

高知県内企業の

「働き方改革」取組事例集



2024年2月



厚生労働省高知労働局

目次

「働き方改革」の実現に向けて	1
【女性の活躍促進のための取組】えるぼし認定	
■えるぼし認定・くるみん認定企業一覧	3
■株式会社Yell Pharmacy	5
■株式会社西日本セイムス	6
■株式会社幸	7
■株式会社SHIFT PLUS	9
【仕事と子育ての両立支援のための取組】くるみん認定	
■株式会社西日本セイムス	10
【仕事と子育ての両立支援、不妊治療と仕事との両立支援のための取組】	
■株式会社四国銀行	11
【若者の採用・育成に積極的な企業の取組】ユースエール認定	
■ユースエール認定企業一覧	13
■金星製紙株式会社	14
■高陽開発株式会社	15
■株式会社技研施工	16
【障害者の雇用の促進や安定に関する取組が優良な企業の取組】もにす認定	
■タイム技研高知株式会社	17
【働き方改革に積極的に取り組む企業】ベストプラクティス企業	
■ニッポン高度紙工業株式会社	19
■株式会社技研製作所	20
【治療と仕事の両立支援】	
～病気になっても働き続けたい、貴重な人材の確保のために～	21
■治療と仕事の両立支援宣言 ニッポン高度紙工業株式会社	22
■治療と仕事の両立支援宣言 社会福祉法人土佐清風会	23
■治療と仕事の両立支援宣言 サイバラ建設株式会社	24
■治療と仕事の両立支援宣言 学校法人平成学園	25
【男性の育児休業取得促進や働きやすい会社づくりへの取組】	
■明星産商株式会社	26

【職場環境改善の取組】	
■株式会社ダイセイ～人材育成・家庭と仕事の両立支援～	29
■機器導入による生産性の向上、賃金引上げ	31
【介護職場における働き方改革】	
■社会福祉法人愛生福社会	32
■社会福祉法人栲の木福社会	33
■社会福祉法人南海福社会 四万十の郷	34
【育児・介護休業法 改正のポイント】	35
【正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止】	37
～同一労働同一賃金～	
【パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくり】	39
【フリーランスの取引に関する新しい法律ができました】	41
【多様な人材が活躍できる職場環境づくりに向けて】	42
～職場における性的マイノリティに関する取組	
【「働き方改革関連法」のあらまし】	45
【高知労働局認定・表彰制度等一覧】	47
【相談窓口のご案内】	49

「働き方改革」の実現に向けて

「働き方改革」の目指すもの

「働き方改革」は、働く方々が、**個々の事情に応じた多様な働き方を、自分で「選択」できるようにする**ための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

中小企業・小規模事業者の働き方改革

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施する必要があります。
魅力ある職場とすることで、人手不足解消にも繋がります。

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消に繋がることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

取組にあたっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこそその強みもあります。

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」により魅力ある職場をつくりましょう。

働き方改革全体の推進

労働時間法制の見直し

働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにします。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

同一企業内における正社員と非正規社員の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても「納得」できるようにします。

高知県においても…

高知も、人口減少・雇用情勢好転(有効求人倍率1倍超え)

人手不足(どう人材を確保するか?)

従業員一人あたりの負担が増加
(勤務環境の悪化)

勤務環境の整備・改善に着手

勤務環境が改善し
賃上げ、休暇も取れ、定時に帰れる

プライベートも充実
従業員のモチベーションが上がる
生産性が向上! 業績↑

人材が定着

企業イメージが上がり
人材が集まる

勤務環境の整備・改善未着手

勤務環境が悪化し
賃下げ、休暇も取れず、長時間労働

プライベートを犠牲
従業員のモチベーションが下がる
生産性が悪化! 業績↓

人材が離脱

企業イメージが下がり
人材が集まらない

好循環
に繋がる

人口減少下でも県内経済が拡大する

悪循環
に繋がる

人口減少下で県内経済も縮小する

魅力ある企業へ成長

高知県における「魅力ある職場づくり」を推進することによって、企業の生産性向上や人材の定着を図り、持続可能な企業成長の好循環の実現を目指していきます。

雇用管理の改善に取り組む優良な “厚生労働大臣認定企業”を知っていますか？

あなたはどんな企業で働きたいですか？

長く働ける！

ワークライフバランスを
大切にしてくれる！

女性が活躍できる！

子育てしやすい！

女性の活躍に向けた取組や、労働者の仕事と子育ての両立を図る取組を積極的に行っていると厚生労働大臣が認定した企業です。

女性活躍推進

女性の活躍促進のための取組が優良な企業です

えるぼし認定制度

[女性活躍推進法特集ページ](#)

検索



「女性活躍推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍促進に関する取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」として認定します。

認定の段階は、「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」(*)を満たした数に応じて「1つ星」から「3つ星」まで3段階あります。

※女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準

- 1 採用 2 継続就業 3 労働時間等の働き方 4 管理職比率 5 多様なキャリアコース

プラチナえるぼし認定制度

えるぼし認定を受けた企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である企業を、厚生労働大臣が「プラチナえるぼし認定企業」として認定します。

プラチナえるぼし

	(学)平成学園
	幼稚園

えるぼし（3つ星：実績にかかる基準の5つの項目を全て満たしている）

	(株)高知銀行
	銀行

	(株)あさの
	食料品製造業

	(株)Yell Pharmacy
	医薬品小売業

	(株)西日本セイムス
	医薬品・化粧品小売業

	(株)幸
	老人福祉・介護事業

	(株)SHIFT PLUS
	情報通信業

えるぼし（2つ星：実績にかかる基準のうち3つ又は4つの項目を満たしている）

	(株)四国銀行
	銀行

	高知信用金庫
	中小企業等金融業



くるみん認定制度

両立支援のひろば

検索

「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が「くるみん認定企業」「プラチナくるみん認定企業」「トライくるみん認定企業」として認定します。

不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度も始まりました。

プラチナくるみんプラス

(プラチナくるみん認定企業のうち、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境の整備に取り組む企業)

	(株)四国銀行 銀行
--	----------------------


プラチナくるみん (くるみん認定又はトライくるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業)

	(株)高知銀行 銀行
--	----------------------

	(株)インターナカツ 小売業
---	--------------------------


くるみん

	(社医)仁生会 病院
--	----------------------

	(株)ウイル 小売業
---	----------------------

	(株)高南メディカル 配達飲食サービス業
--	--------------------------------

	(医)仁栄会 病院
--	---------------------

	(株)山崎技研 機械製造業
---	-------------------------


	(株)サンシャインチェーン本部 小売業
--	-------------------------------

	新進建設(株) 建設業
---	-----------------------

	国立大学法人高知大学 高等教育機関
--	-----------------------------

	(医)旦龍会 病院
---	---------------------

	土佐清水食品(株) 食料品製造業
--	----------------------------

	(社)尽心会 障害者福祉事業
---	--------------------------

	(社)CIJ福祉会 老人福祉・介護事業
--	-------------------------------

	(医)尚志会 病院
--	---------------------

	(学)平成学園 幼稚園
---	-----------------------

	(医)恕泉会 病院
--	---------------------

	(医)治久会 病院
--	---------------------

	(有)まつだ寝具店 卸売業
---	-------------------------

	福原建設(株) 建設業
--	-----------------------

	井上石灰工業(株) 土石製品製造業
--	-----------------------------

	幡多信用金庫 中小企業等金融業
---	---------------------------

	明星産商(株) 医薬品・化粧品等の製造販売業
--	----------------------------------

	(株)西日本セイムス 医薬品・化粧品小売業
--	---------------------------------

えるぼし・くるみんともに認定を受けている企業 (五十音順)

えるぼし、くるみんについては、それぞれ「女性活躍促進」「子育てサポート」の部分について、雇い管理の改善に取り組む優良企業を認定しています。

「働き方改革」への意識の広がりとともに、複数の制度について認定を受ける企業も増えてきています。

(株)高知銀行	
----------------	---

(株)四国銀行	
----------------	---

(株)西日本セイムス	
-------------------	---

(学)平成学園	
----------------	---

「えるぼし認定企業」2023年度 株式会社Yell Pharmacy（高知市）



【企業データ】

- ・創業 平成13年（2001年）
- ・事業内容 医薬品小売業
- ・代表者 代表取締役 宅間 大祐
- ・従業員数 194名
（令和5年5月現在）



えるぼし認定時の状況（3つ星：「実績に係る基準」の5つの項目全てを満たしている）

- 1 採用
正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である。
（正社員に占める女性の割合81.0% \geq 産業平均値32.4%）
- 2 継続就業
女性の平均勤続年数が、男性の7割以上である。
（女性7年 \div 男性4.75年 $=1.47\geq 0.7$ ）
- 3 労働時間等の働き方
法定時間外労働及び法定休日労働時間数の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月すべて45時間未満である。
- 4 管理職比率
管理職に占める女性の割合が、産業平均値の1.5倍以上である。
（管理職に占める女性の割合22.7% \geq 産業平均値6.8%）
- 5 多様なキャリアコース
直近3事業年度に、通常の労働者への転換・派遣労働者の雇い入れ（1人）
過去に在籍した女性の正社員としての再雇用（2人）
概ね30歳以上の女性の正社員としての採用（21人）



2001年より高知県にて保険薬局（調剤薬局）を中心に事業を行っております。保険薬局は女性が中心の職場ですので、日々子育てを行いながら、高知県の医療に貢献してくれている社員がたくさん勤務しております。これからも、女性が子育てをしながら活躍できる職場づくりを目指すと共に、男性も家庭と仕事を両立できる職場を目指して、日々取り組んでいきます。

働き方改革への取組

高知県が実施する高知県下の企業の働き方改革サポート事業に、「働き方改革実践モデル企業」として参加、2022年9月から2023年2月まで「働き方改革コンサルティング」を導入し、働き方改革を進め、課題を分析し具体的な課題解決や生産性の向上を図りました。

「えるぼし認定企業」2023年度 株式会社西日本セイムス（高知市）



【企業データ】

- ・創業 昭和26年（1951年）
- ・事業内容 医薬品・化粧品小売業
- ・代表者 代表取締役 谷 康浩
- ・従業員数 703名（令和5年4月現在）

株式会社西日本セイムスは中四国で75店舗のドラッグストア・調剤薬局を展開している富士薬品グループの企業です



えるぼし認定時の状況（3つ星：「実績に係る基準」の5つの項目全てを満たしている）

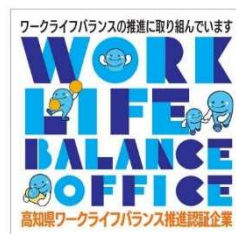
- 1 採用
正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である。
（正社員に占める女性の割合44.1% ≥ 産業平均値32.4%）
- 2 継続就業
女性の平均勤続年数が、男性の7割以上である。
（女性11.8年 ÷ 男性12.6年 = 0.94 ≥ 0.7）
- 3 労働時間等の働き方
法定時間外労働及び法定休日労働時間数の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月すべて45時間未満である。
- 4 管理職比率
管理職に占める女性の割合が、産業平均値の1.5倍以上である。
（管理職に占める女性の割合22.7% ≥ 産業平均値6.8%）
- 5 多様なキャリアコース
直近3事業年度に、通常の労働者への転換・派遣労働者の雇い入れ（2人）
概ね30歳以上の女性の正社員としての採用（2人）



多くの女性従業員が接客のスペシャリストとして、また、店長や統括者として活躍しています。女性のみならず男性も育児休業を当然に取得するなどプライベートを充実させ、仕事の活力となる働きやすい職場を目指していきます。

高知県ワークライフバランス推進企業5部門すべての認証を取得！

幅広い分野でワークライフバランスの充実を図り、「次世代育成支援部門」「介護支援部門」「年次有給休暇の取得促進部門」「女性の活躍推進部門」「健康経営部門」の5部門すべての認証を取得。



「えるぼし認定企業」2023年度 株式会社幸（高知市）



デイサービスセンター
幸のつとめ
さち
株式会社幸

【企業データ】

- ・創業 平成21年（2009年）
- ・事業内容 老人福祉・介護事業
- ・代表者 代表取締役 中平 武志
- ・従業員数 41名（令和5年5月現在）



えるぼし認定時の状況（3つ星：「実績に係る基準」の5つの項目全てを満たしている）

- 1 採用
正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である。
（正社員に占める女性の割合80.0%≥産業平均値66.1%）
- 2 継続就業
女性の平均勤続年数が、男性の7割以上である。
（女性4.3年÷男性3.5年=1.2≥0.7）
- 3 労働時間等の働き方
法定時間外労働及び法定休日労働時間数の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月すべて45時間未満である。
- 4 管理職比率
管理職に占める女性の割合が、産業平均値以上である。
（管理職に占める女性の割合100%≥産業平均値41.8%）
- 5 多様なキャリアコース
直近3事業年度に、通常の労働者への転換・派遣労働者の雇い入れ（5人）



男性や女性、ジェンダーに関係なく、仕事と育児や介護、看護を両立する方々が、会社の基盤となって互いに支え合い、個々がキャリアアップしている会社です。
今後も、一層働き方改革を進めていきます。

施設の紹介

大津事業所

要介護のご高齢の方を対象にデイサービス（通所介護）が主です。障がい者の方を対象としたデイサービス（生活介護）も若干名、受け入れています。

布師田事業所

重心のお子様を対象とした放課後等デイサービス・児童発達支援事業所です。民家を改造した事業所ですが、広々とした快適な空間となっています。2階には個別対応が可能なお部屋もあります。

春野事業所

重心のお子様を対象とした放課後等デイサービス・児童発達支援事業所です。民家を改造した事業所ですが、車椅子の方や横になって過ごす利用者様も快適に過ごしていただける広さです。

瀬戸事業所

肢体不自由のある障がい者の方を対象としたデイサービス（生活介護）です。看護師も常駐し、「胃ろう」「たんの吸引」といった医療的ケアにも対応ができ、ケアに重点を置いています。

高知県ワークライフバランス推進企業 5部門すべての認証を取得！

(代表者から)

当初は、ご利用者様のサービス向上⇒勤務時間増という悪循環に陥っていましたが、2015年に有給消化100%を達成し、そこから少しずつ働き方改革が進み、2016年には初の男性育児休業取得者が出ました。

現在は、賃金テーブルを整備し、育児等ライフスタイルに合わせてキャリアや役職をそのままに「非常勤⇔常勤」を異動できる仕組みや、結婚・出産祝い金制度、小さいお子さんも一緒に参加できる会社主催の懇親会の仕組みづくり等を行っています。

今後は業務の標準化・効率化を促進し、誰かが休業を取得しても他者の業務負担増を最小限に抑える仕組みをつくり、休業等を取得しやすい就業環境を作っていきたいです。

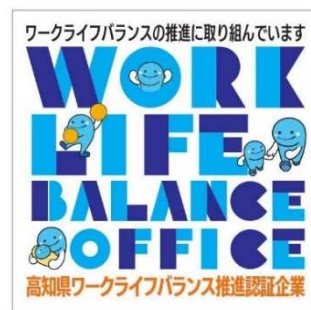


(育児休業取得者から)

初めての育児ということもあり、育児休暇を取得したい旨を伝えると、2つ返事でOKを出してくれた会社にはとても感謝しています。

期間もほぼ1年間取得させて頂き、復職後も以前と変わらぬ待遇で、保育の送り迎えの時間に対応した勤務時間に調整して頂きました。

そのおかげで現在も、子育てと仕事の両立を実現できています。



(高知県ホームページから)

株式会社幸様では、ご利用者様の希望と職員の希望の両立をコンセプトに、すべてのご利用者様とご家族の皆様に希望のあるサービスの提供を行うとともに、それに携わる職員が自分や家族の生活を守り、輝ける仕組みを確立していけるよう取り組んでいます。

また、今回の5部門認証取得の他にも、健康経営優良法人ブライツ500認定、高知県福祉・介護事業所認証評価制度の認証、DX認定を受けるなど、先進的な取組をすすめています。

高知県広報「【高知県ワークライフバランス推進企業】5部門すべての認証を取得した企業を紹介します！」 から抜粋

アライ ～性的マイノリティの理解者・支援者～

福祉施設という業態であることから多様な人材が活躍できる職場環境づくりを心がけています。

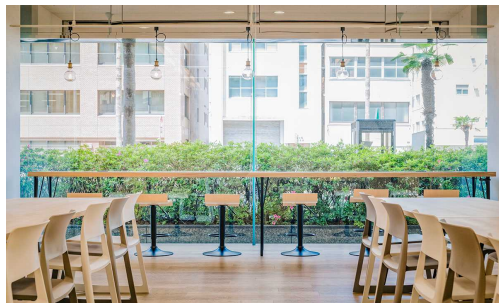
なかでも性的マイノリティに関する取り組みは利用者の過ごしやすさの向上にも繋がることから、企業全体でALLY（アライ）としてのレインボーフラッグを掲げています。

労働者や利用者が常に笑顔でいられるよう取り組むことで企業の未来も明るくなると信じて、今後も、一層働き方改革を進めていきます。



42ページ 「多様な人材が活躍できる職場環境づくりに向けて～職場における性的マイノリティに関する取組～」参照

「えるぼし認定企業」2023年度 株式会社SHIFT PLUS（高知市）



【企業データ】

- ・創業 平成27年（2015年）
- ・事業内容 情報通信業
- ・代表者 代表取締役 綿貫 健吾
- ・従業員数 303名
（令和5年5月1日現在）



えるぼし認定時の状況（3つ星：「実績に係る基準」の5つの項目全てを満たしている）

- 1 採用
正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である。
（正社員に占める女性の割合37.6% \geq 産業平均値24.9%）
- 2 継続就業
女性の平均勤続年数が、男性の7割以上である。
（女性3.44年 \div 男性3.6年 $=0.95\geq0.7$ ）
- 3 労働時間等の働き方
法定時間外労働及び法定休日労働時間数の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月すべて45時間未満である。
- 4 管理職比率
管理職に占める女性の割合が、産業平均値以上である。
（管理職に占める女性の割合25.0% \geq 産業平均値9.5%）
- 5 多様なキャリアコース
直近3事業年度に、通常の労働者への転換・派遣労働者の雇い入れ（4人）
概ね30歳以上の女性の正社員としての採用（2人）

もにす認定

障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組等に関して、実施状況が優良な企業である「もにす認定企業」の認定も受けました。



株式会社SHIFTのグループ企業であり、高知県に本社を構えIT領域のサービスから地方創生まで幅広く事業を展開しているIT企業です。

若い従業員が多いなか、企業として「女性活躍推進」「障害者雇用の促進」に取り組んでいるところですが、個々の従業員一人一人の協力によるものです。

引き続き、体制を構築し従業員全体が働きやすい職場環境を作っていけるよう取り組んでまいります。



「くるみん認定企業」2023年度 株式会社西日本セイムス（高知市）



【企業データ】

- ・創業 昭和26年（1951年）
- ・事業内容 医薬品・化粧品小売業
- ・代表者 代表取締役 谷 康浩
- ・従業員数 703名
（令和5年4月現在）



株式会社西日本セイムスは中四国で75店舗のドラッグストア・調剤薬局を展開している富士薬品グループの企業です



1 計画期間

令和3年1月1日から令和4年12月31日（3期目）

2 行動計画の目標

目標1 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準にする。

男性従業員：計画期間内に1人以上取得する。

女性従業員：取得率を80%以上にする。

目標2 計画期間内に、年次有給休暇の取得促進のための措置を実施する。

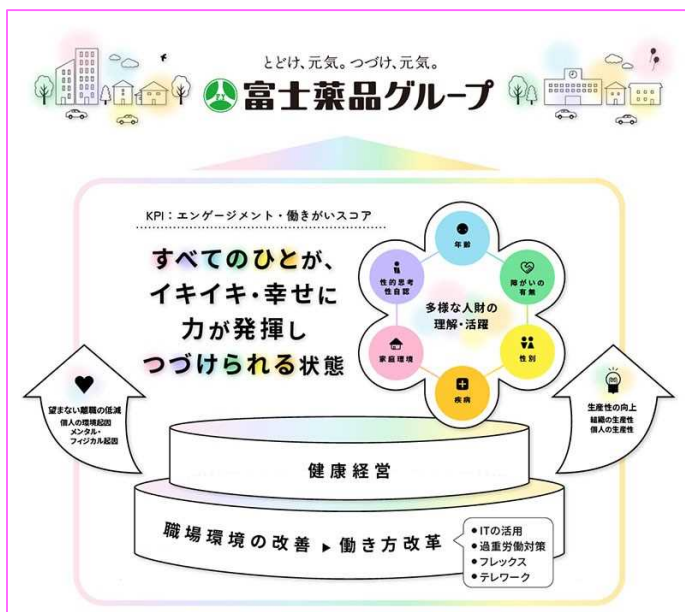
目標3 小学校3年生終了までの子をもつ従業員の育児短時間勤務の制度を周知する。

3 取組の結果

1 配偶者が出産した男性従業員のうち、3人が育児休業を取得
出産した女性従業員のうち、94.4%が育児休業を取得

2 各個人の有給取得日数をデータ化し、6連休・5日間取得について独自のリーフレットにて周知

3 出産・育児を迎える従業員に対して「sukusuku」を配布し、育児短時間勤務制度を周知



富士薬品は、「とどけ、元気。つづけ、元気。」をスローガンに、すべてのひとの「元気」というニーズにお応えできる企業であり続けたいと考えています。

そのために一番大切なことは、多様な背景をもつすべての社員の元気が何よりも優先されなくてはならないということです。

それは、社員が元気でなければ、必要なときに、お客様の元気をサポートすることができないと考えるからです。すべてのひとに、より価値のあるサービスを提供し、持続的に進化を続けていくために、富士薬品は健康経営を含むダイバーシティ&インクルージョンを推進していきます。

「プラチナくるみんプラス認定企業」 株式会社四国銀行（高知市）



【企業データ】

- ・創業 明治11年（1878年）
- ・事業内容 銀行業
- ・代表者 代表取締役頭取
小林 達司
- ・従業員数 1763名
（令和6年1月現在）



令和4年8月に、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業のうち、より高い水準の取組を行った「プラチナくるみん」企業として認定を受け、令和6年1月には、不妊治療と仕事との両立をしやすい職場環境整備に取り組む企業として、高知県内で初めて「プラス」認定を受けました。

不妊治療と仕事との両立に関する取組

1 不妊治療のために利用できる制度の整備

短時間勤務制度

6時間・6時間半・7時間・7時間半勤務のいずれかを選択できる制度を導入している。

ウエルネス休暇制度

年次有給休暇の範囲内で休暇年度につき2日取得可能としている。
（原則1日単位ではあるが、半日の取得も可能）

テレワーク制度

所属部店への出勤が困難な場合に在宅勤務、サテライトオフィス勤務が可能としている。

時差勤務制度

全部店で午前7時から午後10時までの間で時差勤務が可能としている。

積立休暇制度

原則60日を限度として有給休暇を積み立て、14日以上連続して治療の必要がある場合に60日を限度として使用できる（一つの傷病につき60日）。

欠勤・休職制度

長期間継続して治療の必要がある場合に、勤続年数に応じた期間の欠勤・休職をすることができる。

2 不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針及び制度内容に関する労働者への周知

不妊治療と仕事との両立支援に関する会社の方針及び利用できる制度等について、頭取名で社内通達を発出するとともに、不妊治療と仕事との両立に関するトップメッセージを配信した。

3 不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組

全従業員を対象に、不妊治療や不妊治療と仕事との両立に向けた会社の取組方針に関する理解を促進するために「女性の健康セミナー」を実施するとともに、不妊治療と仕事との両立に関する研修動画を配信した。

4 両立支援担当者の選任及び労働者への周知

不妊治療と仕事との両立に関する相談をしやすい環境を整備するため、人事部に3名の担当者を選任し、社内通達により周知を図った。



制度利用者の声



不妊治療のための休暇を利用しました。仕事をしながら通院していましたが、通院頻度が高くなるにつれて、退職を考えるようになりました。支店長や人事部と相談し、長期休暇を利用することで、安心して治療に専念し、子どもを授かることができました。

本部勤務・30代女性



不妊治療は診療日が間際にならないと確定しないため、急な休みを取りづらい状況にあり、長期休暇を取得しました。休職中も様々な相談に乗って頂いた人事部、治療に専念させて下さった所属店の皆様のおかげで、無事に妊娠・出産を経験することができました。

営業店勤務・30代女性

プラチナくるみん認定（仕事と子育てとの両立に関する取組）

Just Like Family!

■子の看護休暇制度

子が小学3年生修了まで利用可能。

■育児サポート休暇

子どもの育児参加を目的とした休暇制度で、子が小学3年生修了までに10日取得可能（分割可）。

■育児短時間勤務制度

子が小学4年生の始期まで利用可能で、6時間・6時間半・7時間・7時間半勤務のいずれかを選択できる制度。

■結婚・出産・育児に関するサポートBOOK

当行の制度や手続きをまとめた情報掲示板を作成しており、個人PCやスマートフォンから閲覧可能。

■仕事と子育て両立パパ宣言

子どもが生まれた男性従業員に対し、当行役員の署名入りの依頼書で育児に関する休職または休暇制度のいずれかを取得するよう要請し、取得計画書の提出を求める「仕事と子育て両立パパ宣言」を実施中。

■Cheer! ママ会・パパ会の実施

育児休職中や復帰後間もない女性従業員に加え、男性従業員とそのご家族を対象とした育児セミナーおよび情報交換会を定期開催。

■イクボスセミナー・イクボス講義の開催

新任支店長や部下を持つ上司を対象にイクボスセミナーをオンライン開催。また昇格者を対象とした新任者講座にて、人事部長よりイクボス講義を実施。

■企業主導型保育施設との連携

「育児休業復帰時の職場に対する気兼ねやストレス」の解消を目的とし、高知県下の取引先の企業主導型保育8施設と連携を開始。「県外にも拡大してほしい」という従業員の声を受け、本支店所在地全域をカバーできるよう、新たに34施設と連携を行った。

■テレワーク制度の導入

多様な働き方や事業継続性確保の観点から、在宅勤務に加えサテライト勤務も可能とするテレワーク制度を導入。

■企業版両親学級の実施

男性の育休取得や家庭参画及び部下を持つ上司の意識・行動変化に向けた取組として、「働く夫婦」「父親」「これから親になる若手行員」及び「育児と両立しながら働く部下を持つ管理職」を対象に「企業版両親学級」を開催。

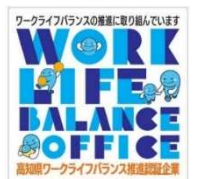
えるぼし認定（女性の活躍促進のための取組）

女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である企業として、厚生労働大臣認定を受けています。



高知県ワークライフバランス推進企業4部門の認証を取得!

幅広い分野でワークライフバランスの充実を図り、「次世代育成支援部門」「介護支援部門」「女性の活躍推進部門」「健康経営部門」の4部門の認証を取得しています。



若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な “ユースエール認定企業”を知っていますか？

あなたはどんな企業で働きたいですか？

長く働ける！

ワークライフバランスを大切にしてくれる！

子育てしやすい！

若者の育成に熱心！

その希望にこたえるのが、ユースエール認定企業です!!

「ユースエール認定企業」とは、「若者雇用促進法」に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良であると厚生労働大臣が認定した企業です。



<認定基準の一部>

- 直近三事業年度の、**新卒者などの離職率が20%以下**
- 前事業年度の、**正社員の月平均の所定外労働時間が20時間以下**かつ、**月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員がゼロ**
- 前事業年度の、**正社員の有給休暇の、年平均の取得日数が年10日以上**または、**年平均取得率※70%以上** ※ 付与日数に占める取得日数の平均

<認定マーク
>

<高知労働局ユースエール認定企業> (順不同)

	(株) ミロク製作所 銃関連製品の製造・販売		タイム技研高知 (株) 水関連制御部品の製造		明治建設 (有) 建設業
	高大建設 (株) 建設業		金星製紙 (株) 紙製造業		高陽開発 (株) 建設業
	(株) 技研施工 建設業		湯浅建設 (株) 建設業		フソー化成 (株) 印刷業
			植田興業 (株) 建設業		YAMAKIN (株) 製造業 (大阪労働局認定)

若者雇用促進総合サイト

全国のユースエール認定企業をはじめとした、さまざまな企業の情報を検索できる総合サイトです。個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、企業からのメッセージなどの企業情報や採用情報が閲覧できるほか、就職活動の始め方・進め方等の就職相談窓口の検索も行うことができます。

<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp>



(060125)

「ユースエール企業」2022年度 金星製紙株式会社（高知市）

【事業内容】



1956年に、日本で最初に国産の技術を用いて、不織布の生産を開始した企業です。

長い歴史を持ちつつも、伝統のチャレンジ精神を忘れずに、各部署が一丸となって商品開発を行っています。



ユースエール認定企業とは、「若者の採用・育成が積極的」で、「雇用管理の状況が優良」であると国が認定した企業です！

会社紹介

当社のポイント

- ①伝統の確かな技術力と、チャレンジ精神を忘れずに、新しい技術を取り入れ新製品開発を行っています。
- ②様々な生産設備や加工機を使用して、お客様と共に迅速な開発に努めています。
- ③月次決算報告をはじめ、会社情報を社員に提供するなど、労使関係の風通しが良い社風です。
- ④社員の健やかな生活を応援すべく数々の福利厚生制度を導入しています。

社長からのメッセージ

当社は創業100年を超える歴史を受け継ぎ、その精神を「どこよりも良い機能を持った商品をどこよりも早く形にする」ことに基づいております。その行動はいつもお客様のニーズをつかみ取り、お客様と共に考え、共に議論し、行動することにあります。

すなわち、「相談すれば、何かすぐ新商品を開発してくれる会社」を目指しています。

自分自身で考え成長し、キャリアを積んでいける方と一緒に働けるのを楽しみにしています。

人材育成方針

- ・意欲と向上心、それに伴う責任感を持てる方
- ・常に改善を求め、何事にもチャレンジし、前向きに取り組める方
- ・協調性、コミュニケーション力があり、連携して力を発揮できる方

人材育成の方法

- ・入社時に工場勤務をはじめ全部門横断型の研修を行うことによって業務内容を広く理解する
- ・配属後は、OJTを基本とする必要な能力を現場で培う
- ・業務に必要な資格は、外部講座での受講を活用し取得する



「ユースエール企業」2022年度 高陽開発株式会社（高知市）



【事業内容】
道路工事・河川工事・治山工事の
施工及び管理業務



ユースエール認定企業とは、
「若者の採用・育成が積極的」で、
「雇用管理の状況が優良」とあると
国が認定した企業です！

会社紹介

地域の自然と安全を守る安定した企業です。砂防工事、治山工事、林道工事等の施工・管理業務を通して広く地域に貢献しています。

社長からのメッセージ

当社では、技術を次世代に継承することを「経営理念」にかかげており、週休二日制はもちろん育児休暇、有給休暇の取得促進などに力を入れ、若手、未経験者の方々が無理なく業務を習得していけるように、「ワークライフバランス」を重視しています。

先輩社員からのメッセージ

建設業未経験で入社しましたが、自分と同じ境遇の人がたくさん活躍されていて安心しました。覚えることがたくさんありますが、先輩の指導のもと日々の業務をこなしています。

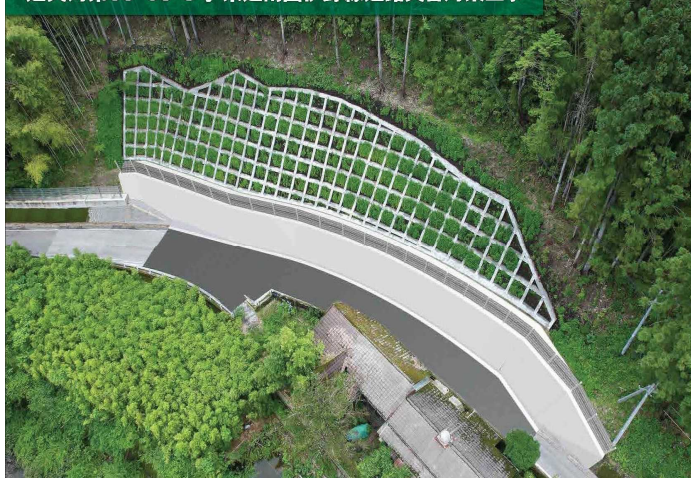
人材育成方針

- ・仕事に対して前向きな気持ちで取り組める方
- ・何事にもチャレンジし、前向きに取り組める方
- ・物事に対して素直さを有している方
- ・協調性、コミュニケーション力があり、チームワークを大切に力を発揮できる方

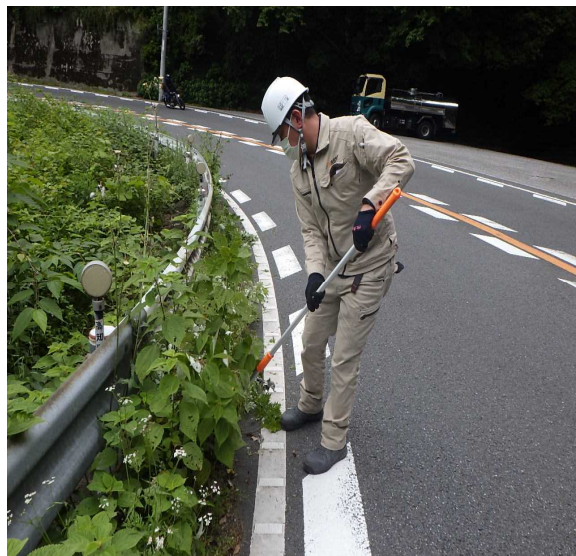
人材育成の方法

- ・現場での教育や指導を基本とし、必要な能力を培う
- ・業務に必要な資格は、外部講座での受講を活用し取得する

道災対第05-05-3号 県道南国伊野線道路災害対策工事



完成予想図は「ICT技術」による3次元モデルを活用して作成しています



「ユースエール企業」2022年度 株式会社技研施工（高知市）



【事業内容】

土木工事請負業一式、
インプラント工法による建設工事、
地下開発製品の建設工事等



ユースエール認定企業とは、「若者の採用・育成が積極的」で、「雇用管理の状況が優良」とであると国が認定した企業です！

会社PR

技研施工の人材育成は、若手社員を早く戦力化するOJT（現場内教育）の仕組みづくりに取り組み、2019年から運用を開始しています。その内容は、まずキャリアプラン。キャリアプランは、入社から一人前になるまでの年月またそれ以降の技術者としてのキャリア形成を明確にし、スキル形成の目標・指針となります。次にスキルマップ。スキルマップにより、自分は何を期待されていて、どのように能力を伸ばしていかなければならないかがわかります。

また、若手社員を指導する上司先輩社員に対しては、OJTトレーナーとしてのスキル向上のための教育を行うなど、全社で若手社員の人材育成に取り組んでいます。

社長からのメッセージ

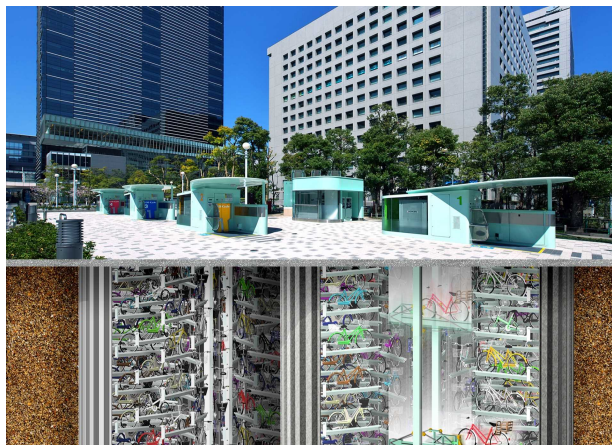
当社は、技研グループが世界で初めて発明した「圧入原理」を実用化した無公害杭圧入引抜機「サイレントパイラー」を活用し、土木建築、その他建設工事全般に関する業務、並びに工事に関するコンサルタントを行っている圧入施工の「リーディングカンパニー」です。国内のみならず世界に向けた動きを加速させています。世の中になくものを創り出し、それを世界中に広げていく会社です。大きな夢と強い意志を持つ方と一緒に働く日を楽しみにしています。

人材育成方針

- ・自ら考え行動する人材
- ・建設の未来を創造するバイタリティーとチャレンジ精神がある
- ・人命、財産を守る社会的貢献度の高い仕事に魅力を感じる人材
- ・日本国内のみならず、海外での自分の可能性を試したいという思考

人材育成の方法

- ・OJTを基本とし、必要な能力を現場で培う。
- ・業務に必要な資格や能力開発は、社内講習や外部講習等の受講を活用し取得及び習得する。



「もにす認定企業」2023年度 タイム技研高知株式会社（宿毛市）

障害者雇用優良中小事業主（もにす）認定

厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定しています。企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて「ともにすすむ」という思いがこめられています。

事業内容

水関連制御部品の製造（水用電磁弁・フローセンサー・水位センサー・フロースイッチ・減圧弁）
豊富なセンサー・アクチュエーターを用意して新しいコンセプトを提供しています。



会社紹介

従業員一人ひとりが経営理念を理解し目標を持ち日々努力する。全員参画の企業経営に取り組んでおります。意欲の有る者は、性別、年齢、学歴に関係なく登用する方針で運営しており、従業員全員、平等にチャンスが与えられる、魅力ある会社です。



経営理念

「人は時と共にあり、企業はニーズに添えてある。堂々たる王道を歩み、世界のトップメーカーであろう！」

人間は誰でも、生まれる時を選んで誕生してきたのではない。しかし、生まれてきた以上は、幸せに生活する権利を持っている。この人間の基本的な権利は、どのような条件のもとでも尊重され、大切にされなければならない。

企業は時代と環境適応業とよばれる様に、会社のニーズを無視しては絶対に成り立たない。利益が無ければ何も出来ないが、利益の追求はあくまでも堂々と正しい道歩くことにより実行するものである。どのような商品も世界中をゆきかう時代であり、最高の商品のみが生き残ることが出来る。

社長から

人間は、頭で考え、手で道具を作り、その道具を利用し人間生活の質を向上させてきました。より安全で快適な生活をめざして私たちタイム技研グループは、お客様の立場で物事を考え、より良い策を提案し、そして製品として提供しています。常に向上心を持って提案し、挑戦を続けます。

人材育成方針

- ・常に品質や生産性向上を第一に考えられる人！
- ・行動四原則（大きな声で！きびきび行動！自分から挨拶！明るい笑顔！）を理解し、日々実行する人
- ・チームワークを大切にできる人！
「1を聞いて10を知る」とまでは言いませんが、「1」を聞いたことにより、「1」だけ動くのではなく、「2, 3・・・」と行動が出来るように自分の努力を惜しまない、意欲とチャレンジ精神とガッツの有る、元気な人材を求めています。

人材育成の方法

- ・実務の中で専門性や業務遂行能力を高めるOJTを基盤とした人材育成を行っています。
- ・OJTに加え、業務に必要な資格については外部講座の受講も含め積極的に取得支援します。



ユースエール認定

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用状況が優良な企業である「ユースエール認定企業」として、2018年から厚生労働大臣認定を受けています。



社員の成長を応援

タイム技研高知でまず覚えなれないといけないのは、製造現場の仕事です。製造を経験することで、製品の特性が理解でき、自社への理解が深まるのです。その後、技術や適性に応じて、検査装置の設計を行う部署や生産管理などの部署で業務を行っていくことになります。

そのほか、社員のスキルアップのための社内勉強会を開催しており、常務が講師となって5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）や品質管理、決算報告書の見方などを社員が学べる場を設けています。勉強会には、各部署で知識が必要な立場の人はもちろん、実際には必要がなくても興味を持つ社員が参加します。このような機会を通して、後進を育成し、女性社員の活躍を推進する風土が、タイム技研高知にはあります。

当社は、性別、年齢、学歴などに関係なく、本人のやる気を重視した採用をしています。入社後も失敗を恐れずチャレンジする精神や、新しい知識や技術を積極的に吸収しようとする姿勢は大切です。そうやってスキルアップし、かつ、リーダーシップが取れる人材を、管理者や幹部に任用しています。

会社が次を担う世代がより働きやすい職場環境を整え、社員は一生懸命仕事に取り組む。そうした関係を築くことが、社内の活気に繋がっているのです。

「ベストプラクティス企業」2021年度 働き方改革に積極的に取り組む企業

ニッポン高度紙工業株式会社（高知市）

【企業データ】

- ・創業 昭和16年（1941年）
- ・事業内容 セパレータの製造並びに販売
- ・代表者 代表取締役社長 近森 俊二
- ・従業員数 444名（令和3年3月現在）



主な取組内容

1 体制の整備と維持

- 早くから、勤務間インターバル制度、フレックスタイム制度を導入している
- 年次有給休暇を取得しやすい職場風土を醸成している
- 年次有給休暇の時効を3年間としている

2 労働者の健康と安全の確保

- 全従業員を対象に、年1回、健康学習と運動指導を行っている
- 有所見者の2次検診の受診率向上への取り組みを行っている
- メンタルヘルス推進部会の委員を任命し、従業員を対象としたメンタルヘルス研修の実施やこころの安全パトロールを行っている
- ヒヤリハットには至っていないが気になったこと（気がかり情報）を収集し、注意喚起を行っている
- 「初めて」「変更」「久しぶり」の作業での災害が多いことから、これらの作業を3H作業と名付け、注意喚起を行っている

成果

- 上記取組内容を継続的に実施し良好な労務環境を持続。
 - ① 健康経営銘柄 2年連続選定(2021年・2020年)
 - ② 健康経営優良法人～ホワイト500～ 3年連続認定(2021年・2020年・2019年)
 - ③ 時間外労働時間数は、1か月平均10.8時間(2020年)、9.3時間(2019年)。
 - ④ 休日労働時間数は、1か月平均0.8時間(2020年)、0.1時間(2019年)。
 - ⑤ 有給休暇取得率は、82.6%(2020年)、93.6%(2019年)。
 - ⑥ 国内事業場での労働災害は、2件(2020年)、2件(2019年)。

「ベストプラクティス企業」2022年度 働き方改革に積極的に取り組む企業

株式会社技研製作所（高知市）

【企業データ】

- ・創業 昭和42年（1967年）
- ・事業内容 無公害工法・産業機械の研究開発及び製造販売等
- ・代表者 代表取締役会長 北村 精男
代表取締役社長 森部 慎之助
- ・従業員数 690名
（令和4年8月現在、グループ連結）



主な取組内容

1 業務改善・職場環境整備

- ポジティブアクションプロジェクト（PAPJ）を発足し、女性の活躍を推進
- クオリティコントロール（QC）サークル活動を通じて、業務の改善を推進
- 初任給の引上げ（予定）により、人材の確保と従業員の満足度向上を目指す
- テレワークの積極的な活用や、職場での服装をカジュアルスタイルとすることを推進
- 毎週金曜日を「ノー残業デー」と設定するなどし、時間外労働を削減
- 平日5日間を年次有給休暇とし、9連休とすることを推進
- 従来の子婚・出産・弔事等の特別休暇に加え、新型コロナウイルスワクチンによる副反応時や家族の副反応時の介護のために特別休暇を新設

2 労働災害防止・健康経営

- 労働災害のメカニズムを体験できる安全教育設備を設置し、労働災害防止を推進
- 従業員とその家族が利用できるメンタルヘルス相談窓口の設置や、バランスボールなどの健康器具の購入、社内に設置している自動販売機にカロリーを表示するなどにより、従業員の健康確保を推進
- 新型コロナウイルスワクチンについて周辺企業の社員及びその家族を対象に工業団地協同組合と連携して職域接種を実施

成果

- 上記の取組内容を継続的に実施し、良好な労務環境を持続。
 - ① 1か月平均の時間外労働は、約12.6時間（令和3年度）、約12.7時間（令和2年度）
 - ② 女性管理職は、7名（令和4年11月現在）
 - ③ イクメン企業アワード2020においてグランプリを受賞
育児休業は100%取得され、男性の育休取得日数は平均86.5日（令和3年度）
 - ④ 年次有給休暇以外の特別休暇は、従業員計290名が、計557日間取得

治療と仕事の両立支援

～病気になっても働きたい、貴重な人材の確保のために～

治療と仕事の両立支援とは？

病気を抱えながらも、働く意欲・能力のある労働者が、仕事を理由として治療機会を逃すことなく、また治療の必要性を理由として仕事の継続を妨げられることなく、適切な治療を受けながら生き生きと働き続けられる社会を目指す取組です。

なぜ必要なの？

治療技術の進歩や、働く人を取り巻く環境の変化により、病気になっても仕事を辞めず働き続けることができるようになってきました。

今後、労働力の高齢化が進むことが見込まれる中、病気を抱える労働者が治療を受けながら働く場面に直面することが増えると予想されています。

企業にとっては、従業員の離職を防ぐことで貴重な人材の流出を防ぐ事が可能となります。

「治療と仕事の両立支援宣言」

事業者は、両立支援に取り組む宣言を基本方針で表明していただくものです。

経営者が宣言することで従業員への周知や企業イメージの向上にも繋がります。

また、県下の治療と仕事の両立支援の進展、機運醸成などに貢献できます。労働者が生きがい、働きがいを持って活躍できる社会の実現に向けての取組です。



事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン

がんなどの病気を治療しながら働きたい労働者に対して、職場はどのような対応をしたらよいのか、環境整備や進め方、様式例集等、両立支援に向けて事業者が取り組むべき内容を紹介しています。

厚生労働省ホームページからダウンロードできます。



従業員が治療を受けながら安心して働き続けられる職場づくりの支援

独立行政法人労働者健康安全機構 高知産業保健総合支援センターまでご相談ください。

◆相談対応

事業者や産業保健スタッフ、疾病を抱える労働者やその家族からの両立支援に関する相談に電話、面会、メール等で対応します。

◆個別訪問支援

担当者が事業場を訪問し、両立支援に関する相談や、職場環境整備についてのアドバイス、治療と仕事の両立支援への理解を促す教育を実施します。

◆啓発セミナー

両立支援の普及・啓発を目的とした事業場等を対象とするセミナーを実施します。

◆個別調整支援

事業場と労働者間の治療と仕事の両立についてアドバイスします（労働者との治療に対する配慮の検討、両立支援の進め方、両立支援プランの作成、主治医等への相談、就業上の措置についての検討など）。



高知 治療と仕事の両立支援宣言



当社 安芸工場



代表者メッセージ

当社は、「安全・健康はすべてに優先する」という基本方針を掲げ、全社一丸となって安全衛生活動を行っています。

特に従業員のこころと身体健康意識向上は、健全な企業活動に必要不可欠であると考え、従業員が自主的に健康づくりを行うためのサポートや働きやすい職場環境づくりに力を入れています。

まずは、一人一人が病気にならないために健康の保持増進に努めることが重要ですが、万一、病気になった場合にも「治療と仕事の両立支援」に取り組むことで、従業員が仕事への意欲を維持し、個々の能力を発揮しながらいきいきと働ける職場づくりを推進してまいります。

代表取締役 山岡俊則



表明事項

- 従業員の健康管理・病気の予防や両立支援等の健康経営を推進します。
- 社内において両立支援に関する理解の促進を図り、従業員がお互いに協力して働ける職場風土を目指します。
- 安全衛生専門部署である管理部安全管理課をはじめ、衛生管理者やメンタルヘルス推進委員・人事労務担当者・両立支援コーディネーター・産業医・保健師・ご家族・主治医等が連携して、仕事と生活（治療）の調和を図りながら働けるようにサポートします。

高知 治療と仕事の両立支援宣言

社会福祉法人 土佐清風会

代表者メッセージ

当法人は、地域への継続的な福祉・介護サービスの提供を基本とした労働集約型の業種ですから、**大切な職員の健康は重要なことで心の健康づくりも含めた支援を意識して健康管理に取り組んでいきます。**

健康な身体を維持できるような積極的な活動を実施していくことで、「治療と仕事の両立支援」のもと職員が働き続けられる**安心と温もりのある職場づくりの推進を目指します。**

理事長 東條 傑

表明事項

病気になっても職員が安心して治療しながら働き続けられるよう柔軟な働き方ができる制度を導入します。

衛生委員会の活動を通して、健康について考える機会を増やし、自分の健康を考えるモチベーションを高めていきます。

相談窓口を設置し、休職中、復職後も職場と連携しながら支援できる体制を整え、職員が安心して相談や申し出ができる環境を作ります。

《制度内容》

- 通院のための時間単位の休暇制度
- 体調に合わせた勤務時間の設定制度

《その他》

- 相談窓口の設置と職員への周知
- 研修を行うことで、治療と仕事の両立に関する支援体制を浸透させ、意識啓発と理解ある職場風土づくりを行います。



高知 治療と仕事の両立支援宣言

代表者メッセージ



「生きがいのある社会づくりに challenge」

当社は、四万十市にある昭和35年創業の建設会社です。

創業以来「お客様に満足していただける良いものを、誠実に提供する」という姿勢は今も変わらない当社の原点です。

最終目的である家庭・社会そして地域が幸せで豊かな社会を目指すためには、**社員の健康こそが会社の大切な財産ととらえ、健康経営を推進しています。**

以前から、治療中の社員への配慮として、勤務時間内の通院を可能とし、治療継続への支援を行ってききましたが、今後は、もっと支援ができる体制づくりを整えていきたいと考えています。

社員それぞれのライフステージにあった働きやすい環境、安心して安全に働き続けられる職場づくりを推進することを宣言いたします。

代表取締役社長 **西原 功起**

表明事項

万が一病気になっても病気が理由で離職することのないよう、治療と仕事のどちらも諦めずに両立して行けるよう、支援体制を整えます。

健康保持、増進に向けた取り組みを積極的に取り入れ、社内での両立支援への理解を深められるよう取り組みます。

《制度内容》

- ・ 休暇制度を使わなくても治療内容により勤務時間内の通院を認める
- ・ 私傷病の治療のための休暇制度
- ・ 短時間勤務制度

《その他》

- ・ 相談窓口の設置と社員への周知
- ・ 治療と仕事の両立に関する研修等を実施し、意識啓発を図る
- ・ 休暇を取りやすい職場の風土づくりを行う





代表者メッセージ

当法人は、「明るく 楽しく 根気よく」子ども達の成長と保護者様の子育てをサポートさせて頂く乳幼児学童施設でございます。

職員（20代～80代）のバランスのとれた心身の健康は必要不可欠な条件で、日頃より健やかな心身を保持し、明朗・快活で喜働に励む職員の健康管理には篤く取り組んでいます。

職員の“しあわせ”を最優先する当法人は「**治療と仕事の両立支援**」によって、更なる安心感のもと、継続勤務可能な職場環境作りの充実を宣言致します。



理事長 大野 香葉美

●● 表明事項

当学園は、職員の健康サポートの充実を図ることを常々実践しています。健康診断の結果を踏まえ、当学園内の看護師と面談を数回行い、経過を見守りながら職員一人ひとりの健康意識が高まるよう啓蒙しています。また、病気を頂いた職員の「**治療と仕事の両立支援**」としましては、相談窓口から支援担当者（両立支援コーディネーター）へのフォロー体制のもと、治療する職員にあわせたきめ細やかな両立支援プランを作成し、治療を最優先にした仕事プランを構築しています。

今後は治療している病院との連携を図り、治療中の職員との間にたちより一層「**治療と仕事の両立支援**」・生活面も含めた支援を実践します。

安心して働き続けることが“しあわせ”と感じる職員の健康意識も高い職場環境にして参ります。



男性の育児休業取得促進や 働きやすい会社づくりへの取組

明星産商株式会社（南国市）

【企業データ】

- ・創業 1968年（現在57期）
- ・事業内容 OEM商品の製造販売事業
業務用品の製造販売事業
- ・従業員数 614名
（男性289人 女性325人）
- ・平均年齢 36歳（2023.10月集計）



1 勤務時間の柔軟化

所定労働時間 8時間 8時00分～17時00分（休憩60分）

育児、傷病、障がい等の理由でフルタイム勤務が難しい従業員も在籍

- 個々の事情に応じて勤務時間を柔軟に調整
- フルタイム勤務に制限のある従業員も活躍できる環境になる

2 完全週休2日制の導入

【導入の経緯】

月に1回程度の土曜出勤日

→実際は有給使用の休みが多い

従業員に聞いた「企業選択の際に重視するポイント（3つまで）」

→休み（特に完全週休2日制）が多数意見



完全週休2日制への変更で従業員がより働きやすい環境を整備

3 男性従業員の育児休業取得促進

育児休業取得率

女性はほぼ100%

男性は実績なし

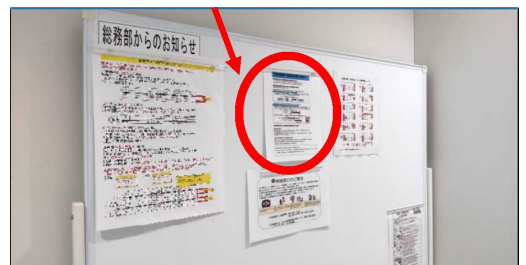
※特別休暇（最大2日間）利用者が多い

【課題】

男性の育児休業についての認知の低さ



従業員全員が通る入口等に掲示



- 男性向けの育児休業資料作成・掲示
- 出産報告を受けた男性従業員にパンフレットを渡し個別に説明

よくある質問・説明のポイント



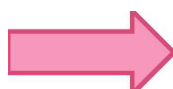
育児休業は
長期しか取れない？



育児休業は希望する期間を選べる
2022年からは分割取得も可能に！



どんな風に休みを
取れば良いのか
分からない



出産後すぐ、里帰りにあわせて、など
具体例を挙げることで休業のイメージを
掴んでもらう



やっぱり収入が心配…



育児休業給付金制度や、
社会保険料免除について説明

社内教育制度

【育児休業取得の阻害要因】

キャリアの遅れ、長期間業務から離れることへの不安



通信教育講座の取り組み

- 従業員自身が学習コースを選択できる
- 優秀修了者は受講料全額を会社が負担
- 休業期間中の自己啓発としても活用できる



男性の育児休業取得実績



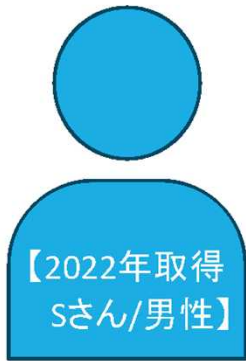
2022年	1月	1名	(初の男性育児休業取得)
	11月	1名	
2023年	2月	1名	
	4月	2名	
	10月	2名	

今後も取得希望者あり



2022年12月
くるみんマーク取得

育児休業取得者の体験談①



出産前は取得するかかなり迷いましたが、**近くに両親等の身寄りがないことや長男が小さいこともあり**、取得にあたって工場の方にもご協力いただいて、とても感謝しています。率直な感想は、やはり仕事より家事と育児の方が圧倒的に大変でした。

私も今まで妻は家で家事と育児をすることが当たり前という先入観がありましたが、実際にこなしてみると、ただ自分が逃げていただけだったと痛感しています。

取得するためには周囲の協力が必要ですが、家族にとってもこれだけゆっくり過ごせる時間はなかなかないことです。

何よりも子供との貴重な思い出になりましたので、家族の為に必要な選択だと思います。

(一部抜粋)

祖父・祖母世代の共働きも増える中、夫婦二人での育児体制づくり

育児休業取得者の体験談②



※夫が出生時育児休業（分割2回・合計28日間）を取得

私たちは、夫婦ともに明星産商で勤めていて、出産にあわせ夫にも育児休業を取得してもらいました。1番は夫がいてくれたことで、体の休息を取ることができたのが良かったです。

帝王切開で産後1か月間はお腹の傷が痛むなか、**抱っこやおむつ替え、食事作りを担ってくれたことで少しでも体を回復することが出来た**と思います。泣いてばかりで精神的にきつい部分もありましたが、**一人の時間をたまに作ることで、リフレッシュ出来ました！**

また、夫の育休が終わった今でも、休みの日に安心して育児を任せ外出も出来ているので、育休を取得して良かったなと思っています。

女性従業員の身体的・精神的なケア

夫婦両輪での育児体制による女性従業員のキャリア継続支援に繋げる

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組～ワークショップ2023～

(令和5年12月15日 高知労働局主催)



「男性の育児休業取得促進や働きやすい会社づくりへの取組」と題し、労働者の仕事と子育ての両立を図る取組を始めとする自社の働き方改革について、県内企業に事例発表を行いました。

meisei

職場環境改善の取組

人材育成・家庭と仕事の両立支援

株式会社ダイセイ（高知市）



【企業データ】

- ・事業内容 サービス業
ビルメンテナンス業から始まり現在5つのサービスを展開
- ・従業員数 300名



課題

多角経営のなかで事業内容によって従業員の働き方に差が発生していた。
スタッフが楽しく家庭と仕事の両立ができる働きやすい職場としていくことを課題とした。

取組

- 積極的な正社員登用制度
勤続年数関係なくパート社員・準社員を正社員登用する制度を導入し、従業員のキャリアアップを図る
- リフレッシュ休暇導入
年間休日とは別で好きなタイミングで連続5日休暇取得可能。
- 全社で支え合う育児・介護制度
◎日頃からの業務共有によるお互いを助けあう社風づくり
○育児休暇・育児時間短縮を当たり前を取得できる雰囲気づくり
○介護休暇・介護時間短縮の導入（現在利用中社員あり）
- 子育て家族向けの従業員イベントによる交流
夏休み工作イベントなど、従業員家族向けのイベントを定期的に関催。
- 就業時間外でのケガ・病気に対応する保険加入
個人のケガ・病気・入院等の治療費の一定額までを補償する「メディカル保険」に加入。

取組の効果

- パート社員・正社員関係なく、前向きな意見が言える社員が増えた。
 - ・正社員登用者 過去3年9名
- 育児休暇や育児時間短縮について「取得が当たり前」の風土ができた。
 - ・育児休暇・育児時間短縮 女性取得率過去10年100%
(妊娠・出産を理由とした退職者ゼロ)
 - ・男性取得率過去3年100%
- 女性社員の活躍の場が増えた。
 - ・育児時間短縮取得社員の管理職登用、正社員登用
- 社員家族のつながりによる職場環境の強化。
 - ・イベント等で社員家族間で交流を持つことで、スタッフ同士が仕事内でも関係が深まり、サービス品質向上につながっている。



助成金活用のポイント

○人材開発支援助成金（人材育成支援コース）

職務に関連した知識・技能が習得でき人材の育成に繋がった。

○キャリアアップ助成金（正社員化コース）

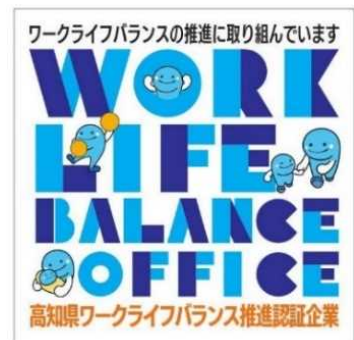
より安定度の高い雇用形態への転換を行うことができキャリアアップに繋がった。



ダイセイグループのワークライフバランス

高知県ワークライフバランス推進企業

誰もが働きやすく、従業員の方々が働き続けられる職場環境づくりを目指し、「次世代育成支援」「介護支援」「女性の活躍推進」に積極的に取り組んでいる企業として高知県に認証されています。



（代表者から）

弊社はビルメンテナンス業から始まりました。常にお客様の困っていることに応えてきたことが新たな事業につながり、現在5つのサービスを展開しています。

私は、多様化する社会を尊重し、社員一人ひとりの個性を認めることを大切にしています。お客様の要望に応えると同時に、社員にとって働きがいのある会社にしていくことが私の努めです。

職場環境改善の取組

機器導入による生産性の向上、賃金引上げ

H管理センター

【企業データ】

- ・事業内容 専門技術サービス業
- ・従業員数 2名



課題

受託先給与等事務処理業務では、毎月、メールや郵送、訪問等のやりとりにより関係書類を預かり、計算等の事務処理を行ったうえ、成果物をメールや郵送、出張訪問で届けている。

また、関係官庁への手続業務についても、必要書類の提出を求めたうえで、手続きを行っている。書類のやり取り等の時間、出張訪問の時間を短縮し、事務処理効率を上げたい。

取組

- クラウドシステム導入と事業場内最低賃金を引き上げる『事業実施計画』を策定。
- 受託先と当方とで情報共有できるクラウドシステムを導入。
- 導入にあたり、社員研修の実施。
- 事業場内最低賃金を引き上げ実施。



取組の効果

- 作業時間が削減されることで生産性が向上し、賃金の引き上げが可能となる。



助成金活用のポイント ～業務改善助成金～

「業務改善助成金」は、事業場内最低賃金を引き上げるとともに、生産性向上に資する設備投資等を行った中小・小規模企業に対し、その設備投資に要した費用の一部を助成する制度です。

『事業実施計画』に着手する前に、補助金交付申請書を労働局に提出すること。

なお、申請書を提出する時点での、補助金の交付要件の確認が必要です。



介護職場における働き方改革



社会福祉法人 愛生福祉会

事業所所在地：宿毛市・四万十市・三原村

「3つの優しさを持つ法人運営」を心がけています

1つは、「地域」にやさしい法人であること

2つめは、「利用者やご家族」にやさしい法人であること

3つめは、働く「職員」に対してやさしい法人であること

法人概要

当法人は高知県西部（宿毛市・四万十市・三原村）にて、高齢者対象の施設・事業所を運営しています。法人本部は宿毛市平田町にあります。

法人の運営理念として、「私達は介護サービスの提供を通じて、地域に貢献し、地域に愛され、地域と共に発展する法人を目指します」としています。



ケアハウス四万十（四万十市）

法人の求人に伴う処遇等について

- 1、介護職員
 - ・経験者・未経験者共に歓迎します。
 - ・時短勤務も可能です。相談ください。
 - ・365日運営しているため、変形労働時間制（土日関係ない勤務）となっています。※看護職員・調理員他職種も同様。
- 2、看護職員
 - ・日勤帯の勤務となります。
 - ・オンコール対応がありますが、待機日に手当を支給しています。
- 3、調理職員
 - ・調理を外部事業所と提携しており、経験が無い方でも働きやすい環境になっています。

当法人が働きやすい理由



特別養護老人ホーム豊寿園（宿毛市）

- ・月の公休が10日程あり、公私の予定を組みやすい事。※有休は別にとれます。
- ・時間外は月平均5時間程度で、決められた勤務時間に概ね終わる事ができています。
- ・介護職員等、資格が無くても働きながら資格取得が可能です。未経験者でも職員育成制度があるので、職員からのフォローがあります。

介護職場における働き方改革



社会福祉法人

栲の木福祉会

事業所所在地：四万十市、三原村

会社概要

栲の木福祉会は、四万十市と三原村で高齢者福祉施設（特別養護老人ホーム、養護老人ホーム、

ケアハウス、グループホーム、居宅介護支援事業所等）を運営している法人です。

『その人らしい人生を支えます』の法人理念を基に、利用者様には「安心感」と「やすらぎ」を、職員には「やりがい」と「働きやすさ」を実感してもらえるよう日々取り組んでいます。



働きやすい職場づくりのために！

① 福利厚生が充実！休暇を取りやすく！

- ・ 育児休暇取得率100%！時間短縮や勤務曜日等の希望にも配慮しています。
- ・ 有給休暇以外の特別休暇（夏期・冬期・バースデー休暇等）も充実していて、「ヘッドスパにいかってきました！」など自分へのご褒美にしている職員も多いです。
- ・ 生活スタイルに合わせた勤務が可能です。



② ノーリフトケア（抱え上げない介護）の実践

- ・ 利用者様にも職員にも優しい「抱え上げない介護」を実践しています。
- ・ 研修体制も充実し、ケア技術の向上が図れます。



高知県が働きやすい事業所として認定している

『 高知県介護事業所認証評価制度 』

の認証を受けています！

介護職場における働き方改革



社会福祉法人南海福祉会

事業所所在地：四万十市（安並）

四万十の郷

Step by Step

会社紹介

『悠々と流れる四万十川のようにゆったりとした時の流れを』

時間管理された効率優先の暮らしではなく、お一人おひとりの高齢者の思いをくみ取り、生活スタイルを尊重した満ち足りた暮らしの中で、幸せを実感していただけるような介護サービスの提供を目指しています。

特別養護老人ホーム、デイサービス、ショートステイ、ホームヘルプ、ケアマネジャーと窓口はいろいろありますが、専門職の相互連携により、『四万十の郷はひとつ』となって介護のお手伝いをさせていただきます。



うちのここが働きやすい！



より多くの方にご活躍いただくために、職員一人ひとりの希望に合った働き方が選べられます。

- 未経験からチャレンジしたい
- 正社員で働きたい
- 勤務時間に制約がある
- 短時間の勤務で休みも欲しい など

未経験から始められ、キャリアアップを目指したい方には資格取得をサポートしています。



過去2年で**5人**が国家資格

【介護福祉士】に合格！

年齢経験を問わず、未経験者を積極採用しています。



育児・介護休業法 改正のポイント

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和4年4月1日施行

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

● 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

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

改正前

（育児休業の場合）

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

令和4年4月1日～

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

- ※無期雇用労働者と同様の取り扱い
（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）
- ※育児休業給付についても同様に緩和

3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

4 育児休業の分割取得

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育児休業制度（R4.10.1～）	育児休業制度（改正前）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 （最長2歳）まで	原則子が1歳 （最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して 2回取得可能 （取得の際にそれぞれ 申出）	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に 限り、労働者が合意した範囲※2 で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある 場合に限り 再取得可能※3	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合

⇒ 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間	休	休	8時間	6時間	休	休	休	6時間
休				休		4時間		休

産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。

休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の禁止 ～同一労働同一賃金～

少子高齢化の進行にともない労働力人口が減少していくなかで、パートタイム労働者や有期雇用労働者の数は長期的には増加傾向にあり、直近では、パートタイム労働者と有期雇用労働者は、それぞれ雇用者全体の約4分の1を占めています。

パートタイム労働者や有期雇用労働者は、育児や介護などの様々な事情により働く時間に制約のある労働者をはじめ、多様なニーズや事情を抱えた労働者が従事しやすい一方、正社員として働く機会を得られず、やむなくパートタイム労働者や有期雇用労働者として働いておられる方も一定程度おられます。また、必ずしも働きや貢献に見合った待遇が確保されているとはいえない状況もあります。

パートタイム・有期雇用労働法（「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）は、こうした問題を解消し、パートタイム労働者や有期雇用労働者ができる雇用環境を整備するとともに、多様な雇用形態・就業形態で働く人々がそれぞれの意欲や能力を十分に発揮し、その働きや貢献に応じた待遇を得ることができる「公正な待遇の実現」を目指しています。

短時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は非正規雇用労働者に説明しなければなりません。



正社員と同じ仕事をしているのに…
正社員と同じように手当はもらえないの？

その待遇の違い、説明できますか？



- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- 待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明することが必要です。

基本給

賞与
(ボーナス)

食堂・休憩室
等の利用機会

各種手当

教育訓練

... etc.

不合理な待遇差について、何も対策をしない場合
裁判で法違反と判断される可能性もあります。

▼解説動画あり



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆう」ちゃん

同一労働同一賃金

検索



「働き方改革推進支援センター」がサポートします！

▶ 次頁へ

同一労働同一賃金への対応に「高知働き方改革推進支援センター」 を利用してみませんか？

「高知働き方改革推進支援センター」は高知労働局の委託事業で、社会保険労務士を中心とした専門家が常駐しており、完全無料で利用することができます。

同一労働同一賃金の問題には「職務分析・職務評価」という手法により、企業内における待遇差の現状を把握できる専門家も対応が可能です。

その他、企業における労務管理全般にも対応しており、電話や来所による相談はもちろんのこと、企業訪問によるコンサルティングも費用負担なしで受けられますので、お気軽にご利用ください。

高知働き方改革推進支援センターでは主に以下のサービスを利用することができます。
詳しくは電話等でお問い合わせください。



来所・電話相談

来所・電話によりご相談を承ります。
受付時間 平日9:00~17:00



メール相談

メールでの相談も承ります。



企業への訪問相談サービス

専門家が、会社に訪問もしくはオンラインで相談を承ります。



セミナー開催

企業向けのセミナーを随時開催しています。



助成金の活用相談

労働局で取り扱っている助成金の活用について、アドバイスを行っています。

電話によるお問合せ
☎0120-899-869



高知働き方改革推進支援センター

検索

相談内容の例

- 「働き方改革をしないといけないと思っているが何をしたらいいかわからない」
- 「就業規則等の社内規程が法令違反となっていないかどうか確認してほしい」
- 「助成金を利用してみたいがどんなものがあるのかよくわからない」
- 「同一労働同一賃金への対応が必要といわれるが何のことかわからない」
- 「労務管理に関連する法改正ってどの法律のどの部分が変わったの？」・・・ etc.

職務分析・職務評価とは

同一労働同一賃金への対応として、「公正な待遇の実現」の中でも「基本給」については、職務内容の違いなどの要因により待遇差の評価が難しい項目となっています。

「職務分析・職務評価」は、この基本給にかかる待遇差を確認する手法になります。

企業内の各職種に対して、職務に関する情報収集・整理を行う「職務分析」で職務内容を明確にし、その上で職務内容を比較、その大きさを相対的に測定する「職務評価」の手法を用いて正社員と非正規雇用労働者の待遇差を確認していきます。

高知働き方改革推進支援センターではこの手法を使い企業にアドバイスができる専門家が所属しています。



パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくり

厚生年金及び健康保険においては、会社員の配偶者等で一定の収入がない方は、被扶養者（第3号被保険者）として、社会保険料に負担が発生しません。

こうした方の収入が増加して一定の収入を超えると、社会保険料の負担が発生し、その分手取り収入が減少するため、これを回避する目的で就業調整する方がいらっしゃいます。その収入基準（年収換算で106万円や130万円）がいわゆる「年収の壁」と呼ばれています。

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として「支援強化パッケージ」に取り組みます。

従業員100人超企業に週20時間以上で勤務する場合

「106万円の壁」
加入制度：厚生年金保険・健康保険

上記以外の場合

「130万円の壁」
加入制度：国民年金・国民健康保険

- 「従業員100人超」は、令和6年10月に従業員50人超の企業まで拡大。
- 「従業員数」は、企業の「厚生年金保険の適用対象者数（被保険者数）」で判断。
- 「従業員100人超企業に週20時間以上で勤務する場合」は、所定内賃金が月額8.8万円以上（年収106万円）になると厚生年金保険等に参加。

「106万円の壁」対応

年収106万円以上となることで、厚生年金保険・健康保険に参加するため、保険料負担を避け、就業調整してしまう。

パート・アルバイトで働く方の、厚生年金保険や健康保険の加入に併せて、**手取り収入を減らさない取組**（社会保険適用促進手当を支給、賃上げによる基本給の増額、所定労働時間の延長）を実施する企業に対し、**労働者1人当たり最大50万円の支援をします。**

「130万円の壁」対応

年収130万円以上となることで、国民年金・国民健康保険に参加するため、保険料負担を避け、就業調整してしまう。

パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、**収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みを作ります。**

106万円の壁への対応



◆キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行います。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化し、労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とします。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しません。

130万円の壁への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

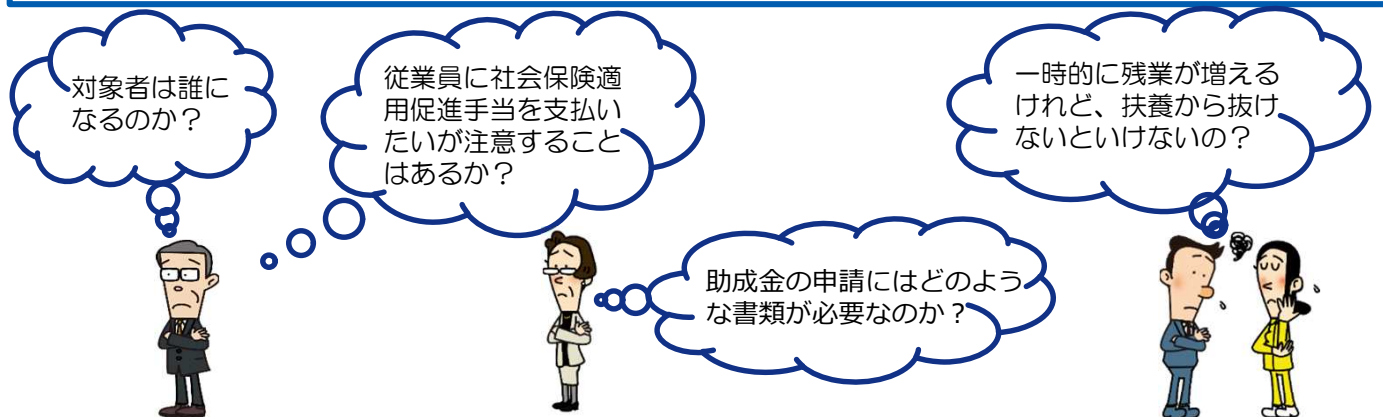
被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とします。

配偶者手当への対応



◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表しました。



「年収の壁・支援強化パッケージ」に関する電話でのお問い合わせをワンストップで受け付ける「年収の壁突破・総合相談窓口」を開設しました。下記フリーダイヤルにもご相談いただけます。

年収の壁に関する
厚生労働省HP

年収の壁突破・総合相談窓口 **ワンストップで対応**

0120-030-045 受付時間 平日 8:30~18:15

(フリーダイヤル・無料)

(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用できません。)



フリーランスの取引に関する 新しい法律ができました

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2023年5月12日に
公布されました。2024年秋頃までに施行予定です。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

- ①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と
 - ②フリーランスの方の就業環境の整備
- を図ることを目的としています。

法律の適用対象

発注事業者とフリーランスの間の「業務委託」に係る事業者間取引

フリーランス : 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの

発注事業者 : フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」といった方も含まれますが、この法律における「フリーランス」には該当しません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

この法律の対象



この法律の対象外



- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まないこととしており、具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上以上の雇用が見込まれる者」を「従業員」とすることを想定しています。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

多様な人材が活躍できる職場環境づくりに向けて ～職場における性的マイノリティに関する取組～

誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組むことは重要です。

いわゆる性的マイノリティの当事者を含めた多様な人材が活躍できる職場環境を整備することについて、企業の関心が高まりつつある一方、性的マイノリティ当事者の中でも職場環境に対するニーズは多様であり、その当事者の抱える困難や望む対応も一様ではないと考えられます。

そのため、自社にあった対応や自社の社員の希望に応じた対応を工夫していただいたり、働く方による性的指向・性自認についての理解の促進に努めていきましょう。

性的指向とは

「性的指向」とは、恋愛または性愛がいずれの性別を対象にするかをいうものです。

性自認とは

「性自認」とは、自己の性別についての認識のことをいいます。生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない人を「トランスジェンダー」といいます。また、身体的な性に違和感を持つ人もいます。この状態に関して医学的には「性同一性障害」と診断される場合があります。

「LGBT」と「SOGI(ソジ)」

■**LGBT**とは、以下の言葉の頭文字をとったものです。

L レズビアン：同性を好きになる女性

G ゲイ：同性を好きになる男性

B バイセクシュアル：両性を好きになる方

T トランスジェンダー：生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない方

※「LGBT」という言葉を上記4つに限らない性的マイノリティの総称として用いるのが一般的です。

■**SOGI**とは、性的指向 (sexual orientation) と性自認 (gender identity) の頭文字をとった略称です。

SOGIは、特定の性的指向や性自認の人のみが持つものではなく、すべての人が持つものです。

性的指向・性自認についての理解の重要性

性的指向や性自認は、本人の意思で選択したり変えたりできるものでも、矯正したり治療したりするものでもなく、個人の尊厳に関わる問題として尊重することが大事といえます。

周囲の人たちが、そのことを理解して、何もおかしなことではない普通のことだと受け止めて接するだけでも、当事者の生きにくさは相当改善すると言われています。

性的指向・性自認と職場の関わり

性的指向や性自認は、性別における男女の区分と同様、業務遂行上の本人の能力などとは関係がないものと言えるでしょう。

しかし、実際には性的マイノリティの当事者は、「プライベートの話をしづらい」「自認する性別と異なる性別でふるまわなければならない」など、職場で自分らしくふるまえなかったり、「健康診断を受けづらく不便を感じる」など、日常生活を送るにあたり、さまざまな困りごとに直面している場合があります。

レインボーフラッグとは



6色の「レインボーフラッグ」は、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー（LGBT）の尊厳を象徴し、支援や連帯の気持ちを示す旗です。フラッグに使われた色（赤、オレンジ、黄、緑、青、紫）は、LGBTコミュニティの多様性を表現します。

性的マイノリティの当事者が、性的指向や性自認を理由とした差別的・不快な言動を見聞きしていることがあります。こうした言動があった場合、快く就労することができないだけでなく、心身に支障をきたしたり、あるいは、離職につながってしまうことが考えられます。

アライとは ～性的マイノリティの理解者・支援者～

性的マイノリティのことを理解し、支援しようとする人のことを「アライ」（Ally：支援者という意味）といいます。性的指向、性自認についての正しい知識を身に付ける、悩んでいる当事者の方がいたら、落ち着いて話を聞き、受けとめる、誤解や差別的な言動を見聞きしたときには、見て見ぬふりをしないで指摘をするといった行動が、当事者を勇気づけると言われています。

ご存じ
ですか？

「セクハラ」「パワハラ」と、性的指向・性自認について

事業主は、パワハラ、セクハラについて防止措置を講じる義務があります。

- ✓ 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことは、パワハラに該当する場合があります。
- ✓ 性的指向・性自認などの機微な個人情報を労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること（アウトティング）は、パワハラに該当する場合があります。
- ✓ 職場におけるセクハラには、同性に対するものも含まれます。

「カミングアウト」と「アウトティング」

性的マイノリティの当事者が、自身の性的指向や性自認について他者に伝えることを「カミングアウト」といいます。カミングアウトするかどうかは、本人の自由意志によるべきであり、カミングアウトしようとするのを止めたり、逆にカミングアウトを強制することは不適切です。

カミングアウトを受けた場合は、落ち着いて話を聞き、受け止めることが大事だと言われています。職場での困りごとなどを相談された場合には、誰に伝えているのか、誰かに伝えてよいのかを確認しておくことも重要です。

性的指向・性自認に関する情報は、本人にとって機微な個人情報であり、本人の意に反して第三者に知られてしまうと、安心して円滑な職業生活を送ることが困難になる可能性があり、場合によっては就業継続が難しくなります。トランスジェンダーの当事者で、職場で「自認する性別」に従って働いている場合などは、戸籍上の性別も他人に知られたくない情報となる可能性があります。当事者本人の意向を確認しておくことが必要です。

本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露することを「アウトティング」といいます。性的指向・性自認という機微な個人情報を意に反して明かされることは本人にとって非常に苦痛になる（強い不安感や緊張感を強いられる）と言われています。

同僚などからカミングアウトされた場合や、経営者や人事担当者、管理職が、職務上、社員が性的マイノリティであると把握した場合に、たとえ善意であっても、本人の同意なく、その情報を第三者（他の人事担当者、配属先や異動先などを含む）に伝えてしまうことは、アウトティングに該当するため注意が必要です。

参考事例

性的マイノリティの当事者の困りごとは、個人によってさまざまであると考えられるので、以下で紹介する取組が、必ずしも自社の社員が望む対応であるとは限りません。

また、規模の小さい企業などでは、研修など比較的着手しやすいところからまず一步踏み出すという進め方も考えられます。

これらの事例を参考にしながら、それぞれの企業の実情も勘案しつつ、社員の希望に応じた対応をご検討ください。

事例1 方針の策定・周知や推進体制づくり

性的指向や性自認について取り組むことを決めてから、まず企業行動憲章の改定を行った。条文を追加し、性的指向・性自認に基づく差別をしないことを示した。

事例2 研修・周知啓発などによる理解の増進

法人全体に対しては、LGBTに関する法人内研修を実施している。各事業所の管理者や人事労務管理担当者に対しては、外部で実施されている研修を活用し、さらに理解を深めるように取り組んでいる。

事例3 相談体制の整備

ハラスメント対応に関する窓口と同性パートナーなどの福利厚生制度に関する相談窓口を設けている。いずれも社内の窓口で、匿名での問い合わせが可能となっている。

事例4 採用・雇用管理における取組

就業規則に「人事異動に当たり、性的指向や性自認に起因した差別を行わない」こと、「セクシュアルハラスメント等により、他の従業員及び会社に不利益又は不快感を与える」ことが懲戒理由となることを明記した。また、セクシュアルハラスメントの中には、LGBTに対する不適切な言動を含むものとした。

事例5 福利厚生における取組

婚姻同等の関係にある同性カップルや、異性間・同性間を問わず事実婚をした社員に対して、「結婚休暇」の付与、「結婚祝金」の贈呈、「出産祝金」の贈呈を認めている。

事例6 トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

服装については「オフィスに適した服装・身だしなみ10か条」を定めているが、性自認が多様であることを尊重し、多様な性を考慮した運用を行うこととしている。

事例7 職場における支援ネットワークづくり

LGBTに関するテーマを扱った朝礼を受講した従業員で、アライに賛同する希望者に対して、自社作成の「アライシール」を配布している。

「働き方改革関連法」のあらまし

2019年4月1日から「働き方改革関連法」が順次施行し 「働き方」が大きく変わっています！

働く方がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じます。

詳細は高知労働局ホームページ「働き方改革」をご覧ください。



1 労働施策総合推進法（旧「雇用対策法」）

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定めることとする。

2 労働基準法

（相談窓口：もよりの労働基準監督署（労働時間相談・支援班）または高知労働局労働基準部監督課）

(1)労働時間の上限

時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります（罰則付）。

ただし、建設の事業・医師・自動車運転の業務については、2024年3月31日まで適用が猶予されます。

上限規制適用後の取扱いについては、厚生労働省ホームページ「時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務」をご確認ください。



(2)高度プロフェッショナル制度の創設

職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定が適用除外となります。

(3)年5日の年次有給休暇の取得義務

使用者は10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について毎年時季を指定して与えることが必要です。

(4)フレックスタイム制見直し

フレックスタイム制の清算期間の上限が1ヶ月から3ヶ月に延長されました。

(5)中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止

中小企業においても、2023年4月1日より、月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50パーセント以上）が適用されました。

3 労働時間等設定改善法

(相談窓口：高知労働局雇用環境・均等室)

「勤務間インターバル」制度の導入に努めること、他の企業との取引に当たって、著しく短い期限の設定(短納期発注)や発注の内容の頻繁な変更を行わないなど、取引上必要な配慮に努めなければなりません。

※「勤務間インターバル」制度とは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間(インターバル)を確保する仕組みです。この仕組みを企業の努力義務とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

4 労働安全衛生法、じん肺法

(相談窓口：高知労働局労働基準部健康安全課)

産業医・産業保健機能の強化、すべての労働者を対象とした労働時間等(高度プロフェッショナル制度対象者については健康管理時間)の状況の把握の義務化。

5 パートタイム・有期雇用労働法、労働契約法

(相談窓口：高知労働局雇用環境・均等室)

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されています。

「均衡待遇規定」(不合理な待遇差の禁止)

①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して、不合理な待遇差を禁止。

「均等待遇規定」(差別的取り扱いの禁止)

①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止。

6 労働者派遣法

(相談窓口：高知労働局職業安定部職業安定課)

派遣労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。

中小企業とは？

<業種>	資本金の額 又は出資の総額	常時雇用する 従業員の数
①製造業など (②~④以外)	3億円以下	300人以下
②卸売業	1億円以下	100人以下
③サービス業	5,000万円以下	100人以下
④小売業	5,000万円以下	50人以下

又は



(例) ①製造業などの業種に該当の場合

- ・ 資本金 1億円、労働者数 100人 → 中小企業
- ・ 資本金 1億円、労働者数 500人 → 中小企業
- ・ 資本金 5億円、労働者数 100人 → 中小企業
- ・ 資本金 5億円、労働者数 500人 → 大企業

高知労働局認定・表彰制度等一覧

制度名	趣旨・マーク	目的	要件	効果
くるみん認定	仕事と子育ての両立支援 	行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定	<ul style="list-style-type: none"> 行動計画で定めた目標達成 男女の育児休業等の取得状況 労働環境改善等の実践等 (令和4年4月1日から認定基準等が改正されました。)	認定マークを使用し、「子育て支援企業」であることをPRできる
プラチナくるみん認定		くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が一定の要件を満たした場合、優良な「子育てサポート企業」として特例認定	「くるみん認定」の基準がより高い企業	
トライくるみん認定	2024年認定 	行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定	<ul style="list-style-type: none"> 行動計画で定めた目標達成 男女の育児休業等の取得状況 労働環境改善等の実践等 (令和4年4月1日改正前のくるみん認定と同じです。)	
くるみんプラス認定 (プラチナくるみんプラス) (トライくるみんプラス)		くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの認定基準に加えて、「不妊治療と仕事」との両立に関する職場環境の整備に取り組む企業を認定	<ul style="list-style-type: none"> 不妊治療のための休暇制度、両立支援制度を設けていること 不妊治療と仕事との両立に関する方針及び措置の内容を周知していること 不妊治療と仕事との両立に関する研修等の実施 不妊治療と仕事との両立に関する相談窓口の設置等 	
えるぼし認定	女性の活躍推進 	行動計画の策定、策定した旨の届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業を認定	<ul style="list-style-type: none"> 男女の採用状況 女性労働者の勤続年数 法定外労働時間の状況 女性の管理職比率 女性のキャリアコースの状況 等	
プラチナえるぼし認定		えるぼし認定を受けた企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施の状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定	「えるぼし認定」の基準がより高い企業	

制度名	趣旨・マーク	目的	要件	効果
ユースエール認定	若者の活躍推進 	若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定	・ 若者の募集状況 ・ 人材育成の状況 ・ 新卒者の離職状況 ・ 法定外労働時間の状況 ・ 有給休暇の取得状況 等	認定マークを使用し、「若者の採用・育成に積極的な優良企業」であることをPRできる
障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）		障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどが、優良な中小企業を認定	・ 体制づくり、仕事づくり、環境づくり等の取り組みが優良 ・ 雇用率制度の対象障害者を法定雇用者数以上雇用 ・ 指定就労支援A型の利用者を除き、雇用率制度の対象障害者を1名以上雇用	認定マークを使用し障害者雇用優良事業主であることをPRできる 厚生労働省、労働局、ハローワークによる周知広報の対象となり、社会的認知度を高めることができる
ベストプラクティス企業	働き方改革の推進	過重労働解消キャンペーンの一環として、報道機関に公開の上で、都道府県労働局長が、地域の中で、長時間労働削減に向けて積極的に取り組んでいる企業を訪問し、その企業の長時間労働の削減に向けた取組事例について報道機関を通じて広く紹介することにより地域における過重労働解消に向けた機運の醸成を図る。	働き方改革への積極的な取組を行い成果をあげている企業	取組内容等について広報するため、企業イメージのアップにつながる
治療と仕事の両立支援宣言	労働者が生きがい、働きがいを持って活躍できる社会の実現 	治療と仕事の両立支援に取り組む宣言を基本方針で表明し、経営者が宣言する事で従業員への周知や企業イメージの向上を図る	両立支援に取り組む宣言を基本方針で表明	労働者の意欲等・企業イメージの向上
無災害記録表彰 建設事業無災害表彰	労働災害の撲滅 	事業場における自主的安全管理活動を促進し、労働災害の防止に資するため、無災害の記録を樹立した事業場に対し、無災害記録証又は建設事業無災害表彰を行う。	規定の時間に労働災害が発生していないこと。 建設事業の場合は、一定規模以上の工事において、全工期、無災害であったこと。	事業場における自主的安全管理活動を促進し、労働災害の防止に資する
安全衛生に係る優良事業場、団体又は功労者に対する高知労働局長表彰		安全衛生成績が極めて高い水準に達し他の模範と認められる優良事業場又は企業、長年にわたり労働安全衛生に尽くし安全衛生水準の向上発展に多大の貢献をした功労者等に対し厚生労働大臣・都道府県労働局長表彰を行い、その努力を讃えるとともに、これを国民に周知することにより、安全衛生意識の高揚等を図り、もって労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成の促進に資する。	「厚生労働大臣・都道府県労働局長表彰基準」中の2を満たす事業場又は企業等の中から、都道府県労働局長が選考した上で決定する。	安全衛生意識の高揚等

相談窓口のご案内

■ 働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

法律について

<p>高知県内の 労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー</p>	<p>時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。</p> <p>▶高知 ☎088-885-6031 ▶須崎 ☎0889-42-1866 ▶四万十 ☎0880-35-3148 ▶安芸 ☎0887-35-2128 https://jsite.mhlw.go.jp/kochi-roudoukyoku/kantoku.html</p>
<p>高知労働局 雇用環境・均等室 職業安定部職業安定課</p>	<p>正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。</p> <p>【パートタイム労働者・有期雇用労働者関係、労働時間等設定改善法関係】 ▶雇用環境・均等室 ☎088-885-6041 【派遣労働者関係】 ▶職業安定部職業安定課 ☎088-885-6051 https://jsite.mhlw.go.jp/kochi-roudoukyoku/madoguchi_annai/soudan.html</p>

■ 働き方改革の推進に向けた課題を解決するために、以下の相談窓口をご活用ください。

課題解決の支援

<p>高知働き方改革 推進支援センター</p>	<p>働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、専門家（社会保険労務士）が無料で企業へ訪問し相談に応じます。</p> <p>▶高知市南はりまや町2丁目3-10ア・ラ・モードはりまや103号 https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/kochi/ TEL 0120-899-869 受付時間 平日9時00分から17時00分まで</p>
<p>高知産業保健総合 支援センター</p>	<p>医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が無料で相談に応じます。</p> <p>▶高知市丸の内1-7-45（総合あんしんセンター3F） ☎088-826-6155 https://www.kochis.johas.go.jp</p>
<p>高知県よろず支援拠点</p>	<p>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。</p> <p>▶高知市布師田3992-2（高知県中小企業会館5F） ☎088-846-0175 https://yorozu-kochi.go.jp</p>
<p>高知県内の 商工会 商工会議所 中小企業団体中央会</p>	<p>経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。</p> <p>▶高知県内の商工会 https://www.kochi-shokokai.jp/shokokaiaill/ ▶高知県内の商工会議所 https://www5.cin.or.jp/ccilist/prefecture/39 ▶高知県中小企業団体中央会 https://www.kbiz.or.jp</p>
<p>高知県内の ハローワーク</p>	<p>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。</p> <p>▶高知 ☎088-878-5320 ▶香美 ☎0887-53-4171 ▶須崎 ☎0889-42-2566 ▶四万十 ☎0880-34-1155 ▶安芸 ☎0887-34-2111 ▶いの ☎088-893-1225 https://jsite.mhlw.go.jp/kochi-roudoukyoku/roudoukyoku/soshiki.html#h2_4</p>
<p>高知県医療勤務環境 改善支援センター</p>	<p>医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。</p> <p>▶高知市丸ノ内1丁目2番20号（高知県庁本庁舎4F） ☎088-822-9910 https://www.kochi-mrr.or.jp/kinmukankyokaizen/</p>