

ゼロから学ぼう！ 男性育休制度について ～義務化の概要やメリットとは～

株式会社ドクタートラスト
保健師 横川さところ

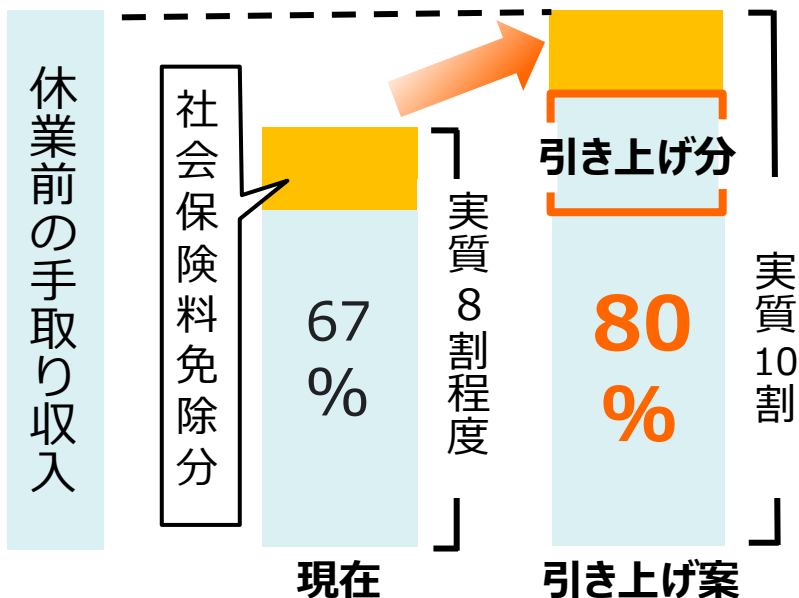
政府がすすめる「異次元」の少子化対策

令和5年
3月発表

「産後パパ育休」給付引き上げへ

賃金80%分の給付 / 社会保険料の免除

賃金100%補償へ検討中



「産後パパ育休」の給付金引き上げのイメージ図

令和5年
4月施行

出産育児一時金の引き上げ

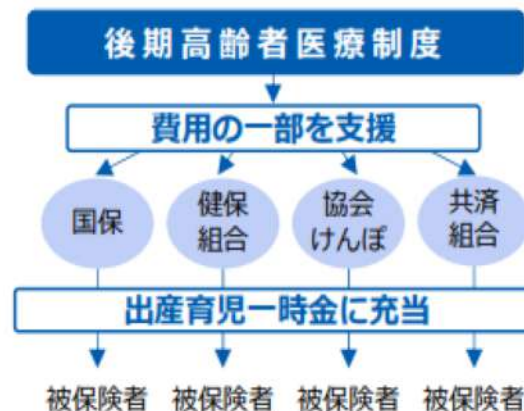
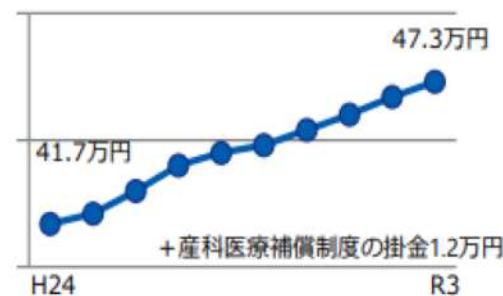
出産育児一時金42万円 → **50万円**に大幅増額

子育てを社会全体で支援

後期高齢者医療制度が支援する仕組みを導入

《出産費用（正常分娩）の推移》

※民間医療機関を含めた全施設の平均



出典：厚生労働省 医療保険制度改革について

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001037866.pdf>

「男性育休」法改正で何が変わった？

企業に義務付けされること

令和4年
4月～

◆ 育児休業を取得しやすい環境づくり

- ・ 研修の実施
- ・ 相談窓口設置
- ・ 事例の収集提供
- ・ 方針の周知

いずれか1つ以上の措置

男性育休制度の周知と
教育体制の拡充

◆ 育児休業制度等に関する事項の個別の周知と意向確認

令和4年
10月～

- ◆ 産後パパ育休の新設
- ◆ 有期雇用労働者「勤続1年以上」という要件の撤廃
- ◆ 男女問わず育休の2分割取得可

男性や非正規労働者の
育児休業の取得促進

令和5年
4月～

- ◆ 年1回の育休取得状況公表（従業員数1000人超の企業のみ）

企業として改正内容などの情報収集・周知が必要

3つの育休制度のちがい

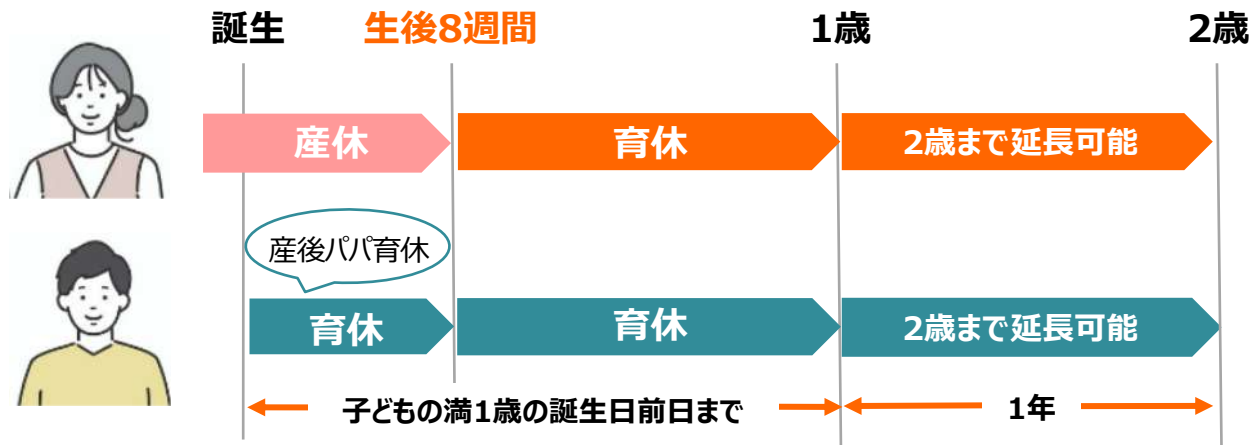
	産後パパ育休	育休制度	パパ・ママ育休プラス
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで	原則子が1歳（最長2歳）まで	育児休業期間＋2ヶ月延長 （子どもが1歳2ヶ月になるまで）
申し出期限	原則休業の 2週間前まで	原則 1か月前まで	原則 1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	分割して2回取得可能	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り 再取得可能	
要件	- 子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し養育している - 日雇労働者を除いたすべての労働者が対象 ※ 有期雇用労働者の場合申出時点において、子の出生日から起算して8週間を経過する日の翌日から、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な場合	1歳に満たない子を養育する労働者（男女ともに） - 雇用された期間が1年未満でも取得可 ※ 入社してから間もない有期雇用の従業員でも、入社してから1年未満を対象外とする労使協定がない場合、取得可。	- 両親のどちらも育児休業を取得している - 配偶者（公務員でも可）が子が1歳に達するまでに育児休業を取得していること - 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること - 本人の育児休業開始予定日は、配偶者（公務員でも可）がしている育児休業の初日以降であること

参考資料：厚生労働省 育児・介護休業法の改正について<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000851662.pdf>

男女育休の取得例

参考資料：厚生労働省「育児休業制度とは」<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/system/>

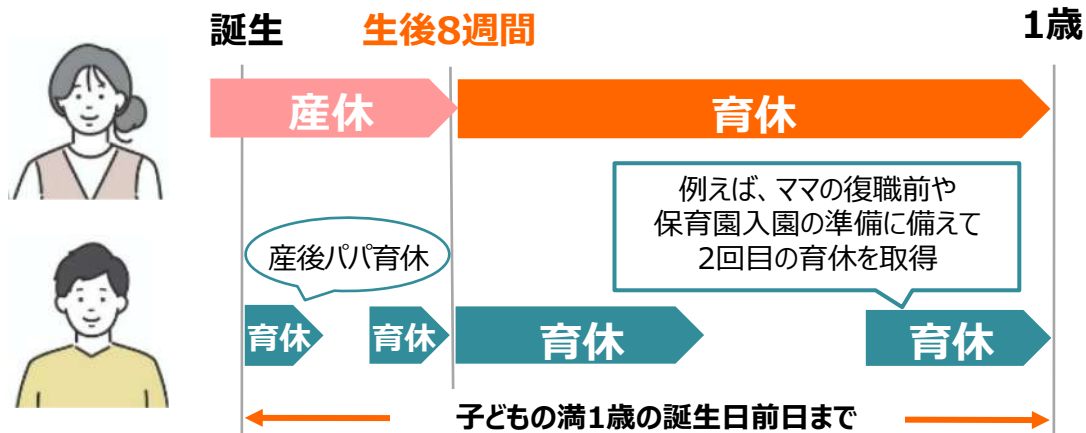
通常育児休業の場合



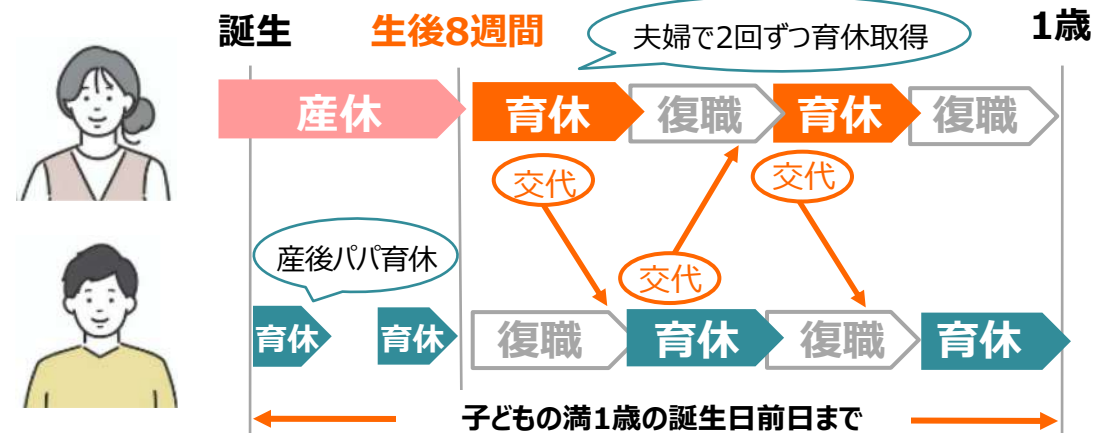
- ✓ 母親は産休終了日の翌日から育休取得可
- ✓ 育休期間は産休と合わせて原則1年間
- ✓ 父親は子供が産まれた日から1年間育休取得可



育児休業の分割取得 例①

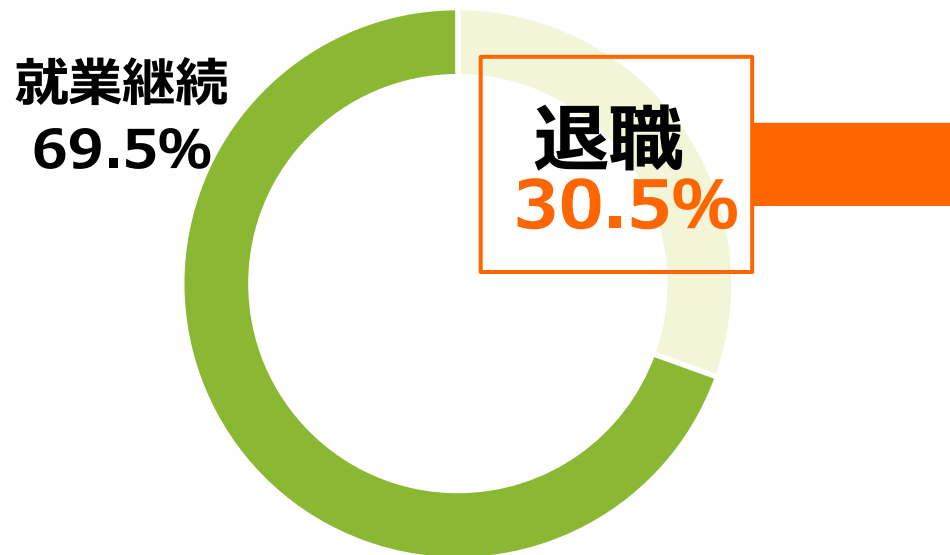


育児休業の分割取得 例②



仕事と育児の両立をめぐる現状

第1子出産前後の妻の就業変化

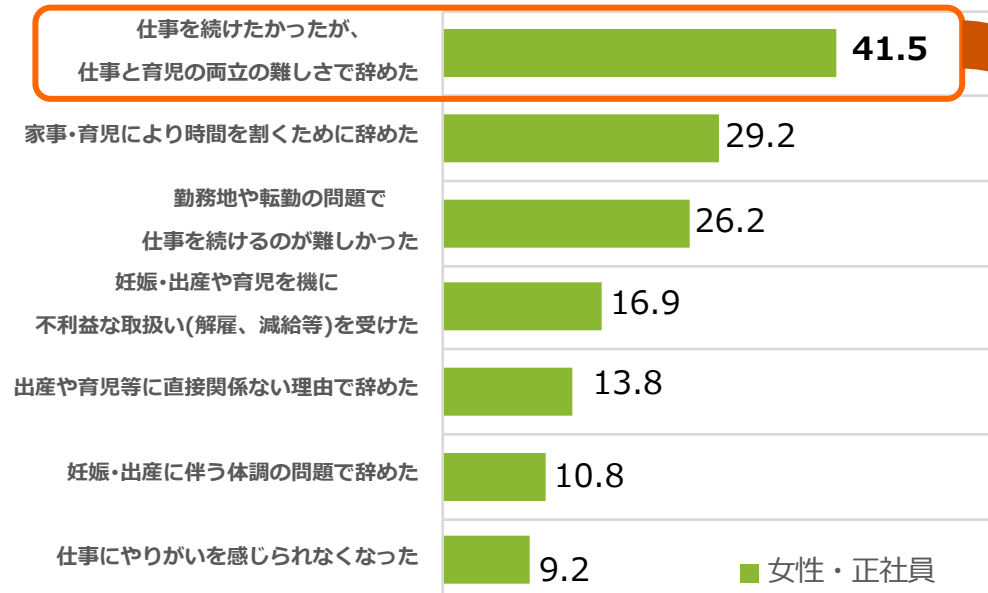


出典：国立社会保障・人口問題研究所
「第16回(令和元年)出生動向基本調査(夫婦調査)」

妊娠出産を機に
仕事を離れる女性は
「約3人に1人」



妊娠・出産を機に退職した理由



… 両立が難しかった具体的理由 …

自分の気力・体力が
もたなそうだった

配偶者・パートナーの
協力が得られなかった

両立のための制度を
利用出来そうになかった

勤務先に制度が整備
されていなかった

出典：株式会社日本能率協会総合研究所
「令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 報告書」

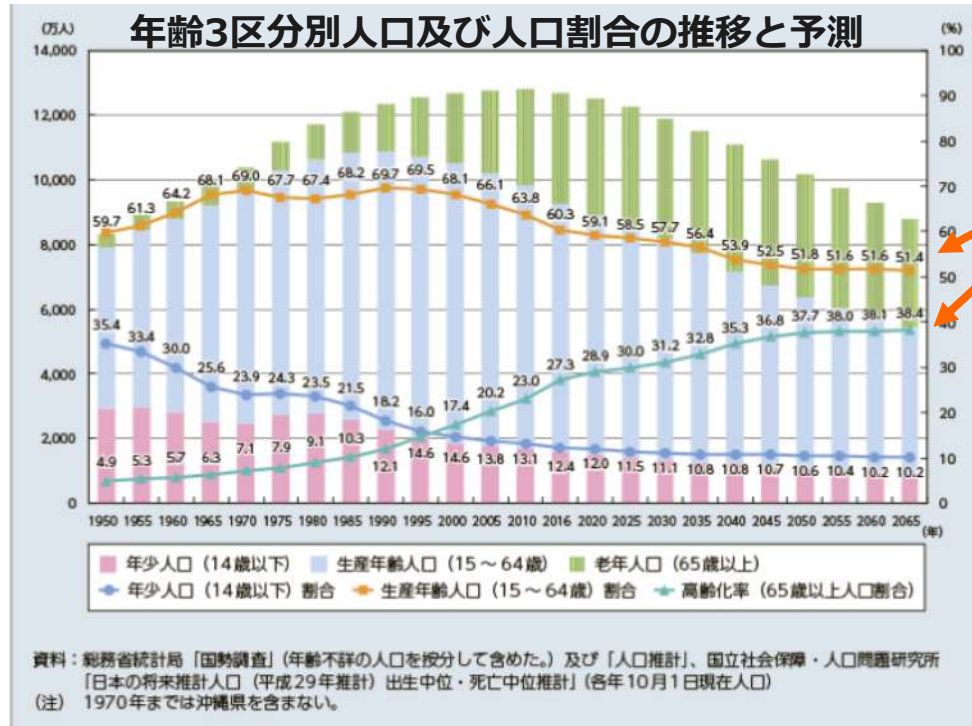
男性育休制度の必要性

男性育休の取得促進が義務化された背景

①妊娠出産による女性の退職を防ぐため ②多様化社会に合わせた企業成長のため

➡ 人口減少による人材不足も見据えた取り組み

➡ 男性が育休を取得しやすい職場づくり
ハラスメントの防止



少子高齢化により
生産年齢人口(15~64歳)が減少

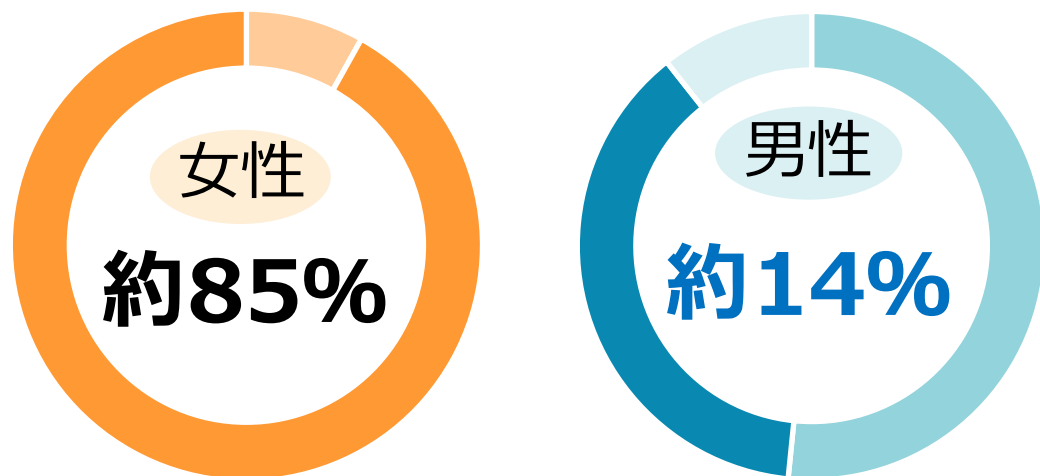
2050年には**5,275万人**に減少する見込み

男性育休制度により
「労働人口の確保」が重要課題！



男女の育休取得率の現状

男女別育児休業取得率



参考資料：厚生労働省「雇用均等基本調査」（令和3年度）



男性育休取得率の政府目標は
2025年までに**30%**（50%への引き上げも検討）

= 現状は目標の半数以下

男性育休取得率が低い理由

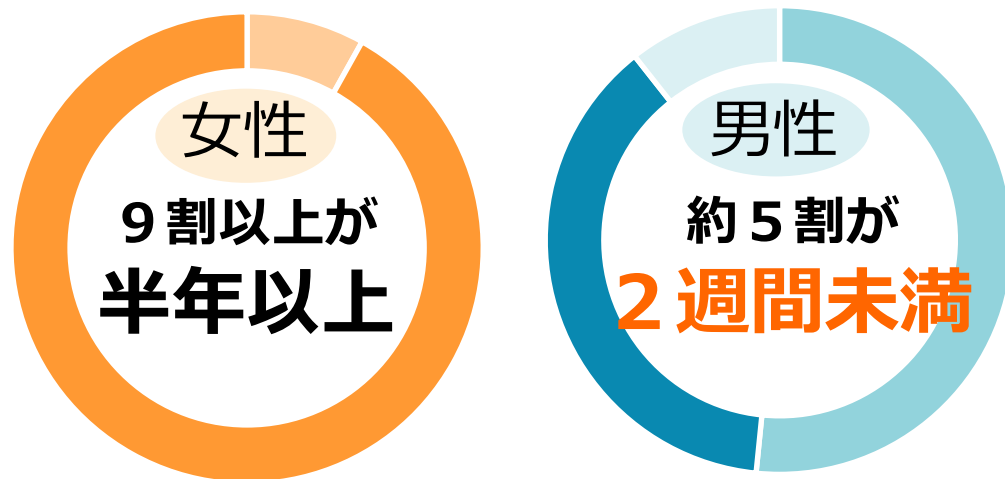
- ・ 業務が忙しい
- ・ 職場の人出が不足していた
- ・ 職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった
- ・ 配偶者が育休を取得していたため、取得する必要がなかった
- ・ 収入を減らしたくなかった

参考資料：平成 29 年度 仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業 報告書 労働者アンケート調査結果



男女の育休取得期間の現状

男女別育休取得期間



参考資料：厚生労働省「雇用均等基本調査」（令和3年度）



男性は依然として
短期間の取得が中心



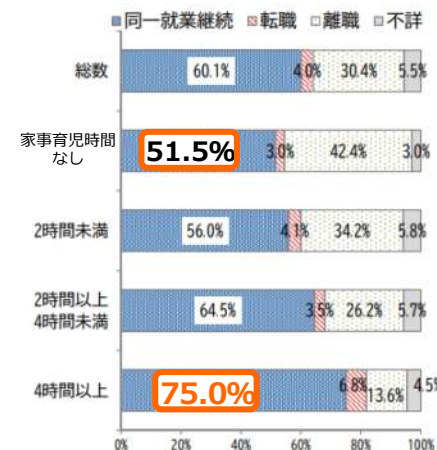
日本の夫の家事・育児時間

1時間程度

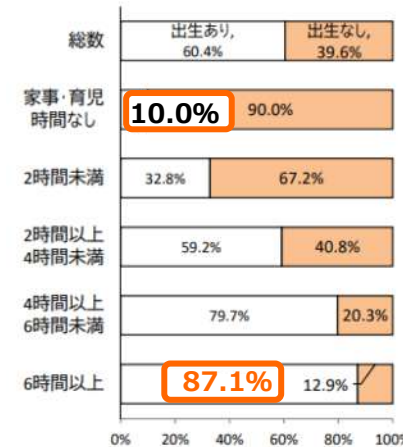
国際的にみて**低水準**...



夫の平日の家事・育児時間別に見た
妻の出産前後の継続就業割合



夫の休日の家事・育児時間別に見た
第2子以降の出生割合



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）

夫の家事・育児時間が長くなれば...

妻の就業継続率UP
第2子以降の出生割合UP

男性育休【夫側】のメリット

① 育児休業給付金



一定の要件で「育児休業給付金」が雇用保険から支給されます。

② 社会保険免除制度



社会保険料が免除される制度があります。保険料の負担額は健康保険組合によって異なります。

③ 税負担の軽減



育児休業給付金は非課税です。育休中は実質無給となるため、所得税と住民税（次年度分）の負担が軽くなります。

④ 産後うつ予防



夫婦で育児することでママの産後うつ予防にも繋がります。

⑤ 女性のキャリアロス期間の短縮



早期復職が期待でき、キャリアロス期間の短縮につながります。

⑥ 男性の帰属意識や仕事への意欲UP



育休を長く取れる組織ほど、帰属意識や仕事への意欲が高まるといわれています。キャリア形成やモチベーションUPも期待できます。

一方で
このような懸念も…

収入減少

今後の出世不安

チームへの業務負担

参考資料：厚生労働省「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業」

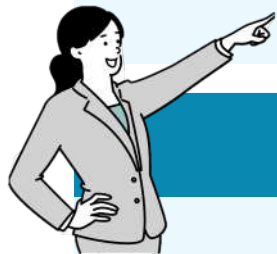


企業側の支援が求められます

男性育休【企業側】のメリット

① 認定制度によるイメージアップ

- 「くるみん」「イクメン企業アワード」などの認定制度の取得により、企業イメージアップにつながります。
- 公的な認定制度のマークの使用により優秀な人材の採用・確保・定着へとつながります。



③ 業務の効率化アップ

- 育休取得前の引継ぎ時に、業務の見える化を行うことで、「本当に必要な業務」が明確化されます。
- 引継ぎのための業務マニュアルの作成等により、業務の属人化も排除でき、リスク管理にもつながります。

② 助成金の受給

- 実際に男性労働者に育児休業または育児休暇の取得を促した事業主に助成金が支給されます。
- 育休取得前に個別面談などを実施した場合、さらに「個別支援加算」が適用され、支給される金額が増えます。



④ 社員の帰属意識の向上

- 男性の育児参加など従業員の多様化に配慮した制度導入や取組実施により、職場の雰囲気が大きく変わります。
- 会社に対する満足度・帰属意識が向上し、離職率の低下も期待できます。



参考資料：厚生労働省「2021年度両立支援等助成金のご案内」

よくある質問① 育児と仕事の両立

Q 会社に育休に関する制度がありません。取得できますか？

A. 会社に規定がない場合でも、申出により育児休業を取得できます

※ 事業主とその事業所の過半数の労働者を代表する者との書面による労使協定がある場合、
以下労働者は対象から除外されます。

- (1) その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- (2) 育児休業の申出の日から1年以内（1歳から1歳6か月まで及び1歳6か月から2歳までの育児休業をする場合には6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者



Q 育休中の給与などは一般的にどのようなになりますか？

A. 育休中の賃金は、労使の取り決めによります

- ※ 育休中、賃金が支払われない又は一定以上減額される場合には、雇用保険から 最高で月額賃金の67%相当額が支給される「育児休業給付金」があります。（詳しくは公共職業安定所（ハローワーク）へ）
- ※ 育休中は、社会保険料（健康保険、厚生年金保険）が本人負担、事業主負担ともに免除されます。（詳しくは、年金事務所、健康保険組合又は厚生年金基金へ）



よくある質問② 職場復帰に向けて

Q 育児休業中、職場復帰に向けて留意することはありますか？

A. 職場の上司や同僚とメールなどで
現在の状況や社内の情報交換を行いましょう

職場の変化や、自分の生活の様子などを情報交換することで、
職場との距離感を小さくし、不安感を軽減することにつながります。
復職後に短時間勤務を取得したいなどの希望がある場合は早めに自分の希望を伝えましょう。



Q 育児のための勤務時間短縮等の措置とはどのようなものですか？

A. 3歳未満の子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用
できる所定労働時間を短縮する措置（短時間勤務制度）のことです

短時間勤務制度は、1日の労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むものでなければなりません。

よくある質問③ 国から企業への支援

Q 育児休業取得を推進する企業への助成金などありますか？

A. 厚生労働省より下記助成金のサポートがあります！

◆出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金 2023年度版）※中小企業事業主のみ対象

		支給額
第1種		20万円
①	代替要員加算	20万円（代替要員を3人以上確保した場合には45万円）
New	育児休業等に関する 情報公表加算	2万円
	第2種	1事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合：60万円 2事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：40万円 3事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：20万円

出典：厚生労働省「両立支援助成金の案内」<https://www.mhlw.go.jp/content/001082093.pdf>

※こちらは、2023年4月時点の両立支援助成金の要件です。

支給額の要件や申請方法は、必ず最新の情報を厚生労働省のホームページでご確認ください。

◆育児休業等支援コース ※中小企業事業主のみ対象

詳しくは、下記リンク **厚生労働省「事業主の方への給付金のご案内」** をご確認ください

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



男性育休を阻むパタニティハラスメント



お互いの理解のために

- ◆「男性育休」社内研修実施
- ◆社内制度の積極的な情報発信
- ◆「積極的なサポート」の姿勢を示す
 - ・パタハラの厳正対処や従業員への徹底周知
- ◆子育て中の社員を特別扱いしすぎない
 - ・復帰後の仕事に対する希望を管理職が把握
 - ・子育て中であるかに限らず、仕事にかけたい時間や熱量がそれぞれ異なるという認識を持つ

なぜ「パタハラ」が起きてしまうの？

課題①

「休むと周囲に迷惑がかかる」という脆弱な組織体制

課題②

「私生活を優先する男性は昇進を望むべきではない」という固執した古い概念

具体的に研修で伝えるべき内容

管理職

- ・パタハラにあたること、あたらないこと
- ・「誰が休んでも回る職場をつくる」具体策、他社事例

本人

- ・なぜ男性育休が必要か
(本人も妻も初産だと知らない点も多いため)
- ・育休中に、具体的に何をすべきか
(育休をゴルフなどの余暇としないために)

同僚

- ・育児などの特別な事情がない場合でも休める職場づくりの方法
- ・アンコンシャスバイアス解消研修で事情を体験

ドクター・トラストの事例

男性管理職社員：第1子出産を機に180日間育休取得予定

Q 育休を取るきっかけは？

妻から育休を取ってほしいと希望があったり、周りの友人も育休を取っていたからです

Q 育休取得期間を180日にした理由は？

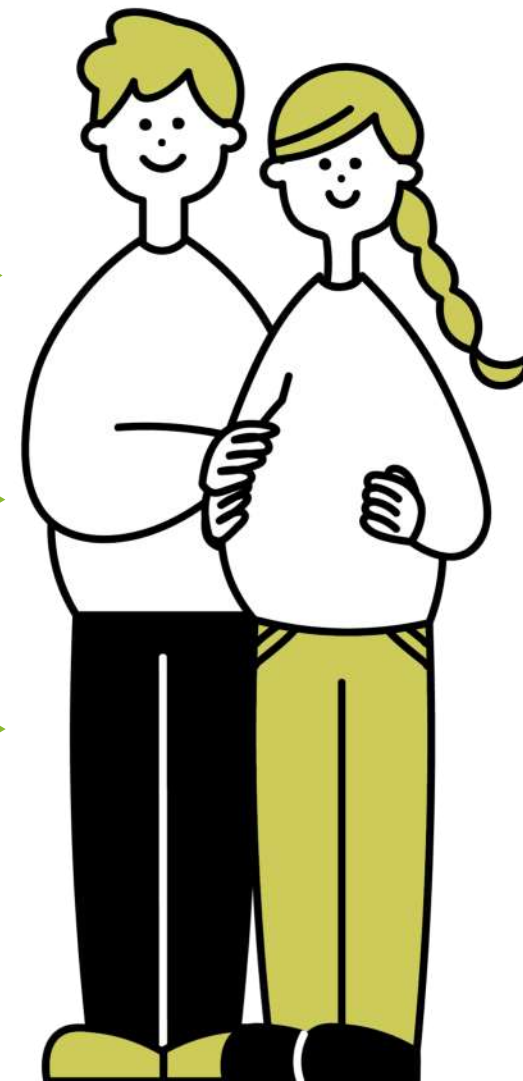
給料の67%が給付される半年以内で考えました

Q 育休に向けて準備していることは？

育児を交代制にするか分業制にするかを妻と話し合っています



今後、さらに育休がとりやすい環境となるよう実体験などの情報共有を行うことが重要



他社の事例

参考資料：厚生労働省 イクメンプロジェクト https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/pdf/kaiken20230315_2.pdf



A社（従業員150人）

5年連続 育休取得率100%

- ①育休シュミレーションシート活用
：漠然としたお金の不安を解消
 - ②属人化解消
：仕事の棚卸しを徹底
 - ③男性育休100%宣言
：会社トップが宣言し当たり前の認識作りを
 - ⑤産後パパ育休申請〆切緩和
：規定は2週間前だが前日でも認める運用
 - ⑥男性育休取得を表彰
：取り組み初期に実施することで周知効果あり
- 2020年働き方改革開始
育休取得率増加**



B社（従業員13000人）

育休取得率93%（2年で約15倍）

- ①経営層・部長への働き方改革連続研修実施
：管理職の意識改革を進める
- ②男性育休100%宣言
：会社トップが宣言し対外的にプレスリリース
- ③管理職274名に研修実施
：男性育休取得に関する必要研修開催
- ④役員リレービデオメッセージ支援
：男性育休取得者への応援動画を配信
- ⑤社員の経験談を社内動画配信
：夫婦ともに育休取得した社員対象
- ⑥社内特別休暇取得でおむつプレゼント

従業員の子どもの数が**取り組み前の4.5倍に**

2020年働き方改革開始 育休取得率増加

グループ検討用シート

職場の良い点
(基本的な取り組み・工夫やその理由)

会社にあっという間と思う制度や取り組み

現在の課題

改善案



保健師 横川さとこ



担当 保健師のひとこと

多様な働き方が求められている時代です。
難しさを感じることもあるかと思いますが、企業と従業員間でいかに
日頃からコミュニケーションがとれているか、信頼関係を築けているかが
とても重要です！今一度、男性育休制度に関する会社の風土・制度を
見直してみてください。

衛生委員会資料の動画版が、一部無料でご覧いただけます！

無料動画を見る ▼

<https://vimeo.com/ondemand/2303unconscious>



動画のフルバージョンは有料となります。
詳しくは無料動画の概要欄をご確認ください。

<権利について>

動画についての権利は株式会社ドクターラストが所持します。
衛生委員会等の活性化を目的とした、社員様への共有等については、ご自由にご利用頂けます。

<ご活用例>

- ・ 社内の衛生委員会等での利用・配布
 - ・ 社内で行う自社社員健康教育のためのセミナー
 - ・ 社内での情報共有のための、掲示やイントラネット上での閲覧 など
- なお、許可のない再配布・加筆加工は禁止とさせていただきます。

<ご遠慮いただきたいこと>

- ・ インターネット上での不特定多数への再配布や、無断掲載
- ・ 商用利用
- ・ 加筆加工 など



<https://doctor-trust.co.jp/sangyoui/>



産業医の紹介

全国どこでも対応可能！**業界NO.1の実績**で
優秀な産業医をご紹介します



<https://www.stresscheck-dt.jp/>



ストレスチェック

総受検者数163万人超え！専門家による
集団分析結果のフィードバックが**無料**！



<https://doctor-trust.co.jp/aillesplus/>



健康管理システム Ailes+

産業保健業界のパイオニア、ドクタートラスト
開発！**1人 200円**で叶う健康管理システム



<https://stella-sc.jp/>



人材育成・組織開発 [STELLA]

163万人のストレスチェックのビッグデータから
導き出した新しいコンサルティングサービス。
いきいきと輝きながら働く社員を増やします！



<https://seminar.doctor-trust.co.jp/>



健康経営セミナー

実績多数！専門家によるオーダーメイド
セミナーが**60分10万円**から実施可能！



<https://doctor-trust.co.jp/hokenshi/anri/>



外部相談窓口 [アンリ]

詳しい報告書が評判！休職者のサポートから従業員の些細なお悩みまで専門職が寄り添います

健康経営に関する各種さまざまなサービスを取り揃えています。
少しでもお困りごとがありましたらいつでもご連絡ください！

株式会社ドクタートラスト

03-3464-4000

contact@doctor-trust.co.jp

営業時間/9：30～18：00 定休日/土曜・日曜・祝祭日

〒150-0043 東京都渋谷区道玄坂1-14-6 ヒューマックス渋谷ビル2F

<https://doctor-trust.co.jp/>
ドクタートラスト公式ホームページ

