

くるみん認定インタビュー



認定企業：株式会社天水総合カンパニー
代表取締役 嘉永 湯世 様



Q1 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。

A1 ～育児休業を取得した男性社員の声～

●育児休業の制度を知り、妻に当該制度の利用を伝えたところ、妻は大変喜んでおり、育児休業を取得することを決めました。会社では、以前に先輩社員が育児休業を取得した事例があり、私自身も安心して取得できました。

ただ、取得期間については、もっと長期間取得すればと後悔しました。子供の成長をもっと近くで見たかったという理由もありますが、子育ての大変さが想像を遥かに超えていたからです。職場で育児休業を検討している人がいたら、私の経験を踏まえてアドバイスできたらと思います。

●子が生まれた当時は、まだコロナ禍で、2歳の第一子もおおり、里帰り出産等も難しい状況でした。

出産後の妻の色々な負担を少しでも軽減してあげたいという思いと、生まれたばかりの命という、子供にとって二度とない時期の子育てに密に携わり、その大変さを経験しておきたい(経験しておくべき)という思いより、第二子の出産にあたり、育児休業を取得させていただきました。

同じ店舗内に育児休業を取得したことのある男性社員がいたので、事前に色々話を聞くことができ、大変ありがたかったです。

●妻の負担を少しでも減らしたいと思い、育児休業を取得させていただきました。負担が減ったことはもちろんですが「何かあったら家に頼れる人がいる」という心理的安心感があったようで感謝されました。

～職場の同僚の声～

●事前に同僚が育児休業を取得することが分かっていたため、必要な引継ぎ作業も十分にできました。本人も安心して育児休業を取得できたと思います。

～上司の声～

●人手不足がないと言ったらウソになりますが、サポート体制があることは本人も周りも働く上で安心感につながると思います。また、そのことで職場の結束感も生まれると感じています。

Q2

行動計画における仕事と子育ての両立支援や働き方の見直しの取組において、職場内でどのような影響がありましたか。

A2

行動計画初期の頃は、育児休業制度について、他の社員はもちろん育児休業の取得対象者も、漠然とした認識であったようですが、研修や周知、面談を繰り返すうちに、これからの対象者社員を含め理解を深めていただけたと思います。

仕事と子育てを両立させることができるよう、所定外労働の削減も目標の1つでした。

働き方改革プロジェクトチームを発足し、子育て世代以外の社員も一緒に業務の合理化・効率化を実施し、目標達成できました。

年次有給休暇の取得率もアップし、更に子の看護休暇を有給休暇としたことで、昨年より休暇の取得率も上昇したと思います。

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

男性社員の育児休業期間の長期化

男女共に育児休業取得率 100%の維持