



Tokushima Role Model

徳島県働く女性の
ロールモデル事例集

株式会社岡部機械工業



女性の視点が活かされた 誰もが働きやすい職場環境です



事業所データ

所在地：徳島県阿南市才見町旭越山 25 - 1

電話番号：0884-22-2750

設立：2011年

従業員数：90名（男性80名・女性10名）

事業内容：自動省力化機械、産業機械据付修理、精密部品加工、
画像処理検査、環境衛生機器販売

機械加工部 こんどう さゆり 近藤 小百合さん（勤続14年・社員）



2009年入社
製造部電気課…はんだ付けや配線業務
製造部組立課…産業用ロボット機械組立・配線業務
機械加工部…営業購買にて事務、検査、梱包、
客先へ納品
洗浄・梱包(現在)

これまでの職歴・体験談など

最初に配属された製造部では、組立業務の細かい作業に専念することができました。機械加工部に異動となり客先への営業を兼ねた納品は苦手なところもありましたが、現在は主に梱包に携わることができ、

得意なことを活かされていると思います。作業場が広く新しくなり作業しやすい環境になったことで、一層仕事に集中できています。梱包作業といっても、多様な材質や形の部品を最小の梱包材を使って美しく、かつ安全にお客様にお届けできるか考えながらしているのでやりがいを感じています。

仕事と家庭を両立するための周囲からの支援

入社時、子供が小学校低学年だったので、学校行事や急病等で休むこともあり、有給休暇が足りなくなることもありました。今は半日単位や時間単位で柔軟な取得ができるようになり便利になったと感じています。

次世代の方々へのメッセージ

岡部機械工業では、職場環境の整備で、女性も働きやすい工場となりました。男性が多い職場ですが、男女問わず仕事に集中できる作業環境が、働く人にも会社にも利益を生み出す一番の条件だと思います。



機械加工部作業風景

\\ 上司からの声 ///

機械加工部 課長補佐 森 淳平さん

女性活躍を推進するにあたって、あなた自身が感じた課題や苦勞は？

性別に関係なく、役職や能力、勤続年数にあった役割分担で任せられた仕事に責任を持ち、納得して働いてもらう職場づくりを進めています。

\\ 同僚からの声 ///

誰に対しても現場の中で明るくコミュニケーションを取りながら作業を進めてくれています。また、自分の意見があれば、自身の中に留めておかず、会議で発言したり、上司に相談し、女性ならではの感性で、職場の環境改善に取り組んでくれています。

また、周りへの気配りもでき、自身の作業だけでなく手が空いているときなど、他の作業を手伝ってくれます。



安全パトロール報告会(毎月事業所毎に実施)

\\ 代表者からの声 ///

株式会社岡部機械工業
代表取締役 星場 俊之さん



働きやすい職場環境づくりを念頭に、設備面でも規則などのソフト面でも環境整備に取り組んでいます。それぞれの得手不得手を考え、長所を生かせるような業務や職場配置をしながら、“男女共同参画事業所”を創っていきたくと考えています。

\\ 事業所からの声 ///

女性従業員が活躍する取り組みはありますか？

5S 委員会にて整理整頓や衛生面について話し合う機会を定期的に設けています。

- ・セクハラ・パワハラ防止の教育、リーフレット配布
- ・女性の安全衛生担当による職場巡視やパトロール
- ・産業カウンセラーによるカウンセリング
- ・育児介護休業での相談窓口や支援

女性の少ない事業所での更衣室の整備などで安心して働けるよう努めています。

女性活躍のための取り組みにより、事業所で起きた変化を教えてください。

仕事内容も大切ですが、職場環境が快適で作業しやすいかどうか重点を置いていると思います。

休憩場所等の衛生面を保つことで、安心して働いています。毎朝従業員全員が清掃や、月一回の会社周辺の

ゴミ拾いで会社内だけでなく会社周辺も綺麗になりました。

会社での清掃活動の取り組みにより誰もが安心して働ける環境を広げています。

今後、より女性が活躍するためのアイデアはありますか？

設計等の専門的知識を習得するためには、外部機関へ出向いて受講する方法がありますが、時間に制約のある人の場合、特に県外への出張は難しいと思います。Web 講習等を利用して、習得しやすい方法で知識を深める取り組みも必要かと思っています。

女性の活躍について成果や課題、今後の方向性について。

女性技術者や専門職が増えると、多様な考えや発想、アイデアの幅が広がり、お客様のニーズに柔軟に対応できるのではないかと考えています。

健祥会グループ



最先端のテクノロジーと「心」で、
施設に笑顔と温もりを、
地域に希望と安心を。



事業所データ

所在地：徳島市国府町東高輪字天満 356 番地 1

電話番号：088-642-8118

設立：1979 年

従業員数：3,046 名（男性 1,008 名・女性 2,038 名）

事業内容：高齢・障がい福祉、保育、教育、医療

小規模多機能ホーム 健祥会ハーグ

ケアワーカー(介護福祉士)・ネクスト ^{みずし} ^こ 水主 のり子さん(勤続 21 年)



高校 3 年生の頃、父が事故で長期入院し、その間、母が一家の生計を支えていました。大変な思いをしながら仕事と家事を切り盛りする母の背中を見て、その負担を少しでも軽くしたいと、学校帰りに父の病院へ通い、食事介助や身の回りの世話をしてから帰宅する毎日でした。病院には高齢の患者様が多く、何もしてあげられないまま逝ってしまった祖母が思い出されてばかりいました。いつしか、「祖母にしてあげられなかったことを誰かにしてあげる、そんな職に就きたい」と強く思うようになりました。父母のためにも手に職を持ちたくて介護の道に進み、今の自分があります。

これまでの職歴・体験談など

「寄り添う気持ち」と「感謝の気持ち」を忘れず、利用者様の対応に心がけています。

日々のケアを通じて、少しずつでも元気になっていく嬉しさを利用者様やご家族と共有し、寄り添うこ

とで家族のような絆が深まります。最期までお看取りをさせていただくことで、一日一日の重み、命の尊さを感じます。これまで、握ってきたたくさんの手からたくさんのことを教わり、たくさんの「ありがとう」をいただきました。「寄り添う気持ち」と「感謝の気持ち」を忘れず、現在、現場リーダーとして長年の経験で得た知識・技術を活かし、後進の育成に努めています。

次世代の方々へのメッセージ

現在、医療・福祉分野においても IOT・ICT 技術が目覚ましい勢いで活用され、健祥会グループの施設でも ICT 化が進みました。けれど、どんなに ICT が進んでも、どんなに優秀なロボットが開発されても、介護は人にしか担えない仕事であると、私は誇らしく思っています。先進機器の導入で、介護の負担は軽減されてきています。働きやすくなった環境のもと、介護という「やりがい」にあふれた仕事をしてみませんか？健祥会グループは、誰もがそれぞれの分野で自身の専門性を発揮し、活躍することのできる職場です。



利用者様との大切な時間！



365日24時間の安心を皆様に！

\\ 上司からの声 /// 経験年数も知識も豊富。優れた介護技術で、「心と心」のグループの理念に沿って、利用者様ファーストのケアを提供してくれています。現場リーダーとして常に目配り・気配り・心配りを忘れず一生懸命頑張っており、利用者様・職員からの人望も厚く、施設には必要不可欠な人財です。



小規模多機能ホーム 健祥会ハーグ
管理者 瀬山 慎一さん

女性活躍を推進するにあたって、あなた自身が感じた課題や苦労は？

子育て中の職員への配慮を特に心がけています。例えば子どもが病気で休むときなど、職場や同僚に迷惑をかけているという気持ちにならずに休めるように。また、子育てのために勤務時間に制限を設けざるを得ない職員は、自分のやりたいことが十分にできない、業務内容が限られてしまうなど、向上心とは裏腹に歯がゆい気持ちを抱えながら勤務していますから、そのことも念頭に対応しています。

\\ 代表者からの声 ///

健祥会グループ
理事長 中村 太一さん



介護医療の業界でもICT化が進んでおり、特にコロナ禍によりその流れが一層加速しました。人口減少による人手不足を補うためであり、介護の質をあげるためでもあります。一方でどんなに技術や設備が進化しても、介護の基本は人と人の心のふれあいであり、ここにこそ仕事のやりがいがあります。女性だけでなくすべての職員が働きやすいよう、笑顔で働けるよう、休暇制度を充実させるとともに、柔軟な働き方の選択肢を提供して、よりよい職場環境づくりに努めています。

\\ 事業所からの声 ///

女性従業員が活躍する取り組みはありますか？

健祥会グループでは、全体のおよそ70%を占める女性職員のキャリアアップに努めており、管理職に占める女性の割合は約47%という高い数字を示しています。また、仕事のキャリアばかりでなく人としての成長も大切にするために、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2016年にスタートさせました。メンバーである若手職員が企画したイベントやセミナー、ワークショップなどを実践し、企画する側にとっても、参加する職員にとっても、良き学びの場となっています。今では女性職員だけに留まらず、男性職員にもその輪が広がっています。

女性活躍のための取り組みにより、事業所で起きた変化を教えてください。

「KIRARI WOMAN ネットワーク」は、産休・育休、介護休業中の職員にSNSを通じて様々な情報を提供するとともに、相談窓口としても活用しています。育児に関することや仕事にまつわるトピックなどを届けることで、休暇中に孤立感を味わうことのないように努め、スムーズな職場復帰に役立ててもらっています。SNSの気軽さからか、相談や問い合わせの件数は増加しており、職員と組織の絆(きずな)が深まっています。

今後、より女性が活躍するためのアイデアはありますか？

復帰のためやキャリアアップのための研修を、場所を選ばず、手軽に受けられるオンライン・オンデマンド体制を構築したいと考えています。大事な戦力である女性に仕事と家庭を無理なく両立してもらうために、短時間勤務制度の利用やテレワーク勤務の拡大を図り、より働きやすい環境づくりを進めます。

テック情報株式会社

やったことないから、 やってみよう



事業所データ

所在地：板野郡板野町犬伏字東谷6番地33

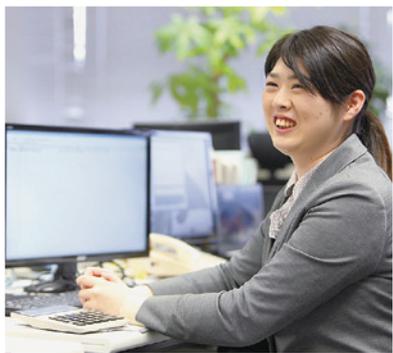
電話番号：088-672-6366

設立：1968年

従業員数：159名（男性132名・女性27名）

事業内容：テック情報が提供するサービス及び製品は、「現場が必要とし、現場に役立つ、現場が楽になる商品」という基本コンセプトで成り立っています。地方公団・医療機関で利用されるシステムをトータルソリューションサービスとして提供しています。

第2医療事業部 主任 ^{いそだ のりこ}磯田 典子さん（勤続13年）



徳島大学工学部光応用工学科 卒業。
2010年にテック情報株式会社へ入社後、人材開発を経て第2医療事業部へ異動し現在に至る。

これまでの職歴・体験談など

全国の総合病院向けに、画像ファイリングシステム提案・導入に従事しており、現地に訪問し、各医療機関のご担当者様との打ち合わせを行い、医療機関の要望に沿ったシステムの活用方法の提案やシステムの導入サポートを中心に行っています。システムを利用することで「業務が楽になった」と喜んでくれる様子を見ることが、私の仕事の活力となっています。

業務に関しては、未だに学ぶことも多く研鑽の日々です。

次世代の方々へのメッセージ

仕事だけではなくプライベートもしっかりと大切に自分で自身のことを知ることが、仕事を上達させる鍵だと最近では考えています。自分の中で達成したいと思える夢や目標を持つことで、日々の仕事へ向かうエネルギーが湧いてきます。どんな小さな仕事にも意味が生まれるような気さえます。理想の自分には、まだまだ程遠いですが、自分の成長を楽しみながら毎日を過ごせたら最高ですね。

また、仕事は一人だけで完結しているものではありません。どんな仕事も上司や部下、関連会社、お客様といった様々な人が携わり、協力しながら進んでいきます。

行き詰まった時は、自分一人で抱え込まずに上司や家族といった周りの人に頼ることも、仕事には大切なことだと思っています。自分の得手不得手を知り、周りの手を借りながら少しずつでも一緒に前へ進んでいきましょう。



新入社員教育

\\ 上司からの声 /// 新卒応募者の女性比率が低い中、優秀な成績で採用された社員です。

医療の専門知識が求められる現場で、自らが現場の中に飛び込み、女性ならではの視点からお客様へ提案し、大きく活躍しています。

本人のキャラクターもあり、お客様からは「話しやすい」「相談しやすい」と、高い評価をいただいています。

業務知識の豊富さ、「全国どこでも出張行くぞ」といった機動力も兼ね備えており、社内だけでなく、社外の人からも頼りに感じてもらえる社員です。



第2医療事業部 課長
一楽 一成さん

女性活躍を推進するにあたって、あなた自身が感じた課題や苦勞は？

女性の採用者を増やし、活躍できる職場をアピールすることが、現状の課題です。

\\ 代表者からの声 ///

テック情報株式会社
代表取締役社長
東 充男さん



当社は、県、市町村、経済団体、地元有力企業様などが中心となり、1968年に情報処理のパイオニア企業としてスタートしました。以来50年余、皆様のご支援をいただきながら、公共分野と医療分野での情報処理事業を拡大してまいりました。これまでに築いてきた2本の柱を更に拡大するとともに、新たな商品やサービスを創造し、少しでも世の中のお役に立ちたいと努力を続けてまいります。テック情報株式会社は、お客様、株主様、社員、そして社会に貢献できる会社であり続けたいと考えております。

\\ 事業所からの声 ///

女性従業員が活躍する取り組みはありますか？

仕事と家庭の両立を図るために性別にかかわらず、働く時間帯を選択・調整できる「短時間勤務制度」を導入しています。

資格取得のサポートとして、資格手当制度・eラーニングでの支援制度を設けています。

女性活躍のための取り組みにより、事業所で起きた変化を教えてください。

短時間勤務制度を利用している社員の業務分担や業務内容の見直しにより、所属部署での「働き方改革」への関心が強まったと感じます。

コロナ禍の影響でテレワーク勤務が増えた時期は、通勤時間が削減された時間を、自己啓発（資格取得等）に活用する社員が増え、キャリアアップにつながっています。

今後、より女性が活躍するためのアイデアはありますか？

仕事と育児・介護の両立が課題と認識しています。会社は、従業員の仕事と私生活の満足度向上をサポートすることが重要となっています。

当社には、年次有給休暇のうち1年につき5日の範囲で取得できる時間休暇、育児休暇・介護休暇、誕生日休暇(有給)などがあります。

社をあげて、残業時間の削減に取り組み、積極的な有給休暇取得を促し、ワークライフバランスを考慮し安心して働ける職場づくりに努めています。



社屋

株式会社と き わ



ライフステージに合った 多様な働き方でキャリアアップ！



事業所データ

所在地：徳島市下助任町3丁目20

電話番号：088-622-0011

設立：1966年

従業員数：136名（男性34名・女性102名）

事業内容：ブライダル関連衣裳のレンタル並びに関連商品の販売、旅行、保険、式場紹介、海外挙式プロデュース
結婚式場、レストラン、婚活事業、宿泊事業、テイクアウト、ギフト

徳島式場部門統括 執行役員 ^{ふじなみ}藤並 ^{あきこ}亜紀子さん（勤続20年）



正社員として入社。第1子出産時に産休・育休取得。復帰後、準社員制度を利用。第2子出産時の産休・育休取得後、正社員として職場復帰。4年後に管理職(チーフ)に昇進後、部署異動を経て、2022年執行役員就任。

これまでの職歴・体験談など

ジョブローテーション制度を利用し、ライフステージの変化に合わせた業務や店舗を希望することが可能でした。だからこそ、家庭と両立しながら職場で自分の目指すキャリアアップについてイメージしやすく、「やりたい！」を自分から発言し、責任感を持って仕事に取り組むことができました。

仕事と家庭を両立するための周囲からの支援

夫と私で週単位でのスケジュールを細かく話をすることを徹底しています。

自分たちの仕事の予定などを管理し、どちらかだけが負担にならず、できるだけ均等になるように子どもたちの送迎や食事の準備などの家事分担を話し合いで決めています。

『先週、頑張ってくれたから今週私がメインで動かね！』など、職場でのスタッフとの声掛けと同じようにお互いの頑張りを認め合い、持ちつ持たれつと考えています。

また、基本的に夫婦で計画をして日々を過ごしているので、突発的な子供の体調不良などの時には、両家の両親からも協力してもらいやすい関係性をつくることにも繋がり、好循環にもなっていると感じます。

次世代の方々へのメッセージ

当社の社是「自由・自律・自走」が表すように、自分の人生は自分で決めなければなりません。社内や社会で働く人を応援してくれる制度を利用し、自分なりの働き方を見つけていってください。



藤並とスタッフ談笑

\\ 部下からの声 /// 営業という接客の最前線で活躍し、かつ執行役員としての責務も果たしている姿を常に見ているので尊敬しています。また、仕事だけでなく、プライベートな時間や家庭も大切にされているので、私だけでなく、他のスタッフから見ても働く女性のお手本となる存在です。身近にロールモデルとなる上司がいることで自分のライフプランやキャリアアップについて前向きに考えられるようになりました。



マーケティング&セールス 営業部門チーフ 岩田 絵里さん

女性活躍を推進するにあたって、あなた自身が感じた課題や苦勞は？

サービス業のため基本、土日祝が出勤となっておりますが、子育て中のママ社員が多い部署は土日に行われる学校・保育園のイベント参加のため休みを取得したり、夜遅くの勤務が難しいなど、そのフォローが他の社員に回ってくるケースも多く、サービス業ならではの課題を感じます。会社全体で土日の休みが取れるような仕組みづくりやシフトが必要ですが、自部署だけでは解決できないこともありますのでジョブローテーションなどの経験を生かした人員配置も含めて検討していきたいと思います。

\\ 代表者からの声 ///

株式会社ときわ
代表取締役社長
高畑 富士子さん



企業として多様な働き方を可能にするための外部支援は必要ですが、社員一人ひとりのライフステージに合わせて共に考え、カスタマイズした働き方を可能にすることがこれからの時代、さらに重要になってきます。また、会社と社員だけの関係ではなく、社員と家族が交流できるイベントを実施し、社員の家族にも企業風土を感じてもらい、家族がこの会社で働くことを応援し、認めてくれるようなコミュニティーづくりにも力を入れています。

\\ 事業所からの声 ///

女性従業員が活躍する取り組みはありますか？

- ・産休前に専任担当者との面談実施
(妊娠中に考慮してほしいこと、業務の引継状況、復帰後の勤務形態、カラーズ入園枠確保等)
- ・事業所内保育所設置(カラーズインターナショナル保育園)
- ・産休復帰前に専任担当者との面談、必要に応じて社長面談実施
- ・子の看護休暇：法定を上回る小学校3年生まで取得可能
- ・入学式・卒業式のための休暇制度
- ・入社後のジョブローテーション実施

女性活躍のための取り組みにより、事業所で起きた変化を教えてください。

育児支援の制度を整えることで産休からの復帰率も100%となり、カラーズの入園枠を出産前に予約していることで産休中も安心して復帰準備を進められるようになりました。また、ジョブローテーションで複数の職種を経験することで、家庭の事情やライフイベントで部署の異動や雇用形態の変更を希望した場合も業務が変わることへの抵抗も薄

く、離職という選択肢を排除でき、キャリア形成に繋がっています。女性が産休を取得することで男性産休取得への理解も深まり、社員全体でサポートできる体制が作りやすく男女問わず取得しやすい風土が醸成されています。

今後、より女性が活躍するためのアイデアはありますか？

- ・子供の病気等で急なお迎え、休みが必要な場合、所属部門を越えたサポート体制の構築
- ・病児保育の受入可能な医療機関と企業の連携
- ・ライフイベントに応じて働き方を自由に変えられるような制度

女性の活躍について成果や課題、今後の方向性について。

産休前や子育て中のスタッフに関するケアや制度は整えてきましたので、今後は介護に関しても柔軟に対応できるような制度を整えてまいります。



ときわ 夏祭り

株式会社徳島大正銀行



人、地域、社会を笑顔で満たす

徳島大正銀行

事業所データ

所在地：徳島市富田浜1丁目41番地

電話番号：088-623-3111

設立：1918年

従業員数：1,389名（男性748名・女性641名）

事業内容：銀行業

事務部 副長 ^{かくた}角田 ^{あいこ}愛子さん（勤続13年）平成22年 入行、徳島市内店舗に配属後、渉外*
1(営業担当者)として2店舗勤務

平成28年 大阪市内店舗にて法人渉外*2を担当

平成30年 結婚、出産、育児休業取得

令和1年 貸付担当者として職場復帰

令和4年 支店長代理として内勤役席を担当

令和5年 現職(本部勤務となる)。現在、夫は単
身赴任中、5歳の子供と同居。

※1 渉外=外訪し、営業する係の名称

※2 法人渉外=法人向けに融資・ソリューション
を営業する係の名称

これまでの職歴・体験談など

入行当初から、徳島県外で法人渉外となることが目標でした。しかし、当時は、女性の法人渉外はなかったことより、イメージができず、目標に向け具体的に何をすべきか悩ん

でいました。そういった中、上司・先輩にアドバイスをいただき、自身の目標に強い思いを持つことができ、研修や通信教育等で融資に関する基礎知識の向上に取り組むなど努力した結果、大阪で法人渉外となることが叶いました。当行初の女性法人渉外となれたことは私の誇りです。また法人渉外になってから苦労も多々ありましたが、上司や同僚のフォローにより自分が描いた法人渉外をやり遂げることができました。

次世代の方々へのメッセージ

私は、より高いステージで活躍することを目標としていますが、結婚・出産を経て、家庭を持った今ではワークライフバランスの充実が必要不可欠です。多様な働き方に対応するためには、「会社の制度・風土」、「周りの方の理解・協力」が重要だと考えますので、会社選びの参考にしてみてください。ちなみに当行はワークライフバランスを両立しやすい会社です。



家族で休日

\\ 上司からの声 // 角田さんは入行後、営業店での内勤業務、渉外業務、役員業等、幅広い業務を経験し、その経験を活かし本部で仕事をしてもらっています。また業務だけでなく、結婚や出産、子育てを通じて得られた経験は、角田さんの価値観や考え方の幅を広げることに繋がっていると感じます。これからもますます活躍されることを期待しています。



事務部 部長 三間 康史さん

女性活躍を推進するにあたって、あなた自身が感じた課題や苦労は？

女性職員が仕事をする上で目標を持ち、ビジョンを描ける職場環境を作っていくことが最も重要です。この職場環境(社風)は全役職員が作っていくものであることを忘れず、日々の業務を行っていくことが求められると考えます。

\\ 代表者からの声 //

株式会社徳島大正銀行
代表取締役頭取
板東 豊彦さん



当行では以前より、子育て、家族の介護や看護、本人のリフレッシュのための休暇制度導入など、働きやすい環境整備を進め、「プラチナくるみんプラス」「えるぼし(3段階目)」などの認定をいただいております。

引き続き、職員の皆様の様々な事情に配慮し、仕事と家庭との両立が可能で働きやすい環境整備、職場風土づくりを行い、女性が輝き、そして真に活躍できる会社を目指しております。

\\ 事業所からの声 //

女性従業員が活躍する取り組みはありますか？

当行では、「早帰り日の設定(全行での定時退行促進)」、「時間外労働のガイドライン設定(半年間の時間外労働の目安を設定)」などによる時間外労働の削減、「連続休暇やリフレッシュ休暇」など休暇を制度化し、有給休暇の取得促進をするなどで家庭との両立をしやすい働き方のできる職場づくりを行っています。

※1か月時間外労働時間平均：8時間

※有給休暇取得率：73%

その他にも多様で働きやすい職場環境を整備してきた結果、男性と女性の平均勤続年数は、ほぼ同じとなっています。

女性活躍のための取り組みにより、事業所で起きた変化を教えてください。

当行では、女性行員が育児休業から復帰しやすい工夫を行っています。具体的には、育児休業復帰時に、お子様の送迎等を考慮した店舗への配属などを心がけています。また、育児休業復帰時研修を行い、育児休業

中の行内ルールの変更点などを理解してもらい、スムーズな復帰を応援しています。

こうした取り組みにより、女性行員からは、職場復帰に対する不安が軽減されたとの感想もいただいています。また当行では、女性行員が自身のキャリアをイメージし、より高いステージで活躍できるように、キャリアデザイン研修などを開催し、女性行員のチャレンジを後押ししています。

取り組みの結果はまだこれからですが、今後、女性管理職比率の向上を目指しています。

当行の女性管理職比率：16.3% > 金融業平均 13.9%

今後、より女性が活躍するためのアイデアはありますか？

当行では、女性が働きやすく、活躍できる職場・組織づくりを目的として、「女性行員によるプロジェクトチーム(みらい☆NAVI)」を設置しています。

みらい☆NAVIでは、幅広い意見をフランクに集め、女性目線での意見を集約し、経営側に提言することで、積極的に多様な価値観や意見を組織として取り入れる仕組みとしています。

株式会社ネオビエント



私たちは、イベントや施設運営、観光事業を通じて、徳島生まれの“新しい風”を吹き込み、地域社会の元気な未来を創造します



事業所データ

所在地：板野郡北島町太郎八須字西ノ瀬 34 番地 8

電話番号：088-698-7788

設立：2005 年

従業員数：117 名（男性 54 名・女性 63 名）

事業内容：施設管理運営（指定管理・受託）事業
地域ブランド創造事業（イベント企画運営・自治体
受託事業・産直市（とくしまマルシェ他）事業）

あすたむらんど徳島科学館部・本社管理部兼務 ^{おがわ はな} 小川 波奈さん（勤続 13 年）



徳島市出身。高校卒業後は、大学から就職まで県外で過ごしたが、30歳の時に地元の徳島県に戻り、株式会社ネオビエントに入社。

これまでの職歴・体験談など

入社してから一番長く携った業務は本社の人事担当です。主に採用や社員の研修、入退社に伴う処理などを担当し、人と関わるのが好きな自分としては、非常にやりがいを感じながら仕事をしてきました。

職場の人間関係にも恵まれ、このまま勤めていくつもりでしたが、家庭内で予期せぬ事情が生じたため、正社員としてフルタイムで働き続けていくことが難しくなりました。会社は時短勤務の対応も柔軟にいただきましたが、それでも仕事と家庭の両立が厳しくなってきたため、退職を申し出たところ、「それならいきなり退職するので

はなく、一旦パートになってみれば」と、新たに正社員とパート社員を行き来できる制度を作ってまで対応していただき、現在は週3日の短時間パート社員として勤務をしています。お陰様で自分の家庭の事情に対応できるペースで勤務できており、仕事と家庭の両立を守ることができていると感謝しています。

次世代の方々へのメッセージ

よく「仕事と家庭の両立」という言葉を耳にされると思いますが、結婚・出産後もフルタイムで働き続けられていても、状況が変わり、変化していかざるを得ないこともできます。また家族の介護などでも同様です。思うようにいかない自分の状況に苦しい思いをすることもあるかもしれませんが、現状一番最優先すべきことに集中して、自分の体に無理をさせすぎないように仕事のペースを落としたり、また働き方を変えたりすることも柔軟に考えてみて下さい。

またそういったことができる環境を整えてくださった今の会社にいたことは私にとってとても幸運なことでしたので、やはり会社を選ぶ際のポイントとしては、社員のライフステージに合わせた制度を整えているのかという点を重要視されるといいと思います。



職場風景

\\ 上司からの声 // 小川さんはいつも明るく、誰にでも気さくに声を掛けてくれているので職場の雰囲気明るくなり助かっています。また長年、人事を担当していたので、パート社員になっても周囲から相談されることが多く頼りにされています。今は、ご自身がパート社員で活躍されていますが、状況が変われば正社員に戻って、ロールモデルとして活躍して欲しいと思います。また今回の小川さんの経験を周囲で悩みを持つ社員にも伝えて、社員が育児・介護で働き方を変えたり、困っている場合にはぜひフォローしてあげて欲しいと思います。

\\ 代表者からの声 //

株式会社ネオビエント
代表取締役
藍原 理津子さん



女性だけに限らず、男性も含めて家庭の状況は様々だと思います。県内でも「女性活躍」の推進によって、少しずつ企業も育児・介護の制度整備が図られてきましたが、実際に制度があっても利用できない現状をよく耳にします。誰もが利用できる制度になるためには、職場内での雰囲気(社風)を良くすることが必要ですし、職場の仲間の理解を求めるだけでなく、本人も努力し、相互に切磋琢磨することが必要です。小川さんは日頃より、社内全員への気配りを忘れず、パート社員になっても、責任感を持って最後まで仕事に取り組んでいます。「お互い様」の精神で、経営者・社員が互いの状況を理解し、互いの状況が変われば、各々できることを精一杯助け合う職場にしていきたいと思います。

\\ 事業所からの声 //

女性従業員が活躍する取り組みはありますか？

- ・法を上回る育児短時間勤務制度の導入(平成 29 年度より実施)
- ・ワークライフバランス休暇制度の導入(平成 30 年度より実施)
- ・年次有給休暇制度の時間単位取得制度の導入(平成 30 年度より実施)
- ・パートもしくは契約社員からの正社員への転換制度
- ・家庭等の事情にあわせて正社員からパートもしくは契約社員に転換、事情が終了した際は正社員に再転換できる「キャリア選択制度」
- ・女性労働者の活躍を目的とした長期外部研修への参加(毎年必ず該当者を派遣)

女性活躍のための取り組みにより、事業所で起きた変化を教えてください。

男性の育児休業の取得が当たり前になり、出産の報告を受けると、上司は「休業はいつ取るのか」と尋ね、取得に向けて仕事の引継ぎやフォロー体制の構築をするのが当たり前になってきました。職場内にて相互扶助の精神が生まれるこ



管理部 執行役員部長 新見 高志さん

女性活躍を推進するにあたって、あなた自身が感じた課題や苦労は？

女性が活躍できる職場は、「誰もが活躍できる職場」になると信じています。私自身も高齢の母がいて今まで通りの働き方がしにくくなる時期がやってくると思います。そうした時に、性別関係なく誰もが利用できる制度があることで、安心して働くことができていると感じています。女性社員は責任感も強く、まじめな方が比較的多いのか、新たな仕事や昇格を申し出ると「自信がない」と口にされることがあります。ですが、その方の長年の実績から力量や可能性を見極めて申し出ているので積極的に受け入れて欲しいと感じます。会社は困る部分があればフォローしますし、立場が変わること新たな視点が生まれ、仕事の深みや幅も広がり、さらに仕事が楽しくなります。自分の可能性を信じてほしいと思います。

とで、育児や介護での休業、短時間勤務などにも理解の輪が広がり、制度自体が形骸化されず利用されるようになってきました。また仕事(作業)の標準化を進めてきた結果、育児・介護だけでなく、男性女性を問わず、誰かが何かの事由で長期に休まざるを得なくても、事業が継続できるような仕組みの構築にもつながり、BCPの面でも役立っています。女性労働者の管理職比率(課長以上)は12.5%であり、主任級では男性を上回っており、毎年、女性の管理職比率は高まっています。

今後、より女性が活躍するためのアイデアはありますか？

特に女性社員の場合、それぞれが置かれている環境は様々なので、新たに導入した「キャリア選択制度」を用いて、どんな状況に変化してもキャリアが継続できる社風づくりに努めたいと思います。また、コロナ期にVPNを構築したことで在宅でのオンライン勤務も可能ではありますが、さらなる普及に努めていくことで働きやすい風土を構築していきます。

また、社内の風土づくりに向けて、役職者向け・社員向けなどの勉強会開催のサポート(講師の無料派遣・積極的に社風改善に取り組む企業への助成金など)も行うと良いと思います。

株式会社 姫野組



伝統と創生



事業所データ

所在地：徳島市佐古八番町 5 番 7 号

電話番号：088-623-3211

設立：1882 年

従業員数：153 名（男性 116 名・女性 37 名）

事業内容：建設業

事業推進部 ^{たけうち} 竹内 ^{もえか} 萌香さん（勤続 4 年）

徳島県出身。2019 年 3 月に高校を卒業し、姫野組に入社。

これまでの職歴・体験談など

入社して 2 年間は土木工事現場で実際の機械や工法、施工管理業務の仕事方法などを教えていただきながら業務を行っていました。入社 3 年目の 4 月に、私が配属されていた工事が竣工した段階で土木統括

部内の働き方改革として業務推進課が設立され、配属となりました。始めはこの年の 4 月に入社した 2 人と一緒に工事現場の書類作成支援からスタートしました。現在は業務推進課から事業推進部へと改名され、書類工事のサポート業務だけではなく建設ディレクターとして幅広い取り組みを行っています。

次世代の方々へのメッセージ

私は高校の商業科出身で建設業の知識が全くないままの入社でした。現場配属された際は不安でしたが、わからないことは毎回質問していくことで色々な知識を吸収することができました。学校で学習している分野が違うからといって、全く理解できないということはありません。これから就職・転職を考えている方も現在自分がしていることと分野が違うからといって諦めずに興味のあることは挑戦してみてください。

\\ 上司からの声 //

竹内さんは、現場支援や社内外連携などの業務において、中心的な存在となっており、心強い戦力です。今後も、パブリックレーション関係の業務をさらに充実させてくれる人材だと感じています。



事業推進部 部長
井藤 信行さん

女性活躍を推進するにあたって、あなた自身が感じた課題や苦労は？

これまで、当社では土木工事現場の現場管理業務を担う女性がほぼいませんでした。男性と同じような業務体系では体力的な部分やキャリア形成が違ってくるため、長期的な就業が難しいと思っています。そのため、業務形態も試行錯誤しながら、女性に合った能力の発揮できる環境や運用体系を作っていくことに注力しています。

\\ 代表者からの声 //

株式会社姫野組
代表取締役社長 松本 哲さん



明治 15 年 3 月、石井町藍畑の地で土木請負業を創業して以来、当社は 140 年にわたって県内最大手の建設業者として地域とともに歩んできました。県内トップの建設業者として社員が生き甲斐を持って働ける環境づくりに積極的に取り組んでいます。また、地域インフラを担う企業として、地元のボランティア活動に積極的に参加しており、予想される南海トラフ地震や異常気象によるゲリラ豪雨等に備えて、建設機械などの充実を図り、緊急時の待機場所、備蓄、機材を備えた常設の防災拠点を設置しております。

\\ 事業所からの声 //

女性従業員が活躍する取り組みはありますか？

建設ディレクターという資格制度を取得した女性社員が配属された部署を新たに設置し、働き方改革を進めています。建設ディレクターとは、IT とコミュニケーションスキルで現場を支援するバックオフィス機能を有した職域で、現場技術者の負担を軽減し、作業の効率化と就労時間の短縮を図る効果的な取り組みとして実践しています。

- ・労働者に占める女性労働者の割合（正社員）25.2%
- ・管理職に占める女性労働者の割合 8.5%（4人）
（管理職全体（男女計）47人）

- ・役員に占める女性の割合 7.1%（1人）
（役員全体（男女計）14人）

女性の活躍について成果や課題、今後の方向性について。

時短勤務の採用、メンタルヘルスケア、社員持株制度、社員への利益還元制度の充実にも力を注いでいます。技術への挑戦にも積極的に取り組むことは勿論のこと、IT とコミュニケーションスキルで現場を支援するバックオフィス機能を有した職域のパブリックレーション関係の業務の充実と、女性に合った能力の発揮できる環境や運用体系を作っていくことに注力します。



①現場配属経験を活かした工事サポート
実際の現場で学んだ施工管理業務を現在の建設ディレクター業務に活かしています。



②事業推進部での遠隔作業
現場に訪問しなくてもできる仕事は、現場から離れた事業推進本部の事務所でリモート作業をしています。



③社報（毎月発行）
社内のサイボウズへ社報（社内イベントのお知らせ、起工式等報告・新規工事の受注、社内の人事異動・慶弔等）を掲載しています。

フジタグループ
 (株)藤田計夫商店 / 藤田商事(株) / (株)穴吹フーズ

個(違い)を受け入れ、
 互いを認め合い、尊重し合うことにより、
 新しい価値を創造する人財を育成する環境



安全・安心・便利をお届けする

フジタグループ
 - FUJITA GROUP -

事業所データ

所在地：美馬市脇町大字猪尻字西分 9 番地

電話番号：0883-52-2125

設立：1872年

従業員数：91名(男性65名・女性26名)

事業内容：LPガス・石油製品、新電力、太陽光発電及び蓄電池などの総合エネルギー事業、建築リフォーム、建設残土処理事業、経営コンサル、海運事業、旅行事業、コンビニエンスストア運営

運行管理部 部長 ^{なかの} ^{えりこ} 中野 江理子さん(勤続7年)



大好きな車の運転を仕事にしたいという思いから、トラック運転手を目指し、自動車普通免許取得。その後、運送会社に転職し、トラックの運転手をしながら、配車担当として経験を積む。

これまでの職歴・体験談など

7年前に同い年の女性経営者ということもあり、藤田商事に転職。入社3年目に、運行管理部が発足後、部長に抜擢されました。女性社長の下、女性管理職も多い会社ですが、主に男性が活躍する現場部門における女性管理職はほとんどおらず、その存在を煙たがる年配の部下や、男性管理職もいる中での厳しいスタートとなりました。しかし、持ち前のコミュニケーション能力で、部下や他部署の管理職とも打

ち解け、次第に部署間の連携も深まってきました。また、運転手時代の人脈を使い新規顧客の開拓にも取り組み、既存顧客との商談も積極的に行うことで、男性社会である業界のお取引先様にも、「フジタの中野」という存在を認めてもらえるようになりました。

次世代の方々へのメッセージ

私が運転手になった頃は、トラック運転手といえば、「3K」の代表的な職業でした。現在では、業界自体の労働環境もかなり改善され、男性はもちろん、子育て中の女性も働きやすくなりつつあります。当社運行管理部には、子育てを終えた大型ローリー運転手に、私を含め、2名女性が在籍していますが、業界全体で運転手を目指す女性が増えることを願っています。時間帯が不規則になりがちなので、正直、仕事と家庭の両立は簡単ではありませんが、他部署の女性社員や管理職も含め、社会で活躍するお母さんたちを、皆で応援しています。近い将来、若い女性運転手と一緒に働ける日を楽しみに、私もまだまだ現役で定年まで運転手を続けたいと思います！



運行管理部



大型タンクローリー



業務風景



運行管理部 飯尾 晃宏さん

\\ 部下からの声 \\ 中野さんは、部長職と現役プロドライバーとして、二足の草鞋をはきながら、運転手の目線に立って私たちを見守ってくれています。何と言っても、即決、即断による抜群の判断力で、僕たちを引っばっていてくれるので、安心してついていくことができます。そのおかげで、時間や経費の無駄も少なくなり、運送業界では考えられなかった長期休暇なども取ることができるようになりました。

\\ 代表者からの声 \\

フジタグループ
 (株)藤田計夫商店/
 藤田商事(株)/
 (株)穴吹ワークス
 フジタグループ代表
 藤田 織女さん



ダイバーシティ経営を行う中で、ゲームチェンジャーとなった現場職の女性社員の採用及び女性管理職抜擢により、より緻密な計画性や、細部まで配慮した働き方が常態化しました。更には、社内のDX化に伴い、社内SNSを通じたコミュニケーションが急速に活発化し、現在では世代の違う社員が協力し合い、心を通わせて働く社風が形成されています。社員全員が幸せを追求できる職場を提供し、持続可能な社会の実現に向け、貢献ができる企業を目指しています。

\\ 事業所からの声 \\

女性従業員が活躍する取り組みはありますか？

働き方が多様化する中で、様々な人財を確保できる体制を拡充ながら、本人の実績と能力に基づきリーダーを育成する研修制度があります。そのほか、介護世代社員のためのフレックス出勤や介護休暇なども充実しています。地域の皆様にもご利用いただける事業所内保育所(企業主導型保育施設)を開設し、会社、地域をあげて、子育て世代が活躍しやすい環境づくりに貢献していきます。

女性活躍のための取り組みにより、事業所で起きた変化を教えてください。

個性を大切に、個々が輝く職場環境を整備することにより、適材適所の職種に就く社員も増えてきました。内勤業務で活躍する女性社員も多くなりますが、多様な事業展開を活かし、ガソリンスタンドや大型ローリー運転手の他、力作業を伴う工事や充填業務にも積極的に挑戦する女性社員もいます。一方、従来、女性の得

意分野であった職種に男性社員の起用もあります。

今後、より女性が活躍するためのアイデアはございますか？

個人のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を取り入れる他、社員の子どもたちを対象とした返金不要奨学金の提供や家族・個人旅行の旅費の一部補助制度、IUターン就職者支援のための引っ越し費用補助や里帰りのための規制補助制度も設けています。

女性の活躍について成果や課題、今後の方向性について。

当社主力事業は、重労働が伴うため、従業員の7割が男性社員ですが、管理職では女性が4割を占めています。性別による適合性ではなく、本来の実力を発揮し、リーダーとして輝く人財に女性が多かったという自然発生的な現象での数値です。

今後は、子どもを望む社員のための婚外妊娠や子育て、不妊治療の支援や、男女の更年期障害に関する勉強会の実施、治療に専念しやすい環境づくりにも注力してまいります。

社会福祉法人徳島県社会福祉事業団



つながれば広がる よりそい支え合う
だれもが活躍できる社会の実現へ



事業所データ

所在地：徳島市南矢三町2丁目1-59

電話番号：088-631-1200

設立：1972年

従業員数：229名（男性69名・女性160名）

事業内容：障害者支援施設「希望の郷」、障害児入所施設「未来」、地域生活支援拠点ふらっと KOKUFU の経営、県立障がい者交流プラザ障がい者交流センター、視聴覚障がい者支援センター、県立総合福祉センター、県障がい者スポーツ協会、県障がい者芸術文化活動支援センターの運営、県地域生活定着支援センターの運営

Rolemodel 1

ふらっと KOKUFU 主任 ^{てつ の ゆ み こ} 鉄野 由美子 さん（勤続16年）



大学卒業後、入職。人事交流にて平成31年から2年間徳島県保健福祉部保健福祉政策課へ出向。帰任後は総務事務に加えて子育て支援、大学連携事業等を担当。社会福祉士。

これまでの職歴・体験談など

令和3年9月に「地域生活支援拠点ふらっと KOKUFU」が開設となり、地域へ向けた公益的な取り組みを推進するため「にぎわい創出×まちづくり事業」を提案し、事業実施。令和5年3月には「徳島県版ユニバーサルカフェ」に認定され、その後は地域課題となっている放課後の子どもの居場所創設のため「子どもの居場所づくり推進事業」として子ども食堂等を実施しています。

また、多様で柔軟な働き方の選択肢を広げるため、「親子（孫）出勤制度」を提案し、試行しています。わたしも子育て中なので、当該制度を活用して勤務し、制度の内容について検討を重ねている最中です。子どもを育てながらも仕事が好きで、働きたいという気持ちがあるので、同じような思いを持つ職員が働きやすいような職場環境を整備するために日々模索しています。

仕事と家庭を両立するための周囲からの支援

息子と2人暮らしで母親も亡くなっているので、父や友人、同僚に助けをもらいながら働いています。また、子どもが未就学の時は徳島市の「子育て短期支援事業」を活用して週末も勤務していました。

次世代の方々へのメッセージ

子育てしながら働くことは大変と思われがちですが、ライフステージのなかでだれもが多様な「両立」を実現しています。活用できるものは活用し、時には新たなものを生み出しながら、楽しんで生活していきましょう。



結婚を機に7年間専業主婦となり、3人の子育てと次女の療育に専念。障がい福祉の専門分野で働きたい気持ちが強く事業団に就職。

これまでの職歴・体験談など

結婚を機に専業主婦となり、3人の子育てと障がいのある次女の療育に専念しました。子育てにゆとりができてきた頃、次女の子育て経験を活かして障がい福祉で仕事がしたいと思うようになり、非常勤職員として入職しました。現在は、育児短時間勤務制度を利用して常勤職員となり、家庭と仕事を両立した働き方をしています。また、夏休みには、親子

(孫) 出勤制度を利用したり、次女の長期入院の際には介護休業制度を利用したりと、安心して働くことができ、環境が整っていることに感謝しています。

仕事と家庭を両立するための周囲からの支援

主人も両親も仕事をしているため、いつもはお願いできませんが、急なお迎えなど、できる限りの事は協力してくれるので助かっています。私の性格上、子どもの事は、なるべく自分でしたいタイプなので、家庭の事情にも理解のある職場で助かっています。

次世代の方々へのメッセージ

職場や上司、同僚、誰にでも相談すると、いい解決策がでると思うので1人で抱え込まず、自分にあった働き方を見つけて欲しいです。障がい福祉の仕事は毎日楽しく、とてもやりがいがあります。家庭と仕事の両立は本当に大変と思いますが、色んな事にチャレンジしてほしいです。



子ども食堂での親子出勤



障がい福祉の仕事は毎日楽しく、やりがいがあります。

\\ 上司からの声 // 2人のパワフルな仕事ぶりにいつも励まされています。

女性活躍を推進するには上司のマネジメント能力が問われるところであると感じています。女性活躍に留まらず、ダイバーシティマネジメントを推進するために、これからも一緒に頑張っていきましょう！



総括管理者 清重 健次さん

女性活躍を推進するにあたって、あなた自身が感じた課題や苦勞は？

一言で「女性活躍」といっても活躍の方法は沢山あり望んでいる働き方も様々なので、意欲のある女性が柔軟に働けるように普段からコミュニケーションの機会を増やして「本当の気持ち」を聞き、職員からの提案を実現できるように工夫しています。そのようなポジティブ・アクションを視える化し、ロールモデルとなる2人が活躍することにより、他の職員がキャリアプランを思い描きながら働けるようになってきています。

代表者からの声

社会福祉法人
徳島県社会福祉事業団
理事長 小谷 敏弘さん



性別、年齢に関係なく、誰もが輝き、活躍できる職場が求められています。コロナ禍を経て、福祉分野の専門職への期待が大きくなる一方、子育て期間中の職員への負担は重くなっています。仕事と子育ての両面で負担が軽くなるよう、育児短時間や看護休暇の制度などを充実していきます。また専門職としてのスキルアップやキャリア形成をサポートしていくことが重要だと考えています。また、人と人を結ぶ福祉の分野だからこそ、大切な「ウェルビーイングな職場づくり」に向け、職員と一緒に進めていきます。

事業所からの声

女性従業員が活躍する取り組みはありますか？

ふらっと KOKUFU では女性の管理者が全体の約7割を占めており、ほとんどが子育て中です。

子育て期の就労時間配慮(短時間勤務等)、管理者との定期面談、資格取得制度支援、管理者研修などの教育制度、そして、目標の共有や互助協力による助け合う風土づくりを進めています。

女性活躍のための取り組みにより、事業所で起きた変化を教えてください。

時短勤務や看護休暇等の活用により子育て中の非常勤職員が常勤職員へ転換するなど、チャレンジを応援できました。

今後、より女性が活躍するためのアイデアはありますか？

「子ども参観日」などの職場体験を実施して、親の働く姿を見ることにより、自分の将来や「働く」ということについて考え、福祉を身近に感じるきっかけとしていきたいです。

女性の活躍について成果や課題、今後の方向性について。

多様で柔軟な働き方の選択肢を広げることを目的に試行実施している「親子(孫)出勤制度」は、現在多数の職員が活用しています。これを本制度として実施するため、アンケート等により意見をとり入れて職員が望む形の「子育て支援」を実施していきたいです。



ふらっと KOKUFU

企業の人材確保・定着に役立つ **認定制度のご案内** (えるぼし)

厚生労働省は、雇用管理の改善に取り組む事業主の皆さまを支援する認定制度を設けています。認定を取得すると、働きやすい職場環境の整備につながり、企業の魅力向上や人材確保・定着などに役立ちますので、ぜひご検討ください！

えるぼし認定制度 女性活躍推進

・「女性活躍推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届け出を行った事業主のうち、女性の活躍促進のため取り組みの実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」や「プラチナえるぼし認定企業」として認定します。

えるぼし認定制度のメリット

- ・自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- ・日本政策金融公庫からの低利融資が受けられる*
- ・公共調達で加点評価が得られる*

※詳しくは「3つの認定制度のご案内」を検索、ご覧ください。

〈1段階目〉 〈2段階目〉 〈3段階目〉



▲女性活躍推進法 特集ページ

女性活躍推進法特集ページ



- ・行動計画の外部への公表及び女性の活躍に関する情報公表の掲載先として「女性の活躍推進企業データベース」を是非ご利用ください。
- ・先行する他者の取り組みを検索、閲覧し、自社の行動計画を策定する「ヒント」とすることもできます。

女性の活躍推進企業データベース

「はぐくみ支援企業」認証制度



徳島県では、「子育てにやさ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「認証」しています。

認証のメリット

- 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、県主催のマッチングフェア等のイベントで、「はぐくみ支援企業」として**PR**します。
- 金融機関による県の**中小企業向け融資制度(地域連携企業支援資金)**の対象となります。(注1)
- 日本政策金融公庫の**特別貸付制度の対象**となります。
- 県が優れた新商品等を購入する、「**お試し発注事業**」への応募が可能となります。(注2)
- 建設業者については、徳島県の格付けにおいて**加点**されます。*令和5年度の格付けから実施(注3)

(注1) 融資の申込み等、詳細については、県ホームページを御確認ください。

(注2) 「お試し発注事業」の詳細については、徳島県商工労働観光部企業支援課(TEL 088-621-2324)まで。

(注3) 入札参加資格審査申請直前の1月1日時点で認証されている必要があります。

詳細については、徳島県県土整備部建設管理課(TEL 088-621-2624)まで。

★特に積極的に、他の模範となる優れた取組を実施している企業は、**県知事表彰**の対象となります。今後とも、認証制度のメリットを拡充して参ります。

認証制度について詳しくはこちら



認証の要件や応募は簡単!

ちょっと難しそうなお「一般事業主行動計画」作成も電話や直接訪問などでアドバイスします。

要件

- 徳島県内に本・支店又は営業所等を有する企業、団体、個人で、常時雇用している労働者がいること。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を、徳島労働局に届出ていること。
- 「一般事業主行動計画」の目標達成に向け、取組や対策を実施していること。

例えば・パパの育休取得促進

- ・妊娠中や産休中からの職場復帰のための相談窓口の設置
- ・所定外労働時間削減のための「ノー残業デー」の実施
- ・テレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入など

*一般事業主行動計画は、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

厚生労働省 次世代支援 一般事業主行動計画



応募方法

- 「はぐくみ支援企業認証申込書」を下記応募先まで郵送又は持参、あるいは電子申請

徳島県 電子申請



- 添付書類「一般事業主行動計画策定・変更届」の写し(労働局の受理印のあるもの)「一般事業主行動計画」の写し

電子申請はこちら



*初めてのご利用は利用者登録が必要です。

お気軽に
ご相談
ください!

- ▶**応募先** 〒770-8570 徳島市万代町1-1
(相談)徳島県商工労働観光部 労働雇用戦略課 働き方改革担当
TEL 088-621-2345 FAX 088-621-2852
- ▶**相談先** 〒770-0942 徳島市昭和町3丁目35-1
公益社団法人徳島県労働者福祉協議会
TEL 088-625-8387 FAX 088-625-5113

医療法人むつみホスピタル



むつみの道を共に歩み、 人生をより豊かなものとし、 今を語り合って生きる

事業所データ

所在地：徳島市南矢三町三丁目 11-23

電話番号：088-631-0181

設立：1959年

従業員数：239名（男性66名・女性173名）

事業内容：診療科 / 精神科・心療内科・小児科・内科
認知症疾患医療センター地域型

関連施設：就労継続支援B型ネクスト、自立訓練事業所ウイスパ、相談支援
事業所ビオス、訪問看護ステーションビオス、レストランビオス

👉 むつみホスピタル

Rolemodel 1

相談支援事業所ビオス ^{えいずみ ゆか} 永泉 裕香さん（勤続14年）



1986年生まれ 徳島市出身
大学卒業と同時に精神保健福祉士、社会福祉士の資格を取得し、城西病院（現在のむつみホスピタル）へ入職。現在は2児の育児に奮闘しながら、日中は障がいをお持ちの方の自宅等を訪問し、日常生活で困っていること、不安に感じていることなどの相談や障がい福祉サービスについてご相談、調整を行っています。

これまでの職歴・体験談など

生活訓練施設 支援員

精神科デイケア スタッフ

精神科病院 地域連携室 相談員

就労継続支援B型事業所 生活支援員

相談支援事業所 相談支援専門員

平成21年4月入社後、精神障がいをお持ちの方を中心に様々な部署で関わらせていただき、現在働いている相談支援事業所では身体、知的、精神、難病

などをお持ちの方（児童から大人まで）の生活面のご相談を伺っています。

仕事と家庭を両立するための周囲からの支援

我が家は共働きです。子どもの急な病気の時には夫と相談して調整をしてお休みをいただいています。仕事で遅くなった日にはお迎えや習い事の送迎をお願いしたり、家事も分担して行っています。二人でどうしようもない時には祖父母の助けも借りて、預かってもらったり、習い事の送迎もお願いしたりして、子供たちも祖父母が大好きです。2人目が出来てからはより一層スケジュール管理や体調管理が難しいですが、周囲の方々の助けを借りて、お仕事をさせていただいています。

次世代の方々へのメッセージ

2人目出産後、フルタイムで働くことへ不安もありましたが、今は周囲の方々のご協力もあって、両立させていただいています。

仕事は忙しく目が回りそうなこともありますが、当事者の方やご家族のご相談をお聞きし、関係機関の方と一緒に解決したり、安心して生活が送れているお話を聞くとやりがいを感じています。



家族構成：夫、長男：9歳、長女：5歳の4人家族

趣味：おいしいものを食べること
休日の過ごし方：子どもたちと公園に行ったり、長男のサッカーの試合を見に行ったり、Netflixで映画鑑賞してのんびり過ごしています。

これまでの職歴・体験談など

大学卒業後、精神保健福祉士としてむつみホスピタルへ入職しました。

入職後、法人内の異動が定期的であり、施設や相談支援事業所、デイケアや病院内の地域連携室等、様々な部署の仕事を経験させていただきました。患者様や利用者様の生活を支援させていただく仕事の中で、職場内だけでなく関係機関の方々とも関わる機

会が多く、みなさんとお話の中で色々な考え方に触れ、新しい発見が多い仕事だなと感じています。

仕事と家庭を両立するための周囲からの支援

家族の支えが大きいです。

仕事で遅くなった時は近くに住んでいる夫の両親にお迎えに行ってもらったり、夕飯をご馳走になったりしてとても助けられていますし、土曜日が仕事の時も自身の両親が子どもを見てくれているので、安心して仕事に行くことができます。

夫も休みの時は子育てや家事を率先して行ってくれて、仕事を続けられているのも家族の協力のおかげだなと日々感謝です。

次世代の方々へのメッセージ

就職して十数年経ちますが、日々悩むことが多くなかなか理想通りにはいかないことも多いです。でも上司や同僚に話を聞いてもらったり、いろんな意見を聞いてみたりすると、自分の思っていることが整理されたり、なんとかなるような気がしてきたり…最近では悩む時間も大切だなと思っています。



スタッフミーティング

\\ 同僚からの声 // 1日1回は部署で集まって申し送りをしています。女性が多い職場で、仕事のこと以外にもプライベートなことも相談がしやすく助けられています。多趣味な人が多く、法人内でスイーツクラブやランニングクラブ等のクラブ活動があり、私生活に役立つ情報を貰うことも多いです。



地域連携室 室長 水本 多恵さん

女性活躍を推進するにあたって、あなた自身が感じた課題や苦勞は？

私自身も育児と仕事の両立で悩んでいた時期もありましたが、仕事のやりがいがあることや、育児を協力してくれる家族等がいることで、現在まで続けてることが出来ました。職場の仲間も子育てと仕事の両立に理解があり、子供の体調不良等での急な休みの時なども、休んでいる間の業務サポートをしてくれとても心強いです。スタッフみんなが、仲間を大切にできる職場だと感じています。

\\ 代表者からの声 ///

医療法人むつみホスピタル
理事長 井上 秀之さん



「今を語り合って生きる」この言葉は、当院の理念“むつみの道”の一節です。
同僚と、患者さんと、そして自分自身と向き合い、語り合うことで私たちは成長・成熟していきます。精神看護学、精神医学、心理学、リハビリテーション学、社会福祉学など様々な対人支援学を幅広く学び、共に語り合う場所、それが、むつみホスピタルです。
それぞれの専門性を深め、他の専門性に敬意を払い、目の前の患者さんには一人の人間として向き合って、時にはぶつかり、時には寄り添い、共に歩いていく。ここでの経験が、皆さんの人生において有意義な多くの気づきにつながることを期待します。

\\ 事業所からの声 ///

女性従業員が活躍する取り組みはありますか？

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。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の実施。両立支援制度の取得促進のため、管理職研修、検討会議の実施。

- ・管理職に占める女性労働者の割合 75.0% (12人)
(管理職全体 (男女計) 16人)
- ・役員に占める女性の割合 50.0% (3人)
(役員全体 (男女計) 6人)
- ・育児休業取得率 (看護職)
男性：100%、女性：100% (専門職) 女性：100%
※専門職は配偶者が出産した男性労働者なし、一般

職対象者なし)

- ・年次有給休暇の取得率 (看護職) 99.6%
(専門職) 102.1% (一般職) 98.8%
※ R4 年度に初めて有給休暇を付与されて 1 年未満の者を除く

女性の活躍について成果や課題、今後の方向性について。

女性活躍のため、育児休業取得後も職場復帰し、子育てしながら働くことができる職場環境づくりを整えることは勿論のこと、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、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。

企業の人材確保・定着に役立つ 認定制度のご案内(くるみん)

厚生労働省は、雇用管理の改善に取り組む事業主の皆さまを支援する認定制度を設けています。認定を取得すると、働きやすい職場環境の整備につながり、企業の魅力向上や人材確保・定着などに役立ちますので、ぜひご検討ください！

くるみん認定制度 子育てサポート

- ・「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届け出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が「くるみん認定企業」「プラチナくるみん認定企業」「トライくるみん認定企業」として認定します。
- ・不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度も始まりました。

くるみん認定制度のメリット

- ・自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- ・くるみん助成金(300人以下の企業)が受けられる
<https://kuruminjosei.jp/>
- ・日本政策金融公庫からの低利融資が受けられる※
- ・公共調達で加点評価が得られる※
※詳しくは「3つの認定制度のご案内」を検索、ご覧ください。



▲くるみん助成金ポータルサイト



「くるみんプラス」「トライくるみんプラス」「プラチナくるみんプラス」



次世代育成対策推進法



◀次世代育成対策推進法

両立支援のひろば

- ・行動計画の外部への公表及び両立支援に関する情報公表の掲載先として「両立支援のひろば」を是非ご活用ください。
- ・先行する他者の取り組みを検索、閲覧し、自社の行動計画を策定する「ヒント」とすることもできます。

編集 (公社)徳島県労働者福祉協議会

徳島市昭和町3丁目35-1 わーくびあ徳島2階
TEL 088-621-8387 FAX 088-625-5113
URL <https://www.tokushima-rofuku.net>

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 FAX 088-621-2852

本誌に掲載している情報は、2024年2月現在の情報に基づいています。本誌の記事・写真の無断転載をご遠慮ください。

