、勤務時間、業務内容等について本人の意向や希望を聞いたり、相談を行う面談の場が設けられている。			
	24	職場復帰時には、本人の意向を尊重した職場配置、勤務形態、勤務時間など、安心して復帰できる環境が整えられている。			
	25	女性従業員の育児や子の看護に関しては、本人の事情を十分配慮した勤務形態(短時間勤務、フレックスタイムなど)、半日単位や時間単位の有給休暇など、安心して働ける環境や仕組みが整っている。			
	26	上司(管理職など)や経営者は、男性従業員が配偶者と育児や家事を積極的に分担することについて、十分な理解を持っている。			
	27	男性従業員の育児に関して、会社(事業所)は、その促進に向けた具体的取組み(配偶者出産休暇や育児休業の奨励、勤務状況の見直しなど)を行っている。			
	28	従業員が「仕事」と「出産・育児」を両立し、安心して働けるように、会社(事業所)は積極的に取り組んでいる。			
(B) 合計			0	0	0
(C) 相談しやすい環境づくり	29	上司や経営者は、部下・従業員からの相談や意見に耳を傾け、受け止める姿勢を持っている。			
	30	上司や経営者は、部下・従業員からの相談等に対して、適切な対応やアドバイスを行っている。			
	31	会社(事業所)には、女性従業員が抱える悩みや不安に対して、適切なアドバイスができる女性の上司や従業員がいる。			
	32	ハラスメント(セクハラ、パワハラ、マタハラ等)が起きないように、全従業員に教育・指導が行われており、問題が生じた場合も相談しやすい窓口がある。			
	33	より良い職場づくりに向けて、上司と部下、経営者と従業員、従業員同士等による意見交換やミーティングが行われ、従業員が情報を共有できる仕組みがある。			
	34	職場の人員の配置は、男女で分け隔てされることなく、公平に行われている。			
	35	業務の内容は、個々の従業員の能力や適性、資質等を考慮して定められている。			
	36	経営者や管理職は、従業員とのコミュニケーションを通して意見や提案を採り入れる姿勢を持っている。			
	37	経営者や管理職は、家事や育児など、女性従業員の仕事と家庭・生活の両立に関わる苦勞や問題について、十分な理解を持っている。			

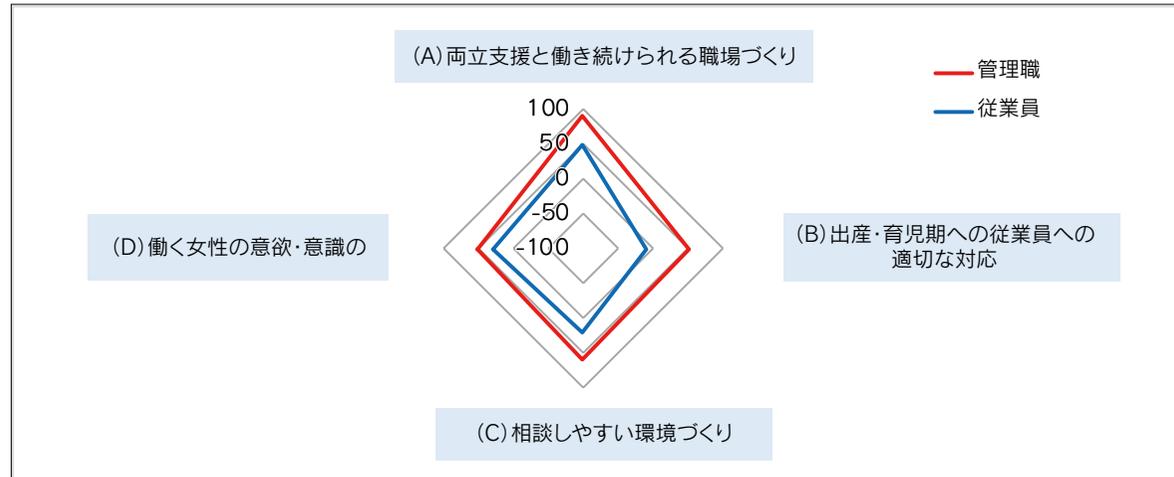
	38	出産・育児、託児・保育、介護など、女性従業員が働き続けていく中で直面する諸問題について、会社(事業所)は協力や支援を惜しまない姿勢を持っている。			
	39	従業員が相談しやすい、より良い職場環境づくりに、会社(事業所)は積極的に取り組んでいる。			
(C) 合計			0	0	0
(D) 働く女性の意欲・意識の向上とキャリア形成支援	40	従業員は、男女に関わりなく、仕事の成果を実感することができ、やりがいや充実感をもって仕事に取り組んでいる。			
	41	会社(事業所)には、若手の女性従業員の目標になるような上司や先輩がいる。			
	42	本人の能力や個性、持ち味を活かしながら、いきいきと働き、会社(事業所)に貢献している女性従業員がいる。			
	43	管理職として働いている女性、専門性を活かした業務を担っている女性、それぞれの事情や条件に適った仕事をしている女性など、多様な働き方が可能である。			
	44	経営者や管理職は、経営の理念、事業や仕事の目標など、業務に関する方針や情報を十分に伝えている。			
	45	上司(管理職など)や経営者による従業員の評価や人事等は、男女に関わりなく、公平に行われている。			
	46	従業員のやる気や仕事への意欲が尊重され、従業員自身が職業人として成長することが期待できる会社(事業所)である。			
	47	会社(事業所)は、男女に関わりなく、人材を育成・活用する方針を持っている。			
	48	従業員のスキルアップや能力開発を支援する研修や教育などが行われており、男女に関わりなく、その機会が提供されている。			
	49	会社(事業所)は、特に女性従業員の育成やスキルアップに前向きであり、業務等に関する技術や知識を習得する機会・環境の充実に努めている。			
50	働く女性の意欲向上、人材としての女性従業員の育成や活用に、会社(事業所)は積極的に取り組んでいる。				
(D) 合計			0	0	0

# 〈女性が働き続けられる職場づくり〉診断ツール

## 【 診 断 表 】

企業・事業所名：

◇診断結果の概要



質問項目	管理職(赤線)	従業員(青線)	差異
総得点 (設問 1 ~ 50)	点	点	点
(A) 両立支援と働き続けられる職場づくり(-36点~+36点中)	点	点	点
(B) 出産・育児期の従業員への適切な対応(-20点~+20点中)	点	点	点
(C) 相談しやすい環境づくり(-22点~+22点中)	点	点	点
(D) 働く女性の意欲・意識の向上とキャリア形成支援(-22点~+22点中)	点	点	点

### 2.集計結果のまとめ

①経営者・管理職と従業員の双方で、最も点数に差異があった分野に○をしてください  
( A ・ B ・ C ・ D )

②従業員の回答で「そう思わない」が一番多かった設問

問：

③経営者・管理職の回答で「そう思わない」が一番多かった設問

問：

### 3.集計結果から見たこと (初期的診断として)

## アクションプランワークシート

会社名：

ビジョン：

診断ツール質問項目	課題	原因	目標	改善策・支援制度 (要望)	専門家所見
1~18 (A) 両立支援と働き続けられる職場づくり					
19~28 (B) 出産・育児期の従業員への適切な対応					
29~39 (C) 相談しやすい環境づくり					
40~50 (D) 働く女性の意欲・意識の向上とキャリア形成支援					
その他 (保育・託児の支援環境など)					

# 実践プログラムシート

会社名 \_\_\_\_\_ 1. 改善目標 \_\_\_\_\_ 年 月 日

## 2. 1. を達成するための課題

--

進捗確認 (月末)

## 3. 改善策の取組み項目 (アクション) と実施計画

取組み項目 No	内容	実行者	実施時期・期間・進捗							評価
			月	月	月	月	月	月	月	
1										
2										
3										
4										

所属長	
チーフ	
担当者	
担当者	
担当者	

テーマ	診断ツール	課題	改善策および支援制度
両立支援と働き続けられる職場づくり	質問項目 1~18	キーワード：両立支援制度（内容、周知、利用しやすさ）、勤務形態、勤務時間、業務の配分・業務量、人員配置、フォロー体制、長時間労働の是正、年休等の取得、経営者等の意識、人事・評価、就業継続の状況	
		<p style="text-align: center;"><b>両立支援と働き続けられる職場づくりに関わる課題</b></p> <p style="text-align: center;"><b>【状況】</b></p> <p><b>（両立支援の状況）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>両立支援に対する理解が不十分な職場では、長時間勤務など、家事や子育てがない前提の働き方が女性に求められている実態がある。</li> <li>両立支援に関する社内制度がない場合、対応が場当たり的だったり、従業員の間に不公平感を生じているケースがある。</li> <li>両立支援の制度や仕組みがあっても、問題の解決にたどり着いていない。</li> <li>制度が整っていても辞めてしまう理由は、仕事と子育てが両立できない状況にある。</li> <li>中小零細企業では、育休中の代替要員の確保が切実な問題となっているケースが見られる。</li> <li>就業時間を保育所に対応させることが難しいサービス業の現場では、女性従業員の就業継続に苦慮している状況がある。</li> <li>両立支援に関する働く女性の声として、支援制度を利用しやすい環境づくり、長時間労働の是正、業務量の適正化、雇用条件の改善、時間単位の年休やフレックス制の導入などが上がっている。</li> </ul> <p><b>（勤務時間）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>常勤では、多くの女性が9時～17時勤務・土日祝休みを希望しているが、現実には残業や休日勤務が多く見られる。</li> <li>業務を抱えて長時間労働を余儀なくされているケース、深夜残業や休日出勤が常態化しているケースが随所で見られる。</li> <li>保育所の送迎との両立が難しい就業時間も見られる。特に夜間・早朝等のシフト勤務があるサービス業では顕著な問題。</li> <li>保育所の現状を含め、働く時間帯は最大の問題。</li> <li>フルタイムで働いてもらいたいが、パート勤務を希望する人が多い。</li> <li>土日は勤務できない・夜は無理、といった問題に直面、パートとして雇用せざるを得ない状況がある。</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>改善策</b></p> <p style="text-align: center;"><b>【改善の切り口】</b></p> <p><b>両立支援制度</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>両立支援制度の周知（趣旨、内容、利用の仕方等）</li> <li>社内制度の整備・拡充、就業規則への明記、管理職や従業員への周知徹底</li> <li>両立支援(制度)の適切な運用(従業員間の不公平感の解消等)</li> <li>両立支援制度を利用しやすい環境づくり</li> </ul> <p><b>子育てとの両立</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>保育時間への対応が困難な就業時間の見直し</li> <li>育児期の女性に適應する勤務時間やシフト体制</li> <li>半日単位/時間単位の年休制度やフレックス制の導入</li> <li>育児休業や短時間勤務に必要な対応(業務の引継ぎ、業務の見直し、代替要員の確保等)</li> <li>男性従業員の家事・育児への理解促進</li> </ul> <p><b>働き方</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>家事や子育てがある前提の働き方</li> <li>選択可能な勤務形態(例:フルタイム、短時間勤務、パート等)</li> </ul> <p><b>長時間労働の是正</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>現状の把握、業務の適切な配分、業務量の適正化</li> <li>現行業務の整理、人員配置の見直し、実施体制の改善</li> <li>残業削減のインセンティブ</li> </ul> <p><b>職域の拡大とフォロー体制の構築</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>従業員一人ひとりの職務・職域の拡大</li> <li>複数の業務ができる職員の養成</li> <li>急な休みをフォロー・カバーできる体制</li> </ul>

質問項目 1~18	<p><b>（非正規従業員）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・非正規雇用では、多くの女性従業員が就業を継続できる見通しが不透明な中で出産期・育児期を迎えている。</li> <li>・非正規雇用の場合、勤務先の両立支援制度についての認知度が正社員よりも低い。</li> <li>・契約社員の場合、育休を利用すると契約の更新や評価に影響するのではないかと不安を感じているケースがある。</li> <li>・派遣社員の場合、育休後に元の職場には戻れない可能性を抱えているなど、不安定な状況の就業継続が見られる。</li> </ul> <p><b>（働き続けられる環境）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人が集まりにくくなっている状況下、働き続けられる職場づくりが求められている。</li> <li>・職場環境の改善に経営者が迫られている、働き続けられる職場、育休が取れ職場復職できる企業が増える中でなぜできないのかという話になる。</li> <li>・各々の事情に応じて働く側が勤務形態・勤務時間・業務等を選択できる環境を作ることが課題。</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>【企業・事業所の問題点】</b></p> <p><b>（両立支援制度）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・両立支援する制度について、趣旨や内容、利用の仕方などが適切に周知されていない。</li> <li>・両立に必要な制度や勤務形態(フレックスタイム、短時間勤務等)が導入されていない。</li> <li>・両立に必要な制度や勤務形態(フレックスタイム、短時間勤務等)が利用しにくい。</li> </ul> <p><b>（業務の状況）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上司（管理職等）が各従業員の業務量や業務内容を十分に把握していない。</li> <li>・適切な業務の配分や人員の配置、業務の見直しなどが行われていない。</li> <li>・長時間労働が慢性化している。（慢性化している部署がある）</li> <li>・多くの男性が長時間労働を強いられ、家事や家庭はもっぱら妻に任せようといった意識が生じている。</li> </ul> <p><b>（フォロー体制）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員が急に休んだ際にフォローできる体制や仕組みがない。</li> <li>・育児休業や短時間勤務に必要な対応(業務の</li> </ul>	<p><b>経営者の理解促進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用継続のメリットに対する経営者の理解(就業継続、職場復帰の促進へ)</li> <li>・働き続けられる環境づくりのメリットに対する経営者の理解(定着率の向上、生産性の向上へ)</li> </ul> <p><b>従業員の意識向上</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事への向き合い方や働く時間に対する意識の向上(生産性の向上へ)</li> </ul> <p><b>より良い職場づくり</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・働き続けられる職場づくり(経営者・従業員による方向性の共有)</li> <li>・従業員主体の創意・工夫(勤務時間、シフト、フォロー体制等)</li> <li>・業界・団体による共同の取組み</li> </ul> <p><b>非正規雇用</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和</li> <li>・非正規従業員の両立支援制度への認知・理解の向上</li> <li>・非正規従業員の就業継続の見通し</li> <li>・非正規従業員の育児休業取得の推進</li> </ul> <p><b>その他</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材確保への新たな取組み(民間による新しい人材バンクの構築等)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>【具体策(案)】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆両立支援制度導入・利用マネジメントセミナーによる周知・啓発</li> <li>◆両立支援の事例集を通じた周知・啓発(例:企業・事業所の取組み等)</li> <li>◆両立に関する担当者や相談員の配置(例:推進担当者、支援員、相談員、コンシェルジュ等)</li> <li>◆両立支援コンシェルジュ養成セミナー</li> <li>◆すぐにできる子育て従業員への対応(例:フルタイム勤務でも保育所の送迎に対応できる勤務時間の運用等)</li> <li>◆育児のための夫婦交代での年休取得の奨励(例:会社側への事前連絡、計画的な休暇取得等)</li> <li>◆座談会による意識啓発とネットワークづくり(例:男性の育休取得・育児体験等)</li> <li>◆家族を職場に招いての子ども・ファミリー参観</li> </ul>
--------------	---	---

質問項目 1~18	<p><b>（休暇取得）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇を取得しづらい。</li> <li>・休暇取得などに関して、従業員同士の意思疎通や話し合いが行われていない。</li> <li>・男性従業員が家事や育児のために早めに退社したり休暇を取ることに理解がない。(足りない)</li> <li>・半日単位や時間単位で有給休暇を取得できる制度や仕組みがない。</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>【望まれる取組み】</b></p> <p><b>（両立支援の強化）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・家事や育児がある前提に立った積極的な両立支援。(社内制度の整備・拡充、就業規則への明記、管理職や従業員への周知徹底等)</li> <li>・両立支援制度を利用しやすい職場づくり。</li> <li>・中小零細企業の実情に応じた専門家のアドバイス、業界・団体による共同の取組み。</li> <li>・専門家の派遣は有益。経営者・従業員による方向性の共有、職場での取組み推進が望まれる。</li> <li>・中小零細の人材確保支援として、新しい人材バンクを民間主導で構築できないか。</li> </ul> <p><b>（業務実施状況の改善）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・慢性的な残業や長時間労働の是正に向けた業務の見直し・整理、体制の改善。</li> <li>・残業削減を促すインセンティブの導入。</li> <li>・複数の業務ができる職員の養成など、自社の状況に応じた体制の改善。</li> <li>・労働生産性を上げるため、社員一人ひとりにも意識を持ってもらう必要がある。</li> <li>・仕事への向き合い方が大切。勤務時間内で対応できるよう業務の効率化を意識するようになった。</li> <li>・働く時間に対する意識が高まった結果、離職が少なくなった。</li> <li>・従業員一人ひとりの職務・職域の拡大、休んだ人をカバーできる働き方・体制の構築。</li> </ul> <p><b>（勤務時間の改善・工夫）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育時間への対応が困難な就業時間の見直しや円滑な運用など、出産・育児期の女性に適應する就業条件の整備。</li> <li>・子育てのために固定シフトが必要な職員がいれば仕組みとしてサポート、後ろめたい気持ちは不要。</li> </ul>	<p>(例:職場と家庭の相互理解を通じた両立支援の環境づくり)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ワーク・ライフ・バランスセミナーによる働き方の見直し(例:働き方、休暇取得等)</li> <li>◆多様な働き方を可能とする新たな制度の導入(例:業務実施体制と人員配置、フレックス・時短・在宅勤務を含む柔軟・選択可能な制度)</li> <li>◆長時間勤務の是正(例:残業削減等)</li> <li>◆業務フロー図の作成(現状の把握・分析)</li> <li>◆面談シートへの記入(実際に困っていること)→段階的目標の設定→改善</li> <li>◆従業員による主体的取組みの促進(例:従業員による解決方法の選択→取組みの実施)</li> <li>◆ワークライフバランス推進週間の実施(例:定時退社プロジェクト、残業の見える化、改善に向けた調整等)</li> <li>◆突発的な休み(看護休暇など)や短時間勤務に対応できるフォロー体制等の環境整備</li> <li>◆突発的な休みの実態把握(カウント～統計化)→必要な対応の検討→フォロー体制の整備</li> <li>◆業務ローテーションによる他の従業員の業務把握→当該業務をカバーできる仕組みの導入</li> <li>◆研修(労務担当研修)、実施体制、手当、評価制度(部下の休暇取得奨励等)、職場の理解促進</li> <li>◆職域の一部拡大によるフォロー体制構築とスキルアップ(ちょこっとプラス業務)</li> <li>◆他の従業員の仕事を一部担当、抜けた穴を複数の従業員でカバー</li> <li>◆各従業員の業務実施能力の把握とレベル別評価(参考:ISO方式に基づく力量評価)</li> <li>◆生産性向上のための研修・セミナー(例:適切な業務配分、個人評価の見える化等)</li> <li>◆女性が働き続けられる環境整備のメリットの明確化(例:定着率の向上、能力開発・職域拡大、生産性の向上等)</li> <li>◆女性の就業継続・長期雇用に関するセミナーによる経営者の理解促進</li> <li>◆社内コミュニケーション促進を目的とするプレゼンテーション講座</li> <li>◆従業員のつながりと支え合いを深める社内ネットワーク強化プロジェクト(例:イベント、情報発信等)</li> <li>◆正社員登用を希望する非正規従業員の正規雇用促進</li> <li>◆人材バンクのネットワーク化による中小零細企業バックアップ体制の構築(派遣会社との提携を含む)</li> </ul>
--------------	--	---

質問項目 1~18	<p>・半日単位・時間単位の年休制度の導入など、従業員の意見や要望をふまえた制度の拡充。</p> <p>・従業員相互のコミュニケーションを通じた現場での創意・工夫。</p> <p><b>(非正規雇用への対応)</b></p> <p>・非正規雇用の制度利用や雇用継続についての本人の意向把握と適切な対応。</p> <p>・非正規雇用の育児休業取得については、制度改正によって取得要件の緩和が図られた。</p> <p>・結婚・妊娠・出産・育児などが契約の更新等の不利益にならない人事・評価。</p> <p>・当事者の意向をふまえた雇用形態・労働条件の改善など、安心して就労を継続できる条件整備。</p> <p><b>(働き続けられる環境づくり)</b></p> <p>・預け先の確保と職場の理解の2点を整えれば子育てをしながら働ける環境はもっと広がっていく。</p> <p>・働き方(フルタイム、短時間勤務、パート等)を選択できるようにした結果、育児取得者が100%復帰するようになった。</p> <p>・休業しても雇用の継続には十分メリットがあるという意識を経営者に持ってほしい。</p> <p>・働く中で身につけたスキルを改めて評価し、積極的に復帰・就業継続を図ってほしい。</p> <p>・働き続けられる環境づくりが定着率や生産性の向上に繋がるといったメリットが意識されれば、経営上の取組みも増える。</p> <p>・労働者への還元は給与だけではなく、働きがいや休みが取れる等の待遇改善もある。</p>	<p><b>支援制度等</b></p> <p>◆両立支援等助成金・育児休業等支援コース (①育休取得時②職場復帰時③業務代替支援④職場復帰後支援⑤新型コロナウイルス感染症対応特例)</p> <p>◆両立支援等助成金・出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金) 【第1種】育児休業取得・代替要員加算 【第2種】育児休業取得率3年以内30%以上上昇させた場合</p> <p>◆「次世代育成支援対策推進法」くるみん認定、プラチナくるみん認定企業を公共調達における加点評価</p> <p>◆内閣府所管助成事業(くるみん助成金)</p> <p>◆人材開発支援助成金(特定・一般訓練コース教育訓練休暇付与コース、有期契約労働者等特別育成訓練コース)</p> <p><b>関連サイト</b></p> <p>厚生労働省HP ▶子ども・子育て(職場における子育て支援)事業主の方へ)育児・介護休業法について</p> <p style="text-align: center;">育児・介護休業法が改正されました ～令和4年4月1日から段階的に施行～ 資料等掲載</p> 
--------------	--	---

テーマ	診断ツール	課題	改善策および支援制度
出産・育児期の従業員への適切な対応	質問項目 19~28	<p>キーワード：働き続けやすい雰囲気(結婚後・妊娠期・出産後)、妊娠期も安心して働ける環境、育児休業制度等の周知、職場の理解、育休取得時の対応、職場復帰への対応、相談・面談の状況、職場復帰時の環境、男性の育児への理解</p>	
		<p style="text-align: center;"><b>出産・育児期の従業員への適切な対応に 関わる課題</b></p> <p style="text-align: center;"><b>【状況】</b></p> <p><b>(妊娠期)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠期は心身ともに辛さや不安定さが伴う、特に初めての妊娠では、就労が胎児や母体に与える影響に大きな不安を抱くケースがある。</li> <li>・責任感の強い女性ほど、妊娠期も無理をして体調を崩しやすい傾向が見られる。</li> <li>・職場への不満や不安がなく、育休や復帰の見通しを立てられた女性の多くは、妊娠・出産による退職を考えていない。</li> <li>・妊娠中の女性への配慮がないといった職場への不信感が退職の引き金になっているケースが多く見られる。</li> <li>・妊娠時の上司や同僚の理解、職場でのサポートやフォローの有無は、就職の継続や復帰へのモチベーションに大きく影響している。</li> </ul> <p><b>(産休・育休)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・産休・育休を社内制度化し、全従業員が利用できるようにしている企業・事業所がある。</li> <li>・制度は整っていないものの、個別面談を実施し、従業員の事情に合わせて育休期間や復帰時の条件を決めている企業・事業所もある。</li> <li>・企業側が制度を理解していない、必要な情報を提供していないこと等から、従業員に不利益が生じているケースがある。</li> <li>・仕事の引継ぎが円滑な場合は本人も周囲も安心して休業に入ることができる。</li> <li>・低所得、一人親世帯が多い等の状況で、育休を利用したい人だけでなく、すぐに働きたい人もいる。</li> <li>・復帰に関して、多くの女性が様々な不安を訴えている。(復帰後の業務、育児との両立、新しい職場での人間関係等)</li> <li>・代替要員に関して、企業・事業所側から人材の確保や採用に伴うコスト面の課題が指摘されている。</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>改善策</b></p> <p style="text-align: center;"><b>【改善の切り口】</b></p> <p><b>妊娠期の就業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置(面談・書面交付・FAX・電子メール等いずれかの実施)</li> <li>・従業員の妊娠報告の受け止め方</li> <li>・妊娠の申告(本人による申告、男性従業員の妻の妊娠報告)</li> <li>・妊娠中の女性への配慮、妊娠時の上司や同僚の理解、職場のサポート</li> <li>・妊娠期の女性従業員が安心して働ける環境</li> <li>・出産前後の状況を理解した上司・経験者等のアドバイス</li> <li>・就職継続へのモチベーション</li> <li>・面談の実施、育休や復帰の見直し</li> <li>・企業・事業所としての対応(例：休業までに何ができるか、休業期間中の仕事をどう振り分けるかな等)</li> <li>・妻が妊娠中の男性従業員への支援強化(例：休暇取得の促進等)</li> <li>・母性健康管理指導事項連絡カードの利用</li> </ul> <p><b>育児休業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業を取得しやすい雇用環境の整備(①育児休業・産後パパ育休の研修実施②相談窓口設置③自社の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供④自社の育児休業取得促進に関する方針の周知)いずれかの措置を講じていること</li> <li>・育児休業の分割取得(令和4年10月1日から対象)</li> <li>・育児休業制度についての的確な認識、適切な運用</li> <li>・育児休業の周知・啓発(例：従業員への周知、職場の理解促進、制度利用対象者への十分な情報提供等)</li> <li>・育休を取りやすい雰囲気</li> <li>・安心して育休を取得し、職場復帰できる条件整備(例：面談、本人の意向をふまえた勤務条件、</li> </ul>

質問項目 19~28	<p><b>（職場復帰）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就業を継続している女性のほとんどは、復帰後どう働きたいか、環境をどう整えるか等を会社側と十分話し合っている。</li> <li>・復職を望む人は多いが、出産前後で異なる生活状況があり、勤務時間等が折り合わないことが多い。</li> <li>・土日祝が稼ぎ時、夕方以降の勤務で子どもの預け先がないなど職場復帰が困難なケースがある。</li> <li>・子どもの成長過程や生活状況に応じた働き方を望む声が多い。</li> <li>・復帰への不安や重圧を軽減し、心身の過重なストレスを回避するマネジメントが必要。</li> <li>・子の急病等による突発的な休みが職場で否定的に受け止められ、当事者が萎縮しているケースがある。</li> <li>・子育て中の従業員の短時間勤務も実施しているが、業務のしわ寄せへの不満や急に休まれて困るといった声がある。</li> <li>・第二子の出産以降に就業の継続を断念しているケースが少なくない。</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>【企業・事業所の問題点】</b></p> <p><b>（妊娠・出産期の就業）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・結婚後や妊娠期の女性従業員の多くが働き続けるのは難しいと感じている。</li> <li>・妊娠期の女性従業員が安心して働ける環境が十分に提供されていない(産前の短時間勤務、妊婦検診等のための休暇、産前休暇の取得等)</li> <li>・妊娠は最初の壁、会社への報告時、妊娠がデメリットに捉えられるのは大きな問題。</li> </ul> <p><b>（育児休業等）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・出産・育児期の従業員を支援する各種の制度について、対象となる従業員に趣旨や内容が十分に伝えられていない。</li> <li>・育休を取りづらい雰囲気も問題。</li> <li>・女性従業員が安心して育児休業等を取得し、職場に復帰できるための対応（業務の引き継ぎや見直し、代替要員の確保、復帰時・復帰後の配慮など）が十分に図られていない。</li> </ul> <p><b>（職場復帰）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場復帰に関して、休業前に本人の意向・希望を聞いたり、相談を行う場が設けられていない。</li> </ul>
---------------	--

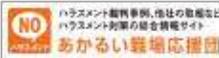
	<p>引継ぎや代替要員の確保、復帰にあたっての配慮等)</p> <p><b>職場復帰（復帰時・復帰後）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・面談等を通じた従業員の希望やニーズの把握(例:勤務時間、勤務形態、子どもの成長過程に応じた働き方等)</li> <li>・円滑な職場復帰を支える取組み(連絡体制、支援プログラム等)</li> <li>・本人が希望するタイミングで復帰できる条件整備</li> <li>・急な休暇も安心して取得できる職場づくり(例:同僚の理解、バックアップ体制等)</li> <li>・短時間勤務等に伴う同僚の負担増への配慮(チーム編成、その他)</li> <li>・第二子出産など複数の子の育児を抱える従業員の就業継続への配慮</li> </ul> <p><b>男性従業員の育児</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・産後パパ(出生時育児休業)</li> <li>・育児休業の分割取得(令和4年10月1日から対象)</li> <li>・男性従業員の育児・家事分担への理解</li> <li>・男性従業員の育児参加(例:配偶者出産休暇、育児休業の奨励、勤務状況の見直し等)</li> <li>・男性の育休取得促進のための情報発信</li> <li>・男性の看護休暇取得の推進</li> <li>・男性育児休暇取得セミナーの利用</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>【具体策(案)】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 妊娠時申告制度の導入(例:妊娠時の上司等への報告を制度化、妊娠期就業への配慮、産休前の業務調整等、早期の対応が可能)</li> <li>◆ 男性による職場への配偶者の妊娠報告</li> <li>◆ 男性従業員の妻の妊娠報告を制度化</li> <li>◆ 妊娠・出産・育児期の配偶者への理解・支援を促進</li> <li>◆ 妊娠期従業員のための面談制度の導入(安心して働ける環境、本人の意向をふまえた就業継続～職場復帰)</li> <li>◆ 産休・育休に関する情報共有とフォロー体制の整備(例:不安の解消、業務の引き継ぎ・見直し等)</li> <li>◆ 妊娠・出産期の従業員のための各種支援情報の提供(例:保健師や産婦人科によるミニセミナー、ハローワーク等)</li> </ul>
--	--

質問項目 19~28	<p>・職場復帰時、本人の意向を考慮した勤務形態や勤務時間など、安心して復帰できる環境が整えられていない。</p> <p>・従業員の育児や子の看護に関して、本人の事情を考慮した勤務時間(短時間勤務、フレックスタイムなど)や有給休暇の取得など、安心して働ける環境や仕組みが整っていない。</p> <p style="text-align: center;"><b>【男性従業員の育児参加】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男性従業員の育児や家事の分担について、経営者や管理職が十分な理解を持っていない。</li> <li>・男性従業員の育児に関して、具体的な取組み(配偶者出産休暇や育児休業の奨励、勤務状況の見直し等)が行われていない。</li> <li>・長時間労働などで男性が育休等を取りにくい実状がある。</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>【望まれる取組み】</b></p> <p><b>（妊娠期）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠期の体調や精神面の不安定さ、出産前後の気持ちの変化などを理解・共有できる上司・経験者等からのアドバイス。</li> <li>・できれば仕事を続けたいといった意思・意向を持つ女性が、適切な配慮やサポートや得て就業を継続できる環境づくり。</li> <li>・妊娠・出産の負担は大きい、申告制度のようなものが必要。</li> <li>・男性が妻の妊娠を職場に報告する制度があってもよい。</li> <li>・妊娠中に自分ができることをしっかり伝える。それを確認・共有することが必要。</li> <li>・面談の機会があれば、状況を把握し、対応策を組み立てることができる。</li> <li>・面談シートを作成、妊娠中の社員にどう対応をすればよいかを具体的にまとめている。</li> <li>・会社側は、社員が休むまでに何ができるのか、休んでいる間にどう仕事を振り分けるか等を整理し、適切に対応すること。</li> <li>・妊娠・出産・育児に対応する切れ目のない支援体制の構築。</li> <li>・妻の妊娠・育休・復帰時の男性側への支援策の強化、男性の休暇取得が今後の重要課題。</li> </ul> <p><b>（産休・育休）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業等の制度についての的確な認識と適切な運用。</li> <li>・育休を取りやすい業種、取りにくい業種を含め、社会全体で取りやすくする必要がある。</li> </ul>
---------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 妊娠・出産・育児期の従業員のためのガイドブック等の作成と社内への周知(例:妊娠中の従業員に求められる配慮、適切な対応、職場の理解、サポート体制等)</li> <li>◆ 育児休業制度に関する勉強会・セミナー等による周知・啓発</li> <li>◆ 育児期の従業員のための相談会、各種情報の提供</li> <li>◆ 管理職向けイクボス養成セミナーによる周知・啓発</li> <li>◆ 育児休業と子育て支援、企業側のメリット、就労、状況の見直し等</li> <li>◆ 妊娠・出産・育児期の従業員のための相談窓口の設置(相談員の養成を含む)</li> <li>◆ 妊娠・出産・育児期の従業員のための働き方選択制度(例:時短・休暇制度等)</li> <li>◆ 産休・育休中あるいは復帰後に在宅勤務を希望する従業員への在宅ワークの提供(多様な働き方の推進)</li> <li>◆ 職場復帰のための継続的な面談、連絡・調整(休業期間や業務状況の確認)</li> <li>◆ 社内調整、面談シートを活用した希望・ニーズの把握等</li> <li>◆ 職場復帰時の相談会(例:会社・職場とのつながり、専門家による相談や意向調査等)</li> <li>◆ 座談会等を通じた職場復帰への不安解消・体験談、各種情報の提供(例:短時間勤務・フレックスタイム等)</li> <li>◆ 職場復帰に関するセミナー等の開催(例:事例紹介等)</li> <li>◆ すぐにできる子育て従業員への対応(例:フルタイム勤務でも保育所の送迎に対応できる勤務時間の運用)</li> <li>◆ 子どもの誕生日休暇など特別休暇の導入</li> <li>◆ ベビーシッターやヘルパーの紹介などを通じた子育て支援</li> <li>◆ 男性の育児休業への理解を推進する各種情報の提供(例:育児休業の実際、休業取得のメリット等)</li> <li>◆ 男性従業員の育児休業等の取得促進</li> <li>◆ 会社との事前調整による計画的な休暇取得、各社の状況に応じた育休・年休等の取得奨励</li> <li>◆ 男性従業員の看護休暇の取得促進</li> <li>◆ イクメン養成セミナーの開催</li> <li>◆ 男性のための出産・育児のシミュレーション等を通じた理解促進</li> </ul>
--	---

<p>質問項目 19~28</p>	<p>・育児休業の啓発・普及に向けた広報・PRの強化、企業側のメリットも示し制度導入を促すべき。 ・育児休業制度等の従業員への周知と職場の理解促進。 ・制度利用対象者への適切な情報提供と必要なサポートの実施。 ・実際に育休を取得した社員に、妊娠中や育休でどんなことが不安だったか？という情報があつたら良かったか？などを聞き、ガイドブック(育児と介護支援ガイドブック)を作成した。 ・円滑な業務の引継ぎや適切な人員配置。 ・妻の社会復帰のために夫も育休を取るべき。 ・男性の育休取得を後押ししていくような情報の発信・普及。 ・イクメン育成プログラム等の実効的な推進。</p> <p><b>(復帰時・復帰後)</b></p> <p>・面談や情報提供を通じた従業員のニーズや意向の把握。 ・復帰に対する不安を払拭し、円滑な職場復帰を支える取組み。(連絡体制、支援プログラム等) ・職場復帰は子どもや職場にも良い効果がある。本人が希望するタイミングで復帰できる体制を整えることが望まれる。 ・急な休暇も安心して取得できる職場づくり(同僚の理解、フォロー、バックアップ体制等) ・短時間勤務などに伴う同僚の負担増への配慮(チーム編成、利用時間帯の工夫等) ・複数の子どもの育児を抱えている従業員の実情をふまえた支援。 ・働く女性が様々な葛藤を抱えて子育てとの両立にがんばっている、男性の育児参加が非常に重要 ・男性も子どもの看護休暇を取るべき。</p>	<p>◆経済団体との連携による男性の育児参加等の周知・啓発(例: J C (青年会議所)を通じた育児世代への呼びかけ・働きかけ) ◆イクメンネットワークによる情報発信 ◆男性ロールモデルの養成</p> <p><b>支援制度等</b></p> <p>◆雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置(保健指導・健診、勤務時間の変更、勤務軽減、休憩・休業等の措置) ◆母性健康管理指導事項連絡カードの活用 ◆育児・介護休業法に基づく措置(育児休業、短時間勤務、所定外労働等の制限、子の看護休暇、就業場所の配慮等) ◆育児休業給付金の支給 ◆健康保険出産手当金の申請 ◆健康保険出産育児一時金 ◆産前産後休業・育児休業期間中の社会保険料免除、その他特例 ◆両立支援等助成金・育児休業等支援コース(育休取得時・職場復帰時、代替要員確保時育児復帰後支援) ◆両立支援等助成金・出生時両立支援コース(第1種・第2種) ◆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り休業する妊婦のための助成制度</p> <p><b>関連サイト</b></p> <p>厚生労働省HP ▶ 子ども・子育て(職場における子育て支援)仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主の方へ)育休支援プラン策定のご案内</p>      
-----------------------	---	---

テーマ	診断ツール	課題	改善策および支援制度
<p>相談しやすい環境づくり</p>	<p>質問項目 29~39</p>	<p>キーワード：相談やアドバイスができる上司等の存在、経営者や管理職の姿勢、相談のしやすさ、コミュニケーションと情報の共有、ハラスメントへの取組み、子育てや両立への理解、従業員が直面する問題への会社の対応</p>	
		<p><b>相談しやすい環境づくりに関わる課題</b></p> <p><b>【状況】</b></p> <p><b>(相談できる環境、職場の理解)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上司や先輩に相談する、経験者からアドバイスをもらう、環境を整えるなどのプロセスを経て、就業を継続している例が多く見られる。</li> <li>・従業員の困りごとや相談を受け止める仕組みがなく、問題の解決を当事者に任せている事業所もある。</li> <li>・相談しやすい環境の女性は、勤務先で働き続けていくための工夫等を話し合っている。逆に、相談できる相手がいない中、職場に迷惑をかけられないといった理由で退職しているケースがある。</li> <li>・出産・育児期の就業や両立についての理解が乏しい職場では、当事者が孤独感をおぼえ、離職を決意しているケースが多く見られる。</li> <li>・出産後、仕事と家事にどう優先順位をつけられればいいのかなど、仕事と家庭の間で揺れ動いている女性の現実が見られる。</li> <li>・職場内の相談相手として子育てをしながら働いている女性の上司の存在を望む声が多い。</li> </ul> <p><b>【企業・事業所の問題点】</b></p> <p><b>(上司や経営者の姿勢)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員からの相談や意見に耳を傾け、受け止める姿勢が上司や経営者に不足している。</li> <li>・部下・従業員からの相談等に対して、上司や経営者が適切な対応やアドバイスを行っていない。</li> <li>・出産・育児、保育、介護など、従業員が働き続けていく中で直面する問題について、経営者等の理解が不足している。</li> </ul> <p><b>(相談や問題を共有できる環境)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性従業員が抱える悩みや不安に対して、適切なアドバイスができる上司や従業員がいない。</li> <li>・ハラスメント(セクハラ、パワハラ、マタハラ等)を防止する措置が行われていない。(従業員教育、相談窓口の設置等)</li> <li>・上司と部下、従業員同士によるミーティング、経営者と従業員の意見交換など、情報を共有できる仕組みがない。</li> </ul>	<p><b>改善策</b></p> <p><b>【改善の切り口】</b></p> <p><b>相談しやすい環境</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上司や先輩への相談(例:勤務先で働き続けていくための工夫や環境整備)</li> <li>・子育てをしながら働いている女性従業員など、経験者からのアドバイス</li> <li>・気軽に相談できる環境づくり(育休取得を考えている男性も相談しやすい環境)</li> </ul> <p><b>問題を共有できる仕組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・働き続けていく中で直面する問題についての経営者・管理職の理解</li> <li>・情報を共有できる仕組み(例:ミーティング、経営者と従業員の意見交換等)</li> <li>・問題・課題を共有し、経営者側に必要な取組みや改善策を伝える仕組み</li> <li>・労働者と事業主の間に立って相談や制度案内を行う担当者の選任</li> </ul> <p><b>人材の育成</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職の意識・理解の向上</li> <li>・必要なアドバイスを提供できる人材やロールモデルの育成</li> <li>・従業員の要望や意見、世代間の価値観の違い等をふまえ、問題解決に取り組む管理職の養成</li> </ul> <p><b>職場全体の理解促進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場全体の理解を促進する経営者のリーダーシップ</li> <li>・職場での話し合いや合意形成など従業員主体の取組み(例:支え合いの意識・職場風土の形成)</li> </ul> <p><b>【具体策(案)】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆いつでも気軽に相談できる環境づくり(例:上司による声かけ・聞き出し、個別面談、日常のコミュニケーションを通じた信頼関係の構築等)</li> <li>◆担当者の選任による常設相談の実施と管理職への報告(例:相談内容、必要な取組み・改善策等)</li> </ul>

質問項目 29～39	<p>・相談や情報の共有が不十分な面があり職場の理解など人に関わる問題が阻害要因になっている。</p> <p>・育休を取りたいと考えている男性はいるが、上司に言いにくい、キャリアをストップしたくないといった意識や不安がある。</p> <p>・中間管理職の意識向上、固定観念を改め、理解を深める必要がある。</p> <p>・制度や事例に関する知識を持つことも必要。</p>	<p>◆ハラスメント(セクハラ、パワハラ、マタハラ等)防止のための相談窓口の設置と社内教育の実施</p> <p>◆相談員の養成</p> <p>◆相談や制度案内を行う社内コンシェルジュの養成、ロールプレイ、認証制度の導入等</p> <p>◆外部相談機関との連携による情報・ノウハウの共有</p> <p>◆事例収集を通じたノウハウの集積(例:問題の把握、アドバイス、社内対応、成功ポイント等)</p> <p>◆管理職向け・人事労務担当者向けセミナー(テーマ:相談事例、情報管理等)</p> <p>◆コミュニケーションスキル研修等トレーナーによる相談環境づくり、コミュニケーション能力の向上等(例:アサーション(お互いを尊重する表現技法))</p> <p>◆社内キーパーソンの育成(段階別による継続的取り組み)</p> <p>◆従業員の充足感向上をテーマとするリーダーシップセミナー(経営者向け・管理職向け)</p> <p>◆社内プロジェクトチーム等の設置を通じた職場の理解促進(課題別など自社の状況に応じて実施)</p> <p>◆管理職同士の情報の交換・共有による取組みの強化</p> <p>◆子育て中の従業員のバックアップや支え合いをテーマとする職場内ミーティングの実施</p> <p>◆先輩ママの子育て経験などをテーマとする座談会(問題共有や不安解消を念頭にグループ・コミュニティ形式で実施)</p>
	<p><b>【望まれる取組み】</b></p> <p><b>(相談しやすい環境づくり)</b></p> <p>・いつでも気軽に相談できる環境づくり。(上司による声かけや面談、職場内のコミュニケーション促進等)</p> <p>・社内で気軽に相談できるなど、コミュニケーションの最初の部分が重要。</p> <p>・出産・育児期等の従業員の相談に乗り、必要なアドバイスを提供できる人材やロールモデルの育成。</p> <p>・不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備の取組み。社内の方針や講じている措置の周知。</p> <p>・不妊治療と仕事との両立に関する研修、相談担当者を選任し社内周知。</p> <p>・両立に関して、社内に責任者や担当者を定めているかは重要。相談を受けるだけでも有益。</p> <p>・相談を受けるだけでなく、経営側に必要な取組みや改善策を伝える必要がある。</p> <p>・育児・介護休業法と均等法の改正で、マタニティハラスメント防止、労働者と事業主の間に立って相談や制度案内を行う相談窓口の設置などが規定された。職場で初めて育休を取る従業員が現れた場合も有効。</p>	<p><b>支援制度等</b></p> <p>◆雇用機会均等法および育児・介護休業法に基づく妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止、事業所内相談窓口の設置</p> <p>◆両立支援助成金(不妊治療両立支援コース)</p>
	<p><b>(職場全体の理解促進)</b></p> <p>・出産・育児と仕事の両立等に対する理解を高めるための経営者のリーダーシップ。</p> <p>・不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境への取組み。</p> <p>・世代間の価値観の違いもふまえながら、従業員の要望や意見を取り入れ、社内での問題解決に取り組む管理職の養成。</p> <p>・お互いさまの精神で支え合う職場づくり。</p> <p>・従業員が集まって話し合い、可能なシフト勤務の確認や合意形成を行っている。現場の支え合いの意識が機能することが大切。</p>	<p><b>関連サイト</b></p> <p>厚生労働省HP ▶雇用環境・均等)職場でのハラスメントでお悩みの方へ</p>
		

テーマ	診断ツール	課題	改善策および支援制度
	質問項目 40～50	<p>キーワード：働くことへの意識、働き方、やりがい・充実感、成長予感、目標にできる上司等の存在、適正な評価、経営方針(人材育成、女性活用)、スキルアップへの取組み、キャリアプラン、キャリア形成</p>	
		<p><b>働く女性の意欲・意識の向上と キャリア形成支援に関わる課題</b></p> <p><b>【状況】</b></p> <p><b>(就業・働き方への意識)</b></p> <p>・働く女性の意識は個々人の状況を含めて多様。結婚・妊娠・出産・育児などのライフイベントによっても変化する。</p> <p>・出産後は母親としての役割を大切にしたいと働くことを前提にしている女性が多い。</p> <p>・出産後の働き方に関しては、家庭を犠牲にする昇進や昇格は望まない意見が多く見られる。</p> <p>・昇進・昇格によって仕事の比重が高まり、家庭に悪影響が生じたり、負担が増大することを懸念する女性が少なくない。</p> <p>・子どもの成長に合わせて働き方を変えていきたいなど、家庭とのバランスを重視する女性が多い。</p> <p>・子育ての状況などに合わせて柔軟に働くことができる'多様な働き方'を求める声(ニーズ)がある。</p> <p>・就業に対する本人の意識が低い。</p> <p>・就労支援策を講じても早期離職する人が少なくない。</p> <p>・本人のやる気・働く意欲が伴わないと、セミナーや支援策を実施しても就業の長期継続に繋がらない。</p>	<p><b>改善策</b></p> <p><b>【改善の切り口】</b></p> <p><b>ライフプラン(人生設計)</b></p> <p>・働く意味や将来の人生設計を考える機会(早期の機会創出)</p> <p>・結婚・妊娠・出産・育児等を意識したライフプラン(人生設計)</p> <p><b>キャリアプラン</b></p> <p>・明確なキャリアプラン</p> <p>・変化するライフステージに対応したキャリアプランの見直し・再構築</p> <p>・社会人を対象とするキャリア教育</p> <p>・企業・事業所の提案によるキャリア教育(セミナー等)</p> <p><b>就業意識</b></p> <p>・就業への積極的意識(やりがい、仕事の充実感、職場や社会への貢献意識等)</p> <p>・働く女性自身の意識向上(仕事への向き合い方、働く時間への意識等)</p> <p>・働く側と雇う側の考え方の擦り合わせ</p> <p>・仕事とのミスマッチを防ぐための自己理解や職業体験の機会</p> <p><b>スキルアップ/キャリア形成</b></p> <p>・積み上げてきた経験やスキルの活用(キャリアの継続)</p> <p>・スキルアップの努力・成果の明確化</p> <p>・キャリアアップによる収入増</p> <p>・より高度な職務能力の習得を促進する支援プログラム</p> <p>・女性管理職登用への配偶者の理解を促進するキャリア形成支援</p> <p><b>女性が活躍できる環境</b></p> <p>・能力や個性の発揮</p> <p>・女性従業員の目標となるロールモデルの育成</p> <p>・女性活用に対する経営者等の認識</p> <p>・女性の就業継続や長期雇用のメリットをふまえた経営・人材戦略</p> <p>・女性管理職比率の向上</p>
		<p><b>(就業の継続)</b></p> <p>・仕事か家庭かの二者択一ではない見地から就業の継続を考えている女性が多い。</p> <p>・従業員をどう扱っているか?会社の理念や方針などをふまえ、女性従業員が勤務先での就業継続に関する意思決定をしている状況が見られる。</p> <p>・女性の長期雇用のメリットについての企業側(経営者等)の認識は、女性従業員の就業継続に影響を与えている。</p> <p>・就業の継続には、外的な支援環境だけでなく、頭の中の環境整備、本人の意識向上が必要。</p> <p>・若年層の傾向として、早期退職が多く、社会を知らないまま辞めてしまう状況がある。</p> <p>・継続的な雇用・就業には、働く人と雇う側双方の考えを擦り合わせる機会が必要。</p>	
		<p><b>(キャリアプラン、キャリア形成)</b></p> <p>・キャリアプランに関しては、個々人の意識の違いを含む様々な状況が見られる。</p>	

質問項目 40~50	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアプランを明確に意識している女性の場合、仕事の充実感、自己肯定感、職場への貢献などを実感している状況が多く見られる。</li> <li>・キャリアプランを持っていない場合、仕事とのミスマッチ感、離転職の繰り返し、スキルや給与の停滞、就業意欲の低下等を伴っている状況が見られる。</li> <li>・正社員への道筋が見えない非正規従業員の場合、出産・育児期の就業継続を前提にしたキャリアプランを立てにくい状況がある。</li> <li>・実社会の一員として働く前の段階で、働く意味、人生設計、キャリアプラン等を学ぶ機会が十分ではない社会状況がある。</li> <li>・出産・育児期に仕事を中断した結果、積み上げてきた経験やスキルを生かす機会を失うなど、キャリアの分断が生じているケースがある。</li> <li>・キャリア形成が不十分な中で離転職を繰り返している女性には、年齢がネックになって求職活動が長期化しているケースが見られる。</li> <li>・若い時期に結婚したが、ライフプランを持っていない人が少なくない。</li> <li>・転職してもキャリアアップしないので収入が増えないというケースがよくある。</li> <li>・キャリアをつけて収入を増やしていく女性が少ない。</li> <li>・キャリアを考えやすい仕事、理解を得やすい環境がある一方、そうでない業界や業種もある。</li> </ul>
	<b>【企業・事業所の問題点】</b>
	<p><b>（女性従業員の状況）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・やりがいや充実感をもって仕事に取り組んでいる女性従業員が少ない。（限られている）</li> <li>・能力や個性を活かしながら、いきいきと働いている女性従業員が少ない。</li> <li>・若手の女性従業員の目標になるような上司や先輩が少ない。</li> <li>・女性の管理職登用の阻害要因として、男性上司の意識、女性社員の意識、男女の役割分担意識、職場に根づいている意識などが浮かび上がった。</li> <li>・子育ての状況などに合わせて柔軟に勤務できる働き方の選択肢がない。</li> </ul> <p><b>（女性の活躍に関わる経営方針）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自社の経営理念や事業の目標、業務に関わる方針などが従業員に伝わっていない。</li> <li>・人員の配置や昇進など、人事・評価が男女によって異なっている。</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員の就業意欲を支える公正な人事・評価</li> <li>・従業員の能力開発など人材育成への取り組み</li> </ul> <p><b>多様な働き方</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な就業・働き方への意識に対応する取り組み（例：面談、問題を共有できる場作り等）</li> <li>・子育ての状況等に合わせて柔軟に勤務できる働き方（選択肢の提供）</li> <li>・昇進・昇格による負担増を懸念する女性を考慮した取り組み</li> </ul>	<b>【具体策(案)】</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆働く女性のためのキャリアデザインセミナー（各企業・事業所）</li> <li>◆結婚・妊娠・出産・育児等のライフステージに対応するライフプラン・キャリアプラン講座</li> <li>◆キャリアプラン相談窓口の設置による継続的支援（各企業・事業所および外部）</li> <li>◆社会人のための横断的キャリア教育プログラム（例：自己理解促進講座、企業提案型セミナー、職業体験等）</li> <li>◆仕事とのミスマッチ防止を目的に、若年層の従業員や求職者等を対象に多角的に実施</li> <li>◆やりがい・充実感向上のための仕事への向き合い方セミナー</li> <li>◆いきいき働くためのメンタルヘルスセミナー</li> <li>◆個人（女性従業員等）を対象とするキャリア形成支援（個別相談、スキルアップ支援等）</li> <li>◆個々のニーズと特性に対応し、キャリア選択やスキル・技量の向上等を支援</li> <li>◆人材確保とキャリア形成支援をテーマとする経営者・管理職向けセミナー</li> <li>◆スキルアップ評価制度の導入</li> <li>◆社内ロールモデルの育成（段階別による継続的取り組み）</li> <li>◆女性の人材活用についての経営者への問いかけ（例：男性だけで企業の将来を描けるか？インセンティブを維持できるか？→自社の状況に応じた取り組みの意義）</li> <li>◆女性活躍と経営戦略をテーマとする経営者・管理職向けセミナー</li> <li>◆女性管理職登用をテーマとするセミナー・研修会等の実施（対象：女性従業員、管理職等）</li> <li>◆女性管理職比率の目標値の設定</li> <li>◆女性活躍推進法に基づく行動計画として推進</li> <li>◆配偶者を対象とするパートナーのキャリアアップ支援セミナー</li> </ul>	

質問項目 40~50	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員のスキルアップや能力開発など人材の育成に対する関心が薄く、取り組んでいない。（取り組む方針がない）</li> <li>・女性従業員の意欲向上やキャリア形成について関心が薄く取り組んでいない。（取り組む方針がない）</li> </ul>
	<b>【望まれる取り組み】</b>
	<p><b>（企業・事業所としての取り組み）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の就業継続や長期雇用のメリットをふまえた経営・人材戦略。</li> <li>・多様な女性の就業意識に対応する企業としての取り組み。（面談、問題や悩みを共有できる場づくり、社外研修等）</li> <li>・一定の経験やスキルを蓄積した女性が就業を継続し、活躍できる環境整備。</li> <li>・昇進・昇格による負担増を懸念する女性等を考慮した取り組み。（人員配置、職域・職能の拡大等）</li> <li>・子育ての状況等に合わせて柔軟に勤務できる多様な選択肢の創出。</li> <li>・若手従業員の目標となるロールモデルの育成。</li> <li>・ロールモデルの存在、がんばれば管理職になれるといったやる気に繋がる。就業の継続にも有効。</li> <li>・女性管理職の比率を引き上げる取り組みは、女性が働きやすい環境の整備にもつながる。</li> <li>・従業員のスキルアップ・能力開発の充実とキャリア形成支援。</li> <li>・自分の働きが会社経営の中でどういう意味を持っているかを数字等で明らかにし、意識づけを図る。</li> <li>・技量や仕事の質の向上を図れる業種であれば、スキルアップへの努力は基本給等に反映できる</li> <li>・女性が働きやすい職場かどうかを重視する求職者等をふまえた情報発信。（自社の方針、取り組み等）</li> </ul> <p><b>（キャリアプラン、キャリア形成）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・結婚・妊娠・出産・育児などを意識した人生設計とキャリアプランの構築。</li> <li>・変化するライフステージに対応したキャリアプランの見直し・再構築。</li> <li>・キャリアプランを必要としながら持っていない社会人を対象とするキャリア教育の実施。</li> <li>・キャリアプランを立てるゆとりのない対象者（シングルマザー、低収入者等）へのキャリア形成支援。</li> <li>・仕事とのミスマッチを防ぐための自己理解や職業体験、求職活動期の女性に対する支援。</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>◆女性の活躍や働きやすさをテーマとするリーフレット等の作成（例：事例・ロールモデル・取り組み等の紹介）</li> <li>◆従業員の意欲・意識の向上や対外的な情報発信を念頭に実施</li> <li>◆多様な働き方に関する参考事例の紹介</li> <li>◆多様な働き方を支える社内制度の検討・導入（検討事項：現状と課題、選択可能な勤務形態、業務実施体制、人員配置、評価制度等）</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>支援制度等</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆女性活躍推進事業主認定マーク（えるぼし・プラチナえるぼし）認定、取得マーク付与、公共調達の加点評価</li> <li>◆人材開発支援助成金（特定・一般訓練コース、教育訓練休暇コース、教育訓練休暇付与コース、有期契約労働者特別育成訓練コース）</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>関連サイト</b></p> <p>厚生労働省 HP ▶ 雇用環境・均等）雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために）女性活躍推進法特集ページ</p>	  
--	---

質問項目 40~50

- ・学生の時期からのキャリア教育、仕事についてしっかり学んでもらう仕組みづくりが必要。
- ・行政によるキャリア教育だけでなく、企業の提案によるセミナー等も充実すべき。
- ・キャリアの分断が生じない転職や再就職を支える関係機関の支援。
- ・専門的資格やより高度な職務能力の習得など、さらなるキャリアアップを促進する支援プログラム。
- ・女性の管理職登用に関連し、配偶者の理解を促進するキャリア形成支援も必要、意識のギャップを埋める効果もある。

テーマ	診断ツール	課題	改善策および支援制度
その他（意識・認識のギャップ、保育・託児の支援環境など）		キーワード：意識・認識のギャップ、保育・託児の環境（預け先の確保、保育園との両立、情報提供、支援環境の充実）、配偶者・家族等の理解と協力、男性の意識改革、男女共同参画	
		<p style="text-align: center;"><b>その他の課題（意識・認識のギャップ、保育・託児の支援環境など）</b></p> <p style="text-align: center;"><b>【状況】</b></p> <p><b>意識・認識のギャップ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性が働き続けられる環境整備に関して、経営者・管理職と女性従業員の間などで、現状の認識を含め、様々な意識・認識の相違やギャップが見られる。</li> <li>⇒①両立支援と働き続けられる職場づくり②出産・育児期の従業員への対応③相談しやすい環境づくり④働く女性の意欲・意識とキャリア形成</li> <li>・自社の課題や解決策がなかなか見えない状況がある、自分の会社はどうか、社員がどう思っているかを把握したい。</li> <li>・男性管理職の意識は、社の方針として降ろさないとなかなか変わらない。</li> </ul> <p><b>保育・託児の支援環境（預け先の確保）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・沖縄県の待機児童問題は人口比率で全国ワースト1。子どもを預けて働きたいにもかかわらず、保育園が足りず、就業を諦めざるを得ない親がたくさんいる。</li> <li>・子どもの世話をしてもらえない場所が確保できないことが理由で、意思に反して就業を断念しているケースがある。</li> <li>・子どもの預け先が見つからない場合、就業意欲が低下する状況も見られる。</li> <li>・0歳から子どもを預ける傾向が顕著。保育園が見つからない、0歳より後の入園は困難等の状況でやむなく預けている。</li> <li>・預け先は、勤務形態、近隣保育所の受入状況、経済的事情、協力を得られる家族等の存在など、様々な条件によって選択が異なる。</li> </ul> <p><b>（保育園との両立）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ならし保育の時期に職場や家族の理解や協力を得られるかは、この時期を乗り越える上で重要な要素となっている。</li> <li>・復帰直後、託児について後ろめたさや罪悪感を覚えている女性が少なくない。</li> <li>・保育園へ子どもを迎えに行く女性にとって残業がストレスになっていることが多い。突然の残業に苦慮</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>改善策</b></p> <p style="text-align: center;"><b>【改善の切り口】</b></p> <p><b>意識・認識のギャップ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性が働き続けられる環境整備に関する意識や現状認識の明確化</li> <li>・女性が働き続けられる環境整備に関する自社の課題の明確化</li> <li>・経営者・管理職・従業員間のギャップの解消</li> <li>・世代間や男女間のギャップの解消（例：男性管理職の意識向上）</li> </ul> <p><b>保育・託児の支援環境</b></p> <p>＜行政・その他＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・働く女性の実態と多様なニーズへの対応（例：施設・サービスの拡充、利用条件の向上、周知・広報）</li> <li>・夜間や土日祝日の勤務を支える保育・託児環境の整備</li> <li>・保護者が迎えに来られる時間への配慮（例：子どもの急な発熱時等）</li> <li>・5歳児問題の改善・解消</li> <li>・ニーズの高いサービスの重点的強化（例：病児保育、一時預かり、夜間保育、休日保育等）</li> <li>・デイサービス、病児保育、ファミリーサポートセンターなど各種支援情報の収集と公開</li> <li>・子育て期求職者への支援（例：就職支援施設での一時預かり、保育・託児情報の提供等）</li> <li>・事業所内保育所の整備促進と支援強化（例：事業助成、認可保育所への切り替え促進等）</li> </ul> <p>＜企業・事業所＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場復帰後の育児と新しい生活パターンへの理解・サポート</li> <li>・ならし保育期間への配慮</li> <li>・保育所の送迎と勤務時間の両立</li> <li>・事業所内保育所の整備（共同設置型、企業主導型保育等）</li> <li>・持続可能な保育所運営に向けた取り組み</li> </ul>

している状況もある。

- ・業態によって、保育所の預かり時間・送迎時間と合わない状況（勤務時間、土日祝日勤務等）があり、対応や改善を求める声が非常に多い。
- ・保育園が勤務時間帯に対応して稼働していない
- ・夜間保育を利用できている人もほとんどいない。
- ・子どもの急な発熱時などのすぐに迎えに来て下さいといった連絡が親の心配や負担を増やしている。
- ・看護師による一時対応、保護者が迎えに来られる時間に合わせる配慮等が望まれる。
- ・給与のほとんどが保育料に消える、時間外保育を利用するゆとりがない等、費用負担の重さを訴える声がある。

**（支援強化の必要性）**

- ・保育・託児に関する働く女性の声として、緊急保育、一時預かり／病児保育／夜間保育／学童の充実、事業所内保育の拡充整備などが上がっている。
- ・夜間働いている人、夜遅くまで働いている人々を支える保育・託児の支援環境が整っていない。
- ・観光や情報通信産業はシフト制もあり9～5時の勤務ではない、認可保育所が支えになっていない。
- ・認可保育所だけでなく、認可外施設、ファミリーサポートセンター、デイサービス、ベビーシッター、病児保育など様々な情報が必要、しかし、当事者に十分情報が届いていない状況がある。
- ・定員不足による5歳児問題、小学校入学後の子どもの預け先が見つからないなどの問題から、その時点で就業を断念せざるを得ないケースが見られる。
- ・民間の事業所内保育所の設置・運営の努力にも限界がある。保育所への補助金にも期限がある
- ・事業所内保育所を検討したが、一社ではとてもできない。経営面でとても難しい。

**配偶者・家族等の理解と協力**

- ・女性の就業継続にとって、家族・周囲の理解や協力は重大な要素となっている。
- ・両立について配偶者と話し合える環境をつくることは特に大切。
- ・配偶者の協力を得て就業を継続している女性がいる一方、話し合いや理解の共有がないまま家事や育児を独りでこなし、辛うじて就業を続けているケース、就業を断念したケースもある。
- ・家庭・家族も安心し、自分自身この仕事がいいと思って働けることが大切。

**働く女性を支える環境づくり**

- ・両立について配偶者と話し合える環境
- ・就業継続や両立に対する家族・周囲の理解と協力
- ・女性の昇進や幹部登用に對する配偶者などの理解
- ・働く女性の多様なニーズに関わる支援情報の提供(例:行政、支援機関、NPO、地域・コミュニティ等)
- ・男女共同参画に對する職場・家庭双方の意識向上
- ・多様な働き方を支える仕組みづくりと社会的理解の促進

**【具体策(案)】**

**意識・認識のギャップ**

- ◆ 診断ツールを活用した経営者・管理職・従業員等の意識・認識の把握
- ◆ 診断ツールの結果をふまえた企業・事業所への助言・コンサルテーション・アンケート結果の分析、相談窓口や意見箱を通じた社内状況・従業員の認識の把握、解決策の検討と実施等
- ◆ ヒアリングや面談を通じたフォローアップ

**保育・託児の支援環境**

- ◆ 育児支援のためのガイドブック等を通じた情報提供や相談の実施
- ◆ 保育所(認可・認可外)、デイサービス、ファミリーサポートセンター、ベビーシッターなど保育・託児関連情報の提供
- ◆ 病児保育、一時預かり、延長保育、夜間保育、休日保育など、ニーズの高いサービスに関する情報提供
- ◆ 保活コンシェルジュ(仮称)による出産・育児期の従業員支援(相談・情報提供・アドバイス等)
- ◆ 企業・事業所内で実施可能な子育て支援制度の導入(例: NPOとの連携による一時預かり・保育所送迎サポート、子連れ出勤が可能な事業所内託児スペース等)
- ◆ 県内中小企業の事業所内保育所の整備・運営を支援する情報提供(例: 共同設置型、企業主導型保育等)
- ◆ NPO等との連携による地域共同型保育所の検討

- ・子育てに関して親族や友人などのサポートを得られる女性はフルタイム勤務が多い。他方、こうしたサポートがない女性は、就業に関して制限がある場合が多い。
- ・女性の昇進や幹部登用に對し、夫の価値観や固定観念、家庭をほったらかすのではないかなど懸念が根強くある。

**【望まれる取組み】**

**意識・認識のギャップの解消**

- ・女性が働き続けられる環境整備に関して、経営者・管理職と従業員の意識および現状・課題への認識を明らかにする。
- ・各企業・事業所において意識・認識のギャップの解消に向けた取組みを促進する。
- ・世代間や男女間の意識・認識のギャップの解消も課題。
- ・育児と介護支援ガイドブックでは、男性の意識向上を念頭に上司編やパパ編も作成している。

**託児・保育の支援環境充実**

<行政>

- ・待機児童問題の改善・解消。
- ・各種施設・サービスの拡充、利用条件の向上、周知・広報の強化。
- ・居住市町村外でも保育所を利用できる自治体間の協定など行政も新しい仕組みを整備すべき。
- ・ニーズの高いサービスの強化・拡充(延長保育、夜間保育、休日保育、病児保育等)
- ・サービス業など働く女性の実態と多様なニーズに対応する施設・サービスの拡充。
- ・夜間保育の充実が沖縄県において極めて重要。
- ・病児保育が特に不足している、制度面を含めた充実が必須。
- ・各自治体の認可保育園が日曜日の預かりをしてもらえると本当に助かる。
- ・子育て期の求職者への支援サービス強化(就職支援施設での一時預かり、保育・託児情報の提供等)
- ・事業所内保育所の整備促進と支援強化。
- ・既存の事業所内保育所について、認可保育所への切り替えを促進すべき。

<企業・事業所>

- ・職場復帰後の新しい生活パターンに慣れていく過程での育児への理解・サポート。
- ・勤務時間と保育園の送迎時間の両立を支える企業・事業所側の取組み。

**働く女性を支える環境づくり**

- ◆ 配偶者を対象とする両立支援セミナー・男女共同参画セミナー等の実施
- ◆ 個々の働く女性の事情やニーズに応じた支援情報の提供(例:個別相談、支援機関の紹介等)
- ◆ メディアやSNSを通じた男女共同参画型ライフスタイルの発信
- ◆ 多様な働き方の創出に向けた検討会議・フォーラム等の開催(関連事項:ワークライフバランス、在宅ワークを含む多様な就業形態、時短とワークシェアリング等)

**支援制度等**

- ◆ 企業主導型保育事業(運営費・整備費助成)

**関連サイト**

- ・子育て安心プラン
- ・内閣府 HP ▶ 子ども・子育て本部
- ・厚生労働省 HP ▶ 子ども・子育て(職場における子育て支援)

- ・中小企業でも可能な事業所内保育所の設置方法として共同設置型という仕組みがある。
- ・事業所内保育所を認可保育所とし、経営的に持ち出しのない形で設置・運営することは可能。
- ・内閣府が進める企業主導型保育は注目すべき試み、積極的活用で状況の改善も期待できる。

**働く女性を支える社会環境**

<行政／社会全般>

- ・当事者の努力だけでは解決できない状況にある女性に対する就業支援の強化。
- ・働く女性を取り巻く環境の変化や多様なニーズに対応する共助・公助の充実(地域・コミュニティ、NPO、ボランティア等)
- ・女性の就業や両立についての意識啓発とコンセンサスの形成。
- ・両立と男女共同参画に対する職場・家庭双方での男性の意識改革。
- ・夫婦で子供を育てていこうという考え方を社会全体の常識にしていくべき。

仕事と家庭生活が両立できる“職場環境づくり”“女性の活躍推進”に取り組む事業主の皆様へ

**両立支援等助成金のご案内**

※令和4年度時点（年度途中に変更される場合があります）

▶両立支援等助成金の詳細や支給申請については、沖縄労働局雇用環境・均等室（TEL:098-868-4403）までお問い合わせください。

[両立支援等助成金](#) [厚生労働省](#) で検索 ※記載以外にも詳細な要件有

**出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）**

- 【第1種】  
男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務の見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制の整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得された中小事業主に支給する。
- 育児休業取得
  - 代替要員加算  
男性労働者の育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）
- 【第2種】
- 第1種助成金を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率を30%以上上昇させた場合

支給額  
※生産性要件満たした事業主は〈 〉の額を支給

第1種	育児休業取得	20万円
	代替要員加算	20万円（3人以上45万円）
第2種	育児休業取得率30%以上上昇	1年以内達成:60万円（75万円）
		2年以内達成:40万円（65万円）
		3年以内達成:20万円（35万円）

**介護離職防止支援コース**

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

- ① 介護休業  
対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合
- ② 介護両立支援制度  
介護のための柔軟な就労形態の制度（介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助等）を導入し、合計20日以上利用した場合
- ① 新型コロナウイルス感染症対応特例  
新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

支給額  
※注意 〈 〉内は生産性要件を満たした場合の額

★「介護支援プラン」とは労働者の介護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

介護休業	休業取得時	28.5万円（36万円）
	職場復帰時	
介護両立支援制度		28.5万円（36万円）
新型コロナウイルス感染症対応特例	（労働者一人あたり）	
	5日以上10日未満	20万円
	10日以上	35万円

## 育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組みを行った事業主（①～④は中小企業事業主）に支給する

- ①育休取得時
- ②職場復帰時：「育児復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業（3か月以上）の取得・復帰に取り組んだ場合
- ③業務代替支援：3か月以上の育児休業終了後、育児休業取得者が原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）又は代替する労働者への手当支給等を行い、かつ休業取得者を原職等に復帰させた場合
- ④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度（A）や保育サービス費用補助制度（B）を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合
- ⑤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のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た場合

### 支給額

※注意 く は生産性要件を満たした場合の額

①育休取得時	28.5万円 〈36万円〉	※①・②各2回まで (無期雇用者・有期雇用者 各1回)
②職場復帰時	28.5万円 〈36万円〉	
③業務代替支援 (1人あたり) ※10人	ア. 新規雇用(派遣含む) ※47.5万円〈60万円〉 イ. 手当支給等 ※10万円〈12万円〉 ※有期労働者加算 9.5万円〈12万円〉	
④職場復帰後支援	28.5万 〈36万円〉	A. 看護休暇制度 1,000円〈1,200円〉×時間
		B. 保育サービス費用 実支出額の2/3補助
⑤新型コロナウイルス 感染症対応特例	1人あたり5万円 ※10万円まで(上限50万円)	

## 不妊治療両立支援コース

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①～⑥）を労働者に利用させた中小事業主に支給する

### A 環境整備、休暇の取得等

- ①不妊治療と仕事の両立を支援する企業トップの方針を雇用する労働者に周知していること
- ②不妊治療のための休暇制度・両立支援制度（右記①～⑥）を利用しやすい環境整備のため、不妊治療と仕事の両立について労働者の相談に対応し、両立を支援する「両立支援担当者」を選任し、以下の取組みを行うこと
- a 不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズの把握（調査の実施）
- b 不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度の周知
- ③両立支援担当者が不妊治療を受ける労働者の相談に応じ、「不妊治療両立支援プラン」を策定し、プランに基づき休暇制度・両立支援制度（①～⑥のうちいずれか1つ以上）を合計5日（回）以上労働者に利用させたこと

### B 長期休暇の加算

Aの休暇取得者も含め、休暇制度を20日以上連続して労働者に取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させたこと

- 不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度
- ①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）
- ②所定外労働制限制度
- ③時差出勤制度
- ④短時間勤務制度
- ⑤フレックスタイム制
- ⑥テレワーク

を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度（①～⑥）を労働者に利用させる

### 支給額

※注 く は生産性要件を満たした場合の額

A 環境整備、休暇の取得等	1事業主あたり 28.5万円 〈36万円〉
B 長期休暇の加算	1事業主あたり1人まで 28.5万円〈36万円〉

## 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り休業する妊婦のための助成制度

注：新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の告示期間

- A 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く）を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を5日以上労働者に取得させた事業主
- B 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く）を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を20日以上労働者に取得させた事業主

### 支給額

A：15万円（1回限り）

### 支給額

B 対象労働者1人あたり 28.5万円  
※1事業所あたり人数上限：5人まで

対象となる労働者  
新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要な妊娠中の女性労働者（雇用保険被保険者に限る）

## 「働き方改革」の実現に向けた事業主の皆さまへの支援



働き方改革特設サイト



働き方・休み方改善ポータルサイト



職場情報を検索・比較できる!



パート有期労働法対応の取組みサイト



労務管理・安全衛生管理サイト



女性の活躍・両立支援総合サイト

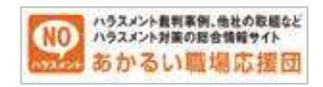
男女雇用機会均等の確保や多様な働き方のニーズに対応した就業環境づくりを推進



女性の活躍公表サイト えるぼし



一般事業主行動計画公表サイト くるみん



ハラスメント総合サイト

# 沖縄県女性就業・労働相談センター

沖縄県女性就業・労働相談センターでは仕事をしている女性・仕事を継続したい女性等のキャリア形成や多様な働き方を支援する「働く女性応援事業」と、働く人と雇用する側との労働問題についてアドバイスを行う「労働相談事業」の2つの事業を行っています。

## 働く女性応援事業

### 個別相談 電話または対面相談（要予約）

働き方に関するお悩みはありませんか？

「どんな働き方が合うのか分からない」「今の仕事を続けていけるか自信が無い」など、働く上でのお悩みに、キャリアカウンセリングやカードワークなどを用いて専門相談員と一緒に考えていきます。



### キャリアアップセミナー

実践に役立つ知識やスキルの習得をしませんか？

コミュニケーション力、パソコンセミナーなど、スキルアップ、キャリアアップのためのセミナーを無料開催しています。



（託児付きセミナーもあり）

## 労働相談事業

男女不問

### 個別相談 電話または対面相談（要予約）

働く上でのお悩み、雇用について困り事はありませんか？

社会保険労務士が労働者、雇用主、双方の立場で解決に向けてのヒント、アドバイスを差し上げております。



### セミナー・出張相談会

働く人や雇用主に必要な労働法に関するセミナーや、学生向けセミナーではアルバイトや今後働く上で必要な労働法の基礎知識をわかりやすく説明していきます。また、仕事をする上でのお悩みや困っていることを出張相談会でアドバイスを行います。

「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」の周知及び企業支援業務

## 「実践テキスト」第3版

沖縄県女性就業・労働相談センター

住所：〒900-0021 沖縄県那覇市泉崎1-20-1 カフーナ旭橋A街区6階

電話：098-863-1788（働く女性応援事業）

沖縄県 商工労働部 労働政策課

住所：〒900-8570 沖縄県那覇市泉崎1-2-2

電話：098-866-2366

### 働く女性応援事業

●電話相談専用フリーダイヤル

0120-633-993

月～金 9:00～17:00 土・日・祝は休み

●対面相談・セミナーのお申込み

098-863-1788

月～金 9:00～17:00 土・日・祝は休み  
対面相談は9:00～16:00まで(要予約)

### 労働相談事業

●電話相談専用フリーダイヤル

0120-610-223

月～金 9:00～17:00 土・日・祝は休み

●対面相談・セミナーのお申込み

098-941-4750

月～金 9:00～17:00 土・日・祝は休み  
対面相談は9:00～16:00まで(要予約)

〒900-0021 那覇市泉崎1丁目20番1号 カフーナ旭橋A街区6階 グッジョブセンターおきなわ内

〈アクセス方法〉モルレー旭橋駅・那覇バスターミナルより直結  
※駐車料金が有料になります。公共交通機関のご利用ください。

OWLCC

検索



