

人事担当者や管理職は・・・

現状の把握・制度の整備

男性が育児参加できるような働き方をすすめるための取組内容は、企業の状況によって異なります。

男性の育児参加に対する従業員の意識やニーズ、現状、課題を把握し、男性も女性も利用しやすい仕事と育児の両立支援制度を整備しましょう。

管理職や従業員の意識改革

いくら制度が整っていても、「使える制度」になるかどうかは、現場の管理職や従業員の意識にかかっています。特に、男性の育児参加のポイントとなる現場の管理職の意識を変えるためには、育児参加が意欲向上や仕事の効率化につながることで、ワーク・ライフ・バランスは子育て世代だけでなく従業員全体の働きやすさにつながるなどについて理解を進める取組が必要です。

人事制度面の工夫

従業員が安心して育児休業等を利用できるようにするためには、育児休業等を利用した場合の評価制度や昇格制度における取扱いがルール化され、管理職や従業員に正しく理解され運用されていることが重要です。

労働時間管理面の工夫

日常的な育児参加を可能にするためには、労働時間の管理が重要です。「ノー残業デー」の設定など、残業の削減に取り組むことは、仕事にメリハリをつけ、仕事の効率化・生産性の向上にもつながります。企業戦略としての計画的な取組、現場の管理職のマネジメントによるこまめな時間管理などの工夫が必要です。

要員管理や仕事の管理

育児休業や短時間勤務等の制度の利用者が出た場合は、職場のニーズに応じた体制整備によって、同僚の負担が軽減され、職場に遠慮することなく制度が利用できるようになります。休業期間の長短や職場の状況等に応じて代替要員の確保を行うほか、直属の上司が中心となって、仕事や情報の共有化、業務量の調整等の工夫をすることが必要です。

従業員への情報提供

制度があっても使われないことの原因に、「使えることが知られていない」ということが挙げられます。また、身近に実際に制度を使っている男性の例がほとんどない場合が多いことから、色々な事例を紹介することによって、男性も育児参加しやすくなると考えられます。