

株式会社 広沢自動車学校

女性が輝く職場づくり



代表取締役 榎川 康子

広沢自動車学校は、単なる運転技術、知識の提供だけでなく、お客様と社員との温かい関わりの中で、仲間の大切さ、命の尊さを感じていただき、一生無事故へと導くための心を育むところです。子どもを産み育てる特質を持っている女性にとって、この仕事は適任であり、大切な戦力なのです。

女性は子育てをすることで母性を育み、成長します。子育てを通じて身に付けたことが、そのままお客様への接遇、教習に生きるのです。

当社は、経営者である私を筆頭に、全社員のうち約3分の1が女性です。その中には、未婚の女性もたくさんいます。かつては、十分な支援環境がなかったため、せっかく仕事を覚えて、資格を取った女性が結婚出産を機に退職するケースがほとんどでした。それは仕事へのやりがいを感じている社員にとっても、会社にとっても大きな損失であり、



何とか仕事を続けてほしいと願うところです。

そこで、今は育児休業制度を利用後復帰した社員に対して、繁忙期の勤務時の保育所の費用の半額負担、就業時間の短縮、および出勤、退社時間、勤務日の融通をきかせる体制を敷きました。しかし制度を整備するだけでは不十分です。何より、社員同士の理解と協力が必要です。

お互いを思いやる気持ちを持ち、家庭（子育て）と仕事の両立ができ、女性がいきいきと輝ける職場を提供したいと考えております。



命を育む場とチームワーク創りに挑戦

マネージャー 大西 恵介

当社スタッフに「一生懸命に働く理由は？」と聞くと「家族のためです！」と答えます。ですから、家族を守る母親となったスタッフには、温かい声で「いつでも休んでいいよ！」と声が掛かります。そう言われると本人は、逆に休みにくいみたいですが（苦笑）。

教習所は、お客様に教習を通じて命の大切さを伝える大切な仕事です。家族を大切にできる母は、お客様にも「命の尊さ」を伝えることができ、教習する上でも、母親だからこそその思いや言葉が免許を取ろうとする学生のお客様に伝わります。

教習所は、お客様の命を守り成長させる場所。家庭も子どもの命を守り成長させる場所。その同じ意味を持つ二つの場の両立を「現場、管理部門、

社長」で考え、これからも働く母親の「やりがいと育児時間」の支援の仕組化を推進したいと思っています。

子どもと共に成長する

水田 良美

平成22年の2月から職場復帰をし、早2年がたちました。小さかった息子、英汰も2歳になりとても大きくなりました。

これまでは、本場にいろいろなことがありました。

風邪をひいたり、大きな怪我をしたり、仕事以外はいつも病院に行っていたように感じます。

そして、子どもの早すぎる成長に日々驚いています。体の成長もさることながら、心の成長の速さには、なかなかついていけていませんが、子どもから学ぶことはとてもたくさんあります。

1歳半位から、子どもの心をきちんと育てるのは両親しだいだと実感してくるようになりました。私たちの動作をしっかり見ていて真似をしたり、言葉も良いものや悪いものの関係なく覚えてしまっていました。そして、私がきちんと英汰と向き合うことができてないと、絶対に合図を送ってきます。それが、わざと悪戯を試みたり、乱暴なことをしてみたりいろいろです。最初は、合図を送っていることに気がつかず悩んだりしていました。3カ月位、英汰の行動が周りのお友達とちがうので、どうしようと困り果てていました。そのとき周りの友人などが、接し方とかどう？きちんと向き合ってる？というアドバイスをくれました。そこで、ああ、いつも家事をしながらになっているなということに気づきました。

ちょっとしたことを改善しましたが、それから子どもはすごく変わりました。とても、びっくり

です。何だか母として英汰と少しだけ成長したような気になりました。

私の成長は、仕事にも生かされるようになりました。まず改善されたのは、お客様としっかり向き合い興味と関心を持つようになりました。今までも気をつけていたのですが、何だか形だけになってしまい、心から信頼関係を築けていなかったように思います。興味と関心を持つことにより、お客様が心を開いてくれて技能でも学科でも話をしっかりと聞いてくれるようになりました。それによって運転の上達も早くなりました。命が大切だということに、出産して改めて気づくことができ、教習の中でも伝えられるようになりました。時には学科で涙を流してくれるお客様も出てきました。今までには絶対になかった反応です。

私と英汰の、ほんの小さな成長ではありますが、じっくり確実に大きくなってきています。これからも家族3人で成長し続けることができればと思います。

一般事業主行動計画の概要

提出日 平成21年9月17日

社員が仕事と子育てを両立し働きやすい環境をつくるため、次の行動計画を策定する。

(1) 計画期間

平成21年9月1日～平成26年8月31日

(2) 内容

- 目標1 育児休業期間中に定期的に会社に関する情報提供を行う。

〈対策〉

平成21年9月

どういった情報が必要か、また提供できるのか検討する

平成21年12月

情報提供の実施

- 目標2 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22年4月

日数の設定等制度内容について検討する

平成23年4月

制度を導入して社員に周知する

事業所概要

株式会社 広沢自動車学校

所在地 徳島市南田宮2丁目4-3

事業内容 自動車教習所

設立 1963年(昭和38年)7月

資本金 500万円

従業員数 32人(男性22人、女性10人)

正規 29人(男性20人、女性9人)

非正規 3人(男性2人、女性1人)

TEL 088-631-0321

FAX 088-631-0322

URL <http://hirosawa-ds.com>



社会福祉法人 金光福祉会 光花保育園

仕事と子育てを大切にする職場に



理事長 井関 俊郎

光花保育園は、人口1万6千人を擁する津田・新浜地区の私立保育園として地域の人びとのために重要な役割を担っています。津田・新浜地区はかつて藍の積出し港として栄え、現代では漁業・木材団地、商業・徳島市のベッドタウンとして発展してきました。若者の多く住む町でもあり、保育園は次世代を支える子どもたちの保育を担う重要な役割を期待されています。

地域の若いお父さんやお母さん方が、大切なお子さんを出産し育て、ともに働く家庭づくりを支援していく保育園として、その役割はますます重要になってきています。国の重要政策でもある少子化対策の上からも期待は大です。

少子化対策の重要施策は、安心して出産し、育児ができ、安心して働くことができる家庭や社会を築いていくものでなければなりません。

このような家庭や社会を築いていくためにもますます保育園の使命は大きくなってきています。我が保育園もこのような家庭や社会のニーズと使命を考え、入園者を受け入れ健全な育成を期すべく保育指針に則り充実した保育（養護と教育）に日夜努力しています。

保育園の充実した保育が実現するためには、多様な人的・物的要件がありますが、第一は保育に従事する職員が、保育への愛情と責任、使命感をもって取り組む人でなければなりません。

若い職員の多い保育現場では、自分自身が安心

して結婚・出産・育児ができ、さらに職場復帰できる態勢が約束されなければなりません。我が園もこのような態勢・環境づくりに努めてきました。現在1人の職員が出産、育休を終え職場復帰し、保育にまい進中で、2人が結婚し今も仕事にはげんでいます。また、独身女性が数名います。

職場自体が上記のような態勢づくりに努め、支援する環境づくりや法体制も整えていく必要があります。そこで、新しい育児・介護休業等の規則改正を行いました。

(1)産前産後休業と育児休業の保障と代替職員の確保 (2)子の看護休暇 (3)育児のための所定外労働の免除 (4)育児・介護のための時間外労働の制限 (5)育児短時間勤務 (6)育児のための始業時刻の繰り上げ、繰り下げ等の規則改正を行い実施しました。この改正により今後の出産者も安心して職務に精励できるでしょう。また、独身者も先輩の実践体験から多くを学び人生設計ができると期待しています。



今後の課題と計画

「子育てに優しい職場づくりに積極的に取り組むはぐくみ支援企業」として、今後もさらに未来に向けてよりよい職場の環境づくりと態勢づくりに努めていきたいです。そして安心して産前産後休業や育児休業、介護等の休業を取得してもらうとともに、代替職員の確保等にも努めていきたいです。また、臨時職員に対する温かい配慮も大きな課題であり努力していきたいと考えます。

育児休業を取り仕事に復帰して

坂井 さやか

私は、1年間育児休業を取りました。

育児休業を取って、子育てに専念することができました。日々の

わが子の成長を一番に見ることができ、母親としてすごく充実した日々を過ごし、ゆとりある子育てができました。夫や長女・次女との時間も増え、家族との貴重な時間も過ごすことができました。

仕事復帰をし、わが子も光花保育園に通うようになりました。体調を崩したり、熱を出したりしたときは、わが子と一緒にいてあげたいと思う日もありますが、なかなか仕事が休みにくいときもあり、わが子に申し訳ない気持ちで養父や母に預けたい日々もありました。養父や母に見てもらえないときは、仕事を休ませてもらうこともありました。

急でも対応して休ませてもらえるのは、職場の方々の理解と配慮のおかげだと思っています。仕事と育児の両立はとても大変ですが、自分自身気持ちに余裕をもち、周りの方々に感謝しながらこれからも育児を楽しみ、仕事もがんばっていききたいです。

そして、同じ子どもを持つ親として保護者の方々のよい理解者となり、大切な子どもたちを一生懸命保育していきたいです。



一般事業主行動計画の概要

提出日 平成23年 1月31日

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、従業員全員が働きやすい環境をつくることによって従業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23年 2月1日～平成27年 3月31日

(2) 内 容

- 目標 1 妊娠中や出産後の女性労働者の健康確保について、職員にたいする制度の周知や情報提供及び相談態勢の整備の実施

〈対策〉

平成23年 6月

母性保護・育児休業、休暇等保育園の制度を職員が活用しやすいように、研修を行ったり、資料を配布する。

平成24年 4月

妊娠中の女性職員に対して、自治体で配布しているパンフレットから取得した情報を提供する。

平成24年 5月

妊娠中や産休復帰後の女性職員が気軽に相談できる窓口を設置する。

平成24年 8月

職場において妊娠している人や子どもを育てている人が情報交換できる機会をつくる。

- 目標 2 職員の育児休業における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知

〈対策〉

平成23年 6月

育児休業期間中及び復帰後の処遇に関するパンフレットを職員に配布し、制度の周知を図る。

平成24年 6月

育児休業期間中の業務に支障がないよう、予め業務の計画を立てておく。

- 目標 3 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知

〈対策〉

平成23年 5月

各種制度をパンフレットに作成し、職員に配布し研修会を開く。

平成24年 5月 上に同じ

平成25年 5月 上に同じ

平成26年 5月 上に同じ

- 目標 4 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施。

〈対策〉

平成23年 5月

男女の役割分担意識を是正するための啓発資料をパンフレットにして職員に配布する。

平成23年10月

女性の職域拡大にたいする検討委員会を開く。

平成24年10月 上に同じ

平成25年10月 上に同じ

平成26年10月 上に同じ

事業所概要

社会福祉法人 金光福祉会 光花保育園

所在地 徳島市津田本町 4丁 3-31

事業内容 保育事業

設立 1978年（昭和53年）3月

従業員数 21人（男性1人、女性20人）

正 規 12人（男性1人、女性11人）

非正規 10人（男性0人、女性10人）

TEL 088-663-2232

FAX 088-663-3938

