

【事例8】  
建設業

男女問わず育児休業を取得できる雰囲気作りを重視  
**岩水開発株式会社**

date 所在地：岡山市南区福吉町18-18  
従業員：147名(男性105名 女性42名)  
HP：https://www.gansui.co.jp/



●おかやま子育て応援宣言企業 アドバンス企業(2022)



育児・介護休業法  
改正による

**岩水開発株式会社** の柔軟な働き方を実現するための措置

育児・介護休業法の改正で、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを義務化  
労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能

- 始業時刻等の変更(時差出勤)
- 養育両立支援休暇の付与  
(子育て関連の特別休暇など年10日以上)
- テレワーク等(月10日以上)
- 短時間勤務制度
- 保育施設の設置運営等

“数値で見る”働きやすい職場環境

- 年次有給休暇取得率：**67.9%** ●男性の育児休業取得率：**100%**
- 平均育児休業取得日数：女性 **342.6日** 男性 **34.9日**
- 離職率：**9.4%**

取組を導入するきっかけ

男性の育休取得については、収入の低下や業務上の都合により、取得する社員がほとんどいなかったため、休みやすい環境を整えようと特別有給休暇制度を導入しました。また、以前から中途採用の社員紹介制度はありましたが、入社促進だけでなく、離職防止の施策として、新たにメンター制度も導入しました。



取組の実績

- 男性社員の育児休業取得率UP  
2021年(導入時) **20%** ▶ 2023年実績 **80%** ▶ 2024年実績 **100%**
- 離職率の減少(メンター制度2018年導入)  
2017年(導入前) **13.5%** → 2024年実績 **9%**

会社独自の取組制度一覧

- ・結婚祝金制度
- ・出産祝金制度(社員の配偶者も含む)
- ・資格取得費用の補助制度(一部)
- ・提携している企業型保育園の紹介制度
- ・会員制リゾート施設の利用制度

【働きやすい職場づくり取組事例】

事例1 独自の育児休暇や出産祝金、復職後の勤務形態を規定

子どもが生まれて8週間以内(出生日も含む)の育児休業開始日から、5日間の賃金について有給とする規定を2021年に制定。男性社員から会社に出産報告があった場合には、一人一人にこの制度の説明を行っています。また、2024年に出産祝金の付与対象も「社員または配偶者」に改定し、男女問わず祝金を贈呈するようになりました。そのほか、育休明けの社員に対しては、子どもが小学校に就学する前までの始業・終業時刻の繰上げや繰下げ、時短勤務に対応しており、現在3名の女性社員が職場復帰後に利用しています。

事例2 メンター制度・社員紹介制度を導入

社員の離職率低下を図るため、2018年に人事担当が面談を行うメンター制度を導入しました。対象となるのは新卒・途中で入社した新入社員。入社後1年間、30分程度の面談を月に1回の頻度で実施し、現場作業終了後などの所定労働時間外に行う場合には、必ず残業代も支給しています。さらに、よりよい人材の確保と就職後の定着を目的に、現社員から中途採用人材を紹介してもらう社員紹介制度も導入。紹介によって入社後、半年と1年が経った計2回のタイミングで、紹介した社員と新入社員の両方に、定着のお祝い品を贈呈しています。

取組の効果

【男性も育休が取りやすい風土の醸成】

育児休業開始日より5日間の特別有給休暇を導入した当初は「仕事が忙しくて休めない」という社員が大半でした。そのため、積極的に育休の仕組みを説明し「土日を含めれば休みが取りやすい」という提案も行った結果、徐々に男性の育休が認知され始めました。今では取得を希望する男性社員が増えてきています。

【離職率の低下】

自分からは悩みを相談しにくい新入社員の不安や疑問、気付きなどをなるべく共有できるようにメンター制度を設けた結果、離職率が低下。また、各事業部の様子が分かるようになり、社員のコミュニケーションや業務フロー改善に役立っています。出産・育児による女性の離職は、時短勤務の利用によって10年前から0%を維持しています。

