

男性の育児休職の取得促進・積極的な育児の推進

効果

○男性の育児休職取得率 H25年度13.8%→H27年度65.5%

取組

育児サポート制度の案内

子供が1歳になるまでの間、最大7日間有給を取得できる短期育児休職制度を2013年度より導入。今年度より、所属長が出産祝い金を渡す際のツールを見直し、育児サポート制度の案内に加え、本人と直属上司への育休取得の声掛けを必須化。

「多様性推進プロジェクト」の取組み

グループ横断の「多様性推進プロジェクト」の企画として、取組みが先進的な他企業のトップを招聘し、多様な働き方の必要性について全社向け講演会を実施。「多様性が活きるマネジメント」について管理職同士が話し合うグループワークも多数開催。

「ダイバーシティブック」の配付

両立支援制度の周知、制度が利用しやすい風土づくりを目的に、「ダイバーシティブック」を製作し全従業員に配付。トップコミットメントを発信し、制度や様々なロールモデルを紹介。



多様性推進プロジェクト

イクメン社員の体験談

妻の復職を機に、周囲の後押しや協力もあり育休を取得することができました。以前から、娘の保育園の支度と送り、洗濯、夕飯の後片付け等は担当していましたが、育休を取得してすべてに係わったことで、仕事と育児の両立の大変さ、妻のありがたさを改めて実感するとともに、家族の信頼関係も深まった気がします。

もともと職場はお互いのワークライフバランスにとっても理解があり、協力し合える環境なので、妻の職場の歓送迎会の時は自分が早番を取って妻を快く送り出す、病児保育に預ける朝は病院に連れて行く、子が病気の時は看護休暇を取得する等、短時間勤務の妻ばかりに負担が掛からないよう自分ができることに取組んでいます。

まだまだ「家事も育児も半々」とはいきませんが、もうすぐ第2子が誕生することもあり、新しい家族のためにも真のイクメンを目指したいと思います。



新原 一雄 さん

所属：(株)丸井 専門店事業本部シューズ事業部 戦略推進課
 役職：リーダー

※部署名は育休取得当時

仕事と育児を両立できる職場環境整備

(業務改善・所定外労働削減など)

効果

- 女性の就業継続意欲が高まっている
- 育児休職者の復帰率 H26年度77%→ H27年度85%
- 採用活動時に取組み内容や成果・実績を説明することによって、より質の高い学生を採用できている

取組

全社員のスケジュール見える化

全社でスケジュール管理システムを導入し、全員のスケジュールの見える化、携帯端末でも閲覧可能にしている。

独自のコミュニケーションツールを利用

全社員がやり取りを出来るSNS形式のコミュニケーションツールを使い業務効率アップを図っている。

一方、生産性向上につなげる社内コミュニケーションツールの検討に向けたグループ横断の「コミュニケーション改革プロジェクト」で新たな業務効率に繋がる施策を提言。

事業所別時間外目標の管理

事業所別に月別の時間外目標を設定し、削減方針と設定根拠を人事部へ提出。毎月の時間外実績は全部署へ公表し、特に時間外の多い部署や個人へはヒアリングを実施。

イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント

短期育児休職制度を導入したことにより、育児休業取得率は特別奨励賞を受賞した当時(2014年)から大幅に上昇(13.8%→65.5%)している。

また、全社員のスケジュールの見える化やモバイルワーク、サテライトオフィスを導入するなど、新たな取り組みを積極的に行い、業務を効率化。

その他、男性の育休取得率をKPIとして設定し社内外に公表。全社員で目標を共有化し、達成のための取組を加速させている。

育児を理由とし、勤務エリアを一時的に限定できる「エリア限定制度」を導入し、従業員のニーズに応じた取組を講じており、本人と直属上司への育休取得の声かけや、企業内で育休取得に対する取組や理解が浸透し、着実に両立支援の取組の成果が生じている。

男性の育児休業の取得促進・積極的な育児の推進

効果

○「育メン・チャレンジ休暇制度」の導入により、男性の育児休業取得率が飛躍的に向上
H25年度20%→H27年度76.5%

取組

育児休業の取得を積極的に推奨

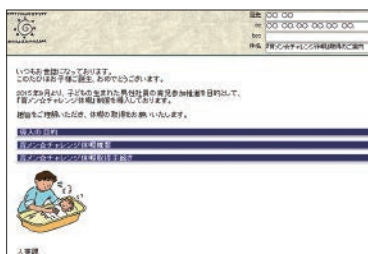
子どもの生まれた男性社員が最低5営業日以上の子育て休業を取得し、育児や家事に主体的に取り組むことができるよう『育メン・チャレンジ休暇制度』を導入。

育児参加報告書を提出

『育メン・チャレンジ休暇制度』は、単に休暇を取得するだけでなく、休暇中に育児や家事に率先して取り組むことを通じ、男性の意識改革を図ることを目的としており、休暇取得後は、配偶者からのコメント付きの実施内容の報告書の提出を求めている。

直属上司や役員も含めて『育メン・チャレンジ休暇』の取得案内を送信

本人が育児休業を取得しやすくするとともに、男性の育児参加および育児休業取得に対する理解促進を図るために、本人はもちろん、直属上司だけでなく役員も含めて育メン・チャレンジ休暇取得の案内を実施。さらに、育児参加報告書の提出についてもすべて上司を通じて人事部門へ提出する運用としている。



『育メン・チャレンジ休暇』取得案内メール



育児参加報告書

イクメン社員の体験談

昨年第二子が生まれ、男性は育児休業を取得しづらいイメージがありましたが、上司や職場の後押しやフォローを受け、『育メン・チャレンジ休暇制度』を利用して育児休業を取得しました。

休業中は、子どもの離乳食やオムツ替え、長男の保育園の送迎などの育児と、掃除や洗濯などの家事をこなしました。1日があっという間で、二度とない幼い子どもとの貴重な時間を過ごすことができました。

特に、妻からは上の子の保育園の送迎や遊び相手をしたことが高評価だったようです。普段から育児には参加しているのですが、長い時間子供と接することができて、家族の絆がさらに深まったように感じています。育児休業取得後は、今まで以上に効率的な仕事の進め方を意識するようになりました。



小林 洋志 さん

所属：金融サービス事業部
決済ソリューション部
決済カスタマーセンター
役職：アシスタントマネージャー

仕事と育児を両立できる職場環境整備

(業務改善・所定外労働削減など)

効果

- H27年度の一人当たり月間平均残業時間の半減
H20年度16.9時間→H27年度8.6時間
- H27年度の長時間残業(1ヶ月45時間超)件数の減少
対H25年度比51.3%減
- 社員意識調査の結果、仕事に対する意欲・帰属意識が高く、
会社組織からのサポートも十分であると感じている社員の割合が向上

取組

残業削減の取組

部門別の残業時間の目標値を設定し、その達成に向けて以下の施策を実施。2ヶ月連続で目標未達成の部門については、未達理由と達成に向けた施策についての改善報告書の提出を求めている。

- ①週1回のノー残業DAYの実施
- ②事前申請と実績の日々入力の徹底
- ③1日30分未満残業と21時以降残業の原則禁止 など

長時間労働者に対するアラートメールの送信

過重労働・サービス残業の未然防止など、労働時間管理徹底のための支援ツールとして、『長時間勤務&ヘルスサポートデータベース』を導入。残業時間が一定数を超えた社員の上司に対し、アラートメールが自動配信され注意を促すとともに、残業低減策を提出することを義務付けている。

ファミリーデーの実施

職場のコミュニケーションを活性化し、相互理解を深め、男女ともに働きやすい職場環境・風土の醸成を目的に、社員の家族を会社に招待するファミリーデーを実施。



ファミリーデー

イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント

「育メン・チャレンジ休暇制度」という、子どもの生まれた男性従業員の最低5日以上の子育て休業取得を推奨している。

休暇制度の趣旨も単に休むのではなく、育児の全ての役割を自ら担ってもらうことを目的にしており、配偶者からの評価を盛り込んだ報告書を提出してもらったりなど、育児参画への意欲を持ってもらうには非常に効果的な制度を取り入れている。

男性の育児休業の取得促進・積極的な育児の推進

効果

○男性の育児休業取得者数 H24年度 1人→H27年度 10人

取組

配偶者出産休暇

出産日前後1週間の間に最大2日間の休暇(有給)取得が可能。

育児休業制度

最長2歳まで・2016年7月より制度拡充し、5日間が有給化。

制度利用カレンダー

4・5・6・7時間から選択できる短時間勤務制度を導入。子供が小学校3学年修了までで、取得回数に制限はなく何度でも利用可能。

勤務時間の繰り上げ下げ

対象社員に制限なく、勤務時間帯のスライドおよび短時間勤務との併用が可能。

家族の職場訪問

育児休業取得経験者の体験談発信の場として定期的に「パパ座談会」を実施し企業内のネットワーク上に掲載。

パートナーと考える 仕事と生活の両立セミナー

配偶者(他社社員も可)はもちろん、結婚前のパートナーとも参加可能。女性の活躍に必要な、男性側の家事・育児への積極的な協力体制を、早期より家庭で築いてほしいとの思いから開催。毎年50名～最大100名が参加。イベント終了後には社員食堂で家族で食事を取れる場を設けている。



父親セミナー



社員食堂で家族で食事

イクメン社員の体験談

2015年4月6日から約2か月間、妻の第2子出産に合わせて、家族をフォローするため育児休業を取得しました。約半年前から会社に育児休業を取得したい旨を相談し、上司が快諾。休職中の職場のサポート体制を整え、育児休業に入りました。

育児休業中は、基本的に妻は自身と新生児の世話だけを行い、私が食事作りや長男の幼稚園・習い事への送迎、洗濯、掃除など家事全般を行うことで、妻をサポートしました。

妻の産後の体調回復が順調であり、家族と育児を通して一緒に時間を過ごせたことが幸せでした。



藤村 淳一 さん
所属：本社設計本部
設備設計第2部
(熊谷)設計室
役職：シニアエンジニア

仕事と育児を両立できる職場環境整備

(業務改善・所定外労働削減など)

効果

- 売上高のUP(13年→15年で2.2%増)及び時間外労働の削減(13年→15年で7.8%減)の達成
- 従業員満足度の向上(満足と回答した割合12年82.4%→14年86.3%)
- 退職率の低下(12年を1とし、15年には0.84)といった定量的な実績も上げている
- 節目休暇(作業所異動時休暇)取得率の向上(14年68%→15年95%)

取組

新コミュニケーションツールを導入

PC・スマートフォン・タブレットなど多様な端末で場所を選ばず業務を行える環境を整備。業務の効率化・生産性向上をめざし、ICTを活用した働き方改革を進めている。

「トリプル100」運動の実施(現在は「トリプル100プラス1」運動)

長時間労働の削減に向けた社長メッセージを全社員に発信。

建設業特有の職場環境・労働環境の改善を目的に、「トリプル100」運動を展開。

- ①年間100日以上の日・休暇の確保
- ②年間を通して、毎月100時間以内の健康管理残業時間の達成
- ③節目休暇(作業所異動時に取得できる休暇)の取得率100%

管理職にタイムマネジメント研修

ライン管理職・部門長等を対象に「パワーアップマネジメント研修」を実施。タイムマネジメントについての研修を実施し、生産性向上や時短推進の意識の醸成・マネジメント力の向上を図っている。この研修の場で、業務改善の好事例を情報共有することで、取組の水平展開の場ともなっている。

イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント

企業トップが仕事と家庭の両立を重要視しており、育休取得を含めた両立支援に関する取組に積極的にかかわっている。

①.年間100日以上の日・休暇の確保 ②.年間を通じた毎月100時間以内の健康管理残業時間の達成 ③.節目休暇取得率100%(作業所異動時に取得できる休暇)の3つの目標を掲げる「トリプル100」運動に、男性育休取得率100%という目標を加え、「トリプル100プラス1」運動を2016年7月より開始。

労使一体となって業務改善に向けた取組を進めており、業績の向上や離職率の低下など、好影響が生じている。

また、パパ座談会・父親セミナー・パパ通信の実施に加え、パートナー(結婚前のパートナー含む)も参加可能な両立セミナーを開催。盛況なイベントとなっている。

男性の育児休業の取得促進・積極的な育児の推進

効果

○男性の育児休業取得率 H25年度2%→H27年度73%

取組

制度利用カレンダー

年休や連続休暇、育児との両立支援制度(短時間勤務制度等)の利用予定を所属部署の全員が共有できる「制度利用カレンダー」を導入。全社員の年休取得促進に非常に有効であり、各職場が円滑に制度を利用できる仕組みとなっている。

キッズ・セレモニー休暇

入園式・卒園式、入学式・卒業式など、子どものイベントに合わせた休暇を取得できるキッズ・セレモニー休暇を導入。この他、結婚準備休暇の設置等、社員が年休を積極的に利用できるよう各種制度の利用を促進している。

家族の職場訪問

日ごろ社員を支えてくれている家族に感謝を込めて職場に招待する「家族の職場訪問」を実施。全国の本支店で開催し、社員にも家族にも好評のイベントで2016年はグループ全体で6,000名以上の家族が参加。



CEOの日比野隆司と子供たちとの名刺交換

イクメン社員の体験談

第3子の出生を機に半年間の育休を取得しました。生活の基盤である「家庭」の安定があってこそ、より一層仕事に打ち込めると考えたからです。育休を通じて家族との関係がそれまで以上に良くなったと思います。妻や妻の家族からも感謝され、子ども達とも遊びや会話が増えて楽しく過ごせるようになりました。一層家族のありがたみを感じ、仕事と家庭を両立していこうという気持ちが高まりました。また、仕事をしながら家事や育児を両立している女性のすこさにも改めて気づかされました。

育休取得にあたって、同僚の業務負担が増えることを懸念しましたが、子どもを持つ同僚が「取得したほうが良い」と背中を押してくれました。上司の「戻ってきたらまた一緒に働こう」という言葉もとても嬉しかったです。

家族との絆が深まったことで、子どもたちに誇れる父親になりたいと強く思うようになり、現在は仕事が終わってから、家事をこなし英語の勉強をして、自己研鑽にも励んでいます。



安 宰元 さん
所属：デット・キャピタル
マーケット部
役職：課長代理

仕事と育児を両立できる職場環境整備

(業務改善・所定外労働削減など)

効果

- 1人あたりの年休取得率
49.8%(平成25年度)→63.4%(平成27年度)
- 「キッズセレモニー休暇」の導入で育児参画を促進。
子供の卒園式・入学式、卒業式・入学式への参加のため、
平成28年3月～4月で477名が取得
- 「19時前退社の励行」により、退社後に自己研鑽に励む社員が増え、
その結果として資格取得者が増加。CFP取得者金融機関No.1となる
170名(平成17年)→624名(平成28年)

TOEIC730点以上の社員数が、19時前退社励行前の
平成17年と比較して大きく上昇

取組

19時前に全社員退社を励行

仕事と家庭の両立や健康増進、自己研鑽など、全社員に働きやすい環境づくりのために、19時までに退社する取組を実施。

一人ひとりが限られた時間の中で生産性と効率を向上させるための方法を考え、実践している。

年休を1時間単位で取得可能

年休を1時間単位で取得できるようにし、柔軟な働き方が可能となった。また各部署の業務実態に応じた「交替勤務制度」も実施。

管理職向けに研修

管理職向けの各研修において、管理職自身が男性の育児休業取得について理解できるような研修内容を取り入れるとともに、部下に取得を促すよう推進を行っている。

イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント

育児休業開始から2週間を有給化。2020年までに男性育休取得率100%を目標に掲げ取組を進めており、取得率が大幅に上昇している。

子どもの行事に合わせ休暇を取得できる「キッズセレモニー休暇」を新設。両立支援に関するアンケートを定期的実施し、社員のニーズの把握に努めている。