

## 双日导入新育儿假制度 -营造更便于男性员工休育儿假的职场环境-

双日株式会社（以下简称“双日”）将于4月1日导入新的育儿假制度。伴随日本的育儿介入护理歇业法的修订，育儿假制度将于2022年10月1日起得到扩充，在此之前，双日拟通过将传统的休假制度改为男女共享的“产后育儿假”，对制度加以完善，使员工能够自主灵活地申请育儿假，进而促进形成更加便于男性员工参与育儿的环境。

### ■新设置男女共享的“产后育儿假”

公司给予员工享受带薪休育儿假的权利，从孩子出生之日起到1岁为止最多可休40天，休假次数不限，可分多次休假。原有的休假制度是从孩子出生起到第8周为止，在新制度中，公司将休假期限延长至孩子1岁。

Former system for child-care leave			→	New system for parental leave (effective from April 1st, 2022)	
	8 weeks after birth	9 weeks - 12 months			9 weeks - 12 months
Women	Maternity leave up to 8 weeks after childbirth [Paid leave]	child-care leave 【Unpaid leave may be used once】		All employees	Parental leave 40 days [Paid leave/ Employees may take parental leave multiple times during this period with no restrictions on how leave is split.]  Additional child-care leave [Unpaid leave may be used twice]
Men	Child-care leave up to 8 weeks after childbirth [Paid leave /Employees may take child-care leave multiple times during this period with no restrictions on how leave is split.]	child-care leave 【Unpaid leave may be used once】			

制度调整反映了员工的意见，例如弹性休假、结合配偶的情况调整时间等等。由于可以灵活决定休假次数和休假时间，员工可以按照各自需求，有计划地休育儿假。

此外，新制度也更加便于员工所属部门制定工作交接和分工等计划。

### ■员工及所属部门对育儿假的想法

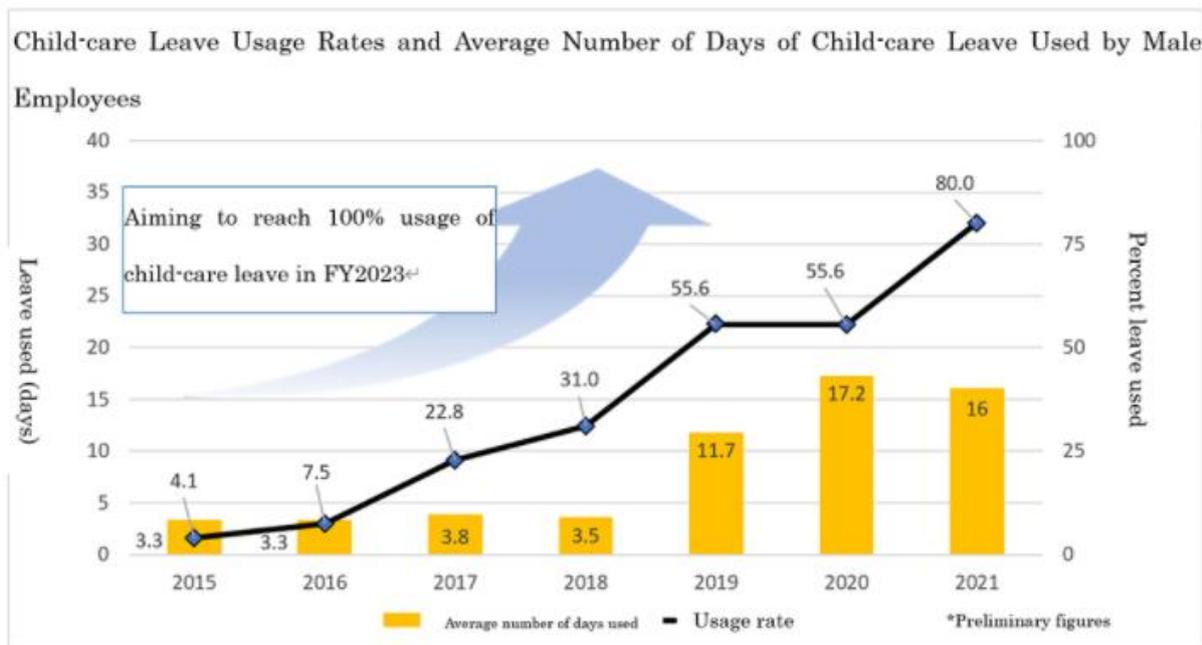
希望能够结合回老家分娩或所负责的工作情况来休假。

如果能在配偶复职时休假，实现互补就好了！

希望即使有多人休育儿假，也能有计划地分担工作。

双日提出了到“中期经营计划 2023”的最后一年，即到 2023 年为止，育儿假休假率达到 100% 的目标，并为此扩充了相应的制度，面向管理层开展培训等工作。通过导入新制度，促进男性员工积极参与育儿，营造理解并支持他们的职场氛围，将有助于加快建设鼓励女性活跃、员工可不受性别限制展示风采的工作环境，进而推动员工工作方式改革，提高全公司的生产力。

公司还将收集各种反馈意见，包括已取得育儿假的员工对所属部门的感谢之情、休育儿假的感想感受、从不同角度的新收获等等，在公司内部共享，努力实现“彼此关怀，相互理解”，营造员工间互帮互助的职场氛围。



## ■休育儿假的双日员工的反馈



在新冠肺炎疫情中，妻子怎样接种疫苗？万一确诊新冠，该怎么办？分娩前后的那段时间，孩子要如何照顾等等……带着这些问题，我与上级领导进行了沟通。

利用公司制度，我休了约一个月的育儿假。休假期间，既能照顾妻子，又能照顾孩子，解决了家里的大问题！休假期间，领导和同事们帮忙分担了我的工作，我从内心感激他们！