

誰もが活躍できる職場を目指すために おさえておきたい4つのキーワードを紹介します

その1 産後パパ育休

男性の積極的な育児休業の取得については、今回開催した交流会の中でも話題に挙がっていました。

希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できるのが理想ですが、女性と比較すると男性の育休取得率は低いのが現状です。

そこで、育児・介護休業法の改正（令和4年10月1日）により創設されたのが「産後パパ育休制度」です。

1歳までの育児休業とは別に、産後8週間以内に4週間を限度として2回に分けて取得できる休業です。また、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能です。



【参考】

2022年度の男女別育児休業取得率（厚生労働省発表）

女性	80・2%	男性	17・13%
----	-------	----	--------

その2 テレワーク

テレワークとは、ICT（情報通信技術）を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことです。

インターネットなどのICTを利用して、本拠地から離れた住宅などで仕事をすることができるの

で、ワーケーランスの実現、育児・介護と仕事の両立につながります。

そこで、育児・介護休業法の改正（令和4年10月1日）により創設されたのが「産後パパ育休制度」です。

【参考】

2022年度の男女別育児休業取得率（厚生労働省発表）

女性	80・2%	男性	17・13%
----	-------	----	--------

その3 えるぼし認定

女性活躍推進法に基づき一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度。

採用されてから仕事をしていく上で、女性が能力を発揮しやすい職場環境であるかという観点から、5つの評価項目が定められていて、その実績を

「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要です。

認定を受けた事業主は、認定マーク（愛称：えるぼし）を商品や広告などに付けることができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることや優秀な人材の確保や企業イメージの向上などにつながることが期待できます。

「えるぼし認定」を受けることができます。



▲えるぼし認定
詳細はこちちら
(厚生労働省ホームページ)

その4 くるみん認定

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行って、「厚生労働大臣の認定(くるみん認定)」とし、トライくるみん認定・プラチナくるみん認定を受けることができます。

認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を、商品や広告などに付けることができ、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、従業員のモラルアップ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。



▲くるみん認定
詳細はこちちら
(厚生労働省ホームページ)

People in Shibushi - 志布志の人々 -

なぜ消防士という道を選択したのか尋ねると、「漠然と、人を助ける仕事に就きたいと思つていて、看護師なども検討しましたが、決め手になつたのは、消防団に所属し、分队长を務めた祖父です。その姿へのあこがれから、消防士になることを決意しました。」と答えてくれました。

曾於消防署に配属されてもなく半年。現場での経験や周囲の話から、女性でないと聞くにくいくことや話しくないことなど、自身の

徳田 瑠菜さん (19歳)

(大隅曾於地区消防組合 曾於消防署

第1小隊所属 消防士)

- ・大隅曾於地区消防組合 初の女性消防士
- ・有明町伊崎田出身



存在価値を感じるという。

徳田さんは「資機材を運ぶ際など、どうしても体力面では男性隊員の支援が必要ですが、この仕事は組織で働くため、互いを支援し合い、命を救うことには全力を注いでいます。

この地域で、もっと女性消防士が増えると嬉しいです。」と話し、今後は救急救命士の資格取得にも意欲を見せました。

「もっと訓練を重ねて力をつけ、少しでも早く一人前の消防士になりたい。」
この地域にまた一人、頼もしい消防士の誕生です。