

## 《D社》

所在地:桑名市(県内本社・グループ会社の本社は県外) 業種:製造業  
従業員数:約310人(男性約190人・女性約120人)(非正規従業員含む)

### 「法を上回る育児休業制度により、労働者の就業継続を可能とした」

「子の出生と家族の病気が重なり、家庭が大変。このままでは仕事が続けられない」、という社員からの相談を受け、貴重な人材を当社に繋ぎ止めておくために育児休業を勧めました。会社のために一生懸命働いている人に会社も報いたい、という願いが育児休業取得につながりました。

なお、当社の育児休業期間は子が満1歳以降の3月末までであるため、この男性社員も子が1歳に達した以降も育児休業を取得しています。

### 【育児休業取得状況】

H20年度:男性1人(休業予定期間:9ヶ月)

#### 《人事担当者の声》 管理部部長

育児休業取得者は復職後も十分に能力向上が期待できます。取得による問題はありませんでした。育児休業をする人は概ね若く、蓄えが十分でないことが多いため、休業中の手当の充実が必要になると思います。

## 《日本特殊陶業株式会社伊勢工場》

所在地:伊勢市 業種:製造業 従業員数:約420人(男性約340人・女性約80人)

### 「法を上回る制度で子育てしやすい職場づくりを目指す」

平成6年に操業開始した事業所で、平均年齢は30歳代前半です。女性の育児休業制度等の取得率は高くなっています。会社と労働組合が協力して、法を上回る内容(事情がある場合は2歳まで休業可)の育児休業等制度や全社員対象のフレックスタイムを実施し、子育てしやすい職場づくりを目指しています。

### 【育児休業取得状況】

H17年度～H19年度:女性17人、男性1人

#### 《育児休業取得者の声》 技術主任 育児休業期間:2ヶ月

育児休業取得当時単身赴任中で、妻とともに上の子どもたちの世話をする必要もあって取得しました。育児については3人目の子どもだったので特に問題はありませんでしたが、唯一、不得意だった料理を事前に習いました。会社では、今までに男性の育児休業者の前例がなかったため、取得までの道のりが長く大変でした。しかし、3人の子どものふれあいができ、一度、会社を離れてみて自分を見つめ直すきっかけとなり、取得して良かったと思います。

#### 《上司の声》 技術主査

必要に応じ男性も育児休業してもらえれば良いと思います。育児休業取得にあたり、「職場のメンバー皆と一緒に仕事をしている」との気持ちを常に持ち、業務に取り組めることがポイントだと思います。