

② こんな取り組みをしています

NTT西日本香川支店



【企業データ】

- 支店長： 久保 朋起
- 所在地： 高松市観光通
- 事業内容： 西日本地域における地域電気通信業務
およびこれに附帯する業務、活用業務

【香川支店ベース】

○従業員数	105名(うちパート社員4名) (男性:83名、女性:22名)	(平成18年2月1日現在)
○平均年齢	43.2歳 (男性:44.8歳、女性:36.8歳)	(平成18年2月1日現在)
○平均勤続年数	23年 (男性:25年、女性:17年)	(平成18年2月1日現在)

【育児・介護休業に係る優れた制度】

- 満3歳までの育児休業制度
- 小学校就学前までの短時間勤務制度
- 法定休業以外に最長2年9ヶ月の介護休業又は短時間勤務制度

【育児・介護休業制度の利用状況(平成16、17年度)】

- 育児休業制度
男性 なし
女性 4名(H16年:2名、H17年:2名0)
- 育児短時間勤務制度
男性 1名(H16年:なし、H17年:1名)
女性 2名(H16年:1名、H17年:1名)



副支店長 小原さん

【男性社員に対する取り組み施策及び今後の方針】

○制度導入の背景

当社は電話交換担当に多数の女性社員が従事していたことから、家庭生活と仕事の両立は古くから重要な課題として取り組んできております。特に、出産・育児の期間確保及びその後の職場復帰につきましては、昭和40年代から独自の短時間勤務制度を導入するとともに、近年は、10数年前から対象を男性社員に拡大するなど、安心して働き続けられるよう各種取り組みを行ってきております。

○制度の周知及び取得状況

過去から制度を導入してきていることから、制度の概要については社員が認知しているものの、趣旨の徹底も含めホームページに制度を掲出し受付期間等の周知を行っております。ここ数年の取得状況につきましては、香川支店は社員の年齢構成上過去に比べ減少傾向にあり、育児休業・短時間勤務は各年 3 名程度。介護休業についてはここ数年実績はありませんが、現在、短時間勤務を男性が適用中であるとともに、当社全体で見れば、男性を含め多数の社員が取得しております。

○復職にむけたフォロー

育児休業等を取得すると数年間は会社業務と離れることから、復帰に備えて社内誌及び各種情報を月 1 回、自宅に送付し、会社の動向をお知らせするとともに、復帰時におけるスキルの陳腐化対策や時代に合わせた知識の向上に向け、通信訓練の受付周知・受講経費の補助を行うなど復帰しやすい環境整備に取り組んでおります。

○会社として

当社の育児休業制度等については、当初、女性社員の福祉の向上を主たる目的として制定し、その後の法律改正や社会的な背景の変化に合わせ適宜改正を行ってきております。特に近年は家庭での役割分担が多様化していることに着目し、制度適用の対象を男性に拡大するなど、社員が家族の一員としての役割を果たしつつ充実した職業生活が営めるよう取り組んでおります。今後は、高齢社会に伴う家族介護のための休職ニーズが男性社員を含め更に拡大すると思われ、男性でも各種制度を取得しやすい風土作りや取得期間中のフォローアップの更なる充実が必要であると考えています。

利用者の声

刈谷 忠泰さん(43歳)
育児短時間勤務制度(制度内容:1日4時間勤務)
取得期間:H17年4月~H18年3月
家族構成(当時:本人、妻[43]、長男[18]、長女[16]、次女[5])

◎なぜ、育児短時間勤務制度を利用しようと思ったのか。

次女の養育に関して、当初は学童保育への入所を考えていましたが、学区内の待機児童が多く入所できるかわからない等の理由により育児短時間勤務制度の取得を決めました。

◎制度利用をどのように決めたのか。

会社の制度として、育児短時間勤務制度の取得期間は6ヶ月又は1年間となっていましたので、家族と相談し1年間に決めました。

◎育児短時間勤務制度を取得したことを家族はどのように思っているのか。

妻は賛成でしたが、正直、長女の本音はわかりません。

◎育児短時間勤務制度を取得したことについて、ご自身はどのように思っているか。

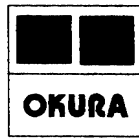
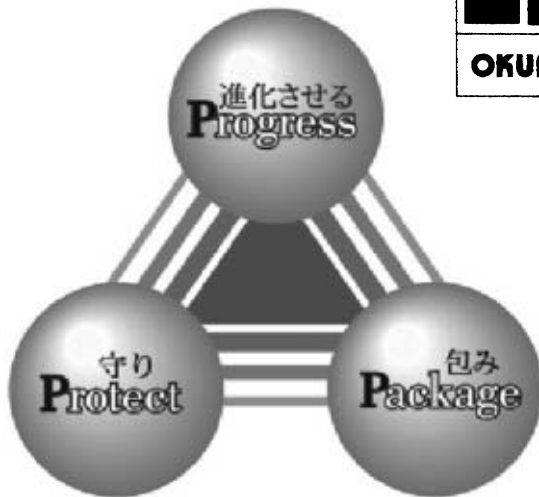
取得してよかったと思っています。

◎育児短時間勤務制度を取得したことにより会社の勤務評定に影響は無かったか。

特に影響はないと思います。

◎後輩のために一言

自己満足であり結果は今後もわからないが、出来るならば子育て支援にかかる各種制度は利用すべきだと思います。僕の場合、小学校入学時における短時間勤務制度の取得ですが、今考えれば出産直後の育児休業制度を利用すればよかったと思っています。



真心を包み、幸せを守り、技術を進化させる
大倉工業株式会社

【企業データ】

- 設立：昭和 22 年
- 資本金：86 億円（平成 17 年 12 月 31 日現在）
- 代表者：鴻池 正幸
- 本社：丸亀市中津町
- 事業内容：光学機能性フィルム、ポリオレフィンフィルム、機能性建材製品の製造・販売

○従業員数	1,400名 (男性:1,235名、女性:165名)	(平成17年12月31日現在)
○平均年齢	39.4歳 (男性:40.5歳、女性:31.5歳)	(平成17年12月31日現在)
○平均勤続年数	社員:18年1ヵ月 (男性:19年2ヵ月、女性:10年0ヵ月)	(平成17年12月31日現在)

【育児・介護休業に係る優れた制度】

- 小学校就学の前までの、短時間勤務の制度か始業・終業時刻の繰下げ・繰上げ制度の選択
- 妊娠中における、短時間勤務の制度か始業・終業時刻の繰下げ・繰上げ制度の選択

【育児・介護休業制度の利用状況(平成16、17年度)】

- 育児休業
男性：1名（H16：なし、H17：1名）
女性：17名（H16：9名、H17：8名）

【男性社員に対する取り組み施策及び今後の方針】

- 平成 17 年 9 月ごろに、各事業所の管理職員などを対象に、平成 17 年 4 月に改正された育児・介護休業法に伴う新たな制度等について説明を行った。
- 平成 17 年度の県主催の「雇用・労働フォーラム」において、育児休業を取得して（男性）の事例発表者として参加した。

利用者の声

総務部 人事・労務グループ
福井 浩光さん(33歳)
育児休業を取得(H17年2月に3週間)
家族構成(当時:本人、妻[専業主婦]、長女[3歳:家で養育中])



◎なぜ、育児休業を取得しようと思ったのか。

- ①出産後、長女の面倒を見られるのが夫婦2人だけ。
 - ②出産後の家事をどうするか。
 - ③職場の育児休業に対する理解がある。(仕事が片付く時期であった。)
- 上記の事項を考えたとえ取得を決意した。

◎休業期間をどのように決めたのか。

法令上、8週間の育児休業期間が取得できるが、社会保険料の支払義務(月末)が生じないようにするためである。

◎育児休業を取得したことを家族はどのように思っているのか。

妻は喜んだ。

◎育児休業を取得したことについて、ご自身はどのように思っているか。

仕事というものを考える良い機会になった。また、育児や家事の大変さを認識出来た。

◎育児休業を取得したことにより会社の勤務評定に影響は無かったか。

影響はなかった。

◎後輩のために一言

育児休業を取ることは労働者の権利ではあるが、育児休業を取るのであればなるべく早めに職場の理解を得ておくことを勧める。



香川県中小企業団体中央会



【企業データ】

- 設立：昭和31年
- 会長：国東照正
- 本社：高松市福岡町
- 事業内容：中小企業連携組織の設立・運営・経営支援

○従業員数	15名(うちパート社員0名) (男性:13名、女性:2名)	(平成18年2月1日現在)
○平均年齢	37歳 (男性:39歳、女性:26歳)	(平成18年2月1日現在)
○平均勤続年数	社員:15年1ヵ月 (男性:16年11ヵ月、女性:3年6ヵ月)	(平成18年2月1日現在)

【育児・介護休業に係る優れた制度】

- 育児休業を申請する従業員は、育児休業終了予定日の繰上げ変更を行うことが出来る。
- 育児短時間勤務制度について、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、所定労働時間を6時間とすることが出来る。
- 介護休業の対象者は、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある家族及び会社が認めた者を介護する従業員とする。
- 介護休業を申請する従業員は、介護休業終了予定日の繰上げ変更を行うことが出来る。

【育児・介護休業制度の利用状況(平成16、17年度)】

- なし



事務局長 藪内さん

【男性社員に対する取り組み施策及び今後の方針】

- 次世代育成支援対策推進センターの指定を受けているが、具体的に何をするのか。
当センターは国の指定を受け、企業の一般事業主行動計画策定を支援するもので、具体的には事業主の取り組みを促進するための講習会の開催・窓口相談などを実施しています。
- 貴会でも一般事業主行動計画を策定されたようだが、なぜ策定したのか。
全国的に、企業にとって次世代育成支援対策に取り組むことが求められており、働きながら子育てをしやすい職場環境づくりへの気運が高まりつつあるように感じています。この行動計画の策定

は、次世代育成支援対策推進法において常用雇用者が 301 人以上の企業には策定義務があるが、300 人以下の企業は努力義務となっています。

当会は、中小企業経営者で組織する事業協同組合等を会員組織としていますが、その所属構成員企業数約 3 万社はもとより県下の企業に対して、その取り組みを促進する業務を行っている立場上、自ら率先して行動計画を作成しました。

◎行動計画の内容はどのようなものか。

計画期間は 5 年間で、3 つの目標を掲げています。そのうち、特に実現したい目標は、「子どもの出生時に父親の休暇取得を促進すること。」であります。現在、職員には定例会で周知、啓発を行っており、将来に備えているところです。他の 2 つの目標は、年間 15 日以上有給休暇の取得と毎週水曜日をノー残業デーとすることです。



工業振興部 部長 藤井さん

◎県より労働施策アドバイザー事業の委託を受けているが、何をしているのか。

県でも、企業における仕事と家庭の両立支援の促進を図るため、その積極的な取り組みを行っている企業に認証マークを交付したり、表彰することにより、働きやすい職場環境づくりに向けた気運を醸成しているようですが、当会では県から委託を受け、認証マークの交付や表彰制度に関する周知を企業に直接、職員が訪問して説明するなどの業務を行っています。その他、県が行う労働施策全般にわたるパンフレット等の配布や公的な機関が行うセミナーへの参加依頼等も行っています。

◎県下の企業を回って企業の両立支援の取り組み状況はどうか。

県内の企業を訪問した感想ですが、平成 17 年 4 月に育児・介護休業法が改定されましたが、その改定された内容を既に就業規則等に規定している企業は少ない状況です。特に大部分の中小企業では対応出来ていません。

また、一般事業主行動計画の策定状況ですが、中小企業ではその計画の存在すら知らない事業主が多いことに驚かされました。

さらに、従業員が少ない零細企業にとって、出産や育児などを理由に退職せざるを得なかったり、出産を断念したといった事例も残念ながらあるようです。

◎どうすれば企業の取り組みが進むと思うか。

確かに、女性社員が 1 人や 2 人しかいない事業所で、その女性が育児休業を取得することになった場合、その業務を誰がこなすかが大きな問題になってきます。代替要員としてパート職員を新たに雇用しても、育児休業者が職場復帰した際の両者の処遇に困るのも事実です。しかしながら、そのために女性が子どもを産まなくなってしまうのは、急速な少子化が進んでいる我が国の社会経済全体に極めて深刻な影響を与えてしまいます。

特に、職場環境に関して、職場の雰囲気や理由に育児休業の取得を断念したり、父親の長時間労働が家庭で子育てを行う母親の子育ての悩みを大きくしていることなどから、職場の雰囲気を変えるには、やはり事業主の意識改革が求められるところです。

事業主(特に中小企業)の意識改革が進めば、労働者の仕事と子育ての両立を容易にして、少子化の流れを変えていけるのではないのでしょうか。

当会も、微力ではありますが、企業のお役に立ちたいと考えております。



四国旅客鉄道株式会社



【企業データ】

- 設立：昭和 62 年
- 資本金：35 億円
- 代表者：松田 清宏
- 本社：香川県高松市
- 事業内容：旅客鉄道事業、旅行業、その他関連事業

○従業員数	社員：3,013名、契約社員：283名 (男性：2,982名、女性：314名)	(平成18年2月1日現在)
○平均年齢	社員：43.1歳 (男性：43.2歳、女性：39.3歳)	(平成18年2月1日現在)
○平均勤続年数	社員：23.7年 (男性：23.8年、女性：18.3年)	(平成18年2月1日現在)

【育児・介護休業に係る優れた制度】

- 育児休職不取得者は、申請すれば小学校就学前まで時間外又は休日等労働の免除措置。
- 介護休職の期間は、1年を限度として、連続した一期間取得できる。

【育児・介護休業制度の利用状況(平成16、17年度)】

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| ○育児休職 [契約社員含む] | ○介護休職 [契約社員含む] |
| 男性：1名 (H16：1名、H17：なし) | 男性：6名 (H16：4名、H17：2名) |
| 女性：4名 (H16：なし、H17：4名) | 女性：なし |

【取り組み施策及び今後の方針】

○育児休業制度について

当社においては、平成4年より育児休業制度を導入し、法改正等にに合わせて制度拡充を行いながら現在に至っています。

○取り組みにあたっての考え方

急速な少子化が進行する社会情勢のもと、男女問わず、社員や契約社員が仕事と子育てを両立させることができる働きやすい環境を作ることは、会社が果たすべき社会的責任でもありと考えています。

○最近の取り組み施策について

次世代育成支援対策推進法の施行に伴い、当社では平成17年4月に「一般事業主行動計画」を策定しました。この行動計画の中では、計画期間中（3年間）に男性の育児休職取得者数

1名以上、女性の育児休職取得率70%以上という目標を掲げています。社員等には、この目標を社内ネット掲示板にてお知らせし、周知を図りましたが、特に職場の管理者に対しては、集合研修の場などでその目的・意義を十分に説明し、社員が育児休職制度をより利用しやすい職場の雰囲気をつくっていきけるよう指導を進めています。

○今後の方針等

育児休職制度の存在に関しては、社員や契約社員のほとんどに認知されていると思いますが、制度の具体的な内容や、育児休業を取得した際の公的給付等についてはまだまだ知られていないのが現状だと思います。そういった育児休業に関する詳細な情報を職場の管理者等を通して社員・契約社員に周知することで、育児休業に対する認識を深め、取得促進を図っていきたいと考えています。

利用者の声



高松車掌区(当時)
丸岡 康之さん(47歳)
育児休業を取得(H16年11月~平成17年2月)
家族構成(当時:本人、妻)

◎なぜ、育児休業を取得しようと思ったのか。

妻が高齢初産であったため不安がありましたし、また、周りに家事の手伝いなどをできる人もいなかったもので、しばらくの間、私が育児休業を取ることにしました。

◎休業期間をどのように決めたのか。

当初は、会社の規程に定められている限度に基づいて、出産予定日から子が1歳になるまでの期間で申請しました。しかし、育児休業に入った後、義母に家事を手伝ってもらえることとなり、3ヶ月間に休業期間を短縮しました。

◎育児休業を取得したことを家族はどのように思っているのか。

高齢初産のため、妻自身も当然不安を抱いていましたが、出産後、私在家で家事などの手伝いをするのができたので「助かった」と言っています。

◎育児休業を取得したことについて、ご自身はどのように思っているか。

私が単身赴任をしていたこともあり、妻の妊娠中はあまり面倒を見ることができませんでした。が、出産後は育児休業を取得したことでそばで面倒を見られ、非常に良かったと思っています。

ただ、男性の育児休業はまだまだ珍しいこともあって、すぐに周囲に知れ渡り、少し恥ずかしくも思いました。

◎育児休業を取得したことにより会社の勤務評定に影響は無かったか。

特にありません。

◎後輩のために一言

私の会社では休業中は無給の扱いとなるため、生活が少し苦しくはなりました。しかし、出産後の不安な時期に妻のそばにいてあげられることでお互いの励ましにもなり、また、生まれてきた子供に対する愛情もより深まったと思います。