

PRESS RELEASE



Well-being向上への取り組みの一環として コマニー社内の男性育休取得者を中心に実態をアンケート調査 ～ 間づくり研究所のテーマとして実施、制度・体制の改善へ～

間仕切りで新たな価値を創造する間づくりカンパニーのコマニー株式会社（本社：石川県小松市、代表取締役社長執行役員：塚本健太）は、同社内に開所した間づくり研究所のテーマとして行っている「男性育児休業×Well-beingの向上」において、社内の男性従業員の育児休業の状況について実態調査を行い、その結果をまとめました。

コマニーでは、2022年4月1日より1ヵ月間（4週間）以上の育児休業取得を必須とし、男女ともに1ヵ月間（4週間）は賃金を支給する休業として設定しております。これにより男性社員の積極的な育休活動への参画を促すことで、育休中だから知ること気づくことを体験してもらい、育児休業取得者のWell-being向上を狙って制定しました。本リリースでは、制定開始から1年が経過したことを機に、当社の狙いと現状のギャップを知ることでの今後の改善を目的としたアンケートを行いましたので、その結果をご報告します。

アンケートの集計結果について （詳細は次頁以降に記載）

※アンケート期間：2023年7月12日～2023年7月20日
アンケート対象者：1. 育児休業を取得した男性従業員 23名
2. 取得男性従業員の上司 20名
3. 取得男性従業員のパートナー 23名

<アンケートについて>

- 男性従業員へ質問：育児休業を取得した感想について（詳細はP2、Q1）
「非常に良かった」が78%、「良かった」が9%となり、育児休業を取得した男性従業員の87%が取得して良かったと感じており、当社の狙いとしていたWell-being向上につながったと思われる。
- 男性従業員の上司へ質問：メンバーが育児休業で抜けた際の業務において（詳細はP3、Q7）
「業務に少し影響があった」が60%、「かなり影響があった」が35%となり、育児休業をとった部署にはメンバーが休業をとったことで普段の業務に影響がでたと感じており、育児休業を取得している社員がいる部署へのサポート体制を検討する必要があることが分かった。
- 男性従業員のパートナーへ質問：男性従業員が育児休業取得中にサポートを受けたか（詳細はP4、Q9）
「育児や家事の分担をしてもらった」方が10人、「心理的な支えや励ましを受けた」方が7人、また、「サポートを受けなかった」方は0人という回答となっており、育児休業を取得した男性従業員はパートナーのサポートをしっかりと行っていたと考えられる。育児や家事の協力以外にも「近くに居てくれたことが精神的な支えになった」「産後の育児と一緒に経験できたことが良かった」など、生まれて間もない時期の育児と一緒にいられた事が良かった、という回答が多く寄せられた。

<アンケートを通しての気づき>

- ・育児休業を取得する部署には、業務影響の軽減としてサポート体制の強化が求められている。
- ・サポートした人やチームに対してもWell-beingになれる仕組みが必要。
- ・「男性育児休業1ヵ月取得」はパートナーからは高評価。
- ・男性育児休業の取得方法（分割取得）について、現在は育児・介護休業法に合わせているが、柔軟な取得方法への変更を希望する声がある。

<今後の活動について>

- ・人事部のみで制度を設定せず、今回の制度を体験した社員を含めた体制で、改善を行っていく。
- ・全社の幅広い部門からメンバーを選出したワーキンググループを作り、よりよい制度作りに取り組む。

【本件のお問合せ】

コマニー株式会社 広報課
TEL：0761-21-1201 FAX：0761-24-1901
担当：中出 E-mail：comany-pr@po.comany.co.jp



<https://www.comany.co.jp>



<facebook.com/comany.co.jp>

◆アンケート詳細

2022年4月1日より、育児休業制度を男性女性ともに1ヵ月間（4週間）以上の育児休業取得を必須とし、1ヵ月間（4週間）は、賃金を支給する休業とした規定に改定。

改定から1年が経過し、取得における課題や改善点を検討するために、男性育児休業取得者とそのパートナー、取得した従業員の上司を対象に実状についてアンケートを行った。

※ 男性育児休業は最大4回の分割取得が可能で、条件として 産後8週以内に2週間、産後8週以降、子が1歳になるまでに2週間取得することとしている。

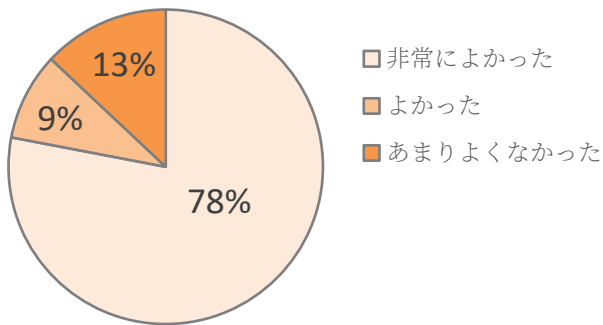
＜調査対象者について＞

アンケートは以下の対象者にWebによるアンケート記入する方式で伺い、期間は2023年7月12日～2023年7月20日に実施。

アンケート対象者： 1. 育児休業を取得した男性従業員 23名
2. 育児休業を取得した男性従業員の上司 20名
3. 育児休業を取得した男性従業員のパートナー 23名

＜調査結果概要＞

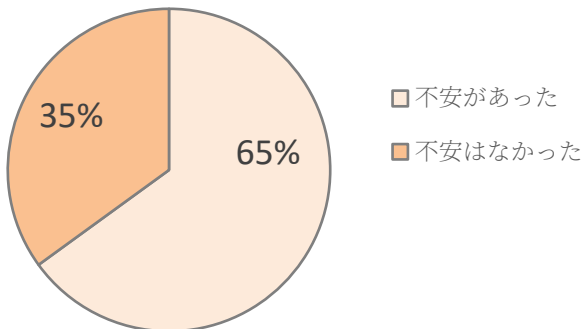
Q1【男性従業員へ】 育児休業を取得していかがでしたか？



取得した男性従業員からは、取得して良かったという回答が多く寄せられた。一般的に男性は出産間もない時期の育児の経験が少ないので、その時期の大変さや喜びを家族で共有できたことを喜ぶ回答コメントがあった。

しかし、育児休業取得中という事が社内に周知されていないことで他部署メンバーから連絡が取れないのは何故かと部署に連絡があったというコメントもあり、周知方法に関する課題が見えることとなった。

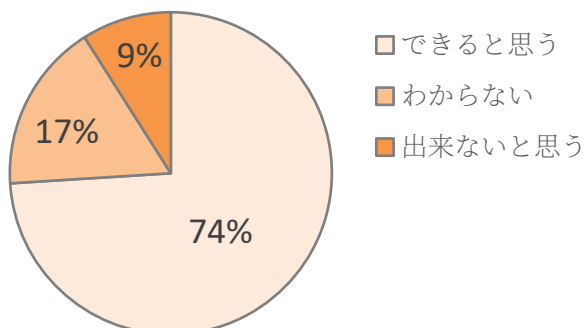
Q2【男性従業員へ】 育児休業で仕事が止まる事への不安はありましたか？



不安があった従業員からは、休業を取ることで自分自身が担当している業務が滞る事への不安、休業明けの溜まった業務に対する不安の声が寄せられた。また、休業を取ることで同じ部署のメンバーに負担をかけてしまうことに不安を感じた従業員も散見した。

不安はなかったと回答した従業員からは、事前に部署内の複数メンバーで業務対応できるように準備を行っていたからとあり、事前の部署内での対応も休業取得者に対して重要な要素になる、という事がわかった。

Q3【男性従業員へ】 在宅勤務でも育児ができると思いますか？



業務内容にもよるが在宅勤務を行いながら育児を行うことも可能と判断する従業員が74%であった。「休業」とは業務を行わないことであるため、在宅勤務を育児休業とすることは難しいが、従業員の家庭環境に合わせた育児の一つの選択肢とすることも今後検討していく必要がある。

【本件のお問合せ】

コマニー株式会社 広報課

TEL：0761-21-1201 FAX：0761-24-1901

担当：中出 E-mail：comany-pr@po.comany.co.jp



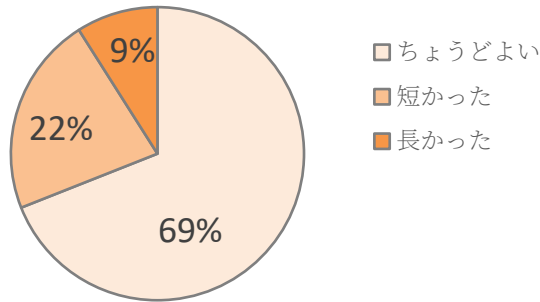
<https://www.comany.co.jp>



<facebook.com/comany.co.jp>

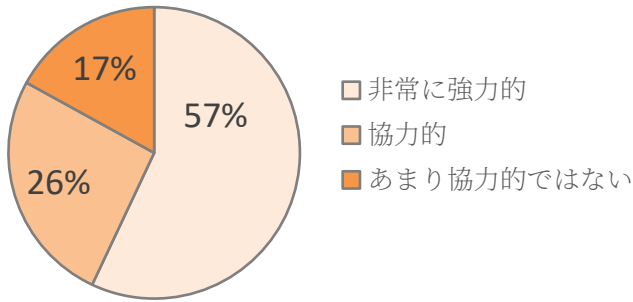
※調査結果概要続き

Q4【男性従業員へ】育児休業期間の長さはいかがでしたか？（賃金補償期間1か月（4週間））

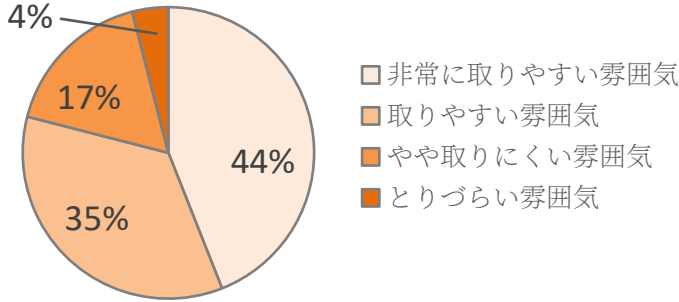


Q2の回答にもつながるかもしれないが、休業取得後の業務の不安などもあり長さとしてはちょうど良いと回答している可能性もある。また、子供の生活リズムが落ち着く3ヶ月は取得できると良いという意見や、取得の条件（生後8週間以内に2週間取得）への改定を要望する声もあった。

Q5【男性従業員へ】育休取得時の上司の反応はいかがでしたか？

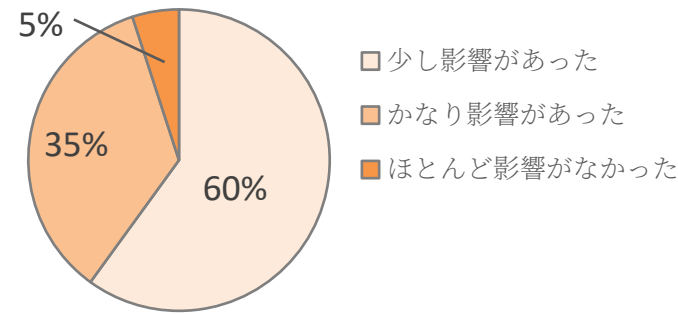


Q6【男性従業員へ】育休休業時の職場の雰囲気はいかがでしたか？



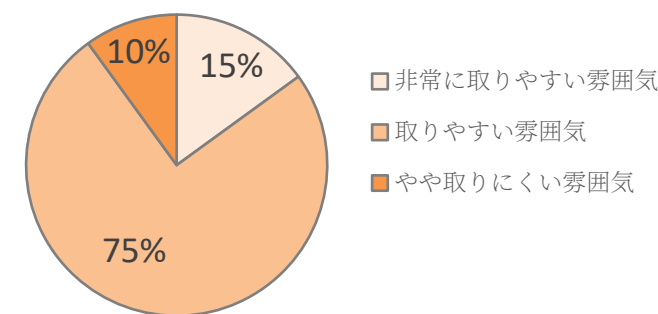
男性従業員の育児休暇取得自体については、上司の反応や職場の雰囲気は良好な傾向が見受けられる。これは、上司やメンバーに育児の大変さを経験している方が多く、取得に対しては応援の意味も込めて受け入れやすい傾向、職場環境があると思われる。

Q7【上司へ】メンバーが育児休業で抜けた時、業務への影響は？



当社は少人数の部署が多いため、人員が1名減ることで業務への影響は発生しやすいと思われる。だが男性育児休業の取得に対しては賛成の意見もあり、取得自体を否定をしていないようである。人員減の分、スタッフを補充するなどのサポート体制の充実を訴える回答コメントが寄せられた。

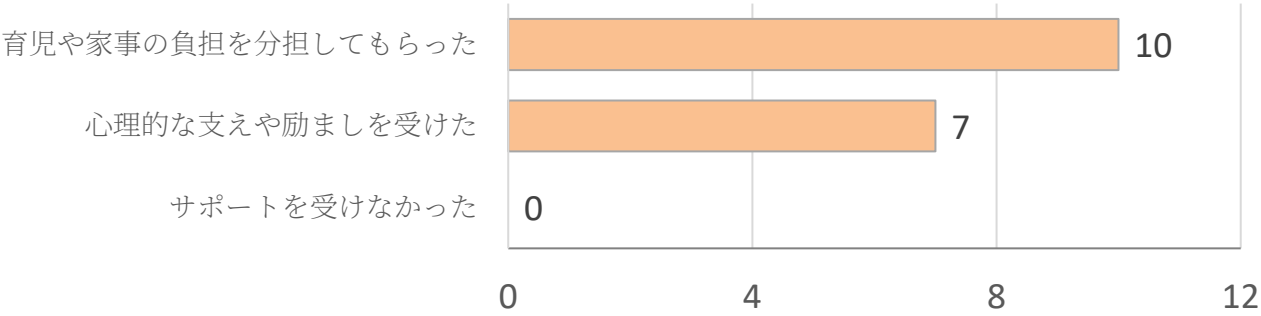
Q8【上司へ】メンバーの育児休業取得時の職場の雰囲気は？



Q6の結果にもあったように、育児休業を取得することについては良い雰囲気の傾向ではあるが、上司の視点からは業務の負荷が高くなることを心配している職場の雰囲気も感じていると思われる。そのため、休業取得者の業務をフォローするメンバーへ特別手当を設けるなどの制度の改定を求める声もあった。

※調査結果概要続き

Q9【パートナーへ】男性育児休業を取得している期間中、どのようなサポートを受けましたか？



パートナーからは、出産直後から家事や育児のサポートを行ってもらえることが、体力的にも精神的にも助かった、嬉しかったという回答が多く寄せられた。育児のサポートだけではなく、出生に関する手続きや申請などを行ってもらえたことで育児に専念できたという家庭もあった。

また、生後間もない時の育児を共に体験できたことでパートナー間の絆を深められたという回答もあり、男性従業員だけではなく、パートナーのWell-being向上にも寄与したと考えられる。

その他には、出産後に体調を崩し育児がままならないときに、そばにいただけでもありがたいとの回答もあり、男性従業員の育児休業はパートナーにとっては効果的な制度であると考えられる。

＜アンケートを通しての気づき＞

- ・育児休業取得者の家庭内での役割、また各家庭の事情によって、育児に専念したい男性と育児休業中も仕事をしたい男性がいることがわかった。
- ・育児休業取得者の不安を和らげるため、また各部署の業務影響を抑えるために、育児休業を取得するメンバーが所属する部署へのサポート体制の強化が求められている。
- ・取得方法（分割取得）について、現在は育児・介護休業法に合わせた内容となっているが柔軟な取得方法への変更を希望する声がある。
- ・育児休業取得者をサポートしたメンバーやチームに対して、育児休業取得者本人と共にWell-beingになれる仕組みを設ける必要がある。
- ・育児休業を取得したパートナーからは喜びや感謝の声が多く「男性育児休業1ヵ月取得」は良い制度と言える。

以上のことを踏まえ、男性従業員がより育児休業を取得しやすい環境を整えるための制度の改善や体制の強化や構築を検討していく必要がある。

＜今後の活動について＞

- ・人事部のみで制度内容を設定せず、今回の制度を体験した社員を含めた体制で、改善を行っていく。
- ・全社の幅広い部門からメンバーを選出したワーキンググループを作り、よりよい制度作りに取り組む。

◆会社概要 (2023年3月現在)	◆COMANYについて
<div>商号 所在地 設立 資本金 売上高 従業員数 事業内容</div> <div>コマニー株式会社 〒923-8502 石川県小松市工業団地一丁目93番地 昭和36年8月18日 100百万円 24,475百万円 ※2022年度は決算月の変更に伴い、2022年4月から12月の9か月間の売上高 連結：1,202名 単体：1,056名（12月31日時点） 間仕切製造 及び 設計、施工、販売ならびに内装工事</div>	<div>COMANYは、オフィス、工場、病院・福祉、学校、公共・商業施設などあらゆる空間で、機能性やデザイン性を追求した空間・間仕切製品をご提供します。</div> <div>「間づくり」を通して、すべての人が光り輝く人生を送るために、より良く働き、より良く学び、より良く生きるための持続可能な環境づくり、人づくりに貢献し、間づくりでEmpower all Lifeを実現していきます。</div>

【本件のお問合せ】
コマニー株式会社 広報課
TEL：0761-21-1201 FAX：0761-24-1901
担当：中出 E-mail：comany-pr@po.comany.co.jp

 <https://www.comany.co.jp>
 <facebook.com/comany.co.jp>