

男性の育児休業取得推進



学校法人 柳心学園



本日の流れ

1. 当学園について
2. 共働き・共育てのための職場づくり
3. 男性の育休取得率を向上するためには
4. 育児休業者の業務の分担
5. 取り組みの効果
6. 共働き・共育てに関する認定・登録等の紹介

1.当学園について



～学園概要～

設立年 1955年(昭和30年)

所在地 米子市旗ヶ崎2丁目15番1号

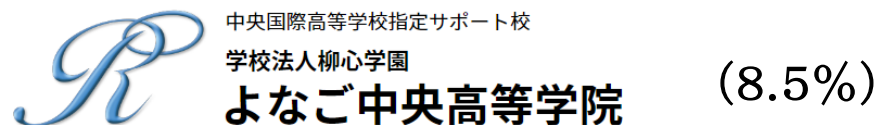
従業員数 71名

男女比 男性 63.4%、女性 36.6%

女性管理職比率 33.3%

1.当学園について

学校法人柳心学園は「人生を豊かにする学校」として 様々な人財育成事業を運営しています。



※()内は従業員割合、残り11.3%は間接部門

2.共働き・共育のための職場づくり

～取組内容①～

施設利用の場を提供

- 学童保育施設を開所
- 学童を職員が利用する場合に料金の30%を補助
- 企業主導型保育園と共同利用契約を締結



2.共働き・共育のための職場づくり

～取組内容②～

両立支援制度の整備



- 子の看護休暇、育児短時間制度の対象を小学校卒業までに拡大（法定以上）
- 小学校就学前までの子を持つ職員を対象とした所定外労働の制限の制度を整備（法定以上）
- 退職金の算定において、育児休業期間は勤務したものとして対応するよう改定
- 育児・介護のため日曜日の勤務が困難な職員に対して、日曜日勤務の免除制度の創設
- 休暇の時間単位取得制度の導入
- 在宅勤務制度の導入

2.共働き・共育のための職場づくり

～取組内容③～

職員の意見を取り入れ改善につなげる

- 働きやすい職場環境アンケート（E S 調査）の実施
- 上司と1on1を年4回実施



2.共働き・共育てのための職場づくり

～取組内容④～

男性の育児休業取得推進

- イクボス・ファミボス宣言を行い、管理職の育休取得を推進
- 全職員へ取組内容・取組状況の説明を随時行うことで、職員の理解促進
- トップ（理事長）自ら育休対象者へ声かけ
- 上司や総務担当者から該当者へ育休取得希望の確認、説明



3.男性の育休取得率を向上するためには

～取組内容～

- ①施設利用の場を提供
- ②両立支援制度の整備
- ③職員の意見を取り入れ改善につなげる
- ④男性の育児休業取得推進



④男性の育児休業取得推進の取組だけでは取得にはつながらない！
①～③の取組があつてこそ男性の育休取得率向上につながった！

4. 育児休業者の業務の分担

- 業種的に育休取得者の多くが教習指導員ということもあり、代わりに対応できる職員が複数名いるため他の業種と比べて協力体制をつくりやすい
- 業務が属人化しないようチームで業務遂行できる体制づくりを推進
- 同僚だけでなく、上司も積極的にサポート

ただし、課題もある！

- ✓ 業務分担による残された職員への負担増(しわ寄せ)
- ✓ 部署によっては、人数が少なく業務の分担が難しい
- ✓ 属人化している業務がまだ多くあり、引き継ぎに時間を要する



5.取り組みの効果

- 2012年 社内で初めて男性職員が3ヶ月半の育休取得
- 2017年 初めて男性管理職が育休を取得
その後、他の男性職員も取得しやすい雰囲気になった
- 2017年～ 男性の育休取得 1 0 0 %を維持



2012年以降、延べ23人の男性職員が育休を取得
現在では、男性も育休取得が自然な社内風土となった

6. 共働き・共育てに関する認定・登録等の紹介

- 2006年 鳥取県家庭教育推進協力企業協定を締結
- 2009年 鳥取県男女共同参画推進企業認定
- 2010年 とっとり子育て隊認定（第1号）
- 2013年 厚生労働省「イクメンサポーター」登録
- 2015年 鳥取県輝く女性パワーアップ企業登録
- 2015年 くるみん認定
- 2016年 子育てサポート企業認定
- 2016年 将来世代応援企業賞受賞
- 2017年 ヨジガの「イクボス・ファミボス」宣言
- 2025年 プラチナくるみん認定





ご清聴いただきありがとうございました。



学校法人 柳心学園