



# 子育て支援

あなたがどきどきするほど、企業がどきどきする

今、町では年間約350人近くの新しい命が誕生しています。そのひとつひとつの大切な命・成長を地域全体で温かく見守りたいですね。子育て世帯の多くは、核家族のスタイルが多くなってきています。そのような中で、今後の子育て世帯を支える地域の「こ」に「職場」という存在があります。そこで、「職場」をキーワードとし、大津町の企業での子育て支援に対する取り組みを聞いてきました。

ホンダ開発株式会社熊本事業部 (平川)



つくだ ひろえ さん  
**佃 裕恵さん**  
ホンダ開発株式会社  
総務部 労政企画課

いろいろな両立支援が充実していますね。なぜ、こんなに充実した支援事業を行うようになったんですか？

当然ながら法律に対応してきたということもありますが、職場の中でベテランの人、スキル(技能)のある人に育児などの理由で会社を辞めてほしくないという気持ちもあります。制度を利用して、その後職場に復帰できるのであれば、会社にとっても良いことであるという考えがありました。時間の融通を利かせることや、さっさり定時で帰れるような職場の雰囲気を作ること大切だと思っています。

両立支援の取り組みを正規職員だけでなく契約社員まで適用されているのは何故ですか？

もともと正規外従業員の比率が高い会社なので、福利厚生面はできるだけ正規従業員と同じ取り扱いをするという会社の基本方針がありました。平成3年に育児・介護休業法が制定された時から正規外従業員への制度を適用しています。

子育て支援に関していえば、育児休業制度などは、どうしてもまだ女性の取得が多かったりするのですが、男性の取得率はどうですか？

実績としてはありません。今回、一般事業主行動計画(※)の中に、男性の育児休業取得率を向上させることを目標に盛り込んでいます。今後は周知を含め、取得促進の対策をしているところです。有休は男女問わず取りやすい会社と思いますので、今後は、男性の育児休業の取得実現に向けて、取り組んでいきたいと考えています。

(※)次世代育成支援対策推進法で301人以上(平成23年4月1日以降は101人以上)の労働者を雇用する事業主は、「一般事業主行動計画」を策定しなければならないとし、それ以下(平成23年4月1日以降は100人以下)の事業主には、同様の努力義務があるとしています。

今、次世代育成支援対策推進法で「一般事業主行動計画」の策定が義務付けされています。策定状況はどうですか？

当社は平成15年度に策定し、今年度9月に新たに見直し・更新を行いました。策定については制度自体が整っていたので大変ではありませんでした。

だが、これから従業員に周知していくことが中心になると思います。実際のところ、各職場において一人ひとりの従業員にまで浸透していかないというのが現実ですので、周知も含め、両立支援のための社内研修も必要であると考えています。男性にも育児休業を取ってもらい、「ぐるみんマーク(※)」を取得したいですね。



(※)従業員の子育て支援のための行動計画を策定・実施し、その結果が一定の要件を満たす場合に、厚生労働大臣の認定を受けることができる。その認定マークのこと。

今後、どのような活動を行っていくか？

法人として大津町の住民ですので、子育て支援だけでなく、会社が住民として、様々な対策に取り組んでいくことは、現在の社会では当然のことだと考えています。もちろん、従業員も地元の人ですので、「地元と仲良くする」ということは当たり前だと思います。「従業員を大切に」が会社でありたいと思っています。

## ホンダ開発株式会社 DATA



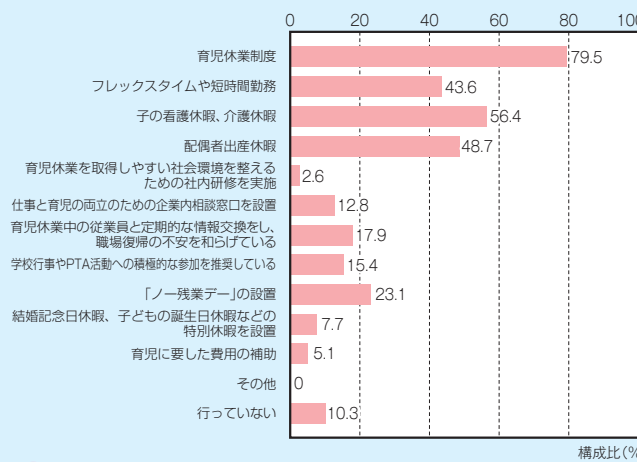
- 創立 昭和34年4月1日
- 事業内容 不動産・建築・損害保険代理業・食堂・クリーニング業・旅行業など
- 従業員数 (熊本事業部)平成21年9月1日現在  
男性34人・女性144人 計178人 (うち正規外従業員 154人)
- 主な「仕事と家庭の両立支援策」
  - 育児休業：子どもが1歳に達するまで。(条件により1歳半まで取得可)
  - 時間外勤務の制限：申し出によって小学校就学前の子がいる従業員で、1月24時間、1年150時間を限度とする。
  - 短時間勤務：申し出によって、3歳に満たない子を養育する従業員は、勤務時間を6時間または4時間に短縮できる。
  - 時間外勤務の免除：申し出によって子どもが3歳に達するまで。
  - 子の看護休暇：小学校就学前の子がいる従業員が、負傷または疾病にかかった当該子の世話をする場合、有給休暇とは別に、1年間に5日を限度として取得できる。

※雇用形態、勤務時間によって、適用される制度が異なります。

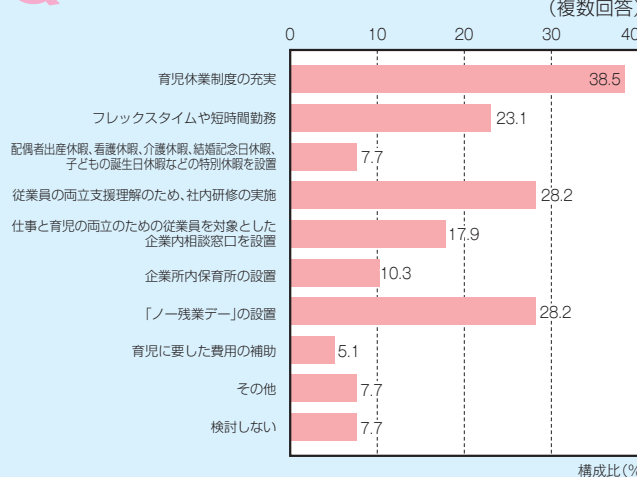
## 町内企業の両立支援についてアンケートをとりました!

【対象 町企業連絡協議会 69社 回答数 39件(回収率 56.5%)】

Q どんな両立支援の取り組みを行っていますか (複数回答)



Q 今後取り組みたい支援事業は何ですか (複数回答)



その他にも、企業間で育児取得者の意見交換の場がほしい、保育所待機児童の解消を望むなどの意見もありました。企業と行政間の協働も今後重要な施策の一つです。

## 護川小学校校区学童保育施設

# 『そらいろクラブ』開所!!

護川小学校敷地内にあるプレハブ教室を改修し、10月1日、学童保育施設「そらいろクラブ」が開所しました。

放課後、保護者の仕事などで自宅に帰っても1人での児童の健全育成と保護者の仕事と育児の両立支援を目的として設置している学童保育です。

学校敷地内の安全な場所で過ごす子どもたちの顔は、笑顔でキラキラしていますよ!



問い合わせ NPO子どもサポート・みんなのおうち ☎(321)7002



いまむら みや さん  
**今村 弥矢さん**  
熊本事業部 総務係

《実際に制度を活用している従業員にインタビュー》  
1年間育児休業を取られ、この春、職場復帰をしたそうですね。実際に育児休業を取ってどうでしたか？

1年間は子どもと一緒にいたいという気持ちが強く、生まれる前から1年間休みを取らせてもらえるところが

をしていました。実際休みに入っても不安などもなく、ゆっくり子どもとの時間を過ごせました。復帰する数カ月前くらいから相談をさせてもらっていたので、安心して復帰できました。ただ、復帰をするにあたって保育所の利用が厳しいと言われていたので、「復職が決まっても入れなかった場合はどうしよう」という不安がありました。

今は短時間勤務制度を活用して6時間勤務で働いています。子どもが小さい今は、母親はすごく必要な存在ですし、本当はずっと一緒にいてあげたいという気持ちもあるのですが、すぐ助かっています。

育児休業についても私の前に1人育児を利用した人がいたので、私が初めての利用者だったらいろいろ考えたかもしれませんが、前の方がいたことで、私も取りやすくなったと思います。また、今妊娠している人もいますので、今後取りやすい環境じゃないかなと思います。いいきっかけになりました。

—育児だけに限らず、従業員に優しい職場、仕事と生活の調和がとれる職場というのには、いま生活環境の中でも、最も重要な場所です。

日本経済・企業経済が悪化している中でもこんなに温かい場所があることは、働く人にとっても幸せなことですよ。

これからの子育て世帯を支えるもの一つは、あなた(家族)が勤めている会社、かもしれません。みんなが安心して子どもを産み育てやすい環境になるといいですね。