

長野県

# くるみんマーク



厚生労働省が認定した

「子育てしやすい企業」全40社

慈泉会相澤病院  
セイコーエプソン  
長野銀行  
新光電気工業  
シナノケンシ  
鍋林  
八十二銀行  
エムケー精工  
長野県信用組合  
敬仁会桔梗ヶ原病院  
ルビコン  
キッセイ薬品工業  
KOA  
みゆき会  
アズミ村田製作所  
アスザック  
アスザックフーズ  
オルガン針  
コープながの  
信濃毎日新聞  
たまゆら  
信州富士電機  
シチズン平和時計  
新教育システム  
アヴァシス  
多摩川精機  
キョウデン  
クリエイティブヨーコ  
高水福祉会  
オリオン機械  
マリモ電子工業  
テクノエフアンドシー  
百藤会インターコート藤  
キッセイコムテック  
慈善会安藤病院  
ニットー  
GAC  
依田窪福祉会  
日信工業  
藤森医療財団藤森病院

特集 くるみんマーク取得の  
「ビフォー&アフター」  
男性の育児休業を考える



「くるみん」

## ● はじめに ●

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）では、事業主に対し、従業員が仕事と子育てを両立しながら安心して働き続けられる雇用環境の整備等を図るための「一般事業主行動計画」を策定すること等を求めています。

当該行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として、労働局長の認定を受けることができ、認定を受けた企業は、認定マーク「くるみん」を使用することができます。

認定要件の一つに「男性の育児休業取得」があります（300人以下企業は子の看護休暇等の取得で可）。育児休業を取得する人の割合は、女性では9割前後にのぼりますが、男性では1.89%（平成24年）と極めて低い現状にあります。

長野県内の多くの企業においては、まだまだ、男性の育児参加についての理解や実態が進んでいないのが実情と思われそうですが、若い人の意識は確実に変わってきています。少子・高齢化が世界に類をみないスピードで進み、将来的には労働力不足が予想される我が国においては、優秀な人材の確保、定着といった観点からも、仕事と家庭生活（育児等）が両立しやすい職場環境を構築していくことが重要ではないでしょうか。

本事例集は、長野県内において、次世代法に基づく認定を受けられた企業の取組内容や、人事担当者の声、実際に育児休業を取得したお父さんの声などをできるだけ具体的に掲載させていただきました。

この事例集が、次世代育成支援に取り組もうとする方たちの励ましとなり、信州に新たな「イクメンの風」を吹かせる一助となれば幸いです。

最後になりましたが、本事例集の作成にあたって、ご協力いただきました皆様に心よりお礼申し上げます。

2013年8月



# 企業索引

## 【業種別】

### 製造業 14社

エムケー精工株式会社	10
オリオン機械株式会社	12
オルガン針株式会社	36
キッセイ薬品工業株式会社	56
KOA 株式会社	66
シナノケンシ株式会社	38
新光電気工業株式会社	22
信州富士電機株式会社	42
GAC 株式会社	58
セイコーエプソン株式会社	68
多摩川精機株式会社	70
日信工業株式会社	44
株式会社ニッソー	28
ルビコン株式会社	74

### 情報通信業 4社

アヴァシス株式会社	32
キッセイコムテック株式会社	54
信濃毎日新聞株式会社	20
マリモ電子工業株式会社	46

### 医療・福祉 7社

社会医療法人財団慈泉会相澤病院	52
医療法人慈善会安藤病院	34
医療法人百藤会インターコート藤	8
社会福祉法人高水福祉会	16
株式会社たまゆら	72
医療法人みゆき会	28
社会福祉法人依田窪福祉会	48

### 複合サービス業 1社

生活協同組合コープながの	22
--------------	----

### 卸売業・小売業 2社

株式会社クリエィティブヨーコ	14
鍋林株式会社	62

### 教育・学習支援 1社

新教育システム株式会社	40
-------------	----

### 金融業・保険業 2社

株式会社長野銀行	60
長野県信用組合	24

## 【企業規模別】

### 〔従業員 301人以上〕 20社

社会医療法人財団慈泉会相澤病院	52
アヴァシス株式会社	32
エムケー精工株式会社	10
オリオン機械株式会社	12
オルガン針株式会社	36
キッセイ薬品工業株式会社	56
株式会社クリエィティブヨーコ	14
KOA 株式会社	66
生活協同組合コープながの	18
シナノケンシ株式会社	38
信濃毎日新聞株式会社	20
新光電気工業株式会社	22
GAC 株式会社	58
セイコーエプソン株式会社	68
多摩川精機株式会社	70
株式会社長野銀行	60
長野県信用組合	24
鍋林株式会社	62
日信工業株式会社	44
ルビコン株式会社	74

### 〔従業員 101～300人〕 8社

医療法人慈善会安藤病院	34
医療法人百藤会インターコート藤	8
キッセイコムテック株式会社	54
社会福祉法人高水福祉会	16
信州富士電機株式会社	42
株式会社ニッソー	26
医療法人みゆき会	28
社会福祉法人依田窪福祉会	48

### 〔従業員 100人以下〕 3社

新教育システム株式会社	40
株式会社たまゆら	72
マリモ電子工業株式会社	46

あなたの会社も

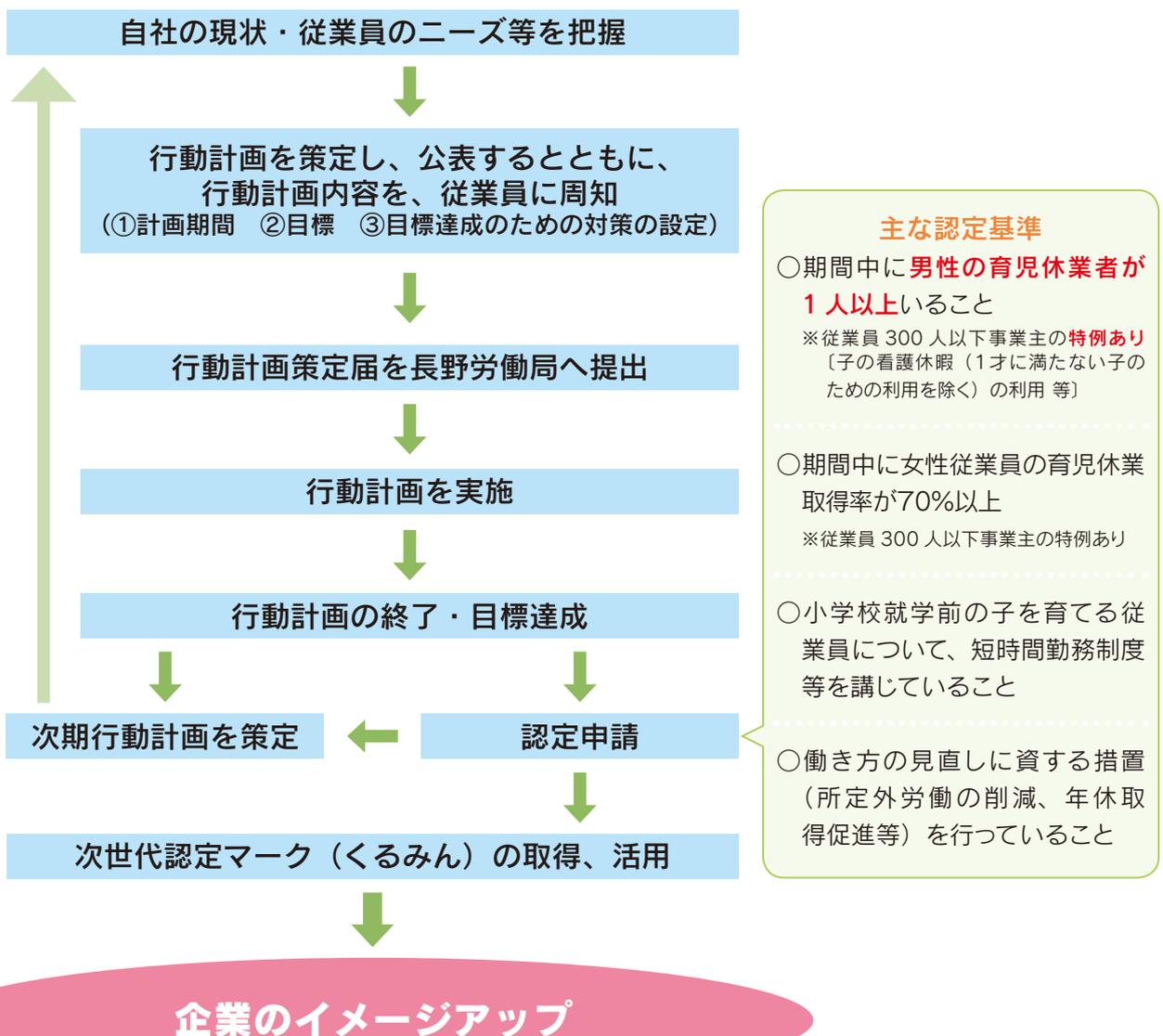


## 一般事業主行動計画を策定し、 くるみんマーク認定を目指しましょう！

次世代育成支援対策推進法に基づき、事業主は従業員の仕事と子育ての両立を支援するための「一般事業主行動計画」を策定し、一般への公表、従業員への周知、都道府県労働局への届出を行うことが義務付けられています（従業員100人以下の企業は努力義務）。

行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした場合、都道府県労働局へ申請することによって、「子育てサポート企業」としての認定を受けることができます。

### 行動計画策定、実施から認定を受けるまでの流れ



## 行動計画（例）

平成〇年〇月〇日

### A社行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間
2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。  
男性社員・・・計画期間中に1人以上取得すること  
女性社員・・・取得率を80%以上にする

<対策>

- 平成 年 月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施
- 平成 年 月～ 育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施

目標2：小学校入学前までの子を持つ労働者の短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- 平成 年 月～ 社員のニーズの把握、検討開始
- 平成 年 月～ 制度導入
- 平成 年 月～ 社内広報誌や説明会による社員への短時間勤務制度の周知

目標3：平成 年 月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

<対策>

- 平成 年 月～ 社員へのアンケート調査
- 平成 年 月～ 各部署毎に問題点の検討
- 平成 年 月～ ノー残業デーの実施  
管理職への研修（年〇回）及び社内広報誌による社員への周知（毎月）

全国の事例を見たい！カンタンに行動計画を作りたい！

全国の企業、行動計画の自動作成機能、届出様式などの詳細は

「両立支援のひろば」

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



**一般事業主行動計画  
公表サイト** TOPへ  
旧両立支援のひろば

101人以上の従業員を雇用する企業は、仕事と子育ての両立を図るための行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。



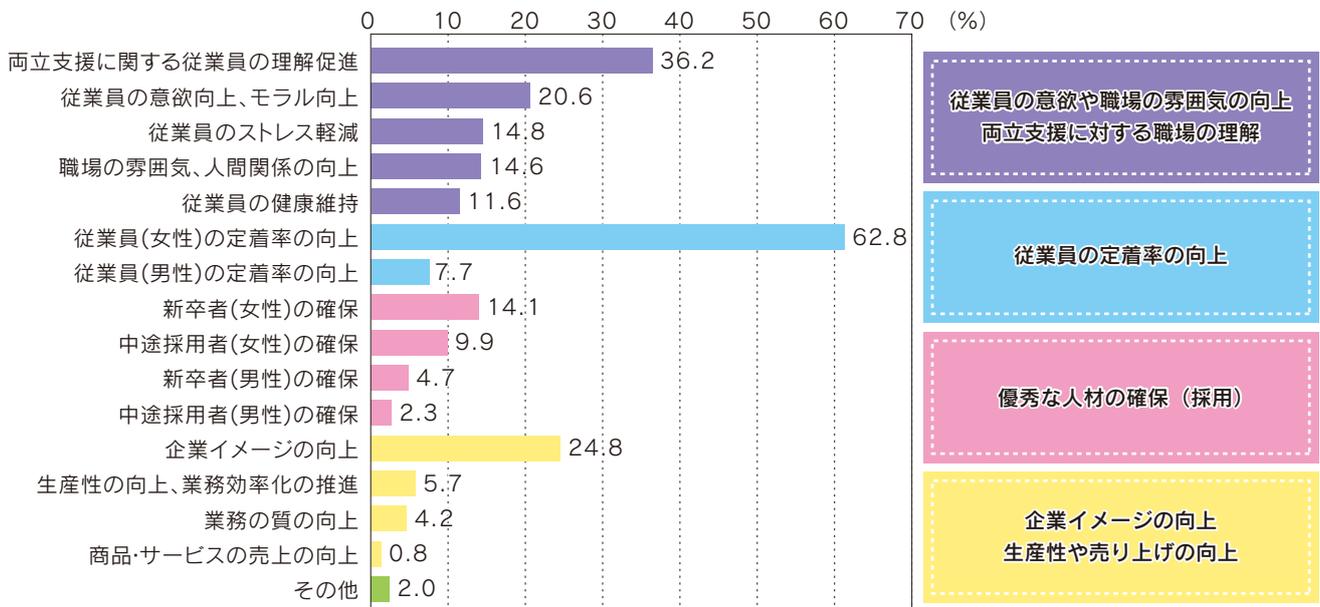
あなたの会社の取組状況を診断  
**両立診断サイト** TOPへ

設問に答えてあなたの会社をセルフチェック！他社と比較した自社の位置付けも確認できます。今後の取組にお役立てください。

## ● 両立支援の取組がもたらすメリット ●

両立支援の取組により、従業員が働きやすい環境を整備することで、従業員に意欲高く活躍してもらうことが期待できます。

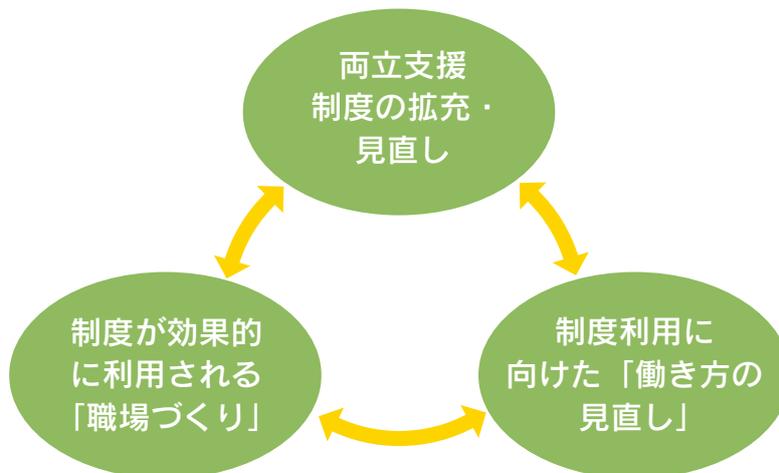
### 「両立支援制度導入・運用の効果があつた」企業における具体的な効果の内容



(資料)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と子育ての両立支援に関するアンケート(企業調査)」(平成24年3月)

## ● 両立支援の取組ポイント ●

両立支援の取組として、まずは法律で定められた両立支援制度 (P76 参照) を整備することが必要です。その上で、自社の両立支援の取組の進捗状況に合わせた取組を進めましょう。



法定どおりの両立支援制度の導入

医療法人百藤会インターコート藤（長野市）

エムケー精工株式会社（千曲市）

オリオン機械株式会社（須坂市）

株式会社クリエイティブヨーコ（長野市）

社会福祉法人高水福祉会（飯山市）

生活協同組合コープながの（長野市）

信濃毎日新聞株式会社（長野市）

新光電気工業株式会社（長野市）

長野県信用組合（長野市）

株式会社ニッター（須坂市）

医療法人みゆき会（飯山市）

# 北信

写真提供：善光寺



ワークライフバランスを大切に働きやすい職場を目指します



# 医療法人百藤会 インターコート藤

住所：長野市青木島町綱島782-6 電話番号：026-284-5777

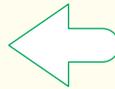
業種：介護事業 創業：1998年

会社HPアドレス：<http://intercourt-fuji.com>

従業員数：138名（男性36名、女性83名、非正規従業員19名）



**After** .....  
現在も10名前後の育児休業取得者がおり、復帰率も100%となっている。  
くるみマークもホームページ等に活用でき、有効な事業所PRとなっている。  
今後は、復帰プログラムなども検討し、より一層のスムーズな職場復帰ができる体制も構築して行ければと考えている。



**Before** .....  
「介護」という女性が主力の事業なので、妊娠、出産を通じて子育て中の従業員が継続して就業できるような支援できることを目的とした。

## トツプの声

副理事長 竹内 伊吉



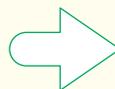
## 人事担当者

総務課長 島田 恭孝

### Before

行動計画の策定により妊娠・出産を迎える前の従業員にも周知する点を考えた。

行動計画の周知等は休憩室に専用のボードを設け、だれの目にも飛び込むように掲示した。



### After

くるみマークを職員の採用説明会等でも公表し、ワークライフバランスに力を入れる事業所としてアピールを行っていきたいと考えている。

育児休業復帰後のシフト免除や、短時間勤務から生まれる、夜間帯等の労働力の確保をどのようにするかが今後の課題である。

## 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成25年2月19日

計画期間 平成21年7月1日から  
平成23年6月30日  
(2年間)

目標1：社員に産前産後休暇や育児休業の制度の周知を図る

目標2：産前産後休暇や育児休業、職場復帰の相談窓口を設置する

目標3：事業所内保育施設を設置し、育児休業中の職員の職場復帰への支援を図る

目標4：産前産後休暇取得や育児休業取得、事業所内保育施設設置を広く社会に開示し、新規の職員採用を促す



## 男性の育休者等

総務課長 島田 恭孝

### Before

くるみんマーク取得を目指すに当たり、男性の取得要件が必要であったこと、時期が重なっていたため、取得を検討した。取得にあたり通常業務に支障がきたすことのないよう、業務を調整することが必要なため、支障のない時期に取得した。



### After

子供と一緒に過ごす時間がとれて良かった。

## 上司、同僚、女性の声 療養部長 徳永 公枝

**After** .....  
その都度、説明を行っていた制度や、しくみについて、いつでも確認できるようになった。事業所内保育施設により、職場復帰もスムーズにできるようになった。



全社をあげて子育て世代を応援します！



# エムケー精工 株式会社

住所：千曲市雨宮1825番地 電話番号：026-272-0601

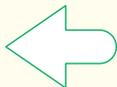
業種：製造業 創業：1948年

会社HPアドレス：<http://www.mkseiko.co.jp/>

従業員数：801名（男性648名、女性76名、非正規従業員77名）



**After** .....  
全ての社員が協力し合い、職場環境の整備と業務改善、そして労働時間の意識改革を行うことで、多様な働き方により社員1人ひとりが充実した生活を築き、ひいては企業業績の向上に結びつくように取組むようになった。



**Before** .....  
ワーク・ライフ・バランス（「仕事」と「生活」の調和）を推進することにより「充実した生活」が「質の高い仕事」を生み、多様な働き方による「斬新な発想」が「新たな価値」を創造するなど、社員と企業の双方にとつての様々な効果を期待した。

## トップの声

常務取締役管理本部長 小林 文彦

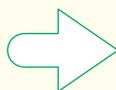


## 人事担当者

執行役員管理本部副本部長 黒岩 徹夫

### Before .....

『くるみんマーク』取得前までは、女性社員の育児休業取得率はほぼ100%であったものの、男性社員の取得率は全くなく、また、育児休業制度への認知度が低かった。そこで、男性社員も育児休業を取得できるよう、社内育児休業制度（5日以内の育休について有給とする制度）の導入を検討した。



### After .....

小学校就学前までに取得することができる「勤務時間短縮制度」を導入することで、職場復帰後も仕事と育児の両立が図れるように取組んでいる。また、生活機器のパン焼機などのパンフレットや人事担当者の名刺に『くるみんマーク』を印刷し、社外に対してアピールすることができた。

## 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成20年5月21日

計画期間 平成17年5月10日から  
平成20年3月31日  
(2年11ヶ月間)

目標1：勤務時間短縮制度を導入し、小学校入学前の子を持つ社員が希望する場合は、この制度を利用できるものとする

目標2：計画期間内に育児休業の取得者を次の水準以上にする  
男性社員：1人以上 女性社員：取得率80%以上

目標3：所定外労働を削減するために毎週水曜日をノー残業デーとする



## 男性の育休者等

人事部 (40代)

### Before

育児休業制度については、私は知ってはいいたが、社内ではあまり浸透していない制度だった。自分自身で取得することで、これから取得を考えている人にアドバイスすることができると考えたこと、また、何か仕事に対する新しい考え方が生まれるのではないかと思いい取得することにした。

### After

育児休業中は、育児の大変さや楽しさを体感することができてよかった。また、普段から子どもと関わる時間を少しでも捻出したいと思って、業務内容の見直しを行い、残業時間の削減につなげることができた。

## 上司、同僚、女性の声

物流業務部 女性社員 (30代)

### Before

女性社員の育児休業取得率は、ほぼ100%であったため、育児休業を取得することについては、特に不安はなく、職場の上司も理解をしてくれていた。ただ、育児休業復帰後は、仕事と育児を両立できるのか多少の不安はあった。

### After

育児休業復帰後は、短時間勤務制度を利用しながら仕事と育児の両立を目指している。この制度を利用することで、忙しい時間の中でも子どもとふれ合う時間を持つことができるので、本当に嬉しい。また、突然の事態で上司や職場の方々に迷惑を掛けてしまうこともあるが、育児優先の働き方ができるのは、私の周りの方々のサポートがあつてこそだと強く感じている。

両立支援を推進し、元気な会社を目指します！



# オリオン機械 株式会社

住所：須崎市大字幸高246 電話番号：026-245-1230

業種：製造業 創業：1946年

会社HPアドレス：<http://www.orionkikai.co.jp>

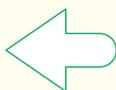
従業員数：650名（男性530名、女性70名、非正規従業員50名）

## ト ツ プ の 声

代表取締役社長 太田 哲郎

### Before

弊社では直近5年間の女性の育児休業取得率が100%の実績があり、「取得するのがあたり前」の風土が定着している。育児休業明けに短時間勤務制度を活用する社員も増えてきており、人員配置に苦慮している面もあるが、職場の理解と協力をもらえるよう会社としてもバックアップをしている。



### After

くるみマークを取得したことにより、会社の姿勢や取り組みが社外だけでなく社内にもPRできた。今後も両立支援を積極的に推進し、元気な会社づくりと元気な社員の育成に取り組んでいきたい。



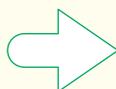
## 人事担当者

管理本部 総務部 人事教育G

### Before

子育て世代が働きやすい職場環境づくりの実現にはワークライフバランスの推進が不可欠。具体的には労働時間の削減と年休取得率向上を目指した行動計画とした。

一番苦労したのは男性の育児休業取得。社内に掲示板等でPRした結果、取得希望者が出たので、職場や上司と話し合い、上司も本人も納得して取得できた。



### After

自社のホームページや名刺にくるみマークを掲載して社内外に取り組みをPR。また、採用活動でも紹介しており、女性の学生さんのくるみマークに対する認知度の高さを実感している。

男性の育児休業取得に対する職場の理解はまだまだ低いレベルにあると感じている。時間をかけてPRして土壌づくりを行っていきたいと考えている。

## 行動計画

### PLAN DATA 1

認定日 平成24年10月31日

計画期間 平成22年4月1日から  
平成24年9月30日まで  
(2年6ヶ月間)

目標1：所定外労働時間の削減

目標2：全社年休取得率の向上

目標3：育児休業の取得促進

女性社員：取得率90%以上 男性社員：1人以上取得



北信

東信

中信

南信

製造

情報通信

医療

福祉

複合サービス

サービス

卸売・小売

教育・学習支援

金融・保険

従業員301人以上

300~101人

100人以下

## 男性の育休者等

男性社員（40代）

### Before

育児休業を取得すると会社に迷惑をかけてしまうと感じていたが、自分もイクメンになりたいという思いがあり、思い切って上司に相談した。人事からのバックアップもあり、快諾していただいたので、安心して取得することができた。

### After

短期間だったが、育児の大変さを身をもって知ることができた。今は家事も育児も男の自分でも出来ることは自分でやるように心がけている。

## 上司、同僚、女性の声

女性社員（30代）

### Before

会社の中で育児休業取得が定着しているため、利用しやすい雰囲気だと思う。育児休業明けの職場復帰に向けた教育支援制度などもあるので、育児休業中も安心して子育てに集中できる。

### After

育児休業取得後も子供が小さいうちは、病気やケガで予定外のお休みをいただくことが少なくないが、そういったことにも理解がある会社なので、働きやすい職場環境だと思う。

男性も女性も仕事の上では対等



# 株式会社 クリエイティブヨーコ

住所：長野市高田6671-16 電話番号：026-226-2309

業種：小売業 創業：1981年

会社HPアドレス：<http://www.creativeyoko.co.jp/>

従業員数：637名（男性55名 女性132名 非正規従業員450名）

## 人事担当者

社長室 人事室長 安平 朝子

### Before

かねてから女性活用に積極的な当社はずでに産休、育休取得100%を達成していた。より高い目標をかけること自体が非常に難しい課題だった。

### After

男性の育児休暇取得を周知することで育児休暇として積立有給休暇申請をすすめることができた。また社内での広報、認知によりやりがい感が得られたかと思う。くるみんマークはHPには掲載しているが積極的な利用はまだ行っていない。常に他社に先駆けて新しいことに取り組んでいる当社の魅力をさらに伝え、今後より高い目標を掲げたいと考えている。

## 男性の育休者等

営業本部 コントローラー 神田 治彦

### Before

以前より育児のために早退、お休みすることはあった。しかし何か会社に対して後めたさがあった。

### After

共働きの為、子供が病気の時に妻の休みの都合がどうしてもつかない場合など、大変助かった。公に「育児」という理由で休みを取れるのは、私もそうだが、妻にとっても精神的にとっても楽であるようだ。



北信

東信

中信

南信

製造

情報通信

医療  
福祉

複合サービス

サービス

卸売・小売

教育・学習支援

金融・保険

従業員301人以上

300~101人

100人以下



## 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成24年9月14日

計画期間 平成22年1月1日から  
平成24年8月31日  
(2年8ヶ月間)

目標1：男性の育児参加を促進するため、社内育児休業取得率の向上を図る  
男性社員…計画期間中に1人以上取得すること

目標2：地元の小中学生を対象に社内職場見学を積極的に受入れ実施する

くるみんマークの活用 … 今でしょ!



# 社会福祉法人 高水福祉会

住所：飯山市飯山3599-1 電話番号：0269-81-2771

業種：医療・福祉 創業：1980年

会社HPアドレス：<http://www.iiyama-catv.ne.jp/~kousuifukushikai/>

従業員数：231名（男性 38 名、女性 58 名、非正規従業員 135 名）



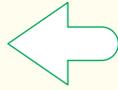
## ト ツプの声

法人事務局 事務局長 春原 英之

Before ……………

行動計画策定のねらいは、男性職員の休暇取得。

男性の育児休業取得を進めるために、法人だより等で啓発・周知を行った。



After ……………

男性職員が休暇を取ってくれたことにより計画が達成できた。

くるみんマークは法人概要パンフレットや職員募集に利用している。

今後も育児休業等について、当たり前の権利として利用して欲しい。



## 男性の育休者等

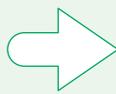
ふつくら工房 ふるさと サービス管理責任者 平澤 大介

### Before

第2子の妊娠が分かった時に、第1子での子育ての際に夫の協力が大切である事を実感したので、今回、育児休業を取得した。

育児休業中の自分の仕事を他のスタッフに早い段階で依頼した。

段取りには、特に注意を払った。



### After

少しでも育児に協力できたと思う。

段取りすることの大切さと、時間内は集中して仕事に取り組むようになった。

職場のスタッフも協力して下さり、本当にありがたかった。

## 上司、同僚、女性の声

男性育児休業者の上司

ふつくら工房 ふるさと 所長 丸山 哲

### Before

サービス管理責任者として一般的に長期休暇を取りづらいつころ、勇気をもって申し出てくれたことに感謝している。

体制整備については、他の仲間職員の協力の下、計画的に準備してくれた。

### After

本人が計画的に休暇の準備をしてくれたおかげで、現場での混乱は全くなかった。

むしろ、計画的に無駄なく仕事をするスタイルを同僚・部下が参考にして仕事を効率的に執行する体質ができて良かった。

## 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成24年10月18日

計画期間 平成22年10月1日から  
平成24年9月30日まで  
(2年間)

目標1：育児のための勤務時間短縮の周知・啓発の実施

目標2：子どもが生まれる際の父親の「休暇」の取得者を出す

目標3：育児支援に関する内容の職員への周知を年2回する

CO・OP とともに はぐくむ くらしと未来



# 生活協同組合 コープながの

住所：長野市篠ノ井御幣川668 電話番号：026-261-1200

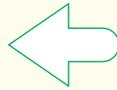
業種：複合サービス 創業：1992年

会社HPアドレス：http://nagano.coopnet.or.jp

従業員数：1085名（男性284名、女性54名、非正規従業員747名）



**After** .....  
ワークライフバランスの推進を掲げ、各種制度の周知・運用で継続的な就労や仕事と育児、家庭との両立支援をすすめている。



**Before** .....  
育児休業・短時間勤務制度、介護休業・短時間勤務制度を中心とした制度の整備を進めた。

## トツプの声

理事長 上田 均



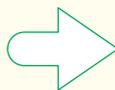
## 人事担当者

管理部 人事教育担当部長 北島 高茂

### Before

行動計画策定のねらいはワークライフバランスの推進。職員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境を作ることによって能力を十分に発揮できるようにすることを目指している。

男性の育児休業取得については本人への働きかけだけではなかなか難しいため、対象者の上司へ周知、直接説明文を送ることで進めた。



### After

組織として、ワークライフバランスを推進していることを内外に示すことができた。

くるみんマークは、採用パンフレットやCSRレポート、ホームページなどに掲載している。

男性の育児休業利用は組織主導であり、本人から積極的に取得するという風土に至るにはまだまだと感じている。

## 行動計画

### PLAN DATA

認定日 平成22年7月20日

計画期間 平成17年4月1日から  
平成22年3月31日まで  
(5年間)

目標1：計画期間内に育児休職の取得状況を次の水準以上とする  
男性職員…一人以上取得すること  
女性職員…取得率を70%以上とすること

目標2：平成19年4月までに、小学校就業前の子を持つ職員が希望する場合に利用できる現行の短時間勤務制度について、対象職員を小学校3年生までの子を持つ職員に拡大する

目標3：平成21年4月までに、所定外労働時間を一人あたり年間平均150時間未満とする

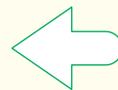


## 上司、同僚、女性の声

女性職員

**Before** .....

育児休業・育児時短の制度は充実しており、以前から皆が利用している為利用しやすい職場環境ではないかと思う。



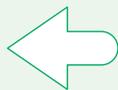
**After** .....

子育て中の同僚を思いやる気持ちとして浸透していると思う。

## 男性の育休者等

**Before** .....

利用のきっかけは上司からのすすめ。  
職場内の理解が得られるのが不安だったが、対象職員の上司への説明文の配信があり上司の方からすすめられたため利用しやすかった。



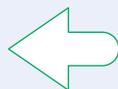
**After** .....

短期ではあったが、平日の昼間に子どもとじっくり過ごすことができた。

## 子ども参観日

**Before** .....

子どもが、保護者である労働者の働いているところを実際に見ることが出来る「子ども参観日」を夏休み期間に毎年継続して行っており、定着している。



**After** .....

「家族に生協や仕事への理解を深めてもらう機会とする」「職員が仕事の基本を再認識する」という点でも成果をあげている。  
「親子の絆が深まる」「子どもキャリア教育になる」「組合員に生協の活動を理解していただく機会になる」という参加者からの声が上がっている。

### 行動計画 PLAN DATA 2

認定日 平成25年4月17日

計画期間 平成22年4月1日から  
平成25年3月31日まで  
(3年間)

目標1：男性の育児休業取得を促進するための措置の実施

目標2：所定外労働（残業）削減の措置の実施

目標3：子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることが出来る「子ども参観日」の実施

社員と読者の次世代育成を支援します



# 信濃毎日新聞 株式会社

住所：長野市南県町657 電話番号：026-236-3050

業種：情報通信業 創業：1873年

会社HPアドレス：<http://www.shinmai.co.jp>

従業員数：457名（男性378名、女性53名、非正規従業員26名）



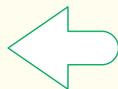
## 事担当者

人事部長 伊藤 隆

### Before

仕事と家庭の両立支援のための雇用環境整備に向け、妊娠・出産・育児にかかわる従業員への社内制度周知といった取り組みをはじめ、時間外労働削減や有給休暇取得促進の検討を行動計画に盛った。また、新聞を教材としながら地域の子供の健全育成に協力するという、新聞社ならではの次世代育成支援対策を掲げた。行動計画を達成する上で工夫した点としては、計画期間中の平成18年に「休日・休暇取得と労働時間短縮に関する研究会」を設置、労使で休日取得促進や労働時間短縮について検討する態勢をつくることができた。

平成20年には編集局に地域活動部を新設、読者との双方向のコミュニケーションを重視し、新聞社の次世代育成支援対策としても取り組んだ。



### After

「休日・休暇取得と労働時間短縮に関する研究会」はその後、「ワークライフバランス研究会」に改組、仕事と家庭の両立支援に関するテーマも含め、働きやすい職場づくりへの取り組みを検討する場となっている。

くるみんマークは、希望する社員の名刺に印刷しているほか、採用活動の際に子育て支援を積極的に進める姿勢を分かりやすくアピールするのに役立っている。

今後の課題としては仕事と家庭の両立を支援する制度をさらに使いやすいものにし、性別にかかわらず働きやすい職場環境をつくるよう取り組んでいきたい。

## 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成22年8月27日

計画期間 平成17年4月1日から  
平成22年3月31日まで  
(5年間)

- 目標1：妊娠中及び出産時における社内制度を積極的に周知する
- 目標2：配偶者出産休暇の取得を促進する
- 目標3：計画期間内の育児休業の取得状況を、男性社員は計画期間内に1人以上、女性社員は取得率を100%にする
- 目標4：育児休業をしている社員が円滑に職場復帰できるよう、情報提供を実施する
- 目標5：時間外労働の削減を検討する
- 目標6：年次有給休暇の取得促進を検討する
- 目標7：「読者センター」を中心に、地域の子どもの健全育成を図る
- 目標8：インターシップを通じ、学生に就業体験を提供する



## 男性の育休者等 記者 (30代)

### Before .....

妻が長女を出産した平成18年11月、自分の母や義母が忙しく産後の手伝いを頼めない状況だったため、切り札として育休取得を考えた。

当時在籍していた部署は年末に向け忙しい時期で、上司に切り出す時は心苦しかった。

その部署では男性の育休取得は前例がなく上司には驚かれたが、家庭の事情を話したところ理解してもらえ、1カ月の育休を取得した



### After .....

おむつ替えやミルク作りなど育児のほか掃除、洗濯などに明け暮れあつという間の1カ月だった。

赤ちゃんは夜間、数時間おきに泣き、眠りを中断された。やることは意外に多いと感じた。

職場の仲間には迷惑をかけ申し訳なかったと思うが、家事や育児の大変さを体感することができ有意義だった。

育休中の収入は国からの育児休業給付金だけなので、1カ月以上の長期取得は現実的には難しかった。

働きやすい職場環境づくりを目指して



# 新光電気工業 株式会社

住所：長野市小島田町80 電話番号：026-283-1000

業種：製造業 創業：1946年

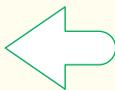
会社HPアドレス：<http://www.shinko.co.jp/>

従業員数：4,327名（男性3,306名、女性917名、非正規従業員104名）



**After** ……………

今後も、仕事と家庭の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）の推進に取り組み、働きやすい環境づくりに加え、働き方そのもの見直しに向けて、定期的に行動計画を策定のうえ、実施していく。



**Before** ……………

当社では、すべての社員がその能力を十分に発揮できるよう、多様な労働条件の整備を行うと共に、仕事と家庭の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）の推進に取り組んでいる。

## トップの声

代表取締役社長 倉石 文夫

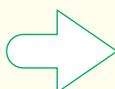


## 人事担当者

**Before** ……………

働きやすい職場環境の実現を目指して行動計画を策定した。

できるだけ多くの方が育児に参加できるよう、収入面での不安をやわらげる仕組みとして、2006年より、育児休職期間が1ヵ月以内である場合、各人が保有する積立休暇残日数の範囲で有給とする制度を導入し、男性を含めた育児休職の取得促進を図った。



**After** ……………

くるみマーク取得により、社員の働き方に対する意識が変化した。

マークは名刺に印刷して活用している。  
多能工の推進、業務の平準化が今後の課題である。

## 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成19年7月31日

計画期間 平成17年4月1日から  
平成19年3月31日まで  
(2年間)

目標1：育児休職を希望した従業員が、取得しやすい環境の整備  
男性従業員…計画期間内に取得実績があること  
女性従業員…取得率を80%以上とすること

目標2：小学校就学前の子を持つ従業員が、希望する場合に利用できる勤務時間短縮等の措置の導入

目標3：育児を支援する社内制度の利用促進を図る体制整備

目標4：経済的側面からの育児支援

目標5：働き方の見直しにつながる環境整備

## 男性の育児休業等

**Before** .....

(Sさん)

妻の体調不良により治療に専念させるべく育児休業を取得。

休職中に職場が混乱しないよう、対応マニュアルを作成。

(Kさん)

妻の産後休暇中に取得。

同じ職場の仲間の理解を得ることに苦労した（でも重要なプロセスです）。

**After** .....

(Sさん)

自分が育児を受け持つことにより、妻が体調不良から回復、共に育児を行う大切さを実感。

(Kさん)

主夫として家事や子供の世話など大変だったが、良い経験ができた。



社内イベント（環境フェア）に親子で参加（栗田総合センターにて）

## 上司、同僚、女性の声

男性育児休業者の上司

**Before** .....

多能工化を推進しており、長期休暇を取得しても柔軟な対応ができるような体制を常に準備。

課員に情報、状況をきちんと伝えることで理解、協力を得られる雰囲気作りに気を配った。

**After** .....

子供がいる社員が多いため、皆、自分のことのように考え、一体感が感じられた。

グループ内で業務をシェアする体制ができた。誰かが実績を作り、それを理解して応援することで、職場内に取得し易い雰囲気を築くことができた。

休職後、本人の業務への取組み姿勢に向上が見られた。

## 行動計画 PLAN DATA 2

認定日 平成25年5月22日

計画期間 平成22年4月1日から  
平成25年3月31日まで  
(3年間)

目標1：仕事と育児の両立支援に関する制度等の拡大・周知  
目標2：多様な働き方につながる制度の検討や、労働時間の適正化

# 未来を担う子育てと仕事の両立をサポート!



## 長野県信用組合

住所：長野市新田町1103-1 電話番号：026-233-2111

業種：金融業 創業：1954年

会社HPアドレス：<http://www.valley.ne.jp/~nkenshin/>

従業員数：662名（男性426名、女性236名）

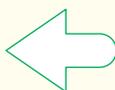
### 人事担当者

人事部 青木 俊郎

#### Before

行動計画作成にあたり、職員一人ひとりが育児と仕事の両立をするにはどうしたらできるかをポイントに考えた。

苦労した点は、特に男性の育児休業取得において、毎日の業務におわれなかなか取得が促進できなかった。



#### After

認定取得後に画期的に状況が変わったとまでは言えないが、託児手当制度などが徐々に浸透し始めている。

就職活動中の学生向けに良いアピールポイントとなる。

今後は、より働きやすい職場環境を目指し、行動計画を推進していく。

### 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成20年6月24日

計画期間 平成17年4月1日から  
平成20年3月31日まで  
(3年間)

目標1：育児休業の取得状況を次の水準以上にする

男性職員：1人以上取得 女性職員：取得率70%以上

目標2：小学校に入学するまでの子を持つ職員を対象とする「所定労働時間を超えて労働させない」制度を制度化する

目標3：所定外労働時間削減のため、2月・8月に報告形式の「ノー残業デー」を実施し、通知文により意識啓発を行う

### 行動計画 PLAN DATA 2

認定日 平成25年3月1日

計画期間 平成20年4月1日から  
平成25年2月10日まで  
(4年11ヶ月間)

目標1：子が3歳に達する年度末までの間に保育所やベビーシッター等を利用した場合に、利用料の一部を補助する制度を導入し、周知を図る

目標2：半日有給休暇制度の適用範囲を見直し、より利用しやすい制度とすることにより年次有給休暇の取得を促進する  
一週間以上連続して休暇を取得する場合、年次有給休暇とは別に特別休暇を付与する制度を新設し、取得を促す

目標3：年次有給休暇の取得促進

パート職員について、採用時の年休付与、半日年休を導入し周知一週間以上連続して休暇を取得する場合、年次有給休暇とは別に特別休暇を付与する制度を新設し、取得を促す



## 男性の育休者等

システム部 Nさん (30代)

### Before

人事部からの紹介により取得することができた。

苦労したことは、定期的に職場が忙しいタイミングになってしまった。

### After

上の子は小学校通学となり、ゆつくり下の子の育児に専念することができた。男性の育児休業は第二子での取得の方が、上の子は通園、通学となり、より育児に専念できると思う。また当然だが、平日での取得がありがたい。



## 上司、同僚、女性の声

人事部 Kさん 女性社員 (30代)

### Before

定期検診など土曜日は混むので、できれば平日に行きたかったが、平日に有給休暇を取得するのが難しかった。

### After

一部でも保育園の利用料の補助があり、ありがたい。

子育て世代が安心して勤務できる職場を作ります！



## 株式会社 ニットー

住所：須坂市大字八重森2-2 電話番号：026-245-0637

業種：製造業 創業：1943年

会社HPアドレス：<http://www.nitto-gr.co.jp/>

従業員数：224名（男性168名、女性52名、非正規従業員4名）

### ト ツ プ の 声

代表取締役社長 牧 恵一郎

#### Before

地域に根差す企業として、社員には長く勤めてもらいたいということと、環境を整備してきた。ただし、明確な目標等は掲げていなかったため課題についても明確になっていなかった、という側面があった。

#### After

課題や目標が明確になったため、会社としての取組みがスムーズに行われるようになったと思う。徐々にであるが、社員の理解度も増してきているように思う。



### 人事担当者

総務課長 田中 秀和

#### Before

会社を支えている社員が長く勤め続けることが出来るような規定や行動計画を策定した。

男性の育児休業取得を進める上で、「育児のために休む」という意識は、自分が取得するという時に大きく働く。職場の理解もそうだが、本人への理解促進が最も大変だった。

#### After

認定を取得したときには「ウチのような中小企業でもやればできるんだ」と、ホッとしたことを覚えている。

くるみんマークを社員の名刺に掲載し、この取り組みを知ってもらおうと考えている。また、同様の趣旨でHPにも掲載する予定。

今後は育児を行っている社員により適切な業務を提供できるような仕組みづくりを行っていきたいと考えている。

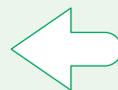


## 男性の育休者等

男性社員（50代）

Before

総務課から「男性でも活用できる」と聞いて取得した。



After

子供を看護できたことは、ありがたかった。



## 上司、同僚、女性の声 女性社員

After .....  
 時間短縮制、時差出勤制など選択できる制度は活用しやすい。



### 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成25年4月24日

計画期間 平成23年4月1日から  
 平成25年3月31日 まで  
 (2年間)

- 目標1：父親になる(なった)社員への育児制度の説明と取得促進  
 女性は現状の育休取得率100%を維持できるようにする
- 目標2：子の看護休業を有給で取得する制度の導入に向けて検討する
- 目標3：育児にかかる短時間勤務制度を確立し、短時間勤務を選択しやすくする
- 目標4：子を養育する社員が請求した場合には、深夜において労働させない

パパ・ママ頑張れ！子供の笑顔が宝です



## 医療法人 みゆき会

住所：飯山市大字下木島9番地 電話番号：0269-81-3850

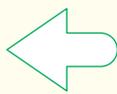
業種：医療・介護事業 創業：2001年

会社HPアドレス：<http://www.miyuki-g.or.jp/>

従業員数：161名（男性37名、女性63名、非正規従業員61名）



**After** .....  
復職、共働き、育児等の不安が幾らかでも取り除かれ、職員の労働意欲も増し、意識も向上した。



**Before** .....  
社会貢献の一環として、人材確保の一助としても、職員からの要望が多かった託児所の設置をし、職場環境を整えた。

### トップの声

理事長 坂江 芳朗



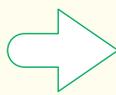
### 人事担当者

管理部長 藤沢 京子

**Before** .....

職員が安心して子育てと仕事の両立が出来るように、又経験を積んだ職員が育児の為に離職することが無いようにと策定した。

人事担当者は、出産前から育児休業について、夫婦の相談にのり、当事者たちの希望をバックアップ、男性の育児休業取得に繋げた。



**After** .....

初めての男性育児休業取得の時は、社内にも多少の驚きがあったが、今は、違和感なく社全体で受け入れ、当人は心から全面的な育児を楽しんでいる。

くるみんマークは名刺や広告、求人時に活用している。

### 行動計画

PLAN DATA 1

認定日 平成21年6月11日

計画期間 平成19年4月1日から  
平成21年3月31日まで  
(2年間)

目標：小学校就学前の子供を育てる労働者が利用できる事業所内託児施設を設置する



## 男性の育休者等

介護1課 湯本 雄太

### Before

夫婦共働きで、妻の出産と我が子の為に、自分に何が出来るのかを考えたのがきっかけである。

子供が病気の時の対応等に不安があり、子育て中の同僚から話を聞いたりしながら、心の準備をしていた。

### After

育児休業の10ヶ月間は不安もあつた。

インターネット等で育児や生活の情報を集めながら、子供とゆっくり向き合える時間が持て、良かった。

## 上司、同僚、女性の声

管理課 北澤 治美

### Before

子育てと仕事の両立は、初めての事でとても不安を感じていた。

### After

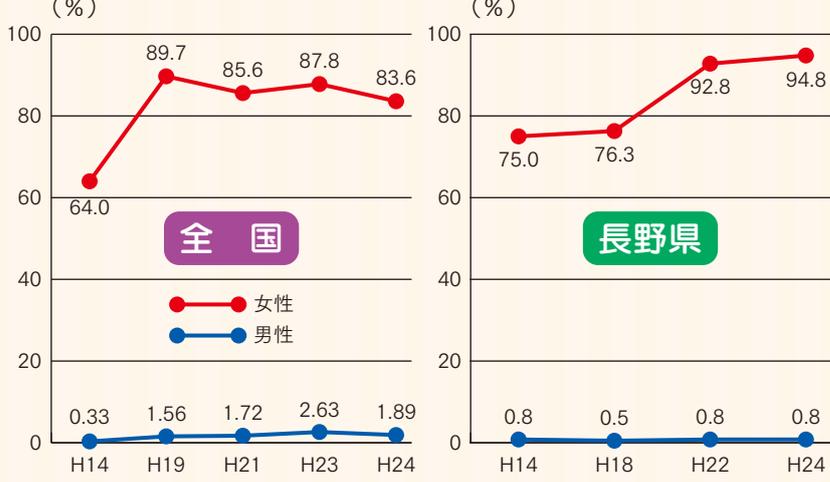
常に家族の協力を得られる訳ではないので、目の届く範囲にある託児所を利用でき、とても安心して働けている。

# DATAで見る 男性の育児休業①

## 男性の育児休業の取得状況

### 1) 育児休業取得率の推移

最近の育児休業の取得率は女性では9割前後だが、男性は1～2%と低い。



### 2) 両立支援制度の利用意向

育児休業制度や短時間勤務制度を利用したいという男性は3割を超えている。 (%)

	全体	子どもあり	男性		女性	
			全体	子どもあり	全体	子どもあり
育児休業制度	50.9	50.0	31.8	33.1	68.9	69.3
育児のための短時間勤務制度	48.9	48.8	34.6	35.1	62.3	64.5

注：育児休業制度については「利用したいと思う」、育児のための短時間勤務制度については「現在利用している」・「利用したいと思う」を合わせた割合。  
出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

## コラム

### 「隠れ育休」!?

平成22年男性育休取得率1.38%。NPO法人ファザーリング・ジャパン(以下、FJ)の調査によれば、産後の妻のサポートや育児のために有給休暇などを取得(以下、「隠れ育休」)した乳幼児の父親は46.6%。厚生労働省によれば男性の育休取得期間は5日以下が最多、一方、「隠れ育休」の取得期間も1週間以下が約8割です。

### 上司との世代間ギャップ!?

イマドキ家族研究所がパパ、ママ1万人を対象とした調査(2010年9月3日～6日 インターネット調査)では、「家族と過ごす行事で最も大切なものは?」という質問に対し、20代の回答のトップは「子どもの誕生日」49.2%に対し、50代のトップは「正月」69.4%。互いの違いをまず認めるというのは大切です。部下側の立場からすると、上司との世代間ギャップを考慮したうえで、自分の考えや生き方を職場のあらゆるところで日頃から散りばめておくことが大切です。たとえば、普段から愛妻家であることや子ども好きのエピソードを話しておく、生まれた子どもの写真を机に飾ったり、親バカぶりを強調しておきましょう。

パパスイッチーパパを楽しむヒントが見つかる!父親向けのコミュニティサイト  
<http://papaswitch.nifty.com/>「パパの育休を考える」より抜粋・編集

アヴァシス株式会社（上田市）  
医療法人慈善会安藤病院（上田市）  
オルガン針株式会社（上田市）  
シナノケンシ株式会社（上田市）  
新教育システム株式会社（上田市）  
信州富士電機株式会社（上田市）  
日信工業株式会社（上田市）  
マリモ電子工業株式会社（上田市）  
社会福祉法人依田窪福祉会（上田市）

# 東信

写真提供：上田市役所



目指せ両立！自分にチャレンジ！

# アヴァシス 株式会社

住所：上田市下之郷乙1077-5 電話番号：0268-37-1211

業種：情報通信業 創業：1980年

会社HPアドレス：<http://avasys.jp/>

従業員数：385名（男性295名、女性90名）

## トップの声

代表取締役 小笠原 俊彦

### Before

社員が働きがいを実感できるよう、仕事と家庭生活の両立に向けた支援施策を積極的に導入した。例えば、社員が希望する場合、子が小3になるまで、所定労働時間の短縮や時間外労働の制限、勤務地の制限を認める制度を導入した。

### After

くるみマークの取得により、社内外に効果的なPRが行えるようになった。結果として、育児を目的とした所定労働時間の短縮制度利用者数や、男性の育児休暇取得者数が増加した。

・男性の育児休暇取得者数

2011年度 0名

2012年度 2名

・所定労働時間の短縮制度利用者数

2011年度 21名

2012年度 27名

## 人事担当者

総務部長 山ノ内 忠男

### Before

弊社は、かねてより仕事と子育ての両立支援に取り組んできた。行動計画を通じて、より社内への浸透を深めることをねらいとした。

### After

具体的な計画や目標を持つことで、社内にも会社の取り組みを発信しやすくなった。今後も、仕事と子育ての更なる両立を目指し、積極的に取り組んでいく。

## 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成24年5月29日

計画期間 平成22年4月1日から  
平成24年3月31日まで  
(2年間)

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする  
男性社員…計画期間中に1人以上取得すること

女性社員…取得率70%以上を維持すること

目標2：妊娠・子育て中の労働者が、安心して通勤・勤務できる環境づくりをする



## 男性の育休者等

人事・法務G 寺島 正之

### Before

会社の行動計画を通じて、男性の育休取得者数が目標になっていることを知り、2週間の育児休暇を申し出た。

### After

上司や同僚に配慮いただいたおかげで、事前の業務調整をスムーズに行うことができた。



地域医療を守るために子育て世代を応援します



# 医療法人慈善会 安藤病院

住所：上田市中心西1丁目1番20号 電話番号：0268-22-2580

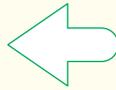
業種：医療 創業：1954年

会社HPアドレス：<http://www18.ocn.ne.jp/~andoh-hp/>

従業員数：187名（男性42名、女性145名）



**After** .....  
くるみマーク取得後、さまざまな方面から反響があり、その大きさに正直驚いている。そして何より、企業として一定の評価を受けたことについて、職員の方々と共感できたことは、格別な喜びだった。また同時に認定企業としての責務を重く受け止めている。  
今後は、2回目の認定を目指して、さらに働きやすい職場環境づくりを目指して、環境改善に取り組んでいる。



**Before** .....  
当院は他の医療機関同様、女性職員が多いので、院内託児所の設置や産休・育休取得者の代替要員の確保等、仕事と家庭を両立できる、働きやすい職場環境づくりに過去から継続して取り組んできた。経済構造の変化により、職員の方々の働き方も大きく変化している。働きたくても働けない方々を支え、より地域医療に貢献するためにはどうすればよいか、企業として、その解決策を模索していた。今回の行動計画はその取り組みの一つ。



## ト ツプの声

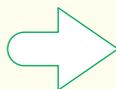
病院長 安藤 豪隆

## 人事担当者

人事採用担当 山本 俊樹

### Before

行動計画策定前には、職場復帰プログラムの実施率が低く、また所定外労働についての改善策が明確に実施できていなかった。行動計画を策定することにより、取り組むべき課題が明確になり、また職員への周知が広がることにより、行動計画の実施が思ったよりスムーズに進んだ。



### After

職場復帰プログラムについては実施率100%を達成し、所定外労働時間については、年々その数が減少し、平成24年度は月10時間以上残業した職員はわずか3名（すべて1ヶ月間）になった。当初予想していた以上の効果があり、達成感と満足感に浸っている。行動計画自体の職場環境づくりに及ぼす影響の大きさを今回初めて実感し、継続していくことがより大きな効果に繋がると考えている。



働きやすい職場環境づくりをめざして



# オルガン針 株式会社

住所：上田市前山1番地 電話番号：0268-38-3111

業種：製造業 創業：1920年

会社HPアドレス：<http://www.organ-needles.com/>

従業員数：446名（男性319名、女性127名）

## ト ツ プ の 声

企画管理本部 本部長 武田 和宏

**Before** ……………

女性の育児を含め、全社員のワークライフバランスの実現・規定の整備を中心に、働きやすい職場環境の整備を目指した。

**After** ……………

社内関係部門も協力し、策定した目標を達成することができた。目標1（下記参照）については男性の育児休業取得者2名、女性の育児休業取得率が100%と、行動計画の目標値を上回る実績となった。

## 男 性 の 育 休 者 等

総務部 総務課 (50代)

**Before** ……………

息子と過ごす時間を増やしたいと思い、初めて育児休暇を取得した。

**After** ……………

土日以外で息子と1日過ごす機会はほとんどなく、新鮮な気持ちだった。改めて育児の楽しい面や大変な部分を知ることができた。

## 上 司 、 同 僚 、 女 性 の 声

総務部 総務課 女性社員 (20代)

**Before** ……………

時短勤務の中で、いかに自分の業務を効率化させるか工夫している。

特に保育園に預け入れ始めた頃の子どもの体調管理には苦労した。

**After** ……………

子どもの乳児健診や自身の妊婦検診の際に、社内の制度を利用し、必要な時間を検診に充てることができた。

急な早退や休暇が必要な場合でも、快くフォローしてくれる職場の雰囲気が大変ありがたい。

### 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成22年7月20日

計画期間 平成20年4月1日から  
平成22年3月31日まで  
(2年間)

目標1：育児休業の取得状況を次のとおりとする  
男性社員・・・1人以上取得すること

女性社員・・・取得率を90%以上とすること

目標2：年次有給休暇の取得促進を図る

目標3：女性社員による働きやすい職場環境構築の促進

目標4：働き方の見直しに向けた労使協議会の設置



**人事担当者** 企画管理本部 人事部 人事課 課長 廉澤 輝樹

**Before** .....

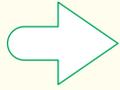
策定のねらいとして「働きやすい職場環境づくりと女性の活躍推進に向けた取り組みへ」を掲げている。

全ての従業員が長く働き続けられる労働環境の構築には、まずは女性従業員が働きやすい環境を整備していくことが重要であると考え、これまでの育児・介護休業のほか各種支援制度を充実させてきた。さらに育児や介護が「女性の役割」に留まることがないように、皆で理解し支え合う職場環境づくりに取り組んでいる。

働きやすい環境の整備とともに、女性が活躍できる場の拡大を目指し“ポジティブ・アクション”にも取り組む。その一つとして、女性の管理監督者の増員を目的とした「オルガン女性会議：Wベリープロジェクト」を発足した。会議メンバーは年齢・職場等が様々で、育児中の女性も参加し、各職場の意見を吸い上げて環境改善や制度改善に繋げる。

育児休業取得に伴う賃金カットを補うために積立有給休暇を利用できることを社内に周知している。

ワークライフバランスの重要性・働きやすい職場の環境づくりの大切さについて社内報でアナウンスを行った。



**After** .....

「オルガン女性会議」においては、各部門から選出された女性メンバーにより、働きやすい職場づくりや目標に向けた取り組み等を検討した。また、女性メンバーにとっては当会議への出席や会議での発言、提案等を行うことが、貴重な経験の場となっており、能力アップにつながっている。

新規学卒者のうち女性採用比率UP。  
2008年度：25%  
⇒2010年度：33%  
⇒2012年度：60%  
女子大からの採用実績も増加中。

新規学卒者の募集地域を近県6県から全国に広げるとともに、学部を限定せず募集している。また、会社説明会においてワークライフバランスに関する取り組みやくるみんマークの取得、育児・介護休業制度等の説明内容の充実を図り、女性も働きやすい職場であることを伝えている。

社員が働きやすい環境を整備しています！



# シナノケンシ 株式会社

住所：上田市上丸子1078 電話番号：0268-41-1800

業種：製造業 創業：1918年

会社HPアドレス：<http://www.skcyj.co.jp/>

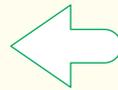
従業員数：878名（男性700名、女性150名、非正規従業員28名）

## ト ツ プ の 声

代表取締役社長 金子 元昭

### Before

育児休業制度がしっかり運用されており、休職後、職場復帰できる仕組みが機能していた。更に子育て社員が増えていく中で制度の拡充を求める声が増えてきた。



### After

ワークライフバランスへの推進に力を入れた。この結果、子育て世代・介護世代だけでなく社員全体に休暇を取りやすい環境を整備し、仕事と家庭の両立を推進した。実績は以下のとおり。

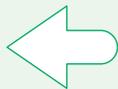
- ・定時退社日の実施（週2回）
- ・リフレッシュ休暇制度の導入
- ・積立有給休暇制度の制度改定
- ・育児休業制度の取得促進
- ・育児休業者への職場復帰講習の実施（円滑な復帰サポート）
- ・育児休業者の在宅勤務制度導入
- ・時短勤務制度、時差出勤制度の取得促進（対象：子育て世代・介護世代）

## 男 性 の 育 休 者 等

男性社員（30代）

### Before

次女の出生にあたり、1ヶ月の育児休業を取得した。



### After

家事も育児も空回りだったが、今となっては、長女と過ごした時間は貴重な思い出である。また「いてくれるだけで助かった」という妻の言葉にも感激した。取得させてもらって本当に良かったと思う。職場上司や同僚にも大変感謝している。



## 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成20年3月18日

計画期間 平成17年4月1日から  
平成20年3月10日まで  
(2年11ヶ月間)

目標1：上司・職場の理解促進のために、法・制度理解のための説明会を全社で実施する

目標2：育児休業から職場復帰に対する不安解消のための施策

目標3：短時間勤務 適用期間の拡大

目標4：育児休業 適用期間の拡大

目標5：男性の育児休暇取得に向けた施策（計画期間内に一人取得を目標とする）

目標6：所定外労働時間削減対策

目標7：地域の学校による見学や講師派遣・子供参観日の実施



素敵なパパになりたい人のための講座 クリスマスパティー

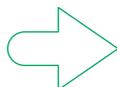
## 人事担当者

人事総務グループ グループマネージャー 寺尾 雄二郎

### 男性への取組

#### Before

男性の育児参加への意識が薄く、事例も少ないため意識改革を進め、参加事例を2006年から2年以内に10%に向上する。



#### After

2006年より制度普及に向けて活動を強化。実績は以下のとおり。左記の目標値は達成できなかったものの、男性の育児参加への意識は高まっている。

- 育児時差出勤制度利用者 延べ33名
- 育児休業者 延べ2名（2013年7月時点）
- 素敵なパパになりたい人のための講座の実施。参加者数

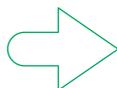
延べ600人超。

本講座はNPO法人と連携して実施。男性の育児参加を推進、同時に女性の意識も改革する取り組みに繋がった。

### 女性への取組

#### Before

男性の育児参加を求める女性の声は弱く、発言の機会も乏しい。



#### After

男性の育児参加が普及し、育児休業・時差出勤制度利用者が増加した。このため女性が働き続けることが可能となり、2009年以降、女性の育児休業復帰率は100%が定着した。

## 人事担当者

人事総務グループ 川本 希美

#### Before

行動計画の策定にあたっては、多様化する雇用形態に対応できるよう柔軟な制度設計を行った。

男性の育児休業取得に向けて男性の育児参画への理解を深めるため、ガイドブックの制作・説明会等を実施した。



#### After

認定取得後の効果は以下のとおり。  
 (社内)：育児参加への意識が高まり、理解も深まった。  
 (社外)：ワークライフバランスを推進している企業として知名度が向上した。

くるみんマークは求人広告等に掲載している。

今後は男性の育児参画意識の向上と諸制度の利用促進、小学校就学以降の育児支援が課題である。

世代を超え、地域と結び付いた交流で、共生し合う社会の実現に貢献しています



# 新教育システム 株式会社

住所：上田市手塚1065 電話番号：0268-39-7707

業種：教育・学習支援 創業：2005年

会社HPアドレス：<http://www.sakura-kokusai.ed.jp>

従業員数：23名（男性9名、女性7名、非正規従業員7名）

## トップの声

副校長 高橋 保

### Before

新教育システム株式会社は、構造改革特別区域法により上田市の認可を受け、さくら国際高等学校を設置、運営している。

本校では、大切な生徒を預かる教職員が、安心して仕事と子育てを両立させながら、その能力を十分に発揮できる職場環境を目指して、諸対策に取り組んでいる。

### After

次世代認定マーク「くるみん」は、建学の精神を礎として皆で考え作り上げてきた諸施策を、長野労働局に認められたものとして、職員一同にとって大きな喜びである。

改めてその認定趣旨を皆で共有し合うことにより、より一層実のある次世代育成支援に取り組んでいきたいと考えている。

## 人事担当者

学務課 上野 亜紀子

### Before

働きやすい環境を作ることによって、職員が能力を十分に発揮し、生徒保護者及び地域に貢献できるようにする。

### After

年間予定表で、年度初めに有給取得促進期間を周知することにより、有給休暇取得促進を図ることができた。

## 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成24年5月8日

計画期間 平成21年9月1日から  
平成24年3月31日まで  
(2年7ヶ月間)

目標1：育児休業後に職員が不安感をいなく復職しやすくするため、休業中の職員に資料送付等による情報提供及び研修、代替職員の確保、環境の整備を実施する

目標2：各職員が年間予定表に定められた生徒等の夏季休業期間に学校の態勢を保持しつつ交代で、夏季休日の5日間に連続して加えた年次有給休暇取得の推進を図る

目標3：育児休業制度や社会保険の各種給付金など、制度の周知をはかる。

目標4：子ども・子育てに関する地域貢献活動を実施する



## 上司、同僚、女性の声

教務課進路指導主任 平山 珠規

### Before

育児休業利用前に気掛かりだったのは、長期の休みを取った場合に同僚にかかる負担（教科指導・校務分掌）であった。この事を教務主任に相談したところ、教科指導については代替職員への引き継ぎ、校務分掌については複数体制で対応するなど「安心して育児休業に入ってください」と回答をいただいた。また、副校長から職員への周知・協力要請もあり、「何かあった時には電話連絡をして指示を仰ぐので、安心して休んで下さい」と快く送り出してくれた。

### After

私はこの『育児休業取得』を通じ、職員がとても頼れる存在であること、会社の支援がいかに心強いかに気づかされた。  
また、職場復帰後は一時保育の可能な中での勤務希望を調整していただき、短時間勤務をしながらスムーズに原職復帰をすることが出来た。  
今後仕事と家庭の両立、「ワーク・ライフ・バランス」を重視して日々頑張っていきたいと思う。

## 塩田・すぐりの村づくりの会

学務課 清水 賢知

### Before

地域に根付いた学校づくりを目指している本校の特徴を生かし、幅広い層の地域住民と子どもたちが協働して、かつてこの地域に植えられていたすぐりで、美しい景観と農業振興に取り組む活動を通じ、地域に結び付いた次世代育成支援対策を行う。

### After

地域住民だけでなく、地元の小学生や中学生にもさまざまな活動に参加してもらうことにより、子どもの健全育成のための活動を活発に行うことができた。

「地域で一番働きがいのある会社」をめざして！



# 信州富士電機 株式会社

住所：上田市御嶽堂2535 電話番号：0268-42-7111

業種：製造業 創業：1985年

会社HPアドレス：<http://www.fujielectric.co.jp/sfd/>

従業員数：126名（男性81名、女性45名）

## 人事担当者

### Before

働く事に喜びと安心の持てる風土づくりを行い、「地域で一番働きがいのある会社」を目指す。  
長時間労働を解消し、家族と過ごす時間を増やすなど仕事と家庭の調和や、心身のリフレッシュを図る時間を創出する取り組みを実施。



### After

#### 時間外労働削減への取り組み

ノー残業デー、残業申請や残業パトロールの実施により「なんとなく残業」ではなく、仕事の優先順位や残業の必要性を考え、仕事にメリハリをつける風土づくり、時間外労働の削減を進めている。

#### 家族の工場見学会実施

「朝から夜遅くまでお父さんが仕事をしてるところってどんなところ？どんなことしてるの？」お子さん・ご家族を職場に招待し、日頃の様子を見てもらう事で理解と協力を得られれば…と実施している。

#### 男性社員の育児参加について

制度の周知に取り組んできた（残念ながら男性社員の育児休業取得はなかった）。男性社員の育児休業は一般的にもまだまだ取得者が少ないのが現状。短期間でもいいのでひとりでも多くのパパに制度を利用し、乳幼児期というあっとい間の成長を日々一緒に楽しんで欲しいと思っている。

## 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成23年6月30日

計画期間 平成21年4月1日から  
平成23年3月31日まで  
(2年間)

- 目標1：子どもの出産時の父親の休暇取得率向上に向けた体制整備を行う
- 目標2：育児休業の取得状況を次の水準以上とする  
男性社員…1人以上取得すること  
女性社員…取得率を70%以上とすること
- 目標3：社員全員の所定外労働時間削減に向けた体制整備を行う

## 行動計画 PLAN DATA 2

認定日 平成25年8月12日

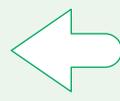
計画期間 平成23年4月1日から  
平成25年3月31日まで  
(2年間)

- 目標1：父親の育児参加支援の実施
- 目標2：育児休業明けの円滑な職場復帰の促進
- 目標3：時間外労働削減の推進



富士電気会社は、どんなお仕事をしているか  
この会社見学に来てわかりました。  
自動つりせん機の体験もやって楽しかった。  
会社はたけさんのてつが、ありました。会社は、  
パソコンをつかひしごとをやってたりたけさんのて  
つをつかひしてたり人もいました。イメージより  
すごくていい感じでした。よな、ババア  
すごしも  
なつみ

**After** .....  
上司や職場の理解もあり取得しやすかった。育児世代の同僚も多い職場なので、お互いに協力し合い、平日の学校・保育園行事へも参加できるような職場にしていければいいと思う。



**Before** .....  
社内掲示で制度の事は知っていた。上司のすすめもあり、子どもの定期健診の際に子の看護休暇を取得した。

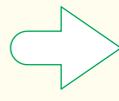
## 男性の育休者等

男性社員（30代）

## 上司、同僚、女性の声

女性社員（40代）

**Before** .....  
この会社には、育児をしながら仕事を続けている先輩ママたちがたくさんいるので、女性が仕事を続けやすい環境が整っている会社だと思っていた。  
実際に自分が取得するにあたっては、職場の理解と協力のもと長期休暇、その後も時短勤務を受け入れてもらえることがとてもありがたかった。  
今後は自分が周りに支えてもらったように、出産・育児を迎えるママたちを支援していきたいと思う。



**After** .....  
育児休業に向けての業務引継ぎがスムーズにできるよう、また、復職後も小さいお子さんに関わる急な休暇に対応できるよう、日頃からお互いの業務をフォローし合える体制が必要だと思う。  
育児だけでなく、介護に関わる従業員も増えてくると思う。職場でお互いに協力しながら仕事と家庭、充実した生活を実現できるような職場づくりができればいいと思う。

育児に仕事に大活躍！パパもママも頑張っています



## 日信工業 株式会社

住所：上田市国分840 電話番号：0268-24-3111

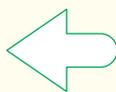
業種：製造 創業：1953年

会社HPアドレス：<http://www.nissinkogyo.co.jp/>

従業員数：2,243名（男性1,906名、女性179名、非正規従業員158名）



**A**fter .....  
人の役に立てたことで、さらに心が豊かになり、大きな貢献にチャレンジすることができ。この繰り返しで今日のNISSINを築きあげてきたし、未来へ繋がる成長と原動力である。基本理念の意味を理解し、共有し、明日への行動につなげて欲しいと思う。



**B**efore .....  
当社では、『心の豊かさ』『貢献』を基本理念として掲げている。この意味は、「社員一人ひとりが人の喜びを自分の喜びと感じ、成長し続けること」「社員一人ひとりが人々の幸福と社会の役に立つこと」である。

### トップの声

代表取締役社長 大河原 栄次



### 男性の育休者等

男性社員（20代）

**A**fter .....  
男性の育児休暇取得率は低く、社会的認知度もあまりないと思う。確かに、父親として子供にしてやれる事は母親に比べわずかかもしれない。自分なりにできる事をただけだが、結果として娘がこれほどパパっ子になってくれた事は、たった1カ月ではあったが育児休暇のおかげだと思っている。

### 上司、同僚、女性の声

女性社員（30代）

**A**fter .....  
我が家には、6歳と3歳の男の兄弟がいる。たった2人だけの兄弟だが、家の中は笑い声に泣き声、それを見かねてキレる私の怒号と、朝から大騒ぎの毎日。兄弟の小学校と保育園準備があり忙しい毎朝だが、会社の制度にある勤務時間短縮措置を利用して頂いているおかげで、夫婦2人で働きながら子育てが出来て大変助かっている。

### 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成25年5月24日

計画期間 平成23年4月1日から  
平成25年3月31日まで  
(2年間)

目標1：育児を支援する社内制度の拡充を図る

目標2：男性従業員に対して、育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う

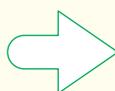
目標3：若者のインターンシップおよび地域の子どもの工場見学の受け入れを行う



## 人事担当者

### Before

従業員の平均年齢が30代後半と子育て世代も多いため、次世代育成支援への取り組みが非常に重要。従業員のライフスタイルの変化に対応するため、育児休業や勤務時間短縮等の措置・看護休暇の取得期間を延長するなど働きやすい職場環境の整備を行った。またインターンシップの実施や学校の会社見学の受入れなどにも取り組んでいる。



### After

当社でも共働きが増え、若い世代が産休・育児制度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少なくなっている。

くるみんマークを、名刺や封筒に表示したり、企業説明会等で育児支援策の状況を説明し、企業イメージアップにも繋げている。

### 男性への取組

男性の育児休暇取得者の要件をクリアすることに苦労した。男性社員も育児休暇を取得できることについて、ポスター等でPRした。また、社内報を活用し、育児休暇を利用した社員に、育児休暇を使ってよかったことや、子育ての大変さや楽しさを、同じ年代の父親に伝えてもらった。

### 女性への取組

「有能な人材を出産や育児により退職させることなく留めたい」という目的から、会社が育児支援策の拡充を検討。育児休業取得経験者へのアンケートを実施し、その中で優先度の高い①短時間勤務が可能となる子の対象年齢の引き上げ、②看護休暇が可能な子の対象年齢の引き上げを実施。(小学校就業前⇒小学校4年生の年度末まで)

会社の成長は、社員が業務に集中できる環境から



# マリモ電子工業 株式会社

住所：上田市諏訪形1071 電話番号：0268-27-9644

業種：情報通信業 創業：1980年

会社HPアドレス：<http://www.marimo-el.co.jp/>

従業員数：74名（男性65名、女性9名）

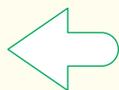
## ト ツ プ の 声

代表取締役社長 清水 久夫

### Before

私の子育て時代は、立場上おそらく他の家庭よりは家族のために自由になる時間は多かつたかも知れない。

しかし、今振り返って見るともつともつと家族との時間を取っておけば良かったと思う。



### After

社員の皆さんは私自身の子育て時代よりは、多くの時間を家族と共に過ごすことが出来るようになったのではないかと考えている。

当社の場合、社員の創造力（電子技術開発力）が会社を支えている。安心して業務に従事してもらいたいと思う。

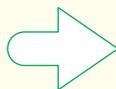
## 人事担当者

総務部 課長 松山 三千代

### Before

仕事と家庭生活の両立・ワークライフバランスのとれた生活を目指し社員と会社が共に発展できるように、ということをおねらいに行動計画を策定した。

男性の育児休業取得に向けて、男性社員に、子の看護の為に休暇や子供が生まれる際の休暇等についての周知と取得推進を行った。



### After

子供が生まれる際の父親の休暇や子の看護休暇の取得が増加した。周囲の理解向上により取得しやすくなったと思う。

くるみんマークをHPに掲載をする事による会社のイメージアップと採用面での効果を期待する。

男性が育児休業や育児の為に短時間勤務制度利用をできる環境作りを進めることが今後の課題。

## 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成24年11月2日

計画期間 平成21年9月1日から  
平成24年8月31日まで  
(3年間)

- 目標1：子どもが生まれる際の父親の休暇取得を促進する
- 目標2：育児時間短縮制度や未就学児看病のための休暇についての見直しと周知
- 目標3：介護のための短期の休暇制度を創設する
- 目標4：年次有給休暇、取得促進のための措置を行う
- 目標5：中高生の職場体験・大学生のインターンシップ制度の継続



## 男性の育休者等

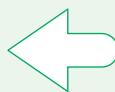
技術部 主任 萩原 由貴

### Before

従来は、妻が忙しく休めないときには、有給を利用して子の看護をしていた。

### After

子の看護休暇制度の周知により休みやすくなった。また、子の看護に対する意識が高まり、妻への負担が軽減したのではと思う。



## 上司、同僚、女性の声

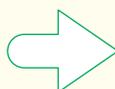
技術部 課長 佐藤 寛之

### Before

突発的な残業が多い職種で、周囲のメンバーの理解を得るのが難しい場合もあった。

### After

周囲の意識を変えるという面で効果があった。忙しく業務をしているメンバーを置いて帰宅するのは気が引けるかと思う。そのような場合でも温かい声で「お疲れさま」と言える雰囲気になってきていると思う。



# 自ら描く！人生と仕事のキャリアデザイン



## 社会福祉法人 依田窪福祉会

住所：上田市下武石776番地1 電話番号：0268-85-2202

業種：社会福祉 創業：1996年

会社HPアドレス：<http://www.yodakubofukushikai.jp/>

従業員数：138名（男性15名、女性70名、非正規従業員53名）



### ト ツ プ の 声

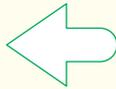
常務理事 村岡 裕

#### Before

もともと女性の就労支援等は講じていたが、具体的な計画数値を示したものが少なかった。支援等を受ける職員に適用を受けることへの遠慮があった。

#### After

企業をあげ取り組んでいることが、具体的な内容とともに明らかになった。遠慮も少なくなった。



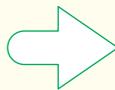
### 人事担当者

法人本部 人事係長 市川 綾子

#### Before

女性職員が多いため長く就労できるよう考えた。

目標値を決め達成するようにした。また、男性職員が少なく、取得者が限定されるため、何回も呼びかけを行った。



#### After

効果としては、子育てサポート企業としてアピールできる。

くるみんマークは広報誌・求人票に掲載した。今後の課題としては、女性の職員が多く、また変則勤務のため体調を考慮した取り組みができるよう考えていきたい。

現在は3歳まで育児短時間勤務ができるが、今後は小学校就学前まで利用できるようにしたい。

### 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成25年5月13日

計画期間 平成23年4月1日から  
平成25年3月31日まで  
(2年間)

目標1：短時間正規職員制度の導入、職員への周知  
目標2：年次有給休暇の取得促進



## 男性の育休者等

ディサービスセンター和田 施設長

渡邊 善和

**Before** .....

子が障害を持って生れたことから、病院へかかる機会が多く、仕事の都合上、妻に任せることが多くあった。

**After** .....

職場から休暇を保障してもらえ、妻の育児への負担も軽減でき喜ばれている。女性にとっても働きかけになると感じる。

## 上司、同僚、女性の声

法人本部 総務係長 保科 美里

**Before** .....

昔は子供ができれば退職をしていた。また、有給休暇も遠慮して取っていた。

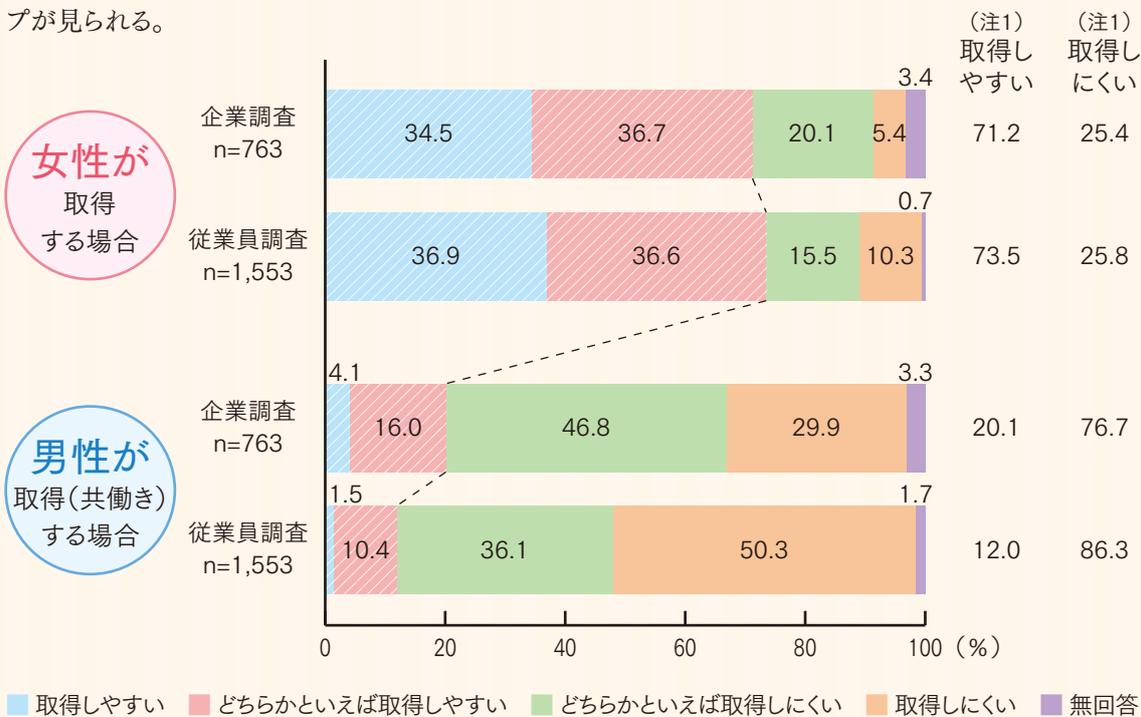
**After** .....

現在はいろいろな制度が活用でき、有給休暇も権利として取ることができるためありがたい。職員に制度等の周知を、もっと（何回も）してほしい。

# DATAで見る 男性の育児休業②

## 男女別にみた育児休業制度の取得しやすさ

女性が取得する場合に比べ、男性が取得する場合は育児休業を「取得しにくい」とする割合が高い。さらに企業に比べ労働者で「取得しにくい」と考える割合が高く、企業と労働者の間で意識のギャップが見られる。



注1：「取得しやすい計」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計。  
「取得しにくい計」はどちらかといえば取得しにくい、「取得しにくい」の計

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

## コラム

### 育休中に職場を回すための戦略とは？

育児休業の場合は準備期間が十分に取れますので、まずは仕事の見える化を行い、部下や後輩を育成し、引き継ぎが可能な状態にしていきます。さらに、不公平感を軽減させるため、育休中に負担を強いられる同僚や後輩をしっかりと評価する仕組みが会社には必要です。

企業経営として利益を出すために必要な行為でありますし、子育て支援をきっかけに先手で対応している企業は、今後訪れる大介護時代の荒波にも対応しやすいでしょう。

### 男性の育休という革命のすすめ

育休を男性が取りにくいのは、多くは基幹職に就いているからです。男性が育休を取るということは、いつ誰が抜けても職場が回るように会社の仕組みを変えていくきっかけになりうる、ということです。男性が当たり前で育休を取得できるようになるためには、男女賃金格差や男女役割分業意識などの「社会のハードル」、キャリアロスや代替要員確保や上司の理解などの「職場のハードル」、経済的ロスなどの「家庭のハードル」といった複雑に絡み合うハードルを越えていく必要があります。いわば男性が育休を取っていくことは、こうしたハードルを1つずつ低くしていく「静かな革命」と言えるかもしれません。

パパスウィッチーパパを楽しむヒントが見つかる！父親向けのコミュニティサイト

<http://papaswitch.nifty.com/> 「パパの育休を考える」より抜粋・編集

社会医療法人財団慈泉会相澤病院（松本市）

キッセイコムテック株式会社（松本市）

キッセイ薬品工業株式会社（松本市）

GAC 株式会社（安曇野市）

株式会社長野銀行（松本市）

鍋林株式会社（松本市）

# 中 信

写真提供：信州・長野県観光協会



くるみんマーク取得、県内第1号!



# 社会医療法人財団慈泉会 相澤病院

住所：松本市本庄2-5-1 電話番号：0263-33-8600

業種：医療・福祉 創業：1908年

会社HPアドレス：<http://www.ai-hosp.or.jp>

従業員数：1762名（男性573名、女性1189名）

## 人事担当者

人事部人事課 粟津原 剛

### Before

行動計画のねらいは、女性が多い職場のため、仕事と育児を両立できるようにすることを目指した。

また、男性の育児への参加を促すため、子育て休暇（年間5日）を設け、制度化した。

### After

就職説明会や入職者の研修時にくるみんマークを活用するなど、ワークライフバランスを推進していることを内外に示している。

男性の子育て休暇取得も浸透し、24年度は14名が取得した。

## 男性の育休者等 放射線技師（30代）

### Before

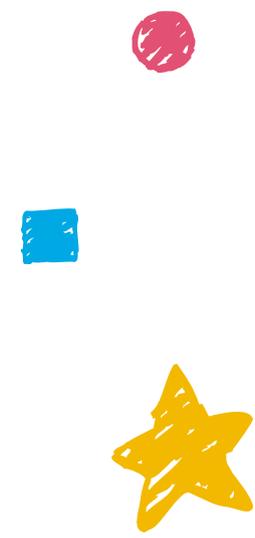
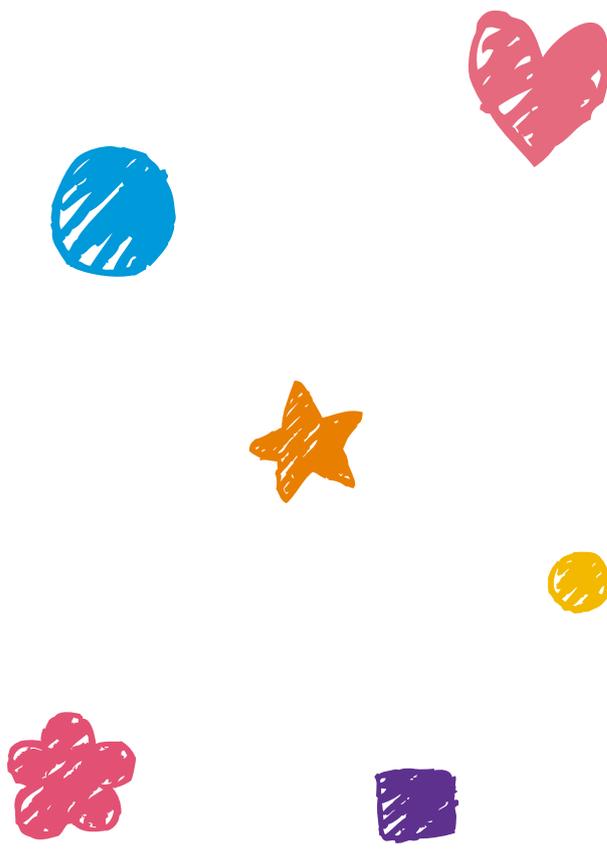
部署内でも浸透しており、とても取りやすかった。

### After

子供が小さいので、遠くに出かけることはできないが、子供とゆっくり過ごせる時間ができてよかった。

## 子ども参観

職員からは「子どもにも自分の仕事を見せることができて嬉しかった」「家で仕事について話をするきっかけとなった」など、感謝の声が聞かれている。また子ども達からは「お父さん、お母さんは大変な仕事をしているんだね」「いつもお仕事してくれてありがとう」といったメッセージカードが送られ、親子のコミュニケーションの機会として楽しい時間となっている。今年で4回目の開催となるが、松本市教育委員会からもキャリア教育の場として、開催御礼の言葉をいただいている。



## 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成19年6月5日

計画期間 平成17年4月1日から  
平成19年3月31日まで  
(2年間)

目標1：育児休業法を上回る、より利用しやすい育児のための休暇制度を平成18年に導入する

目標2：小学生未満の子供を持つ職員が希望する場合に利用できる短時間勤務制度の周知をする

目標3：年次有給休暇の取得の促進のため、連続休暇の取得を継続的に図る

仕事も家庭も"Win-Win"を目指して!



# キッセイコムテック 株式会社

住所：松本市和田4010-10 電話番号：0263-40-1122

業種：情報通信業 創業：1985年

会社HPアドレス：<http://www.kicnet.co.jp/>

従業員数：300名（男性208名、女性46名、非正規従業員46名）

## ト ツ プ の 声

代表取締役社長 神澤 鋭二

### Before

弊社は、「自分自身に対する責任」「会社に対する責任」「家族に対する責任」「地域社会に対する責任」この4つの責任は常にイコールであり、どれが欠けてもバランスのとれた良い社会人にはなれないと考え、「仕事と家庭の両立支援」に取り組んでいる。

### After

これらを制度面でもバックアップするためにノー残業デー（毎週水曜日、給与／賞与支給日）の徹底や有給休暇取得促進などを進めている。育児休業取得者も、女性ばかりでなく、男性の取得者も出ている。今後もさらに育児に関するサポート体制を強化し、更なる充実を目指す。



## 人事担当者

総務人事部人事グループ マネジャー 唐澤 和宏

### Before

男女問わず仕事と家庭生活を両立させることができるよう支援する取組みを行い、働きやすい環境を整備することによって、全社員が十分にその能力を発揮できるよう行動計画を策定した。

男性の育児休業取得については、男女関係なく育児休業が取得できることや制度の概要説明、手続き等について社内電子掲示板に掲載した。

### After

目標項目は、達成することができた。特に初めて企画した「こども参観日」は、社員や家族からも好評であった。

くるみんマークは、早速、名刺に印刷した。対外的にアピールすることで、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などに期待できる。

今後の課題としては、育児休業中の社員が、自宅にて会社情報をキャッチアップする仕組みを作ること。労働提供は無いものの、会社の情報を知ることで、復帰をスムーズに支援する狙いがある。



## 男性の育休者等

レンタル事業部 (30代)

### Before

育児休業するきっかけは、妻が3人目の出産で2人の子供もまだ幼く、日々家事育児に追われている姿を見ているうちに自分も積極的に妻をサポートしなければと思い取得を決意した。私が会社にはない間、任せられている業務をどうするかだったが、なるべく早い段階で上司に相談し、関係者と調整をしてもらうことで解決でき助かった。



### After

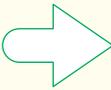
取得をして、妻への感謝と子供への情が強まったことを実感している。いざ家事、育児をやってみると予期せぬことが多く、翻弄されることばかりだったが、日々成長する子供の姿は苦労など忘れさせてくれた。このかけがえのない時間を育児に専念できたことは、とても素晴らしい体験だったと感じている。仕事と家庭が両立できる環境にとても感謝している。

## 上司、同僚、女性の声

レンタル事業部 男性育児休業取得者の上司

### Before

該当メンバーが所属しているチーム内への説明と、どうやっていくかをチームで話し合った。育児休業前に若干負荷を高くして、業務を行った。休業中は、業務への支障を最小限に抑えられるよう柔軟なメンバーのシフトを行った。



### After

育児休業を取得できるという良い啓蒙になったと思う。コアメンバーが1人抜けることは大きな痛手ではあったが、他のメンバーの支援によって業務を遂行することができた。他のメンバーの自信にも繋がったと思う。

## 行動計画 PLAN DATA 1

認定日	平成25年4月22日	目標1：安心して育児休業を取得しスムーズに職場復帰できるよう、情報提供をはじめ支援を強化する
計画期間	平成23年4月1日から平成25年3月31日まで(2年間)	目標2：小学校就学前の子を養育する社員が申し出た場合は、所定労働時間の短縮措置を可能とするよう検討する
		目標3：年次有給休暇の取得率向上を目指して働きかけを促進する
		目標4：子どもが親の働く姿を実際に見ることができる「子ども参観日」を実施する

# WLBの実現を通じて能力と生産性アップへ



## キッセイ薬品工業 株式会社

住所：松本市芳野19番48号 電話番号：0263-25-9841

業種：製造業 創業：1946年

会社HPアドレス：<http://www.kissei.co.jp/>

従業員数：1,545名（男性1,334名、女性211名）



### ト ツ プ の 声

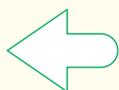
代表取締役社長 神澤 陸雄

#### Before

社員や職場の意識として、どちらかというと、ワークライフバランスは、高い仕事の成果や効率性の追求といったものと相反するものである、という固定観念があったのではないか。

#### After

各種施策の実施を通じ、仕事と家庭生活との両立への意識が高まり、より効率的に、よりメリハリをもって業務を遂行するといった仕事への取り組み方に変化が見られる。社員の意識改革、能力や生産性の向上に好影響を与えることを期待している。



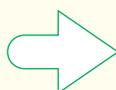
### 人事担当者

人事部長 高山 哲

#### Before

特に男性の育児休業取得や、仕事と育児をはじめとする生活の調和を図ることで、仕事の効率性や生産性が高まることを目指し、行動計画の策定を行った。

配偶者出産時の休暇として3日間が有給付与される制度はもともとあったが、男性社員の声として、配偶者の育児・家事をサポートするには、それだけでは十分でないという声と、一方で仕事への影響から長期の休業は取得しにくいという声の双方があり、男性の育児休業取得を実現するには双方のニーズを満たす解決方法を見出す必要があった。



#### After

認定取得により、ワークライフバランスを含む次世代育成支援施策が社内に浸透し、男性の育児休業取得者の増加や各種休暇制度の取得が促進される一方、時間外労働の効率化など作業能率の向上も図られ、仕事と家庭の調和に好影響をもたらしていると考えている。

くるみんマークを年一回発行のCSR報告書に掲載し周知しているほか、新卒採用活動における会社説明会にてスライド資料に掲載するなど、会社として次世代育成支援に取り組んでいることをアピールしている。

今後は、男性の育児休業取得者の更なる増加と各種施策の実施を通じての業務効率化と社員の能力向上を更に推し進めていきたい。



## 男性の育休者等

人事部人材開発課長 松澤 光一

### Before

育児休業は出産した女性のみが利用できる制度と考えていたため、育児のために休みが必要な場合は、職場に気兼ねしながら年次有給休暇を単発的に取得する程度であった。



### After

男性も利用しやすい制度へ変わったことにより、職場の理解が促進され、思い切って休みを取ることができリフレッシュにも繋がった。

連続一週間の範囲内で休暇取得した場合は、有給であるため、収入への影響など生活面への心配がなく安心して休暇を取得することができた。

育児に対する意識が高まると共に、より効率的に仕事へ取り組む意欲も高まった。

## 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成20年10月28日

計画期間 平成17年4月1日から  
平成20年9月30日まで  
(3年6ヶ月間)

- 目標1：平成20年8月までに、育児休業の取得状況を次の水準以上とする  
男性社員：育児休業を取得する  
女性社員：対象者の取得率を80%以上とする
- 目標2：平成20年3月までに、3歳以上で小学校就学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導入する
- 目標3：平成20年8月までに、ノー残業デー（毎週水曜日）に関し適用事業所における適正な運用を推進する
- 目標4：平成20年3月までに、若年層の安定就労支援策としてインターンシップを実施する

## 行動計画 PLAN DATA 2

認定日 平成23年6月30日

計画期間 平成20年10月1日から  
平成23年3月31日まで  
(2年6ヶ月間)

- 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とすること  
男性社員・・・期間中の取得者を3名以上とする  
女性社員・・・対象者の取得率を80%以上とする
- 目標2：平成23年3月までに、子どもが生まれて父親となる従業員について、休暇を取得しやすい環境を整備する
- 目標3：平成23年3月までに、男性の育児休業取得を促進するための措置を実施する
- 目標4：所定外労働時間の削減のための措置を実施する
- 目標5：年次有給休暇の取得の促進のための措置を実施する

# 社員も家族も誇れる育児環境を目指して



## GAC 株式会社

住所：安曇野市豊科1000番地 電話番号：0263-73-8000

業種：製造業 創業：1966年

会社HPアドレス：http://www.gacjp.com/

従業員数：582名（男性418名、女性45名、非正規従業員119名）

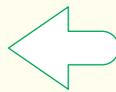
### ト ツ プ の 声

代表取締役社長

大矢 修三

Before .....

社員一人ひとりが安心して仕事と子育てを両立できるようなWLB実現に向けて、労使でより良い環境の整備に取り組んできた。



After .....

くるみんマークを取得する方針を決定。これには男性の育児休業取得が必須であることから、実現させるための方策を詰めていった。この取組みこそが社員一人ひとりのWLB実現へと繋がるものと感じられた。  
また、くるみんマークを取得したことで、更に安心して育児に参加できる職場環境の整備にも役立ったと思われる。

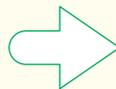
### 人 事担当者

総務部人事総務室担当 三溝 真央

Before .....

計画のねらいは、社員全員が安心して仕事と家庭の両立を実現できる働きやすい環境をつくりたい。また、くるみんマークを取得することで、会社の知名度向上、さらにはより優秀な人材の確保に繋がりたい。

女性の育児休業取得や短時間勤務の活用などは定着していたものの、男性の育児休業取得実績はゼロ。それ故にくるみんマークを取得できない状況であった。



After .....

社内報による周知活動や配偶者が出産を控えている社員やその上司に対する理解活動等を行うことにより、男性の育児休業取得に対する協力を得ることができた。

また、有給休暇取得向上施策等により、社員のWLB実現に繋がった。

くるみんマークは、広報（HPや名刺、封筒、社内報等）へ掲載している。

これにより、社員が誇れる会社、また、優秀な人材の確保へつなげていきたい。

代替要員の補充（特に専門職）に苦労した。

今後は、男性育児休業取得の風土とGIVE&TAKEの意識の醸成を図っていきたい。

### 行動計画 PLAN DATA

認定日 平成25年4月25日

計画期間 平成23年4月1日から  
平成25年3月31日  
(2年間)

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上および更なる周知徹底

男性社員…計画期間中に1人以上取得すること

女性社員…取得率80%以上にすること

目標2：平成24年3月までに、年次有給休暇の更なる取得向上の為、リフレッシュ休暇として一人当たり平均年間4日以上以上の休暇を取得する。

目標3：次世代を担う若年者に対するインターンシップ受入体制を整え、平成26年3月31日までに実施する

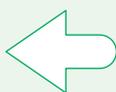


## 男性の育休者等

品質保証部検査室 柏原 翔太

### Before

「少しでも子供の成長を身近で感じたい」「妻が一番大変な時期と一緒に子育てがしたい」との思いがあったものの、実際に「自分が休むことで職場の人たちに迷惑をかけてしまう」といった後ろめたさや、今まで周囲に育児休業を取得した男性社員がいなかった不安要素もあり、育児休業を取得できなかった。



### After

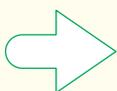
とにかく取得して良かった!!  
子供の成長はとても早く、一瞬一瞬が驚きや感動の連続であるため、自分が育児に協力することで妻とそんな喜びを共有することができた。また、妻の負担も軽減し、話し合い、助け合いながら育児ができていくことに満足している。  
私の周りには男性が育児休業を取得できることを知らない人が多かったため、自分が先駆者になることで、皆さんの理解促進にも繋がりが、良かったのでは…と感じている。

## 上司、同僚、女性の声

経営企画部経営企画室 内山 葉月

### Before

会社には、育児に関する制度が整備され、職場の理解も得ながら、育児休業を取得し、復職後は短時間勤務を活用している女性社員も沢山いる。しかし、いざ自分がその立場に直面した時には、職場の理解が得られるか、一年以上もブランクが出来ることで周りについていけないのではないか…などの様々な不安があり、育児休業を取得することや、仕事と子育てを両立することは正直難しいのではないかと感じていた。



### After

育児休業に関する制度が整っていることに加え、会社をあげてくるみんなマークを取得したことで、より安心して制度を利用できる環境になったと感じている。周りにも育児休業から復職し活躍している社員が沢山いるため、一層職場の理解も得られやすくなったと思われる。

仕事と育児を両立させることが出来る環境を整えて頂いたことに感謝している。

長野銀行は子育て世代のサポーター がんばる人を応援します！



# 株式会社 長野銀行

住所：松本市渚2丁目9番38号 電話番号：0263-27-3311

業種：金融業 創業：1950年

会社HPアドレス：<http://www.naganobank.co.jp/>

従業員数：741名（男性507名、女性234名）

## ト ツ プ の 声

取締役頭取 中條 功

### Before

職員が仕事と子育てを両立させることができ、行員全員が働きやすい環境を作ることによって、全ての行員がその能力を發揮できるようにするために、行動計画を策定した。

### After

研修等を通じ、制度面に対して職員の認知度が高まり、育児休業や時短制度など、有効に使う職員も増えてきた。また、周りの職員についても、理解と協力ができる職場環境に徐々に変わってきた。



## 人事担当者

人事部 課長 小林 忠昭

### Before

職員が仕事と子育てを両立させることができる環境を整備することが、地元企業の責務のひとつと考え、行動計画を策定した。

### After

新卒採用時において企業のイメージアップにつながり、大学採用担当者からも、くるみんマーク取得状況や、女性の就業状況について聞かれることが多くなった。

職員が仕事と子育てを両立させることができる環境を整備し、研修等を通じて制度面の周知をしている。

平成24年4月より、出産祝い金の支給金額を大幅に増額し、銀行全体で、育児に対する支援に力をいれている。

## 男 性 の 育 休 者 等

丁支店 営業課長 (30代)

### Before

取得当時、審査課長という立場であったため、取得に際しては自分自身の段取りだけではなく、お客様や職場内（上司や部下）においても、理解・協力をいただき、取得することができた。

### After

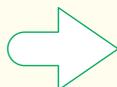
周囲の協力のおかげで、僅かばかりだが、妻の育児の負担を和らげることができた。  
育児休暇取得は、職場内で取得に向けた環境整備が重要であると思う。周囲の協力は不可欠であり、職場環境の整備が必要であると思った。

# 上司、同僚、女性の声

支店 業務係長 女性職員 (30代)

## Before

産休明けに、時短制度を利用するに当たっては、支店で人事異動による職員の入れ替わりもあったことから、取得について、言い出す雰囲気になかった。しかし、上司や周囲の方から協力していただき、時短制度を利用することができた。



## After

周囲の職員からの理解もあったことから、初めての出産時には、育児休暇に加えて、復帰後時短制度も有効に利用することができた。また、今年8月からの二人目の育児休暇についても、理解をいただいている。女性が長く勤務できる制度として引き続き、取得できる環境を作っていってもらいたいと思う。くるみマークは女性ならほとんどの方が知っているのでは。

### 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成19年6月5日

計画期間 平成17年4月1日から  
平成19年3月31日まで  
(2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  
男性行員…当該計画期間内に、1人以上取得すること  
女性行員…取得率を70%以上とすること
- 目標2：小学生未満の子を持つ職員が、本人の申出により、始業または終業時刻の繰上げまたは繰下げができる制度を制定
- 目標3：妊娠中および出産後の女性職員について、母子の健康の確保について、全職員が健康管理できる体制を整備し、周知する

### 行動計画 PLAN DATA 2

認定日 平成21年8月3日

計画期間 平成19年4月1日から  
平成21年3月31日まで  
(2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  
男性行員…当該計画期間内に、1人以上取得すること  
女性行員…取得率を70%以上とすること
- 目標2：小学生未満の子を持つ職員が、本人の申出により、始業または終業時刻の繰上げまたは繰下げができる制度の周知・徹底を図る
- 目標3：妊娠中および出産後の女性職員について、母子の健康の確保について、全職員が健康管理できる体制を整備し、より一層の周知・徹底を図る

### 行動計画 PLAN DATA 3

認定日 平成24年5月30日

計画期間 平成21年4月1日から  
平成24年3月31日まで  
(3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  
男性行員…当該計画期間内に、1人以上取得すること  
女性行員…取得率を70%以上とすること
- 目標2：小学生未満の子を持つ職員が、本人の申出により、始業または終業の時刻の繰上げまたは繰下げができる制度の周知・徹底を図る
- 目標3：妊娠中および出産後の女性職員について、母子の健康の確保について、全職員が健康管理できる体制を整備し、より一層の周知・徹底を図る

働く方々の多様性を活かす健康な企業です



# 鍋林 株式会社

住所：松本市双葉8番10号 電話番号：0263-27-6540

業種：卸売業 創業：1891年

会社HPアドレス：<http://www.nabelin.co.jp/>

従業員数：603名（男性343名、女性41名、非正規従業員219名）

## トップの声

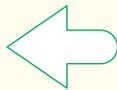
代表取締役社長 藏井 和義

### Before

第一次計画にてくるみマーク取得後、正社員・嘱託社員・パートタイム社員および役員の違い無く、全員が仕事と子育ての両立や地域社会との一層の関わりを持ちながら、企業活動を進められるよう取り組むこととし、現在第二次の対応を進めている。

### After

男性女性の区別無く、心身ともに健康でワークライフバランスを保てるよう、随時各種規程の変更や外部資源の活用などを進め、社内だけにとどまらない広範な視野で対応を進めている。



## 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成20年5月1日

計画期間 平成17年4月1日から  
平成20年3月31日まで  
(3年間)

目標1：期間内の育児休業取得を次の水準以上にする

男性社員：1人以上 女性社員：取得率70%以上

目標2：3歳から小学校に入学するまでの子を持つ社員を対象に、所定労働時間の短縮あるいは時間外労働又は休日労働免除の措置を講じる

目標3：平成18年4月までに、所定外労働削減のため「ノー残業デー」を設定する



## 事担当者

人事グループ さわやか推進室 室長 小口 裕康

### Before

第一次計画にてくるみんマーク取得後、育児休業実績の向上など一定の成果があったが、子育てに限ることなく全員がワークライフバランスを充実させられる制度や規程を整備した。



### After

「心身ともに健康に」「ご家族もともに健康に」の理念に基づき、役員や非正規を含む全社員とその家族を対象に、外部との提携で「24時間電話健康相談」と「メンタルヘルスカウンセリング」の窓口を開設し、健康に関する不安やプライベートでの悩みに至るまでその解消に努め、維持向上へのアドバイスを進め、毎日を健康で過ごせるよう対応した。

また育児休業期間を従来の1年間から3年間へと大幅に期間延長し、適用範囲も従来同様、役員や嘱託・パートタイムを含む全社員とした。育児支援や復職支援に対する選択肢を増やし、より一層のワークライフバランス充実を図った。

左記の取り組みも含め、「労使双方が労働安全衛生と働きやすい職場づくりを進めている」との観点から、平成25年度安全衛生表彰長野労働局長奨励賞を受賞。

平成24年度、育児休業取得者は女性6名。うち3名は1年契約の嘱託社員が取得し、6名全員が復職している。



北信

東信

中信

南信

製造

情報通信

医療福祉

複合サービス

サービス

卸売・小売

教育・学習支援

金融・保険

従業員301人以上

300、101人

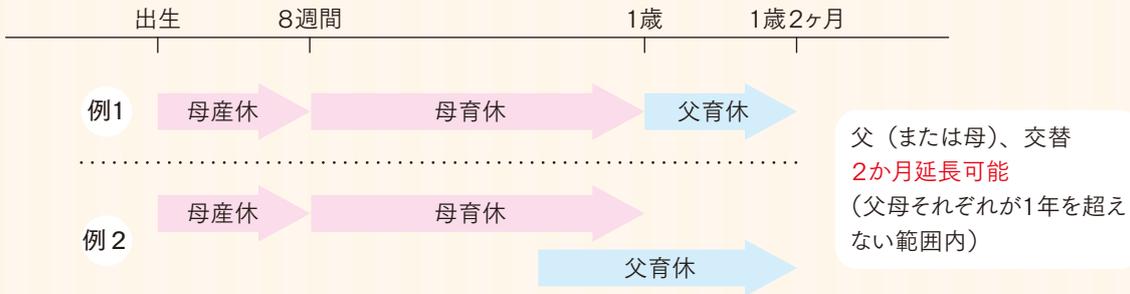
100人以下

## 父親も子育てができる働き方の実現

育児・介護休業法に設けられた、父親の育児休業取得促進策

### 1) 父母ともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間の延長

父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間に、1年まで休業することができる。



### 2) 出生後8週間以内の父親の育児休業取得促進

子の出生後8週間以内に、父親が育児休業を取得した場合には、特例として育児休業をもう1度取得できる。



### 3) 労使協定による専業主婦（夫）取得除外規定の廃止

妻が専業主婦であっても、夫は育児休業を取得できる。

## コラム

### ～未来はあなたの手に～

これまでご紹介してきたデータでわかるように、男性は、「育児休業を利用したい」、でも「利用しにくい」、「利用できていない」という現状があります。

それでも、徐々にではありますが、勇気を持って（あるいは必要に迫られて?）、育児休業を取得するお父さんが着実に増えてきていることも事実です。

父親の育児休業取得のメリットとして、企業にとってまずは、「働きやすい職場」、「従業員の家庭の事情に配慮し、従業員を大切にしてくれる職場」であるといったことから、「モチベーションの向上」や「人材の確保・定着」、さらには「企業イメージの向上」などが上げられます。さらに今後は、「仕事の共有やメンバーの成長、さらには本人の働き方の見直しによる業務の効率化」、「残業削減」といった「業務改善」的な側面がますます重視されていくと思われます。

また、社会にとっても、お父さんが家事や育児に参加する度合いが高い家庭ほど、二人目以降の子どもが生まれる割合が高いといった統計もあり、お父さんは少子化を食い止める「切り札」としての役割を担っているともいえます。

そしてなにより、愛する妻や、かけがえのない我が子の喜ぶ顔が見られる…。これは家族を持った男の醍醐味ですね。

法律などの制度はかなり整ってきています。育児・介護休業法上も、お父さんの育児休業取得を後押しする仕組みができました。

みなさんの周りに「プレ・パパ」や「現在進行中パパ」はいませんか?もしいたら、そしてその人が育児休業を取得するかどうか迷っていたら、是非背中を押してあげてほしいと思います。

あとはお父さん、あなたが決心するだけです。子どもの成長は待っていてくれません。そのかけがえのない一日に寄り添うことができるかどうかはあなたの決心に係っているのです。

わずかな期間であっても、お父さんが育児休業をとる、そのことで、きっと、お父さんにもその周りの人たちにも、新しい世界が開けることでしょう。

次の世代に、バトンをつないで行きましょう。

KOA 株式会社（箕輪町）

セイコーエプソン株式会社（諏訪市）

多摩川精機株式会社（飯田市）

株式会社たまゆら（飯田市）

ルビコン株式会社（伊那市）

# 南信

写真提供：信州・長野県観光協会



# 次世代を担う子供たちから指名される企業をめざします



## KOA 株式会社

住所：箕輪町大字中箕輪14016 電話番号：0265-70-7171

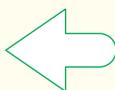
業種：製造業 創業：1940年

会社HPアドレス：<http://www.koanet.co.jp/>

従業員数：1428名（男性1078名、女性318名、非正規従業員32名）



**After** .....  
 次世代育成支援に対する労使による検討チームを発足させ、仕事と子育てを両立できるような法を上回る制度制定を進めてきた。  
 活動を通じ育児に関わりがなかった人を含め会社全体で問題を考えられるようになつてきた。



**Before** .....  
 創業時より創業者の思いをかたちにすべく、地域の雇用を創出し、安心して家族が生活できるように努力をしてきた。

### トツプの声

常務取締役 深野 香代子



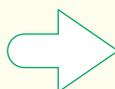
### 事担当者

経営管理イニシアチブ人事教育センター ラインリーダー 碓井 智範

#### Before .....

法を上回る制度構築の上で、出産・子育てへの理解と支援する風土を定着させ、子供の健全育成や活動内容の地域社会への発信を行うことをねらいとして行動計画を策定した。

男性の育児休業取得に向けて、男性が育休を取得する意義や出産・子育てへの理解と支援する風土醸成を行う機会を設けた。



#### After .....

認定取得により、採用活動における認知や地域社会で会社の取り組みについての発信機会が増加した。

くるみんマークは、採用ホームページへの掲載、名刺への表記で活用している。

今後は、育休取得する人も支える人もお互いが感謝の気持ちをもちつづけられるような風土形成をしていきたい。

### 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成21年4月22日

計画期間 平成19年4月1日から  
平成21年3月31日まで  
(2年間)

目標1：育児介護休業規程の文言を誰が見てもわかりやすい表現へ見直しを行う

目標2：平成21年3月までに男性の育児休業者を実現する

目標3：平成21年3月までに妊娠、出産、育児、介護を理由に退職した後の再雇用制度を導入する

目標4：社員が家族と触れ合う時間を大切にしながら働くための施策を実施する



## 男性の育休者等

ものづくりイニシアチブ基板技術事業化センター  
製品開発第1グループ

北川 正樹

### Before

育児休業のきっかけは第2子出生。妻が退院した直後の体調が戻るまでのフオローを目的に取得。

育児休業を取得する時期は、丁度GWの連休と重なる状況だったので、GW明けの仕事が立て込んでいない時に取得。

仕事の方も、比較的時間調整が可能な内容だったので、取得前に段取りを行い、極力他の方に迷惑がかからない様に調整を行ったりした。

### After

育児休業は短い期間だったが、休業中は、娘の保育園の送り迎え、家事の手伝いを中心に行った。保育園の状況もよくわかり、娘が年長になった時の保護者会の理事を受けるきっかけともなった。育児は確かに大変だが、子供からもらうエネルギーはそれ以上のものがあることに気づき大変貴重な経験をさせていただいた。育児休業を取得させていただいた会社、職場の方々に感謝している。

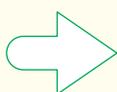


## 上司、同僚、女性の声

事業構造改革イニシアチブ国際営業センター  
カスタマーサービスグループ ラインリーダー 酒井 剛

### Before

産休前の急な入院に伴い、毎日病院へ通って業務の聞き取りを行わなければならないことになってしまった経験を踏まえ、産休の予定がはっきりした段階で即引継ぎを始めるようにしている。



### After

休業～復職までのスムーズな引継ぎ・サポート体制が構築できた。また、何より職場全体が支え合いを当然のことと考えられるようになった。

## 行動計画 PLAN DATA 2

認定日 平成25年8月6日

計画期間 平成23年4月1日から  
平成25年3月31日まで  
(2年間)

目標1：安心して育児と仕事に取り組めるような情報発信をおこなう  
目標2：地域において子供の健全育成のために職業観を養うための機会を提供する

従業員一人ひとりがいきいきと輝く環境づくり



# セイコーエプソン 株式会社

住所：諏訪市大和三丁目3番5号 電話番号：0266-52-3131

業種：製造業 創業：1942年

会社HPアドレス：<http://www.epson.jp/>

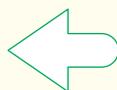
従業員数：11,640名（男性9,490名、女性2,010名、非正規従業員140名）

## 人事担当者

人事部 矢尾 ひろ美

### Before

2007年1月の育児  
休職有給化前までは、男  
性の育児休職取得者は数  
名だった。



### After

健やか休暇を利用した  
有給の育児休職が取得  
できることで、女性だけ  
なく男性の育児休職取得  
者も毎年出ている。

また、女性の勤続年数  
は21・4年と、男性の勤  
続年数18・0年を上回っ  
ている。

今後も、次世代育成の  
観点も含めて社員が安心  
して働き続けられるよ  
う、仕事と生活の両立が  
できる環境づくりを推進  
していきたい。

## 男性の育休者等 松山 茂

### After

休職し家にゆっくり居ることで、妻の笑顔と子供が日々成長する姿を見ることができた。また、休職を通じてさまざまな経験や出会いもあり、自身も成長できる“育自”にもつながっている。



## 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成19年6月5日

計画期間 平成17年4月1日から  
平成19年3月31日まで  
(2年間)

- 目標1：育児休職の一部有給化
- 目標2：在宅ケアサービス試行期間延長および本格導入
- 目標3：育児休職・短時間勤務の取得し易い職場の雰囲気作り
- 目標4：ライフプランセミナーの実施
- 目標5：制度PR
- 目標6：コミュニケーションデイ（定時退社日）の運用徹底
- 目標7：労使委員会の設置
- 目標8：インターンシップの推進
- 目標9：子ども参観日の実施（子どもによる会社訪問）
- 目標10：父兄参観日への出席奨励

## 行動計画 PLAN DATA 2

認定日 平成21年9月8日

計画期間 平成19年4月1日から  
平成21年3月31日まで  
(2年間)

- 目標1：医療休暇（失効年次有給休暇を最大60日を限度に積み立て、私傷病・介護・育児の際に利用できる制度）の半日単位の取得を私傷病・育児理由でも可能とするための規程変更を行う
- 目標2：次世代育成支援に関する制度の社内周知を行う
- 目標3：全社一斉定時退社日を設定する
- 目標4：多様な働き方の調査・研究を行う（テレワーク・在宅勤務）
- 目標5：労使共催で事業所毎に子ども参観日を実施する
- 目標6：家庭教育に関する講演会を実施する

## 行動計画 PLAN DATA 3

認定日 平成24年7月19日

計画期間 平成21年4月1日から  
平成24年3月31日まで  
(3年間)

- 目標1：次世代育成支援に関する制度の社内周知を行う
- 目標2：多様な働き方の調査・研究を行う
- 目標3：所定外労働削減のための措置を実施する
- 目標4：育児休職を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備を実施する
- 目標5：その他
  - ・不妊治療への補助検討
  - ・保育サービス事業者による事業所内託児（一時預かり）スペーストライアル設置
  - ・子育てに優しい社会作りの国民運動を社内で紹介



# 子どもと、従業員を育てグッドカンパニーをめざす



## 多摩川精機 株式会社

住所：飯田市大休1879 電話番号：0265-21-1800

業種：製造業 創業：1938年

会社HPアドレス：<http://www.tamagawa-seiki.co.jp>

従業員数：700名（男性600名、女性90名、非正規従業員10名）

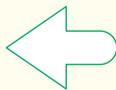
### ト ツ プ の 声

代表取締役社長 萩本 範文

#### Before

女性従業員の育児休業取得後職場復帰率はほぼ100%だが、男性社員の育児に対する意識が弱いこと、そのため時間を取得することが難しいことに苦慮していた。

具体的には、男性従業員への育児休業取得促進活動・積立年休も「育児」を可能にしたこと、定時間労働日の拡充などを行った。



#### After

男性従業員も「育児」のために自身の時間を充てることができ、全社的に育児に対する意識高揚を図ることができた。くるみんマークの取得により、内外に当社の取組をアピールすることができた。

今後もワークライフバランスの取組を推進させ育児に対する理解と仕事と育児、家庭との両立支援をさらにすすめていく。



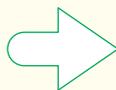
### 事担当者

人事部人事課 課長 横山 めぐみ

#### Before

当社の行動計画策定にあたってのポイントは、男性従業員がより子育てに関わりやすくなるために、現実を直視した対策に重点を置いたこと。

男性が育児休暇を取得しにくい現実を踏まえ、必要な時に配偶者を支援できる制度を用意した。また、時間外労働の削減にも取り組み、男性が育児に関わりやすくなる環境整備にも配慮した。



#### After

特に男性従業員が、必要なタイミングで子育てに配偶者を支援できる環境が浸透してきた。

会社ホームページの採用ページや総務人事関係者の名刺にくるみんマークを表示し、社外へのPRに活用している。

男性の本格的な育児休業取得が課題。

### 行動計画

#### PLAN DATA 1

認定日 平成24年8月2日

計画期間 平成20年4月1日から  
平成23年3月31日まで  
(3年間)

目標1：育児休業に関わる制度の利用を次の水準以上にする  
男性従業員…制度利用を年に1人以上とすること

女性従業員…育児休業取得率を90%以上とすること

目標2：積立年休の取得理由に「育児」も可能にする

目標3：所定外労働を削減するため、定時間労働日を月4回に拡充する  
休日出勤の振替休日取得率を70%以上にする



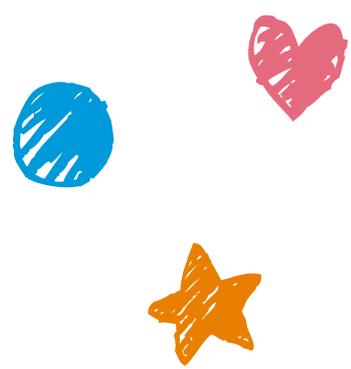
## 男性の育休者等

モータロニクス研究所  
センサ技術課 主任技師 丸山 裕史

**Before** .....  
職場での協力を得やすくするため、日頃から上司や職場の仲間に状況を伝えるように心掛けた。



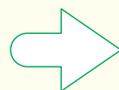
**After** .....  
思っていたよりも気軽に制度を活用出来、子育てに関わりやすくなった。一日単位でも利用可能であり、子供が病気のときには交代で看病することができるため、共働きの夫婦にとってはありがたい制度だと思う。



## 上司、同僚、女性の声

男性育児休業者の上司  
モータロニクス研究所 技監 榎原 弘

**Before** .....  
子育て中の部下が子育てに関わりやすくするために、業務の調整や職場内のバックアップ体制をとれるよう、課内のコミュニケーションの場を増やした。



**After** .....  
本人が子育てに関わる時間が増えることに加え、これから子育てに関わる従業員の安心感にもつながっていると思う。

## 子供達の職場体験学習受入

**Before** .....  
工場見学受入は従来から行っていたが、行政、教育機関と連携しキャリア教育の一環として積極的に職場体験学習を受け入れるようになった。



**After** .....  
職場体験学習を積極的に受け入れることで、子供達に働くことの意義、大変さを理解させ、会社を知ってもらうことで将来のリクルートにも役立てることができた。

# 企業内託児、短時間正社員制度で子育て世代を応援



## 株式会社 たまゆら

住所：飯田市北方2688-2 電話番号：0265-28-2885

業種：介護事業 創業：2003年

会社HPアドレス：<http://www.tamayura.ne.jp>

従業員数：97名（男性26名、女性57名、非正規従業員14名）

### ト ツ プ の 声

代表取締役 松村 紘一

#### Before

1回目の行動計画策定の時（平成18年）は労働者数は34名であった。会社設立（平成15年）後3年目であり事業を軌道に乗せることが出来るかどうか大変な時期でもあった。そんな時期に女性職員が妊娠をし、出産後、仕事が続けられるかどうか相談があり、育児休暇後職場復帰が出来るように事業所内託児所を立ち上げることにしたが、正直なところ不安があった。

#### After

託児所を立ち上げて6年になるがこの間に職員17名（うち男子職員3名）が24名の子供を出産し、女性職員全員がたまゆら託児所を利用し職場復帰をしている。現在労働者数は97名となり、職員たちの間では男女を問わず出産・育児・職場復帰は当たり前になっている。費用対効果を見ても職場全体の収支からするとプラスになっている。くるみん取得後は社内外の評価が高くなった。



### 事担当者

総務課 塩澤 嘉昭

#### Before

行動計画の策定のポイントは、育児や介護を行う職員が家庭と職場を両立できるように支援すること。

行動計画を達成する上で、苦労した点としては、当初は男性職員の育児に対する意識が低く推進できなかった事がある。

#### After

認定取得後、職員の意識改革が進んだ。又育児に他の職員の協力体制が進んだ。

送迎用の車両にくるみんマークを使用し、ホームページにも掲載した。

今後は託児室をもっと充実させられるよう、保護者の意見や希望等を把握し実現して行く。

### 行動計画

#### PLAN DATA

認定日 平成23年6月30日

計画期間 平成21年4月1日から  
平成23年3月31日まで  
(2年間)

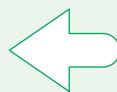
目標1：労使で協力し、育児及び介護と仕事の両立ができる職場の雰囲気作りをする

目標2：妊娠中や産休、育児休業復帰後の相談窓口を設置する

目標3：出産・育児休暇取得後、速やかに職場復帰ができるよう施設を充実する



**After** .....  
 子供と一緒に過ごし、妻を休ませることが出来てとても良かった。私以外にも利用する職員が出て安心した。



**Before** .....  
 男性職員の中で育児休暇を利用した人がいなかった為、本当に利用して良いのか不安があった。

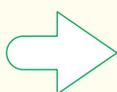
## 男性の育休者等

介護職 串原 直樹

## 上司、同僚、女性の声

看護職 岡村 明美

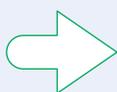
**Before** .....  
 出産後の職場復帰に際し、子供の育児について心配していたが、託児所があることで、心強かった。



**After** .....  
 会社に託児室があることで安心して職場復帰できた。

## 今年のイベント

**Before** .....  
 託児を始めた時の第1期生が、今年小学校に入学した。そこで今後の子育て支援の参考にしようとして子育てをしている従業員と子供達全員に集まってもらい希望や意見を聞いた。



**After** .....  
 保護者からは希望や感謝の言葉があり、子供達は着ぐるみやバルーンアートに大喜び、楽しく遊んで帰った。

次世代への期待をこめて、できることからコツコツと



# ルビコン 株式会社

住所：伊那市西箕輪1938-1 電話番号：0265-72-7111

業種：製造業 創業：1952年

会社HPアドレス：<http://rubycon.co.jp>

従業員数：630名（男性460名、女性170名）



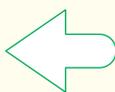
## 事担当者

人事課 有賀 稔

### Before

行動計画の策定にあたっては、育児と仕事を両立でき、安心して働ける職場づくりを目指すことをねらいとした。

行動計画を達成する上で、工夫した点としては、父親が育児に積極的に関われるように、育児休業以外の制度も導入し利用促進を図った。



### After

認定取得後は、次世代育成に対する関心が高まり、制度利用に対する理解が得られるようになった。

くるみんマークは、ホームページに掲載する他、採用活動等においてもPRしている。

今後は、男女に関わらず次世代育成支援に関わる制度利用を促進するとともに、実現可能な支援策を幅広く検討していく。



## 行動計画 PLAN DATA 1

認定日 平成20年8月29日

計画期間 平成17年4月1日から  
平成20年6月30日まで  
(3年3ヶ月間)

目標1：妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知と相談体制の整備の実施

目標2：子供の出生時に父親が取得できる休暇制度の導入

目標3：従業員の育児休業取得の促進と育児休業取得後に復帰しやすくなるための情報提供の実施  
男性従業員の育児休業取得者1名以上、女性従業員の育児休業取得率70%以上とする

目標4：育児短時間勤務制度の対象者を3歳未満の子供を育てる労働者から小学校就学前の子供を育てる労働者へ変更

目標5：配偶者の転勤等に伴う、配置（勤務地）転換の実施

目標6：子供の学校行事等への参加を目的とした、対象者の休暇取得への配慮（特に連続操業勤務者への配慮）

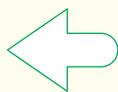
目標7：家族との交流時間の確保を目的とした福利厚生行事の実施

## 上司、同僚、女性の声

ママミーティングの実施担当および参加者

### Before

ママミーティング（育児休業者を対象にした情報交換会）を企画した。対象者や育児経験者にアンケートを実施し、ニーズに合った企画になるよう工夫した。



### After

（実施担当）

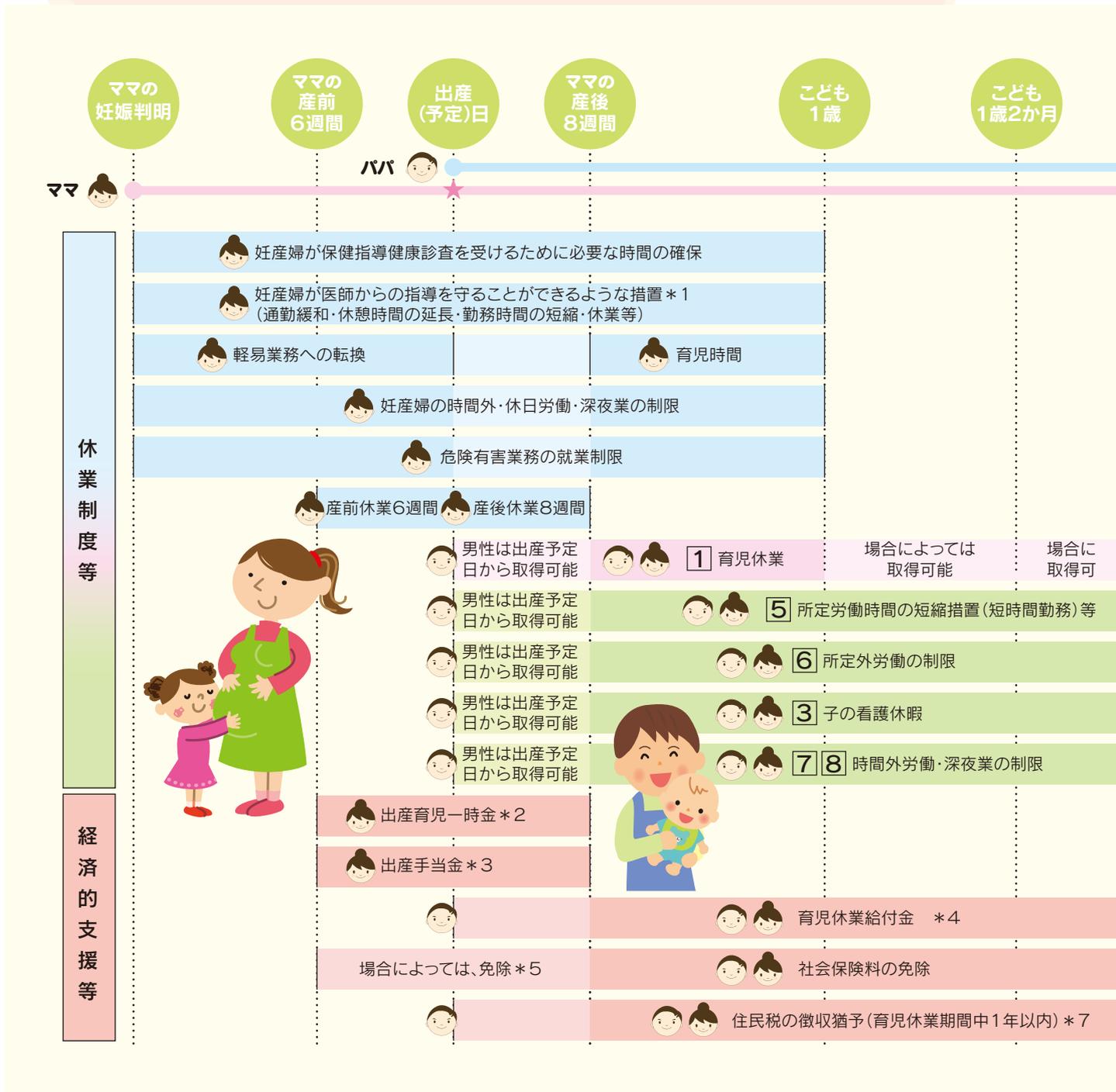
産・育休中のフォローとして会社に何を求めているのか把握できるようになった。

（参加者）

会社の状況などを知ることができて良かった。同じ立場、経験者と情報交換できて参考になった。



# 4 妊娠から産休、育児休業、復職後の流れ



## 育児・介護休業法のあらまし

### 1 育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同じ。）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親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）、育児休業をすることができます。

※ 有期契約労働者であっても、次の全てに該当する場合は、育児休業の対象となります。

- ①同一の事業所に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ②子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日まで雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

### 2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、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日まで、介護休業をすることができます。 ※ 介護休業についても、育児休業と同様の考え方で有期契約労働者も対象となります。

(これらの内容は、ほとんどの母子健康手帳にも掲載されています)

こども  
1歳6か月

こども  
3歳

就学

- \*1 医師からの指導内容を会社に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」があります。「母性健康管理指導事項連絡カード」は、厚生労働省ホームページ (<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>) からダウンロードすることができます。また、ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されているので、それをコピーして使うことができます
- \*2 出産費用の負担軽減のため一人につき42万円支給されます
- \*3 産前・産後休業期間の生活費補填のため1日につき標準報酬の3分の2が支給されます
- \*4 一定の要件を満たすと、休業開始時賃金月額×支給日数×50%が支給されます
- \*5 平成26年4月1日から施行されます
- \*6 就業規則等で3歳までの育児休業制度が定められ、休業している場合です
- \*7 一時に納税することが困難であると地方団体の長が認める場合に限られます

よっては  
能

場合によっては、免除\*6



#### 4 介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、休暇を取得することができます。

#### 5 短時間勤務等の措置

《育児の場合》事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（1日の所定労働時間を原則6時間とする措置）を講じなければなりません。

《介護の場合》事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で介護休業をしていないものについて、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ、介護費用の援助措置

#### 6 所定外労働の制限

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

#### 7 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはなりません。

#### 8 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、深夜において労働させてはなりません。

#### 3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・

けがをした子の看護のために、また予防接種・健康診断を受けさせるために休暇を取得することができます。

#### 9 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が1～8の申出をしたこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

長野労働局ホームページから「育児・介護休業等に関する規定」「労使協定」等がダウンロードできます。

> トップ画面 (<http://www.nagano-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>)

> 『就業規則について』

> 『育児・介護休業法等に関する規定例』



次世代育成支援対策推進法に基づく  
認定企業事例集 2013



平成25年8月30日発行

**長野労働局雇用均等室**

〒380-8572 長野市中御所1-22-1  
TEL 026(227)0125 FAX 026(227)0126

編集：鈴木里美 野口綾子 川島いずみ 柄澤明子 南沢美代子 遠藤利子 熊谷摩紀子 齋藤智子 渡邊真樹  
丹野佳苗 吉田佳奈代 内藤智映子 山口治美 池田忠 卯之原富一 福澤かほり

印刷：社会福祉法人ながのコロニー