

報道関係者各位

2025 年 4 月 3 日
阪神化成工業株式会社

【製造業】3 交替工場勤務でも子育てしやすい環境を 男性育休取得率 100%達成

「医薬品容器製造を基軸に、高品質の製品供給を通じて、人々の健康的な生活を支える」をビジョンに掲げる阪神グループの阪神化成工業株式会社（本社：富山県富山市、代表取締役：高田 健、以下「当社」）は、当社における 2024 年度（2024 年 3 月 21 日から 2025 年 3 月 20 日）の男性育休取得率 100%を達成しましたのでお知らせします。



■「男性も育休を取ることが当たり前」を社内に浸透させたい

厚生労働省が発表した「令和 5 年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」によると、男性の育休等取得率は 46.2%となっています¹⁾。当社としても、男性の育児休業取得促進のため、従来からの特別休暇（子の出産休暇）二日間に加え、2022 年 10 月からの法改正により産後パパ育休（出生時育児休業）制度・育児休業制度を導入しました。本制度の導入以前は女性の育児休業のみで、男性の実績はほぼありませんでしたが、人事部からの呼びかけや、部長への理解促進などの取り組みを強化することで、徐々に取得率が向上しました。2022 年度の男性育休率は 83%、2023 年度は 88%、そして 2024 年度には 100%を達成。また、2024 年度は平均取得日数も 23 日で昨年度よりも 10 日伸びるなど、当社ではいまや「男性が育休を取ることが当たり前」となりつつあります。

年度	対象者	男性育休取得者	取得率	平均取得日数
2022 年 10 月～	6 名	5 名	83%	17.6 日
2023 年度	9 名	8 名	88%	15.0 日
2024 年度	6 名	6 名	100%	24.0 日

※阪神グループ全体（3 月 21 日～翌 3 月 20 日）

<当社における男性の育休取得までの流れ>

- 1) 本人から「出産予定報告書」を上司へ提出
- 2) 上司より「出産予定報告書」を人事部へ提出
- 3) 人事部より本人へ個別説明会「制度説明・取得日程の仮確定」の実施
- 4) 「育児休業取得申出書」を1カ月前に上司へ提出
- 5) 上司より「育児休業取得申出書」を人事部へ提出
- 6) 人事部より労働条件や期間を明記した「育児休業取得取扱書」を本人へ発行

■妻から「夫が育休を取ってくれて心強かった、助かった」の声

当社では、育休を取得した夫（本人）と妻に対してアンケートを実施しています。育休取得のきっかけや、大変だったこと、妻から寄せられたコメントなどをいくつかご紹介します。

<夫：育休を取ろうと決めたきっかけ>

- ・第3子が生まれた後の子育てを妻ひとりで行うことはかなり辛く、上の2人がまだ2歳と1歳であった為、パパである自分がサポートしないと家庭が崩壊してしまうと感じたから
- ・育休を取得できるということがわかったから
- ・第1子ということで育児の不安がありました。妻も一緒だと思うので、妻だけに頼らず自分も一緒に子育てをしたかったのが理由です

<夫：育休中に大変だったこと>

- ・夜間のミルク対応
- ・子どものイヤイヤ期対応
- ・家事・育児全般

<夫：印象に残っている妻からのコメント>

- ・この1か月を通してすごく感謝をされました。
- ・「育休を取ってくれて助かった」、「家事など助かった」
- ・育児中は家事を基本（夫が）していましたが、妻も慣れが必要であることから「全ての家事はしないでほしい」といわれました

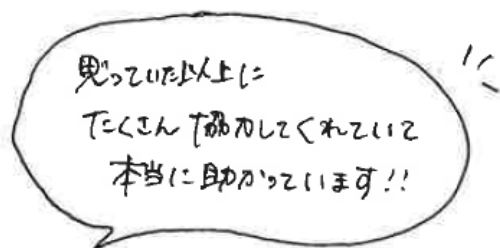
<妻：夫が育休を取ろうと決めたとき、どう思ったか>

- ・2人の子どもをワンオペ育児中に第3子を妊娠し、子育てに不安を感じている中、「育休を取る」と言ってきたので、“会社的に大丈夫なのだろうか…”という心配はありましたが、子育てに対する不安は少し解消され、少し安心しました。
- ・初めての出産、育児のため、ありがたいと思いました
- ・初めての育児で不安だったので、とても心強かった

<妻：夫婦で育休を取った感想>

- ・2人で育児ができることはとても心強かったです
- ・最初は初めての育児で不安でいっぱいだったが、主人も赤ちゃんのことや家事を手伝ってくれたので、心に余裕を持って育児することができた。主人の育休がなくて1人で育児をしていたらどうなっていただろうと考えるとぞっとした

・社内での取得実績がほとんどない（1年前の時点）と聞いていたので「大丈夫なの!？」と心配していましたが、1か月も育休を取らせていただけて、会社の皆さまには感謝の気持ちでいっぱいです。ありがとうございます。幼い子どもを育てるママは、毎日たくさんの心配事や不安な気持ちを抱えながら育児をしています。その苦労や大変さを今回初めて主人と共有できたのは本当に良かったと思いますし、これからの育児にも大きく影響してくると思います。第2子、3子が男の子なのですが、2人にも、将来は主人のように、積極的に家事・育児に参加できる男性になってほしいなと思っています。まだまだパパ育休の取得が難しい世の中ですが、ママと一緒に育児に参加し、大切な家族との時間を過ごせるパパ社員さんが増えてくれたらいいなと願っています

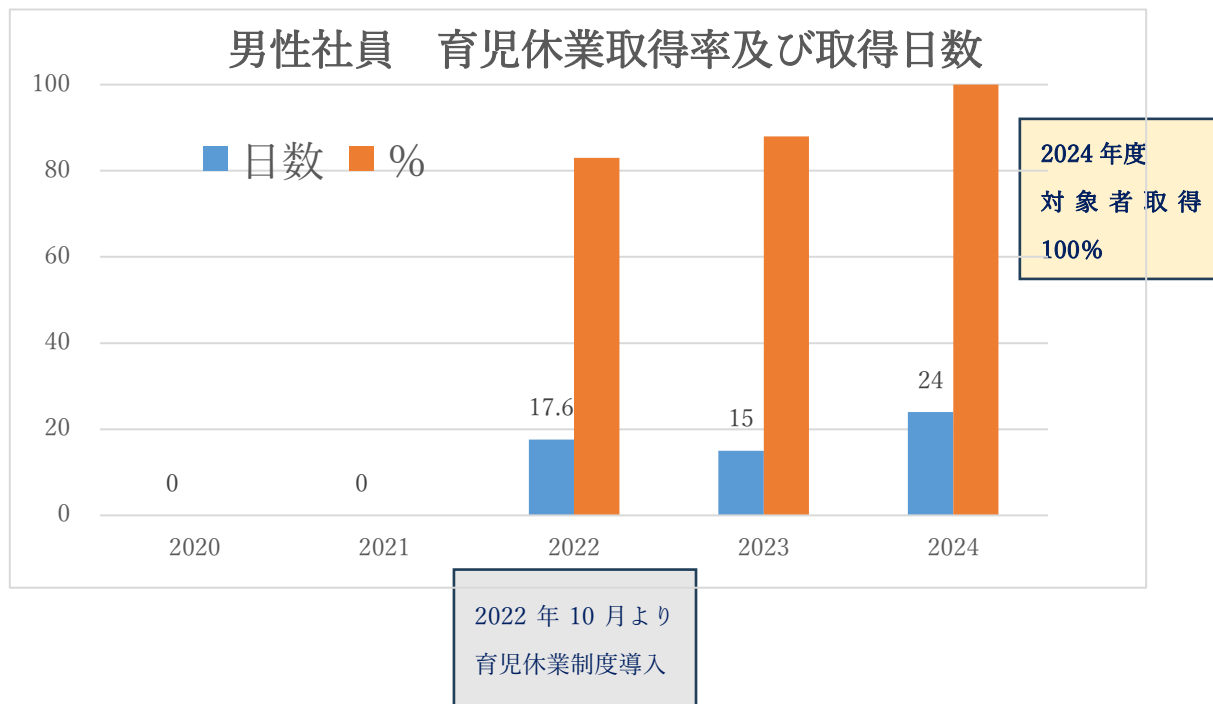


当社は、ワークライフバランスの意識が高くなってきている従業員が多く、出産予定の報告時点で取得希望を申告する社員がほとんどです。また、部署長も「おめでとう。せっかくだから育休を取得したら」という声掛けができるように人事部も周知活動をしています。特に3 交替工場勤務の製造部門においては部署長の理解が深く、シフト設定においても人員を補充することなく現人員で負担分担が進んでいます。日ごろから業務の洗い出しや属人化の減少を意識することが、休業時の業務分散に役立っていると思います。人事部の個別説明会では、取得時に配慮すべきこととして休業前の心得（厚生労働省資料）などを説明したり、実際に育休を取得した人の感想（アンケート抜粋）を紹介したりと、育休取得希望者が安心して職場復帰ができるようサポートしています。

今後も当社では、従業員のウェルビーイングの向上を目指して男性育休支援を強化してまいります。

1) 厚生労働省 「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001128241.pdf>



■会社概要

- 【社名】 阪神化成工業株式会社（阪神グループ）
【設立】 1920 年
【代表】 代表取締役 高田 健
【住所】 富山県富山市小中 163 番地
【事業内容】 プラスチック容器製造、医薬品製造業
【URL】 <https://www.hanshin-group.co.jp/>

<阪神グループ>

- 1) 阪神ホールディングス株式会社（グループ統括）
- 2) 阪神容器株式会社（医薬品容器販売）
- 3) 阪神化成工業株式会社（医薬品・医療用プラスチック容器を中心とした各種プラスチック用品の製造・販売）
- 4) ファーマパック株式会社（成形充填システムによる医薬品等の受託製造）

<阪神グループの SDGs について>

<https://www.hanshin-group.co.jp/sustainable/sdgs.html>

阪神グループは「阪神グループSDGs宣言」に基づき、事業活動を通じて、「商品・サービス」、「環境」、「人権・働きがい」、「地域・社会貢献」を4つの柱として持続可能な社会の実現に向けて取り組んでまいります。



<報道関係・各種サービスに関するお問い合わせ先>

阪神化成工業株式会社

TEL：076-429-1865（携帯：070-2253-2058）E-Mail：yu-ueda@hanshin-group.co.jp

担当：上田