

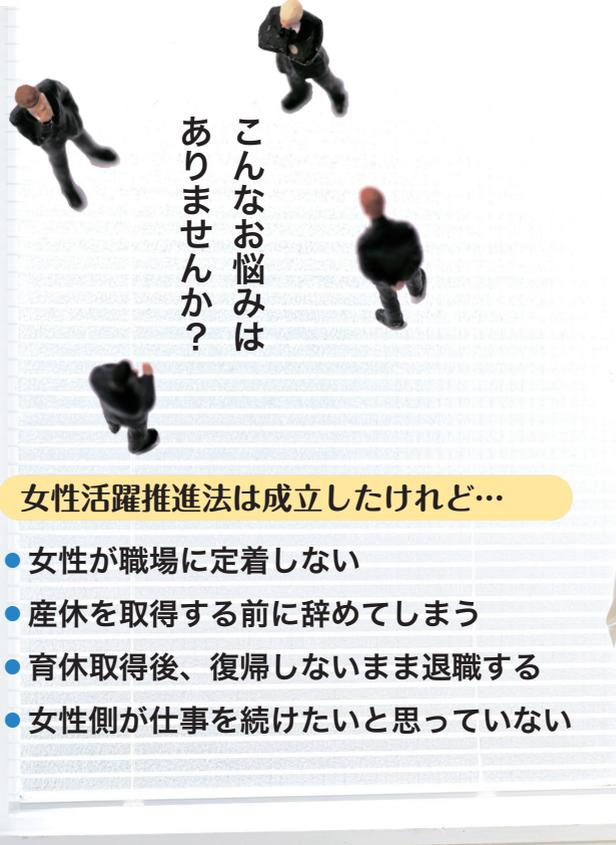


KANAGAWA

神奈川県

平成27年度 女性の職場定着促進業務委託

女性が働きやすい 会社の作り方



こんなお悩みは
ありませんか？

女性活躍推進法は成立したけれど…

- 女性が職場に定着しない
- 産休を取得する前に辞めてしまう
- 育休取得後、復帰しないまま退職する
- 女性側が仕事を続けたいと思っていない

総務省が2012年に発表したデータによると、2020年までに労働力人口が6%減ると予測されています。能力がありながら出産や介護のために働くことをあきらめている女性たちに活躍してもらうことは、労働力不足の解消のためにも急務です。ところが、有職女性の6割が妊娠がわかった時点、あるいは出産後に退職しているのが現状です。

女性が辞めずに働き続ける環境を作るためには、どうしたらよいのか考えてみましょう。

あなたの会社は大丈夫？ 女性の働きやすさチェックリスト

あなたの会社は、女性が働きやすい会社ですか？

育児や介護との両立がしやすい環境ですか？

女性は働きがいを感じられていますか？

次のチェックリストで現状を把握してみましょう。

Check!

	はい	どちらとも言えない	いいえ
1 育児休業を取得した女性はすべて復帰している	2点	1点	0点
2 育児休業を取得しやすい社風である	2点	1点	0点
3 子どもが病気の時にも休みやすい社風である	2点	1点	0点
4 仕事が標準化され、ワークシェアリングがしやすい	2点	1点	0点
5 管理職が、女性の活用に積極的である	2点	1点	0点
6 社員のキャリア・パスを会社が明確に示している	2点	1点	0点
7 社員の仕事や家庭の悩み、要望を聞く機会を設けている	2点	1点	0点
8 社員が相談できるメンターやロールモデルが社内にいる	2点	1点	0点
9 実績次第でパートから正社員に転換できる制度がある	2点	1点	0点
10 妊娠、出産して一度退職したとしても、また再就職できる体制がある	2点	1点	0点
11 自社独自の保育補助の制度やしくみがある (ex: 保育料、ベビーシッター料等の補助、事業所内保育所など)	2点	1点	0点
12 育児休業給付金は、雇用保険から支給されることを知っている	2点	1点	0点
13 産前産後および育児休業中の社員の社会保険料について、事業所負担がないことを知っている	2点	1点	0点

	はい	どちらとも言えない	いいえ
14 両立支援助成金という制度を知っている	2点	1点	0点
15 自治体などによる支援制度があることを知っている (ex: セミナー、研修、コンサルタント派遣など)	2点	1点	0点
16 女性社員の職場定着の施策を考えるのは面倒だと思う	0点	1点	2点
17 女性はどうぞすぐ辞めると思う	0点	1点	2点
18 担当者にしかわからない仕事が多く、代替要員を探しづらい	0点	1点	2点
19 自社では女性活躍推進は難しいと思う	0点	1点	2点
20 女性社員の仕事に対する悩みやビジョンを聞く機会がない	0点	1点	2点

1～15は「はい=2点 どちらとも言えない=1点 いいえ=0点」、**16～20**は「はい=0点 どちらとも言えない=1点 いいえ=2点」で合計点を出してみましょう。

合計点	点	点	点
総合点	点		

判定

0点～24点

P.4からの「あなたのお悩み解決!」やP.14の「女性が働き続けられる会社へのステップ」を見て、できるところから始めましょう。

25点～34点

P.4からの「あなたのお悩み解決!」や他社事例を見て、これからできそうなことを考えてみましょう。

35点以上

よくできました!引き続き、必要に応じて改善をし、女性の職場定着を図りましょう。

女性社員が妊娠や出産で辞めてしまう あるいは、せっかく復帰しても長続きしない

両立できる環境づくり、 柔軟な働き方を検討する

有職女性の6割が、妊娠がわかった時点、あるいは出産後退職しています(注1)。

女性が働き続けるために必要なものとしてよく挙げられるのが、「両立しやすい制度や職場環境」、「勤務時間が柔軟」、「残業が少ない」の3点です。また、「長期的に安定した継続雇用」や「やりがいを感じられる仕事」との声も少なくありません(注2)。

産前産後休業、育児・介護休業、出産後の短時間勤務は法律でも認められています。これらについて知らない社員には、制度を利用して両立できる方法を説明することが必要です。制度があるだけで安心せず、それを利用しやすい雰囲気をつくることも大切です。両立の不安理由に「残業ができず、周囲に迷惑がかかる」ことをあげる女性も多いのです(注3)。それ以前に、残業が

常態化している現状の改善も必要でしょう。また、テレワーク、フレックス勤務など、柔軟な働き方も検討しましょう。

女性が出産後、退職する理由の中に、「やりがいのある仕事が与えられない」というものもあります。育児復帰後は、責任のない単純な仕事に回されることも多く、「育児時間を犠牲にしてまで働く価値がある仕事だろうか」と考えてしまうのです。このような場合には、一時的に単純な仕事に配置されても、いずれはステップアップの道があるという「キャリア・パス」を示すことも大事です。

(注1) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」

(注2) 厚生労働省委託調査 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査」(平成23年)

(注3) 公益財団法人21世紀職業財団「若手女性社員の育成とマネジメントに関する調査研究」

【神奈川県の実業所の事例】

アンケートなどで女性のニーズを把握

半日や時間単位の休暇、変則時間勤務など、柔軟に働ける制度を策定し、出産後も働き続けられる環境整備を進めている。今後も、ライフプランに合わせた登用、職場環境整備の実現に向けて、アンケートやヒアリングを行い、女性社員がどのような就業方法を望んでいるのか実態把握を行っていく。

【会社名】ナカノ株式会社 【会社所在地】横浜市南区 【主な事業】各種工業作業用品、消耗品等の販売卸 中古衣料輸出 繊維リサイクル

女性が出産後も働き続ける前例がなく、 どうしたらいいかわからない

現行法について知り、社内ルールを定める

業種にもよりますが、もともと女性社員が少なく、出産育児を控えた女性社員第1号にこれから初めて直面する、という会社もあるでしょう。育児休業を取得するためにはどのような手続きが必要なのか、社員が知らない、人事担当も経験がないという場合もあるかもしれません。

まずは、現行法について知ることが大切です（P6・P13参照）。自治体などで開催されている両立支援に関するセミナーや研修に参加してもいいでしょう。

法律についての知識を得たら、次に社内のルールを定めましょう。社内のルールを作るにあたっては、どのようなサポートが

あれば働き続けられるのか、女性社員にヒアリングし、ニーズに沿った施策を考えます。他社事例も参考にしましょう。社会保険労務士などの専門家のサポートを得ることも一つの方法です。無料で社会保険労務士などのコンサルタントを派遣する事業を行っている自治体もあります。

ルールを作ったら、きちんと運用されているかどうか経過を確認し、必要に応じて改善していくことが大切です。



【神奈川県の実業所の事例】

法律より手厚い制度で子育て社員をサポート

育児中の社員は、子どもが小学校4年生になるまで勤務時間を4・5・6時間から選ぶことができるだけでなく、自社製品を用いたテレワーク制度により、子どもの急な発熱時などには在宅勤務に切り替えることもできる。このように育児・介護休業法以上の手厚い制度が、育休後復職率100%を継続している理由の1つとなっている。社員からは「制度を活用することで、家庭と仕事との両立の助けとなっている」との声もあがっている。制度を作ったらそれで終わりではなく、社員からの声も取り上げながら今後も見直し・改善を繰り返していくつもりだ。

【会社名】エヌ・ティ・ティアイティ株式会社 【会社所在地】横浜市中区
【主な事業】情報通信分野におけるマルチメディア関連機器、応用システムの開発・販売

女性活躍推進と言われても、 女性は育児休業などでコストがかかるし面倒

人材確保は喫緊の課題 利用できる国や自治体の助成金を調べよう

少子高齢化により、近い将来の労働力不足は必至です。企業の存続は、よい人材を確保できるかどうかにかかっているといっても過言ではありません。

経験やスキルのある女性が継続して働き続けられる環境づくりは、労働力確保のためにも重要な課題ですので前向きに取り組みましょう。

平成27年9月4日に施行された女性活躍推進法では、平成28年4月1日までに、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などを企業に義務付けています。300人以下の企業では努力義務ですが、働き方の改革や仕事と育児の両立支援も含めた女性活躍推進のための取組みを、国が奨励していることに変わりはありません。

2025年には、団塊の世代が75歳の後期

高齢者になります。男女関係なく多くの社員が、介護負担に直面する可能性もあります。管理職が介護離職をした場合、業務にも大きな支障をきたすでしょう。

育児中の女性に働き続けてもらうために整えた制度などは、今後介護に直面する社員にも適用することができ、将来的には社員全体の職場定着率向上につながると考えられます。

コストについては、育児休業給付金は雇用保険から支給されますし、産前産後および育児休業中の社員の社会保険料について、事業所の負担はありません。また、仕事と育児の両立支援を行う事業所では、国や自治体等によるさまざまな助成金を利用できることも知っておきましょう。

知っておきたい妊娠・出産に関する法律 ①

育児・介護 休業法

- 労働者は、子どもが1歳に達するまでの間、育児休業をすることができます。（保育園が見つからないなどの場合は1歳6カ月までに達するまで）
- 小学校就学前の子どもがいる労働者は、1年に5日まで病気・けがをした子の看護のために休暇を取得することができます。
- 3歳未満の子を養育している労働者に対しては、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

育児休業中や時短勤務によるしわ寄せが、他の社員の負担になっている

業務をマニュアル化し、ワークシェアリングできる環境を整える

社内の業務が、その人しかわからない＝属人的になっていないかを確認しましょう。属人的な仕事は他の人に割り振れず、育児休業に限らず、介護休業や病欠などのときにも、業務に支障をきたします。

対策としては、業務内容を整理し、標準化・マニュアル化を行うことです。

また、メールやグループウェアなどを利用して、作業の進捗をグループ内で公開し、だれでもわかるようにしておきます。こうすれば、どこで何の作業が止まっているのかが一目瞭然になり、必要に応じて代替要員でカバーすることができます。

あるいは、一部の業務をアウトソーシングすることを検討してもいいでしょう。長

時間労働の改善にもつながりますし、人件費削減にもなります。

フルタイム勤務が難しい社員が複数いる場合は、数人で仕事を割り振る「ワークシェアリング」をすることも可能です。



【神奈川県の実業所の事例】

ワークシェアリングで育児や介護を乗り切る

育児や介護など、ライフステージに合わせた働き方ができるよう、短時間正社員制度を採用。作業の標準化やルールを明確化し、1人に負担がかかりすぎないようにワークシェアリングを行っている。子育て、介護をしている社員からは、「家庭の事情を考慮してもらえるので助かる」「働きやすい」との声があがっている。また、仕事を分担するという意識が定着したことで、「社内のコミュニケーションが活発になった」「生産性が向上し、残業時間が削減された」「案件の進捗状況を共有できるため、“担当がいないとわからない”という状況が減少した」といった効果も現れている。

【会社名】株式会社協進印刷 【会社所在地】横浜市神奈川区 【主な事業】印刷業

育児休業や時短勤務を利用する社員と そうでない社員との間で摩擦が起こる

社員同士の理解を深め、 「お互い様」の風土をつくる

社員同士が「お互い様」の精神を持つことが必要です。とはいえ、個人の価値観の問題なので、制度を作るよりも難しいかもしれません。早期からの根気強い教育が必要です。

若い新入社員は、自分が将来子どもを持つことや、子どもを育てながら働く姿を全くイメージできていないので、育児しながら働く人の気持ちに寄り添うことがなかなか難しいものです。また、いざ自分が子どもを持つと、育児の大変さに戸惑ったり1人で抱え込んだりしがちです。30代～40代の社員であっても、自分が将来介護に直面した時の姿はイメージしづらいものです。このような社員を対象に、結婚や出産、

介護などのライフイベントも含め、自分の人生をどうしたいのか、研修などでキャリアプランを描かせましょう。将来は自分も育児や介護をしながら働くかもしれないとイメージできれば、いずれ自分の番になるから「お互い様」という気持ちにもなれるはずです。

ファミリーデーを開催し、社員の家族を会社に招待し、家族が日ごろのようところで働いているのかを見てもらう機会を設けている会社もあります。社員同士も、同僚の家族の顔を見ることで、「あの家族のために仕事と家庭の両立を努力しているのだな」と理解が深まるのではないのでしょうか。

【神奈川県の実業所の事例】

目標の共有、相互協力で「お互い様」の社風づくり

女性が職場に定着するための取り組みとして、①子育て期の就労時間配慮（休日勤務免除、短時間勤務など）②上司、社長の定期面談③定年後再雇用④資格取得制度、管理者研修などの教育制度、そして、⑤目標の共有や互助協力による助け合う社風づくりを進めている。先輩社員が制度を利用して働き続けている姿を見ることで、「お互い様」の精神で助け合う職場に向かっている。

【会社名】株式会社ジャバウイン 【会社所在地】川崎市川崎区 【主な事業】介護サービス、高齢者向けサービス

女性活躍を進めようとすると、女性ばかり優遇するという不満の声がでる

女性の活躍は女性だけでなく、会社や男性にも利益をもたらす

女性活躍推進策を進めることで、「女性管理職比率を上げるために、能力のない女性までもが登用されている」「逆差別だ」「育児休業や時短勤務など、女性ばかりが優遇されている」という、男性からの不満が聞かれる場合、ポジティブ・アクションについて理解を深めてもらう必要があるでしょう。

ポジティブ・アクションとは、重要なポストや管理職に女性がほとんどいない等の差を埋めるための積極的な取り組みのことです。そもそも、なぜこのような格差ができたのかというと、採用・配置の時点で女性は補助的な役割しか与えられてこなかった、転勤や異動、研修など、社会人として大きく飛躍する経験を積む機会が男性よりも圧倒的に少なかったという歴史があります。この大きな差を解消するには、均等な支援だけでは困難なのです。

また、海外の大手調査会社(注1)が行った複数の調査によると、いずれの調査でも女性役員がいる企業のほうが、女性役員が一人もいない企業よりも業績が上がるという結果が出ています。日本の企業でも、女性管理職が多い企業のほうが、売上が高いと

いう結果が出ています(注2)。女性ならではの視点やアイデアが商品開発などにいかされているという事例は枚挙にいとまがありません。また、女性の就業率が男性並みに上がれば、GDPが16%上昇するという試算があります(注3)。経済が活性化することで、結果として男性にとっても利益をもたらします。女性の活躍は、会社にとっても男性にとっても利益になるのだという発想を持ってもらうことが重要です。



(注1)McKensley&Company、Credit Suisse Research Institute、Catalystなどが同様の調査結果を発表しています。

(注2)2003年6月経済産業省 男女共同参画研究会報告「女性の活躍と企業業績」参照

(注3)「Global Economics Paper No: 154, Gender Inequality, Growth and Global Ageing」(2007年4月3日発行)

管理職が女性の活躍推進に消極的

答え

評価システムを変えることで 意識改革は加速する

日本では戦後の高度成長期以来「男性は仕事、女性は家庭」という価値観が社会の多数を占めてきました。これを変えることは簡単ではありません。

このような場合はまず、女性を活用すること、女性が働きやすい環境を作ることは、必ずしも女性のためだけではないということを理解してもらいましょう。悩み3でも述べたように、2025年以降には、管理職世代で、介護に直面する社員が大量に発生する可能性があります。育児中の女性が働きやすい環境を作っておくことは、将来の介護離職者をなくすためにも役立つと考えられます。また、悩み6でも述べたように、女性の活躍推進がもたらす効果についての理解も必要です。女性ならではの細やかさ、気配り、柔軟な発想は、企業の業績アップ

につながるほか、職場の雰囲気がよくなった、職場に活気が出た、男女従業員の仕事に対する満足度が向上した、などの効果も報告されています(注1)。

管理職向けのセミナーや研修に参加してもらうことも一つの方法です。ですが、管理職の意識を変えるために、もっと即効性があるのは評価システムを変えることです。例えば「女性労働者の積極的・公正な登用・育成・評価がなされているかどうか」というような項目を評価軸に加える、360度評価(部下からの評価)を導入するなどです。

(注1)財団法人21世紀職業財団「女性の活躍支援状況診断」(2009年)

【神奈川県の実業所の事例】

社会保険労務士の協力を得て制度改革を

社会保険労務士と協働し、人事考課の見直しやキャリア・パスを提示して働く意欲を喚起するなど、さまざまな改革に取り組み、「長く、やりがいを持って働きやすい職場」を目指している。

【会社名】天才キッズクラブ新百合ヶ丘駅園 【会社所在地】川崎市麻生区 【主な事業】保育園の運営

管理職を目指す女性がない

答え

ロールモデルを示し、
キャリア・パスを描かせる

世界経済フォーラムが発表した2015年「ジェンダー・ギャップ指数」で、日本は145カ国中101位。G7中最下位という結果です。女性の活躍がこれほどまでに進まない理由の一つによく挙げられるのが「女性のキャリア意識不足」(注1)です。

これまで多くの企業では、女性社員は男性社員に比べて責任のある仕事を任されてきませんでした。それに加え、キャリア・アップについての意識づけを行ってこなかったことが「女性のキャリア意識不足」の原因の一つです。女性の意識を変えるためには、与える仕事の内容、育成面での改革も必要となるでしょう。

また、もともと女性の少ない職場では、「同じ境遇の人が少ない」「相談できる人がいない」「ロールモデルとなるような女性が

いないために、自分の将来像がイメージできない」ことも女性の活躍を阻む要因となっています。

解決法の一つとして、「メンター制度」の導入があります。少し先輩の社員をメンターとし、定期的な面談を行うことで、悩みを聞くというものです。女性社員が少なく、社内にメンターやロールモデルを見つけることが困難な場合は、社外のセミナーや研修に参加させ、社外ネットワークを作ることで、悩みを共有したり、気づきを得させるという方法も有効です。

(注1)資料出所：株式会社日本総合研究所「平成 26 年度 企業における女性活躍推進支援のあり方に関する実態調査報告書」

【神奈川県の実業所の事例】

キャリア・パスの支援がモチベーションに

人の成長と業績が連動する組織を目指し、キャリア・パス制度を導入している。社員の自己成長をサポートするための研修を社内で開催しており、ほぼ全員が参加と好評。「役に立つ会社。役に立つ喜び」が同社の経営理念。社員は、社会の役に立つために成長し、より役に立つことで喜びを感じているという。

【会社名】株式会社エデュカール 【会社所在地】横浜市港北区 【主な事業】人材教育コンサルティング

女性社員が何を悩んでいるのかわからない

定期的に面談を行い、社員の悩みを知る

男性管理職は、女性社員がどのようなことで悩んでいるのか、全くイメージできないという場合があります。女性の職場定着に成功している企業の多くは、社員にアンケートやヒアリングを行ったり、定期的に個人面談を行うなど、直接社員の声を集める努力をしています。

従来の価値観では、会社に家庭の話を持ち込まないという不文律がありましたが、今はそういう時代ではありません。部下の仕事と家庭の両立状況はどうなのか、保育園の送迎はどうしているのか、配偶者はどの程度参画しているのか、実家の助けを得られるのかなどを把握し、何か困っていることはないか等、ことあるごとに声をかけることが重要です。「心配してくれている」

「ちゃんと見てくれている」という気持ちだけで、両立の辛さが軽減するものなのです。

面談は、1回限りではなく、折を見て定期的に行いましょう。家庭の事情、特に子どもの状況は日々刻々と変わっていくからです。「子育てが思ったより大変なので時短勤務に切り替えたい」「子どもの手が離れてきたからもっと責任のある仕事にシフトしたい」など、家庭の状況によって社員のニーズも変わってきます。早め早めに面談を行うことで、対応もしやすくなります。

【神奈川県の実業所の事例】

個別相談で要望を聞き、無理のない働き方を探る

個人面談の機会を多くすることで、時短勤務など仕事と子育ての両立が無理なくできる環境をつくっている。社員一人ひとりと相談しながら希望に合わせた勤務時間を設定するため、シフト作りには苦勞するが、社員からの満足度は高い。そのため、一度退職して、子育てが一段落してから再就職してくる社員も少なくない。また、子育て中のためパートを希望していた社員が、働きやすいからと正社員になる場合もある。

【会社名】アイラム株式会社 【会社所在地】相模原市中央区 【主な事業】調剤薬局の運営、育児サポート

長時間勤務が 家庭との両立のネックになっている

答え

トップの強いメッセージで業務改善を断行する “時間よりも成果”の風土に切り替える

残業などによる長時間労働は、女性が生産で仕事をやめる理由の上位を占めています。長時間勤務を美德とする企業風土を改め、時間ではなく成果主義へとシフトしていくことは、ワーク・ライフ・バランスの観点からも不可欠です。

改善のためには、組織のトップ自らが、是正に向けて強いメッセージを発信することが肝心です。また、各部門の残業時間数の実態を調べ、長時間労働が認められた場合は、数値目標を設定し、達成できているかどうかのフォローアップを行います。

各社員の人事評価も、勤務時間よりも時間当たりの労働生産性を重視した評価に変えます。

そして管理職の人事評価には、長時間労働

是正・生産性向上に関する評価軸を加えます。360度評価（部下からの評価）の導入もいいでしょう。長時間労働是正に向けたマネジメント力を強化するための管理職研修への参加も有効です。

同時に、業務の見直しも重要です。無駄な業務はないか、電子化・省力化できる業務や、外注化できる業務はないか点検しましょう。

仕事に優先順位をつけ、業務プロセスを効率化することによって、生産性の高い働き方に改善を図りましょう。

業務改善には、一時的に手間と労力はかかりますが、長期的に見れば、女性の定着だけでなく、コスト削減や生産性向上にも大きく貢献するはずですよ。

知っておきたい妊娠・出産に関する法律 ②

労働基準法

- 妊娠している女性は出産予定日の6週間前から産後8週間の休業が認められています。産前・産後休業中は賃金の支払い義務はありません。
- 妊娠中の女性は仕事を軽易なものに変更するよう会社に求めることができます。
- 妊娠中、もしくは出産後1年を経過していない女性は、時間外労働、休日労働、深夜労働をしないことを会社に請求することができます。



女性が働き続けられる 会社へのステップ

女性の職場定着が進んでいる会社では、女性が働きやすい制度や環境づくり、それを利用しやすい風土づくりなど各社独自の工夫がされています。成功の鍵は、社員一人ひとりの声を聞き、全社をあげてトップダウンで取り組むことです。

ここでは、どのように改革をすすめるのか、その手順を紹介しましょう。



1 ワーキングチーム結成

若手を中心に、性別や職種などなるべく多様なメンバーを募り、ワーキングチームを結成します。士気を高めるために、トップが中心となって声がけすることが肝心です。親しみやすいチーム名やプロジェクト名を設定することで、連帯感やモチベーションの向上につながります。

2 現状把握・課題分析(アンケート、ヒアリング等)

社内のスタッフに、現状の問題点や希望を聞きます。最初はアンケートで概要をつかみ、ある程度問題が絞られたら、グループインタビューや個別ヒアリングで深堀りします。この結果をもとに課題を分析します。

【ヒアリング項目例】

- 育児と仕事を両立する上で不安なことは何ですか？
- どんな制度があれば両立できると思いますか？
- 1年後、3年後、5年後はどうなっていたいですか？ etc

3 目標の設定

2の結果をもとに、目標を設定します。「仕事と子育てを両立しやすい会社」など、漠然としたイメージになりすぎないように、「男性の育休取得率○%」「育児休業後復帰率○%」「残業時間○%削減」などの数値目標もあるといいでしょう。

4 行動計画の策定

目標を設定するための具体的な取り組み内容を決定します。すぐに実施できるもの、段階的に実施できそうなものなどの項目で分け、タイムスケジュールに落とし込んで行動計画を完成させます。

5 実行・社内への普及活動

4の行動計画に沿って実行します。実行するだけでなく、社内にも周知し、利用者や理解者の拡大を図ります。

6 定期的なチェック

目標値と照らし合わせ、施策がうまく機能しているか確認します。数値データだけでなく、アンケートなどを併用し、運用がうまく機能しているかを確認します。

7 改善策の検討

6をもとに、改善策を検討します。

8 2～7を繰り返す

制度ができて終わりではなく、改善を繰り返すことが大切です。

■お役立ちリンク集

かながわ働き方改革(ワーク・ライフ・バランス)

<http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f370161/>

子育て支援に取り組む事業者の認証制度について

<http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f6585/>

厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/>

神奈川県労働局 雇用均等室

http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/top-kintou.html

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

<http://www.positiveaction.jp/>

両立支援のひろば

<http://www.ryouritsu.jp/>

働き方・休み方改善ポータルサイト

<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>

くるみんマーク・プラチナくるみんマークについて

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/



神奈川県

労政福祉課 両立支援グループ

〒231-8588 横浜市中区日本大通1
電話(045)210-5744(直通)