

誰もが子育てしやすい 職場づくりへ

鳥取県男性育休取得促進企業事例集



はじめに

鳥取県では、男性従業員の育児休業取得を促進するため、県内企業等における男性育休取得率を2025年度に85%とする目標を掲げ、各種支援事業を通じて企業の取組を後押ししてきました。




近年、法改正への対応や制度整備を契機に、県内企業等においても男性育休に関する取組は着実に広がりつつあります。一方で、制度を整えるだけでなく、その取組を社内外へ適切に発信し、県内企業等の魅力として伝えていくことが、これからの人材確保において重要な視点となっています。

本事例集は、県内企業等における有効な取組を紹介し、他企業等のさらなる取組促進につなげることを目的として作成しました。掲載企業は、両立支援や男性育休取得の促進に取り組むとともに、その取組を発信し、企業価値の向上や採用力強化へと結び付けています。本事例集が、県内企業等における男性育休取得の一助となれば幸いです。

鳥取県では、男性育休取得や仕事と育児の両立に向けた各種支援事業を実施しています。自社の取組推進にあたり、ぜひご活用ください。

- ・くるみん認定取得等に向けた社会保険労務士派遣
<https://www.pref.tottori.lg.jp/316005.htm>
- ・シン・子育て王国とっとり男性育児休業取得応援奨励金
<https://www.pref.tottori.lg.jp/312475.htm>
- ・就業規則等整備支援に向けた社会保険労務士派遣
<https://www.pref.tottori.lg.jp/312080.htm>
- ・企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金
<https://www.pref.tottori.lg.jp/272974.htm>
- ・とっとり子育てプレミアムパートナー
<https://www.pref.tottori.lg.jp/311911.htm>
- ・イクボス・ファミボス宣言（子育て応援+）
<https://www.pref.tottori.lg.jp/294016.htm>
- ・男女共同参画推進企業認定制度
<https://www.pref.tottori.lg.jp/296043.htm>
- ・家庭教育推進協力企業制度
<https://www.pref.tottori.lg.jp/kigyo-seido/>

■ 鳥取県各種認証マーク

 <p>鳥取県男女共同参画推進企業</p>	<p>【鳥取県男女共同参画推進企業認定制度】 仕事と家庭の両立支援、各種ハラスメントの防止、性別によらない均等な能力活用など、誰もが働きやすい職場環境づくりを積極的に進める企業を「鳥取県男女共同参画推進企業」として認定</p>
 <p>とっとり家庭教育 推進協力企業</p>	<p>【鳥取県家庭教育推進協力企業】 従業員の方が子育てしやすい職場環境づくりと子どもたちを健やかに育てる活動に取り組み、家庭教育を支援する企業として認定</p>
 <p>IKU BOSS</p>	<p>【イクボス・ファミボス宣言企業】 経営トップが部下の仕事と家庭の両立を応援するイクボス・ファミボスとしてワーク・ライフ・バランスの推進等に取り組むことを宣言し、実践する企業を「イクボス・ファミボス宣言企業」として登録</p>

目次

-
- | | |
|---------------------------|----|
| 1. 東洋交通施設株式会社（建設業/鳥取市） | p3 |
| 2. 株式会社中海テレビ放送（情報通信業/米子市） | p5 |
| 3. 株式会社エナテクス（建設業/倉吉市） | p7 |
-



会社概要



- 本社：鳥取市安長78-7
- 従業員数：30名
（男性：23名 女性：7名）
- 企業ホームページ
<https://toyo-kt.jp/>



- 男性育休取得率：100%
- 国の認定制度
 - ・えるぼし認定3段階
 - ・健康経営優良法人（2025）
- 鳥取県の認定・認証・登録制度
 - ・鳥取県男女共同参画推進企業
 - ・鳥取県家庭教育推進協力企業
 - ・とっとりSDGsパートナー
 - ・鳥取県輝く女性活躍パワーアップ企業
 - ・社員の健康づくり宣言事業所
 - ・2017年 将来世代応援企業賞



※データや情報は2026年2月時点のもの

取材ご協力者



経営企画室 室長
西垣 遼 さん

管理職に制度を理解してもらうことは 男性育休取得の第一歩

建設業は男性中心の技術者の世界というイメージが強いかもしれませんが、当社は創業以来、「性別に関係なく、社員に長く働いてほしい」という創業者の考えのもと、社員を大切に作る風土が根付いていると思います。

男性の育児休業取得促進もその考えによるものです。2025年には、工事部の男性社員が育休を2週間取得しました。まず工夫した点としては、労務管理を行う管理職に育児・介護休業法が改正される背景を含めて説明し、理解を深めてもらいました。その後、日々のコミュニケーションや労務管理の会議で部下に男性育休の該当者が出そうかどうか、把握するようにしていました。該当者を早めに把握することで、工事の工程管理が早く調整できます。工程をずらしたり、外注したりして乗り切っていますが、男性社員に育休を取得してもらうことで皆で出産を祝福したり、復帰後も「無理しないで」と声をかけたりと、改めて温かい会社だなと感じました。

男性育休取得は、労務管理や制度の知識を管理職の皆さんに周知して理解してもらうことが最初の一步だと思っています。また、結婚したタイミングなどで「取るといいよ」と制度について説明しています。社員には20代男性が多いので、今後もこうした取組を続けていきます。

チームワークと活躍してもらう仕組みづくり

当社は「みんなで頑張ろう!」と、チームワークを大事にしています。例えば、社内での学び合いの取組として工事のスタッフが事務スタッフに土木の国家資格の勉強のサポートなどをすることがあります。事務スタッフは国家資格がなくとも仕事はできますが、資格取得に挑戦してもらうことで、専門知識が深まり、契約書や公共事業の書類作成の質が向上します。

また、結婚を機に県外に転出してしまう女性社員に働き続けてもらうためにテレワークを導入しました。もともと公園などの保全業務をしていたのですが、今は営業や工事の事務書類の作成をしてもらっています。社員に活躍してもらうための工夫はこれからも継続していきます。

ホームページやInstagramの活用

学生さんにどのような会社か、社風を知ってもらうためには、ホームページやInstagramで地道に発信することも大事だと思っています。特に建設業を若年層に知ってもらうことを目的に、Instagramを開始しました。

専門的な工事のことをアップすると反応があります。ニッチなものほどあげていこうと思いました。合同企業説明会に出展していた時も、学生さんに「インスタを見ておいてね」と気軽に伝えられます。

投稿専任の担当者はいないのですが、発信が大事だと思っていますので、2~3人で分担しながらボランティア活動や社内の研修などの情報を発信しています。

(画像左) 東洋交通施設
Instagram

(画像右) 投稿している動画 ▶



高校生に 建設業や自社の魅力を発信



▲ 青谷高校で 講義を行う西垣さん

毎年、新卒・中途採用ともに募集を行っており、新卒採用は主に高卒を対象としています。採用戦略の柱は、ハローワークの活用、高校の進路指導の先生との関係構築、そしてホームページやInstagramなどの情報発信です。特に高校との関係づくりは大切にしており、2025年12月に県立青谷高校の授業に登壇しました。これは社会人を招いて高校生が会社の課題についてプレゼンするという授業の企画で、建設業や当社への理解を深めていただく良い機会になったと感じています。

また、卒業生が当社で働いている学校には「頑張ってくれていますよ」と報告することで高校との信頼関係を育んでいると思います。最近は高校の先生も各種企業認定制度についてご存じで、えるぼし認定などを持っていることは生徒さんに企業を紹介する上で、安心材料になっているようです。

株式会社中海テレビ放送

働きやすさを企業価値に、初育休もスムーズに



会社概要



- 本社：米子市河崎610
- 従業員数：93名
（男性：59名 女性：34名）
- 企業ホームページ
<https://www.chukai.co.jp/corporate/>



- 男性育休取得実績：3名
（2024～2025年度）
- 国の認定制度
 - ・健康経営優良法人ブライト500（2025）
- 鳥取県の認定・認証・登録制度
 - ・鳥取県男女共同参画推進企業
 - ・鳥取県家庭教育推進協力企業
 - ・鳥取県イクボス・ファミボス宣言企業
 - ・とっとり子育てプレミアムパートナー
 - ・とっとりSDGsパートナー
 - ・鳥取県社員の健康づくり宣言事業所



※データや情報は2026年2月時点のもの

取材ご協力者



H&M創造本部
組織人事部
組織人事課 主任

清山 優希 さん

理念を実装し地域と社員に応える経営

近年ケーブルテレビ業界全体として人財育成や多様な働き方が求められる中、当社はミッションステートメント「地域をつなぐ 未来へつなげる」の実現に向け、社員一人ひとりが安心して力を発揮できる職場づくりを継続的かつ計画的に進めてきました。

健康経営・子育て支援・地域連携・SDGsなどの認定取得にも積極的に取り組み、これらを“形”だけにとどめるのではなく、地域と社員への具体的な「約束」と捉えています。認定取得のプロセスは両立支援制度をはじめとした社内制度全般の見直しの契機となり、離職防止や企業イメージ向上にも寄与するなど、働きやすい環境整備の基盤となっています。

また、働きやすさの実感として、当初105日だった年間休日を、2022年度以降段階的に拡大し、現在は120日としました。長期休暇が取得しやすくなり、社員のリフレッシュ機会が増え、満足度向上につながっています。さらに両立支援制度も整備し、育児休業は育児・介護休業法を上回る運用とし、子どもの行事参加のための中抜けも可能としています。男性社員が幼稚園行事で利用した事例もあり、柔軟に働ける環境づくりに取り組んでいます。

こうした理念に根ざした取組と環境改善の積み重ねが、社員の働きがいにつながり、その結果として、近年の新卒採用にも好影響を及ぼしていると実感しています。

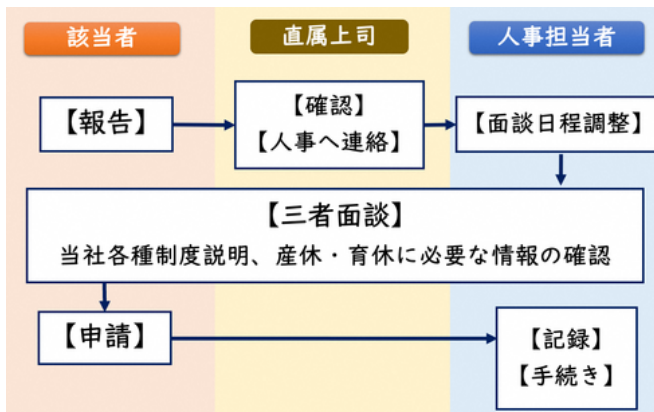
早期申出と三者面談でスムーズな育休取得を実現

当社では、社長からの発信をはじめ、日頃から育休取得を積極的に後押しする風土が浸透しており、対象者からは早い段階で相談や申出が寄せられています。

また、上司が申出を受けた際に人事へ速やかに共有できるよう、「産休・育休対応のフローチャート」を整備しており、相談受付から手続き開始までの流れが分かりやすく整理されています。こうした“相談しやすさ”と“手続きの見通しやすさ”が、育休取得に向けた準備を早く進められる土台になっています。

申出後は、人事・上司・本人の三者による面談を設け、希望期間や引継方法を一緒に整理します。人事は制度内容や利用方法を丁寧に説明し、本人が安心して希望する取得方法を選べるよう支援しています。

初めて男性従業員が育休を取得した2024年度には、本人の希望に沿って2回に分けた取得が実現し、事前のやり取りが十分に行われていたことから、現場の混乱はありませんでした。その後も取得者が続き、2024年度以降3名の取得者が出ています。こうした仕組みと職場風土の相乗効果により、誰が取得しても迷わず手続きを進められる体制を、今後もさらに強化していきます。



▲ 産休・育休対応のフローチャート

社員に育児理解を促した父親学級

性別に関わらず育児を理解し、積極的に関わることを後押ししたいという思いから、当社は2025年1月に鳥取県の事業を活用した企業版父親学級を開催しました。講師を派遣してもらい、抱っこやおむつ交換の実技に加えて、出産前後における母親の心身の変化を学ぶ座学も行いました。就業時間内で実施したことで参加のハードルが下がり、当日は経営層も見学を訪れて学びを後押ししました。

今回は子どもが生まれたばかりの社員に加え、参加者の間口を広げたことで、将来に備えたいと考える社員も参加しました。

参加者からは「これまで見よう見まねで行っていた抱っこやおむつ交換について、正しい方法を学べた」「家庭での育児における役割や、配偶者への具体的なサポート方法などが明確になった」といった声が寄せられ、好評を得ました。社長の発信も相まって、会社として男性育休を支援する姿勢をあらためて社内に示す機会になりました。今後は、開催時期や方法を見直し、より多くの方が参加できるよう工夫していきたいと考えています。

▲ 鳥取県企業版父親学級のチラシ
<https://www.pref.tottori.lg.jp/323499.htm>

トップ発信が制度活用を後押し。男性育休が“当たり前”の会社へ



社長が日頃から「人を大切にする」姿勢を発信し続けていることが、当社の風土づくりの基盤となっています。管理職会議では両立支援制度の趣旨や運用ポイントを繰り返し共有し、理解を高めています。制度は「使いつづければ意味がない」という考えのもと、周知や説明を丁寧に実施し、後ろめたさなく使える職場風土が浸透してきました。加えて、社員の声や現場の気づきを受け止め、制度の見直しを行うことで、制度そのものを使いやすい形へ継続的に整えています。

こうしたトップの発信と現場の声を生かした改善により、制度は「利用して当たり前」という意識が社内に根づいてきていると感じています。社員が生き生きと自分らしく働ける環境をさらに高めるため、当社は企業理念「自らを磨くとともに 夢と活力ある集団を目指します」を拠り所に、今後も働きやすい職場づくりを進めていきます。

会社概要



□ 本社：倉吉市清谷町2-73

□ 従業員数：60名
（男性：49名 女性：11名）

□ 企業ホームページ
<https://www.enatex.co.jp/>



□ 男性育休取得率：100%

□ 国の認定制度

- ・くるみん認定
- ・健康経営優良法人
ネクストブライト1000（2026）

□ 鳥取県の認定・認証・登録制度

- ・鳥取県男女共同参画推進企業
- ・鳥取県家庭教育推進協力企業
- ・鳥取県イクボス・ファミボス宣言企業
- ・とっとりSDGs企業
- ・鳥取県輝く女性活躍パワーアップ企業



※データや情報は2026年2月時点のもの

取材ご協力者



総務部

（右）橋岡 雅俊 さん
（左）坂元 恵 さん

社員一人ひとり違うからこそ いろいろな働き方を実現

社員がいきいきと使命を生かす職場でありたいという想いから、創業当初より多様な働き方を進めてきました。治療をしながら仕事を継続することになった社員がおり、その出来事をきっかけに社員一人ひとりが仕事もプライベートも充実できる働き方をめざすようになりました。

社長は「いろいろな生活環境や特性を持った社員がいるのだから、働き方はいろいろあって良い。働き方はひとつじゃない。」との考えがあり、多様な働き方の推進につながっています。有給休暇取得率は平均80%、テレワークや時短勤務も育児をしている人に限らず活用する社員が増えています。



男性育休を通じて社員の家族から「良い会社」と言われる会社に

男性の育児休業取得促進も多様な働き方の延長上でスタートしたので、現場の大きな混乱はなく、現在までに3名が取得し、取得率は100%となっています。

直近では1か月取得した社員がいます。その社員には、育休取得の相談を5か月前に受けました。相談は早ければ早いほど、チーム全体の業務計画が立てやすくなります。人員が不足する場合は、パートナー企業へアウトソーシングをしたり、支障がない範囲でスケジュールをずらしたり、突発的な業務や誰が休んでもカバーしあえるような体制にしています。育休を取得した男性社員の配偶者から「とても助かった。良い会社でありがたい、私も入社したいくらい。」という声をいただきました。2026年3月には3か月間の育休取得予定の方もいます。20代の男性が社員の3割を占めるので、今後も社員の希望する期間の取得が可能となるよう、このような取組を強化していき、社員の幸せをみんなで喜び応援できる環境づくりを進めていきたいです。

社員一人ひとりが経営に参画意識を持つ

当社にはアイデアや業務の提案など、どんなことでも提案できる「なんでも提案制度」や、社員でチームを編成し、改善活動を行う「TQM活動」、「メンター制度」など社員が働きやすく、働きがいを感じてもらえるための各種取組があります。当社の「わくわく出社うきうき退社」という働き方スローガンや、「くるみん」をはじめとした各種認定取得についても、社員からの提案によって取組がスタートしました。社員が自分たちの会社をどんな会社にしていきたいのか、経営に参画する意識が生まれていて好循環になっていると思います。



▲ 「TQM発表会」の様子



▲ 「なんでも提案制度」でユニフォーム変更



▲ 「なんでも提案制度」で社員研修が実現

企業価値を高めるためのプロモーション活動

「くるみん」などの認定取得をすることで、講演や施設見学の問い合わせが増えました。当社の取組が広く知られるようになり、地域社会とのつながりも深まり、企業ブランディングの一環としても非常に有効だと感じています。

今はインターネットで情報を得る時代です。当社ではプロモーションチームをつくり、ホームページやSNSの更新を行っています。SNSの更新は若手社員が交代で、社内イベントや社員の日常についても発信していて、社風を知ってもらうのに役立っていると感じています。これらの取組が採用活動においても大きな効果を発揮しています。

新卒採用での高校とのつながりももちろんですが、キャリア採用の場合、県外からの1ターンも増えています。以前、社内で「どんな会社にしていきたいか」と話したときに「自分の子どもに勧められる会社」という言葉がありました。実際、社員の紹介などで入社する人も複数います。今後も地域に愛され、社員と社員の家族にも愛される会社を目指していきます。



(発行)

鳥取県商工労働部雇用人材局
雇用・働き方政策課

電話：0857-26-8477

電子メール：koyou-hataraki@pref.tottori.lg.jp

企画・制作：株式会社ハーモニーワークス（業務受託者）

2026年3月発行



シン・子育て王国とっとり
男性育児休業取得応援事業

