

育児休業取得状況等報告書

【企業担当者記載欄】

1 企業名	株式会社C I 東海
2 貴社の取組状況について	<p>(1) 男性の育児休業取得促進に取り組むきっかけ・背景 2022年4月の育児・介護休業法の改正により、その後同年10月より「出生時育児休業」制度が導入されたことに伴い、従業員のより自由度の高い休業取得が可能になった。</p> <p>(2) 男性の育児休業取得促進にかかるこれまでの取組 就業規則の育児休業を見直し、現状に適応した改正を実施した。</p> <p>(3) 取得促進にあたっての課題とその解決策、工夫した点 取得従業員の担当業務を、どのように遂行し、他の従業員の負担を軽減できるかという問題について、何度も納得するまで話し合いを行った。</p> <p>(4) 取得者がいる職場の業務継続のために取り組んだこと 取得従業員の職務内容を、他の従業員も十分把握し、取得従業員は育児休業の開始日まで、完全な引継ぎを指導した。</p> <p>(5) 定着に向けて、更に取り組んでいることがあれば教えてください 従業員が育児休業をより取得しやすい職場づくりを目指している。</p>

【対象従業員記載欄】

1 育休取得期間	通算 28日間
2 育児休業の取得について	<p>(1) 育児休業を取得したきっかけ 妻の両親が共働きのため、里帰り出産が不可能であったことと、以前から出産から出産後の育児に参加し、子の成長を配偶者と共有したいと考えていた。</p> <p>(2) 育児休業を取得して良かったこと 育児に参加することで、より家族との絆を深め、育児に対する理解を深めることができ、配偶者の育児負担を軽減することができた。</p> <p>(3) 育児休業の取得にあたり、円滑に業務を引き継ぐ上で工夫した点 担当部署の上司・同僚等とよく話し合い、育児休業の開始日までに担当業務内容の引継ぎ等を何度も行った。</p> <p>(4) 育児休業の取得経験を通して業務に生かしていること 家庭内のストレスが緩和され、身体的・精神的健康が維持できるため、仕事へのモチベーションが高まり生産性の向上につながった。</p> <p>(5) これから育児休業の取得を検討している方へのアドバイス 上司・同僚等の理解があれば、わが子の成長を配偶者と共有できることは、すばらしい経験で自分自身の成長にもつながるので、取得した方が絶対良いと思う。</p>

(注意事項)

支給要綱第3条第1項第12号に基づき、本書への記載事項を県のWebサイトに掲載します。
なお、掲載に当たっては、その内容を事前に確認します。