

男性の育児参加は 仕事にも良い影響が あります。



新潟支店長 田澤 嗣透 さん

当公庫では、男性・女性を問わず、全職員が仕事と子育てに安心して取り組めるよう、休暇、転勤特例、費用補助などの各種制度を創設し、ワークライフ・マネジメント※1支援に積極的に取り組んでいます。平成28年度は、男性の計3日以上の育児関連休暇(出産休暇、育児参加休暇、育児休暇)の取得率は全支店において100%。新潟支店では平成29年度も引き続き、取得促進に取り組んでいます。

また、週2日のノー残業デーの実施、計画的な年次有給休暇の活用などはすでに定着しており、全員が仕事とプライベート両面の充実を図る仕組みが整っていると考えています。その他、若手社員が主体となってプロジェクトチームを作り、業務の効率化や職場環境の改善、お客様サービスの向上に取り組んでいます。

仕事と育児との両立は、仕事の上にも良い影響があります。育児を経験することが、時間管理の徹底、情報の共有化、業務の可視化、状況判断力の向上など、仕事の生産性向上につながっていると感じています。さらに、職員同士の「報・連・相(ほうれんそう)」が増え、部署内におけるコミュニケーションの活性化にもつながっています。最近では、イクメンだけでなく、イクボス※2を意識して仕事を進める管理職も増えてきました。男性、女性、若手、ベテランを問わず、公庫全体で安心して仕事と育児、介護や自己啓発を両立できるようになってきています。

今後も、職員一人一人が能力を最大限に発揮して活躍できる職場づくりのために、ワークライフ・マネジメントを推進していきます。

※1 仕事と生活における役割責任を果たしながら、双方の充実を目指して、自分の意志で自身の働き方・生き方を積極的にマネジメントしていくこと。

※2 職場で働く部下やスタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と家庭生活を楽しむことができる管理職などのこと。

こんな取組を推進しています!

取組1

具体的な数値目標の設定

目標は、男性の計3日以上の育児関連休暇取得率100%。
平成28年度では全支店で目標達成!

取組2

育児参加計画書の作成

仕事責任も家庭責任も両方果たせる働き方ができるよう「育児参加計画書」を活用

取組3

ノー残業デー週2日の活用

業務の効率化を図り、ノー残業デー2日を実践。平日も育児参加できるような職場に

家族の絆がより一層 強くなったように感じます。

イクメン社員
宇佐美 賢一 さん
(44歳)



私は、第2子が生まれた時に10日間ほど育児休業を取得しました。妻が入院している間は、2歳の長女と2人きりの時間を過ごしました。初めて1人で娘の世話をしてみても、改めて育児や家事の大変さを痛感。「これまで以上に役割分担をしよう」という意識が強まりましたね。妻への感謝の気持ちも増えました。

現在は、週2日のノー残業デーを中心に、妻と予定を調整して家事や育児を分担しています。また、休暇の取得に備えて、課内での情報共有や仕事の見える化に気を使うようになり、職場でのコミュニケーションが活発になりました。子どもと遊ぶ時間も増え、家族の絆もさらに深まったように感じています。

今年は、家族で出かける機会を増やし、新潟の良いところや楽しいところをたくさん伝えていきたいと思っています。子どもにスキーを教えてあげたいなども考えています。職場のパパ同士で情報交換をしながら、引き続き仕事も育児も頑張っていきたいです。

2018年3月発行



私たちはイクメン応援宣言企業です!

新潟県では、男性労働者が育児に参加しやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業を「イクメン応援宣言企業」として登録しています。

もっと詳しく知りたい方は

にいがたイクメン応援宣言



<https://niigata-ikumen.jp>