女性活躍の推進と
男性の育児休業取得に向けた

取組事例集

広島市
The City of Hiroshima

はじめに

女性の就労環境については、非正規雇用比率が男性より高いことや出産・育児等との両立など様々な課題がある一方で、事業主側、特に中小企業においては、人員の確保や育成に係る課題を抱えています。

また、女性活躍推進法の改正により、常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主においては、一般事業主行動計画の策定が努力義務から義務の対象となる（令和4年4月1日施行）ことから、これらの事業主においても、女性活躍の重要性を理解しより推進していくことが求められています。

こうした状況を踏まえ、本市では、中小企業の事業主が女性活躍につながる実効性ある一般事業主行動計画を策定できるようサポートを行い、女性の働きやすい就労環境を整備するとともに、企業の持続的な成長に結び付けることを目的に「女性活躍推進セミナー」を開催しています。

この冊子は、平成31年度の「女性活躍推進セミナー」に御参加いただいた企業の取組事例を紹介しています。また併せて、本市における女性活躍や男性の育児休業取得の取組についても掲載しています。これらの事例を参考に、各企業におかれましても、より一層女性活躍の推進等に取り組んでいただければ幸いです。

目 次

1 「女性活躍推進セミナー」参加企業の取組事例

企業名	業種	
株式会社アイドゥー	サービス業（美容）	04
株式会社イシカワ	製造業（食品）	06
株式会社ナガト	製造業（自動車部品）	08
学校法人広島女学院	サービス業（教育）	10
株式会社すぎはら	製造業（繊維製品）	12
株式会社テックコーポレーション	製造業（環境機器）	13

2 広島市の取組事例

すべての職員が働きがいをもって活躍できる職場を目指して …… 14

男性職員が育児休業を取得した職場に聞きました …… 16

3 参考資料

女性活躍推進法が改正されました！ …… 18

1 「女性活躍推進セミナー」参加企業の取組事例

株式会社アイドゥー

（広島市東区二葉の里三丁目5番7号）

設　　立	1999年6月
代 表 者	新開　基師
従業員数	120名（女性116名　男性4名）
業　　種	サービス業（美容）
事業内容	脱毛、フェイシャル等総合エステ

経済産業省の報告書に基づく「エステティックサロン認証制度」を10年間維持し続け、日本エステティック協会より、中国地方で唯一「第1回優秀事業者」として表彰されました。

女性社員比率9割以上の職場で、更なる働きやすさとモチベーションの向上を目指す

今後の目標

- ▶職種や雇用形態の転換者、再雇用者、中途採用者が、新卒採用により入社した社員と同様の登用機会が与えられるよう、十分な教育体制を整備する。
- ▶帰りやすい職場環境の整備により、子育て中の管理職の勤務時間を柔軟に管理できる体制を構築する。

PICK UP! これまでの取組

●意欲ある女性の積極採用と高い定着率

脱毛、エステティックサロン等の美容に関連するサービスを提供する業務内容から、社員のほとんどが女性で構成されており、管理職における女性割合も9割を超えている。採用に占める女性割合は100%であり、女性が継続して働き続けられる職場環境の整備に積極的に取り組んできた。

育児休業の取得促進や大型連休、短時間勤務の積極的な活用を推進している。また、業務の分担やシフトの工夫、近隣店からのヘルプ体制を整備することで、本人にとって柔軟な働き方が出来る職場環境を整備している。

店舗の異動においても女性社員本人の希望を尊重し、店舗のあるエリアであれば原則希望に沿った異動を実施している。社員に対しては社長が直接面談する機会もあり、このような社員目線の福利厚生や取組が定着率の向上に繋がっていると考えられる。

●コミュニケーションの取りやすい職場環境

毎月の総会や責任者会議等の開催時に、エリアごとのネットワーク形成や社員間の意見交換の場を設けることで、積極的に交流機会を提供している。

また、社員の年齢層が幅広く、仕事においてもプライベートにおいても経験豊富な女性社員が身近にいる職場環境であるため、若手社員は結婚や出産、子育て等のライフイベントが発生した際も、仕事との両立のためのアドバイスや助言がいつでも受けられる職場環境が整っている。

課 題

■管理職層が柔軟に働ける環境整備

管理職層になると一般社員と比較してどうしても労働時間が長くなってしまうため、仕事と家庭の両立を目指す女性社員にとっては昇進の希望を持ちにくいといったイメージが定着している。

特に若手社員においては、仕事と家庭の両立のためのキャリアイメージや自身が管理職になることについてのイメージが湧きにくい状況がある。

■キャリアアップへのモチベーション

能力があれば20代でも管理職として活躍できる職場であるが、周囲に同年代で管理職になるケースは珍しいため、若い社員が積極的に管理職を希望するケースが少ないことが想定される。

今後の取組

2020年4月～2020年5月

❶採用において女性が活躍できる職場であることを、求職者に向けて積極的に広報する。

2020年4月～2020年9月

❷一般職の職務範囲拡大、昇進上限の見直し、待遇改善を図る。

❸若手社員を対象とした、仕事と家庭の両立のためのキャリアイメージ形成を図る研修や説明会などを実施する。

代表者メッセージ

代表取締役
新開 基師さん

ひとりでも多くの人にとって、良い会社をつくること=良いサロンを目指すことであり、社員が働く幸せを感じられる会社であるということです。具体的には、スタッフ自身が成長を感じながら自信を持って働くことで、お客様が安心できる。スタッフが幸せを感じて日々過ごせることで、お客様も幸せにできる。この考えをつねに意識し、伝え続ける経営をすることで売上に繋げるという考えが重要であり、経営の基盤としています。

担当者コメント

推進担当者
大澤さん

女性労働者は、男性労働者と同様に、仕事にやりがいを持っていると思います。自分は子供が3人おり、妻は子育てをしながら、アルバイトをしています。自分がびっくりしたのはアルバイトなのに有給があり、ボーナスもある。もし女性に対して、子育てしながらでも、「働きやすい」「活躍できる」「頑張ればちゃんと評価してくれる」ような職場がどんどん増えれば、女性の個性と能力が十分に発揮できるようになり、企業にとっても大きなメリットになると思います。

株式会社イシカワ

（広島市南区東雲一丁目16番25号）

設　　立	1927年3月
代 表 者	石川　直寛
従業員数	50名（女性29名　男性21名）
業　　種	製造業（食品）
事業内容	豆菓子の加工・販売、ナッツ・ドライフルーツの販売

トップの牽引と社員からの提案で全社員が働きやすい職場へ

今後の目標

- 個々人がキャリアプランを持ち、ワークライフバランスが取れ、全社員がいきいきとしている組織を目指します。
- 教育体制が整った職場環境を整備し、若手や女性を積極的に採用します。
- 女性管理職の登用を促進し、男女ともに活躍の場が広がる状態を整備します。

PICK UP! これまでの取組

●各種制度の導入と運用

人事評価制度を導入し、社員1人1人のキャリアプラン設計に活用している。併せて、半年に1回社長と社員の個人面談を実施しており、不安に感じていることや将来についての相談など、普段の業務上では話すことができないことを伝えられる機会があり、社員のモチベーション維持・向上や働く上での安心感に繋がっている。

また、勤務間インターバル制度の導入により、始業と終業の間隔を11時間確保する体制や、奨学金返済制度の導入により、若手社員を中心としたサポート体制を整備している。

年次有給休暇の取得状況は2020年2月期で65%の取得率。属人化している業務の平準化や現場社員の意識改革を進めることで、取得率向上を目指している。

●社長に対する積極的な提案

社長直轄の3名の女性社員を中心に、ここ数年で働き方改革や女性活躍推進への取組を積極的に推進している。また、全社員の4割を占める20代の社員による若手会を開催しており、その中で職場環境改善に向けたアイデア出しを行い、そのアイデアを経営職に提案できる機会がある。社長が若手社員に積極的に関与してくれることで、円滑なコミュニケーションを可能にしている。

また、目安箱の活用により、全社員からの意見を吸い上げている。職場環境の改善において目安箱の意見が採用されることもあり、社員の利用頻度も増えている。

課 題

■体系的な教育体制がない

離職率の高い部署においては、特に教育環境が整備されておらず、若手社員に対する計画的な育成が実施できていないため、部署間で新卒者の定着率に偏りがある。

■具体的なキャリアプランが描けていない

リーダーシップの取れる女性社員の必要性を感じているが、そのための将来を見据えたキャリアプランの設定が進んでいない。

今後の取組

2019年11月～

❶人事評価制度を活用し、個人のキャリアプランを設定する

- 半年に1回の社長との個人面談の実施により、今後の目標設定や人事評価の見える化を行い、社員1人1人が具体的なキャリアが描ける状態にする。

2020年2月～2021年3月

❷新卒者向けの教育マニュアルを作成し、知識・技術の継承を行う

- 各部署の教育マニュアルの作成と活用により、新卒者を中心とした人材育成を実施する。

2020年4月～

❸職場環境を整える

- 業務の属人化を解消するために、各作業工程のマニュアル作成を行い、業務の平準化を進める。
- 有給の積極的な取得に向けて、現在の半日単位の取得だけではなく、時間単位の取得範囲を設ける。
- 屋内禁煙への取組等、全社員を巻き込んだ環境整備を継続的に推進する。

代表者メッセージ

代表取締役社長
石川 直寛さん

「ものづくりの人を増やす」という経営理念のもと、お客様・社外の方にものづくりの素晴らしさを伝えることのできる人材になって欲しいと思います。また、ものづくりを楽しめる、ものづくりに共感できる、そういったところから、仕事に対してのモチベーションを上げてもらいたいです。これからも社員の1人1人が目的を持って働いてもらえるような職場環境を整えていきたいと思います。

担当者コメント

推進担当者
遠藤さん

社内での働き方改革や女性活躍推進は自分1人ではできないと痛感し、周りを巻き込むことでみんなで意識改善をしながら取り組むことが大切だと思いました。また、既に取り組んでいることをより良くしたり、現状取り組んでいて効果の少ないものはやめることで逆に改善につながることを学ぶことが出来ました。これからも長年働ける環境作りに勤しみたいと思います。

株式会社ナガト

（広島市南区大州三丁目6番24号）

設　　立	1960年5月
代 表 者	内田　弘之
従業員数	190名（女性18名　男性172名）
業　　種	製造業（自動車部品）
事業内容	金属熱処理、機械加工

7名の女性新入社員採用きっかけに、更なる働きやすさを促進

今後の目標

- ▶女性社員の意見を継続的に吸収し、働きやすい職場環境を作っていく。
- ▶女性が働きやすい環境作り（職場内、休憩場所等）を地道に継続していく。
- ▶育児休業の取得率を、男性社員は2020年10月までに1名以上取得、女性社員は取得率を80%以上とする。
- ▶労働環境全般について、工場間（全9工場）格差をなくし、働き甲斐のある企業を目指す。
- ▶働き方改革への取組の一環として、社内報や工場掲示板を活用して情報提供し、社員の福利厚生充実を図る。

PICK UP! これまでの取組

●各種制度の取得促進

産休・育休制度、子供の看護休暇、母性健康管理のための休暇制度等の、目的に応じて取得できる多様な休暇制度を積極的に活用させることで、社員の福利厚生や仕事と家庭の両立支援を充実させている。各種制度の取得を促進したことで利用者が増加しており、継続就業に向けたポジティブサイクルが発生している。

●現場の実態把握

工場が点在しているため個別の状況把握が進んでいなかったが、現在、推進担当者が社労士と共に、各地にある工場・拠点を周り、現場の働き方の現状について実態把握を行っている。これらの内容を社長に共有し、女性に限らず、現場社員が働きやすい労働環境の整備や働き方の改善を進めている。

●女性社員の積極採用

社員のほとんどが男性で構成されており、昨年度の採用に占める女性比率、管理職に占める女性比率は0%となっている。2020年4月の新入社員採用においては女性の戦力増強を目的に、女性社員の積極的な採用を推進した結果、入社予定14名の内7名の女性社員の採用を実現した。女性の新入社員を多く採用できたことをきっかけに、今後更なる女性の活躍機会を創出していきたいと考えている。

課 題

■制度の活用促進

製造現場の社員が制度を知らない、利用することによる現場・職場への影響、従業員に利用できない諦め感がある等の理由から、現時点で介護休業制度、男性社員の育休制度等の活用実績がない。

■意見集約が出来ていない

女性社員の意見吸収が十分にできていない。また、女性の新入社員7名のこれからの育成について考えなければいけない。

労働環境全般において工場間（全9工場）で格差があり、ルールの統一に向けて難しい面がある。

今後の取組

2020年2月～2020年8月

❶国内9工場に勤務する全女性社員（18名）と面談を実施し、女性社員のニーズを経営者に報告する。

2020年3月～2021年4月

❷産休・育休該当者へ個別フォローを実施し、安心して制度が利用できるよう環境を整備する。
制度利用後も安心して職場復帰が出来るよう、随時情報を提供・共有する。

2020年4月～

❸女性活躍の他社事例を、新入社員教育で実施し、新入社員に働き方改革の取組を浸透させる。

2020年3月～2021年3月

❹働き方改革の取組方針を、全社員へ見える化し、周知徹底を図る。

代表者メッセージ

代表取締役
内田 弘之さん

製造現場を中心に、「安全」を最優先に取り組んでいきます。企業の財産である従業員の活力向上や組織の活性化を進めるためにも「従業員の健康増進」が重要であると考えます。女性の活躍機会等、様々な施策で「働き方改革」に積極的に取り組み、労働環境等、工場間格差をなくし、「働き甲斐のある企業」を目指します。

担当者コメント

これからわが社の企業経営において、品質管理等女性の戦力増強が必須です。そのため、女性の活躍機会を積極的に創造して参ります。今後はこれまで以上に工場現場の意見を多く吸収し、組織改革や「働き方改革」を推進していきたいと考えています。既存業務と並行して行うため苦労はありますが、今後も経営者へ現場情報や従業員の意見を提供し、働き甲斐のある企業作りに貢献していきます。

学校法人広島女学院

（広島市東区牛田東四丁目13番1号）

設　　立	1886年
代 表 者	中川　日出男
従業員数	205名（女性127名　男性78名）
業　　種	サービス業（教育）
事業内容	幼稚園・中学校・高等学校・大学・大学院の運営

仕事へのやりがいを高く保ち、家庭との両立が実現できる職場へ

今後の目標

- ▶年次有給休暇取得率の増加（10日取得者90%を目指します）。
- ▶育児・介護・傷病休暇等に関する各種制度の周知を行います。
- ▶女性リーダー候補の積極的育成を図ります。

PICK UP! これまでの取組

●各種休暇の取得促進

採用や管理職に占める女性比率は50%の割合で、各種制度の整備や活用促進も進んでいる。女性活躍を推進する上での環境は整っている中で、現在、計画年休5日の実施や看護休暇の時間単位及び中学校就学前の子の小学校行事への参加等のための休暇取得を積極的に推進しており、年次有給休暇10日以上取得者率47%、2019年度育児休業取得者数7名といった成果が表れている。

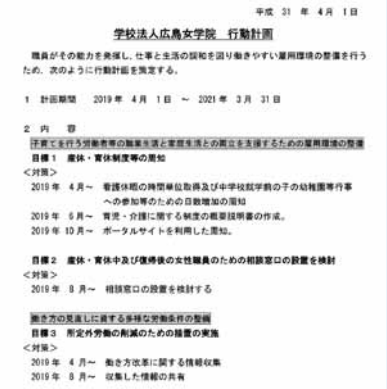
●自己申告制度を実施

法人事務局長が職員と面談する自己申告制度を実施。職員1人1人が自分の思いや意見を直接上層部に話す機会を設けた。

このことにより、現在の業務や職場環境に関することのみにとどまらず、家庭状況や自分の健康に関すること等であっても希望や不安が話せる場となっており、職員のモチベーションアップに繋がっている。

●一般事業主行動計画の策定

平成31年4月に一般事業主行動計画を策定し、届け出を行った。目標達成に向けた各種対策の実践を推進しているが、行動に移せていない項目もあり、そのような現状の見直しと、今後の女性活躍推進における取組内容の整理を行うために本件セミナーに参加した。



平成　31　年　4月　1日

学校法人広島女学院　行動計画

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1　計画期間　2019年　4月　1日　～　2021年　3月　31日

2　内　容

仕事を行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標1　産休・育休制度等の周知

＜対策＞

2019年　4月～　看護休暇の時間単位取得及び中学校就学前の子の幼稚園等行事への参加等のための日数増加の周知

2019年　5月～　育児・介護に関する制度の概要説明書の作成。

2019年　10月～　ポータルサイトを利用した周知。

目標2　産休・育休中及び復帰後の女性職員のための相談窓口の設置を検討

＜対策＞

2019年　8月～　相談窓口の設置を検討する

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標3　所定外労働の削減のための措置の実施

＜対策＞

2019年　4月～　働き方改革に関する情報収集

2019年　8月～　収集した情報の共有

課 題

■有給休暇の取得促進

他部署の状況が分かりにくい為、部署間の連携が取りにくい。また、各種休暇制度の周知方法、マニュアル整備による担当者しか分からない仕事（業務の属人化）の解消に課題がある。

■キャリアアップへのモチベージョン

若手、中堅職員のうちは補助業務や定型業務が多く、管理職が取り組む企画的要素のある業務内容を想像しにくい状態になっている。また、管理職になると業務負担が重くなりワークライフバランスが保てなくなるのではといったイメージを持つ者もおり、女性職員がキャリアアップに消極的になりがちである。

今後の取組

2020年4月～2021年3月

❶年休取得目標日数を10日とする。年次有給休暇取得促進ツールの検討（Excel管理表など）及び活用できる状態とする。

2020年8月～2020年12月

❷育児・介護・傷病休暇等に関する制度の概要説明書作成及びポータルサイト掲載による周知活動を行う。

2020年3月～2020年5月

❸若手女性職員マネジメント研修受講メンバーの選定を行う。

代表者メッセージ

理事長
中川 日出男さん

現在、社会は少子高齢化が加速し、企業の人手不足が深刻な状況にあります。人手不足解消の一方策として、もっと女性の働き手を増やす必要があります。しかし、社会はまだまだ女性が働きやすい環境とはなっておらず、出産・子育てを機に退職を余儀なくされるケースが多いのも実情です。

広島女学院は女性職員も多く、社会に率先して女性が働きやすい職場環境を作っていきたいと思っています。

担当者コメント

推進担当者
保元さん

広島女学院は比較的女性が多い職場のため、女性ならではの子育てや介護に対する悩みを共有し、協力体制も取りやすい職場ではありますが、職種や部署によっては残業や休日出勤などが多く発生しています。より一層の職場環境の改善や業務の見直しを行うこと、女性のみならず男性も利用しやすい制度・環境を整え活用してもらうことにより、男女を問わず働きやすく、楽しく、やりがいを持てる職場を目指したいと考えています。

株式会社すぎはら

（広島市安芸区矢野新町二丁目3番50号）

設　　立	1923年4月
代 表 者	杉原　滋
従業員数	252名（女性39名　男性213名）
業　　種	製造業（繊維製品）
事業内容	自動車内装品、建機・農機内装部品の開発・製造・販売等

女性のキャリア形成による、リーダー職階への登用を！

今後の目標

▶福利厚生設備が整い、お互いに協力し合う風通しの良い職場を目指す。
▶女性の継続就業のための環境整備とリーダー職階への登用を実現したい。

PICK UP! これまでの取組

●休業制度の活用促進

産前産後休業、育児休業の取得を推進し、直近3年で3名（女性2名、男性1名）の取得実績がある。男性の育児休業取得者も誕生し、継続就業に向けた制度活用が徐々に進んでいることを実感している。

●女性社員による改善活動

15名程度の女性社員を中心とした社内業務改善活動を継続的に実施しており、バックオフィス業務を中心とした効率化を進め、働きやすい職場環境づくりを実現。活動年数は5年を経過し、第31回TMPレディース大会にて「表現のきらめき賞」を受賞した。

課 題

■女性のキャリア形成

モチベーションや能力、意識等の要因から女性の管理職が不在。管理職登用のための計画が出来ていない。

今後の取組

❶両立支援制度の拡充と制度活用や取得促進に向けた周知活動、個別アプローチを行うことで女性の継続就業に繋げる。
❷昇格要件を満たす女性を育てるための育成方法・プログラムを検討し、女性のキャリア形成を促進する。

株式会社テックコーポレーション

（広島市中区三川町2番6号）

設　　立	1984年4月
代 表 者	中本　義範
従業員数	137名（女性23名　男性114名）
業　　種	製造業（環境機器）
事業内容	環境機器の開発・製造・販売

効率的な業務が遂行され、公私ともに社員満足度の高い会社に

PICK UP! これまでの取組

●女性ネットワークの構築

拠点が札幌から福岡まで全国に散らばっている。各地に点在する女性社員は相互の交流も少なくネットワークを構築しづらい環境にあるため、女性社員が一堂に会し交流する機会を設けたことがあり、今後もこのような取組を活発にしていきたい。

課 題

■各種要素の現状把握と対応検討

福利厚生や人事評価制度の整備が進んでいない。残業時間を縮減するための業務効率化の推進や、有休取得率の把握も十分な状態ではない。

今後の取組

～2021年10月

❶人事評価制度の見直し（人事評価制度の改定、社員意見のヒアリング）

～2020年12月

❷福利厚生の見直し（参考事例の収集）

❸職場環境の改善（社員意見のヒアリング、参考事例の収集）

～2021年3月

❹有休休暇取得の促進（取得率の低い社員から要因ヒアリング、部署・拠点ごとの現状分析）

担当者コメント

まずは現状の課題、改善点ピックアップのため、意見集約がスタートと捉えています。一方的に決めて押し付ける旧来の手法では、社員のモチベーションアップに繋がらず、定着できないと思います。

しかし、拠点が札幌から福岡まで離れており、社員の意見集約が難しい状況であるため、まずはネットワーク構築も含めた、女性を中心としたプロジェクトチームの立ち上げを目指しています。

2 広島市の取組事例

すべての職員が働きがいをもって活躍できる職場を目指して

本市の抱える現状と課題

職員の年齢・性別構成の変化

近年、政令指定都市移行前後に採用した多くのベテラン職員が一斉に退職。また、新規採用職員の約4割を女性が占めており、今後も職員全体に占める女性職員の割合は増加の見込み。

質の高い行政サービスの持続に向けた課題

年代や性別などに関わらず、すべての職員がその能力や意欲を高め、職務に発揮していくことができるよう、職員の育成や職場環境の整備に全庁的に取り組むことが必要。

女性職員の意見を踏まえ、人材育成基本方針を改定

市長が、様々な職位や立場の女性職員と、キャリア形成や仕事と家庭生活の両立等について意見交換を実施。その意見を踏まえ、「女性職員の活躍の推進」「仕事と家庭生活、地域活動等との両立支援」などにポイントを置き、「広島市職員の人材育成基本方針」を改定した。

市長が取組を宣言

市長自らが「女性職員はもとよりすべての職員が働きがいをもって生き生きと活躍できる」広島市を目指して先頭に立って取組を進めることを宣言

ワクワク職場宣言

「ワクワク」は、
「Work-life balance」
（ワーク・ライフ・バランス）と
「Women's active participation」
（女性の活躍）の
頭文字を合わせたもの

- すべての職員の能力開発や育成を図る観点から、性別にとらわれない業務分担を行い、職員一人一人の立場に立った支援に努める。
- 性別を問わず、子育てをする職員に対し、育児支援制度の積極的な利用を助言する。
- 業務の効率化と業務分担の見直し等を行い、時間外勤務を縮減する。
- 職場内の応援体制を整え、業務に配慮しつつ職員が休暇取得しやすい環境をつくる。

⇒ 宣言の趣旨に賛同する管理職職員が、それぞれの職場で宣言

女性職員のキャリア形成支援

市長と女性職員の意見交換で、「育児等により長期間職場を離れたり、配慮を必要とする期間が生じることにより、その間のキャリアの不足が管理職になる際の障害になるのではないかと考える女性職員が多い。」という意見が寄せられた。

1 キャリアパスの見える化

女性職員が意欲を持って育児とキャリア形成を両立できるよう、出産・育児を経験しながら管理職を目指せるキャリアパスを明示。

2 ロールモデルとなる女性職員との交流会

今後管理職への昇任時期を迎える課長補佐級の女性職員を対象に、ロールモデルとなる先輩女性職員（部長級）との交流の場を設定。

先輩職員が、これまで経験してきた職場でのエピソードを中心に、苦労したことやそれに対する対処法等を紹介するほか、昼休みにランチを食べながら歓談も。

＼ 参加した職員の声 ／

- 先輩方の仕事に対する考え方などを伺うことができ、今までと違った視点から、自分のキャリアや仕事について改めて考えるきっかけとなった。
- 部下を持つ立場になり、不安を抱えていたが、みんなが同じように悩みや苦労を感じながらがんばっていることを聞いて前向きな気持ちになった。

3 育児休業からの復帰支援

「育児休業復帰前講座」や「育児休業復帰後講座」を開催し、女性職員の育児休業からの円滑な復帰や復帰後のキャリア形成を支援。

仕事と家庭生活の両立支援

4 テレワークの弾力的運用

- 従来は1日単位のみだった利用について、半日単位や時間単位でも利用可に。
- 育児や介護等で必要な職員については、テレワーク時の勤務時間の割振りを、午前5時から午後10時の範囲で変更可に。

男性職員が育児休業を取得した職場に聞きました

広島市では、職員子育て支援プラン（次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画）において、男性職員が中・長期にわたり育児に参加することができるよう、育児休業の取得を促進するなど、男性職員が子育てをしやすい環境の整備を進めています。ここでは、男性職員が育児休業を取得した財政局収納対策部徴収第一課で、育休取得者の声や上司が実施した取組をご紹介します。

＜ 育休取得者に聞きました

今出さん
（第1子、3か月取得）

三浦さん
（第2子、6か月取得）

上司からのアドバイスはありましたか？

育休中は育児にしっかり専念するようにと笑顔で後押ししていただきました。

育児は大変だから、お互いにしっかりサポートしあうようアドバイスをいただきました。

育休中の過ごし方は？

出産後しばらくは育児の担当時間を決めて、妻と交代制で育児に臨みました。普段はなかなか訪問できない県外の妻の実家も月1～2回訪問でき、喜んでもらえました。

家事全般（掃除、洗濯、料理、買い物など）及び第一子の保育園の送迎を行いました。

育休取得後の変化はありましたか？

妻の育児に係る負担を少しでも軽減するため、これまで以上に定時退庁を強く意識し、迅速に事務を処理するよう心掛けるようになりました。

出勤前に掃除をし、帰宅後に洗濯をするなど、家事に係る妻の負担軽減に努めるようになりました。

育休を取得して良かったことは？

3か月の期間でも、大きく成長していく子どもの姿をじっくりと見られたこと。妻から、「初めての育児で不安だったが、二人で日々助け合うことができたので楽しみながら育児ができ、良い思い出になった。」と言ってもらえたことは何事にも代えがたい喜びでした。

普段感じることができない子供の成長を実感したり、定期検診やオープンスペースなど新たな経験をすることができました。また、子育ては自分が想定していた以上に大変であり、子育てをしながら家事もこなしていた妻の偉大さを改めて感じることができました。

将来育休を取得したい方へのアドバイス！

割り切って取得する勇気も必要だと思います。育休取得の意思があるなら、上司へは早い時期に相談するべきだと思います。育休は人生の上で貴重な経験になるので、せっかく整備されている制度を積極的に利用すべきだと思います。

「家庭あっての仕事」、私も頭の中ではそう考えていましたが、第1子の時は仕事を優先してしまい後悔しました。仕事はこの先長く携わることができますが、子育ては限られた期間でしかできません。子供とのかけがえのない時間を過ごすことにより、その後の仕事にもいい影響を与えると私は考えています。育児休業を取得できる環境にいる方は、積極的に検討することをお勧めします。

＜ 上司に聞きました

課長 髙野さん

所属長として行ったマネジメントは？

部下の男性職員から「育休を取得したい」と相談を受けた時、是非取得してほしいと思いました。そして、各係長と職務分担の変更や業務の進度調整について相談するとともに、年度ベースでの大まかな業務スケジュールを確認し、残りの職員でできることを考えました。また、職員との会話の中で、「育休取得は当たり前の時代なんだ」という雰囲気づくりを心掛けました。
育休終了後は、復帰した職員へのアンテナを厚めに張りながらも、復帰前と変わらない対応をするように心掛けました。

育休を取りやすい職場づくりに必要なことは？

普段から年次有給休暇を取得しやすい環境、恒常的な時間外勤務のない環境にすることが大事ではないかと考えています。

将来育休を取得したい職員へのアドバイス

育児には、男性・女性の区別はなく、また、正解もゴールもありません。
ただ親子ともに成長していくことができます。
育休はそれを知り体験できる貴重な機会ではないでしょうか。

自身のワーク・ライフ・バランス実現について

家族や友人と過ごしたり、趣味に興じたり、あるいは自己研鑽に努めたり…などの「自分で使い方を選択できる時間」を作ること、作ろうとすることが大切ではないかと考えています。
そのため、様々な「しなければならないこと」に取り組む中で「工夫できることはないか」も意識するよう心掛けています。

男性の家事・育児等について考えてみませんか。

啓発冊子
「男性のワーク・ライフ・バランス」

広島市　男性のワークライフ　検索

女性活躍推進法が改正されました！

常時雇用する労働者が101人～300人の事業主の皆様

●令和4年4月1日～

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務の対象が、
常時雇用する労働者が101人以上の事業主に拡大されます！（300人以下の事業主は現在努力義務です。）

この他、常時雇用する労働者が301人以上の事業主を対象とした改正や「プラチナえるぼし」の新設など、
改正内容の詳細は 厚生労働省　女性活躍推進法 検索

▶行動計画策定から取組の流れ

女性の活躍に関する状況の把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、外部への公表、届出、女性の活躍に関する情報公表の流れは以下のとおりです。

ステップ1　自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

●**状況把握**
自社の女性の活躍に関する状況を把握しましょう。

●**課題分析**
把握した状況から自社の課題を分析しましょう。

ステップ2　行動計画の策定、社内周知、公表

●**行動計画の策定**
自社の課題に基づいた目標を設定し、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画の形に取りまとめていきましょう。※目標は1つ以上数値で定める必要があります。

●**行動計画の社内周知、公表**
行動計画を労働者に周知し、外部に公表しましょう。

ステップ3　行動計画を策定した旨の届出

行動計画が策定できたら、行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出ましょう。

ステップ4　取組の実施、効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価しましょう。

→ ステップ1 へ

＋

女性の活躍に関する情報公表

●自社の女性の活躍に関する状況について公表する情報を選択し、求職者が簡単に閲覧できるように公表しましょう。

●年に一度データを更新しましょう。掲載する情報は、少なくとも更新時点の属する事業年度の前々年度までの情報とする必要があります。

お問合せ先▶広島労働局雇用環境・均等室　082-221-9247

女性活躍の推進と男性の育児休業取得に向けた取組事例集

発　行　広島市市民局人権啓発部男女共同参画課
所在地　〒730-8586 広島市中区国泰寺町一丁目6-34
電話 082-504-2108　FAX 082-504-2609
E-mail：danjo@city.hiroshima.lg.jp
発行年月　令和2年10月
登録番号　広G7-2020-275

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

女性活躍の推進と
男性の育児休業取得に向けた

取組事例集

広島市
The City of Hiroshima