宇都宮市
Utsunomiya City

実践に向けたヒントがたくさん！

企業経営者層、人事・総務担当者向け

男性の育休取得推進ガイド

取組事例紹介 編

宇都宮市では、男性育休取得を推進する市内企業の事例を集めました。企業における男性育休取得をより実践的にするため、こちらのパンフレットをご活用ください。また、男性の育児休業取得促進の必要性や育児休業制度の内容等については、「男性の育児休業取得促進ガイド」をご覧ください。

男性の育児休業取得促進ガイド

男性育休取得促進のために

宇都宮市が実施した市民意識調査では、男性が育児休業を取得しづらい理由として、「職場に取りやすい雰囲気がない」といった意見が20代～30代男性の７割以上が最も多く、次いで、「仕事で周囲に迷惑がかかる」「取得している男性がいない」といった意見が半数以上から寄せられており、管理職の意識改革や男性従業員が育児に参加できる職場風土づくりに取り組むことが大切です。時代の変化に柔軟に対応し、持続可能な組織づくりのために、こちらのパンフレットをご活用ください。

はじめよう！ 4つ のステップで育休を取得しやすくなります！

- ステップ１ 育児休業を取りやすい風土づくり
- ステップ２ 制度をつくる・環境を整える
- ステップ３ 周知・声かけ
- ステップ４ 業務の見直し

男性育休の取得を進める市内企業取組事例紹介

ステップ１ 育児休業を取りやすい風土づくり

- トップからの強いメッセージの発信
- 社内ロールモデルの情報共有
- 「イクメン宣言」「イクボス宣言」　など

グランディハウス株式会社 ‖ 建設業

従業員：474名（女性142名、男性332名）
事業内容：新築住宅の建築・販売事業、不動産賃貸事業等

- 育児休業取得の人数(過去１年間)：　６　名
- 育児休業取得の平均日数：　24.5日

トップメッセージの発信が取組のきっかけ

『くるみん』の認定を目指す」と社内で決定したことで取組が始まりました。**社長のメッセージが発信され、全社員で本気で取り組むべき課題として明示されました。**当時は、男性が育児休業をとるという意識がなかったため、人事部門が、対象となる男性社員に対して個別に、制度の説明、収入、休業取得までのプランやキャリアの取り扱いなどを詳しく説明したことで、少しずつ実績が出てきました。

男性社員が育児休業を取得しやすい雰囲気へ 若手社員が育児休業の取得に意欲

1カ月程度の取得が多いため、新たな雇用や人の異動はせずに部署内で調整を行っています。休業の実績も増えたことで、男性社員が育児休業の申出をしやすい雰囲気に変わりました。**弊社の「女性活躍推進委員会」が作成する社内報では、育児休業取得の目標値（男女別）や育児休業を取得した男性社員へのインタビュー、相談窓口などが掲載されています。**目標や情報の共有を図るだけでなく、若手社員が育児休業の取得に意欲を示すことにつながると思います。

1カ月間でしたが、育児休業は非常に有意義な時間でした。復職後は、平日もしっかりと育児に参加するために、スムーズに仕事を終わらせる方法を常に考えて業務を行っています。(設計職)

株式会社ファンテクノロジー ‖ 技術サービス業（メカ、IT、電気電子）

従業員：96名（女性27名、男性69名）
事業内容：自社プロダクツの開発、製造及び販売/
メカニカルデザイン及びソフトウエア
に関する委託研究開発　等

- 育児休業取得の人数(過去１年間)：　3名
- 育児休業取得の平均日数：　124日

配偶者の妊娠の報告を受けたら、社員に対してメッセージを送っています。

配偶者の妊娠の報告が上がってきたら、「育児休業を取得して下さいね」などと代表である私や直属の上司、会社ポータルサイトなどから直接メッセージを送っています。育児休業に関する制度等は、全社員に対して、適宜周知・啓発をしています。育児休業前における業務の引継ぎや分担については、早い時期からの準備が重要です。支障が出ないよう、社員の配置、人員調整等を検討し始めます。

社内の制度や仕組みをしっかり作るのはもちろんですが、人員配置や、フォローしあえる体制を常に意識することが重要と思います。
あとは、「実行」のみです。

江田社長

自身の育児休業ブログを公開し、求人応募者数が３倍に。

当時、育児サポート休暇制度はありましたが、取得する社員はいませんでした。そこで**代表である私が２週間の育児休業を取得し、その記録を会社のホームページ内のブログやプレスリリースなどで発信しました。**社員は興味を持って閲覧していたようです。それを機に、「男性社員でも育児休業は取得できる」と社員が認識するようになっていったと思います。

人材の採用では、自身のブログ又は当社のプレスリリースを見て求人に応募してくる人もいます。若手社員の応募が３倍に増えました。

ステップ２
制度をつくる・環境を整える

- 現行の育児介護休業法に沿った社内規定の整備・柔軟な制度の検討
- 育児休業を取得しやすい環境づくり
- 管理職（上司）に対する研修の実施（制度内容、アンコンシャスバイアスの理解）など

株式会社　足利銀行 ‖ 金融業

従業員：4,023人(女性：2,319人、男性：1,704人)
事業内容：銀行

- 育児休業取得の人数(過去１年間)：71 名
- 育児休業取得の平均日数：　10 日

個別案内や制度改定により、育児休職取得に対するハードルを下げる

男性の育児休職について行内の認知度を上げるために、制度の説明の動画配信、相談窓口の設置のほか、2歳未満の子どもがいる育児休職を未取得の男性行員及び、その所属長に対して取得の案内をしました。未取得だった男性行員からは「案内をしてもらえてよかった」という声が多く寄せられました。また、制度内容も法律より柔軟にすることで、できる限り各家庭の事情に応じて取得することを可能としています。

更に、**2022年4月の人事制度改正により、育児休職を取得した行員を対象に「子育て支援手当」を導入しました。**この制度導入も取得の一つの契機になっています。

アンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組も必要

子どもが出生予定の男性行員には所属長宛てに、人事部から育児休職取得の案内しています。所属長に送ることで「いつ取得するの？」とコミュニケーションを図る機会を作っています。また、管理職に対しては、育児休職制度の内容・取得手続きだけでなく、アンコンシャス・バイアス※を含めた男女別役割分担意識について研修を実施しています。**男性の育児休職に対する職場の意識をアップデートするには、アンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組も必要であると考えます。**

※自分自身では気づいていない「ものの見方やとらえ方のゆがみや偏見」

行内における男女の役割分担意識を解消し、より一層の男女共同参画を根付かせると共に、制度と環境の双方を整え、全従業員のウェルビーイングの向上を進めていきたいです。

株式会社コジマ ‖ 小売業

従業員：4,653人（女性：1,497人、男性：3,156人）
事業内容：家庭電化製品及び電気製品の販売及び修理、工事
● 育児休業取得の人数(過去１年間)：20名

トップダウン、ボトムアップの両側から理解を促進

令和４年の育児介護休業法の改正前から、人事部で様々な取組と準備を進めてきました。育児・介護と仕事の両立支援制度を記載したガイドブックの作成・配布、育児休業相談窓口の開設、所属長（管理職）向け、一般職向けの取得推進セミナーの開催、社内報での育児休業取得者の事例紹介などを行いました。セミナーは労働組合と一緒に行ったこともあります。組織のトップダウンとボトムアップの両側から理解を深めてもらうようにしました。**現在では男性社員も「育児休業は取得できる」という認識に変わってきており、必要な方へ情報が届き育児休業が取得しやすい環境が整ってきました。**

男性社員の育児経験はお客様サービスの向上にもつながるというメリット

男性社員の育児休業取得率は年々上がっています。少し前までは、取得することに「うしろめたさ」があったようですが、取得人数も増え、そのような空気はなくなってきていると感じます。**男性社員が育児を経験することで、お客様サービスの向上にもつながっているようですね。**育児休業を取ることを「あたりまえ」にしていきたいです。男性社員が育児参加に意欲を示す一方、育児休業からの早期復職に意欲を示す女性社員も増えてきています。

> 店舗のメンバーに業務の負担をかけてしまうのではないかという不安がありましたが、「お店のことは気にするな！」と所属長に言葉をかけてもらい、取得にふみきりました。育休中は貴重で大切な時間を過ごせました。
> (店長代理職)

増山貨物自動車株式会社 ‖ 運送業

従業員：139名（女性17名、男性122名）
事業内容：運送、倉庫、一般建設業（とび、土工工事）等
● 育児休業取得の人数(過去実績)：２名
● 育児休業取得の平均日数：　５日

男性社員からの申出にスムーズに対応

男性社員から育児休業の申出がなされた際、休業制度について、本人はある程度知識を持っていましたが、本人に対して、改めて制度の説明を行いました。育児休業の制度など、インターネットで調べれば簡単に情報を入手できるので、**会社側が速やかに対応できるように制度を整備しておくと良いですね。**弊社は、女性社員の取得実績が有りましたので、スムーズに休業手続きは進みました。

男性の育児休業取得実績を積み重ねられるように

申出された期間が、業務の繁忙期と重ならなかったこともあり、同じ部署で経験のある社員が業務をカバーして対応しました。上長は、取得者に対して「大丈夫だよ。」と答えたと聞いています。その一言に安心して取得ができたのかもしれません。

育児介護休業法が改正され、出生時パパ育休の制度や分割取得の制度ができました。**社内でも規程を整備し、社内研修会を実施したところです。**さらに理解の浸透を図り、育児休業を取得する男性社員の数を増やしたいです。

> 弊社に限らず運送業界全体において、男性育児休業取得がさらに容易になるよう努力して参ります。

ステップ３

周知・声かけ

・妊娠、出産の申出をした従業員に対する、個別の育児休業制度の周知、休業取得の意向確認（上司からの育児休業取得の声かけ、面談）
・育児休業制度の説明会の実施、ハンドブックの作成、ポスターなどの掲示による周知　など

株式会社　アラマキ ‖ 機械・工具卸売業

従業員：60名（女性22名、男性38名）
事業内容：伝導機器、運搬・保管機器、空圧・油圧機器、測定工具、電動工具等の販売

- 育児休業取得の人数(過去１年間)：　１名
- 育児休業取得の平均日数：　30日

妊娠・出産の報告を受けたら、「育休はいつから取得するの？」と声をかけています。

対象の男性社員に対して、育児休業を取得するように説明をしてきましたが、なかなか理解を得られませんでした。そこで、**朝礼等で制度の内容、収入・保険料の取扱い等について繰り返し説明を行ってきました。理解が進んだ今では、社員から妊娠・出産の報告を受けた時点で「育児休業はいつとるの？」と確認しています。**

男性の育児休業取得率100%
男性の育児休業は会社にとって良いチャンス!!

育児休業に限らず、自身の傷病や介護などで会社を休む可能性は誰にでもあります。社員一人当たりの業務負担が大きくなりすぎると、休業をする場合ではなくなってしまうと思います。社員に余裕を持たせ、休みを取りやすい環境にしておくことが大切だと考えます。休業前の仕事の引継ぎ、段取りは社員間でしっかりと行います。業務の効率化を考えたり、業務の幅が広がるなど、社員が成長するチャンスになっています。

従業員の声
第三子の出産の際、休業を取得しました。夏休み中の上二人の子の面倒を見ながらの育児は大変だと予想がついていたので、取得出来て大成功でした。（営業職）

従業員の声
第一子の出産で、約1カ月の休業で妻と役割分担ができるようになりました。仕事もチームがフォローしてくれていて、安心感がありました。（営業職）

清原住電株式会社 ‖ 非鉄金属製造業

従業員：290名（女性22名、男性268名）
事業内容：通信用光ファイバーの製造・販売

- 育児休業取得の人数(過去１年間)：　９名
- 育児休業取得の平均日数：　146日

会社側からの継続的な制度利用の呼びかけで風向きが変わりました。

会社の両立支援制度と公的な支援制度を説明する冊子を作成、配布（2016年～2019年）してご自宅に持ち帰って頂き、社員のご家族にも会社の様々な両立支援制度を積極的に周知しました。その結果、社内で育児休暇が取得しやすい雰囲気が醸成され始め、昨年度には対象者全員が育児休暇・休業を取得するに至りました。また、長期間の休業取得にあたり、必要に応じて人員のシフト・補充や他の社員がカバーできる体制を整えています。

社内相談窓口の利用で社員の不安を和らげます。

育休取得の有無にかかわらず、対象者に対して弊社の育休制度や、出産・育児に関する福利厚生制度の事前説明を実施しています。2016年から設置している「出産・育児サポート窓口」への相談も増え、男性社員の育児に対する興味の深さを感じます。また、社員の離職率も低く、働きやすい職場環境であると同時に定着率の向上にもつながっていると思います。

人事担当者の声
社員に対し、育児休業等の取得に対して分かりやすく親身に説明し、取得しやすい環境を作り出すことは方法の一つですよ！

ステップ４
業務の見直し

・現状の業務内容・量の把握、問題点の把握
・業務の標準化、効率化、属人化の解消、業務の共有・見える化
・計画的な引継ぎの実施　　など

株式会社Genki Global Dining Concepts ‖ 飲食業

従業員：590名（女性140名、男性450名）
事業内容：回転ずしチェーンの経営

- 育児休業取得の人数(過去１年間)：５　名
- 育児休業取得の平均日数：　158日

店長職やマネージャー職も積極的に育児休業を取得

本社人事部と経理部の男性社員二名が一年間の育児休業を取得し、社内に情報を共有したことが取組の始まりです。その後、採用のホームページに、休業取得後の感想インタビューを掲載しました。一年間の休業実績はインパクトがあったかもしれません。各店舗でも取得希望者が増え、**店長職やマネージャー職の社員も育児休業を取得しています。**「自分も育児休業を取得出来る」という期待をもって求人に応募される方もいます。

一定の業務（オペレーション）が共通化、フォローがしやすい体制

定期的に育児休業取得者の情報が寄せられます。どの店舗で誰が取得しているか社員に共有されます。比較的長期間の取得ができるのは、店舗数の多さ＝（イコール）社員の多さもありますが、**全店舗において、一定の業務（オペレーション）が共通化されており、属人化される傾向にないからだと思います。**また、社員の欠員、交代（異動）、休み、採用が頻繁に行われていますので、店舗の社員、パート社員はこの状況を理解していることも理由の一つです。

従業員の声
育休を取得することによって会社や同僚に迷惑をかけてしまうのではという気持ちがありましたが、上司の「仕事のことは気にせず家族のサポートをするように」という言葉が背中を押してくれました。

社会福祉法人　すぎの芽会 ‖ 社会福祉事業

従業員：148名（男性49名、女性99名）
事業内容：障害福祉サービス事業、介護保険事業

- 育児休業取得の人数(過去１年間)：２　名
- 育児休業取得の平均日数：　53.5日

男性職員が積極的に育児に参加できる環境の整備を決意

令和4年の育児・介護休業法改正を機に、職員の男性育休取得状況を確認したところ、ほとんどが３日以内の有給休暇の取得で済ませていたことから、男性職員が長期間休んで積極的に育児に参加できる環境を整えたいと考えました。まず、育児休業中の社会保険料免除やハローワークからの給付金の支給があることを説明し、育児休業に関する相談窓口の設置も周知しました。

引継書作成や同僚との情報共有で休業前の不安解消、長期間の取得へ

育児休業に関する相談窓口の周知や育児休取得を促進するポスターの掲示で、配偶者の出産予定日を事前に知らせてくれる男性職員が増えました。**利用者や同僚に迷惑をかけるのではないかという不安を聞けたことで、引継書作成や同僚との情報共有など、不安解消のための対策をとることができ、長期間の取得へつながりました。**目標は、男性育休の取得率100％であり、男性職員が積極的に育児に参加できる風土を定着させることです。

研修の様子

従業員の声
妻の負担を減らそうと思って15日間の育児休業を取得しましたが、子供の様子を見ることができ、良い経験ができました。（介護職）

従業員の声
育児休業は、特におめでたいことなので、みんなで協力してカバーしていくことで、今後も取得していければよいと思います。（介護職）

株式会社エフエム栃木 ‖ 放送業

従業員：25名(男性15名、女性10名)
事業内容：栃木県を放送区域とするFM放送局

- 育児休業取得の人数（過去実績）：1 名
- 育児休業取得の平均日数：　61日

丁寧な業務引継ぎで番組運営に支障をきたさずに育児休業取得

育児・介護休業法の改正もあり、男性の育児休業取得について関心がありました。取得者を増やしたいと考えていたところ、配偶者の方が第三子出産予定である男性社員から相談がありました。当該社員がラジオパーソナリティでしたので、社内の他、番組のスポンサーなどの関係先へも周知・協力依頼を行いました。パーソナリティーという職種柄、休んでは番組が回らないのではないかという心配があったようですが、丁寧な引継ぎを行った結果、番組運営に支障をきたさずに休業を取得させることができました。

育児休業期間中はとても忙しく、”休業”という言葉にギャップを感じましたが、今しか見ることのできない子供の表情や成長を近くで見守れたというのは、かけがえのない経験です。最高の出産祝いを頂き、会社や番組制作スタッフ、関係先に感謝しています。

アナウンサー・パーソナリティ
（取材当時）
黒後聡佑さん

相談しやすい環境づくりが大事

業務引継ぎに当たっては、「誰がどの業務をフォローするのか」を表にして会社へ提出してもらいました。そして提出された資料をもとに、社内・社外へ協力を依頼しました。引継ぎは、時間があれば調整できるので、早めに申し出てもらうことが必要だと思います。そのためには日頃から会社と社員がコミュニケーションを取り、申出がすぐにできるよう、相談しやすい環境を作っておくことが大事だと考えています。

男性の育児休業の取得促進は企業にメリットがあります！

1 企業求人力の向上
若い男性社員の多くは、育児休業の取得を希望しています。
男性育児休業の取得への取組や実績は、応募者の増加など、人材の採用においても有利であると考えられます。

2 職場の雰囲気の変化
男性の上司が育児休業を取得すると、男性の部下も育児休業を取得しやすくなります。
また、女性の育児休業に対する理解も促進されます。

3 定着率の向上
育児休業を取得することで、社員は、かけがえのない時間を過ごすことができます。
会社への帰属意識や満足度が高まり、定着率が向上すると考えられます。

4 業務の属人化防止
育児休業によって一定期間仕事から離れることで、業務の引継ぎ、権限の委譲をすることがあります。業務の属人化から脱する良い機会になります。

5 企業のイメージ向上
労働力人口が減少する中、応募者から選ばれる企業になることが大切です。男性の育児休業を推進している企業は、働きやすい職場であるというイメージにつながります。

イクボス宣言」について

「イクボス」とは、「育児」と「ボス」を組み合わせた造語で、部下や同僚などのワーク・ライフ・バランス等に配慮・理解のある上司を指し、「イクボス宣言」とは、上司が育児等の推進に関する宣言書を作成・公表する取組であり、厚生労働省の「イクメンプロジェクト」等で推進されている取組のことです。

厚生労働省
イクメンプロジェクト

「イクボス宣言」実施企業の募集

宇都宮市では、男女が共に能力を発揮し、性別に関わらず誰もが働きやすい職場環境づくりの支援に取り組んでおり、「イクボス宣言」を実施する市内事業者を募集しています。

イクボス宣言企業は宇都宮市のホームページで紹介します。

「イクボス宣言」
実施企業の募集

男性の育休取得促進に関する支援制度等一覧

一般事業主行動計画の策定・届出に関すること

両立支援のひろば

● 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の届出について

▶ 行動計画は、厚生労働省の「両立支援のひろば」のウェブサイトで公表できます。

お問合せ　栃木労働局　雇用環境・均等室　TEL：028-633-2795

表彰・認定事業に関すること

宇都宮市きらり大賞

● 宇都宮市男女共同参画推進事業者表彰「きらり大賞」について

男女共同参画社会の実現を目指すため、男女の性別にかかわりなく個性と能力を発揮できる、働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる市内事業者を表彰する「男女共同参画推進事業者表彰『きらり大賞』」を実施しています。

お問合せ　宇都宮市　市民まちづくり部　男女共同参画課　TEL：028-632-2346

とちぎウーマンナビ

● 男女生き活き企業認定・表彰制度について

女性活躍の推進や働き方見直しに積極的に取り組み、誰もがいきいきと働けることを目指している企業等を、栃木県が認定・表彰する制度です。

男女生き活き企業認定マーク

お問合せ　栃木県 生活文化スポーツ部 人権男女共同参画課　TEL：028-623-3074

くるみん認定

● 次世代育成支援対策推進法企業認定（トライくるみん認定・くるみん認定・プラチナくるみん認定）について

行動計画策定の届け出を行った事業主のうち、「子育てサポート企業」の状況が優良な事業主が、厚生労働大臣から優良企業として認定を受ける制度です。

お問合せ　栃木労働局　雇用環境・均等室　TEL：028-633-2795

各種助成金に関すること

両立支援等助成金

支援内容、支給要件など詳細は、こちらをご確認下さい。

両立支援等助成金　厚生労働省　検　索

お問合せ　栃木労働局　雇用環境・均等室　TEL：028-633-2795

宇都宮市の子育て支援に関すること

妊娠、出産、子育てへの切れ目ない支援の充実を図ることにより、全国トップクラスの子育て環境の整備に取り組み、「子育てと就労等の両立支援」など様々な支援を行っています。詳しくは以下の「宮っこ子育て応援なび」をご覧ください。

宮っこ子育て応援なび　宮っこ子育てアプリ

● 子育てに関する情報について

▶「宮っこ子育て応援なび」

宇都宮市の子育て支援等に関する情報をまとめたポータルサイト

▶「宮っこ子育てアプリ」

妊婦健診や予防接種の管理などママ・パパの子育てをサポートするアプリ

● 子育てと就労等の両立支援について

▶「ファミリーサポートセンター」

子育てを援助したい人（協力会員）と援助を受けたい人（協力会員）がお互いに助け合う、地域で子育てをしていくための会員組織（要事前登録・有料）

▶「病児保育」

お子さんが病気のため保育所等や小学校へ登園・登校ができず、保護者が仕事などで育児できない場合、病児保育施設でお子さんを一時的にお預かりします。（施設によって事前登録が必要）

▶「送迎保育ステーション事業」

保育所等の登園前と降園後の時間、お子さんを一時的にお預かりするとともに、送迎バスにより、送迎先の保育所等にお子さんを送迎することで、保護者の送迎負担の軽減を図る事業です。

▶「育児休業明け入所予約制度」

育児休業中は安心して子育てに専念できるよう、お子さんが満１歳になる月まで育児休業を取得する方を対象に、早期に保育所等への入所申込ができ、結果が早く分かる制度です。

発行／宇都宮市　市民まちづくり部　男女共同参画課　事業計画グループ
令和５(2023)年11月作成（令和６(2024)年12月改訂）
〒320-8540　栃木県宇都宮市旭１丁目１番５号　TEL：028-632-2343　FAX：028-632-2347