



厚生労働省岐阜労働局発表
平成23年9月21日

担 当	雇用均等室
	室長 熊倉 澄子
	室長補佐 森田 邦子
	TEL 058-245-1550 (直通)

「岐阜県の男性の育児休業事例集」を作成しました！

岐阜労働局（局長 矢部 憲一）は、「次世代育成支援対策推進法」に基づき「子育てサポート企業」として認定した県内の企業（別紙1参照）における男性の育児休業取得事例を「岐阜県の男性の育児休業事例集」（別添。以下、事例集）として取りまとめました。

また、事例集掲載企業に対して労働者の仕事と子育ての両立を図るための支援の状況や、男性育児休業取得者に育児休業を取得した感想等についてアンケートを実施したところ、企業からは、仕事と子育ての両立を図るための取組みは「企業のイメージアップ」や「人材の定着」などに有効という回答が、男性育児休業取得者からは「子どもへの意識が高まり取得して良かった」という回答が多く寄せられました（別紙2参照）。

<事例集のポイント>

- ・ 12社の育児休業取得事例、1社の子の看護休暇取得事例、育児・介護休業法や育児休業を取得する場合のスケジュール表など、仕事と子育ての両立を図るための支援に関する各種情報を掲載している。
- ・ 各社の事例は、男性育児休業取得者のコメント、企業の代表者の仕事と子育ての両立支援に取り組むに当たってのメッセージや支援の内容などを1社1ページとして取りまとめしており、育児休業に関心のある男性労働者や企業に参考となるものとしている。

<事例集掲載企業>

- ・ 株式会社トーカイ（岐阜市）
- ・ たんぽぽ薬局株式会社（岐阜市）
- ・ 社会医療法人蘇西厚生会（笠松町）
- ・ 株式会社大垣共立銀行（大垣市）
- ・ 株式会社市川工務店（岐阜市）
- ・ 社会福祉法人飛騨古川（飛騨市）
- ・ ヤングビーナス薬品工業株式会社（坂祝町）※（子の看護休暇取得事例）
- ・ 社会福祉法人和光会（岐阜市）
- ・ 株式会社サムソン（岐阜市）
- ・ 東濃信用金庫（多治見市）
- ・ 生活協同組合コープぎふ（各務原市）
- ・ 太平洋工業株式会社（大垣市）
- ・ 株式会社十六銀行（岐阜市）

<事例集問い合わせ先>

事例集は、岐阜労働局雇用均等室（岐阜市金竜町 5-13 岐阜地方合同庁舎 4 階、TEL058-245-1550）で配布していますので、お気軽にお問い合わせください。

【添付資料】

- ・ 別添 岐阜県の男性の育児休業事例集
- ・ 別紙1 次世代育成支援対策推進法について
- ・ 参考 次世代育成支援対策推進法認定基準
- ・ 別紙2 事例集掲載企業アンケート結果

次世代育成支援対策推進法について

「次世代育成支援対策推進法」（以下、「次世代法」）は、次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るため制定されました。

厚生労働省では、同法に基づいて「一般事業主行動計画」を策定し、その計画目標を達成するなど一定の基準（参考）を満たした事業主を認定しています。

岐阜県内の認定企業は、以下の企業です（平成23年9月21日現在）。

企 業 名	所在地	規模	認定年
株式会社トーカイ	岐阜市		07年、09年、11年
たんぽぽ薬局株式会社	岐阜市		07年、09年、11年
株式会社大垣共立銀行	大垣市		07年、09年
岐阜信用金庫	岐阜市		07年、10年
社会医療法人蘇西厚生会 〔松波総合病院〕	羽島郡笠松町		07年、11年
株式会社十六銀行	岐阜市		07年
株式会社パロー	多治見市(本部)		07年
生活協同組合コープぎふ	各務原市		08年
太平洋工業株式会社	大垣市		08年
株式会社東洋	飛騨市	*	08年
株式会社アクトス	多治見市		09年
イビデンエンジニアリング株式会社	大垣市	*	09年
株式会社岐阜銀行	岐阜市		09年
株式会社岐阜高島屋	岐阜市		09年
株式会社サムソン	岐阜市	*	09年
東濃信用金庫	多治見市		09年
美濃工業株式会社	中津川市		09年
医療法人和光会	岐阜市		09年
ヤングビーナス薬品工業株式会社	加茂郡坂祝町	*	10年
社会福祉法人和光会	岐阜市	*	10年
社会福祉法人飛騨古川	飛騨市		11年
株式会社市川工務店	岐阜市		11年

* は、300人以下企業

次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準

- 1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
- 2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 3 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 4 平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
- 5 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等をしたものが1人以上いること。
【常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主】
ただし、当該計画期間においてその雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたものがない中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。）にあつては、次のいずれかに該当すれば足りること。
 - ① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（ただし、1歳に満たない子のために利用した場合を除く。）。
 - ② 計画期間において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
 - ③ 当該計画の開始3年以内の期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等したものが1人以上いれば足りること。
- 6 計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が70%以上であること。
【常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主】
ただし、当該計画期間において、育児休業取得率が70%未満である中小事業主にあつては、当該計画の開始前3年以内の日であつて当該中小企業が定める日から計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における育児休業取得率が70%以上であれば足りること。
- 7 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」※を講じていること。

※1 「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置」とは、育児・介護休業法第24条第1項第3号により事業主が必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされている措置をいいます。なお、これらの措置は計画期間終了時までには措置されていればよく、措置が講じられた時期は問いません。

※2 「始業時刻変更等の措置」とは、以下のような措置をいいます。

 - ・フレックスタイム制度
 - ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
 - ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
- 8 次の①～③のいずれかを実施していること。
 - ① 所定外労働の削減のための措置
 - ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - ③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 9 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

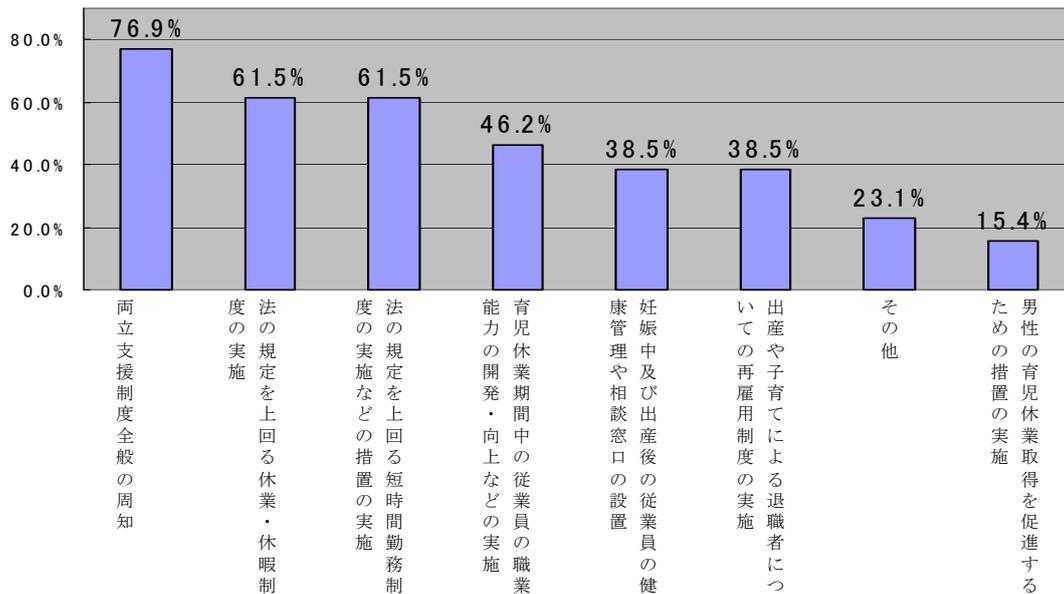
事例集掲載企業アンケート結果（企業編）

- ・ 事例集掲載企業の人事担当者へのアンケートでは、仕事と子育ての両立を図るための支援として「両立支援制度全般の周知」や法の規定を上回る「休業・休暇制度」、「短時間勤務制度」を実施する企業が多く見られました。
- ・ また、仕事と子育ての両立支援策を推進することで、「企業のイメージアップ」、「人材の定着」、「女性の活用」に有効であると多くの企業が回答しています。

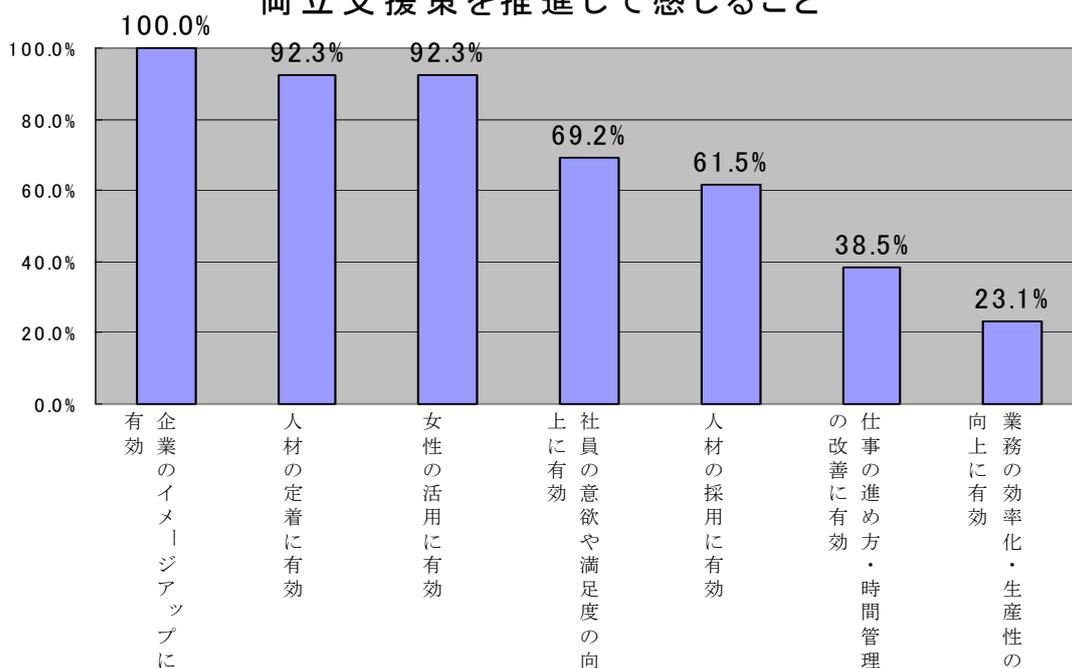
<ポイント>

仕事と子育ての両立がしやすい職場環境を整備することを「明日への投資」ととらえ、中長期的に経営のプラス効果をもたらすことを期待して、取組を進めていることがうかがえます。

両立支援について実施している取組



両立支援策を推進して感じること



※アンケートは事例集掲載企業の人事担当者が回答、複数回答

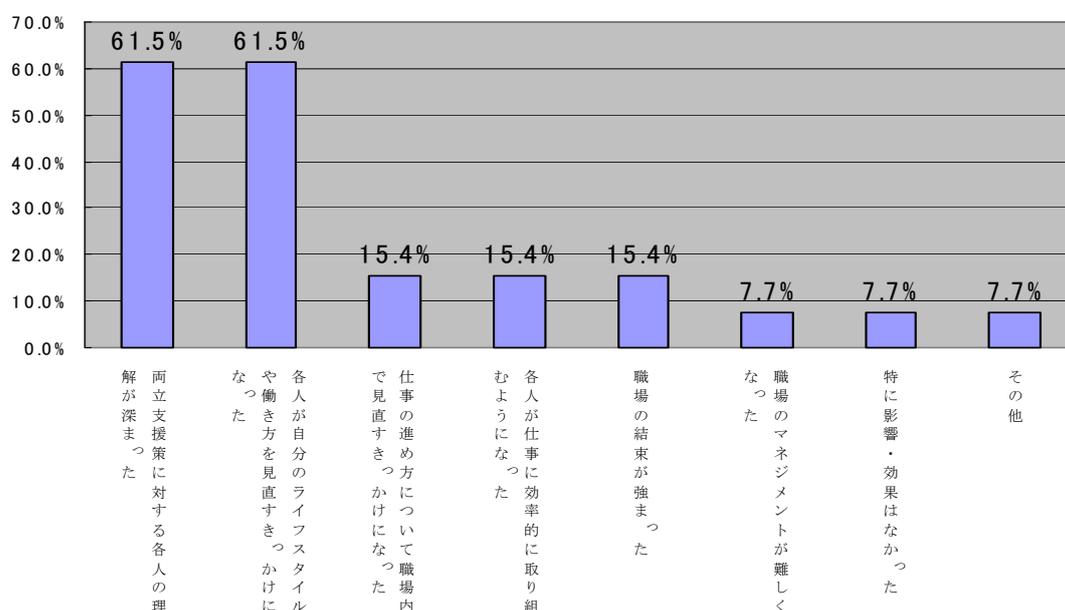
事例集掲載企業アンケート結果（労働者編）

- ・ 男性育児休業取得者の上司の感想では、男性が育児休業を取得したことによって、仕事と子育ての「両立支援策に対する各人の理解が深まった」、「各人が自分のライフスタイルや働き方を見直すきっかけになった」という回答が多く寄せられました。
- ・ また、男性育児休業取得者からは、「子どもへの関心や妻への感謝の気持ちが強くなった」という回答が寄せられているほか、「子育てを通じて自分が成長した」といった回答も寄せられました。

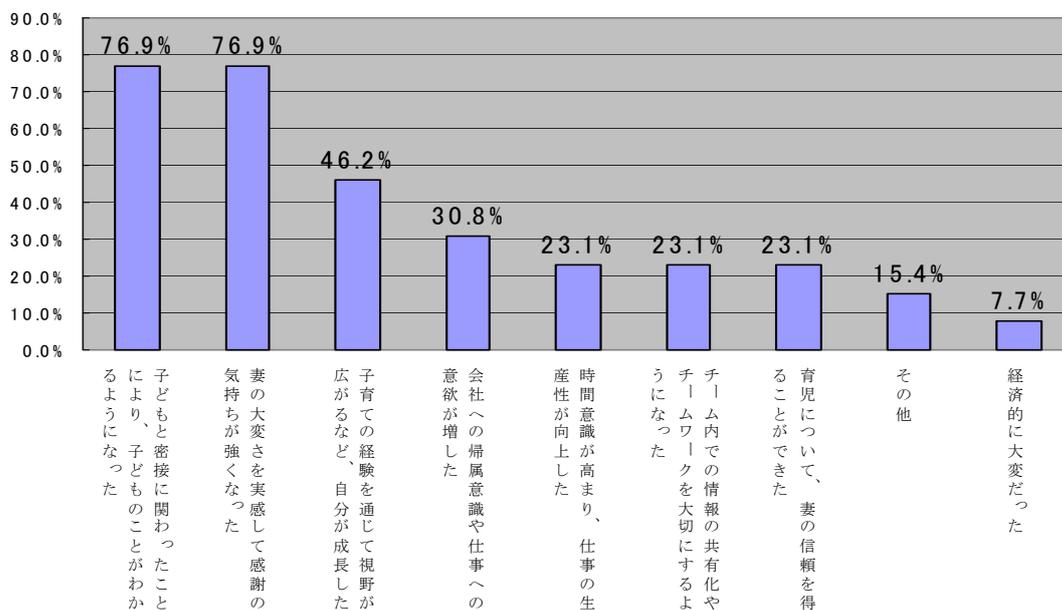
<ポイント>

男性の育児休業取得は、本人や家族にメリットがあるだけでなく、職場のワーク・ライフ・バランスの推進にも効果が見られます。

上司が感じた男性育児休業取得による影響



男性育児休業取得者の育児休業取得の感想



※アンケートは事例集掲載企業の男性育児休業取得者及びその上司が回答、複数回答



岐阜県の男性の育児休業 事例集



厚生労働省岐阜労働局

はじめに



「子育てする父親がかっこいい」そんな時代になりました。

父親向けの育児雑誌が創刊されたり、メディアでも子育てを楽しむパパが取り上げられるようになりました。

しかし、育児休業を取得して育児に取り組む男性は、まだまだ少ないのが現状です。

そこで、岐阜労働局では、県内の企業で育児休業を取得した男性、その上司、人事担当者の方の声、仕事と育児の両立を応援する企業の取組や代表者の方のメッセージを取りまとめました。

本事例集を参考としていただき、男女とも働きながら育児をしやすい環境づくりのための取組を実施するきっかけにいただければと思います。

INDEX



株式会社トーカイ	1
たんぼぼ薬局株式会社	2
社会医療法人蘇西厚生会	3
株式会社大垣共立銀行	4
株式会社市川工務店	5
社会福祉法人飛騨古川	6
社会福祉法人和光会	7
株式会社サムソン	8
東濃信用金庫	9
生活協同組合コープぎふ	10
太平洋工業株式会社	11
株式会社十六銀行	12
※ヤングビーナス薬品工業株式会社	13

<資料編>

1 働くパパとママの子育てスケジュール	14
2 育児・介護休業法の概要	15
3 次世代育成支援対策推進法の概要	16
4 主な子育て支援サービス・窓口	17

※子の看護休暇取得事例

- ・育児休業者、上司の部署名等は休業取得時のもの。
- ・※の企業を除き、次世代法（資料編3参照）に基づく認定回数順、認定日が新しい順に掲載。



株式会社トーカイ



- 企業所在地：岐阜市 業種：総合サービス業（福祉・環境）
- 従業員数：2,758人（男性：1,012人、女性：1,746人）
※平成23年6月1日現在。短時間労働者を含む。

- 育児休業取得状況（平成21年4月～平成23年3月までに育児休業を開始した人数）
男性：1人、女性：18人

■代表者からのメッセージ 代表取締役 小野木 孝二 氏

当社は人材＝「人財」と位置づけ、人としても成長するための人材育成を目指し、その環境の充実を図っています。その中で、仕事と育児を両立させることは、子育てを通じて視野や活動範囲が広がり、人として成長できる機会ととらえています。

今後も全ての従業員が仕事と生活のバランスをとりながら、その能力を十分に発揮できるよう取組んでまいります。



■両立支援の取組で工夫したり、力を入れている取組について

- ・子どもを保育所に預けながら働く従業員を支援するため、子ども1人目から2人目までは保育料の10%、3人目以降は保育料の全額を補助しています。さらに、子どもが生まれた従業員には、1人につき5,000円をお祝い金として支給しています。
- ・また、育児のための短時間勤務制度を小学校2年生に達するまでの子に拡大しています。
- ・育児休業取得者が復職する際には復職前面談を行ったり、育児休業取得者の座談会を開催して社内における育児のコミュニティが広がるような取組を行い、育児と仕事の両立の不安感の払拭に努めています。



■育児休業者からの一言 第三営業部 サブマネジャー 役田 仁志 氏 休業期間：1日

育児休業を取得したきっかけは、周囲の男性従業員に育児休業を勧めるためには、まず自分で取得してみようと思ったからです。

第1子であったため、育児の全てが初めてのことばかりで、毎日育児をしている妻の苦労を実感しました。育児休業を取得したことで、これからは妻だけに頼るのではなく、自分も育児に協力していきたいと思いました。

■上司からの一言 第三営業部 マネジャー 沖本 直樹 氏

今回の育児休業期間は1日だったため、業務に支障はありませんでした。

育児休業は必要不可欠だと考えていますので、今後は男性の長期休業も視野に入れて、バックアップ体制の構築を図る必要があると思います。

■人事担当者からの一言 人事労務課 サブマネジャー 厚見 智美 氏

仕事を続けていくためには家族の理解と協力が不可欠です。子どもが生まれた時は、従業員には積極的に家族をサポートして欲しいと思います。

そのために、育児休業や有給休暇など各種制度を利用して、長期的に育児や家事に取り組む時間がつくれることを従業員に積極的に周知していきます。

たんぽぽ薬局株式会社



- 企業所在地：岐阜市 業種：小売業（調剤薬局）
- 従業員数：734人（男性：142人、女性：592人）
※平成23年7月31日現在。短時間労働者を含む。

- 育児休業取得状況（平成21年4月～平成23年3月までに育児休業を開始した人数）
男性：1人、女性：39人

■代表者からのメッセージ 代表取締役社長 大野 邦昭 氏

次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境づくりは社会全体の課題です。当社は女性従業員の比率が80%と女性が圧倒的に多い職場ですので、長年勤務し、経験を積んだ優秀な従業員が妊娠や出産で退職してしまうことのないよう両立支援に取り組むことで、質の高い人材の確保に努めています。

従業員がそれぞれ思い描く「充実した人生」を送ることが出来るよう、今後も意欲的に取り組んでいきたいと考えています。



■両立支援の取組で工夫したり、力を入れている取組について

- ・小学校1年生の年度末まで、2時間半の範囲内で勤務時間を短縮できる育児短時間勤務制度があります。毎年20名以上の従業員が利用し、就業継続ができる要因の一つとなっています。
- ・育児休業中は子育てに専念しつつも、会社とのつながりを常に持ち続けてもらうため、社内報等を送付して会社の情報を提供しています。
- ・育児休業取得予定者に対して、当社の両立支援制度の内容や制度の申請方法、公的経済支援等を取りまとめた冊子を作成し、配付しています。

■育児休業者からの一言 人事総務部 チーフ 岩田 貴晴 氏 休業期間：2日

育児休業取得に際し、妻から「男性でも育児休業取得できるの？」という驚きがありました。

普段、育児は妻に任せきりでしたが、今回の休みで地域の親子の集まりに参加し、育児に携わる主婦の方と交流することができ、育児に対する意識が変わりました。



■上司からの一言 人事総務部 マネージャー 滝 栄子 氏

男性の長期の育児休業については、経済的な面から従業員本人の理解が得にくい可能性はありますが、子どもの日々めまぐるしい成長や変化に接することができる一時を是非味わってほしいと思います。

当社は女性従業員の育児休業取得率が高く、育児休業の取得が定着していると言えます。男性の育児への積極参加の傾向が強まる中、1人でも多くの男性従業員が休業を取得することで、周囲の意識及び男性従業員自身の意識も変わってくれることを期待しています。

■人事担当者からの一言 人事総務部 マネージャー 滝 栄子 氏

くるみんマークの取得は、企業のイメージアップや人材の確保に有効であったと思っています。学生を採用する際に、育児休業の取得率や育児休業者数、代替要員の方の処遇はどうなるのか等の質問を受けることがあります。最近では、女子学生だけでなく、男子学生からの質問も出るようになりました。

今後も、くるみんマークをPRして、優秀な人材確保につなげたいと思います。

社会医療法人蘇西厚生会 (松波総合病院)



- 企業所在地：羽島郡笠松町 業種：医療業
- 従業員数：969人（男性：290人、女性：679人）
※平成23年8月1日現在。短時間労働者を含む。

- 育児休業取得状況（平成21年4月～平成23年3月までに育児休業を開始した人数）
男性：1人、女性：31人

■代表者からのメッセージ 理事長 松波 英寿 氏

社会医療法人蘇西厚生会は、約1000人の職員を有する法人です。職種の関係で女性職員が多いのが特徴です。

子育てを家庭のみに犠牲を強いるのは前時代的です。法人、会社、強いては社会全体がより子育て支援に注力すべきです。イクメンを支援するのも同様です。子育て支援等を通して、法人の社会的責任を果たしたいと思えます。



■両立支援の取組で工夫したり、力を入れている取組について

- ・小学校就学前までの子が24時間365日利用可能な託児所「エンゼル」を運営しています。
- ・出産前に個別に産前・産後休業取得から育児休業復帰までのスケジュールや事務手続き等の説明を行っています。
- ・育児休業取得中に休業者の現状、不安、悩み事等を聞く機会を設けたり、復帰に向けて、取得者が所属長に相談すべきことがあれば、確認や連絡を取り合う等、復帰しやすい環境づくりにつとめています。



■育児休業者からの一言 リハビリテーション室副室長 佐野 和幸 氏 休業期間：5日

以前、同じ職場の男性が育児休業を取得しており、職場環境や上司の勧めもあり、第3子で初めて休業を取得しました。5日間の取得で改めて育児の大変さを実感しましたが、子どもと一緒に過ごすことができ、充実した期間となりました。実際に母親ではなく自分に頼る行為が見られ、子どもとの絆が深まったように感じています。

復職後は、仕事に対する意欲も高まり、仕事をしながら育児ができる職場環境は意欲や効率が良くなるものと感じています。



■上司からの一言 リハビリテーション室長 鶴田 猛 氏

日頃から、家庭生活を大切にできる職場環境づくりを目標にし、職員間での業務の共有を推進しています。今後も男性の育児休業の取得者の増加を図りたいと考えていますが、長期休暇への対応（代替要員確保、休業取得者に対する経済支援等）が重要であると考えます。

■人事担当者からの一言 人事部課長 長屋 憲治 氏

2007年及び2011年に「くるみん」マークを取得しました。最近に入社希望の学生から「育児休業が取得できるか」との質問を受けることがあり、「くるみん」の取得をPRして良い人材が確保できることを期待しています。

男性の育児休業取得者が過去5年間で2人と少ない状況ではありますが、男性が家庭に関心を持ち、仕事との両立を考えることはよいことだと思います。今後、どこの部署でも男性も普通に育児休業が取れる雰囲気がつくれるよう周知・啓発に取り組んでいきたいです。

株式会社大垣共立銀行



■企業所在地：大垣市 業種：金融業

■従業員数：4,127人（男性：1,831人、女性：2,296人）

※平成23年3月31日現在。短時間労働者を含む。

■育児休業取得状況（平成21年4月～平成23年3月までに育児休業を開始した人数）

男性：1人、女性：86人

■両立支援の取組で工夫したり、力を入れている取組について

- ・育児をする従業員が、個々の状況に合わせて柔軟な働き方を選択することができるよう、選択肢の幅を広げる施策を実施しています。
- ・従業員の希望により、子が小学校に就学する前までは、所定外労働を免除する措置が利用できます。また、働く曜日や時間数を柔軟に選択することができるアシスタントにキャリア転換し、いつでも行員として復帰できる制度を利用することができます。



■育児休業者からの一言 休業期間：2日

自らが積極的に取得することで、職場の意識改革にも繋がると考えたため取得しました。育児休業中は、積極的におしめを替えたり、風呂に入れたり、家事（特に洗濯物を干す）を手伝ったりしました。今まで洗濯を手伝ったことはなかったのですが、育児休業がきっかけとなり、今も休みの日には洗濯の手伝いを無意識に行うようになりました。

■上司からの一言

短期間の取得ではありましたが、育児休業は女性だけが利用できる制度ではなく、性別に関わりなく取得できる制度であることを、改めて職場内に周知する良い機会となりました。

■人事担当者からの一言

男性の育児休業者から「育児をすることで得られる経験は、お金には替えがたい貴重なものです」との言葉があり、育児休業を取得することのすばらしさを強く認識しています。ただ、育児休業中は、雇用保険の育児休業給付金制度を利用しても収入面の保障が100%ではないため、生計主体者となることが多い男性従業員は、育児休業に消極的になっているようです。行政サイドと企業サイドが協力して総合的な支援体制を整えることができるかが課題と感じています。

株式会社市川工務店



- 企業所在地：岐阜市 業種：建設業
- 従業員数：414人（男性：369人、女性：45人）
※平成23年7月1日現在。短時間労働者を含む。

- 育児休業取得状況（平成21年4月～平成23年3月までに育児休業を開始した人数）
男性：1人、女性：3人

■両立支援の取組で工夫したり、力を入れている取組について

- ・第3子目以降の子に対しては家族手当を増額して支給しているほか、出生時、幼稚園・保育園入園時、小・中・高校入学時に補助金を支給しています。
- ・育児休業制度や育児休業の利用方法を周知するため、イントラネットや社内報を活用して啓発を実施しました。

■育児休業者からの一言 東濃支店 総務財務課 河合 哲也 氏 休業期間：1日

育児休業を取得し、子どもの1日の姿を見ることができました。それにより、妻の大変さを理解するとともに、子育ての楽しさも知ることができました。

休業取得後は、子育ての手伝いをするため、仕事を時間内に終わらせ、早く帰宅できるように心掛けるようになりました。



■上司からの一言

育児休業期間は1日だったため、業務に支障はありませんでしたが、休業が長期になると問題が出てくると思います。

その一方で、両立支援策に対する各人の理解が深まったと思います。

■人事担当者からの一言

育児休業は女性が取得するものと思っている社員が多いので、そのイメージを払拭することが必要だと考えました。そこで、育児休業を取得した男性に、育児休業についてのインタビューをし、その内容を社内報に掲載しました。

その結果、「男性でも育児休業が取得できるんだ」「せっかくこういった制度があるんだから利用してみようかな」という意見を社員から聞くことができました。しかし、仕事をしている以上、育児休業を取りたくても取れない社員がいると思います。

育児休業を取得しやすい環境にするため、少しずつでも男性の育児休業について社員に理解を促すことが、今後の課題だと思います。

社会福祉法人飛騨古川



- 企業所在地：飛騨市 業種：社会福祉事業
- 従業員数：118人（男性：17人、女性：101人）
※平成23年6月1日現在。短時間労働者を含む。

- 育児休業取得状況（平成21年4月～平成23年3月までに育児休業を開始した人数）
男性：1人、女性：5人

■代表者からのメッセージ 施設長 垣内 益子 氏

福祉の職場は圧倒的に女性が多く、男性職員が育児休業を取得することには遠慮があるのではないかと考えていました。本人に推奨したところ、前向きに育児休業を取得されました。
今後もワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、育児休業の申出、取得がしやすい職場環境づくりのため頑張りたいと思います。

■両立支援の取組で工夫したり、力を入れている取組について

- ・育児休業等両立支援制度の概要を記載したハンドブックを作成し、全員に配布しました。また、制度利用について相談窓口を設置し、初めて制度を利用する職員も安心して相談できる体制をつくりました。
- ・また、育児休業者の復職に際して、1週間程度、復職前研修を実施し、スムーズに職場復帰できるようサポートしています。



■育児休業者からの一言 休業期間：1日

育児休業を取得したきっかけは、上司の勧めでした。育児にかかわり、妻の大変さや育児の楽しさを知ることができ、育児休業を取得して良かったと思っています。
サポートしていただいた仲間へ感謝して、この職場で働き続けたいと思っています。



■上司からの一言

育児休業の取得が1日であったため、業務への影響はありませんでした。期間は短くとも、「男性が育児休業を取得した」ことで、男性の育児休業に対する理解が各職員に広がると良いと思います。

■人事担当者からの一言

初めての男性の育児休業取得であったため、本人も不安だったと思いますが、上司の勧めや周りの職員の理解があったことで、育児休業取得につながったと思います。
結婚・出産を控えた若い職員が多いため、これからも仕事と育児の両立が図りやすい環境を整えていきたいと思っています。

社会福祉法人和光会



- 企業所在地：岐阜市 業種：医療、福祉業
- 従業員数：298人（男性：74人、女性：224人）
※平成23年8月1日現在。短時間労働者を含む。

- 育児休業取得状況（平成21年4月～平成23年3月までに育児休業を開始した人数）
男性：1人、女性：8人

■代表者からのメッセージ 理事長 山田 光雄 氏

当法人では、職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするために取組んできました。

平成21年に医療法人和光会も認定を取得しており、グループ全体でワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいきます。



■両立支援の取組で工夫したり、力を入れている取組について

- ・育児休業の取得促進のため「育児休業ハンドブック」（写真参照）を作成し、周知を図っています。
- ・また、小学校就学前の子が利用できる事業所内託児施設を2か所設置し、運営しています。さらに、夏休み等の学校長期休暇時には、小学校就学児を受け入れて学童保育も実施しています。
- ・病児病後児保育もあり、連携も密に行っています。



■育児休業者からの一言 アミティ寺田 日比野 好剛 氏 休業期間：1日

テレビや雑誌等で育児休業制度について特集されており、それを見て興味を持ち、取得しました。子供と接する時間が少なく、育児は妻に任せておりましたが、育児休業を取得し、実際に育児をすることで、その大変さ、難しさを実感しました。

日々成長していく子供と関わり合いを持つことで、普段なかなか見ることが出来ない日中の行動や、活動を見ることができ、充実感を得ることができました。育児休業を取得してよかったと思っております。



■上司からの一言 アミティ寺田 副施設長 水谷 由賀子 氏

時代の流れで、今や「育メン」は社会に浸透しつつあります。昔も今も私たちの職場は女性が多いので、子育てに積極的な男性は大歓迎です。

■人事担当者からの一言 人事給与課長 安田 慎 氏

男性の育児休業を取得された職員からは、取って良かったとの声を聞いて育児休業を勧めて良かったと、嬉しく思っております。

今後も男性の育児休業取得率と日数を増やしていくシステム作りを考えていきたいと思っております。

株式会社サムソン



- 企業所在地：岐阜市 業種：理美容業
- 従業員数：287人（男性：111人、女性：176人）
※平成23年5月31日現在。短時間労働者を含む。

- 育児休業取得状況（平成21年4月～平成23年3月までに育児休業を開始した人数）
男性：0人（平成20年度以前：1人）、女性：6人

■代表者からのメッセージ 代表取締役 野村 誠 氏

当社は、経営目的に「美しい人生、美しい幸福」と掲げ、当社に関わる全ての人々の豊かな人生、美しい幸福の実現と生活文化革新を伴う社会貢献を目指しております。

男女ともに仕事と家庭を両立し、働き続けられる社会づくりの取組にも力を入れ、働きながら子どもを産み育てやすい雇用環境の整備、社員が多様で柔軟な働き方を選び生涯設計（雇用）が出来る会社です。



■両立支援の取組で工夫したり、力を入れている取組について

- ・育児休業制度について社内勉強会の開催等により、社員への周知に努めています。
- ・「育児休業早期職場復帰制度」として、子が1歳に達するまでに復帰した場合は、復帰後から1歳到達日までの間、出勤日1日につき1,000円の託児所手当を支給しています。
- ・「社員パートナー社員転換制度」として、育児休業復帰直後は正社員での勤務は困難だが小学校就学前までに正社員として勤務が可能な場合は、パートナー社員（契約社員）としての復帰を認めています。この制度を利用すると、退職金の計算に当たり、育児休業前からの勤続年数と正社員復帰後の勤続年数を通算することができるので、有利な取扱いとなります。



■育児休業者からの一言 ビューティ事業本部 BLANCOIリガソ店长 青木 睦紀 氏 休業期間：1日

育児をすることは、仕事の幅、人間性の幅を拓ける良い機会になると思います。家族を大切にすること＝職場を大切にすること。育児休業を取得したことがきっかけで、全てが良い方向に回るようになりました。



■上司からの一言 ビューティ事業本部 名古屋177部長 山崎 俊之 氏

美容師という職業は業務の都合上、なかなか育児休業を取得することは難しいですが、男性社員が育児休業を取得することで、他の社員がワーク・ライフ・バランスの大切さをイメージしやすくなりました。

■人事担当者からの一言 管理本部総務部長 神谷 ちよ子 氏

男性社員の育児休業取得の意識が、まだまだ男性社員自身に根付いていないため、社会全体での意識啓発（啓蒙活動）をすることが必要だと感じています。

今後も育児休業を申請・取得しやすい職場環境を作っていきたいと思っています。

東濃信用金庫



- 企業所在地：多治見市 業種：金融業
- 従業員数：1,093人（男性：602人、女性：491人）
※平成23年3月31日現在。短時間労働者を含む。

- 育児休業取得状況（平成21年4月～平成23年3月までに育児休業を開始した人数）
男性：0人（平成20年度以前：1人）、女性：29人

■代表者からのメッセージ 理事長 市原 好二 氏

当金庫は職員の約半数が女性であり、女性の働きやすい職場作りは必要不可欠と考えています。

「家族の共助が仕事の充実につながる」 男性職員も育児に積極的に参加し、当金庫職員の家庭が明るく円満になってもらうことを願っています。



■両立支援の取組で工夫したり、力を入れている取組について

- ・産休、育児休業取得者を対象とした「カンガルーポケットの会」（写真）を平成22年6月から2か月に1度開催しています。情報交換や悩み事の相談に応じたり、会社の制度改正などを周知する場として活用しています。同じ立場の職員同士で情報交換を行うことで、不安がやわらいだと参加者からも好評を得ています。
- ・育児休業制度を最長2年間取得可能とするなど、育児・介護休業法を上回る両立支援制度を導入し周知しているほか、有給休暇の取得促進、残業時間の削減にも取り組んでいます。今後も生産性向上とワーク・ライフ・バランスの推進について取り組んでいきます。



■育児休業者からの一言 不二ガ丘支店 支店長代理 足立 好章 氏 休業期間：2日

初めての子どもであったため、少しでも育児の手助けができて、妻から感謝されました。妻が行っていた育児・家事を1日全て代わりに行ったため、育児の大変さがわかり、今でも積極的に育児に取り組んでいます。

育児休業を取得したことで、時間管理の意識が高まりました。また、休業後も限られた時間で効率的に仕事をするように努めることで、帰宅後に家族との時間を作ることができました。



■上司からの一言 不二ガ丘支店 支店長 渡辺 洋一 氏

休業期間が短かったため、業務の支障はありませんでした。職場においても、良好な協力関係が築けたと感じています。

男性本人が休業取得に抵抗を感じていることが多いと思いますので、社会的な意識の広がり期待します。

■人事担当者からの一言 人事部人事課 課長 久野 義弘 氏

男性の育児休業取得に対しての意識は、まだまだ低いと感じます。社会の流れは確実に変わってきていると感じますが、上司の理解、本人の育児休業への抵抗感などを払拭するには、男性の取得者が増えるよう、さらなる国からのアナウンスや給付金制度の拡充が必要だと思えます。

生活協同組合コープぎふ



- 企業所在地：各務原市 業種：消費生活協同組合
- 従業員数：1,461人（男性：400人、女性：1,061人）
※平成23年7月20日現在。短時間労働者を含む。

- 育児休業取得状況（平成21年4月～平成23年3月までに育児休業を開始した人数）
男性：0人（平成20年度以前：1人）、女性：3人

■代表者からのメッセージ 理事長 川崎 直巳 氏

コープぎふでは職場全体で男性の育児参加を積極的に進め、「仕事」と「子育て」を両立できる労働環境と職場風土の改善に全ての役職員が一丸となって取り組み、次世代社会を担う子どもが健やかに育つことのできる環境の整備を図ってまいります。



■両立支援の取組で工夫したり、力を入れている取組について

- ・育児のための短時間勤務制度を小学校3年生まで利用可能とし、小学校入学後に仕事と育児の両立が困難となる「小1の壁」に対応できるようにしています。また、月ごとに短時間勤務利用日を指定することができるなど、職員のニーズに応えるよう努めています。
- ・また、育児休業制度も3歳まで利用可能としているほか、出産関連制度をまとめた手引（写真）を女性職員用、男性職員用、短時間職員用の3種類作成し、制度を利用して働き続けることができることについて周知しています。



■育児休業者からの一言 田中 隆博 氏 休業期間：12日

育児休業のきっかけは、遠方にある妻の地元での出産が決まっていたため、自分も時間をとって一緒にいることで、出産後の精神面での負担を減らしたかったためです。取得に当たっては、当時の上司に相談し、職場の理解も得られたため休業を取得しました。職場には今でも感謝しています。「男がいても・・・」という意見もありますが、「いてくれるだけで安心できるし、うれしいものだよ」と妻が話していました。私にとっても、生まれたばかりの子との時間を夫婦で共有できたことがよい経験となっています。



■上司からの一言

繁忙期以外での休業であったため、特に業務の支障はありませんでした。繁忙期であっても取得できるように、今後職場で検討するきっかけとなりました。
子どもと接する時間が増えることで、業務へのモチベーションが高まるという点が今後のマネジメントに活かせると思いました。

■人事担当者からの一言 人事部長 近藤 真司 氏

コープぎふとして育児休業取得率向上を目指し、①該当職員への情報提供、②取得のための運用体制の強化、③意識啓発のための学習機会の設定や暮らしに役立つ情報提供を行っています。
少子化による出産機会の減少、収入面での課題等がありますが、育児休業を取得して得られるものは多いと思いますので、職員への情報提供を行い、取得してみようと思った職員が安心して取得できる職場体制の整備に努めます。

太平洋工業株式会社



- 企業所在地：大垣市 業種：輸送用機器製造業
- 従業員数：1,650人（男性：1,470人、女性：180人）
※平成23年6月30日現在。

- 育児休業取得状況（平成21年4月～平成23年3月までに育児休業を開始した人数）
男性：1人、女性：23人

■代表者からのメッセージ 代表取締役 小川 信也 氏

当社は社員が夢や希望を抱き、やりがいのある仕事と充実した私生活のバランスをとりながら、個々人の能力を最大限に発揮できる環境・風土づくりに力を入れています。2008年には厚生労働省より「仕事と生活の調和推進モデル事業所」に選定されました。
働きやすい環境づくりや多様な労働条件の整備など、法を上回る人事諸制度の変更に加え、意識改革や諸施策の実行に努めています。今後とも、当社のWLBスローガンである「絆と成長」を掲げ、会社ぐるみ、職場ぐるみで両立支援ができる環境・風土づくりを目指します。



■両立支援の取組で工夫したり、力を入れている取組について

- ・育児休業及び介護休業の休業期間は法定の基準を上回る2年間としており、2008年度以降は女性の育児休業取得率は100%となっています。休業前や休業中、休業後の支援を実施することにより安心して子育てができ、職場復帰への適応を円滑に行えるよう、「育児休業支援プログラム」に取り組んでいます。
- ・小学校就学前の子と同居し養育する従業員は1日各60分の範囲で「始業時間繰り下げ」「終業時間繰り上げ」「時差出勤」ができるよう制度を整備し、多様な働き方を支援しています。
- ・計画的な有給休暇取得の推進やノー残業デーの実施、業務効率化のための諸活動など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みを推進しています。



ワークライフバランスのスローガン
「絆と成長」
●家族の絆、個人の成長
●職場の絆、会社の成長
●社会の絆、地域の発展

■育児休業者からの一言 管理企画部門 大洞 孝太 氏 休業期間：1日

私は職場の理解もあり、育児休業を取得しました。育児休業の貴重な時間を子供と有意義なものにしたいと思い、“共働・共有”（親子が共に汗をかき、共に成長する）というイクメン目標を決め、過ごすことにしました。

具体的には ①児童館でママさんと育児情報交流、②自家製野菜の健康朝食作りをしました。育児休業を取得し、育児をする妻の気持ちを理解することができました。育児を通じて夫婦互いの気持ちを理解し、「家族の絆」もより一層深まったと感じています。今後、仕事で業務効率を高め、ライフの時間を確保し、良い相乗効果を生み出していきたいと思っています。



■上司からの一言 管理企画部門 竹中 拓也 氏

育児休業を取得したことにより、家族の存在の大きさに改めて気付いてくれたようで大変嬉しく思います。今後家族との時間をより多く作り実りある人生にするためにも、仕事の質を高め自己の成長と同時に家族との絆を更に深いものにしていくとしたいと思います。

■人事担当者からの一言 人事部 田宮 亜矢子 氏

当社は両立支援のためのさまざまな制度を整備し、男女とも働きやすい職場づくりに取り組んでいます。女性の育児休業取得率は2008年～2010年度は100%で、復帰後は時間を意識し、効率よく仕事をしているとの声が聞かれます。
男性の育児休業取得率の向上には、育児参加意欲を持ち、仕事優先から両立へと「働き方」の改革が必要と感じています。仕事管理・時間管理を見直し、効率的な働き方を推進し、多様な価値観を認め合う職場づくりに取り組んでいきたいと思っています。

株式会社十六銀行



■企業所在地：岐阜市 業種：普通銀行業

■従業員数：4,544人（男性：2,016人、女性：2,528人）

※平成23年6月1日現在。短時間労働者を含む。

■育児休業取得状況（平成21年4月～平成23年3月までに育児休業を開始した人数）

男性：0人（平成20年度以前：1人）、女性：91人

■両立支援の取組で工夫したり、力を入れている取組について

- ・育児休業は子が2歳に達する日まで、子の看護休暇は小学校4年生までの子を対象とするなど、社員が制度を利用しやすいよう、法を上回る措置を制度化しています。また、制度はイントラネットに掲載しており、いつでも確認できるようにしています。
- ・育児休業者には2か月ごとに2冊の金融情報誌の送付などを行い、業務知識が向上するようサポートしています。
- ・また、出産や子育てによる退職者には、退職者が加入できるOB会を通じて、年に1度短時間労働者の募集案内等を送付し、再雇用の機会を増やしています。

■人事担当者からの一言

これまで男性の育児休業取得率が伸び悩んでいる主な理由は、以下のとおりです。

- ・夫婦間での役割分担がうまく調整できており、自分自身が休職をする必要がなかった。
- ・業務繁忙時期に休職することによって、周りに迷惑をかけるのではないかという不安があった。
- ・休職期間中は無給となるため、家計への影響が大きい（給付金だけでは厳しい）。

育児休業については、必ずしも長期間（例：1か月以上など）取得する必要がないにも関わらず、取得者が増えない別の理由としては、本来ある休暇制度を有効活用している行員が多いという点もあげられます。

当行では1年に一度取得可能な連続休暇制度（特別休暇：5営業日連続して休暇取得が可能）や上期・下期にそれぞれ一回ずつ取得できる短期休暇（有給休暇：土日+2営業日の4日間連続して休暇取得が可能）があることから、この休暇制度を利用して家庭での育児支援をする行員もいます。



ヤングビーナス薬品工業株式会社



- 企業所在地：加茂郡坂祝町 業種：製造業
- 従業員数：56人（男性：33人、女性：23人）
※平成23年8月1日現在。短時間労働者を含む。

- 育児休業取得状況（平成21年4月～平成23年3月までに育児休業を開始した人数）
男性：0人、女性：1人 ※男性看護休暇取得者 1名

■代表者からのメッセージ 代表取締役 佐分利 清 氏

入浴剤メーカーとして、入浴時間も育児にとって大切な時間ととらえており、社員が家族との入浴を通じて、心と体の健康を育める時間を取れるようにすることは、大切なことと認識しております。

また、当社にとって経験を積んだ社員は大事な人材ですので、長く働き続けて欲しいと思っています。そのために必要なことであれば、できる限り支援して働きやすい環境や条件をつくるのが会社の役目だと思っています。



■両立支援の取組で工夫したり、力を入れている取組について

- ・看護休暇のうち2日間を有給（半日単位）で取得できるようにし、取得を促しています。
- ・毎週第2・3水曜日をノー残業デーと定め、育児に関わる時間を増やすことができるようにしています。やむを得ず、定時退社できなかった社員は、次のノー残業デーまでに定時退社日を決めるよう指示し、ノー残業デーの徹底に取り組んでいます。
- ・子の出生時の有給休暇をこれまでの1日から2日に増やしました。



■看護休暇取得者からの一言

共働きのため、子どもが病気になると夫婦のどちらかが会社を休まなくてはなりません。当社は休暇が取得しやすい雰囲気のため、その日は私が看護休暇を取得し、子どもの面倒を見ていました。日頃から、子どもとできるだけ一緒に過ごすようにしているため、病気の時だからといって、特に戸惑うこともなく世話をすることができました。看護休暇が2日間有給なので、ありがたいです。育児休業は取得しませんでした。もう少し育児休業期間中の収入が保障されれば取得したいと思います。

■同僚男性社員からの一言

妻が専業主婦のため、子どもの病気で休暇を取得したことはありませんが、妻の病気の時は病院への付き添いや子どもの面倒を見るために休暇を取得することがあります。日頃から、休暇を取得しやすい雰囲気があるので、ありがたいと思います。

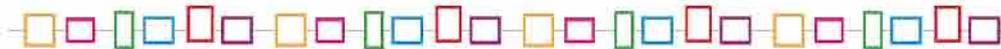
■人事担当者からの一言 庶務室 室長 馬場 邦夫 氏

中小企業のため、大企業と違い家族的な雰囲気がある職場です。社員を大事にする経営者の思いを受けて、両立支援に取り組んでいます。働きやすい職場環境に男女で違いはありません。

日頃から仕事の共有や省力化に取り組み、育児休業等で長期休業者が出て仕事に支障が出ないようにしています。

今後も、育児休業が取得しやすい職場環境や雰囲気づくりに努めていきます。

資料編① 働くパパとママの子育てスケジュール



育児休業は休みを取る日の**1か月前まで**に書面等で申し出をします。仕事の引き継ぎや段取りなど、休業に入る準備を整えておきましょう。

ママは、産後8週間は産後休業期間です。

ママ（パパ）が専業主婦（夫）でも育児休業をとることができます。パパとママが同時に育児休業をとることもできます。

パパが産後8週以内に育児休業をとった場合、特別な理由がなくてもパパはもう1回育児休業をとることができます。

育児休業中は社会保険料が手続きをすることにより免除されます。雇用保険から育児休業給付金（休業開始時賃金の50%）が受けられます。

育児休業は原則1歳までですが、パパとママの両方がとる場合は、子どもが1歳2か月までの間で1年間とることができます。パパとママが交代でとることもできるし、同時にとることもできます。

※1歳2か月までの育児休業の申出は、配偶者が先に（又は同時に）育児休業を開始していることが要件です。

パパかママが1歳（パパママ育休プラスの場合は1歳2か月）までの育児休業をとっている場合、保育所に入れれないなど一定の事情がある場合は1歳6か月までの休業を申し出ることもできます。

仕事に復帰してからも育児のために利用できるさまざまな制度があります。

子どもが3歳まで

- ・短時間勤務制度（1日6時間）
- ・所定外労働の免除制度（残業免除）

※常時100人以下の労働者を雇用する企業等では、平成24年6月30日までは始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ等他の措置になる場合もあります。

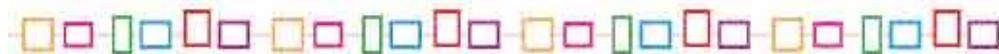
子どもが小学校に入るまで

子の看護のための休暇
有給休暇とは別に子どもが1人の場合年5日まで、2人以上なら年10日子どもの病気の世話や予防接種・健康診断のために休むことができます。

深夜業の制限
会社に申し出ることにより、午後10時から午前5時までの勤務が免除されます。

時間外労働の制限
会社に申し出ることにより、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働が免除されます。

資料編② 育児・介護休業法の概要



育児休業・介護休業制度

- 子が1歳（一定の場合は、1歳6か月）に達するまで育児休業を取得できます。
- 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間（パパ・ママ育休プラス）、育児休業を取得できます。
- 要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日間介護休業を取得できます。

短時間勤務等の措置

- 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者の1日の所定労働時間が原則として6時間に短縮される制度を講じなければなりません※。
- 事業主は、常時介護を要する対象家族を介護する労働者に関して、対象家族1人につき1要介護状態ごとに連続する93日以上期間において、所定労働時間を短縮する制度、フレックスタイム制、時差出勤等の措置を講じなければなりません。

時間外労働の制限の制度

- 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、また、要介護状態にある対象家族を介護するために、時間外労働を1月24時間、1年150時間までとする請求をすることができます。

深夜業の制限の制度

- 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、また、要介護状態にある対象家族を介護するために、深夜（午後10時から午前5時まで）の労働が免除される請求をすることができます。

所定外労働の制限の制度 ※

- 3歳に満たない子を養育するため、所定労働時間を超えた労働が免除される請求をすることができます。

子の看護休暇制度

- 小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇を取得できます。

介護休暇制度 ※

- 要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで、対象家族の介護その他の世話をを行うために、休暇を取得できます。

労働者の配置に関する配慮

- 事業主は、就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮しなければなりません。

不利益取扱いの禁止

- これらの制度の利用を申し出たこと、又は取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いを行うことは禁止されています。

※印は、常時100人以下を雇用する事業主には平成24年6月30日まで適用が猶予されます。
この場合であっても、育児のための短時間勤務等の措置として、育児休業に準ずる措置、フレックスタイム制、時差出勤の措置等を講ずる必要があります。

資料編③ 次世代育成支援対策推進法の概要



(1) 次世代法及び行動計画とは？

「次世代育成支援対策推進法」(以下、「次世代法」)は、次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るために制定されました。

○次世代法では、事業主に対し、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むために、次の点を盛り込んだ「一般事業主行動計画」(以下、「行動計画」)を策定するよう求めています。

(2) 行動計画に盛り込む内容とは？

①計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・企業の実情に応じ設定できます。2年から5年までの中期的な計画が望ましいです。

②目 標・・・・・・・・・・・・・・・・・・従業員への制度の周知や制度対象者の拡充、所定外労働の削減のための措置の実施など、法を上回る措置が目標となります。
また、従業員のニーズを踏まえたものとするのが重要です。

③目標達成の対策と実施時期・・・・・・・・②を達成するため、具体的に設定します。

(3) どのような行動計画を策定したらよいかわからないときは？

岐阜労働局では、「一般事業主行動計画策定支援サイト」を運営しています。
質問に答えることで、あなたの企業において考えられる一般事業主行動計画の策定例を見ることができますので、ぜひご利用ください。

一般事業主行動計画策定支援サイト

<http://www.mp-server.net/~koyou/index2.html>

(4) 行動計画の目標を達成した場合は？

次世代法に基づき行動計画を策定し、計画に定めた目標を達成するなど一定の基準を満たした事業主に対し、労働局長による認定を行っています。

○認定を受けた事業主は、認定マーク(愛称:くるみん)を利用することができ、「認定企業」であることを対外的にアピールすることができます。

○くるみんマークを自社の商品やその広告、企業の名刺などにつけ、「仕事と子育ての両立支援に取り組む企業」であることを周知することにより、優秀な人材の確保や従業員の定着等が期待できます。



次世代認定マーク(愛称:くるみん)

資料編④ 主な子育て支援サービス・相談窓口



(1) 育児・介護休業法や次世代法について知りたいとき

岐阜労働局雇用均等室 TEL 058-245-1550
厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/>

(2) 子育て支援サービスについて知りたいとき

●ファミリー・サポート・センター

岐阜県庁HP <http://www.pref.gifu.lg.jp/kurashi/kosodate/kosodate-shien/family-support-center/>

子育て中の労働者や主婦の方を会員として、子どもの預かり等の援助を受けたい人（利用会員）と援助を行いたい人（提供会員）とで相互援助活動を行う会員組織です。

●地域子育て支援拠点

岐阜県庁HP <http://www.pref.gifu.lg.jp/kurashi/kosodate/kosodate-shien/hoiku/>

地域の中で孤立しがちな子育て家庭が、子育てをする親子同士や地域の人々と交流したり、子育てに関する相談・援助などさまざまな子育て支援を受けたりすることができる場をつくり、地域全体で子育てを支えようとする取組です。

(3) 男性の育児休業についてもっと知りたい・参加したいとき

イクメンプロジェクト

HP <http://ikumen-project.jp/project/index.html>

厚生労働省では、「イクメン」をより幅広くPRしていくため、上記の「イクメンプロジェクト」サイトを立ち上げました。

サイトでは、広く国民の皆様より、「イクメンの星」の公募や、「イクメン宣言」、「イクメンサポーター宣言」を募ります。「イクメンの星」は、応募者の中から、「イクメンプロジェクト推進チーム」の厳選なる審査の上、毎月一名を選定していきます。

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



岐阜県の男性の育児休業
事例集



発行日 平成23年9月15日

発行者 厚生労働省岐阜労働局雇用均等室 TEL058-245-1550
〒500-8723 岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜地方合同庁舎4階