

女性いきいき！

企業もいきいき！

業績を伸ばす

「女性活躍推進」のすすめ

はじめに

日本における15歳以上65歳未満の生産年齢人口の減少は、深刻な人手不足の形で経営への影響が大きくなってきました。また、少子高齢社会の進展により、育児や介護負担を抱える働き手が増える中、個人が安心して仕事に取り組める環境づくりも求められています。

このような経済社会の変化をうけ、今改めて「女性の活躍推進」が注目されています。それは、企業にとっての人手不足対策や生産性向上のためだけではなく、働く人にとっての多様な働き方を実現するための契機として必要性が高まっているからです。また、国際社会との比較において女性の社会進出が遅れている日本では、意欲や能力がありながら活かす機会を得られない女性が多数存在し、その潜在的な可能性の大きさに期待が集まっている面もあります。さらには、女性ならではの発想や視点に基づくイノベーションの創出や企業価値・業績の向上を通じて、わが国経済・社会の成長・発展に寄与するという観点においても不可欠な要件だからです。

東京商工会議所では従来から、女性活躍推進についての以上のような現状認識のもと、国に対する重点要望事項として「待機児童解消」「放課後児童クラブの拡充」「女性活躍推進法の周知」を挙げ、国の施策に対する様々な要望を提出するとともに、民間主体の取り組み推進への提言も行うなど、この問題に積極的に取り組んで参りました。

その一環としてここ目黒支部においても、有識者の方々も交えた多様な視点からの施策検討を重ねた結果、やはり地域の経営者の皆様に、この問題に取り組んでいただき、身近なところで成果を感じていただくことが重要であるという共通理解を得ました。それを受けて、これまでセミナーの開催をはじめとした具体的な周知活動を継続して参りましたが、今回、その成果として冊子を発行するに至りました。

本冊子では、企業の悩みを解決する手段として「女性の活躍推進」が有効な選択肢であることをお伝えするため、その重要性、企業ができることは何か、どう進めて行ったらよいか、といった基本的事項を事例も交え解説しています。地域の小規模中小企業で女性活躍が推進される一助となり、企業業績の向上、働き手にとっての職場環境改善につながれば幸いです。

東京商工会議所 目黒支部
会長 相馬熊郎

目 次

I. 働く女性の現状を知る	3
1. 全体像	3
2. 目黒区の現状	4
3. 女性のライフステージと離職理由	5
II. 企業ができること	8
1. 女性活用のメリット（プラス効果）	8
2. 離職せずにすむようにする	9
3. カムバック制度（復職・再雇用）の整備	14
4. 個性や能力を発揮できる職場づくり	14
III. 企業の取組を支援する主な制度	16
1. テーマと助成金関連図	16
2. 両立支援等助成金（厚生労働省）	17
3. 働く女性の活躍支援（（公財）東京しごと財団）	18
4. キャリアアップ助成金（厚生労働省）	19
5. 人材開発支援助成金（厚生労働省）	20
6. 相談窓口	22
IV. 事例企業紹介	23

2つの質問で、あなたの会社の女性活躍推進の重要度を判定します！

質問1 あなたの会社ではこんな問題がおきてはいませんか？

- 慢性的に人手不足、いつも雇用確保に追われている
- 従業員の定着率が悪い
- 業務担当者が変わるたびに引継ぎ・教育に手間がかかっている
- 多忙で休暇がとれないなど従業員の不満が高まっている
- 職場でハラスメントがある
- 労働意欲や仕事の質が低下している

質問2 あなたの会社で女性の有効活用ができているかチェックしてみましょう

- 女性の従業員がいない、少ない
- 女性を積極的に採用していない
- 女性は採用に応募してこない
- 女性を採用しても定着しない
- 女性に重要な仕事は任せていない
- 男女で報酬や昇給・昇進に明らかな差がある
- 育児休業の制度がない
- 育児休業の実績がない

判定

質問1が1つでも当てはまる

質問2が3つ以上当てはまる

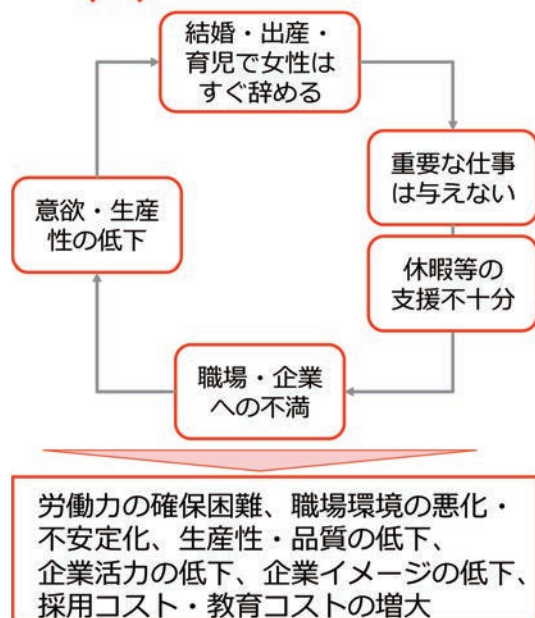
⇒問題を解決する方法の一つが「女性活躍推進」です。

女性の活躍推進は表面的な一過性の対応では成果につなげることが困難です。成功している企業は皆、持続的な取り組みにより中長期的なメリットの創出につなげる好循環を生み出しています。

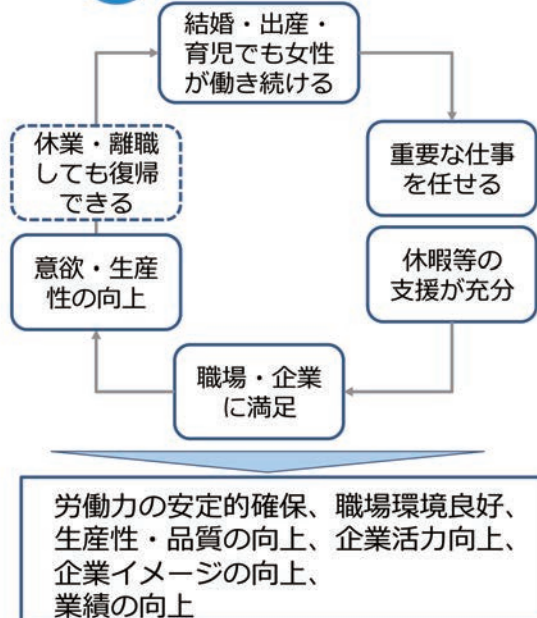
女性活躍推進のメリット



取り組まない企業



取り組む企業



好循環のパターンを作り出すには、まず経営者がこの問題について関心を持ち、女性の働き方について理解を深めることが必要です。しっかりした理解に基づき計画的に推進することが成否を分けるポイントであると言えます。

本冊子では

- I. 働く女性の現状を知る
- II. 企業ができること
- III. 企業の取組を支援する制度
- IV. 事例企業の紹介

に分けてわかりやすく解説していますので、すぐに問題に取り組むためのガイドブックとして活用できます。

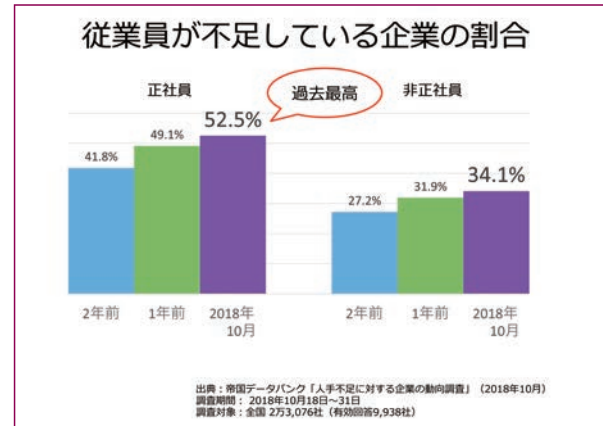
I. 働く女性の現状を知る

1. 全体像

(1) 減る生産年齢人口（15歳以上65歳未満）

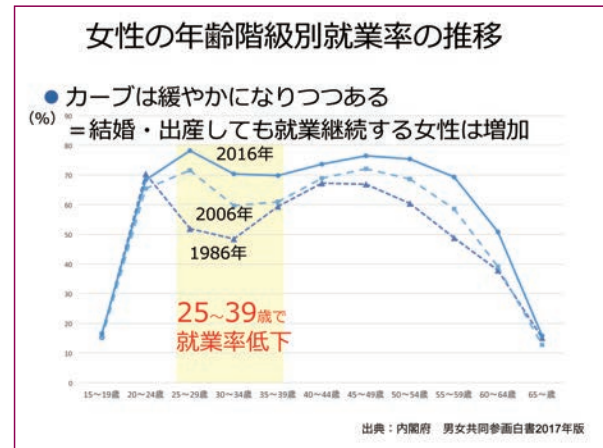
2020年の予測では7,341万人ですが、2030年には6,773万人と8%減少する見込みです。2018年10月の調査では、従業員、特に正社員の不足を訴えている企業が5割を超えています。

求職数に対する求人数の割合を示す有効求人倍率は2018年に1.62倍となり、高度経済成長期以来45年ぶりの高水準となっています。労働力が不足し、採用も困難になっていますが、この傾向は今後も続くものと考えられます。



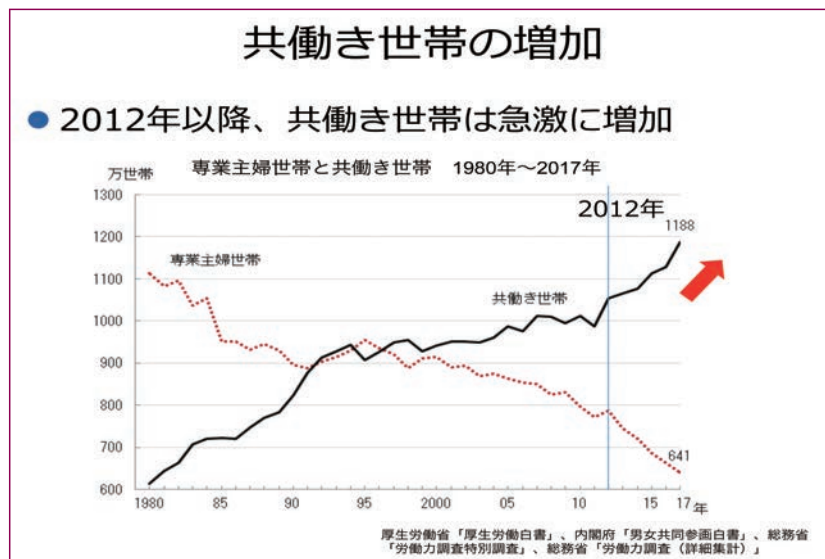
(2) 育児期の離職が特徴的な日本

働いている女性の割合を年齢ごとに示した年齢別女性労働力率のグラフは、20代から50代にかけて高くなる台形を示すことが一般的ですが、特に日本の場合、育児期に当たる20代後半から30代後半にかけて職を離れる女性が多いため、その期間に谷間ができる「M字カーブ」が特徴的です。このカーブを時系列で並べてみると、年々緩やかになっていることが読み取れます。結婚や出産でも離職せずに働き続ける女性が増加していることがわかります。



(3) 共働き世帯の増加

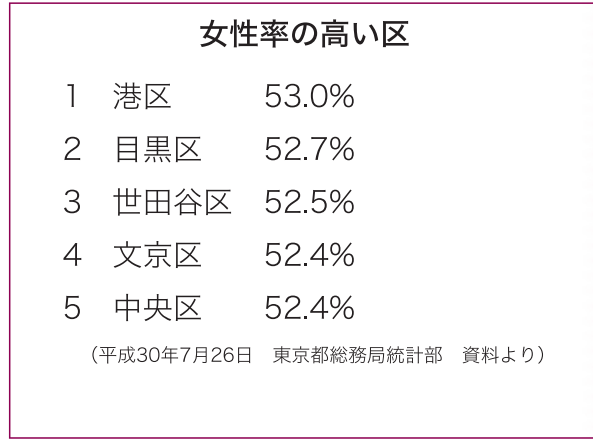
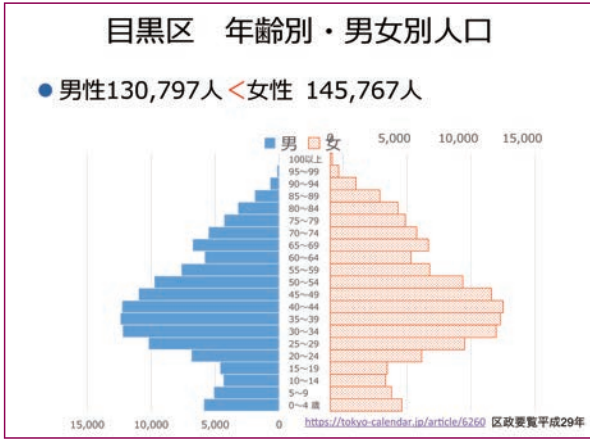
2012年以降、共働き世帯の数は急激に増加しています。内訳をみると子供の有無に関わらず、6割以上が共働き世帯です。男女ともに働くことが普通になってきていると言えます。



2. 目黒区の現状

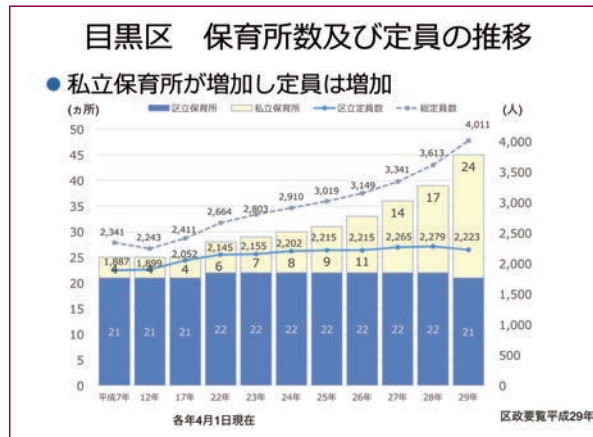
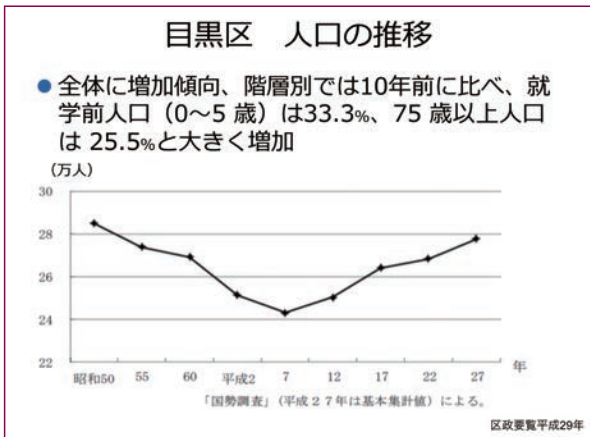
(1) 女性の多い目黒区

目黒区の人口をみると、男性が約13.1万人に対し女性が約14.6万人となっており、女性が多い区です。平成30年の女性率は23区中2位となっています。

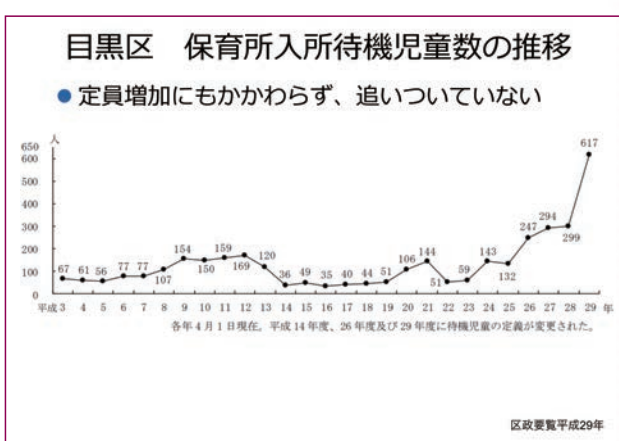


(2) 子育て世代・介護世代の増加

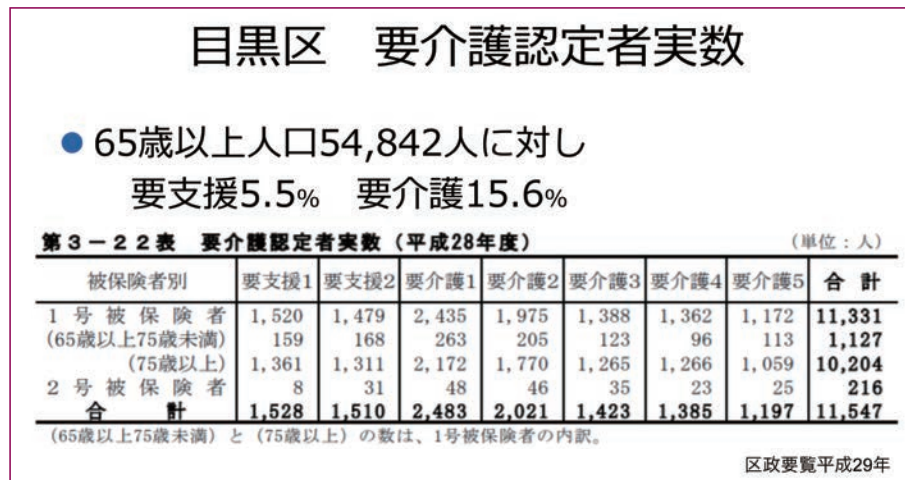
平成7年以降、毎年目黒区の人口が増え続けています。特に0～5歳の就学前人口と75歳以上の人口が増加しています。子供のいる世帯は4分の1以上を占めており、保育所の定員数が増えているにも関わらず待機児童が減らないこと、65歳以上人口の15.6%は要介護認定を受けていることなどから、子育て世代、介護世代が多いと推定できます。



したがって、目黒区の女性は他の地域と同等かそれ以上の確率で働き方に問題を抱えやすいことになり、女性の活躍推進は喫緊の課題であるといえるでしょう。



ただし、これは裏を返せば活躍推進を実現した場合に恩恵を受ける女性が多数いることになるため、女性活躍推進の大きな効果が期待できる地域であることも確かです。

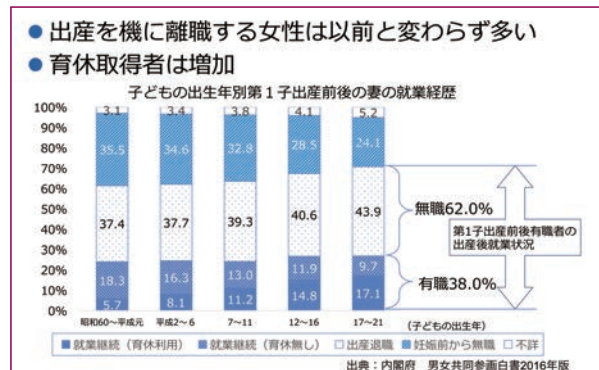


3. 女性のライフステージと離職理由

(1) 結婚・出産・育児は離職の機会

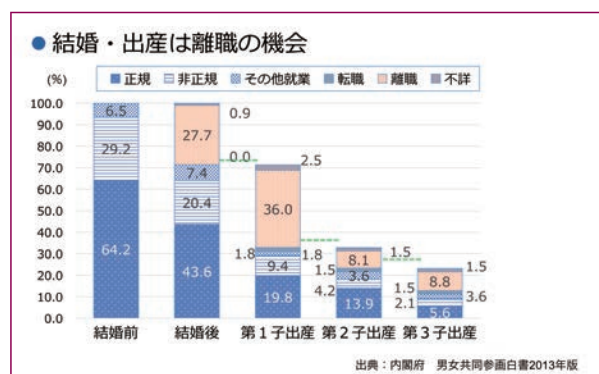
結婚前は職に就いていた女性のうち27.7%が結婚を機に離職し、36.0%が第1子出産を機に離職しています。つまり、第1子誕生までに6割以上の女性が仕事を辞めていることとなります。女性にとって結婚・出産・育児は大きな離職の機会として作用しているといえます。

この傾向は、20年ほどの時系列で追ってみても大きな変化は無く、第1子出産前後で約6割が離職されています。ただし、育休を利用して仕事を続けている女性の割合は5.7%から17.1%と増加しており、育休制度の普及や実際の利用は確実に進展していることが見て取れます。

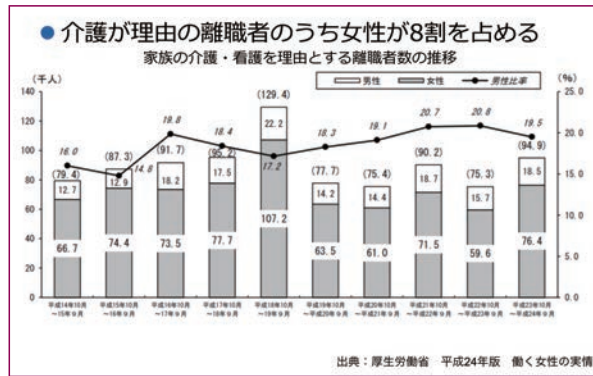


(2) 女性にかかる介護負担

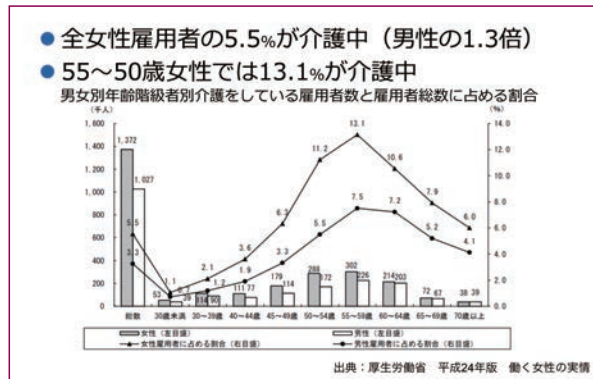
平成24年の厚生労働省発表によれば、女性の雇用者のうち5.5%が介護をしているという調査結果がでています。特に親が高齢となる55～60歳の女性層では13.1%が介護中であり、女性の活躍を推進する上ではこうした現状を踏まえておく必要があります。



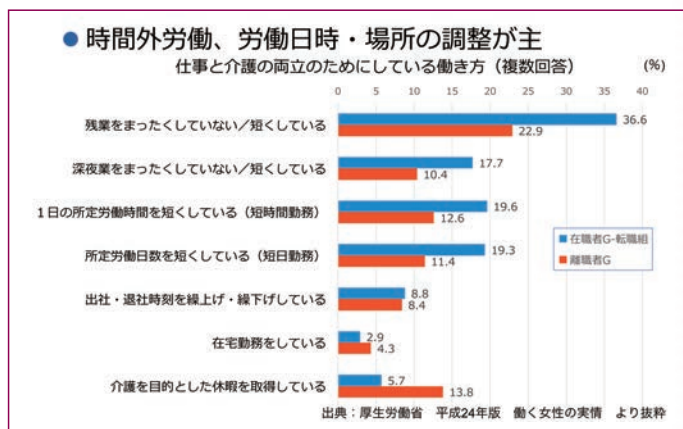
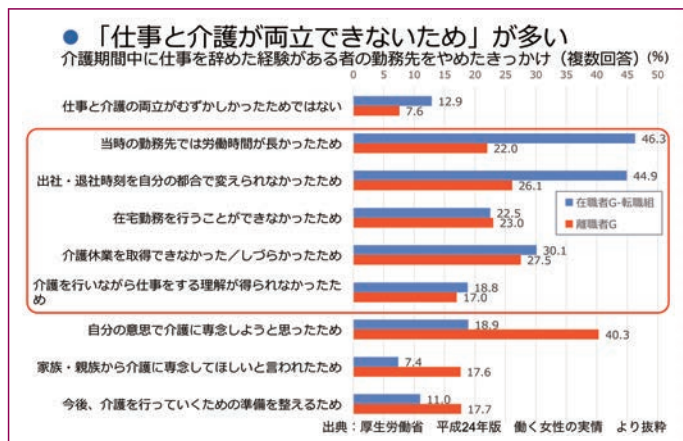
また、介護中の女性は男性の1.3倍もあり、女性が介護の担い手となることが多いことを示しています。さらに、介護が理由の離職者の8割は女性であることから、介護世帯で仕事と介護のどちらかを選択することになった場合、女性が就業継続を断念するケースが多いことが読み取れます。



介護により離職に至る原因を詳しく見ていくと、「労働時間が長かった」「入社・退社時刻を調整できなかった」「在宅勤務ができなかった」「介護休業が取れなかった/取りづらかった」「職場の理解が得られなかった」といった、仕事と介護の両立ができないことに起因するものが目立ちます。



反対に、仕事と介護の両立のためにしている働き方の調査では、「残業の削減」「深夜業の削減」「短時間勤務」「短日勤務」「入社・退社時刻の調整」「在宅勤務」「介護休業」などがあり、主に会社での働き方の環境によって離職せざるを得ないか離職せずに済むのかは大きく左右されるといってよいでしょう。



(3) 女性を対象としたハラスメントの実態

東京都産業労働局に寄せられた労働相談のうち、「職場での嫌がらせ」に関するものは平成28年度の全相談件数の18.2%をしめる9,623件に及びます。年々増加傾向であることと、相談者の約6割が女性であることが特徴的です。

- 嫌がらせの相談件数は増加傾向、比率も上昇傾向
- 女性からの相談が多い

年度別・職場の嫌がらせ労働相談件数

年 度	上段：全体の労働相談件数						下段：職場の嫌がらせ労働相談件数	
	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	男 性	女 性
労働相談 総 計	52,363件 (0.3)	52,155件 (△0.4)	52,684件 (1.0)	53,104件 (0.8)	51,960件 (△2.2)	53,019件 (2.0)	26,572件 [50.1]	26,447件 [49.9]
職 場 の 嫌がらせ 相談件数	7,346件 (4.2)	7,962件 (8.4)	7,632件 (△4.1)	9,102件 (19.3)	9,282件 (2.0)	9,623件 (3.7)	3,876件 [40.3]	5,747件 [59.7]
	[14.0]	[15.3]	[14.5]	[17.1]	[17.9]	[18.2]		

() は対前年度比 (%) [] は構成比 (%)

出典：東京都産業労働局 平成28年東京都の労働相談の状況

● 人間関係の相談の52%がセクハラ

職場の嫌がらせ労働相談の内容項目

労使別	計	労働者	使用者	その他
合計	15,687 [100.0]	11,649	3,385	653
労働組合及び労使関係	320 [2.0]	246	46	28
労働条件	10,344 [65.9]	7,668	2,289	387
労働福祉	2,336 [14.9]	1,708	529	99
人間関係	1,438 [9.2]	1,095	258	85
職場の嫌がらせ	(9,623)	(7,477)	(1,812)	(334)
セクシュアルハラスメント	749 [4.8]	525	157	67
マタニティハラスメント	61 [0.4]	47	6	8
その他	628 [4.0]	523	95	10
その他の問題	1,249 [8.0]	932	263	54

[]は構成比 (%)

出典：東京都産業労働局 平成28年東京都の労働相談の状況より抜粋

また、労働相談の内容を労使別の分類でみると、「人間関係」についての相談は全相談15,687件の9.2%を占める1,438件あり、その半数以上はセクハラ（セクシュアル・ハラスメント）によるものです。同様にマタハラ（マタニティ・ハラスメント）も合わせると56%が女性であるが故のトラブルに巻き込まれている可能性が高く、このような労働環境の実態をまず企業で把握することが重要といえます。労使別では大多数が労働者側からの相談であることから、立場の弱い女性にしわ寄せが行っている様子が窺え、企業側のハラスメント防止責任が強く問われる状況であると言えるでしょう。

II. 企業ができること

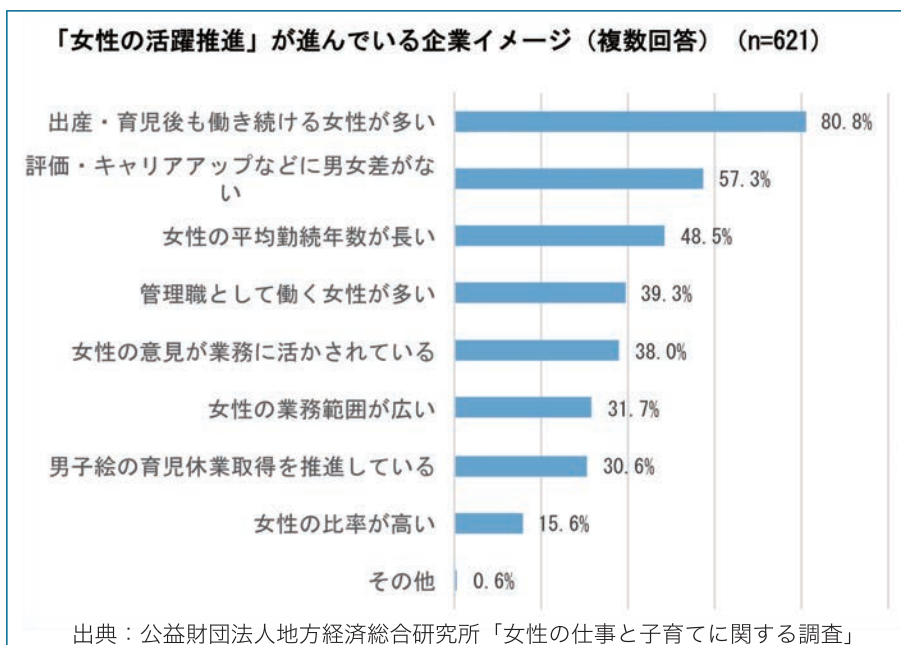
1. 女性活用のメリット（プラス効果）

(1) 女性の目線を活かした商品・サービスの開発

女性の社会進出に伴い経済力のある女性が増え、モノやサービスの購入に関する決定権は大半を女性が握っていると言われていています。女性のライフスタイルも多様化しており、女性のニーズを捉えた製品やサービスを開発提供するためには、ライフスタイルや感じ方の異なる男性目線だけでは限界があり、多様な女性（幅広い年代、独身や子育て中の女性、介護に携わる女性等）の意見やアイデアを商品開発やマーケティングに反映できる組織作りが求められています。

(2) 外的評価のアップ

公益財団法人地方経済総合研究所「女性の仕事と子育てに関する調査」によると、「女性活躍推進」がすすんでいる企業イメージとして「出産・育児後も働き続ける女性が多い」「評価・キャリアアップなどに男女差がない」などが上位に挙げられています。こうした企業イメージは、「女性が働き続けるための環境や諸制度が充実している」、「男女の差が無く仕事の成果が評価される」など、顧客や社会はもちろん、男女を問わず求職者から高い評価を受け、向上していきます。また企業として「公平な人事制度が確立している企業」「福利厚生制度が充実している企業」という評価につながり、「優秀な人材が採用できる」「多様な労働力を維持できる」というプラス効果につながります。



(3) 職場のモチベーションアップ

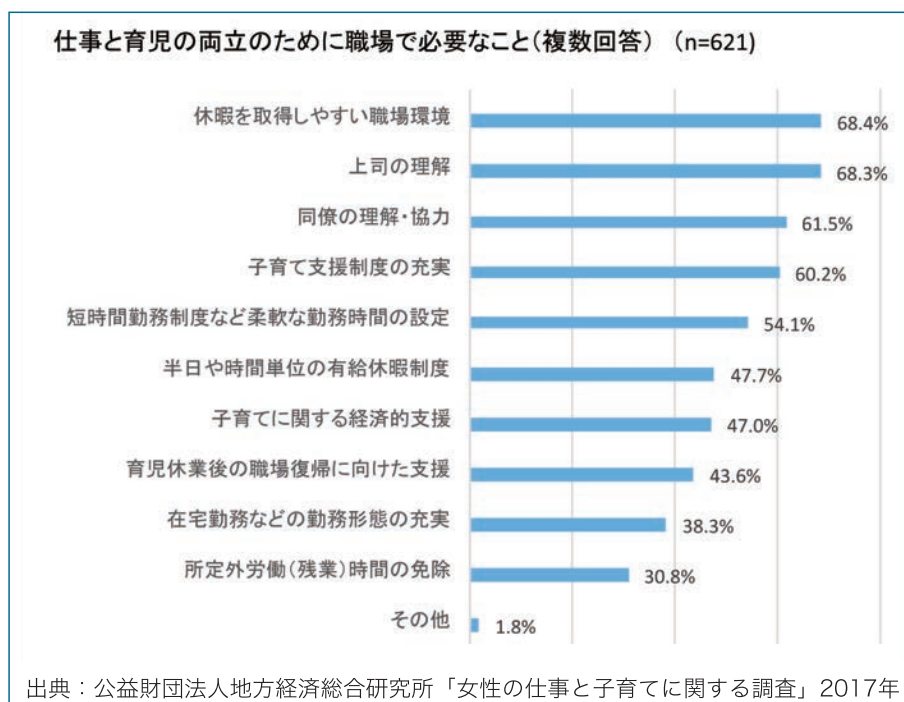
女性活躍推進への取り組みは職場のモチベーションに大きな影響を与えます。定着を支援する人事制度や福利厚生制度が充実していない企業では、女性に重要な仕事を任せていないケースも多く、育児や介護により女性が離職していくことから、労働力の確保が困難となっています。人手不足が常態化し、従業員は職場や企業に不満を持つようになること

で、生産性が低下していきます。一方、女性活躍推進に取り組む企業では、長時間労働を是正するために仕事のやり方の見直しや情報共有の取り組みが活発になり、効率的に仕事に取り組む職場風土が整っていきます。多様な働き方を支援する人事制度は、男女を問わず求職者から高い評価を受け、優秀な人材が就労を希望するようになります。多様な人材が尊重され、その能力を発揮できる職場風土は、会社の存在価値を高め、モチベーションの向上につながっていきます。小規模企業では、従業員のモチベーションは業績を大きく左右していきまので、女性活躍推進に取り組む企業とそうでない企業では業績に大きな格差が生じていきます。

2. 離職せずにすむようにする

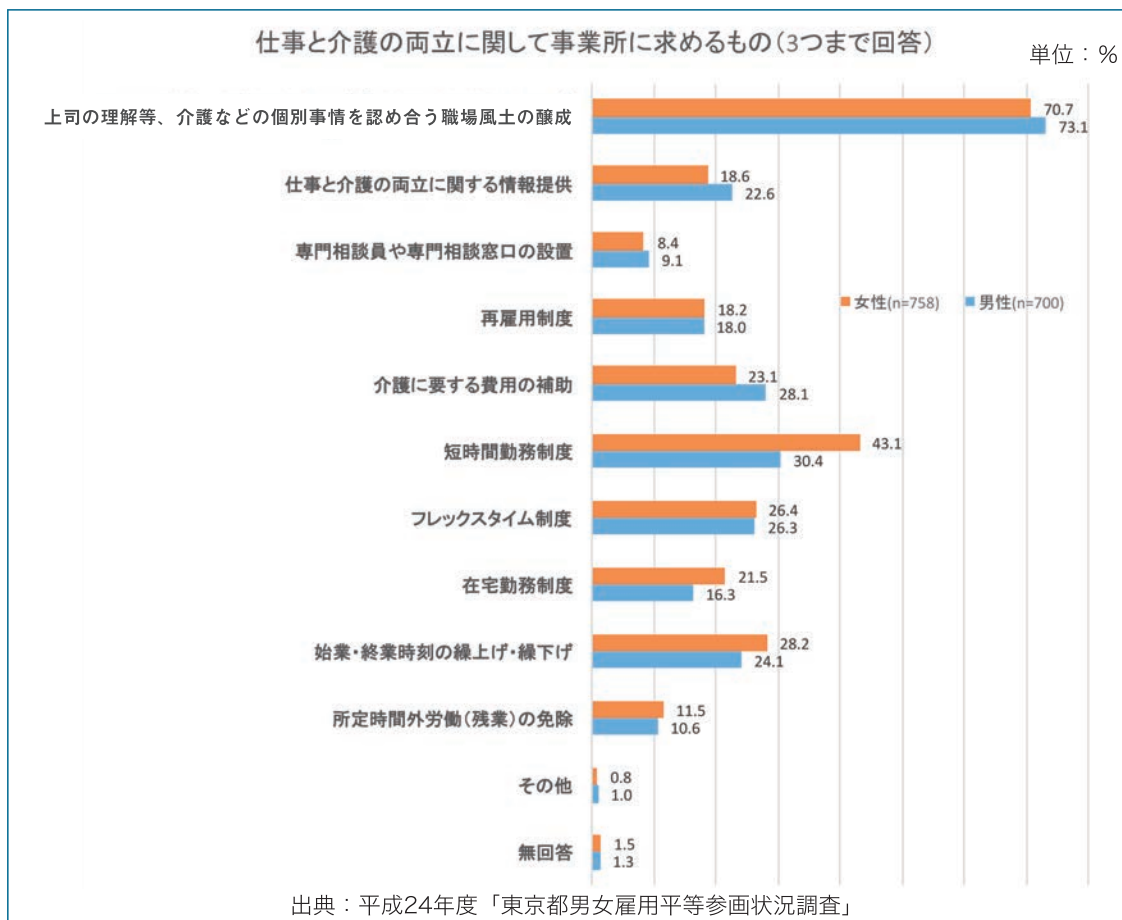
(1) 柔軟な働き方を可能にする社内体制づくり

育児・介護などの事情による離職を避けるために、企業はどのような取組みを行えばよいのでしょうか。公益財団法人地方経済総合研究所「女性の仕事と子育てに関する調査」によると、「仕事と育児の両立のために職場で必要なこと」は「休暇を取得しやすい職場環境」が68.4%と最も多く、次いで「上司の理解」(68.3%)、「同僚の理解・協力」(61.5%)と続いています。



また、仕事と介護の両立についても「東京都男女雇用平等参画状況調査」によると、女性の70.7%が「上司の理解等、介護などの個別事情を認め合う職場風土の醸成」を事業所に求めています。

このことから、出産・育児・介護という様々なライフイベントを迎えて意欲の高い女性が働き続けるためには休暇制度や勤務体系を整備するだけでは十分でなく、上司や同僚の理解や協力のもとで制度や仕組みを十分に活用できるような職場運営や職場環境づくりが重要であることが窺えます。トップが率先して女性活躍推進を宣言し、それを実現するた



めの長時間労働の是正や意思改革に向けての行動計画をマネジメント層や従業員へ浸透させていく組織風土づくりが最も重要ということです。

人口減少社会の到来を迎え優秀な人材の確保・定着は小規模企業にとって企業の存亡にかかわる重要なテーマです。仕事と家庭の両立支援策を充実するため、平成29年に育児・介護休業法が改正されました。改正法の主旨・内容を十分に理解して両立のための制度づくりと制度を利用しやすい環境づくりを行い、柔軟な働き方を可能にする社内体制を構築していきましょう。

a. 休暇制度・育児休業

子供が1歳に達するまで休業できる法定制度です。利用者には育児休業給付金の支給や健康保険や厚生年金の免除などの支援措置があり、一定の事情があれば2歳まで延長することも可能です。厚生労働省「雇用均等基本調査」によると、平成29年度の女性の育児休業取得率は83.2%となっていますが、女子非正社員では31.6%の人が利用希望で利用できなかったとなっています。利用できなかった女性は「職場が取得しづらい雰囲気だった」(37%)「会社で育児休業制度が整備されていなかった」(30%)という理由を挙げており、法定制度でありながらまだ整備されていない、もしくは制度の告知が十分にできていないことが窺えます。改正育児休業法で事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合には、個別に育児休業に関する定めを周知するように努めることが規定されていますので、出産を機にした離職を防ぐためにも制度周知と積極的な活用を

促すことが重要です。

また、男性の育児休業取得率は上昇傾向にはありますが、5.1%とまだ低い状況です。利用希望がありながら利用できなかった人は34.0%いますので、育児休業に関する同僚の理解・協力を得る意味あいからも、男性従業員の育児休業取得を促進する研修を実施するなどの企業風土づくりが重要です。

末子出産時の育児休業制度「利用希望だが利用できていない人の割合」

男子正社員 (n=980)	34.0%
女子正社員 (n=1066)	12.6%
女子非正社員 (n=714)	31.6%

出典：平成28年度厚生労働省委託「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業」

b. 休暇制度・看護休暇

小学校入学前の子供のけがや病気の看護を行う場合に、男女を問わず一日又は半日単位で取得可能な法定休暇制度です。予防接種や健康診断など病気の予防措置を受けさせる場合も利用でき、年次有給休暇とは別に1年に5日間（対象の子供が2人以上の場合は10日間）の休暇が取得できます。子育て中の女性にとって、突然の子どもの病気やけがは最優先事項ですが、厚生労働省委託調査「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業」によると、子の看護休暇を利用しない理由として女性正社員の19.1%、女性非正社員の32.8%が「制度を知らなかったから」と答えており、社内で制度の周知を徹底すると共に、就業規則で時間単位での利用を認めるなど、職場全体で利用を促進する環境づくりを行うことが重要とされます。

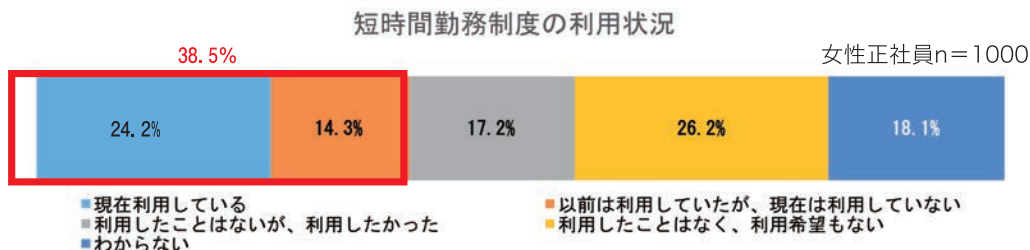
c. 休暇制度・介護休暇

家族を介護するための休暇として介護休業（通算93日）と介護休暇（年5日）があります。但し時間の経過で介護が不要になるとは限りませんし、突発的な対応が必要なケースも多く、取得率も3%前後という現状です。休暇の推奨はもちろんですが、経営者が個々の状況や意向を把握し上司や同僚の理解の上で、後述する「短時間勤務制度」や「フレックスタイム制度」や「テレワーク」の活用などと組み合わせて利用を推奨するような柔軟な対応が求められます。

d. 勤務形態

育児介護休業法で規定されている勤務形態として「短時間勤務制度」があります。3歳未満の子供を育てる母親・父親が事業主に希望した場合、1日の所定労働時間を6時間まで短縮できる制度です。平成28年度の厚生労働省調査では38.5%の人が利用経験を持っていますが、従業員100人以下の企業は平成24年より対象になったため育児休業などの制度に比べて認知度が低く、就業規則等の整備や実際の運用がなされていない会社も多いようです。子育てをしながらの就業継続を支援する制度ですので、対象者に確実に告知を

行い、積極的な利用を促進することが重要です。



出典：平成28年度厚生労働省委託「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業」

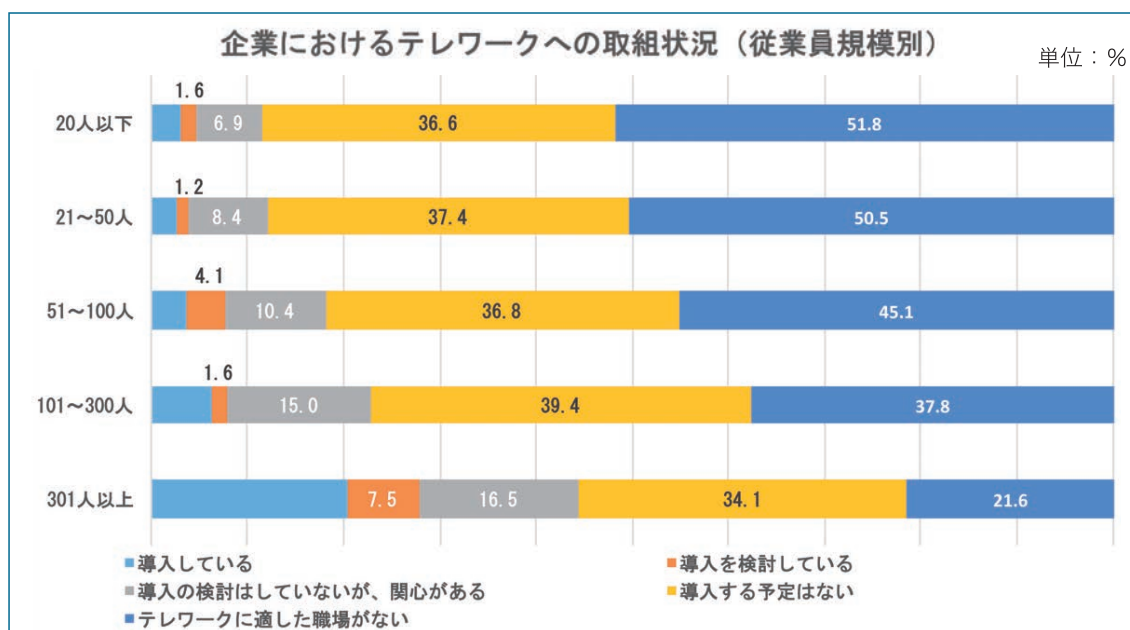
家庭と仕事の両立を支援するための柔軟な勤務体系として、予め定められた1か月の総労働時間の中で育児や介護等の都合に合わせて勤務時間を調整することができる「フレックスタイム制度」やインターネットやパソコンを利用し自宅等で業務に従事できる「テレワーク」があります。「フレックスタイム制度」は、従業員1000人以上の企業において、約4社に1社が採用している制度ですが、中小企業では1割に満たない採用となっています。2019年4月から1か月で調整しなければいけなかった労働時間を、2か月・3か月の期間内で調整できる法改正がされましたので、仕事と育児の両立をさらに図ることができるようになります。

フレックスタイム制の採用企業割合

従業員数	全体	1000～	300～999	100～299	30～99
採用企業割合	5.6%	24.4%	10.7%	7.6%	3.9%

出典：平成30年就労条件総合調査

「テレワーク」は、従業員規模の大きい企業で導入が進んでいますが、小規模企業での導入は、まだ数%程度です。しかし、中小企業においても「導入を検討している」「関心がある」と答えた企業を加えると、比率は1割以上あり、育児と仕事の両立を希望する女性の利用意向が高い制度ですので、短時間勤務制度と合わせて活用することで大きな効果が期待できます。



出典：総務省「ICT利活用と社会的課題解決に関する調査研究」（平成29年）

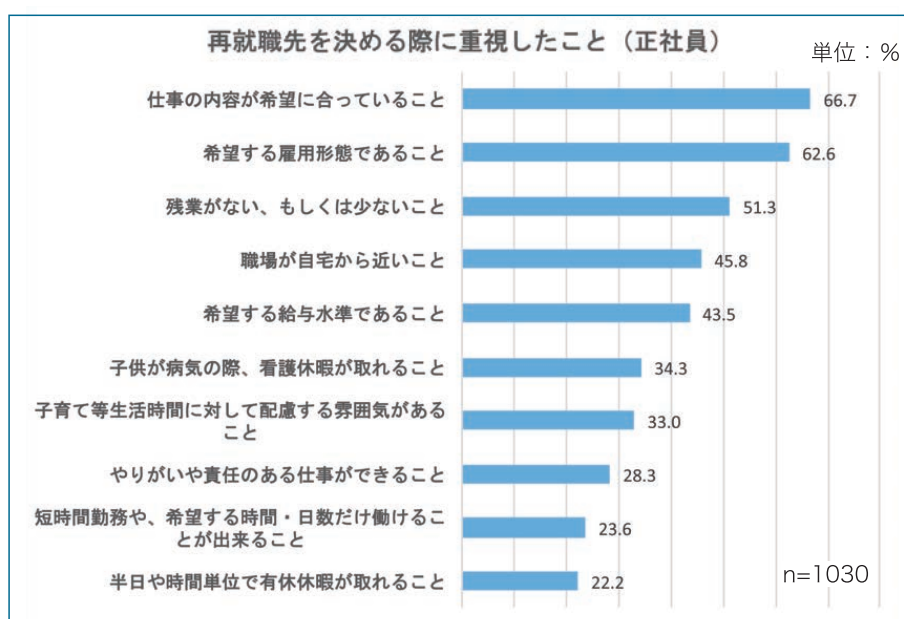
これらの制度を運用管理していくには、経営者の理解はもちろん、労働者の責任ある業務遂行による信頼関係構築が不可欠です。また、テレワークの導入についてはセキュリティ確保や労働時間管理、社内外のコミュニケーション確保等の課題について十分な検討が必要となります。

e. 施設整備 託児所の開設

休暇や勤務体系などの制度面での取り組みだけでなく、女性が働きやすい施設環境を整備することも重要です。事業所内に女性専用トイレや更衣室・シャワー室を新たに設置したり、子連れ勤務制度を導入し授乳・オムツ替えのためのベビールームを新たに設置したりするなど、女性の採用や就業継続を目的に環境整備を行って効果をあげている企業もあります。また、子育て中の従業員のために託児所や保育所を社内に設置したり、複数の企業が共同で保育施設を設置運営したりするケースも出てきています。

(2) 女性の応募が集まる採用条件

厚生労働省の調査によると、出産や育児で離職した女性の6割は、再就職を希望しています。企業として女性の求人を増やすためにはどのような対策を取れば良いのでしょうか。出産・育児等を機に離職し、正社員として再就職した女性が、再就職先を決める際に重視した上位項目に「仕事の内容」「雇用形態」に続き「残業」があげられており、他にも「子供の病気対応」や「休暇」など子育てと仕事の両立に関する項目が上位に入っています。



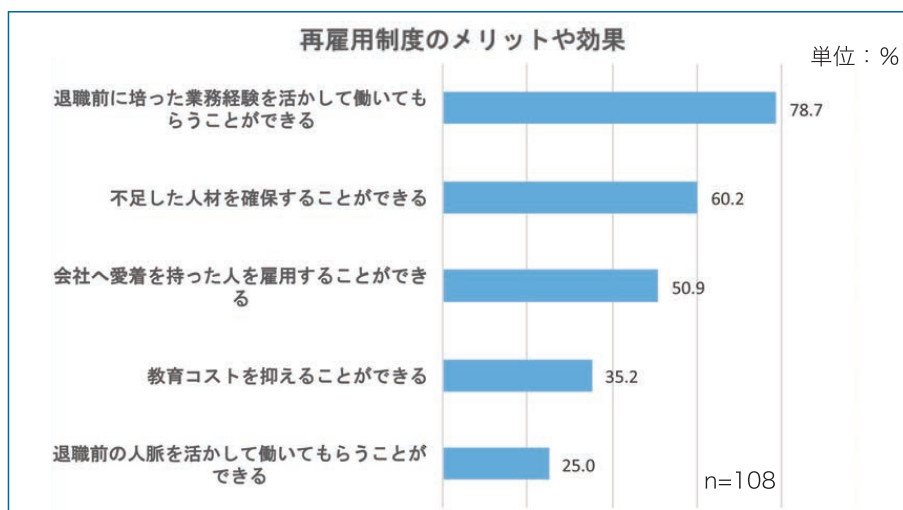
出典：平成27年度厚生労働省委託「育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業」

女性の応募を増やすためには、育児と家庭を両立できる魅力ある職場であることをホームページや会社案内で適切に伝えていく必要があります。具体的には以下の項目に取り組んでいきましょう。

- 育児と仕事の両立を支援するための休暇制度や勤務体系、施設環境を整備して、働きやすい職場づくりを行う。
- 両立支援制度や休暇制度が実際に活用できる企業であることを、制度の利用率を示してアピールする。
- 子育てと仕事を両立させて社内で活躍している女性を紹介したり、子育てと仕事に関する女性社員の声を積極的に紹介したりする。

3. カムバック制度（復職・再雇用）の整備

育児や介護で離職している女性の復職や再雇用を支援する制度を整備して、会社に戻ってきてほしいというメッセージを発信することはとても重要です。厚生労働省の調査によると、カムバック制度採用企業は「退職前に培った業務経験を活かして働いてもらうことができる」「不足した人材を確保することができる」「会社への愛着を持った人を雇用することができる」ということをメリットや効果として上げています。



出典：平成27年度厚生労働省委託「育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業」

カムバック制度が効果を上げるためのポイントは、離職期間中に会社とつながり続ける仕組みを作り就業意欲を維持する取組を行うことと、カムバック時に柔軟な雇用形態を用意して、それぞれの就業スタイルに沿った働き方を提案することです。離職者向けに定期的に社内報やメールを送付し、会社の情報だけでなく復職者の声や求人情報などを提供したり、定期的な面談やアンケートを通して就業に関する条件を把握したりして不安を取り除く取組をすることが重要です。

4. 個性や能力を発揮できる職場づくり

(1) キャリア形成促進

働く女性がその個性や能力を発揮して活躍できるようにするためには、出産・育児・介護というライフイベントを考慮した長期的な視点でのキャリア形成支援が必要です。キャリア断絶にマイナス感を持たないように再雇用の場合も離職した時の資格等級で復職可能とする制度や、復職時に個々の意向に沿った多様なキャリアコースから選択して復帰で

きるようにする制度を導入している企業もあります。子育て期は時間的な制約から非正社員で働き始める人も多いと思いますので、正社員登用制度を導入すると仕事のモチベーションやキャリア形成意欲を高める効果が期待できます。また、復職経験のある女性従業員の交流の場づくりや定期的な面談を行うなど、幅広く相談対応ができる体制を整えることも効果的です。職務内容についても時間制約を考慮しすぎて補佐的な仕事のみにならないような注意が必要です。

(2) ハラスメント防止

パワハラ、セクハラ、マタハラなど様々なハラスメントがメディアでとりあげられていますが、妊娠、出産、育児、介護等の支援制度の利用に関する上司や同僚の言動により、不本意な離職につながらないように注意が必要です。ハラスメントは、被害者に傷を負わせると同時に職場環境を悪化させて企業の社会的評価を低下させますので、予防・防止することが非常に重要です。

まず、経営者が自らの言葉でハラスメントに対する会社の姿勢・方針を明確にして従業員に理解させることが防止の第一歩です。次に、従業員を対象にしたハラスメント研修を定期的実施しましょう。管理職と従業員を分けて実施する方法や、上司と部下が同時に同じ研修を受講する方法もありますので、会社の状況に合わせて選択して下さい。また、相談窓口や苦情処理体制を整備し従業員に周知すること、相談や苦情の申し出のみをもって相談者を不利益に扱わない旨の宣言も必要です。

(3) 職場における性別役割分業の見直し

男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進・教育訓練などの雇用の各ステージにおける男女の差別的な取り扱いが禁止されていますが、「お茶だしは女性社員の仕事」「女性には転居を伴う配置転換は難しい」「女性は管理職にはつきたがらない」「女性の上司のもとで働くことを嫌がる社員が多い」など、まだまだ固定的な性別役割分業意識のもとでの発言している人がいるのも事実です。企業が持続的に発展してゆくためには「女性活躍推進」を実現し、男女が対等な構成員として協力しあい、その能力を十分に活かせる雇用環境を整備することが不可欠です。社内に女性活躍推進部署（担当者）を設置するなどして、幹部や管理職社員への意識改革を積極的に行ない、職場における性別役割分担の見直しをして、様々な改革を経営者自らの取り組みとして問題意識をもって実行していくことが大切です。

これまで「働く女性の現状」を踏まえて、「女性活躍推進」に向けて企業にできることを紹介してきました。しかし、中小企業の限られた経営資源での取り組みには様々な制約もあるかと存じます。厚生労働省や東京都では、仕事と家庭の両立支援や女性が活躍できる環境整備に取り組む経営者の皆様に、企業の実情に応じた計画作りを支援する制度や助成金制度がありますので、それらを活用して中期的なレンジで計画的に取り組むことが可能です。

Ⅲ. 企業の取組を支援する主な制度

1. テーマと助成金関連図

(2019年2月作成)

テーマ	主な助成金	主な内容	問合せ先
育 児	両立支援等助成金 (育児休業等支援 コース)	育休復帰支援プランを作成し、 育休取得・職場復帰、代替要員 確保、職場復帰後支援に取り組 んだ場合に助成	東京労働局 雇用均等室
介 護	両立支援等助成金 (介護離職防止支援 コース)	仕事と介護の両立のための職場 環境整備や、介護休業や介護の ための勤務制限制度の取組を 行った場合に助成	東京労働局 雇用均等室
女性活躍	女性活躍加速化コース	女性の活躍に関する「数値目 標」、「取組目標」を盛り込んだ 「行動計画」を策定し、目標を 達成した場合に助成	東京労働局 雇用均等室
処遇改善	キャリアアップ助成金	非正規雇用労働者の正社員化、 処遇改善の取組を実施した場合 に助成	都道府県労働局 またはハローワ ーク
雇用継続	テレワーク活用・働く 女性応援助成金	在宅勤務、モバイル勤務等のテ レワーク環境の整備に対し助成	(公財) 東京し ごと財団 雇用環境整備課
	働くパパママ育休取得 応援奨励金	育児・介護休業法に定める指定 の制度の取組を上回る制度を、 就業規則に定めた場合に助成	(公財) 東京し ごと財団 雇用環境整備課
再 雇 用	両立支援等助成金 (再雇用者評価処遇 コース)	妊娠、出産、育児または介護を 理由として退職した方の復職で きる再雇用制度を導入し、希望 者を採用した場合に助成	東京労働局 雇用均等室
	人材開発支援助成金 (特定訓練コース)	事業主等が雇用する労働者に対 して職業訓練等を実施した場合 に、訓練経費や訓練期間中の賃 金の一部等を助成	東京労働局ハロ ーワーク助成金 事務センター
そ の 他	相談窓口	雇用・労働に関する相談窓口	各相談窓口

※作成時と内容が変更になっている場合がございます。また、助成金等は、予算に限りがあるため、年度途中でも終了となる場合がございますので、必ず事前に各窓口へお問い合わせください。

2. 両立支援等助成金（厚生労働省）

労働者の方々の職業生活と家庭生活を両立させるための制度の導入や、女性の活躍推進のための取組を行う会社等に対して助成する制度です。

1) 両立支援等助成金の全体図

	目 的	コース
職業生活と家庭生活 の両立支援	男性の育児休暇取得を促進！	出生時両立支援コース
	仕事と介護の両立支援！	介護離職防止支援コース
	仕事と育児の両立支援！	育児休業等支援コース
	育児・介護等による離職者の再雇用！	再雇用者評価処遇コース
女性活躍推進	女性の活躍を推進！	女性活躍加速化コース

2) コースごとの助成金

コ ー ス	内 容	中小企業
1 出生時両立支援 コース	1人目の育休取得	57万円 〈72万円〉
	2人目以降の育休取得	a 育休 5日以上：14.25万円 〈18万円〉
		b 育休14日以上：23.75万円 〈30万円〉
	c 育休1ヶ月以上：33.25万円 〈42万円〉	
	育児目的休暇の導入・利用	28.5万円 〈36万円〉
2 介護離職防止支援 コース	A 介護休業	57万円 〈72万円〉
	B 介護制度	28.5万円 〈36万円〉
4 再雇用者評価処遇 コース	1人目	38万円 〈48万円〉
	2～5人目	28.5万円 〈36万円〉
5 女性活躍加速化 コース	【加速化Aコース】	28.5万円 〈36万円〉
	【加速化Nコース】	28.5万円 〈36万円〉

3 育児休業等支援コース		支給額	
I 育休取得時・職場復帰時	育休取得時	28.5万円	〈36万円〉
	職場復帰時	28.5万円	〈36万円〉
II 代替要員確保時	支給対象労働者1人当たり	47.5万円	〈60万円〉

Ⅲ 職場復帰後支援	制度導入	28.5万円 〈36万円〉
	制度利用	A：看護休暇制度 1,000円 〈1,200円〉 × 時間 B：保育サービス費用補助制度 実費の2/3を補助

※〈 〉の金額は、「生産性要件」を満たした場合に適用

3. 働く女性の活躍支援（（公財）東京しごと財団）

女性の採用・職域拡大を目的とした職場環境の整備や、働き方改革の推進に向けたテレワーク環境の整備の取組を支援する助成制度です。

助成対象事業者	都内に勤務する常時雇用する労働者が2名以上かつ999名以下で都内に本社または事業所を置く中堅・中小企業等。※他要件あり
---------	---

1) テレワーク活用・働く女性応援助成金

助成対象事業	テレワーク機器導入事業	在宅勤務、モバイル勤務等を可能とする情報通信機器等の導入によるテレワーク環境の整備
	サテライトオフィス利用事業	サテライトオフィスでのテレワーク導入に伴う民間サテライトオフィスの利用
助成の対象となる費用の例	テレワーク機器導入事業	<ul style="list-style-type: none"> ● モバイル端末等整備費用 ● ネットワーク整備費用 ● システム構築費用 ● 関連ソフト利用料 ● 上記環境構築を専門業者に一括委託する経費
	サテライトオフィス利用事業	民間サテライトオフィス利用に係る経費
助成金上限・助成率	テレワーク機器導入事業	限度額：250万円・助成率：1/2
	サテライトオフィス利用事業	限度額：250万円・助成率：1/2

2) 女性の活躍推進コース

助成対象事業	女性の新規採用・職域拡大を目的とした設備等の整備
助成の対象となる費用の例	<ul style="list-style-type: none"> ● トイレ ● 更衣室 ● 休憩室 ● シャワー室 ● 仮眠室 ● ベビールーム（子ども連れで出勤した場合の授乳・オムツ替えなどのスペース） ● ロッカー（原則 女性更衣室に設置） ● 工事現場に設置される仮設トイレ等の整備費用
助成金上限・助成率	限度額：500万円・助成率：2/3

3) 働くパパママ育休取得応援奨励金（働くママコース）

対象企業	環境整備要件
<p>以下の従業員が在籍する都内中小企業 （従業員要件） 1年以上の育児休業から、原職等に復帰し、復帰後3か月以上継続雇用されている、都内在住の従業員がいること。</p>	<p>対象企業において、以下の1から3の取組を実施すること。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 育児・介護休業法に定める取組を上回る、以下のいずれかの制度を、平成30年5月15日以降に就業規則に定めること。 <ul style="list-style-type: none"> ア 育児休業期間の延長 イ 看護休暇の取得日数上乘せ ウ 時間単位の看護休暇導入 エ 育児による短時間勤務制度の利用年数の延長 2. テレワーク制度を就業規則に定めること。 3. 育児休業中の従業員に対して、復帰支援の面談を1回以上実施すること及び復帰に向けた社内情報・資料提供を定期的を実施すること。
奨励金	125万円

4. キャリアアップ助成金（厚生労働省）

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

コース	内容
1 正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に助成

2 賃金規程等改定コース	すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給した場合に助成
3 健康診断制度コース	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合に助成
4 賃金規程等共通化コース	有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を作成し、適用した場合に助成
5 諸手当制度共通化コース	有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に助成
6 選択的適用拡大導入時処遇改善コース	労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置により、有期契約労働者等を新たに被保険者とし、基本給を増額した場合に助成
7 短時間労働者労働時間延長コース	短時間労働者の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合に助成

5. 人材開発支援助成金（厚生労働省）

労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を効果的に促進するため、事業主等が雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度であります。

1) 支給対象

支給対象となる訓練等	対 象
①特定訓練コース	● 中小企業
労働生産性の向上に資する訓練、若年者に対する訓練、OJTとOff-JTを組み合わせた訓練等、効果が高い訓練について助成	● 中小企業以外 ● 事業主団体等
②一般訓練コース	● 中小企業
その他のコース以外の訓練	● 事業主団体等
③教育訓練休暇付与コース	
有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	● 中小企業

④特別育成コース	● 中小企業
有期契約労働者等に以下の訓練を行った場合に助成 ①一般職業訓練（Off-JT）（育児休業中訓練、中長期的キャリア形成訓練を含む） ②有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOff-JTとOJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練） ③中小企業等担い手育成訓練（業界団体を活用した、Off-JTとOJTを組み合わせた最大3年の職業訓練）	

2) 助成額・助成率

() は中小企業以外

支給対象となる訓練等		賃金助成	経費助成	実施助成
①特定訓練コース	Off-JT	760円 (380円)	45% (30%)	—
	OJT	—	—	665円 (380円)
②一般訓練コース	Off-JT	380円	30%	—
③教育訓練休暇付与コース	—	—	30万円	—
④特別育成コース	Off-JT	760円	Off-JTの訓練時間数に応じた額	—
	OJT	760円	—	—

【生産性要件を満たす場合】

() は中小企業以外

支給対象となる訓練等		賃金助成	経費助成	実施助成
①特定訓練コース	Off-JT	960円 (480円)	60% (45%)	—
	OJT	—	—	840円 (480円)
②一般訓練コース	Off-JT	480円	45%	—
③教育訓練休暇付与コース	—	—	36万円	—
④特別育成コース	Off-JT	960円	—	—
	OJT	960円	—	—

6. 相談窓口

(ア) よろず支援拠点

- ◎ 生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。
- ◎ 経営課題に応じた適切な支援機関を紹介します。

【お問い合わせ先】

各都道府県よろず支援拠点

<https://yorozu.smrj.go.jp/>

(イ) 働き方改革推進支援センター

- ◎ 労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直しなど、労務管理に関する課題について社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。
- ◎ 様々な関係機関と連携し、出張相談会やセミナー等を実施します。

【お問い合わせ先】

各都道府県働き方改革推進支援センター

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>

(ウ) ハローワーク

- ◎ 働き方改革に取り組む企業の求職者への周知、求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。

【お問い合わせ先】

各都道府県労働局職業安定部、公共職業安定所

<https://www.hellowork.go.jp/>

(エ) 東京商工会議所

- ◎ 就業規則の作成や見直し、雇用関係助成金の活用、業務効率化など社会保険労務士や中小企業診断士が相談に応じます。

【お問い合わせ先】

東京商工会議所目黒支部

<https://www.tokyo-cci.or.jp/meguro/>

東京商工会議所ビジネスサポートデスク南

<https://www.tokyo-cci.or.jp/soudan/bsd/south/>

IV. 事例企業紹介

紹介企業 1

会社名：株式会社亀屋万年堂
代表者名：代表取締役社長 引地 大介
所在地：東京都目黒区自由が丘1-15-12
TEL：03-3723-0345
従業員数：385名（内 女性：303名）
URL：<https://www.navona.co.jp/>



【取材協力】
代表取締役社長 引地 大介 様

〔事業内容〕

- 和菓子の製造・販売
- 喫茶店の営業

【女性の働き方に対する取り組み内容】

妊娠中の配属配慮や柔軟な産前休暇対応

- 希望があれば、妊娠中の勤務地を変更することで立ち仕事の軽減やシフトの配慮を行っている。また2カ月前からの産前休暇の取得も可能。

育児休業・介護休業制度の充実

- 育児休業を最長2年6ヶ月まで、介護休業を最長1年まで取得可能にすることで、無理なく復職できる環境づくりに努めている。休業中は定期的に面談を実施することでコミュニケーションを図っている。

育児短時間労働の柔軟対応

- 勤務開始時間・終了時間を従業員の事情に合わせて柔軟に対応し、勤務地等を調整することで4時間からの短時間労働を可能としている。

カムバック制度の活用

- 必要に応じて結婚や介護等の理由で退職した従業員に対して、復職の声掛けをしている。

女性管理職・従業員の積極登用

- 店舗運営を行う店長の9割が女性。また7名の女性管理職が、商品企画開発・プロモーション部門等で活躍している。

【効果・メリット】

- 育児や介護を理由に退職する女性が減少。女性の育児休暇の取得は100%。
- 女性従業員の感性や意見を活かした商品開発や販売方法が可能となっている。当社の来店客の7割が女性のため、貴重な戦力となっている。

紹介企業2

会社名：株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

代表者名：代表取締役社長 鳥越 慎二

所在地：東京都目黒区上目黒2-1-1

中目黒GTタワー 17階

TEL：03-5794-3800（代表）

従業員数：272名（内 女性：144名）

URL：<http://www.armg.jp/>



【取材協力】

人事部 部長 小山 美佳 様

〔事業内容〕

- メンタリティマネジメント事業
- 就業障がい者支援事業
- リスクファイナンス事業

【女性の働き方に対する取り組み内容】

産前産後・育児休暇取得社員のサポート

- 産休・育休マニュアルを作成し、休職前の面談で丁寧に説明。休職中は、月1回の定期連絡や社内イベントを案内して随時コンタクト。また、復職前に面談を行い、勤務の希望を確認して配属先や業務内容を配慮している。

育児支援制度の充実

- 育児の時短勤務適用範囲を小学校卒業時まで拡大。子供の看護休暇、介護休暇は、有給として付与している。

多様な働き方の推進

- 1時間単位で取得できる有給休暇制度の導入や、業務内容に応じて在宅勤務を認めるなど、育児や介護などに限らず個別の事情に則した柔軟な働き方の対応が可能となっている。

管理職の支援

- 復職後、急な休みに備えられるように顧客情報などの情報共有が可能となる仕組みを整備している。

【ワークライフバランスの推進】

長時間労働の削減は最も有効な育児・介護両立支援

- 「業務は原則、定時内で」という意識を浸透させて、定時外の会議は原則禁止。ノー残業デーは週2日として、残業の事前申請制を徹底している。

営業社員の直行直帰や外出先でのノマドワークを許可

- 営業の直行直帰を推奨し、アポイント合間の喫茶店の活用（喫茶代は会社負担）やサテライトオフィスの活用など、場所を問わずネットを介して仕事が行える環境を整備している。

有給消化促進

- 原則5連休の夏休み取得の他、家族の誕生日や記念日に利用できるアニバーサリー休暇を年3日以上取得することを奨励している。

プレミアムノー残業デー制度の導入

- 終業1時間前まで勤務すれば、途中退勤しても定時まで働いたとみなす制度を導入。月4日の取得を推奨しており、業務効率化の意識付けと労働時間の削減を推進している。

【ワークライフバランスの推進のポイント】

経営者、管理職が率先垂範する

- 経営者や管理職自らが定時で帰り、休暇を取得する。

意識改革は一気に進める

- 経営者や管理職が当番で退社を促すなど、ある程度トップダウンで強制力をもって進める。

新入社員の指導を徹底する

- 入社直後から管理職が効率的な仕事を意識させ、指導する。

【女性活躍推進、ワークライフバランス施策の効果】

従業員の定着率の向上（離職率の減少）

- 安心して働ける職場として、優秀な女性人材が定着。育児を理由とした離職は0%。女性管理職（グループリーダー以上）の比率は34%。

採用応募者の増加

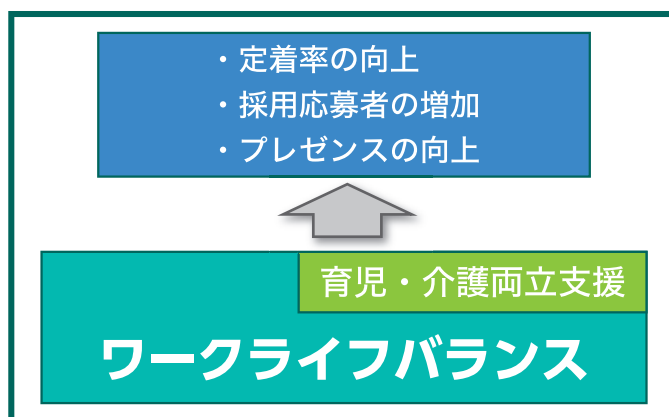
- 「働きやすい企業」として人材紹介会社からの応募が増加し、内定辞退率も減少している。

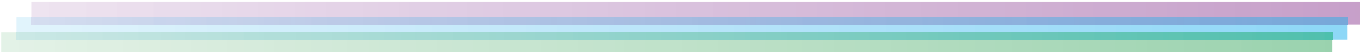
プレゼンスの向上

- 各種認定（くるみん認定、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業、健康経営優良法人2018）で、取材や問い合わせが増加している。



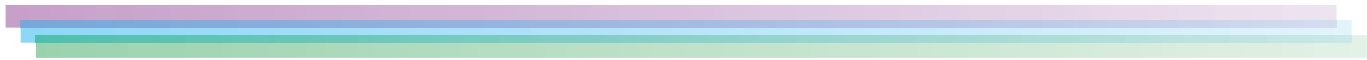
(企業風土醸成)





A series of horizontal dashed lines spanning the width of the page, providing a template for writing. There are 25 lines in total, evenly spaced from the top of the writing area to the bottom.

MEMO



A series of horizontal dashed lines for writing, spanning the width of the page.



女性いきいき！企業もいきいき！ 業績を伸ばす「女性活躍推進」のすすめ

事業名 女性の働き方改革対応マニュアル作成事業
発行 東京商工会議所目黒支部
〒153-0063 目黒区目黒2-4-36 目黒区民センター4階
協力 特定非営利活動法人目黒中小企業診断士会