

「産後パパ育休」創設からまもなく1年 キッズ応援金など当社独自制度で育児休業取得を支援

エムケー精工株式会社(本社:長野県千曲市、代表取締役:丸山将一)では、育児・介護休業法で定める「出生時育児休業(通称、「産後パパ育休」)」における育児休業取得について、2022年10月1日から2023年9月現在までの対象社員19名全員が取得しています。創設からまもなく1年が経過するにあたり、当社独自の取組みをご紹介します。

■「産後パパ育休」とは

「産後パパ育休」は、2022年10月1日の育児・介護休業法改正で創設された育児休業制度です。子の出生後8週間以内に4週間(28日)を限度として最大2回に分けて取得でき、育児休業とは別に取得できます。男性の育児休業取得促進のため、ニーズが高い、子の出生直後の時期などに、より柔軟で取得しやすい休業として設けられました。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あれば、休業中に一時的(臨時的)に就業することも可能です。「産後パパ育休」の最大の特徴である、「出生後8週間」という限られた期間内に取得することで、パートナーの精神的・体力的な支えになることが期待されます。

【取組内容】

1. 制度の理解と取得促進に向けた職場環境づくり

対象社員とその上長に向け、個別の説明会を実施(一部、書面の交付での対応)。社内手続きや取得可能な制度、注意点などについてポイントを押さえて学べる機会を設けています。男性の育児休業取得は、まだまだ一般的ではなく、職場の理解やサポートが必要不可欠です。支店長や管理職には、育児休業に関する講義を研修内で実施するなど、対象社員が気兼ねなく制度を利用できるような職場環境の醸成を図っています。



個別の説明会の様子

2. 独自制度による金銭面でのフォロー

産後パパ育休を合計14日以上取得した対象社員には、当社独自制度の「キッズ応援金^{*}」を追加で5万円(例:第一子5万円+追加5万円=総額10万円)支給しています。その結果、対象社員19名のうち10名が合計14日以上取得。産後パパ育休取得時の不安要素となる、金銭面においてもフォロー体制を整えています。

^{*}社員、または社員の配偶者の出産を支援する当社独自の制度。第一子5万円、第二子10万円、第三子以降25万円を支給。

3. 取得社員を対象としたアンケートの実施

産後パパ育休を取得した社員を対象に産後パパ育休取得についてのアンケートを実施しました(実施期間:2023年8月10日~8月25日)。アンケートの詳細は2ページ目以降の参考資料をご覧ください。これから取得を控えている、または、取得を考えている対象社員が安心して制度を利用できるよう、今後も課題の把握と改善に努めていきます。

以上

【本件に関するお問い合わせ】

エムケー精工株式会社 コミュニケーションデザイングループ
お問い合わせはこちらの[お問い合わせフォーム](#)からご連絡ください。

【参考資料】

■ 取得社員を対象としたアンケートの実施について

(1) アンケート結果 概要

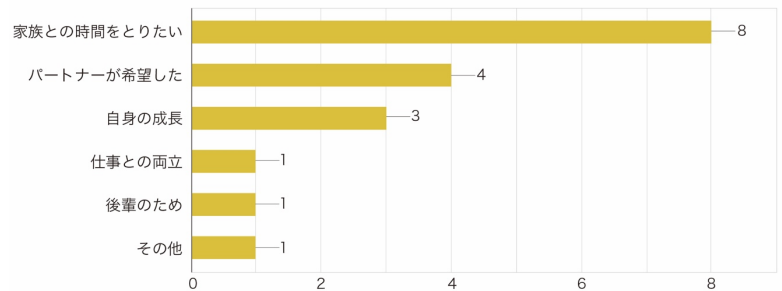
- ・産後パパ育休制度を知った際の印象として、**7割以上**が「取得したいと思った」と回答。
- ・取得期間の合計は「14日以上」が**過半数**を占め、2回に分けずに1回でまとめて取得が多い傾向。
- ・取得に対する周囲の受け止め方は、家族、職場ともに**9割以上**が「肯定的」、「どちらかというと肯定的」と回答。
- ・取得後の率直な印象として、**7割以上**が「取得してよかった」と回答。

(2) アンケート結果 詳細

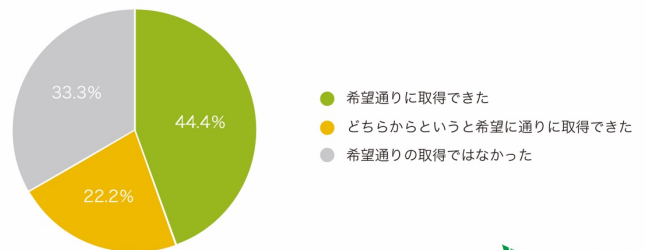
産後パパ育休を「取得したい」と思った主な理由として、「家族との時間を取りたい」、「パートナーが希望した」といった回答が上位に。その他として「雇用保険および会社の特別手当が充実していたため」といった回答も。取得することで収入面(賞与など)への影響に対する不安の声も一定数ありました。

産後パパ育休の取得は6割以上が「希望通りに取得できた」、「どちらかという希望に沿って取得できた」と回答。一方で、希望通りの取得ではなかった主な理由として、「仕事(取引先)の調整がつかなかった」などが挙げられ、営業職・メンテナンス職に多い傾向がありました。「仕事の調整」が今後の課題となりそうです。

【Q1】「取得したいと思った」と回答した理由を教えてください。(複数選択可)



【Q2】希望通りに休業取得ができましたか。



エムケー精工株式会社

★産後パパ育休を取得したことで「良かったエピソード」

- ・日中、2人で育児をすることにより、時間に余裕が生まれ、昼食などもゆっくりと済ませることができた。(営業職)
- ・妻の睡眠が最も取れない時期に家事・育児を一緒に行うことで、良好な関係を築くことができた。(研究開発職)
- ・不安や困ったことをひとりで悩まずパートナーとすぐに共有することができた。(メンテナンス職)
- ・職場の人たちとのコミュニケーションの密度が上がった。(製造職)

★産後パパ育休を取得したことで「困ったエピソード」

- ・仕事の進捗が気になってしまうことがあった。(製造職)
- ・仕事の調整が難しかった。(営業職)

産後パパ育休取得中は、家事全般や新生児のお世話(授乳・おむつ替え・沐浴)のほか、第一子以外の場合は、兄姉のお世話(保育園の準備・送迎)などの役割を担っていたとのことです。また、平日にしかできない行政手続きを焦らず行える点において、助かったとの回答も目立ちました。

調査方法 : オンラインアンケート (一部、用紙での実施)

調査期間 : 2023年8月10日～8月25日

調査対象 : 2022年10月1日～2023年7月31日までの間で産後パパ育休を取得した対象社員14名

有効回答数 : 12名

対象者職業 : 研究開発職、営業職、事務職、メンテナンス職、技術職、製造職

■ 育児に関する主な制度

| | |
|---|---|
| <p>独自制度</p> <p>キッズ応援金制度</p> | <p>社員、または社員の配偶者の出産を支援する制度。第一子5万円、第二子10万円、第三子以降25万円を支給。(産後パパ育休を14日間以上取得した正社員には、キッズ応援金を5万円追加支給)</p> |
| <p>独自制度</p> <p>社内育児休業休暇</p> | <p>同居する子が出生した日から3歳に達する日までの期間のうち、5日間を半日単位で分割取得できる有給休暇制度。</p> |
| <p>独自制度</p> <p>子の学校行事参加休暇 (無給休暇)</p> | <p>入学式や卒業式、運動会、PTA活動など、子の行事に関わりやすい環境を整備。</p> |
| <p>独自制度</p> <p>ワンオペ支援休暇</p> | <p>実家が遠隔などにより、1人で育児をしている主婦(夫)を支援する有給休暇。</p> |
| <p>独自制度</p> <p>有給休暇積立制度</p> | <p>時効となる有給休暇を積立て、家族の介護や私傷病、3歳に達していない子の養育の際に使用できる制度。</p> |
| <p>法定以上</p> <p>育児休業</p> | <p>特別な事情がなくても子が3歳に達するまで、育児のために取得できる休業制度。父母ともに日単位で取得可能。回数・再取得制限無し。 (法定期間:最長2歳まで、原則、子が1歳に達するまでに2回まで分割で取得可能)</p> |
| <p>法定以上</p> <p>育児における短時間勤務制度</p> | <p>子が小学3年生を終了するまで短時間で勤務できる制度。 (法定期間:3歳まで)</p> |
| <p>法定以上</p> <p>所定時間外労働の免除・制限</p> | <p>小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、時間外労働を制限する制度。 (法定期間:3歳まで)</p> |

■ 厚生労働省 育児・介護休業法改正のポイント

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/