

おおいた働き方改革

男性育休取組事例集



大分県

はじめに

令和3年に改正された育児・介護休業法では、育児休業取得促進のため、①制度の個別周知と取得の意確認②育休が取得しやすい雇用環境整備が、全ての事業主に義務付けられ、令和4年4月から施行されています。

また、令和4年10月からは「産後パパ育休」制度が創設され、令和5年4月からは労働者1,000人を超える事業主に、男性育休の取得率公表が義務付けられました。

こうしたことから、育休の取得に関する自社の課題や従業員のニーズ等を把握し、実効性のある取り組みを進めることが大切です。

このパンフレットでは、大分県働き方改革アドバイザーの派遣を受けた4社の取組内容を紹介します。男性育休取得促進に向けた取り組みを進めるための参考になれば幸いです。

【働き方改革】

県では、労使代表者、有識者等で構成する「大分県働き方改革推進会議」を設置し、「おおいた働き方改革」共同宣言2021の実現に向け取り組みを推進しています。

「おおいた働き方改革」共同宣言2021

～誰もが意欲と能力に応じていきいきと活躍できる大分県を目指して～

人口減少が進展する中、本県産業の維持・発展のためには、優秀な人材の確保や育成が必要であり、女性、若者、高齢者、障がい者など、多様な人材がそれぞれのライフステージに応じて社会参画でき、県民誰もが意欲と能力に応じていきいきと活躍できる社会づくりを進めることが重要です。

そのためには、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進や、子育て・介護の両立のための男性の育児・介護休業の取得の促進のほか、テレワークなどの時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の導入などにより、多様な人材が働きやすい職場環境整備を進め、労働生産性の向上につながる「働き方改革」に取り組む必要があります。

私たちは、「働き方改革」が、多様な人材の確保や定着、経営力や労働生産性の向上、中長期的な所得の上昇に向けた最良の手段であることを共通認識として、各団体、自治体、県内各企業の経営者、労働者と連携し、次に掲げる目標の達成に向け、強い決意をもって「働き方改革」を積極的かつ継続的に推進することを宣言します。

令和3年10月7日

大分県働き方改革推進会議

おおいた働き方改革共同宣言目標

- | | | | |
|-----------------|-------------------|---------------|------------------|
| ○男性の育児休業取得率 | 30%以上 (R7:2025年) | ○年次有給休暇取得率 | 70%以上 (R7:2025年) |
| ○一般労働者の年間総実労働時間 | 全国平均以下 (R7:2025年) | ○25～44歳女性の就業率 | 84%以上 (R7:2025年) |

【男性の育児休業取得向上に向けて】

全世帯の約3分の2が共働きです。一方で、家事や育児の負担が女性に偏っていることやキャリアの中断等による男女間の賃金格差などが問題とされています。

男性は仕事、女性は家庭といった固定的役割分業意識を解消し、性差にとらわれることなく男女ともに家事や育児を行う、「共働き・共育て」の推進が必要です。そのためには、男性がしっかりと育休を取得し、主体的に家事・育児に関わることが大切です。

事業主の皆様には、「男性育休があたり前」として、男性が気兼ねなく育休を取得できる職場意識の醸成などの環境整備をお願いします。県は、「共働き・共育て」の定着のため、男性の育休取得を様々な取り組みで推進します。

令和5年度の取り組み

○働き方改革アドバイザーの派遣

男性の育休取得促進に積極的な企業に対してアドバイザーを派遣、社内環境の整備に向けた取り組みを支援

○働き方改革セミナー&個別相談会

人材確保や経営戦略としての働き方改革の必要性等を理解したうえで、働き方改革関連法や助成金の活用などが学べるセミナーと、企業の実情に応じて、働き方改革アドバイザー等から助言が受けられる個別相談会を開催

○おおいた働き方改革推進優良企業表彰&トップセミナー

- 働きやすい職場環境づくりに加え、男性育休取得促進など優れた成果が認められた企業を表彰
- 県内の企業経営者等を対象に、働き方改革への理解を深めるため、先進的な取り組みを行っている企業経営者による講演

園の運営も制度の活用も 独自のルールで柔軟に 対応していくことが大事



株式会社とりのすくがるがも保育園

- ★業 種・児童福祉事業
- ★設 立・2014年10月
- ★主な事業内容・保育所、児童クラブの運営
- ★従業員数・30名
- ★所在地・大分市汐見1-7-31
- ★TEL・097-592-8815
- ★HP・<https://www.karugamo-oita.jp>



代表取締役
首藤 美紀 氏

多様な就業形態で働きやすさを実現

大分市大在は、2024年春に大在東小学校が新設されるほど子どもが多い地区です。このまちにたくさんの待機児童がいることを知り、2015年に『がるがも保育園』を開きました。農業体験などを通じた食育に力を入れながら、現在は0歳から5歳児までの80名をお預かりしており、保育士、子育て支援員、看護師、調理師を含め30名の従業員が働いています。併せて『小佐井がるがも児童クラブ』も運営しています。

従業員の平均年齢が30歳と若く、男女問わずほとんどのスタッフが出産・育児に直面します。産前産後休業や育児休業を積極的に取得してもらえよう、開園当初から徐々に体制を整えてきました。例えば、子ども1人あたりの保育士の数を国の配置基準より多く雇用していることもそうです。これは手厚い保育サービスをするための方針でありながら、スタッフのシフトを柔軟に組めるというメリットもあります。誰かが休暇を取る際に、フォローし合える環境が整っているのです。それにはスタッフ数の確保も必須なので、パート従業員の勤務時間帯を10区分設けています。その中で個々の希望に添って多様な働き方をしてもらっています。ほかにも「くるみんな認定」を取得するなどさまざまな取り組みのおかげで、育休取得後の復職率は100%をキープしています。

育休取得の効果は家庭にも職場にもある

そんな中、2023年6月に初めて男性スタッフ1名が育休を取得しました。妻の妊娠が分かった時点で相談があり、その際「育休の取得を」と声を掛けました。本人も「ぜひ」ということで、産後パパ育休制度を活用した2週間の育休が実現しました。もともと彼は、ワーク・ライフ・

バランスの充実を求めて転職してきた方です。それだけに「きょうだい児を保育園へ送迎できた」「家族と大切な時間を過ごすことができた」と喜んでくれたことを、私自身も嬉しく思いました。

育休を取得してもらうことは、家庭の子育て環境だけでなく職場にもプラスの効果があります。「育休が取得できなかった」というネガティブな気持ちより、「できた」という充実感を抱えて仕事を続けるほうが、高いモチベーションを保てると思うのです。

今後も多くのスタッフに育休を取得してもらうためには、既存のルールに捉われず、当社独自のルールで個々のライフスタイルに柔軟に対応していくことも大事だと思いました。相談窓口や定期的なアンケートを使いながら、丁寧に希望を汲み取っていきたいと考えています。



農業体験などを通じた食育に力を入れている「がるがも保育園」

具体的な取り組み

- ①雇用形態・労働時間の多様化
- ②産休・育休制度の周知
- ③くるみんな認定の取得
- ④相談窓口の開設
- ⑤アンケートによる課題の抽出

生産性向上の実現により 育休取得を推進

西日本土木株式会社

- ★業 種・建設業 / 砕石業
- ★設 立・1943年5月
- ★主な事業内容・総合建設業(土木、建築)、砕石骨材製造販売業
- ★従業員数・200名
- ★所在地・豊後高田市新地1071
- ★TEL・0978-22-1131
- ★HP・<https://nnh.co.jp>



代表取締役社長
隈田 英樹 氏

「働き方改革」が育休促進の基盤に

当社が展開する事業は危険と隣り合わせなので、常々従業員の安全を最優先に考えています。そこで、2019年に策定した第二次長期経営計画で「健康経営」を掲げ、政府が主導する働き方改革に応じて週休2日と生産性の向上を目指してきました。従来は、年間休日が労働基準法で定められた最低ラインに迫る92日しかなく、特に砕石場は熊本地震の復興需要で多忙を極めていたのですが、まずは100日、次に105日を達成でき、2024年には115日まで休日を増やせました。勤怠管理や情報共有システムのIT化も同時進行した結果、残業時間も減り、有給取得率まで高まりました。

約3割も休みが増やせたのは、設備投資や作業のマニュアル化にも取り組み、生産性の3割アップが実現できたからです。こうした環境が整ったおかげで、2022年に初めて男性社員の育休取得が実現しました。何よりも嬉しかったのは、育休を取得した男性社員が当社で最も忙しい現場のスタッフだったことです。以前なら育休を取らせることはできなかったでしょうし、何より本人が申請しづらい雰囲気だったはず。そんな中、2週間も休んでもらえたことで働き方改革の成果を感じることができました。

子育て世代に手厚い手当と良好な職場づくり

育休取得を実現できた背景として、新たな業績評価制度を導入したことも効果的だったと思います。今までは100%利益ベースだった評価基準を、働き方改革への貢献度にシフトしたのです。例えば残業時間や休日出勤の少なさ、育休取得もプラスの評価になります。そして評価をする立場である管理職の育成も心がけました。

もともと、子どくさんの社員は多いんです。そのため子育て支援手当を子ども1人あたり1万円支給しており、出産祝金も出しています。5年前から女性従業員は産休・育休を100%取得しており、最近では子どもができたなら「おめでとう!」と言い合える職場環境ができてきたと感じています。次のステップでは、さらに男性の育休取得者を増やし、イクメンを育てたい。それにはやはり、管理職の意識改革が必要だと思い、先日、管理者に向けた男性育休取得促進セミナーを開催したところです。育休を取得したい若手と、がむしゃらに働いてきたベテラン世代のギャップを埋めるのが目的。最終的な理想は、制度に関係なく、休みたいときに休める企業になることを目指します。そのために今後も改革を続け、より風通しの良い職場づくりをしていきたいと思っています。



2023年、創立80周年を機に緑に囲まれた本社新社屋が完成

具体的な取り組み

- ①週休2日の実現と残業時間の削減
- ②生産性3割アップ
- ③ITシステムによる情報共有化
- ④業績評価制度の見直し
- ⑤育休取得促進セミナー開催

「気づき」が 社を挙げた取り組みに発展

株式会社日建総合建設

- ★業 種・建設業
- ★設 立・1980年9月
- ★主な事業内容・土木工事、舗装工事
- ★従業員数・44名
- ★所在地・大分市賀来北2-16-10
- ★TEL・097-549-4863
- ★HP・<https://www.nikken-all.com>



代表取締役社長
藤田 英樹 氏

当たり前を覆す「意識改革」から

従来は男性が多い業界ですが、当社も2024年春には初めて女性の土木技術者を迎えることになりました。また、パート採用から育休を経て今年で入社10年になる女性社員を正社員に登用するなど、多様性の実現に向けて大きく動き出しています。

その一環として男性の育休取得も促進せねばと、1年ほど前から取り組みを始めました。大分県からの意識調査をきっかけに、社労士の先生のお話を聞いて切実にその必要性を感じたからです。ほとんどの社員が子育てを終えたベテラン世代の当社には、「男性は外で働き女性は家庭を守る」という概念がいまだに根深く残っていました。そんな中、社労士の先生から近年は女性に育児の負担がかかるあまり産後うつ、子どもへの虐待など、さまざまな社会問題が多発していることを聞き、「男性も子育てに参加しなければならない」と。何より経営者である私自身が非常に大きな危機感を抱いたのです。

欠員に対応する「組織改革」まで実現

私と同じく、社員にも早急な意識改革が必要だと思い、まずは育休取得を促す側の管理職を対象に「男性の育休取得促進セミナー」を開催しました。次に、今後育休取得の対象となる若手社員を集めて子育てをとりまく社会問題と活用できる制度を説明。就業規則に「産後パパ育休制度」を追加したことも周知しました。5年連続で高卒の技術者を新採用してきた当社には、20代前後の男性社員が数多く在籍しています。まだ結婚していない彼らにはピンと来ない話かもしれませんが、いざ直面した時の備えとして情報を“知る”ことは大きな一歩。本人たちからも「いつかそういう時が来たら制度を使いた

い」という感想が寄せられています。

また、産後パパ育休制度の活用に向けて総務部に相談窓口も設けました。制度そのものにこだわらず、育児や家庭の問題にまつわるどんなことも相談できるとしています。

さらに、企画管理部を新設し、いざ育休取得希望者が出た場合に備えて欠員をバックアップできる体制も整えました。取得希望者が出る前に、こうした環境整備ができたことは幸い。準備は万全ですが、今後も男女の社員を交えた勉強会は続けていきたいと考えています。仕事も家庭も大事にし、家庭が円満であれば仕事も充実するはず。ワーク・ライフ・バランスの取れた良いサイクルを回していきたいと思えます。



日頃の休暇取得にも柔軟に対応。イクメン社員（左）と藤田社長

具体的な取り組み

- ①育休取得を促す意識改革
- ②育休取得促進セミナー開催
- ③就業規則に産後パパ育休追加・周知
- ④相談窓口の開設
- ⑤代替要因確保のための組織改革

多様性のある職場だからこそ 当事者にベストな環境を

オムロン太陽株式会社

- ★業 種・製造業
- ★設 立・1972年2月
- ★主な事業内容・電子機械器具製造
- ★従業員数・73名
- ★所在地・別府市内電中無田1393-1
- ★TEL・0977-66-4447
- ★HP・<https://components.omron.com/taiyo/>



経営企画部
経営管理グループ
人総チーム 主査
佐々木 和宏 氏

これからに備えて「取得したくなる」準備を

従業員73名のうち、男性の育休取得対象者はごくわずか。その中からちょうど今年、子どもが誕生した社員がいたのですが、残念ながら育休取得には至りませんでした。本人に理由を尋ねたところ、経済面の不安や「取得しよう」という気持ちにならなかったことが障壁になっているようです。また、育休取得対象者の存在を、妻の出産が間近に迫るまで上司が把握していなかったというケースもありました。こうした出来事が重なり、制度の内容と活用方法を周知徹底していかなければと強く感じています。今後は、当事者の要望を汲み上げながら、安心して休んでもらえるような環境づくりに積極的に取り組んでいこうと考えています。

そもそも当社は、障がい者が働きやすい職場環境を追求してきた会社であり、誰かが突発的に休んでもそのサポートが可能であるよう、個々にかかる負担の軽減や作業の簡素化などを目指して常に工夫と改善を続けています。そのため、女性に関して言えば育休後の復職率は100%。おおいたイクボス宣言もしていますし、育児短時間勤務制度を活用している男性社員もいて、誰もが活躍できる雰囲気の良い環境は整っています。

独自のルールを柔軟に活用したい

今回、これを機に働き方改革アドバイザーの支援を受けて社内環境整備を行いました。

具体的な取り組みとしては、意識改革と制度の周知徹底です。全体集会で男性の育休取得促進をアナウンスし、ポスターも掲示した上で、該当者を対象に意向確認のための面談も実施しました。意識改革については「まずは管理職から」と思い、eラーニングを取り入れた勉強

会に取り組んでいます。

ちなみに、育休の取得に至らなかった男性ですが、オムロン独自の「配偶者の出産に伴う特別休暇」のほうは取得してもらいました。配偶者の出産前後8週間の間に5日間のサポート休暇を取れる制度です。しかし本来、社会全体で充実した子育て環境を醸成していくためには、5日間の休暇では足りないはず。それに、当社の場合は社員が車椅子生活をしているなど障がいのサポートを必要とするケースも想定されます。さまざまな状況に寄り添える体制を整えることが、会社の価値を上げるためにも大切です。オムロン株式会社のグループ企業全体では、男性の4割にあたる80人以上が育休を取得しており、2022年にはその数が前年の倍に増加した実績があります。当社も男性育休取得の体制は整っているため、まずは1例目の取得を目指すとともに男性の育休取得率50%を達成したいと考えています。



障がい者を多く雇用する製造ライン。誰もが活躍できる職場を実現

具体的な取り組み

- ①管理者の意識改革
- ②制度の周知と理解促進
- ③ポスターの掲示
- ④意向確認の面談を実施
- ⑤独自の制度を活用

男性育休取得 [Q & A]

質問
1

育休を取ると収入が減るため、育休取得に消極的な人がいたので、どのようにお話しすればよいでしょうか？

A

申請すると、雇用保険の育児休業給付金（給料の約67%）が支給されます。また、現在、国が給付率を80%に引き上げることを検討しています（2025年度頃）。給付率が80%になれば、社会保険料の免除（14日以上の子育休取得が必要）などを考慮すると実質10割給付となります。

質問
2

男性が育休を取得することにどのような意味があるのでしょうか？

A

男性が育児に参加することは、子育てそのものに携わるだけでなく、家庭内での家事を引き受けることで子育てに対する負荷を女性と分担することでもあります。男性の家事に対する意識の変化にも繋がるのではないのでしょうか。世帯の3分の2は共働きです。「共働き・子育て」を定着させるためには、男性の育休取得は必要不可欠です。また、ある調査で育休を取得した男性の家庭の方が、第二子が多く生まれている実績があるので、少子化対策にも効果があると考えられます。

質問
3

個別の周知と意向確認の措置として、事業主はどのようなことを実施すればよいでしょうか？

A

労働者から、本人又は配偶者が妊娠又は出産した旨の申出があった場合に、当該労働者に対して、育休制度などについて周知します。また、取得意向を確認するための措置を実施する必要があります。なお、取得を控えさせるような形での個別の周知と意向確認は認められません。

周知事項

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先
- ③ 育児休業給付に関すること
- ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間に負担すべき社会保険料の取扱い

これらの個別の周知及び意向確認の措置は、①面談 ②書面交付（郵送によることも可能） ③FAX ④電子メール等のいずれかによって行う必要があります。

質問
4

育休を取得しやすい雇用環境の整備として、具体的にどのようなことをすればよいでしょうか？

A

事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
 - ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備など（相談窓口設置）
 - ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
 - ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育休取得促進に関する方針の周知
- ※複数の措置を講じることが望ましいといわれています。

質問
5

育児休業・産後パパ育休に関する研修を実施するにあたり、何か良い資料などはないでしょうか？

A

厚生労働省は、ホームページのイクメンプロジェクトで社内研修資料や動画を提供しています。ご参考にしてください。

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



募集

おおいた子育て応援団 (しごと子育てサポート企業)

子どもと子育て家庭を社会全体で応援する取り組みを進めるため、仕事と育児が両立できる職場環境づくりなど、社員の出産や子育てを支える企業を、おおいた子育て応援団(しごと子育てサポート企業)として認証しています。

対象

県内に本社または事業所があり、一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出ている企業

認証までの流れ

一般事業主行動計画を策定、労働局に届出

↓
県雇用労働政策課あて郵送又は電子申請
提出書類・認証申請書・労働局の受付印が
押印されている届出書の写し

↓
県雇用労働政策課から「認証書」を送付、
ホームページで公表



詳細、認証申請書の
ダウンロードはこちらから



募集

「おおいた働き方改革」 推進優良企業

働きやすい職場環境づくりに加え、働き方改革に積極的に取り組み、優れた成果が認められる企業を、「おおいた働き方改革」推進優良企業として表彰し、公表しています。

対象

おおいた子育て応援団(しごと子育てサポート企業)認証企業で、働き方改革に積極的に取り組み、その成果が優れている企業

選定の流れ

応募のあった企業の中から、「おおいた働き方改革」推進優良企業表彰選考委員会を経て、知事が決定します。

募集時期

令和6年7月頃に応募要件を公開、募集開始予定(県ホームページにてお知らせします。)

過去の受賞企業は、
県リーフレットやホームページなどで公開



紹介

働き方改革リーフレット 「おおいたの働き方改革」

～多様な人材が活躍できる大分県を目指して～

先進的な企業の取り組みや県の事業等を紹介しています。



ホームページはこちらから



紹介

おおいた働きたい 女性応援サイト

結婚や出産などのライフステージの変化に応じて、自分らしく働きたい女性を応援するサイトです。
女性の就労を支援するイベント情報や、女性が働きやすい取り組みを推進している企業の情報を配信しています。



ホームページはこちらから



・お問い合わせ・

大分県 商工観光労働部 雇用労働政策課

TEL 097-506-3327

2024年3月発行