



●有限会社 弘心社

所在地 丸亀市土器町北一丁目 67 番地

業種 鉄鋼業

事業概要 ステンレス加工ほか

従業員数 8 人（男性 6 人、女性 2 人）

育児休業取得期間 R2 年 6 月から 61 日間取得

○制度を知り、利用しようと思ったきっかけは

ちょうどお子さんの産まれる予定日を聞いたところに丸亀商工会議所のたよりに折り込まれていた市のチラシ（男性の育児休業取得促進奨励金制度）を目にしたことで、申請を検討しました。

○次世代法（次世代育成支援対策推進法）に基づく一般事業主行動計画を策定されましたが、策定してどうでしたか

今回の奨励金制度の申請のため、この計画の策定が必要でした。振り返ってみると社員への周知が一番大変だったと思います。なぜなら、大半の社員が子育てを終えた世代だったのです。計画の意味を説明してもなかなか理解してもらえなかったですね。でも、自分たちの会社の男性社員が育休取得をしたことで男性育休に対する認識にもつながりましたし、あとに続く人が育休申請を言いやすい雰囲気になったと思います。

○今回、育児休業を取得した社員さんについて伺いました

仕事熱心な社員さんです。お子さんは3人目とのことですが、育休をとろうと思ったのは初めてのことだそうです。新型コロナウイルス感染症が広がっていたのも影響していると思います（上のお子さんが小学生で休校の影響もあった）。

日ごろから、家庭のこともされていたそうですが、1日中ひとりで子どもを看るといった経験は今回の育休で初めてされたそうで、とても大変なことだと知っていました。



●今回、育児奨励金申請のきっかけとなった『まるがめ会議所だより』

2020年5月号の折込み

【市からの情報をキャッチしていただきありがとうございました】

○今回の育休取得に向け会社でのやりとりについてお聞かせください

わが社の社長はきょうだい、お子さん、お孫さんの人数が多く、子育ての大変さを理解されていると思います。だからこそ、今回の育休相談には前向きで、「本人がとりたい期間は、とってほしい」という思いが自然と出てきて、当初3か月の取得申請を受け付けました（結果とし

ては、家庭環境が整い1か月早く復帰されたそうです)

○ワーク・ライフ・バランス推進、働きやすい職場環境づくりのために行政からどのような支援があったらいいと思うか

仕事を終えて子どもを見るのは、妻が一人ぼっちで見るより、できるだけ夫婦ふたりが良いと思います。時期的に業務過多の波はあると思いますが、子育て期の男性社員は、できるだけ定時で帰宅、週休2日となるような社会的風土ができるのが理想です。最近では、父親の育児参加率が高くなっていると思いますが、そんな父親の育児スキルを学ぶ講座が、産婦人科の父親教室だけでなく、行政でも実施されれば良いと思います(健康課のパパママ教室とは別の行事をイメージしていました)。

(取材を終えての感想)

コロナの影響で一時、業務が停滞していたとのことですが、今では感染症対策に十分気を使いながら忙しく屋外での作業をされているそうです。この関係で社長を始め育休取得をされたご本人のコメントを直接伺いすることはできませんでしたが、今回の取材対応をされた方が、一般事業主行動計画の策定をされた事務の方だったので、策定時の裏話を聞くことができ、ラッキーでした。

経営者や上層部が計画をたてるだけでは、計画倒れになる可能性大です。今回策定された計画は、会社にとっては少数派である子育て期の社員だったかもしれません。しかし、計画策定時の周知に苦労された経験は、今回育児のことだから関係ないと感じた社員さんが将来、介護と仕事の両立に悩んだとき、あの社長なら相談にのってくれるという安心感につながるものと信じています。ワーク・ライフ・バランスに配慮した経営感覚が、社員にとっての安心した労働環境であり、離職防止にもつながるものになってほしいと願ってやみません。