



Matsumoto
Matsumoto Consultant co.,ltd.

株式会社 松本コンサルタント

ワークライフバランスの実現に向けた取り組みを目指して



代表取締役 松本 祐一

当社は国土調査をはじめとする測量・調査、建設コンサルタント、補償コンサルタント、GIS関連ソフト開発等を行っている会社であり、昨年40周年を迎えました。

当社は技術を売る会社であり、社員一人ひとりの技術力、人間力を重視し、人材育成に力を入れています。仕事柄、男性社員が多い会社ですが、年々女性社員も増え、その役割も多岐にわたるようになってきました。そこで、女性社員が出産後も今まで培った経験と技術を活かして活躍してもらえよう、正社員として元の職場に復帰して、安心して働ける職場環境づくりを行うことにしました。

育児のために所定外労働の削減等を行い、両立支援の取り組みを周知するようになったところ、女性社員の過去3年間の産前産後・育児休業取得率は100%となりました。

また、男性社員の育児休業取得の推進も積極的に行っております。配偶者の出産予定日の前後10日の期間に5日以内の育児休業を取得できる制度を確立したところ、取得する社員が増え、その取得率は62.5%に達するようになりました。

今後は、社員が家族とのふれあいの時間を1日でも多くもてるよう、土日を利用して1週間の連続休暇取得の導入も検討しています。

このように、男性・女性を問わず社員全員が仕事と育児の両立が図れる働きやすい職場環境づくりを継続し、今後もはぐくみ支援企業としての推進活動を行っていきたいと考えています。

育児休業を取得して

..... 国土調査部 国土調査1課 ^{おおち} 几内未佐子

入社して9年目になります。その間2度の育児休業を取得させていただきました。

第1子を妊娠したのは入社6年目のときで段々と仕事も覚え、やりがいを感じているときでした。妊娠はとても嬉しいことでしたが、約1年間という長い期間仕事から離れること、上司や同僚に迷惑がかかることに不安で複雑な思いでした。しかし、元気な子どもを産んで戻ってきたらいいと快く送り出していただき、子どもとの貴重な時間を過ごすことができました。復帰後は急な休暇でも理解していただき、上司や同僚に支えられ、何とか仕事と育児が両立できる日々を送ってきました。

第2子を妊娠したときは、また迷惑をかけてしまうという思いはありましたが、不安に感じることはありませんでした。職場の理解があつてのことです。大変感謝しています。職場復帰して2カ月が経とうとしています。子育てをしながら働くことができる環境に感謝し、今できることに精一杯取り組んでいきたいと思っています。



育児休業を取得して

空間情報部 システム開発課 藤原 昭彦

世間では、まだ男性社員が育児休業を取得できる企業も少なく、また制度があっても取得しづ



らい環境だったり、仕事状況だったりします。平成22年度も男性社員の育児休業取得率は、1.38%と非常に低い結果が出ておりました。

しかし当社では、男性社員の育児休業取得を推進しており、私も第1子誕生後に5日間の育児休業を取得させていただきました。育児休業を取得するにあたり、会社や部署内のメンバーの理解と協力のおかげで、家族とも大切な時間を過ごすことができました。また、微力ながらも育児や生活面で妻のサポートができ、妻も感謝しております。

育児休業中、1日子どもと過ごすことで育児に専念する大変さと、そして何よりも、何ものにも変えられない我が子との特別な時間を過ごせ、父親としての自覚をより早くもつことができたように思います。

今後も、今回の育児休業を取得させていただいたこと、取得したなかで感じたことを忘れず、よりいっそう仕事に励みたいと思います。

両立支援サイト



http://www.m-survey.co.jp/company/outline_002.html

一般事業主行動計画の概要

提出日 平成22年9月29日

㈱松本コンサルタントは、社員が仕事と子育ての両立を図りながら、各人が持ち合わせている能力を十分発揮できるよう職場の環境整備を図りつつ、下記の行動計画を策定し、安心して働ける職場環境の醸成作りに取り組んでいます。

(1) 計画期間

平成22年10月1日～平成25年4月30日

(2) 内容

- 目標1 当社の育児休業制度、両立支援の取り組みを全社員に周知する

〈対策〉

社内のパソコンネットワークを活用、又毎月1回実施しているリーダー会において各リーダーに育児、介護休業法などの法律や当社の育児・介護休業制度、短時間勤務制度、育児・介護休暇制度のしくみと利用方法について各社員に周知する。

- 目標2 子どもが生まれる際の父親の育児休暇の取得の促進

〈対策〉

出産予定日の前後10日以内に5日以内取得できるように運用する。(特別休暇制度の弾力的な運用)

- 目標3 所定外労働時間の削減を徹底する

〈対策〉

4月から9月までの期間において定時退社励行(ノ残業デー)の実施を徹底する。

- 目標4 年次有給休暇取得の促進を図る

〈対策〉

社員代表者及び各チームのリーダーと協力し、年次有給休暇取得の促進を図る。連続休暇制度の導入を検討する。

事業所概要

株式会社 松本コンサルタント

所在地 徳島市東吉野町二丁目24番地6

事業内容 ・国土調査(地籍測量・一筆地調査)
・GIS関連ソフト開発および処理
・GISデータ構築およびデータ処理
・建設コンサルタント
・補償コンサルタント
・測量、調査全般
・地質調査

設立 1971年(昭和46年)5月

資本金 1,000万円

従業員数 155人(男性137人、女性18人)

正規 152人(男性137人、女性15人)

非正規 3人(男性0人、女性3人)

TEL 088-626-0788

FAX 088-622-1768

URL <http://www.m-survey.co.jp/>





株式会社 松島組

子育てしやすい職場・地域社会を目指して



代表取締役 松島 清照

当社は、創業63年、県中央部を中心に地域密着型の建設会社として、ご家族の誰もが健康的に、心豊かに暮らせる「住環境」としての家づくりに取り組んでいます。また、平成18年4月より吉野川市鴨島公民館および老人福祉センターの指定管理者の任を受け、両館の運営をさせていただき、住まいづくりのみならず、地元に着し、地域社会に貢献できる企業を目指しています。

「働きやすい職場環境づくり」としましては、まず第一に社員間のつながりを大切にしています。週1回の社内会議では、すべての社員が1分間スピーチで各々の近況（仕事、プライベートでの出来事等）を報告します。社員間のコミュニケーションを図るとともに、各々の現状を把握し、社員同士で協力できることはないかを考えるよいきっかけとなっています。また、家庭との両立がしやすい勤務ローテーション制（休日／月7日）を採用しています。近年、さまざまな分野で女性が活躍する時代であり、企業も、女性のパワーを重要視し、結婚や出産、育児、介護などの役割を担う女性に対応した、安心して働ける職場環境づくりは必要不可欠です。今後ますます、女性が活躍できる職場を目指して社員の声を取り入れながら、職場環境の改善を進めていくとともに、地域社会における子育て支援等も積極的に推進し、地

域とともに発展していける企業として、これからも頑張っていきたいと考えています。

地域とつながるイベントの開催

女性のための交流の場「RaviCafe*」

核家族化が進み、地域のつながりも薄れつつある現代において、子育てをするママさんのお友達づくり、リフレッシュできる時間と空間を提供したいという思いから「RaviCafe*」を定期的に開催しています。明るいアットホームな雰囲気の中、心身ともリラックスしていただき、育児を楽しんでほしいと思っています。下記の写真は、地元の育児雑誌でもおなじみのフードコーディネーター田中美和先生を講師にお招きし、開催した『徳島産 旬の食材を使ったお料理教室』の様子です。



吉野川市鴨島公民館 指定管理を通して

地元の子育て世代の方々に気軽に来館していた
だけるようになざまな親子向けのイベントを開
催しています。



育児休業制度を利用して

..... 公民館事業部 橋本 由紀

初めての育児ということもあり、育休をとること
でゆとりを持って子どもと関わることができま
した。夜泣き等で今までとは生活パターンが変わ
り、仕事をしながらでは体力的にも精神的にも辛
かったらうと感じています。職場復帰をしても
うすぐ1年が経とうとしていますが、日々、家族
と職場の方々の理解と協力に感謝しながら、仕事
と家庭の
両立に取
り組んで
います。



一般事業主行動計画の概要

提出日 平成23年 6月22日

全ての社員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境
の整備を行うとともに、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。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22年 7月1日～平成24年 6月30日

(2) 内 容

- 目標1 平成23年 7月までに、育児休業を取得し、職場復
帰しやすい環境を整備する。

〈対策〉

平成22年 7月

業務内容、業務体制の具体的な関連の調査、環境整備に関
する検討開始

平成23年 4月～

社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

- 目標2 平成23年 4月までに、子供の看護のための休暇制
度（法定を上回る年10日付与）を導入する。

〈対策〉

平成22年10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23年 3月～

社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

- 目標3 平成24年 4月までに、所定外労働を削減するため、
ノー残業デーを設定する。

〈対策〉

平成23年 4月

所定外労働の原因の分析等を行うプロジェクトチームの
設置

平成24年 1月～

社内広報誌を活用した周知・啓発の実施、社員研修を年に
2回実施

- 目標4 平成24年 6月までに、年次有給休暇の取得日数を、
一人あたり平均年間5日以上とする。

〈対策〉

平成23年12月～

社内広報誌を活用した周知・啓発の実施、管理職に対する
研修を年に2回実施

- 目標5 平成24年 6月までに、地域の子どもの本社見学の
受け入れ体制を創設する。

〈対策〉

平成23年12月

見学の受け入れ体制について検討開始

平成24年 6月～

見学担当者に対する研修を年に3回実施

事業所概要

株式会社 松島組

所在地 吉野川市鴨島町牛島1572-1

事業内容 土木・建築・設計・施工・不動産土地売買取引・吉野川市
鴨島公民館および鴨島老人福祉センターの指定管理

設 立 1949年（昭和24年）4月

資 本 金 3,500万円

従業員数 19名（平均年齢43歳）

男性11名、女性8名

TEL 0883-24-1233

FAX 0883-24-0710

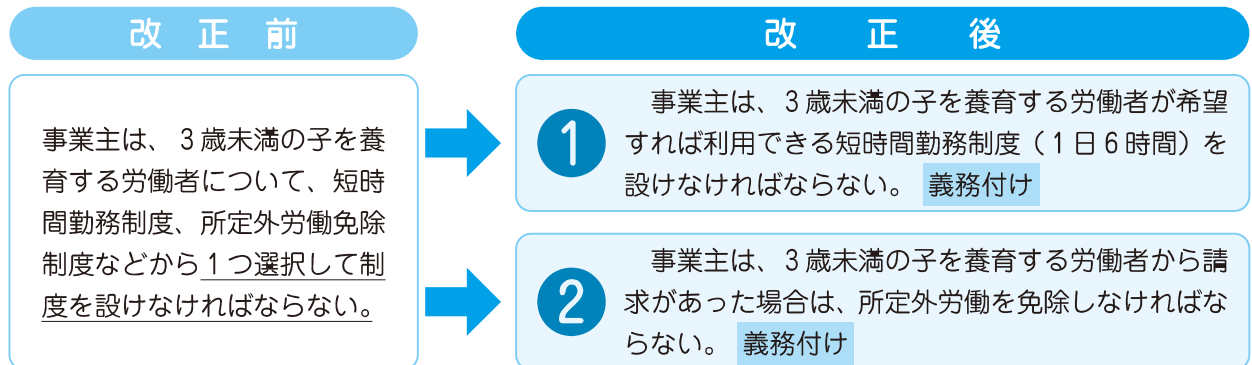
URL <http://smiletrust.com>



仕事と子育ての両立支援に関する制度

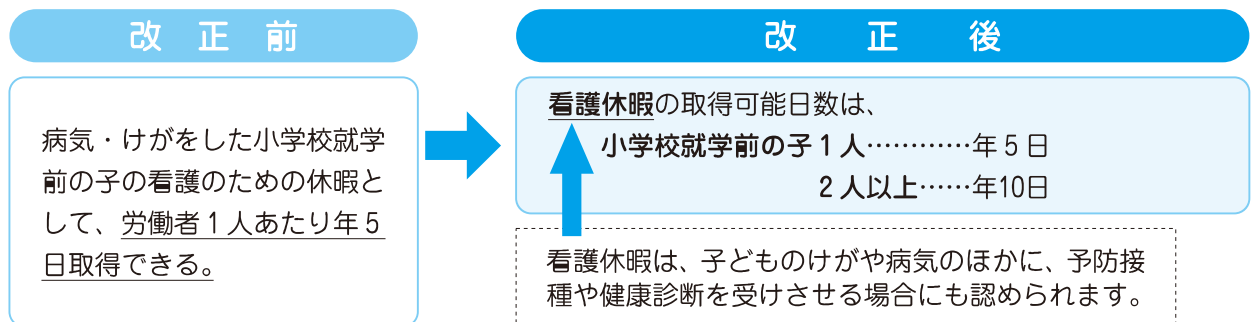
○子育て期間中の働き方が見直されました（施行日 平成22年6月30日）

◆短時間勤務制度と所定外労働の免除の義務化



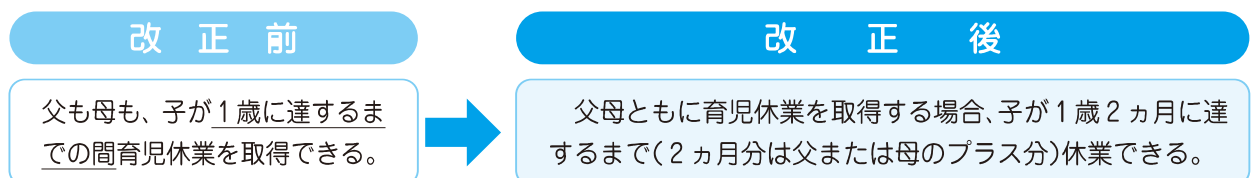
ただし、常時100人以下の労働者を雇用する企業については、平成24年7月1日から施行されます。

◆子の看護休暇制度の拡充

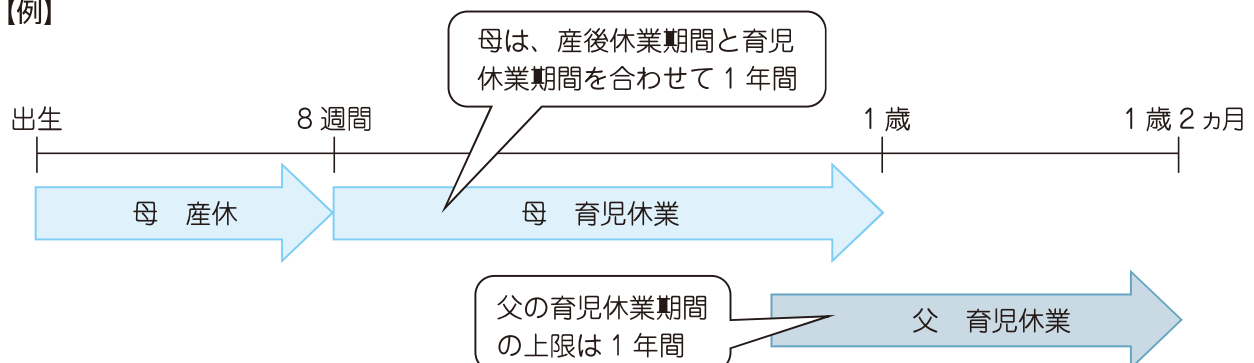


○父親の育児休業の取得促進を図ります（施行日 平成22年6月30日）

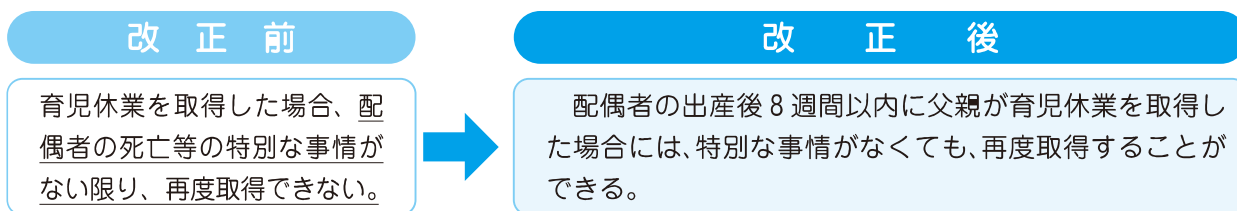
◆パパ・ママ育休プラス



【例】



◆出産後 8 週間以内の父親の育児休業の取得促進



◆労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

労使協定により配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等に育児休業の対象外にできるという規定が廃止され、これらの労働者も育児休業を取得できる。

○介護休暇が新設されました（施行日 平成22年 6 月30日）

労働者が申し出れば、次の日数の介護休暇を取得できる。
要介護状態（※ 1）の対象家族（※ 2） 1 人……………年 5 日
2 人以上……………年 10 日

※ 1 要介護状態…負傷、疾病または身体上・精神上の障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態
※ 2 対象家族…配偶者（事実婚も含む）、父母、子、配偶者の父母、同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫

ただし、常時100人以下の労働者を雇用する企業については、平成24年 7 月 1 日から施行されます。

○法の実効性が確保されています（施行日 平成21年 9 月30日） ただし、調停制度は、平成22年 4 月 1 日から施行されています

◆苦情処理・紛争解決の援助・調停制度の仕組みの創設

労働者と事業主は、育児休業の取得等に伴う労使間の紛争等について、次の制度を利用することができます。
①都道府県労働局長による紛争解決の援助（助言、指導、勧告）
②調停委員による調停

◆企業名公表制度・過料の創設

- 1 法違反に対する勧告に従わない場合は、企業名の公表の対象となる。
- 2 厚生労働大臣から報告を求められた場合に報告せず、または虚偽の報告をした事業主には、過料（20万円以下）が課せられる。

労働者の権利を守る仕事と子育ての両立支援に関する法律

○労働基準法

労働者（パートタイム労働者を含む）を使用するすべての事業場に適用されます。

妊娠婦の危険有害業務の就業制限、変形労働時間制の適用制限、時間外労働・休日労働・深夜業の制限、妊婦の軽易な業務への転換、産前・産後休業期間及びその後30日間の解雇の禁止、産後の育児時間等がこの法律で規定されています。

○男女雇用機会均等法

妊娠中及び産後の妊娠婦の健康管理、女性労働者の婚姻・妊娠・出産等を理由とした解雇やその他不利益取扱いの禁止等がこの法律で規定されています。

○育児・介護休業法

労働者の育児休業、子の看護休暇、勤務時間短縮等の措置等についてこの法律で規定されています。育児休業・子の看護休暇等の申請・取得を理由とした解雇、あるいは不利益取扱いを禁止しています。

○次世代育成支援対策推進法

急速な少子化の流れを変えるため、地方公共団体が地域行動計画を策定・公表するとともに、企業においても、従業員数に応じて、従業員の仕事と子育ての両立を支援するための一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局にその旨を届け出ることが義務づけられています。