

男性の育児休業取得促進 研修資料



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare



育てる男が、家族を変える。社会が動く。



はじめに

男性の育児休業取得率は、令和2年度では12.65%となっています。

少子高齢化が進み、人材確保がより困難になっていくことが予想される今後は、企業が従業員の多様な働き方に理解を示し、従業員が働き続けやすい職場環境を整えることが重要です。また、従業員の皆さんは、自身の働き方を見直し、より効率的に業務を行うことで、労働時間の短縮、仕事と育児・家庭の両立を目指しましょう。

【Contents】

第一章	男性の育児休業取得の現状と中小企業における課題……………	2
第二章	育児休業制度の概要……………	9
第三章	男性の育児休業取得のために……………	25
第四章	育児休業取得のメリット……………	34
第五章	みんなで考えてみよう……………	41

第一章 男性の育児休業取得の現状と 企業における課題

育てる男が、家族を変える。社会が動く。

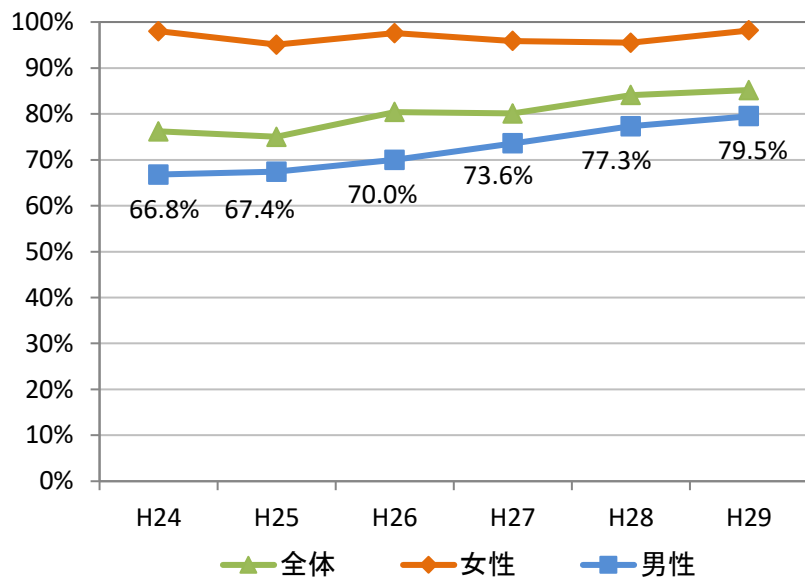


1-1. 男性の育児休業取得の現状

育児休業取得を希望しているが、取得できない！ ➡ 希望と現実が乖離！！

男性新入社員の約8割が育休取得を希望しているというデータもある

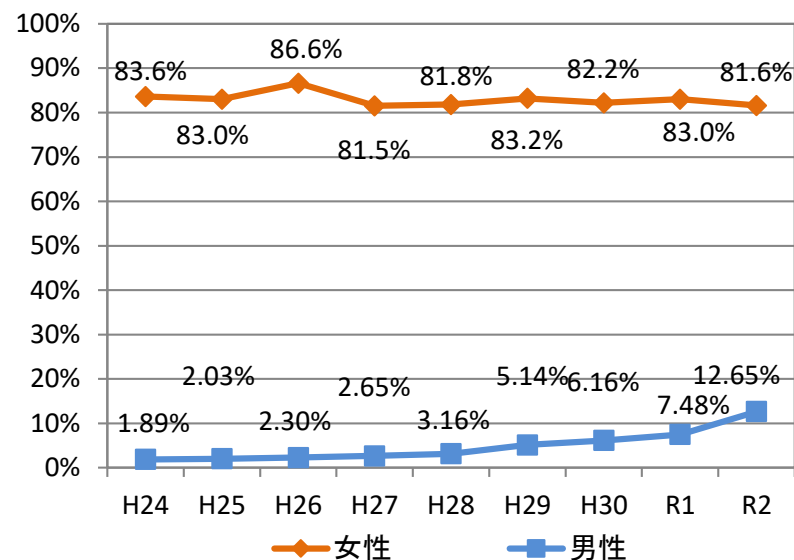
育児休業の取得意向



出典：日本生産性本部「新入社員 秋の意識調査」(H24年度～H29年度)

直近の男性の育児休業取得率は12%台

育児休業取得率の推移



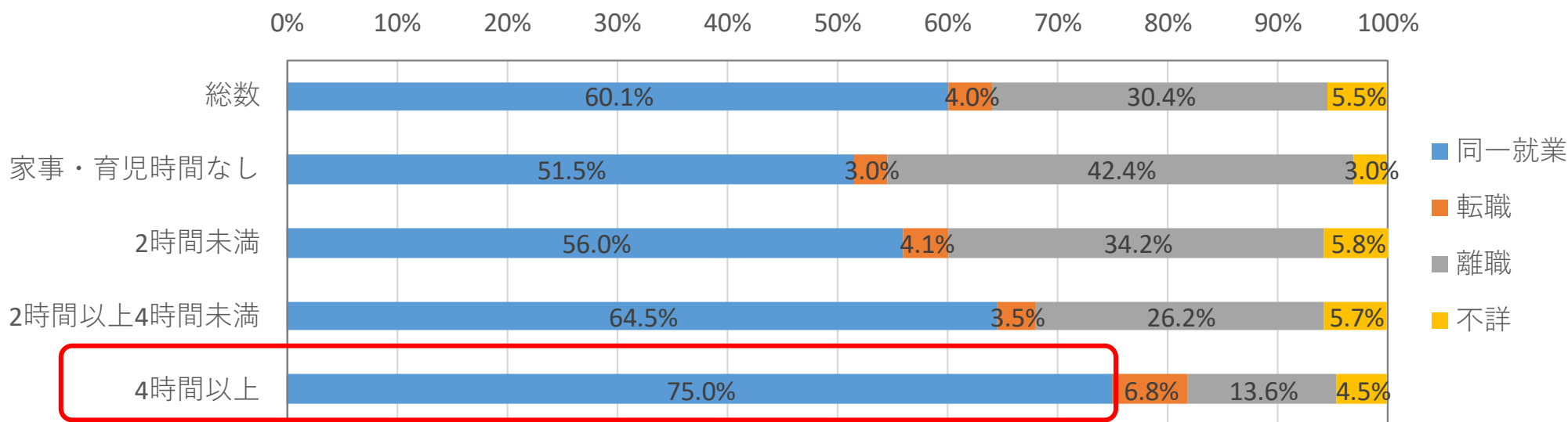
出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」

1-2. 共働き世帯の現状

➤ 夫の家事・育児時間が長いほど、就業を継続する妻の割合が高い

➡ 女性が出産後も継続して活躍していくためには、男性の家事・育児への参画が不可欠

夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の就業継続割合



注：1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの5年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
① 第1回から第13回まで双方が回答した夫婦
② 第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第14回まで双方が回答した夫婦
③ 妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この13年間に子どもが生まれた夫婦
2) 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
3) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

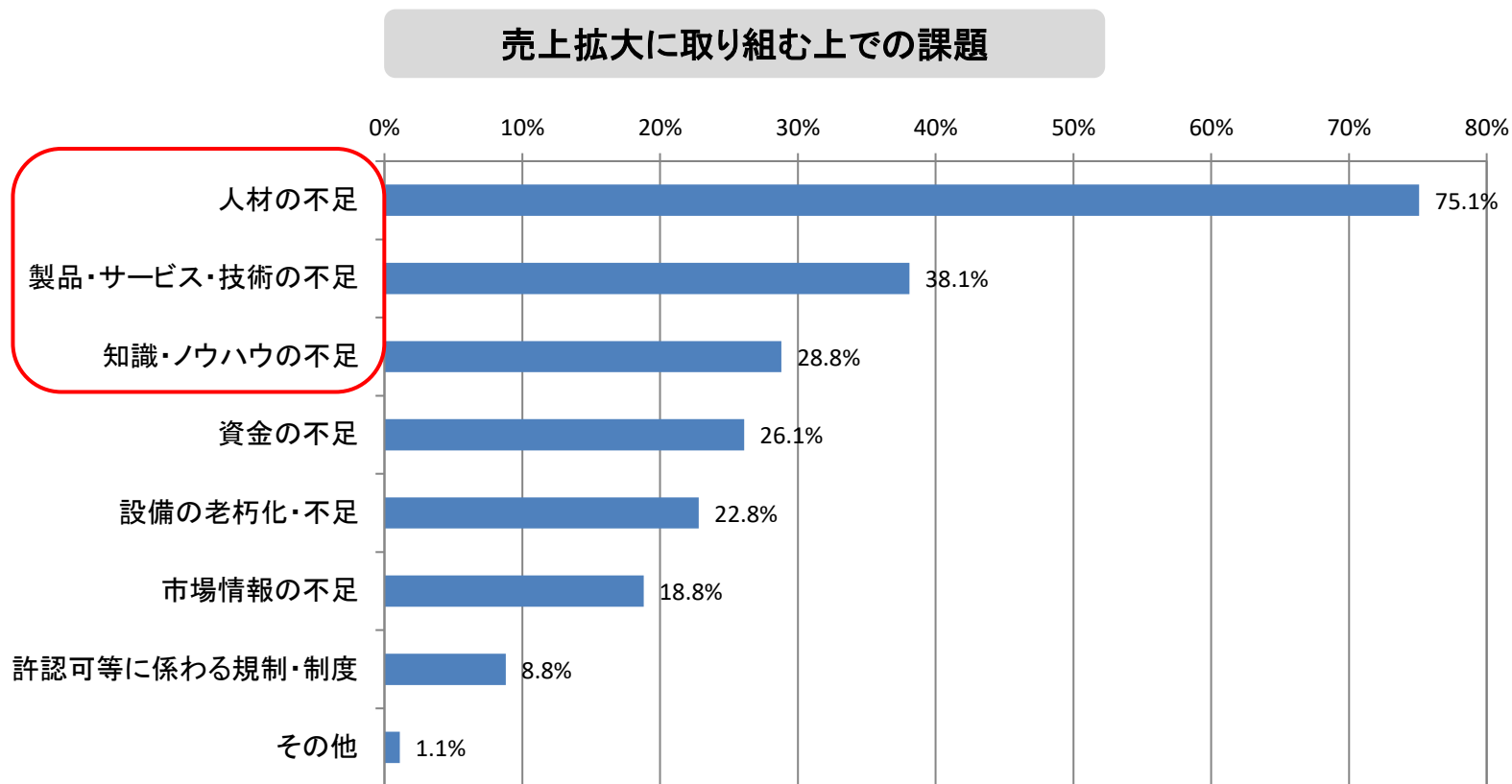
出典：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2019厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査（2002年成年者）の概況」（調査年月：2015年11月）

1-3. 企業の経営課題①

➤ 「人材不足」「知識・ノウハウの不足」などを
経営課題として感じている企業が多い



多くの中小企業で「人」を
中心とした課題あり

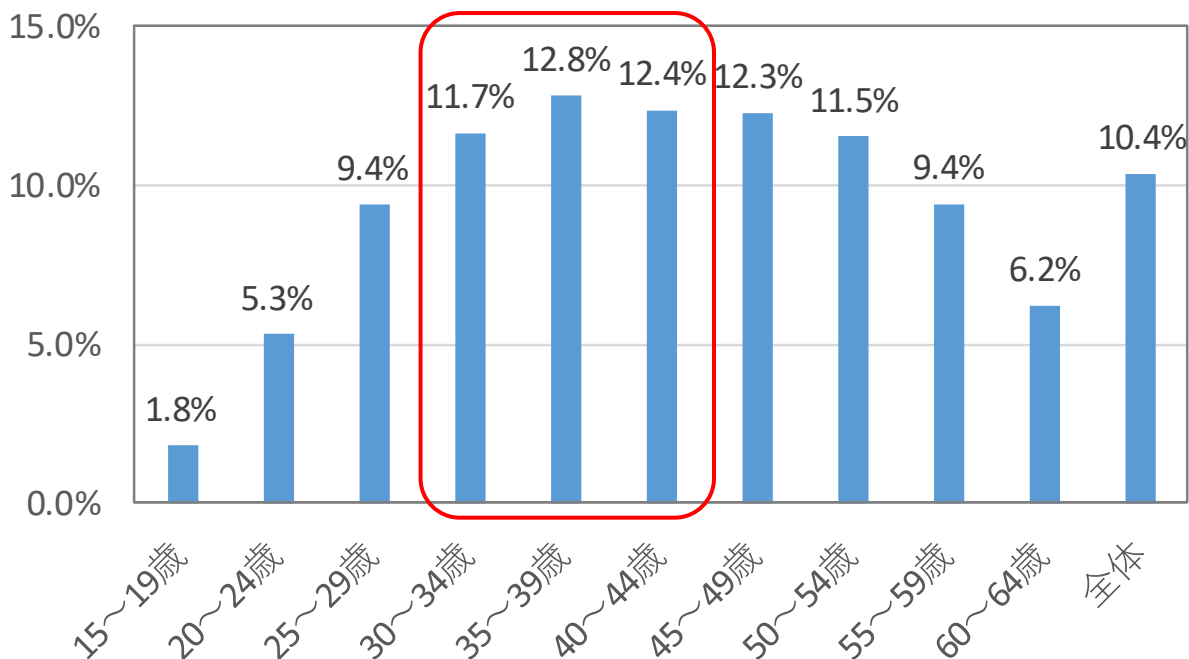


出典：東京商工会議所「中小企業の経営課題に関するアンケート調査結果」H30年3月

1-4. 企業の経営課題②

- 1週間の就業時間が60時間以上の割合は1割以上
 - 特に子育て世代の30代～40代前半の男性は高い傾向
- ➔ 時間外労働の常態化や長時間労働の抑止が必要

年齢別 男性の月末1週間の就業時間が60時間以上の割合

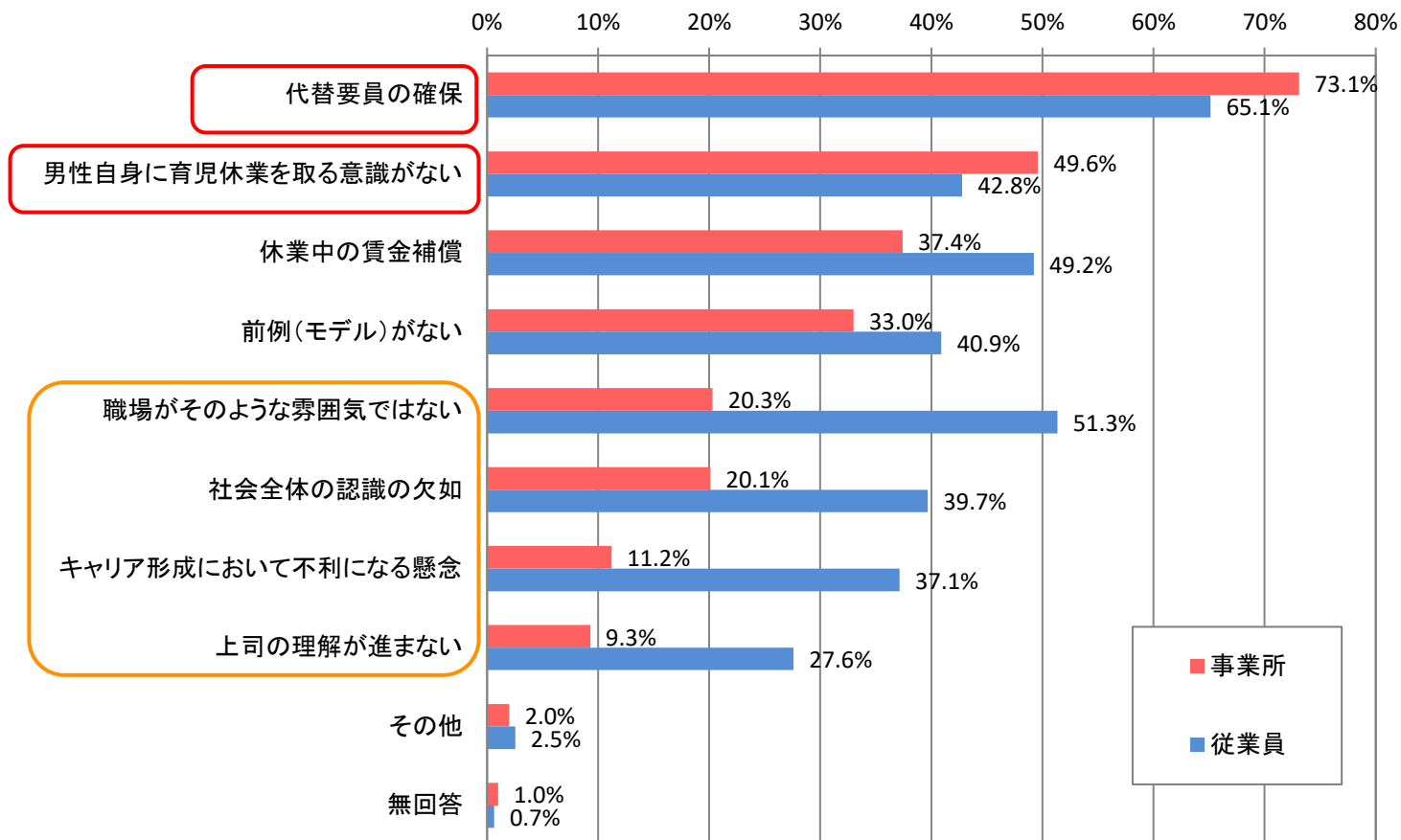


出典：総務省「2019年労働力調査」をもとに東京海上日動リスクコンサルティング(株)作成

➔ こうした経営課題を育休取得促進とともに解決！！

1-5. 男性の育児休業取得における課題①

男性の育児休業取得にあたっての課題



出典：東京都産業労働局「平成元年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」(R2年3月)をもとに東京海上日動リスクコンサルティング(株)作成

1-6. 男性の育児休業取得における課題②

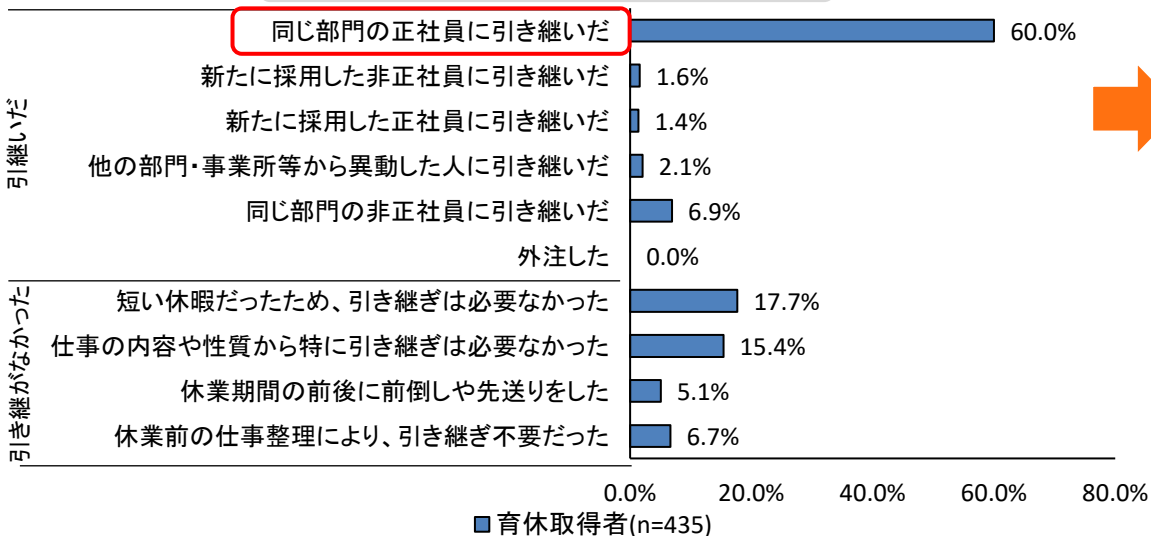
- 事業所、従業員ともに「**代替要員の確保**」が最も多い
- また、休業中の業務の引継ぎは「**同じ部門の正社員**」が最も多い



日頃から組織的に従業員が不在時の体制を整え、仕事の進め方や業務の分担を工夫し、多能工化などを進めておくことが必要

- 新入社員の多くが育休取得を希望しているのに対し、「**男性自身に育児休業を取る意識がない**」との回答も多数
- 以下の項目は、**事業所と従業員の認識に大きなギャップあり**
 - ・ 職場がそのような雰囲気でない
 - ・ キャリア形成において不利になる懸念
 - ・ 上司の理解が進まない

休業中の業務の引継ぎ内容



男性が育休取得しやすい職場環境の醸成、キャリアへの懸念を払拭することが必要

出典：内閣府経済社会総合研究所 New ESRI Working Paper No.39
「男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係等に与える影響」
H29年3月

第二章 育児休業制度の概要

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



2-1. 現行育児休業制度の概要①

○**育児休業とは**：原則、『1歳未満の子どもを育てる男女労働者』を対象とした休業



妻が専業主婦や育休中でも、夫は育児休業を取得可能

子が1歳の時点で保育所に入所できない場合等は、子が1歳6か月まで育児休業の延長が可能

さらに、子が1歳6か月の時点で保育所に入所できない場合等は、子が2歳まで育児休業の延長が可能（平成29年10月1日より）

○**両親で協力して育児休業を取得するための特例（「パパ休暇」・「パパ・ママ育休プラス」）**



出生後8週間以内に、育児休業を開始し、かつ終了した場合、再度の取得が可能！



両親がともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間、育児休業が取得可能！（取得期間は産後休業期間を含め1年間）



2-1. 現行育児休業制度の概要②

○育児休業中も収入あり：育児休業給付金が支給される



ポイント

はじめの半年間は給与の67%、それ以降は50%給付

給付金は所得税、社会保険料、雇用保険料が免除

➡ 手取り金額は休業前の約8割！会社負担の社会保険料も免除！！

パパ・ママ育休プラスを利用した以下の場合… 2人合わせて1歳2か月まで67%給付を受けられます



○企業には、育児休業制度について周知する努力義務あり



ポイント

企業は、子どもが生まれる予定の方などに、育児休業等に関する制度について個別に周知するための措置を講ずるよう努力する必要（平成29年10月1日より）

2-2. 新育児休業制度の概要(育児・介護休業法・雇用保険法) ①

1. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者 に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

2022年4月1日施行

- ① 育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置（研修・相談窓口設置等）を講ずることを事業主に義務付ける。
- ② 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

2022年4月1日施行

- ・ 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。
- ・ ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

2-2. 新育児休業制度の概要(育児・介護休業法・雇用保険法) ②

3. 産後パパ育休制度の創設

2022年10月1日施行

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。

- ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。(現行の育児休業(1か月前)よりも短縮)
- ②分割して取得できる回数は、2回とする。
- ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

4. 育児休業の分割取得

2022年10月1日施行

育児休業(3の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。

5. 育児休業等の取得の状況の公表 義務付け

2023年4月1日施行

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業等の取得の状況について公表を義務付ける。

2-3. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備(2022年4月1日施行)

新制度

育児休業を取得しやすい雇用環境整備

- 新制度及び現行育児休業を**取得しやすい雇用環境の整備**を事業主に義務付け(以下のいずれかの実施が必要。複数の措置を講ずることが望ましい)。
 - ✓ 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
 - ✓ 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等(相談窓口設置)
 - ✓ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
 - ✓ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
- 環境整備に当たっては、1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が、希望する期間の休業を申し出し取得できるよう事業主が配慮。

現行制度

研修等の取得しやすい
環境整備に関する**規定なし**

2-4. 妊娠・出産を申出た労働者への個別の周知・意向確認義務付け(2022年4月1日施行)

新制度

妊娠・出産を申出た労働者への個別の周知・意向確認

- 労働者・配偶者が**妊娠・出産した旨等の申出をしたとき**、労働者に対し**育児休業制度等を周知し**、これらの制度の**取得意向を確認する**ための措置を義務づけ。

【周知事項】

- ✓ 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ✓ 育児休業・産後パパ育休の申し出先
- ✓ 育児休業給付に関すること
- ✓ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

【個別周知・意向確認の方法】

- ✓ 面談（オンラインも可）
 - ✓ Fax
 - ✓ 書面交付
 - ✓ 電子メール
- のいずれか

注：Fax、電子メールは労働者が希望した場合のみ

- 育児休業の**取得を控えさせるような形での個別周知・意向確認は認められません。**

現行制度

個別周知の**努力義務のみ**

- ※ 育児等のための休暇・休業の取得に際し、男性では6割以上が企業からの働きかけがなかったと回答。

2-5. 有期雇用労働者の取得要件緩和 (2022年4月1日施行)

新制度に対応できるよう、
就業規則等を見直しましょう！

新制度

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件緩和

- 「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件を撤廃
(無期雇用労働者と同様の取扱い(労使協定の締結により除外可))
- 「1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない」
の要件は継続。

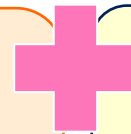
現行制度

- 有期雇用労働者の育児休業取得には、
以下の2要件あり。
- 引き続き雇用された期間が1年以上
 - 1歳6か月までの間に契約が満了
することが明らかでない

2-6. 産後パパ育休制度①(2022年10月1日施行)

新制度に対応できるよう、
就業規則等を見直しましょう！

新制度（産後パパ育休） （育休とは別に取得可能）



育休制度 （2022.10.1～）

育休制度 （現行）

① 対象期間、取得可能期間

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）に
なるまで

原則、子が 1 歳
（最長 2 歳）に
なるまで

② 申出期限

原則、休業の 2 週間前まで

※ただし、職場環境の整備などについて、今回の制度見直しにより求められる義務を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1 か月前までとしてよい。

原則、1か月前まで

原則、1か月前まで

③ 分割取得

分割して 2 回取得可能
（はじ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）

原則、分割不可

※パパ休暇（子の出生後 8 週間以内に父親が育休取得した場合には再度取得可）あり。

2-6. 産後パパ育休制度②(2022年10月1日施行)

● 申出期限を1か月前までとする労使協定

労使協定で定めることにより、原則2週間前までとする出生時育児休業の申出期限を現行の育児休業と同様に1か月前までとしてよいこととする、職場環境の整備等の措置は、次の①～③。

① 次に掲げる措置のうち、**2以上の措置**を講ずること。

- 雇用する労働者に対する育児休業に係る**研修**の実施
- 育児休業に関する**相談体制**の整備
- 雇用する労働者の育児休業の取得に関する**事例の収集**及び当該**事例の提供**
- 雇用する労働者に対する育児休業に関する**制度**及び育児休業の**取得の促進に関する方針**の周知
- 育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための**業務の配分**又は**人員の配置**に係る必要な措置

② 育児休業の取得に関する**定量的な目標を設定**し、育児休業の**取得の促進に関する方針**を周知すること。

③ 育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その**意向を把握するための取組**を行うこと。

- 妊娠・出産の申出があった場合に**意向確認**を行うことは、この労使協定の締結にかかわらず、**法律上の義務**です。
- この「**意向を把握するための取組**」は、法律上の義務を上回る取組とすることが必要であり、最初の意向確認の後に、返事がないような場合、**リマインドを少なくとも1回は行うことが必要**です（そこで、労働者から「まだ決められない」などの場合は、未定という形で把握）。

2-6. 産後パパ育休制度③(2022年10月1日施行)

新制度に対応できるように、
就業規則等を見直しましょう！

新制度（産後パパ育休） （育休とは別に取得可能）

④ 休業中の就業

労働者の意に反したものとならないよう、労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の合意した範囲内で、**事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。**

【具体的な流れ】

1. 労働者が就業しても良い場合は事業主にその条件を申出
2. 事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示※
3. 労働者が同意
4. 事業主が通知

※ 就業可能日等には以下の上限が設定される

- ・ 休業期間中の労働日・所定労働時間の半分
- ・ 休業開始・終了日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

育休制度 (2022.10.1~)

原則就業不可

育休制度 (現行)

原則就業不可

新制度の育児休業期間も、育児休業
給付（給付率：67%（180日間まで））
の対象となる → P22参照

※休業中に就業日がある場合は、就業日数が
最大10日（10日を超える場合は就業して
いる時間数が80時間）以下である場合に、
給付の対象となる。

2-7. 育児休業取得状況の公表義務付け(2023年4月1日施行)

新制度

育児休業等取得状況の公表義務付け

- **従業員1000人超の企業**を対象に、育児休業の取得の状況について**公表を義務付け**。

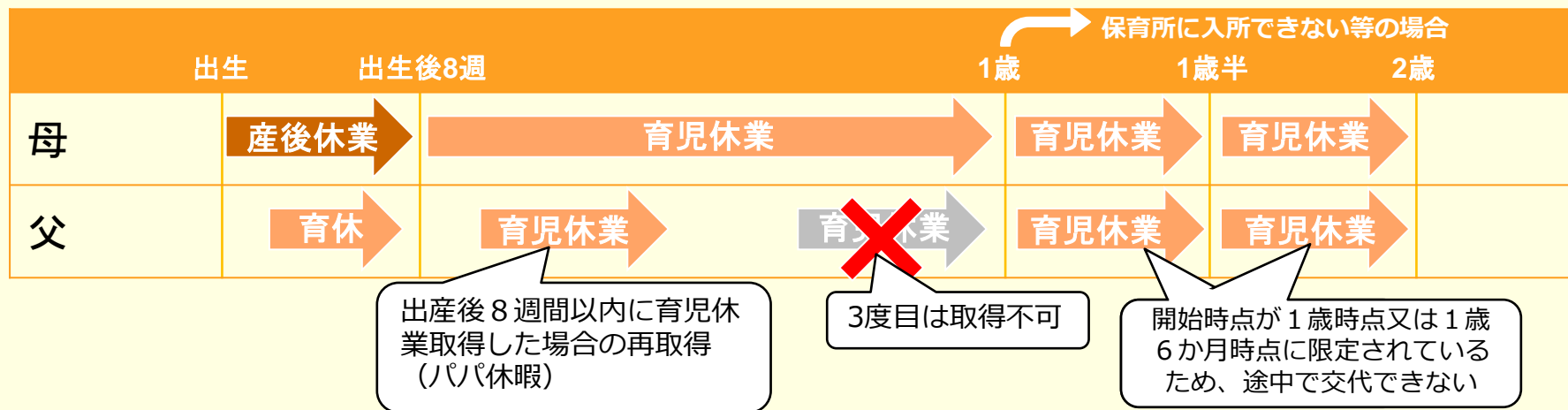
※ 男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定める予定。

現行制度

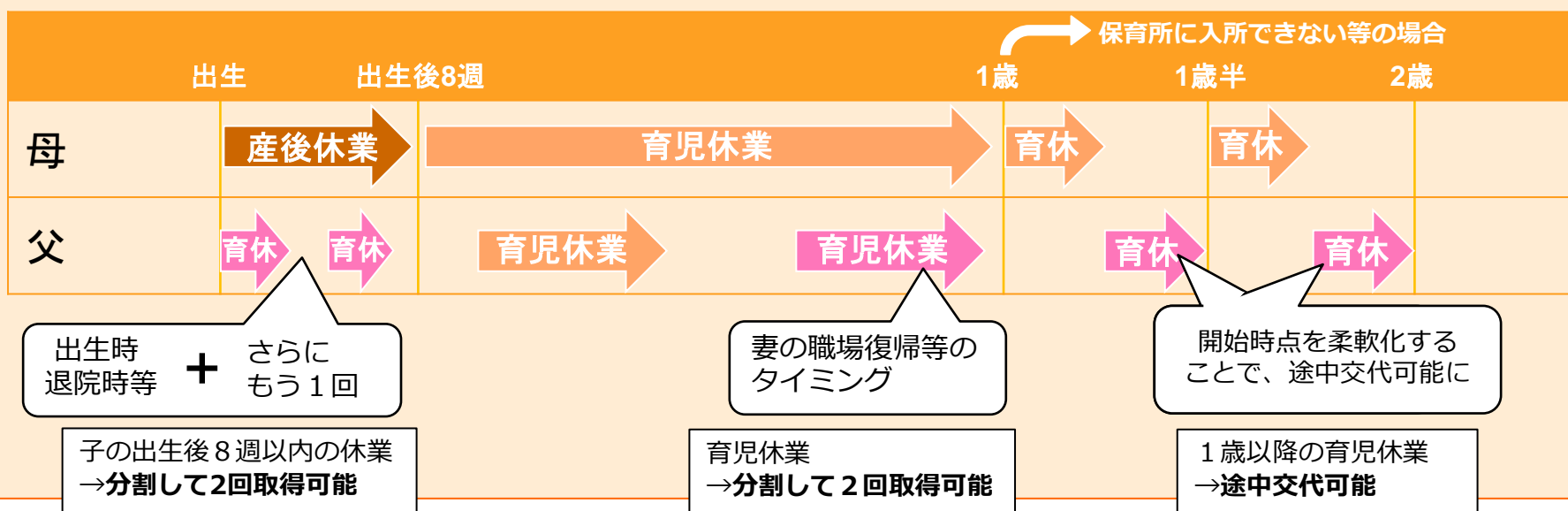
プラチナくるみん企業のみ公表

2-8. 新制度等の取得パターンイメージ

改正前



改正後



2-9. 育児休業給付金制度の改正①

- 1歳未満の子について、**原則2回の育児休業まで**、育児休業給付金を受給可能。
- 3回目以降の育児休業は、原則受給不可。ただし、**以下の例外事由に該当する場合は、回数制限から除外。**
- 育児休業の延長事由があり、かつ、**夫婦交代で育児休業を取得する場合（延長交代）**は、**1歳～1歳6か月 と 1歳6か月～2歳の各期間に、夫婦それぞれ1回に限り育児休業給付金を受給可能。**

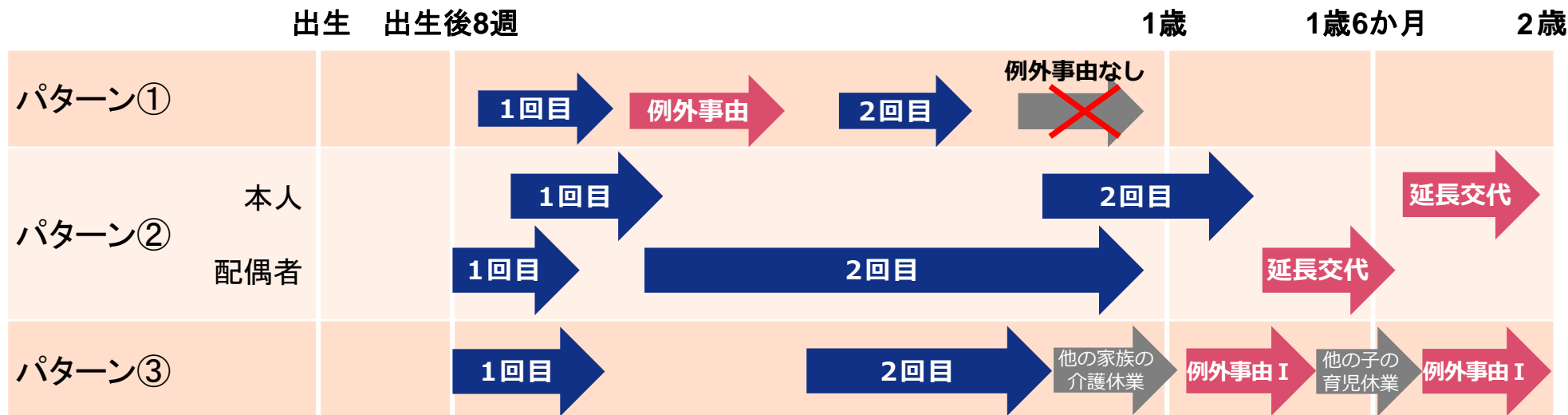
回数制限の例外事由

- I. 別の子の産前産後休業、育児休業、別の家族の介護休業が始まったことで育児休業が終了した場合で、新たな休業が対象の子または家族の死亡等で終了した場合
- II. 育児休業の申し出対象である1歳未満の子の養育を行う配偶者が、死亡、負傷等、婚姻の解消でその子と同居しないこととなった等の理由で、養育することができなくなった場合
- III. 育児休業の申し出対象である1歳未満の子が、負傷、疾病等により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- IV. 育児休業の申し出対象である1歳未満の子について、保育所等での保育利用を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施が行われない場合

2-9. 育児休業給付金制度の改正②

【回数のおえ方の例】

➡ 所定回数内のため支給あり
 ➡ 例外・特別規定により支給あり
 ➡ 支給なし



産後パパ育休でも育児休業給付金が受給できます！

【支給要件】

- ・ 休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上。
- ・ 休業期間中の就業日数が、**最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）※以下**。

※ 28日間の休業を取得した場合の日数・時間。28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなる。

（例）14日間の休業 → 最大5日（5日を超える場合は40時間）

10日間の休業 → 最大4日（4日を超える場合は28時間） $[10日 \times 10/28 = 3.57$ （端数切り上げ）→ 4日]

2-10. 育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

- **育児休業等の申し出・取得を理由に**、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されている。
- 今回の改正で、**妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得**、産後パパ育休期間中の**就業を申し出・同意しなかったこと**等を理由とする不利益な取り扱いも禁止される。
- また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられている。

【ハラスメントの典型例】

- ✓ 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ✓ 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

第三章 男性の育児休業取得のために

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



3-1. 経営層のポイント①



- **トップが積極的に取組を推進しよう！**
 - ・**トップが明確なメッセージを打ち出す**ことで、職場の雰囲気も変わる
 - ・経営層の考えを明確にして、管理職の理解を促す
- **働き方の見直しを進めよう！**
 - ・所定外労働時間や休暇取得状況の把握、従業員のニーズ把握
 - ・従業員の多様な生活に配慮した制度の構築、制度内容の周知
- **取組内容を公表して企業イメージを向上させよう！**
 - ・自社のHPへ掲載
 - ・国や地方公共団体が実施する認定制度の取得や表彰への応募

<国の認定制度・表彰の例>



- **不利益取扱いの禁止・パタハラ防止措置を徹底しよう**
 - ・育児休業等の利用の申出を理由とする**不利益取扱いの禁止**の明文化
 - ・**パタハラ**（育児休業等の利用を申し出たに対する上司・同僚からのハラスメント）を防止するための方針の明確化及びその周知
 - ・相談体制の整備

3-1. 経営層のポイント②



➤ 先進企業の取組を参考にしよう

一から取組方法・内容を検討して実施するのは、労力がかかるもの・・・
下記の各種サイトに掲載された**取組事例等を参考にしましょう**

厚生労働省



- ◆イクメン企業アワード受賞企業取組事例集
- ◆イクボスアワードインタビュー集

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



- ◆企業・社員向け自己診断
- ◆働き方・休み方改善企業事例

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/index.html>



- ◆仕事と子育ての両立に関する行動計画
- ◆両立支援に関する好取組事例集

<http://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

内閣府



- ◆仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート

<http://www.cao.go.jp/wlb/index.html>

経済産業省



- ◆「新・ダイバーシティ経営企業100選」ベストプラクティス集

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/index.html>

3-2. 経営層・管理職のポイント①



ポイント

➤ イクボスになろう！！

イクボスとは・・・部下の育休取得や短時間勤務などがあっても、業務を滞りなく進めるために業務効率を上げ、育児と仕事を両立できるように配慮し、自らも仕事とプライベートを充実させている管理職

子育て中の部下

ワーク・ライフ・バランスが必要
でも・・・

「家事・育児があるのに仕事が多くてなかなか帰れない」という不満が増加

組織は分裂
の危機!?

長時間働ける部下

ワーク・ライフ・バランスを
気にしていない
でも・・・

「早く帰る人がいるから自分にしわ寄せがくる」という不満が増加

職場メンバー全員に私生活の時間を。限られた時間で成果を出す職場へ

そのために
例えば・・・

STEP① : 上司自ら連続休暇取得を宣言

STEP② : 部下にも連続休暇申請を出すよう働きかける

(長時間働ける部下にも「仕事以外の経験が仕事に生きる」「制度はみんなで使うもの」と伝えながら)

STEP③ : 職場メンバー全員の休暇を計画的に組み、職場メンバー全員の休暇計画をシェア

STEP④ : 有給休暇取得日数を引いた営業日で業務を進めるための方法を職場メンバー全員で考え、1つずつ実行

3-3. 経営層・管理職のポイント②

イクボス10の実践 – まずはここから始めてみよう！

- 1 会議のムダ取り**
会議の目的やゴールを示し、終了時間が守られている
- 2 社内資料の削減**
職場内での作成資料の分量は適切である
- 3 書類の整理整頓**
共有キャビネットは整理整頓され、必要なものがすぐに探せる
- 4 標準化・マニュアル化**
大きな仕事が終わった際には概要報告をまとめ、業務の手順書は、他人が見てもわかるように作成している
- 5 労働時間を適切管理**
上司は部下の日々の労働時間を把握し、負荷が集中している部下のサポートをしている
- 6 業務分担の適正化**
業務分担に偏りがないか常に見直し、特定の人が残業や深夜業をおこなうようなことはない
- 7 担当以外の業務を知る**
担当業務だけでなく周辺の業務に関する知識を身につけている
- 8 スケジュール共有化**
上司と部下、部下同士で、日々のスケジュールを確認している
- 9 「がんばるタイム」の設定**
電話対応等にさえぎられず、担当業務に集中できる時間がある
- 10 仕事効率化策の共有**
仕事が早い人の業務の進め方を、職場内で共有している

内閣府 カエル！ジャパン（2010年）『「3つの心構え」と「10の実践」』 / 佐藤博樹・武石恵美子著（2010年）「職場のワーク・ライフ・バランス」（日経文庫）を基に作成

3-4. 同僚のポイント



- **自身がサポートを受ける立場になる可能性を踏まえ、同僚のサポートを**
育児や介護だけでなく、怪我や病気による入院など、
いつ何時、自分がサポートを受ける側に回るかわかりません
「お互い様」でサポートしあえる環境をぜひ作ってください
育児休業取得者の業務を引き継ぎ、新しい仕事を担う場合は、
スキルアップのチャンスと捉えましょう
- **時間に制約がない人も、効率のよい仕事の仕方を考え、長時間労働を抑制しましょう**
「仕事が多くて、残業しないなんて無理」と決めつけていませんか？
本当に必要な仕事、仕事の期限、クオリティを見直して効率的に仕事をしましょう
- **困ったことがあったら、一人で悩まず、上司・同僚に相談しましょう**
「みんな忙しいから」といって一人で抱え込まず、
周囲に相談してください
みんなで考えれば解決策もきっと見つかります

3-5. 育児休業取得者のポイント



ポイント

育児休業取得前

- 「**育児休業を取得したい**」という希望を、余裕をもって上司、同僚に伝えましょう
- 育児休業前には、可能な限り、業務を片付けておきましょう
- **今後も継続する業務の棚卸しを行い、業務の引継ぎを**
…予め要点をまとめた資料や業務マニュアルを作成し、業務のコツ、注意事項、キーポイントなども可能な限り引き継ぎましょう



ポイント

育児休業取得後（復帰後）

- 育休復帰後は、限られた時間でも成果を出せる働き方を
…「効率よく業務を進めるにはどうしたらよいか」を常に考え、行動する
「育休取得者」の優良事例になるように心掛けよう！
- 同僚が困ったときには、積極的にサポートを
- **育休取得のメリットを、会社・上司・同僚にも感じてもらおう！**
…業務の効率化による生産性の向上、ワーク・ライフ・バランスの充実など、
育休取得者のロールモデルとしての姿を社内で示そう！

3-6. 男性が育休取得できる企業・職場は危機に強い



ポイント

男性が育児休業を取得できる企業・職場は、

- 互いにサポートし合う意識がある
- 業務効率を向上させている
- 多様な働き方を認め合い、ワーク・ライフ・バランスに留意している
- コミュニケーションが良好

だから...

急にチームの人員が 欠けてもフォローできる

- 互いにサポートし合う意識があれば、従業員本人の急病等での不在時にサポート可能
- コミュニケーションが良好なら、日頃の業務の進捗を把握でき、引継ぎもスムーズ

多様な働き方に対応

- 様々な事情を持つ従業員が活躍できる（制度やハードウェア、ネットワーク環境が整っている）
- 急な環境変化が起きても、柔軟に対応できる

リモートワークでも スムーズに業務が進む

- 業務効率を向上させるという意識のもと、環境が変わっても業務が進む
- リモートワークでも整った環境でミーティングも実施可能
- 上司が部下を信頼して、リモハラもなし

3-7. 女性のキャリア形成の視点



ポイント

男性従業員の育児休業の取得は、女性従業員の活躍にもつながります

女性（配偶者）が仕事と育児を両立しながら活躍するには、男性が育児・家事を担うことが重要です



女性従業員のキャリア形成について、それぞれの立場で考え、取り組むことが重要

会社

- 女性従業員本人に加え、上司や男性配偶者も一緒に考える機会を提供

Ex. 配偶者・上司を交えた懇談、配偶者も参加可能な社員向けセミナー

女性従業員

- いかにキャリアを積んでいくか、自身もよく検討し配偶者と話し合う

Ex. 育休の取得時期・期間、保育園の送り・迎え、子が病気の時の対応をどうするか

男性従業員

- 配偶者のキャリアを理解し、分担の在り方を夫婦間で話し合う

第四章 育児休業取得のメリット

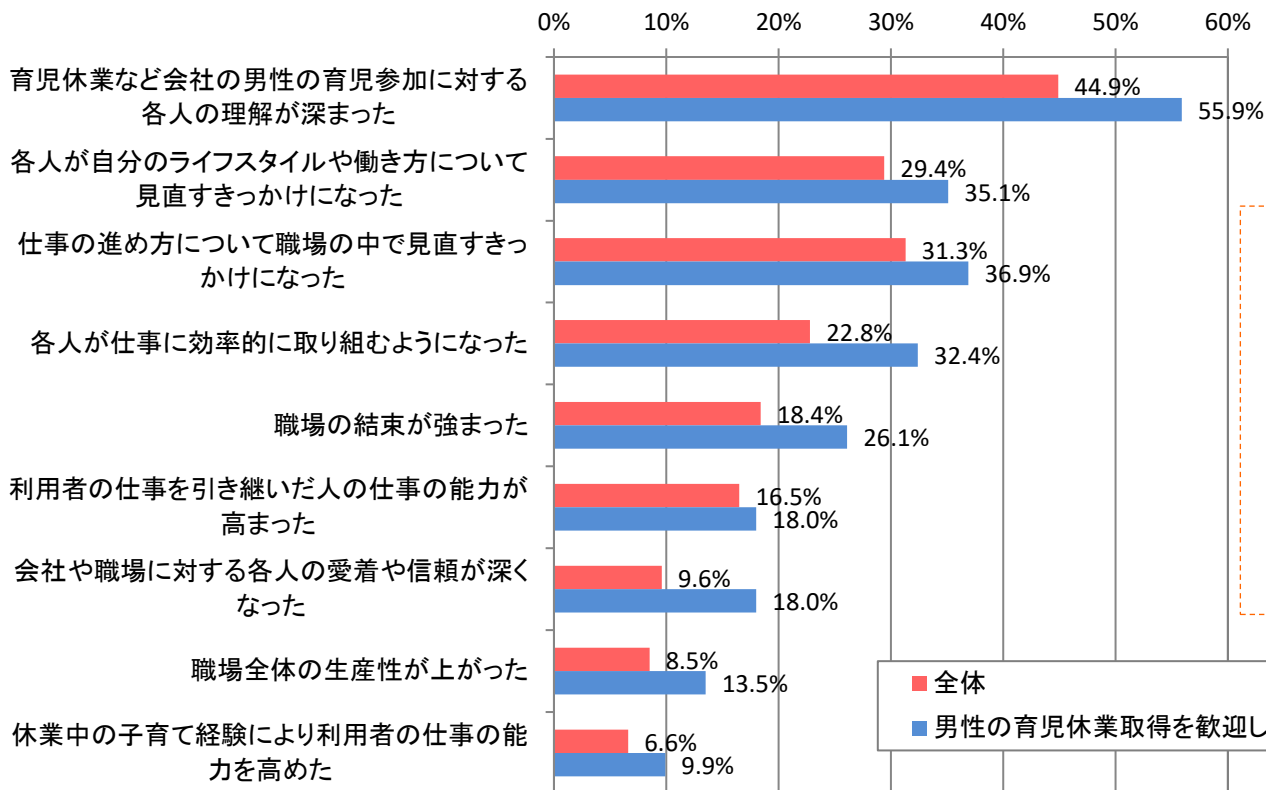
育てる男が、家族を変える。社会が動く。



4-1. 男性の育児休業取得による職場への影響

男性の育児休業取得者のいる（いた）職場では、さまざまな変化が！

男性の育児休業取得による職場への影響（男性からの回答）



特に、男性の育休取得を歓迎した職場では、変化を実感する企業の割合が増加！



育休取得に積極的に取り組むことで、職場への好影響がより大きく！

出典：財団法人子ども未来財団「父親の育児に関する調査研究－育児休業取得について研究報告書」H23年3月

4-2. 企業・職場にとってのメリット



メリット

男性の育児休業取得によるメリット！

- **男性の育児参加への理解が深まり、職場の雰囲気が変わる！**
- **仕事の進め方を見直すきっかけに**
業務引継ぎの際に、業務の棚卸し・見える化を行うことで、「本当に必要な業務」がわかる業務マニュアルの作成等により、業務の属人化も排除
- **仕事の効率性が向上**
各人が「残業しない」との意識で業務を行うことで、業務効率が向上、長時間労働の抑制も！
- **会社に対する満足度・帰属意識の向上**
…加えて、会社の取組を公表・アピールすることで、企業イメージの向上や人材確保にも寄与
従業員も経営者も納得した働き方改革は、人材不足解消に効果大

さらに…

- **従業員の多様な事情に配慮した制度の導入、取組実施により、離職率が低下**
従業員の定着率向上で知識・ノウハウが蓄積すれば、業務効率も向上！

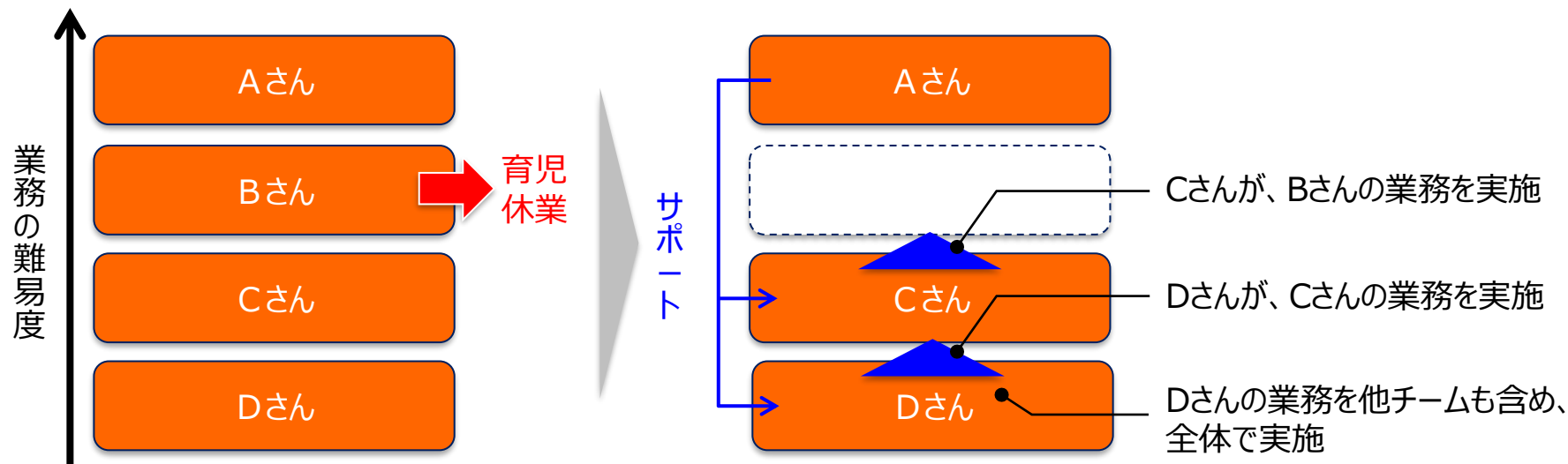
4-3. 同僚にとってのメリット



メリット

- 自分のライフスタイルや働き方を見直すきっかけに・・・業務の平準化等により、自身のワーク・ライフ・バランスも向上！
- 職場の結束が強まり、お互いにサポートしあう関係が構築（育休だけでなく、病気による入院や介護休業等で不在になる可能性も）
- 育児休業取得者の業務の引継ぎで、チームメンバーがスキルアップ！

■ 育児休業取得者の業務のカバー対応例



それぞれ1ランク上の業務を一時的に実施することで、それぞれのスキルの向上等につながる。
また、業務の棚卸しによる効率化も想定され、復職時には**チーム全体がパワーアップ**！

4-4. 育児休業取得者(男性)にとってのメリット



メリット

ライフ(生活)面

- 育休をきっかけに育児・家事を行うことで、育児・家事に主体的に取り組める
- 父親が母親と同様に子育てをすることで、父親も必要とされる存在に
…子どもに必要とされていることを実感でき、自分に自信がつく
- 育児の喜びや悩みを夫婦で共有することができる
…家族の絆が深まる！



メリット

ワーク(仕事)面

- 育休取得前には自分の仕事の棚卸しを実施
…これまでの業務のやり方を見直すきっかけに
- 育休取得後も育児・家事を行うには、限られた時間で成果を出すことが必要
…時間管理能力、効率的な働き方が身に付く！
- 「上司・同僚の協力で自身の生活が成り立っている」との思い
…感謝の気持ちを持ち、社内コミュニケーションも良好に

4-5. 家族にとってのメリット



メリット

配偶者（妻）

- 育児不安、ストレスの軽減などに好影響
- 就労継続、昇進意欲、社会復帰への意欲の維持

・産後の妻の不安のピークは、産後2週間
・母子のみで過ごす時間が増え、産後3か月まで育児不安が強くなる場合がある



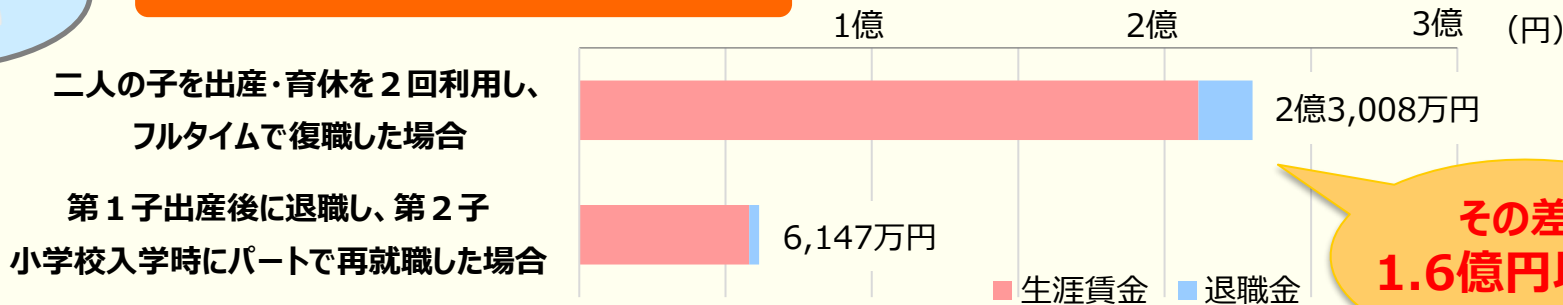
メリット

夫婦関係

- コミュニケーションが活発に・・・**良好な夫婦関係を構築**
- 家事育児だけでなく、家計も二人で担うことで、**経済的不安が軽減**

妻の生涯所得に
大きな違い

妻の就労継続による家計のメリット



出典：ニッセイ基礎研究所 ニッセイ基礎研究所報Vol.61

「大学卒女性の働き方別生涯所得の推計」 図表10 女性の働き方ケース別生涯所得 より一部抜粋 H29年6月

4-6. 男性の育児休業取得時の取組事例と効果



チームの上位者の育児休業取得は スキルアップのチャンス

A社では、マネージャーが育休取得により不在になるタイミングで、チームの業務分担を見直し。マネージャーの仕事の一部をチームメンバーが実施することに。

メンバーは新たな業務へのチャレンジによりスキルアップにつながり、**チームの総力を底上げするチャンスに!**

また、復職後のマネージャーが隣のチームの業務を兼任するなど、**育休をきっかけとしたタスクの見直しにより会社全体の業務が効率化!**

どれも実際にあった取組事例です

仕事のノウハウを共有し業績向上

B社では、育休を取得する営業部のCさんがチームメンバーに業務を引き継ぐ際、個人のノウハウも同時に共有。

Cさんが独自に作成していた効果的な営業用資料をチームで共有したことで**チーム全体の業績が向上!**

業務は自分一人ではなく、チームで実施

D社では、一人が固定の顧客を担当する体制を見直し。チーム内で業務内容や業務の状況を共有し、固定されたチームで顧客をフォローする体制を構築。育休や万が一の時にも互いにサポートでき、業務の停滞を回避。

また、**情報共有が進んでチーム内のコミュニケーションがより良くなり、より業務がスムーズかつ効率的に進むように!**

第五章 みんなで考えてみよう

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



5-1-1. 職場環境の改善について考えてみましょう

育児と仕事の両立のためには、良好な職場環境が必要です

以下の事項について考え、自らの職場環境を改善するために、何ができるか、考えてみましょう！

➤ 今の職場の現状と問題点は？

- 職場内（上司と部下、同僚同士）の**コミュニケーション**は取れていますか？
- **長時間労働、深夜残業が常態化**していませんか？
- 業務が**特定の人に偏**っていませんか？

➤ 職場の問題点をどうしたら改善できると思いますか？

• コミュニケーション

例) 積極的にあいさつをする、職場内で朝礼等を行い一言話す、職場外でイベントを開催する

• 労働時間

例) 業務の内容を定期的に報告し、従業員間で共有して相互にサポートする体制を構築する

• 業務の属人化

例) 業務マニュアルを作成し、複数の人が業務を実施できる体制を整備する

5-1-2. 職場環境の改善について考えてみましょう

➤ 今の職場の現状と問題点

➤ 職場の問題点の改善策

5-2-1. 育児休業の取得について考えてみましょう

あなたの所属する部署で、育児休業取得者が出ることになったとき・・・

以下の事項について考え、育児休業取得をきっかけとして、自らの職場や組織を良くするために何ができるか、考えてみましょう！

※育児休業取得者が、部署のリーダークラスだった場合／自分の同僚だった場合／後輩だった場合のそれぞれについて、考えてみましょう。

➤ チームとして、どのような対応が必要でしょうか？

- 例) 各人の業務の状況を把握するため、コミュニケーションをしっかりと取る
 仕事を見える化（マニュアル化など）し、すべての人がすべての業務をできるようにする

5-2-2. 育児休業の取得について考えてみましょう

➤ あなた個人は、どのように対応しますか？

- 例) 業務の優先順位をつけ、業務を効率的に実施できるようにする
 同僚、後輩の業務上や個人的な悩み相談に乗る

➤ 会社・上司には、どのような対応をしてもらいたいですか？

- 例) 業務分担の割り振りの実施
 育休取得者の業務を担当する上で必要な能力開発（教育）の機会の設定・確保

こちらをご覧ください(支援事業・参考資料のご案内)

■ 両立支援について専門家に相談したい方へ

【中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業】

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

<https://ikuji-kaigo.com/>



■ 雇用環境整備、個別周知・意向確認の例

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご活用いただけます。

社内研修用資料、動画

<https://ikummen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

近日厚生労働省ホームページに掲載予定です。



➤ 本資料の利用について

本資料ご利用の際は、厚生労働省ホームページの利用規約をよく読んでからご利用ください。
<https://www.mhlw.go.jp/chosakuken/>



➤ イクメンプロジェクトについて

厚生労働省では、育児を積極的に行う男性「イクメン」を応援し、男性の仕事と育児の両立を推進するイクメンプロジェクトを実施しています。

ホームページでは、取組事例集や体験談の掲載、各種イベントの紹介等を行っています。ぜひご覧ください。
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>



➤ 育児・介護休業法について

厚生労働省ホームページでは、育児・介護休業法について紹介しています。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

