

一正蒲鋒 ◆ 新潟県

「子育て支援企業」が男性にも浸透

管理部 総務課長 長谷川 次郎さん

一正蒲鋒では主力となる女性の定着率を高めるため、1990年に事業所内保育所を設置。パートタイム労働者や準社員も同所を利用している。

男性の育児参加に向けた取り組みは、次世代法施行などを契機にスタートした。新卒者会社説明会では、両立支援をアピール。階層別のコンプライアンス研修でも、男性の育児休業取得について説明している。独自に育児参加計画書を作成して活用を勧めたり、ノー残業デーの実施、長期休暇の推進など、男性が育児参加しやすい職場づくりにも努めている。

「05年に一人目の男性育児休業取得者が出て、07年にも2人が取得。次世代認定マークを取得したことで、会社が子育て支援に力を入れていること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で協力しようという雰囲気が社内に出てきて、取得した男性も、支援する雰囲気があり取りやすかったと言っています」

【取得者の声】 品質管理課 課長代理 長部正之さん(39)

妻の出産翌日から1週間の育児休業を取りました。総務課長から「社内の良い事例になるように、積極的に取ってほしい」と言われ、取得を決意。休業中の仕事は、同僚に分担してもらいました。生まれたばかりの子どもと過ごした日々は、人生の幸せを感じる貴重な時間。人生観が変わったと思います。

セイコーエプソン ◆ 長野県

有給の医療休暇を育児休業に活用

人事部 主任 村上 典子さん

1991年の育児休業制度導入以来、2007年度までに10人の男性が取得。1-8カ月間と長期取得が多い。「親として育児にかかわることに性別は関係ない」という企業風土が男性でも長期間の育児休業を取得するなどよい影響を与えているようだ。05年に次世代育成支援労使委員会を設置し、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日間利用可能な制度)を育児休業や学校行事など育児目的でも利用できるようにした。

「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。07年度の育児目的での男性の医療休暇取得者は443人で、取得日数の最高は34日。有給で育児休業が取得できる点は、有効な制度だと思います。また、社内報に父親の育児参加を支援しますという会社からのメッセージを掲載したり、ワーク・ライフ・バランス講演会を開催するなど、育児参加しやすい職場づくりを進めています」

【取得者の声】 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)

3歳と2歳の姉妹の次に双子が生まれてくると分かり、びっくり。妻一人では大変なので、私が育児休業を取るしかないと思い、出産予定日の2カ月前に申請。育児にかかわり、子育てが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。休業中は自分のことや仕事のことをあらためて考える良い機会にもなりました。

鹿島建設 ◆ 東京都

ワーク・ライフ・バランス推進の一環

総務・人事部 人事部 人事一課 担当課長 杉森 崇さん

男性の育児休業取得を促すため、両立支援ガイドを作成し、イントラネットで公開。「男性でも利用できます」といった部分を太字で入れ、巻末のQ&Aでは、最初のQ1に「男性が利用できる制度は?」という質問を設定するなど男性を意識した構成内容にしている。また、社員組合と共同で時短キャンペーンを行い、ノー残業や代休・年休の取得などを推進している。

「男性の育児休業は、2004年から08年までに計4人が取得しています。取得するかどうかは個人の就業実態によるところが大きく、現場勤務の男性はまわりの理解と休業中のフォロー体制が必要で、今後の課題です。現在注力しているワーク・ライフ・バランス推進の取り組みは、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きっかけにしたいと思います。男性の働き方や意識の変化を促し、男性も育児休業を取得しやすい環境づくりを進めたいと思います」

【取得者の声】 開発事業本部 事業部 課長 北野正一郎さん(37)

第2子が生まれた際に1週間育児休業を取得。短期間でしたが役所への届け出、ベビー用品の調達、上の子の世話や入院中の妻のケアなど出産直後の多忙な時期を乗り切るのに役立ちました。育児休業後は、フレックス短時間勤務制度を保育園の送迎等に活用しています。今後も夫婦で子育てとお互いの仕事を効率よく分担していきたいと思っています。

千趣会 ◆ 大阪府

有給制度の導入で取得率50%に

総務本部 人事部 次長 河瀬 渉さん

2005年に制度の見直しを行い、育児休業取得期間を子の2歳の誕生日まで延長。また、男性の取得促進のため、育児休業を最大5日間有給で取得できるようにした。有給の育児休業は、配偶者が有職無職にかかわらず産後6カ月の間ならいつでも取得可能。現在までに対象となる男性の約半数にあたる26人が育児休業を取得している。

「配偶者出産休暇を『ハローベビー休暇』と名称変更し、出産前の準備期間から半日単位で取得できるようにしました。休業前や休業中に、サポーターが上司と本人とのつなぎ役となる『サポーター制度』も05年から開始し、サポーターを介して、お互い直接には言いにくいことでもスムーズに意思疎通を図っています。また、パパになる人編、上司編、同僚編など対象別の『両立支援マニュアル』や、家庭環境に対応した両立支援制度のイントラネットへの掲載、週1日のノー残業デーなども実施しています」

【取得者の声】 人事部 山下一平さん(36)

3人目の子が生まれた約1カ月後に、育児休業を5日間取得し、土日を合わせて計9日間休みました。「男性も育児参加を」という職場風土があり、仕事のフォローは、同じ業務担当の上司に頼みました。育児は、想像以上に大変なものだと理解でき、復帰後も妻の負担を配慮するようになりました。

生活協同組合おかやまコープ ◆ 岡山県

「男性も取れる」ことをアピール

管理本部 人事総務グループ 分島 恵子さん

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んでいるおかやまコープ。育児休業制度は、育児・介護休業法施行より10年以上前の1980年代前半から実施していた。

「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だと思います。10年ほど前にも男性の育児休業取得者が2人いましたが、次世代法をきっかけに、もっと職場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、『男性も取れる』ということをアピールしました」

また、出産・育児・介護の手続きを分かりやすく掲載した「働くみんなのお助けハンドブック」を作成し、全員に配付。休業中は、社内報や資料を送付するほか、毎月1回メール等で送付資料の感想や近況報告をやり取りし、きめ細かく対応している。

【取得者の声】 倉敷東部センター 配送担当 山本和正さん(37)

妻の妊娠中に、社内報で男性でも育児休業が取れることを知り、「取ってくれたら強い」という妻の言葉もあったため、1カ月半の休業を取得。上司にとっては初の事例でしたが、「応援してやる」と後押ししてくれました。休業中は職場から社内報や資料を送ってもらい、職場状況も把握できました。

菱理テクノ ◆ 滋賀県

「喪失年次有給休暇復活制度」を活用

取締役総務営業部長 柴田 敬一さん

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。

「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』を改定し、育児休業にも利用できるものとし、最高7日間まで有給にしました。短期間でも育児休業を経験してもらい、それを体験談として社内報などで広報したほうが、より定着するのではと思っています。管理職には男性の育児参加の必要性について研修を行い、配偶者が出産する男性社員には両立支援制度を説明して男性も育児休業が取得できることを周知しました」

また、働き方を見直し、作業を細分化・標準化して、誰でもでき、助け合える体制をつくるDDK(誰でもできる化)活動を進めてきた。これにより、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、休暇の取得促進につながっている。

【取得者の声】 虎姫製造所 加工開発部 吉田薫さん(26)

「喪失年次有給休暇復活制度」を利用し、2回に分けて計5日間取得。1回目は産後7日目からの3日間で、妻と一緒に病院で沐浴の練習をしたり、退院後のための準備。2回目は夫婦で子どもの1カ月検診へ。短期間でしたが、妻からは「産後のつらい時期に、本当に助かった」と感謝されました。

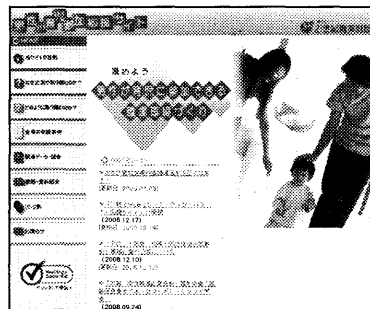
企業の人事・総務担当者の方へ

男性の育児参加応援サイト

男性の育児参加はなぜ必要?企業はどう取り組めばいい?といった疑問にQ&A形式で回答。具体的な事例も紹介します。

男性 育児参加 検索

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



男性の育児参加を進めるためのガイドブックなどを提供しています。

←左記サイトからもご覧いただけます。



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 <http://www.jiwe.or.jp>