ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health Labour and Welfare

IKUMEN AWARD 2018

IKUMEN AWARD 2018
理解促進部門

イクメン企業アワード2018

受賞企業の取組事例集

育
MEN
イクメンプロジェクト

「イクメン企業アワード 2018 受賞企業の取組事例集」発行にあたって

男性の育児参画は、積極的に子育てをしたいという男性の希望を実現するだけでなく、
パートナーである女性側に偏りがちな育児や家事の負担を夫婦で分かち合うことで、
女性の就業継続の促進にもつながります。

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。

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2018」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
業務改善のアイディアなどを掲載しています。

是非、これらの取組を参考にしていただき、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

イクメン企業アワード2018 実施概要

新設

	両立支援部門	理解促進部門
表彰内容	グランプリ、特別奨励賞	
募集対象	男性従業員の仕事と育児の両立支援に取り組む企業・団体	男性が家事・育児に積極的・日常的に参画することを促す企業・団体の対外的な活動
応募要件	1. 直近の1年間（平成29年4月～平成30年3月）の男性従業員の育児休業取得率が全国平均3.16%（平成28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、都道府県労働局に届出をしていること 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. 3以外の労働関係法令に関する重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、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（両立支援部門のみ）	
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	(1) 企業・団体の方針として、自社の従業員に限らず、男性の育児を応援しているか (2) 男性が家事・育児を積極的に行うことを促しているか (3) 男性の家事・育児の関わりが日常的なものとなるよう促しているか
募集期間	平成30年6月1日～7月27日	

2018年度受賞企業一覧

IKUMEN AWARD 2018

イクメン企業アワード　両立支援部門

【グランプリ】

株式会社サカタ製作所（新潟県）

日本ユニシス株式会社（東京都）

【特別奨励賞】

株式会社京葉銀行（千葉県）

田辺三菱製薬株式会社（大阪府）

新 設

IKUMEN AWARD 2018
理解促進部門

イクメン企業アワード　理解促進部門

【グランプリ】

大和ハウス工業株式会社（大阪府）

【特別奨励賞】

株式会社CaSy（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

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

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

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）
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）
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）
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）
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）

もくじ

受賞企業の取組事例紹介

イクメン企業アワード　両立支援部門

【グランプリ】　株式会社サカタ製作所（新潟県）…… 6

日本ユニシス株式会社（東京都）…… 8

【特別奨励賞】　株式会社京葉銀行（千葉県）…… 10

田辺三菱製薬株式会社（大阪府）…… 12

イクメン企業アワード　理解促進部門

【グランプリ】　大和ハウス工業株式会社（大阪府）…… 14

【特別奨励賞】　株式会社 CaSy（東京都）…… 15

企業にもたらされる5つのメリット…… 16

データで見る、育児休業の現状と展望…… 17

男性の育児休業を促進するために…… 18

育児・介護休業法に定められた両立支援制度…… 19

母性保護の制度…… 20

育児休業中の経済的支援について…… 21

助成金制度について…… 22

参考になる情報源と相談窓口…… 23

IKUMEN AWARD 2018

IKUMEN AWARD 2018
理解促進部門

イクメン企業アワード2018　両立支援部門　グランプリ受賞

SAKATA 株式会社サカタ製作所

IKUMEN AWARD 2018

所在地：新潟県　業種：製造業　従業員数：141 人

選考委員の評価ポイント

社員の声を踏まえた制度改正、不安へのきめ細かな対応

○育児中の社員へのヒアリングにより、育児時短勤務や看護休暇などを小学校4年生未満までに大幅に引き上げるなど、社員の立場に立ってニーズをすくい上げている。

○育休取得への経済的・業務上の不安に対してきめ細かな対応をしている。

男性の育児休業等の取得促進、積極的な育児の推進の取組

▶育児関連制度の対象児童の学齢引き上げ

育児中の社員を対象に、個別にヒアリングを実施。子どもの送迎について、延長保育のある保育園よりも学童保育の方が預かり時間が短く、社員が迎えに行く時間の確保に困っている実情が浮き彫りになったため、子の看護休暇や育児短時間勤務制度などの育児関連制度の対象児童の年齢を学童保育の対象となる「小学4年生未満まで」に引き上げ、社内規程を変更。

▶育児休業中の収入シミュレーション

配偶者が妊娠中または出産した社員に対し、育児休業給付金の額や社会保険料の免除額などの試算を行い、具体的な金額を伝えることにより金銭的な不安感を払拭。

▶円滑な業務引き継ぎのための面談の実施

H28年に「新潟県イクメン応援宣言企業」に登録し、男性社員の育休取得を推進することを全社員に周知。育児休業取得に向けスムーズに業務引き継ぎが実行できるよう、社員本人と、役員・管理職、推進部門（総務経理課）が個人面談を実施しており、綿密に話し合い準備を進めていくことが恒例となっている。

▶イクメン表彰・イクボス表彰

年に1回、イクメン表彰とイクボス表彰を実施。全社員の前で表彰し、受賞理由を明らかにすることで、会社が男性社員の家事・育児参画を評価する姿勢を全社員に示している。

効果　● 男性従業員の育休取得率 H26年度 0% → H29年度 50%

仕事と育児の両立に向けた業務の効率化、キャリア支援

▶経営層からのメッセージ発信

2014年(H26年)11月に残業ゼロを目指すことを全社員の前で社長自ら宣言。残業ゼロに貢献した社員や管理職を高く評価することを文書で全社員に通知。

▶ITツールの積極活用で業務を効率化

業務効率化・属人化解消のため、新しいITサービスやツールを積極的に導入。会社全体の業務効率化を推進。部下の勤怠実態を管理職がPCで確認するとともに、所定外労働時間が設定値を超過した場合は本人と上司のもとへメッセージを届けている。

▶社員の家族向けに会社見学会を実施

毎年「社員家族の会社見学会」を実施し、社員の家族が働く父親や母親の姿を見たり、上司や同僚と顔を合わせることで、業務への理解を深められるよう工夫をしている。家族の理解が深まったことで、仕事に対するモチベーションが上がり、更なるキャリアアップを目指す社員が増えている。

効果

業務効率化や生産性向上により、法定時間外労働時間を月平均16時間(H26年度)から1時間(H29年度)へ削減

取組の結果もたらされた好影響

人材確保	「社員にやさしい職場づくり・働きやすい職場づくり」の活動を広報したところ、求人への応募者が増加。
就労意欲の向上	男性の育休取得者からは「貢献意欲が高まった」との声が聞かれた。
業務の属人化解消	育児休業のための業務引き継ぎにより、業務の属人化が解消されるきっかけとなった。

イクメン社員の育児休業体験談

育休を経験し、妻と会社への感謝の気持ちをあらたに

「休めば周りに迷惑をかける」。育児休業に消極的な考えを抱く私の背中を押してくれたのは、なんと上司や同僚の仲間たちでした。周りの皆さんに育休を勧められ、今しかできない経験をしたいと次第に考えるようになり、約3週間の育休取得を決心しました。

育休中は娘の寝かしつけやオムツ替えなどを妻と分担しました。初めての子育ては毎日が発見の連続。大変なこともありましたが、娘の日々の成長を妻と共有できることが嬉しく、産んでくれた妻への感謝の気持ちが深まりました。家族の結びつきも強まり、私も妻も親として成長できたように感じます。

また、育休を快諾してくれた会社に感謝し、より一層仕事を頑張ろうと気持ちが引き締まりました。育休を経験したことで、家庭も仕事も一回り成長した自分を実感しています。

遠藤 佑太さん
所属:製造部 製造課　※所属名は育児休業取得当時

イクメン企業アワード2018　両立支援部門　グランプリ受賞

UNISYS　日本ユニシス株式会社

IKUMEN AWARD 2018

所在地：東京都　業種：情報通信業　従業員数：4,190 人

選考委員の評価ポイント

制度、職場風土双方の見直しを強力に推進

○男性従業員の平均育休取得日数が73日と長く、男性従業員の育休取得を本格的に推進している。

○経営者を筆頭に管理職の意識改革を進めており、男性従業員が育休を取得することを根付かせている。

男性の育児休業等の取得促進、積極的な育児の推進の取組

▶短時間勤務制度は小学6年生まで取得可能

短時間勤務制度、ベビーシッター、ホームヘルパーの補助金支給など、育児中の支援制度が充実。小学6年生まで取得可能。さらに子どもの健康や障害に配慮し、最長18歳まで取得可能。

▶管理職の意識改革の推進

管理職向けのダイバーシティ・マネジメント研修（必修）において、男性従業員の育休取得の意義と育休取得者の評価の考え方を解説。全グループ企業を対象としたダイバーシティトップセミナーでは、経営層から男性社員の育休推進についてのメッセージを発信している。

▶3者面談、ワークショップで社員の不安を払拭

産休・育休取得前および復職時に、本人、上司、ダイバーシティ推進担当者による３者面談を実施。また、育休取得者及び復職者向けのワークショップや座談会を開催。パートナーシップを重要テーマの一つとして掲げており、夫婦および男性社員の単独参加も増加。

▶パパ向け社内SNSなどでの情報交換

育児中の男性社員を対象にした社内SNS『子育てを楽しむパパネット』を運用し、育児をしやすい職場風土を醸成している。また、育児中の社員とその上司をロールモデルとしてイントラネットに掲載するなど情報を発信。さらに仕事と家庭の両立をサポートする相談窓口を社内外に設置。

効果

- 男性従業員の育休取得率 3%（H26年度）→ 17.6%（H29年度）
- 男性従業員の平均育休取得日数 49日（H26年度）→ 73日（H29年度）※

※最短取得日数27日

仕事と育児の両立に向けた業務の効率化、キャリア支援

▶トップから働き方改革について積極的に関与、推進

H28年度に、CAO（専務）が「残業メリハリ活動（特定の月間で所定外労働時間ゼロを目指す）＆年次有給休暇取得率向上活動（年休取得率80％を目指す）」を宣言するなど、経営層が、働き方改革について積極的に関与。

▶柔軟な働き方の推進、残業時間モニタリング

サテライトオフィス設置、在宅勤務制度推進のほか、全社電子申請・承認業務の効率化を実施。さらに会議改革（原則1時間、討議内容や資料を事前配布等）などの施策によって全社的に柔軟な働き方と効率化を進めている。各部門の平均残業時間は月次でモニタリングし、実績をフィードバックするとともにイントラネットに公開。

▶長期的なキャリア形成を支援

本人と上司間で、中長期（3〜5年）キャリア目標及び単年度能力開発目標を設定し、年３回面談を実施するなどキャリアデザイン施策を実施。キャリア相談窓口を設置し、上司や第三者を介さずに利用することが可能。

効果

- **残業メリハリ活動について、全社員が達成**
- **年次有給取得率向上活動について、約9割の社員が達成**

取組の結果もたらされた好影響

人材確保	ワークライフバランスを積極的に推進する企業であるとの認知度が高く、その点を志望理由とする学生も多いことが優秀な人材確保に繋がっている。
意欲的な社内風土	社内的に意欲的な風土が醸成され、モーニングチャレンジ（事業創出に向け役員と従業員が意見交換する朝会）など任意参加型の活動への積極的参加が増えている。

イクメン社員の育児休業体験談

夫婦で仕事を両立するために必要なステップ

第一子の出生後3か月目に1か月間育休を取得しました。里帰りから戻り体調的にも大変な時期という妻の希望を最優先に考え、半年前から上司にも相談していました。

子どもと過ごす時間が持てたこともありますが、何より妻の体力的、精神的な大変さを間近で感じられたことが大きく、働き方を含めそれまでの生活を変えるきっかけになりました。夫婦で協力して育児とお互いの仕事を両立していくには必要なステップだと実感しました。実は業務の影響で取得が危ぶまれる状況だったのですが、上司が“絶対に決めた時期に取ろう”と調整をしてくれ、周囲の協力もあり取得できました。男性の育休や育児参加が当たり前な風土になるには、まず男性自身が必要性や効果を感じることが重要だと思います。今後さらに社内のイクメンが増えるよう、自分の体験談を広めていきたいです。

宗　義尚（そう　よしたか）さん
所属：プラットフォームサービス本部
第一統括部　ビジネスPF部UXデザイン室
※所属名は育児休業取得当時

イクメン企業アワード2018　両立支援部門　特別奨励賞受賞

株式会社京葉銀行

IKUMEN AWARD 2018

所在地：千葉県　業種：金融業、保険業　従業員数：2,158 人

選考委員の評価ポイント

夫婦間の話し合いを会社がサポート、“育自”も推奨

○育児中に夫婦2人の時間をとることが困難である状況を想定し、他社に勤めるパートナーも参加できる夫婦参加型セミナーを開催。また、育児をしながら“育自”することを推奨し、資格取得などで成果を上げている。

○男性従業員の育休取得率がH26年度の2.2%からH29年度は25.5%と、10倍以上になっている。管理職も取得率50%と高い。

男性の育児休業等の取得促進、積極的な育児の推進の取組

▶記念日休暇で育児支援

家族の記念日に利用できるファミリーデイ（記念日休暇）は年間2日利用可能。多くの社員が子どもの誕生日や学校行事等に充てている（H29年度の取得率98%）。

▶育児／介護時短トライアルで理解を促進

短時間勤務のトライアル実施（1週間以上1ヶ月以内、最大2時間までの利用が可能）により、制度利用への理解を深めるとともに、行内誌にトライアル実施者のレポートを掲載することで広く周知し、多様な働き方の実現に向け取り組んでいる。

▶他社勤務のパートナーも参加できる夫婦対象セミナーの実施

夫婦参加型セミナー“Family Café”を他社勤務のパートナーにも参加してもらえるよう休日に開催。子どもは別室に託児室を設け、夫婦でじっくり話してもらう時間に。

効果

- 男性従業員の育休取得率 2.2%（H26年度）→ 25.5%（H29年度）
- 男性管理職の育休取得率 0%（H26年度）→ 50.0%（H29年度）

仕事と育児の両立に向けた業務の効率化、キャリア支援

▶契約書類のペーパーレス化、定型業務の自動化

デジタル技術を活用し、投資信託や生命保険契約時のペーパーレスを実現。記入負担の軽減により、顧客満足度を上昇させるとともに、バックヤード部分の事務量も削減。また、RPA（ロボットによる業務自動化）を活用した定型業務の自動化を推進している。

▶育児をしながら、「育自」をすることを奨励

育児をしながら“育自”することを目指し、育児休業者全員がレベルアップ宣言書を作成。育休中の資格取得者に対し報奨金を支給している。

効果

妊娠、出産、育児を理由とした退職者が減少（H26年度22%→H29年度5%）

取組の結果もたらされた好影響

短時間勤務制度利用者の顕著な活躍

育児短時間勤務制度利用者が増加し（H26年度75名→H29年度122名）、H29年度下期の金融商品販売ランキングにおいては行内ベスト10位内に3名の育児短時間勤務制度利用者がランクインしている。

イクメン社員の育児休業体験談

快く送り出してくれた仲間をサポートしたい

上司から第二子出生後に声掛けをいただき、5日間の育児休業を取得し、復職後、育児短時間勤務トライアルに参加をしました。担当している業務を同僚に引き継ぐ際も皆が快く引き受けてくれたことで、自分も逆の立場になった時には必ず気持ち良く送り出そうと誓いました。また、普段、皆より先に退行する短時間勤務者の気持ちにも気付くことができました。

育児休業中は２人の子どもと毎日のように外出し、妻がひとりになれる時間をたくさん作るようにしました。時短勤務中は、朝は幼稚園バスに乗せるまでの準備をし、夜は子ども２人と入浴。妻がいない状況で子どもと向き合ってみると、自分の子どもなのに知らなかった部分がたくさんあることを痛感するとともに、妻への感謝、育児の楽しさも実感できました。家庭でも職場でも多くのことを発見できる制度をたくさんの人に利用してもらいたいです。

日野 宏さん
所属：松戸支店 支店長代理
※所属名は育児休業取得当時

イクメン企業アワード2018　両立支援部門　特別奨励賞受賞

田辺三菱製薬株式会社

IKUMEN AWARD 2018

所在地：大阪府　　業種：製造業　　従業員数：4,222 人

選考委員の評価ポイント

育休中のキャリアップを積極的に支援、現場の課題に対応

○「プレパパ休暇（配偶者出産時特別休暇）」や「イクボス・有休三角札」など、独自の効果的なプロジェクトを実施。また、育児中に学ぶ機会や、復職後のベビーシッター利用補助を提供し、キャリアアップを支援している。

○営業車にチャイルドシートを設置し、保育園・学童への送迎ができるようにするなど現場の個別の課題にもきめ細かく対応。

男性の育児休業等の取得促進、積極的な育児の推進の取組

▶「イクパパ休暇」など、親しみやすい名称を用いて周知

男性の育休取得者と経営層とのランチョンミーティングを開催。そこでの意見を踏まえ、配偶者出産時の特別休暇を「プレパパ休暇」、男性の育児休業のうち最初の5日間を「イクパパ休暇」（いずれも有給）とネーミングし、男性従業員の育児参画を応援

▶営業車にチャイルドシートを設置

社内営業職からの提案を受け、会社が所有する営業車で自宅から保育所や学童保育への送迎に利用することができる仕組みを導入(チャイルドシートの設置も可)

▶全管理職へ「イクボス・有休三角札」を配布

役員を含めた全管理職へ、イクボス宣言と、有給休暇取得日数を記録できる「イクボス・有休三角札」を配布。机上に置くことで、多様な人材の活躍に向けた全社的気運を高めている。

効果

- 男性従業員の育休取得率 5.8%（H28年度）→ 36.0%（H29年度）
- 男性管理職の育休取得率 0%（H28年度）→ 25.0%（H29年度）

仕事と育児の両立に向けた業務の効率化、キャリア支援

▶テレワークなど柔軟な働き方の制度導入

テレワーク制度やコアタイムのないフレックス制度などで、仕事と育児・介護の両立を支援。テレワークについては、営業職や研究職も対象としており、テレワーク業務に適している従業員なら新入社員を除き誰でも実施可能。

▶仕事と育児の両立を支援するイクキャリ継続プログラム

『“休める制度”から“復職して活躍できる制度”へ』というコンセプトのもと、休業中・時短勤務中でもキャリアを滞らせないプログラムを導入。育児休業中にminiMBA※や語学など学ぶ機会を提供(3か月以上の育休取得予定者は全額会社負担にて受講可能)。キャリア形成を含む様々な不安や疑問については、社内相談窓口「イクキャリフォロワー」へ相談可能。

※miniMBA:アカウンティング、クリティカル・シンキング等のMBA全7科目をeラーニングで学ぶプログラム。育児の合間に手軽にスマホやタブレットで受講可能。

効果　**育児休業中にminiMBA(H29年11月創設)を延べ33名が受講するなどキャリア継続の意識が向上**

取組の結果もたらされた好影響

生産性アップの意識向上

これまで長時間働くことをよしとしてきた男性コア社員の活躍から、育児に限らず時間制約のある従業員が単位時間当たりの生産性を上げ活躍する、働き方改革のきっかけとなっている。

イクメン社員の育児休業体験談

私の育休取得が他のメンバーの後押しに

私はMR(製薬会社の営業職)として勤務しており、妻も時短でMRとして同じ営業所に勤務しています。夫である私が育休を取るとは、会社からイクパパ休暇取得を推奨されるまで考えもしませんでした。

育休取得は上司の後押しもあり、妻と相談して決めました。全力でエネルギーを発散する子どもと過ごすのは楽しい反面、改めて育児の大変さを痛感しました。食事の準備やお風呂は当然のこと、喘息で肌が弱い娘には吸入や飲み薬、塗り薬のケアが必要ですが、動きまわりじっとしません。育休以降、妻の負担を軽減するためできる限り育児、家事に取り組むようになりました。私が育休を取ったことで、他のメンバーもイクパパ休暇取得を予定するなど、私の営業所では男性の育休取得が当たり前の雰囲気となりつつあります。

内山 大輔さん
所属:営業本部 北九州営業所 炎症免疫チーム
※所属名は育児休業取得当時

イクメン企業アワード2018　理解促進部門　グランプリ受賞

大和ハウス工業株式会社

所在地：大阪府　　業種：建設業　　従業員数：16,275 人

選考委員の評価ポイント

男性が家事に参画しやすい住まいを提案

家事を家族でシェアして行うことを前提に、スペース配分や家事動線を見直した新しいコンセプトに基づく設計の戸建住宅「家事シェアハウス」と、新たなライフスタイルの訴求を通じて、広く社会に、家事や子育てを女性だけのものにせず、男性も当事者であることの理解を促進。男性や子ども自身が家事等に参画しやすい方法を、自社の商品を通して伝えている点、共働き家庭ならではの日々の悩みの解決に寄り添う姿勢を評価。

イクメンを応援する取組

▶女性社員の疑問と提案がきっかけとなり、誕生

「家事シェアハウス」は、両立中の女性社員たちが「夫が協力的なのに家事の負担感が減らない」ことに疑問を呈し、夫や子どもたちがこれまで意識が低かった家事にも自然と参画できるよう、設備やプラン、動線に配慮したモデル住宅を建てたことがきっかけとなり誕生した。H19年より「ハローパパ休暇（配偶者出産休暇）」、H28年より育児休業の5日間の有給化など、早期より男性の育児参画を促進している企業風土も、提案を後押しした。

▶男性がデモンストレーション、サイトで情報発信

各地の「家事シェアハウス」モデル住宅において、男性社員が夫役となり、帰宅時の行動などを題材にデモンストレーションを実施。また、同社HPの「家事シェアアカデミー」サイトでは、家族で上手に家事をシェアするためのノウハウを学ぶことができる。H29年には共働き夫婦の「家事」に関する意識調査を実施した。夫が家事だと思っていない家事を「名もなき家事」として可視化し、妻側の共感を得ている。

いくつできてる？

家事シェアチェックリスト

自分ができている項目に○印をつけましょう。（全25項目）

		パパ	ママ		
ごみの処分	ごみの種別を把握して分類する				
	ごみの日にごみを出す				
	ごみ袋をストックする				
洗濯	洗濯物をカゴに分類して入れる				
	洗濯物を洗って干す				
	洗濯物を取り込んで畳む				
	洗濯物をクローゼットなどにしまう				
	アイロンをかける				
掃除	お風呂の掃除をする				
	トイレの掃除をする				
	玄関まわりの掃除をする				
	キッチンまわりの掃除をする				
	窓ガラスや鏡を拭く				
	掃除機をかける				
料理	食材を買ってくる				
	ごはんを作る				
	使った道具や食器を洗う				
	洗った道具や食器を片づける				
その他	布団を干す				
	シーツを替える				
	靴を靴箱に片づける				
	靴を磨く・洗う				
	使った傘を乾かして片づける				
	郵便物や新聞をポストから取る				
	日用品のストックを補充する				
合計得点		点	点	点	点

効果

家事シェアしやすい住まいを通じて
男性も当事者であることの理解を促進

イクメン企業アワード2018　理解促進部門　特別奨励賞受賞

株式会社 CaSy

所在地：東京都　　業種：生活関連サービス業、娯楽業　　従業員数：33 人

選考委員の評価ポイント

個別アドバイスで家事参画の持続をサポート

子育て世帯である訪問先において家事代行サービスを提供するだけでなく、男性に対して家事の伝授や相談に応じることで持続的な家事参画をサポート。専門性と個別対応力を活かし、家事と育児を「パパのもの」にしてきた貢献を評価。

イクメンを応援する取組

▶家事に不慣れな父親へのアドバイス

多くの子育て世帯から家事代行の依頼を受けているCaSyでは、家事代行キャストが父親たちに家事のアドバイスをした際の喜びや驚きを目の当たりにし、「家事参加するためにはどうしたらいいか」が分からない父親が多い点に着目。家事を代行するだけでなく、希望する方が“家事の担い手”になれるよう、アドバイスを提供することも、同社が果たせる社会的責任だと考えた。

鏡の水垢に悩むパパに、入浴ついでにできる水垢予防策として
スクイージー（水切りワイパー）の使い方を伝授

▶家庭ごとに異なる状況や悩みをヒアリング

家事代行キャストが家庭ごとに異なる状況や悩みをヒアリングしたうえで、その家庭に合うアドバイス等を対面で伝えている。具体的には、「入浴後にバスタオルで蛇口などを拭いて水垢を防止」など男性も実践しやすい家事テクニックの伝授や、「洗濯してハンガーで干した洋服をそのまま収納スペースに移動する導線」など家事分担しやすい仕組みを提案している。

効果　父親に家事スキルと楽しさを伝授、持続的な参画を推進

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つのメリットをご紹介します。

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**

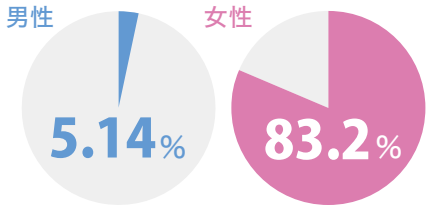
あなたの会社の実態は？

データで見る、育児休業の現状と展望

今、男性の育児休業は？

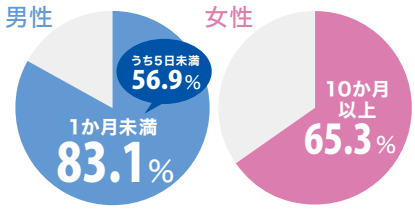
DATA1 男女別育児休業取得率、育児休業取得日数

育児休業取得率



厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」より

育児休業取得日数

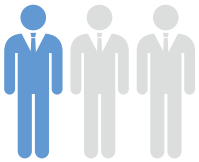


厚生労働省「平成27年度雇用均等基本調査」より

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 **35.3%**



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

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

業務が繁忙で職場の人手が不足していた **38.5%**

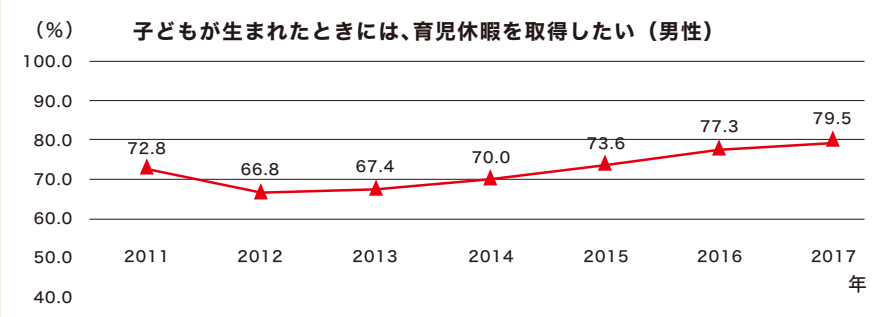
職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった **33.7%**

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です。

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

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。



(公財)日本生産性本部　「新入社員 秋の意識調査」

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？

今すぐ始められるアイディア集

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	●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	●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	●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	●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	●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	●「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

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

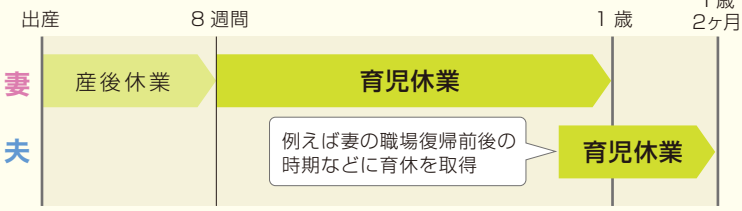
育児・介護休業法では、「子が 1 歳に達するまでの間（子が 1 歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、最長で子が 2 歳に達するまで）、育児休業を取得することができる」と定められています。「一定の場合」とは、「保育所等への入所を希望し、申込をしたが入所できない場合」、「配偶者が養育する予定だったが、病気等により子を養育することができなくなった場合」をいいます。

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。

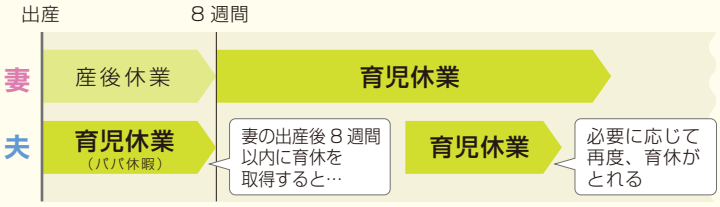
夫が特例を活用した例



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。

＊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。
詳しくは ➡ http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html

所定外労働（残業）の制限

事業主は３歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

深夜業の制限

事業主は、小学校入学前の子を養育する労働者が請求した場合においては、深夜（午後10時～午前５時まで）において労働させてはなりません。

時間外労働の制限

事業主は小学校入学前の子を養育する労働者が請求した場合においては、１月24時間、１年150時間を超えて時間外労働をさせてはなりません。

妊娠・出産、育児に携わる女性を守るための制度を確認しましょう

母性保護の制度

■労働基準法

産前産後休業

産前は６週間前（双子以上の場合は14週間前）から、請求すれば取得できます。出産の翌日から８週間、会社は働かせることができません。ただし、産後６週間を経過後に、本人が請求し、医師が認めた場合は働くことができます。

妊婦の軽易業務転換

事業主は、妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易業務に転換しなければなりません。

妊産婦の危険有害業務の就業制限

事業主は、妊産婦等を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできないことになっています。

育児時間

１歳に満たない子どもを育てる女性は、１日２回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができます。

妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限

変形労働時間制であっても、妊産婦が請求した場合は、１日及び１週間の法定労働時間を超えて労働させることはできないことになっています。

妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限

事業主は、妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることができないことになっています。

■男女雇用機会均等法

保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

事業主は女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間の確保をしなければなりません。保健指導又は健康診査を受けるための時間について有給か無給かは会社の定めによります。

指導事項を守ることができるようにするための措置

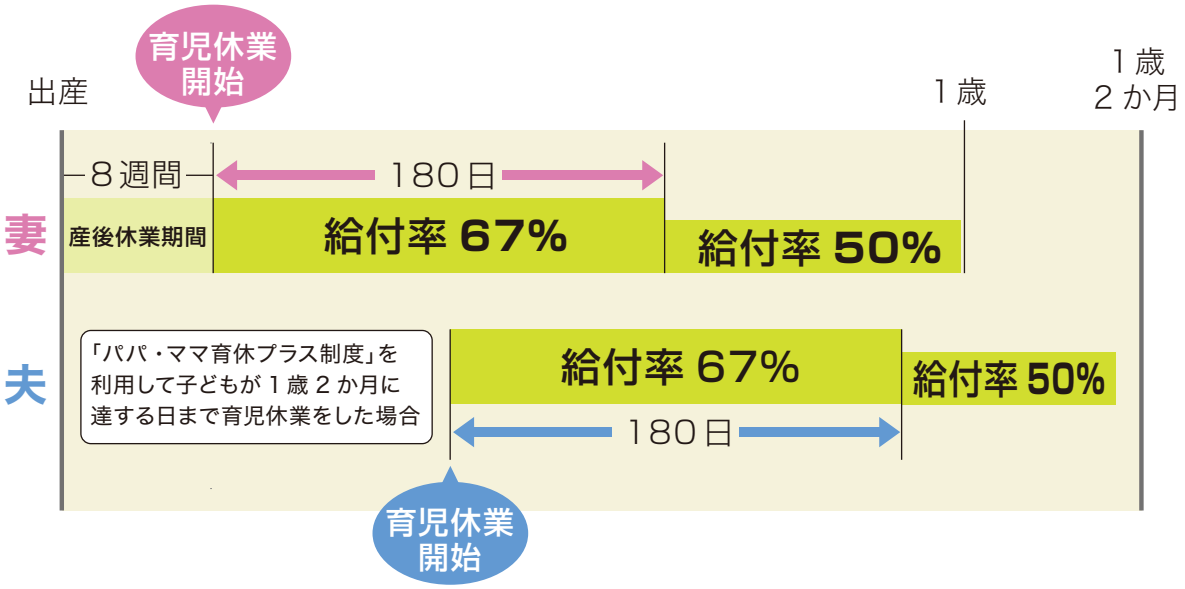
妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導事項を守ることができるようにするために、事業主は勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

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

支給額のイメージ



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。

※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。

- 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 301,299 円、下限額は 49,848 円です。それ以降の上限額は 224,850 円、下限額は 37,200 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

男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりに取り組み、その取組によって男性に育児休業や育児目的休暇を取得させた事業主に助成します。

支給額

		中小企業	中小企業以外
①	1人目の育休取得	57万円〈72万円〉	28.5万円〈36万円〉
②	2人目以降の育休取得	a 育休5日以上　:14.25万円〈18万円〉 b 育休14日以上　:23.75万円〈30万円〉 c 育休1ヶ月以上 :33.25万円〈42万円〉	a 育休14日以上　:14.25万円〈18万円〉 b 育休1ヶ月以上 :23.75万円〈30万円〉 c 育休2ヶ月以上 :33.25万円〈42万円〉
③	育児目的休暇の導入・利用	28.5万円〈36万円〉	14.25万円〈18万円〉

※〈 〉内は、生産性要件を満たした場合の支給額です。
※ 生産性要件や、1企業あたりの支給回数など詳しくは、厚生労働省のホームページをご確認ください。

育児休業等支援コース

【①育休取得時・②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。

【③代替要員確保時】
育児休業取得者の代替要員を代替要員を確保し、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。

【④職場復帰後支援】
育休からの復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6か月以内に一定以上（A:20時間、B:3万円）利用させた中小企業事業主に助成します。

支給額

		中小企業	
①	育休取得時	28.5万円〈36万円〉	
②	職場復帰時	28.5万円〈36万円〉	職場支援加算19万円〈24万円〉
③	代替要員確保時（1人当たり）	47.5万円〈60万円〉	有期労働者加算9.5万円〈12万円〉
④	職場復帰後支援	（制度導入） 28.5万円〈36万円〉	（制度利用） A 看護休暇制度 1,000円〈1,200円〉×時間 B 保育サービス費用　実支出額の2/3補助

※①②は1企業2回まで（無期雇用者、有期雇用者）支給。③は1企業当たり1年度10人まで5年間支給。
　④A・Bは最初の支給申請日から3年以内に5人まで。さらに1企業当たりAは200時間<240時間>、Bは20万円<24万円>が上限。
※〈 〉内は、生産性要件を満たした場合の支給額です。生産性要件や、中小企業の範囲など詳しくは、厚生労働省のホームページをご確認ください。

※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/

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「雇用環境・均等」
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/

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対応します。

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

■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。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health Labour and Welfare