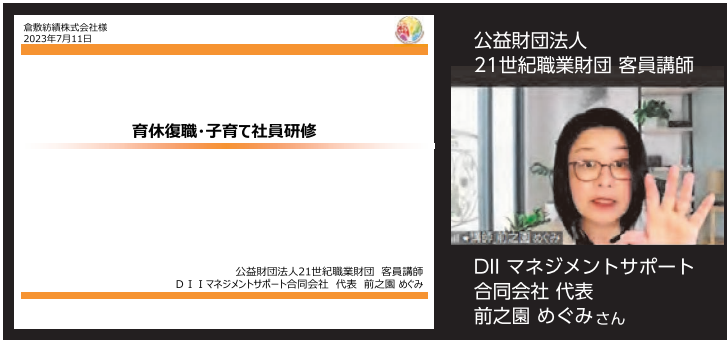




育休復職・子育て両立研修

当社の社員が育児と仕事を両立し活躍できるように、今年度からキャリア形成支援のための研修を開始しました。

その第1回を7月にオンラインにて開催し、24人の子育て両立社員が参加しましたので、研修の内容などをご紹介します。



▼研修の目的

- ・ 仕事と育児を両立しながらキャリアを形成するために
- ・ 仕事と育児を両立するためのヒントを得る
- ・ 自律的キャリア形成について理解する

▼研修内容

仕事と育児の両立と

キャリア形成

■キャリアとは？

- ・ 広い意味
- ・ 一人一人の生きざま、生き方そのもの
- ・ 狭い意味
- ・ 職業、職務、経歴、進路

キャリアの語源はラテン語の「**轍**」。どんな人生を過ごしてきたのかを表します。



■キャリアを考えると？

仕事（ワーク）と家庭や社会的活動（ライフ）などのすべての生き方を考えること

過去

- ・ 仕事と育児を両立するのは女性
- ・ 育児をしながら就業を継続

現在

- ・ 男性も女性も仕事と育児を両立
- ・ 育児をしながらキャリア形成を継続

両立の現状

■性別役割分担意識

性別役割分担意識が強いと、仕事と子育ての両立にネガティブな影響を及ぼす



「仕事のやる気がない」と思われそうだから育児休職は取得できない

「男性は仕事、女性は家庭」育児・家事より仕事を優先しなければならない

世界で最も眠れていない日本人

OECD（経済協力開発機構）の「Gender Data Portal 2019」によると、先進7カ国で最も睡眠時間が短い国は日本であるという結果が公表されています。日本人の平均睡眠時間は7時間22分で、イギリスの8時間28分、フランスの8時間32分、スペインの8時間36分、アメリカ

「家事・育児は女性の仕事」私がやるのが当たり前

パートナーの方が社会的立場も収入も上だから、家のことをやらないのは仕方がない

「小さな子どもを預けて働くのは母親のわがまま」キャリア形成なんて贅沢...

母親が作る手料理が一番。子育てで支援サービスは利用しないのが一般的



／ 登壇いただいた先輩社員 ／



人事部 労政課
中田 望月さん
(娘5歳、息子2歳)

業務統括部
業務グループ
仁科 直幸さん
(娘2歳)



先輩社員のお話

今回の研修には子育ての先輩2人に参加いただき、両立の工夫などを伺いました。

睡眠を削って
子どもとの時間や
仕事の時間に
あてないこと。
睡眠時間をしっかり
確保し、元気な状態で子ども
に接することが大切です。
そのためには、さまざまな
工夫をしたり周囲からサポート
を受けたりすることも必要
ですね。



の8時間47分と比較して1時間以上も短いことが分かります。

**Q 育児休職から復職し半年くらい
の時期(受講者と同時期)
の大変だったこと、不安に
思ったことはなんですか？**

中田 子どもが急に体調を崩して
迎えに行くことになったり、
自分のペースで仕事を進められ
なくなったりしたこと、精神的
につらいと感じたことがありま
した。「あの人は残業できてい
いな」とか「もつと時間があれ
ばより良い仕事ができるだろう
な」と思うこともありました。

仁科 私も子どもが熱を出す等
の体調不良が多く、早退するこ
とがあった時は大変でした。初
めのころは「もしかして体調を
崩しそうなのかな？」と予測す
ることも難しかったです。

**Q そういった大変だったこと、
不安に思ったことは、どのよ
うに解決・解消しましたか？**

中田 この状況がずっと続くわ
けではなく、子どもが大きくな
れば解決すると思われるよう
にしました。また、人と比べるの
ではなく、自分は自分でできる限
りのことをしようと考えました。

仁科 住んでいる市の保健師訪
問事業を活用しました。自宅に

来ていただいで、夫婦で育児指
導してもらったり、相談にの
ってもらったり、子どもの体調
を看ていただくことができ、と
ても助かりました。

**Q 仕事と育児を両立して良かった
ことは何ですか？**

中田 よりメリハリをつけて仕
事に取り組むようになりました。
これは本当に必要な業務？と
いう取捨選択ができるようにな
ったと思います。また、お金が
あるということも精神的な安定
につながると感じていました。

仁科 私も業務時間にメリハリ
がつかえました。
また、子どもと出かける際に
ベビーカーで移動すると、街の
バリアフリーの状況を体感した
り、子ども用の設備(おむつ替
えスポット)は、お父さんが入
れないところがあって他の場所
を探したりと、いろんな気づき
があり、視野が広がったと感じ
ています。

**Q 両立のために仕事で工夫して
いることはありますか？**

中田 子どもの体調不良などで
いつ休むかわからないので、仕
事の進捗を随時共有することに

しています(上司をメールのcc
に入れる等)。
また、子どものことを中心に
プライベートのこともいろいろ
と上司に話すようにしていまし
た(最近保育園でインフルエン
ザが流行っていることや来週娘
が誕生日であること等)。何が起
こるかかわからないので、状況を
知っていただけたほうが自分
は安心できると思っています。

仁科 会社にいないとできない
ことと、在宅でできる業務を切
り分けてテレワークを活用し、
通勤時間が無くなったところを
保育園の迎えや入浴、食事の準
備などにあてています。

**Q パートナーとの家事分担やコ
ミュニケーションで意識して
いることはありますか？**

中田 夫は単身赴任中なので、
土日に公園に連れて行ってもら
って私の時間をつくってもらっ
たり、家事中にテレビ電話をし
て子どもの相手をしてもらっ
りしています。人手が足りない
時は両親の力を借りることもあ
ります。

次ページに続く

中田さん 1日の流れ

5:00- 5:30	起床・携帯（漫画・SNS・買い物等）
5:30- 7:00	自分の準備・家事（洗濯物を畳む、シンク片付け、食洗機稼働、保育園準備、お掃除ロボット稼働）
7:00- 7:45	子ども起床・登園準備
7:45- 8:45	家→保育園→会社
8:45-17:45	仕事
17:45-18:40	会社→保育園→帰宅
18:40-19:00	夜ご飯準備
19:00-19:45	夜ご飯
19:45-20:30	全員風呂・洗濯乾燥機稼働
20:30-21:00	就寝準備
21:30	寝かしつけ（全員寝る）



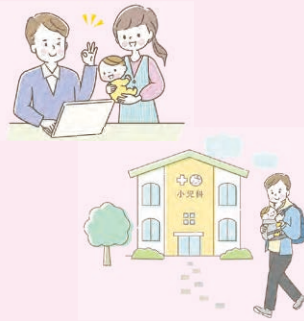
仁科 どちらかが子どもの相手や世話をしている間にどちらかが家事をするようにしています。どちらがどの家事をするかの分担は決めていませんが、「これやるね！」とお互いが行動を知らせるようにコミュニケーションを大切にしています。

Q他に活用しているサポート等ありますか？

中田 家電に頼り、できる限り

仁科さん 1日の流れ ※テレワーク活用時

6:30	起床
7:00	娘起床
7:15	娘朝食・登園準備
7:45	保育園送り
8:30	テレワーク業務開始
12:00	昼休憩
13:00	テレワーク再開
14:00	テレワーク中抜け （保育園迎え～市の健診）
16:00	テレワーク再開
18:00	テレワーク終了 娘入浴・夕食



自分で家事をしなくてもいいようにしています。ご飯はそのまま食べられる生野菜・果物、冷凍食品、子ども向けレトルト食品をよく利用しますが、子どもを連れて買い物に行くのは大変なので、週末にまとめ買いするか、ネットスーパーを使います。実家から離れて住んでいた時に来ていただいたいました。掃除

除のクオリティが高く、自分でするよりも良いと感じました。

仁科 保健師訪問事業で保健師さんによくしてもらったことで、市の健診などは私が行くようにしています（お父さんをあまり見かけませんのでお父さんはぜひ行ってみてください！）。健診に行くと、保健師さんや栄養士さんと離乳食のことや育児に関することについて、いろいろな相談ができます。

まとめ
ワークライフマネジメント

■両立社員も支え合う一人
育児だけでなく、介護や自身の病気治療との両立、パラルレルキャリア（本業を持ちながら、第二のキャリアを築くこと）等、誰もが制約を持ちながら働くことが当たり前の時代においては、「支える側」「支えられる側」がきっちり分かれるわけではありません。

メンバーにはそれぞれのライフがあり、両立社員も、同僚にカバーしてもらうことを「当たり前」にしないようにしよう。

全ての社員が「カバーする人」であり「カバーされる人」なのです。

**両立社員も
チームを支える
一人なのです！**



★両立社員が支え合う一人
としてできること

- ・業務の棚卸しと優先順位づけ
- ・テンプレート化
- ・マニュアル化
- ・業務進捗状況の共有
- ・余裕を持ったスケジュール組み
- ・日頃からお互いさまの信頼関係を築いておく
- ・お互いのワークライフバランスを尊重し、職場で助け合う
- ・感謝の気持ちを伝える「すみません」よりも「ありがとう！」

（人材開発課 河村 僚子 記）

くるみん認定を取得しました！

このたび、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組んでいる企業として、厚生労働大臣による認定「くるみん認定」を受けました。



■くるみん認定において評価された主なポイント

- ・雇用環境の整備について適切な行動計画を策定し、その計画を公表および社員への周知を適切に行っている。また、定めた目標を達成している。
- ・計画期間における男性労働者の育児休業取得率が39%で、企業独自の育児を目的とした休暇制度（クラブウの場合は配偶者が出産した際の慶弔休暇）と併せた取得率は87%である。
- ・計画期間における女性労働者の育児休業取得率が100%である。
- ・3歳から小学校3年修了するまでの子どもを育てる労働者のための制度がある（下記参照）。
 - 残業の免除・制限：残業を免除、または制限（月24時間、年150時間まで）
 - 短時間勤務：1日の所定労働時間を6時間、または7時間に短縮
 - 時差出勤：始業・終業時刻を1時間繰り上げ、または繰り下げ
- ・フルタイム労働者の法定時間外・休日労働時間の平均が毎月45時間未満※であり、月平均の法定時間外労働が60時間以上の労働者がいないこと。 ※クラブウは7～10時間/月
- ・年次有給休暇の取得日数目標を策定し、取得を促進していること。

■認定を受けると・・・

- ・くるみんマークを広告等につけて、イメージアップ！
くるみんマークを商品・広告・求人広告・名刺などにつけて、子育てサポート企業として認定を受けたことを対外的にアピールできます。その結果、求職者や社会一般へのイメージアップや社員の採用・定着などに繋がります。
- ・公共調達で有利に！



▲名刺へのマーク使用イメージ（どちらか一方に印字できます）

各府省等が公共調達を実施する場合は「次世代育成支援対策推進法」に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた企業（くるみん認定企業等）を加点評価するよう国の指針において定められています。また、地方公共団体も国に準じた取組を実施するよう努めることとされています。

今後は、次世代育成支援のためのクラブウ行動計画（第8次）※の達成により、さらに上位のプラチナくるみん認定取得を目指します。 ※詳細はドウシン2023年4月号にて紹介しています。

《イントラネットに掲載中》制度活用ハンドブック・育休制度説明動画を ご活用ください！



※QRコードは業務用の携帯電話にて読み取りください（業務用のPC・携帯電話をお持ちでない場合は各事業所総務課へお問い合わせください）