

2023年11月7日  
株式会社ワーク・ライフバランス

真の女性活躍を目指し、組織全体の働き方改革をベースに組織内での女性の再就職人材の活躍を目指して取り組む、経営者による「女性の再就職応援宣言」の募集を開始！  
～既に東大和市、銚子丸、えびの電子工業、フクヤ建設、永田メディカル、東邦オート、信幸プロテック、ペンシル、医療法人社団 花咲 あすはな歯科医院、パナソニック コネクト株式会社など  
11 組織が宣言～

2006年の創業以来3,000社以上の働き方改革に携わってきた株式会社ワーク・ライフバランス（本社：東京都港区、代表取締役社長：小室淑恵）は、経済界をあげて女性の再就職を後押しすることで、誰もがそれぞれのフィールドで活躍する社会の実現をしていくために、一度仕事を辞めざるを得なかった女性の再チャレンジ応援を組織のトップが宣言する「女性の再就職応援宣言」（以下「本宣言」）の募集を開始しました。2023年8月28日に募集を開始し、2023年11月6日に自治体初として宣言をした東京都東大和市を含め、現在11組織が宣言しています。 ([https://work-life-b.co.jp/womens\\_career.html](https://work-life-b.co.jp/womens_career.html))

▲女性の再就職応援宣言に賛同している組織一覧

## ■宣言本文

「私たちは、結婚・育児・介護・パートナーの転勤等、何らかの理由で離職した女性の再就職・再チャレンジを応援します！女性の活躍と主体的なキャリア形成によって組織の発展と日本社会におけるジェンダー平等を推進することで、より豊かな社会の実現に貢献します」

## ■女性の再就職応援宣言について

日本は、世界経済フォーラムが発表する「The Global Gender Gap Report 2023」で男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数が146カ国中125位です。しかし、個別の指標を確認すると、日本の女性の「教育」と「健康」のランクは毎年トップクラスです。つまり日本は、「労働力が足りない」と嘆きながら、「世界中で最も教育されて健康な女性」を全く活用できていないという、きわめてもったいない状態に



## ■日本の女性活躍は何が間違っていたのか

日本以外の国では、女性活躍を政府が推進する際に「強力な労働時間改善政策」も同時に推進しました。フランスでは、出生率が改善した1997年～2000年に、国全体の所定労働時間を週35時間制に変更しています。企業が従業員の10%を短時間で雇用すると、社会保険料が一人当たり91万円も免除される制度などを作り、企業が短時間で働く従業員を雇用するメリットを打ち出しました。

ところが、日本はそういった「強力な労働時間改善政策」は経済の成長を妨げるという経済団体の主張を尊重し、「長時間労働社会のまま女性活躍を推進」しました。22時までの延長保育で支えて長時間労働できる女性を社会に送り出すという、他国に例を見ない手法を取った結果、そんなハードな生活に耐えられる、もしくは両親に完全に頼ることができるほんの一部の女性だけが男性社会に生き残り、多くの女性はどんなに頑張っても長時間残業を受け入れられないのならば評価されないというマミートラックに入りました。

長時間労働社会のままの女性活躍は、結果として残業が独身女性へのしわ寄せとなり、子どもがいてもいなくても苦しい構造が職場のいがみ合いを生み出しました。上司や同僚が長時間労働の中で、子どもが生まれた男性は育休取得や育児参画が十分にできず、家庭内でも夫婦のいがみ合いが増幅されました。職場も夫婦も、長時間労働社会に不当にいがみ合わされてきたと言えます。

こうして日本の女性活躍は「男性並みに働かないと評価されない職場」で「活躍も報酬も限定的」となり、クラウディア・ゴールドフィン氏が「彼女たちは本当はどこにも進んでいないと言える」と指摘した状態を引き起こしています。

2019年3月、国際通貨基金（IMF）のラガルド専務理事は「政策が現状のままだと40年後には日本の実質GDPは25%低下してしまう恐れがあります。この理由は、人口減少と少子高齢化によるものです。このような日本の経済鈍化の予測を見ても、女性の社会進出を促し、能力を高めることは大変意義があります。もし日本が女性の活躍推進を含め、労働力全体の強化などを重点とするさまざまな改革を実行すれば人口減少や少子高齢化のマイナス影響を跳ね返し、40年後には実質GDPを15%伸ばすことができる」と分析しています。また、ゴールドマンサックスも「男女の就業率格差解消によるGDPの押し上げ効果は最大で15%に達する可能性がある」というレポートを発表しており、真の女性活躍による経済効果は明らかです。

他国が行ったように「強力な労働時間改善政策」が日本にも必要であり本質的な働き方改革と女性の活躍はセットです。また、それが実現できるのは大企業だけではありません。地方の中小企業にとって、生き残りの道にもなりえます。

2024年は、2019年の「改正労働基準法の5年後見直し」のタイミングでもあり「マジョリティのゲームチェンジによる本気の女性活躍」がこれから目指すべき道であるということ、「女性の再就職応援宣言」企業の可視化により示すべく、「女性の再就職応援宣言」の募集を開始致します。

## ■「女性の再就職応援宣言」において具体的に推奨する取り組み

女性活躍推進法の5つの柱「募集・採用」「継続就業」「労働時間の状況」「管理職への登用」「キャリアアップ」のうち、特に入り口となる「募集・採用」の点で次の取り組みを推奨します。

- ・就業ブランクに関わらず募集・採用する仕組みがある
- ・再就職した女性労働者の継続就業のためのフォロー・サポートの仕組みがある
- ・女性労働者の非正規社員から正社員に転換する仕組みがある
- ・過去に在籍した女性労働者を正社員として再雇用する仕組みがある
- ・おおむね30歳以上の女性を正社員として採用する仕組みがある

本来はジェンダーを問わず、全ての人の再就職・再チャレンジを応援する社会であることが必要です。とはいえ、現状においては、ライフイベント等による離職は女性が多く、また、就業ブランクがあることにより、再就職へのハードルが高い現実があることに対し、ポジティブ・アクションとして現状を見直し、必要に応じた制度や仕組みの新設を推奨します。

## ■なぜ株式会社ワーク・ライフバランスが女性の再就職応援宣言を募集するのか

2006年の創業より、当社は働き方改革のリーディングカンパニーとして、ワーク・ライフバランスの実現に取り組んで参りました。これまでに3,000社以上の企業や組織の働き方改革をサポートし、2016年に開始した「労働時間革命宣言」では62社・42自治体から賛同を得て、労働時間の上限規制の法制化を政府に働きかけました。2019年に開始した「男性育休100%宣言」では128社から賛同を得て、男性育休の周知義務化を政府に働きかけました（2023年11月6日現在172社）。11時間の勤務間インターバルの設定は国の政策としてさらに強力で進めるべきであるとの考えから、2022年に募集を開始した「勤務間インターバル宣言」は現在43社<sup>2</sup>となっており、引き続き政府等への提言も行っています。

ある大手運輸企業では、それまで「長時間働く」ことを前提にして採用難に苦しんでいましたが、大型トラックではなく軽トラもOKにし、シフトを細かく分けたところ、優秀な女性たちにたくさん活躍してもらえるようになりました。医療業界でも、子育て中の女性医師を積極的に採用することにより、子どもが小さいうちは日勤の対応しかできなくても数年後には夜勤にも入れるようになり、長期的なコア人材の育成と活躍につなげた病院が生まれています。2024年、これまで労働時間の適用の対象外であった、建設業・運輸・医師の労働時間に上限が施行されます。各業界ではどう労働時間の上限の範囲内で働くのかと悲鳴が上がっている今こそ、女性の力を活かす時です。

これまでの企業や組織の女性活躍の取り組みは「いかにして女性を辞めさせずに活躍させられるか」が主流でしたが、「それぞれの事情で離職した女性もいかにしてコア人材として活躍させられるか」という点についてさらに提言を進めてまいります。SDGs「ジェンダー平等を実現しよう」「働きがいも経済成長も」「パートナーシップで目標を達成しよう」の実現も目指し、「女性の再就職応援宣言」にぜひご賛同ください。

## ■すでに宣言している組織一覧（宣言順、敬称略）

### ▼企業・組織

株式会社銚子丸	代表取締役社長 石田満
えびの電子工業株式会社	代表取締役社長 津曲慎哉
フクヤ建設株式会社	代表取締役 福家淳也
株式会社永田メディカル	取締役 仙石祥枝
東邦オート株式会社	代表取締役 秋葉佑
信幸プロテック株式会社	代表取締役 村松守
株式会社ペンシル	代表取締役社長 CEO 倉橋美佳
医療法人社団 花咲 あすはな歯科医院	理事長 中野真紀
パナソニック コネクト株式会社	代表取締役 執行役員 プレジデント CEO 樋口泰行
株式会社ワーク・ライフバランス	代表取締役社長 小室淑恵

### ▼自治体

東大和市	東大和市長 和地仁美
------	------------

## ■宣言によせて、宣言者からのメッセージ（宣言順）

### ▼企業・組織

株式会社銚子丸 代表取締役社長・石田満氏 <https://www.choushimaru.co.jp/>

株式会社銚子丸では、会社全体で女性が活躍できる職場づくりに取り組んでいます。「しっかりサポート」をモットーに店舗社員（劇団員）と本社の連携を密に取りながら、女性のライフステージに合わせて活躍していただけるよう、研修やサポート体制も整えています。既に女性社員が店舗で多数活躍してお

<sup>2</sup> 2023年11月6日時点

り、今後も女性店長の輩出や女性社員の積極的な登用を行っていきます。男女ともに働きやすい職場の形成とキャリアアップのできる仕組みを整え、女性の再就職を銚子丸は応援しています。



▲再就職された方が実際に活躍されているご様子：銚子丸ひばりが丘店

### えびの電子工業株式会社 代表取締役社長・津曲慎哉氏 <https://www.ebinodensi.co.jp/>

えびの電子工業は全従業員の2/3が女性です。引越しを伴う転勤や、結婚や出産による職場の配置転換はありません。子育てや介護などのライフステージに合わせて、いつでもパートと社員の身分変更が可能です。パートの退職金制度もありますので、退職金も継続して働き続けられます。不妊治療の休暇制度や、妊娠中の女性の採用における実績もあります。

今回、女性の再就職応援宣言と共に、「SDGs ジェンダー平等」に基づいて男性についても検討。男女・雇用形態・国籍などに拘らず、全ての社員の再チャレンジへのサポートを行う事を目的として『再入社サポート制度』を策定！10月より発行しています。これまで貢献して頂いた社員が、結婚・育児・介護・学業・転職などにより新たなチャレンジをする場合に、会社が最後に行える「少し背中を押す」支援。離れる仲間を送り出しながら、また共に働ける事を願っての再入社支援です！

これからも性別・国籍・年齢にこだわらずに。全従業員が「地元で家族と自分らしく」暮らして、地域・社会の発展に貢献する事が経営理念ですので、「自社ブランドは優秀な社員です」と言える事を目指して。無意識の固定観念や偏見にとらわれずに、本人の能力や環境などに応じた取組を積極的に実施します。そして、「全従業員の笑顔を支えて、笑顔に支えられる100年企業」と、「より豊かな社会の実現」を目指してゆきます。

### フクヤ建設株式会社 代表取締役・福家淳也氏 <https://fukuya-h.co.jp/>

子育てなど時間的制約が多くなる社員や状況に応じて、テレワーク・休暇・勤務時間・子連れ勤務など柔軟に対応。（オーダーメイド制度導入に向けて準備中）ファミリーインターンシップなどを開催し、子どもや家族にも働くことの理解を深めている。企業内キャリアコンサルタントによるキャリアサポートや1on1ミーティング、メンター・チューター制度など、再就職した社員も相談しやすい環境作りを行い、離職防止の取組みや、技術職の約44%に女性を登用。取組みを始めた2年で従業員数が2.1倍。女性従業員数50%（建設業産業別平均：14.1%）。女性管理職50%の目標に向けて資格取得・キャリア支援などを積極的に行っています。

### 株式会社永田メディカル 取締役・仙石祥枝氏 <http://nagata-medical.com/>

介護事業は共感力を活かした業務が多く、家事・子育てなどの経験そのものが大切なキャリアとなって介護現場で活かされています。

60歳を過ぎての再就職の希望や、子育てをしながら短時間で働きたいといった声には、自分の能力を信じて進んでいきたい思いが込められています。経営層がその思いを理解するだけでなく、各施設のトップやリーダー層が理解をしていくためにも、就業規則の意味を学ぶ機会を開催しています。

そして、今後は女性の健康課題を理解して、女性活躍できる取り組みにも力を注ぎ、ライフステージや健康課題であきらめたキャリアをもう一度活かせるように、職種の幅を広げて、女性の再就職応援・活躍推進の輪を広げてまいります。

**東邦オート株式会社 代表取締役・秋葉佑氏** <https://www.volvo-tohoauto.com/>

東邦オート株式会社は、結婚・出産・育児・介護・パートナーの転勤等、何らかの理由で離職した女性の再就職・再チャレンジを応援します！

当社並びにグループ各社では、女性の雇用人数が2016年比2.4倍となり、多くの女性が様々な職場で活躍しています。今後当社では、女性の活躍と主体的なキャリア形成による組織の発展が必要不可欠です。

「子供の送り迎えがある」「ブランクが長く仕事についていけないか不安」「介護と仕事の両立」こうしたことが原因で、働きたい気持ちがあっても一歩を踏み出せない、そんな方々でも事情に応じた働き方を当社は皆様と一緒に考えます。

**信幸プロテック株式会社 代表取締役・村松守氏** <https://www.srs.co.jp/>

男性が8割近くを占める当社ですが、働き方改革やDXなど未来につながる大きな動きは全て女性が起点となり、会社全体の成長の原動力となってきました。女性がイノベーションの担い手として大きな力を持っていることを既に私達は知っています。この力を自社にとどまらず地域の中で、日本全体で大きな変化につなげられるよう、更に仕組みを整え、その人に合った活躍ができる場づくりを行っていきます。

**株式会社ペンシル 代表取締役社長 CEO・倉橋美佳氏** <https://www.pencil.co.jp/>

ダイバーシティ経営を推進している当社では、多様な人材がライフイベントに関係なく長く活躍し続けることができる職場環境の整備を進めてまいりました。

子育てや介護などによりフルタイムで働けない人材を就業ブランクに関わらずパートタイムで採用する「メイト制度」、ライフステージが変われば再び正社員や直接雇用に転換可能な「キャリアアップ制度」、一度退職した社員でも本人が希望し会社が認めれば再入社できる「おかえりなさい制度」など、一人ひとりに合わせた多様な制度を運用しています。

当社は、これからも社員一人ひとりがその能力や個性を最大限に活かしていきいきと働くことができる環境を構築し、多様で自由な発想を持って生産性を向上することで、価値創造を行っていくため、女性の再就職を応援いたします。

**医療法人社団 花咲 あすはな歯科医院 理事長・中野真紀氏** <https://www.asuhana-dental.com/>

・全社員には有給取得100%を目指し、お休みしたいときに休暇がとれるよう、スタッフを多めに配置しています。

・動画マニュアルアプリを使用し、気になることはいつでも自分で学べる環境を整えています。  
・子育て中の再就職者にはカンガルー出勤という制度を作り、こどもも一緒に出勤できる体制を整えており、病児保育代（延長、お食事代など）も福利厚生扱いで、全額医院負担としています。

**パナソニック コネクト株式会社 代表取締役 執行役員 プレジデント CEO・樋口泰行氏**

<https://connect.panasonic.com/jp-ja/>

パナソニック コネクトは、DEIを経営戦略の一つの柱として強力に推進しており、女性管理職比率30%を目指しています。それを支援する様々な施策を実施しており、新卒、キャリア含めて、積極的な女性の採用を行っています。

大切なのは、一人ひとりが、自分のキャリアや人生を自律的に設計しながら、生き生きと働ける会社を選べることです。私たちは、「選ばれる会社」になるために、みなさんが自分らしく働くことが出来、一度退職された方もカムバックしたいと思ってもらえる職場をつくりたい。それは、企業の競争力をもたらしめるために必要なことだと考えます。

**▼自治体**

**東大和市 市長・和地仁美氏** <https://www.city.higashiyamato.lg.jp/>

自治体間競争が激化する今、自治体においては「運営」ではなく「経営」という視点が必要であり、「未来につながる市政」を目指す上で一番重要なものは、組織マネジメント、そして、人材であると私は信じております。

東京都東大和市は、出産や子育て、介護や転勤などを機に一度仕事を辞めざるを得ず、再就職を希望している女性を応援するため、「女性の再就職応援」を宣言し、社会に貢献したいと考えている意欲の高い女性の積極的な採用に取り組んでまいります。

優秀な人材を多方面から広く採用することで、働き方に対する多様な価値観の創出はもとより、女性の活躍により市政の活性化と生産性の高い職場環境との構築を目指してまいります。

## ■宣言参加方法

「女性の再就職応援宣言」に賛同する場合は、専用ページより手順に従ってお申込みください。

▼女性の再就職応援宣言ページ

[https://work-life-b.co.jp/womens\\_career.html](https://work-life-b.co.jp/womens_career.html)

## ■関連するプレスリリース

【プレスリリース】東京都東大和市が自治体初「女性の再就職応援宣言」に賛同、同時に「勤務間インターバル宣言」にも署名し、株式会社ワーク・ライフバランスとともに働き方改革懇談会を設置～市役所の働き方改革を本格始動、Well-beingの向上を目指す～

[https://work-life-b.co.jp/20231107\\_26588.html](https://work-life-b.co.jp/20231107_26588.html)

## ◆株式会社ワーク・ライフバランスについて

2006年創業、以来17年にわたり企業の働き方改革により業績と従業員のモチベーションの双方を向上させることにこだわり、働き方改革コンサルティング事業を中心に展開。これまでに自治体・官公庁も含め企業3,000社以上を支援。残業30%削減に成功し、営業利益が18%増加した企業や、残業81%削減し有給取得率4倍、利益率3倍になった企業などの成果が出ている。長時間労働体質の企業への組織改革が強み。コロナ禍において、「朝メールドットコム®」導入企業は7倍に伸びている。

会社名：株式会社ワーク・ライフバランス

代表者：代表取締役社長 小室 淑恵

サイト：<https://work-life-b.co.jp/>

創立年月：2006年7月

資本金：1,000万円

主な事業内容：

働き方改革コンサルティング事業・講演・研修事業

コンテンツビジネス事業・コンサルタント養成事業

働き方改革支援のためのITサービス開発・提供、「朝メ

ールドットコム®」「ワーク・ライフバランス組織診断」「介護と仕事の両立ナビ®」、カードゲーム体験型研修「ライフ・スイッチ®」

実績：3,000社以上（国土交通省、鹿島建設中部支店、住友生命保険相互会社、株式会社アイシン、内閣府、三重県、埼玉県教育委員会など）



・代表 小室 淑恵プロフィール

2014年9月より安倍内閣「産業競争力会議」民間議員を務め、働き方改革関連法案施行に向けて活動し、2019年の国会審議で答弁。2019年4月の施行に貢献。国政とビジネスサイドの両面から働き方改革を推進している。年間200回の講演依頼を受けながら、自身も残業ゼロ、二児の母として両立している。

<本件に関する報道関係者様からのお問合せ先>

株式会社ワーク・ライフバランス 広報 三山 (みやま)

TEL : 03-5730-3081 / Mobile : 070-2262-9043 (三山) / Email : media@work-life-b.com