



測量士 **橋本 景子**さん
 ▶ 入社4年目
 ▶ 家族構成/夫、子(1男1女)
 [園児1人、乳児1人]

復職しやすく、困ったときには助けてくれる上司・同僚がいる職場です。

昨年(平成26年12月)に1年間の育児休業から復職しましたが、1年間の育児休業のブランクで仕事の感覚を取り戻すのに一生懸命な毎日。通勤の途中に保育園に送迎をしていますが、残業していると上司から「子どものお迎えは大丈夫?」とやさしい一言。子育て中の先輩が多いので、悩みごとの相談に乗ってもらっています。

また、妊娠中は現場に行かないように配慮してもらえなど社長や職場の皆さんの気配りに大変感謝しています。子どもが病気で週に3日くらい通院が必要なときは辛かったです。自分一人で悩むより人に頼ることも必要だと感じました。普段家族が揃う時間が少ないので夕食の時の家族団らんに一番幸せを感じます。

橋本さんの近況

橋本さんは、道なき道を歩く測量士のお仕事。家庭は1歳と3歳のお子さん2人とご両親、おばあさん、夫婦の7人家族。家事の多くはお母さんに手伝ってもらって大助かり。妊娠中には社長や上司、同僚の温かい配慮や気配りに感謝。自分がやってみたくて選んだ職種で資格取得を目指していますが、今は子育てに奮闘中とのことです。

Snapshot



夕食の時の家族団らんながら一番の幸せ。

仕事の感覚を取り戻すのに一生懸命な毎日。



育児休業中でも昇給、短時間勤務も可能など、子育てを積極支援。



代表取締役
石田 克志さん

仕事と家庭の両立に配慮し、男女ともに働きやすい職場環境づくりを積極的に推進するため、鳥取県男女共同参画推進企業の認定を受けています。特別に工夫した制度はないが、家庭を持つ人の育児は男性・女性関係なく必要なことです。用事があれば自由に休みが取れる職場・職員間の雰囲気づくりが出来ていて、男性職員も子どもの学校行事や通院などに休暇を利用しています。また保育園の送迎に時間調整が困難な職員に対して出退社時間の短時間勤務制度も導入しています。特に妊娠中であれば、現場対

応の人を内勤業務に変更させているなどの業務の軽減、加えて職員間の仕事のカバー体制は職員が自発的に行っています。男性も女性も企業にとって重要な戦力であり、復職しやすい環境の整備として育児休業中であっても昇給を実施しています。会社として職員が仕事と家庭の両立ができるような職場環境づくりに努力をしていきたいと思っています。

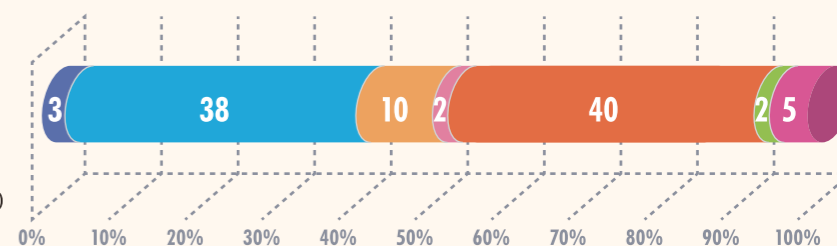


ポイントは「ココ!」

- 1 職員間の業務のカバー、協力体制が行き届いた職場環境
休暇届等が出しやすい職場環境と雰囲気づくりによる協力体制がある。
- 2 育児休業中であっても昇給実施
復職しやすくするために会社の業績なども考慮するが育児休業者にも昇給実施。
- 3 短時間勤務制度の導入
子育てで長期間の通院や保育園の送迎が必要な場合などには短時間勤務が可能。

橋本さんのライフワーク・バランス

- 学んでいる自分 (スキルアップの習い事、独学)
- 家事をする自分 (炊事・洗濯・掃除等の家事の時間)
- 母(子育て等)の自分 (子育ての時間)
- 社会の一員としての自分 (ボランティア・地域活動の時間)
- 仕事をする自分 (仕事をしている時間)
- 妻の自分 (夫婦で買い物、散歩などの時間)
- 余暇を楽しむ自分 (一人で散歩・ショッピングなどの時間)
- 娘・息子としての自分 (息子・娘として家の手伝いの時間)



※ライフワークバランス…一週間の生活の中の「自分の姿」を平均的にみた構成割合です。

あつみ 監修者 渥美さんのコメント

育休中の昇給は海外では一般的だが、日本企業では10社程度しかなく、珍しい。



事業部 **上村 陽子**さん

▶入社31年目
▶家族構成/夫、子(2女)
[中学生2人]

子育てと仕事の両立はごくごく当たり前。特別感がなく自然なところがいいですね。

大卒後の女性採用が少ない時代に応募し、仕事内容もわからないまま入社。今では地域の共感と信頼を得る仕事の面白さにはまっています。仕事は厳しく、難問山積ですが、やり甲斐はあります。私の育児休業終了と同時に夫が3か月の育児休業取得。ミルクを飲ませたり、おむつを替える程度でしたが、子育てに抵抗感がない夫で、初めての子どもだったので大変助かりました。夫婦とも定時帰宅ではないので家族と一緒に揃うのは稀ですが、その点を子どもたちも良く理解してくれています。職場は、子育ては当たり前という方針で、社員は育児休業後に職場復帰しています。職場の子育て支援はハッキリと制度化されていて特別感がなく、とても自然で大好きですね。

Snapshot



近々予定しているイベントの打ち合わせ真っ最中。

家族で日食観測中の写真です。



上村さんの近況

民間放送局・山陰放送の事業部としてイベントや催し物の企画運営を担当している上村さん。家では職場が一緒のご主人と双子の女の子の4人暮らし。イベント担当ということで、なかなか家族全員が揃うことはない中、子育てと仕事の両立を頑張っています。最近が開局60周年イベント企画の一員として、スタッフと熱の入った運営打合せに一極集中。

特別な支援というより子育ては当然、制度の活用も当たり前。



会社では子育ての特別な支援体制を取っていることはなく、ただ法令を順守しているということです。子育ては男女に関わらず当然のことです。男性の育児休業も、当然の権利として取得できます。育児休業中には会社の広報資料を自宅で閲覧することができるようにしています。育児休業取得後の復帰率はこれまで100%です。男性でも女性でも学校行事や懇談等で休みを取得しようとする時は、自分の仕事の段取りや進捗状況等を考えて有給休暇や半日休暇を取っています。



山陰放送(BSS)のマスコットキャラクター「ラッテちゃん」



管理総局専門局長 兼 人事労政部長
太田 佳子さん

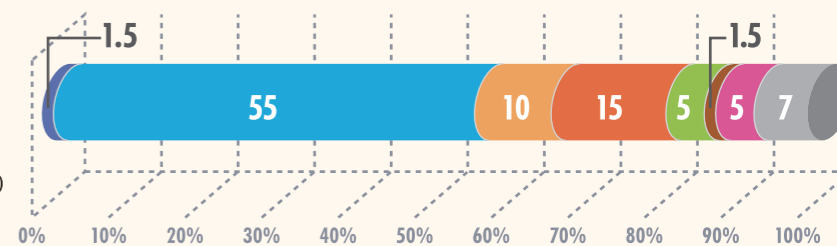
この企業の子宝率
1.53

ポイントは「ココ」!

- 1 育児休業制度が整っており、きちんと運用されている。
- 2 子育ては男女関係なく当たり前という考えが、会社に浸透している。
- 3 育児休業中でも会社の広報資料が閲覧できる環境になっている。

上村さんのライフワーク・バランス

- 学んでいる自分 (スキルアップの習い事、独学)
- 家事をする自分 (炊事・洗濯・掃除等の家事の時間)
- 母(子育て等)の自分 (子育ての時間)
- 社会の一員としての自分 (ボランティア・地域活動の時間)
- 不明の自分
- 仕事をする自分 (仕事をしている時間)
- 妻の自分 (夫婦で買い物、散歩などの時間)
- 余暇を楽しむ自分 (一人で散歩・ショッピングなどの時間)
- 娘・息子としての自分 (息子・娘として家の手伝いの時間)



※ライフワークバランス…一週間の生活の中の「自分の姿」を平均的にみた構成割合です。

あつみ 監修者 渥美さんのコメント

時間が不規則なメディアで、子育てしながら働くことが当然な職場風土は珍しい。



指導員 **福田 淳一**さん
 ▶入社12年目
 ▶家族構成/妻、子(1男1女)
 [小学生1人、園児1人]

育児休業を経験して 妻の大変さが分かり、 子どもたちと近くなりました。

妻の育児休業終了とバトンタッチで育児休業を取得しました。長期間ではなく本格的な家事もできませんが、ミルクを作ったり、おむつを替えたり、子どもと遊んだりと妻の家事の負担を少しでも減らすことができたかなと思います。お蔭で子どもたちと接する(一緒に遊ぶ)時間が出来て、距離が近くなったこともうれしかったです。また、妻の家事の大変さも実感できました。この育児休業制度の利用には、社長や上司の方の積極的な勧め、また同僚の取得経験もあり、よい機会を与えてもらって感謝しています。職場では男性の育児休業取得、有給休暇取得には寛容で、子育て中の人も多く、タテ・ヨコの関係が素晴らしく、働きやすい職場です。

Snapshot



学科教習は楽しく、分かりやすく教えることを心がけています。

家族と過ごす時間を一番大切にしています。



福田さんの近況

運転のインストラクターとして働いている福田さんは、夫婦と2人のお子さんと両親の6人暮らし。仕事は、多くの生徒さんに安全運転の教習指導を行い、生徒さんがどんどん運転が上手になっていくのを見るのが楽しみの一つだそうです。家庭では仕事を持っている奥さんと両親の協力を得ながら育児にも積極的に参加しておられます。

男性の育児は「当たり前」、みんなに取ってほしいですね。



代表取締役
井上 勲さん

当校では男性職員4人が既に育児休業制度を活用しています。自分も若いときに妻が単身赴任したため、子ども3人の育児をしながら、仕事をしてきた経験があります。そんな経験から、職員にも機会があれば育児休業は活用するように勧めています。たとえ短い期間であっても、妻や子どものために男性が育児をすることは「当たり前」でしょう。このような社風が浸透してきたのでしょうか、男性職員の育児休業制度の取得が続いており、大変良いことだと思っています。また、育児休業制度の利用に他の職員からク

レームが出るどころか、男性の子育て、家庭への協力を意識が高くなり、学校行事や子どもの病気時の早退などがあっても、職場内の協力・支援体制が出来上がってきたように感じています。特に、当校では有給休暇の取得日数が約14日と高いことも働きやすい環境だと思います。今後も男性・女性を問わず、家庭、子育てに対する支援体制を拡充していくつもりです。

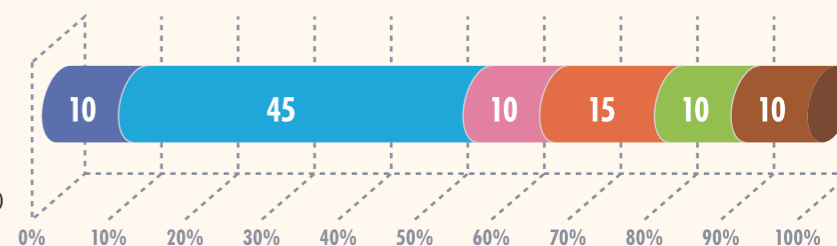


ポイントは「ココ！」

- 1 男性の育児休業取得へ経営者、管理職の理解がある
申出すれば男性の育児休業取得が可能で、すでに延べ4人が取得している。
- 2 経営者や管理職の職員が子育て、家庭支援を積極的に推進
保育園への送迎、病児の通院時、学校行事などの休みが取りやすい。
- 3 同僚職員たちの仕事の分担と協力体制が確立している
急な休み、育児休業等の場合でも職員間で業務をカバーする協力体制ができています。

福田さんのライフワーク・バランス

- 学んでいる自分 (スキルアップの習い事、独学)
- 家事をする自分 (炊事・洗濯・掃除等の家事の時間)
- 父(子育て等)の自分 (子育ての時間)
- 社会の一員としての自分 (ボランティア・地域活動の時間)
- 仕事をする自分 (仕事をしている時間)
- 夫の自分 (夫婦で買い物、散歩などの時間)
- 余暇を楽しむ自分 (一人で散歩・ショッピングなどの時間)
- 娘・息子としての自分 (息子・娘として家の手伝いの時間)



※ライフワークバランス…一週間の生活の中の「自分の姿」を平均的にみた構成割合です。

あつみ 監修者 渥美さんのコメント

代表者である社長ご自身の子育て経験が男性社員の育休取得の後押しをしている。