

育児を語る社員育成を目指した育児制度

ピジョン株式会社

企業概要

設立：昭和32年（1957年）
所在地：東京都中央区
事業内容：育児・マタニティ・女性ケア・ホームヘルスケア・介護用品等の製造、販売および輸出入、ならびに保育事業
従業員数：394人
（男性290人、女性104人）
一般事業主行動計画の策定 有



育児中の男性社員の様子

取組のきっかけ

- 雇用機会均等法以前より法を上回る育児制度が整備されていたが、次世代法施行にあたり、育児制度の見直しが必要となった。
- 次世代法の取組みにあたり全社員アンケートを実施。それまでの育児制度は取得対象の女性社員には浸透しているものの男性社員には認知されていないことが判明、男女問わない育児制度、その取組みが必要であると実感する。
- 育児用品メーカーであり、かつ男女処遇が同一であるにもかかわらず、男性の育児休業者がひとりもいない。
社会的使命として、男性でも育児休業を取得できような仕組みを作らなければいけないと痛感する。

取組状況

- ① 有給で取得できる育休制度
育児休業中、1カ月の半分の賃金を補償、あとの半分は積立休暇利用可能な「ひとつきいっしょ」コースを設定した結果、男性の育休取得者が0人であったのが育休を取得しようという男性社員が現れた。（男性社員の育休取得実績 14名⇒3年間で約35%の取得率）
- ② 時間短縮制度
従来は3歳未満の子を持つ社員が対象であったが、小学校一年生までの子を持つ社員を対象にし、かつ、定時勤務のみであったが、フレックス勤務可の時間短縮等の柔軟対応できるように改訂した。
- ③ 男性社員対象の出産応援休暇
従来は出産後、連続取得のみの取得制限をしていたが、出産前から取得でき、かつ、断続取得も可能とした（取得数も積立休暇もいれと10日間の取得が可能）
- ④ 育児レポート
育児を語る社員育成を目指すべく、1歳6カ月の子を持つ社員は目標管理の中に「育児をすること」をいれ、自らの子の育児を通じた体験レポートの提出を義務化。

社員の声

- 「ひとつきいっしょ」取得者の声；家族との距離が近づいた、子どもや妻の喜ぶ笑顔は最高だった、母親の視点に立て、毎日が発見であった、素晴らしい体験をさせてもらった、一生の宝です等。

効果と課題

- 【効果】 1名もいなかった男性社員の育休取得であったが、「ひとつきいっしょ」コースが生まれ、男性の育児参加を促すことができた結果、目指すべき「育児を語る社員育成」の第一歩が踏み出せた。
- 【課題】 地域、職種によって「ひとつきいっしょ」の利用率に違いがあり、格差をなくす工夫が必要である。