

くるみん認定インタビュー



認定企業：医療法人野尻会

熊本泌尿器科病院 院長 井 秀隆 様



Q1

男性の育児休業等取得促進について、課題となった点や工夫された取組を教えてください。

A1

取組を始めるにあたり、男性の育児休業制度の認知度が低かったため、まずはイクメンプロジェクト事務局の資料を院内の共通ネットワーク上で公開し、制度の認知や職場内理解の醸成を図る活動を実施しました。その後、妊娠中の配偶者がいるスタッフや取得を希望するスタッフの上長にも制度の説明を行ないました。

男性の育児休業取得を促進・継続させるためには、一緒に働くスタッフと育休を取得するスタッフ、双方が負担を強いられないようにすることが重要であり、休業時の現場の勤務体制に無理が生じないように注意し、理解を得ることができたと思います。

一方で、部署によってはスタッフの代替が難しい部署（専門職）もあり、育休中の期間限定で人員を採用することも難しく、まとまった日数を取得しづらいという課題もありました。

しかし、2022年10月より新設された「産後パパ育休」を利用することでそのようなスタッフも働きながら育児と子育ての両立が見込めるため、今後も非常に期待しているところです（現在、1名 同制度を取得中）。

経営陣をはじめ、一緒に働くスタッフの理解・協力があって初めて育児休業制度を活用することができたと思います。

男性の育児休業取得促進の取組において、まずは職場内で制度の認知や理解の醸成を図ることが重要だと考えます。

Q2

仕事と子育ての両立の取組において、従業員の方の声をお聞かせください。

A2

～育児休業を取得した男性社員の声～

- 育児休業を取得できたことで、妻の負担も減ったと思います。また、2人目ということもあり、妻の入院期間中、上の子の面倒を見ることができ、家族に負担をかけることなく生活できたことも大きかったです。
- 妻の入院中に上の子供の保育園の送迎や家事に時間をあてることができたので、非常に助かりました。まだまだ世間一般的には男性の育休が取りにくく、取得率も低い状況ではあると思いますが、同僚や先輩の方々の理解や協力もあり、産後の貴重な時間を家族と共に過ごすことができました。
- 産後、体力が弱っている妻に付き添いつつ、育児・家事を行うことができました。誕生後の子に寄り添い育児をするという経験を通して、より一層、父としての自覚を持つことができました。
- 積極的に子育てをしたいと思い、育児休業を取得しました。育児休業期間中、育児をする妻の大変さを身にしみて感じ、今後も二人で分担して家事・育児をしていこうと感じられるようになりました。

～職場の同僚の声～

- 同僚が育児休業を取得できる職場であることを喜ばしく思います。業務面では、1ヶ月程度前に周知が行われるため、引き継ぎ事項や職員数減による対応も事前に行なうことができ、大きな影響はなかったように思います。
- 自分自身も育児休業の制度内容を熟知することで、より良い取得方法の提案や相談に乗りやすくなるのではと考えています。今後はそのような研修に参加するよう努めたいと思います。

～上司の声～

- 職員が子育てをする際に、柔軟な働き方やサポートを提供することは、チーム全体の生産性やモチベーションに直結すると考えます。家庭と仕事のバランスを取りながら、職員が安心して働ける環境を整えることは、今後も大切だと思えます。
- 以前に比べて、男性職員が育児休業を積極的に取得しており、休業期間中はお互いに協力し合おうという意識があります。若い世代が、子育て出来る環境、頑張れる職場づくりが出来れば良いと思います。
- 多少の人手不足感は有りましたが、男性女性関係なく、育児やパートナーの支援が出来ることは素晴らしいと思います。今後は、育児休業だけでなく、子の保育のための休暇なども積極的に取れるように、体制作りをしたいと思えます。

Q3

今後の子育て・次世代支援において会社で特に力を入れて取り組みたいことを教えてください。

A3

男女共に育児休業取得率 100%の維持とプラチナくるみんの取得を目指し、さらなる職場環境の向上を図りたいと考えています。