



こころカンパニーを 溝口知事が表彰しました

島根県が実施する
「しまね子育て応援企業（こころカンパニー）認定制度」
現在、26社が認定を受けています。
その中から、特に優れた取り組みを行っている企業を、知事が表彰しました。

表彰を受けた企業（3社）

株式会社 山陰合同銀行

株式会社 長岡塗装店

三菱農機 株式会社



島根県では、従業員の子育てを積極的に支援し、仕事と家庭の両立がしやすい職場づくりを進める企業を「こころカンパニー」に認定し、ひろくPRするとともに、融資制度等で優遇しています。

2月4日には、認定企業の中から、特に充実した子育て支援策を実施している3社を表彰しました。

表彰を受けられた3社にお伺いし、その取り組みを取材するとともに、社員の皆様の声を聞いてみました。

株式会社 山陰合同銀行



人事部長 千家充伸さん

従業員の子育て支援に取り組んだキッカケは

平成十五年七月に次世代育成支援対策推進法が成立し、労働者が仕事と子育てを両立できるよう、企業において雇用環境の整備等を促進することとなりました。平成十七年四月からの法施行に向け、どういう形での子育て支援ができるか検討をはじめ、具体的な行動計画を策定しました。

子が三歳まで取得できる育児休業や小学三年生までの短時間勤務など、かなり充実した子育て支援制度となっていますが…

トップの姿勢が、従業員に働きやすい職場づくりに積極的であったことも

あり、かなり踏み込んだ取り組みができました。社員のニーズに柔軟に対応できる制度になったと考えています。

制度の利用状況は？

育児休業中の従業員は、一月現在で十八人おり、年々増加の傾向にあります（平成十八年は五人、平成十九年は九人）。短時間勤務取得者も、今は、六人います。

一般事業主行動計画を策定し、社員に会社の姿勢を示し、幹部会議でも意識を徹底したことで、子育て支援制度が使いやすくなったので利用者も増えたのではないかと思います。

育児休業取得者（子が一歳から三歳までに限る）に対し月五万円の給付を始められたと聞きましたが？

育児休業が子が三歳まで取れるといっても、やはり無給では厳しい。一歳までは雇用保険からの給付金がありますが、それ以降は収入がゼロ。少しでも収入があれば、育児休業の期間も長く取れるのではないかと、昨年の十月から給付制度を始めました。

育児休業に限らず、企業規模からすると、また、利用者が少ないので、もつと制度が利用されるような対応が必要だと考えています。

従業員の子育て支援に取り組むメリットは？

育てた人材が出産などで退職してしまうことは、やはり企業にとっては、大きな損失ではないでしょうか。できるだけ長く仕事を続けていただくことが、企業の人事戦略として重要だと思います。

また、新規職員の採用に当たっても、優秀な人材の確保に繋がると思います。次代を担う子ども達の育成に、雇用

社員の声



K・Yさん

子どもが三人いますが、産前産後休業のみで育児休業は取っていません。子ども達と接する時間が少ないと感じていたので、短時間勤務制度ができたこの機会に取らせていただきました。

者の立場から支援を行うことはもとより、従業員の積極的な就労意欲に応えるべく、雇用環境の充実に努めたいと考えています。

山陰合同銀行データ

- 所在地：松江市
- 業種：金融業
- 従業員数：男 1,426 人、女 631 人
- わが社の両立支援制度
 - ・育児休業：3歳まで
 - ・短時間勤務：小学3年生まで
 - ・子の看護休暇：小学3年生まで
 - ・ノー残業ウィーク：年4回
 - ・計画年休：年4日は計画的に取得
 - ・アニバーサリー休暇：年1日

子ども達の成長を間近で見ることができ、貴重な時間を過ごすことができ、大変喜んでいきます。仕事にも安心して取り組めます。



株式会社長岡塗装店



常務取締役 古志野純子さん

従業員の子育て支援に取り組んだキッカケは

塗装業は典型的な3K(汚い・きつい・危険)職場のため、以前は、若い社員が仕事を覚えたり資格を取ったりするまでに辞めてしまう状態が続いていました。ベテランの社員が定年に近づくと、優れた技能を受け継ぐ若い社員が定着が課題でした。そのため、十年前から仕事と家庭の両立支援に取り組み、若手社員が働きやすい雇用環境を整えてきました。

両立支援制度の利用状況は？

育児短時間勤務制度の利用者が二名、子の看護休暇の取得も八名あります。男性も育児休業を取りました。保育料

や家族の介護サービス利用料の1/3を助成しており、五名が利用しています。その他、出産祝い金(10万円)を五名に支給しました。

また、年次有給休暇の計画的取得を推進したところ、有給休暇の取得率もアップしました。

仕事と家庭の両立支援に取り組むメリットは？

すぐに辞めてしまう社員がいなくなり、四十歳未満の社員が六人から十一

社員の声



K・Rさん

育児短時間勤務制度を利用しており、9時に出勤しています。朝、時間に余裕ができたため、長女を小学校に送り出してから、下の子の支度

人にまで増えました。子育て中の社員も六年前には1人もいなかったのに、現在は10人もいます。やはり、会社の将来を担う人材が確保でき定着したの一番のメリットだと思います。ベテランの技術が若手にしっかりと受け継がれ、技能士などの資格者が大幅に増え、仕事の質の向上にも繋がっています。

また、しっかりと休みしっかりと働くという意識が定着し、社員の仕事への意欲が高まりました。効率性やチームワークにも配慮するようになり、お客様に良い仕事が提供できています。

企業にとって従業員の仕事と家庭の両立への配慮は、やはり重要ということですか？

企業にとって一番の財産は社員です

をし保育園に連れて行くことができます。また、子どもの急病のときなども柔軟に対応していただき、とても助かっています。

男性で育児休業を取得

N・Tさん

昨年の三月に育児休業を取り、四日間でしたが子育てに専念することができました。育児の大変さを痛感し、今は、妻と協力して子育てをし

ので、安心して働ける職場環境を整えることが、経営者の責任だと思います。仕事と家庭の両立への配慮は仕事への意欲に繋がります、それが良い仕事に繋がります、そして企業の業績アップに繋がると思っています。

長岡塗装店データ

- 所在地：松江市
- 業種：塗装業
- 従業員数：男17人、女5人
- わが社の両立支援制度
 - ・勤務時間の繰下：小学校卒業まで
 - ・育児短時間勤務：小学校卒業まで
 - ・子の看護休暇：高校卒業まで
 - ・育児休業の期間のうち3日間を有給とする制度



ています。保育料への助成制度もあり助かっています。また、妻の仕事が遅くなるときのなど、子どもを保育所から会社へ連れて帰ることもでき助かります。子どもも、会社の人に遊んでもらえたりして喜んで

三菱農機株式会社

従業員の子育て支援に取り組んだキッカケは

子育て支援に限れば、平成三年五月の育児休業・介護休業法の施行に伴い育児休業制度を開始したのが始まりです。ただ、同じ年の一月から、フレックスタイム制度を導入してまいりましたので、それがスタートと見なしてもいいかもしれません。

フレックスタイムを導入された経緯は？その運用状況は？

最初に導入したのは開発設計部門で、当時、設計の仕事がコンピュータ化され、コンピュータの台数も限られていたので使用時間を調整するためということもありました。

また、開発設計の仕事は、頭脳労働ですから、集中できる時間帯が人それぞれで違うため、最も効率よく仕事ができるように、フレックスタイム制度を導入しました。

その後、営業部門や管理部門にも拡大しており、今は、従業員の7割位がフレックスタイム制度の対象者となっています。

ただ、生産部門だけはラインが止まっても困りますので、子育て中の社員には、労働時間が管理しやすい短時間勤務制度を取ってもらっています。

フレックスタイム制度も含めて両立支援制度の利用状況は？

フレックスタイム制度は、子育て支援という面では、保育所の送り迎えや子どもが急病の時などに使われています。その他、通勤時の渋滞を避けるために継続して使っている人もいれば、雪が積もった時や急用ができた時などにスポットで利用している人もいます。殆どの社員が使っているのではないのでしょうか。

育児休業については、女性の取得率は100%で、毎年1〜2名が取得しています。

有給休暇については、フレックスタイム制があるので取得率はそう高くはありませんが、取りやすい職場の雰囲気も手伝って、社員は自由に取得しています。

仕事と家庭の両立支援に取り組むメリットは？

それぞれのニーズに応じた働きやすい職場環境を整えることにより、従業員の心身がよい状況に保たれ、能率アップなど仕事に良い影響をもたらしていきます。

また、優れた人材の確保にも繋がると考えています。



総務部 稲垣睦美さん

社員の声

K・Yさん

今は、小学一年生になりましたが、保育所に通ってる頃は、朝、よく送ってから出勤してました。フレックスタイム制なので、保育所の送迎に限らず柔軟に対応していただいております。助かっています。

働きやすい職場づくりが会社の方



針で、上司も理解があるため、有給休暇なども取りやすい雰囲気があると思います。

三菱農機データ

- 所在地：東出雲町
- 業種：製造業
- 従業員：男性 757 名、女性 51 名
- わが社の両立支援制度
 - ・フレックスタイム制度
 - コアタイム (10:45~14:30) は必ず勤務し、6:00~10:45 と 14:30~21:45 はフレキシブルに選択できる
 - ・短時間勤務：3歳まで (30分単位)
 - ・有給休暇積立制度：最大 50 日
 - 子の看護休暇に使用できる。
 - 4月1日より妊娠出産後の母性健康管理、障害児の通院介護、災害ボランティア参加などの休暇にも当てられるよう改定

「こころカンパニー」制度について

「こころカンパニー」
ってどんな企業？

従業員の子育てを積極的に支援し、仕事と家庭の両立がしやすい職場づくりを進める企業で、島根県が「こころカンパニー」に認定しています。

認定を受けると県からどんな支援があるの？

ホームページ・広報誌でのPR

認定ロゴマークの使用

融資制度での優遇

設備資金：0.3%有利

運転資金：0.5%有利

※使用目的自由

- ・倉庫を建てたい
- ・トラックが買いたい
- ・通常の運転資金として入札制度での優遇

建設工事の入札参加資格審査で加点

※労働局へ一般事業主行動計画を届け出ると加点が受けられます。

どうしたら認定が受けられるの？

【認定基準】

■基本項目審査（必須項目）

○法令義務の確認

（育児休業・子の看護休暇など）

○一般事業主行動計画の策定・届出

■こころ度審査（24項目）

審査項目にチェックを付け、満点155こころのうち、50こころ以上の企業を認定

審査項目

○子育て支援に対する姿勢

- ・一般事業主行動計画の社員への周知
 - ・支援制度の社員への周知
 - ・ノー残業デーの実施
 - ・有給休暇の取得促進
 - ・妻出産時の父親の休暇取得促進など
- 子育て支援制度の充実
- ・子の扶養手当・出産祝金などの支給
 - ・子の看護休暇の半日単位・時間単位での取得など利用しやすい制度への見直し
 - ・短時間勤務や勤務時間調整の実施
 - ・育児等で退職した女性の再雇用など

企業にとってどんな効果が期待できますか？

ノウハウを蓄積した社員の定着

優れた人材の採用

従業員の心身への好影響

職場への信頼・愛着心のアップ

企業のイメージアップ

申請方法・お問い合わせは最終ページをご覧ください。



認定ロゴマーク

コラム

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略

昨年12月、国において「子どもと家族を応援する日本」重点戦略が取りまとめられました。

この中では、人口減少下で持続的な経済発展を続けるためには、「就労と結婚・出産・子育ての三者択一構造の解決」が最大の鍵だとされ、「働き方の改革による仕事と生活の調和」を強力に推進することとされました。

これにともない、県においても「こころカンパニー」の認定企業の拡大などをとおして、仕事と生活の両立を進めることとしました。

「こころカンパニー」の認定要件となっている「一般事業主行動計画」の策定についても、従業員数301人以上の企業から101人以上の企業へと義務づけが拡大される予定となっています。

県内の企業の皆様におかれても、今の段階から、従業員の仕事と生活の両立支援について検討を始められる必要があると思います。

前向きな取り組みを、よろしくお願います。

有限会社 本田商店



代表取締役 本田正次さん

設備の近代化によって、人員に余裕ができ、少ない経験でもできる操作や作業に転換したので、育児休業や短時間勤務への対応もしやすくなりました。また、お父さんお母さんとの同居が多いので、介護への対応もしやすと思います。

中山間地では、女性は貴重な戦力であり、女性の働きやすい環境づくりが必要と考えています。

また、人事評価も能力で評価しますので、女性だから評価が低いということもありません。むしろ、当社のような業種は、堅実な作業を根気よく続けることのできる女性の方が向いており、女性が活躍できるようなスタッフが必要と考えています。



所在地：雲南市
業種：食品加工業（出雲そば）
従業員：男性 12 名、女性 9 名
主な子育て支援策
・短時間勤務：子が 3 歳未満まで（希望があれば運用により 3 歳以上でも認める。）

社員の声



A・Eさん

1ヶ月の育児休業後、短時間勤務制度を利用
保育園児（1歳）、幼稚園児（6歳）、小学1年生（7歳）がおり、短時間勤務をさせていただけるので、子どもの世話をする時間が取れる。
子どもが急病の時なども、気兼ねなく職場を抜けることができ、とても助かっている。学校行事などでも休暇が取りやすいので、働きやすい職場だと思います。

わが社もこころカンパニーの認定を受けました

稗田産業有限会社



代表取締役 稗田伊佐央さん

当社の場合、昨年、4人目を出産する女性社員がおり、仕事をしながら子育てするには無理があったので、短時間勤務制度を導入しました。

育児休業の取得でもよかったのですが、本人にとって収入がなくなるのは大変ということなので、産後休業の後、短時間勤務を認めました。

これまで勤めてきた折角の人材が、出産や子育てを機に仕事を辞めてしまふのは、会社にとっても大きな損失であり、本人の意向を聞きながらどのようなことができるかを考えた結果、短時間勤務となりました。



社員の声



T・Rさん

1歳、2歳、5歳、6歳の子どもがいます。家には母が日中は居ますが、夕方からは仕事に出かけますので、下の子を保育所が預ってくれるようになった11月まで、子どもの世話をするために短時間勤務をさせていただきました。
子どもが多いため、将来を考えると収入が減るのは困るので、ありがたいと思います。また、子どもが急病の時なども、休みを取りやすい職場なので、助かります。

所在地：大田市
業種：建設業、運送業
従業員：男性 24 名、女性 2 名
主な子育て支援策
・育児休業：子が 1 歳まで
・短時間勤務：子が 3 歳未満まで

「こっころカンパニー」認定でイメージアップ!!

仕事と家庭生活の両立への配慮は、これからの経営戦略の一つ！
会社の将来を支える「人材」の確保・定着に不可欠な取組です。

◎現在、26企業が「こっころカンパニー」の認定を受けています。

認定番号	企業名	業種	所在地
1	㈱山陰合同銀行	金融サービス	松江市
2	㈱長岡塗装店	建設業（塗装工事・防水工事）	松江市
3	(社福)若草福祉会	社会 福祉サービス	松江市
4	いずも農業協同組合	農業協同組合	出雲市
5	(有)ムラタ	製造業（機械加工）	安来市
6	益田地域医療センター医師会病院	医療サービス	益田市
7	平井建設㈱	建設業	安来市
8	㈱ジュンテンドー	小売業	益田市
9	三菱農機㈱	製造業（機械器具）	東出雲町
10	くにびき農業協同組合	農業協同組合	松江市
11	㈱一畑百貨店	百貨店	松江市
12	社会保険労務士 村松事務所	労務管理サービス	松江市
13	(有)本田商店	製造業（出雲そば）	雲南市
14	マルハマ食品㈱	製造業（食品）	浜田市
15	松江連合青果㈱	卸売業（青果物）	松江市
16	今井産業㈱	建設業・住宅部材製造業	江津市
17	田平労務管理事務所	労務管理サービス	大田市
18	昭和開発工業㈱	建設業・測量業・採石業・地質調査業	出雲市
19	山陰ナショナル㈱	卸売業（電気機械器具）	出雲市
20	稗田産業(有)	建設業・運送業	大田市
21	㈱出雲村田製作所	製造業（電子部品）	斐川町
22	山陰総業(有)	製造業（一般機械器具）	東出雲町
23	(社福)いそたけ保育園	保育サービス	大田市
24	㈱石見エアサービス	航空代理店	益田市
25	松江エルメック㈱	製造・販売業（応用電子部品）	松江市
26	円建創㈱	建設業	松江市

「こっころカンパニー認定」の申請方法・お問い合わせ

所定の認定申請書及び審査票を記入の上、必要書類を添付し郵送してください。
※申請書の様式等の詳細は、ホームページまたは電話でご確認下さい。

〒690-8501 松江市殿町1番地 島根県少子化対策推進室あて
電話：0852-22-6475 FAX：0852-22-6045

ホームページ：島根県→くらし→少子化・子育て→仕事と家庭の両立支援→こっころカンパニー認定制度
<http://www.pref.shimane.lg.jp/health/syoushika/syoushika/cmsprt/cocom/boshu.html>

発行：島根県青少年家庭課少子化対策推進室
〒690-8501 島根県松江市殿町1番地
TEL.0852-22-6475 FAX.0852-22-6045
<http://www.pref.shimane.lg.jp/shoshika/>
Email:shosi-taisaku@pref.shimane.lg.jp