

市では、職場の環境整備を補助する制度を用意（6ページ参照）。活用している企業の皆さんにお話を聞きました。

## 移住者の声

地方への移住傾向が高まっているのは本当？ 燕市に移住する人はいるの？ 実際に燕市へ移住し、市内企業に勤める移住者にお話を聞きました！

### 地方移住を考えたきっかけは？

自分自身の「視野を広げる」ために地方移住を決意しました。あえて地方を選ぶことで新たなチャレンジを始めてみようと考えました。



### プロフィール

おおくあずき  
大胡和希さん  
埼玉県熊谷市出身  
10月に燕市へ移住  
趣味はジョギング

### 燕市へ移住を決めた理由や印象は？

「ものづくりが盛んで仕事がある」ことや市の「移住体験ツアー」で実際に足を運び、企業の特徴やまちの雰囲気を知れたことが大きかったです。田園風景が美しく、温厚で気さくな人が多い印象です。

### 勤務先を選ぶ中で重視したものは？

前職では、職場の人間関係に苦労した部分もありました。今回は社員一人ひとりに対してしっかりと向き合っている会社かどうかという視点で会社を見学させてもらい、勤務先を決めました。

### 移住者向け家賃補助制度 をご利用ください

一定の要件を満たして燕市に転入した人に対してアパートの家賃などを、2年間で最大36万円まで補助する制度です。

※「U・Iターン者」だけでなく、「新婚世帯移住者」や「テレワーカー」も対象となります。

●問合せ 地域振興課 交流推進係  
☎ 0256・77・8364  
詳しくは市ホームページから▶



## 男性社員の相談から育休の制度認定へ 株式会社ミツワ

社員からの相談をきっかけに「つばめ子育て応援企業認定制度」の取得に取り組み、長く働ける企業を目指して社員をサポートしています。



▲育休を取得した社員と同部署のみなさん。お互いにカバーし合える体制を整えています。



代表取締役社長 中村七子さん

「現在、つばめ子育て応援企業（3つ星）への認定手続きを進めています」そう話すのは株式会社ミツワ代表取締役社長の中村さん。男女問わず、長く勤めることができる環境づくりが必要だと考え始めていたところ、男性社員（表紙の塩原さん）から長期の育休が取得できないかと相談がありました。「繁忙期とも重なりましたが、優秀な人材が欠けるのは痛手でしたが、同部署の社員たちはとても前向きに捉えてくれました。会社としてもしっかり応援したいと考え、制度の取得も同時に進める運びとなりました」

制度の利用には、補助金の支給以外にもプラスの効果を期待しているとのこと。「育休を経験した社員をきっかけに、互いの家庭や子育ての状況を理解し、協力し合える職場環境になってほしいと思っています」若い人たちが会社に求めるものは、休暇や福利厚生充実だと実感するようになったそう。会社として、業務と社員の働きやすさのバランスを見ながら、今後もサポートを続けていきます。

「社員の声をよく聞き、柔軟な対応が求められる時代です。中小企業ならではの距離の近さを武器に、働きやすい環境の実現に向けて努力していきたいです」

## 積極的な制度導入で職員を支援 学校法人真学園

「つばめ子育て応援企業」の認定を受けている真学園。男性職員の育休取得を推進するなど、制度の取得・活用を積極的に行っています。



▲制度の導入を進め、職員の働きやすい環境を整備しています。

園長の田辺良文さん（左）  
保育教諭の永田一晶さん（右）

「家族と大切な時間を過ごすことができ、本当に充実した期間でした」そう育休期間を振り返るのは、真学園で保育教諭として勤務する永田さん。子どもが生まれ、初めての育休を取得することができたのは、職場のサポートが大きかったと言います。「クラス担任としての責任もありましたが、園長先生や教頭先生の後押しもあり、不安なく家族との時間を過ごすことができました」

子どもの成長はあっという間。今回育休を取得した経験から、「父親として育児に参加できる喜びをぜひ多くの男性に味わって欲しい」

と話してくれました。

また、「ただの休暇ではなく、『育児』のための休暇。取得する本人の意識も違うと思います」と答えてくれたのは園長の田辺さん。家族と過ごす時間が充実することで、仕事にも良い影響が出ること期待しています。

現在、「つばめ子育て応援企業」の認定を受けている真学園。「今ある制度をしっかりと活用し、より良い仕事ができるように」と積極的に職場環境の改善に取り組まします。「今後も、職員にとって有益な制度をどんどん取り入れていきたいです」

## 社員の子育て支援のため、就業規則を整備 切り文字屋オッケイ株式会社

今年、「みんなが活躍できる職場環境づくり推進補助金」を利用し妊婦のための就業規則を整備。社員同士のコミュニケーションも含め、働きやすい環境づくりを進めています。



▲社員同士の良いところ伝え合うなど信頼関係を築いています。

代表取締役の沖野恵子さん（左）  
副社長の沖野兼一さん（右）

女性が9割を占める職場で、女性のための就業規則を整備する必要があったと話す代表取締役の沖野恵子さん。つわりなどで出勤できない社員のための休暇制度を今年新しく整備しました。「本人のための休暇であることはもちろん、これから出産や子育てを迎える若い人たちにも知ってもらい、活用して欲しいですね」

積極的に就業規則の改正に乗り出すなど、働きやすい環境づくりに取り組む背景には独自の休暇の考え方があった。「まず休みを取りましょう。そうやって声をかけていきます。仕事と家庭のバランスが取れるように」

「育休などは、目一杯取るように伝えていっていますが、ある程度経つと『仕事に復帰したい』と言ってくるんですよ。休暇と仕事の良いバランスで生活にも張りが出てくるように、とても嬉しいです」

「そう笑顔で話す2人。今後は家族の介護や遠隔地勤務などの体制を整え、今以上にサポートを進めていきたいと意気込みます。」

「副社長の沖野兼一さん。前の職場では休みを取りづらかった社員が今では、『日々の生活が変わった』と喜んでくれるなど、その効果を肌で感じているようです。」