

仕事と子育ての両立支援に関する事例集

はぐくみ 支援企業の 取り組み



徳島県

徳島県商工労働部 労働雇用課

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 FAX.088-625-5113
URL <http://tokushima-rofuku.net/>

- ❖ 株式会社 齋藤鉄工所
- ❖ 医療法人 青志会
- ❖ 田島テクニカ 株式会社
- ❖ 税理士法人 マスエージェント
- ❖ 株式会社 ヨコタコーポレーション

- ❖ 株式会社 サンフォート
- ❖ 株式会社 昌栄
- ❖ 生活協同組合 とくしま生協
- ❖ 徳島トヨペット 株式会社
- ❖ 株式会社 ネオビエント



は じ め に

我が国では少子高齢化社会を迎えるとともに、将来の人口減少による労働力人口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。

こうしたことから、国においては子育て期間中の働き方の見直しや、父親も子育てに参加できる働き方の実現を目指し、「改正育児・介護休業法」を平成24年7月から全面施行するなど、仕事と家庭の両立を支援する体制づくりを進めています。

また、政府、地方公共団体、企業等が一体となって、子どもの健全な育成を社会全体で支援すること等を目的として制定された「次世代育成支援対策推進法」の有効期限を10年延長する改正案が、本年2月に閣議決定されたところです。

本県においては、平成17年3月に策定した「徳島はぐくみプラン（前期）」に引き続き、新たな視点のもと、平成22年3月には「徳島はぐくみプラン（後期）」を、また平成25年3月には「徳島県子どものはぐくみ条例」を制定するなど、仕事と子育ての両立について積極的に支援を行っております。

また、平成18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を「はぐくみ支援企業」として表彰するとともに、平成19年度からは、企業等の積極的な取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。

この「事例集」では、はぐくみ支援企業として認証、および表彰を受けられた企業等における、職場環境の整備に向けた事例や、インターンシップの取組みを紹介しております。

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26年3月

徳島県商工労働部労働雇用課

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

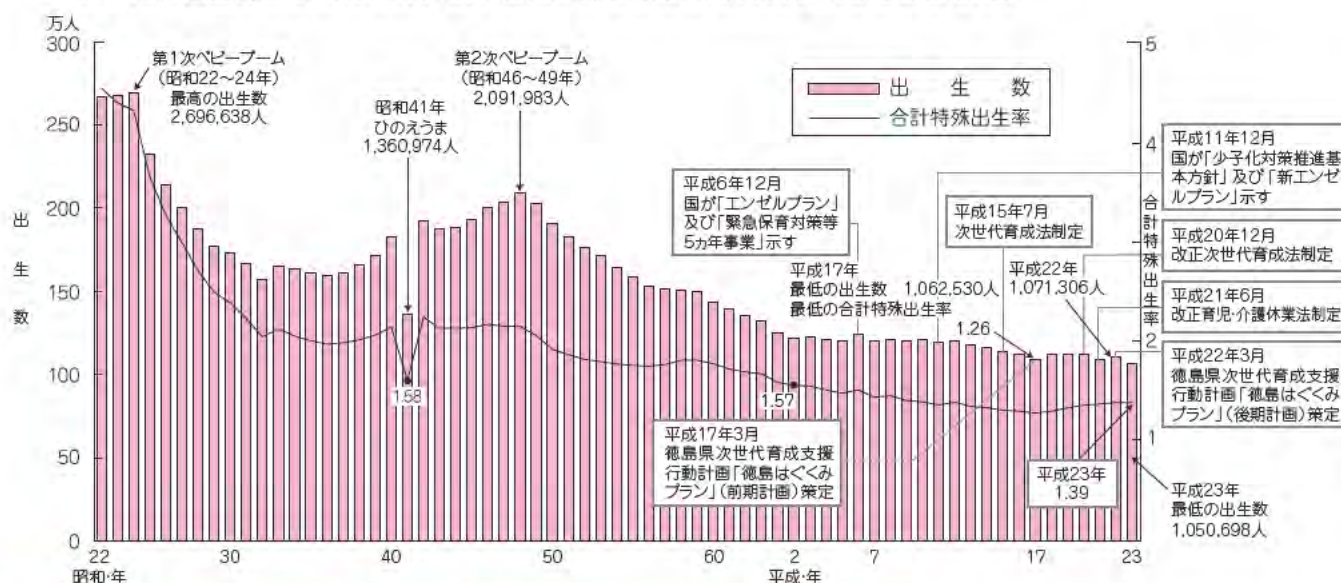
はじめに.....	徳島県商工労働部労働雇用課
仕事と子育ての両立を社会全体で支えるために	4
事業主の皆さん、「一般事業主行動計画」策定はもうお済みですか? ..	5
はぐくみ支援表彰企業.....	6
はぐくみ支援企業の取り組み事例	
株式会社 齋藤鉄工所	8
医療法人 青志会	10
田島テクニカ 株式会社	12
税理士法人 マスエーエージェント	14
株式会社 ヨコタコーポレーション	16
インターンシップ・職場体験学習の取り組み事例	
株式会社 サンフォート	18
株式会社 昌栄	20
生活協同組合 とくしま生協	22
徳島トヨペット 株式会社	24
株式会社 ネオビエント	26
インターンシップ・職場体験学習推進セミナー第1弾	28
インターンシップ・職場体験学習推進セミナー第2弾	29
仕事と子育ての両立支援に関する制度.....	30
妊娠、出産等を理由とする解雇や不利益な取扱い禁止されています! ..	32
育児休業を取りましょう（パパ・ママ育休プラス）	32
子どもの看護休暇が取れます	32
はたらく皆さんの子育てをサポートする制度.....	33
阿波っ子すくすくはぐくみ資金貸付制度.....	33
仕事と家庭の両立を応援する助成金.....	34
お問い合わせ（相談）窓口.....	37

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人以上の事業所	義務	義務	義務
101人以上300人以下の事業所	努力義務	義務	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…

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！



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組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

平成18年度

(企業名・所在地は表彰された年度による)

	企 業 名	所 在 地
1	有限会社川辺機械	徳島市上八万町
2	株式会社オフトピア	徳島市城東町
3	有限会社ティエムピー	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	株式会社西瀬ストレート工業所	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	徳島県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	藤崎電気株式会社	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（田蔭病院）	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	徳島市間屋町
10	社会福祉法人池田博愛会	三好市池田町
11	有限会社ヴォーク	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	株式会社ネオビエント	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	徳島市東沖洲
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	三笠電気株式会社	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	徳島市東沖洲
6	株式会社ヨコタコーポレーション	徳島市川島町



株式会社 齋藤鉄工所

若いスタッフが活気ある職場づくりへ



代表取締役 齋藤 利廣

当社は、昭和22年に佐古で創業以来、事業の拡大と発展を目指して会社の理念でもある“お客さまを待たせない”をモットーに全力をあげて取り組んで来ました。

当初は家族経営でしたし、職業柄女性が働くイメージがないため女性社員は少数ですが、昔から鉄工所であっても自分の都合に合わせて働ける、女性社員の多い会社にするのをイメージしていました。今現在イメージ通りになっている訳ではありませんが、プログラマーやオペレーターは、十分女性にも出来る仕事です。



家庭を持って子育てしながら仕事をしている女性は素敵だと思います。

少子化の重要な対策は
安心して出産できること、
安心して子育てが出来ること、
安心して働くことができること、

この三つの安心要素は国の政策対策支援が必要ですが…出産に費用が掛からないこと、納得できる安価な費用で信頼して、預けることのできる施設が充実していること、そして、気兼ねすることなく休みを取得しやすい環境、子育てを応援してくれる環境の充実している企業が増えることだと思います

当社も、まだまだ力不足ではありますが、社員同士の理解と協力のもと、出来ることから改善して働く女性社員を応援したいと思います。

子供との関わりを大切に！

当社では、小学校就学前の子供を育てる社員が希望する場合に利用できる所定労働時間を超えて労働させない制度を導入しています。大切な子供との時間が過ごせるよう、社員同士が協力し、助け合っています。仕事と子育てが両立できる働きやすい職場環境づくりは、社員の仕事に対する意欲の向上にもつながります。

育児休業取得率100%

社員一人ひとりの能力が大切な戦力となっていますから、当社の育児休業制度の取得率は、今のところ女性社員においては100%を達成しています。

育児休業を取得して

プログラマー 安岡 美幸

平成23年に第1子を出産し、7ヶ月間の育児休業を取りました。

育児休業中は、日々子どもの成長を見ることができて、利用してよかったです。



仕事復帰してからは、両立できるのかという不安もありましたが主人の子育ての協力や会社のみなさんの協力があり、仕事と育児と充実した日々を過ごせました。

保育園で熱が出て途中で仕事を抜けたりしましたが、会社のみなさんに助けられました。

今、現在第2子の育児休業中です。もうすぐ仕事復帰しますが、また周りのみなさんに助けてもらいながら、がんばりたいと思います。



今後の取り組み

結婚して子どもを持たないと分からないことが沢山あります。弊社は若いスタッフが多いので、育児支援制度を充実させていくことは重要ですが、上司や同僚の理解が何より必要だと思います。

まず計画的な業務への取り組みを周知啓発し理解を得る、もっと具体的な取り組みとして、社員一人ひとり面接をして理解を得るとともに、問題意見等を収集検討するなど、ひとつひとつ丁寧に行動し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24年5月1日

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全体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、次のような行動計画を策定する。

(1) 計画期間

平成24年5月1日～

平成27年3月31日まで

(2) 内容

- 目標1 小学校就学前の子どもを育てる社員が希望する場合に利用できる、所定労働時間を超えて労働させない制度の導入。

〈対策〉

・平成24年5月1日～

仕事と家庭の両立を支援するため、計画的な業務への取り組みを進める

・平成24年5月10日～

社内会議等で制度の周知啓発をする。

- 目標2 出産や子育てによる退職者について再雇用制度の実施

〈対策〉

・平成24年5月1日～

求人を出す際は退職者にも連絡する制度を設ける出産子育て等で退職する社員に退職時にアンケート（勤務時間等の希望）を取り、その後連絡に使用する

・平成24年5月10日～

社内会議等で制度の周知啓発をする

事業所概要

株式会社 齋藤鉄工所

所在地 徳島市東沖洲2丁目26番3
事業内容 レザ、精密板金加工
資本金 1,000万円
設立 1991年（平成3年）9月
従業員数 20人（男性16人、女性4人）
TEL 088 664 6133
FAX 088 664 6135
URL <http://www.sus-art.com>





医療法人 青志会



笑顔と感謝にあふれた職場づくりへ



理事長 森野 訓明

法人の理念と両立支援

医療法人青志会は、徳島市と牟岐町に診療所や介護施設・介護事業所を開設しています。

医療・福祉・介護の仕事は、真心で尽くし、人格を最大に尊重していくという点で、職員は、「人生の聖業」(聖なる仕事)に就いているといえます。

「私たちは 皆様のお役に立ち 喜んでいただけることを 創造し続けます」という経営理念の下に、ご利用者・ご家族・地域の皆様に安心・信頼していただける医療・福祉・介護サービスを推進しています。最近では、特に認知症ケアや介護予防を通して、元気な地域づくりを目指しています。

職員の笑顔は、法人の喜びです。笑顔の職員は利用者に良いサービスができ、地域に貢献できます。医療法人青志会は、職員はもちろん、ご利用者・ご家族・地域の皆様が健康で幸せになっていただけることを目指しています。

仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組むことは、少子化対策のお役にも立っていると考えています。

両立支援の推進について

医療・福祉・介護は、女性の多い職場で当法人

の女性職員の育児休業取得率は、100%です。復帰率も、家庭の事情など特別な場合を除けば100%です。平成24年度には、男性職員1名が育児休業を取得しました。また、女性職員が結婚や出産を経て、パート職員になる、または元の正職員として復帰する、働く部署や勤務時間を変更する等…職員のライフスタイルに合わせ、能力や経験を活かすことができるよう努めてきました。人の補充や人員配置に困難なこともあります。職員一人ひとりが、感謝の気持ちや相手を思いやる気持ちを持ち、お互いに協力し合えるように職場環境を整備してきました。

託児所の開設について

職員が子育てと仕事を両立できるように、平成15年4月から、牟岐町にある「介護老人保健施設和楽」内に託児所を設けています。

託児所は、「和楽」職員だけでなく、他の牟岐地区で勤務する職員も利用しています。現在は、5名のお母さんが利用し、8名の子どもたちをお預かりしています。スタッフは、保育士等3名(常勤1名、パート2名)を配置しています。お母さんたちからは、「施設内に託児所があるので、休憩時間にすぐ顔を見に行ったり、一緒にお昼ご飯を食べることができます。安心して仕事ができます。」と感謝されています。託児所があることで、早期職場復帰や計画的な職場復帰が可能になっています。



託児所を利用しているお母さんたちの声

菅本 真希（介護職員）

近くに子どもがいるということは何よりも安心できます。仕事と両立はたいへんですが、託児所の先生や職場の先輩方に子育てのアドバイスをいただくことができ、楽しく仕事を続けていくことができます。

岡部世理花（看護職員）

大事な子どもたちを安心して預けられます。外に遊びに連れて行ってくれたりと本当によくして下さっています。小さい頃からお世話になっています。

櫻井 純子（介護職員）

託児所は以前からあり、とても親しみやすいです。仕事をしながら安心して利用できる、そんな託児所です。

永峰 眞（介護職員）

祝日・土曜日の保育所がお休みの時に、託児所で預かってくれます。仕事を休まずに済むので、とても助かります。

左海由梨加（介護職員）

子ども2人一緒に預かってもらうことができ、本当に助かっています。

今後取り組みたいこと

理事・職業家庭両立推進者 森野 洋子

くるみんマークの取得（2012年度）や徳島県の「はぐくみ支援企業」表彰（2012年度）などにより、当法人の両立支援の取り組みを広く知られるようになっていきます。

育児や介護など、さまざまな事情を抱えた職員が継続して勤務できるように、今後もコミュニケーションを重視し、いつでも相談できる環境を整備・維持していきます。健康が何よりも喜びとして、ストレッチや食育を継続して、職員や家族の健康づくりに取り組んでいきます。また、元気な地域づくりにもお役に立っていきます。

地元の小・中・高生の職場見学や体験・インター

ンシップを積極的に受け入れています。自治体・地域包括支援センター・民生委員・ボランティアの皆様と連携しながら、ストレッチを中心とした健康づくり教室を開催しています。同時に地域の健康づくりサポーターも養成しています。両立支援は、経営理念の「皆様のお役に立つ」職場風土には、なくてはならないものです。お互いに助け合い、笑顔と感謝にあふれた両立支援の職場にすることが、職員のモチベーション・責任感を高めます。より良いサービスにつながり、ご利用者・ご家族・地域の皆様に安心と信頼を提供できると考えています。

（第二回）一般事業主行動計画の概要

提出日 平成24年10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、全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

平成24年10月1日～
平成27年3月31日までの2年5ヶ月

（2）内容

- 目標1 計画期間内に、育児休暇取得状況を次の水準とする
男性社員 期間内に1人以上取得すること
女性社員 取得率95%以上を維持すること

＜対策＞

- ・平成24年11月
育児休業・育児短時間勤務の取得状況の周知
- ・平成25年4月
育児休業・育児短時間勤務について、講習会の実施
- 目標2 妊娠中や産休・育児休業復帰後の職員のための相談窓口を設置する

＜対策＞

- ・平成24年10月～
相談窓口の設置について検討
- ・平成25年4月～
相談窓口の設置について、職員への周知
- 目標3 地域の子どもの施設見学や若者のインターンシップの受け入れを行う

＜対策＞

- ・平成24年10月
受け入れ体制について検討開始
- ・平成25年4月～
関係行政機関、学校との連携
職員への周知
- ・平成25年10月
施設見学及びインターンシップの受け入れ開始

事業所概要

医療法人 青志会

所在地 法人本部・もりの医院
徳島市昭和町2丁目71番地
事業内容 医療・介護事業
設立 1994年（平成6年）9月
従業員数 104人（男性29人、女性75人）
TEL 088 625 1488
FAX 088 625 1571
URL <http://heartfulcare.jp/>





田島テクニカ 株式会社

家庭と仕事のバランス感を大切に！



代表取締役 田島 淳次

当社では、女性ならではの細やかな気配り・感性を大切に考え、積極的に女性の採用を行ってきました。仕事の中核を担う女性社員が家庭と仕事を両立しやすい環境作りを目指しています。

また、CS（顧客満足度）の向上以上にES（社員満足度）をより高めるための福利厚生制度も充実していきたいと考えています。

あくまでも家族的チームワークを追求し、地域社会におけるモデルカンパニーを夢見ています。

パート社員の正社員転換制度

子どもが小さいうちはパート社員として、子どもが大きくなったら短時間正社員・フルタイム正社員等への転換制度を利用し、それぞれのライフスタイルに応じた働き方を選ぶことができます。

パートから正社員転換制度を利用して

原田 里美

入社当時、一番下の子どもが小学校1年生ということもあり、子どもの帰宅時間にあわせてパートタイムで働き始めました。

4年程パートタイムで働きましたが、子どもが小学校高学年になり一人でも留守番できるようになったので、会社と相談し、正社員転換制度を利用し正社員として働き始めました。

子どもの成長に応じて柔軟に働き方を変えることが出来、とてもありがたかったです。

定時退社の徹底！有給休暇消化率100%

基本的に毎日ノー残業デーとし、定時退社を促しています。限られた時間の中で段取りを組み仕事をする事で、作業効率が格段にUPし、就業後は家族との時間をたっぷり取ることが出来ます。あわせて、当社では有給休暇取得率100%を目指しています。

子どもの学校行事や体調不良等、子育て支援に活用できるよう有給休暇は半日・時間単位での取得が可能です。

定時退社と有給休暇消化について

山口 雅世

パートタイムで働いていますが、子どもの学校行事や急な発熱の際にも、時間単位で有給休暇を取得でき、とても助かっています。また、保育園に通う子どもの子育て中なので、仕事との両立で毎日大忙しですが、有給休暇を取り、美容院に行ったり、家でゆっくり自分だけの時間を作ったりと、自分自身のリフレッシュにも役立てています。

また、定時退社推奨のおかげで、規則正しい生活が送れ、家庭での時間もたっぷり取ることができ、とても良いと思います。



地域における子育て支援

2007年以降、毎年山川中学校2年生の職場体験の受け入れを積極的に行っています。

地元の企業として、これからの未来を担っていく子どもたちに、働くことの意味、自分の将来について考える良い機会になれば、と考えています。



取り組みの成果と今後の課題について

これまでの取り組みの結果、家庭生活と仕事の両立がしやすい環境作りの骨格が出来ました。

会社にとって一番大切な社員が、長く働ける環境を作ることが、事業の継承にもつながると思います。

今後の課題としては、若手社員の育成です。熟練の加工技術を後世に継承するため、早期に若手社員への技術の継承を行うことが大切だと考えます。

「モノ作りを通して、ヒト作り」
これが今後の大きな課題だと考えています。

一般事業主行動計画の概要

提出日 平成24年6月6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24年6月4日～
平成27年3月31日までの3年間

(2) 内容

- 目標1 産前産後休業、育児休業給付、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24年7月～
法に基づく諸制度の調査
- ・平成24年12月～
揭示資料による社員への制度の周知・情報提供

- 目標2 小学校就学始期までの子を持つ労働者の短時間勤務制度を導入する。

〈対策〉

- ・平成24年6月～
社内 への把握、検討開始
- ・平成24年7月～
制度導入
- ・平成24年8月～
揭示資料による社員への短時間勤務制度の周知

- 目標3 子の看護休暇制度を拡充する。
(時間単位での取得を認める)

〈対策〉

- ・平成24年6月～
拡充内容の検討開始
- ・平成24年7月～
制度の内容、揭示資料による社員への周知

事業所概要

田島テクニカ 株式会社

所在地 吉野川市山川町湯立402
事業内容 発泡体加工業
設立 1986年(昭和61年)4月
従業員数 10人(男性3人、女性7人)
TEL 0883 42 2176
FAX 0883 42 6337
URL <http://www.tajimax.com/>





税理士法人 マスエーエージェント

社員は会社にとって大きな財産



グループ代表 伊勢 文郎

子を持つ社員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境を作ることによって優秀な人材の流出を防ぐことができます。

意欲のある若手社員の可能性を引き出す仕組みを充実させ、若年者の育成支援・地域社会への貢献と社内の活性化を図っています。

資格取得助成制度を活用し、受験にかかる費用を自己負担することなく、合格祝い金も受給した社員は、2年間で6名の実績がありました。

育児休業取得100%

当社の育児休業制度の取得率は、女性社員においては100%を達成しています。代替要員の採用等体制を整え、安心して元の職場に復帰できるように配慮しています。

育児休業を取得して

..... 会計部主任 黒木 麻記

今回初めて育児休業を取得するにあたり、様々な不安がありましたが、当社には既に育児休業を取得して仕事に復帰した社員もおり、また会社からも育児休業を取得して職場復帰をというお話を頂きましたので、安心して制度を利用することができました。

特にこの制度を使うような小さい年齢の時に、

子どもと一緒に居られることはとても大切なことだと思います。日に日に子どもの成長していく姿を目の当たりにして、子どもへの愛情も強くなっていきますし、また親としての自覚も養われます。この時期しかできないたくさんの貴重な経験もでき、育児休業を取って本当に良かったと思いました。



育児休業からの復帰もスムーズにでき、お客様からも育児に関して劳いの言葉や経験からのアドバイスを頂き、信頼関係も深まったように思

います。次に誰かが育児休業を取得する際には、今度は私が相談に乗ってあげたいと思います。

「育児休業取得者」の同僚として

..... 総務部 多田 友子

当社は社員一人一人が担当を持って業務を進めていくので、お客様とは長いつきあいになることも多い職場です。社員も長く勤めてお客様と信頼関係が結べるように育児休業の制度も整備しており、これまでも女性社員は100%取得しておりましたので、今回も安心して育児休業の取得となりました。

もちろん、制度として整備するだけでなく、担当の引き継ぎやお客様への連絡など、社員の協力がなければ上手く機能しません。当社では、これまで育児に携わった女性社員だけでなく、男性社員も積極的に協力し、安心して育児休業が取得できるよう、またお客様にもご迷惑がかからないような体制を構築することができたと思います。

今後も育児休業の100%取得を目指して、全社

をあげて取り組んでいきたいと思っています。

社員教育の充実と資格取得助成制度

意欲のある社員がその能力を発揮できるようにする為、社内勉強会を定期的に実施しています。又、業務に役立つ各種資格取得に要する費用を助成する制度があり、高額な教材費の貸付から合格すれば返済免除の特典、さらに合格祝い金の支給もあります。



今後の取り組み

当社では、今後も社員の働きやすい環境作りに努めていきたいと考えております。

その為に、社員が能力を伸ばし、発揮できるようにすること、そして仕事と同時に家庭も大事できるようにすることを支援していきます。

具体的には、右記の一般事業主行動計画に基づいて推進していきます。

目標1の「父親による出生直後の有給休暇取得」については、現在ほぼ全員が取得できており、今後も100%取得できるように周知・研修などを進めていきます。

目標2の「産前産後休業・育児休業に関する制度や情報の周知・徹底」については、以前作成したパンフレットをアップデートし、あわせて社内掲示板や回覧など最新情報を随時提供していきます。

目標3のトライアル雇用については、制度創設の目的にも鑑み、これまでのトライアル雇用の受け入れの経験を活かし、新入社員教育マニュアルや新人向け外部研修の導入など受け入れやすい体制を構築していきます。

一般事業主行動計画の概要

提出日 平成24年3月21日

社員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境を作ることによって、全ての社員がその能力を発揮できるようにする為、また地域社会への貢献と社内の活性化のための若年者の育成支援に取り組む為、次のような行動計画を策定する。

(1) 計画期間

平成24年3月1日～

平成27年3月31日までの3年間

(2) 内容

- 目標1 子ども出生直後に父親が休暇を取得しやすい環境にする。父親による出生直後の有給休暇取得率2年間100%を目指す。

〈対策〉

- ・平成24年3月～
社員のニーズの把握、具体的推進方法の検討開始
- ・平成24年6月～
幹部会での説明及び社員への周知徹底

- 目標2 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、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24年3月～
法に基づく諸制度の調査
- ・平成24年8月～
制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

- 目標3 トライアル雇用等を通じて未経験若年者の受入、専門分野の職業訓練の推進

〈対策〉

- ・平成24年度3月～
国の諸制度の調査、職業訓練のスケジュール作成
- ・平成24年6月～
幹部会で説明及び全体会で社員への周知徹底

事業所概要

税理士法人 マスエージェント

所在地 徳島市春日2丁目3-33

事業内容 企業全般・医療機関・社会福祉法人等の会計・税務・コンサルタント業務

設立 2004年(平成16年)1月5日

出資金 10万円

従業員数 グループ84人(男性37人、女性47人)

TEL 088-632-6228

FAX 088-631-9870

URL <http://www.masagent.co.jp/>





株式会社 ヨコタコーポレーション

「地域社会への貢献」＋「にんげんいきいき」のひとづくり



代表取締役社長 横田 賢二

当社のルーツは、大正初期の北海道への「藍反物の販売」や、徳島に向けての「鯡粕の製造・販売」にあります。そして、戦後、1947（昭和22）年には、サツマイモを原料とする澱粉製造をはじめました。澱粉が戦後の食糧難の解消と共に斜陽化されるなか、先代社長が「時代の変化」をいち早く掴み、1960（昭和35）年にベアリング旋削加工会社として横田精工（株）（現（株）ヨコタコーポレーション）を設立しました。

現在では、ベアリング旋削に加え、自動車部品の加工や自動車部品の組立機・検査機等機械設備の製造事業などへと事業領域を広げています。また異業種展開として、流通事業（ホームセンターやリユースストア）や住宅事業などにも取り組んでいます。

私たちは、企業の存在価値（ビジョン）として、「地域社会に貢献できる企業」になる、「にんげんいきいきのひとづくり」を掲げています。生産・販売活動を通じて、お客様にご満足頂けることはもちろん、自分たちのできることから、少しでも地域社会に貢献できる集団でありたいと思っています。また、社員の皆さんが夢を持っていきいきと働ける会社でありたいと心から願っております。

以上のような、経営理念の下、次世代育成支援についても出来ることから、少しずつ取り組んでいます。まだまだ課題も多く、十分なことも出来ていませんが、今後ともビジョン実現に向けて、地道にかつ着実な進展を図りたいと考えています。

1. 育児休業制度について

当社は機械金属製造業が主体の会社であり、以前から女性社員の比率は低く、社員で11名、パートタイマーの方を含めても全体で209名の内56名と少ない現状ですが、1992年4月に育児休業法が施行されて直後の6月には当社第1号となる育児休業の申請を受理しました。以来、現在まで10名（内パートタイマー1名）が、延べ17回利用しています。お子さん3人出産された方が1名、2人の方が5名で、現在も6名の方が継続勤務しており、定着率は高いと考えています。また、短時間勤務制度の利用実績もあり、現在はパートタイマーの方が2回目の育児休業中です。（2014年1月5日～）

男性の育児休業については、現在まで利用実績はありませんが、有給休暇を利用した育児への協力という形態は以前より増えてきています。今後は制度の周知とともに、より利用しやすいように見直し・充実を検討したいと考えています。

仕事と育児

総務部 宇和佐奈緒美

平成22年12月より長男出産の為、産休・育休を取得し、平成24年4月から職場復帰をさせていただきました。復帰と共に職場異動があり、流通事業部から総務部へと異動になりました。子どもを保育所へ預けての職場復帰には不安な事ばかりでした。初めての育児に加え、初めての経理。事務職の経験はありましたが、覚えることも多く、やっていけるのだろうか毎日が不安でした。

そんな中、お約束とも言える保育所からの呼び出しや、子どもの急な発熱でお休みさせて頂く事も多々ありました。取引先への支払い業務等もあり、急な休みの時には先輩方にご迷惑をかけてばかりでした。上司からの温かい声かけや、先輩方からアドバイスを頂き、急な休みにも対応出来るよう、前倒しで出来る業務は全てやっておくように心掛けました。

会社を休むという事は、職場の方に迷惑をかけてしまう、私にとってはとても苦痛でした。以前

勤めていた会社では、たとえ38度の熱が出ようとも出勤し、休む事なくガッツで乗り越えていました。しかし、子どもの急病にはいくらガッツがあったとしても乗り越える事は出来ず、早く元気になってほしいという気持ちと、子どもに対しても申し訳ない気持ちでいっぱいでした。保育所に預ける事で職場復帰は出来ましたが、預け始めて1年目は中耳炎を繰り返し、週末には子どもを病院に連れて行くことが日課となっていました。長男はもうすぐ3歳を迎えますが、最近では中耳炎に罹る事もなく、熱を出す回数も減り、遅しくなってきたように思います。保育所でもお友達が出来たようで、「〇〇くんとブロックした」など片言で保育所での出来事を教えてくれます。まだまだ甘えたい盛りに、一緒に居てあげられないことは申し訳ないと思いますが、親のいないところでも子どもは成長しているんだと感じました。



現在、次男出産の為、2度目の産休・育休を取得中です。本年末には職場復帰をさせて頂く予定ですので、それまでは子どもとの時間をじっくりと楽しみ、復帰後は仕事と育児を頑張りたいと思います。

2. 職場体験学習・インターンシップの受入について

(1) 中学生の職業体験

地域貢献の一環として、地元の川島中学校や鴨島第一中学校から、ベアリングなどの部品を加工する工場での職場体験を受入れています。また、ホームセンターやリユースストアなど流通事業部でも近隣中学校から生徒さんを受入れています。一般的に、流通店舗での仕事は、地域の皆様にも比較的分かりやすいと思いますが、製造部門でのモノづくりの仕事は、正直分かりにくい面が多いと思います。このような職場体験受入れを通じて、地域の皆様に少しでも当社の事業内容と存在価値をご理解頂ければと考えております。将来、彼(彼女)らの中から、当社で働いてくれる方が出てくれば、本当にうれしい限りです。

(2) 大学、高専のインターンシップの受入れ

大学生・高専生のインターンシップも以前より受け入れております。徳島大学や阿南高専など大

学・高専から、毎年機械部門に実習に来ています。最近では、長期休暇を利用した単位認定につながるコーオプという形態での受入れもあります。

(3) 吉野川市新人職員研修の受入れ

3年前から、吉野川市からのご依頼により、新人職員研修を受入れています。当社リユース部門の藍住エコタウンにて、流通店舗での接客等を学ぶという名目で、これまでに、延べ40名以上の吉野川市の将来を担う新人職員の皆さんに研修を受けて頂きました。新鮮な視点で研修して頂き、私ども社員も大変勉強になっています。

これも、当社に出来る地域貢献の一つとして、今後ともご依頼があれば協力したいと考えています。

一般事業主行動計画の概要

提出日 平成23年2月1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23年4月1日～
平成27年3月31日までの4年間

(2) 内容

●目標1 育児・介護休業法の基づく育児休業等、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と利用の促進を図る

〈対策〉

・平成23年4月～
社内規定「育児・介護休業等に関する規則」を社内報で紹介、新入社員研修時に説明をすることで制度の周知と利用を促進する。

●目標2 学生のインターンシップの受け入れを行う

〈対策〉

・平成23年4月～
受け入れを行う工場や部署への説明、学校と連携し受け入れを開始

事業所概要

株式会社 ヨコタコーポレーション

所在地 吉野川市川島町学字辻4番地2

事業内容 ベアリング・自動車部品などの精密加工、各種自動化設備設計製造、ホームセンタの運営リユースストアの運営

設立 1960年(昭和35年)4月14日

従業員数 209人(男性153人、女性56人)

正規 144人(男性133人、女性11人)

非正規 65人(男性20人、女性45人)

※定年雇用者4名含む

TEL 0883 25 2121

FAX 0883 25 4549

URL <http://www.yokota-inc.com>





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

社員・クル 共に育ち成長します。
ファン(FUN、FAN)がいっぱいの店舗をつくります。
徳島の発展に寄与します。

職業体験学習は、社会において働くことの大切さ、さまざまな仕事を通して社会の成り立ちを理解する重要な役割です。地域と密接に結びついたマクドナルドでの体験学習を通じて、さまざまな課題について学んでもらえるよう、中学校や小学校、高校と協力して進めています。

当社では創業以来数多くのアルバイトクルーを教育してきた経験をもとに構築した、独自のノウハウを活かし、様々な学生に応じた体験プログラムを実施しています。身近なファーストフード店で働くことを通じて、仕事の楽しさや大変さを経験するほか、チームワークやコミュニケーションといった対人能力、仕事の体験を通して「どう生き、何のために働くのか」などを一緒に学んでいます。

中学生職業体験を実施して

佐古大橋店 久保日登美

当社では「共に育つ」を理念に2008年より中学生職業体験を実施しています。

初年度は6名の実施だったのが、2013年には会社

全体で約50名の学生と一緒に学びました。

店舗でのオペレーション実習の他、「なぜ働くのか」をテーマに徳島の未来を担う若者に働くことの楽しさ、厳しさ、ルールなどを一緒に学んでいます。

数日間の体験を通じて、子どもたちの体験や体験先との人間関係が深まり、チームとして自ら積極的に何か周りの人の役に立ちたいと思うようです。



【職業体験レポート】

～城西中学校の学生さんの体験レポート～

よくマクドナルドは利用していますが、仕事はそんなに難しくないと思っていました。でも実際にやってみて、商品を素早くお客さんに提供するのにとても苦勞しました。できるだけ早くお客さんに商品を提供しないといけないからこそ、時間の大切さを知りました。これから色々なことで“時間”を大切にしたいと思いました。



職場体験 タイムプラン 2日間編

1日目	2日目
9:00 オリエンテーション (自己紹介) (お店のクルーにも自分を紹介してみよう) (店舗探検) 手洗いの説明・実施 DVD視聴「ようこそマクドナルドへ」 アピアランス(身だしなみ)の説明	実施内容確認 挨拶してみよう (しっかり声を出そう) (微笑んでみよう) Plan to Win どの仕事がしたいのか(製造・接客) 意見を聞く
10:00 挨拶をしてみよう (しっかり声を出そう) (微笑んでみよう) マクドナルドストーリー マクドナルドクイズ	DVD視聴「ホスピタリティ5つの秘密」 eCDP 昨日したことの復習
11:00 食育プログラム 「フードセーフティー」 eCDP (ニンテンドーDSを使ってマクドナルドを体験しよう)	手洗い実施 ハンバーガー製造 自分のしたい仕事をする
12:00 ●休憩 ●自分で作ってみよう	●休憩 ●自分で作ってみよう
13:00 ロット&ロビー お客様係り ポテト	ドリンク製造 カウンター(接客)
14:00 フォローアップ 実習した感想や質問など 翌日の内容確認 (何をしたいか考える) クルーへの質問	フォローアップ 実習した感想や質問など
15:00	

インターシップを実施して

11号川内店 川端 孝治

当社では理念の『徳島の発展に寄与します』を実現するために、将来に夢と希望を持ち、活力に満ちた若者を育てるために、職業観や勤労観を育むインターンシップや職業体験に積極的に取り組んでいます。

身近な地元の企業で「働く大人」と接し、「働くこと」の厳しさや楽しさ、やりがいなどを学んだ子どもたちは、地元に誇りや愛着を持ち徳島の将来を担う人財となります。

インターンシップでは店舗でのオペレーション実習の他に、マクドナルドのマネージメントについて、実際に使用されているツールを使用しながら主にピープルマネージメント(クルーの採用からトレーニングまで)とPLの仕組みや利益の出し方について店長と一緒に学びます。



参加された学生は、飲食店・接客への興味やマクドナルドのトレーニングシステムや会社経営への興味など社会人としてどうあるべきか深く考える機会となったようです。

一般事業主行動計画の概要

提出日 平成26年2月21日

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全体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、次のような行動計画を策定する。

- (1) 計画期間
平成21年4月1日～
平成26年3月31日までの5年間
- (2) 内容

- 目標1 計画期間中に、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21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21年度～
広報紙、朝礼等による周知・啓発の実施
- ・平成24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 子どもの出産時に父親が取得できる休暇制度を導入し、計画期間中に1人以上の取得をめざす

(対策)

- ・平成21年4月
トップによる方針の表現
- ・平成21年9月
就業規則に規定する
- ・平成21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

- 目標3 若年者に対する職業体験等の機会を、年1回以上提供する。

(対策)

- ・平成21年4月
トップによる方針の表明
- ・平成21年度～
広報紙、朝礼等による周知・啓発及び職業体験受け入れの開始
- ・平成24年度～
発達障害者特別支援学校からの受け入れを新たに開始

事業所概要

株式会社 サンフォート

所在地 徳島市沖浜2-14
事業内容 飲食サービス業
資本金 1,000万円
設立 1990年(平成2年)11月
従業員数 684人(男性329人、女性355人)
正規 34人(男性29人、女性5人)
非正規 650人(男性300人、女性350人)
TEL 088 653 5306
FAX 088 655 8171
URL <http://www.mcdonalds.co.jp>



IL ROSA 株式会社 昌栄

地域を紡いでいく次世代育成に資する取組みを



代表取締役社長 岡田 昌夫

私たちイルローザは地域社会の一員として存在しています。これは会社のみならず、社員一人ひとりにとっても同じことが言えます。雇用、納税、奉仕活動、地域素材の活用を通じた貢献はもちろん、お子様の初めてのお誕生日に当社の安全・安心なケーキをプレゼントさせていただいたり、毎年の徳島マラソンではお菓子を協賛させていただいたり、四国八十八ヶ所参りのお遍路さんをお見かけした際にはお菓子を通じたお接待を行って参りました。私はこうした活動を通じて社員一人ひとりが(地域)社会と密接につながって生きていることを認識して欲しいと願っています。

さて、徳島県は少子高齢化が進み、労働人口の県外流出も続いております。一方、働きたいけれども時間的、地理的制約がありなかなか就職口が見つからない、またその意欲はあるけれども自分がどんな仕事に適しているか判断がつかずに就職をためらっている方々も大勢いらっしゃると思います。

そうしたなか、当社で何かお役に立てることはないか？と考えたときに、インターンシップへの協力に行き当たりました。

昨今、若年層の高い離職率とミスマッチ問題は社会全体の課題となっています。離職理由には色々な事情があると思いますが、そこに内包され

ている問題は(社会全体の)経験不足だと認識しています。

次世代の子どもたちを育てていくのは私たち大人の役目ですし、何よりも子供たちは社会の財産です。インターンシップを通じて社会との関わりを学ぶきっかけになれば素晴らしい、イルローザにはその強い思いがあります。

インターンシップへの取組み

常務執行役員総務担当 後藤 育生

当社は、事業内容及び女性職員が多く活躍する職場であることから、はぐくみ支援としての育児休業や短時間勤務について積極的にアプローチしてきました。そうしたなか、インターンシップにも自然と取組める土壌があったように思います。当社が取り組むインターンシップは大きく分けて、

- ① 中学生や高校生の授業の一環としてのインターンシップ
 - ② 障がいを持つ方のインターンシップ
 - ③ 大学生、専門学校生等の採用選考試験としてのインターンシップ
- があります。

当社ではインターンシップの冒頭で皆さんに共通してレクチャーすることがあります。それは『使命感』です。主には2日間の体験になりますが、皆さんに担当していただくのは“作業”ではない“仕事”であるということです。接客であれ製造であれ、皆さんが行う一つひとつの仕事が全てお客様につながっていること、それがひいては地域の皆さまのお役に立っているということをお教えします。そしてまた仕事は基本的に協働して行うものですから、コミュニケーションの大切さも学んでいただくことも必要です。

一方で受け入れる社員の側としても大きな成長機会となります。インターンを通じて、現場から

は教えることで仕事を見つめ直すことができた
と反応が返ってくるようになりました。また作業工
程を工夫して誰もが仕事をしやすい環境を整える
ことへの意識もできてきたようです。

そして毎日のインターンの終わりには、現場の
責任者が必ずフォロー面談を行います。そこでは
当日行ったこと、昨日よりもよくできたこと、明
日への目標を語り合います。その場は、メンター
にとっても貴重な成長機会になっていると思いま
す。

インターンシップは学校を通して一回と限定せ
ずに、一年次、二年次、三年次と継続してフォ
ローできる体制があれば素晴らしいし、効果も更
に上がるものと考えています。

これからも学校、行政の皆さまと連携しなが
ら、次世代育成支援を進めて参りたいと存じま
す。

(城東中学校2年生(当時) Sさん)



職業体験学習中は大変
お世話になりました。
ございます。

前日、大雨の中早めに
来た私たちを優しく迎え
てくださり、不安と緊張がとてもやわらいだのを
覚えています。工場着に着がえるときも、仕事の
説明をしてくださっているときも、私の為に分か
りやすくていねいに教えてくださいました。失敗
をたくさんしてしまう私に優しくアドバイスを下
さりとてもうれしかったです。

それにしても、皆様方の熱心で真剣な仕事への
取組みに私は、今まで自分が食べてきたお菓子は
こんなにもたくさんの方々の優しさと努力の結晶
なんだということを知りとても感動しました。最
後のインタビューでも色々なことに答えてくださ
りとても勉強になりました。今まではあまり感じ
た事のなかった使命感と責任感を感じました。私
は、今回の職場体験で学んだことを今後に生かし
ていきたいと思います。二日間の短い間でしたが
本当に有意義な時間を過ごさせていただきました。

一般事業主行動計画の概要

提出日 平成26年3月26日

全ての社員がその能力を発揮できるような雇用環境の整備
を行うとともに、地域の次世代育成支援対策に貢献するため、
次のように行動計画を策定する。

(1) 計画期間

平成23年4月1日～
平成28年3月31日までの 5年間

(2) 内容

●目標1 育児・介護休業制度の啓発周知を行う

<対策>

平成23年4月～ 制度の周知をどのように行うか検討し、
周知を行う。

●目標2 育児休業から復帰した社員が無理なく職場復帰で きよう、短時間勤務制度の周知を行い、導入例 を増やす。

<対策>

平成23年4月～ 社員に短時間勤務制度について周知し、
利用しやすい環境をつくる。

●目標3 出産や子育てによる退職者には再雇用制度がある ことを周知し、再就職を勧める。

<対策>

平成23年4月～ 社員に再雇用制度の周知を行う。
出産や子育てで退職する社員に対して、希
望がある社員には、再就職の案内を行う。

●目標4 育児のための所定外労働の免除制度を社員が利用 しやすい環境をつくる。

<対策>

平成23年4月～ 育児のための所定外労働の免除制度につ
いて、社員に周知する。

●目標5 若者に対するインタ ンシップ等の就業体験機会の 提供により、職業訓練の推進に協力する。

<対策>

平成23年4月～ トップによる方針の表明
平成24年度～ 各種学校および関係機関からの申し入れを
若干名受付ける。
社員へのインタ ンシップ受入の周知徹
底と訓練の協力を推進する。

●目標6 計画期間内に、大学生や障害者のインタ ンシッ プを実施する。

<対策>

平成23年4月～ 大学生および障がい者のインタ ンシッ
プの受入を検討する。
平成23年10月～ 大学生および障がい者のインタ ンシッ
プを開始する。
平成24年度～ 大学生および障がい者のインタ ンシッ
プの定着化をはかる。

●目標7 地域の子どもの工場見学の受入を行う。

<対策>

平成26年4月～ 受入体制について検討開始
平成26年10月～ 受入を行う工場や部署への説明及び体制
づくり
平成27年4月～ 関係行政機関、学校との連携
平成27年10月～ 社員への周知及び市町村広報誌などに
よる取組の周知
平成28年1月～ 工場見学の受入開始

事業所概要

株式会社 昌栄

所在地 徳島市南沖洲5丁目6番20号

事業内容 洋菓子、焼き菓子の製造及び販売、カフェ運営

資本金 5,000万円

設立 1976年(昭和51年)7月1日

従業員数 正 規 71人(男性35人、女性36人)

非正規180人(男性34人、女性146人)

TEL 088 664 1882

FAX 088 664 1901

URL <http://www.ilrosa.co.jp/>





生活協同組合 とくしま生協

働きやすい職場環境をめざして



理事長 梶原 樹

とくしま生協は、徳島県をエリアに事業を展開している生活協同組合です。構成している組合員は約10万世帯、従事している役職員は約500名です。事業規模は100億円を少し下回っている規模となっています。主な事業内容は購買事業と共済事業となっており、購買事業の形態は約8割が宅配事業で、残りの2割が店舗事業です。扱っている商品は生鮮品や食料品・日用品などが大半です。

昨年末に10年ぶりに理念を見直しました。新理念は以下のとおりです。

わたしたちは、

家族の笑顔とありがとうの輪を広げます。

関わりあうことで成長しあい、幸せの実感を広げます。

徳島のすみずみまで、健康でいきいきした暮らしを広げます。

生協を構成している組合員及び職員のくらしや想いを最も大切なものとして捉え、そのことが生かされていく組織を創っていくことをめざしています。

職場環境についても、やりがいがあり・働き甲斐があり・働きやすい環境をみんなで創っていきなと思っています。特に以下3点について拡充していきなと思っています。

一つは、すべての職員が仕事と子育てが両立で

きるよう、相談機能を強め運営面でのサポートができるようにしていきたいと思っています。

二つめは、制度の充実です。現在育児介護規定を整備しています。必要とする要件についてはほぼ網羅できていると思っていますが、時代の変化に対応しつつより良いものに改善していくことが重要だと認識しています。

三つめは、取得率の向上です。今後必要な情報提供もしながら、みんなが取得できるよう努めていきたいと思っています。

「とくしま生協に就職して良かった」「とくしま生協の職場環境は働きやすい」と職員みんなが言っている状況をつくっていくようこれまで以上に努力していきたいと思っています。

組合員活動（キッズ運動会）

便利な個別配送



2人目の育休休暇を取得して

共済事業部 大形 佳奈

とくしま生協には、1997年に入協し、早いもので16年が経過しました。当初は、若かったこともあり、意識として『子育てをしながら働き続けること』を真剣に考えることはありませんでした。しかし、結婚し第一子をさずかったことで、今まで考えなかったことを意識しなければなりませんでした。「このまま、子どもを育てながら仕事を続けることができるのだろうか？」という不安です。正規職員は、男性と比較し女性は大変少なかったため、育休経験者のお話を聞くことがあまりできませんでした。ただ、職場の仲間や同期から、「退職せずに頑張ってみては」と応援していただき、仕事を続ける決意をしました。

約4年前、第一子が9か月の時に現在の部署にて復帰しました。当時は育児時短を利用することはありませんでした。上司や育児経験のある皆さんに理解を頂き、子どもの急な病気や、どうしても面倒を看てもらえない時などは優先してお休みを頂けました。周りの皆さんには感謝の気持ちでいっぱいです。

そして現在、昨年8月に出産した第二子の育児のため、育児休業を取得しました。4月に職場に復帰する予定です。子どもが2人になり、毎日がドタバタ続き



で不安はありますが、なんとか家庭・育児と仕事をやってみよう！と思い切って復帰希望をしました。最初は育児時短（1時間の時間短縮）を利用させて頂こうと考えています。

働き続ける事ができるという今の環境は、自分だけではできない事です。主人・祖父母の協力と、職場の皆さんのご協力があってこそという事を常に忘れないようにしなければならないと思っています。現在の制度をより多くの職員が活用できるよう育休経験者としての声を生かし、また、より働き続けやすい制度がどんどん拡充する事を祈っていきたくと考えています。

一般事業主行動計画の概要

提出日 平成22年4月1日

職員が仕事と子育ての両立させることができ、職員全員が働きやすい環境を作ることによって、全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に、次のように行動計画を策定する。

(1) 計画期間

平成22年4月1日～

平成26年3月31日までの3年

(2) 内容

- 目標1 育児休業制度の取得率を高める。
申請された女性の取得率について100%を目指す。

〈対策〉

- ・平成22年5月～
育児休業について、管理職を対象とした研修の実施する。
- ・平成23年6月～
育児に関わる働きやすい職場作りについて、労使での委員会立ち上げの検討をすすめる。

- 目標2 計画期間内に、所定外労働の削減をすすめる。正規職員について、1ヶ月40時間以上の残業の削減と、1ヶ月20時間以下の水準達成を目指す。

〈対策〉

- ・平成22年5月～
残業対策委員会（仮称）の立ち上げ
- ・平成22年6月～
残業時間調査・実態把握（毎月）、労使での話し合いの場の設定（経営委員会：数ヶ月ごと）
- ・平成22年9月～
事業部での業務（作業）改善について検討、11月にメンタルヘルスを含む管理職への研修の実施、ノー残業デーの検討
- ・平成25年度 研修の実施

- 目標3 地域の就労体験・職場見学等の要請についての受け入れ体制を強める。

〈対策〉

- ・平成22年6月～
小・中・高、障害者についても要望があれば広く受け入れられるように、管理職を対象に周知を行う。
- ・平成22年7月～
内部での受け入れ報告を行い、各取り組みの周知をすすめる（メールで申し入れ状況や概要報告等について）

事業所概要

生活協同組合 とくしま生協

所在地 板野郡北島町中村字東堤ノ内30 3

事業内容 食品、衣料品などくらし全般に関わる商品を宅配事業および店舗事業にて販売

設立 1984年11月26日

資本金 25億円

従業員数 497人 男性217人（正規117人）
女性280人（正規8人）

TEL 088 698 5100

FAX 088 698 5267

URL <http://www.tokushimaseikyoku.or.jp/>





徳島トヨペット 株式会社



人とのつながりを大切に



代表取締役 玉置 潔

これからの時代に重要なキーワード、それは「かかわり」だと考えます。お客さまとの関係はもちろん、社員同士の連携、ライバルと切磋琢磨しあうこと、地域とのかかわりなど、私たちは常に人と密着した社会で生きています。

世の中は便利になり、いろんなツールを使って情報を収集できるようになりました。しかし、それらのメッセージを受け取ったとしても活用できるかどうかは、その人次第です。今や、インターネットやSNSを使えば、日本だけではなく、世界の人々とも簡単につながりを持つことが可能ですが、最終的には、「Face to Face」の良好な関係を築くことが、もっとも重要なことではないかと思っています。

私たち徳島トヨペットでは、今後もビジネスはもちろん、今回のようなインターンシップの受け入れやその他のさまざまな社会貢献活動を通して、地域とともに生きる姿勢を大切にしていきます。



インターンシップ導入への経緯

当社では地域との「かかわり」、人との「つなが

り」を大切にしています。第1回目の一般事業主行動計画を考える際に、育児・介護の制度の確立はもちろんのこと、お子様連れのお客さまにも気軽にご来店いただけるように、キッズコーナーを設置といった子育て支援に繋がる内容を多く含まれたものを考えました。

インターンシップや社内見学についても、学生のみなさんに実際の仕事内容や社内の雰囲気を感じていただくことで、徳島トヨペットという会社を知ってもらい、さらにインターンシップで体験したことが、自分自身の将来を考える際の一助になればという思いから、受け入れ体制の確立・導入を目指してきました。

インターンシップの受け入れ

今回のインターンシップでは、経理課に1名、6ヶ月という長期間にわたって受け入れをし、さらに、単にインターンシップのために用意されたプログラムを体験してもらうのではなく、普段従業員が行っている業務と同じ仕事を体験してもらいました。それは、職場の雰囲気だけでなく、我々の仕事がどういうものかを自ら経験し、知ってもらいたいという思いからでした。

実際にお客様への対応や取引先との電話のやり取り、伝票入力、書類整理など様々な業務をこなしてもらいましたし、毎月行われている公園の掃除のボランティアにも一緒に参加していただきました。きっと最初は触ったことが無いシステムやひとつひとつ違う手続の方法に戸惑うことがあったと思います。しかし、日が経つにつれて自ら社



員と積極的にかかわりを持ち、自分の行っていた業務に関しては別の社員に教えられるようになるまでの成長がみられました。

インターンシップに参加して

K大学 A君

私が今回、徳島トヨペットさんでインターンシップをお願いするきっかけとなったのは保有資格を活かせる職業で頑張りたいという気持ちから応募しました。

仕事の内容は、電話の応対から伝票の書き方、専用システムへの入力など、数多く体験させていただきました。

初めは何も解らず、社員みなさんに迷惑をかけてばかりでした。ひとつひとつ丁寧に教えていただきましたが、専門用語が飛び交う中でなかなか理解できず、本当にやっていけるか不安でした。そのとき、社員さんから一言「失敗してもかんまんけん。同じ失敗を繰り返さなければ大丈夫やけん」と言ってもらい、気持ちが楽になりました。インターンシップの後半では、自ら新しく入社された社員さんに教えることができるようにもなりました。今回の経験で改めて仕事の難しさを実感し、それ以上に人と人とのコミュニケーションが大事だということがわかりました。

今後の課題

今後は、若年者に対して定期的にインターンシップ等の職業体験の機会を構築し、さらに、トライアル雇用等を通じた雇入れや職業訓練を推進していきたいと考えています。

そして、インターンシップが体験者自身のやりたいこと、目標を見つけ、目指すきっかけの場となってほしいと思います。



一般事業主行動計画の概要

提出日 平成25年3月26日

全ての社員がその能力を発揮出来るような雇用環境の整備を行うとともに、地域の次世代育成支援対策に貢献するため、次のように行動計画を策定する。

(1) 計画期間

平成25年4月1日～

平成27年3月31日までの2年間

(2) 内容

●目標1 育児・介護休業法に基づく育児休業諸制度の周知。

〈対策〉

・平成25年4月～

各種制度を社員に周知する。

・平成25年～各種制度をまとめたハンドブックを作成し、社員に配布する。

●目標2 年次休暇の取得促進のための措置の実施

〈対策〉

・平成25年4月～

25年6月までに年次有給休暇取得促進のための実態を実施

・平成25年7月～

有給休暇を計画的付与するための項目を検討

・平成25年10月～

労使交渉を実施し、就業規則の策定

・平成25年12月～

試験的に有給休暇取得促進のための計画表の策定・配布

・平成26年4月～

有給休暇の計画的付与の実施

●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、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は就業訓練の推進。

〈対策〉

・平成25年7月～

若者に対するインターンシップなどの就業体験機会の提供の場をインターネット上で告知。

事業所概要

徳島トヨペット 株式会社

所在地 徳島市昭和町8丁目7番地

事業内容 新車・中古車販売、車検、法点、 般整備、保険代理店業務等

設立 1956年(昭和31年)12月1日

従業員数 154人(男性131人、女性23人)

TEL 088 622 9137

FAX 088 611 1033

URL <http://www.p.tokushima.co.jp/>





株式会社 ネオビエント



徳島から元気な未来を



代表取締役 藍原 理津子

「インターンシップ・職場体験学習の取り組み」

弊社は公共施設を管理運営する指定管理事業を中心に地域情報サイト「まいぷれ徳島」やイベントの企画運営、観光ソフト事業などを展開しています。「徳島から元気な未来を創ります」を経営理念にかかげ、地域にねざした事業展開を図り、地域の魅力づくりに努めています。

ますます高齢化・少子化が進む中で「元気な地域」をつくるためには、男女ともに働きやすい環境をつくるとともに、若者達が「徳島で暮らしたい」と思えるような地域をつくりたいと考えます。

弊社では「あすたむらんど徳島」の管理運営を行っていますが、園内には小さな子どもを連れだご家族が多く来園され、家族の絆を深めていらっしゃいます。そのようなお客様を受け入れる私たちもしっかり子育てをし、公私ともに充実した生活を送り「笑顔」になれる環境でなければ、お客様を笑顔にすることはできないと考えます。そのために、弊社では「両立支援」に関して早い時期から様々な取り組みをしています。

育児休業、育児休業後の原職復帰はもとより、未就学児童を育てる父母には短時間勤務やフレックスタイム制度、男性社員が配偶者の出産時に立ち会うための特別休暇なども設けています。そう

いうことが評価され、両立支援企業表彰、イクメンサポート賞の受賞もすることができました。

また、若者達に「徳島で働きたい」と思ってもらえるよう、平成18年からインターンシップ・職場体験学習を受け入れてきました。また、インターンシップ事業の一つとして徳島県の商業系高校、四国大学、徳島県中小企業家同友会と一緒に、高校生と一緒に企業や地域の課題を解決する「高校生ビジネスアイデアコンテスト」の活動にも積極的に取り組んでいます。

インターンシップ・職場体験とともに当初は「頼まれるから仕方なく」と思っていました。しかし、年を追うごとに、地域への想いが深まり「若者に徳島を好きになってもらいたい。徳島には多くの魅力的な中小企業があることを知ってほしい」という想いに変わってきました。

私たちの経営理念の中に「夢と笑顔に包まれた、魅力あふれる地域を創り、伝え、繋げ、全ての人の人生を豊かにします」という一文があります。私たちの使命は徳島の魅力を創り、それを若者たちにしっかりと伝え、次世代につなげていくことだと考えています。

若者が「この場所で就職し、働き、家庭を持ちたい」という想いが持てるような徳島をつくることが私たちの想いです。

以上の考えから、「生きる力」「考える力」を身に付けるカリキュラムを作成し実施しています。

あすたむらんど徳島

総務部総務グループ長 吉岡 旭

インターンシップ生の受入を担当した当初は短期のアルバイトのように、ただ現場に任せて期間中ずっと同じような作業をしてもらっていました。

しかし、学生の皆さんにインターンシップを体験することで「働くとは何か」「自分のやりたい職業や適性は何か」について考えるきっかけを作り、「インターンシップに参加してよかった」という想

いが持てるよう、新たにカリキュラムを作成しました。

具体的な取り組みとして、インターンシップ生に原則3年目までの社員がマンツーマンで指導を行いました。仕事中はもとより、空き時間も一緒に会話できる環境をつくりました。学生には社会人としての心構えの指導や新人時に任される業務を体験してもらうことで具体的に「働く」というイメージがわきますし、また指導に当たった若い社員にとっても、教えることを通じて自身の業務を見つめ直すよい機会となりました。

また、学生自身でまとめた弊社への提案を最終日に発表するのですが、その準備をするための自習時間を設け、研修中の中だるみを防ぐとともに学生の視点からの意見を出せる工夫をしました。自習時間中には適宜弊社社員も参加し、課題へのアドバイスや雑談などを行いました。最終日のプレゼンでは自由な発想で素晴らしい提案が発表され、運営の参考とし、良い提案は実施しています。

受け入れ時期や学生の人数など、まだまだ改善する課題はありますが、徳島の未来を担う若い世代の皆さんに、地元にも魅力ある良い企業がたくさんあることを伝え、これからもインターンシップ・職場体験学習に取り組んでいきたいと考えています。



～インターンシップ報告書～

施設自由見学をすることで、あすたむらんど現在の様子を知ることができました。それから、グループミーティングで社会人として働くことについて考え、接遇研修で基本となるマナーや接客について学びました。これらのことは普段大学生活で学ぶ機会には中々ないので、貴重な経験になりました。また修理の際に社員同士がよく話されていたことから社員同士のコミュニケーションが重要であることを感じました。インターンシップに参加する前までは、社員同士のコミュニケーションの重要性について考えたことがなかったため、自分にとってとても大きなものになりました。

(第二回)一般事業主行動計画の概要

提出日 平成24年5月1日

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全体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、次のような行動計画を策定する。

(1) 計画期間

平成24年5月1日～

平成26年4月30日までの2年

(2) 内容

●目標1 出産時の男性社員の休暇の取得を促し、人以上の取得をめざす

〈対策〉

・平成24年6月～

社員の具体的な調査

・平成24年11月～

出産時の男性社員の休暇を特別休暇に設定する

●目標2 育児休業等取得しやすい環境作りのため、産前産後休業、育児休業給付、育休中の社会保険免除などの制度の周知や情報提供を行う他、管理職に対し研修を行う

〈対策〉

・平成24年10月～

管理職へのアンケート調査による実態把握

・平成24年11月～

研修内容の検討

・平成25年3月～

制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

・平成25年度 研修の実施

●目標3 年次有給休暇の取得日数を人あたり平均年間7日以上とする。

〈対策〉

・平成24年8月～

年次有給休暇の取得状況を把握する。

・平成24年9月～

社員ヒアリング時の有給休暇取得への指導を期間中に4回行う

・平成24年11月～

計画的な取得に向けて管理研修を計画期間中に4回行う

・平成25年1月～

各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する。

●目標4 子どもが保護者である社員の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日の実施」

〈対策〉

・平成24年10月～

子どもがいる社員へのヒアリングによる実態把握

・平成25年2月～

「子ども参観日」の内容検討

・平成25年度～

「子ども参観日」の実施

事業所概要

株式会社 ネオビエント

所在地 徳島市南末広町4番54号

事業内容 観光、文化、教育などの公共施設の管理運営
地域情報サイト「まいづれ徳島」の運営
イベント企画制作運営、研修事業
観光に関するソフト制作

資本金 1,000万円

設立 2005年(平成17年)6月2日

従業員数 正規(男性21人、女性21人)
非正規(男性13人、女性15人)

TEL 088 657 7511

FAX 088 657 1755

URL <http://www.neovient.co.jp/>



徳島県立大鳴門
橋架橋記念館エディ



徳島県立あすたむらんど

インターンシップ・職場体験学習推進セミナー第1弾

(1) **開催時期** 2013年2月27日(水) 18:30~20:30

(2) **開催場所** ときわプラザ

(男女共同参画交流センタ フレアとくしま) 2F 研修室
(徳島市山城町東浜傍1 TEL088 655 3911)

(3) **内 容** ① 基調講演 高知流「生きる力」を育む場づくり

～企業も学校も共に育つインターンシップ・職場体験学習～

株式会社ピスタワ クス研究所 伝え役 結城 貴暁 氏

② 報告「頑張る地元の企業紹介」

株式会社サンフォ ト 代表取締役 山城 真一 氏

有限会社西田商事 代表取締役 西田 祥典 氏

③ はぐくみ支援企業を応援する徳島県の実践について

徳島県商工労働部労働雇用課

(4) **参加者** 54名(行政関係7、企業関係21、学校関係9、加盟団体15、一般2)



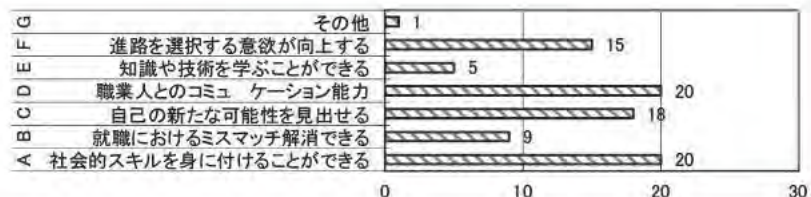
アンケート結果

インターンシップ・職場体験学習の取り組みは、企業・学校にとってどんな効果があると思いますか。

企業



学校



インターンシップ・職場体験学習の取り組みを促進していくためにどのようなことが必要だと思いますか。また、「徳島流」の仕組みが構築できると思いますか。

【学校】インターンシップが子ども達を成長させる手段ではなくて、目的になっているのでは。企業も学校も負担に感じていることが、子供達に悟られている。人材を育てることを大人の喜びにしなければならない。

【事業主】企業の認識「『地域の未来を担う子ども達に伝える』ことが使命である」が必要。「中小企業だから無理」という意識を捨てることが大事！徳島の経営者が本気になって地域づくりに取り組んでいけば必ずできる！

【学校】企業様にご負担をおかけしている以上、学校も企業様の理念を理解し、さらなる熱意をもって取り組んでいく必要があると痛感いたしました。

インターンシップ・職場体験学習推進セミナー第2弾

(1) **開催時期** 2013年11月8日（金）13：30～16：00

(2) **開催場所** ときわプラザ

（男女共同参画交流センタ フレアとくしま）2F 研修室
（徳島市山城町東浜傍1 TEL088 655 3911）



(3) **内 容** ① 基調講演

「縁情恩」ウェットなマッチングで地元企業と若者をつなぐパイターンの試み

株式会社シェアするココロ 代表取締役 石井 正宏 氏

② 報告「企業の学生職業体験に関わる活動」

株式会社ネオピエント 代表取締役 藍原理津子 氏

株式会社昌栄 執行役員総務担当常務 後藤 育生 氏

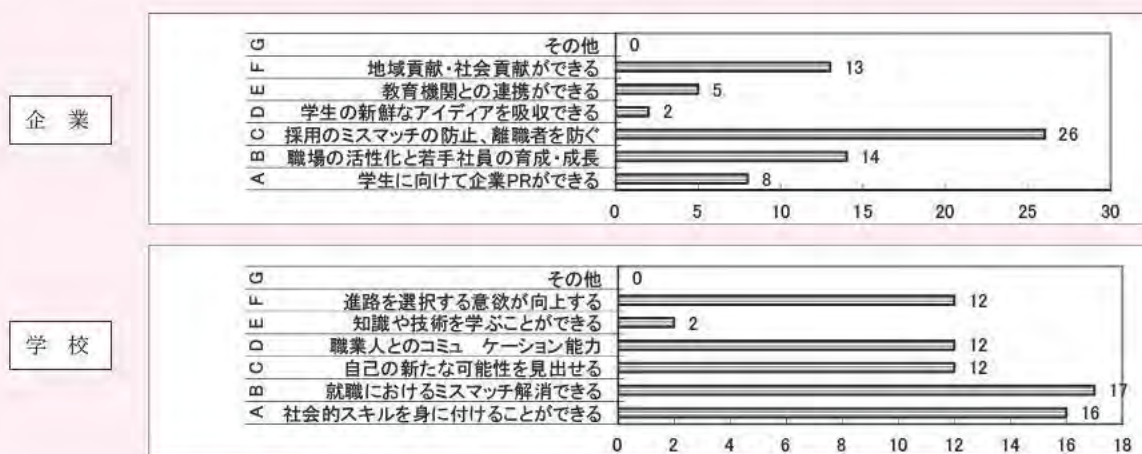
③ はぐくみ支援企業を応援する徳島県の取り組みについて

徳島県商工労働部労働雇用課

(4) **参加者** 58名（行政関係5、企業関係21、学校関係15、加盟団体17）

アンケート結果

パイターン（有給職業体験プログラム）の仕組みは、企業・学校にとってどんな効果があると思います



教育と雇用を切れ目なくつなぐ「パイターン」の仕組みについてどう思われましたか。

また、徳島でこの取組みを仕組み化していくためにはどのような課題があると思われますか。

【行政】 教育現場、労働現場、行政が 体となってサポートしていく必要があると思う。子どもたちの希望する職業とその職業を体験させてくれる企業の発掘とマッチングは行政が財政面においても強力にバックアップしていくことが大事でないかと思う。

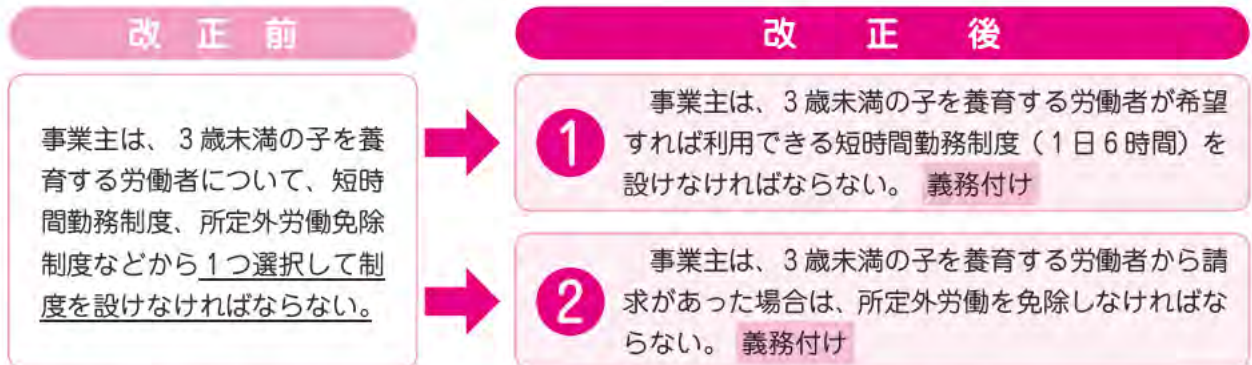
【企業】 今回初めて「パイターン」について知りました。とても良いと思います。ミスマッチによる退職は多いので、その防止ができるとすれば良い取り組みだと思います。

【学校】 生徒にとって「就職や自立」は想像の域にすぎないイメージでしかありません。実際に働くことによって生徒達は必ず自身の将来について真剣にとりくむようになると思います。「パイターン」ぜひ実施したいです。

仕事と子育ての両立支援に関する制度

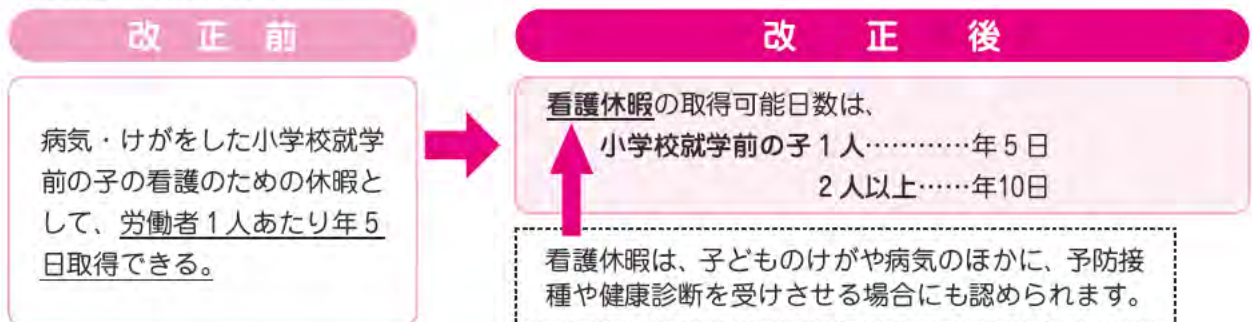
○子育て期間中の働き方が見直されました（施行日 平成22年6月30日）

◆短時間勤務制度と所定外労働の免除の義務化



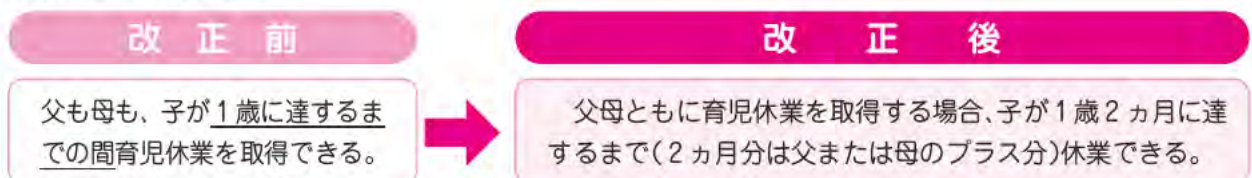
ただし、常時100人以下の労働者を雇用する企業については、平成24年7月1日から施行されています。

◆子の看護休暇制度の拡充

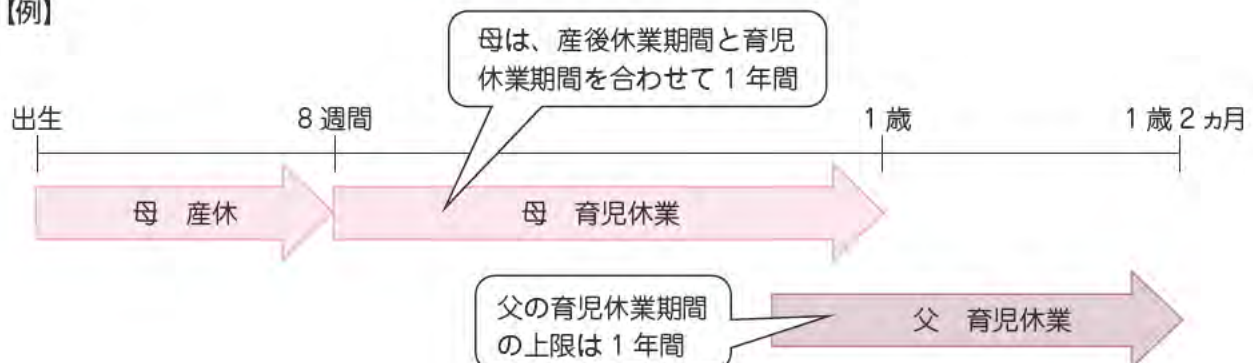


○父親の育児休業の取得促進を図ります（施行日 平成22年6月30日）

◆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

改正前

育児休業を取得した場合、配偶者の死亡等の特別な事情がない限り、再度取得できない。



改正後

配偶者の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度取得することができる。

◆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日から施行されています。

○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。

妊娠、出産等を理由とする解雇や不利益な取扱いは禁止されています！

- 妊娠、出産、産前産後休業の取得、その他妊娠中や出産後の通院などを理由とした解雇や、その他の不利益な取扱い（退職の強要、降格、減給、不利益な配置の変更、正社員をパートタイム労働者等の非正社員とするような労働契約内容変更の強要等）は禁止されています。
- 事業主が「妊娠・出産・産前産後休業が理由でないこと」を証明しない限り、妊娠中・産後1年以内の解雇は無効となります。

育児休業を取得することを理由に解雇や降格することはできません

育児休業、子の看護休暇等の申請や取得を理由とする解雇や不利益な取扱いは、禁止されています。

- ①解雇
- ②期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
- ③契約の更新回数の上限が明示されている場合、その回数の引き下げ
- ④退職の強要
- ⑤正社員を非正規社員とするような労働契約内容変更の強要
- ⑥不利益な自宅待機
- ⑦労働者が希望する時間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は短時間勤務等の適用
- ⑧降格
- ⑨減給をし、又は賞与等における不利益な算定
- ⑩昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- ⑪不利益な配置の変更
- ⑫就業環境を害すること

育児休業を取りましょう(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ヵ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）

事業主は育児休業を断ることはできません

勤め先の就業規則等に規定がない場合でも、事業主に申し出をすれば育児休業を取得することができます。男性やパートタイム労働者も育児休業を取得できます。

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에서도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ようになりました。（パパ休暇）

子どもの看護休暇が取れます

小学校就学前の子どもを養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、子が1人であれば1年に5日、2人以上であれば10日まで、子の看護休暇を取得できるようになりました。

休暇が取得できる負傷や疾病の種類、程度に制限はありません。予防接種や健康診断のために取得することもできます。

平成26年4月1日から育児休業給付が充実されます

育児休業給付（休業開始前賃金の50%を支給）について、1歳未満の子を養育するために育児休業を取得する場合、休業開始後6ヵ月について、休業開始前の賃金に対する給付割合を67%に引き上げます。

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26年3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	徳島市昭和町3丁目35-1 労働福祉会館4階 (公財)徳島県勤労者福祉ネットワ 内	(088) 611-1551	徳島市、小松島市、勝浦町、佐那河内村、石井町、神山町
板野東部ファミリー・サポート・センタ	板野郡藍住町奥野矢上前32-1 藍住町勤労女性センタ 内	(088) 693-3033	松茂町、北島町、藍住町、板野町
阿南ファミリー・サポート・センタ	阿南市富岡町今福寺40-17 阿南市社会福祉会館2階	(0884) 24-5550	阿南市
鳴門ファミリー・サポート・センタ	鳴門市撫養町斎田字岩崎146	(088) 683-0788	鳴門市
美馬ファミリー・サポート・センタ	美馬市脇町大字脇町1303-3 美馬市社会福祉協議会内 美馬郡つるぎ町貞光字宮下61 つるぎ町社会福祉協議会内	(0883) 53-2528 (0883) 62-3669	美馬市 つるぎ町
吉野川市ファミリー・サポート・センタ	吉野川市川島町桑村2421-1 川島庁舎3階 子育て支援センタ 内	(0883) 25-6616	吉野川市
阿波市ファミリー・サポート・センタ	阿波市市場町市場字上野段385-1 市場支所2階 子育て支援課内	(0883) 36-3520	阿波市
みよしファミリー・サポート・センタ	好市池田町シンマチ1474 子育て支援課内 好都東みよし町加茂3360 福祉課内	(0883) 72-7663 (0883) 82-6306	好市 東みよし町

阿波っ子すくすくはぐくみ資金貸付制度

県内に住所を有し、県内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、子どもが2人以上の場合の教育費を低金利で融資する貸付を実施しています。

(平成25年4月1日現在)

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	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
子どもが2人以上の場合の教育費	1.40%	300万円	15年以内 在学期間内、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 ※定休日・水曜日・祝日(土・日の祝日は営業)

TEL 088(634)1000 徳島市中島田町1丁目11-1

または、県内の四国労働金庫各支店窓口にてご相談ください。

月~金 10:00~18:00 土・日 10:00~17:00

窓 口	電 話 番 号	所 在 地
徳 島 支 店	(088) 623-1112	徳島市昭和町3丁目35-1
阿 南 支 店	(0884) 22-2132	阿南市富岡町トノ町71-1
鳴 島 支 店	(0883) 24-3113	吉野川市鳴島町鴨島342-1
池 田 支 店	(0883) 72-0399	好市池田町サラタ1612-2
徳島北支店	(088) 698-1111	板野郡北島町中村字東開10-5
徳島北ロ ンセンタ	(088) 698-1112	板野郡北島町中村字東開10-5

※子ども1人の場合の教育費は、徳島県勤労者ライフサイクル資金貸付制度において、2.15%で融資する貸付を行っています。その他の条件は、「阿波っ子すくすくはぐくみ資金貸付制度」の教育費と同じです。

仕事と家庭の両立を応援する助成金

助成金を受けとるためには・・・

- 雇用保険を払っていないけません。
- 般事業主行動計画を作り、労働局に届け、公表し労働者に周知しなければなりません。

問い合わせ・申請先 ⇒ 徳島労働局雇用均等室
088-652-2718

両立支援助成金

平成25年5月16日から制度が変更になりました。

支給対象事業主の基準が、中小企業事業主に該当するかどうかになりました。

		平成25年5月15日まで	平成25年5月16日以降
子育て期短時間勤務支援助成金		(支給額の基準について) 100人以下、101人以上	(支給額の基準について) 中小企業事業主に該当する場合、該当しない場合(※)
中小企業両立支援助成金	代替要員確保コース	300人以下企業	中小企業事業主(※)
	休業中能力アップコース	300人以下企業または構成企業の過半数が300人以下企業の事業主団体	中小企業事業主または構成企業の過半数が中小企業事業主の事業主団体(※)
	継続就業支援コース	100人以下企業	改正なし(100人以下企業)
	期間雇用者継続就業支援コース(新設)	—	中小企業事業主

〈経過措置(※部分)〉

平成26年3月31日までに支給要件を満たした事業主については、経過措置として従前のとおりの取扱いですが、平成26年4月1日以降に支給要件を満たした場合は、新たな基準に該当する事業主のみが対象となります。

支給申請期間が、支給要件を満たしてから2か月になりました。

〈経過措置〉

平成26年3月31日までに支給要件を満たした事業主については、経過措置として従前どおり、支給要件を満たしてから3か月まで申請を受け付けますが、平成26年4月1日以降に支給要件を満たした場合は、支給申請期間は支給要件を満たしてから2か月となります。

(上記にかかわらず、「女性の活躍促進のための数値目標を定め、公表し、当該数値目標を達成した場合の加算」に係る支給申請期間は2か月です。)

◆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	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

① 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

労働者のための保育施設を事業所内（労働者の通勤経路またはその近接地域を含む）に設置、増築など行う事業主・事業主団体にその費用の一部を助成。

※複数の企業が共同で設置・運営する「共同事業主型」の保育施設も対象となります。

助成対象		助成対象経費	助成率	上限額
① 設置費		建築又は購入に要した経費	3分の1 (3分の2)	1,500万円 (2,300万円)
② 運営費	1～5年目	運営に要した施設の定員 × 施設の運用 × 1万円 費用(※) 総数 月数 (5,000円) ※保育士、看護師の person 費と賃料(施設が賃貸の場合)	2分の1 (3分の2)	事業所内保育施設の種類、規模、延長時間数等に応じた額
	6～10年目		3分の1 (3分の1)	
③ 増築費	増 築	5人以上の定員増を伴う増築、安静室を設ける増築、要件を満たす施設にするための増築に要した経費	3分の1 (2分の1)	750万円 (1,150万円)
	5人以上の定員増を伴う建て替え	5人以上の定員増を伴う建て替えに要した経費 × 増加する定員 / 建て替え後の施設の定員	3分の1 (2分の1)	1,500万円 (2,300万円)
	要件を満たす施設にするための建て替え	要件を満たす施設にするための建て替えに要した経費	3分の1 (2分の1)	1,500万円 (2,300万円)

() 内は中小企業事業主の場合

② 子育て期短時間勤務支援助成金

子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、利用者が初めて出た場合、事業主に支給。

○子育て期の労働者とは、小学校3年生修了までの子どもを養育する労働者をいい、短時間勤務制度は、少なくとも小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育する労働者が利用できる制度であることが必要です。

企業規模	制度利用者1人目	制度利用者2人目以降（1人当たり） ☆
中小企業事業主	40万円	15万円
上記以外の企業	30万円	10万円

☆5年間、1企業当たり延べ10人まで（中小企業事業主は5人まで）

③ 中小企業両立支援助成金

I. 代替要員確保コース

以下に当てはまる中小企業事業主に支給。

○育児休業を終了した労働者を、原職または原職相当職に復帰させる旨の取り扱いを就業規則などに規定

○休業取得者の代替要員を確保

○休業取得者を原職または原職相当職に復帰させたなど

支給対象労働者1人当たり	15万円
--------------	------

☆1企業当たり5年間、1年度延べ10人まで。

Ⅱ. 休業中能力アップコース

育児休業または介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的として、次のいずれか1つ以上の職場復帰プログラムを実施した中小企業事業主に支給。

- ① 在宅講習 ② 職場環境適応講習 ③ 職場復帰直前講習 ④ 職場復帰直後講習

支 給 限 度 額	21万円
-----------	------

☆1企業当たり育児・介護それぞれ5年間、1年度延べ20人まで。

Ⅲ. 継続就業支援コース（対象：100人以下企業）

以下に当てはまる従業員規模100人以下の事業主に支給。

- 育児休業取得者を原職または原職相当職に復帰させ、1年以上継続して雇用
○両立を支援する制度の内容の理解や利用促進のための職場研修を実施など

育児休業取得者支給額	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円

☆初めて育児休業を終了した労働者が平成23年10月1日以降に出た事業主が対象となります。
平成25年3月31日までに育児休業を終了し、原職復帰した労働者までが対象となります。

Ⅳ. 期間雇用者継続就業支援コース

以下に当てはまる中小企業事業主に支給。

- 期間雇用者と正社員が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
○期間雇用者の育児休業取得者を原職または原職相当職に復帰させ、6か月以上継続して雇用
○両立を支援する制度の内容の理解や利用促進のための職場研修を実施など

育児休業取得者支給額	支 給 額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円
期間雇用者の育児休業取得者が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

☆育児休業を終了した期間雇用者が平成25年4月1日以降平成28年3月31日までに出了た事業主が対象となります。

女性の活躍促進のための数値目標を定め、公表し、当該数値目標を達成した場合の加算

Ⅰ. 代替要員確保コース、Ⅱ. 休業中能力アップコース、Ⅳ. 期間雇用者継続就業支援コースについては、両立支援の実効性を高めるため、女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合は、支給額に加算があります。

支給額（1企業あたり1回限り）	5万円
-----------------	-----

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
徳島県商工労働部労働雇用課	(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 阿南総合労働庁舎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) 64-3128	美馬郡つるぎ町半田字小野113

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
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	三好市池田町字マチ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 阿南労働総合庁舎1階
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
牟岐公共職業安定所	(0884) 72-1103	海部郡牟岐町大字中村字本村52-1
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

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

- 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/jigyou_ryouritsu/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26年3月 発行

●発行●

徳島県商工労働部労働雇用課

徳島市万代町1丁目1
TEL088-621-2346

(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

徳島市昭和町3丁目35-1 わ くびあ徳島2階
TEL088-625-8387