



# KOCHI Work Style Award 2024

## 持続可能で協働的な働き方の実現



高知機型工業株式会社





# 会社概要

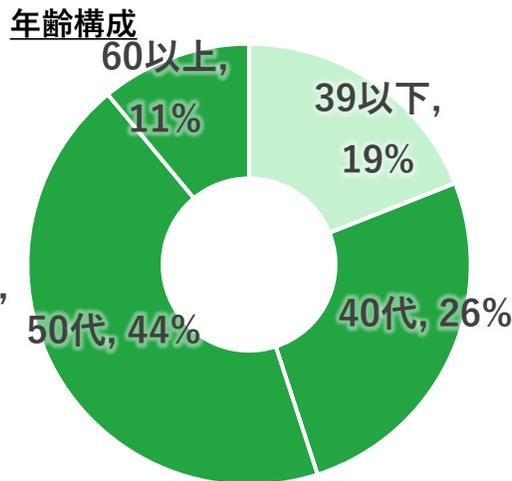
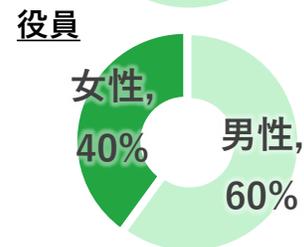
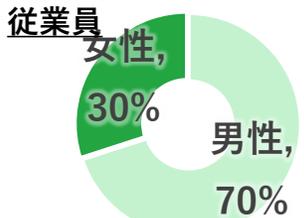
## 事業内容：産業用模型製造及び素形材調達事業



### 高知から世界へ！

弊社の製品は、多くの機械や設備、車両等に使用されて世界中で活躍しています。某有名高級車や某有名高級海外ブランドの施設にも使用されています！

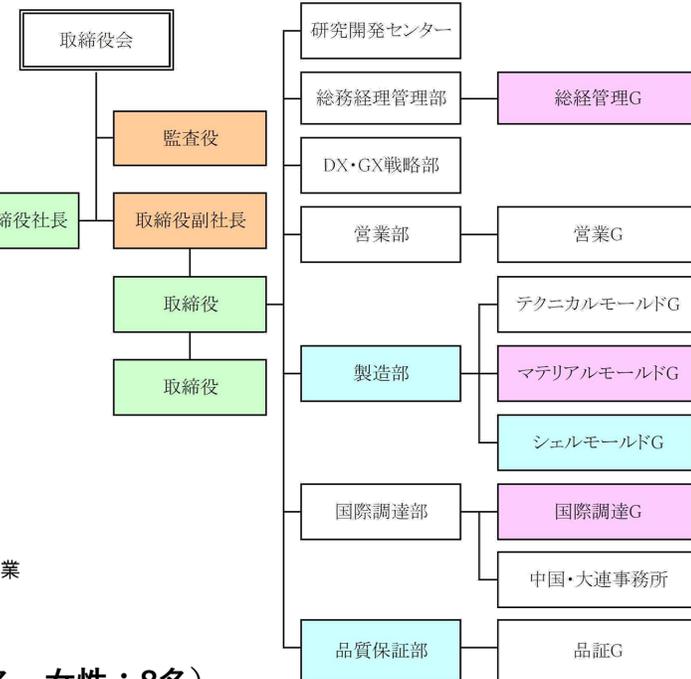
## グラフで見る高知機型工業



創業 1946年  
 設立 1965年3月10日  
 従業員数 27名 (男性:19名 女性:8名)  
 所在地 高知県香南市香我美町下分1244-1

女性役員  
 男性役員

女性管理職  
 男性管理職



G:グループを示す

従業員男女比に対して管理職の女性比率が高く**女性活躍**を推進しています。

弊社では30年前から**外国籍**従業員を採用するなど、**ダイバーシティ**にも積極的に取り組んでいます。

また、持病を抱え**治療を継続**しながら働く方々も**積極的に受け入**れています。個々の健康状態に応じた**柔軟な働き方**を提供し、**治療と仕事を両立**できる環境整備に努めることで、多様な人材が活躍できる職場を目指しています。

一方で**年齢構成が高い (平均年齢47歳)**ことが**課題**としてあげられます。

弊社従業員のボリュームゾーンである40～50代は、身内の**介護**や自身の治療との両立などの新たな課題が出てきやすくなる世代です。

今回のアワードへの取組は、比較的年齢が高いメンバーが**自身のライフステージ**での**課題対策**と**若者に魅力を感じてもらえる会社づくり**を目指した**活動記録**とも言えるものです。



# これまでの取組

## 残業時間削減への取組

従業員一人当たりの月平均残業時間が**27.5時間**と**残業時間が多い**ことが問題であり、2017年度から残業時間削減に向けた取組を開始した。

### 実施した取組

- ・ **残業時間の見える化**：前日時点の個人別残業時間を事務所に掲示
- ・ **工作機械の更新やRPAロボットの導入**：作業効率を上げる



### 成果

月平均残業時間が2017年度：**27.5時間** ▶ 2023年度：**18.7時間**に減少

### 残課題

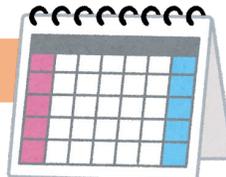
全体での削減は進んだが、個人別に見ると残業時間に偏りがあることが判明  
 例：2023年12月 全体平均**12.3時間**、Aさん**42時間**（平均比+**29.7時間**）  
 ▶ 聞き取りの結果、**担当業務の作業量が多すぎた**ことが判明  
 ▶ **属人化状態**が解消されていない、業務の偏りの解決が必要

## 人材の確保への取組

製造業共通課題でもあるが、人材不足であり、特に**若手の人材が不足**している  
新卒採用者が2017年～2023年の6年間で**6人**だけ、採用0人の年も

### 実施した取組

- ・ **年間休日を増やす**：2021年に**87日** ▶ **105日**に増加
- ・ **社内イベントを増やす**：従業員同士の連携強化を図る
- ・ **地域住民を招待するイベントを開催**：会社自体の知名度を上げる



### 成果と課題

若手の人材確保にはつながらず ▶ 2024年4月の新卒入社は**0人**  
 ▶ 若者に対してのアピールや企業魅力の向上が必要である

## 健康管理への取組

従業員の年齢構成が高く、病気による長期離脱及び治療の長期化の懸念も増えている  
また工場内全体の空調設備がないことで、2017年に従業員1名が熱中症にかかったこともあり、特に夏の暑さ対策が必要

### 実施した取組

- ・ **健康セミナーの開催、玄米酵素の配布**：健康に関心を持たせる意識付け
- ・ **塩あめの配布、ウォーターサーバーの設置**：**熱中症対策**



### 成果

取組が評価され、**健康経営優良法人**に認定された  
熱中症としての顕在化はなくなったが体調不良を訴えるケースは残る



### 残課題

今後さらに高齢化することを踏まえ、健康支援は継続して実施する  
熱中症については地球環境の変化によって夏場の温度が高くなっていることもあり、継続的な対応が必要



## 防災への取組

南海トラフ地震への懸念が年々高まっている環境下のため、災害発生時の安全確保や早期の業務復帰ができる仕組みづくりが必要

### 実施した取組

- ・ **災害備蓄品の購入**：非常食・毛布・携帯トイレなど
- ・ **防災訓練の実施**：地震・火災を想定した避難訓練と消火訓練
- ・ **太陽光パネルと大型蓄電池を導入**：災害による停電対策



### 成果

南海トラフ地震対策優良取組事業所認定  
香南市と防災協定を締結



### 残課題

南海トラフ地震への懸念は変わっていないので、対策を継続する  
従業員の安全確保など、十分できていない対策もある



# 現状把握・背景・意図・目標

## サーベイで判明した新たな課題

- ✓ 製造部（工場）のスコアが低いだろうと思っていたが、スコアが大きく低かったのは管理部だった！  
※特に**属人化・スキルアップ・情報共有**など
- ✓ 場所と時間の裁量（時短勤務やテレワーク）の柔軟性が低く、働きがい向上のために**テレワーク勤務の必要性**がある
- ✓ 休日が増えたり、残業時間も削減されたが、「もっと働いて**お給料を増やしたい**」と不満に思う従業員もいる
- ✓ **介護**に関わっていることをまだ話せていないという従業員がなんと、**100%**だった  
▶その後、相談あり。 今後、介護の可能性ありも **73.9%**



Q. (介護中の場合)ご自分が介護に関わっていることを勤務先の方に話したり相談したりしていますか	
①まだ話していない	100.0%
②すでに話している	0.0%



## 背景・意図

製造業特有の人手不足や、新型コロナ、災害によるサプライチェーン分断リスクなどの課題に対し、デジタル化や社内体制の整備を進めてきました。しかし、昨年までの取組では、現場の声が十分に反映されていない点や、若者に対して企業の魅力を十分に伝えられず、**就業しやすい環境づくりが不十分であった**点が課題として浮かび上がりました。そのため、2023年度に社員主導での取組が評価されアワードグランプリを獲得した平岡さんの協力を得て、**トップダウンから社員主導のボトムアップ型へ転換**を図り、新たな取組を開始しました。社員の意見を積極的に反映し、働きがいと働きやすさを向上させるだけでなく、**若者が成長を実感できる環境の整備**を目指します。また、少子高齢化や南海トラフ地震などのリスク、ライフスタイルの多様化が進む中で、**仕事と家庭の両立**という課題も増大しています。これらの課題に対応するため、会社と地域が連携し、社員が主体的に取り組む仕組みを構築することで、介護を見据えた年代も、育児を控えた年代も、誰もが取り残されることなく、**すべての世代が安心して働ける環境**を実現したいと考えています。ワークスタイルアワードを契機に、持続可能な企業づくりを目指し、新たな一歩を踏み出します。

**声** 従業員の声から課題抽出を行い、ボトムアップ型で進める  
**若** 若者への魅力度アップを図り、伝える！  
**会** 会社として従業員の安全と健康を守る！  
 これらを以下の目標に落とし込みました



## KOCHI Work Style Award 2024 目標

持続可能で協働的な働き方の実現！あらゆるライフイベントとの両立支援の確立。誰もが主役！誰が休んでも回る職場作り

課題	実施した具体的なアクション（取組み内容）	※過程など詳細は別ページにて紹介
01 業務改善・生産性向上	<b>声</b> テレワーク環境の構築 <b>声</b> タスク管理による業務の見える化・共有 <b>声</b> ITリテラシ向上	
02 働きがい・環境改善・人材不足対策	<b>声</b> 表彰制度の確立（給与アップ） <b>声</b> 資格取得全額支援制度 <b>若</b> VTuber（キ・ガール） <b>会</b> トイレ美術館 <b>声</b> 休日日数 <b>会</b> 熱中症対策 <b>若</b> オリジナルミレー	
03 コミュニケーション＆福利厚生への向上	<b>会</b> モーニングヨガ体操 <b>会</b> 社員研修旅行 <b>会</b> 防災リュック配布 <b>会</b> 感染症対策	
04 女性活躍・両立支援・防災支援など	<b>会</b> レディース会交流 <b>声</b> 介護支援の明確化 <b>若</b> 子育て支援 <b>若</b> 救命戦隊タスケルンジャー <b>若</b> オープンファクトリー（防災・炊き出し）	
05 男性育休※取組み詳細は男性育休ページ	<b>若</b> 男性育休100%＆イクボス宣言 <b>若</b> 育休取得～復職の見える化 <b>若</b> 父子手帳 <b>若</b> 協力体制構築など	



# 取組プロセス・推進体制

## 体制の変更

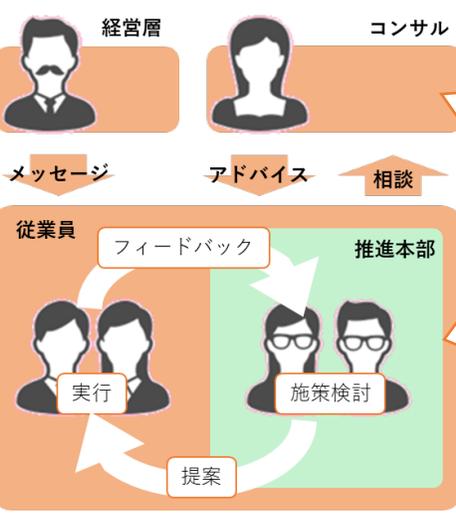


従業員の声を反映させるために、昨年までと取組体制を大きく変更しました。

### 旧来の体制



### 今年の体制



ボトムアップ型のノウハウを持った平岡さんにアドバイスをいただくことで無理なく推進

旧来のトップダウン型の意思決定、施策検討ではなくて従業員の中で施策を検討し、推進する**ボトムアップ型に変更**

定期的なアンケート・サーベイ・カエル会議などにより、気づきや課題に対しての施策を「働き方改革推進プロジェクトメンバー」(各部署からの代表者)により決定。メンバーが各部署に持ち帰り、働きかけや推進を行いました。

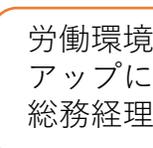
## 推進本部メンバー



定例会にてカエル会議(付箋会議)の様子



デジタル化など技術面で推進をサポートします。  
DX・GX戦略部 竹田



労働環境の改善や従業員のモチベーションアップにつながる施策を推進します。  
総務経理管理部 坂本



どのような効果がでるか期待しています  
取締役副社長 北



男性育休や介護などライフステージを問わず働ける環境づくりに取り組みます。  
総務経理管理部 中谷



若者にとって魅力的な職場作りや地域貢献などに取り組みます。  
マテリアルモールドG 野中



## 取組プロセス



### 改善実行

改善案を各部署に持ち帰り  
実行▶改善案実行後も  
うまくいかない場合は  
再検討・状況により中止も

### 計画・管理

施策の担当リーダーを決め  
「誰が・いつまでに・何をするのか」  
を明確化。  
実行スケジュールをスプレッドシート  
で作成したタスク管理シートに  
記入し、オンライン上で  
進捗状況を共有。  
コンサルタントとも  
時間と場所を選ばず  
タイムリーに共有可能



取組み  
PDCA

### 検証

進捗状況・問題点・改善点などを  
定例会(月1)と  
プロジェクトミーティング(週1)にて  
確認・検証▶改善案検討など

### 施策実行

推進本部のメンバーが  
自分の部署に持ち帰り、  
実行・推進



# 01 業務改善・生産性向上

## テレワーク環境の構築 **NEW**

24年8月～

### 背景や効果についての再検討

サーベイにおいて右グラフの通り、働く場所・時間の裁量の柔軟性が低いとの指摘があった。  
働く場所・時間の裁量を上げるためのテレワーク環境の要否について推進本部メンバーで改めて検討を行った結果  
そもそもの目標である

### 「育児・介護の両立支援」

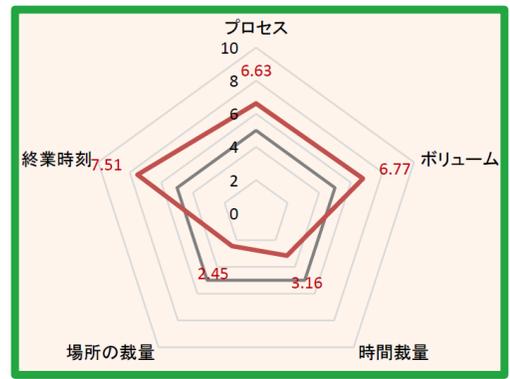
高知県香南市という場所柄

### 「市街地から遠く通勤に時間を要する」

### 「来たるべき南海トラフ地震への対策が必要」

などという複数の観点から **テレワーク環境の構築**を行うことが「**将来的に効果を出す**」と判断しました。

### 仕事の裁量度 サーベイアンケート結果



### スケジュール・実施内容

公益財団法人高知県産業振興センター様のデジタル技術活用促進事業費**補助金**（一般枠）を**活用し、費用を抑えながら実現する方法**の検討を開始しました。

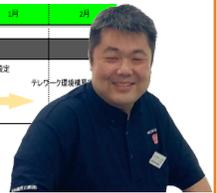
### 費用面について

導入機器購入費用の1/2補助をいただくことで、**約40万円**という費用でテレワーク環境のための機器手配をすることができました。

## タスク・スケジュール管理

‘24.8月～**セキュリティ強化対策・VPN接続可能**なルータ選定▶**県補助金申請**  
▶9月 採択決定！▶11月手配▶12月システム導入／設定▶**暫定運用ルール、セキュリティ規定策定**▶12月～**暫定メンバーによる検証開始**▶2月頃**テレワーク環境構築完了**予定

タスク	進捗状況	担当者	完了日	備考
① 高知補助金申請	完了	竹田	12月	高知補助金申請完了
② 高知補助金申請	完了	竹田	12月	高知補助金申請完了
③ 高知補助金申請	完了	竹田	12月	高知補助金申請完了
④ 高知補助金申請	完了	竹田	12月	高知補助金申請完了
⑤ 高知補助金申請	完了	竹田	12月	高知補助金申請完了
⑥ 高知補助金申請	完了	竹田	12月	高知補助金申請完了
⑦ 高知補助金申請	完了	竹田	12月	高知補助金申請完了
⑧ 高知補助金申請	完了	竹田	12月	高知補助金申請完了
⑨ 高知補助金申請	完了	竹田	12月	高知補助金申請完了
⑩ 高知補助金申請	完了	竹田	12月	高知補助金申請完了



### 現状

現状は**暫定メンバーによる試験運用**を行っています。  
従来、在宅勤務をした場合に**会社のファイルサーバや内部システム**にアクセスできなかったという問題を解決することができており、効果を発揮するという点では評価できます。

### ちなみに

環境構築にあたっては増加する機器への対応として、**サブネットマスクの変更、固定IPアドレス機器の棚卸し、名前解決のためのhostsファイルの生成、管理**など、当初予定していなかった追加作業も発生しました。

### 今後について

一方で、今後新たに発生する**課題**として、  
「**在宅メンバーと出社メンバー間のタイムリーな情報共有方法**」  
「**直接業務部門の在宅勤務の検討**」  
「**端末の持ち出しが増えることによるセキュリティの検討**」  
など、できることが増えたが故に新たに出てくる課題もあり、今後も適切な運用をするにあたって、検討すべき内容出てきました。

**効果を発揮するのはこれからだが、今後の活用が見込めると考えています。**

## なぜタスクの見える化なのか？

間接部門で**残業時間に大きな偏り**が発生していることが判明しました。これは業務が**属人化**していることや、**個々人の業務量が見えない**ことが一つの要因だと判断しました。

また計画的な行動をするために**複数人でのスケジュール、タスクの共有・管理が不十分**であり、**お見合い状態**が発生し、**締切直前でドタバタしてしまう**ことなども問題だと判断しました。これらを解決するために**タスクの見える化**を推進しました。

## どう実現するのか？

まずは簡単にできるファイルサーバに**エクセル**で作った**課題管理台帳**を配置し、少人数で課題やタスクの見える化を進めました。

締切が近くなると赤文字になるようにしたり、進捗状況など統計情報が出るようにする工夫などを実施するも、定着できず

## 効果はどうか？

開始直後は**一定の効果を出した**と思います。しかし、週末をまたいで**翌週になると、メンテナンスが滞る**など、段々と効果を出さない状況がうまれてきました。

ファイルサーバ上の共有では複数人で**同時にメンテナンスができない**など、**運用上の課題**も多くありました。

## 今後どうするのか？

複数人での同時メンテナンスを可能にし、**忘れないようにプッシュ**してくれる仕組み作りなどを目指して、**SharePoint・Microsoft Lists・Power Apps**での課題管理に**移行計画**中です。**運用面**でも**相互フォロー**ができるような仕組みも検討中です。



**タスクの見える化・共有は効果は出るが、面倒だと続かない。テレワークでも必要となる機能だと考えているので、より省力化するとともに利用者にプッシュ通知を行うなど継続しやすい仕組みにブラッシュアップを図っていく。**

テレワークもタスク管理もデジタル効率化も一定の**ITリテラシ**があってこそ実現できる内容です。従業員が講師となる**社内勉強会**を**自由参加形式**で開始しました。自主的な学習意欲が芽生え、新たに**勉強したい**という従業員が**増加**しています。

**千里の道も一歩から。まずは地固めのための基礎知識からはじめています。勉強会に参加メンバーも2人から始まり、最大10人まで増えました。**





# 取組みの感想・評価など

## テレワーク環境で広がる可能性！

D X・G X 戦略部：竹田伊織

社員からの要望や災害対策を考慮し、テレワーク環境の構築に取り組みました。

本資料もテレワークで作成しています。

テレワーク環境の構築に際しては公益財団法人高知県産業振興センター様のデジタル技術活用促進事業費補助金(一般枠)を活用することで、約40万円という比較的安価なコストで環境を整備することができました。

この取組を通じて、在宅ワークの実現が働き方に新たな幅をもたらし、多様な働き方を可能にする大きな一歩になったと感じています。

一方で、PC持ち出し機会の増加に伴う紛失時のセキュリティ対策や場所や時間を超えた情報共有方法の再設計など、今後解決すべき課題も見えてきました。

この挑戦を通じて、社員がより柔軟に働ける環境を提供する意義を強く実感しました。

これからも働きやすい職場づくりに向けて、継続的に改善を進めていきたいと思ひます。



## 本社とのコミュニケーションがとれた！ 大連事務所：程偉

社員研修旅行に参加して、本社の皆さんと実際に会って話して、皆が同じ目標を持って頑張っていることがわかり、高知機型工業の社員として幸福感を感じました。



## 健康と幸福が支える成長 代表取締役社長：北 雅之

当社では、社員一人ひとりが健康で充実した生活を送ることが企業の成長と成功に直結すると考えております。これらの取組により、社員の皆様がより働きやすく充実した生活を送れるようになったとの声を多くいただいております。今後も社員の皆様が安心して働ける環境を提供し、ワークライフバランスへの取組でのさらなる社員の皆様とご家族の皆様の幸福度向上を目指してまいります。



## 予想を超えた成果 取締役副社長：北泰子

「KOCHI Work Style Award 2024」への取組は、予想以上に楽しく、大きな成果を上げることができました。社員の「こうなったらいいな！」が次々と実現していきました。社員が協力して知恵と技術を出し合えば、ほとんど費用をかけなくても大きな成果を達成することができることを実証してくれました。



来たるべき「介護」に備える！ 総経管理部：中谷若菜  
介護手帳を作成する際、知識不足でどこから手を付ければよいか分からず悩みました。しかし、調べる中で国や自治体の支援や取組を知り、介護に必要な準備を学ぶことができました。この経験を通じて、自分自身の介護への備えを考える良いきっかけとなりました。



## スタンディング推しデスクに！ 総経管理部：坂本直美

取組に書ききれませんでした。環境改善の一環で従来のデスクをスタンディングタイプに変えました。変更後、姿勢が改善され、集中力がアップしました。推しに囲まれ毎日気分よく仕事ができ、作業効率も大幅にアップしたと感じています。

## 推しデスクで幸せ♡



## 地域貢献もできた！ マテリアルモールドグループ：野中美希

今回の取組を通して、会社として自分たちのために取り組んでいた働き方改革が、気づけばみんなのためにそして地域のために、さらには社会のためにつながってきていると感じました。お世話になった地域の皆様に恩返しがしたいと思っていたので、少しでもお役に立てると私たちのやりがい、働きがいにもつながります。塗装技術力の向上から着ぐるみの強度アップができた救命救急の啓発活動のヒーロー「救命戦隊タスケルンジャー」の寄贈で、感謝状をいただいたり、子供たちにも喜んでもらったことも地域貢献につながったと感じられて嬉しかったです。



## 業務改善・生産性向上

- ☑ 従来からの継続取組でRPAのロボットを23年から24年にかけて **16体→23体**に、間接業務の削減時間を **609時間→719時間**に拡大
- ☑ 年間休日も23年から24年にかけて、**105日→115日**に増加
- ☑ **テレワーク環境を構築**、**働き方の柔軟性**につながった
- ☑ **ITリテラシ向上施策**により従業員の意識改革につながった

## 働きがい・環境改善・人材不足対策

- ☑ **期末賞与の創設**や**報奨金制度・資格取得制度の活用推進**によって、生産性向上・働き方改革への**モチベーション向上**と従業員自らが**新しいことにチャレンジ**できる環境を作った。
- ☑ 結果2022年度比で毎月の労働時間は**10時間減**し、期末賞与や報奨金、手当などを含めた**実質的な給与は8%増**、**時給換算すれば14%増**を実現。
- ☑ 若者へのアピール強化のために**VTuber**での動画公開で視聴回数は従来平均視聴回数の**約6倍**を実現。
- ☑ **インスタ開設**し、自社の**情報発信を開始**。
- ☑ オリジナルミレービスケットによる**自社のPR強化**を実施
- ☑ 今年は暑さによる**体調不良者ゼロ**を実現
- ☑ トイレ美術館は**落ち着く**という当初目的以外に**汚さなくなる**、**掃除が楽になる**という副次的な効果も発揮

## コミュニケーション・福利厚生向上

- ☑ 複数の社内イベントを通じ、**所属を越えたコミュニケーション**を実現。アンケート結果から普段喋らない人とコミュニケーションが取れたという感想もあり、**一体感が強まった**
- ☑ **ヨガ体操**や**健康セミナー**によって自身の健康に配慮するようになった従業員も増え、**龍馬マラソンに挑戦**する従業員も
- ☑ **防災リュック**の配布により、家庭での防災に関する会話のきっかけになるなど、従業員の**防災意識の見直し**につながった
- ☑ 会社負担のインフルエンザ予防接種により**感染者数を1名**に抑えた

## 女性活躍・次世代育成・両立支援・防災支援

- ☑ 他県の**女性リーダーたちとの交流会**を初めて弊社で実施
- ☑ 県内の教育機関からの工場見学、展示会での高校生就職支援や子供たち向けの鋳物教室開催、学生の実験支援と**若年層へ積極的に働きかけを行い**、弊社を知ってもらおうきっかけづくりをした
- ☑ 介護支援に関しては、**両立セミナーの開催**と**介護手帳の配布**を行い、**支援ができる体制づくりを構築**した
- ☑ 例年行っている防災炊き出し訓練を、今年は**初の試み**として「**オープンファクトリー**」を開催し、**工場内見学**や**起震車体験**も実施。80名以上の方にご参加いただき、**地域の防災意識の向上**にも貢献した



# 今後の取組予定

## 反省点と目標について

### 取組への反省点

2024年の取組は成果が出るまで時間がかかるものや、事前の備え、今後につながるための仕込みとなる取組であったりなど、**結果がすぐには見えず、数値化して見えづらい**活動が多かったのが事実です。

今後は取組開始時点で**数値目標がたてられる課題**を設定するなどの改善が必要だと感じています。

### 目標について

依然として**若者に選んでもらえる企業となる**というのが弊社の課題だと認識しています。若者に選んでもらうための**ライバル**は高知県内の製造業ではなく、**日本全国の大企業**、ひいては**世界の企業**との競争です。**2030年のありたい姿**として以下を実現していることを目標にします。

- ☑ 年間休日 **130日**（現在115日+15日）  
→完全週休2日・祝休・年末年始・夏休みで127日程度なのでそれ以上を目指す
- ☑ 勤続年数に応じた**リフレッシュ休暇制度**の制定
- ☑ **時間休**や**フレックス勤務**の実現
- ☑ **勤務間インターバル制度**の導入
- ☑ **直接業務部門**における**テレワーク**の実現
- ☑ **研修・キャリアアップ制度**の充実
- ☑ **目標設定、評価制度の見直し**、見える化

## 課題と今後の取組について

### 課題

目標を実現するために**2025年度**に取り組むべき**直近の課題**としては、以下の内容を解決していく必要があると考えています。

- ☑ 休日増加のためにさらなる**総労働時間の短縮**
- ☑ だれもが休める環境を作るために業務の**属人化の解消**
- ☑ 業務管理の効率化をすすめ、**タスクの見える化**
- ☑ 自己実現・キャリアアップをするための**制度づくり**

### 2025年度の取組予定

- ☑ 間接業務のRPA自動化もしくはデジタル化を推進し、削減時間を現行の**719時間**から**860時間**に拡大する
- ☑ **間接部門**で**テレワーク**を**実現**し、月一回の**テレワークデー**
- ☑ 属人業務のマニュアル化を推進し**特定業務のマニュアル化率100%**
- ☑ タスク管理の効率化を目指し、SharePoint/Listsによる**タスク管理システム**を構築する
- ☑ キャリアアップの指標となる資格や目標の整理をおこない**取得推奨資格のリスト化**及び**資格手当の充実**を目指す
- ☑ **目標と評価**に対する**透明性**をあげて、わかりやすく制度を見直す
- ☑ **お昼休みのパーソナルスペースを確保できる休憩スペース**を作り、より働きやすい環境を整える。





## 現状把握・業界特性

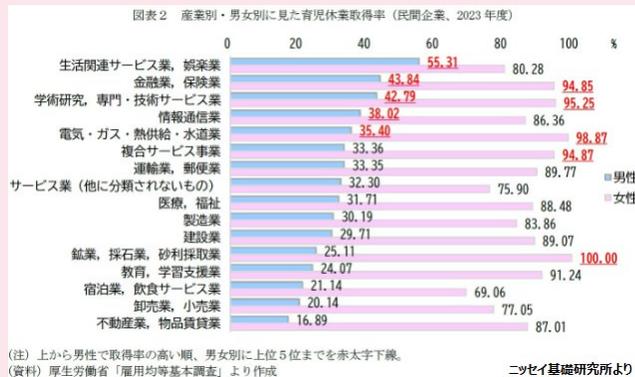
過去10年間、男性育休取得率 0%、  
社員の**家族が産後鬱**になるなど深刻な問題発生

●現在、製造業における男性の育児休業取得率は30.19%で、16業界中10位という状況です。弊社では2014年に1名が3ヶ月半の育児休業を取得しましたが、その後、該当者が2名いたものの、いずれも育児休業を取得しませんでした。

●取得しなかった背景としては特に、**男性社員ばかりの部署内**では、男性が育児休業を取るという考えが**全く浸透しておらず**、男性育休なんて取得しないのが当然といった考えだったことが要因でした。

●さらに、育休を取らなかった従業員の**妻が産後鬱**となり、会社として相談を受ける事態に至りました。しかし、こうした対応は事後的なものであり、**事前に夫の育児参加を強く促すことが不可欠**であったと痛感しています。

●このようなことから**男性育休取得の重要性を社内で周知し、取得しやすい環境づくりを進める必要があります。**



## 高知機型工業における課題整理

社員とその家族に二度と辛い思いをさせたくない  
問題解決のために**男性育休取得推進が絶対に必要**

- 1. 職場文化や意識の問題**
    - 「男性が育児休業を取るのは珍しい」という意識や、育児は女性が主に担うものという固定観念が根強く残っている
    - 男性が育休を取ることで職場に迷惑をかけるというプレッシャーも課題
  - 2. 制度やサポートの不足**
    - 男性が育休を取得しやすい制度があるが、周知が不十分である
  - 3. キャリアへの影響に対する懸念**
    - 育休を取得すると、評価に影響するのではないかという不安
    - 育休後のキャリアパスが不透明であるため、取得をためらうケースがある
  - 4. 家庭と職場の相互理解の不足**
    - 家庭では、育児に関する男性の役割が十分に認識されていない場合があり、育休取得のきっかけが生まれにくい
    - 職場では、育休取得の重要性が理解されず、周囲のサポートが得られないことがある
- これらの課題を解消するには、職場や社会全体の意識改革が不可欠である

## 高知機型工業が育児休業を積極的に支援する基本的な考え方

まずは会社としての考え・方針を決める！

### ① 家族のこころとからだの健康を支える

- ・家族の健康も大事。母親の育児による負担軽減も必要
- ・家族との信頼関係の構築や幸せな時間を持ってもらいたい

### ② 従業員と会社の成長につなげる

- ・助け合い・お互い様の精神で職場の信頼関係・チーム力の向上
- ・育児で得た気づきや経験を仕事でも活かしてほしい

### ③ 育休を取得しやすい環境づくり

- ・男性育休をみんなが応援し、当たり前にしたい
- ・取得の流れや面談内容などの見える化・明確化

**目標**：高知機型工業を元気にするイクメンを増やす！

アンコンシャス・バイアスを変え、育休を取得しやすい社会の実現に貢献



**NEW**

トップメッセージ発信 **男性育休100%宣言!**

全従業員のみなさん、男女共に仕事と育児の両立支援を応援します  
男性育休をぜひ取ってください！まずは**意識を変えて**いきましょう！

**今までの思い込み**

- ・家事や育児は女性の仕事
- ・男が長期育休取るなんて恥ずかしい
- ・休まれると困る（部署）

**チェンジ!**

**本当の思い**

- ・父親の影響・役割は重要
- ・家事育児のシェアは家族愛！
- ・DXやイノベーションを促進

全従業員  
^



代表取締役社長  
北 雅之



取締役副社長  
北 泰子

**NEW**

両立支援100%宣言!

仕事とプライベートの両立支援体制を構築します！  
取っただけ育休にならないようしっかりと男性育休取得推進にも取り組みます！



管理職の私たちも男性の育児参入を積極的に応援します！

## 男性育休取得ルールの特典・ツールの整備

出生時育児休業は **2週間前**  
育児休業は **1カ月前までに**

- ② 家族ミーティングシートお渡し
- ③ 男性育休取得計画シート
- ②③ を持って上司と面談

★育休取得事例パンフレットなどもお渡し

**NEW**

育児頑張ってください！  
僕が育休取得時は相談のってください

⑤ 父子手帳のお渡し

★休業時期の設定



業務引き継ぎ

サポートありがとう！  
復職後はお返すからね

スムーズに育休取得が  
できました！  
みなさん応援してくれて  
ありがとうございます！

**休業**

育休制度などの個別周知  
と  
休業意向の確認

面談：個別の意向聴取・配慮

- ④ 面談シートを利用して上司と面談 ▶ ③の取得計画シートと一緒に作成
- ▶ ★ 育休スケジュール作成

### ① 窓口の明確化

窓口の中谷です。私がいなくても育休ツール（シート）があるのでご安心を



男性労働者

申し出

●育休取得を考えてるんだけど・・・  
まずは相談窓口の中谷さんに聞いてみよう



## 男性育休を安心して取得できます！～ツールの整備～

### 1 窓口の明確化

'24.6月～



★育児休業・産後パパ育休に関する相談窓口の設置

担当者がもし不在時でも育休取得ができるようにツールの整備を行ったツールは ②～⑤



### 2 家族ミーティングシート

'24.10月～ NEW

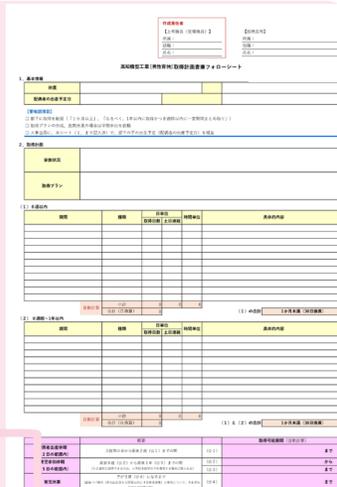
他社を参考に「家族ミーティングシート」を作成育休中だけでなく、育休終了後の役割分担も考えられる内容に



### 3 男性育休取得計画シート

'24.10月～ NEW

本人の希望や上司との面談などを通して作成を行う。こちらの計画をもとに休業時期・期間などを決定・所属部署にて調整をしていく  
女性管理職も多いので育児の相談などもしやすい



★育休取得事例パンフレットなどもあり

「ツールの整備は他社を参考に自分たちで作成したため、無料！（紙・印刷代は除く）」

### 4 男性育休面談シート

'24.10月～ NEW

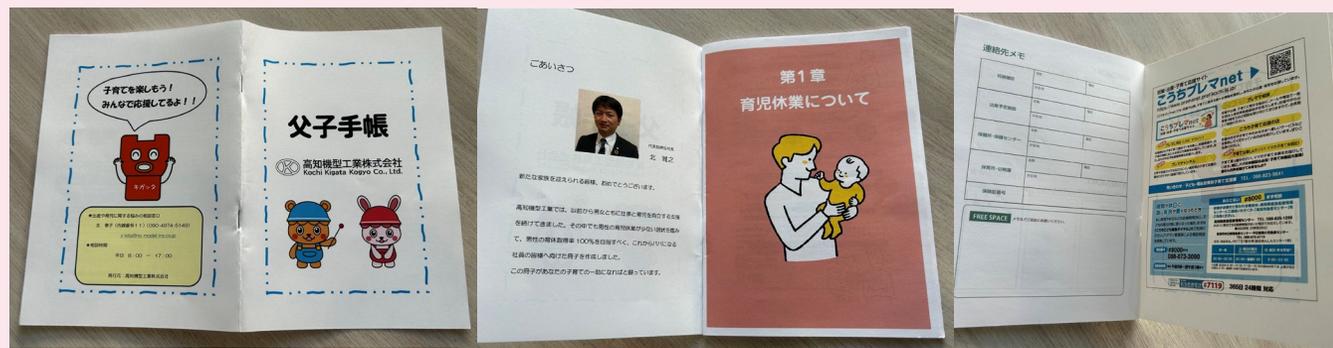
男性育休面談がスムーズに進行するように、希望の制度利用・勤務時間、家族の状況、業務についてなどの確認シートを作成

男性育休面談シート		氏名( )	職階	
項目	氏名( )	年	月	日
1 配偶者の出産予定又は出生日				
2 「配偶者出産休暇」(5日目の範囲内)				
3 「育児参加のための休暇」(5日目の範囲内)				
4 「育児休業」 申出日から育児休業日まで				
5 希望する勤務時間				
6 フラックシステム制				
7 「育児参加期間延長」(7日目の範囲内)				
8 「育児期間」(子が1歳未満の場合)				
9 継続勤務の可否				
10 継続勤務「可能」の場合、条件や詳細(心身の悩み、最長勤務時間、心身前向き支援等)				
11 通勤時間(保育園を提出しない場合)				
12 保育園名				
13 保育園の休園				
14 保育園の送り迎えの体制	送り			
15 保育園の協力状況(パートナー、両親、その他)	受け			
16 本人、パートナー、子の健康状態など				
17 仕事の内容、役割分担などへの変更事項				
18 その他、職場に知らせておきたいこと				

### 5 高知機型工業オリジナル 父子手帳

'24.10月～ NEW

社長からのメッセージや気になるお金のこと、連絡先メモや緊急連絡先・高知の育児サイトなども掲載されています



男性育休を学び・理解・推進しよう！

セミナー参加などは行政主催や無料で参加・利用できるものを活用したため、無料！

## 両親学級 オンラインセミナー



オンラインで時間と場所を選ばず  
視聴可能。プレパパとして学ぼう！

【イクメンプロジェクト  
事務局】



## 管理職者向け男性育休研修（全従業員参加可能）

### ★育児休業・産後パパ育休に関する研修

- ・24.6.7 パタハラを含むハラスメントセミナーを全社員が受講
- ・24.11.28 企業のための男性育休スタートアップセミナーに参加

NEW

無料で参加できる研修や、場所や時間を選ばずオンラインで受講できる研修がたくさんあり時間と場所を選ばず受講！

役員・社員、全員の理解が必要！



## 検討中： 育休復職研修

復職に合わせて参加料無料のオンライン研修や行政主催セミナーを調査中。定期的な受講のために有料も含めて講座など検討中

## ★育休取得推進の周知！

NEW

## 男性育休100%宣言 '24.12月～



高知機型工業株式会社  
Kochi Kigata Kogyo Co., Ltd.

代表取締役社長

北 雅之

(株)ワークライフバランス様  
HPにて宣言掲載中

成功事例を積極的に共有することで、すべての社員が育休取得に対する意欲を高められるよう努め、  
家庭と仕事の両立を支援し、より良い社会の構築をめざします

## イクボス宣言 '24.8月～

イクメンプロジェクト  
HPにて宣言掲載中

若者たちも育休を  
取得しやすい環境を  
つくるために、

若手リーダーを  
イクボスに抜擢！

子育て世代の宣言により、共感を得られ、さらに仕事と育児の両立がしやすい環境に！



## パタニティブルーの防止 '24.7月～

産後ママと同様にパパもメンタル不調になることも  
・育休取得の不安を解消するため、定期的に連絡を取る  
（オンライン面談やイベントなどにもご家族で参加案内）  
部署からの応援メッセージを面談時やSNSなどで送る  
【応援メッセージ例】  
・子育てをする時期は人生の中では短いので、最大限に頑張ってください。困ったことがあれば、いつでも相談してください！



表彰状は自分たちで作成、写真も持ち寄りのため、無料！（紙・印刷代除く）

## 2024.11.19 イイ育休の日



24.11.19

11月19日を当社独自の「**イイ育休の日**」と定め、イベントを開催！育休取得者への表彰や従業員やその子供たちの幼少期の写真を持ち寄り掲示することで、従業員同士の交流が深まりコミュニケーションの向上にも。



パチパチ



育メン奮闘賞 表彰

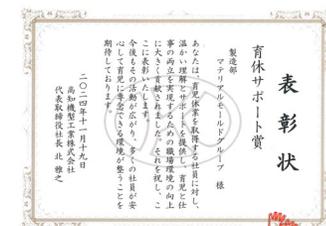


幼少期写真で思い出話や育児ネタで話が弾む！

育休取得者部署も応援！

24.11.19

「イイ育休の日」イベントにおいて、育休取得者の所属部署を「**育休サポート賞**」として表彰しました！



パチパチ



### ★体制を整備した結果、男性育休取得率 0%から 男性育休を 6ヶ月取得！

取っただけ育休防止にも！



#### 取得者より

マテリアルモールドグループ：山崎英明

社長に育休の相談をした際、「ぜひ取ってください」と応援していただきました。周囲の方々もスムーズに引き継ぎや対応をしてくださり、**早く育休を取得できたことに感謝しています。**  
 育休中は、3人で新しい思い出を作る有意義な時間を過ごせたと感じています。育児を通じて改めて「**時間**」の大切さを実感しました。子どもに自分たちがしてあげられることは限られているので、その時間を大切に過ごしたいと思っています。職場復帰の際には、今まで以上に頑張っ**てサポート**していただいたお返しをしたいと思います。

#### 取得者パートナーより

私は心配性なところがあるのですが、夫は楽観的でプラス思考な性格なので一緒にいてくれてよかったなと思っています。  
 育児で悩むこともありますが、**2人で考えて一緒に成長を見守っていただけるのがうれしいです。**会社のサポートもありがたいです。



マテリアルモールドグループ：西村和真

男性でも育休取得を会社全体で後押ししてくれることがわかったので、**今後取得することへのためらいが減りました。**

#### 従業員より

テクニカルモールドグループ：青木克哉

役員や管理職の理解と発信も重要ですが、一番大事なのは**同じ職場で働く仲間の理解が必要**だと強く感じました。



### ★今後の取組について

- ✓ 男性育休への理解をより深めるため、**全社員を対象にした男性育休研修**を年間スケジュールを組んで実施していく。  
**育休復職研修**についても検討中。
- ✓ 「父子手帳」を見た従業員から「**『孫手帳』も欲しい**」との声があった。今後、祖父母世代になる社員も多くいるので、孫育て応援も視野に入れ、作成を検討していく。
- ✓ 「**イ育休（1119）の日**」イベントを例年恒例イベントとして決定！



### イクボス山崎の男性育休普及活動！

6ヶ月の男性育休を取得したイクボス：山崎が  
 高知家「子育てにやさしい環境で半年間育休」に登場！



この暮らし、ありかも。「高知で叶える家族のカたち」  
 YouTubeにも登場し高知の男性育休をPR！