

# 職務研究

2025.7 第364号  
特集/男性育休取得推進

## アイエスエフネット

～「男性育休100%達成」を目指し、各種支援施策・支援体制を整備～

## コカ・コーラ ボトラーズジャパン

～男性社員の育児休暇取得率100%を前倒しで達成～

## 電通

～HRMディレクター体制や長期育休取得後の復職支援など幅広く施策を展開～

## ナリス化粧品

～マネジメント層の育休取得、経験からマネジメント力向上で業務が円滑に～

## 日立システムズ

～育休を希望する人が性差なく取得できる職場づくり～

## レゾナック・ホールディングス

～制度から文化へ 男性の育児休業取得“当たり前”の職場づくり～

## 参考資料

「男性の家事・育児」に関するアンケート調査結果

(一社)日本経済団体連合会

# アイエスエフネット

～「男性育休100%達成」を目指し、各種支援施策・支援体制を整備～



代表取締役

渡邊 幸義

## 会社概要

設立：2000年1月12日

資本金：1億円

売上高：151億円（連結、2024年度）

事業内容：情報通信システムの設計・施工・保守  
及びコンサルティング、コンピュータ  
システムの運用・管理・保守の受託、  
労働者派遣事業法に基づく労働者派遣  
事業

所在地：東京都港区赤坂7-1-16

従業員数：2,589名（2025年4月1日現在）

## 1. はじめに

アイエスエフネットは、クラウド・ネットワーク・セキュリティといった企業のITインフラ構築やネットワーク機器の運用・保守、システム導入などのさまざまなITインフラサービスを提供する企業である。日本全国に15拠点と、海外に3拠点を構え、合計で約2,300名のエンジニアが在籍している。創業当初から「人財育成会社」をビジネスモデルに掲げ、国内トップレベルの教育体制を目指して、技術力だけでなく人間力も兼ね備えた人材を輩出し続けている。

また、「一緒に働きたいという人だけがいる会社」を目指し、全社員に対してISC（ISF NET Standard Concept）（※1）という理念を共有するとともに、独自の行動規範であるDSP（※2）を定めている。これにより、社員一人ひとりが豊かな人間性と高い倫理観を備えたプロフェッショナルへと成長することを後押ししている。

（※1）“ISF NET Standard Concept”の略で、社員が人として成長するためのもの、そして“一緒に働きたいという人だけがいる会社”を実現させていくためのもの

(※2) Design story project (デザインストーリープロジェクト)の略語。DSPとはデザイン経営の一環として策定された、ISCから進化した行動規範です。また従業員の利他的で能動的な行動規範により社風を創造していくためのプロジェクト

## 2. ダイバーイン雇用の背景と歩み

アイエスエフネットでは「Employment & Environment (雇用と環境)」を大義としており、就労困難者を含む多様な人々への雇用創出と、ITを活用した環境保護の両立を目指す。特に「ダイバーイン雇用」という当社独自の取り組みでは、障がい者やLGBTQIA当事者、シングルマザーなど、さまざまな事情で就労が難しい方々にも安心して働ける環境を提供している。

「ダイバーイン雇用」の始まりは2000年の創業時にさかのぼる。当時、IT業界では未経験者の採用は一般的ではなかったが、当社はあえてその道を選び、未経験者を積極的に採用・育成した。その中で障がいを持つ方との出会いがあった。その方の「働きたい」という想いと、合理的配慮があれば問題なく働けるという成功体験が私に強い印象を残し、「誰もが安心して働ける会社をつくる」というビジョンが生まれた。

「ダイバーイン雇用」は、2021年に、従来の「30大雇用」から、「ダイバーシティ」と「インクルージョン(包摂)」を組み合わせた「ダイバーイン雇用」へと名称を変更した。これは単なる雇用枠の拡大ではなく、採用後も職場の中で一人ひとりが尊重され、自分らしく活躍できる環境づくりを目指す姿勢を表している。

こうした流れの中で、当社が重視している取り組みの一つが「男性の育児休業取得」の推進である。育児や介護、家庭と仕事の両立といったライフイベントに対応できる環境は、働く人すべてにとって不可欠である。とりわけ、男性が育児のために休業を取得できる環境は、「性別役割意識」や「働き方の固定観念」を取り払い、誰もが人生の選択肢を持てる社会づくりに貢献する。こうした家庭と仕事の両立を支援する取り組みは、私の「ライフイベントによってキャリアが中断することのない環境づくりを目指す」という想いが背景にある。こうした想いやメッセージがトップダウンで社内に伝えられることも、当社で「ダイバーイン雇用」という取り組みが推進され、浸透している要因の一つである。

### 3. 男性育休取得促進に関する制度と取り組み

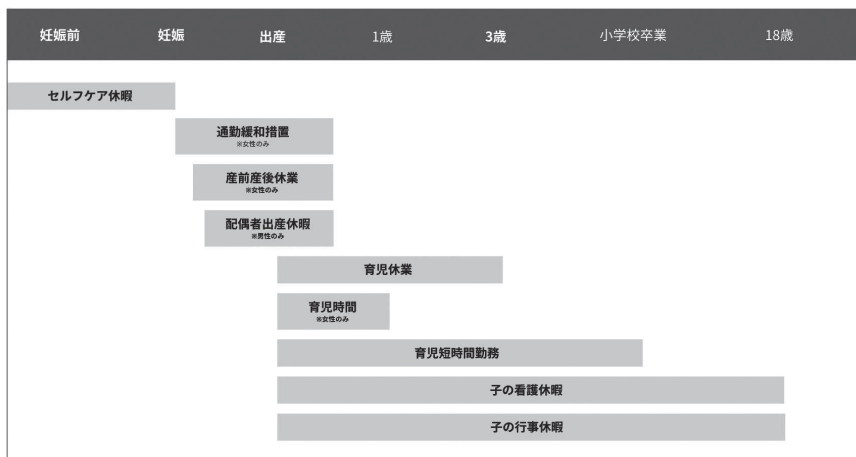
#### (1) 育児休業制度の導入

少子化対策や働き方改革の重要性が高まる中、当社では2011年に育児有給休暇制度を導入し、育児と仕事の両立を支援する環境整備に着手した。当時は社員の多くが男性であり、働き方は画一的で、ライフイベントをきっかけに離職を選ぶ社員も少なくなかった。こうした課題を背景に、女性活躍推進の一環として育児休業制度を導入したが、女性だけが取得する状況では真の両立支援とは言えない。そのため当社では、男女問わず育児に参加できる風土づくりを目指し、柔軟かつ実効性のある育児関連制度を段階的に整備してきた(図表1)。

たとえば、育児休業を取得する前に担当部署と今後のスケジュールや不安点を共有する「休業前面談」を実施することで、円滑な育休取得を後押ししている。また、「配偶者出産休暇(2日・有給)」制度により、出産当日のサポートを可能にし、家庭の安心を支援している。

さらに、出生直後の育児ニーズに対応する「出生時育児休業(産後パパ育休)」制度を導入。子の誕生日(または予定日)から8週間以内に柔軟に育休を取得できる仕組みとしている。加えて、育児休業の最初の5日間を有給とする「育児有給休暇」も整備しており、経済的不安を抑えつつ、取得しやすい環境を実現している。

図表1 育児関連制度と各制度の適用期間一覧



それだけでなく、医師の診断のもと不妊治療や性別適合手術・ホルモン治療を行う社員は、必要な期間休暇を取得することができる「セルフケア休暇」を導入している。休暇期間のうち月1日については有給休暇を取得することが可能になっている。

## (2) 制度活用に向けた具体的な取り組み

さらに2022年以降は、制度がより多くの方に活用されるよう、男性育休取得率の向上に向けた具体的な施策を次々に導入した。この取り組みの背景には、豊富な制度に対して、実際にそれを活用する社員が少なかったことが起因している。

2022年1月には、広島県が主催する「イクメン入門講座」に参加し、社員向けに育休に関する情報提供を行った。男性が育児休業を取得することは、当事者に加え、会社や家庭にとってもメリットが大きいことを参加者が理解する機会となった。

加えて同年7月には、育児休業中の経済的負担を軽減する「育児休業時所得保障給付金」制度を導入。これは、入社1年以上経過している社員を対象として、30日を超えて育児休業を取得した場合や、休業開始後180日を超えた時点でその後180日以上休業をする予定である場合に、給付金が支給される制度である(※3)。当社の若手幹部候補(YEC)(※4)社員による提言が実際の制度導入につながった事例である。

(※3) 正しくは、アイエスエフネットとアイエスエフネット社員との相互扶助の精神に基づく非営利団体「すまいる共済会」の会員であることが対象条件となる

(※4) YEC: “Young Executive Candidate (若手幹部候補制度)” の略で、35歳未満の社員を対象に選抜したアイエスエフネット独自の若手メンバー育成制度

2022年9月には、2021年の育児・介護休業法の改正に伴い、「男性育児休業取得率100%」を目指す3ヵ年計画を策定し、社内外へ方針を明示した。具体的な施策として、「男性育休100%宣言(※5)」に賛同し、男性社員の育児休業取得を促進している。また、男性管理職の育休取得の体験談をまとめたパンフレットの制作や(図表2)、子育てに関するFAQサイトの開設、育児休業に関するオンライン講座の実施など、制度理解と取得促進のための情報提供を行っている。

(※5) 「男性育休100%宣言」は、株式会社ワーク・ライフバランスが、男性の育児休業取得率100%に向けて取り組んでいる組織の代表に賛同を呼び掛けている取り組み

2024年5月、育児休業の取得をより計画的かつ前向きなものとするため、「か

ぞくミーティングシート」を導入。このシートは、出産や育児を迎える社員とその家族が、今後の生活や育児の分担、仕事との両立について話し合うきっかけを提供するものである。

「夫婦で育児についてここまで真剣に話し合ったのは初めてだった」「育休取得後の働き方も具体的にイメージできた」といった社員の声もあり、家族間の相互理解や育児休業のスムーズな取得につながっている。

図表2 育児休業取得者の体験談をまとめたパンフレット



### (3) 仕事と育児の両立に向けた働き方改革

当社では、育児休業後も安心して仕事と家庭を両立できるよう、社員一人ひとりの多様なライフスタイルや家庭環境に対応する柔軟な働き方の導入も推進している。フレックスタイム制やテレワーク、自宅外リモートワーク制度などを導入し、社員が自分に合った働き方を選択できる環境の整備に取り組んでいる。

フレックスタイム制では、社員が始業・終業時間を柔軟に設定できるため、育児や介護などの家庭の事情に合わせた働き方が可能である。これにより、通勤ラッシュの回避や業務の効率化が図られ、社員の心身の負担軽減にもつながっている。

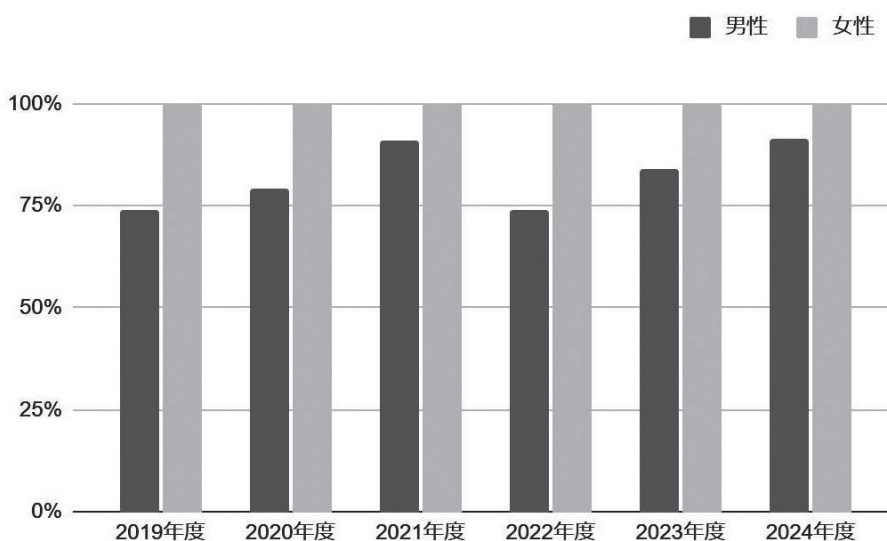
また、テレワーク制度を活用することで、社員は自宅での勤務が可能となり、

育児や介護との両立がしやすくなっている。さらに、自宅外リモートワーク制度を導入し、社員が自宅以外の場所でも業務を行えるようにすることで、ワーケーションなど新しい働き方にも対応している。

#### (4) 実績と外部評価

上記で紹介したような継続的な取り組みが実を結び、当社における男性を含む育児休業の取得率や、育児休業後の円滑な復職率は年々着実に向上している(図表3)。制度の整備だけでなく、職場全体で子育てを支える意識醸成が進んだことで、社員がライフイベントを経ても安心してキャリアを継続できる風土が根づきつつある。

図表3 育児休業取得率



年度	男性	女性
2019年度	74%	100%
2020年度	79%	100%
2021年度	91%	100%
2022年度	74%	100%
2023年度	84%	100%
2024年度	91%	100%

こうした企業全体の姿勢や成果が評価され、2018年には、厚生労働省より、子育て支援に積極的に取り組む企業の中でも、特に高い水準にある企業として「プラチナくるみん」の認定を受けた。さらに2023年には、「不妊治療と仕事との両立」にも積極的に取り組み、一定の基準を満たした企業として「プラチナくるみんプラス」（図表4）の認定も取得した。当社では今後も、社員一人ひとりが長期的に活躍できる職場環境の実現に向けて、取り組みを進化させていく。

図表4 プラチナくるみんプラス



#### 4. 今後の課題と展望

男性の育児休業取得については、近年、男性管理職を含む多くの社員が制度を利用するようになり、より活用しやすい職場環境が整いつつある。

当社においては、エンジニアが主にお客様先に常駐して業務を行うことが多いため、育児休業の取得に際しては、お客様のご理解とご協力が極めて重要である。

今後も、お客様との信頼関係を大切にしつつ、社員が安心して制度を利用できる環境づくりを推進していく所存である。

また、当社では多様なバックグラウンドを持つ方々が自分らしく働けることは、個人の成長だけでなく、企業の発展にもつながると考えている。当社は、多様性に目を向けた採用を入口に、社員の声を大切にしながら職場環境の改善を重ね、社員とともに社内の理解促進や働きやすい環境づくりに取り組んでいく。