

TOKYOパパ育業促進企業 男性育業を推進する企業の取り組み事例を公開

東京都では、男性社員が当たり前に育業（育児休業）をし、男女ともに育児と仕事の両立ができる職場環境の整備を進めるため、都内企業の経営者・管理職及び従業員等に向けて、普及啓発事業を実施しています。

その一環として、男性従業員の育業取得率を一定割合達成している企業へ「TOKYOパパ育業促進企業登録マーク」を付与し、ポータルサイト内で公表するとともに、経営者等のインタビュー動画等を発信し、男性育業の促進に関する普及啓発を行っています。この度、「TOKYOパパ育業促進企業」に登録された企業の好事例（記事・動画）を新たに公開しましたので、お知らせします。

取り組み事例について

・掲載企業

【記事・動画】

株式会社 FCE プロセス&テクノロジー (TOKYO パパ育業促進企業)

東急株式会社

【記事】

森永製菓株式会社

株式会社 SAKURUG



株式会社 FCE プロセス&テクノロジー



東急株式会社



森永製菓株式会社



株式会社 SAKURUG

・掲載ページ ポータルサイト: <https://www.katei-ryouritsu.metro.tokyo.lg.jp/danseikukyu/>

TOKYO パパ育業促進企業について

・対象事業者

- ・都内で事業を営む企業等 (大企業を含む)
- ・過去2年度の男性従業員の育児休業取得率の平均が 50%以上であること
- ・その他 (企業の取組報告、次年度目標値、取組計画等)

・登録マーク

過年度の男性育休取得率に応じて、ゴールド、シルバー、ブロンズのマークを付与

※ 登録制度の概要・申請については、ポータルサイトをご覧ください。

<https://www.katei-ryouritsu.metro.tokyo.lg.jp/danseikukyu/touroku/>



登録マーク
100% ゴールド

各企業の男性育業促進に向けた取り組みに関する所感について

・株式会社 FCE プロセス&テクノロジー (TOKYO パパ育業促進企業(ブロンズ)登録企業)

パパ育業制度を利用したい社員と、それを実現してあげたいチームメンバーが、同じ目標に向かってどう実現していくかを考えることは、仕事のプロセスであり、実現する力はまさに経営力だと思います。さらに、繰り返し継続的に実現していける組織をつくることは、会社・組織にとって経営力の向上につながる効果があると考えます。

実際にパパ育業を取得した社員への影響は大きく、精神的に健やかに家庭も円満な状態で働いて仕事に集中できるようになったり、タイムマネジメントを意識するようになったりと、この施策には大きなメリットがあると考えます。

・東急株式会社

10年ほど前から、女性活躍推進を主としたダイバーシティ推進しています。その中でも、男性の育業参加の促進が女性活躍推進につながると考え、パパ育業を導入しました。パパ育業は家庭も事業も育むものであると考えています。パパ育業を取得していただくことで、生活者目線を勉強することができ、育業を経験することで、より仕事を頑張ろうと思って復職してくれる方が多い為、会社への還元も大きいと感じます。

実際に育休を取得した社員には、育休期間に家を購入できたり、幼稚園を探したりと今後の生活につながる土台づくりをすることができ、復職後も安心して働くことができたという感想もあるほど、今後働き続ける上では必要不可欠な制度であると考えます。

・森永製菓株式会社

男性育業を認知・理解してもらう施策では、社内報『森永ライフ』内にて、制度の紹介や取得者の声などを掲載し全従業員に配布しています。メールや書面だけの通達では、読み飛ばされることが多いが、写真や図をあしらった冊子にすることで社内からの反響が大きく、さらに男性育業の浸透のために最も欠かせないのが、「人から人に伝わる温度感」でもあります。出産を控える従業員に対して、上司や先輩から声がけをしたり、自分の体験談を後輩たちに伝えたりすることで、育業を取得しやすい文化を醸成することができています。

男性の育業取得という機会・制度を独立して捉えるのではなく、個人のキャリア自律の一助に、ひいては経営戦略の実現にもつなげていければと思います。そして、男性育業に限らず、あらゆる面で従業員にとっての選択肢が多い組織形成を目指していきたいと考えます。

・株式会社 SAKURUG

社内初の男性育業を取得したのは、経営層である取締役でした。実際、育業取得時は、自身の業務をすべて書き出し、単に引き継ぐのではなく、一人ひとりのキャリア志向や興味のある分野をもとに打診しながら、仕事の譲渡をおこないました。マネジメントを重視した引き継ぎの結果、キャリアアップを重視する社風とも噛み合い、歓迎ムードで育業に入れたことが、会社の中でも、育休制度の利用の不安を取り除けた起点でもあり、それ以降、社員が取得しやすい空気感を醸成することに繋がったと感じています。

男性育業を活用することで、本人や家族が安心して育業でき、メンバーが家族を大切にしながら長く活躍できる環境をより推進することができます。男性育業を当たり前取得できる環境は、少子化や女性活躍推進など、様々な課題解決にも繋がりますと考えます。