

平成17年施行の「次世代育成支援対策推進法」も改正を重ねて、現在は従業員101人以上の企業に策定・届出と公表・周知が義務付けられている「一般事業主行動計画」も、2度目以降の改定・更新を行う企業が増えていきます。

それでも、くるみん認定の要件の1つである男性の育児休業取得率は今だ5%程度で伸び悩んでいます。今回も前回に引き続き、「イクメン企業アワード2018受賞企業の取組事例集」と「イクボスアワード2018受賞者に聞く！インタビュー集」の中から、主に男性の育児休業取得についてご紹介してまいります。

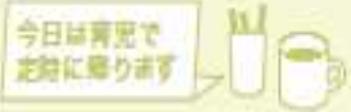
**男性の育児休業**

男性の育児休業取得を促進するため、「風土作り」「組織作り」として次のような促進策を挙げています。

**1 育休対象者を把握し、取得しやすい風土作りを**

イクメン企業アワードの受賞企業が実践している、次のような育休取得促進策から始めませんか。

いつ	何を	どのような施策を行うか
日頃から	育休取得の気運を醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内研修等で両立支援に関する情報を発信</li> <li>社内に啓発ポスターを掲示</li> <li>「育休を考えているなら上司や人事部に早めに相談を」と常にアナウンス など</li> </ul>
妻の妊娠・出産報告を受けたら	育休取得を促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事部からお祝いのメッセージとともに、本人と上司に育休を促すメールを送る</li> <li>上司から本人へ育休制度のリーフレットを手渡してもらい、取得の声かけをしてもらう</li> </ul>
育休取得可能期間中は	育休中出をサポート	<ul style="list-style-type: none"> <li>取得していない社員には取得可能期間が過ぎる前にリマインドメールを送る</li> <li>取得が決まった社員には1か月前までに申出が完了するようサポート&amp;アドバイス</li> </ul>
育休中の社員には	スムーズな復帰をサポート	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内情報を取得者に送るなど、コミュニケーションを欠かさない</li> </ul>
育休取得後は	育休事例を活用しイクメンのサイクルを作る	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内報やイントラネットに取得者の体験談を載せるなどして育休の有意義さを訴求</li> </ul>
復帰後の社員には	育児参画をサポート	<ul style="list-style-type: none"> <li>「今日は育児で帰ります」プレートなどで育児との関わりを見える化しサポートする</li> </ul>



## 2 残業の多さや業務の繁忙を適正化し、互いに支え合う組織作りを

働き盛りの男性社員が仕事と子育てを両立できる環境づくりを、小さなことから始めましょう。

### 労働時間を適切に管理

社員個々の労働時間を把握。残業が多い社員については、解消策を当人とともに考える。

### 業務分担の適正化

定期的に業務を棚卸し。特定の社員に仕事が偏らないよう分担を確認し、適正化する。

### スケジュールの共有化

常に部内メンバーで1日の行動や休暇スケジュールを共有できるしくみを確立する。

### 会議の無駄を省く

予定時間内に終了するようテーマや資料は事前に共有。出席するメンバーや作成資料は必要最低限に。

### 担当以外の業務を知る

人員の変動に備え、社員が相互に担当以外の業務を知ったり実践できる機会を作る。

さらに、男性の育児休業取得を促進することによって、次のような効果が期待されるとしています。

## 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

男性の育児休業取得に取り組むことは、社員の家族を大切にしている企業というメッセージになり、対外的な企業イメージの向上にもつながります。今後、人口が減少する中で、企業による仕事と育児の両立支援の充実が人材確保にも好影響を及ぼすでしょう。

## 2 社員の帰属意識とモチベーションが向上する

近年「仕事と子育てを両立させたい」と考える20～30代の男性が増えています。その希望を積極的に叶えることで、社員の帰属意識の高まりが期待できます。また男性の育児休業を後押しすることで、社員の家庭生活は豊かになり、仕事へのモチベーションも向上すると考えられます。

## 3 協力し合える職場風土になる

誰かが育児休業をとれば、他の誰かがそれを補い、スムーズな引継ぎにより社員の間で助け合いが進み、育児休業に限らず、休みのときは協力し合える職場風土が培われます。

## 4 業務の見える化が進む

社員の育児休業取得は、“その人がいないと分からない”といった業務を棚卸しして「見える化」し、チーム内・社内で情報の共有化を進める絶好の機会となります。情報の共有などにより、業務改善が進んだことで残業が減り、大幅なコスト削減につながった企業もあります。

## 5 柔軟な対応のできるリーダー・管理職の養成ができる

誰かが育児休業をとると人員減少などへの対応が求められるため、“効率化で穴を埋める”、“チームワークを強化して柔軟に対応できるリーダー・管理職の養成”が可能になります。育児や介護により、時間や場所に制約のある社員が増える中、このような管理職がますます必要となるでしょう。

### <個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「行動計画の更新」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員（特定社会保険労務士）がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。

神奈川県経営者協会 TEL 045-671-7060