

導入、活用、定着へ。 わが社の 男性育休 実態レポート

REPORT

【 男性育休を取りやすく。 自分と家族を大切にできる職場へ。 】

目標

男性の育児休業取得率40%以上、
取得平均1か月以上



企業の課題

- ①男性育休取得に対する理解・関心が低い
- ②男性育休制度はあるものの実際の運用に不安がある
- ③男性育休を見据えたフォロー体制のさらなる充実が必要

取組

トップからの方針発信

- 男性育休の取得を推進する方針をトップ自ら発信することによる、従業員の理解促進と意識の醸成。



育休制度の理解を促進するツールの整備

- 男性育休を取得するまでの流れや制度の内容を整理したハンドブックの作成による、制度の分かりにくさや運用への不安の軽減。
- 人事・労務の実務担当者向けの、男性育休に関する手続き整理資料の作成。

育休取得・運用を支える仕組みづくり

- 男性育休の意向確認様式や申出から引継ぎまでのフローの整理による、育休を見据えたフォロー体制の強化。

e-JEC東日本 株式会社

【住所】仙台市若林区六丁目字南97番3
東インター斎喜ビル別館3F
【業種】土木建設コンサルタント業
【従業員数】49名(男性：42名、女性：7名)

e-JEC 東日本株式会社



INTERVIEW

使える育休へ。 選ばれる企業を目指して。

経営者から

代表取締役
能正 幸夫さん

人材不足が深刻化する中、若い世代が「長く働きたい」と思える環境づくりは、企業にとって喫緊の課題です。当社では男性育休の制度自体は整備していたものの、これまで該当者がいなかったため、実際の取得には至っていませんでした。

しかし、今後は若手社員の増加やライフステージの変化を見据え、子育てと仕事を両立できる環境をより積極的に整えていく必要があります。

今回の事業では、社内マニュアルの整備に加え、複雑な給付金制度や申請フローを分かりやすく整理し、社員が迷わず手続きできる体制を構築しました。これにより、今後育休を希望する社員が安心して制度を利用できる基盤が整ったと考えています。

当社はこれまでも社員に寄り添い、福利厚生の実現に取り組んできました。今後は、若手社員が自分自身や家族との時間を大切にしながら働けるよう、より手厚いフォロー体制を整備し、「選ばれる企業」として持続的な成長を目指していきます。



INTERVIEW

働きやすく、 子育てしやすい環境づくりに期待。

若手社員から

調査設計部 土木調査課 主査
渡邊 史哉さん

将来子どもを授かった際には、ぜひ育児休業を取得したいと考えています。制度整備に向けて会社が積極的に動いている姿勢からは、「相談すればしっかり対応してくれる」という頼もしさを感じています。

育休を取得した友人からは「1年でも足りない」という声を聞いており、私自身も取得するなら半年ほどは取りたいと思っています。一方で、私たちの業務は資格の有無で担当が決まるため、誰かが抜けた際のフォローには難しさもあります。しかし、会社全体で育休取得を前提に考えることは、業務の進め方やフォロー体制を見直す良いきっかけにもなるはずです。

今後はより若手社員が増え、子育てと仕事を両立しやすい環境がさらに整っていくことを期待しています。



男性育休のミカタ



AAO 社会保険労務士事務所
社会保険労務士
伊藤 弘樹さん

将来を見据え、社員が主体的に仕事と育児の両立に向き合えるよう、会社として体制整備を進めています。社内の風土づくりの第一歩としてトップメッセージを周知し、育休の申出がしやすい環境と円滑な引継ぎ体制の構築を目指しています。

また、社内規程の確認や育休制度を周知するためのハンドブック作成等を通じて、総務部門が育休取得者を適切に支援できる体制を整えました。こうした取組は、働きやすい職場環境の充実につながる重要な一歩であると考えています。