

令和7年11月6日

取組の実施状況

【企業等の概要】

名 称	東興ジオテック株式会社
所 在 地	東京都中央区銀座七丁目12番7号
業 種	建設業
常用労働者数	479名
事 業 内 容	自然回復緑化、斜面緑化、斜面保護、地盤改良、土壌汚染対策、爆砕、保温保冷耐火、構造物補修などの設計施工及び耐火物製造販売
ホームページ	https://www.toko-geo.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8月6日		
② メンバー	総計	5 名（うち都内勤務の男性労働者 4 名）	
	（メンバー内訳）	管理本部人事部長	芦川 正史
		管理本部人事部	長島 寛人
		管理本部人事部	武谷 真維子
		管理本部人事部	清水 悠斗
		管理本部企画管理部東京担当	飯塚 有喜（男性育業経験者）
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7日～令和7年8月31日		
② 方法	アンケートフォームを都内に勤務する全男性従業員にメールで送付		
③回収率	対象者（都内勤務の男性労働者）	107 名のうち回収数	98 名
	回収率	91.5 %（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） 当社の場合、代替要員不足、職場風土、制度の周知不足が育児休業取得を阻害している要因であることが分かった。 一方で、約 97%が育児休業取得に対して、肯定的意見を持っている。 そこで、社内周知の強化を通じて職場風土の醸成や制度理解の向上を図るとともに、スムーズに育児休業取得の申出ができるようなシステムの構築に取り組むことが必要であるとの結論に達した。		
3 男性育業取得率の目標設定及び取組計画の策定			
①目標男性育業取得率（※）	ベースとなる男性育業取得率	67	%
	・男性育業取得率の目標設定【1事業年度目】	74	%
	・男性育業取得率の目標設定【2事業年度目】	81	%
	・男性育業取得率の目標設定【3事業年度目】	90	%

(様式) 社外周知用・東京都ホームページ掲載用

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
	① 社内研修の実施（2025 年 10 月 2 日、15 日、24 日） 社員の制度理解の向上、社内風土醸成を目的とした社内研修を都内社員向けに実施。当研修に関するアンケートで出た社員の意見を元に社内研修の全社開催の検討を今後おこなっていく。 ② 「仕事と育児の両立ハンドブック」を作成（2025 年 9 月 4 日～） 仕事と育児の両立支援と制度理解の向上を目的に、ハンドブックを作成し周知する。現在も作成中で 2025 年内には完成・社内周知予定。 ③ 子育て世代（主に 3 歳未満の子・小学校 3 学年修了前の子を養育する世代）である社員への定期的な制度周知と意向確認の実施（2025 年 10 月 1 日～） 子育て世代の子の年齢や制度の利用状況を定期的に確認し、育児関連制度の周知や制度利用についての意向確認を実施予定。2025 年 10 月 1 日より、対象者の選定基準・制度の周知方法・意向確認方法などの検討を開始し、2025 年度内に取り組みを開始する予定。（その後、毎年度の同時期に実施予定） ④ 育業等の対象者への制度周知と取得推進（対象者が発生しだい随時対応） 本人またはその配偶者の妊娠・出産が判明した際に、当社の育児関連制度・利用状況を本人と必要に応じてその上司に説明し、制度理解の向上と職場の理解増進を図る。取り組み期間中に対象者は発生していないが、以後対象者が発生した際に随時対応する。
4 グループ企業等との連携・取組	
①企業等の名称	株式会社高松コンストラクショングループ（ L ）
②所在地	大阪市淀川区新北野 1-2-3
③グループ企業等における取組内容	「仕事と育児の両立支援ガイドブック」の作成、グループ会社（所属会社含む）の上層部を対象者とした「イクボス研修」の実施、法令を上回る育児関連制度の整備、といった育業等の利用促進のための取り組みを実施している。（持株会社という性質もあるため、グループ企業と共同して取り組んだ内容も含む。）