

## テーマ：男性育休

### シーデーピージャパン株式会社

#### ○【栃木県：福田知事】

昨年 10 月の育児・介護休業法の改正以降、男性の育休取得が増えているとのことだが、どのような取組が成果につながったのか、詳しくお聞きしたい。また、派遣先で育休を取得することについて、派遣先企業の反応はどうか。

#### ●【シーデーピージャパン株式会社：代表取締役社長 田村 様】

取組には、取得希望者の増やすための周知といかに制度を理解してもらうかの大きく 2 つある。

周知については、社内の情報の共有や勤怠の入力をする全社員共通のツールを使って、しっかり周知をしたことが社員全員への取得増につながった。

理解については、取得したい人が何をすればいいのかというところで、例えば栃木県が作成したとちぎの KAJIDAN ブックをスタッフへの説明資料として利用し、家庭での家事の重要性について、説明したりしている。ジェンダー平等などが浸透してきたことが、社内で取得者増につながっていると思われる。

また、派遣先の理解としては非常に進んでいると考えている。以前はこちら側から提案というかたちが多かったが、昨年度の 10 月以降でいうと、そこまでの提案をしなくとも派遣先企業の理解を得られているという状況に変わってきている。

### ケーブルテレビ株式会社

#### ○【栃木県：福田知事】

育休取得率、復職率が男女とも 100%というのは簡単に達成できるものでない。特に男性の育休取得率 100%と女性の復職率 100%について、具体的な取組についてお聞きしたい。

#### ●【ケーブルテレビ株式会社：代表取締役社長 高田 様】

男性育休を取りましようと言いだした頃には、取得する側も取得者が出た部署からもなかなか理解が得られず、思い切って取得したいと手を挙げられるような環境にはなかったように思う。

まず、管理者や周囲のスタッフなど社員の意識改革から始めた。日本の男性育休は世界に比べて非常に遅れているということの理解をしてもらう、管理職から対象となる社員に対し声かけをしてもらう、周囲のスタッフにお互い様という助け合う意識を持ってもらうように努めた。それがお客様の満足に必ずつながっていくと感じている。また、社員一人一人に対して、男性育休に関する会社の方針を丁寧に伝えた。

情報の共有ということで、育休を取得した社員が家庭でどのようなことが起こったか、や取得した感想を社内にあるデジタルサイネージで公開した。そうすることによって、社員の

中で自分も取ってみようという意識が芽生えて、今は社内全体が取得するのが当たり前の  
ような意識に変わっている。

女性の復職率 100%についてだが、時短の働き方については制限を設けていない。2時間  
の勤務や週3日勤務など、どのような希望にも応えられるようにしてある。

復帰する際に「元の仕事に戻れるのか不安に思っている」というような声もあったことか  
ら産休入っているスタッフには、産休後に復帰した経験のあるスタッフと面談をする時間  
を設けアドバイスをもらうような場面をつくった。そのような取組から社員の男性育休や  
産後の仕事復帰をする上での仕事に対する不安は払拭できていると思う。

○育休取得率、復帰率 100%、社員のお互いを助け合う精神が顧客満足度にもつながってい  
るのか。

●誰かのために何かをしたいというような意識がお客様に対しても何ができるだろうとい  
う意識になり、スタッフから「こうしてはどうか」というような提案がどんどんあがってき  
ている状況である。また、お客様からのアンケートでは、「社員を褒めてあげてください」  
というような回答をいただくこともある。

## **グランディハウス株式会社**

### ○【栃木県：福田知事】

前期の男性育休取得率 50%、素晴らしい。取得促進のための取組について詳しくお聞き  
したい。また、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」にも参加されている。栃木  
トヨタ自動車株式会社の新井さんと私も参加しているが、栃木県で企業として最初に参加  
したということで、参加した意気込みについてお聞きしたい。

### ●【グランディハウス株式会社：代表取締役社長 林 様】

大きく3つ具体的な取組がある。

当初は、社員の育児休業に対する意識は非常に低く、育児休業自体を知らない社員もいた  
ことから周知徹底を図るため育児休業の相談窓口を設置した。

育児休業対象者全員に担当部署から個別講習を実施し、育休取得を促した。

育児休業取得実績を社内で公表、HP でも公表した。また、取得者の体験談をインタビュ  
ー形式にして社員全員に公表した。

そのような取組により社員の育休に対する意識もあがり、当初は育休取得日数が数日か  
ら1週間程度だったのが、1ヶ月、2ヶ月取得する社員も非常に多くなっている。また、育  
休取得後も毎日育児に参加するために、仕事の進め方を見直すようになり、仕事の効率が上  
がった社員も多くいる。

男性リーダーの会は、全国の有名企業のトップの方々が名を連ねる中、私が入っても良い  
のかというような思いがあったが、女性活躍を推進する執行役員の勧めもあり、入会するこ  
とにした。

私が女性活躍推進に対して一番に思うことは、企業のトップが本気になって取り組まな

いことには1ミリも進まないということだ。企業のトップがリーダーシップを発揮し、社内の風土づくり、社員の意識改革を進めなければならないと思っている。私自身が動かないことには弊社の女性活躍が進まないことになるとの思いもあり、男性リーダーの会に参加することとした。