

# イクメン企業アワード2019

# 受賞企業の取組事例集



# 「イクメン企業アワード 2019 受賞企業の取組事例集」 発行にあたって

男性の育児参画は、積極的に子育てをしたいという男性の希望を実現するだけでなく、パートナーである女性側に偏りがちな育児や家事の負担を夫婦で分かち合うことで、女性の就業継続の促進にもつながります。

しかし、男性の育児休業取得率は現状で6.16%（平成30年度雇用均等基本調査）にとどまっており、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。

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、上司から率先して制度の利用を勧めるなど、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。また企業にとっても、男性の育児休業の取得は、働き方の見直しにつながるなどのメリットがあります。

本冊子は、「イクメン企業アワード2019」受賞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の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。

令和元年11月  
厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課

## イクメン企業アワード2019 実施概要

	両立支援部門
表彰内容	グランプリ、特別奨励賞
募集対象	男性従業員の仕事と育児の両立支援に取り組む企業・団体
応募要件	<ol style="list-style-type: none"><li>直近の1年間(平成30年4月～平成31年3月)の男性従業員の育児休業取得率が全国平均5.14%(平成29年度雇用均等基本調査の値)を超えていること</li><li>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を策定し、都道府県労働局に届出をしていること</li><li>育児・介護休業法などの関係法令に関する義務規定違反がないこと</li><li>3以外の労働関係法令に関する重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと</li><li>過去にグランプリを受賞していないこと</li></ol>
審査項目	応募書類と添付資料をもとに、イクメンプロジェクト推進委員会において、以下の観点から審査 <ol style="list-style-type: none"><li>男性の育児休業の取得促進、積極的な育児の推進の取組</li><li>仕事と育児を両立できる職場環境の整備</li><li>管理職を交えた取組</li><li>取組による定量的な効果</li></ol>
募集期間	令和元年5月30日～7月31日

※理解促進部門は該当がありませんでした。



IKUMEN AWARD 2019

## イクメン企業アワード 両立支援部門

### 【グランプリ】

アフラック生命保険株式会社(東京都)

株式会社コーソル(東京都)

### 【特別奨励賞】

全日本空輸株式会社(東京都)

パシフィックコンサルタンツ株式会社(東京都)

## 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

**おちまさと**

プロデューサー  
イクメンオブザイヤー  
総合プロデューサー・実行委員長

**国保 祥子**

静岡県立大学 経営情報学部准教授/  
株式会社ワークシフト 研究所所長  
育休プチMBA代表

**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

**高村 静**

中央大学大学院戦略経営研究科  
准教授

**田中 俊之**

大正大学 心理社会学部 准教授/  
博士(社会学)

**羽生 祥子**

日経xwoman(クロスウーマン) 総編集長  
日経ARIA編集長  
日経DUAL創刊編集長

## これまでの受賞企業一覧

### イクメン企業アワード 両立支援部門[グランプリ]

2018年度	株式会社サカタ製作所(新潟県) 日本ユニシス株式会社(東京都)
2017年度	ソニー株式会社(東京都) ヒューリック株式会社(東京都)
2016年度	株式会社丸井グループ(東京都) リコーリース株式会社(東京都)
2015年度	社会福祉法人桔梗会(群馬県) 大同生命保険株式会社(大阪府)
2014年度	アース・クリエイイト有限会社(岐阜県)
2013年度	花王株式会社(東京都) 医療法人社団三成会(福島県)

### イクメン企業アワード 理解促進部門[グランプリ]

2018年度	大和ハウス工業株式会社(大阪府)
--------	------------------

### イクメン企業アワード 理解促進部門[特別奨励賞]

2018年度	株式会社CaSy(東京都)
--------	---------------

### イクメン企業アワード 両立支援部門[特別奨励賞]

2018年度	株式会社京葉銀行(千葉県) 田辺三菱製薬株式会社(大阪府)
2017年度	アクサ生命保険株式会社(東京都) 株式会社あわしま堂(愛媛県)
2016年度	大成建設株式会社(東京都) 大和証券株式会社(東京都)
2015年度	コネクシオ株式会社(東京都) 東京急行電鉄株式会社(東京都) 株式会社ローソン(東京都)
2014年度	昭和電工株式会社(東京都) 住友生命保険相互会社(東京都) 株式会社千葉銀行(千葉県) 日本生命保険相互会社(大阪府) 株式会社日立ソリューションズ(東京都) 株式会社丸井グループ(東京都)
2013年度	有限会社COCO-LO(群馬県) ソフトバンクグループ通信3社(東京都) 第一生命保険株式会社(東京都) 明治安田生命保険相互会社(東京都) 株式会社リコー(東京都)

# もくじ

## 受賞企業の取組事例紹介

### イクメン企業アワード 両立支援部門

【グランプリ】 アフラック生命保険株式会社（東京都）	6
株式会社コーソル（東京都）	8
【特別奨励賞】 全日本空輸株式会社（東京都）	10
パシフィックコンサルタンツ株式会社（東京都）	12
企業にもたらされる5つのメリット	14
データで見る、育児休業の現状と展望	15
男性の育児休業を促進するために	16
育児・介護休業法に定められた両立支援制度	17
母性保護の制度	18
育児休業中の経済的支援について	19
助成金制度について	20
参考になる情報源と相談窓口	21



IKUMEN AWARD 2019



## アフラック生命保険株式会社



IKUMEN AWARD 2019

所在地：東京都 業種：金融業・保険業 従業員数：5,113人

### 選考委員の 評価ポイント



### 「男性向け育児参画」「女性向けキャリア指導」の両輪を評価

- 所定時間外労働、年次有給休暇、配偶者出産休暇・男性社員の育児休職取得を目標に設定、達成状況を役員・管理職の評価指標に組み込んでいる。
- 子育て中の社員は、子育てシフト勤務・短時間勤務制度により、勤務時間を10通りから選択可能など、ライフスタイルに合わせて柔軟に働き方を選べる環境が整っている。
- 企業内保育所を設置することで、社員の職場復帰をバックアップしている。

## 男性の育児休業等の取得促進、積極的な育児の推進の取組

### ▶ 育児休職の5営業日有給化・勤続年数への算入

育児中の社員にアンケートを実施。女性社員からの「保育園探しの際に男性が育児休職を取得してほしい」との声、男性社員からの「育児休職取得による所得減少への懸念」というニーズを踏まえ、2018年4月から育児休職の最初の5営業日を有給化と退職金における勤続年数に算入するよう制度変更を実施した。

### ▶ 10通りの勤務時間と企業内保育所の設置

子育て中の社員は、子育てシフト勤務・短時間勤務制度により、勤務時間を10通りから選択可能。企業内保育所の設置、育児中社員への在宅勤務用端末の提供。

### ▶ 社内の推進部門による男性社員、直属の上司への働きかけ

出産の翌月に、推進部門から男性社員へ育児両立時の休暇制度および勤務制度をまとめた情報をメールで発信。両立制度を活用する意義や、育児中の女性社員や育休を取得した男性社員の声などを載せて意識付けを行っている。直属の上司には、男性部下の育児参画のため、職場で配偶者出産休暇・育児休職の推進をするよう働きかけを行っている。また、年に3回、女性社員だけでなく男性社員も出席できる産休前セミナーを実施。社外の配偶者の参加も可としている。



### 効果

- 男性従業員の育休取得率 70.2%(2018年度)
- 配偶者出産休暇の取得率 2017年度・2018年度において100%を達成

## 仕事と育児の両立に向けた業務の効率化、キャリア支援

### ▶各部推進計画の策定と業務プロセスの可視化

働き方改革「アフラック Work SMART」というスローガンの下、時間外削減に留まらず、各人・各組織の仕事の進め方を変革する取組を実施。各部単位で生産性の高い働き方の実現に向けた推進計画を策定し、半期ごとに見直し。社内イントラネットに「営業原典文書システム」ポータルを作成、営業部門における情報の集約・管理を実施。

### ▶適切な労働時間管理のための数値目標設定、ルールの徹底

各所属に所定外労働時間前年比削減目標を設定、達成状況は役員・管理職の評価に組み入れている。執務室への入退室記録やPCのログイン・ログオフ時間を勤怠システムにて管理。時間外労働時間実績に応じて上司部下ともにアラートが発信される。労働法規に基づき遵守事項をまとめた「労働時間の適切な管理に関するガイドライン」も策定している。

### 効果

- 所定時間外削減率について2015より毎年前年比10%削減を達成
- 有給休暇の平均取得率が年69%(2015年)⇒83%(2018年)に上昇

## 取組の結果もたらされた好影響

### 長期勤続への意識向上

年に一度実施している意識調査より「当社は、ライフイベント(出産・育児・介護等)があったとしても、長く働き続けられる会社だと思う」という質問に対して87.1%の社員が「そう思う」と回答。(2018年調査結果)

### 離職率の低下

社員の離職率が特に20代・30代女性において顕著に低下。  
 20代女性:約14%(2014年度)⇒約3%(2018年度)、  
 30代女性:約8%(2014年度)⇒約3%(2018年度)。



## イクメン社員の育児休業体験談

### 社会保障、会社の制度・職場の理解が長期の取得を後押し

出産後3週目から8か月間の育休を取得しました。男性の中でも比較的長期間の育休が取得できた要因は、主に3つあります。

1つ目は、社会保障制度の充実です。夫婦共働きの場合、それぞれ育児休業給付金が支給されることに加え、社会保険料も免除されるため、経済的な不安を払拭できました。2つ目は、会社の制度・風土です。配偶者出産休暇や、男性の育休取得目標、有給休暇取得率向上への取組等、会社が社員を支える仕組みが多くありました。3つ目は、職場の理解です。出産時期の半年以上前から上司に相談したことで、長期間育休を取得できました。

今後も多くの社員が育休を積極的に取得できるよう、自身の体験を伝えていきたいと思います。



大津 慶一郎さん  
 所属:埼玉総合支社 課長代理  
 ※所属名は育児休業取得当時



## 株式会社コーソル



所在地：東京都 業種：情報通信業 従業員数：127人

### 選考委員の 評価ポイント



### 社長と直接対話して制度改定する、中小ならではの体制

- 社長・人事担当が年1回、1対1で全社員面談を実施し、社員のニーズを反映して人事制度を改訂。結果として離職率低減に寄与している点が評価できる。
- 子どもが小学校を卒業するまでの間、育児によって制限された勤務時間分の賃金の50%を補填する「育児支援手当」、在宅勤務制度導入。
- 育休取得経験者リストが社内公開されており、育休取得に向けた相談のハードルが下がっている。

## 男性の育児休業等の取得促進、積極的な育児の推進の取組

### ▶ 従業員からのニーズを受けた育児短時間勤務制度

最長で子どもが小学校を卒業するまでの間、15分単位で最長2時間、勤務時間を短縮することができる「育児短時間勤務制度」導入。2019年7月現在、12名の社員がこの制度を利用。

### ▶ 配偶者出産休暇や育児支援手当の導入

配偶者の出産当日に1日間の休暇を取得することができる「配偶者出産休暇」、子どもが小学校を卒業するまでの間受け取れる「育児支援手当」。さらに時短勤務における始業時間の繰り上げ、就業時間の繰り下げが可能。また、全社員面談でヒアリングした社員からのニーズを反映し、給与テーブルの見直しなどに取り組んだ。

### ▶ 部署ごとの有給取得率をウォッチ、情報共有

平成30年より育児／介護／傷病等の事情がある社員を中心に在宅勤務制度を導入。時間単位有給休暇導入、正社員への転換促進などにも取り組んだ。また、役職者会議で部署ごとの年次有給休暇取得日数を報告。四半期ごとに取得率をウォッチし、情報を共有することで、全社的に年次有給休暇の取得を促進。

### 効果

● 男性従業員の育休取得率 16.7%(H27年度) → 62.5%(H30年度)



## 仕事と育児の両立に向けた業務の効率化、キャリア支援

### ▶ 労務管理システムによる生産性向上

労務管理システムを導入し、稼働時間の管理・分析を行えるようにし、年間の残業時間数や有休残日数等、今まで管理者に問い合わせる必要があった項目を、社員や上長自身がタイムリーに把握できるようにした。また、稼働時間/工数管理を簡単に実施できるようにし、適切な時間での稼働や生産性の向上につなげた。

### ▶ イクメン座談会、セミナー、面談等の実施

育休を取得した男性(役職者含む)による座談会を実施。その様子を社内報に公開。また、社内従業員向けに育休セミナーを実施。育休取得男性が登壇し、取得までの流れ～制度説明等実施。会社とのつながりを感じモチベーションを高め、キャリアビジョン創出を支援することを目的とし、社長と年1回、人事担当と年1回、1対1で面談する「全社員面談」を実施。



### ▶ モバイルワークオフィスサービス利用

社外でも業務ができ、かつセキュリティレベルがキープできるよう、社外のモバイルワークオフィスサービスを契約。PC等の必要機器を会社が貸与した上で、事前登録をした者が利用できるモバイルワークオフィスとした。

## 効果

● 社員の離職率が13.2%(H29年度)から11.5%(H30年度)へ減少

## 取組の結果もたらされた好影響

### 生産性の向上

稼働時間/工数管理を簡単に実施できるようにし、適切な時間での稼働や生産性の向上につなげた。

### 両立できる 風土の醸成

育休を取得した男性の座談会を公開することで、男女共に仕事と育児を両立できるイメージが持てるようになった。育休取得者をリストアップし社内公開することで、取得経験者に直接気軽に相談できるようになった。



## イクメン社員の育児休業体験談

### 育児を通して共に成長でき、妻と会社に感謝

妻が里帰りから戻るタイミングにあわせ、生後2か月頃に約1か月間の育休を取得しました。1か月以上の取得は前例もまだ多くはなく正直取得していいものか不安でしたが、半年前に上司へ相談したところ快諾いただき、職場の方々からもフォローいただいで無事に取得することができました。

育休中は食事、洗濯などの家事を中心に、妻と交代でおむつ替えや寝かしつけを行いました。はじめての子育てで日々を過ごすのに精一杯でしたが、育児を経験することでその喜びと苦労を知り、妻と共通の認識を持たれたことはその後の生活にも大きく影響したと実感しています。子どもの成長を見守り、一緒に過ごす時間が持てたことはなによりもかけがえのないものです。今後もさらに男性の育児休暇取得が浸透するよう、自分の経験を伝えていければと思います。



日比野 峻佑(ひびの しゅんすけ)さん  
所属:技術本部  
仮想化製品サポート&サービス部  
※所属名は育児休業取得当時



## 全日本空輸株式会社



IKUMEN AWARD 2019

所在地：東京都 業種：運輸業 従業員数：14,242人

### 選考委員の 評価ポイント



### アイデアと多様な視点あふれるイベント等の取組

○独自の興味深い取組が目を引く。月1回のパパランチ会、上司からの「Hello! Baby Card」、ボスの日week、「ANA-WINDS」女性管理職ネットワーク、ANA's Way アンバサダー制度などの取組で、柔軟な働き方を支援。

○家族で参加できるイベント等で社内の風土を積極的に醸成。



きっずでい

## 男性の育児休暇等の取得促進、積極的な育児参画への取組

### ▶ 出産休暇制度を拡大。育児日も取得可能

出産休暇制度を拡大した「パパママ出産・育児休暇」を平成28年度より運用開始。出産時及び子の満1歳誕生日当日まで特別休暇3日間（有休）を取得することが可能。小学校3年生までの子を養育するシフト部門対象（客室乗務員や運航乗務員）で月3日間の休暇「育児日」が取得可能。

### ▶ 男性社員の声に応えた両立支援制度や柔軟な働き方

「パパランチ会」を月に1回のペースで開催。テレワーク制度導入、コアタイムの撤廃、フレックス制度の導入で時間にとらわれない働き方を推進。育児のための「短時間勤務制度」、シフト部門は「短日数勤務制度」を設定。さらに有給休暇取得日数の目標設定、有給休暇の半日利用可を実現。



パパランチ会

### ▶ 研修やハンドブックなどでイクボスへ働きかけ

子どもが生まれた男性社員へ直属の上司からメッセージカードを送付。管理職／男性社員本人相互の理解促進と取得促進を促す。さらに「イクボス・イクメンハンドブック」の作成。部室長対象にイクボス研修を実施。社内外イクボスを招いての講演等を通じて、部下のWLBを考える機会の構築。



## 効果

- 様々なアプローチにより、  
男性社員が仕事と育児を両立しやすい職場風土を実現。

## 仕事と育児の両立に向けた業務の効率化、キャリア支援

### ▶ 効率的な働き方を創造する「イノベーション・KAIZEN部」等の設置

月間勤務予定表の確認徹底など、ピークオフチェックの運用強化。生産性向上に向け「イノベーション・KAIZEN部」を新設、ムリ・ムラ・ムダの排除等を推進。「KAIZEN AWARD」等も実施。社長メッセージや各部署の上長コミットメントによる「働き方推進宣言」を行い、業務プロセスの改善を進めている。

### ▶ 数値目標などで労働時間の削減を徹底

時間外労働の確認徹底と管理職による現認体制、上司からの声掛けを実施。また、会社端末へのログイン時間やメール送信時間などの管理徹底による勤務時間の把握を進めている。実労働時間削減の数値目標設定、ノー残業デー（毎週水曜日）を導入。

### ▶ ハンドブック刷新、セミナー等でキャリア形成を支援

2019年度に「ANAグループ仕事と育児の両立支援ブック」を刷新し、男性向けの両立戦略ページや、シフトで働く社員の1日の流れなどを追加。また、「仕事と育児の両立支援セミナー」年4回開催し、先輩社員の体験談や保活、外部講師講演など、家族で参加可能。女性管理職ネットワーキングでは、外部講師講演や社員のパネルディスカッションなど、キャリアを考える場も設けている。

## 効果

- 有給休暇取得日数の目標達成(目標値:従業員全員が10日以上取得  
→2018年度:平均約15日取得)

## 取組の結果もたらされた好影響

### 風土の醸成

家族参加が可能な社内イベントが増えたことにより、ライフの部分が見える化されることで、上司や同僚が男性社員のWLB(特に育児)を支援する風土が醸成されている。

### ロールモデルによる貢献

育児休業を取得した男性社員が、パパラチ会で他の社員と意見交換を行うことや、各種イベントに参加し実体験を語り、男性社員へのロールモデルとなることで、社内全体の育児休業取得促進に貢献している。



## イクメン社員の育児休業体験談

### 働き方や仕事の進め方を見つめ直すきっかけに

第二子誕生時、2か月間の育休を取得しました。一人目の妊娠時より妻のつわりが重く、また当時2歳だった長女が保育園を転園したばかりだったので、私が家事全般と長女のフォローをするのがベストという結論になりました。育休に入るまでの数か月間でチームの仕事のやり方を見直し、一人で抱えていた仕事は誰もが担当できるよう手順書を作り、プロセスを簡略化することによりチームの働き方の改革をすることができました。育休中は家事全般を担当し、妻は体を休めながら次女のお世話を専念できました。

育休取得後は、「早く帰りたい」ではなく「早く帰る」と決めて、パフォーマンスを落とさずに仕事に取り組むようになりました。家族と一緒にいられる時間が多くなるので、子ども2人の日々の成長を間近で見ることができ、今しかない貴重な時間を大切に過ごせました。



石井 孝幸さん

所属:ANA整備センター機体技術部  
※所属名は育児休業取得当時



## パシフィックコンサルタンツ 株式会社



IKUMEN AWARD 2019

所在地：東京都 業種：学術研究・専門・技術サービス業 従業員数：1,861人

### 選考委員の 評価ポイント



### 復帰後まで見据えた、現実的かつ効果的なしくみ

- 男性育休取得率の伸びが著しく、平均休業日数も長い。
- スムーズな復帰をサポートする「ならし勤務」などの現実的な制度を導入。
- 時間単位年次有給休暇、テレワーク勤務制度等の制度、各自のスケジュール共有や業務調整の実施、残業計画、有休計画を期初に作成するなど、仕組みが現実的かつ効果的。

## 男性の育児休業等の取得促進、積極的な育児の推進の取組

### ▶「ならし勤務」で職場復帰をサポート

育児休業からスムーズに職場復帰できるよう、復帰後3か月の期間はならし勤務（短時間勤務者および時差出勤適用者も含め、育児を理由とする遅刻・早退を認める制度）を利用できる。また、意識調査において34歳以下の若手男性社員の8割が育児休業を取得したいと考えているという結果を受け、平成31年3月に男性育児休業100%宣言を行った。

### ▶フレックス勤務制度、テレワーク勤務制度を実施

小学校3年までの子を養育する従業員を対象としたフレックス制度を導入。また、テレワーク勤務制度を実施。自宅を就業場所とする在宅勤務と、移動中や顧客先、カフェなどを就業場所とするモバイルワークが可能。試行で実施した組織にアンケート調査を行い、意見を制度に反映させた。また、導入後もアンケートを実施、課題や要望を抽出。

### ▶職場の雰囲気づくりと制度や体験談の情報発信

従業員に大事な家庭があることを社内全体で再認し、働きやすい職場の雰囲気づくりを推進していくことを目的としたファミリーデーを実施。さらに制度の周知や育休取得者の体験談の情報発信、妊娠・出産・育児のガイドブック作成を進めた。産休に入る従業員の配偶者が社内にいる場合は、配偶者面談を実施。育児休業取得を勧めたり、育児関連制度の周知をしている。育休復帰者には社長の直筆メッセージカードを送付している。



## 効果

● 男性従業員の育休取得率 3.6%(H29年度)→19.2%(H30年度)

## 仕事と育児の両立に向けた業務の効率化、キャリア支援

### ▶ 本社、技術部門それぞれで業務の見直しを推進

毎週月曜日は工程会議を実施、スケジュール確認や業務調整を行う。時間単位年次有給休暇、テレワーク勤務制度等の制度を導入。本社では業務プロセスの見直しを実施、AI化、RPA化を推進。また、長時間労働者及びその上長への指導だけでなく、長時間労働抑制や働き方改革のための取組に対する表彰を実施。技術部門では詳細工程計画の作成を実施。

### ▶ 経験者からの情報提供、相談窓口の設置

育児・介護により労働時間に制約のある方等を対象に先輩社員から一定期間交流し、信頼関係を築きながら、必要な情報を提供したり現状のフィードバックを行い、成長を促している。また、仕事と子育てを両立していく上での心配事や困っていることについて相談に応じる仕事と子育て・介護の両立相談窓口を設置。

## 効果

●ノー残業デーを実施、18時以前退社率は85.9%(R1年6月)

## 取組の結果もたらされた好影響

### 育児関連制度の積極的利用

育休以外の育児関連制度を男性社員が積極的に利用している。現在、時差出勤を利用している男性従業員は8名、フレックスタイム勤務制度を利用している男性従業員は3名。

### 人材確保と就労意欲向上

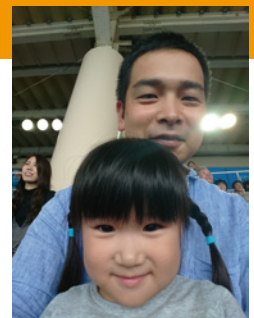
ワークライフバランスへの取組に魅力を感じて入社を決めた新入社員がおり、人材確保に役立っている。また、育休取得後の面談で「会社に感謝している」「より会社に貢献したい」という意見があり、社長からの手紙を受領した社員からは就労意欲が上がったという意見があった。



## イクメン社員の育児休業体験談

### 順番に育休を取れる“お互い様”の雰囲気づくりを

第二子の出産にあたり、妻の強い希望もあり、出産前から休暇とあわせて8週間の育児休業を取得しました。上司には半年以上前から相談し、チームで進めていた業務に上司・同僚がサポートに入り、業務調整を行いました。育休中は、イヤイヤ期に入った上の子どもの世話と家事全般を担い、妻の日常生活を体験しました。家族と一緒に過ごし、育児に協力することで、実際に体験しないと分からないことがあると気づき、妻への理解が深まりました。家事の大変さを知り、改めて妻への感謝が増したと同時に、育休は単に「取れば良い」というものではなく、「本当に必要なもの」だと思えるようになりました。みんなが育休を順番に取得していけるのがベストで、「お互い様」という雰囲気を作っておくことが大事だと実感しています。



若林 哲男さん

所属:グローバル事業本部  
鉄道部 技術課長  
※所属名は育児休業取得当時

## 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つのメリットをご紹介します。

### 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・社内で情報の共有化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。

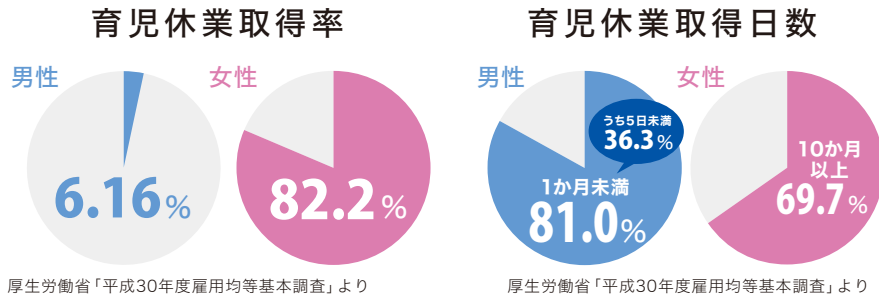
**男性の育児休業を後押しして、もっと強く、さらに柔軟な組織へ。  
そして、社内外にとって魅力ある企業風土を培いましょう**

## あなたの会社の実態は？

# データで見る、育児休業の現状と展望

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

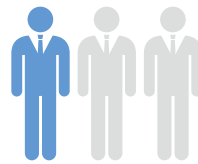


女性と比較した男性の育児休業取得率は極めて低く、育休取得日数も短期間であるため、男性が希望どおり取得できるよう企業による一層の支援が必要です。

### 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

育児休業を取得したいがとれない男性社員の割合は

35.3%



3歳未満の子どもを持つ20～40代の男性社員のほぼ3人に1人が育休をとりたくても取得できていないのが現状です。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」より

### DATA3 男性社員が育児休業を取得しなかった理由

業務が繁忙で職場の人手が不足していた

38.5%

職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった

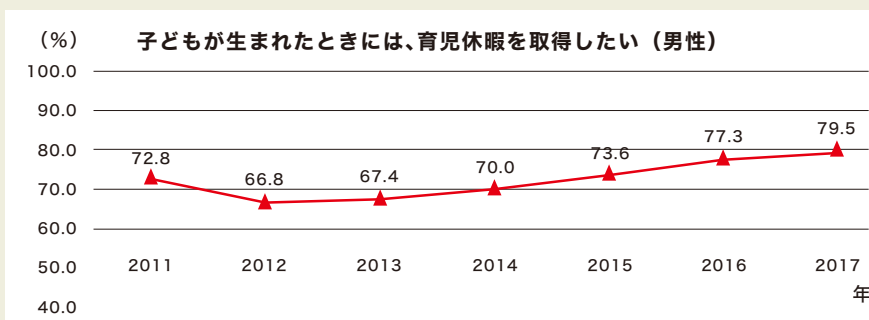
33.7%

男性の育休取得を推進するためには、さらなる職場環境の改善が必要です。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」より

新入社員はこんな風に考えています！

男性新入社員の約8割が「子どもが生まれたときには、育休を取得したい」と考えています。



育休を取得したいと考える男性新入社員は、年々増加傾向にあります。あなたの企業はこの希望を叶えられていますか？

(公財)日本生産性本部「新入社員 秋の意識調査」

# 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"><li>社内研修等で両立支援に関する情報を発信</li><li>社内に啓発ポスターを掲示</li><li>「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</li></ul>
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"><li>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</li><li>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</li></ul>
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"><li>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</li><li>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&amp;アドバイス</li></ul>
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"><li>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</li></ul>
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"><li>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</li></ul>
復帰後の社員には	育児参画をサポート	<ul style="list-style-type: none"><li>「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</li></ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">今日は育児で 定時に帰ります </div>

## 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

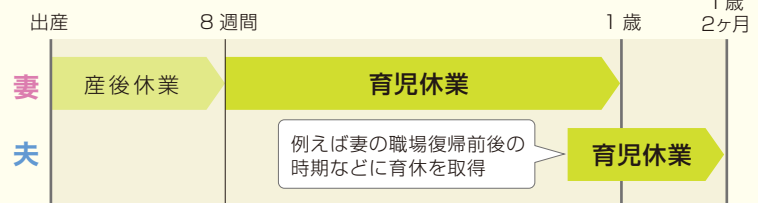
育児・介護休業法では、「子が1歳に達するまでの間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、最長で子が2歳に達するまで）、育児休業を取得することができる」と定められています。「一定の場合」とは、「保育所等への入所を希望し、申込をしたが入所できない場合」、「配偶者が養育する予定だったが、病気等により子を養育することができなくなった場合」をいいます。

### 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（母親は出生日以後の産前・産後休業期間を含む）の上限は1年間です。

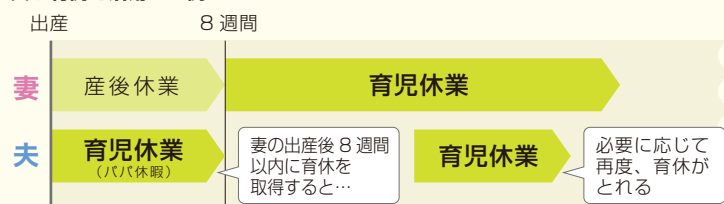
#### 夫が特例を活用した例



### 特例2 「パパ休暇」により育児休業を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、男性が妻の出産後8週間以内に育休（通称パパ休暇）を取得・終了した場合は、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。

#### 夫が特例を活用した例



## 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）を講じなければなりません。

## 子の看護休暇制度

小学校入学前の子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、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や予防接種等のために、休暇を取得することができます。

\* 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/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

## 所定外労働（残業）の制限

事業主は3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合には、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

## 時間外労働の制限

事業主は小学校入学前の子を養育する労働者が請求した場合には、1月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはなりません。

## 深夜業の制限

事業主は、小学校入学前の子を養育する労働者が請求した場合には、深夜（午後10時～午前5時まで）において労働させてはなりません。

# 妊娠・出産、育児に携わる女性を守るための制度を確認しましょう

## 母性保護の制度

### ■ 労働基準法

#### 産前産後休業

産前は6週間前（双子以上の場合には14週間前）から、請求すれば取得できます。出産の翌日から8週間、会社は働かせることができません。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し、医師が認めた場合は働くことができます。

#### 妊婦の軽易業務転換

事業主は、妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易業務に転換しなければなりません。

#### 妊産婦の危険有害業務の就業制限

事業主は、妊産婦等を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできないことになっています。

#### 育児時間

1歳に満たない子どもを育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができます。

#### 妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限

変形労働時間制であっても、妊産婦が請求した場合は、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできないことになっています。

#### 妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限

事業主は、妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることができないことになっています。

### ■ 男女雇用機会均等法

#### 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

事業主は女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間の確保をしなければなりません。保健指導又は健康診査を受けるための時間について有給か無給かは会社の定めによります。

#### 指導事項を守ることができるようにするための措置

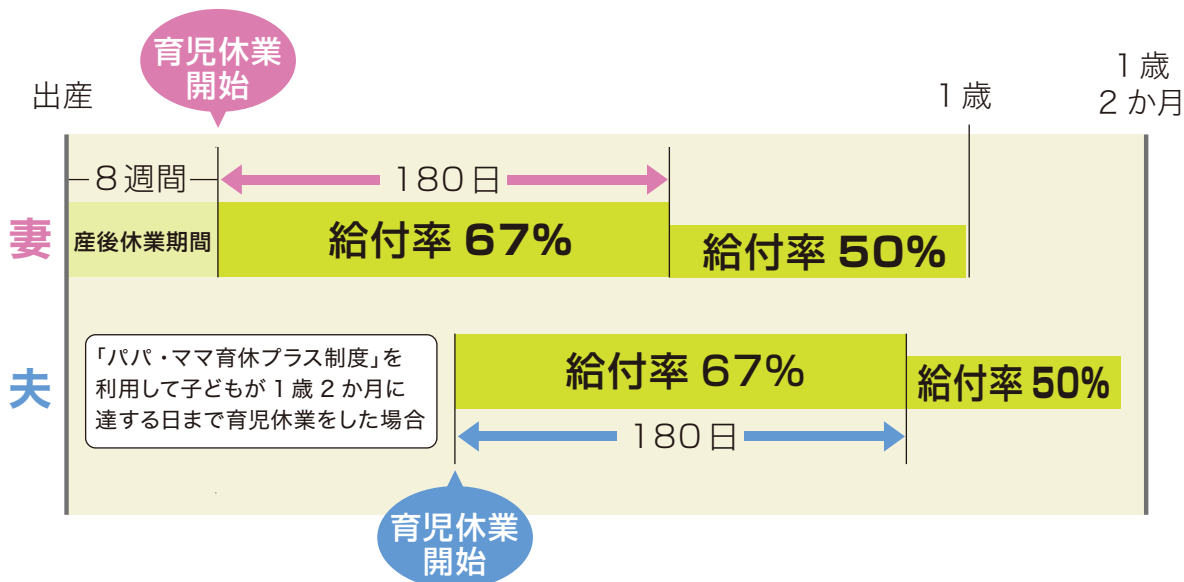
妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導事項を守ることができるようにするために、事業主は勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

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

支給額のイメージ



育児休業給付金は、雇用保険の被保険者\*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**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。

※被保険者とは、一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。

- ・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304,314円、下限額は50,250円です。それ以降の上限額は227,100円、下限額は37,500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、育児休業等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。

# 助成金制度について

## 活用しよう！両立支援等助成金

仕事と家庭の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。

### 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりに取り組み、男性労働者の育児休業や育児目的休暇の利用者が出た事業主に支給します。

#### 支給額

		中小企業	中小企業以外
①	1人目の育休取得	57万円(72万円)	28.5万円(36万円)
②	2人目以降の育休取得	a 育休5日以上 :14.25万円(18万円) b 育休14日以上 :23.75万円(30万円) c 育休1ヶ月以上 :33.25万円(42万円)	a 育休14日以上 :14.25万円(18万円) b 育休1ヶ月以上 :23.75万円(30万円) c 育休2ヶ月以上 :33.25万円(42万円)
③	育児目的休暇の導入・利用	28.5万円(36万円)	14.25万円(18万円)

※〈〉内は、生産性要件を満たした場合の支給額です。

※ 生産性要件や、1事業主あたりの支給回数など詳しくは、厚生労働省のホームページをご確認ください。

### 育児休業等支援コース

#### 【①育休取得時・②職場復帰時】

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に3か月以上の育児休業を取得させた場合、及び復帰後6か月以上継続雇用した場合に、中小企業事業主に支給します。

#### 【③代替要員確保時】

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か月以上継続雇用した中小企業事業主に支給します。

#### 【④職場復帰後支援】

育休からの復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者の職場復帰後、6か月以内にA:20時間、B:3万円以上の利用者が出た中小企業事業主に支給します。

#### 支給額

		中小企業	
①	育休取得時	28.5万円(36万円)	
②	職場復帰時	28.5万円(36万円)	職場支援加算19万円(24万円)
③	代替要員確保時(1人当たり)	47.5万円(60万円)	有期労働者加算9.5万円(12万円)
④	職場復帰後支援	(制度導入) 28.5万円(36万円)	(制度利用) A 看護休暇制度 1,000円(1,200円)×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助

※①②は1事業主2回まで(無期雇用者、有期雇用者)支給。③は1事業主当たり1年度10人まで5年間支給。

④A・Bは最初の支給申請日から3年以内に5人まで。さらに1事業主当たりAは200時間<240時間>、Bは20万円<24万円>が上限。

※〈〉内は、生産性要件を満たした場合の支給額です。生産性要件や、中小企業の範囲など詳しくは、厚生労働省のホームページをご確認ください。

※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、詳細は管轄の都道府県労働局雇用環境・均等部(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/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/)

# 参考になる情報源と相談窓口

## ■ 制度や仕組みの理解のために

### 厚生労働省「雇用環境・均等」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/)

### 子ども・子育て支援新制度

<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/outline/index.html>

### 都道府県労働局雇用環境・均等部(室) (所在案内)

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

育児・介護休業などの制度内容や不利益取扱いを受けた場合の相談に対応します。

### 労働基準監督署(所在案内)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/location.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html)

労働基準法に基づき、労働条件確保・改善の指導、安全衛生の指導、労災保険の給付などの業務を行っています。

## ■ 仕事と生活の両立について知るために

### 厚生労働省「職場における子育て支援」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/index.html)

### 厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>

### 内閣府「子ども・子育て本部」(さんきゅうパパプロジェクト)

[https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/sankyu\\_papa.html](https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/sankyu_papa.html)

妻の出産直後に男性が休暇を取得して家族との時間を過ごすことで、家族との結び付きを深めながら、これまでの働き方や生活を見直す機会とする提案を行っています。

### 内閣府 仕事と生活の調和推進室(カエル!ジャパン)

<http://wwa.cao.go.jp/wlb/index.html>

## ■ 妊娠・出産・子育て支援情報、子育て支援サービスについて

### 子ども医療電話相談事業(#8000) <https://www.mhlw.go.jp/topics/2006/10/tp1010-3.html>

全国共通の短縮番号#8000で、お住まいの都道府県の相談窓口へ自動転送され、小児科医師・看護師から子どもの症状に応じた適切な対処の仕方や受診する病院等のアドバイスを受けられます。

### 保健所管轄区域案内

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/kenkou/hokenjo/](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/hokenjo/)

### 赤ちゃん&子育てインフォ <https://www.mcfh.or.jp/>

公益財団法人母子衛生研究会による妊娠・出産・子育ての情報提供サイトです。妊娠&子育て相談受付、妊娠中の体重グラフや子どもの発育曲線を作成することができます。



### 一般財団法人 女性労働協会 <http://www.jaaww.or.jp/index.php>

企業や働く女性に対して、家庭と仕事の両立に関する情報提供を行っています。

### 子育てひろば全国連絡協議会 <http://kosodatehiroba.com/>

全国で子育てひろばを運営する団体等とネットワークを組み、情報の共有や相互交流、研修を行っています。入会している各地の子育てひろばの一覧が掲載されています。

### NPO法人ファザーリング・ジャパン <https://fathering.jp/index.html>

各種の父親支援事業を行っています。父親向けのセミナー等も多数開催しています。

### 産科医療補償制度 <http://www.sanka-hp.jcqh.or.jp/>

この制度に加入している分娩機関で出産し、万一、赤ちゃんが分娩に関連して重度脳性まひとなった場合に、看護・介護のための補償金が支払われます。制度に加入している分娩機関の一覧が掲載されています。

### 仕事と育児カムバック支援サイト <https://comeback-shien.mhlw.go.jp/>

利用者の居住地や希望する地域(市町村単位)の保育所や再就職の情報が検索できます。



### 女性にやさしい職場づくりナビ <https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

企業や働く女性に対して、母性健康管理に関する情報提供を行っています。



### にっぽん子育て応援団 <https://nippon-kosodate.jp/>

子育てをめぐる日本の状況について、社会的な理解を深め、政策提言等政府に働きかけています。サイトでは、自治体首長の子育て応援宣言等が掲載されています。

### ファミリー・サポート・センター [http://www.jaaww.or.jp/service/family\\_support/](http://www.jaaww.or.jp/service/family_support/)

地域の子育てをサポートしあう会員制の組織です。日常の子どもの預かりや保育所の送迎などのサポートをしてくれる方を、お住まいの地域で探すことができます。

### とうきょう子育てスイッチ <https://kosodateswitch.jp/>

東京都内の子育てに関するサービスの検索、イベントの情報の提供や、パパのお悩み110番など子育てに役立つ情報を掲載しています。



# Memo

A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing a guide for writing the memo.

■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

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

育児・介護休業法について

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環境・均等部(室)へ

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku>

都道府県労働局

検索

## イクメンプロジェクト公式サイトのご紹介

男性社員にぜひ見て欲しい「父親の仕事と育児両立読本」、職場内研修で活用できる動画やパワーポイント資料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！



■父親の仕事と育児両立読本



■イクメンプロジェクト啓発ポスター



■職場内研修動画

ダウンロードはこちら ▶ <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/library/download>

イクメンプロジェクトサイト

[ikumen-project.mhlw.go.jp](https://ikumen-project.mhlw.go.jp)



※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。