

令和 7 年 11 月 10 日

取組の実施状況

【企業等の概要】

名 称	株式会社アットファイブ
所 在 地	東京都新宿区新宿一丁目 8 番 4 号 近鉄新宿御苑ビル 5 階
業 種	(G) 情報通信業
常用労働者数	42 名
事 業 内 容	システム開発
ホームページ	https://www.atfive.co.jp/

この度、弊社では、社内プロジェクトチームを立ち上げ「男性育業推進リーダー」を設置しました。プロジェクトチームにおいて、男性育業に係る現状と要望等の調査結果の分析や男性育業推進に向けた取組の検討等を行い、今後 3 年間の男性育業取得率の目標を設定し、取組計画の策定を行いました。3 年後の目標達成に向けて、男性育業を推進していきます。

1 男性育業推進に向けた取組の検討及びプロジェクトチームの設置	
①設置日	令和 7 年 9 月 5 日
②メンバー	総計 4 名（うち都内勤務の男性労働者 2 名）
	（メンバー内訳） システム部：4 名（男性 2 名、女性 2 名）
2 男性育業に係る現状と要望等の調査	
①実施日	令和 7 年 8 月 22 日
②方法	アンケート調査票を都内に勤務する全男性従業員にメールまたは書面で配布
③回収率	対象者（都内勤務の男性労働者） 21 名のうち回収数 21 名
	回収率 100 %（回収数／対象者）
④調査結果概要	（調査により明らかになった課題等） ・現在の男性従業員の育児休業・産後パパ育休の取得状況について これまで男性従業員の育児休業取得者は 1 名のみのため、今後は取得者が増えることを想定し、取得しやすい環境づくりの取組が必要である。 ・男性従業員において育業をしなかった理由について 「休む必要がなかった」という回答がやや多く、 「仕事の都合がつかなかった」という回答もあった。 今後は、希望者が取得しやすいよう、より安心して引継げる体制や職場全体での育児休業に対する理解が必須である。 ・どのような制度、支援が必要か 休業中の賃金補償、男性自身が育児休業の取得意識を持つこと、代替従業員の確保、キャリア形成において不利にならないこと、上司の理解が得られやすいこと、社内制度の周知等について改善や実施を望む回答が多かった。 また、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、テレワーク制度、時間単位での休暇等の利用希望者が多かった。 現状、育児介護休業法等の社内制度の理解が高い状況ではなく、将来的には育児休業の取得が必要である回答も多いため、代替業務を行う従業員への配慮、制度の理解が重要であり、職場全体で取得しやすい体制づくりへの継続的な取り組みが必要である。
3 男性育業取得率の目標設定及び取組計画の策定	

(様式) 社外周知用・東京都ホームページ掲載用

①目標男性育 業取得率（※）	ベースとなる男性育業取得率	0	%
	・男性育業取得率の目標設定【1事業年度目】	60	%
	・男性育業取得率の目標設定【2事業年度目】	70	%
	・男性育業取得率の目標設定【3事業年度目】	80	%
②取組内容	ア 職場全体の理解の推進 イ 管理職の意識の向上 目標 ウ 労働者の定期的な状況把握と制度利用の推進 エ 人事評価への反映 オ その他男性育業推進に向けた取組		
	令和7年10月～従業員向けに男性育児休業の取得推進に関する研修を実施し、 職場全体での育児休業への理解を深める（年1回） 令和7年10月～管理職向けに男性育児休業の取得推進に関する研修を実施し、 従業員が取得しやすい雰囲気を積極的につくる（年1回） 令和8年 1月～両立に関する社内制度や公的支援、他社の事例等の情報提供を定 期的に行い、お互い様意識をもてる職場づくりに取り組む (年1回)		
4 グループ企業等との連携・取組			
①企業等の名 称	株式会社I S T A (G) 情報通信業		
②所在地	東京都新宿区新宿一丁目8番4号 近鉄新宿御苑ビル5階		
③グループ企 業等における 取組内容	男性育業推進リーダーからの、育児休業に関する知識、情報、社内研修等の内容につ いて、当社においても研修を実施し取得しやすい雰囲気づくりを継続的に行い、 男性育業推進サポーターとしても、社内の男性育児休業希望者が安心して取得でき る体制、および復職できるよう両立に関する情報提供を継続的に行う。		