



# 女性活躍推進で 輝く企業に

女性の採用、女性の活躍、働きやすい職場環境整備、多様な働き方



## INDEX

- ◆ 女性活躍推進はなぜ必要
- ◆ 企業経営にも大きなメリット
- ◆ 女性活躍推進企業取組事例紹介
- ◆ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に取り組むメリット
- ◆ 女性活躍推進に関する支援制度等一覧
- ◆ 女性活躍実践度チェック&アイデアシート



宇都宮市では、女性活躍を推進する企業の事例を集めました。企業における女性活躍の取組をより実践的にするため、こちらのリーフレットをご活用ください。

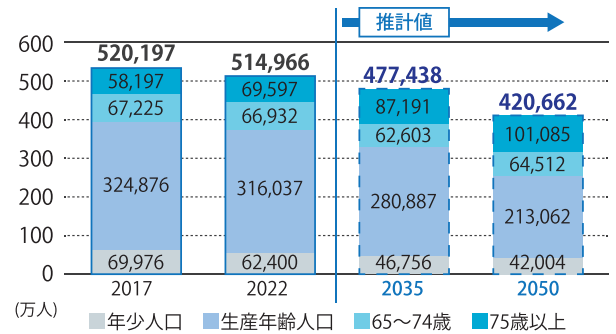


## なぜ女性活躍が必要なのか？

本市の人口は、2017年の52万人をピークに減少し、2050年には42万人になると推測され、労働力の中核となる生産年齢人口も、2017年に32万人であったところが、2050年には21万人になると見込まれており、企業における人材不足問題は今後も継続的な課題となることが想定されます。

この課題を解決するために、働きやすい職場環境を整備し、女性が活躍できる環境を整えることが重要となっています。

【宇都宮市の人口推移】 出典：宇都宮市資料(政策審議室 令和5年7月推計)



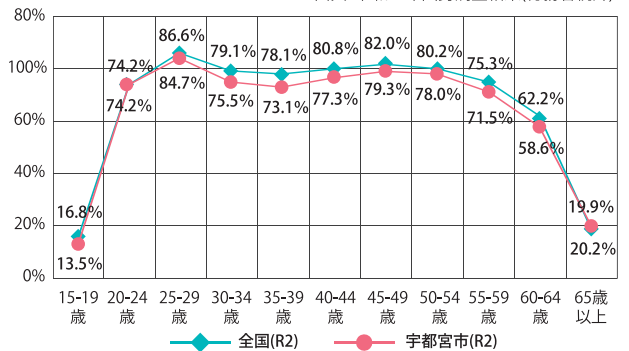
## 結婚・出産後も働き続けることを希望する女性が増えている！

本市では、女性の年齢階級別労働力率は増加してきていますが、全国と比較して低く、正規雇用率も低い状況です。このような中、時代の変化とともに生活様式や働き方に対する意識も変わってきています。

また、市民意識調査の結果からは、以前と比較して、「出産を機に仕事を辞め、子育て後、再就職するのが良い」と考える女性が大きく減少し、「子どもができて、就業継続したい」との回答が増えており、本市女性の就業継続意欲が高まっています。

【女性の年齢階級別労働力率(M字カーブの推移)】

出典：令和2年国勢調査結果(総務省統計)



## 女性が活躍できる職場環境づくりに向けた企業の取組が必要！

企業における人材不足問題や働き方などに対する考え方が変化中、女性の活躍を推進するためには、性別による役割分担意識やアンコンシャス・バ

イアス（無意識の思い込み）に気付き、職場におけるこれまでの慣行を見直し、女性が個性と能力を十分に発揮できる職場環境の実現が必要です。

### 女性活躍の推進に向けた方策

#### ▶女性活躍に向けた企業の意識醸成

アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)を含めた固定的性別役割分担意識の解消に向け、経営者・管理職の意識変革のための取組を促進する。

#### ▶仕事と家庭の両立のための支援

「フレックスタイム制度」や「在宅勤務(テレワーク)」などの柔軟な働き方を促進する。

#### ▶女性のライフイベントを踏まえたキャリア形成支援

女性従業員のネットワークづくりの支援やキャリアアップ研修等の開催による女性のキャリアアップや両立モデルの提示。

#### ▶女性従業員の裾野を広げる取組や管理職に向けた動機付け

女性の採用・職域の拡大や女性のロールモデルの提示、将来の女性管理職候補としての女性従業員の育成を管理職に要請する。

# 「女性の活躍」は企業経営にも大きなメリットをもたらします！

## 1 優秀な人材の確保につながります！

柔軟な働き方を取り入れることで、優秀な女性従業員の離職を防止できます。  
また、新たな人材の獲得もやすくなります。

## 2 職場や業務の活性化をもたらします！

多様な人材が活躍することで、多様な意見・アイデアが出されるようになり、サービス向上・業務改善などが推進されます。

## 3 企業イメージを向上させます！

女性が活躍する職場は、取引先・消費者・求職者など、様々な目線から好印象をもたれます。  
「従業員が活躍できる好イメージ」が企業の強みになります。



## 業種別 女性活躍推進に向けた 取組事例紹介

女性が活躍しやすい職場づくりに積極的に取り組む市内企業の経営者等の皆様にお話を伺いました。



### 有限会社クイン洋菓子店

### 洋菓子小売業

従業員数：23名（女性20名、男性3名）  
事業内容：洋菓子製造・販売

子どもの学校の行事や病気等でも気兼ねなく休むことができ、また主婦同士支えあいながらやりがいを持って働ける職場で楽しく働いています。



### 女性の活躍は職場における理解があつてこそ

私（代表）が子育てをしながら働く難しさを経験しました。子どもの体調によって仕事を休んだり、早退したりと、働きたいのに働けない、そして他人に頼れない状況でした。ですから、社員に対して、とにかく働きやすい環境を作りたいと思いました。子どものことだけでなく、自分自身の都合で休むこともありますので、「何かあれば休んでいいよ。」と言います。それぞれの家庭事情や、個人の意思を尊重しています。**女性が活躍するためには、職場における理解が大切だと感じています。**

### ロールモデルとなる社員が大きな存在

長年勤めている女性社員が多数いて、女性社員の定着率は良い方です。**パート社員から正社員に登用し、「事務長」や「育成長」として活躍している女性社員もいます。**一定の業務を任されることによって責任感が芽生え、仕事に対するモチベーションが上がるのではないかと思います。自発的に動き、いきいきと働いている姿は、他の社員の「ロールモデル」になっていると思います。

### 女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- 令和8(2026)年3月31日までとなっていた法律の有効期限が**令和18(2036)年3月31日までに延長**されました。
- 従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。

## 社会福祉法人 光誠会

## 社会福祉事業

従業員数:350人(女性230名、男性120名)

事業内容:特別養護老人ホーム、デイサービス、保育園等  
8施設31事業展開

YOUTUBE(光誠会チャンネル)を発信  
しています。ぜひご覧ください!



### 柔軟な働き方への対応と仕事の やりがいを大切に

法人の信頼性の獲得、イメージの向上を図るため、えるぼし認定に向けて取り組み始めました。まず、「**限定正職員制度**」を検討、導入しました。この制度は、育児休業から復帰した職員が、能力・経験・スキルを活かし、各人の事情に合わせたシフトで働き続けることができるものです。現在は、育児休業から復帰したほとんどの職員がこの制度を利用しています。柔軟な働き方ができる環境づくりと仕事のやりがいを感じる風土づくりを大切にしています。

### 法人のキャリアパスに基づき、 職員に将来のイメージを持たせる

当法人は、**施設長職をはじめ、女性のリーダー職員が多く活躍しています。女性でもチャレンジ意欲のある方は役職につける方針です。**また、全職員との面談を定期的に行っており、法人のキャリアパスに基づいて、キャリアプランと一緒に考えます。何年か先の職員自身のイメージができれば、安心感があるようです。人材の定着率の向上にもつながっていると考えています。

## ビューティアトリエグループ 総美有限会社

## 生活関連サービス業

従業員数:118名(女性:95名、男性:23名)

事業内容:美容室、理容室、カフェ、マツエクサロン、  
快眠ドライヘッドスパ、海外事業、他

多様な働き方の実現には、  
職場での理解が必要です。  
職場のスタッフに寄り添い  
ながら環境を整えることが  
成功に近づくと思います。

郡司社長



### 諦める前に、まずはやってみる気持ちを 大切にしてほしい

17年ほど前、女性の店長が出産を機に降格の申出をしてきたことがあり、女性スタッフのライフステージに合わせた活躍支援の必要性を感じました。子育てをしながら短時間勤務になることが申出の理由でしたが、職務を遂行できれば働く時間は関係ないと考えています。周りのスタッフの協力もあり、出産後も店長として活躍してくれました。**仕事、家事、育児のどれかを諦めるのではなく、女性はもっと挑戦してほしいと思っています。**

### 多様な働き方を受け入れ、支援する取組

**女性スタッフから妊娠の報告があると、個人ごとに休業取得前後から復帰までの支援プランを策定しています。**社長と面談を実施し、出産後に希望する働き方を確認します。多様な働き方を実現できるようにしていますので、出産を機とする離職はなくなりました。子育て中のスタッフが単発的に託児サービスを利用することとなった場合は、要した費用を会社が負担するサポート体制も整えています。

### 女性活躍を推進する上での留意事項

- 女性労働者の妊娠、出産、産前産後休業・育児休業の申出・取得等を理由とする不利益な取扱いは法律で禁止されています。(男女雇用機会均等法第9条・介護休業法第10条)
- また、女性が妊娠・出産したこと、産前産後休業・育児休業の取得、短時間制度を利用することに対しいやがらせを行ったり、圧力をかけ職場環境を悪くすることは「マタニティハラスメント」にあたります。

従業員数:1,656名(女性818名、男性:838名)

事業内容:銀行

※R6年3月末現在

### 女性行員の意欲向上と働きがいの醸成を目指して

女性行員の自律的なキャリア形成を通じた働きがいのある職場構築を目指し、女性行員で構成される「女性活躍推進協議会」では、女性自身が仕事と家庭の両立やキャリアアップの方策等に向き合い、真剣に議論を重ね、具体策を関係部署に提言しています。子育て中の行員の勤務体系の充実化や、キャリアアップセミナーや女性営業職の座談会の開催など、提言を受けた関係部署が多くの取組みを実現化させています。今後も個々の行員が能力を発揮できる職場づくりを図っていきます。



### キャリアを途切れさせない仕組みづくり

育休中の行員女性向けに「働くママの応援講座」を開催し、

栃木県教育委員会と連携した子育ての悩みや職場復帰への不安の解消や、人事部からの育児関連制度の説明等、スムーズな職場復帰をサポートしています。また、結婚や出産、育児、介護等を理由に退職した方を原則退職時の処遇で再雇用する「カムバック制度」を導入しています。仕事と家庭のバランスの取れた働きやすい環境整備や在職時に培ったスキル発揮等を目的に、行員の能力開花に向けた制度化にも注力しています。

制度の充実化や職場環境整備、モチベーションアップを通じて、行員のチャレンジ精神を醸成し、キャリア形成を支援することで、企業価値の向上にも繋げて参ります。



従業員数:82名(女性:15名、男性67名)

事業内容:建築一式工事、土木一式工事、解体工事の計画・設計・施工



現場の仮囲いデザイン



### イメージアップ活動から社内に女子部を結成

10年前、社内で建設業のイメージアップ委員会を作り、活動していましたが、その中で、良いものや新しい発見には女性の意見が多いことに気づきました。このことから、社内で女子部を結成し、建設現場の仮囲いのデザイン考案や、現場の安全衛生パトロールを行ってもらいました。



女性の活躍で結果的に男性の負担も減ると思います。今後、建設業が女性の職業の選択肢として当たり前存在するようにしたいです。

### 女性の目線が生きる現場

現場の安全衛生パトロールにより、女性の意見を生かした、女性目線の業務改善衛生環境の改善が行われています。現場での仮設トイレの取扱い(入口の目隠しの設置、場所の配慮等)、作業服の汚れの判断の改善など、衛生状態も改善されました。建設現場の仮囲いに設置する会社名の看板も、第三者から見てわかりやすいようデザインし、他社様から声をかけられることが増えました。弊社では、現場作業や設計業務に携わる女性がかかり増え、働く幅が広がっていると感じます。

### 女性活躍に向けた宇都宮市の取組

#### ■「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」への参加

宇都宮市長は、女性活躍促進に向け、先頭を立て取り組みを推進するため「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」へ参加しました。

#### ■「宇都宮市役所イクボス宣言」の実施

宇都宮市役所では、仕事と育児を両立できる環境づくりを推進するため、市長や副市長、課長級以上の管理職254名による「宇都宮市役所イクボス宣言」を実施しました。



男性リーダーの会



イクボス宣言

## 日産プリンス栃木販売株式会社 || 小売業

従業員数:395名(女性:58名、男性:337名)  
事業内容:自動車の販売、修理



### 女性の積極的な採用と正社員登用に 取り組む

女性の応募を増やすため、採用ホームページ・学生向けの採用パンフレットの見直しを行いました。採用活動やインターンシップにおいても、女性営業職社員との懇談の場を設け、仕事の魅力を伝えています。また、**中途採用のパート社員や契約社員及び派遣社員(いずれも女性)に対して、本人の意思を尊重しつつ、積極的に正社員へ登用しています。**女性が能力を発揮できる職場づくりに取り組んでいます。

### 育児休業明けの働き方を応援 女性社員の定着率向上

子が小学校就学前まで利用できる育児短時間勤務制度や、子の看護休暇(有給)制度を導入しています。育児休業の諸制度や相談窓口は、新入社員研修での周知、社員ハンドブック(常時携帯)、社内のイントラネット等で社員がいつでも確認できるようにしています。対象者への働きかけにより、**育児休業を経て復帰する女性社員が多くなりました。**定着率の向上に繋がっていると考えます。



従業員の  
声

パート社員で入社して約1年半後に正社員になりました。  
正社員になれたことはとても嬉しく、もっと頑張っていこうとモチベーションアップになりました。  
正社員になってから結婚、妊娠・出産で産休をいただいて、今、子育てと両立しながら働いています。

## HAMA TEC 株式会社 || 製造業

従業員数:42名(女性7名、男性35名)  
事業内容:生産設備エンジニアリング

女性が少ない職場でも、実績を作れば、発言力が上がり、会社に認めてもらうことは可能です。全社員の様々なライフステージに対応できる職場環境づくりを目指しています。



黒須部長

### 助成金は成功のカギ 女性社員が両立支援の必要性を訴える

男性社員数が9割を占め、年上の社員の方の意識を変えるのに悩みました。状況を変えるには、**女性社員の声を会社に届ける必要があると考えました。**目をつけたのは助成金の活用です。仕事と家庭の両立に関する助成金の申請に向けて、専門家から意見をもらい、社内アンケートの実施や研修会の開催等、全社員を巻き込んで取り組みました。他に、育児休業取得を支援する助成金、女性活躍推進のための助成金(現在は無)も活用しました。

### 会社の取組は 次のステップへ 初の女性管理職が誕生 女性の声が会社に届くように

助成金だけでなく、市や県の表彰事業への応募や「くるみん」「えるぼし」認定も目指せるのではないかと考えるようになりました。現場のリーダーをはじめ、全社員に協力依頼を行いながら取り組み、見事認定され今に至っています。

これまでの社内での実績が評価され、創業以来初の女性管理職の登用が遂に実現しました。**女性社員の声が会社に届く仕組みが整ったと思います。**

従業員数：93名（女性：27名、男性：66名）  
事業内容：国際物流サービス、人材サービス等



## 物流業界における女性の活躍に期待をもつて取り組む

かつては男性中心の職場であった物流業界においても、女性の力を活用すべきという会社方針の基、一般事業行動計画を策定し、女性社員の活躍推進に取り組んでいます。女性が持つ感性や心遣いは、業務の質を高め、業務の幅を広げる可能性を秘めていると考え、女性リーダーを育てるべく、全日空のトップキャビンアテンダント経験者からリーダーとしての「接遇」を学ぶとともに、他部門の社員が顔を合わせて研修を受けることにより、各部門の課題や魅力を共有し、親交を深める事ができています。また、経済産業省「リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業」に採択されたことを受け、女性活躍の場を更に拡大して参ります。

## 一般事業主行動計画の策定で見えた課題

一般事業主行動計画の策定をしたところ、女性社員の「活躍状況」の部分で課題が見えました。まずは、管理職に占める女性比率を30%以上にすることを目標としています。また、「とちぎ女性活躍応援団」の登録も行いました。弊社の女性活躍はまだ発展の途中ですので、今後も女性の活躍できる場を提供できるよう努めて参ります。

研修を通して女性の先輩方に相談する機会が出来たことは、様々な問題解決に役立ち、自信にもつながっています。

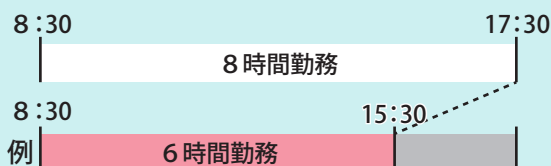


## 女性活躍のためのワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

### ■ 多様な(柔軟な)働き方の例

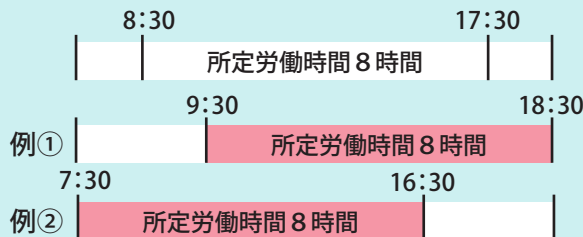
#### ● 短時間正社員制度

育児・介護と仕事を両立したい社員など様々な人材に、勤務時間や勤務日数をフルタイム正社員よりも短くしながら同等に活躍してもらうための仕組み。



#### ● 時差出勤

会社が規定した範囲内で、従業員が始業・就業の時刻を選べる制度。働く時間は変えず子育てのニーズに応じて働くことのできる仕組み。



#### ● テレワーク(在宅勤務)

ICT(情報通信技術)を活用して自宅勤務やサテライトオフィス勤務など、場所や時間にとらわれず働く仕組み。

### メリット

#### 企業側

- 人材の確保、定着
- 長期的な戦力化
- 働き方改革のアピール

#### 従業員側

- ライフイベントに応じて働ける
- 雇用の安定
- キャリア継続

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に取り組むメリット

女性が活躍できる環境づくりのため、101人以上の事業主には行動計画の策定・届出が義務付けられています。

### 1 課題の明確化

目標設定・行動計画策定の前に自社の課題分析を行います。  
その過程で、潜在的な課題を発見することがあり、より有効な計画策定につながります。

### 2 優秀な人材の確保

行動計画を策定することで、人材の採用・定着・育成・登用の取組が強化されます。

### 3 女性従業員のモチベーション向上

企業が家庭への配慮と人材活躍支援の姿勢を明確に打ち出すことで、女性従業員の満足度や意欲が向上し、大きな成長につながります。

### 4 生産性の向上

「量の労働」から「質の労働」への切替により、限られた時間で成果を出す企業文化が醸成され、資質向上・生産性の向上につながることが期待できます。

#### 一般事業主行動計画策定に向けた宇都宮市の支援

- 行動計画を策定した事業者に対し、入札参加資格登録の審査時に加点しています。
- 行動計画を策定した市内企業を市ホームページで募集・紹介しています。



行動計画策定企業紹介(市HP)

## 策定の手続きは **5** ステップ

### ステップ 1 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

支援  
ツール  
あり

まずは「採用した労働者の占める女性の割合」や「男女の平均継続勤務年数の差異」など、自社の女性の活躍に関する状況を把握しましょう。

### ステップ 2 行動計画を策定

支援  
ツール  
あり

自社の課題に基づいた目標を設定し、目標を達成するための具体的な取組内容を決めて、行動計画の形にまとめましょう。

### ステップ 3 行動計画を公表

ステップ 3

行動計画を従業員に周知し外部に公表しましょう。

※行動計画は厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」で公表できます。



スマートフォン版

### ステップ 4 栃木労働局雇用環境・均等室へ届け出

ステップ 4

行動計画が策定できたら、「栃木労働局雇用環境・均等室」へ届け出ましょう。

### ステップ 5 行動計画を実施、効果の測定

ステップ 5

定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づいた取組の実施状況を点検・評価しましょう。

ステップ 1

ステップ 2 は

「行動計画策定支援ツール」を使うと便利です

◆ステップ1（状況の把握と課題分析）と  
◆ステップ2（目標の設定と取組内容の決定）の方法・手順を示した「策定支援マニュアル」と、このマニュアルにそって課題分析を行うためのデータ入力を支援する「入力支援ツール」が、国のホームページで提供されています。

策定支援マニュアル



検索

※ファイル形式はPDFです。

行動計画

入力支援ツール



検索

※ファイル形式はExcelです。

# 女性活躍推進に向けた 実践度チェック&アイデアシート

前項までの取組を受けて自社で抱える課題の把握と取り組めそうな施策をチェック

## 自社で抱える課題

## 取り組めそうな施策

### 女性の採用が少ない

新卒・中途での男女比率、特に正社員比率  
目安：20~30%（産業ごとに違いあり）

- 求人の見直し  
男性を連想させる表現がないか
- 説明会やインターンでの女性起用  
雰囲気緩和
- 支援施策のPRをする  
育児制度、キャリア支援、相談体制
- その他（ ）

### 女性の就業継続が困難

男女別の離職率・勤続年数の比較  
（特に30歳前後）  
目安：平均勤続年数10年（産業ごとに違いあり）

- 休業からのキャリア復帰サポート  
復帰前後での面談や研修
- 管理職向けの理解促進研修  
固定観念の払拭や業務調整の仕方
- 多様なキャリアパスの提示  
管理職だけでなく専門職ルートなど
- その他（ ）

### 柔軟な働き方制度の整備が進んでいない

育児・介護休業制度の整備と運用状況  
時間単位有給、フレックス、短時間勤務、  
テレワーク制度の導入

- トライアル運用をしてみる  
部署ごとなど限定して実施
- ルールの明文化  
明確にし不公平感をなくす
- 成功事例の共有  
社員の心理的ハードルを下げる
- その他（ ）

### 管理者への登用が進まない

昇進候補に女性が少ない  
評価制度が育成を後押しできていない  
目安：管理職に占める割合10%  
（産業ごとに違いあり）

- 登用基準の明確化  
昇進要件や評価基準を明示
- 小規模単位での経験を積ませる  
プロジェクトリーダーの任命など
- 試行的な役割付与  
本人も会社も確認できる仕組み
- その他（ ）

### 性別役割分担の意識が根強い

「女性は補助的な役割」「長時間働けない人は評価  
されにくい」など

- 研修の実施  
無意識の思い込みを可視化
- 男女混合の社内座談会の実施  
育児と仕事の両立などをテーマに本音の交換
- 人事制度の見直し  
性別役割分担を前提にした制度の再検討
- その他（ ）

- 4~5個 これからチャレンジ まずは一つずつ取組を進めるところから
- 2~3個 変革スタート 基本は整備済み、あともう一步
- 0~1個 実践型 女性活躍推進企業

# 女性活躍推進に関する支援制度等一覧

## 一般事業主行動計画の策定・届出に関すること

女性の活躍推進  
企業データベース

- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出について
    - ▶ 行動計画は、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」のウェブサイトで公表できます。
- お問合せ 栃木労働局 雇用環境・均等室 TEL:028-633-2795



## 表彰・認定事業に関すること

- 宇都宮市男女共同参画推進事業者表彰「きらり大賞」について  
男女共同参画社会の実現を目指すため、男女の性別にかかわらず個性と能力を発揮できる、働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる市内事業者を表彰する「男女共同参画推進事業者表彰『きらり大賞』」を実施しています。

宇都宮市  
きらり大賞



お問合せ 宇都宮市 総合政策部 女性活躍推進課 TEL:028-632-2346

- 男女生き活き企業認定・表彰制度について  
女性活躍の推進や働き方見直しに積極的に取り組み、誰もがいきいきと働けることを目指している企業等を、栃木県が認定・表彰する制度です。



男女生き活き企業  
認定マーク

とちぎ  
ウーマンナビ



お問合せ 栃木県 生活文化スポーツ部 人権男女共同参画課 TEL:028-623-3074

- 女性活躍推進法企業認定(えるぼし認定・プラチナえるぼし認定)について

行動計画策定の届け出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良な事業主が、厚生労働大臣から優良企業として認定を受ける制度です。

お問合せ 栃木労働局 雇用環境・均等室 TEL:028-633-2795

えるぼし認定



## 各種助成金に関すること

支援内容、支給要件など詳細は、こちらをご確認下さい。 [両立支援等助成金](#) [厚生労働省](#) [検索](#)

お問合せ 栃木労働局 雇用環境・均等室 TEL:028-633-2795

両立支援助成金



## 宇都宮市の子育て支援に関すること

妊娠、出産、子育てへの切れ目ない支援の充実を図ることにより、全国トップクラスの子育て環境の整備に取り組み、「子育てと就労等の両立支援」など様々な支援を行っています。詳しくは以下の「宮っこ子育て応援ナビ」をご覧ください。

- 子育てに関する情報について
  - ▶ 「宮っこ子育て応援ナビ」  
宇都宮市の子育て支援等に関する情報をまとめたポータルサイト
  - ▶ 「宮っこ子育てアプリ」  
妊婦健診や予防接種の管理などママ・パパの子育てをサポートするアプリ

宮っこ子育て応援ナビ

宮っこ子育てアプリ



- 子育てと就労等の両立支援について
  - ▶ 「ファミリーサポートセンター」  
子育てを援助したい人（協力会員）と援助を受けたい人（協力会員）がお互いに助け合う、地域で子育てをしていくための会員組織（要事前登録・有料）
  - ▶ 「病児保育」  
お子さんが病気のため保育所等や小学校へ登園・登校ができず、保護者が仕事などで育児できない場合、病児保育施設でお子さんを一時的にお預かりします。（施設によって事前登録が必要）
  - ▶ 「送迎保育ステーション事業」  
送迎先の保育所等の登園前と降園後の時間、お子さんを一時的にお預かりするとともに、送迎バスにより、送迎先の保育所等にお子さんを送迎することで、保護者の送迎負担の軽減を図る事業です。
  - ▶ 「育児休業明け入所予約制度」  
育児休業中は安心して子育てに専念できるよう、お子さんが満1歳になる月まで育児休業を取得する方を対象に、早期に保育所等への入所申込ができ、結果が早く分かる制度です。