
カエル！ジャパン通信 Vol.224 令和6年3月5日

発行：内閣府 仕事と生活の調和推進室

<<<今号の目次>>>

1. 取組紹介 全ての社員が柔軟に気持ちよく働ける環境を目指して
株式会社大林組

2. 最新情報

《お知らせ》 1件

《地方公共団体等の動き》 10件

■□■ 1. 取組紹介 ■□■

全ての社員が柔軟に気持ちよく働ける環境を目指して

会社名 株式会社大林組

事業内容 建設業、ほか

本社所在地 東京都港区

社員数 9,134名（令和5年3月末現在）

認定・表彰歴 「えるぼし」認定3段階（3つ星）（令和4年10月）

第8回女性技術者育成功労賞（令和4年8月）

令和4年度「いきいき男女・にこにこ子育て応援企業」最優秀賞

誰にでも出産、育児、介護ほか、生活環境の変化により、働き方を見直さなければならない時があります。今回は、男性の育児休業取得推進や、仕事と育児の両立支援に力を入れている株式会社大林組グローバル経営戦略室ダイバーシティ&インクルージョン推進部にお話を伺いました。

◆周囲の理解を深め職場全体でサポート

大林組では、社員一人ひとりが働きがいを持って業務と向き合い、成長を促す環境や機会を整備・提供することによりウェルビーイングの実現を目指しています。ジェンダー、国籍、文化、世代および障がいの有無などにとらわれることなく、多様な人材が活躍できる職場づくりを推進しています。ワーク・ライフ・バランス分野では、育児・介護・治療などを行うことになっても、意欲のある社員がキャリアロスなく安心して働けるよう、各種制度の充実や環境の整備に取り組んでいます。

男性育休の推進については、「**2024 年度までに男性社員の育児休職・育児目的休暇取得率 100%の達成**」を目標に掲げ、**育児関連制度の利用を積極的に促しています**。2022 年 4 月には、配偶者出産休暇制度を拡充し、産前 6 週間の期間に最大 5 日、産後 8 週間の期間に最大 4 週間の休暇を有給で取得可能としました。研修にも力を入れており、管理職を対象としたダイバーシティマネジメント研修（イクボス研修）を実施しています。この研修では、社会の変化や法改正の内容、男性育休の重要性等について説明し、意識改革を進めています。

育休取得の対象者向けには、**専門講師による企業版両親学級（「イマドキ子育て世代のための仕事も！家庭も！実現」研修）**を年に 2 回実施し、父親の役割、パートナーシップの育み方、共働き子育てのチームビルディングなどについて学ぶ場を設けています。夫婦での参加（パートナーは当社社員でなくても可）を推奨していますが、業務時間中に開催しているため、一人で参加する社員も多く、パートナーと後日内容を振り返ることができるよう一定期間アーカイブ配信もしています。研修内ではグループワークもあり、参加した社員からは高い評価を受けており、男性の参加者は全体の 65%程度にものぼります。

育休復帰セミナーは、年 1 回開催しており、こちらも夫婦での参加を推奨しています。当セミナーの男性参加率は 55%程度で、こちらも同様に参加者から好評をいただいています。

また、育休取得対象者とその上司宛に個別にメールで育児関連制度の案内を送付しています。この他、社長やトップマネジメント層による「イクボス宣言」、全国の工事事務所を含む各事業所での啓発ポスターの掲示、全社員を対象にした e ラーニングの実施や、社内イントラネットを活用して「育児ハンドブック」等の情報を発信するなど、様々な取組を行っています。

これらの取組により、**男性育休の取得率は、2021 年度末は 67.0%であったところ、2022 年度末には 81.3%まで上昇してきています**。



出産・育児関連制度等について記載した「育児ハンドブック」を社内イントラネットで公開。全社員がアクセス可能。

◆社員の声

○工事事務所勤務 男性 2023年に配偶者出産休暇を23日間利用

第2子出産にあたり、配偶者出産休暇を2回に分けて取得しました。1回目は、出産翌日から6日間で、里帰り出産だったので、妻の実家に駆け付け、退院まで上の子の育児をしました。2回目は、妻が里帰りを終えて自宅に戻ったタイミングで17日間取得し、実家の助けなしで育児をするための“慣らし期間”としました。

妻が退院するまでの間、里帰りで実家の支援があるとはいえ、上の子（2歳）は母親がいないことでストレスを感じたと思います。自分が休暇を取得し子供と一緒に過ごすことで、そのケアができてよかったです。また、里帰りから戻った際の妻の負担も軽減できました。産後、育児で不規則な生活になるなか、どちらかが常に子どもに対応できる体制でいられたので、取得してよかったと夫婦ともに感じています。

◆子育て世代にあった方法を共に考える

当社は、社員一人ひとりが自らの能力を最大限発揮し、心身ともに健康で生き生きと働くことのできるワーク・ライフ・バランスの実現を目指しています。

特に男性育休の推進は、対象者からとても歓迎されていると感じています。現在の子育て世代は、夫婦で共に子育てしていきたいと考えている一方で、身近なロールモデルである親世代は過ごしてきた時代の社会環境や価値観が異なるため、自分たちのライフスタイルにあ

ったロールモデルや子育ての方法を知りたいと思っている方が多い印象を受けます。

今後は、男性育休の取得対象者全員が、上司や同僚に気兼ねすることなく、希望する期間の休みを取ることが当たり前となる企業風土を醸成することが目標です。意識改革は一朝一夕ではできないため、今後も継続して啓発に取り組んで参ります。

■□■ 2. 最新情報 ■□■

《お知らせ》

【厚生労働省】

働きがいのある職場づくりのためのリーフレットを作成しました

厚生労働省では、職場のエンゲージメント（従業員の仕事に対するやりがい（誇り）や熱意、所属組織への貢献意欲）向上に向けた取組支援のためのリーフレットを作成しました。働きがいに関係する概念として近年注目度が増しているエンゲージメントの概念や、企業がエンゲージメント向上に取り組む意義に加え、具体的な取組事例などを紹介しています。是非働きがいのある職場づくりのヒントとしてください。

【リーフレット詳細】

働き方・休み方改善ポータルサイト内「ワークエンゲージメント」ページ

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/work-engagement/>

《地方公共団体等の動き》

各事業の詳細はそれぞれの地方公共団体にお問い合わせください。

【岩手県】盛岡市

男女共同参画について学んでみませんか？～出前講座の御案内

盛岡市では男女共同参画について学ぶ「出前講座」を実施しています。男女共同参画に関することであれば、講座名や内容は御要望に合わせて実施が可能です。学校の授業や職場の研修、町内会やPTAの行事として、出前講座を活用してみませんか。

<https://www.city.morioka.iwate.jp/kurashi/shiminkatsudo/sankaku/1023138.html>

【福島県】

キラっ人さん（ロールモデル）を講師として派遣します！

県では、女性活躍推進や男性の家事・育児への参画等に関する意識の醸成を図ることを目的に、企業や団体等が実施する講演会等に各分野の専門的な知識や実践経験を有する方を講師として派遣します。

対象：

- ・県内市町村、企業・団体 6 回程度
- ・大学・専門学校等 6 回程度

料金：無料

申込方法：メール

<https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/16005c/kiratto-haken.html>

【東京都】

TOKYO「働き方改革、ライフ・ワーク・バランス」相談窓口

社会保険労務士などの相談員が、働き方改革を推進する上での様々な疑問やお悩みに回答します。電話・メール・オンライン（事前予約制）でお気軽にご相談可能です。

申込対象：東京都内の中小企業等の経営者や人事労務担当者

<https://tokyohatarakikata.metro.tokyo.lg.jp/consultation/>

【東京都】豊島区

気づこう！無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）チラシを作成しました！

「女性が制作したとは思えない！」「男性なのに繊細！」相手をすごい！とほめたい気持ちでつい言うてしまうことはありませんか。無意識の思い込みは、日常にあふれていて誰もがもっています。悪気がないのに、相手を傷つけたり、決めつけたりしないために、「無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）」に関するチラシを作成しました。是非無意識の思い込みに関する理解や弊害の解消のために御活用ください。

<https://www.city.toshima.lg.jp/050/2206231348.html>

【神奈川県】横浜市

パパが楽しむ子育て！絵本を楽しもう

～絵本の読み聞かせ&夫婦がベストパートナーでいるためのヒント～

育児などに活かせる「絵本の読み聞かせ」や「夫婦のパートナーシップ」についてお伝えします。

講師：池田浩久（パパライフサポート代表）

開催日時：2024年03月20日(水) 10:15 ～ 11:45

対象・定員 未就学児（主に1歳～3歳）と父親 20組

会場：アートフォーラムあざみ野セミナールーム1・2

参加費：無料

参加費等免除：保育料のみ免除あり※必要条件（お電話にて）

その他：持ち物 絵本（各自おおすすめの絵本 1～2冊）

受付形式：先着順

※先着順のため、お電話にて参加可否をご確認ください。

申込方法：電話（アートフォーラムあざみ野: 045-910-5700）

<https://www.women.city.yokohama.jp/a/event/33508/>

【静岡県】

令和6年度「ねっとわあく」編集員を募集します

静岡の男女共同参画やジェンダーについての情報誌をつくってみませんか？会議や取材を通して男女共同参画の知識や理解を深め、静岡の男女共同参画の今をあなたの記事で発信しましょう。

任期：令和6年4月頃～令和7年3月

募集人数：若干名 ※県内全域から募集

応募方法：メール ※応募用紙と課題作文の提出が必要

募集締切：令和6年3月31日（日）必着

https://www.azarea-navi.jp/cyototoe/r6_nw/

【福井県】

女性活躍推進コンシェルジュが無料訪問コンサルティングを実施します

企業における女性活躍の専門家である社会保険労務士等が企業・事業所を直接訪問し、働きやすい職場環境づくり、女性従業員に対するキャリア形成、上司に対する意識改革等に係る支援を実施し、女性管理職登用をはじめとした女性活躍の取組をサポートします。

募集期間：令和5年10月～令和6年3月

対象：県内に本社・支社がある企業・事業所

費用：無料

申込方法：申込フォーム又はメール

https://www.pref.fukui.lg.jp/doc/joseikatuyaku/ladygo/r5concierge_b.html

【大阪府】吹田市

男女共同参画講演会を開催します

「自分らしい多様な働き方、生き方をしましょう～無理をせずちょっとした工夫で心がラクになる～」

開催期間：令和6年2月15日（木）～令和6年3月31日（日）まで

※上記期間中、講演動画を配信します。

申込：不要

<https://www.city.suita.osaka.jp/kurashi/1018573/1018585/1022293/1030806.html>

【大阪府】岸和田市

#男女共同参画ってなんですか ～未来を変えるのは私たち自身です～

男は強くなきゃダメって誰が決めたの？なんで女だからって入試で減点されるの？生まれ

てきた性別によって、選択の幅が狭まるこの国で、あなたは自分らしく生きていくことができますか？

どうせ自分だけの思いじゃ何も変わらないと思うかもしれません。けれども、いつだって未来を変えるのは、わたしたち一人ひとりの思いです。やりたいことを諦めない社会にするために、一緒に考えてみませんか。

日時：令和6年3月10日（日） 14:00～16:00

場所：岸和田市立男女共同参画センター（岸和田市加守町4丁目6番18号）

対象：関心のある方はどなたでも

講師：GENCOURAGE（ジェンカレ）代表・#男女共同参画ってなんですか代表 櫻井彩乃氏

定員：100人（先着順）

参加費：無料

申込方法：WEB、電話、FAX、メール

<https://www.city.kishiwada.osaka.jp/soshiki/20/danjo.html>

【鳥取県】

ワーク・ライフ・バランス講師派遣事業

令和5年度ワーク・ライフ・バランス講師派遣事業の募集を行っています。この事業では、職場において男性の家庭生活への参画について考える機会を提供することを目的として、県内の企業・経済団体等が開催する社内研修へ講師を無料で派遣します。

対象となる研修会等、詳細は鳥取県の該当するページをご確認ください。

※会場への講師派遣のみならず、オンライン形式でのセミナーも対象となります。

申込方法：電話、FAX 又はメール

<https://www.pref.tottori.lg.jp/254644.htm>

【編集後記】

男女ともに働きやすい職場を実現するためには、制度の整備はもちろん、社内の意識改革が欠かせません。「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）※によると、男性の育児休業取得率向上の取組による効果として挙げられたものでは、割合の高いものから「職場風土の改善」（56.0%）、「従業員満足度・ワークエンゲージメントの向上」（45.9%）、「コミュニケーションの活性化」（22.6%）という調査結果が報告されました。この結果から、男性の育休取得率向上に向けた取組が、育休の取得を希望している当事者だけではなく、他の従業員のワークエンゲージメントや人材確保といった企業全体へも好影響を及ぼしている可能性があると考えられます。

育児・介護休業法では育児休業を取得しやすい職場の環境整備を企業に義務づけており、同

調査でその取組状況を育休取得率別に見ると、男性の育休等取得率の高い（80%以上）企業群では、取得率が低い（20%未満）企業群と比べて、「自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供」や「育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施」の取組割合が高い傾向が見られました。同調査結果から因果関係までは言えませんが、これらの取組が、男性育休等の取得率向上に寄与している可能性があると考えられます。

取組事例でもあったように、現子育て世代が次世代の良きロールモデルとなり、親世代とは異なる新しい働き方を実現できるよう、企業はもちろん社会全体で支援を継続することが重要だといえるでしょう。

※厚生労働省イクメンプロジェクト

「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001128241.pdf>

本メールは送信専用メールアドレスから配信されております。

このまま御返信いただいてもお答えできませんので御了承ください。

配信中止はこちらから

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/unsubscribe.php>

配信先変更は上記により配信中止の後、こちらから新しいアドレスで登録

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/subscribe.php>

バックナンバーはこちらから

<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/backnumber/index.html>

このメールマガジンへの御意見・御要望はこちらから

<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0086.html>

内閣府「仕事と生活の調和」推進サイトはこちらから

<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html>