

## 問い合わせ窓口

### ■父親子育て応援企業知事表彰については

名称	電話番号	所在地
福井県健康福祉部 子ども家庭課	☎0776-20-0341	〒910-8580 福井市大手3丁目17-1

### ■育児・介護休業法、一般事業主行動計画(次世代育成支援対策推進法)については

名称	電話番号	所在地
福井労働局雇用均等室	☎0776-22-3947	〒910-8559 福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階

### ■仕事と育児を両立させるための情報・支援については

名称	電話番号	所在地
(財)21世紀職業財団 福井事務所	☎0776-21-0581	〒910-0005 福井市大手3丁目4-1 福井放送会館2階

### ■仕事と子育ての両立に関する情報を提供するサイト

内容	URL
仕事と生活の調和推進ホームページ	<a href="http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html">http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html</a>
父親のWLB応援サイト	<a href="http://www.papa-wlb.jp/index.html">http://www.papa-wlb.jp/index.html</a>
男性の育児参加応援サイト	<a href="http://www.ikujisanka.jp/">http://www.ikujisanka.jp/</a>
両立支援のひろば ～企業が行う両立支援の取組を紹介するサイト～	<a href="http://www.ryouritsushien.jp/">http://www.ryouritsushien.jp/</a>

#### 〈発行〉

福井県健康福祉部子ども家庭課 〒910-8580 福井市大手3丁目17-1  
TEL.0776-20-0341(ダイヤルイン) FAX.0776-20-0640  
U R L <http://www.pref.fukui.lg.jp/doc/kodomo/>  
E-mail [kodomo@pref.fukui.lg.jp](mailto:kodomo@pref.fukui.lg.jp)



ふくいエンゼルねっと

検索



パソコン <http://www.fukui.294.info/angel/>  
携 帯 <http://www.fukui.294.info/angel/k/>

# 父親子育て応援企業

## 取組み事例集



平成22年1月  
福井県

# 目次

はじめに	1
<b>①男性の育児参加の現状</b>	
1 男性の家事・育児時間	2
2 子育て世代の就業時間	3
3 男性の育児休業取得率	3
<b>②男性の育児参加応援の必要性</b>	
1 従業員のニーズへの対応	4
2 仕事時間と生活時間のバランス実現	4
3 多様な人材の活用	5
4 CSR(企業の社会的責任)の遂行	5
<b>③企業にとってのメリット</b>	
1 優秀な人材の確保・定着	6
2 従業員の意欲向上、生産性の向上	6
3 仕事の効率化、情報共有化	6
<b>④制度の検討、導入に当たってのポイント</b>	
1 自社の現状の把握	8
2 両立支援の経営理念や経営戦略への位置づけ	8
3 運用上の工夫	8
4 制度に関する情報の提供・普及	8
5 男性が育児参加しやすい職場風土づくり	8
<b>⑤父親子育て応援企業の取り組み事例</b>	
1 配偶者の出産にかかる特別休暇制度	9
2 育児休業制度	10
3 育児のための勤務時間に関する制度	12
4 子の看護休暇制度	13
5 育児のための休暇取得の促進	14
6 労働時間削減へ向けた取り組み	15
7 家庭教育講座の実施	16
8 その他の取り組み	17
<b>⑥父親子育て応援企業の概要</b>	18
<b>⑦父親子育て応援企業レポート</b>	20
<b>⑧全国の企業の先進的取り組み</b>	24

## はじめに

男性の家事や育児への関わりが少ないことにより、女性にかかる負担が大きくなっています。子育ては父母が協力して行うものであるとの意識を高め、男性が家庭において果たす役割を増やすことが、仕事と子育てを両立させるうえで課題となっています。

県では、平成17年度から、仕事と子育ての両立を支援する取り組みを進め、特に仕事中心となっている父親が、家事や育児といった家庭での役割を増やすことができるよう、父親の子育てを応援する独自の制度を導入し、かつ、当該制度について男性の利用実績のある県内企業を「父親子育て応援企業」として表彰し、その取り組みを広く紹介しています。

この冊子では、「父親子育て応援企業」の先進的な取り組み内容等を紹介することにより、企業の皆さんが従業員の子育て支援についてお考えいただく際の参考にしていただこうと作成したものです。

この事例集が、従業員の子育て支援に取り組まれる際のアイデア集としてご活用いただければ幸いです。

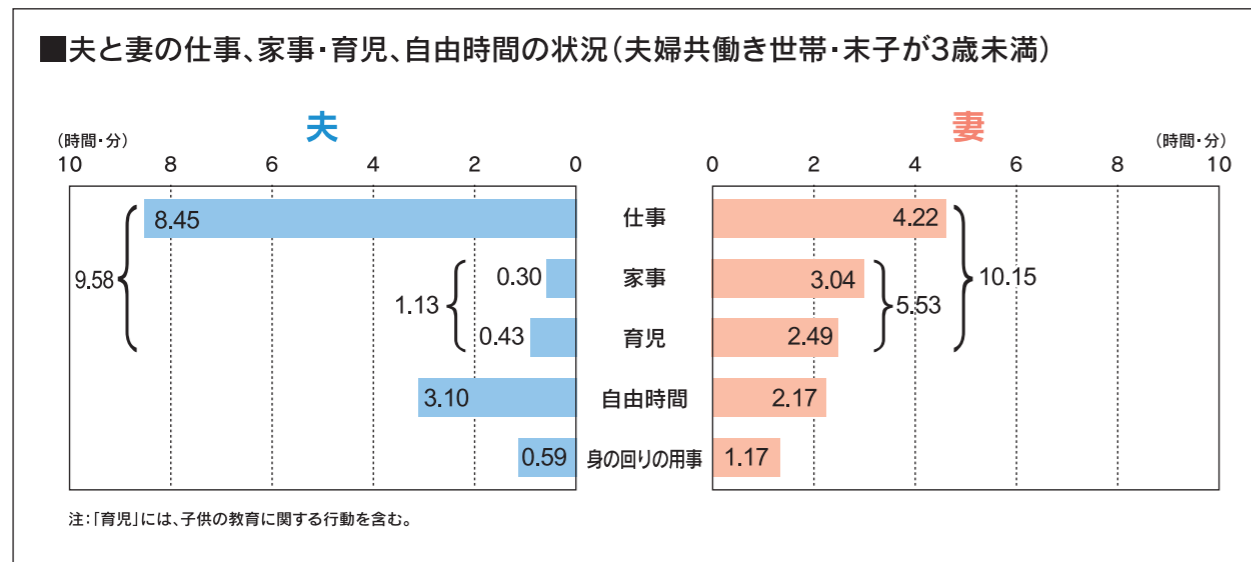
福井県健康福祉部子ども家庭課

# 1 男性の育児参加の現状

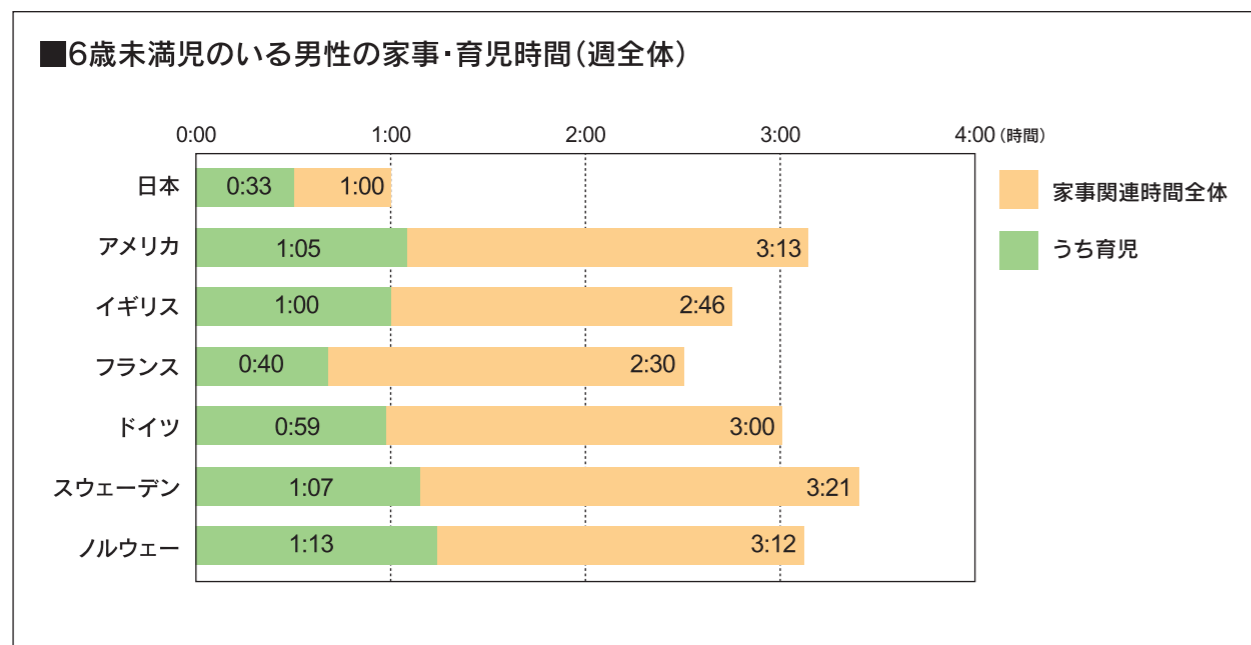
## 1 男性の家事・育児時間

家事、育児に費やす時間を、夫と妻とで比較すると、夫は1時間10分であるのに対し、妻は5時間50分と、約5倍となっています。

また、日本の男性の家事、育児に費やす時間は、他の先進諸国と比較しても、非常に短いものとなっています。



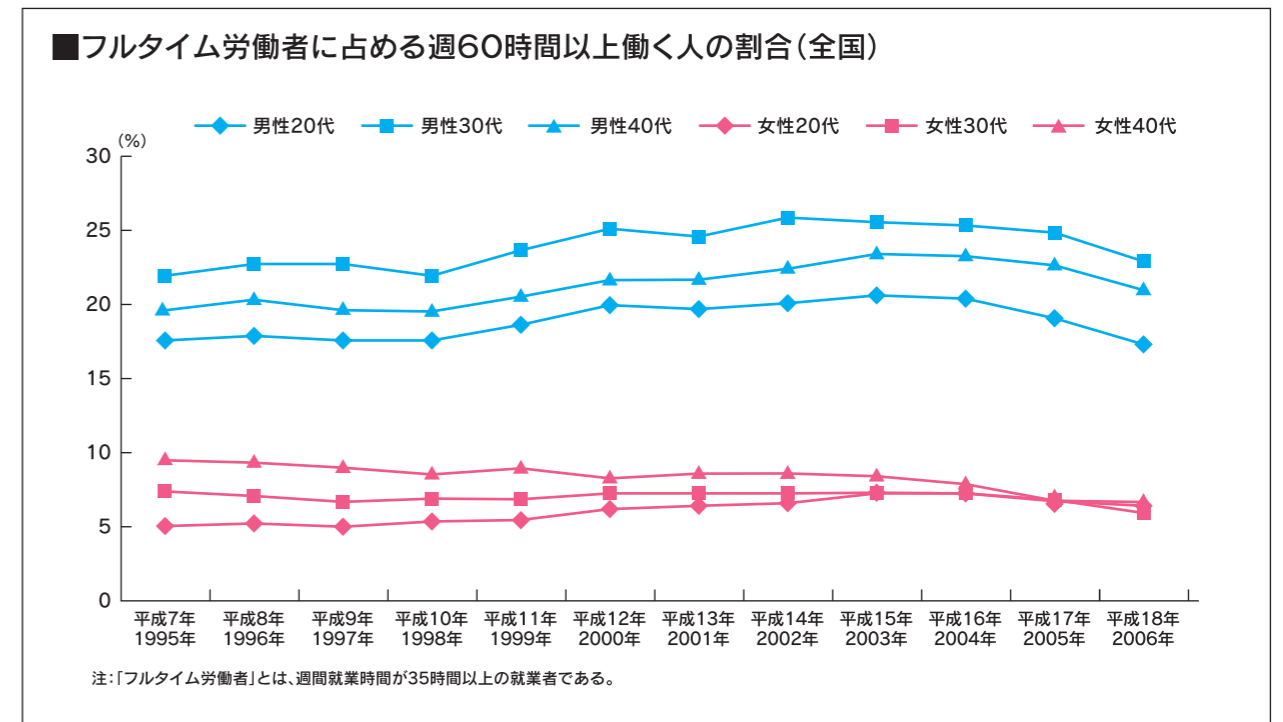
【資料】総務省「社会生活基本調査(平成18年)」



【資料】Eurostat「How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Woman and Men」(2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. 「America Time-Use Survey Summary」(2006)、総務省「社会生活基本調査(平成18年)」

## 2 子育て世代の就業時間

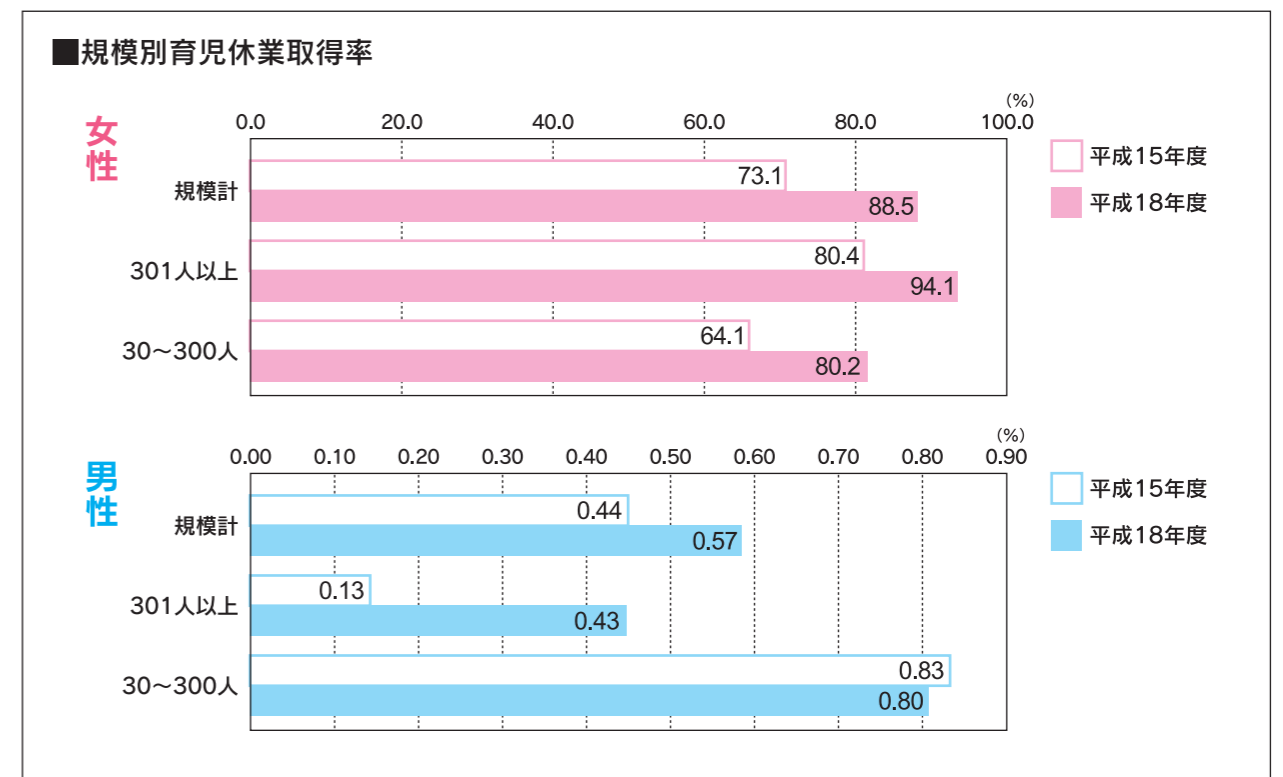
30歳代の男性の就業時間が最も長く、週60時間以上働く人が2割以上います。



【資料】総務省「労働力調査」

## 3 男性の育児休業取得率

男性の育児休業取得率は、女性の約9割に対して、非常に低い数値となっています。

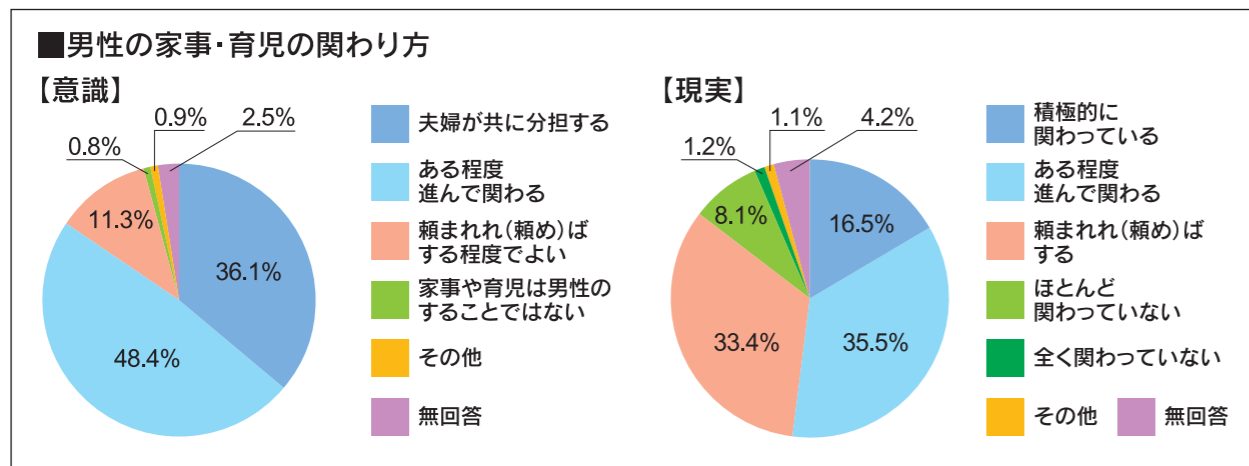


【資料】厚生労働省「平成18年度女性雇用管理基本調査」

## 2 男性の育児参加応援の必要性

### 1 従業員のニーズへの対応

男性の家事・育児の関わり方について、「夫婦がともに分担する」「ある程度進んで関わる」という意識を有する男性は全体の8割以上にのぼります。しかし、現実には、「積極的に関わっている」「ある程度進んで関わっている」男性は5割にとどまり、「ほとんど関わっていない」「全く関わっていない」という男性が約1割近くを占めています。「ほとんど関わっていない」「全く関わっていない」という男性が家事・育児をしない理由については、「仕事が忙しい」が全体の約4割となっています。また、福井県は共働き世帯が多く、夫婦で育児を分担できる職場環境が求められています。



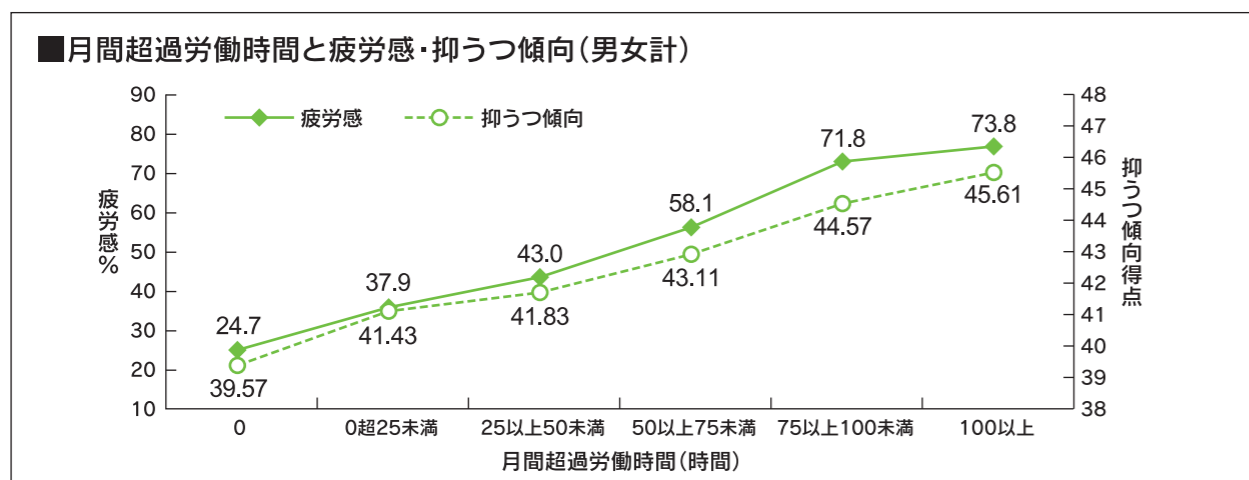
【資料】福井県の次世代育成支援に関する調査(平成20年)

■福井県の共働き率(平成17年国勢調査) 39.6%(全国第1位) ※全国平均26.6%

### 2 仕事時間と生活時間のバランス実現

従業員の働きすぎによる疲弊や意欲の低下、心身の健康状態の悪化は、企業にとって深刻な損失となります。また、夫が家庭を顧みることができず妻の心身の健康を損ねれば、夫は安心して仕事に向かうことができず、仕事に支障をきたすことにもなりかねません。

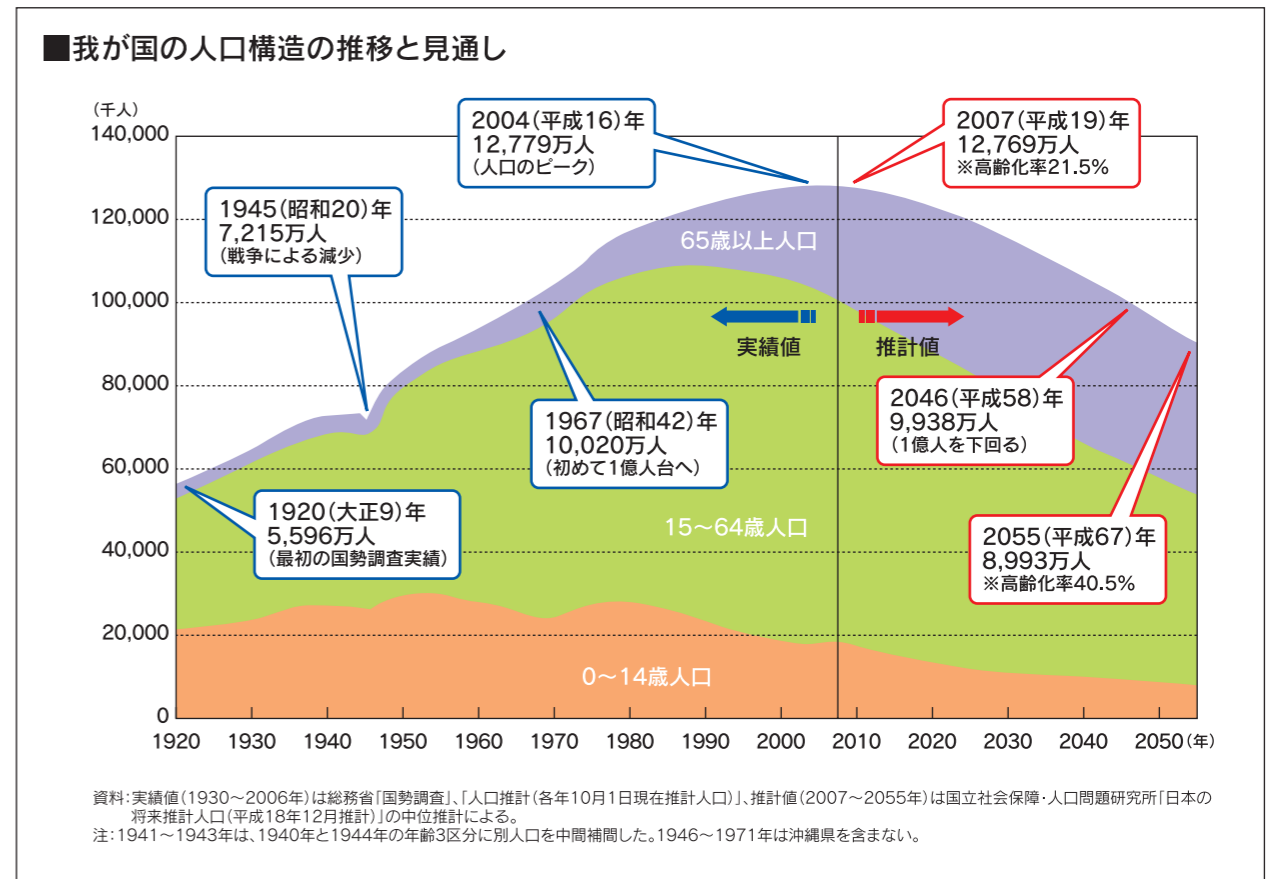
従業員が健康で意欲をもって仕事に取り組むためには、仕事時間と生活時間のバランスを取れるようにすることが不可欠です。



【資料】独立行政法人 労働政策研究・研修機構「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」(平成17年)

### 3 多様な人材の活用

人口減少時代に突入し、労働力人口が減少する社会においては、男性のみならず、女性を活用していくことが不可欠になっています。しかし、女性だけに育児が集中する環境は能力発揮の阻害要因のひとつになっています。女性の活躍を進めるためにも、男女とも子育てできる働き方が必要です。



資料:実績値(1930~2006年)は総務省「国勢調査」、「人口推計(各年10月1日現在推計人口)」、推計値(2007~2055年)は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」の中位推計による。  
注:1941~1943年は、1940年と1944年の年齢3区分に別人口を中間補間した。1946~1971年は沖縄県を含まない。

【出典】内閣府「少子化社会白書」(平成20年版)

### 4 CSR(企業の社会的責任)の遂行

女性の活用やワーク・ライフ・バランスの推進をCSRとして位置づけ、従業員の多様性を尊重し、安心して快適に働ける職場づくりに取り組む企業が増えています。

企業は、単に業績だけではなく、社会的公正や環境問題への取り組みなどの側面も含めて評価されるようになってきており、投資家、顧客、従業員等の利害関係者からの信頼を得るためにも、こうした取り組みが求められます。

### 3 企業にとってのメリット

#### 1 優秀な人材の確保・定着

仕事と子育ての両立が難しいなどの理由で、多くの女性が仕事を辞めています。男性、女性にかかわらず、仕事と子育てを両立しやすい職場にすることで、退職する従業員を減らすことができます。また、従業員を大切に作る働きやすい会社として、優秀な人材の確保にもつながります。

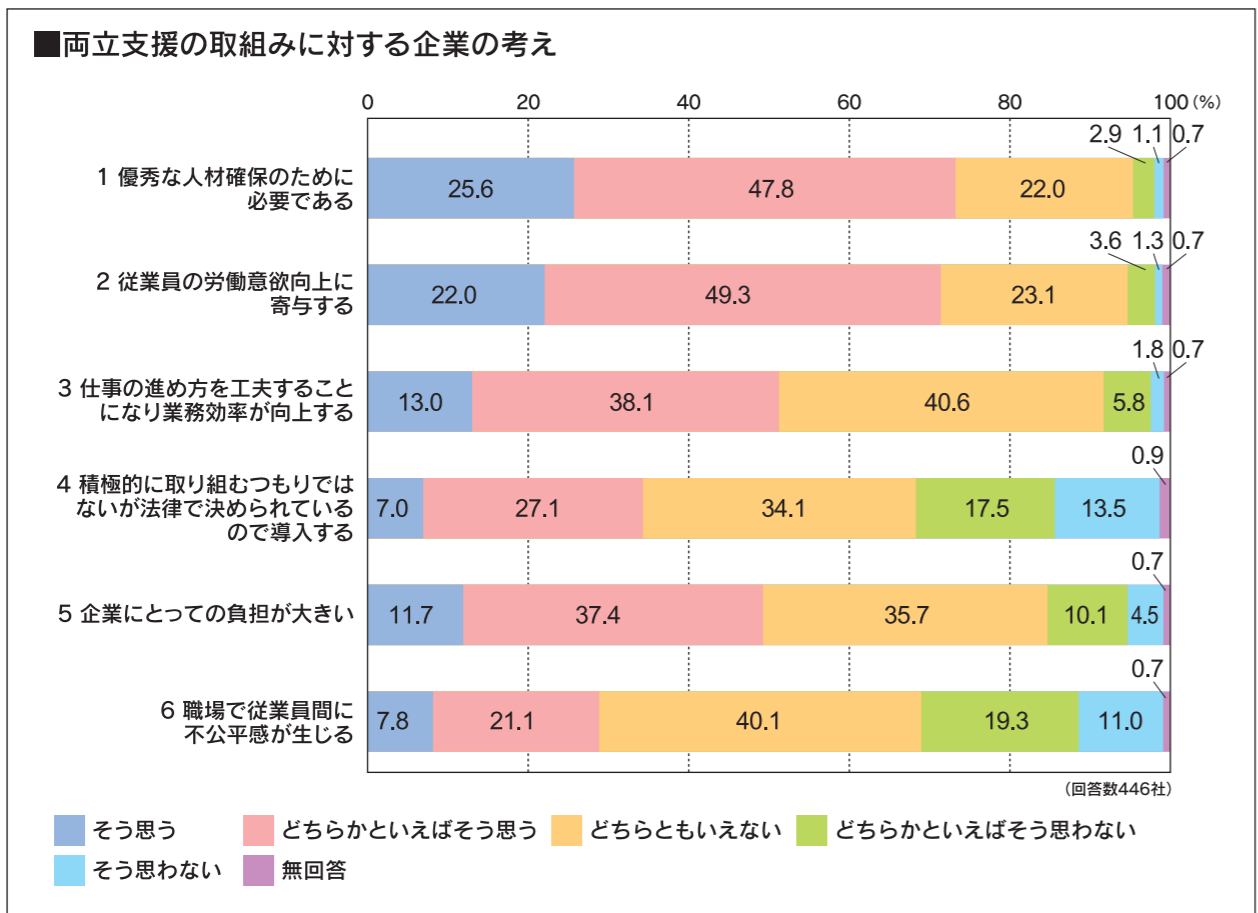
#### 2 従業員の意欲向上、生産性の向上

男性も、仕事一筋の生活から、育児に参加することで、視野が広がったり、気持ちが豊かになります。その結果、仕事に対しても、やる気が出たり、新たな視点を持つという効果が期待できます。育児休業を取得した男性従業員からは、「今まで気づかなかった生活者の視点を商品開発に生かすことができた」「育児を通してこれまでの働き方を見直すよい機会になった」との声があげられており、企業にも男性従業員自身にも、大きなメリットがあります。

また、最近の若い世代には、価値観の変化から、愛社精神、忠誠心というものがなくなってきていると言われていますが、両立支援を行うことで、それらを呼び戻すことができるという意見もあります。

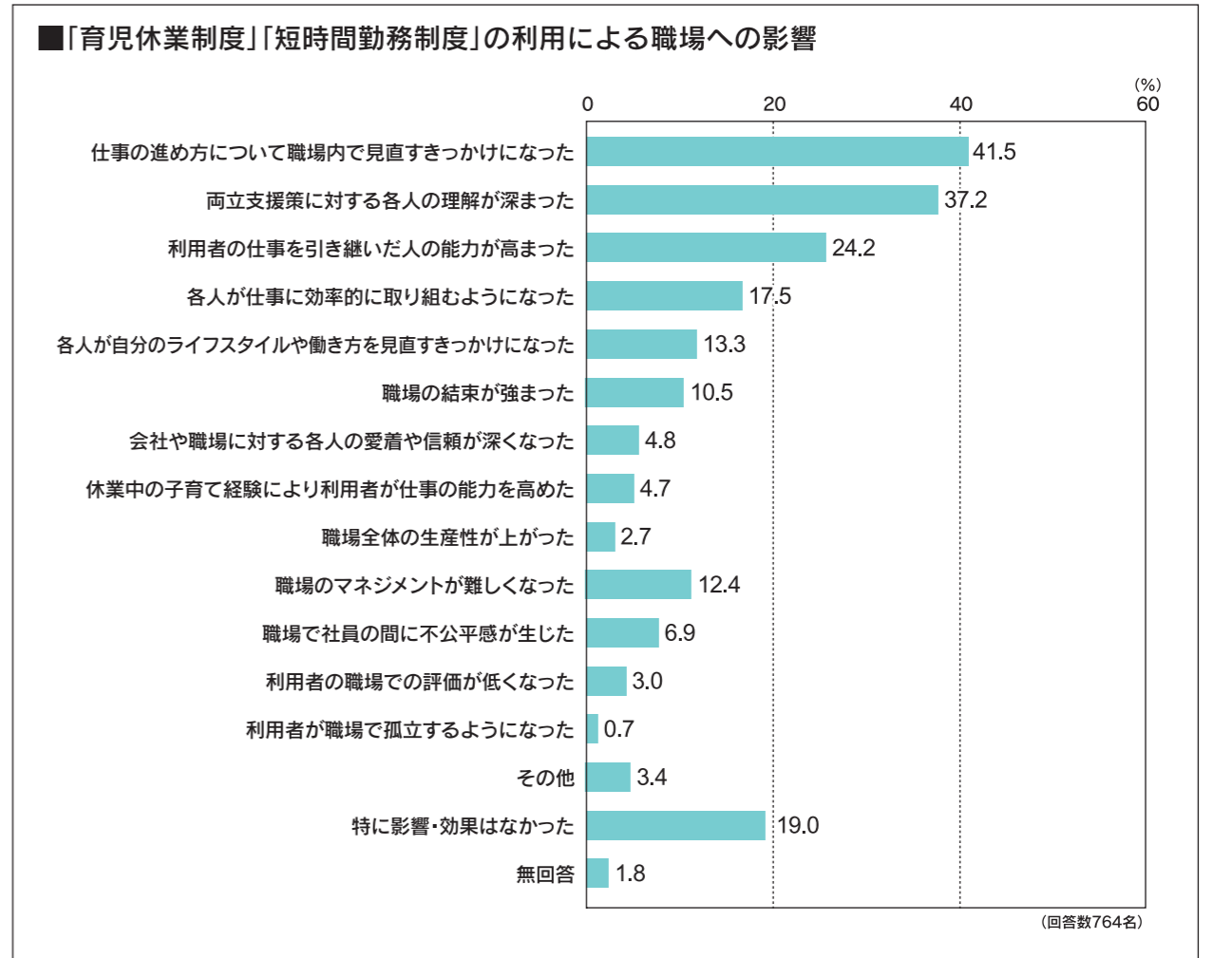
#### 3 仕事の効率化、情報共有化

男性の育児参加を進めるためには、育児休業や短時間勤務などへの対応から、職場内の業務の進め方や仕事の配分方法を見直すことが必要になってきます。それは結果的に、仕事の効率化や情報の共有化を進めることになり、柔軟な組織へ改善することにもつながります。



【資料】(株)ニッセイ基礎研究所「仕事と生活の両立支援策と企業業績に関する調査」(平成17年)

育児休業制度や短時間勤務制度を導入することでメリットを感じている企業は多く、「仕事の進め方を職場内で見直すきっかけになった」「両立支援に対する各人の理解が深まった」というところが約4割を占めています。



【資料】内閣府「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」(平成17年)

## 4 制度の検討、導入に当たってのポイント

### 1 自社の現状の把握

男性の育児参加を進めるために、どのような取組みが有効かは、従業員のニーズや地域の子育て支援の状況などによって異なります。自社の従業員の意識や制度の利用がどのような状況にあるのか、従業員アンケート、インタビューなどを行って把握する必要があります。従業員の希望と現実のギャップが見えてきて、取り組むべきことが明らかとなります。地位や部署によっても様々であるため、その点にも配慮が必要です。

### 2 両立支援の経営理念や経営戦略への位置づけ

仕事と子育ての両立を応援している企業であるという姿勢を明確にしてメッセージを送ることが、その姿勢を職場に定着させていくための第1歩となります。経営トップのリーダーシップは重要であり、経営者が男性の育児参加の意義を正しく理解し、従業員へ伝えていくことが求められます。特に現場の管理者に対しては、繰り返し伝えて理解を深め、実践へつなげていくことが重要となります。

### 3 運用上の工夫

仕事と子育てを両立させるための制度があっても、職場で利用しやすい運用上の仕組みがなければ、利用はなかなか進みません。これからは、子育てに限らず、様々な理由で働き方を柔軟にしたいというニーズが高まると予想されます。そこで、職場では、仕事の割り振り方法、代替職員の確保、業務の効率化など、多様な働き方に対応できるようなマネジメント手法が求められ、各職場での工夫が必要となってきます。

### 4 制度に関する情報の提供・普及

仕事と子育てを両立するための制度があっても、従業員がその内容をよく知らないということもあります。社内報や電子メール、掲示板など、従業員が日常業務の中で目に留めやすいツールを利用して、制度の情報を提供していくことも、職場へ普及させていく効果的な方法の一つです。その際、自分の職場でも利用できる身近な制度として感じてもらえるように、制度を利用した人の声なども一緒に紹介していくと効果的です。

### 5 男性が育児参加しやすい職場風土づくり

男性の育児参加が進まない理由として、男性の育児参加を特別視してしまう職場の雰囲気あげられます。男性が育児参加しやすい職場風土をつくるために、制度利用の希望を普通のこととして受け止めることができる職場環境の整備、希望を言い出しやすい意思表示のルールづくり(男性従業員の育児参加計画作成の奨励)などを行っていくことが重要になります。男性の子育て教室などを開催して、子どもを持つ男性の横のネットワークを作ることも有効でしょう。

## 5 父親子育て応援企業の取組み事例

### 1 配偶者の出産にかかる特別休暇制度

女性の出産時・産後の大切な期間、男性も休暇を取得することで、「出産に立ち会う」「出産後の退院に付き添う」「退院したり、実家から戻ってきた直後の妻を助ける」など、重要な役割を担うことができます。この時期と一緒に過ごすことは、妻にとっても精神的に大きな支えになります。

そこで、男性従業員に対して、妻の出産時または産後期間中に有給休暇の取得を奨励したり、1週間程度の父親休暇制度を作るなど、休暇を取得しやすい仕組みづくりが大切になっています。

短期間であれば、夏季休暇などの休暇とあまり変わらない長さなので、「仕事に支障が出るのでは…」といった不安も小さくてすみます。

父親子育て応援企業の多くがこの制度に取り組み、多数の男性従業員が利用しています。

#### ■配偶者の出産にかかる特別休暇制度に取り組む父親子育て応援企業(29社)

(株)アイケープラス	(株)アイビックス
アスワ電子工業(株)	アロック・サンワ(株)
小浜信用金庫	オリオン電機(株)
(株)カモコン	カワイローラ(株)
(株)北山建設	清川メッキ工業(株)
(株)コーワ	セーレン(株)
タイヨー電子(株)	敦賀セメント(株)
東工シャッター(株)	東洋染工(株)
日信化学工業(株)	日東シンコー(株)
(株)日本ピーエス	福井県赤十字血液センター
福井県民生活協同組合	(財)福井県予防医学協会
福井コンピュータ(株)	(株)福井新聞社
福井信用金庫	(株)福井村田製作所
財団医療法人藤田記念病院	三谷商事(株)
ヨシダ工業(株)	

(50音順)

## 2 育児休業制度

### 育児休業制度の充実

育児・介護休業法により、子どもが1歳になるまで、男女を問わず、育児休業を取得することができますが、男性の育児休業取得は女性と比較して、進んでいないのが現状です。

父親子育て応援企業は、対象となる子どもの年齢を引き上げて従業員の子育てを応援したり、育児休業中の従業員に対する所得補償制度を設けて経済的負担の軽減を図るなど、育児休業制度の充実を図っています。

#### (株)アイケープラス

- 配偶者が育児可能(例えば、専業主婦)であっても、子が1歳に達するまで育児休業を取得することができます。

#### NECセミコンダクターズ関西(株)福井工場(受賞時:福井日本電気(株))

- 子が満1歳に達した直後の3月31日まで、または子が満1歳6か月に達するまでのいずれか長期である方を限度として、育児休業を取得することが可能です。
- また、保育園でのならし保育の時期など特別な事情により、最大2週間延長することができる制度となっています。

#### (株)日本ピーエス

- 主たる生計維持者が育児休業を取得する場合は、単発的に複数回の取得が可能です。
- 主たる生計維持者が育児休業を取得する場合は、5日間に限り、有給としています。

#### 福井県赤十字血液センター

- 子が3歳に達するまで、育児休業を取得することができます。
- 雇用保険による育児休業給付金とは別に、育児休業取得者に対し、子が1歳に達するまでの間、給与の30%を支給し、職場に復帰した際には、一律10万円を支給しています。
- 育児休業の復帰後、休業期間を勤務したものとみなし、定期昇給させています。

#### 福井県民生活協同組合

- 産後休暇満了の日の翌日から最長1年6か月間、育児休業を取得することが可能です。

#### 福井コンピュータ(株)

- 育児休業期間中の最初の4か月間は、生活援助資金として、毎月基本給の50%に相当する額を貸与します。(育児休業を終了した従業員が、復帰後1年以上勤務した場合は、返済免除)

#### (株)福井村田製作所

- 配偶者が育児可能(例えば、専業主婦)であっても、子が1歳に達するまで育児休業を取得することができます。

### 育児休業取得の推進

育児休業というと、子どもが1歳までなど、比較的長い期間をイメージしがちですが、父親子育て応援企業は、数日、1ヵ月、3ヵ月など、個々の事情に応じた柔軟な取得を推進しています。

#### ■父親子育て応援企業における男性の育児休業取得状況(H21.11.1現在)

企業名	人数	育児休業取得期間
小浜信用金庫	1名	●H18.11.27~H18.12.1
セーレン(株)	1名	●H19.9.29~H20.8.15
(株)日本ピーエス※	9名	●H19.8.3 ●H19.10.15 H19.10.23 H20.2.4 H20.7.18 ●H20.2.6 H20.2.12 H20.3.21 ●H20.6.24 ●H20.6.26 ●H20.7.29 H21.1.9 ●H20.7.30 H20.10.28 ●H20.9.22 ●H21.4.27 H21.6.12 H21.10.22
福井県民生活協同組合	4名	●H18.2.8~H18.2.26 ●H20.2.18~H20.2.28 ●H20.10.31~H20.11.7 ●H21.8.19~H21.8.21
(株)福井新聞社	1名	●H18.5.1~H18.8.31
福井信用金庫	3名	●H17.11.12~H17.11.21 ●H20.8.9~H20.8.17 ●H21.1.31~H21.2.8
(株)福井村田製作所	2名	●H17.12.30~H18.3.31 ●H19.3.1~H19.4.6
(株)吉村甘露堂	2名	●H20.4.18~H20.5.9 ●H20.8.20~H20.8.22

※(株)日本ピーエスは、単発的に複数回の育児休業の取得が可能となっています。

### 3 育児のための勤務時間に関する制度

従業員が子どもの年齢や家族の状況に合わせて勤務時間を短縮できる短時間勤務制度や、1日の所定労働時間を変えず、始業・終業時間を繰上げまたは繰下げできる始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度を導入することで、仕事と子育てを両立しやすくします。

これらの制度は、育児・介護休業法により子どもが3歳になるまでとされていますが、父親子育て応援企業は、その対象を小学校就学前まで引き上げるなど、法の規定を上回る形でその充実を図っています。

#### (株)アイケープラス

- 小学校就学前の子を養育する場合、所定外労働(時間外労働および休日労働)をさせない制度の適用を受けることができます。

#### アスワ電子工業(株)

- 小学校就学前の子を養育する場合、所定外労働(時間外労働および休日労働)をさせない制度の適用を受けることができます。

#### NECセミコンダクターズ関西(株) 福井工場(受賞時:福井日本電気(株))

- 小学校就学前の子を養育する場合、勤務時間を短縮することができます。
- また、事業運営上支障のない範囲において、小学校3年修了時の3月31日まで期間を延長することができます。

#### 小浜信用金庫

- 小学校就学前の子を養育する場合、勤務時間を短縮することができます。

#### 川口電気(株)

- 小学校就学前の子を養育する場合、勤務時間を短縮することができます。

#### (株)北山建設

- 10歳に満たない子を養育する場合、勤務時間を短縮することができます。

#### (株)コーワ

- 小学校3年生以下の子を養育する場合、所定外労働(時間外労働および休日労働)をさせない制度の適用を受けることができます。

#### 東工シャッター(株)

- 小学校就学前の子を養育する場合、勤務時間を短縮することができます。

#### 福井県赤十字血液センター

- 小学校就学前の子を養育する場合、勤務時間を短縮することができます。

#### 福井県民生活協同組合

- 小学校就学前の子を養育する場合、勤務時間を短縮することができます。
- また、就業時間の前後で分割して利用する(例えば、午前と午後で1時間ずつ勤務時間を短縮)ことが可能となっています。

#### (財)福井県予防医学協会

- 小学校3年生に達するまでの子を養育する場合、所定外労働削減の措置を受けることができます。
- また、1歳6か月に達するまでの子を養育する場合は、原則として所定外労働はさせないこととしています。

#### (株)福井村田製作所

- 小学校就学前の子を養育する場合、所定外労働をさせない制度の適用を受けることができます。

#### (株)吉村甘露堂

- 小学校1年生以下の子を養育する場合、勤務時間を短縮することができます。

### 4 子の看護休暇制度

子どもの急な発熱などの際に、病院へ連れて行くため、または看病のために休暇を取得できるよう、育児・介護休業法により、小学校就学前の子どもを対象に、1年につき5日を限度として子の看護休暇制度が定められています。

父親子育て応援企業は、その対象を例えば中学校就学前まで引き伸ばして従業員の子育てを応援したり、看護休暇を有給として従業員の経済的負担を軽減するなど、多様な取組みを行っています。

#### 小浜信用金庫

- 年5日の看護休暇を有給としています。

#### カワイローラ(株)

- 中学校就学前の子まで、その対象を拡大しています。

#### (株)コーワ

- 小学校3年生以下の子まで、その対象を拡大しています。

#### (株)東工シャッター

- 年5日の看護休暇を有給としています。

#### (財)福井県予防医学協会

- 子が小学校3年生まで、看護休暇として年7日取得することができます。
- また、年7日の看護休暇を有給としています。
- 時間単位で取得することが可能であるため、利用しやすい制度となっています。

#### (株)福井新聞社

- 年5日の看護休暇のうち、2日分を有給としています。
- 従業員が利用しやすいよう、半日単位の取得も認めています。

#### ヨシダ工業(株)

- 子が10歳に達するまで、その対象を拡大しています。

#### (株)吉村甘露堂

- 小学校1年生以下の子まで、その対象を拡大しています。



## 5 育児のための休暇取得の促進

父親が家族と関わりを持つ時間を増やすことにより、子育て支援を促進しようと、授業参観や保護者会といった学校行事のための特別休暇制度を導入したり、前年までに失効した年次有給休暇を積み立てて、子どもの看護など育児に関わる事項で取得できる制度を導入している父親子育て応援企業もあります。

### アスワ電子工業(株)

- 年次有給休暇のうち、前年までに失効した休暇を積み立てて、育児(満2歳までの子どもの養育)や子(小学校就学前まで)の看護のために利用することができる「多目的特別有給休暇制度」を導入しています。

### NECセミコンダクターズ関西(株)福井工場(受賞時:福井日本電気(株))

- 本人、家族の医療、看護、配偶者の出産、学校行事、ボランティアの目的のため年5日(有給)の「ファミリーフレンドリー休暇」制度を導入しています。

### 小浜信用金庫

- 中学校卒業までの子どもの学校行事等に参加するため年3日の特別休暇(有給)制度を導入しています。

### オリオン電機(株)

- 年毎にリフレッシュ休暇(原則5日間連続)として、家族との旅行、学校行事等への参加などのための有給休暇の取得を促進しています。

### (株)北山建設

- 小学校卒業までの子どもの学校行事等に参加するため年3日の特別休暇(有給)制度を導入しています。

### 敦賀セメント(株)

- 前年から繰り越した年次有給休暇の残余地数を1年につき5日を限度として積み立てて、学校行事、地域活動などに参加する場合に利用することができる「積立年次有給休暇制度」を導入しています。

### (株)吉村甘露堂

- メモリアル休暇制度として、子どもの誕生日や父兄会参加のための有給休暇の取得を促進しています。

## 6 労働時間削減へ向けた取組み

総務省の「労働力調査」によると、30歳代の男性の就業時間が他の世代の就業時間と比較して、最も長く、週60時間以上働く人が全体の2割以上となっており、子育て世代(父親)の労働時間の削減に向けた取組みが求められています。

父親子育て応援企業は、所定外労働をしない日(ノー残業デー等)を設定し、労働時間の削減を図っています。また、その実施を徹底するため、さらなる取組みを行っている父親子育て応援企業もあります。

### アイビックス(株)

- 毎週水曜日にノー残業デーを実施しています。

### オリオン電機(株)

- 毎週水曜日、給与支給日および賞与支給日にノー残業デーを実施しています。

### 清川メッキ工業(株)

- 第3月曜日にノー残業デーを実施しています。

### セーレン(株)

- 主に第2月曜日、第3金曜日にノー残業デーを実施しています。

### 敦賀セメント(株)

- 毎週水曜日にノー残業デーを実施しています。
- また、ノー残業デーについて、社内広報メール等により従業員に周知し、実施の徹底を図っています。

### (株)日本ピーエス

- 第1・第3水曜日にノー残業デーを実施しています。
- また、管理職会議等で所属長に対し、実施の徹底を指示するなど、確実なものとするための取組みを行っています。

### 福井県民生活協同組合

- 所定外労働時間の削減のため、年間のうち1か月の「ノー残業月間」を実施しています。

### 福井信用金庫

- 毎週水曜日にノー残業デーを実施しています。
- 年2回、ノー残業ウィーク(ふくしんファミリーウィーク)を実施しています。
- また、所属長への通達等により、実施の徹底を図っています。

### (株)福井村田製作所

- 毎週水・金曜日、給与支給日および賞与支給日に残業ゼロデーを実施しています。

### 三谷商事(株)

- 毎週水曜日にノー残業デーを実施しています。
- また、家族との対話といったゆとりの時間の創造、従業員の健康維持の観点から、所定外労働削減に向けて、業務量の平準化、派遣従業員の活用といった対応を所属長に指示するなど、従業員の意識付けを行っています。

## 7 家庭教育講座の実施

男性従業員を対象とした子育てに関するセミナーや研修会を開催している父親子育て応援企業もあります。父親の子育てに関する意識の改革、知識の伝達はもちろんのこと、育児に携わる同世代の従業員同士の横のネットワークが生まれ、企業内の雰囲気向上にも効果があるとの声が聞かれます。

### (株)北山建設

- 平成18年11月、平成21年9月、10月に、子を持つ従業員および地域住民を対象に、仕事で忙しい男性従業員が子どもと遊ぶ方法を学ぶためのバルーンアート教室を実施しました。

### 清川メッキ工業(株)

- 仕事と生活の調和を図るための社内講座を開催しています。
  - 平成18年 『食育の大切さ』
  - 平成19年 『絵本の読み聞かせ方』
  - 平成20年 『お父さんの力が生きる子育て』

### (株)福井村田製作所

- 年に1回の家庭教育出前講座を開催しています。
  - 平成17年 『家庭における父親と母親の役割と子どもの関わり方』
  - 平成18年 『当世の子どもの実態と親としての関わり方(父親・母親の役割)』
  - 平成19年 『職業人と家庭人の両立について』
  - 平成20年 『家庭の役割 家庭におけるしつけ』

## 8 その他の取組み

### 企業内託児施設の整備

従業員が安心して働くことができるようにするため、企業内に託児室を設置運営し、従業員の子どもを保育する制度も効果的な取組みの一つです。

### 特別特定医療法人福井心臓血管センター

- 従業員が、安心して働くことができるよう、0歳児から小学校就学前までの乳幼児を対象とした院内保育所(くまさんルーム・定員20名)を設置しています。
- 15人前後の乳幼児を受け入れており、男性も送迎を行っています。

### 勤務地限定制度

共働きなどで子育てのために勤務地の変更を希望しない男性もいることから(または子育てしやすい地域へ異動したいという人も)、誰でも利用できる勤務地限定制度も求められています。

### 福井県民生活協同組合

- 家庭の事情等により、遠隔地での職務が困難な場合、自宅から通勤可能範囲内に勤務地を限定するエリア職員制度を設けています。
- 平成16年および平成18年に、男性の利用があります。

### 一時パート制度

通常勤務では仕事と育児の両立が困難な場合に、一時期、フルタイム従業員から時間契約従業員に雇用形態を変更し、期間終了後、正規従業員として復職できる制度です。

### 福井県民生活協同組合

- 期間は、最長6年間で、契約勤務時間等は、話し合いの上で決定します。
- 平成15年から平成16年にかけて、男性の利用があります。

### 経済的支援

#### 小浜信用金庫

- 小学校就学前の保育料等について、その一部を助成し、従業員の子育てにかかる経済的負担の軽減を図っています。

### 両立支援制度の利用を促進するための取組み

仕事と子育てを両立するための制度があっても、職場で利用しにくい、または、従業員が当該制度について知らないというのでは、意味がありません。

当該制度の利用を促進するために、①利用しやすいよう運用上の工夫を検討する、②制度に関する情報を周知するといったことを同時に行うことが非常に重要です。

例えば、父親子育て応援企業も、制度の利用促進のため、下記のような取組みを行っています。

- ★休暇について、午前・午後の分割取得・時間単位の取得などを認めて利用しやすくする。
- ★対象者には、個別に上司から休暇取得を促す。
- ★制度について、社内掲示板などへの掲示や社内メールにより周知を図る。

## 6 父親子育て応援企業の概要

(平成21年11月1日現在) (50音順)

企業名・代表者	住所	事業内容	従業員数
(株)アイケープラス 代表取締役社長 生駒 哲也	敦賀市助生野 62号56番2	食料品等プラスチック容器 製造業	〈男性〉71人 〈女性〉48人 〈計〉119人
(株)アイビックス 代表取締役 吉田 敏貢	福井市下馬 2-101	ビルメンテナンス業および 警備業	〈男性〉979人 〈女性〉714人 〈計〉1,693人
アスワ電子工業(株) 代表取締役社長 浜地 幸生	福井市江守中2丁目 1321番地	電子部品製造業	〈男性〉20人 〈女性〉42人 〈計〉62人
アロック・サンワ(株) 代表取締役 石橋 正人	福井市開発5丁目 315番地	建築資材販売業	〈男性〉47人 〈女性〉13人 〈計〉60人
NECセミコンダクターズ 関西(株)福井工場 (受賞時:福井日本電気(株)) 工場長 澤島 一	坂井市春江町大牧 字東島1番地	製造業	〈男性〉544人 〈女性〉249人 〈計〉793人
小浜信用金庫 理事長 森下 充	小浜市大手町 9-20	金融業	〈男性〉66人 〈女性〉41人 〈計〉107人
オリオン電機(株) 代表取締役社長 矢野 栄幸	越前市家久町 41-1	電気機械器具製造業	〈男性〉392人 〈女性〉52人 〈計〉444人
(株)カモコン 代表取締役 加茂 直人	三方郡美浜町久々子 54-9	土石製品製造・販売業	〈男性〉49人 〈女性〉12人 〈計〉61人
カワイローラ(株) 代表取締役 河合 矢代治	吉田郡永平寺町松岡 領家第11号52番地	ローラ製造業	〈男性〉41人 〈女性〉7人 〈計〉48人
川口電気(株) 代表取締役 川口 光夫	敦賀市木崎 51-32	電気工事業	〈男性〉28人 〈女性〉5人 〈計〉33人
(株)北山建設 代表取締役 北山 孝雄	三方郡美浜町木野 21-4-17	土木建設業	〈男性〉6人 〈女性〉3人 〈計〉9人
清川メッキ工業(株) 代表取締役 清川 忠	福井市和田中 1-414	メッキ加工業	〈男性〉131人 〈女性〉70人 〈計〉201人
(株)コーワ 代表取締役 嶋崎 祐一	福井市三尾野町 第29号2番地12	サービス業 (警備保障、ビル管理等)	〈男性〉133人 〈女性〉122人 〈計〉255人
セーレン(株) 代表取締役社長 川田 達男	福井市毛矢 1-10-1	総合繊維メーカー	〈男性〉1,496人 〈女性〉551人 〈計〉2,047人 ※パート・アルバイト含む
タイヨー電子(株) 代表取締役 奥森 勲	鯖江市平井町 20-3	電子機器製造業	〈男性〉84人 〈女性〉77人 〈計〉161人
敦賀セメント(株) 代表取締役社長 上西 良平	敦賀市泉 2-6-1	セメント製造業	〈男性〉107人 〈女性〉7人 〈計〉114人
東工シャッター(株) 代表取締役 佐々木 知也	鯖江市熊田町 1-100	金属製品製造業	〈男性〉126人 〈女性〉36人 〈計〉162人
東洋染工(株) 代表取締役 野口 勝男	坂井市春江町田端 43-15	染色加工業	〈男性〉160人 〈女性〉63人 〈計〉223人 ※役員4名除く
日信化学工業(株) 代表取締役社長 宮澤 繕行	越前市北府2丁目 17-33	化学品製造業	〈男性〉130人 〈女性〉13人 〈計〉143人

企業名・代表者	住所	事業内容	従業員数
日東シンコー(株) 代表取締役社長 高柳 敏彦	坂井市丸岡町舟寄 110-1-1	製造業	〈男性〉236人 〈女性〉108人 〈計〉344人 (H21.9.30現在)
(株)日本ピーエス 代表取締役社長 室 敬士	敦賀市若泉町 3番地	PCコンクリート製品製造業	〈男性〉331人 〈女性〉45人 〈計〉376人
福井県赤十字血液センター 所長 豊岡 重剛	福井市月見 3-3-23	医療業	〈男性〉23人 〈女性〉26人 〈計〉49人
福井県民生活協同組合 理事長 藤川 武夫	福井市開発町 2-1-1	協同組合	〈男性〉171人 〈女性〉398人 〈計〉569人
(財)福井県予防医学協会 理事長 関 捨男	福井市和田2丁目 1006番地	保健衛生業(健康診断事業等)	〈男性〉72人 〈女性〉101人 〈計〉173人
福井コンピュータ(株) 代表取締役社長 小林 眞	福井市高木中央 1丁目2501	情報サービス業	〈男性〉365人 〈女性〉99人 〈計〉464人 ※育休の対象である契約社員含む ※県外事務所含む
特別特定医療法人 福井心臓血管センター 理事長 吉田 順一	福井市新保 2丁目228番地	病院	〈男性〉58人 〈女性〉229人 〈計〉287人
(株)福井新聞社 代表取締役 吉田 哲也	福井市大和田町56	日刊新聞印刷発行業	〈男性〉238人 〈女性〉42人 〈計〉280人
福井信用金庫 理事長 荻輪 進一	福井市田原 2丁目3-1	金融業	〈男性〉445人 〈女性〉311人 〈計〉756人
(株)福井村田製作所 代表取締役社長 村田 恒夫	越前市岡本町 13号1番地	電子部品開発・製造業	〈男性〉2,487人 〈女性〉1,088人 〈計〉3,575人
財団法人 藤田記念病院 理事長 藤田 知洋	福井市宝永4丁目 15-7	病院	〈男性〉22人 〈女性〉125人 〈計〉147人
三谷商事(株) 代表取締役社長 三谷 聡	福井市豊島 1-3-1	商社	〈男性〉650人 〈女性〉200人 〈計〉850人
ヨシダ工業(株) 代表取締役 吉田 俊博	鯖江市有定町2丁目 11-24	精密金属加工業	〈男性〉31人 〈女性〉26人 〈計〉57人
(株)吉村甘露堂 代表取締役 吉村 文雄	大野市木本 90-19-1	菓子製造業	〈男性〉29人 〈女性〉42人 〈計〉71人

## 7 父親子育て応援企業レポート

父親子育て応援企業として知事表彰を受けた企業の一部について、その取り組み内容を福井新聞社発行の月刊誌「fu」に掲載し、広く県民に紹介しています。

2007年fu1月号に掲載

### 子育て講座「お父さん」に刺激 身近なサポートは社員に優しく (株)日本ピーエス

「企業人と家庭人の両立」をテーマにした家庭教育講座を今年2月に開催したところ「参加者はほとんどが男性で、再講座をとの声も出ました」というのは、敦賀市の「(株)日本ピーエス」。「会社人間だけではダメ、家庭があってこそ仕事ができるので、どちらかに偏ることのないように」という内容は、「お父さん」社員にとって刺激的だったようです。課長代理の真柄邦夫さんもその一人。「仕事と家庭の両立だけではなく、例えば“子どもの目線に立つ”などと具体的なアドバイスもありました」。7歳と5歳の子どもを持つ真柄さんも、改めて「お父さん」に目覚めた様子です。「講座の最後に質問の時間が取れなかったので、次に開くときには、そのような時間も取りたい」とは総務部人事管理課課長の板谷英樹さん。

同社では、妻の出産のとき、お父さんが2日間の有給特別休暇を取れる制度があります。2人のお子さんの誕生に制度を利用した真柄さんも「やはり会社という身近なところにサポート体制があるのはありがたい」。ほとんどの「お父さん」社員がごくふつうに利用しているそう。そうした「子育てに優しい」社内環境が生まれてきたのは、社員の意識に加えて会社側の理解も大きいようです。子育てで休む人がいれば周りの社員がカバーし、また会社もサポートを進めやすい制度や研修会を開く。「子育てだけでなく、社員が学校行事や地域活動へ参加することは、人とのつながり、人脈や視野を広げることにつながり、仕事にもプラスになっていると思います」(板谷さん)。子育てを応援することは、広い意味での社員教育でもあるようです。



2007年fu1月号に掲載

### ちょっとした気持ちの心がけがみんなが協力、みんなが笑顔の職場に 東工シャッター(株)

育児・介護休業法では、3歳未満の子どもを養育する労働者には勤務時間の短縮等の措置をとるよう定めていますが、それを小学校就学時までと大幅に拡大させた制度を採用しているのが鯖江市の「東工シャッター(株)」。



販売促進チームの上大門知視さんは、約1年3カ月前に長男が生まれたとき特別休暇を2日間取得しました。当時は奥さんと2人だけの生活。「近くに頼れる人がいなかったため、妻の出産時に取得できる特別休暇のありがたさを改めて実感しましたね」とのこと。入退院時の奥さんの身の回りのこと、役所への届出など、何でもないちょっとしたことではあるけれども大切なことがたくさんあります。自分にできることをしてあげることが奥さんへのサポートにつ

ながっていると、実際に感じ取られたようです。

共働きが多い福井県。特に、核家族の場合、お母さんに何か事情が起きても頼れる人がいないというケースは少なくありません。「身近にいる人が支えになるのが一番いいと思います」と上大門さん。つまりは、お父さんの役割。同社では、半日単位で有給が取れる半日有給制度を、学校行事や地域の活動に利用している人も多いそう。小学校就学前の子どもがいる社員には、5日間の子どもの看護休暇を有給としている同社。「休みの後、『休み、ありがとうございました』との言葉で、また協力してあげたいという気持ちになります。本人も家庭の心配事をクリアすることによって、仕事に集中できているように思います。誰が休んでも、仕事をまわしている体制をとることは大事なことです」とは、上大門さんのグループマネージャー、窪田健市さんの言葉でした。

2008年fu4月号に掲載

### やってみて分かった「父親の責任」 育児休業を積極的にサポート 福井信用金庫

女性の育児休業取得率は100パーセントの福井信用金庫ですが、男性の取得は3年前、本店事務部システムIT課の北出貴宏さんが第1号でした。土日を含む10日間の育児休業期間中、生後11ヶ月のお子さんの世話をした北出さん。奥さまは既に職場に復帰したあとで、北出さんは独りでお子さんのすべての世話をしました。自分が責任を持って1日7回の離乳食をあげるとなると、手の空いているときに手伝うのは大変さが違うことに気づかれたそう。オムツの交換、お風呂などあらゆる身の回りの世話をする育児の大変さ、父親としての責任の重さを感じました。この10日間の経験によって子育てに対する意識が全く変わり、「今まで気づかなかった子どもの体調のささいな変化にも気づくようになりました」。奥さんに聞かなくても自分できちんと世話ができるという自信も生まれ、「子どもとの距離も近く感じられるようになりました」。お母さんの手伝いではない育児をした経験は、北出さんに責任と自信を与えてくれました。



育児休業中の北出さんの仕事は同僚がカバー。以前から仕事を共有する作業進行だったため、引き継ぎもスムーズだったそうです。「仕事と生活、いわゆるワークライフバランスは職員にとっても大切ですし、職員一人ひとりにとって働きやすい職場にすることは、企業にとってもメリットです」とは人事部副部長の川島良一さん。福井信用金庫では、「男性の育児参加サポート企業宣言」をし、職場もサポートする、という姿勢を打ち出しているとのこと。「実際に育児休業を取ってみて、母親の大変さ、子育ての責任に初めて気づきました。頭で考えるだけでなく、多くのお父さんたちがもっと実際に育児のための休暇をとっていくとよい」と北出さん。お父さんの子育ては、決してお母さんがいないからではなく、自分の役割だという大きな意識の変化も生んでいるようです。

2008年fu4月号に掲載

### 子どもとの遊び方、教えます お父さんのためのバルーン教室 (株)北山建設

仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境を整備するための「一般事業主行動計画」は、301人以上が働く会社に策定が義務付けられて、300人以下では努力義務とされています。美浜町の建設会社、北山建設がこの計画を策定したのは約2年前。「うちは従業員7名ですが、従業員にこの会社に入ってよかったと思ってもらうためにも、会社の社会的信用をつけ、地域で選ばれるような会社となるためにも取り組みたいと考えました」。家族の支えがあるからこそ仕事を頑張る気持ちが生まれ、力を発揮する原動力となる。それ

は本人だけでなく会社にとってもプラスだと専務の北山大志郎さんは考えました。

北山建設の「一般事業主行動計画」の中に採り入れられたのは「建設業で働くお父さんのためのバルーン教室」というユニークな取り組み。なかなか子どもたちと遊ぶ時間がとれないお父さんのために、バルーンで動物などの作り方を覚えてもらい、親子のふれあいを深めるのに役立ててもらおうと開催しました。従業員と、知り合いの業者さん合わせて8人で実施したところとても好評で、建設業で働くほかの仲間にも知ってもらおうと、敦賀、小浜の嶺南だけでなく福井や武生、勝山でも開催。合わせて52社、126人のお父さんたちが参加するほどの催しとなりました。「家で子どもとやってみよう」という声も多く寄せられ、さらに学んだことを地域の中でも生かそうと、去年は保育園でバルーン遊びも行うほどの広がりとなりました。



また、子どもの送迎や子どもの行事のための休暇制度を設けました。送迎休暇は1日2時間ですが、急な病気などで子どもを迎えに行くときに利用してもらおうと有給にしました。職場を空けることとなりますが、北山さんは「仕事はチームワークですから、連携が取れていれば問題ありません。緊急の時に何でも言える職場環境をつくるために、閉鎖的にならないよう心がけています」。この春に卒園、入学を迎えるお子さんを持つ社員もおり、そうした家庭の話題も、日常の会話の中で出てくるそう。「従業員数7人という規模で、子育て支援制度をつくるのはハードルが高いですが、おもしろいな、働きやすいなど感じてもらえるようになれば、今は結果が出なくても将来につながっていくのではと考えています」。



2009年4月号に掲載

### 「当たり前」の共通認識が働きやすい職場環境をつくる (株)アイケープラスト

社員から「みんなが快く送り出してくれるから、特別休暇も取りやすい」

昨年9月、奥さんの出産の際に特別休暇を取得した岩本哲也さん。2交替制勤務で、その日夕方から深夜にかけての勤務の途中、奥さんから陣痛が始まったとの連絡が入り帰宅。ちょうど家を訪ねて来ていた岩本さんのご両親に2歳のお子さんをあずけ、すぐに奥さんと病院へ向かいました。奥さんのご両親や親戚への連絡、出産後は病院に着替えを持って行ったり、家事をしたりしたそう。



「子どもが生まれることは、職場に話していましたし、仕事を抜けるときはみんなが気遣って送り出してくれました」。出産が予定よりも1週間早いのは予想外のことでしたが、岩本さんが職場を離れている間は、同じ部署の同僚たちでカバー。平成17年の会社設立以来、毎年5名以上の社員が、岩本さんと同じように奥さんの出産に合わせて特別休暇を取得しています。

会社から「当たり前だから、を大切にしたい」職場にもコミュニティを

「『出産に立ち会うために休みを取るの当然』という感覚を社員みんなが持っているので、急なことであってもみんながお互い様と、カバーする心づもりができています。そうしたコミュニティ感覚を生むよう、会社も気を配っています」。業務・総務課課長代理の高橋映さんによると「制度を利用した人が、みんなが思いやりを持

つ旗印となっていると思います」とのこと。「前例がたくさんできることで、制度は利用すればいいものなんだと、これから働く人が安心感を持てますし、また制度の利用者からは『自分のときはこうだった』と後輩にも話してあげることもできます」。

スタートしたばかりの会社だからこそ、取り入れられる制度は取り入れていきたい。「社員が働きやすい環境を整えることは、会社の根っこをきちんとつくることですから」と社員重視の考えは会社の理にもかなうという判断です。「会社は人からなり、家庭からなっています。職場、家庭、双方からの協力があって、安心して働ける。だから社員本人だけでなく、家族も含めて考えることは大事なんです」。会社の理想を昔の近所同士のよきようなコミュニティにたとえます。「例えば、家族と参加できる納涼祭とか何でもいいので、社員同士お互いのことが分かるように」。

2009年4月号に掲載

### 代替要員を常時確保し対応可能に (株)コーワ

社員から「出産がこんなに大変だと気づかせてくれた会社に感謝」

福井春山合同庁舎で警備の仕事に就く吉村彰恒さんは昨年7月、奥さんの出産の際に2日間の特別休暇を取得しました。予定日を過ぎた直後の月曜日の朝方に、陣痛が始まった奥さんを病院へ。まだしばらくは生まれそうにない状態であったため、その日は仕事へと向かいました。翌日、無事お子さんが誕生。「最初は1日の休みのつもりでしたが、生まれるまでに25時間かかり、妻は自力で歩くこともできないほどでした。もう1日付き添っていたいと思い、休ませて欲しい旨を会社に伝えました」と吉村さん。

「出産を簡単に考えていて、こんなに大変なことだとは思いませんでした。実際に立ち会って命の尊さをあらためて知り、感動しました。職場からのサポートやこのような制度があることに対してはありがたいと思います」と吉村さんはそのときを振り返ります。奥さんのご両親も仕事をされているので、「仕事を2日も休んで付き添ってくれて、安心して仕事ができたと。ありがとう」との言葉をもらったそうです。

1番年齢が若い吉村さんの職場には多くの、子育て経験のある先輩たちがいます。「こんなときはこうした、あしたなど、出産や子育てについていろいろとアドバイスをもらうことができ、すごくありがたい」と、吉村さんはコミュニケーションが取れる職場環境の大切さを実感されていました。

会社から「フォロー体制を確立し安心して働ける環境に

吉村さんから連絡を受け、「会社に増員の手配をお願いしました」とは主任の山下治和さん。警備の仕事は、一人でも欠けてはいけない仕事。決められた人数でその場を警備しなければなりません。だからコーワでは社員の急な休暇のための代替要員を常に確保しているそう。「代わりの人間が持ち場についたときに業務がこなせるように、周りがサポートするようにも進めています」と山下さん。

代表取締役の嶋崎祐一さんは、「時代の変化に合わせた職場の環境づくりは重要です。約400名の社員のうち子育て世代の社員はごくわずかですが、できるだけサポートは当然になっています」と話します。吉村さんは導入された特別休暇の第一号取得者。会社全体でフォロー体制をつくり、必要なときにはすぐに対応できる状態に。現場の声を制度に反映させ、安心して働きやすい環境づくりを整えていました。



## 8 全国の企業の先進的取組み

全国にも、男性従業員の子育て応援について、多様な取組みを行う企業が数多くあります。ここでは、そういった企業が、制度を運用するために、どのような工夫や取組みをしたのかを紹介します。

「男性も育児参加できる企業へ～男性の育児休業事例集～」  
(2006年3月(財)21世紀職業財団作成)に掲載

### 社員全員で作り上げた 育児休業制度で 従業員満足と業績アップを実現

#### 利用料無料の事業所内託児所を設置

子どもが満3歳になるまで取得できる育児休業制度をはじめとして、休業期間は93日までだが取得回数の制限のない介護休業制度や、保育料無料の事業所内託児所を設けるなど、法律の規定を大幅に上回る施策を実施するカミテ。

これが評価され、2000年度に「働く女性支援優良企業」(秋田県)、2001年度にはファミリー・フレンドリー企業表彰「厚生労働大臣努力賞」を受賞した。従業員36名と小規模ながら、大企業にひけをとらない充実した制度づくりを推進する上手康弘社長に聞いた。

#### 仕事と家庭を両立させ ものづくりに集中できる環境を

「当社は金型製作やプレス加工を行う製造業ですので、勤務時間中は全ての社員がものづくりに集中できる環境をつくることを第一に考えています。そのためには、仕事以外のことで余計なストレスを抱えなくて済むことが重要。男女や世代の違いに関わらず、家庭生活が充実していないと仕事に影響が出てきてしまうものです」

従業員36名のうち、女性が半数を占めるカミテでは、従来から男女に関わりなく実力を発揮できる制度づくりを進めてきた。育児休業制度もそのひとつだ。最近では男性も育児に関心を持つようになったため、2001年に制度を改正した。20日間の短期取得を推奨するなど工夫した結果、2名の男性が取得した。取得率は50%だ。

また、すでに子育て期を過ぎた社員にも配慮している。上手社長はこう言う。

「子育て期が終わった従業員に不公平感を持たせないよう、介護休業とセットにした施策にしています。まだ若い従業員が多いので、介護休業をとる社員は少ないですが、今後親の介護をする必要が出てきたときに若い人に支えてもらうことになる、と常々話しています」

家庭生活との両立を、老若男女問わずに実現できる制度とすることによって、従業員の間での不公平感を解消することにも成功している。

#### 従業員全員の意見を反映し 本当に使える制度に

しかし、高い利用率を実現するには、取得条件や期間などを工夫することも必要だ。そこでカミテでは、年に3～4回、上手社長が従業員全員と個人面談をする機会を設けている。仕事や職場の人間関係に関する相談や、各種の制度に対する意見をヒアリングする場だ。

「事業所内託児所“カミテチャイルドハウス”を2000年3月に設置したのも、この面談で聞いた意見がきっかけです。資格を持つ保育士が2名常勤していて、現在は常時6名、臨時で4名の児童が利用しています。利用率

#### Company Profile

- 社名:株式会社 カミテ
- 設立:1988年(昭和63年)2月
- 資本金:4800万円
- 所在地:秋田県鹿角郡小坂町荒谷字三ツ森62-1
- 従業員数:36名

は75%と高水準です」

そのほか出産時に取得できる妊婦特別有給休暇(妊産婦が対象)・配偶者特別有給制度(配偶者が対象)や、子どもや家族が病気になったときの看護休暇制度など、有給休暇も充実しているが、これらは1時間単位で取得できるのが特徴だ。ここにも、通院や見舞いなどは丸一日休む必要はなく、数時間で済んでしまうことが多いという意見が反映されている。

#### 社長のメッセージが込められている だから高い利用率を実現できる

2001年4月に育児休業期間を3年に延長したのも、面談がきっかけだ。託児所があると、“産休が明けるとすぐ働かなきゃいけない”という雰囲気になる恐れがあるという意見が上がった。そこで上手社長はこう考えたという。

「会社として、『育児休業を取ってもいいんだよ』というメッセージを伝える必要があると考えました。法定どおり1年のままだと、法律があるから仕方なく制度を作っているととられかねません。そこで、会社の本気度を伝えるために一気に3年に延長したのです」

また、妊婦特別有給休暇や看護休暇がなかった時代でも、出産や家族の病気のときは当然通常の有給休暇で休むことができた。それでもあえて特別な有給休暇制度を設けることで、会社がそれを公に認めているというメッセージを従業員に発することを意図したという。その結果、これらの特別有給休暇制度の利用率は100%だ。

#### 充実した育児支援制度は 士気向上・業績アップにつながる

これらの施策は、従業員や会社にとって多くのメリットがあると上手社長は指摘する。

「まず、育児期にある中堅社員が一時的に職場を離れることによって、若手社員にチャンスを与えることができます。役職者が休暇を取れば、その“代行”という形で一段レベルの高い仕事にトライさせるのです。また、女性が多い職場なので、男性が子育て期の女性の気持ちを理解できることは非常に有益です。子育ての話をつかひに親近感がわけば、仕事についても何でも相談できるようになりますからね」

また、他の従業員に引き継ぎをすることで、自分の受け持つ業務の見直しをする機会ができ、作業の効率化につながる。さらに、育児を通じて子どものかわいさを知ったことで、早く家に帰るために効率的に仕事をし、残業が減る効果もある。

カミテでは、2001年にISO9001・14001を同時に取得した。また、2001年から2005年までの5年間で、不良品率を30分の1以下に低減させることに成功している。

「社員が仕事に集中し、士気も高かったからこそ、こういう仕事が成し遂げられたと思っています」

2005年からは、代替要員の確保など育児休業対象者をサポートする「育児休業推進チーム」を設置したり、託児所を地域の育児サークルに開放するなどの試みも始まっている。カミテの制度はこれからもさらに進化していきそうだ。



制度名	育児休業制度
開始年	1992年
取得条件	パート・アルバイト含む全社員を対象に、子どもが満3歳になるまで取得可能
制度の特徴	2001年4月に制度を改正し、休業期間を3年まで延長した
制度による効果	2001年4月の制度改正以降、対象者4名中2名の男性社員が制度を利用

「男性も育児参加できる企業へ～男性の育児休業事例集パートⅡ～」  
(2008年度(財)21世紀職業財団作成)に掲載

## トップの掛け声をきっかけに 男性育児休業取得に取り組む

### 規模的には「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ヵ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

#### Company Profile

- 社 名: 社会福祉法人 福祉の里
- 設 立: 1993年(平成5年)
- 資 本 金: 2億3900万円
- 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



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けたいと考えていました。ちょうど配偶者が出産する男性がいて、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。

「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ります。男性の育児休業取得についても、理事長を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。

「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取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認識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」



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	一子につき月額3万円まで支給
	配偶者出産休暇	2日(有給)

「男性も育児参加できる企業へ～男性の育児休業事例集パートⅡ～」  
(2008年度(財)21世紀職業財団作成)に掲載

## 「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

### 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髭テクノは、デスクボード・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、女性は出産者全員が取得し、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。

「配偶者出産休暇は年次有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」に会社が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いった。



### Company Profile

- 社名: 菱髭テクノ株式会社
- 設立: 1965年
- 資本金: 4億円
- 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

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あたりませんでした」

### 「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、かねてから菱髭テクノが取り組んできた「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で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。

育児休業を取得した男性は製造現場の社員だが、DDK活動を通して周囲の社員が助け合う体制をとったため、休業中の問題はなかった。復帰後の昇給については、評定期間中の勤務が行動基準を達成しているか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得て「ワーク・ライフ・バランスを考えるセミナー」を開催し、「男性の育児参加の重要性和ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて」というテーマで外部から講師を招き、55名が参加した。女性社員だけではなく子どもをもつ男性社員が10名ほどと管理職全員が参加し、好評であった。

「現在、ワークライフバランス推進委員会が、育児休業制度や人事制度、勤務状況等の現状と課題を明確にするため、仕事と家庭の両立についての社内アンケートを実施しているところですが、このアンケートの結果を踏まえて社員のニーズを把握し、より改善を進めていきたいです」



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	取得人数	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
	短時間勤務制度	時差出勤制度と同じ

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、以前は病気のとく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