


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	1019-2	【企業・事業所等の写真】 
(フリガナ) 企業名	カブシキカイシャマエダハウジング 株式会社マエダハウジング	
所在地	〒730-0013 広島市中区八丁堀 10-14	
代表者名	代表取締役 前田 政登己	
ホームページ アドレス	https://www.maedahousing.co.jp/	
男性育児 休業等の 取得促進 に向けた 取組内容	<p>■育休前《ヒアリング》 事前に育休取得の手続きの流れ、選択できる取得期間の種類などについてくわしく説明している。また本人と家族の希望をよく聞き、職場への影響が最小限になるように育休期間や回数を決め、社労士と連携して手続きする。</p> <p>育休直前には本人から社内メールにて育休に入ることを全社員に伝え、社内の協力を仰ぐようにしている。</p> <p>■育休中《会社とのつながりを大切に》 育休中も社内報や会社が発刊した雑誌などと手紙を添えて自宅へ送り、会社の様子を伝える。</p> <p>■育休後《社内への報告・サポート》 職場復帰した後、月初報告会で出産の報告と育休中の経験談を披露。 子育て中も時間有休や、テレワークを活用して会社を休まなくても子供の送迎や病気の看病などができるような体制を整えている。</p>	
取組のPR ポイント	<p>■男女ともに育休取得 100% 男女関係なく子供が産まれる社員全員が育休取得の前提として会社がサポートし、所属している職場の同僚も協力し育休を取りやすい環境を作っている。</p> <p>■コミュニケーションを大切に 女性に比べて男性は育休への知識が少ないので、本人の希望はもちろんのこと出産する妻の意見をよく聞いて夫婦でよく話をしてくるよう伝え、その後、育休のスケジュールなど相談するようにしている。 育休のメリット（社会保険料免除など）も説明し、育休期間や回数など自分で選択し、自主的に取得した育休期間を有意義に過ごすように伝えている。</p> <p>■社内の浸透 職場復帰したあとは全社員が毎月月初に参加する月初報告会にて、同僚への感謝と育休中の経験談を披露し、新入社員たちも育休取得が当たり前の雰囲気を作る。</p>	