

# 浜松市女性が安心して活躍できる環境づくり事業費補助金

補助金の活用事例をご紹介します。

★マークのある事業者は裏面にて活用事例の詳細を掲載

## 01 女性特有の健康課題による影響を緩和するための製品及びサービス等の導入

### 女性用トイレや女性更衣室内に生理用品を設置

導入事業者

- ◆ 浜名梱包輸送株式会社
- ◆ 合同会社SGコンサルティング
- ◆ Laughing
- ◆ 浜松いわた信用金庫★
- ◆ 株式会社アディック
- ◆ 浜松聖星高等学校

### 作業場や休憩室の冷え対策としてヒーターを導入

導入事業者

- ◆ 鳥居食品株式会社★
- ◆ 合同会社SGコンサルティング
- ◆ Laughing
- ◆ フジ精工株式会社
- ◆ 株式会社クラフト クラフト浜松店
- ◆ 株式会社天竜組★
- ◆ うぐいす在宅診療所

### 女性専用健康アプリの導入やがんリスク検査の実施

導入事業者

- ◆ 税理士法人東海浜松会計事務所★

## 02 女性特有の健康課題に関する知識の習得及び理解を深めるための研修及びコンサルティング等

### 女性が働きやすい環境整備についてのコンサルティング

導入事業者

- ◆ 株式会社デクシィ

## 03 女性活躍を促進するための就業規則又は一般事業主行動計画等の策定及び見直し

### 女性が働きやすい環境づくりのための規程整備

導入事業者

- ◆ 株式会社デクシィ
- ◆ 株式会社天竜組★

## 04 女性従業員のキャリアアップ支援等

### 資格取得支援や責任者研修の受講支援

導入事業者

- ◆ オーエフシステム株式会社
- ◆ 株式会社T i A m o ★

## 05 男性の家庭進出や従業員の家事負担を軽減するためのサービスの導入

### 子の預け先がない従業員のため、社内託児を実施

導入事業者

- ◆ 株式会社f i t ★

女性更衣室に生理用品ディスペンサーを設置し、全支店に生理に関する啓発パンフレットを配布

倉庫作業の冷え対策としてヒーターを導入

課題

健康経営の推進を強化しているが女性職員の健康課題への対応が不十分であった。

取組

本部の女性更衣室に生理用品ディスペンサーを設置。さらに、全営業店に生理用ナプキンを設置し緊急時や災害対策として使用する。また、パンフレットを全営業店へ配布し、男性職員の生理に対する理解を深める。

課題

食品工場・倉庫における作業は、特に冬場において気温が低くなり、冷えや血行不良等を起こしやすく、女性従業員にとって大きな負担となっていた。

取組

作業場所付近に移動式ヒーターを導入することで、工場や倉庫の品質に影響することなく、従業員の職場環境を改善

期待できる効果

- ◆女性職員のエンゲージメントと生産性の向上
- ◆男性職員の理解促進と職場内でのコミュニケーション活性化
- ◆企業イメージの向上や優秀な人材の確保



期待できる効果

- ◆女性従業員の健康改善と生産性向上
- ◆女性従業員の定着率向上と離職率低下



税理士法人東海浜松会計事務所

株式会社天竜組

女性専用健康アプリの導入やがんリスク検査の実施

①冷え対策としてヒーターを導入  
②時短正社員制度を新設

課題

女性従業員の健康課題に対する理解や支援が十分でなく、体調不良による業務中断や離職リスクが懸念されていた。

取組

女性特有の健康課題に関するセルフチェックやオンライン相談が受けられる女性専用健康アプリを導入。さらに、乳がん等のがんの早期発見のため、がんリスク検査を実施。

課題

冷え等の女性特有の健康課題に対する対策が不十分である。さらに、現行制度はパート職員の勤務時間や所得に制限があり、働き方の選択肢が限定されている。

取組

デスク下やトイレに暖房器具を導入し、冷え対策を強化。時短正社員制度を新設するため就業規則を改正。

期待できる効果

- ◆女性従業員の健康課題に対する不安の軽減と職場満足度の向上
- ◆健康意識の向上と男女間の相互理解の促進
- ◆健康支援を通じた離職防止と長期的な雇用の安定化



期待できる効果

- ◆女性職員の健康状態改善と生産性向上
- ◆多様な働き方の実現による人材確保と定着率向上
- ◆職場環境の満足度向上と離職防止



株式会社TiAmo

株式会社fit

サービス管理責任者の資格取得支援

子の預け先として社内託児制度を導入

課題

女性のサービス管理責任者が少ないため、女性職員が長期的に働きやすい職場環境を構築できていない。

取組

女性職員に対してサービス管理責任者実践研修の受講を支援し、資格取得をサポートする。

課題

業務の都合上、平日に祝日が当たる場合も通常営業となる職種であるが、子どもの預け先がなく出勤できない事例が多発し、働き方に制限のある従業員が生じていた。

取組

平日に祝日が当たる日に、希望する従業員の子どもを事業所で預かり、外部の保育事業者へ委託する社内託児制度を導入した。

期待できる効果

- ◆資格取得した職員が安心して長期的に働き続けられる環境が整う
- ◆女性職員のキャリアパスが明確になり、定着率が向上する



期待できる効果

- ◆子育て中の従業員が安心して勤務できる環境が整う
- ◆優秀な人材の離職を防ぎ、長期的なキャリア形成を支援できる
- ◆柔軟な働き方の実現により、従業員の定着率が向上する

