



育てる男が、家族を変える。社会が動く。



四国における男性の育児休業 事例集



はじめに

イクメンという言葉ご存知ですか？

イクメンとは、子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性のこと。

または将来そんな人生を送ろうと考えている男性のことです。

今、育児にもっと関わりたいという男性が多くなっています。

また、男性も子育てしやすい社会の実現に向けて平成22年6月30日に「パパ・ママ育休プラス」制度の導入等をはじめとする新制度を盛り込んだ改正育児・介護休業法が施行され、男性が育児休業等育児参加しやすい環境づくりへと大きな一歩を踏み出しました。

しかし、企業における実際の育児休業取得状況をみると、女性に比べまだまだ男性の取得率は低い状況です。

いま、女性の育児支援だけでなく男性の育児参加も積極的にサポートする職場環境づくりが求められています。

今般、四国4県において実際に育児休業を取得した男性、その上司、人事担当者の方の声や企業の取組みを取りまとめました。

本事例集が男性の育児休業取得等積極的な育児参加のための労使の取組みの参考になれば幸いです。

平成22年12月

徳島労働局雇用均等室
香川労働局雇用均等室
愛媛労働局雇用均等室
高知労働局雇用均等室



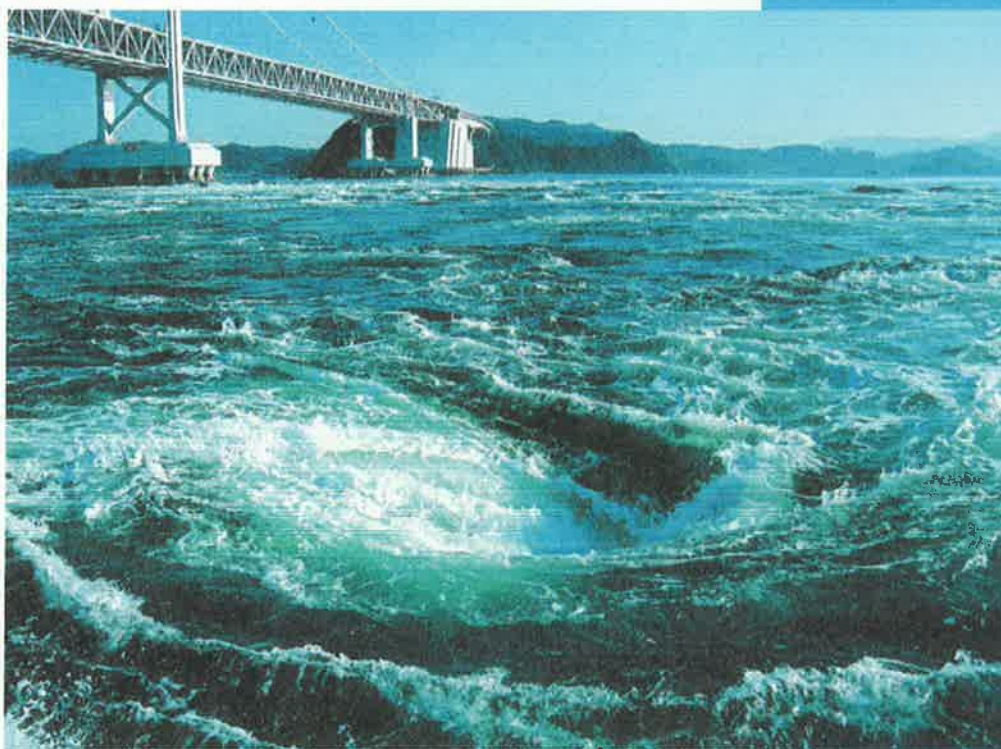
I 男性の育児休業事例編	1
徳島 労働局長より.....	1
株式会社大塚製薬工場.....	2
西精工株式会社.....	3
社団法人徳島県労働者福祉協議会.....	4
株式会社阿波銀行.....	6
香川 労働局長より.....	7
ユニ・チャームプロダクツ株式会社.....	8
株式会社富士通四国システムズ.....	10
香川医療生活協同組合.....	13
四国電力株式会社.....	14
株式会社トーカイ.....	15
株式会社百十四銀行.....	16
愛媛 労働局長より.....	17
株式会社伊予銀行.....	18
株式会社フジ.....	19
株式会社伊予鉄高島屋.....	20
医療法人青峰会.....	21
生活協同組合コープえひめ.....	22
医療法人佑心會.....	23
株式会社クック・チャム.....	24
高知 労働局長より.....	25
国立大学法人高知大学.....	26
株式会社高知銀行.....	28
特定医療法人仁生会.....	29
新進建設株式会社.....	30
高知労働局.....	31
II 各種情報編	32
1 お父さんの子育てスケジュール.....	32
2 お役立ちサイト.....	33
3 イクメンプロジェクトについて.....	33
4 育児・介護休業法の概要.....	34
制度改正によりお父さんが育児休業を取りやすくなりました!	
5 次世代育成支援対策推進法の概要.....	35





I 男性の育児休業事例編

徳島



徳島から『イクメン』を！

徳島県は、男性の育児に関わる時間が全国一長いという調査（総務省「平成18年社会生活基本調査」）があります。その具体的な背景・理由までは明らかではありませんが、県外出身の私が徳島県の文化や豊かな自然に触れておりますと、十分うなずける結果のように思います。

徳島県は、人口の減少化が全国に先行して進んでおり、性別に関わらず一人ひとりが働きやすい環境を作ることが急務の課題であり、これには『イクメン』が欠かせません。

この事例集をきっかけに、徳島から『イクメン』の輪が広がることを大いに期待しています。

徳島労働局長 加藤敏彦

TOKUSHIMA

■企業所在地：鳴門市 ■業 種：製造業
■従業員数：2,760人（男性 2,305人、女性 455人）

■育児休業取得状況（平成20年4月～平成22年7月に育児休業を開始した人数）
男性 1人、女性 15人

両立支援の取組みについて

社内諸制度並びに妊娠・出産に伴う公的手続等について、分かりやすく解説した「子育て支援ガイドブック」を作成し、社内イントラネットに掲載しています。

また、法を上回る期間の育児のための勤務時間短縮等の措置を導入し、仕事と家庭の両立支援に取り組んでいます。

育

育児休業者からの一言

所属：技術センター 取得期間：2日間

育児休業を取得するきっかけは、同じ職場の男性が過去に取得したことがあり、職場の理解もあったので、自分も取得してみようと思いました。また、第1子だったため、少しでも妻の負担が軽減されればと思い取得しました。2日間という短期間でしたが、子育ての大変さや子どもの何気ない行動・しぐさを見ることができ、普段とは違った充実感がありました。取得して本当に良かったです。



上

司からの一言

私も3年前に第2子が生まれましたが、その時期は仕事が忙しく、業務の都合上、取得できませんでした。しかしながら、「男性も子育てしやすい社会」については、私も大賛成です。

今後も育児休業の申請・取得ができやすい職場環境を作っていきたいと思います。

人

事担当者からの一言

子どもを産み育てながら、生き活きと働き続ける事が出来る職場は、性別や既婚未婚を問わず、誰もが働きやすい職場であると考えます。くるみんの取得後、社内全体の「子育て支援」に関する意識や理解が、より一層深まってきたように感じます。

現在、女性の育児休業取得率は100%です。男性の取得率向上にむけ、ソフト面・ハード面を含めた職場環境づくりを整えて行きたいと思っています。



西精工株式会社

■企業所在地：徳島市 ■業 種：製造業
 ■従業員数：240人（男性 191人、女性 49人）

■育児休業取得状況（平成20年4月～平成22年7月に育児休業を開始した人数）
 男性 1人、女性 6人

両立支援の取組みについて

- H19.8.1 二交替勤務者の有給休暇の計画付与 <1回目 行動計画策定>
- H20.4.1 出産・育児による退職について、再雇用制度導入
- H20.11.1 両立支援リーフレット作成・両立支援窓口設置
- H20.11.1 「ノー残業デー（月一度）」導入
- H20.11.7 両立支援についての管理者研修実施
- H21.1.1 両立支援社内報作成・配布
- H21.8.1 「リフレッシュ休暇」導入 <2回目 行動計画策定>
- H22.7.1 育児・介護規程改正

育 児休業者からの一言

営業部 真尾 裕也氏 取得期間：10日間

育児休業をいただくことで、育児を分担することができました。

例えば、1回目の夜泣きは私があやし、2回目の夜泣きは妻があよしと一方だけに負担がかからないようにしました。そうすることにより、二人ともが寝不足にならず、身体的にも精神的にも安定し、子育てを楽しむことができました。

次の日が仕事だと、つい妻に任せっきりになっていましたが、休暇のおかげで積極的に育児に“参画”できました。

育児はもちろんですが、休暇をきっかけに覚えた家事もずっと続けていきたいと思っています。



上 司からの一言

営業部長

この制度を利用したことにより、職場に連帯感が生まれ、本人が所属するグループ内では業務上はもちろん、プライベートにおいてもコミュニケーションが良くなり、明るい雰囲気になったように感じます。

また、本人は父親としての自覚からか、仕事に対する言動が以前にも増して積極的になりました。このような育児に関する支援活動は、本人及び社内の関係強化にもつながると思うので、更なる支援活動の改善に期待したい。

人 事担当者からの一言

総務課長

いくら充実した制度があっても、実際にそれを利用できなければ何の意味もありません。

大切なのは、制度を利用しやすい職場環境です。当社では、たとえ休業者が出たとしてもその仕事をカバーすることができる「多能化」を推進しています。今回の育児休業の申出はその成果であると感じています。さらに、この男性の申出を後押ししたのは、上司や同僚の理解と協力ではないかと思えます。今後も、さらなる制度の充実をはかり、社員の様々な事情を考慮しながら、男女どちらでも育児休業が取得しやすい環境づくりに努めていきます。

社団法人徳島県労働者福祉協議会

■企業所在地：徳島市 ■業 種：サービス業
■従業員数：30人（男性 10人、女性 20人）（非正規従業員含む）

■育児休業取得状況（平成20年4月～平成22年7月に育児休業を開始した人数）
男性 2人、女性 0人

両立支援の取組みについて

当協議会は、平成17年度より徳島県委託事業として、次世代育成支援のための職場環境整備事業を行っていることから、戦域・地域において自らが両立支援を推進するというトップ方針を掲げて取り組んでいます。

[主な取組み]

- ★ 小学校の始期に達するまでの子を養育する職員は所定労働時間を午前9時から午後4時までの6時間とすることができ、利用実績もある。
- ★ 配偶者の出産休暇が3日あり、取得実績もある。
- ★ 年次有給休暇を半日単位で取得することができる。
- ★ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は年次有給休暇とは別に1年間につき5日までの看護休暇を有給で取得できる。
- ★ 地域における次世代育成支援の一環としてインターンシップを推進しており、専門学校や関係機関からの申し入れを受け入れている。

以上のような取組みが評価され、平成20年7月に徳島県「はぐくみ支援企業」として認証され、平成21年3月には、「はぐくみ支援表彰企業」に選定されました。

育

育児休業者からの一言

総務企画部チーフ 福本 純氏

取得期間：第1子出生時 4週間、第2子出生時 8週間

6月10日、病院にて無事第2子（次女）が誕生しました。妊娠中期ごろから既に帝王切開術だと医師から告げられていたので、私は前日から付き添いで泊まっていた。手術開始時刻も決まっておりましたし、第1子のときよりは落ち着いて手術を迎えることができました（切迫早産や破水は当然心配でしたが…）。

手術は無事終わりましたが、母体への負担が大きかったのか（妊娠高血圧症でもあったため）、すぐに治療室（個室）に入れられました。その夜から翌々日にかけては、何度も点滴を換えられたり様々な処置をされていたので、付き添いはかなり大変でした。赤ちゃんについては、元気に生まれたのですが、出生直後の検査では先天性代謝異常とか黄疸が多すぎるとかで、いくつかの処置がなされました。

妻の術後経過は徐々に良くなっていきましたが、体を動かすのが大変そうでした（2人目を産むときは、当然ながら1人目のときより出産年齢が上がっています＝基礎体力が落ちています）。ベッドの上で座れるようになると、すぐに授乳が始まりました。困ったのは、第1子出産のときは病院を変えていたので、乳児指導の方法が異なるということです（第1子のときは阿南市内の個人病院で出産、乳児指導を受けた）。詳しくは分かりませんが、母乳量の計測方法や、母乳が不足しているときの対処の仕方（糖水補給）など、かなり勝手が違うと妻が言っておりました。出産5日目頃から一般病棟（2人部屋）に移り、付き添いはできないこととなりました。

出産から9日目に退院となり、上の子（長女）を加えた、家庭での本格的な育児が始まりました。

[ぐずる⇒母乳マッサージ⇒乳首の消毒⇒授乳⇒ミルクを作る⇒ミルクを与える⇒げっぷをさせる
⇒オムツを替える⇒お着替え⇒抱っこであやして寝かしつける⇒就寝⇒哺乳瓶を洗う⇒煮沸消毒…]

このサイクルが約3時間です。これらに、お臍の掃除(出生2週間まで)、毎日の沐浴、洗濯、週に一度の爪きり、さらに上の子がいる場合は、食事、歯磨き、トイレトレーニング、散歩、遊び相手をする、赤ちゃんにいたずらするのを防ぐ、お風呂、着替え等々が加わります。女性の方は出産に全エネルギーを使い果たした体で、退院したその日から、これらの作業をこなさなければなりません。「オムツを替える」「哺乳瓶を洗う」などの作業は、もちろん女性の義務ではありませんが、夫が仕事でいない日中や近親者がいない場合は、女性の方本人がするしかありません。柳美里の私小説「命」には、1人マンションの一室で不安・孤独と戦いながら不馴れな育児を懸命にこなす姿が克明に描写されていますが、女性の方はあのような心理状態なのだと感じました。



さて、毎日の作業のほかにも、すべきことは多くあります。出生届、健康保険、乳幼児医療費助成の手続き等は生後1~2週間くらいにしておかないとなりませんし、衣服や赤ちゃんグッズを買い揃えたり、必要な場合はベビーカーやチャイルドシートも買いに行かないとなりません。こうしてバタバタしているうちに、すぐ乳児一ヶ月検診が来ます。

ところで男性の育児休業取得率は1~2%であり数年前から僅かしか上がっていません。やはり職場や社会全体に旧態依然とした壁があるようです。最近では、地方自治体の男性首長自らが手本となり育休を取っています。私の場合は育休取得の申し出を快諾していただき、また上司の取り計らいもあり8週間という長期間の休みを頂きましたが、やはり最低でも産後2週間くらい(自然分娩の場合だと産前も何日か加えて)は、夫が始終そばにいて前述の作業を手伝ってあげるのが良いかと思います。雛鳥の刷り込み現象ではありませんが、出生間もない時期からたくさん赤ちゃんに接してあげられますし、妻の育児ストレスを少しでも軽減できると思います。

最後に、ご厚意ご配慮をくださった社の会長をはじめ上司の方々、職場の皆様に感謝して、育児休業の報告とさせていただきます。

上司からの一言 | 総務企画部長

総務企画部で調査事業や広報紙・ホームページ管理など多くの事業を担当していましたので、休業前に引継ぎのための調整会議を行い、部内で業務の分担体制を整えました。休業中は必要に応じて電話やメールで連絡をとるなどして在宅で対応してもらうこともありましたが、ほぼ分担体制のとおり業務を進めることができました。復帰前には多少の不安もあったようでしたが、大きな問題もなく復帰に至りました。育児休業取得に対してお互いの配慮があったことが成果につながったと思います。

人事担当者からの一言 | 事務局長

日ごろより事務局会議等とおして両立支援制度や制度を利用しやすい職場風土醸成に関して周知啓発を行っていましたので、職員の理解と協力がスムーズに得られました。特に子育て中の女性職員を中心に男性職員を応援しようという雰囲気があり、復帰後も子どもの成長が職場の話題になることも度々あります。両立支援は制度とそれを利用しやすい職場風土とを一体的に推進することが大切だと思います。

■企業所在地：徳島市 ■業 種：金融業
■従業員数：2,033人（男性 984人、女性 1,049人）

■育児休業取得状況（平成20年4月～平成22年7月に育児休業を開始した人数）
男性 0人（平成20年度以前の取得者1人）、女性 25人

両立支援の取組みについて

職場復帰後の支援策として、小学生未満の子供を持つ職員を対象とする「短時間勤務制度」を導入、周知しています。また、ノー残業デーを増加し、所定外労働の削減に努めています。当行は平成22年度に「くるみん」マークを取得しました。今後も、仕事と家庭の両立を支援する企業としての自覚を持ち、取り組んでいきます。

育

育児休業者からの一言

所属：本部勤務 取得期間：約1か月間

★ 平成17年5月に次男（第2子）が誕生し、しばらくは妻が休暇を取って育児に専念していましたが、妻の仕事が多忙となる10月に職場復帰することとなり、保育園に通う11月までの約1ヶ月間、私の「主夫」案が浮上しました。

★ 子育ては子供の「今」に立ち会うこと。この赤ちゃんの「今」にはもう二度と会えないと思うと、育児休暇の1ヶ月は、何ものにも代えがたい貴重な時間だったと思います。



上

司からの一言

今回の育児休暇は約1ヶ月であり、仕事の面は部内の協力により問題なく対応できました。当行初の男性育児休業取得者でしたが、銀行全体での支援体制があったと思います。

人

事担当者からの一言

第2回一般事業主行動計画においても、男性の育児休業取得者を2名以上とする目標を掲げており、育児・介護休業法の改定を受けた行内規程の改定等、体制を整えています。同時に職場において男性が育児休業を取得しやすい雰囲気づくりに向け、周知を行っています。

香川



私事で恐縮ですが長男只今11歳、誕生の時、徹夜続きの職場を拔出し、駆付けた産婦人科のベッドで眠りこけていたのはこの自分だった……。

イクメンのいい所は、父親の人生経験が豊かになるのはもとよりとして、母親の負担が軽減され、それが働いている女性の場合であれば、職業生活と家庭生活の両立支援の切札となること。

時代は変わり、法制度は充実し、意識改革とワーク・ライフ・バランスも進展中。好事例集が当たり前の話になり古文書に変わる日は存外近い。

企業も男性社員も乗り遅れるべからず！

香川労働局長 中山明広

写真：エンジェルロード（提供 土庄町商工観光課）
エンジェルロードとは、小豆島から沖の島に続く細長い砂州の道。潮の干満により現れたり海に消えたりし、干潮の時のみ渡ることができる。
天使の散歩道とも呼ばれ、道の真ん中で手をつないだ恋人達は結ばれるとの言い伝えがある。



■企業所在地：観音寺市 ■業 種：紙加工品製造業
■従業員数：1,000人（男性 876人、女性 124人）

■育児休業取得状況（平成20年4月～平成22年7月に育児休業を開始した人数）
男性 19人、女性 8人

両立支援の取組みについて

子育て支援に対して特に先駆的な取組みを行っているわけではありませんが、地道に育児参加の実績を積み重ねていくことを大切にしています。おかげさまで2007年、2010年に次世代育成支援企業として認定していただきましたが、一時的ではない風土醸成を活動の基盤として、今後も次世代育成の推進に取り組んでまいります。

- ★ 子どもが2歳までの育児休業、小学校就学前までの所定外労働をさせない制度等を実施
- ★ 育児休業中の無給期間をサポートするため、積立保存休暇（失効年次有給休暇の積立）がある場合は、育児休業中に暦日21日を上限に育児休業を有給にすることが可能
- ★ 年次有給休暇の取得促進を図るため、誕生日の取得を推奨するほか、管理者研修等により管理者の意識改革を推進
- ★ 毎年夏休みに、「家族の工場参観日」を国内3工場において実施

育

育児休業者からの一言

四国工場豊浜製造所 大西 宗貴氏 取得期間：5日間



育児休業取得は、子供が生まれるとわかった時から上司に勧められましたし、自分でも取得したいと思っていたので、迷いなく取得しました。最初は何をしてよいかわからず逆に妻とケンカになることもありましたが、数日間とはいえ密接に過ごしたことによってオムツ替えのタイミングや子供の生活リズムなどより早く理解することができ、今自信をもって対応できているのではないかと思います。2人目が生まれる時ももちろん取得を考えています。



上

司からの一言

四国工場豊浜製造所 所長 石川 雅史氏

若い社員が多いので育児休業の対象となる社員も多い部門です。私たちの世代は育児は妻まかせと当たり前と思っていましたが、現代は家族との生活を大切にしたい社員が多いのも事実です。計画的な休業に対しては対応する準備はできています。社員が家庭のことを気にしたまま、あるいは不安を感じたまま職場に来るよりも、しっかりと生活の基盤となる部分を固めた上で、仕事においてより高いパフォーマンスを発揮してもらう方が企業にとってもプラスになるのではないのでしょうか。

人

事担当者からの一言

生産統括部人事総務グループ 土肥 映子氏

交替勤務を行っている製造の現場では、育児休業の必要性は理解していても男性社員の育児休業取得は難しいのではないかと考えていました。ところが取得する社員が出てくると、現場は頼もしく受け入れ「事前にわかっている休みはどうってことない」と対応してくれて、手前味噌にはなりますが自社の強みを再発見することになった愚担当です。特に画期的な取組みを行っているわけではありませんが、一時的に結果を出すよりも家庭と職場の相互理解を深め、地道な実績の積み重ねによって風土醸成を行っていきたくと考えております。





■企業所在地：高松市 ■業 種：情報通信業
■従業員数：695人（男性 575人、女性 120人）

■育児休業取得状況（平成20年4月～平成22年7月に育児休業を開始した人数）
男性 4人、女性 13人

両立支援の取組みについて

- ★ 育児休業は無給であるが、企業独自の積立休暇（子どもの看護、私傷病等に利用でき20日を上限に積立可能）の残日数の範囲内で有給にすることが可能
- ★ 育児短時間勤務制度は、小学校3年生まで利用でき、1日最大2時間の短縮が可能
- ★ 子育て等の負担の多い従業員を支援する観点から、子ども1人あたり12,000円の「ファミリー・アシスト給付」を支給
- ★ 毎週水曜日の一斉定時退社日の設定、管理職による従業員の年次有給休暇の取得状況の把握による年休の取得促進など、メリハリのある働き方の定着を推進

育児休業者からの一言

サービスソリューション部 SE（システムエンジニア）
伊藤 真道氏 取得期間：5日間

妻の実家が遠方で、出産のための里帰りが困難なため、育児休業を取得することにしました。

出産予定日の1ヶ月ほど前に、育児休業取得希望の旨を上司に伝えたところ、快諾していただきました。また、自分の担当している仕事も先輩社員方が快く引き継いで下さり、非常に育児休業を取得しやすい環境に感じました。

休業中も積立休暇の範囲内は有給であるということがとてもありがたかったです。そのおかげで、安心して妻のフォローや子供の世話などに専念することができました。妻も、「出産直後の体がつらい時期に家にいてくれて助かった」と喜んでいました。

普段は家族と長期間過ごす機会はなかなかないので、育児休業中は僕にとっても非常に有意義な時間を過ごすことができました。もし次に子供が生まれたら、また育児休業を取得したいと思います。



上司からの一言

サービスソリューション部長
和泉 守洋氏

今回、私の部署において男性社員で育児休業を取得するのは初めてのことでした。正直、彼は現場で活躍しているSEでもあり、長期離脱によるグループへの影響は気になりました。

しかし、正式に取得希望を伝えられたのは1ヶ月ほど前でしたが、その前から取得したいことをみんな聞いていたので、グループメンバーが意識してくれ作業調整を既に計画してくれていました。彼の家庭事情もメンバーは理解していたし、同じ育児を経験しているものとして夫婦の協力が如何に大切かも理解していました。

今回の取得により、彼のメンバーに対する「ありがとう」という感謝の気持と復職後は頑張るぞという素直な気持も伝わり、メンバーも協力して本当に良かったという素直な気持で、チームワークが更に強化されたようにも感じました。

私としては、男性社員の育児休業取得は社員のモチベーション向上にも大いに繋がり、今後も積極的に推進して行きたいと考えます。

育児休業者からの一言

第二産業ソリューション部 SE(システムエンジニア)
奥浦 俊彰氏 取得期間:10日間

2人目が生まれる前後1週間に取得致しました。上司には3ヶ月以上前には相談し、同僚やお客様とも仕事の調整を行いました。

同僚やお客様にも恵まれ、制度を利用することに抵抗はありませんでした。

休業中は、主に妻が入院中の間、長女の世話をして過ごしました。業務多忙な時期でもあったため、夜は業務に支障をきたしていないか仕事のメールを確認することもありましたが、約2週間上手に業務調整することができました。

休業中も給与が補償され、大変な時期に休みが取れることはとても良い制度であると思います。

育児休業者からの一言

第一製薬ソリューション部 SE(システムエンジニア)
高野 和真氏 取得期間:11日間

2人目の出産で育児休業を取得しました。1人目の時は妻の実家で育児の負担を軽減させられましたが、2人目の子供の場合は上の子が幼稚園に通っており、同じ対応では難しいことが予めわかっていました。

そこで、以前、会社から男性の育児休業取得推進の通達があったことを思い出し、育児休業の取得を決心しました。

約3ヵ月前に上司と所属長に相談をして、自分にしかできない仕事を可能な範囲で手順化・文書化しました。また、私に聞かないとわからないような事態が発生した場合を想定して、前もって連絡手段を伝えて、私が不在でも影響が少ないように配慮しました。

休業中は育児をはじめ、家事や上の子の面倒をみて過ごしました。

一緒に仕事をしている方には迷惑をかけたと思いますが、育児休業に関心がある方から具体的な質問を結構されることも多く、育児休業を取得してよかったと思います。

上司からの一言

プロジェクト課長
毛利 賢治氏

取得時期が期末であった為、社内に関しては担当業務を他メンバーに調整する計画を期初に立てた。また育児休業者が担当するお客様に対しても同時期に体制と対応を報告した。

他メンバーが対応する事でパフォーマンスや対応レスポンスは同程度にはできないが、事情を説明すると社内メンバーだけでなくお客様にも理解して頂く事ができた。

お客様への報告結果として、お客様自身でも取得時期に業務負荷が下がるようにスケジュール調整して頂く事もできた。

以上の通り期初(または来期)であれば、社内とお客様に報告する事で比較的スムーズな育児休暇を取得できると思う。

上司からの一言

第一製薬ソリューション部長
上杉 稔氏

高野君にはPKG(パッケージソフト)開発の共通技術チームリーダーを担当してもらっていました。そのため、育児休業となる約2ヶ月前からスケジュール調整を開始し、育児休業までに完了させるべき業務の洗い出し、チームメンバーへの指示事項・引継ぎ事項の整理等を計画的に行いました。また、チームリーダーが不在となることによる各メンバーのモチベーションにも配慮し、各メンバーに不安事項をヒアリングし、それらの不安を取り除くための対応を行いました。具体的な対応としては、協力会社要員の増員や緊急時の連絡方法の取り決めなどです。

事前準備を十分に実施したこともあり、特に業務に影響を与えることもなく、高野君も家事に専念することができたと思われま。

育児休業者からの一言

パッケージソリューション部 SE(システムエンジニア)
弘末 雅之氏 取得期間：1日間

3人目の子供が産まれて間もない頃(9月上旬)、他の2人の子供の育児も含めて一手に引き受けていた妻の負担を少しでも減らしたいと感じておりました。9月の中旬に上司に育児休暇が欲しい旨の相談をしたところ、快諾いただきました。

申請休暇は1日ではありましたが、9月末の土日祝日を挟み、計4日間の時間を取ることができました。その間はできるだけ妻の代わりに家事を行い、少しは負担を減らせたと感じます。

また通常の休暇ではなく育児休暇としたことで、職場での理解も得られ易く、家族にも(自分自身にも)目的を明確にでき、有意義であったと感じます。

上司からの一言

プロジェクト課長
下元 義景氏

弘末君に3人目の子供が生まれることは、夏前から知っていました。二人のお子さんも小さく、彼自身、2年前に高松に赴任した転勤族であるため高松に知り合いがおらず、奥さまはさぞ大変だろうと心配をしていました。

そんな中で弘末君から育児休業の話があり、私は是非取得するように勧めました。

育児そのものは母親が中心に成らざるを得ない面もありますが、弘末君のように奥さまに代わって家事をすることや二人のお子さんの面倒を見ることもできると思います。

弘末君の場合、取得日数はわずかに1日ではありましたが高松本社で初めての取得実績という面では大きな一歩であったと思います。

今後もこの制度を利用する社員が増えると同時に、当時と同様に会社としてこの制度を推進してくれることを望みます。

人事担当者からの一言

事業推進統括部 総務部 谷口 浩司氏

今回育児休業を取得した大半の男性が、各部門で初めて男性が育児休業を取得するという事で、本人や関係者も当然不安や戸惑いはあったかと思えます。しかしながら、取得者本人も事前に上司や同僚あるいはお客様の理解や協力を得られるように業務調整をすることで、制度を有意義に活用していただきました。取得者全員が、育児休業を経験して良かったというコメントを寄せており、今後も会社全体でワーク・ライフ・バランスを推進し、社内活性化に取り組んでいきたいと思えます。



《家族参加型の社内イベント》



香川医療生活協同組合

■企業所在地：高松市 ■業 種：医療・介護・福祉業
 ■従業員数：653人（男性 158人、女性 495人）

■育児休業取得状況（平成20年4月～平成22年7月に育児休業を開始した人数）

男性 1人、女性 29人

両立支援の取組みについて

医療・福祉・介護の分野はもともと女性が多いため、私たちは、子育てしながら働き続けられる職場を作ることを、まさに企業目的の一部として取組んできました。そして次世代育成支援対策推進法の施行を契機に、現在では、男性職員にも子育てへの参加を積極的に勧めています。

- ★ 育児休業者に対し、スムーズな職場復帰を図るため、休業中に院内ニュースの送付や通信教育の受講の促進を図るとともに、復帰前に職責者による個人面談を実施
- ★ 育児短時間勤務は3歳までは1日2時間まで、小学校就学前までは1日1時間まで利用でき、子どもの看護休暇は1日、半日又は1時間単位での取得が可能
- ★ 子育て中の医師等を対象に短時間常勤医師規程を作成し、最低必要な労働時間を週30時間か20時間に短縮
- ★ 次世代育成に向けて、医師や看護師を目指す高校生のためのインターンシップを実施

育

育児休業者からの一言

法人本部組合員活動部 岸本 大助氏 取得期間：8か月間

育児休暇の取得は、次男が生まれる前から計画していました。会社員や自営業の友人に話すと、「会社首になるよ」「そんなん取りたくてもとれんわ」等の反応が一般的で、男性の育児休暇は社会的にはまだまだ認識されていないと感じたのを憶えています。

育児中も、リズムが崩れがちになるので起床時刻は仕事をしている時と同じにし、洗濯はプロになりました。離乳食は食品添加物を使わず国産品中心で作りました。子どものうんこも健康のパロメーターとしてきちんと観察しました。育休を取得していなければおそらく経験できなかった事ばかりで、わが子の成長とともに自分自身も人間として豊かになったと感じています。

その意味で、育児休暇の取得は、私にとって一つの資格取得にも匹敵するものでした。人生、足腰が弱くなるまで残り31年と考えると、貴重な時間を過ごせたと思います。「男性育休の、マイナーからメジャーへの昇格を！」……、心からそう思います。



上

司からの一言

法人本部組合員活動部長 永尾 力夫氏

本人からの育児休暇取得の相談は早くから受けていました。総務部にも相談しましたが、医療生協は早くから職員の労働条件改善を意識的に進めており、男性の育児休業取得にも積極的で、初めてのケースとしてはかなりの長期間（約8ヶ月）に亘る休暇を実現することが出来ました。ただ、今回の事例では妻にも安定した収入があった事が幸いしましたが、今後、家計支持者である男性職員の育休取得を進めるためには、何らかの形で収入を確保するしくみが必要ではないかとも思います。

人

事担当者からの一言

本部事業部長 藤井 明氏

職員の労働条件を整備することは、利用者の要求に沿う医療・介護サービスを提供するためにも大切なことです。しかし、仕事と家庭の両立支援に関わる様々な施策は、ここ数年のうちに拡充されたものも多いため、繰り返し周知徹底を図らなければならないと考えています。特に、男性による子育て支援制度の利用を更に進めるためには、職責者はもちろんのこと、男性職員自身の意識改革も必要です。周りの女性職員の理解も含め、様々な機会を利用して、その趣旨の徹底をはかっていきたいと思っています。

■企業所在地：高松市 ■業 種：電気業
■従業員数：4,549人（男性 4,173人、女性 376人）

■育児休業取得状況（平成20年4月～平成22年7月に育児休業を開始した人数）
男性 0人（平成20年度以前の取得者2人）、女性 26人

両立支援の取組みについて

- ★ 育児休業は2歳まで、育児のための「短時間勤務制度（10分単位で1日最高2時間まで勤務時間を短縮可能）」「子育て支援フレキシブル勤務（10分単位で勤務時間を繰上げ・繰下げ可能）」および「子の看護休暇」は、中学校入学前まで利用可能
- ★ 育児休業中の疎外感を軽減し、スムーズな復帰を支援するために、インターネットを活用した復職支援システムを導入し、休業中の職場とのコミュニケーションを支援
- ★ 育児や介護を行う従業員が、家庭との両立に努めながら業務に取組めるよう支援するため、上司との面談制度を導入

育

育児休業者からの一言

本店立地部 香川 順三氏 取得期間：16日間（その他休暇と併せて約1か月間）

専業主婦であった妻が3人目の出産を迎えた当時、住んでいたのは夫婦とも地元でない高松。入院中の妻のサポートと同時に、幼稚園の送り迎えや食事・洗濯などの育児&家事、退院後の妻と三女も含めた世話…。「産後直後の家庭を支えるには育休しかない!」そう思い、約1ヶ月間休業しました。

今では妻も仕事に復帰し、私自身は短時間勤務制度を利用して放課後児童クラブや保育園の送り迎え、夕食の支度等を担っています。

各制度を利用して何より有難いのは周囲の理解ですが、それに甘んじることなく、自らも、周りに対してサポートできることがあれば労を厭わずに取組んでいく、という姿勢が肝要であると思います。結果、支え合いの構図＝「協働」のサイクルを回すことこそが、まさにワーク・ライフ・バランスであると考えています。



上

司からの一言

本人も述べているとおり育児休業制度や短時間勤務制度を利用するに当たっては周囲の理解が不可欠です。そのためには、上司として、「制度があるのだから利用するのは当たり前」という意識で本人に制度を利用させるのではなく、事前に周囲の人たちに、本人も参加の上できちんと説明し、理解してもらった上で、制度利用を前提とした仕事の与え方をしています。

彼の場合、こういうことがうまく回った事例だと思います。そして、何よりも制度活用開始後、本人が周囲との対話を欠かさず、熱心に仕事に取組む姿勢を見て信頼を得たことが、本人のいう「協働」サイクルを回すことができている最大の要因ではないでしょうか。

人

事担当者からの一言

男女を問わず両立支援制度の利用には、制度内容の周知とともに、上司や同僚の理解を深めることが重要と感じています。現在実行中の一般事業主行動計画でも、各人が諸制度を利用しやすくなるよう、「職場環境の整備」や「意識改革」等、「環境・意識面」の改革に力点をおいて取組んでいます。

これからもすべての従業員が「やりがい」や「充実感」を持って、安心して働き続けることが出来る職場づくりをめざしていきたいと考えています。



株式会社トーカー

2009年

■企業所在地：高松市 ■業 種：サービス業（医療・福祉）

■従業員数：893人（男性 426人、女性 467人）

■育児休業取得状況（平成20年4月～平成22年7月に育児休業を開始した人数）

男性 0人（平成20年度以前の取得者1人）、女性 9人

両立支援の取組みについて

「医療・福祉」の分野でリネンサプライ事業、シルバー事業、FAシステム事業など、常に次代を見つめ、必要とされるサービスを先駆けて展開しており、地域におけるリーディングカンパニーとして着実に成長し、今の社会に、そしてこれからの社会になくはならないサービスを提供しています。

- ★ 育児短時間勤務は、小学校2年生まで、1日2時間を上限に15分単位で短縮が可能
- ★ 子どもの看護休暇、育児のための時間外労働及び深夜業の制限の制度についても小学校2年生まで利用でき、看護休暇は半日単位の取得が可能
- ★ 全従業員を対象に、仕事と育児の両立に関する意識やニーズについて、アンケートを実施し、結果を取組みに活かすとともに、ホームページや社内報等により、各種の両立支援制度や男性の育児休業体験記等を紹介し、制度が利用しやすい環境を整備
- ★ 週に1日、ノー残業デーを実施し、ポスターや社内報により周知するとともに、管理職・全従業員に対する意識づけ等の啓蒙活動を実施

育児休業者からの一言

管理部人事課サブマネージャー 高橋 学氏 取得期間：3日間

実際取得してみて、「育児の大変さ」と「時間の大切さ」を何より痛感しました。育児の大変さについては、抱いてないと泣き止まない、夜中々寝てくれない、おむつ交換、お風呂など、することがたくさんあり、一日があっという間に過ぎていきました。時間の大切さについては、育児中は、当然、子どものペースに合わせなければならず、自分の時間は、子どもが寝ている間だけでした。これらの経験を通して、分単位で次の空き時間には、これをしよう、今日は、ここまでをしようとして自然に計画を立てるようになり、時間を有効に使えるようになりました。



上司からの一言

管理部人事課マネージャー 若山 泰宏氏

育児休業中の業務を皆でカバーするのは大変であるが、他の業務を行う事で、仕事の成長はもちろんのこと、人間としての成長に繋がっていると思う。また、育児休業者が復帰したら、今まで以上に時間に対してアウトプットを意識し、仕事を時間内で終了させようとしている。双方が大変な事を乗り越えた結果、一つ上のレベルで仕事が行え、コミュニケーションがとれるようになった。

人事担当者からの一言

管理部人事課サブマネージャー 高橋 学氏

実のある取組みにするためには、地道な草の根運動を続け、とにかく実績を積んでいくことです。あまり堅苦しい制度を作っても、それが運用されていなければ意味がありません。制度ありきではなく、「自然と取得できる」企業風土を作っていくことが大切だと思います。

■企業所在地：高松市 ■業 種：銀行業
■従業員数：2,222人（男性 1,352人、女性 870人）

■育児休業取得状況（平成20年4月～平成22年7月に育児休業を開始した人数）
男性 1人、女性 53人

両立支援の取組みについて

今後も当行では、次世代の社会を担う子供たちが健やかに育つ環境を整備するために、職員の仕事と家庭の両立を支援するなど、ワーク・ライフ・バランスへの取組みを積極的に進めてまいります。

- ★ 育児短時間勤務は3歳まで、所定外労働をさせない制度は小学校入学前まで利用可能
- ★ 各種管理職研修において、男性の育児休業の取得促進等を周知し、制度を利用しやすい環境づくりを推進
- ★ 半日有給制度の導入や、計画的な年次有給休暇の取得促進について社内イントラネットで周知し、管理職には点検の実施と報告を徹底させる等の取組みにより、年休の取得を促進
- ★ 出勤・退勤時刻の管理、休日出勤の原則禁止、業務の効率化等への取組みにより、所定外労働の削減を推進

育

児休業者からの一言

本店営業部 主任 下元 純一氏 取得期間：3日間

妻は仕事と育児を両立しており、明らかに疲労が蓄積していたので、負担を軽減させる為、育児休業を取得しようと思いました。いざ休みを取り、日中一人で子供二人の面倒を見ていると、育児休業する前には気付くことの出来なかった育児の大変さを体験することができました。体験できたからこそ、妻の負担を理解し、軽減させることが出来るようになったと思っています。私たち夫婦にとって、私が育児休業を取得したことは非常に有意義なことでした。



上

司からの一言

当行では、女性の育児休業取得率は非常に高く、多くの職員が育児休業制度を利用しています。しかし、一方の課題として男性職員の育児休業が少ないことがあげられます。今回の男性職員の育児休業取得を契機に、他の男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境や雰囲気をつくっていきたいと思います。当行では、育児休業や年休を取得しやすい環境を整備するために、定期的に担当の係替えを行い、職員に様々な業務を習得させるようにしています。交代要員を複数作っておくことで、周囲への無用の遠慮などをせずに育児休業制度を利用しやすい環境づくりを心がけています。

人

事担当者からの一言

銀行という業種は女性職員の占める割合が高く、女性の活躍や能力発揮なくしては、企業として成り立つことができません。男女共同参画への取組み等により、女性の社会進出がめざましい時代となりましたが、いまでも女性が身につけた職業を断念せざるを得ない理由の多くは結婚・出産・育児といった大きなライフイベントです。仕事と家庭の両立を実現するためには、男性が育児や家事に積極的に取り組むことが重要であります。育児休業制度の利用促進はもちろん、業務の効率化や合理化により早帰りを促進することなどにより、今後も職員のワーク・ライフ・バランスの実現に努めてまいります。

愛 媛



本事例集の兄達が親に抱きついている写真を見れば、「男親は、社会で働きその背中を見せるのが子育ての基本」という人も、腕と胸と腹で感じる児の重さに思い至っていただけるのではないかと思います。お父さん！ 育児できる時間はあっという間に過ぎ去ってしまいます。一歩踏み出しましょう。我々は1人でも多くの育MENが誕生することを期待し、応援します。

～育てる男が、家族を変える。社会が動く。～

愛媛労働局長 三上明道

E
H
I
M
E

■企業所在地：松山市 ■業 種：金融業
■従業員数：3,149人（男性 1,859人、女性 1,290人）

■育児休業取得状況（平成20年4月～平成22年7月に育児休業を開始した人数）
男性 3人、女性 42人

両立支援の取組みについて

法対応に加え、以下のとおり取組んでおります。

- ★ 育児休業期間の一部有給化（育児休業開始日から7日間を有給扱いとする）
- ★ 看護休暇の有給化（当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は10日を限度とする）
- ★ 保育料の補助（小学校3年生までの子を養育する者で、一定の要件を満たす場合、上限10,000円）
- ★ ワーク・ライフ・バランスに関する認識率向上（行内LANを活用し各種制度についてQ&A形式で解説）

育 児休業者からの一言 | 本店営業部 菊野 齊也氏 取得期間：1日

所属長へ子の誕生を報告した際、育児休業を利用してはと提案を受けたのがきっかけ。出産後の母子に付き添うことができ、家族に安心感を与えることができた。育児休業を取得しやすい環境にしてくれた職場にとっても感謝している。業務の都合上1日だけの取得となったが、上席からはもう数日間取得してはという言葉もいただいた。

開始日より7日間有給化されたことは取得促進に向けて大きなプラスと考える。こういった点を周知し、ワーク・ライフ・バランスの観点からさらなる取得促進を図ってほしい。

上 司からの一言 | 松浦 勇人氏

急速に進んでいる少子化の原因については広範なものがあるが、ともに子育ての責任を負うべき夫の不在も一因となっていることは否めない。

行員が仕事と子育てを両立できる環境を整えることが重要である。特に男性行員の育児休業の取得促進を図るために、支援制度の対象者がいる場合、積極的利用を呼びかける等、職場内に制度を使いやすくする雰囲気を作り出していきたい。

人 事担当者からの一言 | 人事部 西村 ゆかり氏

役職員全員が仕事と家庭を両立し、その能力を遺憾なく発揮できるよう諸施策を推進しております。今後も、より一層働きやすい環境整備・職場の雰囲気づくりに努めて参ります。



2008年

株式会社フジ

■企業所在地：松山市 ■業 種：小売業
■従業員数： 7,943人（男性 1,561人、女性 6,382人）

■育児休業取得状況（平成20年4月～平成22年7月に育児休業を開始した人数）
男性 1人、女性 109人

両立支援の取組みについて

- ★ 育児休業制度、育児勤務制度
- ★ セーフティ積立休暇
- ★ 配偶者・子女の出産休暇、リフレッシュ休暇、メモリアル休暇
- ★ 各地域の保育園や幼稚園に関する情報の提供



育児休業者からの一言

人事部 大西 謙一氏 取得期間：14日間

育児休業する前は家事を全くしていなかったので、最初は炊事・掃除・洗濯にかなり手間取りましたが、少しずつできるようになりました。休業中は子どもと多くの時間を過ごすことができ、子どもが今どんな気持ちなのかわかるようになりました。またいつも家事をしてくれる妻の苦勞を実感し、改めて感謝の気持ちがわきました。育児休業を取って以来、仕事が休みの日は妻の負担が軽くなればと思い、食事の後片付けとトイレ・風呂掃除を引き受けています。

男性が育児休業を取得するのは正直勇気がいりましたが、職場の理解があって取ることができ本当に感謝しています。



上司からの一言

人事部人事課長 小田 恵治氏

男性が育児休業をとることはまだまだ勇気のいることです。今回の大西君の取得については周りの理解や本人の努力もあり、非常に大きな第一歩だと感じています。なにより取得後の本人及び周りの従業員の意識の変化はとても貴重なものだと思います。さらにこの大きな第一歩をさらに広げることができるように従業員の理解を深めていきたいと思っています。



人事担当者からの一言

取締役執行役員人事部長 徳田 邦明氏

男女を問わず社員が安心して育児休業を取得するためには、職場のメンバーが助け合い、みんなで育児を応援するという環境づくりが不可欠と言えます。子どもは、今後の日本を支える大切な宝。次世代の育成に向けて社員の育児参加への理解を深め、「仕事」も「家庭」も大切にできる組織風土をつくっていききたいと思います。