



特集号

令和6年(2024年)
3月発行

育児・介護休業法改正から2年、 男性育休取得推進の今とこれから

育児・介護休業法改正と男性の育休取得のこれから

企業インタビュー：株式会社サカタ製作所

「200人の中小企業、男性育休100%を実現したリーダーシップ～誰もが活躍できる職場づくりを目指して～」

女性と男性の産後うつ病から考える男性育休の重要性

育児・介護の“ダブルケア”社会

令和5年度 港区ワーク・ライフ・バランスシンポジウム 開催報告

リーブラからのお知らせ

リーブラパープルリボン運動2023展示報告

2024年度開催予定のリーブラ主催講座テーマのご紹介(一部)

第44回 男女平等参画フェスタ inリーブラ2024 開催のお知らせ!!



育児・介護休業法改正と男性の育休取得のこれから

なかざと ひでき
中里 英樹

育休取得意向確認の義務化と 男性育休取得率の上昇への期待

男性の育児休業取得についての社会的関心が高まっています。2021年6月に成立し、2022年4月から段階的に施行された改正育児・介護休業法は、1992年に育児休業法が施行されてから重ねられてきた多くの改正のどれよりも、注目を集めたように思います。特にメディアをはじめ、さまざまな場面で強調されたのが、子どもが生まれた従業員に対する取得意向確認の義務化（2022年4月施行）と出生時育児休業（産後パパ育休）の導入（同年10月施行）です。どちらも、女性と比べて取得が進まない男性の取得を後押しする制度として紹介されています。

まず、取得意向確認の義務化の意義について考えてみましょう。そもそも男性の育児休業取得は、1992年の育児休業制度導入当初から可能でしたし、2010年からは妻が育児休業を取得していても、また専業主婦であっても、子どもの父親である男性が取得を希望すれば雇用主は断ることはできない制度になっていました。しかし、それでも男性が取得できることを知らない、そういう制度が会社になくと思いこんでいる人が、当事者である男性本人の中にも多くいました。その結果、毎年公表される雇用均等基本調査から分かる取得率（図1）は、2016年までは3パーセントほどに過ぎなかったのです。

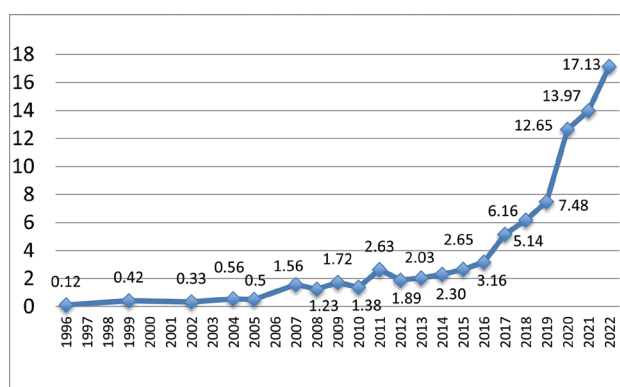


図1 男性の育児休業取得率の推移*1

このころには政府の掲げた男性の取得率の目標値は2020年に13パーセントというものでしたので、企業などに対してもさまざまな働きかけをし、NPOやメディアも次第に男性の取得の必要性や意義について情報発信をするようになり、男性の取得率の上昇が加速します。それを

さらに後押しすることを狙って導入されたのが、はじめに触れた改正育児・介護休業法です。まず、2022年10月に事業主に対して、対象となる従業員への取得意向確認の義務化が始まり、男性でも取得できるということが知られるようになることはもちろん、制度はあっても取得したいと言いつけないというケースが減ることも期待できます。

新制度導入年である2022年の雇用均等基本調査にみる取得率は17.13パーセントですが、この数値は2021年10月までに子どもが生まれた人を対象としているので、まだ意向確認義務化の影響が現れていない数字です。

一方、「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）は、2022年度に配偶者が出産した従業員の取得率を報告しているため、新制度が適用される人たちが含まれています。そしてその取得率は46.2パーセントです。この段階で公表義務があるのは従業員1000人超の大企業のみなので、大企業の取得率の高さを反映していることは否定できませんが、新制度の効果を期待させる結果ともいえるでしょう。

産後パパ育休導入の意味

新制度の中で、もう一つ注目度の高い「産後パパ育休」についてはどうでしょうか。こちらは、「新たに導入された」ということで注目されますが、もともとある育児休業制度も男性は産後すぐから取得できましたので、何が新しいのか分からないという声を聞くこともあります。実際、改正後でも、通常の育児休業を産後すぐから連続して1年間取得することが可能であるのに対し、産後パパ育休は産後8週のうち4週間しか取得できないので、むしろ期間が短くなっているように見えるかもしれません。

では、新制度のメリットはどこにあるのでしょうか。ひとつは、通常の育児休業は1ヶ月前に申請が必要であるのに対して、産後パパ育休は2週間前までに申請すればよいという点です。ただし、もともと育休というのは妊娠が分かったらある程度早めに職場に知らせて準備するものなので、こちらはそれほど大きなメリットではないかもしれません。

一方、休業の内容自体の違いとしては、産後8週間の間に2回に分けて分割できること、休業期間に計画的に就業日を入れられることが、通常の育児休業にない柔軟な

点です。総じて、「産後パパ育休」という新制度は、「産後うつ」のリスクなど、出産直後の大変な時期を1人で、あるいは里帰り出産をして実家のサポートを得て乗り越えていた女性に対して、父親である男性が休業を取得してサポートすることを促すものといえるでしょう。

病気にならない限り、仕事を長期に休むことが困難な日本の（特に男性の）職場環境の中で、産後の8週間の間に何とか合計で4週間は家にいて妻をサポートできるようにする、その必要性についての理解を社会に広め、職場や個人の状況に応じたやり方で取得できるようにするという点で、この産後パパ育休の意義は大きいと思います。政府がこの産後パパ育休の期間の休業給付を実質的に休業前賃金100パーセントにする検討をしていますが、それが実現すれば取得の可能性をさらに後押しするでしょう。

一方で、育休の取得期間を男女で比較すると、最新の2021年の調査（図2）でも、女性は12ヶ月以上取得している人が半数を超えるのに対して、男性は1ヶ月未満の人が6割を超えます。産後パパ育休の期間は4週間ですので、この期間を多くの男性が取得するようになったとしても、キャリアの中断期間の格差はあまり縮まりません。

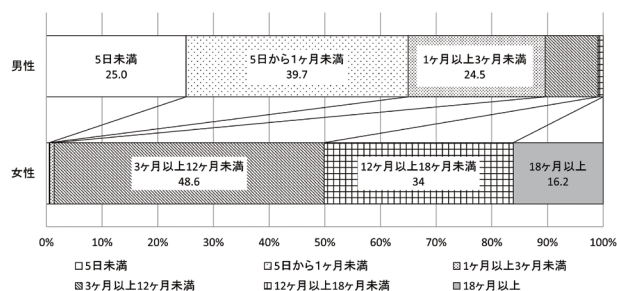


図2 取得期間別育児休業後復帰者割合*2

男性が自立した子育ての担い手になるために

そこで注目したいのは、あまり話題にされない、新制度のもう一つの改正点（図3）です。改正前の育児休業制度でも、「パパ休暇」といって、男性は産後8週間の間に休業を取得した場合、その後、職場復帰してから再度育休を取得することができましたが、基本的に分割できるのは2つの期間まででした。しかし新たな制度では、産後パパ育休を2分割できるうえに、さらに通常の育児休業期間も2回に分けて取得することができるようになりました。また、保育所に入れずに母親が育児休業を延長した場合、旧制度ではその途中で父親に交代することはできませんでしたが、新制度では可能になりました。

産後パパ育休や、一部の企業が独自に導入している、より給付水準の高い育児関連休暇は、男性が長期に職場

	産後パパ育休 (R4.10.1 ~) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1 ~)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り 再取得可能

図3 産後パパ育休・育児休業制度の概要*3

を離れることをためらわせる職場の状況や個人の意識を変容させる機会となると同時に、子どもの成長や子どもがいる中で家事の大変さを男性が理解するきっかけとなっていることが、さまざまな事例からうかがえます。

しかし、母親が長期に育休を取得して、あるいは退職して、主たる養育者となる前提が変わらずに父親が同時に育休を取得するだけでは、むしろデメリットが生まれる可能性もあります。職場の人手不足が進行し、一方で家庭の方でも「手間のかかる人が増えるだけ」という状況が生じたり、男性の方でも自分自身が自立した子育ての担い手としての実感を得られないまま職場に戻るということになるという可能性があるのです。

まずは、産後パパ育休を最大限活用してこれまでの当たり前を見直すことが第一歩です。そのうえで、その経験を活かして、パートナーの職場復帰時に交代で男性が再取得するなど、男性も自立した子育ての担い手になり、女性はさまざまな形で自身のキャリアを築いていく方向に、新たな制度を活用していくことが重要なのではないのでしょうか。

*1 令和4年度「雇用均等基本調査 事業所調査結果概要」

2011年度は岩手県、宮城県、および福島県を除く全国の結果

*2 令和3年度雇用均等基本調査 結果の概要（事業所調査）

*3 厚生労働省「育児・介護休業法 令和3年改正法のパンフレット」

執筆者プロフィール

なか ざと ひで き
中里 英樹 さん

甲南大学 文学部 教授

専門は家族社会学で「子育て期のワーク・ライフ・バランス」が主な研究テーマ。2012年から育児休業の国際研究ネットワークに参加し、スウェーデン、ドイツ、オーストラリアなどとの比較を交えて、父親の育児休業取得に関する研究を行っている。男女共同参画関連の審議会委員や市民・企業向け研修講師等の活動も行う。著書に『男性育休の社会学』（さいはて社、2023年）、共編著に『〈わたし〉からはじまる社会学：家族とジェンダーから歴史、そして世界へ』（有斐閣、2023年）などがある。



200人の中小企業、男性育休100%を実現したリーダーシップ ～誰もが活躍できる職場づくりを目指して～

新潟県に本社を置く「サカタ製作所」は数々の働き方改革に取り組み、国・県などからも働き方の先進モデルとして注目されています。今回は取組のひとつである男性育休推進について、代表取締役社長の坂田 匠（さかた たくみ）さんにお話を伺いました。

残業ゼロの職場づくり

従業員の給与改善を進めるなかで、一番の障害は残業でした。2014年、働き方に関する講演に衝撃を受け、終了直後に社員の前で残業ゼロ宣言をしました。厳しい意見も出ましたが業務のIT・DX化など様々な働き方改革の末、残業はほぼゼロを達成。一番効果があったのは「業務の属人化解消」でした。従業員自ら業務効率化など工夫を重ね、それを人事評価にも反映させるなど改革を推進することで、業績も上昇し、これまでの残業予算分を賞与として社員に還元しました。また、男性育休取得を通して、さらなるワーク・ライフ・バランスや働き方改革などを重ね、給与改善を実現しました。

育休を申請しにくい職場雰囲気

2015年当時、育休対象の男性社員がいるのに、職場内で申請しにくい雰囲気があると総務社員に指摘されました。その後すぐに対象職員の職場を訪ね、職場全員の前で当人・上司・管理職に育休の必要性を説き、翌日には朝礼で全社員に通達したことで、その雰囲気は解消できました。もちろん、収入面や復帰後に同じ職場に戻れるかなどのフォローは必要ですが、育休取得推進の雰囲気づくりは経営者がちょっと工夫をしたらすぐにできると思います。

また、男性社員の育休体験を社内報や社員向けのWEBページに掲載するなど、育児や業務引継ぎの様子などを「見える化」するなど制度定着支援にも取り組んできました。

男性育休推進を継続して取り組むメリット

男性育休は会社の生産性アップのチャンスです。育休によって欠員は生じますが、新たな視点で業務を見直すなど少人数で困難を乗り切る取組を重ねました。さらに、半年、1年と慣れてきた頃に、休んでいた社員が復帰することで、さらなる生産性の向上につながりました。加えて、取得者は長く育児に関わることでその大変さも分かり、父親としての自覚が生まれ仕事への姿勢も目に見えて変わりました。

働き方改革のなかで、男性育休はハードルが一番低いわりに、メリットが多いと感じています。

育休だけが特別ではない、「誰もが休める」ために

この育休取得推進にむけた環境整備が突発的な介護や病気にも柔軟に対応できる「誰もが休める」今の体制につながりました。育休は1年弱の先の見通しをもって、業務の見直しや棚卸など計画的に取り組むことができます。在宅介護をしながらのテレワークなど、多様化する働き方・ライフスタイルに対応する環境整備や仕組み・風土づくりを進める際、まず初めに取り組むにはとても良いと思います。

中小企業の今後

今後求められていることは時代に合わせて変化を生み、先を目指すことです。唯一の答えはありません。男性育休の取得推進一つにしても、できない理由を探していて立ち止まっていたのでは、時代に取り残されてしまいます。

私たちが、今注力していることはダイバーシティ推進です。「女性活躍」について、職場で男性の価値観の押し付けや女性への期待を十分に伝えてこなかったなどの反省から、性別を問わず活躍できる職場づくりを推進し、女性初の課長職が生まれるなどの成果につながりました。また、外国籍の社員の雇用にあたっては、海外の工業系大学出身者の採用と育成に力を入れています。今では優秀な技術者として活躍しており、今後も誰もが活躍できる職場づくりを目指しています。

新しい価値観をいち早く捉え、これからの時代に合うよう変わり続ける姿勢が大切です。

話者プロフィール

さか た たくみ

坂田 匠 さん

株式会社 サカタ製作所
代表取締役社長

1960年2月、新潟県生まれ。日本大学工学部機械工学科卒業後、1983年に大道エンジニアリング入社。1985年、サカタ製作所に入社。常務取締役を経て1995年に社長就任。趣味は歴史書などの読書。



女性と男性の産後うつ病から考える男性育休の重要性

あら い よう こ
新井 陽子

女性の産後うつ

産後の母親の10人に1人は、抑うつ気分が強くなる場合があります。この状態は、一般的に「産後うつ」と呼ばれ、母乳や赤ちゃんのお世話の悩み、これまでと違う生活の戸惑いなどから生じるといわれています。

出産後3～10日に生じる気分の落ち込みを「マタニティブルーズ」といいます。マタニティブルーズは、出産後の内分泌の変化、出産の疲れ、赤ちゃんと過ごすことへの緊張・気疲れなどにより生じますが、これは一過性の状態で多くの母親は退院するころには赤ちゃんとの生活に何となく慣れて落ち込みも改善します。しかし、その後も気分の落ち込みや、今まで楽しいと思っていたこと（例えば、趣味や興味のあること等）が楽しいと思えない、食欲が低下する、眠れない、集中力が続かないなどの症状があり、これらの状態が2週間以上続くときは、産後うつの可能性を考えて産科医・助産師・保健師などの専門家に相談をするようにしましょう。

産後うつの原因は身体的要因、心理社会的要因など多岐にわたります。

- 身体的要因：睡眠不足、疲労、産後の傷の痛み等
- 心理社会的要因：育児不安、赤ちゃんのお世話、そばに支援者がいない、家族が忙しくて協力が得られない、貧困、DV等

これらの要因のどれか一つで産後うつになるわけではなく、いくつもの要因が重なることが多くあります。特に、妊娠から産後1年ほどの期間は、第1子出産の場合、夫婦2人の生活から赤ちゃんを含めた3人の生活が始まります。夫婦が父母となり役割が変わる時期です。それは会社などでも、赤ちゃんが生まれる前後では時間の使い方など大きく変わります。赤ちゃんが生まれるとこれまでとは異なる生活が始まり、その生活に慣れるのに思った以上に時間がかかります。新しい生活への適応する中での身体的疲労、精神的ストレスもまた産後うつの一つの要因となります。

男性の産後うつ

赤ちゃんが生まれて生活が変わるのは母親だけでしょうか？ いいえ、父親も新しい生活が始まり、その生活に適応する中でメンタルの不調が生じる方もいます。皆

さんも聞いたことがあるかもしれませんが、「父親の産後うつ」です。母親の場合と同様に父親の産後うつも10人に1人程度といわれています。

2022年より育児・介護休業法が改正され、産後パパ育休の制度が始まりました。これは、生まれてくる赤ちゃんの子育てを母親だけではなく父親も一緒に家族としてこの時期を大切に過ごすための改正です。赤ちゃんが生まれ家族の役割が変わることは男性も女性も一緒です。家族として赤ちゃんが誕生し最初の子育てを一緒に始めていくことは、家族の機能が変化するこの時期にはとても大切です。時代は、父親も子育てと一緒にするようになっていますが、まだ女性は子育て、男性は仕事というような社会の風潮が残っているのも事実です。その狭間で悩んでいる男性もいらっしゃるのではないのでしょうか？ そのような中で、メンタルの不調を生じることがあります。もし、男性も気持ちの落ち込みなどを感じるようでしたら、職場のカウンセリングルームなどを活用することも検討してください。

家族みんなで行う子育ての重要性

女性と男性のそれぞれの側面から周産期に起こりやすいメンタルの不調について述べてきました。赤ちゃんが生まれるということは、ご夫婦にとって身体的にも社会的にも、そして家族内の役割などにも様々な変化が生じます。多くの女性は1年ほどの産休・育休を経て、体調と家族の様々な変化に適応しながら仕事に復帰します。ぜひ、男性もこの時期に育休をとりながら、新しく生まれた赤ちゃんのご夫婦、そして上にお子さんがいらっしゃる場合には上の子も含めて、新しい家族に適応する時間を大切に過ごしていただきたいと思います。それが、女性の産後うつ、男性の産後うつの予防にもつながります。

執筆者プロフィール

あら い よう こ
新井 陽子 さん

群馬大学大学院 保健学研究科 教授

助産師として、大学病院等に13年勤務した後、北里大学大学院にて看護学博士を取得。専門は母性看護学・助産学・家族看護学。現在は、学生教育に携わりながら、産後うつ予防に向けての研究および産後うつ予防のための両親学級を保健センターにて開催している。日本周産期メンタルヘルス学会理事・日本母性看護学会理事。



育児・介護の“ダブルケア”社会

てらだ ゆきこ
寺田 由紀子

育児・介護のダブルケアとは

日本は少子高齢化社会が著しく進んでいる。出生数は減少し、女性の初産年齢も30歳を超え、高齢出産も増加している。出産年齢が高齢化すると、自身の親世代が高齢者の世代に差し掛かり、親の介護と子育ての両方に直面する「ダブルケア」を行う可能性が高くなる。

ダブルケアとは、横浜国立大学の相馬直子先生と英国ブリストル大学の山下順子先生が提唱された言葉で、狭義と広義がある。狭義のダブルケアは、「育児」と「介護」の同時進行、広義のダブルケアは、家族や親族等、親密な関係のなかでの複数のケア関係を表す。例えば、病気などをもつパートナーや自身のケアと育児、障がいをもつきょうだいや子どものケアと親の介護など様々なケースがあり、ダブルケアのみならず、トリプルケア、多重ケアを抱えていることもある。

ダブルケアの認知度は徐々に上がっているが、自身がダブルケアラーであることに気づいていない人も多くいる。

ダブルケアラーの現実とジェンダー役割に関する課題

平成28年4月の内閣府男女共同参画局の「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」によると、ダブルケア人口はおよそ25万人、内訳は女性が約17万人、男性が約8万人である。ダブルケアを行う者の平均年齢は男女とも40歳前後で、30~40代が多く、男女ともに全体の約8割を占める。30~40代は、いわゆる「働き盛り」の世代であり、社会的役割も大きい。育児と介護という2つのケアは全く違うもので、両方が重なる大変さは周囲の想像をはるかに超えるが、そのケアを担うのは女性が多い。日本は、男性は外で働き、稼いで家族を養う役割、女性が家事や育児、介護を担って家庭を守るという役割が主流であった。つまり、男性は有償労働、女性は無償労働の担い手となり、成り立っていたのである。前述の調査結果にもあるが、ダブルケアを行う男性は、配偶者から「ほぼ毎日」手助けを得ている者が半数以上となっているのに対し、女性では4人に1人に留まっている。女性が手助けを得にくいことは、家庭内におけるいわゆるケア労働（介護や育児）におけるジェンダー格差が顕在化していることを示している。

ダブルケアラーと就業に関する課題

我が国における少子高齢化は、労働力人口の減少も引き起こしている。前述の調査結果によると、ダブルケアを行う女性の48.6%が無業であり、そのうちの約6割が就業を希望している反面、男性の無業者は2%しかおらず、ダブルケアを行う男女の就業状況には大きな開きがある。ダブルケアラー女性の就業希望者の生の声として、朝、自身の出勤時間と、子どもの登校時間と、介護中の親のデイサービスの送迎時間の調整がつかず、希望の就業先がなかなか見つからないなどの声が寄せられている。内閣府によれば、我が国の25~54歳女性のパートタイム労働者比率は高く、例えば育児休業補償の取得の難しさがあるなど、仕事との両立可能な勤務や継続就労のハードルが高い現状がある。結婚や育児等に伴う離職を防ぎ、継続就業が可能となる環境整備が重要である。これは、ダブルケアラーはもちろんのこと、働く全ての方に関わる課題である。

また、子育て世帯の就業促進に向けては、前述の調査より女性の育児休業に就業促進効果があることが明らかになっており、配偶者である女性の就業継続のためにも男性の育児休業の取得が求められている。妊娠・出産期から介護を行うダブルケアラーも一定数いることから、男性の育児休業取得は、ダブルケアを行う家庭にとって非常に重要である。ここで力説したいのは、男性が育児や介護といったケアに関わることが当たり前の社会になることである。男性の育児休業取得が、男性が育児や介護を担うのは当然である、という周辺も含めた労働者の意識の変化をもたらすきっかけになると期待している。それが、ビジネスケアラーも含め、ダブルケアラーへの支援の拡充にも繋がると考えている。

執筆者プロフィール

てらだ ゆきこ
寺田 由紀子 さん

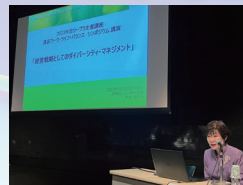
帝京大学医療技術学部看護学科 講師

助産師。2022年3月東北大学大学院医学系研究科博士後期課程修了、看護学博士。公認心理師資格も所持。研究テーマは、新しい男性性である「ケアリング・マスキュリティ」。2021年2月に日本で初めての医療専門職による育児と介護のダブルケアラー支援団体DC NETWORKを立ち上げ、代表を務める。東京都助産師会板橋地区分会の災害対策担当や、NPO法人みんなのたすけあいセンターいたばしの理事を務めるなど、地域活動にも積極的に取り組む。著書『子育てと介護のダブルケア：事例からひととく連携・支援の実際』（中央法規出版、2023年；分担執筆）



令和5年度 港区ワーク・ライフ・バランスシンポジウム 開催報告

港区立男女平等参画センター（リーブラ）では、職業生活においても、性別や年齢などにかかわらず、個性と能力を十分に発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランス（WLB）を推進するため、毎年シンポジウムを開催しています。今年度は11月15日（水）に開催し、多くの受講者から「大変、勉強になった」という感想が寄せられる充実した内容になりました。講演の要旨をご紹介します。



基 調 講 演

「経営戦略としてのダイバーシティ&インクルージョン～多様な価値観を受け入れ企業文化を変革するには～」

ワーク・ライフ・バランス推進、働き方改革など、新しいものを取り入れるために必要な意識・姿勢についてご講演いただきました。

「ダイバーシティ」は人権の問題でもあります。経営戦略の要であることを知ってほしいと思います。近年、テクノロジーが進歩して情報が瞬く間に共有されるようになり、個人の能力、使えるツール、価値観など、世界は急速に変化しました。その結果、従来のビジネスモデルを踏襲するだけでは、企業競争に打ち勝ち、走り続けることが難しい時代になりました。新しいビジネスモデルにチャレンジする必要があります。

今までと異なる「新しい」発想をするには、既存の成功体験、価値観では限界があります。そこで必要なのが、多様なバックグラウンドをもった人たちの登用で、その第一歩が「女性」です。企業の中ではマイノリティであるけれど、ある程度の人数がいて優秀な人もいて、企業のことも知っている。女性を登用し、女性が活躍できる土壌があって初めて、外国人等の多様な方が活躍できる場となります。

しかし、過去の成功体験をもとに続いてきた男性中心の独特のコミュニティ、仕事のやり方、約束事が、女性など多様なバックグラウンドをもつ人の受入れを阻害しています。また、女性自身も将来像が見えていないことも課題です。そこで、女性を登用し教育する組織としての体制や姿勢が大切となります。このようなダイバーシティを進める要は、経営トップのリーダーシップです。

「ダイバーシティはゲームチェンジャー」。多様性は企業が発想を豊かにして、発想の転換、イノベーションを起こし、変革する為のベースです。企業は社会を変える大きな影響力があります。企業を通して大きな目標に向かうチャレンジをしてほしいです。



特定非営利活動法人
ジャパン・ウイメンズ・イノベティブ・
ネットワーク（J-Win）会長理事
うちなが
ゆか子 さん

● 港区内企業のワーク・ライフ・バランス推進をする経営リーダーの姿勢、具体的な取組をご紹介します。

取組紹介① 創業110年の老舗。現代に合わせた「新しい働き方の体現」

女性だけでなく、男性も自身の親を介護する可能性があるなど、現代の働き方は従来と変わってきています。事情を相談できない、対応できないとなると、離職につながり、企業としてもマイナスになってしまいます。自社はメーカーではないので、何に価値があると言ったら「物」ではなく「人」。働く環境・姿勢も古い企業でしたが、現代の様々な働き方に合わせて、人が働くよりよいオフィス環境を体現し、提案ができる価値のある会社になれるようにしています。

意識改革

- 第三者認証「くるみん」を目標に掲げ、社内を説得
- 面談、メールで啓発・推進
- 振替休業取得を評価に反映する（マインスイセンティブ）

環境整備

- 子宮頸がんワクチンの費用補助
- 男性育休取得の推進
- ライフステージに対応できる休暇
- 幅のある時差出勤
- リモートワーク対応（業務のDX化、シェアオフィスの活用）
- 内装・設備（気分や業務によって場を変えることができる。健康に配慮した備品設置）

株式会社 オカモトヤ
代表取締役社長
すずき みきこ
鈴木 美樹子 さん



法人向けの
オフィス環境に
関する商社

- 健康企業優良法人認定プライト3年連続認定
- ホワイト企業認定PLATINUM
- ホワイト企業アワード（労働生産性部門）受賞
- くるみん
- TOKYO/ババ育業促進企業

取組紹介② 代表自らが背中を見せて取り組む「メンバードリブン経営」

「メンバードリブン経営」とは従業員を起点とした経営のことです。従業員満足度はクライアント満足度に直結するという理念のもと、大企業とベンチャーの良さを掛け合わせた会社経営を心掛けています。

大企業と同等の福利厚生・コンプライアンス意識を持ち、ベンチャーならではのやりがい・フレキシブルな勤務形態を整備することで、デジタル分野のベンチャーのよきロールモデルになれるよう努めています。

また WLB を積極的に推進するため、代表自ら各種制度を活用・検証しています。

働き方

- フレックス制度
- リモートワーク（クラウド経営、機材支援）
- 休暇（家族など大切な人と過ごせるように）

総労働時間を減らしながら、 個々の生産性を上げる必要性

- 残業時間の削減
- 属人化からの脱却
→ DX化、マニュアル化

働きがい

- キャリアパス（会社とメンバー間のキャリアアップをすり合わせるため、定期的な 1on1 ミーティングを実施）

株式会社 Massive Act
代表取締役
たかはし りょうすけ
高萩 遼介 さん



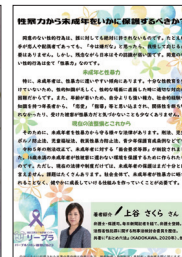
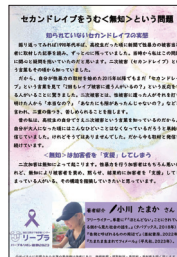
法人向けの
デジタルコンサル
ティング会社

- アジア急成長企業ランキング日本4位
- DX 認定企業事業者
- JAPAN HR DX AWARDS 優秀賞受賞
- 健康経営優良法人 2024 認定
- 東京ライフ・ワーク・バランス認定企業
- 港区ワーク・ライフ・バランス推進企業
- ホワイト企業認定 GOLDランク



リーブラパープルリボン運動2023展示報告

リーブラでは、11月12日(日)～25日(土)の「女性に対する暴力をなくす運動」期間に、登録団体の作品を募集し紹介しました。また、リーブラ独自で制作した有識者のメッセージボードや「デートDVって知ってる?」(くにたち男女平等参画ステーション作成)を展示しました。



有識者のメッセージボード(一部)

お知らせ 2024年度開催予定のリーブラ主催講座のテーマの一部ご紹介

港区立男女平等参画センター(愛称:リーブラ)は、「全ての人が性別等にとらわれず、自分らしく豊かに生きることができる社会」の実現に向けて、さまざまな切り口で講座を開催しています。

働く場における女性の活躍

- 女性活躍推進
- ジェンダーハラスメント
- 女性の起業支援

企業の取組支援

- ワーク・ライフ・バランス
- 介護と仕事の両立
- テレワーク活用とWLB 推進

ダイバーシティ&インクルージョン

- LGBTQ+/SOGIE
- るりあん

男性と家庭参加促進

- 男性の産後うつ **New!**

DV・性暴力

- 依存症としてのストーカー犯罪 **New!**
- DV 被害の現状と支援
- 女性支援新法 **New!**
- DV 法改正

家庭と子育て

- 絵本の森/みんなであそぼう!
- 子育てとジェンダー

性と健康

- 男性の更年期 **New!**
- 性教育

ジェンダー視点で知る・学ぶ・問い直す

- 国際女性デー企画
- リーブラ大学(ユース向け)
- 写真とジェンダー **New!**
- スポーツとジェンダー
- アクティブバイスタンダー **New!**
- 男女平等参画視点の防災

※テーマ・タイトルが一部変更する可能性があります。

第44回 男女平等参画フェスタ in リーブラ2024 開催のお知らせ!!

「私」がひらく現在・未来



開催日程

2024年6月28日(金) 19:00~20:30 【前夜祭主講演】
6月29日(土) 10:00~18:00 [展 示/10:00~16:00]
6月30日(日) 10:00~18:00 [展 示/10:00~16:00]
[ステージ/10:00~18:00]

講座

展示

体験
イベント

ステージ
発表

軽食
お茶会



※写真: 鈴木愛子

【前夜祭主講演】
こじま けい こ
小島 慶子さん
エッセイスト・タレント

港区立男女平等参画センター リーブラ

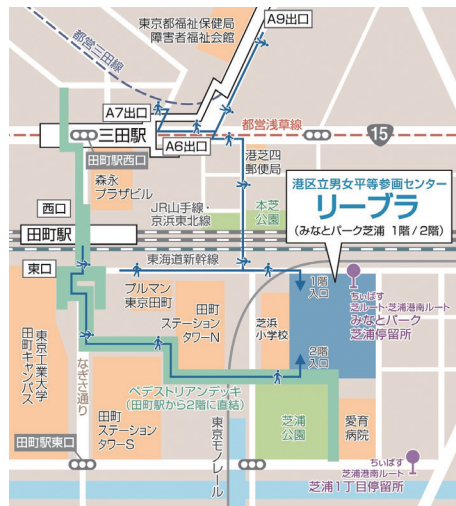
〒105-0023 港区芝浦1-16-1 みなとパーク芝浦
Tel:03-3456-4149 Fax:03-3456-1254
▶<https://www.minatolibra.jp/>



@libraminato

アクセス

- JR「田町駅」東口(芝浦口)徒歩5分
- 都営地下鉄浅草線・三田線「三田駅」A6出口 徒歩6分
- ちいばす ◆ 芝ルート・芝浦港南ルート「みなとパーク芝浦」徒歩0分
◆ 芝浦港南ルート「芝浦一丁目」徒歩4分
- 都営バス(田92・99)「田町駅東口」徒歩6分



港区男女平等参画情報誌「OASIS オアシス」特集号 2024年3月発行
発行: 港区立男女平等参画センター 指定管理者 株式会社明日葉