



「イクメン企業アワード 2017 受賞企業の取組事例集」 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3.16%（平成28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2017」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。

平成29年10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2017 実施概要

表彰内容	グランプリ、特別奨励賞
募集対象	男性の仕事と育児の両立支援に取り組む企業・団体
募集要件 <small>右記の要件をすべて満たす企業など</small>	<ol style="list-style-type: none">1. 直近1年間(平成28年4月～平成29年3月)の男性従業員の育児休業取得率が全国平均の2.65%(平成27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) 管理職を交えた取組 (4) 取組による定量的な効果
募集期間	平成29年5月24日～7月21日



これまでの受賞企業一覧

イクメン企業アワード【グランプリ】

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)	2014年度	アース・クリエイト有限会社(岐阜県)
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)	2013年度	花王株式会社(東京都) 医療法人社団三成会(福島県)
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)		

イクメン企業アワード【特別奨励賞】

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)	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)
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)	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)
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)		

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

国保 祥子

静岡県立大学
経営情報学部講師/
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

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DUAL』
編集長

もくじ

企業にもたらされる5つのメリット	5
データで見る、育児休業の実情と展望	6
男性の育児休業を促進するために	7
育児・介護休業法に定められた両立支援制度	8
育児休業中の経済的支援について/助成金制度について	9

受賞企業の取組事例紹介

グランプリ ソニー株式会社	10
ヒューリック株式会社	12
特別奨励賞 アクサ生命保険株式会社	14
株式会社あわしま堂	16
参考になる情報源と相談窓口	18



IKUMEN AWARD 2017

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。

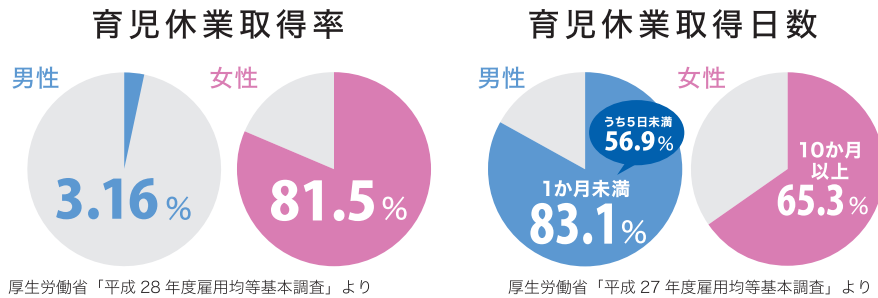
**男性の育児休業を後押しして、もっと強く、さらに柔軟な組織へ。
そして、社内外にとって魅力ある企業風土を培いましょう**

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

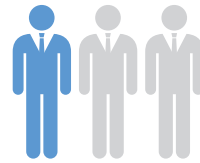


女性と比較した男性の育児休業取得率は極めて低く、育休取得日数も短期間であるため、男性が希望どおり取得できるよう企業による一層の支援が必要です。

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

30%



三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査」より

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。

DATA3 男性社員が育児休業を取得しなかった理由

職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから

26.6%

残業が多い等、業務が繁忙であったため

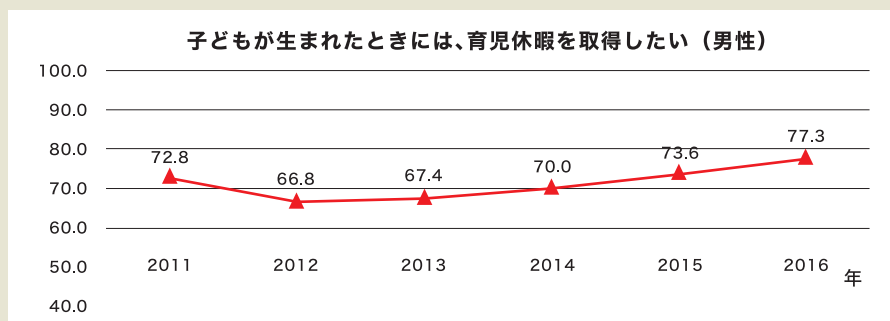
21.2%

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となりそうです。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成27年度仕事と家庭の両立支援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？

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;">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

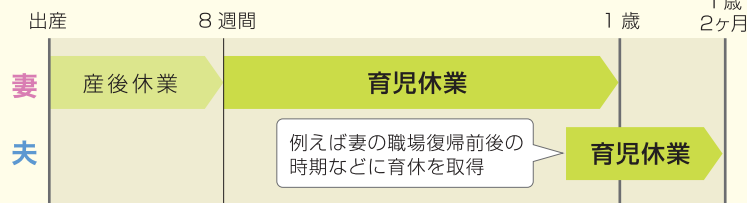
育児・介護休業法では、「子が1歳に達するまでの間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、最長で子が2歳に達するまで）、育児休業を取得することができる」と定められています。「一定の場合」とは、「保育所等への入所を希望し、申込をしたが入所できない場合」、「配偶者が養育する予定だったが、病気等により子を養育することができなくなった場合」をいいます。

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。

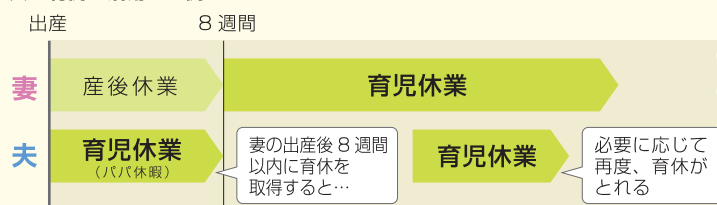
夫が特例を活用した例



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10月1日から改正育児・介護休業法が施行されています。

詳しくは → <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

知らない男性社員も多い!! 積極的に教えてあげよう

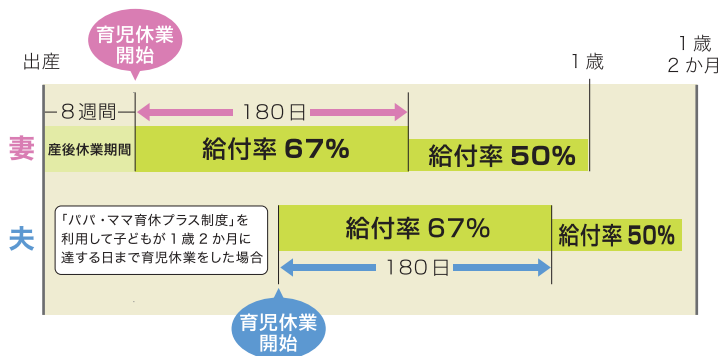
育児休業中の経済的支援について

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。

支給額のイメージ



- ・育児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299,691円、下限額は49,647円です。それ以降の上限額は223,650円、下限額は37,050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

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

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。

育児休業等支援コース

【①育休取得時・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か月以上雇用した場合に中小企業事業主に助成します。

【②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か月以上雇用した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/

SONY

イクメン企業アワード2017 グランプリ受賞
ソニー株式会社



所在地：東京都 業種：製造業 従業員数：16,659人

イクメン企業
アワード
選考委員の
評価ポイント

男性も子育てをしながら働くのは“普通のこと”

男性の育児休業取得率が高く、両立しながら働くことが当たり前という風土ができています。
また、「ソニーらしい働き方を実現する」という自社ならではの目的を持って活動し、業務効率化施策を単なる業務時間軽減ではなく、イノベーションの一環として捉えている。
メンバーのスキルアップによる平準化で残業を減らすといった本質的な取組を着実に行う一方、「ランドセル贈呈式」が象徴する、伝統的に家族を大切にす文化を大事にするなど、多方面にわたる取組が評価できる。

男性の育児休業等の取得や積極的な育児を促進する具体的な取組

▶ 男性も子育てをしながら働くことが“普通のこと”として
受け止められる職場環境を醸成

育児中の男性従業員とその上司を対象とした「Working Fathers' Meeting」の実施や、イクメンのロールモデルをWEBサイトで紹介。社長や人事担当役員からのダイバーシティの重要性・人材活用としての両立支援に関するスピーチ、育児休業を取得した男性従業員が登壇するパネルディスカッション等を行うタウンホールミーティングを開催。

▶ 「無意識のバイアス」に関する研修を導入

男性と女性の固定的役割分業は教育や育った環境の中で培われてきたケースが多い。自分のジェンダーバイアスに気づき、男性の育児参画等、世の中の変化に応じて、日々のマネジメントにおいて無意識のバイアスの軽減に努め、意思決定を行えるようなプログラムを実施。

▶ 一律20日の育児休暇(有給)と育児支援金の支給

育児休業との併用利用も可能な一律20日の休暇(有給)制度。また、育児休業中の経済的支援を目的として、「育児支援金」毎月5万円を支給。

▶ 「ランドセル贈呈式」

1959年から実施している取組で、セレモニーで来社した従業員の子どもたちが親の働く職場を見たり、一緒に社員食堂で食事をとったりできる場を提供。

▶ 「Family Day」

例年5,000名を超える従業員と家族が参加するソニーの中でも大きなイベント。子どもたちの勤労観・職業観の育成の一助とするとともに、ワーク・ライフ・バランス推進の一環として、家族と職場の交流を通じて相互理解を深める機会。

効果

● 男性従業員の育児休業取得率 51.1%(H28年度)

仕事と育児の両立に向けた具体的な取組(業務の効率化、働き方改革など)

▶「在宅勤務」制度の適用対象を拡大し、テレワーク制度を導入

組織の業務効率向上、アイデアが創発される組織風土の醸成、従業員個人の生産性・アウトプット向上を目的としている。コミュニケーションツールの活用により、自宅から会議参加も可能で、場所を選ばずに業務を行える環境を整備。部署ごとにルールを設定するなどし、効率を落とさず、かつメンバーが使いやすい工夫をしている職場もある。

▶全社横断の働き方改革プロジェクト「じかんPJ」を2016年度より実施

単に労働時間を減らすだけでなく、イノベーションを起こし続けるためのソニーらしい「働き方」を実現することが目的。全社一律の取組ではなく、各職場の実態に応じた取組を職場ごとに主体的に考え、最適なやり方を再構築し、効率的で効果的なアウトプットを出していくための活動。会議体の多さや会議時間の長さを課題としてあげる職場が多く、定例会議の棚卸しと削減、会議30分以内や会議5分前終了ルール、また17:30以降の会議設定原則禁止など、会議ひとつでも様々な実践がなされた。

効果

会議体の統廃合に伴い、定例会議半減

→コア業務である設計にかけられる時間の増加(29%/月→46%/月)

取組の結果もたらされた好影響

社内意識の変化

ソニーグループ全体で行っている従業員調査の結果、「職場環境におけるダイバーシティの尊重(個性の違いを認め、尊重している)」の設問のポイントが向上。育児休業を4回取得した男性管理職がいるなど、女性だけでなく、男性も育児とキャリアの両立ができるというロールモデルが増加。

イクメン社員の育児休業体験談

圧倒的当事者意識で、生産性・創造性の高い仕事と育児を両立

息子が11か月の時に4か月間、妻の育休明けからバトンタッチする形で育休を取得しました。子どもの成長を日々追いながら、具体的にどのように関与するかを妻と共に悩み、試行錯誤しながら家族に対する理解を深めることができました。子どもの保育園入園のタイミングでもあり、共働き生活の基盤をスムーズに構築することもできました。圧倒的な当事者意識と育児経験により、子どもの成長と日々の生活リズムに寄り添いながらも、自分と妻のキャリアを両立させる実践的な分担を実現しています。子どもの誕生と成長は、働き方を見直す非常に有意義な機会となっています。内発的動機から生まれる新たな仕事への取組、本質的なダイバーシティ理解と、育児休業は大変実りの多い経験になりました。



小宮 義光さん

所属:デバイスソリューション 事業本部MIS事業部
MISビジネス1部2課 ※部署名は育児休業取得当時



イクメン企業アワード2017 グランプリ受賞 ヒューリック株式会社



所在地：東京都 業種：不動産業 従業員数：149人

イクメン企業 アワード 選考委員の 評価ポイント

意識改革から、残業削減まで丁寧に実施

両立支援制度の充実や事業所内保育所の運営、また従業員を巻き込んだ業務効率化の仕組みが高く評価できる。

育児休業復職率、男性従業員の育児休業取得率が高く、キャリア展望の描きやすい職場であることがうかがえ、管理職の育児休業取得率が高いことも評価。

男性の育児休業等の取得や積極的な育児を促進する具体的な取組

▶ 育児休業・育児特別休業

子どもが満4歳に達するまでの間、育児休業の取得が可能。最初の1か月は育児特別休業とし有給扱い(分割可)となる。

▶ 声掛けの徹底

配偶者の出産報告があった際、人事チームから育児休業取得の促進や利用できる制度・期間などの周知を実施。

▶ パパママ子育て支援ガイド

産前産後休業・育児休業に際し発生する手続きについて、自社制度と絡めた手引書を作成。ママだけでなくパパについても、子どもが小学生になるまでに起こりうる手続き等を一覧表示し、従業員の子育てを支援。

▶ 育児参画への意思表示

「毎週〇曜日は子どものお迎え」と決めスケジュールに登録し、育児参画をアピールすることで周囲の理解を得るようにしている。

▶ ヒューリック本社ファミリー見学会

希望する従業員の家族が職場見学できるイベントを年に1度実施。従業員は出勤扱いとなり、自身の執務フロアの他、本社ビル全体を見学することが可能。



ヒューリック本社ファミリー見学会

▶ 休業・休暇取得の促進

定期的に人事チームから休暇取得促進の連絡を実施。連続休暇の他、プラスワン休暇(連休に1日有給休暇を組み合わせる)などの取得も促進。

効果

- 男性従業員の育児休業取得率 H26年度66%→H28年度75%
- 男性管理職の育児休業取得率 H26年度50%→H28年度80%

仕事と育児の両立に向けた具体的な取組(業務の効率化、働き方改革など)

▶業務プロセス効率化・アウトソーシング推進

休暇取得や早帰りの実施状況等については部署ごとに定期点検を行い、各部で働き方について話し合いを実施。また、リスク管理委員会での労働時間等のモニタリングや衛生委員会での指導・助言を通じ、長時間労働抑制や計画的な休暇取得に注力。

▶時間外削減プロジェクトチーム

深夜に及ぶ残業の是正や平均時間外労働の削減に向けた抜本的対策案を検討するチームを発足。従業員のヒアリング及びプロジェクトチーム内のディスカッションを基に、従業員の声を取り入れた対策を立案・実施。

▶ノー残業デー等の実施

基本的に毎週水曜日を定時退社日に設定し、毎週全社的に早帰りの呼びかけを実施。また、半日休暇の上限を5日分から10日分(年20回)に引き上げ、有給休暇の取得を促進。

効果

有給休暇取得率は71.6%と目標値(60%)を上回る高い水準を維持
PT活動の効果により、定例会議の実施回数削減

取組の結果もたらされた好影響

人材確保

- (1)新卒入社3年間定着率100%
- (2)育児休業の取得が女性は100%、男性は75%と高い水準を維持
- (3)育児休業復職率も100%と高い水準を維持

イクメン社員の育児休業体験談

男性社員の長期育休取得がしやすい風土を作った

昨年第2子の出生後、私が育休を取得して妻の早期復職のサポートと第2子の世話をすることを決心し、2週間の育休を取得しました。

育休を取得した男性社員は他にもいましたが、思い切って2週間の育休を取得することにしました。上司や職場の理解や協力もあって家族と充実した時間を過ごすことができ、会社には本当に感謝しています。また、私が前例となったことで、その後長期の育休を取得した男性社員がいると聞き、嬉しく思います。

子どもが病気の時には社内制度の「こども休暇」*を取得するなど、日頃から私も育児をしていますが、まだまだ私よりも妻の方が家事育児にかかる時間が多いので、イクメンとしてもっと妻のサポートと育児の時間を作る努力を続けたいと思います。

*「こども休暇」:子が小学3年生修了までの間、子どもの用事のために取得可能な独自の休暇(年間10日間、半日単位の取得も可能、有給)



黒川 幸一 さん
所属:投資部 参事役



イクメン企業アワード2017 特別奨励賞受賞 アクサ生命保険株式会社



IKUMEN AWARD 2017

所在地：東京都 業種：金融業、保険業 従業員数：7,604人

イクメン企業 アワード 選考委員の 評価ポイント

職場全体の理解につなげる工夫

在宅勤務の制度は育児・介護従事者にかかわらず利用可能。これにより、職場全体で在宅勤務への理解が進みやすくなっている。

産前休業前の従業員に対して、パートナーの家事育児参画や男性の育児休業取得を推奨しており、社外へも良い影響を与えている様子。

Work Smartというコンセプトを導入し、業務効率化に関する従業員の意識改革の取り組みが高く評価できる。部門ごとに数値の可視化と改善の取組を行うことで、実現性と自立性の高い活動につながっている。

男性の育児休業等の取得や積極的な育児を促進する具体的な取組

▶ 育児休業中の最初の1か月間を有給に

アクサグループ全体で設定した「ペアレントポリシー」に基づき、アクサ生命保険も育児と仕事を両立している従業員を会社としてサポートすることを明確に表明。育児休業中の給与・賞与の支給期間を約1か月間(20営業日)に延長。

▶ 産前休業前の従業員に制度や両立に関する面談を実施

面談の中で必ずパートナーの家事・育児参画が今後の両立には必須であること、また男性が育児休業を取得することのメリット、どのように会社に伝えればよいかについてアドバイス。

▶ 育児休業取得で、こども商品券を支給するキャンペーンを実施

育児休業を5営業日以上取得した従業員には男女ともにこども商品券5万円を支給。条件として、休業期間中にどのように育児に携わったか、またその感想などについて申請書に記載。

▶ 年1回ファミリーデーを開催

多くの男性従業員が家族を会社に連れてくることで職場の理解が進み、両立支援制度が使いやすくなる風土醸成に繋がっている。



ファミリーデーの様子

効果

● 男性従業員の育児休業取得率 H25年度13.1%→H28年度32.2%

仕事と育児の両立に向けた具体的な取組(業務の効率化、働き方改革など)

▶「Work Smart」というコンセプトで働き方改革

社長が「よい職場づくり宣言」(業務効率化促進のメッセージ)を発信。また、各部門の担当者が部門長と一緒にその部門の業務に合った形で業務効率化、時間外労働削減、有給休暇取得の促進を実施し、優れた取組には社長賞を授与したり、全社のカンファレンスで紹介したりするなど、事例を共有。

▶「New Ways of Working」プロジェクト

IT技術などにより物理的な制約を外し、よりフレキシブルに働ける環境を目指している。在宅勤務は育児や介護などの家庭の事情に関係なく利用できるため、子育て中の従業員にも気兼ねなく活用されている。一部の部門では週1日程度の在宅勤務を前提として固定席をなくしているため、より在宅勤務が利用しやすくなっている。



在宅勤務の様子

▶部門毎にワーク・ライフ・バランスの改善に取り組み

毎月部門毎の時間外労働の平均を役員毎の一覧表にし、すべての役員に送付。また、個人ごとの時間外労働の状況も毎月報告しており、役員への意識付けを行っている。長時間労働が続いている部門には人事によるヒアリングを実施。

効果

大幅な時間外労働の削減を達成

取組の結果もたらされた好影響

人材確保

時間外労働が削減され、ワーク・ライフ・バランスを実践できる状況に魅力を感じてアクサ生命保険を選んだ中途入社
の従業員も多く存在。

社内意識改革に 成功

従業員意識調査で、好ましい変化として、在宅勤務やワーク・ライフ・バランスの改善を挙げた従業員が非常に多く、
効率的な働き方を目指す意識が浸透。

イクメン社員の育児休業体験談

積極的に育児に関わることで子どもや妻との関係もより良好となった

育休中の私、職場復帰をした妻との家事育児比率は8:2。一日中息子と二人で過ごすこともあり、これが想像以上に大変でした。会社と違い家事育児は年中無休です。息子が泣くと寝付くまで抱っこしたり、夜中もミルクをあげたりの24時間営業。まさに体力勝負でした。計画的に家事をこなしてもイレギュラーなことが度々発生します。その代表格が息子の突然の病気です。発熱し、私が連日、小児科や耳鼻科に連れて行きました。病院では問診票の質問に記入したり、ドクターから症状や子どもの体質、生活環境などを聞かれます。それは保育園でも同様で、日頃から主体的に育児に関わっていなければ答えられないことばかり。改めて、普段から子どもとのコミュニケーションや妻との情報共有の大事さを痛感しました。積極的に育児に関わることで子どもや妻との関係もより良好となり、何より自分自身の成長を感じた育児休業となりました。



吉岡 嘉文さん 所属:北九州FA支社



イクメン企業アワード2017 特別奨励賞受賞

株式会社あわしま堂



IKUMEN AWARD 2017

所在地：愛媛県 業種：製造業 従業員数：630人

イクメン企業
アワード
選考委員の
評価ポイント

従業員を巻き込んだ業務効率化の仕組み

工場勤務の従業員もいる中、育児休業取得率9割、年次有給休暇取得率6割と、高い実績を上げている。また、業務改善の提案1件につき300円の報奨金を支払うことで、従業員の意識改革を促している。業務効率化やワーク・ライフ・バランスの改善により、売上高や入社応募者数の増加など具体的な経営効果が出ており、地方創生の希望ともなっている。

男性の育児休業等の取得や積極的な育児を促進する具体的な取組

▶ 育児休業は対象者全員が原則取得

育児休業の取得については、対象者全員が原則取得できるように工夫。育児休業期間の内、5日間に有給休暇とすることで取得しやすくしている。

▶ 管理職による呼びかけ

配偶者が出産した従業員には、管理職より育児休業の申請を促すようにしており、計画的に育児休業が取得できるよう推進。

▶ 社内報で育児休業を啓発

社内報にて、育児休業取得者全員の育児体験記を掲載して育児休業の効果を従業員に周知。

▶ 月額1万円の保育料補助

男性従業員が育児休業を取得しない理由として収入減があったため、育児休業を1か月以上取得した従業員(男女とも)を対象に、月額1万円の保育料補助手当を支給。

▶ 失効年次有給休暇の活用

配偶者出産時に、失効年次有給休暇の活用(2日間)を認めている。また、「子の看護休暇」に振り替える制度も導入。

効果

● 男性従業員の育児休業取得率 88.8%(H28年度)

仕事と育児の両立に向けた具体的な取組(業務の効率化、働き方改革など)

▶ 自律的な改善提案による業務効率化

改善提案制度による業務効率化を実施。なお、改善提案は内容不問で1件につき300円の報奨金を支払うことで従業員の提案を増やし、従業員の意欲向上につなげている。

▶ スキル表の活用

従業員の多能工化を図ることで誰もが休みやすい環境を整備。

▶ 所定外労働時間の削減

管理部門・営業部門においては、特定のノー残業デーを設定するのではなく、毎日定時出社・定時退社を推進。また、生産部門においては、早出、遅出と2つの出退勤時間を設けることで、所定外労働時間の削減に努めている。



あわしま堂 愛媛本社工場

効果

従業員の自律的な改善提案が年間4,000件以上も出されるなど、従業員自ら働きやすい環境を整備

取組の結果もたらされた好影響

人材確保

大学新卒者の応募数が増加

イクメン社員の育児休業体験談

育休での経験をこれからの業務に活かしたい

2人目の出生にあたり、上司へ取得の旨を伝えたとこ、快諾していただき、業務の棚卸しと引継ぎをスムーズに行えるよう、サポートしていただきました。

育休中は、妻の体力が回復するまでは、家事全般と2人の子の育児に関わり、妻の体力が戻ってからは一部の家事と、主に長男の育児に関わりました。

長女(第2子)の誕生から寝返りまでという短い期間でしたが、子どもの成長を感じられる貴重な時間となりました。また、普段仕事でなかなか遊べない長男と、長期に渡り毎日一緒に遊ぶことが出来た事は、長男にとっても良い影響があったと思います。

育児・家事を通して段取り能力にも改善が見られたと思います。育休での経験をこれからの業務に活かしたいです。



松野 祐介さん
所属:管理部情報課

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

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」

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://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)

http://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://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://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」 <http://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 <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

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/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

<http://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」、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 ▶ <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

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。