

■ 男性の育児休業事例集 パートII ■

# 男性も育児参加できる企業へ



# 男性も育児参加できる企業へ 目次

■ 社会福祉法人 福祉の里	02
トップの掛け声をきっかけに男性の育児休業取得に取り組む	Page
■ 旭化成グループ	04
取得促進キャンペーンと活用を促すメールで、2年半に約650名の男性が育児休業を取得	Page
■ 鹿島建設株式会社	06
ワーク・ライフ・バランスとともに男性の育児休業にも着手	Page
■ ライオン株式会社	08
経営からのメッセージで、会社として社員の育児参加を支援していることを発信	Page
■ 株式会社横浜銀行	10
男性の育児休業取得促進のため制度を改定。行内ホームページで周知を図る	Page
■ 一正蒲鉾株式会社	12
事業所内保育所で培った子育て支援を男性にも広げる取組を実施	Page
■ セイコーエプソン株式会社	14
次世代法成立前から、10名の男性が長期で育児休業を取得。新たな制度を導入して育児参加を促す	Page
■ たんぽぽ薬局株式会社	16
トップの本気を推進力に2人めの男性取得者誕生にむけて取組を継続	Page
■ マックスバリュ中部株式会社	18
人事の強力なバックアップで男性基幹社員が育児休業を取得	Page
■ 株式会社千趣会	20
5日間有給の育児休業制度を導入し、男性の取得率が50%に	Page
■ 生活協同組合おかやまコープ	22
「男性も取れる」ことをアピールし、休業中もきめ細かくメールでサポート	Page
■ 菱琵テクノ株式会社	24
「誰でもできる化」活動で助け合える職場づくり 男性も育児休業を取得できる環境に	Page
■ 株式会社サタケ	26
重点的に広報活動を行い男性も当たり前育児休業を取得する会社をめざす	Page

# トップの掛け声をきっかけに 男性の育児休業取得に取り組む

社会福祉法人「福祉の里」は、青森県十和田市と野辺地町で社会福祉事業を展開している。介護サービス事業はつねに人材不足の状況のため、職員 の定着に向けて働きやすい職場づくりに努めてきた。職員は300名未満 だが、次世代法に基づく行動計画を策定するなど、男性の育児参加促進に も積極的に取り組んでいる。人事部長の小笠原尚子さんに話を聞いた。

## 規制的には「努力義務」ながら 積極的に行動計画を策定

福祉の里は青森県十和田市と野辺地町の2カ所で社会福祉事業を展開している。介護サービス事業所としては青森県でも大きいほうだが、他の介護サービス事業所と同様、人材の確保・定着が大きな課題という状況である。福祉の里では研修を実施するなど、人材育成にも力を入れている。

職員の7割を女性が占めている福祉の里では、以前から女性の育児休業取得率は高かったが、2004年度以降はほぼ100%で推移している。育児休業中は、「休業中能力アップ講習」というプログラムを実施して、スムーズな職場復帰をサポートしている。

また、職員の両立を支援するため、子どもが中学校を卒業するまで看護休暇を取れるようにしたり、学校行事参加のために有給休暇を半日単位でも取れるようにしている。その他、配偶者出産休暇（有給で2日間）やノー残業デーも実施している。

福祉の里は従業員が300名に満たないので、次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定は努力義務だが、自身も子育て中

である理事長の、「それはとてもいいことだ。ぜひやろう」という掛け声で、行動計画を策定し、男性の育児休業取得促進にも取り組むことになった。

## 管理職研修で男性の育児休業 取得への理解を求める

「福祉の里が男性の育児休業取得や両立



▲運営会議の様子

支援に取り組んでいくことを周知するため、社内報に、理事長の『仕事と家庭の両立のメッセージ』を掲載しました。そして全管理職が出席する運営会議において、

冒頭で理事長が仕事と家庭の両立を支援する旨を話しました。そのあと人事部から制度の説明、他社の男性の育児参加事例の紹介を行い、管理職に男性の育児休業取得への理解を求めました」

この運営会議で配付した資料には、部下が育児休業を申し出た際の管理職としての対応や留意事項とともに、「育児・介護は女性だけの問題ではありません。両立のための支援制度は男性も同じように利用することができます。（中略）制度利用をお互い様という感覚で認め合える雰囲気を作ることが大切です」といった一文を付け加え、管理職の協力を要請した。

また、21世紀職業財団が発行している「部下の仕事と家庭の両立を応援しよう!」という冊子を、全事業所に配付し、管理職だけでなく、全職員に回覧した。

## 配偶者が専業主婦でも取得可能に。 2名の男性が育児休業を取得

2008年2月には、配偶者が専業主婦でも育児休業を取得できるように規定を改定した。その直後に、第一号となる男性の育児休業取得者が出た。

「早いうちに次世代法に基づく認定を受



小笠原 尚子さん

総括本部 人事部長

1999年に福祉の里へ入職。2007年4月から現職。給与・人事等を担当する。

## 妻の育児ストレスが心配で、 育児休業を取得しました

グループホームのへじ 管理者 **田中 慎吾さん(30歳)**

家族構成＝夫婦、長女(5歳)、二女(2歳)、三女(0歳)、父、母、弟

### 年子で三女が生まれたときに

2008年2月、三女が生まれたとき、1週間育児休業を取得しました。女性の育児休業は知っていましたが、「男の育児休業」という言葉は耳慣れないもので、自分が取得するとは思っていませんでした。

しかし、妻が出産することを知った人事部長が、「育児休業を取ってみたら」と勧められました。また、今度生まれる子は、上の子と年子になり、妻の育児ストレスが心配だったので、育児休業を取得することを決め、男性の育児休業取得第1号になりました。



### 二女、三女が風邪をひき、大忙しの1週間

休業中の仕事に関しては、人事部が他の職員に兼務辞令を出し、勤務体制に支障のないように調整してくれました。育児休業に入る前は、休業中はゆっくりできるかなという思いもあったのですが、初日に二女が風邪をひいて熱性けいれんを起こし、三女にも風邪がうつり、看病に明け暮れ、現実の子育ては甘くはありませんでした。

妻の育児ストレスをなくすことが目的でしたから、夜は妻を寝かせてやりたいと、自分がミルクを作って子どもに飲ませました。休業中は、朝起きると長女を保育園に送り、二女を看病し、そして三女の夜間のミルクと大変な毎日でした。

### 育児休業を取ってそのよさを知ってほしい

子育てをする妻を傍でみていたとき、大変そうだとは思っていましたが、自分が体験してみて子育ての大変さがよくわかりました。妻が育児でつづれないように、2人で共に子育てしようという気持ちがあります。妻からは「子どもが病気で大変なとき、本当に助かった」と感謝されました。夫婦間の信頼がますます深まったと感じています。

休業中は入所者の状態が気になりましたが、入所者の状態が安定していたのでよかったです。職場復帰したときは職場のみんながあたたかく迎えてくれてうれしかったですし、会社にも感謝しています。後輩の男性たちにも育児休業のよさを知ってほしいと思います。

■ 取得期間 ■ 2008年2月に1週間取得

■ 取得理由 ■ 生まれた子どもが年子になるので、妻の育児ストレスが心配で

## COMPANY DATA



社名	社会福祉法人 福祉の里
設立	1993年
資本金	2億3,900万円
本社所在地	青森県十和田市
事業内容	社会福祉事業
従業員数	297名 (男性83名、女性214名)

※2008年7月1日現在

- 育児休業制度の概要
    - ・ 制度名／育児・介護休業制度
    - ・ 開始年／1993年
    - ・ 取得条件／育児休業制度は子が1歳6カ月到達するまで取得可能。配偶者が専業主婦でも取得可能
  - 取得状況
    - ・ 取得人数／2007年度は女性12名、男性2名
  - 両立支援制度
    - ・ 看護休暇／年5日、子が中学校卒業まで取得可能
    - ・ 育児に関わるサービス利用費補助／1子につき月額3万円まで支給
    - ・ 配偶者出産休暇／2日（有給）
- ※2008年次世代認定マーク取得

「女性が多い職場ですし、職員の8割は子どもがいるので、お互い様という雰囲気がある。育児休業取得は、本人も育児休業の取得を希望していたので、人事部からも取得を勧め、1週間育児休業を取得しました」

育児休業中は人事部から職場の他職員に兼務辞令を出し、勤務体制に支障のないように調整した。また3月には2人目の男性の育児休業取得者も出た。1人目の男性と同じく1週間の取得であったが、このときも人事部で他の職員に兼務辞令を出し、いつでも育児休業に入れるように勤務体制を整えた。

「職員に安心して育児休業を取得してもらうためには、今後も職員の人材確保に努めます。男性の育児休業取得についても、理事長はじめほとんどの管理職が理解を示してくれました」

これらの取組により、2008年には青森県初の次世代認定マーク「くるみん」を取得し、均等・両立推進企業表彰ファミリー・フレンドリー企業部門において、青森労働局長奨励賞を受賞した。

長期の育児休業者が出た場合は、別部署から職員を異動して補充したり、代替要員として新たに採用するなどして対応している。

「り組む必要があります。もう一つは意識の問題です。地域性もあるかと思いますが、少数ながら、育児は女性の仕事だとか、男性が育児休業を取るのには体裁が悪いという意見も聞かれ、残念に思いました。」

2名の男性には人事部からも積極的に育児休業の取得について声かけをしましたが、2名とも、仕事も大事だが、家庭も大事だということを確認できたと話していました。この事例を研修などで、管理職だけでなく一般の職員にも周知していきたいと考えています」

# 取得促進キャンペーンと活用を促すメールで、 2年半に約650名の男性が育児休業を取得

旭化成グループでは2006年1月に、育児休業のうち5日間を有給にする制度を導入。新制度導入にあわせて取得促進キャンペーンを展開し、該当者には「ぜひ活用してください」とメールを送っている。これらの結果、2年半の間に約650名の男性が育児休業を取得し、取得率は約50%。その取組状況を人財・労務部EO推進室部長の田中恭代さんに聞いた。

## 男性の利用者を増やすため、「5日間有給」と「配偶者条項撤廃」を導入

旭化成では、1974年に育児休業を導入した。現在では育児・介護休業法を上の制度となつている。両立支援制度も充実しており、女性の育児休業取得率は100%で、女性の平均勤続年数は20年を超え、男性より長い。

男性の育児休業は1992年に導入した。男性専用の相談窓口も設けているが、女性の利用が圧倒的に多いという状況が続いていた。

「配偶者が専業主婦という社員が多かったですし、共働きの場合でも女性が取得するなど、男性が育児休業を取得する必要性が低かったからだと思います」

そんな中、次世代法の成立を受けて、旭化成は、男性の育児参加促進に取り組むことになった。

「どのような制度を導入したらよいか社内ではいろいろ議論しました。その結果、配偶者が専業主婦など常態として育児可能な場合でも取得できるようにしました。また、積極的に育児参加する社員を支援しようと、子どもが1歳になるまで、男女とも育児休

業のうち5日間を有給とし、また2回に分けて取得できるようにしました。さらに育児休業の申請の手續きについても、男性の中には、わざわざ書類を書いて申し出るくらいなら取らない、という社員も多いのではないかと考え、短期間有給の育児休業に関しては、口頭申請でよいことにしました」

## キャンペーンを展開して新しい制度をピエール

2006年1月の新制度導入にあわせて会社が育児休業の取得を後押ししていることを示すため育児休業取得促進キャンペーンを展開した。

「単に新しい制度を始めますと広報するだけでは目を引かないと思い、育児休業を取得して簡単な報告書を提出してくれた社員には、当社の製品であるジップロックや当社の素材を使った紙おむつなどを、手書きのカードを添えて贈ることにしました。」

社内報を使って大々的にピエールしたこともあり、奥さんから、「これららってきて」と言われて育児休業を取ったという社員もいました。当初、このキャンペーンは1年で終了する予定でしたが、好評で現在

も続けています」

手續を簡単にしたこととキャンペーンが効を奏し、2006年には約240名の男性が育児休業を取得、取得率は約50%まで高まった。

育児休業取得者からの報告書には、「男性の上司や同僚から勧められたので取りやすかった」という声も多く、育児休業を取得した管理職が「取ってよかったぞ、お前も取れ」と部下に勧めたり、同僚間で「会社からおむつもらったぞ、お前も取ったら」などの話もきこえてくる。また、育児休業の取得が、ワーク・ライフ・バランスの意識を高めるきっかけにもなっている。

## 「ぜひ活用してください」「上司を通してメールを送る」

2007年1月からは、育児休業をまだ利用していない男性には、子どもが8カ月になった時点で、上司経由で育児休業の利用を勧めるメールを送っている。

「まず人事から上司に、あなたの部下は育児休業を取得していません。5日間の有給制度もあるのでぜひ取得できるよう業務調整等ご配慮ください、といったメールを送ります。それから上司経由で本人にも、上



田中 恭代さん

人財・労務部 EO推進室部長  
旭化成工業(株) (現 旭化成株) に入社後、一貫して人事労務関連業務に携わる。2006年6月から現職。

## 育児休業取得者「報告書」より

### 30歳代・開発職・第1子が10カ月のときに9日間取得

このたび育児休業5日連続をいただき、10カ月になる長男を連れ、南の島に家族旅行に行っていました。長男が生まれたあと多忙な業務が続く、妻には迷惑かけばなだったので、よい休養となりました。長男にもたまに顔を忘れられていたのですが、1週間じっくり遊ぶことで慣れ親しんでもらえたように思えます。

プロジェクトが一段落した時期とはいえ、案件も続く忙しい中、こころよく休業を認めていただいた上司や同僚に感謝しております。これを機に働き方の効率化をいっそう進め、もう少し家族とのふれあいや家事の手伝いもできるようにしていきたいと考えています。

### 30歳代・営業職・第1子が10カ月のときに5日間、11カ月のときに2日間取得

育児休業の取得は、妻にとっても、私にとっても大変貴重で有難い経験となりました。私も日頃はできる限り育児に参加していますが、妻も私も関西の出身で、関東では普段近所に頼れる人がいないため、妻は育児でバテ気味でした。しかし、育児休業制度によりまとまった休みを取ることで、妻も体をゆっくり休めることができ、気持ちもリフレッシュできました。

また、私自身も週末とは違う雰囲気の中で育児に専念することができました。子どもと長い時間接することで日頃気づかないしぐさや成長の過程に気づいたり、毎日朝から晩まで育児をしている妻の苦労や生活を実感することができました。

私の部署はこうした会社の制度に対する理解が高く、取得しやすい環境であるため、取得して本当によかったと思います。育児を通じて子どもや妻との貴重な時間を過ごせるこの育児休業制度を多くの人に取得してもらいたいと思います。

### 30歳代・製造職・第3子の出産時に13日間取得

家庭のことは妻まかせで、(第3子出産のため)入院している間に、子どもの世話、炊事、洗濯など、普段なかなかやらないことをやってみると、大変さがわかりました。食事は、普段から交替勤務をやっていることもあり、決まった時間に食卓に座ることができませんでしたが、休業期間は毎日一緒に食べながら、子どもの好き嫌いや幼稚園での過ごし方、仲良しの友達の話などいろいろと会話することができ、とても心が和んだような気がします。

ふりかえってみると1日はあっという間で、気がつくともう布団に入っていたような気がします。この育児休業をもらえたことで、家族の大切さ、会話をしてコミュニケーションをとる大切さを感じました。食事のときはなるべく食卓と一緒に座れるように努力していきたいと思っています。よい経験をさせていただきました。

#### ●育児休業制度の概要

・制度名/育児休業制度 ・開始年/1974年(男性は1992年)  
 ・取得条件/満3歳到達後最初の4月1日までの子をもつ従業員。配偶者が常態として育児可能でも取得可能。子が1歳未満の場合5日間は有給で、2回に分けての取得も可能

#### ●取得状況

・取得数/2007年度、男性268名、女性141名。男性は2006年1月～2008年6月までに約650名が取得。  
 ・取得率/男性約50%、男性は2006年から約50%の取得率で推移。女性100%(2007年度)

#### ●両立支援制度

・短時間勤務/小学校就学前まで、1日2時間まで短縮可能。フレックスタイム制度との併用も可能  
 ・キッズサポート制度/小学1年生から小学3年生の年度末まで1日2時間の勤務時間短縮が可能  
 ・家族看護休暇/最大で年10日取得可能  
 ・サポート休暇/積立失効年次有給休暇30日まで利用可能  
 ・ベビーシッター補助/理由を問わず年75万円まで補助  
 ※2007年次世代認定マーク取得

司と相談してぜひ活用してくださいというメールが届くようにしています」  
 男性の育児休業取得者は2007年に約260名、2008年の半年間に約150名いるので、新しい制度を導入してからの2年半で、約650名の男性が育児休業を取得したことになる。取得率も約50%で推移している。  
 「1カ月以上育児休業を取得している男性もいますが、取得日数は平均すると1週間くらいです。短いから取得者が多く、取得率も高いというご意見もあるでしょうが、取得者が増えれば増えるほど、育児のために休むことへの抵抗感がなくなっていくの

ではないでしょうか。そのうち長く休む社員も増えてくるのではないかと思います」  
 育児休業中の仕事のフォローは、職場の管理職の要請に添って対応している。有給



▲育児休業取得者に記念品をおくるキャンペーンを実施中

部分を超える期間を取得する場合は、他の休業と同様に欠勤扱いになるが、昇進・昇格は評価期間中の成果次第で、育児休業中に昇格するケースもある。  
 「あくまで育児休業を、取る・取らない、どのくらい取るかについては、本人の価値観で決めればよいと思います。  
 ただ、男性も積極的に育児に参加することは大事です。会社としてはこれらの取組を通して、今後も男性の育児休業をはじめ男性の子育て参加を応援している、というメッセージを送りつづけたいと思っています」

## COMPANY DATA



社名	旭化成グループ
設立	1931年
資本金	1,033億円
本社所在地	東京都千代田区
事業内容	繊維、ケミカル、石油化学製品、建材、住宅、医薬・医療、電子部品・材料の各事業会社と持株会社
従業員数	17,427名 (男性14,972名/女性2,455名)

※2008年3月末現在

# ワーク・ライフ・バランスとともに 男性の育児休業にも着手

鹿島建設(株)では全社をあげてワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるが、その取組の一つとして、男性の育児休業の取得促進にも取り組んでいる。4名の男性が育児休業を取得しているが、職場全体の認識は不十分で周知活動に力を入れている。建設業ならではの課題も含めて、人事部課長の杉森 崇さんに話を聞いた。

## 4名の男性が育児休業を取得。 現場勤務では難しい場合も

建設業界においては、公共事業の減少、少子高齢化の進展などの影響で雇用数の減少が続いているが、鹿島建設では「モノづくりはヒトづくり」として、働く環境を整え人材確保を図っている。

最近では積極的に総合職の女性を採用しており、いわゆる現場監督として工事現場で活躍する女性も増えている。出産を機に退職する女性もいるが、働きつづけたい女性には、要件が満たせば育児休業を取得して出産後も仕事を続けている。

「男性の育児休業については、2004年から2008年までに各1名ずつ、計4名が取得しています。」

うち1名は地方支店勤務の社員でしたが、残りの3名はいずれも当時人事部在籍の社員でした。1人は1週間、2人は3日間、それぞれ育児休業を取得しました。人事部ですと、まず本人が制度自体を理解していますし、上司や同僚の理解も得やすかったと言えます」

いずれも上司の勧めがあったので、スムーズに取得することができ、休業中の業務

のフォローも特に問題なかった。

「育児休業を取得するかどうかは、やはり個人の就業実態によるところが非常に大きいと思います。特に、現場勤務の男性の育児休業を取りやすくするためには、まわりの理解と休業中のフォロー体制が必要で、今後の課題だと考えております」

また、1週間程度であれば育児休業を取得しなくても配偶者出産休暇と年次有給休暇で対応できることや妻や子どもの病気に使える休暇(最大60日・有給休暇)もあるため、男性は育児休業を取らなくてもす



▲両立支援ガイドTOPページ

んでいるという現状もある。

## 男性を意識した 両立支援ガイドを作成

ちなみに、鹿島建設では休業期間の長短に関わらず、育児休業の取得が昇進・昇格賞与に影響を及ぼすことはない。

鹿島建設では、育児休業中のスキルの維持向上を図るためのeラーニングツールを用意しており、会社の情報をインターネットで提供するなど、育児休業者の職場復帰をサポートしている。

「女性が取得しやすい環境は整ってきたと考えていますが、やはり男性の場合は、育児休業は女性を利用するものという思い込みがあるようです。奥さんが専業主婦の場合でも、産前6週間(1歳6カ月未満の子がいる場合)及び産後8週間は育児休業を取得できるのですが、そのことを知らない男性も結構います」

そこでまずは男性でも育児休業を取得できることを知ってもらおうと、両立支援ガイドを作成して、イントラネット上でも公開している。この両立支援ガイドでは、「男性でも利用できます」「奥様が元々職業に就いていない方の場合でも取得できます」



杉森 崇さん

総務・人事部 人事部  
人事一課 担当課長

1992年入社、管理部門、現業部門を経て、2003年に人事部に異動し、2007年から現職。

育児休業  
取得者に聞く

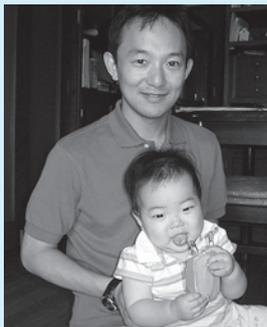
## 育児休業だけではなくフレックス短時間も利用して、妻と日々の家事育児を分担しています

開発事業本部 **北野 正一郎さん(37歳)**

家族構成=夫婦、長男(4歳)、長女(3歳)

### 上司から「取ってみないか」と勧められて

今から3年前、第2子が生まれたときに1週間育児休業を取得しました。取得当時は、人事部にいて育児休業制度についてよく知っていましたし、上司も「取ってみないか」と勧められましたので、取得することにしました。上司の勧めがきっかけということもあり、スムーズに休むことができましたし、期間的にも出張で不在にするのと大差なく、業務上問題は生じませんでした。



### 有効に使えた1週間、ただ手続きが課題

休業中は役所への届出、おむつや粉ミルク、ベビー用品の調達、入院している妻のケア等と、結構やることがあり、休むことができてよかったと思います。ただ、申請のための書類がかなり多く、5日ぐらいの期間なら育児休業を取らずに年次有給休暇を取るとすることも理解できました。もっと育児休業を周知していけば男性の取得者も増えると思いますが、手続き面が課題として残るような気がします。

### 父親としてできることを

育児休業は1週間の取得でしたが、フレックス短時間勤務は4年間利用しています。ただ、「フレックス」「短時間」となったことは数えるほどです。とはいえ制度の存在は、いざというときの安全弁として非常に貴重だと思います。理解ある職場に恵まれ、今まで一時期を除きスケジュールを自分の裁量で組み立ててこれたので、何とか続けています。

妻もフルタイムで働いており、保育園の送り迎えや熱が出たときの呼び出しなど、家事、育児を夫婦で分担しないと回らないのが実情です。育児休業が終わってからも子育ては続くわけで、共働き世帯にとっては、夫婦で互いに仕事の繁忙度を確認し、持続的かつ柔軟に子育てと仕事を分担していくことが、ワーク・ライフ・バランスという意味で重要ではないかと思っています。

- 取得期間 ■ 2005年9月に1週間取得
- 取得理由 ■ 出産直後の妻と子どもの世話と退院時の準備のため

- 育児休業制度の概要
  - ・ 制度名/育児休業
  - ・ 開始年/1992年
  - ・ 取得条件/1歳6カ月までの子をもつ社員
- 取得状況
  - ・ 取得人数/男性は2004年から2008年までに計4名。女性は直近3年間で90名
- 両立支援制度
  - ・ 育児フレックス短時間勤務/小学校就学前まで、月30時間短縮可能
  - ・ 配偶者出産休暇/出産当日(有給)

といった表現のところが太字で入れ、巻末のQ&Aでは最初のQ1に「男性が利用できる制度は？」という質問をもってくるなど、男性を意識した構成内容になっている。「今までに男性の育児休業取得者は4名、フレックス短時間勤務制度を利用して男性も1名いますが、制度そのものについて対象となる男性だけではなく、職場全体でまだまだ認識不足の感があります。まず、育児休業制度そのものを知ってもらい、取得を促進するにはどういう取組が有効か、他社の事例を参考にしつつ取組を進めていきたいと考えています」

## ワーク・ライフ・バランスの推進を 男性の育児休業にもつなげたい

厚生労働省が実施している「仕事と生活の調和推進モデル事業」には、各業種から1社ずつ、計10社が参加しているが、建設業からは鹿島建設が参加している。工事現場では、自然条件や様々な制約への対応が必要なことも多く、労働時間を短縮することは容易ではないが、人事部と社員組合との共同で時短キャンペーンを行い、ノーマル残業や代休・年休の取得などを推進している。

「今はワーク・ライフ・バランスの推進に力を入れてやっています。これらの取組が、社員が自分で仕事をコントロールしたり、仕事と生活の切り替えを大切にすることを促すことになるのではないかと考えています。そしてこういった男性の働き方や意識の変化が、男性の育児休業への理解や取得しやすい職場環境づくりにもつながっていくことを期待しています」

## COMPANY DATA



社名	鹿島建設株式会社
設立	1930年(創業1840年)
資本金	814億円余
本社所在地	東京都港区
事業内容	建設事業、開発事業、設計・エンジニアリング事業他
従業員数	8,817名 (男性7,702名/女性1,115名)

※2008年3月末現在

# 経営からのメッセージで、会社として 社員の育児参加を支援していることを発信

ライオン(株)では2006年4月から、配偶者が専業主婦でも育児休業を取得でき、最初の2週間に有給とした。また各事業所での説明会を開催するなど新制度の周知に努め、6名の男性の取得につながっている。男性の育児参加を支援する取組について、人事部副主任部員の土屋伸子さんに聞いた。

## 配偶者が専業主婦でも取得でき 2週間に有給とする制度を導入

女性の育児休業取得率は100%で推移しているライオン。フレックスタイム制度などを利用して子育てに参加している男性も多いが、男性の育児休業に関しては2005年まで取得者がいなかった。

次世代法の施行を受けて、どのような制度を導入すれば男性が取得しやすくなるのか、労使で検討する場を設けることになった。組合からの要望事項をふまえて、配偶者が専業主婦であっても育児休業を取得できるようにすること、育児休業の最初の2週間に有給にすることとし、2006年4月に導入した。

「2006年8月に最初の男性の育児休業取得者が出ました。その人は会社の重責を担う社員でしたが、自分が取得することで、これから取得したい男性が取りやすくなるのではと、先鞭をつける意味で利用した面もあったと聞きました」

新しい制度を導入してから8カ月後の2006年12月に、育児参加に関する意識実態を把握するため、未就学の子どもをもつ男性社員を対象にアンケート調査(※)を実施した。育児休業の制度については、男性

でも取れることを85%が知っていたが、配偶者が専業主婦でも取れることや、子どもが3歳までの間に1年半休めることを知っていたのは半分にすぎなかった。

育児休業の取得意向に関しては、「わからない」という回答が最も多く(34%)、次に「取りたい」(27%)で、「取りたくない」も17%あった。取りたくない理由としては、「忙しくて取れそうもない」「職場に迷惑をかけるから」が多かった。

「育児休業の取得や休業中のフォローに関しては、上司や職場の同僚の理解が深いあたたい組織風土ですし、同じ職場にいる女性は全員取得して復職しているわけですから、男性も取ろうと思えば取れると思います。取りたくない理由として、「昇進にさしつかえるから」が上位でしたが、弊社では育児休業だけではなく育児短時間勤務などの取得が、昇進・昇格に影響を与えないシステムをとっています。改めて制度の周知・啓発が必要だと思いました」

(※)ベネッセ次世代育成研究所「乳幼児の父親についての調査」を参考に実施

## 社内報・事業所説明会を通じ、 制度の周知・啓発に努める

2006年12月からは、社内報でワーク・ライフ・バランス特集をスタートさせ、人



土屋 伸子さん

人事部 副主任部員

入社後、研究開発本部に配属となり、マーケティング本部広告制作部、市場情報部を経て、2006年から現職。1997年10月～98年7月、育児休業を取得。

事担当役員によるメッセージを発信し、経営として男性の育児参加を支援する姿勢を伝えた。2007年4月に次世代法に基づく認定マークの「くるみん」を取得したが、全国事業所に認定マークを取得したことを告知するポスターの掲示をはじめ、社内外のさまざまな媒体を活用して啓発している。

社長からは、男性社員の育児休業取得は「性別を超えた多様性を認めよう企業文化が浸透してきた成果」であり、その企業文化が「制度をうまく機能させる環境を作る」(2007年10月25日「日本経済新聞」広告企画)、また、「多様な働き方ができるような人事制度を充実させることは、ライオンの未来への投資だと考えている」(2008年1月21日「読売新聞」広告企画)と全国紙で発信している。

「社内外を問わず、経営が社員を支援する姿勢を示すことが、お互いの信頼と働きやすい環境を作っていくと思います。2007年秋には、各事業所での育児制度説明会を開催しました。育児休業を取得できる男性社員に集まってもらい、企業行動憲章に沿って施策を進めていることをお話しし、制度の内容や処遇についても説明しています。説明会では給与と処遇の説明に関心が高いです。興味のある人とない人と二極分化しているのを感じますが、興味のある人

## 上司や同僚も後押しをしてくれたので、 仕事が忙しい時でも休むことができました

生活者行動研究所 市場情報室 **南部 浩司さん(37歳)**

家族構成=夫婦、長男(7歳)、長女(4歳)、二男(0歳)

### 「男性も取ってください」という言葉を思い出して

2008年2月、第3子出産のときに2週間有給の育児休業を取得しました。私も妻も地方出身で、上の子2人は妻が里帰り出産をしましたが、3人目の今回は妻の母親が介護を抱え、私の母も高齢で、里帰り出産もこちらにきてもらうことも難しいという状況でした。

ベビーシッターを雇って、関西に住む親戚に頼んで、自分も何日か有給休暇を取ってなどと計画を立てていましたが、ふと、以前人事部長が「該当する男性は育児休業を取ってください」と連呼していたのを思い出したのです。



### 「全力で応援します」と上司から拍手

「そうだ、育児休業制度があった!」と、さっそく人事部に相談しました。正直、人事部から説明を受けるまで、育児休業制度についてはよく知らなかったですね。妻の出産予定日は、1年で最も仕事が忙しい時期でしたが、直属の女性の上司に育児休業を申し出ると、「全力で応援します」と拍手してもらいました。その上の男性の上司も非常に理解があり、職場の同僚は女性も多く、「がんばってね。応援します」という雰囲気、ほっとしました。

### 男性も一つの選択肢として考えてみては

休業中は自宅出産をした妻と新生児、上の2人の子どもの世話でフル回転。座る暇もないほどでしたが、出産に立会い、日々の成長をつぶさに見守り、上の2人の子どものとも幼稚園の行き帰りにじっくり話せて、貴重な経験をしました。

休業中は同僚に仕事を引き継いでもらい、問い合わせがあれば自宅からメールでフォローしました。結果として負担をかけてしまい、それは「本当にごめんなさい」なのですが、実際に育児休業を取ってみて、男性が育児休業を取ることはそんなに突拍子もないことではないと思いました。もっとたくさんの男性が取得すれば「普通のこと」になると思います。男性も選択肢の一つとして考えてみていいのではないのでしょうか。

■ 取得期間 ■ 2008年2月に2週間取得

■ 取得理由 ■ 自宅出産直後に、妻と子どもの世話をするために

## COMPANY DATA



社名	ライオン株式会社
設立	1918年
資本金	344億3,372万円
本社所在地	東京都墨田区
事業内容	歯磨き・歯ブラシ・石けん・洗剤等家庭用品、薬品、化学品の製造販売他
従業員数	2,496名(男性1,965名/女性531名)

※2007年12月末現在

### ●育児休業制度の概要

・制度名/育児休業 ・開始年/1992年  
・取得条件/子が3歳に達するまで、最長1年半取得可能。最初の2週間が有給で、配偶者が家業専業(専業主婦)であっても取得可能

### ●取得状況

・直近3年(2005~2007年)/女性は120名取得、取得率100%。男性の取得者5名

### ●両立支援制度

・育児短時間勤務/小学校1年末まで、1日2時間まで取得可能  
・子の看護休暇/年5日(有給)  
・積立休暇制度/失効した年次有給休暇を積立、60日まで利用可能  
・配偶者出産休暇/2日(有給)

※2007年次世代認定マーク取得

「2008年2月にも1名男性の取得者が出ました。この人は人事部長から、男性も育児休業が取れること、会社としても男性の育児参加を支援していることについての話を聞き、そのときは自分に関係ないと思っていたのですが、育児休業が必要になったときに思い出したそうです」。周知活動の大切さを感じられる。

これまでに育児休業を取得した男性6名は、いずれも2週間の有給制度を利用して、長期の育児休業者は出ていないが、それは6名とも配偶者が専業主婦ということもあるようだ。

「企業の役割としては、まずは育児休業を

は積極的に聞いてくれます」  
説明会には可能なかぎり職場の管理職にも出席してもらっており、さらに2008年はじめには、研究所の管理職を対象とした「ワーク・ライフ・バランス」に関する講演会も開催した。

地道な周知・啓発活動で6名の男性が育児休業を取得

2006年に2名、2007年には3名の男性が育児休業を取得。社内報や説明会への参加・組合への説明をきっかけに、それぞれが自発的に取得した。地道な周知・啓発活動の成果が出たといえる。

「2008年2月にも1名男性の取得者が出ました。この人は人事部長から、男性も育児休業が取れること、会社としても男性の育児参加を支援していることについての話を聞き、そのときは自分に関係ないと思っていたのですが、育児休業が必要になったときに思い出したそうです」。周知活動の大切さを感じられる。

これまでに育児休業を取得した男性6名は、いずれも2週間の有給制度を利用して、長期の育児休業者は出ていないが、それは6名とも配偶者が専業主婦ということもあるようだ。

「企業の役割としては、まずは育児休業を

取りたいと思っっている男性が実際に取得できる職場環境をつくっていくことだと思っています。男性の育児参加が進めば、女性社員も働きやすくなります。また、生活体験が「暮らしに夢をひろげる製品」を創造する力になると思います。そのために今後制度の啓発はもちろんですが、ワーク・ライフ・バランスの理念を理解してもらう必要も感じています」



▲ワーク・ライフ・バランスを特集した社内報

# 男性の育児休業取得促進のため制度を改定。 行内ホームページで周知を図る

横浜銀行では、2007年に育児休業開始日より最大5日間を有給とし、配偶者が専業主婦でも取得できるように制度を改定するなど、男性が育児休業を取得しやすい職場づくりに取り組んでいる。今後の課題も含めて、人財バリューアップ推進部企画グループ副調査役の村田直子さんに聞いた。

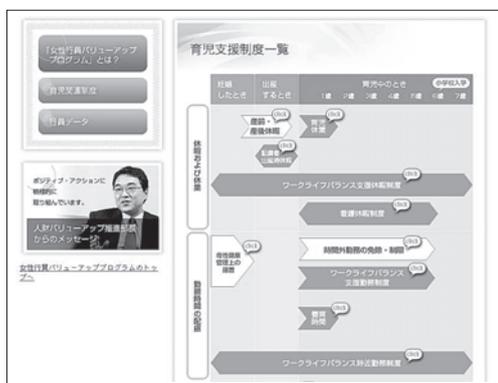
## 育児休業開始日より最大5日間を有給にして配偶者が専業主婦でも取得可能に

横浜銀行は、2002年度ファミリー・フレンドリー企業表彰において、神奈川労働局長賞を受賞するなど、仕事と育児の両立支援に努めている。しかし一方で、女性が出産や育児を機に退職するケースも少なからずあり、行員の約4割を女性が占める同行にとって、女性が出産や育児を理由に退職することは、銀行としてもマイナスであると考えられていた。

そこで、女性行員の能力開発を積極的に行うとともに、仕事と家庭とのバランスがとれる職場をつくることを目的として、2005年1月に「女性行員バリューアッププログラム」を立ち上げた。

同行では、育児休業を取得する場合、人事異動で後任を補充することにより、スムーズに育児休業を取得できるようにしているが、「女性行員バリューアッププログラム」では、育児休業期間の拡充とともに、育児休業中あるいは職場復帰後のサポート体制の拡充を行った。

具体的には、インターネットによる支援プログラムを導入し、育児休業中に自己啓



▲同行採用のホームページ

発や上司とのコミュニケーションを図ることができるようにしたほか、職場復帰後は、子どもが小学校に入学するまで1日2時間（始業時1時間、終業時1時間）を限度に勤務時間を短縮できる制度や、子どもへの看護や学校行事への参加などのために年度内2日まで取得できるワークライフバランス支援休暇など、独自の就業継続支援を打ち出している。

こうした取組により、女性行員の育児休業取得者数は確実に増加していったが、同行では、男性行員の育児参加促進がワーク・ライフ・バランスの実現に向けた重要な取

組の一つになると位置付けている。

「男性の育児参加促進に関しては、次世代法の施行が大きく影響しています。」

当行は、男性行員の育児休業取得を行動計画における目標の一つとしていました。そこで、人事部門で検討した結果、男性行員が育児休業を取得しやすくするために、2007年8月に育児休業制度を改定し、育児休業開始日より最大5日間を有給とするとともに、配偶者が専業主婦の場合でも育児休業を取得できるようにしました。」

## 行内ホームページと研修で制度を周知

次世代法に基づく行動計画を策定した際には、行内ホームページや通達を通じて全行員に周知し、また、育児休業制度を改定した際にも、男性の育児休業取得を促進する趣旨とあわせ、同様に周知を行った。

また、毎年実施している新任役職者向けの研修や、支店長を対象とした勉強会などにおいても、育児休業制度の趣旨や内容を説明し、管理職には男性の部下の育児休業取得への理解を求め、男性行員には育児休業の取得を促している。

育児休業制度を改定した翌月の、2007年



村田 直子さん

人財バリューアップ推進部  
企画グループ副調査役

2000年入社。支店での営業を経て、2003年から現職。人事企画・女性活躍推進などを担当する。

## 共働き夫婦なので、 育児を分かち合おうと思いました

法人営業部コーポレートファイナンスグループ

副調査役 **杉山 浩之さん(34歳)**

家族構成=夫婦、長男(2歳)

### 子育てにかかわりたくて育児休業を決意

同じ会社で働く妻は2006年4月に長男を出産して、2007年5月に職場復帰しました。現在は短時間勤務制度を利用しながら、仕事と育児を両立しています。

私は、妻の職場復帰後に、大変だといわれている子育てに自分もかかわりたいと思い、育児休業を取得することを決めました。



### 勇気を出して育児休業を申し出る

当行では、行内ホームページや通達で男性の育児休業取得を促進していました。しかし、男性が育児休業を取得するケースはまだ少ないので、育児休業を申し出るにはかなりの勇気が必要でした。「誰か育児休業を取る男性が出たらいいのにな」とまわりを見渡して、結局は自分が取ったという状況でした。

育児休業を取得するタイミングについては、仕事が一区切りついた時期に取得することにしました。子どもが1歳半になる直前の10月中旬に5日間の育児休業を取得し、当行で2人目の男性の育児休業取得者になりました。

### 育児休業は必ず得るものがある

育児休業期間中は毎日子どもと一緒にいて、おむつ替えや散歩、絵本の読み聞かせなどを通して、子供に対する愛情は一段と深まりましたが、泣くどついつい好きな食べ物を与えて、機嫌をとってしまう甘い父親でした。育児休業は短い期間でしたが、立ち止まって考えることができ、子どもを守ってやらなければならないということを強く感じました。

男性の育児休業取得者が1人でも増えると、他の男性も取りやすくなりますし、仕事の調節ができれば、取りたいと思っている男性はたくさんいるはず。育児休業を取得することには、それぞれ必ず何か得るものがあると思いますし、そのことを他の男性行員にも伝えていければと思います。

■ 取得期間 ■ 2007年10月に5日間取得

■ 取得理由 ■ 子育てに自分もかかわりたいと思ったから

#### ●育児休業制度の概要

- ・制度名/育児休業制度
- ・開始年/1992年
- ・取得条件/1歳6カ月までの子をもつ行員が取得可能。開始日より最大5日間は有給で、配偶者が専業主婦でも取得可能

#### ●取得状況

- ・取得人数/2007年度、30名(女性28名、男性2名)
- ・取得率/2007年度 女性は100%

#### ●両立支援制度

- ・短時間勤務制度/子どもが小学校に入学するまで、2時間短縮可能
- ・看護休暇/子どもが小学校に入学するまで、年5日取得可能(有給)
- ・ワークライフバランス支援休暇/育児や看護、学校行事参加等のために、年2日取得可能(有給)
- ・託児所・ベビーシッター優待利用制度
- ・配偶者出産時休暇/配偶者の出産時に2日取得可能(有給)

※2008年次世代認定マーク取得

9月、男性で初めての育児休業取得の申し出があった。  
「1人目の男性は、5日間の育児休業を取得しました。育児休業制度を改定し、行内の周知を進めてきていたので、少しずつ浸透してきた面があったと思います。」  
10月には2人目の男性から育児休業取得の申し出があり、1人目の男性と同じく5日間の育児休業を取得した。  
「2人とも、当初は周囲に迷惑をかけるのではないかと心配していましたが、2人の上司や同僚は非常に好意的に受け止めていました。また期間も5日間だったので、業務への影響も大きくありませんでした」

### 今後も周知に力を入れ 男性の育児参加を進めたい

2008年には次世代認定マーク「くるみん」を取得した。今後、くるみんマークを採用活動など対外的なPRにも活かしていきたいと考えている。

「2人目の男性の育児休業取得者は、復帰したとき上司や同僚があたたかく迎えてくれたので、育児休業を取得してよかったと周囲に話していました。育児休業制度の周知とともに、上司や同僚の理解を深めることが重要と感じています。  
育児休業制度を改定してから1年が経過

しましたが、まだ男性の育児休業取得が定着しているとはいえない状況です。他社の例も参考にしながら、これからも男性の育児休業取得に向けた取組を進めていきたいと考えています」

## COMPANY DATA



社名	株式会社横浜銀行
設立	1920年
資本金	2,155億9,700万円
本社所在地	神奈川県横浜市
事業内容	普通銀行業務
従業員数	4,281名 (男性2,491名/女性1,790名)

※2008年3月末現在

# 事業所内保育所で培った子育て支援を 男性にも広げる取組を実施



▲いちまさ保育園 ちびっこランド

## 人材確保のために 事業所内に保育所を創設

新潟県では女性が働きやすい会社として知られている一正蒲鉾。同社の子育て支援の中心にあるのが、事業所内保育所である。「当時、労働力の確保が大きな課題でした。公園で子どもを遊ばせている母親に話を聞くと、保育園に預けられないから働けないというのです。当時の社長（現会長）に報告すると、『それならば会社の中に保育所をつくればいい』と即断し、1990年に完成しました」

育児休業制度も1992年に導入し、

新潟県にある一正蒲鉾（株）は、水産練り製品やマイタケ等を製造・販売している総合食品メーカー。主力となる女性の定着率を高めるために事業所内保育所を設けるなど、子育て支援に努めてきた。その流れを男性にも広げようと取り組んでいる総務課長の長谷川次郎さんに話を聞いた。

1998年以降は女性の育児休業取得率は100%で推移している。現在子どもが1歳半まで取得できるように制度を改正中である。女性の定着率も高く、事業所内保育所を設立した頃に高卒で入社した女性たちが、第2子、第3子出産後も子どもを事業所内保育所にあずけて働きつづけ、今ではライン長など責任のある仕事に就いている。正社員とほぼ同数いるパートタイム労働者や準社員も、正社員と同様に育児休業や事業所内保育所を利用することができる。2006年にはそれまでの取組が評価され、ファミリー・フレンドリー企業表彰において「新潟労働局長賞」を受賞した。

## 男性の育児参加に向けた取組は 2006年から本格的にスタート

一方、男性の育児参加に向けた取組は、2005年に21世紀職業財団の「男性の育児参加促進事業」の指定事業主になったことと、次世代法の施行を契機にスタートした。

「2005年にどのような取組を行うか計画を立て始めましたが、正直、それ以前は男性の育児休業を考えたことがありませんでした。しかし、当社も次世代法の認定



長谷川 次郎さん

管理部 総務課長

1985年入社。商品開発課、人事課、商品開発課を経て1999年から現職。1990年の事業所内保育所創設に携わる。

を受けたと思います。育児休業の取得を考えている男性を説得し、上司にも理解してもらい、2005年に男性第一号の育児休業取得者が出ました。年次有給休暇と合せて1週間休みましたが、育児休業は2日間でした」

2006年に入ると、計画していた取組を次々と実行に移した。新規卒卒者の会社説明会において、社長が会社の両立支援をアピールし、管理職と労働者のコンプライアンス研修に、男性の育児休業取得についての説明を取り入れた。また、取組を推進するための社内検討委員会も設置している。

2007年に入ってから、新人研修や各部門代表者の研修において、育児支援制度の周知や活用の必要性を説明し、男性が利用できる制度をまとめた「いちまさかわら版」を男性にメールで配信した。これらの取組により、6月には新潟県初の次世代認定マーク「くるみん」を取得した。

「2007年に2名の男性が育児休業を取得しました。総務課から取得を勧めたこともありますが、次世代認定マークを取得できたことの効果が大きかったと思います。以前から、女性には会社が子育て支援に力を入れていることは伝わっていましたが、

## 休業中は仕事を同僚に分担してもらい、わが子との大切な時間が過ごせました

品質管理課 課長代理 **長部 正之さん(39歳)**

家族構成=夫婦、長男(1歳)

2007年の9月に妻が出産し、その翌日から1週間育児休業を取りました。無理だと思っていたのですが、総務課長から「社内のよい事例になるように、積極的に取ってほしい」と説得されて、取得を決意。職場の上司も理解してくれて、休んでいる間の仕事は職場の同僚に分担してもらいました。

休業の初日や2日目は特に仕事のことが気になりましたが、ここで会社に電話したらずるずると仕事に戻ってしまうと思い、ぐっと我慢しました。復帰後1~2日は仕事の負荷がかかりましたが、仕事上での大きなトラブルはありませんでした。



休業中はいろいろと手続きをしたり、赤ちゃんをお風呂に入れる講習も受けることができました。この休業中に親になる実感も湧きました。生まれたばかりの子どもと過ごす時間は、人生の幸せを感じる大切な時間ですから、男性も積極的に取得することをすすめます。人生観が変わります。

- 取得期間 ■ 2007年9月に1週間取得
- 取得理由 ■ 入院期間中の妻と子どもの世話のため

生産統括部 生産管理課 **松井 肇さん(36歳)**

家族構成=夫婦、長女(4歳)、長男(0歳)

2007年11月に妻が出産し、退院後は約1カ月間、妻は実家に行っていました。実家からわが家に戻る頃を見計らって、育児休業を取得しました。総務課長からすすめられたこともありましたが、ちょうど男性の育児休業者が出たあとであったので、社内に取得しやすい雰囲気がありました。

また、私の当時の所属部署は社内では、他の部署に比べルーティンワークがなく、長期的な計画に基づいて一人で行う仕事でしたから、育児休業取得前後の引き継ぎ等も特に必要なく、他の職場と比べれば取得しやすい環境だったと思います。



私と妻は社内結婚で、妻もこの会社で働いています。妻は2008年11月まで育児休業を取得して、その後復職する予定です。

- 取得期間 ■ 2007年12月に4日間取得
- 取得理由 ■ 出産後、妻が実家から自宅に戻る際に子どもの面倒をみるため

- 育児休業制度の概要
    - ・ 制度名/育児休業
    - ・ 開始年/1992年
    - ・ 取得条件/法定どおり
    - ・ 取得状況/女性の取得率は1998年から100%。男性の取得者は3名
  - 両立支援制度
    - ・ 育児短時間勤務/法定どおり
- ※2007年次世代認定マーク取得

### 子どもたちの姿を通して 管理職の理解を深めたい

次世代認定マークを取得したことで、それが男性にも伝わったようです。男性の育児休業取得にみんな協力しようという雰囲気が出たことで、社内に出てきて、育児休業を取得した男性も、社内に取得しやすい雰囲気があると話していました。

同社では、育児休業を取得したことで、

職場復帰後の処遇が変わることも、人事評価に影響を与えることもないが、男性は日配食品(在庫ができない製品)を管理する職務についている者が多く、なかなか自分から育児休業を申し出られない状況にある。「1週間程度なら職場もフォローできまし、総務課としては職場や上司の理解を得るための働きかけをしていきたいと思っています。ただ長期に及んだ場合、休業中の仕事のフォローを含めてどのようにサポートしていくか、今後の課題です。やはり男性の育児参加に対する管理職の理解を深めることの必要性を感じています」

「育児休業を終えてからも、突然の子どもへの病気や学校行事への参加など、休んだり早退しなければならぬことが生じます。そんなときに気持ちよく送り出してあげられるような、一人ひとりの子育てを職場のみんなで応援できるような雰囲気をつくっていききたいと思っています」

## COMPANY DATA



社名	一正蒲鉾株式会社
設立	1965年
資本金	9億4,000万円
本社所在地	新潟県新潟市
事業内容	水産練り製品、各種惣菜の製造・販売
従業員数	総数1,643名(男性549名/女性1,094名) 正社員数734名(男性306名、女性428名)

※2007年12月31日現在

# 次世代法成立前から、10名の男性が長期で育児休業を取得。 新たな制度を導入して育児参加を促す

セイコーエプソン(株)では、1991年の育児休業制度導入以来、2007年度までに1415名の女性と10名の男性が取得した。2005年には男性の育児参加を促進するための取組をスタートさせた。2007年からは、最大60日間の有給休暇(医療休暇)を育児目的で利用できるようにする等、男性の育児参加促進に取り組む人事部主任の村上典子さんに話を聞いた。

## 性別を意識させない企業風土で 男性も育児休業を取りやすく

セイコーエプソンは、プリンターをはじめ、情報機器、精密機器のトップメーカーとして知られるが、その原点は東洋のスイストと呼ばれた長野県諏訪地方の精密機械製造にある。女性の手先の器用さが、戦前は製糸産業を支え、戦後は腕時計やレンズをつくる産業を支えてきた。

精密加工の技能をもつ女性は貴重な労働力である。その人材確保のため、創業当時からあらゆる側面において性別を意識させない企業風土づくりに尽力してきた。一般職と総合職の区別もなくし、女性のチャレンジ精神を育成している。

また、出産や育児のために会社を退職しなくてもすむようにと、女性に気持ちよく働いてもらえる職場環境づくりに心がけてきた。その結果、1991年の育児休業制度導入以来、2007年度までに1415名の女性が育児休業を取得し、復職率も2007年度には100%となっている。

男性の育児休業取得者は、次世代法施行前には4名で、取得日数はいずれも2カ月以上と長期に亘っている。

「次世代法の施行を受けて、男性の育児参加を促進する取組を行っています。以前は特に男性を対象とした取組を行ってきたわけではありません。それでも、男性も育児休業を選択肢の一つとして考え、上司も理解を示すのは、親として育児に関わる事に性別は関係ないというような企業風土によるところが大きいのではないかと思っています」

その後2007年までに6名の男性が育児休業を取得していて、取得日数も1〜8カ月間と長期だ。休業中の仕事のフォローについては、上司の判断によって代替要員を配置することになっている。

## 医療休暇制度を 育児目的で利用可能に

男性の育児参加を促進するため、2005年8月に次世代育成支援労務委員会を設置して、男性が育児参加しやすくするにはどうすればよいかをテーマの1つに上げ検討を始めた。

アンケートをとって社員の声を吸い上げ、労使が互いに意見を出し合う中で、案として上がったのは、医療休暇制度(失効年次有給休暇を積み立て、傷病・家族介護の際

に最大60日間利用できるという制度)を育児目的でも利用できるようにするというものであった。これは、実質的な次世代育成支援策として2007年1月から導入されている。

「医療休暇は、年次有給休暇と同様、上司に申請するだけで利用できます。2007年度の育児目的での男性の医療休暇の取得者数は443名で、取得日数の最高は34日でした。育児目的には学校行事への参加も含まれます。子どもの参観日など、学校行事への参加を会社としても奨励している旨を社内報に掲載し、利用を勧めています。特に、育児休業が有給で取得できるという点は、有効な制度ではないかと思えます」

## 社内報やセミナーを通して ワークライフ・バランスを啓発

「男性の育児休業取得者を増やしていくためには、男性自身が育児に参加するとう意思をもつこと、そして管理職をはじめ、職場全体が次世代育成支援の必要性を認識し、さらに気兼ねなく休めるような職場の雰囲気をつくっていくことが大事です」

そこで2005年11月には社内報で次世代法に関する特集を組み、男性を含めた育



村上 典子さん

人事部 主任

1983年入社。一貫して人事関連業務を担当。今年2月、広丘事業所(塩尻市)から本社へ異動。

## 職場を離れた2カ月間は、 仕事と自分を見つめる機会にもなりました

情報画像事業本部 C&I 事業戦略推進部 主事 **大堀 宏さん(40歳)**

家族構成=夫婦、長女(5歳)、二女(3歳)、長男(2歳)、二男(2歳)、両親、祖母

### 上司も同僚も理解してくれて

核家族で、まだ保育園にいない3歳と2歳の姉妹がいる状況で、今度生まれてくる子どもが双子とわかったときはびっくりしました。物理的に大変ですから、私が育児休業を取るしかないと思いました。



会社に申請したのは2カ月前だったと思います。幸いにも上司も同僚も理解してくれて、休業中の仕事はグループ全体でフォローしてもらうことになりました。妻は「育児休業を取得して本当に大丈夫なの？」と半信半疑でしたが、双子出産という不安を抱いていたから、取得できることがわかると喜んでくれました。

### 実家に引っ越し、9人の大家族に

育児休業中は子どもの面倒をみていましたが、楽しかったです。ただ自分の時間は持たなくて、子育ては肉体的にも精神的にも大変なことだとよくわかりました。

私が復職したあとのことを考えると、妻一人で4人の子どもの育児は大変なので、育児休業中に私の実家に引っ越ししました。それからは私の両親と祖母を含めて9人の大家族です。

### 仕事を見つめ直し、異動を申し出る

育児休業を取得したのは、じつは仕事で閉塞感があって、思い切って休んでしまおうという思いもありました。職場を離れて自分のことや仕事のことを改めて考えるよい機会にもなり、職場復帰してすぐに異動希望を出し、現在の部署に異動となりました。

別の部署に「今度、育児休業を取りますよ」という男性がいるので、いろいろと子育てのアドバイスもしています。また育児休業中に育児の大変さを知ったので、復職しても家事もよく手伝うようになりました。いろいろな意味で育児休業を取得できてよかったと思います。

■ 取得期間 ■ 2006年5～7月に2カ月間取得

■ 取得理由 ■ 長女・二女に手がかかる時期に双子が生まれたため

## COMPANY DATA



社名	セイコーエプソン株式会社
設立	1942年
資本金	532億400万円
本社所在地	長野県諏訪市
事業内容	情報関連機器、電子デバイス、精密機器製造等
従業員数	13,000名

※2008年3月31日現在

- 育児休業制度の概要
    - ・ 制度名/育児休業規程
    - ・ 開始年/1991年
    - ・ 取得条件/子の1歳の誕生日まで。最長1歳到達後の3月末まで、または1歳6カ月までのいずれか長い期間まで延長可能(保育所等の理由が必要)
    - ・ 取得状況/制度導入から2007年度までに1425名が取得(うち男性10名)
  - 両立支援制度
    - ・ 育児短時間勤務制度/子の小学校入学後の4月末まで、1日2時間短縮可能。フレックスタイム制度との併用も可能
    - ・ 医療休暇/最大60日まで取得可能(有給)
- ※2007年次世代認定マーク取得

育児休業取得者の座談会や、「仕事も子どももかけがえのないもの。どちらもあきらめられないようにセイコーエプソンは支援していきます。(中略)父親の協力は不可欠です」といった会社からのメッセージを掲載した。また、8月8日に通称ハハ・パパの日(家族参観日)を実施し、子どもや家族に働く姿を見せる事を通して、家族間コミュニケーションを図り、職場ではお互いに家族がいる事を認識し、協力し合うことに役立っている。

2007年から2008年にかけて、セイコーエプソン労働組合では、人生設計や子育てについて学ぶ機会として、外部から

講師を招き、ライフデザインセミナーを10回、子育て支援講座を5回開催している。また、子ども連れでも安心してセミナー受講ができるように、ベビーシッター等の配慮を行っている。

これらの取組により、2000年にはファミリー・フレンドリー企業表彰において「労働大臣優良賞」を受賞し、2007年に長野県初の次世代認定マークを取得。

「2008年7月にワーク・ライフ・バランスの講演会を開催しましたが、聴講者の大半が女性かと思いましたが、幅広い年齢層の男性が多数参加していたのに驚きました。

家庭と職場内のコミュニケーション促進

を目的に、週に1回定時退社日を設定している点でも、ワーク・ライフ・バランスへの理解は確実に社内にも広まっていると思います。これらの取組を通して、職場全体の育児に対する理解が進めば、みんなで協力しあうような雰囲気ができ、男性がさらに育児休業を取得しやすいかと思っ



▲次世代育成支援労働使委員会の会議風景

# トップの本気を推進力に 2人めの男性取得者誕生にむけて取組を継続

中部地域を中心に調剤薬局の経営を展開しているたんぽぽ薬局(株)は、全従業員の約80%を占めている女性の定着率の向上を図るため、両立支援やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる。同社の取組について、人事部マネジャーの中町健三さんに話を聞いた。

## 社長自らが推進本部長となり 支援体制を整備

たんぽぽ薬局は、中部地域を中心に調剤薬局を展開しており、社員の多くが薬剤師のライセンスを取得している。

ライセンスを持っていても、継続して研修を受けなければ、激しく移り変わる医薬品や医療に関する情報についていくことができず、薬剤師として仕事を続けていくことが難しい。会社としても、コストをかけて研修を行っているので、薬剤師の定着率の向上は大きな課題である。

育児休業制度に関しては、会社設立時から法定どおりの運用を行っていましたが、平成17年4月の次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を機に社長を本部長とする推進本部を設置して、経営トップの指示のもと、法定以上の休業期間の整備等強力に両立支援を推進している。「行動計画を作る際には、両立支援が進んでいる大手企業の実例を参考にするなどして情報収集も行いました。その上で働く人の実情に合った使いやすい制度をと思い、育児休業終了時に子どもが保育園に入らなかった場合等には、最長2年まで休業期間

を延長できるようにしました」

## まずは男性でも取れることを 周知することから

従業員約700名の約80%を占める女性の育児休業取得率は100%。常に育児休業の取得者が十数名いる状態である。

「女性は先輩の姿を見て自分も育児休業を取りたいと考えています。育児休業者が多いこともあり、企業風土は育児休業取得に対しては協力的であたたかいものがあります」

しかし、男性は、産前・産後休業と同じように育児休業も女性が取得するものと思っただけで、「男性でも取得できるのですか」といった反応もある。したがって、男性の育児休業に関しては、「男性でも育児休業が取れます」と周知することをはじめとして、両立支援制度の周知・啓発に、地道な努力を継続している。

そのような取組を進めている中、人事課の中町さんの義母が病で倒れ、奥さんが看護にあたることになったため、中町さん自身が子どもの世話をするために、急遽育児休業を取得することになった。「年末の、人事担当者としては多忙を極め

る時期でしたが、2週間の育児休業中は、上司と同僚の総勢4名が仕事をフォローしてくれました」

たんぽぽ薬局では、短期間の育児休業の場合には、職場の上司と同僚で分担して仕事を引き継ぐが、長期間の場合には、育児休業者の代替要員としてパートタイマー等も活用している。薬剤師の人材は常に不足気味なので、育児休業者が復職後も、代替要員はそのままたんぽぽ薬局に雇用されるケースが多い。

育児休業取得によって不利益を被ることはないが、取得者とそれ以外の社員との間に不公平感が募らないように、休業期間は



中町 健三さん

総務人事本部  
人事部人事課マネジャー  
建設業界で人事、営業職を経験して転職。2004年入社、労務管理、ルール作りに携わる。自身も育児休業を取得。



▲お薬手帳

昇給を  
しない。  
休業  
中も平  
均考課  
で上げ  
るとい  
う考え  
方もあ  
るが、  
休んで

## 突然の休業にもかかわらずフォローしてくれた上司と同僚に感謝しています

総務人事部 人事部人事課マネージャー **中町 健三さん(39歳)**

家族構成＝夫婦、長男(6歳)、長女(2歳)

### 一人で乳飲み子と3歳の長男を2週間育児

長女が2カ月の時、妻の母が病気で倒れました。妻は1人っ子なので、母親の看病と父親の面倒をみるために、急遽大阪の実家に行くことになりました。私は、何の準備もなく2人の子どもの面倒をみることになったので、育児休業を取得しました。

通常の取得とは異なり、妻がまったく不在のままで、24時間、2週間育児と家事をするのはかなりきつかったです。



### 「それは大変だ」と上司、同僚が応援してくれて

育児休業を取得した12月は年末調整などがあり、人事担当は繁忙期なのですが、理解ある上司や同僚が、「それは大変だ」と総勢4名でフォローしてくれることになりました。突然だったので引継ぎもできない状態でしたが、電話でのやり取りだけでしのいでいただきました。私は哺乳瓶を持ち、2人の子どもをあやしなからの電話でした。

一番困ったのは夜泣きでした。あやしても何をしても泣きやまない、どうして!と思っても、ひたすら泣きやむのを待つしかない。睡眠不足になり、かなりイライラすることもありました。

### 子育てを体験したから女性に共感できる

今まで育児は妻におまかせで、声をかけるくらいでしたが、やってみて辛さや大変さがよく解りました。何が起るかわかりませんから、日常的に育児にはかかわっていた方がよいということを痛感しました。

育児休業を取ったことで、会社でも、同僚の女性に対する労わり方がわかり、子どもを持つ女性の考え方に共感することができ、仕事のうえでとてもプラスになっています。視野が広がったためでしょうか、仕事から距離をおいて洞察する力がつきました。渦中に入りこんでいては見えないことが見えてくるのです。思いがけない効果でした。

■ 取得期間 ■ 2005年12月に2週間取得

■ 取得理由 ■ 妻が実母の看病と実父の世話をするため大阪の実家に戻り、2人の子どもの育児をする必要があった

## COMPANY DATA



社名	たんぼ薬局株式会社
設立	1995年10月2日
資本金	6億9,300万円
本社所在地	岐阜県岐阜市
事業内容	保険調剤薬局の経営、医療機器・医療用具・衛生材料の販売、介護用品の販売、在宅医療事業
従業員数	716名(男性150名/女性566名)

※2008年7月1日現在

- 育児休業制度の概要
    - ・ 制度名/育児休業制度
    - ・ 開始年/1995年(会社設立年)
    - ・ 取得条件/育児休業あけて保育園に入れなかった場合は、最長2年取得可能
  - 取得状況
    - ・ 取得人数/2005年4月～2007年3月、16名。男性は2005年に1名。女性の取得率は100%
  - 両立支援制度
    - ・ 短時間勤務制度/小学校入学まで1日2時間まで取得可能。
    - ・ ベビーシッター育児支援割引券利用制度、介護クーポン(育児看護含む)利用制度
- ※2007年次世代認定マーク取得

## 「くるみん」マークを 広報活動に生かして

男性の育児休業取得者は、現在、1名のみで後に続く社員がいない。「男性が家計の主たる収入を得ている現

いるのになぜという不満が生じる。休業中に情報提供や研修をするといったことは希望者以外にはあえてしていない。「育児・家事で忙しいのに、会社の業務としての研修や情報が入ってくることは望まないという声もあったからです。休業中は会社のこと

実が、そうさせているのではないのでしょうか。また、上司からそろそろどうだ、などと声をかけるのも、プライベートな事柄を強制することになるのではないかと気を使

う、という意見もあります」

2007年に次世代認定マークを取得し、そのポスターを貼ったり、お客様に配っているおくり手帳に次世代認定マークを付けるなど、社内・社外にアピールしている。次世代認定マークとともに、男性でも育児休業を取得できるといった広報活動を活発にして、男性が育児休業を取得しやすい職場環境をつくり、男性の第2号が現れることを期待している。

変化が激しい業界なので、女性でも育児休業取得期間は1年が多い。それでも保育園に入れなかった場合の休業期間を、現在の2年から3年に延ばすことを検討している。さらに、ニーズが高い勤務時間の短縮を、小学校在学中にまで伸ばすことも検討中である。

「育児休業、両立支援制度を充実させるとともに、ノーマル残業の実施など、労働時間の長さを見直す取組も進めています。男女共に仕事と家庭を大切にすることを意識改革を進めて、男性の育児休業取得者が出てくるよう、今後も努力していきたいと考えています」

# 人事の強力なバックアップで 男性基幹社員が育児休業を取得

三重県を中心にスーパーマーケットを展開しているマックスバリュ中部(株)。基幹社員である男性は、なかなか育児休業を取得することが難しかったが、人事部の強力なバックアップを得て、男性初の取得者となった。女性だけではなく、働く男性にも優しい職場づくりに向けて取り組む人事部長の竹内桂一さんに話を聞いた。

## 女性に優しい職場から 男性にも優しい職場へ

マックスバリュ中部は、多くの女性社員が活躍するスーパーマーケットで、全従業員約6700名のうち74%が女性である。「女性に優しい職場」にならなければ人材は確保できず、モチベーションも上がらないという経営トップの考えから、女性に優しい職場づくりが進められてきた。

育児休業制度は法定通りだが、育児休業期間終了時に職場復帰できずに退職となった場合、退職してから3年間は復職が認められる復職制度を設けている。また、パートタイマーにも、正社員と同様に育児休業や復職制度、両立支援制度を適用している。「休業期間でも、社内報や人事教育NEWS、公示などを送り、会社とのつながりを保つようにはしています。復職まで1年以上経過した場合には、復職時に技術認定試験の再受験および再入社時研修の受講を義務づけるなど、復職のサポートも整備しています」

同社では育児休業者が出た場合、人員に余裕のある他店舗から代替要員を派遣している。育児休業明けは前職への復帰が基本

だが、本人の希望があれば希望店舗への配属も検討される。パートタイマーの場合は、シフトや新規パートタイマーの採用など、店内での調整となる。

女性の育児休業取得者は、2006年度17名、2007年度24名と着実に伸び、復職もほぼ100%となった。女性に優しい職場に向けた企業風土が醸成されているといえる。そんな中で次世代法施行を受けて、「男性にも優しい企業」への取組が始められた。

## 男性取得者第1号は 人事からのひと押しで決意

第1号の育児休業者となった男性社員は、多気店畜産部のチーフであり、この社員以外はパートタイマーという人員配置で、重責を担っているため、簡単には育児休業を取得できない状況にある。「育児休業は取得したいが、自分が休んだら店のやりくりができるのか」と躊躇していた。

男性社員から相談を受け、人事部としては、男性社員が育児休業に入っても売り上げを落とすことなく、またお客様へのサービスに支障が出ないようにするためには、本部のベテラン社員を代替要員として投入

するしかないかと決断した。

チーフ経験者でもあるベテラン社員が代替要員として投入されることを聞いて、この男性社員も安心して育児休業を取得することを決め、2006年9月に7日間の育児休業を取得した。

「休業中はチーフ経験もあるベテラン社員を投入したこともあり、仕事上の問題が生じることもなく、育児休業を取得した男性社員も感謝していました」

## 男性取得者が誕生したことが 広告塔として意識改革に貢献

男性の育児休業取得者が誕生する以前は、男性でも育児休業を取得できることを知らなかったり、育児休業制度の内容を理解していない男性社員も多かった。第1号の男性取得者が出たことよって、「男性でも育児休業を取得できる」ことが社内にも広く認知された。

「男性の平均年齢は38歳と若いので、同年代は『次は僕かも』と好意的で、50歳代以上も『今はまあこういう時代か』と反発はありませんでした。社内報への掲載も、広報担当者がぜひにと申し入れ、本人も了解して実現しました」



竹内 桂一さん

執行役員 人事部長

1979年4月入社。店舗経営、仕入れ担当を経て2001年から現職。育児休業制度の4回の改正も担当した。

## ベテランの代替要員のおかげで 安心して休むことができました

MV多気店畜産担当チーフ **高森 俊之さん(34歳)**

家族構成=夫婦、長男(4歳)、長女(2歳)

### 妻の育児疲れを解消するために

妻と私とは同じ会社で働く正社員同士で、1人目の時は育児に余裕があったのですが、年子で2人目が生まれると、余裕がなくなりました。子どもが泣いていると、つい「眠い、泣かすな」と妻に言ってしまう、妻は「ほな、あんた子育てしてみなさい。このままだと私、鬱病になりそう」と、夫婦ゲンカばかりするようになりました。その頃、育児休業を取得した男性のことが報道されていて、私も取得したいと思いました。でも畜産部のチーフで、しかも正社員は一人のため、「店がまわっていきやらか。売り上げを落として評価が下がったらいやだ」等と悩んでいました。



### 人事部のバックアップを受けて取得

「支援するから育児休業を取得してみないか」と言われて、代替要員としてチーフ級の人が応援に入ってくれることになり、大喜びで育児休業を取ることにしました。私が育児休業に入ると、入れ替わりで妻は入社しました。育児休業中、下の子が突発性湿疹になって、2人の子どもが泣きっぱなしでまいりました。仕事中の妻に電話でいろいろ聞いて、慌てて病院に飛び込みました。診察までの待ち時間の間、ああ、妻はこんなことしとるんかと思知りました。最初は絶対妻より上手に子育てをしてみせると自信満々でしたが、妻より上手にできたとはいえないし、妻の気持ちもよくわかりました。

### 代替要員のおかげで問題なく休めた

仕事の面においては、問題なく休めました。妻も久々に入社してよい気分転換になったようです。私と入れ代わり、妻は再び育児休業に戻り、職場復帰後本社勤務となり、現在は短時間勤務をしております。1週間とはいえ、1人で子育てをしたことは、よい経験になりました。

■ 取得期間 ■ 2006年9月の7日間取得

■ 取得理由 ■ 2人目が生まれてから、妻にゆとりが無くなりケンカが増えた。メディアでも育児休業を取得した男性が取り上げられており、取得したいと思いはじめていたところへ、人事から話があったので取得した

## COMPANY DATA



社名 マックスバリュ中部株式会社  
 設立 1973年8月  
 資本金 38億5,049万円  
 本社所在地 三重県松坂市  
 事業内容 スーパーマーケットチェーン経営  
 従業員数 6,697名  
 (男性1,757名/女性4,940名)  
 ※2008年6月現在

- 育児休業制度の概要
    - ・ 制度名/育児休業制度
    - ・ 開始年/1999年 (3社合併による新会社設立と同時に)
    - ・ 取得条件/法定どおり。正社員、パートタイマーの区別はない
  - 取得状況
    - ・ 取得人数/2006年4月~2008年3月41名 (正社員10名)。
    - ・ 男性は2006年に1名。店舗閉鎖による1名以外は全員復職
  - 両立支援制度
    - ・ 短時間勤務制度/就学前まで1日2時間取得可能
    - ・ 復職制度/育児休業終了時に復帰できず退職となった場合、退職後3年間まで、退職時と同じ処遇で復職を認める
- ※2007年次世代認定マーク取得

社内報は、社員はもちろん、400社以上ある取引先にも配布しているの、男性の取得者が誕生したことを他の会社にも広報することができた。男性の育児休業取得者が誕生したこともあり、同社は三重県初の次世代認定マークを取得した。

「次世代認定マークを取得した企業として、メディアからの取材も受けました。次世代認定マークを取得したことは、社内だけでなく、社外にもじわじわと広まっています」

いま、第2号の男性取得者が誕生しようとしている。育児休業取得を希望している男性社員は本部勤務で、ある商品の全社的

な仕入れの責任を負っているため、取得を躊躇しているところがあるが、人事部としては第1号の取得者のときと同じく、全面的に支援する方針でいる。

同社では、男性社員の育児休業取得だけでなく、ワーク・ライフ・バランスの推進にも力を入れている。

「目下の課題は、労働時間の短縮です。目標は、マックスバリュに勤めていることを社員の家族が周囲の人に自慢できるように会社です。朝早くから夜遅くまで休日返上で働く姿ばかり見せているようでは、家族は我慢できません。そこで、定時に帰宅しても、従来どおり



▲社内報

の売り上げや利益を確保するためのプロジェクトチームを、各部署で立ち上げております。男性の育児休業取得ならびにワーク・ライフ・バランス実現のためにも、長時間労働の解消は重要な課題であり、人事部の果たす役割は大きいと考えています」

# 5日間有給の育児休業制度を導入し、 男性の取得率が50%に

株式会社千趣会では、ワーク・ライフ・バランスの一環として、男性も育児休業を利用しやすい環境にするために、2005年から両立支援のための制度の見直しを行った。その結果、現在では約半数の男性が育児休業を利用している。人事部人事チームマネージャーの河瀬渉さんに男性の育児参加促進の取組について聞いた。

## 配偶者の出産前や半日休暇も可能な「ハローベビー休暇」

自社で企画した商品を毎月定期的にお届けする頒布会事業から始まった千趣会は、その後、雑誌を読むように楽しみながら家庭でも商品を購入できるカタログ事業を展開。その他インターネット通販など、生活に合わせたショッピングスタイルを提案している。以前は頒布会事業が中心で、転勤を伴う営業職の採用が多かったため、社員は男性の比率が高いが、カタログ事業が中心となってからは女性が増えつつある。

次世代法が施行された2005年4月、千趣会では両立支援のための制度の見直しを行い、育児休業は子どもが2歳の誕生日に達するまでに延長した。また、男性が育児休業を取得しやすくするために、育児休業を最大5日間有給で取得できるという内容を新たに盛り込んだ。有給の育児休業は、配偶者が有職無職に関わらず産後6カ月の間であればいつでも取得が可能である。

導入した初年度（2005年）から6名の男性取得者が現われ、現在までに対象となる男性の約半数にあたる26名の男性社員が育児休業を取得している。一方、女性の育児休

業取得率はほぼ100%である。日頃より仕事の状況についての情報をチーム内で共有化するなど、育児休業を取得しやすい環境であったためか、男性が育児休業を取得する際も周りの抵抗感はほとんどなかった。人事部としても、男性が育児休業を取得しやすくするため、取得者と直属の上司にメールで連絡し、さらに「〇〇さんが育児休業を取得できるように、配慮をお願いします」と電話でも促している。従来から、配偶者の出産時期に取得できる3日間の有給休暇制度を設けていたが、2005年に、出産前の準備期間にも利用できるように「ハローベビー休暇」と名称を変更し、急な出産などにも対応できるよう半日単位での取得も可能にした。配偶者の出産時期の有給休暇はほとんどの男性が利用しており、ハローベビー休暇の2007年度以降の取得率は100%である。

また、妊娠中から復帰後までの期間、サポートが上司と本人とのつなぎ役としてアドバイザーを行う「サポーター制度」を2005年4月から開始した。サポーターは人事部の女性2名が担当している。お互い直接には言いにくいことを、サポーターが間に入ることでスムーズに意思疎通を図っていけるという効果がある。休業前と復帰前には面談を行い、復帰後のことについて相談できる場を設けている。復帰が不安な社員に対しては、経験者である先輩社員の話を聞く機会も設けている。男性の利用者もおり、申請用紙の書き方などの問い合わせが多い。

## 管理職を対象にした研修で、 育児の状況を改めて気づかせる

休業中は、ノートPCを貸し出して、インターネットの閲覧を可能にしている。ネットを通じて、会社からの情報提供やeラーニングの他、上司とのやり取りもできるようにしている。また、今年度より管理職を対象として、ワーク・ライフ・バランス推進に向けたセミナーをスタートさせた。

「管理職のほとんどが、自分の子どもが生まれて10年、20年も経っているのに、子どもが生まれて半年、1歳の頃はどうだったのだろう、保育園・幼稚園の時には何が大変だったのだろうということをお忘れてしまっています。そこで研修では出産や育児の状況なども説明しました。参加した管理職からは『自分の子どもが小さかった頃のことを改めて気づかされた』という反応がありました。今後は管理職以外の社員にも『同僚、先輩、先輩が育児休業に入るようになったらどのようにサポートしていくか』



河瀬 渉さん

総務本部 人事部  
人事チーム マネージャー

営業、商品開発、店舗関連業務を経て、現在は人事部で労務管理や人事施策の企画・策定を担当。

育児休業  
取得者に聞く

## 取得しやすい職場風土のおかげで 気負いなく育児休業に入りました

人事部 山下 一平さん(36歳)

家族構成=夫婦、長男(6歳)、長女(4歳)、二男(0歳)

### 3人目で初めて取得した育児休業

妻が専業主婦ということもあり、長男や長女が生まれたときには育児休業を取ろうという考えはまったく浮かびませんでした。二男のときは、3人目で育児がもっとたいへんになるだろうと思い、妻に「こういう制度があるのだけれど、取ってみようか」と提案したところ、「ぜひ取ってほしい」と言われ、生後約1カ月後の2008年6月、育児休業を5日間取得し、前後の土・日を合わせて合計9日間休みました。

育児休業中は、二男の面倒をみる以外にも、幼稚園の娘の送り迎えや弁当づくり、家事全般をこなしました。

### 同じ業務を担当している上司にフォローを依頼

人事部では男性として初めての育児休業取得者でしたが、「男性も育児参加を」というような職場風土がありますし、同期で取得した者も多かったので、特に気負いもなく取得を決意しました。上司や同僚から難色を示されることもまったくありませんでした。

休業前、同じ業務を担当している上司に予定が決まっている仕事のあらましを伝え、フォローを依頼しました。何回か電話はかかってきましたが、その場で解決できるような内容であったので、休業中も復帰後も特に問題なく過ごせました。

### 育児の大変さを実感として理解できた

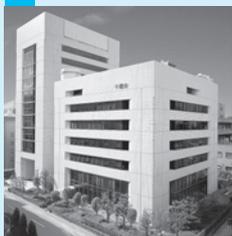
短期間ではありましたが、改めて育児の大変さを実感しました。頭ではわかっていたつもりでしたが、想像以上に大変なものだということを実感でき、復帰後も妻の負担を配慮するようになりました。

人それぞれの考え方がありますので、「絶対取るべき」とは言いませんが、実際に子育てを体験するということは貴重な経験だと思いますので、男性もできれば育児休業を取ってみたいことをお勧めします。

■ 取得期間 ■ 2008年6月に5日間取得

■ 取得理由 ■ 3人目のときに、育児の大変さが想像できたので、妻に提案

## COMPANY DATA



社名	株式会社千趣会
設立	1955年
資本金	20,359百万円
本社所在地	大阪府大阪市北区
事業内容	カタログ事業、頒布会事業、その他事業
従業員数	683名(男性530名/女性153名) ※正社員のみ

※2008年8月1日現在

### ●育児休業制度の概要

・制度名/育児休業制度 ・開始年/1992年  
・取得条件/子が2歳の誕生日まで取得可能(2005年4月改正)

### ●取得状況

・女性の取得率はほぼ100%。最初の5日間を有給にした結果、男性は約半数が取得

### ●両立支援制度

・時短勤務制度/小学校就学までは2時間、小学校3年生の末までは1時間の取得が可能  
・保育所の法人契約/会社の近くの保育所と契約し、自宅の近くに保育所が見つからない場合、法人契約料金で利用可能  
・ベビーシッター補助/ベビーシッター育児支援事業以外にも、会社独自で法人契約を行った業者の利用も可能

※2007年次世代認定マーク取得

## 『両立支援マニュアル』を作成

2005年4月、主に女性が能力を伸ばせる体制づくりやキャリアアップに向けた女性活躍支援コミッティ「ハナメゾン」を発足させた。ハナメゾンが運営するイントラネット上には、人事部との共同で企画・作成した『両立支援マニュアル』を掲載している。出産する女性だけでなく、「パパになる人編」、「上司編」、「同僚編」も作成し、「パパになる人編」では、配偶者の妊娠期の状態や子どもの1歳までの成長、それに伴うパパの対応について、時系列で解り

といったことを研修していきたいと思っています」



▲両立支援マニュアル「パパになる人編」

やすい  
ージし  
をイメ  
の生活  
休業中  
また、  
る。ま  
れてい  
てい

やすく掲載されており、男性が育児休業を取得する際の目安にできるようになっている。併せて、共働き・妻が専業主婦・すべてのパパにと、それぞれの環境に対応した制度を掲載し、提出書類の様式もマニュアル内にリンクさせるなど、社員のニーズにそって利用しやすく工夫されて

ように、男性の育児休業取得者の1日の様子や休業中の感想も紹介している。「妻が毎日こんなに大変な思いをしているのかと改めてわかった」とか、「もう少し家事を手伝おう」という感想があった。  
現在、育児休業をより取得しやすい制度にしていくと、分割して取得できる制度等への改定を検討中である。  
「週1日のノー残業デーも実施し、業務の効率化を図る一方、男性がより取得しやすい育児休業制度への改善などを行い、社員がモチベーションを高く持って働き続けられるような環境整備を進めていきたいと考えています」

# 「男性も取れる」ことをアピールし、 休業中もきめ細かくメールでサポート

職員一人ひとりのニーズに応えるかたちで両立支援に取り組み続けているおかやまコープ。この取組が評価され、昨年の均等・両立推進企業表彰のファミリー・フレンドリー企業部門において厚生労働大臣優良賞を受賞した。人事総務グループの分島恵子さんにその取組内容を聞いた。

## 10年前には育児休業を取得した男性もいた

育児休業制度は、育児・介護休業法の施行より10年以上前の1980年代から実施していたというおかやまコープ。女性職員のニーズに応えるかたちで、両立支援の取組をはじめたことがきっかけとなって制度を導入した。女性の取得率は100%で、全員復職している。

「ニーズに対応して制度を整えたので、休みは取りやすい雰囲気です。子どもがいても働き続けることが当たり前の職場環境になっていると思います」

休業中の代替要員は、別の部署の職員を配転させるか、派遣社員を短期間雇い入れることとしている。復帰についても基本は原職復帰であるが、希望があれば、短時間勤務を利用しやすい職種に変更することもある。復帰後の昇級にはまったく影響はなく、育児休業期間は勤続年数に通算する。

男性の育児休業取得者は、次世代法に基づく一般事業主行動計画策定後の2006年に1名出たが、10年ほど前にも男性の取得者が2名いた。1名は正規職員で、看護師の妻がすぐに職場に復帰しなければなら

ないという理由で取得した。もう1名はパートタイマーの男性であった。2名とも2〜3カ月という比較的長期間の休業を取得している。

## 途切れていた男性取得者を 出そうと広報活動を強化

「その後は、男性の育児休業取得者がいない状況が続きましたが、次世代法をきっかけに、もつと会社からも働きかけようと、過去の男性取得者の体験談や、他社の事例などを社内報に掲載して、『男性も取れるんだ』ということをお知らせしました」

社内報とともに、職員が制度を利用しやすいように出産・育児・介護の手続を解りやすく掲載した「働くみんなのお助けハンドブック」を作成し、全職員に配付した。また、職員のニーズを把握するため、ア



▲「働くみんなのお助けハンドブック」



分島 恵子さん

管理本部 人事総務グループ

1985年入協。入協2年目から現部署所属。給与計算、福利厚生等に携わりながら、育児・介護との両立支援も担当。

ンケート調査も行った。男性職員に向けた「育児休業を取ったことがないのはどうですか」といった内容の質問では、「戻ってこられる職場があるのか」、「休業中の収入に不安がある」などの回答があり、男性の意識が改めてわかった。また、「妻が休んで育児をしているので、自分は取らなくてもいい」という回答も多かった。

「アンケートの結果、どうしても必要だという状況に迫られている男性職員があまりいないのかなと思いました。それでも、『産後8週間までは奥さんが専業主婦でも育児休業を取れます』という案内もしました。その時期でないとできない経験をすれば、それはその後の人生にもつながるし、お子さんとの関係もいいものになるはずなので、ぜひ取ってもらいたいと思います。今後、社内報に改めて男性の育児休業について掲載する予定です」

このように広報活動を強化したことが功を奏し、育児休業に興味を持つ男性は増えてきているようだ。

## 休業中は一人ひとりに メール等で対応

休業中は、生協連が職員向けに発行して

## 育児休業のきっかけは社内報 まずは上司に相談しました

倉敷東部センター 配送担当 **山本 和正さん(37歳)**

家族構成=夫婦、長男(2歳)

### 上司にとっても初めての男性取得者

社内報で男性も育児休業が取れることを知り、ちょうどそのころ妻が妊娠中だったので、興味をもちました。妻に社内報を見せると、初めての出産で不安もあり、「取ってくれたら心強い」とのこと。正直なところ、会社に対してうしろめたさはありませんでしたが、子どもが生まれ育つ瞬間を見たいという気持ちがあり、取ってみようと思いました。

まず上司に相談してみると、男性の部下が育児休業を申し出たのは初めてとのことでしたが、「応援してやる」と後押しをしてくれたので、妻が出産してから落ち着くまでの1カ月半取得することにしました。



### 会社からの情報提供は心強かった

私の仕事は配達業務ですが、ちょうど異動の時期と重なっていたので、休業にあわせて後任者が配属され、私は復帰後に別のセンターへ配属となりました。代替要員などの必要もなかったため、仕事の面での不安はまったくなく休業に入ることができました。

休業中の1カ月半は、完全に家庭に入っていましたので、会社から社内報や資料を送っていただき、職場状況が把握できて心強かったです。

### 子どもの変化を日々感じられるのは驚き

休業を取得しての子育てでは、常に子どもを見ていなくてはいけないというプレッシャーをすごく感じましたが、日々、子どもの変化が感じられるのは驚きでした。家事全般は妻と半々で分担。食品を扱う仕事柄、料理には興味があったので、この機会に妻に教えてもらいながらやってみました。

子育てを経験して、女性の苦勞がすごくわかるようになりました。これからは自分ができる範囲で手助けをしていきたいと思います。職場によって違うと思いますが、育児休業を取ってみたいと思ったら、まず自分から行動してみることで取得への第一歩になるかも知れません。

■ 取得期間 ■ 2006年5月～6月に1カ月半取得

■ 取得理由 ■ 社内報を見て、子どもが生まれ育つ瞬間を見たいと思った

## COMPANY DATA



社名	生活協同組合おかやまコープ
設立	1956年(岡山生協)、 1974年倒産再建
資本金	1,804,439万円
本社所在地	岡山県岡山市
事業内容	各種小売業
従業員数	2,454名(男性674名/女性1,780名) うち、正規職員499名(男性461名/女性38名)

※2008年3月末現在

### ●育児休業制度の概要

・制度名/育児休職 ・開始年/1980年代前半  
・取得条件/子が満1歳まで、同一の子について複数回取得可能。  
1歳6カ月までの休業については、法に定める事由以外でも個別の事情を考慮して延長を認めている(定時職員も取得可能)

### ●取得状況

・女性は100%取得、男性は現在まで3名が取得

### ●両立支援制度

・短時間勤務制度/子が小学校2年生修了まで1時間利用可能  
・その他/年次有給休暇とは別に月2日間までの遅刻・早退・外出は賃金減額の対象としない制度(子の学校行事、予防接種等に利用)

※2007年次世代認定マーク取得

いる社内報「コープナビ」や、休業中にも参加できる自主講座の案内のほか、職員に読んでもらいたい資料などを送っている。以前はこうした資料の発送のみだったが、3年ぐらい前から、送った資料の感想や近況報告などを毎月1回メールで送ってもらうようにしている。休業中の職員から「休業中に聞きたいことを誰に聞いたらいいのかわからなくて……」と言われたことがきっかけとなって、今では休業者全員を対象に行っている。

メールでのやりとりでは、休業中の人たちは「職場復帰が心配だ」という意見や、育児休業給付についての質問、「初めての子育てで不安」というようなプライベートなことから、「自分の所属している店舗の供給高の達成率を教えてくださいませんか」といった仕事に関する質問まで様々だ。こうしたメールには、一人ひとりにきめ細かい対応をしている。休業中のメールでのやりとりは、復帰の際に所属の上司にも見ってもらうようにしている。

「8月末には自主講座として、『育児と仕事の両立』について学び、語り合う」と題して意見交流を実施しました。対象者は育児休業取得者に限らず、子育て未経験者や育児休業経験をもつ中年層なども含まれています。様々な立場の人から生の声を聞く機会はなかなかありませんので、参考にしながら引き続き両立支援に取り組んでいきたいと考えています」と、さらなる男性の育児休業取得促進に向けて取り組んでいくこととしている。



▲8月に行われた自主講座の様子

# 「誰でもできる化」活動で助け合える職場づくり 男性も育児休業を取得できる環境に

製造現場で働いている多くの男性が、いきなり長期間の育児休業を取ることは難しいため、短期間の育児休業に利用できる制度を設けた結果、男性の育児休業取得者が誕生した。

その取組について取締役総務営業部長の柴田敬一さんに話を聞いた。

## 配偶者出産休暇は100%の取得率

滋賀県東浅井郡に本社を置く菱琵テクノは、デッキボード・雨どい・住宅用内外装部材などの住宅関連製品、上下水道などに使われるヒシパイプなどの管材製品等の合成樹脂製品の製造・加工および販売をしている会社である。そうした業種でもあるため、従業員は圧倒的に男性が多い。

育児休業制度は1992年に導入し、女性はお産者全員が取得し、出産後も継続勤務することが定着している。男性の育児休業取得者は現在1名だが、配偶者出産休暇については35年前から制度化しており、取得率は100%である。



▲「男性の育児参加促進事業の推進計画」を掲載した社内報

「配偶者出産休暇は年次有給休暇を給休暇を取るのと同じ感覚です。ただ、男性の多くが製造現場

で働いていることもあり、なかなか長期間の育児休業は取りづらいので、まずは配偶者出産休暇と合わせて短期間の育児休業として利用できる仕組みをつくってほしいなと思いました」

## 管理職の意識改革からスタートし、育児休業を取りやすい環境づくり

2007年、21世紀職業財団の「男性の育児参加促進事業」の指定事業主となり、男性の育児休業取得拡大だけでなく、仕事と家庭の両立のための働き方の見直しや、育児参加しやすい職場風土づくりなど幅広い取組を進めている。

まず始めに管理職を対象に、男性の育児参加の必要性についての研修を行った。

「とくに管理職は年配の男性が多く、男性の育児参加の必要性を理解しにくいようでした。男性社員が育児休業を取りたいと思っても、上司や同僚の理解がなければ、実際に取得することは難しいです」

取得側の男性に対しても、社内報「TPMニュース」に会社を取り組んでいる内容を掲載したり、配偶者が出産を控えた男性社員一人ひとりに説明するなどして、男性も育児休業が取れるということを周知して



柴田 敬一さん

取締役総務営業部長

1974年12月、虎姫プラスチック株式会社（現・菱琵テクノ株式会社）入社。事務部管理グループ、管理部勤務を経て、2001年1月菱琵テクノ（株）総務部長に就任。2006年3月から現職。

いった。また、いわゆる積立失効年次有給休暇制度で失効した前々年度以前の分を復活・利用できる「喪失年次有給休暇復活制度」があり、以前は病気のときにしか利用できなかったものを、育児休業にも利用できるものとし、最高7日間まで有給となるように制度を改定した。

「いきなり長期の育児休業を取るよう言うよりも、短い休業でも経験してもらい、それを体験談というかたちで社内報に載せるなどして広報していったほうが、より定着していくのではと思っています」

そうした取組の結果、19年度に男性の育児休業取得者第1号が誕生した。2日間の配偶者出産休暇に引き続き、5日間の育児休業を取得した。「喪失年次有給休暇復活制度」を利用し、有給での取得である。

「このとき、該当者は3名いたのですが、残念ながらほかの2名は育児休業の取得にはいたりませんでした」

## 「誰でもできる化活動」で仕事を整理し、助け合える職場に

こうしたさまざまな取組のベースとして、かねてから菱琵テクノが取り組んできた

## 育児休業を取得してみても 夫婦で共に両立する基盤ができました

虎姫製造所 加工開発課 吉田 薫さん(26歳)

家族構成=夫婦、長男(0歳)

### 夫婦で共に育児にかかわりたい

長男が生まれるにあたり、総務営業部から「喪失年次有給休暇復活制度」が育児休業に利用できるようになったとの説明を受け、2回に分けて取得することにしました。妻は産前から入退院を繰り返しており、家事はすべて私が担当していましたので、仕事との両立がいかにか大変かということは身をもって実感していました。さらに産後の大変な時期に、育児を妻に任せきりにするのではなく、夫婦で共に子どもとふれあう時間を持ちたいという思いもありました。



### 取得にあたって、 注意事項を事前に連絡

製造現場で働いているので、育児休業の取得にあたっては、作業にあたっての注意事項だけを事前に現場の方へ連絡しました。あとは、期間も3日と2日と短かったため、特に業務の引き継ぎをしなければならないということもなく休みに入ることができました。

最初の休業は産後7日目からの3日間で、産後の療養中の妻と一緒に病院でおむつ替えや抱っこ・沐浴の練習などをして、帰宅後は家事のほか、妻と子どもが退院して帰ってくるための準備をしていました。2回目は、夫婦揃って子どもの1カ月検診に行き、子どもの順調な成長を妻と喜び合いました。短期間でしたが、今後の生活に向けてよい基盤ができたと思います。

### 子どもと過ごす時間は大きな喜び

妻からは「産前・産後のいちばんつらい時期に、家事と慣れない育児に励んでくれて本当に助かった。子どもの成長をともに喜べる時間が持てたことがとても嬉しかった」と感謝の言葉をもらいました。

会社が男性の育児休業取得促進を図ってくれたおかげで、子どもと過ごす時間が取れたことは私自身にとっても大きな喜びでした。これから夫婦で子どもの成長を見守り、愛情を注いでいきたいと思っています。

■ 取得期間 ■ 配偶者出産休暇2日間の他、育児休業として2007年12月に3日間、2008年1月に2日間の合計5日間取得

■ 取得理由 ■ 会社から喪失年次有給休暇復活制度が育児休業に利用できる旨の説明があり、少しでも夫婦でともに子育てに携わりたいと思った

- 育児休業制度の概要
  - ・ 制度名/育児休業制度
  - ・ 開始年/1992年
  - ・ 取得条件/原則、1歳未満の子を養育する社員
- 取得状況
  - ・ 女性の取得率は100%、男性は1名
- 両立支援制度
  - ・ 喪失年次有給休暇復活制度/前々年度以前の失効分の年次有給休暇が最高7日を限度に育児休業に利用可能
  - ・ 配偶者出産休暇/2日(有給)
  - ・ 時差出勤制度/子が小学校就学の始期に達するまで、または、要介護状態にある家族を介護する社員が対象
  - ・ フレックスタイム制度/コアタイムは午前10時から午後3時

「誰でもできる化」活動(DDK活動)がある。これは、従来の個人のカンや経験を進めていくという働き方を見直し、作業を細分化・標準化して、誰でもでき、助け合える体制にするという取組。仕事のムダを排除することは、生産性の向上と同時に、働きやすい両立しやすい環境になり、結果として、休暇の取得促進につながっている。

「誰でもできる化」活動(DDK活動)がある。これは、従来の個人のカンや経験を進めていくという働き方を見直し、作業を細分化・標準化して、誰でもでき、助け合える体制にするという取組。仕事のムダを排除することは、生産性の向上と同時に、働きやすい両立しやすい環境になり、結果として、休暇の取得促進につながっている。

可否かにより決定している。また、「男性の育児参加促進事業」と並行して、2007年7月には「ワークライフバランス推進委員会」を立ち上げた。月1回、幹部社員、組合役員、女性社員が集まり、仕事と家庭の両立が可能な職場環境整備に向けて、男性の育児参加促進をはじめ、仕事と家庭の調和の推進、時間外・休日出勤を削減するための方策について協議を重ねている。その取組の一つとして、月2回の「ノー残業デー」を今年8月からスタートさせた。以前は月35時間であった残業時間が、現在は月20時間を切っている。今年7月には、21世紀職業財団の協力を

## COMPANY DATA



社名 菱昞テクノ株式会社  
 設立 1965年  
 資本金 4億円  
 本社所在地 滋賀県東浅井郡虎姫町  
 事業内容 合成樹脂製品の製造・加工および販売  
 従業員数 175名(男性145名/女性30名)  
 うち、正社員134名(男性128名/女性6名)

※2008年8月末現在

# 重点的に広報活動を行い 男性も当たり前に育児休業を取得する会社をめざす

広島市にある株式会社サタケは、重点施策の一つとして「仕事と家庭の両立の推進」を掲げ、両立支援に取り組んでいる。なかでも、男性の育児参加支援にどのような工夫をしているのか、人事部長の木谷博郁さんにその経緯を聞いた。

## 男性も育児休業を取りやすくするための意識づくりから

株式会社サタケは、1896年に日本で最初の動力式精米機を開発製造して以来、世界トップの食品加工機総合メーカーとして、この分野でもっとも古い歴史をもつ会社である。

サタケは、1992年に育児休職制度を導入してから、2003年に短時間勤務制度の対象となる子の年齢を8歳未満まで引き上げ、2004年には社内保育室の運営を開始するなど、社員の意見を反映させた様々な取組を行い、2004年に「ファミリー・フレンドリー企業」として広島労働局長賞を受賞した。

こうした取組の中で、出産した女性のほぼ100%が子どもが1歳になるまで育児休業を取得しており、女性は育児休業を取得しやすい環境であったが、男性の取得者はいなかった。

「男性の育児参加を促進するためには、男性も育児休業を取りやすくするための意識づくりが必要です。そこで、社内LANを通じて制度の説明や、パンフレットの作成、社内報・課内回覧など広報活動に努めまし

た。また、上司の理解を深めるため、管理職に向けて意識改革のための研修も行いました」

これらの周知・啓発活動により、2006年に男性の育児休業取得者第1号が誕生した。次いで、育児休業の取得ではないが、10日間の年次有給休暇とゴールデンウィークの休日を組み合わせ、育児参加のために3週間の休みを取る男性も現われた。

## 「育児参加のために休むことは当たり前」ポスターや社内報で周知

男性の第1号の育児休業取得者や、育児参加のために長期間休暇を取る社員が出てきた流れをさらに広げるため、サタケ独自のポスターも作成し、社内に掲げ出している。ポスターには実際に育児参加のために休暇を取った男性を登場させたり、キャッチコピーも「育児は男の義務である！」や、「迷惑がかかる…」なんて心配しないで。

「お互い様」なのだから。仕事はみんなカバーする。それが当たり前。それが仲間だ。」など毎回インパクトの強いものとし、男性の育児休業取得に対するモチベーションを高めるような工夫をしている。

また、育児休業制度の内容や利用する際



木谷 博郁さん

経営本部 人事部 部長

1984年株式会社佐竹製作所（現在のサタケ）に入社。主に人事部門にて、処遇制度などの諸制度の制・改定に携わる。2001年から現職。

の手続き、休業中の給与・賞与などについてQ&A形式にして解りやすく明示した啓発冊子を従業員に配付した。その他、男性が育児休業を取るケースや休業を取得した男性の体験談を社内報に掲載することで、「男性も育児参加のために休むことは当たり前」という環境づくりに取り組んだ。ホームページにも男性の育児参加支援に積極的に取り組んでいることを掲載している。

「休業すると、たしかに職場に負荷がかかります。ですが当社では、業務の繁忙期には全国の販売店へ応援のため、社員が2週間から1カ月程度の出張することはよくあることです。上司や同僚には、育児休業を「いつものちよっと長い出張」というように発想を転換してもらい、日頃から仕事の標準化を進めておけば、男性社員でも休業取得が可能になります」

育児休業取得予定者には、育児休業制度や社会保険料・給付金の手続きなどについての説明会を開催している。休業中の仕事は同僚がカバーするか、アルバイトの雇用などで対応する。長期にわたって休業する場合は、復帰直後に人事担当者が復帰にあたっての相談を受けたり、会社方針や業務の経過などを説明する他、OA機器の講習

## 上司や同僚の配慮のおかげで スムーズに休むことができました

カスタマサポート本部 ライスサポート課 **上野 崇将さん(31歳)**

家族構成=妻、長女(3歳)、二女(0歳)

### 上司が率先して休むように言ってくれた

二女の誕生の際、2人目ということもあり、妻の家事負担が増えたため、少しでも妻の負担を減らそうと思いました。また、私の所属している部門は出張が多く、長女のときには子育てにかかわる時間が少なかったという思いもあったので、育児休業を取ろうと思いました。当社では、男性も育児のために休むという会社の雰囲気があり、上司が率先して休むように言ってくれたので、取得しやすかったです。

### 家族分の炊事・洗濯は大変だと実感

休業中は二女の子守や家事を手伝いつつ、長女の保育園への送り迎えなど、長女とも接する機会を増やすように心がけました。多少の家事は結婚前からやっていたのですが、夫婦2人分に加えて子どもの分の炊事・洗濯はやってみると大変だと実感しました。ですが、妻にはとても助かったと言ってもらえたので、休みを取ってよかったです。

### 仕事は上司や同僚のフォローでスムーズに

二女が生まれた時は、繁忙期ではなかったので、休業前から関係者へ休業することを伝達し、上司にも出張がないよう調整してもらいました。お客様にもその旨をお伝えし、休業後まで仕事を待っていただきましたし、同僚のフォローもありましたので問題なく休むことができ、復帰後の業務もスムーズにいきました。

約1カ月間休業してみて、1人で家事をすることの大変さもわかりましたので、休業後も家事を手伝うように心がけています。また、家族との時間を大切に思うようになり、休む前より子どもたちと遊ぶことがかなり増えました。



■ 取得期間 ■ 2008年5月に20日間取得

■ 取得理由 ■ 2人目の出産で妻の家事負担が増えたため、少しでも妻の負担を減らそうと思った

## COMPANY DATA



社名 株式会社サタケ  
創業 1896年  
資本金 2億8,000万円  
本社所在地 広島県東広島市  
事業内容 食品産業総合機械および食品製造販売  
従業員数 総数999名  
(男性853名/女性146名)

※2008年3月現在

### ●育児休業制度の概要

- ・制度名/育児休職制度 ・開始年/1992年
- ・取得条件/子が満1歳となる誕生日の前日まで、同一の子について2回まで取得可能。1歳の誕生日から6カ月間延長できる場合あり
- 取得状況
  - ・取得人数/女性は毎年10数名が取得し、取得率はほぼ100%。男性は2006年以降2名が取得(2008年6月現在)
- 両立支援制度
  - ・家族の看護のためのストック有給休暇/失効年次有給休暇のうち、年間10日、上限30日まで積み立てることができる休暇。3日以上入院した家族の看護をする場合に、4日目より利用可能
  - ・子どもの出生時の特別有給休暇/誕生日を含め暦日連続3日(有給)
  - ・短時間勤務制度/子が8歳の3月末日まで利用可能

## 男性が育児参加をすることは そんなに特殊なことではない

2006年、男性の育児参加についての意識・実態を確認するために、2003〜2005年の間に子どもが生まれた男性50名を対象に「育児参加状況調査」を実施した。こうした取組により、2006年にはファミリー・フレンドリー企業表彰において

なども行っている。「病気で休職した人も、その後の働きによって上位職に就いています。同様に『育児休業を取った人』ということで評価を下げたり、昇進・昇格に響くことはありません」

厚生労働大臣優良賞の表彰を、2007年には(財)社会経済生産性本部「ワーク・ライフ・バランス大賞 組織内活動優秀賞」、2008年には日本経済新聞社「2007年につけい子育て支援大賞」を受賞している。

2008年には2人目の男性育児休業取得者が誕生した。

「おかげさまで、今では男性が育児参加をすることはそんなに特殊なことではないんだ、という空気が社内に生まれてきています。社内保育室に子どもを預けている男性社員もいますし、まだ結婚もしていない若い男性社員が、『子どもが生まれたらオレも

育児休業を取るぞ』と盛り上がったりもしています。これまでの活動が少しずつ実を結び始めていると実感しています」



▲毎回ユニークなポスターで周知啓発

# (財)21世紀職業財団地方事務所

財団法人21世紀職業財団は、育児・介護休業法に基づく厚生労働大臣の指定法人として、仕事と家庭の両立を支援する事業を実施しています。

都道府県名	電話番号	F A X	郵便番号	所在地
北海道	011-707-6198	011-707-6199	060-0807	札幌市北区北7条西2丁目20 東京建物札幌ビル7F
青森	017-776-2028	017-776-2025	030-0822	青森市中央1-25-3 青森共栄火災ビル4F
岩手	019-653-8681	019-653-8680	020-0024	盛岡市菜園1-3-6 農林会館5F
宮城	022-214-2080	022-214-2520	980-0014	仙台市青葉区本町2-3-10 仙台本町ビル7F
秋田	018-866-2100	018-866-2101	010-0951	秋田市山王6-10-9 猿田興業ビル1F
山形	023-642-2021	023-642-2006	990-0039	山形市香澄町3-1-7 朝日生命山形ビル6F
福島	024-522-3030	024-522-3081	960-8031	福島市栄町6-6 ユニックスビル8F
茨城	029-226-2413	029-226-2740	310-0011	水戸市三の丸1-4-73 水戸三井ビル12F
栃木	028-643-3220	028-643-3381	320-0026	宇都宮市馬場通り1-1-11 宇都宮TDビル4F
群馬	027-223-2023	027-223-2013	371-0026	前橋市大手町2-6-17 住友生命前橋ビル8F
埼玉	048-824-7001	048-824-7009	330-0062	さいたま市浦和区仲町1-4-10 浦和商工ビル6F
千葉	043-225-2295	043-225-2080	260-0013	千葉市中央区中央3-3-1 フジモト第一生命ビル6F
東京	03-3868-9601	03-3868-9607	113-0033	文京区本郷2-3-9 ツインビュー御茶ノ水ビル2F
神奈川	045-224-8040	045-224-8037	231-0015	横浜市中区尾上町1-6 住友生命横浜関内ビル6F
新潟	025-249-5660	025-243-2172	950-0087	新潟市中央区東大通2-5-1 KDX新潟ビル8F
富山	076-444-1526	076-444-2022	930-0004	富山市桜橋通り2-25 富山第一生命ビル8F
石川	076-234-2040	076-234-2021	920-0981	金沢市片町2-2-15 北国ビル8F
福井	0776-21-0581	0776-21-0582	910-0005	福井市大手3-4-1 福井放送会館2F
山梨	055-236-5271	055-236-5431	400-0031	甲府市丸の内2-30-2 甲府第一生命ビル2F
長野	026-223-4521	026-223-4524	380-0824	長野市南石堂町1282-16 三井生命長野ビル6F
岐阜	058-266-5033	058-266-5031	500-8842	岐阜市金町4-30 明治安田生命岐阜金町ビル2F
静岡	054-205-2050	054-205-2100	420-0852	静岡市葵区紺屋町11-17 桜井・第一共同ビル6F
愛知	052-586-7222	052-586-7225	450-0002	名古屋市中村区名駅3-22-8 大東海ビル9F
三重	059-228-2300	059-228-2304	514-0004	津市栄町2-380 HOWAビル津5F
滋賀	077-523-5141	077-523-5249	520-0043	大津市中央3-1-8 大津第一生命ビル2F
京都	075-692-3470	075-692-3478	601-8047	京都市南区新町通九条下ル 京都テルサ東館2F
大阪	06-6262-2151	06-6262-2154	541-0054	大阪市中央区南本町1-8-14 堺筋本町ビル3F
兵庫	078-252-1350	078-252-1351	651-0084	神戸市中央区磯辺通2-2-16 三宮南ビル3F
奈良	0742-36-6777	0742-36-6778	630-8115	奈良市大宮町6-9-1 新大宮ビル5F
和歌山	073-475-1765	073-475-1766	640-8341	和歌山市黒田84-1 阪和第1ビル4F
鳥取	0857-29-0314	0857-24-2102	680-0846	鳥取市扇町32 扇町扶桑ビル3F
島根	0852-24-2300	0852-24-2141	690-0886	松江市母衣町55-4 松江商工会議所ビル6F
岡山	086-227-2021	086-227-2880	700-0822	岡山市表町1-7-36 JTB岡山ビル4F
広島	082-224-2001	082-224-2003	730-0013	広島市中区八丁堀16-11 日本生命広島第二ビル3F
山口	083-923-2041	083-923-2274	753-0072	山口市大手町7-4 山口放送支社ビル3F
徳島	088-655-7771	088-655-6641	770-0841	徳島市八百屋町2-11 ニッセイ徳島ビル11F
香川	087-822-2027	087-822-2023	760-0023	高松市寿町1-1-12 パシフィックシティ高松7F
愛媛	089-921-5660	089-921-5722	790-0001	松山市一番町1-15-2 松山一番町ビル6F
高知	088-823-2667	088-823-2540	780-0834	高知市堺町2-26 高知中央第一生命ビル6F
福岡	092-431-7701	092-431-7702	812-0011	福岡市博多区博多駅前4-4-23 第3岡部ビル9F
佐賀	0952-28-4621	0952-28-4721	840-0826	佐賀市白山2-7-1 エスプラッツ2F
長崎	095-827-1262	095-827-1263	850-0057	長崎市大黒町9-22 大久保大黒町ビル本館10F
熊本	096-324-2297	096-324-2104	860-0806	熊本市花畑町4-1 太陽生命熊本第2ビル2F
大分	097-538-7755	097-538-7756	870-0035	大分市中央町2-9-24 三井生命大分ビル3F
宮崎	0985-20-2019	0985-20-2027	880-0806	宮崎市広島2-10-20 坂下ビル6F
鹿児島	099-219-1597	099-219-1598	892-0838	鹿児島市新屋敷町16番301号 鹿児島県住宅供給公社ビルA棟4F
沖縄	098-869-9076	098-866-7789	900-0015	那覇市久茂地3-1-1 日本生命那覇ビル5F

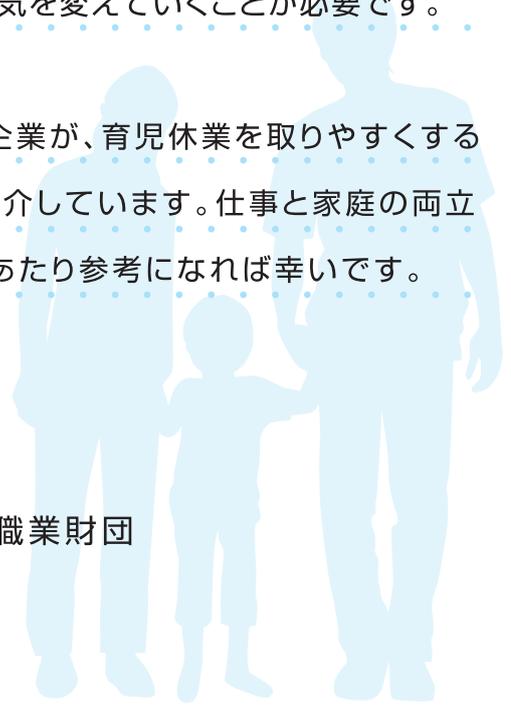
ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されましたが、その中でも10年後の育児休業取得率の目標値が女性80%、男性10%と設定されています。

出産した女性労働者に占める育児休業取得者の割合は年々上昇し、89.7%に達しました。しかし、配偶者が出産した男性労働者の育児休業取得率は、1.56%と依然として低くなっています。(平成19年度雇用均等基本調査)

育児休業を取得しなかった男性の多くが、その理由に「職場への迷惑」をあげています。育児休業を取得したいという希望があっても、周囲に気兼ねして取得できない状況があるのです。育児休業を取得したいと希望する人が自然に無理なく休業できるよう、仕事の進め方を見直し、職場の雰囲気を変えていく必要があります。

この事例集は、男性が育児休業を取得した企業が、育児休業を取りやすくするために、どのような工夫や取組をしたのかを紹介しています。仕事と家庭の両立支援、特に男性の育児休業の取得を進めるにあたり参考になれば幸いです。

財団法人 21世紀職業財団





〒112-0001 東京都文京区白山5-1-3-101  
TEL:03-5844-1663 FAX:03-5844-1671  
<http://www.jiwe.or.jp>