

育児休業の取得促進と 職場復帰に向けて

—育児休業取得促進のための先進取組事例集—



兵 庫 県

はじめに

兵庫県では、「ひょうご子ども未来プラン」において、子育てと仕事の両立支援を少子化対策の重要な柱の一つに位置付け、県、連合兵庫、経営者協会による「仕事と生活の調和と子育て支援に関する三者合意」に基づき、働きながら子育てしやすい職場環境づくりを推進するための取組を行っています。

その中で、平成18年度には、育児休業取得者のスムーズな職場復帰のためのサポートプログラムを策定しようとする企業に対し、県から社会保険労務士をアドバイザーとして派遣し、プログラム策定を支援するとともに、「育児休業等両立支援の推進部会」を設置し、育児休業を取得しやすいしくみについて検討を行いました。

この事例集は、そのプログラムを策定するにあたっての課題、課題解決への方向性、成果などを取りまとめると同時に、上記部会において収集した育児休業の取得促進、職場復帰支援、代替要員確保など、先進的な取組を行っている企業の事例を紹介するものです。

この事例集を活用いただくことで、企業における育児休業の取得やスムーズな職場復帰をサポートするプログラムの策定が進み、子育てと仕事の両立できる職場環境づくりが推進されることを願っております。

平成19年3月

もくじ

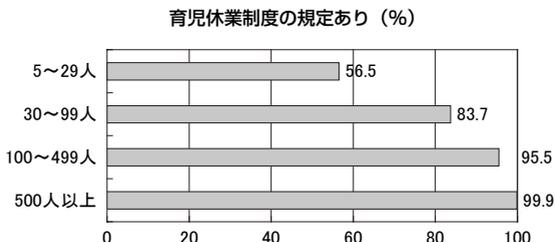
| | |
|----------------------------|----|
| ■ 育児休業取得と職場復帰の現状 | 1 |
| ■ 育児休業サポートプログラム策定モデル事業とは？ | 2 |
| ■ 育児休業サポートプログラム策定企業 | 3 |
| ■ 育児休業等両立支援の先進取組企業 | 14 |
| ■ 育児休業を取得しやすい職場づくりのための支援制度 | 34 |
| ■ 問い合わせ先 | 37 |

育児休業取得と職場復帰の現状

～平成17年度女性雇用管理基本調査結果（厚生労働省）より～

●育児休業制度はどれくらい普及しているのでしょうか…

事業所全体の61.6%に育児休業制度の規定がありますが、規模が小さい事業所ほど、育児休業制度の規定がある事業所は少なくなっています。



※事業所に育児休業の規定がなくても、労働者は一定の事項について記載した休業申出書を事業主に提出することで、育児休業を取得することができ、事業主はそれを拒むことはできませんが、育児休業取得の社内ルールがあるのとないのとでは、取得しやすさに大きな違いがあります。

●育児休業の取得状況は…

育児休業を取得した人は、出産した女性労働者のうち72.3%で、年々増加する傾向にあります。男性では、配偶者が出産した労働者のうち0.5%のみとなっており、依然として低い水準となっています。

また、育児休業取得者の男女別割合は、女性が98%、男性が2%となっています。

●育児休業取得後の復職状況は…

育児休業取得者のうち、復職した人の割合は、女性が89.0%、男性が94.9%となっています。

●企業による職場復帰サポートは行われているのでしょうか…

育児休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置を講じている企業は、全体の24.9%しかありません。その内容は、休業中の情報（社内報、職場・仕事に関する情報）提供が約7割を占めています。



育児休業で長期間職場を離れると、復帰後、職場に適應できるかどうか、不安を感じるものです。しかしながら、育児休業取得者の職場復帰をサポートしている企業は、まだまだ少ないといった状況がうかがえます。

育児休業サポートプログラム策定モデル事業とは？

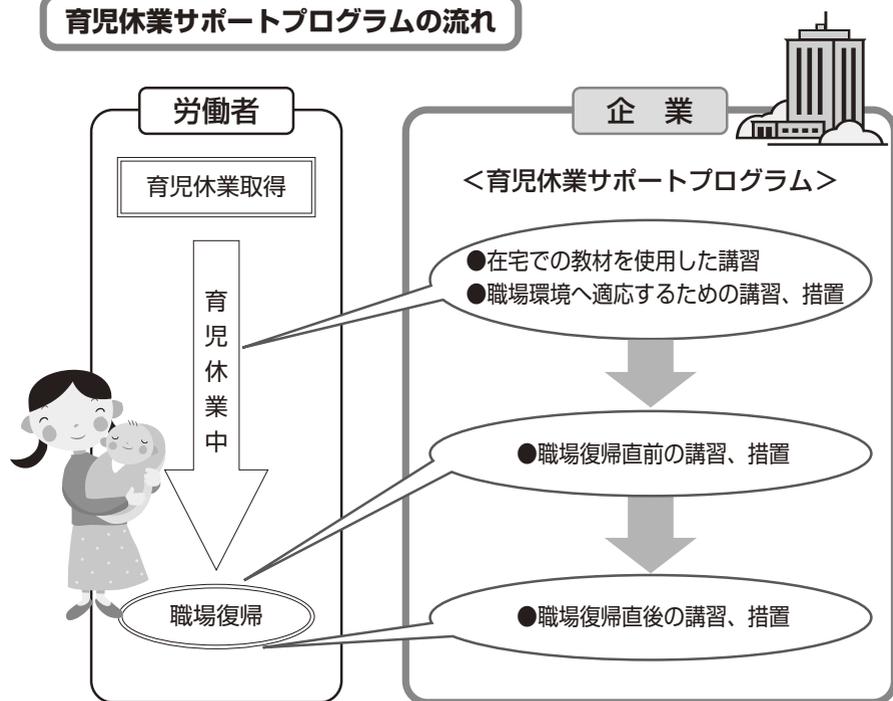
兵庫県では、少子対策の一つとして、企業における仕事と家庭の両立できる職場環境づくりを推進しており、



●育児休業者の円滑な復帰のためのサポートプログラム策定に取り組む企業

に、その策定を支援するため、県からアドバイザーを継続的に派遣しました。18年度は、5社に対して支援を行いました。

育児休業サポートプログラムの流れ



※アドバイザーとは…兵庫県から委嘱された、職場環境の整備に伴う雇用管理についての専門的な知識や豊富な経験のある社会保険労務士です。

育児休業サポートプログラム策定企業

- ◆株式会社アシックス…………… 4ページへ
- ◆株式会社協同病理…………… 6ページへ
- ◆社会福祉法人ジェイエイあいおい福祉会…………… 8ページへ
- ◆株式会社神光警備保障…………… 10ページへ
- ◆社会福祉法人正寿会…………… 12ページへ

【事例①】

株式会社アシックス

～妊娠・出産・育児のサポートのための職場復帰支援プログラム～

- 所在地／神戸市中央区港島中町7丁目1番1
- 事業内容／各種スポーツ用品及び各種レジャー用品の製造及び販売
- 従業員／1,494人
- 育児休業取得者／18年度 15名（男性3名、女性12名）

仕事と育児の両立できる働きやすい環境をつくることで、すべての社員が能力を十分に発揮できるようにするため、「次世代育成行動計画」を策定し、さまざまな施策を導入しています。

当社には、多くの部門と職種がありますので、実情に沿った職場復帰支援プログラムを策定するために、育児休業後職場復帰をした社員へのヒアリングを実施しました。

（人事総務部人事チーム 主事 佐藤 明）



現状は…

当社では、女性社員の育児休業取得率（取得権利のある人が実際に取得している割合）は、99.3%ですが、男性社員の育児休業取得率が平成17年度まではいなかったため、利用促進のための取組を行っています。

平成19年度は、男性社員の育児休業取得推進、不妊治療のための特別休暇等、育児に関する両立支援制度の整備・充実を行う予定です。



課題は…

- 経営戦略等の会社発表方針、会社業績の説明
- 組織変更があった場合の説明
- 社内諸規程の変更点の説明
- 配属先の情報提供



課題解決に向けて

妊娠・出産・育児を行う社員向けにサポートガイドを作成し支援していますが、職場復帰後の支援プログラムを整備していきます。

★アドバイザーからのアドバイス

次世代育成支援については、従来から法律を大幅に上回る取組をされています。職場復帰した社員へのヒアリングは継続的に実施していただきたいと思います。

（特定社会保険労務士 山本雅哉）

具体的取組は…

●育児休業取得者への職場復帰直前プログラム

| 対象部門 | 主な内容 | 情報誌 | 必要日数 | 実施部門 |
|-----------|---|------------|--------------------|------------|
| 全 事 業 部 門 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営戦略等の会社発表方針・会社業績の説明 ・ 組織変更があればその説明 ・ 社内諸規程の変更点の説明 ・ 職場復帰後の両立支援の説明 ・ 配属先の情報提供 | 毎週1回 郵送 | 復帰前2 月以内に 1日 | 人事総務 部門 |
| 営 業 部 門 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 新商品・新ブランドの説明 ・ 復帰後の業務と休業前業務との変更点の説明 | 毎月1回 郵送 | | 所属部門 |
| 企画開発部門 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 新商品・新ブランドの説明 ・ 復帰後の業務と休業前業務との変更点の説明 | 毎月1回 郵送 | | |
| 管 理 部 門 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 休業中の法改正、会計制度改正の説明 ・ 復帰後の業務と休業前業務との変更点の説明 | | | |
| その他の部門 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 復帰後の業務と休業前業務との変更点の説明 | | | |

●育児休業取得者への職場復帰直後プログラム

| 対象部門 | 主な内容 | 必要日数 | 実施部門 |
|-----------|--|------------|------------|
| 全 事 業 部 門 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営戦略等の会社発表方針の説明 ・ 組織変更があればその説明 ・ 社内諸規程の変更点の説明 ・ 所属部門の人事異動の説明（上司・同僚の異動等） ・ 育児短時間期間中の勤務管理の説明 | 復帰後 1週間 | 人事総務 部門 |
| 営 業 部 門 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 受注・発注システムの説明 ・ 新商品・新ブランドの説明 ・ 顧客情報の説明 ・ 展示会・受注会の日程の説明 ・ 復帰後の業務の説明 | | 所属部門 |
| 企画開発部門 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 企画・開発関係のシステムの説明 ・ 新商品・新ブランドの説明 ・ 仕入先情報の説明 ・ 展示会・受注会の日程の説明 ・ 復帰後の業務の説明 | | |
| 管 理 部 門 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 会計システム、人事システム等の変更点の説明 ・ 休業中の法改正、会計制度改正の説明 ・ 復帰後の業務の説明 | | |
| その他の部門 | <ul style="list-style-type: none"> ・ コンピュータシステムの変更点の説明 ・ 復帰後の業務の説明 | | |
| | | | |

【事例②】

株式会社協同病理

～専門業務の能力維持を図るための職場復帰支援プログラム～

- 所在地／神戸市西区大津和2-7-12
- 事業内容／病理学的検査 ほか
- 従業員／19名（女性10名、男性9名）
- 育児休業取得者／17年度：0名

培ってきた技術・能力を無駄にせず、長期勤務が出来ることを目標にしています。そのため対象者が、不安なく休業・復帰しやすく、またその他のスタッフにも理解、協力を得られるようにコミュニケーションを絶やさないプログラムを作成しました。

(いきいき職場プロジェクトチームリーダー 山口 美里)



現状は…

現時点での育児休業取得予定者はいないのですが、20～30歳代の若いスタッフが多い会社なので、近い将来必ず育児休業取得対象者が出てくるものと予想されます。今回のアドバイザー派遣を機にしっかりとした育児休業サポートプログラムを構築したいと考えています。

病理学的検査という特殊業務に携わっている会社ですので、スタッフを養成または教育するのも長い年月を要します。そのため、育児休業を取得し復職することは、スタッフだけではなく会社にとっても大変重要です。



課題は…

病理学的検査という特殊業務遂行能力を維持するために休業中でも業務内容に関する情報交換や技術力維持のための研修・フォローが必要です。

また、社内アンケートにより、休業中の会社と休業者とのコミュニケーションのとり方を心配する声があったため、その点にも配慮したプログラムにしたいと考えました。



課題解決に向けて

現時点で分かっている課題をなるべく解決できるようなプログラムにしました。

実際に実施して不具合があれば、その都度柔軟に改定し、より良いプログラムにしていければと思っています。

★アドバイザーからのアドバイス

今後の課題として、育休前後の制度の整備等がありますが、プロジェクトチームが中心となって、社内のいろいろな立場の人の意見を聴きながら、より良いプログラムにしていって下さい。
(社会保険労務士 松野千晶)

具体的取組は…

専門業務に従事する育児休業者の能力維持を図り、スムーズな職場復帰に資するため、「育児休業者職場復帰プログラム」を策定しました。

対象者は、勤続1年以上の育児休業取得者です。

●育児休業取得者への情報等の提供

| 主 な 内 容 | 期間、日数 | 実 施 部 署 |
|--|-------|---------|
| ○育児休業者に対し、新機械の導入や検査内容・方法の変更、その他社内情報を少なくとも毎月1回郵送する。 | 月1回 | 総務課 |
| ○業務の引き継ぎを受けた者には、業務月報をつけてもらい、進捗状況を把握できるようにする。業務月報は、情報等の郵送時に、あわせて毎月1回郵送する。 | | 所属部署 |

●育児休業取得者との社内情報交換

| 主 な 内 容 | 期間、日数 | 実 施 部 署 |
|---|--------|---------------|
| ○会社・育児休業者双方の都合の良い日に育児休業者に出社してもらい、対面での情報交換・職業相談の場を設ける。 | 必要に応じて | 所属部署 職業相談室 |

●育児休業取得者への在宅講習

| 主 な 内 容 | 期間、日数 | 実 施 部 署 |
|---|---------------|-------------------|
| ○育児休業者が携わっていた業務により、貸与可能な備品を用いて在宅講習を受けてもらい、能力維持に努める。 | 業務ごとに必要に応じた期間 | 各部署担当者 精度管理責任者 |
| ○担当者が資料を作成し、育児休業者へ送付する。 | | |
| ○育児休業者は、受講期間中、担当者に進捗状況を報告（レポート提出）する。 | | |
| ○担当者は、1週間以内にフォローを行い、レポートとフォロー内容を総務課に報告する。 | | |

●育児休業取得者への職場復帰直前の講習

| 主 な 内 容 | 期間、日数 | 実 施 部 署 |
|--|-------|---------|
| ○休業前後で能力が落ちるとと思われる部分をピックアップし、復帰前に社内研修を実施する。 | 3日間程度 | 所属部署 |
| ○また、必要に応じて社外研修に参加させ、その研修結果による復職後に担当する業務についての説明、復職後の勤務時間など労働条件についての説明をする。 | | |

【事例③】

社会福祉法人ジェイエイあいおい福祉会

～優秀な資格者の確保・定着のための職場復帰支援～

- 所在地／相田市野瀬1356
- 事業内容／特別養護老人ホームこすもす倶楽部 ほか 福祉事業
- 従業員／113名（女性98名、男性15名）
- 育児休業取得者／17年度： 1名

育児休業サポートプログラムを策定することで、育児休業が取得しやすくなり、優れた人材の確保や定着が進むことを期待しています。

また、育児休業に対する全職員（中でも男性職員）の意識が高まるだけでなく、入所者やその家族、さらに地域の信頼が深まればと思っています。

（社会福祉法人ジェイエイあいおい福祉会 理事長 南條 登）
（特別養護老人ホームこすもす倶楽部 統括施設長 大浦 正彦）



現状は…

育児休業取得の対象者が多く、かつ優秀な資格者の確保・定着が重要な課題となっていることから、育児休業者へのサポートは欠かせません。女性労働者の育児休業に対するニーズは高く、平成16年4月の事業開始から3年足らずで、すでに取得4件（女性）となっています。

管理者・同僚の理解も得られやすい環境にあり、取得、復帰とも今のところ100%です。復帰時のケアなどのサポートはしています。

19年4月から、復帰後の子育てへの不安を解消するため、事業所内保育所を開設します。

課題は…

- より復帰しやすく、安心して育児休業が取得できる職場環境づくりのための、体系的な復帰時のサポート
- 介護サービスの質の低下を招かない代替要員の確保
- 男性労働者の理解と、育児休業の取得奨励
- 一般に経営状況の厳しい介護事業で、事業所内保育所等の両立支援が経営の圧迫要因になることは否めず、経営的自立が課題

課題解決に向けて

一般事業主行動計画、さらに育児休業サポートプログラムを策定し、それに基づく実践を地道に続け、実績を積み重ねていくことにより、育児休業の取得促進やスムーズな職場復帰を定着させたいです。

経営上の問題はありますが、両立支援に取り組むことで、地域の理解や支援が得られるのではないかと考えます。

★アドバイザーからのアドバイス

優秀な人材の確保・定着にプログラムが必要という事業主の堅い意思と従業員のニーズがマッチしている好事例と言えます。

今後は、対象者が出た時の具体的な取組みと管理者、同僚（特に男性）の理解が大事になってくるでしょう。
（社会保険労務士 清水義昭）

具体的取組は…

育児休業取得者の能力維持を図り、スムーズな職場復帰を支援するため、「育児休業者復帰プログラム」を策定しました。

対象者は、勤続1年以上の育児休業取得者です。

●育児休業取得者への情報等の提供

| 主 な 内 容 | 期間、日数 | 実 施 部 署 |
|--|-----------|------------------------|
| ○広報誌の配布 ・4ヵ月に1回発行される広報誌「こすもす畑」を郵送する。 | 年3回 | 広報委員会 |
| ○会議議事録・内部研修資料の配付 ・各委員会や各ユニットの会議等議事録を毎月郵送する。 ・内部研修等が行われた場合、会議議事録郵送時にあわせて郵送する。 | 月1回 随時 | 各委員会・各ユニット等 内部研修担当者 |

●育児休業取得者への職場環境適応のための講習

| 主 な 内 容 | 期間、日数 | 実 施 部 署 |
|--------------------------------------|--------|---------|
| ○労働条件に関すること ・労働条件や社内規程の変更等についての説明 | 必要に応じて | 事務所 |

●育児休業取得者への職場復帰直前の講習

| 主 な 内 容 | 期間、日数 | 実 施 部 署 |
|---------------------------------------|-------|---------|
| ○復帰後の業務等についての説明、相談 ・担当業務についての説明 | 1日 | 所属部署 |
| ・勤務時間等についての相談 | 1日 | 事務所 |
| ○復帰後、所属するユニット・フロア会議への参加 ・ユニット職員の紹介 | 1日 | 所属ユニット |
| ・入居者情報の提供 | 1日 | 所属ユニット |

●育児休業取得者への職場復帰直後の講習

| 主 な 内 容 | 期間、日数 | 実 施 部 署 |
|------------------------------|-------|----------|
| ○復帰後、業務等についての説明、相談 (個人指導) | | |
| ・業務内容の再確認 | 1週間 | 所属ユニット |
| ・職場適応についての相談 | 1日 | 所属部署、事務所 |

【事例④】

株式会社神光警備保障

～社会に貢献する人材育成のための職場復帰支援プログラム～

- 所在地／神戸市中央区中山手通4-21-3
- 事業内容／警備業
- 従業員／80名（女性8名、男性72名）
- 育児休業取得者／18年度：1名

当社は、昭和54年の創業以来、中高齢者、障害者、寡婦等を積極的に採用してきましたが、近年は若年従業員も増えていきます。

育児休業者、介護休業者に対する職場復帰支援プログラムを策定することで、安心して働ける職場環境を整備し、広く社会に貢献できる人材を一人でも多く育成したいと考えています。（代表取締役 河合 裕美）



現状は…

平成18年度に初めて、育児休業を取得する従業員が出ることになったとき、できるだけの支援をしようと思いましたが、今後増えることが見込まれる介護休業者に対する支援を模索していましたので、アドバイザー派遣を機に両者を対象としたプログラムの策定を決意しました。

なお、当社の業務受託先、内容は多岐にわたっていますので、復職後の業務についても、本人の希望を考慮できるとの判断もありました。



課題は…

業務受託先、内容が変わることがあり、復職前の実務経験がそのまま活用できないケースがあります。

また、育児をしながらの復職ですから、保育施設へのスムーズな入所や、フレックスタイム出勤等を考慮した配置も必要となります。そのため、段階的な復職プログラムを採用し、本人の精神面・体調面のサポートも重要だと思われます。

さらに、受託先につきましては、契約途中での担当者交代等への理解と協力も不可欠だと思われます。



課題解決に向けて

従業員が安心して復職し、復職後も家庭と両立しながらの能力アップを支援するために、時系列に問題が伝わり、プログラムが確実に実施できるようにフローチャート化しました。

また、「保育所の待機児童の問題」や夜間・時間外・休日の小児医療の受付体制等の問題につきましては、行政による積極的なバックアップも必要だと思われます。

★アドバイザーからのアドバイス

社長を筆頭に、多様な人生経験を持つ上司・同僚が多くいる会社ですので、プログラムは細かくなりすぎず、運用しながら対応してもらおうにしました。

（特定社会保険労務士 山本雅哉）

具体的取組は…

育児休業取得者及び介護休業取得者が、休業終了後、円滑に職務に復帰できるよう、従業員の能力の開発及び向上を図るため、「育児・介護休業者職場復帰プログラム」を策定しました。対象者は、勤続1年以上の育児休業者及び介護休業者です。

●育児・介護休業取得者への職場環境適応のための講習

| 主 な 内 容 | 期間、日数 | 実 施 部 署 |
|--|-------|-----------|
| ○職務に関すること ・会社方針、活動状況、実績について説明 ・顧客の状況について説明 | 1日 | 社長 事務所 |
| ○労働条件に関すること ・復帰後の職務内容についての希望の聴取と説明 ・社内諸規程変更点について説明 ・復帰後の仕事と育児又は介護との両立について説明 | | 総務 事務所 |

●育児・介護休業取得者への職場復帰直後の講習

| 主 な 内 容 | 期間、日数 | 実 施 部 署 |
|--|-------|------------------|
| ○職務に関すること ・担当業務の見学、作業内容、作業手順について再確認、 実技実習 | 必要日数 | 所属長 |
| ○労働条件に関すること ・復帰後の職務内容について説明 ・社内諸手続き変更点について説明 ・復帰後の仕事と育児又は介護との両立についての相談と 説明 | | 所属長 総務 事務所 |

【事例⑤】

社会福祉法人正寿会

～人材確保のための育児休業者職場復帰支援プログラム～

- 所在地／神奈川県川町下牛尾680
- 事業内容／老人介護福祉施設ひまわり荘 ほか 福祉事業
- 従業員／93名（女性65名、男性28名）
- 育児休業取得者／17年度：2名



当事業所は老人介護福祉施設として「人間の尊厳性を守る介護の実践」を基本理念とし、オープンな環境を作り「自分も家族も利用したいサービスの提供」を基本方針として日々の介護に取り組んでいます。

人材の確保に悩む当事業所としては、出産及び育児のための退職を極力少なくすること、またやむを得ず一時的に職場を離れることになった方に対しても再度当事業所で働きたいと思って頂けるような職場環境を整えることは私に任された課題と
(事務長代理 高瀬 昌浩)

現状は…

介護労働者の人材不足に非常に困っています。せっかく当事業所に慣れ、かつ成長した職員が出産、育児のために退職をすることなく職場復帰してくれることを切望しています。

しかし、出産、育児の問題は、職員個人だけの努力だけでは解決できません。

特に家族の理解、地域の子育てに関わる古い価値観からの脱皮、その上で職場復帰してもらおうとすれば保育所への入所困難な状況、また、当事業所近隣では就学前の2年間は保育園から幼稚園への切替が常態化しているため、午後の時間の保育をどうするかという課題が大きいです。



課題は…

- 同居する家族へ当事業所が職員の職場復帰を期待して待っていることを知ってもらう必要があります。
- 職員は幼稚園が終わった後等の数時間を安心して預けられる託児施設を望んでいます。
- 多々ある状況を乗り越えて職員本人が職場復帰意思を持ち続けられるように支援が必要です。



課題解決に向けて

同居する家族の理解を得るため、当事業所が行っている地域に開かれた行事に育児休業者と家族を招待します。家族には介護者の働く様子を知ってもらい、育児休業者には職場での自分の存在価値を見出せるようにします。当事業所内において幼稚園が終わった後等の数時間を安心して預けられる託児コーナーをつくり、保育士を常駐させることができないか検討します。

介護労働者の賃金の高い方への転職を防ぐ手立てとして、18歳未満の子を養育する者に対する家族手当の増額を検討します。希望する職員には、育児休業中、資格取得支援を検討します。

育児休業中の職員に対し、各種の社会的支援策について情報提供を行い、育児休業中も社会的な孤立感を抱かないように支援します。

★アドバイザーからのアドバイス

若年職員の入職から成長の道筋を提案し、職業人として長期にわたる教育の必要性を理解してもらい、その中で育児休業中はどうあればいいかを検討してもらいました。現実に育児休業取得後職場復帰されている職員さんへの一番困ることについての聞き取り調査から、子育ては、時間の問題と費用の問題が大きいため、現状の活動の中で少しでも支援できないかなど、育児休業者の復帰に向けて工夫できることを検討してもらいました。

（アドバイザー 高瀬 昌浩）

具体的取組は…

当事業所に勤務する育児休業者の能力維持を図り、スムーズな職場復帰に資するため、「ひまわり子育て休業者職場復帰支援プログラム」を策定しました。

対象者は、勤続1年以上の育児休業取得者です。

●育児休業取得者への情報等の提供

| 主 な 内 容 | 期間、日数 | 実 施 部 署 |
|--|-------|---------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ○月1回の職員会議への出席を呼びかける。 (欠席の場合は、都合のよい時間に来所し、職員会議録の閲覧により審議事項、決定事項、諸規程類の改定に関する情報等を共有する) ○業務日報が閲覧できるようにする。 ○職員への掲示版に育児に関わる社会的支援策を市の広報から取り寄せ掲示する。 ○育児休業者へは年間4大行事の招待を呼びかける。 | 平均月1回 | 業務日報： 所属部署 回覧文書送付： 総務部 |

●育児休業取得者への在宅講習支援

| 主 な 内 容 | 期間、日数 | 実 施 部 署 |
|--|--------|---------|
| <ul style="list-style-type: none"> ○希望する職員に対し、職務に関する在宅研修制度情報を提供する。 <p>1. 介護支援専門員 2. 介護福祉士 3. 調理師 4. 栄養士</p> | 必要に応じて | 総務部 |

●育児休業取得者への職場復帰直前の講習

| 主 な 内 容 | 期間、日数 | 実 施 部 署 |
|--|---|-----------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ○休業期間中の法人の動向について説明する。 ○復職後に担当する業務についての説明・実習（マニュアルに基づく日常業務の再確認、練習）を行う。 ○復職後の労働条件についての希望の聞き取りを行う。 ○希望に応じ、既に復帰している先輩育児休業取得者と仕事と育児についての相談時間を設ける。 ○部内打合せ会議への参加を要請する。 ○育児休業終了の際、育児と介護の比較検討を含めた感想文を書いてもらう。 | 1日2時間 半日（希望により午前・午後） 1日1時間 昼休みを利用して子育て中の職員による懇談会 | 業務についての説明：所属部署 労働条件、その他の説明：総務部 |

●育児休業取得者への職場復帰直後の講習等

| 主 な 内 容 | 期間、日数 | 実 施 部 署 |
|---|------------------|-----------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ○復職2週間後に担当した業務についての感想、及び復職後の勤務体制についての問題点等をレポートにってもらう。 ○復職後の半期の労働条件について当事業所の要望と説明、職員側の仕事と育児についての相談を行う。 ○介護に関わる者としての心構えや倫理観について育児を通して考えること等を職員会議の場で3分間スピーチをってもらう。（それまでに文章化しておき上長の意見を聴く。） ○介護技術について、3日間の新人研修を再度受講する。 ○調理師、栄養士には、入所者の食事に関する情報を提供する。 <p>その他事業所努力</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎福祉施設として学童保育を実施し、安心して働ける環境を提供する ◎固定的資金として子の扶養手当を増額する。 | 3日間 (1日2時間以上) | 業務についての説明：所属部署 労働条件、その他の説明：総務部 |

育児休業等両立支援の先駆取組企業

●育児休業取得者の職場復帰支援

- ◆池田電機株式会社……………15 ページへ
- ◆大阪ガス株式会社……………16 ページへ
- ◆木原建設株式会社……………17 ページへ
- ◆小泉製麻株式会社……………18 ページへ
- ◆P & G……………19 ページへ
- ◆宮内法律事務所……………20 ページへ

●育児休業等取得者の代替要員確保

- ◆株式会社資生堂……………21 ページへ
- ◆株式会社損害保険ジャパン……………24 ページへ
- ◆日本興亜損害保険株式会社……………27 ページへ

●その他の両立支援制度

- ◆株式会社アシックス……………29 ページへ
- ◆株式会社NTT西日本ー兵庫……………30 ページへ
- ◆関西電力株式会社神戸支店……………31 ページへ
- ◆株式会社日本公文教育研究会……………32 ページへ
- ◆株式会社ロック・フィールド……………33 ページへ

池田電機株式会社

～会社と労働組合の連携によるきめ細かなサポートの実施～



■育児休業取得促進や職場復帰支援に対する考え方

少子高齢化の時代における多様な人材活用という重要な経営戦略に基づき、仕事と子育ての両立が実現できる雇用・就労環境を整備します。

多様なあふれる全ての従業員が、その能力を十分に発揮することにより自己実現できる環境を整備し、企業価値の最大化、従業員満足度の向上を図ります。

■職場復帰プログラムについて

◇プログラムの対象者

育児休業者全員

◇プログラムの内容・期間等

●職場復帰直前講習

会社の休業期間中の経営動向について説明するとともに、復職後担当する業務についての説明・安全衛生に関する再教育を行います。

さらに、職場復帰後の労働条件や仕事と育児についての相談を行います。

講習の期間は、1日2時間以上、計3日間となっています。

●職場復帰直後講習

会社の所属部署の方針について説明するとともに、復帰後担当する業務についての説明を行います。

また、職場復帰後の職場環境への適応について相談を行っています。

これも、講習期間は1日2時間以上で、計3日間です。

●情報提供

会社の休業期間中に毎月、社内報・労働組合機関誌・働く人の子育て支援情報等を自宅に送付しています。

●その他

職場復帰後、必要に応じて、会社と労働組合合同でフォロー講習を実施するなどしています。

(職場復帰直前・直後講習についても会社と労働組合合同で実施しています。)

今後、育児休業取得者が休業中のブランクを少しでもうめ、出社できるよう、現在、在宅講習の実施を行っています。

●職場復帰支援を受けて

育児一筋の1年間から一転、フルタイムの復職には不安を抱いていましたが、復帰講習を通じ、会社の規則・仕事内容の変化などを事前に知り、また職場に出向いたことにより雰囲気を感じられたことでスムーズに復職できました。

(経理グループ 山根尚子)



●職場復帰支援を実施して

復帰前に内部環境変化及び部門方針説明をしたことにより、スムーズに職場復帰してくれました。また、自分自身も両立支援制度の知識が向上し、役に立ちました。

(経理グループ グループマネージャ 矢木秀浩)



●職場復帰プログラムを策定して

育児休業終了後速やかに業務に復帰でき、本人及び所属にとってプラス効果になることを重点に作成しました。また、業務内容が多岐にわたるので、部門共通のプログラムをつくるのに苦労しました。

(人事グループ 田中秀宣)



会社概要

所在地／姫路市西延末404-1
事業内容／電気機械器具製造業
従業員数／421名(女性174名、男性247名)
ホームページ／<http://group.mew.co.jp/ikeda/>
育児休業復帰者／17年度：13人(女性)
育児休業取得者／18年度：7人(女性)

大阪ガス株式会社

～面談制度とパソコン貸与による
スムーズな職場復帰支援の実施～



■育児休業取得促進や職場復帰支援に対する考え方

各人が、個人として自立した考えのもとに、長期的な視野でそれぞれのライフプラン・キャリアプランを描き、“生きがい・働きがい”を実感できること、そして一人ひとりの個性や能力が仕事の場面で十分に発揮されるような企業風土や職場環境づくりを目指しています。必要な人が必要な時に利用しやすい制度や職場環境の整備を進めていくことが重要だと考え、諸施策に取り組んでいます。

■職場復帰プログラムについて

◇プログラムの対象者

育児休業取得（予定）者

◇プログラムの内容・期間等

●休業中の職場環境対応

妊娠から復職までの期間（休業前・休業中・復職前）に会社とコミュニケーションを図れるよう、定期的な上司との面談を実施しています。

また、休業中に社内メールやイントラネットに接続できる携帯パソコンを貸し出すことにより、会社の情報を提供しています。

●その他

育児休業取得者に関係のある制度内容をまとめたガイドブックを発行しています。また同内容をイントラネットに掲載し、全社員に情報提供しています。



●職場復帰プログラムを策定して

職場復帰プログラムは、男女を問わず育児休業を希望する人が、職場の上司や同僚の理解を得ながらスムーズに育児休業を取得し、職場復帰できるよう支援する仕組みとして、労使で検討し、作成しました。

各人が、会社の制度や手続き等を十分に理解し、休業期間や復職後の働き方（ライフプランやキャリアプラン）を考えていく一助になればという思いで取り組んでいます。

休業中にも本人と上司が定期的に面談を行うように面談シートを作成し、例えば育児休業中（最長3歳まで）に直属上司が異動してもシートを引き継ぐことで、後任の上司が状況を把握できるようにしています。また、休業中にはメールやイントラネットに接続ができる携帯パソコンを貸与して会社の情報を確認することができるようにするなど、育児休業取得者が安心して休業でき、復職できるよう支援しています。

今後は、制度利用者をはじめ、多くの社員の声を聞いて、より良い制度の導入や改善を図りながら、職場環境づくりを進めていきたいと考えています。

（人事部 人事企画チーム）



会社概要

所在地／大阪市中央区平野町4-1-2（本社）

事業内容／都市ガス事業

従業員数／7,213人

（女性 947名、男性 6,266名）

育児休業復帰者／17年度：31人

木原建設株式会社

～原職復帰を原則とした復帰支援や

外部講師を招いた子育て講座の開催～



■育児休業取得促進や職場復帰支援に対する考え方

優秀な人材が育児で離職するのは、会社にとって大きな損失です。育児休業取得者が会社に復帰するには制度の整備も必要ですが、復帰する職場の受け入れ態勢が悪いと折角の制度もうまく機能しません。育児休業取得者は、スムーズに職場復帰できるのへの悩みも抱えていることがわかりました。育児休業取得中の者を理解し受け入れる職場環境作りとして、今後はインターネットを活用して自宅にいても職場と連絡をとりあったり、スキルアップのための情報発信で会社とのつながりを感じながら充実した育児休業を過ごし、安心して職場復帰ができるプログラムも検討したいです。

■職場復帰プログラムについて

◇プログラムの対象者

育児休業者で職場復帰予定者全員

◇プログラムの内容・期間等

●職場復帰直後の講習

育児休業前と同じ職場への復帰を原則としているので、休業中に起きた執務環境、事務処理手続き等の変更点のレクチャーを中心に職場復帰支援を実施しています。

期間は半日コースとしています。



●その他

啓発活動を実施しました。(写真左下)

「職場と家庭の両立という視点からの親のあり方」というテーマで外部講師による講座を開講しました。今後も継続的に開講していく予定です

●職場復帰支援を受けて

現在、私は三百数十名の建設会社で現場の土木施工管理や本社内で内部事務に従事しております。このたび2度目の育児休暇として、出産休暇に引き続き5ヵ月の育児休業を取得しました。産後の職場復帰のしやすさは社内的に認めるものですが、それでも休暇中は、育児の悩みと同僚は働いているのに私は取り残されないかという不安の中で過ごしました。職場復帰は不安でしたが、元の職場に復帰し、半日コースの研修を受講することで、何事もなく職場復帰することができました。

(土木本部 工務部 工務課主任 西浦 香里)



会社でヨサコイ祭りに協賛／写真左

会社概要

所在地／福井県越前市大虫町7-2

(神戸営業所：

神戸市中央区多聞通3-2-9)

事業内容／総合建設業

従業員数／326名(女性48名、男性278名)

育児休業復帰者／17年度：3人(女性)

小泉製麻株式会社

～引き継いだ仕事に関する業務月報の送付等
行き届いた情報提供による復帰の不安の解消～



●育児休業取得促進や職場復帰支援に対する考え方

育児休業期間中には、「社会から疎外されているような不安」「復職後の不安」を感じやすいため、その不安を少しでも軽減できるよう支援しています。支援内容を充実させることで取得促進につなげたいと考えています。

■職場復帰プログラムについて

◇プログラムの対象者

勤続1年以上の育児休業者

◇プログラムの内容・期間等

●情報等の提供

育児休業者に対し、社内情報、諸規程類の改定に関する情報を毎月1回郵送しており、急ぎの場合は、その都度郵送するようにしています。

業務の引継を受けた者には、業務月報をつけてもらい、進捗状況を把握できるようにしており、その業務月報を社内情報等と一緒に毎月1回郵送しています。

また、メールが使える場合は、メールで連絡しています。

●在宅講習

育児休業者の現在又は近く就く業務に関連した通信教育講座を本人が選択します（必要に応じて総務部が資料を提供します）。あるいは、通信教育講座に替えて、所属部署にて資料を作成し、毎月育児休業者へ送付しています。

育児休業者は、受講期間中毎月末日に必ず所属課長に進捗状況を報告（レポート提出）します。

所属課長は、1週間以内にフォローを行い、レポー

トとフォローの内容を総務部に報告することになっています。

●職場復帰直前講習

会社の休業期間中の動向についての説明、復職後に担当する業務についての説明・実習（マニュアルに基づく日常業務の再確認、練習）、復職後の勤務時間等労働条件についての相談、仕事と育児についての相談、部内打合せ会議への参加等を行っています。

●職場復帰直後講習

まず、会社や所属部署の方針について説明をします。

さらに、復職後に担当する業務についての説明、復職後の勤務時間など労働条件についての説明を行うほか、仕事と育児についての相談、パソコンの操作方法についての演習なども実施します。

●職場復帰支援を受けて

現在、2人目の育休中です。職場復帰支援で商業簿記3級を受講させてもらっています。なかなか思う様には進みませんが、資格取得の目標ができ、育児以外の時間を持つことで、気分転換にもなっています。また、会社からの細やかな情報提供によって、会社の状況や仕事の内容も把握でき、復職後の不安も軽減しました。安心して休業期間を過ごすことのできる環境を作って頂き、感謝しています。

（生産調達部

近藤利恵）



会社概要

所在地／神戸市灘区新在家南町1-2-1
事業内容／産業用繊維製品製造・販売、
不動産開発、スポーツレジャー
従業員数／121名（女性42名、男性79名）
育児休業復帰者／17年度：2人（女性）

P & G

～職場のパソコン貸与により
育児休業中の情報交換、在宅講習を実施～



■育児休業取得促進や職場復帰支援に対する考え方

P & Gでは全社員が充実感をもって、最大限の力を発揮できる職場づくりをめざしています。出産や育児を支援することは、社員の多様性を尊重するダイバーシティ推進のひとつであると位置づけ、両立支援を行っております。

■職場復帰プログラムについて

◇プログラムの対象者

育児休業中の全社員

◇プログラムの内容・期間等

●休業中の在宅講習

本人の希望により、職場で使用しているパソコンを貸与し、在宅でも会社のイントラネットで用意されている研修プログラムを受講することができます。産休開始時期から職場復帰時まで使用可能で、その際の通話料金は会社が負担します。

●休業中の職場環境適応講習

貸与したパソコンから職場でのメールや、社員向けの情報にアクセスすることができます。そのため、会社の状況や組織変更等の変化を把握することができます。

●職場復帰直前の講習

メール等で事前に直属の上司と連絡を取り合い、復帰に向けての準備ができます。その際に、時短勤務や在宅勤務など、復帰後の働き方などについても話し合って決定します。

●職場復帰直後の講習

部署ごとに、必要に応じて、休業者、直属の上司、同僚などによるオリエンテーションを実施しています。

■その他

- ダイバーシティフォーラムなどの社内研修
- フレックス・ワークアワー
- 育児休業取得後の勤務時間短縮制度
- 育児休業取得後の在宅勤務制度
- 育児休業の延長制度
- 育児による車両通勤費補助制度
- 育児に関する社員同好会「カンガルークラブ」
- ベビーシッタークーポン補助制度
- 緊急時育児・介護費用の補助制度
- 社内メンター制度

両立支援諸制度の活用や、ダイバーシティ推進のための研修に参加することは、出産・育児中の社員にとって、充実感をもって最大限の力を発揮できるようになるための効果的な方法であると考えます。

男性の育児休業取得者の数も、徐々にではありますが増えてきています。このような、社員の多様性を活かすことは、個性に価値を見出し尊重することにつながっていきます。

今後も引き続きダイバーシティの推進に努めて参ります。

(ヒューマンリソースズ
ダイバーシティ担当

マネージャー 牧野 光)



会社概要

所在地／神戸市東灘区向洋町中1-17-26
事業内容／消費財メーカー
従業員数／4,687名
(女性2,921名、男性1,766名)
育児休業復帰者／17年度：74人
(女性71人、男性3人)

宮内法律事務所

～職場復帰後の勤務時間への配慮まで
考慮に入れたサポート体制を整備～



●育児休業取得促進や職場復帰支援に対する考え方

男女共同参画社会実現のための基本的制度であると考えています。

■職場復帰プログラムについて

◇プログラムの対象者

育児休業者を取得した全職員（弁護士、事務職員）

◇プログラムの内容・期間等

●休業中

休業中もメールや電話で連絡をとるようにしています。

●職場復帰直前の講習

職場復帰する直前の2週間は、短時間で仕事を試みる期間としています。

●職場復帰直後の講習

復帰後は、原則として10:00～16:00の勤務としています。

また、出勤時間を遅らせたり、早く帰ることもできますし、休みも自由に取ることができます。

●その他

男性の弁護士でも、残業せずに17:00に帰ることができ、家事・保育園の関係での休業も自由です。

●職場復帰支援を受けて

上司の理解は当然ですが、先輩、後輩、同僚を含め、そして、育児休業取得者自身も、職場全体の男女共同参画への理解と認識が不可欠だと感じました。

（パートナー弁護士 宮内俊江）

会社概要

所在地／神戸市中央区三宮町2-6-4

事業内容／弁護士業

従業員数／11名（女性6名、男性5名）

育児休業復帰者／17年度：1人（女性）

株式会社資生堂

～育児時間取得者(※)のための、時刻時間帯に
限定した代替要員体制の導入～

※育児時間・・・1日1～2時間短縮勤務できる制度



■代替要員に対する考え方

資生堂では、これまで、男女共同参画活動の一環として様々な両立支援策を打ち出し、社員のワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んできました。

また、現在「100%お客さま志向」を目指して「お客さまとの接点で活動する美容職社員がイキイキと働くことを阻害する要因をすべて取り除くことで、お客さまとの接点で働く社員の働く環境の改善を図り、お客さまとの接点から企業価値を高める」店頭活動改革を進めています。

そして、この改革の一環として、2007年4月にカンガルースタッフ体制を全国の事業所で導入します。2006年度は、テスト導入という形で複数の事業所で試行展開してきました。

今回の代替要員導入の対象は美容職社員に限定しています。その理由としては、店頭でお客さまの応対活動に従事する美容職社員の場合、①お客さまの来店時間をコントロールすることが不可能であり、自己裁量による時間管理が極めて困難であること、②夕方から夜の時間帯は総じて客数が増える時間帯であり、店頭人員の減少はお客さまへの対応活動への支障につながること、③組織小売業を中心に営業時間が年々延長されており、育児時間の取得は周囲の社員の業務負担につながること等の特有の事情への対応策として、代替要員(=カンガルースタッフ)体制の導入に至りました。

カンガルースタッフ体制導入により仕事と育児の両立支援策強化を図り、育児時間取得を希望する美容職社員の取得率100%を目指します。

■カンガルースタッフ体制について

◇目的

店頭対応活動に従事する美容職社員の仕事と育児の両立支援を図ると同時に、それを支える側の社員の業務負担を軽減するための対応策

◇雇用形態

契約社員(3ヵ月更新)

◇業務

お客さまに対するアドバイスを通じた店頭販売業務および店頭後方支援業務

◇採用条件

仕事と育児の両立支援という主旨に賛同・共感頂ける方、化粧品販売経験者・化粧品販売に興味がある方、高卒以上(学生可)、週20時間未満、月50時間未満で勤務可能な方等

◇採用人数

育児時間取得者1名につき、カンガルースタッフを最大2名採用

◇教育

7日間のセルフラーニングと100時間の採用前教育(集合教育・店頭OJT)を実施。雇用後は毎月のセミナーに参加

◇勤務時間

15時30分以降で1日3～4時間

◇賃金

勤務地区別の賃金設定(店頭活動時の時給1,200円～1,550円)

◇制服

デパートはカンガルースタッフ用制服・スタッフ章、デパート以外はカンガルースタッフ用エプロン・ネームプレートを着用

■代替要員確保までの流れ

まず、全国の各エリアにおいて、育児時間取得申請者のうちカンガルススタッフが必要となるケースを判断し、採用計画を立てます。

カンガルススタッフは、資生堂ウェブサイトや学校とのタイアップなどにより求人を行います。地域によっては、求人媒体や求人ポスターを活用しながら求人活動を推進します。採用面接に合格した場合は、資生堂販売（株）での採用となります。

新規採用者は、7日間のセルフラーニング（化粧品とテキストを貸与）の後採用前教育契約を締結し、採用前教育として2ヵ月（100時間）にわたり、接客基本マナーや商品知識、スキル、チャネル特性に応じたケーススタディ、後方支援業務内容の修得を実施し、正式に雇用契約を締結します。雇用後は、毎月フォロー教育（セミナー）を行っていきます。

■カンガルススタッフを導入した事業所の

育児時間取得者の声

テスト導入事業所で育児時間を取得中の美容職社員Nさんははじめ、「みんなより早く退店する自分は半人前では？」と感じていたが、カンガルススタッフKさんが派遣され、Nさんの退店後もスムーズにフォローしてくれ「ようやくカンガルススタッフと私で一人前になれた！」とほっとした様子でした。

一方、カンガルススタッフKさんも周囲から「Kさんが入ってくると助かる！」と頼りにされ、張り切っている様子がうかがえました。この事業所では、カンガルススタッフが入店するようになってから、「ありがとう」の言葉が増えました。

■本体制構築・運用にあたっての苦労・問題点

本体制を導入することになったのは、社員全体の中で美容職社員の育児時間取得率が最も低く、取得しない理由の多くが「他の人に迷惑をかけるから」など職場環境による理由だったことです。

現在でも、仕事と育児の両立について上司や周囲の社員の理解が得られない事業所があるのが現状です。本体制の全国導入により、真に働きやすい職場環境の実現を目指します。

■今後の課題

育児時間制度があっても利用できないという実態があったことと同じく、カンガルススタッフ体制という支援策があっても、それを運用する社員の認識が低ければ、これを順調に稼働させていくことはできません。

両立支援が何故必要か、という本質を全社員が正しく理解することが、本体制成功の鍵だと考えています。

■自社評価

2007年度に全国導入するため、本体制の評価はこれからとなります。

既にテスト導入している事業所においては、導入前は「カンガルススタッフは必要ない」「かえって現場が混乱する」という意見もありましたが、導入後はカンガルススタッフの派遣を大変喜んでいて事業所もあります。

育児期の美容職社員が気兼ねなく仕事と育児を両立できるよう、事務局として精いっぱいサポートしていきたいと思えます。

■その他の両立支援策

◇wiwiw（ウィウィ）について

「wiwiw」は、育児休業者の「育児生活の充実」と「職場復帰に向けたスキルアップ」の両面をサポートする日本初のプログラムとして、2001年に資生堂が開発しました。現在では他企業が運営を行っていますが、引き続き当社も利用しており、導入企業は125社を超えています。

サービス内容としては、育児と職場復帰に役立つ様々な情報を提供する「インフォメーション」の他、育児の合間に短時間で無理なく学習できる「オンライン講座」として、職場で役立つ「ビジネススキルアップ講座」や、育児と職場復帰をサポートする「ライフスタイルアップ講座」があります。

また、会社の情報を得られる企業専用掲示板や社内外を問わず育児休業者同士がコミュニケーションできる総合掲示板、上司と育児休業者との情報交換用メール機能など、「コミュニティ」の提供により育児休業中の社員が安心して育児に専念し、職場復帰を果たせるよう配慮されています。

実際にwiwiwを利用した社員の声として、「働きながら子育てをする仲間たちと、一緒に悩んだりアドバイスを得ながら職場復帰に前向きな気持ちで過ごすことができた」「会社みんなが待っているんだ、と思えた」「育児休業中の不安を払拭し、スキルを身に付けられるチャンスにめぐりあえたことに感激した」など、wiwiwを利用してよかった！という声を数多く聞いております。

資生堂では、今後も男女ともに働きやすく、ワーク・ライフ・バランスのとれた企業として認知していただけるよう、仕事と育児の両立支援に取り組んでまいります。

・担当者からのアドバイス

制度があっても、利用されなければ意味がありません。社員調査や現場でのヒアリング等により、社員の声をよく聞き、今何が一番必要とされているのか、見極めることが必要です。

(本社人事部 本多由紀)

会 社 概 要

所 在 地／東京都中央区銀座七丁目5番5号
事 業 内 容／化粧品等製造・販売
従 業 員 数／3,227名

(2006年3月31日現在)

株式会社損害保険ジャパン

～代替要員の確保に向けてOB・OGのネットワークを拡充～



■女性社員の活躍推進と、育児休業中の代替要員の必要性

約半数を占める女性職員の活性化のために、損害保険ジャパンでは2002年の3社合併・新創業時より、人事諸制度の整備といったハード面と、制度の利用促進といったソフト面での充実を図っています。その結果、育児休業制度の取得者数は4年間で3倍以上に増えるなど、家庭と両立して働き続けられる風土ができています。

ハード面となる人事諸制度は、もともと充実した内容を更により良いものとするため、女性職員の声を積極的に取り入れて、順次新設・改定してきました。

ソフト面では、育児休業制度などの人事制度が利用しやすく、働きやすい環境作りを目指してさまざまな取り組みをしていますが、その一環として、社員の多様な働き方を支援するために、OB・OGをネットワーク化するためのインターネットシステム『損保ジャパン コミュニティーネット』を開発しました。職員が産休・育休を取得した際、代替要員の確保が不可欠となりますが、損害保険会社の業務は専門知識が必要なケースが多いことから、経験者であるOB・OGの派遣が有効であると考え、全国各地に点在しているOB・OGをネットワーク化するシステムが必要と考えました。

登録制のOG会は従来存在しましたが、これまで、会社から会員へ年1回会報誌を郵送するといった、会社からの一方通行のものでした。そのため、OGが転居した際や、求職希望内容に変更があった場合など、OGから会社へ変更の連絡がなければ、連絡が取れなくなってしまうことも多く、会員の最新情報を把握することが課題のひとつとなっていました。インターネットを活用することで、OGは自身のプロフィールを画面上で手軽に更新でき、また会社側は情報を提供しやすくなることから、双方向

の関係を維持することが可能となりました。

実際、退職

した後すぐに代替要員などで復職するケースは少なく、結婚や子育てなど生活が落ち着いてから（退職後、数年経ってから）、そろそろ働こうかと思うOGが多いことより、OGの復職時期まで、当社とのつながりを継続していることが重要と考えています。

■損保ジャパン コミュニティーネットについて

◇目的

産休・育休・育児短時間勤務制度などを利用する際に必要とされる代替要員の確保など、様々な支援スタッフとしての採用。その他OBやOG同士の交流支援など。

◇対象者

損保ジャパンOB・OGのうち、登録希望者。

◇登録人数

05年3月より募集を開始。現在約4,600名のOB・OGの登録があり、今後登録者5,000人を目標としています。

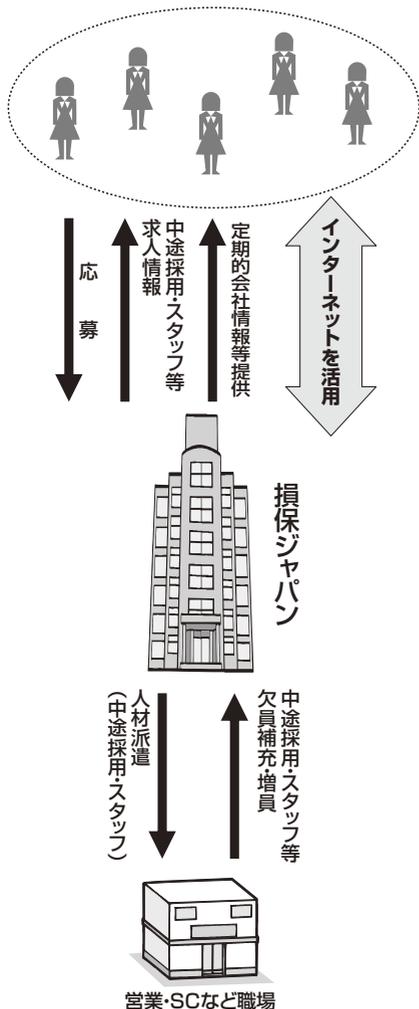
◇OB・OGへの情報提供・専用サイト内の主な内容

専用サイトに会社から発信する情報を掲載しており、会員はインターネットで自由に閲覧することができます。

専用サイト内のメニューは、代替要員などの求人募集の他、再雇用制度や年金制度の改定といったOB・OGに関連する人事諸制度のお知らせや、会員同士で趣味や生活情報について情報交換

できる場の提供など多岐にわたり、OB・OGにとってのさまざまな情報源となるように工夫しています。

求人情報については、勤務地や勤務時間などの条件から検索し、閲覧することができます。また、『新着情報通知サービス』というサービスを利用すると、希望している会員宛、条件に合う求人情報を自動的にメールで配信されるため、会員は毎日専用サイトにアクセスしなくても、新しい情報を得ることができます。



■代替要員確保までの流れ

①求人側（会社）

各地区の採用窓口にて、専用サイトに求人情報を入力・掲載。

②求職側（OB・OG会員）

専用サイトの機能により、希望条件に合致した会員へ、求人情報が自動でメール送信される。

その他、求職希望のOB・OG会員が自ら専用サイトにアクセスし、希望条件から求人情報を検索・閲覧することも可能。

③求職側の応募に基づき、面接など通常の採用ステップを経て雇用に至る。

■制度利用者の声

損保業界は保険商品が約300種類と多く、また専門用語も多いことから、代替要員として新規人材を派遣する際、現場の教育負担が大きくなります。そのため、育休取得者本人・職場ともに、経験者を望む声が多く寄せられています。

『損保ジャパン コミュニティーネット』導入による職員の声として、「OGが代替要員で配置されると、周囲に気兼ねなく制度を利用できる」「両立できるか考えたこともなかったが、環境が整うのであれば働き続けたいと思った」など、制度利用者のみならず、職員全体からの反響がありました。

OB・OGからは、「経験・スキルを活かして働きたい」「フルタイムでの就業は困難でも、短時間であれば可能」「社員の支援として力になれば嬉しい」といった声が寄せられています。

代替要員の方からは「退職後、専業主婦の経験が長かったため、パートとはいえ職場復帰に不安がありました。代替要員として少しでも先輩の役に立てればという気持ちで引き受けました。有期の採用ではありましたが、今後、機会があればまた働きたいと思っています」という声が寄せられています。

■制度創設・運用にあたっての苦労・問題点

OGの求職希望は一日数時間や週数日間の勤務条件が多く、フルタイムでの希望は少数である一方で、代替要員が必要となる職場はフルタイムや週4～5日間であるため、求人・求職のマッチングが難しい状況です。

■今後の課題

求人・求職のマッチングを進めるために、登録数を更に拡大することがこれからの課題と考えています。そのためには、継続的なOB・OGへの声掛けと、会員向けのイベントの開催、専用サイトへの魅力的な情報提供などを増やしていく予定です。

■自社評価

当制度はスタートしたばかりであり、代替要員の配置といった成果はこれからと認識しています。

今後は、専用サイトの利用対象者を現役女性職員にも広げ、仕事と家庭の両立・キャリア形成の相談といったOGとの交流支援メニューや、育児などで休業中の職員への職場復帰支援メニューの提供など、より一層充実した内容へ進化させていきたいと思っています。

■両立支援制度に関する他の制度

◇「キャリア・トランスファー制度」の新設

本人の結婚、配偶者の転勤、両親の介護・看護などの理由により転居が必要となった場合、会社承認により、転居後の希望勤務地での勤務継続を可能とする制度。主に夫の転勤で辞めざるを得なかった多くの女性職員の声を基に平成18年4月に新設され、既に23名の社員が制度を利用しています。(06年9月末現在)

◇社員組織「ウィメンズコミッティ」の拡大

2002年の3社合併・新創業時に、女性社員の活躍推進を目的として、首都圏の女性社員16名でス

タートしたウィメンズコミッティ活動が年々活発化し、活動の場を広げています。現在、全国の各拠点に男女各1名(約430名)のメンバーが選任され、各地区や部門での課題抽出を行い会社へ提言したり、解決に向けてのセミナーや勉強会の開催、ニュースの発行など、さまざまな活動を行っています。

「男女の性別を超えて、社員のさまざまな価値観(働き方)を受け入れ、働き続けられる企業を目指す」という当社の考えに基づき行ってきた「女性固有の課題への取り組み」は、ウィメンズコミッティの活動の広がりとともに、出産・育児などの両立支援のみならず、独身の方や男性職員も含めたワーク・ライフバランスへ(「女性の活躍推進」から、価値観の多様性を活かした「ダイバーシティ推進」へ)と進化しつつあります。

・担当者の声

豊富な勤務経験のあるOB・OGへの評価は非常に高く、当社で築かれた人脈・業務知識・スキルはかけがえのない大切な「宝物」と考えます。退職後すぐではなくても、いつかサポート下さる心強い応援団として、一人でも多くの方に登録いただくことからスタートしました。今後は会員の方が、より多くのメリットを実感できるような会にしていきたいと思います。

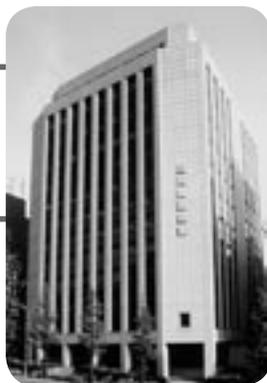
(人事部女性いきいき推進グループ 瀬尾真紀)

会社概要

所在地／東京都新宿区西新宿1-26-1
事業内容／金融・保険業
従業員数／14,733名※2006年9月末現在
(女性6,808名、男性7,925名)

日本興亜損害保険株式会社

～グループ会社の退職者を代替要員として
確保するシステムを構築～



■育児休業中の代替要員に対する考え方

日本興亜損害保険株式会社は、「男女を問わず全社員が、いきいきと活躍できる働きがいのある職場環境を創出する」ための施策として『Lady, Go!プロジェクト』を推進し、その一環として「仕事と子育てとの両立支援」に向けた各種取り組みを行っています。

仕事と子育ての両立支援に向けた取り組みの一環として、様々な育児支援策を推進していく中で、社員からは「同僚に気兼ねなく育児休業制度を利用できるように、代替要員として経験者を派遣して欲しい」「朝だけ代りに勤務してもらえる短時間勤務の方を探してもらえないか」という意見があった一方、OGからは「子育ても一段落し、短時間（短時間）ならスキルを活かせる職場で働きたい」といった声が寄せられました。

そこでこれらの声を反映し、各種育児支援策の実効性を高めるために、『日本興亜サポーターズ倶楽部』を開発することにいたしました。

これにより、社員が育児支援をより受けやすくなるうえ、スキルを活かして働くことを希望する退職した元社員にとっても活躍の場が提供されることとなります。

■育児休業中の代替要員確保状況

(人)

| | OB OG | 派遣 社員 | アル バイト | その他 | 総数 |
|-------|----------|----------|-----------|-----|----|
| H18年度 | 10 | 20 | 10 | — | 40 |
| H17年度 | — | 20 | 10 | — | 30 |
| H16年度 | — | 20 | 10 | — | 30 |

■日本興亜サポーターズ倶楽部について

◇目的

スキルあるOG・OBのネットワーク構築。

◇対象者

日本興亜保険グループの退職者（OB・OG）の内、登録希望者。

◇登録人数

2006年11月現在約600名が登録済み。最終的に3,000名が目標。

◇登録方法

当社ホームページの採用情報コーナーからアクセスし登録するか、もしくは必要事項を記載した電子メール・郵送・Fax等を事務局へ送付して申込を行います。

◇OB・OGへの情報伝達手段

本システムは今話題のSNS（＝ソーシャル・ネットワーキング・サービス）の仕組みを利用した、情報交流サイトとなっています。退職者同士のネット上での交流の場を提供し、多数のOB・OGがその中で近況や情報を交換しています。その中に会社からの情報揭示コーナーが有り、育児休業を取得する予定の女性社員の代替人材需要等を都度揭示します。また事務局より会員（退職者）へ直接メール等で更新情報を発信できるため、急な人材需要にも対応可能です。



■代替要員確保までの流れ

産前休入り1ヵ月前から、育児明け復帰後1ヵ月後まで職場をカバーする臨時要員の確保の手段として、Web会員制SNSサイト「日本興亜サポーターズ倶楽部」を開設しました。

臨時要員は、弊社の系列人材派遣会社である「日本興亜キャリアスタッフ(株)」からの派遣社員という立場で職場へ配置されます。具体的には、育児休業者本人が所属長へ「産前産後休の取得申請」を休業入り1ヵ月前までに提出、所属長はその写しを添付して人事部事務局に臨時要員派遣申請をします。それを受けて「日本興亜サポーターズ倶楽部」に情報を掲示し、希望者を日本興亜キャリアスタッフに取り次ぐ流れになります。

OB・OGが相互に交流する場を提供し、いつでも会社の求人情報をOB・OGに周知できる体制を整備することで、現職社員に対しては「休んでいる期間中も経験者が代わりに来てくれる」という安心感を提供することが出来ました。

■制度利用者の声

育児休業を取得した方々からは、休業期間中の要員体制を整備したことにより、「気兼ねなく休めるので嬉しい」、「全くのシロウトではなく、当社のOGが来てくれるので周囲の人も助かる」といった意見を頂いております。

一方、代替要員の方々からは、「フルタイムでずっと勤務するのはちょっと難しいが、産前産後休の間のピンチヒッターくらいだったらまた声をかけて欲しい」、「引き続き系列派遣会社にて登録したい」といった意見を頂いております。



■今後の課題

産育休の代替えに留まらず、例えば大規模災害等の一時的に大勢の臨時要員が必要な場合等に、スキルある当社OB・OGが多数集まり、いち早くお支払いの進めることで、お客様の安心につながれるような、そんな広がりを持った仕組みとして更に発展させていきたいと考えています。

■自社評価

仕事と家庭生活とを両立し、いつまでも活き活きと働きたいと考える社員のモチベーションを更に高める良い仕組みが出来たと自負しています。

ただし、女性は「みんな休みたいもの」というのは偏見です。将来自ら家計を支える社員や、シングルマザーの社員も出てくるかもしれません。その際、休業制度だけでは対応できません。休んでもらうだけではなく働き続けるための制度も充実させ、ご本人のライフスタイルに応じてどちらでも選べるようにするのがもっとも良いのではないかと思います。

・担当者からのアドバイス

まずは退職者の皆さんが気軽に集まり、情報交換できる場をとの思いからSNSを立ち上げました。

人材募集の無い時でも楽しんでいただける仕組みが重要です。

(人事部人事グループ

課長代理 内山 恵介)



会社概要

所在地／東京都千代田区

霞が関三丁目7番3号

事業内容／金融・保険業

従業員数／8,249名

株式会社アシックス

～「短時間勤務制度」「始業時間の繰下制度」
「10日間の看護休暇制度」など、復職後の支援制度を充実～



■仕事と家庭の両立支援に関する基本方針

出産・妊娠・育児や介護が原因で退職が余儀なくされるようなことがないように、柔軟な制度と働き易い職場環境を、段階的に整備してきています。

(平成16年度ファミリー・フレンドリー企業表彰<兵庫 労働局長賞>を受賞しています。)

高80日)で取得も可能です。

■その他

妊娠・出産をした女性にサポーターを作ろうということで、妊娠したら、出産したら、誰があなたのサポーターになるのかということをもとめた「妊娠・出産・育児サポートガイド」を作成しています。

■育児休業制度

◇制度の内容

法定どおり原則1年で、保育所の待機で6カ月の期間の延長が可能です。また、ならし保育期間としてさらに1か月延長可能で、最長1年7か月の取得が可能です。

ならし保育期間については保育所入所当初は保育所からの呼び出しも多いことから作られた制度です。

また、平成19年4月から最長2年まで取得可能となります。

(人事担当者の声)

平成18年度は1年間に12人の女性従業員が育児休業を取得しました。

また、3人の男性従業員が短期間(3日間)の育児休業を取得しました。

今後も制度を充実させていきたいと思っています。

■育児休業復帰後の支援制度

◇短時間勤務制度

子どもが小学校1年生の夏休み終了するまで、9時半から17時10分まで、9時から16時40分までの2通りの短時間勤務制度を利用することができます。

◇始業時間の繰り下げ制度

始業時刻を、8時半・9時半の2通りから選択ができます。

■その他

◇子どもの看護休暇

子どもが病気の時は、診断書なしで、10日間(無給)取得が可能です。また積立有給休暇(最

会社概要

所在地 神戸市中央区港島中町7-1-1
事業内容 スポーツ用品の企画製造販売
従業員数 計1,494名
(男1,108名、女386名)

育児休業取得者 /

| 年度 | 17 | 16 | 15 |
|------|----|----|----|
| 取得者数 | 8 | 6 | 6 |

株式会社NTT西日本-兵庫

～「特別勤務制度」など、復職後の支援制度を充実～



■仕事と家庭の両立支援に関する基本方針

仕事と家庭の両立に向け、次世代育成支援に関わる諸制度に関する理解度の向上及び次世代育成に関するマインドの醸成を行うなど、諸制度を利用しやすい環境の整備を図っています。

■育児休業制度

◇制度の内容

子どもが生後満3歳に達するまで、当該休職期間満了後に引き続き会社に勤務する意思を持つ社員が、育児に専念する場合に希望した期間取得できます。また、休職期間中、3ヵ月前までに申し出があり、一定の条件を満たした場合であれば復職も可能としています。

■育児休職取得期間中の支援制度

育児や介護で休職している社員に月2回程度の技術、新製品、職場、経営の動向に関する社内誌等の配布など必要に応じた情報の提供を行います。

■育児休業復帰後の支援制度

◇特別勤務制度

満7歳以下の子どもがいる社員で、一定期間特別勤務を行うことを希望して申し出た社員は、小学校就学時まで、勤務時間を4時間、5時間、6時間、期間は3ヵ月、6ヵ月、9ヵ月、12ヵ月を単位に取得することができます。

◇特別休暇制度

育児時間として、生後満1歳に達しない子どもを育てる社員は、1回45分（双生児の場合は60分）で1日2回取得することができます。

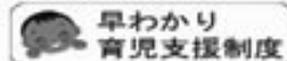
■その他

育児や介護での休職期間中の業務内容の変化、スキルの変化等を考慮し、職場復帰後、実態に則した研修等を各所属で実施しています。休職期間が1年以上である場合は、復帰直後、最低1日程度の研修を実施しています。

NTT西日本-兵庫では、ホームページを活用し、制度等の利用促進を図っています。

早わかり育児支援制度

早いつ、どのように利用すればいい？「サポート必ずしだい」会社制度セミナーごとにわかりやすく紹介しています。



育児期間シミュレーション

母子室日の入力のみで産前産後休職期間などの目安がわかります。休職・復帰時間勤務のプランニングに役立ちます。



会社概要

所在地／神戸市中央区海岸通11番
事業内容／電気通信事業法に基づく電気通信事業等
従業員数／計3,281名
(男2,778名、女503名)

育児休業取得者／

| | | | |
|------|----|----|----|
| 年度 | 17 | 16 | 15 |
| 取得者数 | 11 | 9 | 9 |

関西電力株式会社神戸支店

～出産・育児による

退職者を対象とした再雇用制度を導入～



■仕事と家庭の両立支援に関する基本方針

近年の次世代育成支援に対する気運の高まりを踏まえ、従業員のニーズに応じた育児・介護を支援し、より一層利用しやすい職場作りに努めています。

■育児休職制度

◇制度の内容

育児休職は、勤続1年以上で、休職後復職し引き続き勤務する意思を有する場合に、子どもが満3歳になる年度末までを限度に、本人が申請した期間取得できます。

また、配偶者が出産した場合、2日間の出産休暇が取得できます。

■育児休業復帰後の支援制度

◇始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ

子どもが満3歳に達する年度末を限度に、本人が申請した期間内は、所定労働時間から2時間を限度として、10分単位で本人が申請した時間、始業時刻の繰り下げまたは終業時刻の繰り上げにより勤務時間を短縮できます。

■その他

◇子どもの看護休暇制度

小学校就学始期に達するまでの子どもの病気やケガの看護を行う場合、年5日を限度に「子の看護休暇」を取得できます。また、「子の看護休暇」と同様の理由で「傷病積立休暇」を普通休暇に先立って取得できます。(傷病積立休暇制度は、翌年度に繰り越された普通休暇について、行使せずに消滅する日数のうち、年間5日を限度に積み立てることができる休暇。(積立限度日数：20日))

◇カフェテリアプラン

従業員ニーズの多様化への対応や自立性の向上等を目的としてカフェテリアプランを平成17年度より導入しています。育児に関連する利用(チャイルドシートの購入や保育料等)に対しては、通常の1.2倍のポイント単価としています。

◇再雇用制度

勤続5年以上で、妊娠・出産・育児を理由に退職した方を対象に、能力・適性があり、会社の生産性向上に寄与することが期待できる方を再雇用する「フェースタッフ制度」を平成17年度より導入しています。

(利用者の声)

・育児休業に対する職場の理解が浸透し、取得しやすい環境にあります。また、短時間勤務においても、職場の仲間たちがフォローしてくれるので、短時間でもしっかりと頑張ろうという気持ちで働いています。(30代・女性社員)

・働き続けたいという思いはあっても、家庭の事情から退職せざるを得ませんでした。フェースタッフ制度は、勤務可能な曜日と時間が選択できる再雇用制度なので、家庭の事情にあわせ無理なく働くことができます。また、職場においても面識のある方が多く、安心して働くことができます。(30代・女性社員)

会社概要

所在地 / 神戸市中央区加納町6-2-1
事業内容 / 電気事業
従業員数 / 計1,929名
(男1,776名、女153名)

育児休業取得者 /

| 年度 | 17 | 16 | 15 |
|------|----|----|----|
| 取得者数 | 20 | 16 | 10 |

株式会社日本公文教育研究会

～育休者・復職者による情報共有会など
育児休業中の支援制度を充実～



■仕事と家庭の両立支援に関する基本方針

一人ひとりが人として成長していくことでビジョンを実現するという経営の考えのもと、子育てしながら仕事をするという状況にあるからこそ持てる経験や気づきを引き出し、強みとして発揮できるようにサポートしています。

■育児休業制度

◇育児休業は、子どもが3歳になる誕生日の前日までの期間で、本人が申し出た期間について取得可能です。

■育児休業中の支援制度

◇情報提供

定期発行される社内冊子やトップメッセージ、人事発令などの社内情報を毎月送付しています。希望者には、メール配信や社内電子掲示板の閲覧を開放しています。

◇子育て情報交換会

育休者・復職者を含めた社員が一堂に会し、子育てや日常の活動について語り合う場として実施しています。育休者にとっては子育ての悩みが解消でき、仲間とのネットワークや復職後の活動イメージがもてる一方、他の社員にとっても、違った物の見方や考え方をもてる等、互いに学びあえる場となっています。

◇スマイルミー支援制度

妊娠中から子が3歳になるまで、年1回育児キット（公文式教具）が支給されます。さらにその実践をレポートすることで毎月奨励金が支給されます。レポート内容は生の教育情報・事例であり、社員自身の子育てを支援するとともに、その経験を仕事に生かしてもらえようサポートしています。

■育児休業復帰後の支援制度

◇短時間勤務制度

妊娠中から子どもが小学1年生の終了までの間、5時間または6時間30分のいずれかを選択可能（通常の所定労働時間は7時間30分）。5時間勤務の場合は、始業時刻を9時20分～11時の間で、6時間30分勤務の場合は、始業時刻を9時20分～10時20分の間で、10分刻みで選択が可能です。

■その他

◇育休復職者研修

育休からの復職者に研修を実施しています。経営からの期待を伝えるとともに、先輩復職者によ

るパネルディスカッションやグループディスカッションを通して仕事と育児の両立のための工夫や充実して働いていくための気構えを共有する場として、先輩復職者が中心となって企画・運営しています。

復職者にとっては「ロールモデル」をもつことで、両立の仕方を長期的な見通しをもって描くことができ、仲間とのネットワークができます。

復職者以外の社員にとっても、自分がどのように働いていくのが、自分の人生ビジョンを描き、チームとして互いにサポートしあいながら仕事をしていくことを学ぶ場になっています。

（利用者の声）

3年間の産休・育休期間を経て復職しました。育休中は、今までの価値観も常識も通用せず、たくさん不安を抱えていました。そんな時に「子育て情報交換会」に参加して、全国の育休中の仲間と、温かく迎えてくれた多くの社員に出会い、「戻る場所と仲間がいる」ということが日々の大きな支えになりました。

復職後、「復職者研修」に参加し、いきいきと働く先輩ママ社員の姿を見て将来の自分をイメージできました。そして気付いたのは、自分の姿も後輩社員の目標になり、「子育てしながら仕事すること」が普通の選択肢になっていくということ。自分の仕事の仕方にも常に意識するようになりました。

社内でも、自分の経験を通じて新人ママ社員を応援したい！と思っている復職ママ社員が増えて、応援のリレーが繋がってきています。

妊娠中から復職するまで、一貫して温かくサポートし続けてくれた会社とメンバーへの感謝が、今働くことの原動力になっています。

会社概要

所在地／大阪市淀川区西中島5-6-6
事業内容／教育サービス
従業員数／計1,543名（男916名、女627名）
[正社員・嘱託（2007/2現在）]

育児休業取得者／

| 年度 | 17 | 16 | 15 |
|------|----|----|----|
| 取得者数 | 23 | 25 | 25 |

*人数にはグループ会社への出向者を含む

株式会社ロック・フィールド

～事業所内託児施設の設置、会社負担による育児休業中の賃金補填、パート従業員も取得できる育児休業制度など、多彩な支援制度を整備～



■仕事と家庭の両立支援に関する基本方針

社長自らが“組織”において新たな発想を生み出すためには“多様性”が重要とのメッセージを発信しており、特に女性の感性に大きな期待を寄せています。実際、新卒採用の約70%、キャリア採用および契約社員採用の約60%が女性、パート従業員に至っては約85%が女性となっています。

■育児休業制度

◇制度の内容

女性の場合は、産後休暇終了日の翌日から子どもが1歳6か月の誕生日の前日までのうち本人が申請した期間、男性の場合は子どもが生まれた日から子どもが1歳6か月の誕生日の前日までのうち、本人が申請した期間で取得でき、パート従業員も同様に取得することができます。

また、育児休業期間中は月例所定賃金の25%を雇用保険からの給付金とは別に支給しています。

■育児休業復帰後の支援制度

◇短時間勤務制度

子どもが満3歳に達する日の前日まで所定勤務時間を1時間短縮することができます。

(短縮した時間分の賃金も支給しています。)

(人事担当者の声等)

- ・育児休業制度の導入以降、すでに20名以上が職場復帰を果たしており、中には3度も利用された方もいるような状況で、制度として定着してきたと感じています。
- ・事業所内保育室でも多くのお子さんをお預かりしており、当社のシンボルとして、また人材確保の武器としても、今や無くてはならない存在になっています。

◇事業所内託児施設

神戸・静岡の事業所に隣接するかたちで保育室を設置しています。

現在、静岡では約30名、神戸では約10名の子どもを毎日預かっています。

〔現在、託児所の園庭に畑を作り、園児たちが野菜を自分で育て、収穫し、調理し、食べるという食育の観点から保育の取り組みを実施しています。〕



会社概要

所在地／神戸市東灘区魚崎浜町15-2
事業内容／SOZAIの製造および販売
従業員数／計6,832名(男1,526名、女5,306名)
うち正社員848名(男559名、女289名)

育児休業取得者／

| | | | |
|------|----|----|----|
| 年度 | 17 | 16 | 15 |
| 取得者数 | 16 | 17 | 12 |

育児休業を取得しやすい職場づくりのための支援制度

育児休業の取得促進に取り組む場合…

中小企業子育て支援助成金

中小企業における育児休業、短時間勤務制度の取得促進を図るため、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて出た中小企業事業主（常用労働者100人以下）に対して助成金を支給します。

| | | |
|-----|-------|--------------------------|
| 1人目 | 育児休業 | 100万円 |
| | 短時間勤務 | 利用期間に応じ、60万円、80万円又は100万円 |
| 2人目 | 育児休業 | 60万円 |
| | 短時間勤務 | 利用期間に応じ、20万円、40万円又は60万円 |

【財）21世紀職業財団兵庫事務所】 TEL 078-393-8311

職場復帰支援に取り組む場合…

両立支援レベルアップ助成金（休業中能力アップコース）

育児休業又は介護休業取得者が、スムーズに職場復帰できるように、これらの労働者の能力の開発及び向上を図るため、次の①～④のいずれか1つ以上の措置（職場復帰プログラム）を実施した事業主・事業主団体に支給します。

①在宅講習

②職場環境適応講習

③職場復帰直前講習

④職場復帰直後講習

| | 対象労働者1人あたり | |
|------------------------------|------------|------|
| 支給限度額 (1事業所あたり 100人まで) | 中小企業 | 21万円 |
| | 大企業 | 16万円 |

【財）21世紀職業財団兵庫事務所】 TEL 078-393-8311

代替要員の確保に取り組む場合…

両立支援レベルアップ助成金（代替要員確保コース）

育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた事業主に支給します。

◇原職等復帰について、平成12年4月1日以降、新たに就業規則等に規定した事業主の場合

| | 対象労働者1人あたり | |
|---|------------|------------|
| ①最初に要件を満たした育児休業取得者が生じた場合 | 中小企業 | 50万円(40万円) |
| | 大企業 | 40万円(30万円) |
| ②2人目以降の対象労働者が生じた場合 (1事業所あたり①とあわせて1年度20人まで) | 中小企業 | 15万円 |
| | 大企業 | 10万円 |

()内の金額は、常時雇用する労働者が300人以下で、一般事業主行動計画の策定・届出がない場合

【(財)21世紀職業財団兵庫事務所】 TEL 078-393-8311

勤務時間短縮等の措置を導入する場合…

両立支援レベルアップ助成金（子育て期の柔軟な働き方支援コース）

次の①～⑤のいずれかの制度を新たに就業規則等に規定し、3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が、これらの制度を利用した場合に、事業主に支給します。

| | | | | |
|---|-----------------------|---------------|------------|------------|
| ①育児休業に準ずる制度 ②短時間勤務制度 ③フレックスタイム制度 ④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度 ⑤所定外労働をさせない制度 | 支給額 (1事業主 1回限り) | ①、②に該当する制度の場合 | 中小企業 | 50万円(40万円) |
| | | | 大企業 | 40万円(30万円) |
| | 上記以外の制度の場合 | 中小企業 | 20万円(15万円) | |
| | | 大企業 | 15万円(10万円) | |

()内の金額は、常時雇用する労働者が300人以下で、一般事業主行動計画の策定・届出がない場合

【財21世紀職業財団兵庫事務所】 TEL 078-393-8311

事業所内保育施設を設置する場合…

両立支援レベルアップ助成金（事業所内託児施設設置・運営コース）

労働者のための託児施設（乳幼児定員10人以上）を事業所内（労働者の通勤経路又はその近接地域を含む）に設置、運営及び増改築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成します。また、保育遊具等購入費用の一部についても助成します。

| | 助成率 | 助成限度額 | | |
|--------------|-----------------|----------|-------------------------|--|
| 設置費 | 2分の1 | 2,300万円 | | |
| 増築費 | | 増築 | 1,150万円 | |
| | | 建替え | 2,300万円 | |
| 運営費 (5年間) | | 通常型 | 規模に応じ 最高699万6千円 | |
| | | 時間延長型 | 規模に応じ 最高951万6千円 | |
| | | 深夜延長型 | 規模に応じ 最高1,014万6千円 | |
| | | 体調不調児対応型 | 上記それぞれの型の運営に係る額 + 165万円 | |
| 保育遊具等購入費 | 自己負担金10万円を控除した額 | 40万円 | | |

【財21世紀職業財団兵庫事務所】 TEL 078-393-8311

事業所内小規模保育施設設置助成金

労働者のための託児施設（乳幼児定員3～9人）を事業所内（労働者の通勤経路又はその近接地域を含む）に設置、運営及び増改築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成します。

| | 助成率 | 助成限度額 |
|------------------|------|-------|
| 設置費（保育遊具等購入費を含む） | 2分の1 | 500万円 |
| 運営費（5年間） | | 300万円 |

【兵庫県健康生活部少子局少子対策課】 TEL 078-341-7711（内2876・2879）

子育てサービス費用の援助に取り組む場合…

両立支援レベルアップ助成金（ベビーシッター費用等補助コース）

労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の全部又は一部について、補助等を行う旨を就業規則等に規定し、実際に費用補助等を行った事業主に、その補助等の額の一定割合を助成します。

| | | | |
|-----|------|------|---|
| 助成率 | 中小企業 | 2分の1 | ・支給は、1事業所あたり5年間まで ・年間限度額は、1人あたり30万円、1事業所あたり360万円まで |
| | 大企業 | 3分の1 | |

【助21世紀職業財団兵庫事務所】 TEL 078-393-8311

※両立支援レベルアップ助成金については平成19年4月1日以降変更予定あり

両立支援の取組について、専門家のアドバイスを受けたい場合…

中小企業両立支援ネットワーク事業（両立支援アドバイザーの派遣）

① 両立の基盤づくりへの支援

労働者300人以下の企業が一般事業主行動計画の策定などの両立支援に取り組もうとする場合に、県が社会保険労務士をアドバイザーとして派遣し、行動計画策定等をサポートします。

② 両立の実践への支援

企業が両立支援を実践する場合に、個別・具体の課題に対応するため、社内の検討会・研修会等に県が講師（学識経験者、コンサルタントなど）を派遣し、実践をサポートします。

【兵庫県健康生活部少子局少子対策課】 TEL 078-341-7711（内2876・2879）

育児休業取得者への生活資金援助について…

育児休業・介護休業生活資金融資制度

兵庫県では、労働者の方に、育児休業や介護休業中の生活資金を低利で融資しています。融資条件、お申し込み方法など、詳しくは、お近くの近畿労働金庫各支店へお問い合わせください。

| | | |
|--------|-------------------|-------|
| ●融資限度額 | 休業期間が3ヵ月未満の方 | 50万円 |
| | 休業期間が3ヵ月以上の方 | 120万円 |
| ●返済期間 | 5年以内（据置期間除く） | |
| ●融資利率 | 年1.0%（H.19.4.1現在） | |



ださい。

| 支店名 | 問い合わせ先 | 支店名 | 問い合わせ先 |
|-------|--------------|--------|--------------|
| 神戸支店 | 078-371-3151 | 北播支店 | 0795-23-5551 |
| 神戸東支店 | 078-251-6111 | 姫路支店 | 079-282-1131 |
| 長田支店 | 078-646-6000 | 相生支店 | 0791-22-1630 |
| 尼崎支店 | 06-6411-2741 | 但馬支店 | 0796-23-4131 |
| 西宮支店 | 0798-48-4300 | 洲本支店 | 0799-22-3232 |
| 伊丹支店 | 0727-72-0051 | 北須磨出張所 | 078-792-0011 |
| 明石支店 | 078-922-1771 | 加古川出張所 | 079-427-5665 |
| 高砂支店 | 079-442-3471 | 姫路南出張所 | 079-288-8899 |

問 い 合 わ せ 先

◆一般事業主行動計画の策定（次世代育成支援対策推進法）、育児・介護休業法等の法律に関することは

| 名 称 | 郵便番号 | 所 在 地 | 電話番号 |
|------------|----------|----------------------------------|---------------|
| 兵庫労働局雇用均等室 | 650-0044 | 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階 | (078)367-0820 |

◆仕事と育児の両立支援に関する助成金等については

| 名 称 | 郵便番号 | 所 在 地 | 電話番号 |
|----------------|----------|-------------------------------|---------------|
| 財21世紀職業財団兵庫事務所 | 650-0032 | 神戸市中央区伊藤町119 三井生命神戸三宮ビル11階 | (078)393-8311 |

◆賃金、労働時間など労働条件に関することは

| 名 称 | 郵便番号 | 所 在 地 | 電話番号 |
|------------|----------|-----------------------------------|------------------------|
| 兵庫労働局労働基準部 | 650-0044 | 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー 16階 | (078)367-9151 (監督課) |
| 神戸東労働基準監督署 | 650-0042 | 神戸市中央区波止場町1-1 | (078)332-5353 |
| 神戸西労働基準監督署 | 652-0802 | 神戸市兵庫区水木通10-1-5 | (078)576-1831 |
| 尼崎労働基準監督署 | 660-0892 | 尼崎市東難波町4-18-36 | (06)6481-1541 |
| 姫路労働基準監督署 | 670-0947 | 姫路市北条1-83 | (0792)24-1481 |
| 伊丹労働基準監督署 | 664-0881 | 伊丹市昆陽1-1-6 | (072)772-6224 |
| 西宮労働基準監督署 | 662-0942 | 西宮市浜町7-35 | (0798)26-3733 |
| 加古川労働基準監督署 | 675-0017 | 加古川市野口町良野269-10 | (079)422-5001 |
| 西脇労働基準監督署 | 677-0015 | 西脇市西脇885-30 | (0795)22-3366 |
| 但馬労働基準監督署 | 668-0031 | 豊岡市大手町9-15 | (0796)22-5145 |
| 相生労働基準監督署 | 678-0031 | 相生市旭1-3-18 | (0791)22-1020 |
| 淡路労働基準監督署 | 656-0014 | 洲本市桑間280-2 | (0799)22-2591 |

平成19年3月 発行

兵庫県健康生活部少子局少子対策課

〒650-8567

神戸市中央区下山手通5-10-1

TEL 078-341-7711(内2876・2879)

FAX 078-362-3011