

育児休業取得状況等報告書

【企業担当者記載欄】

1 企業名	株式会社東海理化アドバンスト
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 2022年10月1日の改正育児介護休業法に伴い、仕事と育児の両立や多様な働きかたができる職場を目指す。また、人材の確保・定着にも繋げるため、男性の育休取得促進の取り組みを実施するようになった。</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 法改正に伴う育児関連制度の見直しと説明資料の社内展開。配偶者が妊娠・出産予定の申出者には個別に育児休業に関する制度等の周知、および制度利用の意向確認を実施した。</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 出生時育休の改正前は実績がなかったため、対象者に制度について詳しく個別説明し、相談しやすい体制を整備した。</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 早めに所属部署内で業務調整を行うよう連絡した。</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 配偶者が妊娠・出産予定の申出者には、育休取得のメリット等の案内資料を配布している。</p>

【対象従業員記載欄】

1 育休取得期間	通算 102 日間
2 育児休業の取得について	<p>(1) 育児休業を取得したきっかけ 2人目が生まれる時に3ヵ月取得しました。もともと在宅ワークが主体で、仕事しながらも休憩時間等に1人目の子の育児をしていたのですが、2人目が生まれるとなると隙間時間の育児だけでは妻のサポートができないと思い、取得しました。</p> <p>(2) 育児休業を取得して良かったこと 1人目の子の時は育児休業を取得しなかった為、誕生後すぐに仕事に戻ってしまったのですが、育児休業を取得することで2人目の子の出産～3ヵ月目までの成長の様子が間近で見られたことはよかったです。 妻からも助かったと言われ、取得して良かったと思いました。</p> <p>(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 育児休業取得予定日の直前まで業務が詰まっていたのですが、直属の上長と綿密にコミュニケーションを取り自分の持っているタスクがどこまでやり切れるか、どのタスクがやりきれないかを認識合わせしました。 また、上長とのやり取りだけでなく引き継ぐ方が困らないよう資料として残存タスクやノウハウを残すようにいたしました。</p>

(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

育児休業中、特に初めの1か月～2か月は妻が産後ということで子供たちの育児と家事全般を自分が行っていました。子供の育児は予期せず発生する為、掃除、洗濯、炊事など多くの定常的なタスクを効率よくこなす必要がありました。その為に、各タスクの優先度付け、最適化を意識しておりましたが、これらの意識は業務にも通ずるものがあり、実際に復帰してから溜まっていた新たに振られたタスクを効率よくこなせるようになりました。

(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

子供の成長は本当に早く、気づけば寝返りをし、気づけばミルクを卒業し、気づけばハイハイをし…その成長と一緒に見守り、愛情をたくさん注いであげることの良い親子関係が築けると思います。また、(場合によりますが)産後の女性に最低でも1～2か月は家事をさせてはなりません。大げさではなくそのくらい女性の方は大変な思いをされていますので、その間は自分が家庭を守らないといけません。子供の為にも、奥さんの為にも、家庭の為にも、もし育児休業を“取る”か“取らない”で迷っているのであれば絶対取るべきだと思います。