

男性の育児休業取得の促進

～取得のメリットと企業の対策および促進事例～

坂本直紀社会保険労務士法人 代表社員 坂本 直紀

■ 今こそ取得促進をすすめるとき

少子化が進み、労働力人口が減少するなか、優秀な人材の確保および定着は企業の重要な経営課題といえます。コロナ禍によってニューノーマル（新常態）時代を迎えるとしても、その現実には変わりはありません。

優秀な人材の確保および定着を図るためには、社員にとって魅力ある職場づくりを推進していくことが必要です。その上で、自社の魅力を対外的に適切に訴求することで求職者に関心を抱いてもらうとともに、今いる社員1人ひとりの帰属意識を醸成させ、貢献意欲を高めていくことが重要です。

そのための方策に、ワーク・ライフ・バランスの推進があり、その1つとして男性の育児休業取得促進が挙げられます。会社が社員の育児休業について取得を勧（すす）め適切にサポートすることで、会社が社員の希望を叶えたり、社員の家庭への配慮につながる面があります。

本稿では、国の男性の育児休業取得促進に関する動向および促進をするうえでのメリットを解説するとともに、企業事例も紹介しています。ぜひご参考としてください。

目 次

1. 男性の育児休業取得に関する動向

- 1-1 国の動向
- 1-2 厚生労働省による男性の育児休業取得促進の動き
- 1-3 育児休業に関する法制度
- 1-4 育児休業に関する経済的支援
- 1-5 次世代育成支援対策推進法

2. 男性の育児休業取得の現状と対策

- 2-1 男性の育児休業の取得の現状と課題
- 2-2 男性の育児休業の取得によるメリット
- 2-3 企業の対策

3. 男性の育児休業取得促進事例

- 3-1 建設業、岐阜県、22名
- 3-2 医療業、福岡県、280名
- 3-3 製造業、三重県、130名

〈まとめ〉



● 坂本 直紀（さかもと なおき）

特定社会保険労務士、中小企業診断士、坂本直紀社会保険労務士法人代表社員

人事労務顧問、就業規則、メンタルヘルス・ハラスメント研修を中心に企業の人事労務管理を支援している。

著書：『職場のメンタルヘルス対策の実務 第2版』（民事法研究会 編著）、『ストレスチェック制度 導入と実施後の実務がわかる本』（日本実業出版社）等がある。

セミナー：「残業問題徹底対策セミナー」（公益財団法人川崎産業振興財団）、「メンタルヘルス対策セミナー」（燕商工会議所）等、多数実施している。

<http://www.sakamoto-jinji.com/>

1. 男性の育児休業取得に関する動向

1-1 国の動向

(1) 働き方改革実行計画

国では、以下の通り、働き方改革実行計画において男性の育児休業取得の促進について明記しています。

(男性の育児・介護等への参加促進)

女性の就業が進む中で、依然として育児・介護の負担が女性に偏っている現状や男性が希望しても実際には育児休業の取得等が進まない実態を踏まえ、男性の育児参加を徹底的に促進するためあらゆる政策を動員する。

このため、育児休業の取得時期・期間や取得しづらい職場の雰囲気の改善など、ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な見直しの検討に直ちに着手し、実行していく。

また、制度があっても実際には育児休業等を取得しづらい雰囲気を変えるため、育児休業の対象者に対して事業主が個別に取得を勧奨する仕組みや、育児目的休暇の仕組みを育児・介護休業法に導入する。併せて、部下や同僚の育児・介護等に配慮・理解のある上司（イクボス）を増やすため、ロール・モデル集の作成やイクボス宣言を広める。

さらに、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てしやすい企業の認定制度（くるみん認定）について、男性の育児休業取得に関する認定基準を直ちに引き上げる。

また、2017年度に同法（一般事業主行動計画）により個別企業における男性の育休取得状況を見える化することを検討し、同法の改正後5年に当たる2020年度までに、更なる男性育休取得促進方策を検討する。

男性の育児参加を徹底的に促進するためあらゆる政策を動員するとしており、男性の育児休業取得促進について、様々な対応を行うとしています。

現在、すでに計画の中で実施されているものもありますので、本稿でもご紹介いたします。

(2) 法改正の動き

まだ、現時点では明確ではありませんが、政府・与党内では、妻の出産が近い男性に対して休暇の取得を促すよう企業に義務付けたり、育児休業給付金（最大67%）を出産直後1ヵ月などに限り、80%程度に引き上げることを検討しています。

育児・介護休業法は、最近の流れをみると、育児休業期間の延長（保育所に入所できないなど一定の場合は、最長1歳6ヵ月→最長2歳）がされており、雇用保険における育児休業給付額の増額（50%→67%）も行われている状況ですので、育児を行う労働者へのサポートの充実の観点から、来年の通常国会などにおいて改正が行われる可能性があります。

1-2 厚生労働省による男性の育児休業取得促進の動き

(1) イクメンプロジェクト

前述の働き方改革に基づき、厚生労働省は、特設サイトとして「イクメンプロジェクト」を開設しています。(https://ikumen-project.mhlw.go.jp/)

同サイトでは、「育児休業を取得した男性社員の体験談」「事例集」「イベント情報」「研修資料」「イクボス宣言」等、様々な情報が掲載されています。



(厚生労働省サイト「イクメンプロジェクト」より)

(2) 周知啓発のためのセミナー

厚生労働省では委託事業として、「男性の育児休業の取得促進セミナー」を全国で毎年開催しています。

筆者の私も、昨年度は計6回（北海道、福島、東京、神奈川、広島、福岡）、セミナー講師として登壇しました。どの会場も、男性の育児休業に対する意識は高く、皆さん熱心に聴講されており、特にグループワークでは活発に議論していたのが印象的です。

**男性の仕事と育児の両立支援に取り組む
企業・自治体向けセミナーの開催**

平成31年度 厚生労働省委託事業
**男性の
育児休業取得
促進セミナー**
～経営に活かそう、男性の育児休業～

男性の育児の取得促進に向けた労務管理や働き方の見直しのポイントを解説するセミナーを、全国各地で開催します。参加費無料です。

開催概要、お申し込みはこちら
(セミナー受託事業者のサイトに移ります)

男性育児取得促進セミナー開催日程一覧

開催地	開催日	時間	会場	備考
北海道	2019年11月22日(金)	14:00～15:00	札幌エルプラザ (札幌市北区北条西3丁目)	(共催：札幌市)
福島県	2019年10月29日(火)	14:00～16:00	福島県ハイテクプラザ 多目的ホール (郡山市持地台1丁目12番地)	(共催：福島県)
東京都	2019年7月30日(火)	14:00～16:00	日本教育会館 7階 707号室 (東京都千代田区一ツ橋2-4-2)	

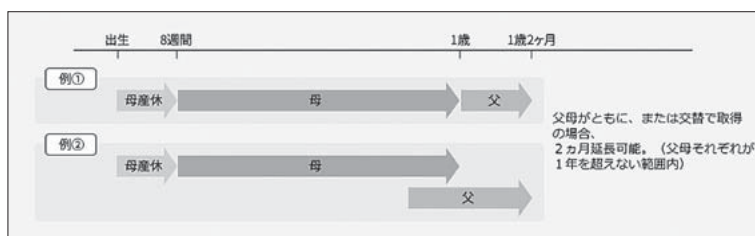
(厚生労働省サイト「イクメンプロジェクト」より)

1-3 育児休業に関する法制度

男性の育児休業取得促進に関して、現状では、以下の法制度が設けられています。

(1) パパ・ママ育休プラス

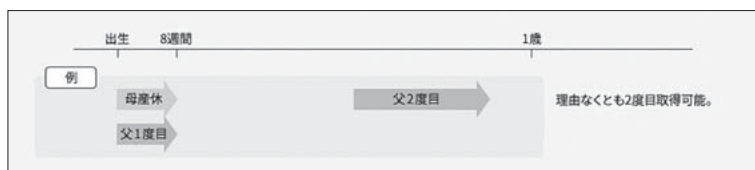
両親がともに育児休業を取得する場合、子が1歳2ヵ月に達するまでの間、育児休業を取得できます。ただし、取得期間は1年間となります。



(厚生労働省サイト「イクメンプロジェクト」より)

(2) パパ休暇

配偶者（女性）が子の出生後8週間以内に、男性社員が育児休業を開始し、かつ終了した場合、この男性社員は再度、育児休業を取得できます。



(厚生労働省サイト「イクメンプロジェクト」より)

(3) 配偶者が専業主婦（夫）でも育児休業は取得可能

配偶者が専業主婦（夫）であった場合でも、社員からの育児休業取得の申し出を会社が拒むことはできません。

(4) 育児休業等制度の個別周知

平成29年の法改正で設けられた制度です。会社は、社員もしくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき、関連する諸制度について対象者に周知するよう努めることになります。

(5) 育児目的休暇

こちらも、平成29年の法改正で設けられた制度です。会社は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるよう努めることになります。配偶者出産休暇等が該当します。

1-4 育児休業に関する経済的支援

(1) 育児休業給付

育児休業期間中につき、有給にするか無給にするかは、あくまでも会社の制度によります。無給の場合ですと、雇用保険から育児休業給付金が育児休業期間中において支給されます。

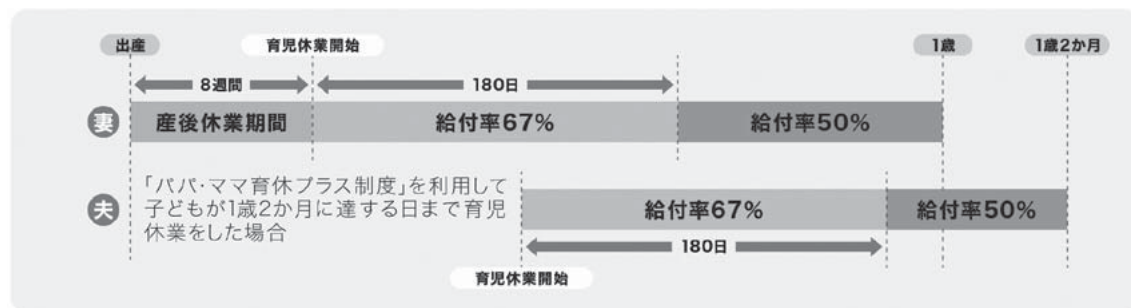
以下に示すのは、前述のパパ・ママ育休プラスを利用しているケースです。

1ヵ月ごとの給付金は、休業開始時から180日目までは賃金の67%，それ以降は賃金の50%が支給されます。

また、育児休業給付は非課税であり、無給であれば雇用保険料も発生しません。

なお、妻の産前産後休業期間は、妻が社会保険の被保険者であれば社会保険から出産手当金が受給できます。

支給額のイメージ



(厚生労働省「父親の仕事と育児両立読本」より)

(2) 社会保険料の免除

育児休業期間中は、社会保険（健康保険・厚生年金保険）の保険料が免除されます。そして、免除された期間は、保険料が納付されたものとして取り扱われます。

なお、妻の産前産後休業期間中も社会保険料が免除されます。

1-5 次世代育成支援対策推進法

(1) 次世代育成支援対策推進法とは

次世代育成支援対策推進法とは、次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、育成される環境を整備するために設けた法律です。

この法律は、平成26年度末までの時限立法でしたが、法改正により、令和7年3月31日まで10年間延長されました。

そして、企業は、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出ることが義務とされています。なお、100人以下は努力義務になります。

(2) 認定制度

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことで「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）が受けられます。

この認定を受けた企業の証が、「くるみん」であり、高い水準の取り組みを行っていると思われる場合は「プラチナくるみん」が認定されます。

これらのマークは認定されることにより、商品、広告、求人広告などに付けることができますので、子育てサポート企業であることのPR効果が期待できます。

また、くるみん認定企業やプラチナくるみん認定企業は、公共調達で加点評価されるメリットがあります。

この「くるみん」と「プラチナくるみん」につきましては、いずれも、男性の育児休業の取得率等が認定基準の1つとして設けられています。

例えば、「くるみん」においては、「男性の育児休業取得率が7%以上であること、または、育児休業取得者と企業独自の育児目的休暇の取得者の合計の割合が15%以上であり、育児休業取得者が1人以上いること」とされています。



(厚生労働省ホームページ「くるみんマーク・プラチナくるみんマークについて」より)

2. 男性の育児休業取得の現状と対策

2-1 男性の育児休業の取得の現状と課題

(1) 希望と現実の乖離

日本生産性本部における「新入社員 秋の意識調査」(H24年度～H29年度)によりますと、約8割の男性新入社員が、育児休業の取得意向があることを示しています。

一方、厚生労働省の雇用均等基本調査では、男性の育児休業の取得率は、平成30年度では6.16%と低い水準となっています。

このように多くの男性社員は育児休業の取得の意向があるにもかかわらず、現実的にはほとんどの男性社員は育児休業を取得できていないことがうかがえます。

(2) 男性の育児休業の取得を促進するうえでの課題

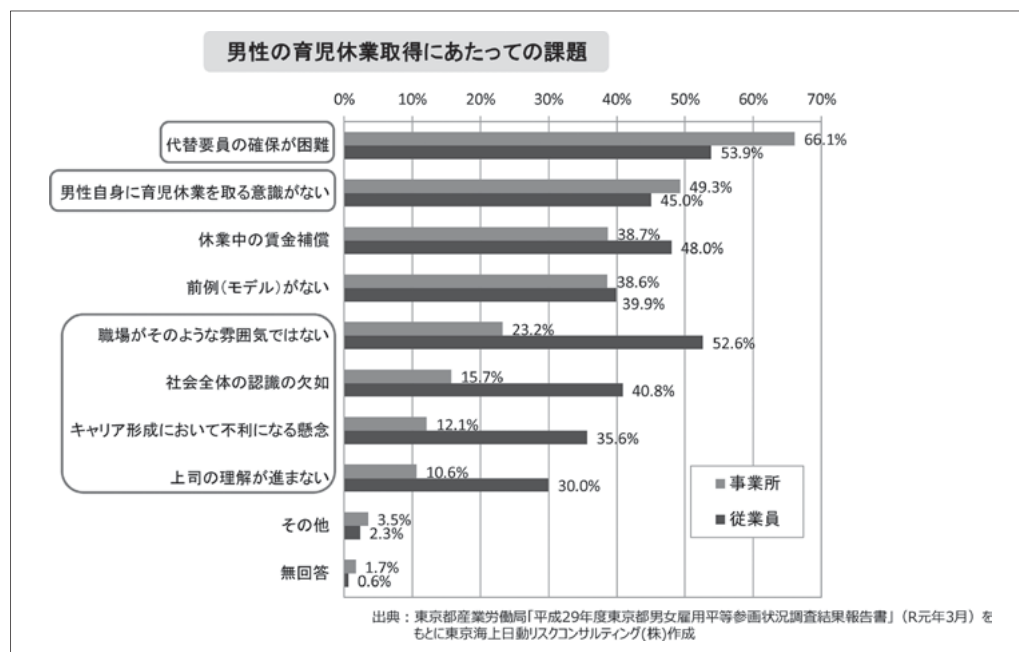
以下に示す通り、男性の育児休業の取得を進めるうえでは、事業所、従業員ともに「代替要員の確保が困難」が最も多くなっています。

この課題を解決するうえにおいては、例えば職場内で多能工化の推進や業務配分の工夫等により、既存の社員に対して、適切に業務引き継ぎ可能な体制としておくことが必要です。

また、「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」などに対して、従業員が課題として意識している割合が高いことも注目されます。

男性の育児休業について、多くの職場で言い出しにくい雰囲気であることが懸念されます。

職場内のコミュニケーションの円滑化により、子育てへの理解や明るく助け合いの職場風土を築き、男性の育児休業が取得しやすい雰囲気を醸成していくことが大切です。



(厚生労働省サイト「イクメンプロジェクト」職場内研修用資料【経営者編】より)

2-2 男性の育児休業の取得によるメリット

前述のように、男性の育児休業を取得するうえにおいて、様々な課題があり、取得率が低い状況ですが、会社が男性の育児休業を進めることで、「企業および職場」「社員」「家族」において以下で示す通り、様々なメリットがあります。

(1) 企業および職場におけるメリット

①人材の確保・定着

企業イメージの向上により、人材の確保において好影響を及ぼすことが期待できます。

また、良好な職場環境の形成により、離職率の低下にもつながります。

②ハラスメントの防止

会社への感謝や助け合いの気持ちが生まれますので、ハラスメントのような不適切な言動が発生しにくくなります。

③残業時間の削減

適切な業務配分等が行われますので、残業時間の削減につながります。その結果、過重労働が抑制されるとともに、残業代の削減効果があります。

④売上の向上

従業員の多能化などを通じて、業務の効率が改善し、業績にもプラスに寄与することが期待できます。

(2) 社員におけるメリット

①生活面の向上

育児休業をきっかけに、子供に必要なとされていることを実感できます。また、夫婦で育児を行うことにより、子育ての喜びと苦労を分かち合うことで、夫婦の絆が深まります。

②仕事の効率化

育児休業取得前は、これまでの業務を見直すことになり、業務効率化が図れます。

育児休業者が復職後も、後輩が育っているため、復職後はやるべき仕事に集中できます。

また、助け合いの気持ちが生まれるため、社内コミュニケーションが良くなります。

(3) 家族におけるメリット

①育児不安の解消

配偶者（妻）の育児不安やストレスの軽減などのメンタル面を、サポートできます。

②経済的不安の解消

夫の育児参加により、妻が離職することなく継続的に勤務できれば、家計を2人で担うことになり、経済的不安の解消につながります。

2-3 企業の対策

以上の通り、男性の育児休業には様々なメリットがあるため、会社としては、男性の育児休業の取得を促進するため、様々な対応を取る必要があります。

まずは、トップが、ワーク・ライフ・バランス施策の1つとして男性の育児休業を取得促進することを社内に発信し、会社の意思として取り組むことを明確にします。

その上で、実際に男性の育児休業により、業務遂行上の対応が求められるのは、各職場になりますので、職場での様々な改善を促していきます。

(1) 経営トップによるワーク・ライフ・バランス方針

トップが明確なメッセージを打ち出すことで、職場の雰囲気を変えると同時に、各職場の管理職の理解を促すことが重要です。

また、男性経営者自らも、思い切って機会があれば育児休業を取ることが考えられます。例えば、株式会社メルカリの小泉文明さんは社長当時（現在：会長）、約2ヵ月の育児休業を取得しました。

メルカリでは男性の育児休業取得率が80%を超えている状況です（2019年10月時点）。

メルカリでは、男性の育児休業の取得促進のため、様々な工夫をしていますが、経営トップが育児休業を自ら取得することにより、社内で男性が育児休業を取得しやすくなるという好影響が生じていると思われます。

(2) 促進するための制度づくり

社内において、まず「男性の育児休業が取得可能」であるということを周知徹底する必要があります。

例えば、全社員に対して、会社の育児休業制度（男性も女性も取得可能）について社員研修を開催し、周知徹底を図ってもよいでしょう。

また、育児休業の制度利用を阻害する言動は、ハラスメントに該当しますので、社員研修において、育児休業に関するハラスメント対策について説明することも考えられます（例：男性社員が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えない」と言われ、取得を諦めざるをえない状況となる場合）。

そして、努力義務ではありますが、育児目的休暇制度を設けたり、子供が生まれる予定の社員に対して、自社の育児休業制度等を個別に説明してもよいでしょう。

必要に応じて、本人の同意を得たうえで、社内イントラネットに取得者の体験談を掲載することも考えられます。

育児休業取得のメリットを社内共有化できれば、多くの社員が育児休業に関心を抱くことが期待できます。

(3) 職場の改善

①管理職の意識改革

男性の育児休業の取得を促進するうえでは、管理職の意識改革が必要です。

そのためには、例えば、研修を通じて、ワーク・ライフ・バランスの重要性についてしっかり学んでもらい、できれば、「イクボス」宣言してもらおうとよいでしょう。

※厚生労働省のイクメンプロジェクトでは、部下が育児と仕事を両立できるよう配慮し、業務を滞りなく進めるための工夫をしつつ、自らも仕事と生活を充実させている管理職のことを、「イクボス」と呼んでいます。

②業務効率化

男性の育児休業の取得が進まない要因の1つとして、職場内の残業の恒常化が挙げられます。すなわち、遅くまで残業していることが当たり前の状態ですと、さすがに育児休業の取得の申し出がしにくいと思います。

従って、日頃から職場内において、業務効率化を推進し、残業削減に取り組むことが大切です。

③業務の属人化を防止

特定の社員に業務が集中し、代わりにその業務を遂行できる社員がいない場合は、仮にその特定の社員が育児休業で一定期間職場を抜けることがあれば、業務に支障が生じてしまいます。

その結果、この特定の社員は、育児休業の取得を申し出ることには抵抗が生じてしまいます。

従って、日頃から特定の社員に業務が集中しないように、業務配分の工夫や多能工化の推進を通じて、業務の属人化を防止しておくことが重要です。

④社内コミュニケーションの円滑化

前述の調査結果で「職場がそのような雰囲気ではない」がありました。

こうした状況ですと、育児休業の申し出が心理的に難しい面が出てきます。

日頃から、職場内のコミュニケーションを良好にし、社員同士が助け合える雰囲気をつくっておく必要があります。

3. 男性の育児休業取得促進事例

内閣府の「男性の働き方改革・意識改革に向けた職場のワーク・ライフ・バランス推進のための取組事例集」（2017年度）を参考に、各社の取り組み、取得者の体験談の要約（2事例）について整理するとともに、ポイントを以下に解説しています。

なお、データ、取り組み内容などは、当時の事例集のままの情報としています。

3-1 建設業，岐阜県，22名

＜主な取り組み＞

従業員の育児を支援するため，平成19年に出産時特別休暇を導入し，男性の育児参画を促進しました。

子供の行事，子供の通院（いずれも子が義務教育修了時まで）などについて特別休暇（有給）を設定しています。

バディー制度（複数人担当制）を導入するとともに，あらゆる業務を担当できるオールラウンダーの育成に取り組んでいます。これにより休みやすくなるとともに，業務効率化に寄与しています。

従業員同士のコミュニケーションを促進するため，従業員とその家族を招いてバーベキュー大会等のイベントを開催しています。

＜取得者体験談（要約）＞

アルバイトとして勤務後，結婚のタイミングで正社員として入社しました。入社して1年目に第1子が誕生しましたが，まだ1年目であるため，休暇の取得は難しいと考えていました。しかし，部長が休暇の取得を勧めてくださったため，育児休業を取得しました。

その後も，子供の参観日等の行事の際には，休暇を申請して積極的に参加するようにしています。バディー制度により，お客様を社員2名で担当できているため，休暇を取得してもお客様に迷惑をかけることがなく，気兼ねせずに休むことができます。

＜ポイント解説＞

①男性の育児休業を促進

様々な育児支援策を設けており，会社として男性の育児休業が取得しやすい制度を設けている点が特徴的です。

また，管理職（本事例では部長）が男性社員に育児休業を勧めており，管理職が男性の育児休業に対して理解を示していることも素晴らしいといえます。

②業務体制の工夫

バディー制度（複数人担当制）により，社員1人が休んでも，業務に支障が生じない工夫をしています。オールラウンダーいわゆる多能工化を推進していることも特徴的です。

③コミュニケーションの円滑化

社内イベント等を通じて，良好な職場環境を形成しています。このため，育児休業の申し出がしやすい雰囲気が醸成されています。

3-2 医療業，福岡県，280名

<主な取り組み>

育児・介護と仕事を両立させる職員の「各々の時間制約に合わせて働ければ」という思いに応えて57種類の勤務シフトを整備し、多様な働き方を選択可能としました。

さらに、業務の徹底的なマニュアル化や複数の患者をチームで担当する固定チームナーシングの導入、夜勤専従看護師の採用といった働き方改革も推進しました。

一方、職員の意欲と能力を最大限引き出すために、キャリア支援型の人材育成にも力を入れており、積極的な社内外研修の参加等を行っています。

平成19年に初めての男性の育児休業取得者が誕生し、現在でも男性職員の育児休業取得が進んでいます。育児を経験した男性職員は複数の仕事を同時にこなす体験を通して、仕事の段取りがよくなりました。

また、子供と向き合う経験から、誰にでも思いやりを持って接することができ、患者さんやその家族からの評価も上がっています。

<取得者体験談（要約）>

平成19年に当院に転職し、看護師として病棟に配属されました。当時の上司の勧めもあり、第1子が生まれた際に2週間の育児休業を取得しました。その後、同じ法人の住宅型有料老人ホームの施設長に配属転換がありました。その時に第2子が生まれましたが、育児休業を1週間取得できました。育児に携わる時間は夕方であるため、18時には病院を出られるように効率よく仕事を行うようにしています。当院は何にでもチャレンジできる職場環境があり、施設の責任者に自ら立候補しました。

育児休業の取得がキャリア形成においてネガティブな影響を与えることはなく、誇らしく思います。

<ポイント解説>

①業務の効率化

57種類の勤務シフト、業務マニュアル化、チームによる担当制度の導入などの工夫により、働きやすい職場環境が実現され、育児休業の取得が行いやすくなっています。

育児休業終了後も、仕事の段取りが向上するとともに、早く帰れるようにするため、効率よく業務を遂行する取り組みもみられます。

②適切なキャリア形成制度

育児休業を取得したことにより、将来のキャリアに不安を抱くことも多いと思われそうですが、そうした影響はなく、むしろ職員のキャリア支援に力を入れているため、育児休業取得後も安心して働くことができます。

③思いやりの気持ち

育児の経験から思いやりの気持ちが生まれ、顧客（事例の場合は患者）の評判が良くなるとともに、会社を誇らしく思うなど、前向きな気持ちで勤務しています。

3-3 製造業，三重県，130名

＜主な取り組み＞

従業員全員が見られる形で日報をつける仕組みを導入し、時間外労働削減のため、毎月中旬に当月の時間外労働時間を全従業員にメールで周知し、自己管理を促しています。

日報を通じて他の従業員のノー残業デー宣言や業務状況を互いに把握することにより、チーム内で助け合ったり、社長からアドバイスを言ったりします。また、社員とのコミュニケーションを活性化させるため、プチコミファミリー制度という仕組みを導入し、社内の異なる部門に所属する8人で「ファミリー」をつくり、社員旅行や食事会を行う取り組みをしています。

子供が3歳になるまでに5日間取得可能な、育児のための特別有給休暇制度があります。毎年1、2名の男性従業員が同休暇を取得しており、取得を促すため、子育て経験者であるワーク・ライフ・バランス推進キーパーソンから声かけを行っています。

＜ポイント解説＞

①時間外労働の削減の工夫

育児休業の取得を促進するうえで、時間外労働の削減は重要な課題です。日報とメールを活用して、適切に対応しています。また、時間外労働の削減をただ命令するのではなく、チーム内で助け合って解決を図る点は、とても好感が持てます。

②コミュニケーションの活性化

プチコミファミリー制度より、組織が縦割りではなく、社内横断的となっています。これにより、他部署にもネットワークが広がり、働きやすさにつながります。

困ったときに助け合える関係が築けているため、育児休業の取得の促進につながります。

③育児のための特別有給休暇制度取得の推進

制度導入だけでなく、取得を促すため積極的な声かけの仕組みを設けていることが特徴的です。

＜まとめ＞

男性の育児休業の取得促進については、厚生労働省が、「イクメンプロジェクト」という特設サイトを開設し、とても力を入れている制度です。今年、小泉環境大臣が12日間分の育児休業を取得し、国家公務員においても、令和2年度から「子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業の取得を目指す」など、男性の育児休業取得の環境が大きく変わってきています。

一方で、企業における男性の育児休業取得率は依然として低水準であり、まだまだ多くの企業で促進されているとはいええない状況です。ただし、男性の育児休業には、ご紹介したように様々なメリットがあり、取得者インタビューからも喜びの声が挙がっています。

従って、男性の育児休業の取得促進は企業イメージの向上につながり、優秀な人材の確保・定着にも寄与する面がありますので、前向きに取り組んでみるとよいでしょう。