

企業における男性の家事・育児参画促進

KATE DAN
カテオ

家庭的な男性をふやすオフィシャルガイド

連絡先

島根県政策企画局女性活躍推進課
〒690-8501 島根県松江市殿町1番地
TEL:0852-22-5245 FAX:0852-22-6155
josei-katsuyaku@pref.shimane.lg.jp

KATE DAN かてだん 家庭男性

家庭的な男性をふやす

社会の衰退する要因の一つに人口減少-出生率の低下があります。
望んでいる人が安心して出産・子育てができる環境にすることが社会の未来を救うことは周知の通りです。
しかし、このことをみんなが知っているのに日本はこの分野で低迷したままです。
この問題は企業で働く私たちも意識と知識を身につけることが大切です!!
積極的に仕事と生活の両立の支援※に取り組む企業が増えるように島根県も支援しています。
育児、介護、家事などでも活躍する家庭的な男性をふやしましょう。

※「仕事と生活の両立支援」に積極的に取り組む企業を「しまね子育て応援企業こころカンパニー」として認定し、両立が図られる職場環境づくりを推進しています。

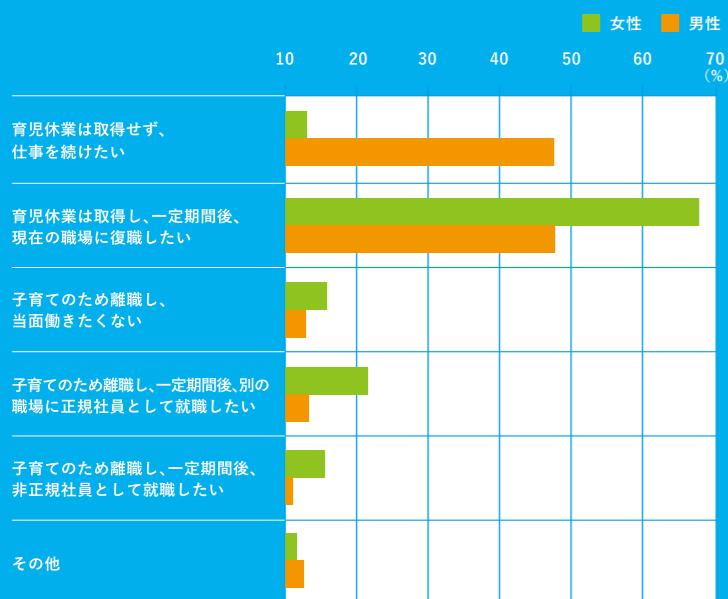


社会
が
変わる。
家庭
が
変われば

男性の育児・介護等の現状



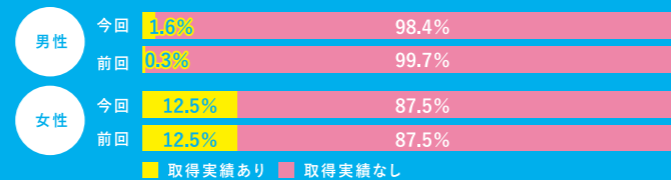
育児休業の取得意向



育児・介護休業の取得の有無

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
取得したことがある	5	1.6%	49	12.5%
取得対象ではあるが、取得しなかった	87	27.3%	50	12.8%
対象となる子、家族がない	227	71.2%	293	74.7%
計	319	100.0%	392	100.0%

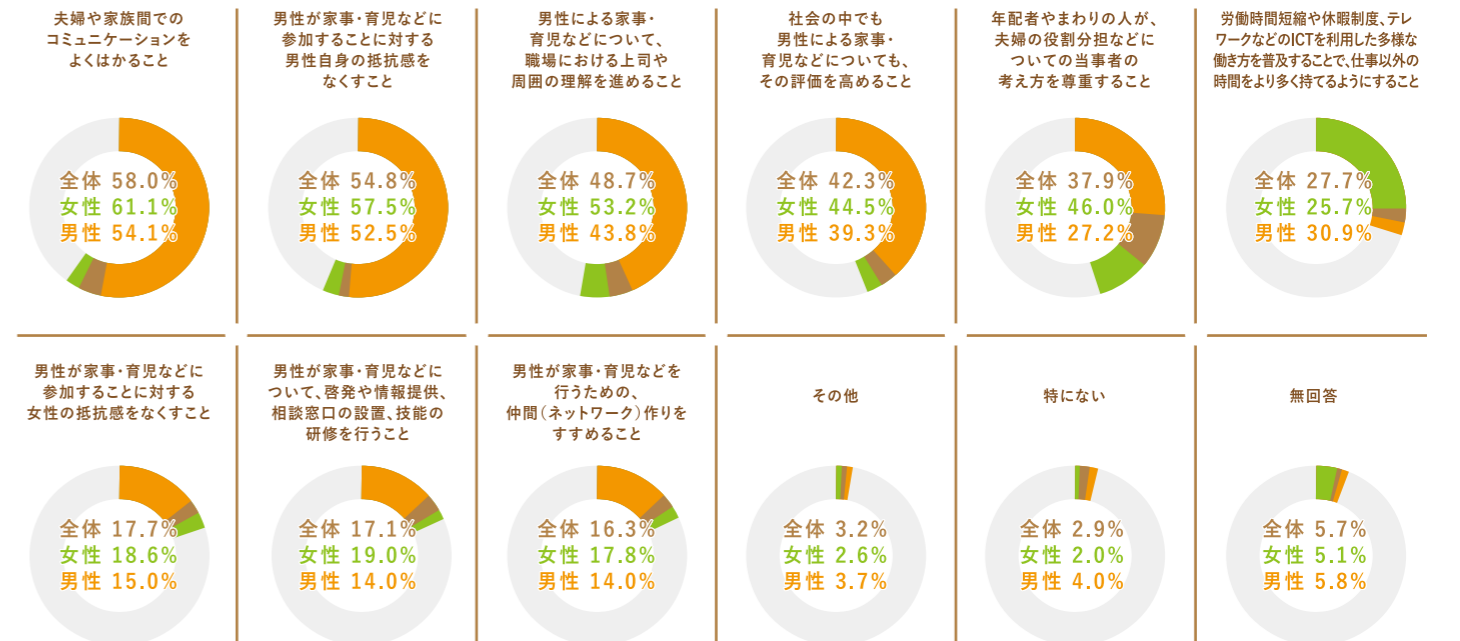
〈前回との比較〉育児・介護休業の取得の有無



今回は「取得対象ではあるが、取得しなかった」と「対象となる子、家族がない」の合計。
前回は「取得したことがない」と「対象となる子または介護を必要とする家族がない」の合計。

令和元年度島根県企業向けアンケート調査

男性が家庭・地域活動参加に積極的に参加していくために必要だと思うこと



令和元年度男女共同参画に関する県民の意識・実態調査

企業における男性の家事・育児・介護参画の取組事例

有限会社 Willさんいん

〒690-0003 島根県松江市朝日町498番地 松江センタービル8F 人材育成・Webサイト制作・システム開発事業 従業員数 13名

テレワーク勤務者

統括マネージャー
石輪 春樹 さん

テレワーク経歴 約3年間

会社への出社 月2~3回
(定例ミーティング)

1 きっかけとテレワークの1日

3年前、母が倒れて介護が必要になったことがきっかけでテレワークを始めました。会社の就業時間は連絡が取れるようにしています。食事の世話など介護の合間に仕事を行っています。

2 外部とのコミュニケーション

会社とは毎日のスカイプ、クライアントとは各社に合わせたツールでコミュニケーションを取っています。昨年からは月に2~3回の定例ミーティングを行い社内事項を共有しています。

3 介護と仕事のメリハリをつけるために

介護には休みはなく、なかなか休息がとれませんでした。会社に相談すると母がデイケアの時に休めるよう柔軟に対応してもらいました。

4 テレワークをしてよかったこと

介護中心の生活にできたことに加え、家族との関係が良くなりました。以前は帰宅が遅くなることもありコミュニケーションが少なかったですが、今ではよく会話するようになり喧嘩が減りました。



取得実績

テレワークの実績

1名

時間と場所にこだわらない働き方をサポート

社外からも仕事ができるようサーバー環境などは整えていましたが、社員の介護や育児を機にテレワークに関する就業規則を整備し、助成金を活用して持ち帰り用パソコンやプリンターなどを購入して環境を整えました。子育てで一時的に出勤ができない場合も柔軟に対応できるようにしています。

小規模企業の方が「個」に寄り添えるはず

経理などテレワークができていく職種もあります。このような社員に対して「いまできることは？」と柔軟に考えることが大切です。生活スタイルに合わせて就業時間をずらすことや、場合によっては子供を連れての出社を可能にしました。一人一人に合わせて働き方を考えられるのが、中小企業の強みだと思っています。



株式会社 島根富士通

〒699-0504 島根県出雲市斐川町三絡1180番6
PCタブレット製造、設計・生産受託サービス
従業員数 614名

育児休業取得者

生産技術統括部 ITシステム技術部
足立 弘一 さん

取得期間 1ヶ月

家族構成 妻、子供1人



1 育児休業を取得したきっかけ

妻と育児を共にすること、また残業続きで子どもが小さい時に一緒に過ごすことができないのではと思いきって育児休業を取ることを決めました。

2 取得前と復帰に向けて

他の人でも対応できるよう、マニュアルや業務の自動化ツールなどを作成して効率化を図りました。また、育児休業中は将来の仕事に役立てる為オンライン英会話を始め、育児の合間に勉強しました。

3 取得して感じたこと

授乳以外の事は全て一通りできるようになるとう心がけていました。しかし予想以上にすることが沢山あり、育児がどれくらい大変なのかがわかりました。最初は慣れないせいか夫婦間のトラブルがあったものの、今では良いコミュニケーションが取れるようになりました。

4 男性社員へ向けて

出産直後に母親一人だけが育児、家事をすることはとても困難です。もし、そのままの生活だったらお互いにストレスのある状態で仕事にも影響が出ていたと思います。キャリア上大事な時期であればあるほど最初は勇気がいると思いますが、身近で話ができる人から相談してみると解決策が開けていきます。



まずは身近な人へ相談してみよう！

株式会社 コガワ計画

〒699-5131 島根県益田市安富町3330-1
自動車運転免許新規取得業務を中心に喫茶売店、ゴルフレンジ等の業務 従業員数 136名

育児休業取得者

国際部
領家 泰志 さん

取得期間 1年2ヶ月 現在取得中
(1年半で復帰予定※)

家族構成 妻、子供2人(3歳、1歳2ヶ月)
※2020年3月現在

※育児・介護休業法において育児休業期間は1年間だが、保育園に入所できないなどの場合は延長ができる。

1 育児休業を取得したきっかけ

下の子が妊娠中に障害があることがわかり、保育園に預けられないと知りました。妻をサポートするために退職も考えましたが、国からの給付金を受け取りながら長期間休業できることがわかり会社に相談しました。

2 取得前と復帰に向けて

金銭的に心配がありましたが、事前に国の制度を調べたことで今の生活が保てることになり不安は軽減しました。また復帰後に卒業検定試験官の資格取得にチャレンジしたいと会社へ相談すると、休業中のサポートをしてくれました。現在、復帰した際は時短勤務を勧められており検討している段階です。

3 取得して感じたこと

妻と過ごす時間が長くなり今後のことを十分に話し合える時間が生まれました。妻には子供と同じくらい大切な仕事を子育てで諦めて欲しくありません。周りにサポートを求めることが必要だと思いました。

4 男性社員へ向けて

会社の情報と厚生労働省のホームページなどで最新の制度情報を調べることが大切だと思います。生活設計が立てやすくなり、会社にも交渉しやすくなります。そして「取るだけ育児」にならない為にも、事前に男性著者の育児日誌などを読むことで育児のイメージを膨らませることも大事かもしれません。



家族との時間が生まれました！

男性の育児休業取得実績

無給/有給
含め

10名

地道な取り組みで取得を促進

幹部を含む男性社員全員へ育休取得の呼びかけや周知活動、イクメン・イクボス研修の実施などを地道に行いました。育児支援制度について規程のみでは分かりにくいという声に対しては図化したリーフレットを作成し、出産を控えた社員には制度の説明と、取得希望があれば部署への協力をあおぎました。

相談しやすい雰囲気づくりから

育児休業取得は多様な働き方の一例であり、男性の育休取得が目標であってはいけません。子育ては復帰後も続いていきます。まずは出産時に子育ての計画や考えを聴いてあげることで、今後も悩みを相談しやすくなるような雰囲気をつくることも大事な取り組みの一つです。

男性の育児休業取得実績

1名

社員と一緒に考え、就業環境を変えていく

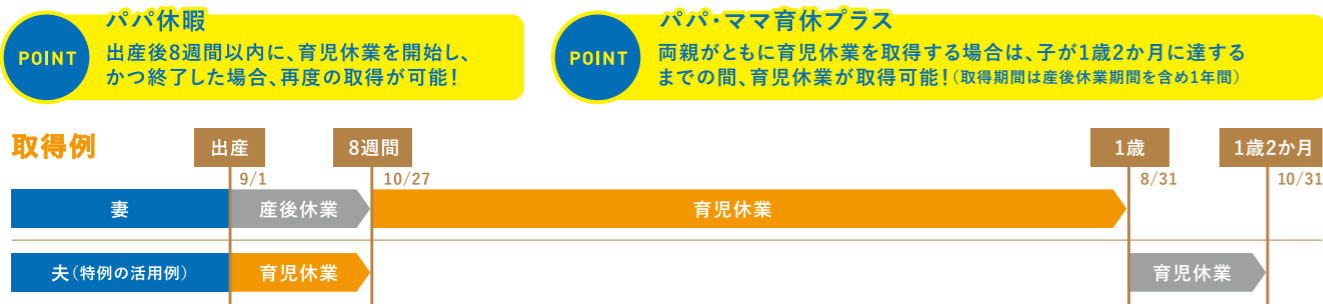
社員が働きやすい環境を会社が一緒に考えることです。育児休業や介護休業はその一つ的手段に過ぎません。会社では国の方針より前に、社員の働き方を見直し、残業削減や、有給取得消化率を上げていきました。さらに各自のライフスタイルや年齢に合わせて就業形態や職種を柔軟に変えています。

会社の発展は、柔軟な創造力にある

人員が抜けた分一時的に生産性は落ちますが、そこだけにフォーカスしては長い目で見た時に会社の発展はありません。その分、利益や売り上げのために他の方法を考え、仕事を創造していくことや効率を上げる働き方を考えることが必要です。これは企業努力でカバーできる部分です。

男性の育児休業制度とポイント

両親で協力して育児休業を取得するために
 (「パパ休暇」・「パパ・ママ育休プラス」)

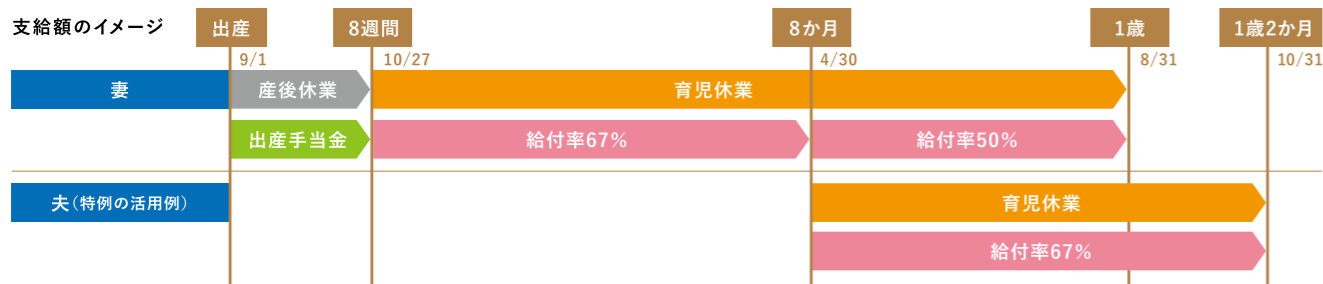


育児休業中の経済的支援について

POINT はじめの半年間は給料の67%、それ以降は50%給付
 給付金は所得税、社会保険料、雇用保険料が免除

手取り金額は休業前の約8割!会社負担の社会保険料も免除!

パパ・ママ育休プラスを利用した場合 2人合わせて1歳2か月まで67%給付を受けられます



育児休業給付金は、雇用保険の被保険者※が育児休業を取得した場合、支給されるものです。1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した等の一定要件を満たした方が対象で、男性も支給されます。また夫婦共に育児休業を取得した場合、それぞれに支給されます。原則として休業開始時の賃金月額額の67%、(育児休業開始から6か月経過後は50%)が支給されます。育児休業給付金は非課税のため所得税の控除はなく、次年度の住民税の算定基礎にもなりません。※被保険者とは、一般被保険者及び高齢被保険者をいいます。

企業にもたらされる5つのメリット

男性の育児休業は取得する本人だけでなく、企業にも様々なメリットをもたらします。代表的な5つのメリットをご紹介します。

- 会社が従業員を大切にしているというメッセージになる
- 社員の帰属意識とモチベーションが向上する
- 協力し合える職場風土になる
- 業務の見える化が進む
- 柔軟な対応のできるリーダー・管理職の養成ができる

実は高得点?

イクメン診断

イクメンとは、子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性、または将来そうなりたいと考えている男性のことです。
 あなたはイクメン?簡単な質問に答えるだけで自分のイクメンレベルが分かるかも?
 さあ、今すぐチェックしてみよう!

- Q1** 妊娠～産後に女性がイライラしたり悲しくなるなど、体だけでなく心の変化もあることを理解している
 0. 知らなかった 1. 聞いた事はある 2. 理解している
- Q2** 自分にできる家事は進んでやっている
 0. したことがない 1. したことはある 2. 頼まれたらしている 3. 出来る時はいつもしている 4. いつも率先してしている
- Q3** 休日には子どもと過ごす時間を優先している
 0. あまり遊んでいない 1. 遊びたいとは思っている 2. 頼まれたら遊んでいる 3. 出来る時は進んで遊んでいる 4. いつも遊んでいる
- Q4** 妻の自由な時間を確保できるように工夫している
 0. していない 1. たまにしている 2. 時々している 3. いつもしている
- Q5** 子どもの先生や仲の良い友達の名前が言える
 0. 全く分からない 1. ほとんど分からない 2. どちらとも言えない 3. だいたい分かる 4. ほとんど分かる
- Q6** 子どもの育て方や教育について妻と話をする時間を積極的にもっている
 0. していない 1. たまにしている 2. 言われたらしている 3. 出来るときにしている 4. いつも率先してしている
- Q7** 「自分も仕事が忙しいんだ!」という言葉はタブーだ!
 0. そうは思わない 1. どちらとも言えない 2. そう思う
- Q8** 職場の同僚や上司と、育児に関する理解・協力体制が築けている
 0. 出来ていない 1. あまり出来ていない 2. どちらとも言えない 3. 出来ている 4. かなり出来ている
- Q9** 子の健診や急な体調不良時などは自ら進んで病院に連れて行く
 0. していない 1. 少ししている 2. 言われたらしている 3. 出来るときにしている 4. いつも率先してしている
- Q10** ずばりあなたはイクメンですか?
 0. イクメンではない 1. これから頭張りたい 2. イクメンかもしれない 3. 自信を持ってそう思う

あなたのイクメンポイントは

- 34点・30点 **イクメン伝道師**
- 29点・20点 **イクメンかも**
- 19点・10点 **これからイクメン**
- 9点・0点 **がんばれイクメン**

おめでとうございます!あなたは素晴らしいイクメンです!職場や友人にイクメンの事を広めて、世にイクメンである事の素晴らしさを伝えていきましょう!

あなたはイクメンかもしれません!まだまだこれから出来る事がたくさんあります!日々の生活で気づいた事などに率先して取り組んでいきましょう!

あなたはこれからイクメンになれる人です!頼まれた事から少しずつ行動に移していけば、1年後はきっと素晴らしいイクメンになっているはずです!

あなたはまだまだ伸び代のある人です!何から手を付けていいのかわからなくても周りに相談して少しずつ行動していきましょう!あなたに出来る事はたくさんあります!