

育児休業者と職場とのコミュニケーションについて	
男性の育児休業取得10%にするという政府の目標は可能か	育休中無給になることを鑑みると、男性が長期で取る、というのは生活を考えると難しい。短期でもいいから家庭に貢献する、という主旨での休業ならば10%も現実的。
残業免除の実現可能性、 妥当とされる期間、予想される反応など	本人が申請する形として、できないことではないが、部署によっては辛いだろう。お金と時間を扱う融資の担当者など、最前線で働く人は、自ら申請はしないだろう。
子育ての経験は仕事に役立つか	
上司の反応、育児休暇に対する姿勢	「まず人事部の人間からやらせるべき」とのアドバイザーの意見を受け、部下に「どうぞ」とずい分勧めて、育休取得者を創出。
上司の家庭観	
職場、同僚の反応	
どうやって前例を生み出すか	「男性でも、1週間でも1ヶ月でもいいんだ」ということをアピールしていく。制度の、実際の運用面の周知が弱いので、しっかり広報を始めようかとしている。
働くスタイルの多様性について	昨年より企画業務型裁量労働制を投入。長時間労働、サービス残業を見直していく。
育休を推進するにはどうしたらよいか	公的な金銭的支援。企業としては、育休を利用する人と通常に働いている人を同様に支援するのに限界がある。公的に、個人を金銭的に支援する策がなければ定着は難しいのでは。

質問項目	コメントサマリー
従業員数	男性28440人 女性5350人 計33790人
配偶者が第3号被保険者の男性	
女性管理職比率	男性幹部数5571人に対し女性幹部92人
2004年男女別出産休暇取得者数	
2004年男女別育児休業取得者数	女性203名 男性3名
これまでの累計育児休業取得者数	男性14名 女性4573名
男性育休取得者の有無(いた場合取得者の職種、職位)	96年くらいから出始めている。配偶者の体調によりやむなく、という場合から、社内結婚のカップルで両方で調整しあって取る、という場合まで。
取得者がもたらした職場への変化	第1号から10年。初めは「男性でもいいんだっけ」という反応だったが、ぼつぼつ続くことで、「もう壁はなくなった」。男性も取りやすくなってきているのでは。
次世代育成支援計画について 計画の有無	育成支援の法律がきっかけになって、社内的なキャンペーンなども実施。
内容および特徴的な項目は何か	
実効性、有用性に関する意見。男女差は	育児だけに特化してしまうと、負荷がかかり、制度という仕組みは作っても取りやすくなるか、課題となることが多いであろう。介護制度なども視野に入れ、お互い様で助け合うような仕組みが必要。
支援計画策定から期待すること、意図	
育児休業取得について(男性について、女性について)	
育児休業の申請手続きなど 育児休業の申請はどこで受け付けるか	まず所属長に申請。決定権は所属長に。その後人事にまわり、対応が要請される。手続きは社内ウェブでシステムの標準化。ノウハウは幹部社員のネットワークでフォロー。
直接の上司はどうかかわるか	
取得時、復帰時の職場全体への周知の仕方	職場のレベルで挨拶程度。
復帰後の期待度は(男性の場合、女性の場合)	
取得者に望むこと、あらためてほしいこと	
女性の育児休業取得状況、出産退職の状況	産前産後休暇に続きほとんどの人が育休を取得。その後退職する人と復帰する人と半々くらい。
男性の出産休暇は一般的か。日数は	昨年制度的に2日から5日に延長。きちんと取る人とそうではない人と分かれている。第二子以降、必要性が高まる。
育児休業制度の認知度。社内的広報の有無	多数の女性が取得してきているので、幹部社員や職場の周囲の人も制度自体を理解している。さらに対象が女性だけでなく男性も、ということも職場に馴染んできている。
育児休業メニューについて	育児に参加するのであれば、完全に休んでもらった方がいい。1ヶ月くらいからトライアルをしてもらうというのがいいのでは。フレキシビリティがありすぎると管理が難しい。
育児休業取得者の代替要員について	ケースバイケースだが、周りのメンバーが頑張ってカバーすることが多い、部署によっては派遣社員を充てることも。

育児休業者と職場とのコミュニケーションについて	定期的に会社から情報を提供する、といった仕組みはとくになし。休業中のコミュニケーションの維持に対する要望が高まっているので、対策を検討していくところ。
男性の育児休業取得10%にするという政府の目標は可能か	「取得を推進するプログラム」を検討中。育休取得の際の不安(収入面と評価がどうなるか、長期間仕事を離れることへの不安)を緩和するような仕組みを作っていくことが重要。
残業免除の実現可能性、妥当とされる期間、予想される反応など	職場復帰後、短時間勤務(1日6時間)を希望している人も多い。しかし全体的には残業は依然多く、時間外削減は最大のテーマ。
子育ての経験は仕事に役立つか	子供を抱えていることで、仕事を計画的に、メリハリを考えながらこなしていく働き方を実践できる。
上司の反応、育児休暇に対する姿勢	推進のために、トップが号令をかける、ということも考えていく。
上司の家庭観	
職場、同僚の反応	配偶者の産後の体調が悪い場合などは特に、周囲も同情的でスムーズに受け入れ。
どうやって前例を生み出すか	
働くスタイルの多様性について	例えば「短時間勤務」は最長で子が小学校3年までのばせるが、仕事のスキルアップの面では厳しい。在宅勤務は、実際家で育児をしながら仕事ができるのか?といった議論があり制度化されず。
育休を推進するにはどうしたらよいか	社内的に育児関係のキャンペーンをはる。社員のヒアリングをし、「実際どんな制度がいいのか」という声を拾って、より「使いやすい制度」を検討していく。トライアルでやってみてもらうなど。

質問項目	コメントサマリー
従業員数	
配偶者が第3号被保険者の男性	
女性管理職比率	
2004年男女別出産休暇取得者数	
2004年男女別育児休業取得者数	
これまでの累計育児休業取得者数	男性 3名
B	
男性育休取得者の有無(いた場合取得者の職種、職位)	技術部
取得者がもたらした職場への変化	育休取得者の仕事はそれまで「彼しかできない」と独占的なものだったが、周りの者がカバーすることになって、他の社員の職域が広がる、新しいスキルを身につける機会になる。
次世代育成支援計画について計画の有無	
内容および特徴的な項目は何か	
実効性、有用性に関する意見。男女差は	
支援計画策定から期待すること、意図	
育児休業取得について(男性について、女性について)	
育児休業の申請手続きなど 育児休業の申請はどこで受け付けるか	直属の上司から、総務へ
直接の上司はどうかかわるか	退職者が独占的にしていた仕事をカバーするべく、他の部員にスキルアップをしていこう、という雰囲気を作っていく。
取得時、復帰時の職場全体への周知の仕方	
復帰後の期待度は(男性の場合、女性の場合)	
取得者に望むこと、あらためてほしいこと	復職後は、成長しているであろう同僚の、さらに上を目指してほしい。
女性の育児休業取得状況、出産退職の状況	
男性の出産休暇は一般的か。日数は	それなりに周知されていて、産後2、3日休みをとるのは一般的。
育児休業制度の認知度。社内的広報の有無	女性の場合は周知だが、男性もとれるということはまだまだあまり周知が行き届いていない。妻が専業主婦の場合も取れる、という点も認識不足。
育児休業メニューについて	いろいろなスタイルの働き方を取り入れるのは、営業部門や工場(現場)などの部署にはハードルが高い
育児休業取得者の代替要員について	臨時に人を増やすのではなく、課の中で分担。残業分も分担。

育児休業者と職場とのコミュニケーションについて	いない間の連絡を取り合う、情報を会社が流す、といった仕組みが社内に始まったところ。会社宛の業務メールを自宅に転送してもらい、部署の人を通じて指示をだすことも予定。
男性の育児休業取得10%にするという政府の目標は可能か	
残業免除の実現可能性、 妥当とされる期間、予想される反応など	
子育ての経験は仕事に役立つか	会社の枠にとらわれてきた会社人の自分を、会社との関わりをあえて断って、主夫になって社会を見る、ということを意識的にやってみることができる。
上司の反応、育児休暇に対する姿勢	最初は聞き取れないくらいびっくり。「彼がぬけちゃったらどうしよう」。その後、彼が休むということを前向きに受け止め、部署の対応を考える
上司の家庭観	
職場、同僚の反応	初めに直属の部下(いちばん実害が多いと思われる)に相談→「ああ、いいんじゃないですか」 部署の同僚ともざっくばらんに話す→特に否定的な意見は出ず。
どうやって前例を生み出すか	
働くスタイルの多様性について	
育休推進に必要なこと	

質問項目	コメントサマリー
従業員数	
配偶者が第3号被保険者の男性	
女性管理職比率	
2004年男女別出産休暇取得者数	
2004年男女別育児休業取得者数	
これまでの累計育児休業取得者数	
男性育休取得者の有無(いた場合取得者の職種職位)	
取得者がもたらした職場への変化	
次世代育成計画について 計画の有無	制度については、従業員にPR(メールで)している
内容および特徴的な項目は何か	
実効性、有用性に関する意見. 男女差は	
支援計画策定から期待すること	
育児休業取得について(男性について、女性について)	
育児休業の申請の手続きなど 育児休業の申請はどこで受け付けるか	
直接の上司はどうかかわるか	
取得時、復帰時の職場全体への周知の仕方	職場ごとに上司がアナウンス。
復帰後の期待度は(男性の場合、女性の場合)	
取得者に望むこと、あらためてほしいこと	
女性の育児休業取得状況、出産退職の状況	今は結婚しても辞めずに勤めるのが当たり前、なおかつ出産して勤めるのも当たり前。
男性の出産休暇は一般的か、日数は。	出産に立ち会う際に取得している事例も多い
育児休業制度の認知度、社内的広報の有無	育休そのものについてはメールでPRしているが、とくに男女の区別は意識されていない。
育児メニューについて	これらの選択枝の他に、ホームオフィス制度といったものがあるといい。(週に2回は会社、それ以外は自宅を拠点に仕事をする。通勤時間などの負担がだいぶ軽減される。)
育児休業取得者の代替要員について	派遣社員を雇用。
育児休業者と職場とのコミュニケーションについて	システム転換や人事異動といった情報も知らされないことが多い。

男性の育児休業取得10%にするという政府の目標は可能か	10%という値に意味はあるのか。チャレンジングではあるが、絶対の義務と政府から言われたら社命となって、義務的に取ることになるだろう。
残業免除の実現可能性 妥当とされる期間、予想される反応など	
子育ての経験は仕事に役立つか	
上司の反応、育児休業に対する姿勢	
上司の家庭観、仕事観	
職場、同僚の反応	
どうやって前例を生み出すか	
働くスタイルの多様性について	現在は、一日最長2時間の育児短時間勤務が認められている。
育休を推進するにはどうしたらよいか	会社が、一人欠けたからといって回らないような状態ではおかしい。誰かが育休をとってもすぐにサポートできる態勢であるかが重要。
	経済的な援助は必要。

質問項目	コメントサマリー
従業員数	5575名
配偶者が第3号被保険者の男性	
女性管理職比率	2000年からポジティブアクションプラン(3年間の時限立法)を実施し、当時11名(900名中)から5%弱50数名まで上昇させた。
2004年男女別出産休暇取得者数	※手元の資料で実数はわからないが、1～2日で男性も取得するものが多い。
2004年男女別育児休業取得者数	女性94名、男性1名
これまでの累計育児休業取得者数	
B	
男性育休取得者の有無(いた場合取得者の職種職位)	過去に2名取得。最近取得した男性は、子会社での総務部長職(取得当時)。
取得者がもたらした職場への変化	いい意味で特別なことと取られなれていないように見える。本人も聞かれば快く話してくれるが、自分から特段のこととしてはなさない。人事としては良い事例があるのは心強い。
次世代育成計画について計画の有無	有り
内容および特徴的な項目は何か	1. 育児休業が取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備。2. 子供の介護のための休暇を拡充するとともに、看護を要する際の休暇を取得しやすいように積み立て年休の利用可能とする。3. 多様な働き方として在宅勤務制度の利用。4. インターンシップ等の就業体験受け入れ体制の創設。
実効性、有用性に関する意見。男女差は	1. もとからのポジティブアクションプランの実行とその問題点の認識、2. 成果主義の導入、3. CSRの流れがあったので、次世代育成法は千載一遇のチャンスとして"錦の御旗"として利用。企業としては"業績に結びつく"ということを確認して推進していきたい。
支援計画策定から期待すること	
育児休業取得について(男性について、女性について)	
育児休業の申請の手続きなど育児休業の申請はどこで受け付けるか	以前は上司だったが、今は担当部署を設置し、まずはそこで相談にのる体制。
直接の上司はどうかかわるか	
取得時、復帰時の職場全体への周知の仕方	特段、朝礼など行ったりはしない。
復帰後の期待度は(男性の場合、女性の場合)	
取得者に望むこと、あらためてほしいこと	
女性の育児休業取得状況、出産退職の状況	
男性の出産休暇は一般的か、日数は。	1～2日とるのは普通になってきている。
育児休業制度の認知度、社内的広報の有無	社内報を月3回発行 この中で紹介



育児休業メニューについて	一生をグラデーションで考えていく必要がある。3ヶ月程度は完全休業(3ヶ月は最短であり最長の長さではないか)、それ以降はいろいろな選択ができるオーダーメイド型になるのがよいのではないか。ただし、制度を定着させるといったような大きな変革をもたらすときには、最初のうちは強制的にとらせるようなことが必要かもしれない。
育児休業取得者の代替要員について	
育児休業者と職場とのコミュニケーションについて	
男性の育児休業取得10%にするという政府の目標は可能か	育児休業の定義にもよるが、期間がみじかければ楽勝ではないか。子供が生まれたら1週間は休むのが当たり前、といった環境を作っていくこと。
残業免除の実現可能性 妥当とされる期間、予想される反応など	
子育ての経験は仕事に役立つか	
上司の反応、育児休業に対する姿勢	
上司の家庭観、仕事観	
職場、同僚の反応	
どうやって前例を生み出すか	
働くスタイルの多様性について	1. 在宅勤務制度を実験的に導入中。 2. OG派遣制度をつくり、退職後、働く意志のある型に対して派遣社員として働く制度を作る。
育休を推進するにはどうしたらよいか	育児休業をキャリアの転機になりうる、という発想の転換が必要。たとえばある程度の期間、育児休業を取得する場合は、前向きな意味で移動をかけるというのもひとつの発想。そうすることにより、職場に負担をかけるという負い目もなくなるし、新しい職域の開発にもつながる。 もうひとつは、これまでの企業と家庭の壁の高さ(家事の価値付けの低さと企業に働くことの価値付けの高さ)をいかに下げるか、という視点が必要ではないか。一度、退職してもスムーズに復職できるような仕組みづくりが大切。