

I 男性育児休業事例

< 会社名 >

- ・ 会社の方針
- ・ 主な両立支援の取り組み
- ・ 育児休業取得状況

- ・ 育児休業者の声
- ・ 上司の声
- ・ 人事担当者の声

上野キャノンマテリアル株式会社

●所在地：伊賀市 ●業種：製造業 ●従業員数：483人（男性409人・女性74人） ※非正規従業員含む

■会社の方針

「短時間で効率よく働く風土」を活かし、
それぞれのライフステージに応じたワーク・ライフ・バランスを推進する

■主な両立支援の取り組み

- ・労働時間短縮、休日の拡充、育児・介護の支援としてノー残業デー（週2日）を実施。
- ・育児休業は正社員については子が3歳まで取得可能。その他の育児制度は正社員、期間雇用者共に小学校3年生まで利用可能とした。
- ・育児休業者の復職支援サイト「ひまわりクラブ」により学習支援や情報提供を行い、長期間取得者もスムーズに復職準備ができるようにしている。
- ・会社を開放し、お父さん、お母さんの働く環境を子供たちに見てもらおう「会社オープンデー」を開催している。

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 16人／出産者 16人・男性の育休者 1人

男性育児休業者の声

●担当職務：技術部製品技術第二課一般職

●氏名：黒木 英雄 氏

●取得期間：90日間

今回の育児休業は第三子のために取得。休業前には仕事をやり遂げ、スムーズに休業に入れるようにしました。休業中には妻の海外就業体験や、第一子、第二子の海外の小学校、保育園への体験入学も行いました。

育児は日常的にしていたため、上の子供達の協力もあり特に戸惑うことはありませんでしたが、第一子が食物アレルギーの可能性もあったため食事には注意しました。

取得してみて、男性の育児休業についての情報が少ないことや育児休業給付金の振り込みが2か月に1回となるのは気になる点です。また、復職前の所属職場との面談があればいいと思いました。

子供達と過ごす短い期間のなかで家族共通の時間を多く持て、子供達の成長を日々体験でき、良かったと思います。妻は「取得してくれてすごく良かった。休業制度をもっと早く知っていれば第一子から活用していた」と話しています。

上司の声

育児休業期間が90日間と短期間であったため、これまで女性社員が取得してきた年単位の育児休業と比較すると、職場における負担は少なく、大きな問題はありませんでした。

人事担当者の声

●役職名：総務部総務課課長代理

●氏名：天津 章博 氏

休業の申出があった時、初めての男性育児休業取得であり人事としては非常に嬉しかったです。また、早い時期から休業者より相談があり、制度や利用期間などじっくり検討でき良かったと思います。

今まで長期間の育児休業者の方には復職時に面談を行ってきましたが、今回のように短期間であっても面談を行い安心して復職できるようにしたいと思います。今後も男性の育児休業者が増えることに期待しています。

社会福祉法人キングスガーデン三重

●所在地：多気郡大台町 ●業種：医療・福祉業 ●従業員数：143人（男性55人・女性88人） ※非正規従業員含む

■会社の方針

利用者や地域の人々に親しんでいただける施設、
すべての職員がその能力を十分に発揮でき安心して働ける施設づくりを目指す

■主な両立支援の取り組み

- ・24時間365日介護サービスを提供しており、限られた介護人員で、個々の能力をアップさせながら効率の良い運営を行っている。
- ・配偶者出産休暇制度（2日）を導入し、男性対象者は全員取得している。
- ・会議等は昼間の勤務時間中に行うこととした結果、残業の削減につながった。
- ・通常休日に加えさらに夏休み・冬休み（各1日）を設け公休を増加。従業員のリフレッシュ効果につながっている。

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 1人／出産者 1人・男性の育休者 1人

男性育児休業者の声

●担当職務：大台共生園通所介護介護職 ●氏名：水本 貴之 氏 ●取得期間：20日間

第二子の出産時に育児休業を取得しました。祖父母も働いているので仕事を休んでもらうことは難しく、自分で取得することにしました。育児をしながら普段はしない家事をするのは戸惑いました。また、所属部署の業務が円滑に進んでいるか気になったり、経済的な不安などもありました。

今回あらためて、育児・家事の大変さがよくわかりました。妻一人で二人の子どもの育児は大変です。妻の負担軽減になりましたし、「取得してもらって助かった」と言ってくれています。

上司の声

●役職名：大台共生園通所介護管理者 ●氏名：岡田 大輔 氏

休業前に本人や人事担当者と打ち合わせを行いました。当部署は6人のチームで運営しており、日頃からスタッフが不在にしても部署内で対応できるように心がけています。今回は取得期間が20日間ということもあり、部署内の人員で何とか対応できました。休業中は本人へ業務や職場の情報を伝え情報提供を行い、復職後は復帰にあたり本人の相談に乗るなどしました。

今後の育児休業においても、取得される時に備えた組織づくりの重要性を感じております。

人事担当者の声

●役職名：法人本部マネージャー ●氏名：深谷 和彦 氏

休業前には仕事の引継ぎや業務分担について、休業中は管理者との話し合いの中で、所属部署の業務の状況を確認しました。

男性が育児休業を利用して育児に参画することは良いことだと思います。この経験が職場に復帰してからも生きてくるのではないかと考えます。

男性の育児休業取得に向けての課題は、職場の理解と休業期間が長期になる場合の代替要員の確保、休業中の経済面のサポートであると感じています。

コスモ電子株式会社

●所在地：四日市市 ●業種：製造業 ●従業員数：213人（男性99人・女性114人） ※非正規従業員含む

■会社の方針

従業員の雇用を継続し、作業効率を向上させることが会社の継続・繁栄にとって重要課題であり、従業員の仕事と家庭の両立に向けて改善を推進する

■主な両立支援の取り組み

- ・従業員が出産、育児にたずさわる時期がきたとき、仕事と家庭生活をいかに両立させていくかを早い段階から計画できるように当社の制度を盛り込んだ育児参加プランを作成し、周知を行っている。
- ・月1回以上のノー残業デー（ファミリーデー）を実施し、残業削減に取り組んでいる。

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 5人／出産者 5人・男性の育休者 1人

男性育児休業者の声

●担当職務：LCDリペア部品品質保証課係長 ●氏名：矢田 寿也氏 ●取得期間：11日間

第二子出産時に育児休業を取得し、今回、第三子の育児休業を取得しました。上の子供の通園準備や下の子供の世話をしたいという気持ちから始めましたが、食事作りには苦勞しました。私の味付けは子供達になかなか受け入れてもらえず、食事のバリエーションに気を配りました。

休業中は雇用保険給付金がありますが、やはり経済的な不安もありました。しかし、育児休業や社内休暇制度、通常の休日を含めて18日間の休暇となり、子供達と十分な共有時間をとれたことは良かったと思います。妻からは「安心感を得られた」と言ってもらっています。

上司の声

●役職名：LCDリペア部品品質保証課課長 ●氏名：佐藤 寿氏

社会全体の取り組みでもあり、育児休業取得促進は良いことだと思います。今後も休業の申出があれば、快く受け入れていきたいと思っています。

人事担当者の声

●役職名：総務部総務部長 ●氏名：村山 光生氏

仕事と家庭の両立支援を推進するため、各種制度を設けています。配偶者分娩時の休暇制度では3日間取得(有給・分割可能)でき、ほとんどの男性社員が取得しています。しかし、男性の育児休業取得者は、増えていない状況です。

一般事業主行動計画の目標として、当社の制度を盛り込んだ育児参加プランを作成し、従業員に周知しています。今後一層、男性の育児休業取得者も増えることを期待しています。

日本ハム食品株式会社

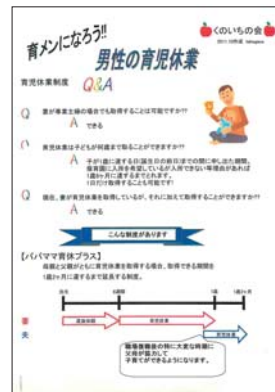
●所在地：桑名郡木曾岬町 ●業種：製造業 ●従業員数：1,571人（男性917人・女性654人） ※非正規従業員含む

■会社の方針

「従業員が真の幸せと生きがいを求める場として存在する」という企業理念のもと、働きやすい職場環境づくりを行うことにより一人一人が能力を発揮できる職場を実現する

■主な両立支援の取り組み

- ・平成17年仕事と育児が両立できる環境づくりを目指して「くのいちの会」を設立。定期的に両立支援制度について勉強会を実施している。また、会社の取り組み内容を広報誌等で発表し、制度利用を推進している。
- ・年次有給休暇取得促進の一環として、メモリアル休暇制度を導入し、利用を促している。



■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 6人／出産者 6人・男性の育休者 1人

男性育児休業者の声

●担当職務：人事労務担当 ●取得期間：5日間

男性従業員の育児休業取得は一般事業主行動計画の目標でもありました。取得事例になると思い、第二子のために配偶者出産休暇と合わせて育児休業を取得しました。実際に取得して「育児には休む間がない」と実感しました。また、当課は労働者数3人で、業務をすすめるうえで、これ以上の長期間となると取得が難しいと感じました。しかし、上の子供との接点も増え、取得して良かったと思います。妻は「育児のため実家の両親に来てもらわずにすみ助かった」と話しています。

上司の声

事前の本人の段取りがしっかりしており、休業中に業務の支障は発生しませんでした。男性の育児休業取得は女性の社会進出の更なる促進のため必要な制度であると思います。今後は取得促進への社内啓蒙を強化し、労働者のニーズに合わせ、まずは短期間からでも良いので、男性の育児休業が根付くように進めてまいります。

人事担当者の声

育児休業取得前後に課内で引継ぎの機会を設け、特に問題はありませんでした。

万協製薬株式会社

●所在地：多気郡多気町 ●業種：製造業 ●従業員数：83人（男性46人・女性37人） ※非正規従業員含む

■会社の方針

男女に関わりなく、従業員がいきいきと働ける会社を目指しています

■主な両立支援の取り組み

- ・残業削減の取組…ノー残業デーの実施及び周知。月2回の会議にて各人の残業時間を確認し、残業時間の多い部署においては一部の業務を別の部署で引き受けたり、課を超えて応援に行かせたりして調整しています。その結果、部署間で協力体制ができ、個人についても残業時間に対する意識が高くなりました。
- ・有休取得促進…毎年9月以降の会議にて、各人の有休取得状況を報告。取得の少ない者に対しては、原因を調べたり、掲示板へ有給休暇取得率を掲示するなど工夫し、取得を促進。結果、2007年度の取得率60%弱から、2010年度は80%に改善。
- ・ジョブローテーションやキャリアアップ制度等で多能工化を促進…ジョブローテーションにより、欠勤者が出ると会社全体でその者の仕事をカバーできるよう体制を整えている。キャリアアップ制度は各人が1年間にどんな事ができるのか目標を定め、その進行状況を確認し、人事異動や昇級に反映させ、モチベーションを高める。

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育児者 4人／出産者 4人・男性の育児者 1人

男性育児休業者の声

●担当職務：製造部充填課 ●氏名：奥村 哲士 氏 ●取得期間：10か月間

妻の体調不良をきっかけに、育児休業を取得しました。休業中は月に一度面談の日を決めてもらい、会社との繋がりを保つことができ、面談時に子供を連れて行って、上司に成長を見てもらうこともできました。

休業中は収入が減り、経済的に厳しくなり不安もありましたが、妻と二人で育児グッズから育児全般について話し合い、楽しく決めることができました。男性は女性ほどスムーズに育休を取得することは難しいと感じましたが、休業をして子育てをしている女性の気持ちが良く分かるようになり、また、妻には「男性は育児休業が取れないと思っていたけど、本当に育児休業取ってもらえたので、助かって良かったわ」と感謝されました。

復帰後には、会社内で育児休業について発表し、男性の育休取得への理解を深めるよう取り組みました。

上司の声

●役職名：製造部製造課長 ●氏名：小塩 勝彦 氏

初の男性育児休業者ということで、最初は本人も会社も戸惑いがありましたが、所属部署の同僚等に育休取得の趣旨について理解を促したり、職場内でカバーしあえるよう職務の分担、代替要員の確保を行いました。

会社の情報は自宅パソコンでも確認出来る様な仕組みとなっているため、休業中も必ず確認するよう本人に促しました。

本人に10か月のブランクができるため、復帰後の能力低下を心配しました。スムーズに復帰できるよう本人の相談に乗ったり、会社の決まり事や作業手順など変更事項の教育を行いました。

今後も、男性社員も育児休業を取得しやすい職場作りのための取り組みを社内から発信していきたいと考えています。

また、そのために課内ジョブローテーションや作業改善等を強化していきたいと思っています。

人事担当者の声

●役職名：総務課課長 ●氏名：野呂 有加 氏

男性の育児休業取得を促進するために、社内でDVD研修やアンケートを実施しました。ちょうどその時期に、今回の育児休業の申出を受け、男性でも育児休業が取ることができるということがわかる良い前例になったと思います。

また、社労士を交えての相談の場も設け、給付金等についても説明しました。

休業中は、月に一度会社での面談の場を設けたり、上司と情報交換を行う機会を作り、スムーズに復帰できるよう取り組みました。

今後も男女に関わりなく制度が利用しやすい職場になるよう努力していきたいと思っています。

国立大学法人三重大学

●所在地：津市 ●業種：学校教育 ●従業員数：2,928人（男性1,385人・女性1,543人） ※非正規従業員含む

■会社の方針

男女共同参画の実現に向けて解決や検討を要する課題に果敢に取り組み、性別にかかわらず学生、教職員がその個性と能力を遺憾なく発揮できる、生き生きとした教育環境を目指しています

■主な両立支援の取り組み

男女共同参画室を中心に様々な取り組みを展開中

- ・男女共同参画基本方針を定め、その視点に立った教育、組織の確立などを目指している。男女共同参画の視点から制度や慣行を見直し改善している。学生に対しても、これまで前例のなかった男女共同参画に関する特別授業を設け、教養教育の中に組み込み啓発を行っている。
- ・両立支援に関する制度を整備し周知することにより、男性の育休取得を促進している。
- ・ワーク・ライフ・バランスのパンフレットを作成し、周知を図っている。職員個々の事情や希望に柔軟に対応することとしている。周知啓発と実際に男性育休者が増えたことにより、職員の意識も変わってきている。また、病児室設置を含め、保育園を全面改装し、収容定員や利用者の範囲を拡充し、取り組みも強化している。
- ・当大学では、県内7つの機関と連携し、「パールの輝きで、理系女性が三重を元気に」をスローガンに「女性研究者支援モデル」事業に取り組んできた。女性研究者の交流機会を設けるとともに、仕事と個人生活のバランスにも配慮し必要な支援を行う事によって、女性研究者も両立しやすい環境を目指している。

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 81人／出産者 105人・男性の育休者 4人

男性育児休業者の声

●担当職務：大学院生物資源学研究科生物資源学部 ●取得期間：1か月間

子育てを経験したく、また、妻の家事、育児の負担を軽減したかったので取得しました。研究室の教員や学生には事情を伝えて休業を理解してもらうよう努めました。休業中はメールや電話を通じて学生指導をしたり、自身については、能力維持向上のために論文作成など自己研鑽に取り組みました。育児休業を取得して長い時間子供と接することができましたし、復帰後は学生との対話が充実しました。短期間ではあったものの妻にもそれなりに評価してもらいました。ただ、法整備が整っているように見えますが、実際は業務量や周囲の反応等で男性が育児休業を取得するのは厳しいかなと感じました。

上司の声

●役職名：大学院生物資源学研究科生物資源学部研究科長 ●氏名：吉岡 基氏

育児休業を取得する際には、本人が不在中でも職場でカバーし合えるような、柔軟な職務の分担やそれに対応できるよう人材育成に配慮しました。

休業中は、所属部署の業務が円滑に遂行されているかということと、学生の教育・研究動向に気を配り、また、本人に対しては業務や職場及び育児サービス利用補助の情報を、復帰後には保育施設についての情報を提供しました。

今回の休業は1か月間だったので通常の短期休暇と変わらず何も差し支えありませんでしたが、半年以上の休業となると、代替要員の確保自体が難しくなるので、その対策が男女に限らず必要であると思います。

人事担当者声

●役職名：企画総務部職員課長 ●氏名：櫻井 雅也氏

育児休業を取得するにあたり、人事担当としては本人との相談の機会を設け、学内においては育児休業の趣旨についての理解を促しました。

休業中には本人所属部署の長との連絡を密に行い、本人が不在中業務に支障がないよう配慮しました。

男性の育児休業の利用促進は好ましく周知・啓発は行っていますが、専門性を有する大学教員など専門職は代替要員の確保が困難であり、今後の課題であると思います。

三重中央農業協同組合

●所在地：津市 ●業種：複合サービス業 ●従業員数：461人（男性244人・女性217人） ※非正規従業員含む

■会社の方針

職員が仕事と子育てを両立できる働きやすい環境を作ること、
全ての職員が能力を十分に発揮できるようにする

■主な両立支援の取り組み

- ・残業削減の取り組み…週に1日ノー残業デーを実施。各職員の残業時間に対する意識が高まったように感じます。
- ・フレックスタイム制度…平成17年より渉外担当職員のために導入。渉外担当職員には、「お客さんとの時間のやり繰りがし易くなり、効率的になった」と好評で、残業時間も減っています。
- ・配偶者出産休暇制度…平成元年より導入。男性の取得率はほぼ100%となっています。
- ・アニバーサリー休暇…平成17年より導入。職員の誕生日月とその翌月のどちらかに特別休暇として1日付与。職員にはとても喜ばれています。
- ・リフレッシュ休暇…平成18年より導入。勤続10年目から5年ごとに年に5日間、25年目のみ年に10日間を特別休暇として付与。職員にはまとまった休暇ということで、旅行等のプランも立てやすく、休みが取りやすいと好評です。

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 8人／出産者 8人・男性の育休者 1人（2回取得）

男性育児休業者の声

●担当職務：金融部貯金為替課 ●氏名：米田 公哉氏 ●取得期間：1人目：約9か月間、2人目：約11か月間

1人目の子供が生まれた時に、妻が家事に育児にと大変そうだったので取得しました。休業に入る際には、自分の代替要員である派遣社員に、1か月間仕事の引継ぎを行い休業中に困らないようにしました。言葉を話せない子供が何を伝えようとしているのかが分からず戸惑いましたが、子供に対し一通りのアクションを自分から起こして理解するよう工夫しました。家にいることが多く、外部との接触が少なくなるためストレスが溜まりやすいことはありましたが、子供と接する時間が増え、また育児をしている女性の大変さや、親の偉大さが分かったので取得して良かったと思っています。

上司の声

●役職名：金融部貯金為替課課長 ●氏名：大野 真氏

今回の男性の育児休業の申出に対しては、本人の性格的にも(妻に対して協力的)何も不思議に思わず、周りも暖かく受け入れていたと感じています。自分も最近第2子が誕生し、妻と子の退院時に「配偶者出産休暇制度」などで1週間休みを取り、助かりました。自分の場合は、妻が専業主婦なので育休を取るところまでは行きませんでした。夫婦共働きで近くに祖父母がいないような場合は、男性も育休を利用するなどし、育児のフォローが必要であると感じています。また、制度を利用することで、男性も育児への参加のきっかけになるのではと思います。今回男性育休者が出たことで、独身男性が多い当部署では、彼らに育児の大変さが理解され、親となった時に制度が利用しやすい雰囲気になったのではと思っています。男性の育休については、経済的な面ではネックになると思いますが、社内的にも対外的にも広がって欲しいと思います。

人事担当者の声

●役職名：総務部総務課課長代理 ●氏名：豊田 有紀子氏

男性からの育児休業の申出に最初は驚きましたが、取得してみれば女性が取得する時と同じような感覚で周りも受け入れたと感じています。ただ、休業中の代替要員の確保や経済的な面などからも、取得を躊躇しがちなのが実情であるとは思いますが、せっかく制度もあり、取れる環境にあるのなら、父親も子育てに関わる機会を増やすことで、奥さまからも喜ばれると思うので、ぜひ取得して欲しいと思います。今後も男女を問わず、育児休業が取得しやすい職場環境作りに取り組んでいきたいと思っています。

株式会社ミエテック

●所在地：多気郡多気町 ●業種：製造業 ●従業員数：297人（男性270人・女性27人） ※非正規従業員含む

■会社の方針

心と調和を基に健康で明るく優しい職場環境を目指し、
立場を超えて協力し合い、視野を広げて人材育成に努める

■主な両立支援の取り組み

- ・毎月、業務報告会並びに労働安全衛生委員会において、勤務時間及び人員配置等を検討し、健康に配慮した労働環境整備に努めている。
- ・事務職では月42h、交替制勤務では月45h以上の残業を超えた者に対しては、各自自己診断チェックシートにて、疲労蓄積度や仕事の負担度のチェックを行い、それを部門長が確認し、働き方の見直しを行っている。
- ・各制度については法に沿った整備を行い、男女の区別なく働ける職場環境作りに努めている。
- ・社員食堂のメニューをカロリー計算し表示したり、ヘルシーメニューの導入を図る等、社員の健康作りに心掛けている。

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 6人／出産者 6人・男性の育休者 1人

男性育児休業者の声

●担当職務：生産部 ●取得期間：331日間

育児休業取得のきっかけは、妻の体調不良の為でした。

育児休業に入る前には自分の業務に対し、代替要員の確保を会社に申し出ました。また、休業中は業務や職場の情報を受け、職場復帰に備えました。

育児をしながら困ったことは、夜泣きと離乳食作りですが、たくさん作り冷凍保存するよう工夫して頑張りました。

復帰後は班の構成が変わり部署異動したため、仕事の内容が激変したことについては戸惑いましたが、育児休業を取得することにより妻には感謝され、また、子供の成長を見られたことは良かったと思っています。

上司の声

●役職名：製造部部长

休業にあたり、業務分担や仕事の引き継ぎを円滑に実施できるよう気を配りました。代替要員については、新たに採用したりはせずに、今いる社員でカバーしました。

休業中は、本人に情報提供を行ったり、本人の業務を皆で分担し合うなどの取り組みをしました。会社で初めての男性の育児休業取得でしたが、部署内での理解があり、問題なく実施できたと思います。

人事担当者の声

●役職名：経営管理部次長

休業中は、職場内の理解もあり、業務遂行も特に問題はなく、また、心配していた復帰後の班や業務内容の変更もスムーズに運び、安心しました。

社内では、女性は育休を取りやすいが、男性は言い出しにくかったり、制度自体を知らないことが多いと思うので、今後は結婚、出産が間近な人に対し、人事の方から育休等制度の説明と周知をし、男女問わず推進していきたいと思っています。

男性の育休については、業務のポジションによっても違うとは思いますが、そんなに構えなくても取得すれば案外スムーズに事が運んでいくと思うので、お互い協力し合って増えていけばいいと思っています。

医療法人山本総合病院

●所在地：桑名市 ●業種：医療業 ●従業員数：414人（男性84人・女性330人） ※非正規従業員含む

■会社の方針

患者さま・地域・職員から必要とされる病院を目指します

■主な両立支援の取り組み

- ・育児短時間制度…平成13年4月より導入。対象労働者は小学校就学の始期に達するまでの子を持つ労働者となっており、法を上回っている。ドクターを始め看護師等年間10名以上が利用している。
- ・配偶者出産休暇制度…昭和37年2月1日より導入。対象職員のほぼ100%が利用している。
- ・院内託児所…当病院が一番力を入れて取り組んでいる。現在収容人数は33名。他の幼稚園との併用も行われており、その際のバス停までの園児の送り迎えも実施している。また、職員が勤務以外の長期間の研修の時にも子供を預かることが可能なので、職員からは大変喜ばれている。

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 27人／出産者 27人・男性の育休者 1人（2回取得）

男性育児休業者の声

●担当職務：看護部（手術室） ●氏名：田邊 ^{なおき}巨樹 氏 ●取得期間：1人目：7か月間、2人目：6か月間

夫婦共働きのため、家事、育児も完全に分担する為に育児休業を取得しました。出産直後は、母乳のことなど母親にしかできないことをどうするかについて戸惑いましたが、育児日記を用いて子供の情報を共有するなど工夫しました。一通り育児を行う事で子育ての大変さを実感でき、だからこそ子供への愛情が深まったように思えます。母性とは違うかもしれませんが、それに似た感覚を得ることができました。妻も出産前に仕事を続けたいと言っていたので、私が育児休業を取得したことについては、とても満足している様子です。

上司の声

●役職名：看護部（手術室）看護部長 ●氏名：渡部 晴美 氏

結婚当初より、本人から育児休業を取得したいという希望を聞いていたので、正式に申出があった時は、奥さんも他病院の同業者と言うこともあり、仕方がないなと思いました。本人は休業中に職場にみえたりしたので、業務の状況や院内託児所の情報を提供しました。手術室という特殊な部署なので、休業時の業務分担や代替要員の確保の為に、2か月くらい前から人材投入が必要となり苦慮しましたが、男性の育児休業については、院内外への社会的アピールにもなると思っていますので、今後も進めていきたいと思っています。

人事担当者の声

●役職名：人事課 ●氏名：藤田 徹子 氏

当院では、男性が育児休業を取得したのは初めてでしたが、上司の配慮もあり特に問題も無かったようです。業種柄女性が多く、当たり前のように育休を取っている環境でしたので、他の企業よりは休業しやすい雰囲気だったと思います。本人も時々お子さんを連れて来院したりして情報交換に努めていました。いつも楽しげに育児の様子を語っている姿が印象的でした。男性育休者を見て、周りの女性がうちの主人もこうなって欲しいというような風潮になってくれればと思います。当院でも、今後該当者が出てきた場合は、上司から「育休はどう？」というような声かけも必要かなと感じています。

JSR株式会社四日市工場

●所在地：四日市市 ●業種：製造業 ●従業員数：1,632人（男性1,453人・女性179人） ※非正規従業員含む

■会社の方針

これからの社会や市場に対応する人材、多様な価値観を受け入れ活かすために働き方の多様化やワーク・ライフ・マネジメントに取り組んでいく

■主な両立支援の取り組み

「ライフスタイル、価値観は多種多様となり、これらを受け入れる土壌を作るためにはワーク・ライフ・マネジメントは不可欠。」というトップの方針の下、両立支援制度の充実や両立支援ガイドブック等作成するなど、社内への周知啓発を積極的に行っている。



■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 57人／出産者 57人・男性の育休者 6人

男性育児休業者の声

●担当職務：製造技術第二センター第一チーム ●氏名：長谷川 允彦氏 ●取得期間：5日間

第一子が誕生し、妻と子供が実家から帰るタイミングで迎え入れ準備のために取得しました。社内では既に男性の育児休業者もあり、職場の上司、同僚の理解もあり、取得することにしました。休業中は育児を中心に考えた部屋の模様替えなど育児しやすい環境づくりを行い、妻をサポートできました。取得期間は5日間でしたが、長期間の取得となると、収入面の不安が生じると感じました。

今回、育児休業を取得し、育児の苦労や家事の大変さを改めて理解できたので、妻からは非常に感謝され、今後、第二子が誕生した時も、「短期間でも良いので、育児休業を取得し、育児に協力して欲しい」と期待されています。

上司の声

●役職名：製造技術第二センター第一チームチームリーダー ●氏名：楠本 士郎氏

今回の育児休業は5日間と短期間でしたが、長期間の場合は育児休業者と職場双方へのケアが必要のため、前もって準備をしておく必要があると感じました。職場環境が整うことにより、長期間の育児休業も取得しやすくなると思います。

人事担当者の声

●役職名：事務部人事チーム ●氏名：大屋 瑞穂氏

男女共に育児休業を取得しやすい環境づくりとして、多くの取り組みを行っています。その1つとして、育児休業取得開始から5日間について、通常賃金の50%の補助金を支給し、経済支援を行っています。この制度の導入から、男性の育児休業者も増えました。

今後もワーク・ライフ・マネジメントを推進し、育児休業を取得しやすい多様な価値観を尊重した風土づくりを、より一層、社内に浸透させたいと考えています。

味の素株式会社東海事業所

●所在地：四日市市 ●業種：製造業 ●従業員数：426人（男性338人・女性88人） ※非正規従業員含む

■会社の方針

個人の成長と企業の永続的な発展を通じて、
すべての従業員の豊かで実りある人生の実現と社会の繁栄に貢献する



2007年、2009年くるみん取得

■主な両立支援の取り組み

- ・ワーク・ライフ・バランス向上のため、育児休業制度（最初の15日間・100%賃金保障）、配偶者時出産休暇制度（5日間・100%賃金保障）などの制度を実施
- ・夏休み1週間の連続休暇取得キャンペーンを実施するなど年休取得促進を図っている
- ・社内で、ワーク・ライフ・バランスについての外部講師（男性育休者）による講演会の実施やDVDの貸し出しを実施

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 18人／出産者 18人・男性の育休者 4人

男性育児休業者の声① ●担当職務：素材工業課研究室合成技術グループ ●氏名：服部 拓朗氏 ●取得期間：5日間

第二子出産時に第一子の世話をどうしようか悩んでいた時、上司に勧められ取得しました。短期間でしたので、休業中の検討内容を計画しておき、共同作業者に業務を依頼。対応しきれない分は上司がフォローできる体制をとってもらいました。

世間では男性の育休は珍しいようで、仕事や収入面を心配されたりしました。社内でも当社の育休中の有給制度が浸透しておらず、復帰後よく質問を受けました。

取得してみて子どものことをよく知ることができ、以前よりなついてくれているようで嬉しいです。また、妻が普段こなしている家事、育児の大変さを知り、今後も可能な限り協力しようという意識が芽生えました。妻は短期間でも自分が休養したいときに子どもの面倒をみてもらえて助かったと話しています。

上司の声①

●役職名：素材工業課研究室合成技術グループ長 ●氏名：土屋 豊人氏

少子高齢化、労働人口の減少が課題となっている我が国において、労働者の労働環境を整備することが急務であると考えています。その一つとして男性の育児休業取得促進があるが、世間的にはまだ、取りづらい雰囲気があるのではと思います。当社は従業員がこの制度を利用しやすい環境づくりを今後も進めていきます。

男性育児休業者の声②

●担当職務：製造部汎用プラント課

●取得期間：10日間

当社の育児休業制度が最初の15日間は有給という内容に改定されたことをきっかけに、取得しました。オムツ交換や泣いた時の対処方法などに困り、育児書を購入し勉強したり、妻に聞きながら実践しました。

子どもは夜中2、3時間ごとに起きてしまいミルクをあげたりしますが、それが大変で、寝た気がしないほどでした。しかし、今回の育休で育児の方法が分かり、仕事に復帰した後も妻を助ける環境ができ、良かったと思います。

●妻の声

「ミルクやオムツ交換、沐浴と色々手伝ってくれて助かりました。育休期間のおかげで父と子の絆や愛情も深まり大切な時間を過ごせたと思います。」

上司の声②

●役職名：製造部汎用プラント課長

●氏名：羽賀 耕二 氏

父親が子育てを手伝うことは大変良いことであると思います。男性の育児休業取得についても係内で取得しづらい雰囲気にならないように係全体でフォローしました。互いの助け合いの気持ちがないと要員が厳しいなかでの取得は難しい制度となってしまいます。まずはライン長の姿勢と部署内の理解が重要だと感じます。

人事担当者の声

●役職名：総務人事グループ

●氏名：太田 久美 氏

男性の育児休業取得はまだまだ世間的に知られていないので、制度があるのは知っていてもご近所の目や会社での影響を気にしてなかなか取得につなげられない印象があります。ご本人やお子様、周りの方々にとってプラスになることはたくさんあると思いますので、多くの方に取得していただけるように当社の育児休業制度を積極的にPRしていきます。

本田技研工業株式会社鈴鹿製作所

●所在地：鈴鹿市 ●業種：製造業 ●従業員数：8,206人（男性7,795人・女性411人） ※非正規従業員含む

■会社の方針

Hondaらしさの強化と理念を踏まえた多様性に対する取り組みの加速

～個人の属性に関わらず、一人ひとりの意欲、得意技、個性を最大限に活かすことの追求～

■主な両立支援の取り組み

上記の多様性に対する取り組みは、次の三つの観点をベースに将来に向けて継続的に実施している。

- ・個人の属性に関係なく働ける仕事環境のさらなる整備
- ・仕事と生活のより良いバランスを目指した働き方・制度の整備
- ・自己成長(キャリア追求)・能力発揮に向けた積極支援

具体的には、両立関係の諸制度を充実させることのほか、年次有給休暇の取得促進（夏・冬連休の他に入社5年以上の者には年に連続5日間、5年未満の者には連続3日間の年次有給休暇の取得奨励）や、育児休業を促進する為に社内イントラネットの活用及び、ポスターでの周知等を行なっている。

また、本社策定の行動計画の目標を達成するよう積極的に取り組んでいる。

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 39人／出産者 36人・男性の育休者 3人

男性育児休業者の声

●担当職務：完成車品質モジュール技術主任 ●取得期間：1か月間

次女が出生後にNICU（乳幼児集中治療室）に入院している期間が長く、退院後のケアに人手が必要だったので取得しました。

男性の育休者の実績が少ないためか、会社からの情報も少なかったため、休業中は自主的に職場へ連絡し、1か月間のブランクが極力少なくなるよう努めました。休業中の給与所得が減ることに対しての公的補助や会社補助が少ないため、男性が長期間安心して取れるようなシステムになって欲しいと感じましたが、子どもに対してのケアが十分に出来た事と、妻に対しても短期間ではありましたがサポート出来たので取得して良かったと思っています。

妻の事を考えると、もっと期間を伸ばして取得したかったのが本音ではありますが、経済的な不安があって断念せざるを得なかったのが残念です。

上司の声

●役職名：完成車品質モジュールGL（グループリーダー）

休業前には取得に当たり本人からの相談に応じたり、所属部署の同僚等に育児休業の趣旨についての理解を促しました。専門性の高い職場なので、代替要員が簡単に手配できないために業務分担の見直しを行いました。自分も含め負荷が上がってしまいました。今後は、その点を課題として考えていきたいと思っています。

人事担当者の声

●役職名：総務ブロック

女性の育児休業取得は定着しておりますが、男性の育児休業取得は事例が少ないため、周囲の理解を得ることが難しく感じられました。

現在は、上司・職場の認識が制度導入時より少しずつ変わり、男性の育児休業取得も増えてきました。

また、妊娠中や育児休業復帰後の女性従業員に対して、職場で残業に対して配慮することが自然と出来ており、制度を利用された従業員から諸制度や雇用環境が他社と比べ恵まれているとお声をいただいております。

育児休業の他に、短時間勤務制度や子の看護休暇（子どもの病院付き添い時に発生する特別休暇）の取得が出来、従業員の仕事と生活面での両立サポートが充実しております。

今後も、制度が従業員の皆さんに利用・拡大されていくよう、取り組んでいきます。

A 社

●所在地：いなべ市 ●業種：医療・福祉 ●従業員数：292人（男性46人・女性246人） ※非正規従業員含む

■会社の方針

一般事業主行動計画に沿った取り組みを行い、ワーク・ライフ・バランスを進めていく

■主な両立支援の取り組み

一般事業主行動計画の目標を中心とした取り組みを展開中

- ・育児介護休業等規程の職員への周知、社内通信や会議での情報提供、指導的立場の職員に対しワーク・ライフ・バランスの研修実施。
- ・週に1回「ノー残業デー」の実施の強化と、指導的立場の職員への研修、社内通信等や各部署会議等にての周知・啓発を行う。
- ・インターンシップ等、職場体験を積極的に受け入れ、機会を提供することにより、福祉の仕事への関心を高める。
- ・年休取得促進として、各現場に年休の意義を説明し、自分たちの働き方を見直したり、職員が協力し合って年休の取得促進を心掛けている。

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 5人／出産者 6人・男性の育休者 1人

男性育児休業者の声

●取得期間：約4か月間

妻が育児休業を取得するのが難しかった為、代わりに自分が4か月間取得しました。休業中は、育児全般について戸惑うことだらけでしたが、妻との情報交換を密にし、お互いに負担に思っているところをサポートし合える体制を作るようにしました。職場からは、男性が育児休業を取ることに對し、否定的な意見も聞かれ、期間中に悩むこともありました。育児に取り組む機会を得ることができたので、幸せなことだと感じました。妻からは、「(妻自身が産休後)安心して職場復帰できた」と言ってもらえ、取得して良かったと思います。

上司の声

●部署名：居宅第2課

休業中は、本人の能力低下を防止する為に業務の情報提供を行い、復帰後は育児の相談や育児のあり方について話したりしました。育児休業制度は必要だと思いますが、男女にかかわらず、人によっては、復帰後に育児を優先しすぎて業務に集中できていなかったり、無責任と思える甘えが生じているところが見受けられることがあります。取る方もせつかくの良い制度なので、復帰後は責任と自覚を持って働いて欲しいと思っています。個人差はありますが、制度によって権利だけが先行することのないようにして欲しいです。

人事担当者の声

●役職名：総務課課長

休業を取得する際の引き継ぎや業務分担は、当該部署に全て任せました。男性の育休については、制度がきちんとあるのだし、復帰後も仕事を続けて欲しいので、どんどん利用してもらいたいです。長期の休暇は代替職員を確保するだけでは解決できないと思います。休業で欠員が出た負担に加え、代替職員への指導するという業務が現実的に増えることにもなります。専門職ならなおさら資格も必要なので、今後は、人材育成も進めていきたいと思っています。将来的には、男性、女性にかかわらず子育てとの両立ができる環境にしていきたいと思っています。

三重労働局

●所在地：津市 ●業種：国家公務 ●従業員数：786人（男性421人・女性365人） ※非正規従業員含む

■主な両立支援の取り組み

男性育児休業取得促進のため、男性職員の配偶者が出産した際は、局長自ら信書を送付し、育児休業の取得を促している。併せて具体的な制度の利用方法を掲載したリーフレットも渡し、スムーズに申し出ができるようにしている。

会議等で、管理職に男性の育児休業について周知するとともに、育児休業取得の対象者を随時把握し制度利用を勧めるなど、取得促進を図っている。

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 9人／出産者 9人・男性の育休者 3人

男性育児休業者の声①

- 部署（取得時）：津労働基準監督署 労災補償係長
- 氏名：中川 睦氏 ●取得期間：3か月

私たち夫婦に初めての子供が誕生し、妻は育児休業を取得していましたが、不慣れな子育てに日々の疲れが見え始めたこともあり、以前から関心を持っていた育児休業を取得し、3か月間夫婦で育児を行うこととしました。

実際に育児を行ってみると、ある程度、予想はしていましたが、子供の体調管理や家事との両立等、予想以上に大変でびっくりしました。その代わりに子供や妻の笑顔を見ることができ、なかなか出来ることのない経験ができたことと、子供もなついてくれ本当に良かったと思います。

男性育児休業者の声②

- 部署（取得時）：四日市公共職業安定所 雇用保険適用係長
- 氏名：葛山 直哉氏 ●取得期間：25日間

妻の初産で双子の子供が生まれることとなり、妻をサポートするため育児休業を取得したいと思いました。三重労働局内で既に男性育児休業取得者がいたことや、職場内の理解・協力もあり、スムーズに取得できました。

短期間ではありましたが、育児の大変さを実感し、また、妻のフォローや子供と過ごす時間を持つことができ、とても良かったと思います。

上司の声①

- 役職名：津労働基準監督署 労災課長
- 氏名：上地 寿

代替職員の配置があり、仕事はカバーされました。育児休業者に業務資料や課内会議議事録を月に2回の割合で送付し、業務への復職後のサポートを行うと共に、メールでも現状を伝達し、必要に応じて意見を求める等を行い、復職後の業務への影響はありませんでした。

課内で相談し、必要に応じて業務分担等を幾度か変更するなど工夫をし、業務分担の均等化に努めました。

上司の声②

- 役職名：四日市公共職業安定所 雇用保険適用課長
- 氏名：村松 成伸

初めは、男性が育児休業を取得することに対して、課内の職員の理解が得られるのか大変心配しました。しかし、短期間の育児休業でもあり、職場の同僚は快く了解してくれました。結果として、何の支障もなく、みんなで業務全般を無事にこなすことが出来ました。また、これを機に、課内の絆がより一層深まり大変よかったですと思いました。

人事担当者の声

- 役職名：総務課人事係長 ●氏名：井谷 秀夫氏

配偶者が出産された男性職員に、育児休業等についての制度の説明及び取得促進についての局長メッセージを送付しています。

また、育児休業の取得については、職場の理解が不可欠なため、取得しやすい環境づくりが非常に大切と感じています。