

Contents

- 会社紹介
- 第1段階
働き方改革とIT活用 モチベーションアップとチームワーク
- **第2段階**
イクボスとの出会い、男性育休への取組
- 第3段階
スタッフ主体の社屋建設、健康経営
- まとめ



第2段階 イクボスとの出会い、取組背景

2017年

初回 いわてイクボス宣言参加（34社）
初の男性育休者（12日間）

2019年

株式会社ワーク・ライフバランス社
「男性育休100%宣言」

イクボス宣言でつながった縁
社長（トップ）の意識変化



男性育休100%宣言

宣言

私たちは、男性社員が育児休業を100%取得できる職場づくりを目指すことを宣言します！
男性が育児休業を取ることで、新しいコミュニティへの参加や、価値観のパラダイムシフト
が起き、復帰した職場でのイノベーションや、生産性の高い働き方につながると共に、将来
の社会保障の担い手確保となりサステナブル社会の実現にも繋がります。



現在掲載155社



信幸プロテック株式会社

見直し後の育休サポートの流れ

全体研修

本人から
申告

個別面談
期間等決定

部門長報告
協力依頼

育休取得

全社員へ全体研修で
制度と流れの説明



状況とその時点の
本人希望を確認



各部門に情報共有
協力必要であれば
依頼



改めて制度説明。
部門や業務に合わせて
育休日数を設定



必要に応じて
出勤日を設定、リモート会議
オンライン研修の設定など

ツールの整備と前提合わせ

- 全体へ
オンライン掲示板に掲示
- 対象者へ
スケジュールシートを見ながら面談
- 部門長へ
管理者向けを別途作成し説明

★1日単位で取得できること、
飛び石でも取得できること
社内の実例事例など、
ハードルを下げる情報を伝える

2022年10月法改正以降 ver.

育児休暇取得意向確認シート

育児休暇取得予定 (ご自身の希望)

取得希望 取得しない 場合によって取得

① 産前

産前に休暇を取得する (/ ~ /)

★差支えなければ必要なサポートができるよう理由を教えてください

母体や出生児に健康上の不安があるため

上のお子さんの面倒をみるため

その他準備が必要なため

→この休暇は「有給休暇」となります

★出産予定日

出生日※1は出勤扱いの特別休暇(1日)となります。

② 産後8週間(産後パパ休暇)

取得する →合計4週間2回まで取得可能

★すでに決まっている予定があれば教えてください(希望でOK)

1回目 / ~ / 2回目 / ~ /

(合計 週間・ヶ月)

③ 産後9週間以降~1歳の誕生日まで

取得する →分割して2回まで取得可能です

★すでに決まっている予定があれば教えてください(希望でOK)

1回目 / ~ / 2回目 / ~ /

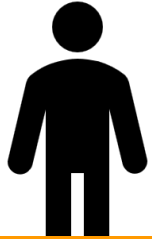
(合計 週間・ヶ月)

→②・③は「育児休業※2」、「有給休暇」から選択できます。

▼裏面あり

男性育休取得者の推移

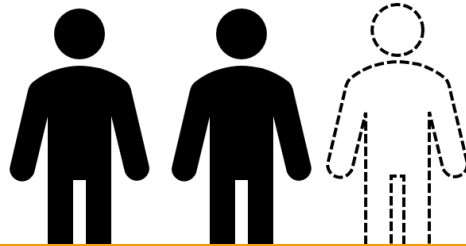
2012



短期・飛び石

飛び石で計12日

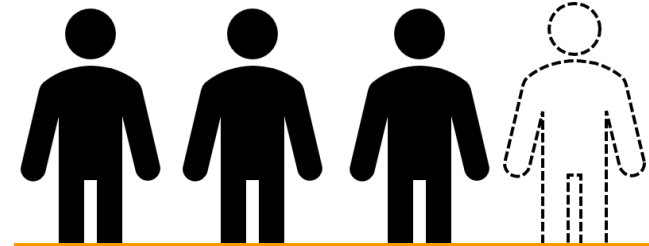
2020



複数・同部門

数日
2週間

2022



複数・多部門・長期

飛び石5日
2週間
2ヶ月連続



反響と効果

- 地元テレビ5局中4局から取材
- 地元新聞
(1誌は一面・全国誌)
- 内閣府の広報番組
- ご家族からお礼の手紙

男性育休は「取っていいもの」
→「取るもの」の意識浸透

産後パパ育休広がるか

妻の産休期間中に夫が取得できる「産後パパ育休」(男性版産休)が10月に始まり、2カ月近くたった。子どもの誕生後8週間以内に2回に分けて計4週まで取得可能で、柔軟に利用できるのが特長。企業は制度周知と個別の意向確認が義務となる。県内では男性の育休取得に積極的な企業が出始める一方、人手不足の不安から二の足を踏むケースが懸念される。男性の子どもへの関わり方を見直すきっかけになるか、普及には職場の理解と環境整備が欠かせない。

【関連記事3面】



育休取得に向けて打ち合わせをする内館尚哉さん(左)と村松直子専務。気兼ねなく話し合える社風が社員の背中を押している=矢巾町広宮沢・信幸プロテック

県内 積極的な企業も 職場の理解欠かせず

矢巾町の空調設備業、信幸プロテック(村松守代表取締役)では10月、双子の父親が約2カ月の育休に入った。同社ではこの1年の取得者が3人目。報道や制度変更を受け、社内で育休についての話題が出るが増えたという。

内館尚哉さん(26)は近く、生後11カ月の長男の育休を取得する。それに当たり村松直子専務と打ち合わせをした内館さんは「会社から取得を勧められたり、一緒に働く社員の理解もある。取得への不安はあまりなく、『奥さんの休暇』のために時間を使えたらいい」と思いを巡らせる。

会社側は独自のシートを使って育休対象者に取得期間などを記してもらい、意向を確認している。また、日常でも気兼ねなく従業員同士がコミュニケーションを図るなど、風通しの良い社風が家庭を思う社員



の背中を押しているようだ。

村松専務は「家族に応援されてこそ仕事を長く続けられる。今回の制度では、従来より多くの回数に分けて取得できるため、対象者に呼びかけやすくなった」と意義を強調する。

一方で、県内では育休を取り巻く環境整備は道半ば。県の企業・事業所行動調査によると、県内の男性育休取得率は11.9%(2020年度)と増加傾向だが、県の調査で全国の女性取得率の85.1%(21年度)に比べて大きな開きがある。

岩手労働局によると、県

Contents

- 会社紹介
- 第1段階
働き方改革とIT活用 モチベーションアップとチームワーク
- 第2段階
イクボスとの出会い、男性育休への取組
- **第3段階**
スタッフ主体の社屋建設、健康経営
- まとめ



第3段階（2020～継続中） スタッフ主体の社屋建設と健康経営スタート

- ・働き方改革、DXで生まれた時間をブランディング委員会と社屋建設の検討に



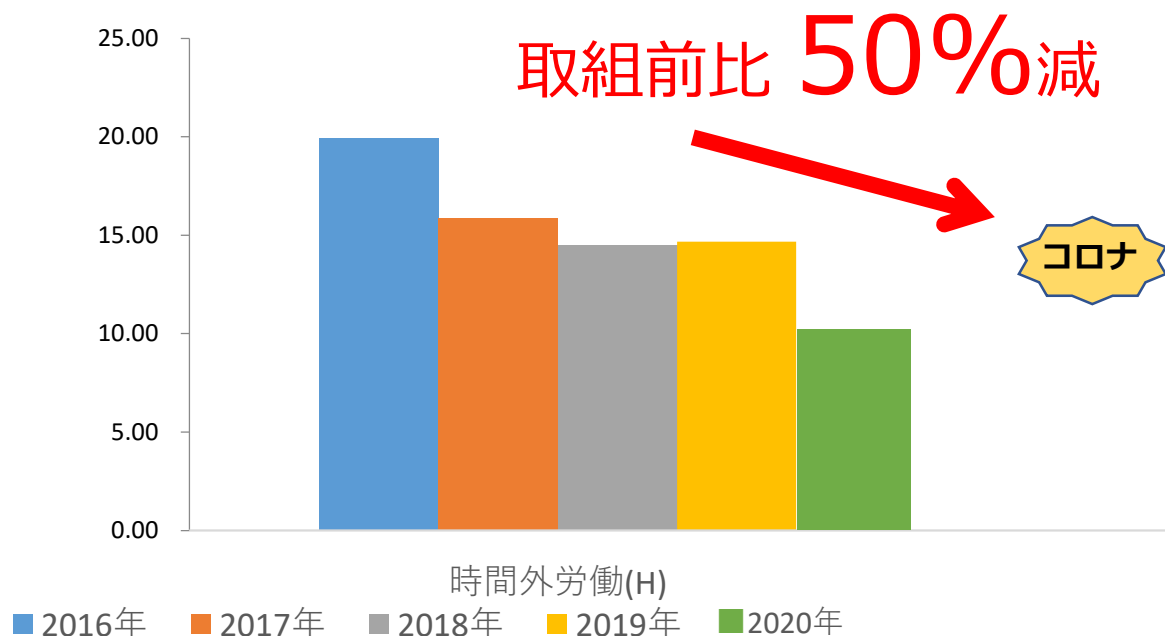
第3段階（2020～継続中） スタッフ主体の社屋建設と健康経営スタート

- ・長時間勤務・休めない・スタッフの意識改革に「健康経営」を

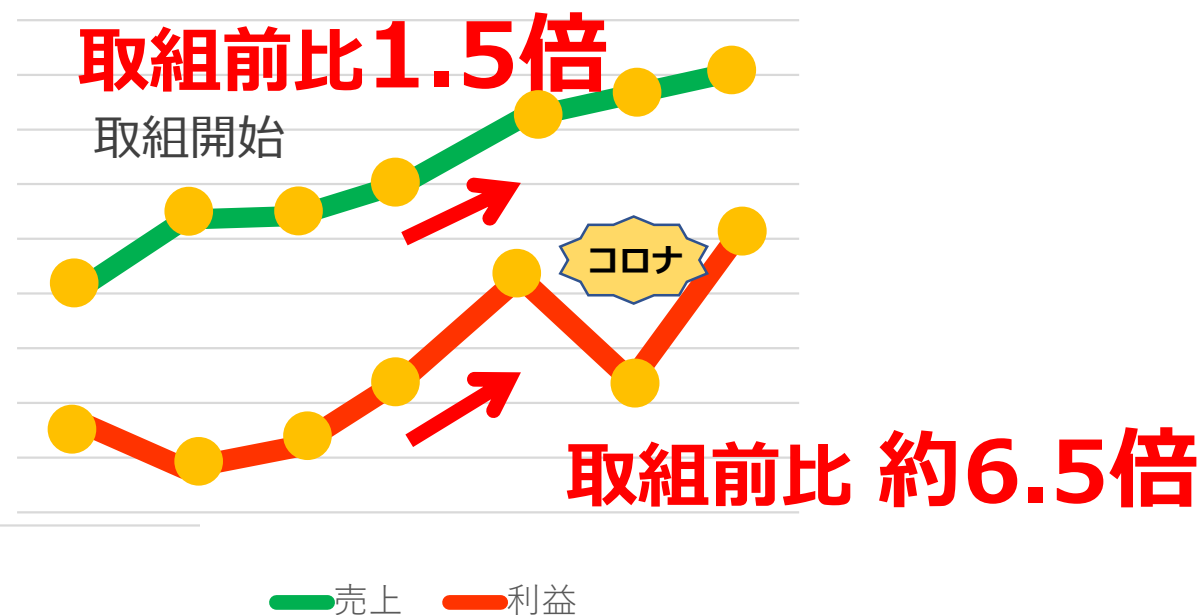


6年間の取組成果状況

時間外労働の推移（同時期比較）



売上・営業利益の推移



時間外労働は50%減少し、依頼件数・売上・利益ともに目立った伸びがあった。特に利益が6.5倍に

産後パパ育児休広がるか

妻の産休期間中に夫が取得できる「産後パパ育児休」(男性版産休)が10月に始まり、2カ月近くたった。子どもの誕生後8週間以内に2回に分けて計4週まで取得可能で、柔軟に利用できるのが特長。企業は制度周知と個別の意向確認が義務となる。県内では男性の育児取得に積極的な企業が出始める一方、人手不足の不安からの足を踏むケースが懸念される。男性の子育てへの関わり方を見直すきっかけになるか、普及には職場の理解と環境整備が欠かせない。

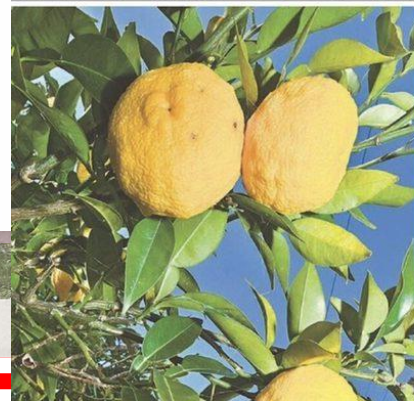
【関連記事3面】



育児取得に向けて打ち合わせをする内館尚哉さん(左)と村松直子専務。気兼ねなく話し合える社風が社員の背中を押している=矢巾町広宮沢・信幸プロテック

県内 積極的な企業も 職場の理解欠かせず

矢巾町の空調設備業、信幸プロテック(村松守代表取締役)では10月、双子の父親が約2カ月の育児に入った。同社ではこの1年の取得者が3人。報道や制度変更を受け、社内で育児についての話題が出ることも増えたという。内館尚哉さん(25)は近く、生後11カ月の長男の育児を取得する。それに当たって村松直子専務と打ち合わせをした内館さんは「会社から取得を勧められたり、一緒に働く社員の理解もある。取得への不安はあまりなく、『奥さんの休暇』のために時間を使えたらいい」と思いを巡らせる。会社側は独自のシートを使って育児対象者に取得期間などを記してもらい、意向を確認している。また、日常でも気兼ねなく従業員同士がコミュニケーションを図るなど、風通しの良い社風が家庭を思う社員



の背中を押しているように、村松専務は「家族に応援されてその仕事を長く続けられる。今回の制度では、従来より多くの回数に分けて取得できると、対象者に呼びかけやすくなった」と意義を強調する。一方で、県内では育児を取り巻く環境整備は道半ば。県の企業・事業所行動調査によると、県内の男性育児取得率は19%、2020年度と増加傾向だが、国の調査で全国の女性取得率の85.1%(20年度)に比べて大きく開きがある。岩手労働局長は「県内では休業に伴って代わりの人員を確保することへの懸念から、制度のあっせんや利用に二の足を踏むケースが目立つ。人手不足が慢性化する中小企業が多く、有給取得への対応も追い付かない状況だ。同局の渡辺拓磨環境・均等室長は「企業は休業者が安心して制度を取得できるように業務体制づくりを促したり、業務カバーに入るスタッフへのフォロー、ケアも重要。取得者に対しては柔軟な枠組みとなった新制度の利点の周知徹底をする必要がある」としている。

効果 (広報)

- TV (地元各局)
- 地元新聞 (一誌は一面・全国誌)
- 雑誌 (地元誌、専門誌)
- 書籍 (3冊)
- サイボウズ社主催 kintoneAward2020 北海道東北代表

効果（採用）

2017年 新卒採用1名

2018年 新卒採用なし（高年齢再雇用1名）

・
・
・

2019年 3名

神奈川県よりUターン（技術 20代）

社員の紹介で中途入社1名（技術 30代）

アンコール採用1名（60歳以上 再雇用）

2020年 2名

高校新卒 技術スタッフ 1名

専門新卒 技術スタッフ 1名

2021年 3名

大学・専門 事務スタッフ 2名

高校 技術スタッフ 1名

2022年 2名

専門 技術スタッフ 1名

高校 技術スタッフ 1名

2022年 3名（学校紹介）



小規模ながら、欲しいタイミングで欲しい人材の確保が
できている



信幸プロテック株式会社

効果（補助金） ※時間の確保

- 省エネ補助金業務サポート
- お客様向け法令、カーボンニュートラルセミナー
- IT導入補助金・
リモートワーク補助金
人材育成助成金取組



効果 健康経営スタート

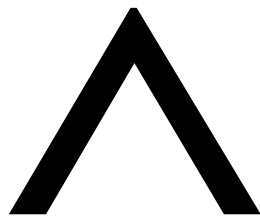
- ・長時間勤務・休めない・・スタッフの意識改革に「健康経営」を



Contents

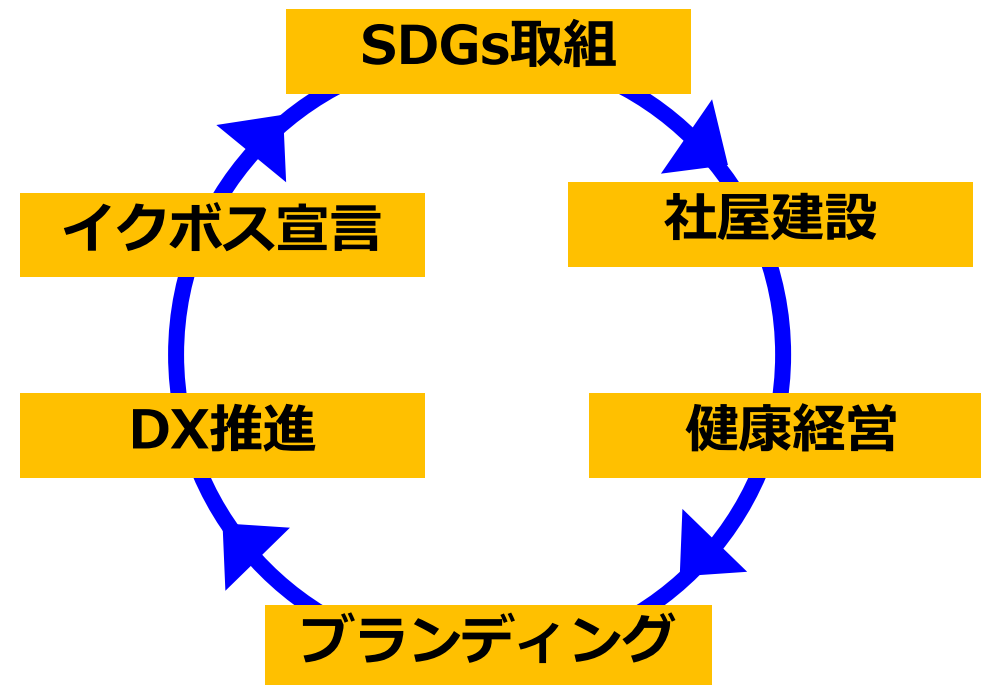
- 会社紹介
- 第1段階
働き方改革とIT活用 モチベーションアップとチームワーク
- 第2段階
イクボスとの出会い、男性育休への取組
- 第3段階
スタッフ主体の社屋建設、健康経営
- **まとめ**

効率が上がり、売上利益が上がる



次の仕掛け、新しいことを始める
余地がある

価値残り戦略



相互に関係し、作用しあう



信幸プロテック株式会社

話すことから始める

- 全体/部門長/本人/家族
話す対象は階層にわけて
伝え方を変える。1度で終わらない
- スタッフ同士の対話の機会を多く
アンコンシャスバイアス研修
無意識の偏見（年代・性別・家族構成など）
高校生との街づくりシミュレーション



まとめ

- 働き方改革は社員の自主性を引き出し、会社のステップアップにつながる
- 働き方改革でできた時間、空いた手を新しい取り組みに効果のサイクルが回り始めると相互作用でいい流れができる
- 関心を持って聞く、話すことで次の打ち手が見えてくる
問題が多い会社 = 悪い状態ではない
- 課題解決の答えは外ではなく、自分達の中にある



GO INTO ACTION

空調&設備のレスキュー隊



ご清聴ありがとうございました