



職場も家庭も、脱ワンオペ
「共に育てる」に
取り組める社会へ。



トモイク 共育プロジェクト 好事例集





株式会社オンワードホールディングス

制度づくりから風土づくりへ。

「いつでも、誰でも休める」職場を目指して



ONWARD

設立 1947年

所在地 東京都中央区日本橋3丁目10番5号
オンワードパークビルディング

事業内容 アパレル製品等の卸売・小売業

従業員数 6,253名(連結)※2025年2月現在

取組のきっかけ・経緯

弊社では、2030年に向けた中長期事業計画において、「多様で個性的な人財が活躍できる企業への進化」を掲げています。その実現に向け、2019年からスタートしたのが「働き方デザイン」という全社的な取り組みです。

働き方を見直し、生産性を高めることで新たな価値創出につなげていく考えのもと、男性の育児休業取得促進や女性活躍の推進も重要なテーマとして位置づけてきました。アパレル業界は、繁忙期や業務量の偏りが生じやすい側面があります。その中で、育児や介護といったライフイベントと仕事を両立できる環境を整えることは、企業の持続的な成長に欠かせないと考えています。



具体的な取組の内容

①マイゴールデンウィーク制度の導入

働き方デザインの中核にあるのが、「誰もがいつでも休める職場」を実現するための仕組みづくりです。その代表的な制度が「マイゴールデンウィーク制度」です。年末年始やお盆とは別に、通常期に10連休または5連休を年2回取得することを推奨しており、全社員を対象としています。同制度は、特定の社員に業務が集中する“属人化”を見直し、誰が休んでも業務が回る体制をつくることを目的としています。連続休暇の取得を通じて業務の整理や分担を進めることで、社員の作業効率化やマルチスキル化にもつながっています。

②業務の見える化とクラウド化

制度の活用を促進するために、業務マニュアルの整備やスケジュールの可視化を進め、業務の属人化を防ぐ仕組みづくりに取り組んでいます。また、紙中心だった業務のデジタル化を進め、承認フローや情報共有のクラウド化を推進。社内勤務者にはノートPCやスマートフォンを配布し、在宅勤務も制度化するなど、場所にとられない働き方を支える環境整備も進めています。

③カエル会議とプレパパママセミナー

働き方を現場から見直す取り組みとして、各チーム単位で「カエル会議」と呼ばれるミーティングを実施しています。業務改善だけでなく、社員一人ひとりが仕事やプライベートで実現したい姿を共有し、役職に関係なく意見を出し合える場として運用されています。専門職の多い職場でもスキル継承や業務分担を進め、誰でも業務を担える体制づくりを目指しています。

また、男性の育児参加を後押しする取り組みとして、社員とそのパートナーが参加できるプレパパママセミナーを開催しています。内容としては、育児に役立つアプリの紹介や育児準備に関する情報提供のほか、育児休業に関する国の制度や会社の制度の案内などを行っています。さらに、社外にいるパートナーも参加できる形にすることで、夫婦で育児や休業制度への理解を深められる機会としています。



取組において苦勞・工夫した点

苦勞した点は、制度を整えるだけでは職場の意識は変わらないことでした。特に男性育休は、「言い出しにくい」「前例がない」といった心理的ハードルが高く、利用が進みにくい状況がありました。

そこで、経営層を対象とした研修を実施し、学びを現場で実践し、その反応を持ち帰るプロセスを重視しました。職場の雰囲気は経営層や管理職の姿勢に左右されるため、「まずは経営層から」意識を変えることに取り組みました。また、全社一斉ではなく、一部のチームで成功事例をつくり、段階的に展開しています。

取組による効果

取組の結果、離職率は約半分に減少し、出産や育児を理由とした離職も大きく減りました。採用活動においても、「働きやすさ」が弊社の強みとして認識されるようになっていきます。

育休を取得した社員からは、「時間を意識して働くようになった」という声が多く聞かれます。限られた時間の中で優先順位を考え、効率的に仕事を進める姿勢は、復職後の業務にも活かされ、チーム全体の働き方を見直すきっかけにもなっています。結果として、会議や業務の進め方が見直され、生産性の向上にもつながっています。

従業員の声

商品企画職・30代・男性

育休中は想像以上に忙しかったですし、もっと長く取ればよかったと思っています。育休取得前は不安を感じていましたが、実際に育休を経験することで育児の大変さを実感しました。復職後は、家庭内での役割分担が定着し、育児を「手伝う」のではなく「担う」意識が続いています。また、育休中に業務を引き継いだ後輩や同僚が成長している姿を見て、自分にはできないと思っていた仕事も、チームで回せると気づきました。

部長職・50代・男性

部下が育休に入ることで業務の整理や可視化が進み、スキル共有の必要性を再認識する機会になりました。「休むこと」を前提に仕事を組み立てることで、無理のないスケジュール設計が可能になり、育休取得者本人だけでなく、周囲の働き方にも良い影響を与えています。

育休は「当たり前」、を当たり前にする。 インクルーシブなカルチャーが育む、 育児も仕事も本気で向き合う組織へ



設立 2014年7月

所在地 東京都千代田区大手町1-9-7 大手町フィナンシャル
シティ サウスタワー

事業内容 企業や組織の変革における総合コンサルティング
サービスの提供

従業員数 2,370名 ※2026年1月1日現在

取組のきっかけ・経緯

弊社は中途採用が多く、バックグラウンドや価値観の異なる多様な人材が集まる組織です。その中で、「多様な人材がいるだけでは強みならず、一人ひとりがお互いをリスペクトし、コラボレーションしていくことが重要」という考えのもと、インクルーシブなカルチャーを経営の根幹に据えてきました。育児・介護・女性の健康問題など様々な事情を抱えながら仕事を継続できる環境づくりを目指し、2019年頃からDE&I推進を本格化。育児に限らず、女性活躍・LGBTQ+・クロスカルチャー・介護などのテーマを同時並行で推進し、「特定の属性だけを優遇するのではなく、多様性を尊重するカルチャーづくり」を一貫した方針としています。



具体的な取組の内容

①ワーキングペアレンツネットワークの運営

仕事と育児を両立する社員の交流・相談の場として「ワーキングペアレンツネットワーク」を運営しています。登録者は約240名で男性が約4割を占め、月1回のオンライン交流会では専門家による子育て関連講座や男性育休取得者の事例共有、年齢別の悩み相談など多彩なプログラムを実施。テーマは登録者の投票を基に事務局で決定し、小一の壁・子どものSNS利用など幅広いテーマが人気を集めています。男女が同じ目線で子育ての悩みを語り合えるのが、このネットワークの大きな特徴です。

②男性の育休取得のモニタリングと面談支援

男性の育休取得状況をDE&I推進担当者が把握し、部門長を通じて「いつ取得しますか？」と確認する仕組みを整えています。また、3ヶ月以上の長期取得者には育休前面談を実施し、制度説明や育休期間中の過ごし方、復職後の働き方についても丁寧にサポート。育休に不安を抱える男性社員には、先輩取得者の体験談を伝えながら「充実した時間になるから積極的に育児に向き合ってほしい」とメッセージを届けています。結果として、男性育休取得率は93%、平均取得日数は67日に達しており、中には1年取得した男性社員もいます。

③ダイバーシティ研修とトップダウンの発信

ダイバーシティ全般への理解を深めるマネジメント研修を、まず経営層から順に実施し、マネジャー層へと展開しています。研修では外部講師の講義に加え、パネルディスカッション形式で育児・介護などの両立経験者やマネジメント職としての視点を共有し、「多様な人をマネジメントする」意識を高める機会としています。経営層から価値観を繰り返しメッセージとして発信し続けることで、制度と意識の両面から変化を促してきました。

取組において苦労・工夫した点

取組み開始当初は男性育休取得者は少なく、まず取得する社員の事例を積み上げることが最初のハードルでした。座談会や事例紹介動画を通じて「取ってよかった」という声を社内に広めていくことで、少しずつ取得が当たり前という雰囲気を醸成してきました。制度については両立支援ハンドブック(育児編・介護編)を整備し、国の制度と社内制度を時系列でわかりやすくまとめることで「制度はあるが使い方がわからない」という状況を改善する工夫をしました。また、ニュースレターや研修の場で定期的に制度を周知し続けることも大切にしています。プロジェクト単位で仕事が完結し一緒に働くメンバーも変わるといふコンサルティング業界の特性上、休暇の取得時期を計画しやすいという側面も、取得促進を後押しする要因となっています。



取組による効果

男性育休取得率93%・平均取得日数67日という数値が示す通り、育休取得は社内で当たり前のカルチャーとして定着しつつあります。子どもが生まれた際には部門長から「いつ取得しますか?」という声かけをするようにしており、「取るだけ育休」ではなく育児に本気でコミットする男性社員が自然と増えています。育児に限らず介護や体調管理など様々な事情を互いに話しやすい組織文化が醸成されつつあり、多様な人材の定着・採用にもプラスの効果をもたらしていると感じています。中抜け制度やベビーシッター補助など柔軟な働き方を支援する制度が整い、復職後の働きやすさも社員から好評を得ています。

従業員の声

マネジャー・男性

1人目の子どもが生まれた時は7ヶ月、2人目では10ヶ月の育休を取得しました。1人目の時は何もわからないまま妻と二人でがむしゃらに育児し、夜間対応等で疲れている妻が休めるよう日中の家事は極力私が担いました。2人目では下の子どもより上の子どものメンタルケアに奔走した記憶があります。復帰後は早く帰って子どもとお風呂に入るために仕事を前倒しする意識が強くなり、先を見越して動く習慣ができました。子どもを持つ同僚や上司が共感してくれるので気持ちがとても楽になりました。妻とお互いが初めてでわからない状態から一緒に成長できたことが、一番良かったです。



管理職・男性

自分が育休を取った経験から、部下や後輩が子どもの病気で休む時の大変さがリアルに想像できるようになりました。無理してちょっとだけ休んで午後から戻ります、と言う人には「無理しなくていいよ」と伝えられるようになりました。以前は残業時間を前提としたワークプランを立てることもありましたが、プロジェクト単位の仕事柄、期限内に成果を出すことが重視されており、今は育児中でも時間を区切って集中する働き方が当たり前になっています。

事例 03

フクヤ建設株式会社

「ありがとう」が原動力。 育休は、家族と仕事の見方を変えた。 夫婦の「共に育てる」を支える文化が根づく働き方改革



FUKUYA フクヤ建設株式会社

設立 1971年

所在地 高知県高知市

事業内容 注文住宅・民間公共建築の設計・施工、リノベーション、不動産業、カフェ等の飲食事業

従業員数 63名(2025年4月現在)

取組のきっかけ・経緯

弊社は1971年に高知県で創業し、注文住宅の設計・施工を核に、リノベーション、不動産、カフェ運営など「衣食住」全般にわたる事業を展開する建設会社です。2024年には東京証券取引所(TOKYO PRO Market)への上場を果たし、地域に根ざしながらも成長を続けています。

建設業は男性中心の業界と思われがちですが、弊社は女性社員比率55%・女性管理職比率50%という実績があります。2021年7月には「高知県ワークライフバランス実践支援事業」の対象企業に選定されたことを機に、社員全員が「自分たちのありたい姿」を話し合う「カエル会議(※)」を軸とした働き方改革を本格化させました。

改革の柱のひとつが「共に育児」の推進です。育休は取得することがゴールではなく、復帰後に夫婦でどう育児を分かち合えるかが本質であるという考え方のもと、制度と職場文化の両面から取組を進めてきました。

※働き方や職場環境の見直し等を目的に、各部署から集まった7名のメンバーが週1回集まって行う付箋会議。人事業務の共有にとどまらず、「部署で困っていること」や「しんどそうな社員がいる」といった現場の声が自然に上がってくる場にもなっており、社員自身が課題を発見し解決策を提案する仕組みとして機能しています。



具体的な取組の内容

①イクボス宣言・男性育休100%宣言——育児をともに支える組織づくり

弊社は2022年6月、厚生労働省が実施する「イクメンプロジェクト(共育プロジェクトの前身事業)」に賛同し、「イクボス宣言」を公表しました。管理職が率先して定時退社し、仕事とプライベートを楽しむ姿を見せることで、育休を取りたい社員が「休んでいい」と感じられる空気をつくっています。

また、男性社員が長期の育児休業を取得できる環境づくりを組織として推進し、育休取得者・復職率ともに100%を達成。育休中は上司が自ら現場業務に入ってカバーするなど、「当たり前」に取れる育休の文化が根づいています。

②残業削減とノー残業デーの設定——「早く帰ること」を仕組みにする

「帰りマナーデー」や「カエルデー」などのキャッチーなネーミングでノー残業デーや部署内での目標退社時間を設定し、

全員で退社する日を部署ごとに明確にし、気兼ねなく帰れる仕組みを整えました。また、書類のPDF化・iPad活用による業務効率化や、探し物にかかる時間を削減し、残業時間削減につながる整理整頓活動なども組み合わせることで、「高知県ワークライフバランス実践支援事業」参加前と比較して平均残業時間を10.3時間削減することに成功しています。

③心理的安全性とコミュニケーションの向上——「言いやすい職場」をつくる

挨拶強化週間ポスターの設置やセクハラ・パワハラ防止対策、「Bravo Tree（「ブラボー」なことを共有するツリー）」の設置など、日常のコミュニケーションを豊かにする取組を実施。また、各部署からのピックアップメンバーで構成されるワークライフバランス推進委員会が中心となり、社員自身が課題を発見し、解決策を提案する文化が育まれており、「面白がりながら、誰でもできそうなことから始める」姿勢が周囲を巻き込み、共感の輪が職場全体に広がっています。

さらに、メンター制度の導入や、入社後3ヶ月間のジョブローテーションにより、社員同士が部署を超えて支え合う関係性を築いています。



取組において苦労・工夫した点

取組を進める上で最も重視したのは、「トップが答えを押し付けるのではなく、社員自身が課題に気づいて行動する」という姿勢です。ワークライフバランス推進委員会を通じて現場の社員が自ら問題を発見し、解決策を提案する仕組みを整えました。「面白がりながら、誰でもできる小さなことから取り組む。無理をし過ぎないスモールステップで取組を継続していくと周りも巻き込み、皆も共感してくれて結果的にうまく進む」という実感が、継続の原動力となっています。

取組による効果

一連の取組を通じて、男女ともに育休取得率・復職率100%を達成。平均残業時間10.3時間削減、という具体的な成果につながっています。

男性育休推進や仕事と子育ての両立などの取組を積極的に対外発信したことで採用面にも大きな波及効果が生まれ、県外の大学生からの新卒採用エントリーが3.5倍に増加。中途採用は例年2,3名程度の応募だったのが、4か月半で22名の応募・10名の中途採用につながり、1年間で21名の採用に成功（2年間で従業員数2倍以上）。など、建設業では珍しい採用増を実現。

こうした成果が評価され、高知ワークスタイルアワード2023 グランプリ、令和6年 将来世代応援企業表彰 優秀将来世代応援企業賞、第11回 GOOD ACTION AWARD 最優秀賞、マイナビ転職 BEST VALUE AWARD キャリア支援優良企業賞など複数の外部表彰を受けています。



従業員の声

設計職・20代・男性

育休に入る前は、もっと楽だと思っていました。でも実際にやってみると、想像以上に大変で。それと同時に、会社や上司への感謝の気持ちが本当に大きくなりました。育休中は妻と2時間ごとに交代しながら、深夜も含めて50対50で育児を分担しました。子育ての大変さを身をもって知ることができたのは、育休があってこそです。復帰してからは、家族のために早く帰ることが仕事への集中力にもつながっています。



育休取得はゴールではなく、 「共育て」への第一歩 制度と研修の両輪で、「共に育てる」文化をつくる



さあ、街から未来をかえよう

設立 1941年7月15日

所在地 東京都中央区日本橋室町二丁目1番1号

事業内容 オフィスビル、商業施設、ホテル・リゾート、ロジスティクス、住宅、ライフサイエンス

従業員数 1,928名(2025年3月時点、単体)

取組のきっかけ・経緯

弊社は、オフィスビル、商業施設、ホテル・リゾートなど、まさに総合的な街づくりを行っています。子育て世代の社員が増えるなかで、育児に関わる社員がより働きやすい職場環境の創出・文化の醸成を目指して、男性育休取得推進を開始しました。

その背景には、社内アンケートでの実態把握があります。男性社員の約3割が「仕事とプライベートの両立に課題あり」と回答し、その理由の多くが「家事・育児」で、悩んでいる理由として「周囲の理解が十分でない」という声も多くありました。

「育休後も育児は続く」という考え方のもと、制度の整備だけでなく職場全体の意識変革まで見据えて取り組んでいます。

具体的な取組の内容

①制度面の整備—取得しやすい環境を”仕組み”から整える

2020年には「育児支援休暇」を導入。男女問わず育児者への支援を目的として、子1人につき5日間の有給休暇を付与する制度です。

さらに2022年4月には、同年10月の「産後パパ育休」創設に先んじて、独自の「出生時育児休業」を新設。最大28日間取得可能で、かつ有給という手厚い内容です。経済的な不安を軽減することで、育休取得を大きく後押しする制度となっています。



②研修の実施—社内の意識を変える

育休取得者本人向けには、専門家を招いた必修研修を実施。父親の役割や産後うつは父親にも起こりうることをわかりやすく伝えることで、育休後の仕事と育児の両立まで見据えた準備を促しています。一方、上長向けにも必修研修を実施。当事者から集めた、上長や周囲から掛けられて嬉しかった・悲しかった言葉を匿名で共有し、育児中の社員のリアルな声を管理職にフィードバックするものです。育休取得後も育児と仕事との両立は続くこと、周囲の理解が不可欠であることを伝え、管理職が無意識に発してしまいがちな言葉への気づきを促しています。

③職場における対応—産育休取得者本人も周囲も安心して業務継続できる環境整備

弊社では、上長に対し性別に関わらない産育休取得者とのコミュニケーションのあり方について定期的な発信を行っています。休業に向けた引継ぎ方法や産育休取得を一つのきっかけとした業務の棚卸・業務効率化の検討、復帰後のキャリア形成・働き方の摺合せ等について、産育休取得者一人ひとりに合わせた個別の継続的なコミュニケーションをとるよう上長に働きかけることが、各チームが自分たちの体制を主体的に整えることにつながっています。

また取得者本人には、妊娠から出産までのタイムスケジュールや夫婦で取るべきアクションが記された「父子手帳」を事前に配布。パートナーと一緒に読みながら育休中・復帰後の役割分担を話し合うきっかけをつくっています。



取組において苦労・工夫した点

取組初期は、男性が育休を取る文化がまだ根づいていない状況でした。そのため、人事部員がお子さんが生まれた従業員へ個別に連絡し、「休みをいつ取得するか」という対話を地道に積み重ねることから始めました。

また、世代間のギャップへの対応も大きな課題でした。母親に子育てを任せるケースが比較的多かった上長世代からは、「なぜ会食に来られないのか」「子供の寝かしつけは配偶者に任せれば良いのでは」といった無意識の発言が生じやすい状況でした。若い世代が持つ価値観とのズレを埋めるため、上長向けの研修でリアルな声を届ける工夫を重ねてきています。



取組による効果

これらを通じて、弊社の男性育休等取得率は現在100%達成を継続中です。「子どもが生まれたら男性でも育休を取るのが当たり前」という認識が社内に浸透し、職場の風土が変化してきたことが実感できる段階に入っています。男性の育休取得者本人向けの研修では、周囲から掛けられて嬉しかった言葉として「あなたが育休を取得することで後輩たちにも連鎖していく。背中を見せるような気持ちでしっかり取得してください」というものがありました。特に若手男性従業員の間で、ロールモデルが増えることで次の取得者が続きやすい環境が整いつつあります。

また採用面でも、「ワークライフバランスを大切にしつつ自己実現できる会社だと思って入社した」というコメントが寄せられるなど、エンゲージメントの向上や離職率の低水準維持にも一定の効果を感じています。

従業員の声

育休取得者・30代・男性

育休を取る際には上司や周囲が「いいね」と背中を押してくれ、おかげで安心して取得できましたし、復帰後も「この人と一緒に仕事したい」「この人からの仕事は頑張って返したい」という気持ちが自然と生まれました。「人事部に言われるから」「世の中の流れだから仕方なく」と部下の育休を認めるのではなく、育休を望む部下に育休を取らせ、周囲も暖かく送り出せる場の雰囲気を作ることが、マネジメントにとってプラスになるという考え方が広まってほしいと思っています。



育休取得者の上長・40代・男性

メンバー全員に、育休を取った人がいるけど何か意識していた事はあるかと聞いたところ、「全く意識していた事はない、当たり前のことなので」と返ってきました。子育て中のメンバーが早めに帰宅して朝早く出社するのも当然のこととされているようです。育休中の部下に対しては、希望があったので職場の状況を定期的に共有していました。復帰時に不安が生まれないよう、必要な情報を継続的に届けることが安心につながると考えています。また、子育て中の部下から出張を避けたいという相談があれば、自分が代わりに行く。それぞれの事情に合わせて柔軟に対応して成果を出すことが管理職の役割だと思っています。



トモ イク
共育プロジェクト好事例集

(令和7年度厚生労働省委託事業)

