

イクボスアワード2019受賞者に聞く!

# イクボスインタビュー集

管理職  
必見!



# 「イクボスアワード 2019 受賞者に聞く！ イクボスインタビュー集」発行にあたって

「仕事も子育てもどちらも充実させたい、どちらも楽しみたい」という男性が増えています。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。

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。

職場の雰囲気は現場の管理職次第で変わります。

管理職が部下一人ひとりの仕事と家庭の状況を把握し、マネジメントしながら、急な休みや早退にも、職場全体でサポートできる体制を整えておけば、部下は安心して仕事にも育児にも取り組むことができるでしょう。

そのためには、長時間労働をなくし、時間に制約があっても成果を出せるよう職場の業務改善に取り組む必要があります。

また、管理職が自ら率先して定時退社し、仕事とプライベートを楽しむことができるなど、部下の手本となることも大切です。

このような管理職を「イクボス」と呼びます。

本冊子は、そんな「イクボス」の取組をインタビュー形式でまとめたものです。是非、これらの取組を参考にいただき、部下が仕事と生活を両立できる職場づくりに活かし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

## イクボスアワード 2019 実施概要

表彰内容	グランプリ、特別奨励賞
募集対象	1. 企業・団体の代表者を除く管理職（男性・女性は問わない） 2. 過去にグランプリを受賞していない方
応募要件	1. 所属する企業・団体からの推薦であること 2. イクボスを推薦する企業・団体は、以下の要件を満たすこと ・ 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 ・ 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
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 <div style="background-color: #e1f5fe; padding: 10px; margin: 10px 0;"><p>(1) 部下の仕事と育児の両立への配慮・工夫 (2) 業務効率を上げるための工夫 (3) 自らの仕事と生活の充実</p></div> ※部下からの推薦メッセージの内容も評価に加味
募集期間	令和元年5月30日～7月31日

## 2019年度受賞者一覧 ※肩書きは受賞当時



### イクボスアワード

#### [グランプリ]

オリックス・クレジット株式会社

トランスフォーメーション部ビジネスプロセス改革チーム 課長 古賀 唯泰さん

株式会社シンコーメタリコン 取締役 広報部部长 玉置 千春さん

#### [特別奨励賞]

社会福祉法人あいのわ福祉会 事務局長 佐野 佑さん

都市産業株式会社 工場長 藤田 勲さん

## これまでの受賞者一覧 ※肩書きは受賞当時

### イクボスアワード [グランプリ]

2018年度	株式会社ダイエー 四条駅店長 岩切 尚子 さん 日本航空株式会社 広報部長 北原 宗明 さん
2017年度	オイシックスドット大地株式会社 販売企画室 週次企画セクションマネージャー 上野 綾子 さん 社会福祉法人あいの土山福祉会エーデル土山 法人事務局 施設長 廣岡 隆之 さん
2016年度	青森県警察 弘前警察署長 齊藤 重光 さん 戸田建設株式会社 東京支店 建築工事5部長 森田 誠 さん P&Gジャパン株式会社 経営管理本部 アソシエイトディレクター 鷲田 淳一 さん
2015年度	株式会社丸井グループ 株式会社丸井 取締役 大宮店長 阿部 和美 さん ニフティ株式会社 WEB サービス事業部 スマートデバイスサービス部 部長 長谷川 晃司 さん 医療法人寿芳会 芳野病院 理事長・院長 芳野 元 さん
2014年度	株式会社セブテーニ クリエイティブ部 部長 金原 高明 さん 株式会社ルミネ 取締役 開発企画部部长 橋本 範文 さん

### イクボスアワード [特別奨励賞]

2018年度	リコージャパン株式会社 販売事業本部 山口支社 事業戦略部 部長 藤井 隆弘 さん 株式会社技研製作所 東京総務部 部門リーダー 簗田 美紀 さん
2017年度	株式会社ストライプインターナショナル 取締役兼CHO 人事本部長 神田 充教 さん 大和リース株式会社 長野営業所 流通建築リース営業所 営業所長 高金 智久 さん
2016年度	株式会社セブテーニ オペレーション本部 シニアディレクター 井上 祥子 さん 日本オーチス・エレベータ株式会社 東日本支社 神奈川支店 横浜営業所 所長 日比野 寿実 さん 株式会社JSOL 流通・サービスビジネス事業部 チームマネージャー 三尾 幸司 さん コネクシオ株式会社 常務執行役員 コンシューマ・マーケティング部門長 森下 大二郎 さん
2015年度	株式会社ダイエー 業態開発部 執行役員 部長 伊藤 秀樹 さん オイシックス株式会社 システム本部 システム部 部長 普川 泰如 さん
2014年度	グラクソ・スミスクライン株式会社 安全性管理部 部長 大石 純子 さん 株式会社テレワークマネジメント 代表取締役 田澤 由利 さん 日本生命保険相互会社 浜松支社支配人支社長 三木 勝也 さん

## 推進委員会委員

### 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  
育休ブチ 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

## [グランプリ]

オリックス・クレジット株式会社

トランスフォーメーション部ビジネスプロセス改革チーム 課長 **古賀 唯泰さん**

株式会社シンコーメタリコン 取締役 広報部部长 **玉置 千春さん**

## [特別奨励賞]

社会福祉法人あいの福祉会 事務局長 **佐野 佑さん**

都市産業株式会社 工場長 **藤田 勲さん**

## INDEX

### 受賞者インタビュー（五十音順）

<b>グランプリ</b> <b>古賀 唯泰さん</b> オリックス・クレジット株式会社 トランスフォーメーション部ビジネスプロセス改革チーム 課長	5
<b>玉置 千春さん</b> 株式会社シンコーメタリコン 取締役 広報部部长	6
<b>特別奨励賞</b> <b>佐野 佑さん</b> 社会福祉法人あいの福祉会 事務局長	7
<b>藤田 勲さん</b> 都市産業株式会社 工場長	8
イクボス式のマネジメントスタイル	9
⑧イクボスの教養	11





# グランプリ オリックス・クレジット株式会社



## 様々な制度を自身も活用 助け合うマインドを醸成

トランスフォーメーション部  
ビジネスプロセス改革チーム 課長

古賀 唯泰 さん

### ■「イクボス」になる前の働き方は？

自分がマネジメントの立場になるまでは、長時間労働をしてでも多くの仕事をやるべきだと考えていました。

会社では、残業削減や有給休暇取得推進への取組が行われていましたが、自分や自分の部署にはあまり関係ないことだと思っ

てそこまで真剣に考えていませんでした。

### ■「イクボス」になった出来事や、きっかけは？

2017年から会社としてイクボスへの取組が始まり、社内で開催された「イクボスセミナー」に参加したのがきっかけです。ちょうど同じ時期にチームをマネジメントする立場になったこともあり、セミナーでは「イクボスとは何か。なぜイクボスが必要なのか」などを学びました。セミナーの内容を受け、部下の前で「イクボス宣言」も行いました。また、2018年には会社が「イクボス企業同盟」に加盟し、社内で「イクボス」の重要度が高まってきたこともあり、さらに意識するようになりました。

### ■部下の仕事と家庭の両立をどう応援していますか？

仕事と育児やプライベートとの両立を考慮し、対面でのミーティングにはこだわらず、Skypeを積極的に活用することで、拠点間の移動による時間の無駄をなくし、ミーティングの際には必ずアジェンダを用意し、議論の中身とゴールを常に意識することで時間の短縮につなげています。また、ミーティングの参加メンバーも必要最低限とし、資料もモニターに投影することで印刷等の事前準備を省き、議事録もメモ程度の簡単なものでOKとすることで、ミーティングにかかる無駄を省くようにしました。

### ■普段、職場マネジメントで心がけていることは？

フレックスタイム制度や時間単位の年次有給休暇制度（1時間単位での有給休暇取得を可能とする制度）の活用を推奨するなど、部下が働きやすいよう配慮しています。また、定期的にチームのメンバーとランチや飲みに行き、仕事だけでなくプライベート

の課題や悩みなどを共有するようにしています。自身の経験も踏まえ、「困っている人はみんなで助ける」ことを重視し、チームメンバー同士で助け合う風土を作るように心がけています。また、業務の属人化を防ぐためチームミーティングを週次で行い、進捗状況を共有するように心がけています。

### ■ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

2児の父であるため、会社のさまざまな制度を積極的に利用しています。業務調整を行い、産後の妻のケアや子どもの面倒を見るために、フレックスタイム制度を活用したり、看護休暇、育児特別休暇を取得しました。このような取組で時間を確保していますが、平日は妻に負担がかかってしまいがちなので、休日は『ほぼ』100%家族のために時間を使うようにしています。また、リフレッシュ休暇取得奨励金制度（5営業日休暇を取得すれば、奨励金が支給される制度）を利用し、毎年長期休暇（連続5営業日以上）を取得し、家族と旅行をしています。

### ■「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

チーム内のコミュニケーションを積極的に取るようにすることで、チーム全員がメンバーの業務を把握できるようになり、自ずと助け合う風土が醸成されました。その結果、メンバー同士でサポートし合う体制を構築することができ、私自身の負担も減り、チームメンバーの業務の属人化軽減にもつながりました。



トランスフォーメーション部のメンバーでの懇親会



## 部下からイクボスに一言！

会話の中から共感できる場所を必ず見つけてくれて「それ、いいね～！」と言ってくれる古賀さん。仕事だけでなくプライベートな話も気さくに聞いてくれたり、自身の体験談なども話してくれたり、気づくと時間を忘れて盛り上がっています。

2児のパパとして時間を上手に使い、子育てに積極的に参加している姿を見ると、部下としても「協力したい」「応援

## チームメンバー一同より

したい」という思いが自然とわき、結果的にチームの結束力が高まり、仕事の効率化にもつながっています。これらの取組や部の功績が評価され、オリックスグループの優秀部門賞を受賞しました。

これからも「会社や家庭、社会に貢献し続ける古賀さん」でいてくれることを願い、応援しています！





# グランプリ 株式会社シンコーメタリコン



取締役 広報部 部長 兼 営業事務課 課長  
玉置 千春 さん

## 子育て中の社員はもちろん 支える側にも寄り添う体制

### ■「イクボス」になる前の働き方は？

以前から部下と共に苦労を分かち合い、悩み事には積極的に相談に乗る「話しやすい上司」だったと思います。いろいろな事にチャレンジし、20年近く仲間たちとがむしゃらに駆け抜けてきました。様々な会社の制度が充実していく中で、女性の定着率も上がり、その頃を機に、部署内の組織力強化を意識し始めました。

### ■「イクボス」になった出来事や、きっかけは？

具体的な行動を起こすきっかけになったのは、直属の部下の妊娠です。女性が長く働き続けられる制度が年々整備され、結婚・出産後も働き続けたいという部下が増え、ちょうどその頃、課長に昇格しました。同じ女性として、数年後自分がどのように会社で活躍しているかイメージのできる環境にしたいという思いが、自然と「イクボス」への変化につながったのではないかと思います。

### ■部下の仕事と家庭の両立をどう応援していますか？

産休・育休中、そしてその後の子育て期間中に安心して休みを取れるように、そして、留守を守る仲間の不安も軽減できることを一番考えました。部下からのアイデアも吸い上げ、ジョブローテーションを行い「誰もが同じ仕事をできるようになる」を目標にフォロー体制の強化に取り組みました。そのことにより、「子育て中の社員」もフォローする同僚も不安なく日常業務に当たれる環境が整ってきています。

### ■普段、職場マネジメントで心がけていることは？

「風通しの良い職場は、強いチームを作る」。毎朝とランチタイム後にミーティングを行っています。私の抱えている仕事の周知はもちろん、チームの情報共有を常に行うことを大切にしています。コミュニケーションを取ることで「子育て中の社員」の急な休みへのフォローや、仕事をたくさん抱えている課員へのフォロー

が自然とできる体制作りができています。お互いの業務状況を把握することで、連携の取れたチーム作りを心掛けています。

### ■ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

連続7日間休暇取得制度「ドリームセブン」は率先して私が取得するようにしています。休む時は思う存分「楽しむ」をモットーに、主人と旅行に行く、また、10年近く「ヨガ教室」に通っており、その曜日は早めの退社を心掛けるなどオンとオフをしっかりと切り替えリフレッシュしています。

### ■「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

今期より「女性初の取締役」に就任し、会社の経営に携わることとなりました。

女性ならではの目線で、働きやすい職場環境の整備・会社品質の向上に直接貢献できるようになったのは、共に働く課員のためにもなり良かったと思います。今後は、育児中の社員だけでなく、同時にそれを支える課員にも寄り添った体制作りもしていけたらと思っています。



チームでのコミュニケーションは、お客様へのおもてなしにつながることはもちろん、部署内のフォロー体制が自然と構築される最大の強みになっています。

## 部下からイクボスに 一言！

宮路 和代さんより

玉置部長は、子どもを持つ部下が増えるたびに部下の声をしっかり聞き、それぞれの生活スタイルに応じた働き方ができるようにサポートしてくださっています。

私は育児休暇明けで、現在7時間の時短勤務をしています。限られた時間を有効に使えるように面談をしたりいろいろなアドバイスをいただいて、現在仕事に復帰できています。育児休暇中の月1回の子どもの「育休出勤」で、現在の状況報告や復帰に向けて働き方の相談もできたので、スムーズに復帰する事ができました。

子どもが生まれてからの生活はそれまでの生活と想像以

上に変わるので、実際に育休中に復帰後の働き方の相談ができたのはとてもありがたかったです。復帰後も、玉置部長は子育てや日々の生活の事を気にかけてくださり、どうやって仕事と子育ての両立をさせたいかを聞いてくださり、働きやすい環境をつくってくださっています。

玉置部長は、私たちをサポートしてくれている課員にも気を配り、負担が多くなっていないかを気にかけてくださっているので、課員みんなが働きやすい雰囲気をつくってくださっている頼もしい「イクボス」です。



# 特別奨励賞

## 社会福祉法人あいのわ福祉会

### 制度の浸透・定着の工夫と 自らの定時退社で皆の手本に



法人本部・足立あかしあ園 事務局長  
佐野 佑 さん

#### ■「イクボス」になる前の働き方は？

効率的に業務を進めながら、残業はしないなど自身のプライベートもきちんと確保し、言葉通りワーク・ライフ・バランスを実践することは一貫して率先行動を行ってきましたが、それはあくまで自身と自身が所属する部内のみだったと思います。私自身が管理部門の管理職となり意識が変わったこと、また経営トップがワーク・ライフ・バランスのビジョンを明確に発信したことで法人の動きが活発化し、法人内の雰囲気も徐々に変化しました。

#### ■「イクボス」になった出来事や、きっかけは？

福祉や介護、障害者施設を運営している中で、人材確保が難しくなった時期がありました。直接対人サービスの仕事において人材不足は事業を継続する上では最も経営的なリスクであり、職員が長く安心して働き続けられる職場づくりを進めることが喫緊の課題でした。

そういった危機感がある中、管理部門に在籍していたこと、何より私自身も家族がおり子育て世代であることから、他社の先駆的な取組を参考にしながら、当法人の制度に不足するもの、そして何より風土改善に取り組むこととなりました。

#### ■部下の仕事と家庭の両立をどう応援していますか？

職員が制度を理解しやすく取得促進となるよう、平易かつイラスト付きでまとめた『ワーク・ライフ・バランス応援ガイドブック』という冊子を作成、配布しました。さらに管理監督者の意識改革や風土・雰囲気づくりのために『ハラスメント防止ハンドブック』をつくり、OJTも実施しました。残業削減・休暇利用促進につなげる見える化やICT活用の標準化・効率化も進めました。

ニーズのある制度をつくるだけでなく、制度が形骸化しないよう利用しやすい風土づくりを心掛け、日々取り組んでいます。

#### ■普段、職場マネジメントで心がけていることは？

職員が相談しやすい雰囲気をつくることを大事にしています。在籍している際に相談された場合には決して後回しにはしないこと、自分宛の外線・内線があった際も顔が見えないからこそどんなに忙しくても必ず対応することをMyルールとしています。

また、管理職であり、制度利用を推進する立場である自らが率先して定時退社や制度利用したり、計画的に仕事を進め、他の職員の規範や模範となれるよう努力しています。

#### ■ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

妻も正規社員でフルタイム勤務しており、家事は完全に分業制です。具体的には毎日の子どもの送迎や部屋・お風呂掃除、子どもの勉強を見たり、一緒にお風呂に入ることが私の役割ですが、それらをこなすためToDoリスト等を活用して業務を進めて毎日定時退社しています。また、時間単位の休暇を利用して子どものイベントにもなるべく参加するよう心掛けています。

元々休日は夕食をつくることもあり、最近では長男が塾通いで必要となったお弁当づくりもするようになりました。

子どもが就寝後に塾の資料の整理や次の日の準備のため若干夜更かしすることはありますが、家族と交わり健康にも留意した規則正しい日々を送れています。

#### ■「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

この間に都・区においてワーク・ライフ・バランス推進企業や女性活躍推進企業に選定され、働きやすい社会福祉法人として認知されつつあります。働き方改革を始めとした部内の取り組みを一歩ずつ着実に進められた結果だと捉え、嬉しく思っています。

制度を利用する職員が増えただけでなく、部内に限らず取組を推進する動きが波及し、法人のワーク・ライフ・バランス実現に向けた専用ビジョン「最高の職場環境が、最高の利用者サービスへ」の実現に向け、一丸となって進んでいる実感があります。



職員に多岐にわたる制度の理解を促す『ワーク・ライフ・バランス応援ガイドブック』を配布



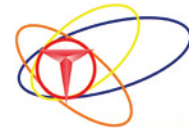
#### 部下からイクボスに一言！

誰よりも多くの仕事を処理しているにも関わらず定時退社し、他の社員の見本となるだけでなく、子どもの行事等で積極的に休暇も取得されています。多量な業務を決められた時間内で処理するべく、常にルーティン業務にも効率化の目を向けていて、その考え方に、皆、刺激を受けています。

#### 豊島 智佳子 さんより

業務以外でも家族や家庭の話積極的にしてくださるので、私たちも話やすく、家庭の事情や子への想いなどざくばらんに話すことができ、チーム全体がお互いのワーク・ライフ・バランスを意識して働いていると実感しています。





工場長

藤田 勲 さん

## 非常作業を把握して 休みやすい職場環境に

### ■「イクボス」になる前の働き方は？

子どもが生まれてから今の会社に転職しました。その当時は3交代勤務をしており、育児にはできるだけ参加するようには心がけていました。

その頃の働き方は団塊の世代の管理職が多い職場環境であり、有給休暇が簡単に取れずワークライフバランスが取りづらい状況でした。

### ■「イクボス」になった出来事や、きっかけは？

私自身が子育てに積極的に参加したいと考えていました。私が3交代勤務の部門を管理する立場となり、子育てに参加しやすい職場をつくりたいと考えました。

まずは積極的に有給休暇を取りやすくするため、職場の風通しを良くしていき、コミュニケーションを取りやすいようにしました。

また縦の連携だけではなく、横の連携も強化し、業務の効率化を図ることで自職場だけではなく、全体に波及させるように心がけました。

### ■部下の仕事と家庭の両立をどう応援していますか？

当社の工場は約2か月の24時間操業と約2週間のメンテナンス期間を繰り返しています。稼働時は定常作業となるため、同じような作業の繰り返しとなりますが、メンテナンス期間は非常作業となり作業内容が毎回異なります。

このメンテナンス期間の作業内容を経験則や日頃の確認により、できるだけ早く把握し、作業スケジュールを調整することで部下が休みやすい職場環境を整えてきました。

### ■普段、職場マネジメントで心がけていることは？

中小企業で従業員が少ないので、私自身が各職場に赴いたりして、声掛けを行い、現状を常に把握するようにしています。これを行うことで会議やミーティングにおける非生産的な会議を減らすように心がけています。

### ■ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

仕事は基本定時に終わるようにしており、家庭には仕事を持ち込まないように心がけています。今現在私の子どもは独り立ちしたので回数は減りましたが、今でも家では料理をつくらしたりして家事をするようにしています。

また仕事と家庭を両立するためにも健康は大事ですので、毎日ウォーキングをしています。

### ■「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

「子どものために休むの？」といった古い体質から脱却し、今ではみんなが家族のために積極的に休みを取るようになりました。またコミュニケーションをしっかりとれるようになったため、プライベートの話も積極的にお互いがするようになったことで、部下のスケジュールの予定が把握できやすくなり、仕事の段取りがしやすくなりました。



従業員の健康を守るため、産業医としっかりコミュニケーションを取っている



## 部下からイクボスに一言！

田村 聡史さんより

イクボス自身は、本当に育児に参加しなければならない時期に十分参加できなかった過去があるので、今の若い従業員に同じ思いをさせないことを念頭に、仕事と子育ての両立支援を行っていくリーダーとして

率先して活動されています。そのおかげで私たち子育て世代は有給が取得しやすく、育児に専念しやすい職場環境をつくっていただきましたので推薦をさせていただきます。



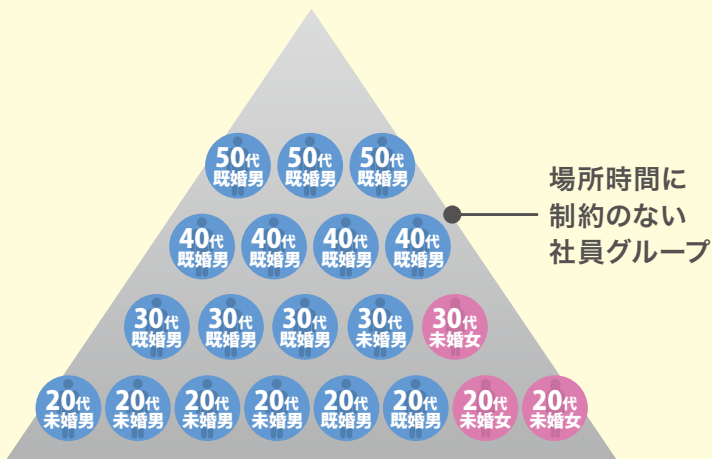
# イクボス式のマネジメントスタイル

育児休業を取得した男性部下がいた経験のない管理職の場合は、業務が滞りなく廻るのか不安かもしれません。そのときに必要なマネジメントを考えましょう。

これからの管理職が意識するポイント1

## マネジメントスタイルの変貌

従来は、男性、正社員、終身雇用、場所や時間制約のない社員で構成。



### 一括管理のマネジメント例

職場にプライベートは持ち込むな!

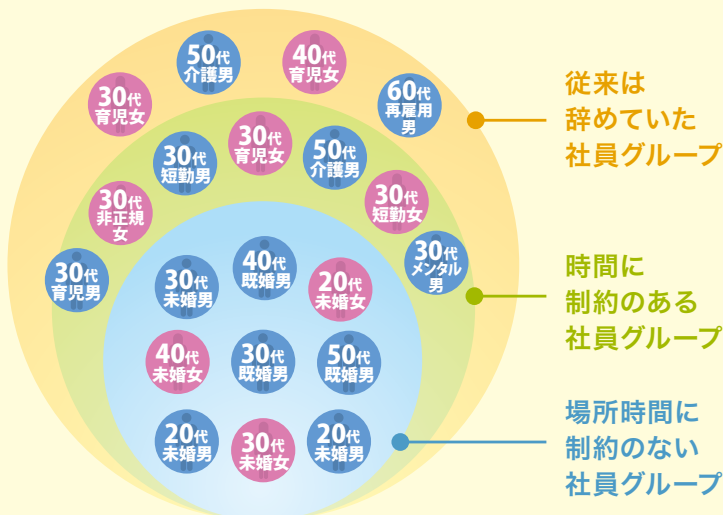
お前の代わりなんていくらでもいるんだぞ。

入社〇年度ならそろそろ課長だな

会社の制度やルールに従え



今後は、雇用形態や働き方の異なる社員が増え、時間場所に制約があったり、従来なら辞めていた社員も増加。



### 多様性受容のマネジメント例

あなたの強みを職場で活かしてほしい

あなたが最大の成果をあげられる制度活用を考えよう

個々の事情を考慮してキャリアプランを考えよう

各自の価値観を受容できる職場づくりを考えよう

**1 会議のムダ取り**

会議の目的やゴールを示し、終了時間が守られている

**2 社内資料の削減**

職場内での作成資料の分量は適切である

**3 書類の整理整頓**

共有キャビネットは整理整頓され、必要なものがすぐに探せる

**4 標準化・マニュアル化**

大きな仕事が終わった際には概要報告をまとめ、業務の手順書は、他人が見てもわかるように作成している

**5 労働時間を適切管理**

上司は部下の日々の労働時間を把握し、負荷が集中している部下のサポートをしている

**6 業務分担の適正化**

業務分担に偏りがなく常に見直し、特定の人が残業や深夜業を行うようなことはない

**7 担当以外の業務を知る**

担当業務だけでなく周辺の業務に関する知識を身につけている

**8 スケジュール共有化**

上司と部下、部下同士で、日々のスケジュールを確認している

**9 がんばるタイムの設定**

電話対応等にさえぎられず、担当業務に集中できる時間がある

**10 仕事効率化策の共有**

仕事が早い人の業務の進め方を、職場内で共有している

内閣府 カエル! ジャパン『「3つの心構え」と「10の実践」』 / 佐藤博樹・武石恵美子著「職場のワーク・ライフ・バランス」(日経文庫)

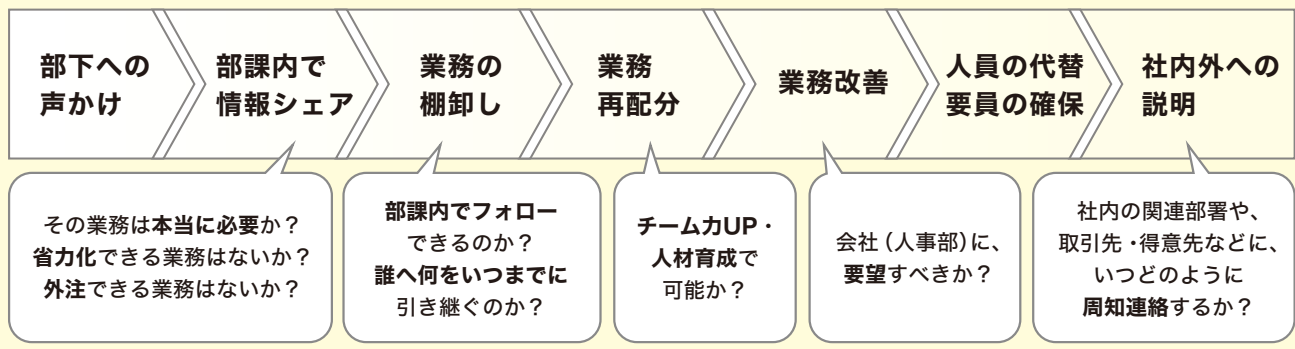
これからの管理職が意識するポイント2

多様な働き方が実現できる職場づくりに挑戦

女性のみならず男性が育児休業を取得し、一定期間職場から離れる経験は、マネージャーであるあなたにとって、さらなるマネジメントスキルを習得できるチャンスとなります。

仕事の割り振り方

男性部下の育児休業者発生時のマネジメントフロー例





# イクボスの教養

イクボスとして知っておきたい基礎知識を、今一度確認しておきましょう。



## 「育児休業」取得の対象者

育児休業は、1歳未満<sup>※1</sup>の子どもを育てる従業員なら誰でも取得することができます。<sup>※2</sup>

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）も取得できます。<sup>※2</sup>
- 就業規則に規定がなくても、申出により取得できます。

※1 一定の場合は1歳2か月、1歳6か月、もしくは2歳まで。 ※2 一定の要件を満たす必要があります。



## 両立支援制度は必須知識

法律で義務化されている両立支援制度等は以下のようなものがあり、社員が育児休業等の申出をし、又は取得したことで不利益な取扱いをすることは禁じられています。

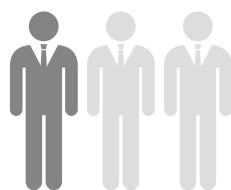
育児休業制度	子の看護休暇制度	所定外労働(残業)の制限
時間外労働の制限	深夜業の制限	短時間勤務制度
不利益取扱いの禁止	転勤についての配慮	

この他、企業独自の両立支援制度についても調べておきましょう。



## 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

# 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。あなたの部下も実は取りたがっているかも知れません。子育て世代の男性社員達と話し合ってみませんか？

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

イクボスの  
**心得**

あなたの  
メッセージ  
を  
ください

### 部下は育児休業をとりやすくなるんです！

日頃から  
こんな一工夫を

- 「育休を考えているならいつでも相談を」と常に受け入れ姿勢をアピール
- 相談がない場合も、労務などと連携して育休をとれる部下を把握

誤解している  
部下の声をきいたら

- 「私は男性だからとれない」「ウチは妻が専業主婦だからとれない」など育休に関する誤解には、「あなたもとれるから、ぜひ取得を」と必ず声かけを

妻の妊娠・出産報告  
を受けたら

- お祝いの言葉とともに、本人に育休取得を促す声かけを

■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。