

## 育休取得は男女とも当たり前 全員が能力を発揮できる職場へ



重量物を取り扱う製造業のため女性従業員が少なかった同社。現状打破のためプロジェクトを立ち上げ、女性の採用や職域拡大だけでなく、男性の育児休業の取得率アップや取得期間伸長に注力。サポートし合いながら全員が能力を発揮できる職場を目指しています。



「育休取得推進セミナー」を実施して、管理職の理解も促進しています。

### 男性も一定期間の育休を取れるように

発電プラントに用いられるバルブの生産やメンテナンスを通じて、社会インフラを支える同社。何トンもある重量物を取り扱う業種であり、長らく女性従業員数は全体の約1割にとどまってきました。しかし、少子高齢化が進んで人手不足が深刻化。国も、女性の採用や管理職比率が少ない企業に対策を求めていることから、2018年に「女性活躍推進プロジェクト」を発足。その後名称を「TOMOS-Active」に改め、さまざまな部署や立場の

従業員が参加する組織横断型プロジェクトとして、女性活躍推進だけでなく、男性の育児休業取得の促進にも取り組んできました。

同プロジェクトの目標の中で最も特徴的なのは、男性の育児休業取得率を「50%以上」、平均取得期間を「通算1カ月以上」としたことです。経営層も巻き込んで会社のあるべき姿を検討した結果、「たった1日、2日の育児休業で取得率を向上させ、見せかけの数値で取り繕うだけでは意味がない。子どもを育てる男女全員が育児に専念するため、一定期間連続した休暇を取れることが重要

### 取組のポイント

- ★組織横断型のプロジェクトを推進
- ★男性の育児休業取得を促進
- ★育児短時間勤務制度を拡充

という結論にたどり着きました」と、人事総務課長の岩崎真弓さんは振り返ります。

### 配偶者出産休暇を10日間に拡充

対策としてはまず、有給の「配偶者出産休暇」を3日間から10日間に拡充。同休暇や有給休暇と無給の育児休業を組み合わせることでまとまった期間休めるようにし、収入が減る不安も軽減しました。また、「育休取得推進セミナー」を実施して管理職の理解も促進。さらに社内報では、実際に育児休業を取得した男性を取り上げ、「取得前に準備したこと」「育休中の過ごし方」などの体験記を紹介。社内ポータルサイトで申請の手続きなどについても発信しました。

こうした取組が実を結び、2023年度は男女とも対象者全員が育児休業を取得。男性の平均取得期間は23.3日となっています。

妻が第1子を出産した時に1カ月の育児休業を取った人事総務課の奥村大智さんは、「職場の上司が先に取得していたので、次は自分もという感じでスムーズに休めました。今まで他の人から聞いていた子育ての大変さが身をもって分かりました。若手に、今度は私から勧めたいです」と話します。

同社の中でも原子力発電所に派遣されるメンテナンス部門の従業員は、繁忙期である定期検査の時期は特に休暇が取りにくい等の課題が以前から挙がっていました。そんなメンテナンス部門の男性が、2024年に約3カ月の育児休業を取得したことは画期的な出来事でした。繁忙期でも「お互いさま」の気持ちでサポートし合う雰囲気も育まれています。

### 職場復帰後も働きやすく

男女とも育児休業取得が当たり前という風土が醸成されつつある同社では、職場に復帰した後の制度も整備されています。以前は子どもが小学校就学前まで可能だった育児短時間勤務を小学校卒業までとし、妊娠中の従業員にも適用。6時間のみだった就業時間枠も、5時間30分、6時間30分、7時間を追加して選択肢を広げました。

前身から数えると7年目を迎えた「TOMOS-Active」。2024年9月時点で従業員の女性比率は15%まで上昇し、従来は女性がいない職場への配置も進んでいます。岩崎課長は、「今後は出産・育児だけでなく病気や介護などにもテーマを広げながら、全従業員が能力を発揮できる職場環境を実現していきたい」と話しています。



実際に育児休業を取得した人の体験記を社内報に掲載。



若手従業員の交流会の様子。



従業員の女性比率は15%に上昇しました。

### PROFILE

- ▶事業内容 各種バルブの製造販売・メンテナンス
- ▶設立 2000年(創業1922年)
- ▶代表取締役社長 奥井 一史
- ▶従業員数 333人(男性282人、女性51人)
- ▶所在地 尼崎市西立花町5-12-1

<https://www.toavalve.co.jp/>

