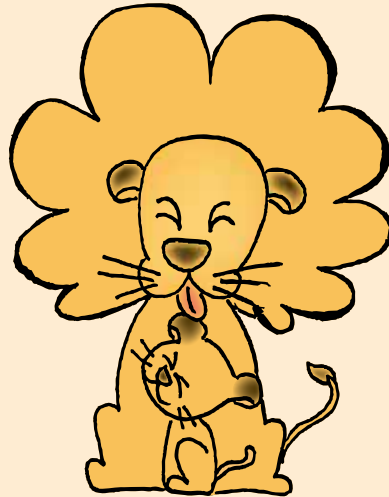


埼玉の男性育児休業事例集



お父さんも子育てができる働き方を!! ～育児・介護休業法の改正について～

埼玉県内の事業所において、育児休業を取得した男性本人、その上司、人事担当者から話を聞きまとめました。勤労者世帯の過半数が共働き世帯となっている中、女性の育児休業取得が大半を占めており、男性の育児休業取得率は 1.23% となっています。女性だけでなく男性も子育てができる、仕事と家庭を両立できる環境づくりが求められています。

<パパ・ママ育休プラス>

お母さん（お父さん）だけでなく、お父さん（お母さん）も育児休業を取得する場合、子が1歳2ヶ月に達するまでの間、育休を取得できます！

<出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進>

お父さんは、お母さんの出産後8週間以内に育児休業を取得している場合、特別な事情がなくても、再度、育児休業を取得することができます！

<専業主婦（夫）除外規定の廃止>

お母さん（お父さん）が専業主婦（夫）である場合も、育児休業を取得することができます！

- ☆ 男性の育児休業取得者が出たら、次世代法に基づく認定を受けることができるか確認しましょう！
詳しくはこちら→ <http://www.saitama-roudou.go.jp/seido/ryouritsu/actionplan.html>
- ☆ 中小企業子育て支援助成金など各種制度が利用できます！
詳しくはこちら→ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/e-top.html>

ボッシュ 株式会社

- ・所在地 東松山市（本社：東京）
- ・業種 輸送用機械器具製造業
- ・従業員数 6,125 人（男性 5,463 人・女性 662 人）

法を上回る育児休業制度他、多目的休暇制度等、 働きやすい職場環境づくりを推進！

仕事も家庭生活も楽しみ、将来のキャリアプランに向け勉強したい等、個々人の持つ多様性を互いに受容し、一人ひとりが能力を發揮できる働きやすい職場環境づくりに取り組み、仕事と育児・介護の両立を実現できる柔軟な人事制度を整備し、利用しやすい環境を整えてきました。

今後は、在宅勤務（週の半分は出勤し、半分は自宅勤務）等、働きながら両立できる制度の取り組みを進めていきます。

〔男性の育児休業取得状況〕

平成 11 年：1 人（3 カ月間）、平成 13 年：1 人（1 カ月間）、平成 17 年：1 人（5 カ月間）



《育児休業者の声》 JE 事業部 ECU 製造 1 課 A さん 育児休業期間：平成 17 年 5 カ月間

第 2 子の誕生後、妻の復職に伴い保育園が決まるまでの 5 カ月間育児休業を取ることとなりました。家事、おむつ交換、ミルク、離乳食をあげて寝かしつけ、時には体調を崩し医者に連れていくなど、すべてが大変でした。しかし、良かったことは、子供が初めて立って歩く瞬間を見られたことです。お勧めしたいのは、育児の大変さを味わった方が良いことです。妻の苦勞が分かるし、夫婦で協力して育児をしているという実感がありました。

職場復帰に当たっては、原職であったため、特別な準備もせずに復帰できました。

「育児休業をしやすい」ではなく、復職後の職場環境のモラルも向上させる等、「取る」、「取らせる」が当たり前にならないと、男性の育児休業取得はニーズがあっても進まないと思います。

《上司の声》 JE 事業部 ECU 製造 1 課 SV（スーパーバイザー）B さん

当時、職場の反応としては「驚き」でした。勇気ある決断に感心しました。育児休業による欠員については、増員せずに復帰時期を考慮し、毎月の人員計画で課内の調整を行い問題ありませんでしたが、忙しい時期に増員せずに人員調整するのは大変でした。会社、上司の理解はもちろん、職場の雰囲気も大切だと感じます。育児休業は女性の権利のように思われている人も多いと思いますが、このような事例を増やすことで、男性が育児休業を取得することが、ごく普通になれば良いと感じます。

《人事担当の声》 人事部門 人事企画グループ 水野 英二さん

特に男性の育児休業を推進するのではなく、働き方の見直しの中で時間外労働については特定の人に偏っていないか、年次有給休暇の取得目標等、女性も男性も両立しやすい制度の整備を労使で進めるとともに、利用しやすい環境の整備に向け人事部門は取り組んでおります。

社会福祉法人 殿山福祉会

- ・所在地 新座市
- ・業種 老人介護事業
- ・従業員数 161 人（男性 41 人・女性 120 人）



働きやすい職場となるよう、両立支援制度を充実させ、周知を図る

両立支援制度についてしおりを作成し、女性労働者が妊娠・出産を機に離職しないように妊産婦の業務を見直し女性だけでなく男性も取得できると周知するなど、就業規則や諸制度の研修を実施しました。しおりは休業者に復職時までの手続きや心構えが分かるものにし、精神的なバックアップも図っています。働きやすい職場環境は継続就業にもつながり、事業所にとっても大きなメリットがあると考えています。

〔男性の育児休業取得状況〕

平成 19 年：1 人（1 ヶ月間）、平成 20 年：1 人（25 日間）

《育児休業者の声》 介助員・高野正英さん 育児休業期間：平成 19 年 1 ヶ月間

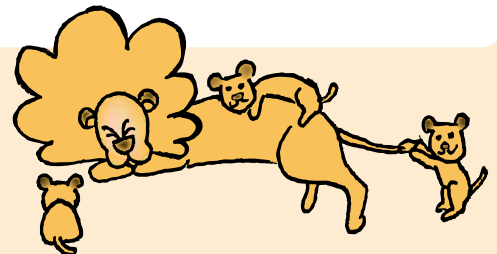
第 1 子誕生後に、職場の研修で育児休業のことを知りました。男性取得としては職場第 1 号だったため、周囲の負担を懸念しつつも社会的風潮を感じて取得に踏み切りました。

休業中は育児や家事に追われ大変でしたが、完璧でなくても積極的に関わり協力していくことで、妻の負担を軽減できたと思っています。女性の社会進出に伴い男性の協力が必須となった昨今、育児にも共に歩み寄ることで豊かな生活が手に入られると思います。育児はととても楽しかったので、是非他の男性にも経験してもらいたいと思います。上司の方の理解と同僚の方々の協力があったので、安心して育児休業に取り組みました。このような職場環境が土壌にあることは大切なことだと思います。

《人事担当者の声》 経理主任 C さん

介護の現場は長年の経験と知識が重要になってきます。当職場では女性の就業割合が高く子育てしながら働いている方々がたくさんいます。子育てをしながら、また、これから子供を出産する方にも働きやすい環境を整えることによって全体の相互理解が高まり、男女を問わず皆に長く働いてもらえるような職場作りに取り組んでいます。長期休業や急な欠勤に対応するため、厳しい経済状況ではありますが少しでも人員に余裕をもたせる努力もしています。

若年者の安定した雇用確保の体制を整えなければ、安心して子供を産み育てることはできず、少子化は改善されません。未来の社会を支える為にも、世の中みんな子育てや両立支援に取り組んでいかなければならない時代がきています。

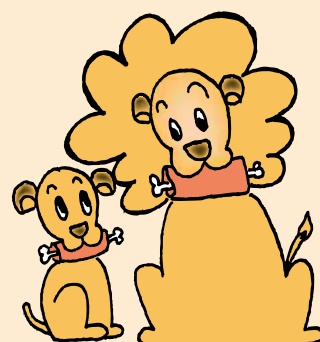


〇〇建設 株式会社

- ・所在地 県北部
- ・業種 建設業
- ・従業員数 135人（男性 122人・女性 13人）

育児休業期間1ヶ月は有給！

経済的負担を考慮し、育児休業期間1ヶ月は有給とすることで男性社員も育児休業を取得しやすくなるよう工夫しました。



【男性の育児休業取得状況】

平成20年：1人（29日間）

《育児休業者の声》 施工管理者 Aさん 育児休業期間：平成20年29日間

初めての子供のため、全ての事に神経質になり予想以上に育児の大変さ、産後の妻の体調等のフォローの重要性を体感しました。

育児休業を利用したことにより妻と「育児」に関して共通の意識を持てたと実感しています。また、会社の規定により育児休業期間中1か月間は有給のため経済的にも助かりました。

《上司の声》 建築部長 Bさん

育児休業取得者の申請を受け当該期間中の業務に支障が出ぬよう調整し、他の労働者への負担もなく復職についても業務の特性上問題はありませんでした。忙しい時期でなかったので対応できましたが、育児休業を必要とする人ならば取得できるようになると良いと思います。

《人事担当者の声》 総務課長 Cさん

所属部署によっては男性社員の育児休業取得に対応するのは難しい面もありますが、就業規則を「育児休業期間1ヶ月は有給」と改定したことにより、主たる生計維持者の男性社員も短期であれば経済的な負担が無くなることから、男性社員の育児休業の取得に繋がると考えています。

また、今後、男性従業員の育児休業の取得者を増やすには「育児休業期間中の賃金については無給でも構わないが退職金については算定対象期間とする」等、処遇についてももう少し法律上の保護を強めてみる必要があるのではないかと思います。

新日本無線 株式会社

- ・所在地 ふじみ野市
- ・業種 電気機械器具製造業
- ・従業員数 1,777人(男性 1,468人・女性 309人)

法律を上回る育児介護休業規程、男性の育児休業取得にも取り組み

育児介護休業規定、子の看護休暇および短時間勤務についても規定全般が法律を上回っています。また、男性の育児休業取得に対する認識を高めることを一般事業主行動計画の目標として定め、取り組んでいます。

〔男性の育児休業取得状況〕

平成 17 年：1 人（23 日間）、平成 18 年：1 人（54 日間）、平成 19 年：1 人（2 カ月間）



《育児休業者の声》 管理部門 A さん 育児休業期間：平成17年23日間、平成19年約2カ月間(2回取得)

出産後、育児の手伝いを頼めなかったため、H17 年度は第 2 子誕生時約 1 ヶ月、H19 年度は第 3 子誕生時約 2 ヶ月取得。主に家事と上の子の育児を担当。家事は普段から分担しているので自信はありましたが、子どもの面倒をみながらでは自分のペースで行うことができず思った以上に大変でした。しかし、主婦業の大変さを理解できるようになり、育児に関して主体的に考えられるようになったことは良かったと思います。

私の場合は上司や同僚の理解が得られ、業務の引き継ぎなどもうまくいきました。男性の育児休業取得には、そうした職場の理解と、育児に主体的に取り組もうとする本人の意識が必要だと思います。

《上司の声》 管理部門 B さん

業務に最も精通している人だったため、育児休業取得を知ったときには正直困惑しましたが、休業開始の 3～4 ヶ月前に予定を相談されていたので、課の構成員全員が協力して業務分担を見直し計画的に業務の引き継ぎを行うことができました。男性の育児休業取得の促進は、協力する同僚の負担の軽減策をいかに上手く考慮するかにかかっていると思います。

《育児休業者の声》 管理部門 AA さん 育児休業期間：平成 18 年 54 日間

第二子出産予定日の 2 ヶ月前に妻が体調を崩し、第一子の育児をするために取得。休業中もパソコンを自宅に持ち帰り仕事をしていたので、復帰に関して不安はありませんでしたが普段行っていない家事が大変でした。男性の育児休業取得には職場の環境づくりと、出産後に男性も育児休業や在宅勤務ができる仕組みづくりが必要だと思います。

《上司の声》 管理部門 BB さん

同僚や関連部門の人達に協力を得られたので円滑に実施できました。積極的に育児休業が取得できる職場雰囲気作りが重要だと思います。

《人事担当者の声》 人事本部 C さん

昇給やボーナスの査定への影響を心配することなく育児休業が取得できる取り組みをしています。育児休業取得中の査定対象期間について、休業期間中を除いた在籍期間内の実績を正当に評価するように指示しております。

男性の育児休業取得には周囲の理解と協力が必要ですが、部署間の温度差がまだあるので男性の育児休業取得の認識を高めるよう周知していきたいと思っています。

男性育児休業者のいる事業所について

1. 育児休業等の各種制度

(1) 育児休業(図-1)

① 休業できる期間

★「法定を上回る」例として「満1歳に達した後最初に到達した後最初に迎える4月末日または満1歳6ヵ月に達する日の末日まで取得可能」、「3歳到達後の3月末まで取得可能」等がありました。

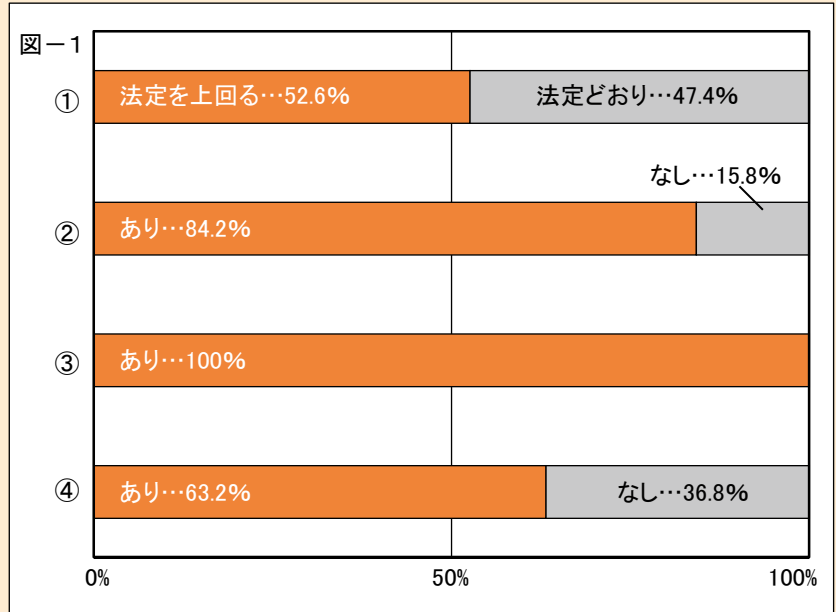
② 休業中の従業員への情報提供や

休業後の教育訓練等

★「あり」の例として「社内報等を月1回郵送」・「復帰前復帰後面接」・「通信教育」等がありました。

③ 休業後に原則として原職(相当職)に 復帰させる方針

④ 育休者の代替要員の確保



(2) 育児勤務時間短縮等の措置(図-2)

① 短時間勤務制度

★「あり」のうち「小学6年生まで」等、努力義務の範囲まで制度化している事業所の割合は6割を超えています。

② フレックスタイム制度

③ 時差出勤制度

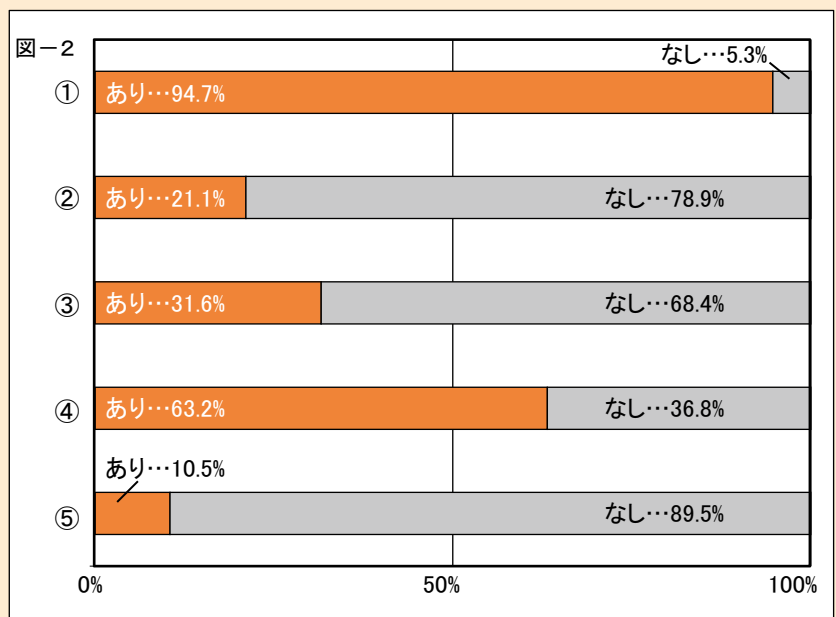
④ 所定外労働をさせない制度

★「あり」のうち「小学校卒業まで」等、努力義務の範囲まで制度化している事業所の割合は8割を超えています。

⑤ 託児施設の設置運営

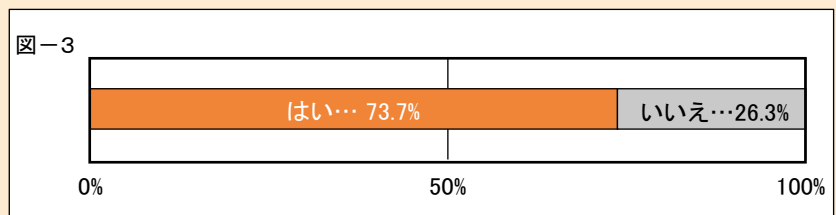
★この他に託児施設設置予定1社有ります。

*①～⑤のうち2つ以上制度がある事業所の割合は84.2%、3つ以上制度がある事業所の割合は31.6%となっています。



2. 育児休業など制度を整備するほかに、従業員の仕事と家庭の両立支援に関して取り組んでいますか。

★「はい」のうち年休取得促進、定時退社促進など労働時間短縮のための取り組みを行っている事業所は50.0%です。



育児・介護休業法に関するお問い合わせ・ご相談は

埼玉労働局雇用均等室

〒330-6016 さいたま市中央区新都心 11-2
ランド・アクシス・タワー16階
TEL:048-600-6210 FAX:048-600-6230