

経営からのメッセージで、会社として社員の育児参加を支援していることを発信

ライオン株式会社



土屋 伸子氏 人事部 副主任部員

入社後、研究開発本部に配属となり、マーケティング本部広告制作部、市場情報部を経て、2006年から現職。1997年10月～98年7月、育児休業を取得。

制度などを利用して子育てに参加している男性も多いが、男性の育児休業に関しては2005年まで取得者がいなかった。

次世代法の施行を受けて、どのような制度を導入すれば男性が取得しやすくなるのか、労使で検討する場を設けることになった。組合からの要望事項をふまえて、配偶者が専業主婦であっても育児休業を取得できるようにすること、育児休業の最初の2週間を有給にすることとし、2006年4月に導入した。

「2006年8月に最初の男性の育児休業取得者が出ました。その人は会社の重責を担う社員でしたが、自分が取得することで、これから取得したい男性が取りやすくなるのでは」と、先鞭をつける意味で利用した面もあったと聞きました。

新しい制度を導入してから8カ月後の2006年12月に、育児参加に関する意識実態を把握するため、未就学の子どもをもつ男性社員を対象にアンケート調査

（ト調査）を実施した。育児休業の制度については、男性でも取れることを85%が知っていたが、配偶者が専業主婦でも取れることや、子どもが3歳までの間に1年半休めることを知っているのは半分にすぎなかった。

育児休業の取得意向に関しては、「わからない」という回答が最も多く（34%）、次に「取りたい」（27%）で、「取りたくない」も17%あった。取りたくない理由としては、「忙しくて取れそうもない」「職場に迷惑をかけるから」が多かった。

「育児休業の取得や休業中のフォローに関して、上司や職場の同僚の理解が深いあたたい組織風土ですし、同じ職場にいる女性は全員取得して復職しているわけですから、男性も取るうと思えば取れると思います。取りたくない理由として、『昇進にさしかえるから』が上位でしたが、弊社では育児休業だけではなく育児短時間勤務などの取得が、昇進・昇格に影響を与えないシステムをとっています。改めて制度の周知・啓

発が必要だと思いました」
（ベネッセ次世代育成研究所 乳幼児の父親についての調査）を参考に実施

社内報・事業所説明会を通じ、制度の周知・啓発に努める

2006年12月からは、社内報でワークライフ・バランス特集をサイトさせ、人事担当役員によるメッセージを発信し、経営として男性の育児参加を支援する姿勢を伝えた。2007年4月に次世代法に基づく認定マークの「くるみん」を取得したが、全国事業所に認定マークを取得したことを告知するポスターの掲示をはじめ、社内外のさまざまな媒体を活用して啓発している。

社長からは、男性社員の育児休業取得は、性別を超えた多様性を認め、企業文化が浸透してきた成果であり、その企業文化が、制度をつまぐ機能させる環境を作る。2007年10月25日

COMPANY DATA

社名：ライオン株式会社
設立：1918年
資本金：344億3,372万円
本社所在地：東京都墨田区
事業内容：歯磨き・歯ブラシ・石けん・洗剤等家庭用品、薬品、化学品の製造販売他
従業員数：2,496名（男性1,965名 / 女性531名）
2007年12月末現在



育児休業取得者に聞く

上司や同僚も後押しをしてくれたので、仕事が忙しい時でも休むことができました

生活者行動研究所 市場情報室

南部 浩司さん(37歳)

家族構成=夫婦、長男(7歳)、長女(4歳)、二男(0歳)

「男性も取ってください」という言葉を思い出して

2008年2月、第3子出産のときに2週間有給の育児休業を取得しました。私も妻も地方出身で、上の子2人は妻が里帰り出産をしましたが、3人目の今回は妻の母親が介護を抱え、私の母も高齢で、里帰り出産もこちらにきてもらうことも難しいという状況でした。

ベビーシッターを雇って、関西に住む親戚に頼んで、自分も何日か有給休暇を取ってなどと計画を立てていましたが、ふと、以前人事部長が「該当する男性は育児休業を取ってください」と連呼していたのを思い出したのです。



「全力で応援します」と上司から拍手

「そうだ、育児休業制度があった!」と、さっそく人事部に相談しました。正直、人事部から説明を受けるまで、育児休業制度についてはよく知らなかったですね。妻の出産予定日は、1年で最も仕事が忙しい時期でしたが、直属の女性の上司に育児休業を申し出ると、「全力で応援します」と拍手してもらいました。その上の男性の上司も非常に理解があり、職場の同僚は女性も多く、「がんばってね。応援します」という雰囲気、ほっとしました。

男性も一つの選択肢として考えてみては

休業中は自宅出産をした妻と新生児、上の2人の子どもの世話でフル回転。座る暇もないほどでしたが、出産に立会い、日々の成長をつぶさに見守り、上の2人の子どものとも幼稚園の行き帰りにじっくり話せて、貴重な経験をしました。

休業中は同僚に仕事を引き継いでもらい、問い合わせがあれば自宅からメールでフォローしました。結果として負担をかけてしまい、それは「本当にごめんなさい」なのですが、実際に育児休業を取ってみて、男性が育児休業を取ることはそんなに突拍子もないことではないと思いました。もっとたくさんの男性が取得すれば「普通のこと」になると思います。男性も選択肢の一つとして考えてみていいのではないのでしょうか。

取得期間: 2008年2月に2週間取得

取得理由: 自宅出産直後に、妻と子どもの世話をするために

育児休業制度の概要

- ・制度名 / 育児休業 ・開始年 / 1992年
- ・取得条件 / 子が3歳に達するまで、最長1年半取得可能。最初の2週間が有給で、配偶者が家業専業(専業主婦)であっても取得可能取得状況
- ・直近3年(2005~2007年) / 女性は120名取得、取得率100%。男性の取得者5名
- ・両立支援制度
- ・育児短時間勤務 / 小学校1年末まで、1日2時間まで取得可能
- ・子の看護休暇 / 年5日(有給)
- ・積立休暇制度 / 失効した年次有給休暇を積立、60日まで利用可能
- ・配偶者出産休暇 / 2日(有給) 2007年次世代認定マーク取得

本経済新聞「広告企画」また、「多様な働き方ができるよう人事制度を充実させる」とは、ライオンの未来への投資だ

と考えている。2008年1月21日、読売新聞「広告企画」と全国紙で発信している。「社内外を問わず、経営が社員を支援する姿勢を示すことが、お互いの信頼と働きやすい環境を作っていくと思います。2007年秋には、各事業所での育児制度説明会を開催しました。育児休業を取得できる男性社員に集まってもらい、企業行動憲章に沿って施策を進めていることをお話しし、制度の内容や処遇についても説明しています。説明会では給与と処遇の説明に関心が高いです。興味のある人となない人、極分化しているのを感じますが、興味のある人は積極的に聞いてくれます。」

説明会には可能ながざり職場の管理職にも出席してもらっており、さらに2008年には、研究所の管理

地道な周知・啓発活動で6名の男性が育児休業を取得

職を対象とした「ワーク・ライフ・バランス」に関する講演会も開催した。

2006年に2名、2007年には3名の男性が育児休業を取得。社内報や説明会への参加・組合への説明をきっかけに、それぞれが自発的に取得した地道な周知・啓発活動の成果が出たといえる。

「2008年2月にも1名男性の取得者が出ました。この人は人事部長から、男性も育児休業が取れること、会社としても男性の育児参加を支援していることについての話を聞き、そのときは自分に関係ないと思っていましたが、育児休業が必要になったときに思

い出したそうです。」周知活動の大切さを感じられる。

「これまでに育児休業を取得した男性6名は、いずれも2週間の有給制度を利用して、長期の育児休業者は出ないがそれは6名とも配偶者が専業主婦ということもあるようだ。」

「企業の役割としては、まずは育児休業を取りたいと思っている男性が実際に取得できる職場環境をつくっていくことだと思います。男性の育児参加が進めば、女性社員も働きやすくなります。また、生活体験が暮らしに夢をひろげる製品を創造する力になると思います。そのために今後も制度の啓発はもちろんです。ワーク・ライフ・バランスの理念を理解してもらって、必要性も感じています。」