



case 04

製造業

## ジェコー株式会社

### 独自制度を活用しながら 男性の育児休業を促進

2交代制で24時間稼働する工場部門では、手組みなどの細かい手作業工程を担う女性従業員も多く、夜勤を含め、性別にかかわらず同じような立場で仕事をしています。このような事業の中で、女性の育児休業が定着してきた現在、男性の育児休業の取得推進へ取り組んでいます。独自の休暇制度や、代替要員の強化制度も活用しながら、さらなる両立支援の強化を図っていきます。

#### 企業プロフィール

設立: 1952年

本社所在地: 埼玉県行田市

事業内容: 製造業(自動車時計、自動車計器類、車載用モータ類および応用製品など)

従業員数: 486名(うち女性124名)

#### 労使交渉を通じて、 両立支援制度を整備～定着へ

自動車部品を製造する当社では、製品は比較的軽量で、組み立てなどの軽作業が中心となります。工場は夜勤を含めた2交代制で24時間稼働しており、女性従業員も従事していたため、当社では1992年頃から労働組合を交えて従業員の両立支援に取り組んできました。

制度整備開始当初は、女性従業員が育児休業を取るものの、その約3割が育児理由などにより退職してしまい、まだ制度としての理解が不足していました。その後、短時間勤務制度の導入や働く女性への理解が得られるようになり、ここ10年間は、育児を理由とする退職者はほとんどいません。ほぼ全員が育児休業取得後に復職しています。

#### 特徴的な制度と取組み

- 男性による育児休業取得のために人事部門や配偶者からのアシスト。
- 好事例を社内に掲載することにより周知に取り組む。
- 自社独自の制度を活用することにより、さらなる推進を図る。

業務部長  
兼 グループリーダー  
宮原 紀夫(右)

業務部  
人事グループ 主査  
波多野 祐一(左)



#### 人事や女性従業員からのアシストにより 男性の育児休業取得を促進

女性の育児休業取得者の実績が順調に伸びてきた一方で、男性の育児休業取得は、当社にとって大きな課題でした。男性取得者第1号が出たきっかけは偶然でした。「どうしたら男性の育児休業取得者を出せるか」と立ち話をしていたところ、自部署の男性従業員の配偶者が臨月であることを知り、「5日でも良いから」と人事から育児休業の取得を勧めたのです。男性従業員は快く承諾してくれ、5日間ですぐ育児休業を取得してもらいました。

その後も男性の育児休業取得を促進するため、上記第1号取得者へのインタビューを実施して社内報に掲載し、周知を図りました。その甲斐もあり、2例目には技術・管理部門の従業員、3例目には製造部門の従業員と続いていきました。2例目、3例目に共通するのは社内結婚であり、女性従業員側からの助言があったことでした。

一般に男性従業員にとって、「育児休業を取得したい」とは、なかなか言い出しにくいようです。特に第1号となる従業員にとってはなおさらなので、定着するまでは人事が勧めることは重要な役割だと考えています。

#### 独自の休暇制度やリリーフ制度を通じてさらなる推進を

当社における育児・介護休業、育児・介護短時間勤務制度は法定通りですが、会社独自の制度として、60日間の「保存休暇制度」があります。有給休暇の有効期間である2年を超えてもまだ日数が残っている場合、60日分は保存して使える制度で、使用目的には育児・介護も含まれており、女性・男性にかかわらず、育児休暇にはまずこの保存休暇を当てるのが可能です。この制度は、無給となる育児休業の取得をためらう従業員に取得を勧めるために、有用な制度となっています。

また、代替要員の対策として、1人が多くの業務に対応できるスキルの高い人材を育てる「リリーフ制度」の推進にも取り組んでいます。

今後はこのような制度を生かして、さらなる両立支援を図っていきたくと考えています。

#### 従業員の声

#### 周りからの勧めで育児休業取得を決意～ 意義ある育児休業期間に



業務部  
業革推進グループ 主任  
塩田 浩

- 利用した制度: 育児休業(5日間)
- 取得した経緯

最近「イクメン」という言葉を聞くようになり、もともと子育ては昔のように女性だけの仕事ではないと意識していました。とはいえ、自社で男性が育児休業を取得できること自体把握しておらず、自分自身が取得することまでは考えていませんでした。しかし、3人目となる子どもが生まれるにあたって、会社の人事担当者から育児休業取得を勧められ、妻に相談したところ、「休業が取れるのであれば取ってほしい」と言われ、取得を決めました。

#### 人事や同僚から背中を押されて

人事担当者の勧めで5日間の育児休業を取得することになったものの、自分の業務はITサーバーの管理で、普段は自分を含め2人で担当していたため、もう1人の担当者に負担をかけてしまうことが心配でした。また、取得者第1号となるのは勇気があることで、緊張もしました。実際にその担当者に事前に相談したところ、快く受け入れてくれて背中を押してくれたことが、気持ちよく取得できたことにつながりました。

育児休業中の心の葛藤を乗り越えて、意義ある育児休業に休業中は、主に上の子ども2人の世話や、買い物、時には料理を担当しましたが、仕事から離れると、自分が取り残されたような気がして不安になりました。何かあれば連絡が来ることになっていましたが、1回もなく、安心した一方で寂しい気持ちもありました。

育児休業を取得した意義は、妻の普段の1日の様子がわかったことでした。実際に自分が経験してみて、いかに毎日家事に追われているかわかりました。正直、こんなに大変だとは思っていませんでした。その経験を生かして、以前よりも、土日の家事を手伝うようにしています。

また、社内でもこの経験を周りに広めたいと思い、同じような立場の同僚がいれば、取得を勧めています。自分に続いて男性の育児休業取得者が2例目、3例目と続いたので、第1号取得者として、良い役目を果たせたと考えています。