


株式会社 ときわ
社員の物心両面の幸せを目指して


代表取締役 高畠 宏比

ときわグループは、「お客様の期待を越える感動を創造する」、「社員の物心両面の幸せを追求する」というミッションに基づき、貸衣裳業務、式場運営業務、レストラン運営業務、式場紹介業務、海外挙式紹介業務、旅行業務等多岐にわたって事業を展開しております。

業務の性格上、女性の活躍できる職種も多く、社員の75%が女性社員となっております。そのため、仕事と家庭、とりわけ育児との両立という課題は、社員に長く就業していただくためには不可欠なものとなっております。そこで、働く社員と家族が生き生きとした人生を送れるようにとの思いで「一般事業主行動計画」を策定してまいりました。少しでも働きやすい職場づくりを目指して、今後とも「はぐくみ制度」の充実を図ってまいりたいと考えております。

我が社の取り組み

ときわでは、1次の行動計画の作成にともない育児経験者を中心に社内プロジェクトを立ち上げ課題の検討をしてまいりました。その結果、日曜・祝日の保育の委託契約を結び、保育費の70%を会社が負担をする制度、また小学校3年生までの児童のいる社員は勤務時間を2時間短縮するこ

とができる制度、子どもの看護のための休暇を、小学校3年生まで広げ有給化すること、子どもが小さいうちは、希望すれば優先的に早い時間帯の勤務ができる申し合わせ等を決定し実施してまいりました。

なお、平成22年6月の法改正による就業前の子どもの養育に関する制度の改正、並びに育児休業制度の改正につきましては、弊社の年2回の全社会議において周知し、社員の申し出に対応できるようにしております。特に勤務時間の短縮に関する措置については、フレックスタイム制の導入により対応がしやすくなっております。子どもの看護休暇の有給化、第2子出生後は看護休暇を5日から10日に拡充する措置はすでに制度化し実施いたしております。「パパ・ママ育休プラス」の制度も、今後の申し出に対して充分に対応していくものと考えております。また、時間外労働、深夜業の制限につきまして第2次の行動計画の課題となっております。

その第2次の行動計画につきましては、所定外労働削減のための措置と制度化、並びに出産・子育てによる退職者の再雇用制度の導入を主な課題として取り上げております。所定外労働削減のための措置は、モデル店舗での実施を経て制度化まで進める予定となっております。また、出産・子



育て退職者の再雇用制度は、再雇用経験者等の意見を取り入れながらプロジェクトで検討をしていきたいと考えております。

「はぐくみ制度」を利用して

衣裳部 子隅 裕貴

第1子誕生の折、1カ月の育児休暇を取得しました。男性が育児休暇を取得することは、社会的にもまだまだ浸透していないこともあり、私自身も取得してもよいものか不安でした。しかし、一生の中で大切な時間である誕生後1カ月の新たな家族のスタートを妻と子どもと3人で大切にしようという想いで、会社と相談をして育児休暇を思い切って取得しました。

今回の取得により父親としての自覚も大きく芽生え、家族や親族の方ともより深い関係を築くことができました。それは、今まで経験したことのない充実した時間となりました。

復職当初は、会社や同僚に理解していただいているのか、また、1カ月のブランクを取り戻せるのか不安ではありました。しかし、誰一人として批判を口にすることもなく、逆に手を差し出してくれる上司や同僚のおかげで、今では新しい目標を持ち前向きな気持ちで、家庭と仕事の両立できる毎日に充実感を感じております。

ブライダルというやりがいのある仕事の中で、男性である私に育児休暇を取得させてくださる制度を整備してくださった会社、さまざまなサポートをしてくださった同僚、そして家族に感謝の日々であります。



(第二回)一般事業主行動計画の概要

提出日 平成21年7月28日

社員が仕事と子育てを両立させることができ、また社員全員が働きやすい環境を作ることによって、社員の能力を十分に発揮し、継続して勤務できるよう行動計画を策定する。

(1) 計画期間

平成21年6月1日～平成26年5月31日までの5年間

(2) 内容

- 目標1 子育てを行う労働者の職場と家庭の両立を支援するための所定外労働削減のための措置の実施

〈対策〉

平成21年9月

プロジェクトにて検討を開始する。

平成22年9月

具体的な内容を確定し、モデル店舗にて実施、改善点をさぐり全社にて実施可能な措置を検討する。

平成23年9月

実施予定

- 目標2 子育てを行う労働者の職場と家庭の両立を支援するための所定労働時間を超えて労働させない制度の実施

〈対策〉

平成24年9月

プロジェクトにて検討を開始する。

平成25年9月

具体的な内容を確定し、モデル店舗にて実施、改善点をさぐり全社にて実施可能な措置を検討する。

平成26年9月

実施予定

- 目標3 出産・子育てによる退職者についての再雇用制度の実施

〈対策〉

平成21年9月

プロジェクトにて検討を開始する。

平成22年9月

実施予定

事業所概要

株式会社 ときわ

所在地 徳島市下助任町3丁目20-2

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、海外リゾート挙式紹介

設立 1966年(昭和41年)11月

資本金 3,000万円

従業員数 59人(男性11人、女性48人)

正規 46人(男性11人、女性35人)

非正規 13人(男性0人、女性13人)

TEL 088-622-0011

FAX 088-622-0068

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





社団法人 徳島県労働者福祉協議会

両立支援制度の導入と制度を利用しやすい職場風土を一体的に推進！



会長 久積 育郎

当協議会は、生活と仕事をサポートするため、資格取得やスキルアップのための各種講座の開催や職業紹介事業、相談事業、居宅介護事業、調査事業、職場環境整備事業などの福祉事業を幅広く行っています。

平成17年度より、徳島県委託事業として、次世代育成支援のための職場環境整備事業を実施していることから、仕事と家庭生活を両立できるよう、自らが制度の導入はもとより制度を利用しやすい職場風土づくりにも積極的に取り組んでいるところです。

父親の育児休業取得促進

平成22年6月に男性職員が8週間の育児休業を取得しました。休業前には引継ぎのための調整会議を行い、部内で業務の分担体制を整えました。休業中は必要に応じて電話やメールで連絡をとるなどして在宅で対応してもらうこともありましたが、ほぼ分担体制のとおり業務を進めることができました。育児休業取得に対してお互いの配慮があったことが成果につながったと思います。

また、日ごろより事務局会議等をとおして両立支援制度や制度を利用しやすい職場風土醸成に関して周知啓発を行っていましたので、職員の理解と協力がスムーズに得られました。特に子育て中の女性職員を中心に男性職員を応援しようという雰囲気があり、復帰後も子どもの成長が職場の話題になることも度々あります。

毎年秋に職員と家族で行く日帰りバスツアーには小さい子どもと一緒に参加する男性職員も多く、ぐずるわが子をあやしたり、軽々と抱っこしたり、ベビーカーを押したりと、仕事をしているときとはまた違った微笑ましいイクメンぶりを見せてくれます。



その他の両立支援制度

改正育児・介護休業法を平成22年9月に導入し、さらに法定以上の制度も取り入れています。

《配偶者の出産休暇制度》

3日間の休暇を有給で取得することができ、利用実績もあります。

《法定以上の看護休暇制度》

年次有給休暇とは別に、子がひとりの場合は年間5日、ふたり以上の場合は10日を限度として時間単位で取得することができる看護休暇制度を導入しました。導入の際には、職員にヒアリングを行い、子の年齢を最も希望が多かった「小学校4年まで」としました。

《年次有給休暇の取得促進》

半日単位で取得することができるとともに、当該年度の未消化分は翌年度に繰り越すことができるので、資格取得やスキルアップの際に有効活用できます。

《インターーンシップ制度》

地域における次世代育成支援の一環として、インターーンシップを推進しており、専門学校や関係機関からの申し入れを受け入れています。

今後の取り組み

少子高齢化や労働力人口の減少が加速する社会情勢において、両立支援は企業の経営戦略としても重要な位置づけになりつつあります。県内でもいち早く両立支援に取り組み始めた企業では優秀な人材の確保や定着、企業イメージの向上などのメリットを実感しているようです。

当協議会では、今後も自らが両立支援制度とそれを利用しやすい職場風土の一体的な推進を実践するとともに、他事業所にも職場環境整備を働きかけて、活力ある地域づくりのために微力ながら貢献していきたいと考えています。

育児休業を取得して

総務企画部主任 福本 純

平成22年6月10日、第2子（次女）が誕生しました。出産から9日目に退院となり、上の子（長女）を加えた家庭での本格的な育児が始まりました。

[ぐづる⇒母乳マッサージ⇒乳首の消毒⇒授乳⇒ミルクを作る⇒ミルクを与える⇒げっぷをさせる⇒オムツを替える⇒着替え⇒抱っこしてあやす⇒寝かしつける⇒哺乳瓶を洗う⇒煮沸消毒…] このサイクルが約3時間です。これらに沐浴、洗濯、爪きり等々が加わります。女性は出産に全エネルギーを使い果たした体で、退院したその日から、これらの作業をこなさなければなりません。「オムツを替える」「哺乳瓶を洗う」などの作業は、もちろん女性の義務ではありませんが、夫が仕事でいない日中や近親者がいない場合は、女性本人がするしかありません。

社会問題となっているネグレクト（育児放棄）は、遠因には夫の育児無関心があります。私の場合は育休取得の申し出を快諾していただき、第1子出世時に4週間、そして今回8週間という長期



間の休みを頂きましたが、やはり最低でも産後2週間くらい（自然分娩の場合だと産前も何日かかえて）は、夫が始終そばにいて前述の作業を手伝うと、妻の育児ストレスを少しでも軽減できます。また雛鳥の刷り込み現象ではありませんが、出生間もない時期からたくさん赤ちゃんに接してあげると、とってもパパっ子になってくれます。

育児休業取得に配慮くださった職場の上司や同僚に感謝するとともに、男性が育児休業を取得できる職場環境が推進されるよう、今後も仕事と家庭の両立に努力していきたいと思います。

（第二回）一般事業主行動計画の概要

提出日 平成22年1月21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22年2月1日～平成25年1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の取得状況を次の水準以上にする。男性職員：1人以上、女性職員：80%以上

〈対策〉

- ・平成22年2月 トップによる方針の表明
- ・平成22年度～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を年に1回以上実施する。
- ・平成22年度～ 育児休業中の職員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を実施する。

●目標2 育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、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を周知する。

〈対策〉

- ・平成22年2月 トップによる方針の表明
- ・平成22年度～ 就業規則および育児・介護休業に関する規定を閲覧できるようにし、従業員への周知をはかる。

●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により、職業訓練の推進に協力する。

〈対策〉

- ・平成22年2月 トップによる方針の表明
- ・平成22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。
- ・平成22年度～ 職員へのインターンシップ受入の周知徹底と訓練の協力を推進する。

事業所概要

社団法人 徳島県労働者福祉協議会

所在地 徳島市昭和町3丁目35-1

事業内容 就労支援事業、相談事業

居宅介護事業等の福祉事業

設立 1975年（昭和50年）5月13日

従業員数 50人（男性20人、女性30人）

正規 28人（男性12人、女性16人）

非正規 22人（男性8人、女性14人）

TEL 088-625-8387

FAX 088-625-5113

URL <http://tokushima.rofuku.net/>

