



日本レジャー
代表取締役会長
近藤 宣之

女性の活躍推進のための課題の1つに、男性の育児休業取得推進が挙げられる。昨年10月には、育児・介護休業法の改正により、出生時育児（産後パパ育児）制度が施行された。育児の取得対象となる男性従業員に対して、取得するかどうかを個別に確認する義務が企業には課されている。しかし、男性の育児取得者を見ると、約5割は取得期間が2週間未満となっており、依然として短期間がめだっている。

弊社では、義務化前の2021年秋に、30歳で係長の男性から、「22年1月から半年間、育児を取得したい」と申し出があった。話を聞くと、係長には家庭の事情があるとのこと。ただ、彼はある事業のグループ

代役を育て男性育休実現

ふた考

プリーダーで、半年も休職すれば事業の低迷と業績のダウンは免れない。会社の業績の都合を優先するか、社員個人の事情を考慮するかで悩んだ。

コロナ禍の3年間も増収増益を達成してきた。その点を踏まえ、希望どおり26週間の育休の取得を認めた。ただし、「同僚から一時的な後任を選び、研修・教育を行い、全員利他の精神で協力して数字を落とさないよう努力を」と求めることとした。結果は成功し、本人と仲間全員の当事者意識、危機意識が燃え上がったことで、前年実績を維持できた。

ブルアサインメントを進め、社員に複数の業務をできるようにする「マルチタスク制度」を実践している部分で功を奏した。

社員には、「圧倒的な当事者意識」、「健全な危機意識」、「ともに生きていく仲間意識」を身に着けるように話している。制度面では、結婚や3人以上の子を設けることに対して、それぞれ50万円、100万円の一時金を用意している。こうした社員への投資は、モチベーションや心理的安全性の向上への効果が大きく、安定した業績維持の基盤になっている。