

仕事と子育ての両立支援に関する事例集

徳島県

はぐくみ支援企業の 取り組み





はじめに

我が国では、少子高齢化社会を迎え、労働力の不足が懸念されており、経済の活力を維持していくための方策として、働きながら安心して子どもを産み育てることができる環境の整備が必要であります。

昨年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」では、この少子高齢化に真正面から立ち向かい、子育て支援や社会保障基盤の強化に取り組むこととされています。

また、本年1月には、改正育児・介護休業法が施行となり、仕事と介護、仕事と育児の両立を支援する制度の見直しが行われました。

本県では、昨年10月に「板野東部ファミリー・サポート・センター」での病児・病後児預かりサービスをスタートさせるとともに、子育てや介護による離職を防ぐための新たな働き方・多様な働き方として期待される「テレワーク」の導入推進やテレワーカーの養成に積極的に取り組んでいるところです。

この「事例集」では、子育てに優しい職場環境づくりに取り組む「はぐくみ支援企業」として認証、及び表彰を受けられた企業等での取り組み事例を紹介しております。

貴重な取り組み事例をご提供いただきました皆様に深く感謝を申し上げますとともに、事業主や子育て中の皆様に広くご活用いただき、働きやすい職場環境づくりの参考になれば幸いです。

平成29年3月

徳島県商工労働観光部労働雇用戦略課

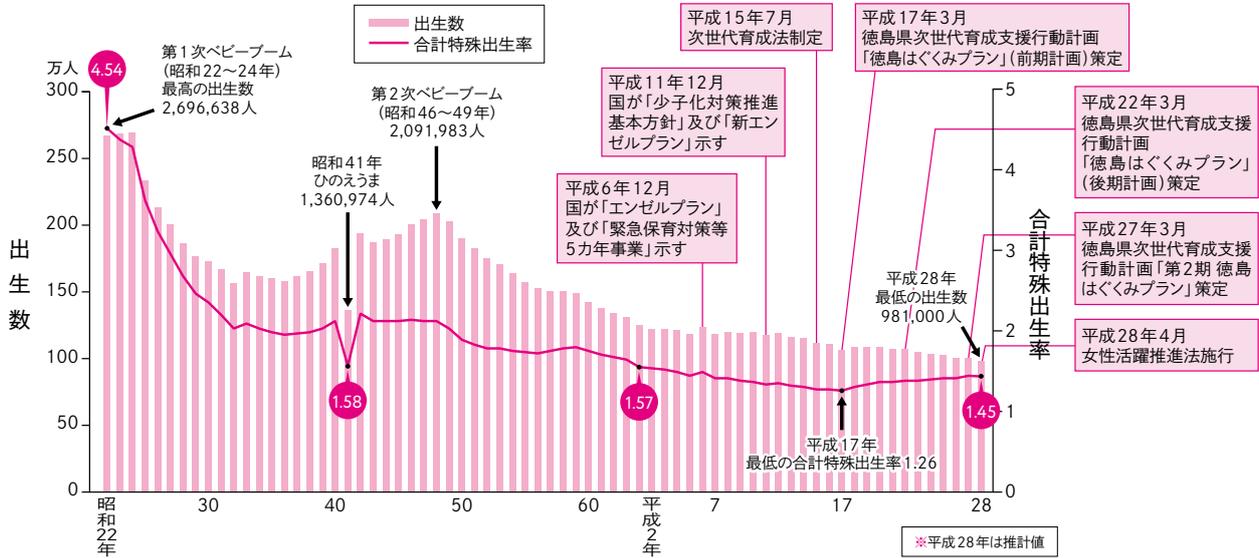
CONTENTS

はじめに	1
仕事と家庭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	
社会福祉法人飛鳥	6
阿南信用金庫	8
株式会社サンフォート	10
徳島健康生活協同組合	12
医療法人ひまわり会	14
株式会社高橋ふとん店	16
徳島信用金庫	18
医療法人悠穰会	20
医療法人凌雲会 稲次整形外科病院	22
社会福祉法人健祥会	24
株式会社フェイス	26
株式会社ボン・アーム	28
はぐくみ支援表彰企業	30
仕事と家庭の両立支援に関する制度	32
妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業等を理由とする 不利益な取扱いは禁止されています！	34
上司・同僚からの妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業等に関する ハラスメント防止措置が事業主に義務づけられています	34
紛争解決援助制度	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	36
お問い合わせ（相談）窓口	42

仕事と家庭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」「フレックスタイム制を導入する」等、達成状況を客観的に判断できるものが望まれます。

●女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が施行されました

働く女性が結婚・出産・育児期を経ても就業を継続し、私生活を大切にしながらも能力を発揮して活躍できる社会の実現に向け、平成28年4月、女性活躍推進法が、施行されました。

●女性活躍推進法における一般事業主行動計画とは？

女性活躍推進法に基づき、自社の女性活躍に関する現状を把握して課題を分析し、その課題に基づいた目標を設定、達成するための行動計画を策定します。行動計画には、①計画期間、②数値目標（1つ以上）、③取組内容、④取組の実施時期を盛り込む必要があります。

	次世代育成法	女性活躍推進法
行動計画	目的	自社の労働者の仕事と子育ての両立を図る
	状況把握・課題分析	任意
	目標	数値目標でなくてもよい
	届出様式	省令で様式が定められている
	策定・届出義務	101人以上の事業所
情報公表	無	年1回以上、情報項目の中から1項目以上を選択して公表することが必要
認定制度	計画の達成状況を見るため、計画期間終了後申請 次世代育成法に基づく認定マーク「くるみん」および「プラチナくるみん」	実績値で評価するため、計画期間終了を待たずに申請が可能 女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」

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…



仕事と家庭の両立支援、女性の活躍推進企業であることをPRできる	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。
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。
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。

START!





社会福祉法人 飛鳥



きめ細かなサポートができる職場づくりへ



理事長 川島 周

社会福祉法人飛鳥は、社会医療法人川島会を経営母体に、地域福祉の拠点として平成8年に事業を開始いたしました。現在、ケアハウス、在宅介護支援センター、デイサービスセンター、ヘルパーステーション及び相談支援事業の社会福祉事業等を運営しています。介護分野においては、離職率の上昇と求職者の減少により人材不足が深刻化していて、当法人においても例外ではなく、また、結婚、出産を機に離職を考える職員も少なくありません。当法人にとってかけがえのない財産である職員が離職することなく、安心していきいきと働き続けられる職場にするためには、子育てしながら働きやすい職場環境の整備が喫緊の課題でした。そこで、平成22年1月に第1期一般事業主行動計画を策定いたしました。その後、平成25年5月に第2期一般事業主行動計画を策定、同年6月には「くるみんマーク」を取得、10月に「はぐくみ支援企業」の認証を受けました。平成28年4月から第3期一般事業主行動計画に基づき両立支援に努めています。こうした取り組みにより、平成24年度以降、女性の育児休業取得率は100%となり、5名の職員が育児休業を取得、内2名は2回目の育児休業を取得しました。また、平成27年5月にはイクメンサポート賞を受賞いたしました。今後も

男性職員が積極的に育児に参加できるような職場環境を整備したいと考えています。

職場の理解や協力を感謝する日々

デイサービスセンター 介護福祉士 青山 貴美



平成24年と平成27年に計2回の育児休業を取得いたしました。第一子の出産後、慣れない育児と仕事の両立に不安がありましたが、育児休業を取得したおかげで育児にも慣れ、子どもの成長を見守ることが出来ました。また、育児休業終了後は育児短時間勤務制度を利用いたしました。介護現場においては労働力が低下する中、上司の理解や同僚の協力のおかげで、キャリアを継続しながら育児時間を確保することができました。今ではフルタイムで勤務しながら育児をこなせるようになり、毎日、充実した日々を過ごしています。当法人は女性職員が多く活躍しており、育児経験者である先輩方も多いため、育児の不安や悩みも聞いてくれますし、助言や優しい言葉をかけてもらっています。育児と仕事の両立は周りのサポートが大きな支えとなります。当法人には、全職員の理解と互いに助け合う風土が出来ています。

今後は、育児休業を取得した経験者として、これから育児休業を取得する職員に対して、育児の悩みや不安の相談、育児と仕事の両立に向けてのアドバイスなど様々な側面からサポートが出来れ

ばと思っています。

初めて育児休業を取得して

在宅介護支援センター 介護支援専門員 大松 まどか

昨年から初めて育児休業を取得し、11ヵ月間育児に専念することができました。近年、私達の介護・福祉を取り巻く環境や制度などが目まぐるしく変化する中、長期休業することで、復帰後も同じように働くことができるのか、育児と両立ができるのか、出産前は不安がたくさんありました。しかしながら、育児休業中も法人の忘年会や親睦会があるときなど、上司から声をかけてもらい参加することで、休職中も職場とのつながりがあったことや、職場復帰時にも、上司や同僚のサポートや配慮のおかげで、スムーズに復帰することができました。復帰後も、子どもの熱で慣れない病児保育に預けたり、台風などで仕事を休んだりしなくてはいけない時もありますが、上司や同僚の理解のおかげで、子育てと仕事を両立できていると感じています。今では、子どもも喜んで保育所に通っています。慌ただしい毎日ですが、仕事も育児も全力で頑張りたいです。



ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

両立支援推進者 徳野 健市

当法人では、男性も積極的に育児に参加できる環境を整備するため、ワーク・ライフ・バランスを推進しています。職場や家庭においては、昔ながらの固定的な性別役割分担では、男女ともそれぞれの個



性や能力が十分に発揮できない可能性があります。男女ともに多様な働き方ができる職場環境と夫婦で育児をバランスよく分担できる家庭環境こそ、ワーク・ライフ・バランスの推進には不可欠であると考えます。そのためにも管理職自らが、ワーク・ライフ・バランスに取り組む姿勢を明確に示し実践することで、職員が抵抗感なく育児に参加できる職場風土が生まれてくるものと思っています。私自身も平成25年に子の看護休暇を取得しましたが、男性職員の育児休業取得には、男性職員が少ないこともあり、まだまだ多くの課題があります。今後は、ワーク・ライフ・バランスを実践して、一人でも多くの男性職員が育児休業を取得できるよう、職員全体の意識改革と職員相互に協力できる体制づくりを進めていきたいと考えています。

(第3回)次世代育成法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日 平成28年4月1日

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

- (1) 計画期間 平成28年4月1日～平成30年3月31日
- (2) 内容

●**目標1**：法人内の育児経験者による仕事と育児の両立のための交流会を年1回以上開催する。

〈対策〉

平成28年4月 管理職を対象として社内研修を実施する
平成28年7月 交流会に関する案内状を作成し配布する
平成28年10月 交流会を開催する

●**目標2**：子どもを連れた人が気兼ねなく来場できるよう、親切丁寧な対応等をするよう職員への指導を適宜行う。

〈対策〉

平成28年4月 管理職を対象として社内研修を実施する
平成28年7月 一般職を対象として社内研修を実施する
平成28年10月 会議等による周知啓発を実施する

■事業所概要

社会福祉法人 飛鳥

所在地 徳島市北佐古一番町1-6
事業内容 ケアハウス、デイサービスセンター、ヘルパーステーション、在宅介護支援センター、相談支援事業
設立 1995年(平成7年)4月
従業員数 49人(男性9人、女性40人)
正規 17人(男性7人、女性10人)
非正規 32人(男性2人、女性30人)
課長級以上の管理職 7人(男性5人、女性2人)
TEL 088-631-0022
FAX 088-631-6568
URL <http://asuka.khg.or.jp/>





阿南信用金庫



職員の幸せを実現するために



理事長 佐竹義治

当金庫は、「地域で最も愛される金融機関となり金庫の限りなき成長と職員の幸せを実現する」と掲げ、地域密着型金融機関としてお客様第一主義の徹底はもちろん、働きやすい職場づくりにも力を入れております。

職員が仕事にやりがいを感じる事ができれば、お客様にもよりよいサービスを提供することができるとの考えから、仕事と家庭を両立しやすい環境整備に努めています。

これまでの取り組み

平成22年8月に、年に一回、月曜日から金曜日まで5日連続で有給休暇を取得できる“連続休暇制度”を導入いたしました。前後の土日を含めると9日間の連続休暇となり、プライベートの時間を大切にできる制度を確保しています。

また、本制度の導入により、業務のスキルアップのための自己啓発時間も確保することができ、職員の能力向上にも寄与しています。休暇者の業務は各部門の職員が相談し合い、こなしていくことで職場全体の協調性に対する意識も高まってきました。

そのような、職員の仕事と子育ての両立支援に

対する取り組みが評価され、「次世代の社会が担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備」に積極的に取り組んでいる企業として、徳島労働局より平成25年2月25日付で次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定を受けました。

なお、この認定は県南では初の認定となりました。

そして、今年度は次世代育成支援イベント『おぎやっと21』で徳島県知事から「子育てサポート賞」をいただきました。



また、最近では新たに“メモリアル休暇制度”という特別休暇制度を導入し、各職員の大切な記念日等には年間2回まで休暇を取得できるようになりました。その他にも月2回のノー残業デー導入など、職場環境改善を行っています。

今後も引き続き職員が意欲をもってその能力を十分に発揮できる職場環境の整備に努めていきたいと考えています。

育児休業を取得して

羽ノ浦支店 横手 由貴

私は、現在入庫9年目で、2度の育児休業を取得しました。子ども達と過ごす日々は毎日貴重で、成長を身近に感じる事ができ感謝しています。休業中も総務部から暖かい言葉や近況を知らせて

くれる“ゆりかご通信”を送ってもらい、嬉しかったことを覚えています。復帰の際も、阿南信用金庫では育児休業後も活躍している女性が多いので、保育所や働き方のアドバイスもしてくれました。子どもの病気などで迷惑をかけることも多いですが、感謝を忘れずに少しでも恩返しができるよう仕事も頑張りたいと思います。



育児休業を取得して

那賀川支店 矢野 さゆり

私は入庫して12年目になります。その間2度の育児休業を取得し、今は短時間勤務制度（2時間の勤務時間短縮）を利用しています。子どもがいなかった頃の私は、なんとなく仕事をしていましたが、今では仕事が楽しくて仕方がありません。自分のことを大好きでいてくれ、必要としてくれる



子ども達の存在は大きいです。子どもは、私に自信を与えてくれ、前向きにさせてくれます。仕事と子育ての両立は決して簡単なことではありませんが、いつも温かくサポートしてくれる職場の方々や家族に感謝し、いま自分にできることに精一杯取り組んでいきたいと思います。

(第3回)次世代育成法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日 平成 27 年 3 月 24 日

職員の働き方を見直し、雇用環境の整備を行うとともに、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、すべての職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 2015年4月1日から2017年3月31日

(2) 内 容

●目標1：所定外労働時間の削減を図る。

〈対 策〉

一人あたりの平均時間外労働時間を10時間以下にする

・2015年4月～

所定時間外労働の現状を把握

・2015年7月～

毎月のモニタリングを行い、分析をする。各部店には必要に応じて時差出勤制度の活用などにより時間外労働を削減するよう周知を行う

●目標2：年次有給休暇の取得しやすい環境整備を行う。

〈対 策〉

年次有給休暇の取得率100%を目指す

(有給休暇を取得していない職員ゼロを目指す)

・2015年4月～

現状の有給休暇取得状況を把握

・2015年5月～

有給休暇を活用し、ワークライフバランスの実現を推奨する文書を適宜発出し、周知を行う

・2016年10月～

半期ごとに有給休暇の取得状況を把握し、取得していない者、取得日数が少ない者に取得を促す

■事業所概要

阿南信用金庫

所在地 阿南市富岡町トノ町28-14

事業内容 協同組織金融機関

設 立 1950年(昭和23年)5月

資 本 金 114,269万円

従業員数 106人(男性60人、女性46人)

正 規 82人(男性51人、女性31人)

非正規 24人(男性9人、女性15人)

課長級以上の管理職 24人(男性23人、女性1人)

T E L 0884-22-1226

F A X 0884-22-4442

U R L <http://www.anan-shinkin.jp/>





株式会社 サンフォート

ファン(FUN, FAN)がいっぱいのお店に



代表取締役 山城 真一

弊社の経営理念は「社員・クルー共に育ちます ファンがいっぱいのお店を創ります 徳島の発展に寄与します」です。

サービス業として、女性の活躍は欠かせません。女性社員のみなさんが仕事をしやすい環境をつくるのが大変重要だと考えています。

女性社員の皆さんが活躍すれば、弊社が発展し、ひいては徳島も発展すると考えています。今後も経営理念を原点として女性が活躍できる会社に育っていきたいと思います。

妊娠・出産・育児休業を経験して

オフィスマネージャー 杉本 衣里加

平成24年2月に体調を崩し、病院に行った際に私の妊娠が分かりました。その時私は嬉しかったと同時に「どうしよう…」という感情がありました。当時私は店長を任されており、妊娠・出産で会社や従業員のみなみに迷惑をかけるのではないかと考えたのです。

恐る恐る会社に報告したところ、私の予想とは反対に「おめでとう！仕事は体調に合わせてしていきましょうね。」と声をかけてもらい、安心したのと感謝の気持ちでいっぱいになったことを覚えています。

当初は産休直前まで働くつもりでしたが、重症悪阻になり、続いて切迫流産・早産になりとトラブルが相次ぎ、結局育児休業明けまで働くことができなくなってしまいました。

しかし、そんな私を誰も責めることなく、むしろ体調を気遣ってくれて、復帰した際には「おかえり！」と温かく迎え入れてくれて、久しぶりの仕事への不安も和らぎました。

女性社員からは「杉本さんが休業を取ったのを見て、私も将来結婚して子どもができて大丈夫なんだと安心しました。」と言われ、彼女たちの将来設計のお手伝いできたかなと感じました。次に誰かが育児休業を取得する際には、何らかのアドバイスやサポートができればと考えています。

復帰後は時短で働くことになり、店長職からオフィスマネージャーに役職を変えてもらい、会社全体の広報や採用等の仕事内容に変更してもらいました。復帰後すぐは予想通り保育所からのお迎えコールの連続で、なかなか思うように仕事も進まず、職場にも迷惑をかけ続けて申し訳ない思いでいっぱいでした。それでも、頑張っただけ保育所に慣れていこうとする娘を見て「これだけ娘が頑張っているのだから、私も頑張らなくちゃ！」と、お迎えの時間までに仕事を終わらせられるように、時間と仕事内容の効率化を考えて働くようになったのは娘に感謝しています。

春に入所した頃はしょっちゅう体調を崩していた娘も夏前には強くなり、今では毎日保育所で先生やおともだちと楽しく過



ごしているようです。お迎いの車内で「今日は何して遊んだの？ごはんは美味しかった？」と聞くと、「どんぐりあった！ちゆるちゆる（麺）たべた！」と嬉しそうに話す娘を見て、保育所でいろんな体験ができていい刺激になっているんだなあと思いました。家で披露してくれる歌やダンスを見て、主人も「明日の仕事頑張れる！」といい活力になっているようです。

仕事と育児の両立は想像以上に大変なこともあります。自分の時間と家族との時間のメリハリができて毎日楽しく過ごしています。これも会社の理解と制度があるおかげだと思います。今後、もっと育児休業制度を会社内に広め、女性だけでなく男性も取得するように呼びかけていきたいと思っています。

（第2回）次世代育成法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日 平成26年3月31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26年4月1日～平成29年3月31日

(2) 内 容

●目標1：計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性社員：1人以上取得すること
女性社員：取得率80%以上とすること

（対 策）

- ・平成26年10月
男性も育児休業を取得できることを周知させるため、管理職を対象とした研修を毎年10月に実施
- ・平成27年度～
広報紙、社内会議による周知・啓発の実施
- ・平成28年度～
各事業所単位で、女性の育休取得促進に関する告知を強化する

●目標2：26年7月までに年次有給休暇制度を促進のための管理職研修会を開催する。

（対 策）

- ・平成26年5月
管理職を対象とした検討を行う
- ・平成26年6月
年次有給休暇に関する社内会議を実施する
- ・平成26年7月
年次有給休暇取得に関するポスターを製作・掲出する

●目標3：若年者に対する職業体験等の機会を、年2回以上提供する。

（対 策）

- ・平成26年4月
トップによる拡大する方針を表明する
- ・平成26年度～
広報紙、社内会議による周知・啓発及び職業体験受け入れの増加
- ・平成26年度～
発達障害者特別支援学校からの受け入れの拡大を図る

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日 平成28年3月8日

女性労働者の雇用を増やし長期に渡り活躍できる雇用環境を実現するため、次のように行動計画を策定する。

(1) 計画期間 平成28年4月1日～平成32年3月31日

(2) 当社の課題

課題1：正社員における女性比率が低く、新規採用者の女性採用促進が必要

課題2：女性社員の長期勤続をサポートする仕組みづくりが必要

(3) 目標と取組内容、実施時期

●目標1：計画期間中の正社員新規採用者における女性比率を50%にする。

〈取組内容〉

- ・平成28年4月～
女性応募者を増やすため、企業案内を見直し改定を実施する
- ・平成28年4月～
パート/アルバイトで従事する女性労働者のうち、正社員雇用を希望する者へ面談の実施
- ・平成28年10月～
大学/専門学校生向け説明会での女性活躍における取組を紹介する内容を説明に盛り込む
- ・平成28年10月～
全女性社員が参加する意見交換会の実施（WLN）
- ・平成29年1月～
毎年、取組内容の測定と見直しを図る

●目標2：男女の平均勤続年数の差異を80%にする。

〈取組内容〉

- ・平成28年4月～
出産休暇・育児休暇制度の周知
- ・平成28年6月～
女性従業員からヒアリング/アンケートを実施し、女性の働きやすい環境作りを行う
- ・平成28年10月～
女性社員のネットワーク構築（WLN）
- ・平成29年4月～
時短、フレックス勤務の導入についてサポート体制を社内会議で決定する
- ・平成29年9月～
女性社員を中心とした育児に関する社会制度の勉強会を開催する

■ 事業所概要

株式会社 サンフォート

所在地 徳島市南出来島 2-5-1
事業内容 飲食サービス業
設 立 1990年（平成2年）11月
資 本 金 1,000万円
従業員数 499人（男性214人、女性285人）
正 規 34人（男性28人、女性6人）
非正規 465人（男性186人、女性279人）
課長級以上の管理職 11人（男性8人、女性3人）
T E L 088-652-8070
F A X 088-652-8070
U R L <http://sunfort-tk.com/index.html>





徳島健康生活協同組合



制度の充実を図り、仕事と家庭生活の両立を応援



理事長 兎嶋 誠一

徳島健康生活協同組合は、地域の人々が、それぞれの健康と生活にかかわる問題を持ちよる消費生活協同組合法に基づく自治的組織です。

医療生協として、医療機関・介護事業所などを所有・運営し、ともに組合員として生協を担う住民と職員の協同によって、問題を解決するための事業と運動を行っており、徳島県下をエリアに徳島健生病院・健生西部診療所・健生阿南診療所・健生きたじまクリニック・健生石井クリニック・健生歯科・健生歯科など他、訪問看護・在宅介護各事業所の計16事業所で構成されています。

医療は、患者が主体的にかかわることで力を発揮します。医療スタッフと患者は「診てあげる」・「診ていただく」といった関係ではなく、組合員・患者の医療への参加と協同を大切に考えています。

徳島健康生活協同組合は、医療生協の一員として、一人ひとりが人間として尊重される社会をめざし、様々な人々と手をつなぎあい、保健・医療・介護の事業と運動をとおして、健康で明るい地域をつくることを理念として活動しており、医科・歯科医師をはじめ、看護師、介護福祉士、理学・作業療法士、歯科衛生士、事務など様々な職種の職員が日々の業務に携わっています。

職員の中には、男女ともに子育て世代も多く、女

性職員がたくさん活躍をしています。また、家族の介護に関わりながら日常業務に当たっている職員もいます。

職員一人ひとりが限りなく能力を発揮し、仕事と家庭生活を両立していくことができる職場環境を築くことは、当生協にとりましても安定した雇用を維持していくうえで大きな課題であり、これまでに様々な制度の充実を図ってまいりました。

各休暇制度の充実

有給休暇は1日単位だけではなく半日を単位に申請することができ、労使協定に基づいて、1年について4日の範囲内で有給休暇を2時間単位で取得することができます。

また、有給休暇と別にリフレッシュ休暇（有給）を年間4日間付与、勤続表彰者（10年・20年・30年）には、特別休暇（有給）を2日間付与しています。なお、子の看護休暇・介護休暇は、半日単位での取得を可能としています。

短時間勤務制度等の充実

短時間勤務制度や時差出勤制度など、職員が子育てや介護の時間を確保できるようにするための制度を設けています。

育児に係る休暇・休業取得後の処遇への配慮

育児休業・介護休業終了後は、原則として休業直前の職場及び職務へ復帰させ、復職時の処遇は休業前の格付けを下回りません。

また、子の看護のための休暇・介護休暇を取得した日について、賞与・定期昇給・年次有給休暇及び退職金の算定にあたっては、通常の勤務をしたものとみなし、算定に影響しません。

病児病後児保育料補助制度

職員の子が、病氣中や病氣の回復期にあつて「病児・病後児保育実施施設」を利用し、保護者である職員自身が勤務した場合に、施設利用料金の一部補助を行う制度を設けています。

制度を利用している男性職員の声 — 育児のための短時間勤務制度を利用 —

徳島健生病院 リハビリテーション科 理学療法士 小倉 陽平

共働きで家族と一緒に過ごす時間が短かったのですが、制度を利用してから過ごす時間が増え、父親としての役割を果たせるようになってきたなと感じています。

仕事に関しては、限られた時間を活かすことを常に意識するようになり、業務効率の改善や、段取りに対する意識が高まりました。

当院の育児中の職員への理解・協力に感謝しながら日々業務に当たっています。

健生石井クリニック 理学療法士 立本 健二

就業時間を30分短縮し、保育園のお迎えに利用しています。

リハ室の同僚もこの制度を利用していた経験から、多くの面で配慮してもらっています。

制度利用をきっかけに、家庭でも家事や育児に関する時間が自ずと増えました。

今後の取り組み

職場全体的には女性の比率が高い点もあり、女性職員の各制度の認知度や利用率については高い実績となっています。

男性職員については、育児・介護休暇制度の利用率はまだ低く、改善の余地があります。

男性職員が育児・介護等の家庭生活に積極的に関わることは、さらなる女性の活躍を推進していくうえでも必要不可欠です。

これからも、各制度の利用については前向きに啓発を行い、性別を問わず職員の仕事と家庭生活の両立支援を積極的に継続してまいります。

(第4回)次世代育成法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日 平成27年3月30日

職員がその能力を発揮しつつ仕事と子育ての両立、または生活との調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のような行動計画を策定する。

- (1) 計画期間 平成27年4月1日から平成32年3月31日
- (2) 内容

●目標1：育児休業等の制度（育児休業制度・短時間勤務制度・時差出勤制度等）・家族の介護休業制度・子の看護休暇制度等の各制度について周知・啓発を行い、状況に応じた制度利用を促進する。

〈対策〉

・社内報等を通じて、定期的に各制度内容の周知・啓発・促進を行う

●目標2：期間雇用者を含む年次有給休暇の取得日数を一人当たりの当年付与日数（前年繰越分は除く）平均の60%以上の取得を促進する。

〈対策〉

・年次有給休暇付与時に、全職員個人ごとに付与期間・付与日数を通知する

・社内報等を通じて、定期的に年次有給休暇の啓発・促進を行う

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日 平成28年3月30日

職業生活と家庭生活との両立によるワークライフバランスの充実と、性別や雇用区分を問わず全職員がともに活躍できる雇用環境の整備を行うとともに、より多くの女性の活躍を推進していくため、次のように行動計画を策定する。

- (1) 計画期間 平成28年4月1日～平成33年3月31日
- (2) 当社の課題 残業時間が比較的長時間の傾向にある職種や部署があり、職員の性別や雇用区分を問わず、改善の余地が見られる。
- (3) 目標 職員1人あたりの残業時間を、月平均5%以上削減する。
- (4) 取組内容と実施時期
・平成28年4月～
長時間残業の削減に向け、業務の優先順位付けや業務分担の見直し等の呼びかけを行い、意識啓発を図る

■事業所概要

徳島健康生活協同組合

所在地 徳島市下助任町4丁目9

事業内容 医療・福祉・介護事業

設立 1961年（昭和36年）3月26日

資本金 106,318万円

従業員数 586人（男性157人、女性429人）

正規 345人（男性114人、女性231人）

非正規 241人（男性43人、女性198人）

課長級以上の管理職 67人（男性29人、女性38人）

T E L 088-654-8363

F A X 088-625-0058

U R L <http://www2.tcn.ne.jp/~hcoopt/>





医療法人 ひまわり会



親しまれ信頼される病院に



理事長 八木 康 公

働きやすい職場環境づくり

私たちの理念である「親しまれ信頼される病院に」を実践するため、仕事と育児の両立支援に取り組み、働きやすい職場環境をつくることにより、職員の満足度を向上させ、明るい笑顔と温かい心遣いで患者様・利用者様と接することを心がけ、より良い医療・介護サービスを提供できるよう誠心誠意努力しております。

育児短時間勤務

小学校就学前の子を養育する職員は、勤務時間の短縮制度（一日の就業時間を6時間まで短縮可能）を導入しています。この制度導入により、育児による離職を防ぎ、育児と両立しながら働くことを支援できるようになりました。この制度を利用している従業員も増え、周囲に気兼ねなく制度を利用できる職場環境も整ってきています。

育児時短勤務制度を利用している職員の声

言語聴覚士 小森 梨絵

短時間勤務前は仕事と家庭の両立にたくさん悩

みました。

今は家族との会話や子どもと触れ合う時間が増え、私自身にもゆとりができました。

短時間勤務にしてよかったです。

作業療法士 寺橋 弘美

短時間勤務制度を利用することで、仕事を継続することが可能となり、以前より子どもと触れ合う時間が長くなりました。両立により、充実した生活を送ることができています。

事業所内保育園「はちの木保育園」

私たちは、職員の仕事と育児の両立を支援するため、平成24年12月より事業所内保育園「はちの木保育園」を設置運営しています。



また、地域の待機児童の解消にも貢献するため、平成28年4月より徳島市の認可を受け、地域型保育事業（事業所内保育事業）として新たにスタートしました。

事業所内保育園を設置したことにより、育児休業後、職員が不安感もなくスムーズに職場復帰することができるようになりました。男性の育児参加も増え、男性職員も子どもを預けて働いています。

また、職員募集時の大きなPRとなり、子育てと仕事を両立しながら永く働きたいと考える職員が多く、職員の満足度も高まり安定的な雇用につながっています。

はちの木保育園を利用している職員の声

医療事務 阿部 絵里奈

相談しやすく対応もよいので安心して仕事ができます。また、日中の園内の様子を見ることができるライブカメラで、楽しく過ごす子ども達の姿を保護者がいつでも見ることができるのも魅力です。

理学療法士 谷岡 伸浩

子どもの体調急変などの際、保育所から内線で部署に連絡があり、スムーズに対応できるので助かります。送り迎えの時間短縮も魅力です。

ソーシャルワーカー 斎藤 好延

実感してます！今までどおりやりたい仕事を安心してできる！その救世主が事業所内保育園です。



今後の取り組み

現在、女性職員の育児休業の取得率は100%を維持しております。今後も全員が取得できるように進めていきたいと思っています。男性職員の育児休業の取得については、現在までに3名が取得しておりますが、より上司や同僚の理解を得る取り組みや、男性の育児休業の周知啓発に更に取り組んでいきたいと思っています。

年次有給休暇については、取得推進に向け、直属の上司に職員の有給休暇取得状況を常時把握してもらい、低取得者の原因解消に努め、上司から部下への呼びかけで、取りづらさを解消し、取得

推進につなげていきたいと思っています。

また、年次有給休暇とは別に、以前からあった看護休暇（年間5日）を無給から有給に変更し、小学校就学前の子をもつ親が、病気やケガをした子の看護のほか、予防接種や健康診断を受けさせるためにも取得できるようになり、育児参加することがあたりまえになった男性も安心して休めるように配慮しています。

(第2回)次世代育成法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日 平成28年3月24日

職員が仕事と子育てを両立させ、全ての職員がその能力を十分に発揮できるよう働きやすい職場環境をつくるため、次のように行動計画を策定する。

- (1) 計画期間 平成28年4月1日から平成33年3月31日
- (2) 内容

●目標1：計画期間内において育児休業の取得率を次のとおりとする。

女性職員は取得率100%を維持する

男性職員は計画期間内に1名以上取得する

〈対策〉

・平成28年4月～

育児休業の取得希望者を対象とした説明を継続実施する。部門間連絡会議において、各部署長に対して男性も育児休業を取得できることを周知する

・平成30年4月～

育児休業取得可能な職員に対して、講習会を実施する

●目標2：年次有給休暇の取得促進に向け、部署による取得状況のばらつきを是正するための措置を検討し、職員のニーズに合わせた年次有給休暇が取得しやすい職場環境をつくる。

〈対策〉

・平成28年4月～

部門間連絡会議において、各部署の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得促進に向けた課題の検討をする

・平成30年4月～

各部署において、年次有給休暇取得促進に向けた体制の検討および整備をする

・平成32年4月～

年次有給休暇取得促進に向け、職員のニーズに合わせた体制を運用する

■事業所概要

医療法人 ひまわり会

所在地 徳島市中洲町1丁目31番地

事業内容 医療・介護事業

設立 1973年(昭和48年)3月

資本金 2,500万円

従業員数 230人(男性72人、女性158人)

正規 214人(男性68人、女性146人)

非正規 16人(男性4人、女性12人)

課長級以上の管理職 18人(男性8人、女性10人)

T E L 088-625-3535

F A X 088-625-3817

U R L <http://www.yagihosp.com/>





株式会社 高橋ふとん店

笑顔のあふれる職場環境づくりを!



代表取締役 高橋武良

当社では女性社員の比率が高く、また男女を問わず管理職に登用しており、多くの女性が活躍しています。

平成13年度より毎年新卒社員を採用していることもあり、近年は結婚・出産をする社員が増えました。そのため、女性が継続して活躍できる体制が欠かせません。

結婚・出産をしても働きやすいように、サポート体制を充実させる取り組みを進めています。

産休前・産休中のフォロー!

社内のネットワークにて、産休・育休に関する情報（各種申請書類や給付金等）を掲示しています。

また、「妊娠が分かってから」・「産休に入る前」・「復帰前」、と面談を定期的に行うことで、不安の解消や復帰後のイメージの共有をしています。

最初の面談時には、社内ネットワークの情報を改めて説明しています。

産休・育休中には、毎月社内報やミーティングの議事録の送付もしており、社内の様子が分かって良いと好評です。

育休と時短勤務

総務部 参事 山下 明奈

平成23年12月より、長女出産のため産休・育休を取得しました。子どもが1歳になるまで一緒に過ごすことができ、毎日の成長を見守ることができました。

平成25年1月に復帰し、フルタイムで勤務していましたが、育児との両立ができず、短時間勤務を利用しました。この制度は子どもが小学校3年生まで利用できるもので、安心して仕事を続けることができます。

産休・育休の取得、短時間勤務制度の利用は私が社内で2人目だったのですが、その後出産する社員が増えたことで制度の利用者も増えました。

2人目、3人目の出産で利用する社員もいます。

後に続く社員のためにも、育児をしながらでも働けることを伝えていきたいです。



ワークライフバランスの充実を!

子育て世代の社員を中心に、平成26年度に「ワークライフバランス推進委員会」を設置しました。ワークライフバランスの観点から、仕事が円滑に進むように助け合うことで、産休・育休が取りやすく、子育てがしやすい職場環境をつくるよう、改善提案を行っていています。

当社の育児短時間勤務は、小学校3年生までの子どもをもつ社員が対象です。

以前は子どもが小学校入学までの制度でしたが、子育て世代の社員の声をヒアリングして、ワーク

ライフバランス推進委員会が役員会に提案し、これが採用され、短時間勤務制度を利用できる期間を拡充することになりました。拡充当時に対象となる社員はいませんでしたが、先に制度を整えることにより、継続して働けるイメージを持ってもらうことができました。

今後の取り組み

産休・育休取得や時短勤務の利用が増えてきたことで、これをフォローする社員も多くなりました。フォローする側に負担が掛からないような体

毎月、社内報を
発行しています。



委員会の
打合わせ中です。



制を整えることで、制度を利用する社員もフォローする社員も笑顔でいられる職場環境を全社で協力してつくっていかうと考えております。

(第2回)次世代育成法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日 平成 27 年 3 月 3 日

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

(1) 計画期間 平成 27 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日

(2) 内 容

- **目標 1**：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、産休・育休中の社会保険料免除など、制度の周知や情報提供を行う。

〈対 策〉

- ・平成 27 年 4 月～
法に基づく諸制度の調査・把握をする
- ・平成 27 年 7 月～
制度に関するパンフレット作成担当者を決定する
- ・平成 27 年 8 月～
制度に関するパンフレットを作成し、社内ネットワーク上に掲示する。産休・育休取得予定者には、事前に配付する

- **目標 2**：子育て世代社員を中心とした委員会を継続し、子育て世代に関する制度を導入、または見直しする。

〈対 策〉

- ・平成 27 年 4 月～
委員会メンバーの決定をする
- ・平成 27 年 6 月～
委員会での話し合い事項を、役職者会議に提出する
- ・平成 28 年 4 月～
毎年、役職者会議等で決定した事項をまとめ、社内報にて社員に周知する

- **目標 3**：地域における次世代育成支援の一環として、若者のインターンシップ受け入れ頻度を高める。

〈対 策〉

- ・平成 27 年 4 月～
受け入れ体制の確認・計画の作成をする
- ・平成 27 年 9 月～
社内ネットワークにて社員へ周知する
- ・平成 28 年 4 月～
毎年、受け入れ計画を作成する

■ 事業所概要

株式会社 高橋ふとん店

所在地 徳島市川内町鶴島 105-3
 事業内容 ホームファブリックスの輸入販売
 設 立 1976 年 (昭和 51 年) 11 月
 資 本 金 5,000 万円
 従業員数 174 人 (男性 67 人、女性 107 人)
 正 規 134 人 (男性 58 人、女性 76 人)
 非正規 40 人 (男性 9 人、女性 31 人)
 課長級以上の管理職 29 人 (男性 18 人、女性 11 人)

T E L 088-624-8680

F A X 088-624-8681

U R L <http://www.futonten.info/>





徳島信用金庫

職員の幸福で地元徳島の幸福を



理事長 山本 忠義

信用金庫の基本理念

信用金庫は会員の相互扶助を基本理念とする共同組織の金融機関であり、地域経済の発展に貢献することを使命とする金融機関です。当金庫では、信用金庫本来の社会的役割を果たすべく、「この街を笑顔でつなぐおつきあい～地域との共生を目指して」をテーマに地元重視と地域密着に徹しております。

徳島信用金庫の基本方針は【郷土の繁栄に奉仕し郷土のすべての人々から愛され親しまれる信用金庫にする。明朗堅実な庫風をつくりすべての従業員がその一生を賭しても悔いのない誇りうる職場とする。】を掲げ、地元徳島の皆さまから愛される企業を目指すとともに、従業員の福利厚生面の充実や仕事と家庭生活の両立支援にも力を入れています。

職業生活と家庭生活の両立支援

当庫では女性職員の活躍支援として、妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するため、雇用環境の整備に重点を置いており、その中の一部を紹介します。

①産休中や育休中の女性職員と人事研修課が連絡

を取り、情報の提供と相談を行っている。

- ②小学校就学前の子の看護休暇を有給休暇とは別に、子一人につき年5日取得できる。
- ③特別休暇として、配偶者出産休暇が3日取得できる。
- ④育児休業終了後は原則として、原職復帰できる。
- ⑤従業員本人、配偶者への出産祝い金を支給している。
- ⑥介護を理由に退職した従業員を再雇用している。
- ⑦徳島商業高校、徳島大学、徳島文理大学、四国大学の学生をインターンシップで受け入れている。
- ⑧お子様連れのお客様が気兼ねなく来店いただけるよう、キッズコーナーを設け、好評をいただいている。

などがあります。

他にも、子育て支援策の一環として、夏休みに親子体験学習を開催し、当金庫営業店の見学や、お



金の学習を通じて自分の生活、社会、将来のことをしっかり考える金融教育のお手伝いをしています。

平成27年4月には、徳島県はぐくみ支援事業の一環として、『Go！Go！くつつき隊』の事業に協賛いたしました。子育て世帯を対象として、県発行のパスポート提示のお客様に預金やローン商品の優遇をご提案しています。各営業店単位においても、職員からの積極的な提案を採り入れ、二軒屋支店にはロビーの一角にキッズスペースを常設し、



小さなお子様連れのお客様にも安心してご利用いただけるよう工夫しています。また、多発する子どもへの犯罪を防ぐため、当金庫全営業店を子どもが緊急時の避難場所「こと

も SOS」に設定しています。

女性活躍推進に向けた研修等の充実

当庫では、女性職員活躍に向けた研修への参加や、派遣研修を積極的に実施しています。内勤女性職員には外部講師を招き、『顧客感動満足』の接客実践を身に付ける CIS マイスター研修を受講してもらい、また、知識とコミュニケーション能力の向上のため、全国信用金庫研修所（千葉県）や四国地区信用金庫協会（高松市）主催の各種講座、その他外部セミナーにも積極的に参加してもらっています。女性の管理職も増えてきており、家庭との両立をしながら活躍している女性職員が多い職場です。

今後の課題

当庫では、今後も社員が仕事と生活のバランスがとれた働きやすい職場環境整備を行うことで、従業員満足度（ES）の向上を図っていきたくと考えています。当庫に勤める職員が幸福になることで、地域密着金融機関の使命である「地元徳島の皆さんの幸福」を実現していきたくと思います。

私の仕事と育児の両立

鳴門支店 西岡 文香



私が当庫を志望した理由の1つに結婚・出産後も多くの女性が働いているということがあります。

現に2人目、3人目の子育てをしながら働いている女性職員がたくさん

います。また管理職の女性職員も活躍しています。

私も平成27年10月に第1子を出産し、産前産後・育児休業を約1年間取得しました。初めての育児でわからないことだらけでしたが、おかげで育児に専念することができ、子どもと一緒に大切な時間を過ごすことができました。

しかし復帰するにあたり、仕事と育児の両立はできるだろうかと不安でした。法改正に伴い、法律や規程を覚えながら仕事を思い出し、そのよう

な中、保育園から子どもが熱が出たと連絡があり、早退する日もありました。上司や同僚には申し訳ないと思いながら、理解と協力をたいへん助けられています。

妊娠・出産・復帰までの支援が万全な当庫、いつもサポートしてくれる上司や同僚、そして家族に感謝を忘れずに仕事と育児の両立に努力していきたいと思います。

（第2回）次世代育成法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日 平成27年3月20日

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うとともに、職員やその家族・地域の子育て支援のため、次のような行動計画を策定する。

(1) 計画期間 平成27年4月1日～平成32年3月31日

(2) 内 容

●**目標1**：女性労働者の育成に関する管理職研修等を積極的に実施する。

〈対 策〉

- ・平成27年4月～ 女性労働者育成研修の検討
- ・平成27年5月～ 女性労働者育成研修の実施

●**目標2**：年次有給休暇の取得促進のため、スケジュール管理を行い、取得率を上げる。

〈対 策〉

- ・平成27年4月～
連続休暇スケジュール表に基づく休暇取得管理の実施
- ・平成27年4月～
誕生日月に土日と連続して取得することも可能とした特別休暇取得管理の実施

●**目標3**：若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供を行い、就職への意識高揚を支援する。

〈対 策〉

- ・平成27年5月～
インターンシップ等の受け入れ方法や体制についての検討
- ・平成27年7月～
学校、関係機関等との連携
- ・平成27年8月～
高校生・大学生を対象としたインターンシップの実施

■ 事業所概要

徳島信用金庫

所在地 徳島市紺屋町8番地

事業内容 信用金庫法による、県内の中小企業や住民を対象とした一般銀行業務

設 立 1928年（昭和3年）2月

資 本 金 15億6,800万円

従業員数 239人（男性130人、女性109人）

正 規 217人（男性127人、女性90人）

非正規 22人（男性3人、女性19人）

課長級以上の管理職 32人（男性30人、女性2人）

T E L 088-622-3191

F A X 088-622-0948

U R L <http://www.shinkin.co.jp/tokushima/>





医療法人 悠穰会



子育てしながら働きやすい環境作りを目指して!



理事長 芳川博哉

医療法人悠穰会は、松茂町に昭和60年1月に病院を開設しました。以後、介護老人保健施設緑樹えんじゆ えんじゆの設立時に「緑樹で延寿」を目標とし、続く他の高齢者施設でも安全で安心な自立した生活が営めるように努めています。団塊の世代がすべて75歳以上になる2025年に向け、各市町村が地域包括ケアシステムを構築することが求められ、医療と介護を一体的に提供していくための制度改革が進められています。地域の信頼関係・協力体制を作り、いつまでも住み慣れた町や家庭で暮らしていることを念頭に置き、地域に根ざした施設運営を心がけています。

子育てサポートへの取り組み

この原動力になるのが職員のマンパワーですが、若い女性職員が多かったため、平成6年に事業所内保育施設を設置しました。以来毎年の出産件数も多く、育児休業を取得後はほぼ100%の職員が職場に復帰しています。復帰後は育児短時間勤務制度を利用する職員も増え、子育てと仕事の両立に役立っています。また、子どもが小さい時は急なけがや発熱が多いのですが、子の看護休暇を取得することができるため、子どもを持つ職員は精神的なゆとりを持つことができたと思います。定員

10名の保育施設はいつも子どもであふれ、4名の保育士が忙しく働いています。保育施設的环境は自然も多く、公園や隣の図書館等に出かけることがたびたびです。



今後の課題

当法人は4人・3人・2人の子宝に恵まれる職員が多いのですが、やっと最近男性の育児休業取得者も現れ、平成27年にははぐくみ支援企業に認定されました。また、同年くるみんマークも取得することができました。現在は、有給休暇の計画的付与に取り組んでおり、常に職場環境の改善に努めてまいりたいと思っています。

今後は、増えてきた男性職員も気兼ねなく制度が使えるようにし、父母が共同で家庭を支え合うことができると願っています。



育児休業を取得して

介護福祉士 玉田 愛

私は平成26年10月より長男出産のため、産休・育休を約1年間取得しました。産前より勤務の変更や、身体の負担軽減等フォローしてもらい、出産まで安心して過ごすことができました。

育休を取得して一番良かったと感じたことは、かわいい我が子の成長をしっかりとそばでみることができたことです。夫は仕事で家を空けることが多く、ひとりで家事育児をすることもあり、大変だと感じるが多々ありました。しかし、空いた時間に支援センター等に参加して一緒に遊ぶ中で、いつもと違う子どもの表情や仕草が見られ、ママ友達と悩みを共有しながら楽しんで育児をすることができました。

そして、いざ職場復帰が近づいてくると、熱を出して職場に迷惑がかかってしまうのではないかと子どもに寂しい思いをさせないだろうか、フルタイム勤務で家事と育児の両立ができるのだろうかなど、たくさんの不安がありました。しかし、職場の先輩方や子育て中の同僚に相談にのってもらい、夫の協力も得られたことで前向きな気持ちになり、なんとか育児と仕事をこなしていけるよう



になりました。

子どもも事業所内託児所にすっかり馴染み、今では自分から「行こう！行こう！」と靴を履くようになりました。

また、急な発熱や感染症にかかり、何日も仕事を休まざるを得ない時もありますが、子の看護休暇を取得することができるのでとても助かっています。その時は申し訳ないと思いながらも休ませてもらうことができています。

こうして仕事を継続できているのも、職場や同僚の理解と協力があるからだと思います。

現在第2子を妊娠しており、3月に出産予定です。早くから環境を整えてくれたので、今回も不安なく過ごせています。このような職場の雰囲気に感謝し、今できることに精一杯取り組んで行きたいと思います。

(第2回)次世代育成法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日 平成27年6月26日

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のような行動計画を策定する。

- (1) 計画期間 平成27年7月1日～平成32年6月30日
- (2) 内容

●目 標：平成32年6月までに、年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均5日以上とする。

〈対 策〉

- ・平成27年7月～
年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- ・平成27年8月～
社内検討委員会での検討開始
- ・平成27年9月～
計画的な取得に向けた管理職研修の実施
- ・平成27年10月～
有給休暇取得予定表の配布や取得状況とりまとめなどによる取得促進のための取り組みの開始

■ 事業所概要

医療法人 悠穰会

所在地 板野郡松茂町中喜来字群恵
278 番地 7

事業内容 医療業

設 立 1985年(昭和60年)1月

資 本 金 3,200万円

従業員数 142人(男性108人、女性34人)

正 規 108人(男性25人、女性83人)

非正規 34人(男性5人、女性29人)

課長級以上の管理職 9人(男性2人、女性7人)

T E L 088-699-5355

F A X 088-699-5370

U R L <http://www.yujoukai.jp>





医療法人凌雲会 稲次整形外科病院



安心して働ける職場づくりを目指して



理事長 稲次正敬

医療法人凌雲会では、「利用者が受けてよかったと思える医療・介護・福祉サービスの提供を目指します」「地域社会での生活を積極的に支援できる組織作りを目指します」との理念を掲げ、藍住町と徳島市において医療・介護・福祉サービスを展開しております。

業務柄、女性が活躍できる職種が多いことや20代、30代の結婚・出産・子育て期の職員の割合が多いことから、仕事と子育ての両立支援への取り組みは昭和53年開設当初から不可欠なものでした。そこで、平成2年から院内託児施設ちびっこ園の運営を開始し、職員の子どもさんをお預かりしています。ちびっこ園卒園1期生は今では立派な社会人となり、そのお母さんは、現在では役職者として頑張ってくれています。このような仕事と子育てを両立してきた職員を上司に持つことは、子育て世代の職員にとっては大変心強く、理解も得られやすい環境にあると思います。育児休業が制度として確立する前から両立支援に取り組んできた結果、今回の取り組みはスムーズに進み、女性の育児



休業取得率は100%となっています。

患者・利用者さんに必要とされ、安心してサービスを受けていただくためには、サービスを提供する私たちが安心して働ける職場、働きやすい環境であることが必須だと考えております。今後とも仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組んでいきたいと思っております。

仕事と子育ての両立支援への取り組み

当法人が仕事と子育ての両立支援への取り組み目標として初めに掲げたのが、ノー残業デーの設置でした。女性職員への両立支援には、男性職員への両立支援がなくてはならないものであり、全職員へノー残業デーの周知、実施を促すとともに、男性の育児休業取得に対しても積極的に推奨しております。

また、育児短時間勤務制度においては、小学校就学前までの子を養育する職員を対象に、1日の労働時間を1時間または2時間短縮できる短時間勤務パターンを6パターン設定し、それ以外にも、職員個々の家庭事情等により労使合意が得られれば、希望する始業終業時刻で短時間勤務ができるという内容にしました。本制度の利用は現在までで3名となっております。その他、子の看護休暇を時間単位で取得できるようにもしました。

このような取り組みが認められ、平成24年に徳島労働局より「次世代育成支援対策推進法の認定(くるみん)」を受けることができ、子育て支援制度を利用しやすい職場風土が定着していると感じております。しかし、その



一方では子育て世代の職員とそれ以外の職員で不公平感が生じていないか？という問題もあります。子育て支援制度を利用する職員も利用していない職員もみんながお互い様意識を持ち、感謝の気持ちを忘れないように啓発していく必要があります、これからの課題の一つだと考えております。

我々医療・介護の業界にとっては、優秀な人材確保が必須です。今後も働きやすい職場環境作りに取り組み、地域の皆様から必要とされる組織であり続けたいと思います。

院内託児施設・育児休業制度を利用して

リハビリテーション部・理学療法士 一宮 千尋

私は県外から夫婦そろって当院へ転職してきました。院内託児施設があったからです。私は転職してから1年後に第2子（長女）、その4年後に第3子（次男）を妊娠・出産、育児休業をそれぞれ約1年間取得しました。仕事を休む不安はありましたが、快く休みを取得させてもらったことで、育児に専念できました。また、復帰する際も事前面談でしっかりと業務内容や勤務形態について話し合いをすることができ、不安なく仕事復帰することができました。



そして、復帰後は院内託児施設で子どもを預かってもらいました。託児施設の職員さんは全員が保育士の資格を持っており、遠足やお遊戯会などのイベントも盛りだくさんで、子どもたちも毎日嬉しそうに通ってくれたため、私達も安心して働くことができました。また、残業や日曜・祝日出勤も延長料・追加料金なしで対応してくれるため、経済的にもとても安心でき、仕事中は「仕事」、家に帰れば「家事・育児」と頭のスイッチをさっと切り替えて、仕事と家庭を両立することができたと思います。

忙しい毎日ですが、何とか私達が夫婦そろって常勤で働き続けられるのは、職場の育児休業制度や託児施設があったからこそだと思います。この恵まれた環境に感謝し、今後も仕事と家庭の両立を頑張っていきたいと思っています。

(第3回)次世代育成法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日 平成27年3月23日

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい職場環境をつくることによって、全ての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするために、次のような行動計画を策定する。

(1) 計画期間 平成27年4月1日から平成31年3月31日

(2) 内容

- 目標1：毎年、両立支援制度の利用状況、両立支援のための取組の成果を把握し、改善点がないか検討する。

〈対策〉

- ・各年12月
制度の利用状況、取組の成果について現状を把握
- ・各年1月
問題点や改善点の有無について本部会議で検討
(問題点があった場合)本部会議で改善のための取組を検討し、実施する

- 目標2：年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間10日以上とする。

〈対策〉

- ・各年12月
年次有給休暇の取得状況をまとめる
- ・各年1月
院内LANなどで有給休暇取得促進を促し、有給休暇取得計画を立てるよう取得促進を行う

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日 平成28年5月10日

女性労働者が、仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を重ねるイメージを持ち、持続的に就労できるよう支援するため、次のような行動計画を策定する。

(1) 計画期間 平成28年4月1日～平成33年3月31日

(2) 当社の課題 女性の継続勤務年数が男性と比較して短い。

(3) 目標 継続勤務年数について、男性に対する女性の割合を8割以上にする。

(4) 取組内容と実施時期

- 取組1：若手の労働者を対象とし、仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等を実施する。

- 取組2：育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修を実施する。

・平成28年8月～

出産・子育て期に関連する就業規則、各種保険制度を分かり易くまとめたパンフレットを作成する

・平成30年4月～

パンフレットを使用し、若手の労働者を対象とした研修会を実施する

・平成30年8月～

復職者を対象とした育児休業からの復職者に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修会を実施する

■事業所概要

医療法人凌雲会 稲次整形外科病院

所在地 板野郡藍住町笠木字西野 50-1

事業内容 医療・介護サービス業

設立 1978年(昭和53年)8月

資本金 4,820万円

従業員数 348人(男性146人、女性202人)

正規 263人(男性104人、女性159人)

非正規 85人(男性42人、女性43人)

課長級以上の管理職 22人(男性12人、女性10人)

T E L 088-692-5757

F A X 088-692-5885

U R L <http://www.ryoun.com/>





社会福祉法人 健祥会

職員一人ひとりが輝く健祥会へ



健祥会グループ 理事長 中村 太一

何よりも働く人を大切に!!

「福祉は人 人は心」の会是を掲げ、高齢者福祉から障がい者福祉、保育・教育、人材育成まで広く事業を展開する健祥会グループは、「職環境の充実」を大切な行動指針として掲げています。なぜなら、「人」（利用者様）に向き合う福祉の仕事は、「人」（職員）こそすべてだから。性別も職種も国籍も家庭環境も様々な人材が、それぞれの能力を発揮し、喜びをもって働いてこそ、利用者様への良いサービスが実現できると考えるからです。そして、職員一人ひとりが輝いてこそ組織が輝くのです。

女性の活躍に支えられて

福祉や保育は、もともと女性の力に支えられてきた業界ですが、健祥会グループでは特に女性の活躍が顕著です。全職員のうち約67%が女性、管理職に占める割合も44%と高い数字を示しています。

どの職場も女性の活躍なしには立ち行きません

から、ワークライフバランスという概念がまだまだ一般的ではなかった時代から、健祥会グループでは職員に長く無理なく働き続けてもらうために、家庭と仕事の両立を応援する気風と制度が育まれてきました。

多様で柔軟な働き方を!!

産前産後休暇・女性の育児休業の取得率は正規・非正規ともに100%です。その後はもとの職場・職務に復帰でき、時短措置の利用や正規・非正規の選択により、それぞれの事情に合わせた勤務が可能のため、育児休業後の職場復帰率は98%という極めて高い数字を誇っています。

また、出産・育児に限らず、介護をはじめとした様々な家庭の事情を考慮し、勤務形態の変更にも柔軟に対応しています。家庭と仕事の両立を図りながら意欲を持って仕事を続けてもらうために、多様で柔軟な働き方が用意されているのです。

男性の育児休業取得を奨励

そして、今後推進したいのが男性の育児休業の取得です。家事も育児も女性だけの仕事ではありませんから、ワークライフバランスの実現のためには男性の育児参加が欠かせません。また、男性が子育てに積極的に参加することで得られる新しい視点や気付きは、仕事の上でもプラスにつながるでしょう。現在すでに男性職員の育児休業や時短措置の利用実績もありますが、今後、組織として積極的に男性の育児参加の機運を盛り上げていきたいと考えます。

「KIRARI WOMAN ネットワーク」始動

健祥会グループ本部長 中村 晃子

現在約44%である女性管理職者比率は、2年後に45%以上が目標です。そのためには仕事のキャリアばかりでなく、人としてのブラッシュアップも大切であることから、女性職員をゆるやかにネットワークし、教養を育み、心を豊かにし、育ち合い高め合う場、「KIRARI WOMAN ネットワーク」をスタートさせました。女性ならではの視点や発想を活かして、経営にも参画できる人財へと育ててほしいと大きな期待を寄せています。



KIRARI WOMAN ネットワーク
第1回 KIRARI セミナー「きらり輝くためのメイクレッスン」

(第5回)次世代育成法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日 平成27年3月23日

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

(1) 計画期間 平成27年4月1日～平成30年3月31日

(2) 内容

●目標1：妊娠中の女性職員の母性健康管理についての表を作成し職員に配布し、制度の周知を図る。

〈対 策〉

- 平成27年4月～
母性健康管理についての情報収集
- 平成27年5月～
母性健康管理指導事項連絡表の活用・制度の周知を図る

●目標2：子ども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27年4月～
職員のニーズの把握・検討開始
- 平成28年度～
制度の導入、管理職研修及びHotBizなどで周知を図る

●目標3：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育児休業中の社会保険料の免除など制度の周知や情報提供を行う。

〈対 策〉

- 平成27年4月～
法に基づく諸制度の調査
- 平成27年度～
制度に関する研修の実施・担当職員、管理職者への周知

●目標4：平成30年3月31日までに、年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間5日以上とする。

〈対 策〉

- 平成27年4月～
年次有給休暇の取得状況について実態を把握
ステージ会議等での検討開始
計画的な取得に向けた管理職研修の実施

●目標5：平成30年3月31日までに、所定外労働を削減するためノー残業デーを設定、実施する。

〈対 策〉

- 平成27年4月～
所定外労働の現状を把握
ステージ会議等での検討開始
- 平成28年度～
ノー残業デーの実施
管理職研修及びHotBizなどで職員へ周知を図る（毎月）

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日 平成28年3月31日

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

(1) 計画期間 平成28年4月1日～平成30年3月31日

(2) 内容

●目標1：女性が活躍できる職場であることについて求職者へ積極的広報を行う。

〈対 策〉

- 平成28年4月～
採用パンフレットやHPへの掲載について担当者として協議
- 平成29年度～
パンフレット及びHPにて情報提供、学生向けの企業説明

●目標2：利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底を図る。

〈対 策〉

- 平成28年4月～
法に基づく諸制度の調査
- 平成28年度～
制度に関する研修の実施、管理職・担当者への周知

●目標3：管理職（課長級）に占める女性割合を45%以上にする。

〈対 策〉

- 平成28年4月～
職員を対象とする研修プログラムの検討
- 平成28年5月～
管理職育成キャリア研修を年1回実施、その際に管理職と一般職員との交流を図りキャリア形成に対する意識を醸成する

■事業所概要

社会福祉法人 健祥会

所在地 徳島市国府町東高輪字天満 356 番地 1

事業内容 高齢者福祉事業、介護保険事業、障がい者支援事業、
専門学校（介護福祉士・保育士・PT・OT養成）、
保育所・認定こども園、健康増進事業

設立 1979年（昭和54年）12月19日

従業員数 1,918人（男性624人、女性1,294人）

正 規 1,153人（男性491人、女性662人）

非正規 765人（男性133人、女性632人）

課長級以上の管理職 149人（男性83人、女性66人）

T E L 088-642-8118

F A X 088-642-8668

U R L <http://www.kensyokai.or.jp/>



株式会社 フェイス



働く楽しさと成長する喜びを感じる企業を目指して



代表取締役 東條英樹



カレッジ事業風景

当社の成り立ち

当社は、メイクアップスクール「エコールド エレガンス」として平成2年に徳島市山城町でスタートしましたが、設立以前から妻が自宅及び、カルチャースクールなどで、個人的にメイクレッスンを行っていました。

多くの子育てを一段落した大人の女性たちが、楽しそうにメイクをしている姿を見て、女性本来の輝きの原点を感じました。幾つになってもキレイにすることで生き生きすることを応援したい。そんな思いから、妻と二人三脚でスタートしました。

現在は、①「エコエル」サロンドボーテ（エステティック）、②「エコエル」ビューティーカレッジ（各種スクール）、③オーブヘア（美容室）のエステ、スクール、美容室の3部門で運営しています。

女性が働き続けられる企業であれ

当社は、創業以来、女性スタッフ中心の職場ですから、中核（店長等）スタッフになる頃に結婚退職、出産退職のスタッフが出てきます。

それは、当社にとっては直接業績に反映する大きな問題です。ですから、働き続けられる企業作り、帰って来てもらえる企業作りが必要不可欠です。



オーブヘア

一般事業主行動計画の作成をはじめ「はぐくみ支援企業」「くるみんマーク」の認定を取得し、会社が今後、子育て支援に取り組む姿勢を明確にスタッフに示すことから始めました。

小さな会社ですので、できることは少ないかもしれませんが、はじめの一步を踏み出すことが重要と舵を切りました。

子ども参観日実施

当初の行動計画では、子ども参観日の実施を検討していましたが、当社はすべてが接客業のため、社員のすべてのお子さんが、同じ日時に集まり行うことは現実的に不可能だと、各業態に合わせ、ご

家族に営業時間中にサービスを実際に体験してもらうことで、どんな場所で、どんなふうにお母さんや、お父さんが仕事をしているのかを感じてもらうことにしました。



プチ託児所の実施

特に土日など子どもの預け先がない場合は、会社に来てOK、手の空いたスタッフが見守る制度を実行しています。

お母さんの働く姿を子どもが見ることにより、子どもにも理解が生まれ、簡単な作業は子どもさんにお手伝いもしてもらいます。

はぐくみ支援への思い

創業前、それまでの私は子育てには一切関わらない父親でした。妻が中心の創業でしたので、私自身が初めて当時5歳の子どもの育児に参加することになり、子育ての大変さを実感しました。

それらの体験から会社としての「はぐくみ支援」、男性としての重要性の両面が必要不可欠だと感じています。

今後、男性社員の積極的な育児参加への働きかけなど、ライフワークバランスの推進を進めたいと考えます。

仕事と子育てから学んだこと

ビューティーコンサルタント 戸井 理絵

子ども参観日やプチ託児制度は、私自身をサポートしてくれることはもちろん、娘にも私の働く姿を見せることができるとてもよい制度だと思います。「ママががんばっているから、私もがんばる」という娘の言葉を聞くと、その姿を見せられてよかったと思います。

また、娘も多くの人と関わることで成長していくように感じています。仕事も育児も一人ではで

きなくとも、一步踏み出せば周りが助けてくれます。会社や共に働く仲間や家族に感謝しながら、今後も仕事と育児の両立を図っていきたいと思います。



(第2回)次世代育成法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日 平成29年1月18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29年1月1日～平成31年12月31日
(2) 内容

- 目標1：計画期間内に女性社員の育児休業取得率を90%以上にする。

〈対策〉

- ・平成29年1月 トップによる方針の表明
- ・平成29年1月～ 取得および復帰に関する問題点を検討する
- ・平成29年4月～ 育児休業中の社員への情報提供、職場復帰前および復帰後のカウンセリングや研修を実施する

- 目標2：子育てのためのサービスを利用する際の費用を援助する制度を導入する。

〈対策〉

- ・平成29年1月 トップによる方針の表明
- ・平成29年1月～ 制度の内容を検討する
- ・平成29年4月 就業規則に規定する
- ・平成29年4月～ 朝礼時や会議において社員に周知する

- 目標3：現在導入している看護・介護休暇を無給から一部有給にする。

〈対策〉

- ・平成29年1月 トップによる方針の表明
- ・平成29年1月～ 制度の内容を検討する
- ・平成29年4月 就業規則に規定する
- ・平成29年4月～ 朝礼時や会議において社員に周知する

事業所概要

株式会社 フェイス

所在地 徳島市沖浜東2丁目41
事業内容 「メイク・エステ」スクール、開業支援等
エステティックサロン、美容室、化粧品開発販売
設立 1990年(平成2年)8月
資本金 1,000万円
従業員数 10人(男性1人、女性9人)
正規 4人(男性1人、女性3人)
非正規 6人(男性0人、女性6人)
課長級以上の管理職 3人(男性1人、女性2人)
TEL 088-635-1658
FAX 088-635-1658
URL <http://ecoel.jp/>





株式会社 ボン・アーム



一人一人の想いと生きる力を尊重します



代表取締役社長 三谷 芳広

株式会社ボン・アーム（フランス語で善い精神の意）は、徳島で4店舗の調剤薬局を運営しています。

自身の野菜中心の食生活で健康を取戻した経験を生かし、医食同源をモットーに薬局運営を行っており、現在は「病気にさせない調剤薬局」を目指し、栄養指導はもとより継続した健康のサポートをすべく、各種セミナー等を開催しています。

と同時に阿波藍の優れた栄養分に着目し“食べる藍”を伝える「藍食人」としての活動を行っています。

かけがえのない時間を大切に

子育ての期間は親子にとって、かけがえのない時間です。とりわけ幼児期は成長も著しく、毎日が新しい発見の連続で嬉しい限りですが、同時に手間もかかる時期です。その期間、ゆっくりと親子が向き合えるように、小学校就学前のお子さんを養育する社員を対象とし、所定労働時間を1日あたり2時間を限度に30分単位で短縮することができます。また、時間単位での有給休暇取得ができるように制度を拡充しました。

現在、育児休暇取得率100%で、育児休業明け

の復帰率も100%です。

復帰後は、社員のライフスタイルに合わせ、働く部署の変更や、短時間勤務を取得するもの、パート社員になるもの等、個々の能力や経験を活かすことができるよう努めています。



平成27年度には「はぐくみ支援企業」として徳島県知事表彰をいただきました。

これからも、すべての社員が仕事と家庭の充実をはかれるよう「ワークライフバランス」を推進して参りたいと思います。

短時間勤務を利用して

ベジフル事業部 原田 真由

私はボン・アームに入社し、結婚、妊娠そして出産を経験しました。

妊娠当初から、産後に職場復帰して仕事と育児の両立が私にできるかと不安でした。実際に妊娠中には体調を崩し、急にお休みをすることもあり迷惑をかけることが多々ありました。

しかし、私自身、一度就職し、お仕事をさせてもらえる機会を、子どもを産んだからと無駄にしたいではなく、育児休業を取りながらも続けていき

たいという考えでした。

そんな中、職場の同僚・上司に育児休業取得を相談したところ、快く承諾してくれました。本当に会社の皆には感謝の気持ちでいっぱいです。

そして1年間の育児休業を取得してみて、その期間、子どもを中心に家族とゆったり過ごすことができました。子どもは生まれて1年間、急成長をするときでもあるので、その成長を近くで感じることができ、また自分もゆっくりと母として成長することができました。

育児休業取得明けに職場に復帰した時も、会社の皆は快く迎えてくれ、短時間勤務制度も利用し、現在、仕事と家庭の両立と、充実した日々を過ごすことができています。

育児休業取得ができるのも、周りの方の協力があってのことだと思います。この感謝の気持ちを忘れず、制度が次の世代にも受け継がれるよう、そしてさらに女性も男性も育児をしながら働ける会社であり続けられるよう、経験者の声を伝えていきたいと思っています。



今後の取り組み

育児は母親だけでできるものではありません。父親や家族の協力や、一緒に仕事をする仲間の助け等、会社全体・社会全体として取り組むべきものだと思います。

また育児をする者も、社会の理解や、周りの助けが必要不可欠であるということを心して、育児をする者もそうでない者もお互いが、当たり前のように助け助けられる関係を築けるよう、制度の

拡充のみならず、意識の改革も進めてまいりたいと考えています。



(第3回)次世代育成法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日 平成28年12月20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作ることによって、すべ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29年1月1日～平成31年12月31日
- (2) 内容

●目標：年次有給休暇を、平均5日以上とする。

〈対策〉

- ・平成29年1月～
社内へ通知
- ・平成29年1月～
各自計画的に取得

■事業所概要

株式会社 ボン・アーム

所在地 徳島市南内町1丁目6番地

事業内容 調剤薬局、藍関連事業

設立 2006年(平成18年)10月10日

資本金 1,550万円

従業員数 33人(男性4人、女性29人)

正規 26人(男性3人、女性23人)

非正規 7人(男性1人、女性6人)

課長級以上の管理職 4人(男性2人、女性2人)

T E L 088-656-3220

F A X 088-656-3225

U R L <http://www.bon-arm.com>



はぐくみ支援表彰企業

対象企業

- ・徳島県内に本店、支店又は営業所等を有する企業、法人、団体、個人のうち、はぐくみ支援企業として認証を受けている企業

表彰基準

- ・男性の育児休業取得者がいること
- ・育児・介護休業法の規定を上回る制度を講じていること
- ・地域における子育て支援等を行っていること
- ・その他の一般事業主行動計画に定めた目標達成に向けて積極的に取り組んでおり、仕事と家庭の両立を支援するための取り組み内容が他の模範となること

※いずれかの要件をみたしていること

(企業名・所在地は表彰された年度による)

平成 18 年度

	企業名	所在地
1	有限会社川辺機械	徳島市上八万町
2	株式会社オプトピア	徳島市城東町
3	有限会社ティエムパイ	徳島市北前川町
4	株式会社クラッシー	徳島市南常三島町
5	西精工株式会社	徳島市南矢三町
6	国立大学法人鳴門教育大学	鳴門市鳴門町
7	医療法人倚山会	徳島市万代町
8	株式会社シケン	小松島市芝生町
9	株式会社阿波銀行	徳島市西船場町
10	国立大学法人徳島大学	徳島市新蔵町

平成 19 年度

	企業名	所在地
1	株式会社西洲ストレート工業	阿波市阿波町
2	有限会社スマイル	板野郡北島町
3	有限会社ウイズ	徳島市南佐古五番町
4	有限会社ラック	板野郡北島町
5	株式会社ソレイユ	海部郡海陽町
6	社会福祉法人緑樹会	鳴門市大麻町
7	株式会社丸本	海部郡海陽町
8	社団法人徳島新聞社	徳島市中徳島町
9	徳島バス株式会社	徳島市出来島町
10	総合ビル・メンテム株式会社	徳島市大道
11	株式会社スタッフクリエイト	徳島市幸町
12	徳島商工会議所	徳島市西新町
13	徳島市中小企業団体中央会	徳島市西新町

平成 20 年度

	企業名	所在地
1	株式会社ときわ	徳島市下助任町
2	藤崎電機株式会社	阿南市辰巳町
3	医療法人尽心会(亀井病院)	徳島市八万町
4	鳴門塩業株式会社	鳴門市撫養町
5	医療法人弘誠会(浦田病院)	板野郡松茂町
6	医療法人明和会(田蒔病院)	徳島市国府町
7	有限会社たまきメディカルサポート	徳島市国府町
8	株式会社イドム	小松島市田野町
9	医療法人久仁会(鳴門山上病院)	鳴門市鳴門町
10	四国労働金庫	香川県高松市
11	株式会社テレコメディア	東京都豊島区
12	社団法人徳島県労働者福祉協議会	徳島市昭和町
13	財団法人徳島県勤労者福祉ネットワーク	徳島市昭和町
14	全労済徳島県本部	徳島市昭和町

平成 21 年度

	企業名	所在地
1	社会福祉法人梅の花保育園	徳島市蔵本元町
2	医療法人養生園(田岡東病院)	徳島市城東町
3	株式会社サンエックス情報システム	徳島市津田本町
4	四国部品株式会社	阿波市市場町
5	さくら社会保険労務士法人	徳島市佐古五番町
6	大和リース株式会社	大阪府大阪市
7	株式会社テレネット	東京都新宿区
8	株式会社テック予備校	徳島市南昭和町
9	協業組合徳島印刷センター	徳島市問屋町
10	社会福祉法人池田博愛会	三好郡池田町
11	有限会社ヴォーグ	阿南市橘町
12	コード株式会社	徳島市沖浜
13	医療法人加藤会(小松島金磯病院)	小松島市金磯町
14	社会福祉法人勝寿会	勝浦郡勝浦町
15	社会福祉法人めばえ会	板野郡北島町
16	株式会社ネオピエント	徳島市中通町
17	さくら税理士法人	徳島市佐古五番町

平成 22 年度

	企 業 名	所 在 地
1	株式会社広沢自動車学校	徳島市南田宮
2	社会福祉法人金光福祉会	徳島市津田本町
3	株式会社松本コンサルタント	徳島市東吉野町
4	株式会社松島組	吉野川市鴨島町
5	中央電気建設株式会社	三好市池田町

平成 23 年度

	企 業 名	所 在 地
1	株式会社ホームケアべんり堂	徳島市北矢三町
2	有限会社ひかりや商店	鳴門市撫養町
3	有限会社真商事	吉野川市鴨島町
4	徳島市農業協同組合	徳島市万代町
5	株式会社花由	徳島市東沖州
6	有限会社ファースト美容院	徳島市東山手町
7	株式会社阿北自動車教習所	阿波市吉野町
8	株式会社レイル	徳島市佐古
9	株式会社北島建設	徳島市中洲町
10	三笠電機株式会社	美馬市脇町

平成 24 年度

	企 業 名	所 在 地
1	田島テクニカ株式会社	吉野川市山川町
2	医療法人青志会	徳島市昭和町
3	税理士法人マスエージェント	徳島市春日
4	医療法人栄寿会	徳島市名東町
5	株式会社齋藤鉄工所	徳島市東沖州
6	株式会社ヨコタコーポレーション	徳島市川島町

平成 25 年度

	企 業 名	所 在 地
1	医療法人ひまわり会	徳島市中洲町
2	株式会社サンフォート	徳島市沖浜
3	社会福祉法人飛鳥	徳島市北佐古一番町
4	徳島健康生活協同組合	徳島市下助任町
5	徳島トヨペット株式会社	徳島市昭和町
6	阿南信用金庫	阿南市富岡町トノ町

平成 26 年度

	企 業 名	所 在 地
1	株式会社高橋ふとん店	板野郡松茂町
2	医療法人悠穰会（芳川病院）	板野郡松茂町
3	医療法人凌雲会 （稲次整形外科病院他）	板野郡藍住町
4	徳島信用金庫	徳島市紺屋町

平成 27 年度

	企 業 名	所 在 地
1	社会福祉法人健祥会	徳島市国府町
2	株式会社フェイス	徳島市沖浜東
3	株式会社ボン・アーム	徳島市南内町

県では、はぐくみ支援企業を募集しています

徳島県では、次世代育成支援の一環として、子どもを産み育てながら働き続けることができる「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」として認証しています。

■認証されると

- 子育て支援に積極的に取り組む企業として、イメージアップにつながり求人にも有利になります。
- 県のホームページやイベント等で「はぐくみ支援企業」としてPRします。
- 県主催の就職マッチングフェア等のブースに優先配席します。
- 金融機関による低利融資の支援対象となります。
- 取扱金融機関：三菱東京UFJ銀行、阿波銀行、四国銀行、徳島銀行、徳島信用金庫、阿南信用金庫、商工組合中央金庫
- 日本政策金融公庫の特別貸付制度の対象になります。
- 徳島県が認定する「新事業分野開拓者認定」への応募が可能になります。
- 積極的に取り組む企業は、県知事表彰を受けることができます。
- アドバイザー（社会保険労務士等）の相談が無料で受けられます。（注）派遣は1企業あたり1回までです。（予算の範囲内で行います）
- 「はぐくみ支援企業通信」を定期的にお送りし、両立支援に関する最新情報をお届けします。

■応募方法について

お申し込みは、次の書類を下記の応募先までご提出ください。（郵送、持参いずれでも結構です）

- はぐくみ支援企業認証申込書
- 徳島労働局へ届け出た「次世代育成法に基づく一般事業主行動計画」策定・変更届の写し（労働局の受理印があるもの）
- 徳島労働局へ届け出た「次世代育成法に基づく一般事業主行動計画」の写し（労働局の受理印があるもの）

申込書の様式は、県のホームページからダウンロードできます。

<http://www.pref.tokushima.jp/docs/2009093000032/>

★応募先・お問い合わせについて

徳島県商工労働観光部 労働雇用戦略課 就労支援戦略担当

〒770-8570 徳島市万代町1丁目（TEL 088-621-2344 / FAX 088-621-2852）

仕事と家庭の両立支援に関する制度

○ 有期契約労働者の方や介護をしながら働く方が、育児休業・介護休業を取得しやすくなりました。(育児・介護休業法 平成 28 年 3 月改正 平成 29 年 1 月 1 日施行)

◆ 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

改正前	改正後
<p>有期契約労働者の方については、以下の要件を満たす場合に育休の取得が可能</p> <p>①申出時点で過去 1 年以上継続して雇用されていること</p> <p>②子が 1 歳になった後も雇用継続の見込みがあること</p> <p>③子が 2 歳になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかである者を除く</p>	<p>以下の要件に緩和</p> <p>①申出時点で過去 1 年以上継続し雇用されていること</p> <p>②子が <u>1 歳 6 か月</u> になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと</p> <p>また、介護休業の取得要件については、①申出時点で過去 1 年以上継続して雇用されていること、②介護休業を取得する日から 9 か月経過する日⁽¹⁾までの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこととなります。</p> <p>(1) 9 か月経過する日とは、(介護休業を取得する日から 93 日経過する日)+(93 日経過する日から 6 か月経過する日)のこと。</p>

◆ 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

改正前	改正後
<p>子の看護休暇について <u>1 日単位</u>での取得</p>	<p><u>半日 (所定労働時間の 2 分の 1) 単位</u>での取得が可能</p>

子の看護休暇とは…小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用される方を除く）は、1 年に 5 日（子が 2 人以上の場合は 10 日）まで、病気、けがをした子の看護または子に予防接種、健康診断を受けさせるための休暇取得が可能です。

◆ 育児休業等の対象となる子の範囲

改正前	改正後
<p>育児休業など*が取得できる対象は、<u>法律上の親子関係がある実子・養子</u></p>	<p><u>特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も新たに対象</u></p>

※育児休業の他に、子の看護休暇、所定外労働の制限（残業の免除）、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置も含まれます。

◆ いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置の新設

改正前	改正後
<p>事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止</p>	<p>●左記に加え、<u>上司・同僚からの、妊娠・出産、育児休業等を理由とする嫌がらせ等（いわゆるマタハラ・パタハラなど）を防止する措置を講じることを事業主へ新たに義務付け。</u></p> <p>●派遣労働者の派遣先にも以下を適用。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止 ・妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等の防止措置の義務付け

◆ 介護休業の分割取得

改正前	改正後
介護休業について、介護を必要とする家族（対象家族）1人につき、通算93日まで原則1回に限り取得可能	対象家族1人につき通算93日まで、 <u>3回を上限として、介護休業を分割して取得可能</u>

介護休業とは…労働者（日々雇用される方を除く）が、要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは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）の対象家族を介護するための休業です。
対象家族の範囲は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、また、同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫です。（※今後見直しの予定です。）

◆ 介護休暇の取得単位の柔軟化

改正前	改正後
介護休暇について1日単位の取得	<u>半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が可能</u>

介護休暇とは…要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者（日々雇用される方を除く）は、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うための休暇の取得が可能です。

◆ 介護のための所定労働時間の短縮措置等

改正前	改正後
介護のための所定労働時間の短縮措置（選択的措置義務）について、 <u>介護休業と通算して93日の範囲内</u> で取得可能	<u>介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能</u>

介護のための所定労働時間の短縮措置（選択的措置義務）とは…

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護をする労働者に関して、対象家族1人につき、以下のいずれかの措置を選択して講じなければならないとされています。

- ①所定労働時間の短縮措置
- ②フレックスタイム制度
- ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度

◆ 介護のための所定外労働の制限（残業の免除）

改正前	改正後
なし	介護のための所定外労働の制限（残業の免除）について、対象家族1人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設

対象家族1人につき、介護の必要がなくなるまで、残業の免除が受けられる制度が新設されました。

○ 父親の育児休業の取得促進を図ります（育児・介護休業法 平成21年6月改正、平成22年6月30日施行）

◆ パパ・ママ育休プラス

父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2ヶ月に達するまでの間に、父母それぞれが1年（母親の場合、産後休業期間も含む。）まで休業できるようになりました。（パパ・ママ育休プラス）

◆ 妻が専業主婦でも男性が育児休業を取ることはできます

配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中でも取得できるので、夫婦同時に育児休業することも可能になります。

妻の出産8週間以内に、父親が育児休業を取得した場合は、特例として、理由を問わず、育児休業を再度取得できることになりました。（パパ休暇）

妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業等を理由とする 不利益な取扱いは禁止されています！

妊娠、出産、産前産後休業、育児休業等を理由とした解雇、不利益な異動、減給、降格などの取扱いを行うことは男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で禁止されています。(男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条等)

例えばこんなことを理由として

- 妊娠、出産
- 妊娠健診を受けに行くため仕事を休んだ
- つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- 産前・産後休業をとった
- 育児休業をとった
- 子どもが病気になり看護休暇をとった
- 育児のため残業や夜勤の免除を申し出た など

こんな取扱いを行うことは法違反です

- 解雇
- 退職の強要
- 契約更新をしないこと
- 正社員からパートになるよう強要すること
- 減給
- 普通ありえないような配置転換を行うこと など

上司・同僚からの妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業等に関する ハラスメント防止措置が事業主に義務づけられています

平成29年1月1日から、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正により、上司・同僚による、職場における妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業等に関するハラスメントを防止する措置を講じることが、事業主に義務づけられました。(男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条等)

例えばこんなことを理由とします

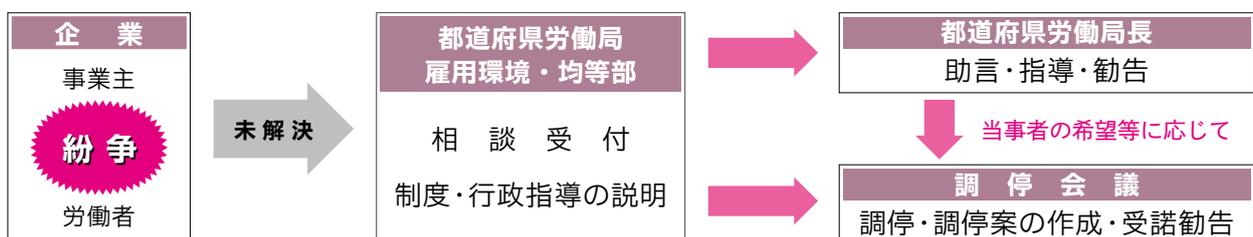
- 妊娠した、出産した
- 妊娠健診を受けに行くため仕事を休んだ
- つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- 産前休業の取得について上司に相談した
- 育児休業の取得を申し出た
- 子どもが病気になり看護休暇をとった など

こんな行為がハラスメントです

- 解雇を示唆するようなことを言うこと
- 正社員からパートになるよう言うこと
- 上司から、制度を利用しないように言うこと
- 同僚から、何度も制度の利用をやめるように言うこと
- 仕事をとり上げ、雑用をさせること
- 同僚が繰り返し「今の時期に妊娠すべきではなかった」等と言うこと など

紛争解決援助制度

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）では、労働者と事業主の間で、男女均等取扱い等に関するトラブル、育児・介護休業等に関するトラブル、パートタイム労働者の差別的取扱い、均衡待遇および通常の労働者への転換推進措置などに関するトラブルが生じた場合、当事者の一方または双方の申し出があれば、トラブルの早期解決のための援助を行っています。詳しくは最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へご相談ください。(男女雇用機会均等法第17条、第18条、育児・介護休業法第52条の4、第52条の5、パートタイム労働法第24条、第25条)



はたらく皆さんの子育てをサポートする制度

ファミリー・サポート・センター

急な残業で子どもを保育所へ迎えに行くことができない場合など、臨時的に育児支援をお願いしたい会員に対し、育児を応援できる会員を紹介するなど、育児に関する相互援助活動を支援する組織として「ファミリー・サポート・センター」があります。詳しくは下記の連絡先まで。

(平成 29 年 4 月現在)

名 称	所 在 地	電 話 番 号	対 象 市 町 村
徳島ファミリー・サポート・センター	徳島市昭和町3丁目35-1 わーくびあ徳島(労働福祉会館)4F	(088) 611-1551	徳島市、小松島市、勝浦町、上勝町、佐那河内村、石井町、神山町
鳴門ファミリー・サポート・センター	鳴門市撫養町南浜字東浜24番地2 鳴門市健康福祉交流センター内	(088) 683-0788	鳴門市
板野東部ファミリー・サポート・センター	板野郡藍住町奥野矢上前32-1 藍住町勤労女性センター内	(088) 693-3033	藍住町、北島町、松茂町、板野町、上板町
吉野川市ファミリー・サポート・センター	吉野川市川島町菜村2421-1 川島庁舎3F子育て支援センター内	(0883) 25-6616	吉野川市
阿波市ファミリー・サポート・センター	阿波市市場町切幡字古田201番地1 子育て支援課内	(0883) 36-3520	阿波市
阿南ファミリー・サポート・センター	阿南市富岡町今福寺40-17 阿南市社会福祉会館2F	(0884) 24-5550	阿南市
那賀町ファミリー・サポート・センター	那賀郡那賀町阿井字寺西4	(0884) 63-0114	那賀町
みなみファミリー・サポート・センター	海部郡美波町奥河内字井ノ上22-3 美波町児童館・女性会館マーメイド内	(0884) 77-2111	美波町
牟岐町ファミリー・サポート・センター	海部郡牟岐町大字中村字本村14	(0884) 72-1161	牟岐町
かいようファミリー・サポート・センター	海部郡海陽町奥浦字新町44番地 海陽町役場 海部庁舎3F	(0884) 74-3112	海陽町
美馬ファミリー・サポート・センター	美馬市脇町大字脇町1303-3 美馬市社会福祉協議会内	(0883) 53-2528	美馬市・つるぎ町
みよしファミリー・サポート・センター	三好市池田町シンマチ1474 子育て支援課内	(0883) 72-7663	三好市
東みよし町ファミリー・サポート・センター	三好郡東みよし町加茂3360 福祉課内	(0883) 82-6306	東みよし町

阿波っ子すくすくはぐくみ資金貸付制度

徳島県内に住所を有し、徳島県内の事業所に勤務している人に対し、出産費用や育児・介護休業中の生活費、教育費を低金利で融資する貸付を実施しています。

★詳細は窓口にてご確認ください。

資 金 用 途	融 資 年 利 率 ※	融 資 限 度 額	貸 付 期 間
出産費及び育児・介護休業利用者生活費	1.20 %	200 万円	返済期間 10 年以内 育児・介護休業利用者生活費は休業期間終了 (最長 3 年) まで元金据置可
教育費	1.35 %	600 万円	返済期間 15 年以内 在学期間、最長 6 年まで元金据置可

金利は固定金利

※別途保証料 0.7~1.2% 必要

ご相談・申し込み先 四国労働金庫

- 徳島ローンセンター TEL 088-634-1000 徳島市中島田町1丁目11-1
- 徳島北ローンセンター TEL 088-698-1112 板野郡北島町中村字東開10番地5
- 徳島支店 TEL 088-623-1112 ●徳島北支店 TEL 088-698-1111 ●鴨島支店 TEL 0883-24-3113
- 阿南支店 TEL 0884-22-2132 ●池田支店 TEL 0883-72-0399

仕事と家庭の両立を応援する助成金

※平成 29 年 3 月 1 日現在 ※これらの助成金の内容は、予告なく変更される場合があります。

両立支援等助成金	①事業所内保育施設設置・運営等支援助成金	
	②出生時両立支援助成金	
	③介護離職防止支援助成金	
	④中小企業両立支援助成金	I 代替要員確保コース II 期間雇用者継続就業支援コース III 育休復帰支援プランコース
	⑤女性活躍加速化助成金	
職場意識改善助成金	①職場環境改善コース	
	②所定労働時間短縮コース	
	③時間外労働上限設定コース	
	④テレワークコース	
	⑤勤務間インターバル導入コース	
企業主導型 保育事業助成金		
ベビーシッター派遣事業助成金		

◆中小企業事業主とは、「資本または出資の額」「常用労働者数」のいずれかが下表に該当する事業主です。

	小売業（飲食店を含む）	サービス業	卸売業	その他の業種
資本または出資の額	5 千万円以下	5 千万円以下	1 億円以下	3 億円以下
常用労働者数	50 人以下	100 人以下	100 人以下	300 人以下

両立支援等助成金

問い合わせ・申請先⇒徳島労働局雇用環境・均等室 088-652-2718

① 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

平成 28 年 4 月から新規計画の認定申請受付を停止しています。新たに事業所内保育施設の設置・運営を行う事業主は、**企業主導型保育事業**による助成制度の活用をご検討ください。（→ p. 41）

② 出生時両立支援助成金

次の取り組みを行い、要件を満たした事業主に支給します。

- 男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのために以下のうちいずれかの取り組みを行うこと。
（男性の育休取得前の実施が必要）
 - ・男性労働者に対する育児休業制度の利用促進のための資料等の周知
 - ・子が産まれた男性労働者への管理職による育休取得勧奨
 - ・男性の育休取得についての管理職向けの研修の実施
- 男性が子の出生後 8 週間以内に開始する連続 14 日以上（中小企業は連続 5 日以上）の育児休業を取得すること。
- 次世代育成法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局長に届け、公表し労働者に周知していること。ただし、プラチナくるみん認定を受けた事業主は除く。

	中小企業	大企業
取り組み・育休 1 人目	60 万円	30 万円
育休 2 人目以降 （翌年度以降育休者が生じた場合）	15 万円	

※過去 3 年以内に男性の育児休業取得者（連続 14 日以上、中小企業は連続 5 日以上）がいる企業は対象外です。

※支給対象は 1 年度につき 1 人までです。

③ 介護離職防止支援助成金

次の取り組みを行い、要件を満たした事業主に支給します。

○仕事と介護の両立支援のための職場環境整備 ※厚生労働省が指定する様式を使用して①～④の全てを行う

- ①社内アンケートの実施
- ②改正育児・介護休業法（H29.1.1 施行）に沿った介護休業関係制度に係る就業規則の整備
- ③研修の実施及び介護休業関係制度の周知
- ④相談窓口の設置及び周知

○介護支援プラン（※）による介護休業の取得等の支援について明文化・周知

○実際に介護に直面した労働者の「介護支援プラン」の作成・導入

○介護支援プランに沿って労働者の円滑な介護休業を取得・職場復帰させた場合、または仕事と介護の両立のための介護制度を利用させた場合

※介護支援プランとは…介護に直面した労働者の状況・希望を踏まえ、事業主が作成する仕事と介護の両立のための働き方等についての計画です。

	介護休業	介護制度
大企業	40万円	20万円
中小企業	60万円	30万円

※1事業主2回まで支給（無期雇用者、期間雇用者各1回）

④ 中小企業両立支援助成金

助成金を受け取るためには、次世代育成法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局長に届け、公表し労働者に周知していることが必要です。ただし、プラチナくるみん認定を受けた事業主は除きます。

I. 代替要員確保コース

3ヵ月以上の育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給します。

支給対象労働者1人当たり	50万円
支給対象労働者が期間雇用者の場合	10万円加算
期間雇用者が無期雇用で復職した場合	さらに10万円加算

※支給対象期間は5年間 ※支給対象は1年度につき10人までです。

※1人目の対象労働者が原職等に復帰後6ヵ月を経過するまでに次世代法に基づく「くるみん認定」を受けると、平成37年3月31日までに延べ50人まで対象となります。

※育児休業取得者の職場復帰前に、就業規則等に育児休業が終了した労働者を原職に復帰させる旨を規定することが必要です。

II. 期間雇用者継続就業支援コース

期間雇用者の育児休業取得者を原職等に復帰させ、6ヵ月以上継続して雇用した中小企業事業主に支給します。

育児休業取得者	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円
休業終了後正社員として復職した場合	1人目 10万円加算 2～5人目 5万円加算

※期間雇用者が正社員と同等の要件で利用できる育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則に規定することが必要です。

※平成28年3月31日までに育児休業を終了した者までが対象です。

III. 育休復帰支援プランコース

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた中小企

業事業主に支給します。

育休取得時	30万円
職場復帰時	30万円

※1企業2人まで支給（無期雇用者1人、期間雇用者1人）

※育休復帰支援プランは「育休復帰支援プラン策定マニュアル」を参考に作成してください。

（厚生労働省 HP トップページから「育休復帰支援プラン」でサイト内検索）

⑤ 女性活躍加速化助成金

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取り組み目標を盛り込んだ「一般事業主行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に支給します。

支給額（各コース1企業1回限り）	
【取り組み目標を達成】※中小企業のみ ⇒加速化Aコース	30万円
【数値目標を達成】 ⇒加速化Nコース	30万円

※本助成では、産業に関わりなく常時労働者数が300人以下の企業

職場意識改善助成金

問い合わせ・申請先⇒徳島労働局雇用環境・均等室 088-652-2718
（テレワークコースのみテレワーク相談センター 0120-91-6479）

① 職場環境改善コース

労働時間等の設定の改善により、所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進を図る中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成するものです。

《対象事業主》

- ・労働者災害補償保険の適用事業主であること
- ・事業開始時の労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が13日以下であって月間平均所定外労働時間数が10時間以上であること

《受給額》「成果目標」に応じた助成

成果目標 a → 年次有給休暇の取得促進（平均年休取得日数を4日以上増加させる）

成果目標 b → 所定外労働の削減（月間平均所定外労働時間数を5時間以上削減させる）

成果目標の達成状況	a, bともに達成	どちらか一方	未達成
補助率	3/4	5/8	1/2
上限	100万円	83万円	67万円

《対象となる取り組み》（下記のいずれか1つ以上実施）

- 労務管理担当者に対する研修
- 外部専門家（社労士等）によるコンサルティング
- 労務管理用ソフトウェアの導入・更新
- デジタル式運行記録器の導入・更新（デジタコ）
- 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新
- 労働者に対する研修、周知・啓発
- 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 労務管理用機器の導入・更新
- テレワーク用通信機器の導入・更新

② 所定労働時間短縮コース

労働時間等の設定の改善により、所定労働時間の短縮を図る中小企業事業主に対して、その実施に要

した費用の一部を助成するものです。

《対象事業主》

- ・労働者災害補償保険の適用事業主であること
- ・法定労働時間が週 44 時間とされており（特例措置対象事業場）、かつ、所定労働時間が週 40 時間を
超え週 44 時間以下の事業場を有する中小企業事業主であること
- ・常時 10 人未満の労働者を使用する以下 4 つの業種の事業場
 - (1) 商業（物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業）
 - (2) 映画・演劇業（映写、演劇その他興行の事業。映画の製作の事業を除く）
 - (3) 保健衛生業（病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業）
 - (4) 接客娯楽業（旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業）

《受給額》

支給対象経費 × 3/4	上限 50 万円
--------------	----------

《対象となる取り組み》（下記のいずれか 1 つ以上実施）

- 労務管理担当者に対する研修
- 外部専門家（社労士等）によるコンサルティング
- 労務管理用ソフトウェアの導入・更新
- デジタル式運行記録器の導入・更新（デジタコ）
- 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新
- 労働者に対する研修、周知・啓発
- 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 労務管理用機器の導入・更新
- テレワーク用通信機器の導入・更新

③ 時間外労働上限設定コース

労働時間等の設定の改善により、時間外労働の上限設定に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成するものです。

《対象事業主》

- ・労働者災害補償保険の適用事業主であること
- ・限度基準（1 ヶ月 45 時間、年間 360 時間）を超える特別条項付きで 36 協定を締結している中小企業
事業主

《受給額》

支給対象経費 × 3/4	上限 50 万円
--------------	----------

《対象となる取り組み》（下記のいずれか 1 つ以上実施）

- 労務管理担当者に対する研修
- 外部専門家（社労士等）によるコンサルティング
- 労務管理用ソフトウェアの導入・更新
- デジタル式運行記録器の導入・更新（デジタコ）
- 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新
- 労働者に対する研修、周知・啓発
- 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 労務管理用機器の導入・更新
- テレワーク用通信機器の導入・更新

④ テレワークコース

労働時間等の設定の改善及び仕事と生活の調和の推進のため、終日、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成するものです。

《対象事業主》

- ・労働者災害補償保険の適用事業主であること

- ・テレワークを新規で導入する事業主であること（試行的に導入している事業主を含む）

《受 給 額》

以下2つの成果目標の達成を目指す

- ・評価期間に1回以上、対象労働者全員に、終日、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを実施させる。
- ・評価期間において、対象労働者が終日、在宅またはサテライトオフィスにおいてテレワークを実施した日数の週間平均を、1日以上とする。

成果目標の達成状況	達 成	未 達 成
補助率	3/4	1/2
1人当たり上限	15万円	10万円
1企業当たり上限	150万円	100万円

《対象となる取り組み》（下記のいずれか1つ以上実施）

- テレワーク用通信機器の導入・運用
- 保守サポート料、通信費
- クラウドサービス使用料
- 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 労務管理担当者や労働者に対する研修、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング（社労士など）

⑤ 勤務間インターバル導入コース

労働時間等の設定の改善を図り、過重労働の防止及び長時間労働の抑制に向け勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成するものです。

《対象事業主》

- ・労働者災害補償保険の適用事業主であること
- ・次のアからウのいずれかに該当する事業場を有する事業主であること
 - ア 勤務間インターバルを導入していない事業場
 - イ 既に休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場
 - ウ 既に休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場
- ・労働時間等の設定の改善を目的とした労働時間の上限設定に積極的に取り組む意欲があり、かつ成果が期待できる事業主であること

《受 給 額》「成果目標」の達成状況に応じて助成

事業実施計画に指定したすべての事業場において、休憩時間数が次のようになるよう勤務間インターバルを導入すること。

成果目標 a → 「9時間以上11時間未満」

成果目標 b → 「11時間以上」

具体的には、事業主が事業実施計画において指定した各事業場において、以下のいずれかに取り組んでください。

ア 新規導入

労働者の半数を超える労働者対象に、9時間以上の勤務間インターバルを新たに導入する

イ 適用範囲の拡大

既に9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場において、対象が労働者の半数以下であるものについて、労働者の範囲を半数以上に拡大する

ウ 時間延長

9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場において、労働者の半数以上を対象として、休憩時間数を2時間以上延長して9時間以上とすること

成果目標の達成状況	新規導入	適用範囲の拡大・時間延長
補助率	3/4	3/4
a. 9時間以上 11時間未満 上限	40万円	20万円
b. 11時間以上 上限	50万円	25万円

《対象となる取り組み》（下記のいずれか1つ以上実施）

- 労務管理担当者に対する研修
 - 労働者に対する研修、周知・啓発
 - 外部専門家（社会保険労務士、中小企業診断士など）によるコンサルティング
 - 就業規則・労使協定等の作成・変更（時間外・休日労働に関する規定の整備など）
 - 労務管理用ソフトウェアの導入・更新
 - 労務管理用機器の導入・更新
 - その他の勤務間インターバル導入のための機器等の導入・更新
- ※ 原則としてパソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

//// //// 企業主導型保育事業助成金 //// ////

問い合わせ・申請先⇒公益財団法人児童育成協会両立支援事業部 03-5766-3801

次の要件を満たした事業主に支給します。

- 一般事業主（子ども・子育て拠出金を負担している事業者）であること
 - 下記①～③のいずれかに該当すること
 - ① 従業員向けに新たに保育施設を設置する場合
 - ② 既存施設で新たに定員を増やす場合
 - ③ 既存施設の空き定員を他企業向けに活用する場合
- ※ このほかにも要件等があります。

	運 営 費 (定員12人(乳児3人、1・2歳児9人)、 東京都特別区、11時間開所、保育士比率50%の場合)	整 備 費 (定員12人、東京都、新設の場合) ※ 既存施設の改修にも補助があります。
基本額	約 2,600 万円 (年額)	約 8,000 万円
各種加算	延長保育、病児保育、夜間保育など (実施に応じて加算)	病児保育スペース、一時預かりスペースなど (実施に応じて加算)

//// //// ベビーシッター派遣事業助成金 //// ////

問い合わせ・申請先⇒公益社団法人全国保育サービス協会 03-5363-7455

残業や夜勤など多様な働き方をする従業員が利用するベビーシッター費用の一部を補助します。

- 割 引 額 2,200円／1回あたり（多胎児2人：9,000円、多胎児3人以上：18,000円）
- 所得制限 なし
- 企業負担 大企業：割引額の10% 中小企業：割引額の5%

お問い合わせ（相談）窓口

1. 労働問題全般や労働相談について

県の相談窓口

名 称	電話番号	所在地
徳島県商工労働観光部労働雇用戦略課	(088) 621-2346	徳島市万代町 1 丁目 1 徳島県庁 5 階

国の相談窓口

名 称	電話番号	所在地
徳島労働局総合労働相談コーナー	(088) 652-9142	徳島市徳島町城内 6-6 徳島地方合同庁舎 4 階
徳島総合労働相談コーナー	(088) 622-8138	徳島市万代町 3 丁目 5 徳島第 2 合同庁舎 1 階
鳴門総合労働相談コーナー	(088) 686-5164	鳴門市撫養町南浜馬目木 119-6
三好総合労働相談コーナー	(0883) 72-1105	三好市池田町マチ 2429-12
阿南総合労働相談コーナー	(0884) 22-0890	阿南市領家町本荘ヶ内 120-6 阿南労働総合庁舎 3 階

平日夜間、土・日曜日の相談窓口

名 称	電話番号	所在地
仕事なんでも相談室	0120-783-072	徳島市昭和町 3 丁目 35-1 わーくびあ徳島 2 階

2. 妊娠・出産・育児などに関する労働問題・労働相談について

名 称	電話番号	所在地
徳島労働局雇用環境・均等室	(088) 652-2718	徳島市徳島町城内 6-6 徳島地方合同庁舎 4 階

3. 出産手当、出産育児一時金、育児休業中の社会保険（健康保険・厚生年金等）料の免除について

名 称	電話番号	所在地
全国健康保険協会徳島支部	(088) 602-0250	徳島市沖浜東 3-46 Jビル西館 1 階
徳島南年金事務所	(088) 652-1151	徳島市山城西 4-45
徳島北年金事務所	(088) 655-0200	徳島市佐古三番町 12-8
阿波半田年金事務所	(0883) 62-5350	美馬郡つるぎ町貞光字馬出 50-2

4. 育児休業給付金（雇用保険）について

名 称	電話番号	所在地
徳島公共職業安定所	(088) 622-6305	徳島市出来島本町 1 丁目 5
駅のハローワーク	(088) 623-8010	徳島市寺島本町西 1-61 徳島駅クレメントプラザ 5 階
徳島公共職業安定所小松島出張所	(0885) 32-3344	小松島市小松島町外開 1-11 小松島みなと合同庁舎 1 階
三好公共職業安定所	(0883) 72-1221	三好市池田町マチ 2429-10
美馬公共職業安定所	(0883) 52-8609	美馬市脇町大字猪尻字東分 5
阿南公共職業安定所	(0884) 22-2016	阿南市領家町本荘ヶ内 120-6
阿南公共職業安定所牟岐出張所	(0884) 72-1103	海部郡牟岐町大字中村字本村 52-1
吉野川公共職業安定所	(0883) 24-2166	吉野川市鴨島町鴨島 388-27
鳴門公共職業安定所	(088) 685-2270	鳴門市撫養町南浜字権現 12

5. 次世代育成支援対策推進センター

名 称	電話番号	所在地
徳島商工会議所	(088) 653-3211	徳島市南末広町 5 番 8-8 号 徳島経済産業会館 1 階
徳島県中小企業団体中央会	(088) 654-4431	徳島市南末広町 5 番 8-8 号 徳島経済産業会館 3 階

○次世代法に基づく一般事業主行動計画に関する厚生労働省のサイト

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

○職場における子育て支援（事業主向け）に関する厚生労働省のサイト

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyoyouritsu/index.html

※各種給付金、認定事業主への税制優遇制度等

○両立支援のひろば

<http://www.ryouritsu.jp/>

○(公社)徳島県労働者福祉協議会の子育て応援ネットワーク

<http://www.tokushima-rofuku.net/>（とくしま次世代育成支援センター）

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

平成 29 年 3 月 発行

○ 発 行 ○

徳島県商工労働観光部労働雇用戦略課

徳島市万代町 1 丁目 1

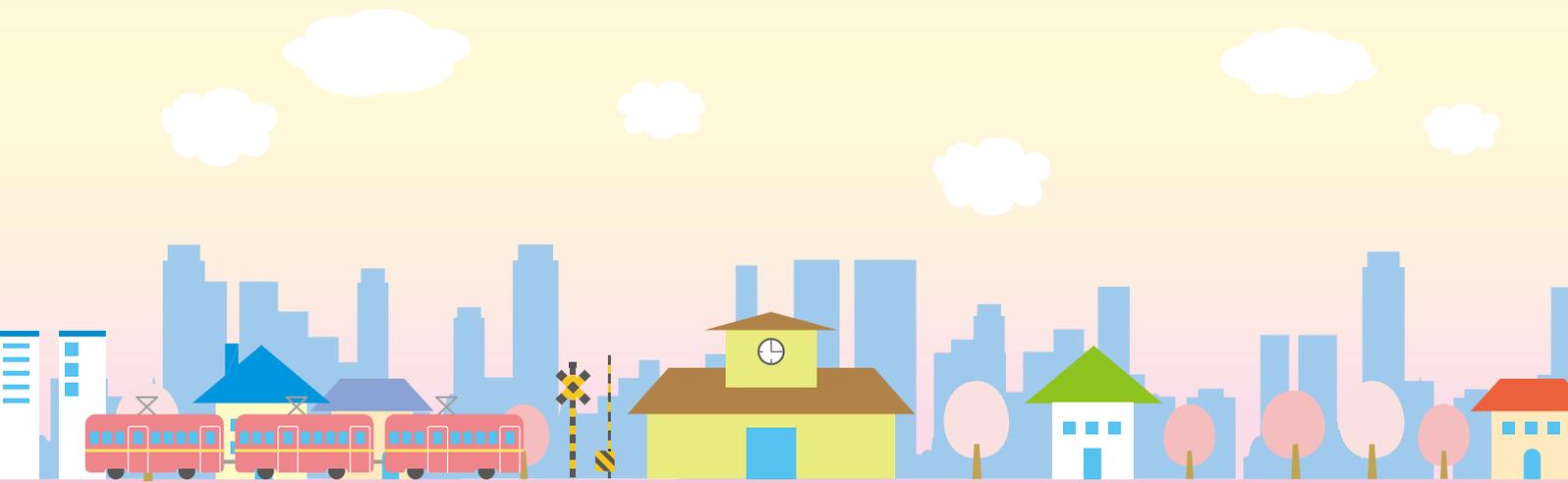
TEL 088-621-2346

(公社)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 わーくびあ徳島 2 階

TEL 088-625-8387



徳島県商工労働観光部労働雇用戦略課

徳島市万代町1丁目1 / TEL. 088-621-2346

**(公社) 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 わーくびあ徳島2階
TEL. 088-625-8387

