

イクボスアワード2017受賞者に聞く!

イクボス インタビュー集



BOSS
IKUBOSS AWARD 2017

管理職
必見!



MEN
イクメンプロジェクト

「イクボスアワード 2017 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 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。

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。

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

イクボスアワード 2017 実施概要

表彰内容	グランプリ、特別奨励賞
募集対象	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
募集要件	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こと 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	平成 29 年 5 月 24 日～ 7 月 21 日



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]

2017年度	<p>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</p> <p>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</p>
2016年度	<p>青森県警察 弘前警察署長 齊藤 重光 さん</p> <p>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> <p>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 鷺田 淳一 さん</p>
2015年度	<p>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</p> <p>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</p> <p>医療法人寿芳会 芳野病院 理事長・院長 芳野 元 さん</p>
2014年度	<p>株式会社セプテーニ クリエイティブ部 部長 金原 高明 さん</p> <p>株式会社ルミネ 取締役 開発企画部部长 橋本 範文 さん</p>

イクボスアワード [特別奨励賞]

2017年度	<p>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</p> <p>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</p>
2016年度	<p>株式会社セプテーニ オペレーション本部 シニアディレクター 井上 祥子 さん</p> <p>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</p> <p>株式会社JSOL 流通・サービスビジネス事業部 チームマネジャー 三尾 幸司 さん</p> <p>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</p>
2015年度	<p>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</p> <p>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</p>
2014年度	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>

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

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

INDEX

イクボス式のマネジメントスタイル	5
受賞者インタビュー（五十音順）	
グランプリ 上野 綾子 さん 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	7
廣岡 隆之 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	8
特別奨励賞 神田 充教 さん 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	9
高金 智久 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	10
⑧イクボスの教養	11



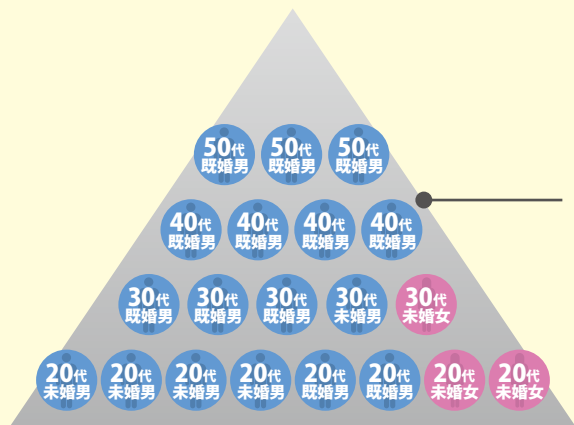
イクボス式のマネジメントスタイル

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。



場所時間に制約のない社員グループ

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！

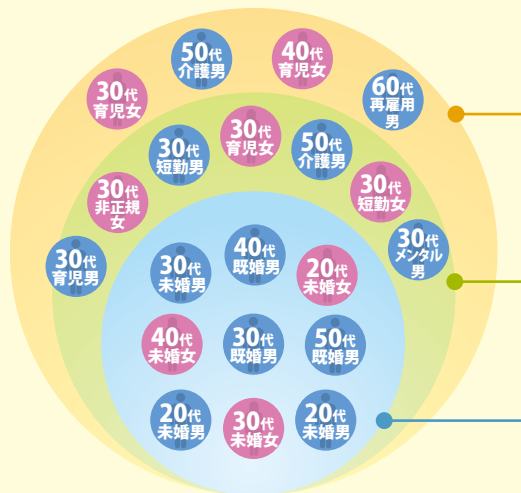
お前の代わりなんていくらでもいるんだぞ。

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。



従来は辞めていた社員グループ

時間に制約のある社員グループ

場所時間に制約のない社員グループ

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

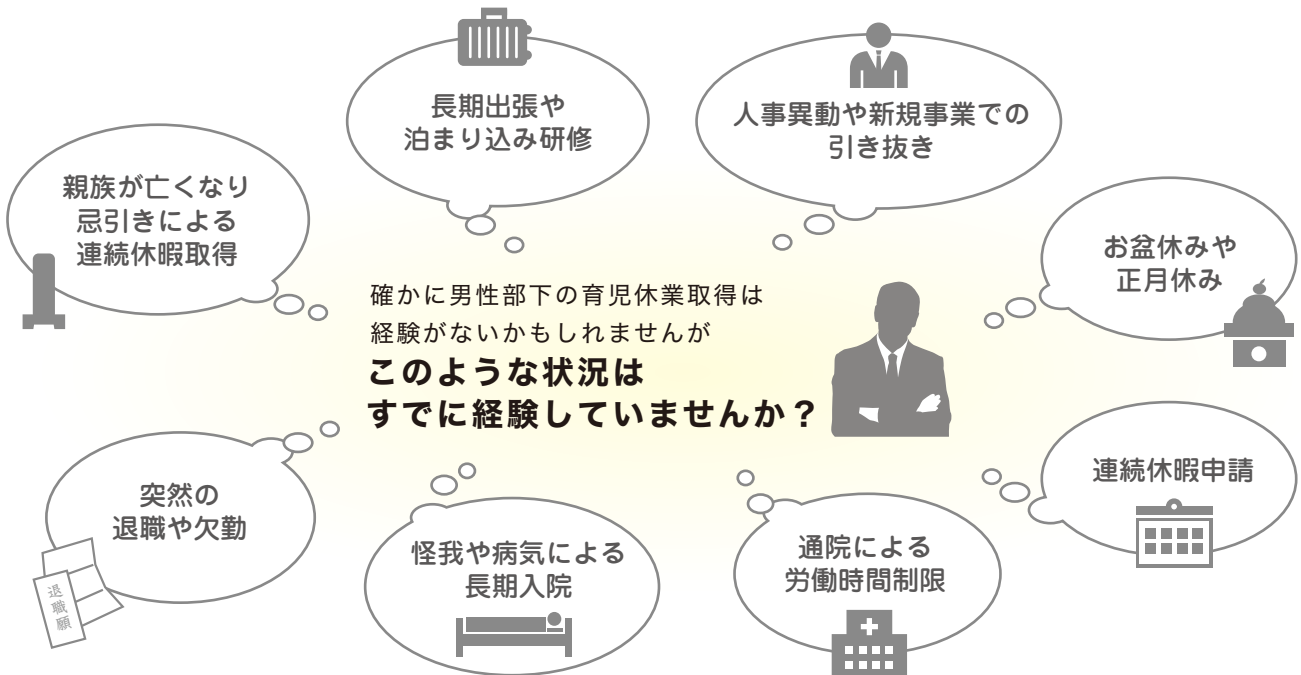
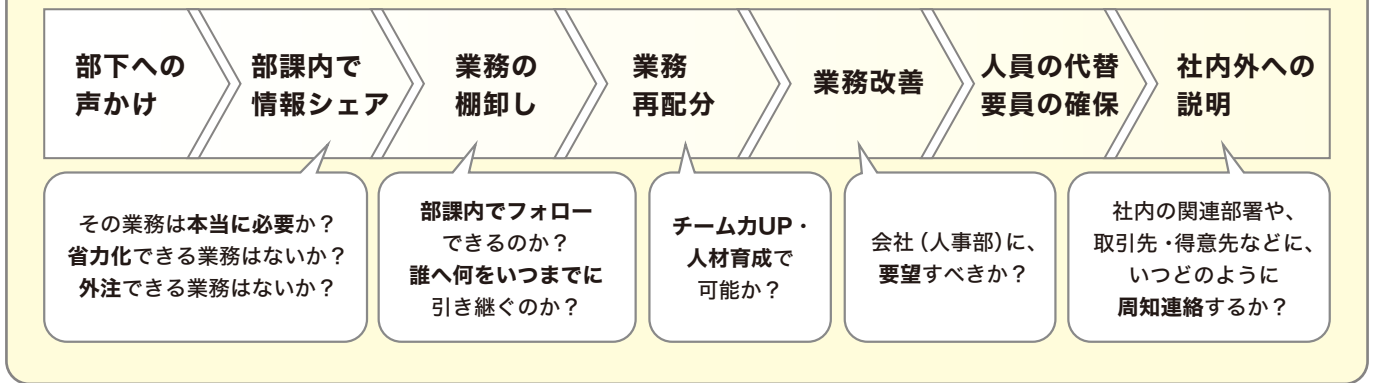
個々の事情を考慮してキャリアプランを考えよう

各自の価値観を受容できる職場づくりを考えよう

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。



上記を考慮すれば、男性部下の育児休業取得へのマネジメントもあなたにはできるはずです！

イクボス10の実践

- 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



グランプリ

オイシックスドット大地株式会社

限られた時間で成果を出し 社内初の時短管理職に



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

「イクボス」になる前どんな働き方をしていましたか？

育児休業から復職した昨年4月より時短勤務を開始。10年前に長男を出産後の復職以来、時短勤務を続けています。

昨年10月より管理職となり、その後子どもたちの成長に合わせて、朝型勤務制度も利用して1時間勤務を伸ばしましたが、大きく働き方は変わっておりません。ただ、朝型勤務制度の導入により、朝早めの出勤が可能となったため、集中できる仕事は朝に行うことで業務効率をあげるようにしました。

現在は子どもが3人となり、それぞれの成長に合わせた対応が必要であるため、家族との時間は大切に、決められた時間のなかでの業務をこなしています。

「イクボス」になった出来事や、キッカケは？

会社では初の時短管理職となりました。管理職となった当初は、限られた時間のなかで、チームメンバーの仕事も見つつ、自身の課題もこなし、チームをまとめていくことができるかと大きな不安がありました。が、一方で長年、時短勤務を続け、休職、復職を3度も繰り返したなかで苦労したこと、疑問に思っていた課題を管理職だからこそ解決していくことができる、と思い、周囲に働きかけていくようにしました。

部下の仕事と家庭の両立を応援するために、 会社の制度以外で、進めた取り組みはありますか？

会議の時間・内容を見直し、必要な会議に必要なメンバーが参加するようにしました。また、他部署との業務の重複等業務の見直しを行うことで業務最適化を実施しました。担当ごとに独立した業務をもっているチームですが、チームの会議では、それぞれの業務進捗の報告を行うことで、他のチームメンバーとの業務連携の意識付けをしていきました。育児休業からの復職時に休職期間の様々な変化が全く分からないという、自身の経験から、復職者には、休職期間中の業務状況変化を説明、理解できるよう研修を実施しました。

普段、職場マネジメントで心がけていることは？

メールでのやり取りで済むこともありますが、メールで記録として残しておいた方が良い案件以外は、極力対面でのコミュニケーションを取るようにしています。また、メンバーの体調不良やメンバーの家族（子ども）の体調不良等で休みが発生した際は、フォロー体制を組み、入社後の声掛けを心がけています。

一方で、マネジメント上、打合せや調整業務等、都度発生する案件も多く、集中して施策を検討する時間などが取りにくいということもありましたが、この時間は打合せ不可、集中している時間ということをあえてチームメンバーに知らせ、自身の集中業務時間を確保するようにしています。

ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

時短勤務であるため、リミットタイムで帰宅しています。仕事柄、子育てや家事のこと、料理のことなどは、販売促進の参考となることもあるため、自身の話をしたり、メンバーの話を聞くようにしています。

「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

限られた時間で働くメンバーが多いため、常に、この仕事は何のためなのか、無駄はないか、を問い続け、業務の断捨離、優先順位付けが、チームメンバーに浸透していったように感じます。

また、会議内での進捗報告等により、1人で仕事を抱え込まないよう、チームメンバーがお互いに意識して声掛けができるようになりました。



部下からイクボスに一言！

角田 望さんより

上野さんをご自身も時短勤務のキャリア10年、限られた時間を効率的に使う働き方をしてくられた経験から、部下の時間をとても大切にしてくれます。

私は4月に時短勤務で職場復帰。短い時間でどれだけ仕事ができるか不安がありました。上野さんは情報の共有、判断、仕事の割り振りをスピーディーにしてくださるので、こちらは「待ち」の時間が少なく有効に時間を使うことができます。

また、仕事の優先順位を明確にしてくれるので無駄もな

く、気持ちよく仕事をすることができます。

「時短勤務でも働きやすい職場」であるだけでなく、さらに一歩進んで「時短勤務でも成果を出せる職場」をつくってくださっている上野さん、まさにイクボスだなと思います。

部下としては、あとは安心して仕事をがんばるだけ！仕事だけでなく育児の先輩としても色々と相談に乗っていただき、これからも頼りにしています。



グランプリ

社会福祉法人あいの土山福祉会エーデル土山

ノー残業といった業務改善を全職員に呼びかけ

法人事務局 施設長

廣岡 隆之 さん



「イクボス」になる前どんな働き方をしていましたか？

日本人なんだから長時間労働、残業を頑張ることが当たり前だと思っていました。また、介護、福祉業界は対人援助の仕事が中心なので、自分の生活を犠牲にしてでも、ご利用者に尽くすべきだと思っており、深夜までの残業はもちろんのこと、一旦帰宅してからの再出勤や休日出勤も当たり前のようにこなしていました。

「イクボス」になった出来事や、キッカケは？

当事業所は、「介護業界、山間地域、労働人口減」というただでさえ人材確保におけるネガティブな環境下にあるにも関わらず、長時間労働が当たり前の職場環境で離職率が非常に高く、このままでは事業を継続していくことが難しいのではないかという強烈な危機感がありました。

また、職員数の減少が更なる離職を呼ぶ悪循環に陥り、人間関係の悪化など職場の風紀が非常に悪く、職員が働いていることに誇りを持ってなくなっていたのが非常に悲しいことでした。

このままではいけないと思い、様々な職場環境改善を実践してきた経緯があります。

部下の仕事と家庭の両立を応援するために、会社の制度以外で、進めた取り組みはありますか？

『WLBの葉』という小冊子を自分で作成し、ノー残業の徹底や、有休取得推進、育児・介護休業等の取得方法をイラスト付きで説明したものを全職員に配布し、価値観の是正に取り組みました。所定労働時間の30分短縮や、全職員の完全ノー残業化の徹底を進めました。

また業務改善のチームを作り、無駄を徹底的に精査。最新の介護機器を多数導入し、安全かつ体力的に負担のかからない介助を徹底。男性スタッフに対しては、家事スキルをつけるべく男性家事教室も開催しています。

普段、職場マネジメントで心がけていることは？

とにかく定時に帰宅することを心掛けています。また、会議やミーティングにおいては、いかに無駄なことを無くし、効率化していくことが重要であることを伝えていきます。自分の報酬を年収で考えるのではなく『時給』で考えることが大切だと伝えていきます。

ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

妻も他職場でフルタイム勤務しているため、完全に家事を分業でこなしています。具体的には自分が定時で退勤し、帰宅後すぐに夕食作りを行っています。夕食を家族で食べた後、夫婦のいずれかが娘2人の勉強を見たり、話をして過ごし、いずれかが食器洗いやゴミ出しをしています。また、夫婦のいずれかが休日の際は、家事をこなし、子ども達と過ごしています。

子ども達の生活に家事や家の用事がリンクしているので、比較的規則正しく生活しなければならず、夜更かしするなどはなくなり、非常に健康的な毎日を送っています。

「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

部下たちも自分と同じように共働きで子どもを夫婦共に育てていくことを実践し、意欲的に仕事にも取り組んでくれます。業績も上がっており、職員の子どもの数も増えていることは非常に嬉しい限りです。



部下からイクボスに一言!

中島 健作さんより

とにかく仕事が早く、定時の業務時間内によくあれだけの仕事をこなせるなと思っています。よほど効率的に仕事を進めているのでしょうか。どんどん職場環境を改善してもらっているので私も含めた職員の働きやすさの気持は大変高く、もはや他の事業所には転職できそうもないぐらいです。職場の雰囲気も大変良好で、いつも面会者や業者の方から、「職員さんの表情が明るいね」と言われます。

かねてから「介護業界、地方の事業所でも手法によっては十分に魅力的な職場になるんだ」ということを職員に指導されており、本当に実践している姿は凄いと思います。一度、私の子どもが熱を出した際、「もちろん家族を優先し帰宅しろ」と言われたことは忘れられません。この職場を選んだこと、良い上司に巡り会えたことを本当に感謝しています。



特別奨励賞

株式会社ストライプインターナショナル

部下が相談しやすい
環境づくりを推進

取締役兼CHO 人事本部長

神田 充教 さん



「イクボス」になる前どんな働き方をしていましたか？

新卒で入社した外資系消費財メーカーの外国人上司が家庭を大事にする方だったこともあり、若い頃からできるだけ残業をしない働き方を心がけてきました。その後、外資系コンサルティング会社に転職した際には、自分の時間を犠牲にするような働き方が必要になりましたが、これはサステナブルな働き方ではないと感じて再度事業会社に転職。その後は、一貫して時間内で業務を終えるようにしてきました。2013年に当社に入社した際、周りはまだまだ残業を前提にする働き方を良しとしていましたが、管理職として率先垂範して定時退社をするように心がけ、意識改革を促してきた結果、次第に会社の雰囲気も変わっていきました。

「イクボス」になった出来事や、キッカケは？

当社に入社後、社長室、経営企画室を経て、2015年より取締役兼CHO 人事本部長となりましたが、そのとき行った「社員満足度調査」で現場の厳しい声を受けて、社内の風土改革をこれからの自身の「ライフワーク」にしようと考えました。

当社は過去トップダウンで伸びてきた会社です。けれども経営トップはもっと自由な会社になりたいと思っていました。そこで、ボトムアップ型の組織風土を作るために従業員を育て、力を付けていくにはどうすればいいかを考えた結果、ひとりひとりの環境や考え方に合わせた働き方をすべきだと思い、イクボスを意識しました。

部下の仕事と家庭の両立を応援するために、会社の制度以外で、進めた取り組みはありますか？

18:00終業、18:05完全消灯を実施し、定時退社を評価対象としました。残業ありきの仕事の仕方を変えることが「働き方改革」の第一歩だと思ったからです。

また、社員同士のコミュニケーション活性化を促進する「ハーモニープロジェクト」のリーダーを務めています。オフィスの廊下には「私の一番大切なもの」を持つ社員の顔写真パネルがあります。仲間の顔と名前だけでなく人となりまでを知り、会話のきっかけになるよう考えたものです。

コミュニケーションが活発であることで、ライフスタイルとキャリアプランの相談がしやすい関係を構築できると信じています。

普段、職場マネジメントで心がけていることは？

「いつも機嫌よく」「(あえて)いつも暇そうに」、このふたつを意識し、相談しやすい雰囲気作りを大切にしています。在席時に社員

に相談を持ちかけられた場合は、決して後回しにせず、必ず手を止めて時間をつくることを自分のルールにしており、「いまお時間よろしいですか？」等の前置きも不要だと、部下にも周知しています。

また、「ハーモニープロジェクト」の一環として、従業員専用アプリ「amily (アミリー)」を開発しました。アルバイトも含む全スタッフに登録を促しており、顔写真や出身地、好きなものなどのプロフィールが閲覧できます。スタッフ同士のやり取りもできる機能があるのですが、そちらを活用してちょっとした声掛けを積極的に行っています。

ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

定時退社を評価対象としたからには、まず自身が実行することが重要だと考え、日々実践しています。定時で帰ることで、共働きの妻と二人の子どもに毎日得意の料理をふるまうことができています。おかげで「料理男子」としての社内の認知度も高まり、社内の料理部で教えることもあるほどです。

家族のための時間を積極的に作るようにしており、10歳までの子どもがいる社員に毎月1日付与される当社の「キッズ休暇制度」も必ず利用し、ワークライフバランスのひとつのロールモデルになっています。

「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

2017年、当社は「就職を希望する企業No.1」に選ばれました(業界紙 織研新聞によるファッション専門学校生への調査結果)。働き方をはじめ、チームビルディングをこつこつと行ってきた結果だと思っています。

チーム内でも「関係の質」が「結果の質」を高める、という話をよくしています。やみくもに結果だけを求めても、短期的にはいいかもしれませんが長続きしませんし、組織の風通しも悪く、人も居づらくなってしまいうという悪循環に陥ります。この考えをチームメンバーが共通でもってくれるようになり、他部署からも「雰囲気が非常にいい」と言ってもらえています。



部下からイクボスに一言!

二宮 朋子さんより

神田さんが着任して以来、新しい仕組みや習慣、そして雰囲気づくりが進み、当社は一層働きやすい環境となりました。

元々10年ほど前から仕事と育児を両立する制度はあったものの、人事管理職の前例はなく、使うことに抵抗があった中、ご自身がワークライフバランスのとれた過ごし方をし、周りに

もその大切さを伝えてくれる神田さんのおかげで、課長職(2015年当時)の私も出産を決意することが出来ました。

その後、産休・育休を経て職場復帰したのですが、復帰前には丁寧な面談をしてくださったり、会社の情報を共有してくださったりしたので、不安な気持ちが解消されました。



特別奨励賞

大和リース株式会社

男性部下の育児休業取得を積極的に後押し

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



「イクボス」になる前どんな働き方をしていましたか？

独身の頃は特に、仕事で結果を出すためには何（友人、彼女、健康、睡眠）をあとまわしにしたら良いのか考えていました。効率よりも仕事に充てられる時間の捻出を考えていた気がします。

具体的には、土日だろうがお客様最優先で予定を立て、プライベートの予定は常に変更・キャンセルは当たり前でした。資料作成は自宅に持ち帰り、自分のペースでガラガラと作成し、公私の切り替えが下手だったと思います。

「イクボス」になった出来事や、キッカケは？

当社では、ダイバーシティ経営の考え方に基づいた「働き方の変革」を積極的に推進しており、その一環として管理職を対象としたイクボスセミナーを始めるなど、その必要性・重要性を学ぶ機会を与えてくれました。また、社内でイクボスアワード『イクBOSS』認定を始め、イクボスを評価するようになったこともきっかけになりました。

何より、私にも部下にも家族がおり、さらにはお互いが子育て中で、子ども同士の年齢が近いといったこともあり、自然と管理職として何をすべきか考えるようになりました。

率先垂範で、「仕事も家族との時間も充実させよう」という意識をもち、部下と接しています。

部下の仕事と家庭の両立を応援するために、会社の制度以外で、進めた取り組みはありますか？

管理職である自らが休暇を取得するようにしています。特に、子ども・家族行事のときは進んで休みを取得しているため、部下も取得しやすい環境だと感じていると思います。

また、1か月間育児休業を取得した部下には、休業の申し出より前に「3人目で色々大変だろうから育児休業制度を利用しなよ」と伝えました。本人からも「そうしたいと考えていました」と返ってきたので、部下の育児休業取得に向けて早い段階から引継ぎなどの準備ができました。

部下には、「男性が育児休業を取得することはまだまだ珍しいことだけど、誰かが始めないと男性の育児休業は浸透しない。そ

のきっかけにもなるから、取得は自身のためだけでなく、会社のためにもなる」と後押ししました。

普段、職場マネジメントで心がけていることは？

「元気＝運氣」だと言い続け、挨拶や声の掛け方の重要性をずっと説いています。

「管理職は主婦であり料理人である」という創業者の考え方に共感し、指示・命令などそのまま部下には流さず、少しでも分かり易く飲み込みやすいように料理してから伝達するように心がけております。

ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

特にこだわりは持っていません。イクボスと評価されましたが、イクメンの評価は得られていないと思っています。強いて言えば、平日に妻が小学校の娘の予定に参加するときは、下の幼稚園の息子のお迎えや留守番をします。その際は有休を取得するなどして仕事を調整しています。特に、時間単位の有休制度があるので利用しています。また、学校の父母の集まりは夜が多く、子どもだけで留守番になることがあるので、その際は定時で帰宅しています。

休日は、なるべく外に出かけるよう心がけ、公園やキャンプ（今年には行けていない）に出掛けて家族で楽しんでいます。

「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

社内報に取り上げていただき社内での顔が広くなりました。色々な人にいじっていただく機会が多くなりました。部下が育児休業を取ったことがきっかけで、チームの協調性が高まったと思います。



部下からイクボスに一言！

香田 雅史さんより

高金所長は仕事では誰もが尊敬し、この人の下で働きたいと思える上司です。

日頃から公私ともに相談しやすく、育休取得の打診をさせていただいた際も、弊社では営業職初の長期取得者ということもあり、様々な葛藤はあったかと思いますが「取得した方が良い」と言っていたいただきました。

育休期間中の業務分担については、上司自ら率先して業務を行い、チームをまとめてくださいました。また、プライベートにおいては子供の年齢も近く、家族同士でBBQを行うなどチームワーク向上に繋がっています。プライベートでは家族との時間を大切にされており、部下だけでなく家族からも信頼される、まさにイクボスです。

必 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。

一 「育児休業」取得の対象者

育児休業は、1歳未満^{※1}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。^{※2}

- 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。^{※2}
 - 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。

二 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。

三 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

30%



3才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

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」と必ず声をかけを

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

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

■ 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>

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。