



徳島県商工労働部労働政策課

徳島市万代町1丁目1 TEL.088-621-2348

(社)徳島県労働者福祉協議会

とくしま次世代育成支援センター

徳島市昭和町3丁目35-1 労働福祉会館2階
TEL.088-625-8387 FAX.088-625-5113
URL <http://tokushima.rofuku.net/>

はぐくみ支援企業の取り組み

企業の次世代育成支援に関する事例集

- 医療法人倚山会
- 株式会社イドム
- 株式会社オプトピア
- 有限会社川辺機械
- 株式会社シケン
- 社会福祉法人島田会
- 総合ビル・メンテム株式会社
- 徳島県教育印刷株式会社
- 社団法人徳島新聞社
- 西精工株式会社

徳島県・(社)徳島県労働者福祉協議会

はじめに

我が国では、少子高齢化が急速に進行しており、今後、長期的に人口減少と高齢化の進行が続くと予想されております。このような流れを変えるために、次代を担う子どもたちの健やかな育成を社会全体で支援していくことが重要な課題となっています。

このため、平成15年7月、政府・地方公共団体・企業等が一体となって、子どもを育成する家庭を社会全体で支援すること等を目的とする、「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

本県においても、平成17年3月に、「徳島はぐくみプラン」を策定し、積極的に施策の展開に取り組んでいるところであります。

少子化の背景には、仕事と家庭との両立の負担感が大きいことが指摘されており、この負担感を軽減し、働きながら子どもを育てやすい環境を整備することは、労働者の福祉増進と共に、少子化対策においても重要なことと考えております。

県では、昨年度より、子育てに優しい職場環境づくりに積極的に取り組む企業等を「はぐくみ支援企業」として表彰しており、今年度から、より多くの企業の取り組みを推進するために、「はぐくみ支援企業認証制度」を実施しております。

本書では、はぐくみ支援企業として認証された企業をはじめ、働きながら子どもを育てやすい環境の整備に取り組む県内企業の事例を紹介しております。

事業主の皆様におかれましては、本書を参考に仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組んでいただき、働きやすい職場環境づくりを推進していただければと考えております。

平成20年3月

徳島県商工労働部労働政策課

働きやすい職場環境づくりの推進に向けて

少子化の急速な進行は、将来の労働力不足や市場規模の縮小など、経済社会に深刻な影響を与えることが懸念されています。徳島県の人口も80万人を切り、ますます少子化が進んでいます。

人口を維持するのに必要な合計特殊出生率（一人の女性が一生の間に産む子どもの数）は2.08とされています。平成元年、日本の合計特殊出生率がこれまでに例をみない1.57となり「1.57ショック」と言われました。日本中の国民が、少子化が進んでいる認識を強く持ちました。このことを重く受け止めた政府は、地方公共団体・企業等が一体となって対策を推進するため、平成15年7月、次世代育成支援対策推進法を成立させました。

この法律は、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、国、地方公共団体、事業主、国民が担う責務を明らかにし、10年間をかけて集中的かつ計画的に取り組んでいくためにつくられたものです。

徳島県においても、合計特殊出生率が平成16年には1.31、平成17年には1.21と全国最大の下げ幅となったことをきっかけに、「徳島はぐくみプラン」をさらに推進すべく、徳島県の重点課題として少子化対策に積極的に取り組んでいます。

仕事と生活の調和の実現に向けた取り組みは、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材確保が困難な中小零細企業において「一般事業主行動計画」の取り組みの利点はとても大きいものがあります。この計画を契機として業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能です。

企業にとっては、「コスト」だけではなく「明日への投資」として、労働者は自らの仕事と生活の調和の在り方を考えるためにも、「はぐくみ支援企業の取り組み～企業の次世代育成支援に関する事例集～」を活用していただき、徳島県の少子高齢化や地域再生や環境問題などに対処しうる持続可能な就業形態を模索し「働きやすい職場環境」の一助になれば幸甚です。

結びになりましたが、事例集作成にあたって、多大なご協力をいただきました関係各位に厚くお礼を申し上げます。

2008年3月

社団法人 徳島県労働者福祉協議会

会 長 澁 谷 良 臣



CONTENTS

はぐくみ支援企業の取り組み 企業の次世代育成支援に関する事例集

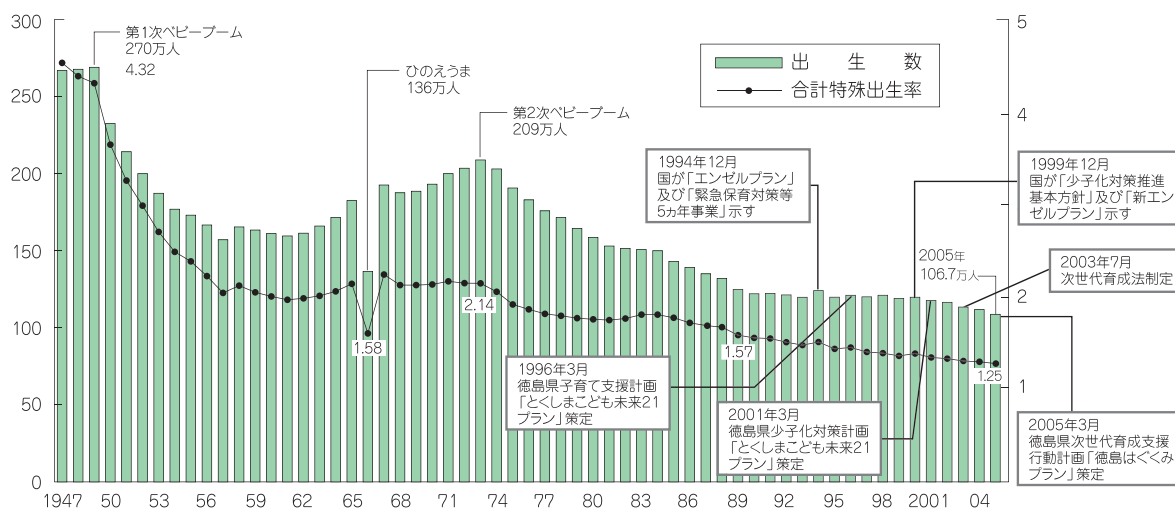
はじめに	徳島県商工労働部労働政策課
働きやすい職場環境づくりの推進に向けて	(社)徳島県労働者福祉協議会会長 澁谷良臣
仕事と子育ての両立を社会全体で支えるために	4
事業主の皆さん、「一般事業主行動計画」策定はもうお済みですか？	5
はぐくみ支援企業の取り組み事例	
医療法人倚山会 田岡病院	きたじま田岡病院 6
株式会社イドム	8
株式会社オプトピア	10
有限会社川辺機械	12
株式会社シケン	14
社会福祉法人島田会 島田保育園	16
総合ビル・メンテム株式会社	18
徳島県教育印刷株式会社	20
社団法人徳島新聞社	22
西精工株式会社	24
育児休業制度の概要	26
職場復帰後の両立支援制度	27
仕事と家庭の両立を応援する助成金	28
お問い合わせ(相談)窓口	30

仕事と子育ての両立を 社会全体で支えるために…

● 次世代育成支援とは？

次世代を担う子どもを育成する家族を、政府・地方自治体・企業が一体となって社会全体で支援することです。その環境を整備するために、2003年(平成15年)7月、「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代育成法」)が制定されました。

少子化に歯止めをかけるため、国や自治体はさまざまな対策を講じてきました。



● 次世代育成法における一般事業主行動計画とは？

企業が次世代育成支援対策を推進するための計画期間や具体的な目標を記したものです。計画期間は2年から5年が望ましいとされています。また、目標は「育児休業の取得率を〇〇%とする」「短時間勤務制度を導入する」など、達成状況を客観的に判断できるものが望まれます。「常時雇用する労働者」が301人以上いる企業には届出義務が、300人以下の企業には努力義務があります。

● 徳島県の取り組みは？

2005年(平成17年)3月、次世代育成法に基づき、独自の行動計画「徳島はぐくみプラン」を策定しました。

[徳島はぐくみプランとは？]

基本理念

一人ひとりが、世界でかけがえのない「オンリーワン」の存在である子どもたち。その子どもたちの思いや夢を大切にし共に育む社会づくりを目指します。

推進期間

次世代育成法に定める、集中的な取り組み期間とされる10年間(平成17~26年度)のうちの前期5年間(平成17~21年度)です。

重点課題

「地域における子育て機能の総合力を高める」と「子育てを中心に生活を見直す」ことの2点を重点課題に位置づけ、地域の子育て支援の人材養成や県民参画を促進するとともに、子育てしやすい職場環境の整備など労働分野の取り組みを重視している点が、今回の行動計画の特徴です。

[労働分野での取り組みは？]

職場での子育て支援に向けた意識改革を進める啓発事業や多様な働き方を可能にするための取り組みを推進します。

項目	目標数値	
育児休業取得の促進	平成15年度 810人	平成18年度 1,700人 (育児休業取得者数)
ファミリー・サポート・センター事業	平成16年度末 3カ所 (5市町)	平成21年度末 7カ所 (9市町)(設置箇所数)

事業主の皆さん、 「一般事業主行動計画」策定は もうお済みですか？

●認定を受けることにより、
企業にはこんなメリットが…

次世代育成支援に取り組んでいる
企業であることが周知される

- ① その旨を示す表示マークを広告や商品、求人広告につけることができる。
- ② 県のホームページや新聞等で紹介される。

優秀な人材を確保できる

- ① 優秀な労働者の定着が期待される。
- ② 優秀な労働者の新規雇用が期待できる。

企業イメージが向上する

- ① 労働者の働く意欲が高まる。
- ② 生産性が向上する。

START

STEP
1



仕事と子育てに関する雇用環境の整備状況や労働者のニーズを把握しましょう！

STEP
2



計画期間を設定しましょう！
(2年以上5年以下が望ましいとされています)

●行動計画策定から
認定を受けるまでの
フローチャート

STEP
3

行動計画に掲げる目標を設定しましょう！

…例えば、「計画期間中に男性の育児休業取得者を1人以上に、女性の取得率を70%以上にする」などのように達成状況を客観的に判断できるものとします。

CLEAR

認定を受けた事業主は、次世代認定マーク「くるみん」を広告、商品、求人広告につけることができます。



STEP
7

認定を受けましょう！

…計画に定めた目標を達成したことなどの一定の要件を満たす場合に、申請を行うことにより都道府県労働局長の認定を受けることができます。

STEP
4

目標を達成するための対策を立て、その実施時期を決めましょう！

…例えば、「男性の育児休業取得を促進するパンフレットを作成し、全従業員に配布する」(平成20年4月～)などのように、対策と実施時期を決めます。

STEP
6



行動計画を企業内に周知し、目標達成に向けて企業全体で取り組みましょう！

STEP
5



行動計画を策定し、「行動計画策定届」を徳島労働局へ提出しましょう！



医療法人倚山会 田岡病院 きたじま田岡病院

よりよい医療サービスにつながる職場環境づくりを



理事長 柳田 淳二

医療法人倚山会は、徳島市の中心部に田岡病院と北島町にきたじま田岡病院を開設しています。病院の特徴は1年365日、1日24時間の稼働であることです。約450名の職員がおりますが、そのような中で、まず職員一人ひとりがお互いの仕事を協力し合いながら組み立てていることです。法人としても働く環境を整備してゆくのが重要課題となっております。

子育て支援は託児所から

田岡病院、きたじま田岡病院とも隣接した託児所を設けています。現在、合わせて40名ほどの子どもたちを受け入れています。家庭と仕事、そして育児の両立を考える職員をサポートするには託児所はなくてはならない存在です。

今回保育士を11名に増員し、平成20年5月より夜間の保育も開始するように予定しています。看護職員として「夜間勤務もこなしたい、でも、子どもが…」という要望に応えるものですが、病院としてもシフト勤務が組みやすく良い医療サービスにつながるものと考えています。

育児休業は年間20人が取得

結婚、あるいは出産を機に退職する職員はほとんどいません。平成19年は、25人の職員が育児休業を取得しています。



職員の平均年齢も若いことから、毎年同じくらいの育児休業取得者がいます。ほとんどの職員が、1年間休業しますが、なかには、託児所とのチームワークを早めに取り、子どもを預けて、6ヶ月くらいで復帰する人もいます。

新制度「短時間正社員」のスタート

24時間・年中無休の病院の仕事は、職員の協力がベースで成り立っていますが、法人としてもより働きやすい環境づくりをしたいと考えています。平成20年3月より、短時間正社員の新人事制度がスタートします。今まで、フルタイムの正規社員とパート社員の2種類の雇用形態で運営してきました。パート社員は時間的な面は良いのですが、社会保険、賞与や退職金等の処遇面では不安があ

と思います。

また、看護師不足などが世の中全体の問題としてあり、子育てや家庭の事情で職場を離れて潜在看護師になってしまっている方もたくさんいるようです。是非このような方にも職場に復帰してもらいたいと考え、短時間正社員制度の導入を決定しました。

勤務は、午前9時から午後4時までの1日6時間ということ以外は、4週8休、有給休暇、社会保険、賞与、退職金等フルタイムの正社員と同じ規則になっています。

今後の課題と計画

短時間正社員制度の評価はこれからですが、職員やこれから仕事に復帰する人にとって働く環境を複線的に整えて行く必要があると思います。フルタイム正社員とパート社員に加えて短時間正社員の柱が一本加わりましたが、これを改革の第一歩として考え、今後も多様化する働く人のニーズや意識を捉えながら改革を進めて行きたいと思えます。

■ 会社概要

医療法人倚山会 田岡病院 きたじま田岡病院

● 田岡病院	● きたじま田岡病院
所在地 徳島市東山手町 1丁目41番6号	所在地 板野郡北島町鯛浜 字川久保30番地1
TEL 088-622-7788	TEL 088-698-1234
FAX 088-655-3077	FAX 088-698-9988

事業内容 医療業
設立 大正15年3月
資本金 500万円
従業員数 426人（男性87人、女性339人）
正規 365人（男性80人、女性285人）
非正規 61人（男性7人、女性54人）
URL <http://www.taoka.or.jp/>



一般事業主行動計画の概要

提出日 平成17年6月29日

社員が仕事と子育てを両立しながら、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備すると共に、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

(1) 計画期間

平成17年4月21日～平成22年3月31日

(2) 内容

- 目標1 平成17年9月30日までに、子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入し、父親の育児休暇取得に対する取り組みを行う。
- ① 両立支援制度の利用促進を図ると共に、男性の育児参加について意識啓発を図る。
〈対策〉
 - ・平成17年9月 両立支援制度の内容、利用方法、男性の育児参加の必要性についてイントラネットに掲載する。
 - ・平成19年9月 両立支援制度の内容、利用方法、男性の育児参加の必要性を体験談にのっとりパンフレットを作成し、職員に配布する。
- ② 管理職及び職員に対し両立支援及び男性の育児参加について理解を深める。
〈対策〉
 - ・平成17年9月 職員を対象とした定例会において、両立支援制度及び利用手続きに関する理解促進の為のプログラムを加える。
 - ・平成18年9月 行政や21世紀職業財団の開催するセミナーを受講し職業家庭両立推進者が管理職会議等で伝達講習を行う。
- ③ 男性の育児参加をすすめる。
〈対策〉
 - ・平成17年9月 職場で「男性の参加」支援しようキャンペーンを実施し職場の雰囲気作りを行う。
 - ・平成18年9月 職場の支援体制を話し合うと同時に現状を把握する。
- ④ 職員が安心して育児参加できるよう雇用管理ルールを明確にする。
〈対策〉
 - ・平成17年9月 育児休業に関する規定を職員に周知する。
 - ・平成19年9月 休業者の代替え要員確保、又は業務分担の対応を明文化し周知する。
- ⑤ 男性の育児参加促進の制度を導入する。
〈対策〉
 - ・平成17年9月 週1回のノー残業デーの設定（各部署単位で具体的な曜日設定を行う）
 - ・平成18年9月 配偶者出産時の父親が休暇制度を利用しやすいように見直す。
 - 目標2 平成19年4月までに事業所内託児所の運営を見直し、ニーズにあった利用が可能になるよう整備する。
〈対策〉
 - ・平成18年4月 労働者の具体的なニーズの調査、制度の検討を実施。



株式会社 イドム

働きたい人に「垣根をつくらない」職場環境を



代表取締役 後藤 真人

当社は飲食業で、お客様に喜んでいただける料理と感動してもらえるサービス、この二つで成り立っています。サービスがいい店が当然支持されますが、いいサービスは、経験豊かでお客様に心を込めてサービスができる社員がいてこそ提供できるものです。

当社でもそういう優秀な人材が、結婚や出産でやめることが少なくありませんでした。それは会社にとって非常に損失になります。次の人材を育てるのもたいへんです。

出産祝い金制度と原職復帰制度の導入

そこで、3年前に出産祝い金制度を、2年前に原職復帰制度を導入しました。

出産祝い金は10万円を、子どもが生まれたとき、1歳と2歳の誕生日の3回に分けて支給しています。復帰して初めて全額を受け取れるようにしました。

原職復帰制度は、産休後の復職を最大3年間認めるものです。3年以内の復職の場合は、休職前の給料や地位に復帰できる受け入れ体制をしています。復職後の勤務もできるだけ家庭の状況に合わせて柔軟に組めるようにしています。1日の労働時間や時間帯、1週間の勤務日数は、1週間前に申告すれば、たいていは申告したとおりのシフトに組み入れることができます。

また、社員が互いに助け合いながら働きやすい職場をつくっていくために、当社では「イドムス

クール」と称して年6回外部講師を招いて職場の活性化のための研修も行っています。

こうした制度を設けた背景には、人口減少があります。人口を増やすために民間企業もできることはして、子どもを生き育てやすい環境をつくるのが、ひいては会社のため社員のためにもなるわけです。徳島の人口を増やさないと我々の将来は困るということを企業の共通の課題としなければならぬと思います。

当社は女性店長が4人いますが、そのうち2人はパートで入って、子どもが小学校に入ってから正社員になり店長になっています。原職復帰制度があることで、後に続く人も胸を張って帰ってきて、私はベテランだという気概を持って仕事ができるのではないかと考えています。実際に復帰した社員は即戦力として頑張ってくれています。

そういうわけで、当社では若い人を採用していますが、復帰する人も多いので平均年齢が高くなっており、定年を65歳から70歳に引き上げることも検討しています。社会が高齢化しているから、働けるうちは、仕事の内容は限定されますが、できるポジションで勤務してもらいたいと思っています。

働きながら子育てしやすい保育制度の充実を

当社は、徳島県を中心に四国各県に店舗が分かれているため、会社で託児所を持つということができず、それぞれが工夫をして子どもを預けています。しかし保育料が高いから、子どもを預けて働こうとしてもソロバンが合わず、その間は休職するということになるものですが、当社は夜間も働けるので、夜だけ3、4時間働きにくる人もいます。

国も少子化対策を謳うからには、コストの安い24時間保育を行う託児所をいたるところにつくらなければ、人口増は望めないところにまできているのではないのでしょうか。

子育て経験をお客様に喜ばれるサービスに活かす

当社は家族連れで来られるお客様が多いので、

子育て経験のある人が接客したほうが絶対いいんです。お客様のお子どもさんが泣いたとき、どのように対応したらいいか、子育て経験のある人のほうがわかる。だから子育て中の社員の経験が必要なんです。人口が増える努力をすることは会社のためでもあり、ひいては社員のためでもあります。今後も「働きたい人には垣根をつくらない」職場環境を醸成していきたいと考えています。

10年勤続を受賞して

虹橋食堂 横坂 瑞枝

私が入社したのは、今の虹橋食堂が「あじへい」としてオープンした平成7年で、週1、2回、深夜2～3時間のアルバイトからスタートしました。

翌年、羽ノ浦に「あじへい」2号店が開店したときには、オープンスタッフとして朝から晩まで楽しく働くことができました。年々店舗が増え、会社も大きくなっていくにつれ、まわりの環境も次第に変わり、私自身も結婚、出産、子育てとめまぐるしく年が過ぎていました。その間もずっとイドムのパートとして働くことができました。

1人目のときは実家の母や妹に預けながら、何



とか仕事を続けましたが、年子で2人目が生まれ、そのときばかりは店長に保育園が決まるまで休めと言われました。

経済的に休めるものかと思った私は、病院から店長に電話して「子どもは母や妹に預けるので、週1回でもいい、休まず仕事をさせてほしい」とお願いしました。そのことを社長に相談してくれて、社長のOKが出ました。

そして、阿南店に戻り、しばらくして保育園も決まり、短い時間でも毎日仕事に入れるようになり、子育ても落ち着いたかと思えた2年後、3人目が生まれました。そのときは生まれるまで働き、産休も短く、すぐに仕事に戻れて、預けるところも手配でき今に至っています。

これまでにお世話になったまわりの方々に感謝し、快く私のわがままを受け入れてくださった社長、店長はじめ、仲間のスタッフ、イドム関係者の方々にお礼の気持ちを込めて、身体の動くかぎ

り頑張って仕事を続けていきたいと思っています。



一般事業主行動計画の概要

提出日 平成20年2月26日

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

(1) 計画期間

平成20年2月1日から～平成22年3月31日までの2年間

(2) 内容

- 目標1 育児休業期間について、理由の如何を問わず取得できる期間を、子の年齢が3歳に達する日までとする。

〈対策〉

- ・平成20年2月 経営トップによる方針の表明
- ・平成20年2月 就業規則に規定する
- ・平成20年度～ 社内広報紙、朝礼時等による周知・啓発の実施

- 目標2 育児休業後における原職または原職相当職への復帰率を70%以上にする。

〈対策〉

- ・平成20年2月～ 就業規則に規定済みだが、管理職を通し対象者へ周知・徹底を図る。
- ・平成20年度～ 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に2回実施

- 目標3 小学校未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

〈対策〉

- ・平成20年4月～ 労働者の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
- ・平成20年7月 就業規則に規定する。
- ・平成20年7月～ 社内広報誌等を活用した周知・啓発の実施

■ 会社概要

株式会社イドム

所在地 小松島市田野町宮ノ下14
 事業内容 飲食業（一番亭、みよし野、いっきゅうさん）
 設立 1993年(平成5年)5月
 資本金 5,000万円
 従業員数 237人（男性88人、女性149人）
 正規 37人（男性23人、女性14人）
 非正規 200人（男性65人、女性135人）

TEL 0885-33-3188
 FAX 0885-33-3340
 URL <http://www4.ocn.ne.jp/~idm/>





株式会社 オプトピア

働きやすい職場環境を創造し、未来をはぐくもう



代表取締役社長 井上 武久

女性があらゆる分野に社会進出し活躍している今日、結婚や出産を機に女性がリタイヤし、専業主婦になるというのは、成り立たない時代になっています。当社においても、女性社員は非常に重要な戦力として仕事の中核を担っており、結婚や出産を機にリタイヤするのは、大きな損失となってしまいます。女性社員が仕事と家庭を両立させ、その能力を継続して如何に活かしていくかが、会社全体にとって非常に重要なことなのです。女性社員が仕事にやりがいを感じて継続して働きたい意思をもっているなら、なお更ですし、家族にとっても、お客様にとっても、みんなに喜ばれるよいことだと考えています。

そこで、当社で初めて女性社員が妊娠したことを機に、次世代育成支援対策の検討を開始し、平成17年8月21日に行動計画を策定しました。

在宅勤務の実現に向けて

主な取り組みとして次の3点を検討しました。

- 育児休業期間の延長
- スムーズな職場復帰の支援
- 在宅で子育てしながらの勤務

最後の項目の在宅勤務については、特に実現すべき項目として取り組みました。当社の主な業務は、コンピュータシステムのトータルサービスを

提供するIT作業が中心であるため、パソコンをネットワークにつなげさえすれば仕事ができるという、在宅勤務には絶好の環境になっています。この環境を活かして、在宅勤務を実現するための具体的な課題を抽出し、それぞれ順次対応策を検討していきました。

●課題1 家庭におけるセキュリティの確保

<対応>

家庭内の仕事スペースの分離とセキュリティを確保した安全・安心なネットワークを構築

●課題2 子育てを最優先しながら働ける時間

<対応>

社員に相談し、半日（4時間）程度なら就業可能と判断

●課題3 お客様の理解と同意

<対応>

担当しているお客様に事前に社長自ら出向いて説明し、お客様の理解と同意を取得

●課題4 社員間のコミュニケーションと各種書類等の受渡

<対応>

可能な限り週一回1～2時間程度出社して対応

安心して利用できる制度に

前述の女性社員が実際にこの制度を利用して平成18年4月から同年9月末まで半年間育児をしながら1日4時間の在宅勤務を行い、同年10月にスムーズに復帰することができました。今後も、本人への業務だけでなく精神的なバックアップを行い、家族やお客様の理解と支援を得られるように配慮し、安心して利用できる制度にしていきたいと思えます。また、今後は、子供が小学生になったときのことを考慮し、時短勤務も課題として検討していく予定です。