



必要なときに

休業しやすい

職場づくり

GUIDE BOOK



青森県
こども家庭部県民活躍推進課
男女共同参画グループ

CONTENTS



03 | 企業等の育児休業者対応事例

育児休業の取得が定着している職場

- 04 | 事例1 株式会社大坂組
- 06 | 事例2 学校法人光星学院

これから社員が育児休業をとることに備える職場

- 08 | 事例3 株式会社光建自動車整備
- 10 | 事例4 株式会社黒石日産自動車商会

先進事例紹介：休業しやすい職場づくりに積極的に取り組む職場

- 12 | 事例5 株式会社パルソフトウェアサービス

14 | 育児休業等の支援制度

16 | 関係制度の問い合わせ先

17 | 県内のアウトソーシング業者案内



企業等の育児休業者対応事例

社員から「育児休業をとりたい」と言われた時、経営者の方や職場の方は「代替要員が確保できない」「仕事の引き継ぎはどうすれば?」「休業中の社員とのコミュニケーションはどうすれば良い?」等、わからないこと・不安なことが多いのではないのでしょうか?

特に、男性の育児休業は少ないのが現状です。

そんな不安を解消する参考として、「育児休業の取得が定着している職場」、そして「これから社員が育児休業をとることに備える職場」の対応事例を、支援を行ったアドバイザー(株式会社ピープルセントル(東京))による考察とともに紹介します。

また、県外企業の先進的な取組も併せて紹介します。

育児休業の取得が定着している職場

事例1 ▶ P04

パパでもママでも、建設業の現場担当でも、育児休業をとれる職場づくり!

株式会社大坂組：青森市

事例2 ▶ P06

休業しやすく復職もしやすい職場づくり!

学校法人光星学院：八戸市



これから社員が育児休業をとることに備える職場

事例3 ▶ P08

休業しやすい職場づくりのための人材採用強化!

株式会社光建自動車整備：弘前市

アドバイザー
からの
サポートあり

事例4 ▶ P10

休業しやすい職場づくりにつながる就業規則の改定!

株式会社黒石日産自動車商会：黒石市

先進事例紹介：休業しやすい職場づくりに積極的に取り組む職場

事例5 ▶ P12

仕事と家庭の両立支援を通じて実践する休業しやすい職場づくり!

株式会社パルソフトウェアサービス：愛媛県松山市

事例1

育児休業の
取得が
定着している
職場

建設業の現場担当でも、パパでもママでも、 育児休業をとれる職場づくり!

株式会社大坂組

株式会社 大坂組

創業 昭和16年4月10日 資本金 3,200万円 代表 代表取締役社長 大坂憲一
所在地 〒030-0933 青森県青森市大字諏訪沢字岩田51番地1 電話 017-726-2461
従業員数 97名(内役員数11名) 主な事業 土木・舗装・建築一式工事業等

現状

育児休業は分業のしやすい事務系の職場では比較的とりやすい傾向にあるものの、建設業や製造業等の現場職を抱える業種では取得が難しいことがあります。その中で、大坂組では現場監督の社員が1年以上、男性社員でも1~3ヶ月の育児休業をとることができています。今回のアドバイスでは男性社員を含む実際に育児休業をとった社員から、育児休業取得時の状況や工夫したこと、周囲のサポート等についてお話を聞き、育児休業をとりやすい職場づくりのポイントについてアドバイスをしました。

取組の紹介

大坂組では育児休業をとった社員同士の座談会を開催し、育児休業をもっとりやすくするにはどうすれば良いかの意見交換をしました。育児休業を取得した社員が実践したことや感じたことのお話から「育児休業をしやすい職場づくり」のポイントを紹介しました。

座談会の様子



Q1. いざ育児休業をとるとき、

まずどのような対応をされましたか？

上司に状況を説明し相談をしました。上司の方がすぐに対応してくれて、他部署にもかけ合っただけで危険の少ない本社内の仕事へ異動させてくれました。私自身はすぐに仕事の引き継ぎができるよう準備をしました。

Q2. 自分の仕事の引き継ぎはどのようにしましたか？

土木管理の仕事は、現場ごとにフォルダで資料を管理しているのでどこにどの資料があるかわかるようになっています。現場も2人体制の職場だったのでスムーズに引き継ぎができました。私は除雪の繁忙期に育児休業をとりましたが、職場の皆さんがなんとかカバーしてくれた感じで感謝しています。

Q3. 復職時に苦労したことや工夫したことはありましたか？

休業中でも、社内行事に参加する機会等にお互いの状況を伝えられたことでスムーズな職場復帰ができました。書類のやり取りの際や、復帰1ヶ月前等にも会社に行き、直接状況を確認するようにしました。休業中でも「会社に行きたい・行くのが嫌ではない」と感じさせてくれたことに感謝しています。

Q4. 復職にあたって会社はどのような配慮をしてくれましたか？

復職時も育児休業前と同じように働きやすく強みを発揮できる補助業務(土木現場の残務対応や安全関連の書類作成確認の仕事)を用意してくれました。

解説

- 休業をとりたいときに、会社や上司へ相談しやすい職場風土・人間関係をつくる
 - ▶ 雰囲気や関係性だけでなく、仕組みとしての「話のできる機会づくり」等
- 制度が存在していること・制度を活用している人がいることを周知する
 - ▶ 社内報や社内掲示板の活用、会議や座談会等も有効
- 仕事を引き継ぎし合えるよう資料や仕事の進め方を整理したり、分業を進める
 - ▶ 繁忙期に業務を分担し合ったり、逆に仕事が落ち着いている時に資料を作成

育児休業しやすい職場づくりのポイント

POINT 1

仕事と同じく 育児休業でも

「早い報連相」が大切

「相談しやすい職場風土や人間関係づくり」が育児休業をとりやすくするために重要です。

POINT 2

できるだけ働きやすい 仕事や環境の配慮を検討

女性の場合、産後の体調面と本人の意向を踏まえ一時的にでも危険や負担の少ない仕事への異動について配慮できると良いです。

POINT 3

資料化・文書化と 保存場所や内容の共有

普段から資料の整理整頓や共有ができていて、生産性も上がり休業がよりとりやすくなります。

POINT 4

一つの仕事を複数名で 担当しスキルを拡張

誰かが休業をとっても別の人が代行できるよう1つの仕事を複数名で対応できるのが理想です。

POINT 5

休業中も 適度な接点を維持

休業中も適度に連絡をとり、休業者を不安にさせないことも大切です。強制はできませんが会社遊びにきてもらうことも効果的でしょう。

POINT 6

休業期間を活用し 自主的にスキルアップ

休業中は出産や育児に専念してもらうことが原則ですが、自主学習機会の支援等により、スキルアップやキャリアの不安解消にもつながります。

担当者より

「休業しやすい職場づくり」にそこまで強く意識を持っていた訳ではありませんでしたが、社員の声を聞き改めて会社の良さ・強みを感じました。当社は担当現場の変更やそれに伴う不定期な人事異動が多いため、担当部署が機動的に対応できるようそれぞれの業務分担について一定の裁量を持たせています。その点が「休業しやすい職場づくり」につながっているのではないかと感じました。チームで業務の効率化を行うことで代替要員の補填もほぼせずに育児休業に対応できています。フレンドリーな職場風土も効果的なのだと思います。



高宮 係長

取組の成果とさらに期待できる点

改めて重要だと感じたことは「会社全体での育児休業への理解促進」です。制度の充実も大切ですが、社員みんなが制度を理解するための説明会や、取得した際の体験談を共有するといったことも重要です。育児休業をとることの良さが伝わるとともに、「私もとれるんだ!」と思える安心感・現実感の醸成を今後も進めていくことで、さらに育児休業がとりやすくなるはずだと期待しています。

休業しやすい職場づくりと 復職しやすい職場づくり!

学校法人光星学院

学校法人光星学院
KOSEI GARUIN EDUCATIONAL CORPORATION

創設 昭和31年4月18日 代表 理事長 法官新一

所在地 〒031-8544 青森県八戸市美保野13-98 電話 0178-30-1411

従業員数 301人 ※2026年1月現在 主な事業 大学・短期大学部、高等学校、幼稚園経営

現状

学校法人光星学院は、八戸学院大学、八戸学院大学短期大学部、八戸学院光星高等学校、八戸学院野辺地西高等学校のほか、3つの幼稚園を運営しています。教育分野という業種の特性もあり、次世代の人材育成への関心が高く育児休業の実績も多くあります。出産は大変喜ばしいことであり、組織としては快く育児休業を取得してもらいたいと思うものです。一方、取得する本人は、自分の仕事や職場全体のことを考え、不安に感じていることもあるのではないのでしょうか。学校法人光星学院では、育児休業に対する考え方が組織全体に浸透し、また、バランスのよいコミュニケーションがあることによって、法人全体として育児休業を前向きに捉えています。

取組の紹介

育児休業中の職員がいる職場の声（育児休業する人ではなく職場の上司や同僚等の対応について）の聞き取りから、「職員が育児休業しやすく、職場も快く育児休業を勧められる環境づくり」のポイントを紹介します。



浜さん 石橋さん 中田さん

座談会の様子

Q1. 育児休業等の利用状況を教えてください

これまで多くの方が育児休業をしており、制度の上限期間までお休みをしています。規程や制度を整備するとともに職員に周知しており、「出産した場合は休業でき、復職してまた働く」ということに共通理解があると感じます。

Q2. 育児休業するまでの流れは具体的にどのような感じですか？

出産を控えた女性が育児休業取得を希望する場合、①安定期に入る前に部署の責任者へ相談、②安定期に入ってから職場メンバーへ報告、③休業開始日やその後の予定を確認し、職場の業務分担の見直し、代替要員の検討・計画、という流れが一般的です。

Q3. 育児休業者からの業務の引き継ぎはどのようにしていますか？

必ず引継書を作成してもらっています。育児休業者本人が作成して引き継ぐ相手が確認し、不明な点を解消していくようにしています。

Q4. 復職に向けての対応についても教えてください

基本的に休業前と同じ部署に復職しますが、新しい仕事にチャレンジしてもらうケースもあります。復職後の仕事については事前に本人へ説明をしています。

Q5. 代替要員の補充等の対応状況を教えてください

まずは部署間で情報交換や紹介を行い、連携して調整をしています。必要な場合は有期雇用人材やパートタイマーの募集をすることがあります。費用がかかっても必要な人員の補充をしています。

解説

- 円滑に対応できるよう育児休業の申し出に対する対応手順を明確にしておく
- 引継書の作成をルール化しておく（できればフォーマット化）
- 組織としての復職後の期待も事前に伝え、本人の意向も十分確認しておくことスムーズに

育児休業しやすい職場づくりのポイント

POINT 1

育児休業を組織文化に

休業しても大丈夫!という組織内での共通認識は、休業しやすい職場づくりの重要なポイントです。

POINT 2

引継の精度アップ

引継書をフォーマット化することで、引継の質が上がり作成に要する労力が軽減できます。

POINT 3

社内・社外の制度を周知

自社(組織)等の規程や国の制度の紹介・周知を行うことで、育児休業への不安が解消できます。

POINT 4

休業でエンゲージメント向上

出産により退職してしまうのではなく、組織のフォローのもと復職してもらうことで「もっとがんばろう!」というモチベーションアップに。

担当者より

私たちにとっては次世代を担う皆さんの子どもたちが活躍してくれることが大きな願いです。その取組の一つとしても職員の出産や育児に理解・協力をしていきたいという思いは強く持っています。実際、職員の育児休業に対する理解や協力は強く、「育児休業することは当たり前」になってきていることは誇らしいことです。今回のアドバイスを受け、さらに休業しやすい職場づくりに向けて法人の規程や国の制度の周知を進めていきたいです。



一戸事務局長

取組の成果とさらに期待できる点

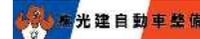
育児休業取得者のいる職場の方と育児休業等の規程・制度を管理する人事部門の方から、現在の対応状況と今後さらに育児休業をとりやすくするための方策について意見をうかがいました。育児休業の取得が自然に受け入れられる組織文化や、その土台にある考え方を学ぶことで、休業しやすい職場づくりの秘訣がみえてきました。特に感じたことは、経営・人事・職場が連携をとり、休業者とも程よい距離感で接することの重要性です。休業者に必要以上に遠慮したり気を遣いすぎず、情報提供をしたり期待を伝える関わり方が有効であることを感じました。

事例3

これから社員が
育児休業を
とることに備える
職場

休業しやすい職場づくりのための 人材採用強化！

株式会社光建自動車整備



創業 平成9年3月14日 資本金 4,000万円 代表 代表取締役 下山悟
所在地 〒036-8083 青森県弘前市新里東里見136-1 電話 0120-26-1923
従業員数 27名 ※2025年12月現在 主な事業 車検・板金塗装・修理・自動車販売等

現状

事業者の**代替要員の確保**は、元々少数精鋭で業務をやりくりしていることの多い中小企業では大きな課題です。
株式会社光建自動車整備にもこうした問題意識があり、育児休業しやすい職場づくりを目指す上で、誰かが休業しても対応できるよう、**人材採用力の強化**が課題でした。
これまでもハローワークでの募集を軸に人材の採用に取り組んでいましたが、過去の採用パターンや成功ケースを振り返り、社員や知人から人材を紹介してもらう、いわゆる「**リファラル採用**」の**強化・仕組み化**を検討しました。

取組の紹介

社員の育児休業を考える上で懸念される「育児休業する社員の代替要員をどうするか」という問題に対し、人材採用力の強化について、実効性のある対応を検討しました。

アドバイザーからのサポート(支援)

【支援①】人材の紹介をお願いする ポスターの作成

社員だけでなく、**お客様や協力会社の方からも紹介**をしていただけるよう、目にとまるポスターを作成し、職場の中や商談スペースに掲示しました。



【支援②】「リファラル」採用の社内制度化検討

社員からの人材紹介に関して、取り扱いの基準を会社として定めるため、成立条件や報奨金支給条件の規定化を検討しました。

リファラル採用 とは？

自社の従業員が**友人や知人などの信頼できる人材を紹介(リファラル)して採用**につなげる手法です。企業文化を理解している社員からの紹介なので、マッチング率や定着率が高く、採用コストも抑えられることから、採用難の日本でも注目を集めています。

※リファラル(referral)=紹介・推薦

【支援③】求人票の見直し

求職者に興味を持ってもらえるよう求人票を見直しました。
会社の雰囲気やイメージしやすい情報を足したり、充実した資格制度を強調したりと、**会社の魅力が伝わるように工夫**しました。

解説

- 安心して休業してもらうために、**休業者が出る前から代替要員を確保できるような人材採用力を強化**する
- 優秀な人材を採用し定着してもらえるよう、これまでの**採用実績を振り返り会社にあった採用手法を磨く**
- 採用力を高めるために**必要なツール(案内資料や制度等のルール)を作成し、採用活動を継続**していく

育児休業しやすい職場づくりのポイント

POINT 1

採用力は普段から強化

人材採用の**成功パターン**の分析や**地道な広報活動**は普段から怠らないようにします。

POINT 2

人材を募集していることを 知ってもらう

掲示物等で、**まずは「認知してもらう」**ことが大切です。

POINT 3

「リファラル」採用と制度化

社内ルールを明確にして、社員がいつでも確認できるようにすることが「リファラル」採用の促進につながります。

POINT 4

求人票は強み・メリットをアピール

他社比較での強みは元より、特に「**求職者にとってのメリット**」を示すことが良い求人票のポイントです。

担当者より

現時点で育児休業を希望している社員はいませんが、今後は介護休業の希望者も出てくると考えています。慌てて採用に取り組んでもうまくいかないのが、今回の人材採用の見直しは良い機会でした。「リファラル」採用を通じて社員やお客様との交流を深め、会社全体の一体感を高めていきたいと考えています。社員のライフステージに応じて、退職後も短時間勤務などで活躍できる制度を目指します。急な欠員時にも助け合える柔軟なネットワークを築きたいです。



工藤 取締役

取組の成果とさらに期待できる点

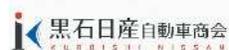
休業しやすい職場づくりを進めるため、代替要員確保に向けた人材採用施策の整備に取り組みました。全国的に採用難となっている自動車整備士はもちろん、営業や事務についても、求人ニーズがあるものなかなかうまく採用に至った場合でも、その後の定着に課題があるということでした。このような中で過去にあった**成功例を聞き取りしたところ、納得のいく採用ケースが自社の社員や知人からの紹介によるものだった**ということがわかり、「リファラル」採用の推進を検討しました。現在、育児休業等の予定者はいない状況ですが代替要員を確保できる体制の整備や常時人手不足にならないよう、安定した人員配置を常に心がけることも休業しやすい職場づくりには必要です。

事例4

これから社員が
育児休業を
とることに備える
職場

休業しやすい職場づくりに つながる就業規則の改定！

株式会社黒石日産自動車商会



創業 昭和三十七年5月 資本金 1,500万円 代表 代表取締役 中村 成広
所在地 〒036-0541 青森県黒石市北美町2-22 電話 0172-53-5355
従業員数 28名 ※2025年12月現在 主な事業 新車・中古車販売、カーリース、車検・点検、

現状

株式会社黒石日産自動車商会では、以前から社員の働きやすさの向上と採用競争力の強化を目的に、会社の**休日日数を増やす就業規則の改定**に取り組んでいました。しかし、社員一人ひとりの休日日数が増えると、**少ない人数で職場運営をする日が増える**ことになり、その影響やリスク、対策を考えていく必要がありました。

取組の紹介

休日日数を増やす就業規則の改定作業を通じて、社員が育児休業等を取得する場合は職場対応をシミュレーションしました。さらに社内で意見を出し合うことで、より充実した制度づくりを進めました。

アドバイザーからのサポート(支援)

【支援①】会社の休日日数を増やす就業規則の改定

元々88日あった会社の休日を105日に増やすべく、就業規則(制度)の改定を行い、2026年度より実施することにしました。具体的な運用にあたっては、繁忙の度合いや連続する休日の回数等について、**社員間の公平性に配慮することもポイント**であることを確認しました。

会社公休日	社員公休日
事業所毎に定める一斉休日 ●年間勤務カレンダーにより設定	社員ごとに定める個別休日 ●1年の休日数を前年度末までに通知 ●部門長が半期ごとに各社員の休日を設定・通知

会社の休日の種類 (株式会社黒石日産自動車商会)

【支援②】休暇をとりやすい職場づくりの検討

休日が増えることで通常定員より少ない人数での業務対応が増加します。**1つの仕事を複数の社員で対応することの検討や「業務改善4原則(ECRS)」を参考に、不要な業務の見直し等**を行いました。

※P13参照

【支援③】「アルムナイ」(退職者)の活用推進

繁忙期や急な人員不足の際、定年退職者の応援を活用していた実態があったため、これを制度化することを目指しました。

アルムナイとは？

本来「卒業生」「同窓生」を意味する言葉ですが、昨今、人事管理の分野において、既に退職した社員との関係性を退職後も維持することで、再雇用や再就職につながる「アルムナイ登録制度」や「アルムナイ採用(再雇用や人材の紹介等)」が目立っています。自社の文化や業務を理解し即戦力となる退職者を、必要な時の人材確保や柔軟な人員調整に活用するケースが増えています。

※アルムナイ(Alumni)：英語の「alumnus(卒業生)」の複数形が語源

解説

- 休日を増やすことで育児休業への対応力が高まり、柔軟な職場へ
- 即戦力となる「アルムナイ」(退職者)の活用

育児休業しやすい職場づくりのポイント

POINT 1

休日日数増は休業しやすい 職場づくりへの一歩

「誰かが休む時の職場体制のあり方」を考えるという点で休業しやすい職場づくりにも有効な取組です。

POINT 2

「アルムナイ」で 退職者につながる仕組み

休業者とのつながりを保てるよう**社員の退職時に「アルムナイ」の案内や連絡先の確認**をしましょう。

担当者より

以前から社員の働きやすさの改善や人材採用の強化を目的に会社の休日を増やすことを検討してきました。就業規則の改定では、社長からの趣旨説明もあり社員の理解も得られホッとしました。実際に運用してみないとわからないことや新たな課題もあると思いますが、職場の協力を得て進めていきたいです。今後は育児休業だけでなく介護休業の相談も想定されるので、今回の制度改定を通じて業務効率化をさらに進めていきます。退職者の活用もより積極的に進められるよう、仕組みづくりや有効活用を図っていきます。



小田 桐 部長

取組の成果とさらに期待できる点

会社の休日を増やす取組から、それに伴う分業体制の検討等、「**お休みしやすい職場づくり**」を総合的に考えることができました。同社では、1年単位の變形労働時間制を採用していたため従来から業務を分担して行う体制があり、今後、会社の休日が増えても順調な対応が見込まれます。今後は、社員間の公平な休日調整に向けたマネジメントが重要なポイントになります。「働きやすさの向上」を掲げる経営トップの声かけや良好な社内協力体制が課題解決の強力な推進力となります。



事例5

県外企業事例：
休業しやすい職場
づくりに積極的に
取り組む職場

仕事と家庭の両立支援を通じて
実践する休業しやすい職場づくり!

株式会社パルソフトウェアサービス



創業 平成2年4月 資本金 2,800万円 代表 代表取締役社長 大西雅人
所在地 〒790-0951 愛媛県松山市天山3丁目10-31 第二くつなビル 電話 089-932-7520
従業員数 20名 ※2024年4月現在 (パートナー含む) 主な事業 業務アプリケーション開発 / ハード・ソフトウェア開発 / ネットワーク・サーバ構築

現状

株式会社パルソフトウェアサービスは愛媛県に本社を置く1990年創業の業務アプリケーション開発会社です。育児・介護休業の取得や女性活躍推進に積極的に取り組み2015年には「えひめ仕事と家庭の両立応援ゴールド企業※」第一号に認定されています。現在も、勤務時間や場所に捉われない柔軟な働き方や生産性の向上・キャリア形成の両立に積極的に挑戦しています。

取組の紹介

2009年の「えひめ子育て応援企業※」認定を機に、仕事と家庭を両立できる環境整備を本格化させ、休業しやすい職場づくりに取り組んでいます。

※「えひめ子育て応援企業」「えひめ仕事と家庭の両立応援ゴールド企業」の認証制度は、現在「えひめボス宣言事業所」に変わっています。

取組を推進した方へのインタビュー

Q1. 育児休業等の取得推進や仕事と家庭の両立支援に取り組まれた経緯を教えてください。

当社の両立支援は社員のニーズに合わせた柔軟な対応として始まりました。全社的な意識改革のもと、①男女ともに働きやすい環境をつくり、優秀な人材を育て、失わない ②ワークライフバランスを自然と意識できる企業文化を形成する ③社員が「ずっと働きたい」と思える職場が、結果として企業の成長を促すという3つのテーマを掲げ、制度設計と実績づくりを本格化させました。

Q2. 特にどのようなことに取り組みましたか？

以下の取組を強化しました。

① バックオフィス(管理部門)業務の標準化と
属人化解消

育児休業者の代替要員を受け入れるため、縦割りで属人的だった仕事の棚卸し・再配分

② 作業時間計測による業務効率化

「なんとなく忙しい」状態を解消するため、無料ツールを使った作業時間の計測と分析を継続

Table with 2 columns: 取組 (Initiative) and 成果 (Results). It details the implementation of standardization and elimination of person-dependence in back-office work, and the use of time measurement tools to improve efficiency.

Q3. 取組の中で難しかったことを教えてください。

主に会社としての「前例のなさ」と「全社的な意識の浸透」が課題となりました。そこで、他社との勉強会やワークショップで得た知見を積極的に吸収したところ、社外の仲間と接点ができ、活動のモチベーションになりました。取組を社外へも発表したことで、経営陣を含めた全社員の意識改革にもつながりました。育児休業の推奨は当初、休業予定のない社員にとって「自分事」になりにくいものでしたが、将来誰もが関係する介護とセットで考えてもらうことで自分事としての認識が広がりました。残業削減やテレワークなど、働き方改革を入口に取り組んだことも、全社的な意識改革に効果があったと思います。

Q4. 育児休業者が増えて、職場に変化はありましたか？

営業部門では、お客様が社員の復帰を楽しみにしてくれたり社員の体調やこどもの様子を気遣ってくれたり、うれしい変化がありました。こどもの話題を通して、お客様との信頼関係がより深まった印象です。バックオフィス部門では、業務の再配分と標準化により、社員同士が業務内容を理解し合い、普段から誰もが休みやすい環境が整いました。

具体的な取組紹介

取組1

経営ビジョンの浸透

働き方改革とキャリア開発をテーマに「働き方改革キックオフ勉強会」を実施。自社の経営ビジョンに示してきた「会社目標と人生目標の共存」や「最適な職場環境の提供」について、経営者が考えを直接伝え、これまで個人に委ねていたキャリア開発を会社が積極的に支援していくことを宣言。

取組2

コミュニケーションの活性化

担当業務や専門性の違いにより、社員間の交流が少なかったため、業務改善の事例発表会を年4回開催。お互いの仕事を知り関心を持ち合うきっかけに。さらに、社長自ら社員との定期的な1on1ミーティング(月1回・30分程度)の面談を実施し、経営方針や今後の展望を伝え、信頼関係を強化。

取組3

ウィル活(キャリア開発支援)

社員の「仕事と生活についての気になること」を、やりたいこと(Will)・できること(Can)・やるべきこと(Must)に分類した結果、「もっと勉強してスキルアップしたい」という本音が明らかに。その思いに応え、勤務時間の30分を学習に充てる「ウィル活」制度を導入。

取組4

業務改善と属人化の緩和・解消

仕事の進め方を個人に委ねていたこともあり、自己流の非効率な働き方や、必要な時に他のメンバーがサポートできない「仕事の属人化」が発生。「ウィル活」をきっかけに、会社全体で一人30分の時間削減を目標に、業務改善4原則(ECRS)※を参考にした業務改善を実施。

※業務改善の4原則「ECRS」

Table with 4 columns: E (Eliminate) 排除, C (Combine) 結合, R (Rearrange) 再配置, S (Simplify) 単純化. Each column includes a brief description of the principle.

先進企業からのアドバイス

「私たちはプロとして会社目標と人生目標の共存を心がけます」これが当社の基本理念です。会社目標の達成を社員の人生目標を実現する基盤と位置づけ、育児休業を特別視せず、社員がプロ意識を持って人生の充実を図れるよう、両立支援を推進しています。社員の休暇や休業を会社が尊重することは、社員との信頼関係を築き、組織を強くする最高のチャンスです。実際、お休みした社員は必ず「恩返ししたい」「力になりたい」という強い気持ちを持って戻ってきてくれました。「休みやすい職場だから休める」のではなく、「休める人が増えれば、休みやすい職場になる」という発想が成功の秘訣です。ぜひ勇気をもって、その一歩を踏み出してください!



東瀬 取締役

育児休業等の支援制度

法改正により、男女とも仕事と育児を両立できるよう「産後パパ育休」の創設や育児休業の分割取得等、さまざまな支援制度があります。

【概要】

産後パパ育休(出生時育児休業)の創設、育児休業の分割取得(令和4年10月1日施行)

	産後パパ育休(育休とは別に取得可能)	育児休業制度
対象期間取得可能日数	子の出生時8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳(最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で 休業中に就業することが可能	原則就業不可
1歳以降の延長	—	育休開始日を柔軟化
1歳以降の再取得	—	特別な事情がある場合に限り再取得可能

有期雇用労働者の育児休業取得要件の緩和(令和4年4月1日施行)

- 「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上」と
 - 「子が1歳6か月までの間に契約満了が明らかでないこと」
- の両方の要件が必要でしたが、②が撤廃されました。

個別周知・意向の確認の義務化(令和4年4月1日施行)

労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産を申し出た場合に、会社が申出を行った労働者に対して個別に育児休業制度の周知と休業の意向確認を行うことが義務付けられました。

雇用環境整備の義務化(令和4年4月1日施行)

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備のため、次のいずれかの措置を講じることが義務付けられました。

- 研修実施
- 相談窓口設置
- 自社の社員の育児休業取得事例収集・提供
- 自社の社員へ育児休業制度及び育児休業取得促進に関する方針を周知



育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等(令和7年4月1日施行*)

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認などが義務付けられました。

- 子の看護休暇の拡充等
- 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大
- 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加
- 育児のためのテレワーク導入
- 育児休業取得状況の公表義務の適用拡大
- 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
- 介護離職防止のための雇用環境整備
- 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等
- 介護のためのテレワーク導入
- 柔軟な働き方を実現するための措置等
- 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

※⑩⑪は令和7年10月1日施行

育児休業等給付

子の年齢や養育の状況に応じ、育児休業等給付を受けることができます。これにより、休業前の手取り10割相当額がもらえる制度となっています。

給付金名	支給条件	支給額
育児休業給付金	1歳未満の子どもを育てるために育児休業を取得	休業前の給与の67%
出生時育児休業給付金	子どもの出生後8週間以内に育児休業を取得	
出生後休業支援給付金	両親とも育児休業を取得	上記に13%上乗せ
育児時短就業給付金	2歳未満の子どもを育てるために時短勤務を実施	時短勤務中の給与の10%

詳しくは

関係制度の問い合わせ先

厚生労働省の育児休業制度等の問い合わせ先です。
制度の仕組みもわかりやすく説明されていますのでぜひご活用ください。

育児休業制度特設サイト

育児休業制度や関連制度全般についてわかりやすくまとめられています。

詳しくは



両立支援のひろば

仕事と家庭の両立について企業や働く人をサポートする情報サイトです。
各企業の両立のための取組や情報を見ることができます。

詳しくは



産後パパ育休

パパは通常の育児休業とは別に、子が生まれた8週間以内に、最大4週間分割して育児休業をとることができる制度です。

詳しくは



くるみん認定

一定の基準を満たした企業は、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができます。
助成金の優遇等もあり、認定企業は年々増えています。

詳しくは



両立支援等助成金

仕事と育児・介護等の両立支援に取り組む事業主を支援する制度です。
中小企業等が活用できる様々なコースがありますので、優秀な人材を確保・定着させるためにもぜひご活用ください。

詳しくは



県内のアウトソーシング業者案内

社員が育児休業等をとる場合の対応方法として、業務のアウトソーシング(外部委託等)があります。
目的や仕事の種類、休業の期間によって、委託先を選択しうまく使い分けることがポイントです。
単に業務を代替してもらっただけでなく、業務改善の新たな知見が得られます。
県内のアウトソーシング業者を参考に、経営改善や生産性の向上を目指してみませんか？

データ活用で仕事を 自動化・デジタル化したい！

一般社団法人データワークサポート



住所 〒031-0041 青森県八戸市大字廿三日町39
東奥朝日ワークステーション3F
問い合わせ先 本部 電話 0178-80-7156
HP <https://www.datawork-support.jp>
業務内容 総務・庶務(データ入力・帳票等データ化等)
マーケティング(Webページ作成、DM作成発送等)
アノテーション(AI学習用データの作成等)
コンテンツ作成(教材のマニュアル化等)
その他(文字起こし、スキャニング、発送代行等)
育児休業業者等が出た場合に提供するサービスは、上記の他にも多数あります。

業務効率の提案で 働きやすい環境をサポート！

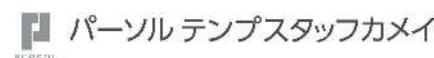
株式会社ビジネスサービス



住所 〒030-0801 青森県青森市新町2丁目6-29
問い合わせ先 ソリューション営業推進部 電話 017-773-1315
HP <https://www.kbs-web.com/>
業務内容 テレワーク環境構築支援(育児休業中や復職前情報共有に活用)
RPAソリューション(データ入力等の業務をロボットが代行)
ノーコードツール(kintone)(業務にフィットした業務アプリ作成)
社内SNS/チャットツール(チーム全体で情報を共有)
クラウドストレージ(データをクラウドに保存し情報共有可能)
上記の他にも最適なICTソリューションを提供し、働きやすい環境づくりを提案します。

多様な職種の人材派遣・人材紹介を 活用したい！

パーソルテンプスタッフカメイ株式会社青森オフィス



住所 〒030-0802
青森県青森市本町1-4-17 大樹生命青森ビル7F
問い合わせ先 青森オフィス 電話 017-775-6041
HP <https://www.persoltempstaffkamei.co.jp/office/aomori/>
業務内容 人材派遣
紹介予定派遣
人材紹介
オフィスワークを中心に営業、販売など多数の職種に人材派遣・紹介を行っています。

日々のタスクやピンチの時も 信頼できる業務支援を！

株式会社リモットさん



住所 〒031-0834 青森県八戸市桜ヶ丘4丁目23-3
問い合わせ先 リモットさん事業部 電話 050-3647-0217
HP <https://remottosan.com/>
業務内容 顧客サポート/カスタマー対応・営業サポート
人事・採用関連業務 経理・請求・支払処理
SNS運用・マーケティング支援
PR・ブランディング周りの進行管理
外国語対応・翻訳などの業務サービス
上記内容をオンライン完結で提供しています。スポット(単発)利用も可能で、復職者のスムーズな復帰まで伴走。これらの育児休業対応向けサービスの他にもさまざまな業務支援を行っています。

必要なときに休業しやすい



職場づくり GUIDE BOOK