

「20年後も
働き続けたい会社」
であるための働き方改革



Miyaji

宮地電機株式会社

01. 会社紹介

代表 | 代表取締役社長 宮地 貴嗣

本社所在地 | 高知市本町3丁目3番1号

設立 | 1946年11月26日

従業員数 | 301人(2024年12月21日時点)

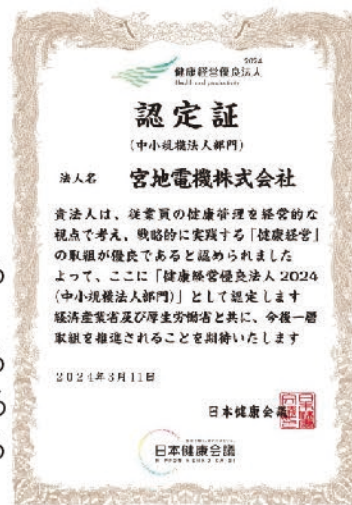
資本金 | 1億円

売上高 | 153億円(2024年3月期)

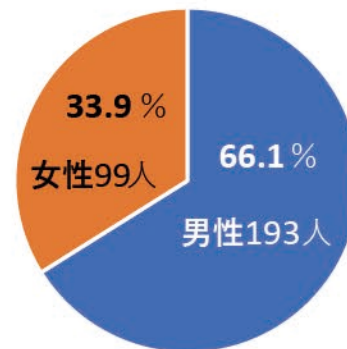


1945年 宮地恒治によって創業
1983年 宮地彌典が社長に就任
2005年 経営構造改革【第三創業・Next30】を発表
2006年 【第三創業・Next30】による新組織体制をスタート
2007年 「高知県次世代育成支援企業（現：高知県ワークライフバランス推進企業）」として認証される

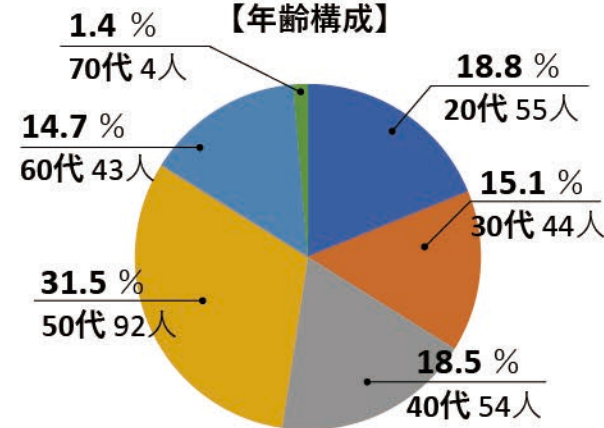
2009年 宮地貴嗣が社長に就任
2009年 「につけい子育て支援大賞」受賞
2010年 《在宅勤務制度》スタート
2017年 《奨学金返還支援制度》スタート
2018年 「地域未来牽引企業」に認定される
2019年 「高知県地球温暖化防止県民会議会長賞」を受賞
2019年 四国銀行と「震災時発動型コミットメントライン」を締結
2020年 徳島県と「とくしまエコパートナー協定」を締結
2020年 高知市から「男女共同参画推進企業」として表彰される
2021年 「健康経営優良法人2021（中小規模法人部門）」に認定される
2021年 四国初の省エネ法に基づく「登録調査機関」に登録される
2022年 「健康経営優良法人2022（中小規模法人部門）」に認定される
2023年 「健康経営優良法人2023（中小規模法人部門）」に認定される
2024年 「健康経営優良法人2024（中小規模法人部門）」に認定される
2025年 創業80周年を迎える



【男女比／従業員】



【年齢構成】



若手の定着・成長とともにとともに、ベテランの豊富な知見の戦略的な活用が課題と認識している。そのベースとなる心理的安全性の確保は必須となる。



与えられるより与える人に。

—よい社員の集まりになるために—
当社は、社員の育成に力を入れている会社です。私は「よい会社には、よい社員が集まる」のではなく「よい社員が集まるから、よい会社になる」と信じています。だからこそ、よい人財を育成してゆくことはとても大切なことなのです。

人財育成のために、経営陣が「人的資本経営」の定期的な勉強会を開き、よい社員に集まってもらうための基盤を構築している。

01. 会社紹介

一人ひとりの顔を浮かべた
制度づくり

リフレッシュホリデー

勤続 10 年：休暇【連続 7 日間】
+ 10 万円の祝金を支給
勤続 20 年：休暇【連続 14 日間】
+ 20 万円の祝金を支給

育児・介護のため
通常より短時間勤務できる
育児：【小学校 1 年修了まで】
介護：【最長 93 日】

マイライフ勤務制度

奨学金返還支援制度

諸条件に該当する社員が
1 年間勤務した後
2 年目から 6 年間に亘り
総額で最大 120 万円の
奨学金返還原資を支給

父親・母親どちらも
子が満 1 歳に達するまで
休職できる
●当社独自の制度として
育児休職期間中は
育児休職支援手当を支給
《月額 5 万円》

育児休職制度

社宅 (家賃全額会社負担)

当社規程により
条件に該当した場合
会社が借り上げた
ワンルームを貸与

ドリカム休職

海外留学など
自己研鑽のための休職
対象：入社 6 年以上かつ
30 才以下

会社が認めた場合
自宅を勤務場所として
就労できる

在宅勤務制度

介護休職制度

家族を介護するために
家族 1 人につき
通算 93 日間休職できる

妊娠中に
短時間勤務できる

マタニティー 勤務制度

産前産後 休暇制度

出産のために取得できる
●労働基準法の規定より
2 週間長い有給休暇

1 歳未満の子を養育する
社員が取得できる休暇
【12 日間】

乳児期育児休暇

退職金前払制・ 確定拠出年金制度

老後資金と資産形成を目的として
支給されるライフプラン手当を
給与として受給(退職金前払制)
もしくは企業型確定拠出年金への
加入のどちらかを選択できる

専門知識、公的資格の取得を
サポートする
修了が認定されると
受講料の半額を会社が援助
※技能(資格)手当あり

通信教育援助制度



ライティングデザイン 研修 ・ 階層別研修

メインとサブを選任し
環境を整えている

新入社員 トレーナー制度

ボランティア休暇

社会貢献や裁判員制度
のために取得できる休暇
【年間 5 日】

年間休日
120 日以上

創業時の経営理念に「従業員の幸福」とあり、この思いは制度にも反映されている。
人財育成も「幸福で健康な人生を送ってほしい」ための取組みとして拡充している。

01. 会社紹介

専門知識、公的資格の取得を
サポートする

修了が認定されると

受講料の半額を会社が援助

※技能(資格)手当あり

通信教育援助制度



《資格取得してもらう目的》 ①お客様やメーカーの方々との共通言語を持てる。②お客様の立場で考えることができる。③最適なお提案ができる。そして何より大切なのは自分に自信が持てること。



例：『通信教育援助制度』 による効果

第一種電気工事士	25	二級建築士	6
第二種電気工事士(認定電気工事従事者)	60	照明士	116
第二種電気工事士	136	照明コンサルタント	209
1級電気工事施工管理技士	8	応用情報技術者	3
2級電気工事施工管理技士	55	インテリアコーディネーター	22
消防設備士甲種4類	17	窓装飾プランナー	4
エネルギー管理士(熱分野・電気分野)	3	A・F・T 色彩検定1級	1
ビル省エネ診断技術者	2	A・F・T 色彩検定2級	12
ボイラー技士	1	カラーコーディネーター スタンダードクラス	12
一般計量士	1	宅地建物取引主任者	1
環境計量士	1	ソムリエ	1
建築物環境衛生管理技術者	1	サービス接客検定1級	1
第三種電気主任技術者	2	調理師免許	4
1級管工事施工管理技士	6	社会保険労務士	1
2級管工事施工管理技士	27	販売士1級	1
1級電気通信工事施工管理技士	1	キャリアコンサルタント	2
2級電気通信工事施工管理技士	15	秘書検定1級	1
2級冷凍空気調和機器施工技能士	2		

2024年9月21日現在(単位:人)

資格取得者や通信教育修了者は社内報 COMMON に掲載される。社員同士で誰がどの資格を保有しているか分かる仕組み。

資格取得

- ▶ 第一種電気工事士(試験合格)
田中 工務店(電気部) 高橋(電気部) 大谷(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部)
- ▶ 第二種電気工事士(認定合格)
山崎 下(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部)
- ▶ 2級電気工事施工管理技士
佐藤 下(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部)
- ▶ 2級電気通信工事施工管理技士(士上級)
佐藤 下(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部)
- ▶ 認定電気工事従事者
山崎 下(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部)
- ▶ 電気主任技術者(電気主任技術者)
佐藤 下(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部)
- ▶ 石井(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部)
- ▶ テルゲート(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部)
- ▶ 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部)

通信教育修了

- ▶ オペレーション研修コース
中田 下(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部)
- ▶ 通信教育修了
山崎 下(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部)
- ▶ 仕事のスキルアップ
佐藤 下(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部)
- ▶ Outlook 操作研修(90%修了)
佐藤 下(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部)
- ▶ 物流技術の基礎と改善
佐藤 下(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部)
- ▶ ケースで学ぶ リスクマネジメント
佐藤 下(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部)
- ▶ 仕事に活かす 読書・読書術
佐藤 下(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部)
- ▶ FP技能士2級試験対策
佐藤 下(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部) 佐藤(電気部)



社内報 COMMON は、1984年に創刊され、現在123号を編集。40年以上に亘り、社員の手によって寄稿、編集、デザインが行われている。イントラネット、teams、zoom など他の通信手段と一線を画す存在で宮地電機のアイデンティティとなっている。

推奨資格の内容や受験要綱はイントラネット「M-Link」で定期的にインフォメーションしている。

02. 取組の背景・意図

『20年後も働きたい会社であるため』

創業来、様々な制度をはじめ「従業員の幸福」実現のための施策を打ってきたが、**新卒の早期離職率が上昇している**。これからの人口減少・少子高齢化を前に、従業員数確保のためには**若手社員定着率**と**従業員の勤続年数**を上昇させることが課題となる。そのためには《**若手社員の従業員満足度**》にフォーカスするとともに、職場のロールモデルである《**ベテラン社員のワークライフバランス推進**》に取り組むことが急務となる。また、常態化している**時間外勤務時間削減**の取組については、意識改革ではなく《**職場の環境改善(ハード面の整備)**》に挑戦した。

データから抽出した 今後の課題

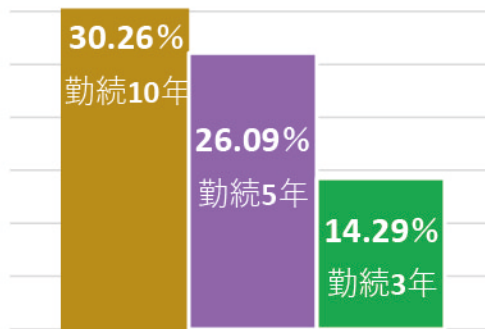
【エンゲージメントスコアと満足度】2024/6(回答率88.9%)

スコア (他社平均 50.0)	53.7 (前回比 +2.9)
会社満足度 (他社平均 3.4)	3.4 (前回比 +0.1)
仕事満足度 (他社平均 3.4)	3.3 (前回比 0)
上司満足度 (他社平均 3.4)	3.4 (前回比 +0.1)
職場満足度 (他社平均 3.4)	3.4 (前回比 +0.1)

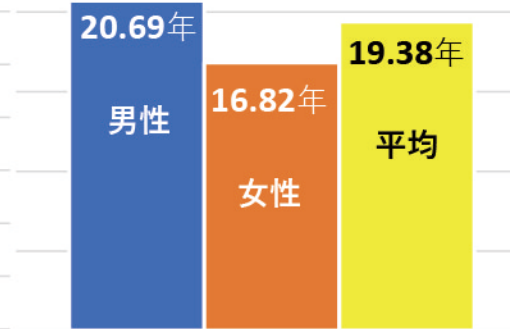
※満足度評価の中央値は 3.0

2020年から年2回、リンク&モチベーション社によるサーベイを実施している。(2024年10月で9回目完了)
スコア53.7は、**全国の会社が100社だったとしたら35~36位**あたりを示す偏差値。年々、上昇傾向にはある。

【新卒離職率】

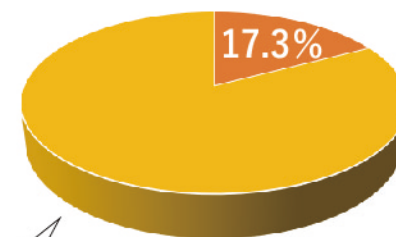


【勤続年数】



【介護・孫育て世代の有休取得率】

今年度付与 27 日



対象：50歳以上(126人)
2024/3/21~11/20の8か月間集計

急務の課題

1. 若手社員の定着率向上
2. ワークライフバランス推進

常態化している課題

1. 時間外残業時間の削減
2. 属人化の解消

完了または取組中の内容	着手すべき内容
●ビジネスウェア規則改訂 (WG) ●働きやすい職場環境づくり ●スキルアップのための研修	●職場のよい雰囲気づくり ●心理的安全性の確保 ●勤務地区分の検討 ●ジョブローテーションの検討

完了または取組中の内容	着手すべき内容
●30時間までの時間外手当の前払い ●営業日報ツールの導入 (DX) ●knowledge構築→マニュアル化	●定時に退社しやすい雰囲気づくり ●営業複数体制の検討 ●休職中のフォロー体制づくり (代替要員の検討など)

03. 推進体制

『20年後も働きたい会社であるため』

多角化経営のなかでの
働き方改革

これまでの働き方改革は、業務によって異なるニーズに対応するため、必要に応じてチームを編成し取締役会の承認を得ながら進めてきた。

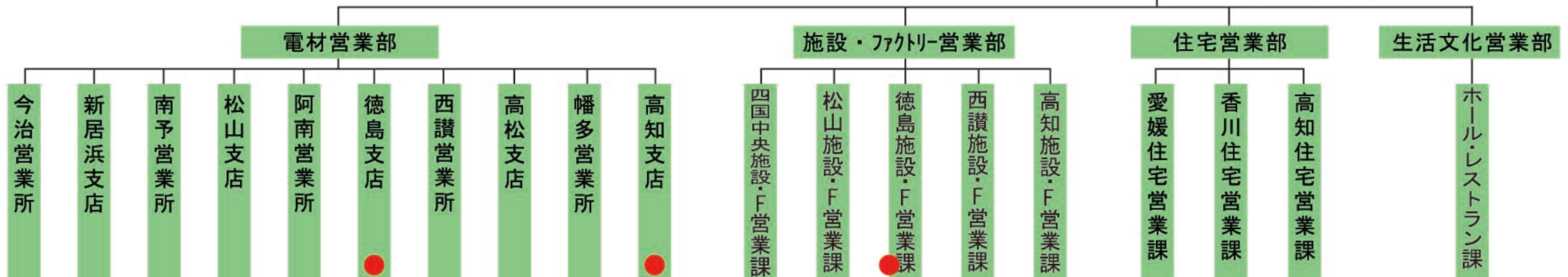
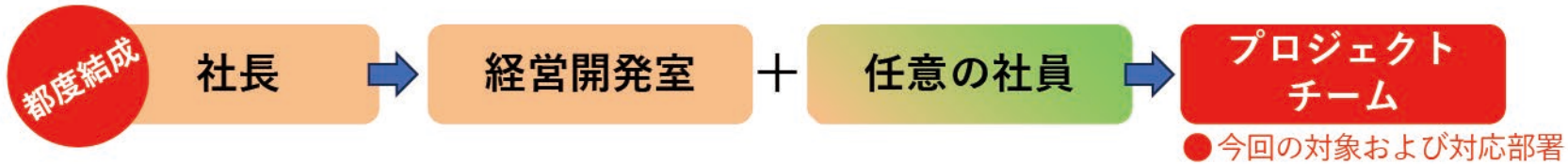
株主総会
監査役
取締役会
社長 ●

経営管理室
情報開発室
電材ネット営業部
経営開発室 ●
市場開発室

コア事業である電材流通卸売業はじめ多角化経営を行うなか、従業員の働きやすさを重視した組織になっている。組織図のグリーン部分の部分が営業部署。オレンジ部分が営業職および全従業員の業務を軽減するための間接部門となりサポート体制に力を入れている。

営業本部
流通品質担当室
施工安全担当室 ●
省エネルギー担当室
業務改革担当室

『20年後も働きたい会社であるため』の働き方改革については目的ごとのプロジェクトチームで高知県の支援をいただきながら継続して取り組んでいる。



- ①ハード面の取組み
- ②ソフト面の取組み
- ③新制度の導入

① 徳島支店プロジェクト

職場環境《照明》の改善による 時間外勤務の削減

ヒューマンセントリックライティング(HCL)の導入
照明制御による心理的效果を使った“帰りやすさ”の実現
「人に寄り添う照明」=HCLは **サーカディアンリズム** に基づき
時間に応じて光を調整することで実現する。午前中は覚醒する
ように**昼白色**～**昼光色**にして従業員を元気にする、夕方～夜間
は**温白色**～**電球色**の光でリラックスさせて帰宅を促す、といった
効果が期待できる。

HCLは**スマート照明を制御(調光調色)させるシステム**。



徳島支店 [旧社屋]



徳島支店 [新社屋]

② 高知支店プロジェクト

心理的安全性を高める取組み

若手社員の定着率向上の取組みの一環として高知支店で
プロジェクトチームを発足
させた。異なる業務、世代、
役職、性別による8人で
「よい高知支店になるため
に」という同じ目標を持ち
施策の提案と実現を行う。



③ “らいさぽ(仮)”の導入

ワークライフバランスの新制度

介護・孫育て世代が仕事とプライベートを両立しやすい
環境を得ることで、生き生きと仕事を続けられることを
目的とする。**年次有休を連続で5日間以上取得**してもらう
“らいさぽ(仮)”制度を作り、介護や孫育てに充ててもらう
など、ベテラン世代の年次有給取得率向上を目指す。

04. 取組内容や過程

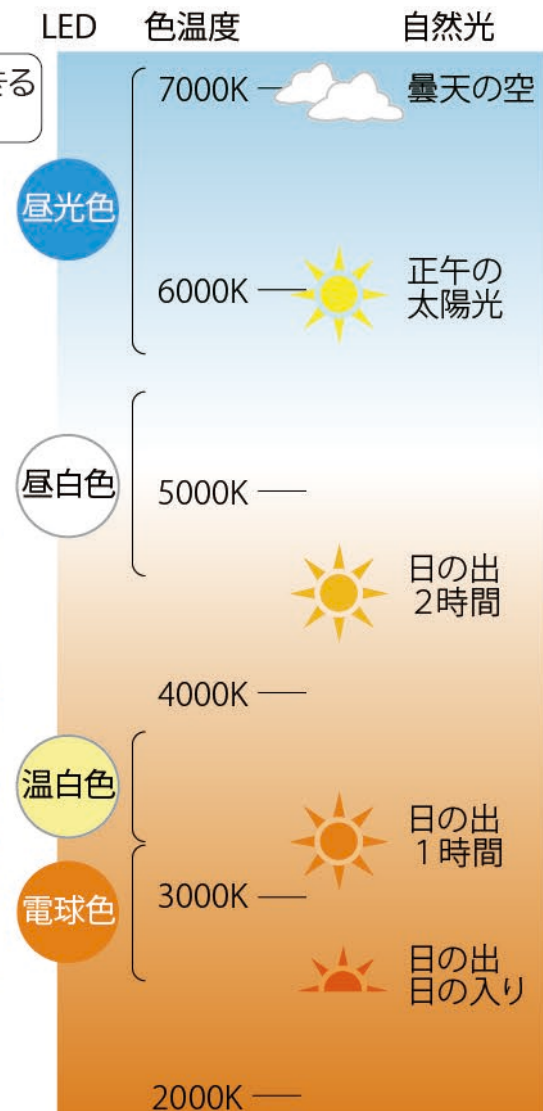
① 徳島支店プロジェクト

《照明》環境の改善による 時間外勤務の削減

「照明制御で生産性があがる職場へ」

全ての事業所で《始業》《昼休憩》《終業》時刻にチャイムを導入している。徳島支店ではそのタイミングに追加して終業の《60分前》《30分後》《60分後》《120分後》で照明を自動制御させている。これにより、チャイム+光で行動を更に促す効果を期待した。

サーカディアンリズム
約24時間周期の生体リズム。体内時計とも呼ばれる



- シーン① ~ 8:30
- シーン② 8:30 ~ 12:00
- シーン③ 12:00 ~ 13:00
- シーン④ 13:00 ~ 16:30
- シーン⑤ 16:30 ~ 17:30
- シーン⑥ 17:30 ~ 18:30
- シーン⑦ 18:30 ~ 19:30
- シーン⑧ 19:30 ~



シーンはいくつでも設定可能



温白色から電球色
3500K ~ 2700K 程度の
温かいリラックスさせる色味
シーン①・⑤・⑥・⑦



昼白色から昼光色
4500K ~ 6000K 程度の
活動を促す青白い色味
シーン②・④

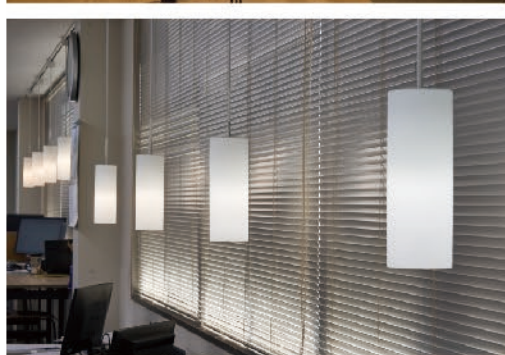


※フルカラー制御のため、どんな光色も可能
通常は使わないが、災害など緊急時などに
イレギュラー設定もできる

04. 取組内容や過程

① 徳島支店プロジェクト

ヒューマンセントリックライティング 時間外勤務の削減



徳島支店従業員アンケート
※有効回答：24人

【徳島支店の働きやすさについて】

以前と比べて働きにくくなった0人

変わらない2人

以前と比べて働きやすくなった18人

【光環境（ライティング）について】

以前と比べて働きにくくなった1人

変わらない3人

以前と比べて働きやすくなった16人

【働きやすくなった具体的な理由】

その他2人

陰鬱な空気が無くなった3人

退社しやすくなった2人

退社時刻が体感できる
ようになった10人

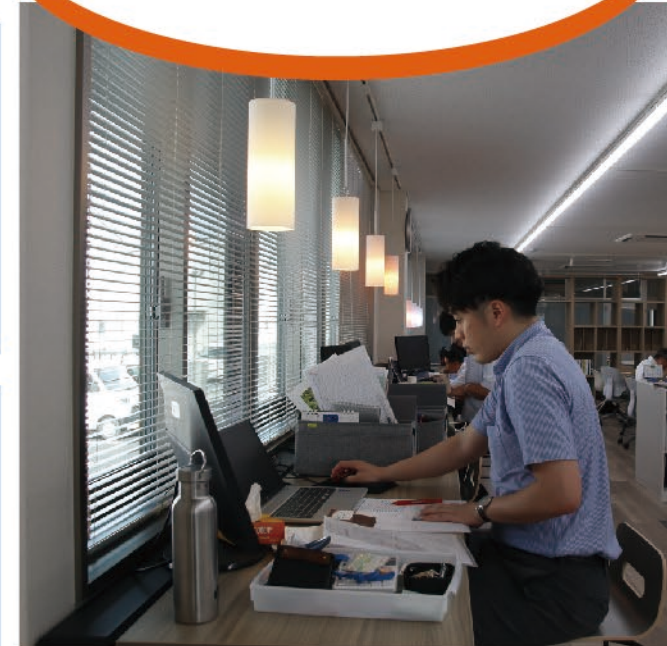
昼休みに席を立ちやすくなった1人

落ち着いて仕事できる
雰囲気になった6人

文字やパソコンが
見えやすくなった3人

集中しやすくなった3人

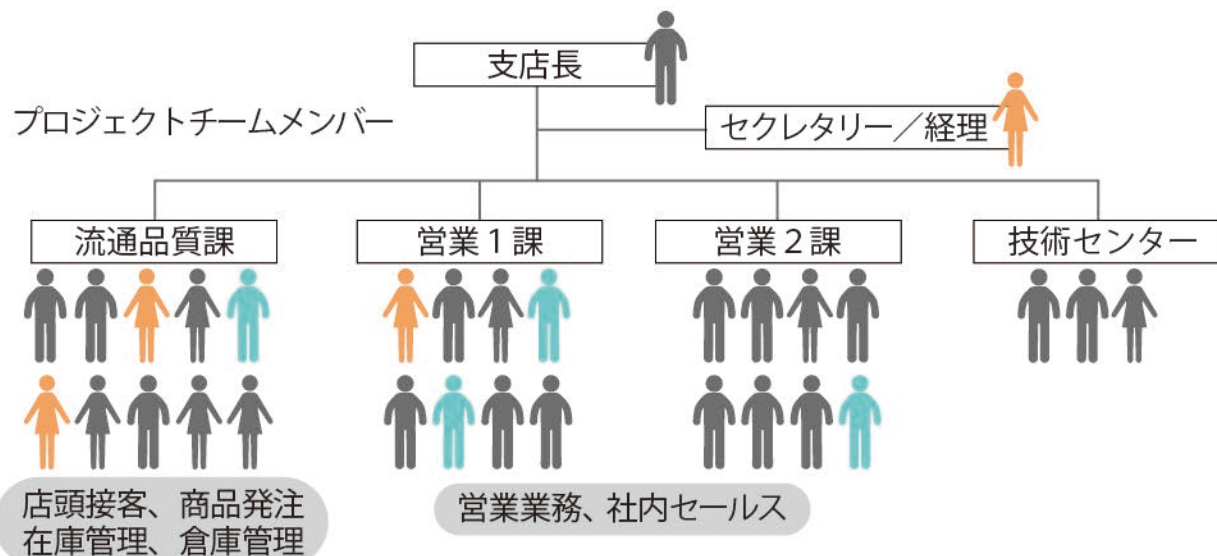
1日の中でメリハリが
つけられるようになった10人



「ひらめきを笑顔で口にできる職場へ」

高知支店は社内でも売上高が大きく、業務効率が図られており、各自が真剣に担当業務を遂行している。しかし、新入社員など若手社員にとっては「張り詰めた雰囲気」と感じることもあり「職場のよい雰囲気づくり」のための取組が必要である。

■そこで支店内で異なるセクションからプロジェクトチームメンバーを集め、カエル会議を使った「職場の効率化」活動の中で思ったことを何でも言い合える、心理的安全性が高いチームを作り、職場全体への波及効果を狙うことにした。



『若手社員の定着率向上』とともに課題である『属人化の解消』のためにも、業務ごとの縦の繋がりだけではなく、横・斜めの繋がりを作ることでベテラン社員の優れたノウハウを若手社員が引き継ぐ機会が増えることを期待している。

カエル会議による課題抽出

【週に2回の朝礼について】

- ・開催の是非
- ・頻度
- ・内容の見直し

朝礼の開催頻度変更決定

- ・改めて『朝礼の目的』共有《コミュニケーションの場》
- 《声を出して覚醒》
- ・支店長への相談

高知支店の従業員アンケート

- ・頻度、内容について意見収集
- ・結果分析
- ・支店長への報告／提案

3か月の期間限定で実施決定

- ・2025年2月から移行
- ・3か月後に結果調査《業務効率に効果があった？》
- 《問題は起きていない？》

次の課題に着手

- 土曜日当番について
- ・ワンオペ中の業務対応《電話》《店頭接客》
- 《締め処理》《店頭接客》

心理的安全性を高める取組み
よい高知支店になるために



メンバーがチームロゴを作成した
…→一体感が形成されるなど、変化が始まっている。

- ①ハード面の取組み
- ②ソフト面の取組み
- ③新制度の導入

① 徳島支店プロジェクト

退社時刻の体感で 時間外勤務削減率約 12%達成

徳島支店従業員を対象としたアンケート結果では、90%が「以前と比べて働きやすくなった」と回答している。昼休憩や退社の時刻に色温度が落ちることで、チャイムへの反応が薄くなっていた従業員にも体感として伝わる。それにより『なんとなく残業』が減り、就業時間を意識することで集中力が高まり生産性が上がる結果となった。

〈徳島支店の時間外勤務時間の比較：電材営業部〉

旧社屋 22年7月度～23年6月度		
延べ人数(人)	時間外勤務(時間)	1人あたり(時間)
242	3,846	15.9
新社屋 23年8月度～24年7月度		
延べ人数(人)	時間外勤務(時間)	1人あたり(時間)
242	3,394	14.0

削減率



11.8%

※業績は前年度(旧社屋)よりアップした。

② 高知支店プロジェクト

自ら動き始めたプロジェクトチーム

チーム **eチャンズ** による **働き方改革** ～はじめの1歩始めました～ は、「朝礼を減らす」など、スモールステップながら支店従業員のコンセンサスを得ながら活動を継続している。チームの動きは徐々に職場の空気を変えてゆけそうに期待している。

③ “らいさぽ(仮)”の導入

2025年4月～実施予定



孫育休としてのみならず、ご家族や親族のため、ご自身の見識を深めるためなど定年退職後も人生(ライフ)を豊かに幸せに暮らしてゆけるための仕組みとして導入する。

06. 取組に対する感想・評価

代表取締役社長
宮地 貴嗣



宮地電機は創業以来「働き方改革」し続けてきた、という自負があります。働いていただいている皆様とご家族が幸せな人生を送るために会社ができることはないか?そう考えて出来たのが当社独自の制度をはじめとする取組みの数々です。

しかし、これらはほとんどが社内で構築してきたものです。この度の高知県の伴走支援を受けて、社外の方々の目が入り、違う視点からのアドバイスをいただくことは重要だと考えています。

そういった意味では、これまでとは違う「働き方改革」はスタートを切ったばかりです。新たな切り口の「働き方改革」を継続してゆきましょう。

今回『男性育休推進』の事務局として参加して、ほぼ全ての事業所に出向き、皆さんの意見を聞いて感じたのは社員が責任を持ち、自分の意見を持って行動しているということです。上司の言うことをただ受け入れるのではなく、自分の意見を持って発言しています。これは、仕事に対する姿勢とお客様との信頼関係が影響しています。

そして、このような社風になった背景には宮地社長がトップダウンではなく、ボトムアップで問題解決してゆくことを発信し続けている成果であると思います。

ボトムアップのアプローチで社員の意見を反映させるためにはどんな具体策があるのか?これは今後の私の課題とし、研究成果を会社に還元してゆきます。

経営開発室
山本 悠雅



07. 今後の取組予定

■ 他支店・事業所への HCL 導入

職場環境《照明》の改善による時間外勤務の削減

■ プロジェクトチーム活動 **Ēチャン'ズ**

心理的安全性の醸成

「よい支店・事業所になるため」支店や事業所内で異なる属性によるチームを結成し活動してもらう

■ ボトムアップの具体策の検討

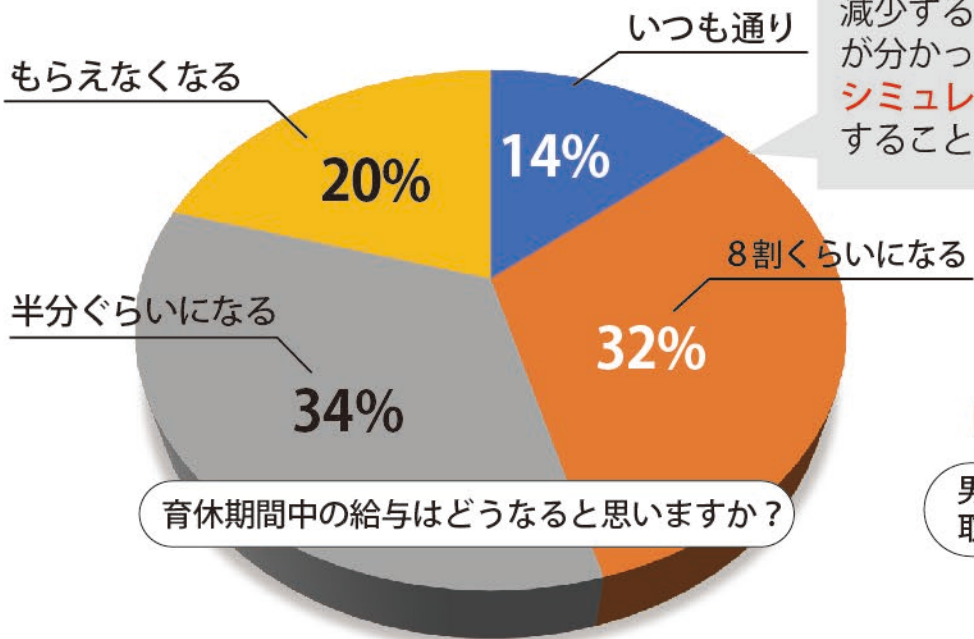
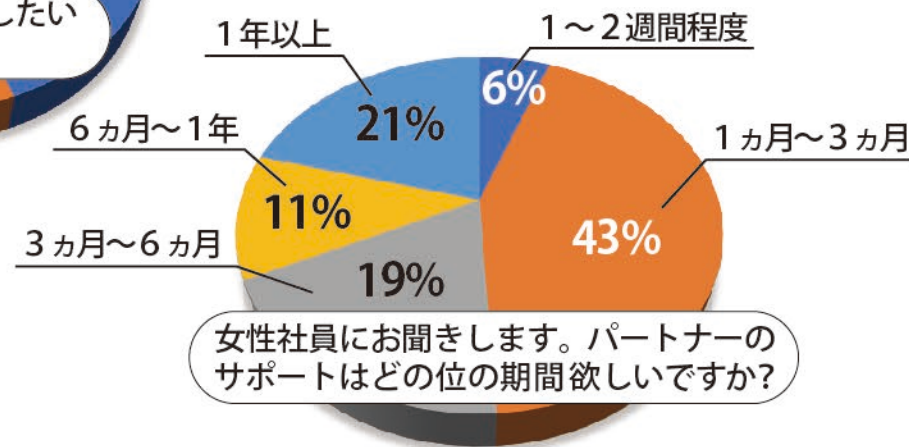
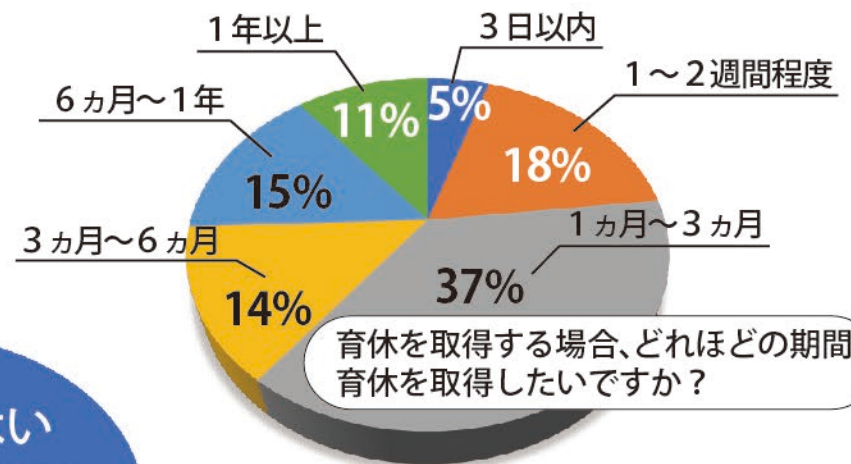
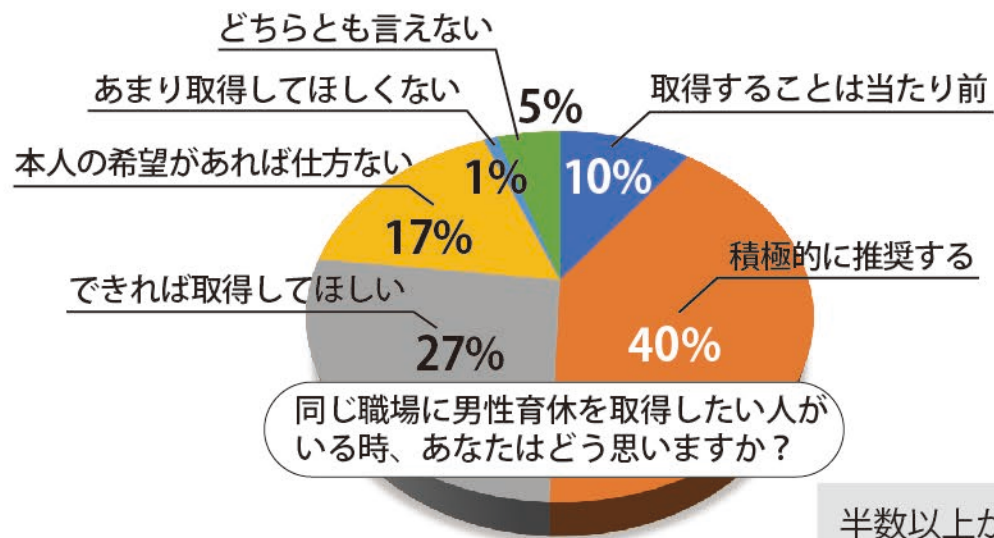
ボトムアップ術の研究に取組み、正しい知識を得て無駄のない組織運営を図る

01. 課題抽出／意識調査アンケート

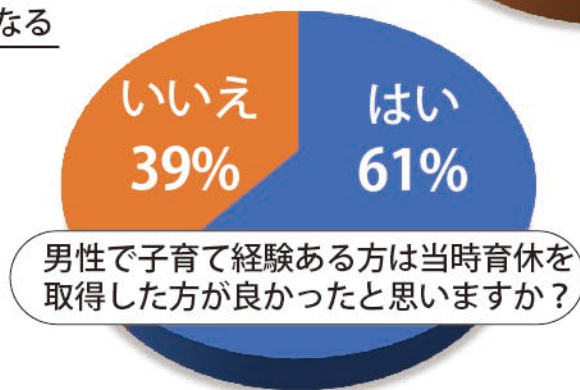


男性育休

2024年7月、ワーク・ライフバランス社の男性育休サブスクサービスを導入した時点では、**男性育休取得率は0%**だった。人財確保の観点からも男性育休推進を急ぐべきとなり、社内で「男性育休について」アンケートによる意識調査を行った。



半数以上が、給与が大幅に減少すると考えていることが分かった。急いで『給与シミュレーション』を作成することにした。



02. 「男性育休情報共有会」準備

男性育休取得率 100%を目指してゆくためには、**正しい情報共有が必要**だと分かった。特に取得予定者の「**休業中の経済的な不安解消**」と、上司・同僚が快く送り出せる「**職場の土壌づくり**」が必須である。そのため、共有会に向けて以下のような準備を行った。



男性育休

1. ワーク・ライフバランス社の「男性育休サブスク」導入

・動画視聴 ・父親学級 ・家事育児シートなど

2. 管理職研修(動画視聴)の実施

管理職向け動画の視聴による意識改革

3. オリジナル動画の制作

『出産後、母体が回復するまで』約4分

4. 育休中の給与シミュレーション作成

各々で自身のシミュレーションできる Excelデータ

育児休業中の「収入・支出」シミュレーション

Name:

入力

★準備するもの

過去6ヶ月分の給与支払明細書

1. 6ヶ月分の総支給額①と振込支給額②を入力しましょう

1ヶ月前の①

2ヶ月前の①

3ヶ月前の①

4ヶ月前の①

5ヶ月前の①

1ヶ月前の②

2ヶ月前の②

3ヶ月前の②

4ヶ月前の②

5ヶ月前の②

育児休業中の収入について（簡単に解説）

収

入

育児休業給付金（国から）

1～6ヵ月目 総支給額の67%

7ヵ月目以降 総支給額の50%

例) 手取り23万円（総支給額30万円）の場合

1～6ヵ月目 20万円支給 ←手取りで見ると

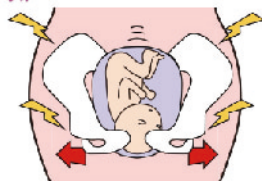
育児休業支援手当（会社から）

月額5万円支給

※詳細は以下シミュレーションにて

出産後、母体が回復するまで

《出産時》



産後の母体は、交通事故による
全治2カ月の大怪我と同じぐらいの
ダメージを負っているとも言われます。



税

中は、継続して住民税の支払いが必要です。

払方法は、引き続き給与控除となります。

肩・恥骨痛・尾骨痛・頻尿・手足の浮腫

力尽・抜け毛・慢性疲労・不眠・めまい

「産後座ることも立つことも、
赤ちゃんの抱っこもできず本当に辛かった」

「眠れない時もよくあり生活リズムが崩れた」

「股関節が痛くて長く歩けず」

上の子の散歩に行けないのが辛かった

《出産当日⇒約1週間》

母子ともに入院します。
その間、身体のケアや新生児のケアを
病院に任せることができます。



●通常分娩の入院日数：8日間

「育児休業給付金」は非課税のため

ません。

い＝住民税計算の際の所得に含ま

住民税

住民税の支払いは6月～翌年5月

税額は、前年1月～12月までの所

されるため、育休取得により所得

翌年の住民税も下がります。

03. 全従業員対象の「男性育休情報共有会」を実施



男性育休

宮地社長自ら全ての会場に出向き参加者と話し合う会とした。
「**社長がいることで会社の本気度が伝わった**」との感想が多かった。

《事務局／会場手配・司会進行 ●経営開発室 3名》

●男性育休共有会

情報共有／動画視聴／フリーディスカッション

1. 新居浜支店
2. 幡多営業所
3. 今治営業所
4. 松山支店 (LaVita 松山店と合同)
5. 南予営業所
6. 徳島支店 (阿南営業所と合同)
7. 高松支店 (LaVita 高松店と合同)
8. 高知支店 (東館と合同)
9. 高知市本町 (LaVita 高知店と合同)
10. 西讃営業所

四国四県 10 か所 17 回開催

男性育休取得予定者だけでなく受講希望者は、**父親学級に参加**して育休中のご家族のケア、その他について学ぶことができる。



開始 モニター：PDF①

5分 ●宮地社長
『目的について』

5分後 ○男性育休とは…
※育児休業と産後パパ育休

4分 動画①
「出産後母体が回復するまで」

2分 モニター：PDF②
※イクメンPJデータ

19分 動画②
「管理職のための…」

1分 Excel
《家事育児ポイントシート》

1分 ○事前アンケート結果報告
・経済的不安について
・代替要員について…など

2分 Excel
《給与シミュレーション》

23分 ○グループディスカッション
※社内制度の紹介

1分 ●宮地社長
『総括の言葉』

60分後 終了

04. 参加者の感想

共有会後は、未婚／出産前の男性社員の大半が「男性育休取得したい」と語った。
一方、給付金受給まで数か月かかることが判明した。



男性育休

育休は取得すべきであり
取得できる環境が整って
いるなら取得を勧める

肯定的

給与面の不安は共有会で『8割以上は保証されている』
と知り**解消された** → 今後取得者が増えると思う
育休は「家族の命を守るため」という考え方がなかった
そこがすごく学びになった

取得後のフォロー体制が整えば
他の長期休暇(介護など)も取得
しやすくなる

男性の育休取得は**家庭に
とって大きな助けになる**

長期の休みがもたらす
リフレッシュ効果や**家族との
時間の重要性**を理解した

産後鬱にならないよう
またなってしまった場合も
サポートすべきだと思う

従業員の生活に直結する問題を発見

否定的および懸念

休業中の業務の引継ぎが難しい
場合があり、他のメンバーへの
負担が増加する

業務の属人化が進んでいる
ため、休むことが難しい

男性の育休取得の**前例が
少なく取得しにくい環境**

仕事と育休の両立に**不安**
があり、育休取得中でも仕事
が気になってしまう

提案と対策

制度の認知度を高める
活動を継続する

業務の見える化や標準化を進め
属人化の解消を図る

給付金制度の受給プロセス
の**迅速化**が求められる

チームとしての助け合いや
マニュアル作成など、チーム
全体でのサポート体制を強化

社内託児所の設置や
フレックス勤務制度の導入
が望まれる

計画的な引継ぎや
業務の整理が重要

家族のサポート体制や休業中
の**連絡方法の確立**が精神的な
不安の解消につながる。

●フォロー体制の確立 ●属人化の解消 ●評価方法など
残る課題については、各々の職場でのアイデアを元に
ボトムアップで探っていく

05. 成果とこれからの取組



男性育休

2024

男性育休取得者：0人(累計)

2月 シンポジウム
Woman Be Active!
小室淑恵氏講演視聴

4月 取締役会
男性育休動画視聴
ディスカッション

7月 ワーク・ライフバランス社
男性育休サブスクサービス
開始

7月 全従業員へ
インフォメーション
男性育休動画視聴の推奨

● 男性育休取得者：1人(累計)
(取得期間：7/9～28)

● 男性育休取得者：2人(累計)
(取得期間：9/14～2025/3/12)

10月 男性育休共有会 スタート

2025

● 男性育休取得者：3人(累計)
(取得期間：1/27～2/10)

男性育休推進のための貸付金制度を新設

事前アンケートの結果と共有会終了後のフリーディスカッションから男性育休取得を阻む要因として経済的不安があることが分かった。

金額面では国からの育児休業給付金と、会社からの育児休業支援手当により手取額に大きな差異はなくその点では理解を得られたが、**※育児休業給付金が支給されるまでに3か月程度のタイムラグがある**その間の生活費のために新しい貸付金制度を新設することとした。

貸付金制度

名称(案)：みやさぼ



(例) 社員が育児休業を取得する。

育児休業の期間 6か月

社員への貸付金 20万円/月 × 3か月分(タイムラグを3か月として)=60万円

社員からの貸付金返済 育児休業が終わった後に返済してもらう。

貸付金利 会社の借入金の平均調達金利として合理的に算定した金利(※)

貸付の契約書を作成する。

■ 2025年4月の稼働を目指し準備中である。

■ 将来的に「介護休業」・「孫育休」・「その他」についても対応を検討してゆく。