

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、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、平成17年4月に施行されました。

本県においても、平成17年3月に「徳島はぐくみプラン（前期）」を策定し、様々な施策に取り組んできました。また、子育てを取り巻く環境変化を踏まえ、平成22年3月には「徳島はぐくみプラン（後期）」を策定し、仕事と子育ての両立に積極的に支援を行っています。

少子化の背景には、仕事と家庭の両立の負担感が大きいことが指摘されており、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ともに、少子化対策においても、重要なことと考えております。

こうした中、仕事と家庭の両立支援策を充実するため、育児・介護休業法が改正され、今年7月1日からは全面的に施行されることとなっております。

県では、平成18年度より、子育てに優しい職場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、平成19年度からは、企業等の積極的な取組を推進するために、「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表彰を受けられた企業における、働きながら子どもを育てやすい環境の整備に取り組む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、優れた取組事例を参考に、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組まれ、働きやすい職場環境づくりを推進していただければ幸いです。

平成24年3月

徳島県商工労働部労働雇用政策局労働雇用課

CONTENTS

はぐくみ支援企業の取り組み 仕事と子育ての両立支援に関する事例集

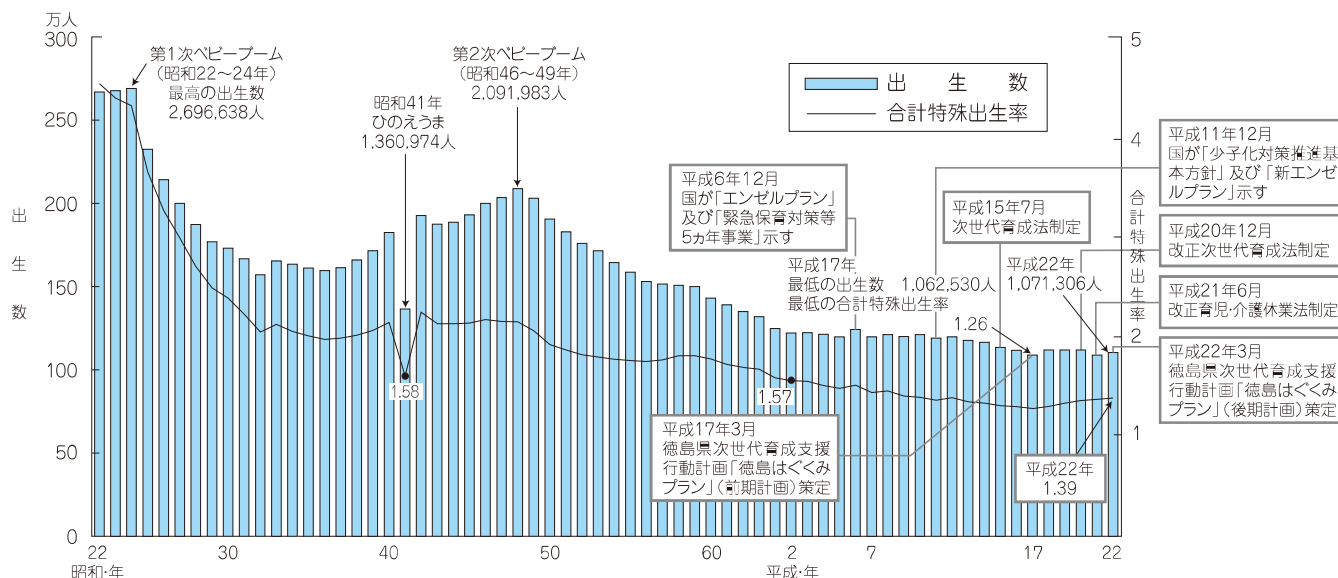
はじめに……………徳島県商工労働部労働雇用政策局労働雇用課 仕事と子育ての両立を社会全体で支えるために……………	4
事業主の皆さん、「一般事業主行動計画」策定はもうお済みですか？ ……	5
はぐくみ支援企業の取り組み事例	
社会福祉法人 緑樹会……………	6
医療法人 久仁会 鳴門山上病院……………	8
株式会社 シケン……………	10
社団法人 徳島新聞社……………	12
西精工 株式会社……………	14
株式会社 ときわ……………	16
社団法人 徳島県労働者福祉協議会……………	18
医療法人 尽心会 亀井病院……………	20
株式会社 オプトピア……………	22
株式会社 広沢自動車学校……………	24
社会福祉法人 金光福祉会 光花保育園……………	26
株式会社 松本コンサルタント……………	28
株式会社 松島組……………	30
仕事と子育ての両立支援に関する制度……………	32
妊娠、出産等を理由とする解雇や不利益な取扱いが禁止されています！ ……	34
育児休業を取りましょう（パパ・ママ育休プラス）……………	34
子どもの看護休暇が取れます……………	34
はたらく皆さんの子育てをサポートする制度……………	35
阿波っ子すくすくはぐくみ資金貸付制度……………	35
仕事と家庭の両立を応援する助成金（平成23年9月改正）……………	36
お問い合わせ（相談）窓口……………	39

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庭を、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、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」等、達成状況を客観的に判断できるものが望まれます。

●次世代育成法が改正されました

これまで、「常時雇用する労働者」が301人以上いる企業には、一般事業主行動計画策定・届出の義務が、300人以下の企業には努力義務があるとされていましたが、平成20年12月3日の改正に伴い、一般事業主行動計画に関する部分が次のように改正されました。

➡ 行動計画の公表と従業員への周知（平成21年4月1日施行）

平成23年4月1日より、行動計画の公表と従業員への周知の義務づけ範囲が「常時雇用する労働者」が301人以上の企業から101人以上の企業に拡大されました。

➡ 行動計画策定・届出義務の拡大（平成23年4月1日施行）

行動計画の策定・届出の義務づけ範囲が「常時雇用する労働者」が301人以上の企業から、101人以上の企業に拡大されました。

	行動計画の公表と従業員への周知		行動計画の策定・届出
	平成21年4月1日以降	平成23年4月1日以降	平成23年4月1日以降
301以上の事業所	義 務	義 務	義 務
101人以上300人以下の事業所	努力義務		
100人以下の事業所		努力義務	努力義務

※義務および努力義務の規定はそれぞれ該当する日以降に策定・変更した行動計画について適用されます。

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…

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。

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。

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23年4月～)などのように、対策と実施時期を決めます。

STEP
6



行動計画の公表・従業員への周知等、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！



社会福祉法人 緑樹会

安心して働きがいのある職場環境を目指して



理事長 柏木 美代子

社会福祉法人緑樹会は『地域社会に開かれた、信頼され愛される施設を目指す』を法人理念として、現在徳島県内と神奈川県内に、特別養護老人ホーム4カ所、ケアハウス1カ所、グループホーム3カ所の他、デイサービスセンター3カ所、ホームヘルパーステーション2カ所、居宅介護支援事業所4カ所と訪問入浴、地域包括支援センター等、介護施設と在宅サービスを運営する法人です。

当法人では職員が安心して長く働き続けられる職場環境の整備として、平成20年6月に事業所内に託児所を建設し、子育て支援を法人全体の方針として取り組んでいます。

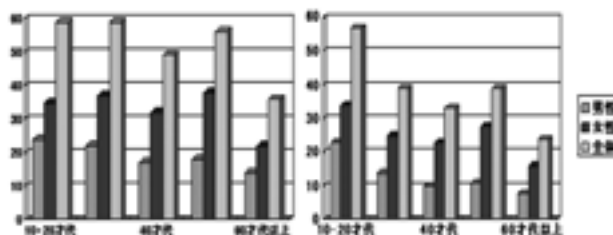
託児所建設までの経緯

当法人は、介護を必要とされる高齢者を対象に、介護サービスを提供する職種にありますが、平成19年現在、働く職員の年齢層は10歳代後半から上は60歳代までと幅広く構成されています。以前と比べ男性の就業率は高くなりましたが、非常勤職員を含めた全体では、およそ60%を女性が占めています。介護職員は離職率が、他業種に比べ、高いと言われていますが、当法人でも結婚、出産を機に離職する女性職員がいるなかで、子育てと仕事を両立させ、長く定着して働いていける職場へと環境整備をする必要がありました。

職員の年齢構成

法人全体

徳島事業部



念願の事業所内託児所の建設

働きながら育児をする職員を支援するため、また子どもは国の宝として、法人としても支援しようとの理事会の理解もあり、託児所建設に向けて計画が進み始めました。職員アンケートを実施した結果でも、「職場に近いので利用したい」「勤務に都合の良い保育時間にしてほしい」「家計に負担が少ない料金ならありがたい」等、託児所開設への要望と具体的な意見があがりました。そして21世紀職業財団の助成制度を活用できたこともあり、平成20年6月に念願であった事業所内託児所が完成、開設となりました。



取り組みの成果と課題

託児所開設から3年目を迎えた現在、働きながら育児をする職員にとって託児所はなくてはならない存在となっています。開所当初は数名の利用

でしたが、現在では10名満員となっています。事業所内にあることから職員が業務の休憩中に立ち寄ったり、お年寄りとの世代を超えた交流ができるなど子どもの豊かな感性の育成にも繋がっていると思われます。それと同時に、育児休業の代替職員を早期に確保するなどの取り組みにより、産休と育児休業を取得後、職場復帰する職員が多くなりました。

課題は、男性職員の育児休業の取得が、なかなか実現していないことですが、子どもの出生時には休暇を優先的に取得できるように部署内で調整することをすすめています。

法人にとって何よりのメリットは、これらの取り組みにより、職員間に仕事と育児を両立することに対する理解が広がったことにあります。誰もが長い職業人生において経験する共通課題として、協力態勢ができたことに意義を感じています。そして、安心して働き続けられる職場づくりを目指し、今後も取り組んでまいります。

託児所を利用して

介護支援専門員 西谷 歩

1人目の出産後は職場復帰するにあたり、家から近い保育園に子どもを預けていましたが、出勤時間と保育園に子どもを預ける時間が合わず、やむなく両親に送ってもらうなどの負担をかけていました。



2人目を出産し、1年間の育児休業の取得後は、復帰と同時に職場と同じ敷地内にある託児所を利用することにしました。子どもと一緒に出勤してそのまま預け、休憩中には子どもの様子を見に行ったり、託児所から施設に遊びに来てくれたりと、託児所に預けていても子どもの成長ぶりがわかり、安心して仕事にも専念できています。託児所に預けて本当に良かったと思っています。

託児所内の子どもたちも、少人数のため、ゆったり過ごすことができます。同じ年代の子ども同士

の遊びや野外へのお出かけ、他の保育園との交流会などを積極的に行っていただけるので子どもはのびのびと育ち、毎日笑顔で託児所の中へ走り込んで行きます。

小さい子どもを抱えての仕事と家庭の両立は難しく、あわただしい日々を送っていますが職場の上司や同僚の協力や理解もあり、この恵まれた環境の中で仕事をさせてもらえることに感謝し、これからも仕事を頑張っていきたいです。

一般事業主行動計画の概要

提出日 平成19年8月16日

次の世代の担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境を整え、全ての職員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うと共に、次世代育成支援について地域に貢献する企業となるため、次のように行動計画を策定する。

(1) 計画期間

平成19年7月1日～平成24年6月30日

(2) 内容

- 目標1 育児休業者が予測される場合は、予め育児休業期間中の代替職員の確保や業務内容、勤務態勢の見直しを行う。

〈対策〉

平成19年12月～育児休業者が予測される時は、育児休業中の代替職員が確保出来るよう、速やかに、求人情報を提供するとともにその間の業務態勢について検討する。

- 目標2 平成21年8月までに職員が利用できる託児所を建設する。

〈対策〉

平成19年8月～ 建物の設計を依頼する。

平成19年11月～ 建物の建設をする。

- 目標3 平成22年3月までに、子供の出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する。

〈対策〉

平成19年12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21年4月～ 職員研修等により周知、啓発の実施

- 目標4 平成22年4月までに、地域の子どもの施設見学や実習の受け入れ態勢をより充実させる。

〈対策〉

平成19年12月～ これまでの施設見学や実習実績を検討し、次年度以降のさらに充実した見学及び実習の受け入れ態勢について事業所毎に検討を実施

平成21年4月～ 見学及び実習担当者に対する研修を適宜実施

事業所概要

社会福祉法人 緑樹会

所在地 (本部)徳島県鳴門市大麻町松字東山田57-10

事業内容 社会福祉事業(高齢者福祉・介護事業)

徳島県内 3施設・13事業所

神奈川県内 3施設・1事業所を運営

設立 1994年(平成6年)3月

従業員数 平成23年10月現在

徳島県内 210名

(男性84名、女性126名)

神奈川県内170名

(男性70名、女性100名)

TEL 088-689-3788

FAX 088-689-3310

e-mail ooasaen@tv-naruto.ne.jp

