



# 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 株式会社丸井グループ	8
データで見る、育児休業の実情と展望	4	リコーリース株式会社	10
男性の育児休業を促進するために	5	特別奨励賞 大成建設株式会社	12
育児・介護休業法に定められた両立支援制度	6	大和証券株式会社	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	あとがき	16
		参考になる情報源と相談窓口	18

## はじめに

「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。このような中、政府では、2020年までに男性の育児休業取得率を13%とすることを目標に掲げ、仕事と育児の両立支援の推進に取り組んでいます。

しかし、男性の育児休業取得率は現状で2.65%（平成27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。  
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、男性労働者の育児休業の取得や育児短時間勤務の利用を契機に、  
職場の業務改善や残業の削減、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現が図られるなど、  
両立支援の取組は、企業にとっても重要な経営戦略の一つといえます。

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28年10月

厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

# 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は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。

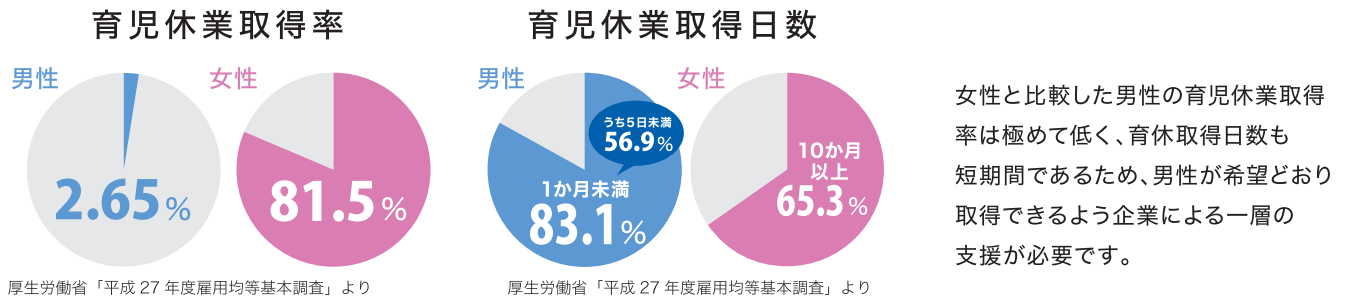
**男性の育児休業を後押しして、もっと強く、さらに柔軟な組織へ。  
そして、社内外にとって魅力ある企業風土を培いましょう**

## あなたの会社の実態は？

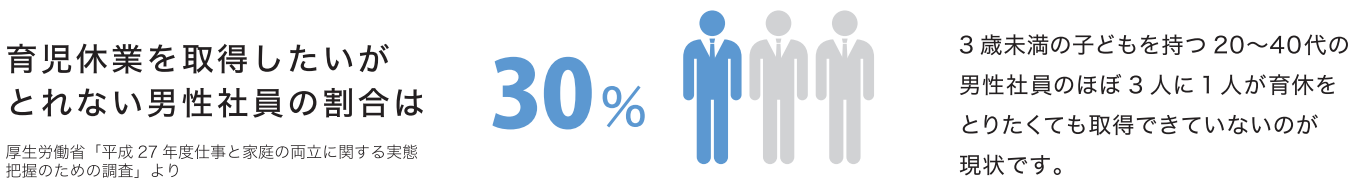
# データで見る、育児休業の実情と展望

今、男性の育児休業は？

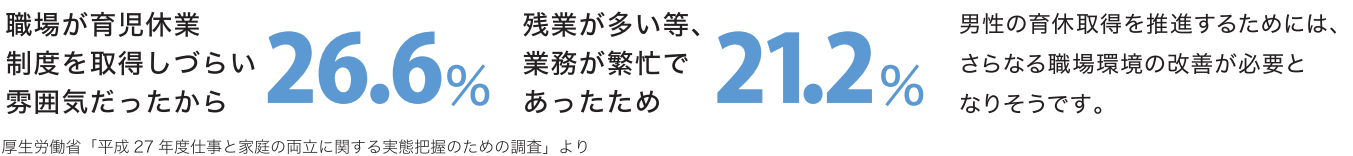
### DATA1 男女別育児休業取得率、育児休業取得日数



### 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



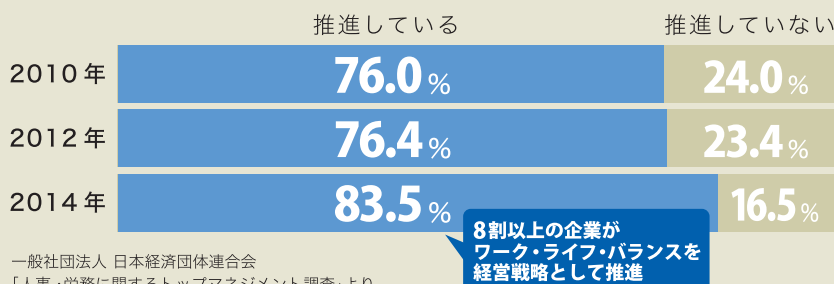
### DATA3 男性社員が育児休業を取得しなかった理由



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？



# 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偏らないよう分担を確認し、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

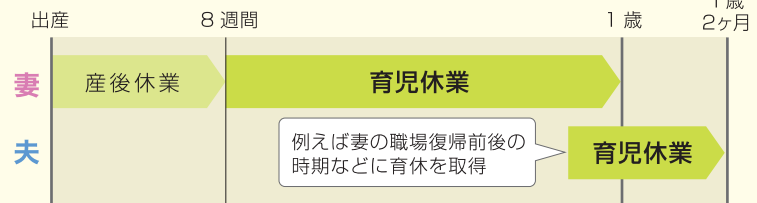
育児・介護休業法では、「子が1歳に達するまでの間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業を取得することができる」と定められています。「一定の場合」とは、「保育所等への入所を希望し、申込をしたが入所できない場合」、「配偶者が養育する予定だったが、病気等により子を養育することができなくなった場合」をいいます。

### 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。

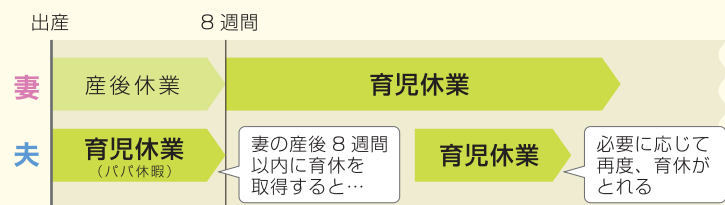
#### 夫が特例を活用した例



### 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。

#### 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。

\*平成29年1月1日から改正育児・介護休業法が施行されます。

詳しくは ➡ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/32.html>

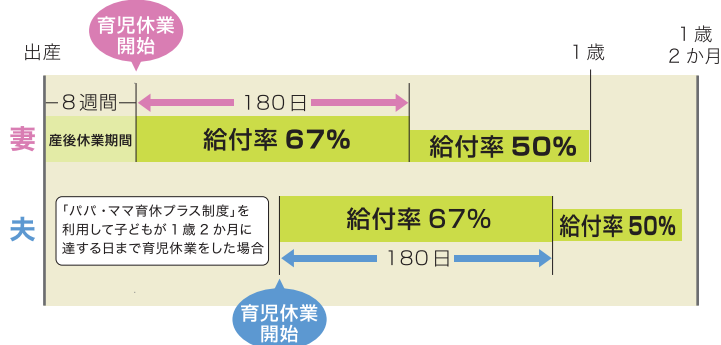
知らない男性社員も多い!! 積極的に教えてあげよう。

## 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**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。

支給額のイメージ



- ・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284,415円、下限額は46,029円です。それ以降の上限額は212,250円、下限額は34,350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。

#### 出生時両立支援助成金

男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりに取り組み、男性労働者が育児休業を取得した場合に事業主に助成します。

#### 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。

※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/)

## 男性の育児休職の取得促進・積極的な育児の推進

### 効果

○男性の育児休職取得率 H25年度13.8%→H27年度65.5%

### 取組

#### 育児サポート制度の案内

子供が1歳になるまでの間、最大7日間有給を取得できる短期育児休職制度を2013年度より導入。今年度より、所属長が出産祝い金を渡す際のツールを見直し、育児サポート制度の案内に加え、本人と直属上司への育休取得の声掛けを必須化。

#### 「多様性推進プロジェクト」の取組み

グループ横断の「多様性推進プロジェクト」の企画として、取組みが先進的な他企業のトップを招聘し、多様な働き方の必要性について全社向け講演会を実施。「多様性が活きるマネジメント」について管理職同士が話し合うグループワークも多数開催。

#### 「ダイバーシティブック」の配付

両立支援制度の周知、制度が利用しやすい風土づくりを目的に、「ダイバーシティブック」を製作し全従業員に配付。トップコミットメントを発信し、制度や様々なロールモデルを紹介。



多様性推進プロジェクト

## イクメン社員の体験談

妻の復職を機に、周囲の後押しや協力もあり育休を取得することができました。以前から、娘の保育園の支度と送り、洗濯、夕飯の後片付け等は担当していましたが、育休を取得してすべてに係わったことで、仕事と育児の両立の大変さ、妻のありがたさを改めて実感するとともに、家族の信頼関係も深まった気がします。

もともと職場はお互いのワークライフバランスにとっても理解があり、協力し合える環境なので、妻の職場の歓送迎会の時は自分が早番を取って妻を快く送り出す、病児保育に預ける朝は病院に連れて行く、子が病気の時は看護休暇を取得する等、短時間勤務の妻ばかりに負担が掛からないよう自分ができることに取組んでいます。

まだまだ「家事も育児も半々」とはいきませんが、もうすぐ第2子が誕生することもあり、新しい家族のためにも真のイクメンを目指したいと思います。



### 新原 一雄 さん

所属：(株)丸井 専門店事業本部シューズ事業部 戦略推進課  
役職：リーダー

※部署名は育休取得当時

## 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

- 女性の就業継続意欲が高まっている
- 育児休職者の復帰率 H26年度77%→ H27年度85%
- 採用活動時に取組み内容や成果・実績を説明することによって、より質の高い学生を採用できている

### 取組

#### 全社員のスケジュール見える化

全社でスケジュール管理システムを導入し、全員のスケジュールの見える化、携帯端末でも閲覧可能にしている。

#### 独自のコミュニケーションツールを利用

全社員がやり取りを出来るSNS形式のコミュニケーションツールを使い業務効率アップを図っている。

一方、生産性向上につなげる社内コミュニケーションツールの検討に向けたグループ横断の「コミュニケーション改革プロジェクト」で新たな業務効率に繋がる施策を提言。

#### 事業所別時間外目標の管理

事業所別に月別の時間外目標を設定し、削減方針と設定根拠を人事部へ提出。毎月の時間外実績は全部署へ公表し、特に時間外の多い部署や個人へはヒアリングを実施。

## イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント

短期育児休職制度を導入したことにより、育児休業取得率は特別奨励賞を受賞した当時(2014年)から大幅に上昇(13.8%→65.5%)している。

また、全社員のスケジュールの見える化やモバイルワーク、サテライトオフィスを導入するなど、新たな取り組みを積極的に行い、業務を効率化。

その他、男性の育休取得率をKPIとして設定し社内外に公表。全社員で目標を共有化し、達成のための取組を加速させている。

育児を理由とし、勤務エリアを一時的に限定できる「エリア限定制度」を導入し、従業員のニーズに応じた取組を講じており、本人と直属上司への育休取得の声かけや、企業内で育休取得に対する取組や理解が浸透し、着実に両立支援の取組の成果が生じている。



## 男性の育児休業の取得促進・積極的な育児の推進

### 効果

○「育メン・チャレンジ休暇制度」の導入により、男性の育児休業取得率が飛躍的に向上  
H25年度20%→H27年度76.5%

### 取組

#### 育児休業の取得を積極的に推奨

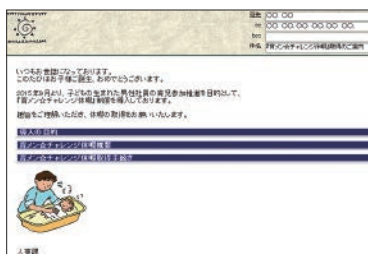
子どもの生まれた男性社員が最低5営業日以上の子育て休業を取得し、育児や家事に主体的に取り組むことができるよう『育メン・チャレンジ休暇制度』を導入。

#### 育児参加報告書を提出

『育メン・チャレンジ休暇制度』は、単に休暇を取得するだけでなく、休暇中に育児や家事に率先して取り組むことを通じ、男性の意識改革を図ることを目的としており、休暇取得後は、配偶者からのコメント付きの実施内容の報告書の提出を求めている。

#### 直属上司や役員も含めて『育メン・チャレンジ休暇』の取得案内を送信

本人が育児休業を取得しやすくするとともに、男性の育児参加および育児休業取得に対する理解促進を図るために、本人はもちろん、直属上司だけでなく役員も含めて育メン・チャレンジ休暇取得の案内を実施。さらに、育児参加報告書の提出についてもすべて上司を通じて人事部門へ提出する運用としている。



『育メン・チャレンジ休暇』取得案内メール



育児参加報告書

## イクメン社員の体験談

昨年第二子が生まれ、男性は育児休業を取得しづらいイメージがありましたが、上司や職場の後押しやフォローを受け、『育メン・チャレンジ休暇制度』を利用して育児休業を取得しました。

休業中は、子どもの離乳食やオムツ替え、長男の保育園の送迎などの育児と、掃除や洗濯などの家事をこなしました。1日があっという間で、二度とない幼い子どもとの貴重な時間を過ごすことができました。

特に、妻からは上の子の保育園の送迎や遊び相手をしたことが高評価だったようです。普段から育児には参加しているのですが、長い時間子供と接することができて、家族の絆がさらに深まったように感じています。育児休業取得後は、今まで以上に効率的な仕事の進め方を意識するようになりました。



小林 洋志 さん

所属：金融サービス事業部  
決済ソリューション部  
決済カスタマーセンター  
役職：アシスタントマネージャー



## 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

- H27年度の一人当たり月間平均残業時間の半減  
H20年度16.9時間→H27年度8.6時間
- H27年度の長時間残業(1ヶ月45時間超)件数の減少  
対H25年度比51.3%減
- 社員意識調査の結果、仕事に対する意欲・帰属意識が高く、  
会社組織からのサポートも十分であると感じている社員の割合が向上

### 取組

#### 残業削減の取組

部門別の残業時間の目標値を設定し、その達成に向けて以下の施策を実施。2ヶ月連続で目標未達成の部門については、未達理由と達成に向けた施策についての改善報告書の提出を求めている。

- ①週1回のノー残業DAYの実施
- ②事前申請と実績の日々入力の徹底
- ③1日30分未満残業と21時以降残業の原則禁止 など

#### 長時間労働者に対するアラートメールの送信

過重労働・サービス残業の未然防止など、労働時間管理徹底のための支援ツールとして、『長時間勤務&ヘルスサポートデータベース』を導入。残業時間が一定数を超えた社員の上司に対し、アラートメールが自動配信され注意を促すとともに、残業低減策を提出することを義務付けている。

#### ファミリーデーの実施

職場のコミュニケーションを活性化し、相互理解を深め、男女ともに働きやすい職場環境・風土の醸成を目的に、社員の家族を会社に招待するファミリーデーを実施。



ファミリーデー

## イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント

「育メン・チャレンジ休暇制度」という、子どもの生まれた男性従業員の最低5日以上の子育て休業取得を推奨している。

休暇制度の趣旨も単に休むのではなく、育児の全ての役割を自ら担ってもらうことを目的にしており、配偶者からの評価を盛り込んだ報告書を提出をしてもらうなど、育児参画への意欲を持ってもらうには非常に効果的な制度を取り入れている。

## 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者数 H24年度 1人→H27年度 10人

### 取組

#### 配偶者出産休暇

出産日前後1週間の間に最大2日間の休暇(有給)取得が可能。

#### 育児休業制度

最長2歳まで・2016年7月より制度拡充し、5日間が有給化。

#### 制度利用カレンダー

4・5・6・7時間から選択できる短時間勤務制度を導入。子供が小学校3学年修了までで、取得回数に制限はなく何度でも利用可能。

#### 勤務時間の繰り上げ下げ

対象社員に制限なく、勤務時間帯のスライドおよび短時間勤務との併用が可能。

#### 家族の職場訪問

育児休業取得経験者の体験談発信の場として定期的に「パパ座談会」を実施し企業内のネットワーク上に掲載。

#### パートナーと考える 仕事と生活の両立セミナー

配偶者(他社社員も可)はもちろん、結婚前のパートナーとも参加可能。女性の活躍に必要な、男性側の家事・育児への積極的な協力体制を、早期より家庭で築いてほしいとの思いから開催。毎年50名～最大100名が参加。イベント終了後には社員食堂で家族で食事を取れる場を設けている。



父親セミナー



社員食堂で家族で食事

## イクメン社員の体験談

2015年4月6日から約2か月間、妻の第2子出産に合わせて、家族をフォローするため育児休業を取得しました。約半年前から会社に育児休業を取得したい旨を相談し、上司が快諾。休職中の職場のサポート体制を整え、育児休業に入りました。

育児休業中は、基本的に妻は自身と新生児の世話だけを行い、私が食事作りや長男の幼稚園・習い事への送迎、洗濯、掃除など家事全般を行うことで、妻をサポートしました。

妻の産後の体調回復が順調であり、家族と育児を通して一緒に時間を過ごせたことが幸せでした。



藤村 淳一 さん

所属：本社設計本部  
設備設計第2部  
(熊谷)設計室  
役職：シニアエンジニア

## 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

- 売上高のUP(13年→15年で2.2%増)及び時間外労働の削減(13年→15年で7.8%減)の達成
- 従業員満足度の向上(満足と回答した割合12年82.4%→14年86.3%)
- 退職率の低下(12年を1とし、15年には0.84)といった定量的な実績も上げている
- 節目休暇(作業所異動時休暇)取得率の向上(14年68%→15年95%)

### 取組

#### 新コミュニケーションツールを導入

PC・スマートフォン・タブレットなど多様な端末で場所を選ばず業務を行える環境を整備。業務の効率化・生産性向上をめざし、ICTを活用した働き方改革を進めている。

#### 「トリプル100」運動の実施(現在は「トリプル100プラス1」運動)

長時間労働の削減に向けた社長メッセージを全社員に発信。

建設業特有の職場環境・労働環境の改善を目的に、「トリプル100」運動を展開。

- ①年間100日以上の日・休暇の確保
- ②年間を通して、毎月100時間以内の健康管理残業時間の達成
- ③節目休暇(作業所異動時に取得できる休暇)の取得率100%

#### 管理職にタイムマネジメント研修

ライン管理職・部門長等を対象に「パワーアップマネジメント研修」を実施。タイムマネジメントについての研修を実施し、生産性向上や時短推進の意識の醸成・マネジメント力の向上を図っている。この研修の場で、業務改善の好事例を情報共有することで、取組の水平展開の場ともなっている。

## イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント

企業トップが仕事と家庭の両立を重要視しており、育休取得を含めた両立支援に関する取組に積極的にかかわっている。

①.年間100日以上の日・休暇の確保 ②.年間を通じた毎月100時間以内の健康管理残業時間の達成 ③.節目休暇取得率100%(作業所異動時に取得できる休暇)の3つの目標を掲げる「トリプル100」運動に、男性育休取得率100%という目標を加え、「トリプル100プラス1」運動を2016年7月より開始。

労使一体となって業務改善に向けた取組を進めており、業績の向上や離職率の低下など、好影響が生じている。

また、パパ座談会・父親セミナー・パパ通信の実施に加え、パートナー(結婚前のパートナー含む)も参加可能な両立セミナーを開催。盛況なイベントとなっている。

## 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2%→H27年度73%

### 取組

#### 制度利用カレンダー

年休や連続休暇、育児との両立支援制度(短時間勤務制度等)の利用予定を所属部署の全員が共有できる「制度利用カレンダー」を導入。全社員の年休取得促進に非常に有効であり、各職場が円滑に制度を利用できる仕組みとなっている。

#### キッズ・セレモニー休暇

入園式・卒園式、入学式・卒業式など、子どものイベントに合わせた休暇を取得できるキッズ・セレモニー休暇を導入。この他、結婚準備休暇の設置等、社員が年休を積極的に利用できるよう各種制度の利用を促進している。

#### 家族の職場訪問

日ごろ社員を支えてくれている家族に感謝を込めて職場に招待する「家族の職場訪問」を実施。全国の本支店で開催し、社員にも家族にも好評のイベントで2016年はグループ全体で6,000名以上の家族が参加。



CEOの日比野隆司と子供たちとの名刺交換

## イクメン社員の体験談

第3子の出生を機に半年間の育休を取得しました。生活の基盤である「家庭」の安定があってこそ、より一層仕事に打ち込めると考えたからです。育休を通じて家族との関係がそれまで以上に良くなったと思います。妻や妻の家族からも感謝され、子ども達とも遊びや会話がが増えて楽しく過ごせるようになりました。一層家族のありがたみを感じ、仕事と家庭を両立していこうという気持ちが高まりました。また、仕事をしながら家事や育児を両立している女性のすこさにも改めて気づかされました。

育休取得にあたって、同僚の業務負担が増えることを懸念しましたが、子どもを持つ同僚が「取得したほうが良い」と背中を押してくれました。上司の「戻ってきたらまた一緒に働こう」という言葉もとても嬉しかったです。

家族との絆が深まったことで、子どもたちに誇れる父親になりたいと強く思うようになり、現在は仕事が終わってから、家事をこなし英語の勉強をして、自己研鑽にも励んでいます。



安 宰元 さん  
所属：デット・キャピタル  
マーケット部  
役職：課長代理

## 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

- 1人あたりの年休取得率  
49.8%(平成25年度)→63.4%(平成27年度)
- 「キッズセレモニー休暇」の導入で育児参画を促進。  
子供の卒園式・入学式、卒業式・入学式への参加のため、  
平成28年3月～4月で477名が取得
- 「19時前退社の励行」により、退社後に自己研鑽に励む社員が増え、  
その結果として資格取得者が増加。CFP取得者金融機関No.1となる  
170名(平成17年)→624名(平成28年)  
  
TOEIC730点以上の社員数が、19時前退社励行前の  
平成17年と比較して大きく上昇

### 取組

#### 19時前に全社員退社を励行

仕事と家庭の両立や健康増進、自己研鑽など、全社員に働きやすい環境づくりのために、19時までに退社する取組を実施。

一人ひとりが限られた時間の中で生産性と効率を向上させるための方法を考え、実践している。

#### 年休を1時間単位で取得可能

年休を1時間単位で取得できるようにし、柔軟な働き方が可能となった。また各部署の業務実態に応じた「交替勤務制度」も実施。

#### 管理職向けに研修

管理職向けの各研修において、管理職自身が男性の育児休業取得について理解できるような研修内容を取り入れるとともに、部下に取得を促すよう推進を行っている。

### イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント

育児休業開始から2週間を有給化。2020年までに男性育休取得率100%を目標に掲げ取組を進めており、取得率が大幅に上昇している。

子どもの行事に合わせ休暇を取得できる「キッズセレモニー休暇」を新設。両立支援に関するアンケートを定期的実施し、社員のニーズの把握に努めている。



# あとかき

男性の育児休業取得率、わずか 2.65%。  
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 28 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 ダイバーシティコンサルタント  
(兼務 東レ経営研究所)

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  
働き方改革総合研究所株式会社 代表取締役

羽生 祥子 『日経DUAL』編集長

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  
NPO法人グリーンパパプロジェクト 代表理事

## 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

# 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「子ども・子育て」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/>

子ども・子育て支援新制度

<http://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)

<http://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のってもらえます。

労働基準監督署(所在案内)

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/location.html](http://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。

## ■ 仕事と家庭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」

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/index.html](http://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」

<http://www.positive-ryouritsu.jp/>

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

**厚生労働省「小児救急医療電話相談#8000」** <http://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(所在案内)

**厚生労働省「保健所管轄区域案内」** <http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/hokenjo/search.html>

**赤ちゃん&子育てインフォ** <http://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/>

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。

**NPO法人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** <http://fathering.jp/>

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.jcqhc.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」** <http://www.comeback-shien.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」** <http://www.bosei-navi.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** <http://www.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/index.html](http://www.jaaww.or.jp/service/family_support/index.html)

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** <http://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。

■ 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/32.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

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

雇用環境・均等部(室)

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」、会社に掲示する「イクメンプロジェクト啓発ポスター」「職場掲示用ポスター」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



■ 職場掲示用ポスター



■ 職場掲示用ポスターフレーム

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](http://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。