

令和4年度

育児休業 取得企業 好事例集

人事担当
必見!



育てる男が、家族を変える。社会が動く。

働き方改革とトップの意識改革が 男性の育児休業取得を後押し

interview **No.1** 先進企業紹介
インタビュー



制度を推進した人

三承工業株式会社
ブランド推進室
寺田有希美さん



育児休業を取得した人

三承工業株式会社
美濃加茂支店長
五十嵐泰さん



● 育児休業取得期間 **20日間**

Step.1

以前から行なっていた 労働環境を向上する仕組み作り

2012年にワンマン経営からの脱却、2015年に女性活躍推進を掲げ、子連れ出勤を可能にしてキッズルームも設置。翌2016年には働き方改革を推進して、休み方を改善、その延長線上にあったのが男性の育児休業取得促進でした。

Step.2

少子化社会で生き残るためにも 男性の育児休業を推進

男性が育児休業を取得しにくい企業には若い方たちが来ないという危機感もあり、積極的に動き出しました。部課長会議では制度が変わる度にその概要と会社側の対応を伝え、取り組みを進めました。

Step.3

収入面での不安要素を払拭

育児休業取得のメリットが分かりづらかったので、収入面の不安も含めて社労士に相談したところ、短期の育児休業でも社会保険料の支払いが全額免除されるということが分かり、取得者にお伝えしました。

実践して起きた変化

変化1

初の男性育児休業取得者が出て制度の周知へ

これまで育児休業を取得しようとしても忙しくて休めない状況でしたが、優良企業の事例を学ぶことで働き方改革が進み、状況が好転しました。さらに初の男性育児休業取得者が出たことで制度が周知されるようになりました。

変化2

役員や部課長と育児休業関連情報を共有

育児休業取得を会社全体の目標に掲げ、出産を控えた社員の情報を役員や部課長と共有できるようになりました。今後対象になりそうな人には、あらかじめ周知をしています。

変化3

社員からの相談も増加

すでに2人目の男性育児休業取得者も決まっており、その他の社員からも相談されるようになりました。今後ますます増えることが予想されます。

既存の制度のおかげで育児休業取得しやすい環境

人事部から積極的に声を掛けてもらったことで、自分自身に育児休業が必要だということに気づくことができました。当社の場合は、もともと子連れで勤務可能な「カンガルー出勤」という制度があるため、会社全体で子育てをバックアップするという考えが浸透しています。そのため、育児休業も遠慮することなく取得できると感じました。

不安だった収入面は細かいシミュレーションで納得

育児休業取得にあたって最も危惧したのは収入面です。そこで取得日数に対する給与額を細かくシミュレーションしてもらい、期間を決定しました。管理職として周囲の負担も考えましたが、当社は普段から「特定の人しかできない仕事」を作らないようにしているため、2週間程度の育児休業は問題なく取得できました。

育児休業によって共に子育てしている意識が芽生えた

14日間の育児休業とお盆休みを繋げて休み、家族に対して本当に必要なサポートができました。第二子出産で利用しましたが、1人目に比べて子どもと妻に対する時間のかけ方が随分変わったので、一緒に子育てをしている実感があります。職場では普段から時間・情報・問題の共有ができていたので、業務面での不安はありませんでした。

TOPIC

会社みんなで子育てをする 「カンガルー出勤」

三承工業株式会社では、子連れで出勤できる「カンガルー出勤」という制度を推進しています。ほぼ毎日誰かしの子どもが職場にいて、男女問わず皆で助け合っているため、男性も遠慮することなく育児休業取得できるという声も。



会社概要

三承工業株式会社

<https://www.sunshow.jp>

- 事業内容／新築工事・建築工事・リフォーム工事・土木工事業等
- 従業員数／67名
- 所在地／岐阜県岐阜市水主町2丁目53番地
- 設立／2006年3月
- 男性の育児休業取得実績／2名

今後の展望

育児休業の推進だけではなく体制は作れません。ノー残業デーの導入や女性活躍推進など、以前から行なってきた仕組み作りとトップの意識変革が功を奏し、男性育児休業が実現したと考えています。今後は育児休業取得のメリットを明確に伝えていくことで、制度が定着していくのではないのでしょうか。

初期段階における役職者の取得が その後の男性育児休業を加速化

interview **No.2** 先進企業紹介
インタビュー



制度を推進した人

株式会社ペンシル
代表取締役社長 CEO
倉橋美佳さん



育児休業を取得した人

株式会社ペンシル
ゼネラルマネジャー
尼崎祐輔さん



● 育児休業取得期間 1ヵ月

Step.1

ブラッシュアップを前提に 気負わず始めた男性育児休業

2015年頃からダイバーシティ経営の推進に取り組んでいたため、男性の育児休業の推進についても特別なことに取り組むという意識はありませんでした。最初から作り込んだわけではなく、テスト的に始めて制度をブラッシュアップしていくのが良いと考え、気負わず始めました。

Step.2

役職者の取得でその後に続く制度へ

男性の育児休業取得が定着するまでには2年ほどかかりましたが、初期段階で役職者であるマネージャーが率先して取得したことで、他の人が続きやすくなりました。「キャリアにとってマイナスにならない」ということを自ら証明した結果です。

Step.3

業務を属人化しない点が功を奏した

普段からすべての業務を属人化させない仕組み作りができていたので、育児休業においても非常にスムーズに引き継ぎ業務が行えました。本人も周りも構えることなく送り出せる体制が整っています。

実践して起きた変化

変化1

珍しい男性管理職の育児休業で 社内外から反響が

2019年当時は男性管理職の育児休業は珍しかったので、社内外から話を聞きたいという声が寄せられました。社内報やHPの事例を見てくださった方が多いようです。

変化2

男性の育児休業取得がごく普通のことに

2022年4月時点で男性育児休業取得率は50%ですが、現在は子どもができたという報告と同時に育児休業の話が出るようになり、育児休業取得のハードルが下がっています。

変化3

男性育児休業は 価値観の幅が広がる良いきっかけ

家事・育児の進め方や家族のあり方について家庭内でコミュニケーションを取ることも増え、そういったことを改めて考える、価値観の幅が広がる良いきっかけになっています。

管理職が制度を知ればもっと良くなる

妻が安定期に入ってから、上司に報告と併せて育児休業を取りたいという相談をしました。その後は取得時期の調整に入りましたが、1つだけ感じたことは、どのタイミングで取得すればより子どもと向き合う時間を取れるのか、バタバタしなくて済むのかといった情報が、世の中的にはまだ足りていないということ。育児休業取得は価値観が広がる良い経験なので、自分を含めた管理職側が、制度や育児・家事についてもっと知識をつけるべきだとも思っています。

育児休業を取得した人

株式会社ペンシル
プロデューサー
花岡光志郎さん



● 育児休業取得期間 1ヵ月

普段から引き継ぎしやすい環境を作るのが大事

私は2022年に取得しましたが、すでに社内には「子どもができたら育児休業を取るよね」という当たり前のような空気感でした。育児休業中は給与が6、7割になるため、金銭的負担をどう解消するかは家庭内で話し合いましたが、会社側から「給付や社保免除によって実質いつもの8割程度になる」と具体的な数字で説明してもらえたので、踏み切りができました。業務面では、普段から引き継ぎしやすい環境を作っておくことが大事だと思います。

TOPIC

子育て応援パッケージ 「ペパポ」

ペンシルには、親になっても長く働き続けられる子育て応援制度があり、育児休業取得前のガイドブック配布や子ども同伴出勤などがパッケージ化されています。



会社概要

株式会社ペンシル

<https://www.pencil.co.jp/>

- 事業内容／研究開発型ウェブコンサルティング
- 従業員数／140名
- 所在地／福岡県福岡市中央区天神1丁目10-20
天神ビジネスセンター15F
- 設立／1995年2月10日
- 男性の育児休業取得実績／5名

今後の展望

ペンシルは、全員のためにひとつの大きな制度をつくるのではなく、一人ひとりのために多様な制度をつくるのが方針。試行錯誤を重ねながら、柔軟に制度を進化させるスタイルでやっていきたいです。

ダイバーシティ経営推進のために 欠かせない男性の育児休業取得

interview **No.3** 先進企業紹介
インタビュー

U-media

制度を推進した人

株式会社ユーメディア
コーポレートデザイン部
人材・組織開発チーム／広報・PR室
阿部ちはるさん



育児休業を取得した人

株式会社ユーメディア
メディアクリエイション部
デジタルマーケティングチーム
中村卓史さん



● 育児休業取得期間 約1週間

Step.1

男性育児休業へつながる働き方改革の第一歩

当社の中核として働く女性社員が出産を控えて退職を考えたことを機に、2009年に残業時間の削減から働き方改革に着手。最初はトップダウンで改革を始めたが、徐々に社員にもその必要性が伝わり、しだいに社員自らが考えるようになりました。

Step.2

あるだけではなく 使ってもらうところまでが制度

年次有給休暇とは別に、配偶者の出産時に2日間有給で休むことができる「特別休暇」と、育児休業の最初3日間を有給とすることで、計5日間を有給で休むことができる制度を運用していました。その後、よりわかりやすい制度運用を目指し、同制度を「チャイルドバース休暇」として、5日間の育児目的休暇へ再定義しました。

Step.3

相談できる風土づくり

多様なバックグラウンドをもつ社員へ一律に方針を伝えるのは難しいことです。取得率を上げたいだけでなく勘違いされないように、必要な人が必要な時に制度を使えるようにと、信頼関係を大事にしながら正しい情報を伝えることに注力しています。何よりもそうした姿勢を示すことで、相談できそうと思ってもらえるように心掛けています。

実践して起きた変化

変化1

相談できる風土の定着

社員が自分のライフキャリアの変化で育児休業をとろうと思った時に「まずは申し出て相談してみよう」という風土が定着しています。

変化2

お互い様の精神が育まれた

育児に限らず、介護や子育てといったさまざまな事情を抱えながら働いている社員がいるので、「みんなで成果を上げよう、状況に応じてフォローし合うのはお互い様」と思えるようになりました。

変化3

社員が長期的な視点で ライフキャリアを考えられるように

育児休業制度を中心とした両立支援制度の充実と活用モデルの広がりにより、短期・中期・長期の育児休業の取得、時短勤務の活用、リモートワークを取り入れたフルタイム勤務など、社員の状況と希望に応じた選択ができるようになりました。

育児休業中の経験が思い描く家族の形の原型に

上の子と過ごす時間を作るため、育児休業取得を決めました。取得して良かったことは、父親としての頑張りポイントが見えてきたこと。初めてのことにトライしながら、子どもたちや妻が求めていること、自分が活躍できるシーンが見えてきました。育児休業が家族全員で「理想とする家族のかたち」を確認し合える時間となりました。

育児休業は部下が経験を積む機会にも

育児休業前は、担当する業務をすべて洗い出し、自分がやるべきことと依頼できることの棲み分けを行い、取得日までのスケジュールを綿密に作成しました。タスクの一部は部下にお願いし、自分がいる間に経験してもらいましたが、それを機に部下に手渡すことができた仕事がありました。育児休業は部下が経験を積む機会にもなり、周囲にとっても良い影響がありました。また、協力してくれた方たちへの感謝の気持ちから会社愛が増しました。

育児は家庭と仕事の両立点を見つける期間

育児は一時的なものではなく今後もずっと続くものです。育児休業は今後の練習期間だと考え、家庭と仕事の両立ができるベストなバランスを見つける。そんな機会にしてみるといいのではないのでしょうか。

TOPIC

コロナ禍には子連れ出勤を実施

2020年の新型コロナウイルス感染拡大による緊急事態宣言、小中学校の休校を受けて、在宅対象外の社員には子連れ出勤を許可。会長室を改装し、子どもたちが過ごすことができるスペースにしました。



会社概要

株式会社ユーメディア

<https://www.u-media.jp/>

- 事業内容／コミュニケーションサポート事業、印刷・Web・イベント・映像等のメディアプロモーション事業
- 従業員数／140名
- 所在地／仙台市若林区土樋103(営業センター)
- 設立／昭和35年1月5日
- 男性の育児休業取得実績／2021年度:66.7%
2022年度現在:100%

今後の展望

育児休業は、両立支援制度の1つであり、社員が長期的な視点でライフキャリアを考えたときに、柔軟に選択できる環境を整えています。そこにある想いは、「ダイバーシティ経営の推進」です。多様なバックグラウンドをもつ社員が中核で活躍することで、シナジーが生まれます。また、それぞれの知見やスキルを活用しながら協力をしていくことで、みんなで価値を創り出していくことを目指します。

業務のマルチタスク化と奨励金で 育児休業取得者の負担を軽減

interview **No.4** 先進企業紹介
インタビュー



制度を推進した人

アスカカンパニー
取締役管理本部長
門脇弘朋さん
管理本部 HRグループ
清水咲良さん



育児休業を取得した人

アスカカンパニー
生産管理部 生産企画グループ
長野竜也さん



● 育児休業取得期間 約**1**ヵ月

Step.1

女性の育児休業推進の先に見えた男性育児休業

人材確保を念頭に、まずは女性の両立支援制度の充実を図ったところ、育児休業からの復帰が定着して男性社員からも育児休業を望む声が出るようになりました。そして10年ほど前に男性育児休業の第1号が出たのです。

Step.2

マルチタスク化を推進し、1人2役体制に

仕事の偏りを起こさないために、マルチタスク化を推進。休業を取る取らないに関わらず、自分のメイン業務と誰かが休んだときのサブ業務という形で、1人2役こなせるような体制を作りました。

Step.3

休業日数×1万円の奨励金を導入

育児休業中は収入が減少し、育児休業給付と社保免除を加味しても手取りが8割ほどになってしまいます。そのため、2020年より休業日数×1万円を支給する奨励金を導入しました(上限25日／最大25万円まで)。給付などを合わせると、休業前とほぼ変わらない収入が確保されます。

実践して起きた変化

変化1

次第に生まれた「お互い様」の土壌

将来を見据えた人材確保のための制度だと説明し、少しずつ受け入れられるように。やがてお互い様の土壌ができて、1人が2、3役を担うマルチタスク化が進んだことも手伝って、5年後には男性育児休業が定着しました。

変化2

仕事の幅が広がったマルチタスク化

マルチタスク化を進めたことで他人の仕事量まで把握できるようになり、業務の効率化が実現。各々の意識も変わり、仕事の幅が広がりました。

変化3

男性育児休業と同時に進んだ働き方改革

育児休業と並行して働き方改革にも取り組み、時間外労働の削減と同時に全社員の給与を7～8%ベースアップ。残業が減った分人件費は抑えられ、双方にとって良い結果になりました。

周囲の話で「育児休業は取って当たり前」という考えに

育児休業の詳細については、パパ座談会の模様をイントラネットで見たり、会社主催の説明会に出るなどして知りました。私の場合は妻も同じ職場なので、妻からもまた違った角度から説明を受けていました。周りの先輩方にも取得者が多く、話を聞くうちに「育児休業は取って当たり前」と思うようになりました。

取得前から復帰後の話があって安心できた

上司には、育児休業取得の2ヵ月ほど前から希望を伝えて相談しました。上司は取得する前提で考えてくれたので、特に驚かれることもなくスムーズに進められました。最初は復帰後の不安もありましたが、「復帰後は、今まで通りの業務に加え、データを活かした業務の効率化に向けた取り組みや、生産計画の立案などの工場の生産管理業務全般をお願いしたい」と言われ、不安は払拭されました。取得前から復帰後の話をしてもらえたことは大きかったです。

育児休業によって得られたのは「家族とのふれあい」

こどもが小さいうちから育児に関われるというのは大変貴重な機会です。育児の大変さも分かりますし、幼い頃からこどもと関わっているとより懐いてもらえます。復帰後の仕事の不安があるかもしれませんが、こどもと妻とのふれあいが大事。育児休業を取得することで、こどものためにもより一層頑張ろうと思うようになりました。当社は仕事面での不安はほぼないと思いますので、後輩たちにもぜひ取得して欲しいと思います。

TOPIC

社内周知にひと役 買っている「パパ座談会」

男性育児休業を社内に周知してもらうために、3、4年に一度行っている先輩パパ社員の座談会。育児休業取得者の生の声を社員に伝え、座談会から出た問題を会社が吸い上げて制度設計を作ること。



会社概要

アスカカンパニー

<https://askacompany.co.jp/>

- 事業内容／プラスチック製品の製造・販売
- 従業員数／250名
- 所在地／兵庫県加東市河高4004番地
- 設立／1968年
- 男性の育児休業取得実績／80%(2022年度実績)

今後の展望

会社としての今後の課題は人材の確保です。これだけの制度を整えられたのは、当社の強みの1つでもありますので、今度はそれをいかに皆さんに周知していくことが重要と考えています。

男性の育児休業取得100%達成 により採用応募者数も増加

interview **No.5** 先進企業紹介
インタビュー

TOMOE

制度を推進した人

株式会社トモエシステム
執行役員人事総務部長
大竹祥司さん



育児休業を取得した人

株式会社トモエシステム
財務管理部 情報システムグループ マネージャー
海士部豪さん



● 育児休業取得期間 **1週間**

Step.1

働きやすさと働きがいの追求

当時の課題は「社員一人ひとりの生産性を向上し、生き生きと安心して働ける職場づくり」と「グローバル化に対応できる多様な人材の確保」でした。そこで「働きやすさと働きがいの追求」を掲げ、2016年から賃金制度改革・研修の充実など本格的な人への投資を始めました。

Step.2

社内外に向けて

「男性育児休業100%宣言」を

長年人材の確保が悩みでしたが、ある講演で35歳以下のこどもがいない男性社員のうち、約9割が育児休業を希望していることを知りました。そこで2019年に、社内外に向けて「男性育児休業100%宣言」をし、初年度から100%達成に向け始動しました。

Step.3

6歳までの時短拡充&5万円の手当を支給

男性育児休業の導入と同時に育児時短労働の拡充を図り、利用期間を法定の3歳までから6歳までに延長。さらに給与面では、5日以上の育児休業に対して5万円の育児休業手当の支給を開始しました。

実践して起きた変化

変化1

「取って当たり前」の風土が定着

男性育児休業の第一号取得者が出た頃はなかなか休暇を取りにくい状況ではありましたが、会社主導で推進し、育児休業手当等で収入やキャリアに対する不安を解消したところ、「取って当たり前」という風土・体質が確立されました。

変化2

新時代を切り開く多様な人材を確保

採用で活用している媒体では、「男性育児休業100%達成」を積極的に発信しています。それもあって新卒採用エントリー数は3倍、説明会参加者数は5倍となり、課題であったグローバル人材も確保できました。

変化3

離職率が減少、売上は倍増

男性育児休業の取得促進に先駆けて始めたその他の働き方改革も功を奏し、育休との相乗効果で離職率は業界平均を大幅に下回る2.3%を実現。グループ企業全体の売上高は5ヵ年で倍増しました。

業務の不安を密な情報共有で克服

社内で一人目の育児休業の取得でしたが、最初は周りに迷惑が掛かるのではという不安がありました。また、妻も「女性が取るもの」という考えがあったようで、本当に大丈夫なのかと心配されましたが、先輩と日々情報を共有して備えたことで、大過なく終えることができました。先輩や上司のフォローのおかげですが、今は1ヵ月取得しても問題なかったと思っています。

業務棚卸の好機に転換

育児休業前は、業務の棚卸を行うことから始めました。ジョブリストを作成し、業務のABC分析を経て不要な業務や統合できる業務を洗い出しました。その後、業務を見える化・共有化し、計画的に引き継ぎを行いました。情報やノウハウを共有することで、1人抜けたからといって仕事が回らなくなる状況にはならず、結果的に自分の業務の棚卸しをする良い機会にもなりました。また、周りがどうフォローすべきかを会社全体で考えるので、組織力も上がる良い機会だと思います。

後輩たちもぜひ育児休業取得を

普段から家事は手分けしてやっていましたが、育児休業によってその割合が大幅に増えました。妻の負担が軽くなったことが目に見えて分かり、取得して本当に良かったと思っています。最初は取りにくいと思うかもしれませんが、男性も育児に参加するのが当たり前の時代になってきているので、後輩たちには積極的に取ってほしいと思います。

TOPIC

対象者全員が取得に至った 「男性育児休業100%宣言」

2018年までは取得率0%だった男性育児休業が、宣言後の2019年以降は100%に。「働く人の成長や幸せが企業の存続につながる」という想いのもと、数々の改革を行っています。



会社概要

株式会社トモエシステム

<https://www.tomoe-system.co.jp/>

- 事業内容／建設機械等の産業機械用部品を扱う専門商社
- 従業員数／85名
- 所在地／兵庫県神戸市兵庫区大開通7丁目1-17
- 設立／2011年11月1日
- 男性の育児休業取得実績／対象者5名中5名取得(100%)

今後の展望

当社では、育児休業は忌引と同じで「家族の生死以上に重要な仕事はない」という考えがベースにあります。いずれ介護休業を希望する社員なども増え、働き方は百人百様になるでしょう。会社としては、競争力を上げ、能力や個性を柔軟に発揮できる環境を整備していく予定です。

採用面でも効果を発揮し企業の 価値を高める育児休業の取得実績

interview **No.6** 先進企業紹介
インタビュー

 **丸文通商株式会社**

制度を推進した人

丸文通商株式会社
取締役 管理本部長
越野智明さん



育児休業を取得した人

丸文通商株式会社
総務経理部 人事課主任
本和騎さん



● 育児休業取得期間 **1ヵ月**

Step.1

保守的な社風との決別で進めた 人事制度の改革

本社のある地域が保守的ということもあり、社内にも少なからずそのような風土がありました。そこで2017年に女性が活躍できる人事制度に変え、その流れで男性の育児休業取得を進めて行こうと考えたのが始まりです。

Step.2

社員の家族が安心できる会社に

男性育児休業の推進で最も考えたのは社員の配偶者のことです。「育児休業を取得できる会社＝今後何かあった時にも休みが取れる会社」と思っていたことで安心感が増し、満足度の向上につながると考えました。

Step.3

育児休業取得を後押しした奨励金制度

取り組みを推進する上で最も有効だったのが、育児休業支援奨励金(5万円)です。本制度は、社員が通算して5日以上育児休業を取得した場合に支給されます。当時は有休すら消化できるレベルになかったため、育児休業より有休を選ばれかねません。そこで奨励金を出すことにしました。

実践して起きた変化

変化1

1人目の取得から4年、今では取得率64%に

第1号は2018年。以降毎年取得する社員が出ており、取得率は64%です。今では管理職が声高に推進し、上長自ら取得を勧める声が増えるようになりました。

変化2

福利厚生充実が採用面でも効果を発揮

最も影響があったのが採用です。採用においては給与ややりがいと同じくらい福利厚生が重要になってくるため、非常に注目度が高まりました。具体的には、採用活動時に男性社員も育児休業を取得することを話し、そのような職場環境を魅力に感じ、応募してくれる学生もいます。

変化3

企業の価値を高める男性の育児休業取得実績

育児休業取得率を高めることで、プラチナくるみんやホワイト500などの認定につながり、会社の認知度も高まりました。波及効果の大きさは計り知れません。

2回に分けて取得した各2週間の育児休業

社内では十数人目の男性育児休業取得者でしたが、2回に分けて取得したのは自分が初めてでした。もともと妻が産休中に辛そうにしていたので出産直後に育児休業を取ったところ、こどもの寝かしつけなどでとても感謝され、それほど喜んでもらえるのだったらもう一度ということで、産後半年ほど経った頃に2回目の育児休業を取りました。

育児においてどう動くべきかが分かるように

2回目の取得の際は、2回も取るのかと思われたらどうしようと考えていましたが、いざ上司に相談すると寛大で、思い過ぎだったことに気がつきました。育児を経験したことで、妻の苦労や大変さが手に取るように分かるようになり、自分がどう動けば喜んでもらえるのかの判断ができるようになったので、会社には感謝しています。

参考になった育児休業取得者の事例集

男性育児休業取得者の声を集めた事例集が社内の電子掲示板で紹介されており、取得前はそちらを参考にさせていただきました。以前は有休もなかなか取れず、「男性育児休業なんてもってのほか」という空気が社内にはありましたが、今ではそんな空気は微塵も感じません。男性育児休業取得者同士のコミュニケーションが増え、周囲の方からも協力が得られやすい環境になり、業務のバックアップ体制が充実しました。

TOPIC

これまでの実績を評価された 「プラチナくるみん」

子育てサポート企業として、2022年1月にプラチナくるみん認定を取得。男性育児休業や有休の取り組みが国から評価され、認定に至りました。



会社概要

丸文通商株式会社

<https://www.marubun-tsusyo.co.jp/>

- 事業内容／医用機器・分析科学機器・産業機械販売 機器保守サービス
- 従業員数／324名(男性240名・女性84名)
2022年4月1日時点
- 所在地／石川県金沢市松島1-40
- 設立／1961年(昭和36年)3月
- 男性の育児休業取得実績／過去5ヵ年度 累計17名 43.6%

今後の展望

取得率100%を目指すには意識改革が重要です。当社もまだまだ制度や実績の認知度が低く、さらなる周知の徹底が課題です。今後は定期的に発信することで意識や企業風土を変え、もっと気楽に取得できるようにしていきたいと考えています。

社長自らが育児休業を取得し 1ヵ月以上の取得がメインに

interview **No.7** 先進企業紹介
インタビュー



制度を推進した部署

石井食品株式会社
コーポレート総務部
橋本和加子さん



育児休業を取得した人

石井食品株式会社
ダイレクトインシイ
柳田友一さん



● 育児休業取得期間 **13日**

Step.1 社長の育児休業取得が推進のきっかけ

2019年に社長自らが育児休業を取得したことを機に、男性育児休業を推進する動きが出てきました。その後、従業員全員で男性育児休業を自分ごととして考える朝活、多様性を理解するための管理職向けセミナー、長期休暇取得についてのワークショップを行いました。

Step.2 「育児休業を取得するなら1ヵ月以上」が定番に

社長自身が「数日間だけの育児休業では意味がない。きちんと休業を取って家族のために時間を使うように」と発信していたこともあり、1ヵ月以上の取得がメインになりました。

Step.3 定期的に育児休業を応援している 会社の方向性を発信

育児休業を応援しているという会社のメッセージを感じ取ってもらうため、育児休業取得者のアンケート結果や人材開発部で得た情報などを定期的にチャットツールで全社配信しています。

実践して起きた変化

変化1 仕事を見える化して属人化しない

これまで9名(予定含め12名)が男性育児休業を取得していますが、育児休業によって仕事の見える化が進み、より属人化しなくなりました。

変化2 育児休業が部下の育成にも貢献

マネージャー層の育児休業取得も増える中、部下の成長に繋がるように業務を分担し、引き継ぎ、任せるという流れが定着しました。

変化3 時間単位で使える有休制度がスタート

これまで半日有休という仕組みがありましたが、それが時間有休になり、お子さんを病院に連れて行きたい時などに使いやすくなりました。

入社1年未満での育児休業取得

転職したてで当社での勤務実績は十分にありませんでしたが、早い段階で会社と相談し、取得できるように調整いただきました。取得期間は必要最小限の2週間にしましたが、社長から「もっと長い期間取りなよ」という言葉を掛けられ、安心し、その心遣いが嬉しかったです。

アプリも活用し業務を見える化して引き継ぎ

チーム内で引き継ぎ時間を取ってもらい、取得の1ヵ月前から徐々に業務の調整をしていきました。定常業務はチャットツールの予約投稿を活用するなどして、引き継いだ人にリマインドもできるように仕組みを整えておきました。育児休業中は引き継いだ業務が気になることもありましたが、アプリの通知はオフにし、メールも見ないと決めて育児に専念しました。

残業は減らそうという意識に

育児休業中は復帰後のことを見通して家族の生活リズムを整えたり、夫婦で相談しながら役割分担を決めていくことができ、有意義な時間になりました。夫婦としてのチームワークが良くなったと思います。また、子どもが産まれてからは、夕方の時間帯がこれまでにはいほど忙しくなったので、自然と残業は減らそうという意識に変わっていきました。

TOPIC

「ペアワーク」の推進

営業であれば1つの取引先に2人で行くなど、2人1組で業務を行うペアワークを打ち出し、個と個、部署と部署の協業によって、業務を円滑に進めています。



会社概要

石井食品株式会社

<https://www.ishiifood.co.jp/>

- 事業内容／食肉加工品の製造及び販売
- 従業員数／368名(臨時、パートを除く)
- 所在地／千葉県船橋市本町2-7-17
- 設立／1945年(昭和20年5月)
- 男性の育児休業取得実績／9名

今後の展望

世代交代を見据え、今後はより人材育成に力を入れて、先人たちの知恵を後進に残していくことも考えています。また、女性の管理職や外国籍の従業員の数をできる限り増やし、多様性が自然発生する状態を目指していきたいです。

属人化しない仕組み作りで 育児休業中の業務を互いにカバー

interview **No.8** 先進企業紹介
インタビュー



制度を推進した人

有限会社菅原物流
執行取締役・総務管理部長
菅原真実さん



育児休業を取得した人

有限会社菅原物流
日配センター副センター長
小林豊さん



● 育児休業取得期間 **2ヵ月**

Step.1

働きやすい職場作りの一歩として企業の イメージUPが最初のきっかけ

最初はドライバーのなり手不足が要因で、男性育児休業の推進に取り組むようになりました。それまでは、出産に伴う特別休暇を出産日や退院日に活用してもらっていました。

Step.2

県の育児休業取得奨励金が後押しに

転機になったのは、山形県が行っていた「イクメン応援プロジェクト」です。1週間以上で5万円、1ヵ月で10万円という男性の育児休業取得奨励金が県から取得者本人へ支給される制度の活用が後押しになりました。

Step.3

育児休業取得者の活躍が 制度の定着に繋がった

当社で3人目の育児休業取得者は、初の1ヵ月間の長期取得となりました。奥様の職場復帰と保育園入園の穴埋め期間の取得だったため、1人で育児と家事の重責を担ったことで責任感と柔軟性を身に付け、結果的に大きく成長して職場復帰してくれました。育児休業期間中は、チームリーダーである彼が抜けたことによる影響もありましたが、彼の丁寧な仕事ぶりがチームの円滑な業務を支えていたのだと気づかされ、お互い様の精神が広がりました。

実践して起きた変化

変化1

育児休業が当たり前の風土に

以前は有休取得もままならない状況でしたが、現在は男性育児休業取得者が9名と当たり前になりました。取得を望む声は多数寄せられています。

変化2

属人化しない仕組みが加速化

当社は24時間365日稼働しているため、普段から仕事を属人化しないような仕組み作りを進めています。市内便・県内便・近県便・長距離便など、ドライバー1人が最低3つのコースを熟知しておくなど、育休によってその仕組みが加速化しました。

変化3

家庭を充実させる視点が増えた

「産後は心身ともに疲れているので、寄り添い一緒に子育てする姿勢を見せることが大切」「決して手伝いや協力ではない」「パパの当事者意識がママにとってかけがえのない宝物になる」など、育休を有意義なものにするために、育児休業経験者が自らの経験をもとにレクチャーも行っています。

育児休業の経験が後進の指導や教育に活かされるように

妻が育児のために就職活動が進まず、生後6ヵ月の時に2ヵ月取得しました。会社に相談したところ、「男性も育児休業を取る時代。ぜひ取得して」と背中を押してもらいました。育児休業期間中は家事の分担によってスキルが上がりましたし、こどもに関わることで仕事面では人に対してより優しく接することができるようになりました。育児や家庭に向き合うことで仕事への意欲も増し、人との接し方や相手への思いやり、相手の立場に立って考えるという点で、育児休業の経験は後進の指導や教育にも活かされています。

育児休業を取得した人

有限会社菅原物流
鶴岡中央事業所所長
佐藤潤さん



● 育児休業取得期間 **1ヵ月**

育児休業でマイナスになったことは何ひとつない

看護師の妻が職場復帰をする際に、バトンタッチする形で1ヵ月の育児休業を取得しました。当社は育児休業に限らず急病などで人員が欠けることが度々あり、その都度対応可能な職場作りをしているので、育児休業を取得するにあたって大変なことはありませんでした。育児休業によって育児の大変さを妻と共有することができましたし、大変だからこそ愛おしさが増したと思います。職場では助け合いの精神が生まれ、育児休業を取得してマイナスになったことは何ひとつありません。育児休業はすべての親になる方に薦めたい経験です。

TOPIC

育児休業後の面談で 成果をフィードバック

会議や面談、日々のコミュニケーションUPを目的に、社内研修にホワイトボード・ミーティングを取り入れています。育児休業後面談では、育児休業中の振り返りに役立っています。



会社概要

有限会社菅原物流

<https://tunagimasu.co.jp/>

- 事業内容／一般貨物自動車運送事業・冷凍冷蔵食品配送・日本酒超冷蔵輸送・超精密機械定温輸送・倉庫管理・構内物流業務
- 従業員数／70名
- 所在地／山形県鶴岡市大半田字丁野田3-1
- 設立／昭和59年4月16日
- 男性の育児休業取得実績／9名

今後の展望

今後はより社員が生き生きと働ける職場を目指し、改革を行っていく予定です。例えば、現在の給与水準を維持しながら休みが増えるような取り組みができればと考えています。

トップのイクボス宣言と育児休業を見越したシフト体制により 育児休業取得率は100%に

interview **No.9** 先進企業紹介
インタビュー



制度を推進した人

社会福祉法人青谷学園

理事長 **白樫忠**さん

施設長 **小林靖尚**さん

窓口担当者 **畔岡友香**さん

事務局長 **鈴村由里**さん



育児休業を取得した人

社会福祉法人青谷学園

生活支援員 リーダー

緒方隼人さん

● 育児休業取得期間 **1**ヵ月



Step.1

離職率の高さが原因でまずは週休三日制を導入

働きがいや魅力を感じられないとの理由で離職が多い時期があり、何かしら手を打たないと改善が見込めないことから、ブランド力アップのため2017年に週休三日制を導入。1日あたりの労働時間を増やすことで、給与を下げずに休みを確保することができ、その頃から育児休業の取得促進も進めるようになりました。

Step.2

トップのイクボス宣言

2020年に理事長と施設長がイクボス宣言し、内外ともに男性育児休業の推進を発信するようになりました。上司から部下への取得推奨や、育児介護相談窓口の担当者が説明会を行うなど、周知に努めました。

Step.3

収入面の不安を解消

1ヵ月程度一緒にいないと子育ての実感が湧かないのではという理由から、最低でも30日間の取得を勧めています。それに合わせて「最大30日間まで賞与の減額はなし」と賞与の規定を見直し、収入面での不安を払拭しました。

実践して起きた変化

変化1

トップの宣言により管理職の意識も変化

トップがイクボス宣言したことで、上司が男性職員に育児休業取得を勧めるようになり、自然と取得しやすい空気感が生まれました。2020年には男性の育児休業取得率は100%になり、その後は男女共に全員育児休業を取得しています。

変化2

育児休業を見越したシフト体制を確立

女性だけでなく、男性もゆくゆくは育児休業を取るであろうことを見越し、あらかじめ採用することで、シフトが回せる状態を作りました。

変化3

最大7ヵ月取得する職員も誕生

今後は、指導者クラスの副主任の7ヵ月の育児休業取得や年度末に施設長の産後パパ育休も予定しています。産後パパ育休は休業期間中も就労可能な日を設定できるため、繁忙期でも休みが取りやすくなりました。

育休によって限られた時間で対応する力がついた

妻が安定期に入ってから、当時の施設長に報告と育休の相談をしました。引き継ぎに関しては、法人本部から渡された書類にどのような仕事を誰に引き継ぐのかを記載した上で、引き継ぎ相手に説明したり、データ化してお知らせするなどして、不在の間をお願いしたいことをおさらいするような形で話しました。育児休業中は、こどもの夜泣きにはじまりいろいろな出来事が起こる中で、限られた時間で先々を考えて対応するという力がつきました。その力や考え方は、職場に復帰して仕事をする上でも役立っています。

育児休業を取得した人

社会福祉法人青谷学園

生活支援員

徳尾恭佑さん

● 育児休業取得期間 **1**ヵ月



育児休業を通して人に頼り頼られることが必要だと思えるように

育児休業取得を考えたきっかけは職員会議です。施設長から話を聞き、そこで初めて男性の育児休業の必要性を認識しました。妻と相談して1ヵ月取得しましたが、第一子の育児ということで、夫婦共に不慣れで家事も育児も100点満点にするのは難しいので、互いに分担し合い、80点くらいでできるようにバランスを取っていました。仕事をする上ではそれまで人に頼ることが苦手でしたが、育児休業を通して人に頼り頼られることが必要だと思えるようになりました。

TOPIC

子連れ出勤可能な「出産育児支援」

保育所が休みになった時には子どもを連れて出勤しても良いという仕組みで、職員が交代しながら面倒を見たり、時には休みのパートさんがボランティアで子守をしてくださることも。



会社概要

社会福祉法人青谷学園

<https://aodani.or.jp/>

- 事業内容／社会福祉事業
- 従業員数／102名(2023/2/1現在)
- 所在地／京都府城陽市中芦原14番地
- 設立／1982年3月18日
- 男性の育児休業取得実績／5名(100%)

今後の展望

健康経営、残業は月15分の働き方改革、DXを推進していますが、変化することを喜び、できることは何でも取り組む姿勢でやっています。従業員の状況に合わせて制度が生まれるような環境で、今後も新しいことに挑戦していく予定です。

プロジェクトチームの意見や 職員アンケートの声を制度に反映

interview **No.10** 先進企業紹介
インタビュー



南東北病院グループ

制度を推進した人

医療法人三成会
南東北春日リハビリテーション病院
事務局長

中村喜美子さん



育児休業を取得した人

医療法人三成会
南東北春日リハビリテーション病院
介護福祉士

安齋拓也さん

● 育児休業取得期間 1ヵ月



Step.1 育児休業と仕事の両立支援 プロジェクトチームを発足

面談や職員アンケートで男性の6割が育児休業を取得したいと考えていることが判明。開所から5年後の2009年に、育児休業経験者の女性3名と今後育児休業を取得するであろう若手男性3名でイクメンに特化したプロジェクトチームを発足し、月1回の意見交換会を開催するようになりました。

Step.2 最初は役職者を中心に育児休業取得を働きかけ

男性育児休業を社内に周知するため、部署の責任者に対して制度の説明を行い、まずはその責任者を中心に育児休業を取得するように会社側から働きかけました。初の男性育児休業取得者は2009年、プロジェクトチームのメンバーの1人でした。

Step.3 職員の要望で育児休業中も 1ヵ月間は給与を全額支給

開所時に作った就業規則は一般的なもので、育児休業を取りづらい理由をヒアリングしながら職員の要望に即した制度を制定。例えば、男性5名の育児休業取得期間が重なった時でも対応できるよう業務スケジュールを作成したり、長期の育児休業を取得する場合は派遣によって代替要員の確保を行うなどしています。男性の育児休業は1ヵ月が大半ですが、最初の1ヵ月間は給与が100%出るようにしています。

実践して起きた変化

変化1 従業員の心境にも変化

会社独自の育児休業支援手当の支給にあわせて、感想文の提出を求めています。それを社内報やホームページ上に掲載することで、職員への制度の周知と育児休業を取得しやすい空氣の醸成を図っています。

変化2 業務の見直しや簡略化が実現

育児休業取得者の担当業務を他の職員が代替する必要があるため、リーダー業務を細分化して各職員に分担。全職員がリーダー業務を行えるようにマニュアル化し、特定の担当者しか分からない仕事やプロセスが曖昧な仕事を見直さずかけになりました。

変化3 若手人材が確保できるように

現在はほぼ100%の男性が育児休業を取得しますが、それを理由に就職してくださる方も増えました。職員が安定して働けることは、企業としての安定にも繋がります。

復帰後は「当事者意識」が芽生えるように

自分が申し出る前に、上司から取得してはどうかと打診がありましたが、そもそも自分が休むことで妻の役に立てるのか?という不安がありました。ただ、家事は以前から行っていたので、そこは大丈夫だったのではと思います。復帰後は、育児においても仕事においても当事者意識が芽生えました。ただ見ているだけでなく、何事にも積極的に関わっていけるようになり、しっかりと向き合うことが大切だと気づかされました。これは介護の仕事においても大事なスキルですので、非常にプラスだったと思います。

育児休業を取得した人

医療法人三成会
南東北春日リハビリテーション病院
介護福祉士

佐藤佳樹さん

● 育児休業取得期間 1ヵ月



育児休業によってモチベーションが上がった

取得前は給与面で不安がありましたが、上司や先輩方に相談するうちにその不安は払拭されました。育児休業を取得して良かったことは、こどもの成長を身近に感じ、「こどものためにも仕事を頑張らない」というモチベーションになったこと。男性で育児休業取得というのは不安があるかもしれませんが、家族との大切な時間が取れることはもちろん、仕事の活力にもつながります。育児休業経験者として、今はぜひ多くの方に取得していただきたいと思っています。

TOPIC

健康に配慮した働き方を 推進する「健康経営委員会」

健康に配慮した働き方の推進がさなる仕事と家庭の両立に繋がると考え、健康経営委員会を立ち上げ、長く健康に働き続けるための運動を実施。福島健康経営優良事業所の認定も受けています。



会社概要

医療法人三成会 南東北春日
リハビリテーション病院

<http://www.kasuga-rehabili.com/>

- 事業内容／回復期リハビリテーション病棟と介護老人保健施設、在宅支援サービス、メディカルフィットネス
- 従業員数／262人(2022年12月末時点)
- 所在地／須賀川市南上町123-1
- 設立／2001年
- 男性の育児休業取得実績／2021年度 実数:8名 取得率 80%

今後の展望

今後は継続して子育て支援は行いつつ、年に1回実施している職員アンケートの声を反映し、必要に応じて制度を見直したり、委員会を立ち上げるなどして、さらなる職場環境の改善に努めたいと考えています。