

イクメン推奨で働き方改革 ～男性社員の育児休業～

福西メリヤス株式会社

大和高田市野口 労働者115名
(男性20名、女性95名、うちパート60名)
パンスト・レギンス等の靴下製造業



<取組のきっかけ>

男性社員Yさんから「第2子が誕生するので育児休業を取得したい。」と上司に相談があったこと。福西メリヤス株式会社は、従業員が働きやすい職場を目指し、これまで女性社員の育児休業取得を積極的に進めてきましたが、初めて男性社員からの申し出を受け、その体制づくりに取り組みました。

<取組内容と手順>



社内に掲示されたトップの決意表明 (長文のため一部抜粋)

男性従業員の皆様へ

近年、「**男性の育児休業**」が注目されるようになりました。
育児休業は出産した母親が取得するものだと思われがちですが、実は**性別を問わず取得できる**のです。**妻が専業主婦の場合や、妻が育児休業中でも取得することができます。**
「**男性の育児休業**」について広く理解していただき、**対象となる男性従業員の皆様には、是非積極的に取得していただきたい**と思います。

<奈良労働局の助成金>

両立支援等助成金 (出生時両立支援コース)

子の出生日から8週間後までに、男性労働者に育児休業を取得させた場合、企業に対して支給される助成金。

例) 中小企業→連続5日以上 of 休業で57万円 (大企業→連続14日以上 of 休業で28.5万円)
(詳細は、奈良労働局 雇用環境・均等室にお問い合わせ下さい。)

両立支援等助成金

検索

<取組の成果>

- ①育児休業、年次有給休暇の積極的な取得を周知→出産・育児による離職防止
- ②マルチプレイヤーの育成→社員個々の能力、チーム力の向上
- ③「働きやすい職場」をPR→優秀な人材の確保、人手不足対策
- ④奈良労働局の助成金を活用



全社員を
マルチプレイヤー化



業務引継ぎは
書面や写真で
見える化

代替社員は
採用せずに
全社員でサポート

福西メリヤス流
育児休業
成功のコツ

出勤可能日は
不定期でも
出勤

休業中も
こまめに連絡し
同僚の理解を

復帰直後は
短時間勤務から
リハビリ



<育児休業を取得したYさんからのコメント>

育児休業の取得を申し出る時は、とてもためらいましたが、上司に相談したところ、快諾して下さいました。

産後の大変な時期の育児は、高齢の親に極力負担をかけずに夫婦2人で自立してやり遂げたいと考えていました。

育児休業中は、仕事より育児の方が大変だと思った時もあるぐらい育児の大変さを痛感しましたが、子どもの成長を身近で見守ることができ、とても有意義でした。

私が1年間の長期の育児休業を取得できたのは、会社の皆様のご理解とご協力があったからだと感じています。

<総務課長 佐々岡篤史さんからのコメント>

これまで、男性社員の育休取得実績がなかった弊社ですが、試行錯誤して取り組んだ結果、今回のYさんの事例を、ひとつの成功モデルケースにすることができました。

育休は、復帰することが前提の一時的な休業のため、あえて代替社員は雇わずに全社員でサポートすることにしました。また、育休中のYさんには可能な限り出勤するよう促し、本人に職場復帰をイメージさせたり、日頃から家事育児に奮闘している姿を見せることで同僚の理解も進みました。

労働局の助成金は、男性の育休取得に非常に手厚く、大変ありがたかったです。