Chapter

6

男性の育児休業取得を推進する埼玉県の企業事例

この章では埼玉県で男性の育児休業取得を推進している企業事例を紹介いたします。

取得者事例 1

男性の育児休業制度を活用し、改めてその重要性と協力体制の大切さを認識

育児休業取得者
生産部 製本課 係長 奈良昭宏様

望月印刷株式会社

【企業情報】
代表者名：代表取締役社長　望月諭
設立年月：1950 年（昭和 25 年）5 月 25 日
所 在 地：埼玉県さいたま市中央区円阿弥 5-8-36
事業内容：一般印刷、ホームページ制作、デジタルカタログ制作、映像制作、他
従業員数：100 名

●初の育児休業制度活用が道を拓くきっかけに

　以前から会社に男性の育児休業制度の規定はありましたが、第一子が産まれたときは気にも留めていませんでした。しかし、第二子が誕生するにあたり、出産後に体調が整っていない妻がひとりで子供の世話をすること、私自身仕事と育児の両立が難しいことを経験していたので、今回は迷うことなくこの制度を活用することにしました。ただ過去に男性の育児休業取得者がいなかったこともあり少しばかりプレッシャーがありましたが、今後新たに取得する男性従業員のためにも道を切り拓きたいという思いも持っていたため、勇気を出して申請いたしました。

●丁寧な引き継ぎは必須

　育児休業取得決定後は、引き継ぎのためマニュアル制作に着手。周りが自分の代わりに業務を手伝ってくれるので、この作業はとても大切です。その後、丁寧に引き継ぎを行い、休みに入りました。不在期間中は同僚たちが全面的にフォローをしてくれたこともあり、戻ってきたときも以前と変わらぬ状態で復帰することができました。おかげで育休後も取得前と変わらぬパフォーマンスを発揮して仕事に取り組んでいます。改めて同僚への感謝を噛み締めています。

●育児休業を検討している男性の方へ

　自らの経験から、子供が産まれたら育児休業は取得すべきと考えています。産後の女性はゆっくりと身体を休めて回復を図ることが大切ですし、助けることができるのは旦那さんである男性しかいません。そのため可能であれば、最低でも１か月間は家族を支える時間に専念してもらいたいです。また、いざ取得となると周りに対して気を遣うことにもなると思いますが、家庭あっての仕事であり会社ですので、育児休業制度に感謝しつつ、周りに甘え思い切って休んでほしいと願っています。

取得者事例 2

人材不足問題が深刻な福祉業界において、男性の育児休業取得により、自社だけでなく業界のイメージアップにも貢献

育児休業取得者
法人本部役付・相談支援専門員・
GHなないろ管理者　矢田部夏生様

社会福祉法人ともに福祉会

【企業情報】
代表者名：理事長 矢口幸一
設立年月：1997年（平成9年）3月
所 在 地：埼玉県春日部市内牧3921-1
事業内容：障害者福祉事業
従業員数：110名

●自らが先頭に先頭に立って育児休業を取得

社内には育児休業制度が規定されていたものの、男性職員は育児休業を取らない空気感がありました。当時事業長であった私は働きやすい職場作りの一環としての男性職員の育児休業について社内で根付かせたいと考えていました。そんな折り、たまたま自身が子供を授かるという機会に恵まれたため、自らが先頭に立って育児休業を取得することを決断しました。

●男性の育児休業が当たり前の文化に

ハラスメントがないよう改めて就業規則に記載しました。育児休業を取得する職員がいる場合は、周りの職員が一丸となってサポートし、対応することを徹底しました。その結果、男性の育児休業が社内でも当たり前の文化となり会社が成熟するきっかけになったと思っています。ただひとつ悩ましいのが、育児休業を取ると収入の面で問題が生じてしまうこと。休む期間が長くなるとその分収入が減ってしまうので、管理者の立場から取得するメリットとデメリットについて丁寧に説明するよう心掛けています。

●育児休業を検討している男性の方へ

学生相手に行う会社説明会に行った際には、弊社が埼玉県の多様な働き方実践企業として認定されていること、男性の育児休業制度があり実際に活用されていることについて説明しています。すると、学生たちから思いのほか大きな反響があり、実際就職希望者が増加することとなりました。男性の育児休業制度の整備をしたのは小さな出来事ですが、これをきっかけに休みにくいとされる福祉業界全体が少しでも変わっていくことを願っています。

取得者事例 3

ひとりの男性社員の育児休業取得が きっかけで、全社的に理解と意識が高まった

育児休業取得者
北川太智様

株式会社大橋製作所

【企業情報】
代表者名：代表取締役社長　大橋 一道
設立年月：1959 年（昭和 34 年）8 月 5 日
所 在 地：埼玉県加須市豊野台 1-471-8（埼玉工場）
事業内容：精密板金加工と ACF ボンダー、システムインテグレーターの開発・製造・販売
従業員数：90 名

●遠慮せずに相談する勇気

妻が高齢出産ということもあり、子供ができたら前々から育児休業を取ると決めておりました。妻の妊娠判明後、すぐに会社に相談したのですが、過去に男性の育児休業取得実績がなかったこともあり、正直申請をするには腰が引けるほどでした。幸い、直属の上司に伝えたところ、理解を示してくれて、全面的にバックアップしてくれたので気持ちが楽になりました。また、育児休業取得確定後、私が一時的に不在となっても問題ないよう速やかに引き継ぎを行い、さらに戻ってきてもブランクなく仕事に入り込めるような体制も整えてくれたため、休み前に抱いていた不安を払拭することができました。

●全社的に育児休業意識を高める

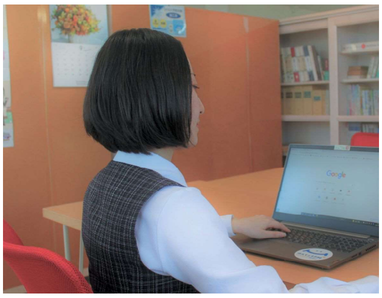
私の育児休業取得が確定したタイミングで、会社もより一層男性の育児休業制度の啓蒙に取り組んでくれました。例えば、同時期に男性育児休業取得に関するセミナーを開催してくれたのですが、これにより私個人の話となるところを全社的な課題として捉える機会にしてくれたので、少しばかりプレッシャーから解放されることとなりました。こうした迅速なサポートもあって、心置きなく休むことができたと思っております。

●育児休業を検討している男性の方へ

子供が産まれて育児休業に入ると､すぐに家事と育児の両方をこなす必要に迫られます。しかし、慌てて家事を覚えるというのは避けてください。やはり家事ができないと妻や子供へのサポートの力が半減することになってしまうので、普段の生活の中で積極的に家事に参加し勉強してほしいと思っています。実際、私もそうしていました。また妊娠が分かった後は､地域で開催されているパパママ教室や､ネット等も活用して､積極的に情報収集を行い､事前準備をしておくと安心かと思います。

企業事例 1

全社的な理解とバックアップが
男性の育児休業取得を加速させる



サポート事業部
北城真希子様

株式会社ディーアイケイ

【企業情報】
代表者名：代表取締役会長　金子弘行
代表取締役社長　中川怜子
設立年月：1999 年（平成 11 年）4 月 1 日
所 在 地：埼玉県本庄市西富田 312-1　山崎ビル 3 F
事業内容：マーケット調査分析、ホームページ制作、
リスティング広告、成果アップのコンサルティグ
従業員数：10 名

●半年間の育児休業も会社が全面サポート

弊社初の男性育児休業を取得した従業員は半年間の休業を得て育児に専念しました。これは、産まれてくるお子さんと奥様のために少しの期間でもサポートをしたいという男性従業員の思いを聞いた上司が、自らの経験から子育てが落ち着くには半年くらいは必要だろうと考え、勧めたことにより決定した期間となります。弊社では従業員を全面的に応援する風土があることから、こうした長期に渡る休業取得が実現しました。

●独自のルールブック化で引き継ぎもスムーズに

以前からクライアントに迷惑を掛けないための施策として、提案案件や進んでいる事項を明文化し、それをタイムリーにルールブック化する作業を行っています。そのため、男性従業員の半年間に渡る育児休業期間においてもルールブックに詳細が記されていたため、滞りなく業務を引き継ぐことができました。常日頃から個人に依拠しない組織づくりを遂行してきた効果がここで発揮されたと思っています。

●何でも言い合える環境作り

今回の男性の育児休業取得を振り返ってみて、改めて気軽に休業を取得することができる空気感を社内全体で作り上げることが重要だと認識しました。常日頃から、上司部下関係なく、誰もが遠慮なく意見を言い合うことのできるオープンな環境作りを目指しているため、その成果がここに来て発揮されたと思っています。実際、今回の例を取ってみても、男性従業員は気軽に上層部に相談することができました。このように、何でも話し合える環境こそが育児休業制度の浸透に必要な第一歩ではと考えています。

企業事例 2

男性従業員の育児休業取得をきっかけにクライアントに対しても育児休業制度の重要性をお伝えしています

代表取締役
笹田知弘様

株式会社シンミドウ

【企業情報】
代表者名：代表取締役 笹田知弘
設立年月：2008 年（平成 20 年）1 月 28 日
所 在 地：埼玉県さいたま市大宮区桜木町 4-244-1 都築ビル 2F/4F
事業内容：採用支援事業、工務店特化事業、地域創生事業
従業員数：20 名

●業務内外でも従業員ファーストを心掛ける

創業以来、何でも言い合える環境作りを目指しています。業務のときはもちろんですが、従業員の有給休暇が取りやすい職場環境作りにも力を入れており、常に従業員をバックアップする会社でありたいと思っています。

●男性の育児休業取得による効果

初の男性の育児休業取得のとき、従業員の奥様の出産予定日が読めず、結果、予定以上の有給延長となりました。しかし、仕事のことを一切気にすることなく、育児休業に専念するよう伝えていたところ、家族を守る使命と休んだことによるエナジーチャージもあってか、復帰後、さらに仕事を頑張っていました。このことから、休むことによってリフレッシュして帰ってくるのであれば、当人にとっても会社にとっても非常に良い期間であると実感しました。

●男性育児休業の必要性をクライアントに説明

クライアントの新卒採用の活動をサポート及びそれに付随した採用後の体制づくりの支援を行っていますが、多くの会社で男性育児休業制度が規定されていないことに気付かされます。そこで自社の経験を踏まえ、男性社員の育児休業取得の効果についてクライアントに提案しています。今後も引き続き微力ながら男性の育児休業取得推進に貢献していきたいと思っています。

企業事例 3

全ては従業員のため
常に情報収集をし、従業員に還元していきたい

新興プラント工業株式会社

【企業情報】
代表者名：代表取締役　榎本隆之
設立年月：2002 年（平成 14 年）8 月 5 日
所 在 地：埼玉県所沢市林 1-186-5（第一工場）
事業内容：管工事業（サニタリー配管）
従業員数：13 名

育児休業取得者
エンジニア　榎本虎ノ介様
※本取材は専務 榎本修子様にご対応いただきました。

●従業員サポートのため、常に情報収集を行う

弊社の仕事は時に長期出張が発生するような大変な業務であることから、従業員に対し常に居心地の良い環境を提供することに注力しています。少しでも手厚くサポートすることができるよう、日々情報収集に勤しみ、会社や従業員にとって良いと思った制度があればそれを取り入れるべく勉強をしています。現場とサポート側が一体となって、会社を支え合っていることが強みとなっています。

●男性従業員の育児休業制度のための 3 つのサポート

ひとりの男性従業員の奥様の妊娠がきっかけで、男性の育児休業制度の規定を整備。その後すぐに社内での育児休業制度の認知を高めるべく、3 つのことを行いました。①埼玉県の男性育児休業等推進宣言企業のポスターを目にしやすい場所に掲示し、男性従業員ひとりひとりが制度について意識をしてもらうよう努める。②当該者には面談を行い、出産後は少しでも家族に寄り添って育児に専念してもらう。③会社が育児休業のタイミングに合わせて給付金や助成金を活用して、それが通った場合、従業員に還元していていることを伝える。

このように会社のサポートを伝えることによって、従業員には心置きなく休みをとってもらえるよう心掛けています。

●スムーズに引き継げるシステムを構築

誰かが休むことになっても、他の者が同じ仕事ができるようなシステムを導入しているため、仮に長期休業者が出ても仕事に穴を開けることなく、遂行することができます。実際、初の男性育児休業取得時に、従業員が一時的に欠けることとなりましたが、他の従業員で補完できたため、問題なく進めることができました。何事も事前の準備が大切であると改めて思った次第です。