



手厚い育児支援、介護支援 2019年春には企業内保育施設も。

(株)新潟日報社

経営管理本部 総務局総務部 西巻 尚子 さん

こんな取組を
推進しています!

- 1 **スライドワークを
試験運用中**
始業時間の1時間繰り上げ繰り下げで
柔軟な働き方を実現
- 2 **記念日休暇の導入で
休みやすく**
誕生日や結婚記念日など「記念」の
日を家族と過ごす
- 3 **ハラスメント規定の
導入**
働き方改善委員会で議論、
ガイドブックを作成

当社は社員の仕事と育児や介護との両立を図るため、早い時期から他社に先駆けた施策を行ってきました。男性の育児休業は、20年ほど前に記者職の社員が取得したのが最初。男性の育児休業が珍しかった頃でもあり、本紙に連載された彼の体験談は大きな反響がありました。

もともと休みを取りやすい職場風土があり、会社としては男性社員に14日以上育児休業取得を奨励しています。国からの給付金に加え会社からの上乗せもありますので、積極的に育児休業を取る後押しもできています。

現在メディアシップの隣で建設中の分館に、0歳から2歳までの保育施設を開園予定です。社員だけではなく地域の方々にも利用していただける施設になります。他にもベビーシッターやファミリーサポートの費用補助があり、男女ともに活用されています。

一方で、介護休業を取る社員はまだおりません。国の基準を上回る手厚い制度はできているので、利用促進はこれか

らの問題になるでしょう。

2018年4月から導入した「記念日休暇」は、誕生日や結婚記念日など社員の「記念日」なら有給休暇で休めるものです。これまで休みを取りにくかった人にこそ休んでもらおうと始まったもので、これまでに6人が取得しました。

また、自分の業務のピークタイムに合わせ出社時間を1時間早く/遅くする「スライドワーク制」の運用も試験的に始まりました。子どもの送り迎えや通院に便利と喜ばれています。毎週水曜日はノー残業デー。午前と午後の社内放送で告知をし「なるべく定時で帰る」ことを意識付けしています。

社内には働き方改善委員会があり、育児や介護との両立支援、ワーク・ライフ・バランスなどを議論しています。新たに「ハラスメント規定」も作られました。今後も社員のワーク・ライフ・バランスの推進に努め、男女がともに働きやすい職場環境づくりを進めていきます。



男性社員が育休を取りやすい 風土と環境があります。

イクメン社員
桑原 健太郎 さん(40歳)

新潟県庁の記者クラブで仕事をしています。大きな事件や事故、選挙などがあると時間の都合がつけにくい記者職。それでも2015年に生まれた長女の時、2018年3月に生まれた次女の時と2回の育児休業を取りました。どちらも期間は2週間です。

もともと男性でも育児休業を取りやすい風土があり、抵抗なく取得できました。大きな事件がない時は上司が「どんどん休め」と言ってくれる環境で、理解ある職場と同僚に恵まれました。

共働きなので、もともと料理以外の家事はできるだけやっていた。娘たちもあまり手が掛からず、育児休業中も特に大変だとは思いませんでした。2週間は短かった。妻も「もう少し長くてもいいね」と言っていましたね。

休業が終わった今、平日はほとんど育児に関わっていません。家事は遅く帰った日も早起きして早朝に洗濯をするような感じ。その分、週末は娘たちと一緒に過ごしています。妻が職場に復帰したら融通をつけあって保育園の送り迎えをしたいと思います。

新潟日報社

●所在地:新潟市 ●業種:日刊新聞の制作および発行 ●従業員:510人

【業務内容】前身である「新潟新聞」創刊から140年余、「新潟日報」創刊から76年。日本海側唯一の報道機関として地域とともに歩む。朝刊に加え、Otona+、小中高校生向け新聞の発行や多様なメディアを通じた情報発信などを積極的に行っている。



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>