

パパ と 会社 の

IKUKYU GUIDE

人事担当者
必見!

男性の育休推進で会社力UP!

モチベーション
UP

生産性
向上

企業イメージ
UP

夫婦円満



woman
act.

女性が、どんどん主役になる。

かながわ女性の活躍応援団

PICK UP

企業発! 育休のススメ実感インタビュー

積水ハウス株式会社 株式会社サカタ製作所
株式会社ツクイ サイボウズ株式会社 ほか

育休パパの声レポート ほか

2019年度版



私たち一人ひとりの行動が、
未来につながる。
SDGs 未来都市 神奈川県

男性の「長期」育休取得 進めなきゃ損!

男性が家事・育児をすることは、パートナーなどの家族だけでなく、
企業や社会にも様々なメリットをもたらします。



Why?
How??

男性の育休(※)を何のために、どうやって推進したらいいのかわからないという経営者や人事担当者の方々に、具体例や取組み方についてご紹介します!

※育児休業(育休)は、「育児・介護休業法」に基づく労働者の権利です。子が1歳(一定の場合は、最長で2歳)に達するまで(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2カ月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>)、申出により取得可能。また、産後8週間以内の期間に育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても、申出により再度の育児休業取得が可能(8週間以内に1回目の育休が終了することが条件)<パパ休暇>。

参考:厚生労働省「イクメンプロジェクト」

contents

- 01...会社よし!
- 03...社会よし!
- 04...企業発! 育休のスズメ実感インタビュー
積水ハウス株式会社
株式会社サカタ製作所
株式会社イノウエ/株式会社ツクイ
飛鳥建設株式会社/株式会社KELK
- 08...AndMore! サイボウズ株式会社
- 09...家庭よし!パパよし!ママよし!子どもよし!
- 10...男性の育休を「当たり前」化する3つのパス
- 12...取得パパに聞いてみよう!
- 13...二人で育児休業を同時取得!

会社よし!

こんなにあります
男性の育休で得られる
企業のメリット

メリット
1

社員のマルチタスク力向上、 業務効率化・透明化



「子育て」は待ってくれないマルチタスクです。おむつ替え、お風呂、発熱で病院へ。しかも日常の他のことごととも一緒にうまくこなしながら。その経験が、複数の業務を同時にもしくは短い期間に並行して進める力(マルチタスク力)や、効率の良い時間の使い方(タイムマネジメント力)につながる、また復帰後もなるべく早く仕事を終えて帰宅するようになる…そんな声が、育休取得者から聞かれます。またこうした男性の中・長期間の育休取得や定時退社を可能にするためには、企業側の業務環境整備も必要です(一人しかできない仕事を無くす業務の脱属人化や棚卸し、透明化など)。この環境整備が、業務効率向上や生産性UPにもつながっていきます。

1カ月育休取得した男性社員のうち、
短いと回答した社員のベストな期間「3カ月」65.1%
(積水ハウス調べ。同社で1カ月育休取得した男性社員の声)

育休取得後に「早く家に
帰ってくるようになった」15.5%
(積水ハウス「イクメン白書2019」)

実践企業の声① 日産自動車株式会社

育休で社員のスキルがアップ!

育休を取得することにより、社員自身がタイムマネジメント力、マルチタスク力、業務の見える化力等を高めることができると感じています。また、育休取得社員のいる職場においては、業務の棚卸しが進み、透明性が向上します。

メリット
2

モチベーション向上!離職防止

仕事も家庭も大切にしたい、家族との幸せな時間も大事。そう考える男性が着実に増えています。こうした社員の思いを尊重し、男性社員の育休取得を推進することは、本人のモチベーションを大きく向上させます。ま



た、社員の幸福度を重視する企業は、社員のエンゲージメントが高まり離職率の低下につながるというデータもあります。

男性新入社員の8割は
育児休暇取得を希望
(日本生産性本部「2017年度新入社員 秋の意識調査」)

実践企業の声② 独立行政法人都市再生機構

社員のモチベーション向上に 「イクメンのすすめ」配布

取得者本人が家族との時間を大切にすることで、本人のモチベーション向上につながると感じています。当機構では、「イクメンのすすめ」というパンフレットを作成し、職員に配布しています。

メリット
3

性別・年代・条件を問わず 「働きやすい職場へ」



超高齢社会を迎え、労働力人口が減少する一方で、子育て中の女性や定年退職した高齢者など、様々な人材が新たな働き手として活躍しています。今後、親の介護に直面する方も増えるでしょう。外国人や障がいのある方の個性と能力に応じた活躍の場の拡大も必要です。そんな現代においては、多様な働き方に柔軟に対応できる職場づくりが求められています。男性社員の育休推進は、復帰後の柔軟かつ効率的な働き方も含め、時間や勤務場所・勤務形態などに制約のある社員の働きやすい風土・制度づくり、誰もが「働きやすい職場」の実現につながります。

働きながら介護をしている人
全国で約350万人

(総務省統計局「H29年就業構造基本調査」)

実践企業の声③ 日揮ホールディングス株式会社

在宅勤務制度と併せ
柔軟な働き方が拡大中!

2019年4月より育児・介護との両立を支援する在宅勤務を導入しました。育児休業と併せて利用者が増加しており、仕事と育児を両立させた柔軟な働き方が拡大しています。

メリット
4

企業のイメージアップ、人材確保

「男性の育休も積極的に促進している会社」「ワーク・ライフ・バランスに優れた企業」として社会に認知されることは、企業のイメージアップにつながり採用面でも優位となります。男性社員の育休取得を推進する取組みは、特に「家庭を持つ方も多い中途採用者にプラスに響いている」と話す企業の声が複数ありました。女性活躍推進は、企業が行う社会的責任(CSR)・社会貢献であるとの位置づけを越えて、重要な経営戦略の一部、社会的な共有価値創造(CSV)として捉える企業が増えていきます。男性の育休取得の積極的な推進は、企業のイメージアップ、ブランドカアップに直結する、企業の経営姿勢を対外に示す絶好の材料です。



就活生就職希望:
第1位「福利厚生が充実している」
第2位「従業員の健康や働き方に配慮している」

(経済産業省「H28年度健康経営の労働市場におけるインパクト調査」)

実践企業の声④ 株式会社アイネット

社員の幸福度を重視しています!

家庭と仕事の両立を実現するための対策として、女性だけでなく、男性の育休を推進しています。社員の幸福度を重視した取組みを行うことで、優秀な社員の獲得にもつながればと思います。

メリット
5

業績アップ!



男性社員の育休取得を推進することは、多様な働き方実現の入り口となり、だれもが「働きやすい職場」となります。社員のモチベーションやタスク力の向上が、育休取得促進のための業務の棚卸しや脱属人化も奏功して、生産性の向上や売上げアップにつながっているという事例も聞かれます。また、男性の育休取得促進は同時に、多様な価値観を認め合う、イノベーションの生まれやすい職場風土づくりにもつながります。多様性をベースとした新たな商品開発などによる業績アップにもつながるのです。

詳しくはP8も

実践企業の声⑥ サイボウズ株式会社

多様な働き方を実現! 業績もプラスで推移

かつて年間離職率が28%だった同社。抜本的な人事制度の見直しを行い、最長6年間の育児・介護休暇制度の導入など「多様な働き方」の実現を進めました。結果、離職率は4%台に大幅改善。業績もプラスで推移し、今働きやすい企業として注目を集めています。

企業の生の声をレポート

社会よし!

労働力確保!ダイバーシティ推進! 自分らしく働ける社会へ 出生率UPも

男性が育休を取得し、家事・育児へ積極的に参画することは、本人やその家族に良い影響を与えるだけでなく、女性の就労継続やキャリアアップの促進、さらには出生率の回復などにつながります。

労働力不足と少子高齢化に好影響を与え、さらには多様な働き方(ダイバーシティ)を認め合う、誰もが自分らしく働ける社会へとつながっていくのです。

男性の育児が出生率に プラスの影響!



子どもがいる夫婦における夫の休日の家事・育児時間が増えると第2子以降の出生率が大幅に増加

出典:内閣府「男性の暮らし方・意識が変われば日本も変わる」2018年

神奈川県ではこんな取組みも進めています。ぜひご参加ください



女性が活躍できる社会を目指し「かながわ女性の活躍応援団」を結成
応援サポーター(企業等のトップ)を随時募集中!

HP [かながわ女性の活躍応援団](#) [検索](#)



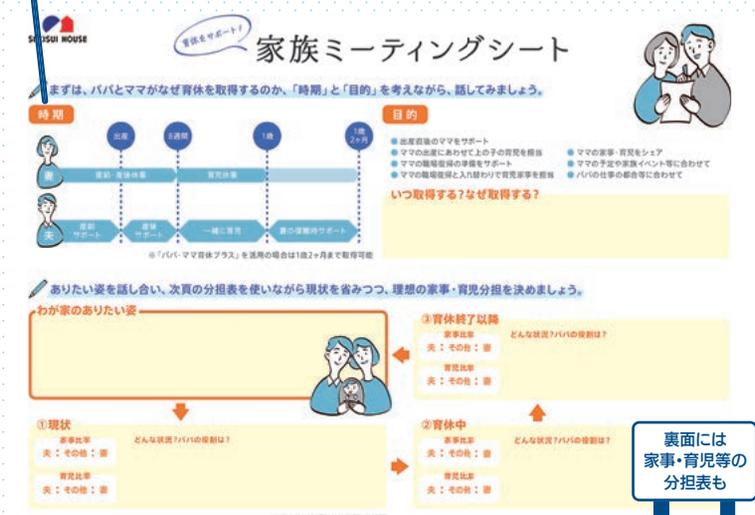
男性の家事・育児が日常的に当たり前となる社会を目指すオープンイノベーション・コンソーシアム
参加メンバー募集中!

HP [神奈川県 男性家事育児](#) [検索](#)

企業発!育休のススメ

case 01

「男性社員1カ月以上の育休完全取得」を宣言 トップが本気度を発信し、育休取得率100%に



「家族ミーティングシート」にはパートナーの署名捺印を必須とし、パートナーの満足度を上げる工夫をしています
積水ハウスIKUKYU.PJT (<https://www.sekisuihouse.co.jp/ikukyu/>) よりダウンロード可

積水ハウス株式会社では、3歳未満の子どもを持つ男性社員全員を対象に、1カ月以上の育児休業取得を促進する「イクメン休業」制度を、2018年から導入しています。同社の仲井嘉浩社長は、出張で訪れたスウェーデン・ストックホルムの街中の公園やカフェで心底楽しそうに育児にいそんでいる男性の姿を目にし、感銘を受けたことをきっかけに、帰国後すぐに「男性社員1カ月以上の育休完全取得」を宣言。休業から最初の1カ月を有給としたほか、最大で4分割での取得を可能にするなど取得しやすい体制を整え、強いリーダーシップで取組みを進めた結果、2019年8月末で1カ月以上の取得率100%を達成しました。

完全取得に向け、社内システムと家族満足度UPの仕組みを構築

同社が完全取得に向け、まず取り組んだのはサポートツールの整備。育休を「いつどのように」取得するのか、また、家事・育児をどのように分担するのかについて家族で相談する「家族ミーティングシート」(パートナーの署名捺印をしてもらい会社に提出)、業務の引継ぎをスムーズに行うための「取得計画書」、取得後に本人やパートナーの感想等を聞く「取得後アンケート」を作成したほか、申請手を簡素化し、取得状況をタイムリーに把握できるようにするため、システム化に注力しました。こうしたツールを活用することで取得者本人がパートナーや職場とコミュニケーションを密にし、幸福度や満足度のUPにつながる仕組みを整えました。



お話を伺った
ダイバーシティ推進部 森本 泰弘さん
完全取得を進めていくため、最も重要なのはコミュニケーションです。社内ツール整備の際にも、取得者とパートナー、取得者と職場が、より具体的なイメージをつかめるような仕組みづくりに着目しました。

トップ自らのメッセージで社員のマインドをチェンジ

システム面での整備に加え取り組んだのが「社員の意識改革」。「有給休暇取得さえ難しいのに育休など取れるわけがない」や「管理職なのだからひと月も休めない」など、従前からある社内の意識を変えようと、有識者を招いた「イクメンフォーラム」を2018年10月に開催し、社長自らが全社員に向け、

男性の育休取得の重要性を訴えました。トップが経営方針として育休を推進する姿勢を示したこのフォーラムを機に、社員のマインドが一気に変わったといいます。また、2019年9月のフォーラムでは、47都道府県のパパママ9,400人の育休の実態を調査した「イクメン白書」を発表。HPでも公開し、社会的な男性の育休取得拡大にも活動の輪を広げています。

育休取得におけるいくつかのプロセスに「活発なコミュニケーション」を取り入れたことにより、属人化の解消や仕事の棚卸し、業務の効率化なども進み職場の風土が変わったといいます。取得者や家族、職場からのフィードバックを今後の取得者のためにいかすことで、育休の質を上げていきたいと話しています。

⇒ 積水ハウス株式会社
⇒ 創立:1960年
⇒ 業種:建設業
⇒ 従業員:16,538人
⇒ (2019年4月1日現在)
⇒ 所在地:大阪府大阪市



実感インタビュー

case 02

業務の「脱属人化」でスムーズに育休推進 給与シミュレーションで不安解消

お子さんが赤ちゃんの頃、旦那さんに

◎ やってもらって嬉しかったこと、助かったこと

掃除、洗濯などの家事。普段担当じゃないトイレ掃除を率先してやってくれた。おむつ替え、寝かしつけ、沐浴や入浴、絵本の読み聞かせ。保育園行事の参加。夜間はじめての発熱で子どもがけいれんを起こしたときに救急病院に連絡し、運転してくれた。ひとりの時間をもらえたので、外出し気分転換ができた。

△ やってほしかったこと

家事全般。寝かしつけ。離乳食作り。ひとりの時間がほしい。週末だけでも夜泣き対応代わってほしかった。

× やってほしくなかったこと

夜泣きの時、「早く泣き止ませて〜」って嫌そうな顔で言われ100万回くらいケンカした。大きな声で怒鳴ること。赤ちゃんが眠っている時に音をたてる。「言ってくればやるよ」と言われ、嫁の仕事という概念があるのが納得いかない。「やっぱりママがいいんだよ」と言う前にあの手この手で対応してほしかった。

※サカタ製作所社内報から一部を抜粋

社内報では育休に入る男性社員に向けて女性社員がアドバイスする特集を掲載したことも

のは2016年に遡ります。きっかけは、「育休を取りたいのだけれど、周囲に遠慮して取らない男性社員がいる」という声を坂田匠社長が伝え聞いたことでした。坂田社長は「男性社員が育休を取れると知りませんでした。取る権利があるならば会社は応援すべきと感じました」。すぐに全社員が集まる全体朝礼で「男性社員の育休推進」を宣言。社長自らが、推進する姿勢を示したことで、男性社員が育休を取るムードが一気に高まります。加えて取得に効果的だったのが、前述の給与シミュレーションでした。対象者に育児休業給付金や社会保険料の免除、新潟県独自の補助金などを説明。育休を取得しても給与が補填されることを伝えました。



お話を伺った

代表取締役社長 坂田 匠さん

男性の育休は業務を棚卸しするチャンスです。属人化している仕事ほど生産性が悪いことが多いです。特に専門性の高い仕事を持っている社員の仕事をシェアすることで、生産性が大きく改善されました。

休業社員の業務については人員補填せずに、他のメンバーが補います。その体制を可能にしたのが、2014年11月に開始した「残業ゼロ」の取組みです。一人の社員しかできない仕事を無くす「脱属人化」やITツールの活用等を行いました。結果、2014年に1ヵ月平均約17.6時間あった残業時間は、平均約1時間に改善。坂田社長は「残業ゼロの取組みのおかげで、男性社員の育休推進がスムーズに進んだ」と話します。業務の棚卸しで生産性は上がり、人材採用でも優位に立ちました。坂田社長は「中小企業こそ、残業ゼロや男性社員の育休推進に積極的に取り組むべきです。経営者のリーダーシップひとつで、進められるのですから」と話しました。

日本一の大河・信濃川がゆったりと流れる新潟県長岡市。男性社員の育児参加に積極的な企業を国が表彰する2018年の「イクメン企業アワード」両立支援部門でグランプリに輝くなど、注目を集める中小企業があります。1951年創業の株式会社サカタ製作所。大工職人の道具・鉋^{かん}作りから始まり、現在は金属屋根部品の国内販売でトップシェアを誇る製造業です。

社長が取得呼びかけ 経済面の不安解消

イクメン企業アワードでは、男性社員が育休を取得した場合の給与シミュレーションを対象者に個別で行い、経済面の不安を取り除いたことなどが評価されました。

同社が男性社員の育休取得を積極的に進めた

取得時期によっては、手取りが増えるケースもあるといえます。そのほかにも、所属部署の役員や直属の上司が取得を促す「三者面談」を実施したり、イクメン社員を表彰したり、取りやすい環境づくりに努めました。

現在同社では男性社員の育休が当たり前のこととして認識され、2017年以降、子どもが生まれた男性社員15名のうち、11名が取得。2018年以降は取得率100%で推移しています。平均取得日数は約20日です。

残業時間を大幅削減 中小企業こそ取得推進を

株式会社サカタ製作所

- 創 立: 1951年
- 業 種: 製造業
- 従業員: 155人
- (2020年1月31日現在)
- 所在地: 新潟県長岡市

case 03

育休は昇進のチャンス！ 日ごろの業務力を会社が評価する契機に



井上毅社長（右）と初の取得者（左）。復職後に昇進し、仕事と育児を両立するモデルケースとなりました



お話を伺った
総務部課長 井上 博信さん

男性の育休実績を増やし、結婚や出産などのライフイベントを控えた男性従業員の育休取得に対するハードルを下げたいと考えています。

株式会社イノウエでは、「従業員だけでなく、その家族にも満足してもらおうことが会社全体の満足度向上につながる」という井上毅社長の号令のもと、男女の分け隔てなく育児休業を取得しやすい環境整備に取り組んでいます。2019年、ヘアゴムの原型となる原反を生産する製造課の男性主任が初の育児休業を取得。後輩への的確な引き継ぎや日ごろの指導の甲斐もあり、2週間の不在時も生産性を維持できました。復職後、男性は係長に昇進。総務部課長の井上博信さんは、「後輩をしっかりと育成してきた功績が目に見える形で現れたことから、さらに上のステップで頑張ってもらおうと昇進につながりました」と話します。本人だけでなく、期待以上の成果を上げた後輩の評価にもつながり、従業員同士の協力関係の促進という副産物も生まれました。国の両立支援等助成金も活用したといい、「男性社員の仕事と育児の両立サポートを一層加速させていきたいですね」（井上さん）

株式会社イノウエ

創立：1928年
業種：ヘアゴム・ゴムひも・手芸用
組みひもなどの製造販売
従業員：54人
(2020年1月31日現在)
所在地：相模原市

case 04

トップが続々イクボス宣言で育休取得後押し お金の不安解消に独自マニュアル策定も



社内発行する「ダイバーシティ通信」（左）と、独自に策定した「育メンガイドブック」



お話を伺った
ダイバーシティ推進室 野村 有香さん

男性の育児休業取得活動を実施したことにより、男性にとっても働きやすい職場になってきていると実感しています。

介護事業大手の株式会社ツクイは、ダイバーシティ推進室の設置を契機に、育児休業を男性にも広げようと組織の意識改革を進めています。その一つが、上司である管理職に「イクボス宣言」を促し、育児休業のロールモデルになってもらうことです。上司自らが育児休業の模範となることで、部下の間に「男性も育児をしていい、休んでいい」という意識が浸透してきました。同推進室ではお金にまつわる不安解消に向け、男性向けの育児休業マニュアルも策定。休業中もしっかりと生活できるイメージを持ってもらえるよう、実際に取得した社員の手取り収入などを例に挙げた実用的な内容が好評といます。介護の専門職にも取得の動きが広がり、期間も1カ月～6カ月と長期化の傾向に。社内通信では取得者のインタビューを掲載して全社的な理解を促すなど、社内で独自の啓発活動を実践することが、取得のハードルを下げる結果につながっているようです。

株式会社ツクイ

創立：1969年
業種：介護
従業員：21,300人
(2019年9月30日現在)
所在地：横浜市

case 05

産後8週間まで「有給育休」制度で収入面の不安解消 離職防止や新卒採用に大きな効果

	産前6週間～	～産後8週間	～1歳（原則）
パパ		育児休業 有給:100%	育児休業 育児休業支援金 60,000円/月 <small>※社内共済会より支給</small>
ママ	産前産後休業 有給:100%		

復帰後の「子供の看護休暇」も有給

育休取得者の収入面の不安を解消する同社の施策



お話を伺った

人事部長 刀根 誠治さん

会社にとって人材は宝。男性の育休だけでなく介護休暇や外国人の社員に対する様々な配慮をはじめ、社員の多様性に対応する制度を充実させていきたいですね。

育休中は無給扱いで雇用保険から給付金を得るのが一般的な中、ゼネコンの飛島建設株式会社では、女性同様に男性社員にも産後8週間までの育休取得を有給とする取組みを2016年に導入しました。取得回数にも制限を設けず、さらに8週間を超えた場合は共済会から支援金が支給されるなど、社員の収入減の不安を解消しています。制度導入の背景には「子育てに参加しづらい」といった男性社員の声があったといいます。

「人を失うリスクより遥かにメリットは大きく、制度をいかに当たり前化するかがポイント」と管理本部人事部長の刀根誠治さん。人事部では社員に子どもが生まれた時、本人宛にお祝いのメッセージと育休取得の奨励と制度紹介を盛り込んだメールを発信しています。また職場の理解が得やすいよう、メールは上司にも送られます。こうした取組みが奏功し年々取得率は上昇。取得者からは「配偶者の負担軽減が図られている」と好評で、離職防止とともに新卒採用面等にも好影響をもたらしているそうです。

飛島建設株式会社

- 創 立:1883年
- 業 種:建設業
- 従業員:1,353人
(2020年1月1日現在)
- 所在地:東京都港区

case 06

育休取得者に育児休業手当を支給 ライフサポート休暇を利用する社員も



くるみんマーク(厚生労働省)



かながわ子育て応援団認証マーク(神奈川県)

子育て支援に関連した国や県の認定制度を取得。採用時にも「働きがいのある、働きやすい職場」をPRしています



お話を伺った

総務課長 中西 幸恵さん

「働きやすく働きがいのある会社」を目指し、会社全体で取り組んでいます。男性社員の育休取得日数は、2018年平均48日、過去には約3カ月取得した方もいました。

コマツグループの株式会社KELK(平塚市)では、育児休業中の給与保障として、「育児休業手当」を設けています。具体的には、子どもが満2歳に到達する月までの育児休業取得期間に応じて基本給の10～30%を支給しています。

そしてもう一つ同社の特筆すべき制度として「ライフサポート休暇」があります。育児(中学校3年まで)や介護など、限られた目的に使用できる休暇で、全社員に対し年次有給休暇とは別に年5日間付与されます。取得しなかった日数は翌年度に繰り越され、最大40日まで保有することができます。育児休業が欠勤扱いになるのに対し、ライフサポート休暇は有給扱いになるため、こちらを利用して、配偶者の妊娠・出産時のサポートや育児にあたる男性社員も多いといいます。

同社は「ワーク・ライフ・バランスに優れた会社であることは、社員のモチベーションや企業のイメージアップにつながる」と話しています。

株式会社KELK

- 創 立:1966年
- 業 種:半導体製品製造・販売
- 従業員:322人
(2020年1月1日現在)
- 所在地:平塚市

これまで男性の育児休業取得に力を入れる企業の事例を紹介しました。各企業に共通していたのは、長時間労働の是正といった「働き方の改善」が、男性の育児休業取得を可能にする上で重要な役割を担っていた点です。ここでは、働き方改革の先駆者として知られるサイボウズ株式会社に焦点を当て、「社員の多様な働き方」を実現する同社の取り組みを紹介します。

人事制度見直しで離職率大幅減 男性育休にも寄与した働き方改革

働き方改革が世間で取り沙汰される10年以上前の2006年から働き方の改善に取り組んできたサイボウズ株式会社。きっかけは、2005年に同社の年間離職率が28%に上がったことでした。一年間にこれだけの社員が減れば、新たな人を採らなくてはなりません。採用にも、入社後の教育にもコストが重くのしかかりました。そして今いる社員が辞めずに長く働ける会社をつくることこそが、経営上合理的という結論に至ります。「社員が楽しく働ける会社づくり」

を目指し抜本的な人事制度の見直しに踏み切りました。具体的には最長6年間の育児・介護休暇制度を導入したほか、在宅勤務制度や子連れ出勤、副業の許可などです。社員の満足度を上げるためには、社員個々の様々な価値観に応えられる体制づくりが重要と考え、「多様な働き方」の実現にチャレンジ。現在では「100人100通りの人事制度」を掲げています。

この体制の実現には、一人しかできない仕事を無くす「脱属人化」と、チーム内での「情報共有」が不可欠でした。力を発揮



動物のオブジェに公園も!遊び心に溢れた同社のオフィス

お話を伺った

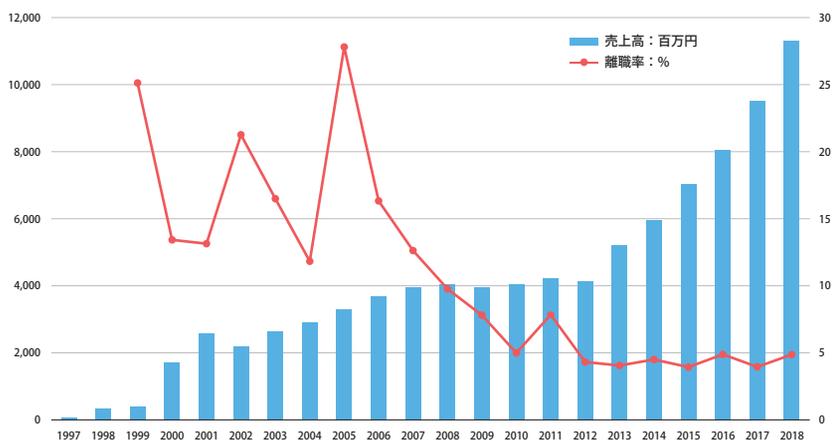
人事部人事労務部
野間 美賀子さん(右)
高木 一史さん(左)

100人100通りの人事制度を掲げ、社員の様々な希望に応える体制づくりを進めています。

働き方改革の推進は、数字に表れる成果をもたらします。年間離職率が年々減少し、今では4%台まで改善されたのです。売上高は離職率に反比例するよう右肩上がりでも推移しています。育児休業を申請すれば、すぐに取得できる体制のため、育児に積極的な男性社員が増えました。平均取得日数は有給休暇を入れて2カ月程度、1年以上の長期にわたり取得した社員もいます。同社の青野慶久社長自身、第一子・第二子誕生時にはそれぞれ育休を、第三子誕生時には半年間の時短勤務を経験しています。育児をしやすい制度を取り入れたことで、採用の幅が広がり、中途社員も増えているといいます。

社員が自身にあった働き方を選択したいときに、選択できる環境づくりは、同社の成長に大きな成果をもたらしました。

売上高と離職率



したのは、自社のグループウェアをはじめとするITツールです。担当者が数カ月の育児休業に入っても、過去に顧客とどのようなやり取りをしていたのかがすぐに分かる体制を整えました。また、制度やツールがいくら充実していても、社内の風土が古い体質のままでは意味がありません。社員個人やその家族の考えを尊重し、多様な働き方を受け入れる風土を構築しました。例えば、一人ひとりが働く時間や場所など働き方を決める「働き方宣言制度」があります。

サイボウズ株式会社

創 立: 1997年
業 種: 情報通信
従業員: 659名(連結)468名(単体)
(2018年12月31日現在)
所在地: 東京都中央区

育休取得は

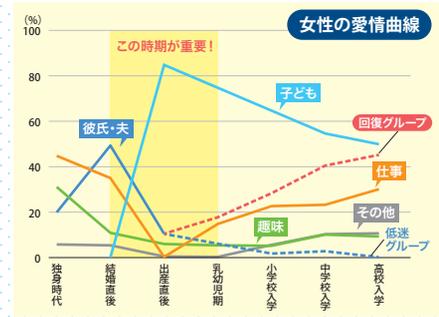
家庭よし! パパよし! ママよし! 子どもよし!

パパの育休取得で、家庭や職場の笑顔がこんなに増えます。

家庭
よし!

夫婦円満、コミュニケーション向上

出産後、女性の愛情は主に子どもに集中し、夫への愛情は落ち込むというデータがあります。その後、乳幼児期に「夫と二人で子育てした」と回答した女性の夫への愛情は、徐々に回復します。一方、「一人で子育てした」と回答した女性の愛情は、回復していません。育休を取得し、夫婦で家事・育児に向き合うことは、円満な夫婦生活にも寄与します。



出典: 渥美由喜氏(東経経営研究所兼務)「夫婦の愛情曲線の変遷」

育休取得後に感じた変化

妻の負担を理解できるようになった.....	26.5
子どもがいる社内の方へより配慮するようになった..	19.1
子どもと一緒に遊ぶようになった.....	17.8
自分(夫)の親心が育った.....	16.1
積極的に育児を手伝うようになった.....	15.8
早く家に帰ってくるようになった.....	15.5
積極的に家事を手伝うようになった.....	14.5
社内の人に育児休業の取得を勧めるようになった..	14.1
夫婦関係が良好になった.....	13.1
コミュニケーション力が上がった.....	12.6

出典: 積水ハウス「イクメン白書2019」

パパ
よし!

モチベーションUP! 働き方進化!

実際に育休を取得したパパは、その経験が「妻の負担を理解できるようになった」「親心が育った」など、家庭内での意識・行動の変化や、「子どもがいる社内の人に配慮するようになった」「早く家に帰るようになった」など、職場での働き方の変化につながったと感じています。

ママ
よし!

ワンオペ育児脱却、就労継続

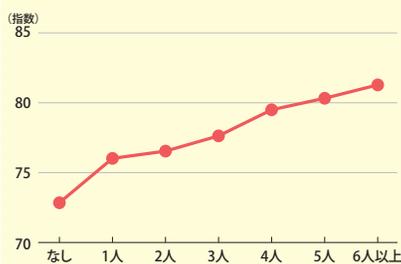
出産後は産褥期^{さんじょくき}といい、母体を休めることが重要な期間です。約25~30%のママがホルモン・バランスの急激な変化により「マタニティ・ブルー」を経験、10~20%が「産後うつ」に。24時間体制で家事・育児を一人で背負い込む「ワンオペ育児」は心身共に本当に過重な負担なのです。パパの育休をきっかけに家事・育児を積極的に分担したり、いろいろと工夫したりしましょう。ママのキャリアへの影響を最小限に抑えることもできます。

うつ病の可能性のある妊産婦の割合



出典: 厚生労働省研究班による調査「妊産婦のメンタルヘルスの実態把握及び介入方法に関する研究」

養育者が困った時に頼れる人数と子どもの幸せ指数



指数=100点満点 出典: 東京都医学総合研究所 西田淳志さんらによる調査

子ども
よし!

パパだいすき! みんなで育ててもらえる

幼児が「ママじゃないといや!」と言うのは「当然」と思っていませんか。母乳を与えること以外の育児はすべて、パパにもできます。育休でしっかり子どもと関われば、子どもがパパにもママと同じくらいの愛着を持つきっかけとなります。母親の「困ったときに頼れる人数」が多いほど、子どもの幸福度が高いというデータもあります。

P12~ 取得パパの声をレポート

どうやって進める??

男性の育休を「当たり前」化する 3つのパス

育休取得前に感じた不安ベスト3

1 職場で周囲に迷惑をかけてしまうのではないかと 37.8%

2 給料・手当が下がり、生活に影響が出るのではないかと 32.5%

3 自分しかわからない業務が多く、引き継ぎがうまくいかないと 21.3%

出典：積水ハウス発行「イクメン白書2019」



1 制度をつくる！整える！

● 有給期間を設ける、給与保障をする

男性の育休取得の際、収入源を気にする社員も少なくありません。取得を推進する企業の多くは、**<例：8週間、1カ月以内であれば有給とする／分割取得も可能とする／5日程度なら特別休扱いとする>**などの対策をとっています。育休中にハローワークから支給される「育児休業給付金」に加えて、「育児休業手当」や共済会からの「支援金」を支給している会社もあります。

生活保障

● 積立有給休暇を使えるようにする

企業が福利厚生の一つとして導入する「積立有給休暇制度」を育児推進に活用する企業もあります。**<例：積立休暇を育児利用可とする／失効分の有給休暇を育児利用可とする／育休を取得した社員に積立公休を数日付与する>**（※育児・介護休業法上の育児休業には算定されませんのでご注意ください。）

● 育休期間中も昇給昇格の対象とする

育休取得中も昇給昇格の対象とすることで、男女を問わず、育休を長期で取得しやすくなります。**<例：育休期間中も昇給を行い、復帰時に改定する>**

不安解消

● 評価に影響しないことを取得者に伝える

男性の育休が「当たり前」化していない組織においては、「取得すると評価が下がるのでは」との不安を払しょくすることも重要です。**<例：直属の上司と人事担当者が取得対象者と面談し、人事考課に育休取得が影響しないことを説明し取得を促す>**

● 男性社員向けの育休マニュアルをつくる

取得時期のアドバイス、取得事例、法定の制度や社内の制度、お金の話などを分かりやすく社員に伝えるための、育休マニュアルを独自に作って社員に配布している会社もあります。会社からのメッセージとなるだけでなく、男性の育休取得にまつわる特有の事情や具体的な対応策を解説することにより、不安解消につなげています。**<例：「イクメンのすすめ」冊子を社で製作／男性向け育児休業マニュアルの制定>**

事業主には嬉しいこんな制度も!

両立支援等助成金

従業員が働きながら育児や介護との両立を行える制度を導入したり、女性の活躍推進のための取り組みを行う事業主に金銭的な支援をする制度があります。詳しくは [両立支援等助成金](#)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

※両立支援等助成金、イクメンプロジェクトともに厚生労働省が所管しています。

育休マニュアル作成のヒントも満載。ハンドブック・事例集、研修用資料のダウンロードもできます！
法で定められた制度についてもこちらをチェック

男性の育休に取り組む 育児休業制度とは

よくある質問

HP [イクメンプロジェクト](#) <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>





風土をつくる！

★トップの「イクボス宣言」 「男性社員の育休100%宣言」

経営トップ自らが育休を取得したり、育休取得を促す姿勢やコンセプトを明確にし、メッセージを配信することで、取得が進んだ事例が数多くあります。<例：トップが「イクボス宣言」や「男性社員の育休100%宣言」をする／まずは1カ月の全員取得をトップが宣言する>

★社内ロールモデル発信 共有

実際に育休を取得した男性社員の事例を紹介し、取得のコツや引き継ぎ方法、育休の感想といった生の声を発信することで、取得の機運を高め、検討中のパパ、プレパパの背中を押すことができます。<例：社内報、グループ報、イントラネット等で男性育休取得者のインタビューを配信>

★社員や家族を大切にしているメッセージの配信

企業として、社員やその家族を大切にしているというビジョンを明示することは、取得の風土の土台となります。<例：企業理念や中期計画、プロジェクト等に盛り込む>

★社内で男性社員や上司向けに両立・育児セミナーや研修を行う

子育てと仕事の両立を考える女性向けのセミナーなどはよく耳にしますが、対象を男性社員とセットに広げたり、男性限定や上司向けの両立セミナーを行うことで、男性社員にも育児や家事などについて自分のこととして考えてもらうことができます。<例：男性社員向けの育児や両立のセミナーを行う／育児中の社員になりきって数日間仕事をする体験研修を実施する>

会社よし! みんなよし!
それには戦略的シナリオが必要です

仕事も家庭も大事にできる働き方が育休の後も習慣化する。それが「会社よし!」「家庭よし!」のメリット実現のカギ。数日間だけの単発育休では、習慣化への効果は限られます。そこで、戦略的なシナリオをトップから発信!例えば「対象となる男性社員全員に1カ月以上の取得を義務付ける」、難しければ、日数は問わず「まずは対象者全員の取得を。その次に期間延長を」という作戦も。習慣化への戦略が重要です。



上司が取る！上司から声掛けする！

★管理職・上司の取得

管理職や上司が自ら育休を取得することで、育休の取得が評価に影響しないことを分かりやすく示すことができるほか、業務の透明化や棚卸しにもつながります。また、上司から取得をすることで、職場内に「取得しやすい風土」を作ることができます。

★上司から声掛けする

直属の上司からのこまめな声掛けも効果的です。取得が進んでいる企業では、取得対象となる社員に、しかるべきタイミングで取得を促せる立場にある上司に対し、啓蒙活動を積極的に行っています。<例：所属先に対象者の通知をする／「育休取得の心得」を上司にも配布する>

実践企業の声⑥ 株式会社横浜銀行

「育休取得の心得」を上司にも発信!

2019年10月より「ファミリーマン(=性別を問わず、家族を大切にする人)」をキーワードに、男性の育児休業や年次有給休暇取得等の啓蒙活動を行っています(ファミリーマン☆プロジェクト)。計画的な育休取得を促すために、配偶者の出産を控えた男性行員とその上司となる所属長に、「育休取得の心得」とともに案内を個別に発信しています。



「奥さんのためにー」という社長の一言が契機に

企業の取組みは
P6をチェック!



萩原 司さん

株式会社イノウエ
製造部製造課 係長

第一子となる長女の誕生を機に、2週間の育児休業を取得した株式会社イノウエの萩原司さん。棚卸しや上司の退職時期と重なり「ここで抜けて本当に良いのかな」という迷いもありましたが、井上毅社長から「奥さんのことを考えて、育休を取ったらどうだ」と後押しを受け、妻の出産直後に取得を決めました。

帝王切開で退院後も満足に動けなかった妻に代わり、萩原さんはおむつ替えや沐浴、炊事、洗濯、買い物とあらゆる家事・育児に挑戦。初めてだらけの子育てですが、「大変さ以上に、わが子と過ごすかけがえのない時間を家族で共有できたことが嬉しかったですね」。数カ月後に妻と育休中の話題になったとき、妻からは「出産直後に子どもと2人だったらすごく不安だったと思う。あのとき休んでくれて本当に良かった」と感謝されたといいます。

家族との時間を確保するため、復帰後は定時退社に向けた業務効率化を意識するように。自ら発案した部署内のジョブローテーションもその一つで、従業員の技能を底上げすることで残業時間が削減されただけでなく、欠員時にチームでカバーできる組織形成にもつながりました。萩原さんは「社長の一言がなければ、育休を取ることはなかったと思います。今後は育休希望者が率先して休みを取りやすい環境づくりに、自分の経験を生かしたい」と話しました。

【体験談】取得パパに聞いてみよう!

「男性も育休を取ろう」管理職が先鞭

企業の取組みは
P6をチェック!

株式会社ツクイの有料老人ホームで施設長を務める原島純一さんは、3歳の長女を育てるイクメンパパ。長女が生後3カ月のときに、約1カ月の育児休業を取得しました。当時、現場の管理職による取得者は原島さんが第一号。きっかけは、同社が創設したダイバーシティ推進室から全社員に宛てた、「男性も積極的に育休を取得しましょう」というメールでした。

施設長という立場上、取得には抵抗があったという原島さん。同じ職場の女性看護師から「上司が育休を取れば、若い人も取りやすくなるのでは」と言葉かけられ、職場内に結婚を控えた男性の社員もいたことから、「育休が男性でも取れることを示そう」と思い立ちました。

自身の取得により、「子育て中のスタッフへの共感はもちろん、制度を利用しようと考えている男性への説明や、『このくらいの月齢で取るといいんじゃない?』といったアドバイスができるようになりました」と、男性の育児休業に対する理解や対応力も深まりました。これまでに直属の男性社員2名が1カ月の育児休業を取得。同社の社内アンケートでは、男性新卒社員の多くが育児休業を希望していることもあり、原島さんは「制度を利用しやすい体制づくりに向け、管理職自身が率先して取り組むことが若い社員の取得率向上につながる。それは社員やその家族の幸せだけでなく、企業全体の利益にも寄与するはずですよ」と話しました。



原島 純一さん

株式会社ツクイ
ツクイ・サンシャイン西馬込 施設長

【夫婦インタビュー】

二人で育児休業を同時取得!

「家事も育児もやったらやっただけ面白くなる」 「育休中も復帰後も、夫と『チーム育児』しています」

日揮ホールディングス株式会社の藏本悠介さん、日揮グローバル株式会社の民(たみ)さん夫妻は、第二子である長女が誕生してすぐの2017年7月から2018年4月末までの10カ月間、夫婦同時に育児休業を取得しました。2歳の長男と生まれたばかりの0歳児を、「夫婦のどちらかが一人で見るのは負担が大きい」と判断したのが理由です。「仕事人生は長い、生まれてきた長女を迎え、新たな生活がスタートする時間は今しかない」と考え、取得に迷いはありませんでした。日揮は海外との仕事が多いためか、組織風土として、多様な価値観を尊重する土壌があり、会社も直属の上司も、男性の育児休業に理解があったといいます。

夫婦ともにフルタイムの総合職で働く藏本さん夫妻。「妻のキャリアも大切。どちらかに家事・育児が偏るのではなく、フェアにやりたかった」と悠介さん。

育児休業に入る前の1年は、夫婦揃って2時間の育児短縮勤務(時短)を経験。悠介さんは、「僕が長男の保育園の送り迎えや洗濯、妻が料理を作るなど、お互いの得手不得手を勘案し、おおまかな役割分担が自然とできました」と話します。長女の誕生直後から育児休業に入り、保育園を退園した長男との二人生活も経験。毎日公園に連れていくのが日課となり、不得意だった料理も、「自然とやるようになった」といいます。実は悠介さん、長男が誕生した時は海外勤務でそばにいてあげられませんでした。そのため帰国後は基本的に何をしても嫌がられて、泣かれてしまった苦い経験があります。「今はよく懐いてくれています」と悠介さん。民さんも「長男の時は会話のできない子どもと二人きりで大変だったけど、今回は大人が二人いたのが大きいですね。会話でストレスが軽減されましたし、疲れたら交代で休むこともできました。家族4人で行動できたのが良かった」と振り返ります。

育児休業中は、将来について、夫婦でじっくり話し合う時間にもなりました。夫婦とともに仕事を続けながら、子育てをするためのより良い形は何か。会社の近くに転居し、フルタイムで働いても、保育園の送り迎えができるようにしました。「育休復帰後の生活の基盤を整えることができたのが大きかった。育休を通して、一通りの家事・育児をすべてこなせるようになると同時に、一人ですべてを担うワンオペの大変さをお互いが体験しているので、今ではどちらかに負担のかかることがないよう自然に助け合えるようになったことも収穫」と二人は口を揃えます。子どもたちも今では「お母さんじゃなきゃダメという場面がない」(民さん)といいます。

子ども2人が無事保育園に入り、夫婦ともにフルタイム勤務に戻った今も、2人で家事・育児をする姿は変わりません。悠介さんは「家事も育児もやらないと面白くないです。やったらやっただけ面白くなります。これは皆に伝えたいことです」と強調します。



藏本 悠介さん

日揮ホールディングス株式会社
グループ総務部 総務チーム

藏本 民さん

日揮グローバル株式会社
デザインエンジニアリング本部 建築部

パパ と 会社 の

IKUKYU GUIDE



〒251-0025 神奈川県藤沢市鵜沼石上2-7-1 県藤沢合同庁舎 2階

TEL:0466-27-2111 | FAX:0466-25-6499

2020年3月発行