

# 仕事と育児との両立支援 事例集

—男性の家事・育児の促進に向けて—

日本経済団体連合会  
2025年3月7日

# < 掲載企業一覧 >

(社名50音順)

1	株式会社アイ・エム・シーユナイテッド	P.2
2	大橋運輸株式会社	P.3
3	小野薬品工業株式会社	P.4
4	キャノン株式会社	P.5
5	株式会社ジョイン	P.6
6	株式会社スタディスト	P.7
7	住友金属鉱山株式会社	P.8
8	太洋テクノレックス株式会社	P.9
9	株式会社千葉銀行	P.10
10	東京ガス株式会社	P.11
11	株式会社徳島大正銀行	P.12
12	TOPPANホールディングス株式会社	P.13
13	日本電信電話株式会社	P.14
14	日本特殊陶業株式会社	P.15
15	株式会社ネオビエント	P.16
16	東日本旅客鉄道株式会社	P.17
17	三井住友海上火災保険株式会社	P.18
18	LEGOLAND Japan合同会社	P.19

(第1弾)  
2023年12月21日 公表  
(第2弾)  
2024年3月29日 更新  
(第3弾)  
2025年3月7日 更新

# 株式会社アイ・エム・シーユナイテッド

業種：工業用模型製造業／従業員数：37名(男性：31名、女性：6名)／所在地：広島県広島市

アイ・エム・シーユナイテッドは、経営層と社員が一体となって、仕事と育児を両立しやすい職場づくりを進めている。2022年度の男性の育児休業取得率は100%(3名)であり、うち1名は約2.5カ月(81日間)と長期の休業を取得した。

## <主な取り組み>

### ○職場風土づくり

同社は、2020年に社内で初めて男性社員から育児休業の取得希望の申出があったことを機に、男性の育児休業取得促進のための取り組みを本格的に開始した。

はじめに、仕事と育児の両立支援に注力することを社長からのメッセージとして社員に発信した。これにより、配偶者の出産を控えた男性社員が、育児休業の取得意向をはじめ、仕事と育児との両立について、早期に上司に相談するようになるなどの変化が見られるようになった。

また、育児休業を取得した社員に簡単なレポートを作成してもらい、談話室に掲示している。レポートには、休業中の過ごし方やその間に感じたこと、上司からのメッセージなどを記載している。この取り組みにより、多くの社員が仕事と育児の両立について高い関心を持ち、互いに協力し合う風土が醸成されている。

さらに、「働きがい」と「働きやすさ」の向上を目的とする「働き方改革推進委員会」を月1回開催している。本委員会の活動を通じて、デジタルツールの活用や残業の見える化、ノー残業デーの導入を進めた結果、時間外労働の削減にも成功し、仕事と育児を両立しやすい職場風土づくりに繋がっている。

### ○円滑な業務の引継ぎ

社員が育児休業を取得する際の業務の引継ぎでは、①計画的に進めるための事前準備、②引継ぎを受ける社員の成長につながる業務の割当て一を徹底している。①の事前準備では、休業する社員の担当業務と当該社員にしかできない仕事の洗出しに加え、引継ぎが特定の社員に集中しないよう、業務の細分化も行っている。②の成長につながる業務の割当てでは、引継ぎを受ける社員の意向を尊重したうえで、引継ぐ業務を成長の機会と捉えてもらうよう対話を重ねている。

## <今後の展望>

社員が安心して長期間の育児休業を取得できる職場風土づくりと円滑な組織運営体制の構築に向けて取り組みを加速しながら、配偶者の出産に伴う特別休暇制度の導入や労働時間の削減に向けたさらなる業務のデジタル化の推進等も検討していくこととしている。

# 大橋運輸株式会社

業種:運送業／従業員数:94名(男性:71名、女性:23名)／所在地:愛知県瀬戸市

大橋運輸は、経営トップより、「育児休暇は育児に参加するための休暇である」とのメッセージを積極的に発信することで、育児休暇を取得しやすい環境整備を行っている。

## <主な取り組み>

### ○育児休暇の取得促進

同社は、男性の育児休暇促進のために意識改革が必要であるとの考えから、2013年に2日間の育児休暇(有給)を整備した。

本制度は、経営トップの「育児は夫婦で協力し合うもの」との思いから導入されたものであり、1日は「出産の立合い」により、男性に出産の大変さを直に感じてもらい、別の1日は「出生届の届出」により、時間をかけて命名して役所に申請することで、育児をより自分事として捉えてもらうことを目的としている。

男性社員が育児休暇を取得する際には、①出産後の配偶者のサポートをすること、②自分の趣味や自由な時間に使用しないこと、③積極的に子育てに参加することの3つを示して、男性社員と配偶者に署名してもらい、育児休暇の効果が高まるようにしている。

### ○ワーク・ライフ・バランスの取り組み

人手不足が深刻化するなか、育児期の社員だけでなく、すべての社員の長時間労働を防止するため、ノー残業デーの導入や勤務時間の変更など柔軟な働き方を可能としている。

## <今後の展望>

育児休暇制度の導入や経営トップからのメッセージにより、2021年、2022年の男性の育児休暇取得率は100%となっている。その取り組みの効果として、採用の応募者数増加に繋がった。

他方、法人部門は24時間稼働しており、ドライバー職は代替要員の調整が難しい。現状、個人部門のドライバーが応援することで対処しているが、ダイバーシティ(外国人)採用にも注力し、ドライバー職の人手不足の解消と育児休暇・休業の取得促進を目指すこととしている。

# 小野薬品工業株式会社

業種：医薬品製造業／従業員数：3,761名(男性：2,707名、女性：674名)※連結／所在地：大阪府大阪市

小野薬品工業では、「社員が様々なライフイベントを迎えても仕事を続けることができ、男性社員にも育児休業について理解を深めてもらうことで、お互いが尊重し合い、気持ちよく働くことのできる職場環境を作っていく」とのメッセージを経営トップが発信している。そのうえで、「公平で透明性の高い魅力のある風土」「個性を発揮し、活躍できる仕組み」「変化に適応できる柔軟な労働環境」の実現に取り組んでいる。

## <主な取り組み>

### ○男性の育児休業取得促進

2016年当時、同社の男性の育児休業取得率は0%であった。そこで、男性の育児休業取得促進に向け、人事部門で様々な取り組みを進めてきた。

例えば、社内の風土を変えるために、育児休業を取得した男性社員の体験談と上司のインタビューを社内報に掲載した。その中では、業務引継ぎの工夫や育児休業から得られた経験などを語ってもらった。また、男女2名ずつの育児休業経験者による座談会の記事を掲載するなど、事例紹介を通じて、会社が男性の育児休業取得をしっかりと進めるというメッセージを社内に広く伝えたことは大きなインパクトがあった。

加えて、人事担当者が相談に応じる窓口の設置や、妊娠・育児休業開始から復職までのサポートを目的とした育児休業前ガイダンス、仕事と育児の両立を支援するために社員とその上司と一緒に参加する育児休業復職後のフォローアップセミナーを導入した。さらに、保育所探しのサポート等のサービスを利用できる「子育てみらいコンシェルジュ」の提供や、経済的な支援として病児保育補助、託児所・ベビーシッター補助を実施している。

### ○働きやすい職場づくりの推進

同社は、育児を抱える社員だけでなく、優秀な人財の採用・確保を実現するために働き方改革を進め、ワーク・ライフ・バランスの向上に継続的に取り組んでいる。スーパーフレックス制度に加えて、在宅勤務制度は各部署の働き方にあわせて活用できる形となっている。また、勤務間インターバル(11時間以上)の導入や、長時間労働の抑制に向けて、IT活用による業務効率化などに関する研修に力を入れている。

## <今後の展望>

2022年度の男性の育児休業取得率は65.2%となり、着実に向上している。男性社員からは「取りやすい雰囲気になってきた」との声も寄せられている。しかし、育児休業取得者がいる部署に対するサポートや代替要員の確保等が課題として挙げられる。派遣社員の採用など弾力的に対応しながら、「2026年度までに男性の育児休業または時短勤務の少なくともどちらかの取得率80%」の目標達成に向けて、社員に寄り添った取り組みを進めていくこととしている。

# キヤノン株式会社

業種：精密機器製造業／従業員数：24,717名(男性：20,573名、女性：4,144名)／所在地：東京都大田区

キヤノンは、イノベーションの創出や労働生産性の向上など重要課題への対応としてダイバーシティの推進に関する取組みを続けている。2012年より全社横断プロジェクト「VIVID※」を発足させ、テーマの1つである「男性育児参画」を促してきた。男性の育児休業取得率は2011年の1.9%から2022年には47.7%まで上昇し、平均取得日数は62日となっている。 ※Vital workforce and Value Innovation through Diversityの略称

## <主な取組み>

### ○男性の育児休業取得促進

同社は、男性が育児休業を取得しやすくなるよう風土醸成に繋がる取組みを優先的に進めている。プロジェクトの活動として、育児休業取得者や当人の所属組織へのインタビューにより事例を広く収集し、社内イントラを通じて定期的に紹介している。また、育児休業を取得した社員との座談会により、取得意向のある社員が育児休業のイメージを具体化するための機会を設けている。

2022年には、「人材を活かすマネジメント」をテーマに、全ライン管理職を対象とする集合研修を100回以上開催した。同研修では、男性の育児休業について触れ、取得状況や取得を希望する社員への対応について理解を深めてもらった。その他、社内制度等をまとめたガイドブックの展開により支援制度の理解を促している。

製造現場をもつ同社にとって、早期に育児休業の取得意向を確認することは、生産計画を実行するための要員調整を行う上で非常に重要となる。そのため、同社では、年3回の個人面談を活用し、早めの意向確認に努めている。あわせて、育児休業の取得が特別ではないことを伝えるなど、積極的に取得を促すことで取得率向上につなげている。

### ○働き方改革

同社は、仕事と育児との両立を含め、ワーク・ライフ・バランスの充実を図るべく、総実労働時間の削減に取り組んでおり、2022年の実績は1740時間となっている。高い労働生産性を実現するため、各部門で業務のデジタル化を進めるだけでなく、社内における働き方改革の好事例を展開している。これまで休暇を取得しやすい風土づくりを続けてきたことが、結果として育児休業を取得しやすい風土の土台となっていることは大きいと考えている。

## <今後の展望>

2025年に男性の育児休業取得率を50%とする目標の早期達成に向けて取組みを継続する。社員のエンゲージメントを高める観点からは、仕事と育児との両立支援策のさらなる充実を図る。とりわけ、男性による育児の質向上のため、子育てが始まる前に行っておくべきことなどの情報提供の強化を進めていくこととしている。

# 株式会社ジョイン

業種：冠婚葬祭業／従業員数：785名(男性：315名、女性：470名) ※グループ合算／所在地：山形県山形市

ジョイングループは、女性も男性も安心して働ける職場環境を整え、何かあった時も「お互いさま」の環境づくりを進めている。2022年の育児休業取得率は男女ともに100%となり、仕事と家庭のバランスを取りながら生き生きと働ける社会を目指すという企業理念が浸透しつつある。

## <主な取組み>

### ○育児休業を取得しやすい環境づくり

同社は、役員が「イクボス」として従業員を大切にすることを発信している。そのうえで、意識改革のために社内報を活用し、育児休業取得者の体験談や社内制度等の最新情報を紹介している。さらに、管理職に育児休業取得を推進する方針を伝えるとともに、ワーク・ライフ・バランス研修の受講を義務づけるなど、育児休業を取得しやすい環境整備に取り組んでいる。

育児休業取得対象者に対しては個別に説明を行っている。その際に「育児休業を取得すると人事評価が下がるのでは」との不安の声が多く寄せられた。育児休業は会社として推奨していることから、取得者の人事評価を加点する仕組みに見直した。これにより、安心して育休を取得できるようになっている。

### ○脱属人化

2016年より、作業を分担・共有しやすくするための「業務マニュアル」を作成し、特定の人しかできない仕事を減らしてきた。育児休業を取得する男性従業員の担当業務の振り分けを上司が主導し、円滑な業務継

続を可能とすることで取得者が増加した。さらに、従業員同士がサポートし合うことで社内の結束力が高まり、普段のコミュニケーションも増え、育児・看護・介護のための休暇や柔軟な働き方制度を利用しやすくなるなど好循環が生まれている。

## <今後の展望>

こうした取組みにより、育児休業を取得した従業員のモチベーションが向上したとのアンケート調査結果が得られた。また、ブライダル事業の営業担当がお客さまに自身の育児の経験について話すことでお客さまの心をつかみ、成約となる機会も増えた。

当面の課題としては、育児休業中の経済的支援が挙げられる。経済的事情を理由に取得日数を抑える従業員もいることから、国の支援制度を利用しつつ、面談等を通じてこれまで以上に従業員に寄り添った支援を行うこととしている。

# 株式会社スタディスト

業種:ITサービス業／従業員数:167名(男性:103名、女性:64名)／所在地:東京都千代田区

スタディストは、経営トップや管理職が率先して「家族への感謝」「家庭優先」を実践することにより、男性も仕事と育児を両立しやすい組織風土を醸成してきた。男性社員(平均年齢35歳)の多くが育児期にある中、2023年の育児休業取得率は91%(対象者11名中10名取得)、平均取得日数は100日(取得者の最長日数は365日)となっている。

## <主な取り組み>

### ○育児休業を取得しやすい環境づくり

同社は、創業者が家庭を持ってから事業を立ち上げたことから、創業当時に行動指針の1つとして「サンクスファミリー」を掲げ、社員が家庭を大切にしながら働くことができる環境整備に取り組んできた。その根底には、社員が自身に求められている役割を着実に果たしながら、家庭も大切にするという考え方がある。

そのため、同社では、役員が子どもの行事で会議を欠席したり、社員が子どもの看病を優先したりすること、社員がスケジューラーに子どもの保育園への送迎を入れて予定をブロックしたりすることは日常的にある。

こうした社内の雰囲気は、経営トップや管理職が育児休業や育児目的の年休取得を率先して行ってきたことが奏功したものといえる。

また、育児休業からの復職前に面談を実施し、復職後に希望する働き方やポジションについて会社とすり合せを行っている。これにより、会社の状況と本人の意向やスキル等を踏まえた最適な配置が図られ、社員からも好評を得ている。

### ○両立支援

同社では、仕事と育児の両立をやすくするために柔軟な働き方を導入している。具体的には、全職種でリモートワークとフレックスタイム(コアタイムは11時~16時)を利用できるようになっており、ほとんどの社員がリモートで業務を行っている。加えて、Slackの活用によるコミュニケーションの記録や、写真・動画を用いて簡単にマニュアル作成ができる自社サービスの「Teachme Biz」の活用などITを駆使し、業務の属人化を解消しながら、仕事と育児の両立のしやすさを高めている。

## <今後の展望>

同社は、多様性の推進に向けて模索中であり、アンコンシャス・バイアスへの気づきをはじめとする多様性における重要な考え方の研修の実施等によって、これまで培ってきた組織風土を事業拡大に向けて変化させていく方針である。さらに、産後・育児休業取得者が増えていく中で、復職者の早期活躍支援を検討していくこととしている。

# 住友金属鉱山株式会社

業種：非鉄金属製造業／従業員数：3,750名(男性：3,252名、女性：498名)／所在地：東京都港区

住友金属鉱山は、2019年当時、女性従業員の育児休業取得率が100%であり、女性については育休を取得した後に職場復帰することが当たり前になっていた。一方で、2018年度の男性従業員の育児休業取得率は1.0%に過ぎず、女性活躍・仕事と育児の両立の観点からも男性の育児参加(共育で)が重要であるため、男性従業員の育児休業取得の推進に関する取組みを本格的に開始した。取組みを開始してから4年目となる2023年度における男性従業員の育児休業取得率は65.5%(平均取得日数は63.4日)となり、大幅に向上している。

## <主な取組み>

### ○職場風土づくり

同社は、2019年以降、子が生まれる男性従業員と上司を対象に、仕事と育児との両立支援制度に関する説明会を開催している。当初は本社地区から始めたところ、「男性が育児休業を取得しても良いと知らなかった」という声もあったことから、2020年度以降は全社展開し、2022年度からは育児・介護休業法の改正を機に、全管理職を必須参加としている。説明会においては、男性の育児休業の必要性や性別役割分担意識の払拭などについて説明することにより、男性従業員の意識が徐々に変わっていった。これに加え、同じく2022年度より、子が生まれる男性従業員との個別制度説明・育休取得意向確認面談を開始し、育児休業の取得対象となる従業員一人ひとりに対して丁寧な取組みを進めてきた。このような取組みを通じ、育児休業の取得対象者本人とその上司、管理職の意識改革が進んだほか、育児休業を取得した男性の口コミが広まり、育児休業を取得しやすい風土が醸成された。また、2023年度に男性の育児休業取得事例集を発行し、育児休業中の過ごし方や取得することのメリットなどを共有することで、さらなる取得促進を図っている。

なお、こうした取組みに付随し、両立支援に関する質問や相談に対応するための「ワークライフ支援デスク(相談窓口)」を2021年度に新設した。人権・ハラスメント相談、職場や仕事の悩み、育児・介護、キャリアに関する相談を幅広く受け付けている。

## <今後の展望>

同社は、マイルストーンとして「2030年のありたい姿」を策定し、「多様な人材が集い、成長し活躍できる企業」を目標に掲げている。従業員のライフステージに対応した配置と支援の枠組みの中で、仕事と育児の両立支援に関する施策を展開し、2024年度のエンゲージメントサーベイにおいて、「育児・介護などの事情がある社員を理解し、働きやすい環境・風土がある」と約7割の従業員から評価された。

「共育で」が浸透し、男性の育児休業取得期間が増える一方、育児休業者の職場に対する組織的な支援が当面の課題となっており、今後、検討していくこととしている。

# 太洋テクノレックス株式会社

業種:精密機器製造業／従業員数:198名(男性:145名、女性:53名)／所在地:和歌山県和歌山市

太洋テクノレックスでは、すべての役員・管理職が「仕事と家庭生活の両立を応援しながら、組織の目標達成に全力で取り組み、自らも輝くイクボスになる」ことを宣言(イクボス宣言)しており、男性の家事・育児を促進する風土づくりを進めている。

## <主な取り組み>

### ○Win-Winプロジェクトチームとイクボス宣言

同社では、2018年以降の男性の育児休業取得率は100%以上となっている。この背景には、2010年に女性活躍推進を目的として発足した「Win-Winプロジェクトチーム」がある。その活動を進めるうちに、女性社員の活躍のためには男性社員の意識改革が必要であるとの認識から、2018年に管理職を対象としたセミナーを実施し、「イクボス宣言」を行った。そのうえで、上司が共に働く部下のワーク・ライフ・バランスを考え、キャリアと人生を応援しながら育児休業取得を促すことにより、気兼ねなく取得できる環境整備を行っている。

また、多くの男性社員が収入減少を懸念し、育児休業の取得をためらっていた。そこで育児休業対象者との個別面談において、収入減少を最小化するためのシミュレーションを提供し、わかりやすく説明することで、社員が安心して育児休業を取得できるよう促している。

### ○働き方改革

両立支援のため、短時間勤務の取得対象を小学校3年生まで拡大している。このほか、時差出勤のバリエーションの増設、時間単位年休の導入、ノー残業デーの設定など、柔軟な働き方を拡充することで、男性・女性を問わずに育児期のイレギュラーへの対応を可能とした。

## <今後の展望>

男性社員が育休を取得しやすい風土はできつつあるが、取得日数が短く、実質的な日数の確保が課題となっている。業務の属人化が要因として考えられることから、管理部門が育児休業対象者や上司との面談を早めに行うことなどにより、引継ぎの準備を徹底するなど、取得日数の長期化を図っていくこととしている。

# 株式会社千葉銀行

業種：金融業／従業員数：4,061名(男性：2,347名、女性：1,714名)／所在地：千葉県千葉市

千葉銀行は、「一人ひとりの思いを、もっと実現できる地域社会にする」というパーパスのもと、多様な人材が自分らしく、働きがいを持って働くことができるエンゲージメントの高い職場づくりを目指し、ワーク・ライフ・マネジメントを推進している。

## <主な取り組み>

### ○仕事と育児を両立しやすい環境づくり

同行は、性別を問わず仕事と育児を両立できる環境をつくるため、子育て中の従業員のサポートと周囲の理解促進に取り組んでいる。

子育て中の従業員に対しては、スムーズな復職やキャリア形成をサポートするための研修を実施するほか、液体ミルク活用による育児省力化や男性参画促進及び保育園探しのコツなどのセミナーを実施している。いずれの施策も、行内の従業員だけでなく、社外パートナーの参加も可能としており、家庭内で仕事と育児を両立する体制を整える支援を実施している。

また、パートナーが出産予定の男性従業員については、育児休業の取得や家事・育児を計画的にこなせるよう「仕事も育児も！！素敵パパ宣言」(行動計画書)の作成をルール化し、家事・育児への参画を支援している。

周囲の理解を促進する働きかけとして、人事考課の評価項目にダイバーシティの要素を追加したほか、管理職を対象にメンバーの多様性を包摂し組織力に繋げるダイバーシティマネジメント研修を実施している。また、全従業員を対象に「性別役割分担意識」や「男性の育児参画」などのeラーニングを実施し、銀行全体の意識改革を図っている。

### ○柔軟な働き方がしやすい環境整備

同行は、子育て中の従業員だけではなく、全従業員にとって柔軟な働き方がしやすい職場環境の整備にも取り組んでいる。

従業員が自己啓発や趣味、育児など、自分に投資するプレミアムな時間を過ごすことを推奨するため、定時退行日を「プレミアムデー」と名付け、その実施状況を評価に組み込んでいる。全従業員に対しプレミアムデーの実施を積極的に呼びかけることで、メリハリのある柔軟な働き方を実現させている。その他、労働時間の削減や年次有給休暇の取得率向上等についても評価に組み込むなど、柔軟な働き方に対する意識醸成に取り組んでいる。

## <今後の展望>

2022年4月より改正育児・介護休業法が段階的に施行されて以降、男性の育児休業平均取得日数は徐々に長期化するも、依然として女性従業員との差は大きく、性差ない働き方の実現に向けて、男性従業員が気兼ねなく育児休業を取得できる環境を整備していく。併せて、柔軟な働き方がしやすい職場環境の整備にも引き続き取り組むことで、従業員のエンゲージメント向上を図っていくこととしている。

# 東京ガス株式会社

業種:ガス業／従業員数:7,301名(男性:6,053名、女性:1,248名)／所在地:東京都港区

東京ガスは、「多様な人材が活躍できる組織の実現」を重要課題の一つに位置付け、経営トップがコミットする形でDE&I活動の深化に取り組んでいる。その一環として、男性の育児休職については、1ヵ月(30日)以上の取得を推奨するとともに、2025年には取得率100%に到達することを目指している。

## <主な取り組み>

### ○男性の育休取得促進

仕事と育児の両立支援は、①柔軟な働き方を可能とする制度の整備(休職・休暇制度等)、②社内の認知度向上(ポータルサイトやハンドブックの整備、男性育休の取得申請モデルケース共有等)、③取得しやすい環境づくり(人事部長からの「おめでとうメール」の発信、対象者・上司に対する育休取得状況の毎月確認、「育休不取得理由書」の提出、男性育休セミナーや男性育休交流カフェの開催等)の3つを柱としている。

経済面の支援策として、収入減への不安を解消するため、育児休職応援金(一律10万円)や育休による賞与の減額を免除する措置を導入した。また、キャリアへの不安軽減策として、昇格に関する規定を見直し、所定の昇格日(4月1日)に育休中であっても昇格できるようにした。

現場業務に従事する社員についても、育休取得予定者が早めに上司に相談して引継ぎ事項などを確認し、周囲がフォローする体制が整いつつある。あわせて、交代勤務職場への時間単位年休の導入や研修時の在宅勤務など、可能なところから柔軟な働き方を推進している。

こうした施策により、男性の育休取得率は、2020年度の8%から、21年度16%、22年度47%、23年度84%(暫定値)となり、取得者数は女性よりも男性が多い状況となっている。

### ○周囲の社員に対する支援

育休取得者を支える周囲の社員に対する支援として、業務効率化など職場での貢献をアピールしてもらい、それを積極的に承認する取り組みを進めているほか、社内報に周囲の社員のがんばりを紹介する記事を掲載している。会社として、職場を支えることが自分の業績につながることに、取り組んだことはしっかりと評価する方針を明確に伝えている。

## <今後の展望>

育児期の女性のキャリア形成支援にも注力しつつ、社員の約8割を占める男性の働き方を多様化させていくことにより、すべての社員の「働きやすさ」と「企業文化の変革」の実現に取り組んでいくこととしている。

# 株式会社徳島大正銀行

業種：金融業／従業員数：1,182名(男性：648名、女性：534名)／所在地：徳島県徳島市

徳島大正銀行は、仕事と育児の両立支援体制を整備するため、早くから行内の風土改革に着手してきた。近年、その効果が顕著に表れ始め、2020年までは50%以内で推移していた男性の育児休業取得率は、2021年に96.2%、2022年に93.5%と高水準で推移する。

## <主な取り組み>

同行は、2015年から、育児休業の対象者の上司に育児休業制度の周知を行ってきた。当時は、とりわけ若手の男性における育児への関心が高まりつつあったものの、育児休業取得を申出ることに対する抵抗感を持っている行員が多く、会社から取得を促す必要性があった。2021年からは、取得時期のモデルを対象者に示すなど、行員が自身のキャリア志向を踏まえて育児休業の取得を検討しやすいよう工夫している。

また、同行では、営業店の表彰基準を活用した風土改革にも取り組んでいる。育児休業による欠員が支店の営業成績評価に影響を与えることから、会社が男性の育児休業取得促進に取り組むことについて、一部の管理職の理解を得られていなかった。そのため、営業成績評価において、育児休業取得者がいれば加点する仕組みを導入し、営業戦略の中で男性の育児休業取得促進を計画できるよう制度を整えた。制度導入にあたっては、休業による欠員をリスクとせず、両立しやすい職場づくりが中長期的な企業競争力の向上に資するとのビジョンを示すことで、管理職層の理解を促した。

両立支援においては、短時間勤務制度の導入や、通勤時間削減のために自宅から近い支店への配属などに取り組んでいる。加えて、育児休業からの復職者向けに、休業中の会社動向や法令改正の情報などを提供する研修も用意し、復職に対する不安の解消とスムーズな職場復帰に向けたサポートも行っている。

## <今後の展望>

当面の課題は、男性の育児休業取得期間を現状よりも延ばすことにある。そのためには、行員が休業する間の組織運営体制の整備に加え、オペレーションの省人化を進める必要がある。2020年に新設したデジタルイノベーション推進室(現デジタル戦略室)が中心となって、顧客向けサービスおよび行内業務のデジタル化を一段と加速させていくこととしている。

# TOPPANホールディングス株式会社

業種:その他製造業／従業員数:53,722名(男性:39,441名、女性:14,281名)※連結／所在地:東京都文京区

TOPPANは、創業以来、「人間尊重」の精神を基本理念とし、多様な人財が個々の力を十分に発揮できるよう、働きがいのある職場環境づくりに取り組んでいる。その一環として、社員の仕事と育児との両立を支援するため、時代に先駆けて様々な制度を整備してきた。2013年からは、仕事と育児との両立を目指す社員の「心」を支える仕組みとして、「はぐくみプログラム」を実施している。

## <主な取り組み>

### ○はぐくみプログラム

「はぐくみプログラム」は、育児期にある社員同士のネットワークづくりや両立のノウハウの共有、職場の理解促進を目的として全国の事業所で展開している。活動内容は、①アート制作を通じて親子が絆を深めながら、育児ストレスの解消や育児中の他の社員との交流を図る「はぐくみアートサロン」、②仕事と育児との両立に関する職場全体の理解を促す「はぐくみセミナー」、③妊娠・育児中の社員の日常的な悩みや両立の工夫等の情報を共有する「はぐくみサークル」の3つの施策で構成されている。

「はぐくみセミナー」では、両立に活用できる制度や両立のための心構えなどについて説明を行っている。加えて、育児期の社員と職場の他の社員が、それぞれの立場で仕事と育児との両立に関する課題への対応についてディスカッションし、各々が意識していることを摺合せすることで職場の理解促進につなげている。また、男性であっても育児休業を取得しやすい風土を醸成するため、同セミナーや社内イントラを活用して、男性の育児休業取得者や当人が所属する職場が工夫していることなどについての事例を広く社内展開している。

### ○事業所ごとでの労使協議・目標設定(現場系)

同社では、2022年度より、社員の働きがいのさらなる向上を目的として、「働きがい推進委員会」を事業所ごとに開催し、仕事と育児との両立支援についても議論を重ねている。本社と中央の労働組合との協議に比べて、事業所ごとの課題や社員のニーズに応じた対応策の検討や目標設定がしやすく、結果として全社の取り組みも進みやすくなっている。

## <今後の展望>

「はぐくみプログラム」を中心とする社員への多面的な支援が功を奏し、2022年度における男性の育児休業取得率は72.9%となった。2019年度に定めた2030年度までに取得率を80%とする目標を超え、今後、さらに仕事と育児との両立がしやすい環境整備のためには、育児期にある社員を支える職場の理解が必要となるため、同プログラムの活動等を通じて、より多くの社員に「お互い様」の精神を持ってもらえるよう取り組みを加速させていくこととしている。

# 日本電信電話株式会社

業種:情報・通信業／従業員数:2,454名(男性:2,089名、女性:365名)／所在地:東京都千代田区

日本電信電話は、社員一人ひとりが仕事を生活の一部として捉え、働き方を自由に選択、設計可能とする考え方である「ワークインライフ」を推進している。「ワークインライフ」の充実に向け、積極的な育児参画を促しており、その一環として、男性社員の育児事由休暇取得率100%を目標に掲げている。

## <主な取組み>

### ○「イクパパ休」の取得促進

男性育休の取得推進に向けた取組みとして、同社が独自に設けた施策である「イクパパ休」の取得を促している。「イクパパ休」とは、ライフプラン休暇(積み立て休暇)や年次有給休暇、分断勤務、フレックス勤務などを総称したものであり、期間や回数、休暇の形態を社員一人ひとりのライフスタイルに合わせることができる休み方である。こうした取組みにより、男性の育休取得者数(NTTグループ8社)は、2020年の約260人から2022年には、3倍以上の約870人まで増加した。

### ○制度を利用しやすい環境づくり

同社は、育休取得者や両立支援制度利用者のロールモデルを絶え間なく作り、体験談をいつでも閲覧できるように社内展開するほか、上司が周りの社員に対し、どのようなマネジメントや声かけをしたのかについて、体験談を発信している。

加えて、上司向けに育児を支えるマネジメントとして必要な点を伝える研修を、また、制度利用者向けの研修を同じ時間帯に開催している。研修が終わった後、気づいたことや今後の働き方などについて上司と

制度利用者で1on1トークを行うことで、お互いの気持ちを学び合える場を設けている。

こうした施策を踏まえ、「自分らしい生き方・働き方」について考える「育児との両立支援セミナー」を年に1回以上、全社員向けに開催している。制度利用対象者や上司に限らず、周りの社員も巻き込んだ形で、基本的な考え方や共通認識を揃えていくことで、制度を利用しやすい環境整備をめざしている。

## <今後の展望>

これらの取組みにより、育児期にある社員の意識は変わってきており、制度利用といった行動に現れている。加えて、上司や周りの社員の意識についても大きく変化しており、育休取得率は増加傾向にある。また、同社のエンゲージメント調査により、自律的な働き方ができている社員ほど、エンゲージメントやインクルージョン、ウェルビーイング、継続勤務意向など、EX指標が高いことが明らかとなった。今後は、EX指標が全体的に上がっていくよう、自律的な働き方の促進と仕事と育児等を両立しやすい環境づくりの双方を一段と加速していくこととしている。

# 日本特殊陶業株式会社

業種:精密機器製造業／従業員数:3,365名(男性:2,750名、女性:615名)／所在地:愛知県名古屋市

日本特殊陶業は、「誰もが自分らしく活躍し続けられる環境」を職場で実現すべくDE&Iの理解浸透に注力しており、年に一度「DE&I WEEK」を開催し、従業員が自分事として「インクルージョン」を考える機会を創出している。

## <主な取組み>

### ○男性の育児参画の促進

同社は、男性の育児参画をはじめ、従業員がワークライフバランスを実現できる環境・文化を醸成することを基本方針としている。以前は男性の育児休業取得率が低かったことから、男性の育児を促進すべく、①子育て世代や上司向けのセミナーの開催、②従業員の育児と仕事の悩みを解消するための交流会の実施、③両立支援ハンドブックの策定、④上司と復職者の面談機会の設定、⑤育児休業を取得した男性従業員やその上司、周りの従業員へインタビュー記事を毎月発刊している「フォーラム(社内メールマガジン)」で紹介するなどの取組みを行っている。⑤について、部長職の男性が育児休業を取得した内容を掲載したことで、役職問わず制度を利用しやすい風土であることを社内に周知した。

こうした取組みにより組織風土の醸成や男性の育児参画が進み、男性の育児休業の平均取得率・日数は、2021年度の22.3%・50.8日から、2023年度には59.8%・75.1日へと向上した。

### ○働き方改革

子育て中の従業員に限らず、短時間勤務制度や短時間勤務者のフレックス勤務制度を導入している。従業員一人ひとりが最適な働き方を選択できる環境を整備することで、ワークライフバランスの向上を図っている。

また、労使による働き方委員会において、長時間労働の抑制や生産性向上を目的に、①定時退社日の徹底(フレックス勤務を含む普通勤務者、毎週水曜日および最終金曜日)や②21時以降の勤務禁止(交代勤務者を除く)、③1日の所定外労働時間5時間超の禁止、④勤務間インターバル(原則10時間以上)などのワークルールを定めている。

## <今後の展望>

男性の育児休業取得率や取得日数は増加傾向にあるものの、女性の取得状況と比較すると依然として乖離がある。引き続き、育児休業を取得した男性の体験談などを社内展開し、取得しやすい環境整備に一層取り組んでいく。

あわせて、次世代育成支援対策推進法の事業主行動計画において、2029年までに男性育児休業取得率を60%とする目標を設定しており、概ね達成していることから、今後の取組み目標を検討していくこととしている。

# 株式会社ネオビエント

業種：公共施設運営・イベント企画運営業／従業員数：117名(男性：54名、女性：63名)／所在地：徳島県板野郡

ネオビエントは、徳島県内の観光施設や大型公園等の施設運営・管理事業、地域ブランド向上のためのイベント運営事業を手掛ける。同社は、社員から社長へ「出産後も仕事を辞めたくない」との相談があったことを機に、男女問わず、仕事と育児を両立しやすい職場づくりに注力することとした。育児休業の取得促進に取り組むうえでは、企業のBCP(事業継続計画)の一環と位置づけて対策を講じている。2021年、2022年の男性の育児休業取得率はともに100%(各年1名)、取得期間もともに1カ月となった。

## <主な取組み>

同社では、育児休業制度の社内周知を進めており、多くの社員が制度を認知している。その結果、育児休業の対象者は、自ら取得希望を申出ることが多い。さらに、制度の認知率が高いことから、周囲の社員は協力的であり、現場業務のマニュアル化が進むなど、円滑な業務の引継ぎに向けた取組みが着実に実施されている。

育児休業の積極的な申出がある風土は、日頃から、会社が社員との対話を大切にしてきたことより醸成されている。具体的には、ワーク・ライフ・バランスの向上について議論する委員会や、ときどきの状況に合わせたテーマで開催する勉強会など、労使がフラットに意見交換できる場の創設をしている。このほか、年6回の1on1ミーティングの実施など、個々の社員が抱える事情を的確に把握する機会の創出による効果が大きい。

また、短時間勤務制度の活用や担当業務の見直し等、社員個々の意向に応じて柔軟に配慮することで、両立しやすい職場づくりのみならず、人材の定着にも繋がっている。

## <今後の展望>

今後は、休業者に対する会社の近況報告の頻度を増やすなど、安心して育児休業を取得し、復職できる環境の構築とサポート体制の拡充を進める。また、育児を抱える社員が働きやすいよう、業務の細分化による適材適所の配置にも取り組んでいくこととしている。

# 東日本旅客鉄道株式会社

業種:旅客運送事業／従業員数:44,565名(男性:35,987名、女性:8,578名)／所在地:東京都渋谷区

東日本旅客鉄道は、「男女問わず、仕事と育児や介護を両立し、活躍できる企業」を支援の基本方針としている。仕事と育児等の両立は女性だけの課題ではなく、パートナーや家族である男性の両立が不可欠であり、制度の見直しや従業員の理解促進に取り組んでいる。

## <主な取り組み>

### ○男性の育児休業取得促進

同社は、2027年度までに男性の育児休業取得率85%とする目標を設定した。その達成に向けて両立支援セミナーを開催し、支援制度の利用者のほか、管理職や関心のある従業員に広く参加を呼びかけている。さらにグループ会社も対象にダイバーシティに関するフォーラムを開催し、年齢や職場環境の異なる従業員同士がアンコンシャス・バイアスなどについて意見交換を行っている。その効果として、男性が育児休業を取得することへの理解などが浸透し、組織風土改革につながっている。

こうした取り組みにより、男性の育児休業の平均取得率・日数は2021年度の24.0%・82.4日から、2023年度は61.9%・97.6日にまで向上した。取得日数については、個人の状況にあわせて必要な期間を取得し仕事と育児を両立できる体制整備を呼びかけている。

### ○障害児・医療的ケア児を育てる従業員への支援

2024年4月より、難病や障害のある子を育てる従業員を支援するため、子の年齢に関わらず短時間勤務や短日数勤務、養育休暇等を利用できる制度の見直しを行った(2023年10月に義務教育期間である

中学校3年生まで取得可能とする制度改正後、2024年4月に子の年齢に関わらず取得可能へ制度改正)。

子に障害があることなどは機微な情報であり、周囲に相談しにくいことから、同じ境遇の従業員が繋がることができるネットワーキングを本社勤務の従業員を対象に実施し、今後も継続して開催することとしている。

### ○働き方改革

フレックスタイム制やテレワークを全職場に導入して柔軟な働き方を推進している。鉄道オペレーション業務のため、フレックスタイム制が適用されない従業員については、フレキシブル時間の導入(業務に支障のない範囲で時間単位の欠勤を可能とする制度)により、始終業時刻を変更できるようにするなど、業務の特性に応じた対応を行っている。

## <今後の展望>

仕事と育児等を両立する従業員は年々増えつつあるが、管理職層の理解促進が課題となっている。従業員一人ひとりが個々の状況に応じて力を発揮できることを目指し、管理職が部下とコミュニケーションをとり、フォローできる体制整備に取り組むこととしている。

# 三井住友海上火災保険株式会社

業種：損害保険業／従業員数：12,572名(男性：5,774名、女性：6,798名)／所在地：東京都千代田区

三井住友海上火災保険は、社員の多様なワーク・ライフ・デザインを尊重し、男性・女性が共に育児に取り組みやすい環境整備を進めている。

## <主な取組み>

### ○男性の育児休業取得促進

2021年6月より、男性社員を対象に1ヵ月以上の育児休業の取得を促している。自社独自制度として育児休業の最初の5日間は有給としているが、収入減少を懸念する社員もいることから、育児休業に限定せず有給休暇の組み合わせも含め、育児目的の休暇を1ヵ月以上取得することとしている。また、職場の上司(ライン長)が「男性育休コミュニケーションシート」を作成し、部支店長および人事部へ提出する運営としている。ライン長は、出生までに「職場ミーティング」を実施し、育児休業取得者の意向を職場で共有したうえ、本人・上司・職場のそれぞれが準備すべき事項を確認している。職場全体で「男性の育児」の意義を考えることで、相互理解と業務の偏り防止の効果が得られている。

こうした施策によって、男性の育児休業取得(2022年度取得率93.6%)は定着しつつあるが、3ヵ月や半年といった長期の育児休業取得者はまだ少ない。背景には、性別役割分担意識などのアンコンシャスバイアスや期中の代替要員確保の困難性など様々な理由があり、解消に向けて取り組んでいる。

### ○クローバーサロン/パパ友コミュニティ

アンコンシャスバイアスの解消に向けては、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)に関する座談会を開催している。例えば、「男性の育児と仕事の両立について考える」などのテーマを設定し、意識啓発を図っている。また、2023年8月からは、パパ友コミュニティを立ち上げて

育児休業取得や家事・育児に関するノウハウ共有の場としての活性化を図っている。

### ○育休職場応援手当

2023年7月から育休職場応援手当を支給している。本手当の導入は、子どもの出生を喜び、育児休業取得を受け入れるカルチャーをつくる必要があるとの経営トップの考えから進められた。取得者の性別を問わず支給することで男性の育児休業取得を後押しすることもねらいとしている。

育児休業取得者を除く職場の全員に3,000円~10万円を支給するものであり、職場の人数や休業期間等により支給額は変動する。同じ職場で複数名が育休を取得した場合は、複数名分の一時金を支給している。

## <今後の展望>

男性の育児休業に関しては、育児休業を取得した経験のある社員の割合が増加し、特にマネジメント層でも増えつつあることが、大きな推進力になる。また、育児休業から復帰後も仕事との両立がしやすい環境とするためには、育児に限定せず、介護や病気さらにはリスクなども含めた社員の多様なライフスタイルにおいてワーク・ライフ・バランスを向上させていくことが重要だと考えている。柔軟な働き方の活用や業務の標準化等を進め、カルチャー変革と生産性向上による総労働時間の削減に取り組んでいく。

# LEGOLAND Japan合同会社

業種:レジャーサービス業／従業員数:1,477名(男性:503名、女性:974名)／所在地:愛知県名古屋市

LEGOLAND Japanは、従業員にとって働き甲斐があり、先進的で働きやすい職場環境を目指している。アンケート調査を実施するなど従業員からの声に耳を傾けながら、仕事と育児等との両立支援に取り組んでいる。

## <主な取組み>

### ○経営トップからのメッセージ

同社では、経営トップから、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の観点に立ち、「お客さまに楽しんでいただくため、社員の多様性を尊重し、柔軟な働き方を取り入れていく」とのメッセージを全社会議等で発信している。加えて、こうした考え方をしっかりと浸透させるために管理職を対象にD&Iに関するeラーニングを実施している。

### ○育児・介護者のための「週休3日制度」

社員一人ひとりが個性を尊重し合える働きやすい環境整備を進めるべく、社内制度の改定を積極的に行っている。2023年9月には、社員の要望を受けて、育児・介護者のための「週休3日制度」を導入した。同制度は、年間休日数を156日(通常120日)とし、毎月所定分の休日を付与する制度である。1ヵ月内で週40時間の労働時間を維持しながら週休3日を取得することが可能となっており、①給与を減額しない「総労働時間維持型」と、②勤務実態に応じて給与等を減額する「報酬削減型」の働き方を選択できる。今後、同制度を活用した柔軟な働き方が広がることが期待される。

また、長時間労働の是正は経営トップの最優先事項であり、時間外労働は少ないものの、さらなるワーク・ライフ・バランスの改善に向けて、各部署の時間外労働時間を見える化し、負荷の高い部署や社員の負軽減を促進している。

## <今後の展望>

2022年の男性の育児休業取得率は25%(36日)であり、女性(100%、259.2日)と比べて低く、課題の一つとなっている。要因としては、代替要員の確保ができず、サポート体制が不足していることが大きいと考えている。今後は、部署内での協力や人材の採用、上司と連携したサポートの拡充等により男性社員の育児休業取得を促すこととしている。