

株式会社ベター・プレイス

東京ガス株式会社

年間200名の男性社員が平均66.3日間育業より理解し合える職場へ

育業推進の三本柱とは
育業を「支える」側にも焦点

「我が社は2019年に多様な向上を掲げ、育業も推進し始めたが、2020年度の男性育業取得率は8%でした。そこで、育業への不安を男性社員に調査し、2023年に三本柱の施策を展開。現在の育業取得率はほぼ100%となり、年間約200名の男性社員が平均66.3日間、育業しています。」

そう語るの、東京ガス株式会社常務執行役員でDE&I推進担当の小西雅子氏。



東京ガス株式会社 常務執行役員 DE&I推進担当 小西雅子氏

育業推進が社の成長に

育業しやすい環境づくりに向け、育業予定者と上司、周囲の社員向けに育業関連セミナーを開催。また、日頃から上司と部下の1on1面談を全社員が行い、情報を共有している。

「その他、育業の効果を発信する大型ポスターを執務室やインターネットに掲載しています。」

情報の可視化も功を奏し、社内には男性育業が定着。性別問わず、より互いを理解し、尊重し合える職場へと、好影響が拡がっている。

「育業の取り組み・実績の進展が、社員を大切にしている企業という評価につながり、採用にも好影響を及ぼしています。」

施策を開始した2023年から3年連続で、従業員調査での「多様な働き方」指標が向上し、育業推進によって社員のエンゲージメントを高め続けている。同社、育業を大切な仕事と捉えているからこそ、育業を推進し、社員とともに成長し続けている。

コア人材は子育て世代
社員の能力発揮のためにも育業を推進
手厚い相談体制
育業の先輩経験者からのアドバイスも

企業を対象に確定給付企業年金の導入推進を行う株式会社ベター・プレイスは、2011年の創業期から育業に力を入れている。以降、男性の育業取得率は向上し、2022年から100%を維持。育業期間は直近2年間で平均65日となっている。育業推進の背景を、同社の取締役CFOの野崎始氏はこう語る。

窓口(オンライン)を設置するなど相談体制を充実させている。また、「育業」や「育児」と仕事の両立状況に関する定期アンケートも行い、社員のニーズを把握してより良い環境整備に努めている。



株式会社ベター・プレイス 取締役CFO 野崎始氏

人材確保や
エンゲージメントにも好影響

「こうした体制の中、育業に専念したことで、家計を見直し、自社サービスにさらに誇りをもった社員もいます。また、社員に対する調査では、世の中の同規模同業界の会社と比べて、会社に対するエンゲージメントが高い傾向にありました。」

社員のエンゲージメントの高さに比例し、採用も好調だ。

「仕事の充実度を求める人材が集まるようになりました。また、一度退職後、弊社の環境の良さを実感した男性社員が再入社した事例もみられます。3つ目は、育業当事者を支える社員への評価です。社員からの申告に基づき、付加業務として人事評価で加点しています。そのことが互いに支え合う文化を育み、職場全体で育業を応援する機運醸成にもつながっています。」

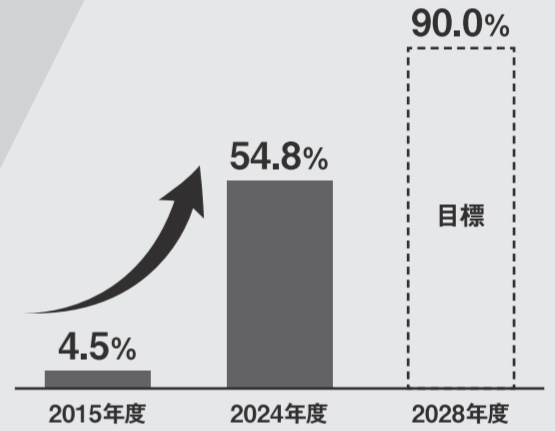
また、育業当事者からは「育業後、より一層生産性を意識できるようになった」等の声もあり、仕事にも好影響を与えています。」

例もあります。その後、その社員は第2子が誕生し、5ヶ月間育業しています。」

育業した社員は、業務にコミットし、取り組む姿勢が育まれる、という野崎氏。

「我々経営側は家庭生活もとても大切に考えており、家庭生活で凡事徹底に励むと、自分に負けない習慣が付くと感じています。今後はその力をもつ社員たちと一緒社会課題の解決に向けて事業成果を積み上げ、社会に還元していきたいです。」

都内男性育業取得率



東京都は2022年6月、育児休業の愛称を公募によって「育業」と決定。育児を「休み」ではなく「大切な仕事」と捉え、「育業」を社会全体で応援し、望む人誰もが「育業」できる社会を目指しています。こうした考え方を都内企業に広く浸透させていくため、先駆的な取り組みを都と連携して発信する企業を募集。昨年度の都内男性育業取得率は54.8%に達し、いまや2人に1人が「育業」する時代。さらに、「2028年度90%」という目標を掲げています。こうした流れを確固たるものとするため、「育業」の理念に賛同する4社の取り組みを紹介します。

ひろがる、育業の輪。
わたしたちの「育業」が、
未来につながる。



株式会社ローソン

ビジネスエンジニアリング株式会社

「人的資本は事業のコア」
社員自らのアイデアも加わり育業浸透

イメージアップで新卒採用好調

製造業向けにITソリューションを提供するビジネスエンジニアリング株式会社は、「人的資本は事業のコア」と育児、介護、病氣等多様な事情を抱える社員が個々の状況に応じて最適な働き方ができるB1ワークライフパラメータ制度を設けた。こうした復職後の働きやすき環境も後押しとなり、男性育業が進み、2024年度の男性の平均育業期間は83日となった。同社の専務取締役CFOで経営統括部長の別納成明氏は「制度によって企業イメージがアップし、雇用面も変化している」と話す。

「IT業界の人材獲得は激化していますが、弊社の柔軟な制度が受容されているのでは。新卒採用の目標人数20名に対し、2026年度の内定者は25名となっています。」

また、離職率の低さも顕著だ。「年間3〜5%です。さらに、退職者の再入社事例も複数、発生しています。この状況は制度の



ビジネスエンジニアリング株式会社 専務取締役 別納成明氏

育業経験者がチャットで情報交換
「つながり」重視で復職はスムーズ

同社では、男性社員に対してパートナーの出産に際して5日間取得できる有給休暇も付与。また、男女ともに保育園の入園有無を問わず、子供が1歳半を迎えるまで育業する「2歳まで」。

「1歳又は1歳2か月まで」。

「育業前後の社員同士の情報交換も盛んで、チャットツールで主に男性社員同士が情報交換できる

チャンネルを作り、制度や給付金、育業経験者からのアドバイスを共有しています。このようなつながりがあるため、復職後の社員は「よい意味で育業前と何も変わらず、いつも通り仕事ができます」と言っています。

同社では、育児も大切な仕事と考える育業が浸透している。

様々な個性や価値観を持つ社員がいる企業へ
育業の推進が寄与

周囲の社員が育業を応援できる
温かな取り組み

大手コンビニエンスストアのローソンが、男性社員の育業促進のため、独自の短期間育児休業制度を開始したのは、2014年。その後、2016年度には、男性の育業取得率が80%を突破し、現在は、100%に至っている。

「育業に注力し始めた発端は、25年ほど前にさかのぼります。」

そう話すのは、株式会社ローソンの上級執行役員で人事本部本部長の日野武二氏。市場と顧客の多様化に対応するため2010年以降、組織のダイバーシティを強化。その中で育業しやすい体制

「社内の育業制度に対して前向きな声を寄せる社員は多く、採用面でも、育業に興味を示す応募者が増えました。また、育業の経験が共働き層の需要把握につながり、復職後に多様な年代が利用するコンビニ店舗の経営サポートを行う上でも、役立つという声も聞かれます。」

職場で最も重要なのは「社員の心身の健康」と話す日野氏。「そのためには育業の取り組みを継続していく必要があります。さまざまな個性や価値観をもつ社員同士が認め合い、建設的な議論を交わらせる企業へと成長を重ねていきたいです。」



株式会社ローソン 人事本部本部長 日野武二氏

復職者研修で不安を払拭
会社全体で育業を後押し

同社では、育業からのスムーズな復職に向けた研修も実施している。2025年度からは、これに新たなプログラムを追加した。「新たに追加した「ただいま、おかえり」研修は復職者とその上司が受講し、復職後の課題共有を通じて相互理解を図るものです。社員の復職の不安を少しでも払拭し、安心してキャリアを見据えてほしいという目的があります。」

さらに、育業に関する法改正の内容を理解するため、ラーニングを全社員に必修化。育児も大切な仕事と、会社全体で育業を後押しする姿勢が印象的だ。

