

育てよう！！ 企業の未来・家庭の未来

男性育休の ススメ



男性育児休業取得支援ガイドブック

「推進のポイント」や「推進企業事例」を参考に、
あなたの職場でも男性育休の取組みを
始めてみましょう!!



「男性育休」はどうして必要？

父親が子育てに参加することが当たり前の時代になってきました。

仕事と家庭を両立させたいと考える男性が増えていることはもちろん、女性の社会進出や少子高齢化による労働人口の不足を背景に、女性が働き続けられる環境を作るためにも、男性の育児参加が求められています。

しかし、**男性の育児休業取得は令和3年度に13.97%***とようやく1割を超えた段階で、まだまだ低い数値です。社内に制度自体はあっても、取得実例がない企業も多いのではないのでしょうか。

そんな状態を改善するため、令和3年に改正され令和4年4月から順次施行されている「育児・介護休業法」では、特に男性の「育児休業の取得」に重きが置かれています。

こうした改正に伴い、企業側も対応する必要があります。

ネガティブに捉えてしまう企業や担当者も多いかもしれませんが、男性育休はもちろん、柔軟な働き方やワークライフ・バランスを実現することは、企業にとっても多くのメリットがあります。

男性の育休取得促進による 企業にとってのメリット

社員のモチベーションアップ

育児に関わりたいと考えている社員の希望を叶えることで、満足度が向上。仕事へのモチベーションアップにつながります。

優秀な人材の確保と定着

仕事と家庭の両立が可能な企業として、人材の採用に有利に働き、離職率も低下。優秀な人材の確保・採用コストの削減につながります。

生産性・業務効率の向上

男性育休の環境を整えることが業務改善のきっかけとなり、作業の見える化や標準化を進めることで、生産性や業務効率の向上が図れます。

企業のイメージアップ

男性育休取得の推進は、社員やその家族を大切にしている企業というメッセージになり、企業イメージの向上につながります。

職場の雰囲気が良くなる

育休取得を前提とした環境をつくることで、コミュニケーションが増え、育休に限らず休みのときは協力し合う風土が醸成されます。

育児経験が仕事にプラス

これまでの仕事を離れる時間を持ち子育てに関わることで、視野が広がり、新たな視点や豊かな発想を持つ機会にもなります。

さらに
コスト的には・・・

育児休業給付金を活用すれば、雇用保険から支給されるため、企業に経済的な負担はありません。



「両立支援等助成金」の男性育休を対象とした「出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)」を受けることができます。※中小企業が対象 詳しくはp10▶▶▶

新入社員の男性の約8割が育休取得を希望しているというデータもあります。**育休取得の申し出に対し、企業側に拒否権はなく、取得を前提とした対応を始める時期が来ています。

職場ごとに実情は違っているでしょう。いきなり「数カ月」の取得を目指すのは難しくても、数日～1週間程度からなら始められるかもしれません。男性の育休取得は早めの声かけや意思決定で、事前に準備できることが多くあります。

この冊子では、男性育休の進め方のポイントや県内の先進事例を紹介することで、推進のヒントになる情報を集めてみました。企業の未来、家庭の未来を育てるために、まずは自分の職場でできることから始めてみましょう!

※1 厚生労働省「雇用均等基本調査」 ※2 (公財)日本生産性本部「新入社員 秋の意識調査」より2017年の数値

\\ まんがで読む \\

男性育休 のススメ



〇〇商事 営業部
Aさん



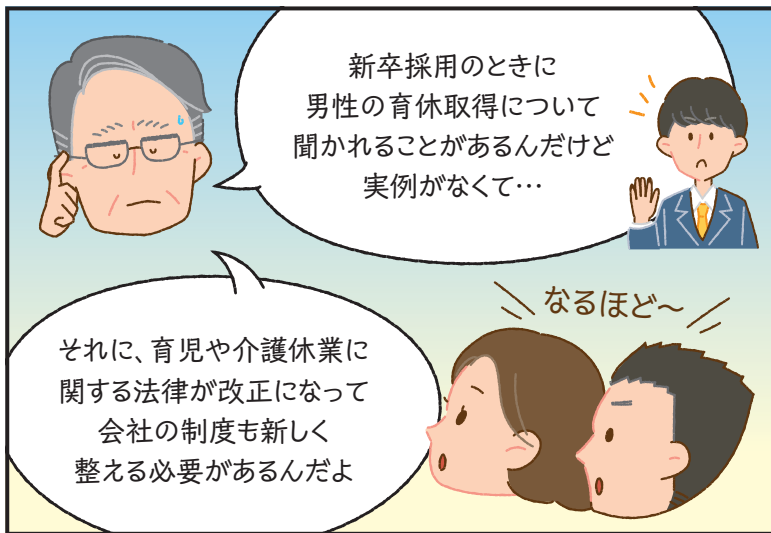
〇〇商事 営業部
B課長



〇〇商事 人事部
C部長



ぜひ申請してほしい



今回の改正では男性の育休取得に
重きを置かれていてね
柔軟な取得が可能になっているんだ

**延長時の
育児休業開始日
の柔軟化**

通常育休とは別に、
産後8週間が対象の
「産後パパ育休」
が新設

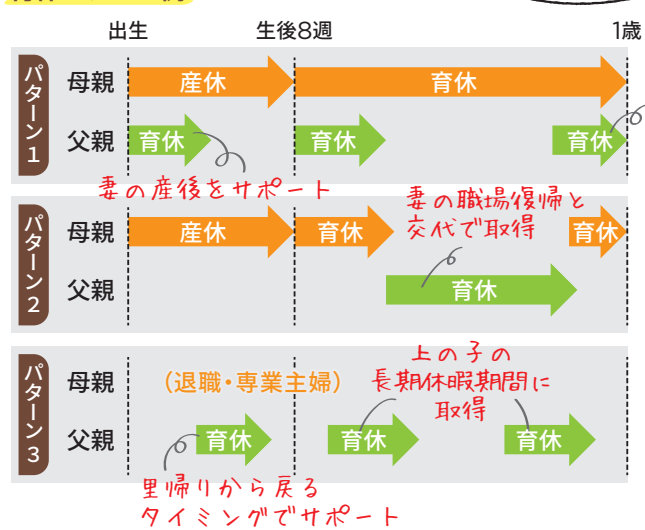
分割しての
取得が可能

場合によっては
一時出社が可能

など



育休パターン例





はじめよう！男性育休推進

令和3年の「育児・介護休業法」の改正について、男性育休に関わるポイントは下記のとおりです。企業側はこれに対応し、男性育休を推進する必要があります。

1. 育休を取得しやすい雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
2. 男性版産休といえる「出生時育児休業（産後パパ育休）」制度の新設
3. 育児休業の分割取得、延長時の育児休業開始日の柔軟化
4. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
5. 育休取得状況の公表の義務付け（従業員1,000人以上の企業・令和5年4月1日施行）

詳しくは厚生労働省のHPを確認▼



令和2年度の調査^{*3}では、男性正社員が育児休業制度を利用しなかった理由として「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」(21.3%)を、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」(27.3%)、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」(21.7%)が上回る結果が出ています。男性の育休取得を向上させるには、会社の制度整備や本人の意識はもちろん、職場での環境づくりも大切だということがわかります。 ※3 厚生労働省委託事業「令和2年度仕事と育児等の両立に関する実施把握のための調査研究事業報告書」(株式会社日本能率協会総合研究所)

男性育休を推進する職場環境づくりのための4つのポイント

職場の風土醸成

職場全体が仕事と家庭の両立を応援する風土づくりが必要です。育休取得の推進を全社方針や経営陣からのメッセージとして発信し、育休の申し出をやすくしましょう。

また、実際の取得には直属上司の対応が重要になります。男性社員はもちろん、管理職に対する研修を行うなど、「男性育休」の知識や理解を高めましょう。

制度の整備・再確認

令和4年に改正された「育児・介護休業法」も踏まえて、会社の制度を見直しましょう。就業規則はもちろん、育休取得が人事評価にネガティブな影響を与えないか、評価制度も再確認する必要があります。

会社の実情に沿った柔軟な制度にすることで、職場全体の働きやすさにつなげましょう。

業務の見直し

属人化している業務を洗い出しましょう。業務の見える化やマニュアルを作成することで、他の人が業務を引き継げる環境を整えることが大切です。チーム体制で仕事をしたりサブ担当を育てるという方法もあります。

また、デジタルツールなどを活用することで、効率化できることもあります。

周知・声かけ

育休に関する会社の制度や社内外の取得事例を、社内報や会議・集会などで発表したり、男性育休に関する資料を作成・配布するなど、周知を徹底しましょう。

また、法改正で妊娠・出産を申し出た従業員に対し、育休制度の周知と取得の意向確認が義務付けられました。対応フローを整え、効果的な声かけを行いましょう。

男性育休取得推進の強い味方「働き方改革推進アドバイザー」

何から始めればいいのか…という場合は、「働き方改革推進アドバイザー」を活用してください。中小企業の経営者・人事担当者を対象に、貴社の現状を踏まえた上で、抱える課題解決に向けたアドバイスを実施。「両立支援等助成金」をはじめとするさまざまな制度のご紹介も行っています。 [詳しくはp10▶▶▶](#)

県内の先進企業の事例を参考にしてみましょう

事例紹介

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. 株式会社一鶴 …………… 05 | 2. 四国計測工業株式会社 …… 06 |
| 3. 高木綱業株式会社 …………… 07 | 4. 日本興業株式会社 …………… 08 |
| 5. 丸善工業株式会社 …………… 09 | |

具体的な
取組みや
取得者の声
を見てみよう



株式会社一鶴

所在地 香川県丸亀市土器町北2-74
 事業内容 飲食店運営「骨付鳥一鶴」
 「ジシギスカン羊苑」
 従業員数 259名(男性171名・女性88名)

1952年、丸亀市通町で店を構えた一鶴は、骨付鳥の専門店として創業以来その味と文化を守り続け、現在10店舗を展開。県内だけでなく、大阪、横浜、福岡にも出店を果たしている。

店長のリーダーシップのもと チームワークで1か月の取得を実現！



この人に
聞きました!!

第一営業部
マネージャー 中川 献三 さん

我が社の POINT

- 店長などの役職者がキーマンになる**
役職者自らの取得やサポートでチームの雰囲気を変える
- スタッフが集まる機会を生かす**
店長会議やミーティング、終礼などで育休取得の理解を深める
- 人材確保に取り組む**
賃金アップなど人材確保に工夫を凝らす

取組みの背景やきっかけは？

店長時代の2017年に、会社から“くるみん”認定(注)に向けて取組みを始めますという話がありました。それ以前の男性育休の取得は0%。自分の子どもが生まれたときにも取得していませんでしたし、社内でもそんな制度があるのかというくらいの雰囲気でした。

しかし、出産後の育児の大変さは実感していましたので、これからは店長として制度の話を広め、男性スタッフにもどんどん取得してもらいたいと思いました。実際に私が土器川店の店長時代、幾人かの男性育休の取得がありました。

取組みの進め方や内容は？

店長会議での説明後は各店舗で育休に関する掲示物も貼り出し、口答でも詳しく説明しました。スタッフ全員の理解がないと、実際に取得するのは難しいものがありますので、世の中の流れもこういう方向になり、会社もこういう姿勢で取り組みますということを全スタッフに理解してもらうことに力を注ぎました。

会社の行動計画に従って、各店舗への通達後、店舗ごとにミーティングや終礼の際に育休の制度などを説明し、対象となる人には個別に話をします。2022年の定例会議では社外の社会労務士を招き、管理職を対象に研修会を行いました。

苦勞したことやエピソードといえば？

人それぞれ考え方があるので、一人一人の意識改革が大変で

す。チームの理解がなければ、取得すべき本人も最初はなかなか言い出せません。若い人も多いので、いつかは自分に返ってくるのと、との認識を持ってもらえるように努力しました。

弊社の場合、第一号の男性育休の取得は2018年頃でしたが、店長が全面的にバックアップし、取得を促しました。また、心斎橋店で店長代理が取得した際は、店長ほかスタッフ全員でカバーしました。

店長代理など役職者が取得することで、「取得できるんだ」という雰囲気に変わってきたように思います。

取組みによる効果と今後の展開は？

男性の育休取得は、当初の目標の7%を大きく超え30%を達成することができ、現在は取得が当たり前という雰囲気になりました。期間はそれぞれ違いますが、長い方は1か月間取得しています。しかし、飲食業界では人員不足の問題が常態化しています。取得への努力を続けていても、人手不足の中だと本人も言い出しにくくなってしまいます。まずは人材確保の取組みを確実に行う必要があり、準社員の賃金を上げるなど対策を行っています。

アドバイスやメッセージをお願いします

飲食業は、その一瞬一瞬が勝負になるので、周囲のスタッフ全員の理解と協力がなければなりません。いかに工夫して周囲の協力を得られるか、そこは人材確保が大きな鍵になります。そのためにも労働環境の改善は必要だと思います。

取得者の声!!



一鶴太田店 店長代理
谷本 弘樹 さん

- ▶ 入社15年目。
- ▶ 第2子誕生後に約30日間取得。

妻や子、家族の喜びが大きい育休取得 育児の負担は夫の想像を超えます

選択肢にあがった「男性育休」

男性の育休は、店舗に配布された育休休暇取得のパンフレットで知りました。周囲から育休を取得する男性社員も出てきたので、自分も取得を考えるようになりました。その時の店長も育児中で、育児に関して相談することが多くあったのですが、そのタイミングで第2子が生まれることになり、取得に至りました。妻は、授乳など生まれたばかりの子の世話が手が離せないこともあり、上の子の世話や家事をしました。

上の子は僕が家にいるのを喜んでくれて、家にいる間はずっとついて回っていました。

一人だけで行う育児の苦勞と二人で行う大切さ

最初の子の時は認識不足で、僕が取得するまでもないかと思っていたのですが、取得してみて妻の苦勞が相当なものであったとわかりました。皆さんの想像以上に育児の負担は大きいので、男性の方もぜひ取得してください。また、役職者が取得すると社内の雰囲気はガラッと変わります。自分の経験を基にアドバイスをすることもできます。特に第1子は、本人も想像できないと思いますので、先輩たちから育児の大切さを伝えてあげてください。

四国計測工業株式会社

所在地 香川県仲多度郡多度津町南鴨200番地1
 事業内容 検査装置や基板実装、監視・予知システムなどを提供
 従業員数 869名(男性723名・女性146名)

四国電力グループの一員として、電力供給システム全般のサービスや計測・制御を中心とするエレクトロニクス技術を手掛け、検査装置や予知システムなど事業領域を拡大してきた。

IT化などの環境整備を背景に
フレキシブルな働き方で育休取得を促進!

この人に
聞きました!!

経営戦略本部
組織人事部長 秋山 学 さん

我が社の POINT

- 実情や本音を知るため意識調査を行う
仕事と私生活の両立というアンケート調査を実施
- 社内報を生かして情報発信
実際に取得した経験者の声、社内規定などを特集
- ターゲットを絞ったリーフレットの作成
必要な手続きや収入の試算ができる資料を公表



取組みの背景やきっかけは?

弊社の男性の育休第一号は2019年12月。人事が尽力したというより、本人と所属のチームリーダー、課長といった周囲の人々が育休取得に理解を示して実現した形でした。

その後、社内的にダイバーシティのワーキンググループを結成。その活動の中で“くるみん”の認定が取り上げられたのですが、男性の育休取得率が世間一般に比べ低いことが明らかになりました。

取組みの進め方や内容は?

ワーキンググループで仕事と私生活の両立というアンケートを実施し、育休に対する従業員の意識調査を行った結果、女性の育休については取得率、復職率100%が続いていますが、男性の育休に関しては、同僚が取得することにも理解があり、機会があれば自分も取得したいという意向はあるものの、実際に育休を取れるかという、厳しいものがあるという回答が多く出ました。業務の都合、収入の面、評価の面と理由はさまざまですが、現実には取得は難しいという意見が大半でした。これでは問題があると考え、男性の育休に対する理解を深め取得を促進するため、2020年の社内報ではアンケート結果や実際に取得した第一号の男性社員の声、法整備、社内規定を5ページにわたり特集しました。

育休を取るとなると社内手続きもいろいろあり、収入面の不安もあります。そこで、育休を検討している人向けのリーフレットや

Web上の掲示板で、こういった手続きが必要で、自分の収入がどれくらいになるかという試算ができる資料を公表しました。評価面については、定期的にも実施している管理職研修のなかで、育休を理由に不当に評価を下げてはいけない旨を周知徹底しています。

苦労したことやエピソードといえば?

取得が増え始めたものの、男性は取得日数が少ない傾向が見られます。ある程度まとまった期間を休み、家事や育児などに専念していただきたいと考え、育休取得の意義を管理職の研修の中で説明するなど、育休への理解を深めていく努力を続けています。

会社に入って数年目の社員が一定期間休むとなると少なからず業務に影響があり、仕事を分散する必要があります。そこで、仕事をマニュアル化したり、ワークフローで在宅でも承認できるなどのIT化を進めるなど環境を整備し、休みやすい制度を広めつつあります。また、テレワークやサテライトオフィスなどのシステムを整え、スライド勤務を採用するなど、誰もが働きやすい職場を目指しています。

アドバイスやメッセージをお願いします

どの企業も社内の制度は整備されておられると思いますが、実際に第一号取得者を出すことが重要です。弊社でも2019年度は男性育休の取得対象者10名のうち1名という結果でしたが、翌年度には11名中4名の結果が出ました。

一人目が出ると社内の動きはガラッと変わると思います。

取得者の声!!



エネルギー・環境事業本部
エンジニアリング部
環境技術センター

中村 寛大 さん

- 入社7年目。
- 第3子誕生後に約40日間取得。

社内報を読み返して取得を決意
育休のメリットは想像以上でした

育児の大変さや妻の状況を理解

取得申請の1年程前、社内報に育休について特集がありましたので、この記事を読み返して取得を決意しました。

休日にはもちろん育児を手伝ってきましたが、今回の育休で、育児は休みのない大変な仕事であることを改めて実感しました。妻の状況を深く理解することができ、取得して良かったと思います。妻も体が万全でない時期に隣にいてくれて、育児の大変さが

軽減できたと喜んでくれました。3歳と2歳になる上の子どもたちとも充実した時間が過ごせました。

育休取得で仕事へのモチベーションアップ

職場では上司や同僚から、育休中の過ごし方などの質問があり、そこから育児に関する会話も増えました。育休の取得がその後の育児環境の理解につながり、感謝しています。

積極的に関わらないと育児の大切さはなかなかわからない部分があります。取得して家族に対する責任感がますます強くなりました。それが仕事に対しても良い変化をもたらしてくれます。家庭でも職場でもメリットは思う以上にたくさんある育休取得でした。

高木綱業株式会社

所在地 香川県高松市林町278-1
 事業内容 繊維ロープ・電子機器などの企画開発・製造・販売
 従業員数 73名(男性52名・女性21名)

創業以来、繊維ロープや各種電子機器を中心とした企画開発・製造・販売を行う。取引先は建設・土木・電力通信・航空・道路・スポーツなどさまざまな業界に及ぶ。




企業としての重要テーマにつながる育休は トップ自らが取得促進に動く！



この人に
 聞きました!!

代表取締役社長 高木 敏光 さん

我が社の POINT

-  **代表自ら積極的にメッセージを発信**
育休のみならずより良い社内文化を創り出す
-  **取得目標は男性社員の50%以上**
ターゲットとなる社員にはマンツーマンで説明
-  **管理職向けの研修会を重ねる**
社内外の講師による研修会で上司の意識改革を図る

取組みの背景やきっかけは？

女性の社会進出が進み、フルタイムで働く配偶者を持つ男性社員が増えてきました。また、世代交代が進み、入社10年以内のフレッシュな人材が多くなるに連れ、結婚・出産・子育てというライフステージを迎える社員も増えてきました。そこで、男性の育児休暇の取得は弊社にとってもますます重要な懸案になりました。

取組みの進め方や内容は？

2019年には行動計画を策定。男性社員の育児休暇取得率50%以上を目指しました。制度自体をいま一度整備し、周知の徹底を図りましたが、それでも取得第一号となるのはハードルが高いと考え、実際にターゲットになる社員に対しては、マンツーマンに近い形でレクチャーを行いました。

苦労したことやエピソードといえば？

創業以来70年近い歴史がありますので、それぞれ入社当時の時代背景も違い、休みを取ることに抵抗を感じる人がいてもおかしくありません。そこで、管理職向けの研修に力を入れ、社会保険労務士の方に女性活躍推進も含めた働き方改革について、レクチャーしていただきました。

介護の問題に直面する方も少なくないので、休みを取りやすい体制を作るのは自分にとってもメリットになるということを理解していただきました。

取組みによる変化や効果は？

2021年には若手中堅社員に立て続けにお子さんが生まれましたが、みなさん育休を取得してくれました。コロナ禍でのリモートワーク推進もプラスに作用し、流動的な働き方を考える良いきっかけになりました。「人材に換えはきかないが、業務は換えがきく」を共通認識として、評価制度の見直しを行い、多角的に人材を生かせる方向を目指しました。誰をどこに配置するかをより判断しやすい環境整備を行い、同時に新たな組織作りをセットで行えるという一石二鳥の効果を感じました。

今後の展開や計画など

取得が当たり前になる社内文化の醸成のために、取得後のメリットも大いに発信していきたいと考えています。目標は男性の育児休暇取得率100%。無駄な残業は低評価につながり、適切な休暇取得は高評価につながることを周知徹底したいと考えています。

アドバイスやメッセージをお願いします

私どもも以前はそうでしたが、働き方改革は大企業の話と考えている方がおられるかもしれません。しかし、育休推進を義務化のプレッシャーとしてではなく、生産性の向上、社内文化の醸成、継続的な人材の確保といった企業としてのテーマと連続しているものだととらえると、大いにメリットがあります。この問題は常に身近にあると思うので、すぐにでも着手することをおすすめします。

取得者の声!!



営業部
 新プロダクト推進チーム
 田中 優次 さん

- ▶ 入社7年目。
- ▶ 第1子誕生の際、妻の退院後に2週間取得。

子育てに向き合う時間は、家庭にも 職場にも良い結果をもたらします

妻の不安や負担を軽減

出産後に一人で育児をするのは心身共に厳しいという妻の意見で、退院後の2週間を申請しました。夜泣きもあって大変でしたが、いろいろ調べて対処してみたりと、子育てと真正面から向き合う2週間になりました。最初の日々を一緒に過ごせたのは父親としても良い経験になりました。妻も「一人だけでの育児は、きっとめいていたと思う。楽にスタートできて、とても感謝している」と言ってくれました。

仕事にも家庭環境にも良い影響に

リモートで仕事ができるように環境整備をしてくれたおかげで、以前より情報共有や遠方からでもやり取りがしやすくなり助かっています。

自分自身も資料や見積もりなど、きちんと整理して情報共有がしやすいように心がけるようになりました。職場の皆さんも、子どものことを優先で考えてくださるので、本当に感謝しています。

取得しようか悩んでいる人がいれば、絶対に取得すべきだと声を掛けてあげたい。親としての自覚も深まり、今後の家庭環境に、必ず良い影響を与えます。仕事の上でも、良い結果が出るはずですよ。

日本興業株式会社

所在地 香川県さぬき市志度4614-13
 事業内容 建設用コンクリート製品、エクステリア用製品、パブリックスペース用製品の製造販売
 従業員数 279名(男性226名・女性53名)

土木、景観、エクステリアの3事業を軸にコンクリート製品の製造・加工・施工を統合的にを行い、全国のインフラ整備や豊かな環境づくりに幅広く関わっている。




ターゲットとなる従業員へのフォローはもちろん 上司を評価してモチベーションアップ!



この人に
聞きました!!

取締役 常務執行役員 管理部門管掌
総務人事部長 山口 芳美 さん

我が社の POINT

-  **幅広くチャンスをとらえて働きかける**
定期的に行われる会合や会議などを生かし、育休について周知する
-  **フレキシブルな取得の提案**
職場や家庭の事情に合わせた具体的な提案で取得を促進する
-  **理解ある管理職を評価する**
部下の育休取得に積極的な管理職に「イクボス賞」を贈る

取組みの背景やきっかけは?

ノー残業デーの展開や、誕生日や記念日などを対象に当社独自のアニバーサリー休暇を設けるなど、以前から働き方改革に力を入れ、有休取得率は全国平均を上回るようになりました。しかし育休取得率に関しては、女性は100%でも男性は0%が続き、なんとか一人からでも取得してもらいたいと、お子さん誕生の情報をキャッチすると、ご本人や上司に具体的な説明を行いました。

取組みの進め方や内容は?

まず、若い社員が多い開発部にターゲットを絞りました。社内でも忙しい部署ですが、むしろここから第一号が出れば、後は続いてくれるのではないかとのもくろみもありました。

Web形式の社内報で紹介するのはもちろん、職場の安全を守る月に一度の安全会、制度やトピックスを周知する会議などでも育休について説明をしてきました。

さらに弊社では年に1回、社員が作成するキャリアプランシートで、チャレンジしたい事や目標、悩みなどを伺っていますが、その内容を見て、必要に応じて個人面談の場を設けています。このような機会にも必要な方に必要な情報が届くよう努力してきました。特に出産に関する情報を敏感にキャッチし、例えば、お祝いメールと合わせて育休取得の仕組みや取得の仕方を具体的にお知らせしています。

苦勞したことやエピソードといえば?

例えば、工場の安全会で育休の取得を呼びかけると「えっ男性も育休を取れるのですか」という声がかかることがあり、制度ができたからといって紙一枚で知らせるのは不十分だと感じました。また、管理職側にまで部下の声が届かないことや、上司側で現場の声が止まってしまうこともあります。そこで、管理職になったばかりの人を対象に行うマネジメント研修などで、細やかな説明を行ってきました。四半期ごとに「社員表彰」を行っているのですが、「イクボス賞」という項目もあり、上司のモチベーションアップにつなげています。

取組みによる変化や効果は?

残業をしないように工夫し育児を大切にするという男性社員もおり、朝礼のスピーチでもその様子を紹介してくれました。

育休にかかわらずワークライフバランスを考えるのは当然のことという社内風土ができてつあります。コロナ禍でお子さんの休日が増えたこともあり、男性の育休に関わる理解も増えてきました。取得の意欲は高まっているようですので、いろいろなケースで取得できることを的確にアドバイスしていきたいと考えています。

アドバイスやメッセージをお願いします

会社が社員や社員の家族を大切にしていることが伝われば、社員のモチベーションアップはもちろん社外においても企業のイメージアップにもつなげていけるとと思います。

取得者の声!!



開発部 土木開発 担当課長
細川 恭平 さん

- ▶ 入社13年目。
- ▶ 第1子誕生の際、11カ月後に夏休み休暇に合わせて5日間取得。

誕生直後の時期にはこだわらず、 記念すべき取得第一号となりました

仕事の事情に合わせて取得時期を検討

妻の妊娠を報告した後、総務人事部から詳しいお話をいただきました。60年を超える日本興業の歴史の中で男性の育休取得第一号になるというお話で、ぜひ取得したいと思いました。働き方改革も進み、社内では男性の育児に関して理解が広がっていたので、男性育休に対する抵抗はありませんでした。

私の場合は年度の後半に忙しくなる仕事なので、誕生直後ではなく、翌年の8月に夏休み休暇も合わ

せて取得しました。

子どもの成長スピードは驚くほど早く、一瞬一瞬がかけがえのない親子の時間です。出産直後にこだわらず、育休は取得すべきだと思いました。目が離せない時期なので妻も助かったと言ってくれましたし、私自身も妻の育児の苦勞を実感しました。

第一号として後輩の手本になりたい

取得前には仕事を前倒しましたが、そういうスケジュール調整での気付きもありました。

今後は後輩の良い手本になればと思っています。実は来年第2子が生まれます。今回も妻ともよく話し合い、事情に合わせて育休を取得するつもりです。

丸善工業株式会社

所在地 香川県綾歌郡綾川町陶6734(営業本部)
 事業内容 ポリエチレン製品の製造販売
 従業員数 206名(男性141名・女性65名)

ファッションバッグなどの“包装資材”や“うちわ”の製造・印刷分野において、多色刷りの高い技術と提案力を持ち、ポリエチレン製店舗用持ち帰り袋では業界ナンバー1を誇る。

生産性の向上に取り組み 男性育休取得率100%達成!



この人に
聞きました!!

取締役 経営推進本部長
川原 信介 さん

我が社の POINT

- まずは生産性を向上させる**
効率化・社員のマルチタスク化で休暇取得の環境を整える
- 知恵を出し合い労働環境を改善**
経営推進本部が提案し、トップの承認を得る
- 社員それぞれにあった働き方を可能に**
有休の時間単位での取得+正社員短時間制度などで多様な働き方を実現

取組みの背景やきっかけは?

一番は、“くるみん”の認定取得を目指したのがきっかけでした。他の取組みはできていたのですが、男性の育休取得が全くできていなかったの、これを必ずやり遂げようと数年前から着手しました。2021年に“くるみん”の認定を受けましたが、認定前の2019年に、初の男性の育児休暇取得。一人目が出ると続いて数名が取得。男性の育休取得率も100%になりました。

取組みの進め方や内容は?

時代をさかのぼれば、多くの中小企業がそうであったかと思いますが、弊社においても休日が少なく、残業も当たり前でした。しかし、若者の価値観も変化し、ワークライフバランスが問われる時代となり、このままでは人材確保がままならなくなると企業存続の危機感を覚えました。

弊社はメーカーですので、まず取り組んだのが生産性の向上です。多角的に効率化を進め、同時に社員のマルチタスク化を図りました。また、経営推進本部で労働環境の改善について、具体的な提案を行い、経営陣の承認を取って行きました。その結果、安心して休暇が取得できる環境が整ったのです。

といっても、最初の取得はみなさん抵抗があるようで、なかなか本人から取ろうとしてくれません。そこで、役員自ら声をかけて取得を促し、ほとんど命令に近い形で取得してもらいました。

弊社では2年程前から有給休暇を時間単位で取得できるようにしています。また、正社員短時間制度を昨年導入。介護や育児などの目的とある程度の時間帯は設定してありますが、最長5年まで可能です。これを利用すれば、育児のために毎日16時に退社するということもできるわけです。また、1年前から兼業も認められるようになり、より多様に自由な働き方を選択できるようになりました。

取組みによる変化や効果は?

一人目が取得すれば、後は育休取得が当たり前の空気になり、続いて数名が取得。また育休とまでは行かなくても、育児のために時間休を取得する男性が増え、それが当たり前になりました。

一方、男性が取得する育休の日数はほとんどが10日から2週間程度なので、いずれは1か月の取得を目指したいと考えています。これは職場のみならず家庭の事情もあるとは思いますが、1か月取得があたりまえになるのが次の目標です。

アドバイスやメッセージをお願いします

中小企業では、お互い休んでもフォローできる体制作りが肝要です。その人がいないと仕事が回らないというのでは、本人も言い出しにくく周囲も休暇を認めづらくなります。それぞれの仕事の内容や量、どれくらいの負荷がかかっているのか細かくチェックして、業務負担を標準化できるよう仕事を割り振るのがポイントではないでしょうか。

取得者の声!!



製造部 設備保全課 主任
大谷 哲也 さん

- ▶ 入社12年目。
- ▶ 第2子誕生後に12日間取得。

父親の育児参加は、幸せな家庭を築く第一歩だと知りました

育休も妻の苦労も人ごとでした

男性の育休については、以前からニュースなどで取り上げられていたので知ってはいましたが、自分の職場で取得できることは知りませんでした。そのため、会社から進められるまでは、考えたこともなかったというのが正直なところです。

取得したのは、子どもが9か月になったところで、少し手がかからなくなったので、私一人で子どもの面倒を見ることができました。そこで、妻は買い物に出

かけたり、息抜きをしたりとリフレッシュできたと喜んでくれました。私自身は、上の子の面倒も見ながら、下の子の面倒を見るのが、こんなにも大変なことなのかと日頃の妻の苦労を実感しました。

職場でも家庭でも育児への理解度がアップ

会社内で男性の育休取得者が出てくることにより、周囲の育児への理解度が上がり、次の取得者につながります。そのためにも取得して良かったと思っています。育児休業中だけでなく普段から積極的に育児に取り組むことで、父親もやらなければならないことが見えてきます。それが幸せな家庭を築く第一歩ではないでしょうか。

県や国の主な取り組み

男性育休推進に役立つ情報満載!!

県の取り組み

かがわ働き方改革推進事業

香川県は働くすべての人が安心していきいきと働き続けることができる環境づくりを応援しています。

▶ <https://www.pref.kagawa.lg.jp/rosei/fukushi/rodofukushi/mark-koufu.html> →



働き方改革推進アドバイザー

就業規則の見直しや一般事業主行動計画の策定など働き方改革推進アドバイザーを無料で派遣していますので、どうぞご利用ください。

▶ <https://tayounahatarakikata.net/170/> →



子育て行動計画策定企業認証マーク

働きながら子育てしやすい職場環境づくりに取り組む企業等に交付しています。認証されるとマークを自由に使用することができますので、従業員の採用のときや自社PRなどにご活用ください。



対象 県内に本社・本店を有する
常時雇用者数1~100人以下の企業等

かがわ働き方改革推進宣言

働き方改革の気運を高めていくことを目的に、働き方改革について目標を設定し、自主宣言を登録いただくものです。

- ・長時間労働の是正
- ・病気治療、子育て、介護と仕事の両立
- ・障害者就労の推進
- ・柔軟な働き方がしやすい環境整備 など



かがわ働き方改革
推進宣言マーク

対象 県内に本店・支店・支社・営業所等を有する事業所

かがわ女性キラサポ宣言

働くことを希望する女性が、その能力を十分に発揮できるよう、キラめきながら働くことのできる職場環境づくりに向けてサポートする企業等にその内容を登録していただくものです。

※数値目標を1つは設定すること



かがわ女性キラサポ
宣言マーク

対象 県内に本店・支店・支社・営業所等を有する事業所

国の取り組み

イクメンプロジェクト

積極的に育児をする「イクメン」とイクメンの仕事と家庭の両立を支援する「イクメン推進企業」を支援し、好事例等を周知・広報するプロジェクトです。



イクメンプロジェクトサイト

▶ <https://ikumen-project.mhlw.go.jp>



就業規則作成、雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご活用いただけます。

社内研修用資料、動画

▶ <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>



就業規則、個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

▶ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



両立支援のひろば (厚生労働省運営のウェブサイト)

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。育児休業取得率の公表も可能です。 ▶ <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



両立支援等助成金

▶ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



厚生労働省 育児・介護休業法について

育児・介護休業法の詳しい内容や関連パンフレット他、各種資料も掲載しています。

▶ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



育児・介護休業法に関するお問い合わせは

香川労働局雇用環境・均等室へ TEL:087-811-8924

[受付時間] 8:30~17:15 (土日・祝日・年末年始を除く)

かがやけん、かがわけん。

香川県

香川県商工労働部労働政策課
〒760-8570 香川県高松市番町四丁目1-10
TEL:087-832-3366
MAIL:rosei@pref.kagawa.lg.jp

労働政策課ホームページ

▶<https://www.pref.kagawa.lg.jp/rosei/>



この冊子は環境にやさしい「FSC® 認証材および管理原材料」と、有害な物質がほとんど出ない「植物油インキ」を使用しています。また廃液の出ない「水なし印刷」で印刷しています。