

都道府県労働局雇用均等室問い合わせ先

都道府県	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎 9階
青 森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩 手	019-604-3010	019-604-1535	020-0045	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎
宮 城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋 田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号 秋田第二合同庁舎2階
山 形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福 島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨 城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号
栃 木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群 馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼 玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11番地2 ランド・アクシス・タワー 16階
千 葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東 京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1丁目2番1号 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新 潟	025-288-3511	025-288-3518	950-8625	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富 山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石 川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福 井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山 梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長 野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐 阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
静 岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛 知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルヂング11階
三 重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋 賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京 都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大 阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵 庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階
奈 良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥 取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島 根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡 山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広 島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山 口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳 島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香 川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階
愛 媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高 知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福 岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐 賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長 崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル3階
熊 本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日2丁目10番1号 熊本地方合同庁舎9階
大 分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル4階
宮 崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2階
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖 縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎(1号館)3階

育児・介護休業法等に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/index.html>)。



<http://www.mhlw.go.jp/>

両立支援総合サイト

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



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

仕事と家庭、両立させよう！

両立支援の取組み

— 20事例の紹介 —



両立支援の取組みとは

両立支援の取組みとは、従業員の仕事と家庭（育児・介護など）との両立を企業が支援することで、従業員が働きやすい職場環境を整えるための取組みです。例えば、従業員が子どもを産み育てながら仕事を続けるために、また親の介護をしながら仕事を続けるために、休業制度を導入したり、働く時間に柔軟性をもたせるなど、仕事以外の時間の確保が必要な従業員が働きやすい環境を整備することで、従業員が辞めることなく働き続け、長く活躍してもらうことが可能になります。またそのような環境は、その他の従業員にとっても働きやすい環境となります。

● 育児のための両立支援制度

育児休業	原則1歳まで、育児のために休業できる制度
短時間勤務制度	所定労働時間を1日原則6時間に短縮できる制度(3歳まで)
所定外労働の免除	所定労働時間を超える残業が免除される制度
子の看護休暇	子どもの病気の看護などのために仕事を休める制度
法定時間外労働の制限	法定時間を超える残業に一定の制限を設ける制度
深夜業の制限	深夜(午後10時から午前5時)の就労を制限する制度
転勤の配慮	育児期の従業員の転勤に一定の配慮を求める制度

※ 制度の利用を申し出たこと、または利用したことを理由とする不利益取扱い は法律で禁止されています。

※ 期間は法律で定められている最低基準を記載していますが、企業が独自に法律を上回る期間の制度利用を可能としている場合があります。

両立支援の取組みとは、有能な従業員を確保し、定着を図るための、企業・従業員双方にとってメリットのある取組みなのです。

両立支援の取組みにあたって、まずは育児・介護休業法で定められている下記の育児・介護のための両立支援制度を把握し、自組織の就業規則などで明文化されているかどうか確認しましょう。各制度の詳しい内容については厚生労働省のホームページをご覧ください。都道府県労働局雇用均等室にお問い合わせください。(詳しくは裏表紙をご覧ください。)

● 介護のための両立支援制度

介護休業	93日まで、介護のために休業できる制度(期間は短時間勤務の利用との通算あり)
短時間勤務制度等の措置	短時間勤務などができる制度
介護休暇	介護などの必要がある日について仕事を休める制度
法定時間外労働の制限	法定時間を超える残業に一定の制限を設ける制度
深夜業の制限	深夜(午後10時から午前5時)の就労を制限する制度
転勤の配慮	家族の介護をする従業員の転勤に一定の配慮を求める制度



目次

両立支援の取組み事例

建設業	介育 3 ミサワホーム株式会社(東京都) 充実した制度が従業員のモチベーションアップへ
製造業	介育 5 株式会社カミテ(秋田県) 育児・介護でリタイアするのはもったいない 育 7 三州製菓株式会社(埼玉県) 「1人3役」制度でプラスの循環がうまれる 育 9 ジェコー株式会社(埼玉県) 独自制度を活用しながら男性の育児休業を促進 介 11 花王株式会社(東京都) 社会の変化と自社の現状を分析して課題を抽出、多様な施策で対応する 介 13 大日本印刷株式会社(東京都) 来る介護時代に備え、今から働き方の変革を 育 15 株式会社小保木製作所(神奈川県) 社員食堂を従業員の子どものに開放、身近な環境で安心して仕事ができる 介育 17 未来工業株式会社(岐阜県) 従業員を感動させるため、ワーク・ライフ・バランス施策を充実 介育 19 東海ゴム工業株式会社(愛知県) 会社の中長期ビジョンの一環として両立支援制度を強化、周知も一工夫
情報通信業	介育 21 株式会社河北新報社(宮城県) 時間に追われる新聞業界の中で、法定を上回る育児・介護休業制度と経済的支援策を拡充・実践 育 23 株式会社クララオンライン(東京都) 多国籍従業員をきっかけに多様なワークスタイルに配慮、トップのコミットメントで男性の育児休業取得者を輩出
運輸業・郵便業	介育 25 東日本旅客鉄道株式会社(東京都) 「誰もが活躍できる」をキーワードに、職種にかかわらず選択できる育児・介護勤務(短時間勤務・短日数勤務)を導入
卸売業・小売業	育 27 生活協同組合ちばコープ(千葉県) パート・アルバイト職員を含めた育児支援の制度と周知の工夫 育 29 株式会社フェリシモ(兵庫県) 早い時期から各種制度を整備し、高い浸透率により両立を支援
金融業・保険業	介育 31 株式会社千葉銀行(千葉県) 子育て支援は制度面の充実のみならず、職場復帰前後の不安も和らげる
教育・学習支援業	介育 33 株式会社Z会(静岡県) フレックスタイム制と短時間勤務制度の組合せにより、子育てや介護に対応できる柔軟な働き方を推進
医療・福祉	育 35 有限会社COCO-LO(群馬県) 「家庭も仕事も充実」が当たり前の会社に 介育 37 社会医療法人 明和会医療福祉センター(鳥取県) 制度利用の有無にかかわらず、すべての従業員の満足度向上を目指す
その他サービス業	育 39 石坂産業株式会社(埼玉県) 子どもを入社させたい会社を目指して、女性経営陣の声を基に働きやすい職場を整備
その他両立支援の活動を行う企業	育 41 株式会社グローバルステージ(愛知県) 働く母親の実態を発信する傍ら、子育て社員の下でのインターンシップ制度を開始

※ **育** 主に育児と仕事との両立に関する取組み事例

介 主に介護と仕事との両立に関する取組み事例



case 01

建設業

ミサワホーム株式会社

充実した制度が従業員のモチベーションアップへ

全ての従業員が働きやすい職場環境を目指し、モチベーションサーベイなど、様々な形で従業員の声を集め、育児・介護支援制度や休暇制度に反映させています。これらの制度は従業員に浸透し、当社には男性も女性も気兼ねなく利用できる雰囲気生まれています。充実した制度が、従業員の「働く」モチベーションにもつながっています。

企業プロフィール

設立：1967年

本社所在地：東京都新宿区

事業内容：建設業（建物等の製造・販売、建築、土木等工事の設計・請負・施工および監理）

従業員数：1,240名（うち女性217名）

9,985名（うち女性2,090名）※グループ全体

全従業員に浸透した育児・休暇制度

当社は、以前から子の看護休暇の有給化など、両立支援の質の向上を図ってきましたが、昨年4月に行われた人事制度改革に合わせて、より充実した制度を整えました。育児休業については期間を最大3年間までに延長した他、男性従業員にも積極的に育児に関わってほしいと考え、育児休業の5日間を有給としました。最低1週間くらいは、生まれた子どもと出産した配偶者のそばにいてあげてほしい、という思いからです。有給化後、男性の育児休業取得率は増加しており、現在、導入2年目で5名が取得しています。

また、短時間勤務制度や、始業・終業時間を1.5時間以内の範囲で繰上げ・繰下げできる制度は、子が小学校4年生を修了するまで利用できる他、今年1月からは有給休暇の失効分を年当たり5日、最大80日間まで積み立て、介護や看護に活用できる「サポート休暇制度」を整えました。通常の有給休暇も年5日までは時間単位で取得すること

特徴的な制度と取組み

- 育児休業期間を最大3年間に延長、そのうち5日間を有給化。
- 有給休暇の失効分を年当たり5日、最大80日間まで積み立て、介護・看護に活用できるサポート休暇制度を整備。
- 介護についてワンストップで相談できる介護相談窓口を開設。



企画管理本部
総務人事部 人事課 参事
沓澤 直人

ができます。これらの制度については、全従業員に対して概要を説明しています。現在、短時間勤務制度については25名が利用しており、また男性でも利用できる、という理解が全社に浸透しています。

社内の声を積極的に活用

このような充実した休暇制度の最大の目的は、従業員に「働く」ことへのモチベーションを持続けてもらうことです。まだ着手したばかりですが、ポジティブ・アクションなどを推進するプロジェクトを立ち上げ、関連会社を含め全社横断的に「女性が真に働きやすい職場」について考えていく予定です。また、ジョブローテーション（異動）対象者や希望者とは毎年面談を行い、従業員の声を直接聞くとともに、従業員の意見や意識を確認する「MGモチベーションサーベイ」を1年半に1度実施し、その結果を育児・介護制度などにも反映しています。育児休業期間の延長を検討する際には、期間を2年にするか3年にするかという議論がありました。そこで、実際に女性従業員にも会議に加わってもらうと、「保育所に入所させる際に2歳児と3歳児では預けやすさが変わる」という意見があり、実情に沿ってすんなり3年に決定しました。

介護のためのセーフティネットを

介護休業制度についてはこれまで利用者がいませんが、11月に外部組織と提携し、介護相談窓口を開設しました。従業員と面談をした際、親の介護や介護に伴う職場の変更などについての話をすることもあり、介護については、ワンストップで相談できる窓口がないことを痛感していました。老人ホームなどの施設では入所に関連する情報は提供してくれます。役所に行けば介護保険の相談には応じてくれます。しかし、介護を取り巻く社会的資源をどのように組み合わせて利用でき、それに対してどのような社会保険の給付が行われるか、どのくらいの実費が必要になるかは自分ではなかなかわかりません。まずは、そこに電話をかければ良い、という安心感が重要と考え、窓口を開設しました。親の介護問題は突然やってきますので、そのときのセーフティネットだと考えています。

従業員の声

迷いなく、制度の利用を決断



企画管理本部
総務人事部 人事課 主任
中田 陽介

●利用した制度：育児休業、短時間勤務制度

今年の6月、第2子誕生の際に、育児休業5日間とその後1カ月間の短時間勤務制度を利用しました。育児休業期間は、入院していた妻に代わって長男の世話をし、その後1カ月間は9時から16時までの短時間勤務として長男の保育園のお迎えをしました。男性の短時間勤務制度利用者第1号になりました。

制度の利用を決めたのは、人事部に所属し、法律や当社の制度を知っていたことが前提としてあります。利用できることを知っていたので、妻が出産する際には自然と私が長男と過ごす方法を考え、利用の形態を決めました。妻に相談したときは、妻の方が驚いていました。

育児休業を取得する際には、続けて1カ月間の短時間勤務制度を利用することを決めていましたが、特に周りの目が気になった、ということはありませんでした。制度なので堂々と利用しようと思っていましたし、周囲の理解や協力はありました。事前の業務調整にはやはり気を遣いましたが、現在、新人研修を担当しており、子どもが生まれる6月はちょうど業務が落ち着く時期でしたので、タイミングも非常に良かったです。これも育児休業取得と短時間勤務ができた要因です。繁忙期であれば、さすがに全日を希望通り休んだり、短時間勤務をすることは難しかったのではないかと思います。通常勤務復帰後は、同年代の男性従業員や短時間勤務制度を利用している女性従業員と話をすることもあります。「すごいね」と言ってくれますが、私としては必要に駆られて当然のことをやっただけです。それでも、長男と1週間、2人だけで過ごせたことは、良い思い出になりました。



育ち盛りの子どもたちの様子



case 02

製造業

株式会社カミテ

育児・介護でリタイアするのはもったいない

働き続けたい、という意志があるのに、育児や介護で仕事を辞めざるを得なくなるのは、従業員にとっても、会社にとっても損失となります。一緒に働き続けるために、その時々従業員の声に応えながら、事業所内託児施設の設置や看護休暇制度の充実を図り、従業員全員が働きやすい環境を整えています。

企業プロフィール

設立：1988年

本社所在地：秋田県鹿角郡小坂町

事業内容：製造業（プレス金型の設計、製作、精密プレス加工）

従業員数：36名（うち女性17名）

休むことは正しい

現在、様々な制度を整えています。以前から社内に休暇を取りやすい雰囲気はありました。「子どもが熱を出した時に休むのは、正しい」というメッセージを常に私から従業員へ向けて送り続けていましたし、制度の整備はそれをより明確な形で示したものです。ただ、制度を整える際には、子育て期を終えた従業員に不公平にならないよう、介護に係る制度も同時に整えました。

介護短時間勤務制度については、これまで1名取得しました。一律な対応はできないので、従業員と相談し、事情に合わせて対応していきました。介護休業の取得回数については3カ月ごとの申請で無制限としていますが、今後、介護休業の増加が予想されますので、ケースバイケースで柔軟に対応していくよう考えています。

男性従業員の育児休業は過去2名取得者がいます。2名とも取得は20日程度で、第1子誕生時のみでしたが、それは当社での男性の育児休業の位置付けが、「育児の基本

特徴的な制度と取組み

- 子の3歳の誕生日の前日まで育児休業制度を整備。
- 子が就学前までは子1人につき5日、小学校から高校卒業までは従業員1人につき3日の看護休暇を整備し、有給で1時間単位での利用が可能。
- 事業所内に託児施設を設置。保育料は無料で、保育士2名が常勤。

代表取締役社長
上手 康弘

を習得して、子育ての大変さを理解する」ところから出発しているためです。日々、育児に携われるように、残業のない働き方や子どもが病気になった時に休む意識が大事ではないかと感じています。

カミテチャイルドハウスの設置

事業所内に託児所を設置するきっかけは、創業2年目から事務に携わっていた従業員からの相談でした。当時、2人目の子どもの育児休業中だったその従業員と復帰に向けて面談をしていたところ、託児所があれば、という話になり、また別の従業員も出産・育児を控えていたことから、中小企業で初でしたが、設置に踏み切ったのです。また、託児所の設置にあたっては、一部の従業員のためだけの施設になる、という不公平感があってはいけません。当時、現在の利用者と将来の利用者を数えると全従業員の約80%が利用すると予想されましたので、不公平感も解消することができました。もちろん、この想定には、女性だけではなく、男性従業員も考慮しました。

能力を高め、働き続けてもらうために

秋田県は共働き率が日本の中でも高い県です。そのため、入社したらずっと働き続けたい、という意識が女性にもあります。当社は高校卒業の新卒者を採用していますが、意識が高いので非常に育て甲斐がありますし、働きやすい制度を整えていく根底には、そういう従業員が育児や介護で仕事をリタイアするのはもったいない、という思いがあります。

また、もともとは1つの専門分野だけに特化していく職人制度の弊害をなくすために始めた「多能職」制度ですが、制度を通じて事務系でも技術系でも色々な職務を経験し、異動希望も出せますし、必要な資格なども全従業員が取得可能です。ただ、常に学んでいく必要があるのも、仕事に対して高いモチベーションが求められます。結果として多能職制度がワーク・ライフ・バランスにつながり、より休みやすい環境が整ったといえます。

従業員の声

充実した制度と温かな雰囲気に支えられて

品質管理課 主任(兼)
Q・E管理責任者
木村 亜由美

●利用した制度：育児休業制度、看護休暇制度、事業所内託児所

出産後3カ月で復帰

12年前に育児休業を取得し、3カ月で復帰しました。会社の制度としては1年間まで可能でしたが、ちょうど出産した時に会社内に託児所が設置され、また、近所に子育て家庭がおり、子育ての話ができる人もいなかったため、早めに会社に復帰し、他の子育て経験者の従業員の方に相談したいと思っていました。復帰できたのは、やはり会社に託児所があったからです。昼休みなどの休憩時にすぐ顔を見に行ったり、一緒にお昼ご飯を食べたりもできるので、他の保育所であれば躊躇したと思います。

当時、託児所には、5～6名の子どもがいました。小学校に入るまで預けられますが、通常、子どもが5歳位になると、小学校入学に向けて大勢の子どもとコミュニケーションを取る機会をつくるため、一般の保育所へ転所させています。ただ、当社は土曜勤務もあるため、家で子どもが独りになってしまう時などは、小学校に上がっても、託児所に来て終業まで過ごす子どもも多いです。

気兼ねなく制度を利用できる雰囲気

妊娠中は、男性女性にかかわらず周囲は気遣ってくれましたし、育児休業の取得も当然のように受け止めてくれていました。今も、子どもが病気になった時などは、看護休暇制度を利用し、数時間外出したりもするのですが、気兼ねなく取れますし、周囲も「行っておいで」と温かく言ってくれる雰囲気です。また、多能職制度でお互いの職務内容を理解しているので、担当が休みで不在の時や繁忙期などは事務系・技術系にかかわりなく助け合っており、従業員全員にお互いを思いやる気持ちが浸透しています。



カミテチャイルドハウスの様子



case 03

製造業

三州製菓株式会社

「1人3役」制度で
プラスの循環がうまれる

不意の仕事に対応できるように始めた「1人3役」を1999年より制度化し全従業員に適用推進した結果、お互いに仕事の代行ができることで、休暇を取得しやすくなっただけでなく、部署を超えたコミュニケーションが必然的に増えました。社内の風通しが良くなるとともに、各従業員の自発的な学びの姿勢を引き出しています。また、社長自ら様々なメッセージを発信し、目指す会社像を従業員と共有、実行しています。

企業プロフィール

設立: 1950年

本社所在地: 埼玉県春日部市

事業内容: 製造業 (せんべい、あられなどの高級米菓の製造販売)

従業員数: 216名 (うち女性172名)

管理職は「支援職」との思想で従業員を支援、
委員会活動を通じて職場環境の改善と積極的な
制度の周知

当社では社長および管理職は「支援職」と呼び、従業員を支える役割を担っています。社長自身、従業員の様々な働き方を積極的に支援したいとの考えで、ブログ、朝礼などを通じてメッセージを発信しています。また、職場環境のさらなる改善のため、正社員・準社員にかかわらず様々な部署からメンバーが集まって、現在13の委員会が発足しています。「男女共同参画委員会」では、「女性の活躍推進」をテーマに、その方法の検討や周知を行っています。例えば、育児休業は知っていたが、子の看護休暇制度は知らなかったといった声も聞いたので、制度の周知のために、グループウェアによる発信や社内掲示、部署ごとの朝礼、ミーティングなどで所属長より伝えるなど工夫しています。

特徴的な制度と取り組み

- 部長以下全従業員対象の「1人3役」制度。
- 育児休業取得期間のうち1日分を有給化。
- 委員会活動や朝礼を通じた積極的な制度周知。

総務部 マネージャー
板垣 千恵子

「1人3役」制度により休みの取得が容易になるとともに、コミュニケーションも活発に

当社の特徴的な取組みとして、1999年に制度化された「1人3役」制度があります。これは、繁忙期以外に各従業員が自ら他の職務担当者に申告しその業務を教えてもらう制度で、他部署の職務を希望してもよく、上長の承認を得る必要もありません。きっかけは工場内の従業員の休みが重なった際に職務を共有する必要が出てきたためですが、現在では全部署で部長以下全従業員が対象となっています。習得した業務については、「見習い」、「担当」、「玄人」などのレベルで表現され、毎年、全従業員の習得範囲とそのレベルを記載した一覧表を作成するため、本来の担当者が不在の場合もすぐに代行可能な他の従業員がわかります。例えば、部長も他の業務について「見習い」レベルを取得しており、担当者が忙しそうであれば、見習いとして手伝えることはあるか、などと声をかけるのです。この取組みの結果、休暇を取りやすくなったことに加え、社員同士で直接仕事を教え合うため、コミュニケーションが活発になりました。入社当時は、皆この制度を聞いて3役もできるのかと驚きますが、様々なスキルを積むことができて自信にもつながっています。

男性の育児休業取得を促進するため育児休業
1日分を有給化

1人3役など工夫はしてきましたが、男性で育児休業を取得する人がなかなかいなかったのが、育児休業のうち、1日分は有給として取り扱う制度を導入しました。きっかけは、社内の男性社員へのアンケートで「業務上長期は休めない、1～2日であれば休める」、「無給なので給与面で不安がある」といった声があったためです。1日分を有給化した結果、昨年1名、今年は1名の男性社員が利用しました。

従業員の声

育児休業第1号として、後輩のためにも
やりがいのある仕事を続けたい企画部
小菅 恵美

●利用した制度：育児休業、短時間勤務

私は育児休業を取得しましたが、10月に出産だったため、出産1年後にはタイミング的に保育園に入れることができず、結局4月の保育園入園のタイミングまで待つ1年半の間育児休業を取得しました。出産前は企画部に所属しており、お客様への迅速な対応が必要なことが多かったので退社は20時になるときもありました。復帰後、8時30分から17時15分までの定時勤務で勤めるつもりでしたが、実際に子育てしてみると、定時まで仕事をしてから帰宅してご飯やお風呂の準備となると、子どもの就寝時間が遅くなり、子どもの負担が大きいことに気付きました。そこで、短時間勤務を希望したいと相談し、現在は、9時から16時までの短時間勤務をしています。こうしたことはなかなか出産前にはわからず、その都度、会社側と話し合いを行い対応してもらいましたが、会社には事情を受け入れてくれる雰囲気があるので助かりました。所属は以前と同じ部署ですが、担当を変更し、16時までに帰れるよう仕事のボリュームを調整してもらいました。今のところ、子どもが3歳になるまでは短時間勤務を続けたいと考えています。

以前は夜遅くまで対応し仕事に没頭していましたが、現在のワーク・ライフ・バランスは、全体を10とした場合、育児4、仕事4、家事2の割合で、割り切って家事に手を抜くことでなんとかやりくりをしています。もともと製菓に携わることが好きですし、企画の仕事は私にとって非常にやりがいがあり、生活の前提でもあります。楽しいと思える仕事に出会えたことは幸せだと思っています。私は正社員で育児休業を取得した第1号なので、後に続く他の女性のためにも頑張っていきたいと考えています。



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日間ですが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いと考えています。

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も、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。



case 05

製造業

花王株式会社

社会の変化と自社の現状を分析して課題を抽出、多様な施策で対応する

企業理念の実現のため、多様な人たちが活躍できるような環境を整える一環で、介護支援を強化しています。社会の変化と自社の現状を鑑みると、介護支援のための取組みは今から取り組み始めなければならぬと考え、介護を担う社員の時間的負担、経済的負担、心身への負担の軽減のため、多様な取組みを実施しています。

企業プロフィール

創 業：1887年

本社所在地：東京都中央区

事業内容：製造業（家庭用製品、化粧品、食品、工業用製品の製造・販売）

従業員数：5,933名（うち女性1,193名）

多様な人たちが活躍できるような環境を整えるために

両立支援の取組みは、企業理念「花王ウェイ」における行動原則の1つである、「ダイバーシティの尊重」を実現するための施策の1つとして実施しています。多様な人たちが活躍できるような環境を整えるため、2000年からEPS（イコール・パートナーシップ）推進活動として、個を尊重し男女共に活躍できる風土の醸成に取り組んでいます。育児支援は1980年代後半から取り組んでおり、制度整備や定着度に一定の成果が見られているため、2008年から、介護支援について本格的に取組みを開始しました。とはいえ、当社は、法律で義務付けられる前から、「看護休職」として家族の看護・介護のための休職を1事由につき最長1年まで可能としていました。2011年度は2名が利用しました。

特徴的な制度と取組み

- 義務化以前から介護休業に相当する制度である「看護休職(1事由につき最長1年間)」を導入。
- 介護に関する自社状況把握のため、将来予測、アンケート調査およびヒアリング調査を実施。
- 介護における3つの課題(時間的負担、経済的負担、心身的負担)に対処するため、制度の充実化、共済による介護支援金の提供、情報提供など、多様な取組みを組み合わせる。



人材開発部 課長
(EPS推進担当)
座間 美都子

社会の変化と自社の現状を分析して介護についての課題を探る

社会は近年、共働き率の増加、独身者の増加、兄弟人数の減少という状況下であり、昔は、介護は女性が担うイメージでしたが、男性が担う確率も高くなってきました。一方、男性は女性と比較すると、一般的に、育児や介護を担う意識は低いのではないのでしょうか。当社における男性社員は約8割であり、介護を担う年齢は、ちょうど働き盛りでもあるため、危機管理としても介護支援に取り組む必要がありました。しかし、介護関連制度利用者はあまりいなかったため、まずは現状把握から開始することにしました。2008年に、社員の家族データを参考にして、介護対象者数を予測したところ、10年後には約2倍に増えるという予測結果が出ました。2009年には、共済会による介護支援金の申請者約270名を対象にアンケートを実施するとともに、うち14名にヒアリングを行い、より詳細な状況を調査しました。その結果、介護対象者の状況は、育児と比較すると非常に千差万別であることがわかりました。収集した数十事例を整理するとともに、課題を分析して、時間的負担、経済的負担、心身的負担の3つの課題を抽出しました。

10年後に備えるために、今から風土醸成を

3つの課題への対応は、時間的負担は会社の制度整備で、経済的負担は当社の共済会で支援しています。心身的負担は会社だけで取り除くことが難しいため、まずは、突然そのような状況になったときに困らないよう、情報提供や相談窓口の設置を行っています。10年後に備えるためには、今から介護と仕事が両立できる風土の醸成のために、行動を起こさなければなりません。介護に関する当社の支援方針は、当事者による自助努力を基本として、会社はそれを支援するというものです。自分で行動を起こすことを社員自身に認識してもらうため、啓発活動を実施しています。例えば、全国の事業所におけるセミナーの実施や、イントラネット、パンフレットなどによる情報提供を行いました。また、管理職向研修には、介護に関するケーススタディ(右記、「従業員の声」をご参照)も盛り込んでいます。さらに、各事業所における勤務担当者向けに、介護に関する相談がきた場合の対応マニュアルを配布し、説明会も行いました。10年後のために、引き続き、情報提供や啓発活動に取り組んでいきます。

従業員の声

介護に関するケーススタディを通じて、
言いやすい風土醸成の重要性に改めて
気づく



人材開発部(能力開発担当)
佐々木 智朗

ケーススタディに参加して、育児・介護と仕事が両立できる
風土醸成に取り組む

私は管理職新任研修に参加し、介護に関するケーススタディを行いました。ケーススタディの内容は、最近、メンバーの様子がなんとなくおかしいと気づき、人づてに聞いたところ、介護について困っていると知った場合、上司としてどのように行動すれば良いか、というものでした。研修に参加したことで、改めて、介護をする人の状況は人それぞれであること、会社では相談しやすい風土を醸成することが、とても重要であると感じました。これは、介護に限らず、現在は私の周囲には子育て中の社員も多くいるため、育児についても同様です。実は、私は今年、1週間の育児休業を取得したのですが、その際に、自分の上司には色々配慮してもらいました。今度は自分が上司としてメンバーに対する配慮をすべきと考えています。介護はすべての人に起こり得るものであり、お互いに助け合わなければいけないことを周知するとともに、日頃のコミュニケーションも大事にしていきたいです。

不安を和らげ、仕事を継続することができるような環境整備
が大切

当社では、介護に関する様々な情報提供がなされていますが、「突然介護をする状況になってしまった、さあどうしよう!」という時に、欲しい情報を即座に取り出せるほど整備されているわけではありません。介護については、最初の行動に移すところが非常に重要です。その時に、社内イントラネットに必要な情報がわかりやすく検索できたりすれば、社員の不安を少しでも和らげることができると感じています。また、介護を担う社員にとっては、経済的な支援も限られる中、いかに介護をしながら現在の仕事を続けられるかが重要になります。当社には、在宅勤務制度もありますが、利用できるケースは限られています。今後、介護を担う社員が増える中で、それぞれの状況に合った、よりフレキシブルな働き方の選択ができるような制度を整えてもらいたいと考えています。



case 06

製造業

大日本印刷株式会社

来る介護時代に備え、
今から働き方の変革を

介護関連について、対象となる従業員のニーズを把握するため、2012年春に社内でセミナーを実施し約400名が参加。参加者からは、セミナーの受講は自分一人で行う情報収集よりもずっと効率的であるとの声が届いています。また、40代以上の全従業員に介護関連のアンケートを実施し調査を行うなど、積極的に介護に関するニーズの調査を行うとともに制度の周知にも取り組んでいます。これらの活動を通し、「働き方の変革」を推進していきます。

企業プロフィール

創 業：1876年
本社所在地：東京都新宿区
事業内容：製造業（出版印刷、商業印刷）
従業員数：11,016名（うち女性1,732名）

育児支援制度の次は介護制度と、介護制度の
充実に着手

当社が介護制度を見直している背景としては、人事制度、福利厚生施策など全般的に見直したところ、今後は重要課題として介護に取り組む方針を2010年に決定し、2011年から施策の充実に着手しました。現在、介護休業と介護短時間勤務は、対象家族1名につき通算して366日につき年間5日（要介護者が2名以上の場合は10日）取得可能、在宅勤務制度、過去に失効した有給休暇を30日まで使用できる「ライフサポート特別休暇」などの制度があります。その他、居住地域におけるヘルパー関連の相談や介護、健康についても相談できる電話相談サービスを設置しています。介護休業の利用者については数年前に6名、一昨年は2名、去年の取得者はいませんでした。介護短時間勤務については2年前に1名適用しました。

特徴的な制度と取組み

- 介護休業と介護短時間勤務は、対象家族1人につき通算して366日に達するまで取得可能。
- 過去に失効した有給休暇を30日まで使用できる「ライフサポート特別休暇」などの制度。
- 介護セミナーの実施、介護関連アンケートの実施。



労務部
本田 有香

セミナー実施により会社として介護と仕事の
両立支援の方針を明確にし、その上で従業員の
ニーズを把握

このように介護関連の施策を充実させていくことになりましたが、実際に介護で悩んでいる従業員について、そのニーズを把握することは困難でした。そこで、ニーズを把握するため、外部から講師を招いて介護セミナーを実施しました。当社では従来から53歳以上の従業員を対象にした「セカンドライフ準備ガイダンス」を行っていましたが、出席者より「介護制度については知らない」という声を聞いていたので、セミナーでは介護と仕事の両立支援関連のメッセージを出し、多くの人に関心をもってもらい、介護のニーズについても話し合える環境をつくることで、介護関連の従業員のニーズを探ることを目的としました。セミナーには計400名が参加し、40代の従業員が出席者の4割を占

めました。参加者に対してアンケートを実施しましたが、9割が満足または大変満足という結果でした。講師からは「介護は他人事ではない、今から働き方を見直していこう」というメッセージがありましたが、今後日本が少子高齢社会を迎えるにあたり「働き方の変革」は重要であると、会社として強く感じています。

今後は「40歳向けセルフマネジメントセミナー」を行い、働き方やマネープランについて情報提供を行う予定ですが、40歳は介護保険法が適用となる年齢なので、介護についても触れる予定です。また、介護に関する従業員ニーズをさらに探るため、40歳以上の従業員を対象として介護関連のアンケートを実施し、8,000通の回答を得たので、今後回答の分析を行っていきます。介護関連制度についてどれくらい知っているか、制度で足りないものは何か、セミナーは実施した方がいいかなどを聞いて今後もニーズを探っていきたいと考えています。

従業員の声

介護セミナーに参加し、働き方の変革の必要性を実感



市谷事業部
三好 晶子

自分で介護関連の情報を収集するのは至難の業です。2時間のセミナーに出席して満遍なく介護情報を得られるのは大変効率が良いと感じました。介護セミナーは、特に管理職は全員出席すべきだと感じました。育児ははっきり目に見えます。しかし介護は職場でも言い出しづらい雰囲気があるせいか、上長が認識するのも難しく、最終的には、誰がいつまで通常通り働けるのか把握できないという問題に結びついていくからです。今後、日本の人口の1/4が介護に従事せざるを得なくなり労働力が減っていくと言われていた中で、男性も女性も介護のために早く帰らないといけなくなる。今のうちから、残業を減らして効率よく働く習慣を身に付けておかななくてはならないと改めて感じました。私自身もセミナー出席後、メリハリをつけた働き方を促進しようとしています。自分も周囲もできるだけ早く帰る、限られた人数の中で打ち合わせをしながらやっていくなど、雰囲気づくりを率先して行い後輩も指導するよう努めています。メリハリのある働き方については上長や先輩が周囲に働き掛けていくことが重要であると考えています。



hontoビジネス本部
斎藤 充春

母親が交通事故に遭い1カ月入院したことで、介護はいつ突然やってくるかわからないと実感し、心の準備をする必要があると感じてセミナーに参加しました。また、介護について一般的なことは知っていましたが、会社としてどういう制度があるのか詳しく知りたいと思っていました。育児に従事するのは20代から30代の人为主ですが、介護は40代、50代の管理職世代が主となり、しかもある日突然やってくるので、セミナー参加後は働き方を変えないといけないと感じました。今までのように夜遅くまで仕事をするのではなく、メリハリをつけることが必要です。私は以前から早朝に出勤することはありましたが、セミナー受講後は特に意識して早朝出勤を心がけるようにし、より効率的に仕事をするようになりました。働き方の変革は自分ひとりの努力では思うようにいかないことも多々ありますが、働き方を変えていかないと自分のためにならないし、また会社の発展にもつながらないと実感しました。



case 07

製造業

株式会社小保木製作所

社員食堂を従業員の子どもに開放、
身近な環境で安心して仕事ができる

部品検査などの業務を行う女性主力の職場で、幅広い世代の女性従業員がいますが、地域に学童保育などのサービスがないことから、社員食堂を従業員の子どもに開放し、子育て期でも安心して仕事に打ち込める環境を整えました。子どもたちに目を配る従業員の協力と、子ども同士の助け合いによって運営され、従業員の働きたい意欲を仕事に反映させることにもつながっています。

企業プロフィール

設立: 1973年
本社所在地: 神奈川県足柄上郡山北町
事業内容: 自動車輸送部品の製造
従業員数: 35名 (うち女性22名)

保育園の迎えの後でも働けるようにしたかったことがきっかけ

当社は、自動車部品の製造をしており、検査などの主力は女性パート従業員が担っています。当社のある山北地域は、学童保育施設がなく、子育て中の従業員は、保育園や学校が終わる時間になると、その時点で仕事が終わってしまうことになっていました。子どもの迎えの後でも仕事ができるような体制にしたいと考えたことが契機になり、社内のスペースを子どものために開放するという現在の取組みが生まれました。

基本的に小学校までの子どもがいる従業員を対象に(現在は3名)、子どもたちが放課後の時間を過ごせるよう、社員食堂を開放しています。子どもたちはそこで宿題をしたり遊んだりしながら、親の退社時刻まで過ごしています。とはいえ毎日ではなく、家で子どもの面倒を見る人がおらず、仕事を立て込んでいる時に限るなど、従業員自身が利用する基準をきちんと決めているため、会社に

特徴的な制度と取組み

- 子育て中の従業員のサポートのため、社員食堂を従業員の子どもに開放。
- 子の看護休暇を有給に(有給部分は年5日間まで)。

取締役専務
小椋 健司

とても無理のない形で成り立っています。山北地域は三世代同居のケースが多く、普段であれば、祖父母に子どもを見てもらえることが多いからです。

安心して仕事ができる環境を提供し、子ども
同士の協調性も育まれる

社員食堂を利用するのは、月に2～3回の土曜出勤の日や、夏休みで学校が休みの時などが多く、一日いる場合は、お昼持参で来ます。社員食堂は事務室の隣にあるので、事務員が目を配っており、工場勤務の従業員も安心して仕事をすることができます。また、複数の子どもたちがいる場合、年長の子どもが下の子どもの面倒をみることになり、自然に協調性が身に付いてきています。



子どもたちに開放中の社員食堂の様子

働きたいという意欲を会社でサポートすることは利益にもなる

育児休業は過去2名が取得し、その後育児短時間勤務に入っています。子どもは生き物で、親の想定通りに物事を進めることができないことが多く、例えば保育園に行きたがらなくなり、朝、家を出る時に手を焼く時期もあります。そのような場合は、一時的に勤務時間を変更するなどして、できるだけ会社側もサポートするようにしています。せっかく技術が身に付いて、働きたいという意欲があるのに、育児のために辞めてしまうのはもったいなく、会社にとっても損失となります。短時間勤務でも会社への貢献となるのです。安心して子育てと仕事ができる環境を整えることは、従業員の能力の発揮につながり、会社の利益にも大きく貢献するものと考えています。

従業員の声

仲が良く居心地の良い会社で、長く働く
意欲が湧く

事務部
松本 舞

- 利用した制度: 育児休業(1年6カ月間)、育児短時間勤務
- 取得した経緯

子どもが10月に生まれ、翌年4月に希望の保育園が待機状態になったため、延長して1年6カ月の育児休業を取得しました。復帰後は、定時より朝を1時間遅らせて、9時から17時までの勤務とする短時間勤務をしています。

仕事をバックアップしてくれる雰囲気がある

育児休業中も子どもを見せに來たりして、仲が良く、家庭的な雰囲気のある会社です。ベテランの女性パート従業員にも、子どもと一緒に、娘のように可愛がってもらっています。今は保育園の迎えがあるため、定時に帰れるように周りも配慮してくれて、どうしてもという時には勤務時間の相談にも乗ってもらえるので、このような環境で仕事ができるのは非常にありがたいと感じています。居心地の良い会社なので、長く働きたいという意欲が湧いてきます。

いざという時、子どもを連れてこられる場所があるのはありがたい

自分の入社当初から、社員食堂に時々子どもたちが来ていることを知っていましたが、自分が子どもを持つ立場になり、そのありがたさを実感しています。子どもが熱を出して保育園から引き取るように言われて迎えに行っても、子どもは元気に動き回っていることが多くあります。このような場合、仕事を立て込んでいる時期には、子どもを会社に連れてきて、自分が帰れるまで社員食堂で見ってもらうことがあります。すぐ目の届く場所にいるのでとても安心です。夏休みの時期は、小学生のお子さんが来ていて、私の子どもの面倒を見てくれたりもします。働きながらの子育ては、子どもと会えない時間も多いので可哀想かなと思ったりもしますが、子ども自身は社会に出ることで学ぶことも多いはずで、私自身も子どもから少し離れることで、逆に優しく接することができるようになっていきます。



case 08

製造業

未来工業株式会社

従業員を感動させるため、ワーク・ライフ・バランス施策を充実

魅力ある中小企業とならなければ、「良い人財」を確保することができない。自社が「良い会社」となり、従業員を感動させることができれば、従業員は一所懸命に働き、お客様を感動させることができるはず、という考えの下、独自の取組みを実施してきました。両立支援のためにも法を上回る制度整備をしましたが、当社では、普段から育児・介護と仕事との両立が可能になっています。

企業プロフィール

創 立：1965年

本社所在地：岐阜県安八郡

事業内容：製造業（電気配線設備資材、給排水設備資材およびガス設備資材の製造販売）

従業員数：約800名（うち女性約200名）

「良い会社」となり従業員を感動させ、ひいてはお客様を感動させることができるように

当社では、会社も大切だけど、まずは個人の時間を大切にしてほしいという考え方をしています。個人の時間が充実し、普段から自分の感性を見つめることができれば、仕事に対してもやる気が出るのではないのでしょうか。とはいえ、会社である以上は一定の利益を出す必要があります。どうすればよいか。そこで考えたのは、「良い人財」を確保することであり、そのような「良い人財」を確保するためには、当社自身が「良い会社」になる必要があるということです。当社では、「良い会社」となる取組みの一環として、所定労働時間の短縮、残業の禁止、休日の拡張、5年毎の海外への社員旅行など、ワーク・ライフ・バランスの実現のために様々な取組みを行っています。このような施策を行うことによって、従業員を感動させることができれば、従業員は熱心に仕事に取組み、最終的にはお客様を感動させることができると信じています。

特徴的な制度と取組み

- 従業員を感動させるための施策を考案。
- 所定労働時間の短縮、残業禁止、および休日の拡張を行うことで、すべての従業員のワーク・ライフ・バランスの向上を図る。
- 法を上回る両立支援制度を整備しているが、制度を利用しない通常の勤務でも両立が可能に。



総務部 総務課 課長
阪本 誠

普段の勤務で育児と仕事との両立が可能に

当社の両立支援制度は、このワーク・ライフ・バランス施策の中の取組みの一つです。両立支援制度の整備を開始したのは、育児・介護休業法が制定された1991年でした。当時、世の中の企業は制定された次の年の1992年から取組みを開始するだろうと考え、当社はその半歩先へ行こうと、制定された年に取組みを開始しました。育児休業は子が3歳になるまで、介護休業は2年間取得可能で、短時間勤務については、育児理由の場合は子が3歳になるまで、介護理由の場合は介護休業および所定労働

時間のその他の措置と合わせて2年間取得可能です。看護休暇については、1人当たり5日間で、2人以上については、取得可能日数は比例します。介護休暇についても同様です。制度としては手厚くしていますが、実際のところ、育児休業取得者のほとんどが1年程度で復職しています。また、男性従業員による育児休業取得者の実績はありません。育児短時間勤務制度利用者についても、今までの実績は累計2名程度です。これは、普段から従業員の工夫により残業がなく、ワーク・ライフ・バランスが実現できているため、フルタイム勤務でも育児と仕事との両立が可能となっているからではないでしょうか。

従業員の声

同部署同時期に育児休業を取得するも、スムーズにフルタイム勤務での原職復帰を果たす



営業部 大垣営業所
中島 さおり(左)
清水 理英子(右)

●利用した制度：育児休業

中島さん：育児休業を2回取得(それぞれ約1年間)

清水さん：育児休業を2回取得(1回目は8カ月、2回目は約1年間)

私たちは10人程度から構成される営業部という部署に所属しており、受注の受付や問い合わせの対応を行っています。受注の連絡は、主にファックスで届くため、私たちは、送られてきた受注情報の入力作業を行っています。問い合わせの電話については、当番制により交代で対応を行っています。

このような日々の業務を行う中で、私たちが各々2回目の育児休業を取得したのはほぼ同時期でした。当社は正社員しか採用しておらず、臨時社員はいません。そのため、2人同時の欠員は同じ部署の方々への負担が大きくなるのではないかと心配しました。当社は育児休業を3年間取得することが可能ですが、同僚に負担をかけたくないという思いと、自分自身がスムーズに原職復帰を果たすためにも、育児休業は1年間とすることに決めました。実際に私たちの休業中は、所属部署の上司である大橋さん(右記参照)が、的確な采配で業務を処理された上、外勤の方の応援もあったようで、安心しました。当社は普段から残業なしで帰ることができるため、子育て中であっても、フルタイム勤務をしながらなんとか時間のやりくりをすることが可能です。このような働きやすい環境で働かせてもらっていることに感謝しながら、これからも業務に取り組んでいくつもりです。

人員不足中でも業務の進め方の見直しや事前の準備でスムーズな業務遂行を可能に



営業部 大垣営業所 課長
大橋 聖子

中島さん、清水さんの2人が同時に育児休業を取得した時期は大変でしたが、一方で、業務のやり方を見直すきっかけにもなりました。当初、ファックスによる受注の処理については、紙ベースで受信していたため、受信した営業所では入力作業ができず、各地にある営業所ごとに業務量の偏りが生じていました。その対策として、画像ベースで受信できる新しい機器を導入し、どこの営業所でも受注処理が可能となりました。これにより、育児休業取得者による欠員対応も可能となりました。また、受注対応者が1、2人と少人数の営業所で働く従業員にとっても、短期間の育児休業となってしまうことや、やむを得ず退職するということがなくなりました。また、子育て中の従業員が多い当部署では、突然の休みはあり得ることで、電話当番は必ずいなければなりません。その対策として、あらかじめ対応可能な人数別に電話当番の時間帯をパターン分けし、事前にボードに記載しておきます。そして、当日の急なお休みなどによって対応人数が変わった場合には、すぐにパターンの変更を周知するようにして、スムーズな電話対応を行っています。当部署では、個々が仕事を抱え込むというよりも、チームワークによって、全員が定時に終わるようにすることが大事だと考えています。



case 09

製造業

東海ゴム工業株式会社

会社の中長期ビジョンの一環として
両立支援制度を強化、周知も一工夫

2005年に当社の中長期ビジョンを検討した際、両立支援制度強化の必要性を再認識しました。現状の育児・介護関連制度を強化するとともに、周知徹底のため、専用サイトの開設や読みやすいパンフレットを作成しました。女性のみならず、男性の制度利用促進のためには、まずは制度を利用しやすい雰囲気づくりをしようと、男性の育児参加レポートを専用サイトに掲載し、育児参加を促進しています。

企業プロフィール

創 立: 1929年

本社所在地: 愛知県小牧市

事業内容: 製造業 (自動車用および産業用各種防振ゴム・ホースなどの開発)

従業員数: 3,100名 (うち女性620名)

会社としての中長期ビジョンの一環で両立支援制度を強化

当社では、2005年に中長期ビジョンとして少子高齢化対策を検討し、より多国籍で多様な人材を活用すべきと判断しました。そのためには、ワーク・ライフ・バランス制度を強化する必要があり、その一環で、2007年頃から育児・介護と仕事との両立を支援する制度の強化がスタートしました。特に、育児との両立世代である20代後半から30代の従業員に対する支援の拡張は、モチベーションの向上や企業価値の向上につながると考えました。育児関連制度としては、2008年に育児休業取得可能期間を最長1.5年から2年に延長し、労働時間の優遇措置としては、育児短時間勤務制度は3歳まで、育児理由のフレックスタイム制度 (コアタイム10時から15時まで) は小学校卒業まで利用可能です。また、半日有給休暇も取得回数の制限なく可能としました。さらに当社では、育児休業中は無給ですが、賞与の一部を支給しています。

特徴的な制度と取組み

- 育児休業取得可能期間は2年間、3歳まで育児短時間勤務制度、その後は小学校卒業までフレックスタイム制度が利用可能。
- 従業員の要望に応じて事業所内託児所を設置。
- 男性の育児参加促進のため、5日間の有給休暇として育児奨励休暇を導入。
- 周知のために「育児介護両立支援サイト」を開設、読みやすいパンフレットも作成。

人事総務部
企画課長
藤門 真二

新たな制度の導入として、2008年に1歳までの子を養育している従業員を対象にした連続5日間の特別有給休暇 (「育児奨励休暇」) の導入により、特に男性の育児参加を促進しました。また、同年に育児休業取得者のための職場への「復帰支援プログラム」の導入や、2009年には従業員アンケート調査結果でニーズが高かった、事業所内託児所も設立しました。

介護関連制度としては、介護休業取得期間を1年間としており、93日に達するまでは回数にかかわらず取得可能、93日を過ぎてからは3回までの分割取得を可能としています。また、介護を理由として利用できるフレックスタイム制度を導入しています。

制度を利用しやすい環境づくりに注力

当社では、上記の通り様々な制度を導入・強化しましたが、制度を利用してもらうためには、従業員への周知が必要です。そのために当社では、「育児介護両立支援サイト」を開設し、サイト上で、妊娠、出産、育児、および介護に関わる社内規定や申請方法、Q&A集など、育児・介護と仕事との両立に関わる情報を提供しています。また、両立支援について理解を深めるため、読みやすい漫画でストーリーを考へて「仕事も生活も充実させる!」と題したパンフレットを作成し、全従業員に配布しました。

育児関連制度については、女性のみならず男性の利用も促進するため、両立支援サイト上で男性従業員の育児参加レポートを写真とともに掲載し、育児参加を奨励しています。



育児・介護支援制度周知のためのパンフレット

従業員の声

フルタイム勤務も経験することで制度利用のありがたさを実感、いつも休みしても大丈夫のように後輩を教育

法務部
杉本 佳名子

●利用した制度：育児フレックスタイム制度

フルタイム勤務をした後にフレックス勤務、制度のありがたさを実感

私は、短時間勤務の派遣社員として、当社に入社し、その後、正社員として登用されました。現在は、育児フレックスタイム制度を利用し、子育てをしながら働いています。現在、子どもは小学生ですが、特に朝の時間帯など、想像以上に親が参加しなければならない行事が多いため、当社のフレックス勤務を利用し、予定に合わせて日ごとに勤務時間を変えることで、学校行事には極力参加するようにしています。仕事を理由に小学校行事をお休みしたくなかった自分にとって、このフレックスタイム制度は、非常に使いやすいことを実感しています。利用の際は、上司や周囲の同僚も理解し、協力してくれるため、非常に利用しやすいと感じています。

予定は早めに周知、自分がいなくても業務が滞りなく進むように

私が所属する部署は法務部で、男性8名、女性2名の計10名が勤務しています。部署では週1回ミーティングを開いているので、その場で今週はいつフレックス勤務するかをあらかじめ伝えるようにしています。同じ部署で働いているもう一人の女性は、新入社員のため、私が教育する立場にあります。私はフレックス勤務や、突然のお休みをいただく場合があるので、どちらがいなくても、業務が滞りなく進むように教育してきました。そのおかげで、突然のお休みでも、電話一本の申し送りで業務の引き継ぎが完了しています。



case 10 情報通信業

株式会社河北新報社

時間に追われる新聞業界の中で、法定を上回る育児・介護休業制度と経済的支援策を拡充・実践

法定を上回る育児・介護休業制度に加え、休業中も基準内給与の一定割合分を支給することで経済的なバックアップを図り、複数の男性従業員も育児休業を取得しています。また、少ない女性従業員同士が強いネットワークを築き、仕事と子育ての両立経験が共有、継承されています。

企業プロフィール

創刊：1897年

本社所在地：宮城県仙台市青葉区

事業内容：日刊新聞発行、デジタル情報発信、各種事業開催

従業員数：543名（うち女性63名）[2013年1月1日現在]

法定を超える育児休業制度と経済支援により、大きな安心感を

当社の育児休業は、最長では子が満2歳に達する月末まで取得できます。労使交渉の積み重ねの中で決めてきたものです。最長2年というのは、限度いっぱいという考え方ではなく、保育所に入所できないなどの事情に対応できるよう、法定より少し余裕を持たせることで、不安を解消しようというものです。そして、育児休業中は原則無給ですが、会社から「特別見舞金」として、基本給の20%を支給します。雇用保険による育児休業給付金と合わせると、給与の70%を保障し、経済面でのバックアップを図っています。

このような制度が背景にあることもあり、男性の育児休業は1999年以降、9名が取得しています。取得期間は当初、2～3週間という短期間でしたが、その後100日を超えて取得した従業員や、子育てのリアルな体験を連載記事にした記者もいます。

特徴的な制度と取組み

- 最長子が満2歳に達した月の月末までとした育児休業制度。
- 介護休業は180日まで取得可能。
- 育児・介護休業中、会社から基本給の20%を特別見舞金として給付、経済面をバックアップ。
- 看護休暇の対象を拡大、小学生以上の子どもや親等にも利用可能に。看護・介護休暇ともに有給かつ半日取得が可能。

総務局 人事部長
石川 正宏



介護は様々なパターンがあり、知識や情報の提供も必要

介護休業は、法定以上の延べ180日まで取得可能です。育児休業制度と同様、基本給の20%を特別見舞金として支給しています。性質は異なりますが、育児は介護の予行演習にもなるという考え方もできます。育児と異なり、介護は終わりが見えない中でどう対処するかという問題があり、自宅介護か施設介護かによって、休業のしかたも変わってきます。そして、育児に比べると介護の経験者は少なく、例えば介護施設を探す場合など、情報が少ないことから苦慮するケースも多いようです。今後はそうした部分も含めて、会社としてどのようにサポートできるかも課題になっています。

制度をどう活用していくかは、自分で考えることが大切

育児や介護支援制度の運用に関しては、有給休暇の取り残しを先に使うことや、届け出要件を緩めたりするなど、柔軟に対応するようにしています。短時間勤務は法定通りですが、部署内での調整を尊重するなど、あまり細かくしばらずにやっています。どういう働き方をするのかは、本人の知恵や周囲の協力によるところも大きいと思います。

ワーク・ライフ・バランスについては、2007年に社内委員会を設置し、両立支援策と並行して検討してきました。しかし、どう位置付けて実践していくかは難しいところです。制度を整えたとしても、どう働いて、どう地域で暮らしていくのかは、人それぞれです。例えば、ボランティアや社会貢献活動も1つの軸でしょう。自分のプランは自分で見出していくことが大切だと思います。



制度紹介のしおり

従業員の声

会社は女性社員を「戦力」としてみてくれ、制度を利用した経験も後輩に継承できた



営業本部 事業部
木村 浩子

●利用した制度：育児休業(1年6カ月間)

女性のネットワークができている職場で励まされた

女性社員が少ないこともあって、女性同士の結束力が強く、ネットワークがしっかりできている職場です。育児休業中は、2カ月に1回、人事担当の女性が会社の情報などの資料を送ってくれる際に、子どものことを一言書き添えてくれたりして、子育て中の孤立感も解消され、励みにもなりました。妊娠してから育児休業を取るまでの職場では、つわりの時期には声をかけてくれたり、周りのサポートもあって、無理なく仕事をすることができました。女性社員も「戦力」としてみてくれていたように思えます。育児休業の延長を申し出た時も、快く受け止めてもらい、本当に助かりました。自分が職場復帰した後、育児休業取得者が増えたと聞いています。制度を利用したことが、他の人たちの育児休業取得につながったのであれば、自分の体験も無駄じゃなかったのかなと思います。

「忙しいお母さんの姿を見て育った子は絶対優しい子になるから」を心の支えに

2011年4月から事業部に異動し、公募展の企画運営の仕事などで忙しい毎日を過ごしています。子どもに会えない日が続いた時は、自分の選んだ道は子どもにとってどうなんだろうと悩んだこともあります。仕事でお世話になっている先輩ママに相談したら、「忙しいお母さんの姿を見て育った子は絶対優しい子になるから」と言ってくれて、それを心の支えにしています。子どもには、時間がある時に凝縮して愛情を注ぎたいと思います。

そして、自分一人だけが頑張っているのではなく、家族や職場の協力があってこそ仕事ができているのだと感謝しています。忙しい中でも、人とどう接し、感謝していくのが、復帰後も仕事を続けていくうえで大切なのではないかと考えています。



case 11 情報通信業

株式会社クラオンライン

多国籍従業員をきっかけに多様なワークスタイルに配慮、トップのコミットメントで男性の育児休業取得者を輩出

ベンチャー創業時より在籍していた多国籍従業員への配慮から、多様なワークスタイルに応える環境を整備するきっかけが生まれました。また、創業社長自らが、「大きなライフの中にワークがある」をモットーにプライベートと仕事の充実を重視、自らも育児のために休暇を取得し環境整備に情熱を注いだ結果、複数の男性育児休業取得者を輩出しています。

企業プロフィール

設立：1997年

本社所在地：東京都港区

事業内容：情報通信産業（インターネットサービス基盤事業）

従業員数：76名（うち女性21名）

従業員に長く勤めてもらうことで、お客様への長期サービス提供も可能に

名古屋で創業した当社はサーバホスティング事業などを行うITベンチャー企業であり、2～3年前から、社内を中心年代は子育て世代にちょうど差し掛かってきています。また、創業時より多国籍のITエンジニアも採用していたので様々な国籍の従業員がいましたが、お客様に安定したサービスを提供するためには、従業員にも長く勤めてもらう必要があることから、国籍ごとに文化の違う従業員の価値観を尊重し、ワークスタイルにも配慮する必要が生じました。

特徴的な制度と取組み

- 看護休暇は子1人あたりにつき年10日まで、2人であれば年20日の取得が可能（無給）。
- 今年初めてファミリーデーを開催、多くの働くパパが参加。
- 毎月1度、誕生日の従業員を集めた社長主催の「ランチ会」を開催。



ゼネラルマネージャ
アドミニストレーション部長
兼 コーポレートプランニング部
干場 一広

社長自らが積極的に育児に参加、トップダウンを実行

創業者である社長は、内閣府の男女共同参画会議議員を務め、「Fathering Japan」の立ち上げにも関わっており、「従業員に長くパフォーマンスを出してもらえる環境をつくるためには、プライベートと仕事は切り離せない、どちらもきちんとやろう」という考えを持っています。社長は、「ワーク・ライフ・バランス」として仕事と生活を天秤にかけるのではなく、「大きなライフの中にワークがある」をモットーに掲げています。当社では、会社全体でプライベートと仕事両方を大事にする雰囲気を醸成するにはトップダウンが重要で、上長から積極的に声をかけて自らも休みを促進することが肝要であると考えています。

また、当社は、男性の育児休業が取りやすいことも特徴です。今までに、社長、役員、外国籍の男性マネージャ、日本人の男性マネージャ、そして、ここ1年間では、女性マネージャその他従業員が育児休業を取得しました。

仕事とプライベート両方を大事にする職場の雰囲気醸成のためファミリーデーを実施

2012年8月に、当社として初めて「ファミリーデー」を実施しました。多くの従業員が家族受け入れのための準備に参加したことで、会社全体で家族を迎えるという雰囲気の醸成につながりました。当日は多くの家族が参加し、職場の雰囲気を体感してもらったことで、家族の職場理解も深まりました。参加した従業員からも、他の従業員と交流ができて良かったとの感想を得て、雰囲気づくりに効果があったと感じています。



「ファミリーデー」の様子およびポスター

従業員の声

マネージャとして育児休業を取得、心の葛藤もあった育休からの復帰後は、より部下に仕事を任せられるマネジメント力も増強



グローバルソリューション事業部
マネージャ
秋元 任泰

●利用した制度：育児休業（1カ月間）

●取得した経緯

2010年の10月に2人目の子どもが生まれたのを機に育児休業を取得しました。1人目の子どもが生まれた時は、仕事で自分の趣味でもあったので仕事を忙しくやっていました。その後個人的に「Fathering Japan」の賛助会員となったこともあり、2人目の出産を控え、自分が育児休業を取得することは当たり前と感じ、育児休業の取得は2010年春から決めていました。

心の葛藤を経て、育児休業からの復帰後は、新たなマネジメント・スタイルで挑む

実際に育児休業をしてみて、最初は部下から連絡がありましたがそのうちなくなってくると、「自分がいなくても仕事がまわっている」ということが心の葛藤となり、受け入れることがなかなか辛かったです。しかし、実は部下達は、自分に連絡しないでも乗り切れるように頑張ってくれていました。以前はなんでも自分でやろうとする傾向がありましたが、復帰後はより部下を信頼して任せられるようになり、マネジメント・スタイルが変わって自分自身成長できたと感じていますし、自分がいなくなったことで、部下も成長していました。育児休業を取って変わった点として、以前は早く帰宅することに罪悪感がありましたが、今は育児・家事に積極的に関わるため、より効率的に仕事をして帰宅するようにしています。例えば、今は通勤途中の電車の中でチーム全員のスケジュールを見て、誰がいつどんな仕事が入っているか把握し、頭の中で1日の流れについてシミュレーションをしてから出社したり、不要の会議を減らす、自分がいなくてよい会議は出ない、などの工夫をするようにしています。

（2012年9月時点）



case 12 運輸業・郵便業

東日本旅客鉄道株式会社

「誰もが活躍できる」をキーワードに、職種にかかわらず選択できる育児・介護勤務(短時間勤務・短日数勤務)を導入

2004年よりポジティブ・アクション[Fプログラム]をスタート。発展させる形で2009年より「ワーク・ライフ・プログラム」を開始。多様な人材を活用・育成する企業文化を育むための取り組みとして位置付け、仕事と育児・介護の両立支援のための制度を充実するべく取り組んできました。駅勤務など不規則勤務職場においても、工夫を重ねて6時間の短時間勤務を導入するとともに、月に4日の育児・介護休日を付与する短日数勤務制度を導入し、様々な選択肢を提供することで、仕事の継続を可能にしています。

企業プロフィール

設立: 1987年	事業内容: 運輸業
本社所在地: 東京都渋谷区	従業員数: 59,130名 (うち女性4,710名)

会社発足時は、女性社員比率向上、女性の職域拡大、就業継続が重要テーマ

当社は、国鉄分割民営化を経て1987年に発足、当初は女性社員は0.8%と大変少数でした。翌1988年から大卒の女性社員の採用を開始し、1991年からは、旅行業部門などで働く女性社員の採用を開始しました。1999年に労働基準法が改正され、女性の深夜労働が解禁されたのを機に、2000年からは乗務員への運用も開始し、順次職域を拡大していきました。駅業務や乗務員などの業務は当直も伴うため、女性社員の受け入れには、宿泊施設やトイレ・バスを新設することも必要でした。女性の採用数の増加や職域拡大の結果、今日、2000年以降に入社した女性が結婚適齢期にさしかかっており、育児休業を取得したり、短時間勤務を利用する人が増えてきています。

特徴的な制度と取り組み

- 育児休業期間は満3歳まで。
- 3歳までの子を養育する社員、または、要介護者がいる社員が取得可能な短時間勤務制度。
- 小学校3年生までの子を養育する社員、または、要介護者がいる社員が取得可能な短日数勤務制度(通常の休日の他、月4日の育児・介護休日を設けることができる)。

人事部 課長
ダイバーシティ
推進グループリーダー
松澤 一美(右)
人事部
ダイバーシティ
推進グループ
北村 まり(左)



「ワーク・ライフ・プログラム」の下、育児・介護期の働き方の選択肢を拡大

そうした事情を背景に、当社ではポジティブ・アクション[Fプログラム]を2004年にスタートし、女性社員比率向上や女性の能力発揮・活躍などの目標を定め、取り組みを実施しました。取り組みにより、一定の成果を得ましたが、「女性社員向けのもの」という意識が強まり、女性だけでなく男性も含めた「ダイバーシティ」や「ワーク・ライフ・バランス」の推進に向けて、「ワーク・ライフ・プログラム*」を2009年にスタートしました。同プログラムの下、2010年より3歳までの子を養育する社員や要介護者がいる社員が取得可能な短時間勤務制度を導入しました。さらに、小学校3年生までの子を養育する社員や要介護者がいる社員が取得可能な短日数勤務制度(通常の休日の他、月4日の育児・介護休日を設けることができる)を導入し、育児・介護期にあたる社員が、制約がありながらもいきいきと働き続けることができるよう、取得できる勤務制度の選択肢を増やしました。

※ 多様な人材がその能力を最大限に発揮し、仕事上の責任を果たすとともに、やりがいや充実感を感じながらいきいきと働くことのできる企業を目指すためのプログラム。

職種にかかわらず、すべての社員が仕事と育児・介護の両立をできるように

駅業務や乗務員等の社員は、365日、泊まり中心の交代勤務で働いています。朝・夕にお客さまが集中する通勤帯は、まさに保育園の送迎の時間帯とも重なり、駅業務や乗務員等の勤務において、短時間勤務を導入するというのは大変難しい状況でありました。また、特に乗務員のシフトは、複雑な勤務で構成されており、ダイヤ改正時以外での変更は難しく、短時間では効率的なシフトが組めないといったロスも生じる状況でした。しかし、「誰もが活躍できること」と「職種にかかわらず仕事と育児・介護を両立できること」という考えをベースに、仕事と育児・介護を両立する社員をできる限りサポートしたいとの思いから、シフトの見直しに着手し、駅業務や乗務員等においても短時間勤務が可能になりました。こうした短時間・短日数勤務をはじめとする各種両立支援については、「仕事と育児・介護の両立支援ガイドブック」を全社員に配布したり、イントラネットなどにおいて制度利用者の体験談を掲載するなど、情報提供を行い、両立支援の企業風土醸成に取り組んでいます。制度を利用しやすい取り組みを行った結果、短時間勤務制度については、過去2年間に育児では男性4名、女性は159名、介護では男性6名、女性1名の利用者が出ています。

従業員の声

第1子出産後はフルタイム勤務で復帰、
第2子出産後は「短日数勤務」を利用することで
密度の濃い勤務スタイルを実現



事業創造本部
開発戦略部門
天池 千恵

●利用した制度：育児休業2回、短時間勤務、短日数勤務
2001年に入社。みどりの窓口での切符販売などを経て株式会社アトレに出向し、その後マーケティング開発部所属中に結婚しました。そして2008年の第1子出産を機にJR東日本の事業創造本部に復職し、現在は同部の開発戦略部門に所属して、駅ビルや駅リニューアル時の商業開発案件を担当しています。第1子を出産し育児休業から復職したときは、フレックスタイムを利用しながら、フルタイム勤務をしていました。所定の勤務時間は9時20分から18時までですが、育児のために8時50分から17時30分までに勤務時間をずらして対応していました。その後第2子出産の際に育児休業を取得し、2011年に復職しました。子どもが2人になると、子どもが1人のとき以上に、タイムマネジメントが大変です。ベビーシッターを活用したり、子どもの送り迎えにタクシーを利用して工夫をしていますが、仕事と家庭のそれぞれに必要な時間をつくることに、今も苦労をしています。仕事においては、1週間の時間別作業スケジュールを作成して、今何をすべきかをいつも意識することで、これまでよりも効率よく働く工夫をしています。第2子の保育園が、第1子の通う保育園と別だったこともあり、第2子の育児休業復職時には短時間勤務制度を利用しました。その後、自分の仕事の状況を鑑みて、短日数勤務制度に変更しましたが、仕事とそれ以外とで、メリハリをつけていくことを心がけています。月に4日の育児・介護休日に、子どもと一緒に過ごすことで、心にゆとりが生まれ、仕事に対しても子育てに対しても、さらにはがんばろうという気持ちが出てきます。現在、上司からの「できる範囲で目標を設定して頑張っていけば良い」とのアドバイスにも支えられて、以前よりもさらに高いモチベーションをもって仕事に取り組むことができます。



case 13 卸売業・小売業

生活協同組合ちばコープ (生活協同組合連合会コープネット事業連合)

パート・アルバイト職員を含めた 育児支援の制度と周知の工夫

主業務である宅配サービス業務を多くの女性パート職員が担っていることから、正規職員以外に対しても多様な働き方に合わせた育児支援の制度を用意してきました。パート・アルバイト職員に対しても個別の冊子を作成し、制度について周知することで、正規職員以外の制度利用についても積極的に促進しています。

企業プロフィール

設立: 1949年
本社所在地: 千葉県千葉市
事業内容: 卸売・小売業
正規職員数: 806名 (うち女性153名)
1,003名 (うち女性166名) ※出向者含んだ職員数
パート職員数: 2,442名 (うち女性2,271名)
2,641名 (うち女性2,459名) ※出向者含んだ職員数

重要な戦力であるパート・アルバイト職員も 利用しやすい制度づくり

生協にとって欠かせないメンバーであるパート職員は女性の数も多く、女性もトラックを運転して生協の商品を組合員さん宅にお届けしています。子育て中のパート職員もあり、就業時間は午前のみ、午後のみ、週2〜3回など様々です。生協では、1992年に育児休業法が施行された際に育児支援の制度を策定しましたが、パート職員も相当増えていたので、パート職員も利用できるような制度づくりを重視し、少しずつ制度を拡大してきました。

特徴的な制度と取組み

- パート・アルバイト職員は、妊娠中につわり休暇(無給)として、通算14日間(半日単位でも可能)の取得が可能。また、1日1時間の短縮勤務(短縮時間部分は無給)、妊娠7カ月からは2時間の短縮勤務が可能(医師等の指導がある場合は必要な措置をとる)。
- パート・アルバイト職員の育児短時間勤務は、子が小学校3年生までの間可能。
- 正規職員版、嘱託職員版、パート・アルバイト版と3種類の「育児支援のしおり」を用意。

コープネット事業連合
人事部人事課担当課長
男女共同参画次世代育成担当
中井 節子



パート・アルバイト職員にも専用のしおりを作成。 育児関連制度の利用を積極的に周知

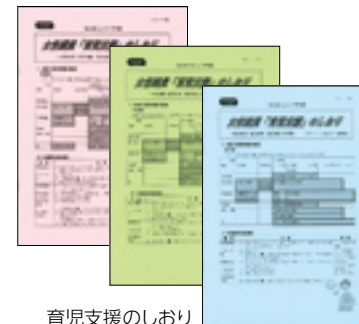
ちばコープでは、育児支援の制度について2011年9月に「育児支援のしおり」というパンフレットを初めて作成し、従業員に配布しました。このパンフレットは、正規職員版、嘱託職員版、パート・アルバイト版の3種類を用意しました。また、男性職員は自分が育児休業を取れるとは思っていない人が多かったため周知の必要があり、男性版も作成しました。制度やワーク・ライフ・バランス促進に関しては、職員向けのニュースレター「Withニュース」を作成し、コープネットに加盟する8つの生協の担当者へ配信、毎月の幹部会議で配布したり、各事業所にメールで配信したり、また、掲示板に貼ってもらうなど、生協ごとになるべく目に触れる機会が増えるよう工夫しています。

子ども参観日を実施。子どもの仕事への理解を 深め、家族の絆も深めてもらう

2007年から「子ども参観日」を組織的に実施しています。2012年は、ちばコープでは58人の子どもたちが参加しました。参観日には、配送担当の職員が自分の子どもを連れてきて、同じルートを一緒に回り、普段どういう仕事をしているかを体験してもらいます。組合員さんへの笑顔での対応や重いものを運ぶ姿を実際に見て、子どもからは、「お母さん(お父さん)はすごい、こんなに大変なことをやっているんだ」という感想や、「何でいつも疲れて帰ってくるのかわかった、自分はもっと手伝いをしよう」という声が多く寄せられ、働くお父さん、お母さん職員たちからも、「働く姿を見せられたことがうれしかった」という感想が寄せられています。さらに、職場に子どもを連れて来ること、職員側も職員の家族関係や背景を知ることができ、いざという時に仕事を融通しあってお互いの働き方や暮らし方を認め合えるような職場のムードづくりにつながっています。



「子ども参観日」の様子



育児支援のしおり

従業員の声

育児休業中の部内報や上司との面談で
職場とのつながりが継続、復帰後は周囲
に支えられ、仕事と育児の両立を目指す



ちばコープ本部 機関運営室
鈴木 典子

●利用した制度：育児休業、育児短時間勤務

妊娠中は店舗のパート職員をリーダーとして育成して育児休業中の業務を任せ、休業中は月1度の部内報が励みに現在、小学校3年生と3才の娘2人がいます。長女の出産時は育児休業を1年、次女の時は保育所入所までの1年4カ月、育児休業を取得しました。現在も育児短時間勤務制度を利用し、所定労働時間を1時間短縮して朝9時から16時45分まで勤務しています。第1子を妊娠した時は店舗勤務でしたが、職員が出産するのはその店舗では初めてで、マタニティ用の制服を用意してもらいました。妊娠中は、ちょうどパート職員がリーダーとしてひとり立ちする時期と重なったため、私はリーダー教育・研修のサポートを担当し、休業中はパート職員に店舗の部門運営を任せることができました。出産前は大きなお腹をかかえて仕事ができるのか不安はありましたが、上司の理解があり、また、パートの女性職員には子育ての先輩方が多く、色々と配慮してもらえたので安心して仕事ことができました。休業中は月1回、ちばコープの部内報を送ってもらったので職場の状況を知ることができ、つながりを感じることができました。また、育児休業中に人事部長と面談し、復帰に向けて相談することができたのも安心でした。

復帰後は上司の声かけと周囲の理解が仕事継続の助けに

第1子の育児休業後に復帰し、店舗運営部に異動して育児短時間勤務を利用しました。職場は理解があり、上司から「帰る時間だよ」と声かけがあったことで帰りやすい雰囲気をつくってもらえ助かりました。周囲の同僚より1時間少ない7時間勤務なので、いかに効率よく業務を組み立てていくかを考えて仕事をするようになりました。職場の先輩は、仕事と子育てを両立している人が多く、心強く感じており、自分もやれるところまでやりたいと思っています。また、自分が制度を利用していくことで、後輩の人たちにもこうして仕事ができるのだと思ってもらえればよいと考えています。育児休業も短時間勤務も周囲の理解があることで安心して取らせてもらえているので、自分も自覚しながら仕事と子育てを両立していきたいと思っています。



case 14 卸売業・小売業

株式会社フェリシモ

早い時期から各種制度を整備し、 高い浸透率により両立を支援

ボトムアップで両立支援制度を整備してきた当社は、女性従業員比率が高く、制度利用対象者が多いため、制度利用は普通のことであるという認識が浸透しています。制度利用者は各自が主体的に判断し、上司を含め、周囲の者はそれを理解し、後押しするだけです。このような雰囲気醸成を含め、高い有給休暇の取得率、独自の休暇制度の活用は、当社ならではの取り組みとして、今後も継続して推進していきます。

企業プロフィール

創 立: 1965年

本社所在地: 兵庫県神戸市

事業内容: 卸売業・小売業(衣料品、住宅用品、美容関連などの生活関連品のダイレクトマーケティング事業)

従業員数: 972名(うち女性797名)

早い時期からボトムアップで利用しやすい両立支援制度を整備

当社では、女性従業員が全体の約8割以上を占め、両立支援制度の整備への要望が比較的早い時期から寄せられていたため、1990年代中頃から育児休業は2年間取得可能とするなど、法を上回る両立支援制度を整備してきました。

当社では、多数の制度利用対象者がいますが、例年、女性の育児休業取得率は100%、復職率も100%となっています。男性の育児休業については、初の男性の育児休業取得者は、約5年前に約2カ月取得し、その後も取得者が続いています。育児短時間勤務制度については子が小学校3年生まで取得可能で、女性の復職者のほぼ全員が利用しており、男性の利用者もいます。当社の育児短時間勤務制度は、一定期間申請しておけば、期間内であれば、その日の都合により短時間とすることも、逆にフルタイムで勤務することも可能です。これは、労働時間を各自に委ねている部分が大きく、自由な社風の当社にとって柔軟な就業スタイルを可能とする一因となってい

ます。また、当社はフレックスタイム制度も採用しているため、女性従業員のみならず、子育て中の男性従業員にとっても、配偶者の都合に応じてピンポイントで制度を利用することが可能なので、便利な制度となっています。

特徴的な制度と取り組み

- ボトムアップにより両立支援制度を整備。
- 高い有給休暇取得率。
- 長期特別休暇、フレックスホリデー制度など、独自の休暇制度も設ける。
- 制度を利用することは普通という認識が浸透。



総務部
労務グループ
グループリーダー
南 秀雄

有給休暇を取得しやすい雰囲気、独自の休暇制度などによっても両立を支援

当社では、有給休暇取得率が約95%と非常に高く、休みを自由に取得できる環境があります。通常の有給休暇の他にも、当社独自の制度として、長期特別休暇制度があります。これは、当社が主催する神戸学校*への出席1回ごとに3.5時間を積み立てられ、126時間積み立てた時点で1カ月の連続休暇が取得できる制度ですが、これまでに117名が利用しています。また、フレックスホリデー制度として、あらかじめ土曜日に設

従業員の声

各自が主体的に考えて制度を利用し、上司や周囲の者はそれを理解して後押しする



(写真右より)
総務部 総務グループ 高柳 さやか
情報システム企画部 企画1グループ グループリーダー
課長代理 山田 成利
情報システム企画部 企画1グループ 文字 洋介
eビジネス部 マーケティング開発グループ 上席主任 寛 麻子
事業本部 eビジネス部 部長代理 市橋 邦弘

総務部に相談しながら約4年間の育児休業取得からフルタイムで復職

第1子の育児休業中に、第2子も授かり、合計3年11カ月の育児休業を取得しました。その際には、総務部の友人に、2回連続して育児休業を取得することについてアドバイスをいただきました。現在は、短時間勤務を申請しているものの、実際にフルタイム勤務が可能になっているため、ほぼ全日、8時から17時まで働いています。長い休業からの復帰の際は不安が多くありましたが、周りに育児休業取得者が多かったため、話を聞く中で少しずつ不安を解消していきました。復帰後は総務部に配属になったので、育児中の従業員と会社との橋渡しの役割ができればと思っています。(高柳)

プロジェクトの切れ目で自らタイミングを図り、1カ月以上の育児休業を取得

私が所属するチームは、プロジェクトの進行中は非常に忙しい部署です。社内結婚で、早く現場に戻りたいという妻の希望を実現するために、会

定された年5日間の出勤日に出勤することで、平日を休日に振り替えることができ、柔軟な休日の取得が可能です。本制度についても多数の利用者がいます。

このように、当社では多くの従業員が各種制度を利用しており、制度を利用することが普通であるという認識が浸透しています。今後もこのような雰囲気を保ちつつ、両立を支援していきます。

※ 1995年の阪神淡路大震災をきっかけにスタートした、(株)フェリシモが主催する、神戸発未来へ「経験と言葉の贈り物」をコンセプトとした講演会(メッセージライブ)。

社で4例目となる男性の育児休業を取得しました。最も難しかったことは、業務との調整でした。プロジェクトの谷間のタイミングを利用して育児休業を取得しようと考え、自分で期間も決めてから総務や上司へ相談しました。育児休業を取得して、家族の中で良いポジションを確立できたと考えています。できれば2回目も取得したいと考えています。私が計画的に長期で職を離れたことにより、後輩たちが自主的に自分の役割を拡大させており、現場復帰後目に見えて成長していました。(文字)

部下個人の決断で育児休業取得、上司は理解し、後押しするだけ

文字さんが上司である自分に対して、育児休業の取得を相談に来たのは、配偶者の方の出産の約2カ月前でした。相談というよりも、既に文字さんが自分で仕事の調整をし、期間も決めた後だったため、報告のようなものでした。私のチームは6人編成で、子育て中の男性も多かったため、比較的理解がある部署でした。私としては、文字さんが仕事の調整もしてくれ、特に人員補充の必要もなかったので、すぐに了承し、後押ししました。(山田)

連続取得可能な育児休業でも、復職への不安を解消するために4カ月間だけ復職

第1子の育児休業中に第2子を授かったのですが、復職後、家事・育児をしながら仕事することへの不安がありました。そこで、夫との家事分担を現実的に検討するために、総務に相談して柔軟な対応をとってもらい、第2子の産前休暇取得前に4カ月間だけ復職しました。実際に動かしてもらったおかげで、保育園のことや子どもの急な発熱への対応、家事の分担の仕方など、細かい点まで決めることができました。以前と比べて限られた時間の中で業務をしないといけなかったため、職場復帰後は短時間に集中して効率的に業務を行うようになりました。(寛)

女性が多く子育て中の従業員もいる部署で突然の休みは当然のこと

当部署は、女性が多い部署であり、専門的な知識が必要な業務を行っていたため、部下である寛さんには是非原職復帰してもらいたいと考えていました。お子さんの急な発熱で突然のお休みをする場合でも、それは子育て中の女性従業員がすでに働いている環境では特別なことではなく、通常という認識でした。そのため、特段問題なく業務を進めることができました。(市橋)



case 15 金融業・保険業

株式会社千葉銀行

子育て支援は制度面の充実のみならず、職場復帰前後の不安も和らげる

子育て支援の充実化の一環で、制度強化のみならず、子育てと仕事との両立に対する不安を和らげるため、職場復帰前後に、先輩職員と情報交換をする機会を提供しています。個別面談によるサポートも実施しながら、今後は管理職や周囲の職員、一人ひとりの意識を変えていくと同時に、介護についても取り組んでいきます。

企業プロフィール

設立：1943年

本社所在地：千葉県千葉市

事業内容：銀行・保険業（普通銀行業務）

従業員数：4,373名（うち女性1,635名）

女性の活躍支援から両立支援の取り組みへ

当行の両立支援の取り組みは、女性の活躍推進からスタートしました。1998年に投資信託の銀行窓口販売が解禁され、その販売の主力となったのは女性であったこと、また、2003年に次世代育成支援対策推進法が制定されたことを契機に、女性の活躍推進に取り組み始めました。まずは、2005年に「女性いきいきキャリアアップ宣言」を作成し、行内にポスターなどを貼り、大々的に周知しました。職域拡大、人材育成、環境整備を3本柱とし、様々な取り組みを実施してきました。現在では、その取り組みを女性のみならず職員全体へ拡大させ、毎年2月・8月を「19時（いくじ）に帰ろう月間」とするなど、職員全員が家庭と仕事を両立できる環境整備を進めています。

特徴的な制度と取り組み

- 育児休業は子が2歳になるまで（保育所入所不可の場合は3歳まで）、かつ10日間有給。
- 職場復帰前に、「職場復帰応援セミナー」を開催。
- 職場復帰後に、「ちばぎんママの会」の開催や、個別面談を実施。
- 介護に関するニーズを調査し、今後の課題を把握。

人材育成部
給与・厚生グループ
副部長
女性活躍サポート
チームリーダー
斎藤 千草(右)
人材育成部
能力開発室 調査役
山本 悠介(左)



育児と仕事との両立への不安解消のために、復職前後をサポート

女性の活躍推進の一環として、育児との両立支援に取り組み始め、育児休業期間の拡大や、看護休暇の対象拡大、職場復帰プログラムの導入など、制度面での充実のみならず、近年ではメンタル面も考慮に入れて、職場復帰前後の不安解消のための取り組みも行っています。2009年からは、育児休業者を対象にして、「職場復帰応援セミナー」を開催し、先輩職員との座談会を実施しています。2012年からは保健師による講演も盛り込みました。参加者は、子どもや配偶者と一緒に参加することも、子どもを一時的に預けることも可能です。参加者からは、先輩職員1日のタイムスケジュールや、保健師の講演が非常に参考になったと好評です。

また、職場復帰後にも子育て中の職員を対象にした「ちばぎんママの会」を2012年から開催し、情報交換のための機会を提供しています。さらに、復職者やその管理職なども対象にして、「女性活躍サポートチーム」のチームリーダーが面談を実施して、個別にサポートを行っています。



職場復帰応援セミナーの様子

職員全員の意識を変えていき、介護への課題も見据える

当行における両立支援の取り組みは、主に女性の活躍推進を中心に取り組んできましたが、このような取り組みも、まだ過渡期です。男性が多い職場のため、管理職や周囲の職員の中には、育児と仕事を両立させたい職員をどのように扱えばよいかわからない者もあり、一人ひとりの意識を変えていかなければなりません。そのために、上記のような個人との面談が必要だと考えています。また、介護についても今後の課題です。毎年実施している意識調査の中で、介護に関するニーズを把握したところ、家族の介護が必要になったらどうなるのか不安を感じている者が多く、情報が欲しいという要望も多くありました。今後は、情報提供から取り組みたいと考えています。

従業員の声

後輩の育成にも携わりながら、時間を逆算して目標に取り組む



ユーカリが丘支店
吉武 麗

●利用した制度：育児休業（1年6カ月間）

復帰前に状況を詳細に尋ねてもらい、希望通りの働きやすい支店に配属

私が職場復帰する際は、人事担当者が事前に、母子双方の健康状態や希望する職場など、こちらの状況を詳細に尋ねてくれました。そこで、突然の休みにも周りの方が対応できるよう人数が多く、保育所にも近い支店を希望したところ、最初は元の職場に復帰して数カ月後に、希望通りの支店に配属してもらえました。その支店は、女性が多い職場で、上司も女性であったため、子育てをしながら働くことは普通という雰囲気が浸透していました。周りの同僚も温かくサポートしてくれ、恵まれた環境で働いています。

職場復帰応援セミナーに先輩ママとして参加

私が育児休業から復帰した当時は、残念ながら、「職場復帰応援セミナー」は開催されていませんでした。しかし、今年の12月には、先輩職員として参加し、自分の経験を後輩に伝えました。子どもは保育園で先生や友だちと接することで、色々な経験をしながら、学ぶことができます。一方、自分は仕事をすることで、自分だけの時間を持ち、子育て以外にも「何かに頑張っている充実した時間」を持つことができます。育児と仕事を両立することは、確かに大変ですが、それは最初だけです。慣れればなんとかなるものだと思います。

時間が限られることで、目標を設定し、逆算して取り組む

私の業務は商品セールスであり、目標も与えられます。復帰当初からフルタイムで働いていますが、保育園のお迎えがあるため、業務に集中できる時間は限られています。そのような中で、毎日あとどれくらい目標まで足りないのかを把握して、余裕がなさそうな時は、その日はセールスに集中し、余裕がありそうな時は、業務の整理など別の仕事も行っています。毎日ただ業務をこなすだけではなく、どうやったら改善できるのか、常に向上しようと考えています。私の支店には若い職員も多いため、自分のことだけではなく、後輩の育成にも力を入れています。



case 16 教育・学習支援業

株式会社Z会

フレックスタイム制と短時間勤務制度の組合せにより、子育てや介護に対応できる柔軟な働き方を推進

もともと、全社的にフレックスタイム制度を導入していましたが、育児・介護のための短時間勤務制度を組み合わせることによって、各々の事情に合わせた働き方がしやすい環境を整えています。また、福利厚生「ライフサポート制度」により、子育てや介護サービスの費用補助を行うなど、独自の両立支援策を実施しています。

企業プロフィール

創業：1931年

本社所在地：静岡県駿東郡長泉町

事業内容：通信教育事業、教室事業、出版事業、模擬試験の運営

従業員数：1,393名（うち女性962名）[2012年3月末現在]

多数を占める女性従業員が力を発揮できるよう、育児支援制度を整備

当社では、育児休業は法律で認められている1歳までを過ぎた後の年度末までとしており、毎年20名程度が取得しています。育児短時間勤務は、9時から16時の場合が多いのですが（通常の所定労働時間は9時から17時半）、1日分を6時間とする月の所定労働時間を満たしていればよいこととしています（現在19名が利用）。短時間勤務と通常のフレックスタイム制（コアタイムは10時から15時）を組み合わせ、働ける日は長めに働き、子どもの用事などで時間が必要な時は短い勤務としながら、自己管理して業務を進めています。当社の業務特性として、教材開発や編集など、個々の裁量で進めやすい業務が多いことも背景にあると思います。

また、子の看護休暇は、中学就学の始期に達する子の養育者に年間12日まで（小学校就学前の子に対しては、法定通りの日数を確保）としており、看護だけでなく、慣ら

特徴的な制度と取組み

- 法定による1歳までの育児休業を過ぎた後の年度末まで取得できる育児休業制度（男性従業員2名の取得実績あり）。
- 子どもの看護休暇は年間12日（中学就学の始期に達するまで）、看護以外（慣らし保育など）にも利用可能。
- 通算1年まで何回でも分割取得できる介護休業制度。介護休暇は年間12日。
- 育児介護や自己啓発、健康増進などに対し費用補助を行う「ライフサポート制度」。

総務部 総務課
小澤 ひとみ



し保育の期間や子どもの夏休みなどの長期休暇に利用できるよう、2008年より利用方法を拡大しています。子どもの世話が必要な時に取得できるようにという考え方です。これらの制度の他に、福利厚生の一環である「ライフサポート制度」では、学童保育などの利用に対して、費用の補助を受けることができ、多くの従業員が利用しています。

今後、仕事と介護の壁に当たる従業員が増える時代に

介護休業は法定を上回って通算1年まで何回でも分割取得できることとしており、これまでに5名の取得実績があります。現在、仕事と介護という壁に当たりそうな従業員も何名かいます。フレックスタイム制と短時間勤務との組合せによって早帰りをしたり、有給休暇で対応していますが、それでは対処しきれない事情も出てくると思います。上述の「ライフサポート制度」では、介護サービスのための費用補助も受けられるようになっています。

フレキシブルな所定休日制度や在宅勤務制度の導入などにより、柔軟な働き方を推進

当社は、日曜日以外は営業日のため、土曜日や祝日勤務の場合がありますが、代わりに平日に休みを取る場合、「所定休日」として個人で日程設定ができるようになっています。所定休日のうち月3日分6回までは、半日単位で取得可能としており、子育てや介護のため、時間のやり繰りが必要な従業員は、便利に活用しています。また、2011年に開始した在宅勤務制度は、業務内容や職位によって承認を受けた従業員が、月に8回までの在宅勤務ができます。今後、システム環境を整えることによって、さらに拡大したいと考えています。

若いうちから将来ビジョンを描けるようなサポートも

今は、女性でも長く働くことが前提なので、若いうちから、会社での仕事とともに自分の人生をどう考えていくのか、会社からのサポートも必要ではないかと考えています。具体的には、どこに住んで子どもを育てていくのかという、将来のビジョンを描けるように、地元の保育所事情などの情報提供をするようなことを考えています。

従業員の声

周りの協力を得ながら介護短時間勤務を経験、仕事に集中することで効率アップも図れた



総務部
情報システム課
山口 和美

● 利用した制度：介護短時間勤務

● 取得した経緯

母親が怪我をして1カ月間の入院をし、食事介助などの手が必要だったことから、短時間勤務制度を利用することしました。期間は8月からの3カ月間で、介護による短時間勤務の利用は会社で初めてのケースだと聞きました。母親はその後自宅療養となり、順調に回復してきたので、以後は元の勤務体制に戻る予定です。

● 周りの理解や協力が得られないと到底できないこと

家族に起きた突然のことで、どうしても家庭のことに目が向きがちだったのですが、逆に仕事中はあわただしく集中した時間となりました。9時から16時半の勤務が基本で、朝は以前より少し早めに出勤するようにしました。フレックスタイム制なので、用事がある時は時間をずらしたりもできました。

システム課の業務の性質上、個人レベルで進める仕事が多く、仕事量の調整は特になかったのですが、終わらない仕事があると、当然誰かに割り振らないといけないので、周りの理解がないと到底できないことと痛感しました。上司をはじめ、部署の人も「もう帰る時間だよ」と声をかけてくれて、帰りやすい雰囲気をつくってもらいました。この部署は自分以外はすべて男性なのですが、気遣いをしてもらって非常にありがたかったです。自分自身としては、フルタイムで終わるはずの仕事を抱えて大変な場面もありましたが、終わりの時間が決まっていることから、仕事の効率は上がったように感じています。

勤続20年を超えますが、フレックスタイム制度など時間の融通がきき、自分の生活サイクルに働く時間を合わせられるので、この点が会社で最も働きやすいと思うところ。要望するとすれば、介護休暇（年間12日）のうち少しでも有給の日があれば、経済的にもありがたいと思います。



case 17 医療・福祉

有限会社COCO-LO

「家庭も仕事も充実」が当たり前の会社に

「家庭がうまくいかなければ仕事もうまくいかない。」創業当初から、両立支援は当然のこととして、従業員の声に応え、また社長自らの経験から充実した制度を整えてきました。従業員同士が日頃から密にコミュニケーションを取るため、社内には様々な仕組みがありますが、何より一人ひとりの意識によって働きやすい職場が作られています。

企業プロフィール

設立：2005年

本社所在地：群馬県桐生市

事業内容：サービス業（訪問看護、デイサービス、居宅介護支援など）

従業員数：58名（うち女性51名）

育児休業後は柔軟な働き方を

現在、58名の従業員のうち、約2割が準社員制度を利用して働いています。準社員とは、1日の所定労働時間を4.5時間以上、1週間の所定労働時間を22.5時間以上とした範囲内で勤務する短時間正社員で、勤務時間を4.5～7.5時間（正社員の所定労働時間は8時間）の範囲で各自に合わせて選ぶことができます。現在の準社員の多くは小学生以下の子どもを持つお母さんたちです。育児休業を経て準社員になった従業員もいます。子どもが大きくなった後、再び通常の正社員に戻ることもできます。また、当社では、育児休業後、復帰する際に1カ月間の「ならし勤務」を設けて、勤務形態や勤務時間を具体的に考える期間としています。事業所内に無料託児室がありますので、子どもを実際に預けて1日2時間でも試験的に働き、その結果を見て決定してもらっています。

特徴的な制度と取組み

- 1日の労働時間を4.5～7.5時間の範囲で選択できる準社員（短時間正社員）制度の導入。
- 入社6カ月未満の正・準社員に3日間の子の看護休暇を付与。
- 全従業員に毎年スケジュール手帳を配布、時間管理の意識を身に付けてもらう。



社長秘書 総務主任
鹿木 和代

家族のための休暇制度を充実、社内アンケートも実施

休暇制度も充実させています。年次有給休暇がない入社6カ月未満の正・準社員については、育児・介護休業等に関する労使協定によっても、子の看護休暇取得の除外対象者となっています。そこで、そのような従業員に対しても、3日間の有給の看護休暇を設けました。さらに、社内アンケートを実施して、気に入った休暇制度や作ってほしい休暇制度に関する意見を集め、今年4月から有給休暇とは別にファミリー休暇1日と旅行休暇3日が追加されました。こちらも入社半年未満でも利用できます。充実した休暇制度は、「プライベートがうまくいかないと仕事がうまくいかない」という社長の方針に基づいたもので、休みを兼ねなく取得できますので、去年の離職者はゼロ、育児休業後は100%の復帰率を達成しています。

カギは時間管理とコミュニケーション

当社では、毎年全従業員にスケジュール手帳を配布し、新入社員には使い方の研修も行っています。一人ひとりに時間の管理術を身に付けてもらうためです。時間の限られた短時間勤務の従業員の方が、うまくやりくりして仕事を進めていますし、私自身、手帳に記入することで今やるべきことが明確になり、仕事がはかどるという経験を何度もしています。

また、休暇を取るためには、日頃からのコミュニケーションが欠かせません。毎週月曜日には訪問もデイサービスも休業して従業員参加のカンファレンスを行い、伝達事項を共有しています。また、社内にはシステムや環境美化、勉強会などの係制度があり、各事業所からスタッフが参加していますので、各事業所間の情報共有やコミュニケーションにも役立っています。過去に訪問看護のリハビリ担当の男性従業員が1カ月間の育児休業を取得した際は、妻の立場の気持ちが分かる他の女性従業員も喜び、進んで仕事を引き受けてくれました。訪問看護は工作上、利用者の方と1対1の仕事で休みが取りにくいこともありますが、当社では、従業員同士が「お互いさま」の意識を持ち、密にコミュニケーションを取ってカバーし合っています。

従業員の声

安心して仕事も子育てもステップアップ



理学療法士
加藤 理恵

- 利用した制度：育児休業、ならし勤務、準社員制度、事務所内託児室

安心して子育てを

2011年の8月1日から産前休業に入り、育児休業を1年間取得した後、2012年10月1日から復帰しました。育児休業中も託児室に子どもを連れて来たり、社内のイベントに参加したりしていましたが、1年以上職場を離れていたので不安がありました。ですが、10月の1カ月間の「ならし勤務」で徐々に思い出すことができました。5時間勤務の「ならし勤務」をした後、正社員から準社員になることを決めました。11月からは6時間勤務で働いています。

準社員制度は、とてもありがたい制度です。いきなり正社員で復帰するのは私は自信がありませんでしたし、子どもにも負担がかかると思いました。仕事もしたいし、でも家事も育児もしたい、という希望に添ってくれる制度だと思っています。また、事務所内に託児室がありますので、すぐ近くにいる、という安心感がありますし、デイサービスと同じ建物にあり、高齢者や従業員など、色々な方と触れ合う機会が多いので、子どもにとっても良いと思います。

前の職場と比べると、当社は有給休暇を取ることが当たり前ですし、「プライベートが充実しないと仕事がうまくいかない」という雰囲気も浸透しています。同職の友人に話を聞くと、短時間で働ける雰囲気ではない、保育園も4月からでないと入りにくい、などとみな言っているの、それを考えると、最長3歳になるまで育児休業が取れ、託児室は3歳になる年の3月まで預けられるので、保育園の心配もしないでいいという点では、まったく不安がありません。さらに、ここでは子育てしながら働いている人ばかりなので、子どもの病気で休むことも「お互いさま」の意識があります。

また、ここは、理学療法士としてのキャリアを充実させていける点も魅力です。外部講師をお招きしたり、従業員同士で勉強会を開催したりするなど、利用者さんのために情報交換したり、知識を高め合っていくという意識がとても高いので、家庭だけではなく、理学療法士としてもステップアップしていけると感じています。



case 18 医療・福祉

社会医療法人 明和会医療福祉センター

制度利用の有無にかかわらず、すべての従業員の満足度向上を目指す

病院では24時間体制の要員配置が前提であるために、看護師は、土日・夜間を含めた厳しい勤務形態を求められる職種です。そのような中で、休みや勤務時間の選択も重要な報酬として、すべての看護師が7段階の勤務形態を自由に選択することで、職場全体の満足度を高める制度設計を試みました。すべての看護師が専門職としてリスペクトされ、自己のアイデンティティーに従って行動できるようになることを目標としています。

企業プロフィール

設立：1953年
本社所在地：鳥取県鳥取市
事業内容：医療・福祉（病院、介護施設の運営）
従業員数：660名（うち女性476名）

すべての看護師の満足度を高めるような制度を設計

当病院において、ワーク・ライフ・バランス制度の整備を開始したのは、2000年前後でした。採用売り手市場が継続している現在、看護師の確保は病院にとって非常に重要なテーマです。そのため、看護師が満足して働くことができ、長く働いてもらえるような制度を目指しました。制度の設計にあたっては、制度を利用しない者にとっても不公平を感じないように配慮することも重要なことだと考えました。そこで考えたのは、「休みやすさ」や「働きやすさ」を重要な選択肢の一部として設定することです。当病院では、7段階の勤務形態を設定し、全員が、短時間勤務（時間短縮または週休3日制の選択可）の希望有無、夜勤回数の制限や休日勤務免除などを選択できるようにしています。この7段階の勤務形態には、右ページのような特徴があります。

特徴的な制度と取組み

- あらかじめ7段階の勤務形態を設定し、個々の意思で選択可能に。
- 制度を利用する人もしない人も、同様の満足度を目指す。
- マネジメントする管理職のサポートを実施。
- 継続的に制度の有効性を確認し、改善を行う。



法人本部
人事・企画調整主幹
竹中 君夫

- ①勤務時間を一定範囲内に固定化し、働き方を大きく変えないまま処遇をステップアップ。
- ②「正職員」の雇用形態の中で、交代勤務、夜勤の回数で働き方の選択肢を増やす。
- ③夜勤の回数、制限のない働き方をする職員は、異動などにおいて一定の優遇措置がある。

制度の利用にあたっては、育児・介護の他、年齢による体力低下、個人的な事情など、理由を問わず勤務形態の選択が可能です。さらに、看護師のニーズに合わせて3交代勤務と2交代勤務を組み合わせることや、可能な限り、ゆとりをもった人員の確保と配置にも取り組んでいます。

マネジメントする管理職へのサポートも重要な鍵

このように、当病院では、多様な勤務形態で働くことが可能となる一方で、その看護師たちをマネジメントする管理職の負担も増加します。希望に合わせたきめ細かな勤務管理が求められますし、各看護師が担当する患者さんとの関係も把握しておく必要もあります。当病院では、管理職の負担を軽減する対策として、看護師本人や経営層との調整は人事部門が担当して管理職者の交渉業務を軽減することや、管理職から現場のニーズを踏まえた新たな勤務管理に関して提案する裁量を広く付与するなどの取組みも行っています。

制度施行後も継続的に制度を改善しながら従業員の自己実現が可能な職場を目指す

いったん制度を導入すると、看護師の反応は、従業員満足度調査や離職率、採用数の確保などの数値に表れてきます。そのため、これらの数値を参考にしながら制度の改善を進めています。当病院の人事制度の最終目標は、ワーク・ライフ・バランス制度を利用する人もしない人も「専門職としてリスペクトされ」、さらには自己実現として「アイデンティティーに基づいて行動できる」というレベルまで欲求を高め、それが実現可能になることです。このような欲求レベルを上げるための環境を整えるために、当病院では、積極的な制度運用を行っています。従業員のニーズは日々変化するため、今後も試行錯誤を繰り返しながら、制度の改善を行っていく方針です。

従業員の声

個々の価値観に合った働き方で、モチベーションアップとともに助け合いの精神を醸成



渡辺病院
看護部 副部長
井上 三枝子(右)
渡辺病院
西1病棟 看護師
太田 美穂(左)

ニーズに合った働き方の実現が、モチベーションアップに ●利用した制度：育児休業(約1年間)、短時間正職員制度(夜勤・休日勤務なし、週休3日制)

2012年10月現在、制度利用を開始して約1年経ちました。土日に加えて平日にも1日休む形で勤務していますが、休日の設定も上司と相談して決めることができ、非常に働きやすい環境で働いていると実感しています。制度の利用にあたっては、制度を自由に選択できる雰囲気ができあがっており、周囲の皆さんにも、「お互い様だから」と暖かい声をかけていただいて、とてもありがたく感じました。自分のニーズに合った勤務形態を気持ちよく選択させてもらえるのは、モチベーションアップにもつながります。業務については、夜勤はなく昼間のみの勤務をしているため、以前は把握できた夜間の患者さんの様子が把握できなくなりました。その分は、引き継ぎでフォローしていますが、いずれは以前のような、休日や夜勤もできる勤務形態に戻りたいと考えています。(太田)

看護師たちの価値観を聞き入れることで助け合いの精神を醸成

私は常日頃から、看護師たちに対して、自分の私生活を充実させることが仕事に打ち込めることにつながると言っています。どのような理由であれ、看護師たちの「休みたい」という価値観は、私が良し悪しを決めることではないと考えています。その意味で、シフトを組む際には、まずは看護師たちに、理由を問わず「休み」の時間を挙げてもらい、それ以外の時間でやりくりをするようにしています。そのため、太田さんのような育児理由による週休3日制の短時間正職員にも問題なく対応できます。まずは希望を聞き入れるやり方をすると、突然人員が足りなくなった際に、本来勤務日ではない看護師が自ら申し出て、自分のお休みを変更して勤務をしてくれるという、助け合いの精神の醸成にもつながっています。ワーク・ライフ・バランス制度が定着する前は看護師たちの働き方を見ていて、どこか無理があり、仕事に集中できていないように感じていました。それが現在の制度を利用することによって、表情がいきいきとしてきました。いきいきと働いてくれるのは、病院にとってもとてもありがたいことだと感じています。(井上)



case 19 その他サービス業

石坂産業株式会社

子どもを入社させたい会社を目指して、女性経営陣の声を基に働きやすい職場を整備

「自分の子どもを入社させたい、と思える会社になりたい」という社長以下全従業員の共通の思いの下、2時間以上の短時間勤務や休日選択制度など、誰でも働きやすい職場環境の充実を図っています。また、ホスピタリティのある人づくり・雰囲気づくりへの取組みが、従業員同士のみならず、取引先やお客様、地域の方々との信頼関係を生み出しています。

企業プロフィール

設立: 1971年

本社所在地: 埼玉県入間郡三芳町

事業内容: サービス業 (産業廃棄物中間処理、廃棄物再生)

従業員数: 120名 (うち女性25名)

体験に基づく支援制度を整備

埼玉県の「子育て応援宣言企業」に第1号として登録し、また、平成20年には「第4回荻野吟子賞*」を受賞した当社は、社長および経営陣に女性が多いということもあり、自らの経験を基に、誰でも働きやすい職場環境や支援制度の充実を図っています。所定労働時間は9時から18時(1時間の休憩時間を含む)ですが、30分単位で3時間までの時間短縮が可能な制度を設けています。これは子どもの年齢に関係なく申請できますので、各従業員の状況に柔軟に対応できます。通常勤務であっても、入社時に始業・就業時間については従業員と相談し、場合によっては30分早くするなどの対応もしています。中小企業で顔の見える範囲だからこそできることがあると考えています。また、当社は週休2日制を取っており、プラントが休みとなる日曜日の他、もう1日の休日については従業員の好きな曜日を選べるようにしています。基本的には固定ですが、1週間前に申請すれば変更もできるため、子ども

特徴的な制度と取組み

- 子どもの年齢にかかわらず、30分単位で3時間までの時間短縮が可能。
- 週休2日のうち、固定の日曜日以外にもう1日は好きな曜日を選択。
- 本人・配偶者・子ども(同居に限る)を対象にした有給のバースデイ早退制度を整備。家族の誕生日に1時間の早退が可能に。



専務取締役
石坂 知子

の授業参観や行事などに合わせて変更することができません。もし、職場内で従業員同士の希望日が重なった場合は、お互いで話し合っスムーズに調整しています。また、本人・配偶者・子ども(同居に限る)の誕生日における1時間の早退(有給)や、家族も参加できる社員旅行なども実施しており、従業員には家庭でのコミュニケーションも大事にしてほしいです。

※「荻野吟子賞」とは、埼玉県出身で日本で最初の公認女性医師となった荻野吟子にちなみ、男女共同参加の推進に顕著な貢献のあった個人や団体、事業に授与されている賞。

ホスピタリティがプラスの循環を生み出す

従業員に主体的に仕事をしてもらえるよう、制度の充実はもちろんですが、風通しのよい社内づくりを行っています。役員や従業員はもちろん、協力業者が参加できる社員会を定期的に開催し、経営状況を含め、会社の情報をすべて共有しています。また、従業員には、取引先やお客様、地域の方々に対し、相手を思いやる心「ホスピタリティ」を持って接するよう常に伝え続けており、それに反する振る舞いを見かけた場合はすぐに指摘しています。このことは、社外の取引先やお客様も、同様に守ってもらっています。当社は国際マネジメント規格(ISO9001、ISO14001、ISO27001、ISO50001、OHSAS18001)を取得し、統合マネジメントを運用していますが、自らを正して、実行していくことはISOで掲げた理念の実現にも通じますし、ひいては職場環境の向上、また、お客様との信頼関係の構築にもつながっています。

次世代育成への取組み

創業当時から「自然との共生」「地域との共生」を掲げ、敷地面積の約87%を里地里山として整備してきました。現在は開放し、工場と併せて子どもたちの環境学習の場として提供しています。自分の子どもも含め、次世代への環境学習の実施は、従業員にとっても刺激になり、また企業としても資産価値があると考えています。

従業員の声

短時間勤務で、子どもとのコミュニケーションも充実



営業部 営業一課
児玉 照恵

●利用した制度: 短時間勤務(現在、9時から16時までの短時間勤務を利用)、日曜日以外の週休として木曜日を選択
小学4年生と6年生の女の子がおり、9時から16時までの短時間勤務を利用しています。子どもの年齢に関係なく利用できるのも、子どもと過ごす時間も確保でき満足しています。また、週休の休みを1日は木曜日にはしていますので、週に1度は子どもの帰宅時に迎えてあげられます。「おかえり」と言ってあげると、子どももぽあっと顔が輝きます。実際には子どもが小学校に入ってからの方が帰宅時間も早く大変なので、これらの制度は本当に助かっています。業務は1日単位ではなく、1週間の業務の中でスケジュールや業務量を適宜調整してもらっています。残業もこちらの都合のよい場合のみ、申請する形ですし、気兼ねなく仕事ができるよう常に上司や同僚に気を配ってもらっていますので、苦労や、残業しなければ、というストレスは感じたことがないです。私の能力というよりは、上司や同僚の思いやりのおかげです。これまで勤務した会社では、「子どもがいるから」という引け目が私自身にもありましたし、会社側も負担に思っていることを感じていました。この会社ではまったくそういうことはありません。ずっとこの会社で働いていきたい、と思っていますので、今後は子どもの成長に合わせて会社に相談しながら、徐々に時間を増やしていきたいと思っています。また、社員旅行には娘も同行しました。娘もとても楽しみにしていましたし、私がどういった方と仕事をしているかということや、会社の雰囲気を感じとってくれているようです。上司や同僚の名前や顔を覚えて、娘から会社のことを聞かれることもあります。社員旅行に参加することによって、子どもの仕事への理解は高まっていると思います。先日は、娘の通う学校が見学に来ることになり、事前見学に来た先生が「素敵な職場だと話していた」と誇らしそうな顔で報告してくれました。子どもに誇れる会社で働いていることをとてもうれしく感じました。



case 20 | その他両立支援の活動を行う企業

株式会社グローバルステージ

働く母親の実態を発信する傍ら、子育て社員の下でのインターンシップ制度を開始

母親や子どもに関する商品・サービスを扱っている企業などを対象にしたPR・広報・マーケティング事業と並行して、働く母親を支援するプロジェクトを立ち上げました。プロジェクト活動の1つとして、仕事と子育てを両立しながらの就業体験ができるインターンシッププログラムを企画し、学生が長期的視野に立ったワークスタイルを考える機会を提供しています。

企業プロフィール

設立：2011年4月

本社所在地：愛知県名古屋市千種区

事業内容：PR・広報活動・マーケティングの企画、制作、実施およびコンサルティング、インターネットを利用したメディア事業、各種研修・セミナー・イベントの企画、制作および実施

会社設立のきっかけは「前向きに、生き生きと働く母親を広報したい」

現在、広報やマーケティング事業を主業務としていますが、それと並行して、働く母親を支援するプロジェクト「キラきゃりママ」を主宰しています。

以前は大手企業で広報の仕事をしていました。結婚直後から自宅のある名古屋から東京への単身赴任生活を続けていましたが、双子の子どもを妊娠。今後の生活のことも考えて退職に至りました。大企業では育児支援制度自体は整えられているものの、どうしても業務優先になる現実があります。女性が出産後も働き続けるためには、制度さえ整えば良いというわけではないと問題意識を持つきっかけとなりました。

その後、広報経験を生かし、個人事業主として仕事をしていたのですが、様々な形で働く母親たちとの出会いがありました。子育てしながら働く母親は大変だと思っていたのですが、実際に接すると、ポジティブに元気に働いている

特徴的な制度と取り組み

- 「子育てしながら働く」を学ぶインターンシッププログラム(本文参照)。
- 社会のオピニオンリーダーになるような働く母親のロールモデルを「キラきゃりママモデル」としてポータルサイトで紹介。
- 働く母親のネットワーキングによるプロジェクトメンバー(他業種の任意参加者)を中心に社会貢献プロジェクトを複数運営。



代表取締役
大洲 早生李

人が多いことに気づきました。一方で、2009年の内閣府の調査結果で「必ずしも子どもを持つ必要はない」と回答した20代・30代の女性が多いことにも衝撃を受けました。世の中の考え方と、実際の働く母親たちの姿にギャップを感じたことから、その解消を図ろうと、「働く母親の姿を広報したい」と思ったのが会社設立のきっかけです。

「子育てしながら働く」を学ぶインターンシッププログラムを開始

2011年秋頃から、学生が子育て中の社員の下で就業インターンシップを行うという新たな取組みを自社内から始めました。現在、インターンシップ受入企業は、中小規模の3社(社会保険労務士事務所、メーカー、コンサルティング会社)です。説明会兼ワークショップを行い、プログラムに興味を持つ学生が子育てしながら働くことについて学びを深める機会も設けています。当初プログラム対象として、女子学生を想定していましたが、将来自分も子育てに関わりたい、子育てについて考えてみたいという男子学生も参加します。このプログラムは週1~2回、3カ月以上という長期間、子育て中の社員の下で実務を学び、実際にどのように仕事と子育てを両立しているのかを身近に体験することができます。制度の充実した大企業に目を向けがちな学生たちも、中小企業でこのような経験ができることで、就職先として中小企業を視野に入れるなど、企業と学生のミスマッチの解消にもつながると考えています。当社でも、自分自身が3人の子育てをしながら仕事をしていますが、学生インターンの受け入れを随時行い、就業体験の機会を提供しています。

プロジェクトを通じて、働き方の意識も変えていく

インターンシッププログラムなどのプロジェクトを通じて、働く母親だけでなく、日本社会全体としての働き方の意識も変えていきたいと思っています。具体的に、10年以内に達成したい数値目標が2つあります。1つは、先進国の中で日本の男性の育児・家事にかけける時間が最も少ないという調査結果がありますが(日本は週7時間、スウェーデンは20時間以上※1)、それを2倍くらいに増やすこと。また、女性については、第1子妊娠で約6割が仕事を辞めると言われていますが※2、逆に6~7割が復帰しているような状況になればいいと考えています。

※1 平成22年 イクメンプロジェクト参考資料(厚生労働省)

※2 平成23年版 働く女性の実情(厚生労働省)

インターン生の声

働くママ支援プロジェクトのスタッフとして子育て就業を体験、働く母親の実情を知り、意識が変化



愛知県稲沢市在住
大学4年生
樽田 千波

●利用した制度：働くママ支援プロジェクト 「キラきゃりママ」インターン制度

2011年10月~2012年3月に、3人の子育て中の大洲代表のもとで就業体験を行う。ポータルサイト掲載用の原稿チェック・編集・更新作業や、働く母親の取材、働く母親と女子学生を対象としたイベント企画を体験。

●取得した経緯：

東京で行われた、総合職を目指す女子学生のための団体の講演会に参加した時に、名古屋で女子学生のインターンを探している会社(グローバルステージ)があるとの紹介を受けました。自分の母親からは常々、「女性も働き続けなさい」と言われていたものの、本当に子育てしながら仕事ができるのか不安があったので、本格的な就職活動の前に実情を見てみたいと思い、インターンを行うことになりました。通常業務の他に、働くお母さんたちと女子学生による座談会の企画なども経験しました。

子育て就業体験を通じて、周りの協力を得られるのも自分次第だとわかった

子育てしながらの仕事について、当初は不安ばかりでしたが、働くお母さんたちと接すると、皆さん楽しそうで元気だし、忙しい中でも時間をつくって、業務のやり取りをされていました。周りの協力を得られるのも自分次第だと感じました。就職活動の最初のころは、企業の育児支援制度なども調べて、すべてそこから始めていました。このインターンシップを通じて、制度も大切ですが、最終的には自分次第だということがわかったので、会社の雰囲気や業務内容で就職先を考えていこうという意識に変わりました。知り合った働くお母さんたちを見習って、仕事を続けていく上での自分自身の強みを見つけたいというのが次の目標です。



「子育てしながら働く」を学ぶインターンシッププログラム説明会およびワークショップの様子