



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

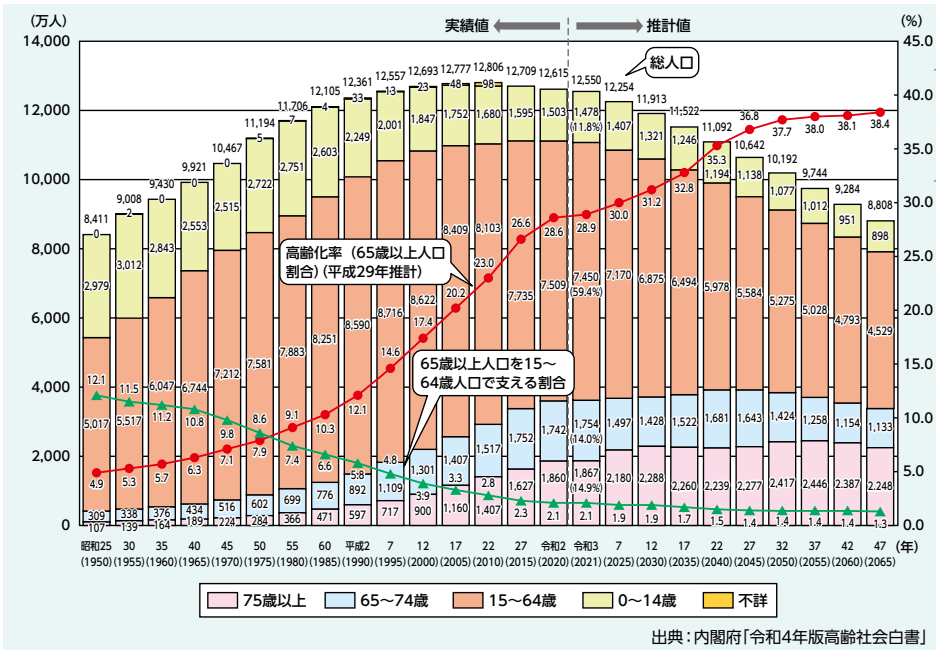
- ① 男性の育児休業取得をすすめる背景とメリット 1
- ② 仕事と育児の両立を進めよう！育児休業制度の改正内容について 3
- ③ 取組の4つのステップ 4
- ④ 企業の好事例 4
- ⑤ 助成金の紹介 5

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?!



日本の労働人口は
1995年をピークに減少

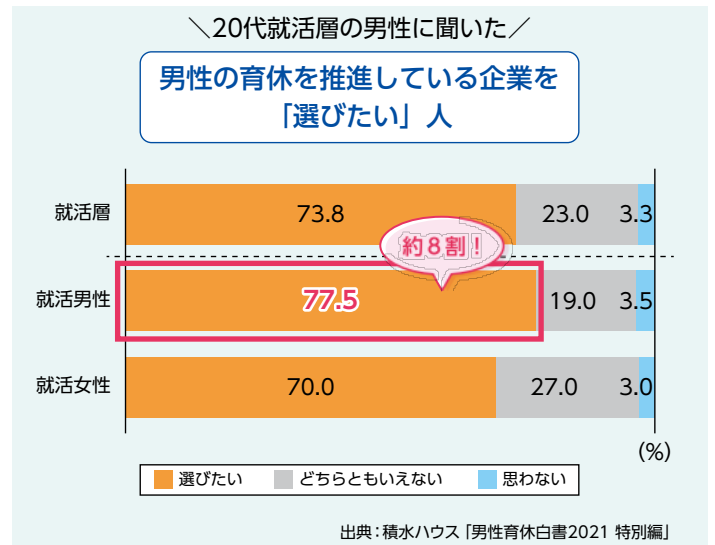
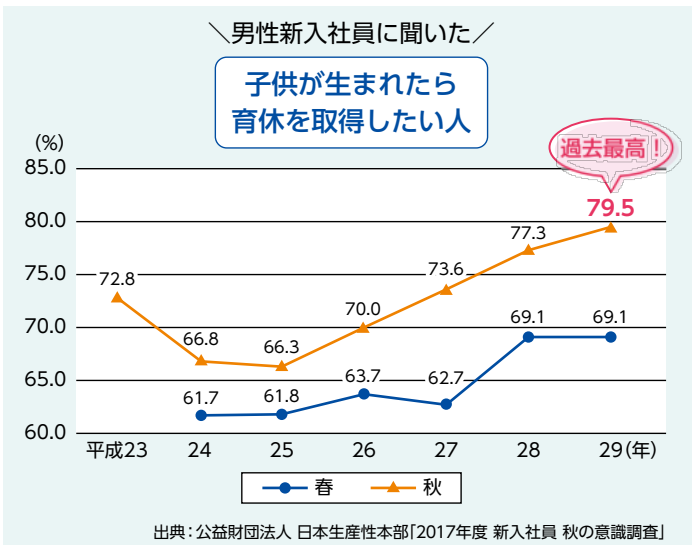
2050年には労働人口が5,275万人に
2021年から29.2%も減少する



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!!

推進 メリット①

優秀な人材の確保、離職防止、優秀な若手の獲得!!
採用戦略に欠かせない、選ばれる企業になる!!



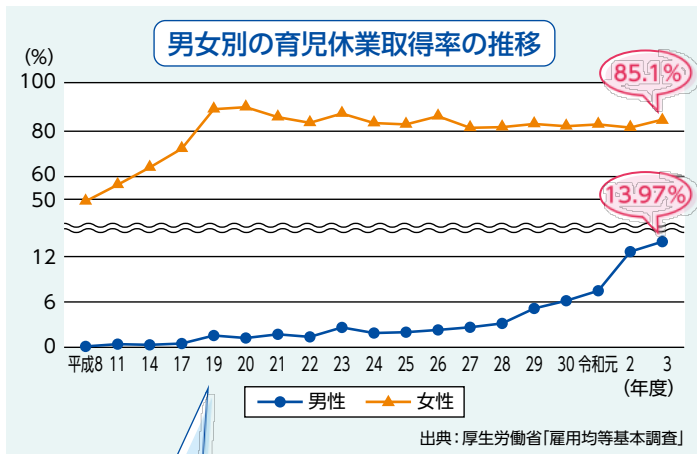
POINT

『男性の育児休業を推進している』ことは、
企業イメージにプラスの効果!



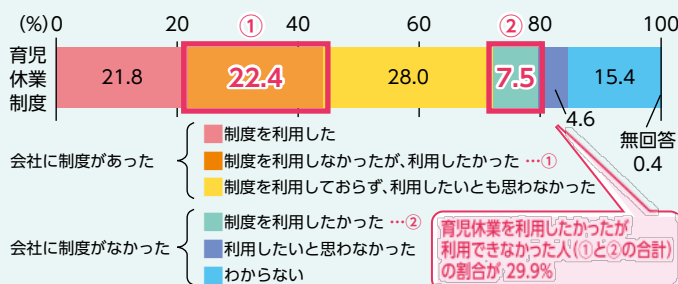
ライフステージに応じた
働きやすさが大切

背景② 男性の育児休業が取得しにくい



男性は上昇傾向にあるものの、女性に比べ低い水準

男性正社員の育児休業制度の利用状況および利用希望



男性は取得したくても、取得できない現状がある

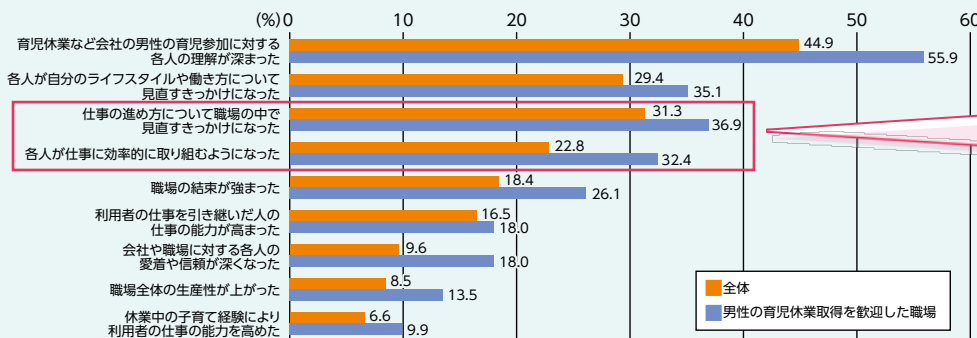
<取得できない理由の上位>

- ・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

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!

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)



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!

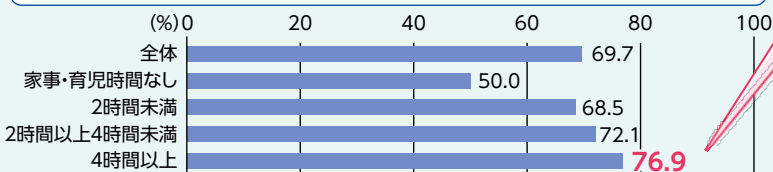


推進 メリット②

社員のスキルが向上し、企業もレベルアップ!!
いつ誰が休んでも回る職場になり、リスクマネジメントにつながる!!

背景③ 女性の継続就業・キャリアアップが実現しにくく、多様な人材が活躍できない

出産後の夫の家事・育児時間別(平日)にみた出産後の妻の就業状況 『同じ会社に就業を継続した方の割合』



夫が平日、家事・育児に関わる時間が長ければ長いほど、妻が同じ会社で働き続ける割合が高くなる!!

推進 メリット③

企業の競争力が強化
企業イメージUP!!

POINT

女性が働き続けられる環境になれば、多様な人材が活躍できる職場環境へ変化
様々な価値観が混ざることで、イノベーションが生まれる!

2 仕事と育児の両立を進めよう！ 育児休業制度の改正内容について

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）に達するまで取得できる休業制度

※「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 男性も取れるの？

性別を問わず取得でき、妻が専業主婦や育休中でも、夫は育児休業を取得することが可能！

Check 法改正による具体的な制度の変更点は？

産後パパ育休（出生時育児休業）が創設されるなど、男性も育児休暇を取得しやすくなりました！

※令和3年6月に改正され、令和4年4月1日から段階的に施行

Q 企業は何をすればいいの？

1. 育児休業や産後パパ育休を取得しやすくなるように、周知や研修をしていく（令和4年4月1日から義務化）
 2. 育児休業の取得対象となる従業員に個別に周知したり、意向を確認（令和4年4月1日から義務化）
 3. 従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年1回公表（令和5年4月1日から義務化）
- ※必要に応じて就業規則を見直し、変更をしてください

プラス
+1

育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止・ハラスメント防止

- ・ 育児休業等の申出・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扱いを行うことは禁止
- ・ 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

Q これまでの制度との違いは？ 柔軟で取得しやすくなった!!

	新設 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~)	育児休業制度 (~R4.9.30)
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	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※1 Point	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 Point (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 Point (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
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 Point	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
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※2	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができる。

※2 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できる。

▼改正内容について詳しくはコチラ（厚生労働省パンフレット）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000909605.pdf>

▼育児・介護休業法について詳しくはコチラ（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



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 助成金の紹介

改正育児・介護休業法の
施行に伴い、令和4年度から
制度内容が変更になりました。

Check 2022年度 両立支援等助成金

事業主に嬉しい、助成金をご紹介します！職業生活と家庭生活が両立できる“職場環境づくり”に取り組む事業主の方への支援です。

男性の育児休業取得を促進！

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） ※中小企業事業主のみ対象

◀第1種▶

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上（うち所定労働日が4日以上含まれていること）の育児休業を取得させた中小事業主に支給

育児休業取得：20万円（1事業主1回限り）

※男性労働者の育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合は、20万円を加算して支給（代替要員が3人以上の場合45万円）

◀第2種▶

第1種助成金を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率を3事業年度以内に30%以上上昇させた場合に支給

※生産性要件を満たした事業主は<>の額を支給（以下同様）

1事業年度以内達成：60万円<75万円>

2事業年度以内達成：40万円<65万円>

3事業年度以内達成：20万円<35万円>

仕事と育児の両立支援！

育児休業等支援コース ※中小企業事業主のみ対象

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った事業主に支給

①**育休取得時 28.5万円<36万円>** ②**職場復帰時 28.5万円<36万円>**

「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業（3か月以上）の取得・復帰に取り組んだ場合

※①、②ともに1事業主2人まで支給（無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人）

③業務代替支援

A.新規雇用（派遣を含む） 47.5万円<60万円> **B.手当支給等 10万円<12万円>**

3か月以上の育児休業終了後、育児休業取得者が原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）または代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

※有期労働者加算 9.5万円<12万円> ※1事業主当たりA・B合わせて1年度10人まで支給（5年間）

④職場復帰後支援

法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6か月以内に一定以上利用させた場合

制度導入 **: 28.5万円<36万円>**

制度利用 A.子の看護休暇制度 **: 1,000円<1,200円> × 時間**

B.保育サービス費用補助制度 : 実費の2/3

※制度導入については、AまたはBの制度導入時いずれか1回のみ支給 制度導入のみの申請は不可

※制度利用は、最初の申請日から3年以内5人まで支給

1事業主当たりの上限は、A：200時間<240時間>、B：20万円<24万円>まで

▼申請書等提出先：本社等、人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所の所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

▼支援内容、支給要件など詳細は、こちらをご確認ください。

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



発行 / 宇都宮市 市民まちづくり部 男女共同参画課 事業計画グループ

〒320-8540 栃木県宇都宮市旭1丁目1番5号 TEL:028-632-2343 FAX:028-632-2347

発行年月 令和5(2023)年1月