



IKUMEN AWARD 2015

イクメン企業アワード2015 受賞企業の 取組事例集

■育児・介護休業法の詳細は、厚生労働省のホームページをご覧ください

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/27.html>

育児・介護休業法のあらし

検索

■育児・介護休業法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku>

雇用均等室

検索

イクメンプロジェクト公式サイトのご紹介

「イクメン企業アワード取組事例集」や「イクボスアワードインタビュー集」のほか、男性社員にぜひ見て欲しい「父親のWLBハンドブック」、会社に貼れる「イクメンプロジェクト啓発ポスター」、育児休業取得時にご利用いただける「育休テンプレート」などがダウンロードできます。これら以外にも、育児休業制度や仕事と育児の両立支援の情報など、イクメン本人だけではなく、企業経営者や人事労務担当者の方にも役立つ情報が満載です！



■WLBハンドブック



■ポスター



■待型育休届



■説得型育休届

ダウンロードはこちら ▶ <http://ikumen-project.jp/download/index.php>

イクメンプロジェクトサイト

ikumen-project.jp

イクメン

検索



※イクメンプロジェクトは、平成22年度から厚生労働省が委託事業として実施しているものです。

もくじ

はじめに	2	受賞企業の取組事例紹介	
企業にもたらされる5つのメリット	3	グランプリ 社会福祉法人 桔梗会	8
データで見る、育児休業の実情と展望	4	大同生命保険株式会社	10
男性の育児休業を促進するために	5	特別奨励賞 コネクシオ株式会社	12
育児・介護休業法に定められた両立支援制度	6	東京急行電鉄株式会社	14
育児休業中の経済的支援について・助成金制度について	7	株式会社ローソン	16
あとがき	18		

はじめに

「仕事も子育ても同じくらい頑張りたい」という男性が増えています。しかし、育児休業をはじめとする両立支援制度を利用する男性はまだまだ少数です。その理由として、制度を利用しづらい職場の雰囲気あげられます。また、長時間労働を前提とした働き方の職場では、自分だけが育児を理由に休むことはできないと考える方も多いのではないのでしょうか。

男性が仕事と育児を両立しやすい雰囲気をつくるためには、両立支援制度を職場に定着させ、上司から利用を勧めるなど、利用しやすい環境をつくるとともに、職場全体で業務改善を図る必要があります。社員全員がワーク・ライフ・バランスを実現できる職場に変われば、男性も積極的に育児に取り組むことができるでしょう。それだけでなく、生産性が向上しコスト削減にもつながる可能性があるなど、両立支援の取組は企業にも多くのメリットをもたらします。

本冊子は、男性の仕事と育児の両立支援に積極的に取り組む「イクメン企業」の取組事例をまとめたものです。中小企業などの職場でも取り組める、男性の育児休業取得促進や業務改善のアイデアなどを掲載しています。是非、これらの取組を参考にいただき、男性が仕事と育児を両立できる職場環境づくりを進めていただければ幸いです。

平成 27 年 10 月
厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

男性の育児休業の取得促進で

企業にもたらされる5つのメリット

男性の育児休業は取得する本人だけでなく、企業にも様々なメリットをもたらします。代表的な5つをご紹介します。

1 会社が従業員を大切にしているというメッセージになる

男性の育児休業取得に取り組むことは、社員の家族を大切にしている企業というメッセージになり、対外的な企業イメージの向上にもつながります。今後、人口が減少する中で、企業による仕事と育児の両立支援の充実が人材確保にも好影響を及ぼすでしょう。

2 社員の帰属意識とモチベーションが向上する

近年「仕事と子育てを両立させたい」と考える20～30代の男性が増えています。その希望を積極的に叶えることで、社員の帰属意識の高まりが期待できます。また男性の育児休業を後押しすることで、社員の家庭生活は豊かになり、仕事へのモチベーションも向上すると考えられます。

3 協力し合える職場風土になる

誰かが育児休業をとれば、他の誰かがそれを補い、スムーズな引継ぎにより社員の間で助け合いが進み、育児休業に限らず、休みのときは協力し合える職場風土が培われます。

4 業務の見える化が進む

社員の育児休業取得は、“その人がいないと分からない”といった業務を棚卸しして「見える化」し、チーム内・社内で情報の共有を進める絶好の機会となります。情報の共有などにより、業務改善が進んだことで残業が減り、大幅なコスト削減につながった企業もあります。

5 柔軟な対応のできるリーダー・管理職の養成ができる

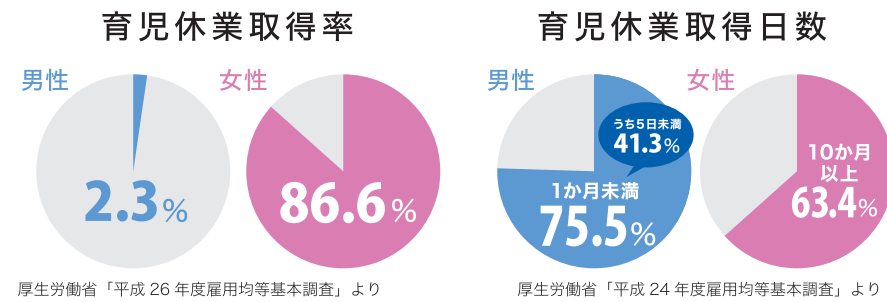
誰かが育児休業をとると人員減少などへの対応が求められるため、“効率化で穴を埋める”、“チームワークを強化して柔軟に対応できるリーダー・管理職の養成”が可能になります。育児や介護により、時間や場所に制約のある社員が増える中、このような管理職がますます必要となるでしょう。

男性の育児休業を後押しして、もっと強く、さらに柔軟な組織へ。
そして、社内外にとって魅力ある企業風土を培いましょう

データで見る、育児休業の実情と展望

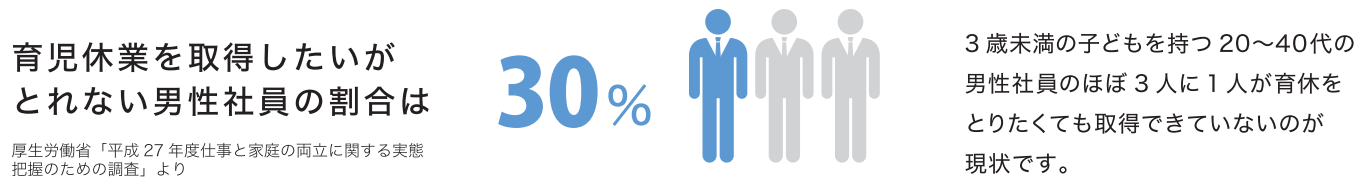
今、男性の育児休業は？

DATA1 男女別育児休業取得率、育児休業取得日数

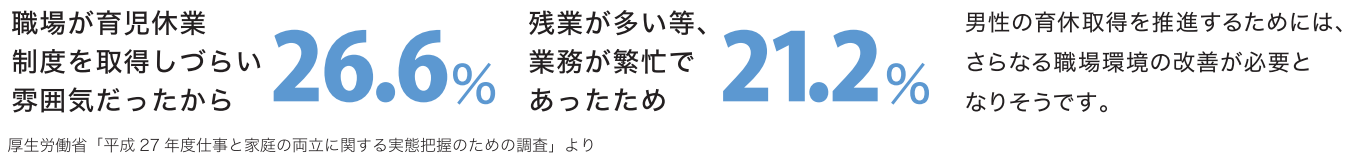


女性と比較した男性の育児休業取得率は極めて低く、育休取得日数も短期間であるため、男性が希望どおり取得できるよう企業による一層の支援が必要です。

DATA2 男性社員で育児休業を利用希望だが利用できていない割合

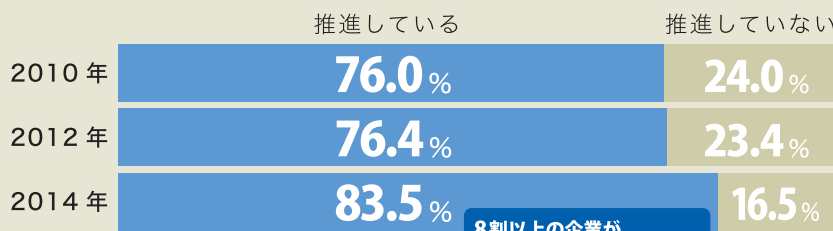


DATA3 男性社員が育児休業を取得しなかった理由



企業も変わってきています！
ワーク・ライフ・バランスを「経営戦略」と捉えている企業は、**8割以上**におよんでいます。

経団連の調査によると「ワーク・ライフ・バランスを『経営戦略の一環』として推進している」と回答した企業の割合は以下のように推移しています。



ワーク・ライフ・バランスを経営戦略と捉えて推進する企業は、今後さらに増えていくことが予想されます。あなたの企業はこの動向に、乗り遅れていませんか？

8割以上の企業がワーク・ライフ・バランスを経営戦略として推進

一般社団法人 日本経済団体連合会 「人事・労務に関するトップマネジメント調査」より

男性の育児休業を促進するために

1 育休対象者を把握し、取得しやすい風土作りを

イクメン企業アワードの受賞企業が実践している、次のような育休取得促進策から始めませんか。

いつ	何を	どのような施策を行うか
日頃から	育休取得の気運を醸成	<ul style="list-style-type: none"> 社内研修等で両立支援に関する情報を発信 社内に啓発ポスターを掲示 「育休を考えているなら上司や人事部に早めに相談を」と常にアナウンス など
妻の妊娠・出産報告を受けたら	育休取得を促進	<ul style="list-style-type: none"> 人事部からお祝いのメッセージとともに、本人と上司に育休を促すメールを送る 上司から本人へ育休制度のリーフレットを手渡してもらい、取得の声かけをしてもらう
育休取得可能期間中は	育休申出をサポート	<ul style="list-style-type: none"> 取得していない社員には取得可能期間が過ぎる前にリマインドメールを送る 取得が決まった社員には1か月前までに申出が完了するようサポート&アドバイス
育休中の社員には	スムーズな復帰をサポート	<ul style="list-style-type: none"> 社内情報を取得者に送るなど、コミュニケーションを欠かさない
育休取得後は	育休事例を活用しイクメンのサイクルを作る	<ul style="list-style-type: none"> 社内報やイントラネットに取得者の体験談を載せるなどして育休の有意義さを訴求
復帰後の社員には	育児参画をサポート	<ul style="list-style-type: none"> 「今日は育児で帰ります」プレートなどで育児との関わりを見える化しサポートする

2 残業の多さや業務の繁忙を適正化し、互いに支え合う組織作りを

働き盛りの男性社員が仕事と子育てを両立できる環境づくりを、小さなことから始めましょう。

労働時間を適切に管理

社員個々の労働時間を把握。残業が多い社員については、解消策を当人とともに考える。

業務分担の適正化

定期的に業務を棚卸し。特定の社員に仕事が多くなるよう分担を確認し、適正化する。

スケジュールの共有化

常に部内メンバーで1日の行動や休暇スケジュールを共有できるしくみを確立する。

会議の無駄を省く

予定時間内に終了するようテーマや資料は事前に共有。出席するメンバーや作成資料は必要最低限に。

担当以外の業務を知る

人員の変動に備え社員が相互に担当以外の業務を知ったり実践できる機会を作る。



従業員の権利を守っていますか？ 改めてご確認ください

育児・介護休業法に定められた両立支援制度

育児休業制度

「育児休業」は、条件さえ満たせば、誰でも取得することができます。

- つまり…
- 性別を問わず、男性も当然取得できます。
 - 妻が専業主婦であっても、夫は取得できます。
 - 妻が育児休業中であっても、夫は取得できます。
 - 有期契約社員（例えば、1年契約を更新している人など）も要件を満たせば取得できます。
 - 就業規則に規定がなくても取得できます。

育児休業は、仕事と生活の両立を支援するために「育児・介護休業法」で定められている権利です。要件を満たした従業員から申出があった場合、会社がこれを拒むことはできません。

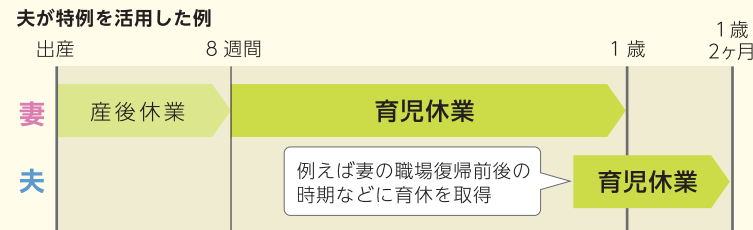
「育児休業」の期間について

育児・介護休業法では、「子が1歳に達するまでの間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業を取得することができる」と定められています。「一定の場合」とは、「保育所等への入所を希望し、申込をしたが入所できない場合」、「配偶者が養育する予定だったが、病気等により子を養育することができなくなった場合」をいいます。

特例1 「パパ・ママ育休プラス」により休業期間を1年2か月まで延長可能

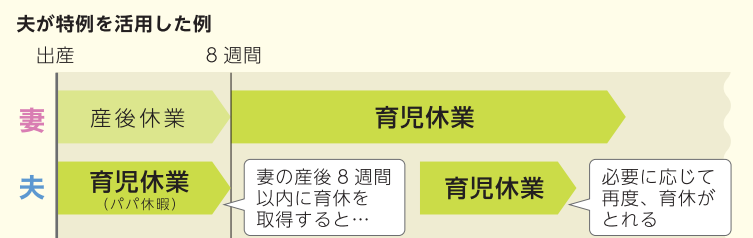
夫婦ともに育休をとると、ふたりで同時にとる場合も、交代でとる場合も「パパ・ママ育休プラス」という特例の対象になり、休業期間を子どもが1歳2か月になるまで延長できます。

※ 父・母それぞれが取得できる休業期間（母親は産後休業期間を含む）の上限は1年間です。



特例2 「パパ休暇」により男性は、育児休業を2回に分けて取得可能

育休取得の回数は、子1人につき連続した1回と定められていますが、男性が妻の産後8週間以内に育休（通称パパ休暇）を取得した場合は、特別な事情がなくても、もう1度育休を取得することができます。



短時間勤務制度

事業主は3歳に満たない子を養育する労働者が利用できる短時間勤務の措置（原則として1日6時間勤務の短時間勤務制度を設けること）を講じなければなりません。

子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出るにより、1年に5日（子が2人以上の場合は1年に10日）まで、年次有給休暇とは別に病気・けがをした子の看護等のために、休暇を取得することができます。

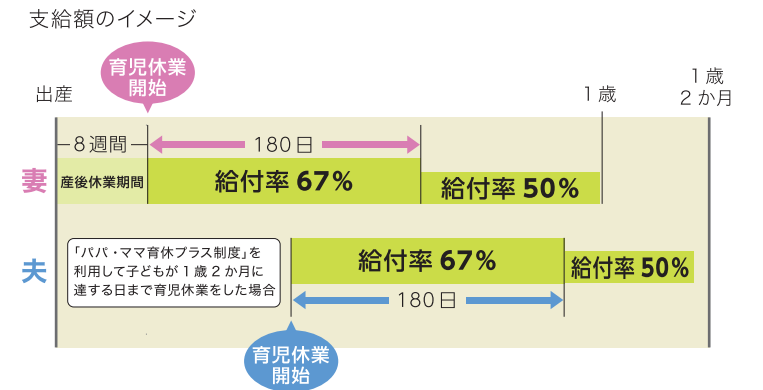
* この他、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限などの制度があります。
* 事業主は労働者が育児休業等の申出をし、または取得したことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。
* 詳しくは → <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/27.html>

知らない男性社員も多い!! 積極的に教えてあげよう。

育児休業中の経済的支援について

育児休業給付金

育児休業給付金は、雇用保険の一般被保険者が育児休業を取得した場合、支給されるものです。1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した等の一定要件を満たした方が対象で、男性も支給されます。また夫婦共に育児休業を取得した場合、それぞれに支給されます。原則として休業開始時の賃金月額額の67%、(育児休業開始から6か月経過後は50%)が支給されます。育児休業給付金は非課税のため所得税の控除はなく、次年度の住民税の算定基礎にもなりません。



- ・ 育休中に会社から一定以上の給与が出る、または就業している日数が一定以上であるなどの理由で、育児休業給付金が減額されたり、支給されない場合があります。
- ・ 育児休業給付金には上限額と下限額があります。支給率が67%のときの支給単位期間1か月分としての上限額は285,621円、下限額は46,230円です。それ以降の上限額は213,150円、下限額は34,500円です。(この額は毎年8月1日に変更されます。)

社会保険(健康保険・厚生年金保険)の保険料免除

育児休業等期間中の社会保険料は、育児休業を開始した日の属する月からその育児休業等が終了する月の前月までの期間（ただし子が3歳に達するまで）について、被保険者負担分および事業主負担分ともに保険料が免除されます。年金額の計算に際しては、育児休業取得直前の標準報酬で保険料納付が行われたものとして取り扱われます。育児休業中、無給の場合は雇用保険の控除もありません。

以上の制度により、手取り賃金で比べると、休業前の約8割が支給されます。

育児休業取得を推進する企業をサポート!!

助成金制度について

活用しよう! 両立支援等助成金

両立支援に取り組む事業主の皆さまを、助成金でサポートします。

中小企業両立支援助成金 代替要員確保コース

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業を3か月以上取得した労働者を原職等に復帰させ、復帰後6か月以上雇用した中小企業事業主に助成します。

中小企業両立支援助成金 育休復帰支援プランコース

「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育休取得した場合及び復帰した場合に中小企業事業主に助成します。

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

従業員のための保育施設を事業所内に設置、運営などを行う事業主、事業団体にその費用（設置費、増築費、建て替え、運営費）の一部を助成します。

※ 両立支援等助成金の最新情報は、厚生労働省HPでご確認ください。
ご不明な点、詳細は最寄りの都道府県労働局雇用均等室までお問い合わせください。

両立支援等助成金に関する厚生労働省HP
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/

男性の育児休業の取得促進・積極的な育児の推進

効果 ○男性の育児休業取得率 H21年度0%→H22年度以降は毎年100%

取組 管理職からの育児休業取得の呼びかけ

出産が近い配偶者のいる男性職員には、管理職から育児休業取得を促し、育児と仕事が両立できるように他の職員にも管理職から協力を呼びかけ。

イクメン&ワーク・ライフ・バランス研修

各職場で、男性の積極的な育児の必要性やワーク・ライフ・バランスについて、独自の資料をもとに施設長から全職員に対して研修を実施。

育児休業の有給化(7日以内)

通算7名の男性職員が利用。

年次有給休暇の時間単位取得

子供の急な発熱等、緊急時にも対応できるよう、時間単位の年次有給休暇制度を導入。

リフレッシュ休暇

自分や家族の誕生日、又はレジャー等リフレッシュするための休暇(3日間、有給)を4月1日に在籍する全職員に付与。



イクメン&ワーク・ライフ・バランス研修の様子

イクメン社員の体験談

私はききょうの里に入職してから3人子供に恵まれ、うち2人目と3人目の出産の際に育児休業を取得しました。

2人目の出産時は、男性職員で2番目の育児休業の取得だったため、職場内では男性職員に対する育児休業の理解も浅く、どこか取得しづらい気持ちがありました。しかし上司に「今後の働きやすい職場作りのため」と肩を押され取得しました。

3人目の出産時は、自分自身も職場内でも育児休業に対する理解が浸透してきていたので、他職員の協力体制の中、安心して取得できました。

共働きの中、妻がメインで育児休業を取得したため、私は有給範囲内の7日間という短期間で育児休業を取得することにしましたが、取得したことで、母子が退院するまで他の子供達の面倒も見ることができました。母親がいない状況の中、子供達と係わることができたので、今まで以上に子供との関係性を築くことができ、とても貴重な時間を過ごせました。



原澤 禎 さん

所属：特別養護老人ホームききょうの里
役職：施設福祉課長

仕事と育児を両立できる職場環境整備 (業務改善・所定外労働削減など)

効果 H26年度 対H22年度比
○所定外労働時間(全職員)8.3%減少
○離職率(全職員)6.8%改善
○業務効率化を行った部署の所定外労働時間 26.8%減少
○業務効率化を行った部署の時間外労働手当 544,106円減少

取組 担当職員不在でも仕事がまわる仕組みづくり

中堅職員の仕事を他の職員に分散し、「チームの仕事」として確立。会議等で顧客の情報をチーム内で共有し、共有スケジュールを導入することで、担当職員が不在でも他の職員が対応できるよう改善を実施。

イクボスの養成

群馬県産業経済部労働政策課が主催する「ぐんまのイクボス養成塾」を活用し、管理職の「イクボス養成」を実施。ワーク・ライフ・バランスの重要性を学ばせ、時間外労働削減を促すなどマネジメント層の意識を改革。

ノー残業デーの実施

毎週金曜日をノー残業デーと定め、職場毎に掲示し啓発。



会議の様子



ノー残業デーの掲示物

イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント

小規模な企業ながら、育児休業の有給化、有休の時間単位取得など制度を整備し、上司からの育休取得の呼びかけなどにより、男性の育児休業取得率100%を達成している。

また、中堅職員の仕事を分散し、チームとして仕事ができるよう見直すなど、職員が不在であっても仕事がまわるように仕組みから構築され、細部にわたり努力している。

その他、行政研修の活用など、中小企業でも実践しやすいかたちで取組が進められている。

男性の育児休業の取得促進・積極的な育児の推進

効果 ○男性の育児休業取得率 H25年度33.3%→H26年度100%

取組 育児休業取得の声掛け

配偶者が出産した男性職員には、人事総務部から本人と上司に個別連絡。上司からも育児休業取得の声かけをしてもらい、取得を促進。

「両立支援ハンドブック」の提供

両立支援制度の案内だけでなく、育児中の職員に対し、上司や同僚が心がけること、気を付けることなどを盛り込み、制度を利用しやすい環境づくりを促進。

育休体験談の掲載

ホームページに男性の育児休業取得者の体験談を掲載。

育児中の職員が働きやすい制度の導入

育児等を理由として、一時的に全国型→地域型にコース変更できる制度や、在宅勤務制度を導入。



両立支援ハンドブック



社内報での在宅勤務好事例紹介

イクメン社員の体験談

4歳年上の長男と、生後間もない次男の2人の子育てに、専業主婦として奔走する妻の負担を和らげられたらと思い、次男が生後1ヵ月のときに育児休業を取得しました。会社が積極的に取得を推奨するなど、男性も育児休業を取得しやすい環境が整備され、また、取得を快諾してくれた上司・同僚にも恵まれ、取得することができました。

休業中は、次男の面倒の傍ら、長男の遊び相手や炊事・洗濯をこなすなど、毎日めまぐるしく過ぎ去りましたが、忙しくも充実した日々でした。何より、家事と子育ての両立の大変さを妻と共有できたことは、我々夫婦にとってとても大切な経験となりました。

復職後は、出勤前に少しでも家事を片付けたり、月2回の早帰りデーはもとより、それ以外もできるだけ早く帰宅できるように仕事の効率性を重視するなど、「ワーク・ライフ・バランス」をより一層意識するようになりました。



谷尾 高志 さん 所属：医務調査室 役職：係長

仕事と育児を両立できる職場環境整備 (業務改善・所定外労働削減など)

効果

- H26年度の一人あたり月平均残業時間 対H20年度比 55%減少
- H26年度の総残業代 対H20年度比▲3.7億円のコスト削減
- 平均勤続年数が伸び、就労意欲が増進
H24年度15.3年→H25年度15.8年→H26年度16.3年

取組 所定外労働の削減に向けた「リミット20」

20時にパソコンを自動シャットダウンし、ビルを消灯することで、残業できない仕組みづくり。

「早帰りデー」の実施

毎月2回、18時半にパソコンをシャットダウンする「早帰りデー」を実施。

「仕事のスリム化運動」

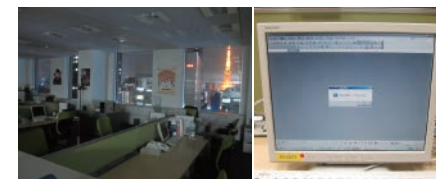
社内会議は原則45分以内とするなど、会議や電話・メールに関してルール化し、業務をスリム化。

タブレット端末の活用

従来は帰社後に行っていた業務が、外出先でも可能となり、時間を有効に活用することで、仕事と育児の両立を促進。

ペア研修

係長・リーダー候補者層の女性社員と、その上司にあたる管理職を対象として実施。制度を利用しやすい職場づくりに大きな役割を果たす上司が、男女とも働きやすい環境を考える機会となり、マネジメント層の意識改革につながった。



「リミット20」の様子



「早帰りデー」の様子



ペア研修の様子

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率について、大企業(500人以上)は1.70%と平均より低いことに対し、大企業ながら取得率が100%に達している。また、社内の様々な施策が月平均残業時間・総残業代の削減に寄与していることが明確であり、生産性向上、平均勤続年数の伸びなども数字に現れている。

パソコンのシャットダウンやビルの消灯と連動した「リミット20」は、実践する際は社内からの反対も多かったと思われるが、非常に強力な取組であり継続して実践している点が素晴らしい。

男性の育児休業の取得促進・積極的な育児の推進

効果 ○男性の育児休業取得率 H24年度18%→H26年度35%に上昇

取組 育児休業対象者へのメール配信

配偶者が出産した際、本人だけでなく、上長(店長)へも育児休業取得推進のメールを配信。取得予定として事前申請された月だけではなく、申請がない場合も2ヶ月に一度定期的に案内を行い取得期間を過ぎることのないよう注意喚起。

役職者(部長・課長・店長)への啓発活動

男性の育児休業取得促進について店長会議にて役職者へ啓発。

育児休業取得者の体験レポート

育児休業取得者に体験レポートの記載を依頼し、社内ポータルに掲載。育児に積極的に取り組んだ感想、気づき、全社員へのメッセージ等を発信。

配偶者出産休暇制度

出産予定日の1ヶ月前から出産日より1ヶ月を経過するまでの間に5日間の特別休暇(有給)を付与し、H26年度には41人が取得。

年次有給休暇の時間単位取得

H27年4月1日より就業規則を改定し、1時間単位での取得を可能に。



役職者(部長・課長・店長)への啓発活動の様子



育児休業取得者の体験レポート

イクメン社員の体験談

私が育児休業を取得したきっかけは、出産で実家に里帰りしていた妻から「自宅に戻るタイミングでサポートをして欲しい」と言われたからです。私の妻は保育士をしていましたが、「3歳までは子どもと一緒に過ごしたい」という希望で、出産を機に専業主婦になりました。私も初めは仕事が忙しい中で、育児休業を取得することに躊躇もありましたが、上司から「二度とないこの貴重な時期に、会社としても推進しているし、後に続く男性のためにも取得をしては!」と後押しいただいたことで取得を決めました。

実際、奥さんには大喜びされ、自分も家族のためにさらに頑張ろうという気持ちで仕事に励むことができるようになりました。また快く送り出してくれた上司や同僚にも感謝です。

今後は自分が、同僚や部下など男女問わずお子さんが生まれた社員の良き協力者になりたいと思います。



黒瀬 豪 さん

所属：ショップ営業部
役職：チーフ

仕事と育児を両立できる職場環境整備 (業務改善・所定外労働削減など)

- 効果**
- 総労働時間
H26年度 前年より1人あたり約47時間の削減
 - H27年3月決算にて過去最高益を達成
 - 社員満足度が向上

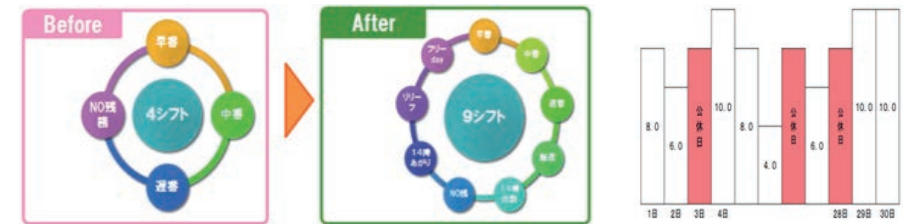
取組 「働き方改善」プロジェクト

①業務の見直しとマルチ化

業務の棚卸しを行い、各拠点の課題に沿った業務改善を実施。ある事業所では、属人化傾向にあった業務を他のスタッフへ落とし込み標準化した。「〇時までで退社」と退社時間を明確化し、各店舗で決められた担当者が残務を割り振り、仕事の効率を高めた。

②柔軟な勤務体系

勤務時間(シフト時間)の見直しや、フレックス制、変形労働制など多様な勤務体系を導入。繁閑に合わせた柔軟な勤務を可能に。



③取組事例の水平展開

各事業所の取組事例を地区大会、全国大会にて発表。優良事例を全社で水平展開し業務改善につなげ、ワーク・ライフ・バランスの促進を図った。



取組事例の発表の様子

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率が順調に増加しており、意識改革が浸透してきていることが伺え、施策の効果が感じられる。

また、「働き方改善」プロジェクトで、組織の実態に応じた所定外労働時間削減のアイデアを実行し、総労働時間を縮減。この間、業績は過去最高益を実現し、社員満足度も向上するといった効果が出ている。

男性の育児休業の取得促進・積極的な育児の推進

効果

- 男性の育児休業取得者数
H23年7月から1年間：1名→H26年7月から1年間：16名(平均取得日数73日)

取組

イクメンセミナーの開催

配偶者が育児中や出産予定である当社男性社員及び育児中や出産予定の当社女性社員の配偶者を対象に開催。

男性の積極的な育児への理解促進やパートナーとの関わり方などと共に、仕事と育児を両立するための業務効率化の必要性など、働き方に対する意識改革も促す。

男性の育児休業取得率100%目標を方針化

社内イントラネットに掲載するほか、労務担当部長から全部署の統括部長宛てにメールで周知。

育児休業の有給化(最大43日)



イクメンセミナーの様子

イクメン社員の体験談

第三子の誕生に伴い約2週間の育児休業を取得しました。

当初は、日頃の育児の延長と特段の思いもなく、軽く考えていました。しかし、家事+育児の大変さを身をもって実感したことで、家庭に憂いなく仕事ができているのは、専業主婦である妻の踏ん張りのお蔭だと、感謝の気持ちが増えましたし、子供と接する時間が増えたことで、子供が友達に気配りできるようになっている姿を目の当たりにするなど、成長を感じることができ、貴重な時間を過ごすことができました。

取得前には、職場メンバーへ迷惑を掛けることへの抵抗感が先立ち、正直後ろ向きでしたが、復職後は、家庭を顧みる気持ちが増したことで、効率的な仕事を心がけるなど自分自身に変化が生じ、今では男性の育児休業について前向きに感じています。

今後は、育児休業の取得は「自分のためにもなる」ことを社内に広め、イクメン仲間を増やしたいですし、自らワーク・ライフ・バランスを実践できるイクボスを目指していきます。



柳沢 好隆 さん

所属：経営企画室
事業戦略部 事業管理一課
役職：課長

仕事と育児を両立できる職場環境整備

(業務改善・所定外労働削減など)

効果

- 直近3年間に入社した総合職の退職率は0%
- サマータイム期間中の所定外労働時間が7%減少*
*H26年度の期間中所定外労働時間は、対H24年度7%減。(対象：本社社員)
- 社員意識調査(隔年実施)
働き方に関する制度(スライド勤務、有給休暇)の
申請・利用しやすさ→平均4.5%上昇(H26年度調査)

取組

「管理職意識改革説明会(イクボスセミナー)」の開催

中期3か年経営計画の重点施策である「ワークスタイル・イノベーション」の実現を目指して、社長・副社長以外の役員・管理職を対象に開催。

人事担当役員からメッセージを発信するとともに「次世代リーダーの条件とは～“イクボス式”マネジメント」と題して、イクボスが必要とされる背景、働き方改革のポイント、上司と全社員の働き方の心得など先進事例を含めて学び、最後には対象者全員がイクボス宣言を表明。



イクボス宣言シートを持って写真撮影

フレキシブルな勤務体系

始業時刻を7時30分～10時30分まで変更できる「スライド勤務」制度や、年次有給休暇の半日単位・時間単位の取得、業務効率向上時間を就業免除とする「バリュータイム」などの組合せにより、10パターン以上の柔軟な勤務時間を整備し、仕事とライフイベントを両立できる働き方を実現。H23年度から朝型勤務のサマータイム(5月～9月)を導入し、今年度は、スライド勤務を使った7時30分出社による「ゆう活」を社員に推奨。

生産性向上に向けた取組

業務の棚卸しを全社で実施し、重複業務や不要業務を整理。

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増加し、平均取得日数も73日と長いことも評価される。育児休業の有給化を最大43日で行っている点も、秀一。

また、イクボスセミナーの開催など、マネジメント層への働きかけも行い、取得促進に向けた取組に積極的である。

さらに、フレキシブルな勤務体系と、制度を利用できる環境づくりにより、直近3年間に入社した総合職の退職率が0%といった効果が出ている。

男性の育児休業の取得促進・積極的な育児の推進

効果

- 男性の育児休業取得者数
H26年度23名→H27年度(第2四半期まで)43名
1/2の期間で、前年1年間の約2倍に増加

取組

「イクメンキャンペーン」

全員参加型の企画として、キャッチコピーを全社員から募集。イクメンポスターを全事業所に掲示し、制度を周知。

社内公認部活動「イク☆Men活動部」

活動内容を社内イントラネットに掲載し、積極的に育児に取り組む男性社員を拡大。

育児休業を取得しやすい風土づくり

子どもが生まれた男性社員の上司(管理職)宛てに、育児休業取得の声を人事からメールで依頼。また、休業取得の際には、人事から職場の上司や同僚へ、生まれたお子さんの名前入りのお菓子を送り、部署全体でお子さんの誕生を祝う風土を醸成。

「短期間育児休業制度」の新設(H26年度)

育児休業を5日間有給とする制度を新設。



イクメンポスター



名前入りの菓子

イクメン社員の体験談

平成26年度に「短期間育児休業制度」が出来、第一子の誕生に際して取得しました。この制度の取得を促進するポスターが職場に掲示してあり、また上司から声をかけてもらったことがきっかけで取得に至りました。取得しやすい職場の雰囲気はとても大事ななと思います。

育児休業取得中は、子供が小さく妻は外出が難しかったので、自分が育児の他、買い物や家事を中心にやりました。この時期を夫婦で協力して過ごすことはとても大切なことだな、と思います。

育児休業を取得するには、仕事の生産性を上げてだらだらした働き方を見直すことが大事。私自身もメリハリのある働き方を考えるきっかけになりました。また家族との大切な時間を過ごすことにより、仕事のモチベーションが上がり、よい仕事ができる・・・と好循環につながっていると思います。



宮本 義貴 さん

所属：北陸・三岐運営部
富山東支店
役職：支店長補佐

仕事と育児を両立できる職場環境整備

(業務改善・所定外労働削減など)

効果

- 時間外労働(1人あたり月平均) H23年度14.8時間→H26年度8.7時間
- 部署のコミュニケーション・チームワークが良好に。
- 業績も向上しており売上高も前年を上回る。

取組

業務効率化改善

社長をトップに、「全社業務改革」を実施。業務の見直し、会議の有り方など全ての業務をゼロベースで見直し標準化したツールを作ることで、全社員にとって働きやすく充実した仕事と生活の両立を目指す。

社内報への「働き方改革」掲載

各部署(支店)での「働き方改革」を社内報に掲載し、男性社員の育児休業取得・ノー残業の取組など好事例を掲載。

「ES向上委員会」の開催

通年で協議する労使協議の場として、労働環境の改善、ダイバーシティ推進、人事制度の研究等、課題解決に向けて議論・検討を実施。労働環境改善に向け、労使で月1回のワークルール自己点検の実施と運用を決定。

社員意識調査の実施(毎年)

時間外勤務に関する質問項目を設定し、結果を部署単位で分析。分析結果を組織ごとにフィードバックし、改善の取組を実施。



仕事と育児を両立!

イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント

育児休業の有給化など制度面を充実させ、イクメンキャンペーンを実施し社内全体でイクメンを応援する雰囲気を醸成するなど、制度・雰囲気の両面から男性の育児支援に取り組んでいる。

また、経営トップが中心に改革を行い、育児休業取得者が増加するなかでも、業績がアップするなど、結果につながっている。

あしがき

男性の育児休業取得率、わずか 2.3%。

3 歳未満の子どもを持つ 20 ~ 40 代の男性社員の 3 人に一人が、
育休をとりたくても取得できていないのが、今の日本社会です。

あなたの企業の職場環境はどうでしょうか。

育休をとりたいと言いつらい？ 残業が多い？ 代わりの人員がない？

だから、育休を取れないのは仕方ない？

世の中は大きく変わりつつあります。

ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業は既に 8 割以上。

ワーク・ライフ・バランスは、社員のためだけの制度ではなく、
より生産性を上げ、コストを削減し、優秀な社員に長く働いてもらうための
「経営戦略」なのです。

本冊子には、「イクメン企業」の取組事例が豊富に掲載されています。

あなたの職場でもすぐに取り入れられるアイデアや、環境整備、業務改善のヒントが

たくさん見つかると思います。

本気を出せば、働き盛りの男性社員が仕事と子育てを両立できる未来は、
遠いものではありません。

この事例集を手にとってください一人ひとりが、

ご自身の職場の“「イクメン企業」化”に取り組んでいってくださることを、
心より期待しています。

平成 27 年 10 月



イクメンプロジェクト推進委員会 座長
(認定NPO 法人フローレンス 代表理事)

駒崎弘樹

イクメンプロジェクト推進委員会

座長

駒崎 弘樹

認定NPO法人フローレンス代表理事

推進委員

渥美 由喜

株式会社東レ経営研究所
ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長

越智 聡

第6回イクメンの星

おち まさと

プロデューサー

小室 淑恵

株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長

坂爪 洋美

法政大学キャリアデザイン学部 教授

高村 静

中央大学大学院戦略経営研究科
(ビジネススクール) 特任研究員

新田 龍

第4回イクメンの星
株式会社ヴィベアータ 代表取締役

堀江 敦子

スリール株式会社 代表取締役

山田 正人

イクメン官僚
「経産省の山田課長補佐、ただいま育休中」著者

吉田 大樹

労働・子育てジャーナリスト

顧問

安藤 哲也

NPO法人ファザーリング・ジャパン 代表理事

佐藤 博樹

中央大学大学院 戦略経営研究科 教授