

支援推進者として、同じ母親として

専務取締役 総務部長 井上 保代

私が結婚や妊娠した頃は、退職するのが当たり前という社会情勢でしたが、このような在宅勤務などの支援策があれば私も働いていたと思います。今回の女性社員の事例では、問題もなく、何もかもがうまく運用できたことに、支援推進者としても、同じように子育てをしてきた母親としても、大変嬉しく思っていますし、協力していただいた皆様方に深く感謝しています。今後とも、当社理念のとおり、働きやすい職場環境を創造し、社員だけでなく、家庭もお客様も幸せ（ユートピア）にする、未来をはぐくむ会社を目指していきたいと思います

在宅勤務制度を利用して

R&D(研究開発) 櫻本 尚子



第一子出産後の育児休業中に会社や取引先のお客様、家族の協力と理解があつて半日在宅勤務制度を利用

させていただきました。

私の仕事はパソコンを使用して行えるので環境があれば自宅からでも会社からでも同じように作業を行うことができます。基本的にメールでのやり取りが多いのですが、育児の合間にメールを送ることができますし、半日在宅勤務というのをお客様にもご理解いただいていたのでスケジュール調整も無理のないように進めることができました。

この制度のおかげで半年間の育児休業取得、在宅勤務制度利用の後、とくにブランクを感じることなく職場に完全復帰することができましたし、自分自身育児休業を有意義に過ごせたと思います。

出産を機に仕事から離れる女性も多いと思いますが、社会の体制と周りの協力があれば育児と仕

事を両立させていくことは可能だと思います。今後も育児休業取得の際には在宅勤務制度を利用させていただきたいと思います。

一般事業主行動計画の概要

提出日 平成17年8月30日

(1) 計画期間

平成17年8月21日～平成22年8月20日

(2) 内容

社員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、次世代育成支援について地域に貢献する企業となるため、次のような行動計画を策定する。

- 目標1 平成17年度中に、取得できる育児休業期間について、理由の如何を問わず子の年齢が1歳6ヶ月に達する日までとすること。

〈対策〉

- ・平成17年8月～ 総務部長を中心に、子の年齢が1歳6ヶ月に達する日まで育児休業を取得することによる業務上の影響を調査、分析し、具体的対策の検討を行う。

- ・平成17年11月～ 新制度について社内に周知し、啓発を行う。

- 目標2 平成17年度中に、育児休業が終了し職場復帰する者に対して、職場復帰を円滑にするための情報提供や研修の実施などの職場復帰支援制度を構築する。

〈対策〉

- ・平成17年8月～ 職場復帰支援制度の詳細についての検討開始。

- ・平成17年11月～ 上記目標1とあわせて職場復帰支援制度について社内に周知し、啓発を行う。

- 目標3 平成22年8月までに、子を養育する者を対象とした在宅勤務制度導入を検討する。

〈対策〉

- ・平成18年1月～ 在宅勤務制度検討プロジェクトの発足

- ・平成18年1月～ 在宅勤務に関する法的問題、業務内容、顧客に対する影響等の調査。

■ 会社概要

株式会社オプトピア

所在地 徳島市城東町1丁目8番25号

事業内容

- ・コンピュータシステムのコンサル、企画、設計、製造
- ・サーバ、ネットワーク等のインフラシステムの構築、および、ITサポート
- ・コンピュータ機器、携帯電話等の販売
- ・レンタルサーバー、ハウジングサービス等ネットワークサービスの提供 等

設立 1993年(平成5年)5月

資本金 1,000万円

従業員数 33人 (男性29人、女性4人)

正規 30人 (男性27人、女性3人)

非正規 3人 (男性2人、女性1人)

TEL 088-626-4285

FAX 088-626-4283

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





有限会社 川辺機械

「両立できる仕事と家庭」に思うこと



代表取締役 川邊 信郎

当社は、業務用から家庭用まで幅広く、ボイラー、バーナー、冷暖房等の機械設備、販売、修理、メンテナンスの業務を致しております。どちらかというと男性社会で、女性の役割は主に事務・経理の部門ですが、少人数ですのでパート的にこの部分だけの仕事というのではなく、その時々で一人二役・三役と気転が要求されます。

社員の結婚・出産は、喜びと同時に会社側の対策を考えなければいけないことに直面していました。幸いにも本人が入社時に「結婚しても仕事がしたい」という希望を持ち、働く意欲を持った女性でしたので、前向きに検討しておりました。

そんな折、徳島県中小企業団体中央会より次世代育成支援制度を紹介され、取り組みの為の準備作業を始めました。いろいろご指導いただき、社員の待遇改善をし、計画を進めていきました。

機械の修理技術は、長期間の経験・資格等社員資質が会社の財産ですが、女性の事務・経理もやはり会社独特のノウハウを取得している熟練性が会社の「要」です。次世代を担う若い社員が、安心して結婚・出産し、元の職場に復帰が保証されるという安心感は、社員はもとより会社側にも優秀な人材の確保と業務の安定につながります。

我社のような一零細企業にも制度対象の幅があったことは、今、問題の少子化対策の生きた政策に今後もなるのではないかと思います。

育児休暇に対する職場の対応

総務課長 小椋たみ子

少人数で運営している私達にとって、育児休暇取得は難しい問題でした。

どの企業も利益や効率を優先する社会にあって、自分達の今の状況をどうすべきかを考えました。そして、お互いに子育ての間は助け合うという原点の思いやりの気持ちから始まりました。

大切な育児期間は、一日でも長く家庭に居て、子育てに専念してもらう為に、社員の協力を得て就業規則を作り、本人が休暇を取りやすい体制を整えました。その後、「一般事業主行動計画」を策定し目標に向けて取り組み、休暇期間中は実務経験者の短期雇用の形をとり復帰に備えました。

代替要員の採用については、幅広い知識と経験を持つ世代を優先募集し、ハローワークへ紹介依頼しました。雇用期間が1年以上というのがよかつたのか応募が多く、優秀な人材を確保できました。

経験のある働く意欲のある人材を確保・育成していくには、事業主と社員の相互の理解が必要です。そのためには、これからもいろいろ協力してメモリアル休暇・リフレッシュ休暇なども検討していくつもりです。

少子化対策に働く女性の職場での環境が重視され、女性が育児や教育に少しづつとりを持てる社会に、仕事を通して貢献できればと思います。

育児休業を取得して

経理課 高橋 裕美

第一子出産後に育児休業を取得し、昨年2月に職場復帰しました。

取得するきっかけになったのは、私の両親も共働きで、母は出産後まもなく復職してとても大変だったという話を聞いたことからでした。昔は、このような制度が整っておらず、出産を機に退職する女性が多かった時代でしたので、出生して間もなく私が病気で入院し大変だった時に、幸いにも祖母が育児を代行してくれたおかげで、何とか復職できたそうです。

復帰するにあたり、育児休業中のブランクがあることや、仕事と家庭の両立が出来るのかという不安がありました。

また、子どもが発熱や風邪などの病気で、会社や同僚に迷惑をかけることが心配でしたが、子育て経験のある上司・女性社員の理解や協力があり、家族の仕事を続けることの理解やサポートのおかげで不安も少し解消され、仕事と家庭の両立を頑張っています。

出産することで仕事する機会を失う女性もいる現状ですが、私はこの制度を取得・利用できてとてもよい制度だと思います。いろいろな職種・業種により、制度を取得するのに越えなければならない課題がたくさんあるとは思いますが、この少



子化対策を進めている現状で、取得しても大丈夫なのかと不安にならず、制度を利用できる人が増える社会になればよいと思います。

一般事業主行動計画の概要

提出日 平成18年1月19日

(1) 計画期間

平成18年2月1日～平成21年1月31日

(2) 内容

社員が仕事と子育てを両立することができ、社員全体が働きやすい環境を作ることにより、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に、次の行動計画を策定します。

- 目標1 平成18年3月までに、育児休業期間について、理由の如何を問わず取得できる期間を、子の年齢が1歳6か月に達する日以上とする。

〈対策〉

- ・平成18年2月～ 就業規則、育児看護休業規程の規定見直しを行う。

- 目標2 平成18年3月までに、介護休業について、取得できる期間を124日以上とする。

〈対策〉

- ・平成18年2月～ 就業規則、育児看護休業規程の規定見直しを行う。

- 目標3 平成18年3月までに、子の看護休暇について、取得できる期間を年10日以上とする。

〈対策〉

- ・平成18年2月～ 就業規則、育児看護休業規程の規定見直しを行う。

- 目標4 平成21年1月までに、年次有給休暇の取得日数を1人あたり平均年間5日以上とする。

〈対策〉

- ・平成19年4月～ 社内広報を利用活用し周知・啓発の実施、管理職に対する研修を年2回実施

- ・平成20年2月～ 調査委員会を設置し具体的な方向を検討し、メモリアル休暇、リフレッシュ休暇等の取得制度創設を検討する。

会社概要

有限会社川辺機械

所 在 地 徳島市東沖州2丁目1-12

事業内容 各種ボイラーやポンプ、バーナー、空調設備機、焼却炉の販売・修理。配管工事、性能検査、検定受整備工事。住宅設備機器の販売・施工、椎茸設備。

設 立 2003年(平成15年)1月

資 本 金 300万円

従 業 員 数 7人(男性5人、女性2人)

正 規 7人(男性5人、女性2人)

非正規 0人

TEL 088-664-6777

FAX 088-664-6199

URL <http://www.kawabe-kikai.ecweb.jp/>





女性社員の働きやすい職場に



代表取締役 島 隆寛

当社は入れ歯や差し歯を歯科医院から委託を受けて製造する会社で、その製作には歯科技工士という資格が必要になります。その歯科技工士が当社には260名おり、そのうちの2割が女性になっております。

20年前では女性技工士はほとんどいませんでしたが、最近では歯科技工学校の入学者の半分近くが女性になっており、女性の進出の著しい職場のひとつになってきております。

入れ歯、差し歯など治療物はすべてオーダーメイドで、精密さを要求される職業だけに女性の持つ繊細さが活きる職業ですが、一方では長時間労働による若年者の離職率の高さが業界内で問題となっております。当社では製造ラインを組み、生産力を高めることによって、就業時間の短縮を行っております。また、女性社員が結婚や出産を経て、パート社員や契約社員になる、もしくは元の正社員として復帰するなど、ライフスタイルに合わせた働き方を選択できるようになっております。

日本は少子高齢化時代に本格的に突入しており、高齢化による入れ歯の需要増加があり、歯を喪失した方にも実りの多い人生を送っていただけるようになるためには、歯科技工士の活躍は絶対に欠かせない要素になってくると考えております。「仕事」と「家庭」を両立できるよう、これから

も職場環境の整備に努め、働き方の多様化に対応できるよう支援策を講じたいと考えております。

職業家庭両立支援担当者として

管理部総務部長代理 幸野 扶佐

当社は、「歯科技工士」という有資格者が仕事に携わっているため、技工現場においては男女の区別なく、育児休業後、職場復帰することは技能継承の人材確保の面において大変喜ばしいことです。そのため、「歯科技工士」の代替要員の確保が重要です。

しかし、その代替要員の採用については、人材派遣を利用することもできず、求人を出しても即採用できる職種でもありません。補充は、新規卒者の採用を増やしたり、中途採用の求人を継続的に行っております。

また、事務部門においても各担当分野があるため、代替要員を用意しなければ他の従業員でカバーすることができない部署もありますので、その場合は人材派遣や有期雇用契約で補充しています。

社員一人一人の能力が大切な戦力であるという考えのため、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。

今後は、男性従業員の育児休業取得第1号を出すことが更なる目標ですが、その壁は大きくそう簡単には越えられそうもありません。原因としては、「収入減への不安」、「周囲から自分に向けられる目や声への不安」、また「職場への遠慮や昇進への影響を懸念」などが考えられます。担当者として促進策に苦慮していた平成19年6月、(財)21世紀職業財団より「男性の育児参加促進事業実施事業主」の指定を受け、「男性労働者の育児参加サポート宣言」を社内外に公表し、一歩前進したところです。

一般事業主行動計画の1回目の目標達成は難しい状態ですが、有給休暇の取得率が上らないため、会社は年間休日増という措置を講じました。今後も一歩一歩「仕事と家庭の両立支援策」の取組みを会社と一体になって進めていきたいと思います。

育児休業を取得して

管理部総務主任 中川 憲子

第一子出産後に10ヶ月の育児休業を取得、その後第二子出産前に突然の入院で休職となりそのまま出産、育児休業と1年4ヶ月のブランクを経て2007年8月に職場復帰しました。

復帰して1ヶ月、復帰に対する不安はなかったと言えば嘘になりますが、私の場合は、家族のサポートが受けられるということ。また職場では、育児休業取得した経験者や女性社員も多く、状況について理解してくれる方がいるということが、不安をやわらげてくれる心の支えと、仕事への励みになっています。

仕事を取巻く環境が目まぐるしく流れるなか、仕事と家庭の両立は正直厳しいのは事実です。仕事のスキルアップもしていかなければならぬ、育児休業中の穴埋めを早くしなくてはいけないと焦りもあり、一方で復帰してから、子供と接する時間が少なくなった分の穴埋めも必要になってきます。時間の長さではなく、質が大切だと思いますが難しいところです。

しかし、これから仕事を続けていきたいという思いがある限り、仕事と家庭、いつも50/50にはなりませんが頑張っていきたいと思います。



一般事業主行動計画の概要

提出日 平成17年6月15日

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

(1) 計画期間

平成17年4月1日から～平成20年3月31日までの3年間

(2) 内容

- 目標1 計画期間内に、育児休業取得状況を次の水準以上にする。

男性社員…期間内に1人以上取得すること

女性社員…取得率を85%以上とすること

〈対策〉

- ・平成17年度 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とする。

研修の実施

- ・平成17年10月～ 社内掲示を活用した周知・啓発の実施

- ・平成18年度～ 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰プログラムを実施

- 目標2 計画期間内に、小学生未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度の取得を推進し、期間内に1名以上取得する。

〈対策〉

- ・平成17年度～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を年1回実施

- ・平成18年8月 短時間勤務制度の取得を推進するために、管理職を対象とした研修の実施

- 目標3 育児・介護休業法に基づく諸制度を周知し、利用度を上げる。

〈対策〉

- ・平成17年4月 子の看護休暇の規定を設ける。

- ・平成17年7月～ 新制度および諸制度についての管理職を対象とした研修を年1回実施
社内報・社内掲示を活用した周知・啓発の実施

- 目標4 平成20年3月までに、年次有給休暇の取得日数を、一人あたり平均10日以上にする。

- ・平成17年4月 所定外労働の原因の分析等を実施

- ・平成17年5月～ 取得をしやすい環境整備のため、管理職への指導を行なう。

- ・平成18年5月 前年度取得状況を管理職へ報告し、取得率向上の指導を行なう。

会社概要

株式会社シケン

所 在 地 小松島市芝生町字西居屋敷55-1

事業内容 歯科技工物の製造販売、歯科材料の販売
咀嚼昨日材料の研究開発

設 立 1979年(昭和54年)4月

資 本 金 9,975万円

従 業 員 数 416人 (男性329人、女性87人)

正 規 373人 (男性323人、女性50人)

非正規 43人 (男性6人、女性37人)

TEL 0885-32-2000

FAX 0885-32-8634

URL <http://www.shiken.biz>





社会福祉法人島田会 島田保育園

子育てしながら安心して働く職場環境の充実を



理事長 浦上 優

現在の少子高齢化の実態をふまえ、これからますますこの流れが進展していく中で、職員が、またその家族が安心して子どもを生み育て、家族介護できるよう、そして働きやすい職場の環境づくりを推進していきたいと「育児・介護休業制度」を導入いたしました。

従来の育児休暇は産後1年までということで、ちょうど母体からの免疫がきれ病気にかかりやすいころに職場復帰しなければなりません。また、職場復帰をしようとしても、受入可能な保育園がなく、あせってしまうという職員の声を多く聞いてまいりました。今回の育児休暇の規定では、1年6ヶ月まで継続できるということで、職員も気持ちにゆとりがもてるのではないかと期待しております。

また、現在当園には男性保育士が3名おり、うち2名は子育て真っ最中。従来の「育児は女性の仕事」という考え方の時代は去り、男性保育士の積極的な育児参加も期待しています。今後、「育児・介護制度」を上手に活用してもらい、仕事と家庭生活を両立させ、いきいきと働く職場、職員が子育てや介護をしながら、安心して働く職場を考えています。そして、子育てしやすい職場の環境づくりの充実をはかっていきたいと思っております。

今後の取り組み

保育園という職場は、当然ながら製品の取り扱いではなく「人間を育てる場」であり、日々成長していく子どもたちが対象です。大切な子どもたちの命をお預りしている面で、余裕のある保育士数で日々対応していきたいのが私の考えです。しかし、子育て期間中の職員には今回「育児・介護休暇制度」を導入したのを機会に1年半の間ゆっくりと自分の子どもの子育てをしてもらい、十分に愛情をそいであげてほしいと思います。自分の子どもを持って初めて知る親の心というのも身をもって経験することにより、職場復帰した時に役立つことも多いかと思います。また、子どもの看護休暇も現在20日まで取得できますが、無給のため、今後何日間かを有給にし、職員が安心して看護のための休暇が取得できるよう制度の充実を図っていきたいと考えています。

育児休業制度を利用して

気持ちにゆとりのある子育てを

保育士 廣谷 譲

私は当園に勤務して今年で7年目になります。元気に子どもたちと遊んだり、保護者の方とコミュニケーションをとったりして毎日を楽しく過ごさせてもらっています。

昨年は子どもが生まれ、それも双子！！育児休業は妻が1年間取り、育児に専念しておりましたが、育休が明け、我が子を他の保育園に預けて妻も仕事復帰をし、夫婦ともに仕事と子育てで忙しい毎日となりました。最初は病気をしたり、風邪を引いたりと、どうしても仕事を休まなければならないときが多くあり、職場に迷惑をかけてしまうという現状でしたが、同僚がいろいろと助けてくれ、「子どもを持つとお互い様よ。」ということばにずい分元気づけられました。子どもが小さい

ときはどうしても体調を崩しやすいため、休みをもらったり時間休をもらったりということになります。園児数も多く保育士の人数も決まっていて、なかなか休みづらいのが現状ですが、今回新しく設けられた育児休業制度を利用し、気持ちにゆとりのある子育てをしていきたいと思っています。

保育士 武市 智人

私は当保育園に勤めて5年目になります。その間、結婚をし、子どもを儲け、私自身の環境も独身のときとはずいぶん違ってまいりました。

現在、2歳の男の子と5ヶ月の女の子の2児の父ですが、子どもは小さいときほど病気に罹りやすく、現在は妻が育休中のため、そういう場合は対応していくのですが、職場復帰した後は妻ばかりが仕事を休むわけにはいきません。ひと昔前ならば、育児＝母親でしたが、今は女性もどんどん社会へ出て行く時代。それは言い換えれば父親も積極的に育児に参加していかなければ成立しない時代なのではないでしょうか。そして、それに職場の理解が必要不可欠です。

この度の育児休暇はその表れであり、働く親、特に共働きの親にとってはすごくありがたい制度だと思います。社会のニーズにもマッチしており、今後職場の方々の理解に感謝しながら、仕事と育児の両立に対するこの制度を利用させていただき、妻と協力し、育児参加をさせてもらいたいと思っています。



写真左 武市 智人さん、右 廣谷 譲さん

一般事業主行動計画の概要

提出日 平成17年10月19日

(1) 計画期間

平成 17年9月1日～平成20年8月31日

(2) 内 容

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

- 目標1 平成17年11月より、理由の如何を問わず、子が1歳6ヶ月に達する日まで育児休業を取得できる制度を導入する。

〈対策〉

- ・平成17年11月までに就業規則を変更し、従業員全員に周知する。

- 目標2 平成17年11月より、小学校就学までの子を持つ従業員が、子の看護のための休暇を年間20日まで取得できる制度を導入する。

〈対策〉

- ・平成17年11月までに就業規則を変更し、従業員全員に周知する。

- 目標3 平成20年11月より、介護休業期間を介護対象者1人あたり通算で124日まで取得できる制度を導入する。

〈対策〉

- ・平成17年11月までに就業規則を変更し、従業員全員に周知する。

- 目標4 計画期間内に現在0人である男性従業員の育児休業等取得者が1人以上となることを目指す。

〈対策〉

- ・平成17年9月より会議等で男性の育児休業取得についての周知啓蒙を行う。

- ・平成17年11月までに、研修費の助成制度などを導入し、育児休業期間中に研修を受けやすい環境を整備する。

- 目標5 平成17年11月より、育児休業期間中の育児休業者に対し外部研修の受講促進を行い、それに要する日当、交通費、研修費を負担する制度を導入する。

〈対策〉

- ・平成17年11月までに就業規則を変更し、従業員全員に周知する。

会社概要

社会福祉法人島田会 島田保育園

所 在 地 徳島市中島町3丁目18

事 業 内 容 保育業務

設 立 1974年(昭和49年)4月

資 本 金 2,000万円

従業員数 31人 (男性5人、女性26人)

正規 18人 (男性5人、女性13人)

非正規 13人 (女性13人)

TEL 088-632-0654

FAX 088-633-2488

URL <http://www.ged.jp/SHIMADA/>





総合ビル・メンテム株式会社

社員の現状に合わせた一般事業主行動計画



代表取締役社長 近藤 宏章

当社は、昭和52年設立以来、ビルメンテナンス業（設備管理、清掃管理、保安警備他）を生業として今日に至っています。一般にこの業界は高齢の社員の占める割合が多く、社員の平均年齢が高いのが特徴です。当社もその例外ではなく、全社員約400名の平均年齢は52.4才で、50才以上の社員が全体の約7割を占めています。次世代育成支援の諸制度も対象となるのは社員の約5%にすぎません。また、女性社員は6割を超えますが、そのほとんどが既に子育てを卒業した方です。

このような社員の現状をふまえ、計画を作成するに当たっては、次の点に留意しました。

第一に、直接の対象となる約5%の社員への支援を手厚くすること、第二に、職場や地域の環境づくりを通して間接的に次世代育成の「後方支援」をすることです。そして、できるだけ達成可能な具体的目標を立てることを心がけました。

社員に対する周知手段 社内報「メンテム21」

当社に所属する社員のほとんどは、自宅から直接お客様のオフィス等へ赴き、仕事を済ませて自宅に帰るという形をとっています。本社に出社することは稀にしかありません。

現在このようなお得意先が大小合わせて約60ヶ所ありますが、県内外に散在していますので、社員に対する連絡方法には非常に苦慮しています。そうした中で社員に対する周知方法として非常に役立っているのが社内報です。

当社の社内報「メンテム21」は、平成10年発刊以来、毎月1回各現場に配布しています。人事異動、公的制度の変更、安全衛生、現場の話題など様々な情報を発信しています。もちろん、育児休暇や看護休暇、その他次世代支援に関する情報も随時掲載し、皆に周知を図っています。

看護休暇制度の運用状況と問題点

看護休暇制度については、次世代育成支援対策推進法の施行に合わせて導入しました。規定を設けるのであれば、対象者の多数が取得し、また対象者の不利にならないような取り扱いをしようと考え、当初から「有給扱い」としました。

ここ2年間の取得状況は、平成17年度が取得者6名（のべ17日）、平成18年度が取得者5名（のべ13日）となっています。残念ながら計画目標値（男性社員5割以上、女性社員7割以上）には達しませんでしたが、対象者のほぼ全員に制度の存在が周知された点は評価できるかと思います。

女性社員の取得はいうまでもありませんが、男性社員も少なからず取得しています。とくに夫婦共働きの家庭では非常に役立っているようです。

導入してまだ3年目ですが、いくつかの問題点も浮かび上がっています。配属現場により取り易さに開きがあり、代替要員の確保が急務であること、小学校低学年程度まで看護休暇取得の上限を上げるのがより実情に合致することなど、今後さらに検討すべき課題です。

社員の意識向上と女性管理職の登用

「仕事と子育て」を両立できる職場環境づくりには、会社や家族など周囲の理解と協力が欠かせません。この点、社員の支配的な意識傾向はまだ保守的で、「職場優先」「男性優先」「性別役割分担」等の考え方方が根強く残っています。とくに年齢層の高い社員はこの傾向が強いように思います。

当社では、定期的に人権教育の研修会を実施しております（本社社員毎月1回、現場従業員年2回）、セクシャルハラスメントやジェンダーフリーの問題も積極的に取り上げ、「従来は当たり前のこと

として問題にもならなかったことが、今は社会の流れとともに重要な問題になっている」という問題意識を持つてもらうことに重点を置いています。

このような流れの中、平成19年5月、初めて女性管理職（係長）2名が誕生しました。近い将来「仕事と子育ての両立」の良き手本となり、また次世代のための環境づくりに尽力してくれると期待しています。

地域と密着した次世代育成支援活動

次世代育成は単に家庭や職場にとどまるものではなく、地域、社会ひいては国家ぐるみで取り組まなければならない問題です。

社内だけではなく、地域に目を向け、次世代育成支援活動として何か当社にできることはできないかと考え、さしあたり本社1階の貸しギャラリー「フリーゾーン大道」の無償提供を地域周辺に呼びかけたところ、近隣の小学校の図工作品展や子どものための英会話教室、従業員の子弟を招いてのクリスマスパーティーなどが実施されました。また、雨天時の子どもの遊び場に使用されたこともあります。狭いスペースですが、これからも積極的に利用を推進していきたいと思いますので、ご希望の方は是非お問い合わせ下さい（フリーゾーン大道 TEL 088（625）5561）。



明るい社会」を作るという願いが込められています。そして、そのような社会を再構築することが次世代育成の環境作りではないかと思います。微力ですが、今後ともその目標に向かって努力していきたいと思います。

一般事業主行動計画の概要

提出日 平成17年4月6日

全ての社員がその能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を行うとともに、次世代育成支援について地域に貢献する企業となるため、次のように行動計画を策定する。

(1) 計画期間 平成17年4月1日～平成20年3月31日

(2) 内容

●目標1 計画期間を通じ、育児休業、看護休業その他次世代育成支援に関する制度の内容を社内広報誌等を通じ、積極的に労働者に対し周知する。

〈対策〉

平成17年4月 推進委員を中心とした周知のための方法・手段の検討

平成17年5月～ 具体的な周知活動の実施（社内報における連載、リーフレットの配布、説明会の実施等）

●目標2 計画期間内に子の看護休暇に関する制度を設立し、取得状況を次の水準以上とする。

・男性社員 5割以上の者の取得

・女性社員 7割以上の者の取得

〈対策〉

平成17年4月 子の看護休暇に関する制度を導入する

平成17年5月～ 社内報、リーフレットの配布等で、対象となる労働者に対する周知を徹底する。

●目標3 計画期間を通じ、専門講師による職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識是正のための研修会を次の割合で開催する。

・本社 年3回 ・部門別 年2回

〈対策〉

平成17年4月 本年度日程の決定

平成17年5月～ 研修会に対する積極的参加の呼びかけ

●目標4 本社1階のイベントギャラリーを毎年最低1回以上、子育て、子どもの健全育成等に関連するイベントに無償で提供する。

〈対策〉

平成17年4月 ギャラリー貸出に関する小委員会を設置し、使用に際しての条件等を決定する。

平成17年5月～ 新聞、雑誌等に広告を掲載する等の広報活動を行い、上記目的のため積極的な利用を呼びかける。

会社概要

総合ビル・メンテム株式会社

所在地 徳島市大道2丁目28番地

事業内容 ビルメンテナンス業

設立 1977年(昭和52年)1月

資本金 2,000万円

従業員数 401人（男性147人、女性254人）

正規 250人（男性136人、女性114人）

非正規 151人（男性11人、女性140人）

TEL 088-625-7350

FAX 088-626-1808

URL <http://www.sbm-inc.jp>





徳島県教育印刷株式会社

制度の充実と利用しやすい環境づくりを



代表取締役 志宇知和吉

平成15年7月に次世代育成法が施行され、平成17年に徳島県中小企業団体中央会から、子育てしやすい職場環境整備にむけて一般事業主行動計画を策定してはどうかと勧められました。

当時、社員は男性が26人、女性が25人とほぼ同数で、子育て世代の社員も多かったので、前向きに取り組むことにしました。優秀な女性の人材が多く、この機会にできるだけ子育てしやすい環境を整備したいと考えました。

振り返ると、高度成長期は家庭でゆっくり過ごす時間がないほど、がむしゃらに働いたものです。自分が子育て真っ最中のときにできなかつことを託すような気持ちもあったと思います。

制度があれば一人ひとりの自覚も強くなって、自分が利用したから、今度は誰かが利用しているときは応援しようという気持ちになります。安心して子どもを生み育てられる、それが働くものにとっては一番ありがたいのではないかでしょうか。

仕事は家庭がうまくいってこそ、気合が入ります。そのためにも会社として制度化し、浸透させていくことが大切だと考えています。何よりも弊社は子どもが増えなければ業績につながりません。安心して子どもを生み育てられる企業、社会となるよう自社から取り組みを進めていきたいと考え

ています。

制度を利用しやすい環境づくりを

業務部部長 宮田 博史

当社では印刷機を扱うポジション以外は、すべて女性が従事しています。育児休業を取って、作業に支障が生じることもあります。日頃から、全員がいくつかの部署を経験することにより、他の社員でカバーできる体制を取っています。

また、利点として管理職のうち、部長は2名が女性、1名が男性ということで、女性も発言しやすい環境にあるといえるのでないでしょうか。

育児休業は過去10名が取得していて、そのうち1名が平成18年から19年にかけて1年4ヶ月取得しています。介護休業については、93日を124日まで延長しました。これらの就業規則は、平成18年1月に改定し改善をはかりました。

年次有給休暇については、全社員平均で、10日以上取得しており、休みやすい環境になってきたのではないでしようか。私自身が子育て世代であった30年前は1日も取らないことが美化される

ような時代でしたが、それからするとずいぶん休みやすい環境になったと思います。上司が休むと部下も休みやすい、その意味でも管理職から休みを取るよう心がけています。

また当社では、



平成7年から社内報として「安全衛生ニュース」を発行し、社員の結婚・出産のニュースを掲載しています。こうした取り組みも子育てしやすい職場環境づくりに一役買っているのではないかと思っています。

当社でも初めて育児休暇をとった社員は前例がないため、たいへんな思いをしたと聞いています。同様に前例がない企業は取り組みを進めるにあたりご苦労があることだと思いますが、当社のような事例をひとつの参考にして、働きやすい職場環境づくりに役立ていただければと思います。

育児休業制度を取得して

管理課 多田 洋子

私は、平成13年3月に娘を出産し、翌年3月までの1年間、そして平成18年1月に息子を出産した際には、平成19年4月までの2回育児休業を取らせていただきました。

息子のときは、保育園が定員オーバーのために、1歳で入園できず、4ヶ月あまり育児休業を延長させていただきました。1年以上の育児休業は前例がありませんでしたので悩みましたが、申し出ると快く延長させてください感謝しています。



仕事と子育ての両立は、考えていたよりたいへんなものだと、親になり初めて思い知らされました。保育園へ入っても風邪に始まり、いろいろな病気を次々ともらってくる我が子。会社の上司も快く休暇願いを受けてくださるので勤務することができます。同僚には育児休業中、そして突然の休暇のときにも仕事をカバーしてもらい今に至っています。

休むことにより思うように仕事ができず悩むことも度々ありましたが、上司や同僚に支えられ続

けることができています。

現在、同課には2人の同僚がいますが、それぞれに小さな子どもを持つ母です。お互いに支え合い、会社が仕事と家庭の両立に配慮してくださいことに感謝し、これからも業務に頑張りたいと思います。

一般事業主行動計画の概要

提出日 平成18年2月2日

社員が仕事と子育てを両立することができ、社員全員が働きやすい環境を作ることにより、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に、次のように行動計画を策定する。

(1) 計画期間

平成 18年2月1日～平成20年1月31日

(2) 内 容

- 目標1 平成18年3月までに、育児休業期間について、理由を問わず取得できる期間を、子の年齢が1歳6ヶ月に達する日までとする。

〈対策〉

- ・平成18年2月～ 就業規則、育児介護休業規程の規定見直しを行う。

- 目標2 平成18年3月までに、介護休業について、取得できる期間を124日までとする。

〈対策〉

- ・平成18年2月～ 就業規則、育児介護休業規程の規定見直しを行う。

- 目標3 平成20年3月までに、年次有給休暇の取得日数を一人あたり平均年間5日以上とする。

〈対策〉

- ・平成18年4月～ 社内広報を利用し周知・啓発の実施、管理職に対する研修を年2回実施

- ・平成19年2月～ 調査委員会を設置し、具体的方法を検討し、メモリアル休暇、リフレッシュ休暇等の取得制度創設を検討する。

会社概要

徳島県教育印刷株式会社

所 在 地 徳島市東沖洲2丁目1番地13

事 業 内 容 編集・出版、印刷全般の企画・制作

設 立 1971年(昭和46年)1月

資 本 金 1,200万円

従 業 員 数 52人（男性26人、女性26人）

正 規 51人（男性26人、女性25人）

非正規 1人（女性1人）

TEL 088-664-6776

FAX 088-664-6775

URL <http://www.kyouiku-insatsu.co.jp/>

