

男性育児休業取得促進に向けた取組内容

両立支援企業 登録番号	1511-2	<p>【企業・事業所等の写真】</p> 
(フリガナ) 企業名	ヒロシマイーグルカブシキガイシャ 広島イーグル株式会社	
所在地	〒731-1514 広島県山県郡北広島町新氏神6	
代表者名	代表取締役社長 小松原 正行	
T E L	0826-72-5900	
E-mail	—	
ホームページ アドレス	https://www.ekkeagle.com/jp/hek/	
男性育児 休業等の 取得促進 に向けた 取組内容	<p>法改正に伴い、就業規則を改訂し、下記の対応を実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 所属部署より配偶者の妊娠の連絡を受け、育児休業取得の意向調査実施 ・ 意向調査の結果により、育児休業取得希望や検討の従業員には育児休業制度の説明 ・ 育児休業取得予定のない従業員にも必要に応じて育児休業制度の説明 ・ 配偶者も弊社の従業員の場合は夫婦で育児休業制度の説明 ・ 説明後、聞き取り内容(希望育児休業期間等)を所属部署に連絡 	
取り組み のPR ポイント	<p>制度設定、従業員への周知、個別説明などは事務方でしっかり実施していますが、実際、男性従業員が育休を取得とすとなれば、職場の理解と協力を得なければ、なかなか男性育休取得に結び付きません。</p> <p>この度ご紹介する、1か月間の男性育休を取得した対象の従業員は、職場のリーダーでした。</p> <p>当初から1か月の育休を取ろうと決めていた従業員は、出産予定日の約8か月前から上長に相談、1か月の育休を所得したい!と宣言をしてくれました。職場リーダーの仕事は多岐に渡りますが、8か月あれば何とか仕事のシェアができるかと判断した上長は、職場メンバーに対し説明を行いメンバーの協力をお願いしました。</p>	

業務の多能工化は全社方針にも掲げられていたので、その方針に従い、多能工化計画を立案、実施を図っていきました。通常であればなかなか進まない多能工化も、数か月先には実際に自分で行わなければならないと思えば、確実に実施されていき、予定通り8か月後には育休が取得できる状況になりました。

上記の事例からポイントは、

- ① 早めに育休をどのように活用したいか意思表示をしてもらう
 - ② 上長は職場で理解と協力を得る体制をつくる
- であると考えます。