

仕事と子育ての両立支援に向けた 富山県の取組事例集



富山労働局雇用均等室

はじめに

少子化が急速に進行する中、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、国、地方公共団体、企業、国民が一体となって取り組むことを定めた次世代育成支援対策推進法が、平成17年から施行されています。この法律により、従業員が仕事と子育てを両立できる雇用環境の整備等を進めるための「一般事業主行動計画」の策定・実施が事業主に求められています。

また、平成21年には、子育て期間中の働き方の見直しや父親の子育て参加の促進を大きな柱とした育児・介護休業法の改正が行われ、平成24年7月からは企業規模にかかわらず全面施行される予定です。

我が国の男性が子育てや家事に費やす時間は1日1時間（うち育児は33分）と短く、また、男性の育児休業取得率は1.38%（平成22年度）と低い水準にあります。富山県では、男性の育児休業取得率は1.0%（平成23年度）と、全国平均を下回っています。

このように、男性が家事・育児にあまり関わっておらず、女性に負荷がかかり過ぎていることが、女性の継続就業を困難にするとともに、二人目以降の出産意欲にも影響を及ぼしているという状況があり、男性も子育てができる働き方の実現が求められています。

従業員が安心して仕事に打ち込める環境をつくることは、人材の確保定着や生産性の向上にもつながります。

本事例集は、仕事と子育てを両立できる職場環境づくりを進めるきっかけとしていただくため、富山県内の企業における仕事と子育ての両立支援の取組事例や男性の育児休業取得事例を取りまとめたものです。

《目 次》

くるみん認定取得事例

株式会社岡部	1
医療法人社団一志会	2
三協立山アルミ株式会社	4
社会福祉法人砺波福社会	5
株式会社富山富士通	6

男性育児休業事例

アイシン・メタルテック株式会社	7
株式会社インテック	8
株式会社富山銀行	10
国立大学法人富山大学	12
富山工業株式会社	14
株式会社北陸銀行	15
北陸コンピュータ・サービス株式会社	16
ユウホー設備株式会社	18
YKKビジネスサポート株式会社	20

働くお父さんの子育てスケジュール

くるみんマークについて

「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したことなど、一定の要件を満たした事業主は、申請により「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ます。

認定を受けると、認定マークを活用して「働きがいがあり、働きやすい企業」であることをアピールすることができます。



株式会社岡部

所在地：富山市 業種：建設業

労働者数：80名（男性69名、女性11名）



仕事と家庭の両立支援をすすめる目的・メリット

- ・優位性や競争力の維持・発展を図るため、よい人材の登用・確保・定着や社員の労働意欲・生産性の向上など、人材活用の充実強化を目的に進めている。
- ・採用活動における他社との差別化及び福利厚生の実施のためというよりは、人材開発そしていい人材を確保し、意欲的に仕事に取り組んでもらうメリットがある。
- ・各種助成金の受給

一般事業主行動計画の内容（計画期間 平成21年1月1日～平成23年12月31日）

- | | |
|-----|--------------------------------------------------------------------|
| 目標1 | 社員に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備（妊娠中や出産後の女性社員の健康の確保、育児休業中における待遇などの諸制度の周知） |
| 目標2 | 男性社員の育児休業を推進するための措置の実施 |
| 目標3 | 所定外労働の削減のための措置の実施 |
| 目標4 | 社員が子どもの看護のための休暇を取得促進するための措置の実施 |
| 目標5 | 年次有給休暇の取得促進 |

一般事業主行動計画の目標達成にあたり工夫した点、取組みの効果

- ・内部コミュニケーションを密にし、情報の発信と共有化策として期首に全社員に行動計画を盛り込んだ年度経営計画書を配布するとともに、グループウェアの掲示板、予定表欄に関連情報（ノ一残業デー、休日等）を発信し続け、常時全社員が閲覧している（履歴により閲覧状況が確認できる）。
- ・休暇届に具体的な取得可能日数などを明記し、常時一目でわかるような仕組みを作っている。
- ・第1期3カ年、第2期3カ年を終える毎に各計画時の達成度を評価することにより、効果が確実に上がっていることを確認できたことは、取組みが全体的に効果が得られていることを示している。

認定マークの活用状況・取得の効果

- ・名刺、会社案内、ホームページ、カタログ等幅広く活用していきたい。
- ・取得効果、各反応については取得して間もないので今後検証していきたい。

今後の取組み

- ・第3期3カ年計画が1月からスタートした中で、特に目新しい取組みはない。
- ・子育て支援は、単なる福利厚生の実施のためというよりは人材開発、そしていい人材を確保し、意欲的に仕事に取り組んでもらうために必要であり、当社にとって「新しい労働条件」であると同時に、社員に対する「新しい形の報酬」となると考え、継続的に取り組んでいきたいと考えている。

医療法人社団一志会

所在地：黒部市 業種：医療・福祉業
労働者数：137名（男性33名、女性104名）



仕事と家庭の両立支援をすすめる目的・メリット

当初（平成19年頃）、職場で離職者が多く離職率を調査したところ、結婚退職・出産退職が意外と多く愕然としました。いまだに妊娠したら仕事を辞めなければいけないという職場風土が残っていたのでしょうか。

職員年齢分布では20代30代が50%を占めるという統計が出ており、将来を見据えたときにその世代が中心となって病院を支えていかなければならないことを考えると大きな課題でした。

特に女性職場の多い当業界では、一番大切な時期を子育てによって退職しキャリアを失うというのは本人にとっても病院にとっても大きな痛手となります。

仕事と家庭を両立し、なるべくキャリアを閉ざさず現場で業務に携わることで、知識や技量を落とさず病院の戦力であり続けることは、本人・患者・病院にとって三方良しではないでしょうか。

一般事業主行動計画の内容（計画期間 平成20年10月11日～平成23年10月10日）

- | | |
|-----|------------------------------------------------------------------------------|
| 目標1 | 配偶者が出産した時に、男性職員に対し年次有給休暇とは別に特別休暇を付与する制度を導入する。 |
| 目標2 | 育児・介護休業中の職員に対する定期的な業務関連の情報提供の実施及び、休業から復帰する職員に対する教育訓練のための研修プログラムを実施する制度を導入する。 |
| 目標3 | 出産や子育てによる退職者についての再雇用を行う制度を導入する。 |
| 目標4 | 誕生日休暇を設置し、職員本人の誕生日もしくは誕生月に年次有給休暇とは別に特別休暇を付与する制度を導入する。 |
| 目標5 | 子の看護休暇について、現行の「子1人5日間」を「子1人につき5日間」に拡充する。 |

一般事業主行動計画の目標達成にあたり工夫した点、取組みの効果

目標達成に向けて就業規則や院内ルールの変更を要したこと、また職員や管理職層への意識啓発が必要でした。

関係団体の協力を得て、院内で研修等を積極的に行うことで管理職の理解も少しずつ得る事ができ、職場もそれによって権利を認めてもらえ、安心して働ける職場環境が整ってきました。

このような行動計画を策定することで、あえてやらなければいけない状況を作り出すこともできますし、取り組む過程での職員からの良い反響はモチベーションの向上にも繋がりました。

認定マークの活用状況・取得の効果

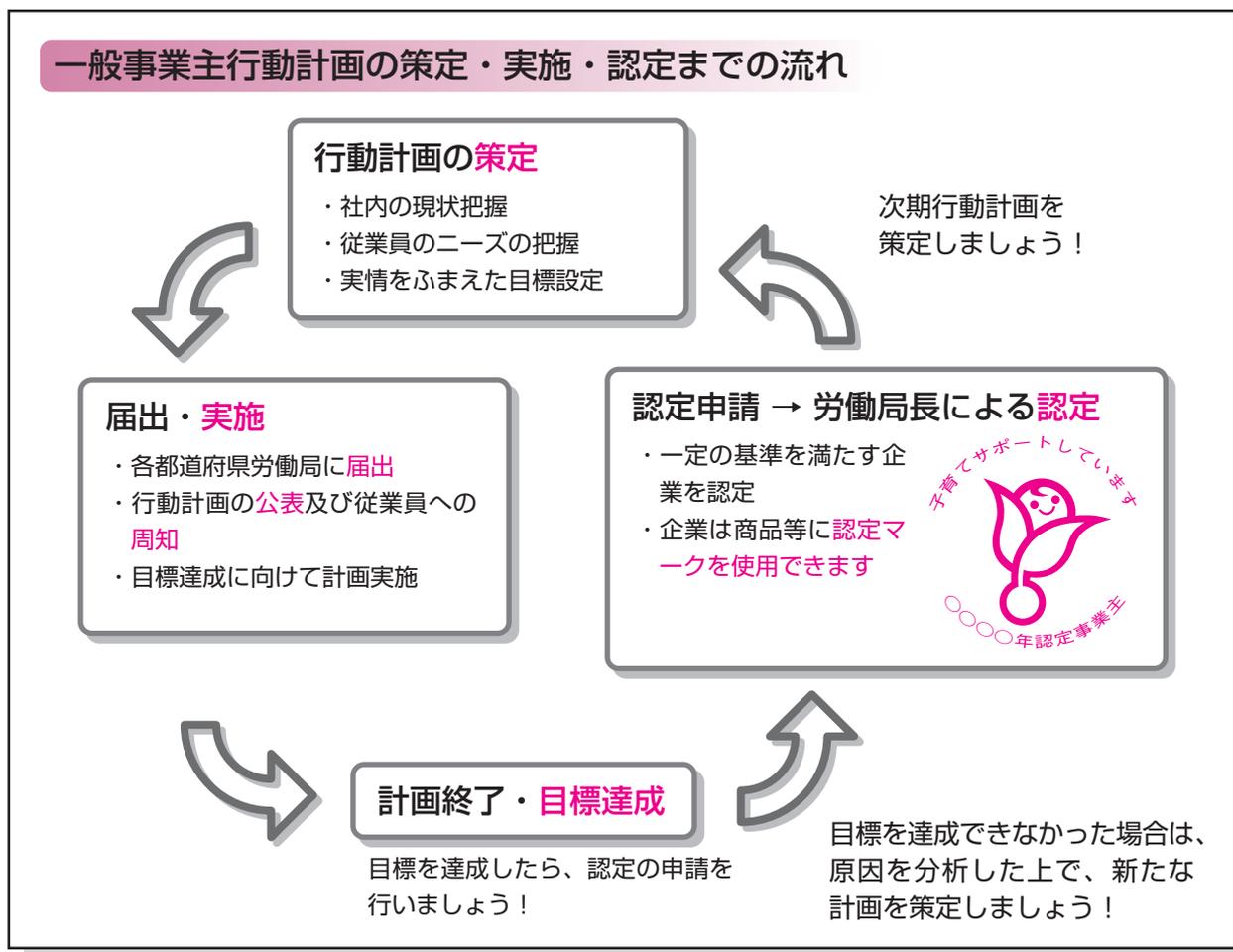
くるみんマークは、医療機関で初めての認定ということもあり、求人広告等で大いにPR出来ました。応募してこられる方の多くは育児中の方々でしたが、それまで困難であった専門職種の人材確保（潜在看護師の発掘など）が容易になりつつあると感じています。

現在は長時間の勤務は難しいと皆さんおっしゃられますが、将来的に子供の手が離ればフルタイムで働きたいと希望しておられる方も多く、キャリアを積みながら家庭と両立し、いずれ病院の大きな戦力となっていただくことが期待されます。

従業員も安心して出産に臨まれると考えられる方が多く、育児休業取得率は取り組みから4年経過しますが、依然100%をキープしています。

今後の取り組み

喫緊の課題は事業所内託児所の設置運営です。諸般の事情で預けられない、少し体調が悪いだけですぐに親が呼び出されるということで、従来の保育サービスで対応が難しい部分を当法人の事業所内託児所で補完できればと考えています。そのほかにも現在の短時間勤務制度や子の看護休暇制度など、法を上回る規則についての見直しをさらに行い、職員に周知徹底を図ってまいります。



次世代育成支援対策推進法の概要及び全国の認定企業一覧は、厚生労働省ホームページで確認できます。
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyoyouritsu_ryouritu.html

三協立山アルミ株式会社

所在地：高岡市 業種：製造業

労働者数：4,630名（男性3,685名、女性945名）



仕事と家庭の両立支援をすすめる目的・メリット

仕事と家庭の両立など、働きやすい職場づくりに取り組むことは、優秀な人材の確保や定着、社員がいきいきと働くことによる生産性の向上などのメリットがある。

一般事業主行動計画の内容（計画期間 平成17年4月1日～平成21年7月31日）

- | | |
|-----|------------------------------------------------------------------------|
| 目標1 | 平成19年12月までに、小学生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2 | 計画期間内に、出産・育児・介護を理由に退職した者の中から、希望者を再雇用する制度をつくり、これに基づいた雇用を開始する。 |
| 目標3 | 年次有給休暇の取得促進のため、その環境作りのための措置を講じる。目標は全社平均値として計画スタート時よりも10%以上取得を増やす。 |
| 目標4 | 平成19年12月までに、子供の出生時に、父親が取得できる休暇制度を導入する。 |
| 目標5 | 育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知。 |

一般事業主行動計画の目標達成にあたり工夫した点、取組みの効果

工夫した点として、社長によるトップメッセージ「ワーク・ライフ・バランス宣言」の発信や、労働組合と人事部による「労使労働条件委員会」を立ち上げ、有休計画付与制度や全社一斉ノー残業デーなどの施策を労使の話し合いで進めてきた点。

効果として、有休取得日数は27%アップ、残業は22%減った。

認定マークの活用状況・取得の効果

当社ホームページのトップに認定マーク「くるみん」を掲載したり、社員の名刺に「くるみん」マークを印刷し活用している。当社の企業イメージ向上と、新卒採用時の優秀な人材確保に繋がっている。

今後の取組み

育児休業中など多様な社員がいる中、短時間勤務や在宅勤務など多様な働き方ができるようにすることで、社員一人ひとりが個性と能力を十分に発揮できるよう、ダイバーシティの推進に取り組んでいく。

在宅勤務制度の運用の安定化、男性社員の育児支援にも取り組む。

社会福祉法人砺波福祉会

所在地：砺波市 業種：医療・福祉業

労働者数：110名（男性26名、女性84名）



仕事と家庭の両立支援をすすめる目的・メリット

結婚・育児・介護のために優秀な人材が退職することなく、社会福祉事業を継続して地域に提供できるようにするため。

一般事業主行動計画の内容（計画期間 平成20年9月1日～平成23年8月31日）

- | | |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------|
| 目標1 | 計画期間内に、配偶者出産休暇制度（配偶者が出産した時に、男性従業員に対し、年次有給休暇とは別に休暇を与える制度）を2日から3日に拡充し、周知を実施する。 |
| 目標2 | 計画期間内に、育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知を実施する。 |
| 目標3 | 計画期間内に、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できる「子ども参観日」を実施する。 |

一般事業主行動計画の目標達成にあたり工夫した点、取組みの効果

- ・「諸制度の周知」にあたっては、各部所の職員会議の中で、パワーポイントを使って説明し、配布資料として、「働くママのマタニティスケジュール」と「働くパパの子育てスケジュール」、「もし家族に介護が必要になったら？」を作成し、わかりやすいPRを心がけました。在籍期間の長い職員の方々にも「知らなかったことが多かった。」という声があり、“育児も介護もお互いさま”という意識が広がったと思います。
- ・交代勤務をするうえで、家族の協力というのは必要不可欠であるため、家族に仕事について理解してもらおうと「子ども参観日」を実施しました。実施にあたっては、「やなげ苑まつり」の招待状を送り、多くのお子さんや家族の方々に来苑していただきました。この取り組みは、職員や家族に大変好評であったため、次回からは「家族参観日」とし、さらにご家族の理解のもとで働ける職場づくりを目指していきます。

認定マークの活用状況・取得の効果

ホームページや5月発行の広報誌で取得の記事を掲載予定。

今後の取組み

諸制度の周知・行動計画の実施等、今後も仕事と家庭を両立し、充実した「働き方」のできる職場をめざし、取り組んでいきます。

株式会社富山富士通

所在地：富山市 業種：情報通信業

労働者数：430名（男性361名、女性69名）



仕事と家庭の両立支援をすすめる目的・メリット

【目的】全ての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため

【メリット】労働力損失（両立理由による退職）の低減

- コアタイムを変更したフレックス勤務の活用
- 在宅勤務の活用
- 育児短時間勤務の活用 等

一般事業主行動計画の内容（計画期間 平成17年4月1日～平成19年3月31日）

- | | |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------|
| 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90%以上とすること |
| 目標2 | 産前産後休暇／育児休職を取得した従業員への職場復帰支援 |
| 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 |

一般事業主行動計画の目標達成にあたり工夫した点、取組みの効果

【工夫点】より一層の各種制度の利用促進を目指した情報提供

新制度（半日休暇制度の運用充実、短時間勤務の期間延長、評価期間除外、在宅勤務等）の導入と周知

個別面談（相談）時の制度利用促進

【効果】仕事と家庭の両立に関する職場（上司／同僚／対象者）の理解浸透

認定マークの活用状況・取得の効果

【活用方法】採用担当者の名刺への印刷

採用ガイダンスでのアピール

【効果】就職応募者（学生等）の弊社選択時の安心感

今後の取組み

育児に関する諸制度等の職場理解浸透

在宅勤務制度の周知

組織の意識／風土改革（ダイバーシティ推進）

アイシン・メタルテック株式会社

所在地：下新川郡入善町 業種：製造業

労働者数：319名（男性268名、女性51名）

仕事と家庭の両立支援をすすめる目的・メリット

- ・働きやすい職場環境づくりのため
- ・採用時の企業イメージの向上

一般事業主行動計画の目標達成にあたり工夫した点、取組みの効果

管理・監督者への啓蒙と趣旨・内容の理解。

男性の育児休業取得促進のための取組み

●これまでの取得者 1名

全従業員を対象に、社内の両立支援制度の説明会実施と社内報による従業員への周知。

今後の取組み

対象者の拡大を検討する（小学校入学前までを小学校3年までに拡大）。

「イクメンプロジェクト」発足！

厚生労働省

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。



イクメンプロジェクトはイクメンの皆さんはもちろん、ご家族、企業、地域の皆さんなどのサポーターとともに育てていく、一大ムーブメントです。家族のあり方を、社会を大きく動かしていくプロジェクトに、あなたも参加してみませんか？

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

株式会社インテック

所在地：富山市 業種：情報通信業

労働者数：3,723名（男性2,800名、女性923名）

仕事と家庭の両立支援をすすめる目的・メリット

- ・ 優秀な人材の確保（家庭や育児を理由に、優秀な人材が退職することを防ぐ）
- ・ 仕事へのモチベーション向上の期待（会社が仕事と家庭の両立を標榜することにより、社員は出産後の雇用の継続を担保でき、仕事への意欲にプラスとなる）

一般事業主行動計画の目標達成にあたり工夫した点、取組みの効果

当社はこれまでも様々な両立支援制度を実施しており、会社として支援できる仕組みは概ね整っていると考えています。

当社の両立支援のスタンスは、様々な働き方が出来る選択肢を増やし、その中から社員自身が自分に合った選択ができる雰囲気を作るというものです。よって、特定の制度を強制的・画一的に社員に強いるような運用は行っておりません。

男性の育児休業取得促進のための取組み

● これまでの取得者 3名

育児休業に特定することなく、社員自身が自分に合った選択ができる雰囲気の醸成に取り組んでいます。

今後の取組み

- ・ 育児休業から職場復帰する際の支援プログラムの内容を拡充する（eラーニングを検討中）。
- ・ 育児休業中の社員への連絡や相談を受けるため、会社との双方向のコミュニケーションツールを導入する。

主として単純作業に従事する人には現行の育児休業等の制度は足りています。一方、代わりのいない属人的、専門的分野を担う割合が高い人ほど、現行の育児休業等の制度では対応が難しいと感じています（代理要員の確保が困難など）。

男性の育児休業取得者の声

● 育児休業取得を決めたきっかけ、職場や家族の反応

・きっかけ

妻の勧めにより、取得することを決めました。具体的には以下の理由によります。

- ・ 私が単身赴任中に子どもが生まれ、子どもと触れ合う機会が少なかったため、少しでも子どもと触れ合う機会を増やせたらよいと考えました。
- ・ 妻が同時期に復職を予定していたため、私が育児休業を取得して子育てをすれば、妻は子どものことを気にせず、職場復帰の当初の期間を過ごせる、と考えました。

・職場の反応

上司には快く許可をいただきました。

同僚には仕事の受け渡しや不在時の代理対応など、協力してもらえました。

・家族の反応

妻は子どもの心配をすることなく職場復帰できたと思われそうです（おそらく喜んでいたと思われそうです）。

● 育児休業中の過ごし方や感想

・過ごし方

平日の日中はならし保育を始めていたこともあり、子どもの面倒をみる時間はありませんでしたが、それ以外の時間帯は、私が基本的にすべての育児活動全般を対応しました（食事・風呂・就寝・排泄、その他すべて）。

・感想

楽しい期間でした。たった2週間だったのが残念です。

具体的に楽しかったことは以下のとおりです。

- ・ 子どもと一緒に過ごす時間
- ・ 子どもの笑顔・泣き顔・寝顔を何度も何度も見れたこと

● その他

子育ては楽しい取り組みですので、父親の皆さんはもっと子育てに励まれるとよいかな、と思います。

一般に、育児休業を取得した後に、仕事に対する意欲に良い変化が出るようですが、私の場合は期間が短かったこともあり、あまり変化を自覚することはありませんでした。

ただ、会社や上司・同僚に対する感謝の気持ちは以前より強くなった気がします。

株式会社富山銀行

所在地：高岡市 業種：金融・保険業

労働者数：493名（男性267名、女性226名）



仕事と家庭の両立支援をすすめる目的・メリット

- ・ 時間外労働の削減
 - ・ 年次有給休暇の取得促進
 - ・ 男性の育児休業取得
 - ・ 行員再雇用の促進
 - ・ 長期安定雇用の促進
- 当行労働市場の強化と女性職員の役席登用

一般事業主行動計画の目標達成にあたり工夫した点、取組みの効果

- ・ 定期に開催する労使協議会、労働時間管理労使協議会等において労使共通認識による課題解決の取組み

認定マークの活用状況・取得の効果

- ・ 男性の育児休業について取引先からの問い合わせ
- ・ 男性職員の育児休業について管理職の抵抗感緩和や職場内理解の増進
- ・ その相乗効果として女性職員の育児休業期間のフル取得
- ・ 半日休暇の利用の増加
- ・ 再雇用の促進

男性の育児休業取得促進のための取組み

● これまでの取得者 13名

- 一般事業主行動計画（第Ⅰ期）においては次の施策を実施しました。
- ・ ポスターを作成し全支店へ配布、掲示
- ・ 「子女出産予定報告書」を年2回（4月、10月）定期に提出
- ・ 「育児休業補助金」の支給（土・日を除く5休業日まで）
- ・ 休業中は要請に基づき本部から支援者を派遣
- ・ 労使委員による「男性職員の育児参加検討委員会」を年2回（1月、7月）定期に開催
- ・ 支店長会議で取得進捗状況の公表

今後の取組み

継続的に時間外労働の削減・年次有給休暇の取得促進・男性の育児休業取得・行員再雇用の促進・長期安定雇用の促進に取り組んで参ります。

男性の育児休業取得者の声

●育児休業取得を決めたきっかけ、職場や家族の反応

妻が産後しばらく滞在していた実家から我が家に戻ってからの時期に、妻の産後育児のサポートと男性の育児参加の両方を行うため。

日常は仕事を中心とした生活になりがちで、なかなかゆっくりと家庭の時間を持つことができていなかったので、一緒に過ごせる穏やかな時間を妻も（たぶん愛娘も）大変喜んでくれました。

●育児休業中の過ごし方や感想

心配されながらのぎこちない沐浴や、要領がよくわからないままのオムツ替えなど、育児参加というよりも、かえって邪魔をしていたようにも思いますが、あらためて子どもの世話をすることの大変さと、妻であり母である女性の苦労をわずかばかりではありますが、理解できたことが、何よりも収穫であったと思います。

●その他

このような素晴らしく、有意義な制度を促進する当行に誇りを持つとともに、取得に際し快諾いただき、不在中にご協力いただいた職場の皆様にご心より感謝申し上げます。

両立支援総合サイト「両立支援のひろば」

両立支援のひろばは、企業の両立支援事業・一般事業主行動計画等を企業規模・認定企業・業種・所在地等で簡単に検索することや、自社の取組を掲載することができる「**一般事業主行動計画公表サイト**」、自社の両立支援の取組状況をチェックできる「**両立診断サイト**」、企業や労働者向けのお役立ち情報など、各種情報を検索・閲覧できます。

<http://www.ryouritsu.jp>



国立大学法人富山大学

所在地：富山市 業種：教育、学習支援業

労働者数：3,891名（男性2,160名、女性1,731名）

仕事と家庭の両立支援をすすめる目的・メリット

優秀な人材を確保するため及び職員の福利厚生として

一般事業主行動計画の目標達成にあたり工夫した点、取組みの効果

- ・ 学内に「病児・病後児保育室」を設置
- ・ 妊婦等専用駐車スペースの設置
- ・ 会議時間の適正化を図るため、会議室等に「会議は17時まで！」のポスター掲示
- ・ 夏季休暇の連続取得を促す周知文をグループウェアに掲示

男性の育児休業取得促進のための取組み

● これまでの取得者 2名

性差に関わらず等しく周知啓発している。

今後の取組み

継続して次の事業を行う

- ・ ベビーシッター・休日保育利用料の補助
- ・ 夏季学童保育
- ・ 研究サポーター制度 等



男性の育児休業取得者の声

●育児休業取得を決めたきっかけ、職場や家族の反応

富山で単身赴任をしているため、2人の子どもを妻の実家で面倒をみてもらっていたが、妻の家族への負担が感じられたため育児休業を取得した。

・職場の反応

自身が担当している業務を引き受けていただくなど、大変理解ある対応をしていただいた。男性の育児休業取得に対する偏見等は皆無であった。

・家族の反応

仕事の停滞等の心配はあったようだが、職場でのサポート体制を説明すると、ある程度の安心感は得られたようだった。

●育児休業中の過ごし方や感想

子育ての重要性や困難な点なども実感でき、極めて有意義なものとなった。

近年は核家族化が進み祖父母のサポートが受けづらい現状がある。育児を母親頼みで行うのは母親への過大な負担となるため、父親の積極的な育児参加の重要性を認識できた。

●その他

休業中であっても、職種によっては職場に止むを得ず行く必要性に迫られる場合がある。加えて長期間職場から離れるのは、復帰の際に支障となる可能性が高い。育児のための出勤時間の短縮などある程度の柔軟性が認められているが、週3日出勤など、一週間の出勤日を減らせる制度など、さらに柔軟性を持たせると男性の育児参加も促進されるのではないかな。



富山工業株式会社

所在地：黒部市 業種：建設業

労働者数：9名（男性8名、女性1名）

仕事と家庭の両立支援をすすめる目的・メリット

若い世代の従業員の確保のため。

一般事業主行動計画の目標達成にあたり工夫した点、取組みの効果

育児休業の取得が容易になるよう、文書にて社内回覧を実施。
結果、男性従業員が取得。

男性の育児休業取得促進のための取組み

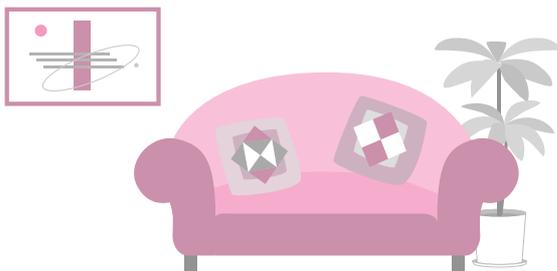
- これまでの取得者 1名
保育所の行事に積極的に参加するよう、推進した。

今後の取組み

従来どおり取り組んでいきたい。

男性の育児休業取得者の声

- 育児休業取得を決めたきっかけ、職場や家族の反応
妻の育児疲れ等、家庭内の事情もあって取得を決意した。
- 育児休業中の過ごし方や感想
絵本を読んだり、ビデオを見たり、パズルをする等、一緒に遊ぶことで子どもの性格がよくわかるようになった。



株式会社北陸銀行

所在地：富山市 業種：金融・保険業

労働者数：2,796名（男性1,722名、女性1,074名）



仕事と家庭の両立支援をすすめる目的・メリット

働きやすい職場環境の整備を進め、仕事と家庭生活の両立をサポートすることで、従業員満足度（E S）と企業としての社会的責任（C S R）の両立を図ると共に、顧客満足度（C S）の向上にも繋げていくこと。

一般事業主行動計画の目標達成にあたり工夫した点、取組みの効果

- ・両立支援に向けた制度づくりに際して、従業員のニーズに合致し、実際に活用しやすいものにするため、従業員へのヒアリングを重視した。
- ・ワークライフバランス推進への取組みに向けた銀行の考え方と両立支援制度を、『北陸銀行 Better Work, Better Life宣言』としてまとめ、内外に向けて情宣した。
- ・行内でワークライフバランスへの意識が高まると共に、当行の取組みに強い関心を持った学生の問い合わせが増えるなど、企業のイメージアップに繋がった。

認定マークの活用状況・取得の効果

当行HPの採用ページに、『北陸銀行 Better Work, Better Life宣言』と共に掲載したところ、学生からは大きな関心が寄せられている。

男性の育児休業取得促進のための取組み

- これまでの取得者 5名
 - ・男性の育児休業に関しては、まずは長期の休務は難しいと考える人にも取得しやすいように、育児休業当初の3日間を有給休暇とすると共に、出産立会いでの活用を情宣した。
 - ・長期休業取得者はまだいないが、数日間の短期休業取得者は5名となり、取得者には「出産に立ち会えて良かった」と好評を得ている。

今後の取組み

従業員の意見を聞きながら、そのニーズを踏まえて、「実際に活用しやすい制度整備」を重視して取り組んでいきたい。

男性の育児休業取得者の声

● 育児休業取得を決めたきっかけ、職場や家族の反応

待望の子どもであり、しかも双子であったので、ぜひとも出産に立ち会いたかった。妻も、一緒に出産を迎えられることに、安心と喜びを感じているようであった。職場の反応は好意的で、気兼ねなく休業を取得できた。

● 育児休業中の過ごし方や感想

出産に立ち会えたことは、自分の家族への思いを強くすると共に、家族の自分に対する思いも強くしたようで、取得して本当に良かったと思っている。そして休業を取得したことにより、仕事に対する意欲も改めて湧いてきた。

● その他

企業には、今後も世の中のニーズに合わせて、より使いやすい制度整備を行って欲しいし、情報も発信して欲しい。

北陸コンピュータ・サービス株式会社

所在地：富山市 業種：情報通信業
労働者数：551名（男性412名、女性139名）



仕事と家庭の両立支援をすすめる目的・メリット

当社は、早くから育児休業を制度化し、その後もコンプライアンスを重視し、法改正に対応してきました。

業務は専門性が高いものが多く、スキル・知識が重要になり、現在勤務している女性の約8割が専門職です。

そのため、従業員が仕事と子育てを両立し、働き続けることが会社にとってプラスになると考えています。

一般事業主行動計画の目標達成にあたり工夫した点、取組みの効果

「働き方の見直しに資する多様な労働条件」において、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得率向上に向け、社内の主要会議などで毎月の状況報告や時間外労働の削減依頼を行っている。

認定マークの活用状況・取得の効果

会社案内や新卒採用時の資料に「くるみんマーク」を記載。

お客様や新卒採用時の学生とコミュニケーションを取る場合の一つの話題に活用できる。

男性の育児休業取得促進のための取組み

●これまでの取得者 2名

特に男性の場合は、業務分担の調整が課題となるが、部長の理解と部員の協力が得られたことから一人目の男性育児休業者が出た。これを期に、他の男性社員も育児休業をより取りやすくなったと思われる。

今後の取組み

今後も、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得率向上に取り組んでいくが、当社では連続休暇制度（5日の有休による9日間の連続休暇）を年1回取得できる制度があり、これの推奨にあたりたい。

男性の育児休業取得者の声

●育児休業取得を決めたきっかけ、職場や家族の反応

我が家は子どもが3人いて、上の子2人の時は育児休業を取得しませんでした。育児休業した理由としては、以下の点が大きかったためです。

①私自身が、出産直後の子どもと深く関わりたかった。

この時期は毎日が新しい発見です。この貴重な時間を子どもと深く共有できなかったことを、悔いていました。

②母親への負担

出産直後は、母親の体への負担が大きく、うちのは「無理するな」と言っても無理する性格でしたので、自分が補助できることで、体への負担と実家等へ帰らなくて家で過ごせるといったストレスの軽減ができると思った。

③子ども達の負担

新しい家族が増えるということは、上の子にとっても環境が変わる重要なことなので、そのことでのストレスの軽減ができると思った。

●育児休業中の過ごし方や感想

育児休業中は、家事は全て私が行いました。

掃除・洗濯・子供の送り迎え・食事・風呂の世話などなど、普通の主婦がやること全てです。

私は1ヶ月間の休業だったのですが、あっという間でした。

家事に追われて一日が終わりましたが、自分は忙しいながらも楽しかったです。

妻の苦労もわかりましたし、家族の会話は増えましたね。

仕事の面を考えると、同僚には無理を言った感はありましたが、今回は取得したいといった強い思いが私の中にもありましたが、部長にもかなり無理なお願いをしたかもしれません。

当部では、周りの方々も理解があり、取得についてのストレスはそれ程ありませんでした。しかしながら、取りやすい環境かということ、そうでないとは思いました（子どもが生まれるからといって男の場合、休む想定は誰もしていないでしょうから）。

●その他

「自分のことは自分でする」これが家訓です。ですので、自分の子どもは自分で面倒を見る。助け合えることはすすんでやる。家族として当たり前だと思います。

やらなければいけない仕事量は決まっていますので、1人より2人でやった方が早く片付きますし、効率が良いはず。私も妻も好きなことに時間を使えますね。

これをきっかけに、仕事がなく家にいる時は、私が家事をこなすようになりました。

ユウホー設備株式会社

所在地：魚津市 業種：設備工事業

労働者数：55名（男性49名、女性6名）



仕事と家庭の両立支援をすすめる目的・メリット

家庭の安定・充実が、労働意欲の向上に結びつくことは明らかであり、それにより、仕事の効率も上がり、職場の活性化につながる。

また、一般事業主行動計画を策定し公表することが、経営規模等評価及び入札参加資格審査での加点要素となること。

一般事業主行動計画の目標達成にあたり工夫した点、取組みの効果

計画を掲示することにより、計画の周知徹底を図った。その結果、多少ではあるが、有休取得率が増え、残業時間も削減することができた。

認定マークの活用状況・取得の効果

認定をとって間もないため、まだマークを活用していない。社内への連絡とホームページに掲げたのみ。今後活用を考えたい。

認定マークの認知度がまだ低く、社員の反応は薄い。

男性の育児休業取得促進のための取組み

●これまでの取得者 1名

育児休業・介護休業はもちろんのこと、就業規則を周知徹底すること。

また、「報連相」の徹底を日頃より呼びかけることにより、相談しやすい雰囲気作りを心掛けること。

完全に休業させることで、工程も組みやすくなる。

男性の育児休業者1名の実績が出たことにより、男性の育児休業に対するバリアがなくなったと感じられる。

今後の取組み

法改正等を早く察知し、就業規則に組み込み、従業員に周知する。

子育てや介護について、ひとりで悩まず、相談できる雰囲気を作るため、「おあしす運動」を推進し、管理職は積極的に「声掛け」を行う。

男性の育児休業取得者の声

●育児休業取得を決めたきっかけ、職場や家族の反応

子どもが生まれて間もなく手術や入院が必要になったのと、早産であったため妻の体調も思わしくなく、育児が困難であったため休業を取得しました。

休業に係る準備手続等は会社でしてもらい、また、休業について職場のみんなの理解を得ることもでき、助かりました。

休業中は、病院へ通ったり、育児・家事をしていました。

●育児休業中の過ごし方や感想

育児に家事を行うのはとても大変でした。

会社側の理解もあり、早く育児休業できました。急な話だったにもかかわらず対応していただき、感謝しきれません。

こういった制度があるのは、たいへん良い事だと思います。

●その他

「育児」できる時間は短い。あっという間に子どもは大きくなります。

忙しいけど楽しい事も多いはず。がんばろう、おとうさん!!



YKKビジネスサポート株式会社

所在地：黒部市 業種：サービス業
労働者数：164名（男性47名、女性117名）



仕事と家庭の両立支援をすすめる目的・メリット

仕事と家庭の両立支援に対する会社の方針を明らかにし、会社が後押しすることで社員の不安を払拭し、会社全体の意識改革を進めるため。

一般事業主行動計画の目標達成にあたり工夫した点、取組みの効果

- ・ 小学校低学年の子の長期休暇時の短時間勤務制度を導入し、休暇時に子どもを一人にすることによる社員と子の不安要因を軽減することができた。
- ・ 2歳まで条件付の育児休業期間を延長したことにより、保育所に入所できない都市部の社員が利用できた。

認定マークの活用状況・取得の効果

- ・ 名刺や社内封筒に印字。名刺交換の際に話題となり、弊社の取り組みについてPRする機会ができた。富山県に本社があるYKKグループの代表として、両立支援に取り組んでいるということを世間にPRすることができた。

男性の育児休業取得促進のための取組み

● これまでの取得者 2名

男性の育児休業取得に向けて育児参加計画作成の案内（作成事例の紹介・計画書フォーマット）を社内イントラネットに掲載したり、配偶者が出産する情報があれば、育児休業を上司より促進するといった対応を行った。

今後の取組み

男女関係なく子育てに専念できる環境づくりや、子育てすることで生活・仕事両面においてプラスに捉えられるような雰囲気づくりに一層取り組んでいき、優秀な人材が自然と集まってくるような魅力ある企業を目指す。

男性の育児休業取得者の声

●育児休業取得を決めたきっかけ、職場や家族の反応

昨今、男性の育児休暇取得についての声が高まっている中、私の職場でも推奨の動きがあったこと、また第3子ということで、妻の負担が大きいこともありサポートしたいという気持ちから取得しました。

職場の同僚は非常に理解があり、温かく送り出してくれました。

●育児休業中の過ごし方や感想

妻からは、「家事はできなくても、子どもの面倒を見てもらえるだけで体が休まり、精神的にもゆっくり出来てありがたかった。」と言われました。私も日ごろ夜しか子どもと触れ合う時間は取れないので、非常に有意義な時間を過ごすことが出来ました。

●その他

子どもと一緒に過ごせる時間は本当に幸せです。奥様にとっても嬉しい時間だと思いますし、自身のリフレッシュにもなります。仕事は事前に周囲への連絡と段取りさえつけてあれば理解してもらえると思いますので、積極的に活用しましょう。

両立支援に取り組む事業主の方へ ～ 国の助成金制度をご活用ください ～

お問い合わせは富山労働局雇用均等室まで

中小企業両立支援助成金

- ① 代替要員確保コース……………育児休業者の代替要員を確保して育児休業者を原職に復帰させた場合
- ② 休業中能力アップコース……育児又は介護休業利用者がスムーズに職場に復帰できるよう職場復帰プログラムを行った場合
- ③ 中小企業子育て支援助成金…平成23年9月30日以前に一定の要件を満たした育児休業終了者が初めて出た場合
- ④ 継続就業支援コース……………平成23年10月1日以降に育児休業終了者が初めて出た場合

両立支援助成金

- ① 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金
……………労働者のための保育施設を事業所内に設置等を行った場合
- ② 子育て期短時間勤務支援助成金
……………子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を導入後、利用者が初めて出た場合

働くお父さんの子育てスケジュール

配偶者の妊娠



配偶者の出産

育児休業の開始



復職

◎育児休業は休みをとる日の1か月前までに書面で申し出をします。労働者が早めに申し出をすることができるよう、普段から制度の周知を行っておきましょう。

◎お父さんが出産に立ち会うために配偶者出産休暇を設けている会社もあります。

◎配偶者の就業の有無にかかわらず育児休業を取得できます。

・育児休業は、原則、赤ちゃんが1歳の誕生日の前日まで、希望する期間取得できます。

・労働者とその配偶者が二人とも育児休業を取得する場合に、1歳2か月まで休業を取得できる特例（パパ・ママ育休プラス）があります。

◎子の出生後8週以内に休業を取得した場合には、再度の休業取得が可能です。

出産後は体を元の状態に戻すため、無理は禁物。この時期に男性労働者の休業取得を促進しましょう。

- ・育児休業中は雇用保険から育児休業給付金として給料の40%（ただし、当分の間は50%）が支給されます。 → 詳しくはハローワークへ
- ・申出により社会保険料が本人負担分事業主負担分ともに免除されます。 → 詳しくは年金事務所へ

子供が3歳までの労働者が利用できる制度

- ・短時間勤務の措置（1日の所定労働時間を6時間に短縮することができる制度）
- ・所定外労働の免除制度

子供が小学校就学前までの労働者が利用できる制度

- ・深夜業（午後10時～午前5時の就業）の制限
- ・1ヶ月24時間、1年150時間を超える時間外労働の制限
- ・病気や怪我をした子供の看病のためや、予防接種・健康診断を受けるための休暇（子が1人の場合は1年に5日。2人以上の場合は1年に10日）

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせは
富山労働局雇用均等室 まで

富山労働局雇用均等室

〒930-8509

富山市神通本町一丁目5番5号 富山労働総合庁舎5階

TEL 076-432-2740

FAX 076-432-3959

（平成24年3月）