

## 南海放送株式会社〈松山市〉

事業内容 放送業

従業員数 114名 [内訳] 男性101名、女性13名

企業HP <https://www.rnb.co.jp/>

(R4.2現在)

(所在地:松山市)



## 取組のポイント

- 「育休取得率100%・男性は期間1カ月」というあえて高い目標を全社的に掲げることで、「できない」という先入観を乗り越えて、職場の業務改革を実現！



## 取組の背景

当社は2023年に開局70年を迎える老舗の放送局です。女性アナウンサーが多いイメージがありますが、実際は女性社員が1割程度で、残る9割近くを男性社員が占める職場です。様々な新しいチャレンジをしている一方で、未だに「男性は仕事、女性は家庭」といった昭和的価値観も残る職場でした。男性育休促進に取り組むことで、こうした古い価値観を刷新したいという思いがまず一つありました。

当社が男性育休促進に取り組んだもう一つの理由が、2016年から取り組み始めた「働き方改革」です。これまでも属人化解消のための多能工化に取り組んでいましたが、社員はみな責任感が強くて仕事を抱え込む傾向があるため、なかなか多能工化が進みませんでした。BCPの観点からも、今後の災害や病気などで社員の長期休業が発生した場合、現在の属人化した業務スタイルは経営リスクになります。そこで男性育休による長期休暇をきっかけに、職場の多能工化等を推進させたいという思いがありました。

## 具体的な取組内容

## 目標は高く！「男性育休取得率100%・取得期間は1カ月」

- 当社では、2022年春に「育休取得率100%、育休取得期間は女性1年、男性1カ月」を目標として掲げました。これまで女性が1年間の育児休暇を取る場合、産休代替者を採用することが通例でしたが、期間の短い男性育休の場合はそうはいきません。職場の大多数を占める男性社員が必ず育休を取得することに、当初は職場からも反発の声があがりましたが、会社として、現場任せにはせずしっかりコミットすることを伝え、職場管理職を中心に積極的な取組への機運を高めることができました。
- 従来から男性社員は1週間の特別有給休暇を取得し、それを育休とするケースが多かったのですが、1週間程度の休みでは、周りの社員にしわ寄せがいくだけで、本質的な業務改善は進みません。男性育休を1カ月とすることは、職場の業務改善（職場連携）を促す良いきっかけになったと思います。現状はまだ業務改善と言っても職場連携程度ですが、今後は多能工化等にも積極的に取り組みたいと考えています。

## 先入観を捨ててチャレンジ！「思い切って育休3カ月取りました」

- 今回男性育休を取得した制作部の乗松氏は、「当初は1カ月の男性育休を想定していましたが、上司から『どうせならもっと休んでみたら』と言われ、周囲からの後押しやサポートもあったので、3カ月取得に踏み切ることができた」という。「1カ月休むだけでも大変な部署で3カ月も取得できたことは、社内的に非常に良い前例になった」と人事部長 苑山氏は評価。「いずれ男性が育休をとることが当たり前になってほしい（苑山氏）」

## 取組の効果

- 男性育休の3カ月取得という実績が生まれたことで、社内の意識改革や業務改善のための良いスタートが切れた
- 3カ月間しっかり育児に向き合えたことで、妻をサポートし子の成長を日々見守るといった大切な機会に恵まれた



## 推進リーダーの声

総合企画局(人事)部長  
苑山 晃典さん

「男性育休100%取得、平均取得期間1カ月」の目標に、社内から前向きに受け止める声が多く、今回は当該部署の上長や同僚のサポートで3カ月間の育休が実現しました。しかし、現場の好意に甘えるだけではなく、人事部として全社でのサポート体制構築の必要性を強く感じています。

## 従業員の声

放送制作本部  
制作局 制作部  
乗松 凌太さん

男性が育児休業を3カ月も取得した例が社内になく、ためらいもありました。しかし、上司をはじめとする職場の人達が背中を押して送り出してくれたおかげで、取得に踏み切ることができました。将来、逆の立場になったときには、私が背中を押してあげられるようにしたいです。



&lt; 育休取得から復帰までの流れ &gt;

会社として「育休取得100%」を宣言

人事部から当該者への  
面談・取得に向けての制度説明を実施育休取得に向けた業務調整などに  
職場管理者が積極的に関与し、  
職場の連携強化を図った職場のサポートを受け、  
3カ月の育休取得を決定

育休開始

3カ月後に職場復帰  
(仕事に対するモチベーションが向上)

# 育休体験者にインタビュー

(「令和4年度 男性育休取得促進セミナー」より)



## Q1 育休を取得したきっかけや決め手は？

人事担当者から、育休制度の丁寧な説明があり会社が取得を奨励していることが分かり、安心感のようなものが少し高まりました。

最終的には、職場の上司から「育休の取得で不安な点があるならフォローする」という心強い声掛けがあり、「であれば・・・(笑)」という気持ちになりました。



「男性育休を奨励しているという会社の方針が明確であること、そして直属の上司からの積極的な声掛けが「育休は難しいかも」という考えを変えたようですね」

## Q2 育休の理解はあっても、実際には業務の引継ぎなどで難しい面もあったのでは？

それが・・・想像していたより上手く調整できました(笑)。職場のメンバーのスタンスは「育休応援団」のような雰囲気だったので、気難しさもありませんでした。

当初は1カ月の育休を予定していたのですが、「3カ月にしよう！」と人事担当者の方や職場の上長から勧められ、なんと3カ月に予定を変更され、嬉しさ半分、大丈夫なのか？という不安な気持ちも半分といった感じでした。



「1カ月の育休であれば、職場のメンバーが少しずつ業務を負担するイメージのようでしたが、3カ月となると、より踏み込んだ体制づくりや準備が必要となるので意味があると考えたようですね」



育休中の様子



「男性育休取得促進セミナー」での体験談発表

## Q3 育休中の生活はどうでしたか？

最初は「泣き止まない」など困りごとが本当に多くあり不安でしたが、おむつ交換、お風呂に入れるなど、今ではなんでも一人でできるという自信があります(笑)

また、妻と交互に「自分の時間を持つ」ことができたことも良い点でした。例えば妻が友人とのランチを楽しんでいるときは、私が家で育児を担当。妻も任せても大丈夫だという安心感があったのでは？(笑) 今後の夫婦や家族のあり方を考える際にも良い経験でした。



「育児に自信が持てたという実感は、今後も続く子育てに大きな影響を与えそうですね。また育児中にお互いがリフレッシュの時間を持てたことは良かったですね」

## Q4 育休中に仕事が気になったりしませんでしたか？

それが・・・ほとんど気になることはありませんでした(笑)。職場の皆さんの理解があったので安心感がありました。

私の仕事は地域の身近な話題をテレビを通してお届けする仕事ですから、この育児経験は今後活かせると感じています。



「育休の様々な経験は仕事にも役立てることができそうですね」

## Q5 職場復帰後の生活リズムはどうですか？

育児を経験したからこそ、早く帰らないといけないと業務を効率よくこなすようになりました。また、育児についての自信があるからこそ、家庭でも自分の役割を認識できているような感じです。

職場の皆さんに支えられたという気持ちも強いので、仕事も以前より前向きになれていますし、育休を奨励してくれた会社への感謝の気持ちもあります。



「育休は個人の幸せはもちろん、会社や職場との関係性を高める上でもよい経験だったようですね」