

事業所の育児休業に対するコメント一覧

A

質問項目	コメントサマリー
従業員数	12,726人 (男 6,728人 / 女 5,998人)
配偶者が第3号被保険者の男性	
女性管理職比率	課長以上の管理職比率は0.4%。(1人)係長以上でみると、2.4%ほど。
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 2名
男性育休取得者の有無(いた場合取得者の職種職位)	営業1名、内勤1名。短期間の休暇の場合、有休の中で消化しているため埋もれている、という実態も相当数ある。
取得者がもたらした職場への変化	職場として(男性の取得を)世の中の流れにのった新しい試みとして、面白がって、ポジティブにとらえ、どんどん進めよう、と活性化した。
次世代育成計画について計画の有無	計画を出している。
内容および特徴的な項目は何か	産休などの代替要員の確保のため、「コミュニティネット」という名で地域に対応した人材をデータベース化。休暇取得の阻害要因を取り除くことが、取得率向上につながっている。
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	認定は問題にしていない。すでに(「女性いきいきグループ」で)働く環境の整備には草の根的に活動してきている。今回は、世の中を変えようという動きをフォローする意図で実務的に提出。
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	管理職から「これからは男性も育休を取る時代だ」と制度の利用をよびかける。そうでなければ実現しなかったかも。「職場で子が生まれた人がいたら声をかけるように」と間接的にも呼びかけ。
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	
女性の育児休業取得状況、出産退職の状況	女性の取得率は8割を超え、当たり前のものに。
男性の出産休暇は一般的か、日数は。	有休内で消化していて、埋もれている部分もある。
育児休業制度の認知度、社内的広報の有無	「男性も取れる」ということの情報発信をして、「どんどん取って下さい」と宣伝している(女性いきいきグループの活動)。
育児休業メニューについて	1年2年といった長期でずっと、という希望は少なく、ピンポイントで休むことのニーズが高い。半年以上になると、代替要員が必要になるので、可能かどうかの判断は管理職がすることになる。
	「時間短縮勤務」が一番良い。仕事の仕方次第で職場に受け入れられる仕組み。週休を増す仕組みも同様で、この2つの仕組みだと1年間くらいは可能。

育児休業取得者の代替要員について	長期に休む場合は、その人を休んでも大丈夫なポストに移し、かわりの要員を配置する。
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	無給や減給を前提とした休みという仕組みである限りは、普及はかなり難しいのでは。忌引きや結婚時などの有休と同様に考え、徐々に期間を延ばしていく、広義の育休なら可能か。
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	期間中の残業免除はかなり現実的。しかし業種柄残業が多く、本人も人事評価の面で躊躇せざるを得ないであろう。
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	「これからは男性も育休を取る時代。そういう制度を使ってみたら？」と部下に提案。ポジティブなとらえ方を自ら提唱。
上司の家庭観、仕事観	当時は男で育休をとるという頭などなく、何もしなかった。産前産後は貢献しなかった。今だったら、周囲の理解も違うこともあり、何かしらパートナーに援助をすることになっただろう。
職場、同僚の反応	総合職男性が休む場合、その代替手段があるかないかで職場の納得感は変わってくる。管理職が「〇〇君は半年いないけど頑張ろう」といったマネージメントができればまた別。
どうやって前例を生み出すか	職場で育休をポジティブにとらえつつ、「先行例があるよ」と伝えていくことで後が続いてきた。
働くスタイルの多様性について	早くから年俸制を取り入れているので(入社10年くらいから)、働いた日数分対価をもらおうという感覚は薄い。比較的融通がきくほう。「どんどん働け、休むな」という指導はしない。
育休を推進するにはどうしたらよいか	形状的に男性育休取得者の数を増やすことより、実質的な配偶者の出産の負担を分かち合うことができればいい。有休の形でも、家族の事情、又は自己啓発などのための休暇取得を推進していく

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	女性 0
2004年男女別育児休業取得者数	女性 0
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)	調査係、副主査
取得者がもたらした職場への変化	「法律なのではないかな」というところではある。
次世代育成支援計画について 計画の有無	なかなか思い切った内容を試みようとしたので調整に手まどう。
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	育児休業をとることが目標ではなく、「仕事をしながら育児を続けられる制度」を作ることが大事。
支援計画策定から期待すること、意図	優秀な人材を一生懸命サポートしていきたい
育児休業取得について(男性について、女性について)	女性にとっては当たり前となっているが、男性が取ることに关してはそうではない。
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	直属上司に印鑑を押してもらった申請書を、直接人事課に提出する。
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	
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	2004年は該当者なしだが、育児休業取得者はかなり多い。たまに退職する例も。
男性の出産休暇は一般的か。日数は	おおむね取得。3日全部取らず、1日や2日の人も多い。
育児休業制度の認知度。社内的広報の有無	男性も取得できる、という認知は低い。
育児休業メニューについて	
育児休業取得者の代替要員について	派遣社員を登用。チーム制なので、派遣で補えないところは社員が分担
育児休業者と職場とのコミュニケーションについて	出勤自体はないが、基本的にはたまに職場から一方的に情報を送る。「送られる側もうっとおしいと思うだろうが」
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	制度としてあっても、男性が職場を離れるということに抵抗感があるので難しいのでは。当事業所なら、成せるかもしれないが。中小企業は難しい。

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、育児休暇に対する姿勢	当初は驚き「男もとれるんだっけ」。”しょうがない”と対応。
上司の家庭観	子供の頃からほとんど面倒をみなかった。おむつ替え、一緒に入浴の経験もなし。
職場、同僚の反応	迷惑とはいわないが、「仕方ないかねえ」という感じ。
	チーム体制の仕事なので、他の者の負担はそれなりに増える。
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	
育休を推進するにはどうしたらよいか	

質問項目	コメントサマリー
従業員数	5,439名（連結 22,160名）
配偶者が第3号被保険者の男性	
女性管理職比率	28人/1,730人（1.62%）
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	男性 1名 女性 46名
これまでの累計育児休業取得者数	男性 3名
男性育休取得者の有無（いた場合取得者の職種職位）	第一号、人事部。
取得者がもたらした職場への変化	最初の一步を踏み出すことで、「当たり前の世界」の状況を作っていく、その突破口に。職場でのモデルが生まれた。
次世代育成計画について 計画の有無	行政からの働きかけに応じ対応。
内容および特徴的な項目は何か	育児というだけに視点をしぼらず、介護も病気も、いろいろな事情で休むことは当然なのだから、それでもやっぱり働こうという人すべてを応援する、というスタンスで考えた。
実効性、有用性に関する意見。男女差は	「女性が本当に働き続けること」（特に総合職でも）ということがすべてのキーワードを持っている。次世代法も、その視点できつていかないと企業でやる意味がない。
支援計画策定から期待すること	認定を受けることによって得る外部からの評価。
育児休業取得について（男性について、女性について）	社内で実態調査を実施。「最長3年」には見直しの声多し。期間をのばすことが女性の継続就業に全く意味を成さないという現実。その代わり、小学校低学年の子を持つ親に時短導入を計画。
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	まず所属の上司に相談、申し出。上司は欠員補充計画などを記して、申請書を総務に提出。
直接の上司はどうかかわるか	部署の欠員の補充案などを提案。
取得時、復帰時の職場全体への周知の仕方	取得者自らが社内広報紙に登場。できるだけ宣伝。
復帰後の期待度は（男性の場合、女性の場合）	年齢が上がリ、仕事のレベルが上がるほど、現職復帰は難しい。
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	（物流）男女含めて45% 一般職の女性は、出産後も辞めない。総合職の女性は、30前後で辞める例が多く、育児も大きな理由のひとつ。
男性の出産休暇は一般的か、日数は。	
育児休業制度の認知度、社内的広報の有無	社内的に広報はしているが、詳しい内容については知らない人も。男が取るものではない、という認識も根強い。
	40代後半以上は、男性が育児休業を取ることに若干の抵抗があるが、それより10歳下あたりから変化し、取ってもいいという風になる。最近では、新入社員研修の時から質問が出るほど。

育児休業メニューについて	多様な選択肢があること自体がいい。しかし実際は、いくつかの選択肢に収れんするもの。半日休む、などは通勤を考えると非現実的。
育児休業取得者の代替要員について	たいていの場合、補充。一般職の場合は派遣社員を雇用するとおおよそうまくいくが、総合職の場合は仕事のレベルが上がるため、難しい問題。
育児休業者と職場とのコミュニケーションについて	何かあったら電話をして、と職場に言い残す。
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	数字を細かく求めることに意味があるのか。年度によって子の数も違う。一人でも出れば意識が変わっていくもので、それぞれの目標を設定して進めていくべきでは。
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	可能であるはず。本来残業は上からやれと言われてやっていることではない。
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	「会社のために取った方がいいのでは」という部下に「それは心配なくていい。あなたの判断を最優先するように」。特に男性に育休を奨励することない。本人の意志であるならば全面的に支援。
上司の家庭観、仕事観	以前はモーレツタイプ。家庭、子供をもって圧倒的に変化し、帰宅も早まる。子育てにも関わりたい。仕事はやはり成果を出さないと意味はないが、バランスをとって人生を豊かにしていきたい。
職場、同僚の反応	女性「ハハハ」と笑う。先輩「会社のために、無理してとるなんて」と逆に心配される。同世代は好意的。組合も歓迎。
どうやって前例を生み出すか	誰かが勇気をもって最初の一步を踏み出す。誰もやっていないなかでやるのと、当たり前の世界でやるのは大きく違う。皆で早く当たり前の世界にしていこう、という動きを作る。
働くスタイルの多様性について	若い人には、家庭生活と仕事のバランスを考える意識変化みたいなものが確実に起こっている。 男性に比べて、女性の意識変化は薄い。子どもは自分が育てなければ、どいつ固定観念がある。社内保育園を併設する取り組みにも、男性のほうが積極的で、女性には冷ややかな意見が多かった。
育休を推進するにはどうしたらよいか	リーダーや周りが「迷惑じゃないよ」という雰囲気を作らなくてはいけない。さらにトップ、上の世代の意識をかえることも必要。
	男女問わず、育休中の所得を支援しなければ推進はない。所得水準に合わせて、見合った額の援助は必須。
	せっかくある制度も、利用しやすくなければ意味がない。マクロな政策を、ミクロに落とすときの視点が、現在はずれている。本当の状況を、細部を、うまくすくいとることを、厚生省はやるべき。
	たとえば、都会と地方では状況が全く違う。それらの軸をもっと実態に合わせて、厚生労働省がしっかり切って支援策を考えていかねばならない。
	金銭的保障の充実。(特に中小企業において。個人へは休職中の給与保障、出産一時金の充実を。企業へは代替要員の給与支給をすべき)

質問項目	コメントサマリー
従業員数	334,402人
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	226名(男女合計)
これまでの累計育児休業取得者数	グループ会社全体をベースにすると、ここ10年の推移は平均300名。男性は9名。
B	
男性育休取得者の有無(いた場合取得者の職種職位)	これまで9名、配偶者の出産に伴う男性の育児休業といったもの。→ライフサポートプログラム
取得者がもたらした職場への変化	育休取得者がコアになって変化をもたらした、ということはない。休もうが何しようが、ちゃんと出てきて普通にやればいい、という意味で。
次世代育成計画について 計画の有無	社から提出済みだが、認知は低い。
内容および特徴的な項目は何か	会社として、社会的責任として、イコールパートナーシップの実現を目指すということ。
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)	部署によっては、難しいところもある。人事や経理などの間接部門、研究職などは比較的取りやすいと言える。製造の直接の現場、販売や開発の直接の現場では苦しい。
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	(出産を控える部下をもつ管理職向けのガイダンスなどもあり。)休暇に入る前に本人とガイダンス。分担、カバーの仕方を検討。仕事の引き継ぎなどを指導。復帰後もスムーズにいくよう連絡をとる。
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)	復帰後、子の病気などで仕事がとぎれるときに、仕事が流れるようなシステムを作るようにする。「子のぐずりが激しいので遅れます」といったこともメールで知らせ、出勤簿を管理、など。
取得者に望むこと、あらためてほしいこと	切り替えて、リフレッシュして、新しいものが生まれることが絶対にある。「大いに休んで、何かを思って、記憶に残して何日が過ごし、新しい気持ちで帰ってこい」と願う。
女性の育児休業取得状況、出産退職の状況	育休とって当たり前、復帰して当たり前、というほど浸透。女性の勤続年数長く、平均年齢約36歳。「女性躍進推進本部」→イコールパートナーシップを基本、女性の意識、地位向上を進める動き。
男性の出産休暇は一般的か、日数は。	ライフサポートプログラムで推奨。出産に伴う前後5日の休業。(配偶者の出産に伴う育児休業)
育児休業制度の認知度。社内的広報の有無	男性が取れるということを知らない男性社員がほとんどでは。
育児休業メニューについて	毎週この曜日はいないものだ、というのならそういうやり方を考えるが、制度としては可能だが、ベイの面や、昇進に響かないのか、カバーをしなければ取りにくいのでは。

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	数ヶ月に1回の紙によるやりとりはプログラム化。それに加え、上司が月1回電話を入れる。復帰3ヶ月前からはコンタクトを密にし、社の現況を把握させ、復帰後のギャップを減らすよう配慮する。
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%というのは改善のレベル。設定としては低い印象。
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	残業は「今日やってくれ」と言われてやるものではない。あつて当たり前、ルーティンが8時までを定時という感じでやっているところも多いのが現状。
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	運営をまかされている立場だと、「抜けられたらその後どうしよう」という恐怖を感じる人はいる。男性から申し出られても、それは完全に個人の価値観と認識する。
上司の家庭観、仕事観	ゴルフに行くより子と遊ぶべきだと思って、接してきた。子供によって人生が豊かになった。
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	「ワーク&ライフサポートシステム」の中で、時間短縮(前後1時間等)、半日、隔日、在宅勤務まですでにバリエーションがある。
育休を推進するにはどうしたらよいか	まず周知が必要。会社がそういうことを推薦するよ、国がやってるよ、ターゲットは10%あるよ、と適応の世代に認知させること。

質問項目	コメントサマリー
従業員数	約3,300名(グループ従業員数 約26,300名) 7割が女性。
配偶者が第3号被保険者の男性	
女性管理職比率	女性の人数に対して、かなり低い。
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)	研究職男性。男性の育休は2週間の短期コースのものを取得。
取得者がもたらした職場への変化	育児制度が非常に整った会社として企業イメージの向上、人材確保にプラスに働いている。
次世代育成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	育児と介護を両立してサポートするプランを作成。(介護休暇、介護時短なども盛り込まれる)
実効性、有用性に関する意見。男女差は	男女共同参画を表明する場合、育児支援だけでは不十分。対象を育児中の人だけにしぼらず生まない選択をした人のくらしを支えるものも盛り込むべき。
支援計画策定から期待すること	商品がいいからということだけではなく、「女性を応援する企業のものを買いたい」と言って貰えるようになりたい
育児休業取得について(男性について、女性について)	期間について、女性は1年2年という単位で選択する人がほとんど。男性の取得率を上げる狙いで2週間の短期コースを設定。その長さなら人事の査定評価にひびかない。
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	
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	ほとんどの人が取得し、復帰。休むという選択肢で辞めるといった選択肢はない状況。
男性の出産休暇は一般的か、日数は。	育児休暇と混同している場合も。
育児休業制度の認知度、社内的広報の有無	「チャイルドケアプラン」という、妊娠、育児に関わるすべての制度をまとめた冊子を当事者だけではなく全社員に配布。当事者への制度の認知アップだけではなく、職場全体の理解につながる。
育児休業メニューについて	
育児休業取得者の代替要員について	休職中もその部署の人員としてカウント(欠員と認識されない)。その代わりは派遣社員。また、過去に退職した人をプールして、条件に合わせて対応を検討。
育児休業者と職場とのコミュニケーションについて	期間中をブランクからブラッシュアップへ。自分のスキルアップをしたり、会社や社員とのコミュニケーションをとったり、ということができる制度を設定。

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	インカムの保障性がなければならない。
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	現在のところはない。すでに育児中の社員は1日2時間まで時短ができる。残業をしたくない人はこの制度を利用している。
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	期間が半年や1年であつたら戸惑うが、(男性の場合)2週間なので、普通の連続休暇のパターンと同様に反応。もちろん男性も長期で、というならそれは本人の自由でフォロー態勢を整える。
	育児と仕事の両立は、休職期間や性別に関わらず、研究意欲がどれだけ持続するかにかかってくる。上司としてできることは、意欲が持続できるようなサポート(研究・学会等の情報を流す等)をしてあげること。
	チームでの仕事なので、他の人に迷惑や負担をかけぬよう、自分の仕事だけはきちんと効率よくやってほしい。本人の自覚が問われる。
上司の家庭観、仕事観	
職場、同僚の反応	制度として皆把握していることもあり、フォローに。
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	育児時短、介護時短(いずれも1日2時間)導入。部署や職位によっては裁量労働制。
	育児期間中の者にとっては、裁量労働制のほうが実情にあっているため、在宅勤務の仕組みについて現在検討中(セキュリティ面も含めて)。
育休を推進するにはどうしたらよいか	育児休業や時短は適応する人数に応じてコストがかかる。当社のように女性が多く利用者多数な場合は公的な助成が必要。
	男性にも長期休職して育児に専念する制度を整えるべき。その際必要なことは、きちんとしたフォロー体制を制度化していくこと。
	休職者の補充を、派遣の方をお願いするなどの体制を築かないと、休職する本人が気兼ねして取得しにくくなる。
復帰後のポストは、現職復帰か、異動か。	休職中もその部署の部員としてカウントされている。

質問項目	コメントサマリー
従業員数	870人(うち女性58名)
配偶者が第3号被保険者の男性	
女性管理職比率	女性管理職1名
2004年男女別出産休暇取得者数	男性は、休むことへの不安感からあまり取得しない
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	女性は10名ほど。男性は2名(妻の産後の肥立ちが悪いなどの事情によるもの)
男性育休取得者の有無(いた場合取得者の職種職位)	2名。(2名とも妻の体調が悪いという事情から。1名はその後退職) 復帰した者は当時製造の係長。
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	提出済み。
内容および特徴的な項目は何か	休業を取得しやすい環境作り。(長期休業者との休暇中のコミュニケーションの制度など)管理職に対して制度の理解活動を求める研修の実施など。
実効性、有用性に関する意見。男女差は	ほとんど義務感にかられて提出、というのが本音であり、あまりこれまで縁のある法律ではない。社内的には「良い会社にしていこう」というスローガンをたてて認知を促す。
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)	短縮勤務という仕組みはあることはあるが(始業・終業の30分を有休扱いにする)、11年ほど前に1例あったのみ。会社側が取得をするなどと言わないが、「そうなった時は辞めるんだよ」という暗黙の期待が出来上がっていた。
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	職場単位で挨拶。
復帰後の期待度は(男性の場合、女性の場合)	その後なり行きで退職するものが4割ほどいるが、出来る限り復職して欲しい。
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	育休を取得して辞める人が4割。
男性の出産休暇は一般的か、日数は。	
育児休業制度の認知度。社内的広報の有無	今、自分に直接影響がなければ関心を示さないものを、どう関心の度合いを深めるか検討。広報活動のテクニックを研究。また管理者の教育をして、職場単位での認知度アップをはかりたい。
育児休業メニューについて	事務系ではある程度柔軟性はもてるが、現業系では(流れ作業のラインなどもあり)限りなく難しい。
育児休業取得者の代替要員について	残ったメンバーで補うケースもあるが、新たに人員補充するケースが多い。

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	本人の価値をまげてまで1割取らせる必要はないのではないかと。人間は指針を掲げることによって本質を見失ってそちらに走る傾向がある。このような目標値のたてかたに不信感がある。
	柔軟性のある勤務体制は、職種によって実現できないところもあり、社内差別につながるもので、公平感を保つためには実現は極めて難しい。
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	生活のための残業、の問題をクリアにしていかなければならない。時間外労働の圧縮することは、メンタルな部分でのリフレッシュ、といった広い意味での価値を創出するためだ、と展開すべき。
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	家庭の状況が大変なようだったので、全面的に協力。 男性の育休自体に関しては、消極的。
上司の家庭観、仕事観	
職場、同僚の反応	一大事という認識を共有。
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	毎週水曜日を定時の日と決めて、ノー残業の日とした
育休を推進するにはどうしたらよいか	

質問項目	コメントサマリー
従業員数	7391人(男性66%、女性34% 2005年10月1日時点)
配偶者が第3号被保険者の男性	
女性管理職比率	女性管理職社数22名(1.5%) (課長級も含む)管理職者数 101名(4.4%)
2004年男女別出産休暇取得者数	女性19名 男性0名
2004年男女別育児休業取得者数	2004年度 女性18名 男性0名
これまでの累計育児休業取得者数	2003年度25人 2004年度18人 (出産休暇取得者数に対する育休取得者数はほぼ100%)
男性育休取得者の有無(いた場合取得者の職種職位)	2003年度1名
取得者がもたらした職場への変化	後続が出る動きにつながる。 イメージアップ。
次世代育成計画について 計画の有無	計画期間を17年4月から2年とし、認定を目指す方針。
内容および特徴的な項目は何か	1.子の養育を容易にするための措置(所定時間内を超えて勤務させない制度)の対象者を、小学校就学の始期に達するまで拡大。2.育休からの復帰時に復職先などの本人の希望を伝える場の創設
実効性、有用性に関する意見、男女差は	(次世代育成法への)順法的な対応として、半ば義務的な姿勢で取り組みを開始した。
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)	女性は取りやすい風土が育っているが、男性は社会的認識や本人、周囲の意識の問題もあるのか利用が進んでいない。
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	休業申請や延長申請の期限が2週間前での可能(法定は「1ヶ月」)。最長3年、満3歳に達するまでの期間であれば、理由を問わず何度でも延長できる、など柔軟な対応のできる制度になっている。
直接の上司はどうかかわるか	まず相談を受け、事情を酌量。
取得時、復帰時の職場全体への周知の仕方	グループのなかで簡単に挨拶。
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。	法定の産前産後育児休業については有休扱い。
育児休業制度の認知度。社内的広報の有無	育休取得者の意見交換会は、組合の方で企画。行動計画発表以前は育児についてほとんど注目されていなかった。制度も周知徹底はなかった。
	人事課が発表した育児休業についての案内に対して、社員からの反応は薄く「必要だからやっている」との感触が強い現状。

育児休業メニューについて	会社のほうから休暇をこうとれ、ああとれ、などと個人のライフスタイルに踏み込む指示はできない。休暇がとしやすい会社かどうかという事自体が重要。
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	次世代育成支援計画の一環として、育休取得者との面接制度を制度化し、コミュニケーションをはかる。社内の連絡はメールを転送。
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	「やってみろ」と体験的な程度なら可能では。これからの若い世代にとっては抵抗感はないことなので「別に当たり前じゃない」といった感覚になるのでは。
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	時間のマネジメントを強く意識するようになった。単位あたりにどのように仕事をするか意識して工夫するようになった。以前は漫然と時間をかけて仕事をしていた。
上司の反応、育児休業に対する姿勢	上司の世代ごとで反応はいろいろ。多少「ん？」という反応の人もいたが、最終的には快諾。
上司の家庭観、仕事観	
職場、同僚の反応	配下に認めてもらうことのほうが心配であった。かつての自分もそうであったように、若者には状況が想像できないので、面白くなく感じていたはず。それは年次を重ねれば理解できるようになること。
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	
育休を推進するにはどうしたらよいか	経験者の具体的な体験談がもっと公になれば、「自分の会社にもそういう人がいるのか」と分かればいぶん違うのではないかな。

質問項目	コメントサマリー
従業員数	男性:1万5900名 女性:
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	女性:152名 男性:4名
これまでの累計育児休業取得者数	男性:17名 (93年に男性初)
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	男性が、育休取得に現実感を感じるようになった。自分のワークバランスを見直すきっかけに。上司自身も組織の変革に対してリーダーシップを発揮しようと自覚。
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	性差を全く問わないので「男性に育休を奨励」といった奨励はしない
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)	期間は1ヶ月から、最長2年(91年より)
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	まず直属の上司へ申告、その後人事で手続き。(勤続1年以上から申請可)
直接の上司はどうかかわるか	率直な会話、意思疎通のできる会話を持ち、本人の状況、意図を確認。チームのマイナスインパクトを十分カバーするつもりで、いつも以上にそのチームに注意を払う
取得時、復帰時の職場全体への周知の仕方	「ただいま」と自然に、即完全復帰
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	制度に合わせるべく、組織の中で信頼関係を築いて欲しい
女性の育児休業取得状況、出産退職の状況	ほぼ全員が取得、その後復職
男性の出産休暇は一般的か。日数は	
育児休業制度の認知度。社内的広報の有無	当初から男女問わない制度であると、一応は認知。男性取得者は社内的にはオープンにならないので、ほとんど認知されず。
育児休業メニューについて	
育児休業取得者の代替要員について	チーム体制でカバー
育児休業者と職場とのコミュニケーションについて	休職中も2日に1回はメールで動きを察知。月1回の部会にも出席。情報にも、同僚とも、コミュニケーションの断絶はなし。

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	
上司の反応、育児休暇に対する姿勢	最初は「今でなければだめなのか」と戸惑う。その後、本人の意図を理解し、そのファーストケースを成功させるべく、リーダーシップを発揮。
上司の家庭観、仕事観	家庭を顧みず働いてきた世代。
職場、同僚の反応	同様にハードに仕事をしてきた仲間のなかから、このようなライフスタイルを選んだ同僚がでたことは大きなインパクト。自分の働き方を見直す機会に。
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	フレックス制、在宅勤務、モバイルワークなどを導入
育休を推進するにはどうしたらよいか	この制度は、複合的に環境が整備されて初めて機能するのでは。若い夫婦の育児環境、業務復帰のやり方、そして制度、その中にサクセスファクターがあるのではないか。
復帰後のポスト。現状復帰か、異動か	同じポストではないが、同じ部署に戻り、以前と同様の職種に戻れるように配置。
育休を促進するにはどうしたらよいか	上司が考えている以上に、若い世代の者達は「休職により人にかかる迷惑」や、「復職後の居場所」の心配を抱えている。この考えすぎが休業取得の妨げているように感じる。

質問項目	コメントサマリー
従業員数	男性10438人 女性7621人(05年9月末、正社員)
配偶者が第3号被保険者の男性	
女性管理職比率	グループ全体4.5%
2004年男女別出産休暇取得者数	女性106名
2004年男女別育児休業取得者数	女性131名 男性0名
これまでの累計育児休業取得者数	(2002から2004年度)女性342名
男性育休取得者の有無(いた場合取得者の職種、職位)	人事部
取得者がもたらした職場への変化	初めて男性育休取得者が出たことによって、仕事と家庭の両立といったものに対する意識が高まりつつある。
次世代育成支援計画について計画の有無	厚生労働省のセミナーを受ける。計画について従業員アンケート(無作為抽出3000人)実施。ハンドブック作成中。
内容および特徴的な項目は何か	育児休業と介護休業を合わせて制度を見直し。期間労働者も対象に。
実効性、有用性に関する意見。男女差は	届け出義務がなければプランすることがなかったかもしれない。魅力ある職場を作っていく、ということに繋がっていくということで、非常に有用。
支援計画策定から期待すること、意図	仕事最優先という伝統的な価値観を見直し、働き方を見直していくこと
育児休業取得について(男性について、女性について)	
育児休業の申請手続きなど 育児休業の申請はどこで受け付けるか	育児休業は1ヶ月前までに申し出。
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	
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	結婚退職、出産を契機に退職という女性が多い業界。徐々に、働き続けるという傾向が強まりつつある。
男性の出産休暇は一般的か。日数は	特別休暇という形にして、5日以内、年間5日、と変えている。利用は拡大したがフルに取る人は少ない。
育児休業制度の認知度。社内的広報の有無	育休は女性だけのもの、という誤解もまだある。今後、男性も取得できることを明記したハンドブックを作る予定。
育児休業メニューについて	このようなバリエーションを男性社員に見せることで、育休に対する認識は高まり、浸透するだろう。一方、管理する側は、これほど多様化が進むと、管理できなくなるというデメリットが生じると危惧。
育児休業取得者の代替要員について	基本的に代替要員を投入。派遣社員を雇ったり、事業所全体の異動の中で調整したり。

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」とぜひ分勧めて、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系統的に標準化。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みよ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。