

／ 経営者、管理職のための ／

# 男性育休支援の 強化書

Vol.2

男性育休のススメ



発行

岡山県県民生活部人権・男女共同参画課  
〒700-8570 岡山市北区内山下二丁目4番6号  
TEL.086-226-0553

監修・執筆

徳倉 康之

株式会社ファミリーエ代表取締役  
NPO法人ファザーリング・ジャパン副代表理事



令和8(2026)年2月発行



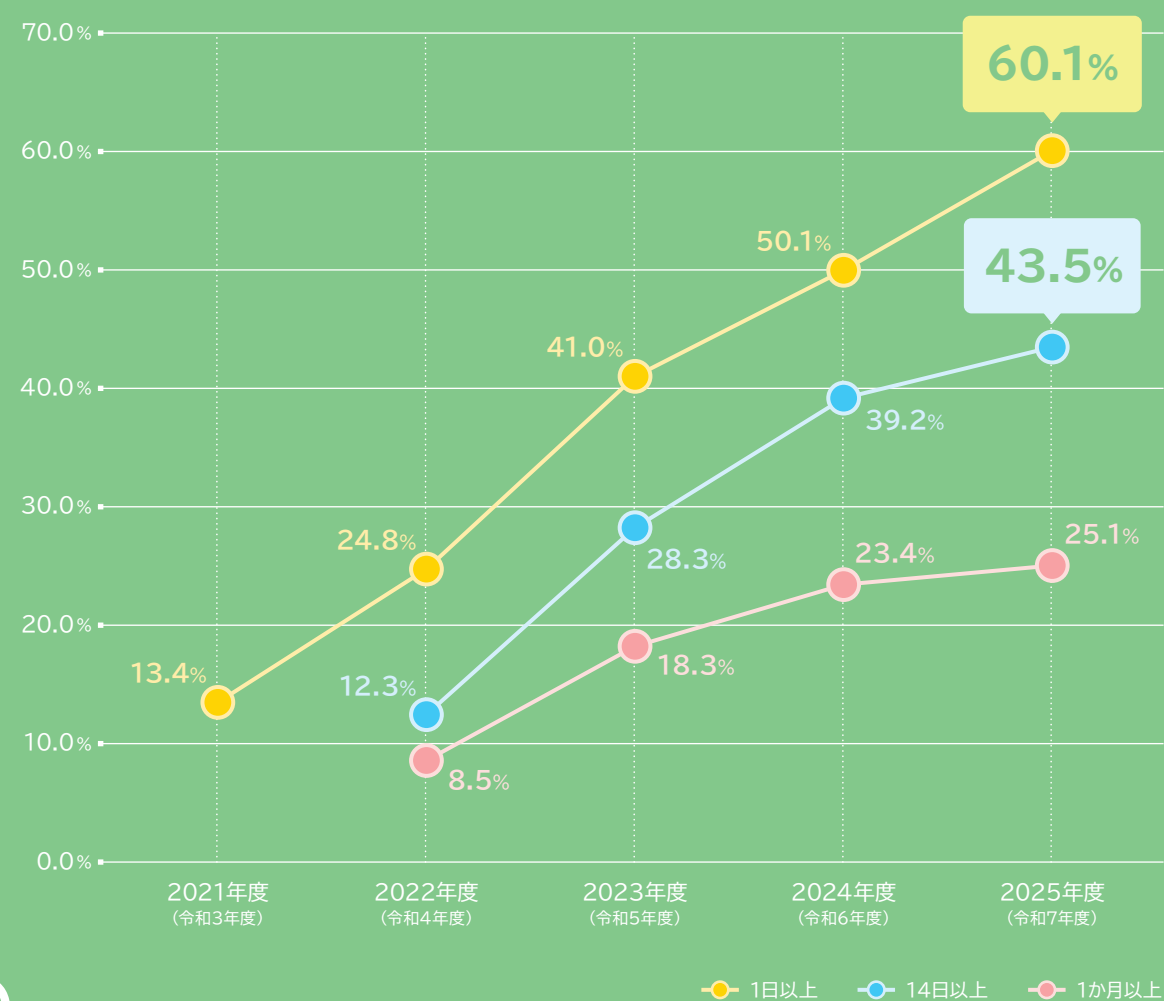
“男性育休が当たり前の社会へ” 男性育休休業取得等促進事業

岡山県内の事業所

# 男性の育児休業取得率 60.1%

## あなたの会社の 男性育休の取得率は何%？

岡山県の男性育児休業取得率の推移



2021年度 岡山県「仕事と家庭の両立支援に関する調査」（「14日以上」「1か月以上」の集計はなし）  
2022年度以降 岡山県「県内事業所の男性育休取得状況等に関する調査」

### 岡山県の男性育休取得率は、急上昇！

岡山県の男性育休取得率は、前年度の50.1%から60.1%へと飛躍的に向上しました。これは、法改正による個別周知義務の浸透と、企業側が育休取得環境を整備した結果であり、「男性が育休を取る時代」が本格的に到来したことを示す強力なシグナルです。

特に、産後パパ育休などの短期取得が大幅に増加し、「まず取得！」という最初の一步が定着しつつあります。しかし、1カ月以上の取得率は25.1%に留まっており、長期化には業務の属人化解消や代替要員の確保といった「質の高い環境づくり」が次なる課題です。企業はこの短期取得の波を、全従業員の業務効率化や組織力強化に繋げる第二歩目へと移行することが、急務であると感じます。

### 経営戦略としての「男性育休」

#### もう、先送りできない時代が到来しています

人事担当者、そして経営者の皆様、「男性育休の推進は、いつか取り組む課題」と考えていませんか？しかし、時代はすでに「男性が育休を取得するのが当たり前」のフェーズへと確実に移行しています。法改正は企業に「個別周知・意向確認」を義務付け、社会全体が育休の促進を求めています。これはもはや「従業員への福利厚生」ではなく、企業の未来を左右する「経営戦略」そのものなのです。

### 次世代に選ばれる企業の条件！

男性育休の実績は、新しい人材が考える企業選びの重要な基準の一つです。「取れる制度」ではなく「取得実績」こそが求められています。さらにいうならば、取得期間も重要な指標です。短期間から長期にわたる取得にも対応できる組織づくりを目指しましょう。

#### 本誌監修

株式会社ファミリーエ代表取締役、NPO法人ファザーリング・ジャパン副代表理事 徳倉 康之  
「働き方・生き方」について企業・自治体・大学等での講演多数。子ども家庭庁子ども・子育て支援等分科会委員、内閣府男女共同参画会議専門委員、香川大学大学院地域マネジメント研究科特命准教授ほかを務める。



### 男性育休を成長のチャンスに

この冊子では、「うちの会社では無理だ」から「これならできる」という自信に変える、具体的な最初の一步を解説しています。それぞれの組織でこの冊子を活用し育休を「負担」ではなく「成長のチャンス」と捉え、組織の新しい未来を築きましょう。

#### 目次

#### P.03

育休導入&取得推進のカギは「環境づくり」にあります！

男性育休推進のカギとなる7項目を解説します。

#### P.05

企業の悩み・疑問に答える  
男性育休推進 Q&A

県内企業等から寄せられた男性育休推進における悩み・疑問に、徳倉さんがお答えします。

#### P.07

岡山県内の学生のホンネに迫る  
リアル座談会を開催

男性育休推進について、さまざまな観点から語り合ってもらいました。

#### P.09

男性育休を推進しています！  
－企業等の取組事例－

男性育休取得促進に取り組んでいる県内企業等にお話を伺いました。

#### P.16

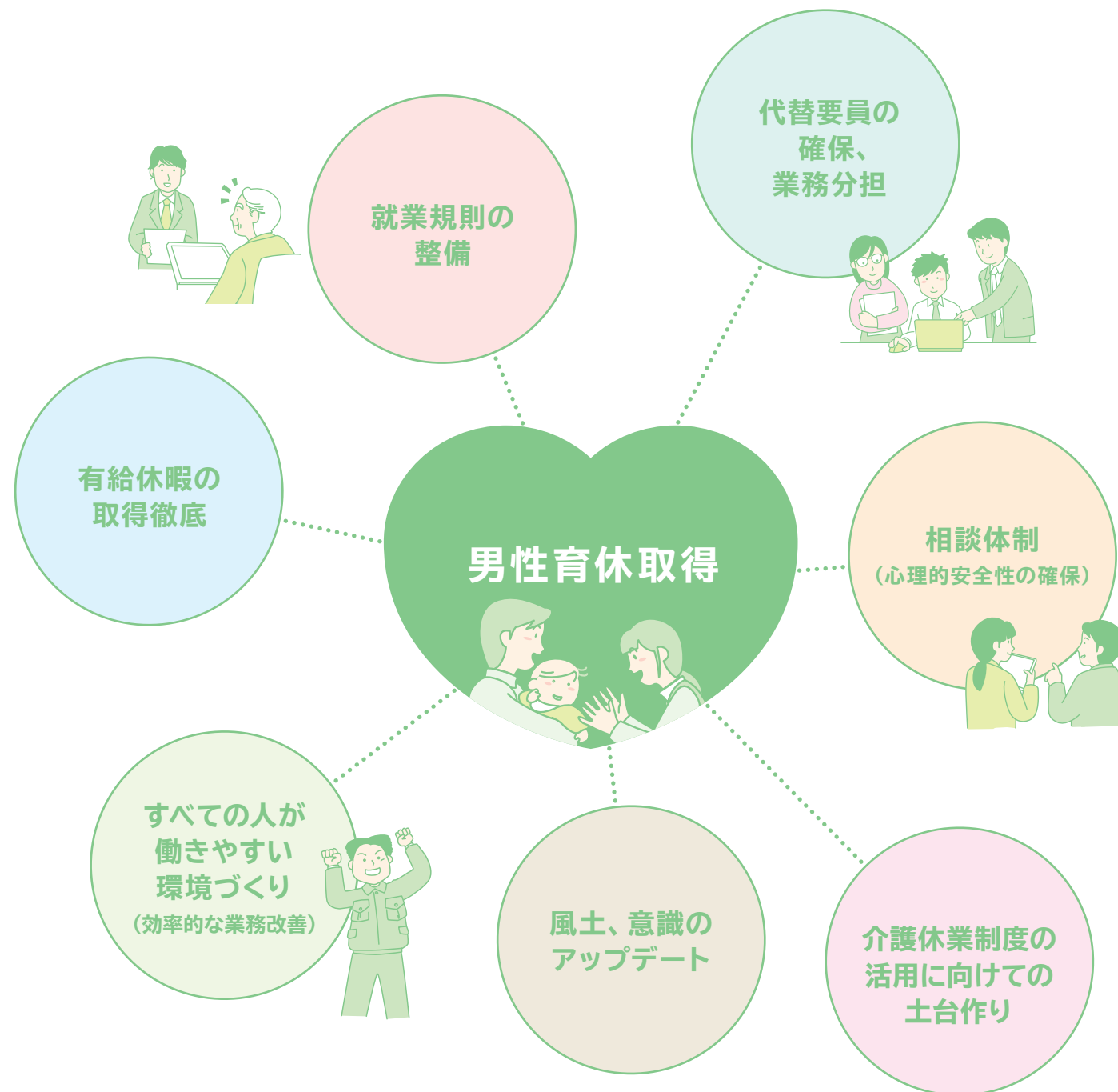
県内企業等が活用できる  
支援制度

県や国が実施している男性育休取得促進のための支援制度をまとめました。

# 育休導入&取得推進のカギは「環境づくり」にあります！

男性育休を「特別な制度」から「当たり前の働き方」に変えるためには、制度の整備だけでなく、「組織の意識と業務プロセスを根本的に見直す環境づくり」が欠かせません。

以下に、推進の鍵となる7項目を解説します。



## 環境づくりを促進する7つの要素と解説

### 就業規則の整備

育児・介護休業法に基づく制度を、最新の法改正に対応させるとともに、明確に規定することがすべての土台です。特に、「産後パパ育休（出生時育休）」や分割取得のルールを分かりやすく記載し、社内情報共有ツール等で常に確認できるようにしましょう。制度があいまいだと従業員は不安を感じ、取得をためらいます。

### 代替要員の確保、業務分担

「休んだら仕事が回らない」という不安を取り除くことが、取得率向上の鍵です。育休代替要員確保のための助成金制度なども積極的に活用し、休業前に業務の「棚卸し」と多能工化を進めましょう。これは属人化解消にも繋がる、組織強化策です。サポートした従業員に一時金として報酬を支払うことも効果的です。

### 相談体制（心理的安全性の確保）

従業員が取得意向を安心して話せる「心理的安全性」を確保しましょう。配偶者の妊娠報告時に人事から声をかけ、個別面談で意向確認を行うことが義務付けられていますが、人事部だけでなく、外部の専門家など、相談窓口を複数設けるのが理想です。取得者が出ている組織は「子育てサークル」などを作ってサポートしている事例もあります。

### 有給休暇の取得徹底

育休からスタートではなく、全従業員が取得できる有給休暇の取得推進はとても重要です。年次有給休暇の計画的付与などを活用し、取得率を向上させることで、組織全体の業務負荷分散能力と柔軟性を高める土台を作ります。これが育休取得の大きな助走になります。

### すべての人が働きやすい環境づくり (効率的な業務改善)

各種制度整備を機に、全従業員の長時間労働を防ぐ業務効率化を進めましょう。ICTツール導入による定型業務の削減や、会議時間の短縮など、「誰が休んでも組織は回る」仕組みづくりは、全従業員のエンゲージメント向上に繋がり、強くしなやかな組織作りにつながります。

### 風土、意識のアップデート

育休を「個人の都合」ではなく「組織の成長戦略」と位置づけましょう。管理職層への研修を通じ、育休取得を「チームマネジメント力の強化」と捉え直す意識の「バージョンアップ」が不可欠です。他社や違う業界の成功事例の社内共有も風土変革に有効です。

### 介護休業制度の活用に向けての土台作り

育児も介護もどちらも当事者にとって重要なライフイベントです。育休推進で得た業務標準化や代替要員確保のノウハウは、必ず介護離職リスク減少の土台となります。有給休暇の取得から男性育休取得推進は近い将来の介護休業制度の活用にそのまま活かせます。

## その他にも環境づくりを促進する要素があります。

- 経営トップからの力強いメッセージ
- 取得者と周囲のメンバーへの評価とインセンティブ
- 育休復帰後の柔軟な働き方の用意
- 男性管理職自身の取得推奨
- 社内での成功事例・体験記の共有

## コラム 「いつ」「どれくらい」取る？ ～従業員から相談を受けたら～

### 長期間まとめて休むことが難しい場合は「効果的な分割取得」も成功のカギ

2022年10月の法改正により、育休は原則2回に分割して取得できるようになったため、この分割取得を最大限に活用し、最もサポートが必要な時期に家族を支えることが重要です。

#### STEP1 妻の産休中8週間（出生直後）に集中サポート

産後8週間は、妻の心身が最も不安定で、赤ちゃんとの生活の立ち上げで最も労力が必要な時期です。取得推奨期間は出産直後から8週間程度です。役割は「妻のサポート」とご兄弟がいる場合は「上の子のケア」に集中。家事全般と新生児の夜間対応を担い、妻の心身の回復を最優先にサポートします。この時期を逃さず取得することが、その後の夫婦関係や育児分担に良い影響を与えます。

#### STEP2 妻の仕事復帰のタイミングで1カ月程度取得

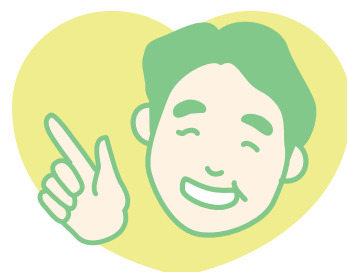
妻が仕事に復帰する際は、保育園やこども園での生活のスタートと仕事の両立という大きな壁に直面します。取得推奨期間は妻の仕事復帰の前後（入園のタイミングなど）に合わせて1カ月程度です。目的は「家庭内の新しいルーティンの構築」。預け先への送迎や急な発熱等への対応、新たな家事分担など、二人で協力して新しい生活の仕組みを確立します。この時期に父親が主体的に関わることで、夫婦の復帰後のワークライフバランスが安定します。





# 専門家がわかりやすく解説 企業の悩み・疑問に答える 男性育休推進Q&A

県内企業等から寄せられた男性育休推進における悩みや疑問に、  
本誌監修の徳倉さんが、わかりやすくお答えします。



男性育休を進めるために、  
まず何をすべきでしょうか。

**A** 企業として  
「全従業員の有給取得」を徹底し、  
実績作りと成功体験の共有から始める

まずは全従業員が取得できる有給休暇制度を推進することが最優先です。  
その上で企業として「産後パパ育休（出生時育休）」などの短期間の  
取得を奨励し、成功事例を積極的に社内公開しましょう。成功体験が  
不安を解消し、次の長期取得への足がかりとなります。

早めに従業員の  
育休取得意向を  
把握するためには、  
どうすればよいでしょうか。

**A** 配偶者の妊娠判明時など  
「早期の相談窓口」を明確化し、  
面談を複数回実施

従業員やその配偶者が妊娠を把握した段階で、すぐに相談  
できる窓口を明確に周知します。育児・介護休業法に基づき、  
個別周知・意向確認のタイミングを「妊娠判明後」「出産予定日  
の〇カ月前」など複数回設定し、業務調整の準備期間を十分  
確保できるよう早期把握に努めましょう。

従業員が育児休業を  
取ってくれません。  
どうすれば積極的に  
相談してくれるでしょうか。

**A** 育休取得の  
「心理的安全性」を確保し、  
個別面談で意思を確認する

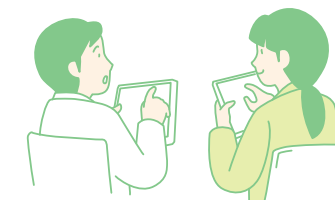
育休がキャリアに不利にならないというメッセージを  
経営層が発信し、相談しやすい「心理的安全性」を醸成  
しましょう。最新の育児・介護休業法では、対象者への  
個別周知・意向確認が企業の義務です。配偶者の妊娠・  
出産時に人事担当者が直接面談し、制度を説明し、取得  
意向を丁寧に確認する仕組みが最も重要です。

管理職の理解を深めるためには  
どうすればよいでしょうか。

**A** 管理職研修で「チームの生産性向上」  
の視点から育休を学ぶ

管理職には、育休を「業務の穴」ではなく「チームマネジメント力向上」  
の機会と捉える意識と風土変革が必要です。研修では、育休取得前  
に業務の見直しを促し、結果的にチーム全体の生産性や属人化の  
解消に繋がる点を強調します。自身が取得者・推進者となるロール  
プレイングや成功事例の共有も効果的です。

育休取得者以外の理解が進んでいません。  
周囲に不満・負担が生じないようにするには  
どうすればよいでしょうか。



**A** 全従業員向けの説明会で  
育休を「組織力強化」として  
位置づける

育休を「特定の個人のための制度」から「持続可能な組織変革」  
の施策として再定義します。全従業員向けの説明会などで、  
育休取得が業務の平準化、多能工化を促し、結果的に全従業員  
の働きやすさやスキルアップに繋がることを伝え、経営戦略上  
の重要性を共有しましょう。負担軽減策の明確化と、協力者  
への適切な評価も欠かせません。

育児休業中の  
代替要員確保に苦慮しています。  
どのように対応すべきでしょうか。  
（特に、専門技術を有する従業員や  
キーパーソンが長期間休業すると、  
その間の対応が難しいです）



**A** 専門職には業務の「可視化・マニュアル化」と  
「外部プロ人材の活用」を検討

専門技術を有するキーパーソンの育休は、業務の属人化解消の最大のチャンスです。休業前に業務フローを可視化・  
マニュアル化し、OJT無しでも代替要員が対応できる仕組みを構築します。長期休業の場合、ハローワークの助成金など  
を活用し、育休代替要員を外部から確保したり、フリーランスのプロ人材を活用するなどの選択肢も検討しましょう。

部署によって職員構成や  
業務内容が異なるため、  
育休取得状況に  
偏りが生じています。  
どうすればよいでしょうか。

**A** 最低限取得すべき期間の設定と  
「全社的な現場サポート体制」  
を制度化する

まずは全従業員が十分な有給休暇を取得できる環境を  
整えた上で、育休対象者が最低限取得すべき期間の設定  
に取り組みます。これは部署間の不公平感を解消する  
ため、一部ではなく全従業員・全部門にて設定します。  
また、現場職員の育休期間中は、他部署からのヘルプや  
業務代行を可能にする「全社的な現場サポート体制」に  
取り組むと同時に、サポート側にプラスとなる評価制度と  
連動させることで、より効果が期待できます。

## 解説 男性育休を変化のチャンスと捉えられるかがポイント！

男性育休は、会社を強くする大きなチャンスです。まずは経営層・管理職層が法改正を理解し、新しい  
制度を活用することに意識を向けていき、その輪を社内に広げましょう。従業員全体の意識を変え、  
業務の可視化や現場サポート体制を整えることが、全従業員が安心して働ける組織への近道。この冊子  
をヒントに、ぜひ最初の一歩を踏み出してください！



# 岡山県内の学生のホンネに迫る リアル座談会を開催

これから就職活動をする大学生6人に、育児と仕事の両立、男性育休に対する考え方、就職先を選ぶ際にチェックしたいポイントなど、さまざまな観点から本音で語り合ってもらいました。

## 男性育休推進は 就職先選びの新常識に なっています



岡山県内の学生6人に  
話を聞きました

※名前は仮名です



健太さん



俊介さん



直美さん



愛さん



理沙さん



恵さん

## 男女ともに育休を取りやすい環境が 整っている会社を求めています！

### Q 子どもができれば、 育休を取りたいですか

直美：私は取得したいです。もちろんパートナーにも取ってほしいですね。

愛：子どもは夫婦ふたりで育てるものだと思います。育児を女性に任せっきりにするのではなく、男性も育休を取ってほしいです。

健太：私も取得したいです。乳児の時だけではなく、大きくなって一緒にキャッチボールもしたいし、そういう余裕のある働き方ができる会社がいいですね。

理沙：私は、経済的な面や、キャリアとの両立を考えると少し不安です。子どもを一人前に育ててあげられるのかなあと思うとまだ出産や育児は現実的ではないです。

恵：（県の男性育休の取得状況調査を見て）子どもの成長は早いと思うので、育休期間が2週間では短いです。パートナーにも1年ぐらい育休を取ってもらって子どもの成長と一緒に見たいな。

俊介：1年ぐらい取れるといいですが、長期に休むと仕事に取り残されるんじゃないかっていう不安はあります。

### Q どのような環境が整っている会社に 就職したいと思いますか

理沙：実家は他県なので、岡山県内での出産となると親のサポートはたぶん得られません。就職するなら、育休が取得できるかどうかを調べて入社したいです。

直美：育休を取得しやすい環境や雰囲気になっているかどうかも大事なと思います。復帰しても、まわりから歓迎してもらえない職場だと、仕事がやりにくいだろうし、会社に居づらいと感じるかも…。

### Q どのような環境なら 取得しやすいと思いますか

愛：周囲の人に迷惑をかけるので、自分からは申請しづらいかも…。上司から勧めてくれると助かるのかなあと思います。

恵：育休を取得したことのない人より、実際に取得したことのある先輩や上司から勧めてくれると、より取りやすいと思います。

直美：たしかに、育休を取得した上司や先輩から勧められると休みやすいですね。ただ、2週間取得の前例しかないとか長期間とりづらいかも。2週間で当たり前にしてほしくないです。

俊介：仕事から長期間離れるのはやはり不安なので、育休を長期間取ったとしても、自宅でも社内の掲示板や一斉メールなどで、会社の様子を知ることができれば、取り残された感はなくならないかと思っています。

理沙：多様な働き方ができる時代になったのはよかったと感じます。例えばリモートワークなど休まなくても家で仕事ができる環境があればいいですね。

### Q あなたが企業の担当者なら どのような環境づくりをしますか

健太：制度があっても、活用できない会社だと意味がないと思います。制度を活用しにくい雰囲気を、まずは変える必要があると思います。

俊介：代替要員の補充といった措置があれば安心して休めると思います。

理沙：「育休を取ったら申し訳ない」という気持ちだと取得しにくいのでは。育児休業で休む人がいても仕事が回るような企業の構造がないと、根本的な解決にならないと感じます。構造自体を改善していく必要があるんじゃないですかね。

### 解説 働き方・休み方の仕組み変化の参考に！

リアル座談会は、今の新卒世代が考える育児と仕事における両立支援の在り方をイメージするのにぴったりです。表面的に捉えるとわがままに思えるかもしれませんが、現在はこの新しい世代の感覚こそが組織の両立支援の風土と制度をつくる大きなヒントになります。積極的にこの世代の考え方を取り入れてみましょう。「育児」を「介護」という言葉に置き換えてみるともっと理解が深まるかもしれません。





# 男性育休を 推進して います！

岡山県内企業等の取組をご紹介します。  
(50音順)



岡山両備タクシー株式会社	P.10
社会福祉法人 慶光会	P.11
株式会社トランザホールディングス (ティーエス自動車グループ)	P.12
株式会社永田製作所	P.13
株式会社NICS	P.14
株式会社ミムラ	P.15

内容は取材時点(2025年7月)のものです。



上司の声かけ・親身な相談で  
風土変化の好循環！



## 岡山両備タクシー株式会社

所在地／岡山市中区藤原46 事業内容／運輸業、タクシー事業、車輛管理事業 従業員数／324名



取締役  
菱川 彰さん

## 上司が周知、 先輩の取得で、取得者が増加 ワークライフバランス重視の 若手にもアピール

### Q 育休推進のきっかけは？

A 給与水準の高さは知られてきましたが、忙しい、夜遅いというタクシー業界のイメージアップを図って、採用増につなげたいという理由が第一です。さらに、ドライバーや職員が男性育休を取得できる職場だとアピールする目的もあります。

### Q 導入・推進の方法について教えてください

A グループ全体にダイバーシティ推進のチームがあり、情報を共有しながら育休を推進しています。代替社員の教育や助勤ドライバー(※)の育成を行っているほか、所属長が社員に制度について詳しく説明し、出産前報告や相談に親身に応じています。

(※) 育休取得者や病欠、有休取得者などの代わりに運転業務を行う補助ドライバー

### Q 取り組んでみて、どのような変化や効果がありましたか？

A 男性育休をはじめとする柔軟な働き方を望み、「しっかり稼いで、プライベートも充実させたい」という若い世代の入社が増え、離職率も下がりました。チームリーダーが率先して取得したこともあり、男性育休取得者が増加しています。

### ●企業について

両備グループを母体に、タクシー・ハイヤー事業や車両管理事業を手掛ける。働きやすい労働環境の実現に取り組み、多様なシフトパターンや半日から取得できる有休など、フレキシブルな制度を導入している。

✓ 職場の上司が男性社員に制度を周知

✓ 出産前報告や取得の相談時は親身に対応

✓ 育児休業が取得しやすいシフトパターン

✓ 多様で柔軟なシフト制度が社員に好評 離職率も低下

✓ ワークライフバランスを重視する若い世代に選ばれる会社に

✓ チームリーダーの取得で取得者が増加

### 目指したい 未来

育児や介護といった休業制度が柔軟に利用できて、しかも給与水準も高くなれば、仕事に対するモチベーションも上がるはずです。会社が福利厚生制度や待遇改善に努めることで、社員の意欲が高まるような好循環を生み出したいと考えています。タクシー業界の「しんどい」「長時間労働」というネガティブなイメージを払拭し、「働きたい」「挑戦したい」と思ってもらえる職場、企業を目指していきたいです。

### 取得者の声



藤原営業所 所長  
森長 達也さん

## 管理者自身の育休取得で、 若年社員にも取りやすさがアピールできる機会に

当時2歳の長男の世話もあり、妻に負担がかかると思い第二子が誕生した際に1か月取得しました。普段から家事はしていたので、率先して育児・家事ができました。当社は、普段から代替社員の教育や育成を行っており、管理者でも育休が取得しやすいことを若手にアピールするよい機会になりました。

### よかったこと

長男が懐いてパパっ子になり、妻が焼きもちを焼くほどでした(笑)。二人の子の成長を喜べる、貴重な時間になりました。

### 不安だったこと

運行管理者で深夜勤務もあるため育休取得ができるかどうか心配でしたが、会社が取得しやすい環境づくりをしてくれ、夫婦ともども感謝しています。

### 仕事への思い

代替社員の教育体制が整っていたので、引き継ぎはスムーズでした。復帰後は、改めて仕事を頑張ろうと気が引き締まりました。



## 社会福祉法人 慶光会

所在地／真庭市蒜山福田1201-8 事業内容／障害福祉事業 従業員数／108名

マネジメント層でも  
取得できる体制は必見！



理事長  
柴田 智宏さん

## 管理者でも育休取得 「男性も育休取得は当たり前」の 風土が浸透

### Q 育休推進のきっかけは？

**A** 若い職員も多く、働き続ける中でのライフステージの変化は当たり前、それは女性も男性も同じです。女性だけでなく、男性もワークライフバランスを大事にしながら長く働ける職場環境を作っていきたいという想いがベースにある中で「産後パパ育休制度」が始まり、推進しない選択はありませんでした。

### Q 導入・推進の方法について教えてください

**A** 対象者には法人から積極的な声掛けを行いました。その中には施設管理者もいましたので、利用者や事業所の状況を引継ぎ、育休期間中の管理業務を代行する「管理者業務代行制度」を新設するなどして、役職に関わらず誰でも安心して取得できる環境を整備しました。

### Q 取り組んでみて、どのような変化や効果がありましたか？

**A** 「たとえ制度があっても使えなければ意味がない」と考えて、社内の雰囲気づくりに取り組んだことにより、社員間の育休に対する理解が深まりました。また、施設管理者が取得したという前例ができたことで、他施設の管理者も今後、育休が取りやすくなるのではないかと思います。

目指したい  
未来

障害福祉には答えがありません。職員一人一人が視野を広げ、学び、いろいろな経験をすることで、障害のある利用者様の暮らしを豊かにすることができると思います。そのためにも、利用者様をケアする職員一人一人が幸せであることが大切です。福利厚生面だけでなく、経験や研修なども含めて、職員が視野を広げられ、幸せな暮らしを送れるような取組を今後も行っていければと考えています。



取得者の声

管理者  
花原 翔さん

## 職員の幸せを第一に考えた体制整備に感謝

法人が男性育休を推進しているのは知っていましたが、第一子の時は里帰り出産だったこともあり育休を取得しませんでした。第二子、第三子は妻と相談し、第二子の時は4週、第三子の時は2週間ずつ分割して取得しました。上の子の保育園送迎、遊び、沐浴などを行い、妻からは「ゆっくりできて助かった」と感謝されました。仕事面では、私が管理者として初めての取得だったのですが、法人が「管理者業務代行制度」を新たに整備してくれ、役職に関係なく安心して取得することができました。

### よかったこと

子どもと向き合う時間がいつもよりたくさん取れ、育児の楽しさや大変さがより実感できたことです。

### 不安だったこと

第三子の時は施設の管理者という責任ある立場だったので、正直、引き継ぎに心配もありましたが、管理者業務代行制度により安心して休めました。

### 仕事への思い

管理業務を代行してくれた方や現場職員に感謝するとともに、育児の経験を「人」に寄り添う今の仕事に生かしていきたいと気持ちを新たにしました。



## 株式会社トランザホールディングス (ティーエス自動車グループ)

所在地／岡山市東区古都宿271-3 事業内容／自動車整備業、物流業、自動車販売・買い取り等 従業員数／139名

これから最初の取組を始める  
組織への好事例！



常務取締役  
齊藤 真也さん

## 育休導入が社内の意識を変え、 人材採用、育成の好材料に

### Q 育休推進のきっかけは？

**A** 社員の皆さんがより充実した生活を送れるよう、ご家族との時間が増えることや、心身のリフレッシュが図れる等の多様なライフスタイルに合わせた環境づくりが必要だと考え、その一環として育休推進に取り組んでいます。「育休が取りやすいな」と思ってもらえる会社を目指しています。

### Q 導入・推進の方法について教えてください

**A** 家族に出産予定のある男性社員に対して、上司が育休の制度について周知し、取得を勧めました。年間休日が120日と多く、またシフト制により誰かが休んでいる環境もあり、業務の引き継ぎはスムーズでした。

### Q 取り組んでみて、どのような変化や効果がありましたか？

**A** 「取得者の代わりに、みんなで業務をカバーしよう」という連帯感が部署内で強まり、互いにサポートし合いながら仕事を進めてくれました。男性育休への理解も深まり、若手に「育休を取れる会社だ」という意識づけもできたと感じています。

目指したい  
未来

入社希望の若い方にも「育休を取りやすい会社」だと感じてもらえるように、今後も取り組んでいきたいと考えています。育休取得者をカバーする従業員を対象にした「応援手当」も検討しています。ワークライフバランスの推進に取り組み、すべての従業員が当社で働き続ける未来を想像してほしいです。



取得者の声

整備  
I・Fさん

## 妻が休息を取れたことで、感謝の言葉も。 「整備の仕事が好き」と改めて気づき、やる気もアップ

第二子誕生の際に1か月間取得しました。上の子の世話や保育園の送迎、下の子のミルク作りなどを担当し、妻に休息してもらえました。仕事では、上司が快く相談に乗ってくれ、引き継ぎの段取りもしてくれました。出生届などの手続きを自分で行えたので、育休を取得して良かったです。

### よかったこと

妻から「休息を取れ気が楽だった」と喜んでもらえました。また上の子ともしっかり向き合うことができました。

### 不安だったこと

育休に入る前は、仕事の段取りや引き継ぎがうまく行くかどうか心配でしたが、仕事の区切りをつけて迷惑をかけないよう準備しました。快く仕事を引き受けてもらえてありがたかったです。

### 仕事への思い

育休が明けて新鮮な気持ちで仕事に向き合おうと、「やはり自動車整備の仕事が好きだ」と再確認でき、ますます仕事のやる気が湧きました。



## 休業・休暇取得時を想定した 組織作りに注目！



### 株式会社 永田製作所

所在地／美作市竹田145-40 事業内容／スチール製オフィス家具部品製造 従業員数／38名（岡山工場）



代表取締役社長  
永田 秀利さん

## 手厚い制度で帰属意識が高まり、 社員定着率や採用数、 さらに利益率もアップ

#### Q 育休推進のきっかけは？

A 弊社は2023年から男性育休を推進しています。人材確保が難しい県北では、会社への帰属意識を高めることで定着率が上がると判断しました。2年程度の応援要員を手配してでも、育休取得後、戻ってきてもらうほうが有効だと考えています。

#### ●企業について

創業63年のオフィス家具部品メーカー。約10年前から女性社員の育休を推進し、『育児休業後も子育ては続くもの』という考えのもと、22歳までの子ども手当、小学6年生までの時短勤務など子育て支援制度も手厚い。子どもが病気のときや参観日などは、男性社員も休暇を取りやすい環境を整えている。

#### Q 導入・推進の方法について教えてください

A 各部署で常時、誰かが休んでいる状況を想定した体制づくりを進めました。社長や上司自ら取得希望者に声掛けて、総務担当者から手続きを説明するようにしています。早めに仕事を引き継ぎ、取引先にも理解を求めています。

☑ 日ごろから欠員を想定した体制を整備

☑ 社長や上司が男性育休の取得を推奨

☑ 事務手続きは総務担当者がていねいに説明

#### Q 取り組んでみて、どのような変化や効果がありましたか？

A 「会社が子育てを応援してくれている」という意識から社員の貢献意欲やモチベーションも高まり、明らかに利益率が上がりました。中途採用希望者が増え、パート社員の産休・育休取得も進んで人材が多様になりました。

☑ 手厚い制度で会社への信頼感高まる

☑ モチベーションや能率が上がり利益率に反映

☑ パート社員の産休・育休取得増加で人材が多様に

#### 目指したい 未来

弊社は、今年創業63周年を迎えます。100周年を目指して、これからの37年間を通じて社員の収入が上がっていく会社になりたいと思っています。そのための方策として、社員一人ひとりに今後の長期ビジョンを考えてもらえるような教育も行っていく予定です。そして今後も利益の3分の1を、社員に還元できる経営を目指していきたいと考えています。

#### 取得者の声



工場長  
浅尾 一真さん

### 「なんでも相談を」上司からの声掛けが取得の後押しに

第一子の誕生を控え、育休取得を検討していた時に上司が勧めてくれました。生後2か月から1か月間の育休を取得し、その間家事を分担しましたが、夫婦二人でも大変だったと感じています。総務担当者から、育休を分割取得できることなどを詳しく教えてもらえ、上司が「何でも相談を」と声掛けてくれたのはありがたかったです。社員の幸せを第一に考えてくれる会社だと改めて感じました。復帰後、子育てを終えた同僚から「自分も育休を取得すればよかった」とうらやましがられました。次に子どもが生まれる時にも、また取得したいと思っています。

#### よかったこと

日に日に変化する子どもの姿や表情が見られたことです。妻からも「休んでくれてうれしい」と感謝されました。

#### 不安だったこと

難易度の高い業務に関しては、引き継ぐことに不安もありました。しかし職場はもともと育休を取得する女性社員も多かったため、欠員が出ることと、引き継ぎの対応がしやすい体制だったことも、不安が軽減される要因でした。

#### 仕事への思い

子どものために急に休むことも増えると思いますが、仕事の段取りを早めるなど、より効率的な業務を心がけるようにしたいです。

## 人が辞めない仕組みを 作られている好事例！



### 株式会社 NICS

所在地／玉野市宇野1-11-1 事業内容／ソフトウェア受託開発およびコンピューター機器類販売 従業員数／79名



代表取締役社長  
山根 慎一郎さん

## フレキシブルな働き方を 導入したことで、 仕事の属人化が解消 離職率も2％以下に

#### Q 育休推進のきっかけは？

A 柔軟な働き方制度づくりの一環として『くるみん』認定を目指したのが、直接のきっかけです。リーダークラスの社員も育休制度を活用できるよう、社内の環境を整えました。

#### ●企業について

玉野市宇野に本社を置くITソリューション企業。成果主義の人事制度を導入するとともに、オールフレックスタイム制や短時間勤務制度など、仕事と育児や介護の両立に力を入れている。2024年「おかやま子育てしやすい職場アワード」受賞。

#### Q 導入・推進の方法について教えてください

A 育児や介護、配偶者の転勤などの事情で離職することがないよう、10年以上前からテレワークや時短勤務を導入しています。社長である私自身が男性育休制度をしっかり勉強し、社員に制度の活用を推奨するとともに、引き継ぎや業務分担も進めてきました。

☑ 成果主義の人事制度と自由な働き方

☑ 柔軟な勤務形態を選択できる

☑ リーダーが育休を取得できる環境整備

#### Q 取り組んでみて、どのような変化や効果がありましたか？

A 業務分担を整理し直したことで、属人化を解消できたのは大きなメリットです。育休復帰後の社員の生産性も格段に上がり、離職率も2％以下になりました。中・長期的には大きくプラスになると思うので、いっそう推進していきたいです。

☑ 仕事のシェアで属人化が解消

☑ 復帰後の仕事効率がアップ

☑ 働きやすい制度で離職率2％以下に

#### 目指したい 未来

生産性や成果を上げられる環境を着々と整備しているところであり、結果として売上や利益が上がるような企業を目指しています。2024年、東証と福証のプロマーケットに上場。柔軟な働き方ができる制度や環境を整えて、よりよい人材を採用しながら、さらに上の市場も目指していきたいです。そして、社員が健やかに仕事に取り組めるよう、健康経営にも引き続き力を入れていきたいと考えています。

#### 取得者の声



システム本部 第二システム部  
第二開発課  
中村 直樹さん

### 出向先への早めの相談、申請で、 スムーズに育休取得

育休は、出向中の第二子誕生の際に2週間取得しました。当社の総務担当者が、取得に向けて社内手続きを丁寧にサポートしてくれました。出産後は、妻の体調の回復を見守りつつ、沐浴や弁当作り、長男の保育園送迎を担当しました。会社や出向先の職場でも育児への理解があったことで、体調が万全でない妻をしっかりサポートできました。

#### よかったこと

長男のケアができました。育休後も夜遅く帰ると「パパがいなくて寂しい」と言ってくれ、妻からも感謝されました。

#### 不安だったこと

出向先の許可を得て育休を申請。許可が下りるかどうか心配でしたが、半年前に早めに申請しておいてよかったです。

#### 仕事への思い

育休を取得し、家族と向き合うことでリフレッシュもできたので、仕事に復帰した際には生産性が上がったように思います。総務担当者のアドバイスでスムーズに手続きを進められて感謝しています。



家族にも広がる支援が  
従業員満足度に直結！



## 株式会社ミムラ

所在地／岡山市南区豊成1-8-8 事業内容／古紙卸売業、「古紙広場」等リサイクル業、サウナ事業 従業員数／64名



代表取締役  
三村 浩一さん

## 育児に特化した支援で リサイクル業のイメージ向上

### Q 育休推進のきっかけは？

A 私自身の経験から「育児には男性の参画が当然必要」だと痛感していました。推進のきっかけは、2020年頃に、はじめて男性社員が育休を取得したことです。育休の取組とともに、福利厚生制度を見直し、強化しました。

### Q 導入・推進の方法について教えてください

A 2024年に、配偶者の出産時に3日間取得できる「出産時特別休業」を規定。取得者の代替要員を対象にした「育休応援手当」も導入しました。育休取得者や周囲の社員が互いに気づかいできるような環境や仕組みづくりを進めています。

### Q 取り組んでみて、どのような変化や効果がありましたか？

A 毎年、男性育休取得者が増えています。育児支援や社員の家族も利用できるサウナなど、家族からも福利厚生制度の充実ぶりが認知されたことで、会社のイメージアップにつながり、従業員満足度が向上しています。

#### ●企業について

古紙回収・機密情報の処理を扱う総合リサイクル企業。古紙の持ち込みが可能な「古紙広場」や、隣接する自社サウナも運営。人間ドック受診料の負担など、社員の福利厚生制度や健康支援制度も充実している。

☑ 配偶者の出産時に3日間の特別有休

☑ 代替社員のフォローに手当を支給

☑ 自社サウナや健診補助で健康をサポート

☑ 育児応援で家族からもイメージアップ

☑ 若手社員に好評な健康支援制度

☑ 男性育休の取得者が年々増加

目指したい  
未来

リサイクル業界では、まだ男性育休の取組は遅れています。当社が先行して取り組むことで業界の地位向上に繋がり、リクルートの強みにもなればと期待しています。男性育休により社員の会社への愛着や帰属意識が向上すれば、メリットは大きいと考えています。何より社員が気持ちよく働けるのは、家族のフォローがあってこそ。社員はもちろん、家族にも適用できる福利厚生制度の充実にも、今後も取り組んでいきたいです。

取得者の声

営業部 マネージャー  
渡邊 啓太さん

## 会社のSDGs推進を担う社内委員会リーダーとして 先行取得し、自ら制度の整備にも尽力

第一子が誕生した際に2か月間取得しました。「出産後の母体は交通事故に遭った程のダメージ」と知り、家事全般を行って、妻には心身の回復に専念してもらいました。職場で取得した人がいなかったのも、社長の理解のもと、自分がロールモデルになるつもりで取得しました。復帰後、社内制度の整備や推進に、自身の経験を反映できたことは大変意義がありました。

### よかったこと

妻にしっかり回復に専念してもらえたことです。「父親だ」という実感が湧くと同時に、家事や育児を通じて時間管理の意識も高まりました。

### 不安だったこと

リーダーが抜けることで迷惑をかけると心配しましたが、同僚への「育休応援手当」制度が創設されたことで取得しやすくなり、不安も軽減しました。

### 仕事への思い

会社ではじめて育休を取得し、各種制度の整備を推進してきた経験を生かして、今後は仕事の属人化やブラックボックス化からの脱却を目指したいです。

県や国の



主な支援制度

県 奨励金

## 岡山県男性育児休業取得促進奨励金

実施予定期間  
2024年度～2026年度

男性育児休業の取得促進を図るため、男性従業員の育児休業取得期間に応じた奨励金を事業主に対して支給します。

奨励金の  
メリット

- 1事業主当たり100万円／年度を限度に奨励金が受けられます。
- 県のおかやま子育て応援宣言企業「アドバンス企業」や、国の「えるぼし」「くるみん」などの認定を受けている場合に加算措置が受けられます。
- 育児休業取得者の業務を代替する従業員に対価として手当を支給した取組や、育休中の代替要員として新たな労働者を雇用した取組に応じて加算措置が受けられます。

対象となる取組	支給額	アドバンス企業等
通算14日以上、1か月未満の男性従業員の育児休業取得	10万円	15万円
通算1か月以上の男性従業員の育児休業取得	20万円	30万円
同僚応援手当等加算	上限10万円	上限15万円

主な要件

- 県内に本社又は事業所を有すること
- 岡山県が実施する経営層向けセミナーを受講済であること
- おかやま子育て応援宣言企業に登録し、かつ、宣言の内容に「育児休業を取得しやすい環境整備に向けた具体的な取組を行う」旨の内容を含んでいること
- 就業規則等に育児休業制度に関する規定を設けていること
- 育児・介護休業法第22条第1項に規定する雇用環境整備に関する措置を2つ以上実施していること など

お問い合わせ

岡山県男性育児休業取得促進奨励金事務局 TEL.086-224-2245  
岡山県県民生活部人権・男女共同参画課 TEL.086-226-0553

詳しくは  
こちらから  
▶▶▶



県 登録・  
認定制度

## おかやま子育て応援宣言企業登録制度

「おかやま子育て応援宣言企業」は、従業員の子育てや地域における子育てを応援するための具体的な取組を企業等に宣言いただき、県が登録する制度です。さらに、次のステップとして、従業員の仕事と家庭の両立支援に、特に積極的な企業等を「アドバンス企業」として認定しています。

登録・  
認定の  
メリット

- 登録証を交付し、県ホームページで取組内容を広く紹介します。
- 専用ロゴマークを使用できます。
- 金融機関で優遇金利融資等を受けられます。
- 岡山県男性育児休業取得促進奨励金を申請することができます。

主な要件

- 県内に本社または事業所があること
- 事業活動を行う法人、個人又は団体の組織であること など

お問い合わせ

岡山県子ども・福祉部子ども未来課 TEL.086-226-7347

詳しくは  
こちらから  
▶▶▶



## 県 助成金 子育てしやすい職場環境助成金

実施予定期間  
2025年度～2027年度

子育てと仕事の両立が可能な環境を整える取組を促進するとともに、経営者様の意識改革を進めるため、がんばる県内事業者のみなさまの取組を支援します。



助成金のメリット ● 1事業者あたり**10万円**を限度に助成金が受けられます。

対象となる取組	例
従業員の育児・家事負担の軽減に要する経費の負担	▶ 従業員が家事代行サービスを利用した際、費用の一部を負担
子育てに優しい職場環境づくりの推進・整備に要する経費の負担	▶ 従業員の育児スペースに設置する備品等の購入費用
保育施設等利用支援に要する経費の負担	▶ 従業員に対し、保育料の一部を負担

主な要件  
今後変更になる  
可能性があります

■ おかやま子育て応援宣言企業に登録済、若しくは応募済または応募予定であること  
■ 法人の役員等又は個人事業者が暴力団員等と社会的に非難されるべき関係を有していないこと  
■ 県徴収金の滞納がないこと など

詳しくはこちら  
▶▶▶

お問い合わせ 岡山県子ども・福祉部子ども未来課 TEL.086-226-7347

## 県 講座 家庭教育企業出前講座

実施予定期間  
2026年4月～2027年2月

県内の企業を対象に、働いている時間に、働いている場所へ、子育てや家庭教育に関わる講座を無料でお届けする「家庭教育企業出前講座」を実施しています。



実施のメリット ● 実施プログラムの内容・時間等は、企業のご要望に対応します。  
● オンラインでの実施も可能です。  
● 講師に係る経費等は、県教育委員会が負担します。

実施プログラム例	■ ワーク・ライフ・バランスとは？ ■ 非認知能力って何だろう？ ■ イライラとうまく付き合う方法	■ コミュニケーション能力がアップするコツ ■ ネット社会の見えない危険性 ■ 楽しく遊んで体を動かそう！ など
----------	---	--

お問い合わせ 岡山県教育庁生涯学習課 TEL.086-226-7597

詳しくはこちら  
▶▶▶



## 国 認定制度 くるみん認定制度

子育てサポート企業に対する「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度です。一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が「くるみん認定企業」「プラチナくるみん認定企業」「トライくるみん認定企業」として認定します。

不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度もあります。

認定のメリット ● 自社の商品、広告などに認定マークを使用できます。  
● 「くるみん助成金」が受けられます。(300人以下の企業)  
● 日本政策金融公庫から低利融資が受けられます。  
● 公共調達で加点評価が得られます。  
● 県奨励金で加算措置が受けられます。

お問い合わせ 岡山労働局 雇用環境・均等室 TEL.086-225-2017



詳しくはこちら  
▶▶▶



## 国 助成金 両立支援等助成金

働き続けながら子育てや介護等を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主(中小企業)に対して両立支援等助成金を支給します。



### 出生時両立支援コース

第1種

男性が育児休業を取得しやすい雇用環境整備、業務体制整備に取り組み、子の出生後8週間以内に開始する5日間以上の育児休業を取得した男性労働者がした場合に助成金を支給します。

支給額	
1人目 <b>20万円</b> ※雇用環境整備措置を4つ以上 実施の場合30万円	2人目・3人目 <b>10万円</b>

第2種

1事業年度で男性の育児休業取得率が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合、又は一定の場合に2年連続70%以上となった場合に助成金を支給します。

支給額	
申請年度の前年度を基準として30ポイント以上 上昇し、50%以上となった場合等 ※プラチナくるみん認定事業主は15万円加算	60万円

### 育児休業等支援コース

育休取得時

【主な要件】「育休復帰支援プラン」を策定・導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業(3か月以上)の取得・復帰に取り組んだ場合

支給額
<b>30万円</b>

職場復帰時

【主な要件】対象労働者を原則として現職等に復帰させ、申請日までの間6か月以上継続雇用した場合

支給額
<b>30万円</b>

### 育休中等業務代替支援コース

育児休業取得者や育児のための短時間勤務制度利用者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用を行った場合に助成します。

手当支給等(育児休業)

【主な要件】育休取得労働者(7日以上)の育児休業を取得した)の業務を代替する労働者へ手当等を支給した場合

支給額(最大125万円)
業務体制整備経費 <b>6万円</b> 手当支給総額の <b>3/4</b>

手当支給等(短時間勤務)

【主な要件】育児のため短時間勤務制度を1か月以上利用した労働者の業務を代替する労働者へ手当等を支給した場合

支給額(最大110万円)
業務体制整備経費 <b>3万円</b> 手当支給総額の <b>3/4</b>

新規雇用(育児休業)

【主な要件】育休取得労働者(7日以上)の育児休業を取得した)の業務を代替要員を採用した場合

支給額
7日以上14日未満 <b>9万円</b> ～6か月以上 <b>67.5万円</b>

※有期雇用労働者加算：**10万円** ※プラチナくるみん認定加算あり

### 柔軟な働き方選択制度等支援コース

「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援した中小企業事業主に対し、助成金を支給します。

【主な要件】制度を3つ導入し、対象者が制度利用

支給額 **20万円**

【主な要件】制度を4つ以上導入し、対象者が制度利用

支給額 **25万円**

【主な要件】有給の子の看護等休暇制度を導入

支給額 **30万円**

お問い合わせ 岡山労働局 雇用環境・均等室 助成金係 TEL.086-224-7639

詳しくはこちら  
▶▶▶

