

花王株式会社 人材開発部 組織開発G 座間美都子

<1> 男性の育児参加取得促進活動について

- 活動のきっかけ 次世代育成支援対策推進法
- ねらい 男性社員の育児参加促進
- 制度改定 2006 年から、育児休職の開始 5 日間を有給化
(男性社員の育児参加へのきっかけ作りとしての「会社メッセージ」)
- 啓発活動事例
 - ・ 社外講師による講演会開催
 - ・ 各種会議で告知実施
 - ・ 子の生まれた男性社員へ取得促進リーフレット配布
 - ・ 利用者アンケート実施
 - ・ オリジナルポスター掲示
 - ・ 人事関係会議での各種会議での告知要請、新人マネジャー研修での紹介など
- 利用実績 ※対象は制度を導入している国内グループ企業
05 年度以前 のべ 5 名、06 年度 32 名、07 年度 66 名、08 年度 89 名(取得率約 4 割)
- 課題など
 - ・部門により取得状況に差がある。推定要因:業務特性、職場の雰囲気、制度の認知

<2> 誰もが制度を使えるような環境整備について

- ・ 背景
- ・ 課題など

<3> 「小学校の壁」に関する社員の声

1. 生の意見(小学校低学年の子をもつ女性社員に対する育児支援に関するヒアリングから)

■短時間勤務制度について、全体の約 5 割がコメント]

- ・ 小学校 1~2 年生くらいまで短時間勤務制度がほしい。(鍵っ子にさせたくない、学童に慣れる/一人で帰宅するのに慣れる期間)
- ・ 地域により学童は 18 時に終わるため、定時帰りだとお迎えに間に合わない。保育園は 19 時 15 分までなのに、小学校に入ると行政や企業の支援策が極端に悪くなる。
- ・ 時間延長が可能な保育園よりも学童しか頼れない小学校のほうが悩みのタネ。フルタイムに戻ると、仕事を続けられるかわからない。
- ・ 小学校に入ってから時間短縮がないため、学童が遅くまでやっているところへ引っ越しを検討している。

2. 課題

- ・現場マネジメント(マンパワー不足、担当見直しなど複雑化)の視点
- ・本人の能力維持、向上の視点(経験不足)