

男女とも育児休業をとるのが当たり前の時代に

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



令和6年度

育児休業取得企業 好事例集



独自の短時間勤務制度とワークシェア。 お互いさまの精神で

有限会社ナイスケアサポート

Nice Care Support
ナイスケアサポート

設立	2002年
所在地	奈良県奈良市中山町1324-1
事業内容	介護事業
従業員数	68名（正社員27名・パート41名）



取組のきっかけ・経緯

自身の経験から職場環境の重要性を痛感

私が起業する前に看護師として勤めていた病院では、長期間育休を取得するなんて考えられなかった時代でしたが、子育てしながら働ける環境が十分に整っていました。子育てと仕事を両立できたことで、会社が働き続けられる環境をつくるのが何よりも重要だと気づきました。また看護師時代に精神科の先生のアシスタント業務を務めた経験から、母親に頼りきった子育ては母親の負担は無論のこと、子どもに与える影響が大きいと実感したこともありました。

そうした経験から、起業したら誰もが子育てに参加できる環境を提供しようと決意し、起業当初から育休取得を推奨しています。女性職員の育休取得率は100%です。大手の社会福祉法人や医療福祉法人で働いた後、現状の職場環境では子育てをしながら働く未来が描けず、当社に転職してきた職員も少なくありません。

具体的な取組の内容

独自の短時間勤務制度で復帰後をサポート

育休復帰後の働き方については、正社員のまま短時間勤務ができる独自の「短時間正社員制度」を設けています。この制度は、出産を機に正社員からパートへ転換することなく、キャリアを継続してもらうことを目的としています。復帰にあたっては、必ずしも100%の力で戻ることが正解とは限りません。そのため、個々の状況に合わせて「9割復帰」から「6割復帰」まで、柔軟に勤務形態を選択できるようにしています。

以前、常勤での復帰に自信が持てず、パート職員への変更を希望した職員がいました。その際、パートになった場合と短時間正社員制度を利用した場合の給与モデルを提示して話し合ったところ、結果として制度を利用しながら正社員として1年半ほど勤務を続け、キャリアを守ることができました。

パートナーの協力体制など、家庭の状況は千差万別です。画一的な働き方を押しつけるのではなく、一人ひとりに最適な復帰の形を話し合っ決めていく。それが私たちのスタイルです。

また復職後を見据えて、職場の近況について情報共有する機会も設けています。育休取得中の職員が多いと人員不足になりますが、職員が足りないからといって採用してしまえば、育休取得後の職員が戻ってくる場がありません。職場復帰後の居場所を確保し続けることも会社側の務めだと思うので、チームで乗り切っています。

お互いさまの精神でワークシェア

育休期間を終えた職員が職場復帰しても、子どもが急に体調を崩して休まなければならないことが度々起こります。ただ急に休むことになるのは、子どもがある程度成長するまでの期間だけなので、職員には「復職後の1〜2年はみんなに甘えよう」と伝えています。その代わりに、自分以外の職員が急に休まなければならなくなったら、お互いさまという気持ちで代わりに出勤してもらいます。

ただ経営者の私がいくら言っても、各現場でお互いさまという気持ちを共有できていなければ、ワークシェアは実現しません。当社は複数の事業所を抱えていますが、自分が担当する事業所内だけでなく、大変な事業所があれば応援に行くことは当然であること、何より育休以外にも病気や介護で休むことは、働く人の権利であるということを職員に理解してもらう必要があります。ですから当社では面接の段階で、現場では互いに助け合うことが前提となっていて、その方針に賛同してもらえる人しか採用しないと伝えています。

取組による効果

子育てが成長の機会になる

当社で初めて育休を取得した男性職員のFさんは、約3か月の育休を取得しました。Fさんは「妻に任せきりでなく、自分も子育てにしっかり関わりたい」と考え、子どもが生まれて半年間は、夫婦で育児に専念しようと相談して決めたそうです。当社の職員の割合は男性が15%程度で、男性職員自体が少ないです。加えて年配の職員が多いため、Fさんが育休を取得するまで前例はありませんでしたが、育休に男性も女性も関係ありません。

Fさんは、子どもが生まれる4か月ほど前に別の事業所に異動する話が出ており、異動先の事業所に入る前の期間を活用したので、他の職員へのワークシェアは最小限に抑えることができました。Fさんは「人付き合いが得意なほうではなく、事業所の利用者さんとどう接したらいいのかと悩むことも多かったです。しかしどんな動きをするのか予測不可能な子どもと接していくうちに、人との向き合い方を難しく考える必要はないと思えるようになりました」と話しています。実際に職場復帰後のFさんは、人としての幅が広がり、楽しそうに働いていると他の職員も感じています。

職員の成長が、会社の財産になる

子育ては思うようにいかないことの連続です。育児をしながら、家事もして、仕事もする。どう段取りをしようかと考えたり、優先順位を決めなければならないことばかりですが、これは介護職にも通じる場所があり、子育ての経験が必ず仕事に生きます。

また介護職は人をケアするのが仕事で、人を大切にすると、慈しむ気持ちがなければできません。そうした心の部分は、自身の生活や経験の中で宿るものだと考えています。子育てを経験しなければ他人を大切にできないというわけではありませんが、子育ての経験があるとより利用者との関係性は作りやすくなり、ご家族の思いもくみ取りやすくなります。子育てに関わる環境があるなら、積極的に参加してほしいです。会社の経営面から見れば、育休中の職員が重なるなど、会社として苦しい時期を乗り越えていかなければなりません。しかし大切な職員の成長を長いスパンで捉えれば、子育てにより成長した職員が戻ってきてくれることは、会社にとってとてもプラスなことだと考えています。



取締役会長
井尻 祥子 さん

社員の働きやすさを最優先。 男性育休は求職者を増やす効果も

株式会社カワキタエクスプレス



設 立	1998年
所 在 地	三重県亀山市白木町60-21
事 業 内 容	物流業
従 業 員 数	30名



取組のきっかけ・経緯

立ち会い出産をしたい男性社員がきっかけに

2019年に男性社員が立ち会い出産をしたいので、出産日の前後で休みたいと話がありました。女性社員の育休取得率は100%でしたが、これまで男性社員の育休取得者がおらず、男性も取得しやすい形での制度を整備してはいませんでした。男性社員の前例がないためそうした制度がなかっただけで、女性男性で区別をしようという考えはなかったです。そこで社会保険労務士に相談したところ、男性社員が育休を取得すると助成金が出ると聞きました。助成金があることも男性の育児休業制度を整えることを後押ししたと思います。

具体的な取組の内容

シフトによる月給制導入で業務を属人化させない体制を整備

ドライバーの給与は、トラックで走れば走るほど稼げる歩合制が一般的です。当社も以前は歩合制でしたが、2009年から高卒採用に力を入れ始めたのを機に月給制を導入しました。歩合制だと高卒の未経験ドライバーは稼げにくいし、歩合制ではどの程度稼げるのかをイメージしにくいからです。ところがベテランドライバーから猛反発を受け、社員が20名程度だったときに一気に8名も退職しました。おかげで2011年の離職率は過去最悪の65%を記録し、会社の利益も53%減になりましたが、それでもこれが社員のためになると厳しい時期も乗り越えてきました。

月給制にしたことで、この仕事はこのドライバーが専任といった属人的な働き方をする必要がなくなりました。通常では同じ配達先に同じドライバーが配送を行う定期便も、シフトによって担当するドライバーが決まります。属人的に仕事を回していたら、そのドライバーが急に休んだときに対処できません。事務職も含め、基本的に社員全員がどの仕事にも対応できる体制を作りました。

男性社員が育休を取得する際には、育休取得期間に入る数か月前からシフトを調整したり、パートナー企業に応援してもらうなどしていますが、歩合制による属人的な働き方から月給制に変えてきたからこそ、上手くいっているのだと思っています。

密なコミュニケーションで支え合う関係づくり

ドライバーは勤務時間の大半をトラックの中で過ごすので、社員同士のコミュニケーションが取りにくいと思われるかもしれませんが、当社は常にコミュニケーションを図っています。定例のミーティングだけでなく、バーベキュー大会や社員旅行なども開催しており、そうした交流の場が多いため、仕事での悩みや対処法の相談も社員同士で話せる関係性が構築できています。何かトラブルが起きても社員同士で解決に動き、私のところに報告が上がってくるころには、すでにトラブルは解決していて結果報告のみです。

会社が働きやすいかどうかを判断するのは、社長である私ではなく社員です。そこでES（従業員満足度）推進を社員に任せています。現場で働く社員たちに、どうしたら自分たちの満足度が上がるのかを考えて実行してもらっています。

取組による効果

誰も不公平さを感じない働き方を実現

社員は育休に限らず、日頃から主体的に休みを取っているのです。育休を取得していない社員が余計に働かなければいけないといった不満の声もありません。育休期間中の男性社員の仕事をフォローすることも、誰がこの仕事に入るとシフトで決まるので、他の社員が対応するという点については、抵抗なくできています。シフト調整については社員の希望で調整していますが、問題が起きたことはありません。

男性社員の育休取得の事例ができてからは、子どもが生まれる男性社員は、「この期間は休みます」と当然のように言ってきます。それも常日頃から密なコミュニケーションを取っていて、何でも言いやすい環境づくりに努めてきたからということもあるでしょう。育休取得率を上げるには、社風も重要な要素なのかもしれません。

夢や希望を持って働くために

運送・物流業はとかく評価されにくいですが、物流が止まったら、社会も生活も全部止まってしまう。ドライバーはいないと困る仕事です。だから夢や希望を持って選ばれる業界にして、ドライバーを増やしていくべきですし、ドライバーが誇りとやりがいを持って働ける会社をつくるのが私の使命だと思っています。

当社にはさまざまな福利厚生があります。入社のために引っ越しをした社員への引っ越し手当や、働きながらトラックの免許を取得するためのサポート制度、コスメの購入に使えるコスメ手当などもあって多彩です。育休はその中の一つであって、すべては社員が働きやすい会社にするための手段です。ドライバーという仕事は、わずかな油断で命を落としてしまうほど危険な面もある仕事です。意識を高く持って仕事に取り組んでほしいし、そのために待遇は十分であるべきです。

業界がどうか、自分の会社の規模だと無理だとか、地方だからできないとか、やらない言い訳はありますが、業界も規模も地方も一切関係ありません。私も社員が20名に満たないときから改革に乗り出して、まだ道の途中ではありますがコツコツと歩んできました。少しずつ変えてきたからこそ今があります。



代表取締役
川北 辰実 さん



株式会社スエヒロ工業



SUEHIRO

設立	1987年
所在地	静岡県沼津市足高287-29
事業内容	建設業
従業員数	30名



取組のきっかけ・経緯

女性の視点から育休を取りやすい職場環境へ

事業拡大に伴い、職場環境の見直しが課題となっていました。そんな中、2022年施行の育児・介護休業法改正により、男性の育休取得を促進する新たな枠組みが導入されることを知ったのです。当社でもこの制度に対応できるのか不安を抱き、理解を深めるためにいくつかのセミナーに参加。その知見をもとに、育休対象となる社員に向けた社内研修を実施しました。

しばらくして、「東京支店の男性社員にお子さんが生まれるらしい」という話を耳にします。当社で初めて男性育休を取得する可能性がある社員で、なおかつ彼にとって第一子ということもあり、できる限りサポートしたいと考えていました。その後、育休制度の整備を一緒に進めている社員から男性社員に「育休、取るよね？」と声をかけたのですが、彼は「取れたらいいですけど」と消極的で、業務への影響や他の社員への負担を気にかけているようだと言われました。それでも私自身の出産経験から、妻としては「夫がそばにいてほしいはず」と思い、男性社員やそのご家族、そして会社にとって最適な制度となるよう通常であれば育休申請を待つところですが、改めて本人に意向を確認し取り組みを進めることにしました。

具体的な取組の内容

棚卸表を活用した育休取得前の業務調整

当社で施工管理を担当する社員は、複数の現場を掛け持っています。同時期に5~6件の工事を一人で管理することもあります。そのため、日々複数の現場と事務所を行き来し、業務を遂行しています。そのため、すべての業務を他の社員でカバーするのは容易ではありません。こうした状況から、男性社員も「この状況で育休が取れるんですか」と半信半疑でした。そこで育休取得を実現するために、業務を可視化する棚卸表を作成しました。その結果、すべての業務を引き継ぐ必要がないことがわかり、基本的には育休の前後に予定をずらし、棚卸をする中で部長と対応が発生しそうな業務について情報共有をし、調整をしました。

また、工事現場から社用携帯に連絡が入るのは日常的なことですが、育休中に電話がかかってくると、育休の本来の意義が失われてしまう恐れがあることが課題と気がつきました。例えば、沐浴の最中に電話が鳴り、男性社員がその対応を行えば、妻は一人で対応せざるをえません。こういった状況を避けるため、男性社員自身も取引先に対して「育休期間中は本社へご連絡ください」と周知をし、社長自らが関係各所にもあいさつ回りをすることで、育休中に携帯電話が鳴らない環境を整えました。

先輩ママの声を集めた「育休 虎の巻」を作成

育休は一時的な人員減少を伴うため、負担が生じる側面があるのは否めません。しかしながら当社では育休を「人として成長する機会」と位置づけ、その成長が将来的に会社にとって大きな力になると考えています。そのため、「取るだけ育休」にならないよう「育休 虎の巻」を作成し、育休に入る前に社員へ渡しています。

この「育休 虎の巻」を作成するにあたり、社内アンケートを実施。ママ社員の実体験をもとに、「こういう協力がよかった」「この関わり方は嫌だった」といったアドバイスをまとめました。特に、産後のママの心と体のケアはとても重要です。そこで、「出産後、体にどのような変化が起きているのか」「どのような痛みがあるのか」など、具体的な情報を意識的に盛り込みました。また、「こういうときには、こうしてほしい」という行動例を端的に示すことで、男性社員が「自分ごと」として捉えやすくなるよう工夫しています。さらに、それぞれの家庭に適した支援ができるよう、産前に、パートナーを交えて本人と当社の子社員とが話す時間を設けました。

取組による効果

育休制度の整備が波及効果をもたらす

当社では、一人の施工管理者が複数の現場を担当していることもあり、各現場の情報は担当者のみが把握をしている状況でした。しかし、Aさんの育休取得をきっかけに、棚卸表の作成や社内会議を行い、担当現場の情報共有の時間をつくるようになったのです。その結果、業務の負担を一人で抱え込むことが減り、チーム全体で支え合う体制が生まれました。

また、これまで私用で有給休暇を取ると伝えることにためらいを感じていた社員もいたようですが、最近では「家族で旅行に行くので有休を取ります」「子どもの参観日なので休みます」といったように、私用を理由に有給休暇を申請することが当たり前になりつつあります。育休制度をきっかけとした柔軟な働き方への取り組みは、社員一人ひとりのライフスタイルを尊重する企業文化へとつながり、着実な成果をもたらしています。

育休は取得から充実のフェーズへ

育休制度の整備は、採用活動にも良い影響を与えています。新卒社員からは「多様な働き方に魅力を感じた」という声が寄せられ、中途採用者からも、社員を大切に、環境整備に力を入れている姿勢が評価されています。優秀な人材を採用するためには、働きやすさだけでなく、休みやすい環境を整えることも大切だと実感しているところです。とはいえ、当社の育休制度には、まだ改善の余地があります。本来であれば、本人の希望に応じて自由に取得できるのが理想ですが、現状では十分に対応しきれていません。

1か月などの長期取得はもちろん、2〜3回と分けて必要なタイミングで取得できるようになれば、家庭の事情にも柔軟に対応しやすくなります。特に生後3か月頃までは3時間おきの授乳が必要なため、夫婦で交替しながら1日おきに寝られる環境を整えば、産後の妻の負担も軽減されるはずです。育休は取得すること自体が目的ではなく、どのように活用するかが重要です。

当社にはママ社員も多く在籍していますので、今後は相談窓口を設け、育休中に困ったことがあればいつでも相談できる体制を整えていきたいと考えています。



取締役管理本部長
大野 友美 さん



経営推進本部 課長
石山 千華 さん



ジビル調査設計株式会社



設立	1970年
所在地	福井県福井市大願寺2-5-18
事業内容	建設コンサルタント
従業員数	54名



取組のきっかけ・経緯

育休を望む社員の声が制度整備の後押しに

新型コロナウイルスの感染拡大防止策として、当社ではテレワークを導入しました。しかし、これはあくまで一時的な措置であり、感染症が収束した後も継続するかどうかは課題となっていたのです。通勤時間削減による可処分時間の増加というメリットがある一方で、コミュニケーションの取りづらさや会社への帰属意識の低下は否めません。こうした状況を踏まえ、当社は出社回帰を決断しました。とはいえ、テレワークを続けたいという声も根強くあり、「働きやすい会社にするにはどうすべきか」を改めて考えるきっかけとなりました。

そんな折、個人面談で社員の小柳隆介さんから「子どもが生まれるので、できれば育休を取りたいです。ただ、みんなに迷惑をかけるのではないかと心配ですし、収入が減るのも不安です」と打ち明けられました。当社では、それまで男性の育休取得実績がなかったため、男性でも取得しやすい制度整備の必要性を強く認識することになったのです。

具体的な取組の内容

業務の最適化でリソース不足を乗り越える

小柳さんが所属する調査部では、点検業務やシステムメンテナンスを担当し、2人1組で業務を行っています。特に、当社が独自開発した橋梁点検支援ロボットを操作するオペレーターは3人しかおらず、彼はその一人です。そのため、代替要員の確保が難しい状況でした。さらに、育休取得による人員減はあくまでも当社の都合であり、取引先に従業員が育休を取るため業務に影響が出るとは伝えにくいものです。

そこで、小柳さんと複数回の面談を実施し、育休の意向や希望する期間を確認したうえで、早い時期に育休取得を決定。これにより、営業段階から「これは前倒しにできませんか」「この時期の対応は難しいです」といった調整が可能となりました。ちょうど仕事のピークを過ぎていたことに加え、営業部の全面的な協力もあり、業務をなんとか回すことができたのです。一部の遠方案件は調整がつかず、お断りせざるを得ませんでしたが、別の仕事でカバーすることで売上減少を防ぎました。

対話で不安を解消し、県内業務への配置転換を実現。 2度目の育休申請へつながる職場づくり

小柳さんは当初、2か月の育児休業を希望していましたが、同時に収入が減少することへの不安を抱えていました。そこで、育休に入る前に本人とじっくり会話を重ね、制度の仕組みや家計への影響について相談に乗ることで、収入面での不安を解消。納得した状態で1回目の育休（2か月）を取得することができました。小柳さんも「しっかりと話し合い、不安を解消できたからこそ、育休を取る決意ができました。そうでなければ、長期間の取得は難しかったと思います」と話しています。

また、育休からスムーズに復帰できるよう、業務内容の抜本的な見直しも行いました。小柳さんはこれまで県外への出張が多く、ときには九州に2週間ほど滞在することもありましたが、家族との時間を優先できるよう、県内の業務専門へと配置転換を実施。どうしても移動が必要な場合でも日帰り圏内に限定するなど、柔軟に対応することで、育児と仕事の両立がしやすい環境を整えました。

実は、この配置転換は会社が主導しただけではありません。営業部や調査部が自発的に小柳さんの業務を調整してくれたもので、社内の理解が深まっていることを実感する出来事となりました。こうした職場のバックアップもあり、小柳さんは2回目の育休申請を行いました。一度きりではなく、二度、三度と「育休を申しやすい環境」が、着実に職場全体へ根づいています。

取組による効果

育休の取得実績が企業イメージ向上に寄与

当社は道路や橋梁といった社会インフラに関わる業務を手掛けており、建設業界における新卒採用の難しさを強く認識しています。そのため、学生に魅力を感じてもらえるよう、就職説明会では「男性社員の育休取得実績もあります」と伝え、福利厚生充実について積極的に発信してきました。これがどこまで影響しているかはわかりませんが、ここ数年、継続して新卒社員を迎えられています。

こうした取り組みもあり、現在は20代の社員が15名ほど在籍。その9割が未婚です。いわば「パパ・ママ予備軍」が多いので、「育休を取りたいのですが」と相談される機会が増えることを期待しています。小柳さんから「育休を取っても仕事に支障はなく、むしろいろいろなサポートがあり助かりました」と実体験を聞くことで、若手社員は育休を身近に感じられるはず。会社としても、育休を取得しやすい環境を整え、仕事上のハンデを感じさせないよう制度のさらなる充実を図っていきます。

働きやすい職場づくりへの挑戦

今でこそ20代の社員が増えてきましたが、少し前までは若手社員の定着率が低く、3年以内に退職するケースが続いていました。その要因の一つとして、働きやすい環境が十分に整っていなかったことが挙げられます。特に、新型コロナウイルスの感染拡大により社員旅行が中止となるなど、福利厚生が十分とは言えない状況でした。そこで、男性育休制度の整備だけでなく、さまざまな福利厚生の拡充を図ることにしました。例えば、公認会計士と相談し、社員旅行の代替として、1人あたり2万5000円、家族4人まで最大10万円の旅行費を補助する制度を新たに設けました。

このような福利厚生の充実、社員が安心して働ける環境づくりに欠かせません。その一環として進めている男性育休制度の整備は、仕事と家庭の両立を支援する重要な取り組みです。男性が当たり前のように育休を取得できる社会になれば、いずれは特別な制度を設ける必要はなくなるでしょうし、そうした社会になることが理想です。今後も、社員一人ひとりが自分らしく働ける環境を整え、ひいては社会全体の意識変革につながることを願いながら、歩みを進めていきたいと考えています。



総務部長
渡邊 一輝 さん



取締役 営業部長
西川 明広 さん



調査部 サブリーダー
小柳 隆介 さん

株式会社福地



設 立	1909年
所 在 地	福井県福井市三尾野町29-2-14
事 業 内 容	家具の製造販売業
従 業 員 数	48名



取組のきっかけ・経緯

大手にとっての当たり前を中小にも

当社は4代続くオーナー企業だったのですが、後継者問題により事業継承を行うことに。銀行に30年以上勤めてきた私が縁あって取締役社長に就任したのですが、そこで感じたことがこれまでのトップダウンの企業体質を進化させる必要性でした。このタイミングで顧問の社会保険労務士と今後の会社の方向性について話をしていたところ「男性の育休取得を促進する『福井市パパ育休100%チャレンジ事業』のモデル企業に登録しませんか」と誘われたことが、当社が男性の育休取得へと動いたきっかけでした。銀行勤めで有休の消化が当たり前だった私からすれば、男性の育休取得の促進も当たり前のこと。当たり前だからこそモデル企業に登録したのですが、当社の社員は周りに迷惑をかけると男性の育休取得を当たり前だとは思ってはいませんでした。中小企業であっても、きちんと休みが取れる。この取り組みを通じて、そんな社員全員の意識を改革する必要があると感じたのです。

具体的な取組の内容

ボトムアップで育休取得の課題解決を

モデル企業に登録と同時期に、設計班の兼八洋介さんの元に第二子が産まれるという話を聞いたため「男性育休のファーストペンギンになってくれないか」と声をかけ、まずは社内に男性育休の取得に向けた専門チームを設けることにしました。自ら考え自ら動くことで社内風土を変えていきたいという目的もあったため、専門チームのスタッフには次世代のリーダー候補の中堅社員を迎え「育休を取りたい社員が今後出た際に、皆で協力できる体制にするにはどうしたらいいか」という宿題を出しました。

とはいえ、彼らだけに任せるのは難しいと感じたため、ファシリテーターとして外部から派遣されたアドバイザーを活用することに。兼八さんも第一子のときは育休を取得していなかったため、収入や取得時期などわからないことだらけだったと言いますが、その不安を会社の担当者や社会保険労務士と相談して一つずつ取り除いていきました。企業のトップが物事を仕切ると忖度が生まれてしまうため、ボトムアップで改革を進めるときにこそ外部の専門家を頼ることが大切だと考えています。

属人的だった業務を棚卸しして分散

兼八さんが所属する設計班は、注文から設計までを一気通貫で行う属人的な仕事で、これまでは各々のやり方で業務を進めてきました。そこで専門チームの中心である小田さんと、兼八さんの業務の棚卸しから始めました。設計という専門職だからこそ、単純に人を増員すれば解決するわけではなく、他部署に助けをもらうことも現実的ではありません。だからこそ業務の棚卸しと整理を行うことで、なるべく一人で抱え込まない体制を模索していくことにしたのです。また業務を可視化することで、これまで適材適所に業務が振り分けられていなかったという社内全体の問題も見えてきました。

現場では兼八さんが育休に入る1か月前より準備が始まり、1週間前に引き継ぎがスタート。兼八さんも自身の業務内容を表にまとめて“見える化”することで、残る部内の4人にバランスよく仕事を割り振ることができました。

取組による効果

意識改革を進めるはじめての一步

これまで「自分が休むと他の人に迷惑をかけてしまう」という思いが社内全体にありました。けれども「兼八さんに育休を取得してもらおうね」と私が明るく宣言し専門チームの牽引により、少しずつ社内の雰囲気が変わってきたのだと思います。事実、男性育休の取得に対するネガティブな意見はなく、それよりも「協力して乗り切るぞ」といった思いのほうが強いつ感じました。兼八さんは「中小企業でそこまでやってくれるなんていい会社じゃない」とご家族から言われたようで、その話を聞いたときは本当に嬉しかったですね。

今回は福井市の事業の一環として行ったため、兼八さんが取得した育休期間は、制度が設定する最低日数の15日。産後と繁忙期後の2回に分けて取得したため、現場の業務が膨大に増えることはありませんでしたが、これが長期的な育休になれば、新たな問題が発生するでしょう。けれども社内からは「男性育休を取っていい、むしろ取る方がいいんだ」といった声が挙がるなど、意識改革のきっかけにはなったと感じています。育休から戻ってきた際の「ありがとうございました。いい時間が取れてよかったです」という兼八さんの言葉に、設計班の皆さんも心を動かされたとのことでした。

社員の幸福につながる男性の育休取得

今回の事例をきっかけに、工程班でも子育て中のパパたちによる働き方改革の推進チームが結成されました。モデル企業に登録した理由も男性の育休推進だけでなく、働き方改革や女性の活躍といった世間一般で当たり前に行われていることを当社にも浸透させていきたいとの思いがあったので、いい流れができていないのでしょうか。10年後には管理職の半分を女性にしたいと考えているのですが、その取っ掛かりの一つが今回の男性育休の推進だったと考えています。

直近3年で新入社員が6人も入社してくれたのですが、ものづくりが好きで当社を選んできた子たちに「中小企業ってちょっとね.....」と言われたいような会社にしていかなければなりません。会社にとって一番大切な「社員の幸せ」を追求するためにも、専門家の方々と一緒にトライアルアンドエラーを繰り返しながら改革していくことが大切です。当社が、老若男女が幸せに働ける中小の製造業のモデルケースになればと考えています。



取締役社長
遠藤 博幸 さん



設計班 班長
小田 健太 さん



意識改革で男性育休を当然の権利に。 前例をつくることが推進の鍵に

特定医療法人さくら千寿会 さくら病院



設立	2005年
所在地	福井県福井市下荒井町21-44-1
事業内容	医療
従業員数	115名



取組のきっかけ・経緯

制度設計から始め、育休取得に備える

2022年施行の育児・介護休業法の改正を目前に控え、今後は男性職員も育児休業を取得するのは当然のことになると考えていました。そうした社会の動きを感じながらも、当時は男性職員の育休取得者がいなかったこともあり、実際に男性職員から育休取得の申し出があった場合に、対応できる職場環境なのかと不安がありました。そこでまずは制度設計を進めて、その時に備えようと準備を進めていたところ、2021年に男性職員から育休を取得したいと所属していた部署の上司を通して申し出がありました。前例がないからといって、育休を取得させないという選択肢はありません。まずは男性職員と上司、人事部とで話し合いを重ね、休業期間はどの程度が適切なのか、男性職員の仕事を休業中にどのように分担するのかといったことを話し合っていました。

具体的な取組の内容

育休は当然の権利であるという意識改革

育児休業制度があります、書類を出して男性職員も取得してください、だけではいくら制度が整っていても取得は難しいと思います。女性職員は産前産後から育休までがセットになっている場合が大半で、周囲も女性職員が休業することを認識しやすいですが、男性職員は産前産後がなく、育児休業にダイレクトに入っていくため、周囲も認識しにくいということがあります。

また上司にあたる40代以上の男性職員のほとんどが育休取得を経験していません。自分は取得しなかったのに疑問が生じると物事がうまく進まないのが、育児・介護休業法など制度があること、遵守しなければ法律違反であると明確に伝えながら、まずは組織の中での意識を変えることに力を入れました。医療現場は常に人手不足です。誰かが休めば、その職員の仕事を別の職員がフォローしなければならないので、男性職員の上司はもちろん、同じ部署で働くメンバーにも理解してもらったうえで、育休を取得すべきだと考え、事前の話し合いは綿密に行いました。しっかり話し合えたことが育休取得を円滑に進めることにつながったと思います。

職場内だけでなく、患者さんにも協力してもらえた

当院ではその後、男性職員2人が育休を取得しています。男性で最初の育休取得者となった職員が所属していた部署に近い部署で働く作業療法士の魚見さんは、リハビリを担当している患者さんに育休を取得することを伝え、その間のリハビリを休ませてもらう了承を得てから育休に入りました。リハビリの間隔を空けることが難しい患者さんについては、他の職員にリハビリの内容を細かく伝えて、技術面でのシミュレーションも実施。リハビリ当日は、病院内でのリアルな対応を職員にお願いし、自身はリモートでその様子を確認しながら、その都度アドバイスを行って対応しました。「患者さんに事情を説明すると、すんなりと受け入れてくださいました。患者さんのご理解があったことが嬉しかった」と話しています。

また小林さんは「男性育休を取得させてもらって、病院は職員のことを大切に考えてくれていると実感できました。そのぶん自分も働くことで還元したい」と思うようになり、今まで以上に仕事に前向きになったそうです。

取組による効果

前例があることで、育休取得がスムーズに

魚見さんには、前例となった先輩がいたことで部署内の育休に対する理解がありました。魚見さんは「上司からも仕事のことは気にしなくていい、休みも調整できるからと言っていただき、事務手続きを済ますだけで育休に入れました。子どもが生まれて2か月後に2週間、少し間を空けてもう一度2週間の育児休業を取得しましたが、育休を取得するために困ったことはありません。前例があるとこんなにもスムーズなんだと驚きましたし、自分も後輩にあたる方たちが取得しやすくなるための事例になれたらと思いました」と話しています。

その一方で、デイサービスを担当している小林さんは、周囲の反応よりも「仕事への影響もあるし、男性が長く育休で休んでいいのだろうか」という葛藤があったそうです。現場で一緒に働くメンバーの負担も考え、3週間の育児休業を取得しますが、そのためかなり前の段階から上司に相談しています。メンバーの負担を軽減するために、他部署に応援を要請するなど上司も調整に注力してくれましたが、「家族のために育休を取得したいという思いをしっかりと伝えることが大事。自分が後ろ向きに捉えていると、取得できるものも取得できない」と感じたそうです。

長く働き続けられるよう独自制度にも着手

職員の募集要項に子育て支援制度があると書いてはいますが、職員にとってはやはり当たり前の権利です。ただ育児休業制度があっても、育児休業を取得する職員が置かれている環境はそれぞれ違うため、それだけでは十分とは言えません。誰もが子育てをしながら働き続けられるようにするには制度で一括りにするのではなく、より柔軟な対応が必要です。そこで独自の時短勤務制度を設けました。これは時短勤務の職員は朝の9時から始業して規定の就労時間働くというのではなく、就労時間の短縮に加えて本人の希望に合わせて就労開始時間を選ぶことができるようにしました。

男性の育休についても、長期間取得できるよりも、取得者が一番休業したいタイミングで、適切に取得できるのが一番だと思います。まだまだ改善の余地があるので、その都度見直しを図っていきたいと思っています。また職員の休業については育児だけでなく、介護なども同様の課題です。休業しなければいけなくなったとしても、できるだけ離職せずに、復帰できる環境を整えて、長く働いてほしいと願っています



事務長
井上 哲也 さん



事務部
浅野 美登理 さん



理学療法士
魚見 さん



理学療法士
小林 さん

有限会社共栄資源管理センター小郡



KYOEI
SHIGEN CENTER
CO.,LTD.

設立	1990年
所在地	福岡県小郡市上岩田766
事業内容	一般廃棄物処理事業
従業員数	43名



取組のきっかけ・経緯

形だけの育休を、利用される制度に

当社はゴミ収集という事業の特性上、これまで採用に慎重な姿勢をとってきました。しかし、事業の拡大を機に、新卒や女性の採用にも目を向けるようになったのです。特に女性の採用は難しく、たとえ採用できたとしても長く働いてもらえないのではないかと不安がありました。そこで、育児や介護の休業制度を整えるなど、働き方改革を進め、働きやすい環境の整備に乗り出したのです。

女性社員は次第に増えていきましたが、その一方で、当時は結婚をきっかけに退職することが一般的で育休を利用する社員はほとんどおらず、制度は事実上形骸化していました。本来の目的を果たせないまま、形だけの制度が残っていても意味がありません。どうすれば制度を利用してもらえるのか。そんな悩みを抱えていたころ、メディアで男性の育休が取り上げられ、社会的な関心が高まっていることを知りました。当社は男性社員の比率が高いこともあり、男性の育児参画を支援する必要性を感じ、男性の育休取得を推進することにしたのです。

具体的な取組の内容

育休の準備は半年以上前から基本

実際に取り組みを進めると、今度は育休による人員不足が課題となりました。当社は市の委託業務としてゴミを回収しているため、業務の絶対量が減ることはありません。つまり、決まった台数の回収車と、それを運用する一定の人員が常に必要なのです。そこで、長期にわたって休みが取れる環境を整えるため、採用活動を強化し、社員数を増やしました。また、人員が不足した際にも対応できるよう、他部署の業務にも携われる体制を整え、多能工化を進めています。

さらに、年に2回の面談を実施し、仕事だけでなくプライベートの相談もできる場を設けています。例えば、社員から「子どもができました」と聞けば、「いつごろ生まれる予定?」「育休はいつから取る予定?」といった具体的なやりとりを行い、半年以上前から育休の取得時期を把握。事前に対策を講じられるようにしています。こうした会社主導の取り組みにより、男性社員も長期で育休を取る文化が徐々に根づいてきました。実際に育休を取得した篠崎隆宏さんは、「中小企業では男性が育休を取る機会が少ないですが、当社ではそれが当たり前になっているので、取らないと損だと感じました」と話しています。こうした取り組みにより、育休取得に伴う業務の負担も分散され、スムーズに運用できています。

子どもの発熱時、休むのは当たり前の環境へ

社員が仕事と家庭を無理なく両立できるよう、育休後の働き方にも配慮しています。例えば、子どもが体調を崩した際には、親が安心して休めるようにしました。こうした環境があることで、共働き家庭では他社に勤める奥様が出社し、当社の社員である父親が休むケースも珍しくありません。

当然ながら、急な休暇が業務に影響を与えることもあります。周囲がフォローしながら対応しています。篠崎さんも「子どもが急に熱を出したり、けがをしたりするのは、よくあることです。明日は自分が休むかもしれないという思いがあるので、同僚が休んだときは自然と助けようという気持ちになります」と話します。こうした助け合いの意識が社員の間で自然と生まれ、それが社内の風土として根づいてきました。

取組による効果

子育てが変えた、仕事との向き合い方

育休から復帰した社員を見て感じるのは、親としての自覚が生まれ、責任感がより強くなったことです。子育てと仕事に共通するのは「責任感」。どちらも真剣に向き合うことが大切だと考えています。実際に3週間の育休を取得した長友悠祐さんは、「復帰後も育休中と同じように、ミルクをあげたり、お風呂に入れたり、夜中に起きたりしています。まるで育休の延長のような生活ですね」と話し、その言葉のとおり、仕事も育児もおろそかにしない姿勢がうかがえます。

また、子育てをしながら円滑に業務を進めるため、同僚とのコミュニケーションも積極的に取るようになったように感じます。育休前は同僚と家族の話をするのがほとんどなかった篠崎さんも、「復帰後は同僚と家族の話をする機会が増えました。自分から話すことで、相手も自然と家族の話をしてくれます」と話し、子どもの話をきっかけに同僚との距離が縮まっていることを実感しているようです。

リアルな体験談で育休取得を促進

男性は子どもが生まれるまで実感が湧きにくいため、子育てや育休をどうしても自分ごととして捉えにくい傾向があります。そこで、育休経験者が社内で積極的に育休中の経験を共有することで、他の社員にも関心を持ってもらえるようにしています。篠崎さんは「せっかく育休を取るなら、授乳以外のことは何でもやった方がいいです。その時期ならではのしぐさを見られるのも、育休ならではの楽しさを伝えていきます。とはいえ、子育ては楽しいことばかりではありません。長友さんは、「育休中の3週間で何度も妻に怒られました。産後はホルモンバランスの変化や育児の負担で、感情の起伏が激しくなることもあります。そんなとき、言葉どおりに受け止めすぎると、自分まで気持ちが沈みかねません。だからこそ、メンタル面のマネジメントを意識し、事前に心の準備をしておけば、冷静に向き合えるはずですよ」と話します。

育休は単なる休暇ではなく、社員の成長を促し、組織にも良い影響をもたらす貴重な機会です。仕事と家庭の両立を図ることで視野が広がり、新たな発想が生まれることもあります。こうした経験を活かし、当社もゴミの収集にとどまらず、遺品整理やリフォーム、家屋の解体など、事業のさらなる拡大を目指します。



代表取締役社長
伊賀上 政之 さん



長友 悠祐 さん



篠崎 隆宏 さん

育休100%取得は通過点。 その先にある持続可能な制度へ

株式会社不動産のデパートひろた

“地域No.1の店舗ネットワークでお客様に満足を”



設 立	1976年
所 在 地	福岡県北九州市八幡東区山王1丁目11番1号
事 業 内 容	不動産事業
従 業 員 数	80名



取組のきっかけ・経緯

育児も仕事も両立できる環境を目指して

当社で初めて男性社員が育休を取得したのは、約10年前にさかのぼります。ワークライフバランスの充実を目的に、男性も取得しやすい育休制度を導入。また、急な病気やけがによる長期不在でも業務が滞らないよう、組織全体の対応力を高める狙いもありました。しかし、制度を導入するだけでは十分とは言えず、時代の変化に合わせた見直しが必要と感ずかれました。そのため、より利用しやすい制度となるよう、現在も育休取得者の声を反映しながら改善を重ねています。

育児は家族にとって大切な時間です。特に子どもが幼い時期は、一緒に過ごす時間がかけがえのないものになります。その時間を確保できる環境を整えることで、家族の絆が深まり、心身ともに充実した状態で仕事に向き合えると考えています。そうした好循環を生み出すため、当社では10年以上にわたり、男性育休の充実に力を入れているのです。

具体的な取組の内容

育休取得を「普通の選択肢」にするために

育休制度が整っていても、社員が利用しなければ意味がありません。そこで、育休制度を周知するとともに、会社全体で取得しやすい雰囲気づくりを心がけています。例えば、朝礼で育休について周知したり、育休を取得した社員へのアンケート結果を社内でも共有したりするなどです。こうした取り組みの成果もあり、社員の川満航さんは、「育休は取って当たり前だと考えていましたし、実際に取りにくいと感じることもありませんでした」と話しています。彼の言葉から、育休制度が社内に浸透していることを改めて感じます。

その一方で、育休中は業務の引き継ぎが必要となり、周囲の理解も求められます。ただ急に明日から休むわけではないため、事前に業務の棚卸しや引き継ぎを進めることで、スムーズに対応できるようにしています。川満さんは売買営業課のグループ長としてマネジメントをする立場にありますが、あらかじめ引き継ぎを進めたことで、部下から「楽しんできてください」と温かい声をかけられ、気持ち良く1か月の育休に入ることができたそうです。

現場発の業務改善が育休取得の不安を解消

育休で社員が不在になると、どうしても残る社員に負担がかかってしまいます。その負担を少しでも軽減し、業務を円滑に進めるため、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）を導入。ルーチンワークの自動化を進めています。ただ、すべての業務をシステム化できるわけではありません。アナログ対応が必要な業務もあるため、「本当にこの業務は必要なのか」「より効率的な方法はないか」といった観点で見直しを行っています。

業務を見直す際には、現場の社員の声を聞かなければ、改善ではなく改悪になりかねません。そのうえ、トップダウンの一方的な改善策では、社員は「他人ごと」と捉えがちです。そこで、「自分ごと」として主体的に関与できるよう、業務改善制度を設け、優れた提案には金賞・銀賞・銅賞を授与することにしました。社員が積極的に関わることで業務効率が向上し、それが育休を取得しやすい環境の整備を後押しすると考えています。

取組による効果

育休取得が「当たり前」の企業文化

育休から復帰した社員は、仕事へのモチベーションが高まり、業務の段取りが良くなることで効率も向上。育休の取得が仕事に良い影響を与えています。川満さんも「引き継ぎのために業務の棚卸しを行ったことで、日常業務の見直しや効率化が進みました」と話しており、業務フローの改善にも繋がっているようです。

また、社内の雰囲気にも変化が生まれました。社員間のコミュニケーションが活発になり、相互理解や協力意識が深まり、社員が支え合う文化が育まれています。その結果、育休を取得しやすい環境が整い、ワークライフバランスを重視する働き方への意識改革も進んでいます。「職場全体の働き方や休暇制度への意識が高まり、社員がより柔軟に働ける環境が整っています」と川満さんも語っているとおり、当社では男性の育休取得率が100%に達し、育休取得は当たり前の文化として根づいています。

育休取得100%のその先へ

育休制度が整い、取得率が100%になったからといって「はい、終わり」ではありません。重要なのは、それをどう継続し、さらに良い形にしていくかです。当社では、月に1回のパルスサーベイや育休取得者へのアンケートを実施し、改善点や不満点を把握。その結果をもとに制度の見直しや社内共有を行っています。アンケートで寄せられた意見を受け、法改正に先立って、育休は1回だけでなく2回取得できるようにしました。例えば、1回目は出産直後、2回目は配偶者の仕事復帰前のタイミングで取得することで、育児の負担を分担しやすくなります。また、育休の期間についても、1か月に限らず2か月やそれ以上の取得も選択肢として検討している男性社員もいます。こうした柔軟な運用を可能にするため、各部署の業務特性に応じた仕組みを整え、長期の育休取得を支えられる環境づくりを進めているところです。川満さんが所属する売買営業課では、お客様との打ち合わせ内容や進行中の案件を記録し、担当者以外でも把握できるよう業務の可視化に取り組んでいます。

さらに、「育休取得の事例が職場内で共有されることで、他の社員も制度を利用しやすくなったように感じます」という声もあり、育休取得者の体験が職場の理解を深め、制度の利用を促進するきっかけになっているようです。こうした積み重ねを通じて、今後もより柔軟な制度づくりを進め、家庭と仕事を両立しやすい環境を整えていき、ひいては社員が「自分らしく働ける」と実感できるような会社を目指しています。



総務経理課 リーダー
山本 舞子 さん



売買営業課 主任
川満 航 さん

株式会社乗富鉄工所



株式会社 乗富鉄工所
NORIDOMI IRON WORKS CO., LTD.

設 立	1969年
所 在 地	福岡県柳川市三橋町柳河934-4
事 業 内 容	水門事業
従 業 員 数	76名



取組のきっかけ・経緯

崩壊寸前の職場で気づいた、働く環境の大切さ

2018年からの3年ほどで、35人いた職人の1/3以上が退職しました。このままでは、誰もいなくなってしまうのではないかと。そんな危機感が募っていったのです。当時の職場環境は決して良いとは言えません。いわゆる「昭和の鉄工所」の文化が根強く、一人前になるまでは厳しい下積みが求められ、給料も安いのが当たり前でした。時代の変化とともに効率化が進む一方で、「おおらかさ」や「遊び心」といったかつての良さは薄れていき、かわりにギスギスした空気が漂うように。やがて失敗を許容しない風土が生まれ、新しいことに挑戦しづらい環境へと変わっていきました。そうして気づけば、ものづくりの楽しさも失われていたのです。

社員が誇りを持ち、心から楽しんで働ける環境がなければ、良いものは生まれません。そこで、職場環境の見直しに取り組むことを決めました。

具体的な取組の内容

職場環境改善の取組の一環として、男性育休推進のトップ方針を率先配信

職場環境の改善にあたり、まず給与テーブルを見直しました。退職者の給与分の8割を、残った社員、特に若手社員を中心に振り分け、適正な水準の給与を受け取れるようにしたのです。それから、休日も段階的に拡充。現在は年間120日まで増やしました。

ちょうどそのころ、メディアに出演する機会があり、株式会社ワーク・ライフバランスの小室淑恵さんと働き方について話をしました。彼女から、産後うつになる女性が多いことや、育休を取った夫婦の円満率が非常に高いといった話を聞き、「働く人が幸せでない会社には存在価値がない」と改めて実感したのです。それならば、男性も育休取得を当たり前にしよう。そう考え、話を聞いた翌日に制度化し、Xにも「男性の育休を推奨することにしました。今朝部長会で通達。もろもろ調整中ですが第一号は夏ごろになりそう」とポストしました。

周囲の成長機会と捉えた「余白」のある引き継ぎ環境づくり

以前、私を中心となって準備を進めていた展示会を目前に控えたタイミングで、私自身が盲腸になり、1か月半ほどの入院を余儀なくされたことがありました。連絡を取ることもままならない状況でしたが、他の社員が奮闘してくれたおかげで展示会は成功しました。この経験を通じて、誰かが抜けても「なんとかなる」と考えるようになりました。営業部の若林耕平さんに子どもが生まれると聞いたときも、「なんとかなる」と思い、「育休を取りますか」ではなく、「育休を取ってください」と即座に伝え、取得を勧奨しました。人が抜けることで、属人化を防げるだけでなく、その人の存在の大きさに気づく機会にもなります。フォローすることで周囲も成長できます。もちろん、一時的に仕事の負荷がかかることは否めませんが、人格を捨象しない限り、人間は多少の困難があっても乗り越えていけるものです。

だからこそ、若林さんが育休を取得するにあたって、周囲の成長にもつながる機会と捉え、あえてあまり特別なことはしませんでした。会議を数回開いて引き継ぎは行いました。若手2人が苦労しながらも懸命に彼の業務を引き継ぎ、「若林さん、すごかったんだな」としみじみと話している姿を見て、この方向性でよかったのだと確信しました。「なんとかなる」と最低限の準備にとどめ、余白を残すことで引き継いだ社員なりのやり方が確立され、成長に繋がっていく。なにも周囲の社員が若林さんと同じように仕事を回す必要はないのです。それが会社のあり方だと思っています。また、こうした「余白」を確保するためにも、出生予定日については早めに連絡をもらうようお願いし、早期に上司に通知し、業務・人員調整を行うようにしています。

取組による効果

育休が「ありがとう」の連鎖を生む

当社では、20代後半から30代ぐらいで育休を取得する社員が多い傾向にあります。そのため、仕事の経験を積み、周囲から「彼がいないと困る」と思われるようなポジションに就いていることが少なくありません。そのような状況で1か月ほど育休を取得すると、当然ながら周囲は一時的に負担を感じ、その一方で組織は成長していきます。実際に若林さんが抜けたとき、彼の存在の大きさを改めて実感するとともに、「なんとか自分たちで乗り越えよう」という意識が芽生え、チームワークがより強固なものとなりました。

もちろん、育休を取得すれば周囲に負担がかかります。取得した社員は申し訳なく思う必要はないですが、感謝の気持ちは持つべきです。そうした健全な負債感があれば、細かく制度化しなくても、社内のバランスが崩れることはありません。むしろ、その負債感が「ありがとう」の連鎖を生み、助け合いの文化を自然に育んでいくのだと感じています。実際、こうした良い雰囲気は社内に広がったことで、何十年ぶりの社内結婚が実現し、夫婦そろって1年の育休を取得することになりました。そんな変化が生まれたことを、とても嬉しく思っています。

楽しさを原動力にもものづくりの可能性を広げる

育休制度をはじめとする職場環境の見直しは、採用にも良い影響をもたらしています。特別な採用活動をしなくても当社のホームページに掲載するだけで多くの応募があり、さまざまなバックグラウンドを持つ人材が集まるようになりました。これにより新たな挑戦の機会が増え、キャンプ用品の開発や家具ブランドの立ち上げ、「ツクルフェス」の開催など、「ノリノリプロジェクト」と題してもものづくりを楽しむ場を広げています。挑戦には失敗がつきものですが、それを責めるのではなく、「それでいいよ」と声をかけ、安心して失敗できる雰囲気づくりを意識しています。

この取り組みの根底にあるのは、「楽しむことこそが、ものづくりの本質である」という想いです。だからこそ、プライベートも仕事も全力で楽しめる環境や仕組みを、今後さらに整えていきたいと考えています。



代表取締役
乗富 賢蔵 さん





育児休業取得企業好事例集

(令和6年度厚生労働省委託事業)

令和8年3月発行