

ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいます

～男性社員の育児休業取得支援の実態～

横須賀市では今年3月に「ワーク・ライフ・バランスに関する市内事業所の意識調査」を実施しました。この調査で、男性の育児取得者が最も多かった東京ガスライフバル飯田株式会社にご協力をいただき、育児取得促進に関する取り組みや、育休を取得した男性社員のお話を伺いました。

Q 貴社は国から先進的な子育て支援企業の評価を受けておられますが、支援の内容をお聞かせください。

● 国の制度としては男性も女性も育児休業を取得できますが、男性の育休取得が進まない一因は無給であることが考えられます。このため、当社は、男性社員が少しでも育休を取りやすいようにとの経営判断により、5年前の平成22年8月から出産後1年以内に限り、特別に2日の「有給育児休暇」を取得できるという就業規則に変えました。

● 社員の出産手続きの際に、男性にも女性にも必ずこの制度について説明し、出産後1年が近づくと未取得者には文書で連絡するなどしています。女性社員は100%取得していますが、男性社員の取得率はまだまだ低いのが実情です。

● 当社はこれまでに厚生労働大臣から、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業としての「くるみん認定」*次ページ参照を2回にわたって受けています。

Q 実際に育休を取得された方にお伺いします。取得した経緯をお聞かせください。

● 出産手続きの際に有給育児休暇制度の説明を受けたので知ってはいましたが、通常の有給休暇も比較的自由に取れますので、有給育児休暇の利用はあまり考えていませんでした。

● きっかけは、会社から有給育児休暇取得期限1カ月前の連絡を受けたことです。たまには家族に丸一日寄り添うのもよいかと考え、思い切って有給育児休暇を取りました。それとは別に、妻の出産、退院時には配偶者出産特別休暇を2日取得しています。

Q 家族構成は？

● 専業主婦の妻と当時3歳の娘と満1歳直前の息子と私（当時39歳）の4人家族です。



東京ガスライフバル飯田株式会社

設立 平成20年4月1日
従業員数 289人
(男性201人、女性88人)
※パート・アルバイト含む、平成27年3月現在

Q どのような育児休暇でしたか？

● 当日は子ども2人の面倒は自分が見て、妻に楽をさせてやろうと意気込んで取り掛かりましたが、日頃から母親べったりの息子は私を全く寄せ付けず泣くばかり。そのうち、娘もつられて泣き出したりして1時間もたずに途方に暮れてしまうという状況でした。乳幼児2人同時の子育ての大変さは想像を絶するものでした。たった1日だけでしたが、本当に良い経験ができました。

● 今は、娘が4歳になって幼稚園に通い始め、息子も1歳9カ月となり、何とか風呂だけは私と一緒に入れるようになりましたが、相変わらず母親にべったりです。ただ、息子は電車に非常に興味が強く、窓から走行中の電車を見せると喜んで機嫌が直ります。電車のおかげで1年間、辛うじてしのげたというところです。また、この頃娘が弟の面倒を見てくれるようになったり、幼稚園に行き出したりして、妻も少しは息抜きができています。

Q 出産のときはどうでしたか？

● 病院が、立ち会い出産を奨励していたこともあり、娘と息子の出産ともに配偶者出産特別休暇を利用して立ち会いました。最初は怖さもありましたが、妻一人では心細いだろうという思いと、お腹がだんだん大きくなるのを見ていましたので、見届けたいという気持ちもありました。出産時の日頃とは異なる妻の様子を目の当たりにし、立ち会ってよかったと感じました。特に、初めての出産時は今まで歩んできた人生とは全く違う日を迎えた、そんな気持ちになりました。

Q 育児休業取得を含むワーク・ライフ・バランスの推進に向けた今後の取り組みについてお聞かせください。

● 最近では、幼い子どもがいる男性社員の有給休暇の取得は「子どものため」という理由が多くなっています。男性社員が特別有給育児休暇と通常の有給休暇を合わせて1週間以上の休みを取った例もあります。

● 会社として有給育児休暇を2日以上に増やすことは当分の間は難しいですが、今後、有給休暇を使った男性社員の実質的育児休業は少しずつ増えていくと思います。

ていくと思います。

● 一方、当社では出産した女性社員のほとんどが育児休業後に職場復帰しますので、復帰後の短時間勤務の女性社員が職場に3、4人重なることもあり、そのやり繰りの苦労が続くと思います。

● 当社は5年後の平成32年度に“くるみん認定”の次なるステップである“プラチナくるみん認定”を申請する予定で、このために策定した行動計画の実践をすでに開始しています。



管理部長 加藤さん（右）と 庶務課長 加藤さん（左）
育休を取得した経理チーム係長 鈴木さん（中）
ご協力ありがとうございました。

くるみん認定とは…

少子化対策として従業員の育児休業等取得促進など、子育てしやすい職場環境を整え、一定の基準を満たしている事業所に対し、厚生労働大臣が認定します。

認定を受けることで会社のイメージアップや、税制優遇措置といった特典を受けることができます。さらに、その取り組みを高い水準で継続的に行った事業所は「プラチナくるみん」の認定が受けられ、優良企業であることをアピールすることができます。

「くるみん」は包む（くるむ）という言葉から、赤ちゃんを温かく「おくるみ」で包む様子と同時に、職場ぐるみで子育てに取り組む姿勢を表しています。

横須賀市内のくるみん認定企業には、今回取材にご協力いただいた東京ガスライフバル飯田株式会社（2回取得）のほか、湘南信用金庫、かながわ信用金庫、株式会社ニフコがあります。



編集後記

…男女共同参画市民サポーター有志がテーマ選定、インタビュー取材および編集作業などに当たりました。

● 育児奮闘体験は聞いていてほのぼのとしました。育児支援制度や色々な権利はお互いを思いやる気持ちが大切だと思いました。(伊東 明美)

● 夫の出産立会い体験やお手伝いではない子育てフル体験等を積み上げることにより、徐々に男性の本格的子育て参加が当然の社会に変わって行くのだらうと感じました。(関 昌夫)

● 日本の男性育児取得率は2%前後。しかもその半数近くは「1～5日以内」だそうです。男性もせめて2～3カ月は取得できるような社会になれば、いろいろ変わってくるのだらうと思いました。(原田 絵里子)

Editor's note