

# 県内企業の男性育休事例集

～男性社員が育休取得できてますか？～



管理職  
必見!



じよせい  
女星活躍とっとり会議・鳥取県  
イクボス・ファミボス普及推進委員会



## はじめに

本県は、夫婦共働き世帯の割合が54.6%（※1）、育児をしている女性の有業率は87.9%（※2）といずれも全国平均を上回り、高い状況である一方、依然として男性の家事・育児時間は女性に比べて短い状況にあります。

女性への家事・育児の負担の偏りは、女性の就業継続やキャリアアップなどに支障をきたし、性別に関わりなく誰もが活躍できる社会の実現を阻む要因にもなります。

そのようなことから本県では、男性の育休取得を促進することとしており、第2次鳥取県女性活躍推進計画（令和5年7月改訂）において、県内企業の男性育休取得率を令和7年度に85%とすることを目標として掲げ、取り組んでいるところです。

各企業における男性育休取得促進のためには、経営者や上司のリーダーシップやイクボス・ファミボス（※3）の取組が特に重要となります。

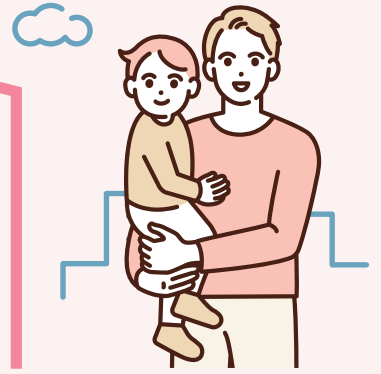
本事例集では、実際に男性育休取得に取り組む企業の事例や男性育休取得による企業メリット、実際の育休取得者の体験談などを掲載していますので、ぜひ、自社において男性育休取得を促進する上での参考としてください！

※1、※2 …総務省「令和4年就業構造基本調査」の調査結果より

※3…仕事と家庭（子育て等）の両立が出来る職場環境づくりを担い、部下の仕事と家庭の両立を応援するワーク・ライフ・バランス実践リーダーのこと

### [掲載企業]

- **社会福祉法人あすなろ会**（鳥取市／保育・福祉）…………… 4ページ
- **株式会社井木組**（琴浦町／建設業）…………… 5ページ
- **鳥取部品株式会社**（琴浦町／製造業）…………… 6ページ
- **リコーITソリューションズ株式会社 鳥取事業所**（鳥取市／情報通信業）…………… 7ページ
- **学校法人柳心学園**（米子市／教育・学習支援業）…………… 8ページ
- **流通株式会社**（倉吉市／サービス業）…………… 9ページ



## 育児休業制度のキホン

育児休業は原則「1歳になるまでの子ども」を  
育てる男女の労働者が取得できます

原則、子どもが1歳になるまで、子ども1人につき分割して2回取得可能。  
ただし、次のような場合には、1歳を超えて育児休業を取得可能。

子どもが1歳以降、  
保育所に入れないなど  
一定の要件を満たす場合

1歳  
6カ月  
になるまで

子どもが1歳6カ月以降、  
保育所に入れないなど  
一定の要件を満たす場合

2歳に  
なるまで



**妻が専業主婦や育休中でも、夫は育児休業を取得可能**



**派遣社員や契約社員などの有期契約労働者も取得可能**

育児休業取得の申し出の時点で、以下を満たす労働者が取得可能

●子が1歳6カ月に達する日までに、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと

## 両親ともに育児休業を取得するための特例

### パパ・ママ育休プラス

両親ともに育児休業を取得する場合、  
子が1歳2カ月に達するまでの間に、両親  
それぞれが1年(女性の場合、産後  
休業期間も含む)まで休業できます。

### 産後パパ育休(出生時育児休業)

- 対象期間 子の出生後8週間以内に通算4週間まで
- 申出期限 休業の2週間前まで
- 分割取得 子1人につき、2回取得可能
- 休業中の就業 可能(休業中に就業させることができる労働者を  
労使協定で定めている場合)



## 事業主は以下①、②の措置を講じる必要があります!

### ①育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、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(相談窓口の設置等)
- 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自社の労働者への育児休業・産後パパ育休に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知

### ②妊娠・出産等(本人または配偶者)を申し出た労働者への個別周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と、休業の取得意向の確認を個別に行わなければなりません。 ※取得を控えさせるような形での個別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ついて負担すべき社会保険料の取扱い

従業員数 932人 2024年1月1日現在

業種 保育・福祉

## 男性育休取得による 企業メリット

**労働環境の改善!**  
人材確保へアピール、  
定着につながる

.....  
**モチベーションアップ!**

育休が職員自身の  
リフレッシュ期間に



育児に限らず各種休暇を取りやすい職場環境づくりを進める



## 「お互いさま」の気持ちを持ってサポート

Point  
01

### 法人全体で支援体制 職場の理解で取得しやすく

育休取得希望者が出たときは、業務の見直しやマニュアル化を進め、引き継ぎ作業を効率化。グループ全体でサポート体制を構築しています。福祉施設で働く30代の生活支援員は子どもが生まれると「育休取ったらいいよ」と声かけがあり、復帰後は他の職員や施設利用者からの「お帰り」の言葉が何よりうれしかったそうです。



子育て、介護など法人全体で支援

Point  
02

### 「育児のことで相談」 職員同士の意思疎通に

職員同士が「お互いさま」の気持ちで、休暇を取りやすい雰囲気づくりを大切にしています。女性が多い職場環境でもあり、育休を取得した40代の男性保育士は「育児で相談することが増えました。共感できることが大きい」と職員同士のコミュニケーションの一つになっていると感じています。



ワークライフバランス向上  
男性職員の育休取得促進

Point  
03

### 育休明け後も夫婦で 家事など分担し協力

2022年から6人の男性職員が育児休業を取得したあすなる会。取得した職員は育児の大変さを実感しながらも「子育ては楽しい。幸せな時間」と口をそろえて言います。また、育児をする習慣が付き、育休明けも夫婦で家事なども分担し、協力し合う体制につながっています。



子どもと過ごす「幸せな時間」

従業員数 156人 2023年11月現在

業種 建設業

## 男性育休取得による 企業メリット

### 人材育成の好機!

育休者の業務をこなす  
社員のスキルアップに伴う  
組織力向上

### 採用活動にプラスの効果!

風通しの良い職場環境を  
求職者にアピール



部署で協力する職場の雰囲気が育休取得を促す



## 業務の見直しなどを通じて男性育休推進

Point  
01

### 管理職が率先取得 ワンオペ育児解消へ

第2子出生時、1週間の育休を取得した部長職の社員は改めて育児の大変さを痛感。妻への感謝の気持ちと自分の中で母親によるワンオペ育児への問題意識が高まりました。「妻もワンオペ感が薄まり、再就職も考えられるようになった」そうです。管理職の率先取得によって、社内では新たな育休申請者も出ています。



自宅での育児

Point  
02

### 業務マニュアル見直し 現場支援業務充実も

育休取得者が出た職場では現在、代替要員を入れず、業務の振り分けなど部署で工夫、協力しながら業務を回しています。今後、男性の育休取得が当たり前になる時代に先駆けて、現場支援業務の充実や職場の多能工化、効率・ICT化などの視点を盛り込んだ業務マニュアルの見直しに着手しています。



業務の見直しなどを話し合う事務担当者会議

Point  
03

### 社内の風土づくりに力 感謝の気持ち忘れず

社員の健康づくりも兼ねて、ウォーキング大会など社員の和を育む取組を推進し、気兼ねなく育休、介護休、有給や各種休暇制度を利用しやすい社内風土づくりに努めており、求職者へのアピールにつながっています。また、育休取得者には、自分の代わりに業務を担ってくれた社員に対し、感謝の気持ちを忘れずに伝えてもらうことをお願いしています。



ウォーキング大会に参加した社員たち

# 鳥取部品株式会社 (琴浦町)

従業員数 84人 2024年1月現在

業種 製造業

## 男性育休取得による 企業メリット

### 人材確保と士気の向上!

多様性に応じた取組で  
人材確保&従業員の  
モチベーションアップ

.....

### 女性管理職の増加!

男女問わず育休取得できる  
環境を整え、女性が活躍



働きやすい環境で得られる子どもとのかけがえのない時間

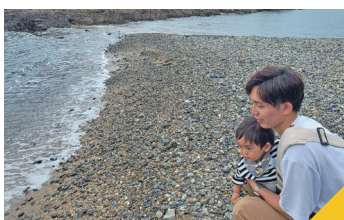


## 心も体も健康に過ごせる職場環境づくり

Point  
01

### 独自の休暇制度で 快適な働き方を実現

消化できなかった有給を年5日まで、最大40日を上限として使える「バックアップホリデー」や、有給を取得しやすくする「有給奨励日」を制定。育児や介護休暇などに充ててもらおう仕組みをつくっています。有給は時間単位でも取得可能で、多くの従業員が活用。仕事と家庭の両立に関する相談窓口も設け、誰もが働きやすい職場環境づくりに努めています。



多彩な休暇制度でプライベートも充実

Point  
02

### 子ども参観日で家族との コミュニケーション

従業員の子どもの職場に招待し、親の働く姿に接してもらう取組を2年に一度開催。ものづくり体験で仕事への理解を図りながら、家族とのコミュニケーションを深めてもらいます。従業員からは「やりがいや士気向上につながる」「子どもとの会話が増えた」などと好評で、自社の特色の一つとなっています。



従業員と一緒にものづくりを体験する子ども

Point  
03

### 作業免許制度でフレキシブルな 人員配置が可能に

自動車や農業機械の部品製造、設計に関する多岐にわたる業務を50以上の作業工程に区分けし、スキルによって業務レベルを段階的に刻む独自の「作業免許制度」を導入。業務全体を「見える化」することで、従業員の長期不在や緊急時にも対応できる柔軟な人員配置を行い、男女を問わず育休取得できるスムーズな業務体制を構築しています。



スキルを磨く作業免許制度で女性管理職も活躍

従業員数 99人 2023年11月現在

業種 情報通信業

## 男性育休取得による 企業メリット

### 仕事の能力もアップ!

育児や家事を通して、  
段取り力やマネジメント能力が  
磨かれる

.....

### 効率的な働き方へ!

社員自身が効率的な働き方を考え、  
動くことができるようになる



妻の回復を最優先し、家事や子どもたちの世話に奮闘



## 育休取得や柔軟な働き方の風土醸成

Point  
01

### 「育休有給」など制度充実 上司向けガイドも

わが子とふれあえる貴重な時間を過ごせる10日間の「育休の有給化」や短時間勤務、子どもの看護休暇など、さまざまな制度が充実。男性社員の育休取得率は100%で、1ヵ月以上取得する社員も増えています。定期的な面談で上司と情報共有しやすい環境を整え、上司向けにも、育休取得者をサポートするための「コミュニケーションガイド」を作成し活用しています。



上司に相談しやすい社内環境を整えている

Point  
02

### 先輩社員の体験談で 育休取得を促進

育児休業者支援セミナーや男性育休取得推進セミナーを開き、先輩社員の体験談などを発信しています。1ヵ月間育休を取った30代のシステムエンジニアは、夫婦のスケジュールや取得した感想を紹介し、「わが子と過ごせる時間は一瞬」「できることを主体的に探して動く」といった「生の声」を届けました。セミナーは動画もあり、いつでも視聴できるのも好評です。



セミナーを通して先輩社員の体験談に触れることができる

Point  
03

### 夫婦の絆深める 産後の回復に貢献

育休中、赤ちゃんの世話はもちろん長男の世話や家事に奔走した育休取得者の妻は「家事をしてもらえて助かった。話し相手や相談相手としてもありがたかった」という感想を寄せており、育休は夫婦の絆を一層深める機会になったようです。他の社員からも「妻の産後の心身回復にとっても役立った」「メリハリのある働き方により、仕事の効率が上がった」といった声も上がっています。



育休取得でわが子とふれあえる貴重な時間を過ごす

# 学校法人柳心学園 (米子市)

従業員数 78人 2024年1月現在

業種 教育・学習支援業

## 男性育休取得による 企業メリット

### 安定した雇用関係を実現!

仕事と家庭の調和を支援し、  
長期的な雇用へ

### 組織運営の柔軟性向上!

助け合う文化を醸成、  
皆が働きやすい職場に



育休を取得し、子どもとふれあう男性社員



## 全ての職員のワークライフバランスを尊重

Point  
01

### 「人」中心の経営で、 誰もが輝ける職場に

「人」を中心に据えた経営方針のもと、性別や年齢に関わらず誰もが活躍できる働きやすい職場を目指しています。男性の育休取得は、女性のスムーズな職場復帰やキャリア支援にもつながり、仕事と家庭の調和を取りやすい環境、支援があることで、長期的な人材の確保や育成、企業価値の向上が期待できます。



幅広い世代が活躍中(米子自動車学校)

Point  
02

### 独自の制度で仕事と 家庭の両立を支援

男性の育休取得時に子育て応援金を支給しているほか、子ども的人数に応じて増額される出産祝い金で多子世帯を支援。仕事と家庭を両立できる柔軟な働き方を取り入れ、男性の短時間勤務者も在籍しています。職場ではマニュアル作成や書類共有、必要に応じた人員調整などを行い、助け合う文化を醸成しています。



子育て応援金の贈呈式

Point  
03

### 育休取得率100% 男性の育児参加のきっかけに

SDGsの観点からもジェンダー平等を尊重し、男性の育休取得を推奨。2012年以降、延べ20人が取得し、取得率100%を達成しました。取得者からは「赤ちゃんの時期に子どもとふれあえて、夫婦で子育てできる時間が取れた」などの声が聞かれ、育休取得後も男性が家事や育児に参加するきっかけになっています。



子育て中の職員を学園全体で応援



# 流通株式会社 (倉吉市)

従業員数 130人 2024年1月現在

業種 サービス業

## 男性育休取得による 企業メリット

**幅広い人材が活躍!**  
ライフステージの変化に対応し、  
誰もが無理なく働ける

.....  
**社員のオールラウンド  
プレーヤー化!**

**業務の属人化の解消**



社員が仕事と家庭を両立できる環境づくりに励む



## 仕事と家庭を両立させ、多様な人材が活躍

Point  
01

### 男性の8割が育休取得 仕事と家庭を両立

2014年に初めて男性管理職が約1ヵ月の育休を取得。以降、子どもが生まれた男性社員の約8割が制度を利用しています。育休から復帰した後も、保育園の送迎など子育てを考慮して勤務時間を選べるフレックスタイム制度を積極的に推進し、仕事と家庭が両立しやすい勤務体制を整えています。



男性として初めて育休を取得した管理職(右端)

Point  
02

### 属人化を防ぐ体制 業務を円滑に推進

若手社員から社長まで全社員が年1回、自分の好きな時期に2週間の連続休暇を取得する「わくわくホリデー」を制度化しており、日頃から仕事の共有がスムーズにできるようにしています。こうした業務が属人化しない仕組みを通じて、男性社員が当たり前で育休を取得できる環境を整えています。



日頃からコミュニケーションを密にする社員ら

Point  
03

### 男性の育児参加 社員みんなで応援

2022年に第2子が誕生し、同年10月から1ヵ月間、育休を取得した人材サービスチームの管理者は「女性だけが子育てをする時代ではない。男性育休の前例があったので、取得しやすかった」と話しています。育休中の様子は社内報で紹介し、社員の積極的な育児参画を促すとともに、社員みんなで子育てを応援する風土を醸成しています。



わが子を抱きかかえる男性社員

## 毎月19日はイクボス・ファミボスの日

- 社会福祉法人あすなろ会（鳥取市／保育・福祉）
- 株式会社井木組（琴浦町／建設業）
- 鳥取部品株式会社（琴浦町／製造業）
- リコーITソリューションズ株式会社 鳥取事業所（鳥取市／情報通信業）
- 学校法人柳心学園（米子市／教育・学習支援業）
- 流通株式会社（倉吉市／サービス業）

誰もが働きやすい職場づくりで  
企業の活力アップ！

発行 鳥取県地域社会振興部人権尊重社会推進局 女性応援課

〒680-8570 鳥取市東町一丁目220

電話 0857-26-7792

Eメール [jyosei-ouen@pref.tottori.lg.jp](mailto:jyosei-ouen@pref.tottori.lg.jp)

ホームページ <https://www.pref.tottori.lg.jp/jyosei-ouen/>



令和6年3月発行

