

◎育休取得促進宣言

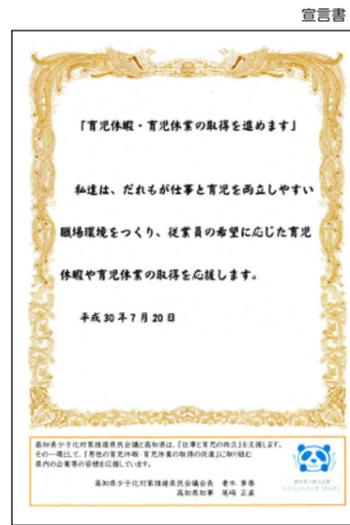
県内293企業・団体の皆さまが育休取得の促進を宣言!

賛同企業・団体代表
高知トヨタ自動車(株)
代表取締役社長 青木明男氏



●宣言内容

「私達は、だれもが仕事と育児を両立しやすい職場環境をつくり、従業員の希望に応じた育児休暇や育児休業の取得を応援します。」



◎啓発講演

働くパパのワークライフバランス～誰もが働ける社会を創ろう～

労働・子育てジャーナリスト、NPO法人グリーンパパプロジェクト代表理事
吉田大樹氏

育児の現状

10年前前から、イクメンという言葉が出てくるなど、男性が子育てをすることへの理解が少しずつ進んでいます。しかし、「男性の育児参加」という表現が使われていますが、はたして育児は参加するしないの問題なのでしょうか。家族の一員として夫が育児をするのは当たり前であり、男性がそのことを常に意識しながら家庭のことに関わっていくことが今は求められています。

厚労省によると、「夫が育児をすると感じている妻」は「そう感じない」と答えた妻の2.91倍も第2子を希望する割合が高かったのに対し、「経済的にゆとりがあると答えた妻」と「そうでないと答えた妻」では1.13倍しか変わらなかったという研究データがあります。つまり、所得が多くても夫が普段子どもと関わってくれない状況だと、妻は第2子を産みたいという気持ちにはならないという事が分かります。

「6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連時間」の国別の比較では、どの国も男性が女性の2分の1程度であるのに対して、日本は男性が女性の7分の1程度となっており、その分女性への負担が大きくなっています。男性もせめて1日2時間ぐらゐは家事・育児をするような環境づくりを、まずは目指したいですね。

育児休業が取りやすい環境づくり

平成29年度の育児休業の取得率は、女性83.20%に対し、男性5.14%となっています。しかし、子どもがいる男性の3割程度は育児休業を希望しています。希望する人が取得できるような環境を作っていないといけません。

育児休業は、「育児休業法」で権利として認められていますので、就業規約に規定がなくても取得できます。但し、労働者本人からの申し出が必要になります。ここが非常に重要で、職場が申し出る環境に無いと言いだせません。そこが、今、最も求められている環境づくりで

はないか思います。部下の育児休業取得のフローとして、まずは「育休取らないの」といった部下への声掛けが必須です。そして、部署内で情報をシェアし、業務改善を行います。普段から休みやすい環境をつくっておくことで、育児休業も取りやすい雰囲気をつくれます。

群馬県のある企業では、①管理職からの育児休業取得の呼びかけ②イクメン&ワーク・ライフ・バランス研修の実施③年次有給休暇の時間単位の取得④リフレッシュ休暇など様々な施策に取り組み、平成22年度以降、男性の育児休業取得率が毎年100%となっています。こうした日々の努力が、男性が育休を取れる風土をつくっていったということです。

企業の経営者へ5つのメッセージを送ります。①育児休業取得は、職場の業務を見直し、風土を改革するチャンス②成果を落とさず、職場のメンバー全員が休みたいときに休める職場づくりに取り組み③職場のコミュニケーションを活性化し、お互い様の風土、取得しやすい雰囲気づくりをする④新しい命を家族で迎えるために、育休が取れる風土をつくりましょう⑤男女とも育休を取っても大丈夫な職場から、育休が当たり前の職場に切り替える。以上が、企業のトップの方の意識として必要なことです。

男性が育児休業を取ることに伴うメリット

男性は育休中に一定期間、子どもと過ごすことで、パパとして子どもが毎日成長する姿を見ることが出来ますし、子育てや家事の大変さを実感出来ます。女性は産後8週間は心身両面が不安定になりやすいため、家族と一緒に過ごすことが大事です。第2子以降での取得であれば、女性は生まれたばかりの子に集中できるため、男性の役割はより大きくなります。

男性が育児休業を取得することは、企業にとっても次のようなメリットがあります。①会社が従業員を大切にしているというメッセージになる②社員の帰属意識とモチベーションを向上させる効果がある③協力し合える職場にしていく④業務の見える化が進み、効率が上がり労働生産性も上がる⑤柔軟な対応ができるリーダー・管理職の養成ができる。

是非、皆さんの職場でも、男性も含めて育児休業取得者が、どんどん増えていただくことを祈念しております。



◎県外企業の取組事例発表

企業トップの決断と実行がなければ育休取得率100%は成し得ない！残業ゼロや増益アップを実現し、従業員に利益を還元!!

●従業員が働きやすい職場づくりの取り組み

- ・全社集会で社長から「残業ゼロ」を宣言
- ・各部署が「残業ゼロ」(定時退社)に向けた取り組みを実行
- ・業務の効率化等により、現在の残業はほぼゼロでありながら、生産性は向上

●育児休業の取得促進にあたり

- ・育児休業の取得率は男女とも100%(2018年)
- ・休むことが権利として安心して主張できるまでは、強引さも必要
- ・特に男性従業員に対して、始めは社長から強制的に取得を命じるくらいに推進
- ・「残業ゼロ」により家事が身についた男性は、育休中においても家庭での大事な戦力

(株)サカタ製作所

本社/新潟県長岡市
建築金具製造

代表取締役社長
坂田 匠氏



●時間単位の年次有給休暇

- ・時間単位年次有給休暇の導入は、会社が柔軟性を養う訓練
- ・「残業ゼロ」が達成できる企業体制になると、社員のイレギュラーな休暇取得や、急な発注にも対応可

●従業員が働きやすい職場づくりに取り組んで得られたメリット

- ・結果として、「残業ゼロ」により生産性や業務効率が向上し、企業(は増収増益を達成(但し、その間にも「プロセス」がある)
- ・会社は従業員に対して増益分をボーナスで還元し、結果的に会社も従業員もWinWin

◎県内企業の取組事例発表

仕事と子育てが両立できる製造業のフロンティアを目指して！育休取得促進の最大のメリットは、人材定着につながる！

●育児休業の取得率

- ・女性従業員の取得率は100%(2013~2018年)
- ・若手従業員が育休取得者の穴をカバー(若手従業員の人材育成)

●男性社員の短期育児休業制度

- ・連続10日間取得可能(有給)
- ・取得率は78.5%(2011年~2017年)
- 取得者の声:「第2子出産時に第1子の面倒を見ることができ、経済的なデメリットもなく助かった」

(株)山崎技研

総務部 部長
岡本吉行氏



●法を上回る育児短時間勤務制度

- ・法律では3歳までのところ、小学校入学時まで設定

●育休取得促進の意義・成果

- ・出産・育児による離職の防止(人材定着)と円滑な事業運営
- ・家庭と仕事の両立を見込めることによる安心感と従業員の満足度の向上
- ・ジョブローテーションによる既存従業員の人材育成とチーム力の向上
- ・「お互いさま」「次は自分も」という助け合いの社内風土の醸成
- ・従業員を大切にすることで社イメージおよび認知度の向上
- ・中途採用人材の紹介・応募増加による人材確保

◎県内企業の取組事例発表

行員総出で働きやすい銀行づくりに邁進！休みやすい職場づくりが「育休」を取得しやすい雰囲気を醸成する！

●育児休業の取得率

- ・女性従業員の取得率はほぼ100%(2014~2017年)
- ・男性は昨年1名取得
- 取得者の声:「取得者が増えることで、取得しやすい雰囲気が職場全体に広がる」「自分からは申請しづらいケースもあるため、上司などから勧めてあげる配慮が、一層取得しやすい職場に繋がる」

●育児休暇

- ・連続した5日間以内の有給休暇(子が2歳になるまで)
- ・男性の取得率:約6割

(株)高知銀行

人事部 係長
岡田 謡子氏



●遅出・早退制度

- ・2歳になるまでに、遅出・早退をそれぞれ12回まで申請可能
- ・男性は昨年1名の取得実績

●育休取得促進のために

- ・職場全体へ育休制度の周知徹底が必要
- ・取得しやすい雰囲気づくりのため、所属長・上司からの声掛けが大切
- ・育休の取得には、通常の有給休暇がとりやすい雰囲気も影響
- ・男性も取得しやすい短期の育児休暇から数を増やしていくことで、長期の育休取得も促進