

山陰両県若手職員交流・連携プロジェクト ーワークライフバランス（男性育児休業取得）の推進ー



島根県

長谷川	尚貴	総務部人事課
渡部	万葉	総務部税務課
大山	遼太	総務部西部県民センター県央事務所
佐藤	真由	商工労働部産業振興課



鳥取県

湯浅	達也	政策戦略本部政策戦略局総合統括課
津中	堪太郎	総務部総務事務センター庶務集中課
和島	春奈	生活環境部環境立県推進課
今度	雅貴	生活環境部くらしの安心局住宅政策課

INDEX

01 現状分析

02 独自調査

- ・ 妻へのアンケート
- ・ 先進企業へのヒアリング

03 施策提案

01 現狀分析

－なぜ男性育休が求められるのか－

男性育休取得の推進により、

女性への家事・育児負担の偏重を是正し、誰もが仕事との両立ができる社会

を実現するため

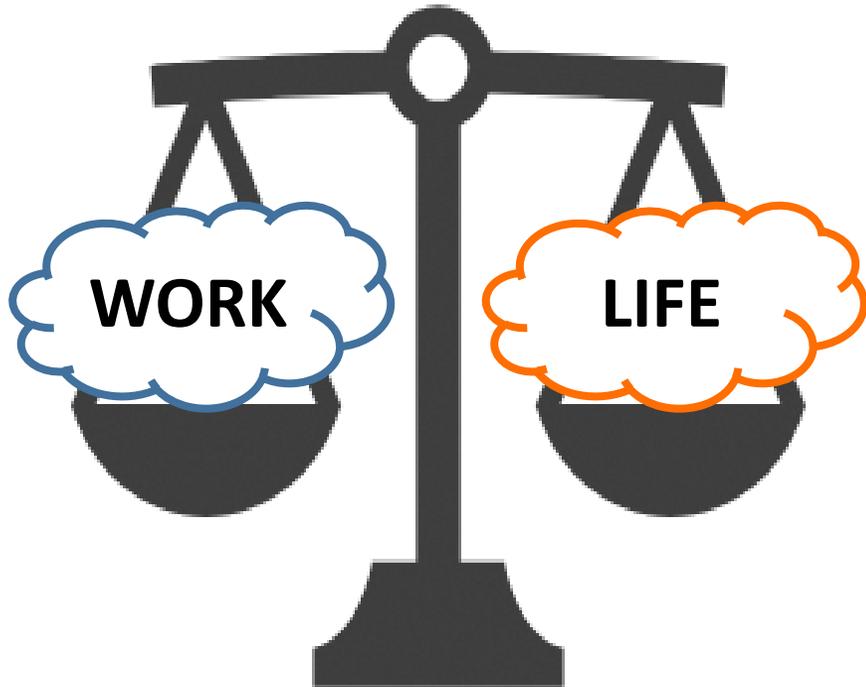
【男性育休取得の推進が生む効果】

<企業>

- ・企業イメージが向上し、人材の確保や定着を通じて持続的な成長が実現する
- ・柔軟な働き方の定着により、従業員の満足度やチームの生産性が向上する

<個人>

- ・産後の妻に対する心身のサポートや子どもと過ごす時間の増加により、家族の絆が深まる
- ・子どもの成長の機会に立ち会うことができる



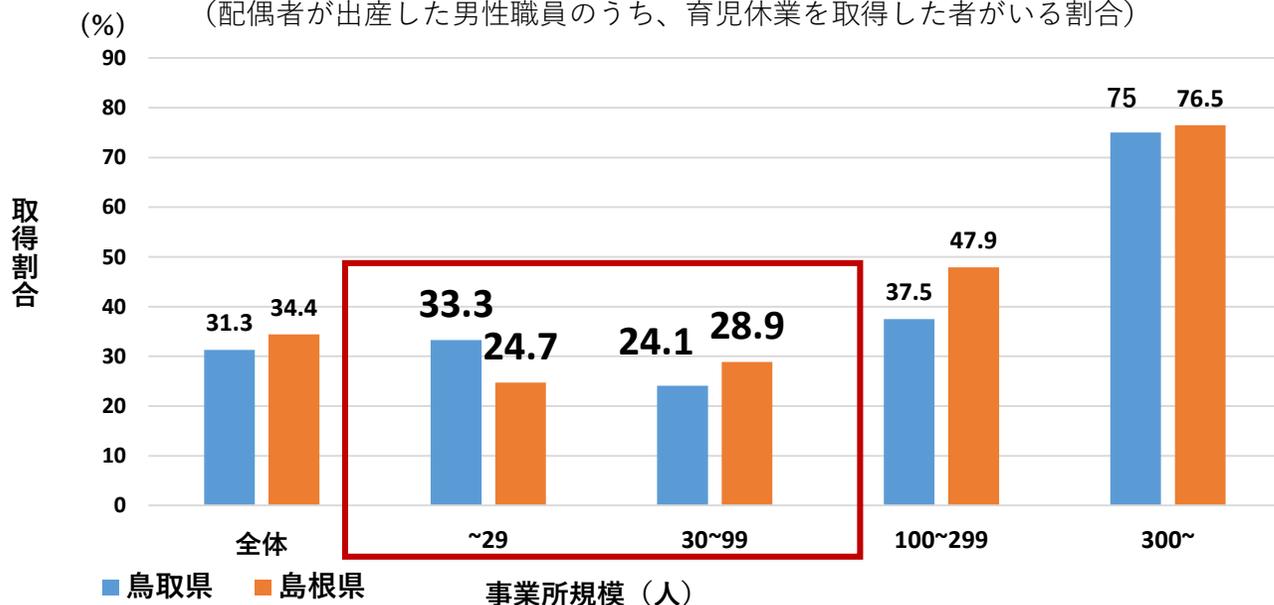
▶ 企業の実態：男性の育児休業取得率

- ・ 全企業のうち約7割の事業所が男性育休取得実績ゼロ
- ・ 特に従業員数99名以下で取得率が低い

- ・ 従業員数50名以下の事業所数の割合
鳥取県：96.3% 島根県：96.8%

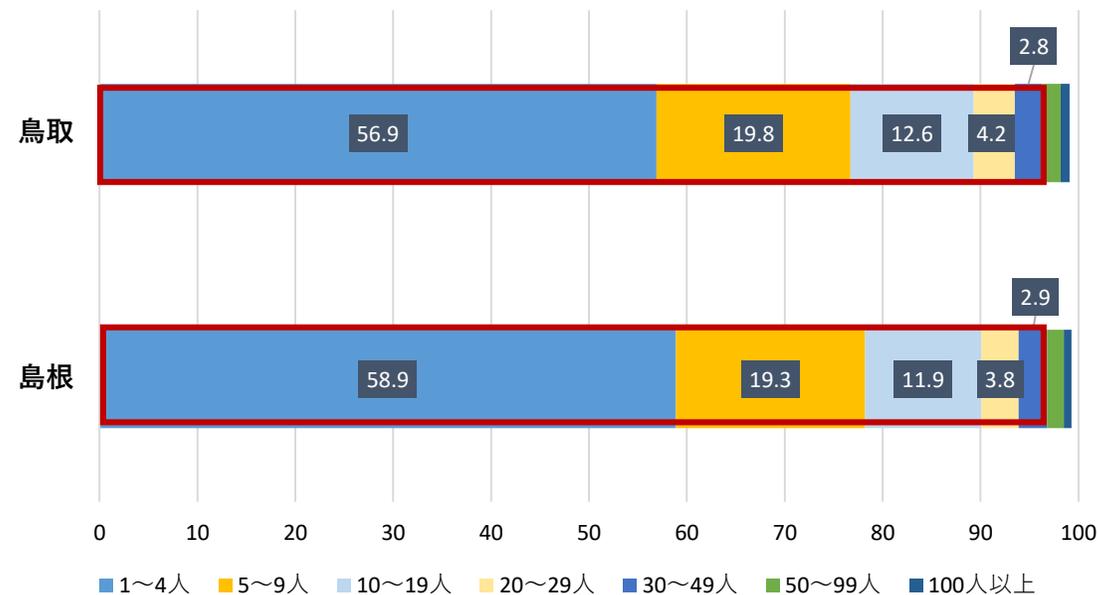
事業所規模別の男性育児休業取得者のいる割合

(配偶者が出産した男性職員のうち、育児休業を取得した者がいる割合)



※鳥取県：令和3年度職場環境等実態調査
 ※島根県：令和5年度労務管理実態調査

従業員規模別の事業所数の割合

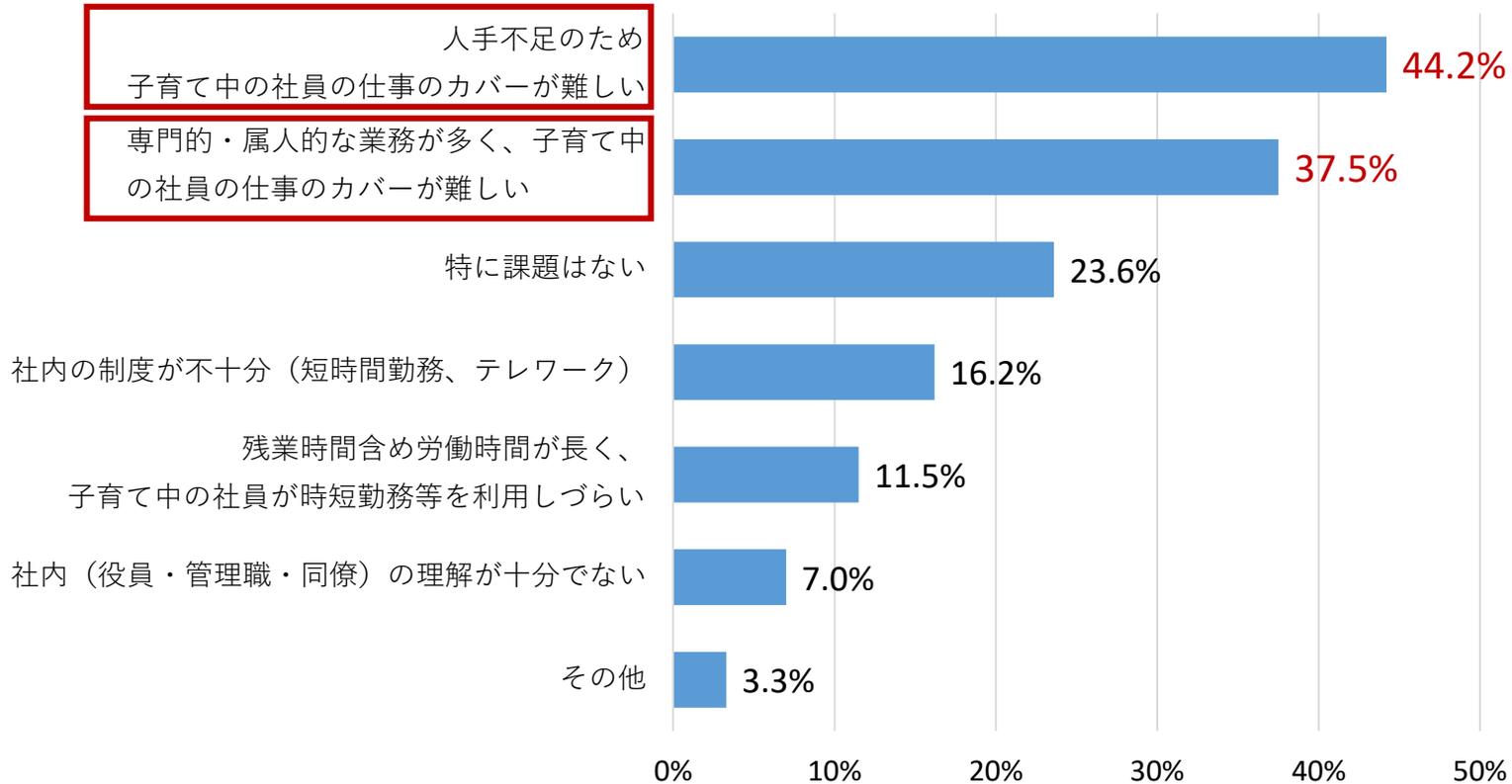


※統計局：令和3年度経済センサス

山陰では特に中小企業に対する男性育休取得支援が必要

▶ 取得の障壁：雇用主

仕事と育児の両立の課題



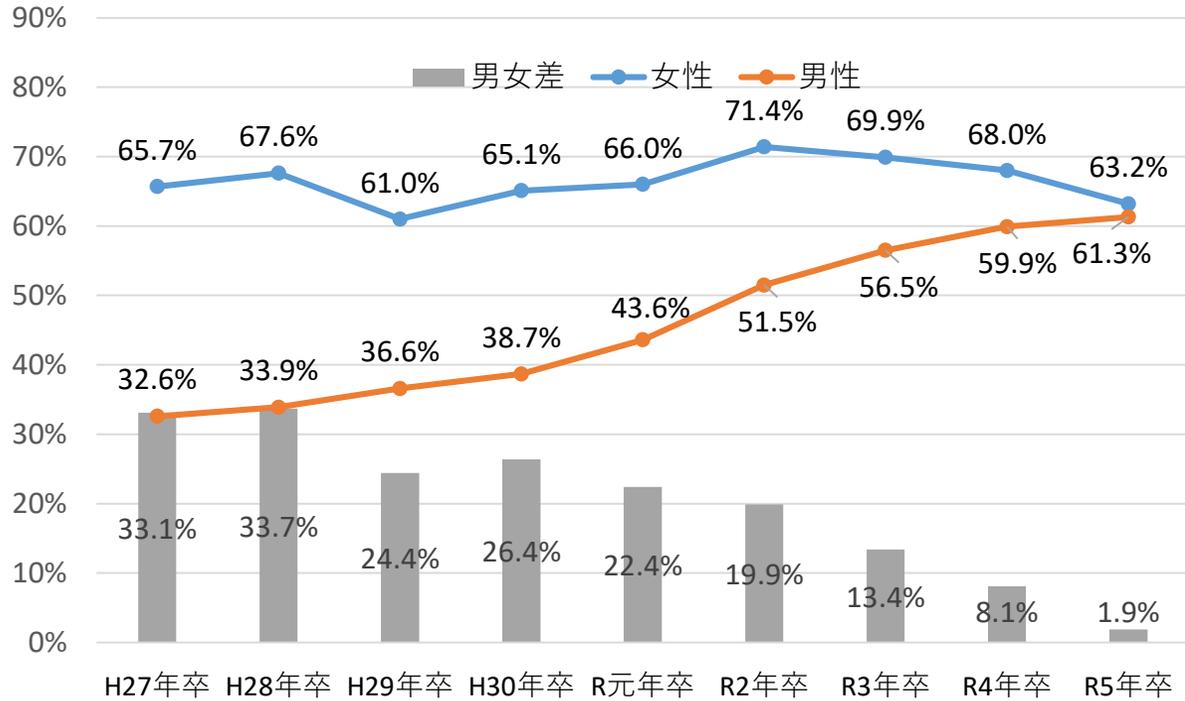
人手不足解消には採用支援や
経営改善支援が必要
※男性育休取得以前の問題

**仕事と育児の両立には
業務の属人化解消支援が必要**

- 👉 「**人手不足**のため子育て中の社員の**仕事のカバーが難しい**（44.2%）」
- 👉 「**専門的・属人的な業務が多く**子育て中の社員の**仕事のカバーが難しい**（37.5%）」

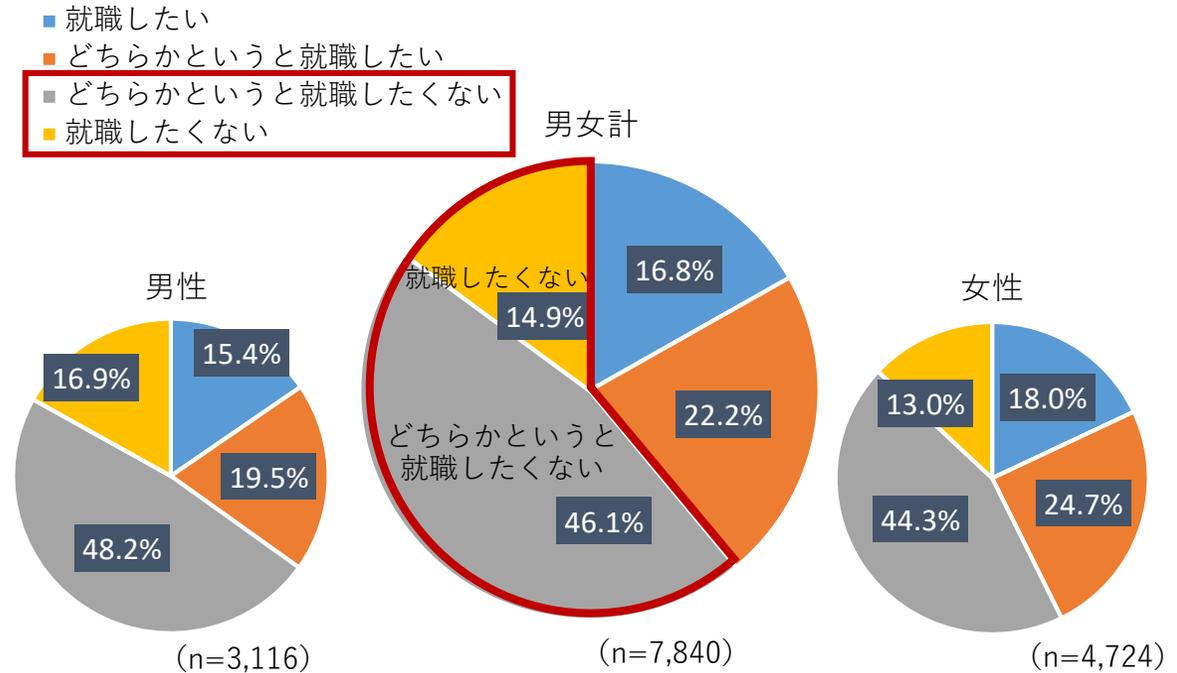
▶ 男性育児休業に関する若者の意識

「育児休業をとって子育てしたい人」の割合の推移



※マイナビ：2024年卒大学生のライフスタイル調査

仮に男性の育休取得の実績がない企業があったとして、あなたは、その企業に就職したいと思いますか？



※令和6年度厚生労働省：イクメンプロジェクトによる学生若年層の意識調査

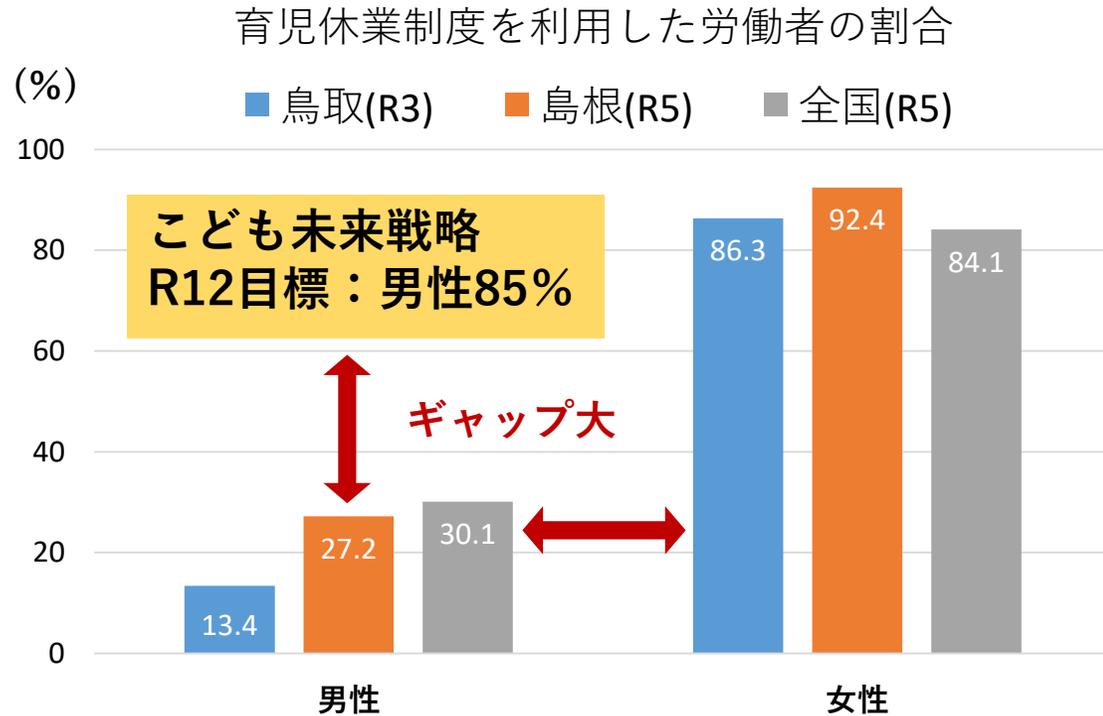
「育児休業を取って子育てしたい」男子学生の割合も近年増加し、女子学生との割合の差が減少している

男性の育休取得実績のない企業に就職したくないと回答 **61.0%**
(男性：65.1%、女性：57.3%)

若者から選ばれる職場づくりの観点からも、企業に対する男性育休取得支援が重要

▶ 家事・育児における女性への負担の偏重

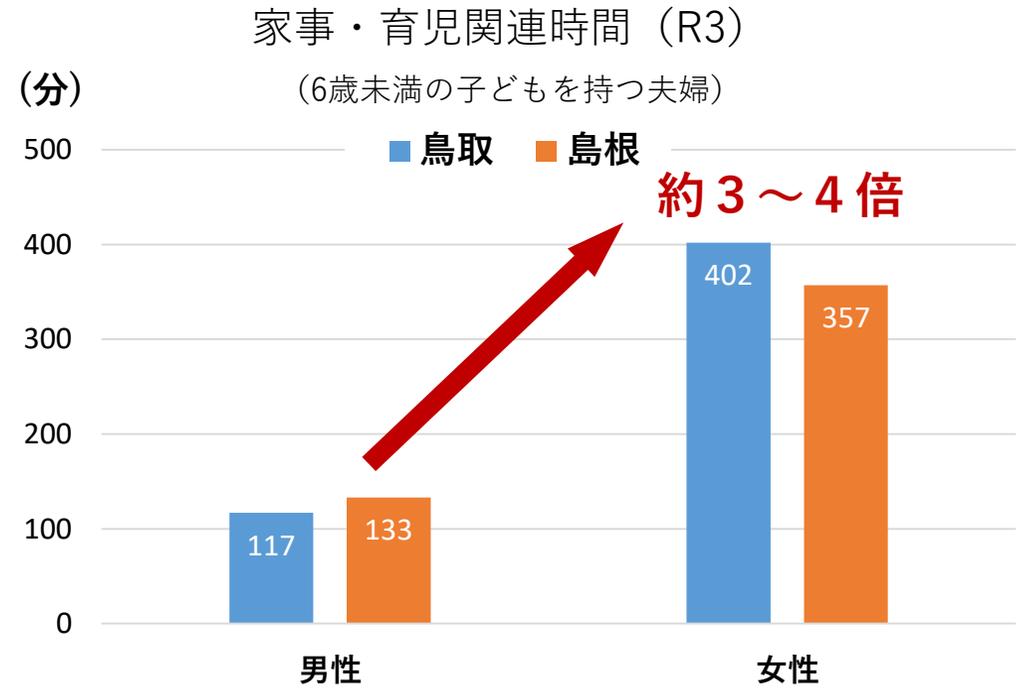
- 男性育児休業の取得率は山陰両県30%未満⇒国の目標：R12年に男性85%と大きく差が開いている
- 6歳未満の子どもがいる家庭では、女性の家事・育児関連時間は男性の3～4倍と負担が偏っている



※全国：厚生労働省令和5年度雇用均等基本調査

※鳥取県：令和3年度職場環境等実態調査

※島根県：令和5年度労務管理実態調査



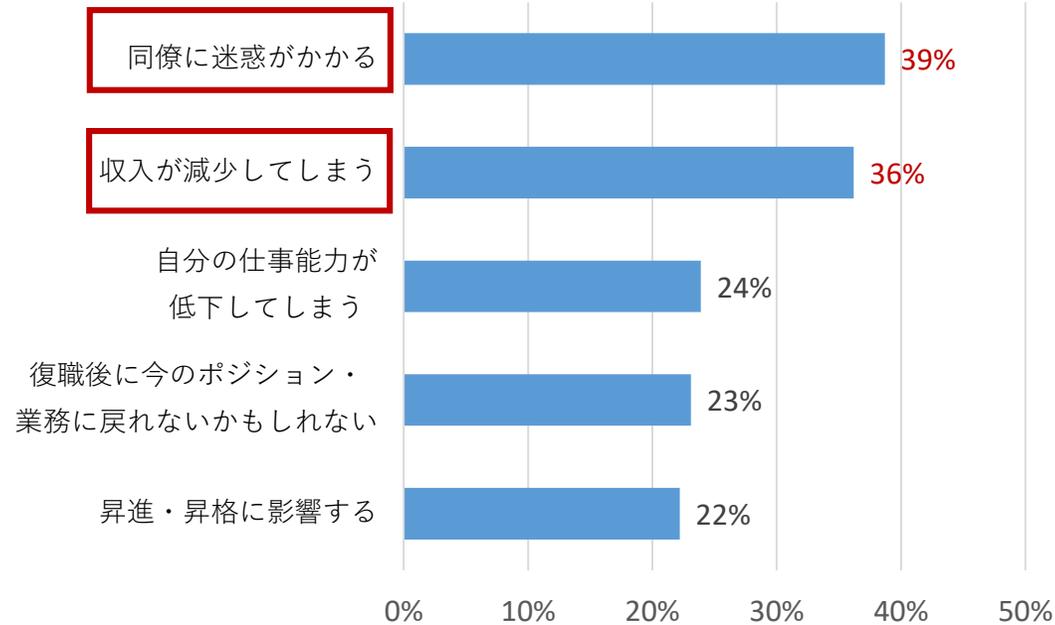
※統計局：令和3年社会生活基本調査

男性の家事・育児関連時間を増やすためにも、男性育休取得率の向上が必要

▶ 育休取得の障壁：個人

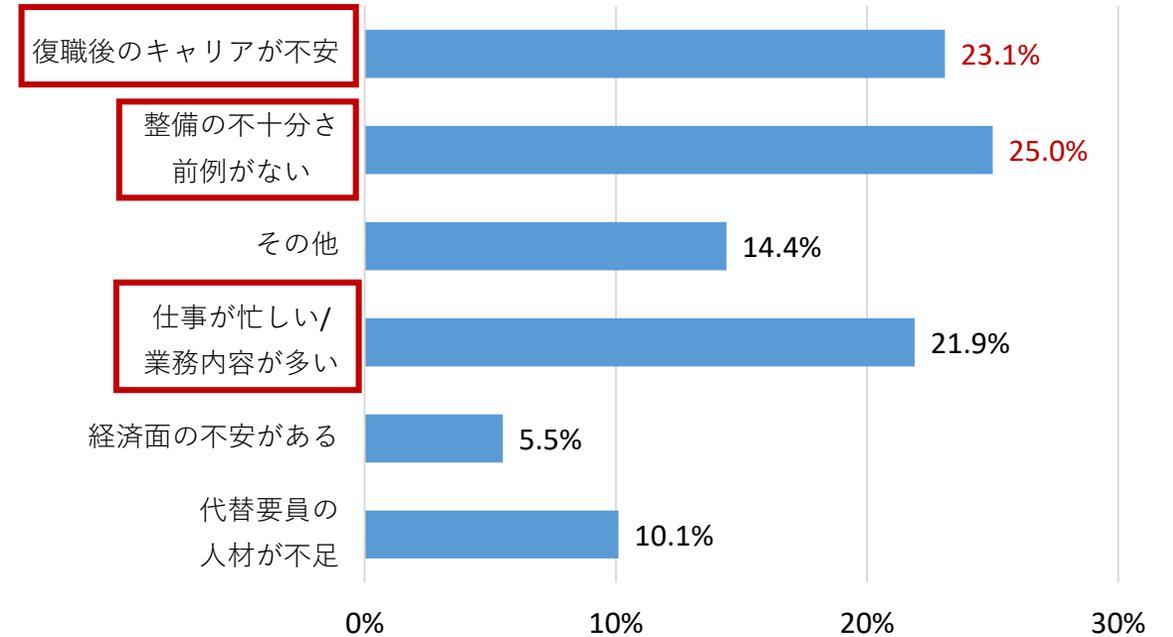
育休を取得する上で気になること※1

子どもがいない20～40代男性 n=351/複数回答(%)



育休を取得しなかった理由※2

子どもをもつ20歳以上の男性 n=180/選択回答(%)



※1 パーソル総合研究所：男性育休に関する定量調査 R5.1.20～2.6に50人以上規模の日本企業従業員へ調査実施

※2 労務search（労務サーチ）：子をもつ20歳以上の男性180人を対象とした育休に関するアンケート R6.2.16～R6.6.2.29調査

- ・ 同僚への迷惑=業務負担を増やしてしまうこと、属人化による引継ぎの難しさ
⇒ 属人化解消、男性育休に対する理解促進の場が必要
- ・ 社内整備の不十分さ・前例がないこと
⇒ 先進企業からの伝承、前例（第1号）創出のきっかけが必要

▶ 国の施策：休業中の所得が最大28日間手取りの8割から10割に（R7.4.1改正予定）

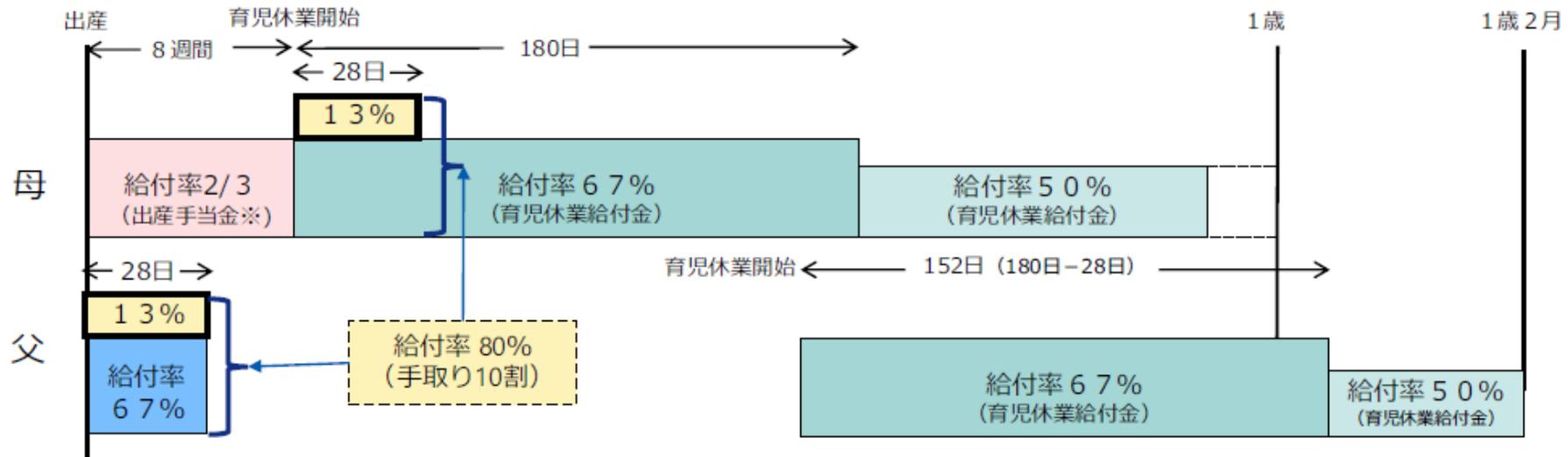
【産後パパ育休制度のポイント】

- ・産後パパ育休とは産後8週間以内に4週間（28日）を限度として2回に分けて取得できる休業で、1歳までの育児休業とは別に取得できる制度※既存制度は原則1回

【雇用保険法改正のポイント】

- ・子の出生後、男性が8週間以内に14日以上休業取得で、最大**28日間分**の所得が休業前手取りの**10割**に
※従来の育児休業給付金（給付率67%）に加え、新たに出生後休業支援給付金（13%）が加算

○育児休業給付の給付イメージ



※厚生労働省子ども家庭庁公式HP

所得の補填/柔軟な休暇取得⇒育休取得への気兼ね減

▶ 既存施策の整理（補助金/助成金）

施策名	概要（目的）	ターゲット	主体
出生時両立支援コース	男性労働者が育休を取得しやすい雇用環境や業務体制を整備する	事業主	国
介護離職防止支援コース	介護休業の円滑な取得や、職場復帰の取り組み・介護のために柔軟な就労形態制度の導入などを促進する	事業主	国
育児休業等支援コース	育児休業の円滑な取得、職場復帰の取り組みを行う。代替労働者を確保し、原職（離職前の職業）に復帰させた中小企業事業主に支給。	中小企業 事業主	国
育休中等業務代替支援コース	育児休業を取る従業員の業務を代替するための体制整備を行った企業を支援する	中小企業 事業主	国
シン・子育て王国とっとり男性育児休業取得応援奨励金	育児休業期間中の代替人員を確保し、同僚へのサポートを促進するため	中小企業 事業主	鳥取
柔軟な働き方選択制度等支援コース	育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度を複数導入する仕組みづくりを促進する	中小企業 事業主	国
子育てしやすい職場づくり奨励金	子育てしやすい柔軟な働き方ができる事業所を増やす	中小企業 事業主	島根
企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金	育児参加・介護休暇、子の看護休暇、不妊治療休暇の取得を促進する	中小企業 事業主	鳥取

▶ 既存施策の整理（広報・専門家派遣・認定）

施策名	概要	ターゲット	主体
イクメンプロジェクト事例集	育児を積極にする男性「イクメン」を周知・広報	経営者層	国
PR特別サイト「みんなが育休応援団」	男性育休への理解促進、機運醸成を目指した広報	経営者層/ 一般社員	島根
イクボス・ファミボス宣言（子育て応援+）	労使ともに雇用環境改善に取り組む企業を金融機関と連携して支援	経営者層	鳥取
企業経営者向けトップセミナー	働きやすい職場づくり・女性活躍・持続可能な組織づくりなど各課題に合わせたセミナー	経営者層	鳥取
イクボスセミナー	私生活と仕事とを両立させ、安心して働き続けられる環境を整えつつ、生産性を上げる組織づくりを学ぶセミナー	経営者層	島根
男性育休取得促進のための専門家派遣	企業の労務手続きや制度設計をサポート	中小企業事 業主	鳥取
こっころカンパニー	子育てを率先して応援している企業をブランディング	経営者層	島根
しまねイクボスネットワーク	「イクボス」の取組や精神が県内各地に波及させ、魅力ある企業を増やす	経営者層	島根
企業内子育て支援セミナー	職場での子育て世帯への配慮や、男性の家事・育児参加を促す出前型セミナー	経営者層/ 一般社員	島根

02 独自調査

- ・妻へのアンケート
- ・先進企業へのヒアリング

▶ 妻へのアンケート

1. 実施目的

- ▶ 男性育休取得の有無に最も影響を受ける妻側のリアルな意見を収集するため
- ▶ 男性育休に関する施策として行政へ求める支援の参考とするため

2. 主な質問項目

- ・ 配偶者の育休の取得状況やその影響
- ・ 男性育休の必要性
- ・ 男性育休の望ましい取得期間・時期
- ・ 男性育休取得の障壁

3. 対象者

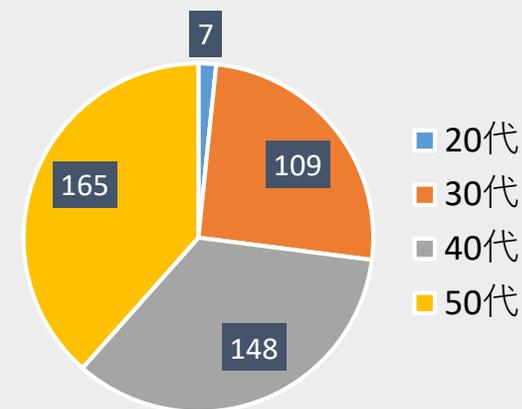
- ▶ 鳥取県、島根県の子育て経験のある女性職員（匿名式）
- ※男性（夫）の職業は県職員に限らない
- ※会計年度任用職員含む

▶ 回答総数 429件

▶ 回答期間 令和6年9月11日～18日

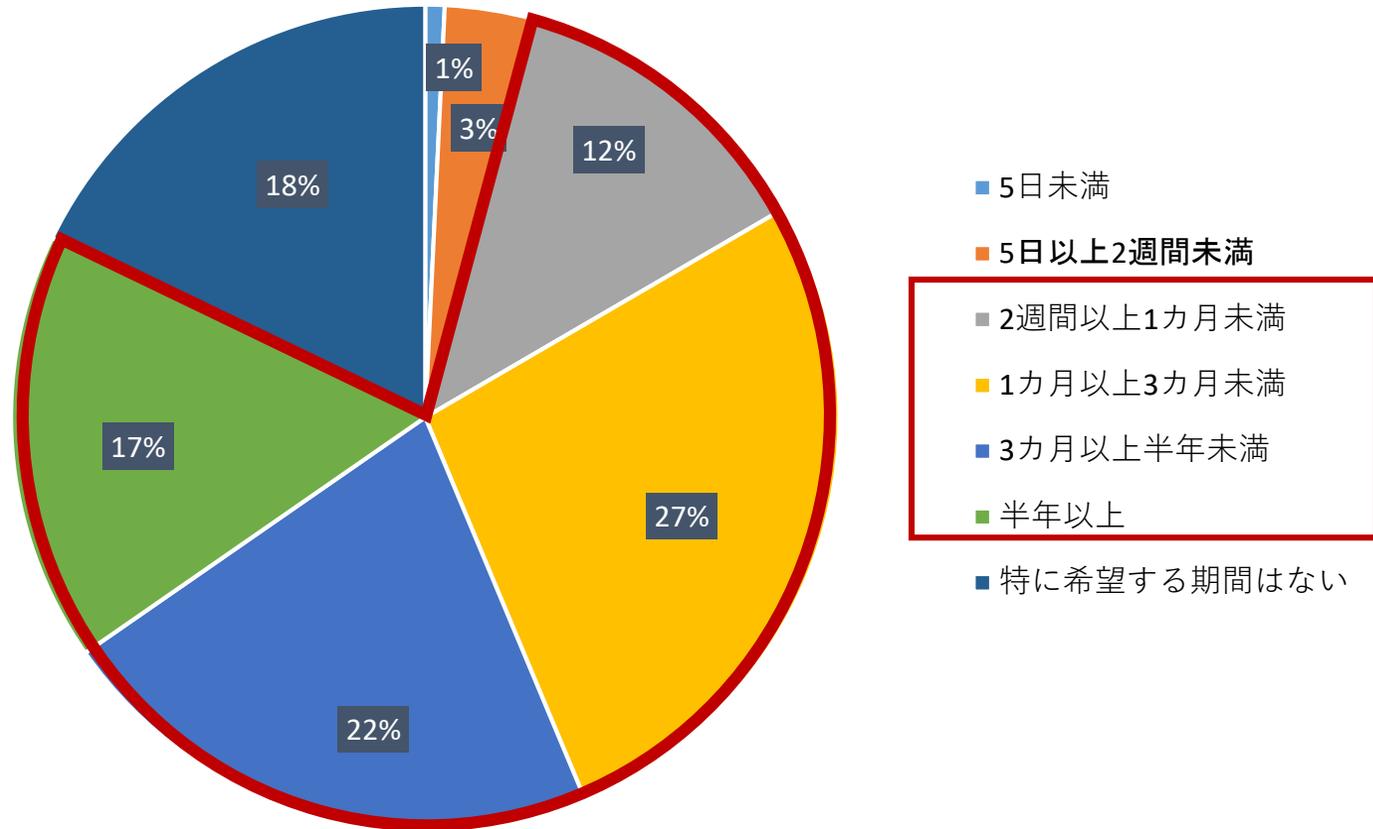
▶ 回答者年齢

20代	7名
30代	109名
40代	148名
50代	165名



▶ 結果① 育休の取得期間について

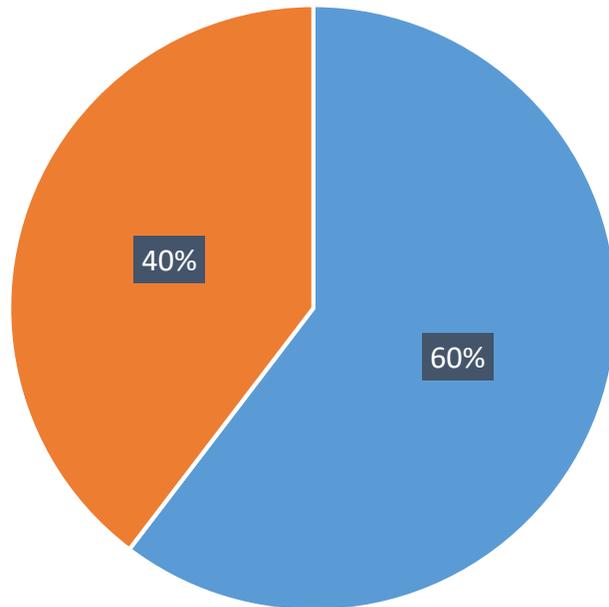
配偶者(女性)が望む男性の育休取得期間



配偶者(妻)の78%が2週間以上取得を希望

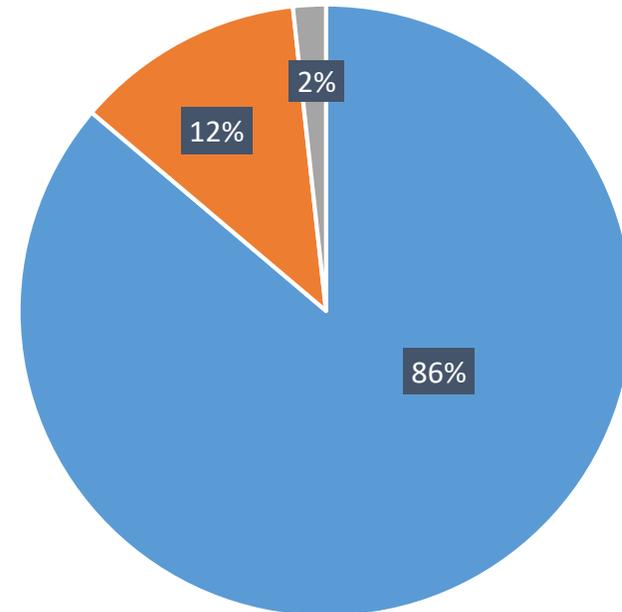
▶ 結果② 育休取得による影響

育休取得後に家事・育児に対する
姿勢の変化



- 家事・育児を積極的に負担するようになった
- あまり変化は見られなかった

育休取得による子どもへの影響

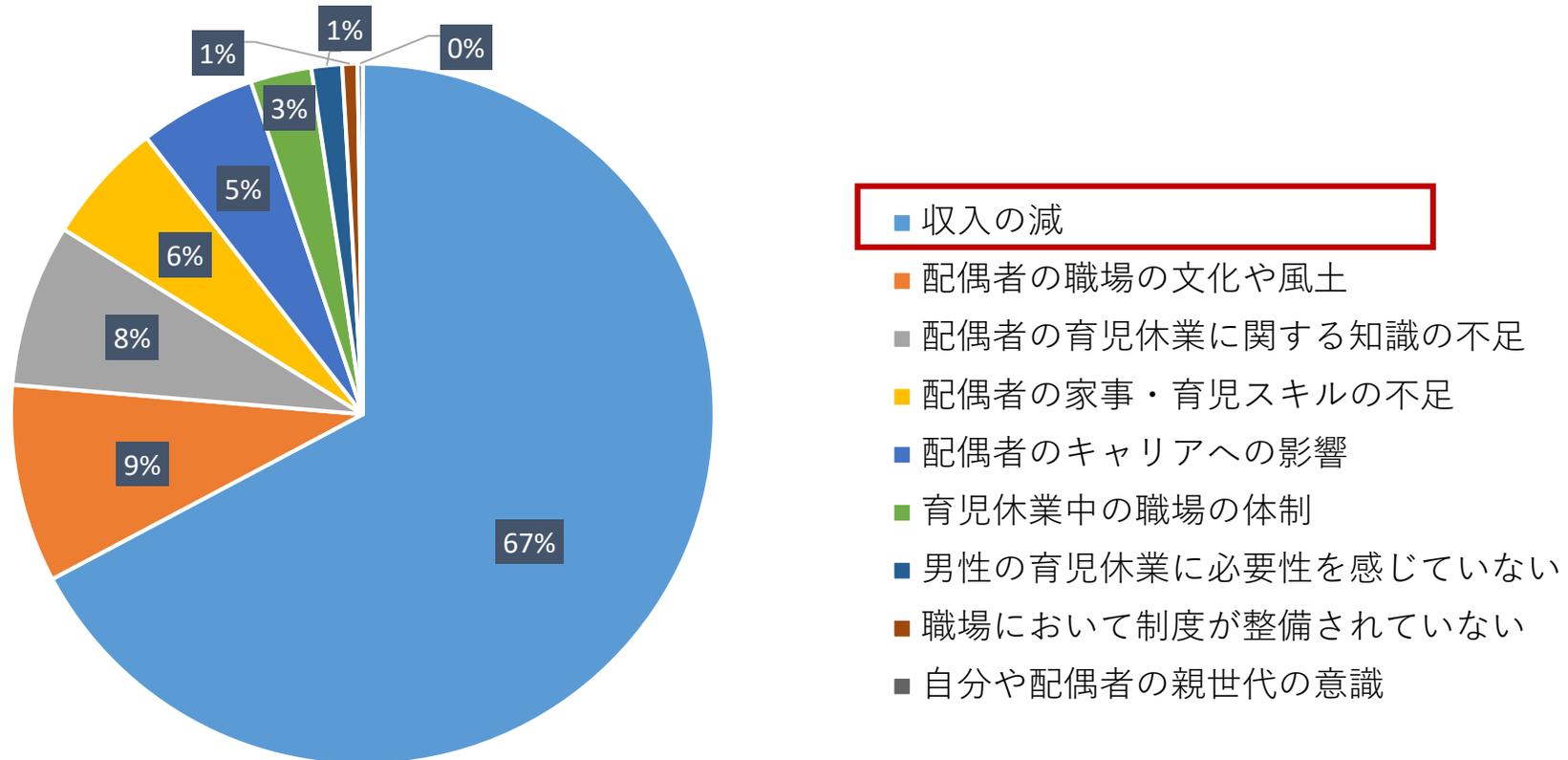


- 良い影響があった
- 特に影響は感じなかった
- その他

育休取得後は、取得前より夫が家事・育児を担うようになり、
妻は子どもにも良い影響があったと感じている

▶ 結果③ 育休取得する際の障壁について

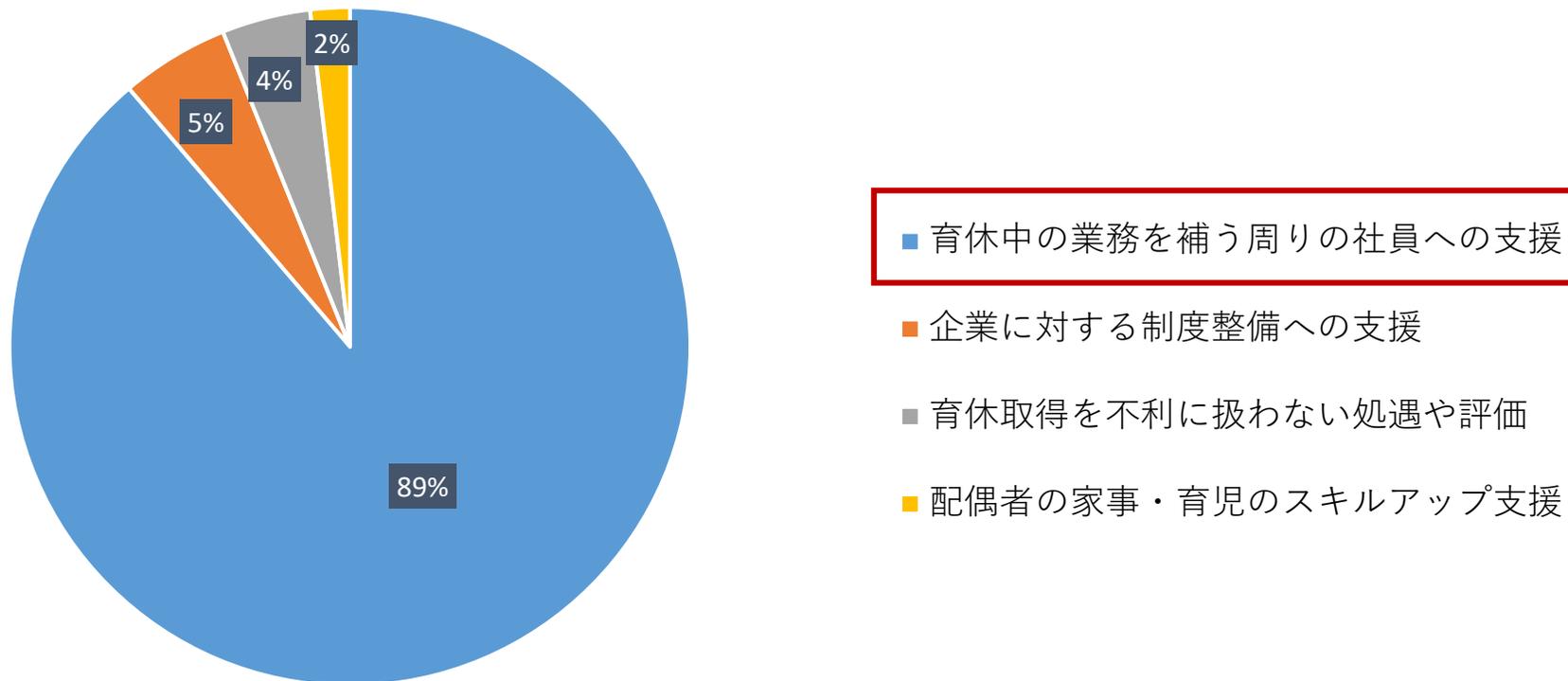
育休を取得する際、どのような障壁があるか



収入の減が大きな障壁⇒2025年4月の法改正により、国が実質手取り10割支給にて対応

▶ 結果④ 職場や社会に期待するサポートについて

職場や社会に期待するサポートについて



育休取得者の業務を補う周囲の人に対する、職場や社会の支援不足を感じている

▶ 自由記述欄で多かった意見

- ・ 家事・育児に協力的でない夫の育休取得はむしろ負担が増える
- ・ 事前の家事分担や育休中にどう過ごすかといった目的意識の擦り合わせが大事
- ・ 一時的な育休取得だけではなく、継続的な定時退社、休日出勤無し、短時間勤務なども望ましい
- ・ 子どもと過ごす時間は本当に貴重なもので、今後の家族関係にも大きく影響する
- ・ 母親の産後の大変さなど、配偶者が学ぶ機会を作ってほしい

- ・ 育休中の過ごし方など「育休の質」の向上が求められている
- ・ 育休取得だけではなく、**長期的なワークライフバランスも重要**

▶ 結果を踏まえて

【アンケートで得られた気づき】

- ・ 男性育休は妻の負担軽減・子どもへの愛情表現のためにも重要
- ・ 単に育休を取るだけでは意味がない
- ・ 育休取得者の業務を負担する周囲の人へのサポートを求めている



【施策提案に向けて必要な要素】

- ・ 「取るだけ育休」を防ぎ、育休の質を担保すること
- ・ 最低でも2週間以上の取得を実現すること
- ・ 周囲の人への負担を減らし、本人の気兼ねを低減すること

▶ 先進企業へのヒアリング

1. 実施目的

男性も育児休業を取得可能な職場づくりに向けて、必要な要素を学び、施策提案の参考とするため

2. 男性育休実績のある企業にとって必要な要素（仮説）

- ①そもそも休みやすい雰囲気がある（経営者層の理解）
- ②休暇が取れるほど十分な人員が確保されている
- ③育児休業以外の休業制度が充実している

3. ヒアリング実施企業

- ①共立エンジニア(株)（松江市）、②(株)シーエスエー（出雲市）、③モルツウェル(株)（松江市）、
- ④(社福) あすなる会あすなる保育園（鳥取市）

4. ヒアリング対象

- ①経営者、②男性育休取得者の上司、③男性育休取得者本人、④男性育休取得者と同じチームの同僚

▶ 質問項目（抜粋）

①経営者

- ・ 男性の育児休業取得支援により、従業員の定着、確保など経営に良い変化はありましたか？
- ・ どのような行政支援があると利用しやすいですか？

③男性育児休業取得者本人

- ・ 育休取得前、取得中、取得後で困ったこと、悩み、ストレスはありましたか？
- ・ 育児休業を取得することで得られるメリットや成長について、どのように感じていますか？

②男性育児休業取得者の上司

- ・ メンバーが育児休業を取得する際に、周囲の負担を減らす仕組みはありますか？どのような仕組みがあるとよいと思いますか？
- ・ 育児休業によって抜ける職員がいると、あなたにはどのような負担が生まれますか？

④男性育児休業取得者と同じチームの同僚

- ・ 育児休業取得すると知って、率直にどう感じましたか？
- ・ 業務負担に対し、会社からどのような支援や評価がありましたか？どのような支援や評価があったら良かったと思いますか？

▶ ヒアリングから得られた意見（抜粋）

①経営者

- ・一人目を生み出すのが一番大変。逆に前例ができれば取得の雰囲気ができると思う
- ・WLB(ワークライフバランス)を最も重要視している
- ・職場環境改善のために意見が言いやすい雰囲気作りをしている

②男性育休取得者の上司

- ・業務の属人化解消が課題
- ・代替人員の確保は現実的ではなく、取得者の業務は既存のメンバーで行うことになる
- ・早めの業務分担によって育休に対応していた

③男性育休取得者本人

- ・妻が大変な時期に積極的に家事・育児を担った
- ・休業による所得の減少が懸念され、まとまった休みは取りづらい
- ・周囲への気兼ねは多少なりともある

④男性育休取得者と同じチームの同僚

- ・繁忙期だったら大変だったと思う
- ・手当金を貰えるよりも業務量が必要以上に増えない方が望ましい

▶ ヒアリングの考察

男性育休取得先進企業の持つ要素（仮説）

- ①そもそも休みやすい雰囲気がある（経営者層の理解）
- ②休暇が取れるほど十分な人員が確保されている
- ③育児休業以外の休業制度が充実している

ヒアリングで得られた意見（要旨）

- ①取得者の一人目を生み出すのが一番大変
- ②組織の中で、経営者が率先してWLBを推進している
- ③業務の属人化が課題
- ④本人は周囲への気兼ねを少なからず感じている

休暇を取得できる企業の特徴は・・・

- ◎休業制度の充実と休みやすい風土（ベース）
+
- ◎業務が属人化していない
- ◎休む際に周囲への気兼ねが少ない

休暇を取得しても特定の人への負担を大きくしないという①**本人の心理的安全性が確保**されており、負担が偏らないため②**同僚の不満が発生しにくい環境**

⇒ **男性育休の取得に必要な要素！**

▶ 男性育休取得の課題と施策提案の方針

【企業の課題】

前例がない

周囲の負担

属人化

経営者の
理解不足

育休取得者の気兼ねの要因

【現施策】

- ・シン・子育て王国とっとり男性育児休業取得
応援奨励金

- ・イクボスセミナー
- ・イクボス・ファミボス宣言（子育て応援+）
- ・しまねイクボスネットワーク

【個人の課題】

育休取得必要性
の理解不足

取るだけ育休

- ・PR特別サイト「みんなが育休応援団」
- ・育児体験セミナー（パパ向け）
- ・両親（父親）セミナー
- ・パパの育児手帳

【気づき】

第1号を生みだすための
直接的な支援がない！

周囲の人への手当は更なる充実が必要！
育休取得者の業務を負担する周囲の人を
支援する必要性をPRしていない！

現場の職員に対し、属人化解消を
進める直接的な支援がない！

男性育休の必要性を感じていない
経営者はセミナーに来ない
⇒情報に触れる機会づくりが必要！

男性育休の必要性を感じていない
個人は育休啓発サイトを見ない
⇒情報に触れる機会づくりが必要！

「育休の質」向上施策は
更なる充実が必要！

▶ 現状分析・独自調査まとめ

統計データより

- ・山陰の企業の約**95%**は**中小企業**で、そのうち**7割以上**に**男性育休の取得実績がない**
- ・男性育休の必要性を感じている企業の約**40%**が、**業務の属人化や人手不足の課題**を抱えている
- ・若者は、就職活動時に育休制度の充実度を重視している
- ・男女間で育休取得率や家事・育児時間に大きな差があり、**女性に負担が偏っている**
- ・育休取得者の**前例がない**こと、**同僚に対する支援が不足**していることが、個人の育休取得の障壁となっている

妻アンケート・先進企業ヒアリングより

- ・個人の課題：周囲の人への気兼ねを強く感じている
 - ・企業の課題：前例がない、周囲の人の負担に対する支援がない、業務の属人化、理解不足
- ⇒**個人の育休取得に対する気兼ね解消のためにも、企業の課題解決が必要**

03 施策提案

▶ メインターゲットと施策の方向性

メインターゲット

男性育児休業取得実績ゼロの山陰の中小企業

施策の方向性

○取得者第1号を生み出しやすい環境づくり

- ・ 男性育休の重要性の理解を促し、社内全体で支え合う風土醸成
- ・ 育休取得者の業務を負担する周囲の人に対する支援
- ・ 業務の属人化を解消

▶ 施策の流れ

01

男性育休ファースト
ペンギン創出応援
奨励金

02

男性育休取得推進
啓発セミナー

03

社内研修

04

報告書/アンケートに
よる効果測定

▶ 施策案① 男性育休ファーストペンギン創出応援奨励金

目的	男性育休取得実績ゼロの企業で男性育児休業の取得第1号創出
内容	初めて男性育児休業取得者を創出した中小企業に奨励金30万円/社を支給
狙い	個人・企業共通：男性育休取得実現を目指すきっかけ作り 個人：育休取得に対する気兼ね解消 企業：男性育児休業促進を含む、職場環境改善の取り組み支援
要件	<ul style="list-style-type: none"> ・ R4.10.1（産後パパ育休制度開始）以後、男性育休取得実績のない企業 ・ （施策案②）男性育休推進啓発セミナー受講＆社内研修実施 ・ 男性従業員が14日以上の子育休取得 ・ 男性育休推進に関する取り組み状況の事例収集への協力

【ポイント】

- ・ 国の出生時両立支援コースとの差別化
※国支給+10万円/取得前の雇用環境整備措置がない
/取得日数下限を5日→14日に（取るだけ育休を避けるための工夫）
- ・ 奨励金の用途を限定しない→取得者本人支援、職場環境改善など柔軟に利用可能
- ・ 男性育休推進啓発セミナー受講後に社内研修＆取り組み状況報告、アンケートまでが取得要件
→企業内での意識変革/整備促進/育休の質向上/属人化解消を狙う

▶ 施策② 男性育休取得推進啓発セミナー

目的	個人：育休の質向上、企業：社内意識変革、環境整備	
内容	「育休の質」問題や、育休推進に関する企業の取り組み方についてレクチャーする ⇒男性育休を取得する本人＋社内の関係者から意識を変える	
対象	(セミナー) 社長、男性育休取得者の上司、男性育休取得者、人事労務担当者等	
主な説明項目	男性育休推進の重要性	男性育休推進の意義を伝え、社員の共通理解と協力意識を醸成 (例) 家事・育児負担の偏重、近年の就活トレンド
	企業の取組事例	他社の好事例等を参考に、社内の取り組みを推進 <ul style="list-style-type: none"> 育休取得者を支える同僚への手当支給 育休に関する理解を深める社内イベント・広報の実施例 業務効率化や生産性向上のためのデジタル技術の導入 業務の属人化解消のノウハウ
	妻のリアルボイス	男性の育児負担による妻・家庭への影響を紹介し、育休取得意欲を促進、育休中・育休取得後の家事・育児の質を向上

▶ セミナー実施例

<p>①講師自己紹介・セミナーの趣旨説明</p>	<p>5分</p>
<p>②育休の重要性について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・両親が揃って子育てをすることによる子どもの愛着形成、産後の妻の心身サポートの必要性、若者の育休取得に対する意欲の高さ、WLB意識変革による職場の生産性向上を理解してもらう 	<p>30分</p>
<p>③妻たちのリアルボイス紹介</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育休中の夫の様子に対する妻の意見を知り、「育休の質」に対する危機感を持ってもらう 	<p>10分</p>
<p>④グループワーク</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上司・同僚など取得者の業務を担う職員同士で意見交換してもらい、業務負担の増による不安を軽減できるような業務体制づくりを促す <p>⇒育休取得者の気兼ねの軽減につなげる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性の育休取得に対する価値観について本音を擦り合わせる 	<p>30分</p>
<p>⑤他社の取り組みの紹介</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他社の先行事例を示し実践時の参考にしてもらい、実現可能なイメージを持ってもらう ・奨励金の使途（本人・同僚への手当にするなど）について参考にってもらう 	<p>10分</p>
<p>⑥まとめ（奨励金申請要件・課題の説明）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業で実施してもらう取り組み（=社内研修）について、具体例を紹介する 	<p>10分</p>
<p>⑦質疑応答・アンケート</p>	<p>10分</p>

▶ 施策③ 社内研修

目的	個人、企業の育休取得に向けた課題解決	
内容	セミナー後に社内研修を実施し、報告書提出 ⇒企業内全体で男性育休への理解を促進し、環境整備に取り組む機運を醸成する	
対象	社長含む全構成員	
配布資料	イクメンプロジェクト 配布資料	男性育休に関する総括的な内容 厚生労働省「イクメンプロジェクト」ホームページより、対象者別※の パワーポイント＋動画教材がダウンロード可能 ※①一般職員向け②管理職・経営者向け
	業務の属人化解消 ワークシート	チームで各々の業務内容を可視化し、作業マニュアル作成など属人化 解消に取り組むためのワークシート
	県内企業の取り組み事例	イクボス宣言、特別対談サイト紹介等

施策③ 社内研修

▶ イクメンプロジェクト配布資料

【イクメンプロジェクト—資料・ダウンロード】



【配布資料（pptx、PDF、動画教材）】



※<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/library/training/>

※<https://www.youtube.com/watch?v=G7ORAWVYplw>

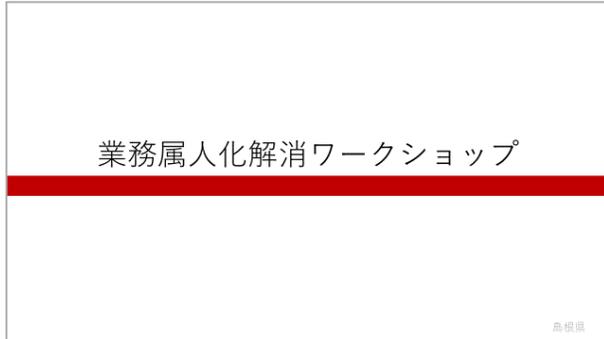
【コンテンツ】

- ①業務の属人化と標準化について
- ②個人ワーク：業務の洗い出し
- ③育児休業制度の概要
- ④仕事と育児の両立のために
- ⑤育休取得者の体験談、企業の取り組み事例
- ⑥企業における両親学級
- ⑦みんなで考えてみよう

※令和6年度厚生労働省：イクメンプロジェクト『男性の育休取得促進 研修資料』

イクメンプロジェクト作成の『研修資料』を活用し、セミナー後に社内研修実施
⇒国の施策と効果的な連動、しまねイクボスネットワークの新たな加入企業を獲得

▶ 業務の属人化解消ワークシート



業務の洗い出し
例) ルーチン業務

依頼元	連携先	タスク	開始	期限	マニュアル有無
●●	▲▲	〇〇の支払い	2日ごろ	速やかに	○
□□	▽▽	◆◆の作業依頼、報告	5日ごろ	15日ごろ	×

業務の属人化：
特定の人しか業務の進め方や内容を把握しておらず、周囲に共有されていない状態

業務の標準化：
手順や成果物の水準が社内で共有されており、誰もがいつでも同じように作業できる状態

【気づき】

【今後取り組むこと】

※ワークシートのイメージ

【ワークシート活用方法】

- ・ワークショップ形式で実施
- ・業務の属人化と標準化の整理
- ・個人作業：属人化している業務の洗い出し
- ・チーム作業①：業務の共有⇒属人化の可視化
- ・チーム作業②：今後の取り組みを意見交換
例) 割り振りの見直し、業務マニュアル作成

イクメンプロジェクトでは、業務の属人化解消について具体的に扱っていない
⇒別途資料を配布し、業務属人化についても社内で検討する機会を作る

▶ 県内企業の取り組み事例



しまねイクボスネットワーク
加入企業を募集しています

島根県では、職場における働き方改革に積極的に取り組み、従業員がいきいきと活躍できる職場を実現する「イクボス」の取組や精神が県内各地に広がることで、魅力ある企業を増やし、誰もが笑顔で暮らせる島根を実現することをめざしています。

さらにも「イクボス宣言」を行い、「イクボス」の取組を県内全体に広めようという趣旨に賛同する企業の代表者等で構成する「しまねイクボスネットワーク」に加入いただける企業を募集しています。ネットワーク加入企業の取組について、県のホームページや広報誌、セミナー等で紹介します。

イクボスチェック

- 部下と、プライベートな雑談をよくする。
- 部下の「大切な私生活や生き甲斐」を知っている。
- 部下の「やりたい仕事や将来の希望」を把握している。
- 休んだ部下を他の部下がカバーできる組織になっている。
- 部下への指示が明確で、部下に仕事を任せている。
- 決断から逃げず、迅速な意思決定をしている。
- 率先して、会議・書類・メールの削減に取り組んでいる。
- 自分自身に対し、反対すべきことは反対している。
- 自分自身も、家庭・趣味・社会貢献などを楽しんでいる。
- 自分の職務遂行や組織の成果に、強くこだわっている。

応募資格 「しまねイクボスネットワーク」の趣旨に賛同する県内の企業・団体等
応募方法 下記のリンク先に掲載の「ネットワーク加入申込書」、「イクボス宣言書」を記載の上、メールもしくはFAXで送付してください。
https://www.pref.shimane.lg.jp/life/jinken/danjo/danjo/kiyoumuke_zyoushou/shimane_ikuboss_net.html

島根県政策企画局女性活躍推進課【しまね働く女性きらめき応援会議事務局】
〒690-8501 松江市殿町1番地 TEL 0852-22-5245 FAX 0852-22-6155 MAIL josei-katsuyaku@pref.shimane.lg.jp

しまね働く女性きらめき応援会議・島根県



みんなが育休応援団

経営者・上司が男性の家事育児の必要性について知ること。

Point 5か条

「育休をとりたい」男性も、パートナーに「育休をとってほしい」女性も増えていると言われています。「人口減少に打ち勝ち、笑顔で暮らせる島根」の実現のためには、取得を希望する男性社員がためらうことなく育休を取得できる、魅力ある職場環境が県内全体に広がっていくことが必要です。「人材確保・定着」のほか、「業務効率化」、「風土文化からの脱却」など働く誰もが仕事と私生活を両立できる職場づくりのきっかけとなる男性育休を、みんなで応援します。

「みんなが育休応援団」とは
育休取得者に企業・同僚が「応援」
育休取得を促進する企業を行政と社会が「応援」
育休取得への社会機運づくりを多くの島根県民で「応援」
といった「応援」の連鎖と好循環が生まれ、育休を取得しやすい社会の雰囲気づくりにつなげる取組です。

事例集/サイトを紹介し、新たなイクボスネットワーク参加企業の獲得・現施策の周知拡大を狙う

▶ KPI (想定)

【男性育休ファーストペンギン創出応援奨励金】

想定件数：初年度 **10件** (次年度15件、次々年度20件・・・)

【男性育休取得推進啓発セミナー】

開催回数：年間4回程度

参加企業数：1回あたり20社※奨励金認定企業以外も参加可能とする

想定費用：1回あたり約43万円

(内訳)	講師謝金	20万円
	講師旅費	10万円 (東京、大阪-山陰を想定)
	会場使用料	6万円 (例: 米子ワシントンホテルプラザ「さくら」3h利用)
	チラシ作成	7万円 (類似事業参照)

施策の浸透、社会の機運向上により
毎年増加を想定！！
目指せ5年で**100件**！！

【初年度予算見込額】

(奨励金30万円/社 × 10件) + (セミナー43万円/回 × 4回) = **472万円**

▶ 施策の効果

取得実績ゼロの現状

個人：周囲へ気兼ねして取得できない

企業：育休への関心・知識が不足/取得させる環境が未整備

奨励金支給、セミナー・社内研修

個人：周囲への気兼ね軽減 & 育休の質向上

企業：職場全体で育休推進の理解促進 & 社内環境の整備を後押し

育休取得者の心理的安全性の確保

第1号の男性育休取得者誕生！

次の育休取得者への社内環境を整備 × 1人目で得られたノウハウの共有

社内で2人目以降の男性育休取得者輩出へ！

▶ さらなる波及効果

【企業】

- 🔊 奨励金利用企業が県の広報に協力することで、企業PRと男性育休広報の相乗効果が期待できる
- 🔊 「自分たちも変わらなければ」という、中小企業経営者の意識変化により、セミナー等への新規参加層が獲得できる

【取得者本人・家庭】

- 🔊 産後の配偶者のサポートができ、子どもと過ごす時間が増えるため、家族の絆が深まる
- 🔊 家事・育児の習慣化により、家庭における行動が変化し、負担の偏重が是正される

- ・ ワークライフバランスの取れた働き方ができる魅力的な企業が増えることによる山陰への就職希望者の増加
- ・ 家事・育児負担の偏重是正による、山陰の女性のキャリアと家庭の両立

山陰の魅力度向上により、山陰を若者から選ばれる地域に！！