



男性の育児休業事例集

石川県版

厚生労働省石川労働局雇用均等室

はじめに

育児・介護休業法では、男性・女性に関わらず、原則として子が1歳に達するまで育児休業を取得することができる、と定めています。

しかしながら、石川県内の育児休業取得率は、女性の取得率 86.3%、男性の取得率 0.6%と、男女でかなりの差があります(石川県「平成 25 年度 石川県の賃金等労働条件実態調査結果報告書」より)。

男性が育児休業なんて、「仕事が回らない」・「妻(家族)が子育てしてくれる」から、必要ないのでしょうか？

そんなことはありません。日々成長するわが子や家族とかけがえのない時間を作ることができます。「休業前より、時間を意識して効率的に仕事をするようになった」と、仕事にも好影響だという声も多く聞かれます。

企業にとっても、人員が減少した中で業務を回す、ということは、業務の効率化や情報の共有化などに取り組むきっかけとなります。無駄な残業を減らすことができ、育児休業以外の急な欠員にも対応しやすくなるでしょう。なにより、「仕事と家庭の両立ができる、働きやすい企業」として、優秀な人材の確保につながることを期待できます。

とはいえ、まだまだ男性の育児休業を身近に感じることができない労働者の方や、企業の方も多いと思います。

そのため、当局では、県内で育児休業を取得した男性のいる企業8社に御協力をお願いし、企業の取組や、実際に育児休業を取得した男性、当時の上司の方へインタビューを実施して本事例集を作成しました。

育児休業の取得を考えている方や、男性の育児休業の取得促進に取り組みたい企業の方の御参考となりましたら幸いです。

末筆ではありますが、御協力いただきました方々にこの場を借りて御礼を申し上げます。

石川労働局雇用均等室

目次

はじめに

…p.1

各企業の事例紹介

生活協同組合コープいしかわ

…p.2

株式会社ことぶき

…p.4

株式会社小松製作所(粟津地区)

…p.6

PFU テクノワイズ株式会社

…p.8

アール・ビー・コントロールズ株式会社

…p.10

株式会社富士通北陸システムズ

…p.12

株式会社 NTT データ北陸

…p.14

株式会社システムサポート

…p.16

認定制度・企業表彰の紹介

…p.19

パンフレット作成や管理職への研修で、育児制度を利用しやすい職場へ

生活協同組合コープいしかわ

本部所在地 白山市行町西1番地

事業内容 生活協同組合

労働者数 554名（男性180名、女性374名）



—仕事と家庭の両立のための取組—

- 「コープいしかわおたすけパンフレット」を作成し、妊娠中の女性職員や育児休業を取得する男性職員に配付。産前・産後休業や育児休業の手続き方法や、休業中に利用できる各種制度を紹介している。
- 新しく管理・監督職に就く職員に対する研修の中で、妊娠・出産や育児に関する制度説明の機会を設けており、管理職の子育てをしながら働く職員への理解の促進に努めている。
- 平成25年度より、夏休み期間中に「子ども参観日」を実施。働くパパやママの姿を見てもらい、家族のコミュニケーションづくりを支援。

—今後取り組みたいこと—

- 男性の育児休業の促進を含め、男女問わず家庭の状況に応じて育児に関する制度が利用しやすいような職場環境づくりを進めたい。

育児休業を取得したご本人にうかがいました！

「子どもの親」目線での物事の考え方を、これからの仕事に生かしていきたい」

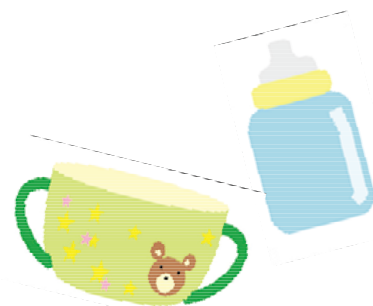
～プロフィール～

育休取得期間 H26.6.30～H27.1.23（6カ月24日）（2回目）

家族構成 妻（専業主婦）、長女（3歳）、

長男・次男（H25.12生まれの双子）

育休当時の仕事内容 配送業務



—育児休業取得のきっかけ—

双子が生まれる前は、育児休業の取得を迷いながらも、経済的なこともあって仕事をしながら育児をすることにしていました。

しかし、双子が生まれると、夜は2時間おきの授乳が必要で、順番に泣いたり、同時に泣いたりする双子をあやしたり、オムツを替えたり…。私も妻も寝られない日々が続きました。

長女もかまってあげられず、夜中におねしょをした時は、本当に育児休業を取らないといけな、と感じました。

配送業務でしたので、運転中は居眠りをしないようにとできるだけ早く帰るようにしていましたが、定時に帰れない日もあり、自分の健康面も考えて、育児休業を取ろうと決心しました。

—職場への対応は？—

会社に少しでも迷惑がかからないよう、出産予定日の半年前には育児休業の取得を検討している旨会社に伝えていました。その後上司と何度か面談し、上司も私の意思を尊重してくれました。実際に育児休業の取得を決めた時は、職場からの理解も得られ、引き継ぎもすんなりで行えました。

—育児休業中、うれしかったこと・大変だったこと—

子どもが成長していく姿を間近で見られるのは本当に幸せでした。

一方で、社会とのつながりがなくなるのでは、という不安もあり、復職した時に備え勉強しよう、と思っていましたが、子どもの世話をしていると、あっという間に毎日が過ぎていきました。

思いどおりにいかなくて、言葉のわからない赤ちゃんにまで「早く寝てッ」と、あたったこともあります。

それでも、子どもの笑顔や寝顔を見ていると、さっきはごめんねと思います。もちろん育児休業をとって本当によかったと思います。

主婦歴の長い妻からみたらまだまだなようで、料理や洗濯、子どもの世話でダメ出しされることもあります。仕事と違い、タイムカードをきいたら終わりではないので本当に大変です。

—育児の経験の中で、その後の仕事に役立ったこと—

離乳食の作り方や、小さい子どもを持つ親がどのようなことに関心があるのかなど、実際に子育てを経験したことでより生協の利用者の視点で物事を考えることができるようになりました。育児の経験は、生協の営業業務を行うときに役立つと思います。

—育児休業を取得した感想や、これから取得を考えている男性へアドバイスを！—

仕事をバリバリして生き甲斐を感じる方もいると思いますが、子どもや家庭も大事にしたい、とそちらに軸足を少し移動する人がいてもいいと思います。多様な生き方を認められる社会が、少子化や、労働力減少への対応に必要ではないでしょうか。

男性が育児休業を取得することは、まだまだ勇気がいる社会ではあります。しかし、約40年の職業人生の中の1年でその人の仕事観やキャリアを否定されることはないと思います。

仕事とは全く違う価値観の中で過ごすというのは、家族との関係においてとても貴重な体験になります。まず子育てをしてみて、育児休業を選択するのもアリだと思います。ぜひチャレンジしてみてください。

育児休業取得当時の上司の方にうかがいました！

—本人の業務はどのようにカバーしましたか？—

育児休業前、本人は5名ほどのチームを組んで新入職員に対する教育（OJT）業務にあたっていました。育児休業期間中は、代替要員を入れました。

—周囲の同僚に対してフォローしたことはありますか？—

今までに育児休業を取得した男性は本人を含め2名です。男性の育児休業について馴染みがない職員も多いので、制度や社会的な必要性を説明しました。

誰もが「自分のワークライフバランス」を充実できる会社に

株式会社ことぶき

本社所在地 金沢市本町1丁目1番8号

事業内容 ブライダル関係の貸衣装

労働者数 123名（男性21名、女性102名）



—仕事と家庭の両立のための取組—

- ・管理職に対し、毎月の定例会議を利用し育児や介護に関する制度を説明している。
- ・ワークライフバランスの推進に力を入れており、平成26年度には外部講師を招いて「意識啓発セミナー」を実施。

—今後取り組みたいこと—

- ・女性社員の育児休業や短時間勤務の利用者は多数。今後も育児休業や短時間勤務の利用者が増えることが予想される。様々な働き方を望むすべての社員が気持ちよく制度を利用できるよう、シフトの組み方など対応策を検討している。

育児休業を取得したご本人にうかがいました！

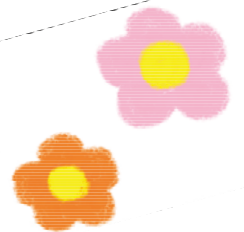
「部下の育児休業に触発され、育児休業を決意しました」

～プロフィール～

育休取得期間 H23.10.17～H23.10.21（5日）

家族構成 妻（育休当時 専業主婦）、長女（育休当時8歳）、次女（H23.8生まれ）

育休当時の仕事内容 店長（店舗人数 約20名）



—育児休業取得のきっかけ—

次女の時に育児休業を取得しました。部下の男性社員が先に育児休業を取得しており、育児休業時の子どもの世話や家事などの様子を話してくれたのですが、「私も、子どもたちの世話ができれば、妻に精神的な余裕ができるのでは？」と思い立ち、取得を決めました。

—職場への対応は？—

次女が生まれて約1カ月経ったH23.9月上旬ごろに育児休業の取得を決め、9月中旬ごろに本部に取得を申し出ました。

育児休業を取得した当時は店長として営業を担当していたのですが、育児休業中は応援を本部に依頼しました。

店長の、しかも男性の自分が育児休業を取得するということについて、周囲もとまどっただろうと思います。

そのため、管理職という立場から、会社全体で男女関係なく育児休業を支援していることや、制度について説明し、周囲に理解を求めました。

—ご家族からの反応は？—

育児休業前は育児や家事を積極的に行っておらず、オムツを替えたり、子どもをお風呂に入れたりといったことを少ししていたくらいでした。そのため、当初妻は「大丈夫？」というような顔をしていました。

育児休業中、家事や育児をどのように分担するかを妻と話し合いました。例えば、次女のおむつ替えはどちらがするか、ゴミ出しはどちらがするかなど、具体的に決めておきました。

—育児休業中、うれしかったことや大変だったことは？—

うれしかったのは、子どもと接する時間が長く持てたことです。その反面、家事や子どもとの時間が長くなり、仕事をしている時と生活パターンが大きく変わったため、疲れ方も違ったので戸惑うこともありました。

—育児の経験で、仕事に役立ったことは？—

わずかな期間でしたが、自分自身が家庭に入ること、子どもを持つ社員の“仕事と育児の両立・家事の両立”の大変さを実感し、育児休業に対する考え方が変わりました。

育児休業からの復帰後は、子どもの急な病気等で早退や休みをとる社員が、早退しやすく、休みやすい職場づくりを意識するようになりました。

特に、育児を未経験だったり、制度が十分でない時代に子育てをしていた社員に対しては、ワークライフバランスへの理解を求め、全員協力体制ができる店舗づくりを心掛けるようになりました。

—育児休業を取得した感想や、これから取得を考えている男性へアドバイスを！—

仕事をしている時とのあまりのギャップに、日頃から育児や家事にあまり“まめ”ではないと自覚している方は、仕事に行っている方が良かったと思うかもしれません。しかし、育児休業を取得し、育児や家事に正面から向き合ったからこそ、育児や家事の大変さを実感できたのだと思います。家事をしながら、子どもの面倒をみるのは本当に大変です。

その大変さがわかったので、これからは、妻が家事をしている時は家事に専念できるように、子どもの面倒は自分がみるなど、もっともっと協力しなければと改めて思いました。

本部の方にかがいました！



—本人の業務はどのようにカバーしましたか？—

店長は主に営業を担当していますが、育児休業中は本部総務から社員を派遣して業務の一部（例えば店舗間の衣装の移動等）をカバーしました。店舗において突発的なことや判断に迷うことが出た場合は、本部から社員を派遣したり、指示を出したりしました。

—店舗社員に対してフォローしたことはありますか？—

女性が多い会社なので、女性社員の育児休業や短時間勤務の利用は自然に行われていますが、男性は社員数も少なく、育児休業の利用者も本人含め2名しかいません。しかし、会社全体として、男女関わりなく仕事と家庭の両立を支援しています。

今回は、本人から育児休業制度について社員に対し再度周知してもらいました。男性の管理職が育児休業を取得することに違和を感じていた社員もいましたが、総務でもフォローすることを伝え、理解を得ました。

育休制度の充実や職場のフォローにより社員の育児を支援

株式会社小松製作所（粟津地区）

所在地 小松市符津町ツ 23

事業内容 建設機械・車両、産業機械の製造

労働者数 2,557名（男性2,276名、女性281名）



—仕事と家庭の両立のための取組—

○育児や介護と仕事の両立支援ウェブサイト「Libra」を開設。育児や介護に関して、多岐にわたる制度や手続き方法を掲載。社員の理解を促進している。

○育児休業中、雇用保険からの育児休業給付金と合わせ、休業前賃金の最大80%まで補助。

○「私傷病・出産・育児・介護のための休暇制度」（年次有給休暇とは別に、年5日の休暇を付与。本人の体調不良時や子どもの授業参観などで利用できる。）など、独自の制度を設け、子育てや介護を支援。

○就業管理委員会を設置。管理職及び労働組合が構成委員となり、社員の残業状況や年次有給休暇の取得状況から、より働きやすい職場とするための対策を検討している。

—今後取り組みたいこと—

○男性社員も、制度の利用が「普通」「当たり前」となるよう、より一層の周知と、対象社員への個別の声かけに力を入れたい。

育児休業を取得したご本人にうかがいました！

「育児休業後、自然と「時間を意識し、効率的に仕事をする」スタイルに変わりました」

～プロフィール～

育休取得期間 H26.2.1～H26.4.30（3カ月）

家族構成 妻（専業主婦）、長男（4歳）、次男（H25.12生まれ）

育休当時の仕事内容

粟津地区において、自社製品の量産維持業務、
故障・改善要望への対応、設計業務



—育児休業を取得しようと思ったきっかけは？—

きっかけは、次男の出産の際、両親のサポートが受けられず、妻が一人で次男の世話と長男の保育園や病院への送迎をしなければならなくなったことです。長男が生まれたときにあまり子育てに関われず後悔していたこともあり、妻の退院から次男の首がすわる生後4か月ごろまで育児休業を取得することを決めました。

すでに同じ部門で育児休業を取得した男性社員がいたことも（育児休業取得を）決めた理由の一つです。

—育児休業取得前、職場にはどんな働きかけをしましたか？—

周囲には、普段の会話の中で育児休業を取得したいとは伝えていましたが、上司に伝えたのは育児休業を開始する3カ月ほど前です。上司や周りは特に驚くこともなく、受け入れてくれました。

担当業務については、休業前にほとんど片付けておき、突発的なことがあった際の対応について引き継ぎをしました。

—育児休業中、うれしかったことや大変だったことは？—

うれしかったのは、長男と一緒にいられる時間ができたことです。普段は仕事から帰宅してもなかなか長男に向き合う時間がありませんでした。しかし、育児休業中は保育園に連れて行ったり、公園で遊んだり、長男との時間を作ることができました。

大変だったのは、慣れない家事をまかされたことです。特に産後1カ月は、妻の体調回復を最優先にして家事は私がほぼやりましたが、長男の世話もあってとても大変でした。

—育児の経験で、仕事に役立ったことは？—

育児休業後は、早く帰って子どもに会いたい、と思うようになりました。そのため、今まではあまり時間を気にせず業務にあたっていたのですが、週2日の定時退社日以外でも定時に帰れるよう意識するようになりました。早めにチーム内または部門内で業務方針を相談して方向を決め、無駄な作業をなくすようにしました。

また、いつまでに、どの業務を終わらせるか、を今まで以上に明確にして、業務に優先順位をつけて行うようになりました。

—育児休業を取得した感想や、これから取得を考えている男性へアドバイスを！—

育児休業を通して、なかなかできない経験をすることができました。子どもを育てるということがこんなに大変だったとは思っていませんでした。今回の経験から、初めて自分がどう育てられてきたかを感じるとともに、両親に対して感謝の気持ちが生まれました。

仕事とは違う面で、人として新たに得るものがあったと思います。

育児休業取得当時の上司の方にうかがいました！

—本人の業務はどのようにカバーしましたか？—

本人は4人でチームを組んで業務にあたっており、休業中は他の3人で業務を分担しました。本人の担当は定例的なものが主であり、業務の見通しが立てやすかったためスムーズにカバーできました。

—本人や周囲の同僚に対して気を付けたことはありますか？—

過去に部内で男性の育児休業者がいたこともあり、周囲も今回の育児休業を自然に受け入れていました。業務分担も特定の一人に負担がかかるということもなく、スムーズに業務がまわっていたと思います。

本人も休業前と復帰後の業務が同じであったため、特に戸惑っている等は感じませんでした。

独自休暇制度導入や母親・父親教室の実施で、社員の子育てを応援

PFUテクノワイズ株式会社

- 本社所在地 かほく市高松シ1番地
事業内容 IT関連機器の設計、製造・販売
労働者数 205名（男性96名、女性109名）



—仕事と家庭の両立のための取組—

- 毎週月曜日・水曜日及び給与・賞与支給日はノー残業デーを実施。ポスター掲示や社内イントラネットで周知を行うとともに、当日は見回りをし、社員に声をかけている。
- 年次有給休暇とは別に、勤続年数が15・25・35年の社員を対象としたリフレッシュ休暇制度や子の看護・家族の介護、不妊治療、ボランティア活動等で利用できる積立休暇制度を導入。
- 育児のための短時間勤務制度の対象となる子を小学校3年の年度末までとしている。また、「出産・育児のしおり」を作成し、社内イントラネットに掲載。育児休業～復職までの諸制度を情報提供している。
- 小児科医を招き、母親・父親教室を開催。子育ての知識を得る機会を設けている。

—今後取り組みたいこと—

- 全社員に対して育児休業に対する理解の浸透も含め、育児休業を取得しやすい会社風土づくりを進めたい。
- さらなる育児休業制度の充実や、地域貢献を意識した活動への取組を検討中。

育児休業を取得したご本人にうかがいました！

「会社の支援体制の充実に背中を押され、育児休業を取得しました」

～プロフィール～

- 育休取得期間 H25.7.6～H25.7.15 （9日）
家族構成 妻（会社員、育児休業取得）、長女（H25.5生まれ）
育休当時の仕事内容 板金加工



—育児休業取得のきっかけ—

初めての子育てで、家事と慣れない育児をこなす妻はとても大変そうで、自分も家事や育児に参加し、妻の手助けができないかと思ったのがきっかけです。

また、会社全体で男性の育児休業の取得を推進していたこともあり、取得を決めました。

—職場への対応は？—

休業前は、板金の加工業務にあたっておりました。10名ほどでチームを組んで作業工程を割り振り、板金を形にしていく仕事です。正式な育児休業の申出は休業1カ月前くらいに行いましたが、それ以前から上司や同僚に育児休業の取得希望を伝えました。上司や同僚は、快く理解してくれました。育児休業中の業務は周囲にフォローをお願いしました。

—育児休業中、うれしかったことや大変だったことは？—

妻が喜んでくれたことが何よりうれしかったです。二人で家事・育児を行うことで、妻の負担を軽くできたと思います。大変だったことは、今まで積極的に家事や育児に関わってこなかったので、例えば、子どものオムツを替えよう、と思ってもなかなかうまくいかなかったことです。

—育児休業を取得した感想や、これから取得を考えている男性へアドバイスを！—



短い期間でしたが、育児の大変さを実感しました。また、子どもとの時間を持てたことで、父親としての自覚や責任を改めて実感することができ、育児休業を取得してよかったと思っています。

二人目ができたら、また育児休業を取得したいと思いますし、機会があれば、みなさんもぜひ育児休業を取得してほしいと思います。

取得当時の上司の方にうかがいました！

—本人の業務はどのようにカバーしましたか？—

当課ではチーム内での多能化に取り組んでおり、本人の業務は他の社員も心得ていました。そのため、育児休業中は人員の補充は行わず、周りの課員で本人の業務をカバーしました。

休業中は特に業務が滞ることもなく、本人も休業前の業務にスムーズに復帰することができました。

—本人や周りの同僚に対してフォローしたことは？—

育児休業前、本人は周りの課員に迷惑をかけると心配していましたが、仕事の心配はせず、育児に専念するようにと声掛けしました。

本人の配偶者が同じ職場で勤務していることもあり、また日頃から課内でのコミュニケーションや情報の共有化には力をいれているため、課員も育児休業の取得についてよく理解してくれました。

ただ、本人の業務を分担することで仕事量に偏りが出て、特定の課員に残業が増えるといったことが起こらないように、作業計画の作成にあたっては注意しました。

—男性の育児休業で職場に変化がありましたか？—

私の職場では、男性の育児休業者は今回が初めてでした。職場には若い社員も多くおり、今後子どもが生まれたり、結婚する予定の社員にとって、前例ができたことで男性の育児休業取得へのハードルは低くなったと思います。

ただ、今回は短期間の育児休業でしたが、長期となった場合の業務体制づくりは検討しなければいけないと思います。



積極的な制度周知で育児参加への理解を深め、制度利用者増をめざす

アール・ビー・コントロールズ株式会社

本社所在地 金沢市観音堂町口71番地
事業内容 製造業
労働者数 553名（男性309名、女性244名）



—仕事と家庭の両立のための取組—

- 育児休業や育児短時間勤務の制度利用について、ポスター掲示、育児休業ハンドブック配布、社内報発行（イクメン社員特集を過去4回掲載）等により、積極的な働きかけを行っている。
- 社員が家庭での時間を確保できるよう、毎週水曜日・金曜日、土曜稼働日はノー残業デーを実施。現在では定着し、アナウンスをしなくても残業せずに帰宅するようになった。
- メンタルヘルスケアや社内イベント・サークル活動支援等に積極的に取り組み、社員が家庭人・会社人・社会人として、生き生きと活躍できる“3人(さんじん)調和”のとれた職場づくりを開拓（ワークライフバランス推進）。

—今後取り組みたいこと—

- 男性の育児参加への理解を得るために、管理職に対して繰り返し育児休業などの制度を説明する。
- 男性の育児休業取得の壁の一つに個人への業務集中・専門職化による長時間労働があると考えているため、ノー残業デーの実施だけでなく、上長との個人面談の増加やコミュニケーション促進など労働生産性を改善する制度整備を検討中。

育児休業を取得したご本人にうかがいました！

「息子の「生後1か月」の時間をともに過ごせて、本当によかったです！」

～プロフィール～

氏名 杉野 和夫 さん
育休取得期間 H23.9.17～H23.10.3
（2週間3日）
家族構成 妻（専業主婦）、長男（H23.8生まれ）
育休当時の仕事内容 購買業務
（部品購入の価格決定等）



—育児休業取得のきっかけ—

上司から「育児休業を取得してみないか」と勧められたことがきっかけです。勧められるまで、育児休業の取得は全く考えていませんでした。

しかし、子どもの成長を目の前で感じられるいい機会であり、2週間くらいであれば仕事への影響も少ないだろうと思い、育児休業の取得を決めました。

産後1カ月は妻の母親が自宅に来てフォローしてくれていたため、妻の母親と入れ替わる形で、育児休業をスタートしました。

—職場への対応は？—

休業前1カ月くらいの時期に、上司に育児休業取得の希望を伝えました。その後は、育児休業中に行わなければならない業務をリストアップし、上司に引き継ぎました。通常業務は周囲にフォローしてもらいました。

—育児休業中、うれしかったことや大変だったことは？—

子どもとずっと一緒にいられたことがうれしかったです。「生後1カ月の息子」をみられるのはその時しかありませんから。その時間を子どもとともに過ごせて本当によかったです。

育児休業中は洗濯や掃除などをしていました。子どもの世話は育児休業に入る前も行っていたので、おむつ替えやミルクを与えることに戸惑うことはなかったです。



—育児休業を取得した感想や、これから取得を考えている男性へアドバイスを！—

2週間という短期間ではありましたが、育児休業が終わるころには子どもと離れるのがさみしく感じました。産後、体調を戻しながら子育てを行うということは、妻にとってもとても大変なことだと思うので、少しでも力になって良かったと思っています。

男性も育児休業を取得できるということを知らない人もまだまだ多いと思います。育児休業を取得する最大のメリットは、やはり子どもとのたくさんの時間を一緒に過ごせるということでしょう。しかし、育児休業期間によっては、経済的な面を考えないといけなかったり、長期間仕事から離れると、復帰後、仕事に慣れるのに時間がかかったりということもあると思います。このような点を踏まえた上で、育児休業を検討するのいいと思います。

取得当時の上司の方にうかがいました！

—本人の業務はどのようにカバーしましたか？—

普段、週に1回、本人と同様の業務を行っているメンバー（全5名）で互いの業務の進捗状況等を情報共有する会議を行なっているので、休業前もその会議で本人の休業中の業務内容を共有しました。

休業中の業務については、特に人員を増やすことはせず、会議のメンバー4名に割り振りました。チーム内でお互いの業務を把握・理解していたことが、安心して育休に入ることが出来た理由だと思います。

振り返ってみると、メンバーの経験を活かしたサポート体勢を整えることによって、業務を滞りなく進めることができたと思います。

—本人に対してフォローしたことは？—

男性も育児休業を取得できることは前々から知っていましたし、本人にも伝えました。ただ、実際に本人から申出を受けたときは正直驚きました。しかし、初めての男性の育児休業ということで気持ち良く休業に入ってもらうため、仕事上の遅延やクレームは任せておくよう、伝えました。また、育児休業中の勤怠の取扱いや制度の細かい内容等は総務と連携して、本人が理解できるよう説明しました。

積立休暇利用で1か月以内の育児休業は有給に

株式会社富士通北陸システムズ

本社所在地 金沢市増泉 3-4-30

事業内容 ソフトウェア開発、システムエンジニアリング

労働者数 745名（男性611名、女性134名）



—仕事と家庭の両立のための取組—

- 育児に関しては、育児・介護休業法を上回る制度を設けている。例えば、短時間勤務制度や所定外労働の免除、看護休暇などは、**子が小学校を卒業するまで**を対象としている。
- 1か月以内の育児休業は積立休暇を利用でき、有給としている。また、賞与や退職金の算定も積立休暇の利用であれば通常勤務と同様の扱いとしている。

—今後取り組みたいこと—

- 男性社員への更なる制度の周知。男性の場合は配偶者が出産した時点で会社が情報を把握することが多く、本人に対して制度説明のタイミングが遅くなりがちである。**男性にも早い段階で制度を知り、興味をもってもらう方法を模索中。**
- より仕事と育児を両立しやすい職場環境をつくるために、福利厚生制度を見直したい。

育児休業を取得したご本人にうかがいました！

上司・周囲への早目の相談、仕事の調整の結果、スムーズな育休取得へ

～プロフィール～

氏名 横山 大明 さん

育休取得期間 H26.7.28～H26.8.15
(2週間5日)

家族構成 妻(育休中)、娘(H26.7生まれ)

育休当時の仕事内容

スマートフォンのソフトウェア開発



—育児休業取得のきっかけ—

妻の両親も共働きだったこともあり、里帰り出産はしないことに。初めての子育てを妻一人で行うのは大変だろうと思ったのがきっかけです。それから、会社のHPで育児休業制度などを調べたり、先に育児休業の経験のある男性同僚にも話を聞いたりして情報を集め、妻の産後休業中に合わせて育児休業を取得することにしました。

—職場への対応は？—

妻は同じ会社で働いており、妊娠がわかってから、周囲には私も育児休業を取得することについて相談していました。上司には出産半年前くらいに希望を伝えました。上司も周囲も、仕事は何とかなる、と後押ししてくれました。育児休業の期間は業務の差し迫った納期もない時期で、後任への引き継ぎもスムーズに行えたと思います。



—ご家族からの反応や子育てへの準備は？—

双方の両親も妻一人での子育てを若干心配していたようで、育児休業を取得することを応援してくれました。

初めての子育てだったので、自治体主催のパパママ教室に参加したりしました。



—育児休業中、うれしかったこと・大変だったこと—

日々成長する娘とずっと一緒にいられたことがうれしかったです。

大変だったのは、家事の分担が増えたこと。子どもが生まれる前から家事を分担していたのですが、子どもが生まれてからは自分が家事、妻が子どもの世話を主にしていました。出産前から少しずつ家事分担の比重を増やしておけばよかったと思っています。

—育児休業を取得した感想や、これから取得を考えている男性へアドバイスを！—

取得して、素直によかったと思っています。取得を考えている人は、まずは周囲や上司に早めに相談して、仕事を調整することが大切だと思います。

取得当時の上司の方にうかがいました！

—育児休業の希望を聞いて、どう思いましたか？—

男性も育児休業を取得できることは前々から知っていました。なので、特に驚きなどはありませんでした。部下で初めての男性の育児休業者でした。

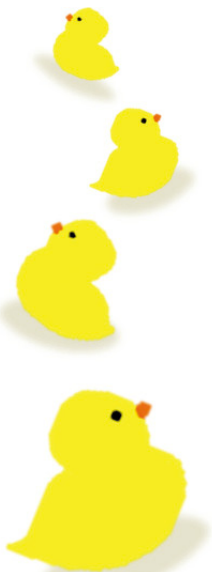
—本人の業務はどのようにカバーしましたか？—

本人は10人ほどのグループに所属しており、そのグループ内に2、3人本人と同じ業務にあたっている者がいたので、その者を中心に代替要員は入れずに分担をしました。早めに相談を受けていたこともあり、余裕を持って調整できました。

育児休業期間中に本人が行っていた業務で分からないことが出た場合は、本人に聞くようにと本人にもメンバーにも伝えておきました。休業中に1度、本人へ業務関係の問い合わせをしましたが、本人も業務の状況がわかり、メンバーもわからないことをすぐに解決できたと思います。

(取得者ご本人より)

問い合わせを受けて、業務が滞りなく進んでいることがわかり安心しました。休業中でも本人に連絡ができるようにしておく、メンバーも連絡を遠慮して業務をストップさせる、ということがなくなると思います。



育児に関する制度は法律以上 独自の休暇制度も導入し、働きやすい職場を目指す

株式会社NTTデータ北陸

本社所在地 金沢市彦三町 1-1-1

金沢彦三 111 ビル

事業内容 システム設計、開発

労働者数 132名（男性111名、女性21名）



—仕事と家庭の両立のための取組み—

○育児に関する制度を拡充し、育児休業は子が3歳まで、所定外労働の免除は子が小学校就学の始期まで、時間外労働の免除や深夜業の免除は子が小学校3年の年度末まで利用できるようにしている。

○年次有給休暇の取得促進のため、リフレッシュ休暇・アニバーサリー休暇を設け、メールで社員に周知したり、社内の会議の際に触れたりして取得を促している。

*年次有給休暇の取得率…7割超

—今後取り組みたいこと—

○社員の育児に関する制度の理解をより一層進めるために、周知・浸透に力を入れたい。

○育児休業を取得する社員の不安解消や職場復帰が円滑にいくように、復職前後に三者面談（本人、上司、人事担当）などを行い、フォローしていくことを検討中。

○全社員を対象に「働き方の変革」セミナーを実施して、育児休業を取得しやすく、また復帰後も気持ち良く働ける環境づくりに取り組みたい。

育児休業を取得したご本人にうかがいました！

「男性が育児に参加しやすい雰囲気生まれれば」と思い、取得を決意

～プロフィール～

育休取得期間 H26.7.1～H26.8.31（2カ月）

家族構成 妻（専業主婦）、長女（4歳）、次女（H25.9生まれ）

育休当時の仕事内容 システム設計及び開発



—育児休業取得のきっかけ—

次女が産まれるにあたり、少しでも男性が育児休業を取得しやすく、育児参加しやすい雰囲気が生まれればと思い、取得を決めました。

育児休業給付金の給付率が50%から67%に引き上げられたことも理由の一つです。

取得時期は業務の繁閑を考え、平成26年7月からとしました。

—職場への対応は？—

周囲には休業半年ほど前、上司には休業2カ月ほど前に育児休業を取得したいと伝えました。周囲からは応援してもらえ、上司も最初は驚いていましたが、理解してもらえました。

担当業務は予め作業スケジュールを立て、休業中に支障が出ないようにしました。

—ご家族からの反応は？—

妻は日ごろから子ども二人の世話が大変だと話しており、育児休業の取得を伝えると「助かる」と喜んでいました。両親は最初、驚いていました。仕事に影響が出ないか気にしていましたが、最終的には応援してくれました。

—育児休業中、うれしかったこと・大変だったこと—

育児休業中は、次女にミルクを与えたり、買い物に行ったり、昼食と夕食を作ったりと、家事の担当を増やし、子どもの世話もしていました。長女の時から世話をしていたため、おむつの替え方などで戸惑うことはなかったです。

うれしかったことは、長女と一緒にいる時間が持てたことです。ちょうど幼稚園の夏休みの時期だったので、毎日どこかへ遊びに連れて行きました。大変でもありましたが、いい思い出ができました。

—育児の経験で、仕事に役立ったことは？—

取引先の相手と、育児休業を取得したことを話す機会が増えました。話題の幅が広がったことで、コミュニケーションをより深められるようになったと思います。

—育児休業を取得した感想や、これから取得を考えている男性へアドバイスを！—

もし機会があれば、また育児休業を取りたいと思います。

これから子どもが生まれ、育児休業を取りたいと考えている男性がいたら、仕事は周りのサポートを受けたり、休業前に準備しておけばなんとかなります。ぜひ取得してください。

取得当時の上司の方にうかがいました！

—本人の業務はどのようにカバーしましたか？—

本人が所属していた部署は20名ほどで、2、3人で一つのプロジェクトを担当していました。

休業前に業務の洗い出しを行い、周囲でカバーする業務、復帰後に対応できる業務とに分け、周囲でカバーする業務は引き継ぎを行いました。休業中は、質問があり一度本人へ連絡することがありましたが、それ以外はスムーズに業務を行えたと思います。



—男性が育児休業を取得して、職場に変化はありましたか？—

今回、本人の担当業務の引き継ぎを行うことで、本人以外の者もスキルを共有することができました。

育児休業者をサポートし、業務をスムーズに進めるためには、日頃から業務の分散化と共有を図っていくことが必要だと感じました。

「ノー残業 day」の実施や育児短時間勤務制度の拡充で、 仕事と家庭の両立をサポート

株式会社システムサポート

本社所在地 金沢市本町 1-5-2 リファール9階

事業内容 情報サービス業

労働者数 591名（男性439名、女性152名）



—仕事と家庭の両立のための取組—

- 毎週水曜日は「ノー残業 day」を実施、ポスター掲示や当日のメール送信で社員に周知
- 子どもが1歳を超えても仕事と育児のバランスがとりやすいように、育児短時間勤務の対象となる子の年齢を「小学校就学の始期に達するまで」としている。

※平成24年7月1日～平成26年6月30日までの制度利用者…10名

—今後取り組みたいこと—

- 育児に関する社内制度の一層の周知、男性の育児休業の取得促進
- 現場での上司の理解や業務の支援など、周囲のサポート体制を整えること

育児休業を取得したご本人にうかがいました！

育児の経験が、「我慢強く、限られた時間でのベストを考える」自分を作りました

～プロフィール～

氏名 一ノ瀬 晃 さん

育休取得期間 H26.5.16～H26.8.27

（3カ月11日、

パパ・ママ育休プラス利用）

家族構成 妻（会社員）、長男（H25.6生まれ）

育休当時の仕事内容

取引先常駐、Web企画、システム運用



—育児休業取得のきっかけ—

妻が長男を出産して間もないころは、妻は自身の体調回復、子育て、家事と一番大変な時期でした。ですが、自分は仕事が多忙で帰りが遅くなることが多く、家事や育児が出来ていないことがあり悩んでいました。

そんな時、上司が「育児休業取って見たら？」と提案してくれたことが、育児休業を取得したキッカケです。

その後上司と2、3回面談し、また妻と育児休業を取得する期間や育児休業中に望んでいること（してほしいこと）などを何度も話し合い、育児休業取得を決めました。

—職場への対応は？—

仕事上の調整がついた休業前2カ月くらいのタイミングで、仕事で関わる方々に育児休業を取得することや取得期間などを伝えました。その結果、私に仕事を依頼する方や私が仕事ををお願いする同僚に理解していただき、特に問題なくスムーズに育児休業を取得することができました。

—育児休業中、うれしかったこと・大変だったこと—

うれしかったことは、日に日に成長していく子どもと一緒に過ごせたことです。例えば積み木を重ねることなど、昨日できなかったことが今日にはできるようになっている、ということがたくさんあり、毎日驚きの連続でした。

大変だったことは、育児休業中は子どもがハイハイから歩き始めた時期で目を離せず、子どもが昼寝をするまで家事ができないことでした。「妻は一日中子どもと一緒にいるだけ」と思っているお父さんも多いかもしれませんが、子育ては毎日忙しく、食事やリビングの掃除程度の最低限の家事しかできないなんて、育児休業を取るまでは考えたこともありませんでした。

—育児の経験の中で、その後の仕事に役立ったこと—

我慢強くなったこと、今まで以上に与えられた時間の中でできるベストは何か、を考えるようになったことの2点が、育児休業経験後、特に変わったところだと思います。

例えば、お客様に説明しても理解していただけなかった時に、あきらめずに説明の仕方を変えたりすることができるようになりました。



—育児休業を取得した感想や、これから取得を考えている男性へアドバイスを！—

育児休業の当初は、妻や子どものためという思いが強かったですが、振り返ってみると自分のためになることばかりでした。理由は、「うれしかったこと・大変だったこと」の内容が一例ですが、体験・実感してみないとわからないことが多かったです。

仕事の調整は、育児休業を取得しようと思えばなんとかできるはずなので、育児休業の取得を迷っている方は、ぜひ取得して良い経験をしていただきたいです。

取得当時の上司の方にうかがいました！

—本人からの育児休業申出までの経緯—

普段から1カ月に1回、部下と面談の機会を設けており、その際に本人から家庭の状況を聞きました。

当初、本人は「家庭の状況を仕事（職場）に持ち込んではいけない」というような考えだったようです。しかし、私自身、産前産後休業と育児休業を経験した人間です。復帰後は視点や視野が広がり、より仕事の成果につながるということを実感していたこともあり、本人に育児休業の取得を勧めました。

奥様も育児休業をされているとのことだったので、1歳2カ月まで育児休業を取得できる「パパ・ママ育児プラス」の利用も提案しました。

結果として、最初の1カ月ほどは奥様とともに育児休業、その後奥様は職場復帰、本人は引き続き育児休業、ということで本人から申出がありました。

—本人の業務はどのようにカバーしましたか？—

本人は休業前、お客様のもとに常駐し、単独で業務を行っていたのですが、育児休業中はお客様にて他の方に業務を再配分していただいたり、代替要員を配置していただいたりしました。

—本人に対して、休業前から復帰後にかけてフォローしたことは？—

本人には、休業前に以下の3つを意識して育児休業を楽しむように伝えました。

①「自分が何の仕事は何分でできるか」を把握する。把握できたら、「1分で何をするか」を考え、実践する
育児中は、自分の都合で時間をコントロールすることが絶対にできません。空き時間にいかに効率よく物事をこなすか、を考えないと「何もできない」ことに疲弊します。これは、仕事の「効率化」「生産性向上」の面で活かすことができます。

②マルチタスクコントロール

背景は①と同様ですが、大事なものは「段取り力」と「断捨離力」です。複数の物事をどの順番でこなすと最も効率的か、また、「やらない」「やめる」選択も重要になります。これは、仕事でも同様のことが言えます。

③ひとりの結果や評価にこだわらず、チーム・仲間に出すアウトプットを意識する

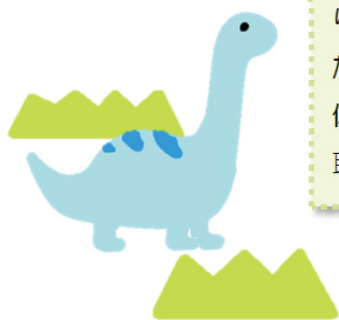
子育てもひとりでは決してできません。家族や周囲の方に上手に頼ることで疲弊を防げ、子どもや自分のためになります。仕事もひとりの成果には限界があります。仲間を信じ、頼る姿勢が重要になります。長期休業から復帰後は、誰でも自分が必要とされているか、非常に不安になります。そのため、育児休業中はメールや電話を何度か行い、仕事の状況を伝えたり、育児の悩みを聞いたりするようにしました。

—本人の同僚など、周囲の社員へフォローしたことは？—

今回特に意識してフォローしたことはありません。日頃から、仲間の働き方を認め合う環境づくりを意識しています。家族や仲間の幸せが、仕事での成功や成長につながります。このあたりの意識づけに日頃から取り組んでいます。

—男性の育児休業取得で職場に変化はありましたか？—

男性の育児休業取得は部門内で初めてのケースでしたが、賛同や応援の声が多くありました。「自分も取得できる」「取得していいのだ」と、認識できたとの声もありました。男性の場合、女性以上に休業に入ることへの価値が問われるように思います。育児休業は、自分の知らなかった世界を体感できる素晴らしい成長の時間です。この時間や取り組みがもたらす効果を社内で認めていくことが重要だと考えています。



厚生労働省では、次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づき、行動計画を策定し、一定の基準を満たした企業を認定する「くるみん認定」や「プラチナくるみん認定」を実施しています。

また、女性の活躍促進(ポジティブ・アクション)や、仕事と育児・介護の両立を推進する企業を「均等・両立推進企業表彰」において表彰しています。

くるみん認定・プラチナくるみん認定とは??

「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」は、次世代育成支援対策推進法(次世代法※)に基づき、一般事業主行動計画を策定・届出した企業が目標を達成し、一定の基準を満たした場合、厚生労働大臣が「子育てサポート企業」として認定する制度です。

※次世代法…企業や国、地方公共団体に次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するために目標を立て、取組計画を策定・届出することを定めている法律です。平成27年3月31日までの時限立法でしたが、平成26年4月の改正により、**平成37年3月31日まで延長**しました。

くるみん認定…次世代法に基づき一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、行動計画に定めた目標を達成する等、一定の基準を満たした企業に対して、厚生労働大臣が認定するものです。認定されると、「子育てサポート企業」として「くるみんマーク」を自社製品などにつけることができ、企業のイメージアップや優秀な人材の確保が期待できます。

マークが新しくなったよ!



くるみんマーク

NEW!

プラチナくるみん認定…平成27年4月1日から新たに始まる認定制度です。くるみん認定を受けたことのある企業の中で、くるみん認定基準を上回る認定基準を満たした企業に対し、厚生労働大臣が認定する制度です。

認定されると、「プラチナくるみんマーク」を使用することができます。

平成27年4月1日から
スタートするよ!



プラチナくるみんマーク

均等・両立推進企業表彰とは??

厚生労働省では、職場における女性の能力発揮を促進するための積極的な取組(ポジティブ・アクション)を推進している企業や、仕事と育児・介護の両立のために取り組みを行っている企業を表彰しています。

「均等推進企業部門」…ポジティブ・アクションを企業の方針として社内外に示し、「女性の採用・職域拡大」や「女性の管理職登用」または「職場環境・職場風土の改善」に取り組んでいる企業が対象です。

「ファミリー・フレンドリー企業部門」…育児・介護休業法の規定を上回る育児・介護休業制度などを導入し、利用実績がある、「両立指標」の点数が一定程度以上であることなどの基準を満たした企業が対象です。

石川県の企業では、均等推進企業部門…5社 ファミリー・フレンドリー部門…9社が受賞しています! (平成26年度現在)

仕事と家庭の両立に関するお役立ちサイト

○両立支援のひろば <http://www.ryouritsu.jp/>

育児・介護休業法のQ&Aや、各企業の両立支援に関する取組事例が掲載されています。

また、自社の一般事業主行動計画を公表できるほか、「両立診断サイト」において、仕事と家庭の両立に関する自社の取組状況を診断できます。



●「イクメンプロジェクト」サイト <http://www.ikumen-project.jp/index.html>

男性の子育てを支援するためのサイトです。子育てに奮闘する「イクメン」の育児体験談や、各企業・自治体の取組が紹介されています。

男性の育児と仕事の両立を支援している企業を表彰する「イクメン企業アワード」や、部下の育児と仕事の両立に理解のある上司（「イクボス」）を表彰する「イクボスアワード」に関する情報も得ることができます。



○働き方・休み方改善ポータルサイト <http://work-holiday.mhlw.go.jp/index.html>

社員の働き方・休み方の見直しや改善に取り組むための参考となる情報が掲載されています。

長時間労働や年次有給休暇の取得状況から自己診断も可能で、自社の課題や取り組むべきポイントを把握することができます。



●仕事と育児カムバック支援サイト <http://www.comeback-shien.jp/index.html>

育児休業から職場復帰される方や、子育てのために退職し、現在再就職を考えている方向けのサイトです。育児・介護休業法の制度や休業中の給付、再就職のためのセミナー情報などが掲載されています。



ポジティブ・アクションに関するお役立ちサイト



ポジティブ・アクション普及のための
シンボルマーク「きらら」

○ポジティブ・アクション情報ポータルサイト <http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>

ポジティブ・アクションに関する自社の取組を掲載したり、経営トップがポジティブ・アクションを宣言する「女性の活躍推進宣言コーナー」などを設けています。

他社の取組を業種別・規模別・取組内容別等で検索することもできます。

女子学生向けのコンテンツもあり、自社の取組を掲載することでポジティブ・アクションに取り組んでいる企業であることを学生にアピールできます。



。。**掲載内容や育児・介護休業法についてのご質問は石川労働局雇用均等室へ**。。

石川労働局雇用均等室

〒920-0024 金沢市西念 3-4-1 金沢駅西合同庁舎 6 階

電話番号 076-265-4429

FAX 076-221-3087