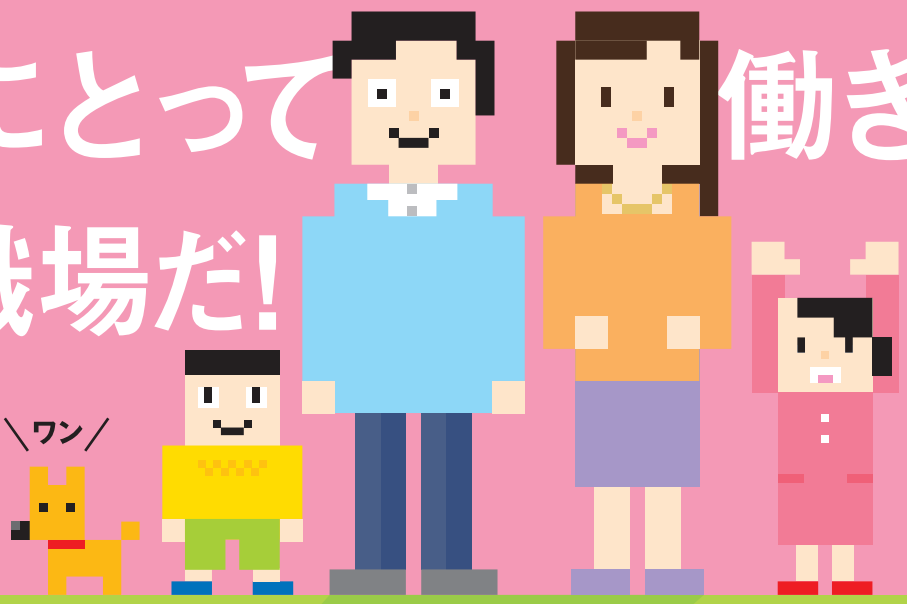
イクメン応援宣言企業ガイドブック

パパが仕事も子育てもがんばれる会社は、きっと、みんなにとって働きやすい職場だ!



データで見る就職後のライフイベント

●出典
※1 2017年人口動態調査(厚生労働省)
※2 2015年国勢調査(総務省)
※3 2015年出生動向基本調査(国立社会保障・人口問題研究所)

社会人デビュー

結婚

共働き率(新潟県)※2
55.1%

平均初婚年齢(新潟県)※1
夫 30.8歳 妻 29.1歳

出産

第1子出産年齢(新潟県)※1
夫 32.4歳 妻 30.5歳

家族が増える

夫婦の平均出生子ども数(全国)※3
1.94人

夫婦の理想子ども数(全国)※3
2.32人

社会人になったその後の生活をイメージしたことはありますか? 新しい環境、広がるつながり、その先に漠然と、「結婚」や「子育て」を想像する人もいるかもしれませんね。どちらも生活を大きく変えるライフイベントですが、データで見ると、"ずっと先のこと"というわけではなさそうです。仕事や会社を選ぶ基準は人それぞれ。ですが、ちょっと先を見据えて、「ライフスタイルが変わっても働き続けられるかな?」という点も、仕事選びのポイントに加えてみませんか。

【イクメン応援宣言企業とは?】
新潟県では、男性従業員が育児に参加しやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業を「イクメン応援宣言企業」として登録しています。(左のシンボルマークが目印です。)
核家族化、共働き夫婦の増加などのライフスタイルの変化を考えると、子育てにはもっとパパたちの力が必要です。そして、パパたちが積極的に家事・育児に参加するためには、働き方の見直しを避けては通れません。つまり、子育てしやすい社会のためには"会社"の応援が不可欠なのです。この考えに賛同し、男性の家事・育児参加へのエールを職場から発信しているのが「イクメン応援宣言企業」です。登録企業名は4ページでチェックしてみてください!

「休みも給料も多くて、楽しい会社」それが私たちの理想です。

(株)ウィザップ
代表取締役社長 **高橋 陽子** さん

こんな取組を推進しています!

1 理想の働き方を共有
定年後20年先を見越した働き方を、全社員で共有

2 週休3日制の試行・検証
仕事の仕方を変えながら本格導入に向けて奮闘中

3 積極的に子育て支援事業を活用
国や県が実施している育児支援事業は積極的に活用

当社はこれまでも、子育て支援に関する制度をいち早く取り入れて活用してきました。加えて、採用の段階から会社の姿勢を伝えており、全社員で目指す方向を共有しています。育児休業はもちろん、ライフスタイルに合わせた働き方を柔軟に受け入れる土壌もしっかり整っています。

根底にあるのは、「もっと休みを増やしたい」という私の強い思い。人生は仕事の期間が終われば終わりというわけではありません。平均寿命がどんどん延びている現在社会では、会社を辞めてからの人生も長くなっています。だからこそ、「退職後、どう生きたいか」を、働いている「今」考えてほしい。子育ても同じです。育児期間はすぐに終わってしまいます。働きながらでも「今」子どもとの関係性をしっかり作る時間を取ってほしい。仕事以外にも「今」すべきことはたくさんある。そういう思いから、休みが多くなるよう制度を整えているんです。

現在は、実験的に「週休3日制」の導入を始めています。土日の休みに加えて、平日にローテーションを組んで1日休みを取ってもらいます。これは、私から発案したのですが、社員に非常に驚かれました。確かに業務を回すのは大変かもしれませんが、頭を使って働き方を変えていけば、業務時間が短くなっても生産性は下がりません。今後、1年の半分は週休3日のローテーションを回していけるように整えていくつもりです。

私の目標は「休みが多くて、やりたいことができて、給料が多い会社」を作ること。先ほどの「週休3日制」も、休みを増やしていますが給料は変わらないので、実質給料も増えていることになります。現在働いている社員のためにも、これから働いてくれる人のためにも、信念はぶれないように進んでいきたいと思っています。経営理念の「一緒にワクワクしよう!」でも示しているように、今後もクライアントと社員がともにワクワクできる会社を目指して成長していきます。

その時しか見られない 子どもの成長を実感できて幸せでした。

イクメン社員
小池 勇樹 さん(30歳)

妻の出産後すぐに2週間の育児休業を取得。社内で初めての取得者でしたが、受け入れてくれる土壌があり、上司も快く送り出してくれました。休業中は、妻に子どもの世話に集中してもらいたくて、家事全般を担当。仕事をしている方が楽かもしれないと思うくらい大変で、「働いているからえらい」なんてことはないと実感しました。育児休業は、育児の苦労はもちろん喜びも感じられ、非常に有意義な時間でした。これから先、夫婦で話し合ってこの制度を上手に活用する人が増えてほしいですね。

復職した今は、なるべく育児と家事に関わりたくて、早く帰るよう心がけています。子どもは、日に日に変化していきます。今振り返ると、その時にしか見られない瞬間を家族で共有でき、本当に貴重な期間でした。丸1日、一緒にいられる機会は、よく考えると本当に少ないですからね。これからも、夫婦でお互いの働き方に合わせて融通し合いながら子育てをしていきたいです。

株式会社ウィザップ
WITH UP CO., LTD.

●所在地:新潟市 ●業種:製造業 ●従業員:97人

【業務内容】印刷事業とWEB事業を中心に展開する印刷会社。印刷にとどまらずあらゆるメディアを活用して、クライアントの「情報発信・加工・記録」をサポート。

プロフェッショナルとして長くイキイキと活躍できる環境を。

(株)松井組　取締役　**松井 敏子** さん

こんな取組を推進しています!

1 有給休暇の積極的な取得推進
申請しやすい環境の醸成を行い、取得率アップ

2 ライフステージに合わせて長く勤められる休暇制度
出産、育児、介護などで一度職場を離れても復帰しやすい環境

3 資格取得の費用や環境を全面サポート
仕事に欠かせない資格の取得費用は会社が全額補助

建設に携わる仕事は、資格を取得し、経験を積むことで身に付くものなので、一人前になるには約10年はかかります。健康で長く勤めて活躍してほしいからこそ、「勤め続けられる環境づくり」というものが重要です。折を見て掲示したり声掛けをすることで有給休暇が取りやすい空気が醸成されており、実際に取得率もアップしています。

当社は40代の社員が多いので、今後直面するであろう介護の問題も、例えば一時的に休んだとしても、戻ってきて力を発揮してもらえるよう仕組みを整えているところです。この環境を「ストレスなく働ける」と話す社員もおり、実際に定年まで勤め上げてくれる社員が多くいます。一度雇用した社員は、立派な技術者として育てていきたいという方針があり、資格取得のために必要な費用の全額負担や、講習への派遣などを通じて、社として全面的にサポートしています。そのために仕事の現場を離れる場合は同僚の理解もあり、全社的に応援する体制が整っています。会社にとって何よりの財産は人材です。社員が長く勤められる制度を生かし、創業100年に向けて歩んでいきます。

プライベートが充実するからこそ、仕事にも意欲的に取り組めます。

イクメン社員
古関 潤 さん(36歳)

当社は残業が少ないので、家族と過ごす時間をしっかり持てています。業務上、たまに休日出勤しなければいけない時も、上司と相談して、当番を交代するなど融通が利いています。こういった環境だと「よし、もっと仕事を頑張ろう」という前向きな気持ちになれますね。

株式会社 松井組

●所在地:長岡市　●業種:総合建設業　●従業員:27人

【業務内容】総合建設業として、土木を中心に舗装、建築、除雪、災害復旧などを手がける。長岡エリアを中心に地域に根ざした活動を展開し、創業から90年を数える。

積極的に休暇を取れる環境づくりに取り組み、実際に取得率が向上。

こんな取組を推進しています!

(株)NS・コンピュータサービス　常務取締役 管理本部長　**平石 正敏** さん

1 誕生日や記念日などの「アニバーサリー休暇宣言」を推奨
休みやすい環境を作り、有給休暇取得率アップ

2 有給休暇の計画的付与制度の実施
3カ月先のスケジュールを見越して先に有給休暇取得日を決める

3 育児短時間勤務制度やテレワークなどの多様な働き方への対応
育児など個々の事情に即した働きやすい環境を整備

当社では10年以上前から働きやすい環境づくりに力を入れています。親会社が日本精機株式会社という上場会社であり、同じレベルで労働環境の整備に努めていかねばならないという意識がその背景にあります。3年ほど前から導入しているのが「アニバーサリー休暇」。何かしらの記念日に休暇を取ることを推奨し、あわせて「アニバーサリー休暇」と宣言してもらうことで休みやすくなる仕掛けを作っています。実際に有給休暇取得率は向上しています。また、3カ月先までのスケジュールを読み、あらかじめ有給休暇を取る日を決めておく「有給休暇の計画的付与制度」も活用しています。

法律では育児短時間勤務制度は3歳未満までとされていますが、当社では小学校に上がるまで延長を認めています。また14～5年前に導入した在宅勤務制度を一歩進めて、会社にいなくても、どこにいても社内の情報を共有したり仕事ができる環境づくりを進めています。現在はそのためのネットワーク環境やハード機器の整備を行っているところです。働きやすくなることで、働きがいが高まっていくことを期待しています。

早めに育休取得を相談することで、仕事に影響が出ないスケジュールが組めました。

イクメン社員
黄 敬永(ウォン キンイン) さん(29歳)

早い時期から上司に相談していたため、手がけているプロジェクトが一段落したタイミングで育児休業に入れ、仕事への影響はありませんでした。休まなかったら育児の大変さは気付けなかったですし、一方で、子どもの成長に感動できるのは、常に一緒に過ごせる育休ならではだと思いました。

株式会社 NS・コンピュータサービス

●所在地:長岡市　●業種:情報システム　●従業員:507人

【業務内容】日本精機グループの一員として、車載機器開発を中心とした組込み技術事業、製造業・公共分野を中心としたシステム開発事業、お客様に最適なIT環境を提供するIDCサービスの3事業をグローバルに展開。

それぞれのスタイルで働き続けられるように。

(株)キタック
代表取締役社長 **中山 正子** さん

こんな取組を推進しています!

1 ダイバーシティの推進
性別関係なく才能を発揮し、個々のライフスタイルを許容できる会社に

2 育児休業制度の周知徹底
男性社員に対する周知を図り、取得しやすい環境づくりにつなげる

3 休暇・休業はカスタマイズで
育児と仕事を両立できるように、柔軟な休暇・休業制度を導入・検討

ダイバーシティ推進のもと、多様な働き方を受け入れられる職場づくりを第一に考えています。ダイバーシティとは、性別を問わず、その職に適性のある人を登用し、社員のライフステージが変わった時も働き続けられる環境を用意すること。社員の人生に何かあった時に、いかに支えてあげられるかが会社の大きな使命だと思っています。

女性の育児休業取得などに関しては、周囲も協力的ですが、男性に対しては「育児をする」という認識がまだ浸透していないと感じています。共働き世帯が増えた現代、「父親が働いて、母親は家庭を守る」という考え方では、社会が成長していきません。女性として、男性ももっと家事を担う必要があることを伝え、経営者として、家事や育児の時間を確保できるような環境を作っていかなくてはと思っています。洗剤の詰め替えやトイレットペーパーの買い置きなど「名前のつかない家事」を率先してやる。そういう積み重ねも育児参加の一つ。育児休業を取ることだけがイクメンではないと思いますので、日頃から細かいことに気を回せる父親になってほしいですね。

現在、休暇の取得方法に関して、会社独自の仕組みを整備中です。例えば、朝、子どもを保育園に送ってから会社に来て、メールをチェックして帰り、家事を行うことができれば、休む側のストレスも減り、業務フォローもしやすくなります。育児休業も時間単位で換算して、期間を延長できるようにするなど、社員の要望に合わせた制度のあり方を模索中です。

また「社員の子どもは社員みんなで育てる」という意識が大切。子を持つ親が育児の時間を確保できるように、他の社員が仕事のフォローをすることも子育ての助けになります。会社として、子どもと過ごす時間をいかに増やしてあげられるかを常に考えながら、環境改善に努めていきます。

育児休業はあくまで選択肢の一つ。夫婦に合うスタイルで子育てを。

イクメン社員
石丸 俊太郎 さん(32歳)

第1子誕生時に2週間、第2子誕生時に1カ月間育児休業を取得。「とりあえず聞いてみれば?」という妻の提案をきっかけに、社長(当時は総務部長)に直接相談したところ、一度目も二度目も快諾してくださり、スムーズに取得できました。

休業中は、一緒に遊んだり、お風呂に入ったり、お昼寝をしたり…。特別なことはしていませんが、毎日子どもの成長を間近で感じられて貴重な時間となりました。第2子の時は、特に子どもとの関係を深められたなと思います。上の子が、私の腕の中で寝てくれた時は感慨深かったですね。もし取得を検討しているなら、選択肢の一つとしてぜひ夫婦で話し合ってほしいです。

育児休業を取得して家事や育児の大変さが身にしみて分かったので、可能な限り妻の負担を減らそうと思っています。定時で帰るために、いかに効率的に仕事を終わらせるかを考えながら働くようになりました。これからも、子どもの成長に合わせて、一番働きやすい形で働ければと思っています。

株式会社キタック CONSULTING ENGINEERS

●所在地:新潟市 ●業種:サービス業 ●従業員:164人

【業務内容】新潟県を中心に東日本エリアの、建築コンサルタント業や地質調査業を担う総合建設コンサルタント。「安心・安全で豊かな社会づくり」のために、社会資本の調査、計画、設計、維持管理を行う。

イクメン応援宣言企業

株式会社シアンス／株式会社第一印刷所／株式会社きものブレイン／社会福祉法人新潟みずほ福祉会／株式会社サカタ製作所／株式会社国井組／株式会社田中組／社会福祉法人桜井の里福祉会／富士通コミュニケーションサービス株式会社／株式会社大堀商会／株式会社日本政策金融公庫新潟支店／株式会社ザ・ミンツ／グローカルマーケティング株式会社／公益財団法人にいがた産業創造機構／株式会社弘新機工／株式会社キタック／株式会社インプレッシヴ／株式会社野水鋼鐵店／株式会社新潟日報社／社会福祉法人更生慈仁会／株式会社ウィザップ／株式会社田中組／社会医療法人新潟臨港保健会／新潟万代島総合企画株式会社／シィールド有限会社／株式会社ジェイマックソフト／岩塚製菓株式会社／星野電気株式会社／遠藤工業株式会社／株式会社レオパレス21／社会福祉法人吉田福祉会／社会福祉法人見附福祉会／明和工業株式会社／株式会社NS・コンピュータサービス／株式会社真友社／株式会社ビット・エイ／社会福祉法人新潟さくら会／株式会社アイオス／ダイニチ工業株式会社／日本サミコン株式会社／株式会社市民調剤薬局／株式会社長岡計器／日本精機株式会社／株式会社アルゴス／株式会社松井組／島津印刷株式会社／株式会社セントラルパートナーズ／リコージャパン株式会社／株式会社シルバーサポート／国立大学法人新潟大学／株式会社けんと放送／うおぬま調剤株式会社／研冷工業株式会社／下村工業株式会社／株式会社博進堂／秀和建設株式会社

(2018年11月30日現在)

イクメン応援宣言

新潟県産業労働観光部労政雇用課 〒950-8570 新潟県新潟市中央区新光町4-1 TEL.025-280-5260