



神奈川県

KANAGAWA

職場のための

パパの育休ガイド



- 育休制度の改正内容の御案内
- 取得促進に向けた取組事例の御紹介
- 育休を取得したパパの声
- 男性の育休促進で選ばれる職場づくりを！



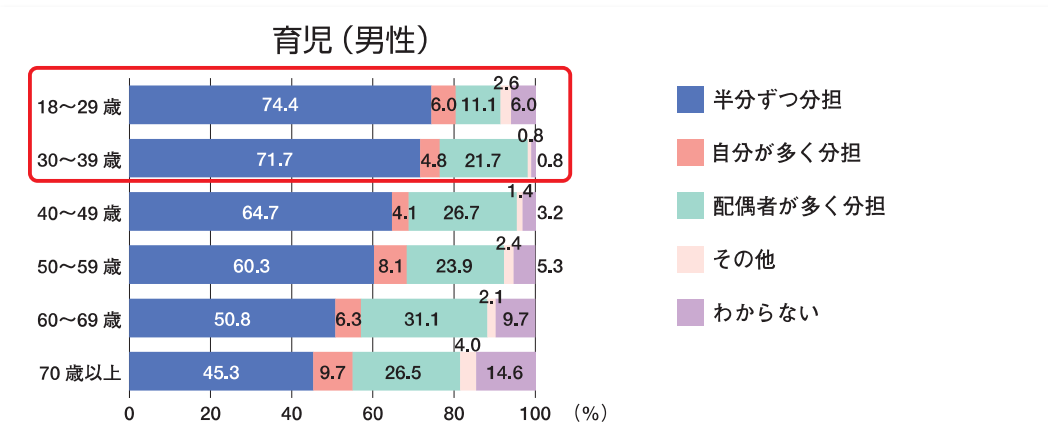
私たち一人ひとりの行動が、
未来につながる。
SDGs 未来都市 神奈川県

なぜ今、男性の育児参加が求められているのか？

少子化問題が深刻化する中、積極的に子育てをしたいという男性の希望を実現し、女性に偏りがちな育児や家事の負担を夫婦で分かち合うなど、男女がともに仕事と育児等を両立できる社会の実現が重要な課題となっています。

1. 若い男性の育児に対する意識

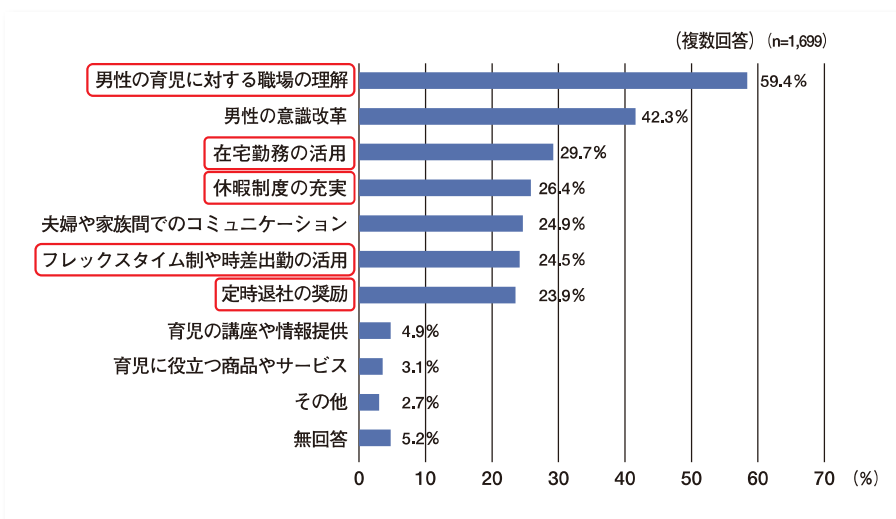
育児に関して、若い世代ほど、「配偶者と半分ずつ分担したい」と希望する割合が高い傾向にあり、特に20～30代男性の7割以上が妻と半分ずつの分担を希望しています。



内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年9月）を基に作成

2. 男性の育児参加に必要なこと

男性が積極的に育児にかかわるために必要なことは何かを尋ねたところ、その結果は、「男性の育児に対する職場の理解」、「在宅勤務の活用」、「休暇制度の充実」、「フレックスタイム制や時差出勤の活用」、「定時退社の奨励」など、勤務先関連の項目が多数挙げられました。



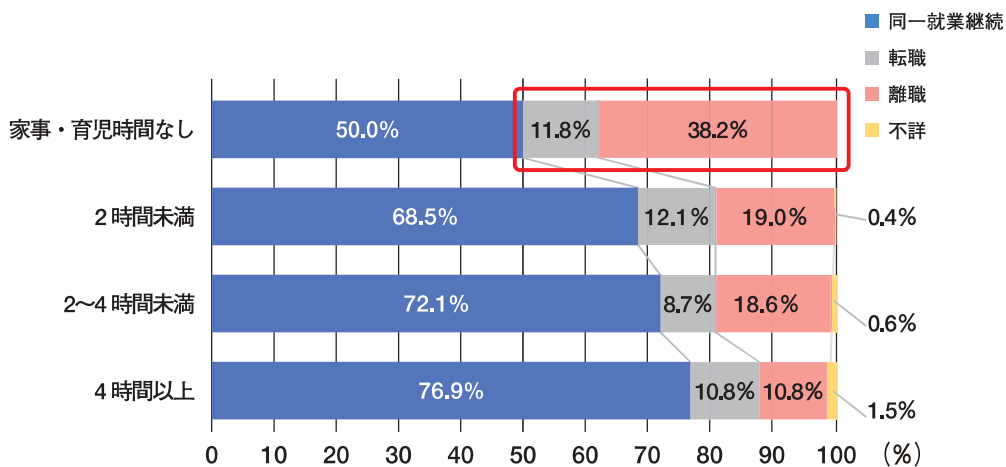
神奈川県情報公開広聴課「令和2年度県民ニーズ調査結果（第1回課題調査）」を基に作成

3. 育児の負担が女性に偏る問題点

日本の男性が家事・育児をする時間は他の先進国と比べて最低水準となっており、そのことで子どもをもつことや、仕事を続けたくても、仕事と育児の両立の難しさで仕事を辞めたり、転職したりする女性が多くいます。

転職した場合、多くは非正規雇用となり、女性自身の生涯賃金への影響や世帯収入の格差、社会経済への影響などが指摘されています。

夫の家事・育児時間（平日）別出産後の妻の就業状況



厚生労働省「第9回21世紀成年者縦断調査（2012年成年者）」の概況（調査年月：2020年11月）より作成

出産、育児、介護などのライフイベントと仕事を両立させ、従業員が望む形でキャリアが継続できるよう育児・介護休業法が改正されました。

人手不足の中、男性従業員に休まれてしまうと経営に大きな影響が出るという不安や懸念のある経営層の方もいるかもしれません。

従業員の休業は一時的には職場の負担になるかもしれませんが、仕事の効率化などの業務改善や長時間労働の是正などの働き方改革を行い、働きやすく、休暇も取りやすい、誰もが安心して働ける職場づくりを進めることで、従業員の離職防止や人材確保、企業イメージの向上など、長期的なメリットが期待できます。



育休制度が変わりました

2021年6月に育児・介護休業法が改正されました。職場に育休制度がない場合でも、事業主は従業員の申出を拒むことはできません。むしろ今後は、早期に従業員の育休等の予定を把握し、準備期間を確保するといったことが経営上、必要となってきます。



1. 育休を取得しやすい雇用環境の整備

義務

事業主は育休等について、次のいずれかの措置を講じる必要があります。

- ①研修の実施
- ②相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③自社の育休等取得事例の情報収集・提供
- ④制度と取得促進に関する方針の周知



2. 個別の制度周知・休業取得意向確認

義務

事業主は本人・配偶者の妊娠・出産の申出があったら、次の事項の周知と、休業の取得意向の確認を個別にする必要があります。

- ①育休等に関する制度の内容
- ②育休等の申出先（例：人事部）
- ③育児休業給付制度の内容
- ④労働者が育休等の期間に負担すべき社会保険料の取扱い



3. 取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されました。「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件が削除になっています。就業規則の変更が必要な場合もありますので御確認ください。



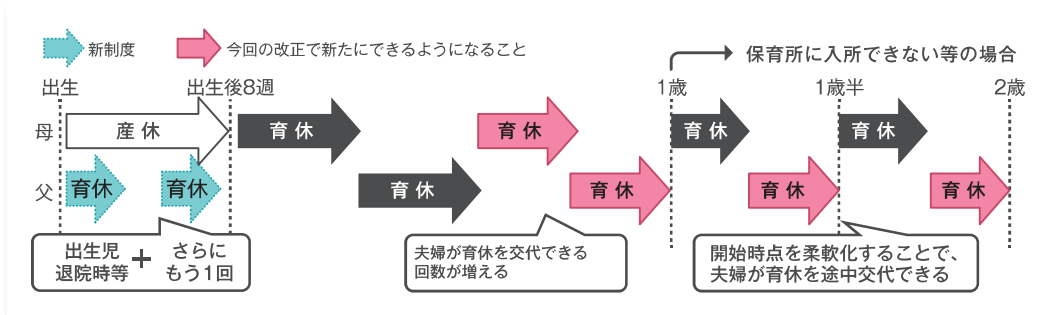
4. 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

子の出生後8週間以内に最長4週間まで取得可能な休業制度が創設されました。

従業員は原則、休業の2週間前までに申し出ることによって取得できます。また、2回まで分割して取得することができます。（ただし、2回分まとめて申出をする必要があります。）

5. 育休の分割取得等

男女問わず、1歳までに育休を2回に分割して取得できるようになりました。また、夫婦が交代して育休を開始できるよう、1歳以降の育休の開始日が柔軟化されました。



6. 取得状況の公表 **義務**

従業員1,000人超の事業主に育休等の取得状況を年1回公表することが義務付けられました。

経営層がまず取り組むこと

①メッセージの発信

経営層が明確なメッセージを打ち出すことで、同僚、上司の理解を促し、従業員が早期に相談しやすい風土を作ることができます。

②制度整備と周知

育児や介護について、社内規定や様式の見直し、従業員からの相談窓口等を整備し、従業員に周知しましょう。また、人事評価への影響を不安視する従業員もいます。評価基準を確認しましょう。

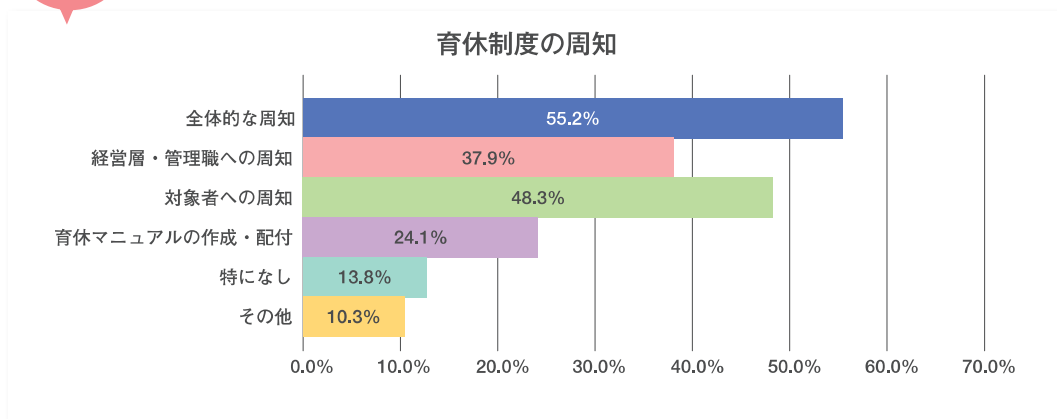
③業務改善・効率化の推進

業務の属人化を解消し、従業員全体のスキルアップを図りましょう。

神奈川県内の企業等に 男性育休取得促進の実際の実組を伺いました

県内で事業活動を行っている企業等（55社）に対して、2022年10月に「男性従業員の育休取得促進に向けた取組み」について調査を実施しました。（回答数29社）

Q1 社内向けに制度の周知はどのように行いましたか



全社的に周知したり、管理職や対象者に周知を実施した企業が多かったです。

●全社的な周知の事例

- ・社内イントラにおいて専用ホームページを開設し、社内の相談窓口を設置。
- ・従業員全員がアクセスできる共有フォルダーに育休制度等の各種規程類を保管し、閲覧できることを通知。
- ・従業員と上司のためのマニュアルを作成し、社内ポータルサイトで周知。

●管理職への周知の事例

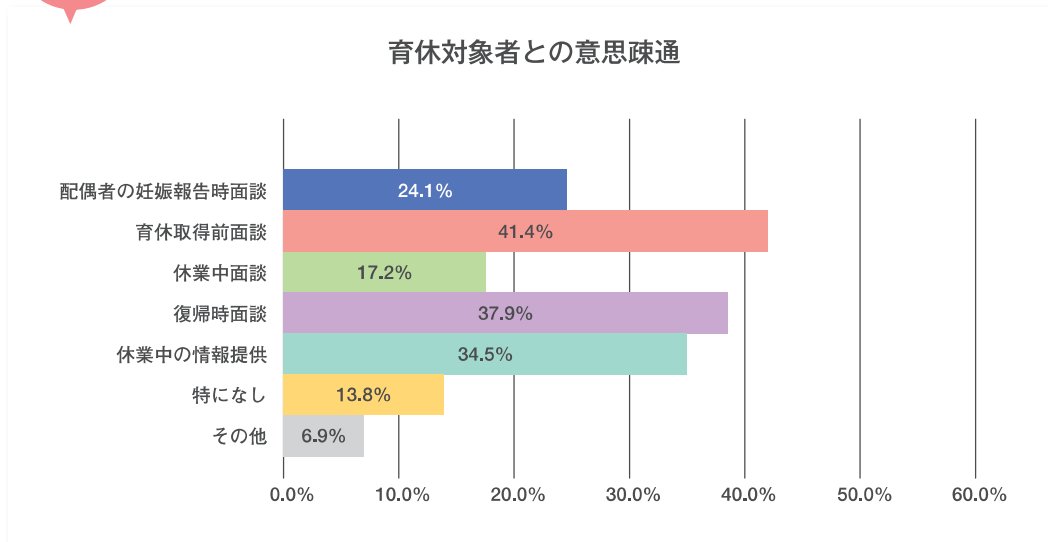
- ・新任管理職と育休対象者を部下に持つ管理職に向けた研修を実施。
- ・管理職会議の場で人事部門から育児・介護休業法改正のポイントを説明。

●対象者への周知の取組事例

- ・男性対象者のいる職場の上長から対象者について人事担当者に報告、対象者に対して、人事担当者が直接、制度を説明。
- ・男女合同で研修を実施していたが、女性の参加者が多く、男性が参加しづらい状況だったため、男性を対象にした研修を実施。参加者数がアップ。

Q2

育休対象者との意思疎通はどのように行いましたか



配偶者の妊娠報告時や育休取得前、復帰時に面談を行っていることが多いようです。

● 配偶者の妊娠報告時の面談事例

- ・ 部署や上司によって対応が異なってしまうよう、社として育休取得計画書の様式を作成し、それに書き込む形で面談や準備状況を対象従業員と上司とで共有し、計画書に沿って面談を実施。
- ・ 出産予定日の確認、育休等制度の説明、取得希望の有無、取得期間の確認、休業中の賃金等の労働条件などを説明。

● 育休取得前の面談事例

- ・ 業務の引継ぎ、育休中の連絡先、妻の育休取得の有無、復帰後のイメージ（保育所入所時期、送迎の有無、休業前と同じ働き方か）、育休中のサポート（業務から離れる不安を解消するため定期的に連絡する）などを確認。

● 育休中の意思疎通の事例

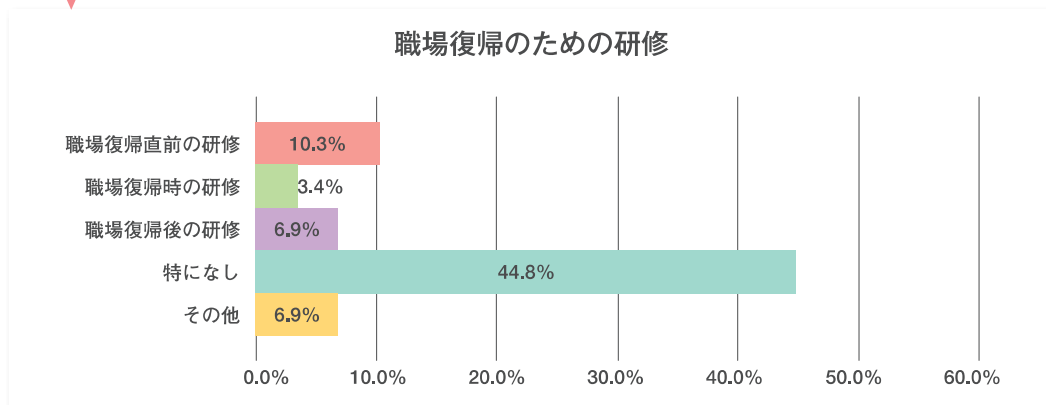
- ・ 従業員から、従業員自身と子どもの健康状態、生活の様子、保育所への申込状況等を人事担当へ月1回報告。
- ・ 育休中の従業員向けに社内通信を発行し情報を共有。

● 育休復帰前の面談（オンラインなども活用）事例

- ・ 復帰日の把握、保育所の送迎や子どもの体調不良時の家庭内の分担、残業、出張、シフトを含めた復帰後の働き方などを確認。

Q3

職場復帰への支援として研修等を行いましたか



研修等を特に行っていない会社が多かったですが、復帰前は不安を抱く従業員も多いため、独自の支援策として、育休経験のある先輩従業員と接点を持つような機会を設けている会社がありました。

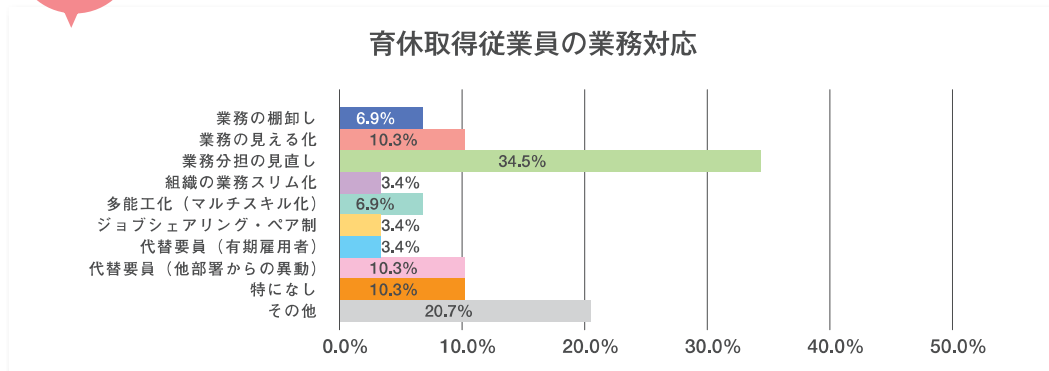
●育休中の従業員の職場復帰と両立生活を支援する取組事例

- ・ 育休からの復帰が多い年度初め前（2～3月）と保育所の入所手続き前（8～9月）の時期に合わせて、育休見込み、育休中、育休取得経験者の従業員を対象に、仕事と生活の両立事例紹介のプログラムを実施。参加者同士のネットワーク作りなどを支援。
- ・ 育休復帰後の従業員を対象に、職場復帰後の働き方の変化、両立のための工夫など、講師と先輩従業員によるパネルディスカッションや先輩従業員と育休復帰後の従業員による座談会などを実施。



Q4

従業員が育休中の業務対応はどうしましたか



業務分担の見直しで乗り切った会社が多くありました。また、普段から意識的に業務の属人化を防止する取組みをしていた事例がありました。

●属人化防止の取組事例

- ・ 知識・技術・経験に優れた従業員と他の従業員とが普段からペアを組んで作業することでOJTを実施。
- ・ 技術向上のための練習会を月1回程度実施。

業務改善のコツ

1. スケジュール等の共有

- 休暇も含めて、スケジュールはチーム全員で共有
- 従業員同士の連絡・報告でも対面にこだわらずメール等を利用
- ペーパーレスを進め、社内資料は電子データで共有

2. 会議・打合せ

- 資料は、ペーパーレス化し、データで共有・参照
- 冒頭では議題・目標・終了時間を、終了時には結論を確認

3. 労務管理・人事管理

- 部下が定時退社できない場合は残業内容を事前確認
- 定時退社の日を設け完全消灯を実施

4. 業務の標準化・マニュアル化・効率化

- マニュアルを整備し、特定の人しかできない仕事を削減
- 効率化、優先度についてチーム内で話し合い共有
- 個人の進捗状況をチームで共有

厚生労働省・都道府県労働局では、仕事と生活の調和に取り組む事業者を支援する制度や仕事と家庭の両立支援のための助成金をホームページで案内しています。また、ハローワークでは育休中の代替要員を確保したい事業者に対し求人者支援員によるアドバイスなどを行っています。（裏表紙参照）

実際に育休をとったパパにお話を伺いました

第2子出産時3か月育休を取得したAさん

Q. 育休を取ろうと思ったきっかけは？

A. 妻は専業主婦ですが、私が業務多忙で育児にかかわるのが深夜や休日のみで、妻の負担がかなり大きくなっていました。収入が減ることへの不安もあったので妻と相談して取得を決めました。

Q. 育休中に困ったことはありましたか？

A. 公園や親子会などは、やはりお母さん方が多いので少し気を遣いました。そのような場所に行く場合は、妻との交代制としていました。

Q. これから取得される男性へのアドバイスはありますか？

A. 早めに上司へ相談した方がよいと思います。私自身、元々業務過多で属人的な業務も多かったため、業務調整が難しく、第2子が産まれた後に上司へ相談したこともあり、取得までに時間を要しました。

Q. 男性が育休を取得しやすくするために必要なことはありますか？

A. 特定の人に業務が偏らないように属人化の排除、そもそも業務過多にならないような業務量の調整・体制の整備などが挙げられると思います。

◆ママの声◆ Aさんが育休を取った感想をパートナーに伺いました。

家事・育児のストレスを共有することができて、精神的な負担の軽減に繋がりました！

第2子出産時3か月育休を取得したBさん

Q. 育休を取ろうと思ったきっかけは？

A. 1人目の子どものときに妻が育児に疲れた様子だったので、2人目のときは妻と気持ちを共有したいと育休を取ることにしました。

Q. 育休の取得にあたって不安はありませんでしたか？

A. 自分にとっては家族の優先度が高かったので不安は感じませんでした。休業中に社内の文書システムが変わっていたので、復帰時に少し戸惑いましたが、すぐに解消しました。

Q. これから導入をしていこうとしている企業に向けてアドバイスはありますか？

A. 家族を大切にできる職場だと、職場に対する愛着がわき、仕事への熱意や効率性も変わってくると思います。また、育児はマルチタスクなので、作業の優先度を真剣に考える癖がつかえました。育児の経験を通じて仕事に活かせるものが身につくと思いますし、職場にもプラス面があると思います。

Q. 育休終了後も家事・育児は積極的に参画していますか？

A. 保育園の送りを担当しています。迎いは妻ですが、夕食は私が作っています。でも、名もない家事など、妻の方が気づいてやってくれているので感謝しています。

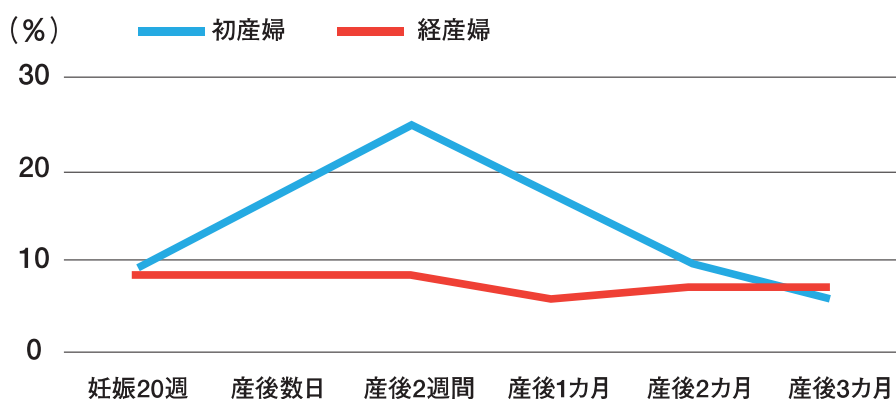
男性の育休促進で選ばれる職場づくりを!

産後ママは精神的に不安定になりがちという研究結果があります。育児でやりたいことがほとんどできなと感じたり、みじめになったり、お子さんの成長の度合いが気になったり、孤独を感じたりします。

そうした中、「休業しても自分ができることはない」といったパパの態度や休業しても家事・育児をしない「とるだけ育休」はママの負担感を増してしまいます。

夫婦で歩み寄り、協力しあって、自分達の家庭のスタイルを築いていけるよう男性の育休取得を職場でしっかりサポートし、従業員が安心して働ける職場環境を目指しましょう。

産後うつのリスクの高さの推移（初産婦・経産婦別）



2014年度厚生労働科学研究事業「妊産婦のメンタルヘルスの実態把握及び介入方法に関する研究」より作成

従業員の性別、年齢、価値観などさまざまな違いを認め合える職場は変化に対応できる強い組織です。終身雇用の時代は終わり、優秀な従業員は情報収集力が高く、私生活の充実を求めて転職することをいといません。

業務改善や働き方の見直しなど、男性の育休促進に真摯に取り組み、誰にとっても働きやすい、選ばれる職場づくりを進め、人材不足等の課題解決につなげていきましょう。



育児関連

厚生労働省のお役立ち情報サイト



育児・介護休業法改正のポイント

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/



育休復帰支援プラン策定のご案内

従業員の育休取得から職場復帰までを支援するプラン作成とポイント、専門家の無料支援等を掲載する情報サイト

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html>



事業主の方への給付金のご案内 「両立支援等助成金」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



厚生労働省委託事業 「両立支援のひろば」

仕事と家庭の両立の取組みを支援する情報サイト

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



厚生労働省委託事業 「イクメンプロジェクト」

働く男性が、育児参加や育休取得ができるよう、社会の気運を高めることを目的としたプロジェクト

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



父親の仕事と育児両立読本

～ワーク・ライフ・バランスガイド～

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/09.html>

