

育児休業取得状況等報告書

【企業担当者記載欄】

1 企業名	株式会社 愛太事務所
2 貴社の取組状況について	<p>(1) 男性の育児休業促進に取り組むきっかけ・背景</p> <p>働き方改革には以前から積極的に取り組んできましたが、育児休業制度は取得対象者が無いため、取組の機会を待っていました。この度、その機会がありました。</p> <p>(2) 男性の育児休業取得促進にかかるこれまでの取組</p> <p>行動計画の策定と働き方改革への取組結果を『えるぼし』の取得として形に顕し、社内外への公表を続ける事で、社風の改善やワークライフバランスに取り組みやすい土壌づくりを心がけてきました。また育児休業取得については、事前に両立支援制度の案内や、会社としてのサポート姿勢相談窓口の設置等を、社内イントラネットを使って周知してきました。</p> <p>(3) 取得促進にあたっての課題とその解決策、工夫した点</p> <p>男女ともに初めての取組のため、予備知識もノウハウも持たず、全く道がみえないスタートでした。管理者の意識改革と社内・部署内の意識の統一・業務の継続などが課題でした。</p> <p>県主催のセミナーで配布されたリーフレットで『育休をとりやすい職場づくりとして専門家による支援サービス』を絶妙なタイミングで知りました。3回の面談で対象者への心理的ケアを含め、制度や実務についてピンポイントでご指導いただきました。</p> <p>(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</p> <p>チームワークと助け合いの強化の機会とし、チーム間で「研究会」を開催し、新人への教育資料とする基本的なマニュアル化、備品の入れ替えによる合理化を図ること。</p> <p>産後パパ育休後の復職期間1ヶ月で引継ぎの完了、3回目(3ヶ月間)の育児休業へのサポート体制確立を目標とし、対象者・チーム間で取り決め、社内で意識を共有すること。「直接業務をカバーする同僚の業務を、2次的に周囲の同僚がカバーすることも育休サポート」と発信をし、今後の事も視野入れ社内全員での取り組みとした。</p> <p>(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</p> <p>事前に『次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画』を策定し、両立支援の広場への公表を実施した。将来的に『くるみん』取得を目指し、社内外へ取組を発信したい。</p> <p>また、厚労省の助成金・愛知県の支援金を原資とし、この度の育休による社内の負担増に対する評価や備品に充てる予定であり、これらの原資が継続して確保できれば、無理なく制度の継続が可能と考えます。</p>

【対象従業員記載欄】

1 育休取得期間	通算 133 日間（産後パパ育休 28 日+105 日）
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	
子供の成長を家族と共に見守り、家事・育児も家族の負担を減らしたかった。 子供が出来た際は、育休制度の構築・活用をしていきたいと以前から事務所から提案頂いていたため。	
(2) 育児休業を取得して良かったこと	
家族の育児と家事の負担を分散させることができる。 時間にとらわれない。	
(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	
・ チーム内における作業内容の情報共有の徹底 ・ メーカーなどからの連絡があった際の対応マニュアルの作成 ・ 取引先担当者などへの事前説明	
(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	
現在も取得期間中のため、復帰次第報告させていただきます。	
(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	
子供の成長がみられるのは限られた時間なので、事前に会社としっかり仕事の調整をおこない貴重な経験を積んでほしいと思います。	