

CASE4

北海道放送株式会社(HBC)

経営企画局 総務人事部 主任

中嶋 里英 さん

Profile

設立:1951年

社員数:女性43名/男性187名

事業内容:放送業



働きやすい環境を目指し 各種制度を整備



弊社は雰囲気がよく、コミュニケーションが取りやすい環境だと思っています。産休は産前8週間前から取得可能で、育休は最大で子どもが3歳になるまで取ることができます。また、小学3年生になるまで時短などの育児勤務が可能です。ベビーシッターの利用補助や提携保育園の紹介なども行っています。

在宅勤務は、できる人は限られますが、週1日ほどしている人が多いですね。東京や大阪支社では、札幌勤務の社員よりもテレワーク率が高くなっています。また、退職後に復職できるキャリアリターン制度もあり、各種制度を整えています。

仕事と家庭の両立を バランスよく していくために

男性の育休に関しては、まだ実績が多いとは言えません。世の中の流れに合わせ、考え方を変えることから取り組んでいきたいと思っています。その上で、人材補填に係る給付金など国や自治体のバックアップがあるといいですね。

育休を取得すると、その人の業務を他の人たちで分担することになりますが、結果的に作業の棚卸ができ、業務を整理する良いきっかけになると考えます。今後、書類への押印など旧来型の業務プロセスを見直したり、作業のシステム化を推し進めることで、非効率的な働き方は改めていきたいです。プライベートを大切にしながら仕事につながるひらめきが生まれることもあります。社員が仕事と家庭のバランスを保ちながら最大限の力を発揮してもらえるよう、今後も支援していきたいと思っています。

2度の育休が、 家事・育児の腕を磨く機会に

長女と長男、どちらが生まれた時も、育児休暇を取得しました。子どものころから料理や掃除をしていたので、家事への抵抗感は少ない方だと思います。育休中には、料理や片付けの本を読んで実践したり、時短家電を積極的に活用したりと、今まで以上に工夫して家事に取り組みました。前職で取得した長女の育休中には、地域の子育てサロンに頻繁に通い、パパ友・ママ友にも恵まれました。長男の育休では、長女の時の経験があったことと、産後すぐに育休に入れたことで、家族みんなのフォローができたと感じています。妻の退院後1か月間は、毎日の食事作りや保育園の送り迎えなど、特に忙しく過ごしました。こうした経験から、仕事復帰した今も、家事育児は夫婦2人で協力して行く意識を強く持っています。



ROLEMODEL

経営企画局 経営企画部 チームリーダー

河端 良輔 さん

家族構成: 妻、長女、長男

大学卒業後、大阪、東京で働き、2019年、同社に入社。

2021年長男が誕生し、約3か月の育休を取得。

育児中の男性も“働く男の標準形”という認識を

仕事と家庭を両立するために工夫していることは、会社と家庭への貢献度のバランスを考えながら動くことです。効率よく働いて仕事の生産性を上げることを意識しながら、スケジュールを管理しています。「共働きがスタンダード」の時代、家庭に手が回らないほどの“職場での活躍”を会社が推進しているのは、家庭生活が成り立ちません。育児中の男性も“働く男の標準形”だと認識して、柔軟な働き方を応援する会社が増えてほしいと思います。

Q & A

ロールモデルの方に、ワークライフバランス、アンコンシャス・バイアスや仕事の取り組み方について訊いてみました！

Q

ワークライフバランスや男性の家庭参画を阻害するものとして無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)が問題視されています。このことについて、あなたが日頃から心がけていることを教えてください。

「アンコンシャスバイアス」は、自分の中で長年培われた「常識」がベースになっています。自分の「常識」が正しいのか、時代とともに考え続けていきたいと思っています。

A

Q

仕事のやり方であなたが具体的にしている取組や工夫を教えてください。

定時を1時間繰り上げて勤務することで、オフィスに人が少ない早朝に集中して仕事ができます。私の場合、夜間は集中力が保てず効率が悪くなるため、夜間残業にならないよう心がけています。

A