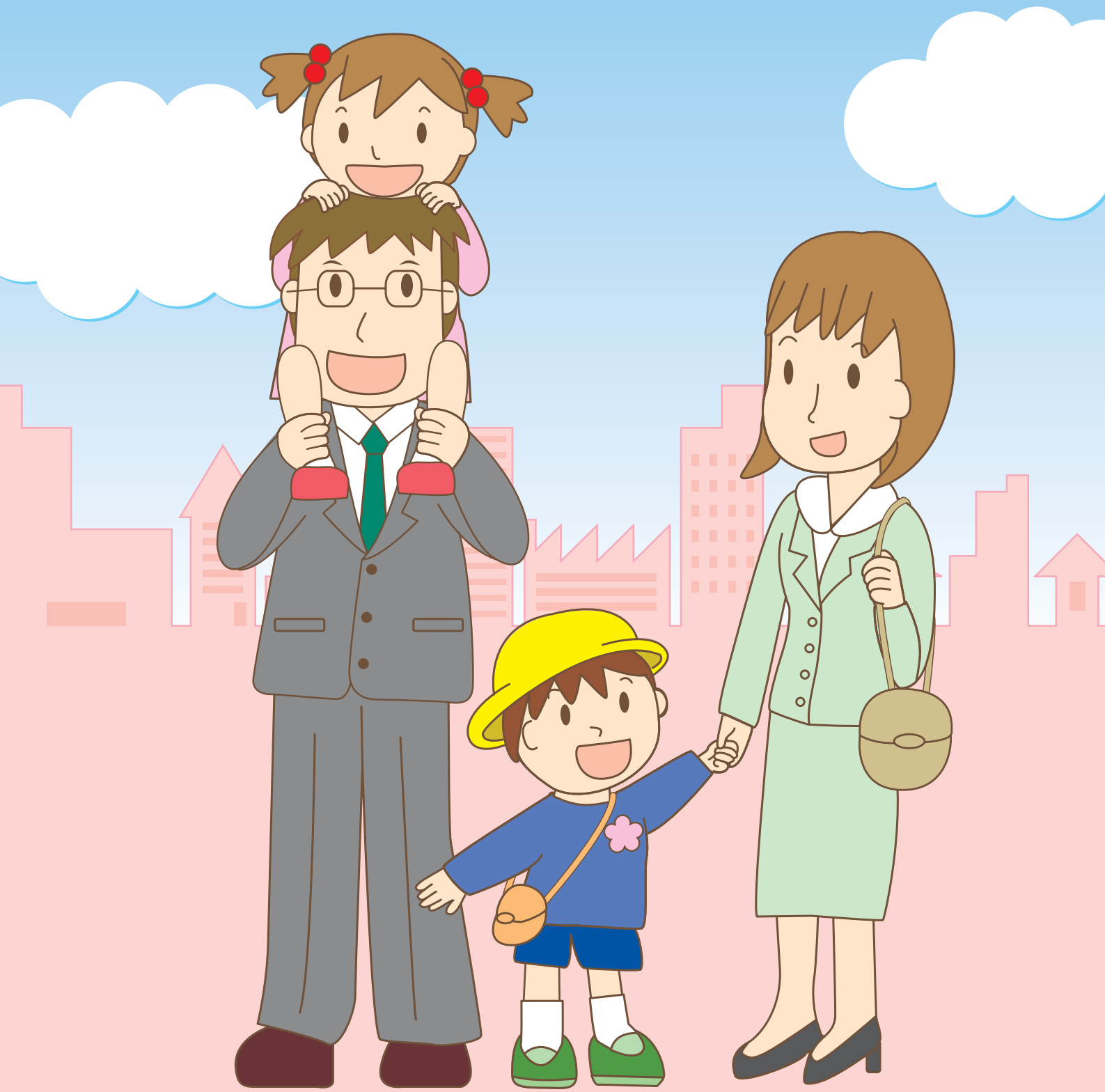
仕事と家庭の両立支援企業
取組事例集



広島県商工労働部

目　　次

1　少子化に伴う人口減少社会の到来　～企業に及ぶ影響は？～　…　1

2　一般事業主行動計画を策定・実施しましょう！ …… 3

3　仕事と家庭の両立支援企業取組事例 …… 7

　株式会社サタケ …… 7

　オタフクソース株式会社 …… 9

　呉信用金庫 …… 11

　株式会社イズミ …… 13

　まるか食品株式会社 …… 15

　医療法人フェニックス …… 17

　医療法人明和会 …… 19

　株式会社文華堂 …… 21

4　県の支援制度などのご案内 …… 23

5　国,その他関係団体の支援制度などのご案内 …… 25

6　相談・お問い合わせはこちらへ …… 28

は　じ　め　に

我が国は，急速な少子化と，世界有数の高齢化の進行により，今世紀半ばには，高齢者（65歳以上)1人当たりの生産年齢人口（15～64歳人口）が1.5人となる「超少子高齢社会」を迎えることが予測されており，将来の労働力不足，社会保障の問題，地域社会の活力の低下など，社会経済全体に深刻な影響を与えることが懸念されています。

本県でも，少子化の進行や，人口流出による社会減の影響などから，総人口は平成10年をピークに減少局面に転じており，当面は女性や高齢者の労働力率の引上げ等により労働力人口の減少を緩和できるとしても，このままでは若年人口の減少が著しく，労働力人口の減少は避けられない状況です。

少子化の背景には，仕事と子育ての両立の負担が重いこと,夫の育児･家事の不参加などが指摘されています。

少子化の流れを変え，労働力人口の減少を抑制するためには，若者の就労支援やパートタイム労働者の均衡処遇の推進，女性の再就職支援等「再チャレンジ支援」を行うとともに，労働者が仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を推進することが喫緊の課題であると考えています。

企業の皆様においては，技術革新等による労働生産性の向上なども重要であることはいうまでもありませんが，少子化対策への重点的取組みが極めて重要であることを御理解いただき，仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりに向けて「働き方」を見直していただきますようお願い申し上げます。

その際，この「仕事と家庭の両立支援企業取組事例集」が，御参考になれば幸いです。

終わりに，この取組事例集の作成に当たり，お忙しい中，快く御協力いただきました企業の皆様に心から感謝申し上げます。

平成19年3月

広島県商工労働部長

経営者団体トップからのメッセージ

広島県商工会議所連合会　会頭

少子高齢化社会を迎える中，元気で活力ある地域経済社会を築くためには，地域を構成する企業，行政等が一体となった，少子化の流れを変えるための環境整備への取組みが必要です。

そのため，企業にあっては，地域貢献の一環として，また両立支援への取組みを通じて自社の魅力をより高めていく観点からも「一般事業主行動計画」の策定に努めていただくよう期待しています。

広島県中小企業団体中央会　会長

景気回復や少子高齢化の進展の中で，中小企業にとって労働力の確保が大きな課題になりつつあります。このような社会経済環境が変化する中で，企業が経営を維持・発展していくためには，労働者にとって魅力ある職場環境を整備することが大切になっています。

中小企業の皆さん，次世代育成支援対策として「仕事と家庭の両立支援」に取り組み，企業として社会的責任を果たしつつ，働きやすい職場環境を整備していきましょう。

広島県商工会連合会　会長

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ，育成される環境を整備するためには，企業や地域社会も一体となって取り組まなければなりません。中小企業においても，職場を「仕事と家庭を両立しやすい環境」にシフトしていくこと，社会貢献に努めることが求められています。一般事業主行動計画を策定し，できるところから取り組んでいきましょう。

広島県経営者協会　会長

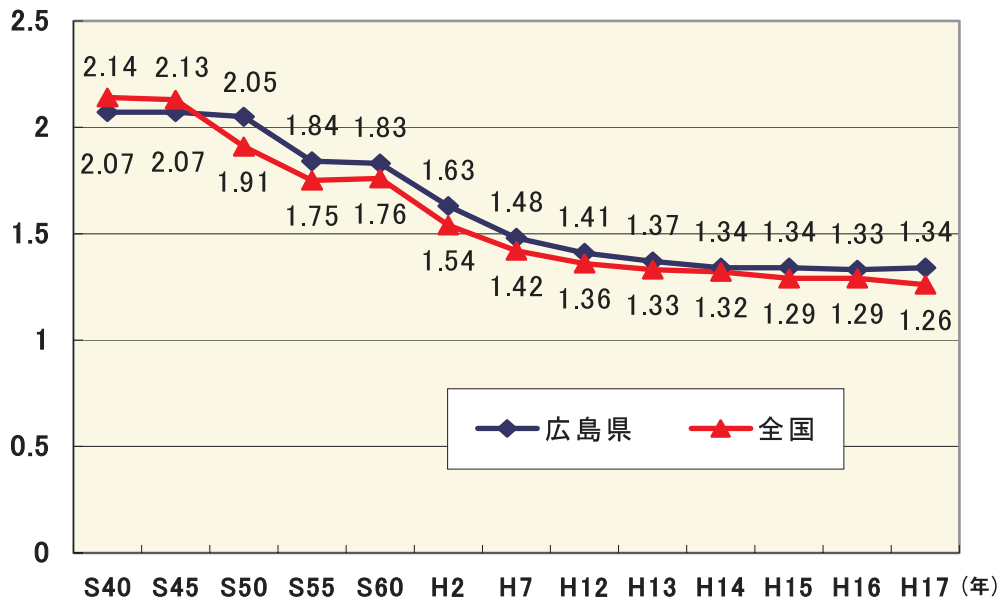
「次世代育成支援対策」を実効性あるものにするためにも，政府･地方公共団体･企業･地域社会等が一体となって，労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう，雇用環境を整備していく必要があります。

企業としても，その社会的責任を認識し，職場の環境整備と地域への社会貢献に努めましょう。

1 少子化に伴う人口減少社会の到来
～企業に及ぶ影響は？～

少子化に伴う人口減少社会においては，企業が，将来にわたり活動を維持・発展させることが，大変難しくなると考えられます。企業においても，活動の存続にかかわる問題として，次世代育成支援対策に取り組む必要があります。

合計特殊出生率の推移



資料：厚生労働省「人口動態統計」（平成17年）

少子化は急速に進展しています。

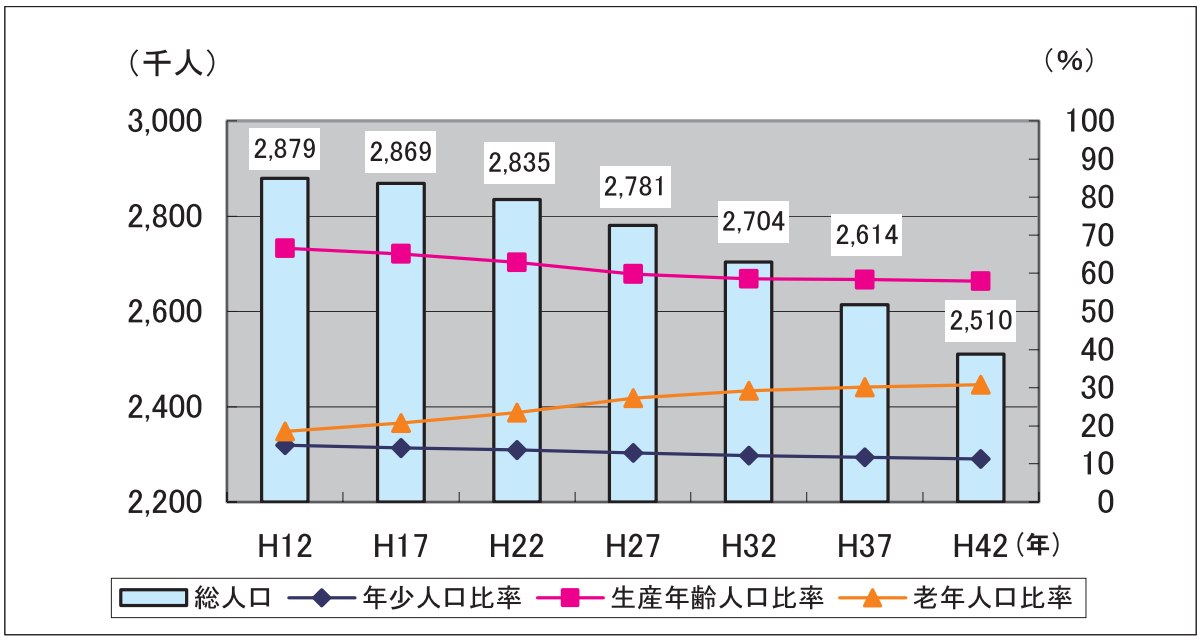
人口を維持するのに必要な合計特殊出生率（※）は，概ね2.1とされていますが，平成17年の全国の合計特殊出生率は1.26と過去最低となっており，減少傾向にあります。

広島県の合計特殊出生率も平成17年は1.34となっており，平成16年より0.01ポイント上がりましたが，傾向としては全国と同様減少傾向にあります。

【※合計特殊出生率】

合計特殊出生率とは，その年次の15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので，1人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子どもの数に相当します。

将来推計人口（広島県）



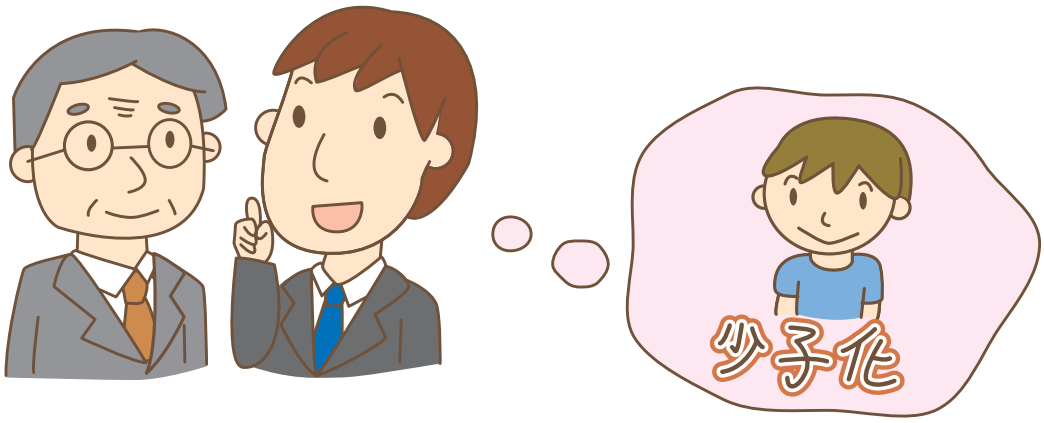
資料：国立社会保障・人口問題研究所
「都道府県別将来推計人口」（平成14年3月）

「都道府県別将来推計人口（資料：国立社会保障・人口問題研究所 平成14年3月）」によれば，少子化がこのままの状態で続けば，広島県の総人口は，平成42年には平成17年と比較し，約36万人減少すると推計されています。

また，老年人口（65歳以上人口）の割合が増えていくのに対して，生産年齢人口（15～64歳人口）及び年少人口（14歳以下人口）の割合は減っていくと推計されています。

少子化の進行に伴う人口減少社会においては，生産年齢人口が減少し，企業にとっては，必要な労働力の確保が大きな課題になると考えられます。

また，企業活動を将来にわたり発展させるためには，多くの需要がある市場が不可欠ですが，少子化が進行し人口が減少していくと，それに伴い経済市場が縮小していくことも考えられ，企業活動にも深刻な影響が及ぶことが予測されます。



2 一般事業主行動計画を策定・実施しましょう！

Q なぜ，企業が次世代育成支援（一般事業主行動計画の策定・実施）に取り組む必要があるの？

＊少子化の流れを変え，活力ある地域経済社会を築くために
＊人口減少社会の中でも企業を維持・発展させるために
必要です！

次世代育成支援対策推進法に基づき，仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境整備等を進める一般事業主行動計画（以下，「行動計画」という。）を策定・実施し，男女がともに働きやすい職場環境を整備しましょう！

●少子化の急速な進行に歯止めをかけ，活力ある地域経済社会を築くために

少子化の要因として，子育てにかかる費用が増加していることや，育児への負担感に加え，仕事と家庭の両立に対する負担感が増大していることなどが指摘されています。

これらの要因を解消するためには，保育所の整備など行政の取組みも大切ですが，それぞれの企業において，男女がともに仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備に取り組むことが必要不可欠です。

●企業の維持・発展のために

労働力人口の減少が懸念され，また，国際競争が一層激化する中で，企業が自社の優位性や競争力を維持・発展させていくためには，労働者のライフスタイルや意識の変化に対応した職場環境を整備し，人材の確保・定着や労働者の労働意欲・生産性の向上など，人材活用の充実強化を図ることが必要不可欠です。

また，企業には，国，地方公共団体，地域等と一体となって次世代育成支援対策（※1）を進めていくことが求められています。このような社会的責任（CSR（※2））を遂行することは，社会的評価を高め，企業を維持・発展させる上で重要です。

【※1　次世代育成支援対策　】

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ，育成される環境整備を進めるため，平成15年7月，「次世代育成支援対策推進法」が成立し，平成17年4月に全面施行されました。

この法律により，常時301人以上の労働者（注）を雇用する事業主（企業の場合は，法人単位）は，行動計画を策定し，策定した旨を本社（又は主たる事業場）の所在地の都道府県労働局へ届け出ることが義務付けられています。広島県においても，301人以上の企業においては，既に行動計画が策定・届出され，仕事と家庭の両立支援の取組みが行われています。

しかし，少子化の流れを変えるためには，国，地方公共団体，企業，地域等，社会全体が一体となって次世代育成支援対策を進めていかなければなりません。そのため，行動計画の策定・届出が努力義務となっている常時300人以下の労働者を雇用する事業主においても，事業規模にかかわらず，積極的に取り組んでいただく必要があるのです。

注：ここでいう「労働者」とは，次のとおりです。
1　期間の定めなく雇用されている労働者
2　一定の期間を定めて雇用されており，過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者，又は採用のときから1年を超える期間について，引き続き雇用されると見込まれる労働者

【※2　CSR 】

“CSR”とはCorporate Social Responsibilityの頭文字をとった表現。一般的に「企業の社会的責任」と言われています。現代企業に求められる社会的責任は，従来の経済的あるいは法的な企業の責任を大きく超え，仕事と家庭の両立への配慮等の概念にまで広がっています。

Q 企業にどんなメリットがあるの？

企業にとってプラスの効果が期待できます！

ポイント

行動計画の実施に当たっては，各種助成金制度，融資制度をご利用いただけます！
（24～26ページを参照）

優秀な人材を確保するための「人事戦略」の一つとして，また，企業の競争力，経営力を高めるための「経営戦略」の一つとして，行動計画を策定し，仕事と家庭の両立支援に取り組みましょう！

●企業のイメージアップ

社会的責任として，次世代育成支援対策に取り組むことは，企業の社会的評価を高め，イメージアップを図ることができます。

●優秀な人材の確保・定着

男女がともに「仕事と家庭の両立」がしやすく，働きやすい職場環境を整備している企業は，より優秀な人材を採用し，定着させることが可能となります。

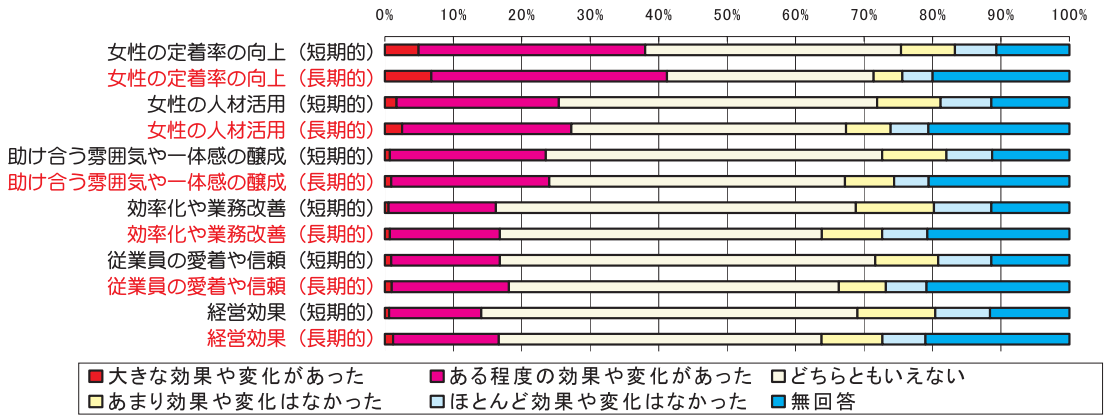
●職場の活性化による労働意欲・生産性の向上

働きやすい職場環境を整備することは，企業にとって負担に感じられるかもしれませんが，これにより労働者の「意欲」や「能力」，「働きがい」を引き出し，モラールや企業への帰属意識を高め，その結果，職場を活性化させ，生産性が向上するなど経営に大きなプラス効果をもたらすことが期待できます。

●働き方の見直しによる業務の効率化

改めて「働き方」を見直すことにより，業務の効率化を図ることもできます。

「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究（平成１８年３月）」（資料：内閣府）



ポイント

★仕事と家庭の両立支援企業登録制度の活用

行動計画を策定・届出後は，「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」（23ページを参照）を活用することができます。

登録マークの活用によるPRと，県のホームページなどでの紹介により，企業のイメージアップ などが期待できます。

登録マーク

★登録企業の特典　～登録企業サポーターからの支援～

登録企業は，「登録企業サポーター」から特別なサービス（23ページを参照）を受けることができます。

Q 策定はどのようにすればいいの？

行動計画策定の流れ

次の流れを参考にして行動計画を策定してください。

1.自社の方針，経営者の意向を明確にしましょう！

- 行動計画の策定に当たっては，経営者が明確に「仕事と家庭の両立」を人事戦略の一つとして位置づけることが重要です。そのためには，まず経営者が自社の取組方針を明確にしましょう。
- 国の認定（6ページを参照）を受けるかどうかによって，計画策定に留意が必要です。認定を希望するかどうかを事前に明確にしておきましょう。

ポイント

- 現状から一歩でも二歩でも前進するために行動計画を策定する旨を確認しましょう。
- 労働者に，より労働意欲をもってもらうためにはどうするべきか，確認しましょう。
- 認定を希望するかどうか，確認しましょう。

2.自社の現状･労働者のニーズを把握しましょう！

- **自社の現状を把握しましょう。例えば，次のような方法があります。**

  ･自社の育児支援制度の利用状況を確認
  ･厚生労働省が定めた「両立指標」（27ページを参照）を活用して，自社の両立支援レベルを他社と比較
  ･国が作成した「行動計画策定指針」（※）を活用して，自社の課題を確認

- **労働者のニーズを把握しましょう。**

  ･例えばアンケートやヒアリング，グループインタビューなどを行うことが有効です。

3.行動計画を策定しましょう！
①計画期間の設定，②目標の設定，③目標達成のための対策の設定

- **計画期間の設定** … 次世代育成支援対策推進法では，平成27年3月31日までの長期にわたって策定し，実施することが求められています

ポイント

- 1回の計画を2年から5年間の範囲とする。（認定を受けるための条件となります。）
- 自社の実情を把握して適切と思われる計画期間を設定する。

- **目標の設定** … 自社の実情に応じ，労働者のニーズを踏まえた上で設定しましょう。

ポイント

- 現状より少しでも労働環境をよくするもの
- 進捗を客観的に把握できるように目標はできるだけ数値で表せるものにする。
- 設定する目標の数は，1つでも複数でも構わない。
- 法定の最低基準を上回る制度の整備を目標とする。
- 新たな制度を導入できないときは，現在の制度を利用できる環境整備を図ることを目標とする。

- **目標達成のための対策の設定** …「目標達成のための対策」と「実施期間」を定めましょう。

ポイント

- 自社の実情に応じて，できることを具体的にあげる。
- 「いつまでに」「どんなことをして実行するのか」を計画期間内に割り振る。
- 助成金制度等，国や県などの支援制度（23～26ページを参照）を活用することを検討する。

【※行動計画策定指針】
厚生労働省ホームページ　**http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/sisin.html** をご覧ください。

4.行動計画を策定した旨を，広島労働局へ届け出ましょう！

● 行動計画が完成したら，定められた様式（一般事業主行動計画策定・変更届）により，行動計画を策定した旨を広島労働局に届け出る必要があります。行動計画そのものを提出する必要はありません。

5.行動計画を実施しましょう！

● 行動計画を企業内に周知し，企業全体で目標の達成を目指し，具体的な対策への取組みをスタート

ポイント

- 目標を達成するために，推進体制の整備を図り，進捗状況は定期的に把握・点検しましょう。
- 計画期間の途中で，実施状況を国に報告する必要はありません。
- 行動計画を変更することもできます。その場合は，変更届を広島労働局に届け出ましょう。

6.目標の達成！

7.次期行動計画を策定しましょう！

● 計画期間の満了が近くなったら，同様の手順を経て次の行動計画を策定し，広島労働局に届け出ましょう。

8.認定申請をしましょう！

愛称「くるみん」

● **認定とは**

雇用環境の整備についての適切な行動計画を策定し，その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は，行動計画の期間終了後，「基準適合一般事業主認定申請書」（様式第2号）を広島労働局に提出することにより，広島労働局長の認定を受けることができます。

● **認定を受けるメリット**

認定を受けると左のマークを求人広告，自社の商品やその広告などにつけることができ，対外的にPRすることで，企業のイメージアップや優秀な人材確保などが期待できます。

● **認定基準**

認定を受けるためには，次の❶～❽のすべての基準を満たす必要があります。

※ 詳しくは，広島労働局雇用均等室（TEL：082－221－9247）にお問い合わせください。

❶ 雇用環境の整備について，行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
❷ 行動計画の計画期間が，2年以上5年以下であること。
❸ 策定した行動計画を実施し，それに定めた目標を達成したこと。
❹ 計画期間内に，男性の育児休業等取得者がおり，かつ，❺女性の育児休業等取得率が70％以上であること。
❻ 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
❼ 次の（1）～（3）のいずれかを実施していること。
（1）所定外労働の削減のための措置
（2）年次有給休暇の取得の促進のための措置
（3）その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
❽ 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

株式会社サタケ

～法制度を超えた両立支援に取り組んでいます！～

代表取締役　　佐竹　利子

1　行動計画策定前の状況

平成15年，就業時刻の変更（8時始業17時終業⇒8時30分始業17時30分終業）に当たり，社員にアンケートを実施したところ，女性から「終業時間が遅くなると子どもが学校から帰るのに間に合わない」との意見が出されました。この意見を踏まえ，満8歳（小学校2年）までは従来どおりの時間で帰れるように30分の時短を認めることとしました。また，同年3月には，社内託児所を設置することも決定しました。

このように，次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画も全く視野にない時点から，21世紀になり「会社を変えていこう」とする流れの中で行ったこの2つの事柄が，その後のファミリー･フレンドリー路線の起点となり，これ以降も会社として，男女がともに働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んできました。

2　行動計画の策定・実施のポイント

行動計画の策定に当たっては，厚生労働省作成のパンフレット等で紹介された項目に，従来から人事部内で検討を進めていた事項を加える形で策定しました。

行動計画の実施に当たっては，「男性社員の育児休業取得」については社員の意思が関係するので，①社内LANで制度の周知を図る，②パンフレットやポスターをつくる，③管理職に意識改革の教育をする，④取得者の体験談を社内報に掲載するなど，取得しやすい環境づくりに努めました。

株式会社サタケ　行動計画

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，次のとおり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22年3月31日までの5年間

2　内　　容

目標1　子どもに対する家族手当の増額と対象年齢の引上げ

＜対策＞　平成19年5月までに，配偶者への手当を段階的に無くして,子どもに振り向ける。
平成18年5月から，子どもの支給対象年齢を18歳から20歳に引き上げる。

目標2　出産祝金の段階的増額

＜対策＞　平成21年5月までに，出産時の負担を軽減するため出産祝金を段階的に増額する。

目標3　ストック有給休暇の「家族の看護」での使用可

＜対策＞　平成17年5月から，ストック有給休暇の使用理由に「家族が入院した場合の看護」を付け加える。

目標4　子どもの出生時に父親が特別有給休暇の取得可

＜対策＞　平成18年5月から，子どもの出生時に父親が特別有給休暇を取得できる制度を導入する。

目標5　毎年1人以上の男性社員の育児休業取得

＜対策＞　平成17年6月から，社内電子掲示板，社内報等を活用して，男性社員も育児休業を取得できることを周知させる。

目標6　夏休みに「お米の学校」を開校

＜対策＞　子育て地域貢献活動として，平成17年から，毎年夏休みに「お米の学校」を開き，お米の知識を深めてもらう。

3　行動計画策定・実施の効果

行動計画を策定し，目標達成に向けて努めた結果，社内に男性社員も育児休業を取得しやすい風土が生まれ，男性社員数名が育児に係る休暇を取得したほか，採用活動において，第三者から「社員に優しい制度を先進的に取り入れている会社」と評価されていることを確認できるようになるなどの効果が現れています。

4　＜男性で育児休業を取得した藤原さん＞のコメント

会社側が，男性の育児休業の取得に向けて積極的に社内報等で育児休業制度の周知を図ってくれたので，育児休業を取ろうと前向きに検討することができました。

実際に取得してみて，家事・育児を経験することができ，また何よりも家内が精神的･肉体的な手助けになったと喜んでくれ，本当に良かったです。

職場も否定的な反応は全くなく，「自分も取ってみたい」という意見まで出たり，仕事面でも問題はありませんでした。

給与面で不安があったため，当初の予定より1週間短い23日間の育児休業でしたが，良い経験になるので，チャンスがある人は短い期間でもよいから取得することをお勧めします。

5　既に実施している「仕事と家庭の両立支援策」

（1）社内託児所「キッズルーム　Bam・Boo」の設置

平成16年1月，社員の育児の負担軽減と能力発揮を支援するため，定員10名の社内託児所を設置しました。

（2）仕事と家庭の両立を支援するための柔軟な働き方の導入

育児・介護双方に係る短時間勤務制度を導入しており，育児のための短時間勤務制度は，対象となる子どもの上限を8歳の3月末までとしています。また，介護休業制度については，終了予定日の繰上げを認めるとともに，その対象範囲を会社が認める者まで拡大するなど，法の水準を上回る制度を導入しています。

（3）休業取得時の社内体制の確立と柔軟な運用による育児休業の利用促進

妊娠中の社員（7～8か月）には，育児休業制度の説明会を開催し，妊娠中，出産後に利用可能な制度（社会保険料免除，育児休業給付等含む）についての説明と，保健師による相談を実施しています。

また，育児休業取得中の者には，随時，社内情報等を提供するほか，復帰初日には，人事担当者が復帰に当たっての相談を行っており，復帰時の社会保険料・育児休業給付金手続き等に係る説明も実施しています。

この結果，育児休業を取得しやすい，仕事を続けながら安心して育児もできる両立支援の体制・雰囲気が社内に生まれ，平成4年に育児休業制度を導入してからは，ほとんどの者が子どもが1歳に達するまで利用しており，女性の育児休業取得率は，ほぼ100％となっています。

また，育児休業取得者の9割が短時間勤務制度を利用している状況です。

※　株式会社サタケは，仕事と子育て，介護を両立しやすい環境づくりを進めている企業として，その取組みが讃えられ，平成18年度ファミリー・フレンドリー企業表彰「厚生労働大臣優良賞」を受賞されています。

6　会社概要

設　　立：昭和14年12月6日　　資 本 金：2億8,000万円
所 在 地：東広島市西条西本町2番30号
事業内容：食品産業総合機械及び食品の製造・販売
労働者数：総数1,059人，男性957人，女性102人（うちパート職員　男性0人，女性38人）
（平成19年1月31日現在）
U　R　L：http://www.satake-japan.co.jp/

オタフクソース株式会社

～育児休業取得者への支援の充実や，再雇用制度の創設など働き方の選択肢が広がるよう取り組んでいます！～

代表取締役社長　　佐々木　茂喜

1　行動計画策定前の状況

少子高齢化社会を背景に，会社としても，子育てをする社員が親子のスキンシップを大切にし，活き活きと働くことができる職場環境づくりを目指す必要があるとして，仕事と家庭の両立を支援する制度を少しずつ整備していました。

2　行動計画の策定・実施のポイント

次世代育成支援対策推進法の制定を契機に，これまであった両立支援制度を再整備し，体系的に取り組むために，行動計画を策定することとしました。

策定に当たっては，もともと当社に家族団らんを大切にする企業風土があったこと，トップが両立支援に積極的であったことなどから，策定担当部署も特に苦労することなく，働きやすい職場環境づくりに取り組むことができました。

ただし，目標の設定に当たっては，会社として，仕事と子育ての両立に対する支援策だけに偏り過ぎないよう，他の制度とバランスをとれるよう配慮しました。

行動計画の実施に当たっては，仕事と子育ての両立を支援する会社の考えを社内に伝えることと，行動計画の内容や導入した制度を周知することに重点を置き，社内報や会議の場を通じて，折に触れて社内に案内しました。

なお，制度の利用については，計画目標を達成するための押し付けにならないように，職場環境づくりと同時に社員の自由な選択を尊重するよう配慮しました。

オタフクソース株式会社　行動計画

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，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，次のように行動を計画しています。

1　計画期間：平成17年4月1日～平成19年3月31日（第1回）

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。
- **男性社員・・・期間内に1人以上取得すること。**
- **女性社員・・・取得率を70％以上とすること。**

目標2　平成17年10月までに，小学生未満の子を持つ社員を対象とする短時間勤務制度を導入する。

目標3　平成17年10月までに，出産や子育てによる退職者についての再雇用制度を導入する。

目標4　計画期間内に，年次有給休暇の1人当たりの取得率を向上する。

注：オタフクソース株式会社では，第2回行動計画（平成19年4月～）を策定中。
　　対策については，省略しています。

3　行動計画策定・実施の効果

従前から取り組んできた育児休業を取得しやすい風土づくりの成果もあらわれたのか，仕事と子育ての両立を支援する会社の考えが社内に伝わり，以前よりも制度を利用しやすい雰囲気が生まれ，目標1を達成することができました。

また，目標2及び3についても，予定時期までに，新たな制度を導入することができ，目標を達成しました。

なお，目標3については，内容を拡大して，介護による退職者も対象とすることとし，希望者はある一定の要件を満たせば優先的に再雇用されるという再雇用制度を創設しました。

実施の効果としては，これらの制度を利用した社員から，支えてくれた周囲への恩返しも含めて頑張りたいという仕事に対する意欲的な声が聞かれるほか，周りの社員は制度利用に理解を示し，協力し合って業務を行うなど，職場の活性化が図られています。

4　＜短時間勤務制度を利用している尾川さん＞のコメント

現在，私は短時間勤務制度を利用し，出勤を1時間遅くさせていただいています。

職場復帰当初は，通常勤務を行っていましたが，子どもの体調不良が続き，心配してくださった上司にこの制度の利用を勧めていただきました。迷いはありましたが，実際短時間勤務にしたことで，子どもの体調不良が治まり，安心して仕事ができるようになりました。会社にこのような子育て支援制度があり，また，利用しやすい環境も整っており本当に良かったと思っています。

5　既に実施している「仕事と家庭の両立支援策」

（1）制度の周知

社内イントラネット上に「仕事と育児のハンドブック」を掲載し，出産・育児休業から復職までの流れや，賃金，社会保険など，社内外の制度について紹介しています。

（2）職場復帰支援

育児休業取得者が安心して休暇を取り，スムーズに職場に復帰できるよう，休業前及び復帰前に本人・上司・人事との三者面談を実施しています。

また，休業中は，毎月1回，上司とメール交換をするほか，社内報等を郵送するなど，休業中でも会社の情報を他の社員と同様に共有できるよう配慮しています。

（3）育児休業中の自己啓発サポート（通信教育の実施）

育児休業中，希望すれば，職業能力の維持・向上を目的とした教育プログラムを受講できるよう支援しています。自宅のパソコンからでも受講が可能となるよう，インターネットの社内通信教育サイトを利用しています。

（4）団らん休暇（1日）

家族とともに過ごす時間を持っていただくため，特別有給休暇として，団らん休暇を設けています。

6　会社概要

設　　立：昭和27年10月17日　　資 本 金：1億円
所 在 地：広島市西区商工センター七丁目4－27
事業内容：ソース，酢，たれ，その他調味料の開発・ 製造・販売
労働者数：総数452人，男性312人，女性140人（うちパート職員　男性0人，女性4人）
（平成19年1月31日現在）
U　R　L：http://www.otafuku.co.jp/

呉信用金庫

～働きがいのある職場の実現を目指しています！～

理事長　　大年　健二

1　行動計画策定前の状況

当金庫は，地域に根ざした金融機関であるために，①地域社会の繁栄に貢献する，②地域社会から信頼される信用金庫を目指す，③働きがいのある職場の実現を目指すを経営理念として地域社会の発展に努めています。

このため，地域の方々から信頼される信用金庫職員となるよう，人材育成に力を入れるとともに，個人のいろいろな能力，可能性を引き伸ばすことができる働きがいのある職場づくりに努めてきました。

しかし，Aさんは「入社後6年目に妊娠を機に退職」，産休から復帰後のBさんも「仕事と育児の両立は難しいから退職」と，職員に働く意欲があっても育児のために仕事をあきらめなければならないという，会社にとっても本人にとっても辛い状況が続いていました。

そこで，当金庫内に事業所内託児所（以下「託児所」という。）をつくろうという発想が生まれました。

ちょうどそのような時に，次世代育成支援対策推進法が施行され，当金庫も301人以上の職員を持つ企業として，行動計画の策定が義務付けられたのです。

2　行動計画の策定・実施のポイント

行動計画の策定が求められたことが後押しとなり，「仕事と子育てを両立させることのできる働きやすい環境をつくることで，すべての職員がその能力を発揮できるようにする」という明確な目標が設定され，その実現に向けて具体的に動き出すことができたのです。

また，託児所の開設に当たっては，全職員に対するアンケート調査により，職員のニーズをキャッチすることもできました。

行動計画の主眼である託児所は，「もちろん職員のためにつくったものですが，力持ちの職員にずっと仕事を続けてもらいたい」という会社の願望，また「優秀な働き手の確保」という動機が強く働いています。

呉信用金庫　行動計画

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り，すべ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，次のとおり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　平成20年3月までに，事業所内託児所の新設及び運営

＜対策＞　平成17年6月　託児所の設置に関しての調査，制度の詳細に関する検討開始

目標2　計画期間内に，男性職員の育児休業取得者を１名以上目指す。

＜対策＞　平成17年5月　管理職に対して完全実施を促すため，管理職研修を年4回実施する。
（定例の業務連絡会議において）

目標3　毎週水曜日（月末月初を除く）ノー残業デーの完全実施

＜対策＞　平成17年5月　管理職に対して完全実施を促すため，管理職研修を年4回実施する。
（定例の業務連絡会議において）

目標4　最終退庫時間を19時と定め，所定外労働時間の削減を図る。

＜対策＞　平成17年4月　平成17年度事業計画に織り込む。

3　行動計画策定・実施の効果

行動計画の目標期日よりも早く，平成18年4月3日に託児所「しんちゃんランド広」（定員14人，対象0歳から就学前までの子ども）を開所することができました。

ところで，開所後に利用促進のため，土曜日に内覧会を催したところ，予想していた当金庫女性職員のほかに，お父さん職員とその子どもたちが多数参加されました。この託児所は，呉信用金庫以外にお勤めの母親をも支援する託児所であり，まさしく呉地域で働く人々に影響を与えるものだと実感することができました。

また，託児所を開所以降，地域の企業から多数お問い合わせをいただき，事業主の方々が，共通の悩みを抱えていることも知りました。

託児所の設置効果として，もう一つ採用関係に影響がありました。採用面接で，女子学生が当金庫を希望する理由として，口々にこの託児所のことを挙げるのです。当金庫を女性が働きやすい職場環境の整備が進んでいる企業として位置付けてくれていることは，とてもありがたいことです。

このほか，所定外労働時間の削減やノー残業デーの実施についても随時促進していますが，職員の意識改革，仕事の能率を上げようとする職員の意識向上を図る上で役立っていると感じています。

今後も男女を問わず，仕事と家庭の両立がしやすい，より一層働きがいのある職場の実現を目指すとともに，地域の繁栄の模範となる地域金融機関でありたいと考えています。

4　＜託児所を利用している松浦さん＞のコメント

1歳の子どもですが，安心して預けられ，仕事に専念できるので，助かります。

他の会社に勤めている友達にもうらやましがられています。

会社が働きやすい環境づくりを考えてくれていることを，とても誇りに思います。

5　会社概要

設　　立：大正14年9月2日　　出資金：24億3,600万円
所 在 地：呉市本通二丁目 2番15号
事業内容：信用金庫（金融業）
労働者数：総数748人，男性491人，女性257人（うちパート職員　男性0人，女性30人）
（平成19年1月31日現在）
U　R　L：http://www.shinkin.co.jp/kure/

株式会社イズミ

～働きやすさを応援しています！～

代表取締役社長　　山西　泰明

1　行動計画策定前の状況

行動計画策定前から，柔軟な発想と行動力をもって，新しいイズミをつくってほしいとの考えから，従業員のチャレンジ精神を大切に「やってみたいことにチャレンジできる」「夢の実現を応援していく」「生きがいづくりを応援する」環境づくりを目指し，男女にかかわらず，一人ひとりの能力が十分に発揮できるよう，多彩なキャリアプランニングシステムを整備するほか，仕事と家庭の両立がしやすい制度の導入に努めてきました。

2　行動計画の策定・実施のポイント

行動計画の策定に当たっては，これまで仕事と家庭の両立を支援する制度として整備してきた育児休業制度，育児短縮勤務制度及び看護休暇制度について，その取得率をアップすることを目標として定めることとしました。また，これに加えて総労働時間の削減を目標とすることとし，当社が目指す，働きやすい環境づくりに努めることとしました。

行動計画の実施に当たっては，計画策定時に具体的な対策を立てていたので，これに沿って実施・チェックをするよう努めています。

3　行動計画策定・実施の効果

女性の積極的登用を企業理念に掲げ，平成9年からポジティブ・アクションプロジェクトを発足させて職場環境の改善に取り組んできた結果，平成19年1月現在，「主任職（売場の判断業務・部下の育成といったマネージメント業務に携わる者）」は，女性が約半数（483名）を占め，その能力を十分に発揮しています。

このように時間をかけて育成した人材が退職することは，企業にとっては非常に大きな損失となります。両立支援を推進して良かった点の一つに，女性労働者の勤続年数が伸びたことが挙げられます。今後も「イズミで働いて良かった」と実感できるよう，諸制度の周知と取得実績を積み重ねていきたいと考えます。

4　＜男性で育児休業を取得した土居さん＞のコメント

昨年，イズミでは初となる男性社員としての育児休業を取得しました。

取得に当たり懸念されたのは周囲の理解でしたが，採用課マネジャーという業務の特性上，仕事量が少なくなる時期を選択することでクリアできました。

休業中は，親子4人で食材の買出しをしたり，下の息子（1歳）の子守りや家事の手伝いをしたりしていましたが，食材の買出し一つにしても，小さな子どもを連れて行うことの難しさを感じることができました。この期間中，心なしか妻の表情が柔らかくなったように感じたのは日頃の育児・家事の大変さが少しだけ軽減されたことが原因かもしれません。

また，復帰後，当社に入社希望の学生さんに自分の育児休業の体験を話したところ，意外と男子学生が興味を示し，育児に対する認識の変化が想像以上に起こっていると感じました。

当社はまだまだ男性社員が自由に育児休業を取得できる環境にあるとはいえません。これから，男性社員が利用しやすい環境づくりを進めていきたいと思います。

5　既に実施している「仕事と家庭の両立支援策」

（1）雇用形態による区別のない両立支援制度

育児・介護休業制度はもとより様々な仕事と家庭の両立支援のための制度を，期間雇用者（パートナー社員）についても正社員と区別することなく適用しています。

(2) 育児休業制度及び育児短縮勤務制度の対象の拡大

育児休業制度は，子が満3歳に達する月の末日まで取得可能

育児短縮勤務制度については，子が小学校就学の始期に達するまで利用可能

(3) 育児休業者の復帰支援

育児休業者が復帰する際は，人事担当者が現場店長と従業員双方の意向を把握し，個々の従業員の立場や状況を考慮した調整を実施しています。また，労働組合と連携して，育児休業者及び育児短縮勤務者に対し年2回「ぴよぴよフォーラム」を開催しています。従業員からの不安・要望を直接聞く機会を設けることで，育児休業者の円滑な職場復帰を積極的に支援しています。

※　株式会社イズミは，仕事と子育て，介護を両立しやすい環境づくりを進めている企業として，その取組みが讃えられ，平成18年度ファミリー・フレンドリー企業表彰「広島労働局長賞」を受賞されています。

株式会社イズミ　行動計画

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，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の取得率と，結婚・出産等を理由に退職する女性正社員の割合を以下の基準にする。

①女性社員の育児休業取得率を90%以上とする。

②結婚・出産等を理由に退職する女性正社員を5%未満とする。

③男性社員で1名以上育児休業を取得すること。

＜対策＞　平成17年度～

・社内広報誌を活用した周知・啓蒙と，管理者教育の定期実施

・育児休業中の社員で，希望する者を対象とした職場復帰のための講習会を年2回実施

・雇用区分に関係なく公正な待遇を実現することで，ライフスタイルに合わせた働き方が選択できる制度を構築する。

目標2　子育てと仕事の両立を推進するために，育児を必要とする社員が会社内で孤立することがないように施策を講じ，育児短縮勤務制度の取得率を80%以上にする。

＜対策＞　平成17年度～

・人事総務部長主催で，育児短縮勤務取得中の社員を対象とした情報交換会を年2回実施

目標3　平成20年3月31日までに，小学校就学前までの子を持つ社員が希望する場合に利用できる子の看護休暇制度が，取得しやすい環境をつくる。

＜対策＞　平成17年度～　社内広報誌等を利用して制度の周知を図る。

平成20年3月　病気・怪我をした子の看護のための特別休暇を，法を上回る日数導入する。

目標4　計画期間内において，正社員の総労働時間を削減するための施策として，以下の目標を達成する。

①計画完了日までに連続休暇の取得率を80%以上にする。

②正社員の時間外労働時間を20%削減する。

＜対策＞　平成17年度～

・個人ごとに年間の連続休暇取得計画を策定し，それに基づく定期的なチェック体制を確立する。

・ノー残業デーの導入・働き方の改善活動の継続実施や，社内の意識啓発等による総労働時間の削減

6　会社概要

設　　立：昭和36年10月27日　　資 本 金：196億1,385万円

所 在 地：広島市南区京橋町 2番22号

事業内容：食料品・衣料品・住居関連品の販売

労働者数：総数7,308人，男性1,466人，女性5,842人（うちパート職員　男性287人，女性5,017人）

（平成19年1月31日現在）

U　R　L：http://www.izumi.co.jp/

まるか食品株式会社

～従業員満足を大切にしています！～

代表取締役　　川原　一展

1　行動計画策定前の状況

行動計画策定前もノー残業デーなどの取組みを行ったことがありましたが，長続きしませんでした。

しかし，次世代育成支援対策推進法の成立を契機に，働きやすい職場環境を整えることは，企業の使命との認識を新たにし，仕事と家庭の両立を支援することを目的とした「一般事業主行動計画」を策定し，目標と対策を明確にして，実施することとしました。

2　行動計画の策定・実施のポイント

行動計画の策定に当たっては，「一般事業主行動計画策定のポイント」等の資料を参考にしながら，計画を必ず実施することを主に考えて，取り組みやすい目標を設定しました。

行動計画の実施に当たっては，平成17年7月1日に策定・届出後，計画どおり平成18年3月までに制度の導入等をするため，各部署からメンバーを募り，プロジェクトチームを発足させ，両立支援について制度の説明や社内でのヒアリング，計画の周知，就業規則の変更等の会議を行いました。

また，直属の上司が制度利用を勧奨し，利用しやすい職場環境を整えるなどの工夫をしています。

なお，今後の課題としては，繁忙期に，一部の従業員が周りの管理職員と同様にノー残業デーとすることができない点を，どのようにして解決していくかということがあります。

まるか食品株式会社　行動計画

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，すべての社員がその能力を十分に発揮でき，また，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。

1　計画期間：平成17年8月1日から平成20年7月31日までの3年間

2　内　　容

目標1　平成18年3月までに，子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する。

＜対策＞　平成17年8月　　労働者の具体的なニーズの調査，制度の詳細に関する検討開始
　　平成18年3月～　月1回の全体朝礼，社内掲示板を活用した周知・啓発の実施

目標2　平成18年3月までに，所定外労働を削減するため，ノー残業デーを設定する。

＜対策＞　平成17年8月　　所定外労働の原因の分析等を行うプロジェクトチームの設置
　　平成18年3月～　月1回の全体朝礼，社内掲示板を活用した周知・啓発の実施
　　管理職に対する研修を年4回実施

目標3　平成18年3月までに，地域の子どもの工場見学の受入体制を創設する。

＜対策＞　平成17年8月　　見学の受入体制について検討開始
　　平成18年3月～　見学担当者に対する研修を年2回実施

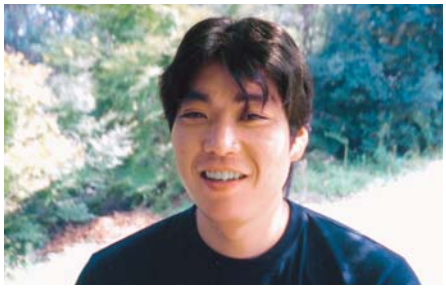
3　行動計画策定・実施の効果

行動計画については，平成18年2月には，子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度（3日）を導入し，毎週土曜日をノー残業デーとして設定するとともに，平成18年度は工場見学を3回実施するなど，目標を達成することができましたが，目に見える効果，変化はまだ確認できていません。

しかし，従業員が土曜日の就業後の予定を立てやすくなったことが実感できますし，工場見学の実施により，従業員の子どもが自分の父親や母親の働く姿を見ることで，親子の会話が弾んだとの報告が届いています。

長期的にみれば，今後，少しずつではあるかもしれませんが，親子が触れ合える時間が増し，仕事中心の生活から仕事と家庭の両立がしやすい生活へと変わっていくことが期待できるのではと考えています。

4　＜子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を利用した平田さん＞のコメント



平成18年2月1日に，全体朝礼で社長から「子どもの出生時に父親である従業員が請求したとき，3日間の休暇を取得できる」という新しい休暇制度についての説明がありました。それから間もない2月6日に長男が誕生し，上司の勧めもあったので利用しました。

子どもの出生に合わせて休暇を取ることができたので，出生後，ゆっくりと子どもと向き合え，父親になったことを実感することができ，本当に良かったです。

5　既に実施している「仕事と家庭の両立支援策」

○子どもの成長などに合わせて勤務形態を変更できる職場づくり

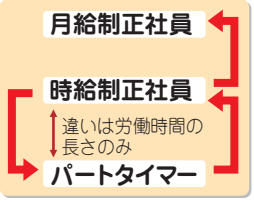
会社の雇用管理区分は，下記のとおり「月給制正社員」，「時給制正社員」，「パートタイマー」の3タイプ。時給制正社員とパートタイマーは，勤務時間の長さが違うだけで，仕事内容や賃金等の処遇は同じ。本人の希望があれば，育児・介護等の家庭の事情に合わせて，いつでも時給制正社員とパートタイマー間での転換ができるようにしています。

また，やる気のある者にできるだけ長く働いてもらいたいとの考えから，「能力の高い者」，「仕事を頑張った者」を評価できるよう，月給制正社員，時給制正社員，パートタイマーのいずれも同じ評価表に基づいて評価し，賃金を決定しています。

ただし，月給制正社員には，別の評価も行われます。幹部候補生として「会社が何を期待しているか」をはっきり提示し，それに沿った目標を上司の指導を受けて各自が設定します。その達成度合いを評価書類に基づいて評価しています。

なお，月給制正社員になるか時給制正社員になるかは，採用時の本人の希望に応じて決めていますが，部門長の推薦等の条件がそろえば，時給制正社員から月給制正社員への転換も可能としています。

◆月給制正社員…幹部候補として営業や企画，総務部門に配属され，職務遂行に当たっては部下の指導・マネジメントが求められる月給制の正社員
◆時給制正社員…時給制で，主に工場で働くフルタイム（週40時間）勤務の正社員
◆パートタイマー…主に工場で週40時間未満で勤務する短時間労働者



6　会社概要

設　　立：昭和36年3月1日　　資 本 金：5,000万円
所 在 地：尾道市美ノ郷町本郷455-10
事業内容：食品製造（海産珍味の製造）・販売
労働者数：総数103人，男性22人，女性81人（うちパート職員　男性1人，女性25人）
（平成19年1月31日現在）
U　R　L：http://www.e-maruka.co.jp/

医療法人フェニックス

～助成金制度を利用して事業所内託児施設を設置しました！～

理事長　　福田　純子

1　行動計画策定前の状況

看護師など女性従業員が多い職場であるため，行動計画策定前から，事業所内託児施設（以下「託児施設」という。）を設置・運営するなど，従業員にとって仕事と家庭を両立しやすい職場となるよう努めていましたが，事業の拡大等に伴い，既存の託児施設だけでは従業員のニーズに対応できず，託児施設を拡張する必要が生じていました。

2　行動計画の策定・実施のポイント

行動計画の策定に当たっては，

①従業員に安心して働いてもらうためにはどうしたらよいか？

②働きたくても働けない人を採用するためにはどうしたらよいか？

をポイントに，3人の子どもを育てながら勤務し続けた理事長自身の経験などを参考にしながら，目標を設定することとしました。

託児施設については，長期的な活用等を検討した結果，新たに建設することとしました。実施に当たっては，財団法人21世紀職業財団の「育児・介護雇用安定等助成金」を利用することとし，事前に当該財団法人の広島事務所に行動計画の策定・実施に係る助言をいただきながら，助成金制度の基準に基づく施設を建設することとしました。

また，これと併せて，県の仕事と家庭の両立支援企業応援コーナーでアドバイスをいただきながら，「次世代育成支援資金（県費預託融資制度）」も利用して建設することとしました。

このように，目標の設定に当たっては，これを実施するための対策として，どのような制度を利用することができるのかを事前に十分確認しました。

この結果，各種制度を利用することで，経費節減と目標の早期実現が可能となり，平成18年9月から託児施設「スマイルキッズ」をオープンすることができました。

今後は，その他の目標について，策定期間内に段階的に整備していきたいと思っています。

3　行動計画策定・実施の効果

従業員採用の応募者数が以前より増えるとともに，採用面接の際に「託児施設があったので応募しました」と託児施設の配備を応募理由に挙げる者が多くなりました。

託児施設の新設を目標とする行動計画を策定し，これを実施した結果，これまで苦慮していた人材確保の面で，効果を上げることができたと喜んでいます。

今後，看護師などの人材確保は，これまで以上に困難になると考えられるので，他の目標もできる限り早期に達成し，仕事と家庭の両立がしやすい環境が整備され，働きやすい職場であるとアピールできるようにしたいと考えています。

医療法人フェニックス　行動計画

従業員が仕事と子育てを両立することができ，従業員全員が働きやすい環境をつくることによって，すべ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，次のように行動計画を策定する。

1　計画期間：平成18年4月1日～平成21年3月31日までの3年間

2　内　　容

目標1　計画期間内に院内託児所を新たに設置し，従業員の福利厚生施設として運営する。

＜対策＞　平成18年4月10日工事着手
平成18年8月25日完成予定，完成を陽だまり通信等にて従業員に周知する。
施設概要　構　　造：鉄骨造2階建て（延べ面積177.25㎡）
総建築費：42,735千円
対　　象：0歳～6歳までの従業員の子ども
定　　員：12名
託児時間：24時間
託 児 料：月額　5,000円

目標2　看護休暇の周知及び利用促進

＜対策＞　平成18年10月～　陽だまり通信を活用した周知・利用促進の実施

目標3　育児休業者の原職への復帰のための体制整備

＜対策＞　平成18年6月～　職場復帰に向けての体制整備に関する検討開始

4　＜託児施設を利用している従業員＞のコメント

- 勤務形態を考慮して，24時間保育の体制をとってくれているし，利用料金が他の施設に比べて低いので，大変助かっています。
- 子どもが体調を崩したときなどでも，対応がしやすいです。
- 職場の近くにあるため，勤務時間の合間に授乳に行けるし，休憩時間等に子どもと過ごすこともできるので，仕事をしながら子育てをしている者にとっては，コミュニケーションの時間をより長く取ることができて嬉しいです。
- 施設内で英語教室を週1回実施するなど，子どもへの保育内容にも配慮してくれているので，安心して利用することができます。

5　会社概要

設　　立：平成9年8月8日　　資 本 金：5,000万円
所 在 地：廿日市市陽光台五丁目9番地
事業内容：病院経営
労働者数：総数279人，男性65人，女性214人（うちパート職員　男性14人，女性84人）
（平成19年1月31日現在）
U　R　L：http://www.amano-reha.com/

医療法人明和会

～ 再雇用制度の整備に取り組んでいます！～

理事長　　益田　正美

1　行動計画策定前の状況

病院運営といった事業の性質上，看護師など女性労働者が多い職場のため，事業運営の必要に迫られて，従前から，従業員の仕事と家庭の両立を支援する取組みは実施していました。

2　行動計画の策定・実施のポイント

既に仕事と家庭の両立を支援する取組みを実施しているのだから，苦慮している人材確保のために，県の仕事と家庭の両立支援企業登録制度を利用してアピールしたいと思い，行動計画を策定しました。

策定に当たっては，県の仕事と家庭の両立支援企業応援コーナーでアドバイスをいただきながら，新たに再雇用制度を導入するという目標を定めるほか，運用上の課題があり従業員にあまり利用されていない短時間勤務制度について，その利用促進を図るという目標も定めることとしました。

行動計画を策定したばかりなので，実施についてはこれからですが，多様な働き方ができ，仕事と家庭を両立しやすい職場環境で，女性が継続して就労できるよう取り組んでいきたいと思っています。

3　＜育児短時間勤務制度や託児施設を利用している梅田さん＞のコメント

子どもが小さいときは，育児短時間勤務制度を利用することができたので，仕事と育児を両立しやすく，とても助かりました。

生活をしていく上で，共働きをしなければならない状況ですが，高い保育料を払いながら仕事を続けていくことは難しいと思います。

その点，明和会では託児施設があることで，

① 安い保育料で預けることができる

② 仕事の合間に授乳に行くことができる

③ 一緒に仕事に来て，一緒に帰ることができるので時間的に余裕ができる

等の利便性があるので，退職することなく安心して働き続けることができます。

4　既に実施している「仕事と家庭の両立支援策」

○託児施設「カインドハウスメルヘン」の設置

昭和63年から，事業所敷地内に託児施設「カインドハウスメルヘン」を設置し，従業員の子どもや，当該法人の医療施設において外来受診中や入院中の患者様のお子さんや，各種施設でボランティア活動をされる方々のお子さんについて，一時預かりを行っています。対象は0歳から6歳（小学校就学の始期に達する）までのお子さんで，定員は26名です。

なお，従業員については，子どもが3歳になるまで優先して利用することができることとしており，育児負担の軽減を図るとともに，仕事と育児を両立しやすいよう支援しています。

医療法人明和会　行動計画

従業員が仕事と家庭の両立ができる働きやすい環境を整えることによって，すべ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，次のように行動計画を策定する。

1　計画期間　平成19年1月10日～平成22年12月31日

2　内　　容

子育てを行う従業員の仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備

目標1　育児や介護のために退職した従業員を対象とする再雇用制度の整備を行う。

＜対策＞　平成19年3月～　現在の再雇用の実態及び従業員の具体的なニーズを調査する。
平成19年4月～　再雇用制度の内容について検討する。
平成19年9月～　再雇用制度を導入し，従業員に周知する。

目標2　短時間勤務制度を利用しやすい環境を整備する。

＜対策＞　平成19年1月～　管理職による検討会を設け，現在の制度の利用状況，課題を把握する。
平成19年2月～　従業員からの意見聴取や，他社事例の情報収集などにより，課題への対応策・改善策を検討する。

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標3　「ノー残業デー」を月に2日設定する。

＜対策＞　平成19年1月～　残業時間の現状を把握する。
平成19年2月～　管理職による検討会を設け，「ノー残業デー」の実施に当たっての課題を把握するとともに，対応策を検討する。
平成19年4月～　「ノー残業デー」を導入
会議や会報などにより従業員に周知するとともに，実施について呼びかける。

その他の次世代育成支援対策

目標4　地域の学校の職場見学を定期的に（年2回程度）実施する。

＜対策＞　平成19年1月～　地域の学校と連携し，職場見学の内容について検討，定期的に実施する。
活動内容について，会報などにより広報

目標5　定期的に学生のインターンシップの受入れを行う。

＜対策＞　平成19年1月～　学生のインターンシップの受入れを毎年実施する。

5　会社概要

設　　立：昭和62年2月1日　　資 本 金：12億円
所 在 地：山県郡北広島町壬生433－4
事業内容：地域の医療と福祉の充実のための事業　介護老人保健施設・病院
労働者数：総数242人，男性56人，女性186人（うちパート職員　男性20人，女性57人）
（平成19年1月31日現在）
U　R　L：http://m-meiwakai.jp/

株式会社文華堂

～テレワークの導入に取り組んでいます！～

代表取締役　　伊東　由美子

1　行動計画策定前の状況

当社の業務内容の関係から，女性のセンスや能力は大きな戦力であり，出産等を理由に仕事を辞めるのは大変残念でならなかったので，次世代育成支援対策推進法が施行される以前から，子育て中の女性を採用したときや社員が妊娠したとき，必要に応じて，これらの女性が働きやすいように職場環境の整備に努めてきました。

2　行動計画の策定・実施のポイント

次世代育成支援対策推進法の施行を契機に，これまでのように場当たり的に整備するのではなく，体系的に整備しようと，改めて働き方を見直し，行動計画を策定することとしました。

策定に当たっては，社員のニーズを踏まえ，その能力と意欲を活かすことができる職場環境づくりを目指しました。特に，育児休業を取得しやすく，かつ，復帰後も安心して働くことができるようにするにはどうすればよいか，希望や事情に応じて働き方を選択できる職場にするにはどうすればよいかについて検討しました。

実施に当たっては，まず行動計画を策定した目的とその内容について，社員に十分説明し，理解を得た上で取り組むこととしました。今後は，国の助成金制度などの利用や，平成16年度に経済産業省ＩＴ経営百選・奨励賞の認定をいただいた自社の情報通信技術（ＩＴ）を活かした在宅勤務（テレワーク）の導入について検討を重ねるなど，目標の早期実施に向けて取り組みたいと思っています。

3　行動計画策定・実施の効果

策定後間もないのですが（平成19年1月策定），社員に十分説明し，理解を得た上で取り組んだのが功を奏したのか，育児休業を取得しやすい風土はかなり短期間のうちに生まれました。その他の効果は，まだ現れていませんが，行動計画の実施により，各社員のライフワークに応じた働き方が可能となり，経営者と社員，あるいは，社員と社員の間にサポートし合う風土がつくられ，職場に一体感と信頼感が生まれることを期待しています。また，会社や社員だけのためではなく，企業の社会的責任でもあるとして，働きやすい職場環境の整備に取り組みたいと思っています。

4　＜育児休業を取得する予定の佐古さん＞のコメント

育児休業の取得は，将来もずっとこの会社で働き続けたい思いがあるので，職場の皆さんのことを考えると，大変ご迷惑をお掛けするのではないかと躊躇していました。

しかし，社長や上司の働きかけのおかげで，皆さんのご理解とご協力をいただくことができ，会社で初めて1年間という長期の育児休業を取得することを決心することができました。

5　既に実施している「仕事と家庭の両立支援策」

（1）子の出生時の父親の休暇制度

子の出生時に父親となる社員が請求したときは，有給休暇を2日取得できます。

（2）出産・子育てにより退職した者に対する再雇用制度

出産・子育てにより一旦離職しても，希望すれば，再雇用する制度があります。

なお，以前当社で働いていたかどうかにかかわらず，出産・子育て等により離職後，再就職を希望する者については，積極的に雇用するようにしています。

(3) パートと正社員の相互転換制度の導入

能力を身につけた社員が，家庭の事情等により離職することなく，継続して働き続け，将来の幹部となれるよう，柔軟な働き方を模索した結果，平成4年からパートと正社員の相互転換制度を導入しています。

希望すれば，正社員からパートへ，パートから正社員へと労働条件を変えることができます。労働時間のほか，給与体系等の労働条件も変わりますが，相互転換制度を導入した結果，長期継続雇用者が増えました。

株式会社文華堂　行動計画

社員が仕事と家庭の両立がしやすく，その能力を十分に発揮できるよう働き方の見直しを行う。特に，少子化の原因である「仕事と子育ての両立に対する負担感」を取り除くための目標を設定する。

1　計画期間　平成19年1月22日～平成21年12月31日

2　内　　容

目標1　育児休業を取得しやすい職場環境を整備する。

＜対策＞　妊娠中や出産後の女性労働者の健康確保等について，労働者に対する制度を周知する。
育児休業取得に当たっては，半年以上の取得を奨励するとともに，円滑な引継ぎを実施する。
平成19年1月～　妊娠中の女性社員に対して企業が配慮する事項（母性健康管理について）を社員に配布し制度を周知
平成19年1月～　育児休業取得予定者の今後の予定の相談等に応じるとともに，円滑な引継ぎを実施
平成19年5月～　職場において，妊娠している人や子どもを育てる人が会社の制度を利用しやすいよう，制度について会議や回覧などで周知

目標2　子育てしやすい勤務体制の整備を行う。

＜対策＞　平成19年4月～　社員のニーズ把握（短時間勤務制度，フレックスタイム制度など）
平成19年8月～　新たな勤務体制を社内に周知し，制度化

目標3　仕事と子育て･介護の両立しやすい働き方を目的とし，情報通信技術（ＩＴ）を利用したテレワークを導入する。

＜対策＞　平成19年1月～　情報通信網の整備に着手，データ管理・保護等問題点の解決，対象者の検討
平成19年4月～　テレワークの試行，社長から社員へのテレワークの周知
平成19年5月～　テレワークの稼動

目標4　ノー残業デー（毎週水曜日，繁忙期を除く。）を改めて周知し，実施する。

＜対策＞　平成19年4月～　残業時間の現状把握
平成19年8月～　社長から社員に周知，ノー残業デーの実施

6　会社概要

設　　立：昭和54年10月6日　　資 本 金：2,000万円
所 在 地：広島市中区国泰寺町二丁目5－3
事業内容：企画・デザイン・制作・印刷・印章
労働者数：総数23人，男性9人，女性14人（うちパート職員　男性1人，女性6人）
（平成19年1月31日現在）
U　R　L：http://www.bunka-do.co.jp/

4 県の支援制度などのご案内

(1) 両立支援企業応援コーナー

行動計画の策定・実施をお手伝いします！

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」の策定・実施についてのアドバイス，次世代育成支援資金(県費預託融資制度)，助成金などの情報提供を行っています。
ご要望があれば，職員が企業まで出向いてご相談に応じます。是非ご利用ください。

場　所	〒730-8511　広島市中区基町10-52 県庁東館3階労働福祉室内		
電　話	082-513-3419	F A X	082-222-5521
業務時間	8：30～17：30	休　日	土，日，休・祝日，年末年始

(2) 仕事と家庭の両立支援企業登録制度

企業の取組みをPRして
イメージアップ！！

登録マークを活用しましょう！

「仕事と家庭の両立支援」に取り組むことを宣言された企業を，県が登録する制度です。
登録企業には，登録証を交付するとともに，県のホームページなどで，企業の取組内容を紹介します。

「仕事と家庭の両立支援」に取り組むことを宣言する企業等（一般事業主行動計画を策定している企業等）

【取組み例】
○育児休業を取得しやすく，職場復帰しやすい環境の整備
　従業員への育児休業制度の周知
　育児休業中の従業員への社内情報の提供
　職場復帰のための講習会の実施
○所定外労働の削減
　ノー残業デーの導入や企業内の意識啓発　など

応 募 →

広島県

登 録 → 登録企業をHP等で紹介

← 登録証の交付

登録企業は，登録マークを広告などに使用し，対外的にＰＲすることができます。

登録企業サポーター募集中!!

ポイント

【 登録企業の特典　登録企業サポーターからの支援（平成19年3月末現在）】

① 株式会社広島銀行が実施している低利融資制度「ひろぎん育児・介護等支援融資制度『家庭円満』」を利用することができます。
【問い合わせ先】株式会社広島銀行融資企画室　TEL：082-504-7183

② 株式会社東京リーガルマインド広島本校が，特定の企業に対して実施している各種講座等に係る「提携割引制度（通常より2割引で受講）」を利用することができます。
【問い合わせ先】株式会社東京リーガルマインド広島本校　TEL：082-511-7001

登録企業（平成19年3月末現在，登録企業40社，登録順）

デリカウイング株式会社，株式会社サタケ，医療法人社団光仁会，広島県厚生農業協同組合連合会，
財団法人広島市産業振興センター，カイハラ産業株式会社，オタフクソース株式会社，
社会福祉法人清風会，広成建設株式会社，ミヨシ電子株式会社，広島信用金庫，
財団法人広島市文化財団，医療法人社団はっぴねす，有限会社タピア，株式会社富士通中国システムズ，
中国化薬株式会社，株式会社エムケイ興産，まるか食品株式会社，呉信用金庫，
株式会社ディスコ広島事業所，医療法人フェニックス，医療法人社団井野口病院，
学校法人広島国際学院，株式会社ショウエイ，医療法人明和会，平岡工業株式会社，
安芸ヤクルト販売株式会社，株式会社三和ストアー，社会福祉法人広島常光福祉会，中鋼運輸株式会社，
株式会社文華堂，株式会社ハー・ストーリィ，株式会社イズミ，日興産業株式会社，
株式会社ププレひまわり，株式会社東京リーガルマインド広島本校，中電技術コンサルタント株式会社，
有限会社素財食品，アヲハタ株式会社，株式会社オーザック

（3）次世代育成支援資金（県費預託融資制度）

行動計画を実施するためにご利用ください！

「一般事業主行動計画」を策定し，計画を実施するために必要な設備資金及び運転資金を 中小企業等に対して低利で融資します。

○融資対象
- 事業所内託児施設（託児所，授乳室など）の新設，増改築及び運営
- 育児休業者の代替要員の確保
- 育児休業者の職場復帰を支援するための事業（パソコン整備，教育訓練など）

○貸出利率　固定金利・変動金利の選択制です。[（　）内は変動金利の場合]
- 保証付　1.6%（1.45%）　保証無　1.9%（1.75%）

※貸出利率は平成19年4月1日適用の利率であり，金融情勢により変動します。
　変動金利に係る利率の見直しは毎年4月と10月に行います。

○融資限度額　運転資金・設備資金　7,000万円

○融資期間　運転資金5年（据置1年以内）　設備資金10年（据置3年以内）
ただし，運転資金と設備資金を併用する場合は，運転資金の融資期間を適用します。

○信用保証　原則として保証付

（4）次世代育成支援に係る情報提供

子育て情報などを満載しています！

広島県次世代育成支援ホームページ　http://www.pref.hiroshima.lg.jp/jisedai/

・両立支援企業応援コーナーのご案内
・仕事と家庭の両立支援企業登録制度（登録手続きの説明，登録企業の紹介など）
・次世代育成支援資金のご案内
・子育て情報
・子どもの安心・安全情報　　など

【問い合わせ先】　〒730－8511　広島市中区基町10－52
広島県商工労働部総務管理局労働福祉室　TEL：082－513－3419

5 国，その他関係団体の支援制度などのご案内

（1）育児・介護雇用安定等助成金（平成19年3月末現在）

事業名		事業概要	問い合わせ先等
両立支援レベルアップ助成金	事業所内託児施設設置・運営コース		㈶21世紀職業財団 広島事務所 TEL 082-224-2001 FAX 082-224-2003 注1 受給のためには，雇用保険の適用事業主又は事業主団体であることが必要です。 注2 ※（ ）内の金額は，常時雇用する労働者が300人以下で，一般事業主行動計画の策定・届出がない場合の金額 注3 両立支援レベルアップ助成金における「中小企業」の範囲は，業種等によって異なります。
	ベビーシッター費用等補助コース		
	休業中能力アップコース		

事業所内託児施設設置・運営コース

労働者のための託児施設を事業所内（労働者の通勤経路又はその近接地域を含む。）に設置，運営，増築・建替えを行う事業主・事業主団体に，その費用の一部を助成します。

	助成率等	助成限度額		
設置費	2分の1			2,300万円
増築費		5人以上の定員増を伴う増築，体調不調児のための安静室等の整備		1,150万円
		5人以上の定員増を伴う建替え		2,300万円
運営費（運営開始後5年間）		通常型	規模に応じ最高	699万6千円
		時間延長型	規模に応じ最高	951万6千円
		深夜延長型	規模に応じ最高	1,014万6千円
		体調不調児対応型	上記いずれかの支給限度額に165万円を加えた額	
保育遊具等購入費	自己負担金10万円を控除した額			40万円

※　託児施設の設置・運営前に認定の申請が必要です。

ベビーシッター費用等補助コース

労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の全部又は一部について補助を行う旨を就業規則等に規定し，実際に費用補助を行った事業主に，その補助の額の一定割合を助成します。

【助成率（事業主負担額に対して）】

年間限度額は，企業規模にかかわらず，労働者1人当たり30万円，かつ，1事業所当たり360万円 また，支給は1事業所当たり5年間を限度とします。	中小企業	2分の1
	大企業	3分の1

労働者の育児・介護サービス利用料を補助する制度を平成10年4月1日以降新たに設けた事業主で，初めて労働者に費用補助を行った場合に，上記の費用助成に加えて，次の額を支給します。

支給額（1事業主につき）	中小企業	40万円（30万円）※
	大企業	30万円（20万円）※

休業中能力アップコース

育児休業又は介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう，これらの労働者の能力の維持・回復を図るため，次のいずれか1つ以上の措置（職場復帰プログラム）を実施した事業主・事業主団体に支給します。

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 ・対象労働者1人当たり ・支給は1事業所当たり育児休業者，介護休業者それぞれ延べ100人まで	中小企業	21万円
	大企業	16万円

<table>
<tr><th colspan="2">事　業　名</th><th>事　業　概　要</th><th>問い合わせ先等</th></tr>
<tr><td rowspan="2">両立支援レベルアップ助成金</td><td>代替要員確保コース</td><td>
育児休業取得者が，育児休業終了後，原則として原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定した上で育児休業取得者の代替要員を確保し，かつ，育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に支給します。
（1）原職等復帰について平成12年4月1日以降新たに就業規則等に規定した事業主
<table>
<tr><td rowspan="2">最初に要件を満たした育児休業取得者（以下「対象労働者」という。）が生じた場合</td><td>中小企業</td><td>50万円（40万円）※</td></tr>
<tr><td>大企業</td><td>40万円（30万円）※</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2人目以降の対象労働者が生じた場合，1人当たり（最初に対象労働者が生じた日の翌日から3年間，最初の対象労働者と合わせて1事業所当たり1年間20人まで）</td><td>中小企業</td><td>15万円</td></tr>
<tr><td>大企業</td><td>10万円</td></tr>
</table>
（2）原職等復帰について平成12年3月31日までに就業規則等に規定していた事業主
<table>
<tr><td rowspan="2">対象労働者が生じた場合，1人当たり（対象労働者が生じた日の翌日から3年間，1事業所当たり1年間20人まで）</td><td>中小企業</td><td>15万円</td></tr>
<tr><td>大企業</td><td>10万円</td></tr>
</table>
</td><td rowspan="2">㈶21世紀職業財団
広島事務所
TEL 082-224-2001
FAX 082-224-2003

注1
受給のためには，雇用保険の適用事業主又は事業主団体であることが必要です。
注2
※（ ）内の金額は，常時雇用する労働者が300人以下で，一般事業主行動計画の策定・届出がない場合の金額
注3
両立支援レベルアップ助成金における「中小企業」の範囲は，業種等によって異なります。</td></tr>
<tr><td>子育て期の柔軟な働き方支援コース</td><td>
3歳以上小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる仕事と育児の両立を支援する次のいずれかの制度を，平成14年4月1日以降就業規則等に新たに規定し，1人の対象労働者に連続して3か月以上利用させ，かつ，事業主全体で，対象労働者に延べ6か月以上利用させた場合に支給します。
なお，複数の事業所を有する事業主にあっては，すべての事業所において制度化していることが必要です。
①育児休業に準ずる制度，②短時間勤務制度，③フレックスタイム制度，④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度，⑤所定外労働をさせない制度
<table>
<tr><td rowspan="4">支給額（1事業主1回限り）</td><td rowspan="2">①，②に該当する制度の場合</td><td>中小企業</td><td>50万円（40万円）※</td></tr>
<tr><td>大企業</td><td>40万円（30万円）※</td></tr>
<tr><td rowspan="2">上記以外の制度の場合</td><td>中小企業</td><td>20万円（15万円）※</td></tr>
<tr><td>大企業</td><td>15万円（10万円）※</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td colspan="2">中小企業子育て支援助成金</td><td>
育児休業取得者，又は短時間勤務適用者が初めて生じた中小企業事業主(常用労働者100人以下)に対して助成金を支給します。
【支給要件】
一般事業主行動計画を策定・届出し，次の①，②のいずれかの措置を講ずること等の要件を満たしていること。
①育児休業の付与：労働者が1歳までの子を養育するために6か月以上休業を取得し，職場復帰後6か月以上継続して雇用されていること。
②短時間勤務制度の適用：労働者が3歳未満の子について6か月以上短時間勤務制度を利用したこと。
<table>
<tr><td rowspan="4">①又は②のいずれかの対象者が平成18年4月1日以降に初めて出た場合に，2人目まで支給</td><td rowspan="2">1人目</td><td>育児休業　100万円</td></tr>
<tr><td>短時間勤務（利用期間に応じ60万円，80万円又は100万円）</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2人目</td><td>育児休業　60万円</td></tr>
<tr><td>短時間勤務（利用期間に応じ20万円，40万円又は60万円）</td></tr>
</table>
</td><td>広島労働局雇用均等室
TEL 082-221-9247
FAX 082-221-2356
又は，
㈶21世紀職業財団
広島事務所
TEL 082-224-2001
FAX 082-224-2003</td></tr>
</table>

（2）両立支援に向けた取組みに対する情報提供

情報サイト名	情　報　提　供　概　要	ホームページ
ファミリー・フレンドリー・サイト	インターネットで両立指標の設問に答えると，自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」を点検，評価することができます。 平均と比較しての業種・地域・規模別での自社の位置付けや，取組状況の評価，今後の取組みへのアドバイス等の詳しい診断コメントが得られます。 **【両立指標】** 企業自らが自社の仕事と家庭の両立支援策の進展度合いや不足している点を，61問の設問に答えて採点。自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」が客観的に評価できるように構成されたものです。 次のような利用の仕方ができます。 ① 両立支援策の取組みや，制度の利用状況をみるチェックリストとして ② 時系列で取組みの進捗状況をみる，目標を設定して達成度を測る ③ カテゴリーごとのバランスをみて，どの分野の取組みが進んでいないかを把握する ④ 対外的な企業アピールに使用する	http://www.familyfriendly.jp/
両立支援のひろば	企業の「仕事と家庭の両立支援」に関する取組みや「一般事業主行動計画」を，企業名，所在地，業種，企業規模等で検索し，閲覧できます。	http://www.ryouritsushien.jp/
パート活躍度診断サイト	インターネットで設問に答えると，「パートタイマーがいきいきと働ける職場になっているか」を無料で診断することができます。 パートタイマーの「やる気」を企業活力にするため，今後の取組みへのアドバイス等の詳しい診断コメントが得られます。	https://parttimers-21.jp/index.php

6 相談・お問い合わせはこちらへ

育児・介護休業法，次世代育成支援対策推進法については

名　　称	所在地・電話番号
広島労働局雇用均等室	〒730-8538　広島市中区上八丁堀6－30　広島合同庁舎第2号館5階 電話　082-221-9247　FAX　082-221-2356
ホームページ	http://www.hiroroudoukyoku.go.jp/index/kintou/index.html

両立支援に関する情報や各種助成金については

名　　称	所在地・電話番号
(財)21世紀職業財団広島事務所	〒730-0017　広島市中区鉄砲町8－18　広島日生みどりビル5階 電話　082-224-2001　FAX　082-224-2003
ホームページ	http://www.jiwe.or.jp/

労働条件，労災保険等労働に関する相談については

名　　称	所　在　地	電話番号
広島労働局総合労働相談コーナー	〒730-8538　広島市中区上八丁堀6-30	082-221-9296
広島中央総合労働相談コーナー	〒730-8528　広島市中区上八丁堀6-30	082-221-2460
呉総合労働相談コーナー	〒737-0028　呉市幸町6-13	0823-22-0005
福山総合労働相談コーナー	〒720-8503　福山市旭町1-7	084-923-0005
広島北総合労働相談コーナー	〒731-0223　広島市安佐北区可部南3-3-28	082-812-2115
廿日市総合労働相談コーナー	〒738-0005　廿日市市桜尾本町14-32	0829-32-1155
府中総合労働相談コーナー	〒726-0005　府中市府中町188-2	0847-47-6222

育児休業給付・介護休業給付については

名　　称	電話番号
ハローワーク広島　（広島公共職業安定所）	082-223-8609
ハローワーク広島東　（広島東公共職業安定所）	082-264-8609
ハローワーク広島西条　（広島西条公共職業安定所）	082-422-8609
ハローワーク竹原　（広島西条公共職業安定所竹原出張所）	0846-22-8609
ハローワーク呉　（呉公共職業安定所）	0823-25-8609
ハローワーク尾道　（尾道公共職業安定所）	0848-23-8609
ハローワーク因島　（尾道公共職業安定所因島出張所）	0845-22-8609
ハローワークせら　（尾道公共職業安定所世羅分室）	0847-22-0708
ハローワーク福山　（福山公共職業安定所）	084-923-8609
ハローワーク三原　（三原公共職業安定所）	0848-64-8609
ハローワーク三次　（三次公共職業安定所）	0824-62-8609
ハローワーク安芸高田　（三次公共職業安定所安芸高田出張所）	0826-42-0605
ハローワーク可部　（可部公共職業安定所）	082-815-8609
ハローワーク庄原　（庄原公共職業安定所）	0824-72-1197
ハローワーク府中　（府中公共職業安定所）	0847-43-8609
ハローワーク廿日市　（廿日市公共職業安定所）	0829-32-8609
ハローワーク大竹　（廿日市公共職業安定所大竹出張所）	0827-52-8609
ハローワークインターネットサービス（ホームページ）　http://www.hellowork.go.jp/	

労働相談，キャリア・コンサルティングなど雇用相談については

名　　称	所在地・利用時間など
広島地域雇用労働情報コーナー	〒730-8511広島市中区基町10－52県庁東館3階 一般労働相談　月～金曜日　9:00～12:00，13:00～16:00　　電話0120-570-207 ☆火，木，第2・4金曜日の電話相談は，福山の労働相談員が対応します。
福山地域雇用労働情報コーナー	〒720-0031福山市三吉町1－1－1福山地域事務所第2庁舎1階 一般労働相談　月・火・木・金曜日　9:00～12:00，13:00～16:00 電話084-921-1412，084-921-1411
ホームページ	次の相談も行っています。詳しくは，ホームページをご覧ください。 ①特別労働相談（弁護士相談）≪予約制≫ ②キャリア・コンサルティング≪予約制≫③雇用相談 http://www.work2.pref.hiroshima.jp/docs/4074/C4074.html

平成19年3月発行

編集・発行　広島県商工労働部総務管理局労働福祉室
〒730-8511 広島市中区基町10-52
電話　082-513-3419