

イクボスアワード2018受賞者に聞く!

イクボスインタビュー集



「イクボスアワード 2018 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 5.14%（平成 29 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 30 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 2018 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	平成 30 年 6 月 1 日～7 月 27 日

2018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]

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

[特別奨励賞]

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

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	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 鷺田 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 開発企画部部長 橋本 範文 さん

イクボスアワード [特別奨励賞]

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

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

高村 静

成城大学
キャリアセンター
特別任用教授

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 W2』編集長
『日経 DUAL』
創刊編集長

INDEX

受賞者インタビュー（五十音順）

グランプリ 岩切 尚子 さん 株式会社ダイエー 四条駅前店長	5
北原 宗明 さん 日本航空株式会社 広報部長	6
特別奨励賞 藤井 隆弘 さん 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	7
簗田 美紀 さん 株式会社技研製作所 東京総務部 部門リーダー	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

株式会社ダイエー

職場は「チーム」 キャリア形成も後押し



四条囃店長

岩切 尚子 さん



「イクボス」になる前の働き方は？

私自身、二度の産休・育休の取得を経て、時短勤務をしながら、仕事と育児の両立に全力の日々でした。売場責任者となる主任になってからは特に、「限られた時間でいかに工夫し成果を出すか」を意識し、大多数を占めるパートタイマーさんの戦力化が自分のミッションと考えるようになりました。

「イクボス」になった出来事や、きっかけは？

実際に行動ができたのは、初めて店長になったグルメシティ庄内店の時だったと思います。管理職だけが抱えていた業務をメンバーで分担することで、「将来の管理職」として部下を育成し、メンバーの成長や店全体のパワーアップにもつなげることができたと考えています。

部下の仕事と家庭の両立をどう応援していますか？

仕事の特性上、お客さまの来店頻度が高い土日の勤務が多いので、育児中や子育て中の社員が土日に休みを取るために部下に促したことは、それぞれ組織内で権限の移譲を推進することです。業務シェアを実践することで、「お互いさま」の気持ちが芽生えるようになり、全員が負担に感じることなく仕事をしてくれるようになったと感じています。

普段、職場マネジメントで心がけていることは？

一番は「チームをつくる」こと。メンバーとの関係を築くうえで心がけているのは、「幸せポイントは何か？」ということ。「何が好きか？何のために仕事ができるのか？」ということを真っ先に探していきます。そうすることで、一人ひとりが「強み」を発揮することができます。

ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

子育ての経験があったからこそ、仕事においても「人の意見を聴く」ことができるようになったと思います。逆に、仕事での経験が子育てに活かされることも多くありました。また、10年続ける趣味の

バレーボールではセッターを務めています。個性的なメンバーにどんなトスを出すかは、店長のマネジメントにも共通する部分が大きいです。

「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

私が仕事以外の話をすることが多いので、自然と家族や生活の話をすることがごく普通になりました。店のメンバー同士と一緒に行事に出かける機会も増え、「チーム」として関係性が強くなったように感じます。

男性の部下が育休を取得した際、配慮した点は？

部下から申し出があった際に面談をし、可能な限り本人の意思を尊重できるよう心がけました。会社全体としても取得しやすい環境づくりにつなげるため、当事者として会社に声をあげようと話し、そこから有給で取得できる育児目的休暇（パパ休暇）が新設されたことで育休取得の裾野が広がりました。現在では男性の約6割が育休または育児目的休暇を取得しており、男性も育児参画する風土ができています。

育休を取得した部下のキャリア形成についての取組は？

男女ともに、入社後の早い時期から「人生のキャリアプランを描こう」と日頃から話をしていきます。育児時短者の中にも、管理職など上位職にステップアップしたいと考える意欲的なメンバーも増えていきます。



メンバーとの会話は自ら売場に出て「聴く」ことが中心。「お客さまによく聞かれることは？」などの情報を積極的に売場に反映させている。

部下からイクボスに一言！

上田 香織さんより

岩切店長は、それまで大変なイメージしかなかった管理職の常識を覆してくれました。「コミュニケーションは上司から」を率先して実践、休日はバレーボールに全力投球する姿を見て、男性社員も含め店の全員が自然と行事で休むようになり、家庭の話ができる職場＝チームになっていました。

仕事は、子育て経験も活かし、任せて育てるスタイルです。パートタイマーさんとも直接対話を重ね、目標をシェアすることで利益達成できました。私が育児中の部下に対し配慮のつもりで

分担を軽くした際も「期待値を下げない方が本人のため」とアドバイスされ、より意欲的に仕事に関わって貰うことができました。育児中の社員に対して、両立とステップアップに向け、「旦那を教育するのめ役割よ」と部下のキャリアを後押しする姿は、目から鱗でした。私が壁にぶつかった時は、必ず気づいて話を聴き、アドバイスをくれます。「管理職の仕事は楽しい！」と発信する岩切店長は、イクボス上司のモデル。今は管理職となった私にとっても、背中を押し続けてくれる存在です。



グランプリ

日本航空株式会社



広報部長

北原 宗明 さん

突発的な業務が多い広報部で 時間外労働の削減に挑戦

「イクボス」になる前の働き方は？

20年程前、経費削減の一環で時間外労働抑制の指示があり、ちょうど第一子の誕生を控え育児参加を考えていたことから、一石二鳥と捉え定時退社を実行に移すようになりました。

ただし、私は「イクメン」だったかも知れませんが、「イクボス」ではなかったと思います。つまり、自分自身はワークライフバランスを実践してきた一方で、部下の働き方改革についての取り組みは不十分でした。

「イクボス」になった出来事や、きっかけは？

2015年4月に、当時の社長より全社員に対して「ワークスタイル(WS)変革について」と題するレターが出されました。経営トップからのメッセージは初めてのことで、経営陣の本気度を感じました。

それに加え、上司であった調達本部長がWS変革推進の先行トライアル部門として手を挙げたことから、調達部長だった私も部門全体を牽引する立場の一人となりました。

部下の仕事と家庭の両立をどう応援していますか？

部下になぜWS変革が必要なのかというそもそもの目的をしっかり理解してもらうことと、それを実行するにあたって必須となるタイムマネジメントについての意識改革です。

普段、職場マネジメントで心がけていることは？

「メリハリ」を前提に、必要な長時間勤務をきちんと認めることです。例えば、広報部の責務として、不測の事態発生時にはその対応のため長時間勤務を余儀なくされることもありますが、そんな時に「残業するな」と言っても説得力がありません。よって、部下には「メリハリをつけるように」ということだけを伝えています。また、長時間労働発生の要因を部員からできるだけ吸い上げて関係部と調整し、環境改善を目に見える形で実現することに特に力を入れています。

ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

子が小さかった頃の入浴は私の仕事で、朝食と夕食はずっと家族一緒でした。学校行事への参加も「皆勤賞」でしたが、子の成長につれて徐々に自分の時間が増えてきたことから、地域貢献活動に参加したり、趣味のサッカーを15年振りに再開したりしています。

「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

「WS変革」の意義を部員全員がしっかりと理解し、自発的に実践するようになっていくことが何よりも素晴らしい成果だと感じています。多様な人財が余計な気を遣うことなくそれぞれの事情に応じた柔軟な勤務ができる環境構築が当たり前でできつつあります。チームワークが強まった結果、シナジー効果も生まれ、昨年度の広報部員の平均総実労働時間は本社部門で最少となるなどの定量的な実績にも繋がっています。

男性の部下が育休を取得した際、配慮した点は？

男性部下が長期育児特別休暇(8週間)を取得した際は、期間も短く人的な手当が難しい面がありました。しかし、異動計画上転出が予定されていた社員の後任者の転入時期の前倒しを人事部に配慮してもらい、当該社員の育休中の定配員バランスへの影響を最小限に抑えました。



制度とIT環境が整備された結果、テレワーク先からの会議参加も当たり前の風景になりました。

部下からイクボスに一言!

北原さんが部長に着任して以来、部員の働き方はガラッと変わりました。一般的に「広報部」というと部員は朝早くから夜遅くまで忙しく働いているイメージですが、弊社では基本的に18時過ぎには部員全員が退社します。

私も早く退社することの罪悪感がなくなり、自由に使える時間の価値を実感しています。残業をしない、有給休暇を計画的に取得することが当たり前になると、「効率的に仕事をする」ことをいつも念頭に置くようになりました。航空会社という業

態から、不測の事態により予定外の残業が発生することはどうしても避けられませんが、北原さんはそのような環境にあっても総労働時間を減らす方策はあるはずだと私たちの仕事の実態を精査し、フレックス勤務のコアタイム廃止を勤務管理担当部に提案、H30年度から制度改定が実現しました。

トップが改革を強く推進しない限り、部下の意識や行動は変わりません。趣味を楽しみ、家族も大事にする、仕事の指示・判断も迅速で的確。北原さんこそ、まさにスーパーイクボスです。

三ツ橋 朋子さんより



特別奨励賞

リコージャパン株式会社

支社一丸で「自主考働」 増収増益も達成

RICOH



販売事業本部 山口支社 事業戦略部 部長

藤井 隆弘 さん

「イクボス」になる前の働き方は？

入社以来様々な職種を経験してきましたが、販売会社ということもあり業績達成のための働き方が中心でした。私自身の長時間労働や休日出勤も多く、組織マネジメントも同様で、ノー残業デーや有給休暇取得促進も、頭ではわかっているながらも掛け声だけで、実際はできていないことが多くありました。

「イクボス」になった出来事や、きっかけは？

会社合併に伴う人事制度の変更の際に私自身が管理部門に在籍していたこともあり、支社内での各種調整等にかかわりました。その中で「スキルアップを考慮した人事ローテーション」や「個々の事情に応じた働きやすい環境の配慮」等、改めて見直すタイミングにもなりました。

加えて、メンバー 1人1人を理解することで、最適人員配置や仕事の配分を進めていく必要性を改めて感じました。

また、実家から離れた土地への引越して育児の機会が増えたことや、一人暮らしの母親の様子を常に気にかけてくれる上司の配慮等は、私から部下への接し方にも影響を受けています。

部下の仕事と家庭の両立をどう応援していますか？

私の部門はそれぞれ違った専門スキルを有しているメンバーが集まっていますので、相談先が少なく悩んでいるシーンも多々あります。

困ったときの相談先や社内ネットワークの人脈は豊富な方ですので、まずは気軽に相談できるきっかけを作れるように、積極的にコミュニケーションをとるようにしています。また、外部セミナーへの参加や、スキルアップのための資格チャレンジ等には時間もお金もかけられるように配慮し、部門内メンバーのプロフェッショナル化も進めています。

普段、職場マネジメントで心がけていることは？

「いろいろな場面で部下の邪魔をしない」ように心がけています。例えば、連絡だけの会議や、時間をかけて作る報告資料などは、部門内での生産性を低下させる要因にもなりますので、私に対する報告のための作業などはできるだけなくすようにしています。

理解のある上司もいますので、通勤を考慮した勤務地の変更等、「働きやすい環境づくり」のための提言も積極的にするよう心がけています。

ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

仕事の効率化でプライベートの時間も増えました。昨年50歳になったタイミングでリターンライダーとなり、休日はバイクでの観光地巡りやグルメ等を楽しんでいます。

最近は料理上手のイクメン男性部下に見習って、昼食の弁当作りにもチャレンジ中です。

会社メンバーが声をかけてくれる社会貢献活動等にも積極的に参加しています。今年も、真冬の雪の中での竹林整備、地域のお祭りでオリジナルトートバック作り、西日本豪雨の災害復旧ボランティア等に参加しました。日頃会話のない別部門メンバーや、子ども連れで参加した部下との共同作業は貴重な経験となっています。

「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

社内に増殖するイクボス同士での会話や、女性管理職の気遣い等でWLM(ワークライフマネジメント)の考え方が浸透し、組織内の多くのメンバーが「限られた時間の中で、いかに生産性を上げていくか？」をより深く考えるようになってきました。その結果、メンバー全員が支社方針の「自主考働」を実践することで、2018年上期(4月~9月)の支社業績計画達成、前年増収増益にもつながっています。

男性の部下が育休を取得した際、配慮した点は？

男性部下が、第2子出産にともない10日間の休暇、5月に1か月の時短活用をしました。取引先のご販売店にも協力いただき、16時に帰宅できるようお客さまとの面談時間を午前中に変更いただくなどのフォローをしました。



いつも一緒に頑張っている山口支社 事業戦略部のメンバー

部下からイクボスに一言!

石井 正樹さんより

藤井さんが部長に着任以来、「それ、おもしろいね〜!」のフレーズとともに、部内の生産性がどんどん高まっています。「育休パパ・時短ママ」「個々に異なる専門分野」と、多様性に富むスタッフをまとめ、業務負荷のバランスが最適になるようにマネジメントしていただいていることで、有給休暇の取得日数

が増え、学校行事に参加できるパパも増えました! 支社の業績計画も達成(対前年増収増益)し、働き方改革を実感しています! 充実したワーク・ライフを満喫されている藤井さんは私たちのロールモデルであり、私たちは「藤井さんのようになりたい!」と日々精進しています。まさに理想のイクボスです。



特別奨励賞

株式会社技研製作所



女性が少数派という環境の中で 自身もロールモデルに

東京総務部 部門リーダー

夔田 美紀 さん

「イクボス」になる前の働き方は？

総務系の社員数が少なかった頃は、仕事の期限を守るためには残業は当たり前という雰囲気がありました。私以外は女性社員がないという時代もあり、男性中心の職場でもありました。

「イクボス」になった出来事や、きっかけは？

結婚し3度の出産を経て数年たった頃、係長に昇進しました。部下を監督指導する立場となった時、彼らのワークライフバランスを充実させていくのは自分の使命であると考えようになりました。自分が経験してきたのと同じ苦労や気遣いをしなくても働ける、働きやすい会社になりたいと思ったのです。子育てを通して、社外のママ友と情報交換する中で、他の会社の先進的な取り組みをいろいろと教えてもらい、当社の制度に足りない点、改善すべき点等も見え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？

女性社員比率が1割強しかないこともあり、声をあげにくい環境がありました。そこで、私の方から社員に積極的に声掛けて定期的に昼食会を行い、悩みごとや不満を聞く機会を多く持つようにしています。

例えば妊娠中の社員から、通勤の負担が大きいという話を聞いた際は、産休取得前に社内初のテレワークを導入しました。また、他部署の男性社員にも子どもの送迎や学校・地域行事へ参加できているかなどを聞き、育児への関心を強めてもらうとともに、会社の制度を紹介しています。

普段、職場マネジメントで心がけていることは？

「残業0時間！」を掲げ、各担当者が受け持っている業務について、毎日終業時間30分前には翌日の業務に優先順位をつけて退社することで、それぞれが単位のスケジュールを業務時間内に終わらせるよう調整するようになりました。定時に帰ることができない要因となっていた電話対応を削減するために、「定時以降の内線禁止」を電話機にシールを張り付け注意喚起、定時後は留守番

電話に切替え、社員を退社させています。残業時間数は自部門である管理本部は前期比19%減達成、部下である子育て中の女性課長が強力なパートナーでもあります。

ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

私が最も大切にしていることは「楽しさ」です。3回の出産を経て子育てをしながら、業務では東京総務部責任者として忙しい毎日をおくっています。子ども3人のスケジュールと業務調整は3ヶ月先の予定を先読みして整理、課題は役割分担してスケジュール管理を徹底、チーム力で解決。学校、地域の活動にも積極的に参加しています。体験した事柄はなるべく社員に伝え共有し、楽しい子育てをイメージしてもらうことで、子育てもストレスに思わない雰囲気づくりを心がけています。

「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

この賞は、子育てや介護など個人の取り巻く環境に目を配り、社員がより充実した人生を送ることが会社も社会も発展していくことと宣言し、応援してもらえる素晴らしい賞であると感じています。次のイクボスになりたい！という後輩社員がいて、とてもうれしく思いました。

これからも社員＝会社＝社会となるよう、イクボスを通じて皆と幸せを実践していきます。



定例の東京総務部会にて課員の業務の問題点を解決、効率化を図っています。

部下からイクボスに一言！

南 睦美さんより

「ゴッド・ママ（部門リーダー）」は3度の出産後に復職を果たし、会社の既存制度を積極的に活用しながら、管理本部の部長職という重責をしなやかにこなしています。昨年会社が東証一部上場を果たした際も、女性ならではの柔軟かつ簡潔明瞭な指示で全社を一つにまとめ上げ、「上場の瞬間を共有する」という生涯の宝を私共にもたらしてくれました。

また、男性中心の職場に妊婦用の休憩・授乳室の設置など

ハード面を整備し、さらに時短制度の利用促進、ノー残業デーの実施など、今では珍しくなくなった様々な改革を先進的に取り入れてくれたおかげで、現在女性社員の復職率は100%、その多くが重要なポジションでキラキラと活躍しています。とにかく、大らかで情に厚くかっこいい「ゴッド・ママ」は同性だけではなく男性からも大人気、文字どおり当社のボスは「イクボス」です。

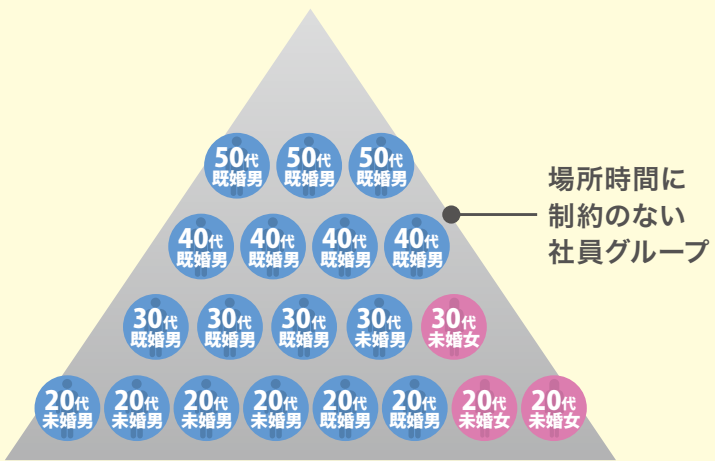
イクボス式のマネジメントスタイル

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。



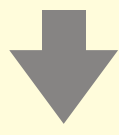
一括管理のマネジメント例

職場にプライベートは持ち込むな！

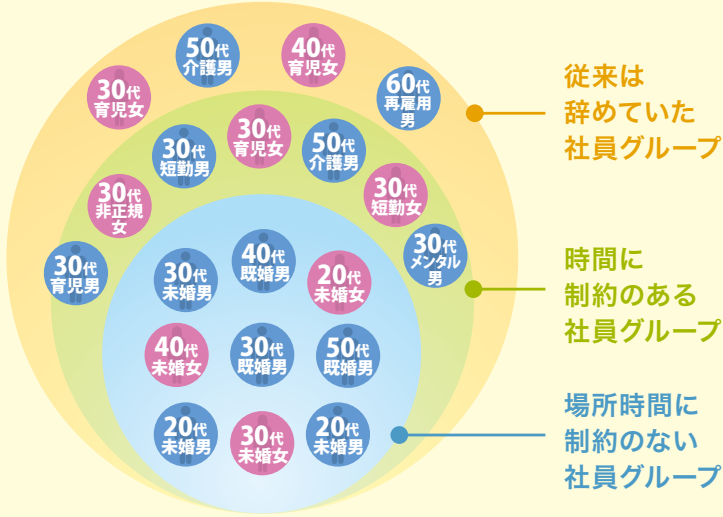
お前の代わりなんていくらでもいるんだぞ。

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)

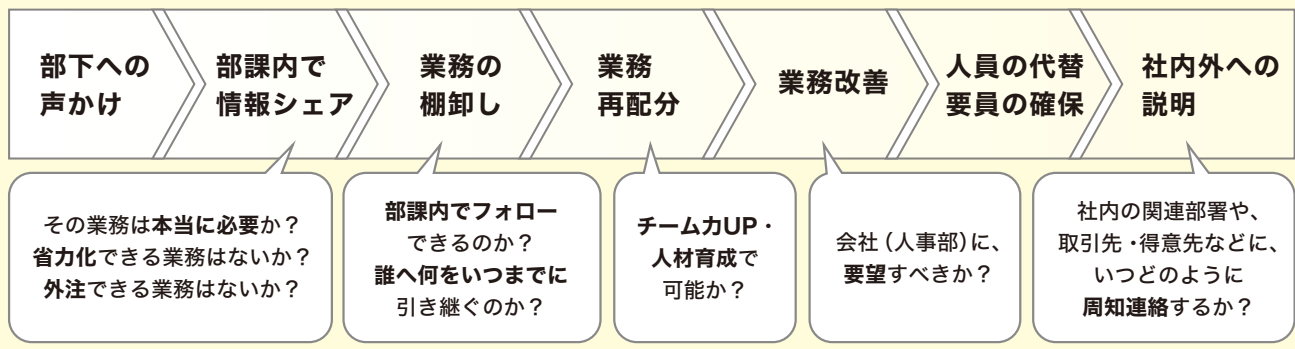
これからの管理職が意識するポイント2

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^{※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。



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。

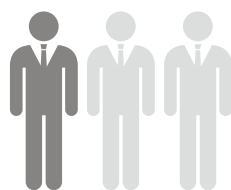
育児休業制度	子の看護休暇制度	所定外労働(残業)の制限
時間外労働の制限	深夜業の制限	短時間勤務制度
不利益取扱いの禁止	転勤についての配慮	

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」、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。