

# 西田鉄工 株式会社 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

- 計画期間内に男性の育児休業取得者を1人以上とする  
→配偶者が出産した男性社員を対象として、出産から1年以内に2回、人事チームから育児休業制度の説明と意向確認を行った。結果として計画期間内に配偶者が出産した男性社員7人のうち、4人が育児休業を取得した。

### 計画期間内における育児休業取得率

男性の育児休業取得率：57%

### 有給休暇奨励日を設定し、休暇取得の促進を行った

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30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。)

「第1子の時は特別休暇の取得に留まりましたが、第2子の妊娠報告時に改めて制度の説明を受け、育休取得を決意しました。男性による長期育休の前例が少ない中、業務への影響を懸念し不安を感じるときもありましたが、上司をはじめ周囲の温かい理解と後押しに救われました。そのおかげで、家庭での子育てという貴重な経験ができ、家族との絆を深めることができました。」

「予定日より早い急な出産となり、予定よりも早く休みに入ることになってしましましたが、チームメンバーのフォローのおかげで、出産当日から休ませていただくことができました。復職後も時短勤務を利用させていただき、上の子の幼稚園の送迎にも時間をあてることができ、大変助かりました。」

「正直なところ、育児において自分のペースで動けないことがこれほどストレスになると想像もしていました。育休を取得したことで妻の大変さを肌で感じ、育児を「手伝い」と捉えるのではなく、自分も主体となって取り組んでいこうと大きく意識が変わりました。」

「育休で得られたのは、育児の時間だけではありません。家族との一生モノの思い出、そして家庭での気づきが仕事への向き合い方もポジティブに教えてくれました。育休の取得を迷っている社員がいたらぜひ前向きに検討してほしいです。「周りに甘える勇気」を持つ。それが、家族にとっても自分のキャリアにとっても、価値のある経験になると思います。」

「今回、チームで初めてとなる男性社員の育休取得を実施しました。前例のない取り組みに対し、当初は体制維持への不安もありましたが、結果としてチームの意識改革と業務効率化が大きく進む機会となりました。」

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。

「弊社の取り組みとして、男性社員の育児休業取得の推進を掲げ、制度の再周知および対象者への個別意向確認を徹底いたしました。」

この取り組みにより、職場内では「男性の育児参画」が当然の権利であるという認識が浸透し、取得対象者本人のみならず、周囲の社員の理解も深まりました。

結果として、属人化していた業務の見直しや情報共有の仕組みづくりが進み、チーム全体でフォローし合う体制が強化されるなど、生産性の向上と組織の連帯感が高まるという好影響が出ています。」

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。

「弊社では近年、若手社員の比率が着実に高まっており、彼らがライフィベントを迎えるても安心して働き続けられる環境づくりが不可欠であると考えています。

「若手が将来に希望を持てる会社」、そして「性別を問わず育児とキャリアを両立できる会社」の実現に向け、制度の充実はもちろん、上司や周囲の理解を深める風土醸成に一層注力してまいります。」