
ワーク・ライフ・バランス メールマガジン
カエル！ジャパン通信 Vol.236 令和7年1月31日
発行：内閣府 仕事と生活の調和推進室

<<<今号の目次>>>

1. はじめに

2. 取組紹介 女性目線で働きやすさと働きがいの両立目指す
会社名 株式会社フジワラテクノアート

3. 最新情報
《お知らせ》 6件
《地方公共団体等の動き》 10件

■□■ 1. はじめに ■□■

内閣府男女共同参画局

◆読者アンケート結果を踏まえた変更のお知らせ

昨年11月に実施しました読者アンケートにて、「文章をもう少し短くしてほしい」「見出しとさわりの部分だけ掲載し、詳細はURLへ誘導するなどしてほしい」といったご要望をいただきました。

それに伴い、今回236号から、「3. 最新情報」内「《地方公共団体等の動き》」部分を変更いたしました。具体的には、本文掲載は、原則タイトルと開催場所・日時等とし、詳細はURLをクリックしてご覧いただく形としています。

今後もできることから工夫をしていきたいと考えておりますので、2025年も「カエル！ジャパン通信」をご愛読いただけますと幸いです。

■□■ 2. 取組紹介 ■□■

女性目線で働きやすさと働きがいの両立目指す

会社名 株式会社フジワラテクノアート

事業内容 醸造機械・食品機械・バイオ関連機器の開発、設計、製造、据え付け、販売及びプラントエンジニアリング

本社所在地 岡山県岡山市

社員数 150人（2024年4月1日現在）

表彰歴 日本DX大賞受賞 中小規模法人部門（2022年）

日本でいちばん大切にしたい会社大賞 審査委員会特別賞（2023年）

DXセレクショングランプリ（2023年）

地方から都市への転出超過が続いている中、地方企業には、女性や若者が働きやすく、かつ男女問わず活躍できる職場環境づくりが求められています。ワーク・ライフ・バランスの実現と働きがい向上との両立に取り組んでいる、株式会社フジワラテクノアートの藤原加奈副社長にお話を伺いました。

◆女性の4人に3人が管理職志向。男性育休取得率は100%

当社には、キャリアの選択肢として、管理職を目指す人向けの「プロフェッショナル・コース」とそれ以外の「アシスタント・コース」があり、女性の4人に3人は前者を選択しています。係長級に占める女性の比率は21.8%と、全社員の女性比率（21.3%）と同水準です。働きやすさと働きがいの両立に取り組んできた一つの成果だと考えています。

先代社長の父が事故で急逝し、2001年に専業主婦だった母が社長に就任した時、男性中心の組織を見て違和感を覚えたことが、働き方改革のきっかけでした。人口減少が進む中で、女性が働きやすい職場にして採用を増やさなければ、将来的に会社の成長は難しくなるとの危機感もありました。

さらに、2007年に一人の女性社員が妊娠したのを機に、「女性が産休・育休後も安心して職場復帰し、その後も長く活躍してほしい」という思いから制度整備を加速させました。女性が働きやすい職場は男性にとっても働きやすい、という考えも徐々に浸透していったようです。

育休中の社員の不在をカバーするには、他の社員の協力が欠かせません。そうした環境づくりの一助となっているのが、2014年から始めた年に1度の「わくわく祭り」です。社員とその家族が一堂に会するイベントで、お互いの家族の状況を自然と知ることができます。その他、全社忘年会や、ベテラン社員が他部署の若手の相談役を担うメンター制度などを通じて、プライベートな話題も気軽に話



社員と家族が一堂に会する「わくわく祭り」

ができる深い関係を構築し、業務が円滑に遂行できる「寛容な風土づくり」に取り組んでいます。

現在の育児支援策としては、子どもが小学校を卒業するまで通常8時間の勤務を6時間に短縮できる時短勤務制度があり、8人（うち男性1人）が利用しています。育休明け社員の復帰を支えるため、企業主導型保育園とも契約しています。

2020年には、男性の育休取得を促すため、子どもが1歳2か月になるまで5日の有給休暇がとれる「パパ休暇制度」を始めました。2023年にベテラン男性社員が育休を取得したのを機に、男性の育休取得も当たり前という雰囲気が一気に広がり、同年度の男性育休取得率は100%（8人）に達しました。

育児支援以外にも、有休とは別に3日間の連続休暇が年に1度とれる「リフレッシュ休暇」や、1時間単位でとれる有休制度など、社員が家族との時間を大事にできるための制度を整えています。

◆労働時間ではなく仕事の質で人事評価

働きがいの向上に注力し始めたきっかけは、2016年に実施した社内アンケート調査です。年功序列型の人事制度に対する批判が強く、「頑張らない人が得をしている」という声が聞かれました。管理職になりたがらず、自分の仕事のことだけを考える人が多いという実態も浮かんできました。

このため、2017年に人事制度を一新し、労働時間ではなく仕事の質や成果を評価し、年齢や勤続年数に関係なく昇進できるようにしました。ボーナスに差を付け、管理職への報酬を手厚くするなど、「頑張った人がきちんと評価される」仕組みにしたのです。

もっとも、意識を変えるのは容易ではありません。年に一度の人事評価会議で、私がある女性の昇進を提案したところ、普段は女性活躍に理解のある男性幹部から「でも、その社員は残業をしていませんよね」と言われたのです。その時は、女性がいかに工夫して効率的に仕事をしているか、家に帰ってから育児や家事がどんなに大変かを説明し、納得してもらいました。このように、本音ベースで丁寧な意見交換を重ねることによって、社内の理解が広がっていったと感じています。

働きがいを高めるには、自分たちの仕事の成果を日々実感できるような仕掛けも大事です。月1回開く原則全社員参加のミーティングでは、受注案件の背景にある顧客の思いや、新たに挑戦した技術提案などの情報を社員間で共有することによって、仕事への自信と誇りの醸成を促します。2018年にお洒落なカフェ風に改装した社員食堂では、取引先メ



カフェ風に改装された社員食堂。奥に見える陳列棚には、取引先企業が製造した日本酒などが並ぶ

ーカーのみそやしょうゆを使った食事を提供しているほか、取引先の日本酒や焼酎の陳列も行っていきます。

働きやすさと働きがいの両立を目指した取組は、就職人気にもつながっています。中途採用者は毎年5人前後ですが、応募者は700人を超えており、大手企業からの転職組も少なくありません。かつて3割を超えていた入社3年以内の離職率（新卒・中途の合計）は近年、0~1割程度にとどまっています。

◆社員ごとの5か年計画を策定、IT人材は急増

2018年に、2050年に会社が目指すべき姿を示した「開発ビジョン2050」を策定しました。それに伴い、社員ごとに5年後に担うべき役割とそこに至るまでの成長計画「個人別5か年ビジョン」を作り、それに基づいて資格を取得したり実務経験を積んだりしてもらいます。社員それぞれのありたい姿・やりたいことに沿って個性を生かしながら専門性を高め、仕事に熱中できる環境を作ることが、ビジョン実現につながっていくと考えています。

個人別5か年ビジョンイメージ								
氏名	2021年12月現在 保有資格	2022年				2年後	3年後	5年後
		1-3月	4-6月	7-9月	10-12月			
	WES特級 放射線透過試験(RT1) 玉掛技能講習 床上操作式クレーン技能講習 フォークリフト運転技能講習 危険物取扱者乙種4類	資格等 実務 ・圧力容器の品質管理 ・検査を通じて製品ごとの要求品質を把握する。	・圧力容器の品質管理 ・一圧許可拡大	・圧力容器の品質管理 ・技術力の底上げ	・CAD/CAMの知識 ・PT,RTレベル2 ・導入済CAD/CAMの有効活用検討 ・技術力の底上げ	・PT,RTレベル2 ・部内課題解決に向けたアプローチ ・手順書、要領書などの技術文書の作成 ・社外との技術交流	・部内課題解決に向けたアプローチ ・手順書、要領書などの技術文書の作成	・IWE(国際溶接技術者) ・機械保全技能士 ・コスト/納期/品質を踏まえた最適運営 ・生産性や付加価値製品のための生産設備の検討・導入 ・製造部に必要な技術を体系的に習得する仕組み構築 ・フジワラテクノアート製造全体の技術力の底上げに貢献する人材。

ビジョンの柱の一つとして掲げたのが、DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進です。技術革新に備えるため、IT企業から転職してきた社員をトップとする推進委員会を設置し、生産管理や営業支援などあらゆる分野でシステム化を進めました。IT系の資格を取得・学習している、社内でシステム運営に携わっている、といった「IT人材」は

当初、この転職者1人だけでしたが、ITの重要性に対する社員の意識が高まり、現在は14人に増えました。現場をよく知る社員がIT人材に育つことで、ボトムアップでの業務改善や技術開発に向けたDXの提案が進み、より創造的な業務に注力できるようになりました。

先代社長の経営に対する考えを記したメモが、死後10年以上たってから見つかり、そこには「人中心の経営が大事」、「1人の社員の力で会社は大きく変わる」と記されていました。今後もこれらの遺訓を守り、社員が能力を最大限に発揮できる環境をつくっていきます。

■□■ 3. 最新情報 ■□■

《お知らせ》

【文部科学省】

■NWEC グローバルセミナー

国立女性教育会館（NWEC）では、「ジェンダー平等とケア」をテーマとしたNWECグローバルセミナーを開催します。

多くの国において少子化や高齢化といった社会の変化に伴い家族形態やライフコースが多様化する中、家事、育児、介護といったケアの担い手は依然として女性に偏っています。ケア分担の不均衡は女性の経済的自立の阻害要因ともなっており、その解消は喫緊の課題です。

本セミナーでは、男性とケアをめぐる各国の現状や構造改革に向けた取組についての海外報告を踏まえて日本におけるケアに関する課題を共有し議論します。

・日程

第一部 海外研究報告・事例報告（オンデマンド配信）：2月28日（金）～3月28日（金）

第二部 パネルディスカッション（ライブ配信）：3月6日（木）14:00～15:30

第一部・第二部の見逃しダイジェスト（オンデマンド配信）：3月17日（月）～3月28日（金）

<https://www.nwec.go.jp/global/seminar/ego7ap0000003emy.html>

【文部科学省】

■女性の経済的自立に向けたデジタル人材育成を考えるシンポジウム

国立女性教育会館（NWEC）は、一般社団法人 SuFIA、株式会社 MAIA と共催で、女性のデジタル人材育成についての理解を深めるとともに、更なる取組促進を目的としたシンポジウムを開催します。

基調講演では、改めて女性の経済的自立の意義と課題を整理し、パネルディスカッションでは、大手企業による女性の経済的自立に向けた支援策や、地域の DX 推進と女性活躍を同時にかなえた自治体の事例、自分らしい働き方を追究するわたしごと JAPAN の事例を紹介します。

日時：令和 7 年 3 月 7 日（金）13:00～16:00

対象：首長、行政職員、議員、企業の人事・DX 推進担当者、フリーランスで働く方、ほか関心のある方

場所：衆議院第一議員会館

https://www.nwec.go.jp/event/event/keizaitekijiritsu_symposium2024.html

【厚生労働省】

■令和 6 年度「多様な正社員」制度導入支援セミナー（第 2 回）のご案内

勤務地や職務内容、勤務時間などを限定した「多様な正社員」制度の検討・導入の手順をまとめた『多様な正社員制度』導入マニュアル』を作成しました。本セミナーでは、このマニュアルを基に、実践的なワークや解説を行いながら「多様な正社員」制度の検討・導入方法についてご紹介します。

<開催内容（予定）>

1. 「多様な正社員」制度に関する解説
2. 『多様な正社員』制度導入マニュアル』を用いたケースワーク・解説
3. 関連情報のご紹介

<開催概要>

日時：令和 7 年 2 月 26 日（水）14：00～16：30

場所：オンライン&対面（ハイブリッド形式）（※対面の会場は東京大手町を予定）

参加費：無料

「多様な正社員」制度導入支援等事業 特設サイト

<https://tayounaseishainseido.mhlw.go.jp/>

<お問い合わせ>

令和 6 年度「多様な正社員」制度導入支援等事業事務局

（委託先：PwC コンサルティング合同会社）

TEL：03-6257-0785

E-mail：jp_cons_tayounaseishain-mbx@pwc.com

【厚生労働省】

■「働きがいのある職場づくりのために～エンゲージメント向上に向けた効果的な実践方法の検討～」セミナーのご案内

株式会社三菱総合研究所は、厚生労働省委託事業「令和6年度働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援事業」の事務局として、セミナー「働きがいのある職場づくりのために～エンゲージメント向上に向けた効果的な実践方法の検討～」を開催いたします。働き方の多様化や労働力人口の減少が進む中、従業員一人ひとりの「エンゲージメント」が高く、働きがいのある職場をつくるのが企業の成長に欠かせない要素になりつつあります。

本セミナーでは、有識者による基調講演や事例紹介、パネルディスカッションから、働きがい向上に役立つ取組やその効果について解説します。

エンゲージメント向上の効果を知りたい方、先進企業における取組の具体例を知りたい方々に、ぜひ積極的にご参加頂ければ幸いです。

また本セミナー終了後には、登壇者や対面参加者間での意見交換を会場にて実施予定です。現地参加でのお申込みをお待ちしております。

<セミナー概要>

日時：令和7年3月11日（火）14:30 開場 15:00 開始 17:00 終了

開催形式：ハイブリッド（以下の会場と Zoom Webinar の同時開催）

会場：株式会社三菱総合研究所 4階 大会議室

〒100-8141 東京都千代田区永田町二丁目10番3号

参加費：無料

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/work-engagement/>

<お問い合わせ>

「令和6年度働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援事業」事務局
(委託先：株式会社三菱総合研究所)

E-mail：we2024_seminar@ml.mri.co.jp

【厚生労働省】

■改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が2025年4月から段階的に施行されます。

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化、次世代育成支援対策の推進・強化などを内容とする改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が2024年5月に成立し、今年の4月と10月に段階的に施行されます。

育児・介護休業法関係では、4月から子の看護休暇の対象や取得事由拡大等の見直し、所定外労働の制限（残業免除）の対象となる子を小学校就学前までに拡大するほか、育児休業等取得状況の公表義務の対象となる企業が従業員数300人超に拡大となります。

また、介護離職防止に向けて、仕事と介護の両立支援制度等に関する個別の周知・意向確認と仕事と介護の両立が可能となる雇用環境の整備等の措置が事業主に義務付けられます。

さらに、10月からは、柔軟な働き方を実現するための措置やその措置に関する個別の周知・意向確認、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務となります。

次世代育成支援対策推進法では、4月から、一般事業主行動計画策定・変更時に育児休業等の取得状況等の把握、数値目標の設定が義務付けとなるほか、くるみん認定、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準が改正となります。

<改正内容の詳細>

・「育児・介護休業法について」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

・「次世代育成支援対策推進法」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

<お問い合わせ先>

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にお問い合わせください。

・都道府県労働局雇用環境・均等部（室）所在地一覧

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

【厚生労働省】

■ 4月から育児関係の給付金の新設されます！

雇用保険法の改正により、今年の4月から育児関係の新たな給付金として「出生後休業支援給付金」「育児時短就業給付金」を受け取ることができるようになります。

出生後休業支援給付金は、父親：子の出生後8週間以内、母親：産後休業終了後8週間以内（子の出生後16週間以内）に14日以上の子の育児休業を両親ともに取得する場合に、28日間を限度として、休業開始前賃金の13%相当額を支給するもので、既存の育児休業給付（休業開始前賃金の67%相当額）と合わせて80%相当額を受け取ることができるようになります。

育児時短就業給付金は、子が2歳未満の期間に時短勤務を選択した場合に、時短勤務時の賃金の10%を受け取ることができるもので、給付を受けながら早期に職場復帰することで、休業を続けた場合より手取りを増やすことも可能になります。

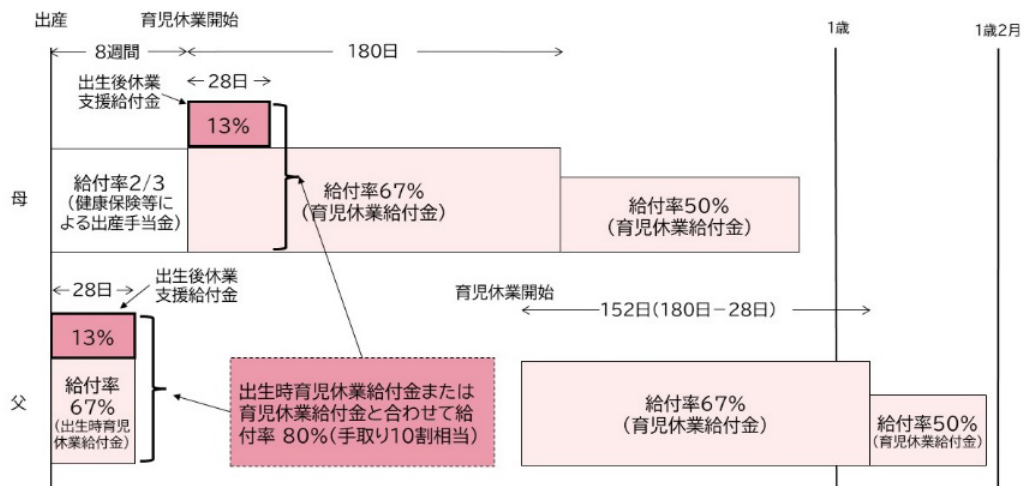
夫婦ともに働きながら育児を担えるよう、これらの給付金をぜひご活用ください。

また、事業主の皆さまにおかれましては、厚生労働省HPに資料を掲載しましたので、従業員への周知をお願いします。

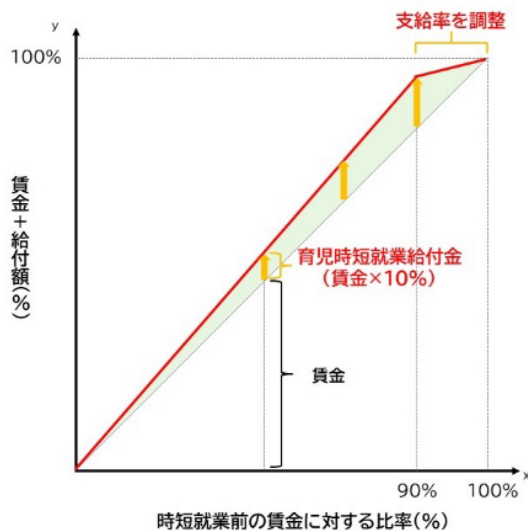
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html

出生後休業支援給付金の給付イメージ

※パパ・ママ育休プラス制度を活用した場合のイメージを記載しています。



育児時短就業給付金の給付イメージ



育児時短就業給付金は、原則として育児時短就業中の各月に支払われた賃金額の10%相当額を支給します。ただし、時短就業前の賃金水準を超えないよう支給率が調整されます。

《地方公共団体等の動き》

各事業の詳細はそれぞれの地方公共団体等にお問い合わせください。

なお、以下の内容は、地方公共団体等のHPの内容を引用したものです。

【宮城県】 仙台市

仙台市女性活躍推進セミナー「企業価値を高める 人的資本経営」

日時：令和7年2月19日(水) 13:30~16:00

※オンライン実施 (Zoom ウェビナー)

<https://www.sendai-l.jp/event/15548.html>

【東京都】

「働く女性のためのメンタルヘルス講演会」“私のストレス”と上手に付き合うセルフケア

日時：令和7年3月2日(日) 14:00～15:55

※オンライン実施 (Zoom ウェビナー)

<https://www.twp.metro.tokyo.lg.jp/seminar/tabid/529/Default.aspx>

【神奈川県】横浜市

気持ちよく はたらきたい女性のためのアサーティブレッスン

日時：令和7年3月1日(土) 13:30～16:00

場所：アートフォーラムあざみ野 2階セミナールーム 1・2(男女共同参画センター横浜北)

<https://www.women.city.yokohama.jp/a/event/38362/>

【新潟県】

働く女性のスキルアップセミナー フィードバックの技術 ～本気のフィードバックで人と組織が進化する～

日時：令和7年3月8日(土) 13:30～16:30

※オンライン開催 (Zoom)

参加費：3000円(割引制度があります。詳細はお問い合わせください。)

<https://npwf.jp/event/0308/>

【山梨県】

コミュニケーション力向上講座

日時：令和7年3月4日(火) 10:00～12:00

場所：ぴゅあ総合 小研修室1(甲府市朝気)

<https://www.yamanashi-bunka.or.jp/pwm/descriptsogo.html?code=1998>

【愛知県】名古屋市

我が家らしく働きながら子育てするための職場復帰準備セミナー2

日時：令和7年3月8日(土) 13:30～16:00

場所：イーブルなごや 生活科学研修室

<https://e-able-nagoya.jp/lec/21792/>

【大阪府】大阪市

女性がトップで組織はどうなる？トレードオンを実現するイノベーション&マネジメント

日時：令和7年2月22日（土）14:00～16:00

場所：クレオ大阪西

<https://www.shisetsu-osaka.jp/shisetsu-nw/koza/detail.html?kozaId=52373>

【兵庫県】

[女性のための働き方セミナー] 40代から考える 自分らしい働き方

日時：令和7年2月19日（水）10:00～12:00

場所：兵庫県立男女共同参画センターセミナー室（神戸クリスタルタワー7階）

<https://hyogo-even.jp/seminar/0219hatarakikata.html>

【島根県】

しまね働く女性きらめき応援塾 2024 大交流会

日時：令和7年2月26日（水）13:00～16:15

場所：島根県立男女共同参画センター「あすてらす」研修室1・2

<https://www.asuterasu-shimane.or.jp/swc/3776/>

【広島県】 広島市

再就職応援！自分らしく生きるために、これからのキャリアを考える

日時：令和7年2月23日（日）14:00～16:00

場所：ゆいぽーと5階研修室（広島市男女共同参画推進センター）

<https://www.yui-port.city.hiroshima.jp/?cn=100146>

【編集後記】

内閣府「令和6年版男女共同参画白書」をみると、2023年の日本の就業者に占める女性の割合は45.2%であり、諸外国と比べて大きな差はないことが分かります。しかし、管理的職業従事者に占める女性の割合をみると、諸外国ではおおむね30%以上となっているのに対し、日本は14.6%と低い水準にとどまっています。

日本の女性管理職比率が低い理由としては、出産・育児などライフステージの変化に影響されずに働き続けられる環境が十分整っていない企業が多いこと、社内に女性管理職のロールモデルがないこと、などが考えられます。「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分担意識が根強かったり、育児休暇の取得が評価に影響しかねなかったりといったことから、女性が昇進を諦めてしまうとの指摘も聞かれます。

今回紹介した株式会社フジワラテクノアートは、女性経営者が育児支援など制度整備を進めるとともに、労働時間ではなく仕事の成果や質を評価する人事制度を導入しました。

この結果、女性社員の4人に3人が管理職を目指すようになり、また男女を問わず「働きやすく働きがいのある会社」として就職人気が高まっています。

同社はDX推進にも力を入れており、2023年には、経済産業省が中堅・中小企業等のモデルケースとなるようなDX優良事例を選定する「DXセレクション」の最高賞であるグランプリにも選ばれています。人手不足に悩む多くの中小企業にとって、DX推進は生産性向上のカギとなりますが、一方でシステム導入に伴う費用負担は気になるところです。システム導入には、公的助成の利用が有効なケースもあるかと思います。中小企業庁の「IT導入補助金」は、中小企業等の生産性向上を支援する補助金です。業務効率化やDX推進に向けて、ITツール導入を支援します。現在は公募を終了していますが、2025年は、3月下旬頃から補助金交付申請の受付開始を予定しています。詳細は、下記サイトをご確認ください。

<https://it-shien.smrj.go.jp/>

<https://it-shien.smrj.go.jp/news/20287>

本メールは送信専用メールアドレスから配信されております。
御返信いただいてもお答えできませんので御了承ください。

配信中止はこちらから

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/unsubscribe.php>

配信先変更は上記により配信中止の後、こちらから新しいアドレスで登録

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/subscribe.php>

バックナンバーはこちらから

<https://www.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>

このメールマガジンへの御意見・御要望はこちらから

<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0086.html>

内閣府「仕事と生活の調和」推進サイトはこちらから

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