



【イクメンプロジェクト】
経営層・管理職向け 研修資料

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



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



はじめに

今、部下のワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出し、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司＝「イクボス」が求められています。

少子高齢化が進み、人材確保がより困難になっていくことが予想される今後は、経営者や管理職層が従業員の多様な働き方に理解を示し、従業員が働き続けやすい職場環境を整えることが重要です。

男性の育児休業をメインテーマに、イクボスになることの必要性、イクボスになるためのポイントを学び、イクボスになるための第一歩を踏み出しましょう！

【Contents】

第一章	男性の育児休業取得の現状と企業における課題	2
第二章	育児休業制度の概要	9
第三章	「イクボス」になるために	19
第四章	イクボス・男性の育児休業取得促進のメリット	27
第五章	みんなで考えてみよう	33

第一章

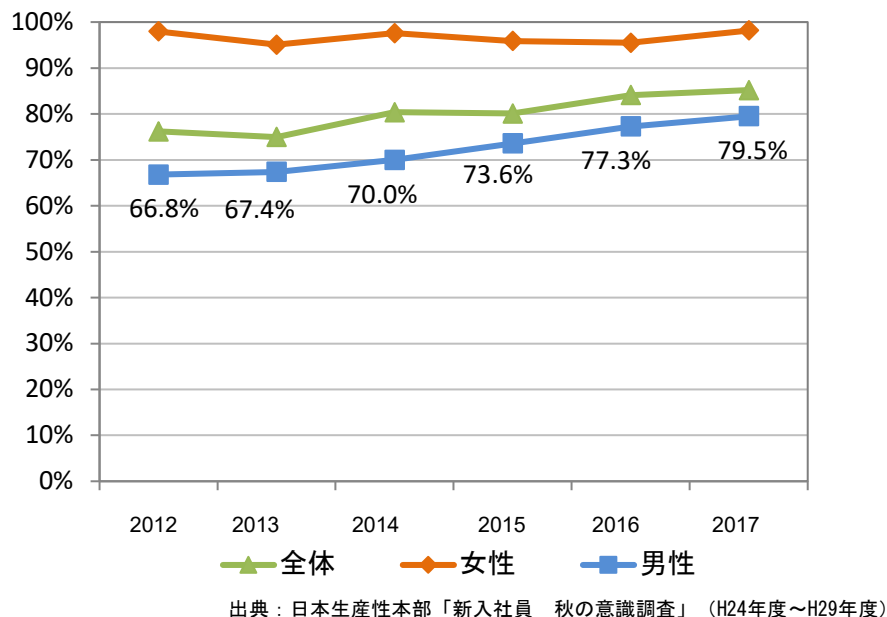
男性の育児休業取得の現状と 企業における課題

育てる男が、家族を変える。社会が動く。

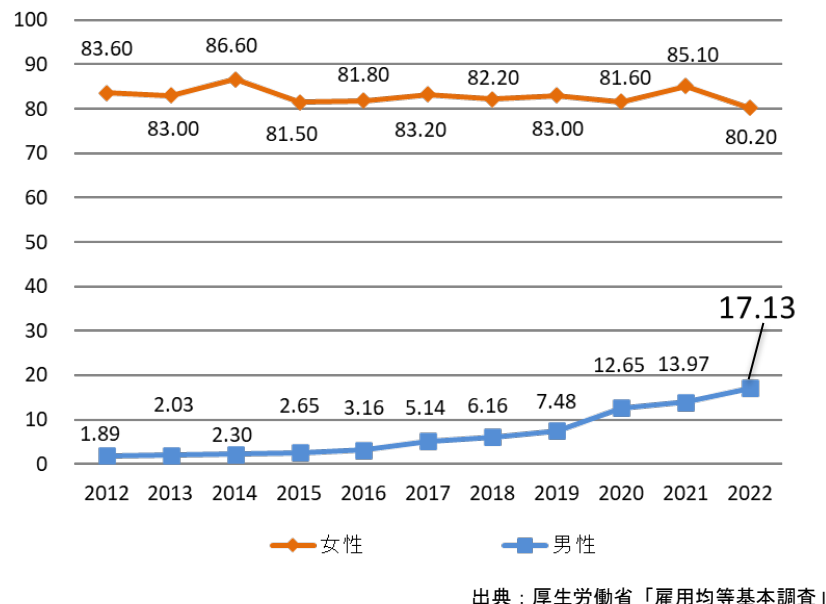


男性の育児休業取得の現状

育児休業の取得意向の推移



育児休業取得率の推移



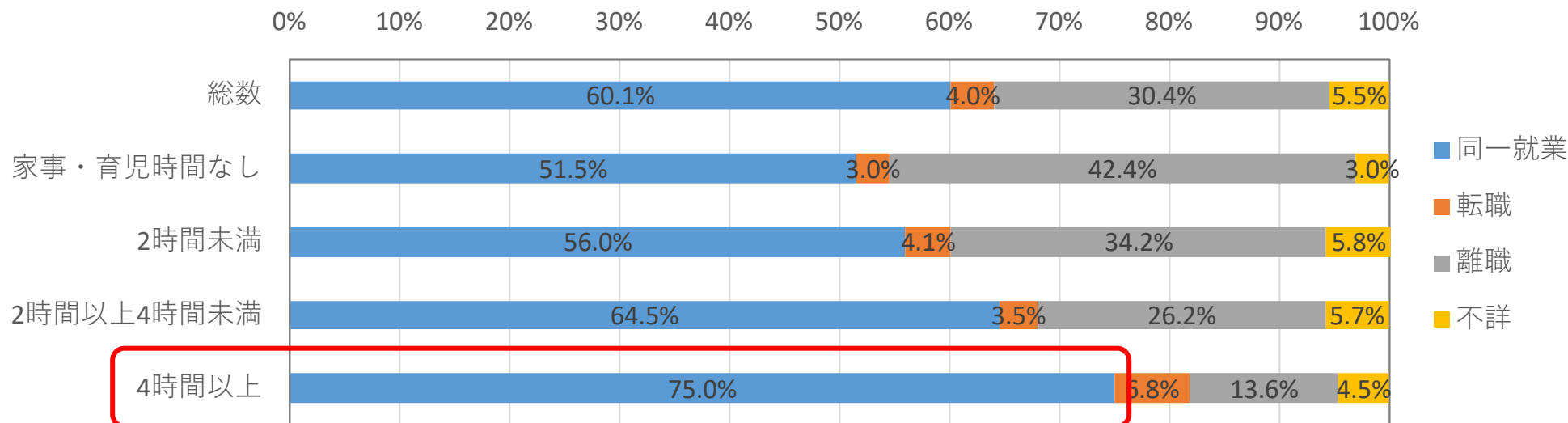
男性新入社員の約8割が育休取得を希望しているというデータもある

直近の男性の育児休業取得率は17%台

育児休業取得を希望しているが、取得できない！

希望と現実が乖離！！

夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の就業継続割合



注：1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。

①第1回調査から第14回調査まで双方が回答した夫婦

②第1回調査に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方が回答した夫婦

③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この13年間に子どもが生まれた夫婦

2) 13年間で2人以上出生ありの場合は、未子について計上している。

3) 家事・育児時間の「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

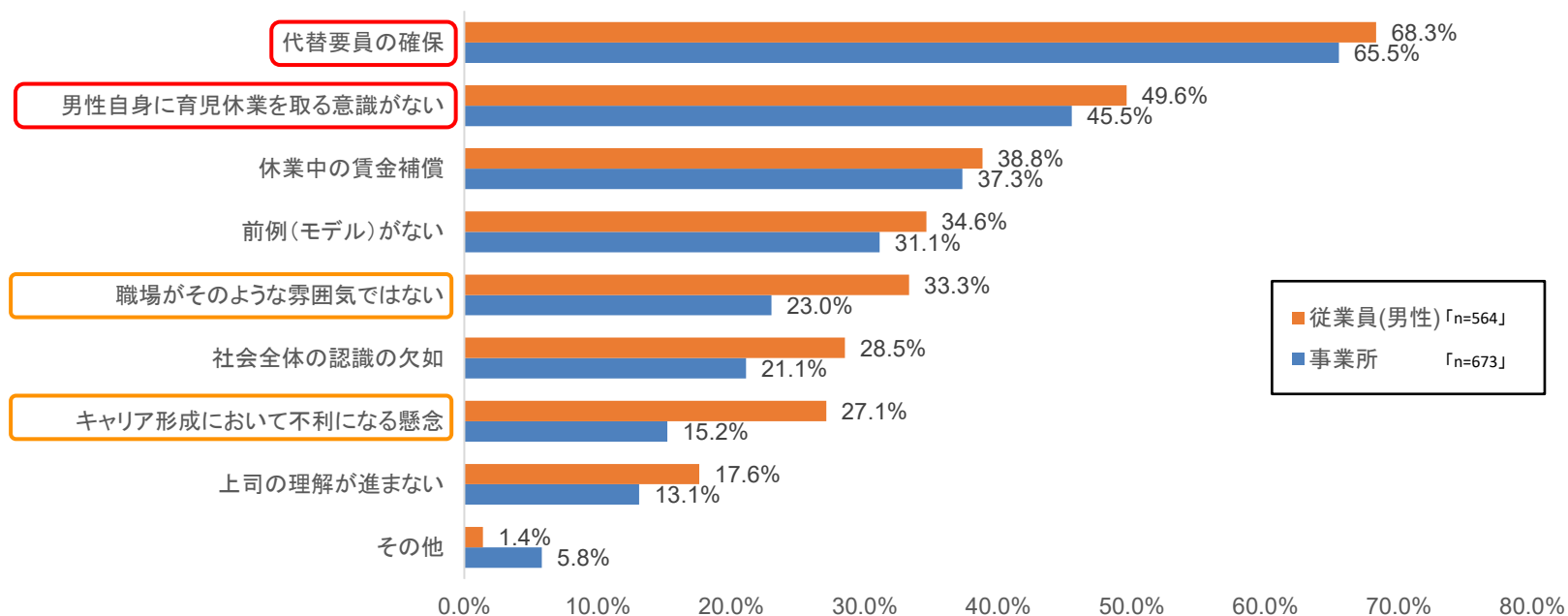
出典：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2019

夫の家事・育児時間が長いほど、就業を継続する妻の割合が高い



女性が出産後も継続して活躍していくためには、
男性の家事・育児への参画が不可欠

男性の育児休業取得にあたっての課題



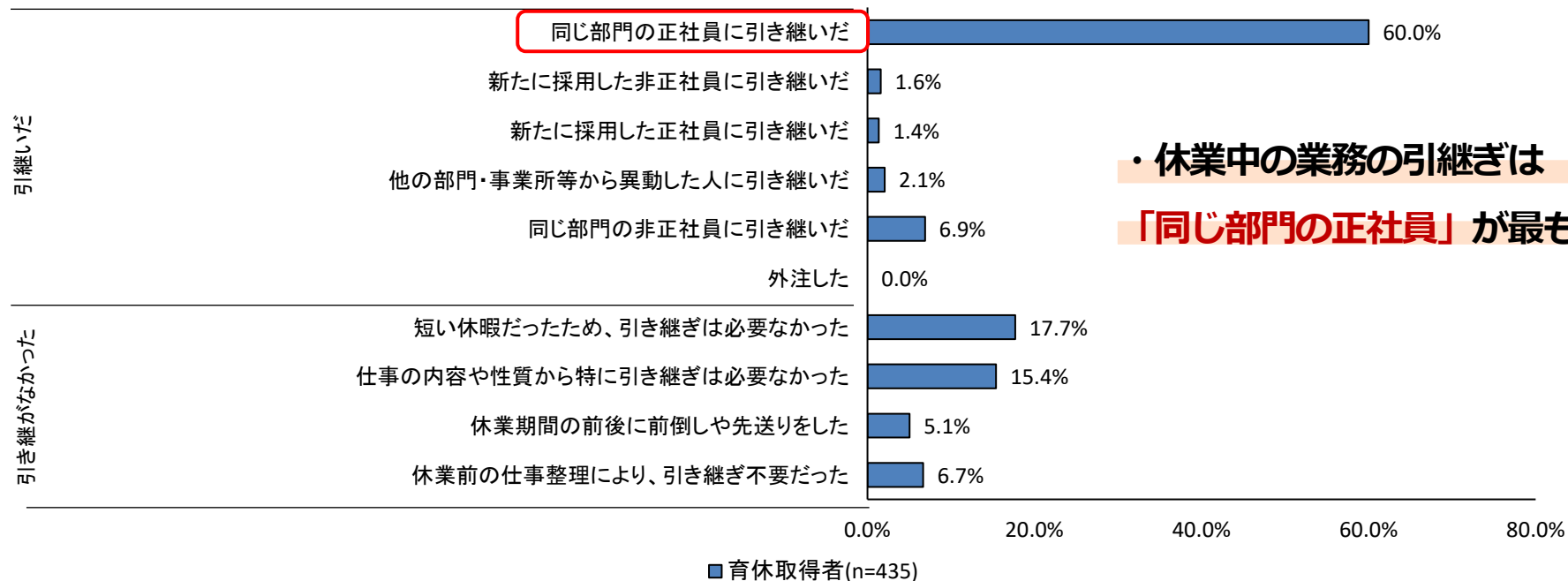
出典：東京都産業労働局「令和3年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」（令和4年3月）から作成

- ・新入社員の多くが育休取得を希望しているのに対し、
「男性自身に育児休業を取る意識がない」との回答も多数
- ・事業所、従業員ともに「代替要員の確保」が最も多い
- ・以下の項目は、事業所と従業員の認識に大きなギャップあり

「職場がそのような雰囲気でない」「キャリア形成において不利になる懸念」

- ・男性が育休取得しやすい
職場環境の醸成、キャリアへの懸念
を払拭することが必要

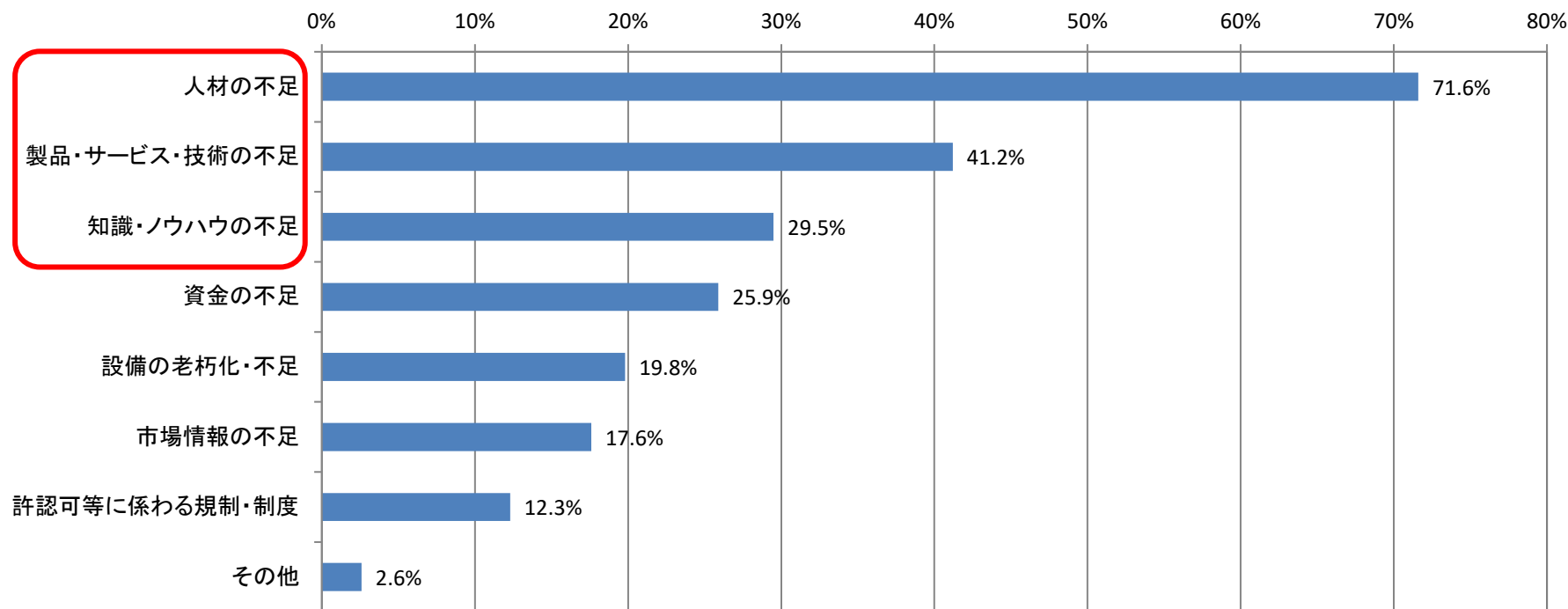
休業中の業務の引継ぎ内容



出典：内閣府経済社会総合研究所 New ESRI Working Paper No.39
「男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係等に与える影響」H29年3月

日頃から組織的に従業員が不在時の体制を整え、仕事の進め方や業務の分担を工夫し、多能工化などを進めておくことが必要

売上拡大に取り組む上での課題



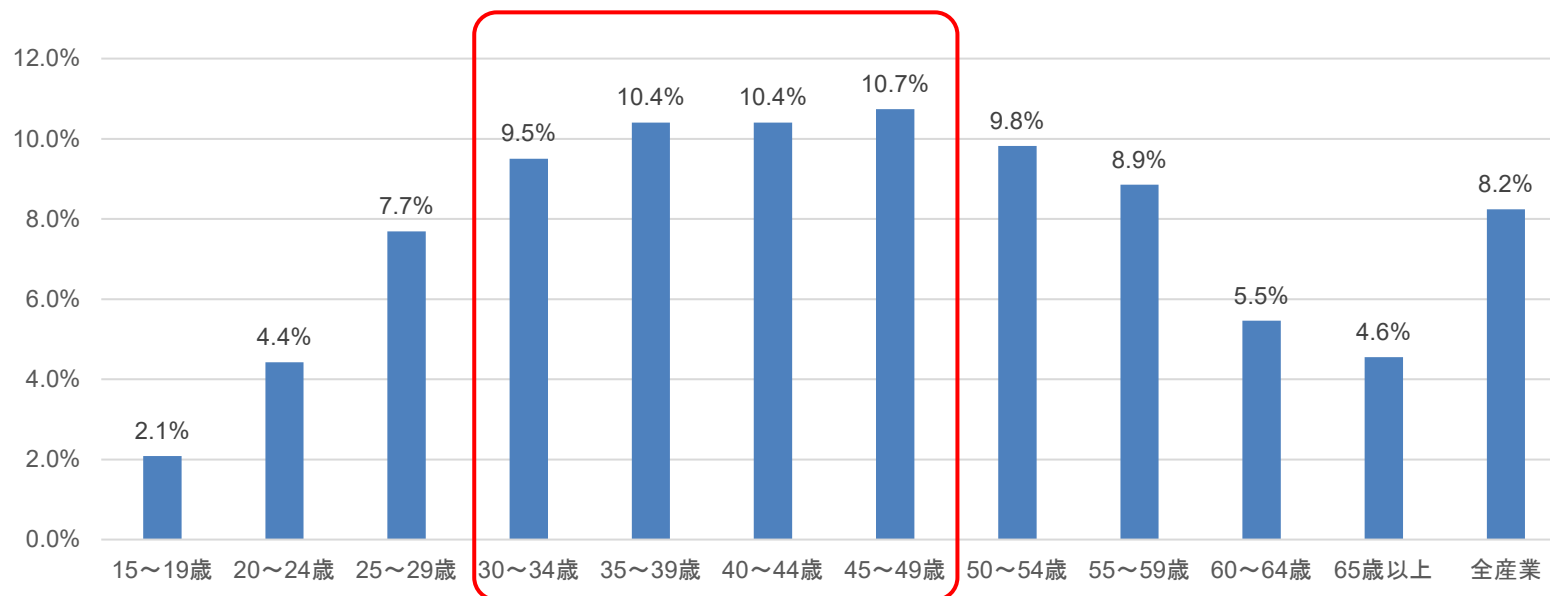
出典：東京商工会議所「中小企業の経営課題に関するアンケート調査結果」H30年3月

「人材不足」「知識・ノウハウの不足」などを
経営課題として感じている企業が多い



多くの中小企業で「人」を中心とした課題あり

年齢別 男性の月末1週間の就業時間が60時間以上の割合



出典：総務省「2020年労働力調査」をもとに作成

- ・1週間の就業時間が60時間以上の割合は1割以上
- ・特に子育て世代の30代～40代前半の男性は高い傾向



時間外労働の常態化や
長時間労働の抑止が必要

こうした経営課題を「イクボス」が解決！！

第二章

育児休業制度の概要

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



◎ 育児休業は育児・介護休業法で取得が認められている

原則、『1歳になるまでの子ども』を育てる**男女**労働者が取得できる

原則、子どもが1歳になるまで、子ども1人につき2回まで分割して取得可能。
ただし、次のような場合は、1歳を超えて育児休業を取得可能。

子どもが1歳以降、保育所等に入れられないなど一定の要件を満たす場合	1歳6か月になるまで
子どもが1歳6か月以降、保育所等に入れられないなど一定の要件を満たす場合	2歳になるまで



ポイント!!

妻が専業主婦や育休中でも、夫は育児休業を取得可能



ポイント!!

派遣社員や契約社員などの有期契約労働者も取得可能

育児休業取得の申出の時点で次の要件を満たす労働者が取得可能
・子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

○両親で協力して育児休業を取得するための制度



「産後パパ育休」(出生時育児休業)

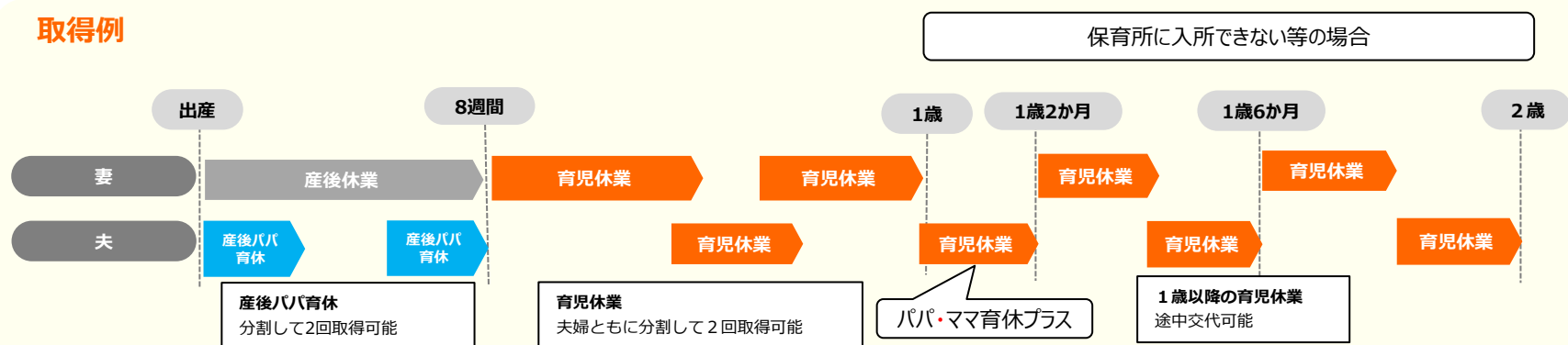
- ・育児休業とは別に子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能!
- ・2回に分割しての取得も可能(分割取得は、はじめにまとめて申し出が必要)
- ・休業中の一部に仕事をすることも可能(労使協定と個別合意がある場合)



「パパ・ママ育休プラス」

- ・両親がともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間、育児休業が取得可能!(取得期間は産後休業期間・産後パパ育休期間を含め1年間)

取得例



2-3 育児休業等を取得しやすくするための会社の義務①

○妊娠・出産を申出た労働者への個別の周知・意向確認



従業員またはその配偶者が妊娠・出産したことの申出をしたとき、会社はその従業員に対して個別に育児休業制度等を周知し、これらの制度の取得意向を確認しなければなりません。

【周知事項】

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先
- ③ 育児休業給付に関すること
- ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間に負担すべき社会保険料の取り扱い

【個別周知・意向確認の方法】

面談、書面交付、Fax、電子メール等 のいずれか

なお、面談はオンラインでの実施も可能ですが、**音声のみの通話は不可**です。Fax、電子メール等は**労働者が希望した場合のみ可**となります。

なお、個別周知・意向確認は**事業主またはその委任を受けてその権限を行使する者**が行うことができます。

○育児休業を取得しやすい雇用環境整備



ポイント！

育児休業を取得しやすい雇用環境整備ため、会社は次のいずれかの措置を実施しなければなりません。

【実施が必要な措置】 ※いずれか1つ以上を選択

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
 - ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
 - ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
 - ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**
- 複数の措置を講ずることが望ましいです。
 - 環境整備に当たっては、短期だけでなく1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が、希望するとおりの期間の休業を申し出し取得できるよう事業主が配慮。



ポイント！

育児・介護休業法では、育児休業、産後パパ育休の他にも、仕事と育児の両立のための制度等が定められています。

子の看護休暇制度

小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇の取得が可能。時間単位での取得も可能。

所定外労働（残業）の制限

3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限。

時間外労働の制限

小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限。

深夜業の制限

小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業を制限。

短時間勤務等の措置

3歳に達するまでの子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ。

転勤についての配慮

労働者を転勤させる場合の、育児の状況についての配慮義務。



ポイント！

育児休業、産後パパ育休等の申出・取得等を理由として不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。

(育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの例)

- 解雇すること。
 - 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
 - 正社員を非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
 - 自宅待機を命ずること。
 - 降格させること。
 - 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
 - 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
 - 不利益な配置の変更を行うこと。
 - 就業環境を害すること。
 - 派遣労働者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。
- **上記は例示です**。他にも法律で禁止されている不利益な取扱いに該当する場合があります。
- 会社の対応に疑問がある場合、トラブルが生じた場合は、**会社の相談窓口**や**都道府県労働局**に**相談**してください。

2-7 ハラスメント防止について



ポイント!

育児休業や産後パパ育休等の申出・取得などに関して、上司、同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが会社に義務付けられています。

(職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置)

- ①ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発
- ②行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
- ③相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な整備
- ④事業主や制度等を利用する労働者、周囲の労働者の状況に応じ、業務体制の整備など必要な措置を講じる

ハラスメントに該当する可能性のある言動の例

- ×育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてありえない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ×育児休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら復帰する場所はない」と言われた。
- ×上司・同僚が「忙しい時期に育児休業をとるなんて周りのことを考えていない、迷惑だ」と繰り返し又は継続的に発言する。
- ×育休取得について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」といわれる。

妊娠・出産等に関するハラスメントのない職場とするために心掛けたいこと

<同じ職場で働く者として>

- 妊娠・出産・育児等についての知識や制度について理解しましょう。
- 「育児は妻に任せて、男は仕事をするものだ」など、自分の価値観を押し付けないようにしましょう。
- 特定の人に向けた言動でなくても、育児休業等の制度利用について否定的な発言をすることは、ハラスメントの発生の原因や背景になり得ますので、注意しましょう。
- 自分の行為がハラスメントになっていないか注意しましょう。

管理職として

- 育児休業等の制度を利用しながら働いている従業員に対しては、業務の状況とともに、周囲とのコミュニケーションに関しても目配りするようにしましょう。
- 周囲のメンバーに隠れたハラスメント行為がないかについても注意しましょう。

2-9 育児休業取得状況の公表



従業員1000人超の企業対象に育児休業の取得の状況について、年1回、公表を義務付けられています。

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合の公表が必要です。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を} \\ \text{利用した男性労働者の数の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。厚生労働省の運営するサイトでも公表できます。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト
両立支援のひろば
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



第三章

「イクボス」になるために

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



ポイント!//



・イクボスになろう!!

イクボスとは・・・部下の育休取得や短時間勤務などがあっても、業務を滞りなく進めるために業務効率を上げ、仕事と私生活を両立できるように配慮し、自らも仕事とプライベートを充実させている管理職

【子育て中の部下】

ワーク・ライフ・バランスが必要
でも・・・

「家事・育児があるのに仕事が多くて
なかなか帰れない」という不満が増加

組織は分裂
の危機!?

【長時間働ける部下】

ワーク・ライフ・バランスを気にしていない
でも・・・

「早く帰る人がいるから自分に
しわ寄せがくる」という不満が増加

職場メンバー全員に私生活の時間を。限られた時間で成果を出す職場へ

そのために例えば・・・

STEP① : 上司自ら連続休暇取得を宣言

STEP② : 部下にも連続休暇申請を出すよう働きかける

(長時間働ける部下にも「仕事以外の経験が仕事に生きる」「制度はみんなで使うもの」と伝えながら)

STEP③ : 職場メンバー全員の休暇を計画的に組み、職場メンバー全員の休暇計画をシェア

STEP④ : 有給休暇取得日数を引いた営業日で業務を進めるための方法を職場メンバー全員で考え、1つずつ実行



・「イクボス」によるマネジメントのメリット

…イクボスによるマネジメントを実践すると、組織にはどんなよいことが…？

- ◆ イクボスによるマネジメントにより、部下一人ひとりが抱える事情を理解し、それぞれの部下の成長をサポート
- ◆ 自分自身を含め、メンバーの誰もがワーク・ライフ・バランスを充実させられる働き方を実現



- ・ 「サポートしてもらっている分、しっかり働こう！」という働くモチベーションが向上！
- ・ 自分がサポートしてもらった分、部署のメンバーのサポートも「お互い様」に！
- ・ 部下を尊重し、自身のワーク・ライフ・バランスも充実しているイクボスに対して、求心力が向上！



- ✓ 育児・介護など、さまざまな事情を抱えるチームメンバーが、それぞれ持てる能力を最大限発揮できる組織へ！
- ✓ 部署のメンバー同士、互いにサポートし合うことで、チームの団結力がUP！
- ✓ 突然の介護や個人の事情等があっても、支え合う組織風土により離職を防止！
- ✓ 相手を理解し、互いを思いやる気持ちが醸成されることで、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産等に関するハラスメントも発生しにくい組織へ！

あなたの「イクボス度」をチェック！

イクボスとは一体、どんなリーダーを指すのか。その行動特性のポイントを確認しながら、まずはあなたの『イクボス度』をチェックしましょう

① 当てはまる項目をチェックし、「ワーク・ライフ・バランス」、「仕事の成果」それぞれの合計得点を算出

② 次ページの表に①の結果を当てはめる

● 「ワーク・ライフ・バランス」の合計得点：ピンク色の横軸

● 「仕事の成果」の合計得点：青色の縦軸

ワーク・ライフ・バランス

【ポジティブ】 + 1ポイント

- 部下が帰宅しなければいけない時間を把握し、自分も午前中からフルで仕事ができる
- 部下が急に一人抜けても対応する方法を用意している
- 家族構成を「全く」知らない部下は一人もない
- 子育てや介護が理由で休みを取っている部下の事情を把握している
- 趣味・ボランティアなど、自分の人生を楽しんでいる

【ネガティブ】 - 1ポイント

- 部下の家族構成をほとんど知らない
- 仕事の調子が上がってくるのは夕方から
- 残業をいわず深夜まで働ける部下は優秀だと思う
- 愛読書はビジネス書が中心で、自分の出世ばかり気になる
- ボランティアや地域・社会貢献の経験がない

ワーク・ライフ・バランス 合計得点 ____ 点

仕事の成果

【ポジティブ】 + 1ポイント

- 仕事が早い、自分自身の仕事のマネジメント能力が高い
- 短時間少人数で成果を出すチームのマネジメントが得意
- 結果を周りのせいにならない、責任を取る度量がある
- 部下をえり好みせず、分け隔てなくオープンにコミュニケーションができる
- 多様な価値観を理解でき、社内外のネットワークが広い

【ネガティブ】 - 1ポイント

- 体育会系の根性主義で、何時までも残業できる部下ばかり目をかける
- 短時間で成果を出すための時間管理能力がない。部下にムダな作業を押し付けていることに気づかない
- 休暇を取らない皆勤者だが、仕事に無駄が多く、1日の中で集中している時間はわずか
- 家族との時間をほとんど取ってこなかったため、家庭での居場所がない（結果、職場で長時間過ごす）
- ボランティアや社会貢献の経験がなく、自分の仕事のための知識しかない

仕事の成果 合計得点 ____ 点

出典：愛知県産業労働部労政局労働福祉課仕事と生活の調和推進グループ「イクボス取組事例集」より引用。

あなたの「イクボス度」をチェック！

激ボス

部下のワーク・ライフ・バランスは無視しても会社の成果を圧倒的に出すボス



残業や休日出勤をいとわない部下ばかり目をつける。

無理な仕事量や長時間勤務を根性論で乗り切ろうとする。

仕事の成果

										5			
										4			
										3			
										2			
										1			
									1	2	3	4	5
-5	-4	-3	-2	-1	-1								

イクボス

部下のワーク・ライフ・バランスに配慮しながら会社の成果を出し続けるボス



自分自身の仕事のマネジメント能力が高く、短時間・少人数で成果を出すチームづくりとその運営ができる。

部下の家族も大切な存在と考え、育児や介護など制約を抱えた社員の悩みを理解して一緒に解決できる。

ワーク・ライフ・バランス

ダメボス

部下のワーク・ライフ・バランスに配慮せず、会社の成果もいまいち出せないボス



子育てや介護など制約のある社員の事情を理解していない。

無駄な動きが多く、時間をかけているわりに仕事はかどらない。

社員のライフやキャリアデザインへの理解は示す。

部下の成長や組織力向上を促すマネジメントができない。

得ボス

部下のワーク・ライフ・バランスに配慮するが、会社の成果はいまいち出せないボス



あなたは何ボスでしたか？この研修を参考に「イクボス度」をアップさせてください

出典：愛知県産業労働部労政局労働福祉課仕事と生活の調和推進グループ「イクボス取組事例集」を参考に東京海上日動リスクコンサルティング(株)作成。

イクボス10の実践 – まずはここから始めてみよう！

- | | |
|--|---|
| <p>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</p> | <p>6 業務分担の適正化
業務分担に偏りがないか常に見直し、特定の人が残業や深夜業をおこなうようなことはない</p> |
| <p>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</p> | <p>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</p> |
| <p>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</p> | <p>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</p> |
| <p>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</p> | <p>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</p> |
| <p>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</p> | <p>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</p> |

内閣府 カエル！ジャパン（2010年）『「3つの心構え」と「10の実践」』 / 佐藤博樹・武石恵美子著（2010年）「職場のワーク・ライフ・バランス」（日経文庫）を基に作成

今日から実践！
イクボス10の実践
テーマ別

イクボスの取組事例をご紹介します！

あなたが「これならできそう」と
思うことにチェックを入れてみましょう！

1. 会議のムダ取り

- ❑ 必要な会議に必要なメンバーが集まるよう、会議の時間・内容を見直し。不要な会議はやらない
- ❑ 会議を開催する場合は、回数を減らす、時間を区切る、全員が参加できる時間に変更する
- ❑ 目的とアジェンダを明確にすることで時間短縮

2. 社内資料の削減

- ❑ 会議資料をペーパーレス化し、パソコンを持ち寄りデータで共有することで無駄な資料作成を省略

3. 書類の整理整頓

- ❑ ペーパーレスやメールの活用などにより「ムダ、ムリ、ムラ」を省き、合理化と効率化を図る

4. 標準化・マニュアル化

- ❑ 従業員からの優れた改善提案はすぐに採用マニュアルに落とし込み業務を標準化
- ❑ 他部署にも協力を仰いで業務を効率化

5. 労働時間を適切管理

- ❑ 「残業時間0時間！」を掲げ、終業時間30分前には翌日の業務を確認して定時で退社
- ❑ 部下が定時退社できるか否かを終業1時間前に確認し、必要な対策を打つ
- ❑ 定時終業、5分後に完全消灯を実施し、定時退社を評価対象

6. 業務分担の適正化

- ❑ 会議内でメンバーの進捗確認を行い、一人で仕事を抱え込まないよう、チームメンバーが互いに意識

※もっと知りたい方は・・・厚生労働省 イクメンプロジェクト「男性の育休に取り組む企業・イクボス取組事例紹介」
(<http://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/case/>)

今日から実践！
イクボス10の実践
テーマ別

イクボスの取組事例をご紹介します！

あなたが「これならできそう」と
思うことにチェックを入れてみましょう！

7. 担当以外の業務を知る

- ❑ 管理職だけが抱えていた業務をメンバーに分担することで「将来の管理職」として部下を育成
- ❑ 業務を標準化してマニュアルに落とし込むことで、部署をまたいで応援可能

8. スケジュールの共有化

- ❑ 3か月先までの休日を全員で共有、カレンダー、ホワイトボードで見える化
- ❑ 早めにスケジュールを提示して共有

9. 「がんばるタイム」の設定

- ❑ 打合せ不可の時間であることを組織内に共有し、業務に集中する時間を確保
- ❑ 考える時間や資料作成の時間が必要な時は、予め予定を確保

10. 仕事効率化策の共有

- ❑ チームごとに業務効率化に関する話し合いを行い、その取組を他チームに共有
- ❑ 優れた業務改善提案に対して表彰し共有

【番外編①】取引先に理解を求める

- ❑ 短時間勤務をする部下のため、取引先に協力いただき、面談時間を調整
- ❑ 短時間勤務の店長について取引先に理解を求め、社内初の短時間勤務の店長が誕生

【番外編②】コミュニケーション

- ❑ メンバーの「幸せポイント」を知り、一人ひとりの「強み」を見つける
- ❑ 極力対面でのコミュニケーションを積極的に行い、自ら自己開示を行うとともに、悩み事や不満を聞く
- ❑ 定期的な面談（毎月等）、ランチ会等により部下との信頼関係を構築

※もっと知りたい方は・・・厚生労働省 イクメンプロジェクト
「男性の育休に取り組む企業・イクボス取組事例紹介」(<http://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/case/>)

第四章

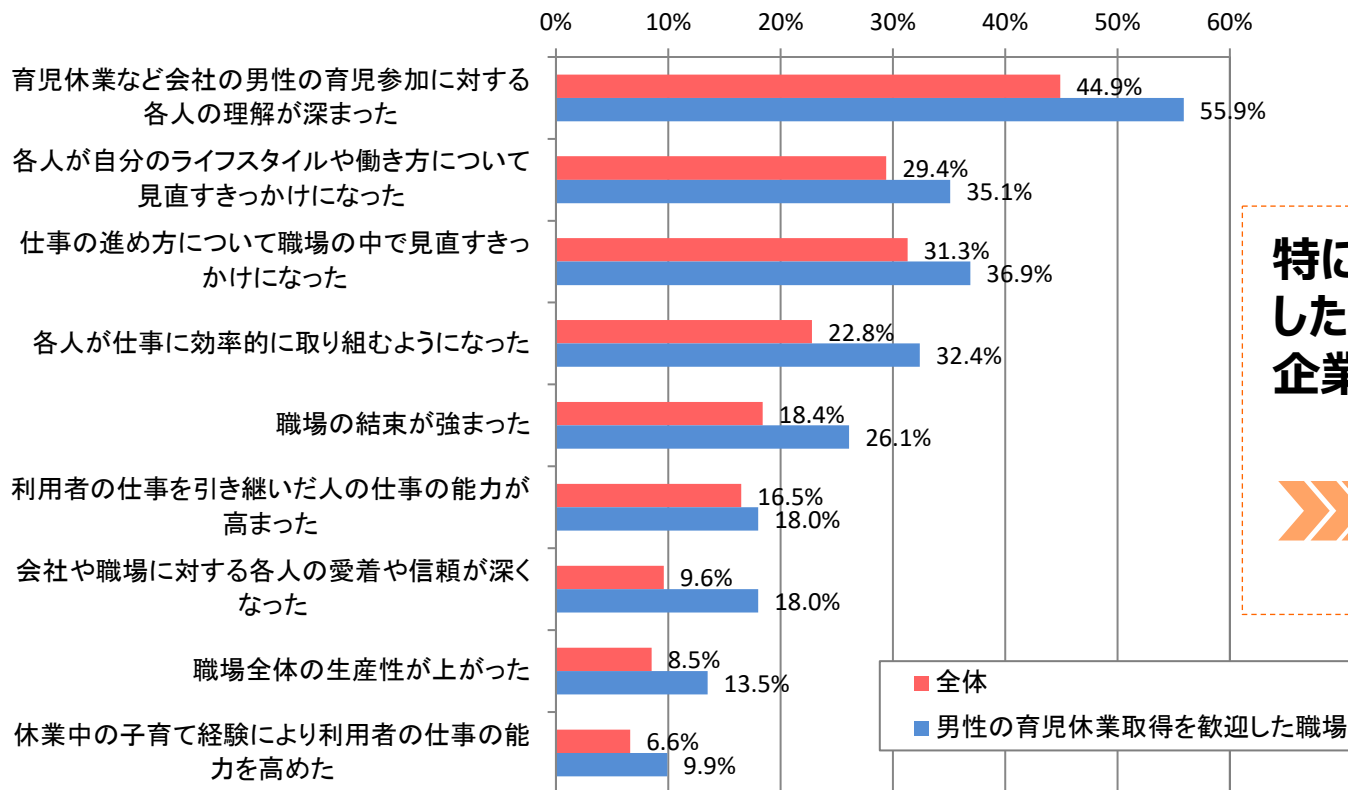
イクボス・男性の育休取得促進 のメリット

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



男性の育児休業取得者のいる（いた）職場では、さまざまな変化が！

男性の育児休業取得による職場への影響（男性からの回答）



特に、男性の育休取得を歓迎した職場では、変化を実感する企業の割合が増加！



育休取得に積極的に取り組むことで、職場への好影響がより大きく！

出典：財団法人子ども未来財団「父親の育児に関する調査研究－育児休業取得について研究報告書」H23年3月



メリット！

イクボスが男性の育児休業取得を応援することによるメリット！

▶ **男性の育児参加への理解が深まり、職場の雰囲気が変わる！**

▶ **仕事の進め方を見直すきっかけに**

業務引継ぎの際に、業務の棚卸し・見える化を行うことで、「本当に必要な業務」がわかる業務マニュアルの作成等により、業務の属人化も排除

▶ **仕事の効率性が向上**

各人が「残業しない」との意識で業務を行うことで、業務効率が向上、長時間労働の抑制も！

▶ **会社に対する満足度・帰属意識の向上**

…加えて、会社の取組を公表・アピールすることで、企業イメージの向上や人材確保にも寄与
従業員も経営者も納得した働き方改革は、人材不足解消に効果大

さらに…

▶ **従業員の多様な事情に配慮した制度の導入、取組実施により、離職率が低下**

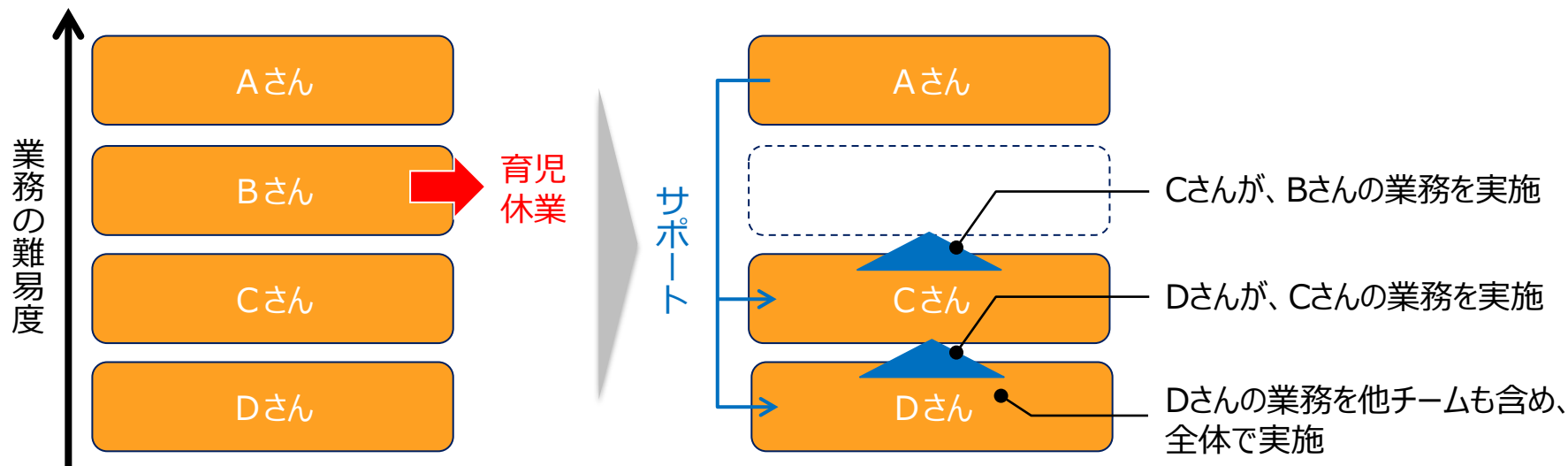
従業員の定着率向上で知識・ノウハウが蓄積すれば、業務効率も向上！



メリット!!

- ▶自分のライフスタイルや働き方を見直すきっかけに・・・業務の平準化等により、自身のワーク・ライフ・バランスも向上!
- ▶職場の結束が強まり、お互いにサポートしあう関係が構築
(育休だけでなく、病気による入院や介護休業等で不在になる可能性も)
- ▶育児休業取得者の業務の引継ぎで、チームメンバーがスキルアップ!

■ 育児休業取得者の業務のカバー対応例



それぞれ1ランク上の業務を一時的に実施することで、それぞれのスキルの向上等につながる。
また、業務の棚卸しによる効率化も想定され、復職時には**チーム全体がパワーアップ!**



イクボスになることで、女性従業員の活躍にもつながります

女性が仕事と育児を両立しながら活躍するには、
イクボスによる多様な事情を持つ従業員への配慮と、
そのパートナーである男性が育児・家事を担うことが重要です



女性従業員のキャリア形成について、
それぞれの立場で考え、取り組むことが重要

会社

▶ 女性従業員本人に加え、
上司や男性配偶者と一緒に
考える機会を提供

Ex. 配偶者・上司を交えた懇
談、配偶者も参加可能
な社員向けセミナー

女性従業員

▶ いかにキャリアを積んでいく
か、自身もよく検討し配偶者
と話し合う

Ex. 育休の取得時期・期間、保育園の送り・迎え、子が病気の時の対応をどうするか

男性従業員

▶ 配偶者のキャリアを理解し、
分担の在り方を夫婦間で
話し合う



どれも実際にあった
取組事例です

コミュニケーションが 「イクボス」への第一歩

常日頃から部下との会話を多く持ち、家族状況等をできる限り把握できるようにしています。それにより、プライベートで何か困ったことがあったときに相談しやすい関係を築いています。相談を受けたときは、部下自身が家族のためにどうしたいのか、そのためにはどのような働き方がベストなのか、一緒に考えるようにしています。両立に苦しみ「退職」という選択をしないように、いろいろな働き方を提案しています。

情報共有とマニュアル化で 円滑に業務を遂行

チームで働く上で、「全員で情報を共有すること」と「ルーティン業務のマニュアル化」を徹底しています。週に1度は必ず部内全員で会議を行い、各々が担当している業務の進捗状況を共有しています。また、仕事が属人的にならないようにマニュアル化し、業務を円滑に進めるようにしています。

「メリハリ」をつけ、長時間労働を抑制

「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、担当部門の責務として、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。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きます。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。

第五章

みんなで考えてみよう

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



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



部下や自らのワーク・ライフ・バランスを向上させるには、良好な職場環境が必要です
以下の事項について考え、自らの職場環境を改善するために、何ができるか、考えてみましょう！

▶今の職場の現状と問題点は？

- 職場内（上司と部下、同僚同士）のコミュニケーションは取れていますか？
- 長時間労働、深夜残業が常態化していませんか？
- 業務が特定の人に偏っていませんか？

▶職場の問題点をどうしたら改善できると思いますか？

- コミュニケーション
例) 積極的にあいさつをする、職場内で朝礼等を行い一言話す、職場外でイベントを開催する
- 労働時間
例) 業務の内容を定期的に報告し、従業員間で共有して相互にサポートする体制を構築する
- 業務の属人化
例) 業務マニュアルを作成し、複数の人が業務を実施できる体制を整備する

自らの部署の現状、改善策から、管理職として実施する行動目標（イクボス宣言）を立てましょう。
難しく考える必要はありません。

例えば、以下のようなことから第一歩を踏み出してみましょう。

- ▶ 職場のメンバー全員に、毎日1回話しかける
- ▶ 1回の会議の時間を1時間以内とし、開始時に目的とゴールを明確にする
- ▶ 社内資料は内容がわかればよいものとし、作りこみに時間をかけない／かけさせないようにする

イクボス宣言をしよう！

イクメンプロジェクト公式サイトでは、イクボス宣言を募集中！

以下のような「イクボス宣言」を投稿し、イクボスの輪を広げましょう！

- ・ 今、イクボスの方が心掛けていること
- ・ これからイクボスになろうと考えている方が、実施しようと考えていること



https://ikumen-project.mhlw.go.jp/ikuboss_voice/entry/

The screenshot shows the top navigation bar with the IkuMen Project logo and various utility links. Below is a main banner with the text: 「イクボス宣言」しませんか? 管理職必見! (Don't you make an IkuBoss declaration? Management staff must see!). The banner features an illustration of three business professionals. Below the banner are several buttons for different types of declarations: 「イクボス宣言を「する」(企業・団体)」, 「イクメン企業宣言を「する」(企業・団体)」, 「育児体験談を「投稿する」」, and 「ご当地イクメン&イクボス 取組事例 大募集!」. The footer includes a notice about an online seminar and social media links.

This screenshot shows the specific entry page for making an IkuBoss declaration. It has a header: 男性の育休に取り組み イクボス宣言 する/見る. Below the header are two large buttons: 「投稿する」 (Submit) and 「見る」 (View). Underneath, there is a section titled 「イクボス宣言を『する』(企業・団体)」 with a sub-header: 全国のイクボスから寄せられる宣言を随時更新中! (We update declarations from IkuBosses across the country as they come in!). It includes a list of terms and conditions for submission, such as: 「※内容によっては掲載できない場合もございますので、予めご了承ください。」, 「※企業、NPO等団体名称のご登録をお願いいたします。」, 「※掲載までに1週間前後お時間をいただいておりますので、公開まで暫くお待ち下さい。」, 「※修正のご依頼は大変お手数をおかけいたしますが、修正版を再投稿の上、入れ替えの旨を事務局にご連絡下さい。」, 「※投稿いただき、本サイトに掲載させていただいた場合には、掲載した旨をイクメンプロジェクト公式Twitterにて発信させていただきます。」, and 「※投稿いただき、本サイトに掲載させていただいた場合には、掲載した旨をイクメンプロジェクト公式Twitterにて発信させていただきます。」. The footer provides the contact email: 事務局メールアドレス: info@ikumen-project.jp.

ご確認ください

・本資料の利用について

本資料ご利用の際は、厚生労働省ホームページの利用規約をよく読んでからご利用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/chosakuken/>



・イクメンプロジェクトについて

厚生労働省では、育児を積極的に行う男性「イクメン」を応援し、男性の仕事と育児の両立を推進するイクメンプロジェクトを実施しています。ホームページでは、取組事例集や体験談の掲載、各種イベントの紹介等を行っています。ぜひご覧ください。

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp>



・育児・介護休業法について

厚生労働省ホームページでは、育児・介護休業法について紹介しています。

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

