人財多様性経営を支援する
財団法人 21世紀職業財団

〒112-0001　東京都文京区白山5-1-3-101
TEL.03-5844-1663　FAX.03-5844-1671
ホームページ　http：//www.jiwe.or.jp

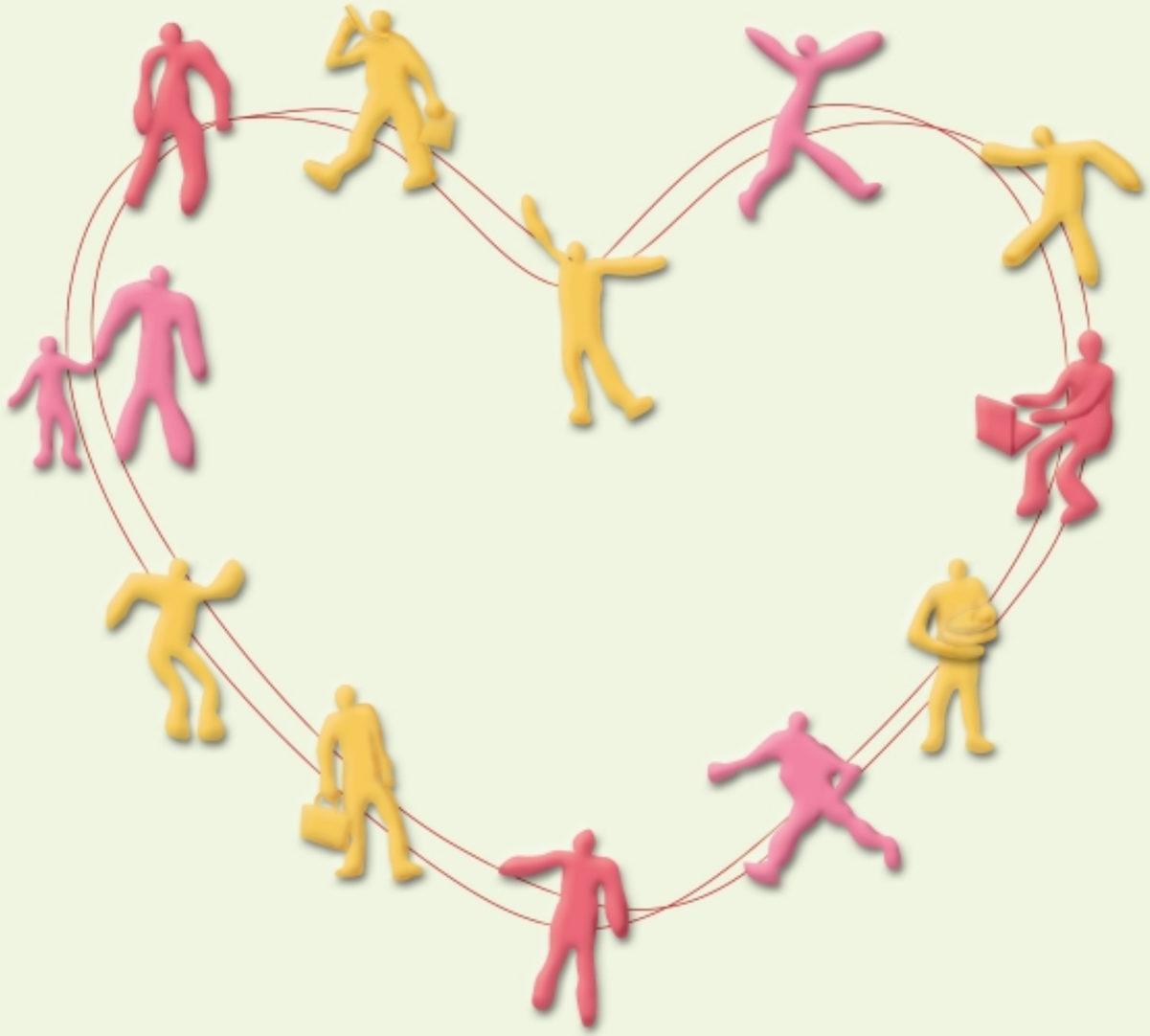
少子・高齢化が進む中、労働者が生涯を通じて充実した職業生活を営むためには、仕事と育児や家族の介護とを両立させつつ、その能力や経験を活かすことができる環境を整備することが求められています。このような環境づくりに資するよう、（財）21世紀職業財団は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に基づく厚生労働大臣の指定法人として、両立支援に関する事業主等に対する助成金の支給、労働者等に対する情報提供等を行っています。

21世紀職業財団 地方事務所

北海道	011-707-6198	茨　城	029-226-2413	福　井	0776-21-0581	兵　庫	078-252-1350	愛　媛	089-921-5660
青　森	017-776-2028	栃　木	028-643-3220	山　梨	055-236-5271	奈　良	0742-36-6777	高　知	088-823-2667
岩　手	019-653-8681	群　馬	027-223-2023	長　野	026-223-4521	和歌山	073-475-1765	福　岡	092-431-7701
宮　城	022-214-2080	埼　玉	048-824-7001	岐　阜	058-266-5033	鳥　取	0857-29-0314	佐　賀	0952-28-4621
秋　田	018-866-2100	千　葉	043-225-2295	静　岡	054-205-2050	島　根	0852-24-2300	長　崎	095-827-1262
山　形	023-642-2021	東　京	03-3868-9601	愛　知	052-586-7222	岡　山	086-227-2021	熊　本	096-324-2297
福　島	024-522-3030	神奈川	045-224-8040	三　重	059-228-2300	広　島	082-224-2001	大　分	097-538-7755
		新　潟	025-249-5660	滋　賀	077-523-5141	山　口	083-923-2041	宮　崎	0985-20-2019
		富　山	076-444-1526	京　都	075-692-3470	徳　島	088-655-7771	鹿児島	099-219-1597
		石　川	076-234-2040	大　阪	06-6262-2151	香　川	087-822-2027	沖　縄	098-869-9076

H21.11

男性社員が育児参加しやすい職場づくりガイドブック



厚生労働省

人財多様性経営を支援する
財団法人 21世紀職業財団

目 次

基礎編

1　なぜ、男性の育児参加が重要なのでしょうか？ …… 3

2　育児参加を進めるための課題とは何でしょうか？ …… 5

3　男性が育児参加しやすい職場づくりに向けた取組は、どのように進めたらよいでしょうか？ …… 7

実践編

ステップ Ⅰ　課題の把握と取組方針の決定

取組の方針を決める際、何に留意すればよいのでしょうか？ …… 9

ステップ Ⅱ　体制の整備と実施計画の策定

1 取組を進める体制づくりは、どのようにすればよいのでしょうか？…11

2 取組方針が決まったら、どのようにすればよいのでしょうか？ ……13

3 取組の実施計画策定は、どのように進めればよいのでしょうか？…15

ステップ Ⅲ　課題への対応策　―働き方や制度・運用の見直し―

1 男性の育児参加を進めるために、どのような取組を実施すればよいのでしょうか？ ……17

2 両立支援制度を利用しやすくするためには、どのようにすればよいのでしょうか？ ……19

3 制度運用の円滑化を図るには、どうすればよいのでしょうか？ ……21

ステップ Ⅳ　課題への対応策　―社内風土の醸成―

もっと育児参加しやすい社内風土にしていきたいのですが。 ……25

ステップ Ⅴ　取組効果の検証

男性社員の育児参加支援の取組効果を検証しましょう。 ……29

付録　男性の育児参加計画書（フォーマット）……30

少子化の急激な進行、

働く人々のライフスタイルの多様化、

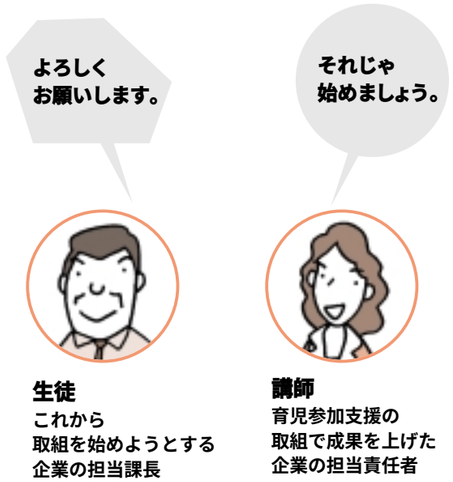
さらに共働き家庭の増加などを背景として、

「自分も育児に関わりたい」

「育児に関わらなければ」

という男性社員が増えています。

男性の育児参加を支援するワーク・ライフ・バランス企業へ



いま、女性社員の育児支援だけではなく、

男性社員の育児参加も積極的にサポートする企業

が求められています。

男性社員が育児参加できる職場環境づくりに

どのように取り組んだら良いのでしょうか。

このガイドブックを活用し、あなたの会社でも

男性社員の“仕事と育児の両立”を、

応援しましょう。

基礎編

1. なぜ、男性の育児参加が重要なのでしょうか？

**父親が育児に関わるのはとても大切なことです。
そのための職場環境の整備は、
企業にも多くのメリットをもたらすことになります。**

男性の育児参加といっても、いろいろなケースがあります。

男性の育児参加には、育児休業を取得することだけではなく、幅広い参加の仕方が考えられます。

- 保育所へ迎えのために夫婦交替で定時に退社する
- 子どもの看病や妻の体調不良のために仕事を休む
- 子どもをお風呂に入れるために早めに退社する
- 在宅勤務や短時間勤務を利用する
- 妻の出産時に休暇を取る

などがあげられます。その各ケースに対応できる職場づくりが求められるのです。

父親が積極的に育児に関わるのは、その後の子どもとの関係を醸成していくためにも重要です。

「男性」社員のためのサポートがいま求められています。

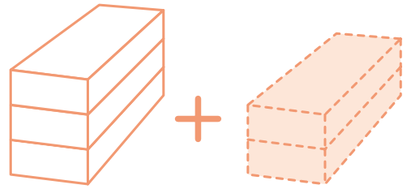
これまでも企業は、社員の仕事と家庭の両立支援に取り組んできましたが、女性社員を念頭に置いて進められてきた傾向が強かったのです。

- 両立支援制度を活用し、育児参加した男性社員の例もありますがきわめて少数で、男性が育児参加できる職場環境の整備についての企業の取組は、まだまだ立ち遅れているといわざるを得ません。
- この環境づくりのためには、既存の取組に加えて、特に男性による制度利用を意識した取組が必要なのです。

育児参加を支援することによって企業活力が高まる効果があります。

- 仕事も家庭も同じように大切にしたいと希望する人が増えています。社員のライフスタイルを実現できる環境を提供することは、他の労働条件と並んで、優秀な人材を惹きつける、重要な要素の一つとなっています。
- 育児参加ができる職場環境を提供することは、社員の満足感の向上につながります。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も期待されます。
- 育児休業や短時間勤務は、業務配分方法の見直し、業務や情報の共有化など仕事の進め方を見直し、効率化するきっかけとなります。
- 仕事を離れる時間を持つことは、商品開発などにおける新たな視点や豊かな発想をもたらし、創造性を高めることにも寄与すると考えられます。

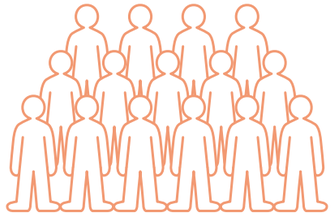
まとめ　企業にとっての必要性とメリット



メリット

生産性の向上

社員の意欲向上



優秀な人材の確保と定着

仕事の効率化

必要性

社員のニーズへの対応
子育て世代の男性の多くが育児に参加したいと希望。企業を支える子育て世代が意欲を持って働けるようにするためには、そのニーズや意識の変化に対応していくことが必要。

多様な人材の活用
企業活力を高めていく上で、多様な人材を活用することが不可欠。特に女性の活躍を進めるためには、夫婦で子育てできる職場環境の整備が必要。

仕事と生活の調和
長時間労働で育児に参加できない夫と育児負担が増大する妻。社員が健康で意欲を持って仕事に取り組めるようにするためには、ワーク・ライフ・バランスが必要。

CSR（企業の社会的責任）の遂行
企業は業績ばかりでなく、社会的公正や環境問題への取組も評価される。男性の育児参加は、いわば時代の要請。投資家・顧客等の信頼を得るためにも、企業として応えることが必要。

2. 育児参加を進めるための課題とは何でしょうか?

男性の育児参加を進めるためには、職場全体の意識改革が必要に。さらに長時間労働などについて、働き方の見直しが求められます。

意識面での課題

経営トップをはじめ、社員それぞれが意識を変えましょう。

企業の経営層や管理職層の多くは、専業主婦の妻が育児を担い、夫は仕事に専念してきた世代。現在子育て中の世代とは意識やライフスタイルがかなり異なります。

経営トップや管理職が、男性社員が育児のため早退したり、育児休業を取ることの必要性をしっかり理解し、支援の方針を打ち出すことができれば、育児参加しやすい職場環境の実現に近づけます。

職場のサポート体制を整える上で、管理職の役割は非常に重要です。直属の上司が男性の育児参加を肯定的に捉えなければ、円滑な制度利用は難しくなってしまいます。職場全体が両立支援制度を理解し、制度利用を「お互い様」という感覚で認めあえる雰囲気をつくることが必要です。

働き方の面での課題

長時間労働などの働き方を見直しましょう。

子育て世代の30歳代の男性の5人に1人は、週60時間以上働いているというデータがあります。また、労働者1人あたりの平均年次有給休暇の取得率は46.7％です。職場全体の業務の進め方が長時間労働を前提としていることが大きな要因であり、職場の人員が十分でないため、長時間労働が恒常化していたり、事務が一部の社員に集中し労働時間が長くなるケースも少なくありません。

長時間労働や休暇を取得しない働き方が前提では、男性社員に育児参加したいという思いがあっても、実現は難しいでしょう。

制度・運用面での課題

男性社員も念頭に置いた制度に見直し、制度利用に伴う不安を少なくしていきましょう。

育児期の子どものいる男性社員には育児のために職場を抜けることで周囲に迷惑を及ぼす、築き上げてきたキャリアに傷がつくのでは、などのような不安が女性の場合以上にあります。

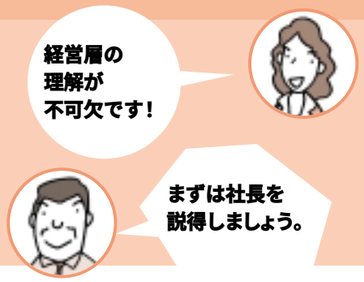
また、男性の場合、多くが主たる生計維持者であり、育児休業のような長期休業により、その間収入が途絶える不安も大きいのです。

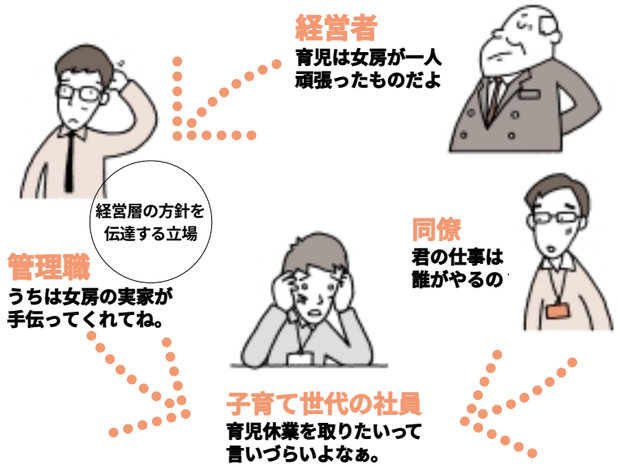
両立支援は男女共通のものですが、男性の利用も念頭において制度を見直し、運用面でも制度利用に伴う雇用管理ルールを周知する等、不安を少なくする取組が求められています。

まとめ　男性の育児参加に向けて解決すべき課題

A 意識の面

経営層をはじめとして職場全体の理解が必要



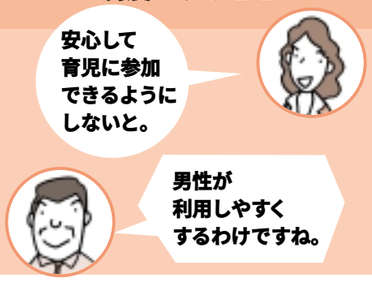


B 働き方の面

働き方に無理があると育児参加も困難

C 制度・運用の面

男性の利用も念頭に置いた制度にすること



基礎編

3. 男性が育児参加しやすい職場づくりに向けた取組は、どのように進めたらよいでしょうか？

自社の状況に適した方法での取組を進めていきましょう。

男性が育児参加しやすい職場づくりに向けた取組は次のような手順で進めていきましょう。

ステップⅠ　課題の把握と取組方針の決定

男性の育児参加を進める意義や取組方針は、企業の現状や抱えている課題に応じて検討する必要があります。

まず最初に、社内アンケート調査などにより、自社の現状と課題を把握し、目標や方向性を明らかにします。

ステップⅡ　体制の整備と実施計画の策定

取組を推進していく上で核となる社内検討・推進委員会を立ち上げ、取組方針を社内外へ公表することにより、取組の推進体制を整備します。

社内検討・推進委員会では、取組の優先順位を決定し、具体的な目標、スケジュール、対策などを盛り込んだ実施計画を策定します。

ステップⅢ　課題への対応策 ―働き方や制度・運用の見直し―

策定した実施計画に沿って、課題解決のための取組を進めます。

長時間労働などの「働き方の面での課題」には、業務の分担や流れを見直し、業務を効率化します。また、管理職や一般社員自身が、長時間労働を当然のように受け止める意識を変えることも重要です。

「制度・運用面の課題」には、新たに両立支援制度を導入したり、男性社員も念頭においた制度の見直しを行います。また、雇用管理ルールの明確化など制度を円滑に運用するための取組を行います。

ステップⅣ　課題への対応策 ―社内風土の醸成―

「意識面での課題」に対応するため、管理職や社員に対し、情報提供や研修を行うなどにより意識改革を図り、男性が育児参加しやすい社内風土をつくります。

ここでの取組は、ステップⅢの取組と連動させながら、また、継続して行うことが重要です。

ステップⅤ　取組効果の検証

現状が改善されているか、目標がどの程度達成できているか検証します。

課題への対応策

男性の育児参加に向けた課題を解決するには、働き方や両立支援制度・運用の見直し、さらには男性が育児参加しやすい社内風土の醸成が必要です。企業の状況や抱える課題に応じて、必要なものから優先して取り組みましょう。

男性が育児参加しやすい職場づくりに向けた課題への対応策

男性の育児参加に向けた働き方や制度・運用の見直し		
（1）働き方の見直し	①業務の効率化
	②時間管理に関する意識改革
	③早帰り運動、年次有給休暇の取得促進
（2）両立支援制度の導入・改善	①育児休業制度
	②勤務時間を柔軟にする制度
	③在宅勤務制度
	④休暇制度
	⑤経済的支援
	⑥事業所内託児施設
（3）両立支援制度運用の円滑化	①両立支援制度利用時の雇用管理ルールの明確化
	②制度利用者の支援体制の整備
男性が育児参加しやすい社内風土の醸成	
（1）従業員への情報提供	
（2）管理職の教育	
（3）男性従業員自身の意識改革	

まとめ　取組ステップの全体像

ステップⅠ　課題の把握と取組方針の決定
- ①ファミリー・フレンドリー・サイトによる診断（両立指標）
- ②社内アンケート調査、ヒアリング調査の実施
- ③両立支援や男性の育児参加支援の取組方針の決定

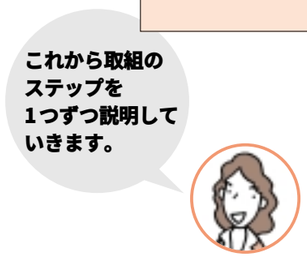
ステップⅡ　体制の整備と実施計画の策定
- ①社内検討・推進委員会の設置・運営
- ②両立支援や男性の育児参加支援の取組方針についての社内外への公表
- ③社内検討・推進委員会による取組の実施計画の策定

【課題への対応策】

ステップⅢ　働き方や制度・運用の見直し
- ①働き方の見直し
- ②両立支援制度の導入・改善
- ③両立支援制度運用の円滑化

ステップⅣ　社内風土の醸成
- ①社員への情報提供
- ②管理職の教育
- ③男性社員自身の意識改革

ステップⅤ　取組効果の検証
- ①社員アンケートの実施
- ②社内ヒアリングの実施
- ③「両立指標」での再評価
- ④社員への聴取／等



取組ステップへ

取組の方針を決める際、何に留意すればよいのでしょうか？

男性の育児参加についての社内の現状と課題を把握する必要があります。

社内の現状と課題の把握によって取組の方針が決まります。

男性が育児参加しやすい職場づくりに向けて、最初に行うことは、企業の置かれている現状、抱えている課題を把握することです。社員の年齢構成や家族構成、地域の育児支援の状況などにより、育児支援ニーズは異なるからです。

また、自社の制度の整備状況、利用状況、さらに制度を利用したいと考える社員の上司、同僚、部下それぞれの対応状況などを把握する必要もあります。これらにより、「効果的な支援ができているのか」「もしできていないのなら課題は何か」といった、現状と問題点を明確にした上で、取組方針を決定します。

現状や課題を把握するためには、（財）２１世紀職業財団のファミリー・フレンドリー・サイトによる診断、社員へのアンケート調査やヒアリング調査などの手法があります。また、通常の人事ヒアリングや管理職による面談など、日頃からの社内でのコミュニケーションを通じて意見を集めることも有益です。

「ファミリー・フレンドリー・サイト」による診断などで、自社の状況を把握します。

このサイトでは、企業における仕事と家庭の両立のしやすさを、「両立指標」という尺度で診断することができます。企業自らが、仕事と家庭の両立支援に関する設問に回答することで、自社の両立しやすさが客観的に評価できるようになっています。

企業としての取組度合いや利用状況などを総合的に判断できるだけではなく、どのような分野で取組が遅れているか等を把握することができます。自社の課題を把握するための第一歩として、このサイトをぜひ活用しましょう。

ファミリー・フレンドリー・サイト
（http: //www.familyfriendly.jp）

アンケートやヒアリングによる社内調査も必要です。

男性が育児参加しやすい職場づくりを進めていく上で、社員の声を聞くことは重要です。その具体的な手法が、アンケート調査やヒアリング調査です。

経費と時間、何を重点的に聞き、誰を対象者として調査するのかなどを検討し、自社にとって最適な方法、内容で実施します。

① アンケート調査

アンケート調査にあたっては、「社員が育児にどの程度関わっているのか」、「男性の育児参加を阻んでいる要因は何か」、「男性の育児参加を促進するために企業は何をすべきか」等の現状や課題を把握できるように、自社の実態に即した設問を設定することが重要です。

② ヒアリング調査

ヒアリング調査については、社内における各種会議や会合等の機会を利用して意見聴取等を行うことも考えられます。性別、年代、職種等によって、社員の意見は異なることが想定されます。偏った意見をもとに、企業の取組方針を決定するリスクを回避するためには、属性別にヒアリングを実施したり、あるいは属性別のグループ・インタビューを実施したりするなどの工夫も必要です。

まとめ

現状と課題を把握し、取組方針を決定する

両立指標とは

両立指標は合計６１の項目から成り立っています。各項目は、仕事と家庭との両立がしやすい制度の規定状況、利用状況など、次の５つのカテゴリー（軸）によって分類されています。

①育児や介護のために休業できる制度等［両立支援（休業）］
②仕事をしながら育児や介護ができる制度等［両立支援（勤務時間短縮等）］
③①及び②の制度の利用状況［利用状況］
④制度を利用しやすい環境づくり［環境づくり］
⑤その他の仕事と家庭との両立がしやすい制度等［人事労務管理］

ファミリー・フレンドリー・サイトでわかること

「仕事と家庭の両立」に関する自社の状況をチェックしてみましょう！
（http: //www.familyfriendly.jp）

1	総合評価	両立支援の取組度合いや制度利用状況などを評価
2	分野別評価	どの分野で取組が遅れているかなどを把握
3	ランキング	業種・地域・規模別に評価
4	診断コメント	今後の取組へのアドバイス
5	診断の蓄積	時系列で取組の進捗状況を判断するカルテ

＋

男性の育児参加に関する課題を把握するために社員に対して行います

※アンケート調査　　ヒアリング調査

※（財）２１世紀職業財団では、「男性の育児参加に係る現状と課題を把握するためのアンケート例」を男性の育児参加応援サイト（http://www.ikujisanka.jp/）でも提供しています。

取組方針の決定

1. 取組を進める体制づくりは、どのようにすればよいのでしょうか？

まず、社内に検討・推進委員会を設置することです。
参加メンバーも幅広い層を対象にしましょう。

取組を進めていくための社内体制づくりが必要です。

●自社の状況に応じた効果的な取組を検討し推進するために、中心的役割を果す組織として、男性の育児参加支援に関する社内検討・推進委員会を設置することが効果的です。
委員会のメンバーは、育児期の子どものいる社員や制度利用者(利用経験者)だけではなく、今後利用する可能性のある既婚者層、独身者など、なるべく幅広い層を対象とするのが望ましいでしょう。

●取組を経営方針の一部に位置づけ、社内検討・推進委員会の設置・運営にも、経営トップの積極的な関与が求められます。

●社内の検討・推進体制が整備されることで、男性の育児参加を支援するという企業のメッセージが社内に浸透していくことも期待されます。

この度、
社長であるワタクシの主導で
検討・推進委員会を
立ち上げました。

社内検討・推進委員会は主に３つのタイプに分けられます。

【経営者がトップになるタイプ】
●委員会を社長直轄の組織として位置づけ、この事務局を具体的な施策展開の号令役にすることもできます。このようなトップダウン型のタイプは、社長の意向がより直接的に組織のメンバーに伝わり、社内的な決定がスピーディに処理できるメリットがあります。

●社長直轄の組織とともに、現場の意見の集約や取組内容を徹底するため、より現場に近い下部組織を設置することや、社長の意向や組織の取組を経営層も共有できるよう、役員らをメンバーとする諮問機関などをあわせて設置することも効果的です。

【人事部主導タイプ】
●人事部は、男性社員の育児参加の取組に実質的に関わり、推進する立場にあるので、人事部が主体となって設置した委員会は、取組内容の検討が効率的に進行するメリットがあります。

●両立支援制度の導入・改正や男性社員の育児参加支援の取組では、労使協議がポイントとなるケースも少なくないので、人事部と労働組合が参加する労使協議の場を社内・推進委員会として活用する方法も考えられます。

【社員参画タイプ】
●公募によって参加者を募った一般社員主体の組織や、経営者や人事部主導の組織へ一般社員の参加を募り社員のニーズを集約して会社に提案するスタイルをとる組織などがこのタイプと言えます。

まとめ　社内検討・推進委員会の設置における３つの形態

A 経営者主導型委員会	B 人事部主導型委員会	C 社員参画型委員会
●決定迅速 ●社内徹底容易	●検討が効率的に進む	●社員ニーズの集約が容易
現場に近い下部組織や役員をメンバーとする委員会をつくることも効果的	労使協議の場を委員会として活用する方法も考えられる	経営者主導・人事部主導の組織に参画する方法もある

委員会は取組内容の検討と実際に取組を推進していく機能も担います。

それぞれの会社の状況に合った委員会を設置しましょう。

当社では社長にトップになっていただこう。

2. 取組方針が決まったら、どのようにすればよいのでしょうか？

**取組の第一歩を踏み出すため、
育児参加支援の取組方針を社内外に公表しましょう。**

社内外への公表は、育児参加支援に対する意識改革にも役立ちます

●男性の育児参加支援の取組方針を決定したあとは、全社的にその取組方針を周知し理解を浸透させる必要があります。
そのためには、イントラネットやパンフレット、ポスターなどを利用すると効果的です。また、管理職会議等の社内会議で、取組方針を説明することも大切です。

●企業姿勢をより明確にアピールするため、ホームページに掲載したり、アニュアル・レポート、CSRレポートのような企業の経営方針などを表明する重要な報告書、あるいはメディアを通じて社外に公表することも必要です。対外的な企業イメージの向上に役立つとともに、社員に対しても自社の力強いメッセージとして伝わります。

うちの会社
男性の育児参加を
応援してるんだ。

パパの会社
男性も育児休業
とりやすく
しているのネ！

え〜、みなさん！
今年、当社では…。

社内へ向けての公表

●たとえば、社長自身が年頭挨拶などで全社員に、男性の育児参加を支援するという取組方針を伝えれば、その思いは直接的かつ強いメッセージとして届くはずです。
また、イントラネットや社内報の活用、リーフレットや冊子の配付、ポスターなどで社員の関心を喚起し、会社の取組姿勢を広く浸透させることも必要でしょう。管理職や一般社員を対象とする会議などの場を使って直接説明し、理解を求めていくことも大切です。

社外へ向けての公表

●たとえば「男性の育児参加支援企業宣言」を行い、企業ホームページや会社案内に掲載することにより、広く世間に企業姿勢を表明すれば、企業イメージの向上にも役立ちます。
CSRレポートで、両立支援や育児参加支援を表明し、株主総会で配付すれば、社会貢献性の高い取組を行う企業として、投資家や顧客の信頼が高まることも期待できます。
その他、新聞やテレビの取材に積極的に応じるなど、メディアを活用することも有効な方法です。

まとめ　「育児参加支援」を社内外へ公表する

社内へ

経営者、全社員への周知。関心のない社員にも会社の取組方針を理解してもらう必要がある。

イントラネットや社内機関誌

専用のWebサイトを開設し、全社員にその閲覧を呼びかける、社内報で特集を組むなど、社員の関心を引く工夫が求められる。

リーフレットや冊子

取組方針や取組内容を伝えるリーフレットなどを作成・配付する。取組方針を社長自身からのメッセージとして、より明確に伝えることができる。

会議

管理職や一般社員を対象とした会議などを利用して、経営者が直接取組を説明する。特に、現場において実際の推進役となる管理職の理解を深めるためには効果的。

ポスター

食堂など多くの社員の目に付く場所に掲示し、取組方針を浸透させる。来客用の応接室などに貼れば、自社の取組を社外に広報することにもなる。

社外へ

「男性社員の育児参加支援」を広く世の中に周知するのみならず、企業のイメージ向上にも有益。

ホームページ

たとえば、社長が「男性の育児参加支援企業宣言」を行い、こうした宣言をホームページで公表する。企業イメージの向上にもつながる。

CSRレポート

CSRレポートは企業が自社の社会的責任を広く世の中に宣言するものであり、CSRレポートで取組方針を表明する。社会貢献の高い取組を行っている企業であることが認知され、投資家、顧客などの信頼が高まる効果がある。

会社案内パンフレット

新卒者採用向けの会社案内などで「男性の育児参加支援企業」であることを紹介する。社員にやさしく、社会貢献性の高い取組を行う企業であることをアピールできる。

新聞などの外部メディア

メディアからの取材に応じ、取組事例が報道されることにより、企業の取組方針を明確にする、企業イメージを向上させるなどの効果が期待できる。

3. 取組の実施計画策定は、どのように進めればよいのでしょうか？

**自社の現状と課題を分析し、
より効果的に育児参加を促進できる計画を作りましょう。**

現状を分析し、具体的対策を検討・整理しましょう。

●取組方針が明確になれば、次は具体的な対策を、社内検討・推進委員会で検討・整理します。
ステップⅠで把握した、自社の両立支援制度の利用状況、社員のニーズ、職場環境の改善に関する労使の意識などから、現状をより詳細に分析し、社内検討・推進委員会で、男性の育児参加を効果的に促進させるための具体的な計画を策定します。

各取組の優先順位・目標などを決め、スケジュールを決定します。

●育児参加に向けた働き方の見直し、両立支援制度の導入・改善、両立支援制度運用の円滑化、社内風土の醸成などの課題に対応した取組について、優先順位を明確にし、取組別に目標を設定し、遂行方法やスケジュールを決定していきます。その際、目標実現のためにはどの部署が何をすべきか、より具体的な内容にするといいでしょう。

●(財)２１世紀職業財団の男性の育児参加応援サイト（http://www.ikujisanka.jp/）では、男性の育児参加促進実施計画の策定についての情報を提供しています。

**それぞれの
企業の状況に
合わせて
計画を策定
します。**

**いよいよ
具体的な
計画づくり
ですね。**

企業に聞きました。 ステップⅡ編

**男性社員の育児参加をしやすくするために
どのような活動をしていますか？**

社内検討・推進委員会の設置について

電気機器製造業
正社員３０,２００名

推進組織として社長直属の推進室を設置している。
また、推進室の諮問機関として、執行役副社長を委員長とし、社内カンパニー・分社会社の社長１４名で構成される「アドバイザリー・コミッティ」を設置している。
さらに、取組内容を徹底し、従業員意識や企業風土を改革するために、社内カンパニー・分社会社の総務部長を対象に開催する会議で活動協力を依頼するとともに、社内カンパニー・事業場、分社会社ごとに「男女共同参画推進主務担当者」(全６０名)を配置し、推進活動の周知徹底を図っている。

銀行業
正社員４００名

社内に「男性行員の育児参加検討委員会」を設置した。メンバーは、経営管理部メンバー３名（部長、次長と女性一般職）と労働組合メンバー２名（委員長、書記長）の計５名である。
この検討委員会は半期に１回開催し、随時、常勤委員会に状況を報告している。

繊維業
正社員５,２００名

社内から取組に賛同する委員（２０名弱）を公募して委員会を設置し、年３～４回の委員会を通して具体的な推進施策の設計、取組の運営、施策のモニタリング、職場ＰＲ等を行っている。

社内に向けての公表について

情報サービス業
正社員５００名

イントラネット上に「男性育児参加応援サイト」を設け、全社員に公開している。
本サイトには、①育児参加推進宣言、②取組内容、③両立支援制度、④雇用保険からの給付金制度、⑤雇用管理ルール、⑥育児休業取得モデル、⑦育児参加計画書、⑧相談窓口を盛り込んでおり、男性社員や管理職の意識改革にも活用している。
また、本サイトへモバイル接続も可能とし、客先常駐の社員を含めて全社員に内容を周知している。

化学工業
正社員６,１００名

男女社員をターゲットとした『イコールパートナーシップ推進』を社長が推進役となって行っており、その活動の柱として、①多様性の尊重、②職場におけるジェンダーフリーの浸透、③ワーク・ライフ・バランスの推進の３つを掲げている。こうした企業の活動の方向と枠組みをリーフレットにまとめ、全社員に配付している。

食品機械製造業
正社員１,０００名

男性の育児休業取得者等のインタビュー記事を掲載したポスター、男性社員をモデルにした育児参加の啓発ポスター等、オリジナル・ポスターを作成し、社内に掲示している。

社外に向けての公表について

情報サービス業
正社員５００名

ホームページに「男性の育児参加促進への取組」というページを設け、「男性の育児参加サポート企業宣言」を行っている。この宣言では、「男性社員が子育てに参加しながら、その能力を十分に発揮できる環境と制度を整備するとともに、育児参加を支援する職場風土と意識改革を促進する」ことを掲げ、企業全体で男性の育児参加を積極的にサポートする方針を打ち出している。

照明器具製造業
正社員３００名

新聞・雑誌等の取材を通じて、男性の育児参加を支援する取組方針や支援内容を外部に紹介している。

輸送機器製造業
正社員２０,０００名

「選択と自己実現」、「ワーク・ライフ・バランスの促進」、「人・仕事・処遇のマッチング」という３つのコンセプトのもとで人事制度を見直し、ＣＳＲレポート「社会・環境報告書」の中で、こうした取組について情報発信している。

1. 男性の育児参加を進めるために、どのような取組を実施すればよいのでしょうか？

まず、働き方の見直しから始めてみましょう。
業務の効率化や、時間管理に対する意識改革などです。

長時間労働など、日々の働き方を見直します。

●男性社員の育児参加を進めていくためには、長時間労働などの働き方の見直しをしていく必要があります。

●働き方の見直しとして重要なことは、業務の流れや分担を見直し、業務効率化を図ることです。また、仕事の量や質に応じて職場の要員体制を見直すことも必要です。さらに、長期的取組としては、社員の能力の底上げをして全体としての業務の効率を向上させることも有効です。
早帰りによる時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進などは、こうした取組を併せて実施してはじめて効果が上がると考えられます。

●働き方の見直しには、現場業務の指示系統のトップに位置する管理職の意識を改革することも重要です。

① 業務の効率化

●業務の流れや分担を見直すためには、まず長時間労働の実態を把握することです。アンケート調査や出退勤の管理システムなどにより、どの部門で、どの程度の長時間労働が発生し、それはどのような理由によるものかを把握します。
また、職場単位で業務の棚卸しを行い、その全体像を把握します。このことは、無駄な業務を削減し、効率的な業務分担を検討する上で有益です。

●職場で必要とされている人材が不足している場合には、社員の能力開発を進めるなど、長期的な取組が不可欠となります。

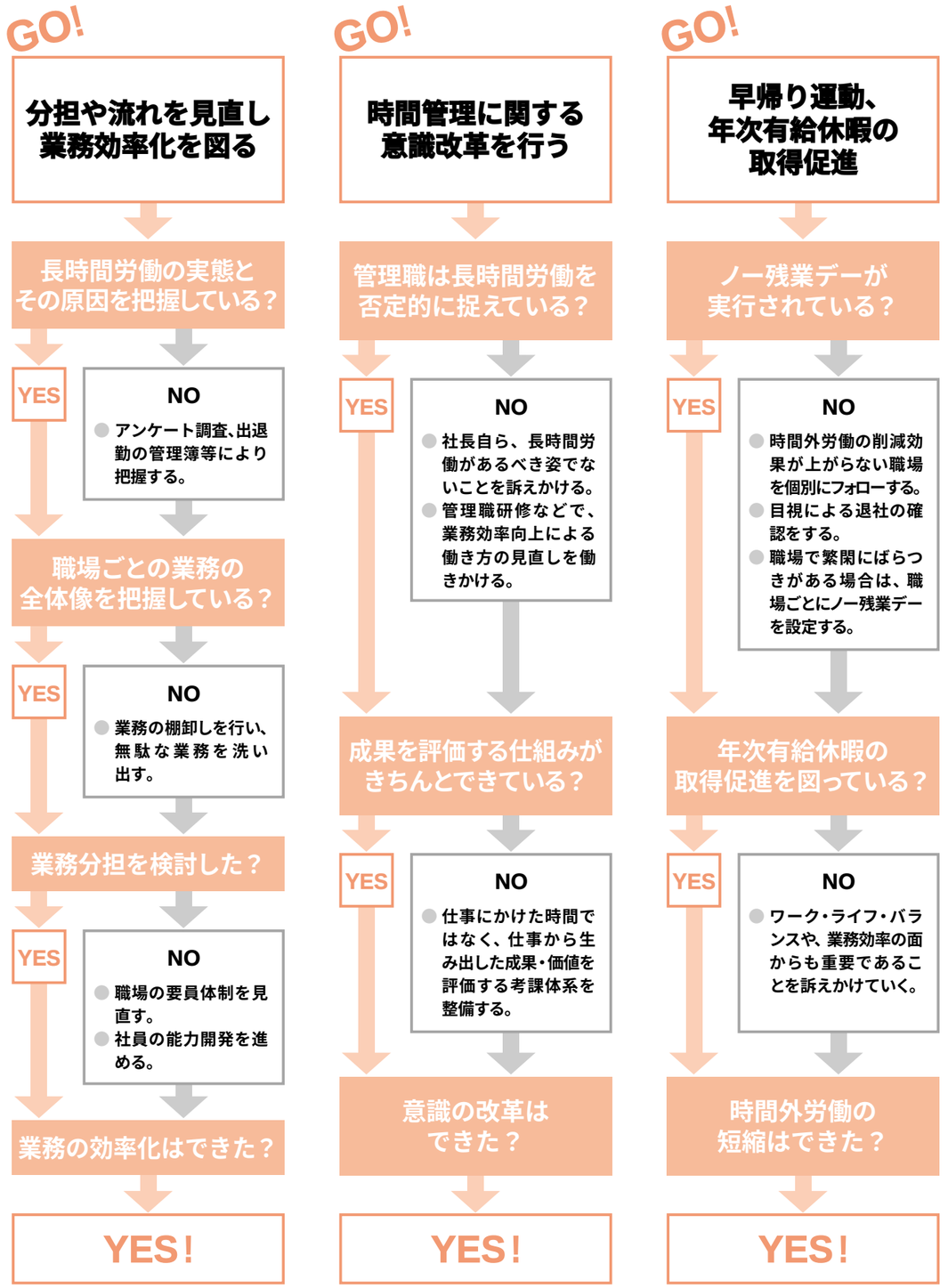
② 時間管理に関する意識改革

●長時間労働が慢性化し、残業をするのが当たり前となっているケースも多く見られます。経営トップが、長時間労働は本来あるべき姿ではないというメッセージを発信し、全体的に浸透させる必要があります。仕事と生活とのメリハリをつけようという意識を持つことが大切です。意識改革を推し進めても長時間労働が評価されるような評価体系になっていては意味がありません。仕事に費やした時間ではなく、生み出した成果・価値を評価する体系を整備する必要があります。

③ 早帰り運動、年次有給休暇の取得促進

●ノー残業デーの設定や退社時間の目標設定、年次有給休暇の取得促進を行うことも有効です。
職場によって繁閑にばらつきがある場合には、職場単位でのノー残業デーを設定するといった工夫も必要です。

まとめ　働き方の見直し　YES or NO



2. 両立支援制度を利用しやすくするためには、どのようにすればよいのでしょうか？

両立支援制度が男性社員にとっても、利用しやすい制度になっているか検討してみましょう。

男性社員が育児参加しやすい職場づくりを進めるためには、多岐にわたる両立支援制度が、本当に男性社員にとって利用しやすいものになっているかどうかを、いま一度検証する必要があります。問題となる部分を洗い出し、改善していきましょう。

1 育児休業制度

両立支援制度は基本的には男女共通のものですが、これまでは、女性の利用を念頭に置いて設計されている傾向が強くみられました。男性の育児参加を進めるためには、男性による制度利用を意識した制度とすることも有益です。

＜制度の対象の拡大＞育児・介護休業法では、労使協定を締結していれば、妻が専業主婦である、あるいは妻が育児休業を取得している等、配偶者が常態として子育てをできる場合には、夫である男性社員を育児休業の対象から除外できることになっています。

妻が専業主婦や育児休業中でも、夫が育児休業を取得すれば、男性の育児参加を促進する効果が期待できます。

改正育児・介護休業法（平成２１年７月１日公布、施行日は公布日から１年以内の政令で定める日）では、労使協定により専業主婦の夫などを育児休業の対象外にできるという法律の規定を廃止し、すべての父親が必要に応じ育児休業を取得できるようになります。

＜育児休業の分割取得＞男性社員は、①育児期には管理職などに登用されているケースが多い、②育児休業取得に職場の理解が得られない、③主たる生計維持者が多い、などの理由から長期の休暇を取りにくい傾向があります。

育児休業の分割取得を可能にすれば、より利用しやすくなります。

改正育児・介護休業法では、妻の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、特例として特段の理由がない場合でも育児休業の再度の取得が認められることになります。
＜パパ・ママ育休プラス＞改正育児・介護休業法では、父母がともに育児休業を取得する場合、取得可能期間が、子が１歳から１歳２ヵ月に達するまでに延長されます。

＜育児休業中の賃金＞男性社員は主たる生計維持者であることが多く、両立支援制度の利用によって収入が減少すると、家計への経済的なダメージが大きいと考えられます。

育児休業の一部を有給とするといった経済的支援を行うことも考えられます。この場合、他の社員とのバランスにも十分配慮する必要があります。

2 勤務時間を柔軟にする制度

育児・介護休業法では、３歳未満の子を養育する社員に対して、事業主が講ずるべき措置として、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ等の措置のいずれかを講ずることが義務づけられています。（子が３歳から小学校入学までは努力義務。
※改正育児・介護休業法では３歳までの子を養育する労働者について短時間勤務制度を設けることや、所定外労働の免除を制度化することが事業主の義務となります。）
子どもの帰宅時間が保育所より早くなるなど小学校就学後の方が仕事と育児の両立が難しいという声もあります。法律を上回るように、勤務時間を柔軟にする制度の適用範囲の拡大を企業としては検討することが望ましいと考えられます。

●短時間・短日勤務型
１日の勤務時間を短縮する場合、短縮時間を社員のニーズに応じて柔軟な勤務時間設定を認めることが望ましいでしょう。また半日勤務、隔日勤務などの短日勤務を実施する企業もあります。
●フレックスタイム型
コアタイムを設定する場合が多いのですが、社員のニーズに柔軟に対応するため、コアタイムを設けないスーパーフレックスタイム制なども検討の余地があります。
●短時間勤務とフレックスタイム制の併用
短時間勤務型だけでは始業・終業時刻が固定されてしまうので、フレックスタイム制を併用することにより、始業・終業時刻を柔軟に設定できるようになります。
●勤務時間の繰上げ・繰下げ型
１日の所定労働時間を変更することなく、始業・終業時刻を繰上げ・繰下げすることができます。本人の収入に影響はなく、企業の人事管理の負担も比較的少ないと考えられます。

3 在宅勤務制度

育児を理由とした在宅での勤務を認める制度で、制度の適用については、以下の２つのタイプがあります。
(a)利用希望者が申請手続きを行えば誰でも利用できるタイプ
(b)在宅で業務遂行することの制約を考慮して、裁量労働制の適用者といった一定の条件を満たす者に限定して制度を適用するタイプ

在宅勤務については、職場とのコミュニケーションが不十分にならないように、週に２～３日程度の在宅勤務にする、あるいは週に１日は出勤する、年間の取得日数の上限を設けるなどの工夫が必要になります。
また(b)のように取得者の要件を設定するのは、働き方の柔軟性が高まるほど生産性の維持・向上のために、高いモラール・能力が求められるからです。また、個人情報や機密情報の取り扱いについてのルールの設定も必要になります。

4 休暇制度

長期休業取得が難しいという男性社員でも、短期間の休暇を取得して育児に参加したいというケースは少なくないと考えられます。

●配偶者の出産時に取得できる休暇制度
配偶者の出産前、あるいは出産前後の一定期間に、年次有給休暇とは別に取得できる休暇制度を整備することも考えられます。
●子どもの看護に関する休暇制度
育児・介護休業法で義務付けられた小学校就学前の子の看護のための休暇（１年に５日まで。※改正育児・介護休業法では小学校就学前の子が２人以上であれば年１０日までとなります。）を超えて休暇を取得できる仕組みの検討なども考えられます。
●その他様々な事由で取得できる休暇制度
子どもの学校行事への参加、健康診断・各種検査・予防接種の付添いなど、様々な事由で休暇取得できる制度を整備することも、男性の育児参加を支援していく上で有益です。

5 経済的支援

育児に関するさまざまな出費に対して経済的支援を行うことも、男性の育児参加がしやすい職場づくりに有益だと考えられます。ただし、育児期の子どもを持たない社員とのバランスにも配慮する必要があります。

●育児のための生活費用の補助
育児に係る出費に対する支援制度の導入が考えられます。企業によっては、既存の配偶者・家族手当を縮小・廃止して財源を得るという事例もみられます。
●仕事と育児を両立するための補助
両親等の家族との同居や近隣に転居する等、社員が仕事と育児を両立しやすい体制を整備するための経費を補助することなどが考えられます。
●ベビーシッターなどの補助
ベビーシッターを利用する社員に対する経済的支援として、利用料金の一部を補助することも考えられます。育児期の子どものいない社員とのバランスを考え、福利厚生制度のカフェテリアプランに育児支援サービスを加え、必要なサービスを選択できる仕組みを整備することなども有効です。

6 事業所内託児施設

仕事と育児の両立をサポートする施設の一つとして、事業所内託児施設を設置することも考えられます。

設置については、企業の立地条件が保育に適しているか、社員ニーズがあるのかを十分検討する必要があります。利用を希望する社員が少数の場合、他社との共同設置も考えられます。

3. 制度運用の円滑化を図るには、どうすればよいのでしょうか？

両立支援制度を利用した場合の雇用管理上のルールを明確にし、周知徹底することが必要です。

雇用管理ルールを明確化し、全社的に周知徹底しましょう。

●両立支援制度利用に際して、企業の雇用管理上の要点となることが、賃金、勤続年数のカウント、評価、代替要員をどうするかといった点などです。これらはまた、社員にとっても非常に重大な関心事になってきます。
特に男性社員は、一般的に両立支援制度の利用例がまだ少なく、制度の内容についての理解も進んでいない場合が多いと考えられます。制度利用に伴う賃金や評価がどうなるのかという点は、男性にとって制度の利用に向けて大きな不安要素となります。
企業としては、制度利用に伴う雇用管理ルールを明確化し、就業規則や社内のイントラネット等で周知を図る必要があります。

●育児休業などに伴う代替要員の確保については、一律にルールを決めるのは難しいかもしれませんが、休業などで業務に支障が出るという懸念が制度利用の障害となりかねません。
一定期間以上の休業には基本的に代替要員を確保するなど、企業としての原則的な対応姿勢を示すことは重要です。

●休業者の業務を周囲の同僚たちがカバーするとき、カバーした同僚たちの評価に当たってその点を考慮することも、制度の円滑な利用には不可欠でしょう。

制度利用者の支援体制を整備しましょう。

●両立支援制度の利用について、周囲が理解を示し、制度が円滑に運用されていくためには、制度利用者を支援する体制の整備が重要なポイントになります。
管理職、周囲のメンバー、人事担当者等がそれぞれの立場でどのような支援を行うのかを明確にしておきます。

まとめ　制度利用の円滑化を図るルールづくり

1　雇用管理ルールの明確化

＜育児休業制度を利用する場合＞

賃金
月途中の休業開始や復帰を想定し、日割り計算で支給するなどの計算方法を決めておく。
賞与については、査定期間と休業期間が重なる場合の取扱いを明示しておく。

勤続年数のカウント
休業期間を勤続年数に算入するか否か。
復帰後一定期間の勤務を条件として、休業期間も勤続年数としてカウントすることも考えられる。

評価、昇給、昇格
育児休業の取得を見込んで目標設定を低くした場合、目標達成度をどのように評価するかなど、育児休業取得者の評価ルールを決め、明らかにしておく。

代替要員
育児休業中の業務の代替について、OB・OGの再雇用、パート・派遣社員の採用など、その対処策を明示しておく。

＜勤務時間を柔軟にする制度を利用する場合＞

賃金
勤務時間を短縮した分の給与の取扱いをどうするかを決めておく。
賞与についても同様で、賞与を成果の対価と位置づけている場合には、短縮時間を考慮せずに成果に応じて支給することも考えられる。

評価、昇給、昇格
勤務実態に合わせて目標を設定し、達成度や時間生産性を判断し評価する。
勤務時間の短縮により目標設定を低くした場合の達成度評価は、他の社員とのバランスを考慮する。

2　制度利用者の支援体制

職場の支援体制
管理職や周囲の同僚などそれぞれがどのように協力するのか、行動指標を提示する。
サポートする周囲の社員の評価方法などを決めておく。

相談窓口の設置
制度の利用や育児参加について、一般社員の相談に対して、一対一のきめ細かいアドバイスができるように、相談窓口を設置する。

上司とのコミュニケーション
管理職の理解と協力があって初めて、男性社員は安心して制度を利用できる。
休業前や復帰前後での面談、休業中における定期的な情報交換、仕事や職場の情報提供を行う。

支援者の任命
管理職や周囲の理解を得られない状況も想定し、職場の社員や人事部のスタッフなどを制度利用者の支援者に任命する。
利用者と管理職の面談に加わる等、多面的に制度利用者を支援する。

休業期間中の支援
制度利用者の、企業と離れている孤独感、キャリアアップへの不安感をやわらげ、スムーズに職場復帰ができるように、自己啓発講座や育児・復帰に役立つ情報を提供する。

企業に聞きました。 ステップIII 編

それぞれの企業の状況に合わせて
さまざまな取組のスタイルがあります。

働き方の見直し

一般産業用機械装置製造業
正社員60名

定時退社を原則とし、残業は必要最低限のものにとどめ、社員は月の初めに個々の担当業務を見直し、月間の業務予定表を作成する。これらの作業を通して、社員は残業時間を予測することができる。この予定された残業時間の範囲内で業務を終了することとし、効率的な業務運営を目指している。

日用衛生品製造業
正社員1,000名

人材開発部は、部門長に長時間労働の是正を促したり、長時間労働の社員と個別面談を行ったりしている。

社長の社内発信メッセージの中でも、心と身体両面の豊かさを実現し、充実した毎日を送れるよう業務内容を掌握し、改善に取り組むことを伝えている。

こうした取組によって、残業時間については徐々に改善されている。

その他の製造業
正社員1,400名

全社的に毎週水曜日を「ノー残業デー」として定め、社員は定時に業務を終了することとしている。納期が切迫している等の理由で残業が必要となる場合には、事前に、時間外労働が必要な職場の担当の上長が担当役員の決裁を取った上で、人事部門に提出するという手続きを取ることとしている。

両立支援制度の導入・改善

＜育児休業制度＞

情報サービス業
正社員200名

休業期間が1ヵ月以内の場合には、積立休暇の日数を活用して有給扱いにできるようにした。

電気機器製造業
正社員30,200名

育児休業について、子どもが満3歳に達する月の月末まで、1人の子どもに対して3回まで分割して取得できるように制度を変更した。

＜勤務時間等＞

食料品製造業
正社員1,000名

育児のために勤務期間を短縮できる対象期間を、子どもが小学校4年生になるまで延長し、1日につき2時間30分まで短縮できるようにした。

化学工業
正社員6,100名

個々人が担当する業務内容に応じて、在宅勤務や週3日勤務、半日勤務等、多様な働き方の選択肢を持つ制度を導入している。現在は、システム、研究開発、消費者対応等の部門を対象に実施しているが、今後は全社展開を目指している。

＜在宅勤務制度＞

医薬品製造業
正社員1,500名

育児・介護を理由に年間20日間までの在宅勤務を認めている。育児の場合は、小学校就学前の子を養育する社員を適用対象としている。

制度を利用する場合には、制度利用の希望を申し出て登録し、その上で、事前（当日の朝10：00まで）に利用希望日を上司に申し出る。

＜休暇制度＞

証券業
正社員2,300名

配偶者出産休暇を2日間から5日間に延長し、育児休業の最初の5日間と合わせて、10日間を有給で、土日を含めて合計2週間休める仕組みを整備している。また、子の看護休暇も有給で、5日間取得できる。

化学工業
正社員3,100名

傷病や家族の看護に利用できるよう、60日を限度に失効年次有給休暇を積み立てることができる既存の制度を、小学校入学前の子どもの予防接種や健康診断等にも利用できるように改定した。

両立支援制度運用の円滑化

＜経済的支援＞

電気機器製造業
正社員23,000名

扶養家族手当の見直しに伴い、新たに子どもが生まれた社員に対して、子ども1人につき55万円を支給することとした。

さらに会社が提携する子ども育成保険(将来の教育資金に備える貯蓄型や万一のための保険型商品等)に加入する場合は、奨励金として5万円を追加支援する。主たる生計者でない場合にも支給する。

百貨店・総合スーパー
正社員3,500名

ベビーシッター利用補助として、年度あたり30日まで、1日につき2,000円を限度として共済会よりベビーシッター利用料金を実費支給する。

配偶者が常態として子を養育できず、子を保育所に預けて勤務する場合は、保育所利用補助金が共済会から支払われる。補助金は、子が満1歳に達するまでは1ヵ月につき1万円が、子が満1歳を超え満2歳に達するまでは1ヵ月1万円を上限として支給される。

＜事業所内託児施設＞

食品機械製造業
正社員1,000名

事業所内託児施設を設置した。保育時間は8：00～19：00まで、定員は15名である。

託児施設の運営は外部の民間企業に委託しているが、子どもの昼食は自社の社員食堂から出前をしてもらい、子どもが急病の場合は、保健室の看護師に応援を求めるなど、社内の連携・協力体制を整えている。

＜雇用管理ルールの明確化＞

■ 育児休業制度を利用する場合

繊維業
正社員5,200名

賞与のうちの賞与一時金については、休業期間分を控除した上で、最低35％を保障するようにしている。

化学工業
正社員3,100名

勤続年数については、復帰後5年を勤務した時点で、全休業期間を勤続年数に算入する。

電気機器製造業
正社員23,000名

昇格については、職群・等級ごとに求められる行動やスキルの基準を明確にした行動基準表をすべて満たし、さらに考課が一定基準以上(5段階評価のうちの上位2評価以内)であれば誰でも昇格できる仕組みとなっている。昇格決定時点で条件を満たしていれば、休業がこれに影響することはない。

■ 勤務時間を柔軟にする制度を利用する場合

化学工業
正社員3,100名

子どもが小学校就学の始期に達するまで利用できる短時間勤務制度は、1日の就業時間を2時間まで短縮できる。

賃金については、短縮した時間分は減額されるが、子どもが1歳未満の場合は1時間分のみ有給とする（有期契約社員は無給）。

医薬品製造業
正社員1,500名

制度利用中の評価は、短時間勤務者が、短縮された勤務時間(5時間40分)の中でフルタイム勤務者と同等の成果を挙げた場合は、フルタイム勤務者と同じ基準で評価する。

昇格については、査定期間における行動基準の達成度によって決定され、制度利用による影響はない。

＜支援体制の整備＞

食料品製造業
正社員1,000名

育児・介護と仕事との両立を含む働き方全般に関する相談窓口として、ワーク・ライフ・バランス・センターを設置した。当センターには、男性社員からも育児休業等の問い合わせがある。

問い合わせがあった社員に対して、各種制度や過去の利用実績をまとめた資料を配付するなど、諸制度周知のための情報発信を積極的に行っている。

化学工業
正社員6,100名

育児休業者に対しては、休業前、復帰前、復帰後にそれぞれ1回ずつ、休業者本人とその上司、各部門の人事担当者の3者で面談を行っている。

面談内容に応じて復帰後のキャリアビジョンを修正するなど、休業者の休業前後の状況変化に応じて、きめ細やかに対応している。

面談内容は記録として残され、上司が代わった場合にも、引き継がれる。

医薬品製造業
正社員1,500名

育児休業者がスムーズに職場復帰ができ、育児休業中に豊かな生活を送ることができるよう、インターネットで様々なビジネススキルアップのための講座や育児支援のためのコンテンツを提供している。

希望者には、ノートパソコンと専用PHSを貸与している。

実践編　ステップⅣ

課題への対応策　―社内風土の醸成―

もっと育児参加しやすい社内風土にしていきたいのですが。

男性の育児を特別視しない雰囲気づくりが大切です。
社内風土の醸成には、長期的・継続的な取組が求められますが、これは必ず実現できることです。

社内風土の醸成は、制度利用のカギであり、働き方や制度・運用を見直ししていく上でも大切です。
双方の取組を連動させながら進めていきます。一時的な取組に終わらせないことが肝心です。

男性の育児参加が、企業にも大切なことを全社員に理解してもらいましょう。

●社員が、自社の両立支援制度を知らない、理解していないケースは意外に多いようです。男性の育児参加について、正しく理解されていなければ、制度利用を好意的に受け止めてもらうのは困難です。

●制度を利用することは、利用者本人だけでなく、企業にとっても働きやすい環境整備による社員のモチベーション向上などのメリットがあります。男性の育児参加の必要性や制度利用についての理解を、全社員にしっかり浸透させる必要があります。

●社内イントラネットやガイドブック等への掲載
両立支援制度の内容や制度利用中の処遇、男性の育児参加を支援する取組などについて、積極的に情報提供をしていきましょう。

●セミナーや説明会の開催
研修や制度説明会等を実施して、会社として、仕事と育児が両立できる環境整備を進めていることを示し、男性の育児参加を普通のこととしてとらえる雰囲気づくりを行います。

職場のサポート体制を整えるキーパーソン、管理職への教育は重要なポイント。

●育児参加を希望する男性社員の相談相手が、戸惑ったり、否定的な反応を示したりしては、円滑な制度の利用はできません。管理職は男性社員の事情やニーズを十分に理解し、効果的な制度利用が可能となるよう配慮します。
周囲の社員の理解と協力を促すことも管理職の重要な役割です。

●ガイドブックの作成・配付
両立支援制度の内容や意義、制度利用のための上司の役割等についてまとめた管理職向けガイドブックを作成し、配付します。

●管理職研修での教育
研修カリキュラムの中に、部下の育児参加についての理解を促進するためのプログラムを加えたり、行政や経営団体などが開催するセミナーに管理職を派遣する等、管理職への教育が重要です。

対象となる男性社員には、具体的な育児参加に関する情報提供を。

●男性社員自身が育児参加したいと考えていても、実際にどのように参加すればよいのかわからないという社員もいるはずです。このような男性社員の戸惑いが、育児参加を消極的にさせることが考えられます。育児についての情報を提供する等、男性社員自身の意識改革も必要です。

●ガイドブックによる啓発
男性社員が、主体的に自ら働き方を見直し、どのように育児に関わるのかを考えられるように働きかけることが重要です。そのためには、男性の育児参加促進の取組方針や制度内容の伝達、育児参加の必要性を啓発するガイドブックを作成配付するという方法が考えられます。

●「育児参加計画」の作成
特に、小学校就学前の子どもを持つ男性社員に対しては、両立支援制度の内容を周知し、計画的な利用を促していく必要があります。家族や家庭の実情にあわせた「育児参加計画」の作成を呼びかけることも有益です。
社員が計画を作成したら、職場ではその計画が実現するよう支援することが重要です。
（P30の「男性の育児参加計画書」参照）

●説明会やイベントの開催
企業が男性社員を対象とした説明会や、子どもと一緒に参加できるイベントへの参加を呼びかけることも、意識改革に有効です。

まとめ　男性が育児参加しやすい社内風土の醸成

社内風土の醸成

1. 社員への情報提供

取組の方法

- 社内イントラネットへの掲載。
- ガイドブックの作成・配付。
- セミナーや説明会の開催。

＜企業パフォーマンスの向上と連動する社内風土の醸成＞

より良い社内風土の醸成 → 社員満足度UP → お客様満足度UP → 企業パフォーマンス向上

2. 管理職の教育

取組の方法

- ガイドブックの作成・配付。
- 新任課長研修などに、部下の育児休業取得に関する理解促進のためのプログラムを加える。
- 管理職層の会議に、男性の育児休業取得者のいる他社の担当者を招き意見交換をする。
- 行政や経営団体等が開催する育児参加促進に関するセミナーに管理職を派遣する。
- 行政等が開催するセミナーを受講した職業家庭両立推進者が、管理職会議等で内容を伝達する。
- Web研修等を通して、管理職に意識改革を呼びかける、など。

＜キーパーソンとなる管理職＞

制度利用希望者の、最初の相談相手であり、職場のサポート体制の整備を行う管理職。周囲の社員の理解と協力を得るのも管理職の仕事。社内風土づくりの鍵を握っている。

3. 男性社員自身の意識改革

取組の方法

- ガイドブック等による啓発。
- 「育児参加計画」の作成。
- 説明会やイベントの開催。

＜意識の問題点はココ＞

1. 育児参加のイメージがわかない。どうしていいかわからない。
2. 職場の反応を気にして、育児参加の希望を伝えられずにいる。
3. 依然として育児は女性の仕事と思っている。

企業に聞きました。ステップⅣ編

男性社員が育児参加しやすい企業風土にするために
どのような取組を行っていますか？

社員への情報提供

日用衛生品製造業
正社員1,000名

社内イントラネットに育児に関するコーナーを設け、妊娠出産編、両立編、パパ編、上司編に分けて、育児に関する制度の説明を掲載することで、全社員に育児参加を啓発している。また、社内報に特別のコーナーを設け、ワーク・ライフ・バランス、男性の育児参加をテーマに情報発信を行っている。

電気機器製造業
正社員30,200名

ワーク・ライフ・バランスに関するテーマ等について、有識者を招聘した講演会を半期に1度（年2回）開催し、全グループ会社の社員を対象に参加希望者を募っている。また、社員から意見を直接収集する方法として、毎年「従業員意識調査」を実施している。その結果は、職場ごとに公開している。

管理職の教育

情報サービス業
正社員100名

社員の妊娠→産前休業→出産・産後休業→（育児休業）→職場復帰（育児短時間勤務）→フルタイム勤務までを一連の流れとしてとらえ、これに関わる同社の制度をガイドブックとしてまとめるとともに、各ライフステージでどのように制度を活用するか、その際の処遇はどのようになるか、管理職はどのように対処・管理するかについて、研修等を通じて周知徹底している。

電気機器製造業
正社員59,500名

妊娠・育児中の部下を持つ上司への教育、意識付けとして、仕事と子育ての両立支援制度を利用している部下をもつ管理職に対して、ガイドブックを配付し、理解度テストを実施している。

理解度テストは、具体的には、Web上で妊娠・育児中の部下を持った場合のマネジメントのポイントや意識の持ち方について、10問程度の設問に回答していく仕組みである。

男性社員自身の意識改革

印刷業
正社員2,800名

男性の育児参加を進めていくという同社の方針を、全社員に周知し、理解を得るため、男性育児参加プログラム「育児プラン」用紙を全社員に配付し社内報でも紹介した。
「育児プラン」は①子どもの出産前②子どもの出産時③子どもの出産後1ヵ月～半年程度④子どもが2歳くらいになるまで⑤子どもが小学生になるまで、に分けて、休暇・半日休暇・フレックスの取得予定、取得日を記載するフォーマットとなっている。育児中の男性社員が、育児休業の取得を検討するだけでなく、妊婦の定期健診時に付き添う、両親学級に参加する、といった理由による休暇取得等も含めて、育児参加のあり方について幅広く考えられるようになっている。

食料品製造業
正社員1,000名

育児参加に対する男性社員の意識改革のための取組として、地方自治体のシンポジウム「父親の家庭教育参加を考える集い」に協力し、社員に参加を呼びかけた。この他、事業所内託児施設の運営企業が開催した「パパ＆キッズのハッピーサタデー（就学前の子どもを持つ男性社員が、父子で参加できるイベント）」についても、男性社員に参加を呼びかけた。

実践編　ステップ Ⅴ

取組効果の検証

男性社員の育児参加支援の取組効果を検証しましょう。

以前より改善されているか、目標はどの程度達成できているかを把握し、その後の取組に反映させます。

企業として、取組の途中、あるいは一連の取組が一段落した段階で、ステップⅠで把握した現状が改善されているか、目標達成はどの程度できているかを検証します。

また、その結果をその後の取組や、計画の見直しなどに反映させます。

検証にあたっては、企業共通の２つの視点があげられます。

実際に育児参加する男性社員は増えたか？

●実際に男性社員が育児参加しやすい職場になってきているかどうかの確認です。

●ファミリー・フレンドリー・サイトによる診断や、社内アンケート、ヒアリング調査を再度実施しましょう。男性社員の制度利用状況の変化など、現時点での自社の状況を把握します。

企業として想定していたメリットを実際に享受できたか？

●すべての取組効果を定量的に計測するのは不可能にしても、メリットがあるのかどうか、検証を試みながら取組を進める姿勢は不可欠です。

□育児参加のため育児休業を取得したことは、男性社員自身のモラール、職場での業務遂行、キャリア形成にどのような影響をもたらしたか。

□男性の育児参加を支援する中で、採用や社員の定着の面でどのような変化があったか。

など、さまざまな視点から効果を見ることはできるはずです。

●取組効果があった点について、社内に情報提供することは、その後の取組の推進力の強化につながります。

検証と実施計画の修正を繰り返し、効果的な取組を継続していきましょう。

男性の育児参加計画書（フォーマット）

妊娠・出産・育児に関する流れ		妻		夫（自分） 【実際に行おうと思うものをできるだけ具体的に記入してください】 ●：当社制度の活用、★：働き方の改善目標	当社の制度（例） 【各社で実施している制度を入れてください】
【産前】 妊娠 6週間前	●妊婦の定期健診 ・妊娠23週まで：4週間に1回 ・妊娠24～35週まで：2週間に1回 ●両親学級		●妊婦の定期健診 ●両親学級	●両親学級	●年次有給休暇 ●
	●妊婦の定期健診 ・妊娠36週以降：1週間に1回	産前休業	●妊婦の定期健診		
【出産時】	出産	出産 産後休業			●配偶者出産休暇（上限　日、有給無給の別など） ●育児休業制度（　歳まで、有給無給の別など） ●年次有給休暇 ●
【産後】 8週間	●定期健診：1ヵ月		●退院		●育児休業制度（　歳まで、有給無給の別など） ●年次有給休暇 ●看護休暇（上限　日間／年、有給無給の別など） ●勤務時間の短縮の措置（　歳まで、有給無給の別など） ●フレックスタイム制度 ●始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
【5ヵ月頃～】 ・離乳食の開始	●定期健診：3～4ヵ月、6～7ヵ月、9～10ヵ月 ●予防接種				
【1歳】	●定期健診：1歳 ●ならし保育				
【1歳以降～】	●定期健診：1歳6ヵ月 ●予防接種 ●子どもの傷病等への対応 ●保育所入所 ●保育所への送迎 ●保育所の諸行事への参加				
【2歳】	●予防接種 ●子どもの傷病等への対応 ●保育所への送迎 ●保育所の諸行事への参加				
【3歳～5歳】	●定期健診：3歳 ●予防接種 ●子どもの傷病等の対応 ●保育所への送迎 ●保育所／幼稚園の諸行事への参加				
【6歳以降～】	●小学校入学				

P26をご参照ください。