

女性活躍と 仕事と生活の両立のための 支援事業を活用した職場づくり

事例集



仕事と子育てが両立できる、柔軟な働き方ができる職場環境づくりに取り組む、中小・小規模事業者等に奨励金を支給しています。

Cafe aiesカフェエール

松江市



「朝の1時間は貴重なので、とても助かります」と口を揃える和田さん（写真左）、桂さん（中央）と、オーナーの樋原さん（右）

就業規則があるから安心して働ける 始業時間を繰り下げる新制度

宍道湖近くにある「カフェエール」は、厚焼きたまごサンドがバズり中のオシャレカフェ。スタッフとして活躍するのは子育て中のお母さんたち。2020年度からは子育てしやすい職場づくり奨励金を活用できる、始業時間を1時間遅らせる新たな制度が導入され、「子育てと両立しながら無理なく働ける」と好評です。

スタッフは4人。定休日の日曜を除き、平日はパートの2人が交代で2〜3日ずつ出勤し、都合が悪い時や土曜は高校生のアルバイトらが対応しています。

もともとモーニングやランチタイムの忙しい時間帯を中心に午前9時〜午後2時の勤務でしたが、始業時間を午前10時に繰り下げる制度を導入し、通勤時間を短縮するためスタッフ用駐車場を店近くに確保しました。

苦勞して新しく就業規則を整備し、時間単位の年次有給休暇制度も導入したオーナーシェフの樋原浩久さん（50）は「奨励金が励みになった」と明かします。

小学3、4年生の姉弟を育てる桂



家族で過ごす時間が増え、笑顔が絶えない桂さん一家。食卓にはカフェエールレシピのメニューが並ぶことも。

雅子さん（35）は週2回勤務。家族を送り出し、洗濯などの家事をしてから出勤できるようになったと喜び、「レシピを教わったり、子育ての相談をしたり、リフレッシュできる時間にもなっています」。3歳から高校生まで7人の子がいる和田麻美さん（37）は週3回の出勤。「ほかにも、子どもの急病や学校行事といった事情に柔軟に対応いただき、助かります」と笑顔を見せます。

樋原さんは「子育て世代が、できる範囲で無理なく、多様な働き方ができるよう経営者としても工夫していきたい」と話しています。

子育てしやすい職場づくり奨励金の詳細は

→ P.7



リフォーム工事の現場で梶野社長（写真左）や同僚と打ち合わせをする小川さん（右から2番目）

男性の育児参加への活用推奨 時間単位の年次有給休暇制度

住宅のリフォーム工事などを手掛ける梶野工務店。個人の事情に依りて遅刻、早退には柔軟に対応していましたが、従業員の多様な働き方を後押しするため2020年12月、時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入しました。

累計7時間で1日換算とし、年間5日分利用できます。子どもの送り迎えや介護、通院、地域行事への参加など、多目的に利用できると好評。なかでも同社は、男性の育児参加への活用を積極的に促しています。梶野孝彦社長（52）は「子育てしやすい職場づくり奨励金が後押ししてくれた」と話します。

「資材の配送や作業補助を担当する小川健一さん（48）は、共働きで高校3年生と小学5年生の兄弟を育てています。公共交通の運行時間が通学に不便なため、夫婦で分担して子どもたちの送迎をしたり、学校や地域での行事に積極的に参加。「以前から子どもの送迎は認めていただいていたのですが、制度があるとより利用しやすいですね」と喜びます。

男性の育児参加を促す「改正育児・介護休業法」が2022年に施行されるなか、梶野社長は「いつまでも育児は女性の役割、男性は仕事

優先という感覚ではない」と強調。子育てに限らず、介護や地域行事への参加を含めて制度の活用を推奨し、従業員のワーク・ライフ・バランス向上を目指します。

一方、人手の確保が必要増に追いつかない現状で、新制度導入は女性の積極採用にかじを切ったことも要因。梶野社長は「設計や見積りなどの業務でテレワークの導入も含めて、時間と場所にとられない働き方を推進し、幅広い人員確保につなげたい」としています。



下校時二男を迎えに行き、帰宅後会話を楽しむ小川さん（写真左）

当事者目線で規則を柔軟に見直し会社ぐるみで子育て社員をサポート

玉造温泉まちデコ 松江市



事業所全体が明るく楽しそうな雰囲気。「働く側の意見が届く職場です」と話す社員の皆さん

しまわ女性活躍応援企業



玉造温泉の恵まれた泉質を活かした化粧品ブランド「姫ラボ」を手掛ける(株)玉造温泉まちデコ(松江市玉湯町、角 幸治 代表取締役)。本社・店舗併せて40人近い社員のうち、9割が女性で、平均年齢は33〜35歳、子育て中の人が半数を占める。

今回の奨励金は、よりよい職場づくりについて平素から商工会と綿密な情報交換をしていたことでタイミングよく申請できた。

「すでに導入していた育児短時間勤務制度ですが、対象年齢を拡大しなければ働きやすさの面で不足と考

え、奨励金の案内がありました」と話すのは、育児休業等の社内第一号利用者であり、福利厚生を担当する総務の大北由恵さん。

「前例があれば後の人は妊娠・出産時の働き方のイメージがわくはず。まず自分が育児休業を取ることで先々の職場作りにかかしたいと考えました」

さらに、創業当初20代だった社員らの多くが結婚、出産を迎える年齢になったことから、会社の営業体制そのものを变える決断をした。

「従来の8時間勤務を7時間半に。8時からの電話対応も9時からとし、休日出勤も最低限の人数で回せるよう就業規則を見直しました」

WEB受注班長を勤める



「時短勤務でも正社員でいられるのは本当にうれしい」と山本さん。秋の実りを手に公園ではしゃぐ子どもたち

山本綾さんは、4歳・2歳の男児と夫の4人家族。同制度を利用し、午後5時半までの就業時間を30分繰り上げ、5時で帰宅している。「夫は出張もある仕事で、保育所の送迎担当は私。上の子はお迎えが遅くなると寂しくなるほうなので、この時間に会社を出られるのは助かります」。会社によっては、育児中の定時退社に冷たい視線もあると聞くだけに、周囲に子育て経験者が多く「早く帰ってあげて」と声をかけあう空気に救われている。

妊娠中から産後まで、配属や勤務時間の希望を随時聞き取ったり、月1回のシフト決定後の変更にも快く対応する同社。これからも柔軟性と共感力で長く働ける職場づくりにまい進する。

柔軟に就業規則を見直し仕事と育児を両立しやすい職場に

山興緑化(有) 美郷町



「働きやすい環境」について社員同士で話し合い、河村社長へ積極的に提案する風通しのいい気風

しまわ女性活躍応援企業



パーク堆肥の製造、廃業物収集運搬業、バイオマス燃料供給などを通じて、長年培った技術で循環型社会構築に貢献する山興緑化(有)(美郷町小松地、河村健司社長)。

同社が時間単位の年次有給休暇、始業終業時刻の繰上げ繰下げの両制度を導入したのは、2020年9月。木川裕美総務課長をはじめとする社員から、河村社長へ就業規則の見直しを提案した。

コロナ禍以前は業務日を利用しての社員旅行や、年に1回、社員と家族で行う植樹後のパーベ

キューで親睦を深めるなど、中山間地域での社員定着を図るべく、福利厚生面での取り組みを進めてきた同社。両制度の導入に関しても、河村社長の「私からではなく、社員自らが考え行動に移す社内環境を目指したい」という思いとも合致し、トントン拍子で話が進んだ。

社員45人のうち、山岡美穂さんが初めて制度を利用。「8歳の息子の学童保育に合わせ、30分始業時間を遅らせてもらったり、お迎えがあるときには、時間単位の有休



制度を利用することで「育児と仕事の両立が、自分らしく続けられています」と山岡さん

暇を取ったりしています」。社内「第一号」としては、「社長をはじめ、社員の皆さんが『せっかくの制度なんだから、しっかり役立てて』と背中を押してくださいました。より一層、仕事にも励もうと思います」と、いきいきとした笑顔で語る。

つい先日、子どもを授かった男性社員に対して「もちろん、仕事と育児の両立を」と河村社長。さらに、社員構成が男性41人に対し女性4人にとどまる現状を踏まえ「今後は事務職だけでなく、作業現場で働く女性の就業も増やしたい」と続け、制度を活用しながら、山間の町での雇用の場として存在感を高める考えだ。

就業時間帯の配慮で家事参加を後押し 業界の育児サポート先駆者をめざす

株式会社高宮電気

松江市



工場の有位置設中。単活池作さ時得し電事本も取得しやす

オール電化や太陽光発電、リフォームを中心に販売と施工を手掛ける、社員数11人の㈱高宮電気（松江市東津田町、高宮智仁代表取締役社長）。

今回の時間単位の年次有給休暇・始業終業時間の繰上げ繰下げの両制度導入による奨励金申請は、専務の高宮和美さんが担当した。遠方から通う社員に第二子が生まれる報告を受け、勤務体制を検討していたタイミング

で、商工会議所の会報誌に奨励金の案内が入ったという。

「自身に看護師経験もあり、社員の健康管理や福利厚生には人一倍の思いがある。新生児を迎える社員を何とかサポートしたかったが、行政からこうした提案があったことで、子育て支援のため就業規則を変えて対応する発想ができた」

きっかけとなった社員の坂本拓哉さんは共働きの妻と6歳の長男、1歳の長女、妻の両親の6人家族。

「米子市内の自宅から通勤時間は最短で40分。保育所の開所は7時半からで、始業の8時には間に合わず、始業時間を繰下げ、時差出勤できて助かっている。子どもの送迎時には、友達と仲良く遊ぶ様子も見られ、安心して」



坂本さんの家事参加を見ているからか、6歳の兄が妹の世話を活躍してくれる

育児休業も取得。「この業界で取らせてもらえると思っていなかった」と振り返り、家庭に与えた影響は大きいと話す。「積極的に子どもの世話や料理をしていると、上の子も真似てくれるように。妻はもちろん妻の両親も嬉しそうで、家族の会話が楽しい」。この春には三人目も誕生予定ですが、会社側のフォロー体制を信賴している。

奨励金の手続きは、多くの助成金申請に比べ分かりやすかったという高宮さん。「フレックス勤務などが難しい現場作業中心の業界。子育て世帯への支援への理解もこれからだと感じるが、1社ずつでもリードを取り、全体の意識を変えていけたら」と話した。

社長自ら子育て支援に積極的笑顔が絶えない魅力的な職場

Fruits moritani (有)森谷

益田市



「誰もが笑顔で働きやすい環境づくりを目指しています」と森谷社長（写真左）。同店ではフルーツをふんだんに使ったケーキ類も人気

戦前から益田駅前に果物販売を中心とした店舗を構える(有)森谷（益田市駅前町、森谷典子社長）。スタッフ8人のうち7人が20〜50歳代の女性だ。

4代目の森谷社長自身、10歳、7歳、5歳の母親ということもあり育児に対する理解が深く、子育てしながら働きやすい制度の導入など、仕事と生活の両立支援に積極的に取り組んでいる。現在、時間単位の年次有給休暇、育児短時間勤務の両制度を活用。就業規則の見直しに際しては、社会保険労務士などからア

ドバイスを受けた。接客の他、メニュー表などのカメラマンを務める三浦祥子さんは、育児短時間勤務を利用している。「制度を活用し、終業時刻が早くなることで、子どもが小学校から帰宅した際に『おかえり』と迎えられています」と話す。「社長とはもちろん、スタッフ同士のコミュニケーションもよく取れており、深い信頼関係が築けていると思います。私もよりすきな写真が撮れるようスキル



菓子作りを楽しむ三浦さんの子どもたち。制度を利用することで生じる自宅での時間は貴重だ

アップし、社業に貢献することで、感謝の気持ちを表したいですね」。

森谷社長は「子育てをする一人ひとりが働き方を選択でき、ニーズに沿った制度が導入できるよう努めています」。育児中のスタッフとも、SNSで店内情報を共有することで、スムーズな職場復帰をサポートする。

また、子育て制度を活用する上で、子どものいないスタッフに就業時間などの不公平感がないよう勤務シフトを考慮し、さらに祝日定休を実施した。残業もない。「お互いに助け合いながら安心して自分の能力を発揮し、輝き続けられる職場になれば」と森谷社長は笑顔で語った。



出産後も離職することなく育児休業を取得し、安心して働き続けることができる職場環境づくりに取り組む中小・小規模事業者等に奨励金を支給しています。

サンベ電気株式会社

松江市



電気工事などを手がけるサンベ電気（大田営業所）は、昨年度初めて出産後職場復帰奨励金を申請しました。

第1号となった壺倉希望さん（34）は2019年3月に入社し、大田営業所で経理や業務管理を担当。入社間もなく第一子の妊娠が分かり、同年10月から産休・育休に入り、昨年12月に職場復帰しました。



大田営業所の長澤光高所長（右端）らと打ち合わせをする壺倉さん（右から2番目）

「応援してもらえる雰囲気強い」 女性採用強化で規則見直しも

復職当初は仕事と育児の両立に戸惑い、以前のようにハイペースで働くことはなかなか難しかったといいます。時間単位の有給休暇もあり、子育てを会社として応援してもらえる雰囲気でも、不安なく働けました。今秋第二子出産後も、育児後は復職したい」と笑顔で話します。

男性職場といわれる業界ですが、同社は女性採用比率を高めていく方針。勤務時間の面でも「育児短時間勤務制度」を今春見直し、子育て中の社員が中学就学まで1日4〜6時間勤務を選択でき、1歳未満時はさらに朝夕30分の時短もできるよう就業規則を改めました。

泉頭直貴総務課長は「経験を積んだ社員に長く勤めてもらえるのは企業としてプラス。今後も様々なニーズに対応し、男女問わず働きやすい環境づくりを推進したい」としています。



大田営業所に勤務する壺倉さん（左から2番目）

株式会社 楽屋

邑南町



岩盤浴を取り入れた地域密着型通所介護（小規模デイサービス）の楽屋は、民家を改装した家庭的な雰囲気が人気で、邑南町内の40人が利用しています。

「利用者さんの笑顔がやりがい」と話す介護スタッフの佐々木有香里さん（32）は4歳、7歳、10歳の男の子3人のお母さん。介護職を希望していましたが「子育てを



昼食を配膳し、利用者と談笑する佐々木さん（写真中央）と大畑代表（左端）

支援策整備され「安心して働ける」 キャリアアップにも意欲的

しながら夜勤がある職場は難しい」とあきらめていたところ、日中勤務の同社を知り2016年に入社。翌年9月に三男を出産後、1年間の育休を経て復職しました。

入浴や岩盤浴の介助、機能訓練、レクリエーションと日々の業務は多忙ですが、子どもが小学校卒業まで利用できる育児短時間勤務制度などの支援策が整備されており「安心して働けます」と佐々木さん。今年4月に国家資格の介護福祉士を取得し「ケアマネジャーが次の目標」とキャリアアップにも意欲的です。

他のスタッフは5〜70歳代で、出産後職場復帰奨励金の申請は初めてでした。大畑純子代表（72）は「子育て世代にも無理なく働いていただけるように、今後もこのような奨励金も活用しながら職場環境改善に努めたい」と話しています。



利用者と談笑する佐々木さん（写真右）

出産後職場復帰奨励金の詳細は
→ P.8

女性の就業環境の整備や採用の増加、仕事と生活の両立につながる
 優良な取組に対して、費用の一部を補助しています。

社会福祉法人 愛耕福祉社会

雲南市



子どもたちの笑顔に
 囲まれる保育士ら＝
 雲南市加茂町、みな
 みかも保育園

職員全員にキャリアコンサル 主体的キャリア形成を支援

雲南市内で3つの保育園や病児・
 病後児保育室などを運営する愛耕福
 祉社会。幅広い年齢層で専門分野も多
 様な職員の主体的キャリア形成を支
 援する目的で2020年度、「女性活
 躍のための働きやすい環境整備支援
 事業費補助金」を活用して全職員対
 象のキャリアコンサルティング面談
 を実施しました。

数年前から育休復帰後や管理職昇
 進時、入職3年目などの節目に導入
 していましたが、全職員対象は初め
 て。白根康久理事長（59）は「これ
 までは経費面で全職員対象は難し

かったが、ハード面の経費に限らず、
 仕事と生活の両立につながるソフト面
 での活用も可能な補助金だったので、
 千載一遇のチャンスとして今回の申請
 につながりました」と語ります。

外部の講師を招き、昨年11月から3
 月にかけて1時間ずつの面談を実施。
 「専門分野に力を発揮できる体制が必
 要」「育児中の悩みが共有できる場が
 ほしい」などの意見や提案を集約し、
 制度の創設や新たな取り組みに生かし
 始めています。今春創設した保育士、
 調理師、看護師など分野ごとの部会は
 その一例。

白根理事長は「モチベーションの向
 上や仕事を通じた継続的な成長につな
 がり、法人としても職員個々に向き合
 い、人材の定着や職員の意識向上が組
 織の活性化
 につなが
 る」と成果
 を示し、今
 後も継続し
 ていく考え
 です。



外部講師と面談する職員（写真左）＝
 雲南市大東町、大東保育園

有限会社 住京蒲鉾店

江津市



製作用業を支え
 る女性スタッフ
 と金村代表

看板商品の石臼すまき蒲鉾など練
 り製品の製造販売を手がける創業1
 4年の住京蒲鉾店。製造工場の老
 朽化が進んだため、「女性活躍のた
 めの働きやすい環境整備支援事業費
 補助金」を活用して今年1月、女性
 用トイレと休憩室を整備しました。
 社員のほとんどが女性で、半数以
 上が60歳以上とシニア世代も多く
 「快適な環境で働いてもらいたい」
 と以前から改修を考えていたという

洋式トイレ化でコロナ対策 新設休憩室は社員交流の場にも

金村雅之代表（47）は、「補助金が
 後押しになった」と話します。

和式トイレはコロナ対策も考慮
 し、飛沫拡散防止に効果があることさ
 れる蓋のある洋式水洗トイレに改
 修。トイレ隣に更衣室を新設し、従
 来の更衣室は休憩室に改装しまし
 た。小上がりやカウンター、空調設
 備を備えた休憩室は社員の誕生会を
 催すなど交流の場にも。勤続年数20
 年の石田牧子さん（76）は「トイ
 レも休憩室もきれいで快適。できる
 限り長く働きたい」と張り切ってい
 ます。

以前から育児、介護などの事情に
 よる柔軟な働き方に対応してきてお
 り、今回の環境整備に併せて短時間
 勤務制度も導入。金村代表は「今後
 も快適で
 働きやす
 い職場づ
 くりを進
 めたい」
 と話しま
 す。



マッサージチェアや血圧測定器も備え
 た休憩室

女性活躍のための
 働きやすい環境整
 備支援事業費補助
 金の詳細は
 → P.10

しまね女性の活躍
 応援企業、こころ
 カンパニーになる
 には
 → P.9

子育てしやすい 職場づくりに 取り組む企業を 応援します



労働者が仕事と子育てを両立し、安心して働き続けることができる
職場環境づくりに取り組む中小・小規模事業者等に奨励金を支給します。

子育てしやすい
職場づくり
奨励金

奨励金

[1制度導入]
10万円

上限
20万円

「時間単位の年次有給休暇制度」、「育児短時間勤務制度(3歳以上の子を対象としたもの、代替制度あり)」を
新たに就業規則に規定し、一定の利用実績のある中小・小規模事業者等に奨励金を支給します。

奨励金申請チェックシート

Q1 本社(又はまたる事業所)が島根県内にありますか?
 はい いいえ ▶ 対象外です

Q2 「中小・小規模事業者」または「資本金をもたない事業者については、
常時雇用する労働者が300人以下」ですか?(※下記参照)
 はい いいえ ▶ 対象外です

Q3 島根県内に事業所がありますか?
 はい いいえ ▶ 対象外です

Q4 その事業所で常時雇用する労働者数は50人未満ですか?
 はい いいえ ▶ 対象外です

Q5 「時間単位の年次有給休暇」または
「3歳以上小学6年生以下の子どもがいる労働者が利用できる」育児短時間勤務」の
制度を就業規則に規定(令和2年3月31日以前)していますか?
 はい ▶ 対象外です いいえ

Q6 18歳までの子どもがいる労働者がいますか?
 はい いいえ ▶ 対象外です

時間単位の年次有給休暇制度の規定がない

時間単位の年次有給休暇制度

①当該制度を就業規則に規定
 ②実績(8時間以上利用)(18歳までの子どもがいる労働者)
 ①+②で、奨励金(10万円)の申請ができます

Q6 3歳以上小学6年生以下の子どもがいる労働者がいますか?
 はい いいえ ▶ 対象外です

育児短時間勤務制度(3歳以上小学6年以下)の規定がない

育児短時間勤務制度

①当該制度を就業規則に規定(小学6年生以下の子どもがいる
労働者が利用できる制度であること)
 ②実績(20日以上利用)(3歳以上小学6年生以下の子どもがいる労働者)
 ①+②で、奨励金(10万円)の申請ができます

育児短時間勤務制度を講ずることが困難な場合等は「フレックスタイム制度」
または「始業終業時刻の繰上げ繰下げ制度」の導入に替えることができます。

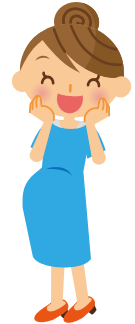
中小・小規模事業者等とは	資本金をもつ事業者			資本金をもたない事業者		
	主たる事業	資本金	または	常時雇用する労働者の数		
	小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下		50人以下	常時雇用する労働者の数	
	サービス業	5,000万円以下		100人以下	300人以下	
	卸売業	1億円以下		100人以下	社会福祉法人、医療法人、NPO法人、個人事業主など	
その他の業種	3億円以下	300人以下				

島根県政策企画局女性活躍推進課
TEL **0852-22-5245**

詳細は 島根県女性活躍推進課のホームページをご覧ください。



出産後の 職場復帰に取り組む 企業を応援します



労働者が出産後も離職することなく育児休業を取得し、
安心して働き続けることができる
職場環境づくりに取り組む中小・小規模事業者等に奨励金を支給します。

出産後職場復帰奨励金

令和2年4月1日以降に産前休業開始の場合

労働者数に応じて

10万.20万円/人

令和2年3月31日までに産前休業開始の場合

休業期間に応じて

10万.20万.40万円/人

奨励金申請チェックシート

Q1 本社(又は主たる事業所)が島根県内にありますか?
 はい いいえ ▶ 対象外です

Q2 「中小・小規模事業者等」ですか?(下記参照)
 はい いいえ ▶ 対象外です

Q3 出産した労働者の勤務する事業所は島根県内にありますか?
 はい いいえ ▶ 対象外です

Q4 その事業所で常時雇用する労働者数は、50人未満ですか?
 はい いいえ ▶ 対象外です

Q5 労働者の育児休業の取得について就業規則等に
明文化されていますか?
 はい いいえ ▶ 対象外です

Q6 育児休業取得や出産後の職場復帰、子育て支援に関する
支援に今後も取り組みますか?
 はい いいえ ▶ 対象外です

Q7 出産した労働者はいつから産前休業を開始しましたか?
 令和2年4月1日以降 **新制度** 令和2年3月31日以前 **旧制度**

→ Q8へ → Q10へ

新制度

Q8 出産した労働者が、休業を3か月以上取得し、
その労働者を職場復帰後、3か月以上雇用していますか?
 はい いいえ ▶ 対象外です

Q9 事業所の常時雇用する労働者は何人ですか?
① 労働者数30人未満の事業所
・はじめて申請する場合 20万円/人
・2回目以降 10万円/人
② 労働者数30人以上 50人未満の事業所 10万円/人

旧制度

Q10 出産した労働者が、産前産後休業または育児休業を取得し、
その労働者を職場復帰後、労働者を3か月以上雇用していますか?
 はい いいえ ▶ 対象外です

Q11 出産後復職した労働者の休業期間はどのくらいですか?
① 育児休業17か月以上 40万円/人
② 育児休業3か月以上17か月未満 20万円/人
③ 育児休業3か月未満または産休のみ 10万円/人

中小・小規模 事業者等とは	主たる事業	資本金	または	常時雇用する労働者の数
	小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下		50人以下
	サービス業	5,000万円以下		100人以下
	卸売業	1億円以下		100人以下
	その他の業種	3億円以下		300人以下

島根県政策企画局女性活躍推進課

TEL **0852-22-5245**

詳細は 島根県女性活躍推進課の
ホームページをご覧ください。



※資本金をもたない事業者は常時雇用する労働者数のみで判断してください。

お問い合わせ／松江商工会議所 TEL **0852-25-2556** 島根県商工会連合会本所 TEL **0852-21-0651** 島根県商工会連合会石見事務所 TEL **0855-22-3590**

女性の活躍と仕事と生活の両立に 取り組む企業を応援します！

誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組みませんか？

女性の能力と発想を企業の力に！



しまね女性の 活躍応援企業

女性活躍の推進に向けて積極的に取り組む企業・団体を「しまね女性の活躍応援企業」として登録し、企業・団体の魅力アップを応援します。



仕事と生活の両立を支援します！



こっころ カンパニー

「仕事と生活の両立支援」に積極的に取り組む企業を「こっころカンパニー」として認定し、両立が図られる職場環境づくりを推進しています。



※一般事業主行動計画を未策定の場合、女性活躍推進法・次世代法一体型による策定を推奨します。

- 県内に本社のある企業

一般事業主行動計画(女性活躍推進法)の
策定・届出(労働局へ)

- 県外に本社のある県内企業
(本社で一般事業主行動計画を届出していること)
- 5者以上の民間事業主で構成する団体

県版行動計画の策定

一般事業主行動計画(次世代法)の
策定・届出(労働局へ)

県外に本社がある企業については、
本社で届出をされた
一般事業主行動計画で申請が可能です。

「しまね女性の活躍応援企業」登録申請

「こっころカンパニー」認定申請

※登録基準や申請様式のダウンロードなど詳しくは島根県女性活躍推進課のHPをご覧ください！

「しまね女性の活躍応援企業」審査・登録

「こっころカンパニー」審査・認定

行動計画作成の支援が受けられます

企業・団体にアドバイザーを無料で派遣して、一般事業主行動計画策定への支援を行います。

※女性活躍推進法や次世代法に基づく行動計画がいずれも未策定の場合のみ。こっころカンパニーの申請に必要な就業規則の作成は含みません。

島根県商工会連合会
TEL (0852)21-0651

島根県中小企業団体中央会
TEL (0852)21-4809

島根県商工会議所連合会
TEL (0852)32-0507

登録するとこのようなメリットがあります。

県のホームページや広報誌などでPRします。自社ホームページや会社案内などに「しまね女性の活躍応援企業」「こっころカンパニー」のロゴを掲載して、企業の良さを学生などにPRすることができます。

この他にも下記のような特典が受けられます。

- 1.登録企業(県内中小企業・団体等のみ)を対象とした補助金制度があります(両方の登録・認定が要件)。
 - 2.県の建設工事入札参加資格審査での加点があります。
 - 3.県の物品調達等において指名競争入札や随意契約の際の指名先、見積先に優先して含められます。
 - 4.県のまち・ひと・しごと創生資金において低利の融資が受けられます。
- その他のメリットは、上記QRコードからご確認いただけます。

補助金について
詳しくは
P.10

イクボス ネットワーク

加入企業を募集しています



島根県では、職場における働き方改革に積極的に取り組み、従業員がいきいきと活躍できる職場を実現する「イクボス」の取組や精神が県内各地に広がることで、魅力ある企業を増やし、誰もが笑顔で暮らせる島根を実現することをめざしています。

自らも「イクボス宣言」を行い、「イクボス」の取組を県内全体に広めるという趣旨に賛同する企業の代表者等で構成する「しまねイクボスネットワーク」に加入いただける企業を募集しています。ネットワーク加入企業の取組について、県のホームページや広報誌、セミナー等で紹介します。

応募資格

「しまねイクボスネットワーク」の趣旨に賛同する県内の企業・団体等

応募方法

下記のリンク先に掲載の「ネットワーク加入申込書」、「イクボス宣言書」を記載の上、メールもしくはFAXで送付してください。

https://www.pref.shimane.lg.jp/life/jinken/danjo/danjo/kigyomuke_zyouhou/shimane_ikuboss_net.html



参考 イクボスチェック

- 部下と、プライベートな雑談をよくする。
- 部下の「大切な私生活や生き甲斐」を、知っている。
- 部下の「やりたい仕事や将来の希望」を、把握している。
- 休んだ部下を他の部下がカバーできる組織になっている。
- 部下への指示が明確で、部下に仕事を任せている。
- 決断から逃げず、迅速な意思決定をしている。
- 率先して、会議・書類・メールの削減に取り組んでいる。
- 自分の上司に対し、反対すべきことは反対している。
- 自分自身も、家庭・趣味・社会貢献などを楽しんでいる。
- 自分の責務遂行や組織の成果に、強くこだわっている。

問い合わせ・申込先

島根県政策企画局女性活躍推進課【しまね働く女性きらめき応援会議事務局】

〒690-8501 松江市殿町1番地 TEL 0852-22-5245 FAX 0852-22-6155 MAIL josei-katsuyaku@pref.shimane.lg.jp

女性が活躍し、誰もが働きやすい職場にしたい

女性活躍のための働きやすい 環境整備支援事業費補助金

誰もが働きやすく、女性が活躍する
職場環境づくりに向けた取組を応援します

詳しくは
コチラ



補助対象事業費

30^(税抜き)万円 ~ 200^(税抜き)万円

対象

「しまね女性の活躍応援企業」かつ
「しまね子育て応援企業(こころカンパニー)」
(その他の要件は、島根県HPをご確認下さい)

補助対象事業の例

ハード

キッズスペース整備
テレワークや勤務シフト作成支援システムの導入費用
など

ソフト

女性のスキルアップや男性の育児休業取得促進のための
セミナー開催費用、
キャリアコンサルティング費用など

島根県政策企画局女性活躍推進課

TEL:0852-22-5245 FAX:0852-22-6155
josei-katsuyaku@pref.shimane.lg.jp

掲載の内容は2021年7、8月に取材した内容です