

2016年4月7日

株式会社 リクルートコミュニケーションズ

2016年4月1日より制度を開始

男性の育児休暇取得を必須化

ダイバーシティの実現に向け、
男性の育児・家事参加により女性の活躍推進を目指す

株式会社リクルートコミュニケーションズ（本社：東京都中央区、代表取締役社長：清水 淳、以下リクルートコミュニケーションズ）は、2016年4月1日（金）より男性の育児休暇取得を必須化する制度を開始いたしました。

■リクルートコミュニケーションズが取り組むダイバーシティ

リクルートコミュニケーションズでは「価値の源泉は人」という人材マネジメントポリシーに則り、すべての従業員が活躍するために、2014年度にダイバーシティ推進プロジェクトを発足し、「多様な人材の活躍支援」と「多様な働き方の実現」の2軸で推進しています。具体的な取り組みとしては、2014年度には、女性活躍推進のためにワーキングマザーのネットワーク作りや女性キャリア支援研修の実施、2015年度には働き方改善活動、リモートワークのフィジビリティスタディ等を行いました。そしてこの度、「多様な人材の活躍支援」の一環として、男性の育児休暇取得を必須化する制度を開始いたしました。

■制度策定の背景と経緯

女性の活躍支援については、割合が増えているワーキングマザーに対する活躍支援を、優先的に実施してきました。しかし、育児・家事は女性だけの問題ではありません。男性が育児・家事に参加することが、女性の社会復帰および活躍推進につながり、ひいてはダイバーシティの実現につながると考え、その支援策として男性の育児休暇に関する制度を改定いたしました。

日本政府は2020年までに男性の育児休業取得率13%、配偶者出産直後の男性の休暇取得率80%という目標を掲げており、今後、男性の育児目的の休暇取得推進が社会的に求められることが想定されます。リクルートコミュニケーションズにおいて促進するためには、より取得しやすい休暇制度を、従来の「2日の休暇取得が可能」から拡充することが必要であると考えました。そして誰もが当たり前取得できる職場環境を実現するためには、一定日数の取得を必須化する必要があると考え、本制度の策定に至りました。

制度概要

- ・ 従来2日であった、子の出生時の特別休暇を最大20日に拡充し、うち5日の取得を必須化
- ・ 取得可能期間は、子が満1歳になる月の末日まで
- ・ 対象は、社員、専門社員、契約社員

➤ 無理なく取得できることを目的に、1日単位で取得可能（連続での取得も可能）

■代表取締役社長 清水 淳よりコメント

本制度策定のきっかけの1つは、私自身の経験です。10年以上前ですが、第2子が誕生した際に1か月の休暇を取得しました。その際に育児・家事の喜びや負担を実感し、理解が深まったことが大きな礎となっています。さらに男性従業員から、誰もが当たり前取得できる会社になりたいと、男性の育休制度に関する提案があったことも後押しとなりました。

制度策定にあたり最も意識したことは、「誰もが」自分のキャリアの中で「無理なく」取得できる制度にすることです。そこで、取得を必須化するだけでなく、1年の間に1日単位で取得できる制度にしました。取得を必須化することは日本企業としてはまだ数少ない取り組みであると認識しております。我々の取り組みが、より多くの人々が活躍できる社会の実現に向けた一助になればと願っております。



(株)リクルートコミュニケーションズ
代表取締役社長 清水 淳

【本件に関するお問い合わせ先】

<https://www.rco.recruit.co.jp/contact/>