イクメンを応援する県内企業に迫る！

男性の育児参加にフォーカス！

古河 AS 株式会社

■事業内容　自動車用組電線等の製造
■社　員　数　1,635 名
■男　女　数　男性 1,300 名 女性 335 名
■代　表　者　代表取締役社長 柴田勝美氏
■所　在　地　犬上郡甲良町尼子 1000

お子さんが 3 歳になるまで育児休業を取得できる

1 日から取れる育休制度により仕事とバランスをとりやすい

積立有給休暇を使えるので休業中も収入が保障される

品質本部 /2006 年入社
澤 保弘さん
琴海ちゃん（4歳）・
広登くん（2歳）を子育て中

配偶者も仕事を持ち、各々の実家から離れて暮らすわが家なので、当社の先進的な子育て応援体制は本当にありがたいですね。琴海1人を育てていた期間から、家庭にいる時間はなるべく積極的な子育て参加を心掛け、授乳やおむつ替えなど、できることは何でもしました。子育ての苦労も喜びも、夫婦で分かちあうのが当然だからです。2016年1月に会社の育児休業規定が変わったお陰で、育休が取りやすくなりました。特にありがたいのは、1日から取得できる新制度。開発品を評価する業務をおろそかにする心配もなく、気軽に休めるようになりました。2人目が生まれ、休む暇もなく育児に向きあう配偶者に束の間の休息をプレゼントしたい。そんな気持ちから1日だけ育休をもらい、心おきなく育児デーを満喫。人事総務部から来る「男性も気兼ねなく育休を取りましょう」とのメールにも背中を押されました。どの職場でも、男性の育児参画は当たり前というムードが育っています。

制度の充実だけでなく、制度を生かす配慮を大切に。

車体に動力や情報を伝達するワイヤーハーネス（自動車用組電線）を、国内ほとんどのカーメーカーへ供給する古河AS（株）。クルマの未来を支える技術開発型企業です。ベトナムや中国等に生産拠点を持つグローバル企業でありながら、気さくでアットホームな社風が自慢。2016年、熱心に次世代育成（子育てサポート）に取り組む企業だけが得られる「プラチナくるみん」認定を取得しました。認定企業は県内で 2 社だけです（2017年 1 月現在）。

同社の育児休業規定はかなり先進的で、お子さんが3歳になるまで取得できるうえ、1日からでも育休を取れたり、積立有給休暇を使えるため休業中の収入も保証されやすいなど、男性の取得しやすさにフォーカスした配慮が目を引きます。

滋賀県企業の良さを色濃く残す同社。家族同然に助けあう社風のお陰か、かなり以前から結婚や出産を理由に退職する女性はほぼゼロでした。しかし、2007年に親会社・古河電工の一部と統合して従業員数が倍増したのを機に、WLB（ワークライフバランス）の充実があらためて問われるようになり、ボトムアップで取り組んできました（人事総務部の森中春弥代さん）。その結果、2011年に「くるみん」を初取得。それからもWLB充実への手を緩めなかったことが「プラチナくるみん」につながりました。

制度があるだけでは不十分。制度がちゃんと使われてこそ、次世代育成に貢献できる。森中さんたちはそう考え、お子さんが生まれた男性社員へ育休取得を呼びかけるメールを送るなどの「後押し策」を実施。この3年間で対象男性94人のうち14人が育休を取る、高い取得率に結実しています。1時間単位で有給休暇が取れるなど、子育て世代以外へのWLB配慮も充実。これもイクメンを元気づける土壌になっています。「プラチナくるみん」取得は経営陣の意識も変え、WLBを基底に据えた経営ビジョン「働き方改革」の追い風にもなりました。

社会福祉法人
あいの土山福祉会

■事業内容　高齢者福祉事業
■職　員　数　76 名（正規職員）
■男　女　数　男性 28 名 女性 48 名
■代　表　者　理事長 服部治男氏
■所　在　地　甲賀市土山町北土山 2057

残業ゼロを徹底推進することで男性の育児参画を促進

余裕のある人員配置により育児休業の取得がスムーズ

冊子や研修会を通じて育児分担への意識を促す

「働きやすさ」優先の職場づくり。

平成28年度
内閣府
女性が輝く
先進企業
表彰受賞

生活相談員 /2006 年入職
奥村哲弥さん
健之助くん（2歳）を子育て中

就労環境に厳しさがある介護業界だからこそ、当法人が率先してそれを変えていこう。なにがなんでも変えてみせる。そんな揺るぎない意気込みがあったからこそ、私たちが安心して、気兼ねなく育児に参画できる現在の環境が整ったのだと思います。長男の健之助が1歳になる直前に1週間ほど育休を取得。1日中育児に向きあう大変さに気づき、それからは積極的に育児参画をしています。家庭生活を大切にしてこそ仕事も充実する。そんな考え方に基づく残業撤廃がしっかり定着しているほか、余裕ある人員配置など、育児参画しやすい環境があるので、心おきなくイクメンできますね。当初は「残業せずに仕事をこなせるか」と心配でしたが、定時退社を前提に1日の予定を組むことでクリア。18時には帰宅できるため、健之助との食事や入浴が毎晩楽しめ、育児や家事を分担できるのでパートナーも笑顔です。心身ともに余裕を持って働ける環境だから、利用者さんにやさしい「よい介護」に励めます。

残業なく余裕を持って働けるから育児参画しやすい。

「エーデル土山」で特別養護老人ホーム、ショートステイ等の高齢者福祉事業を手掛けるあいの土山福祉会。就労環境が厳しい、離職率が高いなど、介護事業者が向きあう現実を変えようと、「働きやすさ」を第一に考えた環境づくりを進めてきました。

「人材マネジメント手法が未整備だったため、離職が深刻化した時期があり、2012 年に人材確保・労働室というプロジェクトチームを立ち上げて、男女を問わず、働きやすい環境を整えてきました」と廣岡隆之副施設長。めざしたのは残業･腰痛･メンタル不調を撲滅する「トリプルゼロ」で、電動リフトの導入で抱え介助の負担を軽減したり、定時 10 分前に業務終了予告を行う「マイナス 10 分運動」等によって残業を撤廃するなど、かなり大胆な改革に挑みました。

ワークライフバランスの充実にも配慮を注ぎ、女性の活躍を促す制度を充実させたほか、研修会やオリジナル編集した「ワークライフバランスの栞」を通じて「仕事優先や固定的な性別役割分担意識の是正」を啓発。これが男性職員の積極的な育児参画につながっています。

「介護現場の特殊事情に、結婚による男性職員の離職率の高さがあり、それを解消する意味でも、男女を問わず仕事と子育てを両立させやすい職域づくりに努めました」と廣岡副施設長。制度があるだけでは不十分と考え、周囲に気兼ねなく男性が育児参画できるよう、少し多めに職員数をそろえる「余裕のある人員配置」も敢行しました。

さらに、介護職員の負担を減らすためのワークシェアを導入。清掃等の業務については介護職員とは別に雇用したお陰で、なにかと働き方に余裕を持てるようになり､残業撤廃との相乗効果で男性の育児参画率は急上昇。「イクメン」をごく当然のことと考える雰囲気が定着しています。

これらの取り組みの結果、離職率は業界の平均を大きく下まわる 2 %にまで減少。平成 28 年度内閣府女性が輝く先進企業表彰を受賞しました。