

育児休業取得状況等報告書

【企業担当者記載欄】

1 企業名	若松彌株式会社
2 貴社の取組状況について	
(1) 男性の育児休業促進に取り組むきっかけ・背景 男性の第一子が誕生する報告を受けて、育児参加希望の申し出	
(2) 男性の育児休業取得促進にかかるこれまでの取組 女性の育児休業は社内で一般的に認知されていたが、男性育児休業取得は業務多忙の中、想定外の感覚だったが、育児介護休業法の改正があり、取り組む必要性を感じていたところだった。	
(3) 取得促進にあたっての課題とその解決策、工夫した点	
・対象社員が休業開始までの間に、引継の後任者が業務を引き継いで支障が無いように、各顧客の詳細な注意点等を作成した。	
・ほぼ20年のベテラン従業員が第一子を授かり育児休業をすることを、全社一丸となって応援する意思を伝えた。	
・各社及び関係者へ、育児休業中である連絡・周知をはかる	
・育児休業中の研修・報告資料はいつでも確認できるように閲覧可能な状態としてフォローした。	
(4) 取得者がいる職場の業務継続のために取り組んだこと	
・法改正内容に遵守した就業規則及び育児介護休業規程を作成し、社内で周知した。	
・育児休業を応援します、というチラシを作成して掲示した。	
(5) 定着に向けて、更に取り組んでいることがあれば教えてください	
・育休の申し出がしやすいように、相談窓口と申出窓口を明示し、周知した。	

【対象従業員記載欄】

1 育休取得期間	通算 30日間
2 育児休業の取得について	
(1) 育児休業を取得したきっかけ	
・50歳で初めて父親になれて第一子が授かったので、大切に乗り切りたい気持ちが強い中、法改正が追い風で育休の申し出がしやすくなった。	
・配偶者が高齢出産であり、支援する必要があった。	
(2) 育児休業を取得して良かったこと	
・配偶者に任せるのではなく、父親としてやるべき役割という認識で取り組めたので育児参加のきっかけになった。	
(3) 育児休業の取得にあたり、円滑に業務を引き継ぐ上で工夫した点	
・後任者の負荷が過重とならないよう、先行すべき必要業務のみを任せ、復帰後に対象社員が、後任者作成内容を確認チェックし、完成させるようにした。	
(4) 育児休業の取得経験を通して業務に生かしていること	
・子育てを開始するきっかけとなり、子育ての役割が認識できた。	
(5) これから育児休業の取得を検討している方へのアドバイス	
・法改正による確立された育休制度を、遠慮せず、育児参加することで、自分の中に芽生えた親の責任という大事なものと向き合うことができたように感じる。	