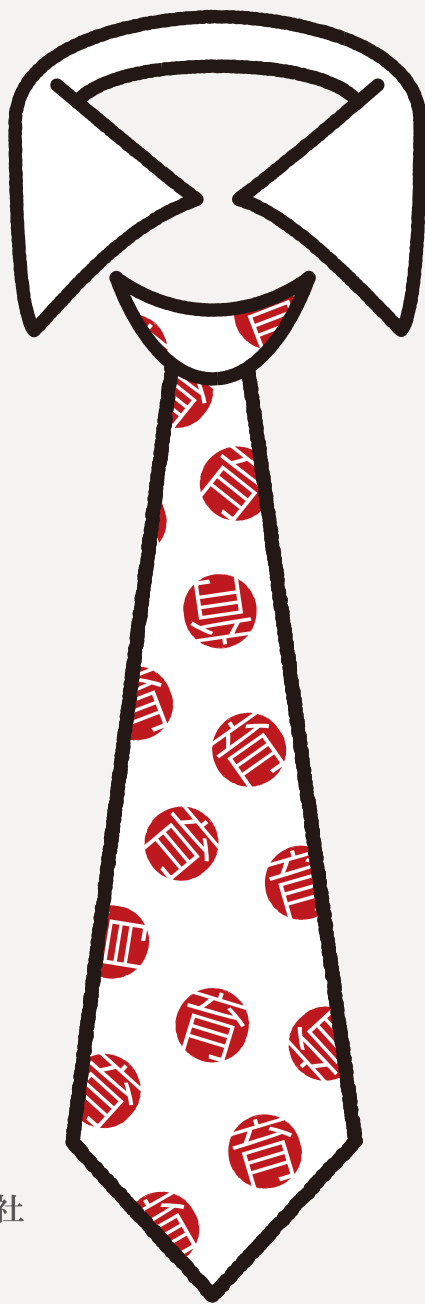




イクメン企業アワード2013

受賞企業の取組



- ・花王株式会社
- ・医療法人社団三成会
- ・有限会社COCO-LO
- ・ソフトバンクグループ通信3社
- ・第一生命保険株式会社
- ・明治安田生命保険相互会社
- ・株式会社リコー



イクメン企業アワード2013 グランプリ受賞

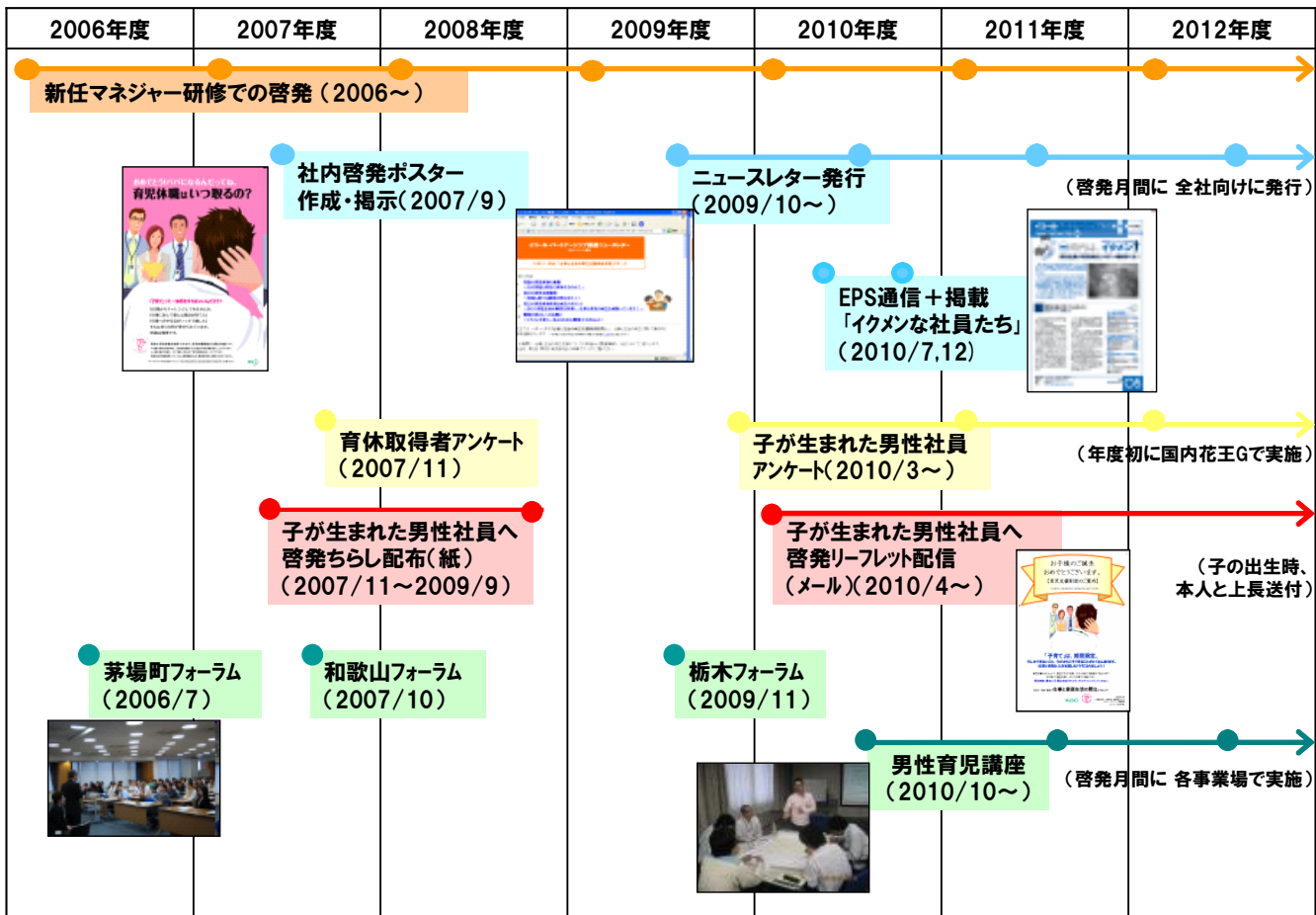


花王株式会社

所在地：東京都中央区 業種：製造業 従業員数：約6,100人

- ◆ 多様な人材が活躍している組織において、8割を占める男性社員に向けた仕事と家庭的責任の両立に対する意識変革は重要であるという認識の下、様々な施策を積極的に推進
- ◆ 育児支援制度の概要や利用方法などを詳しく掲載したパンフレットの作成・配布、「仕事と生活の両立支援特別月間」(10、11月)の集中キャンペーン、育児休職復職前の女性社員の配偶者向けセミナー、育児中の男女社員の懇談会など、多様な啓発活動を継続して実施
- ◆ 意思決定プロセスのシンプル化、会議運営の効率化等を全社テーマとし、部門ごとにアクションプランを策定し実施。社員の意識調査の結果の向上、堅調な業績に寄与
- ◆ 平成21年から平成24年まで、男性の育児休業取得率は35%~40%で推移しており、平均取得期間も、平成24年度は約11日間と着実に伸びている

◇ 男性社員向け育児支援／主な施策の取組 ◇



◇ 主な取組の紹介

＜啓発リーフレットの配布＞

子が生まれた男性社員とその上長に、育児支援制度の概要や手続き、育児休職の取得事例・取得者の声、仕事と育児の両立ポイント等を掲載した啓発リーフレットを配布しています。

- 目 ★社員に子の生まれたタイミングで配布し、制度の利用促進を図る
- 的 ★上長にも同時に配布し、制度の理解と社員の利用支援につなげる



◇ イクメン社員の体験談 ◇

『父親になるタイミングは、今までの仕事のやり方を変える絶好のチャンス！』

4人目の子どもが生まれた時に、育児休職を取得しました。

取得の際、日用品を扱うメーカーとして、自ら主夫をこなすことで主婦の目線を認識するというテーマを持つことにしました。その結果、『時間』と『金銭』の感覚が主婦にとって想像以上に重大なことだと分かり、業務に活用することができました。

また、育児を経験することで、自分が何のために仕事しているのか、企業の役割は何か等、今後の業務のあり方についても考えさせられました。

父親になるタイミングは、今までの仕事のやり方を変える絶好のチャンスだと思います。関係部署・メンバー・上長と情報を密にやりとりすることで、時間意識も共有化でき、効率的な仕事の進め方が可能になるのではないのでしょうか。家庭で子どもの笑顔を見る瞬間が、今までにないアイデアが浮かんでくるゴールデンタイムであると私は信じています。

『子育ては期間限定。今しかできない育児を楽しもう！』

上の子が生まれた際に、「生後間もない時期の育児を体験しないのはもったいない」との思いから、育児休職を取得しました。

初めての育児だったので試行錯誤の連続でしたが、今思うと、この育児休職をきっかけに仕事と家庭のバランスを強く意識するようになったと思います。

現在は自宅で夕食を食べられる時間に帰宅できるように、職場の理解も得ながら、今まで以上に効率の良い業務の進め方を追求し、日々の業務に取り組んでいます。

育児できるのは期間限定で、子どもはあっという間に親の手を離れてしまうものです。これから父親になる皆さんには、今しかできない育児を楽しんでいただきたいと思います。

◇ イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント ◇

トップダウンによる取組や配偶者も対象にしたセミナーを全国の事業所においてきめ細かく開催するなど、男性の育児休業取得を推進するための多様な取組を積極的に行っている。

部門ごとにアクションプランを策定して業務改善の取組なども行い、4割を超える育児休業取得率などの成果を挙げており、ロールモデルに相応しい。



イクメン企業アワード2013 グランプリ受賞



南東北
春日リハビリテーション病院

医療法人社団三成会 (南東北春日リハビリテーション病院)

所在地：福島県須賀川市 業種：医療・福祉 従業員数：約200人



- ◆ 職員が仕事と家庭とを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分発揮できる法人となれるよう取組を推進
- ◆ 職員アンケートで男性の58%が育児休業を取得したいと答えたことから、その実現に向け、トップダウンでの推進会議、個別面談での勧奨、育児休職支援手当の支給要件として感想文の提出を付し、育児休業者の感想文を社内報に掲載して周知する等の取り組みにより、男性が育児休業を取得しやすい職場風土を醸成
- ◆ 業務のマニュアル化や簡略化を進め、リーダー的な立場の男性職員も休業しやすい環境づくりを実現
- ◆ 平成24年度の男性の育児休業取得率50%（取得者数4名）と増加傾向。低い離職率と、職員の確保に寄与

仕事と家庭の両立支援に関する基本方針

職員が仕事と子育てや介護を両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分発揮できる法人となるよう取り組みます。



◆ 主な取組の紹介 ◆

★育児休業中の職員へ手当を支給する「育児休職支援手当」の支給

- 1か月以上の育児休業取得者に対して「育児休業期間中1か月目：基本給の全額、2・3か月目：基本給の半額」を支給する



★育児休職支援手当の支給要件として感想文（次ページ参照）の提出を付し、それらを社内報やホームページ上に掲載し職員に周知している

★個別面談での育児休業取得の勧奨

★リーダー的な男性職員も休業しやすい環境づくり など



◇ イクメン社員の体験談 ◇

「育児休業を取得して」

娘の出産に伴い、1ヶ月の育児休業を取得。

取得する前は、男性の育児休業というものに対して、職場への後ろめたい気持ちもあり、正直疑問もあった。

しかし、実際休業に入ると、娘が一日一日成長してゆくのが身近に感じることができ、愛おしさが更に増した。それと同時に感じたことは、妻の大変さである。夜中の授乳、オムツ交換、夕方のたそがれ泣き、初めての子育てに加え日々の家事、休む暇もない忙しさに、妻の母としての強さと凄さを感じた。そんな大変さの少しでも力になればと休業の間、自分に出来ることは全てこなした。妻にも助かったと言ってもらえ育児休業を取って良かったと思う。

この休業で育児は夫婦で協力しないと大変であることを知ることができた。

(介護福祉士 古内 友幸さん、所属：介護部、役職：副主任)



育児休業者の感想文を社内報やホームページに掲載しています！

育児休業体験談

当法人では男性の育児休業の取得を積極的にすすめています。
育児休業を取得した男性社員の育児体験レポートをご覧ください。

「育児休業を取得してみた」

介護福祉士 遠藤 正弘

①育児休業を取得するまで

私たちの会社で「仕事と育児(介護)の両立支援プロジェクト」が立ち上がったのは、妻が妊娠7ヶ月の時でした。プロジェクトのメンバーに選出され、育児休業や介護休業・その他職員が働きやすい職場環境にする為の色々な話し合いをしてきましたが、男性の育児休業取得というテーマには正直ピンときませんでした。当院でも前例はないし、周りの子供がいる友人からも男性が育児休業を取ったという話は聞いたことがなかったからです。しかし、その間にもプロジェクトは進行し、男性が育児休業を取る為の環境作りや必要性について話し合いを重ねていきました。そして無事出産を迎え、子供が生後1ヶ月になった時に、自分が育児休業取得第1号になってみようと思ったのです。

②育児休業に入って

幸い出産に立ち会うことができ、生まれた瞬間はただただ感動するばかりでしたが、退院した途端、生活は一変しました。子供は泣くのが仕事と聞いてはいましたが、本当に時間や場所に関係なく泣きます。初めは泣いている理由がわからず困惑し、妻の指示に従うのみでした。それが、子供と過ごす時間が増えるにつれ、泣き声の気がわかるようになりました。この1ヶ月間で、オムツ交換、着替え、お風呂等々…様々な事が上達しました。今では妻より得意な機がしつげは、私の担当です。また、妻は不慣れな育児と産後の睡眠不足から、体力的にも精神的にも余裕がなくなっていました。加えて、生後間もない子供を連れての外出などできるはずもなく、家に籠るしかない生活でストレスは溜まる一方。育児休業の前半は即断ばかりでした。正直なところ、私は自分が仕事に出ている時間くらいは、育児と家事の両立は可能だと思っていたのですが、大きな間違いでした。そこで、家事と育児を分業し少しでも妻の負担を軽減したり、妻の昼夜の時間や外出する時間を設けて気分転換を図ることが大切だと気がつきました。

③育児休業で自分が変わったこと

育児と家事の両立はそんなに甘いことではなく、これからは妻に対する感謝を忘れないようにしたいと思います。また、自分ではやっているつもりでも、妻から見ると足りない部分が多いことも気づかされたので、細かい部分での気遣い、か大切に感じました。この育児休業を期に子供と共に自分も一回り成長できた気がします。子供が毎日の様に変化し成長する姿を、自分の目で見届けながら生活出来た事はとても大きな喜びです。このような機会を与えてくれた職場や協力してくれた周りの職員に対してとても感謝しています。

【詳しくはこちら】

http://www.kasuga-rehabili.com/kurumin03.html?log_no=undefined#undefined

◇ イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント ◇

中小規模の事業所において、男性が育児休業を容易に取得できるよう、制度の積極的利用を促すための工夫ある取組を行っている。

福島県は若い職員の確保が難しい状況にある中、イクメン推進及び次世代育成支援の積極的な取組により、低い離職率や職員の確保に結びついている点がすばらしい。



有限会社 COCO-LO

所在地：群馬県桐生市 業種：医療・福祉 従業員数：約60人

- ◆ 業務を効率的に進める方法や会議時間の短縮のコツなどの社内勉強会での共有や、管理職や同僚からの声かけ、不在時における iPhone や iPad を活用した情報共有等により、所定外労働の削減と休暇を取りやすい職場環境づくりを実現
- ◆ ライフイベントに応じたさまざまな休暇制度を設け、「お互い様風土」の醸成により育児休業や「パパ産休」（配偶者の出産時等の休暇）の取得が容易に
- ◆ 離職率低下や人材の確保、売上高向上などに寄与

🌸 こんな働き方をしています 🌸

COCO-LO はメンバーが日々を充実して過ごせるよう、仕事と家庭の両立を考え、様々な制度を設けています。

介護福祉士 Nさん



明るく誰にでも優しい2児のママ。働きたいけど希望にあった勤務形態がなく、働けずしていました。新設デイサービスの求人に応募してくれ、育児を優先したいからと入社時はパート社員でした。上の子が小学校に入学したのを機に正社員になりました。そして、ご家族の介護が必要になった今、5時間勤務の準社員になりました。時間を大切に生活しています。

保育士 Aさん



育児休業中のメンバーに復帰してもらいたく設立された無料託児室の保育士さん。保育園での経験を生かし、メンバーの子供たちを手厚く保育してくれます。遊びもおトイレ練習も子供たちのやりたいを引き出してくれます。ベビーマッサージの資格を取得したバレリーナでもあります。

理学療法士 Aさん



理学療法士でデイサービス管理者。今年の1月に待望の2人目が生まれました。利用者さんからの信頼度が厚く、最近け部活動で体調を崩した中学生の体のメンテナンスをボランティアで始めました。パパ産休を取得し、奥様をサポート。夏には当社2人目のパパ育児休暇を取得しました。

看護師 Aさん



3歳の男の子と1歳の女の子のママです。3歳の男の子は託児卒業生です。育児休業中でも託児室の利用は可能なため、子供を連れて遊びにきます。休業中の不安もなく、復帰につながる事ができます。

システム Mさん



新設デイサービスの介護員の募集で、就職面接にきたMさん。話を聞いていると、もとはプログラマーとして働いていたとのこと。当社でもその力を貸してほしいとシステム部署を作り、担当に抜擢。『またこの仕事ができると幸せです。』と。個人に合わせて仕事を作る当社ならではのエピソードです。

◇ 主な取組の紹介 ◇

★育児休業は最長で子が満3歳に達する日の属する末日まで、復帰後1か月間のならし勤務を経て勤務時間を決定し、小学校4年生までの子を持つ従業員が勤務時間を4、5時間から選べる育児短時間勤務の制度を持つ

★社員の子を預かるための託児施設を併設しており、無料で3歳を迎えた3月までの子を預かることとしている上、事情があれば小学校4年生まで利用可能



～ 託児室での日常話や託児キッズの様子はHPにも掲載しています♪ ～

◇ イクメン社員の体験談 ◇

今年の1月に第二子が誕生し、7月に育児休暇を取得しました。

子どもは生後約6ヶ月となり、いろいろな表情を見せ始め反応が楽しい頃でした。いざ育休が始まっても私は子どもと遊んだり、かまったり、抱っこしたり寝たりしているだけで、「こんなので休んでいいのか？」という気持ちもありました。

しかし、実際に長く一緒にいると、子どもが起きている間ずっと見守っているということは思いのほか大変なんだなぁと気がつきました。次第に「遊んだり、ただ一緒にいたりすることも育児と呼んでいいんだな」と思うようになりました。妻の家事をもっとフォローしてあげたい気持ちもあるけど、父親だって赤ちゃんをかまいたいし、眺めてニヤニヤしたいのです。

『父親が子育てを楽しむための休暇＝パパ育休』というのもありかなあ？

そんな気持ちを叶えてもらった休暇だったように思います。

(所属：ココロデイサービス、役職：管理者、安城 大輔さん)

◇ イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント ◇

約60人の企業において、iPhone、iPadを使った情報交換や情報共有の仕組みなど、アイデアにあふれたきめ細かな取組を行っている。

ハードワークのイメージがある業種ながら継続的な取組により、離職率低下、求職者応募増加などの人材の確保、利用者満足度向上、売上高向上などの実績につながっており、すばらしい。

イクメン企業アワード2013 特別奨励賞受賞

SoftBank

ソフトバンクグループ通信3社

所在地：東京都港区 業種：情報通信業 従業員数：約17,500人



- ◆ 家族のきずな月間（11月～1月）、育メンインタビュー（育児中の男性社員に仕事の進め方等を聞きイントラネットで公開）、パパのための育自カUP！講座（男性社員向けワークショップ）、おやおや倶楽部（カウンセリングやコーチングの有資格者による自発的な活動）などの多彩なイクメン推進施策を実施
- ◆ 社長による「社内業務ペーパーゼロ宣言」等により積極的に業務改善に取り組み、社員のモチベーション向上に寄与

☆ 主な取組の紹介 ☆

<2007年度から毎年、夏休み親子自然塾を開催>

（NPO法人CCC富良野自然塾の協力）

大自然のなか、オリジナルプログラムのアクティビティは、父と子のはじめて二人だけで向き合う協同作業、そこから深まる父子の絆が新たに発信されていく！家族のもとへ、社内の輪へ、そして子どもの未来へ！



<2010年度から、育メンインタビューを連載>

「子どもが育つ」「親自身も育つ」ための「育メン」の輪を、一緒に広げよう！育児奮闘中の父親社員の経験談を発信！社内の潜在育メン、プレ父親、母親社員の共感までも呼んでいます！



<おやおや倶楽部>

第19期 おやおや倶楽部スケジュール（案）

SoftBank

開催	日程	内容	宿題
第1回	11/5(火)	オリエンテーション +)子どもの心の発達とコミュニケーションの必要性	出来事
第2回	11/19(火)	子どもの気持ちに寄り添う傾聴スキル①	傾聴スキルの実践
第3回	12/3(火)	子どもの気持ちに寄り添う傾聴スキル②	
第4回	12/17(火)	共有の回 ・傾聴を実践してみて、その他(子育てで悩んでいること等)	

<パパのための育児力UP！講座>

<男の手料理教室>



◇ イクメン社員の体験談 ◇

育児休業取得のきっかけは、社内イントラネットに掲載されていた育児休業に関する記事を見て、男性でも取得できるのであれば取得してみようと思いました。折角の機会だったので、取得したほうが会社にとってもよい事例になるのでは？という思いもありました。上長が承認してくれるか少し心配でしたが、案外すんなりいきました。

育児休業期間中は、朝起きて、オムツ替えて、掃除などの家事をやって、お風呂に入れたり・・・寝かしつけるのは上手くないので妻に任せ、そんな毎日でした。

そこからの発見は、子どもと生活を共にしていると、昨日できていなかったことが今日できるようになっていることなど、日々のちょっとした成長が目に見えて分かったことです。あとは、変な話ですが、昔は「自分はいつ死んでもおかしくない」と思っていたのですが、子どもが生まれてからは、「この子の20年後を見たい、大人になるのを見たい」と強く思うようになりました。「生きたい」というか、「まだ死にたくない」というか・・・子どもと関わる時間の多さとともに、その思いは深まりました。

また、育児休業を取得するかどうかは別として、男性も育児に積極的に携わったほうが良いと思います。新しい発見がありますし、愛情がより深まると思います。実際、産まれたときはあまり実感がなくて、時間が経つにつれ、子どもへの愛情が深まっていった気がします。こんなこと言うと妻は怒りますけど（笑）。育児休業取得によって明らかに育児の大変さも実感できたので、それがなかったら今の状況は変わっていたと思います。長い日数、密接に育児へ関わってみないと、分からない部分は大きいですね。

本当にちょうどよい時期と一緒に過ごせたと思います。仕事をしながらだったら、そこまで気付けなかったと思います。<井上剛さん（当時：内部監査室所属）>



◇ イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント ◇

急成長している会社としてハードワークな環境下で、おやおや倶楽部などの社員による自主的な活動を会社が積極的に応援するなど、ユニークなイクメン推進施策を行っている。

絶対的な業務量が多く、育児参加と仕事との両立が困難な中で、子育て世代の社員がイクメン文化を根付かせていくことが期待される。



- ◆ 男性も含めたワーク・ライフ・バランス推進に取り組むことを、社長の考えとして社内外へ表明している。年度初めに全管理職あて社内通知で取り組みを指示
- ◆ 男性の育児休業取得率目標を担当部署の数値目標として設定。毎月、担当部署から子どもが生まれた男性職員の上司に育児休業取得奨励文書を送付、育児休業制度の解説と取得事例等を掲載した案内を同封し、上司から男性職員に手交する等の取組を実施
- ◆ 離職率低下や職員満足度調査の向上に寄与

男女関わりなく仕事と生活をバランスよく充実させる「ワーク・ライフ・バランスの推進」を経営方針の中に位置づけて取組を推進

◇ 主な取組の紹介 ◇

終業時刻目標（管理職・役付は原則19：30、その他職員は原則18：30）の設定、原則週1回の「早帰り日」の設定により、早帰りを推進。

<効果>

2012年度の月平均残業時間（全職員平均）は、6.7時間となった。これは、金融・保険業平均（従業員数1,000名以上）の約4割の水準。

毎月、子どもが生まれた男性職員の上司と本人宛に育児休業取得案内※を行い、上司より育児休業取得を促すことで男性職員の計画的な育休取得を推進

<効果>

2012年度の男性育児休業取得者は68名となった。これは、取組み開始前（2009年度）の約20倍。

※育児休業取得案内の具体的内容

- ①毎月、人事部より子どもが生まれた男性職員の上司へ育児休業取得奨励文書を送付。その中に、育児休業制度の内容、取得手続き、取得事例等を記載した男性職員あて案内状を同封。
- ②上司から案内状を本人に手交するとともに育児休業取得を奨励。

パパトレーニング育児休業について

育児休業制度は女性だけの制度ではありません。男性も子どもが生まれたら一人の親として自分なりの育児スタイルをデザインし、仕事と生活のウェイトをどう調整していくかを考えるための制度として活用してみませんか？当社は男性職員の短期間の育児休業取得を「パパトレーニング育児休業」とし、推奨していきます。

男性の育児休業取得で期待される効果！

妻・子どもにとって・・・

- ・産後は体調が回復していないので2～3日でも家事をやってくれと助かるし安心。
- ・一人で育児の不安やストレスを抱え込むことがなくなる。
- ・両親の愛情を受けて健やかに育つことができる。

父親自身にとって・・・

- ・時間意識が高まり、仕事の生産性が向上する。
- ・何よりも育児について家族の信頼を得ることができる。

会社にとって・・・

- ・職員ひとりひとりがメリハリある勤務を行うことにより生産性向上につながる。
- ・男性自身が育児休業を取得することにより、部下・後輩等が同じ立場となった時により良き理解者となり、様々な働き方を尊重する職場風土の醸成につながる。



年度初めに、資料を全従業員に配布し、その中で「パパトレーニング育児休業（男性の育児休業取得）」を推奨しています！

～「パパトレーニング育児休業」とは～

一週間程度の短期間の育児休業を「パパトレーニング育児休業」と位置づけて取得を推奨。夫婦で育児に対して共有の認識を持ち、男性も一人の親として自分なりの育児スタイルをデザインし、仕事と生活のウェイトをどう調整していくか考えるための期間として位置づけ。

男性の育児期間中の育児休業・その他の休暇取得例

育児	当社の制度	休暇取得事由と取得日数例
出産1週間	特別公休 3日（有給） （配偶者の出産時）	・出産立会い ・入院中の面会 ・第2子以降誕生の際、上の子の世話
産後8週間	時期が選べます！ 短期間でも取得可能です！	・退院の付添いと当面の育児（数日間～1週間） ・里帰り出産の場合、妻のお迎えと当面の育児（1週間） ・産後の妻の体が回復するまで育児担当（4週間） ・各種届出手続き対応 ・1か月健診の付添い
3～11ヶ月	育児休業（パパレ育休） （積立公休の利用可＝有給） （子が満1歳6か月を迎えた日の翌月以降最初の4月末日または10月末日のいずれか早い日まで）	・3か月、6か月、9か月健診の付添い ・予防接種の付添い ・保育園の下見 ・妻のリフレッシュのため育児引き受け ・職場復帰の妻と交代して育児休業（1ヶ月以上）
1歳～		・慣らし保育期間の送迎（2週間） ・保育園行事への参加
2歳～	ワークライフバランス休暇 （公休の日数限度内＝有給）	・子の看護、妻の看護（1日～3日間） ・保育園・幼稚園行事への出席（1日間） ・学校行事等への出席（1日間）

※特別公休・ワークライフバランス休暇については、上記の場合以外でも取得可能です。（管理職員・内勤職員就業規則参照）



＜子どもが主役デー（職場参観日）＞

職場見学や親子のイベントを実施。参加者数が増加し、男性職員の育児参画への意識がアッ

イクメン社員の体験談

2011年12月に長男が生まれ、昨年度に初めて取得しました。

平日は仕事を終えて帰宅すると、子どもは寝ている時間なので、休日しか子どもと接する時間が取れませんが、今回の育児休業を利用して普段以上に一緒に過ごす時間を取ることができ、妻からも喜んでもらえました。

まだまだ日本の企業では、男性が育児休業を取るとい

う文化が浸透しきっていないと思いますが、職場の上司・同僚からのサポートを得ながら、そして自身も計画的に業務を進めることによって、こういった制度をさらに活用していきたいと思っています。（運用企画部 課長補佐 黒澤 款さん）



イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント

妻が出産した男性職員の上司に対する働きかけ等により、管理職ポストにある男性の取得実績が高いなど効果をあげている。

幅広く多様な取組を行い、男性が自主的に育児休業を取得できる職場風土が醸成されており、異業種企業におけるロールモデルにもなることが期待される。

- ◆ 育児休職取得対象の男性職員および所属長あてに、育児休職の取得を個別に勧奨しているほか、男性職員の育児休職取得を所属長の評価に反映（ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進に向け全社で推進する「ワーク・ライフ・バランスプログラム」において、男性の連続5営業日以上育児休職取得を評価対象のひとつに設定）
- ◆ 育児休職の取得等、男性職員の育児参加の好事例を社内ポータルサイトで紹介しているほか、育児休職からのスムーズな復職を支援する「復職応援セミナー」を、配偶者（夫）も参加できるように休日に関催する等により、男性の育児参加の重要性を啓発

2011年4月から3カ年の取組みを定めた「明治安田新発展プログラム」（「中期経営計画」+「MOTプロジェクト [第Ⅲ期]」）において、ダイバーシティ・マネジメントの推進を重点実施事項に定め、育児・介護への支援等、就労環境の一層の整備によるワーク・ライフ・バランスを推進

＜ワーク・ライフ・バランスプログラムとは＞

- （1）所属ごとに作成する「ワーク・ライフ・バランス取組計画書」の実施状況と、所属ごとの総労働時間の縮減や年次有給休暇の取得状況などを測る「ワーク・ライフ・バランス指標」の合計ポイント数に応じて、5段階のワーク・ライフ・バランス推進評価を実施。「ワーク・ライフ・バランス指標」の加点項目のひとつに、男性の育児休職の取得を設定（連続5営業日以上取得の場合、1人につき10点を加点）

＜ワーク・ライフ・バランス推進評価＞

S	A	B	C	D
100点以上	90点以上	80点以上	60点以上	60点未満

- （2）プログラムの結果を所属長評価に反映するとともに、すべての所属の結果を社内イントラネットで公表

＜育児休職からの復職応援ブック＞



＜ダイバーシティ・セミナー＞

当社のダイバーシティ推進やワーク・ライフ・バランスの取組みについてのセミナーを定期的に関催し、従業員の意識醸成とワーク・ライフ・バランス制度の理解促進に努めています。2012年度は総勢620名が参加しました。



<復職応援セミナー>

育児休職からの復職予定者およびその配偶者を対象として、年に2回、育児休職からスムーズに復職できるようセミナーを開催し、復職後に利用できる当社の育児と仕事の両立支援策に関する制度の説明や、育児と仕事を両立しながら活躍している職員によるパネルディスカッション、座談会等を実施しています。8月31日（土）に開催したセミナーでは、NPO法人ファザーリング・ジャパン事務局長の徳倉康之氏を講師にお迎えし、「子育てと仕事の両立について～パパができること、ママができること～」をテーマに講演いただきました。

【参加者（復職予定者の配偶者）の声】

自分が家庭においてできることをあらためて認識することができました。

特に、すでに復職している職員の体験談は、家庭での時間の使い方などが大変参考になりました。育児も仕事も頑張る妻を、自他ともに認めるイクメンとしてしっかりサポートしていきたいです（金融関連・男性）



◇ イクメン社員の体験談 ◇

【資産運用部門 主席スタッフ】3人目の子どもが生まれたことを人事部に届け出た際、ダイバーシティ推進室から育児休職に関する案内メールをいただいたことをきっかけに育児休職を取得しました。平日の育児イベントに参加し、普段気付かなかった子ども一面に触れられたのは大変貴重な経験でした。制度の利用を推進してくれる会社・職場に対し、仕事で貢献したいという意欲にも繋がりました。今後、職場の仲間がライフイベントと仕事を両立することが必要となった場合には、ぜひ、積極的に協力したいと思います

【法人部 法人営業担当】息子が3ヵ月の時に1週間の育児休職をいただきました。休職取得にあたっては、仕事の引き継ぎなど、上司をはじめとする職場のみなさんにご協力いただき、大変感謝しています。まだ言葉の通じない息子と四六時中向き合うことにより、育児の肉体的・精神的負担を体感し、妻の育児負担を少しでも軽減しようと普段から意識するようになりました。男性の育児参加による一番の効果は、育児に時間を使う分、自分の時間の使い方を工夫するという点だと思います。より効率的に働くことによって、ワーク・ライフ・バランスが実現し、ひとりひとりがいきいきと働ける職場になるのではないのでしょうか

◇ イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント ◇

男性の育児休業取得者が出た部署の管理職の評価に、プラスポイントをつける取組は画期的。配偶者も参加可能なセミナーを実施するなど、職場・家庭の両面から施策に取り組み、高い育児休業取得率や子どもの看護休暇の利用者数などの効果をあげている。

- ◆ 男性の育児参加促進のため、経営トップ層からの発信を強化するとともに、部門への取組推進を徹底。男性の育児参加のメリット、休業取得にあたっての留意点等を情報提供し、育児休業者の体験談を発信、制度利用の不安解消に努めている
- ◆ 平成22年度から育児休業取得率に数値目標を設定し、達成に向けた促進活動を継続して実施（平成25年度は対象者全員取得を目指す）
- ◆ 従業員の意識調査の結果向上などに寄与

データベースに、育児支援制度の説明、男性の育児支援の情報提供や体験談を掲載しています

両立支援のしおり

トピックス
両立支援制度とは
上司の方へ
こんなときどうする？
妊娠～産休前
出産（産休）
育児休業中
復職
男性の育児支援

● お問い合わせページへ(担当者のみ)

分類	項目	標題
		1.男性の育児支援
		1. 男性の育児参加
		(1)なぜ男性の育児参加が必要なの？
		(2)父親が育児参加するメリットって？
		(3)妊娠・出産・子育て期の父親の役割って？
		(4)子育ては抱え込まないで、周囲の力をうまく借りましょう
		(5)仕事の兼ね合いや調整をどうつける？
		(6)共働き夫婦のワークライフ・マネジメント
		2. リコーにおける男性の育児支援施策
		(1)男性が利用できる制度
		(2)制度利用のモデルケース
		(3)男性の育児参加のためのセミナー
		(4)ダイバーシティ&ワークライフ・マネジメントセミナー
		3. 育児休業の取得にあたって
		(1)父親の育児休業の効果
		(2)上司や同僚など職場の理解を得ましょう
		(3)育児休業の申請をしましょう
		(4)休業前の各種手続き
		(5)業務の棚卸し、可視化をして引き継ぎしましょう
		(6)社内外の関係者に連絡・周知しましょう
		(7)家庭での注意点
		(8)スムーズな職場復帰のために
		4. 制度利用者の体験談
		(1)育児休業の体験談①



＜ワークライフ・マネジメントセミナーの実施＞

男性の育児参加（育児休業取得等）促進と働き方の見直しのためのセミナーを実施しています。

- ★育児参加したいが忙しい方、ヒントをさしあげます！
- ★育児休職にデメリットを感じる方、不安を解消します！
- ★制度をよくご存じない方、サポートいたします！

両立支援コミュニケーションガイドブック

Life Stage Simulation
～その時、あなたならどうする?～

職場全体で考え実践する、仕事と育児・介護の両立支援

目次

これからの「仕事」と「生活」を考える P.02
仕事と育児・介護の両立 不安や悩みは十人十色 P.03

〈出産・育児編〉

妊娠 P.04
○ POINT 出産後の働き方を考える 休職中のコミュニケーションツール P.05
○ Pick Up 知っておきたい「経済的支援のしくみ」
□ 関連制度

出産 P.06
○ Column やっぱり気になる出産に関する費用

育児休業中 P.07
○ POINT 復職に向けて P.08
○ Pick Up 知っておきたい「男性の育児休業取得パターン例」
○ Column 早めに対応したい保育のコト
□ 関連制度

復職 P.09
○ POINT 育児と仕事の両立のコツ P.10
○ Column 日本のお父さんの育児事情
□ 関連制度

男性の育児参加 P.11
○ POINT 両立支援制度を利用した場合の処遇 P.12
○ Pick Up 知っておきたい「男性の育児休業取得パターン例」
○ Column 1 男性にできる育児参加事例
○ Column 2 事前準備でスムーズな育児休業
□ 関連制度

男性の育児参加

男性も育児参加する時代、「その時」あなたならどうする?
「子育てに協力的な男性がもっと多い」とそんなことが言われる時代になってきました。男性の価値観が変わっただけではありません。女性の活躍促進など社会的なニーズや、企業の経営戦略の一環として、よりハリある働き方で生産性を向上させ、多様な発想や価値観に触れるワークライフ・マネジメントの促進など「男性の育児」をめぐる環境は変化しつつあります。

当事者



Check 1 男性の育児参加って何をすること? **Column**

最近では、育児休業を取得する男性も増えてきています(3ヶ月以内の育児休業の場合、10日間は有給)。また、男性の育児参加には、育児休業を取得する以外にも幅広い参加方法があります。実際の状況やライフスタイルに応じた参加方法を検討してみましょう。

Check 2 育児休業をする場合、どんな準備が必要? **Column**

育児休業の届け出は、休業開始予定日から1ヶ月前までに手続きを完了する必要があります。事前に準備を整えて早めに対応しましょう。

Check 3 育児支援制度利用時の処遇は? **POINT**

男性の意に問わず、育児支援制度を利用した場合に昇格・昇給査定などの処遇面で不利に働くことがないよう配慮された制度設計になっています。

※上記の図解やその他の情報は「両立支援のしくみ」D1で確認できます。

POINT

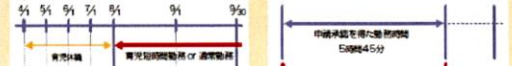
両立支援制度を利用した場合の処遇
両立支援制度を利用した場合にその利用が昇格・昇給査定などの処遇面で不利に働くことがないよう配慮された制度設計になっています。

人事考評

【育児休業取得の場合】昇格・昇給 一般社員(SP以下)共通
出勤した期間に対する成果達成度および成果プロセスの評価を行います。

【育児休業期間中の場合】昇格・昇給 一般社員(SP以下)の場合
申請承認された勤務期間に対する成果で評価を行います。

【昇格】評価対象期間における出勤期間が2ヶ月の場合



【昇格】5時間45分の育児休業取得の場合
申請承認された勤務期間 5時間45分

◇ イクメン社員の体験談 ◇

2008年と2012年にそれぞれ約1ヶ月の育児休業を取得しました。上司・同僚のおかげでスムーズに休業・復帰できました。

育休中は育児・家事だけではなく、育児サークルでママ友・パパ友ができるなど、普段とは違う経験ができました。また、開発を担当したビデオ会議システムを使って重要な会議に参加し、会社とのつながりも維持できました。育休を通して家族の絆が深まり、現在も保育園・学童保育の送り迎えやPTA行事、家事などを妻と分担しながら、ママ友・パパ友と助け合って子育てしています。人によって家庭の事情や価値観は違うので、全ての男性が長期の育児休業を取るべきとは思いませんが、人それぞれの考え方を認めてあげられる世の中になればと願っています。

【所属・氏名】

ネットワーク・アプライアンス事業部 VC事業センター PF開発室
デバイスPFユニットリーダー 山本 陽平さん



◇ イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント ◇

数値目標を設定し、継続的な促進活動を行うとともに、制度利用の不安を解消させるための情報提供を意識的に取り組んでいることにより、管理職も含めた男性の育児参加が実現し、育児休業の実績を着実に伸ばしている。