

株式会社 明和不動産 様の両立支援の状況

【基準を満たしている項目】

行動計画で定めた目標を達成したこと

行動計画で定めた目標は以下のとおり

○男性社員の育休および育児目的の休暇取得を促進し、あわせて

取得率40%以上を目指す

→男性社員の育休取得者が0%だったものが、男性の育休及び育児目的
休暇取得率が61%となった

計画期間内における育児休業取得率

女性の育児休業取得率：112%

※計画期間中に出産した女性労働者32人、育児休業を取得した女性労働者36人

3歳から小学校就学前までの子を育てる労働者を対象とした短時間勤務制度を講じていること。

時間外労働及び休日労働に関する状況

○直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

合計時間数が各月全て45時間未満



Q1 仕事と子育ての両立の取組において、従業員の方の声をお聞かせください。

（育休及び育児目的の休暇を取得された社員の感想や両立支援にあたっての上司、同僚の声などをご回答いただければと思います。）

（産後パパ育休を取得した男性社員の感想）

2024年12月に、育休を取得しました。年末の繁忙期と重なる時期ではありましたが、部署内のメンバー全員が事情を理解し、快く送り出してくれたことに感謝しています。

実際に休暇中は、2人の子どもと向き合いながら育児のサポートを行いました。想像以上に体力と気力を使い、育児の大変さと妻のこれまでの苦勞を身をもって実感しました。

育休後には妻から「本当にありがたかった。助かった」と感謝の言葉をかけられ、家庭内での信頼関係や絆がより強まりました。

今では、夫婦で育児と家事を分担しながら、より協力的な関係が築けています。結果として家庭も円満になり、仕事にもより前向きに取り組めるようになりました。

また、私の取得をきっかけに、部署内でも他の社員が育休を取得する動きが広がり、育児と仕事を両立しやすい職場づくりにもつながっていると感じています。

Q2 行動計画における仕事と子育ての両立支援や働き方の見直しの取組において、職場内でどのような影響がありましたか。

男性社員の育児休暇の取得実績がなかったため、2021年に男性社員の育児参加を促す制度として「育児目的休暇」を導入しました。対象年齢を小学校入学前までに設定したこともあり、幅広い世代に休暇を取得してもらえるようになりました。また、「産後パパ育休」制度の新設に伴い、長期での育休取得はハードルが高いが、数週間であれば取得を検討したいという社員も増えてきました。

Q3 今後の子育て・次世代支援において会社で特に力を入れて取り組みたいことを教えてください。

若い世代の社員も増えており、子育て世代が育児のための休暇を取得しやすい環境を整えることが大切だと感じています。具体的な取り組みとして、男性社員の育休取得率の向上、全社員の有休取得率の向上、時間外労働の削減を目標とし、仕事と家庭を両立できる職場環境づくりを目指します。