

イクメン・イクボス推進 Hand Book

～イクメン・イクボスが増えれば企業が変わる、社会が変わる～



山梨県

はじめに



少子高齢化が加速し、生産労働人口が減少していく中で、社会の活力を維持していくためには、男性も女性もその個性を生かした多様な能力を発揮できる社会を構築する必要があり、男性の家事・育児等への参画は従来にもまして大きな意味を持つようになっていきます。

男性の家事・育児等への参画が持つ意義としては、まず、家事・育児に関わることで多様な視点で世の中を見ることができるようになることや、家族の絆が深まることなど、男性自身にとってプラスであること、また、男性が家庭での責任を女性と分かち合うようになれば、女性が参画しやすい社会の実現にも寄与すること、さらに、女性の負担が軽くなることで子どもを産み育てようという意識が広がっていくことが期待されます。

さらに、企業の立場から見ると、女性社員がますます能力を発揮し、女性活躍が進められるとともに、男性社員が多様な視点を持つことでキャリア形成や生産性の向上にもつながり、業績にもよい影響をもたらすことが期待されます。

このように、男性の家事・育児等への参画は、様々な意義を持ちますが、実際にはこうした意識や行動が浸透しているとは言い難い状況にあることから、社会に広く当然のこととして受け入れられるよう、意識を変え、行動に移す取り組みを進めていく必要があります。

このハンドブックは、企業において、仕事と家事、育児等を両立することができる職場環境づくりを推進するため、企業の経営者、人事労務担当者に向け、取り組みの手法などを紹介するものです。

男性、女性がともに仕事も家庭も充実し、ワーク・ライフ・バランスを実現するために、このハンドブックが一助となれば幸いです。

目次

イクメンについて

イクメンとは？	3
なぜイクメンが必要なの？	3
イクメンになることのメリットとは？	4

イクボスについて

イクボスとは？	5
なぜイクボスが必要なの？	5
イクメン・イクボス推進による企業のメリットとは？	6
イクボスはどんなことをすればよいの？	6
あなたのイクボス度をチェックしよう！	7

イクメン・イクボスを推進するためのステップ

推進の流れ	8
STEP1	
トップの意識改革からスタートしよう	9
STEP2	
自分の会社の課題を知ろう	10
STEP3	
3つのポイントに分けて課題解決方法を実践しよう	12
ポイント1 職場環境を整備しよう！	13
ポイント2 風土を改革しよう！	14
ポイント3 社員の意識改革を進めよう！	15
STEP4	
振り返りを行い、取り組みを継続していこう	17

山梨県の先進的な取組事例を紹介します

株式会社はくばく	18
生活協同組合パルシステム山梨	19

Information

両立支援制度を積極的に利用しよう	20
両立支援等に関する国の助成金を紹介します	21

イクメンについて

イクメンとは？

イクメンとは、「子育てをする男性」の略語ですが、単純に育児中の男性というよりはむしろ積極的に子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性のこと、または、将来そんな人生を送ろうと考えている男性のことです。

なぜイクメンが必要な？

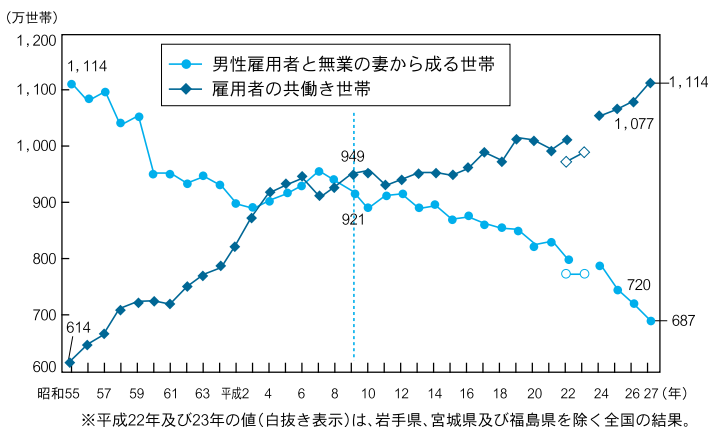
近年、社会構造の変化が著しく、人口減少、少子高齢化、平均初婚年齢の上昇、共働き世帯の増加など、男性も女性と同様、家事・育児に関わっていく必要がこれまで以上に高まっています。

女性の活躍を進め、男女が共に暮らしやすい社会を実現していくためには、男性の働き方を見直すことも必要です。企業にとってもワーク・ライフ・バランスの実現は優秀な人材の確保・定着につながる経営戦略の一つといえます。職場内で業務の改善や働き方の見直しが行われることで、生産性の向上も期待できます。

また、朝型勤務やフレックスタイム制等の活用により退庁時間を早めるなど、一日の時間を有効に使うことでワーク・ライフ・バランスの実現が図られ、男性が家事や育児に積極的に関わる機会や時間が増えることにより、男性の家事・育児等への参画がより促進されるようになります。

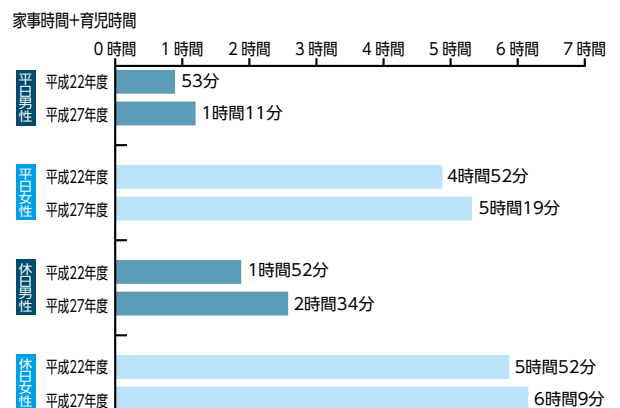
男性が仕事と育児を両立するためには、家事・育児を積極的にするイクメンの普及など、職場や男性を取り巻く人たちを含め、男性の働き方や意識の改革を進めることが必要です。

共働き世帯数の推移（全国）



出典：内閣府「平成28年版男女共同参画白書」

1日の内で家事、育児に費やす平均時間（山梨県）



出典：県民生活・男女参画課「平成27年度山梨県男女共同参画に関する県民意識・実態調査」

イクメンになることのメリットとは？

○ 家庭においては

- ・夫婦で過ごす時間の増加や満足度の向上
- ・子どもに対する好影響

夫婦で互いに育児に参加することで、負担が分散され、子の成長の喜びを夫婦で共有できます。また、父親が継続して子育てにかかわることができれば、それだけ深い関係を子どもと築くことができます。

○ 男性にとっては

- ・職場におけるキャリア形成に有益
- ・地域における新たなネットワークの構築

男性自身にとって、仕事では得ることのできない多様な経験が、段取り、コミュニケーション、マネジメントなどの能力向上やキャリア形成に役立ちます。また、育児をきっかけに地域活動に参加することを通じて、新たなネットワークを構築することができます。

○ 女性にとっては

- ・家事・育児等の軽減による、さらなる女性活躍の推進

男性の家事・育児等への参画は、女性の家事・育児等の軽減につながることから、女性の仕事と家庭の両立が容易となり、さらなる女性活躍の推進につながります。

イクメンになって、
子どもの日々の成長を実感できるように
育児に積極的に関わろう！
自己成長のチャンスと捉えてパパで
あることを楽しもう！



イクボスについて

イクボスとは？

イクボスとは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・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つつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のことです。

出典：「イクボスプロジェクト」(NPO 法人ファザーリングジャパン代表 安藤哲也)

なぜイクボスが必要な？

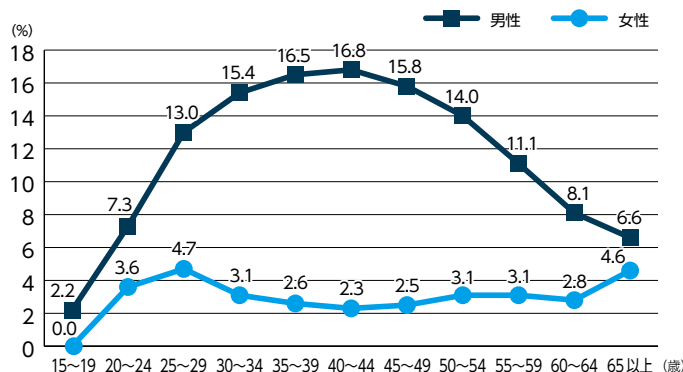
職場において、互いの違いを認め合い、個々の力が発揮できる職場環境を整えるためには、社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスに配慮しつつ、どのように効率的に仕事を進めるかをマネジメントできるキーマンが必要です。

男女が共に仕事と家庭を両立し、その責任を担うためには、職場において長時間労働など女性のキャリア形成や男性の家庭参画を困難にする要因を是正し、働き方改革を促進する必要があります。

そこで、職場全体の働き方の見直しや工夫を行うとともに、部下の育児休業取得や育児短時間勤務などを奨励し、一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの推進に配慮しながら、自らも仕事と生活を充実させているイクボスの存在が重要になってきます。

さらに、多様性や個性を大切にし、それぞれの違いを生かしながら新しい価値観を生み出すことができる職場環境づくりのためにも、イクボスが先頭に立って取り組みを推進していくことが大切です。

週労働時間が 60 時間以上の従業者の割合（全国）



出典：総務省「平成 27 年労働力調査」

男性が育児休業取得の際に最も利用しやすい条件・環境だと思うこと

- ① 上司からの声掛け等 29.3%
- ② 人事部（会社）からの声掛け等 14.6%
- ③ 「子どもを授かった日本の男性全員が希望の日数の育休を『父親時間』として取得することになっている」という環境 14.1%

出典：平成 27 年度ファザーリングジャパン隠れ育休調査

イクメン・イクボス推進による企業のメリットとは？

・業務の効率化、生産性の向上

業務配分を見直し、業務や情報の共有化など仕事の進め方を見直すことで効率化が図られます。また、メリハリのある働き方や質の高い仕事の仕方などによって生産性が向上することが期待できます。

・新たな商品開発

仕事以外の時間で新たな視点や豊かな発想がもたらされ、創造性が高まり新たな商品開発が期待できます。

・多様な人材の増加による業績への好影響

男性、女性を問わず多様な価値観を持つ人材が組織の中に増えていくことにより、企業の業績等に好影響を及ぼすことが期待できます。

イクボスはどんなことをすればよいの？

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おこな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

出典：内閣府 カエル！ ジャパン 「3つの心構え」と「10の実践」

あなたのイクボス度をチェックしよう！

以下のチェックリストを使って、イクボス度をチェックしてみましょう！

あなたはイクボス度、どのくらい？

以下、イクボス度の目安としてチェックリストを作りました。御自身の目安として、ぜひ活用してみてください。部下とコミュニケーションを取りながら、イクボス度アップを目指しましょう！



イクボス度チェックリスト

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 職場でも家族やプライベートの話を笑顔でできる
● チーム内のコミュニケーションを円滑にできる | <input type="checkbox"/> 部下が急に1人抜けても対応する方法を用意している
● チーム内のマネジメント能力・リスク管理能力が高い |
| <input type="checkbox"/> 話し下手な部下には、自分から話題を提供できる
● 分け隔てなく、オープンにコミュニケーションができる | <input type="checkbox"/> 部下の成長を常に考えている
● 部下に適切なときに適切なアドバイスができる |
| <input type="checkbox"/> 部下の家族構成を知っている
● 日ごろから部下との信頼関係を築き、子育てや、親の介護などに配慮ができる | <input type="checkbox"/> 時間をかけずに、結果を出せる自信がある
● 自分自身の仕事のマネジメント能力が高い |
| <input type="checkbox"/> 保育園から呼び出しがあった部下を温かく送り出せる
● 共働きの夫婦の悩みを理解・解決できる
子どもや家族の病気などにも配慮がある | <input type="checkbox"/> 興味の幅が広く、どんな話にも耳を傾けられる
● 多様な価値観を認めることができる |
| <input type="checkbox"/> 部下が帰宅しなければいけない時間を把握している
● 部下のライフを大切に考え、チーム内のタイムマネジメントができる | <input type="checkbox"/> 人生を楽しんでいる
● ボス自ら、ワーク・ライフ・バランスを充実させている |

チェックが10～9個

イクボス度

90%以上

これからも、部下が働きやすく、結果を出せるマネジメントを。

チェックが8～6個

イクボス度

70%以上

イクボスまでもう一息。さらに素敵なイクボス言動を増やしましょう。

チェックが5～3個

イクボス度

50%以上

まだイクボスとは言えません。ハンドブックでブラッシュアップを。

チェックが2個以下

イクボス度

20%以下

イクボスへのスタート地点。ハンドブックで少しずつ実践を。

イクメン・イクボスを推進するためのステップ

推進の流れ

STEP

1

トップの意識改革から
スタートしよう

→ 9P へ

STEP

2

自分の会社の課題を知ろう

→ 10P へ

STEP

3

3つのポイントに分けて
課題解決方法を実践しよう

→ 12P へ

ポイント1 職場環境を整備しよう！

ポイント2 風土を改革しよう！

ポイント3 社員の意識改革を進めよう！

STEP

4

振り返りを行い、取組を
継続していこう

→ 17P へ

トップの意識改革からスタートしよう

1. トップが必要性や意義を認識し発信することが重要です

経営者が目指す方向性を宣言することで、会社としての本気度を現場レベルにまで示すことが重要です。

2. 経営戦略の一環として位置づけましょう

会社としてあるべき姿を方針として明文化し、経営戦略に位置づけましょう。

3. 長期的な視野に立ちましょう

会社全体の意識統一、現場での理解は簡単なことではありません。長期的な視野に立ち、一つひとつ課題をクリアしていきましょう。



まずは、様々な角度から会社の今の状態を「見える化」してみましょう。
今の状態を把握し、浮かび上がる課題を整理することで、会社に取り組むべきことが見えてきます。
課題を経営者や管理者と社員が共有することで、イクボスの必要性について理解が得られます。

自社の現状分析（現状と課題）を行い、課題を洗い出す

自社の社員がどのような働き方をしているか、データをもとに現状を把握してみましょう。
現状を分析し、原因となる課題をあげてみましょう。

<労働環境に関する数値から見た課題（例）>

項目	参考指標	課題例
一人あたりの 1か月平均所定外労働時間数 ※1	男性 16.7 時間 女性 6.3 時間 (従業員数 30 人以上)	① 残業時間が多い ② 業務改善が進んでいない
一人あたりの 年次有給休暇取得日数 ※2	8.9 日	③ 有給休暇取得日数が少ない
育児休業取得率 ※3	男性 4.0% 女性 96.7%	④ 育児休業取得率が低い
育児休業制度の規定がある 事業所の割合 ※4	46.2% (従業員数 30 人未満) 76.8% (従業員数 30 ~ 99 人) 94.4% (従業員数 100 人以上)	⑤ 両立支援制度が整っていない

- ※出典 1：山梨県統計調査課「平成 27 年毎月勤労統計調査結果報告地方調査」
2：山梨労働局「平成 27 年度における年次有給休暇の取得状況等アンケート」
3,4：山梨県労政雇用課「平成 27 年度山梨県労働者就業実態調査」

育児休業取得率の計算方法

$$\begin{array}{l}
 \text{育児休業} \\
 \text{取得率}
 \end{array}
 =
 \begin{array}{l}
 \text{調査時点までに} \\
 \text{育児休業を開始した者の数}
 \end{array}
 \div
 \begin{array}{l}
 \text{調査前年 1 年間の} \\
 \text{出産者の数}
 \end{array}
 \times 100$$

(育児休業の申し出をしている者も含む) (男性の場合は配偶者が出産した者)

<労働環境に関するアンケート調査から見た課題（例）>

質 問	回 答	課題例
育児休業制度を利用しなかった理由 (複数回答) ※1	男性正社員 ・男性で育児休業を取得している人がおらず、言い出しにくかった 23.4%	⑥ 両立支援制度等を利用できる雰囲気でない
	・昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだった 14.8%	⑦ 不当な評価を受ける雰囲気がある
	女性正社員 ・会社で育児休業制度が整備されていなかった 27.9%	⑤ 両立支援制度が整っていない
	・職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった 21.0%	⑥ 両立支援制度等を利用できる雰囲気でない
年次有給休暇の取得にためらいを感じる理由 (複数回答) ※2	・みんなに迷惑がかかると感じるから 73.7%	⑥ 両立支援制度等を利用できる雰囲気でない
	・後で多忙になるから 46.5%	② 業務改善が進んでいない

※出典 1：厚生労働省「平成28年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業」

2：内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2016」



自社の現状分析で洗い出された課題を3つのポイントに分け、解決方法を実践していきましょう。課題ごとの改善ポイントを「✓」で示しています。次ページから改善ポイントの説明をしています。

〈例〉

課題	改善ポイント	ポイント1 職場環境を整備しよう！	ポイント2 風土を改革しよう！	ポイント3 社員の意識改革を進めよう！
①残業時間が多い		✓	✓	✓
②業務改善が進んでいない		✓		✓
③有給休暇取得日数が少ない		✓	✓	✓
④育児休業取得率が低い		✓	✓	✓
⑤両立支援制度が整っていない		✓		
⑥両立支援制度等を利用できる雰囲気でない			✓	✓
⑦不当な評価を受ける雰囲気がある		✓	✓	

現 状

〈例〉

課題①	残業時間が多い
課題②	業務改善が進んでいない
課題③	有給休暇取得日数が少ない
課題④	育児休業取得率が低い
課題⑤	両立支援制度が整っていない
課題⑦	不当な評価を受ける雰囲気がある

生産性向上のための業務改善を行う

- 例
- ムダな業務を洗い出して整理する。
 - 定型業務のマニュアル化を行い、他の人でもフォローできる体制を整える。
 - 会議の回数、時間、参加者、資料などやり方を見直す。

職場内コミュニケーションを円滑にする

- 例
- 個々の仕事の内容・進捗状況、情報を共有化・可視化する。
 - 管理職自ら社員に声をかけ、何でも相談しやすい風通しのよい職場をつくる。
 - ランチミーティングなどの場を設け、職場内のコミュニケーションを円滑にする。

就業規則や社内制度を整える

- 例
- 育児休業制度や両立支援制度を導入する。
 - フレックスタイム制や在宅勤務制度、ノー残業デーを取り入れる。
 - 評価の基準を仕事の「時間・量」ではなく「質」に変換する。
 - 評価制度に「イクメン」「イクボス」に関する項目を設ける。
 - 企業内保育所を設置する。

現 状

〈例〉

課題①	残業時間が多い
課題③	有給休暇取得日数が少ない
課題④	育児休業取得率が低い
課題⑥	両立支援制度等を利用できる雰囲気でない
課題⑦	不当な評価を受ける雰囲気がある

経営者・管理職が自らワーク・ライフ・バランスを実践する

- 例
- 経営者・管理職が率先して定時退社する。
 - 経営者・管理職が、有給休暇を月一回は取得する。

多様な人材・価値観を認める

- 例
- 多様な人材・価値観が企業の業績向上につながることを社員に理解してもらう。
 - 育児や介護など時間制限のある社員の理解に努め、プライベートを尊重する。
 - その人に適した多様な働き方（時短勤務など）を支援する。

職場改善の状況を社内外へ発信する

- 例
- 自己の所属の業務改善手法などを社内で共有する。
 - 有給休暇の取得率や時間外勤務の縮減などに目標値を定めて管理する。
 - ワーク・ライフ・バランスの実践が優秀な人材確保や業績向上につながることを社内外にアピールする。

現 状

〈例〉

課題①	残業時間が多い
課題②	業務改善が進んでいない
課題③	有給休暇取得日数が少ない
課題④	育児休業取得率が低い
課題⑥	両立支援制度等を利用できる雰囲気でない

社員の意識改革に向けた取組を進める

- 例
- ワーク・ライフ・バランス推進のための社内プロジェクトチームを立ち上げる。
 - 以下を参考に社員の意識改革に向けた「広報」「育成」「実践」「評価」「検証」を行う。

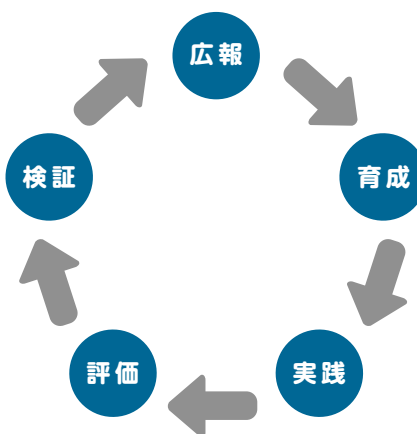
「広報」：社内掲示板やポスターで制度の周知、社長からのトップメッセージ発信

「育成」：社内研修の実施、他企業の取組事例を紹介

「実践」：両立支援制度における育児休業等の取得促進、業務見直し週間を設定・実践

「評価」：業務の改善、残業削減、イクボス等に関する項目の人事評価を盛り込む

「検証」：定期的な**社内アンケート**（※）を実施し、浸透状況を分析



※次ページにアンケート例を掲載しますので参考にしてください。



情報を共有する

- 社内アンケートの結果や分析を企業内ネットワークなどで供覧する。
- 社内報などで積極的な有給取得の勧奨、取得可能な制度の周知などを行う。

社内アンケート例

○ 業務の効率化の状況について教えてください。

(回答はできるだけ はい・いいえ で答えられるように設問する)

問 1-1 仕事の効率化に積極的に取り組んでいますか

問 1-2 効率的な会議を開催していますか (例: 目的やゴール、終了時間を示す等)

問 1-3 効果的な打ち合わせをしていますか

(例: 資料の手戻りを減らすため、しっかりと目的共有をする等)

問 1-4 パソコンのフォルダや書類 (机の上含む) を整理整頓していますか

問 1-5 誰が見てもわかるような業務の手順書やメモを作成していますか

問 1-6 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ますか

問 1-7 上司と部下、部下同士で、日々、スケジュールを確認していますか

問 1-8 打合せ等に遮られず、担当業務に集中できる時間がありますか

「業務の効率化のために必要だと思うことをご記入下さい」

※自由記述

○ あなたの職場のワーク・ライフ・バランス促進について教えてください。

問 2-1 上司が率先してWLBに取り組んでいますか

問 2-2 上司による定時退社の声かけをしていますか

問 2-3 上司が率先して帰っていますか

問 2-4 上司が率先して有給休暇を取っていますか

問 2-5 上司が状況に応じて業務執行体制の見直しを行っていますか

問 2-6 上司が業務削減・効率化のため、指示だけではなく具体的な行動 (ミーティング等) をとっていますか

問 2-7 子育て介護等の支援制度 (時短勤務・早出遅出勤等) を活用しやすい雰囲気がありますか

「ワーク・ライフ・バランス促進のために必要だと思うことをご記入下さい」

※自由記述

○ あなた自身の行動について教えてください。

問 3-1 自分の役割を超えて他人のサポートをしていますか

問 3-2 周囲の人と積極的にコミュニケーションをとっていますか

問 3-3 業務削減・効率化について、担当や所属に対しアイデアを出していますか

「お互い様の意識を醸成するために必要だと思うことをご記入下さい」

※自由記述

振り返り

これまでの取組に対し、振り返りを行うことが重要です

残業がどれだけ削減できたか、有給休暇の取得率がどのように変化したかなど定量的な評価をしましょう。また、組織の雰囲気やメンバーの表情にどのような変化があったかなど定性的な評価も大切です。

『できたこと』はマニュアル化し、共有しましょう

『できたこと』はマニュアルを作成し、標準化しましょう。また、それを社内で共有し、社内の業務改善に役立てましょう。

『できなかったこと』はその理由を考えましょう

理由を考える際には、「時間がなかった」、「社内に規程がない」という周囲や環境（外的要因）を理由にせず、「なぜ時間がなかったのか」「なぜ有給休暇を取らないのか」自分や組織の内にある真の原因を探ってみましょう。



継続

取組を継続することが大切です

会社の展望、制度、実態の全ての整合性が取れていることが重要です。『振り返り』に基づいて、施策を変更、ブラッシュ・アップしましょう。

社員に向けて発信し続けましょう

社員に対し常にメッセージを発信し続けることで、社員は会社の本気度を理解し、主体的に取り組みを進めるようになります。

社会に向けて宣言しましょう

会社の取組を事業主行動計画（※）として策定し、成果目標を定め実行することも有効です。計画や目標達成状況を公表することにより、ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍を推進する企業として社会から認知され、社員の定着化や優秀な人材の確保などが期待できます。

※以下の2つの事業主行動計画があります。

- 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画：従業員 101 人以上の企業には、従業員の仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。
- 女性活躍推進法に基づく行動計画：従業員 301 人以上の企業には、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・届出、公表・周知や女性の職業選択に資する情報の公表が義務づけられています。
- ★ 女性活躍推進法に基づく行動計画と次世代法に基づく行動計画との一体的な策定及び届出ができます。両法に定める要件をいずれも満たし、かつその計画期間を同一とする場合に可能です。

山梨県の先進的な取組事例を紹介します！！

株式会社 はくばく

会社の概要

本社所在地：山梨県中央市西花輪 4629

従業員数：男性 280 名 女性 80 名

事業内容：大麦をはじめとする食品製造及び販売

主な両立支援の取組

- ・ 男性の育児休暇取得促進
- ・ 長期休暇取得促進

男性職員の育児休業取得状況

過去3年間の累計取得者数 **3名**



開発部
部長 小林敏樹

男性育児休業者の声

私は次男長女と育児休暇を2回取得させていただきました。周囲のサポートもさることながら、会社が「せっかくの機会なのだから休め！」と言ってくれたことは大変ありがたかったです。育児のフルオペを経験することにより、物事の見方が広がり、かつ時間の有効活用を、より意識するようになりました。こういった点は仕事にも役に立っていると感じています。また、私が育児休暇を取得している間に、部下が成長したように感じました。その結果、部全体としても今までより短い時間で、今まで以上の業務をこなせるようになり、労働環境改善にもつながったと感じています。

人事担当者の声

以前は、男性育児休暇は希望があれば取得ができる、ぐらいの制度でした。数年前より、男性育児休暇の取得促進活動を始めており、現在は会社側から「育児休暇を取得するよね？」と積極的に声掛けするようにしています。育児休暇を取得した社員たちは、仕事の視野が広がり、やるべきこと、やらなくてよいことの判断が今まで以上にできるようになったと思います。今後は長期休暇取得促進も目指しており、社員にとっても会社にとってもよりよいワーク・ライフ・バランスの推進を行っていきたいと考えています。



総務人事部
部長 興石 修

生活協同組合パルシステム山梨

会社の概要

本部所在地：山梨県甲府市古上条町 225-1

従業員数：男性 70 名 女性 105 名

事業内容：「個人対応型くらし課題解決事業」として、
安心・安全な食材の配達



主な両立支援の取組

- ・ 育児休暇の促進
- ・ 配偶者の出産休暇の導入
- ・ 半休制度の実施
- ・ 家族サービス休暇制度の導入

男性職員の育児休業取得状況

過去3年間の累計取得者数 **4名**



パルシステム事業部
サブリーダー
武井直人

男性育児休業者の声

2016年7月に第一子の女の子が生まれました。妻が里帰りからアパートに戻るタイミングで育児休暇を取得しました。先輩職員が育児休暇を取得している事や、妻が育児を行う上での負担を少しでも軽減できればという思いが強く、育児休暇を取得する事になりました。しかし、実際に育児をしてみると生まれたばかりの赤ちゃんに男性がしてあげられる事は少なく感じました。育児をするというよりは、洗濯や掃除や食器洗いなど家事全般の手伝いを主に行いました。今回、育児休暇を取得して、妻から「大変なのに色々ありがとう」と感謝の言葉を言ってもらえた事が何より良かったです。これからも妻と一緒に育児に取り組んでいきたいと思います。

人事担当者の声

ワーク・ライフ・バランスの一環として、男性の育児休業の推進を行なっています。共働き世帯も増加し、男性の育児参加も重要視される時代となりました。男性職員にも、パートナーの出産をきっかけに、出産直後の大切な時間や、苦勞を共有してもらい、今後の新たな生活のスタートを切ってもらいたいと思います。スタートに関わる事で、その後も育児を意識した仕事を行い、長期のワーク・ライフ・バランスを実践し、仕事にも良い影響を与えてくれると思います。取得後も様々な制度を利用して、仕事と家庭の両立を図ってもらいたいと思います。



管理部次長
池谷好司

Information

両立支援制度を積極的に利用しよう

仕事と家庭を両立するにあたって、産前・産後休業、育児休業など法律で定められている制度を紹介します。

社内規程などに記載し、社員に定期的に内容を周知することで、制度を利用しやすい職場環境が醸成されます。

対象	期間	利用できる制度	制度の説明や内容
妻のみ	妊産婦である期間	●保健指導又は健康診査のための時間の確保（均等法第12条）	■保健指導又は健康診査を受診するため必要な時間を確保しなければならない
妻のみ	妊産婦である期間	●通勤緩和・休憩（均等法第13条）	■保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、時差通勤、勤務時間の短縮、休憩時間の延長、休憩の回数の増加等の必要な措置を講じる
妻のみ	妊産婦である期間	●時間外労働・休日労働・深夜業の制限（労基法66条第2・3項）	■時間外労働・休日労働・深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限する
妻のみ	妊娠中の期間	●業務軽減等（労基法65条第3項）	■業務の軽減や軽易な業務に就かせることを認める
妻のみ	（産前休業） 産前6週間前から出産まで （産後休業） 出産の翌日から8週間	●産前・産後休業（労基法65条第1・2項）	■産前休業は産前6週間以内に出産予定の社員が請求すると休業が与えられる 産後は出産した社員を就業させることができない期間を定めている
夫婦 両方	子が1歳に達するまで	●育児休業（育介法第5条）	■子を養育するため、一定期間休業することを認める
夫婦 両方	子が3歳に達するまで	●育児短時間勤務（育介法第23条第1・2項）	■子を養育するため、短時間勤務が可能となる
妻のみ	子が1歳に達するまで1日2回 各々30分以上	●育児時間（労基法第67条）	■休憩時間とは別に1日2回の育児時間を請求することができる
夫婦 両方	子が小学校に就学するまでの間 子が1人の場合 5日/年 2人以上の場合 10日/年	●子の看護休暇（育介法第16条の2）	■子が病気になったり怪我をしたときに、看病のために取得できる休暇
夫婦 両方	子が小学校に就学するまで	●深夜業の制限（育介法第19条）	■深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限する
夫婦 両方	子が小学校に就学するまで	●時間外労働の制限（育介法第17条）	■時間外勤務を制限する（月24時間以内かつ年150時間以内）

●労働基準法…「労基法」 ●育児・介護休業法…「育介法」 ●男女雇用機会均等法…「均等法」

両立支援等に関する国の助成金を紹介します

両立支援や女性の活躍推進に関する国の助成金をご紹介します。

① 出生時両立支援コース

男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりの取組を行い、男性に一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に支給します。

【支給額例】 育休 1 人目：57 万（中小企業）、28.5 万（中小企業以外）

② 介護離職防止支援コース

仕事と介護の両立に関する職場環境整備の取組を行い「介護支援プラン」を作成し、介護休業の取得・職場復帰または働きながら介護を行うための勤務制限制度の利用を円滑にするための取組を行った事業主に支給します。

【支給額例】 介護制度利用の場合：28.5 万（中小企業）、19 万（中小企業以外）

③ 育児休業等支援コース

I 育休取得時・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育児休業を取得、職場復帰させた中小企業事業主に支給します。

【支給額例】 育休取得時：28.5 万（中小企業）

II 代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給します。

【支給額例】 支給対象労働者 1 人当たり：47.5 万（中小企業）

④ 再雇用者評価処遇コース

妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に支給します。

【支給額例】 再雇用 1 人目：38 万（中小企業）、28.5 万（中小企業以外）

⑤ 女性活躍加速化コース

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、数値目標の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定し、目標を達成した事業主に支給します。

【支給額例】 行動計画期間内に数値目標達成：28.5 万（中小企業）

※①～⑤は全て事業主へ支給

助成金の支給を受けるにあたっての詳細な要件や中小企業の定義等については、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/> 「両立支援等 助成金」で検索) をご確認ください。

または、山梨労働局 (TEL 055 - 225 - 2859) にお問い合わせください。

イクメン・イクボス推進 Hand Book

～イクメン・イクボスが増えれば企業が変わる、社会が変わる～

発行年月 平成 29 年 12 月

編集・発行 山梨県県民生活部 県民生活・男女参画課

〒 400-8501 甲府市丸の内一丁目 6 番 1 号

TEL 055-223-1358 FAX 055-223-1320

HP <http://www.pref.yamanashi.jp/kenmin-skt>

イクメン・イクボス推進

Hand Book



～イクメン・イクボスが増えれば企業が変わる、社会が変わる～