仕事と家庭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

はじめに

我が国では、少子高齢化・人口減少が進んでいく中、労働力不足が経済成長の制約とならないためにも、多様な人材の活躍や、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づくりを進めることが極めて重要となっております。

昨年６月に改正された「育児・介護休業法」においては、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和や、男性の育児休業取得促進のためのより柔軟な育児休業の枠組みの創設などが令和４年４月以降から順次施行されるところです。

本県では、「ファミリー・サポート・センター」の病児・病後児預かりの普及・拡大を図るとともに、多様な働き方として「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ます。

このたび発行しました「事例集」では、「子育てに優しい職場環境づくり」に積極的に取り組まれている「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の取り組み事例を紹介しております。

働きたいと思う人が働きやすい環境を整えるためにも、事業主や子育て中の皆様に広くご活用いただき、この事例集が子育てと仕事の両立がしやすい職場環境づくりの参考としていただけましたら幸いです。

結びに、この事例集作成にあたり、熱心な取り組み事例をご紹介いただきました皆様に厚くお礼申し上げます。

令和４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

仕事と生活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

医療法人むつみホスピタル …… 6

株式会社日産サティオ徳島 …… 8

株式会社誉建設 …… 10

生活協同組合とくしま生協 …… 12

株式会社山全 …… 14

喜多機械産業株式会社 …… 16

株式会社NDK …… 18

株式会社フジタ建設コンサルタント …… 20

社会福祉法人緑風会（健祥会グループ） …… 22

はぐくみ支援表彰企業 …… 24

仕事と家庭の両立支援に関する制度 …… 26

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！ …… 28

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 …… 28

はたらく皆さんの子育てをサポートする制度 …… 29

阿波っ子すくすくはぐくみ資金貸付制度 …… 29

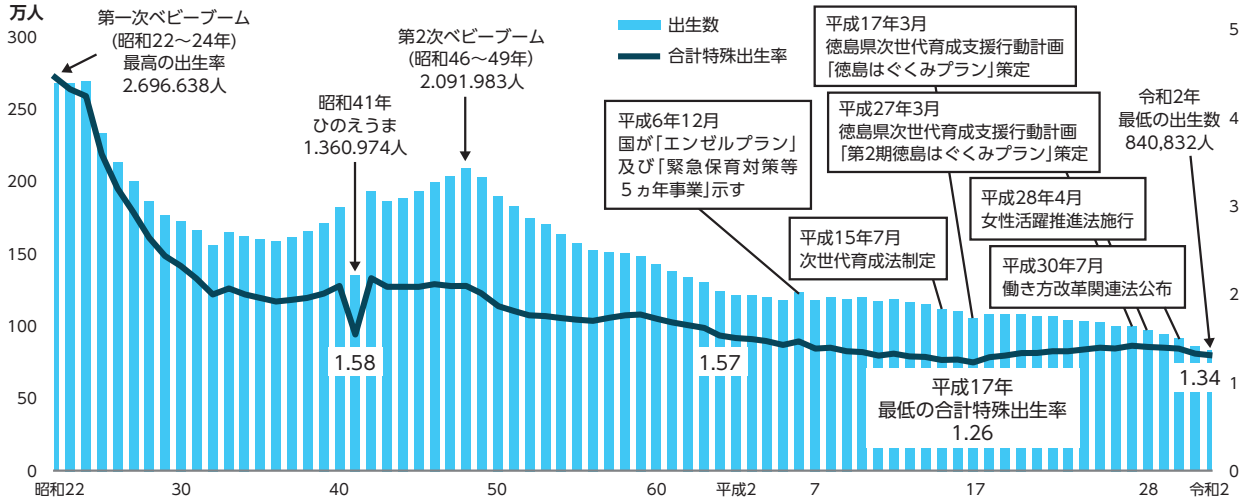
仕事と家庭の両立を応援する助成金 …… 30

お問い合わせ窓口 …… 31

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？

次世代の社会を担う子どもを育成する家庭を、国・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、「次世代法」）が制定されました。少子化に歯止めをかけるため、国や地方自治体はさまざまな対策を講じてきました。



●次世代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○○％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。

●女性活躍推進法とは？

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、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（２区分ごとに１つ以上）、③取り組み内容、④取り組みの実施時期を盛り込む必要があります。

		次世代育成支援対策推進法	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	自社の女性労働者の活躍を推進する
	状況把握・課題分析	任意	基礎項目については必ず把握し、課題分析を行った上で、行動計画を策定する必要がある。
	目標	数値目標でなくてもよい。	必ず、数値目標を定めることが必要。
	届出様式	省令で様式が定められている。	省令で必要記載事項が定められている。
	策定･届出･社内周知･外部公表義務	101人以上の事業所	101人以上の事業所　※令和４年４月１日施行
情報公表		無	301人以上企業は２区分の項目の中からそれぞれ１項目以上、また、101人から300人以下企業は２区分の項目の中から１項目以上を選択し、年１回以上、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。 次世代法に基づく認定マーク 「トライくるみん」「くるみん」「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・プラチナえるぼし」

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…

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。

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。

STEP 1

わが社の状況把握・課題分析を行いましょう

STEP 2

行動目標に掲げる目標を設定しましょう

STEP 3

目標を達成するための対策を立て、その実施時期をきめましょう！

STEP 4

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！

STEP 5

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 6

認定を受けましょう！

CLEAR

認定を受けた事業主は認定マークを広告、商品、求人広告につけることができます。

★女性活躍推進法の場合は自社の女性の活躍に関する情報を公表しましょう！
情報公表の内容についてはおおむね年１回以上更新が必要です。

医療法人 むつみホスピタル

ゆっくりと前へ

理事長　井上　秀之

むつみホスピタルは、1959年設立の精神科病院を主体とする医療法人です。

当方が現職について最初に直面した課題が看護師を中心とした採用問題でした。人材不足は深刻で離職率も高く、新卒採用など夢のような状況でした。途方に暮れ、藁にもすがる思いでハローワーク徳島を訪問しました。求人フロアに行くのか、求職フロアに行くのかさえ分からない当方に、優しく丁寧に徳島県の雇用情勢や、他の医療機関の状況、採用のポイントなどを教えてくださったのがＳさんでした。

毎月訪問し、ご教示をいただきながら法人内の採用活動を組織化し、関係機関との連携も密にしていきました。いただいた情報をもとに他院と比較する中で、当院における労働環境の問題点を修正し、それだけではなく当院の魅力や長所に気づき伸ばすことにもつながりました。そして同じ思いを持って労働環境の改善に従事してくれる職員も増えていきました。

ゆっくりとですが、さまざまなことが前に進み、2016年には精神科病院として全国で初めてユースエール認定企業に認定されました。並行して401K導入、ハローワークとの障がい者支援協定、研修制度･人事評価刷新、メンター制度（ANEgo）導入、チーム医療を推進する新しい病院の竣工、週休２日制への移行など、より働きやすい職場作りに勤しんでいます。毎年４月には新卒採用も含めた新人の入社式も行うようになり、今年度も18人の新入職の皆さんを迎えました。

〈皆様への感謝〉

このように、ゆっくりではありますが前に進んでこられたのは、Ｓさんをはじめとする徳島ハローワーク･労働局の皆様、そして、地域の産業･雇用失業情勢に応じた雇用対策を積極的に展開している関係機関の皆様のおかげです。この場をお借りして感謝を申し上げます。

〈育児休業を取得して〉

総務部長　徳重　　学

私は平成28年の第２子の長女誕生時に育児休業を初めて取得しました。これは当法人における男性の育児休業取得者第１号です。それまで他スタッフから相談すらありませんでしたから、それなら管理者である自分がまずは経験してみようと思って取得しました。

休業中は、家族とじっくり向き合う時間を過ごすことができ、自分が父親になる上で非常に重要な体験ができました。私の休業から、３名の男性

職員が続いて取得し、子育てを楽しんできました。休業前、復帰後など不安なことが多いと思いますが、育児休業は人を成長させる絶好の機会であることを皆が理解し、取得しやすい、子育てを応援できる職場づくりをしていきたいです。

当り前の男性育児休業

臨床心理士　Y.K

入職して２年目のときに１ヶ月の育児休業を取得しました。入職からあまり月日が経っていないこと、私が男性であることなどがあり、育児休業を取得することに不安がありましたが、そのことを職場の上司に相談すると当たり前でしょという雰囲気で育児休業の取得を快諾してくれました。また、周囲の仕事仲間も子どもができたことを一緒に喜んでくれたこともとてもうれしく、安心したのを覚えています。育児休業中は、今までは妻に任せていた家事を積極的に手伝うようにしましたが、どのように行えばよいかわからないこともあり反省しました。その一方で、子どもの成長をそばでみて父になったことを実感し、仕事へのモチベーションは上がったように感じております。

最近は男性の育児休業についても周囲の理解が進んできていますが、まだまだ取得しづらい状況があると思います。しかし、当法人では職場全体で育児休業を取得しやすい雰囲気で心理的なハードルを感じることが少なく育児に専念できました。

これからは、仕事も育児も両立できるよう日々努力していきたいと思います。

（第３回）次世代法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日　平成31年３月28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に、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間　平成31年４月１日～平成36年３月31日

2. 内　　容

目標１：育児休業等を取得しやすい環境作りのため、管理者の研修を行う。

- 平成31年８月～　管理者へのアンケート調査による実態把握
- 平成31年９月～　研修内容の検討
- 平成32年度～　研修の実施

目標２：両立支援制度の取得促進のため、年１回検討会議を行う。

- 平成31年12月～　各年同時期　利用状況の確認や職員への聞き取りの実施
- 平成32年３月～　各年同時期　検討会議を行う

目標３：年次有給休暇取得率を、計画期間平均85％以上維持する。

- 平成31年４月～　各月ごとに有給休暇取得状況のお知らせをする
- 平成31年４月～　有効期限切れによる取得漏れをなくすため、各個人に有効期限のお知らせをする

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　令和３年10月26日

男女がともに活躍できる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　2021年11月１日～2026年10月31日

2. 当社の課題

看護部以外の部門は時間外労働が比較的多く、家庭との両立が難しいと考えられる為、そのための離職を予防する必要がある。

3. 目標と取得内容・実施時期

職員一人当たり（看護職を除く）の月平均所定時間外労働を10％削減する。

〈実施時期・取組内容〉

- 2021年12月　部門ごとの平均時間外労働時間を毎月集計し、課題のある部署へ管理部門から是正を求める
- 2022年４月　多様な働き方に対応しワークライフバランスが充実した新人事制度の開始
- 2024年４月　ワークライフバランスのさらなる充実に向け、IT等を活用したテレワークを開始をする

■事業所概要

医療法人むつみホスピタル

所在地	徳島市南矢三町３丁目11番23号
事業内容	精神科病院（むつみホスピタル） ビオスレストラン、精神科デイケア 相談支援事業所 自立訓練事業所、就労継続支援Ｂ型事業所 訪問看護ステーションビオス
設立	1959年（昭和34年）４月
従業員数	252人（男性75人、女性177人） 正規　212人（男性64人、女性148人） 非正規　40人（男性11人、女性29人） 課長級以上の管理職　26人（男性９人、女性17人）
TEL	088－631－0181
FAX	088－631－0186
URL	https://www.mutsumi-h.jp

株式会社 日産サティオ徳島

みんなが安心して長く働ける会社を目指して

代表取締役社長　藤村　泰之

トップの理念と取り組み

私たち日産サティオ徳島は、「私たちは、全従業員の物心両面の幸せを追求するとともに、仕事を通じて人間としての正しい生き方を学び、地域社会に貢献します」を経営理念として掲げています。

社員みんなが安心して長く働ける会社をめざし、女性が産休、育休制度を利用しやすい環境の整備、男性社員も育休や有給をとりやすい環境の整備、その為の業務の効率化と労働時間の短縮などに取り組んでいます。

取り組みの背景

私が、特に産休、育休制度を利用しやすい環境を作ろうと強く感じたきっかけは、ある社員との会話でした。

「社長、私はこの会社で一生働きたいって思っています。」

すごく嬉しい言葉でした。

「でも、この会社で子どもを産んで育てていくイメージが出来ません。」

自分の会社は子育てをイメージ出来ない会社なのだと思い知り、もの凄くショックを受けました。それと同時に、会社を大事に思ってくれている社員にそのような思いをさせてしまって申し訳ないと感じました。

その反省をきっかけに、社員みんな、特に女性社員が安心して長く働ける職場にするための改善プロジェクトを立ち上げ、改善を行ってきました。

取り組みの成果と今後の課題

８年前から女性営業職の新卒採用を始めたこともあり、ちょうど今おめでたが続いています。当社は現在３名の社員が育休・産休を取得しています。また、もと派遣社員で出産を機に辞めた人が、出産後に当社で働きたいといって正社員として復帰してくれるというような嬉しい出来事もありました。雇用形態も見直し、有期の契約社員制度を廃止し全員を正社員登用に転換しました。社員みんなが安心して長く働ける会社に少しずつ近づけていきます。

一方で、産休・育休取得や、時短勤務する社員が増えると、周りのスタッフの負荷が大きくなることが分かりました。また、一部の職種については業務担当者が一人しかおらず、担当者が育休などの長期休暇に入った際にすぐにサポートに入れる引き継ぎ体制が作られていないことも分かりました。これは、産休や育休を取得しづらいだけでなく、BCP（災害時の事業継続計画）や業務の標準化・効率化という観点からも問題であることが分かってきました。

育休・産休や時短勤務をとりやすい環境を整えるためには、「〇〇さんに聞かないと分からない」というような業務の属人化の解消、業務の標準化や効率化、普段から仕事の進捗を共有しあい助け合えるようなチームワークづくり、業務のDXやリモートワークへの対応など、様々な対応が必要になります。そしてこれらの課題をひとつずつ改善していくことは、結果として企業そのものを強くすると考えており、今後も進めていきたいと考えています。出産も育児も素晴らしい出来ごとです。家族の誰かに子ど

もが生まれたとしたら家族みんなが手放しで喜びます。日産サティオ徳島でも、社員の誰かに子どもが生まれたのであれば、社員みんなで喜び、社員みんなで助け合いながら子育てするような、大きな家族のような意識を持てる会社にします。

夫婦で育児休業制度を利用して

徳島支店　法人営業課　カーライフアドバイザー
近藤　咲子

私が入社した８年前、女性営業は私しかおらず不安でいっぱいでした。そんな中、仕事を続けていくうちに結婚・妊娠・出産を経験し、こうして産休・育休を取得できたのも、その都度社長・上司が一緒に話し合える環境を作ってくれたからです。

私も会社も初体験で、逆にそれが私にとって相談しやすく、モデルケースとなって今後の後輩達への“道”を作ることが出来ました。

また、主人（弊社社員）も男性社員として初めて育休を取得し、家族でゆっくりと子育てを楽しむことが出来ました。男女関係無く、子育てしながらでも働きやすい環境があることは、会社としてとても心強いことで、そこに携わることができ嬉しく思います。

まだ育休中なので復帰後の仕事については始めてみないと分かりませんが、これまでと同様、社長・上司と話し合いながら、上手く子育てと両立していきたいと考えています。

可愛い子どものためにも、この会社で精一杯働き、会社とともに成長していきたいです。

（第２回）次世代法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日　令和３年３月30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　2021年４月１日～2024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、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と共に推進を強化する

１－１　条件該当者の 80% 以上の取得
１－２　男性職員の育児休暇取得推進と実取得
１－３　上記についた職場環境の改善に向けた取り組み

＜対策＞

- 2021年１月～男性職員の育児休暇パンフレットを作成し社内掲示
- 2021年１月～対象者及び上司への育児休暇詳細説明面談
- 2021年６月～管理職研修の実施と研修の定期化
- 2021年６月～職員（男性・女性）定期勉強会を実施

目標２：育児休業後の円滑な職場復帰のため、環境を整備する

２－１　復帰希望時における認可保育所の不承諾への対応として、民間託児所との企業契約による保育先を増設する
２－２　子どもの看護休暇や育児状況に応じた勤務時間制度の検討

＜対策＞

- 2021 年６月～徳島市内企業契約保育所（企業主導型）の増設
- 2021 年９月～徳島市外の企業契約保育所の検討
- 2022 年４月～勤務制度の改訂検討

目標３：（その他）・所定時間労働削減のため、営業時間変更を実施する
・現在のシェアスペースサービスの告知強化による利用団体の拡大

＜対策＞

- 2021年４月～店舗営業時間の30分短縮実施
- 2021年４月～LINE、ホームページ、他SNS媒体によるシェアスペース告知

■事業所概要

株式会社日産サティオ徳島

所 在 地　徳島県徳島市応神町古川字日ノ上８番地
事業内容　自動車販売整備業
設　　立　1964年（昭和39年）10月
従業員数　130人（男性107人、女性23人）
正　規　93人（男性107人、女性18人）
非正規　５人（男性０人、女性５人）
課長級以上の管理職32人（男性32人、女性０人）
ＴＥＬ　088－665－8623
ＦＡＸ　088－665－4553
ＵＲＬ　https://ns-tokushima.nissan-dealer.jp/

■グループ会社

株式会社コムニカ（http://comunica-n.co.jp/）
CMNKサービス株式会社（http://comunica-n.co.jp/cmnc/）
スカイレンタカー四国株式会社（https://www.sky-s.co.jp）

株式会社 誉 建 設

安心して働ける職場づくりを目指して

代表取締役　鎌田　晃輔

当社は昭和53年徳島県徳島市国府町に、「鎌田建設」を創業したのが始まりです。

現在では株式会社誉建設と改め、注文住宅やリフォーム、建築工事の請負・設計・施工ならびに監理に付帯する一切の業務を行っております。なお、インテリアショップ「MOVOM（モボム）」も運営し、自社オリジナルの創作家具の制作にも取り組んでいます。

これまでの取り組み

毎月２回、水曜日にノー残業デーを実施。仕事が終わってから時間に余裕があるので家事やゆっくりと子どもたちのお迎えが出来ます。

また、リフレッシュ休暇も導入し、プライベートの時間が作れるようにしています。プライベートが充実すると自然に仕事も充実する。そう考えております。

なお、テレワークの推進にも力を入れており、社員個々のニーズに応じて使い分けられるよう検討・実施を考えています。

昨年、徳島県支援プロジェクト『イクボス研修』に社員・役員が参加しました。ワーク・ライフ・バランスを支援できるリーダー『イクボス』が注目されています。

私自身、子育ての大変さを知っていますし、子どもがいる社員の気持ちも分かります。そして、個々のパフォーマンスを最大限に発揮できる環境づくりが大事だと考えています。それは職場や家庭でも同じだと思います。

イクボス研修に参加した男性社員の感想

今、６歳と３歳の子どもがいて働いている妻と育児に奮闘しています。平日はあまり家族との時間が持てない状況なので妻に任せっきりになっていました。これからは任せっきりではなく頼られる存在になる・・・まずは仕事の内容を見直し、環境を改善したいと思います。

子育てしやすい環境の職場がもっと増えてくれることを望んでいます。

ーイクボス研修の様子ー

徳島県知事表彰

今回、子育てに優しい職場環境づくりに積極的に取り組んでいると評価していただき、令和３年３月「はぐくみ支援企業」に認証され、徳島県より表彰を受けました。

今後の取り組み

現在休暇制度を利用する社員はわずかですが、引き続き社員が休暇制度を利用できる環境を作っていきます。

また、テレワークの推進に力を入れ、社員個々のニーズに応じて使い分けられるよう実施を考えています。

チームホマレ５つの中に、『必要とされるならお手伝いしよう』・『感謝の気持ちを忘れないでいよう』等があります。

会社・社員同士がお互いを支えあい、感謝の気持ちを持っていれば仕事も子育ても充実すると感じています。

子育てをする時間は人生の中で考えると、とても短い時間です。男性・女性とも仕事と子育ての両立はとても大変ですが、少しでも社員の力になれればと思っています。

休暇制度を利用して

技術部　工事／大工課　ソコロバ　ヴァデスロブ

私はウクライナから来ました。最初は何もわからなくて大変でしたが、周りの皆さんに助けられて今の私がいます。

７年前に同じウクライナの女性と結婚、昨年子どもが生まれました。生まれた時に休暇制度を利用して妻と子どもと一緒に過ごすことが出来ました。

日本語難しいですね、生まれた時の書類がたくさんあって書くのが難しかった。家族や会社の人に手伝ってもらいました。

徳島はいい街です。みなさんいい人、温かい。とても大好きな街です。

家族の時間をたくさん作ることが出来たので、仕事も楽しいです。これからも家族の時間を大事にして一人前の大工になれるよう仕事頑張ります！

Spasibo !!　－ありがとう－

（第２回）次世代法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日　令和３年３月29日

社員が仕事と子育てを両立せることができ、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。

⑴計画期間　令和３年４月１日から令和６年３月31日

⑵内　　容

目標１：子供の出生時に育休者を男性は１人以上、女性は100％を目標にする

＜対策＞

- ●令和３年４月～　朝礼や会議において社員に周知するとともに、該当者への事前面談を行う
- ●令和３年４月～　社内の協力体制を整備し、取得を推進する

目標２：現在試行的に導入しているテレワークの推進を行う

＜対策＞

- ●令和３年４月～　テレワークの普及状況を把握
- ●令和３年７月～　社員の具体的なニーズ調査・及び検討開始
- ●令和３年９月～　テレワーク普及のための対策検討と実施（環境整備含む）
- ●令和４年４月～　就業規則の規定変更を行う
- ●令和４年４月～　制度の周知徹底、利用促進を図る

■事業所概要

株式会社 誉 建 設

所 在 地　徳島県徳島市国府町北岩延字中屋敷30－３

事業内容
- ・建設業
- ・注文住宅、リフォーム、店舗等の建築工事の請負
- ・建築工事の設計、施工ならびに監理に付帯する一切の業務
- ・インテリアショップ「MOVOM（モボム）」の運営

設　　立　1979年（昭和54年）５月

従業員数　19人（男性12人、女性７人）
正　規　14人（男性12人、女性２人）
非正規　５人（男性０人、女性５人）
課長級以上の管理職　２人（男性２人、女性０人）

ＴＥＬ　088－642－2917
ＦＡＸ　088－642－2873
ＵＲＬ　https://homare-web.com

生活協同組合 とくしま生協

笑顔とありがとうの輪を広げます

理事長　大久保秀幸

くらしに役立つ事業・活動に向けて

生協とは、消費者（組合員）自らが出資し、自分たちのくらしを守り、生活文化を向上させることを目的とする消費者自身の組織です。

例えば、「安心できる、安全な商品がほしい」「くらしをより良くしたい」という願いを実現させるために、みんなで利用し、意見を出しあって運営しています。

とくしま生協では、一人ひとりの声を事業や運営に活かし組合員やその家族が笑顔になれるような事業を展開しています。

また、組合員さんそして家族の笑顔をいつまでも大切にしたい！との思いで、様々な『環境活動・平和活動・福祉活動・子育て支援活動』を展開し、地域の方々と共に安心・豊かな生活を推進しています。

魅力ある職場づくりの実現に向けて

とくしま生協では、職場風土・環境を改善するために、魅力ある職場づくりに向けた取り組みをスタートさせました。とくしま生協の職員数は、正規職員（男性117人、女性14人）パート・アルバイト職員（男性113人、女性261人）であり合計505人の職員が働いています。とくしま生協で働いている全ての方が、とくしま生協に就職して良かった、とくしま生協で働けて良かったと思ってもらいたいという想いから、魅力ある職場づくりに向けた取り組みをスタートさせました。

魅力ある職場づくりの課題は４点に集約しました。①一人ひとりのやりがいや成長を大切にするマネジメント②よりよい人間関係が醸成されている③残業の無い職場④よりよい労働条件と労働環境を毎年着実に拡充出来ている。以上４点について重点的に取り組んでいます。

なかでも、働きやすいとまず実感できるのが、残業時間の削減です。正規、非正規に関らず女性が多い職場ですから残業を少なくし家庭との両立がしやすくなる、プライベートな時間をより有効に活用してほしいと思っています。2016年の１ヶ月１人当たり平均残業時間は、21.7時間でしたが2021年度は15.4時間と▲6.3時間削減できました。また、有給休暇の取得向上も具体的な日数13日を目標に掲げ併せて取り組みました。

結果は、2016年度が一人当たり年間取得平均10.2日だったのが、2020年度は11.3日となっています。一気に上がれば一気に下がることもあります。毎年少しずつでも前進し、それが職場風土・環境として定着することが最も大切だと考えています。

今後の目標

今後、就業人口の減少によりますます女性が働きやすい「魅力ある職場」が求められます。両立支援制度の拡充、ワーク・ライフ・バランスを考慮した柔軟な働き方など課題はたくさんあります。引き続き残業削減や有給休暇取得促進を取り組みながら、新しい課題にもチャレンジし、とくしま生協の職場風土・環境として定着させ誰もが働きやすい、魅力ある職場を作っていきたいと思います。

新しい命を授かって

とくしま生協 板野支所　池内　　月

2021年４月にとくしま生協に配送担当者として入協しました。

私の配送エリアは川島町で、配送支所から遠く、また荷物の多いコースでしたが一人一人の組合員さんと接していく中で、優しさ、温かさを実感でき、このお仕事にやりがいを感じられました。

そんな中、妊娠していることがわかり体に負担のかかる業務から、組合員さんの電話応対や万が一のときのための共済や保険の提案をする業務に変更していただき、継続してお仕事をさせていただいています。

配送で組合員さんから優しさや温かさを教えていただいたことを活かし、毎日のくらしに安心していただけるように今までと違った業務でお役に立てることは本当に幸せです。

産前、産後休業後、職場復帰ができた際にも子育て中の組合員さんをはじめとして多くの方に寄り添い、お役に立てるように引き続きとくしま生協で働きたいと思っています。

（第４回）次世代法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日　令和２年３月31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 31 年４月１日から令和４年３月 31 日

2. 内　　容

目標１：計画期間内の育児休業制度の取得率を次の水準以上にする。

・女性の取得率について 100％をめざす。

・男性の育児休業を２人以上取得する

＜対策＞

●平成31年４月～：育児休業希望対象者に向けた説明会（個別対応）を実施する。

●平成31年８月：男性も育児休業を取得できることを周知するため、全職員配布の部内報などでのお知らせを行う。

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、ノー残業デーの設定を行う。

＜対策＞

●平成31年４月～：ノー残業デー設定をすすめる。面接時に残業削減目標を立てる

●平成31年４月～：店長会議・支所長会議での個人別残業時間実態把握。削減に向けての対策を協議する

目標３：地域の就労体験・職場見学などの要請について受け入れ体制を強める。

＜対策＞

●平成31年８月～：教員初任者研修の受け入れをする。

●平成31年８月～：地元大学からのインターンシップの受け入れをする。

（第４回）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　令和２年３月31日

1. 計画期間　令和２年４月１日～令和４年３月31日

2. とくしま生協の課題

⑴正規職員の女性が少ない。

⑵年次有給の取得が目標達成できていない（目標12日）

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標１　新卒採用の女性割合を 40％以上にする。

＜取組内容＞

期間　令和２年～令和４年の毎３月～ 10 月

・採用説明会参加者に対して女性が活躍できる職場であることを積極的に広報する。

例・会社説明会等でとくしま生協で活躍している女性職員の紹介

・先輩女性職員からの報告など

期間　令和２年～令和４年の毎８月～２月

・女性採用拡大に向けて、生協内の雰囲気や実際に働く場合のイメージを学生に持ってもらうためにインターンシップを実施する。

期間　令和２年～令和４年の毎７月～９月

・正社員、非正規社員にかかわらず、産前・産後休業、育児休業、介護休業等の両立支援制度を周知徹底する。（働きやすい職場風土であることを理解してもらう）

目標２　正規職員の一人当たり平均の取得日数を12日以上とする。

＜取組内容＞

期間　令和２年～令和４年の毎６月、９月、12月、３月

・事業所長会議に３ヶ月毎の年次有給休暇の事業所別取得状況を報告し、情報の共有化を行う。

期間　令和２年～令和４年の毎７月、10月、１月、２月

・年次有給休暇の取得が進んでいない職員に対し、次月～３ヶ月先までの取得計画を作成する。

期間　令和２年～令和４年の毎４月、12月

・社内掲示板に年次有給休暇の取得ポスターを貼り、取得しやすい職場風土を作る。

■事業所概要

生活協同組合とくしま生協

所 在 地　徳島県板野郡北島町中村字東堤の内30－３

事業内容　小売業、生協

とくしま生協は、徳島県全域約12万人の組合員と活動している生活協同組合です。多くの組合員に喜んでもらい、くらしに役立つ事業を行っています。

設　　立　1984年（昭和59年）11月

従業員数　505 人（男性 230 人、女性 275 人）

正　規　131人（男性 117人、女性14人）

非正規　374人（男性 113人、女性261人）

課長級以上の管理職　23人（男性23人、女性0 人）

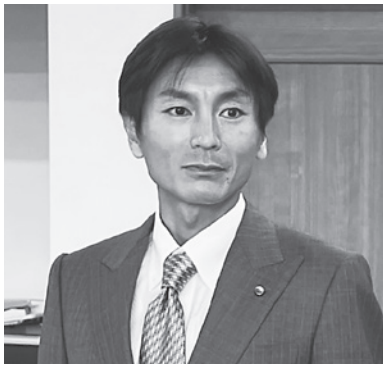
Ｔ Ｅ Ｌ　088－698－5100

Ｆ Ａ Ｘ　088－698－5267

Ｕ Ｒ Ｌ　http://www.tokushimaseikyou.or.jp/

株式会社 山 全

仕事と子育ての両立ができる職場環境づくりを目指して



専務取締役　牛尾　研太

働きやすい職場環境づくり

株式会社山全は、“自然とのバランスを保ち未来へ夢を育む”をコンセプトとして、環境に配慮した「新しい建設工事モデル」を目指す総合建設業を営む会社です。

以前より結婚を理由に退職する女性社員が目立っていて、社員の両立支援を検討していました。女性社員の育児休業をきっかけに、平成28年10月から一般事業主行動計画を策定し、育児休業の取得や職場復帰しやすい職場であることを周知しました。出産によって仕事を辞めなくてもいいというメッセージが伝わったことは、非常に良かったです。

また、子育て中の社員に対しても、子どもの学校行事へ積極的に参加してもらえるように休暇制度を導入し、仕事も生活も充実できるよう応援しています。

次世代育成支援の取り組みの背景と経緯

当社は以前から、男性社員が子どもの学校行事への参加を理由に休暇を取りづらい環境にありました。また、平成29年５月以前の女性社員の育児休業取得率は33％で、出産を契機とする女性社員の離職率は67％でした。

そこで、第１回一般事業主行動計画策定時には、年次有給休暇とは別に取得できる、有給の「子育て支援休暇」を導入し、年間目標休暇取得者を５名と定め、全社員に周知しました。また、総務部を相談窓口として設置し、「仕事と子育ての両立支援について」というパンフレットを作成、周知のために就業規則と共に全社員に回覧しました。

また、第２回一般事業主行動計画では、年間６日以上の取得を目標に定め、年次有給休暇取得が進んでいない社員への促進を図っています。なるべく残業を０にする工夫をして家庭の時間を多く作る取り組みも行っています。

その結果、男性社員にも子どもの学校行事への参加を促進することができました。また、平成28年９月以降の女性社員の育児休業取得率は100％となり、出産を契機とする女性社員の離職率は0％となっています。そして、令和元年７月くるみん認定、令和２年３月徳島県はぐくみ支援企業の表彰、令和３年10月には徳島県とくしま子育て大賞のチーム育児応援賞を受賞しました。

くるみん認定

はぐくみ支援企業表彰

今後の課題

当社の社員の平均年齢は47歳であるので、はぐくみ支援等を前面にアピールした企業説明会等の実施により新卒及び若年層の中途採用を積極的に行う予定です。また、全社員70名に対し女性社員は11名と全体の15％程度であります。女子学生向けのパンフレット作成や女子学生を対象としたインターンシップ等を実施して、女性社員の割合を25％まで増加させることが目標です。女性社員の割合を25％増加、かつ、女性社員の積極的な管理職登用を検討し、両立支援の充実も図り、さらに〝働きがい〟のある職場環境を構築していきます。

育児休業を取得して

総務部　九鬼　莉奈

私は平成29年と令和２年の２回産休・育休を取得しました。

最初の産休・育休取得前に上司に相談したところ、快く承諾してもらい、職場復帰するまでのアドバイスまでしてもらいました。

職場復帰するまでは仕事と育児の両立に不安を感じていましたが、出社時に会社の皆に温かく迎えてもらい、仕事量の分散や、時短勤務も利用し、仕事と家庭の両立ができる充実した日々を過ごしています。

また、年次有給休暇とは別に取得できる有給の「子育て支援休暇」制度もあるので、今後も安心して子どもの学校行事に参加できます。

安心して育児休業が取得できるのも周りの方の理解と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、男女問わず育児休業対象者に私の経験を伝えていきたいと思います。

（第２回）次世代法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日　令和元年６月４日

社員が仕事と子育てを両立させることができ、その能力を十分に発揮できる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　令和元年６月１日から令和６年５月31日

2. 内　　容

目標１：出産・育児に伴う退職者に対し、子育てが落ち着いたのちに再就職できる仕組みをつくる。

＜対策＞

- 令和元年６月～　再就職の際の雇用条件の検討、再就職のための研修等の検討
- 令和２年６月～　規程の作成、在職者及び過去離職者への案内

目標２：年次有給休暇について、取得日数を一人年間６日以上とする。

＜対策＞

- 毎年３月　各人の取得状況を把握する
- 毎年４月　取得が進んでいない社員への促進を図る

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　令和元年５月16日

社員が仕事と子育てを両立させることができ、その能力を十分に発揮できる働きやすい雇用環境の整備を行うとともに、女性技術者を増やし、女性が活躍できる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　令和元年５月１日～令和６年４月30日

2. 当社の課題

⑴育児休業等の取得が進んでおらず、出産に伴う退職者が多い。
⑵技術職への女性の応募者が少なく、女性の技術者がいない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標１：出産・育児に伴う退職者に対し、子育てが落ち着いたのちに再就職できる仕組みをつくる。

＜取組内容＞

- 令和元年６月～再就職の際の雇用条件の検討、再就職のための研修等の検討
- 令和２年６月～規程の作成、在職者及び過去離職者への案内

目標２：技術職の女性社員を１人以上採用し、かつ、技術職採用者に占める女性の割合を10％以上引き上げる。

＜取組内容＞

- 令和元年９月～女性応募者を増やすため、女子学生向けパンフレットを作成し、配布する。
- 令和２年７月～女子学生を対象とした、インターンシップを実施する

＜働き方改革に向けた取組＞
計画期間中、年次有給休暇の取得日数を一人年間６日以上とすることを目指す。

■事業所概要

株式会社 山全

所 在 地　徳島県三好市池田町白地井ノ久保929-2
事業内容　総合建設業
・土木工事、建築工事、地すべり対策工事　等
・土木・建築工事における特許商品の開発
設　　立　1977年（昭和52年）５月
従業員数　70人（男性59人、女性11人）
正　規　67人（男性58人、女性９人）
非正規　３人（男性１人、女性２人）
課長級以上の管理職　９人（男性８人、女性１人）
T E L　0883－74－1670
F A X　0883－74－5852
U R L　http://www.our-yamazen.co.jp

喜多機械産業株式会社

For people, nature and the future

代表取締役　喜多　真一

トップの理念と今後の目標

喜多機械産業株式会社は、【人と自然と未来のために】をコンセプトとし、建設機械・資材の複合専門商社として、先端技術の建設機械・資材、環境保全のための施設・設備・土木工事工法の提供を通じて、お客様や社会の新たな価値の創造に貢献できるよう、豊かな未来づくりに挑戦しております。

従来進めてきた、働き方改革については、一定の成果が図れました。今後は、働きやすさから、仕事のやりがいへ移行させ、「働きがい改革」を最重要施策とし、2021年の中期経営計画の主軸としています。経営層と社員が一体となり、社員の働きがいを実現することで、今後３年間で社員満足度を80％、10年後には100％を目指すことを経営の目標としています。

具体的な取り組み

設立当初より、社員の健康と幸せを考え、福利厚生には力を入れてきましたが、建設業者をエンドユーザーとするため、発注者の工期・納期に合わせた働き方を余儀なくされていました。そのため、定休日に休暇を取ることができにくい環境下にあり、働き方が課題でした。そこで、まず、毎週水曜日をノー残業デーとしました。次に、有給休暇・労働時間の「見える化」に着手、進捗は毎月全部門にメールで配信しました。残業時間や休暇取得状況を認識する事により、チーム内で働く時間を見直す方向へ自然と向かいました。

技術部門については、スキルの到達基準と時期を明確化した「スキルマップ」を作成し、それを活用することで仕事の属人化は解消されてきました。全体がレベルUP出来る仕組みが出来、2019年８月勤怠管理システムを導入したことから、残業時間の削減、有給休暇取得が大きく進展し、2020年３月プラチナくるみんを取得できました。

2020年５月、コロナ感染拡大時からは、人との接触を減らすため、隔週の出勤土曜日をすべて特別休暇とした運用を施行し、2021年４月より完全週休２日制実施に繋がりました。健康経営への取り組みでは、定期健康診断受診率100％を基本に、パーソナルトレーナーによる健康トレーニングの実施やトレーニングマシン設置等、社員の健康意識増進に注力した結果、2021年３月には、健康経営優良法人ブライト500を取得できました。両立支援に関しては、専用窓口を設置し、産業医や障害支援センターとの連携を図った結果、病気で離脱した社員の職場復帰もスムーズに実現しました。けがや病気を金銭的に支援する補償制度も導入しています。

女性活躍推進の取り組みでは、2018年、初めて営業職の女性を３名採用し、６か月の研修期間を経て、従来、男性中心だった職場に配属しました。2020年には女性管理職を２名登用しました。2021年にはさらに１名を登用し、ロールモデルとして活躍中です。現在は、プロジェクトチームKITADONNAを発足させ、女性管理職が中心となって、社内の課題や新たな取り組みの発案など、これまでなかった目線で考えた改革活動を進めています。

取り組みの実績について

働きやすい環境も整え、育児休業復帰率は100％、育児のための短時間勤務により、仕事と

育児の両立ができています。この３年間の実績として①時間外労働8,385時間、約４割の削減、１人平均時間外労働月間３時間20分削減②年次有給休暇＋特別休暇取得数は約３倍となり、働き方は大きく変わりました。

二度の育児休暇と短時間勤務制度を利用して

管理本部　総務課　住友　由佳

２人目、次男を出産後１年５カ月、育児休業を取得し、復帰後は短時間勤務制度を利用しています。産休・育休で仕事を長期間休む不安はありましたが、休業中の社員にも社内報を自宅まで郵送してもらえたり、イベントには声をかけてもらえたりと会社との繋がりを感じながら子どもの成長を近くで見守ることができました。子どもが１歳を迎えた時点で、保育園に入園できず待機児童になりましたが、「復帰できるまで待ってるからね」と上司から優しい言葉をかけてもらい、復帰が決まった際にも、復帰後の働き方について親身に相談にのってもらっていたため、何の不安もなく復帰することができました。

現在、短時間勤務制度を利用できているおかげで、就業後、時間に追われることなく余裕をもって子ども達と接することができます。育児と仕事の両立ができているので、この制度を利用できる環境にとても感謝しています。また、子どもの体調不良で急な早退やお休みをもらうこともありますが、周りの理解とサポートにとても助けられています。

弊社では、男性の育児休業取得が増えているとは言え、女性ほど定着していないのが現状です。私自身も出産後は夫の協力が必要不可欠だったので、これからは自分の経験を生かしながら、総務課で従事していることもあり、男性社員の育児休業を推奨、また産休・育休取得後の女性社員に対して、少しでも不安のない環境作りをしていきたいと考えています。

（第４回）次世代法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日　令和２年３月17日

⑴計画期間　令和２年３月31日～令和５年１月31日

⑵目　　標

①女性の育児休暇に関する目標
【計画期間内に女性職員の育児休暇取得率および復帰率とも100％とする】

②男性の育児休暇に関する目標
【計画期間内に配偶者が出産した男性職員のうち、育児休暇取得者を１名以上とする】

③労働時間短縮に関する目標
【毎週水曜日の早帰り日の設定と、計画期間終了直近１年間の平均労働時間が60時間以上の職員の割合を0％以下とする】

●＜両立支援の取り組み＞

①育児短時間勤務【小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員には、短時間勤務（９時から16時までの６時間勤務）、始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げの適用を受けることができる】

②配偶者出産休暇【従業員の妻が出産する場合であって、出産に伴い必要と認められる入退院の付き添い、当該出産に係る子または小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために配偶者出産休暇を１日取得できる。半日単位での取得が可能】

③育児休業中の賃金【休業開始日より連続した３日間については、有給とし、通常の賃金を支給する】

●＜仕事と介護の両立に関する取り組み＞

①要介護にある家族の介護その他の世話をする従業員は、１年間につき５日、２人以上介護者がいる場合は１年間につき10日を限度に介護休暇を取得することができ、その期間は有給とする。

②また、介護期間中の賃金は、通算93日経過後、会社の判断により平均賃金の50％を支給する。

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　令和２年３月５日

意欲と能力のある女性労働者が活躍できるよう、現在の固定的な仕事内容の見直し、配置の拡大とそれによる多様な職務経験の付与にてロールモデルとしての女性管理職の育成を図る

計画期間　令和２年３月１日～令和４年２月28日

⑴当社の課題

雇用管理区分の偏りからの固定的な役割分担

雇用管理区分（一般事務）による配属の偏りのため、女性はほぼ全員が事務職としての役割分担となっており、キャリアアップとしての教育機会も少なく、管理職への昇進実績がない状況にある

⑵定量的目標

女性管理職の入数を１名以上とする

⑶取り組み内容

女性に関する固定的な役割分担の見直しと、職場風土の意識改革

令和２年４月～人事異動による脱事務職からの脱皮
令和２年４月～管理職としての能力開発研修、現管理職からのOJT
令和２年４月～管理職としての部課長会議等への参加
令和２年９月～新人管理者に対するメンタリング実施
残業時間管理の徹底
令和２年４月～毎月の残業時間の把握と残業時間の多い部署への注意喚起

■事業所概要

喜多機械産業株式会社

所在地	徳島県徳島市庄町三丁目16番地
事業内容	土木建設建築関連商品の販売、レンタル、修理、林業・農業用機械の販売、レンタル、修理、太陽光発電システムの設置およびメンテナンス、汚水処理プラント・濁水処理システム等、各種プラント構築、土木・建築ソフトウェアの販売、ユニットハウスの製造、販売、レンタル、トレーニング機器の販売
設立	1961年（昭和36年）４月
従業員数	238人（男性180人、女性58人） 正　規　187人（男性133人、女性54人） 非正規　51人（男性47人、女性４人） 課長級以上の管理職　33人（男性29人、女性４人）
TEL	088－631－9266
FAX	088－631－9270
URL	https://kitakikai.co.jp/

株式会社 NDK

持続的な産休・育休応援企業を通して、みんなが働きやすい会社を目指す

代表取締役　久米　智之

当社は1980年に法人として先代社長が設立しました。創業当時は特注の電子基板や計測装置の製造をしておりましたが、現在は主に、もの作り工場で使用される特注のFA（FA＝Factory Automation）機械や製品検査装置を製造し、国内外に納入する事業を県内外３ヶ所の事業所で展開しています。

当社は経営理念で「仕事に誇りと夢を持ち、働く楽しさにあふれた会社にする」事を謳っています。はぐくみ支援企業の取り組みもその一環で、女性だけでなく男性も育休が取れる環境、誰もが産休・育休を経ても復帰しやすい職場になるよう取り組んでいます。

取り組みを始めた経緯

当社には約100名の社員がおり、その多くが設計や製造の技術者として日々業務に取り組んでいます。女性社員も18名在籍しており、半数以上が技術職です。創業社長は常々「女性社員の活躍は素晴らしい。これからは女性の能力を活かせない会社は生き残れない。」と言っていました。技術者の育成にはかなりの時間を要します。出産や育児を機に退職してしまうのは会社にとってだけではなく、お客様や地元にとっても損失であると、私たちは考えています。

また当社では、新卒採用や若者の採用を積極的に行っているため、20代や30代の社員が増えてきました。家庭を持つ者もかなり増えましたが、多くは核家族で共働きという状況です。共働き世帯でも家事や子育てで協力し合えたり、子どもの成長をしっかり支え見守れる環境であってほしいと思っています。そこには社長が自身の育児を通して感じた感動や喜びを、若い社員にも同じように感じて欲しいという願いも込めています。

NDKのはぐくみ支援の取り組みと成果

NDKのはぐくみ支援に関する取り組みは、特別変わったものはありません。

- 男性も取得できる育休制度
- 育児短時間勤務制度
- 定時退社の支援
- 年次有給は半日単位での取得可能
- グループウェアや社内報を用いて、会社状況を定期的に届ける
- 地域の小学校に教材を届ける支援

など、多くの企業が実践しているものばかりです。ただこれら制度を社内で周知し、利用者を増やす事で社内に産休・育休を取りやすい雰囲気を醸成する事

社内報

家族参観日

には力を入れてきました。制度が整っていても活用されなければ意味がありません。また、育休を取っている社員の業務を代わりに支えてくれる仲間の存在が何より大切です。

この結果、男性の育休取得件数も増え、女性社員の多くが育休後に復帰しています。時短勤務も有効に活用してくれていますし、これら制度をきっかけに採用に繋がった事例もありました。女性社員だけでなく男性社員も育児に関する早退や有休取得のケースが増加し、急な休みに対する社員間のフォローもスムーズになりました。

はぐくみ支援に関する基本姿勢と今後の課題

NDKのはぐくみ支援に関する３つの基本姿勢をご紹介します。

・子育ては「おたがいさま」

子育ては周りまわるものです。今回支えてもらったら、次の誰かの時には自分が支える側となることで互いに応援しあいます。

・産休育休取得は、キャリアアップの妨げにならない

産休育休を理由に昇格やキャリアアップを制限したり、上限設定はしません。ただし本人の状況を考慮し、女性社員や子育て時期の社員のキャリアプランは話し合って進めます。仕事が子育ての過度な負担にならないよう配慮します。

・仲間の育休を支えてくれる社員への感謝

もちろんこの制度に該当しない社員や子育てを終えた社員もいます。仲間の子育てを支えてくれる社員への感謝の気持ちを持ち続けます。

特別なものではありませんが、私たちは「おたがいさま」という気持ちを持ち、助け合いながら「楽しく、永く働きたい」と思える職場づくりをこれからも目指していきます。

今後の課題としては、このはぐくみ支援に関する制度を利用する社員がもっと増えるように、時代や法制に則した制度の改正を継続的に行う事です。また、仲間の育休を支えてくれる社員の想いに報いることができるような取り組みを、社員の声を集めて実現していきます。

育児休業制度を利用して

小松島工場　製造部　電機組立　齋藤　公志

育児休業を５日間取得し、普段できない色々な事ができました。子どもと遊んだり、予防接種に連れて行ったり、たくさん子どもと触れ合う事ができて良かったです。

子ども３人となれば育児休業を取ることで妻の負担を減らせるというのが一番のメリットだと感じました。

育児休業は家族みんなを笑顔にしてくれる制度だと思います!!

（第２回）次世代法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日　令和元年12月11日

㈱NDK に在籍する社員が仕事と子育てを両立させる事ができ、その能力を十分に発揮できるよう、両立支援の充実を目指して、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間　令和元年 11 月 1 日～令和 4 年 6 月 30 日

2. 内　容

目標１：育児・介護休業制度の啓発周知を行う。

＜対策＞

●令和元年11月～　制度の周知をどのように行うかを検討し、全事業所に周知を行う。

目標２：育児休業から復帰する社員が自宅でいながら業務に取り組めるよう、テレワークを導入し、周知を行う。

＜対策＞

●令和２年３月　制度を導入する。

●令和２年３月～社員にテレワーク制度について周知し、利用しやすい環境を整える。

目標３：男性社員への育児休業制度の啓発周知を行う。

＜対策＞

●令和元年11月～社員に男性も育休制度を利用できる事を周知し、利用しやすい環境を整える。

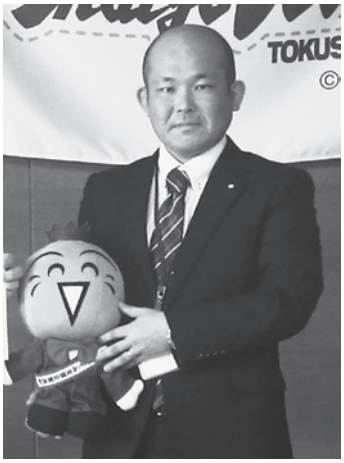
■事業所概要

株式会社 NDK

所 在 地	徳島県名西郡石井町高川原字高川原1505番地
事業内容	FA機械や製品検査装置・計測装置などの製造業
設　　立	1980年（昭和55年）７月
従業員数	97人（男性79人、女性18人） 正　規　96人（男性79人、女性17人） 非正規　１人（男性０人、女性１人） 課長級以上の管理職17人（男性16人、女性１人）
T E L	088－674－0018
F A X	088－675－0764
U R L	https://www.ndkgr.com/

株式会社 フジタ建設コンサルタント

働きながら子育てや介護をしやすい職場づくりをめざして



代表取締役　藤田　達也

当社は1966年（昭和41年）、創業者の「社会への貢献と人間形成に努める」という想いのもとに創立し、以来、地域に密着したきめ細かな技術サービスの提供と、顧客のパートナーとして応えるべく技術者の養成に努め、地方における総合建設コンサルタントとして成長してまいりました。

業種柄、製品や商品などはないため、確実な成果品の提供が会社の価値であり、その資本となるのは社員というわけです。健康な社員たちが会社を支えてくれているのです。そのため、社員が「心・体・社会的（働きがい・生きがい）」に健康であるように、職場環境の整備や次世代育成支援に取り組んでいます。

当社は、健康経営優良法人（中小規模法人部門）に５年連続で認定されるなど、「会社の健康は社員の健康から」をモットーとし、社員の癒やしとなるように職場には多くの緑を取り入れ、毎日の清掃美化により常に清潔な職場づくりに努力し、充実した健康診断や健康補助食品を提供するなど、社員が健康で働きやすい環境づくりに努力しています。

次世代育成支援についての取り組み

・看護休暇・介護休暇は１時間単位で特別有休

・育児短時間勤務及び所定外労働の免除は、子が小学校へ就学するまで

といったように、制定当初から当時の法律を上回る規程を制定しています。次世代法に基づく一般事業主行動計画は平成26年より策定しており、平成28年にはその取り組み内容が評価されて、「はぐくみ支援企業」徳島県知事表彰を受賞いたしました。

また令和３年２月には、徳島県の「チーム育児応援企業・団体」の第１号として登録され、在宅勤務や短時間勤務などにより、子育てしやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業として、令和３年度とくしま子育て大賞「チーム育児応援大賞」を受賞いたしました。

総務に仕事と育児の両立に関する質問や相談の窓口を設置するなど、チームフジタとして、社員が子育てと仕事を両立できるように支援しています。

当社は、「社員とその家族の幸せが会社の幸せ」であると考え、社員が仕事と育児を両立させることができ、社員全員が働きやすさと働きがいのある環境をつくることによって、すべての社員がその能力を充分に発揮して、働きがいと幸せを感じ

ることができるように全力で支援しており、今後もその努力を惜しみません。

「おかえり」と迎えてくれる職場に感謝

構造計画グループ　主任　酒井　絵莉

約２年ぶりに復職し、約１年が経過しました。「おかえり」と復職を喜んで迎えてもらえる環境は本当にありがたく、嬉しい気持ちと同時に身の引き締まる思いでいっぱいです。

復職か退職か悩んでいたとき、「働き続けられるように制度は整えるから、復職してほしい」と力強く言ってくれた社長の言葉に嘘はなく、たくさんの配慮をしてもらいました。

通常保育開始予定日までの育児休業の延長や、慣らし保育に特化した有給休暇の創設、急遽在宅を余儀なくされたときのテレワークへの切り替え等、次から次へと起こる予想外の出来事に、早急に、柔軟に対応してもらっています。

『子育てと仕事の両立』というと、どうしても母親の頑張りがクローズアップされることが多いですが、現状私だけの力ではどうにもならないことばかりです。私の抜けた穴をフォローしてくれる会社のみなさん、息子の成長を一緒に見守り、喜んでくれるこども園の先生方。そしていちばん近くで支え、応援してくれる夫、家族。たくさんの人たちのおかげで、こうしてなんとか仕事と子育てを両立できている状況です。

いつか自分も周りの人たちを助けられるような人になりたい。そして息子にも、人を助けたり助けられたり、温かい心を持って人生を歩んでほしい。今はまだ日常生活をこなすことに手一杯な毎日ですが、大切なこと、感謝の気持ちを忘れることなく、自分の役割をしっかりこなしていきたいなと思っています。

（８月16日に育休から復職した同僚社員の息子ちゃんとも仲良し）

（第２回）次世代法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日　令和元年６月３日提出

社員が仕事と子育て（もしくは介護）を両立させることができ、社員全員が働きやすさと働きがいのある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　令和元年７月14日～令和４年３月31日

2. 内　　容

目標１：産前産後休業や育児休業、またその期間中の社会保険料免除及び育児休業給付金などの制度の周知や情報提供を行う

＜対策＞

- 令和元年７月～トップによる方針の表明
- 令和元年８月～産前産後休業や育児休業、またその期間中の社会保険料免除及び育児休業給付金などの制度について、社内 HP により社員への周知を行う。

目標２：妊娠中や産前産後休業及び育児休業復帰後の女性社員のための相談窓口を設置する。

＜対策＞

- 令和元年７月～トップによる方針の表明
- 令和元年８月～妊娠中や産前産後休業及び育児休業復帰後の女性社員のための相談窓口を設置し、社内 HP により社員への周知を行う。

■事業所概要

株式会社フジタ建設コンサルタント

所 在 地　徳島県板野郡北島町鯛浜字原87-1
事業内容　建設コンサルタント業、測量業、補償コンサルタント業、地質調査業、一級建築士事務所、計量証明事業
設　　立　1966年（昭和41年）６月
従業員数　100人（男性71人、女性29人）
正　規　98人（男性71人、女性27人）
非正規　２人（男性０人、女性２人）
課長級以上の管理職　14人（男性14人、女性０人）
ＴＥＬ　088－698－2155
ＦＡＸ　088－698－2134
ＵＲＬ　https://fujitacc.co.jp

社会福祉法人 緑風会

職員一人ひとりが輝く健祥会グループへ

理事長　中村　太一

「福祉は人 人は心」「心と心」を原点に

質の良いサービスの鍵となるのは人財の質です。良い人財に選ばれる職場であるために、数年来、ワークライフバランスへの取り組みや健康経営を推進するとともに、キャリアパスを明示し、誰もが未来を描き、働きがいを感じながら働き続けることのできる環境づくりをすすめてきました。また、コロナ禍で起こる産業構造の変化を見据え、他産業からの人財流入を促すためにも、さらなる処遇改善と働きやすくやりがいのある職場づくりをすすめてまいりたいと考えます。

「福祉は人 人は心」と定めた会是、「心と心」と謳った理念、この原点の上に拠って立ち、「サービスの質の追求」「職場での共創」「地域社会への貢献」という不変の行動指針を職員一人ひとりが常に自らに問い、成長することで、組織は強くたくましくなり、新たな挑戦、さらなる進化が実現すると確信します。

女性の活躍に支えられて

創立時から、女性の活躍が顕著だった当グループにはダイバーシティというDNAが脈々と息づいており、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。その風土も定着しており、全職員のうち約68％が女性、管理職に占める割合も45％と高い数字を示しています。また、人種、国籍、性別、年齢、障がいの有無、働き方などすべてを越えて、職員一人ひとりの個性を尊重し、このDNAを大切に、さらに進化させていきたいと考えます。

誰もが働きやすい 選ばれる職場であるために

育児休業を取得することや育児のための時短勤務をすることは当たり前の風土としてグループ内で浸透しており、育児休業取得率は100％、時短制度の利用者も年々増加しています。また、テレワーク勤務制度も充実させています。他にも職員の子育てを応援する手当として「子育て応援手当」の創設や、配偶者の出産や子どもの１歳の誕生日（育休復帰日）に特別有給休暇を取得できる制度を定め、取得を奨励しています。その結果、男性の育児休業・育児休暇の取得実績も増えてきており、制度が浸透していることを実感しています。

更に、職員一人ひとりのライフステージに合わせた非正規職員から正規職員への転換制度やブーメラン制度（積極的再雇用）を運用、また多様な働き方を目的とした限定職員制度（勤務地、勤務時間等を限定した正規雇用）を導入し、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ます。

今後の更なる支援体制へ

そして、今後推進したいのが出産休暇・育児休業・介護休業等を行っている職員に、制度情報の提供及び仕事との両立・キャリア形成のための相談体制を強化することです。もう一つは、更なる男性の育児休業・育児休暇制度の取得促進です。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男性の育児参加が欠かせません。現在すでに取得実績もありますが、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

健祥会グループ　常務理事　中村　晃子

当グループでの女性活躍、子育て支援の活動の要は「KIRARI WOMAN　ネットワーク」です。仕事のキャリアばかりでなく、人としての成長も大切に、育ち合い高めあう場として2016年に誕生しました。職員の資質向上を目的とした様々なイベントやセミナーを企画・運営することで、自らのスキルアップを目指しています。

これまでの活動内容を少し紹介します。

KIDS na LINE

「LINE公式アカウント」を利用し、育児休業中の職員の子育て応援と様々な情報発信を行っています。休業中・復帰時に役立つ情報や職場でのニュース等の発信や1:1トーク機能で育児相談できる仕組みがありグループ内の認定こども園のノウハウで相談を受け付け、対応しています。

家族 de わくわく Work

職員の家族に向けた「お仕事参観日」を開催しました。介護や福祉の仕事のやりがいや魅力を知ってもらうとともに、仕事と家庭や子育ての両立について改めて考える機会を設けました。

KIRARI キッズフェスタ

職員の子育て支援を目的として企画し、保育士によるサポートのもと、親子でのふれあいや同僚との交流を楽しむ機会としました。

0歳から100歳 over ファッションショー

健祥会トゥモローホールにランウェイを作り、高齢者施設の利用者様、ご家族、職員、また認定こども園、保育園の園児たちがモデルをつとめるファッションショーです。ご高齢者の生きがいづくり、子どもたちの思い出づくりになるようにと願って実施しました。

今後も様々なイベントやセミナーの企画運営を通して、職員とともに成長できるグループでありたいと考えています。

（第７回）次世代法に基づく一般事業主行動計画の概要

提出日　令和３年３月30日

社会福祉法人緑風会では、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　令和３年４月１日～令和５年３月31日

2. 内　　容

目標１： SNSやグループウェア等を利用し、育児や介護等を行っている職員が利用できる制度情報の提供や、仕事との両立・キャリア形成のための相談体制を強化する

＜実施方法＞

○令和３年４月～職員へSNS・グループウェア等の周知、利用促進

○令和４年４月～妊娠中や育休・介護等を行っている女性職員のための相談窓口設置
職員へ周知し、実施

目標２： 育児・介護をしている職員が利用できる制度を一覧にまとめ、必要時にいつでも閲覧できるようにする

＜実施方法＞

○令和３年４月～法人の制度を洗い出し、一覧にまとめる

○令和３年10月～職員会議等で職員へ一覧表の周知を図る

目標３： 計画期間内に、男性職員の育児休暇制度（特別休暇）取得率を40％以上にする

＜実施方法＞

○令和３年４月～現状を調査する

○令和４年４月～研修会及びグループウェアでの制度周知
個別に職員へ案内し、取得を促す

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　令和３年３月30日

社会福祉法人緑風会では、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　令和３年４月１日～令和５年３月31日

2. 内　　容

目標１： 管理職全体に占める女性職員の割合を46％以上にする

＜実施方法＞

○令和３年４月～キャリアプランシート、目標管理シートを作成し、上司と面談の機会を設け、意欲と能力のある女性職員の積極的発掘
管理職登用の機会の確保

○令和４年４月～管理職を育成するための研修を実施

目標２： 令和５年３月31日までに年次有給休暇の取得日数を一人あたり年間平均９日以上とする

＜実施方法＞

○令和３年４月～年次有給休暇の取得状況についての実態調査

○令和３年10月～会議等で計画的な取得についての検討開始
職員一人ひとりが計画的に年休を取得できるよう、目標取得日数に満たない職員を対象に、年２回上司と面談を行い取得するよう促す

■事業所概要

社会福祉法人緑風会

所在地	徳島市国府町東高輪352番地３
事業内容	高齢者福祉事業・介護保険事業
設　立	1984年（昭和59年）７月
従業員数	787人（男性268人、女性519人） 正　規　423人（男性197人、女性226人） 非正規　364人（男性71人、女性293人） 課長級以上の管理職　53人（男性29人、女性24人）
ＴＥＬ	088－642－7855
ＦＡＸ	088－642－7544
ＵＲＬ	https://www.kenshokai.group/

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
・子の看護休暇を取得した男性がいること
・妊娠中や産前・産後休業及び育児休業中の女性労働者やその家族のために、必要な情報提供や相談体制を講じていること
・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
※２つ以上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	有限会社ティエムピイ	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	株式会社西渕スレート工業所	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	徳島県商工会議所	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

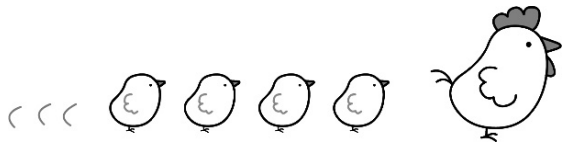
	企業名	所在地
1	株式会社ときわ	徳島市下助任町
2	藤崎電機株式会社	阿南市辰己町
3	医療法人尽心会（亀井病院）	徳島市八万町
4	鳴門塩業株式会社	鳴門市撫養町
5	医療法人弘誠会（浦田病院）	板野郡松茂町
6	医療法人明和会（田蒔病院）	徳島市国府町
7	有限会社たまきメディカルサポート	徳島市国府町
8	株式会社イドム	小松島市田野町
9	医療法人久仁会（鳴門山上病院）	鳴門市鳴門町
10	四国労働金庫	香川県高松市
11	株式会社テレコメディア	東京都豊島区
12	社団法人徳島県労働者福祉協議会	徳島市昭和町
13	財団法人徳島県勤労者福祉ネットワーク	徳島市昭和町
14	全労済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

平成28年度

	企業名	所在地
1	株式会社フジタ建設コンサルタント	板野郡北島町
2	株式会社ダイナム（本社）	東京都荒川区
3	社会福祉法人緑風会	徳島市国府町
4	株式会社アイネットサポート	徳島市中昭和町（東京都豊島区）

平成29年度

	企業名	所在地
1	株式会社NDK	名西郡石井町
2	社会福祉法人石井福祉会	名西郡石井町

平成30年度

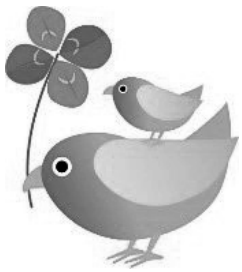
	企業名	所在地
1	喜多機械産業株式会社	徳島市庄町
2	株式会社DNP四国	徳島市中島田町

令和元年度

	企業名	所在地
1	生活協同組合とくしま生協	板野郡北島町
2	社会福祉法人眉山福祉会まゆやま学苑	徳島市国府町
3	株式会社山全	三好市池田町
4	医療法人むつみホスピタル	徳島市南矢三町

令和２年度

	企業名	所在地
1	株式会社日産サティオ徳島	徳島市応神町
2	株式会社誉建設	徳島市国府町



仕事と家庭の両立支援に関する制度

○男性の育児参加を促進します。（施行日　令和４年10月１日）

◆産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

取得可能日数	子の出生後８週間以内に４週間まで
申出期限	休業の２週間前
分割取得	２回まで
休業中の就業	可能（労使協定を締結し労働者と個別に合意の上、決められた上限を超えない範囲内で可能。）

◆育児休業制度の変更

	改正前	改正後
一歳までの育児休業	１回のみ取得可能 ※パパのみ２回まで（パパ休暇）	２回まで分割して取得可能
一歳以降の育児休業	保育所に入所できないなど特別な事情がある場合に限り再取得可能	
	開始時期は１歳または１歳６か月時点のみ	配偶者の休業終了予定日の翌日以前の日も可能

◆パパ・ママ育休プラス（施行日　平成22年６月30日）

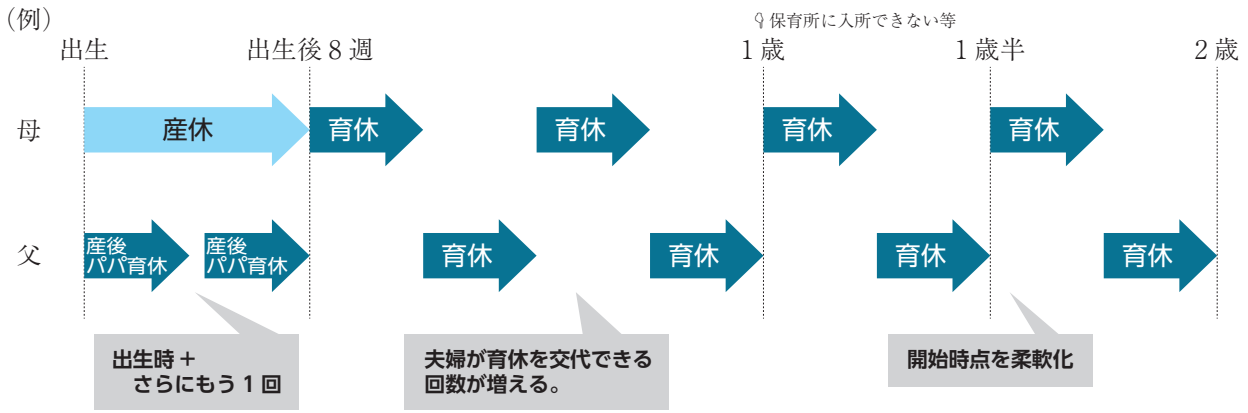
父母ともに育児休業を取得する場合、子が１歳２ヵ月に達するまでの間に、父母それぞれが１年（母親の場合、産後休業期間も含む。）まで休業できます。（パパ・ママ育休プラス）

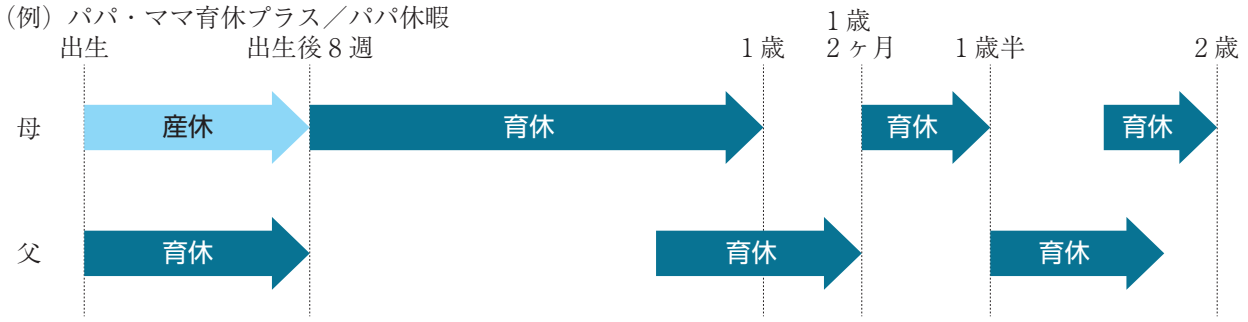
◆パパ休暇／妻が専業主婦でも男性が育児休業を取ることはできます（施行日　平成22年６月30日）

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です。

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ます。（パパ休暇）（令和４年10月１日から産後パパ育休に統合されます。）

◆保育所に入れない場合など、２歳まで育児休業が取得可能です（施行日　平成29年10月１日）





◆**育児目的休暇の導入促進**（施行日　平成29年10月１日）

事業主は、小学生就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるよう努力しなければなりません。

※「育児に関する目的で利用できる休暇制度」とは、いわゆる配偶者出産休暇や、入園式・卒園式などの行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇などが考えられます。

◆**育児休業取得状況の公表が義務になります**（施行日　令和５年４月１日）

従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年１回公表することが義務付けられます。公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的の取得率」です。

◆**雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が義務化されます**（施行日　令和４年４月１日）

○育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることがのぞましい。

①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口の設置）
③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
④自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

○妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談　②書面交付　③FAX　④電子メール等　のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

○さらに育児休業・介護休業を取得しやすくなりました。

◆**有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**（施行日　令和４年４月１日）

改正前
（育児休業の場合）
①申出時点で過去１年以上継続し雇用されていること
②子が１歳６か月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

→

改正後
以下の要件に緩和
①の要件を撤廃し、②のみに
※無期雇用労働者と同様の取り扱い
（引き続き雇用された期間が１年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）
※育児休業給付についても同様に緩和

◆**子の看護休暇や介護休暇が時間単位で取得できます**（施行日　令和３年１月１日）

改正前
・半日（所定労働時間の２分の１）単位での取得が可能
・一日の所定労働時間が４時間以下の労働者は取得できない

→

改正後
・時間単位での取得が可能
・全ての労働者が取得できる

※法令で求められているのはいわゆる「中抜け」なしの休暇であり、法を上回る制度として、「中抜け」ありを認めるような配慮が望ましい。
※「中抜け」とは就業時間の途中から休暇を取得すること。
※子の看護休暇・介護休暇とは・・・
小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者、および要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者（日々雇用される方を除く）は、１年に５日（対象者が２人以上の場合は10日）まで、看護または介護のための休暇取得が可能です。

◆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育児休業の対象になります。

（施行日　平成29年１月１日）

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みます。

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、降格などの取り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

こんな取り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

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ています。（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する

■産後パパ育休の取得を伝えた
■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

■「男のくせに育児休業をとるなんてありえない」などと言うこと
■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
■仕事を取り上げ、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

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。（令和３年７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 わーくぴあ徳島（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	吉野川市鴨島町鴨島252－１ 市民センター4F　ちびっこプラザ内	(0883)22－2440	吉野川市
阿波市ファミリー・サポート・センター	阿波市阿波町東原173番地１ 阿波市阿波地域交流センターあわむすび内	(0883)30－3526	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７ 那賀町地域子育て支援センター内	(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・女性会館マーメード内	(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	美馬市脇町大字猪尻字西分116－１ 美馬市地域交流センター2F	(0883)53－1108	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 東みよし町福祉課内	(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。　（ご融資利率は、2021年４月１日現在適用です。）

資金用途	融資年利率※	融資限度額	融資範囲
出産費及び育児・介護休業利用者生活費	1.20%	200万円	本人又は２親等以内の親族の出産、分娩のために必要とする経費及び出産後の育児費用。 育児・介護休業取得期間の生活費。 ◎返済期間：10年以内 ◎育児・介護休業取得期間（最長３年）元金据置可
教育費	1.30%	1,000万円	１．本人又は２親等以内の親族が①学校教育法に基づく学校及び専修学校、②予備校及び学習塾に進学または在学のために必要な経費。 ２．オンライン授業に必要な経費。(パソコン購入費、WiFi環境整備費用等) ３．海外留学に必要な経費。 ◎返済期間：15年以内 ◎在学期間終了（最長６年）まで元金据置可

※元金返済措置期間中は、お利息のみのお支払いとなります。（金利は固定金利。別途保証料年0.7～1.2% 必要です）

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10－５
- **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（両立支援等助成金）

※令和４年２月１日現在。４月以降の内容は下記にお問い合わせください。

問い合わせ・申請先⇒徳島県労働局雇用環境・均等室 088－652－2718

①出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、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）の育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に助成する。

②介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

③育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取り組みを行った事業主に支給する。

④不妊治療両立支援コース

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度の利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度を労働者に取得又は利用させた中小企業事業主に支給する

⑤女性活躍加速化コース

女性労働者が、出産・育児等を理由として退職することなく、能力を高めつつ働き続けられる職場環境を整備するために、自社における女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、課題解決に相応しい数値目標及び取り組み目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定・公表・届出を行い、取り組み目標を実施した結果、数値目標を達成した中小企業事業主に支給する。

⑥新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の６割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く）を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主に支給する。

⑦事業所内保育施設コース

本助成金（コース）については、平成28年４月より新規申請受付を停止しておりますので記載を省略します。新たに事業所内保育施設の設置等を行う場合は、企業主導型保育事業（内閣府）による助成制度の活用をご検討ください。　問い合わせ先⇒公益財団法人児童育成協会両立支援事業部 03－5766－3801

◆**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

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)622－8139	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　わーくぴあ徳島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

https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/

○女性活躍推進法特集ページ（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

○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

https://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

○女性の活躍・両立支援総合サイト

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/

○公益社団法人徳島県労働者福祉協議会

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

仕事と家庭の両立支援に関する事例集

令和４年３月　発行

●発行者●

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

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　わーくぴあ徳島２階
TEL.088-625-8387　FAX.088-625-5113
URL　http://tokushima.rofuku.net/