

イクメン企業アワード 受賞企業の取組とその後



「イクメン企業アワード受賞企業の取組とその後」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6.16%（平成30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。

本冊子は、過去に「イクメン企業アワード」両立支援部門のグランプリを受賞した企業数社にご協力いただき、その後得られた成果や取組状況についてまとめたものです。男性が仕事と育児を両立するための取組を導入した結果、どのような影響がもたらされたのか、具体的な事例としてご紹介しています。

是非、これらの取組を参考にいただき、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。

令和2年3月

厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課

これまでのグランプリ受賞企業



イクメン企業アワード両立支援部門 2019年度

【グランプリ】 アフラック生命保険株式会社（東京都）

株式会社コーソル（東京都）

【特別奨励賞】 全日本空輸株式会社（東京都）

パシフィックコンサルタンツ株式会社（東京都）

イクメン企業アワード両立支援部門【グランプリ】

2018年度 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）

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 両立支援部門【特別奨励賞】

2018年度 株式会社京葉銀行（千葉県）
田辺三菱製薬株式会社（大阪府）

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）

所在地：新潟県 業種：製造業 従業員数：141人（2019年）

受賞時の主な取組と受賞年度の成果

▶ 育児関連制度の対象児童の学齢引き上げ

社員へのヒアリングにより、看護休暇や育児短時間勤務など関連制度の対象児童年齢を引き上げるよう社内規程を変更。

▶ 育児休業中の収入シミュレーション

育児休業給付金の額や社会保険料の免除額などを試算し、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

業務引き継ぎがスムーズに進むよう、本人と役員・管理職、総務部門が面談を実施、準備することが 恒例化。

▶ イクメン表彰・イクボス表彰

年に1回イクメンとイクボスを全社員の前で表彰し、男性社員の家事・育児参画を評価する姿勢を示している。

効果

男性従業員の育休取得率 H26年度 0% → H29年度 50%

▶ 経営層からのメッセージ発信

残業ゼロを目指すことを全社員の前で社長自ら宣言。貢献した社員や管理職を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

新しくITサービスやツールを積極的に導入し会社全体の業務効率化を推進。

▶ 社員の家族向けに会社見学会を実施

「社員家族の会社見学会」を実施し、社員の家族が業務への理解を深められる工夫をしている。

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

after

その後の取組状況と成果

2019年12月ヒアリング

- 2019年の育児休業取得率実績が100%に
- 男性従業員の育児休業取得が当たり前となったことで従業員がお互い助け合う風潮が生まれた
- 働き方改革の先端企業としてメディアからの取材が増加し、企業イメージが上がった
- 会社紹介にグランプリの実績が加わり採用活動の応募者が増加した
- 脱属人化とメンバー間の情報共有が進み、チームワークが向上した



所在地：東京都 業種：情報通信業 従業員数：4,350人（2019年）

受賞時の主な取組と受賞年度の成果

▶ **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、ベビーシッター等の補助など支援制度を充実させ、かつ小学6年生まで取得可能に。

▶ **管理職の意識改革の推進**

管理職向け研修にて、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。経営層もメッセージを発信。

▶ **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3者面談を実施。育休取得者および復職者向けのワークショップや座談会を開催。

▶ **パパ向け社内SNSなどでの情報交換**

社内SNS『子育てを楽しむパパネット』により育児しやすい風土を醸成。仕事と家庭の両立に関する相談窓口を設置。

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)

▶ **トップから働き方改革について積極的に関与、推進**

「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積極的に関与。

▶ **柔軟な働き方の推進**

在宅勤務制度推進や承認業務の電子化、会議時間短縮するを改革を進め、柔軟な働き方・効率化を進める。

▶ **長期的なキャリア形成を支援**

面談等により本人と上司とで中長期的なキャリアデザイン施策を実施。その他、上司を介さない相談窓口を設置。

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

after

その後の取組状況と成果

2019年12月ヒアリング

- 2018年度の育児休業取得率は18.0%とさらに向上
- 管理職の意識が変化し、育休を取得した男性社員がその経験を社内で発信するなど、男性社員の育休取得を推奨する風土が醸成されてきた
- 子育て中の30代社員の離職率が低下し、社員のエンゲージメントスコアが向上した
- メディア等からの取材要請やセミナー等への登壇依頼が急増した
- 採用活動において特に男性の応募者が増加した
- 業務効率を意識した働き方が浸透し、生産性と売上が向上した



SONY

ソニー株式会社



所在地：東京都 業種：製造業

受賞時の主な取組と受賞年度の成果

- ▶ **男性が子育てをしながら働くことが“普通のこと”と受け止められる職場環境醸成**
子育て中の男性従業員とその上司を対象に両立支援のためのイベントを実施。社内WEB上でロールモデルを紹介。
- ▶ **「無意識のバイアス」に関する研修の導入**
ジェンダーバイアスへの気づきを促し、その軽減に努める社内プログラムを実施。
- ▶ **一律20日の育児休暇と育児休職支援金の支給**
育児休職との併用も可能な一律の休暇(有給)制度と「育児休職支援金」として毎月5万円を支給。
- ▶ **「ランドセル贈呈式」「Family Day」の実施**
従業員とその家族が参加するイベントを実施し、ワーク・ライフ・バランス推進の一環として相互理解を深める機会を設定。

効果

男性従業員の育休取得率 2016年度 51.1%

- ▶ **在宅勤務制度の適用対象を拡大し、テレワーク制度を導入**
業務効率の向上とアイデアを創発する企業風土の醸成などのため、コミュニケーションツールを整備、部署ごとのルール設定など工夫しながらメンバーが使いやすいよう導入している。
- ▶ **全社横断の働き方改革プロジェクト「じかんPJ」の実施**
単純な労働時間削減でなく、イノベーションを起こし続けることを目的に、各職場の実態に応じた取組を職場ごとに設定。会議30分以内や17:30以降の会議設定の原則禁止などを実践。

効果

**会議体を統廃合することによる定例会議の半減
→コア業務にかけられる時間の増加(29%/月 → 46%/月)**

after

その後の取組状況と成果

2019年12月ヒアリング

- 2019年度の育児休業取得率は受賞時(2017年)より3割向上
- ちちおや育休セミナーやイクボスセミナーなどが開催されるようになり、育児休業を取得する従業員もさらに増加。男性社員の育児休暇取得100%を目指す
- 働き方改革の動きが加速し、労働時間やミーティングの時間などが改善された
- 仕事と育児の両立支援やダイバーシティの取組について社外からの問い合わせが増加し、採用活動にもいい影響が出ている





ヒューリック株式会社



IKUMEN AWARD 2017

所在地：東京都 業種：不動産業 従業員数：181人（2019年12月）

受賞時の主な取組と受賞年度の成果

▶ 育児休業・育児特別休業制度

子供が満4歳に達するまで育児休業取得が可能に。特に最初の1ヶ月は育児特別休業として有給扱いに。

▶ 声掛けの徹底と周囲への意思表示

人事チームが育児休業取得促進や制度の周知を実施。「子供のお迎え」等をスケジュールに組み込み周囲に意思表示。

▶ 「パパママ子育て支援ガイド」の作成

産前産後や育児に伴って発生する手続きに関する手引書を作成し、従業員の子育てを支援。

▶ ヒューリック本社ファミリー見学会の実施

社員の家族が職場を見学できるイベントを年1回実施し、その日は従業員の出勤日扱いとする。

効果

男性従業員の育休取得率 H26年度 66% → H28年度 75%
男性管理職の育休取得率 H26年度 50% → H28年度 80%

▶ 業務プロセスの効率化とアウトソーシング推進

休暇取得等について部署で定期点検、全社的に労働時間等をモニタリングし、長時間労働抑制や休暇取得を促進。

▶ 時間外削減プロジェクトチームの設置

新時間外労働の削減に向けた抜本的対策を検討するチームを設置。従業員ん声を取り入れた対策を立案・実施。

▶ ノー残業デーの実施

毎週水曜日を定時退社日に設定し、早帰りの呼びかけを実施。半日帰りの上限を引き上げ、有給休暇の取得を促進。

効果

有給休暇取得率は71.6%と目標値(60%)を上回る高い水準を維持
定例会議の実施回数削減

after

その後の取組状況と成果

2019年12月ヒアリング

- 2019年の男性従業員の育児休業取得率が100%に
- 育児休業に関する各種制度も改良され、よりユーザビリティが高いものへと進化
- 働きやすい職場環境づくりへの意識がさらに高まり、既存のプロジェクトチームが発展し「ダイバーシティ推進プロジェクトチーム」が発足
- メディアからの取材が増加し、採用活動のエントリー数も増加した
- 入社後3年間の離職率は0%で、社員のモチベーションも高まり、増益決算を継続





株式会社丸井グループ



所在地：東京都 業種：小売業 従業員数：5,326人（2019年）

受賞時の主な取組と受賞年度の成果

▶ 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制度を導入。会社からの育児サポート制度案内を見直し、本人と上司への育休取得の声かけを必須化。

▶ 「多様性推進プロジェクト」の取組

グループ横断の「多様性推進プロジェクト」として、先進的な他企業のトップを招聘した講演会を開催。同テーマで管理職同士が話し合うグループワークを多数開催。

▶ 「ダイバーシティブック」の配布

業両立支援制度の周知と制度を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」を制作・全社員に配布。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。

効果

男性社員の育休取得率 H25年度 13.8% → H27年度 65.5%

▶ 全社員のスケジュールの見える化

全社員の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し、携帯端末でも閲覧可能に。

▶ 独自のコミュニケーションツールを採用

社内にSNS形式のコミュニケーションツールを導入。グループ横断プロジェクトを設置しさらなる効率化を提言。

▶ 事業所別時間外目標管理

「社事業所別に時間外目標を設定し。方針とその根拠を人事部に提出。実績を前者に向けて公表する。

効果

育児求職者の復帰率 H26年度 77% → H27年度 85%
女性の就業継続意欲が高まり、学生の採用活動に好影響

after

その後の取組状況と成果

2019年12月ヒアリング

- 2018年度において男性社員の育児休業取得率が100%を達成
- 「イクメンのための育休ガイドBOOK」を作成・配布、社内の風土醸成に取り組んでいる
- 働き方改革に関する他の外部表彰をその後も多数受賞し、企業価値が上昇
- 男性育休取得率の向上により働きやすい環境が整い、併せて重要視している女性活躍の指標が全てプラスに転じ、離職率も低減傾向にある
- 本人はもちろん周りに多様な視点を与え、残業時間削減と業績が向上



2019年のグランプリ受賞企業



「生きる」を創る。
Aflac



アフラック生命保険株式会社

所在地：東京都 業種：金融業・保険業 従業員数：5,113人



主な取組

- 育児休職の5営業日有給化・勤続年数への算入
- 10通りの勤務時間と企業内保育所の設置
- 社内の推進部門による男性社員、直属の上司への働きかけ
- 各部推進計画の策定と業務プロセスの可視化
- 適切な労働時間管理のための数値目標設定、ルールの徹底



株式会社コーソル

所在地：東京都 業種：情報通信業 従業員数：127人



主な取組

- 従業員からのニーズを受けた育児短時間勤務制度
- 配偶者出産休暇や育児支援手当の導入
- 部署ごとの有給取得率をウォッチ、情報共有
- 労務管理システムによる生産性向上
- イクメン座談会、セミナー、面談等の実施
- モバイルワークオフィスサービス利用



■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

<https://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

<https://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。