

### III 個別事業所の現状

#### 1. 調査の概要

「II 企業における仕事と家庭の両立支援策の現状」でのアンケート調査結果を踏まえ、特に一般事業主行動計画に基づく一般事業主行動計画を策定している事業所や、育児休業制度の利用が活発な事業所（女性対象者のうち半数以上が利用している、男性の利用者がいる等）を中心に抽出し、ヒアリング調査を実施しました。

なお、対象とした事業所は下表の通りです。

番号 (頁数)	会社名	業種	従業員数	一般 事業主 行動計画	「仕事と家庭の両立」に関する取り組み				育児休業 制度の 利用
					育児の ための 休暇等	柔軟な 勤務時間	働き方の 多様性の 整備	その他	
1(12)	(株)HAJマネジメント	不動産業	18名	検討中	有	有	有		有
2(14)	SOC(株)	サービス	198名	検討中	有	有	有	有	有
3(16)	(株)SOC総合研究所	情報サービス業	284名	検討中		有	有	有	有
4(18)	(株)エムジー・コーポレーション	サービス	83名	策定済	有	有	有	有	有
5(20)	A社	卸売・小売業	97名		有	有	有		有
6(21)	(有)クイーンメイク21	サービス	18名	策定済	有	有	有	有	有
7(23)	B社	運輸業	72名	策定済	有	有	有		有
8(24)	(株)ジャコム	機械器具設置業	13名	策定済	有	有	有		有
9(25)	(株)ズコーシャ 札幌支社	サービス	43名	検討中	有	有			有
10(26)	損保24損害保険(株)	損害保険業	302名	検討中	有	有			有
11(27)	C社	サービス	6名			有	有	有	有
12(28)	タカラ美装リース(株)	サービス	259名	策定済			有		有
13(29)	(株)東急百貨店札幌店	卸売・小売業	479名	策定済	有	有	有	有	有
14(31)	D社	運輸業	38名	策定済	有		有		有
15(33)	(株)ペネッセコーポレーション 北海道事業所	教育、学習支援	27名	策定済	有	有	有		有
16(35)	E社	その他サービス	502名	策定済	有	有			有
17(36)	(株)北海道鑑定	金融・保険業	20名	検討中			有		有
18(38)	(株)ヤマハミュージック北海道	卸売・小売業	190名	検討中	有	有	有		有

## 2. 個別調査結果

### 2.1 (株) H A J マネジメント

■ 1年間の育児休業取得後も子どもが3歳になるまで短時間勤務が可能

■ 育児休業取得中の給料補填が必要

区分 道内企業（本社札幌）

市区名 札幌市中央区

業種 不動産業（不動産の賃貸管理、コンサルティング業）

従業員数 18名（会社全体）

URL <http://www.haj.co.jp/> （グループHP）

※(株)北海道アルバイト情報社（H A J）などを含むH A J グループ企業であることから、今回はグループとしての回答。

#### 【各種制度の整備状況】

- |                    |   |
|--------------------|---|
| ●一般事業主行動計画         | 策定検討中   |
| ●仕事と家庭の両立支援のための制度等 | 研修の実施等復職しやすい体制の整備<br>育児休業期間中の代替要員確保<br>子どもが生まれる際の父親への休暇<br>育児のための短時間勤務制度<br>年次有給休暇の取得促進措置<br>出産・育児退職者の再雇用制度 |

#### ①就業形態について

- 情報を扱っているため仕事の状況変化が大きな業界。復職の際、育児休業前とは仕事の状況が変わっているため、育児や体調に支障のない人には、復職する2ヵ月前頃に一度会社に来てもらって仕事の簡単な状況を話すようにしている。基本的には仕事の中身よりも、心の準備をしてもらうメンタルサポートが主となっている。
- 育児休業中や復職し仕事に慣れるまでは、代替要員として契約社員を雇って対応している。

#### ②育児休業について

- 男性の場合は、子どもが生まれた際に慶弔休暇（3日間）を取得する程度で、制度こそあるが長期の休暇を取る人はいない。育児休業すると、ハローワークから育児休業手当が出るものの会社からは給料が出ず減収となることが要因と考えられる。
- （今後の見通しとして）来年2月に子どもが生まれる男性社員があり、この社員は育児休暇を8週間程度取得したいと希望している。
- 育児休業は1年間。その後、子どもが3歳になるまでは短時間勤務が可能で、1時間、1時間30分、2時間の短時間勤務を選択できるようなシステムとなっている。ただし、勤務時間が短くなる分、収入は減算される。

- ・ 会社の方針として、有給休暇は100%取得するように推進している。

### ③諸制度の導入や取り組みなどの効果

- ・ 育児休業支援制度がしっかりとしていると、社員の採用時、とくに女性の応募者への企業イメージが高まる。
- ・ アルバイト情報を扱っている企業として、企業の社会的責任を果たすことになる。

### ④今後の課題と行政に対する要望など

- ・ 雇用保険から支給される育児休業給付金の給付水準は、休業前給与の30%と低いことから、特に男性は育児休業を取得しにくい。このため、行政には育児休業する男性への給料の補填制度などを充実して欲しい。
- ・ 今後、子どもたちが将来の社会を支えてくれることを考えると、子どもと過ごす時間はとても大切である。そのためには親の育児に対する意識改革を推進する必要がある。
- ・ 行政には、企業に出向いて育児の大切さを訴える努力をして欲しい。
- ・ 例えば長時間労働を美德とする感覚が未だに根強いことから、こういった意識改革も大切である。

## 2.2 SOC(株)

- 制度面が充実しており、育児期間中も柔軟な対応が可能
- 制度導入に伴うコストなどのデメリットをどのように補うのかが課題
- 育児休業期間中の代替人材調達の橋渡しを

区分 道内企業（本社札幌）

市区名 札幌市厚別区

業種 サービス（システムインテグレーション、ソフトウェア開発・保守）

従業員数 198名（会社全体）

URL <http://www.socnet.jp/>

### 【各種制度の整備状況】

- 一般事業主行動計画 策定検討中
- 仕事と家庭の両立支援のための制度等 研修の実施等復職しやすい体制の整備  
育児休業期間中の代替要員確保  
子どもが生まれる際の父親への休暇  
規定を上回る子の看病のための休暇  
育児のための始業時間繰下、終業時間繰上  
育児のための短時間勤務制度  
育児のためのフレックスタイム制度  
所定外労働時間の削減措置  
年次有給休暇の取得促進措置  
出産・育児退職者の再雇用制度

#### ①就業形態について

- ・ 休業後速やかな復職を図るため研修等を実施しているほか、休業中は代替要員を確保している。
- ・ 子どもが生まれる際の父親への休暇についても制度として認めており、今のところ取得者も希望者もいない。
- ・ 育児期間中は、各個人の状況に応じて、臨機応変（始業時間の繰下げ・終業時間の繰上げ、時間短縮、フレックスタイム）に会社として対応している。例えば残業をさせなかったり、現在でも状況に応じて勤務時間を1時間程短縮したりするなどしている。
- ・ このほか有給休暇の取得も促しているが、在宅勤務に関しては今後の検討課題である。

#### ②育児休業について

- ・ 育児休業に関しては、法の規定通りに実施している。女性に関しては対象者のほとんどが取得しているが、男性についてはこれまで申し出がない。
- ・ 育児休業期間は、パートで代替要員を確保している。ソフト開発会社のため、技術を要

する部署に関しては、所内の人員で補完している。

### ③諸制度の導入や取り組みなどの効果

- ・ 育児期間中は残業を認めておらず、限られた時間での就業となるため、集中力や計画性が高まり、生産性が向上する。
- ・ かつては子どもができた場合は退職が主であったが、育児休業制度後は復職が可能となり仕事に対する意欲が高まる。
- ・ 出産・育児退職者の再雇用に関しては、制度として認めており、過去には1～2名いたが、現在は退職者自体いない。
- ・ 一方、ソフト開発会社のため残業なども必要なときがある。このため、育児のための定時帰宅などに対する他の社員の間に不満があるかもしれない。

### ④今後の課題と行政に対する要望など

- ・ 育児休業などについてによる会社へのデメリットはゼロではない。このデメリットをお金や時間、技術などでどう補うか難しい判断をする。
- ・ 特に、ソフト開発会社のため技術力を有する人材が必要となる。育児休業に入る人と同じ程度の技術力の人材を確保できれば良いが現実は難しい面が多い。行政には人材調達の橋渡しの役割を期待する。

## 2.3 (株) S O C 総合研究所

- 現在、ワーク・ライフ・バランスプロジェクトを立ち上げ、全社的に検討中
- 新卒者などに対しても、各種制度の有益性をPRしてほしい

区 分 道内企業（本社札幌）

市 区 名 札幌市中央区

業 種 情報サービス業（ソフトウェアの受託開発）

従業員数 284名（会社全体）

U R L <http://www.socri.jp/>

### 【各種制度の整備状況】

- 一般事業主行動計画 策定検討中
- 仕事と家庭の両立支援のための制度等 育児のための始業時間繰下、終業時間繰上  
育児のための短時間勤務制度  
年次有給休暇の取得促進措置  
出産・育児退職者の再雇用制度

#### ①就業形態について

- ・業界全体の傾向として新卒採用者の定着率が悪いことや長時間労働、メンタルケアといった課題が挙げられ、それぞれに改善が求められている。
- ・来年度にはグループ全体で300人を超える予定であることから、一般事業主行動計画の策定が必要になることに加え、近年IT業界では大手企業に人材が集中し、採用をしにくくなっているという実状があるため、雇用対策の一環として、グループ全体でプロジェクトチームを立てて動いている。

#### ②育児休業について

- ・制度自体の活用が進んでいない。9割が男性職員であるが、育児休暇どころか長期出張などにより結婚もあまり進まず、ビジネスモデルそのものをワーク・ライフ・バランスの観点から見直しているところである。

#### ③諸制度の導入や取り組みなどの効果

- ・職員の労働環境改善に向けた勤務時間の見直しや働き方の多様性の整備などを図ってきたが、現在はワーク・ライフ・バランスプロジェクトなどを立ち上げて、根本的な部分から見直し、検討を行っているところである。

#### ④今後の課題と行政に対する要望など

- ・制度自体の認知度が低いため、新卒者採用などリクルート活動に対する訴求力がまだまだ弱い。行政に対しては、例えば「くるみん」マークの大々的なPRやブランド化など

認知度をもっと高めるための広報を積極的に行ってほしい。

- ・ 労働時間の上限規制など、業界全体で取り組まなければならない課題も多いので、例えば行政などが主体的な役割を担って欲しい。
- ・ 実際の導入、制度設計に関するコンサルフィーの補助や、社内コンサルタントの育成支援なども行って欲しい。

## 2.4 (株)エムジー・コーポレーション

- 育児休業が社員の定着率向上に寄与
- 各種支援制度のPRをもっと積極的に行うべき

区分 分 道内企業（本社札幌）  
市区名 札幌市豊平区  
業種 サービス（出版、広告、マルチメディア事業）  
従業員数 83名（会社全体）  
URL <http://www.mgc-p.com/>

### 【各種制度の整備状況】

- |                    |  |
|--------------------|--|
| ●一般事業主行動計画         | 策定済  |
| ●仕事と家庭の両立支援のための制度等 | 法の規定を上回る育児休業<br>ソフト研修など復職しやすい体制の整備<br>育児休業期間中の代替要員確保<br>子どもが生まれる際の父親への休暇<br>育児のための始業時間繰下、終業時間繰上<br>育児のための短時間勤務制度<br>育児のためのフレックスタイム制度<br>場所等にとらわれない働き方の導入<br>出産・育児退職者の再雇用制度 |

#### ①就業形態について

- ・ 育児休業に関しては、法の規定を上回る条件で実施しているが、休業中に業務ソフトが変更になった際にはソフト研修を実施するなどして、復職しやすい体制を整えた。
- ・ 育児休業期間中の代替要員に関しては、今まで社内で何とか補っていたが、今後は、パート（1名程度）を採用して対応していく。
- ・ 育児のための柔軟な勤務時間として、保育園などの迎えなどがある場合は、1時間程度早めに仕事を切り上げができるようにしている。
- ・ 育児期間中の働き方の多様性として、在宅でパソコン作業を1ヶ月間程度行ってもらったことがある。

#### ②育児休業について

- ・ 女性の育児休業取得者は過去3年間に4名となっており、対象者の半数以上を占めている。
- ・ 男性の取得希望者もいるが、実際に制度を活用した（取得した）職員はこれまでない。

#### ③諸制度の導入や取り組みなどの効果

- ・ 平成17年から育児休業制度を導入したが、社員の定着率が高まることが最も大きな効果

と捉えている。

- ・ その他では、優秀な女性社員の採用や生産性の向上などの面で効果があると期待している。
- ・ これらの反面、育児休業の取得が他の従業員の負担増加につながる懸念もある。このため、今後は代替要員としてパート社員を採用する予定である。

#### ④今後の課題と行政に対する要望など

- ・ 奨励金などの財政的支援や取組事例の紹介などが期待されるが、各種支援制度の知名度自体が低いことから、これら制度について行政側から積極的なPRがあると活用しやすくなると思う。

## 2.5 A社

- 導入を広げるためには、企業側へのインセンティブ提示なども必要
- 企業だけでなく、例えば育児休業の対象となる個人に対してもアプローチが必要

区分 道内企業（本社札幌）

市区名 札幌市東区

業種 卸売・小売業（LPG及び石油製品の販売）

従業員数 83名（札幌本社）

### 【各種制度の整備状況】

- 仕事と家庭の両立支援のための制度等 法の規定を上回る育児休業
  - 育児休業期間中の経済的支援
  - 育児休業中の従業員の能力開発支援
  - 育児休業期間中の代替要員確保
  - 子どもが生まれる際の父親への休暇
  - 方の規定を上回る子の看病のための休暇
  - 育児のための始業時間繰下、終業時間繰上
  - 育児のための短時間勤務制度
  - 所定外労働時間の削減措置
  - 年次有給休暇の取得促進措置

#### ①就業形態について

- ・ 定着率は比較的安定しているが、中途採用でなかなか優秀な人材が確保できることや従業員の高齢化などが労務管理上の課題となっている。

#### ②育児休業について、③諸制度の導入や取り組みなどの効果

- ・ 育児休業のほか、勤務時間の運用などは、基本的に親会社に準じている。

#### ④今後の課題と行政に対する要望など

- ・ 今後導入を広げるにあたっては、環境活動にもみられるような企業側へのインセンティブの提示などが考えられるが、現段階では広く取組事例などを紹介していくことが必要だろう。
- ・ また、企業側への支援だけでなく、育児休業者に直接手当なりのかたちで経済支援していくことも重要かつ効果的と考えられる。現行の給付や保険料免除についても、例えば現在の給与水準との比較などのシミュレーションを添えて20～30歳代にアピールしていくことなども、一つの方策だと思う。

## 2.6 (有)クイーンメイク 21

- 結婚や出産を機に退職する女性職員が多かったが、育児休暇を取得した職員は全員復職
- 介護などの問題も大きくなりつつある

区 分 道内企業（本社札幌）  
市 区 名 札幌市清田区  
業 種 サービス（総合トータル美容業）  
従業員数 18名（会社全体）  
U R L <http://www.queenmake21.com/>

### 【各種制度の整備状況】

- 一般事業主行動計画 策定済
- 仕事と家庭の両立支援のための制度等 育児休業期間中の経済的支援  
研修の実施等復職しやすい体制の整備  
育児休業期間中の代替要員の確保  
育児のための始業時間繰下、終業時間繰上  
年次有給休暇の取得促進措置

#### ①就業形態について

- ・ 業種柄、職員のほとんどを女性（17名）が占めている。このため、結婚や出産を機に退職してしまうケースが多かった。
- ・ 優秀な人材の確保や定着率の向上といった課題があることから、勤務時間等は弾力的に対応している。

#### ②育児休業について

- ・ 女性は過去3年間で産休、育児休暇を取得した職員が2名いるが、2名とも2～3ヶ月間の休暇取得後、復職した。このことは、実働時の給与と取得中に支給される手当額との兼ね合いで1年以内で復職したものと思われる。
- ・ 男性ではこれまで育児休暇の対象者自体がいなかったが、1名の職員が対象になったことを機会に、男性についても育児休暇制度を実施、適用した。ちなみに、当該職員の取得日数は数日間程度であった。

#### ③これら諸制度の導入や取組などの効果について

- ・ 職員の確保のための必要に迫られてのものであることから、特に効果を感じてはいない。
- ・ 人手が必要なサービス業であり、なおかつ職員数にも余裕がないことから、休暇取得のしわ寄せが他の職員に向かいかねない。
- ・ 現在、子育て中の職員を対象として時間短縮勤務等を実施してはいないが、今後特に検討する必要があると思っている。

#### ④今後の課題と行政に対する要望などについて

- 確かに他の職員の負担が増える場合はあるが、最終的には会社（経営者）対対象者とのやり取りになるので、特に課題はないと思う。
- 行政に対しては、育児休暇期間中の所得保障制度の充実や、助成金の申請に時間がかかりすぎるので、もっとスムーズできるようにお願いしたい。
- また、余裕を持って育児休業を取得させるためには、職員を1人でも多く確保したい。このための助成金などがあれば有益である。
- これまでにも「母の体調がおかしい」であるとか、「祖父母の具合が悪い」といった理由で仕事が続けられず、結果的に退職する職員が数多くいた。介護や高齢者医療といった問題であるが、会社経営にも大きな影響がある。

## 2.7 B社

### ■ワーク・ライフ・バランスは企業の社会的責任

区分 道内企業（本社札幌）  
市区名 札幌市清田区  
業種 運輸業（道路貨物輸送業）  
従業員数 72名（札幌本社）

#### 【各種制度の整備状況】

- |                    |   |
|--------------------|---|
| ●一般事業主行動計画         | 策定済   |
| ●仕事と家庭の両立支援のための制度等 | 育児休業期間中の経済的支援<br>育児休業期間中の代替要員の確保<br>子どもが生まれる際の父親への休暇の付与<br>育児のための始業時間繰下、終業時間繰上<br>育児のための短時間勤務制度<br>所定外労働時間の削減措置 |

#### ①就業形態について

- 当社は、食料品メーカーの100%子会社であり、グループとして対応が求められているものであることから、一般事業主行動計画のほか、各種制度の策定を図ってきた。
- 社会的に取り組みが求められているなかで、当然の取り組みと考えている。

#### ②育児休業について

- 育児休業に関しては、女性対象者は取得しているが、これまでも実績がないことから男性が利用するまでには至っていない。

#### ③これら諸制度の導入や取組などの効果について

- 運送業ということで、業種的に若干取り組みにくい部分もあるにはあるが、計画策定等については特別困った部分はなかった。
- 効果としても定着率や帰属意識などの向上などが挙げられるが、なにより企業の社会的責任として捉えている。

#### ④今後の課題と行政に対する要望などについて

- ワーク・ライフ・バランスを進めていくことは当然のこととして、会社経営という視点から考えるとコストなどの負担がかかるものであるため、官公庁からの助成などがあると助かるとは思う。

## 2.8 (株) ジヤコム

■育児に関する休暇申請があった場合、特別の制度はないが運用上で許可を与えている

■育児休業に関しては、職員の所得保障が必要

区分 道内企業（市内単独事業所）

市区名 札幌市中央区

業種 機械器具設置業（アスファルトプラント付帶設備の製作、設置、修理等）

従業員数 13名（会社全体）

### 【各種制度の整備状況】

- |                    |  |
|--------------------|--|
| ●一般事業主行動計画         | 策定済  |
| ●仕事と家庭の両立支援のための制度等 | 法の規定を上回る育児休業<br>子どもが生まれる際の父親への休暇の付与<br>育児のための短時間勤務制度<br>年次有給休暇の取得促進措置<br>場所にとらわれない働き方の導入 |

#### ①就業形態について

- 育児に関する休暇を申請してきた職員に対しては、特別な制度を設けていないが、運用上の休暇を許可している。

#### ②育児休業について

- 過去3年間で2名の男性職員が育児休暇を取得した。
- ただし、育児休暇といつても、連休に1日、土日に1日追加で休暇が取れる程度で、1ヶ月間等長期で取得できるわけではないので、特に効果についてはわからない。

#### ③諸制度の導入や取組などの効果について

- 育児休暇の取得については、他の従業員の負担が増大するため、特に年配の職員からはあまり理解が得られていないかもしれない。
- このほか、代替要員確保のための人員費などコストの増加もあるが、特に優秀な男性社員の確保に関してはアピールポイントになる。

#### ④今後の課題と行政に対する要望などについて

- 特別に制度を設けているわけではなく、運用上の対応を行っていることから、特に何らかの支援や補助を（現段階では）求めていない。
- 休業時に際しては、金銭的な問題も大きいことから、職員向けの所得保障があればよいと思う。

## 2.9 (株)ズコーシャ 札幌支社

■職員が講習会などに参加するなどして、制度整備を進めている段階

■奨励金などの財政的支援が不可欠

区分 道内企業（本社帯広市、札幌市内に札幌支社あり）

市区名 札幌市中央区

業種 サービス（建設コンサルタント）

従業員数 43名（札幌支社分）

### 【各種制度の整備状況】

- |                    |   |
|--------------------|---|
| ●一般事業主行動計画         | 策定検討中   |
| ●仕事と家庭の両立支援のための制度等 | 子どもが生まれる際の父親への休暇の付与<br>育児のための始業時間繰下、終業時間繰上<br>育児のための短時間勤務制度 |

#### ①就業形態について

- 業界的には中途退職者が多く、優秀な人材の中途採用も難しくなってきている。
- また、建設業と同様に女性の少ない職場であり、積極的な対応には至っていない。

#### ②育児休業について

- 女性正社員4名のうち1名が育児休業を取得しているが、その他に関しては検討中のものが多い。

#### ③諸制度の導入や取組などの効果について

- 情報がいろいろな方向から入ってきて、社会的な意識が少しずつ高まってきているとは感じている。
- 講習会などに参加するなどして、職員側から起案して制度整備を進めているところである。現在は、「これから検討していく」という段階で、具体的な内容を詰めてはいない。
- 会社全体では、一般事業主行動計画の法定義務が発生する300人に近づいており、先に情報収集や計画素案を作ておくと後で苦労しないだろうとの考えもある。

#### ④今後の課題と行政に対する要望などについて

- これら制度の導入に関しては、奨励金などの財政的支援が必要である。

## 2.10 損保24損害保険(株)

- これまで2年間で切り捨てになっていた有給を5年間貯められる制度あり
- 育児休業は最大2年間可能

区分 道外企業（本社東京都、札幌市内に札幌事業所（札幌コールセンター）などあり）  
市区名 （東京都）  
業種 損害保険業  
従業員数 302名（会社全体）  
URL <http://www.sonpo24.co.jp/>

### 【各種制度の整備状況】

- 一般事業主行動計画 検討中
- 仕事と家庭の両立支援のための制度等 法の規定を上回る育児休業  
育児休業期間中の経済的支援  
育児のための短時間勤務制度

#### ①就業形態について

- ・業種柄、労働時間の実質的な長時間化やメンタルケアなどに配慮する必要がある。
- ・これまで2年間で切り捨てになっていた有給を5年間貯めることができる制度があり、病気や育児などの希望者に振り分けている。

#### ②育児休業などについて

- ・育児休業は、子どもの生まれた日から1歳の誕生日を迎えた後のはじめて迎える4月末まで取得できるようになっている（最大で2年程度取得できるようになっている）。
- ・育児のための短時間勤務制度として、1日2時間以内の短縮が可能となっている。

#### ③諸制度の導入や取り組みなどの効果

- ・男性の育児休業については取得できるようになっているが、実際に休暇を取得している人は今のところいない状況である。

#### ④今後の課題と行政に対する要望など

- ・東京では保育園などが足りない。社会的資本整備に力を入れて欲しい。
- ・支援内容については雇用者に一律に対応しており、通勤時間の長い短いなどの労働者の特性に応じて柔軟に対応できる仕組みにはなっていないので、これから課題となっている。

## 2.11 C社

- 育児に関する休暇に関しては、既存の制度で対応
- 出産退職者の再雇用に関しては、ノウハウ等の面から企業側にメリット有り

区分 分 道内企業（市内単独事業所）  
市区名 札幌市中央区  
業種 サービス（複写業、印刷、製本及び情報処理）  
従業員数 6名（会社全体）

### 【各種制度の整備状況】

- 仕事と家庭の両立支援のための制度等 育児のための短時間勤務制度  
所定外労働時間の削減措置  
出産・育児退職者の再雇用制度

#### ①就業形態について

- 長期にわたる育児休業制度を特別設けているわけではなく、育児に関わる休暇を申請した職員に対して数日間の休暇を許可している。

#### ②育児休業について

- 男女問わず長期間の育児休暇の取得はこれまでもないし、今後も難しい。数日間であれば対応は可能である。

#### ③諸制度の導入や取組などの効果について

- 数日程度の休暇なので特に効果等は不明。
- 出産退職者の再雇用に関しては、状況に応じて対処しているが、業務の流れやノウハウなどがある程度身に付いていることから、企業側からするとメリットは大きい。

#### ④今後の課題と行政に対する要望などについて

- 仕事の都合上、長期にわたる休暇取得は難しく、会社としても対応しかねる。

## 2.12 タカラ美装リース(株)

- 各種制度は優秀な女性社員の定着率向上に寄与
- 助成制度の基準が、中小企業にとっては高すぎる

区 分 道内企業（本社札幌）

市 区 名 札幌市手稲区

業 種 サービス（建築物の総合管理、什器備品の賃貸及び販売業務）

従業員数 259名（会社全体）

### 【各種制度の整備状況】

- 一般事業主行動計画 策定済
- 仕事と家庭の両立支援のための制度等 年次有給休暇の取得促進措置

#### ①就業形態について

- ・ 育児休業は産後1年間取得できるとしているが、その期間の延長については今後検討したい。
- ・ なお、この育児休業期間中は業務の性格上代替要員が不可欠となることから、現在もパート雇用で対応している。
- ・ 年次有給休暇の取得促進措置も実施しているが、このほかでは所定外労働時間の削減や出産・育児退職者の再雇用制度の導入に関して検討を行っている。

#### ②育児休業について

- ・ 育児休業はこれまでに女性対象者の半数以上が取得しているが、男性の取得者はいない。

#### ③諸制度の導入や取り組みなどの効果

- ・ 優秀な女性社員の定着率が高まることが最も大きな効果と捉えているが、その他にも企業イメージや社員の帰属意識向上などにつながる。

#### ④今後の課題と行政に対する要望など

- ・ 代替要員確保などへの助成制度を含め、中小企業にとって行政の助成制度の基準が高すぎ、気軽に申請できない。優良企業しか対象としていないような感想を持っており、中小企業でも手軽に申請できるような制度にして欲しい。

## 2.13 (株)東急百貨店 札幌店

- 最大2年間の育児休業取得が可能
- 育児のための勤務時間短縮のほか、過去に切り捨てとなった有給休暇の復活などもあり
- 企業イメージの向上にもつながることから、行政は積極的なPRを

区分 分道外企業（本社東京都、札幌市内に札幌店あり）

市区名 札幌市中央区

業種 卸売・小売業（百貨店）

従業員数 479名（札幌店）

URL <http://www.tokyu-dept.co.jp/>

### 【各種制度の整備状況】

- 一般事業主行動計画 策定済
- 仕事と家庭の両立支援のための制度等 法の規定を上回る育児休業  
育児休業期間中の経済的支援  
育児休業期間中の代替要員の確保  
子どもが生まれる際の父親への休暇  
規定を上回る子の看病のための休暇  
育児のための始業時間繰下、終業時間繰上  
育児のための短時間勤務制度  
所定外労働時間の削減措置  
年次有給休暇の取得促進措置  
出産・育児退職者の再雇用制度

#### ①就業形態について

- ・従業員の高齢化やメンタルヘルスなどは経営戦略上の重要な課題としても位置付けられることから、「仕事と家庭の両立支援」については積極的に支援していきたい。
- ・このため、育児のための休暇などは制度としても充実させたい。

#### ②育児休業について

- ・最大2年程度の育児休業が取得できる。
- ・出産休暇から育児休業に至る間に、11日間の有給休暇がとれるようになっている。
- ・男性の育児休暇制度はあるが、長期で休む人はいないのが現状である。しかし、出産の際に、連続で1～2週間くらいは休みをとった男性が2名程度いる。
- ・育児休業期間中の代替要員については、契約社員などにより対応している。

#### ③諸制度の導入や取り組みなどの効果

- ・育児のための勤務時間の柔軟化については、勤務終了時刻を16時までとするなどの時間

の短縮を行っている。

- ・ 過去に切り捨てになった有給休暇を復活させることができるしくみがあり、子の看病などで休暇を取得することができる。
- ・ 出産・育児退職者の再雇用制度については、代替要員との兼ね合いもあり現時点では凍結中である。
- ・ 他の従業員の負担や代替要員確保のためのコストが増大するなどの課題はあるが、定着率の向上や企業のイメージアップ、優秀な社員の採用促進、帰属意識の向上などのほか、最終的には企業の社会的責任を果たすことにもつながる。

#### ④今後の課題と行政に対する要望など

- ・ 取り組み企業のPRは、従業員採用時における会社のイメージアップにつながるため、行政で取り組んでいって欲しい。
- ・ 現在行っている子育て支援の取り組みを維持していくためにはコストがかかるので、行政からの財政的な支援は最も必要である。

## 2.14 D社

- 育児休業期間中の代替要員雇用に関する財政的な支援を
- 制度自体の認知度が低いので、行政は積極的なPRを

区分 分 道内企業（市内単独事業所）  
市区名 札幌市白石区  
業種 運輸業（一般貨物運送事業）  
従業員数 38名（会社全体）

### 【各種制度の整備状況】

- 一般事業主行動計画 策定済
- 仕事と家庭の両立支援のための制度等 復職しやすい体制の整備  
育児休業期間中の代替要員確保  
所定外労働時間の削減措置

#### ①就業形態について

- ・「仕事と家庭の両立支援」に関しては、法律の範囲内で対応しているが、コストなどの制約があり、積極的な状況にまでは至っていない。
- ・今後の課題としては、従業員の高齢化や関連する定年退職者の活用方法が挙げられるが、具体的な検討はこれからである。
- ・所定外労働時間については、女性には基本的に残業をさせていない。

#### ②育児休業などについて

- ・国の育児休業制度に則って休業期間（1年間）を設定しており、これまでに1名が制度を利用した。
- ・その間、人材派遣会社から人材を確保し、代替要員を確保した。
- ・男性についてはこれまで育児休業取得者はいない。

#### ③諸制度の導入や取り組みなどの効果

- ・社員の定着率が高まる、社員の士気・会社への帰属意識が高まる、企業の社会的責任を果たすことになるなどの効果が期待されるが、基本的には、国の制度に沿った対応をしないと違反になることが最も考えるところである。

#### ④今後の課題と行政に対する要望など

- ・会社経営も厳しいが、出産前から長期の育児休業までの間、代替要員の雇用（派遣会社からの人材派遣）で経費が嵩んだ。このことについては、是非財政的支援をお願いしたい。
- ・「両立支援レベルアップ助成金」など制度自体の存在を知らなかったので、これらのP

Rが必要である。

- ・ 現在も中小企業大学校（旭川市）からの講師派遣を受けて人材育成や業務改善などのセミナー、指導を受けているが、このような個別の導入支援も必要である。

## 2.15 (株)ベネッセコーポレーション 北海道事業所

- スーパーフレックスや時間短縮勤務など多様な制度あり
- 先進的な取組が数多い

区 分 道外企業（本社岡山県岡山市、札幌市内に北海道事業所あり）  
市 区 名 札幌市中央区（北海道事業所）  
業 種 教育、学習支援（高校、大学への商品、サービスの提供及びコンサルティング、通信教育の外部スタッフ組織の運営、エリアマーケティング活動）  
従業員数 27名（北海道事業所）  
U R L <http://www.benesse.co.jp/>

### 【各種制度の整備状況】

- 一般事業主行動計画 策定済
- 仕事と家庭の両立支援のための制度等 法の規定を上回る育児休業  
育児休業期間中の経済的支援  
育児休業中の従業員の能力開発支援  
研修の実施等復職しやすい体制の整備  
育児休業期間中の代替要員の確保  
子どもが生まれる際の父親への休暇の付与  
育児のための始業時間繰下、終業時間繰上  
育児のための短時間勤務制度  
育児のためのフレックスタイム制度  
所定外労働時間の削減措置  
年次有給休暇の取得促進措置

#### ①就業形態について

- ・ 元々、育児休暇の取得に関わらず、スーパーフレックス制度（7時間勤務／日×1ヶ月における平日の日数で勤務時間を計算し、1ヶ月単位で必要な時間勤務していればよい）を導入している。
- ・ 育児休暇取得者には、時間短縮勤務制度もある。子どもが小学校3年生までは5～6時間／日の勤務も可能。その際、給与は就業規定では7時間勤務／日のため、5時間勤務であれば7分の5の給与になる。
- ・ 2006年1月から育児休暇が2週間までであれば有給扱いであったが、現在では期間が延び3週間までであれば有給扱いになった。このことで男性の取得率が向上した。

#### ②育児休業について

- ・ 北海道事業所では、女性の育児休暇取得者はいるが、男性の取得者はまだいない。全国で他の事業所での男性の取得者は過去3年間に14名いる。

- ・ 北海道事業所には、派遣社員を含めて30名程度いるが、未婚者が多いため対象者は現在のところいない。
- ・ 育児休暇制度の整備により、女性職員の産休、育児休暇取得後の復職率は、全社的にみて90%以上である。

### **③諸制度の導入や取組などの効果について**

- ・ 1986年から女性のための育児休暇制度を開始し、1995年からは男性も取得可能となった。
- ・ これらの効果として、会社全体及び中途採用者へのイメージアップにつながり、結果として優秀な人材の確保がもたらされている。

### **④今後の課題の課題と行政に対する要望などについて**

- ・ 育児休暇取得により、他の職員の仕事量のアップにより負担を感じていることもあるが、代替要員を確保しており、企業として制度自体に対する理解はある方だと思う。
- ・ 育児休暇制度の利用率は、他社と比較しても高いと思われる。
- ・ 長期間育児休暇を取得する場合、所得保障制度の充実は必須である。男性の育児休暇取得が進みつつあるのは、育児休暇が有給扱いになり始めてからであるため、所得保障は重要である。
- ・ 在宅勤務制度も今後検討していく必要はあると思っている。

※同社では、男性が育児休暇を取りやすい環境を整備する在宅勤務のトライアルを実施し、導入に向けた検証を行っているほか、社員のワーク・ライフ・バランスの向上のため、残業時間の削減や年次有給休暇の取得率向上を目指している。

### **⑤その他**

※平成11年度ファミリー・フレンドリー企業表彰労働大臣優良賞受賞  
子育て支援企業の認定マーク「くるみん」を取得

## 2.16 E社

- 育児休業により定着率が上がったり、効率性が高まるなどのメリットあり
- 育児休業取得時に支給される手当額見直しを

区分 分 道内企業（本社札幌）  
市区名 札幌市中央区  
業種 その他サービス（後方事務受託）  
従業員数 502名（会社全体）

### 【各種制度の整備状況】

- 一般事業主行動計画 策定済
- 仕事と家庭の両立支援のための制度等 法の規定を上回る育児休業  
子どもが生まれる際の父親への休暇  
育児のための始業時間繰下、終業時間繰上  
育児のための短時間勤務制度

#### ①就業形態について

- ・ 短時間勤務制度はあるが、基本的に残業のない職場ということもあり、利用されていないのが現状である。
- ・ 事業所託児施設については、親会社が運営している託児施設があるので、2008年1月頃から利用することを考えている。
- ・ 子どもが生まれる際の父親への休暇付与も制度として認めているが、ほとんど利用されていないのが実情である。

#### ②育児休業について

- ・ 最大1年半程度の育児休暇が取得できるようになっている。しかし、ハローワークから支給される手当が1年間なので、1年程度の休みをとる人が多いのが現状である。
- ・ 男性の育児休暇はあるが、これまで休暇を取得した人はいない。
- ・ 育児休業中は代替要員を手配している。

#### ③諸制度の導入や取り組みなどの効果

- ・ 育児休業によって、他の職員の負担が大きくなる懸念があるが、逆に効率化により生産性が上がったり、定着率が上がるなどのメリットも期待される。

#### ④今後の課題と行政に対する要望など

- ・ ハローワークから手当が支給されるが、支給される割合が高くなれば良いと考えている。女性が多い職場ということもあり、本人負担が少なくなれば良いと思う。
- ・ 霧囲気的に取得しづらい事業所も多いので、様々な啓発活動を行って欲しい。

## 2.17 (株)北海道鑑定

- 育児を行っている職員に対しては時短勤務を適用
- 育児に関する意識が社会的にも低いことから、更なる啓発を

区分 分 道内企業（本社札幌）  
市区名 札幌市豊平区  
業種 金融・保険業（損害調査及び評価、損害原因の分析、解析）  
従業員数 20名（会社全体）  
URL <http://www.phoenix-c.or.jp/hokukan/>

### 【各種制度の整備状況】

- 一般事業主行動計画 検討中
- 仕事と家庭の両立支援のための制度等 子どもが生まれる際の父親への休暇の付与  
出産・育児退職者の再雇用制度

#### ①就業形態について

- ・ 出産退職者の再雇用制度を設けてはいるが、現在女性社員はいない。
- ・ 育児をしている職員に対しては時短勤務制度を設けている。
- ・ 育児休暇といつても数日間休暇を取得できる程度。

#### ②育児休業について

- ・ 育児休暇については、10数年前から実施している。ここ3年間では4名の男性職員が取得しているが、期間的には数日間程度である。
- ・ 期間中の代替要員確保は行っていないため、他の職員にしわ寄せが生じている懸念もある。

#### ③諸制度の導入や取組などの効果について

- ・ 必要に迫られての対応であることから、特段効果については感じない。ただし、会社への帰属意識等に関しては間接的にはプラスになっていると思う。

#### ④今後の課題と行政に対する要望などについて

- ・ 今後実施したい支援制度としては、少し余裕が出てくれば、子育てをしている職員向けの家族手当等の引き上げを検討したいところではある。
- ・ 長期間の育児休暇は会社にとって厳しい。業務状況をみながら10日程度であれば可能である。しかし、独身の職員からは子育てをしている職員を優遇しているのではないかという声もなくはない（職員の意識や理解について）。
- ・ 業務をコントロールし、徹底した自己管理のもと、育児休暇を取得するという責任問題もあり、徐々にまわりに理解されていければと思う。
- ・ ヨーロッパのように育児休暇制度の確立がされればよいが、日本ではまだ風土として定

着しにくいのではないか。社会的なしくみを十分に検討していく必要がある。

- ・ 国民全体の意識向上、啓発が必要ではないか。
- ・ 職員向けの所得保障の充実や優遇税制度の充実が望まれるところである。

## 2.18 (株)ヤマハミュージック北海道

■最大1年半の育児休業制度のほか、時短勤務にも対応

■事業所内に育児アドバイザー的人材が欲しい

■保育所や託児所が不足

区分 道内企業（本社札幌市）

市区名 札幌市中央区

業種 卸売・小売業（楽器等の小売、音楽教室）

従業員数 190名（会社全体）

URL <http://www.ymh.co.jp/>

### 【各種制度の整備状況】

- |                    |  |
|--------------------|--|
| ●一般事業主行動計画         | 検討中  |
| ●仕事と家庭の両立支援のための制度等 | 法の規定を上回る育児休業<br>育児休業期間中の経済的支援<br>育児休業期間中の代替要員の確保<br>育児のための始業時間繰下、終業時間繰上<br>育児のための短時間勤務制度<br>所定外労働時間の削減措置 |

#### ①就業形態について

- 仕事柄女性の多い職場であり、正社員のほか、パートタイマーや音楽講師、アルバイトなどの占める割合も高い。
- 音楽教室に関しては、状況によって勤務時間にばらつきが生じるため、長時間化するケースもあるほか、メンタルケアにも配慮が必要になる。

#### ②育児休業について

- 最大1年半程度の育児休業がとれるようになっているが、1年程度で復帰している。保育所がみつからなかった場合には1年以上休むケースがある。
- 男性も育児休暇を取得できるようになっているが、これまで取得した人はいない。
- 休業中の代替要員については、アルバイトで対応している状況である。当該職務に慣れている人が引き継いでいる。復帰した際はもとの職場に戻るか、似たような内容の勤務に配置される。

#### ③諸制度の導入や取り組みなどの効果

- 短時間勤務制度については、育児中（子どもが3歳になるまで）は、2時間繰り上げて帰ることができるようになっている。仕事の状況によっては、時間通り帰れないケースもあるので、難しい面もある。

- ・ ただし、女性が多い職場であることから、定着率の向上や採用などには大きく寄与している。

#### ④今後の課題と行政に対する要望など

- ・ 休職中は収入が限られることに加え、復職しても2時間繰り上げの勤務であると給与がその分少ないため、そのような人に対する直接的な収入の支援が必要と考えられる。
- ・ 他の企業がどのような制度を実施しているのかを知りたい。東京の大きな企業などでは社内に保育所がある。このように、身近なところに保育所があれば良いと考えている。地方の企業は、経営体力が弱いので社内に保育所がもてない。
- ・ 認可保育施設は入所基準が厳しく、また、交通の便がよかつたり、延長や休日保育などが可能な保育所は人気も高く、現実的には自由に選ぶことができない。認可外保育施設は、その点柔軟で便利だが、保育料が認可保育施設に比べ高い場合が多く、難しい。
- ・ 産休を取得する人が少ないこともあり、アドバイザー的な人が事業所内にいない。このようなアドバイザー的な人がいれば、産休や育児における時間の使い方が分かり、両立がうまくいくと思われる。