



岡山市 男女共同参画情報誌

DUO

2018

Vol.
43

♪「デュオ」は英語で二重唱（奏）の意味です。



導入企業に聞く

「孫育て休暇制度」

企業の実践例にみる

「なぜ今、働き方改革が必要なのか」

特集2
インタビュー

特集1
寄稿



働き手が減少し、人手不足、女性活躍、定年延長といった流れが加速する今、「孫育て休暇奨励金」制度に手を挙げ、孫育て休暇の創設に取り組んだ事業者のうち、二人の事業主と従業員の方にお話をお聞きしました。

孫育て休暇制度導入企業に聞く

孫育て休暇奨励金

(平成29年度で終了)

岡山県は、平成27年度から「孫育て休暇奨励金」を制度化。同制度は、企業が従業員に孫育て休暇を1日以上与えた場合、奨励金(5万円)を支給するもの。本インバビューやでは、同制度を活用した2つの企業を取り上げさせていただきました。

(株) 桜梅桃里

代表取締役 日笠 光生さん



Q 孫育て休暇を制度化した経緯は

私自身子どもが3人おり、以前から共働き世帯における育児負担は相当なものではないかと感じていました。また、社員の退職理由に「孫をみないといけないから」という声もあり、核家族化が進んでも、社員が働きながら自分の孫の世話をできる職場にしていこうという考え方から制度化しました。

弊社はおかげで子育て応援宣言企業に参加させていただいていることもあり、社員を含めた地域の子育て支援を進めていこうとも考えています。身内の方々が一人でもサポートしてくれることで各家庭の育児負担軽減につながり、良好な家族関係の中で、社員もより一層充実して働ける環境となつたのではないかと思っています。

Q 利用実績や効果は



休暇は1日から取得可能で、上限は設けていません。取得者は3人(全て女性社員)で、計14日間。最長で11日取得した社員もいます。取得した社員はいずれも管理職です。制度導入が全てではないのですが、離職率の低下に効果が現れています。

弊社は、休暇を取得しやすい社内風土づくりに力を入れる中で、ライフイベントのあつた社員へ制度周知を図るなどの『制度の見える化』を徹底的に行ってきた結果、離職率が高いと言われる介護業界の中で、近年急激に離職率も下がってきてています。社員に働き続けたいと思ってもらえる、終身雇用を考えた働き方ができる、そんな企業をめざしています。



看護師 女性(66歳) 孫1人

私は、娘の出産後の手助けのためにこの休暇を取得しました。娘家族は県外に住んでいます。長期間の休暇を取得できたことで、とても感謝され、孫の成長と共に喜ぶことができる良い関係を築くきっかけになったと感じています。

最近は共働きで育児をしている若い夫婦が多いと、その親も働いてることが多いと思います。親、祖父母が共に協力し合いながら育児を支えることは、これから家族のあり方として必要なことだと考えています。

Q 理想的な働き方や職場のあり方とは

経営者は社員がいかに充実して働くか。つまりワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現を第一に考えなければならないと思っています。弊社は、社員の約半数が女性で、管理職に至っては約85%が女性です。このようなかで、経営者自ら先頭に立つて社員の育児等の課題解決に目を向けることは必須と考えています。

弊社は、休暇を取得しやすい社内風土づくりに力を入れる中で、ライフイベントのあつた社員へ制度周知を図るなどの『制度の見える化』を徹底的に行ってきた結果、離職率が高いと言われる介護業界の中で、近年急激に離職率も下がってきています。社員に働き続けたいと思ってもらえる、終身雇用を考えた働き方ができる、そんな企業をめざしています。