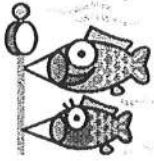


# ワーキング ヴォイス

NO. 15 2010年5月15日



平成 22 年 4 月から国の政策で『こども手当』や『高校授業料無償化』が始まり、子育て世帯を支援する気運が急速に高まっています。企業においても仕事と子育ての両立支援に取り組むことが求められていることから、愛媛県では、平成 19 年 8 月に「えひめ子育て応援企業認証制度」を創設し、企業自らの取り組みを支援しています。平成 21 年度からは、この制度のさらなる普及・拡大を図るため、(社)愛媛県法人会連合会に委託して、認証取得に向けた周知・啓発活動やサポート業務を行っています。

今回は、当該法人で認証支援サポーターとして活躍されている福島さんより、制度の概要と取組状況についてお話を伺いました。

## ◆えひめ子育て応援企業認証制度とは？

仕事と育児が両立しやすい職場環境づくりに取り組む企業を県が認証し、社会的に評価される仕組みをつくることによって、働き方の見直しに向けた企業の自主的な取組みの促進を図り、結果として次代の社会を担う子どもの健全な育成及び労働者の福祉の向上を目指す制度です。

## ◆えひめ子育て応援企業認証制度のメリット

- 「認証マーク」を活用し企業をPRでき、県のホームページで紹介されます。
- 企業の社会的イメージの向上や人材の確保等で効果が期待できます。
- 「家庭にやさしい企業支援事業の助成金」交付要綱により、認証企業の場合は助成金が増額となります。(男性の育児休業取得促進助成金、育児・介護短時間勤務制度等導入助成金)
- 金融機関の事業者向けローンの利用が可能です。



えひめ子育て応援企業ローン(商工中金)・あいしん子育て応援事業者ローン(愛媛信用金庫)・いよぎん子育て応援企業ローン(伊予銀行)・ひめぎん子育て応援事業者ローン(愛媛銀行)・信連子育て応援企業ローン(JAバンクえひめ)

## ◆一般事業主行動計画とは？

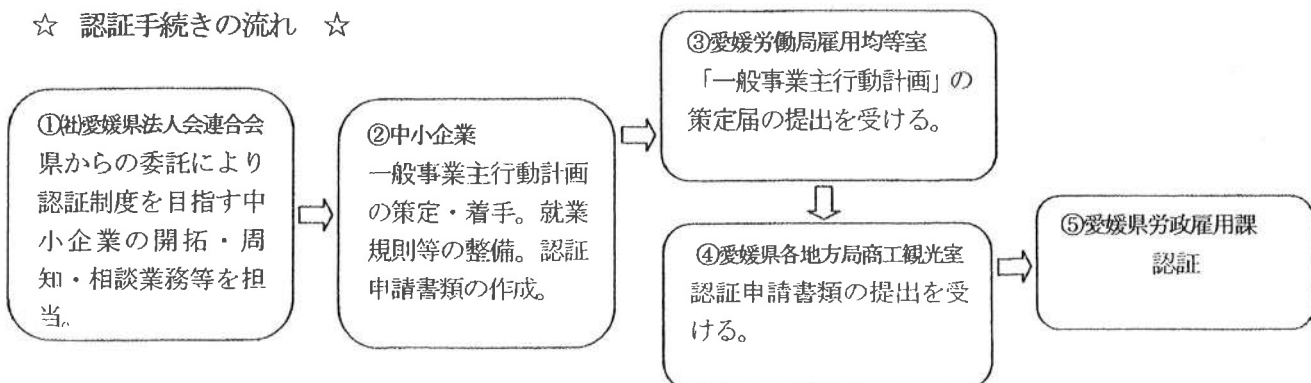
次世代育成支援対策推進法に基づき、事業主は、従業員の仕事と子育ての両立支援のための雇用環境の整備等について目標と対策等を記載した行動計画の策定に努めることとされています。

## ◆次世代育成支援対策推進法の改正

- ・一般事業主行動計画の公表と従業員への周知が義務化されました。
- ・一般事業主行動計画の策定・届出義務企業が拡大します。

	平成 23 年 3 月 31 日まで	平成 23 年 4 月 1 日以降
301 人以上企業	義務	義務
101 人以上 300 人以下企業	努力義務	義務
100 人以下企業		努力義務

## ☆ 認証手続きの流れ ☆



「えひめ子育て応援企業」に認証された3企業の担当者の方に、子育て支援制度を設けた経緯や取組み状況等についてお話ししていただき、従業員の方々には、制度の利用状況や感想についてアンケートに答えていただきました。

株式会社よんでんライフケア 松山市紅葉町2-27

代表者名：代表取締役社長 谷澤 祐一  
設立日：平成14年12月4日  
業種：介護  
従業員数：45名



行動計画

- 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備。
- 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進。
- 年次有給休暇の取得の促進のための措置。

『子育て支援』に対する企業スタンス（マネジメント本部担当者様より）

介護施設ゆえに女性従業員が多いので育児休業を取得するものが出始めました。また、設立が平成14年ですので、その時期に新卒者で大量に入職したものが結婚・出産適齢期になるため、子育て支援制度の充実に真剣に取り組み始めました。

具体的には平成21年から子育て支援制度を全職員に周知するため関係書類の作成と配布、部署ごとに担当者を設けて子育てと仕事を両立している従業員への相談窓口を設置しました。

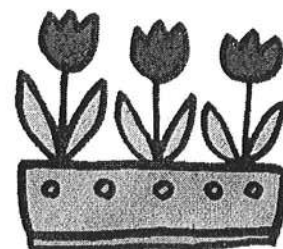
また、育児休業取得中の職員に対し業務に関する教材を定期的に提供し、仕事に対する意欲の維持など工夫を行っています。職場復帰後のアフターケアとしましては夜間勤務の免除や三交代シフト勤務制ですので原則、早出勤のみとし、子どもの保育園・幼稚園のお迎えに間に合わせるための終業時間への配慮を極力、本人の希望に沿うようにしています。

経済的支援としては出産祝い金等の制度を設けています。

子育て認証を受けたことにより対外的企業イメージがアップし、新卒者採用時のアピールにもなっています。

四国メディコム株式会社 松山市姫原3丁目5-1

代表者名：代表取締役 金子 文理  
設立日：昭和48年12月  
業種：医療用コンピューター販売  
従業員数：34名



### 行動計画

- 仕事の生産性を高めるためのリフレッシュ、また社会貢献活動参加のための有給休暇取得を推進する。
- 家族のふれあいの時間・自己啓発の時間を確保できるよう、また所定外労働削減のため「ノー残業デー」を週に1回設定する。
- 結婚・妊娠・出産後も女性が働きやすい職場づくりをする。

### 『子育て支援』に対する企業スタンス（総務課担当者様より）

弊社は女性社員や独身者が多いので、将来を考えて認証取得に取り組みました。

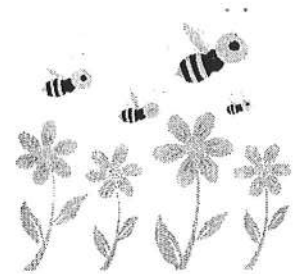
一般事業主行動計画を提出する前から有給休暇取得の促進やリフレッシュ・誕生日休暇を社内規定で設け、家族と過ごす時間を増やす企業努力をしてきました。

9月に初の産前産後・育児休業を取得する社員がおりますので、これを機に社内の子育て支援制度が周知できればと思います。また、従業員の意見も取り入れながら今後も課題や制度改正にも意欲的に取り組んでいきます。

幸いなことに弊社社長が従業員の子育て支援や優秀な人材の確保に積極的であり、特にSE職等のIT系技術者は一人前に成長するのに5年から10年かかりますので、コストと時間をかけて育て上げた従業員が性別に関係なく、長く勤められる職場環境を目指しています。中長期的な持続的成長を考えた場合、社内の子育て支援制度は経営的にも非常に重要であると考えています。

### 株式会社キャップ 松山市福音寺町55-1

代表者名：代表取締役 森 美佐子  
設立日：平成元年7月11日  
業種：人材派遣、社員教育研修  
従業員数：67名



### 行動計画

- 妊娠・出産後も働きやすい職場づくりをする。
- インターンシップ生を年1回2名受け入れる。

### 『子育て支援』に対する企業スタンス（代表取締役／総務課担当者様より）

基本的に女性だけの職場なので以前より関心はありましたが、子育て支援に関する認証制度を知り、本格的に取り組み始めました。

社内で子育てをしながら働いている者はいないのですが、子育て中の派遣スタッフやパート従業員には気兼ねせず有給休暇の取得や遅刻・早退等ができる配慮を行っています。人材派遣業の特色である単発派遣のスタッフが子どもの病気などで急遽、休暇を申し出た場合も他の者を手配したり、長期勤務の場合は派遣先企業様にご配慮をお願いするなどの工夫をしています。派遣先企業様には大変なご迷惑をおかけすることになるのですが、普段より弊社の営業を通して子育て支援にご理解いただけるように要請しているため大きなトラブルは今までありませんでした。

人が勝負の業界なので意欲のある方には基本的に結婚しても長く勤められるよう企業努力を行っています。今後、もし出産・育児をしながら働きたいという社員の希望があれば、親会社でホームセンターを展開している㈱ダイキに託児所の設置を提案することも考えております。

## えひめ子育て応援企業で働く『労働者の声』アンケート

### ★社内制度を利用した時の状況と感想

- 学校行事や子どもの通院で有給休暇を取得した。(30代 女性)
- 参観日・役員会・卒業式・入学式で有給休暇を取得した。(40代 女性)
- 子どもが入院することになり妻と交代で付添をするため有給休暇を取得。何とか乗り切ることが出来た。(30代 男性)
- 一度退職したが、復帰しないかと声をかけて頂き有難く復職した。(40代 女性)
- 子どもの急病で始終時間の配慮をしてもらった。(30代 女性)
- 夜勤が他の同僚に振り分けられたため申し訳ないと思った。(20代 女性)
- 有給休暇を取得しても、どうしても仕事が気になって仕方が無かった。(30代 女性)
- 出産予定日がずれ込み、有給休暇を多く取得してしまった。(20代 女性)

### ★社内支援制度を利用した時の社内の反応

- 温かく見守ってくれています。(30代 女性)
- 部署は女性が多いので、上司・同僚間でお互い協力し合っている風土がある。(40代 女性)
- 事前申請することにより、迷惑を掛けずに有給休暇を取得する意識が職場にある。(30代 男性)
- 同僚が協力的で、業務負担もしてもらい助かった。(30代 女性)
- 快く夜勤を代わってもらえ嬉しかった。(20代 女性)
- ぎりぎりの人員なので同僚に負担をかけているのではと思う。(20代 女性)
- 出産手当金や社会保険料免除の事務手続きを言い出しづらいと感じるので総務課のフォローが必要だと思う。(30代 女性)
- 子育てに専念できた。(30代 女性)

### ★今後、希望する社内制度や課題

- 育児休業取得等により昇進等で不利益にならない明確な人事制度が必要。(40代 女性)
- フレックスタイム制度を導入すれば弾力的に子育てが行いやすい。(30代 男性)

- 年間を通じて、社内で支援制度の検討・改訂の場を持つ事が重要だ。(30代 男性)
- 育児休業を取得した者がいないので、同僚への負担等が想像しにくい。(40代 女性)
- 専門知識やスキルをもっている方が長期休業を取得した場合のリスクも考えなければいけない。(30代 女性)
- 子どもが多いので、職場に迷惑を掛けているのではと心配してしまう。(40代 女性)
- 一時的に職員の負担が増すため、増員などの工夫が必要。(20代 女性)
- 部署によって制度が利用しにくい弊害がある。(30代 男性)
- まとまった休みが取りにくい職場環境なので改善が必要だ。(30代 男性)

### ★支援制度に対するご家族の感想

- 子どもにとって親が学校行事に出来るだけ参加してほしいと思っているので家族一同、感謝している。(30代 女性)
- 家庭円満や少子化防止などに効果があり必要不可欠な制度だ。(40代 女性)
- 共稼なので夫婦で協力して子育てに取り組んでいる。(30代 男性)
- 主人が出産の立ち会いや育児を分担してもらえるのは心強いと感じている。(30代 男性)
- 働くことに対して家族として協力したいと思っている。(40代 女性)
- 学校行事などで有給休暇が気兼ねなく取得できるので長く勤められると思う。(30代 女性)
- 会社に対し好印象を抱いています。(40代 女性)
- 有給休暇を取得することにより職場の同僚に迷惑を掛けないか心配だ。(30代 女性)
- 子育て中の家族にとっては最高の職場だ。(30代 男性)
- 帰宅が遅くなる日が多いので、負担に感じた。(30代 男性)
- 事前申請で希望日に休暇を取れるので助かっている。(30代 男性)
- 子育て支援の重要性を職場内全員で共有するべきだ。(30代 男性)

愛媛県委託事業 (平成22年度 労働者の声発信事業)

発行 社団法人 愛媛県労働者福祉協議会

〒790-0066 松山市宮田町125番地 愛媛県労福協会館 3階

TEL 089-946-2296 FAX 089-947-5616

メールアドレス e-roufuku@leo.e-catv.ne.jp