



男性育休で組織は強くなる！

企業経営者層、人事・総務担当者向け

男性の育休推進 ガイド



優秀な人材の獲得
人材定着



チーム力
UP



男性育休



マネジメント力
UP



女性の活躍促進

INDEX

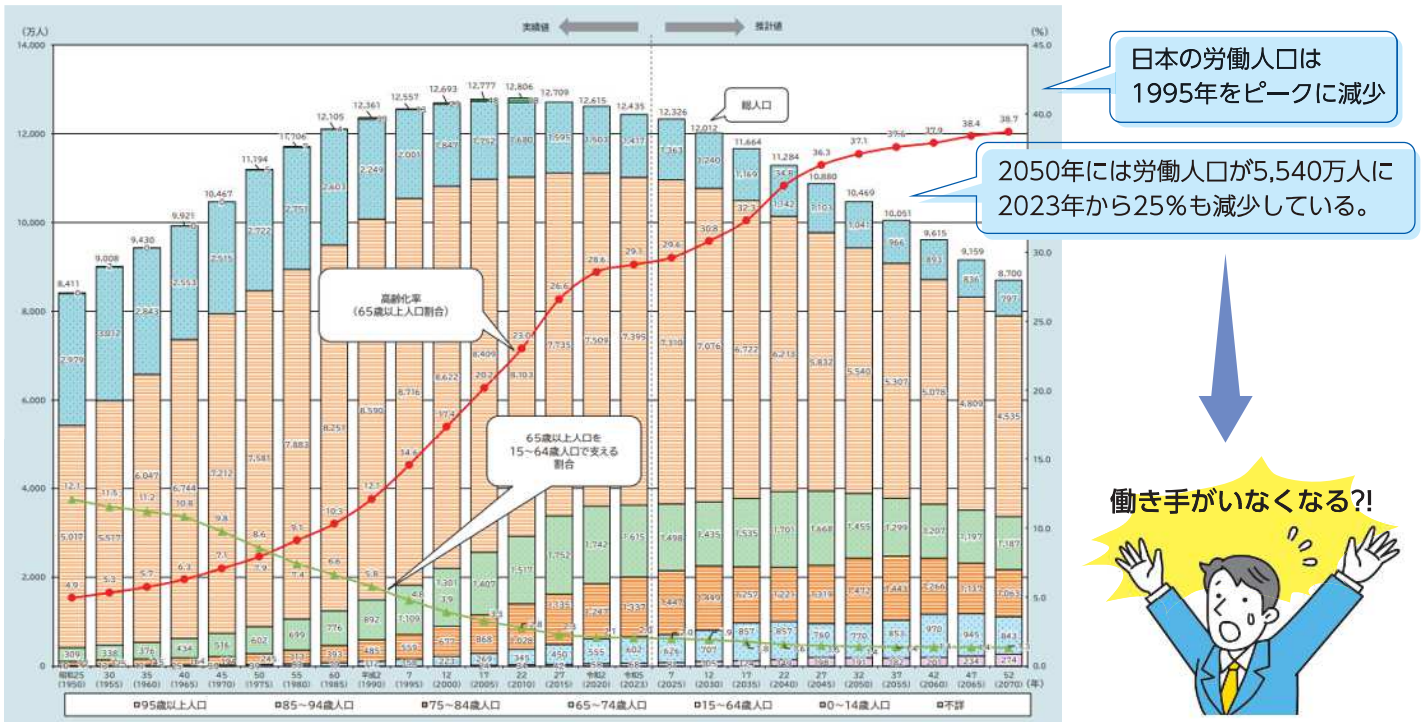
- ① 男性の育児休業取得をすすめる背景とメリット 1
- ② 仕事と育児の両立を進めよう！育児休業制度の内容について 3
- ③ 取組の4つのステップ 4
- ④ 企業の好事例 4
- ⑤ 男性の育児休業取得促進に関する支援制度等一覧 5

はじめに

企業の発展や成長において、優秀な人材の確保・育成は必要不可欠であり、長期的な経営課題です。少子高齢化による労働力不足を打破するためにも、男性も育児休業を取りやすい組織体制・環境整備に取り組むことが大切です。時代の変化に柔軟に対応し、持続可能な強い組織づくりのために、こちらのリーフレットをご活用ください。

1 男性の育児休業取得をすすめる背景とメリット

背景① 急速な少子高齢化により、働き手が不足?!

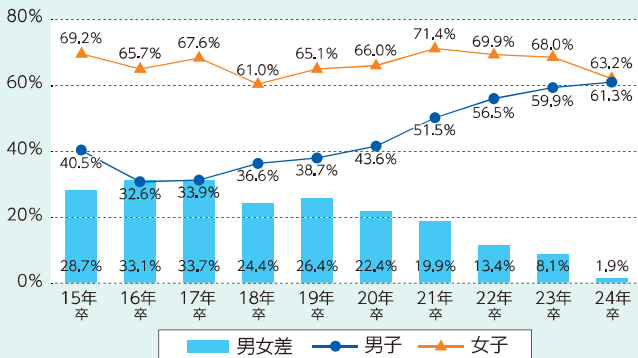


出典：内閣府「令和6年版高齢社会白書」

出産・育児による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できる職場環境の実現が重要!!

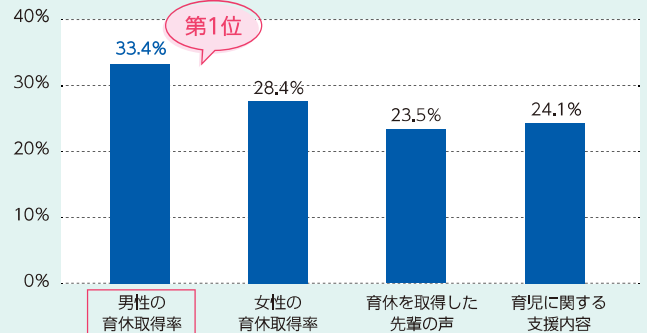
卒業予定の大学生・大学院生に聞いた／

育児休業をとって子育てをしたい人



18~25歳男女に聞いた／

就職したい気持ちが高まる情報



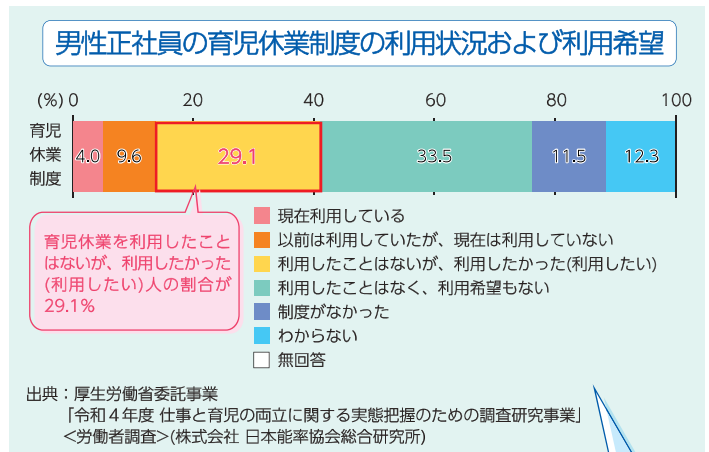
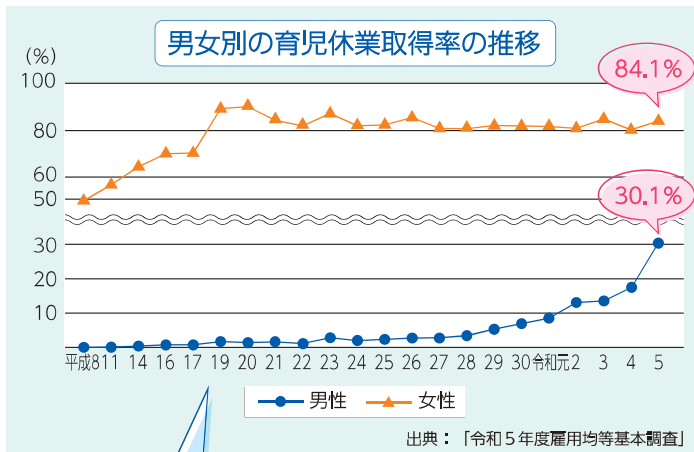
POINT

『男性の育休を推進している』ことは、企業イメージにプラスの効果!



ライフステージに応じた働きやすさが大切

背景② 仕事と育児の両立を推進する企業の取組がさらに重要に



男性の育児休業取得率は30%を超えて上昇傾向

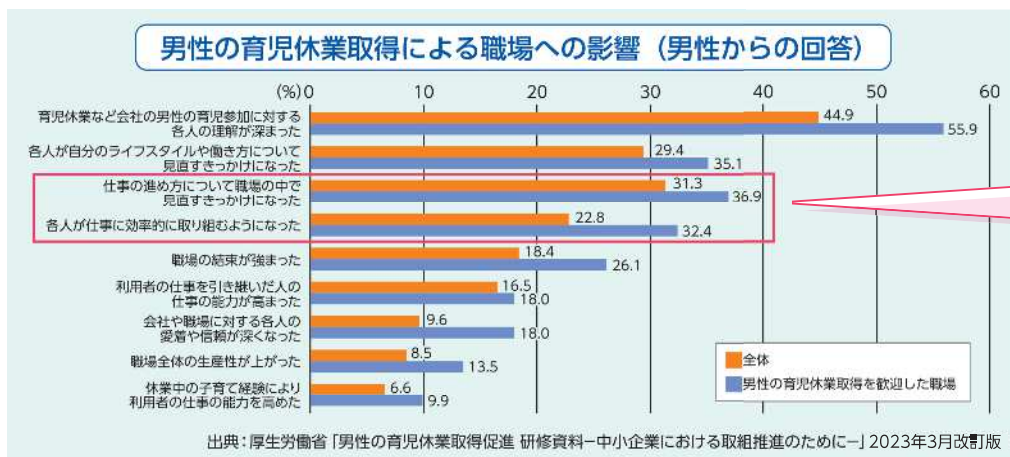
男性は取得したくても、取得できない現状がある

POINT

希望者が利用できるよう
働き方・仕事の進め方の見直し・企業の風土改善が求められる!

<取得できない理由の上位>

- ・収入を減らしたくなかった
- ・取得しづらい職場の雰囲気、または、上司・職場の理解がない
- ・自分にしかできない仕事・担当している仕事があった



業務マニュアル等を作成することで、業務の属人化から脱却し、知識や仕事のノウハウが共有され、社員のスキルが底上げ!



メリット 男性の育児休業取得・仕事と育児の両立支援によるメリット

- ▶ **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、業務の属人化から脱却
- ▶ **仕事の効率化が向上**
各人が「残業しない」との意識で業務に取り組むようになり、業務効率が向上、長時間労働の抑制
- ▶ **企業イメージ・採用力アップ**
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寄与
経営者と従業員の双方が納得した働き方改革により、会社に対する満足度・帰属意識が向上
- ▶ **従業員の生活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・ノウハウが蓄積され、業務効率が向上

2 仕事と育児の両立を進めよう！育児休業制度の内容について

産後パパ育休（出生時育児休業）が創設され、育児休業を取得しやすくなりました。

	産後パパ育休 (出生時育児休業)	+	育児休業制度
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		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

Check 育児休業制度とは？

育児休業は、原則、子どもが1歳（一定の場合※）は、最長2歳）に達するまで休業を取得できる制度です。

※「一定の場合」とは「保育所等への入所を希望し、申込みをしたが入所できない場合」、「配偶者が養育する予定だったが、病気等により子を養育することができなくなった場合」を指します。

Q パパ・ママ育休プラスとは？

父母ともに育児休業を取得する場合は、子どもが1歳2か月に達するまでの間、父母それぞれが1年間を限度に休業を取得できる制度です。

Q 産後パパ育休(出生時育児休業)とは？

育児休業とは別に取得できます。子どもが生まれてから8週間以内に、父親である男性が4週間まで休業を取得できる制度です。産後パパ育休中に一部就業することもできます。(労使協定と個別合意が必要)

Check 企業は何をすればいいの？

1. 育児休業の取得対象となる従業員に対して、制度の個別周知や休業の取得の意向確認の措置を講ずる。
2. 育児休業や産後パパ育休の申出が円滑になるようするため、研修の実施や相談体制の整備などの措置を講ずる。
3. 従業員数が300人超の企業は、男性従業員の育児休業等の取得率を年1回インターネットなどにより公表する。
(令和7年4月1日から義務化)

※必要に応じて就業規則を見直し、変更する必要があります。

Q 育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止とは？

- ・事業主は、育児休業等の申出・取得等を理由に、従業員に対して解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取扱いを行うことは禁止されています。
- ・妊娠・出産の申出をしたこと、「産後パパ育休」の申出・取得、「産後パパ育休」期間中の就業を申出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取扱いも禁止されています。

Q ハラスメント防止とは？

事業主だけでなく、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ます。

3 取組の4つのステップ

どうやって??

男性育休を当たり前にするために取り組むステップ!



ステップ1

育児休業が取りやすい風土

- ・経営者からの強いメッセージ
- ・研修、社内ロールモデルなど

ステップ2

制度をつくる・整える

- ・就業規則や制度の見直し
- ・柔軟な見直し事例 など

ステップ3

周知・声かけ

- ・社内報を利用
- ・上司からの積極的な声かけ、面談 など

ステップ4

業務の見直し

- ・業務の現状把握、問題点の把握
- ・課題解決(オンラインツールの導入、共有・見える化・属人化の解消)など

4つのステップで
育休を取得しやすくなる!

4 企業の好事例

DATA

第一生命保険株式会社 栃木支社

【担当エリア】 栃木県ほぼ全域、茨城県
(古河市/結城市/筑西市/桜川市)

【管下拠点】 15営業オフィス

【社員数】 591名 (2022.11現在)

「とちぎ愛100%推進! 地域・お客さま・社員の 幸せづくり応援で選ばれ続ける支社に!」

栃木支社の大切にしているスローガンのもと、社員のウェルビーイング向上を通じて、組織の風土改革へつなげ、持続可能な組織づくりに取り組んでいます。

背景

男性正社員の育児休業取得率は9割を超えているものの取得日数が短期間にとどまっていた。取得対象者からは「取得しづらい」「職場に迷惑をかける」という声が出ていました。

取組内容

- ・「男性社員の累計1か月以上の育児休業取得100%」を会社目標として掲げている
- ・プレパパセミナー、イクボスセミナー、アンコンシャス・バイアス研修など各種研修で男性の育児参画の意義の浸透を図る
- ・社内掲示板で、体験談の発信(上司・所属の声など事例共有)
- ・両立支援相談窓口での相談受付



成果と効果

育児休業対象者全員に取得の声かけをした結果、初めて1か月間の育児休業を取得する男性社員が現れました。管理職が育児休業の取得をしっかりと推奨していくことで、誰もが仕事と家庭を両立できる環境・雰囲気づくりが進んでいます。また、職員が一定期間職場を不在とすることで、業務の見直しや効率化が進み、病気などでの急な休みでもメンバーが互いに支えあい、サポートできるようになりました。

業務効率化の取組の一部

- ・社内掲示板を活用することで、メールの数を削減
- ・スマホを支給し固定電話をなくすことで、電話の取次ぎ時間を削減
- ・業務を明確化し、係を横断して見える化することで、互いをフォローしやすい体制の構築



人事担当者の声

育休を取得した男性社員は、家族を大切にしながら仕事と両立することで、モチベーション高く生き生きと仕事をしています。また子育てを通じて地域コミュニティとつながり、視野を広めることができている。

5 男性の育児休業取得促進に関する支援制度等一覧

就業規則作成、雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材

厚生労働省のホームページに、以下の資料を掲載しています。社内用アレンジする等してご活用ください。

- ① 就業規則、個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>
- ② 社内研修用資料、動画
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/library/training>



育児・介護休業法の詳しい内容

- ③ 育児・介護休業法について 関連パンフレット、トピックスなど
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>
- ④ 令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001325224.pdf>



ハラスメント防止対策

- ⑤ パンフレット、マニュアル、社内研修資料など(厚生労働省ホームページ)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html
- ⑥ ハラスメント裁判事例、他社の取組などハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp>



「両立支援のひろば」(厚生労働省運営のウェブサイト)

次世代育成支援推進法に基づく一般事業主行動計画公表サイト
両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等ができます。
男性の育児休業等の取得率等の公表にあたっては、自社のホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

両立支援の
ひろば



「イクメンプロジェクト」

男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催し、企業・個人に対する仕事と育児の両立に関する情報・好事例等の提供等を行っています。

イクメン
プロジェクト



各種助成金に関すること

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために仕事と育児の両立支援に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給しています。(助成内容は毎年変更が行われます)

両立支援等助成金



お問合せ 栃木労働局 雇用環境・均等室 TEL:028-633-2795

表彰・認定事業に関すること

くるみん認定

- 次世代育成支援対策推進法企業認定(トライくるみん認定・くるみん認定・プラチナくるみん認定)
 - ▶ 行動計画策定の届け出を行った事業主のうち、「子育てサポート企業」の状況が優良な事業主が、厚生労働大臣から優良企業として認定を受ける制度です。



とちぎ
ウーマンナビ

- 男女生き生き企業認定・表彰制度

- ▶ 女性活躍の推進や働き方見直しに積極的に取り組み、誰もがいきいきと働けることを目指している企業等を、栃木県が認定・表彰する制度です。

男女生き生き企業
認定マーク



- 宇都宮市男女共同参画推進事業者表彰「きらり大賞」

- ▶ 男女共同参画社会の実現を目指すため、男女の性別にかかわらず個性と能力を発揮できる、働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる市内事業者を表彰する「男女共同参画推進事業者表彰『きらり大賞』」を実施しています。

宇都宮市
きらり大賞



宇都宮市の取組・子育て支援に関すること

行動計画紹介

- 「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」策定企業の募集

- ▶ 行動計画を策定した市内事業者を募集し、市ホームページで紹介しています。



- 「イクボス宣言」企業の募集

- ▶ 「イクボス宣言」を実施する市内事業者を募集し、市ホームページで紹介しています。

イクボス宣言
募集



お問合せ

宇都宮市 市民まちづくり部 男女共同参画課 TEL:028-632-2346

妊娠、出産、子育てへの切れ目ない支援の充実を図ることにより、全国トップクラスの子育て環境の整備に取り組み、「子育てと就労等の両立支援」など様々な支援を行っています。詳しくは以下の「宮っこ子育て応援ナビ」をご覧ください。

- 子育てに関する情報について

- ▶ 「宮っこ子育て応援ナビ」

宇都宮市の子育て支援等に関する情報をまとめたポータルサイト

- ▶ 「宮っこ子育てアプリ」

妊婦健診や予防接種の管理などママ・パパの子育てをサポートするアプリ

宮っこ子育て
応援ナビ



宮っこ子育て
アプリ



- 子育てと就労等の両立支援について

- ▶ 「ファミリーサポートセンター」

子育てを援助したい人(協力会員)と援助を受けたい人(協力会員)がお互いに助け合う、地域で子育てをしていくための会員組織(要事前登録・有料)

- ▶ 「病児保育」

お子さんが病気のため保育所等や小学校へ登園・登校ができず、保護者が仕事などで育児できない場合、病児保育施設でお子さんを一時的にお預かりします。(施設によって事前登録が必要)

- ▶ 「送迎保育ステーション事業」

保育所等の登園前と降園後の時間、お子さんを一時的にお預かりするとともに、送迎バスにより、送迎先の保育所等にお子さんを送迎することで、保護者の送迎負担の軽減を図る事業です。

- ▶ 「育児休業明け入所予約制度」

育児休業中は安心して子育てに専念できるよう、お子さんが満1歳になる月まで育児休業を取得する方を対象に、早期に保育所等への入所申込ができ、結果が早く分かる制度です。