

仕事と子育て

両立 サポート 宣言!

人も会社も、しあわせに。

高知県

CONTENTS

- P02 **ガンバレ!**
03 **子育て世代に優しい企業**
[高知大学・森田美佐准教授インタビュー]
- P04 **働くママ・パパをサポートします!**
[取組企業事例集]
 - マシュール
- P05 ● 城西館
- P06 ● インターナカツ
- P07 ● ウイル
- P08 ● 高知ヤマザキ
- P09 ● 土佐ガス
- P10 ● こみべーカーリー
- P11 ● ハート
- P12 ● ネットヨタ南国
- P13 ● 田野病院
- P14 ● 紀和工業
- P15 ● 山崎技研
- P16 **ガンバル会社と、**
17 **ママ・パパを応援します!**
[県・国の制度紹介]
 - 出産後の女性再就職促進事業費補助金
- P18 ● 高知県次世代育成支援企業認証制度
- P19 ● 出産・育児のための支援制度
- P20 ● 目指そう! 子育て支援企業
- P21 ● 高知家の女性しごと応援室
 - 従業員の結婚や子育てを企業や団体がサポートしませんか?
- P22 **データで見る「仕事と子育て」両立事情**
- P23 **アンケートで見る「仕事と子育て」両立事情**

ガンバレ! 子育て世代に優しい企業



高知大学・森田美佐准教授に聞く

出産後も働きたい女性、仕事と子育ての両立を望む夫婦が増えています。では、仕事と子育ては、どのようにすれば両立できるのか? 両立を支援したら、企業にはどのようなメリットがあるのか? ワーク・ライフ・バランスや女性労働研究に詳しい高知大学・森田美佐准教授にお聞きしました。

女性にとって、高知は働きやすい?

高知県民には共働きが多い、というイメージがあります。実際、その通りで、内閣府の調査によると、25~44歳の育児をしている女性のうち、仕事を持っている人の割合は66.7%で全国9位。育児中でも仕事をやめない県といっていでしょう。しかし、さすがは「はちきんの国」と、うなずくだけでは問題は解決しません。

平成25年の県民世論調査によると、「女性にとって、高知県は働きやすい県だと思いますか?」という問いに対して、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」の合計が55%に達しています。また女性が働くにあたっての課題と

しては、「勤務時間が長い」「再就職しにくい」「男性が家事を手伝ってくれない」「育休制度が整っていない」といったことをあげています。

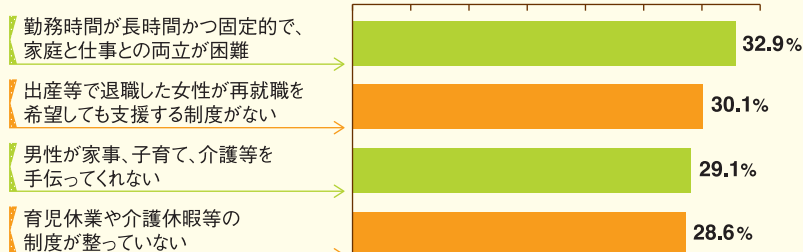
両立支援によって得られるメリットは大!

結婚・出産後も働きたい女性は増えています。では、その需要を満たすことによって、企業はどのようなメリットを得られるのでしょうか。

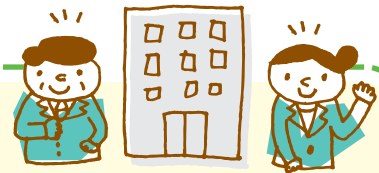
1つは、企業の教育投資が無駄ではなくなることです。働き続けるということは、言い換えれば、人が収入労働を通して成長し続けること。労働人口が減っていくなか、会社が育てた優秀な人材が流出しないことは、大きなメリット

女性が働くに当たって、どのような課題があると思いますか?

(「平成25年高知県県民世論調査」より)



両立支援で得られる企業のメリット



働きやすい より良い企業に!

イメージアップ

パフォーマンス
UP!

育てた人材の
確保

くるみんマーク

優秀な学生の
採用

高知県次世代
育成支援認証企業

子育て世代向けの
商品やサービスの
開発

経済の
活性化

といえるでしょう。また、子育て中の人は、どのようにすれば効率良く働けるのか、真剣に考えています。そうした人が社内にいると、仕事の生産性があがるはずですよ。

企業のイメージアップにつながることも大きなメリットで、求人する際に好影響を与えます。真面目に就職活動する優秀な女性ほど(最近は男性も)、その会社で働いた場合、仕事と子育てを両立できるかどうか、きちんとチェックしているものです。

マーケティングの面でもメリットがあります。同じ子育て世代の欲求をよく知っているのです。そうしたニーズに合った商品やサービスを考えることができるのです。

また、両立を支援している企業とそうでない企業を比較すると、前者のほうが1人当たりの経常利益が高い、という注目すべき研究報告があります。男女ともに従業員の両立支援を進めることで、良い影響を得られることは間違いありません。

「くるみんマーク」や、それを一歩進めた「プラチナくるみん」の認定、**高知県独自の「高知県次世代育成支援企業」(P18)**の認証を受けると、税制や融資などの恩恵を受けることもできます。イメージアップ以外にも得られるメリットは大きいので、積極的に取り組むべき

ではないでしょうか。

大きな意味でいえば、家に稼ぎ手が増えると、消費が増えるでしょうから、経済が活性化します。税金や社会保障の担い手も増えるので、ひいては社会の安定につながることもなります。

企業風土を見直し、 働き方を変えよう!

男女とも子育て世代が仕事を続けるためには、「仕事と私生活の両立は当然」という企業風土を作る必要があります。まず、育休以前に、有給休暇を使いやすい雰囲気にすることが大切でしょう。そうでなければ、私生活の犠牲が美德という雰囲気が生まれかねません。育休を取る人だけが恩恵を受ける、という目で見られてしまいます。

企業風土を変えるには、働き方を見直すことも必要です。なぜ、長時間労働になるのか? なぜ、自分の仕事は終わったのに、上司・先輩より先に帰らなければならないのか? その会議は、就業時間内にできないのか? こうした具体的なことを、1つひとつ見直すことが重要です。

「性別」ではなく「個性」を見るように

すること、子育て中の女性がキャリアを積み重ねられる仕組みを作ること、なども重要です。子育て中の人働きやすく、かつキャリアも積んでいける環境なら、すべての人にとって働きやすいはずですよ。

最後に、男性の子育てについて。新聞発表によると、1年間のうちに子どもが生まれる男性が全国に100万人ほどいるなか、育休を取りたいと考える人は30万人もいるそうです。男性も子育てをしたい、というムーブメントは確実に起こっているのです。これからの時代、企業にはその要望にも応えることが強く求められています。



高知大学教育学部 准教授
森田 美佐 先生

Morita Misa

専門は家政学(生活経営学、家族関係学)、ジェンダー研究。男女共同参画社会の実現に向けた社会設計を柱として、男女の仕事と家庭生活(ワーク・ライフ・バランス)、女性と働き方、少子化と子育て支援、男性の仕事と子育て(イクメン)等が主な研究テーマ。



Case study
1

株式会社 マシユール

働く人の声
voice.

技術を活かせる仕事に再就職できてうれしい!



よさこい祭りの衣装制作などを行うマシユールに入社して半年余りの竹田さん。5歳と2歳の2人の子育てと、パタンナーという専門技術職を両立させています。

じつは1人目の出産前、同社への入社が決まりかけたのですが、ちょうど妊娠したことがわかったため、子育てに専念することにしたとのこと。それから6年後、会社が再度かけた技術職募集の求人に応募。会社は竹田さんを正規職員として雇用し、高知県の「出産後の女性再就職促進事業」に申請して補助金を支給されました。

「1人目を出産してからは事務職として働いていました。時間はかかりましたが、技術を活かせる希望通りの職種に就け

たので、とてもうれしいですね」と竹田さん。同社の山中社長も「型紙作りの技術を持っている人は、このあたりにはなかなかいない。お互いに良い縁があったなと思います」

会社では法を上回る短時間勤務制度も整備していますが、「普段は主人の母が子どもを見てくれるので、通常の働き方をしています。でも、子どもが病気になることもありますから、こうした制度があるとないでは大違いですよ。もしもの時には休みやすい雰囲気があるのもいいですね」と竹田さんは話します。

結婚前は大阪の繊維会社で働いていた竹田さん。ご主人の故郷で新しい人生を踏み出し、子育てに仕事にと、充実した日々を過ごしています。



パソコンを使って型紙を作る特殊技術を身につけている竹田さん。夫の故郷で思い通りの仕事をしています。



パタンナー
竹田千景さん

会社の声
voice.

出産後の離職は大きなマイナスです



近年、我々の業界は外国人研修制度に頼っていますが、やはりそれではいけない。当社は平成元年頃、社員は日本人だけで、平均年齢も29歳と若かった。



代表取締役
山中 英作さん

もう一度、その時代に戻ろうと、子育て支援に力を入れるようになりました。従業員の80%以上が女性の職場なので、女性が働きやすい環境を整

備しようというわけです。

当社では法を上回る育児休業や短時間勤務制度などを取り入れ、平成25年に「次世代育成支援企業」に認証されました。今後は支援をさらに充実させ、母親が働いているものづくりの現場を子どもに見せる「子ども参観日」などの実施も行っていきます。

いまの時代は人材不足。せっかく技術を身につけたのに、出産して離職するのは企業にとって大きなマイナスです。子育て支援によって、会社のイメージがアップすれば、地元の雇用に貢献でき、社会的な責務も果たせると考えています。

わが社の主な両立サポート

- ★ 小学校入学前までの育児休業
- ★ 小学校入学前までの短時間勤務
- ★ 子どもが職場を訪問する「子ども参観日」

DATA

株式会社
マシユール
＜製造業＞
宿毛市小深浦714番地2
TEL 0880-65-8127
従業員 32名





Case study
3

株式会社インターナカツ

働く人の声
voice

復帰後、以前よりも 仕事に充実感があります



1年間にわたる2人目の育児休業から復帰し、現在、オンラインショップの仕事に就いている福川鈴さん。「家で子どもが待っているの、勤務

時間内にできるだけ帰りたい。限られた時間の中で、どうやったら仕事の精度を高められるか、毎日真剣に考えています」と表情を引き締めます。

育児休業中のメンタルは、1人目と2人目で随分違ったとのこと。「1人目の時には、復帰したら自分の席がなくなっているのでは…という不安がありました。育児に集中できなかったわけではありませんが、会社のことが本当に気になって

いましたね」と話します。一方、復帰後、会社の子育て支援策を考える女性プロジェクトチームのメンバーに抜擢。「この時、いろいろと勉強することができたので、2人目の育児休業の際には、安心して休むことができました」と振り返ります。

ファッションが大好きな福川さんは、育児休業の終わり頃になると、毎日、会社のオンラインショップを眺めていたとか。「復帰した時はうれしかったですね。育児だけをしていると、息が詰まってしまうこともあるので。いまは仕事をしていても、以前より充実感があります」と顔をほころばせます。

インターナカツでは、子育てがひと段落したら正社員に戻れる「短時間正社員制度」も整備されています。福川さんはいまのところ、子どもを保育園に預けてフルタイムで勤務。日々、オンとオフを上手に切り替えています。



商品を検品する福川さん。オンラインショップ担当として、パソコンにもよく向かっています。

商品部
オンラインショップ係長
福川 鈴さん

会社の声
voice

働きやすい職場に向けて 「くるみんマーク」を認定



当社は従業員の約半数が女性ですが、かつては結婚や出産を機に退職する人が多かった。店舗の営業時間が長いこともあって、仕事と子育てを両立させにくかったからです。しかし、小売業は近年、人材不足の傾向が強まっています。



常務取締役 総務部長
日浦 武さん

優秀な人材を確保するためには、子育てしやすい職場環境を作り、若い人

たちに向けてアピールする必要があります。

そこで女性プロジェクトチームを組織し、どのような取り組みが必要なのか考えてもらいました。チームがまとめた内容をもとに、法を上回る休暇制度などを整備。「高知県次世代育成支援企業」の認証はもちろん、厚生労働省が推進する「くるみんマーク」の認定も受けることができました。

こうした取り組みの結果、店舗勤務の従業員も育児休業を取得できるようになりました。今後はさらに勤務時間や時間外労働の短縮に努め、より働きやすい職場環境の整備に努めます。

わが社の主な両立サポート

- ★ 法を上回る看護休暇制度
- ★ 小学校入学までの育児短時間勤務
- ★ 時間単位で取得できる有給休暇
- ★ 妻の出産時の特別休暇



DATA

株式会社
インターナカツ
＜小売業＞
高知市南久保15-33
TEL 088-861-5111
従業員 229名





Case study
4

株式会社ウイル

働く人の声
voice.

一生懸命働いて、会社に恩返ししたい



TSUTAYAで本部門を担当する近森さんは、ウイルの正社員として初めて育児休業を取得しました。子どもは2人で、現在、小学5年と2年。ともに1歳の誕生日を迎えるまでの1年間、育休を利用しました。「1人目の出産前、つわりがかなりひどかったんですが、上司が“有給を消化して休めるよ”と言ってくれて。とても助かりました」と振り返ります。

人との接し方が変わりましたね」と出産を機に、自らが成長したことを実感しています。

じつは、近森さんは2人目の子どもが小さい時、心のバランスを崩しかけたことがあるとか。「何もかもちゃんとできるのが良い母親。こう思い詰めてしまって…。そんな時、先輩の女性が“真面目すぎたらいかん。もっと楽しいたらえいよ”と声をかけてくれました。ああ、それでいいのか、と心がスツとしました」と近森さんは話します。

1年間の育休を取れたこと、復帰した時にみんなが歓迎してくれたこと、周りの人たちが温かく支えてくれること。これらのことに、近森さんは心から感謝しています。

「その分、会社に恩返ししたい。一生懸命、働きたいと思っています」と力強く話してくれました。



職場に復帰後は10年間にわたって短時間勤務。「若いころは人に仕事を任せるのが苦手でした。でも、短時間勤務だと、自分1人では仕事回らないので、周りの人を信じて任せるようになりました。」



店舗で本の整理をする近森さん。2児のママであるとともに、本の売り方を考えるスペシャリストでもあります。



TSUTAYA土佐道路店
本責任者
近森 朗子さん

会社の声
voice.

「くるみんマーク」の認定を受け女性が長く働ける職場へ

当社の親会社であるサニーマートは女性の従業員が多いため、出産後も働きやすい制度を整備しています。当社もその制度を引き継ぎ、女性が長く働き続けられる職場づくりに取り組んでいます。法を上回る制度などを取り入れて、厚生労働省が推進する「くるみんマーク」の認定も受けました。

いては、これまでに準社員を含めた女性従業員の25%が取得しています。かなり多いのではないかと、思っています。男性はまだですが、それでも2名が育児休業を利用しています。

当社ではここ10年ほど、男性よりも女性のほうを多く採用してきました。お客様に女性の方が多いため、女性スタッフならではのセンスや知識が必要とされるからです。今後、女性従業員をもっと増やしていきたい。そのためには両立を支援し、女性が働きやすい職場にすることが重要だと考えています。



取締役 営業支援部 部長
田中 隆寛さん

育児休業につ

わが社の主な両立サポート

- ★ 2歳までの育児休業
- ★ 小学校1年の3月末までの短時間勤務
- ★ 妻の出産時の特別休暇
- ★ 8週間の産前休暇

DATA

株式会社ウイル
＜小売業＞
高知市南御座7-16
TEL 088-861-1511
従業員 87名





Case study
5

株式会社高知ヤマザキ

働く人の声
voice.

育休後、周りに支えられて、 繰り下げ勤務しています



4年前、高知ヤマザキの弁当製造部署に勤務していた北村香さんは、出産を前に体調を崩して入院。そのまま産休から育児休業に入りました。

仕事のことが気になりつつも、子育てに専念した1年間。その間、弁当の部署が閉鎖され、復帰後は直売店へと異動になりました。「新しい部署で大丈夫かな?という不安はありましたが、周りに助けられて仕事を覚えることができました」と北村さんは振り返ります。

毎朝、親子一緒に家を出て、まずは保育園へ行き、子どもを預けてから出勤。直売店は朝7時オープンですが、その時

間はまだ保育園が始まっていないので、8時出勤の始業時間の繰り下げ勤務にしています。「直売店は4~5人が勤務しているのですが、みんなが交代でフォローしてくれます。そのおかげで保育園に預けられるので、本当に感謝しています」と話します。

北村さんのご主人も高知ヤマザキ勤務。県内各地にパンを配達するのが仕事で、毎日、夜中の2時30分には家を出ているとか。夫婦の生活時間帯がずれている分、北村さんが子育てと仕事を両立させるのは、一般の家庭以上に大変かもしれません。

そうした北村さんをサポートするのが、同じ敷地内に暮らす義理のおとうさん。「子どもが保育園で熱を出した時のお迎えなどで、よく助けてもらっています」。日々、会社や家族に支えられていることを、北村さんは強く実感しています。



本社工場にある直売店で働く北村さん。育休前後で職場が変わりましたが、仕事は継続することができました。

売店スタッフ
北村 香さん

会社の声
voice.

取り組みが評価されて 「均等・両立推進企業表彰」を



当社は以前、女性の正社員が少なかったこともあり、7~8年前から、女性が働きやすい職場づくりを推進してきました。社外にも積極的にアピールし、平成26年度には

「均等・両立推進企業表彰」を受けました。

取り組みを続けるうちに、育児休業の取得が当たり前の職場風土になり、いまも4

人が育休を利用しています。

企業のイメージアップにもつながり、ここ2年は採用実績で女性のほうが多くなっています。新規学卒の優秀な女性も応募してくれるようになり、企業のレベルが上がってきたように思います。

平成28年度から両立制度をさらに拡充し、「くるみんマーク」の取得を目指します。新しい取り組みとしては、近くの幼稚園と契約し、社員が子どもを預けやすい体制をつくりたいと考えています。また女性だけではなく、男性が育児休業を取得しやすい体制づくりを構築していきます。



取締役 総務部長
石塚 秀一さん

わが社の主な両立サポート

- ★ 2歳までの育児休業
- ★ 小学校入学後、最初の年度末までの看護休暇
- ★ 小学校入学の4月末までの短時間勤務

DATA

株式会社
高知ヤマザキ
＜製造卸業＞
高知市大津乙1750
TEL 088-866-5566
従業員 285名





ママ っっこいい!



Case study
6

土佐ガス株式会社

働く人の声
voice.

1年間の育児休業を2回取得しました



営業職として、お客様回りをする西村さん。子育て真っ最中ながら、日々忙しく働いています。



aico 主幹
西村 礼さん

4歳の長男、1歳の長女の子育てをしつつ、営業職として働いている西村礼さん。どちらの出産でも、1年間の育児休業を取得しました。

「周りの皆さんも、ごく普通に育児休業を取っているのだから、私も休ませていただきたいと思っていました。2回とも仕事から離れて、育児に専念させてもらいました。1年間という長いようですが、終わってみると、あっという間でしたね」と西村さんは当時を振り返ります。

ただ、仕事に戻れるのがうれしい一方、不安も大きかったといいます。

「仕事と子育てが両立できるのか、という不安がありました。どちらかが疎かになってしまう気がして…。その気持ちは、1人目の時も2人目の時も同じでしたね」と打ち明けます。

不安を抱える西村さんを励ましたのが職場の先輩たち。「復帰したら大変やろうけど、何とかなるさね」と声をかけてくれたとか。「フォローし合う風土ができていたので、本当にありがたいですね。会社には感謝しています」と西村さんは話します。

現在は短時間勤務制度を利用し、通常よりも1時間早く退社。「短い勤務時間のなか、仕事を効率良く回すように心がけています」と、仕事と子育ての両立に頑張っています。



営業という仕事が好きなき西村さん。復帰する時、母親から「すごい晴れ晴れとした顔やね」と言われたとのこと。

会社の声
voice.

子育てを支援するのは会社として当たり前



当社は昔から男女平等の職場環境にあり、創業後、早い時期から女性の活用を図り、管理職の登用も積極的に行ってきました。最近、企業による子育て支援の重要性がうたわれていますが、そうした流れとは関係なく、子育てを応援する風土が以前からできています。行政などから「支援制度がよく整備されている」といわれ

ることがありますが、当社とすれば当たり前のことです。近年、一層の充実を図っていますが、特に企業のイメージアップを狙っているというわけではありません。

育児休業については出産する全員が取得し、復帰後はほとんどの人が短時間勤務しています。病気やけがとは違って、いつから休むのかがはっきりしていませんから、それに向けて体制を整えることができます。休むのは、ほんの1年か2年のことでしょう。出産を機に退社されたら、新人をイチから育てなくてはならない。それに比べたら、たいしたことではありません。



代表取締役
高橋 浩介さん

わが社の主な両立サポート

- ★ 妻の出産時の特別休暇
- ★ 年間10日間の育児支援休暇
- ★ 3歳以降の短時間勤務
- ★ 時間単位で取得できる有給休暇
- ★ 短大、大学などの進学支援

DATA

土佐ガス株式会社
＜小売業＞
高知市葛島 2-3-75
TEL 088-882-3165
従業員 150名





Case study
7

株式会社こみベーカリー

働く人の声
voice.

製造現場で初めて 育児休業を利用しました



こみベーカリーの嶋村里美さんは、製造現場で働くリーダー格の1人。3歳と4歳の2人の子育てをしながら、ケーキやクッキー、栗まんじゅうなど和菓子全般の製造に携わっています。

同社の製造現場では、嶋村さんが初の育児休業取得者。古味社長から「この機会に休んでみたらどう?」と声をかけられ、仕事からいったん離れることにしたそうです。



「子育ては大変です。家事も普段よりしっかりやらないといけない気がしました。家のことに専念するより、仕事をしているほうが楽か

も」と笑う嶋村さん。1人目は6ヵ月、2人目の時は3ヵ月の育休を取りました。

復帰したタイミングは製菓業ならではの「ああ、なるほど」と、聞けばうなずく理由がありました。「クリスマスに合わせて仕事に復帰しました。やはり、一番忙しい時期に休むわけにはいけないので」とのこと。現場を引っ張るという責任感があってのことでしょう。

「2人目を出産したのは、育休から復帰してまだ1年余りの時。正直、申し訳ないという気持ちがありました。でも、休みにくい雰囲気は全然なかったですね。周りの皆さんがフォローしてくれて、ありがたっと思っています。もちろん、会社にも感謝しています」

会社の製造現場の中で、仕事と子育てを両立させるお手本になった嶋村さん。平成26年は嶋村さんの後輩が3名、育児休業を利用したそうです。



1 / チーズケーキを切る嶋村さん。右は後輩の谷本雅さんで、平成27年2月から育児休業に入ります。

2 / 販売担当の前田美生さんも平成27年2月から育児休業に。

洋菓子製造部
嶋村里美さん

会社の声
voice.

いいモノ作りができるのは 女性が活躍する会社



製菓学校の同級生などから、「製造業は結婚すると続けられない」という話をよく聞きます。確かに現状はまだそうなのかもしれませんが、当社では結婚後も長く勤めてほしいと考えています。



代表取締役
古味 由紀さん

「いいモノ」を作るには、女性が活き活きと働ける会社になければいけない。せっかく技術を身につけたのですから、出産を

機に退社するのは本当にもったいないと思います。

こうした思いから、嶋村さんに率先して育児休業を利用してもらいました。その後、育児休業を取るのとは当たり前のような雰囲気になってきました。現場のリーダー格である嶋村さんが出産後も勤め続けている。その姿が、若いスタッフたちの刺激になったのでしょう。

復帰後も子育てと仕事を両立できるようにと、半日単位で有給休暇を取れる制度を整えました。子どもが急に病気になった時や、園や学校の行事などで休めるので好評です。

わが社の主な両立サポート

- ★ 半日単位で利用できる
年次有給休暇制度
- ★ 周辺地域の
子どもたちを守る
地域ネットワークの
一員として活動



DATA

株式会社
こみベーカリー

<パン・菓子製造販売業>
高知市知寄町1-1-21
TEL 088-882-6594
従業員 40名





Case study
9

ネットヨタ南国株式会社

働く人の声
voice.

会社の保育園に預けて母乳で育てています



「当社にはスタッフ間で助け合う風土があるので、出産の時、安心して育休を取ることができました」と話すのはネットヨタ南国の

梶浦貴子さん。昨年5月、2人目の子どもを出産し、1人目の時と同じように育児休業を利用しました。

「休んでいる間、子育てに集中してはいましたが、やはり仕事のことは気になりましたね」と梶浦さん。会社のホームページを開くのが日課で、仲間たちの仕事の様子や、イベントの内容などをチェックしていたそうです。梶浦さんが復帰したのは11月。育休の期間は半年でした。

復帰が早いようにも思えますが、これには大きな理由があります。会社に隣接して設けられた認定こども園「びすた保育園」を利用できるからです。

「私は子どもを母乳で育てているので、本当に感謝しています。仕事の休憩時間などに、園にちょっと行って授乳することができます。会社から遠い場所に保育園があったら、こんなことは絶対に無理ですよ」と笑顔で話します。預けている間、熱が出たり、具合が悪くなったりした場合は、園からただちに連絡。梶浦さんは上司に理由を話し、すぐに様子を見にいきます。

「女性の多い職場なので、子育てと仕事を両立させている人がたくさんいます。だからみんな、子育てに理解があってありがたいですね」と梶浦さんは明るく話してくれました。



事務所のパソコンで作業することが多い梶原さん。保育園がすぐ近くなので、安心して仕事に集中できます。



営業アシスタント
梶浦 貴子さん

会社
の声
voice.

みんなが仕事と子育てを ごく自然に両立



当社では仕事と子育てを両立させるのはごく当たり前のことで、出産を機に退職する者はありません。女性スタッフの半分ほどが、小学生までの子どもの

子育てをしながら、出産前と同じように働いています。

スタッフの子育ては、当社独自の取り組みである「びすた保育園」によってサポー

トしています。女性が長く働き続けられるようにと、平成20年、グループ内に企業内託児所を設けたのが始まりで、現在は認定こども園として運営しています。

制度については、ほかに格別整備しているというわけではありません。そうしたことも、互いを思いやる企業風土のほうが重要だと考えています。スタッフは「同僚」というよりも、「同志」に近い間柄。お互いの子どもについては、顔も名前も知っています。親戚の子どものような感覚なので、ごく自然な感じでサポートし合えるのだと思います。



総務担当
渡邊 裕子さん

わが社の主な両立サポート

★「びすた保育園」運営

★育児休業取得後も元の部署に配属される



DATA

ネットヨタ
南国株式会社
＜カーディーラー＞
高知市南川添4-28
TEL 088-884-5110
従業員 132名





Case study
10

医療法人 臼井会 田野病院

働く人の声
voice.

院内保育所には本当に感謝しています



理学療法士として田野病院に勤務している岡林輝親さん。出勤はいつも2歳と0歳児の子ども2人と一緒です。病院に到着すると、すぐに目指すのが院内保育所。「今日もよろしくお願いします」と子どもを保育士さんに託して、院内にある職場のリハビリテーション施設に向かいます。

岡林さん夫婦は共働き。子どもを民間の託児所に預ける選択肢もありますが、

くなります。院内保育所は金銭的な面で利用しやすいし、送り迎えも楽です」と岡林さん。

いろいろと利点が多いなか、最も安心できるのは田野病院に小児科があることだそうです。「子どもは急に熱を出すことがありますから、小児科をすぐに受診できるのは本当に安心です。予防接種も面倒な予約なしで、先生の都合のいい時間にやってもらえます」と話します。

院内保育所の利用のほか、出産時の特別休暇も取得した岡林さん。育児休業の利用も考えたそうですが、「専門職なので、現場から離れるとスキルが落ちてしまうため、子どもを預けながら働くことにしました」。院内保育所にはとても感謝しているとのこと。「本当に働きやすい職場なので、骨をうずめる覚悟で働いています」と明るく話してくれました。

岡林さんは迷わず院内保育所を選んだといいます。「民間の託児所はけっこう料金が高いので、妻が何のために働いているのかわからな



優しい表情でリハビリテーション施設の利用者と接する岡林さん。毎朝、子どもと一緒に出勤しています。



理学療法士
岡林 輝親さん



会社の声
voice.

専門職だからこそ 育児と仕事の両立は重要



病院は専門的な職種の集団なので、長く現場を離れないで済むように、院内保育所を設けています。看護師など夜勤の人も多いので24時間対応です。当

ともあり、院内保育所はいつも満杯状態で、常時20名ほどの子どもが利用しています。かなり手狭になったので、平成27年春から環境の良い一軒家を買って、さらに充実を図る予定です。

院では平成2年から運営していますが、現在でも設置している病院はまだ少ないのでは。「これがあるから田野病院で働いている」という声も聞かれます。若いスタッフが 많이

わが社の主な両立サポート

- ★ 24時間対応の院内保育所
- ★ 妻の出産時の特別休暇



常務理事 事務長
吉松 誠爾さん

DATA

医療法人 臼井会
田野病院
＜医療・福祉＞
田野町 1414-1
TEL 0887-38-7111
従業員 250名





Case study
11

紀和工業株式会社

働く人の声
voice.

夫の育児休業は妻のために必要だと思う



男性中心の職種である建設業でも、近年、子育て支援に力を入れる会社が増えてきました。創業44年の紀和工業もその1つ。法を

上回る休暇制度などを整備し、平成26年、「高知県次世代育成支援企業」の認証を受けました。

同社の従業員は9割が男性。育児休業を取得した第一号も、やはり男性です。「会社が子育てしやすい環境づくりをしてくれたので、取ってみようかなと。ただ、生まれた時は仕事が忙しい時期だったので、すぐに休むのは無理でした。育児休業を取ったのは、3ヵ月ほどたってから。

現場と現場の合間に1ヵ月間、まとまった休みを取りました」と安宅賢祐さんは話します。

安宅さんの仕事は現場の施工管理。長期間、仕事を休むことに対しては「多少不安がありましたが、連絡をまったく取り合わないわけではないので、それほど危惧はしなかった」と振り返ります。職場の周りの人のフォローもあって、問題なく休めたそうです。

奥さん、子どもと、深いふれあいの時間をすごした安宅さん。「育休は、子どものためというよりは、嫁さんのために必要なんだなと思いました。初めての出産だったので、不安なことが多かったようなんです。一緒にいてもらうだけで安心できる、と言っていましたね」と話します。「休んで本当に良かったですよ」と安宅さん。子どもが1歳になったら誕生日休暇を取ろうかな、と思っているそうです。



上下水道から機械器具設置、新築、リフォームまで、さまざまな現場をまとめる安宅さん。



現場施工管理
安宅 賢祐さん

会社の声
voice.

若い世代に向けて 会社のイメージアップを



建設業はいま技術者不足で、職人さんの高齢化も進んでいます。これからは若い従業員が必要になってくるので、働きやすい環境づくりを整備しようと、子育て支援に取り組みました。



事業部長
安宅 弘明さん

建設業の場合、「高知県次世代育成支援企業」の認証を受けると、入札の際に評価点が加算されるので、この面

でのメリットもあります。

取り組みでは、法の規定以上に休暇を多く取れるようにしようと考えました。子育てしながら働き続け、長く会社にいることによって、技術も育っていくはずですよ。「働きやすい会社」と、イメージアップにもなるでしょう。UターンやIターンを考える人にもアピールしていきたいですね。

今後取り組みたいのは、会社や現場に子どもを呼んで、父親の仕事を見てもらうことです。「お父さん、こんな仕事をしているんだね」と、この業界に興味を持ってもらいたい。そして、将来的には当社に入社してもらえたら最高ですね。

わが社の主な両立サポート

- ★ 3歳までの育児休業
- ★ 本人と子どもの誕生日休暇
- ★ 妻の出産時の特別休暇
- ★ 時間単位で取得できる子どもの看護休暇(有給)

DATA

紀和工業株式会社
＜建設業＞
高知市南ノ丸町12-16
TEL 088-832-2155
従業員 20名





Case study
12

株式会社 山崎技研

働く人の声
voice.

短期育休制度を利用し 子どもの世話に没頭



山崎技研のオペレーターとして、工場
で日々、機械と向き合っている筒井裕大
さん。まだ22歳になったばかりながら、
上は2歳8ヵ月、下は5ヵ月の2人の子
どもがいます。

「嫁さんはまだまだ、自分のことをイク
メンとは認めていない」そうですが、お
話を聞くとそんなことはありません。夫
婦共働きのため、結婚当初から家事を

育児休業制度です。

「せっかく制度があるんだから使ってみ
ては、と会社からすすめられて、年末年
始にかけて利用しました。嫁さんが家を
空ける時があったので、この機会に休ん
でみようかなと思いました」と筒井さん。
会社の先輩にもこの制度の利用者はおり、
社内に育休を取りにくい雰囲気はまったく
なかったそうです。

短期育休の間、筒井さんは子どもと
濃密な時間を過ごすことができました。ミ
ルクやお風呂、食事作りなどは手慣れた
ものなのですが、「大きなほうのおむつ
替え」は初めて体験。「おむつを開けた瞬
間、ビックリ。拭いた後、お風呂で洗っ
てあげました」と笑います。10日間、普
段とは違う時間をすごした筒井さん。十
分りフレッシュした後、年が明けてから仕
事に復帰しました。



分担。特に料
理は得意で、
にんにくをたっ
ぷり使う餃子
作りにはまっ
ているとか。そ
んな筒井さん
が利用した子
育て支援制度
は、連続10日
間までの短期



テクノパークにある工場
で、日々、機械に向かう
筒井さん。家に帰れば、
じつは料理好きのイクメ
ンです。



機械部
筒井 裕大さん

会社
の声
voice.

女性社員が意見を出し 「くるみんマーク」認定



「これからの企業は、子育て支援に取り
組むのが世の中の流れ」と社会保険労
務士さんにすすめられたこともあって、
子育てしやすい環境づくりに取り組んで
います。

どのような制
度があったら喜
ばれるのか、女
性スタッフの意
見を聞きながら、
利用しやすい現
実的な制度づく
りを考えました。
女性に好評な

のが、小学校入学までの育児短時間勤
務制度です。

また、以前は育児休業を利用しにくい
部分があったのですが、制度を整備した
後、水産部門の女性研究者などが長期
間の育休を取りました。一方、男性には
連続10日間までの短期育休が好評で、
よく利用されています。

せっかく子育て支援に取り組むのなら
本腰でやろうと、「くるみんマーク」の認
定も受けました。割増償却といった税制
上の優遇策が魅力ですし、何よりも会
社のイメージアップが期待できると思
います。



総務部 部長
岡本 吉由さん

わが社の主な両立サポート

- ★ 小学校入学までの
育児短時間勤務制度
- ★ 妻の出産時
3日間の特別休暇(有給)
- ★ 連続10日間までの
短期育児休業制度
(有給)



DATA

株式会社 山崎技研
＜製造＞
香美市土佐山田町テク
パーク2番
TEL 0887-57-6222
従業員数 127名



ガンバル
会社と
ママ・パパを
応援します！

ママの再就職をサポート！ 出産後の女性再就職 促進事業費補助金



第一子出産前後の女性の継続就業率は約40%にとどまっています。こうした状況下、平成25年度の高知県県民世論調査では、女性が地域で生き生きと働くための行政に望む取り組みとして「育児サービスをもっと利用しやすくする」に次いで、「出産等のため仕事を辞めた女性が再就職

する企業への支援」があげられています。そこで、県では出産後の再就職をサポートするため、平成26年度に「出産後の女性再就職促進事業費補助金」を創設し、出産や育児を機に退職した女性を正規職員として雇用した事業主に対して、一時金を支給しています。

対象となる事業主

- 県内に事業所を有していること。
- 一般事業主行動計画を策定し、労働局に届出を行っていること。(プラチナくるみんの認定を受けている企業を除く)
- 対象となる女性を新たに雇用していること。



対象となる女性

- 県内に在住していること。
- 出産や育児を機に退職し、補助金の交付を申請する日の属する年度において、小学校6年生以下の末子を養育していること。
- 現に就労していないこと。(正規職員として雇用することを前提として、平成26年4月1日以降に非正規職員として雇い入れられ、引き続き正規職員となる場合を除く)
- 事業所の代表者、役員、取締役等の三親等以内の親族(配偶者、三親等以内の血族及び姻族)でないこと。

支給手続き

- 補助金の交付申請をしようとする事業主は、対象となる女性を正規労働者として新たに雇用した場合、当該女性を正規労働者として雇い入れた日から起算して1カ月を経過した後、3カ月以内までの間に、補助金交付申請書兼実績報告書に必要な添付書類を添えて提出してください。



支給額

- 対象となる女性1人雇用するにつき、20万円を支給。

20万円



申請に必要な書類

1 補助金交付申請書兼実績報告書

2 子の出生の事実を確認できる書類

次の書類のいずれかを提出して下さい。

- 住民票の写し
- 母子手帳の写し
- その他、子を出産している事実が客観的に確認できる書類

3 当該女性が出産を機に退職したことが確認できる書類

次の書類のいずれかを提出して下さい。

- 会社を退職した際に会社からもらう離職票等の写し
 - 退職証明書又は在職証明書(任意様式(前勤務先から発行されるもの))
 - 雇用保険被保険者資格取得届出確認照会回答書(ハローワークから発行されるもの)
 - その他、会社を退職した事実が客観的に確認できる書類。
- また、妊娠期間中の退職以外の場合は、出産・育児を理由として退職した旨の申立書を添付していただく必要があります。

4 当該女性が正規で雇用されていることが確認できる書類

次の書類のいずれかを提出して下さい。

- 雇用契約書
 - 辞令書(事業所名称、職責及び期日の記載があるもの)
 - その他、当該女性が正規で雇用されていることが客観的に確認できる書類
- ※正規職員として雇用することを前提として、平成26年4月1日以降に非正規職員として雇い入れられ、引き続き正規職員となる場合には別途追加書類が必要になります。詳しくはお問い合わせください。

5 県税全てに係る納税証明書(写し可)

法人事業税、法人県民税及び個人事業税等で、滞納がないことが分かる証明書を提出してください。なお、申請日から3カ月以内に発行されたものを提出してください。

6 消費税及び地方消費税の納税証明書(写し可)

納税証明書の「その3(未納税額のない証明用)」を提出してください。なお、申請日から3カ月以内に発行されたものを提出してください。

7 労働局に提出した一般事業主行動計画(写し可)

労働局に提出した策定届(労働局の受理印があるもの)を添付してください。(プラチナくるみんの認定を受けている企業は、そのことが確認できる書類を添付してください)



もっと知りたい! 補助金Q&A

Q 民間の会社しか申請できない?

A 民間の会社だけでなく、個人企業や協同組合、医療法人、学校法人、業界団体なども、常時雇用している労働者がいる場合は申請することができます。(県内に活動拠点を置いて事業活動を行う企業、法人、団体で、常時雇用している労働者がいる場合はすべて対象となります。)ただし、国、地方公共団体、特定独立行政法人及び地方独立行政法人は対象になりません。

Q 「正規職員」の定義は?

A 期間の定めのない労働契約を締結する労働者であって、その雇用する事業所の就業規則等に基づく長期雇用を前提とした待遇を受けている労働者をいいます。なお、短時間労働者または派遣労働者のうち、期間の定めのない労働契約を締結する労働者であって、その雇用する当該事業所の正社員待遇を受けているものを含みます。



Q 国の補助金(トライアル雇用奨励金など)との併給は可能?

A 可能です。

Q 出産後、しばらくたってから前の会社を辞めた方を雇用した場合も、この補助金の対象となる?

A 前職を辞めた理由が育児によるものであれば、対象となります。ただし、申請時点で、養育している末子が小学校6年生以下であることが必要です。

▶ 制度に関するお問い合わせ
高知県商工労働部雇用労働政策課

〒780-8570 高知市丸ノ内1丁目2番20号

TEL 088-823-9765

[メールアドレス] 151301@ken.pref.kochi.lg.jp

子育て支援に取り組む会社をサポート！ 高知県次世代育成支援 企業認証制度

急速に進む少子化が大きな社会問題となっています。その要因の1つとして、仕事と家庭の両立に対する不安や負担の増大が指摘されています。次世代を担う子どもたちを健全に育むためには、企業の取り組みが欠かせません。高知県では、子育て支援に積極的に取り組む企業を認証し、その取り組みを支援しています。



▶ 対象

- 常時雇用する労働者がいる
- 県内に活動拠点を置いて事業活動を行う企業、法人、団体

▶ 認証要件

- 1 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、労働局へ届け出ていること(プラチナくるみの認定を受けている企業を除く)
- 2 過去5年以内において、男性の場合は1カ月以上、又は女性の場合は6カ月以上にわたる育児休業取得者の実績があり、かつ取得者が申請時に復職し、現に勤務していること(※1)
- 3 労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に沿った就業規則又は労働協約を規定していること
- 4 次世代育成支援に関して、次の取り組みのうち1つ以上を行っていること
 - 育児・介護休業法の規定を上回る育児休業制度の設置
 - 育児・介護休業法の規定を上回る看護休暇制度の設置
 - 育児・介護休業法の規定を上回る育児のための勤務時間の短縮等の制度の設置
- 5 過去3年以内において、関係法令に違反する重大な事実がないこと

(※1) 育児休業の取得実績については、新規認証時のみ適用し、認証を更新する場合は適用除外となります。

(※2) ・保護者の一日保育者体験推進事業(担当課：幼保支援課)
・子育てしやすい職場環境づくり推進事業費補助金(担当課：少子対策課)
・子育て支援推進事業費補助金(担当課：少子対策課)

▶ こんなメリットがあります！

- 企業のイメージアップ
- 県ホームページで紹介など積極的な広報
- 中小企業を対象とした県融資制度
＜詳細については、県庁経営支援課 TEL088-823-9695＞
- 県建設工事競争入札参加資格審査における加点
- 商工中金高知支店が実施する「高知県次世代育成支援企業ローン」の利用要件
＜詳細については、商工中金高知支店 TEL088-822-4481＞

もっと知りたい！ 認証制度 Q&A

Q 認証申請の方法は？

A 認証申請書に必要な書類を添えて、県庁雇用労働政策課まで提出してください。申請書の様式は、雇用労働政策課のホームページから入手できます。

*ご希望の企業には、アドバイザー(社会保険労務士)を派遣し、就業規則や取組に関するアドバイスなど、認証取得をバックアップします!(無料)

Q 申請後、認証されるまでの期間は？

A 申請いただいた後は、アドバイザーが申請書及び添付書類について内容の確認をさせていただきます。その後、県が毎月25日締めで受け付け、審査後、要件を満たしている場合は、原則として受付月の翌月20日前後に認証書を交付します。また、必要に応じて、実地で取組内容を確認させていただく場合があります。

Q 認証の有効期間はありますか？

A 認証の有効期間は、認証した日から起算して3年となります。その後、更新を希望する場合は、改めて申請していただくことになります。

→ 3年

▶ 制度に関するお問い合わせ
高知県商工労働部雇用労働政策課

〒780-8570 高知市丸ノ内1丁目2番20号
TEL 088-823-9765
[メールアドレス] 151301@ken.pref.kochi.lg.jp

出産・育児のための支援制度

	労働基準法	育児・介護休業法	男女雇用機会均等法	各種保険制度
妊娠判明	軽易業務への転換 危険有害業務の就業制限(妊産婦の重量物取扱い、有毒ガス等業務の禁止) 変形労働時間制、時間外・休日・深夜業制限(妊産婦の請求による) 坑内業務の禁止(妊婦)		母性健康管理措置(保健指導・健康診査の時間確保、通勤緩和、休憩時間を増やす等の措置)	年金事務所、健康保険組合 または厚生年金基金へ 健康保険組合へ 健康保険組合へ
産前6週間	請求で産前休業	子を養育するために利用できる制度 出産した女性は産後休業期間後から取得可		公共職業安定所(ハローワーク)へ 社会保険料の免除期間 (産前・産後休業中及び育児休業開始月〜終了した日の翌日が含まれる月の前日までの期間。ただし子が3歳に達する日まで)
出産(予定)日	産後休業8週間(就業禁止)	育児休業 育児短時間勤務制度(1日6時間の措置) 所定外労働の免除(残業をさせない制度) 子の看護休暇制度(子が1人の場合年5日、2人以上は10日取得可能)	深夜業の制限(午後10時〜午前5時までの勤務をさせない制度) 時間外労働の制限(1カ月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限)	出産手当金(休業した分だけ支給) 出産育児一時金 育児休業給付金支給期間(産後休業期間を除く育児の為に取得した休業について支給)1歳6カ月までが限度
産後8週間	育児時間 1日2回各30分	特別な事情で6カ月延長可能 パパママ育休プラス		場合によっては免除
こども1歳				
こども1歳2カ月				
こども1歳6カ月				
こども3歳				
こども就学				

労働基準監督署へ

高知労働局雇用均等室へ

事業主の方へ

助成金制度を活用して、従業員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度の利用を促進しましょう!

- 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金
- 子育て期短時間勤務支援助成金
- 中小企業両立支援助成金
 - 代替要員確保コース
 - 期間雇用者継続就業支援コース
 - 育休復帰支援プラン助成金
- キャリア形成促進助成金(育休中・復職後等能力アップコース)

お気軽にご相談ください

- 次世代育成支援対策推進法(次世代法)に関すること
- 育児・介護休業法に関すること
- 男女雇用機会均等法に関すること
- パートタイム労働法に関すること

厚生労働省
高知労働局雇用均等室
TEL088-885-6041
FAX088-885-6042

目指そう！子育て支援企業

平成27年4月1日、
改正次世代育成支援対策推進法が施行します



step
1

【改正点】次世代育成支援対策推進法が
平成37年3月31日まで延長

行動計画を作る

まず計画をつくりましょう

- 自社の現状や課題を調査する
- 従業員のニーズを把握する
- 計画期間、目標を決める
- 目標を達成するための対策とその実施時期を決定



(行動計画の例示)

平成27年1月15日

高知均等株式会社一般事業主行動計画(第1回)

労働者が仕事と子育てを両立させることが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27年2月1日～平成29年1月31日までの2年間
2. 内容／目標：計画期間内に育児・介護休業法に基づく育児休業等、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】

- 平成〇〇年〇月妊娠、出産、育児等に関する産前産後休業や育児休業制度などの支援制度についての情報を収集し、資料を作成する。
- 平成〇〇年〇月労働者に作成した資料を配布する。管理職を対象に、制度の理解及び利用の促進について説明を行う。
- 平成〇〇年〇月各種制度について、社内報に掲載する(年〇回)。

step
2

一般に公表する・従業員に周知する

公表しましょう

- 「両立支援のひろば」への登録
<http://www.ryouritsu.jp/hiroba>

両立支援のひろば

検索

- 自社のホームページへの掲載
- 日刊紙への掲載

周知を図りましょう

- 社内掲示板への掲示や備え付け
- 従業員への配布
- 電子メールを利用して送付等



step
3

【改正点】届出様式の変更

「一般事業主行動計画策定・変更届」に必要な事項を記入する

届出の様式は？

高知労働局雇用均等室で配布します。または、高知労働局のホームページからもダウンロードできます。

http://kochiroudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/jisedaihou.html



step
4

高知労働局雇用均等室に届出

郵送や持参により届出

- 一般事業主行動計画策定・変更届
- 策定した行動計画(任意)



step
5

行動計画を実行する

step
6

【改正点】くるみん認定基準の変更
プラチナくるみんの創設

行動計画終了後、くるみん認定申請をしましょう



▶ お問い合わせ 厚生労働省高知労働局雇用均等室

TEL 088-885-6041
高知市南金田1-39

高知家の女性しごと応援室

「働きたい」と考えるすべての女性を応援します！



- 働く女性に必要なあらゆる情報(求人情報・スキルアップに必要な研修や講座・仕事と育児の両立に関する情報など)を提供します。
- キャリアコンサルタントによる一人ひとりの適性に応じたきめ細やかなカウンセリングを行います。
※カウンセリング実施中は無料で託児(6か月から就学前のお子さま)サービスが利用可能
- パソコンによる職業適性検査を実施します。
- 履歴書の書き方から面接指導まで細かく指導します。
就労に向けてきめ細かくサポートをしていきますので、初めて就職される方やブランクの長い方、また、キッズコーナーを設けていますのでお子さま連れでも安心して相談していただけます。
※平成27年度からは、求人开拓員を配置し、職業紹介事業をスタートする予定です。

▶詳細については

高知家の女性しごと応援室

までお問い合わせください。

[場所] こうち男女共同参画センター「ソレ」2階
(高知市旭町3-115)

[受付] 月曜……………9時～17時
火曜・木曜…9時～18時
土曜……………10時～17時

TEL 088-873-4510

[メールアドレス] soudan@kochiyosei.jp

[ホームページ] www.kochiyosei.jp

従業員の結婚や子育てを 企業や団体が サポートしませんか？



＊「子育て出前講座」で 講師を派遣します

従業員や関係者を対象とした研修会、役員会、社内イベントなどで「子どものほめ方やしかり方」「食育」「父親、母親の役割」「絵本の読み聞かせ方法」といった子育ての参考となる講座を開催してみませんか。謝金や旅費は不要で講師を派遣しますので、ご活用ください。

<http://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/060501/>



結婚や出産、子育ての情報をホームページで発信しています

県では、結婚を考えている独身の方、妊娠中の方、子育て中の方への様々なイベント情報やお役立ち情報をお届けするホームページを開設しています。

＊高知家の出会い・結婚・ 子育て応援コーナー

<http://kochike-ouen.pref.kochi.lg.jp/>

出会いから結婚、妊娠、出産、子育て、そして子育てと仕事の両立など、ライフステージの各段階においての様々な悩み事に対して、最適な支援制度や専門機関などをご案内します。

＊子育て応援の店 (こうち子育て家庭応援事業)

<http://kosodateouen.pref.kochi.lg.jp/>

妊娠中の方や子育て中の皆様を対象に、商品の割引や粉ミルク用のお湯やおムツ替えスペースの提供などのサービスを行っています。(お店によりサービスは異なります。)

＊出産・育児応援サイト 「こうちプレマnet」

<http://www.premanet.pref.kochi.lg.jp/>

安心して出産や子育てができるよう、相談窓口の紹介や妊娠周期に応じたメールマガジンの配信などにより出産・子育てを応援するサイトです。

＊高知で恋しよ!! 応援サイト

<http://www.koishiyo.pref.kochi.lg.jp/>

結婚を希望する独身男女を応援する県や応援団の取組みを紹介するサイトです。



▶詳細についてはこちらまでお問い合わせください

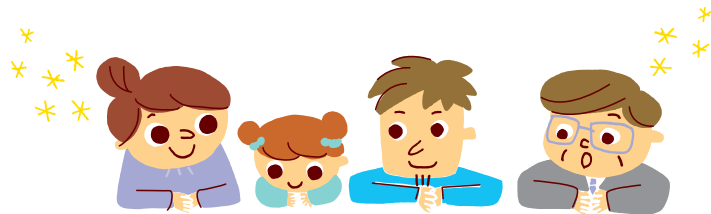
「高知県少子対策課」

TEL 088-823-9640

[メールアドレス] 060501@ken.pref.kochi.lg.jp

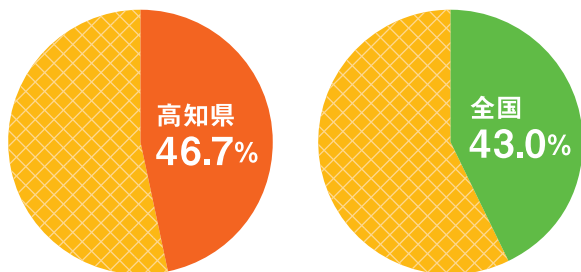
[ホームページ] <http://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/060501/>

データで見る「仕事と子育て」両立事情



「働く女性」が日本一多い高知県

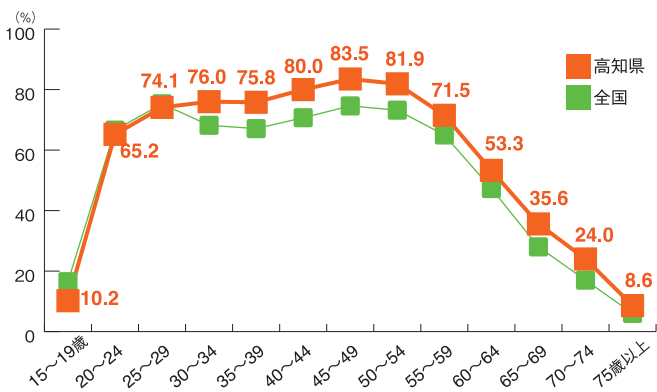
●有業者に占める女性の割合 総務省「平成24年就業構造基本調査」より



↑高知県の「働く女性」の割合の高さは日本一。全国平均よりも3.7ポイント上回る。

子育て世代がよく働く高知県

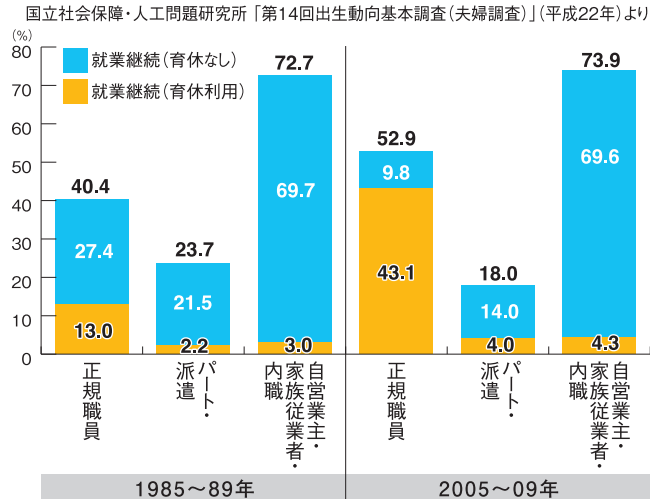
●女性の年齢階級別有業率 総務省「平成24年就業構造基本調査」より



↑20歳代の女性の有業率は全国平均とほぼ同じだが、30歳以降は全国平均を大きく上回る。

まだまだ低い、出産後の継続勤務

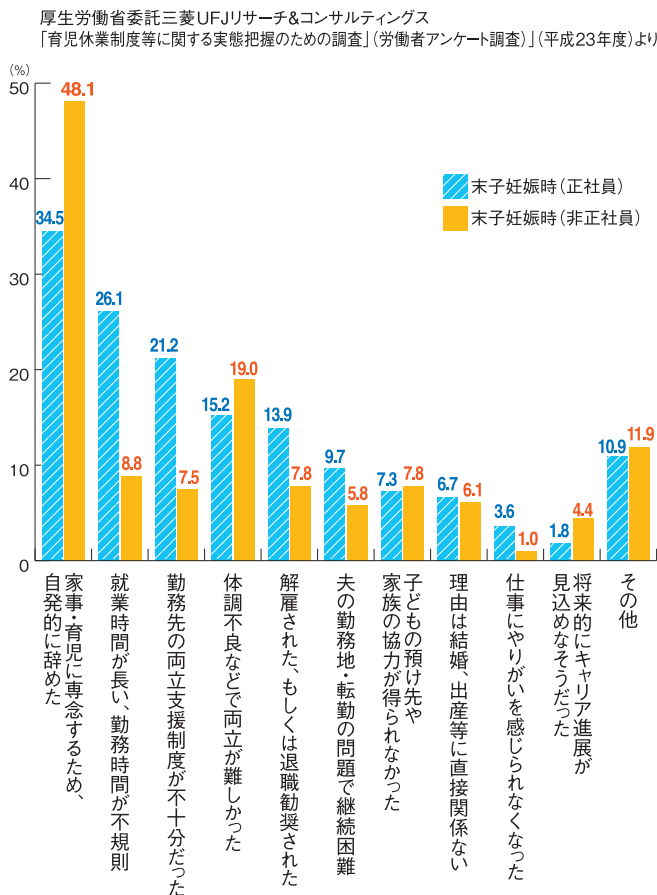
●第1子出産後の妻の継続就業率・育児休業利用状況 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成22年)より



↑正規職員の出産後の継続勤務は、年代を追うごとに上昇。一方、パート・派遣は1990年代以降、20%を下回っている。

妊娠を機に仕事を辞めた理由

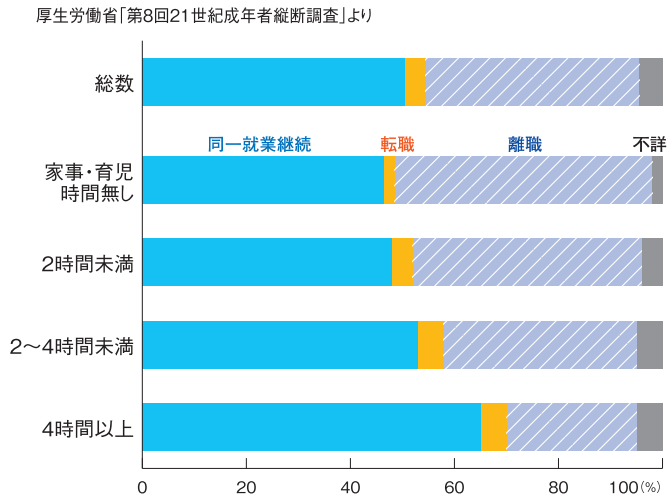
●末子妊娠時の就業形態別、末子妊娠時の退職理由 厚生労働省委託三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査(労働者アンケート調査)」(平成23年度)より



↑正社員の場合、就業時間の長さや不十分な両立支援制度が、妊娠を機に仕事を辞める大きな理由となっている。

イクメンが妻の仕事に与える影響

●夫の家事・育児時間別、妻の継続就業状況 厚生労働省「第8回21世紀成年者縦断調査」より



↑平日、夫が家事や育児に携わる時間が長いほど、妻が仕事を継続する割合が高くなっている。

アンケートで見る 「仕事と子育て」両立事情

平成26年、高知県雇用労働政策課が
高知市内の7つの幼稚園・保育所の
保護者(母親)に対して行った
アンケートより



*あなたは、第一子の出産を機に退職しましたか。

(1つに○印/回答者数:531人)

項目	回答数	回答比率
1 退職した	208	39.2%
2 妊娠時に、働いていなかった	158	29.7%
3 退職せず、育児休業を取得した	124	23.3%
4 退職せず、育児休業も取得していない	20	3.8%
5 その他	20	3.8%
6 未回答	1	0.2%

※これまで、過去に、結婚・出産・育児を機に退職した経験がある方にお聞きします。

*退職した理由を教えてください

(複数回答可/回答者数:361人)

項目	回答数	回答比率
1 家事・育児に専念するため、自発的に辞めた	176	48.8%
2 夫の転勤等によりやむを得ず	78	21.6%
3 勤務先の就業時間が長い、勤務時間が不規則	69	19.1%
4 勤務先の仕事と育児の両立支援制度が不十分	66	18.3%
5 体調不良で仕事と育児を両立できなくなった	33	9.1%
6 子どもの預け先がなかった	29	8.0%
7 解雇・退職勧奨	21	5.8%
8 その他	27	7.5%

*子育てしながら働くことについてどう思いますか。

(1つに○印/回答者数:531人)

項目	回答数	回答比率
1 子どもができれば仕事を辞め、大きくなってから仕事を始める方が良い	233	43.9%
2 子どもができて、ずっと働き続ける方が良い	210	39.5%
3 子どもができるまで仕事をする方が良い	27	5.1%
4 結婚するまで仕事をする方が良い	7	1.3%
5 その他	50	9.4%
6 未回答	4	0.8%

*子育てしながら働くために企業に望むことは何ですか。

(3つまで○印/回答者数:531人)

項目	回答数	回答比率
1 子どもの病気等の際、休暇を取りやすい職場環境	446	84.0%
2 学校参観や通院の付き添い等、短時間の所用のために半日または時間単位で取得することができる休暇制度の設置	341	64.2%
3 育児休業を取得しやすい職場環境づくり	200	37.7%
4 短時間勤務制度など労働時間の短縮	126	23.7%
5 時間外勤務や不規則な時間帯の勤務の免除	92	17.3%
6 出産や育児により退職した人の採用を積極的に行う	89	16.8%
7 (夫の勤務先に対して)夫が家事・育児に協力できるよう、時間外勤務の縮減等	58	10.9%
8 フレックスタイム制度や在宅勤務などの環境整備	55	10.4%
9 男性優先、育児より仕事優先の職場風土の是正	55	10.4%
10 その他	6	1.1%
11 未回答	5	0.9%

*出産や育児を理由として

**離職した女性が
再就職するためには、
どのような支援が必要だと思いますか。**

(3つまで○印/回答者数:531人)

項目	回答数	回答比率
1 子どもが病気になったときの支援体制	363	68.4%
2 保育園の増設や受入定員を増やす(待機児童の解消)	251	47.3%
3 出産や育児を機に離職した女性を雇用した企業に対する支援制度(助成金など)	193	36.3%
4 資格取得やスキルアップのための職業訓練	164	30.9%
5 夫の家事・育児への協力	162	30.5%
6 労働環境の改善	149	28.1%
7 必要な知識や就職意欲を向上させるためのセミナー	53	10.0%
8 職場における女性差別やセクハラ防止	22	4.1%
9 その他	12	2.3%
10 未回答	22	4.1%

※夫と同居している方にお聞きします。

*夫は家事・育児を行っていますか。

(複数回答可/回答者数:531人)

項目	回答数	回答比率
1 仕事が休みの日には家事・育児を行っている	203	38.2%
2 積極的に家事・育児を行っている	173	32.6%
3 気が向いたときに家事・育児を行っている	108	20.3%
4 夫は家事・育児をしたいと思っているが、仕事が忙しくてできない	77	14.5%
5 家事・育児をほとんど行わない	59	11.1%
6 家事・育児に関わって欲しくない	3	0.6%
7 その他	22	4.1%
8 未回答	46	8.7%

※夫と同居している方にお聞きします。

*夫は育休を取得しましたか。

(1つに○印/回答者数:492人)

項目	回答数	回答比率
1 取得していない	473	96.1%
2 取得した	19	3.9%

※夫と同居している方にお聞きします。

*夫に、育児休業を取って欲しい (取って欲しかった)ですか。

(1つに○印/回答者数:485人)

項目	回答数	回答比率
1 取って欲しくない	257	53.0%
2 取って欲しい(取って欲しかった)	226	46.6%
3 どちらでもない	2	0.4%



高知県雇用労働政策課

〒780-8570 高知市丸ノ内 1-2-20
TEL 088-823-9765 FAX 088-823-9277
E-mail 151301@ken.pref.kochi.lg.jp
<http://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/151301>