

## 2022年10月の改正育児・介護休業法施行後初

# 「働き方改革」推進の旗振り役が「産後パパ育休」を取得 実体験に基づき課題を抽出、育休後のよりよい制度運用に活かす

2022年10月から改正育児・介護休業法の施行により「産後パパ育休」が導入されました。建設業・プラント業を中心に全国でエンジニア人材派遣を手掛ける株式会社コプロ・ホールディングス（本社：名古屋市、以下「当社」）では、社内で「働き方改革」を推進する立場にある総務労務部 労務管理課の課長が、制度施行後初の「産後パパ育休」を約1ヵ月間取得します。担当課長が産後パパ育休を取得し、文字通り身をもって新制度を体感することで、実体験に基づいて課題を抽出し、育休取得後には社内の男性育休取得推進や働き方改革の実現に役立てます。

### ●今回の「産後パパ育休」取得の概要

産後パパ育休取得者：当社 経営管理本部 総務労務部 労務管理課 課長

育児休業取得期間：2022年10月24日（月）～11月20日（日）

育休期間中の就業日：10月27日（木）、10月28日（金）、10月31日（月）、11月7日（月）、  
11月8日（火）、11月9日（水）

### ●当社の育休取得推進について

当社は東証プライム市場上場企業として、働き方改革や育休取得を積極的に進めています。女性の育休取得率（育児休業および産前産後休業）は100%を達成しています。男性の育休取得率向上も目指しており、当社の「コーポレートガバナンス報告書」においては、2023年11月30日までに、男性社員の育児休業取得率50%以上、平均取得期間1ヵ月以上を目指しています。

当社の「コーポレートガバナンス報告書（令和4年9月30日）」から抜粋

<多様性確保の自主的かつ測定可能な目標>

#### ①女性活躍の推進

当社グループは、建設業界の人材不足解消という社会問題の解決に加え、企業価値向上のため、女性活躍の推進を重要課題と考え、仕事と家庭の両立を支援するための制度整備や福利厚生 の 拡 充 等 に 取 り 組 ん で ま い り ま し た 。 建 設 業 界 で 働 く 女 性 社 員 の 割 合 が 15%（※）に 対 し、当 社 技 術 社 員 の 約 30%を 女 性 社 員 が 占 め、派 遣 先 企 業 で 活 躍 し て い ま す。（※平成27年度 総務省「労働力調査」より）当社グループの管理職（部長以上、以下同じ。）に占める女性の割合は、2022年4月1日時点で、7.3%ですが、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画において以下の2つの数値目標を設定しています。男女ともに働きがいをもって活躍でき、仕事と生活の調和を図りやすい職場環境整備に取り組んでいきます。

【数値目標1】行動計画の期間満了時である2023年11月30日までに、管理職に占める女性比率を20%以上とする。

【数値目標2】2023年11月30日までに、男性社員の育児休業取得率を50%以上、平均取得期間を1ヵ月以上とすることで、間接的に女性活躍の推進を図る。

当社は法改正・制度施行直後に、社内で「働き方改革」の推進を担う立場の者が「産後パパ育休」を取得できる状況であることを大変喜ばしく、また貴重・希少な機会であると認識しており、対象者の合意のうえ、実体験を基にした制度の利点や課題等を広く社会に発信することで、社会的な制度への理解向上や、企業の人事労務ご担当者様への情報提供ができればと考えております。

#### 【コプロ・ホールディングス概要】

会社名：株式会社コプロ・ホールディングス

URL：<https://www.copro-h.co.jp/>

代表者：代表取締役社長 清川 甲介

本社：〒450-6425 愛知県名古屋市中村区名駅 3-28-12 大名古屋ビルヂング 25F

上場市場：東京証券取引所プライム市場・名古屋証券取引所プレミアム市場（証券コード 7059）

従業員数：2,377名（2022年3月末時点/グループ全体正社員・派遣社員含む）

TEL：052-589-3066 FAX：052-589-3067

（主要事業子会社：株式会社コプロ・エンジニアード URL：<https://www.copro-e.co.jp/>）

#### 【本ご案内送信元・取材お問い合わせ先】

株式会社コプロ・ホールディングス 広報窓口 株式会社インフォデザイン（門脇）

電話：050-3717-0758 FAX：052-308-1868 E-mail：copro@info-de.co.jp