



BOSS
IKUMEN AWARD 2020

イクボスアワード2020受賞者に聞く!

イクボスインタビュー集

管理職
必見!



「イクボスアワード 2020 受賞者に聞く！ イクボスインタビュー集」発行にあたって

「仕事も子育てもどちらも充実させたい、どちらも楽しみたい」という男性が増えています。しかし、男性の育児休業取得率は現状で7.48%（令和元年度雇用均等基本調査）にとどまっており、育児休業をはじめとする両立支援制度を利用する男性はまだ少数です。

その理由として、制度を利用しづらい職場の雰囲気があげられます。

職場の雰囲気は現場の管理職次第で変わります。管理職が部下一人ひとりの仕事と家庭の状況を把握し、マネジメントしながら、急な休みや早退にも、職場全体でサポートできる体制を整えておけば、部下は安心して仕事にも育児にも取り組むことができるでしょう。

そのためには、長時間労働をなくし、時間に制約があっても成果を出せるよう職場の業務改善に取り組む必要があります。

また、管理職が自ら率先して定時退社し、仕事とプライベートを楽しむことができるなど、部下の手本となることも大切です。

このような管理職を「イクボス」と呼びます。

本冊子は、そんな「イクボス」の取組をインタビュー形式でまとめたものです。是非、これらの取組を参考にいただき、部下が仕事と生活を両立できる職場づくりに活かしていただければ幸いです。

令和3年2月
厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課

イクボスアワード 2020 実施概要

表彰内容	グランプリ、奨励賞
募集対象	(1) 企業・団体の代表者を除く管理職（性別は問いません） (2) 過去にグランプリを受賞していない方 ※ 企業・団体の代表者の方の場合、企業・団体の取組として扱うことになるため、イクメン企業アワードへご応募ください。
応募要件	(1) 所属する企業・団体からの推薦であること (2) イクボスを推薦する企業・団体は、以下の要件を満たすこと i) 育児・介護休業法などの関係法令に関する義務規定違反がないこと ii) その他の法令上または社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと
審査項目	(1) 部下の仕事と育児の両立への配慮・工夫 (2) 業務効率を上げるための工夫 (3) 自らの仕事と生活の充実 (4) 新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた効果的な部下の仕事と育児の両立支援等の取組 ※ 応募にあたっては部下からの推薦文が必要です。推薦文の内容も評価に加味します。
募集期間	令和2年7月8日～8月31日

2020年度受賞者一覧 ※肩書きは受賞当時



イクボスアワード

[グランプリ]

社会福祉法人スプリング ケアプラザ福寿草(在宅介護部門)所長 **大久保 友紀子 さん**

株式会社スーパーストックトーキョー 物販事業部 百貨店・宅配担当マネージャー **西谷 達彦 さん**

[奨励賞]

株式会社ビースタイルホールディングス テクノロジー&マーケティング本部 U-001部 部長 **松浦 修治 さん**

これまでの受賞者一覧 ※肩書きは受賞当時

イクボスアワード [グランプリ]

2019年度	オリックス・クレジット株式会社 トランスフォーメーション部ビジネスプロセス改革チーム 課長 古賀 唯泰 さん 株式会社シンコーメタリコン 取締役 広報部部长 玉置 千春さん
2018年度	株式会社ダイエー 四条駅前店長 岩切 尚子 さん 日本航空株式会社 広報部部长 北原 宗明 さん
2017年度	オイシックスドット大地株式会社 販売企画室 週次企画セクションマネージャー 上野 綾子 さん 社会福祉法人あいの土山福祉会エーデル土山 法人事務局 施設長 廣岡 隆之 さん
2016年度	青森県警察 弘前警察署長 齊藤 重光 さん 戸田建設株式会社 東京支店 建築工事5部長 森田 誠 さん P&Gジャパン株式会社 経営管理本部 アソシエイトディレクター 鷲田 淳一 さん
2015年度	株式会社丸井グループ 株式会社丸井 取締役 大宮店長 阿部 和美 さん ニフティ株式会社 WEB サービス事業部 スマートデバイスサービス部 部長 長谷川 晃司 さん 医療法人寿芳会 芳野病院 理事長・院長 芳野 元 さん
2014年度	株式会社セプテーニ クリエイティブ部 部長 金原 高明 さん 株式会社ルミネ 取締役 開発企画部部长 橋本 範文 さん

イクボスアワード [特別奨励賞]

2019年度	社会福祉法人あいのわ福祉会 事務局長 佐野 佑 さん 都市産業株式会社 工場長 藤田 勲 さん
2018年度	リコージャパン株式会社 販売事業本部 山口支社 事業戦略部 部長 藤井 隆弘 さん 株式会社技研製作所 東京総務部 部門リーダー 簗田 美紀 さん
2017年度	株式会社ストライプインターナショナル 取締役兼CHO 人事本部長 神田 充教 さん 大和リース株式会社 長野営業所 流通建築リース営業所 営業所長 高金 智久 さん
2016年度	株式会社セプテーニ オペレーション本部 シニアディレクター 井上 祥子 さん 日本オーチス・エレベータ株式会社 東日本支社 神奈川支店 横浜営業所 所長 日比野 寿実 さん 株式会社JSOL 流通・サービスビジネス事業部 チームマネージャー 三尾 幸司 さん コネクシオ株式会社 常務執行役員 コンシューマ・マーケティング部門長 森下 大二郎 さん
2015年度	株式会社ダイエー 業態開発部 執行役員 部長 伊藤 秀樹 さん オイシックス株式会社 システム本部 システム部 部長 普川 泰如 さん
2014年度	グラクソ・スミスクライン株式会社 安全管理部部長 大石 純子 さん 株式会社テレワークマネジメント 代表取締役 田澤 由利 さん 日本生命保険相互会社 浜松支社支配人支社長 三木 勝也 さん

推進委員会委員

座長

駒崎 弘樹

認定 NPO 法人
フローレンス
代表理事

推進委員

おちまさと

プロデューサー
イクメンアドバイザー
総合プロデューサー・
実行委員長

国保 祥子

静岡県立大学
経営情報学部准教授 /
株式会社ワークシフト
研究所所長
育休ブチ MBA 代表

小室 淑恵

株式会社
ワーク・ライフバランス
代表取締役社長

高村 静

中央大学大学院
戦略経営研究科
准教授

田中 俊之

大正大学
心理社会学部
准教授 /
博士 (社会学)

羽生 祥子

日経xwoman
(クロスウーマン)
総編集長
日経ARIA編集長
日経DUAL創刊編集長

もくじ

イクボスインタビュー集

[グランプリ]

大久保 友紀子 さん 社会福祉法人スプリング ケアプラザ福寿草 (在宅介護部門) 所長…………… 5

西谷 達彦 さん 株式会社スーパーストックトーキョー 物販事業部 百貨店・宅配担当マネージャー…………… 6

[奨励賞]

松浦 修治 さん 株式会社ピーススタイルホールディングス テクノロジー&マーケティング本部 U-001 部 部長…………… 7

イクボス式のマネジメントスタイル…………… 8

イクボスの教養…………… 10





■「イクボス」になる前の働き方を教えてください。

「子育てを理由に休んだり早退するのは良くないこと」「職場に迷惑はかけられない」と思い、実家の両親や夫に頼って仕事と育児に躍起になっていました。今思えば、仕事も育児も中途半端でイライラして過ごしていたように思います。小さいころの長男には寂しい思いをさせたかもしれません。

■「イクボス」になった出来事やきっかけを教えてください。

子どもが発熱し両親を迎えを頼んだ時、上司に「そんな時ぐらい親が抱きしめなくてどうするの？帰らなさい。」と言われました。「子どもを選んでいいんだ…」と涙が溢れたことを覚えています。それから同僚にも部下にも、子どもと一緒に時間を大事にするように伝え続けています。その時の上司が現施設長であり、様々な取組が評価され平成元年8月に「あおもりイクボス宣言企業」として登録されました。

■部下の仕事と家庭の両立に対する配慮や工夫を教えてください。

常日頃から会話を多く持ち、家族状況等をできる範囲で把握するようにしています。それによりプライベートで何か困ったことがあった時に相談しやすい関係を築いています。相談を受けた時は、職員自身が家族の為にどうしたいのか、その為にはどのような働き方がベストなのか、一緒に考えるようにしています。両立に苦しみ「退職」という選択をしないように、いろいろな働き方を提案しています。

■「イクボス」として、業務効率を向上するための工夫を教えてください。

ICT化により記録に要する時間と書類管理の削減に取り組みました。同時に時間外勤務の事前申請により、業務内で時間を捻出し時間外労働の削減に繋げ、メリハリのある就業環境を目指しています。また、介護機器を導入し、ノーリフティングケア推進施設となりました。持ち上げない介護は職員の年齢や体力に

関わらず、一人でも安全に介助ができ、業務の効率化につながっています。さらに腰痛予防効果もありました。

■ご自身の仕事と家庭やプライベートの両立について教えてください。

2人の子どもは高校生と中学生となり育児はひと段落しました。5年前に母親が倒れ要介護状態となり、入浴介助の日は半日勤務、通院介助の日は年次休暇など、子育て時期同様に支援を受けながら仕事を続けています。職場には私の家族状況や両立生活について話しており、理解ある上司と部下に支えられています。

■新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、部下の仕事と育児の両立支援等で工夫していることを教えてください。

不安定な時期だからこそ、これまで以上にWLBへの支援が必要と考えています。可能な限り個々が置かれている状況、事情を職員たちと共有し、介護職であるからと行動を制限したりすることなく、感染予防対策をしっかりと行った上で普通の日常生活を送るよう促しています。誰かが休むから現場の負担が増すということではなく、随時業務調整をしながら誰一人欠ける事のない職場作りに努めています。



部下からイクボスに一言!

何にでも全力投球、それでいて周りを明るくする才能を持ち、どこに居るかすぐにわかるハツラツとした声、いつも輪の中心に居て周りにいる人をニコニコさせ、それでいて涙もろい大久保所長。仕事はきっちり出来て、部下のトラブルや迷いにも前向きに導いてくれるボス! プライベートでは母、妻、娘をすべてこなす

スタッフ代表 田村 由香 様より

女性。疲れないのか心配になることもありますが、朝一番の「おはようございます!」の所長の声で毎日元気をもらっています。いろんな役目を背負っていても、そんな事をみじんも感じさせない所長に、グランプリはぴったりの称号だと思います。おめでとうございます。最高のボスです!



グランプリ 株式会社スープストックトーキョー



自身の育児経験をワークにつなげる シナジーを体現

物販事業部
百貨店・宅配担当マネージャー
西谷 達彦 さん

■「イクボス」になる前の働き方を教えてください。

以前は仕事以外の時間も自分のために使うことが出来たので、その時間も仕事にあててしまうことが多かったです。また、自身に子どもが生まれる前は周りにママ・パパ社員はいたものの、自分自身の経験も少なかったため、自分から意識して何か配慮をするなどは少なかったです。

■「イクボス」になった出来事やきっかけを教えてください。

自分自身に子どもが生まれたときに、仲間が自分の仕事のサポートしてくれたことが「イクボス」になったきっかけでした。自分の上司が「イクボス」だったこともあり、部内の仲間のサポートのおかげで、忙しい時期でも第1子、第2子の出産の立ち合いをすることができました。この時から、仲間何かあったときにすぐに助けられる人でありたいと意識するようになりました。

■部下の仕事と家庭の両立に対する配慮や工夫を教えてください。

2年前から、11時-15時をコアタイムとし、それ以外の時間を自由に使うことのできるフレックスタイム制度を導入しました。出勤する時間を生活に合わせることや、子どもの送り迎えや体調不良時のお迎えも可能になりました。また家族の行事に参加できるようになったりと、日常の中で育児に費やせる時間が増えました。育児に携わる社員が感じていた休むことや早退することへの後ろめたさ、気持ちの面での負担を軽くすることができています。

■「イクボス」として、業務効率を向上するための工夫を教えてください。

チームで働く上で、「全員で情報を共有すること」と「ルーティン業務のマニュアル化」を徹底しています。週に1度は必ず部内全員で会議を行い、各々が担当している業務の進捗状況を共有しています。また、仕事が属人的にならないようにマニュアル化し、業務を円滑に進めるようにしています。また、ランチタイムなど含めてチームメンバーとのコミュニケーション

を豊かにし、互いのライフスタイルを理解、尊重することも意識的にしています。

■ご自身の仕事と家庭やプライベートの両立について教えてください。

自分の仕事と育児の両立で苦労をした実体験が社内のプロジェクトの発足に直結しました。第2子が生まれて1年ほどたったころ、妻が市販の離乳食を「ごめんね…」と言いながら子どもに食べさせている姿を目にしたことがきっかけでした。子どもたちに安心して食べさせられる、家族が笑顔になる離乳食を作りたいという思いから「あかちゃんがなんでもおかわりしたくなる離乳食」プロジェクトを提案いたしました。

■新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、部下の仕事と育児の両立支援等で工夫していることを教えてください。

2020年4月以降はテレワークを導入し、週1度の会議や個別ミーティングのオンライン化を進め、出勤するメンバーを当番制で最少人数に抑えるようにしていました。また、ルーティン業務のマニュアル化によって当番制が実現でき、自宅に仕事用のスペースを確保し、家事や育児の時間も確保しながら業務を進めることが可能になりました。



部下からイクボスに一言!

チームメンバー一同より

西谷マネージャーは、部内で働きやすい環境を率先して作っています。フレックスタイム制度を活用してお子様の誕生日祝いや行事に必ず出るよう努めており、その間の業務が滞らないよう共有や依頼を怠りません。そんな姿勢が自然と相談

しやすい雰囲気を作っており、困った時はまず「西谷さんに相談しよう」と思える存在です。いつでも部下と真摯に向き合い、相手の気持ちに寄り添ってくれる上司です。これからもよろしくお祈りします!



奨励賞

株式会社ビースタイル ホールディングス



子育て社員が多い環境で パフォーマンスが出せるオリジナル有効策

テクノロジー&マーケティング本部
U-001部 部長
松浦 修治 さん

■「イクボス」になる前の働き方を教えてください。

マネージャーになる前から、子育て社員が変わらずパフォーマンスを出すための働き方は、自分の望む働き方でもありますので、それを続けてきました。メンバーのお子さんより、ウチの子が大きいので、年齢ごとの苦勞が想像しやすく助かりました。

■「イクボス」になった出来事やきっかけを教えてください。

妻が国際線CAだった時代に経験した週3日のワンオペ育児で、仕事と育児の両立の難しさを味わいました。元々、子育ては夫婦で行うものだと思っていましたので、そのような経験からも、自分がチームを持つことがあれば自分も然りメンバーが両立しやすい環境・文化を作りたいと以前から考えていました。

■部下の仕事と家庭の両立に対する配慮や工夫を教えてください。

メンバー29名中19名が子育て社員なので、業務パフォーマンスが外部環境（主に家庭）に影響されやすいメンバーが多くいます。各メンバーの能力と成果を最大限引き出すために、本人を取り巻く環境を把握し、業務の環境も整えることを意識しています。具体的に、どのようなキャリア・人生にしたいのか、メンバーの現状と未来像を理解したり、1on1などで本人を取り巻く環境が変化する瞬間を見逃さないよう心がけています。

■「イクボス」として、業務効率を向上するための工夫を教えてください。

時短メンバーや子育てメンバーが多いので、「タスクを可視化&計測」に注力しました。漏れなく仕事の状況を把握できるように、組織外からの依頼は課題管理システムへ集約。依頼種別ごとに雛形化して再確認の無駄を排除。対応時間を計測し、手間のかかっている依頼を特定してシステム化しました。また、特に時短メンバーとタスクの優先順位を随時調整しメンバー自身がセルフコントローラブルな状態にしています。

■ご自身の仕事と家庭やプライベートの両立について教えてください。

2児の父であり、コロナで完全在宅にシフトしてから夕食作りは週6で担当しています。その他、グロービス経営大学院（MBAプログラム）で経営とマーケティングについて学んでいます。学ぶ楽しさやクリティカルシンキングの面白さを共有しようと、社内では部署を超えた「自主勉強会」を開催しています。

■新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、部下の仕事と育児の両立支援等で工夫していることを教えてください。

メンバーからの意見により1年前から実験的にリモートワークをチーム内で実施していたお陰で、すでに運営ノウハウが構築されコロナで完全在宅化しても滞りなく仕事ができる状態でした。意見しやすい文化を醸成してきたことや、両立社員が多く必然と助け合い文化が育まれた背景もあり、自身の判断で入社する人は「何かあればやっておきますよ」とチームに声を掛け合い、出社しないと出来ない作業や業務を自ら申し出る雰囲気になりました。



部下からイクボスに一言!

リモート勤務中、上司はお昼の時間になるとお子さんのお昼ご飯を作るために不在になります。管理職は自分の仕事だけではなくメンバーの管理も必要です。忙しい仕事の合間にお子さんのお昼ごはんも作ったりと、仕事だけではなく家庭を大切する上司をととても尊敬しています。

そんな行動が組織作りにも現れており、私の所属する組織では

スタッフ代表 岡川 裕也 様(3児の父)より

家族の事情での休暇を気兼ねなく取得することができます。私には保育園に通う子どもがいるので急に仕事を休まないといけないことがありますが、このような組織風土にととても助けられています。理解ある上司のおかげで育児・仕事を両立できているのでいつも感謝しています。

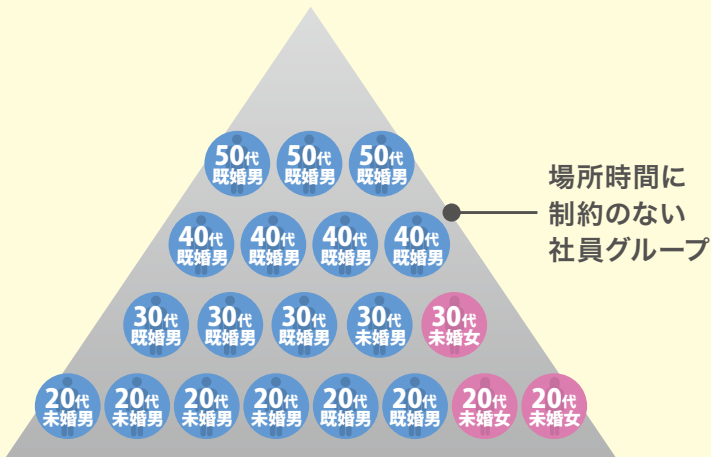
イクボス式のマネジメントスタイル

育児休業を取得した男性部下がいた経験のない管理職の場合は、業務が滞りなく廻るのか不安かもしれません。そのときに必要なマネジメントを考えましょう。

これからの管理職が意識するポイント1

マネジメントスタイルの変貌

従来は、男性、正社員、終身雇用、場所や時間制約のない社員で構成。



一括管理のマネジメント例

職場にプライベートは持ち込むな！

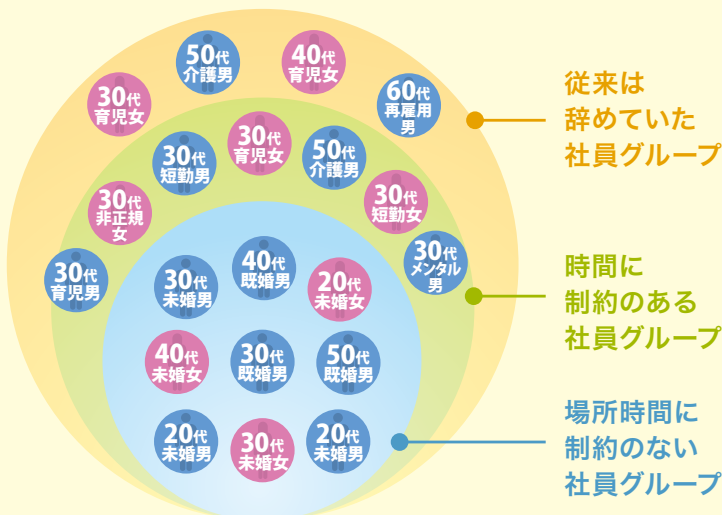
お前の代わりなんていくらでもいるんだぞ。

入社〇年度ならそろそろ課長だな

会社の制度やルールに従え



今後は、雇用形態や働き方の異なる社員が増え、時間場所に制約があったり、従来なら辞めていた社員も増加。



多様性受容のマネジメント例

あなたの強みを職場で活かしてほしい

あなたが最大の成果をあげられる制度活用を考えよう

個々の事情を考慮してキャリアプランを考えよう

各自の価値観を受容できる職場づくりを考えよう

1 会議のムダ取り

会議の目的やゴールを示し、終了時間が守られている

2 社内資料の削減

職場内での作成資料の分量は適切である

3 書類の整理整頓

共有キャビネットは整理整頓され、必要なものがすぐに探せる

4 標準化・マニュアル化

大きな仕事が終わった際には概要報告をまとめ、業務の手順書は、他人が見てもわかるように作成している

5 労働時間を適切管理

上司は部下の日々の労働時間を把握し、負荷が集中している部下のサポートをしている

6 業務分担の適正化

業務分担に偏りがなく常に見直し、特定の人が残業や深夜業を行うようなことはない

7 担当以外の業務を知る

担当業務だけでなく周辺の業務に関する知識を身につけている

8 スケジュール共有化

上司と部下、部下同士で、日々のスケジュールを確認している


9 がんばるタイムの設定

電話対応等にさえぎられず、担当業務に集中できる時間がある

10 仕事効率化策の共有

仕事が早い人の業務の進め方を、職場内で共有している

内閣府 カエル! ジャパン『「3つの心構え」と「10の実践」』 / 佐藤博樹・武石恵美子著「職場のワーク・ライフ・バランス」(日経文庫)

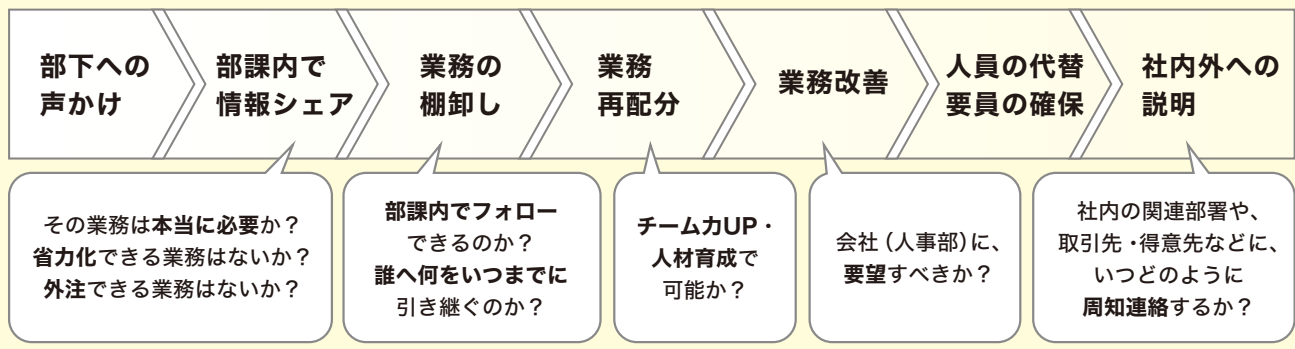
これからの管理職が意識するポイント2 

多様な働き方が実現できる職場づくりに挑戦

女性のみならず男性が育児休業を取得し、一定期間職場から離れる経験は、マネージャーであるあなたにとって、さらなるマネジメントスキルを習得できるチャンスとなります。

仕事の割り振り方

男性部下の育児休業者発生時のマネジメントフロー例





イクボスの教養

イクボスとして知っておきたい基礎知識を、今一度確認しておきましょう。



「育児休業」取得の対象者

育児休業は、1歳未満^{※1}の子どもを育てる従業員なら誰でも取得することができます。^{※2}

つまり…

- 性別を問わず、男性も当然取得できます。
- 妻が専業主婦であっても、夫は取得できます。
- 妻が育児休業中であっても、夫は取得できます。
- 有期契約社員（例えば、1年契約を更新している人など）も取得できます。^{※2}
- 就業規則に規定がなくても、申出により取得できます。

※1 一定の場合は1歳2か月、1歳6か月、もしくは2歳まで。 ※2 一定の要件を満たす必要があります。



両立支援制度は必須知識

法律で義務化されている両立支援制度等は以下のようなものがあり、社員が育児休業等の申出をし、又は取得したことで不利益な取扱いをすることは禁じられています。

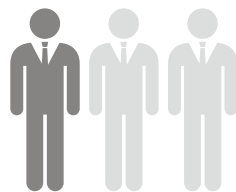
育児休業制度	子の看護休暇制度	所定外労働(残業)の制限
時間外労働の制限	深夜業の制限	短時間勤務制度
不利益取扱いの禁止	転勤についての配慮	

この他、企業独自の両立支援制度についても調べておきましょう。



男性社員で育児休業を利用希望だが利用できていない割合

37.5%



3歳未満の子どもを持つ20～40代の男性社員のほぼ3人に1人が育休をとりたくても取得できていないのが現状です。あなたの部下も実は取りたがっているかも知れません。子育て世代の男性社員達と話し合ってみませんか？

三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成30年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」より

イクボスの
心得

あなたの
メッセージ
しないで

部下は育児休業をとりやすくなるんです！

日頃から
こんな一工夫を

- 「育休を考えているならいつでも相談を」と常に受け入れ姿勢をアピール
- 相談がない場合も、労務などと連携して育休をとれる部下を把握

誤解している
部下の声をきいたら

- 「私は男性だからとれない」「ウチは妻が専業主婦だからとれない」など育休に関する誤解には、「あなたもとれるから、ぜひ取得を」と必ず声かけを

妻の妊娠・出産報告
を受けたら

- お祝いの言葉とともに、本人に育休取得を促す声かけを



Memo

A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing a guide for writing.

■育児・介護休業法の詳細は、厚生労働省のホームページをご覧ください

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

育児・介護休業法について

検索

■育児・介護休業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)へ

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku>

都道府県労働局

検索

イクメンプロジェクト公式サイトのご紹介

男性社員にぜひ見て欲しい「父親の仕事と育児両立読本」、職場内研修で活用できる動画やパワーポイント資料などがダウンロードできます。これら以外にも、育児休業制度や仕事と育児の両立支援の情報など、イクメン本人だけではなく、企業経営者や人事労務担当者の方にも役立つ情報が満載です！



■父親の仕事と育児両立読本



■イクメンプロジェクト啓発ポスター



■職場内研修動画

ダウンロードはこちら ▶ <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/library/download>

イクメンプロジェクトサイト

ikumen-project.mhlw.go.jp



※イクメンプロジェクトは、平成22年度から厚生労働省が委託事業として実施しているものです。

人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内

良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげる中小企業事業主を支援します！

<p>助成対象となる取組</p>	<p>① 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更 ② 外部専門家によるコンサルティング ③ テレワーク用通信機器の導入・運用 ④ 労務管理担当者に対する研修 ⑤ 労働者に対する研修</p>	
<p>助成対象となる取組の実施期間</p>	<p>テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日まで ※機器等導入助成の支給申請は、テレワーク実施計画認定日から起算して7か月以内に実施</p>	
<p>評価期間</p>	<p>機器等導入助成</p>	<p>計画認定日から起算して6か月以内の連続する3か月 ※評価期間の始期は事業主が設定</p>
	<p>目標達成助成</p>	<p>評価期間（機器等導入助成）の初日から1年を経過した日から起算した3か月間</p>

支給額等は次のとおりです。詳細は支給要領等をご確認ください。

① 機器等導入助成

支給要件

- 新たに、テレワークに関する制度を規定した労働協約または就業規則を整備すること。
- テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日までに、助成対象となる取組を1つ以上行うこと。
- 評価期間（機器等導入助成）における、テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が、次のいずれかを満たすこと。
 - ✓ 評価期間（機器等導入助成）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は
 - ✓ 評価期間（機器等導入助成）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする

支給額

支給対象経費の**30%**

- ※以下のいずれか低い方の金額が上限額
- ・100万円 又は
 - ・20万円×対象労働者数

② 目標達成助成

支給要件

- 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下であること。
- 評価期間後1年間の離職率が30%以下であること。
- 評価期間（目標達成助成）に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間（機器等導入助成）初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上であること。

支給額

支給対象経費の**20% <35%**

- ※以下いずれか低い方の金額が上限額
- ・100万円 又は
 - ・20万円×対象労働者数

※<内は生産性要件を満たした場合に適用

ご利用の流れ等については裏面をご確認ください。

- 使用者が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことのできる形で良質なテレワークを推進し、定着させていくことができるよう、厚生労働省では「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を策定しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html
- テレワークの導入に当たっては、セキュリティへの配慮も必要です。テレワークセキュリティガイドライン（総務省）などもご参照ください。
https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/index.htm

ご利用の流れ

1

テレワーク実施計画の作成・提出

- ✓ 提出期限までに、事業主の主たる事業所（通常は本社）の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）へ提出



管轄労働局が
テレワーク実施計画を
認定

2

認定を受けたテレワーク実施計画に基づき、テレワークを可能とする取組（※）を実施

評価期間（機器等導入助成）においてテレワークを実施

- ✓ 計画認定日以降、以下3の支給申請日までに、取組の実施（機器購入の場合は納品）・支払を終えることが必要。
- ✓ 計画認定日から起算して6か月間を経過する日までの期間内において、事業主が連続する3か月間を「評価期間（機器等導入助成）」として設定し、テレワークに取り組む（評価期間の始期は事業主が設定）。

※支給対象となる取組（カッコ内の数字は上限額）

対象となる取組の詳細については厚生労働省HPをご確認いただくか、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

✓ テレワーク用通信機器の導入・運用

- ネットワーク機器（15万円）
- サーバ機器（50万円）
- NAS機器（10万円）
- セキュリティ機器（30万円）
- ウェブ会議関係機器（1万円/対象労働者1人）
- **サテライトオフィス利用料（30万円）**

✓ 労務管理担当者に対する研修（10万円）

✓ 労働者に対する研修（10万円）

✓ 外部専門家によるコンサルティング（30万円）

✓ 就業規則・労使協定等の作成・変更（10万円）

3

①機器等導入助成に係る支給申請

- ✓ 上記2の実施後、計画認定日から起算して7か月以内に、管轄労働局へ支給申請書を提出
- ✓ テレワークに関する制度を就業規則等で新たに規定することが必要
- ✓ 上記2の評価期間（機器等導入助成）において、前頁のテレワーク実績基準を満たすことが必要



助成金の支給

支給対象経費の
30%

※以下いずれか低い方が上限
・100万円 又は
・20万円×対象労働者数

4

評価期間（目標達成助成）においてテレワークを実施

- ✓ 上記2の評価期間（機器等導入助成）の初日から1年を経過した日から起算した3か月間（評価期間（目標達成助成））において、テレワークを実施。

5

②目標達成助成に係る支給申請

- ✓ 上記4の評価期間（目標達成助成）の終了日の翌日から起算して1か月が経過する日までに、管轄労働局へ支給申請書を提出
- ✓ 前頁の離職率目標を満たすことが必要
- ✓ 上記4の評価期間（目標達成助成）において、前頁のテレワーク実績基準を満たすことが必要



助成金の支給

支給対象経費の
20%（35%）

※以下いずれか低い方が上限
・100万円 又は
・20万円×対象労働者数

※（）内は生産性要件を満たした場合に適用

助成金の詳細・問合せ先

助成金の支給要件や申請方法等の詳細については、厚生労働省HPをご確認いただくか、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

人材確保等支援助成金

検索



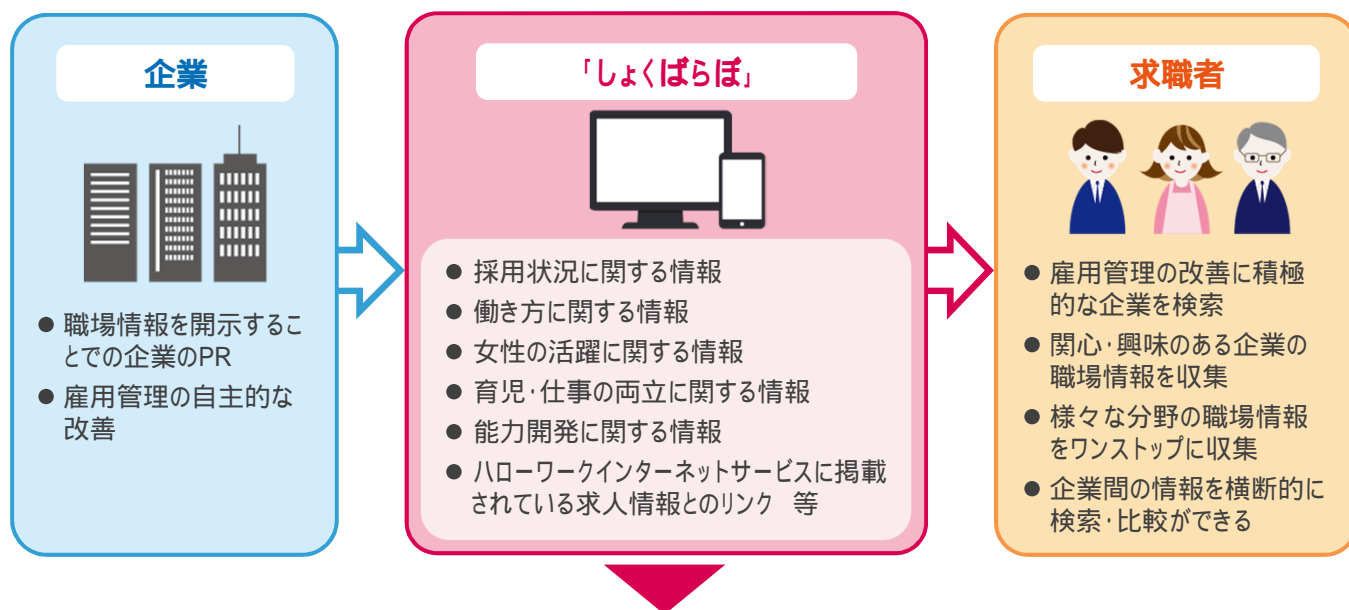
厚生労働省HPへは
こちらのQRコードからも
アクセス可能です。

「しょくばらぼ」のご紹介

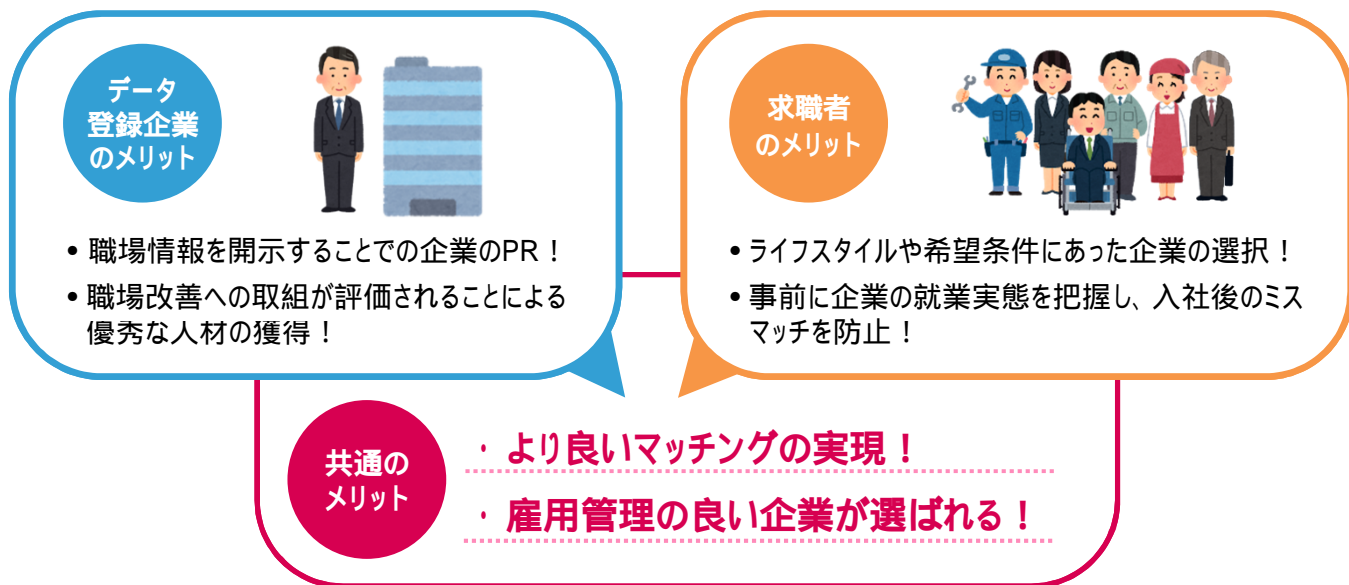
「しょくばらぼ」(職場情報総合サイト)とは

「しょくばらぼ」は、若者・女性・高齢者・障害者等、様々なニーズを有する働き手が、様々な観点から企業の職場情報を横断的に検索・比較できるWebサイトです。このサイトは、「若者雇用促進総合サイト」「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」の3サイトに掲載されている職場情報を収集・転載し、併せて国の各種認定・表彰制度の取得情報を掲載します。

「しょくばらぼ」に掲載される企業は、上記3サイトのいずれかに掲載されている企業になります。



本サイト活用のメリット



しょくばらぼ

— 職場情報総合サイト —

しょくばらぼ もしくは 職場情報総合サイト



<https://shokuba.mhlw.go.jp/index.html>



「しょくばらぼ」の使い方

企業の職場情報の検索

検索ページ

検索方法 その1

企業名を直接入力

入力欄に企業名を入力して、職場情報を検索。
(例：株式会社ABC、ABC、…… など)
※会社名が完全に一致してなくても検索できます。

検索方法 その2

フリーワードや条件を入力

■フリーワード

スペースで区切ることで、複数のキーワードからの検索もできます。(例：〇〇県 研修制度)

■検索条件

以下の条件から検索できます。

-  **企業規模**
-  **本社所在地**
-  **業種**
-  **認定・表彰・その他の制度**

表示項目の選択・変更

表示させたい職場情報をこちらから選択・解除できます。
※表示する職場情報は、検索結果一覧画面でも変更可能です。



職場情報の確認

企業詳細ページから、企業の基本情報と詳細な職場情報を確認することができます。

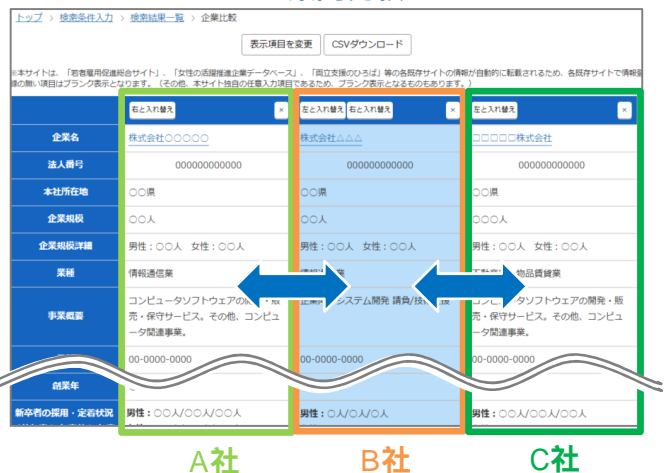
企業詳細ページ



複数の企業の比較

選択した複数の企業の職場情報を並べて比較することができます。

企業間比較ページ



詳しいサイトの使い方は、「しょくばらぼ」の「操作マニュアル」ページをご確認ください。

しょくばらぼ

— 職場情報総合サイト —

<https://shokuba.mhlw.go.jp/index.html>



【「しょくばらぼ」に関する問合せ先・サポートデスク】

連絡先： servicedesk@m.shokuba.mhlw.go.jp

情報掲載元サイト

カテゴリ	項目名	出典元	
基本情報	企業名	国税庁法人番号公表サイト(商号又は名称)	
	法人番号	国税庁法人番号公表サイト	
	本社所在地	国税庁法人番号公表サイト (本店又は主たる事務所の所在地)	
	就業場所1	若者雇用促進総合サイト	
	就業場所2	若者雇用促進総合サイト	
	就業場所3	若者雇用促進総合サイト	
	就業場所4	若者雇用促進総合サイト	
	代表者	両立支援のひろば	
	企業規模	若者雇用促進総合サイト 女性の活躍推進企業データベース 両立支援のひろば	
	企業規模詳細	両立支援のひろば	
	業種	若者雇用促進総合サイト 女性の活躍推進企業データベース 両立支援のひろば	
	事業概要	若者雇用促進総合サイト 両立支援のひろば	
	URL	<企業ホームページ> 若者雇用促進総合サイト 両立支援のひろば <採用ページ> 若者雇用促進総合サイト	
	電話	両立支援のひろば 若者雇用促進総合サイト	
	FAX	両立支援のひろば	
	創業年	両立支援のひろば 若者雇用促進総合サイト	
	証券コード	独自情報項目	
	市場区分	独自情報項目	
	公共調達資格情報	女性の活躍推進企業データベース	
	認定・表彰・その他の制度	ユースエール認定	若者雇用促進総合サイト
		えるぼし認定 プラチナえるぼし認定	女性の活躍推進企業データベース
		くるみん認定 プラチナくるみん認定	両立支援のひろば
		安全衛生優良企業公表制度	職場のあんぜんサイト
		あんぜんプロジェクト	あんぜんプロジェクトのサイト
		働き方・休み方改善ポータルサイト	働き方・休み方改善ポータルサイト
		なでしこ銘柄	なでしこ銘柄のサイト
		ダイバシティ経営企業100選 新・ダイバシティ経営企業100選	ダイバシティ経営企業100選/ 新・ダイバシティ経営企業100選のサイト
		健康経営銘柄	健康経営銘柄のサイト
		パートタイム労働者活躍推進企業表彰	パートタイム労働者活躍推進企業表彰サイト
		有期契約労働者の無期転換ポータルサイト	有期契約労働者の無期転換ポータルサイト
		優良派遣事業者認定制度	優良派遣事業者認定制度のサイト
		製造請負優良適正事業者認定制度	製造請負事業改善推進協議会
		職業紹介優良事業者認定制度	職業紹介優良事業者認定制度のサイト
障害者雇用優良事業所等の厚生労働大臣表彰		表彰企業(厚生労働省)	
高齢者雇用開発コンテスト		高齢者雇用開発コンテストのサイト	
イクメン企業アワード		イクメンプロジェクト公式サイト	
厚生労働大臣表彰 輝くテレワーク賞		厚生労働大臣表彰 輝くテレワーク賞のサイト	
グッドキャリア企業アワード (キャリア支援企業表彰を含む)		グッドキャリアプロジェクトのサイト	
均等・両立推進企業表彰		女性の活躍推進企業データベース (情報が無い場合は「両立支援のひろば」)	
障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度(もにす)	障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度(もにす)のサイト		
採用情報	新卒者等の採用・定着状況(男女別)	若者雇用促進総合サイト	
	新卒者等以外(35歳未満)の採用・定着状況(男女別)	若者雇用促進総合サイト	
	再雇用又は中途採用の実績(男女別)	女性の活躍推進企業データベース	
	中途採用比率	独自情報項目	
	採用した労働者に占める女性労働者の割合	女性の活躍推進企業データベース	
	職種・雇用形態の転換実績(男女別)	女性の活躍推進企業データベース	
	採用における男女別の競争倍率	女性の活躍推進企業データベース	
	採用における競争倍率の男女比(男性を1倍とした時の女性の倍率)	女性の活躍推進企業データベース	
	インターンシップの受入	若者雇用促進総合サイト	
	職場見学・職場体験の受入	若者雇用促進総合サイト	
	社会保険(厚生年金保険・健康保険)適用の有無	独自情報項目	
	短時間労働者の社会保険適用の有無	独自情報項目	

※独自情報項目については、企業が本サイトにおいて独自に入力した内容を表示します。

※出典元が複数ある場合は、更新日が最も新しい出典元の情報を表示します。

カテゴリ	項目名	出典元
勤務実態に関する情報 (基本情報)	平均継続勤務年数(男女別)	女性の活躍推進企業データベース 若者雇用促進総合サイト
	正社員の平均継続勤務年数	若者雇用促進総合サイト
	男女別採用10年前後の継続雇用割合	女性の活躍推進企業データベース
	従業員の平均年齢	若者雇用促進総合サイト
	30協定の上限(特別条項を含む)	独自情報項目
	月平均所定外労働時間	若者雇用促進総合サイト
	雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間	女性の活躍推進企業データベース
	一月当たりの労働者の平均残業時間	女性の活躍推進企業データベース
	フルタイムの労働者等1人あたりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数	両立支援のひろば
	平均の法定時間外労働60時間以上の労働者の数	両立支援のひろば
勤務実態に関する情報 (女性の活躍に関する情報)	正社員の有給休暇取得日数	女性の活躍推進企業データベース 若者雇用促進総合サイト
	対象の労働者全体の有給休暇取得率	女性の活躍推進企業データベース
	労働者に占める女性労働者の割合	女性の活躍推進企業データベース
	係長級にある者に占める女性労働者の割合	女性の活躍推進企業データベース
	管理職に占める女性の割合	若者雇用促進総合サイト 女性の活躍推進企業データベース
	女性管理職人数	女性の活躍推進企業データベース
	管理職全体人数(男女計)	女性の活躍推進企業データベース
	直近3事業年度における男女別の課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合	女性の活躍推進企業データベース
	役員に占める女性の割合	女性の活躍推進企業データベース
	女性役員人数	女性の活躍推進企業データベース
役員全体人数(男女計)	女性の活躍推進企業データベース	
勤務実態に関する情報 (育児・仕事の両立に関する情報)	育児休業対象者数(男性)	若者雇用促進総合サイト
	育児休業対象者数(女性)	若者雇用促進総合サイト
	育児休業取得者数(男性)	若者雇用促進総合サイト
	育児休業取得者数(女性)	若者雇用促進総合サイト
	育児休業取得率(男性)	女性の活躍推進企業データベース
	育児休業取得率(女性)	女性の活躍推進企業データベース
	育児休業等取得実績	両立支援のひろば
	育児目的休暇制度の具体的内容	両立支援のひろば
	3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を育てる労働者のために実施している短時間勤務制度等の措置の内容	両立支援のひろば
	公表前事業年度において看護休暇を取得した男性労働者数	両立支援のひろば
	公表前事業年度において短時間勤務制度等を子の養育のために使用した男性労働者数	両立支援のひろば
	公表前事業年度において育児目的休暇制度を15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子又は小学校就学前までの孫のために利用した男性労働者数	両立支援のひろば
	所定外労働削減のための措置の内容	両立支援のひろば
	年次有給休暇取得促進のための措置内容	両立支援のひろば
	短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の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の内容	両立支援のひろば
	公表前々事業年度において出産した女性労働者数に対する、公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合	両立支援のひろば
	育休・育児を行う女性労働者の能力向上・キャリア形成支援のための取組に係る計画の内容、実施状況	両立支援のひろば
公表前々事業年度において出産した女性労働者数及び公表前々事業年度において出産予定であった女性労働者のうち退職した女性労働者数の合計数に対する公表前事業年度に在職していた女性労働者数の割合	両立支援のひろば	
公表前々事業年度において出産した女性労働者数に対する、公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合	両立支援のひろば	
育休・育児を行う女性労働者の能力向上・キャリア形成支援のための取組に係る計画の内容、実施状況	両立支援のひろば	
能力開発	研修制度	若者雇用促進総合サイト
	メンター制度	若者雇用促進総合サイト
	自己啓発支援制度	若者雇用促進総合サイト
	キャリアコンサルティング制度	若者雇用促進総合サイト
	社内検定制度	若者雇用促進総合サイト
その他	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画	女性の活躍推進企業データベース
	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	両立支援のひろば
	両立支援の取組内容	両立支援のひろば
	女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要	女性の活躍推進企業データベース
	労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要	女性の活躍推進企業データベース
自由記述欄	女性の活躍推進企業データベース	
自由PR欄	独自情報項目	

※独自情報項目については、企業が本サイトにおいて独自に入力した内容を表示します。

※出典元が複数ある場合は、更新日が最も新しい出典元の情報を表示します。

安定した就労を目指すひとり親の皆さまへ

スキルアップのために職業訓練を受講するときの生活費を支給します！

高等職業訓練促進給付金のご案内

4月から対象期間・訓練を拡充しています

見直し前

1年以上の訓練等

看護師、保育士等の
国家資格

緩和

拡充

見直し後

6月以上の訓練等

デジタル分野等の
民間資格^{※1}も対象に

※1 シスコシステムズ認定資格（CCNP等）
LPI認定資格（LPIC等）等

支給内容などはこちら

対象者

訓練開始日以降、次のいずれにも該当するひとり親の方

- ① 児童扶養手当の支給を受けているか、同等の所得水準にある方
- ② 養成機関において6月以上のカリキュラムを修業し、対象資格の取得等が見込まれる方

支給内容

訓練期間中、月額**10万円**（住民税課税世帯は月額70,500円）

※修学の最終年限1年間に限り支給額を**4万円**加算

対象訓練

就職の際に有利となる資格^{※2}で、養成機関において6月以上修業するもの

（例）看護師、准看護師、保育士、介護福祉士、理学療法士、作業療法士、調理師、製菓衛生師等の国家資格や、**デジタル分野等の民間資格**

※2 教育訓練給付（裏面参照）の対象講座（一部除く）

詳しい情報はこちらから <https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/>



お問い合わせはこちら

〇〇市〇〇〇〇課

〇〇市役所〇階（開庁時間 平日〇時～〇時）

電話・メール相談も受け付けています

TEL：00-0000-0000（受付時間 平日〇時～〇時）

FAX：00-0000-0000

E-mail：aaaaa@bbbb.jp

フロアマップ

安定した就労を目指すひとり親の皆さまへ

他にもさまざまな支援をご活用いただけます

貸付

就職活動中の住まいでお悩みの方

償還免除付のひとり親家庭住宅支援資金貸付

自立に向け意欲的に取り組む、児童扶養手当を受給しているひとり親世帯などに、
月上限 **4万円**×**12か月**を貸付けます。1年就労継続なら**一括償還免除**になります。

■詳細はお住まいの都道府県（指定都市の方は市役所）までお問い合わせください。

職業訓練

スキルアップを目指す方

公共職業訓練

ハローワークをご利用の方で、主に雇用保険を受給されている方が、**受講費無料**で受講できる職業訓練です。

求職者支援訓練金

ハローワークをご利用の方で、主に雇用保険を受給できない方が、**受講料無料**、かつ、要件を満たせば**月10万円の給付金**^{※3}を受給しながら受講できる職業訓練です。

※3 給付金の支給要件の緩和の特例措置（令和3年9月30日まで）を導入

全てのハローワークに、職業訓練の受講を検討している方などの相談・就職支援を行う「**コロナ対応ステップアップ相談窓口**」を設置しています。

■詳細は最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

受講費支援

訓練を受講される方

教育訓練給付

在職中の方、または、原則、離職後1年以内の方で、雇用保険の被保険者期間が3年以上（初めて教育訓練給付を受給する場合は、専門実践教育訓練であれば2年以上、それ以外の訓練であれば1年以上）の方が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講する場合に支給します。

■詳細は最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

自立支援教育訓練給付金

児童扶養手当受給者または同等の所得水準にある方が、主に教育訓練給付の対象となる教育訓練を受講する場合に支給します。

■詳細はお住まいの都道府県・市区町村までお問い合わせください。