

三重における

男性育児休業事例と両立支援取組企業

好事例集



三重労働局雇用均等室

はじめに

私が父親になった頃には、男性が育児休業を取得することなど考えもしませんでした。

それ以上に、子育てへの積極的な参加という意識も希薄であったような気がしています。仕事の忙しさを理由に子育てを家人に頼り、その分ゴルフのない休みの日には子どもを連れて公園や買い物に行ったり、お風呂入れ（3人いたのでそれなりにハードでした）を積極的にこなすことにより、自分への言い訳としていたのかもしれませんが。まだ幼かった我が子が私に風貌が似た人をじっと見ていたという話を家人から聞かされたときは、さすがに切ない気持ちにもなったものです。

自省を込めてというわけではないですが、今となっては後悔しています。子どもは日々表情が豊かになり、ずっと一緒にいるとその成長を実感できるそうです。私にとっては失った時間なのかもしれませんが、今から自分の子を育てるとするのは不可能となってしまいました。賢明な読者の方は私の轍を踏まないように願っています。

我が国は既に人口減少社会に突入しています。社会の宝である子どもを夫婦が心を一つにして育てることができる環境整備を、社会全体で認識することが重要です。

同様に、女性や高齢者がこれまで以上に活躍して働ける職場づくりも必要です。多様な人材による柔軟な発想や、幅広い経験者からのアドバイスなど、まさに現在の社会が必要としています。

たくさんの企業の方にご協力いただき、この冊子を完成することができました。それぞれの職場や家庭でお役立ていただくと幸いです。

三重労働局長 藤井 礼一



I 男性育児休業事例

男性従業員の育児休業取得者・その上司・人事労務担当者の声をいただきました。

・ 上野キャノンマテリアル株式会社	2
・ 社会福祉法人キングスガーデン三重	3
・ コスモ電子株式会社	4
・ 日本ハム食品株式会社	5
・ 万協製薬株式会社	6
・ 国立大学法人三重大学	7
・ 三重中央農業協同組合	8
・ 株式会社ミエテック	9
・ 医療法人山本総合病院	10
・ JSR株式会社四日市工場	11
・ 味の素株式会社東海事業所	12
・ 本田技研工業株式会社鈴鹿製作所	14
・ A社	15
・ 三重労働局	16

II 認定取得企業の事例

次世代法に基づく認定(※)を取得した企業の声をいただきました。

・ 太陽化学株式会社	18
・ 河村産業株式会社	19
・ 株式会社百五銀行	20
・ 財団法人食品分析開発センターSUNATEC	21
・ 株式会社第三銀行	22
・ 住友電装株式会社	23

(※) 次世代育成支援対策推進法に基づき一定の要件を満たした事業主は、「子育てサポート企業」として認定を受け、くるみんマークを取得できます。

III 両立支援好事例

県内企業の仕事と家庭の両立支援の取り組みを集めました。

・ 一志東部農業協同組合	26
・ 株式会社エムテック	27
・ 東海住電精密株式会社	28
・ 名張近鉄ガス株式会社	29
・ 株式会社安永	30
・ ヤマモリ株式会社	31
・ 株式会社ロンビック	32

IV お父さんの子育てスケジュール

33



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：女性の育児休業者 4人／出産者 4人・男性の育児休業者 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おうよう努めました。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意外と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は思いますが。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。が、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。が、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。

Ⅱ 認定取得企業の事例

< 会社名 >

- ・ 行動計画の取り組み内容
- ・ 人事担当者へ質問
- ・ ピカイチ取り組み

太陽化学株式会社

●所在地：四日市市 ●業種：製造業 ●従業員数：724人（男性497人・女性227人） ※非正規従業員含む

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 26人／出産者 18人・男性の育休者 6人

■行動計画の取り組み内容

- ・育児休業期間中に失効年休分の給与を充当することができるようにした（最大20日間）。
- ・年休取得促進の為、半日年次有給休暇制度を導入した。
- ・妊産婦や育児をする従業員の職場環境改善（相談しやすい環境づくり）のため、「ランチママミーティング」や「プレママミーティング」を開催している。



Q&A

Answer 《人事担当者》 ●役職名：人事チーム主任 ●氏名：葛山 亜紀氏

Q 貴社が認定を取得するにあたり苦労されたことはどのような点でしたか？

A 男性の育児休業取得者の要件をクリアすることに苦労しました。
失効年次有給休暇を利用したストック制度（最大20日間をためて育児休業取得の際に充当することが可）を導入し、社内イントラネットで、当該制度を周知。該当者に対しては、再度メールにて通知し制度の周知を図り、取得を促しました。

Q 認定を取得してどのような効果がありましたか？

A 社内での男性育休者が増え、2010年度から2011年12月の末時点での取得者は6名で、その中には管理職の男性も含まれています。
また、育児をしながら働く女性に対する周囲の理解が得やすくなり、取得以前は育休や育児短時間勤務等の制度の利用者が少なかった部署においても制度利用者が増えています。
くるみんの取得に向け雇用環境の整備が進んだことにより、子育てを理由に退職する人が明らかに減りましたし、対外的に働きやすい企業と認知されるようになり、会社への問い合わせや女性の新規応募者が増えています。
認定を目指すことで、会社が成長するために必須条件である人材の確保と、貴重な人材の流出が防げるという大きなメリットがあると思うので、次回もそのための手段としてくるみん取得を目指したいと思っています。

Q 貴社の「ピカイチ!!」な取り組みを教えてください

A 我が社では、育児をしているママ達で年3～4回「ランチママミーティング」を開催し、ネットワーク作りと情報交換のために役立っている取り組みを行っており、女性社員にとっても好評です。
また、産休・育休に入る直前の女性社員とその上司に対し、「プレママミーティング」を実施し、復帰後も含めこれから利用できる制度の説明や雇用保険、休業中の社内手続き等を説明し、両者にこれらを改めて認識してもらい、安心して休業をしてもらう取り組みを行っています。

Q&A

Answer 《男性育休者》 ●役職名：インターフェイス・ソリューション事業部チームリーダー ●氏名：大久保 泰宏氏

Q 育児休業を取得した感想等教えてください

A 第2子の出産後に妻が里帰りから帰ってきた時期に5日間取得しました。
休業中は、部下にメール等で業務の進捗状況を連絡させ、指示を行いました。上の子どもがまだ小さく手間がかかるため、今後うまくやっていけるか心配でしたが、休業終了後の事も想定し、子どもの成育リズムを作ることができてよかったです。
育休は連続した形でしか取れないため、その後用事がある時に使えない事を残念に思っています。
妻には、「育休を取ってくれて心強かった。夫が不在中にサポートしてくれた夫の同僚に感謝したい」と言われました。

河村産業株式会社

●所在地：四日市市 ●業種：製造業 ●従業員数：339人（男性226人・女性113人） ※非正規従業員含む

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 17人／出産者 16人・男性の育休者 1人

■行動計画の取り組み内容

- ・男性社員も育児休業を取得できることについて社内報、管理職会議にて周知した。
- ・インターンシップ受け入れシステムを文書化した。



Q&A

Answer 《人事担当者》 ●役職名：総務部課長

Q 行動計画に取り組んだ効果を教えてください

A 周知により、男性の働き方の見直しや育児参加しやすい職場風土づくりに関して、少しずつ社員の意識が高まってきました。また、インターンシップ受入システムを文書化したことで、受入目的、受入体制、学校との調整事項および安全管理事項が明確化され、万全の準備を以って受け入れられるようになりました。認定に向けて、男性社員へ育児参加について理解を深めてもらう必要がありましたが、その過程に苦労しました。

Q 認定を取得しての反響などありましたか？

A 社内では最初、くるみんマークに関してピンときていない状況でした。認定取得について新聞に掲載されたことにより反響が始め、会社のパンフレットにくるみんマークを入れたらどうかと発展していきました。新聞掲載後、当社や社長へ取引先等から問い合わせがあり、社長自身も驚いていました。

Q 認定を取得して良かったと思われることは何ですか？

A 採用活動において、仕事と育児の両立のためにどのような制度があるのか、どういう取り組みをやったのか、女性が働き続けられる職場なのかという話題がよく出ますので、認定取得したことを通して丁寧に説明できるようになりました。もっと多くの男性社員に育児（休業）を経験してもらいたいとの思いもあり、次回の認定を目指したいと思います。

Q 貴社の「ピカイチ!!」な取り組みを教えてください

A 女性の働きやすい環境づくりを目指し、その意識を持つよう周知徹底を行っています。具体的には、経営者から「女性に長く働き続けて活躍してもらいたい」という方針を社内に徹底してもらい、現場管理者をはじめ全社員に十分理解してもらうよう呼びかけています。また、「当たり前のことを実行する」ということを常に考え実践しています。こうした取り組みを着実に進めた結果、今回くるみんマークの取得につながったと思っています。

Q&A

Answer 《男性育休者》 ●役職名：技術課 ●取得期間：5日間

Q 育児休業を取得した感想等教えてください

A 会社で育児休業取得を推奨していたことをきっかけに、家族との絆を深める機会にと思い取得しました。仕事とは違い、育児にかかる時間の配分がなかなか難しく、時間をうまく使うことが必要だと思いました。夫婦で協力しお互いの負荷を軽減するように工夫しました。子どもとずっと一緒にいることで改めて育児の大変さを実感しましたが、普段は発見できない子どもの仕草や行動をみることができ、育児に参加できたことは良かったです。短期間ではありましたが、妻は育児をサポートしてもらえたことで育児の疲れも和らいでいるようにみえました。

株式会社百五銀行

●所在地：津市 ●業種：金融業 ●従業員数：3,625人（男性1,543人・女性2,082人） ※非正規従業員含む

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 80人／出産者 69人・男性の育休者 2人

■行動計画の取り組み内容

- ・子育ての大切さについて等を社内報へ掲載、また、子どもが生まれた男性行員へ「男性の育児休業に関するリーフレット」を作成、配布し、男性の育児休業取得促進を図った。
- ・短時間勤務制度の対象となる子どもの年齢を「小学校就学の始期に達するまで」に拡大し、かつ、実働7時間から希望の多かった「実働6時間」へ変更した。
- ・子どもの学校行事に参加等するための休暇(ファミリー休暇)を新設した。等



Q&A

Answer 《人事担当者》 ●役職名：人事部人事課

Q 貴社が認定を取得するにあたり苦勞されたことはどのような点でしたか？

A 今回は第2回の行動計画ということもあり、前回よりも更にレベルが高い目標を設定するため、「どのような目標にするのか」、「その目標をいかに達成するのか」ということに苦勞しました。

Q 認定を取得しての効果などありましたか？

A 行内では、次世代育成支援に積極的に取り組んでいることが認められ、出産・育児への周りの理解が深まりました。

認定取得をディスクロージャー誌や当社ホームページに掲載したことで、取得企業としての認知度も高まり、会社説明会等でのPRにも活かすことができ、特に女性には良い印象を持って頂いています。

当行でも共働きが増え、若い世代が産休・育休制度等を利用して仕事を続けたいという意識へ変わっており、その結果、出産を理由とする退職者が減少しています。一方、男性も育児休業を取得できることや、実際に取得者がいることを知らない人がまだまだいると感じるため、周知を強化することと、男性の中で育休を取りたくても業務の都合で取れない状況にあるという人が、取得できるような職場環境を作り上げることが、今後の課題だと思っています。

Q 貴社の「ピカイチ!!」な取り組みを教えてください

A 育休中の行員を対象に「育児休業ミーティング」を年に1回2カ所で開催（子連れでもOK）。会社の状況を伝えたり、育休者どうして交流することで、復帰に対しての不安を払拭しています。今後も回数を増やしたり、継続して欲しいと大好評です。

また、「自宅学習システム」として全行員に対し、イントラネットで流している会社の情報を自宅でも閲覧できるようにしました。忙しくて日中に職場で見られないので、自宅でゆっくりと閲覧したいという行員の声により実現しましたが、育休で職場を離れている者にも好きなときに閲覧でき、不安解消につながると好評です。

Q&A

Answer 《男性育休者》 ●役職名：リスク統括部信用リスク管理課課長代理 ●氏名：石田 博章 氏

Q 育児休業を取得した感想等教えてください

A 取得期間が短い場合に有給となる取り扱いが新設されたのを受け、5日間取得しました。

育児については理解しているつもりでしたが、実際にやってみると具体的にどうして良いのかわからないことばかりでした。普段から妻に任せきりだったので、休業中は妻とコミュニケーションを取った上で教えてもらうよう心掛けました。妻の大変さも共感でき、妻からは「育児の話題に限らず、コミュニケーションが増えた」と喜ばれました。

仕事の引き継ぎや人事・給与面への影響を考えると、長期の取得は難しいとは思いますが、経験を積んだ人材を失わないためにも休業への職場の理解と取得者へのフォローは必要かなと思っています。

財団法人食品分析開発センターSUNATEC

●所在地：四日市市 ●業種：サービス業 ●従業員数：99人（男性25人・女性74人） ※非正規従業員含む

■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 2人

■行動計画の取り組み内容

- ・計画期間内に男性の育児休業取得者1人以上を目指し、取得者が出た。
- ・産休中、育児休業中及び復職後の職員が利用できる相談窓口を設置した。
- ・所定外労働削減のため、ノー残業デーを全ての部署で設定し実施した。
- ・年次有給休暇の取得促進のため、有給取得予定表を用いて計画的な取得を促している。



Q&A

Answer 《人事担当者》 ●役職名：総務グループ人事課リーダー ●氏名：前田 明子 氏

Q 行動計画に取り組んでいかがでしたか？

A 当センターでは、行動計画の目標の一つとして「男性の育児休業取得者1人以上を目指す」ことをあげましたが、男性職員のうち育児休業対象者が3人という状態でしたので、この目標の達成が最も困難でした。そのため、センター内での声かけを積極的に行い、最終的に男性2人が育児休業を取得しました。その後、職員の育児休業制度への関心も向上しました。経営者が率先して取り組みを呼びかけたことでスムーズに運んだと思います。

Q 認定を取得しての反響などありましたか？

A センター内では「今までになかったジョブリターン制度が導入され利用できるようになって良かった」、「男性の育児休業への理解やノー残業デーなど自分自身への意識付けができるようになった」との声ができています。
また、社外から男性の育児休業取得についての問い合わせをいただいたり、施策について参考にしたいとの好評価をいただきました。

Q 認定を取得して良かったと思われることは何ですか？

A 職員のワーク・ライフ・バランスへの意識が高まり、ノー残業デーや計画的に年休を取得するなど所定外労働の削減につながっています。

Q 貴社の「ピカイチ!!」な取り組みを教えてください

A 両立支援と同時に、業務効率化や多能工化を目指しています。サナテック独自の改善方式としてSPS（サナテックプロダクションシステム）があります。自分達の業務を見直して効率化を行っています。年2回チーム単位で発表する機会もあります。
また、5S活動は清掃、清潔、しつけ、整理、整頓の改善を目標として取り組んでいます。こちらセンター内で表彰制度があり、職場のモチベーションアップにつながっています。
また、職員が急に休んだ場合など、すぐに部門間応援も行えるよう、業務の多能工化を積極的に進めています。

Q&A

Q 男性育児休業取得者に、育児休業を取得した感想等お聞きしました

《男性育休者①》 ●役職名：コンサルティング室 ●取得日数：3日間

A 男性の育児休業取得が認定要件の1つということで、WL Bプロジェクトチームが制度利用を呼びかけていたこともあり、第二子のために取得しました。生まれたばかりの子どものそばにいられたことは良かったと思います。妻も「取得してもらって良かった」と話しています。

《男性育休者②》 ●役職名：第1理化学 ●取得日数：1日間

A 育児休業したきっかけは第二子の育児への参加です。妻との育児分担ができて良かったと思います。妻も喜んでくれました。

株式会社第三銀行

●所在地：松阪市 ●業種：金融業 ●従業員数：1,642人（男性1,021人・女性621人） ※非正規従業員含む

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 54人／出産者 45人・男性の育休者 1人

■行動計画の取り組み内容

- ・育児休暇期間が5日間を超えない場合は有給とする制度を導入した。
- ・女性の職域拡大に関するオフサイトミーティング（ポジティブ・アクションの勉強会）を県内4地区で開催した。
- ・地域の高校、中学校等で金融経済教育を実施した。
- ・所定外労働削減のため、「定時退行時計」を配布し定時退行を進めている。
- ・ワーク・ライフ・バランス休暇を制定し、年次有給休暇の取得促進を図っている。



2008年、2011年くるみん取得

Q&A

Answer 《人事担当者》 ●役職名：人事教育部課長

Q 貴社が認定を取得するにあたり苦労されたことはどのような点でしたか？

A 認定取得要件の「男性の育児休業取得者」がなかなかいなかったため苦労しましたが、当行独自の制度（育休期間が5日間以内の場合、有給）を設けたことにより、男性の取得者も出て良かったと思います。

Q 認定を取得しての反響などありましたか？

A 行内では家庭も仕事も積極的に取り組む職員が増えました。行外では地域貢献活動の一環として学校で金融経済教育など行うことで地域の結びつきがより深まり、おおいに企業のイメージアップにつながりました。また、採用に関しても、認定後は総合職希望者が増えました。

Q 認定を取得して良かったと思われることは何ですか？

A 従業員のワーク・ライフ・バランスに関する意識が高まりました。また、取り組みの1つとして、女性の職域拡大に関するオフサイトミーティングを実施したことで、女性も昇進を目指す意識が高まってきたと感じています。係長以上の女性役職者は平成17年度は52人でしたが、平成23年度は141人（女性社員の24.1%）となりました。認定に向けた取り組みの成果だと思っています。
今後も従業員一人ひとりが仕事への意欲を持ち、活き活きと働ける職場環境をつくっていきたくと思っています。

Q 貴社の「ピカイチ!!」な取り組みを教えてください

A 両立支援のひろばにも掲載しましたが、いろいろな取り組みを行っています。そのなかでも**育児休業期間が5日間を超えない場合は有給とする制度**の導入で、男性も育児休業を取得しやすくなったと思います。また、正社員のうち出産や育児、介護、配偶者の転勤などの理由で退職した者を対象に**再雇用制度**（退職時に申出をし、退職後5年以内であれば、1年間の契約社員として勤務後、正社員へ復職することが可能）を設け、復職支援を行っています。

Q&A

Answer 《男性育休者》 ●役職名：本部職員 ●取得期間：2日間

Q 育児休業を取得した感想等教えてください

A 配偶者出産休暇（2日）を取得し、その後、妻と2人で子どもを病院に連れて行くなどのために育児休業を取得しました。育児については普段から行っているため特に分からないことはありませんでしたが、予防接種など妻1人で行くことが難しいときに2人で行ったことは良かったと思います。妻は育児休業を取得したことを評価してくれています。

住友電装株式会社

●所在地：四日市市 ●業種：製造業 ●従業員数：5,914人（男性4,513人・女性1,401人） ※非正規従業員含む

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 84人／出産者 79人・男性の育休者 1人

■行動計画の取り組み内容

- ・育児休業期間を、子が満2歳に達するまでに延長。
- ・配偶者出産休暇の取得可能期間及び日数を拡充し、賃金補償も100%とした。
- ・短時間勤務制度の利用可能時間帯と、対象となる子の年齢を拡充した(小学校6年生終了まで)。
- ・ワーク・ライフ・バランスに関するハンドブックを作成・配布し、制度の理解促進を図った。
- ・半日有給休暇の取得可能日数の拡大、失効年休積立休暇の取得条件の拡大を行い、休暇取得促進を図った。
- ・育児や介護等を理由に退職した者を再雇用する制度を新設した。等



Q&A

Answer 《人事担当者》 ●役職名：人事部労政グループグループ員 ●氏名：古谷 健一 氏

Q 貴社は行動計画の目標数がたくさんありましたが、認定を取得するにあたり苦勞されましたか？

A 認定基準のひとつである行動計画の目標ですが、労働組合の意見も取り入れ、目標数が13と多くなりましたので、それらを達成すること、また、それを証明する為の提出物を揃えることは大変でした。

その中でも達成が難しかったのは、男性の育児休業者がいなければならないことと社内諸規程の改定を行うことでした。社内諸規程の改定については、目標数の多さから、たくさんの改定箇所があっただけではなく、同時に32事業所分の規程を改定し、届出をしなければならなかったため、大変苦勞しました。また、今後の男性育休者取得の環境整備については、まだ十分とはいえないため、まずは、身近なところから意識づけを行い、更に取得実績を作る中で、全社的に推進していくことを考えています。

Q 認定を取得しての効果などありましたか？

A くるみんマークを取得したことで、「税制優遇制度（建物等の割増償却制度）」を受けることが出来たことです。また、今後、リクルート活動等の、社外活動に対するPRIにとっても有効だと実感しています。

Q 貴社の両立支援への方針を教えてください

A 男性の育休取得の推進など、更なる両立支援の推進の為には、ワーク・ライフ・バランスに対する職場の理解も必要ではないかと思っています。それには若い世代よりもむしろ、社員一人ひとりの意識格差の解消を図ることや職場の上司の意識改革が必要であると感じています。また、くるみんマークを取得したことにより、自身も人事担当者として、よりワーク・ライフ・バランスの推進に対する意欲が向上しました。今後、更なる環境整備を行うことに対する動機付けとする為にも、くるみんマークの2回目の取得を目指すつもりです。

Q 貴社の「ピカイチ!!」な取り組みを教えてください

A 人生における様々なライフイベント(妊娠・出産・育児・介護)のステージごとに、どのような制度を利用できるか当社規定の取扱いと運用を分かりやすくまとめた「ワーク・ライフ・ハンドブック」を作成し、利用促進を図っています。また、現在、第2版を作成中です。

また、「カフェテリアプラン（選択型福利厚生制度）制度」を導入しています。これは、あらかじめ用意された福利厚生メニューを、社員一人ひとりが一定の持ち点(ポイント)の範囲内で個々のニーズに併せて自由に選択して利用することが出来る制度です。当社では社員一人に年間一定の持ち点（1ポイント＝1円）を付与しており、特に、育児・教育・介護に関しては、1ポイントで2倍（2円分の扱い）での利用が可能となっており、介護や子育て支援を行う為のサポートに力を入れています。



Ⅲ 両立支援好事例

< 会社名 >

- ・ 会社の方針
- ・ 主な両立支援の取り組み
- ・ 人事担当者の声

- ・ 雇用均等室両立支援
アドバイザーから

一志東部農業協同組合

●所在地：松阪市 ●業種：複合サービス業 ●従業員数：126人（男性83人・女性43人） ※非正規従業員含む

■会社の方針

職員のニーズを基に、両立支援対策、年次有給休暇の取得促進など、職場環境の改善を進めている



両立支援の取り組み内容について教えてください

- ・ 職員の具体的なニーズを把握するため、両立支援制度に関するアンケート調査を実施。
- ・ 男性の育児参加のため、配偶者出産時休暇（2日）制度を設け、対象者はみな利用している。
- ・ 部署単位で計画的に年次有給休暇を取得できるよう、取得計画表を作成している。
- ・ 月1回の安全委員会にて、所定外労働削減や年次有給休暇取得促進のために必要な取り組みを検討している。



人事労務担当者からのメッセージをお願いします

人事担当者の声

●役職名：総務課課長 ●氏名：田中 誠氏

平成23年4月より一般事業主行動計画を策定し、制度周知や年休取得日数向上を目標に、取り組みを進めています。

組合内では育休はあたりまえに取得できる雰囲気があり、女性職員の育児休業対象者はほとんど取得していますが、もう一度原点に戻り、育児支援等に関する全職員のニーズを把握するため、アンケート調査を実施しました。アンケート結果を基に、制度に関するリーフレットを作成したり、管理職を対象とした研修会を実施するなどして、職員への周知を継続的に行っていきたいと思います。

また、職員が趣味や旅行を楽しんだり、自分自身の生き方を充実させるためには、年次有給休暇を活用することが必要であると思い、各自が計画的に、確実に取得できるよう取得計画表を作成しました。

仕事の進め方の見直しや業務体制の整備と併せて、取得促進を呼びかけたいと考えています。

アドバイザーの感想

両立支援の取り組み内容について、総務部部長の船木氏、総務課長の田中氏にお話をお聞きしました。当事業所は行動計画に沿って取り組みを進めています。アンケート調査で職員のニーズを的確に把握して、職場の環境づくりをひとつひとつ進めていると感じました。また、年次有給休暇取得促進についても、部署単位で計画的に取得していけるよう話し合っていて、今後、取得率もアップされると思います。

株式会社エムテック

●所在地：津市 ●業種：サービス業 ●従業員数：47人（男性24人・女性23人） ※非正規従業員含む

■会社の方針

仕事と子育ての両立をはかるために
まずは全従業員の健康状態が良好であることが重要
また、過度の残業をなくし、年休取得促進や配偶者出産休暇の取得率の向上を目指す



両立支援の取り組み内容について教えてください

- ・ 定期健康診断の結果、所見のあった者に対し医師による意見聴取を行うなどフォローにより、従業員への健康管理の徹底を図っている。
- ・ 1人の者に業務が集中し過度の残業が生じないように、業務分担を行っている。
- ・ 男性の育児参加を目指し、妻の分娩時に配偶者出産休暇（2日）付与。
- ・ 結婚、育児を機に退職し従業員が再雇用を希望する場合、本人と会社が相談のうえ就業内容がマッチングすれば優先的に再雇用可能とした。



代表者からのメッセージをお願いします

代表者の声

●役職名：代表取締役社長 ●氏名：村田 義信 氏

当社は各種設計、CADトレースサービス及びシステム開発事業を行っており、それに伴う特定労働派遣事業もしています。

従業員数は47人と少人数ですが、従業員の持つ技術は素晴らしく我が社の誇りです。そこで、健康管理はとても大切であり、健康状態に気を配っています。毎年、行われる健康診断後のフォローを従業員に呼びかけており、皆元気で活力あふれ仕事に取り組んでもらっています。

また、H22年度より一般事業主行動計画の2つの目標の達成に向けて頑張っております。1つ目は、所定外労働の削減であり、過度の残業をなくすため業務分担を行っています。2つ目は、年次有給休暇の取得促進で、そのために社内で作業効率を高めるよう工夫しています。

今まで男性は配偶者出産休暇制度や年次有給休暇は取得しても育児休業には至りませんでした。社内で制度の周知を行い、従業員と共に仕事と家庭の両立支援を目指していきたいと思っています。

アドバイザーの感想

当事業所は次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定は努力義務ですが、従業員からの提案もあり行動計画を策定され、目標はほぼ達成されています。村田社長は「我が社には技術をもつ従業員がたくさんおり、従業員は皆大切な人財です」と話され、従業員との信頼関係を築いていらっしゃいました。トップの方針が明確であると取り組みは進み、結果につながります。是非、認定を目指していただきたいと思えます。

東海住電精密株式会社

●所在地：三重郡菟野町 ●業種：製造業 ●従業員数：164人（男性116人・女性48人） ※非正規従業員含む

■会社の方針

全社員が仕事においてより一層成長を実感し、
ライフの面においても充実感を得ることができる会社を目指しています
『メリハリのある働き方』を実現し、多様な人材が『活き活き』と笑顔で働くことができる職場作りを推進しています



取り組み状況を教えてください

当社では、仕事（ワーク）も生活（ライフ）も共に充実できるよう、主に以下のような取り組みを行い、これらを通じて「企業の発展」と「個人の成長」を目指しています。

- ①労働時間適正化、労働生産性向上…1日の各個人の残業時間を設定し、管理ボードに掲示して意識化。各個人の残業時間を把握し、管理することにより残業時間削減に取り組んでいる。
- ②次世代育成支援、介護支援…次世代行動計画の目標に基づき、両立支援、介護支援に向けて取り組んでいる。
- ③カラダとこころの健康増進…ライン長以上の役職者が参加するメンタルヘルス研修の開催や、ストレスチェック診断、保健士による健康相談も希望する従業員に対し実施している。
- ④社会貢献支援…高校や高専の生徒のインターンシップの受け入れを実施。また、菟野町主催の「クリーン大作戦」に参加し、清掃活動を行っている。
- ⑤コミュニケーション促進…社長及び管理職による全従業員とのヒアリングの実施（年2回）。また、各個人に対しての「活き活き職場調査」による課題の明確化などにも取り組んでいる。
- ⑥グループ・グローバル対応…新しく完成した「東海ツールエンジニアリングセンター」にて、当社グループの製品の紹介、切削試験、技術講習会など開催。国内だけでなく、海外からのお客様も来訪いただいている。

更に年次有給休暇取得促進を積極的に進めています

- ・積立有休制度（病気や介護以外にも、妊娠時の治療や不妊治療時にも年間20日取得できる制度）
- ・ライフサポート休暇制度（勤続：5年、15年、25年、35年に、連続3日間の取得奨励制度）
- ・アニバーサリー休暇（個人の記念日に、年2日間の取得できる制度）
- ・半日有休制度（年間全日有休20日のうち12日分が半休24日分として取得可能な制度）

結果、ライフサポート休暇はH22年度は100%を達成。全従業員の平均60%が消化するようになった。

その他にも、リフレッシュ休暇（勤続10年目に3日間、20年目に5日間、30年目に5日間を年次有給休暇とは別に付与される有給休暇）や、勤続5年ごとに会社より金一封が支給されるなどの取り組みも行っています。



育児休業制度について、ご意見、ご感想を

人事担当者の声

●役職名：総務部部长 ●氏名：大橋 孝弥 氏

我が社では、当社グループの方針に基づき積極的に男性女性共に育児休業等制度の取得を啓発するなど、両立支援に取り組んでいます。女性社員の対象者全員が育児休業制度等を利用しています。男性に関してもせっかくの制度なので、基本は女性と同じように積極的に取得してもらいたいと思っていますが、経済的なこともあるので、給付金以外にも国の補助や支援があるととっと取得し易くなるのではと感じています。

次世代行動計画の認定に関しても、認定要件の一つでもある男性の育児休業者が計画期間中に出るように従業員に周知啓発し、取得できるよう前向きに取り組んでいきたいです。

アドバイザーの感想

大橋氏は、自社の行動計画の目標達成のため、各年度別にいつ、何をするのか等を独自の計画表を作成されています。計画表に沿って1つ1つ確実に進める姿勢がうかがえ、感動してしまいました。

また、上記の制度等に積極的に取り組まれているのをお聞きし、従業員さん達は働きやすいだろうなと思います。300人以下の企業なので、認定要件の「男性育休者1人以上」は特例措置が適用となり、「子の看護休暇」や「育児短時間勤務」の取得でもよいこととなります。認定を是非取得し、企業のワーク・ライフ・バランスを一層進めて頂けるよう期待しています。

名張近鉄ガス株式会社

●所在地：名張市 ●業種：ガス業 ●従業員数：115人（男性74人・女性41人） ※非正規従業員含む

■会社の方針

法を上回る育児休業等制度・特別積立休暇制度を導入するなどして、ワーク・ライフ・バランスへの支援を全社をあげて行っている



両立支援の取り組み内容について教えてください

- ・正社員について、子が3歳に達するまで育児休業を取得できる制度を導入。
- ・子が小学校就学の始期に達するまで取得できる所定外労働の免除制度を導入。
- ・特別積立休暇制度により、失効年次有給休暇の取得を可能とした（最大30日間）。
- ・年次有給休暇の取得促進のため取得強化期間を設け、取得率がアップ。
- ・所定外労働時間削減のため、週1回のノー残業デーを実施。



特別積立休暇制度の利用者にお聞きしました

制度利用者の声

●役職名：総務人事チーム ●氏名：久住 栄治氏

社内の就業規則改訂をきっかけに、第二子の育児のために特別積立休暇制度を取得しました。取得してみて日中の家事・育児のやるべき量の多さが分かり、今後も妻をサポートしようと思う気持ちが強くなりました。妻は「これからもどんどん家庭の事を手伝ってほしい」と話しています。



会社からのメッセージをお願いします

上司の声

●役職名：総務部部长 ●氏名：宮崎 勇二氏

業務への影響や経済的な事情よりも、世間一般での男性が育児休業を取ることにに対する特別視が取得の妨げになっていると思います。この意識改革が一番の課題だと思います。

人事担当者の声

●役職名：総務人事チーム ●氏名：高木 ひかる氏

ワーク・ライフ・バランスの充実が本人や会社にとってプラスになるという認識を浸透させることが、男性の育児休業取得向上につながると思います。ただし、長期間の休業となると収入面や業務遂行など課題が多く、意識改革だけでは取得につなげるのは難しいと思います。

アドバイザーの感想

当事業所は行動計画策定当初から、認定基準の達成に向けて取り組んでいらっしゃいます。法を上回る制度も導入され、働きやすい職場作りを積極的に行っています。引き続き制度利用を社員に周知して、是非、認定を取得していただきたいと思います。

株式会社安永

●所在地：伊賀市 ●業種：製造業 ●従業員数：807人（男性744人・女性63人） ※非正規従業員含む

■会社の方針

社員のやる気を引き出しつつ、業務体制や進め方を見直すことで、個人とチームの生産性向上につなげ、さらなるワーク・ライフ・バランスの推進を図る



両立支援の取り組み内容について教えてください

- ・積立年次有給休暇日数の積立上限を40日から50日に拡大し、休暇の活用と充実を図っている。
- ・育児休業後の職場復帰100%を目指し、職場復帰プログラムの充実を図り、職場復帰しやすい環境整備に取り組んでいる。
- ・社内広報誌「躍進」に両立支援の取り組み等を掲載し、社員へ周知を行っている。
- ・コミュニケーションの充実を目的に社員の家族を会社に招待し「YASUNAGA FAMILY EVENT」を実施している。
- ・会社と労働組合の代表でワーク・ライフ・バランスについて月1回会議を行い、環境改善への提案を行い、実践している。
- ・役員を交えた管理職研修において後継者育成教育を行い、内容を所属部署に伝達している。
- ・MD活動(ムダ取り)により労働者が個々にアクションプランを申告、実績を上司に報告し常に改善意識を持つようにしている。



人事労務担当者からのメッセージをお願いします

人事担当者の声

●役職名：管理本部人事部人事グループグループ長 ●氏名：山本 正仁 氏

平成17年より一般事業主行動計画に沿って、社員が能力を充分に発揮し、安心して働き続けられることができるように積極的に取り組みを進めてきました。第1回目の計画では、子どもの看護や介護に積立年次有給休暇制度を使えるようにしました。さらに充実させるため、第2回目の行動計画で積立有給休暇の日数を40日から50日に拡大し、今では当制度の利用率は2割以上アップしています。

また、平成23年11月には子育てを行う社員と子ども達のコミュニケーションの充実を目的に、ファミリーイベント「わくわく家族のふれあいの日」を本社工場において開催しました。当日は当社がスポンサーになっている、なでしこリーグ女子サッカーチーム「くノ一」との交流やマグロ解体ショーなど、大変盛り上がりました。

今後は次世代行動計画の認定を目指し、両立支援に取り組んでいきたいと考えております。

アドバイザーの感想

人事担当の山本氏、北出氏に両立支援の取り組みについてお話を伺いました。当事業所は、行動計画の目標を着実に実行しており、かつ制度利用者も増えるなど結果も出ています。会議や伝達研修などで社員のニーズ把握や取り組みの周知を上手に行っていました。当事業所で行われた子どもとの交流イベントも次世代育成支援対策の1つとなります。是非、認定取得を目指していただきたいと思います。

ヤマモリ株式会社

●所在地：桑名市 ●業種：製造業 ●従業員数：720人（男性444人・女性276人） ※非正規従業員含む

■会社の方針

法整備をきちんと行いコンプライアンスを遵守し、各制度を取得し易い雇用環境を目指していく



取り組み状況を教えてください

当社では、両立支援の取り組みとして一般事業主行動計画に掲げた以下の目標を社内報にも掲載するなど周知し、目標達成に向け取り組んでいます。

(計画期間) 平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間

- 目標1 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。
 男性…計画期間内に1人以上取得する
 女性…取得率を90%以上とする
 → 従業員の利用促進に努めた結果、女性の取得率はほぼ100%となった。
- 目標2 平成27年3月までに、4歳未満の子を持つ従業員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を5歳未満にする。
 → 2年程前に対象年齢を3歳から4歳に引き上げた。今後は5歳へ引き上げを目標に審議を進める。
- 目標3 平成27年3月までに、従業員全員の所定外労働時間を、一人あたり年間320時間未満にする。
 → 行動計画に掲げた対策どおり“所定外労働の多い部署や個人への管理を強化し啓蒙する”ことにより、かなり残業が削減されてきている。今後も目標をクリアできるよう周知啓発して全社を挙げて努力していきたい。



育児休業制度について、ご意見、ご感想を

製造現場の声

●役職名：醤油部醸造課課長

今後男性から育児休業の申し出があった場合、最初は戸惑うかもしれませんが、短期の場合は同僚の理解と協力が得られれば問題なく実施できると思います。ただ、長期(1年程度)になった場合は、復帰を容易にする為にも定期的な入社や交流は必要であると感じていますし、また、代替要員の確保も課題となってくると感じています。

人事担当者の声

●役職名：管理課課長

女性の育児休業の取得は定着し職場での理解も得られています。今後は男性の育児休業についても、休業者が出た場合は上司を含め役割分担を見直し、育児休業を取得できるローテーションを組むなど工夫して、啓発していきたいと思っています。

そのためには同僚や社内での理解は不可欠だと思います。また、業務や部署によっては、引き継ぎや代替要員の確保等も課題として出ていますし、休業中の定期的な連絡、やり取り、同僚との交流を継続することは重要だと考えています。

アドバイザーの感想

好事例の掲載をお願いするにあたり、管理本部・総務人事部のシニアマネージャーさんと醤油部・醸造課の課長さんのお二人に面会し、お話を伺いました。

行動計画についてもきちんと会社の今後を考えて目標を掲げ、達成するために常に意識して取り組んでいるのが伝わって来ました。

現在は第2回目の届出を出して頂いてますが、是非認定を目指して頑張ってくださいと思います。貴社の商品に「くるみんマーク」が付くことを楽しみにしています。

株式会社ロンビック

●所在地：四日市市 ●業種：製造業 ●従業員数：490人（男性460人・女性30人） ※非正規従業員含む

■会社の方針

働きながら子育てしやすい環境づくりのための雇用環境整備をすすめると同時に、従業員のコミュニケーション能力向上など人材育成を行う



両立支援の取り組み内容について教えてください

- ・ 育児短時間勤務制度は子が小学校3年生終了まで取得可能。
- ・ 育児・介護休業等の事由で退職した者が再就職を希望した場合復職できる再雇用制度を導入。
- ・ 所定外労働削減への取り組みの1つとしてフレックスタイム制を導入し、利用を推進している。また、月1回の安全委員会にて残業時間の多い者への対応方法を検討。
- ・ 年次有給休暇取得促進のため半日単位で取得可能とした。
- ・ 職場懇親会や社員旅行を実施し、従業員のコミュニケーション向上を図っている。



人事労務担当者からのメッセージをお願いします

人事担当者の声

●役職名：総務部 ●氏名：大瀧 裕矢 氏

育児短時間勤務を法を上回る内容（子が小学校3年生終了まで）で導入するなど、子育てを行う従業員への支援策を充実させています。

男性の育児休業者も過去に実績がありました。どの部署でも、1か月程度の育児休業なら支障なく取得できる環境ですが、長期休業の場合の業務分担等は課題だと思っています。

また、妻の産前休業期間に男性も休業を取得できるような制度があったり、給付金制度もさらに充実されたら、育休取得者も増え良いと思います。

ほかには所定外労働の削減を目指し、月1回行われる安全委員会で45時間以上の所定外労働実施者をリストアップし、対処方法を検討、改善する等取り組みを行っています。

アドバイザーの感想

両立支援の取り組みについて、大瀧氏にお話を伺いました。育児短時間勤務について小学校3年生終了まで取得可能となり、育児休業後、この短時間勤務制度を利用されている方が多くみえるとのことでした。

制度を利用できる風土ができており、子どもを持つ女性のほとんどが育児休業後、継続就業しており、男性の育児休業者も出ています。是非、認定取得を目指していただきたいと思います。

Ⅳ お父さんの子育てスケジュール

今回の事例では、数十日間の育児休業取得のケースが多いですね。
 子どものため、ママのため、パパ自身のため、これから育児のために休んでみたいと思っている後輩パパのために、子育てで休むパパになりませんか？

● ● ● お父さんの子育てスケジュール ● ● ●

配偶者の妊娠



産前6週間



子の出生



産後8週間



1 歳



1歳2か月



1歳6か月



3 歳



小学校入学

育児休業を取る場合、いつ、どのくらいの期間利用するか計画を立てましょう

■制度の内容の確認 ■職場への報告 ■業務の調整

休業を申し出る

■育児休業は子どもが生まれた日から取得できます。休業開始希望日の1か月前までに書面等により、休業期間等を会社に申し出なければなりません

おめでとうございます！

■配偶者出産休暇制度を設けている会社もありますので、会社の規則を確認してみましょう

■産後8週間までの期間で育児休業を取得した場合、再度育児休業を取得することができます

■育児休業中は雇用保険から育児休業給付金として賃金の5割が支給されます【育児休業給付金のお問合せはハローワークへ】

■育児休業期間の社会保険料は事業主分、本人分とも支払いが免除されます【社会保険料の免除については年金事務所へ】

■両親ともに育児休業を取得する場合、子どもが1歳2か月まで取得できます（パパママ育休プラス）

■保育園に入園ができない等の事情がある場合、子どもが1歳6か月まで取ることができます

■子どもが3歳まで短時間勤務制度（5時間45分～6時間）、所定外労働の免除措置を受けることができます

■深夜業の免除・時間外労働の制限などの制度もあります

育児はまだまだ続きます！パパとママで協力し合って頑張って！
 地域の育児支援サービス、学童保育、ファミリーサポートセンター（※）などを確認しておきましょう

（※）ファミリーサポートセンターは、地域において育児や介護の援助を受けたい人と行いたい人が会員となり、育児や介護について助け合う会員組織です。設立運営は市区町村が行いますので、お住まいの市区町村にお問合せください。

また、女性労働協会は各ファミリーサポートセンターのネットワークの拠点として、ファミリーサポートセンターの運営に役立つよう支援をしています。

（財）女性労働協会 http://www.jaaww.or.jp/service/family_support/index.html



イクメンプロジェクト

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

イクメンとは、子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性のこと。または、将来そんな人生を送ろうと考えている男性のこと。イクメンがもっと多くなれば、妻である女性の生き方が、子どもたちの可能性が、家族のあり方が大きく変わっていくはず。そして社会全体も、もっと豊かに成長していくはず。イクメンプロジェクトはそんなビジョンを掲げて発足しました。

男性の育児やイクメンに関する情報が得られます!!



育児・介護休業等規定例がダウンロードできます

事業主の方は、育児・介護休業等規定を整備しましょう。
三重労働局ホームページからダウンロードできます。

三重労働局「<http://mie-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>」
トップページ>各種法令・制度・手続き
>雇用均等関係「仕事と家庭の両立のために」

認定「くるみんマーク」とは?

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し取り組むことで、一定の基準を満たした場合は申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けられます。

認定を受けると、次世代認定マーク「くるみん」を自社の広告や商品につけ、対外的にアピールすることができます。



●両立支援のひろば…自社の行動計画を掲載したり、他社の事例を見ることができます。

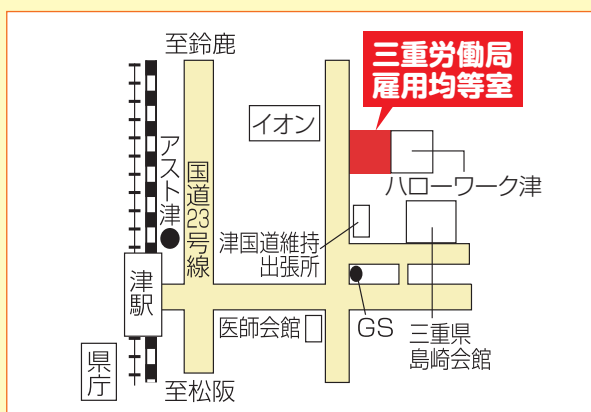
<http://www.ryouritsu.jp/hiroba/>

両立支援のひろば

検索

三重労働局雇用均等室のご案内

三重労働局雇用均等室では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、次世代育成支援対策推進法に関する問合せ、相談に応じています。



三重労働局雇用均等室

〒514-8524
津市島崎町327-2 津第2地方合同庁舎

TEL 059-226-2318

FAX 059-228-2785