

県内企業での取組事例紹介

女性の活躍支援・推進に伴うワーク・ライフ・バランス（以下WLB）の取組み方は、従業員数や業種等によって様々です。

ここでは、現在積極的に「女性活躍支援」、また女性だけでなく男性にとっても「働きやすい職場づくり」に取り組んでいる県内企業を紹介いたします。

事例1

女性が働きやすい職場は、男性も働きやすい！プロジェクトと実態調査で現場の要望に即した取組を



総務部総務課 日下部 秀明さん

FDK鳥取株式会社【製造業】
従業員数：372名(女性78名)

取組のきっかけ

FDK鳥取(株)は女性従業員の数が少なく、女性が責任あるポストに就きにくい実態があった。2014

年9月、親会社（FDK株式会社・東京都）の呼びかけで「女性活躍支援プロジェクト」が発足。女性への評価やWLBの在り方等についてグループ全体で調査と改善を進めている。

取組の内容と効果

「女性活躍支援プロジェクト」では、グループ企業各社の推進者が中心となってそれぞれ社内取組を進め、内容や課題を定期的に報告しあっている。FDK鳥取(株)では女性従業員の現場の声を吸い上げて、できることから改善を実行し、女性が働き続けやすい職場づくりに取り組んでいる。また幹部や監督職に対しては、外部講師によるセミナーを開催するなどWLBの意識向上を行っている。社内全体に改善意識が広がり、男性も学校行事のための積立休暇^(※)を取得したり、業務改善や効率化を進め時間外労働を減らすようになり、女性のためのWLB改善が、男性にとっても働きやすい職場をつくりだしている。

(※)「積立休暇」…時効で消滅する年次有給休暇を積み立てた休暇(上限20日)で、子どもの養育等に利用可能。

課題や目標

女性の育児休業は浸透してきたが、男性はまだ取得者がいない。休職による収入減少、人材補充が壁の一つとなっている。イクボス作りや、育児・介護休業等の制度を利用しつつ、従業員が安心して働くことができる環境整備が今後の課題。



育児休業を予定されている飯田 佳恵さん

従業員を家族のように思い、どのような職場づくりをしたら大切な家族が働きやすいか、そんな風に考えてみると、問題点などが見えてくるかもしれません。総務部長 野澤 操さん

これから1年間の育児休業に入ります。復職後、もとの研究業務に戻るまで時間がかかりますが、上司や先輩方が理解してくださって安心して出産・育児に臨めます。



事例2

女性が多い職場では、みんな「お互いさま」で支え合い育児期の多様な制度でそれぞれに適したWLBを実現

株式会社 米子高島屋【卸売業、小売業】 従業員数：136名(女性109名)

取組のきっかけ

(株)米子高島屋では女性従業員が約8割を占めており、過去には結婚や出産を機に退職する従業員が多くあった。年月をかけて育てた人材が失われることは、企業にとって大きな損失であることとらえ、育児期の短時間勤務制度等の整備に取り組んだ。

取組の内容と効果

昭和61年「男女雇用機会均等法」改正時より育児休業制度を導入し、法定を上回る両立支援に取り組んできた。短時間勤務は子どもが小学4年に達するまでの10年、続けて子どもが生まれた場合は最長12年まで延長できる。その勤務形態には主に6タイプあり、短縮時間の長短や休日の増減、給与減額の有無等、希望に合わせて選べる。育児休業は最長3年。現在は、結婚や出産による離職はほとんどなくなった。子どもを持つ女性のほとんどが制度を利用し、「家庭と仕事との切り替えが楽しい」という声も聞かれる。

課題や目標

仕事と介護の両立が課題となってくる。介護に関するセミナー実施や制度整備に取り組んでいるが、さらなる「働きながら介護できる」対策が必要。

一時職場を離れても、戻れば即戦力です。育児時間との調整をとることができれば、働き続けたいと考える女性はまだまだ多いと思います。

取締役副店長兼営業推進部長 長谷川 伸一さん



制度が充実していてありがたいです。女性が多い職場なので、先輩方も子育てを経験しており、子どもの病気など急なお休みも取りやすいです。これから出産を控える女性も安心だと思います。

制度を利用されている秋穂 直子さん(販売1部リビング売場販売担当職)(左)
内山 有子さん(営業推進部総務グループ総務担当兼教育担当係長)



事例3

「働きがい」と「働きやすさ」を両立する職場でスタッフの力を存分に発揮!

株式会社 つむぎ【医療、福祉】 従業員数：28名(女性21名)

取組のきっかけ

デイサービス施設「つむぎ」では会社設立時、法律に沿って就業規則を作成したが、スタッフたちがやりがいをもって長く勤められる環境を整えることは重要と考え、就業規則を整備した。

取組の内容と効果

就業規則の見直しでは、当初法定通り3歳までとしていた育児のための短時間勤務期間を、子どもの小学校就学までに延長。現在2人のスタッフが1年間の育児休業を取得しており、復職するにあたっては制度の利用も検討している。また休業中においては、スタッフと連絡を取り合ったりすることで職場とのつながりが切れないようにし、復帰のしやすさにつなげている。職場全体で子育てをサポートしようという雰囲気づくりもできつつあり、子どもの急な病気にも、職場の協力を得ながら制度を利用し、育児と仕事のバランスをとっている。

課題や目標

女性職員は全体の約7割。これから出産・子育てに向かう若いスタッフも多い。女性の働きにくさがどういふところから生じるかに耳を傾け、今後もスタッフの要望などに柔軟に対応していきたい。

意欲のあるスタッフに「働きにくい」という理由でやめてほしくないの、日ごろのコミュニケーションが大切だと思います。

代表取締役 原田 伸吾さん(作業療法士)

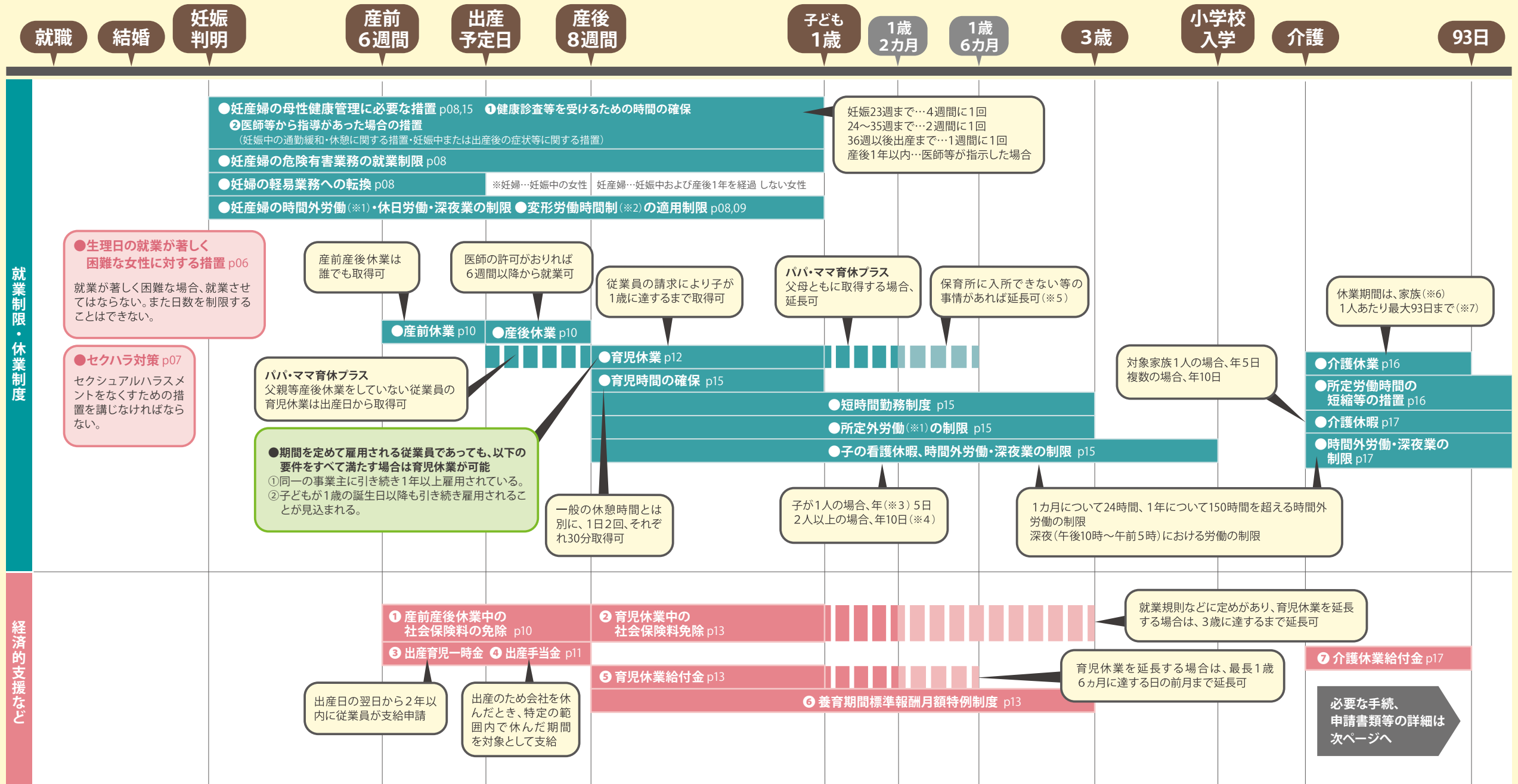


ここでの仕事にやりがいを感じているので、将来は制度をうまく活用して、育児をしながらでも働き続けたいと思っています。

スタッフの 廣田 菜裕子さん



ライフイベントでみる制度フローシート



※1 時間外労働 労働基準法で定められる1日8時間又は1週40時間を超える労働

所定外労働 会社で定められている労働時間を超える労働

※2 変形労働時間 1週及び1日単位ではなく、一定の期間における週あたりの平均労働時間による制度

※3 会社が特に定めをしていない場合は4月1日～翌年3月31日までの1年

※4 同一の子について10日取得することも可

※5 従業員または配偶者が子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしており、①保育所に入所を希望しているが入所できない ②従業員の配偶者で、1歳以降育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難となった場合に、子が1歳6ヵ月に達するまでの間で必要な日数について育児休業の延長可

※6 介護の対象とできる状態、被介護者として認められる家族の範囲について一定の規定内であること

※7 要介護状態から回復した家族がまた要介護状態になってしまった場合等は、何度でも再取得可

①② 被保険者・事業主負担分の保険料が賞与を含め免除。休業開始月分から終了日の翌日が含まれる月の前月分まで

③ 出産育児一時金の支給額/妊娠4ヵ月(85日)以上の方が出産、1児につき**42万円**
(産科医療補償制度の対象外となる出産の場合は**40万4千円**)

④ 出産手当金の支給額/1日につき被保険者の**標準報酬月額**(標準報酬月額の30分の1に相当する額)の**3分の2**に相当する額

⑤ 休業開始時賃金日額×支給日数×**50%**(最初の180日間は**67%**) (事業主から賃金が支払われている場合、減額支給となることもある。)

⑥ 養育期間標準報酬月額特例制度/3歳未満の子を養育している期間、申出手続(従業員の申出により、事業主が手続)をしておけば、標準報酬月額が下がった場合でも、年金額の計算については子が生まれる前の高い標準報酬月額(従前標準報酬月額)で計算するという制度

⑦ 休業開始時賃金日額(a)×支給日数(b)×**40%**(a×bが40%を超えて80%未満の場合、賃金月額の80%相当額と賃金の差額を支給。80%以上は支給されない。)

必要な手続、申請書類等の詳細は次ページへ

各種手続き一覧・チェックリスト

★健康保険組合に加入している場合は別途組合へお問い合わせください。

こんなときの必要手続	申請書類	申請時期など	申請・問い合わせ先	関連ページ		
産前産後休業	社会保険料免除 (健康保険・厚生年金保険)	産前産後休業取得者申出書	従業員から産前産後休業取得の請求があった場合、休業に入ったら事業主が速やかに提出	日本年金機構	P.10,11	
		産前産後休業取得者変更(終了)届	出産時/「出産予定日」と「出産日」が異なるときに事業主が速やかに提出 終了時/産後休業終了予定日より前に休業を終了した場合は事業主が速やかに提出			
	出産手当金	出産手当金支給申請書	産後57日以降に従業員が事業主の証明を受け申請。産前と産後の分に分けて申請可	★全国健康保険協会	P.11	
生まれた時	出産育児一時金	出産育児一時金内払金支払依頼書・差額申請書	差額申請/出産費用が出産育児一時金の額より少ない場合の差額を従業員が支給申請 支給申請/直接支払制度を利用しない場合に従業員が支給申請	★全国健康保険協会	P.11	
		出産育児一時金支給申請書				
	子を扶養に入れる時	健康保険被扶養者(異動)届	5日以内に被扶養者の届出を事業主が提出	日本年金機構		
産休前	病気等	傷病手当金	健康保険傷病手当金支給申請書	休業から2年以内に従業員が事業主の証明を受け申請 ※添付書類/出勤簿の写し、賃金台帳の写し	★全国健康保険協会	P.11
育児休業	社会保険料免除 (健康保険・厚生年金保険)	育児休業等取得者申出書	従業員から育児休業取得の申出があった場合、休業に入ったら事業主が速やかに提出	日本年金機構	P.13	
		育児休業給付金	①休業開始時賃金月額証明書 育児休業給付受給資格確認票 育児休業給付金支給申請書 (初回~6回)	従業員が育児休業を開始した日の翌日から10日以内に、事業主が①を提出。また、同時に「育児休業給付受給資格確認票・(初回) 育児休業給付金支給申請書」を育児休業給付受給資格確認票として提出 ※初回の支給申請手続も同時に行う場合、育児休業を開始した日から4カ月を経過する日の属する月の末日までに提出 ※育児休業給付金の支給を受けるためには、初回の手続後、従業員又は事業主の2カ月に1回支給申請が必要 ※この時、賃金台帳、出勤簿等の記載内容を証明する書類と被保険者の母子健康手帳等の写しを添付	ハローワーク	P.13
	社会保険料免除 (健康保険・厚生年金保険)	育児休業等取得者終了届	育児休業取得申出の終了予定日より前に育児休業を終了したときは、事業主が速やかに提出	日本年金機構		
職場復帰	短時間勤務等により給与が下がったとき	産前産後休業終了時報酬月額変更届	産前産後休業終了時、従業員からの申出により、事業主が産前産後休業終了日の翌日が属する月の4カ月目までに提出 ※産前産後休業終了に引き続き、育児休業を開始する場合は、この申出はできない。	日本年金機構		
		育児休業等終了時報酬月額変更届	育児休業終了時、従業員からの申出により、事業主が速やかに提出			
育児期間中	給料が下がった時	養育期間標準報酬月額特例申出書 養育期間標準報酬月額特例終了届	従業員からの申出を受けた時、事業主が速やかに提出 従業員からの申出を受けた時、事業主が速やかに提出	日本年金機構	P.13	
介護休業	休んだ時 休業終了後	介護休業給付金	雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書 介護休業給付金支給申請書	従業員が介護休業を開始した日の翌日から10日以内に事業主が提出 ※事業主が「介護休業給付金支給申請書」を提出する場合は、支給申請書と同時期に提出可能 従業員又は事業主が介護休業終了後、終了日の翌日から2カ月を経過する日の属する月の末日までに提出 ※この時、介護休業申出書、介護対象者が確認できる書類、賃金台帳、出勤簿等の記載内容を証明する書類を添付	ハローワーク	P.17

関係連絡先

左記申請先については…

- 日本年金機構
鳥取年金事務所 鳥取市扇町176
tel.0857-27-8311 fax.0857-24-0942
倉吉年金事務所 倉吉市山根619-1
tel.0858-26-5311 fax.0858-26-1742
米子年金事務所 米子市西福原2丁目1-34
tel.0859-34-6111 fax.0859-22-4842
[ホームページ](http://www.nenkin.go.jp/) http://www.nenkin.go.jp/
- 全国健康保険協会
鳥取支部
鳥取市扇町58番地 ナカヤビル1階
tel.0857-25-0052 fax.0857-25-0061
倉吉年金事務所内 協会けんぽ窓口
米子年金事務所内 協会けんぽ窓口
[ホームページ](https://www.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/tottori/) https://www.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/tottori/
- ハローワーク
鳥取 鳥取市富安2丁目89
tel.0857-23-2021(代) fax.0857-22-6906
倉吉 倉吉市駄経寺町2丁目15
tel.0858-23-8609 fax.0858-22-6494
米子 米子市末広町311 イオン米子駅前店ビル4階
tel.0859-33-3911(代) fax.0859-33-3959
根雨出張所 日野郡日野町根雨349-1
tel.0859-72-0065 fax.0859-72-1371
[ホームページ](http://tottori-hellowork.jsite.mhlw.go.jp/list/tottori/) http://tottori-hellowork.jsite.mhlw.go.jp/list/tottori/

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法については…

- 厚生労働省鳥取労働局 雇用均等室
鳥取市富安2丁目89-9
tel.0857-29-1709 fax.0857-29-4142

労働基準法については…

- 厚生労働省鳥取労働局 労働基準部監督課
鳥取市富安2丁目89-9
tel.0857-29-1703 fax.0857-23-2423

雇用保険制度に関することについては…

- 厚生労働省鳥取労働局 職業安定部職業安定課
鳥取市富安2丁目89-9
tel.0857-29-1707 fax.0857-22-7717
[ホームページ](http://tottori-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/) http://tottori-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/