



## ●医療法人社団 宝樹みやの会 人工透析センター宮野病院

所在地 丸亀市今津町 19 番地 1

業種 医療業

事業概要 病院、人工透析センター、サービス付き高齢者向け住宅、介護付き有料老人ホーム、通所リハビリテーションの経営など

従業員数 129 人（男性 32 人、女性 97 人）

育児休業取得期間 R4 年 11 月～12 月に

21 日間取得

【今回のインタビューは、事務長の久米さんにお話をお伺いしました】

### ○職員の方が育児休業を取得したきっかけについて

職員本人の希望による取得でした。前回（令和 3 年度）、前々回（令和 2 年度）と同僚 2 名が取得しており、話を聞く中で取得したいということになりました。

院内でも男性育休の取得はかなり浸透し、育休取得のメリットを大きく感じており、男性育休の取得件数としては本件で 4 件目と増えました。

### ○育児休業を取得してみたの感想・休業後の働き方の変化について

子どもが生まれるということは、喜びや苦勞を含めて生活環境が大きく変化するため、母親だけが休暇を取得するのではなく、父親も育児休業を取得し、積極的に育児に参加することで、夫婦の安定につながると感じたそうです。

また、先ほどもお話ししましたが、当院においても男性育休取得のメリットとして、社員の属人的意識の脱却、不要な業務の棚卸、社員自身の時間に対する意識の変化の 3 つが挙げられます。

特に 3 つ目については時間に対してシビアになったことで、業務を効率よく行うきっかけとなり、残業時間の減少と生産性の向上に大きく貢献しています。



### ○初めて男性育休を取得された 3 年前と比較して、男性育休に対する職場内での認識の変化について

初めて男性育休を取得した際と比較すると、意識の変化はとて大きいと感じます。3 年前に初めて男性育休取得のアナウンスを行った際は、社員からも「医療機関での取得は無理ではないか」、「男性が 1 カ月休んで何ができるのか」など、取得できない前提の社内意識があり、否定的な意見が多く、理解を得ることが難しいと感じました。

しかし最近では、通常の有給休暇の一環のように男性育休取得に対しての意識のハードルがとて低くなっています。これまでの男性育休の取得の結果を受けて、業務に支障がなくメリットが大きいということが証明されたことにより、周囲の理解が得られるようになりま

した。

○令和3年に育児・介護休業法が改正され、令和4年10月から産後パパ育休制度の創設や育児休業が分割して取得できるようになりましたが、取得促進について企業として今取り組んでいることや、今後予定している取り組みはありますか？

男性育休の最終的なゴールは、誰もが働きやすいように環境が整備されていることであると考えます。そのためには制度を理解してもらえるように発信することが大切ではないでしょうか。

若い世代の方々や、いわゆるZ世代の方々にもワーク・ライフ・バランスに対する意識を持ってもらい、事業運営を続けていきたいと考えます。

また、情報というものは、以前は管理職等から周知するものでしたが、昨今の情報発信の特徴として、インターネットを通じて同時に広まっていくためほぼ同じタイミングで周知を行えるようになってきているため、管理職等からの一方通行ではなく、働き手の意見をフィードバックすることで就業規則などにも反映することができるようになります。

○男性育休の取得を悩んでいる方へのアドバイス

やはり企業から変化していくことが大切ではないでしょうか。企業が変われば社会が変わるため、働き手にとっても、やりがいをもって働くという希望につながると考えます。

**(取材を終えての感想)**

人工透析センター宮野病院は令和2年度から毎年申請していただき、今回で3回目となります。今回、育児休業を取得したきっかけの1つとして、育児休業を取得した同僚がいたということでしたが、その方は第2子がお生まれになった際にも育児休業を取得されたとのことでした。院内での男性の育児休業の取得が当たり前になったことをとても嬉しく思います。

今回の取材では育休制度に対して企業が変化していくことの重要性をお示しいただきました。今後も男性育児休業取得者や管理職の実際の声を市内企業などに広く周知してまいります。

お忙しい中取材に応じてくださり、ありがとうございました。