

# 育児休業取得促進

メンズバージョン

## 取得者アンケート結果の共有

当社は、育児休業の取得を活発に行うことで、社員のワークライフバランスの向上とダイバーシティの推進を図ることを目指しています。その一環として、今まで当社で育児休業を取得された「男性社員」へアンケートを実施しました。実際の「声」をご覧ください、より多くの社員が育児休業を取得しやすい環境を整えていきたいと考えています！

### なぜ、育児休業を取得しようと思いましたか？

法人事業部 ライオンさん



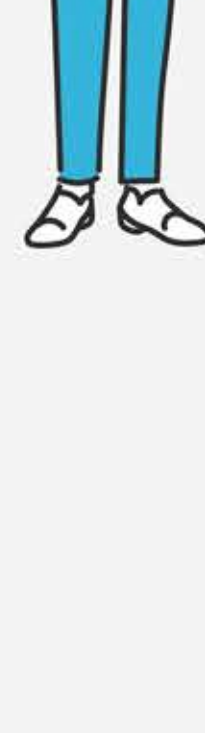
産後パパ育児は通常の育児と違い、働きながらも取れる制度だったので、引き継ぎづらい仕事はそのまま継続して対応できたため。完全休みより取りやすかったです。

さん



新型コロナウイルスの影響により、遠方に住む親族からの援助が望まず、自分とパートナーのみで出産とその後生活を始めなければならなかったため。

ソーシャルCC キリンさん



前回出産の際に、妻の大変さ（体調や母役割の付加等）、乳児の体調や成長についての知識不足、二者家族から三者家族の変化、夫役割とともに父役割が付加された戸惑いと葛藤など、個人としても家族としても様々な困難がありました。出産を経た妻の心身のサポートとともに、自分自身の心身の状態や家族の状況を整える必要を感じ、取得することを希望しました。

さん



まず、共働きであり、妻にだけ育児の負担を負わせるのは夫婦として平等ではないという思いがありました。また、妻が産休育休明けで職場に復帰するタイミングであったため、徐々に職場に慣れていってほしいという思いと、子供が保育園に慣れていくための「慣らし保育期間」であったという理由もありました。2週間のお休みをいただきご迷惑をお掛けしましたが、本当に助かりました。

### 育休中にやっていたことは？

法人事業部 ライオンさん



家事・炊事・育児。授乳以外は基本全部やりました。

さん



主に子供を迎え入れる準備や、出産前後のパートナーへのサポートに時間を使いました。

ソーシャルCC キリンさん



妻と分担しながら、家事全般ときょうだいの保育園への送迎、必要な際に子どもの通院等行っていました。特に買い物して料理する時間がゆっくり持てました。

さん



家事や育児に関わることを全般に取り組んでいました。離乳食の仕込みから、子供が汚した服のシミ取りまで、なにかと大変でしたが貴重な体験でした。また、通い始めた保育園とのやり取りや、子供の予防接種を受けに行くなど、家庭の外の用事も多く、あっという間に時間が過ぎた感じでした。

### 育休を取得した感想・家族からの声など

法人事業部 ライオンさん



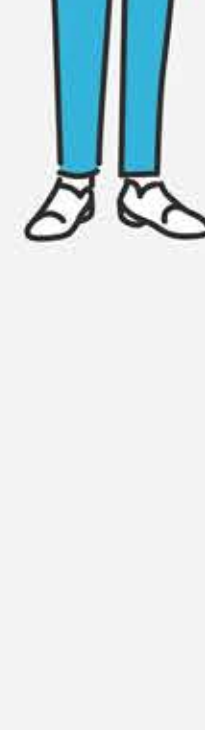
一人では無理だったと常々申しておりました。生活に慣れるという意味でも出産直後に休暇が取れるのはありがたかった。けれど、休暇という言葉に感わされてはいけない。

さん



新しい家族を迎えるにあたって有効に時間を使いました。親になる準備期間として時間的な余裕が必要だったと思います。育休をきっかけに家族と過ごす時間が取れて、よい思い出になりました。分からないことだらけでしたが、家族も安心してくれたと思います。

ソーシャルCC キリンさん



隙間時間の活用を考えることや、睡眠時間を削って家事等を行う必要がなかった点は、個人としても、夫役割としても、父役割としても助かりました。妻としても『次、これをやらないと』という常に追われるような考えをもつことがなかったようで、その点助かっていたように思います。

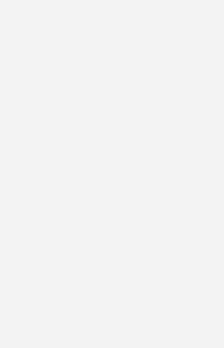
さん



育休期間が終わるときに、妻から「ありがとう、すごく助かった」とお礼を言われましたが、私の知らないところで、子供のためにこれだけたくさんのごことをしてくれていた妻に、「こちらこそ、いつも本当にありがとうございます」と、心から感謝の言葉が出ました。育休を取得したことで、育児の基礎を経験することができましたし、小さい子供と向き合う自信もつきました。結果として、より積極的に育児へ参加できるようになり、妻の笑顔も増えたように思います（ここが一番大事ですね）。

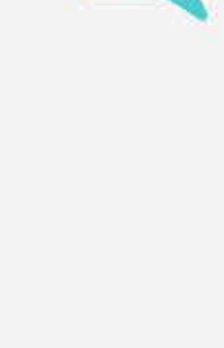
### 上司からの声

法人事業部 ライオンさんの上司



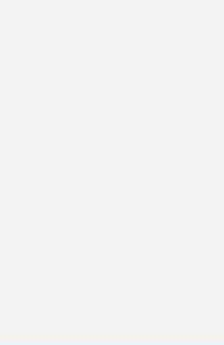
休業前に本人とチーム長と休業時の業務調整の打合せしました。パパ育児制度はある程度知っていましたが詳細は今回初めて知ることもありました。産後1か月、傍にいて色々大変だったと思います。この瞬間しか味わえなかったかけがえのない経験を復職後営業へ活かしていただきたいと思います。

さんと ソーシャルCC キリンさんの上司



取得した方は早めに申し出てくれ、周囲もこころよくサポートしてくれました。子どもや子育てに関わる仕事をしている職場なので、ご本人にとっても周囲のメンバーにとっても良い経験だったのではないかと思います。

さんの上司



元々女性社員にとっても産休育休が取りやすい現場で、時短勤務の女性も多かったの、男性社員の育休取得で困るようなことはありませんでした。ソフトな職場でしたが、システム調整で負担や不安を感じることもなく、問題なく取得していただきました。

### 労務担当者の声

さん



初めて男性からの取得申請があった時はとても嬉しかったことを覚えています。早い時期から相談をいただき、制度や利用期間についてもじっくり検討できました。今回のアンケートにも皆さんとても協力的で、取得者だけでなく、周囲のサポート体制も温かく、今後取得を悩む社員の背中を押すきっかけになればよいと思います。

## 育児・介護休業法に定められた育児休業の種類

	産後パパ育児	育児休業制度
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1ヶ月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (はじめにまとめて申し 出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申し 出)
休業中の就業	労使協定を締結している 場合に限り、労働者が合 意した範囲で休業中に就 業することが可能	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に 限り再取得可能

就業可能日には上限あり

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は、当該日の所定労働時間数未満

育児休業給付金

<要件>

- ①育休開始前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月が12ヶ月以上
- ②育休期間中の1ヶ月あたりの賃金の8割以上が支払われていないこと
- ③就業している日数が、各支給単位期間ごとに10日(80時間)以下

※恒常的・定期的就労はNG

<支給額>

休業開始時賃金日額×支給日数×67% (181日以降50%)

## 労務チームより

「赤ちゃん110番」を創業期にスタートした当社。世の中のお母さんたちを助けるだけでなく、会社の従業員・家族のための「育児休業」取得もサポートしています。最近では、女性社員だけでなく、男性社員の取得事例も増えてきました。取得をする際は、お早めに直属の上司と労務チームまでご相談ください！