



パパの育児休業は当たり前！

徳島県 男性育休取得 事例集

コウテイ
ペンギン

南極という過酷な環境の中、メスがエサを取りに行っている間、卵からヒナがかえるまでオスは絶食して卵をあたため続ける。夫婦で協力し合いながら子育てする動物の代表といえる。



家族の絆を深めながら、企業の業務の見直しにつながるなど
ワーク・ライフ・バランスを向上させるきっかけにもなる男性の育児休業。

変化する制度に合わせて、従業員の育休取得に
前向きに取り組む県内企業の事例を紹介するとともに、
男性育休の基本について改めてお伝えします。

発行／徳島県 商工労働観光部 労働雇用戦略課

〒770-8570 徳島県徳島市万代町1-1
Tel.088-621-2346 Fax.088-621-2852

本誌に掲載している情報は、2023年2月
現在の情報に基づいています。本誌の記
事・写真の無断転載はご遠慮ください。

徳島県の パパの育児休業 実態アンケート

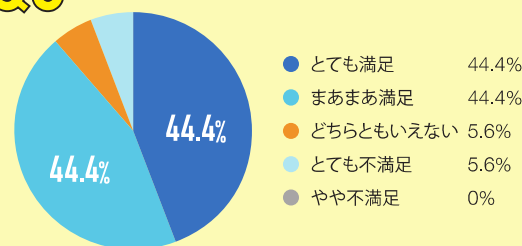
実際どうなの？

男性の育児休業取得を主な目的として、育児・介護休業法が2022年4月に改正されました。これにより、企業側も男性が育児休業を取りやすくする環境の整備を行うことが義務付けられました。注目を集めるパパの育児休業について、徳島での実態はどうか？を調べてみました。

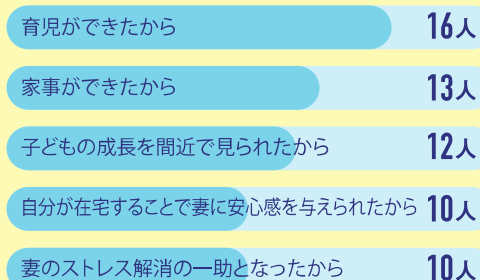
■調査方法
子育て情報誌「ワイヤー」LINEアンケート
■実施期間
2022年8月12日～16日
■調査人数
徳島県で子育て中の男性108名（20代5.4%、30代・64.8%、40代・28.7%、50代・1.1%）

育休取得者に深掘り！

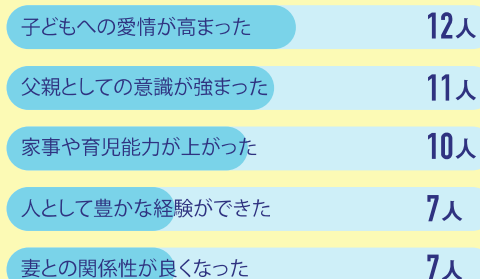
Q5 取得後の満足度を教えてください。



Q6 「とても満足」「まあまあ満足」と答えた理由を教えてください。

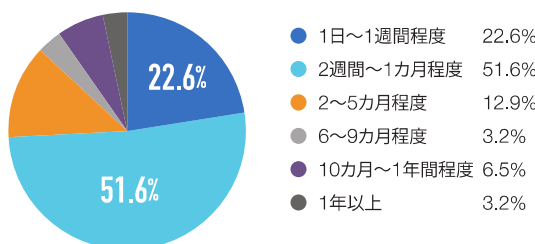


Q7 育児休業を取得したことによって、何か変化がありましたか？



育児休業を取得したことで家族へのよい変化が見られるようになったという意見が集まりました！

Q8 取得した人および将来的に取得する予定の人は、どれぐらいの日数を希望しましたか？（希望しますか？）



「育児休業制度があることは知っている」と答えた人は6割いましたが、実際に取得した人は2割以下でした。

知っていますか？パパと育児休業

育児休業制度のキホン

原則、子どもが1歳になるまで、子ども一人につき1回。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

育児休業は原則「1歳になるまえの子ども」を育てる男女労働者が取得できます

POINT ★ 妻が専業主婦や育休中でも、夫は育児休業を取得可能

POINT ★ 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カ月到達する日までに、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

両親で協力して育児休業を取得するための特例

パパ・ママ育休プラス

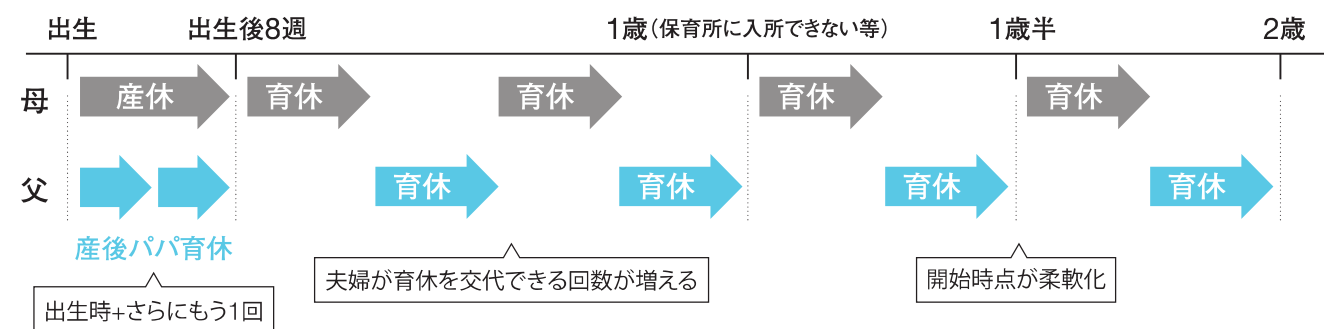
父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2カ月に達するまでの間に、父母それぞれが1年（母親の場合、産後休業期間も含む）まで休業できます。

産後パパ育休（出生時育児休業）

■取得可能日数 子の出生後8週間以内に4週間まで
■申出期限 休業の2週間前
■分割取得 2回まで
■休業中の就業 可能（労使協定を締結し労働者と個別に合意の上、決められた上限を超えない範囲内で可能）

※実際の取得の際は、各企業でのガイドラインと合わせてご確認ください。

例



子育てと両立できる働き方を支援する制度が増えています

●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。※複数の措置を講じることがのぞましい。

- 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・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

●妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・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育児休業給付に關すること
 - 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り扱い

case1

株式会社ネオビエント

企業データ

所在地 板野郡北島町太郎八須
字西ノ瀬34-8
電話番号 088-698-7788
代表者名 代表取締役 藍原 理津子
設立 2005年

従業員数 114名
事業内容 文化・観光等公共施設
運営、イベント企画運営(ファミリー
を中心としたイベントや『とくしまマ
ルシェ』などの食イベント)



男性も女性も互いに高め合う、認め合う、支え合う職場風土を醸成すること

株式会社ネオビエント

代表取締役 藍原 理津子さん

鳴門市出身。大学卒業後に保険会社や塾などで働いた後、施設の運営ディレクターとして働き始め、日本科学未来館や愛知万博の立ち上げに携わる。その後、帰郷し、同社の設立に参画した。



働くためのルールづくりをしていく中で大きな影響を与えてくれたのが、1人の女性職員。「社会とつながりたい」と強い思いを持っていて、育休と復帰を繰り返しながら動めてくれました。そんな彼女を見て「応援したい」という気持ちが芽生え、働きやすい環境づくりを行うことが重要な役目だと感じて注力するようになった。その結果、退職ではなく職場復帰を選んでくれる社員が増えました。

POINT 1

男性従業員が育休を取得するための制度はありますか？

年次有給休暇取得促進のためにさまざまな制度を設けているほか、仕事と家庭の両立支援のための委員会を設置。また、育休を取りやすい雰囲気が大事だと思い「育休はいつ取るの?」と上司などから聞いてもらうようにしています。そうして2019年、100人未満の企業では当時県内初となる「プラチナくるみん」マークを取得。また、県から育児に参加しやすい職場環境として表彰を受けました。



POINT 2

男性育休を取り入れたのち社内に起きた変化を教えてください

助け合いの心が強まったと感じます。まず、男性が子育ての大変さを知ることでもママスタッフの気持ちの理解が高まりましたし、育休社員のサポートをするための業務分担や業務内容が見直され、マニュアル作成などの整備ができました。また、子育てしやすい環境が評価されて人材を集めやすくなったほか、弊社の子ども・家族向けイベントの企画アイデアにつながっています。育児に限らずさまざまな事情によって、誰かが欠勤せざるを得ない状況になることは、よくあることだと思います。男性育休制度に取り組んだことは、そんな時も滞りなく業務をこなす仕組みと意識づくりのきっかけになったと思いますね。

POINT 3

今後、より男性育休が取りやすくなるためのアイデアはありますか？

社内で育児休業についての知識と理解を深めることです。弊社では、定期的に社内で啓発月間でのポスター掲示やチラシの配布をしており、過去には男性の育児休業取得者を募集しました。そのほか育児休業取得者の男性職員を中心とした勉強会や、育児休業中の不安を解消するための勉強会も開催しました。今後、配偶者の出産をサポートするうえでの相談窓口の設置も考えています。



株式会社ネオビエントの

子育て応援 & 支援

1

ワーク・ライフ・バランス委員会を設置

両立支援のための職場風土改革プロジェクトチームをつくり、男女ともに働きやすい環境づくりを目指しています。男性の育児休業・看護休暇の取得率アップや、残業を少なくする＆休みやすくなるための業務の標準化・効率化などをテーマに対応し、社員の継続就業率や満足度、スキル向上につなげています。



2

女性職員の活躍を促進し、組織力を高める

ビジネススキルや専門知識を働きながら学べる県主催の講座を活用したり、仕事や家族の話など気軽に参加できる女子社員ランチ会を開催したり、出産・育児を経験した外部の女性管理職者を講師に迎えた勉強会も実施したりと、女性社員の就業継続・能力向上・キャリア支援のための取り組みを行っています。



3

多様な働き方を支える制度が充実

未就学児童を育てる社員は申し出ることにより就業時間を2時間まで短縮できます。業務時間を短縮しても給与を減額しません。そのほか、育児や私的な用事、趣味などにも使えるWLB(ワーク・ライフ・バランス休暇制度／有給、半日ずつ利用可能)をはじめ、子の看護休暇(有給)や育児目的休暇(無給)なども設置しています。



取得者に聞いてみた!

男性育休体験談



後藤 利貴さん(39歳／勤続11年目)
家族構成 妻、子ども2人(7歳、4歳)
担当業務 あすたむらんど徳島 科学館部 部長
(施設の運営スタッフやイベント企画の管理)

育休期間

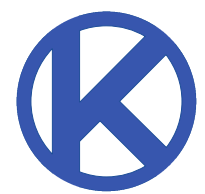
2018年9月上旬～2月末(6カ月)



育休中にあったスキル!

赤ちゃんを上手にお風呂に入れることには自信があります!

2人目が誕生した時、保育園に預けていない長女の面倒を見るために育休をとりました。子どもの成長はあっという間で、その貴重な時を過ごせたことは心から大切だと思える経験に…。育児・家事の大変さも身にしました。また、育休取得の際に業務の割り振りを行い、部下に仕事を任せただけで仕事の標準化につながり、私も部下も成長するきっかけになったと思います。



企業データ

所在地	阿南市才見町旭越山25-1	従業員数	93名
電話番号	0884-22-2750	事業内容	自動省力化機械、画像処理、産業機械据付修理、精密部品加工、環境衛生機器販売
代表者名	代表取締役 星場 俊之		
設立	2011年		

家庭も仕事も充実した時間を過ごすための「ワークライフバランス」を重視

株式会社岡部機械工業

代表取締役 星場 俊之さん
管理部 多田 あけみさん

4人の父でもある代表取締役・星場さん。自身の経験から、男性の育休取得のためのアイデアを積極的に提案。管理部・多田さんは社員たちの勤務状況から精神的ケアまで幅広くサポートしている。



家族が増える事は一大イベントであり、特に最初の数カ月は生涯忘れられない思い出になるはずです。子育ての節目や、成長を振り返り「あの時はいっぱい抱っこしてあげて本当によかった」と思えるような育児期間を。そして、会社としても地域社会の宝を育む支援を今後も継続していきます。その結果、当社の育休取得率は3年間で女性100%、男性80%で、男性も配偶者の出産により育休取得を選択肢に入れて検討する人が増えました。

POINT 1

男性従業員が育休を取得するための制度はありますか？

円滑な取得及び職場復帰支援のため、育休復帰支援プランを従業員ごとに作成し、業務の整理引継ぎに係る支援、育休中の情報提供をしています。支援プランでは、育休前、育休中、育休終了前、復帰後の4回に分けて従業員の希望をヒアリング。2022年度からは全ての育休取得者に育休復帰支援プランを策定しサポートするようにしています。



POINT 2

男性育休を取り入れたのち社内に起きた変化を教えてください

配偶者の出産で男性従業員が育休を取得するかどうかを選択肢に入れるようになりました。取得予定の人だけでなく「僕は取得しないつもりです」と自ら伝えてくる社員もいるということは、それだけ男性育休が浸透している証拠なのだと思います。また、育休に興味のある人が取得済の育休取得者に聞いて、次の男性の育休取得に繋がっているようです。育休中に就業する予定だった人も、上司が育児に専念できるように調整してくれるようになるなど、社内全体が男性育休を当たり前とする環境になっているのかなと思います。

POINT 3

今後、より男性育休が取りやすくなるためのアイデアはありますか？

育休取得での心配は、仕事や収入のことが主になると思います。仕事については育休復帰支援プランの取組などで解決しています。収入については、育休中を含めた出勤率予想を出し、賞与がもらえるために必要な出勤日数などを提示しています。育休期間の相談や育児・介護休業規定の説明時に、上司が同席してくれると話がスムーズに進みました。また、産後のケアや育児についての相談にもなるようにしており、縁があり入社してくれたスタッフをいろんな面からサポートできるように心がけています。

1

社員の不安を払拭する定期的な近況報告

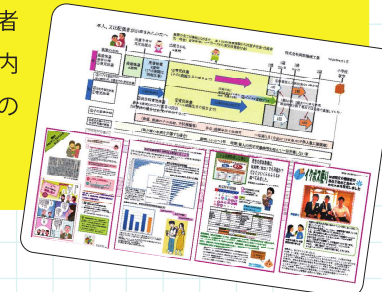
育休中の従業員が安心して育児に専念できるように、また復帰への不安を軽減するために、会社近況報告を1回以上行っています。上長から1回は電話連絡をしてもらい育休中の生活や、会社や仕事の近況報告をしています。会社のイベントや会議議事録、お知らせを見ることが出来るコミュニケーションツールを全従業員が使える、閲覧できるようにしているので、家でも携帯で確認できます。



2

育児休業周知にリーフレット作成

育児・介護休業についてもっと分かりやすく周知するために、定期的にリーフレットを作成し掲示しています。イラストや写真を入れて見やすくし、育休についての理解を深めています。インターネットの資料だけでなく会社の取り組みや育休取得者のコメント等を入れた内容を紹介して会社独自の情報を提供しています。



3

幅広く社員の支援を拡充

育児・介護のための時間外労働の制限申請者について上長や部門長に本人からだけでなく、担当者から伝えて、協力してもらえるよう依頼しています。「子育てに優しい職場環境づくり」に積極的に取り組んでいることが評価され、令和3年度には「はぐくみ支援企業知事表彰」を受賞しました。



取得者に聞いてみた！

男性育休体験談



山本 優作さん(34歳/勤続13年目)
家族構成 妻、子ども(1歳4カ月)
担当業務 製造部設計課

育休期間

2021年4月末～10月末(約6カ月)

貴重な乳児期間と一緒に過ごしたい、そして妻だけに負担がかからないようにサポートしたいと思い取得しました。初めての寝返りのタイミングを見られたり、家族で幸せな時間を共有できたことがうれしかったです。復帰してもメリハリをつけて仕事・家庭の両方を充実できている気がします。数週間でもいいと思うので育休を取得すれば、今しかない時間を感じられますよ。



育児中にあがったスキル！

家事全般がそつなくこなせるようになりました。寝かしつけなどもスムーズにできています！

case3

株式会社河野メリクロン

企業データ

ヒトも花も美しく



株式会社河野メリクロン

所在地	美馬市脇町大字北庄	設立	1977年
562-1		従業員数	66名
電話番号	0883-52-2189	事業内容	洋ランの品種改良とメリクロンの生産販売及び関連事業
代表者名	代表取締役 河野 圭佑		

「育児休業取得推奨チラシ」で取得しやすい環境づくりに取り組む

株式会社河野メリクロン
代表取締役 河野 圭佑さん

吉野川市出身。大学卒業後、地方銀行に勤務。後に同社に入社し、平成29年8月常務取締役に就任。令和2年9月に代表取締役となる。プライベートでは、3人娘の父として子育てを楽しんでいる。



性別に関わらず、仕事や家事育児、介護をする昨今において、会社は仕事と私生活の両立を後押しする事が重要となりました。そのために、制度を整えることはもちろん、従業員一人ひとりが互いに安心して制度を利用出来るように、社内の雰囲気づくりが必須です。「より豊かなワークライフバランスの実現」を目指し、グループ全体の従業員が安心して業務に向き合えるように、子育てや介護支援の取り組みを推進していきます。

POINT 1

男性従業員が
育休を取得するための
制度はありますか？

男女の区別なく育休が取得できる就業規則を整えています。2015年、2019年には「くるみん」認定を取得するなど、子育て支援行動計画をたてて支援制度を整えています。子どもが生まれる社員には、前もって「育児休業を取ってくださいね」と直接声掛けをして社内全体で取得しやすい環境づくりに取り組んでいます。



POINT 2

男性育休を取り入れたのち
社内に起きた変化を
教えてください

初の取得者が管理職の社員だったので、その後も取得しやすい雰囲気づくりができたのだと思います。男性の育児休業取得で2度目のくるみんの取得にもつながったので、取得した本人も会社全体としてもとても前向きなムードになりました。総務としては子育てがしやすい企業として、若い世代にアピールできることもあり、積極的に男性も取得してもらえるように、以前に増してバックアップをしています。

POINT 3

今後、より男性育休が
取りやすくなるための
アイデアはありますか？

すでに取り入れているアイデアなのですが「育休を積極的に取得してください」という育休取得推奨チラシを社内で作成し、掲示して会社全体に周知しています。子どもが生まれたら、男性も当然の制度として取得してもらいたいと思っています。育休と聞くと1年間休むというイメージを持っている人も多いようだったので、希望に合わせて短期間や何度かに分けて取得することが可能ということも改めて周知しています。



株式会社河野メリクロンの

子育て応援＆支援

1

育児休業取得を
会社が奨励

まずは、育児休業を取得しやすい環境づくりをすることが、支援のスタートだと思っています。取得したくても取得しづらいと思っていたり、そもそも取得しようという考えがなかったりする人もいると思うので、チラシを作ったり、子どもが生まれる社員に制度の説明をするなどして、会社全体で子育てを応援していることを周知するようにしています。



2

担当業務の
サポート体制を整える

育休中の業務が円滑にまわるように、前もって取得期間や希望時期を面談で話し合います。担当している業務をどのように現場でサポートしていくか、部署内や関連部署もからめて調整を行います。必要があれば、人員を増やすなどして、個々に負担がかからないように現場の調整をします。また、普段より余裕のある人員配置も心がけています。



3

育休中から復帰支援をしっかりと！

育休中も定期的にコミュニケーションをとるようにしています。会社には顔を出してくれた時には、育児経験者が子育ての状況や家族の体調など育児の相談にのっています。保育園への申し込みのタイミングには、お知らせを送るなどのサポートも。また、復帰後も短時間勤務の選択や育児のための有給休暇を優先的に取得できるように環境を整えています。



取得者に聞いてみた！

男性育休
体験談

藤井 心さん(48歳/勤続11年目)
家族構成 妻、子ども(6歳、5歳、3歳)
担当業務 通販部門 責任者

育休期間

2019年5月～6月(1週間)

私も妻も両親が遠方に住んでいるため長女が生まれたときに大変でした。育休は次男誕生時に取得しました。事前に会社から制度の説明もあり、早めに部署内で相談して、快く理解してもらえたのでよかったです。男性も育休中に育児スキルをしっかりとつけておけば、いざというとき夫婦どちらかがすぐ動けるので、この体制は必須です。子どもが小さいうちはあっという間に過ぎてしまうので、大切な時間を楽しみながら頑張っていけたらと思います。

育児中にあがった
スキル！赤ちゃんのお世話
全般おまかせあれ！

case4

株式会社エクセレントケアシステム



企業データ

所在地	徳島市かちどき橋1-22-1	従業員数	約1,500名
電話番号	088-623-1165	事業内容	介護福祉施設の運営、訪問介護事業、居宅支援事業所、福祉用具の販売・レンタル、介護タクシー
代表者名	代表取締役 大川 一則		
創業	2004年		

研修制度、福利厚生制度を整備し、働きやすい環境へとアップデート

株式会社エクセレントケアシステム
常務取締役 大川 文也さん

社内での意見交換ができるようなシステムを導入するなど、会社の運営を担う役員として、スタッフの意見や提案を現場に反映し、より良い職場環境を実現している。



介護はその人の夢や希望を応援し、そこからたくさんの感動が生まれる素晴らしい仕事。そこに携わるスタッフの努力こそ、会社はきちんと把握し、評価していくべきと考えています。チームワークの強化やスタッフの健康管理を支援することで、チームとしても、個人としても働きやすい職場環境を目指しています。

POINT 1

男性従業員が育休を取得するための制度はありますか？

福祉は女性が活躍していただいている業種であるので、これまで女性育休の事例は多くありましたが、2022年に男性の育休取得の実例がいくつか出てきました。このことを社内でも周知し、今後も男性が取得しやすい環境に整えていきたいと考えております。



POINT 2

男性育休を取り入れたのち社内に起きた変化を教えてください

今回取得したのが採用課メンバーと施設の管理者だったのですが、全社員がグループウェアにログインできる環境を整えているので、引き継いだ内容や進捗がスムーズに共有でき、また職場復帰時にも状況が把握しやすかったと思います。男性育休が取得できる職場を目指すことで、有給取得率が高い会社が求職者から好まれるように、育児休業取得率も重要な指標になりうると思っているので、今後同じような事例が増えていくことを期待しています。

POINT 3

今後、より男性育休が取りやすくなるためのアイデアはありますか？

チームワークの強化やスタッフの健康管理を支援することで、チームとしても、個人としても働きやすい職場環境を目指しています。男性育休については一般職のスタッフもスムーズに取得できるよう、企業としてのマネジメントに力を入れていきたいと考えています。また育休だけでなく、今後はリフレッシュ休暇制度の日数を増やし、有給休暇の消化を積極的に促して取得率をさらに向上させていくのが目標です。

株式会社エクセレントケアシステムの

子育て応援＆支援

1

希望に合わせられる豊富なポジション

毎年数ヶ所の新規事業所をオープンしているため、ポジションが豊富でキャリアアップやチャレンジの機会が多数あります。働きながら自分の適性や可能性を発見し、多くの選択肢の中からその人に合う仕事を見つけ、それにあったステップアップが可能です。スタッフのライフイベントに応じて、正社員・パートの切り替えや他職種への転換などの相談にもなります。



2

地域・多世代交流の場づくり
こども園に地域交流スペース

阿南市羽ノ浦に開園するこども園には、子育て世代と地域の人の交流を目的としたコミュニティスペースを併設。多目的トイレや授乳室、子育て支援コーナーやカフェコーナーまで設置した同所は、世代を超えた情報交換の場として、地域の人が先生になるワークショップや多世代の人に子育ての悩みを相談できる井戸端カフェといったシーンで活用していく予定です。地域・多世代を巻き込んで子育てを応援する取り組みです。



取得者に聞いてみた！

男性育休
体験談

山内 嶺さん(38歳/勤続3年目)
家族構成 妻、子ども(3歳、1歳)
担当業務 人事開発部採用課

育休期間

2021年8月30日～9月3日(5日間)



育児中にあがったスキル！

おむつ替え、寝かしつけスキルがつけました。子どもは父親・母親双方の協力が不可欠だと改めて実感しました



阪上 利幸さん(46歳/勤続5年目)
家族構成 妻、子ども(1歳2カ月)
担当業務 『エクセレント衣笠』管理者

育休期間

2022年8月4日～8月31日(約1カ月)

当時のエリアマネージャーより、育児休業の取得を勧められ約1カ月の育児休業を取得することにしました。仕事が多忙なため育児休業の取得に不安はありましたが、事前の仕事の振り分けやそれに伴う職員の協力、上司のサポートで安心して育児休業が取れました。育児休業を取得し、妻の大変さがよく分かりました。育児休業を取った今、妻には感謝しかありません。



育児中にあがったスキル！

とにかくオムツ交換が早くなりました。“今”という大切な時間を子どもと過ごすことができる機会となり、取得して良かったと感じています

徳島トヨペット

企業データ

所在地	徳島市昭和町8-7	従業員数	150名
電話番号	088-622-9131	事業内容	トヨタ車販売(新車・中古車)、自動車整備(車検・点検)、保険代理店業務、au携帯販売
代表者名	代表取締役社長 玉置 潔		
設立	1956年		

管理職の意識改革をして、男性の育児休業のメリットを社内に普及

徳島トヨペット株式会社
総務部 秋田 朝也さん

前職で社会保険労務士の資格を取得。3年ほど前に『徳島トヨペット』へと転職し、人事・総務を担当して、社員にとって働きがいのある職場を目指している。



「くるみん」マーク、「はぐくみ支援企業」の認定取得など、私が労務担当として入社する前から『徳島トヨペット』は育児支援に対して前向きな姿勢でした。子育てと仕事の両立を目指して課題となっていたのが男性社員の育児休業の取得促進。前進できない状況が続いていましたが、昨年に1人取得し、職場環境に変革をもたらす第一歩を踏み出したところです。

POINT 1

男性従業員が
育休を取得するための
制度はありますか？

社員が気軽に相談できるように男性用と女性用で区別して育児・介護相談窓口を設置したり、男性社員が配偶者の出産直後に取得できる2日間の休暇を年次有給休暇とは別に制度化したり、育児・介護休業規程をベースにしたさまざまな取り組みを行っています。また、育児・介護休業の法律改正は年に数度行われているため、乗り遅れないように徹底して、改正の度に自社の規程も整備しています。



POINT 2

男性育休を取り入れたのち
社内に起きた変化を
教えてください

以前から男女ともに育児休業の取得は可能でしたが、会社の慣習・環境、家庭の生活維持などを理由に、なかなか男性社員から取得希望の手が挙がることはありませんでした。少しでも取得しようと思ってもらえるように、社内の育児・介護相談窓口を整備し直し、雇用保険給付や社会保険免除などのアフターケアの説明を積極的に実施。それがきっかけとなり、2022年、実際に仕事と育児の両立に悩む男性社員から申し出があり、1人目となる男性の育休取得経験者が生まれました。これに続くように、もう1人取得する社員が出ていて、育休が取りやすい職場環境になっていると感じています。

POINT 3

今後、より男性育休が
取りやすくなるための
アイデアはありますか？

管理職に育児休業の知識と理解を深めてもらうことが重要だと思います。そのために男性の育児休業の事例や、ワーク・ライフ・バランスの充実に効果があるなど、取得するメリットを知ってもらうことは大切です。また、男性が育児休業を十分に取得できなかった理由のひとつに「残業時間が多くて取得しにくい」という声が多く上がっています。相談窓口の担当者として、毎月の社員の残業時間のチェックにも努めていきたいですね。もし残業時間が長い社員がいた場合は動向を確認しつつ、相談。そして、育児休業を取得する男性社員の残業時間が長い場合は、その上司にセーブしてもらうよう働きかけていきたいと思っています。

子育て応援 & 支援

1

育児休業中も
連絡・相談の機会を確保

円滑なサポートをするには、小まめに連絡を取り合うことが大切だと思います。育児休業に入る前、対象の社員には定期的な連絡を入れることを説明し、了承を得たうえで体調や家庭事情を確認するように努めています。また、その社員に不安や悩みがあれば気軽に連絡できるような雰囲気づくりも心がけています。



2

職場復帰にあたっての
対応は柔軟に

基本的に育児休業は1年間取得することが可能ですが、体調や保育園の通園見込みなどによって難しい場合は、1年半～2年と延長できるので本人の希望に合わせて柔軟に対応しています。復職のタイミングや不安に思っていることを聞き取って、より良い職場復帰につながるようフォローには力を入れています。



3

面談を実施し、
復帰後の働き方をフォローアップ

育児休業明けの勤務は原則として休業直前の部署・職務としますが、家庭の事情や会社の都合により部署や職務の変更が行なわれる可能性もあります。変更後の教育訓練、短時間勤務制度や所定外労働免除の制度説明など、面談を通して、本人にとって良いコンディションで業務に取り組めるように整えています。



取得者に聞いてみた！

男性育休
体験談

佐藤 響さん(27歳/勤続5年目)
家族構成 妻、子ども(11カ月)
担当業務 店頭販売、営業

育休期間

2022年7～8月(2カ月)

産後、体調のすぐれない妻の負担をへらすために制度を使って生後3カ月から育休を取りました。子どもの成長をそばで見られることができたり、泣いている理由が分かるようになるなど、育休を取っていないと得られないことがたくさんありました。育休は取りにくいと思わず、一歩踏み出すことが大切。家庭でも仕事でも自分の成長になる時間が取れると思います。

育児中にあがった
スキル！

泣き方や動きで、子どもの求めていることが分かるようになりました

男性育児休業取得を促進するために企業ができること

■ 経営層のポイント

- **トップが積極的に取組を推進しよう**
 - ・トップが明確なメッセージを打ち出すことで、職場の雰囲気も変わる
 - ・経営層の考えを明確にして、管理職の理解を促す
- **働き方の見直しを進めよう**
 - ・所定外労働時間や休暇取得状況の把握、従業員のニーズ把握
 - ・従業員の多様な生活に配慮した制度の構築、制度内容の周知

- **取組内容を公表して企業イメージを向上させよう**
 - ・自社のHPへ掲載
 - ・国や地方公共団体が実施する認定制度の取得や表彰への応募
- **先進企業の取組を参考にしよう**
 - 一から取組方法・内容を検討して実施するのは労力がかかる
 - 各種サイトに掲載された取組事例集を参考にしよう

例

イクメンプロジェクトサイト (厚生労働省)
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp>

働き方・休み方改善ポータルサイト (厚生労働省)
<https://work-holiday.mhlw.go.jp>

女性の活躍・両立支援総合サイト (厚生労働省)
<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>

両立支援総合サイト (厚生労働省)
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

■ 互いに支え合う組織づくり

まずはここから始めてみよう!

- 1

会議のムダ取り
会議の目的やゴールを示し、終了時間が守られている
- 2

社内資料の削減
職場内での作成資料の分量は適切である
- 3

書類の整理整頓
共有キャビネットは整理整頓され、必要なものがすぐに探せる
- 4

標準化・マニュアル化
大きな仕事が終わった際には概要報告をまとめ、業務の手順書は、他人が見てもわかるように作成している
- 5

労働時間を適切管理
上司は部下の日々の労働時間を把握し、負荷が集中している部下のサポートをしている
- 6

業務分担の適正化
業務分担に偏りがないか常に見直し、特定の人が残業や深夜業をおこなうようなことがない
- 7

担当以外の業務を知る
担当業務だけでなく周辺の業務に関する知識を身につけている
- 8

スケジュール共有化
上司と部下、部下同士で周辺の業務に関する知識を身につけている
- 9

「がんばるタイム」の設定
電話対応等にさえぎられず、担当業務に集中できる時間がある
- 10

仕事効率化策の共有
仕事が早い人の業務の進め方を、職場内で共有している

育児休業制度などに関する相談窓口

1. 育児休業給付金 (雇用保険) について

名 称	電話番号	所 在 地
徳島公共職業安定所	(088) 622-6305	徳島市出来島本町1-5
駅のハローワーク	(088) 623-8010	徳島市寺島本町西1-61 徳島駅クレメントプラザ5F
徳島公共職業安定所小松島出張所	(0885) 32-3344	小松島市小松島町外開1-11 小松島みなと合同庁舎1F
三好公共職業安定所	(0883) 72-1221	三好市池田町マチ2429-10
美馬公共職業安定所	(0883) 52-8609	美馬市脇町大字猪尻字東分5
阿南公共職業安定所	(0884) 22-2016	阿南市領家町本荘ヶ内120-6
阿南公共職業安定所牟岐出張所	(0884) 72-1103	海部郡牟岐町大字中村字本村52-1
吉野川公共職業安定所	(0883) 24-2166	吉野川市鴨島町鴨島388-27
鳴門公共職業安定所	(088) 685-2270	鳴門市撫養町南浜字権現12

2. 出産手当、出産育児一時金、育児休業中の社会保険 (健康保険・厚生年金等) 料の免除について

名 称	電話番号	所 在 地
全国健康保険協会徳島支部	(088) 602-0250	徳島市八百屋町2-11 ニッセイ徳島ビル7F
徳島南年金事務所	(088) 652-1511	徳島市山城西4-45
徳島北年金事務所	(088) 655-0200	徳島市佐古三番町12-8
阿波半田年金事務所	(0883) 62-5350	美馬郡つるぎ町貞光字馬出50-2

3. 妊娠・出産・育児などに関する労働問題・労働相談について

名 称	電話番号	所 在 地
徳島労働局雇用環境・均等室	(088) 652-2718	徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎4F

4. 労働問題全般や労働相談について 県の相談窓口

名 称	電話番号	所 在 地
徳島県商工労働観光部労働雇用戦略課	(088) 621-2346	徳島市万代町1-1 徳島県庁5F

国の相談窓口

名 称	電話番号	所 在 地
徳島労働局総合労働相談コーナー	(088) 652-9142	徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎4F
徳島総合労働相談コーナー	(088) 622-8139	徳島市万代町3-5 徳島第2合同庁舎1F
鳴門総合労働相談コーナー	(088) 686-5164	鳴門市撫養町南浜馬目木119-6
三好総合労働相談コーナー	(0883) 72-1105	三好市池田町マチ2429-12
阿南総合労働相談コーナー	(0884) 22-0890	阿南市領家町本荘ヶ内120-6 阿南労働総合庁舎3F

平日夜間、土・日曜日の相談窓口

名 称	電話番号	所 在 地
仕事なんでも相談室	0120-783-072	徳島市昭和町3-35-1 労働福祉会館2F

5. 次世代育成支援対策推進センター

名 称	電話番号	所 在 地
徳島商工会議所	(088) 653-3211	徳島市南末広町5-8-8 徳島経済産業会館1F
徳島県中小企業団体中央会	(088) 654-4431	徳島市南末広町5-8-8 徳島経済産業会館3F

参照:内閣府 カエル!ジャパン (2010年)『「3つの心構え」と「10の実践」』/佐藤博樹・武石恵美子著 (2010年)「職場のワーク・ライフ・バランス」(日経文庫)を基に作成