

イクメン企業アワード2020

受賞企業の取組事例集

人事担当
必見!



「イクメン企業アワード 2020 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7.48%（令和元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2020」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3年2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2020 実施概要

表彰内容	グランプリ、奨励賞、理解促進賞、特別賞
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	以下の要件をすべて満たす企業・団体 (1) 直近1年間(平成31年4月～令和2年3月)の男性従業員の育児休業取得率が全国平均の6.16%（平成30年度雇用均等基本調査の値）を超えていること (2) 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、都道府県労働局へ届出をしていること (3) 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 (4) その他の法令上または社会通念上、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 (5) 過去にグランプリを受賞していないこと
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 (1) 男性の育児休業などの取得促進、積極的な育児の推進の取組 (2) 仕事と育児を両立できる職場環境の整備 (3) 男性が育児に参画することを促す対外的な活動 (4) 取組による定量的な効果 (5) 新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた仕事と育児の両立支援の取組、地方・中小企業における特色ある男性育休の取組
募集期間	令和2年7月8日～8月31日



IKUMEN AWARD 2020

イクメン企業アワード

【グランプリ】

株式会社技研製作所(高知県)

積水ハウス株式会社(大阪府)

【奨励賞】

双日株式会社(東京都)

【理解促進賞】

江崎グリコ株式会社(大阪府)

【特別賞(コロナ対応)受賞】

日本航空株式会社(東京都)

【特別賞(地方特別)受賞】

株式会社プロトソリューション(沖縄県)

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]

2019年度 | 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)

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]

2019年度 | 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)

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)



株式会社技研製作所



IKUMEN AWARD 2020

所在地：高知県 業種：製造業 従業員数：453人

選考委員の 評価ポイント



- ◆育児休業の平均取得日数が高い水準(110日以上)となっている。男性育休取得促進のための施策の実効性が高く、採用活動にも活かしている。両立支援が夫婦による育児を前提とした設計になっており、共感性が高い。
- ◆社員のニーズを踏まえた育休取得促進、両立支援に向けた取組が具体的に実施されている。また、業務効率化に向け、各職場での業務改善活動などの取組を進めるとともに、社内広報をうまく活用して全社的な雰囲気醸成と取組を実施している。
- ◆育児休業以外の不測の事態にも対応できる仕事の進め方として、チームメンバーのスキルの把握・属人化排除に取り組んでいる。
- ◆コロナ禍を、5つのレス(ペーパーレス・通勤レス・出張レス・オフィスレス・社宅(転勤)レス)への挑戦へのきっかけにしている。

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

▶社内プロジェクトチームが男性育児休業取得を推進

当社では「働きやすい職場づくり」や「社員満足度の向上」、「会社のブランド力向上」を推進するため「ポジティブ・アクションプロジェクト」という女性主体のチームが組織されている。その活動テーマの一つに「男性育休取得推進」を掲げ、男性も育休を取得しやすい雰囲気づくりとサポートを行っている。



▶アンケートで課題を分析、給付金シミュレーションツールを構築

全社員対象に「男性育休に関する知識・意識調査」を実施し、率直な不安や要望を収集・分析した。その結果、収入面の不安が浮き彫りになった。育休中は給付金があることも認識がなかったため、その制度と給与明細から簡単な操作で収入の変化が把握できるよう給付金シミュレーションツールを構築して不安の解消を行った。

▶取得の対象社員とその上司への育休説明会を開催

社員の意識改革を目的に、男性の育休取得の対象者とその上司に、男性の育休取得を推進するプロジェクトマネージャーの女性役員とチームメンバー、人事課員が育休取得についての説明会を実施。「奥様の苦勞を軽減してあげられるのは一番近くにいるあなたしかいない」と対象者の育休取得を女性役員自ら後押しをした。

▶グループ全体を巻き込み男性育休取得推進を宣言

プロジェクトチームの活動の枠を超え、企業として男性育休の取得を推進する活動を実施することを、取締役全員の同意を得て決定。当社グループの全役職員に向けて、「技研グループは健康経営と男性育休取得を推進する企業」と正式に宣言した。

効果

- 在籍男性社員の育休取得率
0%(2008~2018年度) → 30%(2019年度)
- 平均取得日数: 110.2日(2019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

▶ノー残業デーの設定と定時退社を促進

毎週金曜日をノー残業デーに設定。業務を効率的に進めて定時に退社することで、週末の時間を少しでも多く確保できるよう活動している。その他の平日も終業30分前をチャイムで社員に知らせ、定時終業に向けて、時間を意識した仕事の進め方を考える環境づくりを実施している。

▶職場グループで「ワーク・ライフ・バランス」を学習

毎日、就業時間内の5分間を使って、「まい活(My mind = じぶんの心と考え方)を育てる活動」を職場ごとに実施。様々なテーマで取り組んでいるが、時には「男性育休」「健康経営」についてグループワークでディスカッションをするなど、ワーク・ライフ・バランスについても話題にしやすい雰囲気づくりを行っている。

▶QCサークル活動を全社展開して実施

一般的には製造部門で取り入れられることの多い「QCサークル活動(小集団による業務改善活動)」を総務などの管理部門を含めて全社的に展開。業務の改善や効率化、それによる作業工数の削減、残業時間の低減などを目標におき、より生産性を高めることを目指して取り組んでいる。

効果

ワーク・ライフ・バランスの意識が高まり、仕事か家庭か、どちらか一方を選択するのではなく、どちらも両立させようとする職場風土が醸成されてきた。

取組の結果もたらされた好影響

人材確保への好影響

新卒採用の応募者数の増加(前年比13%増)

業務の属人化排除と効率化

誰が抜けても業務が回るよう仕事の進め方を見直し、時間を有効に使う意識が高まった。

コロナ禍での活用、新しい取組

▶GIKENのニューノーマル(「5つのレス」に挑戦)

新型コロナウイルスの影響により、新たな働き方「テレワーク」が世界中で当たり前ものとなり、当社でも標準化が決定した。この機会を「社員の幸福度・満足度を高める」ための変革のチャンスと捉え、全社で総力を結集し生産性を上げ、5つのレス(ペーパーレス・通勤レス・出張レス・オフィスレス・社宅(転勤)レス)に挑戦している。

イクメン社員の育児休業体験談



職場の支援のおかげで100%育児に専念できた

私は、9か月間の育児休業を取得しました。職場の支援のおかげで100%育児に専念できる環境に身を置くことができ、妻のサポートや育児にしっかりと取り組めたことを心から感謝しています。育休中は、日中に妻と2人で子どもの世話をすることで、出産で疲弊していた妻を心身ともに休めることができました。もし私が育休を取らず、妻のみで世話をしていたらと思うと身の毛がよだつ思いです。私も授乳以外の家事育児のスキル向上だけでなく、時間の見直しや環境整備を行ったり、やらなくてよいことを決めて改善ができました。今後も家族との時間を大切にし、余裕のある時間の使い方をしていきます。

なかの きょうへい
中野 恭兵さん 所属:管理部 法務課 主任
※所属名は育児休業取得当時





積水ハウス株式会社



IKUMEN AWARD 2020

所在地：大阪府 業種：建設業 従業員数：14,801人

選考委員の 評価ポイント



- ◆自社の戦略に合わせ「イクメン休業」100%を目指している点、育休取得計画書作成を重視している独自性を評価する。
- ◆トップ自らが旗振り役となり、イクメンフォーラムをはじめとする社内イベントやガイドブック作成など、育児と仕事の両立について全社を挙げてメッセージを発信、支援している様子がうかがえる。
- ◆対外的に「育休を考える日」「イクメン白書」作成に取り組み、啓発の活動に尽力している点。コロナ禍の社員のリモートワークの経験を戸建てデザインに生かそうという商品戦略も評価。
- ◆男性従業員の1か月以上の育休取得率が100%。最初の取得日から1か月間を有給扱いとし、昇給昇格・賞与・退職金の算定に影響しないなどキャリアへの配慮が伴っている。

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

▶対象の男性従業員全員に1か月以上の育児休業取得を推進

2018年9月に「イクメン休業」制度の運用を開始(グループ会社については2019年8月から)し、法定を上回る3年間(子の誕生日から3歳の誕生日の前日まで)を取得可能期間として、対象の男性従業員全員に1か月以上の育児休業取得を推進している。

▶最初の1か月を有給とし、最大4分割での取得も可能

休業取得による「経済的不安」や「物理的な取得のしにくさ」などを軽減するため、最初の取得日から1か月間を有給扱いにするとともに、休業(1か月以内)が昇給昇格・賞与・退職金の算定に影響しないとしている。また、家庭の事情等にあわせて最大で4回に分けての取得も可能にするなど、柔軟性も持たせている。

▶独自に制作した「家族ミーティングシート」を一般にも公開

育休の取得時期や家事・育児の役割分担(現状・育休中・職場復帰後)等について家族でコミュニケーションを図りやすくするツールとして独自に制作した「家族ミーティングシート」を活用。家族ミーティングシートは、2019年9月より社の公式サイトにもアップし、無料提供している。



▶取得促進ツールも充実

2020年6月には「『わが家』を世界一幸せにするイクメンガイドブック」も制作。取得申請手続きはもとより、取得者の生の声から、休業前の事前準備の重要性や先輩イクメンたちの失敗談、得られた気づきの他、上長や職場の仲間の理解促進やお互い様精神を育んでもらうためのメッセージなどをまとめている。



効果

2019年2月以降に取得期限を迎えた男性従業員は全員1か月以上の育休を取得しており、イクメン休業制度における取得率100%を維持している。

仕事と育児の両立に向けた業務の効率化、キャリア支援

▶「イクメン3-2-1 Action」の周知

休業前の準備期間をしっかりと確保してもらうため、取得予定日の1か月前までに「イクメン休業」取得計画書を提出するよう求めている。また、そのためには取得予定日の2か月前までに業務の引継等について上長と面談し、3か月前までには家族で取得時期や家事育児の役割分担等について話し合ってもらっている。

▶「イクメン休業」の取得が働き方改革の推進に直結

長期で休業するには担当業務の棚卸し、職場の仲間への引継や手順書等の見直しが必要だが、その過程で業務の断捨離や効率化が図れるとともに、業務の属人化からの脱却の効果も見られる。残業が多かった従業員も、休業取得を機に早く帰宅し、その分の時間を育児家事など家族の時間に充てる従業員も増えてきている。

▶「仕事と育児の両立いきいきフォーラム」を毎年開催

積水ハウスグループの育児中従業員(男女)とその上司を必須参加、任意参加のパートナーを対象として、2015年から「仕事と育児の両立いきいきフォーラム」を毎年開催し、育児者の自律と上司の意識改革を行うとともに、仕事と育児を両立する従業員の長期的なキャリア形成を支援している。

効果

「イクメン休業」取得後アンケートにおいて、組織の協力体制はどうだったかという質問に対し、「協力的だった」との回答が92%を超えた。

取組の結果もたらされた好影響

コミュニケーションが活性化

職場でも家庭でもコミュニケーションが活性化し、助け合いやお互い様の風土も醸成。

社外からの評価が向上

「イクメン休業」の取組は、個人や法人のお客様、就職活動生などからも好印象。

コロナ禍での活用、新しい取組

▶モバイルワーク推進がコロナ禍での在宅勤務への移行をスムーズに

スマートデバイスを活用したモバイルワークを普段から実施しやすい環境を整備していたため、コロナ禍での外出自粛の中にあってもスムーズに在宅勤務へ移行できた。また、WEB会議システムを全社に本格展開していたため、出張や集合形式の会議の自粛という面においても、WEB会議への移行がスムーズに行えた。

イクメン社員の育児休業体験談



様々な視点を持つことができる貴重な機会

2人目出産後の2020年7月に「イクメン休業」を取得し、長男の面倒を主に私が見ていました。コロナ禍で在宅勤務が増えたこともあってか、限られた時間を有効に使う意識も高まり、社の「イクメン休業」の取組も相まって全社的に仕事と育児の両立がしやすくなってきたと感じます。

みながわ ともり
皆川 智紀さん 関連企業部・主任
※所属名は育児休業取得当時





New way, New value

双日株式会社



IKUMEN AWARD 2020

所在地：東京都 業種：卸売業・小売業 従業員数：2,613人

選考委員の 評価ポイント



- ◆2019年度育休取得率56%と2017年度の23%から取得率が大幅に上昇。セミナーやファミリーサポート休暇、フレックスやシッターなど、育児支援から働き方支援とキャリアを止めないための多方面からの取組が目をつけた。
- ◆単なるテレワーク率の向上のみならず、在宅と出社の組み合わせでの生産性を追求している姿勢。休園・休校で休まざるを得ない社員に対して、有給の特別休暇を創設。時短勤務よりも更に短時間のテレワークができる段階的復職の特別措置を設置していることを評価。

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

▶双日のイクボス宣言：部下の仕事とプライベートを応援し、成果を追求

2018年、部下の仕事とプライベートを応援し、自身もライフとワークを充実させつつ組織成果を追求する「双日のイクボス宣言」を公表。2019年は毎年実施する部長研修においても紹介し、全部長が宣言に賛同を表明。2020年は男性育休推奨につき、課長研修のほか、社内のイントラ、デジタルサイネージで周知。



▶男性育休取得の推奨：経営メッセージ発信と本人と所属長への周知

社長が「男性社員も堂々と育児休業を取ってください。家庭でも相互の理解と絆を深め自身の視野も広げて下さい」というメッセージを発信。子どもが生まれた全ての男性社員とその上司に対し、育休取得推奨のレターと「男性版 仕事と育児の両立ハンドブック」を配布し、男性社員の育休取得を推奨。



▶性別問わず仕事と育児を両立する多様な制度

ベビーシッター補助制度やファミリーサポート休暇制度を導入。育児コンシェルジュサービスとして社外専門家が両立に関する定期的なセミナーや交流会を開催するほか、社員個人の保活や育児相談にも対応する。更に、2019年は男性育休について産後8週間を有給化、分割取得可とした。



効果

環境整備と職場理解が進み、男性従業員の育休取得率が3年で大幅に上昇した。2017年 23% → 2019年 56%

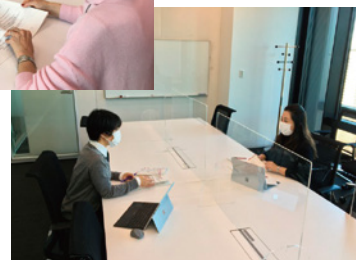
仕事と育児の両立に向けた業務の効率化、キャリア支援

▶個人と組織の成果を追求する働き方改革：両立環境の充実

個人の業務効率と組織の成果追求に繋がる環境づくりとして、コアタイムのないフレックス制度、勤務間インターバル制度、テレワークの全社導入などを進め、労働時間の適正化と柔軟な時間と場所の働き方を実現。仕事と育児の両立に有効活用されている。

▶ライフイベントがあってもキャリアを止めない施策

育休から早期復職する社員の保育料補助制度を導入。復職後の一定期間、週3回の短時間勤務を可能にする段階的復職制度の試験導入。産休前、育休からの復職後に本人と上司に面談を実施。部課長には、ライフイベント影響を受けやすい女性社員に早い時期から駐在などの経験を積ませる事を推奨。管理職前の女性総合職へのキャリア研修を実施。



効果

仕事と育児の両立環境の拡充、キャリアを止めない施策などを通じ、多様な人材が活躍できる風土の醸成に繋がっている

取組の結果もたらされた好影響

多様な人材が活躍する風土へ

様々な働き方を受け入れ、多様な人材が活躍できる風土の醸成に繋がっている

外部評価の向上と人材確保

制度や環境の整備が女性活躍にも寄与、外部評価も向上し、就活生の評価にも好影響

コロナ禍での活用、新しい取組

▶テレワーク/フレックス、コロナ特休を活用した仕事と育児の両立

コロナ禍で、今迄テレワーク/フレックス制度を利用してこなかった社員の制度活用が進み、仕事と育児の両立に有効利用できたという声が多く寄せられた。一方、子どもの保育園がコロナ対策で休園となった社員に対する有給の特別休暇を創設した。

イクメン社員の育児休業体験談



育休を通じ、自身・周囲の意識に変化

第2子の時に1か月の育休を取得しました。妻の負担を軽減でき、長男も寂しくならず、穏やかに新たな家族を迎え入れる事ができました。業務が属人的でなく、先輩も後押し下さった為取得できました。自身のエンゲージメントも向上し、さらに家族も素晴らしい会社で誇らしいと言ってくれました。妻からの感謝の手紙を読んだ部長が「育休取得に対する意識が変わった」と仰っていた事も嬉しかったです。

たかはら つよし
 高原 剛志さん 所属：エネルギー・社会インフラ本部 電力プロジェクト部 第一課
 ※所属名は育児休業取得当時





おいしさと健康



江崎グリコ株式会社



IKUMEN AWARD 2020

所在地：大阪府 業種：製造業 従業員数：1,525人

選考委員の
評価ポイント

- ◆子育てアプリ提供、パパあそび動画、神戸市職員と社員とのパパ座談会、コロナ禍でのオンライン「ミルク調乳指導」などの取組を行っており、子ども向け菓子が発祥の食品メーカーならではのアイデアと技術で、しっかりと社会に「イクメン」の存在を発信し、貢献している。
- ◆テレワークの導入とノウハウの確立により、2020年8月時点でも出勤率20%の上限を設定して積極的に実施することで、コロナ禍での育児と仕事の両立を実現している。

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

社内外含めた子育て活動「Co育てPROJECT」開始

「妊娠からはじまる1000日間」を、子どものココロとカラダの基礎をつくる大切な時期ととらえ、妊娠期から父母や周りの皆が、和気あいあいと（コミュニケーション）、上手に協力しながら（Co-operation）、一緒に子育て（コペアレンティング）する「Co育て」活動を社内外で実施。



独自の有給休暇制度「Co育て休暇」の導入

生後6か月までに1か月間の有休「Co育てマンス」取得を必須化し、早期から「Co育て」できる家族のチーム作りを促進。また対象者の休暇取得をきっかけに、チームメンバーも自身の働き方を見直し、生産性の向上と生活の充実が実現することを目指す。加えて、妊活、学校行事参加、孫の看護等にも使える休暇制度も導入。

アプリを使って楽しく「Co育て」の意識変化を促す

パパ・ママ・祖父母などみんなで使える子育てアプリ「こべ」を無償提供。妊娠から2歳まで一気通貫で使い、みんなで共有できる育児ログ、ココロとカラダの健康無料電話相談室、医師監修のお役立ち情報記事、子どもとのふれあいのコツを集めた「パパッとあそび」など、子育てに役立つ様々な機能を有し、気負いなく楽しみながら「Co育て」ができるようになる。



オンライン上での子育て支援活動スタート（調乳指導、Co育て講座）

コロナ禍で産院・自治体での助産師・保健師によるコミュニケーションが一部制限される中、オンライン「ミルク調乳指導」や、パパ向け調乳セミナーを実施。また、妊娠期から「Co育て」を学べるオンライン講座も開始。各種取組が、産院・自治体・企業等で導入されている。男性参加率も高く、気軽に参加できる講座として男性育児参画の一翼を担っている。



効果

（社内）2017年度には4.1%、2019年度には38%だった男性育休取得者が、2020年11月時点でCo育てマンス取得率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

▶テレワークを中心とする働き方改革の推進

2015年に在宅勤務制度を導入しテレワークの活用を進め、2018年にテレワーク勤務制度を導入。他にもコアタイムのないフレックスタイム制度の再整備、社内ペーパーレス化、ICTの利活用等働き方改革を推進。2020年11月には総務省主催「テレワーク先駆者百選」において最高位となる「総務大臣賞」を受賞。

▶男性の育児参画を促すマネジメント研修の実施

組織全体でのCo育て推進の為、管理職を対象とした研修を実施。その1つとしてNPO法人ファザーリング・ジャパン関西によるセミナーを実施。部下の育児参画を上司がサポートする意義や、育休をとることのできる職場環境作りの重要性を学ぶ内容となっている。

▶ライフイベントに合わせた柔軟な採用・勤務制度の導入

退職日から10年以内の社員に関して、復職支援並びに人材活用を目的に再雇用を可能とする制度(カムバック制度)。育児への従事のために退職した従業員を雇用した例もある。
他にも、3年を上限に配偶者の海外・国内転勤帯同に伴う休職を認める制度や、育児介護両立支援を目的に、条件を満たした従業員の勤務地を確約する制度もある。

効果

- 育児のみならず、それぞれのライフスタイルに合わせた、仕事との両立がしやすい職場風土を実現。
- コロナ以前から6割超の従業員がテレワークを活用。現在は新型コロナウイルス感染症予防対策で約8割が在宅勤務を実施。

取組の結果もたらされた好影響

【社外】新しい生活様式でのCo育て協働が始まる

自治体、他企業、病院などと連携し、オンラインなどによるCo育て協働取組が加速する。

【社内】Co育て休暇をきっかけに働き方が進化

社員のライフに対する意識変化、現場での様々な仕事の仕方など改革・改善のきっかけに。

コロナ禍での活用、新しい取組

▶テレワークによる育児と仕事の両立とコミュニティでの情報共有

- ・すでにテレワークを導入していたため、休校・休園期間中自宅でのテレワークが即座に可能となり育児と仕事の両立を実現。また制度の対象外の契約社員も暫定的にテレワーク・フレックスタイム制度を適用。
- ・テレワーク化で休校対応など社員の育児における不安解消や両立の仕方のノウハウ即時共有のため、誰でも参加できる専用コミュニティを3月末に即座に設置。コロナ禍での子育てについて色々な意見が集まり、交流の場が生まれた。

イクメン社員の育児体験談

様々な視点を持つことができる貴重な機会

固定概念にとらわれず、ゼロベースで業務を見直す良い機会だと感じました。仕事が効率的になり、育児や介護を抱える同僚の気持ちもわかるようになりました。また、休み中には妻や生まれた子どもだけでなく、コロナの影響で休園となった長男とも一緒に過ごし、向き合うことができたのはよかったです。自身や家族の将来について、じっくりと考えを整理する時間も取ることができたので、非常に充実していました。

ほそみ たくや
細見 拓也さん

所属:第二セールス部 広域第二ユニット 第一グループ
※所属名は育児休業取得当時 ※Glico独自の子育て有休制度「Co育てMonth」取得者





JAPAN AIRLINES

日本航空株式会社



IKUMEN AWARD 2020

所在地：東京都

業種：運輸業・郵便業

従業員数：13,869人

選考委員の 評価ポイント



◆緊急事態宣言下でリモートワーク実施率をスピーディーに上昇させた後、特に方針のないまま解除する事業所が多い中、ルールを定め、その後の働き方改革につなげている取組を評価する。

◆ワークスタイル変革等の取組を通じて、時間の制約にかかわらず社員が活躍できる環境を整備している。

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

▶子育て世代のニーズを踏まえた制度の見直し

- ・男性社員および養子縁組等で生後10週間までの子を養育する社員に向けた特別休暇を、2週間単位での休暇申請という制限を無くし任意の日数で取得可能とした。
- ・失効する年次有給休暇の一部を積み立て、子の保育所や小学校入園初期において育児との両立を支援する観点で、2週間を限度として取得可能とした。

▶制度をスムーズに取得できる環境づくり

- ・社内イントラネットにて、育児休職および両立支援制度を解説したページを掲載。
- ・子育てをしている男性社員および子育てへの備えを希望する男性社員へ向けた座談会(通称「パパカフェ」)を開催し、社内制度の解説に加え、社員の体験談の共有とネットワーキングを実施。



▶男性の積極的な育児参加を支援する意識の醸成

- ・全評価者対象の研修や階層別研修において、2014年より毎年、多様な人財の活躍推進をテーマに掲げて意識改革を図っている。
- ・(株)ワークライフバランス「男性育休100%宣言」に参加し、社内外に男性の育児参加を支援する姿勢を示している。
- ・イクボスアワード2018グランプリ社員と他3名が男性の育児と仕事の両立について語る座談会を開催。



効果

男性社員が仕事と育児の両立しやすい風土が定着してきており、5年前と比較して、男性の育児休業取得人数が10倍以上となっている。
(2014年度:4名 → 2019年度:53名)

仕事と育児の両立に向けた業務の効率化、キャリア支援

▶社員一人ひとりが生き生きと活躍する為のワークスタイル変革

- ・17時以降の会議設定を制限、18時半以降の不要不急のメール発信を制限など、全社ルールを設定。
- ・オフィスのフリーアドレス化(ノートPC、個人携帯の支給)と自宅および自宅以外のカフェ等でのテレワークを可能とした。
- ・スーパーフレックスタイム制度を導入し、始業・終業の時刻を柔軟に選択可能としている。

▶子育て世代を支援する環境

- ・育児休職前の面談や制度解説を通じ、復職時期を予めイメージできるよう支援。
- ・育児休職中座談会を実施し、休職中の会社情報の伝達と育児休職者のネットワーキングを図る。
- ・育児休職からの復職者に対して面談を実施し、子育て期のキャリアプランと、その後に挑戦してみたいキャリアを確認している。

▶管理職の意識改革

- ・総実労働時間1,850時間の全社目標を設定。
- ・四半期毎に、部長職による「勤務実績報告会」を実施し、全部門・全社員の時間外労働時間、年次有給休暇取得率等のデータを見える化し、各部門における課題と改善策を全社的に共有することで、所定外労働時間の削減に加えて、年次有給休暇の取得促進を図っている。

効果

ワークスタイル変革により柔軟な働き方が定着しており、5年前と比較して、総実労働時間が80時間削減されている。(2019年度実績1,862時間)

取組の結果もたらされた好影響

多様化する働き方

子育てや介護などとの両立をしている社員に限らず、全社的にテレワークやスーパーフレックスが活用されている。

子育て世代も安心できる職場

社員意識調査で「長く安心して働ける」「仕事が忙しすぎて、ほとんど仕事だけの生活になっている」等の働き方に関する項目の数値が改善。

コロナ禍での活用、新しい取組

▶Withコロナを見据えたNew Normalな働き方の検討

2015年からのワークスタイル変革により柔軟な働き方が定着していたことから、コロナ禍でも各組織で在宅勤務を実施。Withコロナを見据えた新たな働き方の検討として、出社が必要な業務の仕分け・テレワークを前提とした出社日数や出社率のガイドライン策定・業務プロセス改革やコミュニケーションの深化を実施している。

イクメン社員の育児体験談



テレワーク環境が創り出す新しい家族との時間

以前から週1回のテレワークや、二人の子の保育園送迎を行っていましたが、コロナ禍では、テレビ電話やチャットを活用して上司や同僚とのコミュニケーションを維持しながら5か月間テレワークで勤務。出勤が必要な業態に勤める妻に代わり、保育園の送迎に加え、洗濯や洗い物等の家事を担当。終業後に家族と過ごす時間が増えています。

ほんだ ちかひろ
 本田 親大さん IT運営企画部 海外IT・コミュニケーション基盤グループ
 アシスタントマネジャー ※所属名は取材当時





株式会社プロトソリューション



IKUMEN AWARD 2020

所在地：沖縄県 業種：情報通信業 従業員数：538人

選考委員の 評価ポイント



- ◆テレワーク導入が難しいといわれるコールセンター業務においても、在宅で行えるように環境整備を行った点を評価。
- ◆社員の能力開発・キャリア形成に取り組む一方で、残業のない働き方を目指し社員の定着を進めている点、感謝を伝えるアプリの開発など自社の技術を生かした独自の取組を進めている点を評価。

男性の育児休業取得促進や、積極的な育児参加推進への取組

▶男性社員の育児参加を促す取組「育休当たり前化運動」

- ・妻の出産時は、育児休業制度とは別に特別休暇2日を取得可能。
- ・育児休業制度取得者に対して、管理部門または上長による事前面談にて説明の機会を設けている。
- ・社内報等で、パパママ育休プラスなど取組紹介を実施。
上記事前面談にてニーズを把握し「半育休」取得を可能。
※月10日以内勤務/月80時間以内の労働

▶社員ニーズを汲んだ新しい制度の導入

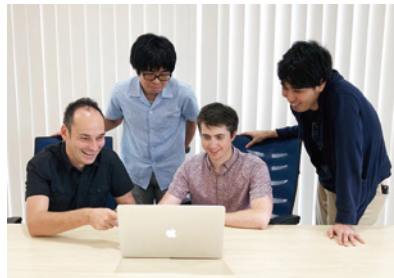
- ・テレワーク制度の導入。
※コロナ禍により全社員在宅勤務推奨へ。※台風などの自然災害にも対応できる環境づくりに繋がる。
- ・事後有給、時間有給制度の導入。
突発的な子の発病等に対するニーズにより「事後」「時間」での有給制度を導入。
(1on1面談によりニーズが顕在化)

▶誰もが育休を取りやすい文化の醸成

- ・社内報や社内イントラネットを活用し、育児休業取得のフローや育休取得者の体験談を掲載。
- ・「誰でも取りやすい」環境を目指し、役職者が積極的に取得。
制度への理解・夫婦での子育てへ理解のある上長が増えることで、社内風土の醸成を目指す。

▶会社が後押しする「イクメン」推進活動

- ・残業ゼロに向けた残業抑制への取組強化。
- ・育休取得予定者に対し「育児本」をプレゼント。
- ・スポンサーをつとめるスポーツ団体での親子観戦チケットを優先的に配布。
- ・(今後実施予定)(既婚・未婚問わず)男性社員による座談会。
- ・(今後実施予定)育児休業を「自分ゴト」にするためのパパ向けチェックリストの作成。



効果

- 男性の育休取得率(2018年:33.3%→2019年:37.5%)。
- 平均取得日数(2018年:12日→2019年:20.5日/管理者のみ)の向上を実現。

仕事と育児の両立に向けた業務の効率化、キャリア支援

▶「働きやすい・働きがいのある」効率化を目指した職場環境づくり

- ・ペーパーレス化、AI化推進を行い、社内書類の押印フロー・捺印作業時間を削減。
- ・全部署にAI推進担当者を設け、AI/RPAの導入による業務効率化を推進。
- ・感謝を伝える仕組み(社員間投票制度アプリの開発)
日々の感謝を伝えあうことが業務の生産性に繋がると考え、感謝を伝えあうプラットフォームを構築。

▶資格取得や新たなスキル取得を会社が支援!

- 社員一人ひとりの「適性」「能力」「役割期待」等を考慮して、スペシャリスト職群の複線型キャリアパスを導入(採用)
- ・資格取得手当、スキル手当により「社員の学び」を支援。
 - ・1on1面談による社員の成長を促進。
 - ・短時間など多様なシフトを展開し、ライフステージに応じた働きやすい環境を提供。

▶適性・能力・役割期待を考慮した社員の成長を最大化

- ・ダイバーシティ&インクルージョンを推進する社内プロジェクトによる働きかけ。
- ・各部署責任者を構成員とした横串の組織にて、全社的な取組を共有。
- ・品質管理に特化した部署による業務効率化を実施。
- ・ガバナンス統括に特化した部署による労働時間への徹底的なアプローチを実施。

効果

- 業務の平準化により人に依存しない体制へ。
- 育休復帰後もキャリアを継続できる学びの場をつくることで、安心して育休を取得できる環境を実現。

取組の結果もたらされた好影響

男性社員の離職者数減へ

20~30代の男性社員において、前期比57.7%まで離職者数の低下に貢献!

WLBを支援する風土の醸成

管理職の育休取得など積極的なWLB事例による「働き続けられる」風土の醸成へ。

コロナ禍での活用、新しい取組

▶コロナに負けない!在宅移行から2か月で在宅率8割超へ

- ・緊急時に備え、全社在宅移行が可能な環境づくりを実施。導入が難しいといわれるコールセンター部門においてもテレワーク導入を実現。
- ・在宅勤務に必要な社内ネットワークのシステムを構築。自宅からでも相談できるインフラ専用コールセンターを設置。

イクメン社員の育児休業体験談



職場の理解とサポートへ感謝の育休取得でした!

出産後間もなく、1か月の育休を取得しました。チーム内の男性社員で育休を取得した方がいたこともあり、事前に相談しやすい環境があったことが不安払拭に繋がったと思います。育休取得後も上司・同僚のサポートのおかげで、子どもの成長をしっかりと見守ることができました。職場の方々にはとても感謝しています。

あだにや りょうた
安谷屋 亮太さん Webマーケティング部
※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す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。

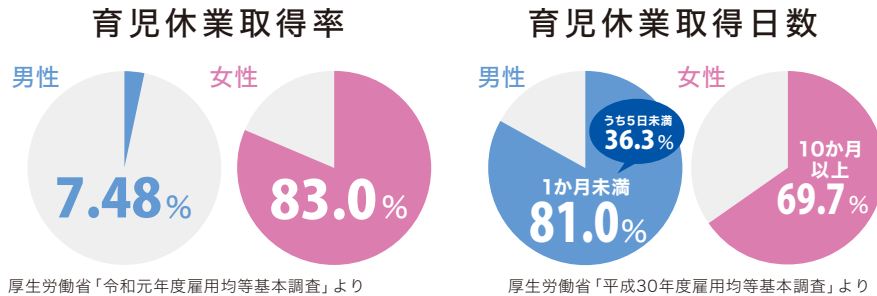
**男性の育児休業を後押しして、もっと強く、さらに柔軟な組織へ。
そして、社内外にとって魅力ある企業風土を培いましょう**

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

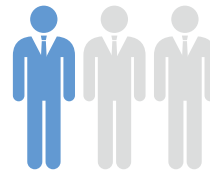


女性と比較した男性の育児休業取得率は極めて低く、育休取得日数も短期間であるため、男性が希望どおり取得できるよう企業による一層の支援が必要です。

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

37.5%



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30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

職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった

25.0%

残業が多い等、業務が繁忙であったから

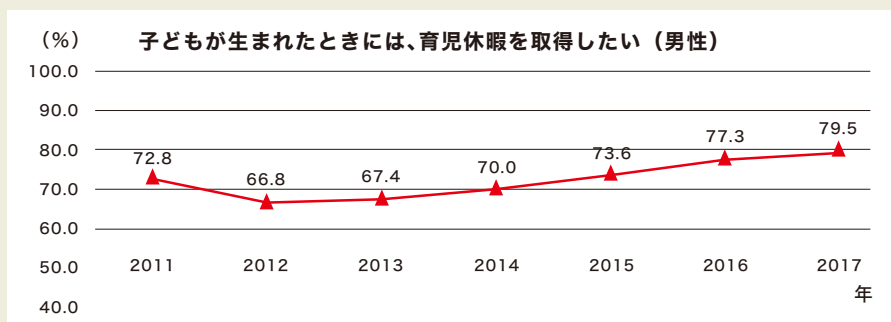
18.1%

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30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">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 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"><p>今日は育児で 定時に帰ります</p></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

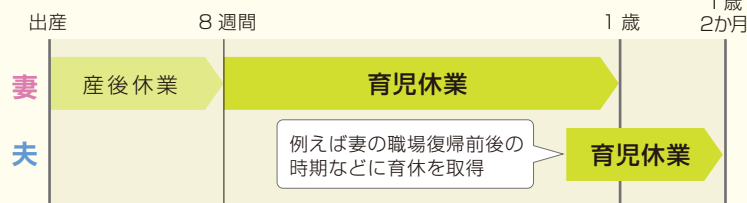
育児・介護休業法では、「子が1歳に達するまでの間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、最長で子が2歳に達するまで）、育児休業を取得することができる」と定められています。「一定の場合」とは、「保育所等への入所を希望し、申込をしたが入所できない場合」、「配偶者が養育する予定だったが、病気等により子を養育することができなくなった場合」をいいます。

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。

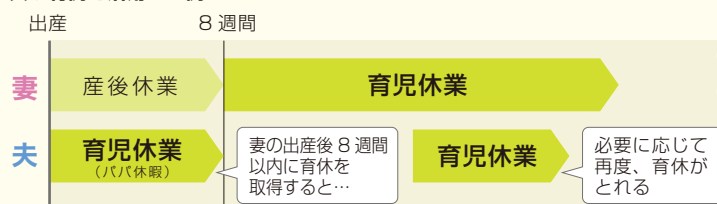
夫が特例を活用した例



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。（令和3年1月より時間単位での取得が可能です。）

*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

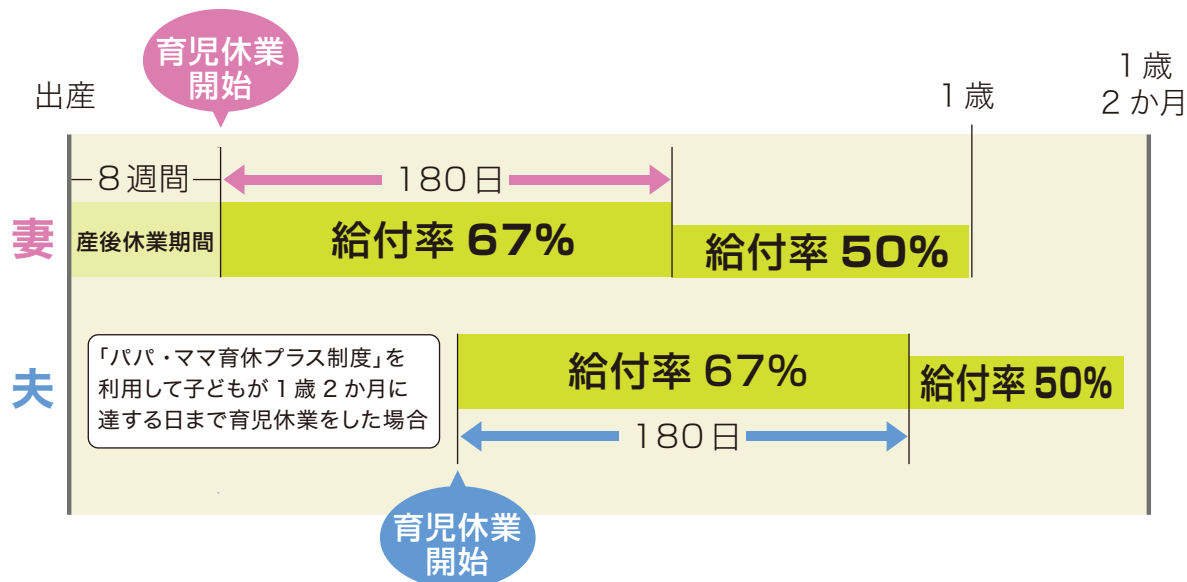
妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導事項を守ることができるようにするために、事業主は勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

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305,721円です。それ以降の上限額は228,150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。

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

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作りに取り組み、育児休業や育児目的休暇を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。

		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)
	個別支援加算	10万円(12万円)	5万円(6万円)
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)	a 育休14日以上 : 14.25万円(18万円)
		b 育休14日以上 : 23.75万円(30万円)	b 育休1か月以上 : 23.75万円(30万円)
		c 育休1か月以上 : 33.25万円(42万円)	c 育休2か月以上 : 33.25万円(42万円)
	個別支援加算	5万円(6万円)	2.5万円(3万円)
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および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。

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連続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、育児休業を合計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:10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。

		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/

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/

厚生労働省「子ども・子育て支援」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/kosodate/

内閣府「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

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

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

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育児や家事のぎっかけにし、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://wwwa.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に自動転送され、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/

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。



NPO法人ファザリング・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。

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's content.

■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



※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。