

令和5年度

# 育児休業 取得企業 好事例集



育てる男が、家族を変える。社会が動く。

～制度を推進～



管理部  
多田 あけみさん

## 株式会社岡部機械工業

### 株式会社岡部機械工業

設立 2011年

所在地 徳島県

事業内容 製造業・建設業

従業員数 90名



取得者・上司への育休制度等の説明

### 取組のきっかけ・経緯

#### 労働局のお誘いから取組スタート

当社で初めての女性の育休取得者が誕生後、労働局から次世代育成支援対策推進法に基づいた一般事業主行動計画策定のご提案をいただき、2015年頃からくみん認定の取得に向けた取組をスタートしました。初めは「男性でも育休が取得できること」や「育児休業制度」に関する情報の周知のため、社内にポスターを掲示し、常に従業員の目に触れるようにしました。ポスターは同じものを貼り続けるのではなく、妻が専業主婦でも取得できることや、給付金が支給されることなど、随時その内容を更新し、さまざまな内容を掲載したところ、「育休を取得したい」という男性従業員が現れました。育休取得後、この育休取得者の事例を社内で紹介すると、「男性も育休を取得できる」ことが社内浸透していきました。

### 具体的な取組の内容

#### イクボス研修で職場の雰囲気も良好に

男性の育休取得希望者が出た際、男性育休に協力的な人ばかりではないようで、育休よりも仕事を優先する言葉を言われている場面に居合わせた事がありました。当人は気にしていない様子でしたが、別の従業員が同じことを言われれば、育休取得を諦めてしまうこともあるのではないかと考えました。

そこでまずは管理職の意識を向上させる必要があると考え、徳島県が出前講座で実施しているイクボス研修を実施しました。管理職は全員受講必須、その他の従業員は任意参加とし、結果として全従業員の約1/3が参加しました。

また、社内のイクボスの事例を収集して、「イクボスだより」として発信しています。他の育休取得者の事例が掲載されれば、「自分もやろう」と思う育休希望者も少なからずいると感じています。こ

いった研修などを通じて、男性が育休を取得できる良好な環境ができていると考えています。

#### 育休制度等を取得者と上司に同時に説明

これまで、育休取得希望者に育休制度などを説明する場合には、本人と上司に別々に説明していました。上司が一緒だと話にくいことがあるかもしれないという配慮からでしたが、持ち帰って職場で相談してもらうときに、本人と上司に認識の齟齬があり、スムーズに育休取得が進まないこともありました。

そのため、説明の際には、本人と上司に同時に伝えることにしました。例えば本人から取得時期や期間について話があった時には、その期間の繁忙度などを踏まえて上司からのアドバイスがもらえるなど、説明の場を具体的な相談の場としても活用できるようになりました。

### 取組による効果

#### 育児・家事の経験が仕事に生きる!

子育ては、これまでやったことのない初めての経験ですが、その経験を通じ、今まで気付かなかったことに気付けるようになると考えています。その経験は仕事にも生きており、今までやっていた仕事でも、新たな視点で見ることができ、業務の改善につながると考えています。

一方で、当社では子育てする従業員よりも介護する従業員の方が多い状況になってきています。介護休業も対応の一つの方法ですが、社内に従業員同士が助け合う雰囲気が醸成されたことで、休業以外の方法でも対応できるのではと考えており、これも男性の育休取得推進の効果と感じています。

### 育休取得者の声



#### 妻の負担を減らすために取得、職場の気遣いに感謝

製造部 電気課 麻植 拓也さん

第二子の出産後に1回目は13日間、2回目は約1か月間の育休を取得しました。第一子で育児の大変さを分かっていたため、妻の負担を減らすことが目的です。2回目の1か月という期間は、家計に配慮して決めました。

育休で周囲に迷惑をかけないように、取得の3、4か月前に職場に周知しました。

子どもが赤ちゃんの期間はあつという間であり、その期間を一緒に過ごせたことは、自分自身にとって貴重な経験であり、子どものかわいさと大切さを改めて感じることができました。

育休取得後に私が残業をしているとき、「早く帰ってあげて」と声をかけてくれる人がいます。気にかけてくれた時はとても嬉しかったので育休を取る人がいれば自分もそうありたいと思っています。

～制度を推進～



人事部  
鈴木 聖子さん



株式会社共立アイコム

KYORITSUICOM

株式会社共立アイコム

設立 1954年

所在地 静岡県

事業内容 総合印刷・情報サービス業

従業員数 131名



チームでの業務遂行

## 取組のきっかけ・経緯

## 従業員の希望で一念発起

当社の男性従業員の育休取得に関する大きな転換点は、2021年のことでした。3人目の子どもが生まれる従業員からの相談で、親や周りのサポートも受けられず、上のお子さんたちの夏休み期間に育休を取得したいとの内容でした。当社で初めて男性従業員が育休を取得したのは、2011年で5日間。以降、数名が取得しましたが、1ヶ月半という長期間の取得実績はありませんでした。

転換点ともなった男性従業員は営業の中間管理職で、多くのお客様をご支援している立場でもあったため、「本当に取得できるのか」「不在の間の仕事は回せるのか」と懐疑的な声もあがりしました。

こういった社内の不安を払拭するため、最初に管理職代行者の設定や、抱えている業務の引継ぎ準備を行ってもらいました。部署のメンバー1人ひとりに「どれくらい協力してもらえそうか」と確認したところ、特に若いメンバーたちから「自分が同じ立場になった時に、心置きなく育休を取得できる環境を作っておきたい」と、全面協力を申し出てくれ、無事に育休を取得できました。

## 具体的な取組の内容

地道な周知活動で  
育休取得できる雰囲気醸成

男性従業員に育休を取得してもらうための取組として、まずは社内広報に注力し、育休取得者のインタビュー記事や、家族写真を掲載しました。インタビュー記事では、育休を取得してよかったこと、育児で大変だったことなどを聞き、育休を取得するメリットや、育休の必要性を認識してもらえるようにしました。

また、近年の育児・介護休業法改正の内容をメールで全社員に情報共有したり、従業員のライフステージに合わせて、県が発行した冊子を渡したり、折に触れて周知啓発を行いました。これらの活動により、確実に男性従業員の育休への関心は高まっていると感じています。

## 育休取得者の声



## 家庭にも職場にもメリットがあった育休取得

企画制作部 デザインリーダー 鮫島 合さん

育休取得は、家庭にも職場にもメリットがあったと感じています。家庭では、子どもが生まれて、妻と最初の悩みを共有できたことが非常に良かったです。夫婦で悩みを共有し、相談してきたおかげで、今でもさまざまなことを共有し、二人三脚で育児・家事をできています。

職場では、自分の仕事を引き継ぐことで、属人化を解消し、メンバーの知識・能力の底上げにつながりました。育休を取ると決めたことで、これまで時間を言い訳になかなか進められなかったことを、強制的にやらざるを得なかったため、実行に移すことができ、結果的にそのメリットを享受できたと考えています。

## 業務の仕組みで育休取得者をサポート

当然のことながら、育休取得者が出れば、不在期間中の業務をサポートするメンバーの確保や業務の引継ぎが必要となります。この点については、これまで環境整備と同時に進めてきた様々な仕組みが大きく役立っています。

クリエイターや製造部門では、従来多能工化を進めており、評価指標にもなっています。スプレッドシートにスキルを細かく分類、数値化し、習熟度を定期的に見直しています。この見える化によって、所属部署のみならず人事や役員も、従業員のスキルを把握し、経営視点で、不在時のメンバー確保や長期的な育成に注力できています。

また、営業部門では、顧客管理システムを導入し、打ち合わせ内容や要望などを記録しています。こちらもスムーズな業務の引継ぎ、属人化の排除につながっています。

## 取組による効果

## 男性従業員の育休取得は三方よし

男性従業員の育休取得を推進することは、従業員・企業・社会の三方よしを生みます。

育休を取得した従業員の満足度が高まるのはもとより、仕事を引き継いだ従業員の育成にもつながります。特に管理職が育休を取得するときは、一定期間とはいえ管理職の業務を経験することで、マネジメント業務に興味を持つ若手従業員のモチベーションや、知識・スキルの向上に寄与していると考えています。

また、人材不足が叫ばれる中、全ての従業員が働きやすい職場とするための取組が人材の定着につながっています。さらに、育休取得の実績がブランディングの一端を担い、求職者に選ばれる企業へと変化しています。

従業員のパフォーマンスが上がり、今まで以上にお客様から信頼していただける企業になることで、社会貢献をしていきます。

# 育休取得者も同僚も満足する制度の整備により 育休取得を促進

～制度を推進～



法人本部経営企画室  
井尾 太亮さん



社会福祉法人

庄内厚生館

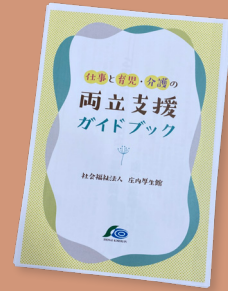
社会福祉法人庄内厚生館

設立 1946年

所在地 大分県

事業内容 社会福祉・介護事業

従業員数 191名



仕事と育児・介護の両立支援ガイドブック

## 取組のきっかけ・経緯

### 従業員のQOL向上を目的として

当法人には「共歩・共笑・共育 共に歩こう 共に笑おう 共に育とう」という理念があり、「みんなが幸せになること」が大切と考え、従業員に長く働き続けてほしい、心理的安全性を持ってもらえるような職場にしたいという思いから、従業員のQOLを向上したいと考えていました。

また、当法人の課題として、地域柄、将来的に働き手が集まりにくく、採用活動がうまく進まないという問題が来ることを見据え、魅力的な職場であることをアピールしたいという思いもありました。

そんな折、2019年に大分県の労働局から「ワーク・ライフ・バランスの改善を行いませんか」とご提案をいただき、ワーク・ライフ・バランス改善に向けた取組を開始。その中で、男性の育児休業取得促進についても取組を実施してきました。

## 具体的な取組の内容

### 従業員へのアンケート結果を踏まえ 制度を新設

取組開始以前は、育休を取得した男性従業員はいませんでした。そこで、まずはなぜ育休を取得しないのかについてアンケートを行いました。その結果、「収入が減るというデメリットがある」「職場に迷惑をかける」「制度を知らない」等の回答(課題)がありました。

そこで、これらの回答(課題)に対して以下の取組を行いました。

### 育休取得者に対しての給与補償制度の新設

2019年に育児休業開始から最大90日間、賃金の13%（「育児休業給付金」を加えると、賃金の80%相当）を上限に法人から給与を支

給する制度を新設しました。本制度により、従業員の子育てにかかる金銭的な負担軽減が実現できました。

### 「子育て休業サポート手当」制度の新設

2019年に、育休取得者と同じ部署・チーム等で働く従業員に対して、1日につき500円を支給する「子育て休業サポート手当」制度を新設しました。当法人の業務内容から、特定の個人に対して継続的に手当を支給するより、当該育休取得者が実施していた業務を代わりに実施した従業員に対し、施設長の判断で支給対象者を決定するといった運用をしており、本制度により、“お互い様”の考え方が定着し、育休取得者が気負いなく休業できる雰囲気職場内に醸成されました。

また、上記の制度新設の取組と並行して制度説明会の実施や、社内報での情報発信、育児と介護について制度や社内手続きの方法等を取りまとめた「仕事と育児・介護の両立支援ガイドブック」を作成し、育休に関する周知を行いました。

## 取組による効果

### 男性の育休取得率100%を達成

男性の育休取得促進をはじめとしたワーク・ライフ・バランス改善の取組を実施したことにより、男性従業員の育休取得者が増加し、今では取得率100%となっています。

また、職場環境の改善により、プラチナくるみん認定の取得につながり、その結果、メディア等からの取材も増えて企業イメージが向上しました。

育休取得者からは「良い時間が過ごせた」という声もあり、制度利用者の満足度が高く、従業員にとってもより働きやすい職場環境になっています。

## 育休取得者の声



### 育休取得で深まった家族の絆

児童養護施設 山家学園 児童指導員 菊池 佑輔さん

一人目の子どもの時は男性でも育休を取得できることを知らなかったため育休を取得せず、妻に負担をかけてしまいましたが、二人目の子どもの際は同僚の協力もあり育休を取得しました。育休を取得して、妻の負担が大きかったことが良くわかり、自分が頑張ればその分妻の負担が減ったため、妻からは「助かった」という声をかけられました。また、子どもとの時間も取ることができ、家族の絆が深まりました。

当法人では、困ったら協力するのが当たり前という風土が根付いており、育休取得の際には同僚から「気兼ねなく取ってきて」と後押ししてもらいました。

今後、育休取得者が出た際には、夫婦二人で育児をしてもらえるよう、育休取得の後押しをしてあげたいと思っています。

～制度を推進～



管理部総務グループ  
西村 勇樹さん



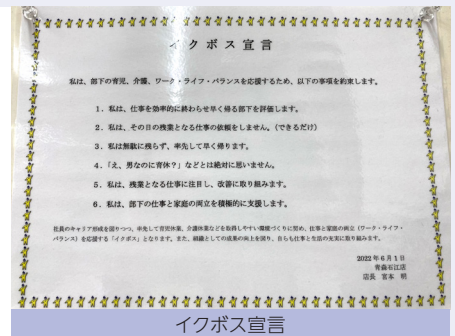
株式会社青森ダイハツモーターズ

設立 1970年

所在地 青森県

事業内容 卸売・小売業

従業員数 270名



イクボス宣言

### 取組のきっかけ・経緯

#### 女性だけでなく男性の育児参画を目指して

当社のお客様には女性のお客様が多く、従業員も女性が多く在籍しているため、より女性が働きやすい環境を整えたいという思いがありました。女性が働きやすい環境づくりや女性の負担軽減のためには男性の協力も不可欠であると考え、男性にも家事・育児に積極的に参画してほしいという考えに至りましたが、取組を開始する前は男性の育休取得者はいませんでした。そこで、男性も家事・育児に参画できる環境が必要だと考え、2015年頃から取組を開始しました。

### 具体的な取組の内容

#### 従業員の育児参画に寄与する各種制度を導入

従業員の育児参画に寄与する各種制度を導入しました。

#### 育児目的休暇制度

運動会や参観日など保育園や小学校の行事への参加など、育児関連を目的として、子どもが1人の場合には年3日、2人以上の場合には5日、有給で休暇を取得できる制度を2017年10月より導入しました。もともとは子どもが小学校に入学するまで利用できる制度でしたが、制度を見直し、今では小学4年生の始期までに延長しました。また、こちらの制度は半日単位で使用できます。

#### 短期間育児休業制度

男性でも気軽に育休を取得できるよう、男女従業員ともに子どもが1歳になるまでの間に年2日有給で休暇を取得できる制度を2016年5月より導入しました。

#### 育児短時間勤務制度

通常の就業時間(9:30~18:00)から勤務時間を短縮して勤務する制度です。1.5時間を上限として1日の所定労働時間の短縮が可

能であり、従業員の希望に応じて勤務時間を設定できます。こちらの制度はもともと子どもが小学校に入学するまで利用できる制度でしたが、制度を見直し、今では子供が小学4年生の始期まで延長しました。

#### 制度を利用しやすい環境づくりのために

制度を導入したとしても、その制度が使用できない職場環境では意味がないため、部門長や店長などのすべての管理職がイクボス宣言を行いました。

店舗では、店長が自分はイクボスとして何をするのかを考え、各々独自のイクボス宣言を行っており、店舗の全従業員の目に付く場所に宣言内容を掲示しています。

また、企業としても青森県が主導する「あおりイクボス宣言企業」にも登録しており、2019年には「あおりイクボスアワード」を受賞しました。

### 取組による効果

#### 企業イメージが向上

育休取得促進や女性活躍推進に取り組んだ結果、各種認定の取得やアワードを受賞することができ、当社の取組についての取材を受けることも多くなりました。また、同業他社から当社の取組を参考にさせていただいた照会も入るようになりました。

社内での効果としては取組開始以前では年次有給休暇の平均取得日数は5日未満であったものが、今では平均10日程度となり、所定外労働時間も減ってきています。

また、短期間育児休業制度の利用率は100%となっており、男性の育児参画に対する意欲もあがり、家庭円満にもつながっていると考えています。

### 育休取得者の声



#### 育児経験が仕事への姿勢に好影響

本社サービス部 小笠原 裕介さん

第一子誕生の際に、短期間育児休業制度等を活用し1週間育児休業を取得しました。私は家事の部分を積極的に行いましたが、育休終了後も、家事・育児に参画した結果、今では自然と家事・育児ありきのスケジュールを立てています。会社では残業をなるべく抑えることを考えることが増え、仕事の効率化を意識するようになりました。また、以前は今日ある業務は今日中に片付けたいと考えて仕事をやっていましたが、家事・育児を行うようになってからは「臨機応変に」という考えが出て、仕事に対する考え方が変わりました。このように育児に参画することにより仕事に臨む姿勢に好影響が出ました。

# 職員の意識醸成や職場復帰しやすい環境づくりで育休取得を促進

～制度を推進～



総務人事部  
大澤 真哉さん



## 長野県労働金庫

設 立	1951年
所 在 地	長野県
事 業 内 容	金融業
従 業 員 数	382名



### 取組のきっかけ・経緯

#### 時代的な背景を受け、取組を開始

当金庫ははたらく仲間がつくった福祉金融機関として、すべての職員が働きやすい環境づくりに取り組んでいます。男性の育休についても時代的な背景（関係法令の改正や制度の整備等）を受け、取組を進めています。

### 具体的な取組の内容

#### 男性の育休取得に関する意識醸成と周知・啓発

当金庫では、男性の育休取得に関する意識醸成を目的として、周知・啓発活動を行っています。例えば、2022年4月ごろから育休に関するトピックに特化した「育休ニュース」を発行し、庫内のイントラネット上に掲載しています。内容は、男性の育休取得者の体験記（育休取得のきっかけや、育休中の過ごし方、育休取得によるメリット、家族にもらった言葉など）、育休取得に関する制度（国の制度に関連するものや、共済会等の独自の制度等）等についての紹介です。さらに、全国の労働金庫で共通して使用している「仕事と育児の両立支援リーフレット」も活用しています。これには妊娠期～出産後～職場復帰後のモデルケースが時間軸に沿って記載されており、どのタイミングで給付金がもらえるのか、賃金はどうなるのかなどの経済的な観点の情報も掲載されています。

#### アンコンシャスバイアスをなくす取組

男性の育休について「取らないもの」「取らなくて当たり前」というアンコンシャスバイアスを持つ職員もいるかもしれないという考えから、

このバイアスを排除する取組を実施しています。具体的には、各部門に対して映像コンテンツ等のツールを活用した学習を促しています。また、労働組合と当金庫が共同で「男女ともに育児に参画できるような育休取得促進を推進していく」というメッセージを発信しました。

#### 安心して職場復帰できる環境づくり

育休取得者の休業中に、当金庫の情報に触れる機会が減り、疎遠になることを防止するため、年に1回、育休取得者を対象とした、子ども連れでの参加も可能なミーティングを開催しています。前半は当金庫の直近の動きや当金庫を取り巻く状況、育休に関する制度関係等の説明をしています。後半は参加者の交流会としており、参加者同士が近況報告や育児に関する悩み相談・情報交換等をする時間としています。

また、各部門・チーム等でも取組を行っています。例えば、部門長から育休取得者に対して月に1回程度、体調確認等の近況伺いの連絡を入れるようにしています。チームによっては業務用の連絡ツールで適宜情報を共有しているケースもあり、部門・チームごとにやりやすい方法で育休取得者に職場の情報を共有しています。

### 取組による効果

#### 人材確保につながることに期待

取組を進めた結果として、職場の働きがい向上し、当金庫で働き続けたいと思ってもらえるようになってきているのではないかと考えています。

また、当金庫はプラチナくるみん認定を取得し、ホワイト企業大賞も受賞しています。最近では、こういった企業の活動に注目する学生が徐々に増えてきているように思いますので、優秀な人材を獲得するという意味でも、当金庫のアピールにつながることを期待しています。

### 育休取得者の声



#### 仕事の引継ぎを工夫しながら育休を取得

営業統括部 小口 将也さん

育休取得によって最も強く感じることは、家族との距離が縮まったということです。例えば、子どもたちと育休期間中に接する時間が増え、また復帰後も時差出勤により出勤時間が遅くなる日は幼稚園へ送ることなどにより、日常でも共に過ごす時間が多くなり、以前よりも絆が強くなったように思います。

私の場合、育休の取得は異動した直後のタイミングであったため、私が担当すべき業務でも、私自身が把握していないものが多数ありました。そこで、まずは通常行っている業務内容を上司や先輩等に確認し、育休期間中にどのような仕事が発生するかを書き出し、引継ぎを行いました。また、すべての業務を単純に引き継ぐのではなく、業務によっては細分化し、時期をずらすなど、できるだけ職場のメンバーの負担にならないように工夫しました。

# 子育てに優しい社内の雰囲気づくりと事前準備で 育休取得を当たり前

～制度を推進～



管理部人事総務課  
阿久津 紀子さん

CATV  
ケーブルテレビ株式会社

ケーブルテレビ株式会社

設立 1987年

所在地 栃木県

事業内容 情報通信業

従業員数 190名



社内掲示板での発信

## 取組のきっかけ・経緯

### くろみん認定の取得に向けて取組を開始

当社は2016年にくろみんマークの認定を受けました。2011年の震災直後に当時の社長が急逝し社内が混乱しましたが、新社長となった高田は従業員の不安を払拭しようと、労働環境に関するさまざまな改革に取り組みました。くろみん認定もその一環です。このことが、男性の育休取得推進の大きなきっかけになったと考えています。

## 具体的な取組の内容

### ビジュアルを活用し、子育てに優しい 雰囲気づくりを促進

当社では、「子育て応援企業」の風土を作るため、ビジュアルを大いに活用しました。従業員に子どもが生まれると赤ちゃんの写真を提供してもらい、名前やコメントを入れて掲示するシンプルな方法です。当初は社内に設置したコルクボードを利用していました。今ではグループウェアの掲示板と、各拠点にあるデジタルサイネージで発信しています。また、育休中の従業員が生まれた子を連れてくることもあるので、社長に抱っこしてもらい、その写真も投稿しています。これは、「会社が仕事と家庭の両立を応援している」という「トップメッセージ」になります。従業員同士の会話が生まれ、コミュニケーションの活性化にも繋がりました。女性はもちろんのこと、男性の家庭の状況に対する周囲の理解も得られやすくなったと感じています。

一方で、子どもにまつわる話は幸せなことばかりではありません。「応援」は止めないが、「配慮」も忘れてはならないことを常に心に留めています。

## 育休取得を前提とした業務の進行

男性の育休については、当初は人事から働きかけていましたが、数名の実績ができたところで従業員の方から相談に来てくれるようになり、「メッセージが伝わった」と感じました。今では男性従業員に子どもが生まれることが分かった時点で、育休取得を前提として上司に相談することが当たり前になっています。同じ部署の先輩後輩が、育児を話題に盛り上がっている様子もよく目にします。日頃の雑談や1on1面談の中で希望する育休の取り方を聞き、部署内で共有したり、業務が属人化することがないようにマニュアルを整備したりしているため、業務遂行において大きな問題は発生していません。

## 取組による効果

### 社内・社外の両方の面で効果を実感

先輩や上司の体験を聞いているせいか、若手従業員は育休を「当たり前のこと」「今しか経験できないこと」と捉えています。おかげで男性の育休取得率は現在100%を維持しています。

また、当社は、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得にも力を入れていますが、相乗効果でワーク・ライフ・バランスへの意識が高まりました。ほかにも働きやすい環境づくりのためのさまざまな取組を地道に続けた結果、2023年2月、SHEMホワイト企業ランキングで全国19,000社の頂点に立つことができました。メディアからの取材や同業他社からの見学の申し入れ、業界のセミナーに登壇する機会がととも増え、驚いています。新卒採用においても、仕事と家庭の両立を重視する若者からの応募が増えていると感じます。現在、採用は売り手市場であることから、労働環境の整備で同業他社と差別化を図ることは、優秀な人材の確保に繋がると考えています。

## 育休取得者の声



### 周囲の理解に感謝、経験して育休を勧めたいと思うように

カスタマーサービス部 サポート課 山口 航平さん

私には2人の子がおりますが、いずれのときもごく自然に育休を取りました。「育休を取ることは当たり前」という雰囲気がすでにありましたので、悩んだことはありません。おかげさまで、妻とともに育児を通じて貴重な時間を過ごすことができ、おむつ交換も上手になりました。同時に、育児の大変さも痛感しましたので、復職してからはさらに妻と協力しています。

また、残業が多くなると子どもと触れ合う時間が減ってしまうため、仕事の効率化に取り組むようになりました。育休取得前と比べて生産性が上がり、仕事と家庭の両立ができていると感じています。周囲の理解にはとても感謝しています。他の従業員に子どもが生まれた際には、自分の経験を踏まえたうえで育休を勧めたいと思っています。

# 男性の育休取得促進の取組に関する表彰・認定が取得の後押しに

～制度を推進～



企画管理部  
加藤 翔大さん



## 九州NSソリューションズ株式会社\*

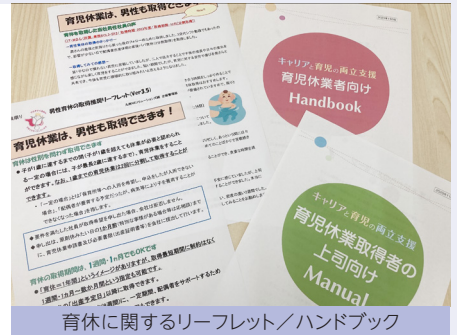
設立 1995年

所在地 福岡県

事業内容 情報通信業

従業員数 594名

\*2024年4月1日より「日鉄ソリューションズ九州株式会社」に社名変更します。



## 取組のきっかけ・経緯

### 働き方改革の一環として取組に着手

働き方改革として、働きやすい・働き甲斐のある会社づくりを進めている中で、年次有給休暇取得促進、総労働時間の削減等の施策と並んで、男性の育休取得促進に関する取組にも着手しました。

## 具体的な取組の内容

### 「男性育休取得推奨リーフレット」の作成・発信

2020年6月に「男性育休取得推奨リーフレット」の初版を作成し、全従業員向けに発信しています。大きく3つのコンテンツで構成されており、1つ目は育休制度に関する概要で、産後パパ育休と通常育休制度の違い、分割取得のパターン、社会保険料の免除条件等を紹介しています。2つ目はFAQで、実際に従業員から質問があったものや質問がありそうなものを掲載しています。3つ目は本リーフレットのメインである育休取得者の体験談で、取得のきっかけ、感想、取得を検討している男性従業員へのメッセージ等を掲載しています。(現在12名分を掲載)

本リーフレットは、社内イントラネットに掲載し、いつでも閲覧できるようにしており、法改正・社内規程の改訂や体験談の追加等のタイミングで、速やかに更新し、常に最新情報をお届けできるようにしています。また、更新時は全社メルマガ等で周知し、多くの従業員に見てもらおうように工夫しています。

### 「育休相談窓口」の設置

育休を取得しやすい雇用環境の整備として、相談窓口を設置してい

## 育休取得者の声



### 経験を通して人生観が大きく変わりました

鉄鋼ソリューション事業部 北九州鉄鋼システム部 諸隈 幸太さん

私は妻の育児・家事の負担軽減を目的に育休を取得しましたが、この経験を通して、人生観が大きく変わりました。育休期間に感じた育児の大変さや子どもの成長を見守っている実感は仕事をしているだけではわからない部分もあり、それを妻と一緒に経験できたことはとても貴重でした。育休取得後は、積極的に育児・家事に参加しています。家事のタスクを洗い出して、適材適所となるように分担しました。また、食事、入浴等もタイムスケジュールを決めて実施するようにしています。

また、仕事の仕方でも変わりました。今までは翌日の仕事も前倒しで取り組んでいましたが、現在は、仕事と家庭のバランスを重視し、より計画的にコントロールしています。例えば、当日の業務量を踏まえ終業時間が定時を超えそうなときは、出社時間を早めたり、在宅勤務を活用して通勤の時間を育児に充てるように工夫しています。

ます。育休取得経験のある男性従業員（上記掲載の加藤さん）が窓口の一人として担当していることが工夫の一つです。男性からの相談も増えており、「産後パパ育休と通常育休の違い」や「出産予定日が変わった時の手続き」等、制度に関する質問が多い傾向にあります。

## 社内向け制度説明会の開催

育休に関連する制度の社内向け説明会も行っています。これは、定期的に行っている従業員代表との対話会で挙げた「育児に関する社内制度の説明会があったらいいね」という意見がきっかけで実施したものです。また、親会社が主催する育休取得者／取得者の上司向けの説明会もあり、開催の際は全社に案内を出しています。

他にも、全従業員が出席する会議で社長から男性育休推進に関するメッセージを発信してもらったり、育休取得率に関して具体的な目標値を掲げ、実績を含め、社内に開示する取組もはじめています。

## 取組による効果

### 男性の育休は当たり前という雰囲気の醸成、実績の積み上げ

昨年度の男性育休（産後パパ育休を含む）取得者は過去最多の5名でしたが、2023年度は2月時点で9名と大幅に増えていることから、男性の育休取得が当たり前だという雰囲気が醸成できつつあると捉えています。また、男性の育休取得促進の取組も評価基準となる県からの表彰の授与やプラチナくるみん認定等も、取得に悩む男性社員の背中の後押しになっていると感じています。



# 両立支援に寄与する制度やイクボス養成の取組により職員の仕事と育児を支援



## はましん 小浜信用金庫

### 小浜信用金庫

設 立	1925年
所 在 地	福井県
事 業 内 容	金融業
従 業 員 数	101名



## 取組のきっかけ・経緯

### 職員確保を目的として

当金庫では、女性職員は非常に大きな役割を担っており、女性職員の長期雇用は大きな課題でした。離職を防ぐためには、家庭内における女性の負担軽減が必要であると考え、男性の育児参画を進めています。

また、地域の少子高齢化や若年層の地元離れといった、働き手となる世代の減少は顕著であり、人材が集まりにくいことも大きな問題となっていました。

このような問題を解決するためにも女性の活躍支援や男性の育休取得をはじめとしたワーク・ライフ・バランスの改善が必要と考え、約20年前から取組を開始しました。

## 具体的な取組の内容

### 職員からの要望を踏まえ制度を導入・改定

当金庫では、年3回、人事研修課が全職員と面談をする機会を設けています。面談の前には自己申告書を提出してもらい、仕事と家庭の両立に関する悩み事や不安などについて話を聞いており、男性職員からの育休に関する相談もあります。そのなかで職員から出てきた要望を踏まえ、各種制度を導入・改定しています。

### 仕事と育児の両立に寄与する各種制度・取組

当金庫では、以下のような制度を設けて、職員の仕事と育児の両立を支援しています。

#### 配偶者出産休暇

本制度は、2009年に導入したもので、配偶者の出産の際、有給

で2日間休暇を取得できる制度です。

直近では全男性職員が利用しています。出産に立ち会うことで男性は「親になる」ことを自覚し、また、配偶者をいたわろうとする気持ちが強まることで、家事育児に積極的に参画すると考えています。

#### 看護休暇

本制度は2002年に導入したもので、子ども1人につき法定の5日に加え、さらに3日を追加した計8日が付与されます。いずれも時間単位で取得可能としており、子どもが中学校卒業まで使用できる有給の特別休暇となります。

使用理由も、子どもの看護のみならず、学校行事等のイベントにも使用できることから、男性職員も積極的に本制度を利用し、子どもとの時間を確保しています。

#### 「理事長塾」の開催

2012年度より管理職に対し、仕事と家庭を両立する職員への理解を促し、サポートすること等を目的とした「理事長塾」を年2回程度開催し、イクボス養成の取組を進めています。

## 取組による効果

### 職員の働きやすい職場環境を実現

仕事と育児の両立を可能とする環境を整備したことで、多くの女性職員が自身のキャリアをあきらめることなく、働き続けるようになりました。

育休という点では男性も育休を取得することで子育てに対する理解が深まり、育児参画に積極的になります。

男女問わず育休を取得することにより、当金庫内でお互い様の精神ができたと感じています。また、早い時期から取組を始めていたこともあり、県内第1号の男性の育児休業取得者などの実績もあがっています。

## 育休取得者の声



### 職場の協力により育休取得

業務部 島津 和樹さん

私は、三人目の子どもが10か月の時に育休を取得しました。育休期間中に家事・育児を行うことで、妻の負担を軽減し、妻がリフレッシュできる時間を確保することが主な目的でした。妻と相談した結果、授乳等の母親しかできないことが減り、ひと段落ついたタイミングで取得しました。育休取得に際しては、業務が多忙とならない期間に取得時期を調整しました。一か月以上前には上司・同僚に取得時期を伝え、その期間には重要な仕事がないよう調整の協力をお願いしました。私の職場には育休が取得しにくい雰囲気はありませんが、私が育休を取得することにより、さらに次の人につながることを期待しています。

～制度を推進～



右:法務・コンプライアンス室  
丸山 卓さん  
左:総務部  
岩崎 達也さん

## YOMIURI AGENCY

株式会社読売エージェンシー

設立 1936年

所在地 東京都

事業内容 広告業

従業員数 121名



作成したリーフレット

### 取組のきっかけ・経緯

#### くろみん認定取得に向けて検討を開始

きっかけは2017年に女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した際に、えるぼし・くろみんの認定制度を知ったことです。当社はえるぼしの認定基準をすでに満たしている状況であったため、自然とくろみん認定の取得も検討しました。くろみん認定の取得においては、男性の育休取得が基準の一つにありますが、認定の取得を検討する中で、男性従業員が育休を取得することが、その従業員自身のワークの充実にとってライフの安定にとってもよいとの認識を持ちました。上記の認識に加えて経営層からの後押しもあり、取組を開始しました。

### 具体的な取組の内容

#### リーフレットを用いて育休取得の周知・啓発

当初は男性が育休を取得するという発想が社内ほとんどなかったため、まずは2017年に男性の育休取得に関するリーフレットを社内で作成し、周知活動を実施しました。リーフレットには、当社が男性の育休取得を応援していることや、男性が取得することのメリット、給付金や社会保険料免除等の情報、管理職の心得等を掲載し、A4サイズで4ページにまとめました。また、2023年に産後パパ育休制度等を含めたリーフレットの更新とその内容に関する全社研修(後述)を実施しました。その結果、「男性も取得することができるんですね」といった従業員の声や、「育休を取得しようと思います」といった申し出もあり、取得できる雰囲気が出てきていると感じています。

#### 全社研修を通して、全社員の意識改革を実施

当社では、男性が育休を取得する際には、男性従業員自身が「男性

も育休を取得することができる」という意識を持つことに加えて、上司や同僚の「育休は取得することが当然」という意識や声掛けが重要であると考えています。そのためには、定期的に全従業員に対して男性の育休取得に関する啓発を行うことが重要です。当社では2023年にリーフレットを更新したタイミングで、男性の育休取得に関する研修を実施しました。研修は全従業員を対象としたため、育休取得を検討している男性従業員だけでなく、上司や同僚の意識改革につながったと感じています。育休取得時には業務の引継ぎ等のため、時間をかけて準備する必要があります。従業員が早めに取得を申請できる環境は業務遂行の観点でも大切であり、この研修等によりこういった環境の整備も進んでいると感じています。

### 取組による効果

#### 男性の育休取得者の増加と感謝の声

取組を始める前は、男性の育休取得者はいませんでしたが、取組を進めたことで直近2年間の男性の育休取得率は40%となっています。また、多くの従業員は17日程度と取得期間はまだ短い状況ではあるものの、今年は当社で最長となる6か月間の育休を取得した従業員もいます。男性の育休の場合、女性と異なり長期間取得することに対してどうしても遠慮してしまうことがありますが、長期間取得する従業員が出てきたことで、取組の成果が徐々に表れてきていると感じています。

また、男性の育休取得を含め、当社は仕事と家庭の両立に対するサポートを充実化させており、そのことに対して従業員から感謝の声も届いています。今後は、同僚の育休取得をサポートしている周囲の従業員に対する支援や、長期の育休取得中の従業員に対する職場復帰に向けた支援の拡充等も検討することで、様々な形での家庭との両立が可能な環境を引き続き整備していきたいと考えています。

### 育休取得者の声



#### 取得が社内の新しいコミュニケーションにつながった

ビジネスプロデュース局1部 尾嶋 祐介さん

2022年に子どもが生まれ、その年に20日間の育休を取得しました。所属部署内に育休を取得した経験のある男性従業員がいたため、取得しやすい雰囲気が浸透していたことが取得理由の一つです。

育休を取得したことで、子どもの夕飯の時間や入浴の時間など、家庭内のリズムをインプットできたことが良かったと感じています。復職後も家庭の状況を想定しながら育児に携わることができたため、妻の負担軽減につながっているのではないかと考えます。また、育休取得によって、子どもが生まれたことが社内に広く伝わった結果、他部署の子どもを持つ従業員との交流にもつながり、社内コミュニケーションもよくなりました。

～制度を推進～



人事部

右: 小山 美佳さん

左: 滝口 沙都子さん



株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

設立 1999年

所在地 東京都

事業内容 サービス業

従業員数 390名



## 取組のきっかけ・経緯

当社支援事業との関連で  
取組・社内理解が促進

当社は創業当時から女性が活躍している会社であり、長期的に活躍できるように両立支援や女性の活躍推進の取組を進めてきました。そのような風土を基盤として、当社では企業に対してウェルビーイングや健康経営の支援を実施しており、女性だけでなく全従業員が活躍できることを重視するようになりました。その中で、男性の育休取得に取り組み始めたのは、くるみん認定の取得を検討した際に、認定条件に入っていることを知ったことがきっかけです。当時は男性の育休取得の前例がなかったものの、既に「女性だけでなく男性も仕事と育児の両立をする必要がある」という考え方を受け入れやすい風土ができていたため、2012年頃から行動計画を策定して取組を開始し、2014年にくるみん認定を取得しました。

当社は、コーポレートメッセージとして掲げている「企業に未来基準の元気を!」を自ら体現することが、お客様に提供するサービスの価値の向上につながると考えています。男性の育休取得推進も上記の取組の一つであると考えています。

## 具体的な取組の内容

育児と仕事の両立支援研修で  
育休取得に対する心構えを養う

当社は、年に1回テーマを変えながら両立支援研修を実施しています。昨年度は先輩パパ・ママによるトークセッションを開催しました。研修のテーマは毎回人事で選定していますが、社内でアンケートを実施することで従業員の要望に応えられるようにしています。参加は任意ですが、参加者の多くは、現在育児と仕事を両立している従業員や、今後子どもを持つことを考えている従業員です。「両立

をするうえで大変なこと」や「育休を取るにあたってすべきこと」等の先輩パパ・ママの体験談は、これらの従業員の今後の働き方の参考になると考えます。またこのような研修の開催が、従業員同士のネットワーク構築のきっかけになればと考えています。

管理職・人事・役員が情報共有し、  
スムーズに育休が取得できる体制を構築

当社は、管理職向けに上司として対応すべきことをまとめたマネジメントガイドブックを作成しています。もちろん、その中には育休制度に関する内容も含まれており、育休取得の申出があった場合の対応について記載しています。

当社の男性従業員の育休取得期間は平均で約6週間ですが、半年間や1年間取得する場合も珍しくありません。長期間の育休取得で部署内での人員調整では対応しきれない場合には、当該部署の管理職、人事、役員で情報共有し、派遣社員の手配、新規の人材採用、部署異動等で人員の配置を調整することとしており、「忙しいから育休を取れない」ということがないようにしています。

## 取組による効果

## 社内外で取組の効果を実感

まず、働いている従業員のエンゲージメントの向上につながっていると考えています。当社では従業員向けにサーベイやさまざまなアンケートを実施していますが、結果そのものだけでなく、自由記述欄で、会社の取組に対する感謝の言葉をもらうこともあります。

また、採用活動においても効果を実感しています。説明会・面談等では男性の育休取得率等の高さに驚かれる応募者も多く、企業イメージの向上や応募者数・内定承諾者数の増加につながっていると考えています。

## 育休取得者の声

## 上司や周囲に感謝し、後輩のサポートをしたい

人事企画部 神原 学さん

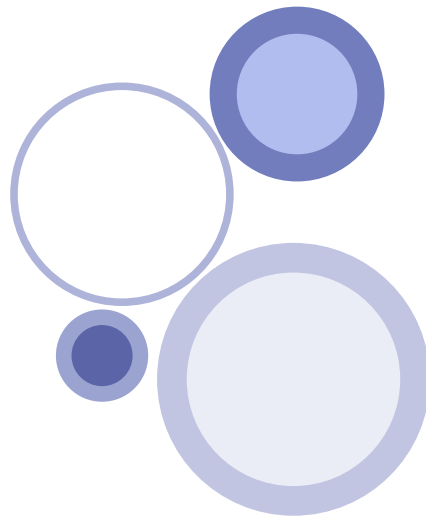


私は、入社6年目の2022年、妻の出産直後に3か月育休を取得しました。これまでに複数の男性の先輩従業員が育休を取得しているのを見て、私も取得したいと考えていました。当初は1か月間の取得を考えていましたが、上司に「1か月は短い。もっと取ったら」と言われ、3か月間取得しました。

育休取得時は営業を担当していたため、育休取得にあたって引継ぎ資料を作成しました。顧客ごとのスケジュールを作成し、いつどのようなことが起こる可能性があるかを明示して、ステータスがわかるようにしました。

上司が全力で応援してくれたこともあり、育休を経て、周囲への感謝とともに上司に対して恩返ししたいと思うようになりました。また、これまでは残業する前提で仕事をすることもありましたが、育休を経て、日中にいかに仕事を終わらせるかを意識するようになりました。

私が上司や職場のメンバーにサポートしてもらったように、後輩が育休を取得する時にはサポートしてあげられる上司になりたいと考えています。



# 育児休業取得企業好事例集

(令和5年度厚生労働省委託事業)

令和6年3月発行