

男性の育児休業取得促進セミナー資料

【管理職編】



育てる男が、家族を変える。社会が動く。



4ページ目以降のノート欄に詳細情報が記載されています。併せてご利用ください。

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.....	24
第四章 育児休業取得のメリット.....	32
第五章 育児・介護休業法における不利益取扱いの禁止、 ハラスメント防止措置について.....	38
第六章 みんなで考えてみよう.....	44

第一章 男性の育児休業取得の現状と 企業における課題

2



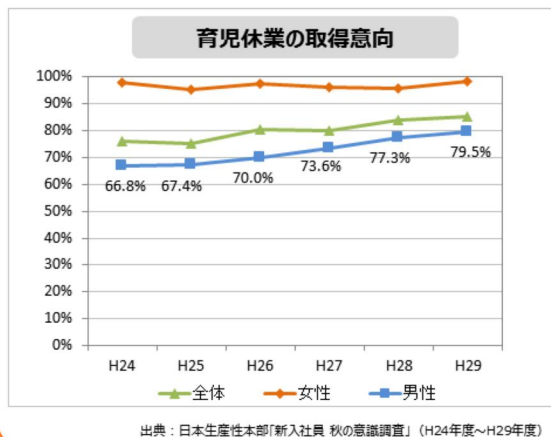
育てる男が、家族を支える。社会が動く。



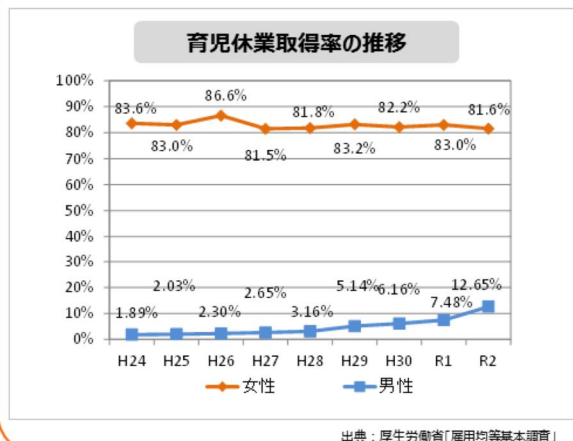
1-1. 男性の育児休業取得の現状

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



直近の男性の育児休業取得率は12%台



3

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



まず、男性の育児休業に関するデータを見てみましょう。

男性新入社員に対するアンケート結果が左のグラフです。

男性新入社員の8割以上が、育児休業を取りたいと考えているという結果が出ています。いまや、性別に関係なく、育児休業の取得を希望しており、ワーク・ライフ・バランスの充実が求められていることが分かります。

一方、実際の男性の育児休業取得率は、増加しているものの、最新のデータでも12.65%となっています。

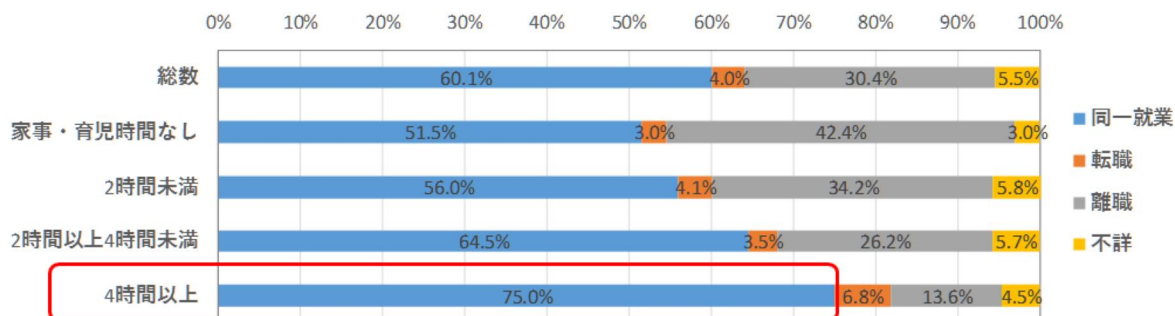
ここから、男性の育児休業についての理想と現実のギャップが見て取れます。

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、未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）

4

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



このグラフは、この5年間に子供が生まれた同居夫婦について、出産後の夫の家事・育児時間別に、出産後の妻の就業状況を調べた厚生労働省の調査を基に作成したものです。

出産後の妻の就業状況が、「同一就業継続」又は「転職」の場合、妻が働き続けていることとなりますが、夫の家事・育児時間が「なし」又は「2時間未満」の場合、3割以上の妻が離職しているのに対し、「2時間以上4時間未満」又は「4時間以上」の場合、離職の割合は2割程度にとどまり、7割以上の妻が就業継続していることがわかります。

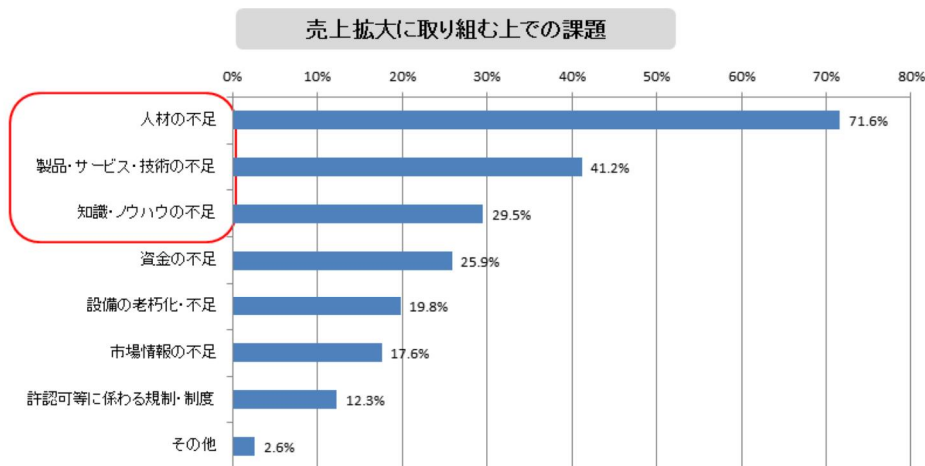
共働き世帯が年々増加している中、女性が出産後も継続して活躍していくためには、男性が育児参画しやすい職場環境を整備することが必要です。

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

このような男性の育児休業ですが、男性の育休取得を推進する上で、企業における経営課題が障壁となっていることもあるでしょう。

ここでは、この企業の課題を見てみたいと思います。

このグラフは、中小企業を対象として行ったアンケートで「売り上げ拡大における課題」を聞いた結果です。

人材不足、製品・サービス・技術の不足、知識・ノウハウの不足 といった、「人」に関する事柄を課題として挙げている企業が多数を占めていることがわかります。

特に近年は人材不足が叫ばれていますが、中小企業ではその影響が顕著と思われます。

1-3. 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



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！！

続けて企業の経営課題です。

こちらは男性の1週間における就業時間を示しています。

1週間の就業時間が60時間以上となっている割合は全年齢の平均で11%、特に子育て世代である30代～40代後半に限れば14%程度となっており、時間外労働の常態化や長時間労働を抑制していくことが必要と考えられます。

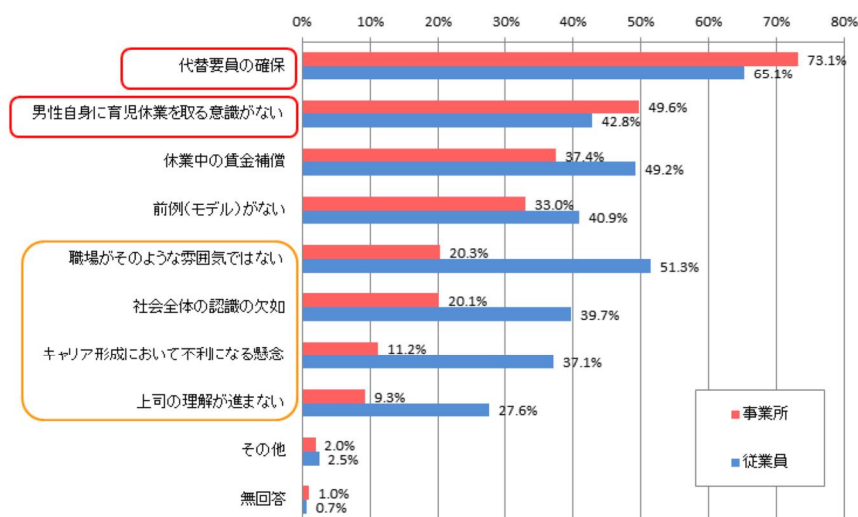
こういった経営課題は、「ムリ」だと思えば難しいものになってしまいますが、何らかのきっかけをもって対策に取り組めば、もちろん簡単にはいかないかもしれませんが、解決することができると思います。

男性の育児休業取得をきっかけに、こうした経営課題に取り組んだ企業もあります。

このセミナーでは、そのための具体的な方策などをご紹介します。

1-4. 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

それでは、育児休業取得を進めるには、どのような課題があるのでしょうか。

これは、事業所と従業員の両方を対象とした、「男性の育児休業取得にあたっての課題」の調査結果です。

「代替要員の確保」「男性従業員の意識」は事業所、従業員共にその割合が高くなっています。

一方で、グラフ中央付近でまとめて赤枠で囲った部分、「職場の雰囲気」「社会全体の認識の欠如」「キャリアの懸念」「上司の理解」は、事業所が課題と感じている割合は少ない反面、従業員の約1/3以上は課題と認識しており、事業所と従業員の認識のギャップが見て取れます。

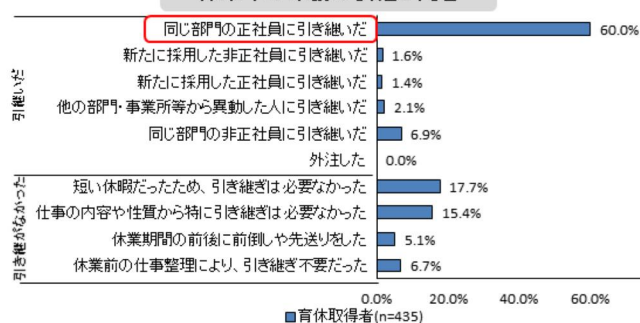
1-4. 男性の育児休業取得における課題②

- 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

休業中の業務の引継ぎ内容



- 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

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

8

先ほどのグラフで、男性の育休取得における課題として、事業所、従業員共に「代替要員の確保」が最も多いという結果になっていました。

ただ、中小企業では人員に限りがあり、代替要員の確保が難しい場合も考えられます。

代替要員の確保が難しい職場では、一人の人が、一つの仕事を集中して実施するのではなく、日ごろから仕事を分担して進め、複数の人が複数の仕事に取り組む環境を作ること、互いにカバーしあえる環境を構築することが重要と考えられます。

なお、男性の育児休業取得中に、誰がその仕事をカバーしたかという点についての調査結果がこのグラフです。

育休取得者の仕事をカバーしたのは、同じ職場の正社員であり、必ずしも代替要員を確保しなくとも（確保できなくとも）対応していることがわかります。

また、男性自身の意識、職場の雰囲気、キャリア形成への懸念、上司の理解などは、企業側と従業員の間に受け止めのギャップがあります。

このことを認識した上で、男性が育休を取得しやすい環境を作り、キャリアへの懸念を払拭するための取り組みが必要と考えられます。

第二章 育児休業制度の概要

2-1. 現行育児休業制度の概要①

育児休業は育児・介護休業法で取得が認められている

原則、『1歳になるまでの子ども』を育てる**男女**労働者が取得できる

原則、子どもが1歳になるまで、子ども1人につき1回。ただし、次のような場合は、1歳を超えて育児休業を取得可能。

子どもが1歳以降、保育所等に入れられないなど一定の要件を満たす場合	1歳6か月になるまで
子どもが1歳6か月以降、保育所等に入れられないなど一定の要件を満たす場合	2歳になるまで



ポイント 妻が専業主婦や育休中でも、夫は育児休業を取得可能



ポイント 派遣社員や契約社員などの有期契約労働者も取得可能

育児休業取得の申出の時点で次の①②を満たす労働者が取得可能

- ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ②子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

育児休業制度は、育児・介護休業法で定められた制度です。

育児休業を取得する条件に、原則として男女による違いはありません。

（ただし、産後は労働基準法上56日間労働することが禁止されていますので、女性は出産した翌日から起算して57日目から育児休業を取得することとなります。）

育児休業の期間は、原則、子どもが1歳になるまで、子ども一人につき1回取得できます。

ただし、保育所に入れない場合等には、延長することも可能です。

妻が専業主婦や育児休業中でも、夫は育児休業を取得することができます。

また、派遣社員や契約社員、パートなどの有期契約労働者（雇用期間の定めのある労働者）も、一定の要件を満たせば育児休業を取得できます。

2-1. 現行育児休業制度の概要②

○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」

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！



「パパ・ママ育休プラス」

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）



また、両親で協力して育児ができるよう、特例が設けられています。

育児休業は、通常、一人の子につき一回しか取得できませんが、男性が妻の出産後8週間以内に育児休業を取得し、かつ終了した場合は、一旦復職しても再度育児休業が取得できます（「パパ休暇」）。

また、両親がともに育児休業を取得する場合は、原則1歳までの休業可能期間が、1歳2か月までに延長されます（「パパ・ママ育休プラス」）。

こうした特例を活用すると、例えば、出産後8週間以内の期間に育休を取得して出産後の妻をサポート、その後、妻が復職するタイミングで再度取得し、妻の職場復帰をサポートするなど、両親で協力して育児をすることができます。

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。

それでは、本年度、育児介護休業法が改正され、来年度以降に施行が予定されている新制度などについて確認していきたいと思います。

まず、制度の概要をざっとご覧いただきたいと思います。

1つ目は、来年の4月に施行される項目で、企業の義務として、育休を取得しやすい雇用環境整備や、妊娠・出産を申し出た労働者に対する個別の周知・育休取得意向の確認が義務付けられました。

また、同じく来年4月から、有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件が緩和されることになりました。

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(出生時育児休業)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。(初めにまとめて申し出ることが必要)
- 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。

続けて3つ目、男性の育休取得促進のための、子どもの出生直後の時期の育休制度の新設です。

子の出生後8週以内、つまり、母親の産後休業期間中に、4週間を限度として取得できる新たな制度が追加されました。

「産後パパ育休」と呼ばれる制度で、この新設される育休制度では、

- ・育休の申出期限が2週間前まで、
 - ・2回に分割可能、
 - ・労使協定を締結している場合には、育休中に就業可能
- などといった特徴があります。

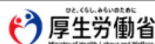
また、産後パパ育休とは別の従来の育児休業も分割取得できるようになります。

そして5つ目、従業員1,000人超の大企業については、育児休業等の取得状況の公表が義務付けられることになります。

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	現行制度
育児を取得しやすい雇用環境整備 - 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、短期はもとより1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が、希望するおりの期間の休業を申し出て取得できるよう事業主が配慮。	研修等の取得しやすい環境整備に関する規定なし

14



まず、企業の義務です。

2点ありまして、1点目は、育児を取得しやすい環境整備です。

育児休業を取得しやすい環境の整備として、研修の実施や相談窓口の設置など、ここに示すような選択肢から、1つ以上を実施することが必要となりますが、**複数の措置を講じるようことが望ましいとされています。**

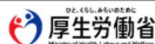
各企業の課題や実情に応じた措置を講じるよう準備してください。

また、環境整備にあたっては、労働者が希望する期間の休業を取得できるよう、企業側が配慮することが必要です。

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	現行制度
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） ✓ 書面交付 ✓ Fax ✓ 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・産後パパ育休の取得を控えさせるような形で個別周知・意向確認は認められません。	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。

15



また、労働者自身が妊娠したり、配偶者が出産したなどの申出をした労働者に対して、企業は育児休業制度等を周知し、取得の意向を確認することが義務付けられます。

周知すべき事項としては、こちらに記載のとおり、制度の内容や申出先、給付金についてなどになります。

周知の方法は、面談での説明、書面による情報提供等があります。

この周知にあたっては、当然のことながら、取得を控えさせるような形で実施することは認められません。

みなさんの勤務先では、是非、取得を進めるような周知、意向確認を実施していただけますよう、お願いいたします。

今回の法改正はこの後説明する産後パパ育休が注目されることが多いですが、この2つの措置は大変重要なポイントで、

実際に育児休業の取得が進むかどうかは、この2つの措置がしっかり講じられているかにかかってきます。

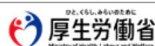
施行は令和4年4月1日ですので、雇用環境整備措置として何をどう講じるのか、妊娠・出産の申出先をどうするのか、

誰がどのように周知・働きかけを行うのかなど検討・準備を進める必要があります。

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	現行制度
有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件緩和 【育児休業の場合】 ・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。 【介護休業の場合】 ・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）） ・「介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない」の要件は継続。	有期雇用労働者の育児休業取得には、それぞれの2要件あり。 【育児休業の場合】 ・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 【介護休業の場合】 ・引き続き雇用された期間が1年以上 ・介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

16



有期雇用者の取得条件も変更となります。

現行制度では、「引き続き雇用された期間が1年以上」という条件がありましたが、この条件が撤廃されることになりました。

そのため、条件が整えば、就業期間が1年に満たない有期雇用者でも育休が取得可能になります。

一方で、「1歳6か月までの間に契約満了が明らかでない」という条件は継続されます。ただし、労使協定の締結により、撤廃された条件をなお生かすこともできます。

（介護休業についても同じ考え方で要件が緩和され、「介護休業開始予定日から93日経過日から

6か月を経過するまでに契約を満了することが明らかでない」要件のみ継続されることになりました。）

2-6. 産後パパ育休制度①(2022年10月1日施行)

新制度（産後パパ育休） （育休とは別に取得可能）（2022.10.1～）	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。

17



そして、新設される、産後パパ育休制度です。

一番右が現行制度、真ん中は来年10月以降の通常の育休制度、そして一番左が産後パパ育休制度としてが追加されるという形になります。

資料に「+」としているとおり、産後パパ育休は育児休業にプラスされる制度で、産後パパ育休を取得した後に育児休業を取得することも可能です。

また、子の出産時から1歳になるまで連続して1年間育休を取得したいという男性は、産後パパ育休は取得せず、育児休業を1年間取得する、ということになります。

また、育休を取得しても育児をしない、いわゆる「取るだけ育休」という問題があります。

これを防ぐためには先ほど説明した個別周知・意向確認の面談等で、育休や産後パパ育休の意義等をしっかり伝えていくことが大切です。

新制度は、子の出生後8週以内以内に4週間まで取得できる制度です。

この4週間の育児休業については、現行制度では原則として1か月前までとされている申出期限が、2週間前までに短縮されます。

また、この新制度は、分割して取得が可能となっています。

従来制度は分割できず、パパ休暇という、出生後8週以内に父親が育休を取得し、かつ復帰した場合にのみ、再取得できるという制度がありましたが、

今回の改正により、従来の育休制度も分割取得ができるようになります。後で詳しくご説明します。

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週間前までとする産後パパ育休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（数値目標）**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）。

先ほど、産後パパ育休では、申出期限が2週間になるとお伝えしましたが、法令の義務を上回る取組を行っている場合には、この規定を1か月前までに変更することが可能です。

その場合の条件をこちらに記載しました。条件は3つあり、

- 1つ目は、「取得しやすい環境整備」において示された事項に「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」を加えた5つの項目のうちを2つ以上実施すること、
- 2つ目は、育休に関する定量目標を設定し、取得促進の方針を周知すること、
- 3つ目は、育休に関する意向確認を行うとともに、意向を把握するための取組を行うということです。

意向を把握するための取組とは、法で定められた意向確認だけではなく、意向確認時に回答がないような場合には、リマインドを行うなどして、企業側から積極的に意向を把握する必要があるということです。

2-6. 産後パパ育休制度③(2022年10月1日施行)

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）
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	原則就業不可	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。	

19



また、現行制度では、育児休業期間中は予定した就労は禁止されていました。

突発的な事象であれば、就労できる場合がありますでしたが、あくまでも「休業」ですので、毎週曜日を決めて仕事をするといいことは認められていませんでした。

これに対して産後パパ育休制度では、「労働者の意に反したものにならないよう、労使協定を締結した場合」に限り、事前に調整したうえで休業中に就業することが可能となります。

具体的な手順としては、労働者側から、就業してよい場合にその条件を申し出て、会社側がその条件の範囲で候補日、時間を提示し、

労働者が同意し、会社側が条件を改めて通知して、就業するといったものです。

なお、この就業可能日数は、上限が設定されていますので、注意が必要です。

また、育児休業中は就業しないことが原則であり、出生時育児休業期間中の就業については、事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いがなされてはならない、ということにも十分な注意が必要です。

新制度は、現行制度と同様に育児休業ですので、育児休業給付の対象となります。予定です。

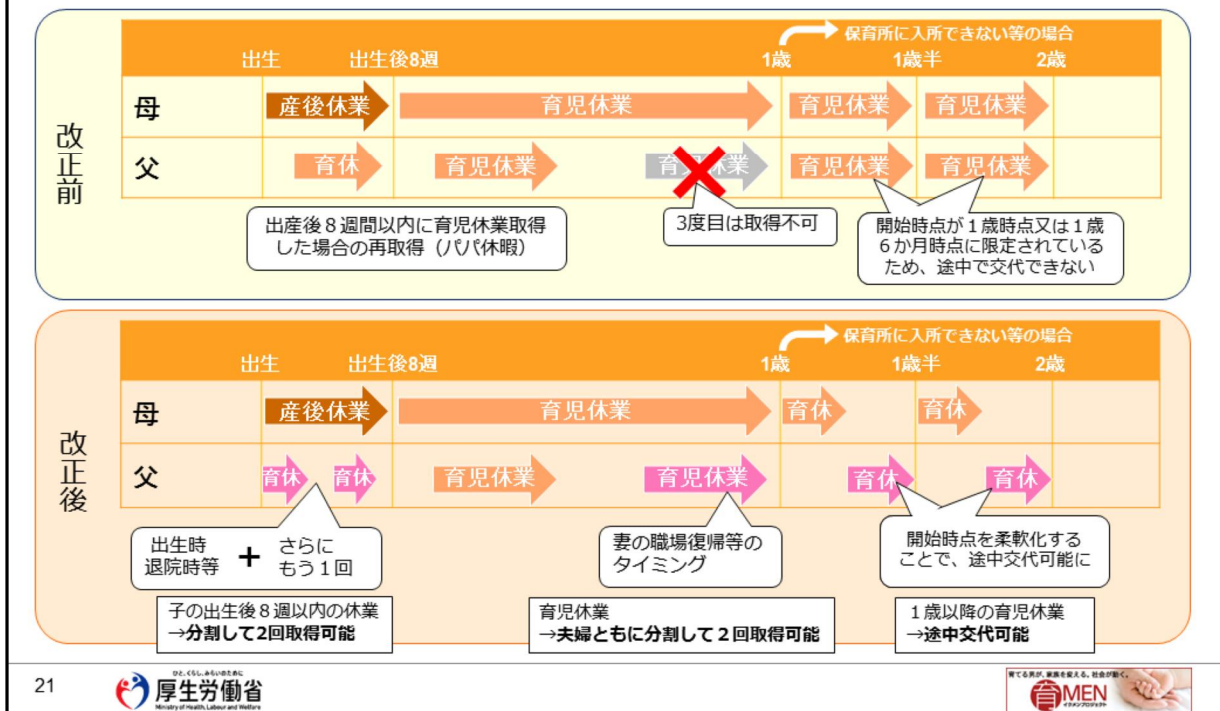
2-7. 育児休業取得状況の公表義務付け(2023年4月1日施行)

新制度	現行制度
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年1回、公表を義務付け。 ※ 公表内容は、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」。	プラチナくるみん企業のみ公表 (次世代育成支援対策推進法)

最後に、企業の義務です。

従業員数1000人超の大企業に限定ですが、育児休業の取得状況について年1回の公表が義務付けられることになります。公表の対象は、男性の育休取得率、または、育休や育児目的休暇の取得率です。

2-8. 新制度等の取得パターンイメージ



以上の新制度の特徴を、現行の制度と比較して取得パターンに示してみると、このようになります。

出生後8週以内の母親の産後休業期間については、4週間を限度とし、2回に分割して育休を取得できるようになりました。

そのため、出生時や退院時の対応など、通して休まなくとも必要なタイミングで休業を取得できるようになりました。

また、現行の育児休業においても分割取得が可能となり、1度取得した後も、生活のリズムを安定させるため、妻の職場復帰のタイミングなどで取得することができます。

加えて、これまでは育児休業の開始時点が1歳や1歳半に限定されていたため、途中で交代できないという課題がありましたが、開始時点が柔軟になり、途中交代が可能となりました。

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

- 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
- 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
- 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
- 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

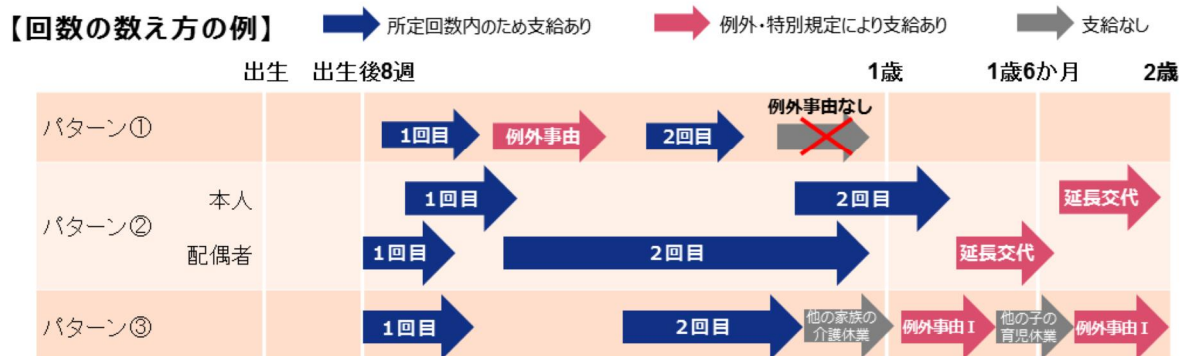
育児休業給付金制度も改正になります。

法改正により、通常の育休制度でも分割取得できることとなりました。そのため、原則2回の育休まで給付金を受け取れます。

また、3回目以降は給付金を受給できませんが、回数制限の除外理由に該当する場合には受給できる場合があります。

また、育休を延長する場合で、夫婦が交代で取得する場合には、1歳から1歳半、1歳半から2歳の間に、夫婦それぞれが1回ずつ、給付金を受け取れることになりました。

2-9. 育児休業給付金制度の改正②



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） $[10日 \times 10 / 28 = 3.57 \text{（端数切り上げ）} \rightarrow 4日]$

図で示すところのようになります。

もちろん、先程記載したように、産後パパ育休でも給付金が受け取れます。

第三章 男性の育児休業取得のために

24



育てる男が、家族を支える。社会が動く。



それでは、具体的に男性の育休取得を進めるためにどのようなことをすればよいかを、企業の階層別に見ていきたいと思います。

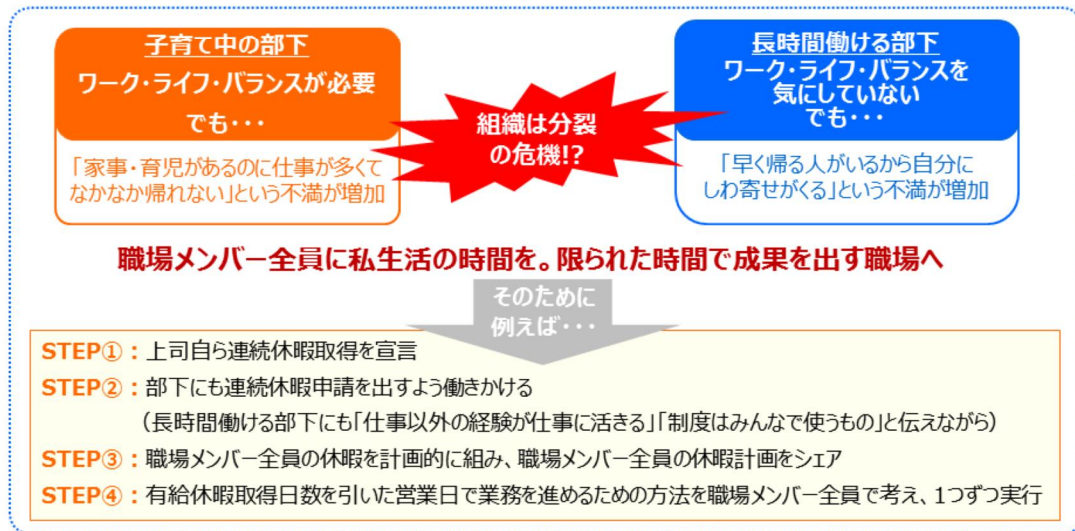
3-1. イクボスとは



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



25

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



管理職に求められていることは、一言、「イクボスになること」です。

イクボスとは、部下の育休取得などがあっても、業務を効率よく進め、部下や自らのワーク・ライフ・バランス向上を進めている管理職です。

子育て中の部下と、そうでない部下との間では、場合によって軋轢が生まれてしまうかもしれません。

それをしっかり調整して、職場のメンバー全員のワーク・ライフ・バランスが取れ、効率よく成果の出せる職場、その職場を管理するのがイクボスです。

そのためには、例えば、職場のみんなが休めるよう、自ら連続休暇の予定を入れ、部下にも働きかける、休暇の計画を組み、メンバーが共有する、休みを前提とした業務遂行の方策を検討し、実行するといったことが必要でしょう。

でも、休みを取って、効率よく働いて成果を出す・・・言葉でいうのは簡単ですが、実際にはそう簡単にはいかないかもしれません。

3-2. イクボスによるマネジメントのメリット



ポイント

➤ 「イクボス」によるマネジメントのメリット

…イクボスによるマネジメントを実践すると、組織にはどんな効果が生じるのでしょうか。

- ◆ イクボスによるマネジメントにより、部下一人ひとりが抱える事情を理解し、それぞれの部下の成長をサポート
- ◆ 自分自身を含め、メンバーの誰もがワーク・ライフ・バランスを充実させられる働き方を実現

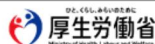


- ・ 「サポートしてもらっている分、しっかり働こう！」という働くモチベーションが向上！
- ・ 自分がサポートしてもらった分、部署のメンバーのサポートも「お互い様」に！
- ・ 部下を尊重し、自身のワーク・ライフ・バランスも充実しているイクボスに対して、求心力が向上！



- ✓ 育児・介護など、さまざまな事情を抱えるチームメンバーが、**それぞれ持てる能力を最大限発揮できる組織へ！**
- ✓ 部署のメンバー同士、互いにサポートし合うことで、**チームの団結力がUP！**
- ✓ 突然の介護や個人の事情等があっても、支え合う組織風土により**離職を防止！**
- ✓ 相手を理解し、互いを思いやる気持ちが醸成されることで、**パワハラ、セクハラ、妊娠・出産等に関するハラスメントも発生しにくい組織へ！**

26



管理職が「イクボス」になると職場にはどのようなメリットが生じるのでしょうか。

管理職がイクボスになることで、部下一人ひとりが抱える事情を理解し、それぞれの部下の成長をサポートするようになると、部下のモチベーションが向上します。

また、メンバー誰もがワーク・ライフ・バランスを充実させることで、部内のメンバーに「お互い様」の意識が芽生えます。

そして、育児や介護等、さまざまな事情を抱えるメンバーがそれぞれ持てる能力を最大限発揮できる組織となり、チームの団結力が向上します。
働きやすい職場となることで、従業員の離職も防げます。

その結果、互いを思いやる気持ちが醸成されることで、ハラスメントも発生しにくい組織へと変わっていくでしょう。

当然、イクボスに対する求心力もアップして、メンバーからの信頼も増します。

あなたがイクボスになることで、あなたのチームに様々なメリットがあることがお分かりいただけたと思います。

3-3. あなたの『イクボス度』は？ ①

あなたの「イクボス度」をチェック！

イクボスとは一体、どんなリーダーを指すのか。
その行動特性のポイントを確認しながら、
まずはあなたの『イクボス度』をチェックしましょう

① 当てはまる項目をチェックし、「ワーク・ライフ・バランス」、「仕事の成果」それぞれの合計得点を算出

② 次ページの表に①の結果を当てはめる

●「ワーク・ライフ・バランス」の合計得点：ピンク色の横軸

●「仕事の成果」の合計得点：青色の縦軸

ワーク・ライフ・バランス

【ポジティブ】

- ☐ 部下が帰宅しなければいけない時間を把握し、自分も午前中からフルで仕事ができる…………… 1
- ☐ 部下が急に一人抜けても対応する方法を用意している…………… 1
- ☐ 家族構成を「全く」知らない部下は一人もいない…………… 1
- ☐ 子育てや介護が理由で休みを取っている部下の事情を把握している…………… 1
- ☐ 趣味・ボランティアなど、自分の人生を楽しんでいる…………… 1

【ネガティブ】

- ☐ 部下の家族構成をほとんど知らない…………… -1
- ☐ 仕事の調子が上がってくるのは夕方から…………… -1
- ☐ 残業をいわず深夜まで働ける部下は優秀だと思う…………… -1
- ☐ 愛読書はビジネス書が中心で、自分の出世ばかり気になる…………… -1
- ☐ ボランティアや地域・社会貢献の経験がない…………… -1

ワーク・ライフ・バランス 合計得点 ____ 点

仕事の成果

【ポジティブ】

- ☐ 仕事が早い、自分自身の仕事のマネジメント能力が高い…………… 1
- ☐ 短時間少人数で成果を出すチームのマネジメントが得意…………… 1
- ☐ 結果を周りのせいにならない、責任を取る度量がある…………… 1
- ☐ 部下をえり好みせず、分け隔てなくオープンにコミュニケーションができる…………… 1
- ☐ 多様な価値観を理解でき、社内外のネットワークが広い…………… 1

【ネガティブ】

- ☐ 体育会系の根性主義で、何時までも残業できる部下ばかり目をつける…………… -1
- ☐ 短時間で成果を出すための時間管理能力がない。部下にムダな作業を押し付けていることに気づかない…………… -1
- ☐ 休暇を取らない皆勤者だが、仕事に無駄が多く、1日の中で集中している時間はわずか…………… -1
- ☐ 家族との時間をほとんど取ってこなかったため、家庭での居場所がない（結果、職場で長時間過ごす）…………… -1
- ☐ ボランティアや社会貢献の経験がなく、自分の仕事のための知識しかない…………… -1

仕事の成果 合計得点 ____ 点

出典：愛知県産業労働部労政局労働福祉課仕事と生活の調和推進グループイクボス取組事例集より引用。

それではここで、あなたの「イクボス度」をチェックしてみましょう。

まずは左側のワーク・ライフ・バランスの項目の中で当てはまるものをチェックし、合計点を算出してください。

次に、右側の仕事の成果の項目の中で当てはまるものをチェックし、合計点を算出してください。

終わりましたら、次のページを見て下さい。

3-5. イクボス10の実践

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

29



イクボスになるためには、どうしたらよいのでしょうか。

イクボスとしてマネジメントを行うために、まずは、ここに挙げた10の項目を実践してみてください。

無駄を省き、情報を整理するとともに、職場メンバーで共有し、メンバーが相互にサポートしあえる体制を作る。

そのためには、職場内での良好なコミュニケーションが必要だと思いますし、何かあればすぐに相談し、みなで解決策を検討できるような、職場環境が必要でしょう。

一度にたくさんの項目を見てしまうと、難しいと感じてしまうかもしれませんが、一つ一つ見ていけば、それぞれはそれほど難しいものではないと感じていただけるのではないかと思います。

少しずつ取組を進めていく中で、前に述べた(スライドp12)年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減を進め、目に見える形で効果を検証しましょう。

3-6. イクボスの取組事例①

今日から実践！
イクボス10の実践
テーマ別

イクボスの取組事例をご紹介します！

あなたが「これならできそう」
と思うことにチェックを
入れてみましょう！

1. 会議のムダ取り

- ☐ 必要な会議に必要なメンバーが集まるよう、会議の時間・内容を見直し。不要な会議はやらない
- ☐ 会議を開催する場合は、回数を減らす、時間を区切る、全員が参加できる時間に変更する
- ☐ 目的とアジェンダを明確にすることで時間短縮

2. 社内資料の削減

- ☐ 会議資料をペーパーレス化し、パソコンを持ち寄りデータで共有することで無駄な資料作成を省略

3. 書類の整理整頓

- ☐ ペーパーレスやメールの活用などにより「ムダ、ムリ、ムラ」を省き、合理化と効率化を図る

4. 標準化・マニュアル化

- ☐ 従業員からの優れた改善提案はすぐに採用
- ☐ マニュアルに落とし込み業務を標準化
- ☐ 他部署にも協力を仰いで業務を効率化

5. 労働時間を適切管理

- ☐ 「残業時間0時間！」を掲げ、終業時間30分前には翌日の業務を確認して退社
- ☐ 部下が定時退社できるか否かを終業1時間前に確認し、必要な対策を打つ
- ☐ 定時終業、5分後に完全消灯を実施し、定時退社を評価対象

6. 業務分担の適正化

- ☐ 会議内でメンバーの進捗確認を行い、一人で仕事を抱え込まないよう、チームメンバーが互いに意識

※もっと知りたい方は・・・厚生労働省 イクメンプロジェクト「男性の育休に取り組む企業・イクボス取組事例紹介」
(<http://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/case/>)

30



実際のイクボスは、具体的にどのような行動をとっているのでしょうか。

過去のイクボスアワード受賞者が、先ほどの10の実践の各項目において、実際に行っている行動をご紹介します。

(以下のいずれかをピックアップして適宜説明)

皆さんが「これならできそう」と思う項目があれば、枠内にチェックを入れて、取り組んでみてください。

会議のムダ取りであれば、会議の開催回数やメンバー、時間、内容を見直し、不要なものはやめる

社内資料はペーパーレス化を進めるとともに、事前に社内資料の作成基準を明確にして、必要以上の資料作成を抑制する

標準化・マニュアル化については、業務をマニュアル化するとともに、改善提案もすぐに反映する

労働時間の適切管理については、管理職が定時退社、消灯を徹底するとともに、残業がありそうな場合には対策を講じる

業務分担の適正化のため、まずはメンバーの抱える業務を把握し、一人で抱え込むことのないようにする 等があります。

3-7. イクボスの取組事例②

今日から実践！
イクボス10の実践
テーマ別

イクボスの取組事例をご紹介します！

あなたが「これならできそう」
と思うことにチェックを
入れてみましょう！

7. 担当以外の業務を知る

- ☐ 管理職だけが抱えていた業務をメンバーに分担することで「将来の管理職」として部下を育成
- ☐ 業務を標準化してマニュアルに落とし込むことで、部署をまたいで応援可能

8. スケジュールの共有化

- ☐ 3か月先までの休日を全員で共有、カレンダー、ホワイトボードで見える化
- ☐ 早めにスケジュールを提示して共有

9. 「がんばるタイム」の設定

- ☐ 打合せ不可の時間であることを組織内に共有し、業務に集中する時間を確保
- ☐ 考える時間や資料作成の時間が必要な時は、予め予定を確保

10. 仕事効率化策の共有

- ☐ チームごとに業務効率化に関する話し合いを行い、その取組を他チームに共有
- ☐ 優れた業務改善提案に対して表彰し共有

【番外編①】取引先に理解を求める

- ☐ 短時間勤務をする部下のため、取引先に協力いただき、面談時間を調整
- ☐ 短時間勤務の店長について取引先に理解を求め、社内初の短時間勤務の店長が誕生

【番外編②】コミュニケーション

- ☐ メンバーの「幸せポイント」を知り、一人ひとりの「強み」を見つける
- ☐ 極力対面でのコミュニケーションを積極的に行い、自ら自己開示を行うとともに、悩み事や不満を聞く
- ☐ 定期的な面談（毎月等）、ランチ会等により部下との信頼関係を構築

※もっと知りたい方は…厚生労働省 イクメンプロジェクト「男性の育休に取り組む企業・イクボス取組事例紹介」
(<http://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/case/>)

31



（以下のいずれかをピックアップして適宜説明）

担当以外の業務を知ることで、権限移譲ができたり、繁忙期に他の人を手伝えるようになります。

スケジュールをカレンダーなどで共有化することで休みを取りやすくなります。

「がんばるタイム」として、話しかけない時間帯、資料作成の時間帯等を確保すると、業務効率が上がります。

仕事効率化策をチームや社内で共有することで、社内全体の業務効率化につながります。

勤務時間について、取引先に理解を求めるのも、管理職の仕事ですね。

管理職が動くことで、取引先の理解も得やすくなります。

また、社内のコミュニケーションは、何より大切です。できるだけ対面で、一人ひとりとしっかりコミュニケーションを

とすることで、個人の事情を理解するとともに、互いの信頼関係を構築することができます。

イクボスの取組事例をもっと知りたい方には、こちらに記載のサイトに掲載しているので、ご参照ください。

第四章 育児休業取得のメリット

32



育てる男が、家族を支える。社会が動く。

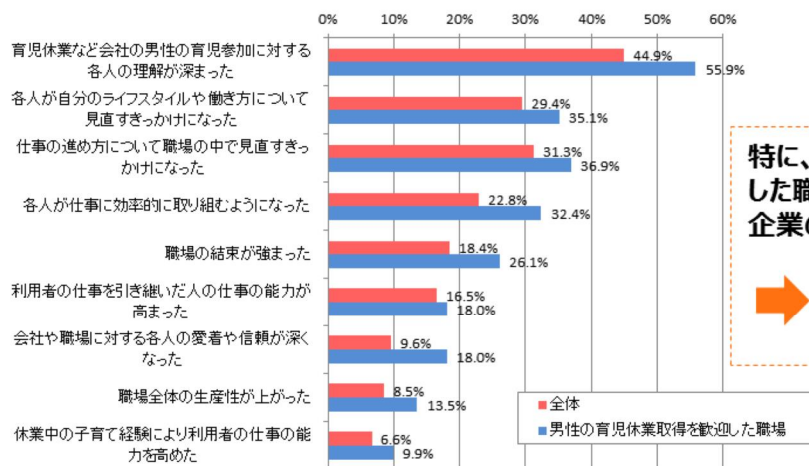


イクボスが男性部下の育児休業取得を進めることでも、様々なメリットがあります。

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：財団法人こども未来財団「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

これは、育休を取得した男性のいる職場での、育休取得の影響についてアンケートを行った結果です。

特に、男性の育休取得を歓迎した職場（青色のバー）では、「ライフスタイルや働き方について見直すきっかけになった」「仕事の進め方を見直すきっかけになった」「仕事に効率的に取り組むようになった」などといった回答を挙げる割合が高くなっています。

「男性が育児休業を取るなんて…」という時代はもう終わっています。男性も普通に育児休業を取得する時代です。

男性の育児休業取得を会社全体でプラスにできる、という考えが大切です。

アンケートでも、男性が育休を取得した職場、特にそれを歓迎した職場では、様々なプラスのメリットがあることがわかります。

具体的にどういう面があるのでしょうか。

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！

34



それでは、男性の育休取得のメリットを具体的に見てみましょう。
まずは、企業・職場のメリットです。

上の3項目は、前のスライドのグラフで挙がっていた項目です。

男性の育児参加、さらには、ワーク・ライフ・バランスの重要性を従業員が認識することで、従業員同士が個人の事情を把握・配慮し、お互いにサポートできるようになることで、コミュニケーションが活発になり、職場の雰囲気が明るくなるなどの効果が期待できます。

また、育休取得の際の引継ぎで、業務の棚卸しをしたときに、本当に必要な業務を見極めるきっかけになったり、引継ぎで業務マニュアルを作成するなどすれば、特定の個人に依存していた業務を部署内で共有し、属人化を排除することにもつながります。

加えて、育休取得者が出て、少ない人員で業務を進めなければならない場合には、効率よく業務を行う必要がありますし、ワーク・ライフ・バランスの向上に取り組む中では、残業しないことを意識することで、長時間労働の抑制につながります。

また、育児休業を取得した従業員へのインタビューでは、自らの希望を叶えてくれた会社、職場に感謝の気持ちを持つようになったという話がありました。会社に対する満足度が向上し、これをきっかけとして困難な仕事にも取り組み、より成果を上げるようになる…というメリットがあります。

このような取組がプラスのスパイラルになることで、従業員の満足度が向上し、離職率が低下するとともに、従業員のモチベーションが向上するという好循環が期待できます。

出典：

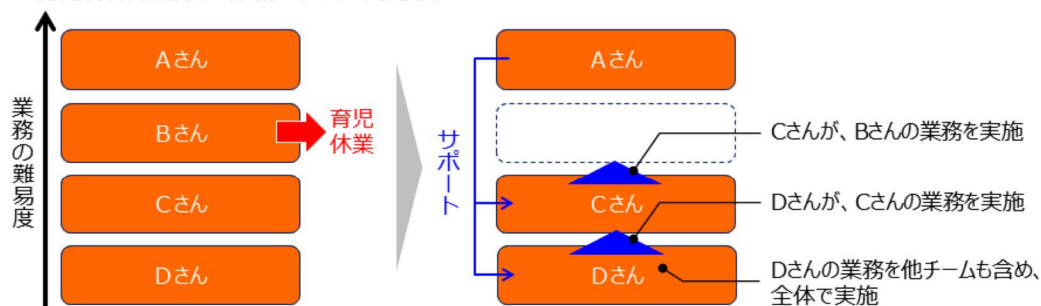
- ・内閣府経済社会総合研究所「男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係等に与える影響」2017年3月（p22 長時間労働抑制、業務効率向上）
- ・財団法人 こども未来財団「父親の育児に関する調査研究－育児休業について 研究報告書」2011年3月（p99 属人化排除 p99・p101 業務効率向上 p102 労働時間削減）
- ・男性の育児休業取得促進の取組実施企業へのヒアリング結果（2017年5月）（離職率低下、モチベーションup、知識・ノウハウ蓄積、企業イメージアップ、人材確保に寄与）

4-3. 職場のメンバーにとってのメリット



- 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！**

35

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



育休を取得する男性の同僚にとってもメリットがあります。

先ほどの、業務の見える化、マニュアル化などにより、部署内で業務を共有することで、業務の平準化につながる他、時間に制約のある同僚と共に働くことで、自分の業務を見直し、業務効率を向上させて長時間労働を抑制するなど、自分自身のワーク・ライフ・バランスの向上につながるでしょう。

また、従業員が育休を取得することで、先ほど述べたように、従業員同士が互いにサポートしあえる環境が構築できるでしょう。そうすれば、先ほどお話したように、自分自身の病気や介護などで休まなければならなくなった場合に、気兼ねなく休暇、休業を取り、必要な療養、介護にあたれるでしょう。

また、育休取得などで一時期、上位者にあたる同僚が不在になる場合、この図のように、その上位者の仕事をサポートするために、チーム全体で能力向上を図り、カバーする必要が出てきます。チームメンバーのスキルアップのチャンスとも言えるかもしれません。

4-4. 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

ここで、視点を社外にも広げて考えてみましょう。

あなたの会社の男性社員は、他社の女性社員の配偶者かもしれません。また、その逆もあります。自社の男性社員の育休取得を促進することは、他社の女性社員の就業継続につながりますし、反対に、他社が男性社員の育休取得を進めれば、自社の女性社員も仕事を続けやすくなります。

夫婦間でよく話し合うことに加え、企業においても、男性従業員や女性従業員の配偶者に対し、女性のキャリア形成について考える機会を提供することが重要です。

<企業の取組の実例>

・大成建設株式会社（イクメン企業アワード2016 特別奨励賞）

「パートナーと考える仕事と生活の両立セミナー」

配偶者（他社社員も可）はもちろん、結婚前のパートナーとも参加可能。女性の活躍に必要な、男性側の家事・育児への積極的な協力体制を、早期より家庭で築いてほしいとの思いから開催。毎年50名～最大100名が参加。

4-5. 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！**

ここまで挙げた取組などを実際に行っている企業の事例です。

すべての企業に合うわけではないかもしれませんが、先にご紹介した各種の企業の取組事例を参考に、自社に合った取組を進めてみてください。

第五章 育児・介護休業法における不利益取扱い の禁止、ハラスメント防止措置について

38



育てる男が、家族を支える。社会が動く。



5-1. 法律で定められている不利益取扱いの禁止について①

＜育児・介護休業法（抄）＞

（不利益取扱いの禁止）

第10条 事業主は、労働者が育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

※育児休業の他、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮等の措置について申出をし、又は制度を利用したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いについても禁止

（育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの例）

- ・ 解雇すること。
- ・ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- ・ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- ・ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- ・ 自宅待機を命ずること。
- ・ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。
- ・ 降格させること。
- ・ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- ・ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- ・ 不利益な配置の変更を行うこと。
- ・ 就業環境を害すること。
- ・ 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

5-1. 法律で定められている不利益取扱いの禁止について②

今回の法改正で、**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取扱いも禁止に

《休業中の就業に関する不利益取扱い禁止》

- ① 休業中に就業を希望する旨の申出をしなかったこと。
- ② 休業中に就業を希望する旨の申出が事業主の意に反する内容であったこと。
- ③ 休業中の就業の申出に係る就業可能日等の変更をしたこと又は当該申出の撤回をしたこと。
- ④ 休業中の就業に係る事業主からの提示に対して同意をしなかったこと。
- ⑤ 休業中の就業に係る事業主との同意の全部又は一部の撤回をしたこと。

5-2. 法律で求められる雇用管理上の措置について

＜育児・介護休業法（抄）＞

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第25条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置）

- ・ ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発
- ・ 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
- ・ 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な整備
- ・ 事業主や制度等を利用する労働者、周囲の労働者の状況に応じ、業務体制の整備など必要な措置を講じる
- ・ 措置を講ずる際は、
 - 労働者が制度を利用することで、周囲の労働者の業務負担が増大することもあるため、周囲の労働者の業務負担等にも配慮する
 - 労働者側も、制度等の知識を持つことや周囲とコミュニケーションを図りながら自身の制度利用の状況等に応じて適切に業務を遂行する意識を持つ

5-3. 育児等に関するハラスメントを起こさないために①

ハラスメントに該当する可能性のある言動の例

- 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてありえない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- 上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人には大した仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事に集中できない。
- 育児休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた。
- 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない、迷惑だ」と繰り返し又は継続的に発言する。
- 育休取得について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」といわれる。

5-3. 育児等に関するハラスメントを起こさないために②

妊娠・出産等に関するハラスメントのない職場とするために心掛けたいこと

<同じ職場で働く者として>

- 妊娠・出産・育児等についての知識や制度について理解しましょう。
- 「育児は妻に任せて、男は仕事をするものだ」など、自分の価値観を押し付けないようにしましょう。
- 特定の人に向けた言動でなくても、育児休業等の制度利用について否定的な発言をすることは、ハラスメントの発生の原因や背景になり得ますので、注意しましょう。
- 自分の行為がハラスメントになっていないか注意しましょう。

<管理職として>

- 育児休業等の制度を利用しながら働いている従業員に対しては、業務の状況とともに、周囲とのコミュニケーションに関しても目配りするようにしましょう。
- 周囲のメンバーに隠れたハラスメント行為がないかについても注意しましょう。

第六章 みんなで考えてみよう

44



育てる男が、家族を変える。社会が動く。



ここからは、皆さんで実際に男性の育児休業取得者が出た場合にどうすればよいかを考えてみたいと思います。

6-1. 職場環境の改善について考えてみましょう①

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！

P.27、28でチェックした項目を振り返って、
あなたがすぐにできそうなこと、
あなたの職場でできそうだと思うことを
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

45



（はじめに）

部下から「育休を取りたい」と言われたら、まずはじめに何と言いますか？

（「あなたの職場で…」または動画を視聴した場合には、「あなたが動画の平田課長だったとして、部下の青木さんから言われたら…」など考え、適宜発表）

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。

こちらに記載の事項について、先ほど「イクボス10の実践」で出たイクボスの取組事例（P.17、18）も踏まえて、
自分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にどのようなものがあるか

（記載の例を挙げる）

これらの問題点をどうしたら改善できるか

（記載の例を挙げる）

（考える時間を設け、必要に応じて、グループを作って討議する、参加者に発表させるなどする）

ぜひ、職場のみなさんこういったテーマで話をしてみてください。

育児と仕事の両立、ワーク・ライフ・バランスの取れる職場を作っていってください。

6-1. 職場環境の改善について考えてみましょう②

➤ 今の職場の現状と問題点

➤ 職場の問題点の改善策

6-2. 育児休業の取得について考えてみましょう①

あなたの所属する部署で、育児休業取得者が出るようになったとき・・・

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

皆さんの職場で育児休業取得者が出ることにあった時、以下の事柄について考えて、自らの職場を良くするために何ができるかを考えてみましょう。

- ・チームとしてどのような対応が必要か。
- ・個人としてどのような対応ができるか。
- ・会社、上司にどのような対応をしてもらいたいのか。

6-2. 育児休業の取得について考えてみましょう②

➤ 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

当社の育児関連制度の内容・手続方法

- ✓ 育児休業
- ✓ 子の看護休暇
- ✓ 提出書類
- ✓ 手続窓口

自社の制度・手続方法等をご記載ください。

ご確認ください

➤ 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>

