



株式会社 オークワ

和歌山県を中心に、大阪・奈良・兵庫・東海4県（愛知・岐阜・三重・静岡）の1府7県でスーパーマーケットを展開しています。「商業を通じて地域社会に貢献する」を信条に、地域のお客様のお役に立てるよう日々精進を続けています。



株式会社オークワ本社ビル。



2022年10月にオープンしたメッサ岩出店。



現場の声

育休休業制度を利用した
瀬戸隆正さん(社長室コンプライアンス課)

「家事や育児をして、男性育休取得の大切さを改めて実感しました」

第二子が産まれて9カ月になった時期の2022年7月末から2週間、育休を取得しました。現在の課に配属された際、上司から育児休業制度の積極的な活用を勧められていたため、家事や育児が大変になる第二子の時は取得しようと考えていました。仕事の引継ぎに関しては、普段から上司と情報を共有しながら業務を行っ

ていたので、スムーズにできました。育休中は料理以外の家事を引き受けるとともに、妻と一緒に育児も行いましたが、改めて世の中のお母さん方は大変な仕事をされていると実感しました。今後、育休取得に悩む同僚や後輩がいれば、育休取得を勧め、社内に男性育休取得のリーを生み出せればと思っています。



創業の地、和歌山の発展を支援する「大桑教育文化振興財団」

公益財団法人 大桑教育文化振興財団は、オークワの創業者・故 大桑勇が、会社を大きくしていただいた地域への恩返しを支援という形で行うことを目的として、私財を投じ、1993年9月に設立しました。和歌山県の文化・教育・スポーツに関わる各種助成事業を行い、地域の発展に寄与する活動を行っています。

子育て支援につながるCSR活動

【教育事業】

大学生に対する奨学金の給付

財団創設者である大桑勇は、貧しくて学校へ行きたくても行けなかった子供の頃を思い返し、能力があっても経済的な理由で大学進学をためらっている学生を援助したいとの願いから、大学生を援助しています。2021年度は50人に対して支援しました。

学校等に対する図書への支援

和歌山県の図書館教育の充実を図り、園児・児童・生徒に国語力をつけるために学校図書への寄贈を行っています。2021年度は幼稚園3園、小学校3校、中学校3校、特別支援学校1校の計10校に寄贈しました。

教育活動援助(社会学習・文芸)

和歌山県内で行われる児童生徒の学習支援を目的とした活動の中から、精査した上で、次の3つの教育活動を支援しました。

- ・和歌山県美術展覧会、和歌山県ジュニア美術展覧会(主催:和歌山県)
- ・中学生の「税についての作文」コンクール(主催:国税庁、全国納税貯蓄組合連合会)
- ・ふるさとわかやま学習大賞(主催:和歌山県教育委員会)

【スポーツ事業】

スポーツの発展や子供たちの健康づくり、地域のコミュニティに寄与する活動を支援しています。

- ・和歌山県選手強化対策費への支援
- ・高校スポーツ選手奨学金
- ・市町村対向ジュニア駅伝競走大会への支援



さまざまな社会貢献活動を通じて 未来の子供たちにより良い環境を



当社は、社員が仕事と育児を両立できるように時短勤務や転勤配慮制度などによりサポートしています。また育児休業はここ数年、女性社員だけでなく男性社員の取得も増えてきましたが、職位によっては育休を取得することに悩む社員もいます。社員の心理的負担を取り除くため、育休取得を上司に相談しやすい職場環境づくりに努めています。2022年4月からは管理職に対して育休制度に関する動画教育を行い、意識改革を推進しています。同年10月の法改正以降、「産後パパ育休」制度の活用を希望する社員からの相談もありました。

男性社員が気軽に育休を取得するには、まずは希望する当人と周囲の協力体制を構築することが必要です。育休により発生する仕事の引き継ぎは、突然対応できるものではありません。普段から職場内でコミュニケーションを深め、当人と会社側、双方で取組むことが育休取得を円滑に進める第一歩だと考えます。

法定以上の育児関連制度は「時短勤務」です。小学3年生まで

の子供がいる社員に対して、短時間勤務を認めています。保育園の送迎はもちろんですが、子供に寄り添う時間が取れると制度を活用する社員からも好評です。

会社からのフォロー体制を確立し、男性、女性問わず、社員が満足して働ける職場環境づくりにこれからも取り組んでまいります。

また、地域への恩返しをするため、30年前に大桑教育文化振興財団を設立し、さまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。活動の内容としては「教育に関する支援」「スポーツに関する支援」「文化に関する支援」を実施しています。

また、食品ロス削減と子供たちへの支援を目的として、社会福祉法人和歌山県社会福祉協議会を通じて、和歌山県内の子供食堂や児童福祉施設にお米を寄贈しています。

これからも和歌山の発展を支援するため、さまざまな活動に取り組んでまいります。



子供食堂などにお米を寄贈

食品ロス削減と子供たちへの支援を目的として、2021年8月、当社と和歌山県社会福祉協議会(以下、県社協)は、「和歌山県における地域福祉活動の推進に係る連携・協力に関する協定」を締結しました。その活動の一環として、社内販売期限を迎えた精米を県社協に寄贈。県社協より和歌山県内の子供食堂や児童福祉施設へ届けるリレーを行っています。

業種 食料品・家庭用品・医薬品などの販売 所在地 和歌山市中島185-3 TEL 073-425-2481(代)

従業員 正規2,041名(男性1,562名・女性479名) / 非正規15,557名(男性3,176名・女性12,381名)

結婚・子育てのための取組 育児休業、時短勤務、転勤配慮制度、配偶者出産休暇など



WEB <https://www.okuwa.net/>



株式会社 オカザキ紀芳庵

高野山の麓から、和歌山の特産品を使ったお菓子や漬物などさまざまな食品を、県内外に卸しています。また「和歌山のおいしい」を多くの人たちに知っていただくため、県産品を使用した商品企画を行っています。



地域の子供たちを優しく見守る心で 子育て世代に優しい制度作りに着手



代表取締役 岡崎悦也さん

初めての育児休業制度活用は、総務部の金澤が2020年に出産を控えていることを知ったことがきっかけでした。制度は社労士の指導により5年前から社員規定として組み入れていましたが、適用はこの時が初めてでした。

当社は土産物など食品の卸売や商品開発を手掛けているのですが、顧客は600社以上、取扱商品は2000

アイテムを超えます。総務部は覚えることが多く、新人を育てる時間的余裕がありません。そのため、能力が高くて頑張ってくれている現在の従業員たちを大切にしたいという思いがあります。金澤は社員としては産休育休取得第一号なので、まずは体制作りから始めました。業務内容の書き出しから始まり、業務の振り分けなど、代替要員の確保が難し

い中、フォローする社員の負担も考慮しながら行いました。

現在、制度としての導入は育児休業制度と短時間勤務だけですが、彼女の状況や希望によって、新たな育児関連制度を柔軟に定めようと考えています。若い社員たちのためにも、育児関連制度を含め、さらなる職場環境の改善に取り組んでいきます。

また当社では、子育て支援のためのCSR活動として2022年4月に「たまご絵本館」を開設しました。今から3年前、賞味期限が迫る当社の商品を橋本市内の子供食堂に提供したことで、食堂を運営するボランティアグループと関わるようになり、子供たちの貧困問題に直面しました。幼い時に辛い思い出しかない子供には、地元を愛する心は芽生えません。そこでお金をかけずに、家族と楽しく、のんびり過ごせる居場所を作ろうと考えました。

「たまご絵本館」は当社隣に開設し、毎週土曜・日曜に無料開放しています。子供たちも楽しんでくれています。家事や子育てに頑張っている母親同士の息抜きの場になっているのがうれしいです。2023年4月にはイートインスペースを開設する予定で、将来は子供も大人も楽しめる地域の拠点へと育っていければと思っています。

現場の声

育児制度などを利用している
金澤衣里さん(総務部)

「後輩たちが活用できるように会社と共に制度を作ります」

正社員では初めての育児休業取得ということで、妊娠後はまず同性上司に相談し、社長に伝えたのは安定期に入ってからでした。産前休暇から出産、育休を含めた休業期間は1年2カ月。休業期間中は月一度のメールや会社専用チャットで社内情報を共有していました。復帰直前には社長との面談もあり、職場に戻る不

安はありませんでした。復帰後は短時間勤務で、退勤時間の午後5時までに処理できる業務を中心に任されています。子供が病気になった時は、当日朝に休暇申請できますし、子育て期間に限り、営業日である祝日も休日にしていただいています。社長はじめ周囲の皆さんの日頃からのサポートに感謝しています。



解消したい課題

女性社員が出産を控えていたが、制度作りに着手できていなかった

- 育児関連制度を取得した前例がなく、受け入れ態勢が十分ではなかった
- 経験ある社員が退職すると円滑な業務進行に支障をきたす
- 新人を育てる時間的余裕がない

課題への取組

業務体制の調整を行い、育児関連制度を適用・導入

- 育児休業制度の適用
- 短時間勤務の導入

導入の成果

将来的な育児関連制度の拡充へとつながるきっかけとなった

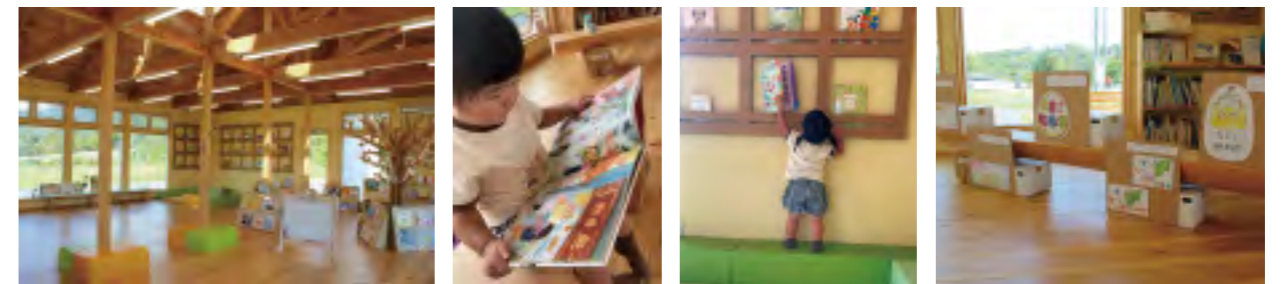
- 職場において、子育てへの理解やサポートの輪が広がった
- 育休取得について全社が前向きな雰囲気になった

課題解決までのプロセス



たまご絵本館の開設

卵のような丸みのあるフォルムをした「たまご絵本館」は、「子供たちに夢を、そして親子の絆を育んでもらう場」として、毎週土曜・日曜に無料開放しています。館内は温かみのあるウッド調の空間で、床に寝転んでゆったりと過ごせます。様々な絵本をたくさん揃えています。大人向けの絵本もあるので、みんなで楽しめます。開館時には読み聞かせや、紙芝居の上演、子供たちが気軽に遊べる催しなども実施しています。外には広場もあり、子供たちが遊ぶのにぴったりです。



子育て支援につながるCSR活動

業種 観光土産品の製造販売 所在地 橋本市高野口町大野1807-16 TEL 0736-43-1401

従業員 正規16名(男性13名・女性3名) / 非正規7名(男性1名・女性6名)

E-mail info@koyasan.com

結婚・子育てのための取組 育児休業、短時間勤務など

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





社会福祉法人 紀三福社会

「このまちで、いつまでも、自分らしく」という思いを含め、特別養護老人ホーム「紀三井寺苑」「紀三井寺苑ほほえみ」、デイサービスセンター「第二紀三井寺苑」、海南市下津町に有料老人ホーム「ひだまり」を運営しています。



現場の声

企業主導型保育所を利用している
森 樹里さん(看護師)

「施設内にある保育園に子供を預け、安心して仕事しています」

2人の子育て中に、託児所がある職場を探していたところ、当福祉会が企業主導型保育園「かもめ保育園」を運営していることを知りました。2020年に入社した際は2歳と1歳の子供を預け、現在は3人目の子供がお世話になっています。保育士さんたちはとても親切で、安心してお任せしています。子供たちも保育園で過ごす

のが大好きなようで「休日も行きたい!」というほどです。保育園がある同じ建物で仕事をしているので、子供に何か起こった時は、すぐに対応できるのが助かります。仕事の合間にはこっそり様子を見に行くこともあります。安心して仕事に集中できる環境で、育児との両立もできています。



解消したい課題

子育てを理由に退職する女性職員が増えていた

- 常に人材不足の業界のため、経験ある人材の確保は必須課題だった

課題への取組

ライフステージに合わせた勤務ができるように職場改革を実施

- 職場内に企業主導型保育園を開設
- 週30時間以上の勤務で調整できる短時間正職員制度の導入

導入の成果

女性職員の定着率が向上した

- 育児と仕事の両立が可能となった

課題解決までのプロセス



子育てを理由とした退職を避けるため 職場内に企業主導型保育園を開設



事務局長 明寄真子 さん

若い職員からベテランの職員まで、女性職員は全体の7割を占めています。産休育休制度を利用する職員はいますが、子供の預け先がなく退職を余儀なくされたケースも多かったです。そのためキャリアある職員が安心して働けるような制度の導入を模索していた時に、企業主導型保育園について知りました。ただ保育所運営のノウハウがなく、自社で運営するのは心配だったため、外部委託という方法をとって、2017年4月に特別養護老人ホーム「紀三井寺苑ほほえみ」建物内に「かもめ保育園」を併設しました。主に0歳から2歳の子供を預かり、定員は12人です。定員に余裕のある時は地域からも受け入れています。開園時間は午前8時から午後6時まで、休業

日は日曜です。保育士は3人体制で、子育て支援員もいるので、手厚く質の高い保育ができています。私も子供が小さい頃は利用していました。保育園は家庭的な雰囲気、親としても安心して子供を預けられます。コロナ禍以前は子供たちと施設利用者の交流も盛んで、子供たちをよく可愛がってくれていました。世代間交流もできる良い環境なので、設立して良かったと思っています。

また制度として導入しているのは「短時間正職員制度」です。子育てや介護といった家庭の事情で忙しい職員のため、週30時間以上の勤務で調整できる制度を作りました。子育ての場合、短時間勤務は法定内なら3歳までですが年齢制限を設けず、希望があれば承認しています。

育児関連制度に関する今後の課題は、保育園への受け入れ年齢です。卒園後はもちろんですが、小学生になると学童保育の問題も出てきます。そこを社内で解消できないかと考えています。常に人材不足の業界のため、経験ある人材の確保は必須課題です。結婚や出産、家族の介護や看病などで、キャリアをあきらめてほしくありません。職員のライフスタイルの変化に合わせて、長く働き続けやすい福利厚生制度を今後も整備していきます。

小学生が楽しく体験する 「紀三井寺苑ふれあい教室」

現在はコロナ禍のため活動を中止していますが、「子供たちの居場所づくり」を目的に「紀三井寺苑ふれあい教室」を月に一度開催していました。地域から小学生を招き、職員が企画した料理教室や工作教室などを行いました。また夏休みには施設内の喫茶コーナーで職業体験企画も実施し、小学生が簡単なメニュー作りや接客を頑張りました。施設利用者との交流もあり、楽しい時間でした。



子育て支援に つながる CSR活動



「コロナ禍が落ち着いたら、ぜひ再開したいです」(明寄さん)

業種 介護事業 所在地 和歌山市紀三井寺560-2 TEL 073-448-2255

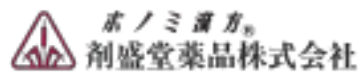
E-mail info@kisan.or.jp

従業員 正規161名(男性59名・女性102名) / 非正規77名(男性12名・女性65名)

結婚・子育てのための取組 育児休業、企業主導型保育園、短時間正職員制度など



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



剤盛堂薬品 株式会社

「副作用なく、より使いやすい」漢方・生薬製剤の製造をめざし、自然の恵みである生薬を原料とする漢方薬を研究しています。当社独自の「ホノミ漢方」を提唱し、時代に合わせた漢方・生薬製剤を世に送り出しています。



「子供の気持ちを第一に、子育てを大切に」 時代の変化に応じて柔軟に制度を改定



代表取締役専務 露峰正行 さん

昔は子供が産まれると退職するという企業風土が一般的でした。しかし当社は医薬品製造という人の命を預かる会社ですから「子供の気持ちを第一に、子育てを大切に働いてほしい」という思いが当時からありました。経験がある優秀な人材を確保するため、女性を想定した就業規則の制定や、子育てが一段落し再び働きたいという要望に対応できる再雇用制度を40年ほど前から導入しています。それをベースに、会社の状況や時代に応じた育児関連制度の導入・改定・取得への啓発を行っています。

育児休業制度も、法定以上の育児関連制度も男女とも取得できます。育児休業の円滑な取得及び職場復帰を支援するため、社員やその

配偶者が妊娠・出産したことを知った場合、その社員に個別に育児休業などに関する制度の周知を実施しています。

法定以上の育児関連制度の取組は「認定休暇制度」です。国や県が学校・保育所を休みとした場合（天候や災害など）、必然的に保護者も仕事を休まざるを得ない状況になります。この場合に活用できる認定休暇を制定しました。最近ではコロナ禍による学級閉鎖などのケースで適用しました。

通常、早退や遅刻は30分ごとに減額になりますが、子供が小さい間は保育所への送迎の際などに活用できるよう、所属長の判断で定時就労とみなすことができる規定を制定しています。

また子供の学校行事に社員が参加しやすいよう、遅刻早退時間の計4時間をもって半日の有給休暇に振り替えができるよう規定を改定しました。育児目的の休暇を時間で取得可能とし、なおかつ中抜けにも対応していることから、参観や面談など保育園や学校行事のためにも利用しやすくなっています。

これからも、当社は共生の理念に基づき、社員の希望と会社の状況をすり合わせ、柔軟な対応を行い、社員が働きやすい職場環境づくりに注力していきます。

現場の声

育児制度などを利用している
植野理江さん(総務部)

「子供を優先させてくれる企業風土で働きやすい環境です」

2016年に産休を取得し、長男が1歳半になるまで育休を取得しました。復職後も認定休暇や半日有給への振り替えといった育児関連制度を活用しています。当初は周囲に対して休むことの申し訳なさが大きかったのですが、「会社の制度としてあるのだから、遠慮なく使えばいい。その分、戻って来た時にみんなお互い様だ

から別のことでフォローしてあげてほしい。」と言われ、気持ちが楽になりました。体調が悪い子供を保育所に預けて出社した時は「仕事は休んでいいから、子供が不安な時はそばにいてあげて。」と逆に声をかけていただいたこともありました。子育てを優先する企業風土が受け継がれ、とても働きやすい職場です。



解消したい課題

経験を積んだ優秀な人材が子育てを理由に退職するケースが多い

- 仕事が丁寧な女性社員の退職は会社として痛手だった
- 新人を育てる時間的余裕がない

課題への取組

社員の状況に応じた法定外育児関連制度の導入

- 社会情勢によりやむを得ない場合に休める認定休暇制度の導入
- 子供が小さい間は遅刻早退については、状況に応じて定時就労と見なす
- 遅刻早退時間の計4時間をもって半日の有給休暇への振り替え

導入の成果

子育て世代の定着率が向上し、円滑な業務遂行につながった

- 上司が率先して子育てを優先する雰囲気づくりを心掛ける
- 育児関連制度の取得を積極的に促す企業風土の醸成

課題解決までのプロセス



地元小学校の工場見学受入

2000年から岩橋工場の近隣にある小学校の4年生を対象とした工場見学を毎年実施しています。製剤製造の流れを記載したパネルや昔の製造機械を展示しています。製造の歴史をわかりやすく勉強していただいています。



子育て支援につながるCSR活動

県内中・高校からの講演・セミナーなどの依頼受入

課外授業の一環として、県内の中学校や高校で製剤にまつわる授業を行っています。薬の製造から社会貢献に至るまでのプロセスや、製薬の研究・開発に関する話など、学校からの要望に応じて対応しています。



業種 漢方・生薬製剤製造・販売 所在地 和歌山市太田2-8-31 TEL 073-472-3111(代)

従業員 正規105名(男性61名・女性44名) / 非正規7名(男性2名・女性5名)

結婚・子育てのための取組 育児休業、育児目的休暇、認定休暇制度など



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

株式会社 中川
NAKAGAWA Co., Ltd.
株式会社 中川

株式会社中川は2016年8月に設立し、伐採された山に植林する育林事業を中心に、育林体験・教育プログラムを実施する教育事業、森林コンサルタント事業など、林業を盛り上げる企画・事業を展開しています。



林業用ドローンを活用し、労働災害の減少や運搬作業の効率化を図っています。



紀州備長炭の原木としても知られるウバツグムの苗木。



**自分が働きやすい環境をめざした結果
たどり着いた「林業の働き方改革」**



創業者 中川雅也 さん

もともと私は地元の森林組合の職員だったのですが、当時3歳だった息子から「もっと遊んでほしい」と真剣な顔で訴えられたことに心が揺れ、組合を退職しました。家族との時間を優先できる仕事を模索した結果、林業での起業を決め、2016年に当社を設立しました。私は創業者ですが、社長ではありません。あえて従業員の立場になり、自分が働きたい職場にするための制度を模索し、実践してきました。

2017年に導入したのが1日6時間労働制の「フレックスタイム」です。自分のペースで働くことができ、家族の予定にも合わせることができます。多く出勤したい従業員が1週間6日勤務した場合でも

36時間なので、法定労働時間の週40時間におさまります。次に「当日欠勤容認」です。仕事が始まる前でも現場リーダーへの報告で当日欠勤を認めています。当社の場合、長期の作業期間を必要とする仕事が多いため、1日休んでも翌日以降に作業すれば問題ありません。そのため家族や子供に突発的なトラブルが起こった場合でも、気兼ねなく休めます。また、「日当制」にしているため、収入か時間が自分で優先したい方を選択でき、月によっては家族との時間を優先して働く従業員もいます。

「育児休業制度」を導入したきっかけは、2018年に男性社員に子供が産まれたと聞いたことでした。導入当初は勤続年数1年以上の従業員に対して適用していましたが、中畑さんが入社してすぐ、奥様が妊娠したことを知り、「全社員に適用」へと変更しました。これまでに3人が育児取得し、私自身も娘が産まれた今年4月に取得しました。制度としての休業期間は3カ月間あります。こうした働き方改革の結果、当社は設立以来、定着率が100%です。従業員の平均年齢は36歳なので、将来的には家族の介護問題に直面するはず。今後も柔軟に制度を作っていく、従業員のワーク・ライフ・バランスを応援していきたいです。

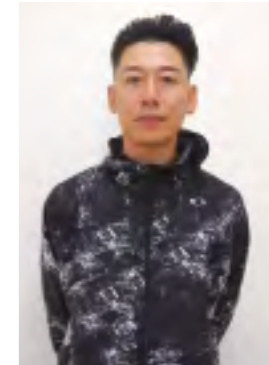
現場の声

育児制度を利用した
中畑洋平さん(作業員)

「入社早々の育児取得にも早く対応いただきました」

中川さんから男性育児休業制度があることを教わったのがきっかけです。ご本人も育児取得されたこともあり、支障なく取得できました。職場の皆さんは「気持ち良く復帰できるよう、今の現場を終わらせておく。」と子供の誕生を喜んでくれました。育児休業期間は2022年7月に長女が誕生した後、8月1日から2カ月間でした。妻は初め

ての出産・育児に不安を感じていたようでしたが、私がそばにいたことで安心してくれました。休業中は家事全般に加え、ミルクをあげるなど子供の世話をし、改めて育児は協力して行うものだ実感しました。実は育児取得時、私は4月に入社したばかりの新人でした。早々に取得させていただいた会社には本当に感謝しています。



解消したい課題

定められた就業時間・規則による仕事中心の生活

- 突発的に起こる家族の問題に対処できない
- 余暇に息抜きしないと現場作業での事故につながる

課題への取組

従業員が自由に仕事できるため「働き方改革」を実施

- 6時間労働制のフレックスタイムを導入
- 当日欠勤を容認
- 給料の日当制を導入
- 育児休業制度の導入

導入の成果

自分のペースで仕事ができ、余暇との切り替えが容易になった

- 設立以来、定着率100%を実現
- 会社の労働規定に共感した就職希望の問い合わせが年間約20件あり、リクルートにも好影響を及ぼした

課題解決までのプロセス



**県内小中学校を中心に
木育授業を展開**

2019年より樹木医・森林インストラクターによる樹木や地域の森林に関する講義をはじめ、木材を使った工作、どんぐり拾いから植栽までを行う育林体験などの課外授業を、県内小中学校で実施しています。どんぐりを拾いながら町歩きをするワークショップなども行っています。



**子育て支援に
つながる
CSR活動**

「子供たちには育林体験を通じて、自然が存在していることは当たり前のことではなく、特別なことだと認識してほしいです。」(中川さん)



業種 育林業・教育業・コンサルタント事業 所在地 田辺市文里2-32-7 TEL 0739-33-9850
従業員 正規27名(男性22名・女性5名) / 非正規8名(男性2名・女性6名)
結婚・子育てのための取組 育児休業、フレックスタイム制、当日欠勤容認など

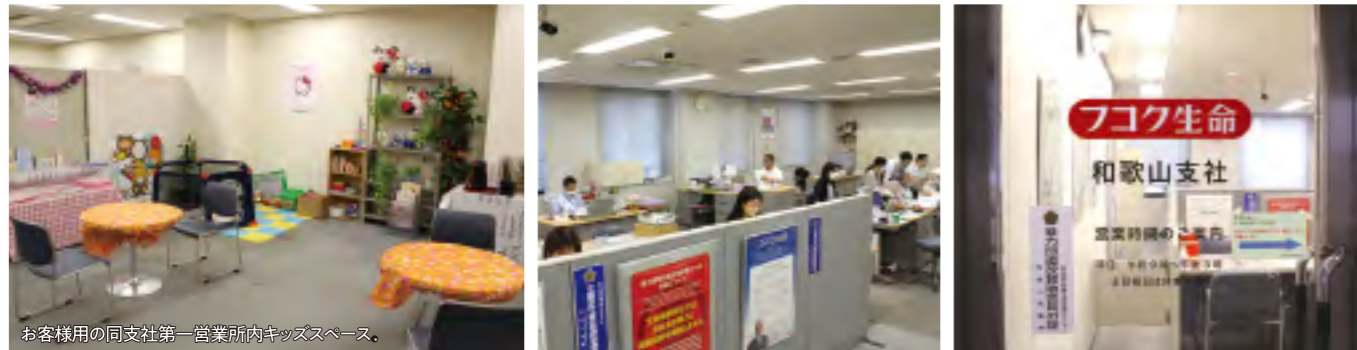
WEB <https://nakagawa-forestry.com/>



フコク生命

富国生命保険相互会社
和歌山支社

富国生命保険相互会社は1923年11月に創立し、全国62カ所の支社ならびに472カ所の営業所があります(2022年3月末現在)。個人・企業向けの保険商品の販売と保全サービス、財務貸付・有価証券投資を行っています。



お客様用の同支社第一営業所内キッズスペース。



同社ビル2階にある提携保育所「ニチイキッズ」。

保育所等に「おやさいクレヨン」を寄贈。

子育てへの理解と育児制度の充実により、働きやすい環境での仕事との両立を実現



和歌山支社 営業次長 土門 昇 さん

当社では女性の職場進出、核家族化の進行など、時代に応じて変化する家庭環境に適合した育児関連制度を制定してきました。平成8年からは無料会員サービス「フコク赤ちゃん&キッズクラブ」を運営し、全国のママ・パパを応援しています。このような企業方針や継続的な取組もあり、従業員のための育児関連制度は手厚く整備されています。

度には手厚く整備されています。

お客様アドバイザー(営業職)の場合、まず適用されるのが「活動開始支度金」です。子供を抱えながら仕事をする環境をサポートするため、入社後に営業活動を行う上で必要な物の購入費用として2万円を支給します。「子育て支援手当」は、満3歳までの子供を対象

に1人あたり5千円を毎月支給します。また認可外保育施設を利用している満3歳までの子供を対象に「保育支援手当」として1人あたり毎月1万5千円を補助しています。もちろん基本的な育児休業制度は整っていますし、育児・家庭と仕事を両立できるような職場でのサポート体制も充実しています。

なかでも安心して働くための両立支援の一環として、保育所との提携を積極的に進めています。和歌山支社の提携保育所は同じビルの2階にあるため、出勤前に子供を預け、退勤時に一緒に帰ることができます。またお客様アドバイザーは、勤務時間を午前9時30分から午後4時30分としています。これは「子供がいる方が保育所への送迎をしやすいように」という配慮によるものです。現在8名がこれらの制度を上手に活用し、子育てと仕事を両立させています。

子育て世代が働きやすい環境を整えることが当社のコンセプトの1つでもあります。今後は男性育児休暇取得日数の増加やワークライフバランスの充実、女性職員のライフイベントとキャリアの両立といった目標に向けた取り組みを強化してまいります。

現場の声

提携保育所を利用している
西村裕美さん(お客様アドバイザー)

「提携保育所が同じビル内にあるのはとても助かります!」

3歳の娘を当社ビル2階にある提携保育所に預けています。同じビル内に保育所があるので、出勤前に娘を預け、退勤時に一緒に帰ることができてとても便利です。もし娘が突然病気になっても、すぐに対応できるのも助かります。職場には子育て中の仲間もいますので、お互い助け合って業務に取り組んでいます。また子育て

支援手当などの両立支援制度が充実しているのも、安心して仕事に取り組んでいる理由の1つです。私は、娘の保育所探しに困っていた時、子育て世代を応援する制度が充実している当社にひかれて入社した経緯があります。もし周囲に私と同じような悩みを持つママがいれば、相談に乗ってあげたいです。



解消したい課題

離職率が高い業界のため、優秀な人材の採用・確保は懸案事項だった

- ハードな仕事のため、仕事に集中する時間が必要

課題への取組

両立支援制度のさらなる充実

- 企業主導型保育園と提携し、保育所を確保
- 活動開始支度金、子育て支援手当、保育支援手当によるサポート体制強化

導入の成果

子育て世代が働きやすい職場環境の充実により、育児と仕事の両立が推進された

- 提携保育所の利用により、安心して仕事に専念できる
- 両立支援制度の充実が入社への動機付けにつながる事例が多い

課題解決までのプロセス



「おやさいクレヨン」を
公立のこども園と保育所に寄贈

野菜などを原材料にした「おやさいクレヨン」250個を和歌山市内の公立のこども園と保育所15園に寄贈しました。2023年に創業100周年を迎える同社の記念プロジェクトの一環で、SDGsの達成に向けた取組です。「次の50年、100年を担う子供たちに安心して使えるこのクレヨンでたくさんの絵を描いてほしいです」(掛政治和歌山支社長)



子育て支援に
つながる
CSR活動



子供食堂に関するアンケートを通じた
募金活動

2022年から子供食堂に関するアンケートを実施しています。アンケートにお答えいただくと、1枚につき10円を当社から和歌山県内の子供食堂の活動に役立てていただくことを目的に寄付します。

業種 保険業

所在地 和歌山市三木町中ノ丁15 和歌山フコク生命ビル4F

TEL 073-431-3291

結婚・子育てのための取組 育児休業、企業主導型保育園(提携)、子育て支援手当・保育支援手当など

WEB <https://www.fukoku-life.co.jp/>





わかやま市民生活協同組合

和歌山県全域で安心して暮らせる地域社会をめざして活動する県内最大の生活協同組合です。宅配、店舗、共済など幅広い事業を展開し、安心して買える食品や雑貨など暮らしに役立つ商品やサービスを提供しています。



生協のネットワークを駆使し、 地域の子育てを丁寧にサポート



経営管理グループ マネージャー
阪口裕之さん

当組合は女性職員の割合が多く、年齢を重ねても活躍できる職場を目指しています。女性の管理職への登用や、パートからフルタイム勤務への登用などを積極的に行っています。女性職員に長く働き続けてもらうため、育児関連制度は育児・介護休業法の改正に応じて組合規程も変更し、職員が活用できるように整備しています。

当組合には子育てを経験した女性従業員が多く、職場内では育休を取得する職員への応援やサポートも自然に行われています。ライフステージの変化に伴ってパート勤務からフルタイム勤務へ働き方も変更できます。家庭と仕事の両立に向け、より良い環境を作っていきます。

当組合では、かねてより地域の子育てを応援したいという思いがあ

りました。全国的に少子高齢化が加速するなか、和歌山県でも子供が減少しています。コロナ禍の影響で人と触れ合えず孤立してしまう状況で、少しでも外部とのつながりを持ってほしいと感じていました。そこで2021年10月から育児サポート商品を詰め合わせた「はじまるばこ」をプレゼントする取組を始めました。和歌山県内在住で1歳未満の赤ちゃんがいる家庭に、宅配員が育児サポート商品を届けるものです。宅配員は女性中心で、子育て中のメンバーもたくさんいます。「はじまるばこ」を届けると、申し込まれた家族からは「地域から『おめでとう』と祝福してくれたように感じる。」「子育て中心の生活で、他の人と会えてほっとした。」といった感謝の声をいただいています。赤ちゃんを抱いた保護者の方と接していると、宅配員も温かい気持ちになります。

食品ロス問題の解消と子供たちへのサポートを目的とした「フードドライブ」や、社会人になっても返済が困難な奨学金問題を受けて開始した「学生生活支援金」といった取組も行っています。今後子供たちの健やかな生活をサポートするため、地域社会の課題解決に役立てるよう、活動していきます。

現場の声

育休制度などを利用している
岡崎里紗さん(コープ岩出中央店 フロアスタッフリーダー)

「子育てに理解ある環境で仕事と家庭を両立しています」

2017年に第一子、2021年に第二子を出産した時に、育児休業制度を利用しました。これまで多くの先輩が育休取得され、制度も確立していたので、取得手続きもスムーズでした。職場には子育てを経験した先輩も多く、出産前には皆さんから激励され、育休中も私の不在をカバーしてくれました。職場復帰後は、子

育ての悩みを相談することもあり、今も助けられています。子供が病気になった朝、突然仕事を休むこともあるのですが、皆さんでフォローをしてくれます。子育てに理解があり、雰囲気も良い職場環境で、楽しく仕事ができています。今後、後輩が出産・育児に直面することがあれば、私も積極的に助けたいです。



育児サポート商品詰め合わせ「はじまるばこ」

安心して子供を産み、地域で子育てを支え合える環境づくりの推進を目的に、和歌山県内在住で1歳未満の赤ちゃんがいる家庭に、育児サポート商品を詰め合わせた「はじまるばこ」を届ける取組を2021年より開始しました。2022年8月現在で2400件を超える申し込みがあります。



コープの学生生活支援金

高等教育を希望する全ての子供たちが進学する機会を保障する社会を実現するための学生生活支援金です。2017年から募集を始め、2019年からは給付対象者を大学、短期大学、専修(専門)学校、高等専門学校(4~5年)に拡大し、2021年度は38人に給付しています。※組合員限定



子育て支援につながるCSR活動

フードドライブ

安心して暮らせる地域社会づくりと食品ロス問題の対策として、コープ中之島店、コープ岩出中央店、宅配でフードドライブに取組みました。組合員や地域の皆さまから提供いただいた食品や日用品、物流センターの予備商品を合わせて、2000点を超える品物が集まりました。提供いただいた食品や日用品は、和歌山県生活協同組合連合会を通して、県内の子供食堂や福祉施設へ届けました。2020年と2021年、計2回行っています。



業種 生活総合サービス 所在地 和歌山市太田3-10-10 TEL 073-474-8640

従業員 正規78名(男性64名・女性14名) / 非正規488名(男性101名・女性387名)

結婚・子育てのための取組 育児休業、短時間勤務など



WEB <https://www.wakayama.coop>

男性育児休業取得推進の県外企業の成功事例

男性育児休業取得率0%が続いていた建設機械メーカー『技研製作所』（本社:高知市）は、2021年度に100%を達成しました。その成功に至るまでの経緯や取組を紹介します。

株式会社 技研製作所

男性育児休業取得率0%から3年で100%を達成
女性社員によるプロジェクトチームが男性育児休業取得を推進



ポジティブ・アクションプロジェクト 男性育児休業取得推進チーム・リーダーの池内彩香さん（人事課主任）（左）、同メンバーの清岡玲布さん（情報企画課）

当社は、2018年度までは男性が育児休業を取得するという概念が無く、それまでの男性育児休業取得率は0%でした。この流れを変えたのが、2018年に発足した「ポジティブ・アクションプロジェクト」です。女性役員（現：専務取締役）を中心に、女性社員による部門横断型のチームを編成し、「働きやすい職場づくり」「社員満足度の向上」「会社のブランド力向上」を基本方針とし、様々なテーマについて取り組んでおり、取り組むべきテーマの1つとして「男性育児休業取得推進チーム」を発足。育児休業取得しやすい環境にするべく活動をスタートしました。

まずは全社員を対象とした男性育児休業に関する意識調査を実施し、課題の洗い出しから始めました。すると、育児休業を阻む理由として、収入の減少や、同僚への負担増などに対する不安という回答が多くありました。むしろ条件さえ整えば、取得を希望する男性社員が多いことも分かりました。

そこで社内イントラネットに育児専用ページを開設し、国からの育児休業給付金を個別に試算できるシミュレーションツールを構築しま

した。取得時の生活の見通しができるようにし、収入面の不安解消につなげています。この他、家族で家事分担などが話し合える「家族ミーティングシート」、取得時期や復帰後の就業イメージなどを上司に相談しやすいよう「面談シート」・「業務引継ぎシート」を公開しています。

また社員の意識改革として、説明会を段階的に開催しました。まずは取得対象者とその上司に、続いて全グループ社員へと対象を拡大し、育児休業のメリットを伝え、取得への積極的な働きかけを促しました。

そして、社内通達により、男性の育児休業取得推進を宣言し、社内で育児休業を取得しやすい雰囲気や環境づくりに努めました。「イクメン企業アワード2020」グランプリを取得したことも、育児休業向上への追い風となりました。

ただ、取得率が増加する一方で、育児休業取得日数は伸び悩んでいました。そこで2020年に「1人あたり育児休業取得期間3カ月以上」の目標を掲げました。2021年9月には、育児休業取得する際の壁となっていた収入面の不安をクリアし、長期取得を後押しする目的で、「育児休業支援金」を創設しました。3カ月以上の育児休業を取得する社員に、男女問わず最大15万円を支給する制度で第二子以降も対象です。

このような取組が実を結び、0%だった取得率は、2019年度には30%、2020年度は61.5%、2021年度には100%を達成し、2020年度の平均育児休業取得日数は60.6日、2021年度は89.2日と推移しています。現在は育児休業取得支援と共に、復帰支援制度の拡充を進めています。2022年10月からは、育児短時間勤務制度の適用を小学校卒業までの子供に拡充しました。

かけがえのない家族と過ごす時間はとても貴重です。育児はブランドと思われがちですが、取得社員の不在中に仕事の属人化の解消、業務の最適化やチームメンバーのスキルアップが見込めることから、会社全体の業務効率化にもつながります。これからも社員、そして社員の家族の幸せが当たり前になる企業文化の構築を目標に、さらなる意識改革、環境整備を推進していきます。

解消したい課題

2018年度まで男性育児休業取得者がいなかった

- 男性が育児休業を取得するという概念が無く、育児申請がしづらい職場環境だった

課題への取組

プロジェクトチームが男性育児休業取得を推進



- 全社員対象に「男性育児休業に関する知識、意識調査」を実施。男性育児休業取得の課題を洗い出し分析
- 社内専用イントラネットに育児専用ページを開設。取得手続きマニュアルやQ&A、面談シート、業務引継ぎシートなど、取得対象者の不安を取り除くためのツールを公開
- 育児取得中の収入面の不安を和らげるため、国から支給される育児給付金のシミュレーションツールを独自で構築
- 意識改革に向け、全社員対象の育児説明会を実施
- 会社が男性の育児休業取得推進を宣言。経営陣と一体になって取り組むことを社内通達で発信
- 育児取得者へのインタビュー記事を社内報に掲載
- 2021年9月より育児休業支援金を創設
- 外部講師による男性育児休業をテーマにした講演会を開催
- プロジェクトメンバーを中心に講演等を通じて社外へ情報発信

課題解決までのプロセス

導入の成果

2021年度に男性育児休業取得率100%を実現

- 所属部署の仕事の属人化を解消、業務の最適化やチームメンバーのスキルアップが見込め、会社全体の業務効率化につながった
- 社員同士が互いにサポートし合い、休みが取れる環境を構築したことで組織力が向上した
- 社員のエンゲージメントが高まり、ワークインライフの推進に寄与した
- 新卒学生からの関心が高まり、採用の間口が広がった



業種 無公害工法・産業機械の研究開発および製造販売ならびにレンタル事業など

所在地 高知県高知市布師田3948-1 TEL 088-846-2933

従業員 正規690名（男性571名・女性119名）※グループ連結/2022年8月末時点



WEB <https://www.giken.com/ja/>