



測量士 赤川 誠さん

▶入社33年目  
▶家族構成/妻、子(5男2女)  
[社会人1人、高校生1人、小学生2人、園児3人]

## 育児休業を取ってみると、妻の大変さと子どものかわいさを再確認できました。

6番目の子どもが生まれた時に鳥取県で第一号の男性育児休業促進奨励金制度※を利用し、昨年末に7人目の子どもが生まれ2回目の育児休業を20日間取りました。最初のキッカケは、広島県知事が育児休業を取ったのを知り、会社に申し出て快諾してもらいました。普段から料理を作ったり、洗濯や掃除を手伝っていたので苦痛ではありませんが、育児休業により家事や育児と妻を助けることができ、妻の大変さや子どもたちの可愛さを再確認しました。子どもとみんなで一緒に楽しむのは、スーパーの買い物や少年野球の応援ぐらいしかできませんが、幸せな毎日です。休業中には社長や上司・同僚に仕事で迷惑をかけたが、子育てへの理解とやさしさに感謝しています。

※現在、男性の子育てしやすい企業支援奨励金制度に移行しています。

### 赤川さんの近況

測量士として毎日原野を歩き回っている赤川さんは、7人(0歳から20歳)のお子さんを持つお父さん。育児休業制度を活用して20日間の主夫業に専念。休業中は子どもの送迎に毎朝のお弁当づくり、家事全部とフル稼働。充実した日々だったそうですが、責任ある測量グループ長として休業中の仕事の引継ぎが大変だったようです。

### Snapshot



家事が好きなので子育ては苦に感じません。

上司や同僚に仕事で恩返しをしていきたい。



## 男性育児休業制度活用により家庭も社内も結束力が高まりました。



代表取締役  
福田 純一さん

会社は、何より人材が一番。安心して働ける職場でないといけないと思っています。当社が2011年に鳥取県で第一号の男性の育児休業促進奨励金制度を活用しました。当時は、休業の相談に「えっ」と思いましたが、6人目の子どもだし、家庭を大切にしなければ仕事もできないと思い認めました。他の社員も仕事をカバーし合う協力体制の意識も高まりました。測量グループの一員として上司や同僚への引継が大変だったようです。また、育児休業取得をきっかけに社員の仕事への意識が変わり、段取りや効率によ

くなり、メリハリが付いてきました。当社では年1回の社員全員との面談でコミュニケーションを深めたり、時間単位の有給休暇制度の導入により学校行事や参観日、子どもの通院に気軽に行けるようにしています。今後も社員が如何に仕事と家庭を両立させるかが経営側の課題です。子育てや家庭にやさしく、働きやすい企業を目指していこうと思います。

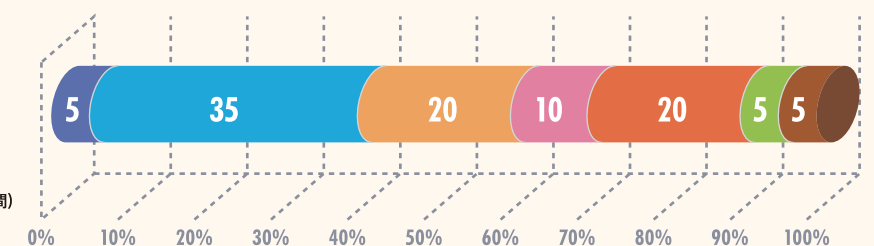


ポイントは「ココ！」

- 1 男性による育児休業制度の活用  
家庭は妻に任せるものではなく、夫も家庭や子どもを顧みる良いチャンス。
- 2 時間単位の有給休暇取得制度の導入  
子育てに必要な学校行事や子どもの通院などに活用でき社員に好評。
- 3 家庭の事や仕事の問題、悩みを聞く機会を持っている  
年1回の全社員との面談により働く人(社員)との距離を縮めるコミュニケーション。

## 赤川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

人材を大切にできる職場だからこそ、社員も家庭を大切に考えられ、安心して働ける。





助産師 **石田 美香子**さん  
 ▶入社15年目  
 ▶家族構成/夫、子(1男2女)  
 [小学生2人、園児1人]

みんなで助け合っていて  
とても働きやすい  
職場です。

この医院で働き始めて15年目になりますが、在職中に3人の子どもに恵まれ、出産だけでなく、生涯にわたって女性の心とからだのケアをする仕事としてやり甲斐をもって働いています。職場では院長や上司、同僚の気遣いや心配りに大変感謝しています。

子どもが40度の熱を出した時も『何してるの。早く帰ってあげなさい。仕事は私たちが何とかするから...』と温かい言葉をかけていただき、安心して子どもの元に帰ったことを思い出します。

仕事はみんながカバーし合う仕組みが出来ていますし、思いやりがあって、同年代の職員が多いので、子育ての事やいろいろな相談もでき、本当に働きやすく、ずっと働き続けたいと思う職場です。

石田さんの  
近況

女性の一生を支える助産師の石田さんは、夫婦と3人のお子さんと祖母の6人暮らし。勤務は日勤、夜勤ありの大変なお仕事。ご主人とお母さんの助けを借りながら、3人のお子さんの良き母親として仕事と両立しておられます。職場は、多くの人の出産に立ち会うことができ、日々『感動とエネルギー』をもらっているそうです。

Snapshot



家では  
3人の子どもの  
母親に戻ります。



人の気持ちがわかり、寄り添ってあげられる人になってほしい。



院長  
宮本 直隆さん

子どもは宝です。私たちの仕事は、母になる人たちのからだをケアすることが最も大切な業務です。職員が仕事をしながらも子どもを産みやすく、育てやすい職場環境でなくては、来院される方のケアはできません。そのため、全職員が仕事を持つ母親であることの意識を持ち、子育てしやすい職場の雰囲気づくりに協力してくれています。職員間で何かあれば「みんなで助け合おう、フォローし合おう」という意識が高く、自立心を持っているので自主的に業務のカバー、フォローをしています。

当医院には、出産以外にもいろいろな方が来られます。多くの妊婦さんは何事にも心配だらけなので、担当の助産師だけでなく、他の職務の人も妊婦さんへやさしい声掛けや寄り添ってあげることができるようになってほしいと思っています。それが自分の子育てにも繋がっていくと思うので、今後も職員が働きやすい環境づくりに努めていきたいと思っています。

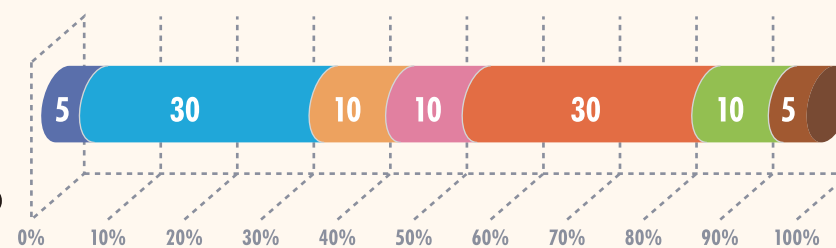


ポイントは「ココ！」

- 1 職員の子育てに関する協調意識が高い  
同じように子育てする女性が多く、日頃から子育ての相談等をしあっている。
- 2 仕事を職員間でカバーする体制  
それぞれの職員の業務内容を全員が理解しているため、お互いに仕事をカバーできる。
- 3 経営者等が来院者の気持ちを理解した対応をするよう指導している  
来院者に対する意識が職員同士にも浸透し、優しさ向上につながっている。

石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)
- 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

職場で同僚の家庭環境を思いやる気持ちから、来院者に寄り添う風土が生まれている。





設計・現場監督 **村田 美樹さん**  
▶入社11年目  
▶家族構成/夫、子(1男2女)  
[園児3人]

## 仕事に頑張れると 3人の子育てにも頑張れる。 だから私は両方頑張る!

会社に勤めてから3人の子どもに恵まれ、半年前に育児休業から復職したところで、3人とも保育園に預けています。家では、育児中心で家事はあまりできず仕事と育児で一杯一杯で、とても時間に余裕がありません。でも、子育ての母親と別の自分を仕事の中に作ることで、育児にも仕事にも一生懸命になれます。仕事では、土曜日の隔週勤務を全休させてもらい、また、保育園の迎えの時間のために定時に退社しているので、お客様との打合せ時間が休日や夜になるときは上司や先輩から「代わるよ」と声を掛けていただき、大変感謝しています。妊娠中には、危ない所に行かせないとか、重たいものを持たないように配慮してもらい、本当にやさしい職場で働きやすいです。

### Snapshot



業務で分からないことがあっても気軽に相談ができます。

帰って子どもたちの顔を見たら仕事の疲れも吹き飛びます。



### 村田さんの近況

ピシッとした作業服に身を包んでいる姿が様になっている村田さんのお仕事は、建築設計や現場監督。家は、夫婦と3人のお子さんの5人暮らし。3人のお子さんを育てながらリフォーム物件の相談、設計施工、お客様への提案等の業務を精力的に頑張っています。全くの素人から上司や先輩から教えてもらいながら、今や第一線で頑張っています。

## 女性は重要な戦力、仕事と子育ての両立を支援したい。



代表取締役  
米山 保さん

女性は、重要な戦力です。男性より能力が上回る女性も多いと思うので、女性の力を大切にしないといけない。女性を採用するということは、妊娠、出産、育児があるのは当然のことだと思っています。

当社では、人材的に余力を持って雇用していますが、人手が足りないときは助け合える工夫をしています。他の職員も子育て中の職員のことをよく理解しています。子どもの病気などで休むことがあっても、柔軟に休暇が取れるように体制を整備しています。また子育て中の職員は、申し出すれば

隔週勤務の土曜休みも全休できます。子育ては、大切なことであり、大変な仕事だと思います。子どもが大きくなるまで仕事と家庭を両立させることは難しいかも知れませんが、今後は女性もどんどん責任あるポジションに配置していこうと思います。当社では、職員の定着率の向上と子育てにやさしい職場環境づくりに一層努めていきたいと思っています。

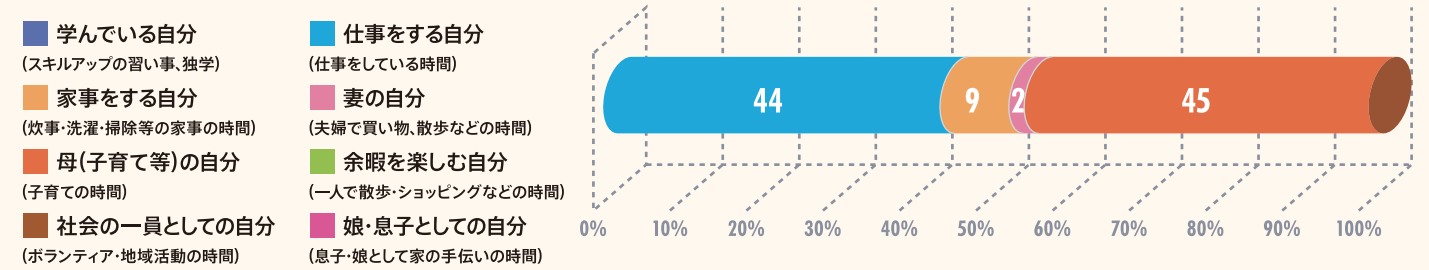


この企業の子宝率  
**1.59**

### ポイントは「ココ」!

- 1 会社・他の職員が子育て社員のカバーをしていこうという意識が高い。上司が日常の業務に無理がないように声掛けをしたり、業務上の配慮をしている。
- 2 子育てを配慮して隔週勤務の土曜日を休みとしている。保育園の迎えのために定時退社を推奨したり、土曜休みにして子どもと接する時間を多くしている。
- 3 女性の能力向上に高い期待と評価をしている。資格取得の支援を行い、責任あるポジションを任せている。

### 村田さんのライフワーク・バランス



※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

余裕を持った人員体制はリスクに強い職場であり、顧客からの信用も高いはず。