

男性の育休推進により、男女ともに働きやすい職場に

■新卒採用や社員の意識改革などに貢献

ヤマハグループの人事や総務、人材サービス、保険、広告など幅広い業務を手掛ける(株)ヤマハビジネスサポート（浜松市）では、健康経営、子育て支援、女性活躍推進の三本柱で、働きやすく、やりがいのある職場づくりを進めている。

同社が男性の育休推進に取り組み始めたのは、新卒採用を進める中で学生が「働きたい会社」として、仕事と育児の両立支援や休暇制度の充実、労働時間を重視するようになってきたことに加え、会社としても、社員の働き方改革の一環として

「企業風土を変えていきたい」との意向があった。

こうした中、2016年に男性社員が初めて育休を取得した（下記インタビュー参照）。最近では、これに追随するように毎年数名の男性社員が育休を取得しており、取得期間も3カ月、6カ月と長期間で取得する社員がいるという。

同社では、こうした実績を社内報やホームページで公開し、社外にも広くアピールすることで、新卒採用がしやすくなっているほか、社員の意識改革にもつながっている。また、経営面においては、「チームで仕事が回せる組織は、事業継続においても重要であり、リスク回避にもつながる」（菅本経営管理部長）といい、さらに「管理職の意識を変えていくという点で効果は大きい」と期待を寄せる。

【育休経験者インタビュー】

チームで仕事が回せる組織に

(株)ヤマハビジネスサポート
メディアワークス事業部
チーフ Webディレクター 寺田 茂紀 氏



2人目と3人目の子どもが生まれたとき、それぞれ1カ月の育休を取得しました。きっかけは上司が声をかけてくれたことです。

育休取得に際しては、職場のサポートや理解、お客様への配慮が欠かせません。私の部署では、以前からチームで仕事を回すという形が整っていたので、そうした意味では、組織も私自身も休暇取得に対する不安は少なかったと思います。

また、1カ月間、仕事を離れて育児に携わる中で家族との絆が深まった一方、「仕事をやりたい」という気持ちが湧いてきたことも事実です。家族への責任感とともに、仕事に対する責任感も強まりました。

復職後は、モチベーションがより向上し、業務の効率化や時間の使い方を意識するようになり、働きがいも大きくなりました。職場のメンバーやお客様に助けられた部分は大きいと思いますが、振り返ってみると、育休取得によるマイナスの影響はまったくなかったと感じています。