

【参考資料】女性活躍に関する  
R6年度県施策の推進状況 及び R7年度県施策の実施概要

令和7年8月18日  
徳島県



新時代へ躍り出そう

Ai  
Sustainable 藍 Land  
TOKUSHIMA

# 目次

---

1. 「働く女性応援ネットワーク会議」における委員意見への対応状況
2. 男性の育児休業の取得状況
3. 「はぐくみ支援企業」の認証・表彰
4. 徳島県のテレワーク導入状況
5. 改正育児・介護休業法（令和6年5月31日公布）
6. 改正労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法（令和7年6月11日公布）
7. 賃上げ、魅力ある職場づくり、生産性向上等に向けた中小企業・小規模事業者への支援施策  
（令和7年7月31日時点）
8. 参考資料

# 委員からの意見の施策への反映状況等（令和6年度働く女性応援ネットワーク会議）

## 委員からの意見

### 【多様な働き方の推進に向けた経営層のリスキリング】

- ・ 県内企業の人材獲得のためには、テレワークや兼業など多様な働き方を導入していく必要があり、そのためには経営者層のリスキリングが必要ではないか。
- ・ 経営者層や管理職向けのイクボス（※）研修のような事業を強化してほしい。

（※）部下の育休取得や短時間勤務などがあっても、業務を滞りなく進めるために業務効率を上げ、仕事と私生活を両立できるように配慮し、自らも仕事とプライベートを充実させている管理職のこと。

### 【育児・介護休業の代替職員の確保】

- ・ 育児・介護休業の代替職員について、人材を見つけることが難しくなっていることに加え、代替職員の人事費も重なってくる。こうした人材の確保に対する支援・対策をしてほしい。

### 【男性育休の取得推進】

- ・ 男性育休について、「どうして取得するのか」よりも「取得して何をするのか」が重要であり、育休を取得する前に、当事者がそうしたことを知る機会を充実させてほしい。

### 【短時間勤務制度など企業独自の制度導入】

- ・ 従業員から育児に関する希望について、子が3歳以上の場合について短時間勤務制度を活用できるようにしてほしいという声を聞く。特に中小企業向けに、企業が独自にこうした声に対応した制度を導入する場合への支援をしてほしい。

### 【介護との両立に向けた企業独自の制度導入】

- ・ 介護を抱える従業員の離職防止に向けて、企業が法令を超える制度を独自に整備する場合に、社会保険労務士などにサポートいただけるような仕組みづくりや支援をしてほしい。

## 施策への反映状況等

### 【多様な働き方の推進に向けた経営層のリスキリング】

- ・ R7年度より開始した、「働きやすい職場環境づくり伴走支援事業」において、仕事と家庭の両立支援など、働きやすい職場環境づくりのための具体的な取組手法や、それら取組が自社に与えるプラスの経済効果などを理解してもらうための「経営者層（経営者・管理職・総務人事担当者等）向けセミナー」（計5回）を開催予定。
- ・ 「人事戦略強化支援事業」において、「人材の確保・定着」、「生産性向上」、「労働環境の整備」に向けた「経営者層向けセミナー」（計3回）を開催予定。

### 【育児・介護休業の代替職員の確保】

- ・ R7年度より開始した、「とくしま「共働き・共育て」応援事業」において、男性育休取得者の代替人員を確保し業務に従事させた場合や、業務を代替する従業員（同僚）に手当を支給した場合などに、県内中小企業等に対して奨励金を支給。

### 【男性育休の取得推進】

- ・ R7年度より開始した、「働きやすい職場環境づくり伴走支援事業」において、仕事と子育てが両立できる職場環境づくりなどに向けた「経営者層（経営者・管理職・総務人事担当者等）向けセミナー」（計5回）を実施予定。

### 【短時間勤務制度など企業独自の制度導入】

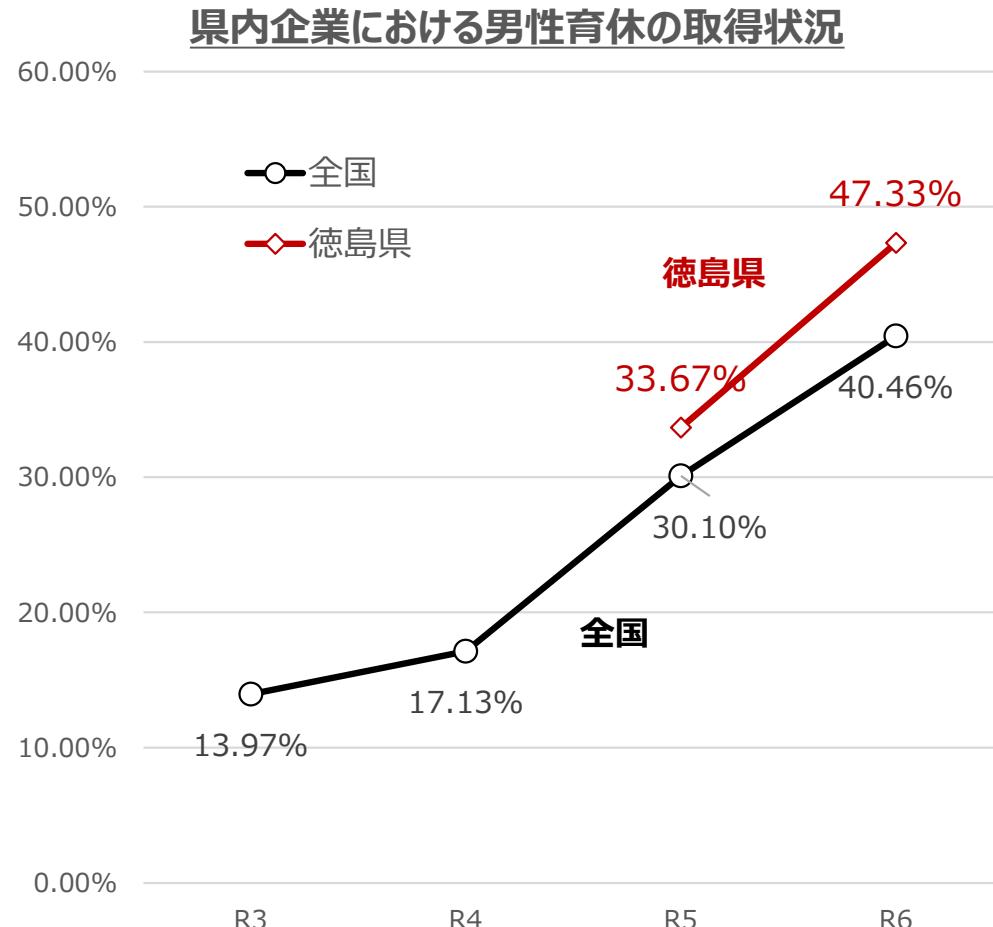
- ・ R7年度より開始した、「魅力ある職場づくり支援事業」において、県内の中小企業者等がフレックスタイム制度や時差出勤、短時間勤務制度など柔軟な働き方を実現するための制度を導入・見直しを行った場合などについて、就業規則等の整備（社会保険労務士等の報酬）に要する経費を支援。

### 【介護との両立に向けた企業独自の制度導入】

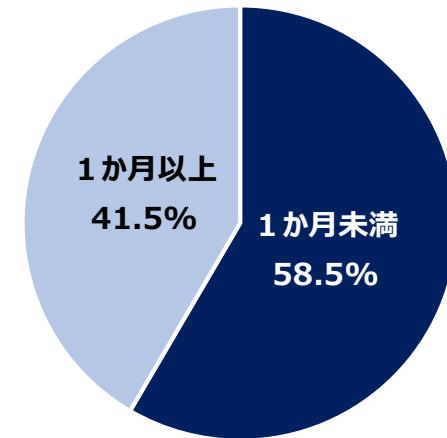
- ・ R7年度より開始した、「魅力ある職場づくり支援事業」において、県内の中小企業者等が出産・育児、介護との両立を支援するための制度を導入・見直しを行った場合などについて、就業規則等の整備（社会保険労務士等の報酬）に要する経費を支援。

# 男性の育児休業の取得状況（徳島県）

- ・ R6年度において、「民間企業」の男性育休の取得状況は全国の「40.5%」を上回る「47.3%」となり、R8年度までに「30%」の目標（「男女共同参画基本計画（第5次）」）を前倒しで達成。
- ・ 取得期間別にみると、1ヶ月未満の取得割合が58.5%。
- ・ 従業員規模別にみると、200人以上の企業で、取得率：60.0%、1ヶ月以上の取得割合：50.6%と最も高い。



男性育休の取得期間別の状況



県内企業における「従業員規模別」の男性育休の取得状況

常用雇用者数	回答企業数	取得率	取得者のうち「1ヶ月以上」取得した割合
20人未満	401	21.4%	33.3%
20-49人	296	40.4%	36.8%
50-99人	107	50.0%	33.3%
100-199人	60	38.3%	16.1%
200人以上	44	60.0%	50.6%

(出所) 徳島県：徳島県「企業採用活動等実態調査」、全国：厚生労働省「雇用均等基本調査」

(参考1) 徳島県「企業採用活動等実態調査」の主な調査概要は以下の通り。

調査対象：従業員数が10人以上の徳島県内企業、調査実施期間：令和6年6月3日～令和6年6月21日、回答状況：2,499社のうち、1,083社より回答。（回答率43.34%）

(参考2) 「男性の育児休業の取得率（民間）」に関する国の目標値：R7年に50%、R12年に85%（こども家庭庁「こども未来戦略」）

(参考3) 徳島県の県職員における「男性の育児休業の取得率」は、R5年度：68.6%、R6年度：75.4%。

## 男性の育児休業の取得状況（徳島県）

- 業種別にみると、「製造業（55.0%）」「医療、福祉（52.9%）」などが高い一方、「建設業（25.6%）」「卸売業、小売業（36.5%）」などで低かった。

県内企業における「業種別」の男性育休の取得状況

業種	回答企業数(n)	対象者	取得者	取得率	1ヶ月未満	1ヶ月以上	1ヶ月以上
建設業	230	90	23	25.6%	15	8	34.8%
製造業	151	169	93	55.0%	41	52	55.9%
情報通信業	21	10	2	20.0%	2	0	0.0%
運輸業、郵便業	52	8	3	37.5%	2	1	33.3%
卸売業、小売業	123	74	27	36.5%	17	10	37.0%
金融業、保険業	14	30	23	76.7%	23	0	0.0%
不動産業、物品貸借業	10	0	0	-	0	0	-
学術研究、専門・技術サービス	50	39	22	56.4%	17	5	22.7%
宿泊業、飲食サービス業	16	3	2	66.7%	1	1	50.0%
生活関連サービス業、娯楽業	25	11	4	36.4%	3	1	25.0%
医療、福祉	180	157	83	52.9%	44	39	47.0%
複合サービス業	1	0	0	-	0	0	-
その他	42	9	2	22.2%	1	1	50.0%
合計	915	600	284	47.3%	166	118	41.5%

(出所) 徳島県「企業採用活動等実態調査」

# 「はぐくみ支援企業」の認証・表彰

- 徳島県では「子育てにやさしい職場環境づくり」に積極的に取り組む企業を「はぐくみ支援企業※」として認証。  
(※) 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画（常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、策定・届出義務）の策定・届出を行った企業のうち、「子育てにやさしい職場環境づくり」に積極的に取り組む企業を徳島県が認証。
- R7.3時点での「はぐくみ支援企業」の認証事業所数は、347事業所（目標値 R8年度までに380事業所）。

## 「はぐくみ支援企業」の認証の主要要件

- 徳島県内に本・支店又は営業所等を有する企業、団体、個人で、常時雇用している労働者がいること。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を、徳島労働局に届け出ていること。
- 「一般事業主行動計画」の目標達成に向け、取組や対策を実施していること。
  - パパの育休取得促進
  - 妊娠中や産休中からの職場復帰のための相談窓口の設置
  - 所定外労働時間削減のための「ノー残業デー」の実施
  - テレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入 等



## 「はぐくみ支援企業」の認証のメリット

- 子育て支援に積極的に取り組む企業として、イメージアップにつながり、求人に有利になります。県HPや県主催のイベントで、「はぐくみ支援企業」としてPRします。
- R7年度に創設された、徳島県の「共働き・共育て」応援のための奨励金制度の対象（最大支給額50万円／年）となります。
- そのほか、以下のようなメリットがあります。
  - 金融機関による県の中小企業向け融資制度の対象。
  - 日本政策金融公庫の特別貸付制度の対象。
  - 建設業者については、徳島県の格付けにおいて加点。
- はぐくみ支援企業のうち、以下の企業を県知事表彰しています。
  - 特に積極的に他の模範となる優れた取組を実施している企業
  - 「テレワーク」を活用した職場環境づくりに積極的に取り組み、その功績が特に優秀と認められる企業（「テレワークdeはぐくみ支援企業」）

「はぐくみ支援企業」  
の詳細はこちらから



## R6年度「はぐくみ支援企業」表彰

### 受賞企業（令和7年3月18日（火））

#### 【はぐくみ支援表彰（通常分）】

- 株式会社グローバル・アシスト
  - 徳島県社会福祉事業団
- 【テレワークdeはぐくみ支援表彰】
- 株式会社AIサポート



### 主な表彰理由

- 男性従業員の中に、「子の看護休暇」「育児休業」取得者がいる。
- 企業として、「育児・介護休業法を上回る制度」を講じている。
- 企業として、テレワークを活用した柔軟な働き方を実施している。

# 徳島県のテレワーク導入状況

- ・徳島県の従業員数100人以上の企業のうち、テレワークを導入している割合は、34.8%（目標値：R10年度に55.2%）。  
(従業員数10人以上の企業のうち、テレワークを導入している割合は、18.9%。)
- ・業種別にみると、「情報通信業」「金融業、保険業」の導入割合が高く、「運輸業、郵便業」「医療、福祉」の導入割合が低い。

## 常用雇用労働者数別のテレワークの導入状況

割合	50人未満	50-99人	100-299人	300人以上	(再掲) 100人未満	(再掲) 100人以上
①導入している	15.0%	23.2%	33.7%	37.9%	16.0%	34.8%
②導入していないが今後予定がある	3.4%	0.0%	2.4%	0.0%	3.0%	1.8%
③導入していないし、具体的な導入予定もない	81.6%	76.8%	63.9%	62.1%	81.0%	63.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

## 業種別のテレワークを導入している企業の割合

	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品賃借業	学術研究、 専門・技術 サービス業	宿泊業、 飲食 サービス業	生活関連 サービス業、 娯楽業	医療、 福祉	その他
導入割合	14.7%	22.2%	70.8%	6.6%	19.2%	29.4%	16.7%	49.1%	18.8%	33.3%	10.8%	8.5%
導入企業数	38/259	38/171	17/24	4/61	28/146	5/17	2/12	26/53	3/16	14/42	24/223	4/47

(出所) 徳島県「令和6年 企業採用活動調査」

(注1) 調査期間：R6.6.3～R6.6.21、調査対象：従業員数が10人以上の徳島県内の企業（2,499企業）、1,080企業より回答（回答率：43.34%）。

(注2) 「導入企業数」は、テレワークを導入している企業数／回答のあった企業数。

(参考) 「とくしまスマートワークプロジェクト」の受託者による調査におけるテレワークの導入割合（設問内容や調査対象が毎年度異なるため参考値）は以下の通り。

R3 : 41.4%、R4 : 40.7%、R5 : 34.9%

# 全国のテレワーク導入状況

- 2024年の全国のテレワークを導入している企業（常用雇用者規模100人以上）の割合は47.3%。

＜国の目標値＞（出所）デジタル庁「デジタル社会の実現に向けた重点計画（2023）重点政策一覧」

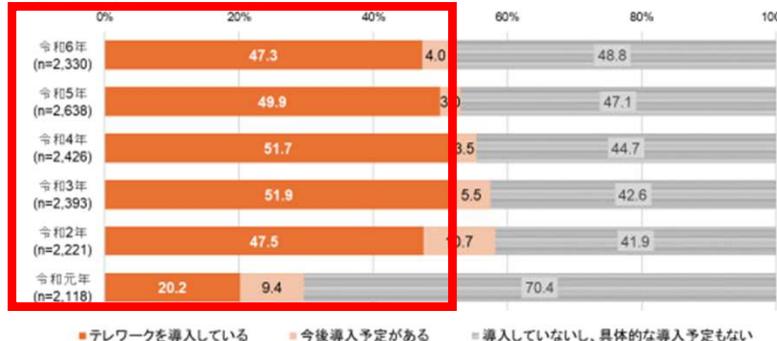
2025年度には、テレワーク導入企業の割合について、南関東・近畿・東海を除く地域では、2021年度の35.4%から10ポイントの引き上げとなる45.4%を目指す。また、南関東・近畿・東海地域においては2021年度の60.2%を維持し、これらにより全国では55.2%を目指す。

## 5 テレワークの導入、実施状況等

6

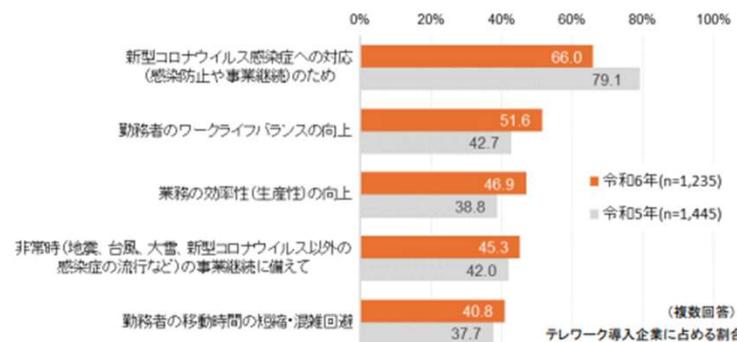
### テレワークの導入状況（企業）（令和元年～令和6年）

テレワークを導入している企業の割合は47.3%となっており、令和4年から減少傾向となっている。



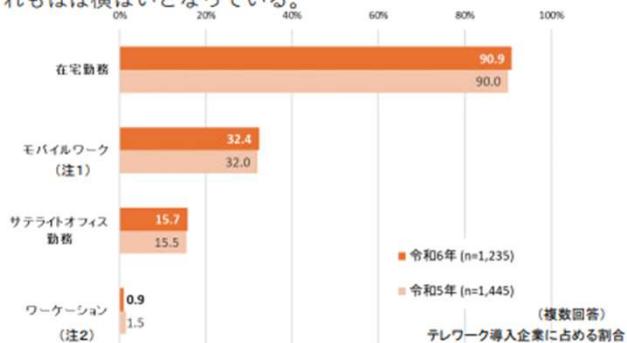
### テレワークの導入目的（企業）

テレワークの導入目的は、「新型コロナウイルス感染症への対応」が前年より減少している一方、「勤務者のワークライフバランスの向上」、「業務の効率性（生産性）の向上」が増加している。



### テレワークの導入形態（企業）

テレワーク導入企業のなかで、テレワークの形態については、前年からどれもほぼ横ばいとなっている。

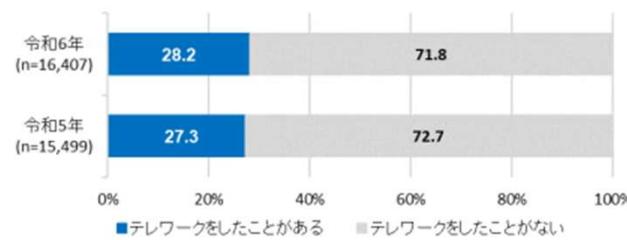


（注1）モバイルワークとは、営業活動などで外出中に作業する場合。移動中の交通機関やカフェでメールや日報作成などの業務を行う形態も含む。

（注2）ワーケーションとは、テレワークなどを活用し、普段の職場や自宅とは異なる場所で仕事をしつつ、自分の時間も過ごすこと。

### テレワークの実施経験（個人）

過去1年間の個人のテレワークの実施経験は、「テレワークをしたことがある」が前年より微増となり、28.2%となっている。



（出所）総務省「令和6年通信利用動向調査」

（注）調査時点：令和6年8月末、調査対象（企業調査）：公務を除く産業に属する常用雇用者規模100人以上の企業（6,040企業）、2,330企業より回答（回答率：50.9%）。

# 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

## 改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするために、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。  
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

### 2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

### 3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

## 施行期日

令和7年4月1日（ただし、②③は公布日、①④及び⑤は公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日）

# 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

## 改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。  
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に關係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が從事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

### 2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

### 3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

## 施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

# 【徳島県】賃上げ、魅力ある職場づくり、生産性向上等に向けた中小企業・小規模事業者への支援施策（令和7年7月31日時点）



## 1. 賃金引上げに向けた支援

【国】業務改善助成金、【県】賃上げ応援サポート事業

【国】キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース、社会保険適用時待遇改善コース、短時間労働者労働時間延長支援コース）

【国】中小企業向け賃上げ促進税制

【その他】企業活力強化貸付（働き方改革推進支援資金）

## 2. 魅力ある職場づくりに向けた支援

【県】魅力ある職場づくり支援事業

【県】「共働き・共育て」応援奨励金

【県】職域がん受診体制整備奨励金

【県】企業等の奨学金返還支援制度導入促進費補助金

【県】外国人材受入環境整備事業補助金

【国】キャリアアップ助成金（正社員化コース）

【国】働き方改革推進支援助成金

【国】人材開発支援助成金

【国】人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境等助成コース）

【国】両立支援等助成金

## 3. 働き方改革、経営課題に関する相談窓口

【国】徳島働き方改革推進支援センター（徳島県社会保険労務士会内）

【国】徳島県よろづ支援拠点（とくしま産業振興機構内）

【県】徳島県外国人雇用サポートセンター（徳島県行政書士会内）

## 4. 生産性向上に関する支援

【県】小規模企業者成長型M&A促進応援金

【県】M&A促進奨励金

【県】事業承継支援費補助金

【国】中小企業省力化投資補助金

【国】サービス等生産性向上IT導入支援事業費補助金（IT導入補助金）

【国】小規模事業者持続的発展支援事業（持続化補助金）

【国】ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金（ものづくり補助金）

【国】事業承継・M&A支援事業（事業承継・M&A補助金）

【国】中小企業成長加速化補助金

【国】固定資産税の特例措置

【国】中小企業等経営強化法（経営力向上計画）

【国】中小企業経営強化税制

【国】法人版事業承継税制

## 5. 価格転嫁、下請け取引に関する支援

【国】下請かけこみ寺（とくしま産業振興機構内）

【県】中小企業経営者向け価格転嫁推進事業（徳島県中小企業診断士協会）

各支援施策の概要は右のQRコードから

徳島県HP「賃上げ、魅力ある職場づくり、生産性向上等に向けた中小企業・小規模事業者への支援施策」



## 2. 魅力ある職場づくりに向けた支援

### 県 魅力ある職場づくり支援事業

- 労働者の多様なニーズを踏まえた**「魅力ある職場づくり」に向けた取組を推進し、人材の確保・定着につなげるため、就業規則等の整備に要する経費を支援**（最大20万円）。

（補助対象事業となる制度の例）

- ✓ 出産・育児、介護との両立を支援するための制度導入・見直し（子の看護等休暇の見直し、育児や介護のためのテレワーク導入等）
- ✓ 柔軟な働き方を実現するための制度導入・見直し（「時間単位」の年次有給休暇取得制度や積立休暇制度の導入等）
- ✓ 健康経営を実現するための制度導入・見直し（年次有給休暇の計画的付与制度の導入、新たな特別休暇の導入等）



### 県 「共働き・共育て」応援奨励金

- 「共働き・共育て」を推進するため、**男性の育休取得促進をはじめ、男女ともに仕事と子育てが両立できる職場環境づくりに取り組む県内中小企業等への奨励金を創設**（最大50万円）。

1. 男性の育休取得促進奨励金（育休取得者が、通算28日以上の育休を取得した場合に20万円を支給）
2. 代替人員確保奨励金（男性育休取得者の代替人員を新たに確保し、業務に従事させた場合に上限20万円／月を支給）
3. 同僚への応援手当奨励金（男性育休取得者の業務を代替する従業員に手当を支給した場合に上限10万円／月を支給）
4. 仕事と不妊治療の両立支援奨励金（不妊治療に係る休暇制度を就業規則等に規定し、従業員が利用した場合に5万円を支給）



### 県 職域がん検診受診体制整備奨励金

- 「がん検診」を受けやすい環境の整備を促進するため、以下のいずれかの取組事項を、就業規則または社内規程に記載する県内中小企業等への奨励金を創設**（1従業員当たり5千円、最大25万円（50名相当分））。

1. がん検診を受診するための特別休暇または勤務扱いとする制度の新設
2. 従業員等ががん検診を受診する際の検査費用の一部負担
3. 定期健康診断の項目にがん検診の検査項目の追加



### 県 企業等の奨学金返還支援制度導入促進費補助金

- 県内の中小企業等が**従業員等の奨学金返還を支援する制度を導入する際の経費の一部を補助**（最大50万円）。



## 2. 魅力ある職場づくりに向けた支援（続き）

### 県 外国人材受入環境整備事業補助金

- 本県の外国人材が「働きやすい、暮らしやすい、学びやすい」環境づくりのため、県内事業者が実施する外国人材の適正な受入れや定着に向けた取組に係る経費を補助。

- 日本語能力の向上を目的に実施する事業（最大15万円）
- 生活環境を改善するための事業（最大30万円）
- インターンシップ等の一時受入れに係る事業（最大10万円）



### 国 キャリアアップ助成金（正社員化コース）

- 有期雇用労働者等を正社員転換し、賃金を3%以上増加させた場合に助成（中小企業の場合、最大80万円）。

### 国 働き方改革推進支援助成金

- 労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成（最大25～550万円）。

詳しくは「賃上げ」支援  
助成金パッケージへ



### 国 人材開発支援助成金

- 職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。

### 国 人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）

- 人材確保のために雇用管理改善につながる制度等（賃金規定期制、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度）の導入や雇用環境の整備（従業員の作業負担を軽減する機器等の導入）により、離職率低下を実現した事業主に対して助成。

### 国 両立支援等助成金

- 仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、以下の取組を行った事業主に対し助成。



- 出生時両立支援コース【子育てパパ支援助成金】（男性の育児休業取得促進）
- 育児休業等支援コース（円滑な育児休業取得支援）
- 柔軟な働き方選択制度等支援コース（育児期の柔軟な働き方整備）

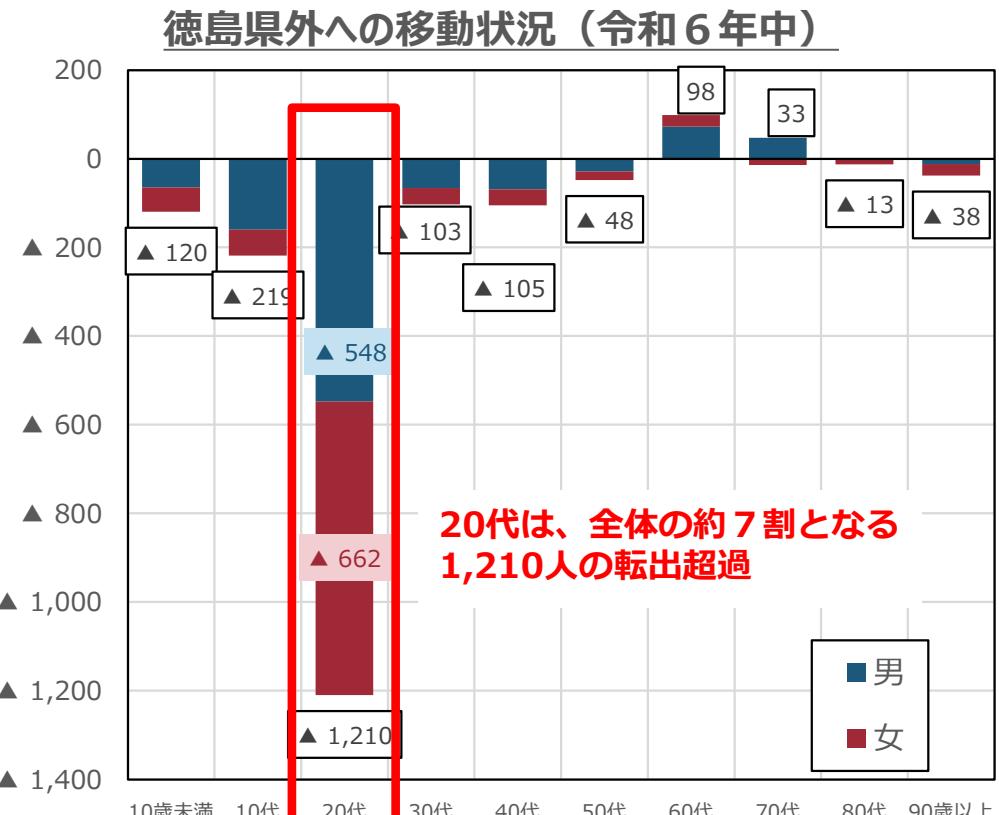
- 介護離職防止支援コース（仕事と介護の両立支援）
- 育休中等業務代替支援コース（業務代替者への手当支給等）
- 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース（仕事と不妊治療等の両立支援）

# 參考資料

# 徳島県の社会増減の状況

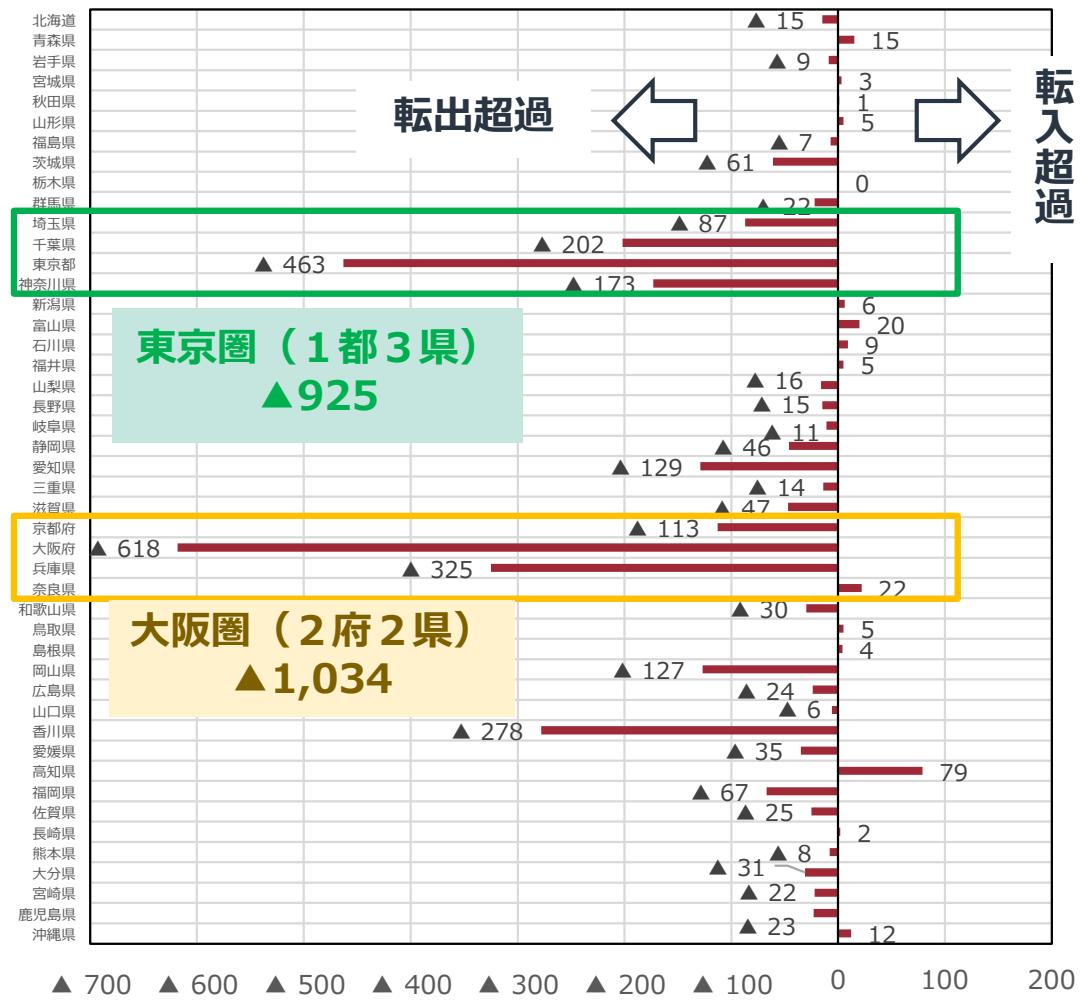
- ・ 徳島県の社会増減（年齢階級別）は、20代の転出超過が全体の約7割を占める。
- ・ 徳島県の社会増減（地域別）は、東京圏や大阪圏への転出超過が大きい。

令和7年1月1日における徳島県の人口：  
683,510人（対前年▲9,574人）  
【対前年▲9,574人の内訳】  
自然減：▲7,734人 社会減：▲1,840人



(出所) 徳島県「徳島県人口移動調査年報」  
(注) 縦軸は、各都道府県への「転入者数－転出者数」を示し、プラスは転入超過、マイナスは転出超過を表す。

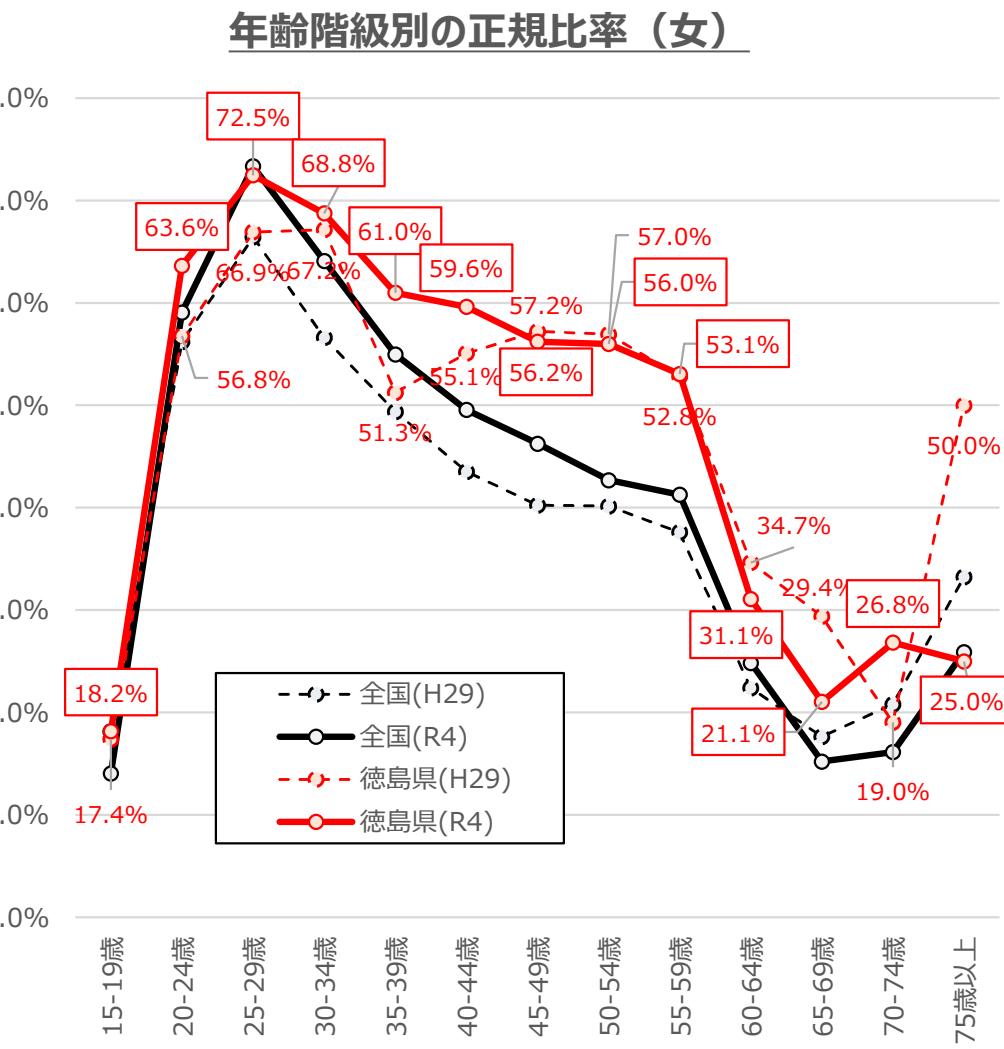
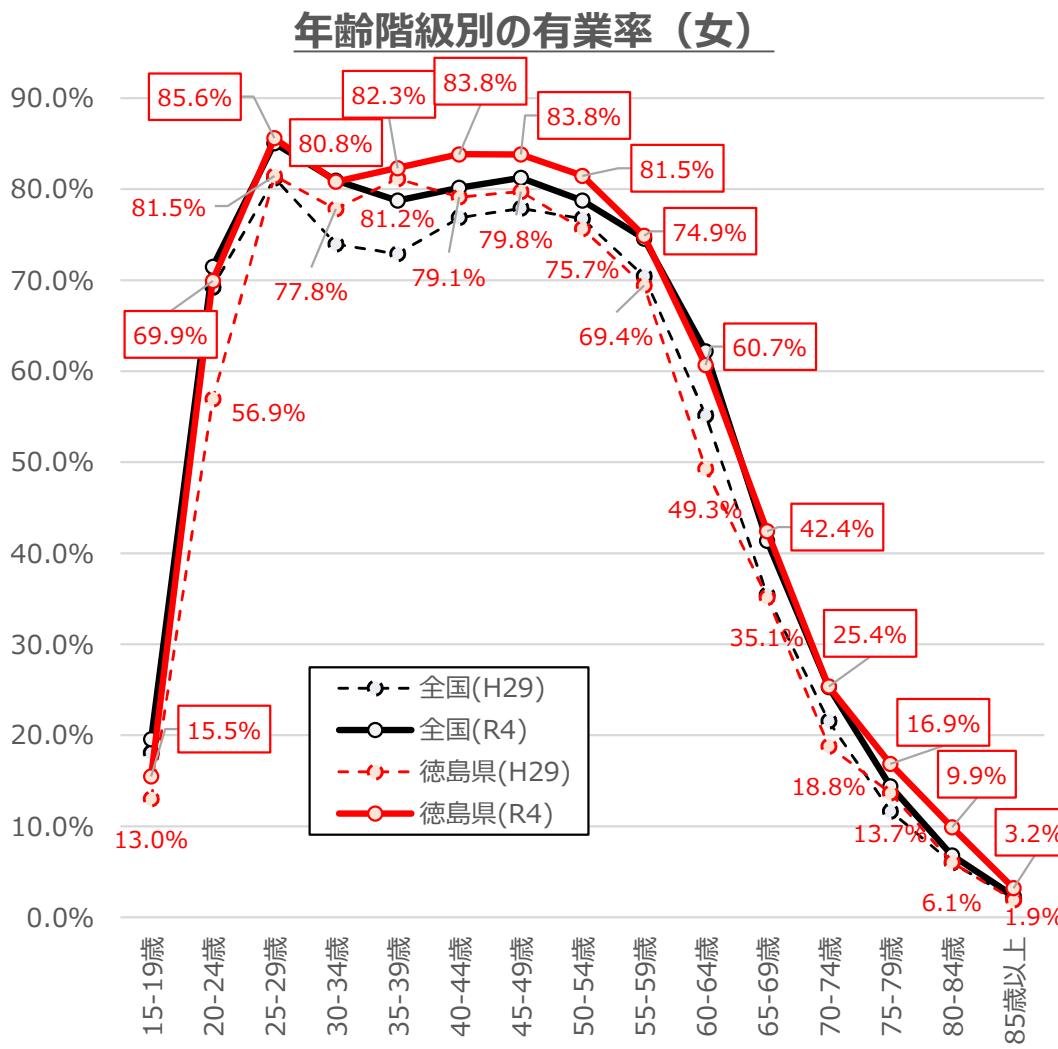
### 徳島県外への移動状況（令和6年）



(出所) 徳島県「徳島県人口移動調査年報」  
(注) 横軸は、各都道府県への「転入者数－転出者数」を示し、プラスは転入超過、マイナスは転出超過を表す。国外からの転入超過数1,136人を除く。15

## 徳島県・全国の女性の有業率、正規比率(M字カーブ、L字カーブ)

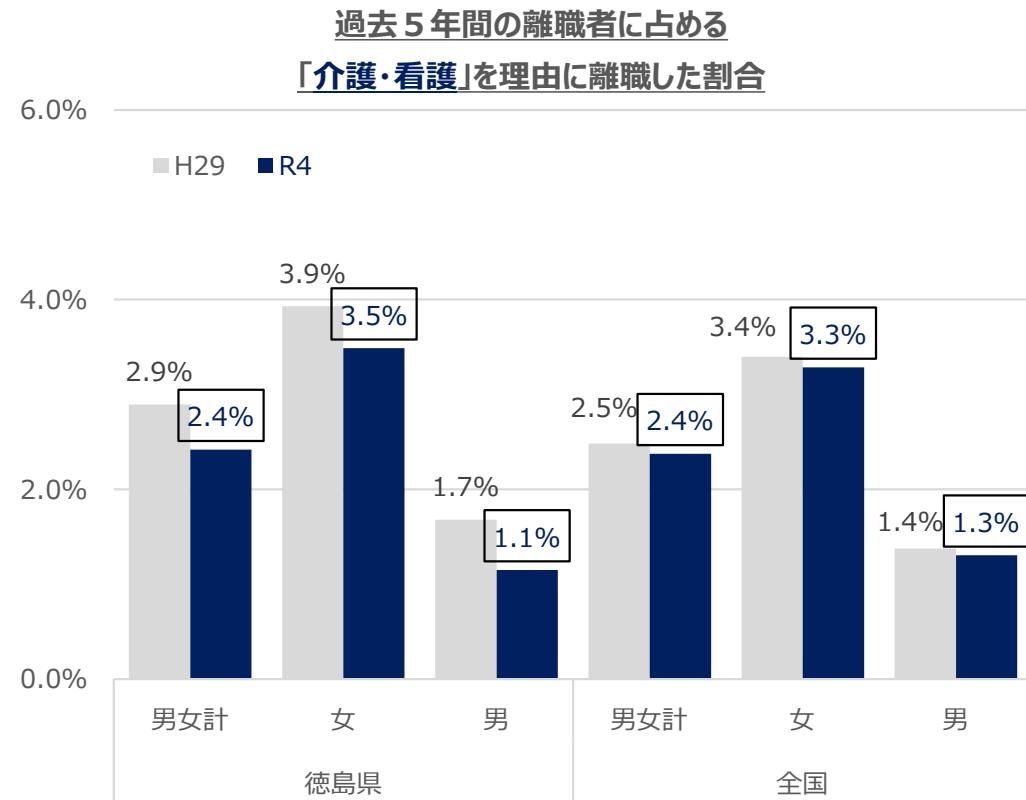
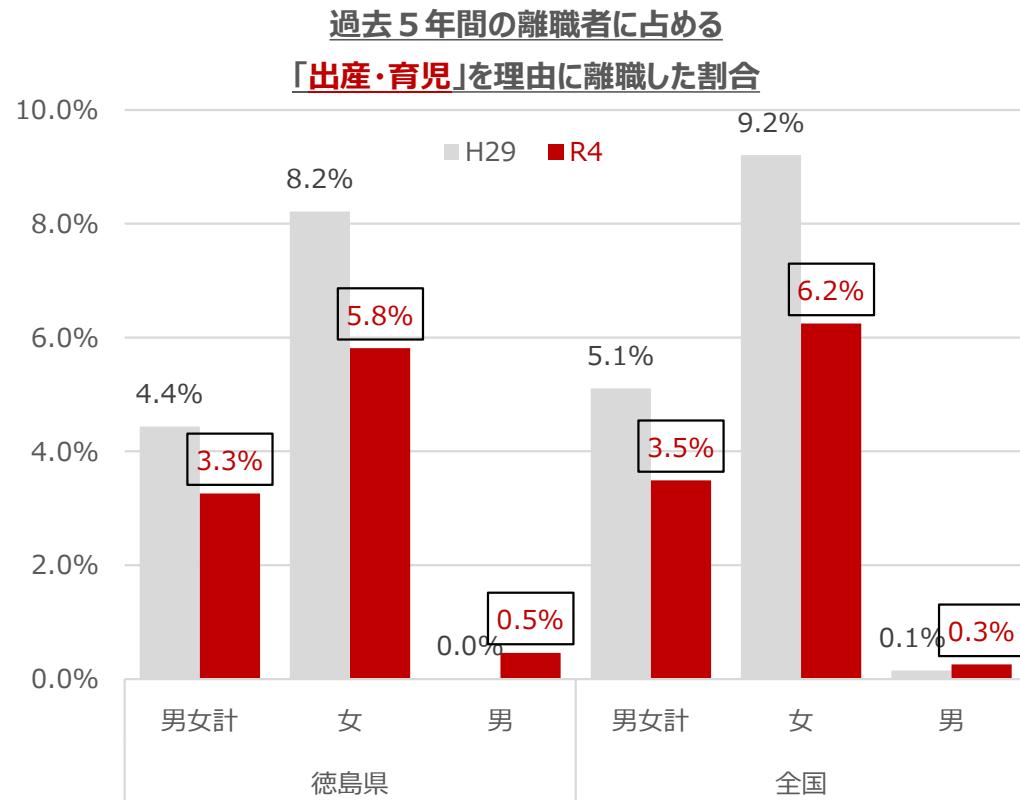
- 徳島県内の女性の有業率、正規比率は、全国を上回る傾向が継続。
- 20-50代の女性の有業率は約8割と高い水準にあるが、正規比率は特に35-39歳（H29：51.3% → R4：61.0%）、40-44歳（H29：55.1% → R4：59.6%）で改善されたものの、引き続き、20代後半でピークを迎え、その後は低下傾向となるL字カーブは解消されていない。



(出所) 総務省「就業構造基本調査」

## 徳島県・全国の「出産・育児」、「介護・看護」を理由とする離職の状況

- 徳島県（女）の過去5年間の離職者に占める「出産・育児」を理由に離職した割合は、5.8%（R4年度）。H29より減少しているものの、25-44歳の離職者では1割以上の離職理由が「出産・育児」となっている。
- 徳島県（女）の過去5年間の離職者に占める「介護・看護」を理由に離職した割合は、3.5%（R4年度）。



### ● R4年度の徳島県における「出産・育児」を理由に離職した人数（女）

	15-24歳	25-34歳	35-44歳	45-54歳	総数
人数	300	1,500	1,000	100	3,000
割合	9.4%	15.3%	11.8%	1.1%	5.8%

### ● R4年度の徳島県における「介護・看護」を理由に離職した人数（女）

	35-44歳	45-54歳	55-64歳	65歳以上	総数
人数	200	400	800	500	1,800
割合	2.4%	4.6%	8.2%	4.3%	3.5%

(出所) 総務省「就業構造基本調査」

(注) 年齢階級別の各階級の合計は総数に一致しない場合がある。

# 男女間賃金格差、女性の管理職比率、平均勤続年数の男女差

## 都道府県ごとの男女間賃金格差と各種データ

◆ 男女間賃金格差と管理職に占める女性の割合や平均勤続年数の男女差等の数値は、都道府県ごとに状況が異なる。

出典	令和6年賃金構造基本統計調査		令和4年～令和6年 賃金構造基本統計調査		令和6年賃金構造基本統計調査	
	男女間賃金格差		管理職に占める 女性の割合		平均勤続年数の 男女差	
	男=100	順位	割合	順位	年	順位
静岡	73.1	47	10.2	42	4.5	41
愛知	73.7	46	7.2	47	5.1	47
三重	73.9	45	8.6	45	4.2	38
福井	74.0	44	14.0	20	3.7	26
岐阜	74.2	43	7.4	46	4.6	43
大分	74.4	42	15.5	9	2.9	12
山口	74.5	41	15.2	12	3.8	30
宮城	74.6	40	11.2	36	3.8	30
福島	74.9	39	12.2	30	4.0	37
滋賀	75.1	38	12.3	29	3.7	26
茨城	75.1	37	9.1	44	3.8	30
大阪	75.1	36	12.5	28	4.5	41
香川	75.4	35	14.1	19	3.5	23
和歌山	75.5	34	12.0	31	3.4	19
群馬	75.6	33	10.5	40	3.1	14
山梨	75.7	32	9.7	43	4.8	44
福島	76.0	31	19.0	6	2.4	7
石川	76.0	30	11.4	34	3.1	14
千葉	76.2	29	11.4	34	4.2	38
愛媛	76.4	28	11.1	37	3.8	30
鳥取	76.4	27	15.2	11	3.3	17
兵庫	76.5	26	12.6	27	5.0	46
東京	76.8	25	13.9	21	3.9	36
山形	76.8	24	12.9	25	3.2	16
熊本	76.9	23	13.4	23	2.6	10
鹿児島	76.9	22	13.0	24	3.7	26
神奈川	77.1	21	10.2	41	4.2	38
青森	77.1	20	15.6	8	3.4	19
埼玉	77.2	19	13.7	22	4.9	45
福島	77.2	18	14.9	15	3.2	26
徳島	77.4	17	24.1	1	3.5	23
新潟	77.5	16	11.5	33	3.4	19
広島	77.7	15	11.1	38	3.4	19
福井	77.7	14	10.8	39	1.8	2
宮崎	78.2	13	15.3	10	2.1	3
長野	78.2	12	11.7	32	3.6	25
北海道	78.3	11	14.2	18	3.3	17
長崎	78.6	10	20.4	4	2.4	7
岩手	78.6	9	12.8	26	2.5	9
富山	78.7	8	14.9	14	3.0	13
秋田	79.5	7	15.0	13	1.6	1
奈良	79.8	6	4.5	17	3.8	30
佐賀	79.8	5	17.1	7	2.1	3
島根	79.9	4	20.8	3	2.6	10
京都	80.5	3	14.9	15	3.8	30
高知	82.1	2	20.0	5	2.1	3
沖縄	83.4	1	20.5	3	2.1	3
全国	75.8	-	12.6	-	3.9	-

(注) 都道府県別で下位10県（38位～47位）を黄色に着色  
※「男女間賃金格差」は、「男性の所定内給与（一般労働者）」に対する「女性の所定内給与（一般労働者）」の割合（※一般労働者のデータを使用）。※「管理職に占める女性の割合」は、「管理職者数（男女総数）」に対する「管理職者数（女性）」の割合  
令和4年～令和6年「賃金構造基本統計調査」を用いて雇用環境・均等局作成 ※「平均継続勤続年数の男女差」は、「男性の平均勤続年数（一般労働者）」と「女性の平均勤続年数（一般労働者）」の差

# 徳島県の育児・家事時間

## 【平日】

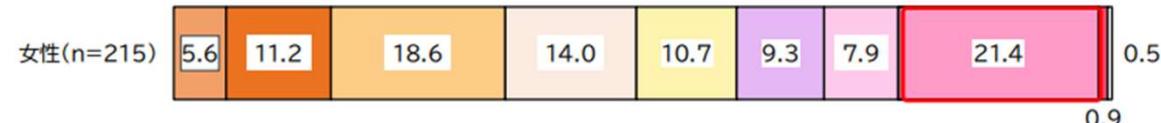
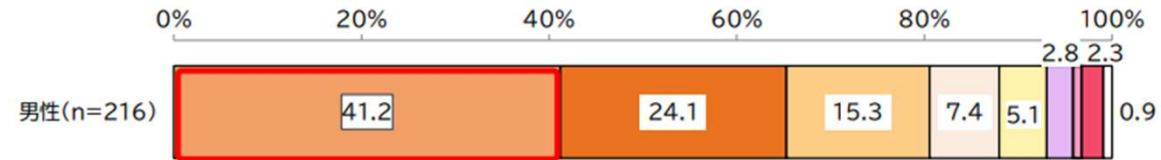
男性の場合は「1時間未満（41.2%）」、女性の場合は「8時間以上（21.4%）」の割合が高くなっている。

## 【休日】

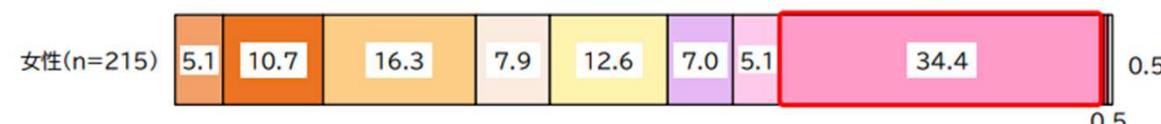
男性の場合は「1時間未満（23.1%）」、女性の場合は「8時間以上（34.4%）」の割合が高くなっている。

回答者本人と配偶者の平日及び休日の家事・育児時間（本県）

### 【平日】



### 【休日】



1時間未満

1～2時間未満

2～3時間未満

3～4時間未満

4～5時間未満

5～6時間未満

6～8時間未満

8時間以上

その他

無回答

回答者本人と配偶者の回答を、回答者の性別に準じて下記のとおり集計

- 回答者が男性の場合、本人を男性、配偶者を女性としてカウントして集計
- 回答者が女性の場合、本人を女性、配偶者を男性としてカウントして集計

# 徳島県内の「くるみん認定企業」（厚生労働省）【令和7年6月10日現在】



## ・ 徳島県内の「プラチナくるみん」認定企業：9社、「くるみん」認定企業：59社。

(※) 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画（常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、策定・届出義務）の策定・届出を行った企業のうち、計画に定めた目標を達成したなど一定の基準を満たす場合に、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が「くるみん」企業として認定（トライくるみん、くるみん、プラチナくるみん）。

## ・ 徳島県の「くるみん」認定企業割合は、10.1%で全国トップ<sup>®</sup>（令和7年3月末）。

### 「プラチナくるみん」認定企業（徳島県）

	認定企業名	所在地	規模	認定年
1	株式会社 松本コンサルタント	徳島市	101-300人	2015年
2	株式会社 徳島大正銀行 (旧：株式会社 徳島銀行)	徳島市	301人以上	2017年 ※2022年 プラス認定
3	西精工 株式会社	徳島市	101-300人	2017年
4	株式会社 大塚製薬工場	鳴門市	301人以上	2018年
5	株式会社 阿波銀行	徳島市	301人以上	2018年
6	株式会社 ネオピエント	徳島市	101-300人	2019年
7	社会福祉法人 さわらび会	徳島市	301人以上	2019年
8	喜多機械産業 株式会社	徳島市	101-300人	2020年
9	株式会社 岡部機械工業	阿南市	100人以下	2022年

### 「くるみん」認定企業割合の高い都道府県

	くるみん 認定企業割合	認定数	
		くるみん プラチナくるみん含む	うちプラチナ くるみん
1	徳島県	10.1%	68
2	東京都	9.0%	1664
3	山形県	7.1%	65
4	香川県	6.1%	58
5	宮崎県	6.1%	63
			3

(出所) 徳島労働局「くるみん認定企業（徳島県）（令和7年6月10日現在）」

(注) 徳島県内のトライくるみん認定企業はなし（令和7年5月末日現在）。

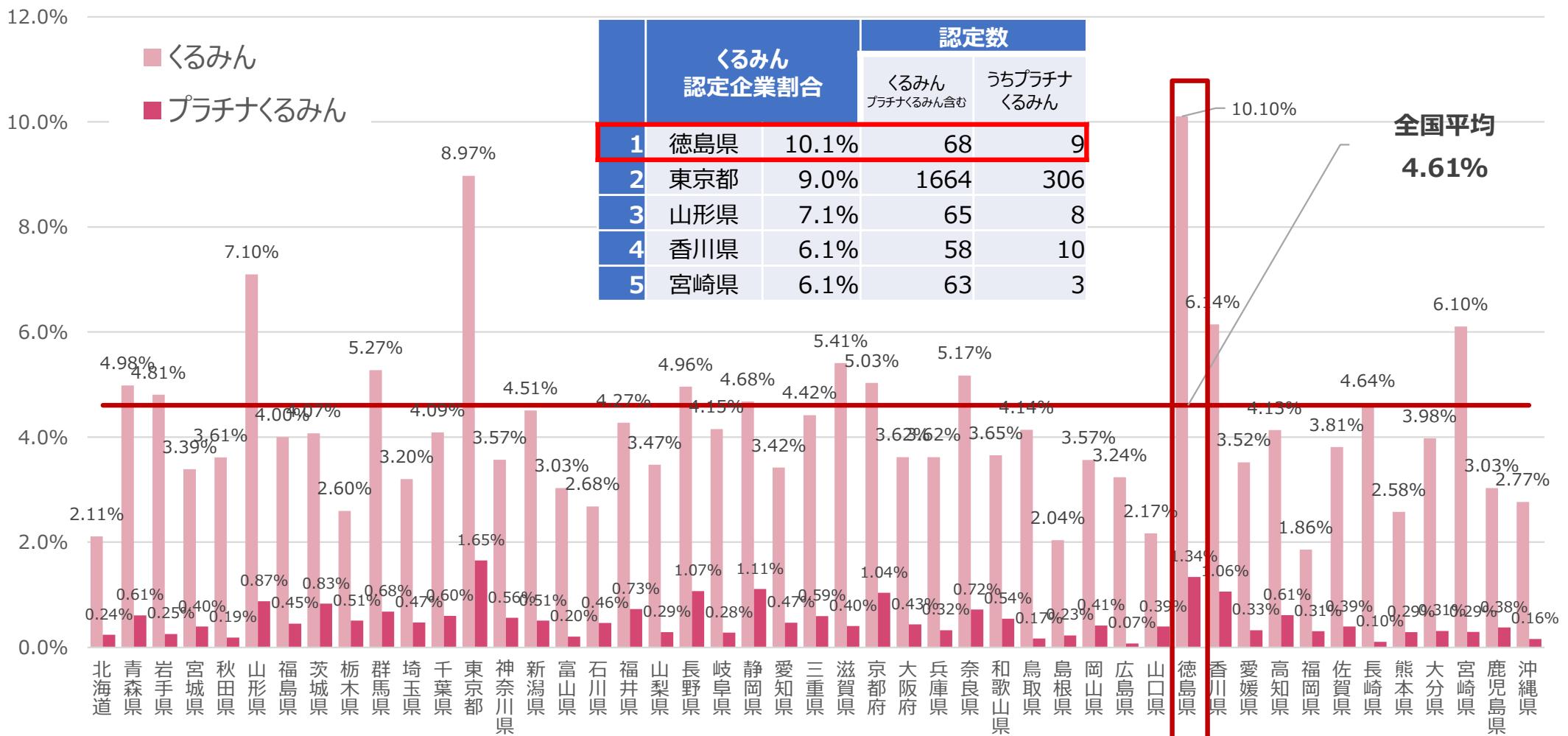
### 「くるみん」認定企業（徳島県）

	認定企業名	所在地	規模	認定年
1	医療法人 尽心会亀井病院	徳島市	101-300人	2010年
2	株式会社 言語理解研究所	徳島市	100人以下	2010年
3	有限会社 ラック	板野郡	100人以下	2011年
4	有限会社 スマイル	板野郡	100人以下	2011年
5	社会医療法人 凌雲会	板野郡	301人以上	2012年
6	三笠電機 株式会社	美馬市	100人以下	2012年
7	医療法人 きたじま倚山会	徳島市	301人以上	2012年
8	株式会社 松島組	吉野川市	100人以下	2012年
9	医療法人 青志会	徳島市	101-300人	2012年
10	株式会社 オプトピア	徳島市	100人以下	2012年
11	阿南信用金庫	阿南市	101-300人	2013年
12	徳島健康生活協同組合	徳島市	301人以上	2013年
13	株式会社 テクノデジタル（旧：株式会社 テクノモバイル）	徳島市	101-300人	2013年
14	公益社団法人 徳島県労働者福祉協議会	徳島市	100人以下	2013年
15	徳島トヨペット 株式会社	徳島市	101-300人	2013年
16	有限会社 真商事	吉野川市	100人以下	2013年
17	社会福祉法人 飛鳥	徳島市	100人以下	2013年
18	中央電気建設 株式会社	三好市	100人以下	2013年
19	株式会社 フェイス	徳島市	100人以下	2013年
20	山菱電機 株式会社	徳島市	101-300人	2014年
21	医療法人 芳越会	美馬市	101-300人	2014年
22	株式会社 北島建設	徳島市	100人以下	2014年
23	医療法人 青鳳会	吉野川市	301人以上	2014年
24	株式会社 林自動車	徳島市	100人以下	2014年
25	社会福祉法人 勝寿会	勝浦郡	101-300人	2015年
26	協業組合 徳島印刷センター	徳島市	100人以下	2015年
27	医療法人 緑会（旧：医療法人 聖心会）	鳴門市	101-300人	2015年
28	大塚テクノ 株式会社	鳴門市	301人以上	2024年（3回目） (初回 2012年)
29	医療法人 悠穂会	板野郡	101-300人	2015年
30	特定医療法人 恵済会	三好郡	101-300人	2015年
31	医療法人 ひまわり会	徳島市	101-300人	2016年
32	東邦セーラス 株式会社	徳島市	101-300人	2016年
33	社会福祉法人 清寿会	美馬郡	101-300人	2016年
34	株式会社 高橋ふとん店	徳島市	101-300人	2018年
35	医療法人 さくら診療所	吉野川市	100人以下	2019年
36	合同会社 PlanB	吉野川市	100人以下	2019年
37	社会福祉法人 健祥会	徳島市	301人以上	2019年
38	社会福祉法人 眉山福祉会	徳島市	100人以下	2019年
39	生活協同組合 とくしま生協	板野郡	301人以上	2019年（2回目） (初回 2014年)
40	医療法人 むつみホスピタル（旧：医療法人 瞳み会）	徳島市	101-300人	2019年
41	株式会社 山全	三好市	100人以下	2024年（2回目） (初回 2019年)
42	税理士法人 めぐみ会計	徳島市	100人以下	2019年（2回目） (初回 2015年)
43	株式会社 河野メリクロン	美馬市	100人以下	2019年（2回目） (初回 2015年)
44	株式会社 ときわ	徳島市	101-300人	2020年（2回目） (初回 2016年)
45	社会福祉法人 緑風会	徳島市	301人以上	2020年
46	株式会社 グローバル・アシスト	徳島市	101-300人	2020年
47	株式会社 ボン・アーム	徳島市	100人以下	2020年（3回目） (初回 2014年)
48	港産業 株式会社	徳島市	101-300人	2020年（2回目） (初回 2015年)
49	株式会社 シケン	小松島市	301人以上	2020年
50	四国建設コンサルタント 株式会社	徳島市	101-300人	2020年（2回目） (初回 2013年)
51	社会福祉法人 徳島県社会福祉事業団	徳島市	101-300人	2020年
52	医療法人 栄寿会	徳島市	301人以上	2020年
53	一般社団法人 とくしま健康サポート	徳島市	100人以下	2021年
54	株式会社 DNP四国	徳島市	101-300人	2021年（2回目） (初回 2018年)
55	一般社団法人 Miraicle	阿南市	100人以下	2022年
56	株式会社GF	阿南市	101-300人	2022年
57	四国化工機株式会社	北島町	301人以上	2023年
58	株式会社スバル設計	三好市	100人以下	2024年
59	公益財団法人 徳島県勤労者福祉ネットワーク	徳島市	101-300人	2025年（2回目） (初回 2021年)

# 徳島県内の「くるみん認定企業」（厚生労働省）

- 徳島県のくるみん認定企業割合は、10.1%で全国トップ<sup>①</sup>（令和7年3月末）。

くるみん、プラチナくるみんの認定企業割合（令和7年3月末現在）



(出所) 厚生労働省「都道府県別一般事業主行動計画策定届の届出及び認定状況（令和7年3月末現在）」

(注) 「認定企業割合」は、認定企業数／一般事業主行動計画策定届提出企業数。

# 徳島県内の「えるぼし認定企業」（厚生労働省）【令和7年5月末現在】

- ・ **徳島県内の「えるぼし」認定企業：18社。（「プラチナえるぼし」認定企業はなし。）**

(※) 女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画（常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、策定・届出義務）の策定・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が優良である等の一定の要件を満たした場合に、厚生労働大臣が「えるぼし」企業として認定。

- ・ **徳島県の「えるぼし」認定企業割合は、5.9%で全国で5番目（令和7年3月末）。**

## 「えるぼし」認定企業（徳島県）

認定企業名	認定段階	所在地	認定年	規模	認定企業名	認定段階	所在地	認定年	規模
1 社会福祉法人 健祥会	★★★	徳島市	2017年	301人以上	13 阿南信用金庫	★★★	阿南市	2024年	101～300人
2 株式会社 徳島大正銀行	★★★	徳島市	2017年	301人以上	14 株式会社北岡組	★★	美馬市	2024年	100人以下
3 株式会社 高橋ふとん店	★★★	徳島市	2019年	101～300人	15 有限会社高木建設	★★	美馬市	2024年	100人以下
4 株式会社 姫野組	★★★	徳島市	2022年 (★★2019年)	101～300人	16 株式会社井上組	★★	つるぎ町	2025年	100人以下
5 株式会社 岡部機械工業	★★	阿南市	2021年	100人以下	17 株式会社阿波銀行	★★★	徳島市	2025年	301人以上
6 社会福祉法人 緑風会	★★★	徳島市	2021年	301人以上	18 株式会社環境防災	★★★	徳島市	2025年	100人以下
7 医療法人 むつみホスピタル	★★★	徳島市	2021年	101～300人					
8 株式会社 池田時計店	★★★	徳島市	2021年	101～300人					
9 スマイルホールディングス 株式会社	★★★	徳島市	2022年	100人以下					
10 株式会社ネオビエント	★★★	北島町	2023年	101～300人					
11 株式会社国際	★★	徳島市	2023年	100人以下					
12 NTT-ATクリエイティブ株式会社	★★★	松茂町	2023年	101～300人					

(出所) 徳島労働局「えるぼし認定企業（徳島県）」

(注) 徳島県内の「プラチナえるぼし認定企業はなし（令和7年5月末日現在）。

## 「えるぼし」認定企業割合の高い都道府県

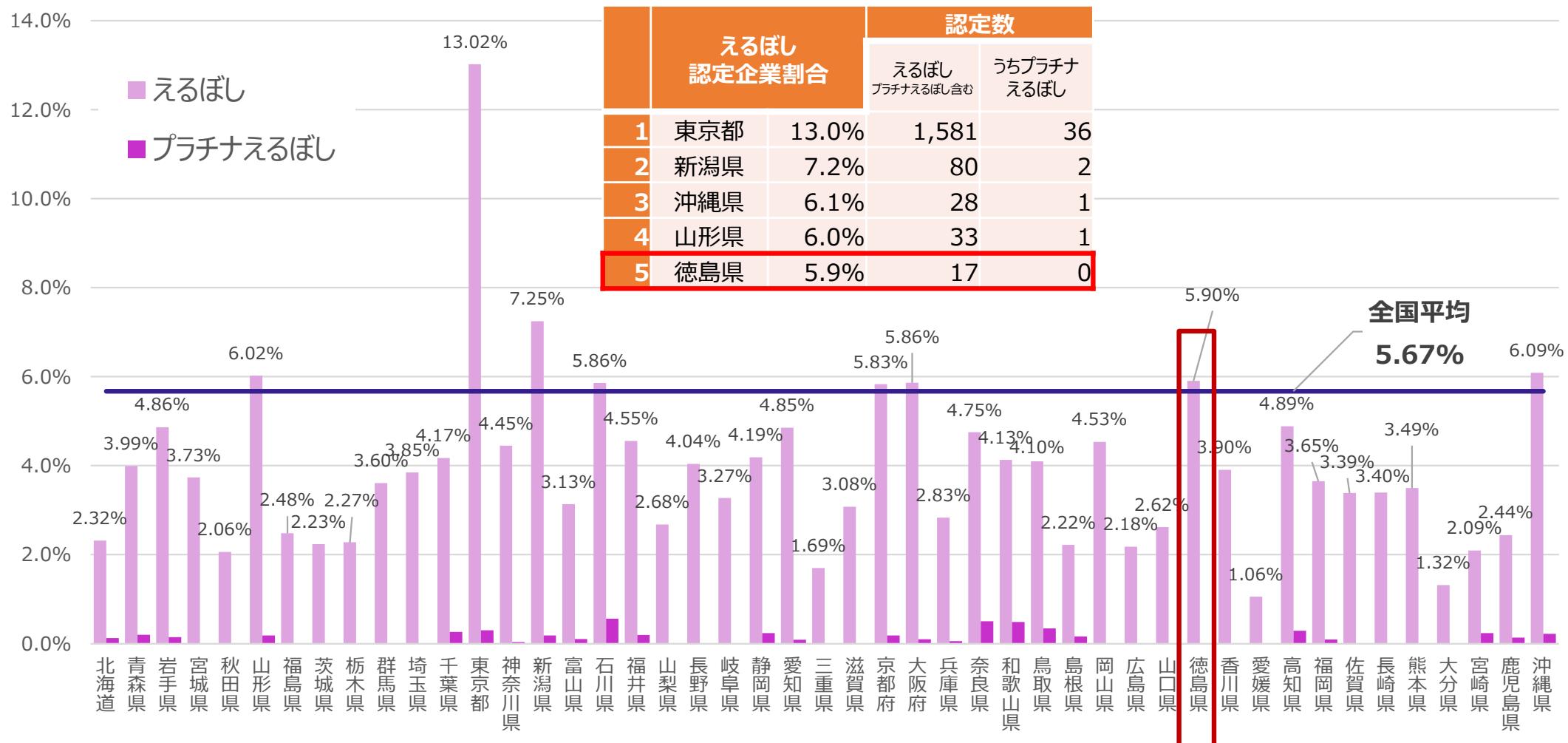
	えるぼし 認定企業割合	認定数	
		えるぼし プラチナえるぼし含む	うちプラチナ えるぼし
1 東京都	13.0%	1,581	36
2 新潟県	7.2%	80	2
3 沖縄県	6.1%	28	1
4 山形県	6.0%	33	1
5 徳島県	5.9%	17	0



# 徳島県内の「えるぼし認定企業」（厚生労働省）

- 徳島県のえるぼし認定企業割合は、5.9%で全国で5番目（令和7年3月末）。

えるぼし、プラチナえるぼしの認定企業割合（令和7年3月末現在）



(出所) 厚生労働省「女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画策定届出状況（令和7年3月末現在）」、「女性活躍推進法に係る認定状況（令和7年3月末現在）」  
 (注) 「認定企業割合」は、認定企業数／一般事業主行動計画策定届提出企業数。