

ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和

～未来を視野に入れた企業経営のために～



滋賀県

ワーク・ライフ・バランスが実現した社会とは・・・

- 誰もが働きやすい職場環境
- 仕事と生活、どちらも充実

はじめに

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事と、子育て・介護・地域活動などといった仕事以外の生活との調和がとれ、その両方が充実している状態をいいます。

我が国では、少子高齢化の影響により、平成20年（2008年）をピークに人口減少社会に転じ、経済を支える労働力人口は今後も長期的に減少していくと予測されています。

また、団塊の世代が介護を必要とする大介護時代の到来や共働き世帯の増加により、介護や育児などで時間的制約のある従業員が増加する一方、仕事以外の生活も充実させたいなど多様な価値観を持った従業員も増えています。

このような中、企業が必要な労働力を確保しながら事業を継続・発展させていくためには、年齢、性別、病気・障害の有無、国籍などを問わず、子育て、介護などとも両立しながら、誰もがその希望に応じて能力を最大限発揮し、働き続けることができる環境が必要です。加えて、新型コロナウイルス感染症の影響で、これまでの働き方が大きく見直され始めています。

本冊子では、「ワーク・ライフ・バランス」についての基本的な内容について解説するとともに、その推進に向けた具体的な取組について紹介しています。本冊子が「ワーク・ライフ・バランス」に取り組んでいただくきっかけになれば幸いです。

● 目 次 ●

I. 経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス	2
II. ワーク・ライフ・バランス推進のために	5
III. 「次世代育成支援対策推進法」と「一般事業主行動計画」	9
IV. 滋賀県の企業登録・認証制度のご案内	15
V. ワーク・ライフ・バランス推進企業の取組紹介	
長岡産業株式会社	17
VI. 資料	
1 仕事と生活の調和・女性活躍推進会議しが	20
2 滋賀のくるみん・プラチナくるみん認定企業	21

1. ダイバーシティ経営とワーク・ライフ・バランス

ダイバーシティ経営とは、「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」のことです。

少子高齢化により生産年齢人口が減少する中、必要な労働力を確保するためには、育児・介護などの時間的制約や異なる価値観を持つ多様な人材が、それぞれの能力を発揮し働き続けることができる環境が必要です。また、企業をとりまく環境変化のスピードが加速化する中、その環境変化に対応しながら持続的な成長につなげていくためには、従来の慣例や慣習に捉われることなく、新たな視点で経営戦略・人材戦略を見つめ直すことが必要です。多様な人材の能力や特性を最大限に生かすことは、新たな企業価値の創造にも繋がります。

ダイバーシティ経営の実現には、各々が自分に適した時間配分を実現する、ワーク・ライフ・バランスの考え方が不可欠です。従来は、ワーク・ライフ・バランスを子育て中の女性のための「福利厚生」ととらえている企業も少なくありませんでした。しかし、今日では、労働力人口の減少・大介護時代の到来、ライフステージに応じた働き方の変化、価値観の多様化などにより、子育て中の女性だけでなく働き盛りの男性を含む全ての従業員を対象に取り組まなければならない「経営戦略」となっているのです。

中長期的な企業体質強化と業績の向上

ダイバーシティ経営

ワーク・ライフ・バランス

長時間労働の是正

職場風土

業務改善

柔軟な働き方

適切な休暇取得

詳しくは...

経済産業省ホームページ「ダイバーシティ経営の推進について」

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/index.html>



※「ダイバーシティ経営診断ツール」にて、各社における人材マネジメントに関する現状と、これからのダイバーシティ経営の実践に向けて今後必要となる取組が見える化できます。

2. ワーク・ライフ・バランスのメリット

(1) 従業員の定着と優秀な人材の確保～多様な個を活かす経営～

- 社内で重要な役割を果たしている従業員が、介護や子育てなどで離職すると業務に多大な影響を及ぼします。また、代替人材の採用や教育のコストも大きなものになります。ワーク・ライフ・バランスに取り組むことにより、介護や妊娠・出産・子育て中の従業員が離職せず仕事を継続できれば企業にとって大きなメリットがあります。
- 従業員の働き方等の多様なニーズに応えることで、会社への満足度が向上し、仕事への意欲が高まります。希望するライフスタイルを実現できるかどうかは、会社を選ぶ際の重要な要素です。ワーク・ライフ・バランスへの取組を推進することにより、規模の小さな企業でも多様で優秀な人材を獲得しやすくなります。
- 組織内の個々の人材が、その特性を活かし、生き生きと働くことができる環境を整えることによって、自由な発想が生まれ、生産性が向上し、自社の競争力強化につながります。

(2) 生産性の向上

- ワーク・ライフ・バランスの取組の中には、業務の見直しと時間当たりの生産性を高めることも含まれます。
- 情報共有などの「業務の見える化」、業務マニュアルの作成、従業員が複数の業務に対応できる「多能工化」等業務全体を見直すことにより、時間当たりの生産性を高めることができます。
- 長時間労働の是正で残業代や光熱費のコストが削減でき、心身ともに健康な働き方で精神面の不調による休業や離職も防ぐことができます。

(3) 職場風土の改善

- ワーク・ライフ・バランスの取組を進める上では、企業のトップや現場を含む全員が、問題意識を共有し、進めていくことが必要です。一丸となって取組を進める中で、職場内コミュニケーションが活性化され、風通しの良い職場づくりに繋がります。

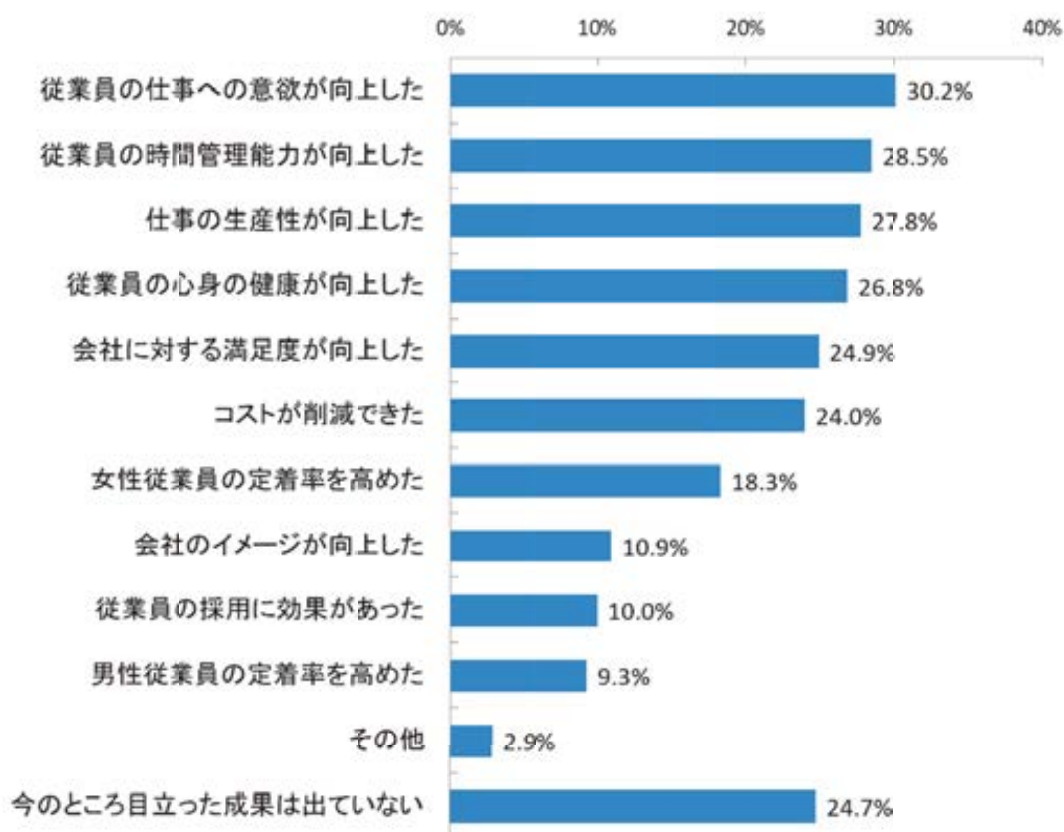


- 時間当たりの成果を大切にする風土が醸成されます。

3. ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果

令和3年に県が県内企業を対象に実施した「労働条件実態調査」において、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて何らかの取組をしていると回答した事業所のうち、30.2%が「従業員の仕事への意欲が向上した」、28.5%が「従業員の時間管理能力が向上した」と回答しています。

ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果（複数回答・全体 N=421）



（令和3年滋賀県労働条件実態調査結果）



II

ワーク・ライフ・バランス推進のために

1. ワーク・ライフ・バランス推進のための具体的な取組

ワーク・ライフ・バランス推進のための具体的な取組について、そのポイントをまとめました。

(その1) 所定外労働の削減

- ワーク・ライフ・バランスを考えると、長時間労働の問題を避けて通ることはできません。例えば、仕事と子育てを支援する制度を整備したとしても、所定外労働（残業）による長時間労働が常態化している職場ではそうした制度を活用することは難しいでしょう。
- 所定外労働の削減のためには、遅くまで残っている従業員を高く評価する職場の風潮や、「残業代も生活費の一部」、「上司や同僚が残っているので帰りにくい」といった意識を変え、無駄な残業を抑制する仕組みを作るとともに、「業務の見直し・効率化」により時間当たりの生産性を高める必要があります。
- 所定外労働の削減は、ワーク・ライフ・バランス実現のベースです。残業代というコストが削減されるだけでなく、従業員の職場環境への満足感を高め意欲と能力の向上につながります。まずは、ココからです。

- ノー残業デー
- 業務の見直し・効率化
- 労働時間の正確な把握

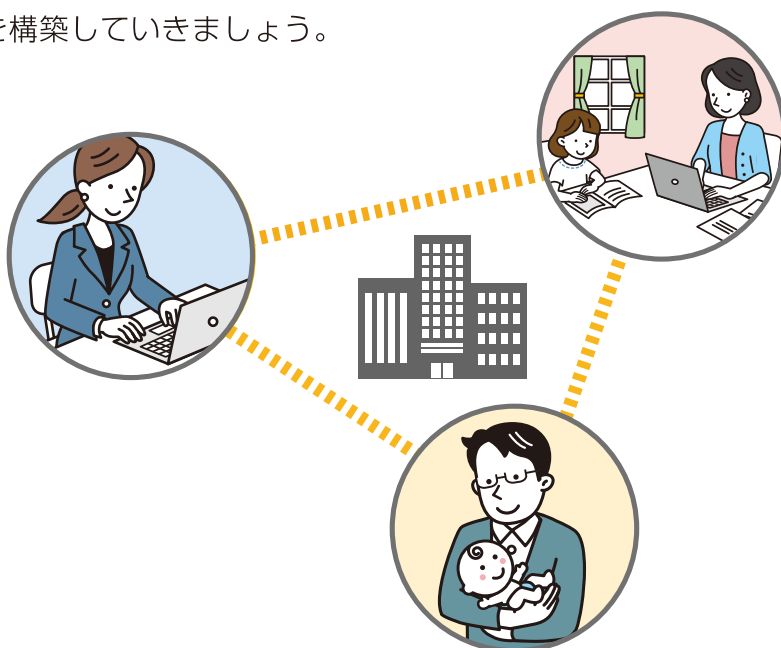
(その2) 年次有給休暇の取得促進

- 年次有給休暇は取得事由に制限のない法定の休暇であり、従業員がそれぞれの生活上の必要などに応じて取得できることは、従業員が心身の健康を保ち、いきいきと意欲を持って働くことにつながります。新たな休暇制度を設けるといった制度面での対応に加えて、取得しやすい職場づくりに向けた日常的な取組も大切です。
- 休暇を取る従業員の仕事を他の従業員がカバーできないようでは、休みたくても休めません。「従業員の仕事の幅を広げ多能工化する」、「業務や情報の共有化を図る」といった業務への影響を抑える工夫や体制づくりが求められます。こうした観点は、前述の「所定外労働の削減」と共通するもので、「年次有給休暇の取得促進」は所定外労働の削減とセットで行っていくのがよいでしょう。帰りにくい職場は休みにくい職場です。

(その3) 仕事と家庭の両立と多様なワークスタイルの実現

- 企業にとって、子育てをしながら働き続けられるよう支援することは、育てた人材の離職防止や優秀な人材の確保につながります。
- まずは、育児・介護休業法に定める休業をきちんと取得できるようにすることが基本となります。①休業中・復帰後の処遇や評価も含めて、会社制度を周知する ②休業者の業務代替方法を整備する ③休業中・復帰後のサポートを充実させる 等具体的な取組について検討しましょう。そのうえで、勤務時間や勤務場所の弾力化を行うこととなります。
- 一方、従業員の中には、育児中でない人もいます。大切な人材に辞めてもらっては困るという意味では、育児中であるか、そうでないかは関係ありません。子育てをする従業員とそれ以外の従業員との均衡という観点からは、すべての従業員が多様な働き方を選択しやすい環境づくりを行うことが重要です。こうした環境があれば、子育て期の従業員も制度を気兼ねなく利用できますし、介護中の従業員の継続就労という課題への対応にもなります。
- 新型コロナウイルス感染症の影響により、私たちの働き方の多様化は大きく進んでいます。従業員個々のニーズに応じた働き方を提供していくことには、人事管理の複雑化や仕事の配分と人事評価の難しさといった課題もあります。従業員の声を聞き、コツコツと実績を積み重ねながら、自社にあった制度を構築していきましょう。

- テレワーク
- フレックスタイム制
- 法を上回る制度の導入



(その4) 女性のキャリア形成支援と多様な人材の活用

- 女性が能力を発揮し、活躍できるステージをさらに広げるためには、単に継続就労するということだけでなく、管理職などを目指してキャリアを積める環境の整備が必要です。
- 令和3年に県が県内企業を対象に実施した「労働条件実態調査」において、女性の管理職登用が進まない理由として上位にあがったのは、「女性が少ない、いない 35.9%」「必要な知識、経験、判断力等を有する女性がいらない 29.8%」「女性自身が管理職となることを希望しない 27.9%」でした。女性従業員のキャリアアップのためには、経験を蓄積し能力の向上を図る人材育成と女性の採用拡大、そして本人の意欲向上や自覚を促す仕組みづくりが重要であると考えられます。
- 意欲や能力をもつ従業員は必ずしも正規の従業員だけとは限りません。パートタイマー、契約社員といった、いわゆる非正規の従業員の中にもそうした人材はいるでしょう。雇用形態にかかわらず、こうした人材を登用し活かす仕組みを設けることは、非正規の従業員のモチベーションをアップさせるだけでなく、年齢、性別、病気・障害の有無、国籍などにかかわらず多様な人材の活躍による組織の活性化に寄与するでしょう。

- キャリアアップ研修
- 数値目標の設定
- 退職後の再雇用

(その5) 子育てにやさしい職場環境づくりと地域貢献

- 従業員の仕事と子育ての両立を支援する方法は、制度を整備し、利用を促進するということだけではありません。働く姿を家族が見る「職場参観日」といった取組も、当事者のみならず、他の従業員にも好循環を与え、子育てに理解のある職場づくりに寄与すると考えられます。こうした取組は、職場と家庭の距離を縮めるものです。
- 子育て支援の一環として、地域の学校と連携して、職場見学や職場体験学習を実施する企業も増えてきています。地域への貢献、地域との連携は、地域社会の一員としての企業の責任を果たし、併せて、子育て支援に対して積極的であることを外部にアピールすることが、子育てしやすい職場環境づくりへのモチベーションにもなると考えられます。

進めよう「働き方改革」

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

2019年4月1日から、働き方改革関連法（労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法、パートタイム労働法、労働契約法等）が順次施行され、「働き方改革」を進めるための取組が始まっています。

ポイント1 年次有給休暇の時季指定

使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させる必要があります。

ポイント2 時間外労働の上限制限

残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることはできません。

ポイント3 同一労働同一賃金

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの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ます。

滋賀働き方改革推進支援センター

「働き方改革」に向けて、特に中小企業・小規模事業者の方々が抱える様々な課題に対応するためのワンストップ相談窓口が開設されています。電話・メールによる相談のほか、労務管理・企業経営等の専門家によるコンサルティングが受けられます。

ぜひご活用ください。

フリーダイヤル：0120-100-227

受付：9：00～17：00（土日祝除く）

詳しくは…

厚生労働省ホームページ「「働き方改革」の実現に向けて」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>



III

「次世代育成支援対策推進法」と 「一般事業主行動計画」

次世代育成支援対策推進法は、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、国、地方公共団体、事業主、国民が担う責務を明らかにし、集中的かつ計画的に次世代育成支援対策を推進するためにつくられました。

国や地方公共団体の取組の他、企業は従業員の仕事と子育ての両立を図る「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局（滋賀労働局雇用環境・均等室）に届出たうえで、その計画に基づく取組を進めていただくことになっています。

※従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表、従業員への周知を行う義務があります。100人以下の企業では努力義務となります。

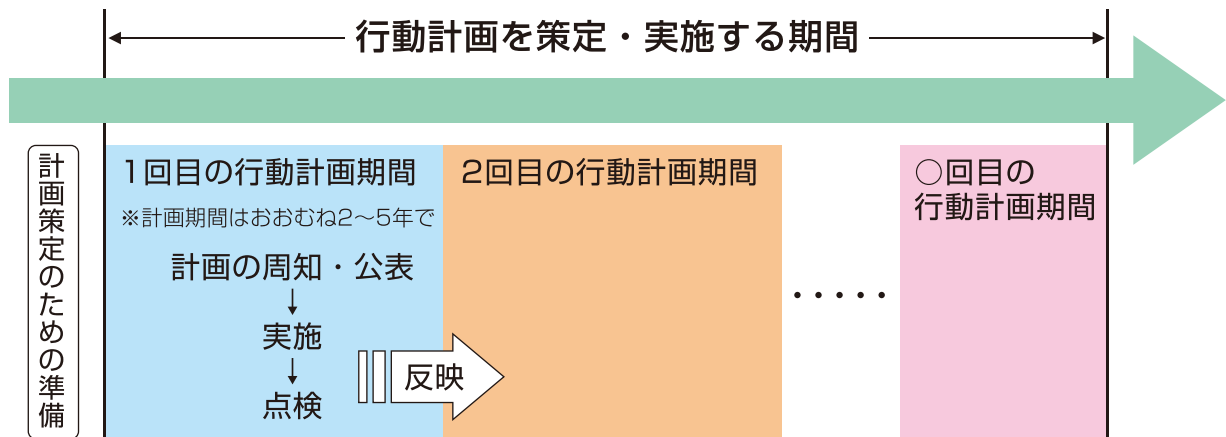
※平成26年4月の法改正により、法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました。

1. 行動計画の内容

行動計画とは、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、(1)計画期間 (2)目標 (3)目標達成のための対策と実施時期を定めるものです。

(1) 計画期間

1回の計画期間はおおむね2年～5年で。



(2) 目標

● 目標設定のポイント

- 企業の実情、従業員のニーズを踏まえて設定を。
- 目標は一つでも複数でもかまいません。
- 現状より少しでも労働環境をよくするものを。
- 達成状況を客観的に判断できるよう可能な限り数値化できる目標を。

● 目標として考えられる項目の具体例

①雇用環境の整備に関する項目

<主に育児をしている従業員を対象とする取組>

- 妊娠中および出産後の従業員の健康管理や相談窓口の設置
- 配偶者出産休暇制度など、子育てを目的とした企業独自の休暇制度の創設
- 育児・介護休業法を上回る、より利用しやすい育児休業制度の導入
- 育児休業中の従業員の職業能力の開発・向上など、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 始業・終業時刻の繰り上げ、または繰り下げの制度の導入
- 不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施
- 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施 ほか

<育児をしていない従業員をも含めて対象とする取組>

- ノー残業デーの導入・拡充や企業内の意識啓発などによる所定外・休日労働の削減
- 年次有給休暇取得の促進
- 短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着
- テレワーク（ICTを活用した場所にとらわれない働き方）の導入 ほか

②その他の次世代育成支援対策

<対象を自社の労働者に限定しない、雇用環境整備以外の取組>

- 託児室・授乳コーナーの設置などによる子育てバリアフリーの推進
- 地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援等、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 保護者の働いているところを子どもが見ることができる「子ども参観日」の実施
- インターンシップ（学生の就業体験）やトライアル雇用（ハローワークからの紹介者を短期間、試行的に雇うこと）などを通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進 ほか

※上記の例示は、厚生労働省が示す「行動計画策定指針」の抜粋です。

※「制度導入」を目標とする場合は、関係法令で定めている最低基準を目標とするのではなく、それを上回る水準としましょう。

※一般事業主行動計画を策定し、一定の基準を充たす場合、厚生労働大臣（具体的には都道府県労働局長）により基準適合一般事業主として「認定」される仕組みがあります。詳しくは、次ページ「2. 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度」をご覧ください。

(3) 目標達成のための対策とその実施時期

- 自社の実状に応じて、できることを具体的に。
- 「いつまでに」「どんなことを実施するのか」を計画期間内に割り振る。

2. 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度

※令和4年4月1日より改正。

※認定のための基準は次ページのとおりです。

◆トライくるみん・くるみん認定

- 一般事業主行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（トライくるみん・くるみん認定）を受けることができます。
- 認定を受けると、認定マークを、商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。その結果、企業イメージの向上やそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待できます。さらに、公共調達の加点評価を受けることができます。



マークの色は
ピンク又は黒色

◆プラチナくるみん認定

- トライくるみん・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、必要書類を添えて申請を行うことにより、優良な「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。
- 特例認定を受けると、トライくるみん・くるみん認定と同じように、プラチナくるみん認定マークを、商品、広告、求人広告などに付けることができ、子育てサポート企業であることのPR効果がさらに高まります。さらに、公共調達の加点評価を受けることができます。
- プラチナくるみん認定を受けるためには、事前に、トライくるみん、またはくるみん認定を受けている必要があります。
- プラチナくるみん認定企業は、行動計画の策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について、毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度における実施状況の公表を行う必要があります。



マークの色は 12 色あり、
いずれでも使用できます！

◆不妊治療と仕事の両立に関する認定

- トライくるみん、くるみん、プラチナくるみんの一類型として、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業が受けることができます。

一般事業主行動計画の策定・届出、くるみん等の認定について、詳しくは…

滋賀労働局雇用環境・均等室（TEL：077-523-1190）まで。

厚生労働省ホームページ「一般事業主行動計画の策定・届け出等について」

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

※様々なタイプのモデル行動計画が掲載されています。企業の状況に応じてご活用ください。また、届出様式もこちらからダウンロードできます。



令和4年
4月1日
施行

トライくるみん・新くるみん・新プラチナくるみん 不妊治療と仕事との両立に関する認定基準

改正後の認定基準および新しい認定制度は以下のとおりです。



トライくるみん、新くるみん認定基準

※赤字が改正前のくるみんとの変更点

トライくるみん（改正前のくるみんと同一の基準）	新くるみん
1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。	
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。	
3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。	
4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。	
5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1) 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること。 (2) 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。	5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1) 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が 10% 以上であり、 当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 (2) 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて 20% 以上であり、 当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、 かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。
<p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p>	
①計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること (1歳に満たない子のために利用した場合を除く)	①計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること (1歳に満たない子のために利用した場合を除く)、かつ、当該男性労働者の数を 厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
②計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。	②計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を 厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
③計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が7%以上であること。	③計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が 10% 以上であり、 当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
④計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。	④計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を 厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 <労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。	6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、 当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 <労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であり、 当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。
7. 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。	
8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。 (1) フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。 (2) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。	
9. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 ① 所定外労働の削減のための措置 ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置	
10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。	



新プラチナくるみん認定基準

※赤字が改正前のプラチナくるみんとの変更点

1～4. トライくるみん、新くるみん認定基準1～4と同一
5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1) 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が 30% 以上であること。 (2) 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて 50% 以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。 <労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。 ①計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること。(1歳に満たない子のために利用した場合を除く) ②計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。 ③計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が 30% 以上であること。 ④計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。
6～8. トライくるみん、新くるみん認定基準6～8と同一
9. 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。 ①所定外労働の削減のための措置 ②年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
10. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育児休業等を利用している者を含む)している者の割合が90%以上であること。 (2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者(子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む)の割合が 70% 以上であること。 <労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間中に(1)が90%未満かつ(2)が 70% 未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、上記の(1)が90%以上または(2)が 70% 以上であれば、基準を満たす。
11. 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。
12. トライくるみん、新くるみん認定基準10と同一

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準

NEW

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型として、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度が創設。

※不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業としてプラチナくるみん認定を受けた企業は、毎年少なくとも1回、2(1)①の不妊治療のための休暇制度の内容、2(1)②の制度のうち講じているものの内容、2(3)の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の内容の公表日の前事業年度における状況についても、「両立支援のひろば」にて公表を行う必要があります。

1. 受けようとするくるみんの種類に応じた認定基準を満たしていること。

※例えば、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業としてトライくるみん認定を受けようとする場合、トライくるみん認定基準の1～10を満たす必要があります。

2. 次の(1)～(4)をいずれも満たしていること。

(1) 次の①および②の制度を設けていること。

①不妊治療のための休暇制度(多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。)

②不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度

(2) 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。

(3) 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の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を実施していること。

(4) 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者を選任し、社内に周知していること。

3. 一般事業主行動計画の策定・届出から認定までの流れ

① 自社の方針を明確にしましょう。

② 自社の現状や従業員のニーズを把握しましょう。

厚生労働省の両立診断サイトで、仕事と家庭の両立支援の取組状況を客観的に評価できます。
詳しくは女性の活躍・両立支援総合サイト「[両立支援のひろば](http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/)」で。
(<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>)

③ 自社の実状に応じ、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策と実施時期を設定して行動計画を策定しましょう。

④ 行動計画を策定したことを**滋賀労働局雇用環境・均等室へ届け出**ましょう。

行動計画を策定したら、定められた様式「一般事業主行動計画策定・変更届」により滋賀労働局雇用環境・均等室に届け出る必要があります。

⑤ 行動計画を公表し、従業員へ周知しましょう。

従業員数101人以上の企業では、一般事業主行動計画の公表および従業員への周知が義務づけられています（100人以下企業では努力義務）。

滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業として滋賀県へ登録しましょう。 ※登録企業には「登録証」をお渡しします。

登録企業は県のホームページで行動計画を公開することにより ⑤の行動計画の内容を公表することができます。（詳しくは15ページをご覧ください）

⑥ 行動計画を実施しましょう。

⑦ 目標の達成（自社で達成度の評価・検証）

⑧ 次期行動計画を策定し**滋賀労働局雇用環境・均等室へ届け出**ましょう。

滋賀県へ登録の更新手続きをしましょう。

IV

滋賀県の企業登録・認証制度のご案内

◆登録・認証のメリット

- ・登録・認証マークを活用し、イメージアップが図れます。
- ・県のHPや発行物等で企業のPRを積極的にお手伝いします。
- ・県が行う公共調達で優遇されます。（イクボス宣言企業登録を除く） など

1. 滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録制度

(1) 目的

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に取り組んでおられる企業を「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」として登録し、県のホームページ上で広く紹介することにより、各企業がその取組を一層進め、多くの企業に取り組んでいただくことで働く人の職場環境が良くなることを目的としています。

(2) 登録対象企業

- 民間の会社だけでなく、個人事業主や医療法人、学校法人なども対象となります。
- 県内に本社のある企業だけでなく、県内に事業所がある企業も対象となります。

(3) 登録要件

次世代育成支援対策推進法に定める「**一般事業主行動計画**」を策定し、**滋賀労働局雇用環境・均等室に届出**をしていること。

(4) 登録方法

上記3の届出を行われた後で「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録申込書」に、下記の書類を添えて提出してください。

※一般事業主行動計画の内容・期間の変更等の場合は、「滋賀県ワーク・ライフ・バランス 推進企業登録変更申込書」をその都度、提出いただく必要があります。

● 添付書類

1. 自社の一般事業主行動計画の写し
2. 滋賀労働局で受付された一般事業主行動計画策定届の写し
(受付印が押印されたもの)

【申請・お問合せ先】

滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課労政福祉係

Tel : 077-528-3751 E-Mail : fe0001@pref.shiga.lg.jp



詳しくは…

滋賀県ホームページ「しがのワーク・ライフ・バランス」

<https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/shigotosangyou/shigoto/17086.html>



2. 滋賀県女性活躍推進企業認証制度

(1) 趣旨・目的

女性活躍推進に取り組む企業・団体等を県が認証するとともに、その取組状況について公表することにより、女性活躍に取り組んでいる企業・団体等を「見える化」し、その企業・団体等が女性の活躍しやすい職場であることをPRします。

(2) 対象

- 滋賀県内に本社または事業所を置く企業・団体等

(3) 認証区分

- 一つ星企業…達成項目の合計数が5項目以上であること。
- 二つ星企業…達成項目の合計数が17項目以上であること。ただし、均等・活躍の項目から2項目以上達成していること。
- 三つ星企業…達成項目の合計数が26項目以上であることに加え、課長相当職以上に占める女性の比率が30%以上であること。



3. 滋賀県イクボス宣言企業登録

(1) 趣旨・目的

「イクボス宣言」を行った企業・団体を県が登録し、広く公表することにより、企業・団体における仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組をアピールします。

(2) 対象

- 滋賀県内に本社または事業所を置く企業・団体等の代表者・管理職



【申請・お問合せ先】

滋賀県商工観光労働部女性活躍推進課

Tel : 077-528-3772 E-Mail : katsuyaku@pref.shiga.lg.jp

詳しくは…

滋賀県ホームページ

<https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/kurashi/danjyosankaku/300524.html>

<https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/shigotosangyou/shigoto/300160.html>

- 滋賀県女性活躍推進企業
認証制度



- 滋賀県イクボス宣言
企業登録



イラスト：タカノ キョウコ



ワーク・ライフ・バランス推進企業の取組紹介

県では、企業のワーク・ライフ・バランスの取組を支援しています。ワーク・ライフ・バランスの推進と生産性の向上を両立してこられた企業をご紹介します。

長岡産業株式会社

■所在地：〒520-0832 滋賀県大津市栗津町2番61号

■TEL：077-534-1730

■従業員数：90名（男性64名 女性26名 役員除く）

■HP：<https://nagaoka-sangyou.jp>

■事業内容：プラスチック加工販売及び各種請負事業



「幸せと誇りー当社に関わる人々、お客様、取引先、地域の皆さま、そして社員とその家族に対し、幸せと誇りを提供できる会社を目指しますー」を経営理念に掲げ、ワーク・ライフ・バランスの推進にも積極的に取り組んでこられました。令和3年には次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」を取得。これまでの取組や感想について、お話を伺いました。



代表取締役 長岡 利典さん

▶家族と夕食を食べられる時間に帰ろう

14年前に東京から戻ってきて入社しました。東京では別の会社に勤めており、仕事は充実していましたが、終電まで働いて帰って翌日早朝から出勤するような長時間労働の日々。家族の寝顔しか見られない生活の中で、これで果

たして幸せなのか、という思いを感じていました。こちらに戻ってきて、「家族との時間を大切にしたい」と改めて実感しました。「家族と夕食を食べられる時間に帰ろう」という思いで、当時の社長と共通認識のもと、社内の意識改革から取り組みました。

▶まずはノー残業デー、年次有給休暇の取得促進から

具体的な取組として、まずはノー残業デーの実施・年次有給休暇の取得促進に取り組みました。社内にポスターを掲示しての啓発、各部門における管理職から社員への声掛けなど地道なところから少しずつ始めました。

長時間労働を解消しようとする、同時に業務の効率化や生産性の向上が求められます。社内システムの構築等投資することも行い

ました。今まで紙ベースで管理していたものをシステムで一括管理することにより二度手間、三度手間を減らしたり、自動化を進めることができました。

システム導入時は、短いスパンで見た時に費用対効果は低いだろうと思っていましたが、結果的には、想定以上の効果があったと感じています。特に、コロナ禍においてスムーズにテレワークを実施できたのは、システムを既に導入していたことが大きかったと感じています。危機管理の面においても、そういった部分へ投資する意味は大きいと思います。

▶育児休業は業務の棚卸し

規模の小さい会社においては、1人の従業員が何役もこなしている現状があります。物理的に業務の見直しをしている余裕がないといったこともあるのかもしれませんが、誰がどういった仕事をしているのかを把握することは重要です。

社員が育児休業をとることは業務の棚卸しにつながります。その社員がいない間の業務をどう進めるか考える中で、業務が「見える化」され、効率化につながるのです。

当社における女性の育児休業取得率は100%。退職することなくどうやったら働き続けられるかを一緒に考えるようにしています。

今まで経験・キャリアを積んできた社員の退職は、会社にとってもマイナスです。「戻ってきてほしい」と思っているということや、社員にも伝えていきます。男性についても、今までに2名が1か月を超える育児休業を取得しました。

▶会社の想いを「かたち」として残したい

「くるみん認定」を取得することで、会社の今までの方針や理念を持って進めてきたことが誰にでもはっきりとわかる「かたち」となりました。改めて社員の一人一人が「こういった会社なのだ」と認識することで、行動にもつながってきます。

なんとなく進んでいくのと「かたち」として残るのとの違いは大きいと感じています。子育て支援は会社としての理念です。次期計画についても、「くるみん認定」の取得を目指し引き続き取り組んでいきたいと思っています。

▶楽しく働いてもらうのが一番

企業は人で成り立っています。その人たちに、いかに前向きにモチベーションを持って仕事に取り組んでもらえるかによって、仕事の仕上がり具合が違ってきます。社員の生活が安定していないとモチベーションを持って働き続けてもらうことはできません。

育児にしろ、介護にしろ、社員の悩みは現実にあるということ。ただでさえ少ない人員で業務を行っている中、そこに対応するということは、目先はしんどいことかもしれませんが、結果として会社にも社員にも利益をもたらすものであると確信しています。社員の毎日の生活が充実し、幸せを感じられるよう、これからも継続してワーク・ライフ・バランスを念頭に応援・サポートしていきたいと思っています。

実際に
聞いてみた！

社員の声



営業部 宇野さん

2人目の子どもが誕生した直後から、育児休業を2か月半取得しました。育休中は家事全般を主に私が担当しましたが、大小さまざまな家事をこなすのが手いっぱい、1日はあっという間でした。

育休の取得前には、スムーズに業務の引継ぎができるよう、自分の業務を一覧にまとめたファイルを作成しました。どの資料がどこにあるのかといったことから、各取引先の情報まで、誰が見てもわかるように整理しました。職場や各取引先が困らないように、また、自分が復帰した時にもスムーズに引継ぎができるように、と準備しました

が、これがかなり役に立ちました。

育休を取得することについて、取引先からは「すごい」「いい会社ですね」といった反応をいただきました。育休の取得をポジティブにとらえる反面、男性が育休を取得することは、まだまだ「すごい」ことである、というのが実感なのだと感じました。

実際に育休を取得して、すごく良い経験をさせていただきました。これから子どもが生まれる方はぜひ取得してほしい、というのが私の実感です。

家事の大変さやありがたさを肌で感じましたし、職場の皆さんにサポートしていただいていることに、感謝する気持ちも強くなりました。また、家族との時間をこれだけ取れる機会はなかなかありません。男性が育休を取ることが当たり前、という社会になればいいなと思います。



事務部 松永さん

育児休業を経てフルタイムで復帰しました。先輩社員の姿を見て、復帰への流れについてはある程度想定していましたが、いざ復帰してみると、思うようにいかないことも多々ありました。そんな時、子育てをしながら仕事を続けてこられた先輩の存在はとても心強いです。

産休・育休中にも、会社から送られてくる必要書類にメッセージがついていたり、復帰してほしいという気持ちや情報共有が嬉しかったです。

フルタイムで復帰したことで子どもとの時間がなかなか取れないなど悩みはありますが、自分自身のためにも子どものためにも、働き続けていく意味は大きいと感じています。周りのサポートに感謝しつつ、できる限り続けていこうという気持ちで頑張っています。



1. 仕事と生活の調和・女性活躍推進会議しが

(1) 経緯

- 平成19年(2007年)12月、ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議において、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章・行動指針(※)」が策定されました。
- これを受けて、本県の行労使、地域団体など関係者が一体となって仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の取組を促進し、着実な実践につなげるため、滋賀労働局と県が共同で呼びかけて、平成20年(2008年)6月に「仕事と生活の調和推進会議しが」を設置しました。
- 同年11月には、「仕事と生活の調和の実現に向けた共同アピール」を行い、仕事と生活の調和の実現を目指し、それぞれが連携、協力しつつ主体的に取り組むことを表明しました。
- 平成24年度(2012年度)から、11月を「仕事と生活の調和推進月間」と決めました。
- 女性活躍推進法(平成28年4月1日施行)を受け、会議の名称を「仕事と生活の調和・女性活躍推進会議しが」に改称しました。(平成28年(2016年)11月)

(2) 会議の目的

滋賀県において、事業者、労働者、NPO、行政など関係者が一体となって仕事と生活の調和・女性活躍の推進に取り組むための体制を整え、関係者の合形成を図るとともに、着実な実践につなげることを目的としています。

(3) 構成団体

【経済・労働分野】 8団体

滋賀県商工会議所連合会、滋賀県商工会連合会、滋賀県中小企業団体中央会、滋賀経済同友会、(一社)滋賀経済産業協会、(公社)びわこビジターズビューロー、日本労働組合総連合会滋賀県連合会、滋賀県社会保険労務士会

【地域】 4団体

滋賀子育てネットワーク、(株)創、特定非営利活動法人しみんふくし滋賀、生活協同組合コープしが

【行政】 4機関

滋賀県市長会、滋賀県町村会、滋賀労働局、滋賀県

※「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章・行動指針について

詳しくは…

内閣府ホームページ「仕事と生活の調和」推進サイト

<http://www.cao.go.jp/wlb/government/index.html>



2. 滋賀のくるみん・プラチナくるみん認定企業

◆くるみん認定企業

(年別・従業員数は認定時点のもの) (令和4年1月31日現在)

認定年	企業名	所在地	業種	従業員数
平成19年	株式会社 平和堂	彦根市	小売業	12,985人
平成20年	株式会社 滋賀銀行	大津市	金融業	3,229人
	日本電気硝子株式会社	大津市	製造業	2,791人
平成21年	菱琵テクノ株式会社	長浜市	製造業	163人
平成22年	株式会社 奥田工務店	蒲生郡日野町	建設業	96人
	株式会社 ティーディー・ドライブ	守山市	製造業	61人
	日本電気硝子株式会社 (※2回目)	大津市	製造業	2,535人
平成23年	財団法人 近畿健康管理センター	大津市	医療業	596人
	株式会社 滋賀銀行 (※2回目)	大津市	金融業	3,342人
	株式会社 昭建	大津市	建設業	146人
	住友電工ウインテック株式会社	甲賀市	製造業	351人
	大栄土木株式会社	近江八幡市	建設業	10人
	古河AS株式会社	犬上郡甲良町	製造業	1,481人
平成24年	豊栄建設株式会社	長浜市	建設業	15人
	株式会社 アイテス	野洲市	製造業	131人
	奥儀建設株式会社	東近江市	建設業	30人
	株式会社 金田工業	甲賀市	建設業	11人
	医療法人 敬愛会	東近江市	医療業	215人
	株式会社 沢井建設	蒲生郡竜王町	建設業	10人
	新江州株式会社	長浜市	製造業	148人
	日本電気硝子株式会社 (※3回目)	大津市	製造業	2,446人
	株式会社 平和堂 (※2回目)	彦根市	小売業	14,688人
	菱琵テクノ株式会社 (※2回目)	長浜市	製造業	179人
平成25年	石部運輸倉庫株式会社	湖南市	運輸倉庫業	148人
	株式会社 内田組	大津市	建設業	53人
	島津メクテム株式会社	大津市	製造業	143人
	スターライト工業株式会社	栗東市	製造業	545人
	ダイキンレクザムエレクトロニクス株式会社	草津市	製造業	161人
	西村建設株式会社	湖南市	建設業	87人
	株式会社 日吉	近江八幡市	サービス業	281人
	古河AS株式会社 (※2回目)	犬上郡甲良町	製造業	1,482人
平成26年	株式会社 桑原組	高島市	建設業	252人
	株式会社 滋賀銀行 (※3回目)	大津市	金融業	3,294人
	株式会社 昭建 (※2回目)	大津市	建設業	133人
	大栄土木株式会社 (※2回目)	近江八幡市	建設業	8人
	太陽舗道株式会社	近江八幡市	建設業	15人
	びわ湖放送株式会社	大津市	放送業	63人
	株式会社 平和堂 (※3回目)	彦根市	小売業	14,056人
	豊栄建設株式会社 (※2回目)	長浜市	建設業	14人
	株式会社 向茂組	東近江市	建設業	57人
	株式会社 山久	長浜市	卸売業	65人
	特定非営利活動法人 ゆうらいふ	守山市	医療業	98人
	たち建設 株式会社	栗東市	建設業	45人
平成27年	甲賀高分子 株式会社	湖南市	製造業	80人
	国立大学法人 滋賀医科大学	大津市	教育・学習支援業	1,692人
	株式会社 笹川組	大津市	建設業	40人
	株式会社 沢井建設 (※2回目)	蒲生郡竜王町	建設業	10人
	日本電気硝子株式会社 (※4回目)	大津市	製造業	2,235人
	医療法人社団 仁生会 甲南病院	甲賀市	医療業	324人
株式会社 松浦組	大津市	建設業	27人	

認定年	企業名	所在地	業種	従業員数
平成28年	石部運輸倉庫株式会社（※2回目）	湖南市	運輸倉庫業	190人
	島津メクテム株式会社（※2回目）	大津市	製造業	145人
	グリーン近江農業協同組合	東近江市	農業協同組合	571人
	株式会社 内田組（※2回目）	大津市	建設業	70人
	鈴木ヘルスケアサービス株式会社	彦根市	医療福祉業	86人
	株式会社TADコーポレーション	高島市	サービス業	159人
	社会福祉法人米原市社会福祉協議会	米原市	医療福祉業	220人
	株式会社 吉野組	野洲市	建設業	13人
	株式会社 関本建設	長浜市	建設業	15人
平成29年	甲賀パラス株式会社	甲賀市	製造業	46人
	たち建設 株式会社（※2回目）	栗東市	建設業	48人
	株式会社アヤハディオ	大津市	小売業	1,287人
平成30年	株式会社 山久（※2回目）	長浜市	卸売業	68人
	株式会社 日建	守山市	建設業	71人
	甲共舗道 株式会社	栗東市	建設業	18人
	株式会社 近新	近江八幡市	小売業	122人
	株式会社 紅葉建設	東近江市	建設業	9人
	社会福祉法人 あいの土山福祉会	甲賀市	医療福祉業	78人
	株式会社 昭建（※3回目）	大津市	建設業	161人
令和元年	住友電工プリントサーキット株式会社	甲賀市	製造業	462人
	サンメディカル株式会社	守山市	製造業	125人
	株式会社 近畿エコサイエンス	大津市	サービス業	43人
	株式会社オーケーエム	蒲生郡日野町	製造業	216人
	豊栄建設株式会社（※3回目）	長浜市	建設業	11人
	株式会社 井上工業	草津市	建設業	27人
	株式会社 雅コーポレーション	彦根市	建設業	7人
	株式会社 三東工業社	栗東市	建設業	74人
令和2年	たち建設株式会社（※3回目）	栗東市	建設業	55人
	株式会社内田組（※3回目）	大津市	建設業	75人
	社会福祉法人 八起会	湖南市	医療福祉業	651人
	キタイ設計株式会社	近江八幡市	建設業	215人
	甲共舗道株式会社（※2回目）	栗東市	建設業	18人
	株式会社 豊明建設	長浜市	建設業	58人
	株式会社 大伴組	大津市	建設業	21人
	株式会社 近畿予防医学研究所	大津市	医療業	365人
令和3年	アコース株式会社	米原市	製造業	170人
	株式会社 ジョーニシ	甲賀市	製造業	74人
	長岡産業株式会社	大津市	製造業	95人
	Y & C株式会社	大津市	医療福祉業	29人
	大崎設備工業株式会社	守山市	建設業	39人
	谷庄建設株式会社	彦根市	建設業	14人
	株式会社西日本技術コンサルタント	草津市	建設業	82人
	アマナエレン株式会社	大津市	建設業	38人
杉橋建設株式会社	高島市	建設業	57人	

認定企業数 合計71企業

◆プラチナくるみん認定企業

(令和4年1月31日現在)

認定年	企業名	所在地	業種	従業員数
平成28年	株式会社 滋賀銀行	大津市	金融業	3,244人
	古河AS株式会社	犬上郡甲良町	製造業	1,480人
平成31年	日本電気硝子株式会社	大津市	製造業	2,111人
令和3年	サンメディカル株式会社	守山市	製造業	125人
	甲賀高分子株式会社	湖南市	製造業	92人

認定企業数 合計5企業

お問い合わせ先

- 本冊子、滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録については
滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課（〒520-8577 大津市京町4-1-1 県庁東館4階）
TEL：077-528-3751 FAX：077-528-4873
- 滋賀県女性活躍推進企業認証制度、イクボス宣言については
滋賀県商工観光労働部女性活躍推進課（〒520-8577 大津市京町4-1-1 県庁東館2階）
TEL：077-528-3772 FAX：077-528-4807
- 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法については
滋賀労働局雇用環境・均等室
（〒520-0806 大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎4階）
TEL：077-523-1190 FAX：077-527-3277



ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和） ～未来を視野に入れた企業経営のために～

令和4年3月

滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課

TEL：077-528-3751 FAX：077-528-4873

メールアドレス：fe00@pref.shiga.lg.jp

印刷：兼松総合印刷株式会社