



男性育児休業取得促進に向けた取組内容

<p>両立支援企業 登録番号</p>	<p>1571</p>	<p>【企業・事業所等の写真】</p> 
<p>(フリガナ) 企業名</p>	<p>(カブシカイシャアイエムシーユナイテッド) 株式会社アイ・エム・シーユナイテッド</p>	
<p>所在地</p>	<p>〒731-1142 広島市安佐北区安佐町飯室 2541-1</p>	
<p>代表者名</p>	<p>代表取締役 今津 正彦</p>	
<p>T E L</p>	<p>(082) 819-0900</p>	
<p>E-mail</p>	<p>keiri@imcu.co.jp</p>	
<p>ホームページ アドレス</p>	<p>https://imcu.co.jp/</p>	
<p>男性育児 休業等の 取得促進 に向けた 取組内容</p>	<p>経営者より「女性だけでなく男性も仕事と家庭を両立させていくためには、積極的に育児休業等を取得し、子育てを通じて視野を広げ、それを仕事に活かし成長してほしい」というメッセージを全体朝礼にて表明。</p> <p>これを、社内掲示や広報紙などで、社員やその家族に周知することで、会社の育児休業に対する前向きな考えが少しずつ浸透し、2020年より男性の育児休業取得率100%を継続中。</p> <p>就業規則、慶弔規定を整備し、管理職に男性の育児休業取得について目的や意図を伝える教育を実施。</p> <p>また、取得者から育児の様子や写真などの感想レポートを社内で共有し、後輩や同僚たちへの助言や後押しで安心して制度を活用できるしくみを構築。</p> <div data-bbox="347 1594 1369 1944">  </div>	

<p>取組の PR ポイント</p>	<p>当社では全体の 8 割を超える男性社員の半数が独身であるため、男性の育児休業取得率を上げることが、従業員満足度の向上に結び付くと捉えています。</p> <p>「申し訳ない」「迷惑をかける」という気持ちを払拭させ、感謝の心、お互い様精神こそ強固な組織の土台となるものと考えています。</p> <p>安心して育児休業ができる風土、しくみづくりを取り組む中、管理職のほとんどが男性の育児休業と無縁な時代であったため、法改正と同時に管理職の意識改革や多様な働き方を深めるための研修や勉強会を行いました。</p> <p>2022 年 1 月、双子の父親となった男性従業員が 2 ヶ月半の育児休業を取得。上司や育児経験者の後押し、社内協力体制により実現できました。</p> <p>計画的な長期休業ということで、部署では業務の属人化を見直すきっかけとなり、多能工化や個々のスキルアップ促進に繋る相乗効果を生む結果となりました。</p> <p>育児休業取得者感想レポートより</p> <p>「日々成長する子供の様子を間近で見られることが大きなメリットだと思うので、大変なことも多いですが取得してみて良かったと思います。」</p> <p>「経験してみて家事と育児はかなり大変でした。なので妻 1 人に任せるのではなく、2 人で協力して行えたので取得して良かったです。」</p> <p>「育児休業を取得し毎日触れ合え、妻と子供 3 人だけの時間をたっぷり過ごせたことで、家族としての絆が取得前より強くなったのではないかと感じています。」</p> <p>それぞれ充実した前向きな声が寄せられ、復帰後一段と責任感を持ち仕事に取り組む姿に成長を感じます。</p>
------------------------	---