

# 学生からの見え方

## ■ 男性育児休業取得率が高い会社(1~50位)

順位	社名	業種	男性取得率 (%)	育児休業取得者(人)		
				男性	うち1週間	男女合計
1	日本生命保険	保険業	100.0	340	339	1,922
//	古河機械金属	非鉄金属	100.0	4	3	5
//	シーボン	化学	100.0	1	0	58
4	T&Dホールディングス	保険業	97.2	138	133	243
5	明治安田生命保険	保険業	94.4	136	111	810
6	第一生命ホールディングス	保険業	85.5	136	109	1,143
7	朝日生命保険	保険業	81.6	31	31	68
8	アサヒグループホールディングス	食料品	80.0	88	83	119
9	大和証券グループ本社	証券・商品先物	73.1	196	161	693
10	三井住友フィナンシャルグループ	銀行業	69.6	466	424	1,262
11	丸井グループ	小売業	65.5	57	55	222
12	みちのく銀行	銀行業	62.2	23	23	64
13	SOMPOホールディングス	保険業	61.7	266	265	831
14	千葉銀行	銀行業	61.6	69	65	151
15	帝人	繊維製品	54.1	80	78	164
16	コネクシオ	情報・通信業	46.6	63	63	213
17	昭和電工	化学	46.0	69	66	86
18	東京センチュリー	その他金融業	45.5	10	10	23
19	リコー	電気機器	44.5	106	36	140
20	東京海上ホールディングス	保険業	44.4	116	116	860
21	日本出版販売	卸売業	41.7	11	10	40
22	花王	化学	40.0	70	67	157
23	宇部興産	化学	36.1	44	44	48
24	住友生命保険	保険業	32.9	49	44	787
25	テルモ	精密機器	31.5	45	18	98

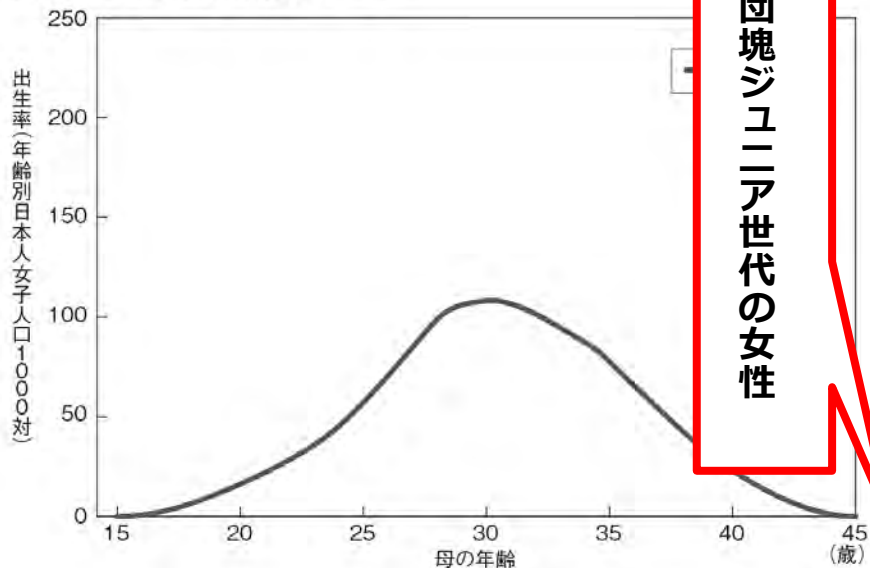
26	アルモ	精密機器	31.5	45	18	98
26	武田薬品工業	医薬品	30.3	105	46	343
27	積水ハウス	建設業	28.6	144	139	284
28	ワコールホールディングス	繊維製品	28.0	7	7	125
29	JXホールディングス	石油・石炭製品	25.8	61	21	86
30	サッポロホールディングス	食料品	22.2	18	15	33
31	MSGADインシュアランスグループホールディングス	保険業	21.4	92	90	707
32	クボタ	機械	20.8	80	71	119
33	レンゴー	パルプ・紙	19.6	31	29	54
34	ミズノ	その他製品	17.2	11	11	43
//	エスビー食品	食料品	17.2	5	5	14
36	不二製油グループ本社	食料品	17.1	6	2	21
37	中外製薬	医薬品	15.6	35	15	142
//	トクヤマ	化学	15.6	15	15	23
39	ハウス食品グループ本社	食料品	13.6	11	11	39
40	日油	化学	11.1	7	6	12
41	小田急電鉄	陸運業	9.2	13	4	26
42	NTT都市開発	不動産業	9.1	1	0	6
43	安藤ハザマ	建設業	8.3	8	1	19
44	アルプス技研	サービス業	8.1	3	0	28
45	住友林業	建設業	7.8	13	13	53
46	あすか製薬	医薬品	7.7	1	0	2
47	アートネイチャー	その他製品	6.8	4	2	47
48	大日本住友製薬	医薬品	6.7	9	5	99
49	味の素	食料品	6.6	11	3	124
50	ロック・フィールド	食料品	6.3	2	1	36

(注) 2015年度の男性育児休業取得率が高い順にランキング。育児休業取得率、育児休業取得者の基準は、企業によって異なる場合もある。対象は「CSR企業総覧(雇用・人材活用編)」2017年版掲載の1408社を対象(出所)「CSR企業総覧(雇用・人材活用編)」2017年版

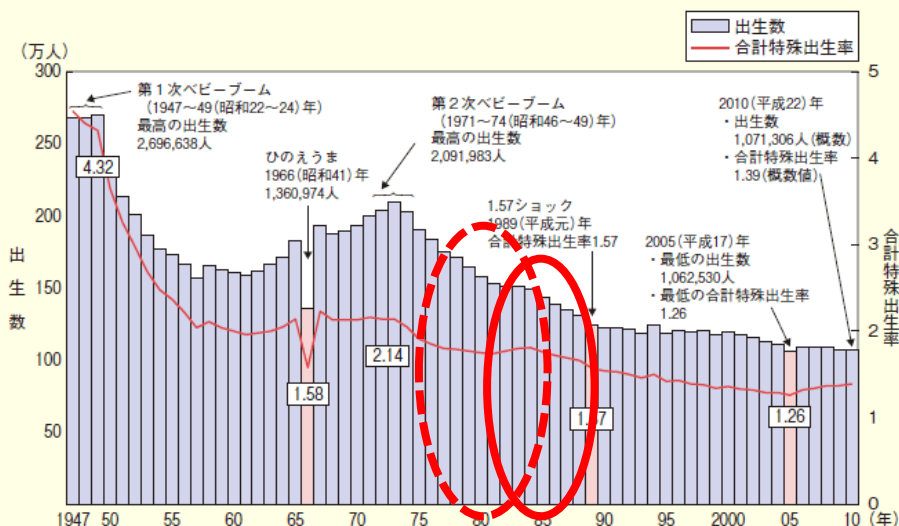
出典：就職四季報プラスワン  
就活生のためのホントの情報  
2017 東洋経済新報社

しかし、5年後に**男性が育休を取れる社会**が実現しても  
団塊ジュニア世代の出産期が終わり  
**人口増加への効果は極めて低い**

図11 女性の年齢別出生率



出所:国立社会保障・人口研究所「人口統計資料集2016」をもとに作成



資料:厚生労働省「人口動態統計」

注:1947~1972年は沖縄県を含まない。

2010年の出生数及び合計特殊出生率は概数である。

人口のボリュームゾーンが出産期にいる  
タイミングに間に合うことが重要です。



# 男性育休を阻害する要因と対策

# 男性育休復帰2日目で転勤させた企業 株価が2割下落

🔍 連載名・キーワードなどで検索

## 日経ビジネス

📄 87 📄 99%

全5265文字

「夫が育休から復帰後2日目で、関西への転勤辞令が出た。引っ越したばかりで子どもは来月入園。何もかもありえない。不当すぎるー」。妻の痛切な叫びが、SNSで炎上し議論を呼んでいる。発言の主である夫婦が日経ビジネスの単独取材に応じた。要点を整理するとともに、夫婦側と企業側の主張を掲載する。

夫婦は40代の共働きで、今年1月に生まれた長女の育児のため、それぞれ育児休暇を取得した。夫が復帰したのは4月22日。住宅を購入し、4月中旬に新居に引っ越したばかり。夫婦によると、夫に辞令が出たのは育休復帰明け翌日の4月23日。午前中、上司に呼ばれ、5月16日付で関西への転勤を命ぜられた。「組織に属している以上、転勤は当然だが、今のタイミングは難しいので1~2カ月延ばしてもらえないか」と相談するも会社側は却下。有給休暇の申請も却下され、夫は泣く泣く5月31日付で退社した（詳細は次ページのインタビューを参照）。

SNSであつという間に  
拡散され内定辞退と思  
われるツイートも

株価が2割下がった。  
数年前までならば男性  
育休関連で株価は反応  
しなかった。日本の投  
資家もついに変わった

これは氷山の一角にすぎない。日本の特徴は「制度はあるが機能していない」こと。ユニセフによると日本の育休制度は世界で最も恵まれているレベル。しかし事実上その制度を使わせない「同調圧力」がある。解決には「企業側から育休取得を本人に促す仕組み」と、「パタハラを禁じる仕組み」が必須。

## 心理

- 出産予定日は不確実なのに育休申請して、周囲に会議やアポを代わってもらってから結局ずれて別の日になったりしたら迷惑をかけるだけだ。
- 有給も余っているし、産まれてから考えて、有給を使って休もう。
- 男に育休なんて進んでいる企業の制度でしょう？ 制度の使い方を知らないし。

## 対策

- ・ 社内にフローを確立することが重要。
- ・ 有給よりも育休のほうが得をする仕組みを作る。
- ・ 妻の出産予定を人事か上司が把握したら、男性の育児休業取得日を**仮設定**して申請してもらう。
- ・ 育休コンシェルジュなどの相談窓口を設ける。

## 導入企業例：

- 厚生労働省：大臣室に上司とセットで呼ばれ、育児休業時期を**上司が答える**。
- 三菱UFJ銀行：取得計画シートを作り予定日の6週間前までに記入して提出
- 産後すぐの取得を例示（日本ユニシス・積水ハウスも同じ）
- 日本生命：6年連続100%、1600名取得。対象者・上司へ人事から個別フォロー
- アクサ生命：営業日5日以上育休取得で、こども商品券5万円分支給。

## B:前例がない・周囲の目が気になる

### 心理

- 社内の男性で育児休業を取った人の話を聞いたことがない。
- 人事・上司・同僚に歓迎されないだろう。仕事を完遂できないというしろめたさ

### 対策

- ・ 男性は取得必須の制度を作る。
- ・ **職場全体の休暇取得推進**で、当たり前前の**風土**へ
- ・ 社内・社外の具体的な実例が掲載されたガイドブックを配布「夫のやることはこんなにある！」というイメージが持てることが大事。

### 導入企業例：

- ・ 三菱UFJ銀行・積水ハウス・**育休義務化**。
- ・ リクルートコミュニケーションズ：男性従業員の体験談を冊子配布
- ・ リクルートマーケティングパートナーズ：**育休義務化**「育ボスブートキャンプ」（マネージャーが子育て家庭でシッター体験）で職場の意識改革。
- ・ サカタ製作所：イクメン表彰とイクボス表彰を全社員の前で表彰することで、会社が男性社員の家事・育児参画を評価する姿勢を全社員に示し風土作り。

# C:収入の減少・マイナス評価

## 心理

- 育児休業給付金は給料の67%支給。収入減少が辛い。
- 休んだ期間だけでなく、未来にわたって不利になるのではないか？
- 制度を使った人が、不遇な扱いを受けた噂を聞いたことがある。

対策・「育休中の収入解説セミナー」を開催する。育児休業給付金・社会保険料の免除について、実際の数字を用いたシミュレーションを紹介するのが重要。

・休んだ期間がボーナス・退職金にどのように影響をあたえるのか、ガイドブックで解説する。（ノーワーク・ノーペイの原則通りとなっている就業規則ならば、この機会に1年間までは就業期間に含める規定に変えるなどが効果的）

・昇進昇格のポイント累積が、育児休業中はゼロ扱いの場合は同期に比べて不利になる。同期の平均ポイントがつくように改善すると効果的）

## 導入企業例

- 資生堂：育児休業中の昇進昇格ポイントは同期の平均点がつく仕組み
- 三菱UFJ銀行：年度の半分いれば賞与の評価がつく仕組み
- 積水ハウス：0歳から3歳未満の子を持つ社員に1カ月までが有給。
- アクサ生命：最初の1か月間を有給。かつ賞与の対象期間にしている。
- メルカリ：男性に産後8週の給与を100%保障
- サカタ製作所：育児休業中の収入をシミュレーションしたものを配布
- あわしま堂：1か月以上の育休取得者に毎月1万円の保育補助手当を支給
- 東京急行電鉄株式会社：最大43日を有給化

# D:上司にブロックされた・理解がない

## 心理

- 君の今後のキャリアのことを心配して言っているんだ、と止められた。
- 取得を相談したら「なんで男が取るんだ。有給で十分だろ」と説得された
- 上司の理解がないので、評価をおとされそうなので言い出せない。

## 対策

- ・上司の評価項目に、部下の育児休業取得状況を反映。
- ・上司のための育児休業取得推進マネジメントセミナーを行う。
- ・正しく説明することは、マネジメントの必須業務であることを確認。  
内容：育休制度の最新情報・産後うつ危険性・育休取得の仕事への好影響

## 導入企業例

- ・三菱UFJ銀行：管理職の評価に、部下の育児休業取得状況を反映
- ・キャッチネットワーク：総務から上司に育児制度や意味を説明。3者面談。
- ・丸井グループ：マネジメント層との対話、上司からの積極的な声掛け
- ・サカタ製作所：人事から本人・上司に育休を取るよう伝え上司と共に考える。
- ・日本ユニシス：管理職向けのダイバーシティ・マネジメント研修（必修）。  
男性育休取得の意義と**育休取得者の評価の考え方を解説**。経営層から男性育休推進についてのメッセージを発信している。
- ・田辺三菱製薬株式会社：役員を含めた全管理職へ、イクボス宣言と有給 休暇取得日数を記録できる「イクボス・有休三角札」を配布



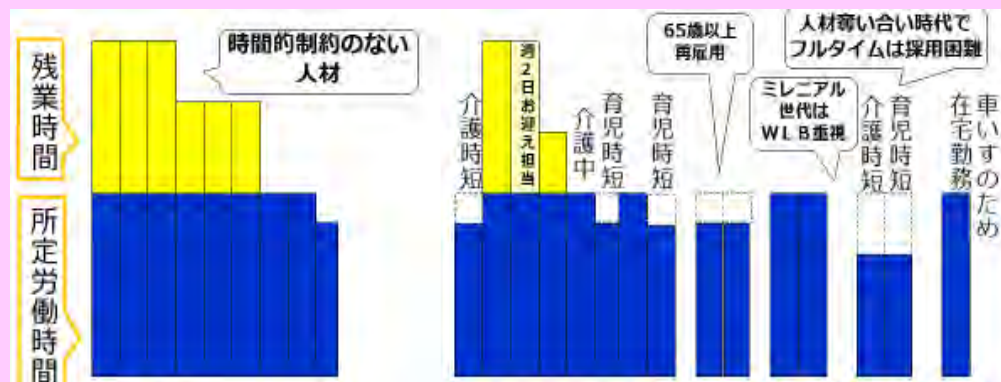
# E: 人手不足・仕事の属人化

## 心理

- **自分しか対応できない大切な会議がある時期なので取れない。**
- たたでさえ人手不足なのに、自分の業務を職場に残して休むのが申し訳ない
- 自分でなければ分からない・出来ない業務があるので休めない

## 対策

- ・ 育休を取得する本人のみではなく、職場全体で仕事の棚卸会議を行う
- ・ ITツールの積極活用で業務を効率化（クラウドでの共有しやすい環境整備）
- ・ 徹底した働き方改革を職場・組織全体で取り組む。



## 導入企業例

- ・ サカタ製作所：スムーズに業務引き継ぎが実行できるよう、社員本人と、役員・管理職、推進部門（総務経理課）が個人面談、綿密に話し合い準備。
  - ・ えがお：スキルマップと勉強会で、徹底した仕事の見える化・共有化
- WLB社コンサル導入企業での手法：カエル会議でスキルマップを作成し、属人化ランキングをつける。自分しか知らない情報・スキルを他者に共有・教示することで評価される仕組みを入れる。半年後に、どのスキルをどこまで共有を終えているか、目標を決め、半年後に振りかえる。

# F:妻に反対される

## 心理

- 育児家事の役に立たない夫が家に長居したら迷惑。
- 子育て費用がこれから増えるのだから、しっかり出世して稼いでほしい。
- 3歳児神話・母乳育児神話など、性別役割分担意識の呪縛が強い。

## 対策

- ・ 夫婦で受けるセミナーを会社主催で開催。  
子どもをもつ前から受講促進

内容・夫が育児休業を取っても金銭的に困らない

- ・ 科学的根拠のない神話の呪縛から解放
- ・ 夫が育児休業を取得すると家事育児時間が25分増加。



## 導入企業例

- ・ 大日本印刷：育休復帰後の夫婦セミナー開催をきっかけに、全社で各事業部に働き方改革に関する専門組織発足。
- ・ 大成建設：休日開催の夫婦セミナーで育児家事分担シートを作成。
- ・ リコーリース：「育児参加報告書」提出。「おむつを替えた」等出来た項目に◎○などチェックしていくシートが事前に配布される。
- ・ 京葉銀行・日本郵船・サイバーエージェント・東京急行電鉄：夫婦セミナー開催



# G: 男性の価値観

## 心理

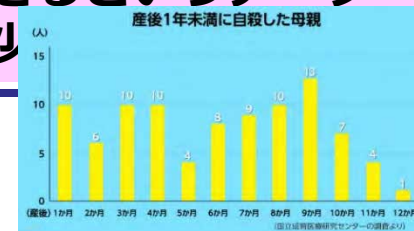
- 赤ちゃんにはママが一番。里帰り出産するし、自分の出番はない。
- 「休む」意味が分からない。早めに帰って手伝うほうがいいのでは。

## 対策

- ・ 男性同士で意識改革が進むような、男性主体のコミュニティを作る
- ・ 価値観の違いではなく、情報量の違いが原因であることが多いので、男性が育児休業を取得したほうが良い科学的根拠を数多く示す

例) 男性が育児休業を取得すると16歳時点での子どもの偏差値が1あがる

社会学において「子どもが生まれること」は離婚率を上昇させるというデータがあるが、男性の育児休業が義務化された国では、離婚率が6%減少



## 導入企業例

- ・ ローソン：社内公認部活動「イク☆Men活動部」をイントラ掲載し積極的に育児に取り組む男性社員を拡大。取得しやすい風土作り
- ・ コカ・コーラ：真っ赤な「パパエプロン」を上司からプレゼント。職場で大々的にサプライズでお祝い。
- ・ 日本ユニシス：パパ向け社内SNS『子育てを楽しむパパネット』で風土醸成
- ・ オカムラ：パパたち主催・企画のパパ向けワークショップでカエル会議的付箋ワークで課題と解決方法の共有