

弊社はデイサービスを中心とした介護福祉施設を運営しています。介護保険、介護保険外事業において幅広く、可能な限り居宅での自立した日常生活を営めるよう支援するとともに、ご家族の身体的・精神的負担の軽減を図っています。

業種 医療・福祉 所在地 西牟婁郡上富田町岡1406-1 TEL 0739-83-2755 FAX 0739-83-2754

従業員 正規19名(男6:女13) / 非正規43名(男5:女38)

結婚・子育てのための取り組み 育児休業 / 短時間勤務 / 子の看護休暇 / 企業主導型保育  
柔軟な業務体制の見直し



WEB <https://ayatori-fa.com/>



## 紀南唯一の企業主導型保育園の開園で 子育てと働きやすさを結ぶ環境を実現



### 自身の経験を踏まえて考えた「子供優先の働き方」が地域との交流にも

弊社は15年前に創業した介護福祉施設です。介護保険制度がスタートした平成12年に、勤めていた介護施設の人に小規模の施設を作らないかと勧められたのがきっかけで開業し、当初は職員3~4人で利用者は10人ほどでした。

その当時、私は3人の子供を抱えての仕事の中で、どうしても子供との時間にしわ寄せがいったという経験があったので、今の職員には子供との時間を優先して仕事をさせてあげたいし、無理をさせたくないと思っていました。それに職員が働きやすく心が豊かでないと、より良いサービスの提供に繋がりません。

しかし、なかなか体制が整わず、子供ができて働き方を変えてあげることができませんでした。だ

からこそ企業主導型保育事業を知った時はどうしても取り入れたいと思いました。

企業主導型保育事業の導入は紀南初の試みだったため、わからないことが山積みのうえ、それまでになかった形の保育園ということもあり、最初にご家庭に信頼してもらえるまで時間がかかり、園児も集まりにくかったのですが、チラシや口コミの効果が徐々に増え、利用者のひ孫さんも通われたりするなど、嬉しいことに今では常時満員に近い状況となっています。

保育園と施設は扉1枚隔てただけなので、遊んでいる声もよく聞こえ、職員みんなで子供たちを見守っている感じです。また地域の人たちも温かく、散歩中には声をかけてくれます。

弊社の理念は「地域とともに」です。施設や保育園名の「あやとり」は、赤い糸でみんなが繋がっていく未来をイメージして名付けました。これからも地域と共生し、貢献していけるよう取り組んでいきたいと思っています。



代表取締役 / 小川 由合さん

### 解消したい課題

#### 妊娠すると退職・離職になる環境

- 肉体的な負担のかかる作業もあるため、妊娠すると仕事が続けにくい環境だった。
- 育児休業からの復帰後、時間や場所などの条件から負担なく子供を預けられる施設が見つからず、働きたくても出産を機に退職・離職を選択せざるを得ない人が多かった。

### 課題への取り組み

#### 企業主導型保育園を開園するなど職場環境を改善

- 企業主導型保育園「あやとり保育園」を開園。  
0歳児から入園可能で、子供と施設の利用者が季節行事やレクリエーションを通して日常的に交流。職員は半額以下で利用でき、一時保育などのケースにも対応可能。
- 妊娠がわかった時点から希望に応じて負担の少ない部署に配置替えし、肉体的な負担を減少。
- 子供が3歳までは短時間勤務を可能にし、部署異動も考慮。

#### 導入成功のアイデア

- 元保育士だった代表の経験と知恵を活かして、保育面の方針をスムーズに固めていくことができました。
- 「隣接する」というよりも、同じ建物内でドア1枚先に保育園がある状態にしたことで、職員同士がお互いの子供を認識し、何かあった際にサポートしてもらいやすい環境を確立できました。

### 導入の成果

#### 退職・離職を防いで新たな人材も確保

- 保育園の利用で、育児休業後の復帰率が100%になるなど、より働きやすい環境に。
- 親子で職場と園に到着するため、余分な送り迎えが必要なく負担が減少。
- 子供の声が聞こえる距離で安心して働くことが可能になった。
- 施設の利用者や地域の人たちとの交流により、子供の世界観が拡大。

### 現場の声

【保育園を利用している介護職員の勝部さん】

仕事も育児も両立でき、満足しています



上富田に引っ越したものの保育園の申し込みがすべて上手くいかず途方にくれていたところ、知り合いを通じて「あやとり保育園」を見学させてもらいました。その時に施設のほうで職員募集をしていることを知り、幸いにも入園と同時に入社することができました。

働きたい、でも子供と離れるのは不安、という気持ちも少なからずありましたが、その点ここではドアの向こうに子供がいるので安心でき、施設の利用者との交流も多く、遊んでいるところを見ることもできます。また先生や子供がこちらの仕事を近くで見ているので仕事への理解もあり、例えば送迎で外に出ている時に発熱などがあっても急かすことなく待っててもらえます。少人数なので行事の際に写真を撮ってもらえるのも嬉しいです。自分のやりたかった仕事ができ、子供も近くにいてくれる今の状態にとても満足しています。



# M 株式会社 エムアファブリー

弊社はヒノキやスギなど熊野に育つ植物を使ったエッセンシャルオイルやフローラルウォーターを製造するなど、香りで地域を残す「Re:aroma project」として伐採から抽出、製品化まで全行程を手掛けています。

業種 製造・小売 所在地 新宮市緑ヶ丘3-1-29 TEL 0735-22-0662 FAX 0735-22-0662

従業員 正規1名(男0:女1)

結婚・子育てのための取り組み 短時間勤務／変形労働時間勤務／時間単位の有給休暇／在宅勤務

WEB <https://www.m-affably.com>



## 既存の制度にとらわれない柔軟な制度で 子供の成長段階の悩みをバックアップ



### 幼児期だけでなく、大きくなってからも「子供最優先」の姿勢を大切に

弊社では徹底して「子供最優先」を掲げています。起業した頃は私(竹原さん)の娘が小学生で、子供との時間をどう作るか、どう過ごすかということが課題でした。幸い私は両親が近くに来てサポートしてもらえたのですが、決して社員みんながそうではありません。

子供が小さい頃は物理的に手がかかりますが、大きくなれば学校行事や習い事、受験など、年齢に応じて関わり方が変わってきます。また子供の成長と共に自身の親も年齢を重ねていきますので、子育てに加えて介護的な要素が出てくることもあります。その結果、お母さんはずっと忙し

いまとなってはまいがちです。そういったことへの対応として、弊社では「こうしたい」という希望を出してもらって調整するスタイルをとっています。例えば休みの希望があれば休んでもらいますし、子供のことで忙しいのであれば出勤を半分程度に減らすなど、サポートは惜しみません。休みや時間の調整などは言いづらいものですが、そのままではストレスが溜まるだけですので、こちらから雑談混じりに聞くようにしています。15分や30分抜けてもらっても、その方が集中して頑張ってもらえるのであれば問題ありません。周りからも無理をしないように支えていきたいです。

いまとなってはまいがちです。

もし子供を産むのにタイミングを考えているような社員がいたら、「大丈夫だから、気にしないで」と言ってあげたいです。少数な分フットワークが軽く、サポートしやすいのが持ち味なので、これからも就業規則の見直しを続けて、より良い環境をつくってきたいと思っています。

少人数な分フットワークが軽く、サポートしやすいのが持ち味なので、これからも就業規則の見直しを続けて、より良い環境をつくってきたいと思っています。



代表取締役/竹原 真奈美さん 取締役/堀 由起さん

### 解消したい課題

#### どの段階でも子育てには急な対応が発生する

- 休みや早退など、育児に関する相談を申しづらい。
- 融通がきかないことで配偶者からのクレームがある。
- 子供が成長してからも休みが必要になる事が多く、対応しづらい。

### 課題への取り組み

#### 柔軟に対応できる体制を構築

- 事前に年間の学校行事や必要になってくる休みのことを聞いておく。
- 雑談混じりで状況や要望を聞くようにし、必要に応じて時間単位で有給休暇などを取ってもらうよう積極的に勧める。
- 休みなどの申告があれば調整し、社員間でサポートする。そのためにも日頃のコミュニケーションが重要。
- 必要に応じて在宅勤務も行えるように整備。

#### 導入成功のアイデア

- 家族を招いて事務所でBBQなどの親睦イベントを開催することで、子供や配偶者と顔を合わせておけるので、学校からでも子供が立ち寄りやすい場所になり、配偶者も協力的になってもらえるなど、仕事への理解が生まれました。

### 導入の成果

#### 急な休みも安心できるように

- あらかじめ休みの予定を立てておけ、突発的な休みでも相談しやすい環境に。
- 子供が小さい頃に限らず、育児に必要な時間・休みが確保できるように。
- 予定していた行事・イベントの変更や中止など、あらゆるトラブルにスムーズに対応できるように。

### 現場の声

【変形労働時間勤務などを利用している営業の田中さん】

子供を優先させてくれるので有難い



以前に勤めていた会社では朝8時から夜の22時ぐらいまで働いていて、夜遅く帰ってから家事をして寝るという生活でした。到底子供の気持ちのケアもできていませんでしたが、当時はどうすることもできませんでした。

高校3年の娘の学校が職場と近いこともあり、一緒に帰りながら進路や成績のこと、その日の出来事などを話すことができています。子供の年齢が上がると行事などイレギュラーな休みが必要で、これから大学受験も控えています。すでに娘の受験の際には休ませてもらえるよう調整していただきました。子供のことを優先させてもらえるのは母親にとって本当に有難いことです。おかげで気兼ねなく受験について行けます。

「子供最優先」を掲げるエムアファブリーに勤めだしてからは時間の余裕もできて、精神的にずっと楽になりました。

通勤に片道1時間かかりますが、それを差し引いても有り余るほどの恩恵を頂いています。





# 医療法人 共栄会 ナテピョウイン 名手病院

総合内科を基本に人工透析やリハビリテーション、在宅・訪問サービスを加えた4本柱が当院の展開するチーム医療です。1980年の開院以来大切にしてきた理念「やさしさと思いやり」を胸に、地域医療の拠点を目指しています。

業種 医療・福祉 所在地 紀の川市名手市場294-1 TEL 0736-75-5252 FAX 0736-75-2111

従業員 正規192名(男74:女118) / 非正規75名(男33:女42)

結婚・子育てのための取り組み 育児休業 / 男性の育児休業 / 産前産後休業 / 変形労働時間勤務 / 時間単位の有給休暇  
勤務中授乳の有給化 / 出産祝い金 / 公休の増設

WEB <http://nate-hospital.com>



## ワークライフバランスの周知徹底でより働きやすく、子育てしやすい環境に



### 支援の形の「見える化」で、男性の育児休業利用者も

平成29年に和歌山県看護協会のサポートを受けて、ワークライフバランス推進ワークショップに参加し、より働きやすい雇用環境へと整備することにしました。当院の働きやすさとしては、休みの多さや残業がないことなどが挙げられると思います。それに加えて、個々のスキルアップへの手厚いサポートもモチベーションの1つになっているのではないのでしょうか。

例えば看護師ですと、時間内の研修などは出張扱いとなり、参加費は病院で全額負担します。また、eラーニングでのオンデマンド学習を好きな時間帯で受けられるようにしましたが、これは育児休業中の職員にも復帰前に少しずつ勉強してもらおうにも繋がりました。

その他にも、病院としてどんな形

で職員の支援ができるのかを記載したリーフレットを作って食堂に掲示したり、年4回のワークライフバランス新聞を発行するなど、子育てに関するさまざまな情報を発信していきました。このように活動を見える化したことで、男性でも育児休業の取得ができることが周知され、ついに今年、男性看護師で初の制度利用者が現れました。制度を整備することがゴールではなく、実際に使ってもらい働きやすくなることが重要です。

他にもお母さんのリフレッシュを目的とした変形労働時間勤務や時間単位の有給休暇を導入するなど、より働きやすく子育てしやすい環境へと整備しました。また育児休業復帰後の保育所の受け入れ先問題についても、同グループの光栄会に整備した保育所を利用することで解消することができました。今後も職員の日線に立って、より働きやすい病院にしたいと思っています。



看護部長 / 稲垣 伊津穂さん

### 解消したい課題

#### ワークライフバランスを見直して、より働きやすい環境にしたい

- 育児と仕事の両立がしやすくなる制度やサポートの向上。
- 育児休業中でも、復帰後のスキルアップにつながる学習ができるようにしたい。
- 各種支援制度を「見える化」して職員の理解を高めたい。

### 課題への取り組み

#### 育児支援制度の充実と、その周知徹底

- 看護職のワークライフバランス委員会を作って、**制度の周知を徹底**。
- 変形労働時間勤務や時間単位の有給休暇など、**より働きやすい環境へと**制度を充実。
- **同グループに整備した保育所の利用**で、育児休業からの復帰をサポート。
- **オンデマンド学習**で育児休業中でもスキルアップのための学習ができるように。
- **男性職員でも**育児休業が気軽に取得できることを周知。(以前は有給休暇で対応)。
- 勤務中の**授乳(1時間)を有給化**。

#### 導入成功のアイデア

● 当院は看護職、リハビリ職あわせて50人前後の男性職員がいるので、職場結婚も多く、ワークライフバランスの整備は直接家庭環境に直結するため、反響も大きかったです。

### 導入の成果

#### 働き方に合わせた支援で職員の意識が少しずつ変化

- さまざまな制度の利用者が増え、**働きやすくなった**という声が聞けた。
- リーフレットや新聞の作成で、見る側だけでなく作る側の勉強にもなり**職員全体の意識改革**に。
- これまでなかった育児休業の**男性の取得実績**ができた。
- 受け入れ先となる保育所があるため、**入所のタイミングを考えずに仕事復帰**ができるように。

### 現場の声

【育児休業を利用した看護師の竹本さん】

育児に関わることで気づくことが多かった



2人目の子供が生まれるに当たって、上の子供の面倒と妻のフォローができるようにと2週間の育児休業を取得しましたが、育児にしっかりと関わってみると、これまで気づけていなかった目に見えない大変さがたくさんありました。

たし、離乳食を作ってみても食べてくれないなど、子供の気持ちは難しいものだ実感しました。終われば帰れる仕事と違って、育児には逃げ場がないことにも気づけました。

今後、子供が生まれる男性職員には「(育児休業を)取れるのであれば取ろう」と言ってあげたいです。そして育児に関わることで私のように実感してもらいたいです。育児はやった気だけでいいのではなく、初日から1から10までやってみて気づくことがありません。私も今はできるだけ休みを取って、妻の逃げ場を作ってあげるようにしています。





当社は1948年の創業以来、多様に変化するニーズに先んじて成長してきました。今後も「自然と産業の調和を創造する」という経営理念のもと、地球と未来社会に貢献する先端機能フィルムとソリューションのメーカーを目指します。

業種 製造 所在地 日高郡印南町印南原4026-13/御坊市塩屋町北塩屋才郷谷1825-17  
TEL 0738-44-0853 FAX 0738-44-0793 従業員 正規299人(男251人:女48人)/非正規67人(男42人:女25人)  
結婚・子育てのための取り組み 育児休業/短時間勤務/時間単位の有給休暇/フレックスタイム  
特別休暇/扶養家族手当/出産祝い金/在宅勤務



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



## 心理的な壁を取り除くコミュニケーションと さまざまな支援制度で育児世代をサポート

誰もが活躍できる職場づくりで、より魅力のある会社を目指して

和歌山テクノセンターは液晶モニターやスマホ・タブレットなどに用いる光学フィルムの製造に特化した部門です。現場は男性が多いのですが、検査や事務では女性が多く活躍しています。

「男女の区別なく、どんな人も活躍してほしい」という社風でありながらも、10年以上前には妊娠・出産を機に退職する女性が大半という状況でした。当社にとって優秀な女性社員の退職は大きな痛手でしたので、世間の子育て支援を上回るサポートができるように試行錯誤してきました。

現在取締役には2名の女性がおり、2名とも子育て経験者です。役員クラスに女性がいること、その姿を見ることで、女性社員が活躍しやすくなればと思っています。

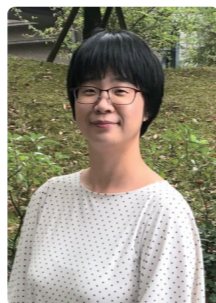
最近では育児支援制度を利用したスタッフを含めたメンバーで「くるみん

隊」というチームを組んで、くるみん取得に向けて取り組んでいます。その一環で社員にとって匿名アンケートでわかったことは、育児のための有給休暇が取りにくい雰囲気や周りに迷惑をかけてしまうという「心理的な壁」の存在です。これは男性にも言えました。もちろん出産後に働くのが体力的に難しいという部分もあれば、子供が体調を崩すこともあります。そんな時には「休んでも良いんだよ」「すぐに帰って」といった声かけを推進することで心理的なサポートを行なっています。

制度があっても使いにくいのであれば意味がありません。「しっかりと制度を利用することが後に続く人のためにもなる」と思って、遠慮せずにご利用してもらいたいです。過渡期である今は、社員の定着を目指して、より魅力ある会社づくりを進めていきたいです。



取締役/大谷 直子さん



人事総務部/藤堂 由貴さん

### 解消したい課題

#### 女性の離職や男性の育児参加不足

- 妊娠・出産で退職する女性社員が多い。
- 男性社員の育児休業取得者がいない。
- 「自分が抜けると周りに迷惑がかかる」という心理的な壁がある。

### 課題への取り組み

#### 働き方を細分化し、心理面をフォロー

- フレックスタイム制と時間単位で取得できる有給休暇を導入。
- 育児休業復帰後に必要に応じて人事面でも配慮。
- 必要に応じて在宅勤務も対応可能に。
- 短時間勤務の引き上げも検討。  
(小学校就学前⇒小学3年生修了時まで)
- 何かあった際には帰りやすいよう声かけで心理的な負担を軽減。
- 育児支援に対する意見を聞くアンケートを実施。
- 家族と職場のコミュニケーション向上のために、家族参加の社内行事を開催。

#### 導入成功のアイデア

- 役員クラスに子育て経験のある女性がいることで、働く女性のロールモデルになっています。
- フレックスタイム制をうまく活用することで、保育所の送り迎えや警報などで時間がイレギュラーになった場合でも焦らずに出勤・退社することが可能になりました。

### 導入の成果

#### 離職率が下がり、産休・育休制度の利用者増加

- フレキシブルな働き方で、仕事と家庭の調和が可能に。
- 女性の産休・育休取得後の復職率が100%に、男性の育児休業取得社内第1号が誕生。
- 育児支援の体制をハッキリさせたことで、求職者へのPRにも繋がった。

### 現場の声

【復帰後、フレックスタイム制度を利用している生産管理課の井口さん】



8年前に取得した育児休業の際には前例がなく、戸惑いが多かったのですが、2人目の時には休むことを前提に社内でフォローしてくれ、復帰直後は比較的融通の利きやすい部署に配置換えしてくれるなど、色々とお助けいただきました。

後に続く人が増えた今、先輩として、またくるみん隊の一員としてサポートしていきたいです。



### 現場の声

【フレックスタイム制度を利用している管理課の林さん】



私もくるみん隊の1人なのですが、有給休暇の取得しやすさがこれからの課題だと感じています。製造業は納期が最優先ですが、しっかりと計画を立てて調整することで、休んでもスケジュール通りに進められる体制を構築していけると思います。そして、男性社員も気兼ねなく育児休業が取得できる環境になっていければと思っています。



課題解決までのプロセス



# 株式会社 駒場工務店

1817年創業の弊社は、和歌山県全域をエリアにする地域に密着した工務店として、住宅・店舗・公共事業など幅広い施工に取り組んでいます。品質と技術を次世代に継承し、施主様から喜んでいただけるものづくりをモットーに日々挑戦しています。

業種 建設 所在地 日高郡日高川町高津尾1400 TEL 0738-54-0314 FAX 0738-54-0185

従業員 正規16名(男10:女6) / 非正規5名(男4:女1)

結婚・子育てのための取り組み 育児休業 / 男性の育児休業 / 短時間勤務 / 育児休業の適用期間を拡大  
育児休業復帰支援プログラム

WEB <http://komaba-k.com>



## 現場を持つ建設業では県内唯一のくるみん認定 目指すは「社員が働きやすい組織」

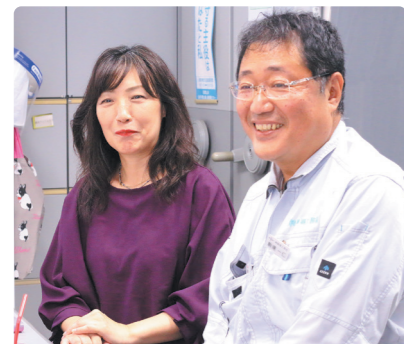


### 男女を問わず育児休業が取りやすい職場環境へと積極的に改善

以前から職場環境の改善には努めていたのですが、本格的に育児関連へ力を入れはじめたのは「くるみん」を知ったことがきっかけです。子育てしやすい環境が社員にとって大事なことで再認識し、弊社もくるみん認定をもらうためにすぐに勉強をしました。実際に認定を受けるまでに2年かかりましたが、その間に出産する社員もいて、行動計画を作りやすい流れ

になったことは有り難かったです。

やはり会社は社員ありきですので、安心して働ける環境を提供してあげたいと考えています。そのために月1回、公私の問題や会社全体に対し



取締役/駒場 己保さん 代表取締役/駒場 一仁さん

と思うこと、要望などを聞く面談日を設けました。そこで出た意見を参考に、必要に応じて環境の改善をしています。例えば子供の4月入園に合わせて復帰できるよう育児休業の期間を延長したり、保育園の時間に合わせて勤務時間の調整をしました。また、「そこで生まれたギャップはみんなで助け合いましょう」という職場の空気はできていると思います。

ほかにも弊社では、仕事をスムーズに行うために重要な「人と人のコミュニケーション」を高めるために2週に1回、現場の主たるメンバーを集めてそれぞれの現場状況を共有する報告会を開いています。お互いの状況がわかることで、何をサポートできるかが見えてきます。そのおかげで建設業界ではめづらしい男性の育児休業の前例をつくることもできました。

一過性で終わるのではなく、これらを継続していくことで、主婦だけでなく、もっといろんな立場の人が弊社で働いてくれる未来をつくっていければと思っています。

### 解消したい課題

#### 仕事と育児の両立への意識改革

- 建設業界は男性が大多数の社会なため、育児休業取得の前例が少なく、男性にいたってはほとんどなかった。

### 課題への取り組み

#### より働きやすい職場へコミュニケーション&サポートを向上

- 育児休業の推進と、社内報などの活用で情報の共有を図る。
- 個別面談や報告会を通じたコミュニケーションで、働きやすさと社内の協力体制を作るようにする。
- 通勤に使う自家用車のメンテナンス費の一部補助など、要望に対して必要と感じた改善策は積極的に採用する。
- 育児休業後の復帰に向けたプログラムを組み、スムーズな仕事復帰をサポート。
- 月2回、全員が定時で仕事を終える「ノー残業デー」を導入。
- 抱えている不安や問題などを相談しやすいオープンな雰囲気づくりを徹底。

#### その他のアイデア

- 弊社駐車場を献血会場にしたり、エネルギーの大切さを伝える「ろうそく作り」のイベントを開催するなど、地域の人たちと積極的に交流することで、地域との密着度を高めています。

### 導入の成果

#### くるみん認定の取得をはじめとした環境改革に成功

- ノー残業デーに向けて仕事を進めるため、仕事の効率がアップ!
- 社員から「息子を働かせたい」という相談があるなど、社員自身にも魅力的な会社だと感じてもらえた。
- 当初から目指していた「くるみん」認定を取得できたうえに、女性活躍企業同盟にも参加。子育てサポート企業として内外への周知と、取り組んできたことへの自信に繋がった。

### 現場の声

【復帰後、短時間勤務を利用している工務部の中本さん】



出産前と違い、いまは育児のことも考えたスケジュールをたてなければなりません。その点、短時間勤務や子供の発熱時に休みが取りやすいことなど、仕事と育児が両立しやすい制度があって助かりました。出産後の復帰を待っていただいたことも有難かったです。これから育児休業を取得する人が働きやすくなるよう、サポートしていきたいです。

### 現場の声

【育児休業を利用した工務部の道下さん】



5月に育児休業を取得し、1ヶ月半の貴重な機会をいただきました。この業界では男性の取得はあまり聞いたことがなく、いま会社にいる人も大半はそういった時代を過ごされてきたかと思います。その人たちが理解して支援してくれたことが本当に有難く、安心して育児に専念できました。いまは家族が増え、頑張ろうという意識が強まっています。

課題解決までのプロセス



弊社では一着まるごと立体的に編み上げる世界初の縫い目のないニット「ホールガーメント」の編み機を製造しています。ないものは自ら作り出す「もの創り」への情熱と不屈の精神のもと、お客様に安心と信頼、満足を提供しています。

業種 製造 所在地 和歌山市坂田85 TEL 073-471-0511 FAX 073-474-8267

従業員 正規1,305名(男1,035:女270) / 非正規198名(男140:女58 / パートタイマー79名(男0:女79))

結婚・子育てのための取り組み 育児休業 / 男性の育児休業 / 産前産後休業 / 短時間勤務の適用期間を拡大  
企業主導型保育 / 子の看護休暇(時間単位取得可能)

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



## 育児しながら描けるキャリアデザイン 働き方を柔軟にサポート



### 子育て世代に寄り添う保育体制で、育児休業後の復帰率が100%に

私たちが入社した頃は妊娠したら退職・離職するのが普通という雰囲気があり、育児休業の制度自体はあっても利用する社員はかなり少数派でした。しかしこの10年位で社会も会社も制度面が変わってきて、退職・離職する人は減少しています。加えて企業主導型保育所「しまキッズランド」ができたことで働きやすさが向上し、「やめなくてもなんとかなるんだ」という意識が女性社員の中に芽生えてきたのかと思います。

というのも、和歌山市の保育所の受け入れ数は秋以降どんどん埋まっていくのが現状で、いざ預けたいという状況になっても外部の認可保育所だとなかなか

入れません。私自身、第2子が12月生まれだったので、しまキッズランドがなければ復職は難しかったと思います。

この他にも、短時間勤務の対応年齢は当初3歳まででしたが、社員の要望に応じて小学3年まで可能になりました。現在50数名がこの短時間勤務を利用して働いています。このような環境の改善で女性の育児休業後の復帰率も100%になりました。以前は男性社員の育児休業実績は10年で1人程度でしたが、ここ最近で3人続々と、社会の流れが変わってきたのを感じています。また、育児を体験した男性社員が将来に立った時に理解が得られやすいのはいいことだと思います。

女性社員の働きやすさは制度面だけでなく、現場にも反映されています。体力面に配慮して重量物は台車で運搬するなどの工夫をしていますし、新しい工場には女性専用のシャワー室も備わりました。部署の違う女性社員同士で仕事上の意見交換や情報共有をするミーティングも開き、様々なキャリアデザインが描けるようになっています。



総務人事部 / 係長 犬塚 美穂さん(右)  
山野 千香さん

### 解消したい課題

#### 子育て世代に向けた制度や環境の整備が不十分

- 育児と仕事の両立が難しく、結婚や出産のタイミングで退職・離職する女性社員が大半だった。
- 受け入れ可能な保育所がなかなか見つからず、職場復帰を断念せざるを得なかった。

### 課題への取り組み

#### 仕事と育児のより良い両立をめざした環境改善を実施

- 企業主導型保育所「しまキッズランド」を開所し、会社の稼働日に合わせて休日でも受け入れを可能に。職場復帰のタイミングに合わせられるよう、入所の時期を問わない受け入れ態勢を構築。
- 短時間勤務を導入し、要望に併せて対応年齢を小学3年の年度末まで拡大。
- 子の看護休暇を時間単位で取得できるように見直し。
- 専用シャワー室を設置するなど、女性社員が働きやすい製造現場へと改善。

#### その他のアイデア

- しまキッズランド内に、子供の豊かな感性を育むため、規模は小さくても運動場や農園を整備して、自然とふれあえる環境をつくりました。
- 保育参観週間を設けたことで、安心して子供を預けられる保育環境であることを確認してもらえました。

### 導入の成果

#### 男女問わず育児しやすい企業へと変化

- 保育所の開所をはじめとした環境の改善により、女性の育児休業後の復帰率100%を達成。
- これまでごく少数だった男性社員の育児休業取得者も増加傾向に。
- 出産後に退職・離職していた女性社員のセカンドキャリアの場として活躍してもらうことも視野に。

### 現場の声

【短時間勤務と企業主導型保育所を利用しているトータルデザインセンターの清原さん】

日々の生活がすごく楽になりました



現在下の子供を企業主導型保育所「しまキッズランド」に預けています。社内に保育所があるという基本的な便利さはもちろんのこと、子供の汚した服を洗濯してもらえるなど、通所にかかる準備もフォローしてくれるので、日々の生活がすごく楽です。

されるということではなく、警報が出ていても開けてくれるなど、社員と会社に寄り添った保育所で本当に助かっています。

出産前は国内外問わず出張をしていましたが、今は後輩の育成やeラーニングの構築など、育児への負担が少ない業務を担当しています。子育て世代にとって世の中が良い方向に変わってきて、育児と仕事の両立は諦めなければならない、という環境は少なくなってきました。これから様々な立場の社員が増えていく中で、さらに働きやすいダイバーシティな会社になればいいと思います。





当法人は、昭和55年の設立以来、和歌山市東部地域の高齢者福祉の拠点として魅力ある施設を目指してきました。「つれもて安心、つれもて幸せ」の基本理念のもと、今後も高齢者福祉に貢献してまいります。

業種 医療・福祉 所在地 和歌山市平尾634 TEL 073-478-3437 FAX 073-478-3079

従業員 正規165名(男54:女111) / 非正規97名(男7:女90)

結婚・子育てのための取り組み 育児休業 / 産前産後休業 / 時間単位の有給休暇 / 勤務中授乳の有給化  
企業主導型保育



WEB <http://jukeikai.jp>



## 敷地内の保育所開所で仕事でも安心 育児しながらキャリアが積めるサポートを



### 行事参加も母乳休憩も、柔軟な対応で活躍の場づくりを構築

妊娠・出産後に復帰しても保育所の受け入れ先問題を筆頭に様々な課題が出てきます。結果、自分を責めてしまい、退職していくといったケースが多くありました。女性がキャリアを積みにくい理由の1つに育児問題は大きく存在します。これは男性の支援があっても難しい部分です。

そういう問題を解決するために、敷地内に企業主導型保育所である「愛友保育所」を開所しました。同じ敷地内にあるので様々な面で動線や連絡がスムーズに取れ、職員に安心して働いてもらうことができるようになりました。

保育所の行事にも働きながら参加することができ、敷地内を散歩しているところに出くわしたり、他部署の人から様子を聞くこともあるなど、子供を身近に感じることができます。保育所と施設が内線で繋がっているため、非常時にはすぐに駆けつけることができるのも安心感に繋がっています。また子供が1歳になるまでの1日1時間分の母乳休憩も有給化しました。

あまりルールや制度でガチガチにせず、子育てを職員みんなで見守る体制が大事だと思っています。今では妊娠しても産前産後休業、育児休業を利用することで100%職場復帰することができています。

当法人の代表は、出産や育児に限らず、職員が思った時や家族の介護が必要になった時など、様々なケースを親身に考えてくれます。もちろんキャリアアップに関しても同じです。例えば、資格取得のサポートは手厚く、ゼロからでもステップを踏んでキャリアを積んでいけます。介護職の経験後は、介護の現場だけでなく相談業務や管理業務、講師業務と多方面にキャリアフィールドがあるのも特徴です。その人の希望や生活で多様な道があります。何より能力のある人がどんどん活躍できる体制作りを進めていきたいと思っています。

介護部長 / 雲出 達也さん  
部長 / 新野 佳世子さん

### 解消したい課題

#### 貴重な人材の退職・離職を防止したい

- 出産や育児による退職者が多かった。
- 仕事と家事・育児の両立が難しく、女性のキャリアアップが困難に。

### 課題への取り組み

#### 企業主導型保育所をはじめとした環境整備に着手

- 職員の子供の受け入れ先として敷地内に**企業主導型保育所「愛友保育所」**を開所。
- 子供が1歳までのうちに取得できる1日1時間の**母乳休憩を有給**に。
- 有給休暇の**時間単位での取得も可能**に。

#### 導入成功のアイデア

● 制度を利用したことのある職員が増えてきたことで、理解が深まり、妊娠した職員がいたらすぐに勤務体系を変えて軽作業に配置換えするなど配慮ができることで、職員の「守ってもらえる」という安心感に繋がりました。

### 導入の成果

#### ストレスなく安心して働ける職場環境が確立

- 通勤と通所が同時に叶い、**保育所探しのストレスも送迎の負担もゼロ**に。
- 保育所が敷地内にあることで姿が見えたり、周りから様子を聞きけるので、**子供を預けている間も集中して働ける**。

### 現場の声

【保育所を利用している介護職員の黒江さん】

保育所があることの有り難みを実感しています



いまから10年前は敷地内に「愛友保育所」はなく、入社してすぐの頃に保育所が見つからず職場の人が辞めていくのを目の当たりにしていました。今、自分が母親になって保育所があることの有り難みを実感しています。

が辛く休んでいた日もあります。1日でもそういう日があると、子供と100%で向き合えます。妊娠中はつわりがひどく、点滴の毎日でした。そんな時に「2時間でいいからおいで」と声をかけてくれて、「座ってるだけ、電話に出るだけ、挨拶をするだけでいいよ」と言ってくれた皆さんの優しさがとても嬉しかったです。無事に復帰できた今は、休んでいた時よりも楽しいかもしれません。

「ママが休みでも預けていいよ。お母さんも休みがない」と公に言ってもらえるので、有り難いです。家のこともゆっくりしたいし、体

課題解決までのプロセス





# 社会福祉法人 順風会

和歌山市と岬町に事業所を構え、高齢者・障害者の介護福祉事業を幅広く展開しています。グループ法人の医療法人卓麻会と連携することで内科、循環器科や透析治療にも対応した地域密着のサービスをお届けしています。

業種 医療・福祉 所在地 和歌山市木ノ本1837-1 TEL 073-454-9820 FAX 073-454-9822

従業員 正規169名(男76:女93) / 非正規88名(男5:女83)

結婚・子育てのための取り組み 育児休業／産前産後休業／短時間勤務／半日単位の有給休暇 認可外保育



WEB <https://medi-wel.jp>



## 警報発令時や休日にも対応できる 認可外保育園の開園で職場復帰を応援

### 職場全体の積極的な支援体制で、女性職員のキャリアを育成

今年4月に女性活躍推進の取り組みを評価する「えるほし」認定を受けました。県下では4社目であり、社会福祉法人としては初でした。当法人は女性の管理職が52.6%と半数以上を占めています。そこには、各部門管理職のメインとサブの両方が男性に偏らないよう人材配置をしてきたこともあります。女性職員もどんどんキャリアアップをしてもらいたいという思いがありました。



特別養護老人ホーム 君里苑施設長 / 芝崎 健人さん

そのためにも解決したかった課題が出産・育児による離職です。育児休業からの復帰後になるべく子育ての不安なく働いてもらうにはより良い育児支援が必要だと思い、地域包括センターと福祉ホームとの複合施設内に認可外保育園を開園しました。基本的に法人内の託

児がメインですが、職員の子供やお孫さんの一時保育、祝日や長期休みの受け入れも可能です。また地域の子供も受け入れられています。

保育園は当法人グループが運営する事業所のどこからでも15分圏内に位置し、開園時間を職員の早出と退勤時間に合わせた6時30分～18時30分に設定、土・祝日や警報発令時でも預かることができます。職場内でも短時間勤務で処理できるように仕事内容をセーブして、残業もないように職員みんなでフォローしています。

介護職の年齢層は結構高いのですが、環境を整えることで魅力を感じてもらえる職場になり、若い世代に安心して仕事を続けていけるんだというイメージを持てただけなら何よりです。子育てや親の介護など人生の各段階に寄り添い、職員が悩みを相談しやすい雰囲気を作っていきたいです。



### 解消したい課題

#### 若い人材の退職・離職防止

- 育児休業からの復帰後に、育児面の不安から離職が少なからずあった。
- 女性職員にもキャリアアップを目指してほしい。

### 課題への取り組み

#### 認可外保育園の開園を中心とした環境の改善

- 複合施設内に0歳～5歳まで預けることのできる認可外保育園「あした保育園」を開園。どの事業所からでも15分圏内と利便性が高く、一時保育や長期休みの預かりも可能。職員は保育料の割引が受けられる。
- 育児中は短時間勤務とし、子供が小さい間は残業をしないように調整。

#### 導入成功のアイデア

- 保育園内は全体的に明るく開放的なガラス張りの設計で、子供たちのお遊戯や食事シーンだけでなく、食事を作るキッチンの様子までも見ることができるようになったことで、保護者からも保育に対する信頼を得られています。

### 導入の成果

#### 職場復帰の安心感がアップ

- 現在までに出産した女性職員の育児休業取得率は100%、復帰率も改善。
- 保育園ができたことで待機児童の問題に悩まなくなった。
- 土・祝日や警報発令時にも預けることができるため安心して働ける。

### 現場の声

【保育園を利用している作業療法士の畑中さん】

社内で育児のことを考えた体制をとってもらえた



もともと別の保育園に通園していたのですが、引っ越しに伴って退園することになり、それからしばらくの間は実家に預けていました。その後「あした保育園」ができたことを受けて入園できたことで、実家に負担をかけることなく、安心して働けるようになりました。



社内で育児のことを考えた体制をとってもらえるので、短時間勤務で明るい時間帯に帰

ることができます。おかげで子供と少しでも遊ぶ時間がとれますし、家事の前倒しもできます。フォローしてくれている社内の人々には感謝しかありません。

保育園は少人数なので、保育園での今日の出来事や子供の様子など、たくさんの情報を教えてもらえるので安心できます。また見通しの良いガラス張りなので園内がとても明るく、食事を作っている様子だけでなく、匂いまでも感じられます。食育面に力を入れてくださっているのも嬉しいです。

課題解決までのプロセス





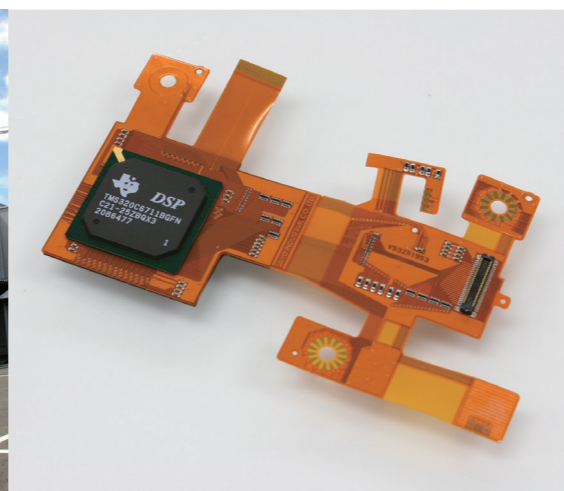
当社では、主に電子機器などに使用されるフレキシブルプリント配線板や基板検査機を製造しています。世界が目まぐるしく進化する中、熱い情熱と理想を実現する技術力でエレクトロニクスという広大で深い分野を切り開きます。

業種 製造 所在地 和歌山市有本661 TEL 073-431-6311 FAX 073-428-0204

従業員 正規208名(男148:女60) / 非正規24名(男14:女10)

結婚・子育てのための取り組み 育児休業 / 男性の育児休業 / 短時間勤務の適用期間を拡大 / 変形労働時間勤務 / 時差出勤  
時間単位の有給休暇 / 出産・育児サポートブックの作成

WEB <http://www.taiyo-xelcom.co.jp>



## ワークライフバランスの実現を目指して 育児支援に対する社内の意識改革を実施



### 会社全体での積極的な育児支援で、プラチナくるみん認定も取得

2007年に女性社員が当社初となる育児休業制度を利用し、そこから5年遅れで男性社員の利用者も現れました。職場環境改善の取り組みの中でこの制度が始まったわけですが、他にも、復帰後の短時間勤務は子供が小学校3年生まで取得可能で、急にお迎えが必要になった場合でも時間単位で有給休暇が取得できるなど、様々な角度から育児支援策を講じています。

性の育児休業取得率および取得後の復帰率は現在100%で、男性社員も延べ11人が育児休業を経験しています。このプロジェクトを通して当社は2度のくるみん認定を受け、2018年には、より水準の高い「プラチナくるみん」認定を受けることができました。また女性活躍企業の認定「えるぼし」もいただきました。

上司の意識が変わらないと制度があっても利用したいと言にくいのではと、社内研修を実施して、最終的に約40人いる管理職全員で「イクボス(仕事と育児を両立しやすい環境の整備に努めるリーダー)宣言」をしました。

今後の課題は、育児休業中のフォロー体制のレベルアップです。その人でないとできない仕事があると育児休業の取得に対して消極的になってしまうので、これを改善したいと考えています。一人ひとりの生産性を向上するために、現場も少しずつやり方を変えていくことが必要ですし、管理部門としてもバックアップしていくつもりです。



総務部次長 / 大地 隆司さん

ワークライフバランスを実現するため、2010年に各部門から選ばれた女性社員8人で「Win-Winプロジェクト」というチームを発足しました。そこで出産・育児に関する制度をまとめたサポートブックを制作・配布し、出産や育児休業のスケジュールを可視化するなど、さまざまな意識改革を進めた結果、女

### 解消したい課題

#### ワークライフバランスの実現

- 女性社員をもっと育成・登用したい。
- 育児支援制度があっても取りにくい社内の雰囲気。
- 男性社員を中心に全社的な意識改革が必要。

### 課題への取り組み

#### プロジェクトチーム「Win-Winプロジェクト」発足

- 個別面談や情報提供で**育児休業を利用しやすい環境を整備**。  
育児休業に入る社員の情報を社内で共有し、休業中もコミュニケーションを分断せずにサポート。
- 制度の周知を図る「**出産・育児サポートブック**」を作成。
- 短時間勤務の対象を**小学校3年生まで拡大**。
- **時間単位の有給休暇制度**を導入し、育児へのイレギュラーな対応を可能に。
- 女性社員だけでなく、管理職の**意識改革のための研修会**を実施。



Win-Winプロジェクト

#### 導入成功のアイデア

- 総務担当者が本人だけでなく、上司も交えて面談し、丁寧に説明することで、安心感を持ってもらえ、制度の理解促進につながりました。

### 導入の成果

#### 育児への理解が飛躍的に向上

- 2016年以来、女性社員の育児休業後の**復帰率は100%**。
- 男性の育児休業取得率も増え、**くるみん、プラチナくるみんマーク**を取得。
- 研修会を経て、**管理職全員で「イクボス宣言」**ができるように。



### 現場の声

【育児休業を利用した製造部生産企画課の畑さん】

考え方が変わる大きなきっかけになった



最初の子供の際は育児休業を取得しなかったのですが、2人目が生まれるというタイミングで上司に背中を押していただいたこともあり、2週間の育児休業を取得しました。

いざ実際に育児に関わってみると、いかにこれまで楽しい部分しか見ていなかったのかということを実感しました。長期間育児を経験したことで妻の大変さを理解でき、仕事と子

育てに対する考え方が変わる大きなきっかけになりました。今は洗濯やお風呂洗い、食器洗いにおむつ替えと、積極的に関わっています。

以前は「こんなに長く休むと周りに迷惑をかけてしまう」と思っていたのですが、取得するのを伝えると、みんな理解し応援してくれました。そして職場のみんながサポートしてくれたおかげで、仕事には全く問題ありませんでした。

今後、育児休業の取得に迷っている後輩には自分が仕事を引き取ることで、思いきって休めるようにフォローしてあげたいです。





# 社会福祉法人 つわぶき会

カイ

当法人では、母体となる和歌山市障害児者父母の会の理念「子を思う親の気持ち」を核とした、生活自立支援や就労支援などの障がい者福祉サービスを展開しています。法人名は「困難にも負けない」の花言葉をもつ「石路（つわぶき）」に由来しています。

業種 福祉 所在地 和歌山市吹屋町5-49-3 TEL 073-431-7000 FAX 073-488-6662

従業員 正規102名(男59:女43) / 非正規74名(男20:女54)

結婚・子育てのための取り組み 育児休業 / 短時間勤務の適用期間を拡大 / 時間単位の有給休暇 / 子の看護休暇 / 介護休暇 / アンバーサリー休暇 / 日勤限定勤務



WEB <https://tuwabuki.jp>



## 「縁」を途切れさせない制度と環境整備で 目指すは“日本一女性に優しい職場づくり”



### 「一人一人に寄り添う支援」を、利用者だけではなく職員にも

福祉というボランティアのようなイメージを持たれるかもしれませんが、私たちの職場は、障がい者が人生を切り開こうとチャレンジすることを社会的にも日常生活全般においてもサポートする職場で、障がい者の人々が社会で生きていくためになくてはならない仕事です。

こうした仕事に携わる職員をひとりでも多く確保することが、障がい者のみならずその家族の社会活動や地域社会の活性化に資することから、働きやすく、長く続けられる職場を作りたいと考えています。

その考えの一環として、「日本一女性に優しい職場づくり」を目標に、平成27年に「働きやすい職場づくり委員会」を発足しました。昔は結婚や妊娠・出産で退職する女性職員がほとんどでした。しかし経験者の離職は、すごく大きな財産を失うということです。共働きも増え、考え方も変わる中、



法人本部 事務次長 / 川端 章広さん

法人として柔軟に対応するために、この委員会で就労規則の見直しや制度を利用しやすい職場風土づくりに取り組んでいくことにしたんです。

離職は育児面の不安だけでなく、人間関係が原因ということも多く、しっかりと職場の雰囲気を作ることも大事なポイントです。縁があって来てくれた人ですから大事にしたいと思います。そういう意味で役立っているのが「ありがとうカード」です。例えば子供が熱を出して急に帰ることになった時に、フォローしてくれた人に感謝の気持ちを伝えるために始めたことなのですが、「いつもすみません」から「ありがとう」という言葉になることで、感謝を意識できるようになり、ものの見方や表現に変化が現れてきました。

就業規則も子育てや介護の面で法律以上に優遇できる法人独自制度ができないか、子育てや介護の面で法を上回るようなプラスができないかと委員会から要望を上げています。短時間勤務は今年4月に法定の3歳から一気に小学校3年に引き上げることができました。新しく規則をつくる・変えるだけではなく、それをより使いやすくしていくことが大事です。これからも実態に沿って不断の見直しを行い、利用できる制度として充実させていきたいです。

### 解消したい課題

#### 女性職員の結婚・出産による離職

- 365日切れ目のない一貫支援のため、結婚や出産を機に退職する女性が多かった。
- 女性の中堅職員が減少してしまうアンバランスな人員構成に。

### 課題への取り組み

#### 就業規則の見直しと職場環境づくり

- 育児中や家族の介護を行っている職員の雇用の安定を図るため「働きやすい職場づくり委員会」を発足。
- 有給休暇を時間単位で取得可能に。
- 状況に応じて日勤業務へ変更（夜勤、早出、遅出の免除）。
- 育児関係ではなく、「自分のための休み」を取ってもらえるようアンバーサリー休暇を導入。
- 短時間勤務を小学3年修了まで引き上げ。
- 法律上は無給の「子の看護休暇・介護休暇」も年5日有給で取得可能に。
- 年1回の職員ボウリング大会やTUWABUKIカフェで職員交流の場を構築。
- ありがとうカードを導入。

#### 導入成功のアイデア

- 仕事に対する様々な悩みに合わせて、委員会で随時対応しました。
- 育児休業後、保育所の事情ですぐに復帰できない人にも快く延長の対応をして、復帰しやすい環境を整備しました。
- 日勤限定の職員がいることで業務の共有や引き継ぎがしやすくなりました。

### 導入の成果

#### 育児休業を経て職場復帰する女性職員が増加

- 育児休業取得後、短時間勤務や日勤限定制度を利用し復帰する環境が整った。
- 子の看護休暇など制度によって男性職員の利用者も現れた。
- グループの事業所が離れているため親睦会で悩みや気持ちを共有できるように。

### 現場の声

【育児休業復帰後、短時間勤務、日勤限定勤務などを利用している副主任生活支援員の岩橋さん】

#### 余裕ができて楽になりました



入社以来10年のうちに2度、産前産後休業と育児休業を取得させていただきました。2度目の出産が双子だったことから、3人の子育てと並行して仕事に復帰できるのか正直心配していたのですが、いざ戻ってみると周りの人たちの



サポートと短時間勤務の利用でなんとか働くことができています。復帰の際にはパートで戻ることになるのかな、とも思っていたので

すが、以前のように正職員で働かせてもらったことがすごく有り難かったです。朝の準備では子供が1人だった時には短時間勤務を使えばゆとりがあったのですが、3人になると、どうしてもパタパタとなってしまいがちでした。そこで、もう少し時間をつくれなかと相談したところ快く承していただき、今では朝の1時間に加えて、夕方にも30分取らせてもらっています。おかげで子供たちの送迎にも余裕ができて、とても楽になりました。





# 株式会社 BEE

ITとデザインで色々な「わかる」を「つくる」をコンセプトとする弊社では、WEBサイト制作やWEBシステム・アプリケーションの開発、グラフィックデザインなど、様々なツールの企画・開発から運用・保守までをトータルサポートします。

業種 情報通信 所在地 和歌山市板屋町22 中央通りビル4F TEL 073-494-3423 FAX 073-494-3430

従業員 正規13名(男8:女5) / 非正規10名(男5:女5)

結婚・子育てのための取り組み 育児休業 / 産前産後休業 / 半日単位の有給休暇 / 短時間勤務  
フレックスタイム / 家族手当 / 出産祝い金 / 在宅勤務

WEB <https://bee-design.co.jp>



## 出産前はリモート、復帰後は時短&フレックス 人生のステージに合わせた働き方を提案

状況に合わせた柔軟な働き方の提案で、経験豊富な人材損失を防止



デザイナーの富上さんは弊社初の女性社員で、経験・スキル・センスを持ち合わせた貴重な人材です。彼女が抜けることは弊社としては大きな痛手となるので、彼女が結婚で大阪に引っ越すことになった際には、リモートワークを導入して、遠隔で仕事を続けてもらえるように提案しました。リモートワークの導入は初めての試みだったため、当初は社内も富上さんもあまり慣れておらず、仕事の振り分け方など少なからず戸惑いはありましたが、それらは時間とともに明確になってきて、しっかり進捗管理ができるようになりました。

導入の際に必要なことは、日々のタスクをツール上で管理するためのクラウドサービスの導入と、情報を守るための万全のセキュリティ

です。このシステムをしっかりと作り上げていたので、後のコロナ自粛期間においても社員のリモートワークへの移行がスムーズにできました。

富上さんはその後、妊娠・出産を経て再び和歌山に帰ってくることで、育児休業を秋まで延長したうえで、育児休業復帰後は短時間勤務とフレックスタイム制を併用してもらい、時間給の正社員という形で9時30分から16時30分まで働いてもらっています。その際の産前産後休業や育児休業の取得も弊社初のことでした。今後も、富上さんのように人生のステージを上がっていく社員一人ひとりに合わせて、最善の提案ができるようにしていきたいです。

年内には、より品質を向上するために情報セキュリティマネジメントシステムの認証も取得予定です。社員を増やしたり情報を取得したり、社内の仕事のプロセスを変えながら、もっと働きやすい環境づくりをしていきたいと思っています。

代表取締役 / 久保田 善文さん

### 解消したい課題

#### 結婚などによる優秀な人材の退職

- 会社を支えてきた経験あるデザイナーが結婚・引越を機に退職を申し出。会社としては継続して仕事をしてほしい。
- 今後もこういうことが起こると戦力ダウンが甚だしい。

### 課題への取り組み

#### 育児と仕事の両立に加え、遠隔でも働けるような環境へ

- 在宅でも仕事ができるように、リモートワークに対応したネットワークとシステムを整備。
- フレックスタイム制や短時間勤務の効率的な利用方法を考え育児に対応できるように。

#### アイデアの恩恵

● コロナ対策として社内全体でリモートワークを行うことになったが、事前にリモートワークのための環境を整えていたため、非常にスムーズに移行できました。

### 導入の成果

#### 子供が生まれても働きやすい環境が整った

- 社内での産前産後休業および育児休業の取得第一号が生まれることで、後に続く社員たちの指針となるワークスタイルができた。
- リモートワークに対応した環境が整備され、在宅でも働けるようになった。
- フレックスタイム制と短時間勤務の併用で、子供の急な体調不良や保育所の行事に対応しやすくなり、日頃の保育所の送迎もスムーズに。

### 現場の声

【短時間勤務を利用しているデザイナーの富上さん】

リモートワークの導入で子供のそばにいられた



リモートワークの間は必要な備品を持ち帰り、家のパソコンからアクセスしていました。遠隔での仕事は初めてで具体的にイメージできていなかったのですが、実際にやってみると社内の人とのコミュニケーションがとりにくい反面、

ことが嬉しかったです。

育児休業から復帰してからは保育所の送り迎えがあるため、短時間勤務とフレックスタイム制を併用して働いています。行き詰まって進まない時などは自分で時間のコントロールが必要になり大変ですが、皆さんが支えてくれるので安心して働くことができています。これからこういった制度を利用する人も増えてくると思いますので、私が基準となるよう自覚して働きたいと思っています。



休憩時間を利用して家事ができたりと有り難かった部分の方が多い気がします。なにより産まれたばかりの子供のそばにいられた

課題解決までのプロセス





社会福祉法人 **黎明董会**

当法人では、利用者の自立した生活を目指して、それぞれ特色のある4種類のデイサービスを運営しています。「謙虚」「誠実」「小さな幸せ」という董の花言葉のように、自分らしく穏やかにこの町で暮らせるよう、真心をこめて支援いたします。

業種 医療・福祉 所在地 御坊市湯川町財部728-4 TEL 0738-32-2337 FAX 0738-24-3155

従業員 正規34名(男9:女25) / 非正規66名(男7:女59)

結婚・子育てのための取り組み 育児休業／産前産後休業／短時間勤務／半日単位の有給休暇  
子の看護休暇／育児復帰支援プラン



WEB <https://hck.jp>



## 産前産後も、子供が少し成長してからも、 育児と仕事の両立をサポートできる環境へ



### 「自分だったら」と置き換えて、働きやすさを試行錯誤

もともと北出病院系列の(有)ヒューマンキタデとして介護事業を始めたのですが、2017年、社会福祉法人として、より地域の役に立てるようにと黎明董会を設立することになりました。リハビリ型(1日・半日)・療養型・認知症対応型のデイサービス・ホームヘルプサービスをはじめとした居宅型介護支援や、福祉用具のレンタル・販売などが私たちの主な事業です。



理事長/北出 志津佳さん

女性職員が多いため、家事・育児と仕事の両立は大きな課題です。特に介護の仕事は妊娠が判明した時点で業務が困難になるため、以前は退職する職員が多くいました。しかしこの業界にとって人材の損失は大きな問題で、人材確保のためにも、産前産後休業や育児休業を取り入れるなど、様々な

場環境の改善を行いました。現在、妊娠した職員には軽作業業務や事務的な作業を優先的にお願いしています。また、職場に主婦や子育て世代の職員が多いため理解が得られやすく、この10年で少しずつ制度利用者も増えました。中には3回出産を経験した職員もいますし、手続きの際にはみんな子供を連れてきてくれるので、そのたび場が和んでいます。

もちろん、子育ては子供が小さい時だけではありません。成長すれば行事や習い事も増えてきます。当法人ではシフト制となっていますので、子供の都合に合わせて予定を組みやすいのも特徴です。また有給休暇は法定以上の半日単位で取得できるようにしています。子供の定期検診や学級面談、参観日などの時にはこれらの制度を利用してもらっています。基本的に「職員を一番に大事にしたい」というのが根底にあり、常に「自分だったら」と置き換えて考えるようにしています。

### 解消したい課題

#### 体力的に不安がある妊娠中・産後の働き方を改善したい

- 妊娠することで介護現場での業務が困難になり、離職の原因に。
- 出産後はフルタイムでの仕事との両立が難しく、職場復帰を諦める人も。
- 子供の行事や習い事での休みが取りにくい。

### 課題への取り組み

#### 負担を減らし、育児と仕事の両立を模索

- 産前産後休業や育児休業、短時間勤務などの制度を取り入れ、**育児と仕事の両立がしやすい職場環境へ。**
- 妊娠したタイミングで体力の必要な現場から**負担の軽い事務仕事に優先的に変更。**
- **半日単位の有給休暇とシフト制をうまく組み合わせることで、**子供の行事などに参加しやすいように。

#### 導入成功のアイデア

- 主任や副主任クラスにも女性が多いので、育児についての相談がしやすい環境がつけられました。
- 若手もいれば孫がいる職員もいるなど年齢が幅広いので、子育てについての豊富な知識やアドバイスが得られることが、育児経験の少ない職員の手助けになりました。

### 導入の成果

#### 各世代で育児と仕事の両立がしやすい環境に

- 職場環境の改善で、**妊娠後の離職率が軽減**。3人目の出産を経験した職員も。
- 制度を活用することで、子供の行事に合わせたスケジュールを組め、**子供との時間が増えた。**

### 現場の声

【産前産後休業と育児休業、短時間勤務を利用した作業療法士の山本さん】

事業所全体に相談しやすい雰囲気がある



以前は病院に勤めていたのですが、結婚を機に退職。子供が生まれ復帰を考えた際に、病院勤務となると患者様を受け持つ事となり、子供が急な体調不良を起こした時には迷惑をかけてしまうと思い黎明董会で働きはじめました。

所の行事などにも対応できるので助かります。育児と仕事の両立がしっかりできるか不安でしたが、短時間勤務や半日単位の有給休暇などを利用することでスケジュール調整をできたことが心のゆとりになりました。また、上司から定期的に仕事や体調の不安などを聞いていただいたことも心強かったです。



ここでは利用者さんの担当はなく、私以外にも機能訓練を受け持つ職員が居るため休みが取りやすく、子供の体調不良や学校・保育

2人目の育児休業も経てフルタイムに戻って2ヶ月、まだ不安もありますが、事業所全体に相談しやすい雰囲気があるので、もし3人目を出産することになっても、仕事を続けていけると実感しています。

課題解決までのプロセス