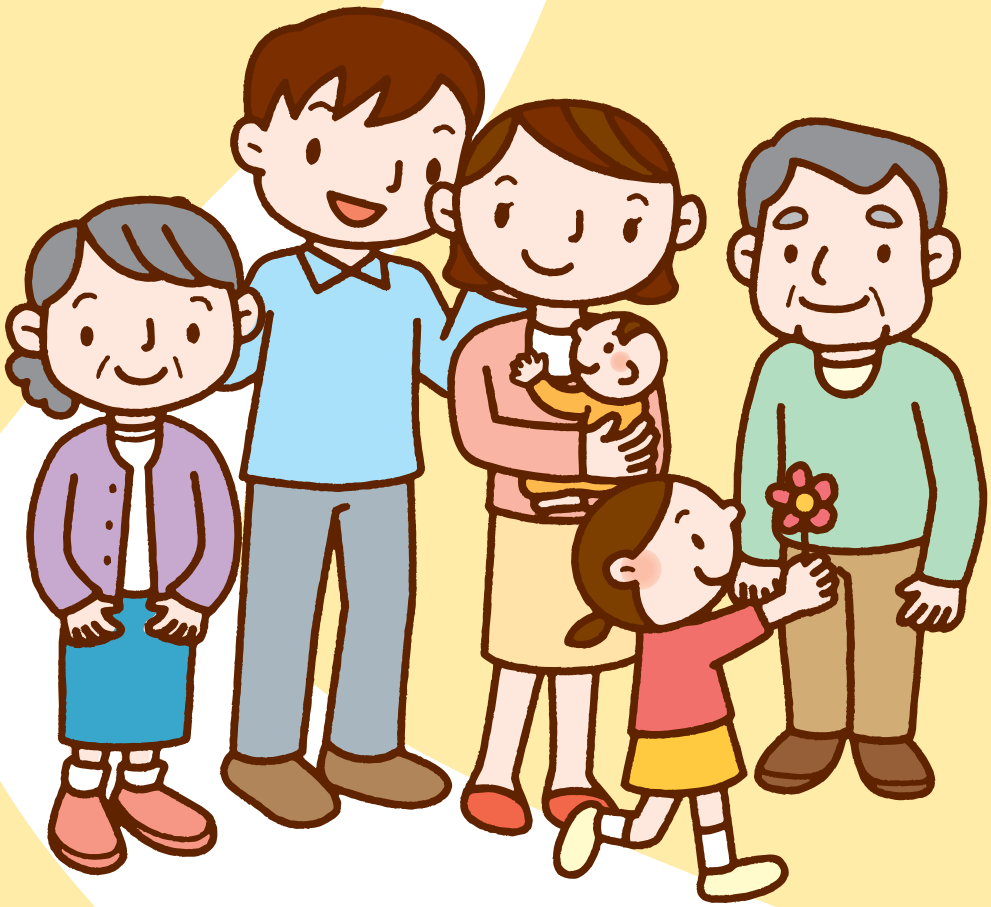
仕事と家庭の両立支援企業
取組事例集



広島県商工労働局

平成21年3月

はじめに

我が国では，急速に少子化が進行しており，今後，労働力人口の減少や経済成長の鈍化，税や社会保障における負担の増大など，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。

本県におきましても，このまま少子化が進行すると，平成17年に287.7万人であった人口が，平成47年には239.3万人になり，約48万人減少すると推計されています。

こうした少子化の背景には，共働き世帯が増加する中，子育て期にある女性が，仕事と子育てを両立することが難しいということや，長時間労働などにより，男性が家事や育児の時間を十分に確保できないという問題が指摘されています。

少子化の流れを変えるためには，仕事と家庭の両立支援や働き方の見直しなど，職場環境を整備することが重要な課題となっており，企業の取組に対する期待はますます高まっています。また，職場環境の整備に取り組むことにより，仕事の見直しによる労働生産性の向上や，優秀な人材の確保・定着につながることも報告されております。

企業の皆様におかれましては，仕事と家庭の両立がしやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいただきますようお願い申し上げます。

この度，県では，従業員数や男女比率，業種が異なる企業が創意工夫した取組を「仕事と家庭の両立支援企業取組事例集」として取りまとめました。この事例集が，少しでも皆様の参考になれば幸いです。

終わりに，この事例集作成に当たり，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21年3月

広島県商工労働局長

目　次

1・経営者団体トップからのメッセージ	1
2・少子化の進行など企業を取り巻く環境の変化	2
3・一般事業主行動計画について	4
4・事業主団体等と連携した取組	7
5・両立支援企業の取組事例紹介	
アヲハタ株式会社	8
株式会社オーザック	10
株式会社かわの	12
株式会社フレスタ	14
株式会社セイム	16
有限会社浪漫珈琲	17
株式会社マエダコーポレーション	18
ヒロボシ株式会社	19
6・一般事業主行動計画の策定例	20
7・県の支援制度などのご案内	22
8・助成金等支援制度	24
9・相談・お問い合わせ窓口など	裏表紙

1 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　大田　哲哉

不安定な経済や少子高齢化の向かい風に負けず，活気あふれ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り組みが必要です。

このため，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り組みを通して，企業イメージの向上や優秀な人材の確保をはかる観点からも，「一般事業主行動計画」の策定・実施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　櫻井　親

総合的かつ実効性のある少子化対策が喫緊の課題となっている中で，中小企業においても労働者の雇用環境の整備が求められております。企業が優秀な人材を確保するためにも職場環境の整備は必要不可欠なこととなっています。

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　加島　英俊

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　西川　正洋

「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。

▼ 広島経済同友会　代表幹事　山本　一隆

少子化時代を迎え，日本経済の活力維持と成長に向けた次世代育成は，企業をはじめ，社会全体で支援してゆく取組が重要です。とりわけ働く女性への子育て支援とともに，男性の働き方の見直しも含めた幅広い対策が望まれます。

▼ 広島県中小企業家同友会　筆頭代表理事　川口　護

雇用の7割強を担う中小企業が良い会社になってこそ，活力ある地域社会が生まれます　。働く人にとっての良い会社とは，安心して働くことのできる職場であり，育児や介護など家庭の営みと両立できる企業です。

できるところから始めましょう。仕事と家庭を両立させる小さな工夫が安心を生み，働く人のやる気を引き出します。一緒になって地元広島県を元気にしましょう。

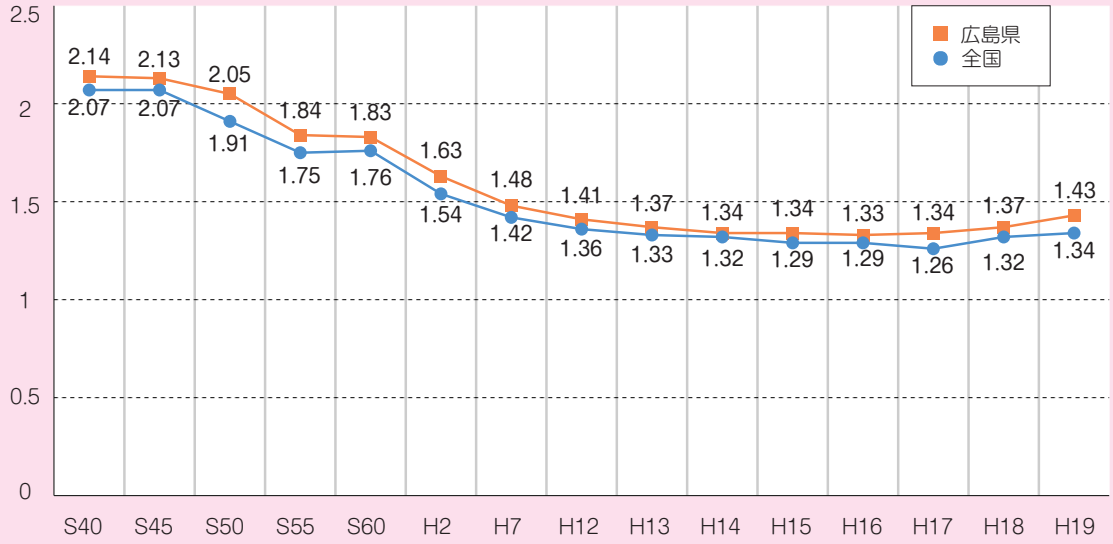
2 少子化の進行など企業を取り巻く環境の変化

● 少子化の進行

日本においては，急速に少子高齢化が進んでいます。人口を維持するには，合計特殊出生率（※）が2.07を上回る必要があるとされていますが，平成19年には，全国で1.34，広島県では1.43と大きく下回っています。

出生率低下の主な要因としては，晩婚化の進行や未婚率の上昇とともに，仕事と子育ての両立の負担感が増大していることなどがあるとされています。

［合計特殊出生率の推移］

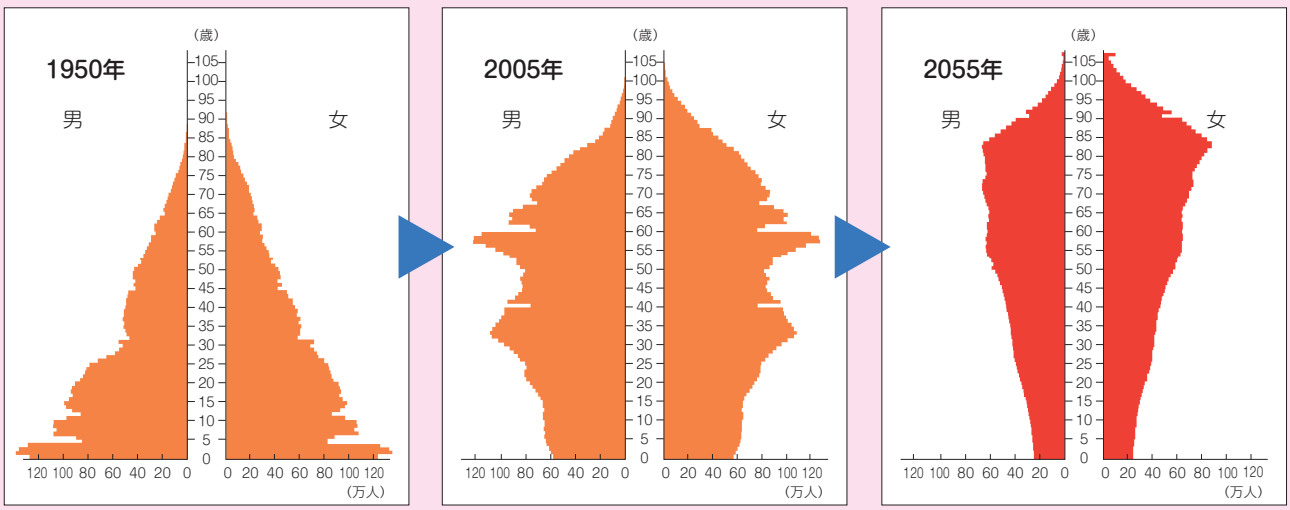


資料：厚生労働省「人口動態統計～平成19年度」

【※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。

［人口ピラミッド］

※縦軸：年齢，横軸：人口（万人）

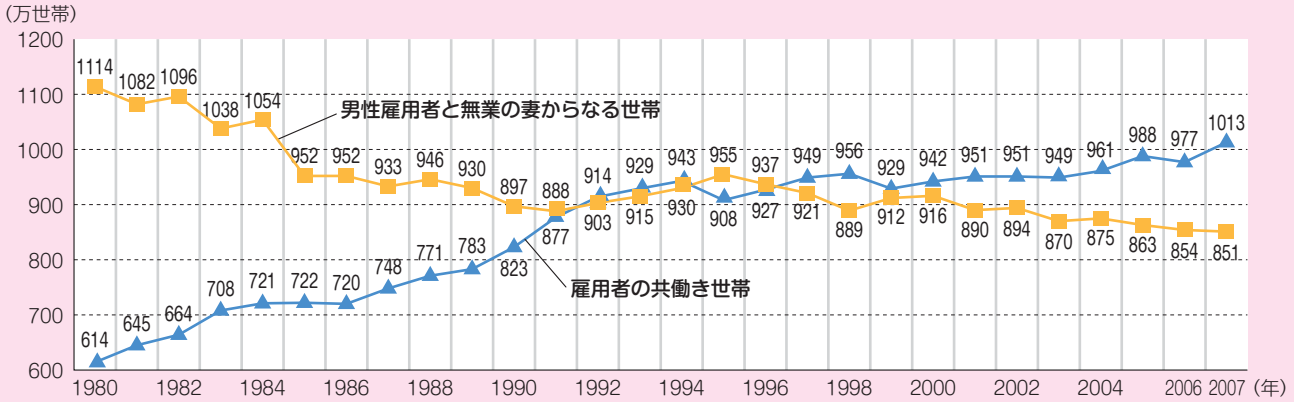


資料：国立社会保障・人口問題研究所ホームページ

少子高齢化の進行は，労働力人口の減少，経済成長の鈍化，税や社会保障における負担の増大，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ます。

● 共働きの増加

平成9年（1997年）以降は，共働き世帯数が，男性雇用者と無業の妻からなる片働き世帯を上回っています。今後はますます，共働き世帯の増加に対応した働き方の構築が必要となってきます。



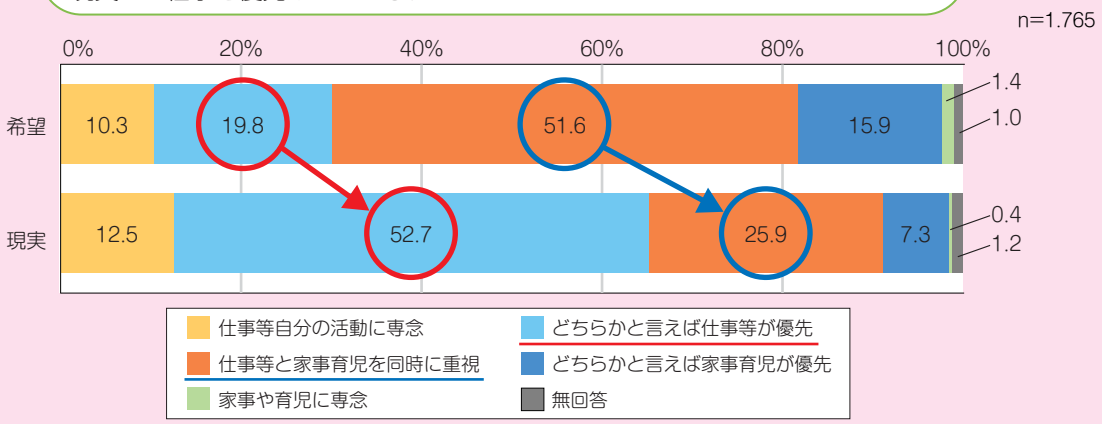
資料：1980年～2001年は総務省「労働力調査特別調査」（各年2月、ただし、1980年～1982年は各年3月）、2002年以降は「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成。
注1：「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」は、雇用者は非農林業雇用者、無業の妻は完全失業者と非労働力人口の合計値である。
2：「雇用者の共働き世帯」の雇用者は、非農林業雇用者である。

● 人材の確保・定着

現代のビジネスマンは，家事や育児を，仕事と同等かそれ以上に優先させたいと希望しています。

［父親の子育ての優先度］

父親も，家事や育児を仕事と同等かそれ以上に優先させたいと希望しているが，現実には仕事を優先させている。



資料出所：UFJ総合研究所「子育て支援等に関する調査研究報告書」（平成15年）
調査対象：未就学児を持つ父親

また学生の意識調査では，就職観のトップは「楽しく働きたい」（35.3%）ですが，次に多いのは「個人の生活と仕事を両立させたい」（22.7%）でした。（（株）毎日コミュニケーションズ　2010年卒業予定学生対象「就職意識調査」結果より）

優秀な人材を確保・定着させるためには，仕事と家庭の両立ができるよう，働き方を見直す必要が生じています。

● コストの削減と業務の効率化

内閣府の男女共同参画会議専門調査会が平成20年4月に発表した「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」に関する報告書では，女性従業員が出産後も働き続ければ，出産で退職する場合などより，大企業で22万円，中規模企業で16万円のコスト削減となるとの試算を示しました。

また，企業からは，両立支援に取り組むことが，業務の効率化や従業員の育成につながった，との声が寄せられています。

3 一般事業主行動計画について

一般事業主行動計画とは

一般事業主行動計画（以下，「行動計画」という。）とは，企業が子育てを行う労働者等の仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備や，子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たり，計画期間・目標・その目標を達成するための対策とその実施時期を定めるものです。次世代育成支援対策推進法により，301人以上（平成23年4月からは101人以上）の常用労働者を雇用する事業主はこの行動計画の策定・届出が義務付けられ，300人以下（平成23年4月からは100人以下）の常用労働者を雇用する事業主も，行動計画を策定し，届け出るように努めなければなりません。

計画期間	企業の実績に応じ，1回の計画期間を2～5年間で設定することが望ましく，平成17年4月1日～平成27年3月31日までの10年間に集中的かつ計画的に取り組むこととなっています。
目　　標	行動計画の中にいくつ設定しても構いません。可能な限り定量的なものとするなど，達成状況を客観的に判断できるようなものとすることが望ましいです。関係法令で定められている最低基準を上回る制度の導入や，現在の制度を利用できる環境の整備などを目標としてください。
目標達成のための対策とその実施時期	目標を達成するために，いつまでに，どのようなことに取り組むかを具体的に記述します。

次世代育成支援対策推進法が改正され，平成23年4月からは，101人以上の常用労働者を雇用する事業主に行動計画の策定・届出が義務付けられることになりました。

■法改正のポイント

①行動計画の公表及び従業員への周知の義務化

企業規模	H21.3.31以前	H21.4.1以降	H23.4.1以降
301人以上	規定なし	義務	義務
101～300人		努力義務	義務
100人以下			努力義務

②行動計画の届出義務企業の拡大(101人以上へ)

企業規模	現　行	H23.4.1以降
301人以上	義務	義務
101～300人	努力義務	義務
100人以下		努力義務

認定とは

行動計画を策定し，一定の要件を充たす場合には，厚生労働大臣（具体的には都道府県労働局長）に「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」として認定される仕組みがあります。（認定マークの愛称は「くるみん」です。）

まず，行動計画を策定し，その旨を都道府県労働局雇用均等室に届け出ます。

その計画で設定した目標を達成し，一定の基準を充たす場合，「基準適合一般事業主認定申請書」を都道府県労働局雇用均等室に提出し，認定を受けることができます。

認定は，行動計画を策定・実施した都度申請することで，その行動計画ごとに受けられます。

愛称「くるみん」

認定基準

1. 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。
2. 行動計画の計画期間が2年以上5年以下であること。
3. 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。
4. 行動計画について公表及び従業員への周知を行っていること。
5. 計画期間内に，男性の育児休業等の取得者がいること。
6. 女性の育児休業等取得者が70%以上であること。

（※中小企業の場合は特例があります。）

7. 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の短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
8. 次の (1) から (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
9. 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。

一般事業主行動計画の策定方法

～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不可欠です。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（4ページを参照）を受けるかどうかによって，計画の内容が異なってくることがありますので，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ことを確認する。
○従業員に労働意欲をもってもらうためにはどうするべきかを確認する。

2 自社の雇用環境整備の現状・従業員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。
・自社の今期の行動計画の実施状況を把握
・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」（※1）を活用し，自社の両立支援レベルと課題を確認
・国が作成した「行動計画策定指針」（※2）を活用して，取組内容を検討

【※1 両立指標】
（財）21世紀職業財団ホームページ http://www.familyfriendly.jp/ をご覧ください。
【※2 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。

●従業員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日まで計画的に策定し，実施することが求められています。

ポイント
○計画期間を2年から5年間の範囲とする。
○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，従業員のニーズを踏まえたものを設定しましょう。

ポイント
○現状より少しでも労働環境を良くするものとする。
○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とする。
○設定する目標の数は，1つでも複数でも構いません。
○法定の最低基準を上回る制度の整備を目標とする。
○新たな制度を導入しないときは，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「実施時期」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」「どんなことを実施するのか」を計画期間内に割り振りする。
○助成金制度等，国や県などの支援制度を活用することを検討する。

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。
●一般事業主行動計画策定・変更届の裏面の太枠（ア，イ，ウなど）は，行動計画の目標と合う箇所を○で囲んでください。

5 行動計画を公表し，従業員へ周知しましょう

●行動計画の公表及び従業員への周知が平成21年4月1日から義務化されます。（従業員101人以上の企業は平成23年4月1日から義務化）
●公表の方法は，インターネットの利用その他の適切な方法によって行ってください。
●従業員への周知方法は，事業所の見やすい場所への掲示又は備え付け，書面による従業員への交付，電子メールを利用した従業員への送信その他の適切な方法によって行ってください。

6 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」に登録しましょう

●「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。（詳細は22ページ参照）
●取組をPRをすることで企業のイメージアップにつながります。
●登録企業は県の次世代育成支援ホームページで行動計画が公表されるので，5の「行動計画の公表」として利用できます。

仕事と家庭の両立支援
広島県登録マーク

7 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をスタートしましょう。

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・点検する。
○行動計画を変更する場合は，変更届を広島労働局に届け出ます。

8 目標の達成

9 次期行動計画を策定しましょう

●計画期間が満了したら，次の計画を策定し，広島労働局に届け出ましょう。

10 認定申請をしましょう

子育てサポートしています
○○○○年認定事業主
愛称「くるみん」

●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。
※詳しいことは，
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。

4 事業主団体等と連携した取組

勉強会・講習会を開催してみませんか？
［問い合わせ先］広島県商工労働局労働福祉課
TEL：082-513-3419

広島県は，平成20年度，仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主団体や広島労働局等と連携し，両立支援に関する勉強会・講習会を開催しました。その取組を紹介します。

両立支援制度の説明

先進企業の事例発表

▼ 建設業関係団体

平成21・22年度の広島県の建設工事入札参加資格審査において，「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」に登録している企業が加点評価されるようになったことから，平成20年10月2日に広島県建設業協会連合会と，同年10月17日に社団法人広島県建設工業協会，社団法人広島県管工事業協会，社団法人広島電業協会，広島県電気工事工業組合及び社団法人広島県造園建設業協会と，両立支援の講習会を開催しました。

参加者は計231人で，受講された多くの建設業者が，行動計画を策定し，「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」に登録されました。

この事例集の16ページで紹介している「株式会社セイム」もそのうちの1社です。

▼ JFEスチール協力会

平成20年12月8日に，JFEスチール福山協力会と，同会の労務研修会に引き続き，「仕事と家庭の両立支援の取組について」と題し，県講師による説明会を行いました。参加者は78人でした。

▼ 社団法人広島県労働基準協会

平成20年12月から平成21年1月にかけて，9支部（広島中央，呉，福山，三原，尾道，三次，広島北，府中，廿日市）で勉強会を開催しました。

9回で計545人の参加者でした。

労働関係法やワーク・ライフ・バランスについての説明の後，「仕事と家庭の両立支援の取組について」のテーマで社会保険労務士から説明を行いました。

▼ 広島県中小企業家同友会

広島県中小企業家同友会は，以前から，会員企業における従業員が働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。平成21年2月7日には，内閣府・男女共同参画推進連絡会議・中小企業家同友会全国協議会と共同で，「中小企業におけるワーク・ライフ・バランス推進フォーラム」を開催しています。

県と連携した取組としては，10月4日に事務局職員の勉強会を行うとともに，平成21年2月5日に福山事務局において，先進企業の事例発表を交えながら両立支援の具体的な取組について勉強会を開催しました。

▼ 福山人権啓発企業連絡会・福山地方雇用対策協議会・福山市

平成21年3月10日に，両立支援セミナー「ワーク・ライフ・バランスの薦め」を福山人権啓発企業連絡会・福山地方雇用対策協議会及び福山市が開催した後，仕事と家庭の両立支援講習会を開催しました。参加者は206人でした。

▼ 大野町商工会・廿日市市

平成21年3月18日に，大野町商工会工業部会及び廿日市市と，男女共同参画事業所セミナー「仕事と家庭の両立支援制度について」を開催しました。参加者は25人でした。

5 両立支援企業の取組事例紹介

アヲハタ株式会社

～男性の育児休業取得促進などを実施し，次世代認定マーク「くるみん」を取得しました～

代表取締役社長 福山　二郎

▼会社概要

設　　立：昭和23年12月28日
資 本 金：6億4,440万円
本社所在地：竹原市忠海中町一丁目1番25号
事業内容：食料品製造業
常用労働者数（平成21年1月31日現在）：314人（男性112人，女性202人）（うち正社員：男性101人，女性85人）
ホームページURL：http://www.aohata.co.jp

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

アヲハタ（株）では「働きやすい職場づくり」を経営方針に掲げており，従業員が仕事と家庭を両立できる勤務制度を整備するため，行動計画の策定に取り組みました。

2 行動計画の実施状況（第1期行動計画の達成状況）

アヲハタ株式会社　第1期行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ，働きやすい環境をつくることによって，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します。

1　計画期間　平成18年11月1日～平成20年10月31日
2　内　　容

子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標1　男性の育児休業取得を促進するための措置を実施します
対 策　平成18年11月～　男性の育児休業取得を促進するための具体的措置を検討する
　　平成19年　4月～　具体的措置を実施し，社内報・説明会等を通して社員に周知する

目標2　小学校就学前の子どもを育てる労働者が利用できる措置を実施します
対 策　平成18年11月～　具体的措置を検討する
　　平成19年　1月～　育児休業規程の変更を進める
　　平成19年　4月～　変更後の育児休業規程の運用を開始する

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標3　子どもの検診や予防接種のための休暇制度を導入します
対 策　平成18年11月～　利用期間の設定等制度内容を検討する
　　平成19年　4月～　制度を導入し，社内報・説明会等を通して社員に周知する

次世代認定マーク　愛称「くるみん」
第１期行動計画を達成し，
くるみん認定（平成20年12月）（※）

※これらの計画目標の達成のほか，計画期間中に出産した女性従業員の育児休業取得率が100%（認定基準は70%以上）となるなど8つの認定基準をクリアしています。

[目標1] ⇒これまで無給だった育児休業を5日間まで有給としました。6名の取得実績につながりました。
[目標2] ⇒3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育するものに対する措置として「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ措置」を導入しました。利用者あり。
[目標3] ⇒看護のための5日の休暇に加え，2日まで，検診や予防接種のための休暇を半日単位で取得可能としました。

3 両立支援の取組に伴う効果，従業員の変化等

・男性従業員が育児休業を取得しました。（第1期行動計画中，6名の実績）
　⇒ 会社として取り組むことで，男性でも取得しやすい雰囲気づくりが早期に整いました。
・両立支援について，従業員に興味と関心を持ってもらえました。
　⇒ 社内報や環境報告書，掲示板などで広く啓発を行いました。

4 男性で育児休業を取得した松浦さんのコメント

　うすうす感じてはいましたが，育児って大変ですね。 基本的には，「泣く⇒おっぱい飲む⇒おしっこ⇒オムツ替え⇒寝る⇒泣く」のサイクルでしょうか。これが24時間連続で続くと，思いのほか大変でした。
　わずか1週間ですが，この貴重な経験をしたことで育児の大変さ・母親の偉大さを感じました。こんな僕でも休暇前より家事を手伝うようになりました。ですから，是非この制度を使って父親・母親が一緒になって育児する機会を作ることをお薦めします。

5 仕事と家庭の両立を支援するその他の取組

育児休業中の従業員に対し，社内報の送付による情報提供や新製品紹介などを行なっています。

アヲハタ株式会社　第2期行動計画

　社員が仕事と子育てを両立させることができ，働きやすい環境をつくることによって，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します。

1　計画期間　　平成20年11月1日～平成23年3月31日
2　内　　容

子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標1　子どもが生まれる際の父親の休暇の取得を促進します
対策　・具体的措置を検討する
　　・具体的措置を実施し，社内報・説明会等を通して社員に周知する

目標2　子育てを行う社員に対して金銭的支援措置を実施します
対策　・具体的措置を検討する
　　・関係する規程の変更を進める
　　・金銭的支援措置の運用を開始する

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標3　所定外労働の削減のための措置を実施します
対策　・現状の把握と削減目標（実行目標，数値目標等）の設定について検討する
　　・具体的取組内容を，社内報・説明会等を通して社員に周知し実行する

株式会社オーザック

～キッズルームの設置など，子育てしながら働きやすい環境を整備しています～

代表取締役 岡崎　隆

▼会社概要

設　　立：昭和44年4月1日
資 本 金：3,000万円
本社所在地：福山市鞆町後地26-229
事業内容：金属製品製造業
常用労働者数（平成21年1月31日現在）：29人（男性23人，女性6人）（うち正社員：男性23人，女性5人）
ホームページURL：http://www.auzac.jp

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

21世紀は女性の時代と言われながら，我が社では寿退社が後を絶たず，せっかく積み上げた女性のキャリアを無駄にしていました。

そこで，女性の力をフルに発揮できる職場をつくりたいと思い，この両立支援に取り組みました。

2 行動計画の実施のポイント

経営者の使命の一つに「社員をしあわせにすること」があります。

「どうやったら社員が喜んでくれるのか？」「何をしたら社員を幸せにできるのか？」を追求しながら，行動計画を具体化してきました。

3 主な取組

・キッズルーム設置（男性・女性社員向け）
・妊娠・育児中の正社員短時間勤務制度導入（2時間まで短縮）
・妊娠・育児中の正社員時差出勤制度導入
・男性社員の育児のための休暇制度（配偶者の出産後4日）
・子育て手当金の支給（中学3年卒業までの子ども1人あたり毎月5,000円）
・結婚・出産・育児による退職者再雇用制度導入
・パートと正社員の相互転換制度導入
・毎週金曜日を「ノー残業デー」
・年次有給休暇3日連続取得促進
・社員のメンタルケアーのために，キャリアカウンセラー常駐

4 両立支援の取組に伴う効果，従業員の変化等

・キッズルームは，子ども達が病気のときや学級閉鎖，夏休み，冬休みに利用してくれています。子ども達が来ると，社員達も和やかな雰囲気になり癒されています。
・ママは，短時間勤務制度で子ども達を送り出したあと，ゆっくり出社しています。
・パートから正社員になった社員は，「自分の成長が楽しい」と仕事に精を出しています。
・退職者再雇用制度も，既に採用予約登録している元社員もいます。
・年間休日も有休消化も増えていく中で，社員は，生産高がダウンしない工夫をし，しかも，残業ゼロの体制をつくりました。
・女性社員の成長と同時に，男性社員の成長もめざましく，職場環境改善の重要性を強く感じています。
・社員自ら，効率アップ，コスト削減，顧客満足度アップを提案・実践し，共に育ち合う活き活きとした社風が構築されました。
・会社訪問に来る学生にも“仕事と家庭の両立支援企業”は好印象を与え，応募者が増加しました。
・定着率は，過去5年間で72%，業績も過去5年間増収増益です。

5 育児休暇制度や短時間勤務制度などを利用した佐藤さんのコメント

13年前オーザックに入社して，1年間の育児休暇制度を3回使わせてもらい，3人の子どもを出産しました。1年間の育児休暇は，ゆったりした気持ちで子育てすることができ，貴重な1年間でした。

仕事に復帰するときは，1年間のブランクで不安もありますが，周りの仲間に支えられて，いつの間にか溶け込んでいます。

今では，難しい仕事も任せてもらえるようになり，やり遂げるたびに何とも言えない達成感を味わうことができます。これも「仕事と家庭の両立支援」のもとで，13年間仕事を続けてこられたおかげだと感謝しています。

株式会社オーザック　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，女性社員を採用しても働き続けられる職場環境を整備する。

1　計画期間　平成19年4月1日～平成24年3月31日
2　内　　容

子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標1　事業所内に社員の子どもを一時的に預かるスペース（キッズルーム）を確保し，社員の子育てを支援する。
対策　平成19年4月～社員のニーズ把握，運営方法等の検討
平成20年3月～キッズルームのスペース確保，設計，改築
平成20年4月～キッズルームの開設，社員に周知

目標2　育児休業を取得しやすく，職場復帰しやすい職場環境を整備する。
対策　平成19年4月～会社の育児休業制度について，改めて社員へ周知を図る。
制度に関する案内を回覧。
朝礼やミーティングなどにより説明を行う。
平成20年4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21年4月～育児休業から復帰する際の職場復帰講習を検討，制度化

目標3　子育てしやすい勤務体制の導入を行う。
対策　平成21年4月～社員のニーズ把握（短時間勤務またはフレックスタイム制）
平成22年4月～新たな勤務体制の導入，制度化。社員に周知

目標4　仕事と子育ての両立のしやすい働き方の選択ができる職場環境を整備する。
本人の希望と会社の実情により，パートタイム労働者と正社員の相互転換が図れる制度の導入。
対策　平成20年4月～社員のニーズ把握，制度検討
平成21年4月～制度を導入して，社員に周知

目標5　妊娠期間の時間短縮勤務を導入する。
対策　平成22年4月～社員のニーズ把握，制度検討
平成23年4月～制度を導入し，社員に周知

目標6　男性の育児休業の取得を促進する。計画期間内に男性育児休業者一名以上の取得を目標とする。
対策　平成19年4月～男性の育児休業に対する社内の理解促進
平成20年4月～男性育児休業の必要性について管理職の研修（※県主催セミナー参加など）
平成23年4月～男性社員への取得奨励

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標7　計画的な年次休暇取得を目指し，連続有給休暇の三日連続取得を目指す。
対策　平成22年4月～制度検討
平成23年4月～社員への取得奨励

その他の次世代育成支援対策

目標8　地域の子どもに対して，親子で参加する職場見学や体験活動等を実施する。
対策　平成19年9月～現在実施している地域貢献活動の内容確認
平成20年9月～社内での内容検討，事業の企画
平成21年4月～地域への周知・実施

株式会社かわの

～個々人の生活実態に合った勤務時間など柔軟に対応しています～

代表取締役社長　川野　悦生

▼会社概要

設　　立：昭和58年
資 本 金：3,000万円
本社所在地：広島市中区光南一丁目1-24
事業内容：ブライダル・ウエディングのトータルプロデュース事業，ハウスウエディング会場運営，寝具・宝飾品・インテリア用品の販売
常用労働者数（平成21年1月31日現在）：28人（男性3人，女性25人）（うち正社員：男性3人，女性15人）
ホームページURL：http://www.marryaid.com

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

新業態（ブライダル・ウエディングのトータルプロデュース事業）に変革後，採用を新卒中心にしたため平均年齢が28歳前後となり，女性が80%以上の職場になりました。そのため，結婚・出産・子育てによる退社が増加してきました。ウエディングプロデュースの仕事は，一人前になるには3年以上の実務経験と，仕事外での人との交流によって培われる人間力が求められます。仕事を継続していただくために会社としての取組が必要となりました。

2 主な取組

・出産後の短時間勤務制度（2時間短縮で6時間勤務）及び週休2日制
・保育料を会社が全額負担
・月2回の勤務時間短縮（全社員）
・特別有給休暇制度（入社4年目からは5日，入社6年目からは7日の連続休暇が取得可能）
・再雇用制度の導入

3 両立支援の取組に伴う効果，従業員の変化等

・子育て中の社員の短時間勤務・週休2日制を開始したときは，後任者が同様な働きができるか心配しましたが，結果的には「人は任せて育てる」ことを実感することができました。制度を導入してからOJTによる人材育成の効果が派生的に生じたのです。
・昨年4月に入社したOさんは，結婚しても仕事を続けたいと言っています。3年以上の勤務者には，出産後の特殊勤務として，1日6時間勤務，週休完全2日制度があるので安心して結婚できるとのことです。このように，新卒社員は総じて仕事への意欲が高まってきております。
・特別有給休暇制度（一定期間勤務者の長期休暇取得制度）を，該当者は100%消化しています。
長期休暇のため，留守を任される担当者との協力体制がより強固になり，代替え人員が必然的に生まれることで，通常時の仕事の効率化にもつながっています。
・両立支援の取組が評価され，「広島市男女共同参画推進事業所」として表彰されました。

4 両立支援に関する制度・取組を利用した天野さんのコメント

入社当時は，土曜日・日曜日が中心の仕事で，午後8時までのフルタイム勤務でしたので，子育ては難しいと思っていました。店長にさせていただいた以後は，結婚後に店長の役目を継続してこなせるのかが不安でした。そこで，子育てをしながらも働き続けたい気持ちを社長に相談し，働き続けられる仕組みを一緒に考えていただいた結果，週5日，1日6時間の勤務体制を敷いてくださることになったのです。

意欲と能力のある社員が，家庭生活を大切にしながら，輝いて仕事を続けられる仕組みづくりをしてくださった社長と会社に感謝しております。

5 「仕事と家庭の両立」を支援するその他の取組

① 社員の子どもを，機会があれば会社が預かっています（子育て経験の豊富な女性役員が預かり，面倒をみている）
② 子育て中の社員に，家族ぐるみの会社行事（定期実施のレクリエーション）参加を奨励しています。
③ 子育て中の社員のフォローを全員で行っています。

株式会社かわの　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し，社員全員が仕事と家庭の調和が図れるような取り組みを行う。

1　計画期間　平成20年1月1日～平成23年6月1日
2　内　　容

子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標1　個々人の能力と生活実態に合った勤務時間と勤務内容の柔軟な対応
対 策　平成20年6月～フレックスタイム，始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げなどの検討（交替制など）
平成21年1月～制度を導入し，社員に周知

目標2　事業所内に社員の子どもを一時的に預かるスペース（キッズルーム）を確保し，社員の子育てを支援することを検討する。
対 策　平成20年6月～社員のニーズの把握
平成21年1月～運営方法等の検討

目標3　出産や子育てによる退職者について，再雇用制度を導入する。
対 策　平成20年1月～社員のニーズの把握，制度化の検討
平成20年6月～制度を導入し，社員及び既退職者に周知

株式会社フレスタ

～育児ハンドブックや育児相談窓口により両立支援制度の活用を図っています～

代表取締役社長　宗兼　邦生

▼会社概要

設　　立：昭和26年10月1日
資 本 金：9,300万円
本社所在地：広島市西区横川町3-2-36
事業内容：小売業
常用労働者数（平成21年1月31日現在）：3,908人（男性570人，女性3,338人）（うち正社員：男性438人，女性132人）
ホームページURL：http://www.fresta.co.jp

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

すべての従業員が能力を十分発揮できるようにするため，仕事と，子育てなどの家庭とを両立させることのできる職場環境をめざし取り組みました。しかしながら，看護休暇制度や育児休暇制度など規定はあるものの，全体への周知不足などがあったと考えられ，育児休暇取得者も復帰寸前で辞職するケースが多々ありました。

2 主な取組

・「育児ハンドブック」「介護ハンドブック」を作成し，必要となった従業員に配布すると同時に，社内報での制度概要の周知なども行っています。
・育児相談窓口を設置しています。
・育児休職期間の例外規定「1年6ヶ月まで」を例外なく取得できるように規程変更し，し，周知を図っています。（保育園の空きがなく，4月初旬でないと入園できないので，育児休暇の延長申請を行わなくてはならないことから，1年では復帰が出来ない現状となっています。）

育児ハンドブック

介護ハンドブック

株式会社フレスタ　第1期行動計画

1　計画期間　　2005年12月1日～2008年11月30日
2　内　　容

目標1	計画期間中に育児休職者の取得状況を下記の水準以上にする。 ・男性従業員…期間中1名以上の取得　　・女性従業員…取得率を70%以上にする。
対 策	目標2に定めた「ガイドブック」の作成後，説明会による周知，啓発と管理職及び従業員への教育を目的とした説明会の定期実施。
目標2	育児に関する諸制度の周知を目的に「育児ガイドブック」（仮称）を作成し，対象者及び全事業所に配布・説明し周知するとともに，社内報においても周知する。また情報提供・相談体制の整備を目的に「育児相談窓口」を人事総務部内に設ける。
対 策	2006年5月末までに「ガイドブック」を作成し，管理職を対象とした説明会を実施し，順次全従業員への説明会を実施するとともに社内報においても周知徹底を図る。
目標3	2005年4月に制度導入した「子の看護休暇制度」の内容の周知徹底を行う。
対 策	2006年1月より，現行の育児・介護休業規程の更なる周知徹底を図り，取得しやすい環境を作る。
目標4	現行制度の「配偶者の出産」による特別休暇の取得促進を図る。
対 策	2006年6月より，「ガイドブック」，社内報等を通じて周知徹底を図る。
目標5	育児休職期間の例外規定「1年6ヶ月」を例外なく取得できるように規程変更し，全従業員への周知を図る。
対 策	2006年3月末までに規程の変更を実施し，「ガイドブック」，社内報等で周知徹底を図り，取得しやすい環境を作る。
目標6	従業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設定する。
対 策	ノー残業デー等の施策を実施し，総労働時間の圧縮を図ると同時に時間外労働の20%以上の削減を2007年3月末までに達成できるよう努める。基準日：2005年10月度
目標7	小学校就学前の子を持つ従業員が，希望する場合に利用できる現行の「短時間勤務制度」の活用を促進する。
対 策	制度の詳細な情報を社内報等で周知し，取得しやすい環境を2007年3月までに整備・実施する。

3 両立支援の取組に伴う効果，従業員の変化等

第1期行動計画の期間中，育児休暇取得者は，男性1名，女性19名でした。

以前は育児休暇取得者が復帰寸前で辞職するケースがありましたが，この取組以降は発生していません。その理由として，短時間勤務が可能となったことが影響していると考えられます。また，育児相談窓口を利用する従業員からは，「安心できる」との声が聞かれるようになり，子育てと仕事を両立しようとする従業員の定着率も高まったと考えられます。

4 育児休暇を取得後，職場復帰した竹本さんのコメント

育児休暇前に，同時期に休暇取得する人たちを対象にした育児休暇説明会がありました。内容は制度の説明や，この時期にはこの手続きが必要だということでした。自分のことですから結構真剣に聞きましたが，わからないことは，その後でも相談していました。申請手続きは一部手伝ってくれました。

育児相談窓口は，困ったときに電話できるという安心感がありました。

5「仕事と家庭の両立」を支援するその他の取組

(1) 昨年9月から，従業員のメンタルヘルスに配慮した「心理相談室」を設け，産業カウンセラーが相談に応じており，各店舗への出張カウンセリングも行っています。

(2) 2009年4月より長時間労働者への産業医面接を義務付けました。

株式会社フレスタ　第2期行動計画

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，次のような行動計画を策定する。

1　計画期間　2008年12月1日～2011年11月30日
2　内　　容

目標1　計画期間中に育児休職者の取得状況を下記の水準以上にする。
・男性従業員…期間中1名以上の取得　　・女性従業員…取得率を70%以上にする。
対策　対象者に「ガイドブック」を活用した説明による周知・啓発と管理職及び従業員への教育を目的とした説明会の定期実施

目標2　子どもの出生時に父親が有給休暇を取得できるようにする。
対策　2009年5月末までに制度の具体的検討を開始し，2009年9月より制度の運用を開始し，全従業員に対して周知・啓発を行う。

目標3　2005年4月に制度導入した「子の看護休暇制度」の内容の周知徹底を行う。
対策　2009年3月より，現行の育児・介護休業規程の更なる周知徹底を図り，取得しやすい環境を作る。

目標4　育児休職期間の例外規定「1年6ヶ月」を例外なく取得できる規程を活用し，全従業員への周知を図る。
対策　第1期において目標を掲げたが，周知不足のため取得者が発生しなかった結果を踏まえ，社内報等で周知徹底を図り，取得しやすい環境を作る。

目標5　計画期間内において，従業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設定する。
対策　総労働時間の圧縮を図ると同時に時間外労働の20%以上の削減を2011年11月末までに達成できるように週2日のノー残業デーを実施しているが，更に1日追加拡大し週3回実施できるよう安全衛生委員会と協議して推進し，更に毎月1回19日の「わ食の日」もノー残業デーとする。

目標6　小学生未満の子を持つ従業員が，希望する場合に利用できる現行の短時間勤務制度の活用を推進する。
対策　制度を活用した実績を踏まえ，更なる情報を社内報等で周知し，取得しやすい環境を2009年8月までに整備・実施する。

株式会社セイム

～子の看護休暇や働き方の見直しにより男性社員も育児参加できるように工夫しています～

代表取締役社長　福戸山　裕

▼会社概要

設　　立：昭和22年5月26日
資 本 金：5,000万円
本社所在地：三原市皆実四丁目8番6号
事業内容：総合建設業，一級建築士事務所，宅地建物取引業，梱包業
常用労働者数（平成21年1月31日現在）：117人（男性97人，女性20人）全て正社員
ホームページURL：http://www.seim.co.jp

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

少子高齢化が進み地方の中小企業として求人活動が厳しくなることが予想されますし，又，育てた人材に結婚・出産などで離職してほしくないという思いがありました。

中小企業のため，休日数や待遇面など大手と同じことは出来ませんが，少しでも社員が働きやすく家庭を大切にできる職場環境をつくることができればと取り組みました。

2 行動計画の策定・実施のポイント

子の看護休暇につきましては，社員の平均年齢が若くなってきて小さい子供を持つ社員や共働きの社員が増えてきましたので，女性だけでなく男性も子供のために休めるようにと対象年齢を上げ，有給扱い及び半日単位で取得できるようにしました。

ノー残業デーについては初めての試みであり，意識付けのため，毎月当月の対象日を記載した案内を各事務所や工場に掲示し，当日は朝礼にて周知を図っています。

年次有給休暇の取得促進については，若手社員が自分から取得しにくい現状や，職場・社員ごとでばらつきが有りましたので，年間の取得の最低日数を定めるとともに，事業部・職場単位で業務の計画や内容の見直しを図り，計画的に取得させるよう取り組んでいます。

3「仕事と家庭の両立」を支援するその他の取組

建設部門と製造部門の各現場・工場とも忙しさに波が有りますので，業務が落ち着いた時期にある程度まとめて休めるように，有給休暇の付与日数を22日（繰越含めて最高44日）にしています。

株式会社セイム　行動計画

1　計画期間　　平成20年10月1日～平成22年9月30日
2　内　　容

目標1　現行の子の看護休暇制度を次のとおり拡充し導入する。
（改定）中学校就学前の子を養育する労働者は，申し出ることにより，1年に5日まで，病気・けがをした子の看護のために，休暇を取得することができる。休暇は半日単位又は1日単位とする。休んだ期間は特別有給休暇とする。
対策　平成20年11月　社内及び労働組合と制度変更内容を検討する
平成21年　1月　制度導入，就業規則変更及び社員に通知

目標2　妻が出産する際の夫の休暇につき特別休暇を次のとおり改定し取得を促進させる。
（改定）妻が出産するとき　特別有給休暇　3日
対策　平成20年11月　社内及び労働組合と制度変更内容を検討する
平成20年12月　12月度部長会議にて全部長に説明，取得しやすい環境づくり
平成21年　1月　制度導入，就業規則変更及び社員に周知

目標3　ノー残業デーを月に3日設定し，実施する。
対策　平成20年11月　各部署ごとの残業時間，忙しい曜日を把握する
平成21年　1月　ノー残業デー制度導入，社員に周知，実施する

目標4　私用（病気以外）での年次有給休暇の取得日数を1人最低6日以上とする。
対策　平成20年11月　平成19年1年間と平成20年現在までの私用（病気以外）の取得状況把握
平成20年12月　各部署ごとに取得促進にあたり弊害の調査，検討
平成21年　1月　社員に周知及び各所属長への取得促進の依頼

有限会社浪漫珈琲

～従業員による就業規則づくりをしています～

代表取締役　神原　栄

▼会社概要

設　　立：平成8年6月25日
資 本 金：1,000万円
本社所在地：尾道市十四日元町4－1
事業内容：喫茶業及び自家焙煎珈琲の小売・卸
常用労働者数（平成21年1月31日現在）：74人（男性17人，女性57人）（うち正社員：男性7人，女性2人）
ホームページURL：http://www.roman-coffee.co.jp

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

当社は喫茶店の運営，自家焙煎珈琲豆の小売・卸を中心に事業を展開しています。
会社設立以来，「人本位主義」の社風，「ブランドイメージを高める」風土づくりをしてきました。
4年前から運営体制の強化，質の向上のために社内の労働環境の整備・充実に取り組んでいます。
又一昨年前から新卒者合同求人活動への参加により，社外との交流の場を増やすことで他社，他業種と自社とを比較し，新しい風を取り入れながら従業員個々の意識改革をすすめてきました。

2 主な取組

・社会保険労務士と顧問契約し，勉強会を開いて従業員による就業規則づくりをしています。
・各種法制度を従業員に周知しています。

3 行動計画の策定のポイント

他社の活動報告会に参加したり，県の担当の方からの説明を受けるなどし，「仕事と家庭の両立支援」とは何か？を理解していきました。
行動計画の策定は，「社員は既婚者が増えて扶養家族ができ，今後，育児に関わる機会が増える。」「主婦の方が多い職場である。」これらを策定のポイントとし，県の担当の方からのアドバイスを受け，作成しました。

有限会社浪漫珈琲　行動計画

従業員が仕事と家庭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つくることによって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20年10月1日～平成25年9月30日
2　内　　容

子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標1　女性従業員が働き続けやすいよう，妊娠から出産，産前産後休業，育児休業，復職後までの各種法制度を周知する。
対 策　平成20年10月～　産前産後休業や育児休業等の制度に関するパンフレットを配布するなどし，従業員に制度を周知する（厚生労働省のパンフレット等利用）

目標2　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20年10月～　従業員のニーズ把握，休暇日数など制度内容の検討
平成21年10月～　制度を導入し，従業員に周知

目標3　結婚・出産・子育て等を理由に退職した従業員を再雇用する制度を導入する。
対 策　平成20年10月～　制度の内容を検討する
平成21年　1月～　制度を導入し，従業員や再雇用を希望する元従業員に周知する。

目標4　育児・介護休業に関する就業規則を従業員に周知する。
対 策　平成21年　1月～　就業規則の整備
平成21年　3月～　従業員に周知

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標5　年次有給休暇の取得を促進する。
対 策　平成20年10月～　年次有給休暇の取得状況を把握する
平成20年11月～　社内で検討し，目標を設定する
平成20年11月～　従業員に周知する

株式会社マエダコーポレーション

～若手職員が安心して働き続けられるよう事業所内に託児所を設置しました～

代表取締役　前田　信代

▼会社概要

設　　立：平成14年5月31日
資 本 金：1,000万円
本社所在地：尾道市吉和町字森分4810-1
事業内容：デイホームてご家（通所介護，訪問介護，居宅介護，介護予防）経営，レストラン経営，託児所（一時保育）
常用労働者数（平成21年1月31日現在）：36人（男性7人，女性29人）（うち正社員：男性2人，女性6人）
ホームページURL：http://www.tegoya.com

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

介護施設において，介護士・看護師などの国家資格を持つ若いスタッフが妊娠などで退職し，出産後もなかなか復帰できず，長い間資格を埋もれさせている姿を見てきたので，「デイホーム　てご家」を開設する際には，若い職員が継続して働ける環境づくりのために託児所を作ろうと決めていました。

2 主な取組

事業所内に託児所を設置し，保育士が従事しています。
デイサービスの利用者様にとっても，子どもの存在により日々楽しく過ごされ，生きがいに繋がり，明るい環境になっています。
春夏冬休み期間中の学童・幼児の臨時受入なども実施しています。

3 育児休暇取得後，職場復帰した伊藤さんのコメント

長男が7ヶ月になった頃自社の託児所に預け，1つ屋根の下で，わが子の様子を時々見ながら仕事ができる環境で安心して働き続けました。2年半後に第2子を授かり，体に負担のかからない業務に就きながら9ヶ月まで頑張ることができました。第2子の育児休業を10ヶ月取得し，今現在に至っていますが，これも職場に託児所が設置されていることと，自社が仕事と家庭の両立支援の取組を実施しているおかげだと感謝しています。

4 行動計画の策定のポイント

以前から取り組んできたことを職員間で討議し，県の担当者から提供された情報などを参考にしつつ，当社職員の年齢構成などを考慮して策定しました。

株式会社マエダコーポレーション　行動計画

1　計画期間　　平成19年11月1日～平成24年10月31日
2　内　　容

目標1　育児・介護休業法に基づく育児休業・介護休業や時間外労働・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20年　1月～　産前産後休業や育児休業などの制度に関するパンフレットを社員に配布し制度を周知

目標2　小学校就学前の子どもの看護のための休暇5日に加え，小学校卒業までの子どもの看護や，授業参観・運動会など学校行事のための有給休暇を取得できる制度を導入する。（5日程度）
対策　平成21年　4月～　社員のニーズ調査
平成21年10月～　日数の設定等についての制度内容を検討
平成22年　4月～　制度を導入して社員に周知

目標3　男性が育児休業を1名以上取得する。
対策　平成21年　4月～　男性の育児休業に対する社内の理解促進
平成21年10月～　男性の育児休業に対する社内の理解促進（セミナー参加など）
平成22年　4月～　男性社員への取得奨励

目標4　仕事と子育ての両立し易い働き方の選択ができるよう，本人の希望と会社の事情により，パートタイム労働者と正社員の相互転換が図れる制度を導入する。
対策　平成22年　4月～　社員のニーズ調査
平成22年10月～　制度化を検討
平成23年　4月～　制度を導入して社員に周知する

目標5　小学校までの孫がいる社員を対象に，孫育て休暇制度を導入する。
対策　平成22年　4月～　社員のニーズ調査，休暇日数の検討
平成22年10月～　制度化を検討
平成23年　4月～　制度を導入して社員に周知する

ヒロボシ株式会社

～育児短時間勤務を実施して男性も女性も働きやすい職場づくりを行っています～

代表取締役社長　大西　寛

▼会社概要

設　　立：昭和47年4月11日
資 本 金：1,500万円
本社所在地：広島市西区商工センター二丁目16番17号
事業内容：酒類・食品卸売業
常用労働者数（平成21年1月31日現在）：25人（男性21人，女性4人）全て正社員
ホームページURL：http://www.hiroboshi.com

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

我が社は酒類・食材の卸売業であり，どちらかと言えば営業主体で外勤の男性がメインの会社でしたが，時代と共に近年は，受注・発注業務もシステム化され，業務の中で事務職の仕事が大変重要になりました。このような状況の中で，出産後の女性社員の職場復帰が欠かせないものとなりました。

また，会社の方針として，25年くらい前より新卒者の採用に積極的に取り組んでおり，その中で中高生のインターンシップの受け入れを毎年行うようになったことで，社長を始め社内で，次の世代に対しどう関わり，何を育て，何を残すのか，様々なことを考える社風に変化していきました。

「仕事と家庭の両立支援」について，次世代のことを考えれば我が社としては当然のことと受け止めています。

2 行動計画の策定のポイント

産前産後の休業に際し代替要員の方へスムーズに仕事が引き継がれるよう，そして極力イレギュラーな仕事を発生させないよう，周囲の社員の協力と仕事の流れの改善が必要であり，結果としてさまざまな業務の改善につながりました。

3 主な取組

育児短時間勤務を実施し，子育て中の従業員を支援しています。

ヒロボシ株式会社　行動計画

従業員が仕事と家庭を両立でき，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20年4月1日～平成23年3月31日
2　内　　容

子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標1　妊娠中や出産後の女性労働者の健康確保について，社員に対し制度を周知する。
対 策　平成20年4月～　妊娠中や出産後の女性社員に対し会社が配慮する事項について，役員・社員に周知徹底する

目標2　産前産後休業後における原職または原職相当職への復帰のため，業務内容や業務体制を見直す。
対 策　平成20年4月～　現在の業務を洗い直し，業務体制を見直して，原職復帰しやすくするための措置を講ずるとともに，原職復帰のための情報提供や能力開発を行う

目標3　小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置を講ずる。
対 策　平成20年4月～　短時間勤務制度や，始業・終業時刻の繰上げ，繰下げの制度を実施する
また，深夜業や所定労働時間を超えて労働させないようにする

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標4　多様な働き方を拡大する。
対 策　平成20年4月～　短時間勤務や隔日勤務制度を導入する

その他の次世代育成支援対策

目標5　次世代育成支援のための若年労働者に対する雇用機会の提供や，雇用の推進をする。
対 策　平成20年5月～　若年労働者に対するインターンシップ制度等の就職体験機会の提供や，トライアル雇用の推進をする

6 一般事業主行動計画の策定例

行動計画例 1　子育て期の従業員が多く，多様なニーズがある会社の場合

平成　　年　　月　　日

○○株式会社行動計画（第1回）

従業員が仕事と家庭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つくることによって，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，次のように行動計画を策定する。

1 計画期間　平成　　年　　月　　日～平成　　年　　月　　日　　2～5年間で設定してください。
2 内　　容

子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標1　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，子の看護休暇，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の諸制度を周知する。
〈対策〉平成　　年　　月～　産前産後休業や育児休業等の制度に関するパンフレットを配布するなどし，従業員に諸制度を周知する（厚生労働省のパンフレット等利用）

目標2　平成　　年　　月までに，小学3年生未満の子を持つ従業員が，希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。
〈対策〉平成　　年　　月～　従業員へのアンケート調査によりニーズを把握し，制度内容を検討する
平成　　年　　月～　制度を導入し，従業員に周知する

目標3　平成　　年　　月までに，子どものための看護休暇の対象範囲を拡大する。
（※子の対象年齢の拡大，学校行事への参加や予防接種等，目的を育児全般にするなど）
〈対策〉平成　　年　　月～　従業員へのアンケート調査，検討開始
平成　　年　　月～　制度の拡充，社内広報誌等による従業員への周知徹底

その他の次世代育成支援対策

目標4　地域の子どもの工場見学及び若者のインターンシップの受け入れを行う。
〈対策〉平成　　年　　月～　検討会の設置及び受け入れ体制について検討開始
平成　　年　　月～　受け入れを行う工場や部署への説明及び受け入れ体制の確立
平成　　年　　月～　工場見学及びインターンシップの受け入れを開始
社内広報誌などにより取組内容を従業員に周知する

（全ての目標について）
目標を達成するために，〈対策〉におよその計画期間を記入してください。
例）平成21年　4月～　ニーズの把握，制度検討
　　平成21年10月～　制度を導入し，従業員に周知

※目標は１つでも２つでもよく，自社の実情に合わせて設定できます。
ここに挙げた項目をすべて盛り込む必要はありませんし，また，これら以外の内容を盛り込むこともできます。

行動計画例 2　男性従業員が多く，長時間労働になりがちな会社の場合

平成　　年　　月　　日

○○株式会社行動計画（第1回）

従業員が仕事と家庭を両立させることができ，全ての従業員がその能力を充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　　年　　月　　日 ～ 平成　　年　　月　　日

2～5年間で設定してください。

2 内　　容

子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標1　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　　年　　月～　従業員のニーズ把握，休暇日数など制度内容を検討

平成　　年　　月～　制度を導入し，従業員に周知する

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標数値を入れてください。

目標2　ノー残業デーを月に○日設定し，実施する。

〈対策〉平成　　年　　月～　残業時間の現状を把握し，業務の効率化を検討する

平成　　年　　月～　ノー残業デーを導入し，従業員に周知する

目標3　年次有給休暇の取得日数を1人最低○日以上とする。

〈対策〉平成　　年　　月～　年次有給休暇の取得状況を把握する

平成　　年　　月～　取得促進に向けて管理職研修会を実施する

（全ての目標について）

目標を達成するために，〈対策〉におよその計画期間を記入してください。

例）平成21年　4月～　ニーズの把握，制度検討

平成21年10月～　制度を導入し，従業員に周知

助成金を受給できる場合があります。

※その他の目標例

- 従業員がベビーシッターや延長保育，病後児保育施設などを利用する場合の費用の○%（上限月□万円）を支給する。
- 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。
- 男性従業員が育児休業を取得できること，企業としてむしろそれを奨励することを，社内報等を通じて経営者のメッセージとして伝える。
- 子どもが保護者である従業員の働いているところを見ることができる「子ども参観日」を実施する。　など

7 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，仕事と家庭の両立支援資金（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，職員が企業に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階労働福祉課内		
電　話	082-513-3419	ＦＡＸ	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

企業の取組をPRしてイメージアップ!

登録企業募集中!

「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，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」取組宣言企業
（一般事業主行動計画を策定している企業等）

〈一般事業主行動計画の目標例〉
○育児休業を取得しやすく，職場復帰しやすい環境の整備
○子どもが生まれる際の父親の休暇取得促進
○短時間勤務制度やフレックスタイム制度などの実施
○子どもの看護のための休暇を取得できる制度の導入
○所定外労働の削減（ノー残業デーの導入など）
○年次有給休暇の取得促進　　など

応　募 →

← 登録証の交付

広　島　県

登録 → 登録企業をHP等で紹介

仕事と家庭の両立支援
広島県登録マーク

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。
また，県次世代育成支援ホームページで行動計画の公表を行うことができます。

登録企業　平成21年2月末現在　272社

登録企業の取組内容は，次世代育成支援ホームページ▼で御覧いただけます。
http://www.pref.hiroshima.lg.jp/jisedai/

登録企業サポーター募集中!!

登録企業の特典

1 登録企業サポーターからの支援
①広島銀行が実施している「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。
②株式会社東京リーガルマインドが，特定の企業に対して実施している各種講座・研修等に係る「提携割引制度」を利用することができます。
③北村自動車株式会社（マツダオートザム福山南）から，マツダ車を特別価格で購入することができます。

2 県の低利融資制度の利用
行動計画を実施するために仕事と家庭の両立支援資金（県費預託融資制度）を利用することができます。

3 建設工事入札参加資格審査における加点評価
県の建設工事入札参加資格審査において加点評価されます。

(3) 仕事と家庭の両立支援資金（県費預託融資制度）

平成21年4月から融資制度を大幅に拡大!

行動計画を実施するためにご利用ください!

行動計画に基づき，仕事と家庭の両立がしやすい職場環境づくりに取り組む中小企業者等に対して，計画を実施するために必要な設備資金及び運転資金を低利で融資します。

融資対象	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」を策定し，かつ，「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」に登録し，計画を実行するために，次のいずれかの事業を行う中小企業者及び組合等 ア　事業所内託児施設の新設・増改築 イ　事業所内託児施設の運営 ウ　育児休業者の代替要員の確保 エ　育児休業者の復帰を支援するための事業（パソコン整備，就業規則等の整備，教育訓練等） オ　所定外労働の削減，休暇の取得促進等を進めるための業務の効率化 （機械化，情報化，設備改良，新機種への更新等） カ　その他，行動計画を実施するための事業			
資金使途	運転資金，設備資金			
融資限度額	7,000万円			
融資期間	運転資金：5年以内（据置期間1年以内）　設備資金：10年以内（据置期間3年以内）			
貸出利率	変動金利（保証付き）	変動金利（保証なし）	固定金利（保証付き）	固定金利（保証なし）
	1.47%	1.77%	1.67%	1.97%

※平成21年4月1日現在の利率。利率は金融情勢によって変動します。
※下線部分は，平成21年4月からの融資対象の拡大箇所です。

【中小企業者】資本金又は従業員数のどちらかが，次表に該当する企業

区分		資本金	従業員数
製造業等（運輸業・建設業・鉱業等を含む）		3億円以下	300人以下
商業	卸売業	1億円以下	100人以下
	小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	50人以下
サービス業			100人以下

(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（登録手続の説明，登録企業の紹介など）
・仕事と家庭の両立支援資金のご案内
・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
広島県商工労働局労働福祉課　TEL：082-513-3419

8 助成金等支援制度（平成21年2月末現在）

両立支援に取り組む事業主に対する助成金や，育児休業者への給付金などを紹介します。

両立支援レベルアップ助成金

※詳細については，（財）21世紀職業財団広島事務所　電話082-224-2001へ

※［　］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・届出が無い場合の金額です。

●代替要員確保コース

育児休業取得者の代替要員を確保し，育児休業取得者を原職に復帰させたとき

◆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

	支給対象労働者1人当たり	
①支給対象労働者が最初に生じた場合	中小企業事業主	50万円［40万円］※
	大企業事業主	40万円［30万円］※
②２人目以降の支給対象労働者が生じた場合 ＊最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から５年間，①と合わせて１事業所当たり１年度10人まで	中小企業事業主	15万円
	大企業事業主	10万円

◆原職等復帰について，平成12年3月31までに既に就業規則等に規定している事業主

	支給対象労働者1人当たり	
支給対象労働者が生じた場合 ＊平成12年4月1日以降，最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間，1事業所当たり1年度10人まで	中小企業事業主	15万円
	大企業事業主	10万円

●休業中能力アップコース

育児休業又は介護休業を取得した労働者が，スムーズに職場に復帰できるようなプログラムを実施したとき

◆職場復帰プログラムの内容・実施期間に応じて算定されます。

支給対象労働者1人当たり	
中小企業事業主	21万円
大企業事業主	16万円

※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人までです。

●子育て期の短時間勤務支援コース

小学校第3学年修了までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務の制度を設け，利用者が生じたとき

ア　小学校就学の始期から第3学年修了までの子を養育する労働者を対象とする制度の場合	①支給対象労働者が最初に生じた場合	中小企業	50万円［40万円］※
		大企業	40万円［30万円］※
	②2人目以降の支給対象労働者が生じた場合（最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間，①とあわせて1事業主当たり延べ10人まで）	中小企業	15万円
		大企業	10万円
イ　3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者を対象とする制度の場合	①支給対象労働者が最初に生じた場合	中小企業	50万円［40万円］※
	②2人目以降の支給対象労働者が生じた場合（最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間，①とあわせて1事業主当たり延べ10人まで）		15万円
専門家に助言を受けた場合	短時間勤務制度の利用促進に関して助言を受け，アまたはイの制度の支給対象労働者が最初に生じた場合（一般事業主行動計画の策定・届出がある場合）	中小企業	1事業主1回限り 30万円
ウ　3歳に達するまでの子を養育する労働者を対象とする制度の場合	短時間勤務制度の利用促進に関して助言を受け，ウの制度の支給対象労働者が最初に生じた場合（一般事業主行動計画の策定・届出がある場合）	常時雇用する労働者数が101人以上の中小企業	1事業主1回限り 30万円

●事業所内託児施設設置･運営コース

労働者のために事業所内託児施設の設置，運営又は増築等を行う事業主・事業主団体に，その費用の一部を助成します。また，保育遊具等購入費用の一部についても助成します。

●**ベビーシッター費用等補助コース**

労働者が利用した育児・介護サービス費用のうち，事業主が負担した額に対して，次の助成をします。

	サービス内容	助成率	限度額
中小企業事業主	育児に係るサービス	4分の3	1年間（1月1日～12月31日）につき育児・介護サービス利用者1人当たり30万円，（中小企業事業主：40万円），かつ，1事業所当たり360万円（中小企業事業主：480万円）
	介護に係るサービス	2分の1	
大企業事業主	3分の1		

※この措置は平成21年2月1日から平成24年3月31日までの措置です。
※支給対象期間は，最初に費用補助を開始した日から5年間を限度とします。

◆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，上記の額に加え，次の額を支給します。

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

●**職場風土改革コース**

労働者に対する両立支援を推進するため，両立支援制度を労働者が気兼ねなく利用することができるような職場環境整備を計画的に行う事業主を（財）21世紀職業財団地方事務所長が指定し，成果をあげた場合に支給します。

●**男性労働者育児参加促進コース**

男性の育児休業の取得等を促進するなど，男性の育児参加を可能とするような職場づくりに向けたモデル的な取組を行う事業主を（財）21世紀職業財団地方事務所長が指定し，実際に取組を行った場合に支給します。

中小企業子育て支援助成金

一定の要件を備えた中小企業事業主（常用労働者100人以下）に対して，会社に初めて育児休業取得者又は短時間勤務利用者が出た場合，5人目まで次の額を支給します。

	育児休業	短時間勤務 （利用期間に応じ，①～③のとおり）
1人目	100万円	①6 か月以上1 年以下　60万円 ②1 年超2 年以下　80万円 ③2 年超　100万円
2人目から 5人目まで	80万円	①6か月以上1年以下　40万円 ②1年超2年以下　60万円 ③2年超　80万円

※2人目から5人目までについては，平成21年2月6日以降に支給要件を満たしたものからこの額が適用されます。
※詳細については，**広島労働局雇用均等室　電話082-221-9247**
または**（財）21世紀職業財団広島事務所　電話082-224-2001**へ

育児休業基本給付金

育児休業中に賃金が減額もしくは無給となった労働者に対して，賃金の3割を限度に給付金が支給されます。
⇒詳しくはハローワーク（裏表紙参照）へ

育児休業者職場復帰給付金

育児休業基本給付金の支給を受けた人が育児休業終了後，同一の事業主に引き続き6か月雇用された場合，賃金の1割が一括して支給されます。
※平成19年3月31日以降職場復帰した方から平成22年3月31日までに育児休業を開始した方は2割となります。
⇒詳しくはハローワーク（裏表紙参照）へ

社会保険料免除

育児休業中の健康保険料，厚生年金保険料は，労働者本人，事業主ともに免除されます。
⇒詳しくは社会保険事務所へ

9 相談・お問い合わせ窓口など

●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/

●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	〒730-0013 広島市中区八丁堀16-11 日本生命広島第二ビル3階 電話 082-224-2001　FAX 082-224-2003
ホームページ	http://www.jiwe.or.jp/

●両立支援情報提供サイトのご案内

両立支援のひろば	http://www.ryouritsushien.jp/
男性の育児参加応援サイト	http://www.ikujisanka.jp/
女性にやさしい職場づくりナビ	http://www.bosei-navi.go.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	電話番号	名　　称	電話番号
広島労働局総合労働相談コーナー	082-221-9296	尾道総合労働相談コーナー	0848-22-4158
広島中央総合労働相談コーナー	082-221-2460	三次総合労働相談コーナー	0824-62-2104
呉総合労働相談コーナー	0823-22-0005	広島北総合労働相談コーナー	082-812-2115
福山総合労働相談コーナー	084-923-0005	廿日市総合労働相談コーナー	0829-32-1155
三原総合労働相談コーナー	0848-63-3939		

●育児休業給付金･介護休業給付金については

名　　称	電話番号	名　　称	電話番号
ハローワーク広島	082-223-8609	ハローワーク三次	0824-62-8609
ハローワーク広島東	082-264-8609	ハローワーク安芸高田	0826-42-0605
ハローワーク広島西条	082-422-8609	ハローワーク可部	082-815-8609
ハローワーク竹原	0846-22-8609	ハローワーク庄原	0824-72-1197
ハローワーク呉	0823-25-8609	ハローワーク府中	0847-43-8609
ハローワーク尾道	0848-23-8609	ハローワーク廿日市	0829-32-8609
ハローワーク福山	084-923-8609	ハローワーク大竹	0827-52-8609
ハローワーク三原	0848-64-8609	ハローワークプラザ広島	082-225-0160
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/			

●労働相談については

名　称　・　所　在　地	一　般　労　働　相　談	特別労働相談（弁護士相談）（注2）
広島県労働相談コーナー ひろしま 県庁東館3階 広島市中区基町10-52	月～金曜日（注1） 9:00～12:00，13:00～16:00 電話 0120-570-207	第3水曜日 13:00～15:00 電話 0120-570-207
広島県労働相談コーナー ふくやま 広島県福山庁舎第2庁舎1階 福山市三吉町1-1-1	月～金曜日（注1） 9:00～12:00，13:00～16:00 電話 0120-570-237	第3木曜日 13:00～15:00 電話 0120-570-237

（注1）相談コーナーは休祝日と年末年始は休みです。
（注2）事前の予約制です。一般労働相談で受け付け後，予約を受け付けます。

編集･発行　広島県商工労働局総務管理部労働福祉課
〒730-8511 広島市中区基町10-52　電話 082-513-3419