

和歌山県は仕事と子育ての両立を応援しています

和歌山 こどもまんなか 応援団

事例紹介BOOK



INDEX

02 和歌山こどもまんなか応援団とは

03 こどもまんなか社会とは

企業インタビュー

04 株式会社 インテリックス

06 きのくに信用金庫

08 社会福祉法人 黒潮園

10 株式会社 サイバーリンクス

12 福原ニードル 株式会社

14 ホテルアバローム紀の国

企業インタビュー
(県外)

16 株式会社 バーテック

18 ホシザキ阪神 株式会社

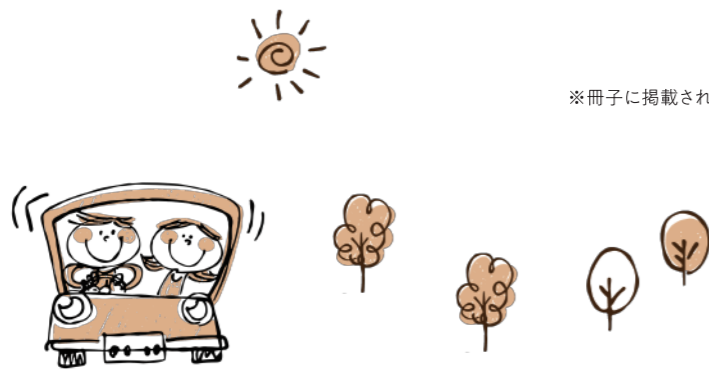
20 行政の子育てサポート体制

21 男性の家事・育児への参加の重要性

『和歌山こどもまんなか応援団事例紹介BOOK』に掲載されている企業は、仕事と子育ての両立を目的に、より良い職場環境づくりを推進しています。各企業の事例を参考に、自社での取り組みへの一助としていただければ幸いです。

仕事・家事・育児に対する固定観念を変え、こどもや若者の利益を第一に考える「こどもまんなか社会」の実現に向け、県内一丸となってこどもにやさしい社会づくりを推進していきましょう。

※冊子に掲載されている情報は令和6年3月現在のものです。



和歌山こどもまんなか応援団 とは

こどもたちのために何が最も良いことかを常に考え、こどもたちが健やかで幸せに成長できるような社会を実現するという「こどもまんなか宣言」の趣旨に賛同し、その取り組みを推進することを目的に、令和5年10月に創設したのが「和歌山こどもまんなか応援団」です。

参加要件

- 1 県内に本店または事業所等がある「企業」「団体」「個人事業主」
- 2 こどもまんなか宣言の趣旨に賛同すること
- 3 仕事と子育てをしやすい職場環境を整え、全従業員に周知していること
- 4 こどもや子育て中の方々を応援する取り組みに努めること

職場環境整備、応援取り組みの例

育児・介護休業法に基づく育児休業などの両立支援制度の全従業員への周知
インターンシップやこどもの社会見学の受け入れ

活動

県から「登録証」を交付し、県ホームページで企業名および取り組み内容を紹介します。
また、「こどもまんなか」に関する情報をメルマガにて配信します。
セミナーの開催や出前講座等により、応援団の「こどもまんなか」の取り組みを支援します。



2023年10月30日(月)に開催された「こどもまんなかアクション」リレーシンポジウムin和歌山 和歌山こどもまんなか大会の様子。当日はこども家庭庁長官官房長小宮義之氏と、株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長 小室淑恵氏による講演が行われました。

申請方法など
詳しくはホームページを
ご覧ください

和歌山こどもまんなか応援団



こどもまんなか社会 とは

全てのこども・若者が、日本国憲法、こども基本法及びこどもの権利条約の精神にのっとり、生涯にわたる人格形成の基礎を築き、自立した個人として等しく健やかに成長することができ、心身の状況、置かれている環境等にかかわらず、等しくその権利の擁護が図られ、身体的・精神的・社会的に将来にわたって幸せな状態(ウェルビーイング)で生活を送ることができる社会です。



こどもまんなか アクション

こどもや子育て中の方々が気兼ねなくさまざまな制度やサービスを利用できるよう、地域社会、企業等さまざまな場で、年齢、性別を問わず、全ての人がこどもや子育て中の方々を応援する、社会全体の意識改革を後押しする取り組みです。

こどもまんなか 応援サポーター

こどもたちのために何が最も良いことかを常に考え、こどもたちが健やかで幸せに成長できる社会を実現するという「こどもまんなか宣言」の趣旨に賛同し、自らもアクションに取り組んでいただける個人、団体・企業、自治体を「こどもまんなか応援サポーター」と呼んでいます。それぞれにできる、こどもまんなかに向けたアクションをお願いします。

こどもまんなかアクション例

- 荷物を持っているお子さん連れに、ドアを開ける
- 電車の乗り降りで、ベビーカーを優先する
- お店に子連れ優先席をつくる 等

参加するために特別な手続きはありません。
趣旨に賛同し、自身の考える「こどもまんなか」アクションを実行するだけで、こどもまんなか応援サポーターになることができます。

こどもまんなか
について

こども家庭庁



INTERIX 株式会社 インテリックス

オーダーカーテンの製造企画販売業として、製造企画部門では生地企画デザインから国内最大の自社縫製工場での製造を、営業・直営店部門では直営店「ジャストカーテン」での販売を行っています。



従業員の働き方に柔軟に対応し 優秀な人材が長く働ける職場を作る



総務課 九鬼 絢美 係長

当社では多くの従業員に活躍していただくために、こどもの行事や急病、親の介護などで休みが必要な場合は、全員で協力して休みが取れるよう配慮しています。2020年には厚生労働省の女性活躍推進企業「プラチナえるぼし」認定ならびに、仕事と育児の両立をサポートする企業として「くるみん」認定を受けました。

子育て関連制度に関しては、育児休業の取得や復帰後の不安解消のため、相談窓口を設置しています。2020年からは育児目的の休暇を導入し、小学校入学までの子ども1人につき、年に1日の特別休暇を付与しています。

育児短時間勤務制度については、就業時間内で最長2時間の短縮が可能です。適用範囲は子どもが「小学3年生の年度末まで」と定めています。当初は「小学校入学前まで」の適用だったのですが、実際は入学後からが大変なので、範囲を拡大しました。今年4月からは、パートナーが復職するタイミングで男性従業員が

同制度を活用しています。

当社ではワークシェアリングを全部署で導入しています。1人で担当していた仕事を複数人で分けることで負担を減らす労働環境の改善が目的ですが、例えば誰かが急に休んでも、部署内の従業員が代わりにカバーできるのがメリットです。突発的に休むことが起こる子育て中の従業員も多いため、この制度も有効に機能しています。

またパート従業員を正規雇用へと転換する正社員転換制度を導入し、従業員の定着につなげています。子育てなどの理由で勤務時間に制限のある従業員はパート勤務という選択をするケースもありますが、子育てが落ち着けば正社員への登用も視野に仕事を頑張っただけです。

育児休業等の状況は男女ともほぼ100%の取得率で、上司にも気軽に相談できる職場環境づくりを心がけています。また活用する従業員が多いのが育児休業の一部有給化制度で、出生後8週間以内に連続5日に加えて40時間(分割可)の特別休暇の取得ができます。これからも男女問わず、仕事と家庭を両立し、長く活躍してもらえる職場環境づくりのさらなる整備に取り組んでいきたいと思っています。

現場の声



育児休業制度・正社員転換制度を活用した
清原 望さん(受注統括課)

「職場の手助けのおかげで、仕事も子育ても頑張れます」

もともと正社員、パートとして勤務した後に出産のため退職し、復職してパートとして勤めました。その際に第3子を妊娠し、産休・育休を取得しました。昨夏からは正社員転換制度を活用し、正社員に雇用転換していただき、フルタイムで勤務しています。3人の子育てはとても大変なのですが、家族からの支えや、職場の皆さ

の理解・サポートのおかげで、定時退勤させていただき、保育園へのお迎えや晩ご飯を作ることができています。当社は子育てに関する制度やサポートが充実しています。今後、後輩が子育てなどの家族の事情で大変になった時は、ぜひ力になってあげたいと思っています。



実現したい課題

優秀な人材が長く働けるための職場環境づくり

- 子育てや親の介護といった家庭の事情により経験豊富な人材が退職することを避けるため、制度改革が必要だった

課題への取り組み

従業員の子育ての状況に応じた制度を導入

- 育児休業に関する相談窓口の設置
- 育児短時間勤務制度を「小学3年生の年度末まで」に拡大
- 育児休業の一部有給化制度の導入
- 育児目的休暇の導入

導入の成果

気軽に育児取得できる雰囲気醸成につながった

- 育児取得率、復職率ともほぼ100%を達成
- ワークシェアリングにより、突発的な従業員の休業への対応が容易になった

課題解決までのプロセス

子どもを応援する取り組み

救済鳥プロジェクトへの参加

賞味期限約3年のパンの缶詰を、半年から1年間の賞味期限を残して回収し、国内外の災害被災地や食糧難問題を抱える国・地域に届ける「救済鳥プロジェクト」活動に参加しています。リングプルタイプの缶に入ったパンは、柔らかい食感でおいしく食べることができます。当社では約10年間、NGOを通じて食料問題を抱える国等に届けています。



世界にパンを届けよう。
救済鳥プロジェクト。

業種 オーダーカーテンの製造企画販売業 所在地 和歌山市里174-1 TEL 073-462-7724

従業員 正規149名(男性62名・女性87名) / 非正規188名(男性3名・女性185名)

E-mail interix-jinji@interix.co.jp

子育てのための取り組み 育児休業制度・育児短時間勤務制度・育児目的休暇など

WEB <https://www.interix.co.jp/>



きのくに信用金庫

「夢をかなえるお手伝い★」をスローガンに、地域の金融機関として質の高いサービスを提供し、人々の豊かな暮らしと事業の夢の実現に貢献します。地域とともに歩み、ともに発展し、地域の経済と文化の興隆につとめます。



安心して働き続けてもらうために 不妊治療と仕事の両立を支援



人事部 小栗 崇嗣 課長代理

当金庫は安心して働き続けられる職場環境づくりを目的として、育児、家族の介護や看護、職員のリフレッシュのための休暇制度などを導入し、職場環境の整備を推進してきました。このような取り組みの一環として、2023年4月に「不妊治療を受けるための休職制度」を導入しました。

近年、不妊治療を受けている夫婦が全国で増加しています。しかし働きながら不妊治療を受けると、身体的、精神的な負担や治療費用などの経済的負担が伴うのが実情です。2022年4月より不妊治療が保険の適用になったことを受け、不妊治療と仕事の両立支援に取り組む動きが加速する中で、当金庫でも制度の導入を決定しました。

過去にも仕事と並行して不妊治療されている職員も潜在的に存在し、それを理由に退職するケースもありました。これまで当金庫でキャリアを積んだ優秀な人材が退職するのは避けられたかったです。現場からの要望もありました。制度の対象は勤続5年以上かつ

年齢が43歳未満の職員。休業期間は1カ月以上1年以内。原則、休職開始日の3カ月前までに人事部への届けが必要です。導入した4月から2人の職員が制度を活用しています。制度利用者の不妊治療がうまくいけば、その後、産前産後休暇や育児休業等の制度を利用していただくことを想定しています。復職する場合も体調面を考慮しながら復帰していただきたいと思っています。

当金庫は厚生労働省の「プラチナくるみんプラス認定」を取得しています。育児と仕事の両立支援に注力し、パパママが育児休業を取得できる職場づくりに取り組んでいます。女性職員については、子どもが生まれると産前産後休暇および育児休業を取得し、復職後は時短勤務制度で勤務するのが基本的な流れです。

男性の育休取得については、2022年度は41%の取得率です。休業期間は1週間程度です。営業職は代理要員を立てるのが難しい重要なポジションです。そのため男性職員が育休を取得する場合は、パートナーの妊娠がわかった段階で育休取得の意向を確認します。その上で、おおよその取得時期や休業期間を把握します。早期に準備することで、気軽に育休取得できるよう制度の運用を図っています。

解消したい課題

潜在的に職員が仕事と並行して不妊治療を行うケースがあった

- 身体的、精神的負担や経済的負担が伴うため、退職することもあった
- キャリアを重ねた優秀な人材の退職は避けなかった

課題への取り組み

「不妊治療を受けるための休職制度」を導入

- 対象者は勤続5年以上かつ年齢が43歳未満の職員
- 休職期間は1カ月以上1年以内(原則1カ月単位、分割は不可)
- 原則、休職開始日の3カ月前までに人事部へ申請

導入の成果

制度導入後、2人の職員が制度を活用

- 制度利用者のプライバシーへの配慮やハラスメント防止に取り組むとともに、不妊治療と仕事との両立支援をさらに推進

課題解決までのプロセス

子どもを 応援する 取り組み

きのくにマネースクール

小・中学生を対象とした金融教育出張授業「きのくにマネースクール」を実施しています。お金の役割やお金の使い方などについての授業を通じ、正しい金銭感覚を身につけてもらうことを目的としています。当金庫の職員が学校へ講師として赴き、1億円の模擬紙幣の重さを体験する授業や、お金の知識についてクイズ形式で学ぶといった内容の授業を行っています。



きのくに信用金庫杯 少年野球・サッカー大会を開催

地域の青少年育成を目的として、毎年5月に少年野球大会、6月にはサッカー大会を開催しています。



きのくにソフトテニス教室

当金庫の女子ソフトテニス部のメンバーが、県内の学校を訪問し、出張指導テニス教室を行っています。



SDGsキャリア学習

SDGsキャリア学習の一環として、日進中学校(和歌山市)で「未来スクール」を開催しました。2年生30人に参加いただき、自身のライフプランを考えていただきました。当金庫では、SDGsに関する学生啓発活動の支援に取り組んでいます。



有田市内3中学校主催 『未来の就職説明会』に参加

令和5年11月22日(水)、有田市内3中学校(箕島、保田、文成)が令和6年4月の統合を見据えて合同で進めている「ゆうわプロジェクト」の一環として「未来の就職説明会」が、有田市立箕島中学校で開催され、当金庫も参加しました。当金庫からは一昨年に引き続き、富山常務が講師として参加し、中学1年生の皆さんに仕事内容や「地域に根差した活動実績」「SDGsへの取り組み事例」について丁寧に説明しました。



業種 金融業 所在地 和歌山市本町二丁目38番地 TEL 073-432-5000(代)
従業員 正規643名(男性350名・女性293名) / 非正規131名(男性62名・女性69名) E-mail jinji@kinokuni-shinkin.jp
子育てのための取り組み 育児休業制度・育児短時間勤務制度・不妊治療を受けるための休職制度など
WEB https://www.kinokuni-shinkin.jp/



社会福祉法人 黒潮園

地域の高齢者の方々が穏やかに安心して生活できる拠点施設づくりをめざし、質の高い総合的な福祉サービスを提供しています。常に地域の皆さまの声を大切に、先駆的・独創的な特化した福祉サービスの確立をめざしています。



黒潮園



クレール高森

現場の声を大切に、働き方改革を推進 職員のワークライフバランスを実現



岡 司 理事長・施設長

私が法人代表に就任した2008年までは、歴史ある法人特有の組織風土により「介護の質が停滞し、若い職員が定着しない」など、さまざまな課題がありました。そこで無記名での現場アンケートを実施し、職員の声から現状と課題を把握した上で経営改善計画を立案しました。「質の高いサービスの提供の実現には、働きやすい職場づくりは欠かせない」という方針に沿って、地道に一つずつ課題解決に取り組みました。それが全ての出発点でした。

当初は人手不足もあり、希望休や連休の取得さえも困難で、有給休暇もできる限り取得しないという古からの風潮が根強く残っていました。そこで現場フロアの1日の標準業務遂行に要する最低人数を明確にし、さらに休暇の取得を可能とするシフトを組むために人員配置を検証し、増員を図りました。現在では有給休暇の平均取得日数12.5日、取得率は80%を超えました。その

結果、女性だけでなく男性の育児休業取得も実現しました。

子育てに関する制度は法定を上回る独自の支援制度を導入し、仕事と子育ての両立ができる環境を整備しています。子どもがまだ1歳半なのに職場復帰するというのは現実的ではないと感じ、育児休業期間は「子どもが3歳になるまで」に拡大しました。育児短時間勤務についても、「子どもは小学校入学までが大変」という観点から「子どもが6歳になるまで」に拡大しました。その結果、女性職員の復職率は100%を達成しました。

男性の育休取得については、取得期間はさまざまですが、育休取得を現場が応援する企業風土になってきており、厚生労働省の「くるみん」や「ユースエール」の認定も受けました。

職員の働く環境が改善されれば、良質の介護を提供できます。現在は「介護の仕事の魅力創出」をビジョンに掲げ、職員の暮らしの将来設計ができる職場づくりに取り組んでいます。資格の有無に関わらず、全員正職員雇用制度や住宅ローン補助手当によるマイホーム計画支援、社会情勢に応じた物価高騰支援手当の支給など、多岐にわたる取り組みを通して、職員のワークライフバランスの実現をめざしています。

現場の声



育児休業制度・育児短時間勤務制度を利用した
小西 菜穂さん(介護部)

「子育てに理解のある職場のおかげで、仕事と両立できています」

1年3カ月の育児休業の後、復職し、育児短時間勤務制度を利用しています。勤務時間は午前9時から午後4時までの6時間で、早出・遅出・夜勤のシフトからは除いていただいています。最初は「こんな忙しい時間帯に帰っていいのか」という戸惑いがありましたが、現場の皆さんが好意的に受け入れてくれて、とてもありがたい

です。子どもが小学校入学までは育児短時間勤務制度が利用できるのも、同じグループの施設で勤務する夫と、休みなどをうまくすり合わせながら、第2子も考えたいなど思っています。実際に利用してみてもお勤めできる制度なので、今後も利用する人が増えてほしいです。



解消したい課題

古くからの風潮が根強く残る職場環境だった

- 労働条件が合わずに若い人材が定着しない
- 人手不足もあり、希望休や連休の取得が困難。有給休暇もできる限り取得しないという雰囲気、育休を推進できる環境ではなかった

課題への取り組み

2008年より働き方改革に着手し、法定以上の子育て制度を実現

- 希望休や有給休暇取得のルールを明確化し、取得を推進
- 育児休業期間を「3歳になるまで」に拡大
- 育児短時間勤務を「6歳になるまで」に拡大

導入の成果

育休取得を現場が応援する企業風土が醸成されてきた

- 有給休暇取得率が80%を超え、男性の育休取得にもつながった
- 女性の職場復帰100%を達成

課題解決までのプロセス

「働き方改革」への取り組み

職員全体会

年に2回、法人のビジョンや事業計画、その達成度を共有する「職員全体会」を開催しています。全職員に対し、理事長をはじめ各所属長から報告や伝達を行っています。トップの思い、ビジョンを共有したチームに成長できたことで、現場改革の実現と、目標としていた高稼働率実現による現場への利益還元が叶いました。



業種 特別養護老人ホーム及びデイサービスセンターの運営 所在地 新宮市三輪崎2471-1

TEL 0735-22-5689 従業員 正規110名(男性55名・女性55名) / 非正規43名(男性6名・女性37名)

E-mail info@kuroshioen.or.jp

子育てのための取り組み 育児休業制度・育児短時間勤務制度など

WEB <https://www.kuroshioen.or.jp/>





株式会社 サイバーリンクス

「LINK Smart~もたず、つながる時代へ」をブランドコンセプトとして定め「シェアクラウド(共同利用型クラウド)」による安心・安全・低価格で高品質かつ高機能なクラウドサービスを提案し、業界のDXの推進に貢献します。



柔軟に働ける職場環境を整備し、従業員の育休取得や子育てを後押し



総務部 上本 賀代 部長
人事課 中谷 裕介 主任

2017年に実施された次世代リーダーの育成を目的とした事業部門の社内研修が、働きやすい環境づくりの機運が高まった最初のタイミングでした。その際、社員ができる限り長く働き続けられるよう、さまざまな働き方を選べる制度を整備すべきという発案があり、人事担当者たちと研修で発表した社員たちでチームを編成。現場での優先度や温度感、法律上のリスクなどを確認しながら制度を検討し、段階的に導入を進めました。

子育て関連の制度については、2017年、女性の継続就業や男性の育児・家事参画の促進を目的に、育児短時間勤務制度の適用範囲を法定の「3歳まで」から「小学校3年生まで」に拡大しました。2019年9月に、既定の就労時間を前後にずらすことができる時差出勤制度を導入、2020年には、コロナ禍に見舞われる前にテレワーク制度を導入しました。

ちょうど同じ頃、当社の認知度を高めるプロジェクトの一環で

経済産業省の「健康経営優良法人」の認定を取得することを目標に、会社をあげて健康経営への取り組みを始めていました(2021年に取得)。柔軟な働き方の推進とともに、子育て制度のさらなる充実につながるきっかけになりました。

2021年1月、就労時間の合間に1時間単位でも有給休暇を取得できる時間単位有給制度を導入しました。朝少しだけどこかに立ち寄ってから出社する、1時間だけ休みを取って早く帰る、といった無理なく働ける職場環境として整備できました。

女性従業員に関しては育休取得率、復職率ともに、毎年ほぼ100%で推移しています。男性の育休取得も増加傾向にあり、2023年には取得率が70%前後になりました。休業期間は3カ月~半年です。会社全体で育休取得できる機運がさらに高まるよう、育休を経験した男性従業員へのインタビューを社内報に掲載し、育休取得の促進にも努めています。

また、育休取得率が向上するにつれ、同一部署で同時に複数名の休業が発生するケースが増加することが想定されます。

今後はそれに備え、休業者もその他の従業員も、お互いにとって働きやすい職場を目指した取り組みを進めます。

現場の声



時間単位有給制度やテレワーク制度を利用して働く
新延 彩加さん(総務企画課)

「制度を利用しライフスタイルにあわせた働き方ができています」

こどもが1歳半になるまで育児休業を取得し、現在は午前9時から午後4時の育児短時間勤務で仕事をしています。復帰後に、時差出勤や時間給・テレワークの制度ができたのですが、仕事と家庭や育児のバランスを取る上で助かっています。こどもを病院に連れて行くために時差出勤で1時間早く帰ったり、元気がなくて熱が出そうかも

…という時に、自宅でこどもを休ませながらテレワークで仕事ができたり、保育園や小学校のイベントに参加するために時間休み2時間中抜けをしたり、あらゆる場面で制度を活用しています。時差出勤などの制度は、通院・旅行・趣味などでみんなが利用していますし、会社全体で柔軟な働き方を応援してくれていると感じています。



実行したい課題

従業員が長く働けるよう、柔軟に働き方を選べる制度の整備を検討

- 2017年に行われた事業部門の社内研修による発案を元に、人事担当者を含めたチームが各制度の検討・導入を推進。子育て関連制度も検討事項として含まれていた

課題への取り組み

現場での優先度などを考慮し、子育て関連制度の整備に取り組む

- 育児短時間勤務制度を「小学校3年生まで」に拡大(2017年)
- 時差出勤制度の導入(2019年)
- テレワーク制度の導入(2020年)
- 時間単位有給制度の導入(2021年)

導入の成果

仕事と子育ての両立ができる職場環境の整備ができつつある

- 女性従業員の育休取得率、復職率ともに、毎年ほぼ100%で推移
- 男性の育休取得も増加傾向にあり、2023年には取得率が70%前後になる

課題解決までのプロセス

こどもを応援する取り組み

きのくにICTプログラミングコンテストへの協賛

「きのくにICT教育」における学習成果を示す場として、児童生徒が、コンピューターを活用しながら生活や社会における課題を発見・解決する力を身に付けさせ、これからの社会をよりよく生きていく力を育むことを目的とした同コンテストに協賛しています。

中学生向けキャリア学習(企業訪問)

中学生を対象に、キャリア学習やSDGsへの理解といった機会の創出を目的に、企業訪問の受け入れを実施しています。IT分野に興味を持ってもらえるよう、初心者向けのプログラム体験などを行っています。生徒の皆さんも前向きに取り組んでくださり、とても好評です。



和歌山県データ活用コンペティションへの協賛

全国の高校生および大学生等を対象に、次世代の日本を担うデータサイエンティストを育成することを目的とした同コンペティションに協賛しています。

業種 流通クラウド事業・官公庁クラウド事業・トラスト事業・モバイルネットワーク事業 所在地 和歌山市紀三井寺849番地の3

TEL 073-448-3600 従業員 正規561名(男性372名・女性189名) / 非正規47名(男性6名・女性41名)

子育てのための取り組み 育児休業制度・育児短時間勤務制度・テレワーク・時間単位有給制度・時差出勤など

WEB <https://www.cyber-l.co.jp/> ※お問い合わせは <https://www.cyber-l.co.jp/inquiry/> まで



FUKUHARA

福原ニードル 株式会社

Tシャツなどのニット生地(編地)を作る丸編み機に使用されるメリヤス編針・部品を製造。グループ3社で販売・丸編み機の製造・メリヤス編針・編み機部品の製造をしている世界唯一の丸編み機・編針の総合メーカーです。



本社/工場



「従業員とその家族を幸福にする」 男性の育児休業取得をさらに推進



総務部 総務課 柏木 崇芳 課長

厚生労働省による一般事業主行動計画に沿って、従業員の仕事と子育ての両立を図るための環境整備に取り組んできた結果、以前から離職率も低く、有給休暇の取得も取得率は85%以上を保っています。また、もし失効する有給休暇があったとしても、通常の有給休暇とは別に60日を限度として失効する有給休暇をストックし、使用要件を満たせば、けがや病気・子の看護・親の介護・その他で取得できる制度や、1時間単位での時間単位有給休暇制度もあり、子育て世代にとって比較的働きやすい環境だと思えます。2021年には厚生労働省の「ユースエール」の認定を受けました。

育児休業についても女性の取得率は100%でした。一方で男性の育児休業の実績はありませんでした。育児休業の制度については就業規則には記載されていますが、文章では複雑でわかりにく

いという事もありました。そこで2021年に育児休業の制度をわかりやすくしたチラシを総務課で作成して社内には配置し、子どもが生まれた際や将来のために情報を得られるようにしました。

その甲斐あってか2022年11月には男性初の育児休業の取得がありました。また、ほぼ同じタイミングで育児休業中の社員に対し育児休業給付金の補填として、営業日で20日分を限度に会社独自で育児休業手当を支給する制度がスタートしました。

その後も男性3名、女性1名の育児休業があり、社内でも「将来、子どもが生まれたら私も育児休業を取得したい」という声を聞くようになり、雰囲気も変わりつつあると感じています。休業期間については、取得希望者の意向に沿っています。また従業員の急な休みに対応できるよう多能工化も推進しています。

当社の経営理念は「精密で高品質なメリヤス編針と編機部品を南紀白浜から全世界に供給することによって社会貢献し、お客様・会社・従業員とその家族の三者共存共栄を目指す」としています。従業員とその家族を幸福にすることが会社、ひいてはお客様の繁栄につながるという思いを大切に、これからも職場環境の改善に取り組みます。

現場の声



育児休業制度を利用した
山本 浩喜さん(工作課)

「育児休業を取得して、親としての喜びを味わえました」

妻の手助けになればと思い、2023年4月から育児休業を3週間取得しました。男性でも育児休業を取得できることは先輩から聞いていましたし、気兼ねなく休める職場の雰囲気もあり、迷わず取得しました。普段は針を作るための機械製作を担当しているのですが、休業間の仕事は、同僚や先輩方に助けていただきました。育

児休業中は、親としての喜びを深く味わえた貴重な時間を過ごせました。足手まといの部分もあったと思いますが、育児に取り組んだことで妻の大変さもわかりましたし、育児の流れを把握できたのが大きかったです。今後、後輩にも育児休業のメリットを伝えていきたいです。



解消したい課題

2021年まで男性育児休業取得者がいなかった

- 女性の育休取得率は100%だったが、男性が育休を取得するという概念がなかった

課題への取り組み

育児休業制度に関する周知を徹底。育休取得を後押しする制度の導入

- 育児休業制度を簡単に説明したチラシを設置
- 営業日で20日分を限度とした育児休業手当の支給
- 従業員の急な休みに対応できるよう多能工化を推進

導入の成果

2022年以降、男性育休取得者が少しずつ増加

- 育児関連制度の取得を積極的に促す企業風土の醸成
- 「お客様・会社・従業員とその家族の三者共存共栄を目指す」という経営理念のさらなる追求

課題解決までのプロセス

子どもを応援する取り組み

小学校・高等学校工場見学受け入れ/ 中学校職業体験受け入れ

地域の小・中・高等学校から積極的に工場見学や職業体験を受け入れています。子どもたちに業務内容を知っていただくことで、将来、当社への興味につながればと思っています。



子供参観日の実施

従業員のこどもの小学5年生から中学3年生を対象とした「子供参観」を毎年夏休みに実施しています。お父さんお母さんの職場見学や、社員食堂と一緒にご飯を食べる時間を作り、親の仕事ぶりや、仕事に興味を持ってもらう機会を作っています。

業種 メリヤス針・編み機部品の製造 所在地 白浜町野田2753-1 TEL 0739-45-0032

従業員 正規160名(男性111名・女性49名) / 非正規103名(男性16名・女性87名) E-mail soumu@fukuhara-needle.co.jp

子育てのための取り組み 育児休業制度、育児短時間勤務制度、育児休業手当の支給など

WEB http://www.fukuhara-needle.co.jp/





ホテルアバローム紀の国

個性的なレストランをはじめ、人と人が出会う「縁」を大切にしたいウェディング、そして和歌山の食の文化の発信地として絶えず進化し、あらゆるシーンでの「こだわり」を追求する「オンリーワンホテル」をめざしています。



育児短時間勤務制度の拡充により 子育てと仕事の両立を後押し



石山 慎二 総務部長

公立学校共済組合という公共機関のため、基本的な制度については県に準じています。育児休業制度については、取得する職員の仕事に他の社員の過大な負担にならないよう、仕事の再分担を適切に行うなど、安心して育児休業などを取得できる職場環境づくりに努めています。

取り組みとしては、育児短時間勤務制度を導入しています。育児・介護休業法上は3歳未満までの適用ですが、「小学校の就学時まで」に拡充しました。フルタイムで7時間45分のところを1日6時間勤務と定め、制度利用者の子育ての状況に合わせて夕方までには業務が終了できるようシフトを組んでいます。当時、職場復帰した女性社員の希望を汲み取り、試験運用という形で開始したのが制度導入の経緯です。

子育てに関する制度については、従業員食堂に広報物を掲示し、育児休業をはじめ子育てに関する制度の周知に努めてい

ます。興味のある社員がいれば、制度の内容をはじめ、育児取得までの流れから復帰に至るまで説明を行い、制度取得への不安を取り除くよう、心がけています。

比較的若い職員が多いため、近い将来に制度の活用も想定されます。そのため現段階から子育て関連制度の周知を徹底し、必要であれば、現制度の変更および拡充も前向きに検討していきたいです。これからも職員の仕事と子育ての両立をしっかりと応援できる環境づくりを推進していきます。

当ホテルでは、子どもたちを対象とした地域貢献活動にも積極的に取り組んでいます。「中学生・高校生を対象とした職場見学」を実施し、生徒を招いて館内のあらゆる仕事現場を紹介しています。

また、職員を講師として学校に派遣し、レストランでのマナーを指導する「中学生・高校生を対象とした接客マナー講習」や、20年以上前より主催しているイベントで、生徒に物販販売のお手伝いをいただいている「高校生・特別支援学校の実習販売受け入れ」といった地域貢献活動を通して、子どもたちに仕事の大切さを伝え、心身の成長につながるよう、取り組んでいます。

現場の声

育児休業制度・育児短時間勤務制度などを利用した
花光 美香さん(第1営業部・販売促進チーム 企画グループ)

「制度が手厚く変更され、働きやすい環境になりました」

第1子、2子とも産休・育休を取得し、育児短時間勤務制度を利用することで、子どもたちの送迎などをしながら勤務しています。第2子の育児から復帰した当時の育児短時間勤務制度は3歳までの適用でしたが、その子が3歳になった時には短時間勤務ができないため、「その場合にはフルタイム、パート、退職のいずれかの選択に

なるが、今後について検討する」と会社が柔軟に考えてくださり、「小学校入学の始期まで」に拡充され、第2子の育児に活用できています。夫は育児に協力的ですし、職場でもグループや上司に助けられ、仕事と子育ての両立ができています。今後、後輩が出産・育児を迎えることがあれば、ぜひ力になりたいです。



解消したい課題

育児休業からの復職後、仕事と子育ての両立が困難になった

- 復職後はフルタイム、パート、退職という選択肢しかなかった

課題への取り組み

復職した社員の状況に合わせた制度を導入

- 育児短時間勤務を「小学校就学時まで」に拡大(1日6時間勤務を適用)

導入の成果

無理のない仕事と子育ての両立を実現

- こどもの送迎が可能な時間帯でのシフト勤務
- 職場での手厚いサポート体制の醸成につながった

課題解決までのプロセス

子どもを応援する取り組み

中学生・高校生の職場見学受け入れ

館内の客室や職場に生徒を案内し、ホテルでの業務内容について各担当者が詳しく説明をします。将来の選択肢の一つとして、ホテル業界への就職に興味を持っていただければと考えています。

高校生・特別支援学校の実習販売受け入れ

当ホテルで開催されている「ロハスフェア」では、生徒の皆さんに商品販売のお手伝いをいただいています。ブースで頑張る生徒たちの様子を見た地域のお客さまから「元気でいいね!」と声がかかることもあり、生徒にとって社会経験ができる貴重な機会になっています。



中学生を対象とした接客マナー講習の実施

職員が講師として学校に赴き、レストランでの接客マナー講習を実施しています。生徒には実際にナイフとフォークを手にしていただき、コース料理を食べる際のマナーを指導します。

業種 宿泊業 所在地 和歌山市湊通丁北2-1-2 TEL 073-436-1200
従業員 正規35名(男性22名・女性13名) / 非正規37名(男性10名・女性27名)
子育てのための取り組み 育児休業制度・育児短時間勤務制度など

WEB <https://www.avalorm.com/>



ブラシで世界を変えよう



株式会社 バーテック

国内のブラシ業界で初めて「HACCP製品認証」を取得した衛生管理ブラシをはじめ、工業用特殊ブラシ、データセンター業界向け自動調圧ブラシなどの設計開発・製造・販売を行っています。



本社社屋

柔軟に働ける職場環境づくりで 全従業員の物心両面の幸福を追求



末松 仁彦 代表取締役社長

当社は経営理念「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類・社会の、心と技術における進化発展に貢献する」ことを事業の第一の目的としています。「全従業員」という言葉には、一部の従業員の活躍や幸せだけをめざすのではなく、あらゆる従業員の強みを発揮し、誰一人取り残さない全従業員の物心両面の幸福を追求していきたいという思いが込められています。

子育てに関する状況としては、以前は育児世代の女性従業員が働きにくい環境で、度重なる退職に見舞われていました。そこで2014年より推進しているダイバーシティ&インクルージョン経営の一環として、残業時間削減、基準労働時間の1日30分短縮といった支援を実行しました。

2018年からは世の中の価値観の変化に伴い、全てのライフスタイルに対応し、持続して働ける環境づくりに注力しました。これからの人生100年時代に適応するため、男性育児休業制度や、本人が希望する

柔軟な働き方への対応に取り組みました。その結果、2018年以降は男女とも育児産休の取得率及び復帰率は100%を達成しています。これまでの育児取得回数は9回で、男性の育児取得も含まれています。

育児取得中の業務は、部署にもよりますが、他の従業員によるサポートが基本です。取得者がリモート勤務する場合もあり、業務が止まらないよう努めています。

従業員が積極的に育児を取得している要因としては、従業員のライフイベントを祝い、応援し合うという企業文化が根付いてきたことが挙げられます。取得者が職場復帰しやすい雰囲気づくりに全従業員で取り組んでいます。

このような環境づくりと働きがいについて、考えの元になっているのが「バーテックフィロソフィ」です。全従業員の物心両面の幸福を実現するために必要な価値観や仕事観を全従業員で共有することにより、連帯感を感じ、安心して働くことができます。

今後は、若い人たちのリクルートを視野に入れた「働きやすさと働きがい」をさらに磨くことが目標です。子育て支援に限らず、介護問題のサポートも手厚くし、従業員にとって働きやすい環境づくりをさらに推進します。

育児休業制度を利用した
中川 千彰さん(マーケティング部)

「夜泣きをあやすことでパパスイッチが入りました」

第1子、2子と2回の育児休業を各2カ月間取得しました。会社では「育休を取るかどうかではなく、どのくらいの期間を取得するか」という、育休取得が当たり前という雰囲気でした。幸い自分で仕事の調整ができるポジションだったので、子育てや家事の前後に自宅で仕事することもありました。完全休業ではない分、誰かに

仕事を依頼することはありませんでしたが、そこは部署や役職によって変わって来るとは思います。育休中、夜泣きをあやしたり、寝返りをしないかの瞬間を夫婦で見守ったりすることで、「自分もパパになったんだ」という自覚が芽生えたことは今も忘れません。



子育てを 応援する 取り組み

バーテックフィロソフィ

全従業員の物心両面の幸福を実現するため、事業戦略、採用、育成、制度などを構築する上で共有したい価値観や仕事観をまとめた冊子です。内容を理解するだけでなく、仕事での実践を通じ、体得することを重視しています。昨今、働き方は多様化し、組織内のメンバーが物理的に離れて働くことも多くなっていますが、フィロソフィのおかげで連帯感を感じ、安心して働くことができています。



家族大感謝祭

全従業員とその家族が参加して、年に一度開催するイベントです。ゲーム大会をはじめとした企画も盛りだくさんで、大人も子どもも楽しんでいます。従業員の家族同士が仲良くなる機会であることはもちろん、当社の価値観に触れていただく時間にもなっています。他社で勤務する家族の方が、当社の取り組みを知り男性育児取得を前向きに検討したというエピソードもありました。



従業員のライフイベントをお祝い

従業員の育児取得時と職場復帰時には、プレゼントとともにお祝いをしています。休職中でも社内イベントに参加することを奨励し、従業員とコミュニケーションができるようにし、職場復帰しやすい雰囲気を作っています。



バーテックコンパ

社員同士の相互理解を深め、連帯感を高める目的で、仕事以外の交流の場を設けています。実施形態はさまざまで、全社員向け、社長・部門長・リーダー向け、入社3年目までの新卒・中途採用社員向け、人事異動後のランチ歓迎会など多岐にわたります。社内発足の社内行事委員会のメンバーが中心となり、趣向を凝らしたテーマを企画します。



業種 工業用特殊ブラシ・衛生管理ブラシ・データセンター業界向けブラシなどの設計開発・製造・販売

所在地 大阪府大阪市都島区中野町1-4-12 TEL 06-6352-6841

従業員 正規31名(男性16名・女性15名) / 非正規1名(男性1名) E-mail info@burrtec.co.jp

子育てのための取り組み 育児休業制度・家族手当支給・在宅勤務対応など

WEB <https://burrtec.co.jp/>



ホシザキ阪神株式会社

ホシザキ阪神 株式会社

全自動製氷機、業務用冷凍冷蔵庫、業務用食器洗浄機をはじめとする各種フードサービス機器の販売及びメンテナンスを行っています。総合厨房メーカーとして飲食サービスをトータルでバックアップしています。



制度周知から始める丁寧な取り組みで男性の育休取得へのハードルを下げる



営業企画推進部 渋谷 智昭 課長代理 (ES向上委員会)
法人開発営業部 笠松 朋恵 担当係長 (ES向上委員会 副委員長)

当社では社員の満足度を高めるための「ES向上委員会」という組織活動の中で子育てを応援する取り組みや女性活躍推進などを積極的に実施し、厚生労働省の「プラチナくるみん」の認定を受けています。

女性社員の育休取得率、復職率ともほぼ100%を達成しています。取り組みとしては、社員が産休および育休に入る前の不安をなくすことを目的とした、育休休業に関する「すくすくペンギンマニュアル」を男女別で作成し、社内ホームページで閲覧できるようにしています。

女性版については、妊娠から出産に至るまでのフローチャートや過去に産休・育休を取得した社員の経験談、申請方法といった事務的な内容など、マニュアルを読めば育休休業に関することは理解できるようにしています。職場への復帰後は、本人の意向を尊重した上で育児短時間勤務も行っています。

男性版については、2022年の育児・介護休業法の改正により産

後パパ育休制度が始まることを受けて、前年より周知活動の検討に入りました。育休休業制度自体を知らない社員も多いため、各事業所に制度の周知を図るポスターを掲示しました。

女性版マニュアルの更新と同時に男性版マニュアルを新たに作成しました。基本的な育休休業制度の説明を中心に、申請方法や相談窓口の案内などを掲載しています。さらに毎年年末のコンプライアンス研修で、育休休業制度に関する説明を行っています。社内報では育休を取得した社員へのインタビューを掲載し、育休取得のメリットなどについて発信しています。

周知への取り組みを始めた当初の取得期間は1~2日程度でしたが、最近は10日~2週間ほど取得する社員も出てきました。取得をさらに推進する職場の機運も高まっています。

育休中の仕事の引き継ぎに関しては、社内他部署はもとより、必要に応じて他エリアの営業所などから、業務の状況に応じたフォロー体制を構築しています。

取得数は少しずつ伸びていますが、取得者はまだまだ少ないのが現状です。もっと気軽に取得できるよう、会社全体の課題として今後も取り組んでまいります。

現場の声

育休休業制度を利用した
橋田 隆行さん(管理部 管理課 担当課長)

「会社の理解とサポートにより気兼ねなく育休取得できました」

育休休業を取得したのは、第2子の時に2019年7月末から5日間です。当時は経理課の責任者で、しかも繁忙期だったのですが、会社が男性の育休取得に注力していた時期でした。周囲のサポート体制は万全でしたし、先に男性で育休を取得した同じ部署の後輩も助めてくれたのが取得の決め手でした。当時、幼稚園児だった

第1子と第2子の子育てが重なりパートナーが精神的にも大変だったので、リフレッシュしてほしいという思いが大きかったです。育休中は料理にも挑戦し、今でも「パパのカレーの日」はこどもたちも楽しみにしてくれています。こどもと一緒に過ごせる時間は限られているので、ぜひ男性にも育休制度を活用してほしいです。



解消したい課題

育休休業を取得する男性社員がほとんどいなかった

- 男性社員が育休休業を取得する企業文化ではなく、制度自体を知らない社員も多かった

課題への取り組み

育児・介護休業法の改正に伴い、取得増に向けた取り組みを2021年より開始

- 各事業所に制度の周知を図るポスターを掲示
- 年に一度のコンプライアンス研修で育休休業制度に関する説明を実施
- 育休休業に関する「すくすくペンギンマニュアル」の作成
- パートナーが出産した段階で上司を含めた現場の社員でお祝いをする
- 育休を取得した社員へのインタビューを社内報で発信

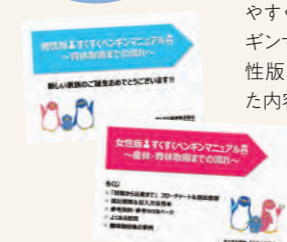
導入の成果

育休取得者が少しずつ増え、育休取得に対する職場の機運が高まった

- 育休期間も当初より増え、育休に対する社員の意識が向上した

課題解決までのプロセス

子育てを応援する取り組み



すくすくペンギンマニュアル

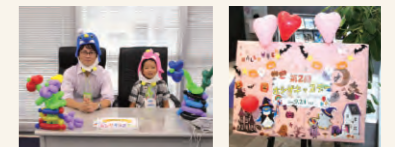
育休休業制度に関してわかりやすく紹介する「すくすくペンギンマニュアル」。男性版と女性版、それぞれの立場に沿った内容で編集されています。

お祝いメッセージ

パートナーが出産した段階で上司がお祝いのメッセージとすくすくペンギンマニュアルを手渡します。社員本人だけでなく家族に対して、社員みんなで温かく祝福します。

キッズデーの開催

コロナ禍前まで年に一度、社員の家族を招いた「キッズデー」を開催していました。テストキッチンでの調理や、会議室での縁日開催、取締役のデスクで写真撮影、こどもの顔写真入り名刺の交換といったユニークな企画で家族の皆さんに楽しんでいただきました。社員の仕事を家族に知ってもらう貴重な機会だったので、今年以降は再開したいです。



業種 製氷機、冷蔵庫、食器洗浄機をはじめとする各種フードサービス機器の販売及びメンテナンス

所在地 大阪府大阪市淀川区木川東3-1-34 TEL 06-6886-5691

従業員 486名(男性404名・女性82名)

子育てのための取り組み 育休休業制度・育休短時間勤務制度など

WEB <http://hoshizaki-hanshin.co.jp/>



行政の子育てサポート体制

子育て世代包括支援センター

妊娠から子育て期にわたるまで、さまざまな悩みを気軽に相談できる総合的なワンストップ窓口です。保健師や助産師などの専門職を配置し、さまざまな相談への対応や情報提供、関係機関との連絡調整などを行います。

紀州っ子いっぱいサポート

県と市町村が協力し、2人目以降の子どもを養育されている家庭の経済的負担を軽減する事業を実施しています。

【保育料等の無償化】

【一時預かり等の利用料の助成】

※所得制限などそれぞれ対象条件があります。市町村によって実施状況は異なりますので、ご確認ください。

わかやま子育ての広場

子育てに関する情報を掲載しているサイトです。子育て相談窓口、子ども食堂、妊娠・出産情報や仕事と子育てを支援する制度紹介、医療機関情報等を提供しています。



子育て支援パスポート

パスポートを提示すると、協賛店舗が事前に設定する割引や特典等の優待サービスを受けることができます。家族の絆を深めるとともに、社会全体で子育て家庭を応援する気運の醸成を図ることを目的として実施しています。



多様なニーズに対応した支援

一時預かり

保育所等において、保護者の急病や緊急な用事、リフレッシュの時などのために、乳幼児を一時的に預かるサービスです。実施している保育所など、詳しくはお住まいの市町村にお問い合わせください。

放課後児童クラブ

保護者が昼間家庭にいない児童について放課後等に小学校や児童館などで過ごすことができるようになっています。

地域子育て支援拠点

公共施設や保育所など地域の身近なところで気軽に親子の交流や子育て相談、情報提供などを行っています。

病児・病後児保育

保護者の勤務の都合等により、病気の子どもをみられない場合に、一時的に子どもを預かる事業を実施しています。実施している保育所など、詳しくはお住まいの市町村にお問い合わせください。

ファミリーサポートセンター

“育児の援助を受けたい人”(依頼会員)と、“育児の援助を行いたい人”(提供会員)が会員登録し、地域において相互に助け合う有償ボランティア組織です。市町村が設立し、会員の募集・登録、相互援助活動に関するコーディネート、アドバイス等を行っています。

妊婦・子育て家庭に寄り添う伴走型相談支援と経済的支援

安心して出産や子育てができるよう、妊婦や低年齢期の子育て世帯を対象に、出産や育児に関する相談支援などを実施するとともに、出産・育児関連用品の購入費や子育て支援サービスの利用費負担軽減のため、計10万円相当を支給します。詳しくはお住まいの市町村にお問い合わせください。

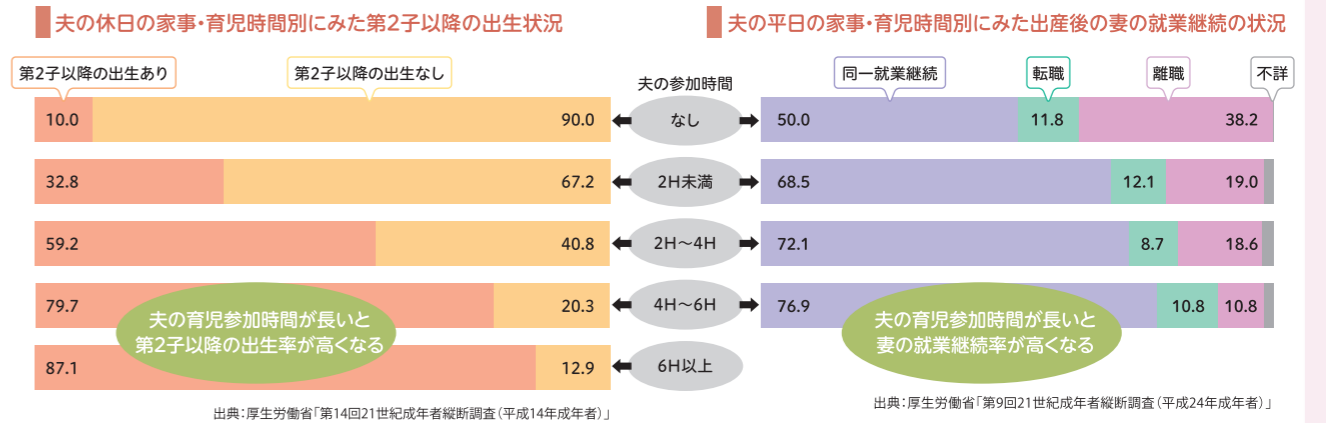


男性の家事・育児への参加の重要性

夫婦の共働きが増えた昨今、子育て家庭を取り巻く環境にはさまざまな課題がありますが、家庭生活においては男女が家事・育児へ共同して参画することが重要と考えられます。それでは男性の家事・育児への参加によるプラスの影響と現状はどうなっているのでしょうか。

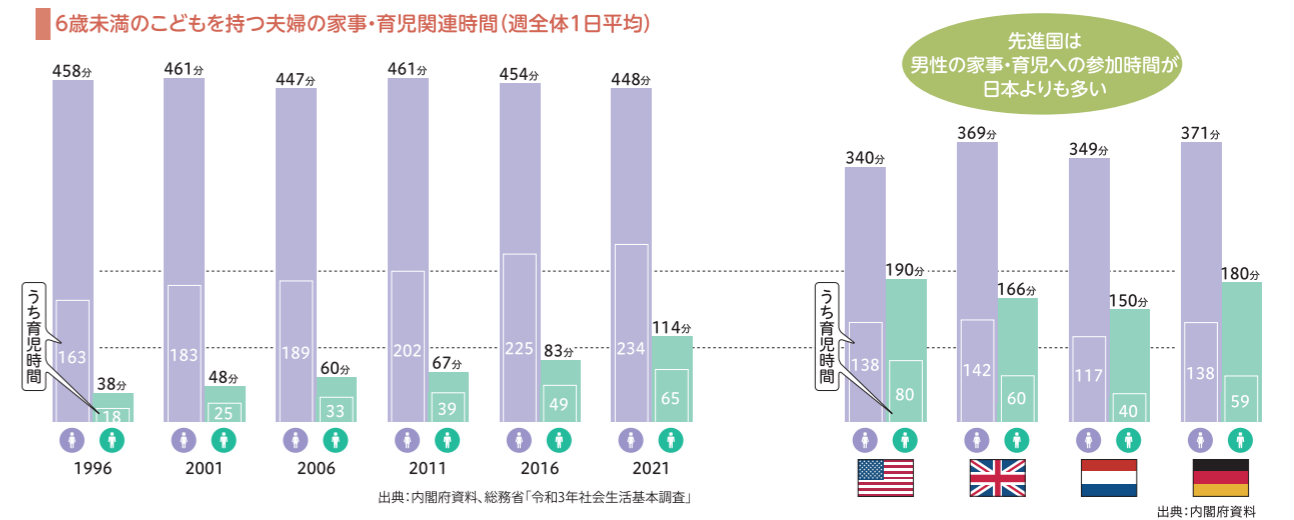
2人目以降のこどもの出生・妻の同一就業継続には、夫の家事・育児が影響

夫の休日の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生率が高くなり、夫の平日の家事・育児時間が長いほど、出産後の妻の同一就業継続割合は高く(妻の離職割合は低く)なる傾向です。

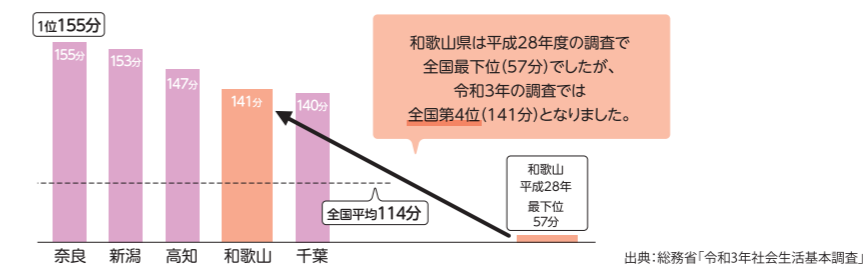


日本の男性の家事・育児時間は短い

日本の男性の家事・育児時間は増加傾向ではあるものの、女性と比較すると約1/4であり圧倒的に短く、世界的に見ても先進国の中で最低の水準にとどまっています。



6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連時間の都道府県における順位(週全体1日平均:分)



お問い合わせは

和歌山県子ども未来課

所在地 和歌山市小松原通1-1

TEL 073-441-2492

FAX 073-441-2491

WEB <https://wakayama-kosodate.com/mannaka>



発行 令和6年3月