

2025. 10. 19

【10/19 はイクメンの日】 男性育休取得者による座談会を開催しました。 男性育休取得者の50%以上が6か月以上の長期取得。その理由は？

「久世福商店」、「St. Cousair（サンクゼール）」などの専門店を全国に約180店舗展開している、食品製造小売企業（食品SPA）の株式会社サンクゼール（本社：長野県飯綱町/代表取締役社長：久世良太）は、育児休業（以下、育休）を取得した男性社員による座談会を開催いたしました。

実施の背景と流れ

厚生労働省の2024年度調査によると、男性育休取得率は40.5%と過去最高を記録しましたが、依然として「代替要員の確保」「賃金補償」「職場の雰囲気」などの課題が残っています。長野県の調査（令和6年度 長野県雇用環境等実態調査）でも、男性育休取得期間は1か月未満に集中しており、長期取得は依然として難しい状況です。このような状況の中、サンクゼールでは、2025年までに14名の男性社員が育休を活用。2021年に1年間の男性長期育休取得者を契機に、男性の育休取得において、**6か月以上の長期取得が半数以上を占め、積極的な傾向が見られます**。短期取得に偏らず、育児と仕事の両立を支援する環境が整ってきていることが、今回わかってきました。そこで、「イクメンの日」に合わせ、育児と仕事の両立を支える企業文化の発信を目的に、男性育休取得者による座談会を開催いたしました。

【当社の男性社員が育児休業を取得した期間】 2021年～2025年累計

5日未満	5日～ 2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年	1年超～ 6か月未満	1年6か月 ～3年未満
0名 (0%)	2名 (14.3%)	2名 (14.3%)	1名 (7.1%)	1名 (7.1%)	7名 (50.0%)	1名 (7.1%)	0名 (0%)	0名 (0%)

【座談会参加者】 育休を取得したことのある男性社員3名 ※所属部門・役職・入社年数は育休取得時

所属部門	役職	入社年数	取得年・取得期間
商品開発	係長	11年目	2023年 約1年（342日）
物流	課長代理	12年目	2023年 約2か月（63日）
商品開発	課長代理	9年目	2025年 約半年（187日）



左から育休取得順に
商品開発担当、物流担当、商品開発担当の男性社員3名

育休取得は“自然な選択肢”に

育休を取得した背景には、先駆者の存在や社内文化の後押しがありました。「1年間の男性長期育休取得者を契機に、取得しやすい空気ができた」「上司がすでに育休を取っていたので、自然に取ろうと思えた」「育休を取ることが“当たり前のこと”として“応援される”環境だった」そんな声が聞かれ、**制度の整備だけでなく風土が育休取得を後押ししていることがわかりました**。

家族との時間が価値観を変える

育休中は、ミルク作りやおむつ替え、寝かしつけなどの育児。掃除や洗濯、料理などの家事と、授乳以外のできる限りの家事育児に関わったという3人。「育休を取ったことで、家事育児は“妻に任せる”ではなく“二人でやる”が当たり前になった」「子どもの成長と一緒に分かち合えたことが何よりの財産」育休が、家族との関係性を深める時間になり、価値観にも大きな影響を与えていたことがわかりました。

2025. 10. 19



写真左：育休は絶対取るべき！理想は1年、せめて半年でもと3人 写真中央：子どもの写真を見せあう 写真右：森に囲まれた信濃町オフィスで実施

育休後も自分らしく働ける職場環境

「復帰前には不安もあったが、会社側の柔軟な対応が安心感につながった」「復帰前の面談やアンケートで希望を伝えたら、在宅勤務など柔軟に対応してもらえた」「復帰後も役割を見直してくれて、スムーズに業務に戻れた」などの声がありました。

職場全体でのサポート体制が、安心して働ける環境を支えていること。また、**サンクゼールは、職種や業務領域が多岐にわたるため、育休取得後の復帰や働き方の調整も柔軟に対応できる体制が整っていることがわかりました。**

育休取得者を支えた社員・育休取得者のご家族の声

業務を引き継いだ社員の声「不安もあったが、業務の幅が広がり、マネジメントや調整力が鍛えられた」

「会議や資料作成が増え、業務の質が変わった」「育休を取る人も、支える人も、どちらも大切にする文化が必要だと実感した」など業務面・感情面の両方で変化があったという声がありました。**育休取得者を支える経験が、チームの成長や制度改善への気づきにつながっています。**

ご家族の声「初めての育児で不安が多かったが、相談できる相手がいることが助けになった」「“できる方がやる”というスタンスで自然と協力し合えた」などの声がありました。育児の分担をするだけでなく、夫婦で試行錯誤しながら**育てる時間を共有することが、家族の絆を深め、精神的な支えにもなっていることがわかります。**

サンクゼール 子育て支援の主な取組み

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| ・ 出産育児に関するガイドブックの作成 | ・ 育休取得者向けの相談会の開催 |
| ・ 育休の取得推進（性別問わず） | ・ 復帰前アンケートによる不安のヒアリングと対応 |
| ・ 在宅勤務や時短勤務など柔軟な働き方の導入 | ・ 育休取得者への業務引継ぎ・復帰支援体制の整備 |
| ・ ハラスメント防止の明文化と啓発 | ほか |

今回の座談会では、育休を取得した社員、支えた仲間、そしてご家族それぞれの視点から、育休がもたらす価値と課題が見えてきました。サンクゼールは、多様な職種と柔軟な組織構造を活かしながら、誰もが安心して育児と仕事を両立できる環境を整えていくことが、企業の責任だと考えております。

今後も、さまざまな背景を持つ全ての従業員が、それぞれの人生を大切にしながら、安心して働ける環境づくりに取組み、誰もが自分らしく働ける企業を目指してまいります。