



三越伊勢丹支部
Viva engage



IMGU LINE

三越伊勢丹支部
ダイバーシティ担当:阿部・中村・小松
組合メールアドレス:
mitsukoshi_isetan@imgu.or.jp

今回は銀座店の五十嵐さんに
聞いてみたうさ～



五十嵐 直さん

三越銀座店第1営業部付(計画)

計画担当としてイベントの企画・運営全般を担当
23年2月以降、三子・四子ともに育児休職を取得

育児休業取得について・また取得した感想は？

三子目(2023年2月)と四子目(2024年4月)の計2回取得しています(※一子、二子は制度施行前)。
そもそも育児は、ママとパパが一緒におこなうものだと思っているので、育児休業取得は自分にとっては自然な対応でした。
新生児期は、2～3時間おきに授乳の必要があります。夜は交代で寝て、自分もミルクをあげたり、おむつを交換、抱っこして寝かせたりと、妻がなるべく睡眠時間を多く確保できるようにしました。
出産後は、ママもパパも常に1年生。その大事な時期に会社の制度を利用して育児休業を取得できたことは貴重であり、家族にとっても心の余裕ができたと思います。

取得までの状況と取得内容は？

制度通達をみつけ、営業部長と総務部長にお伝えした後、家族に伝えました。妻からは「ありがたう、本当に助かる」との言葉。出産に向けて、ほっとしていた様子でした。
1回目、2回目ともに、三越伊勢丹グループ独自の制度である“育児休業の特例(有給休暇5日)”※1と出生時育児休業(産後パパ育休)※2の組み合わせで、28日ほどの休業をベースに取得しました。

育児休業の特例(有給休暇)と出生時育児休業(産後パパ育休を使ったうさね～



※1 育児休業の特例:取得期間中は休職とせず、1子につき5日間まで「有給」で休むことが可能(2回まで分割可能)。-子が1歳未満かつ 育児休業期間が4週間(各休含む)以内の場合に限る
※2 出生時育児休業(産後パパ育休):子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能。2回まで分割取得可。男性が休業を取得した際は、育児休業給付金(出生時育児休業給付金)の対象となります(育児休業給付金:休業開始時賃金 日額×出生時育児休業日数 ×67/100)★。

★:育児休業給付金については、2025年4月より、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給を受ける者が、一定の要件を満たした場合に(上記に加え)上乘せで支給される“出生後休業支援給付金”が創設されています。

職場での反応は？

特に1回目の取得直前の周囲の反応が印象に残っています。食品営業部内に育児休業を取得する旨のメールを送信したところ、「育児休業を取得されるんですね！頑張ってください！」というようなあたたかい声を数多くいただきました。自分より若い年代のメンバーからの声が多かったので、制度として、もっと浸透すべきだと感じました。

業務の引継ぎについて

1日かけて引継ぎイメージを作成し、その後、引継相手と直接コミュニケーションを取りました。特に、対応しなくても問題ない業務とその場で解決してほしい業務をすみ分けし、解決方法や確認先、期限などを共有しました。チーム全員が手一杯な状況でしたが、マネージャーにもフォローいただき、無事引継ぎが完了しました。

これから育児をする男性に向けて

奥様ワンオペの話をよく聞きますが、ママもパパも子育ては一年生であり、育児は一緒におこなうもの。この企業にいるありがたみを感じ、制度を駆使して、どういう意識で取得するかが大事だと思います。子どもは日々変化があり、一日一日成長を感じるものです。その瞬間をともにできることは充実していましたし、妻と子どもと向き合い、子育てを体感した上での家族のケアはとても大事だと実感しています。

<参考:五十嵐さん育児休業イメージ(23年2月・24年4月時)>

月	火	水	木	金	土	日
○月25日	○月26日	○月27日	○月28日	○月29日	○月30日	○月31日
			各休	年次有休	年次有休	各休
○月1日	○月2日	○月3日	○月4日	○月5日	○月6日	○月7日
育児特例 (有給) *出産日	育児特例 (有給)	育児特例 (有給)	各休	育児特例 (有給)	育児特例 (有給)	各休
○月8日	○月9日	○月10日	○月11日	○月12日	○月13日	○月14日
			各休			各休
出生時育休(無給)						
○月15日	○月16日	○月17日	○月18日	○月19日	○月20日	○月21日
			各休			各休
出生時育休(無給)						
○月22日	○月23日	○月24日	○月25日	○月26日	○月27日	○月28日
			各休			各休
出生時育休(無給)						

※“出生時育児休業(産後パパ育休):子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能“を活用。
無給期間は育児休業給付金を申請。

~五十嵐さん、ありがとうございました~

育児や介護をしながら働き続けることができる環境づくりは大事うさね



<育児・介護休業法改正について>

2022年10月より男性の育児休業取得促進に向けた出生時育児休業制度(産後パパ育休制度)が新設されました。男性が出生時育児休業制度をもとに育児休業を取得した場合は、育児休業給付金(出生時育児休業給付金)の対象になります。

	出生時育児休業法 (2022年10月より)
取得期間	子の出生後、8週間以内に4週間まで取得可能
分割取得	2回まで分割可
申請	休業する2週間前まで

2025年4月からは妊娠・出産時の申し出と子が3歳になる前の個別の意向聴取が義務化されたうさ

仕事と育児の両立に向けた法改正を受けて、三越伊勢丹でも通達がでているのでチェックしてみようさ~



<育児サポート百科のご紹介>

法律の内容やグループの制度等について網羅されている疾病・介護・育児サポート百科をご活用ください。介護・疾病百科もあります。

<組合HP URL>

