

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クリング】

- ・ 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る、そのためには経営者層のリスク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る場合、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、自らの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、代替職員の人件費も重なってくる。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クリング】

- ・ 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・子育て」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。