

令和5年度

男性の育児休業
取得促進のための
**実践
マニュアル**



育てる男が、家族を変える。社会が動く。

はじめに

令和4年4月から順次施行された改正育児・介護休業法では、男性の育児休業取得を促進し、職場全体の雇用環境整備を進めるための対応として、①育児休業制度等についての個別周知と取得の意向確認、②育児休業が取得しやすい雇用環境整備の措置、がすべての事業主に義務付けられています。

育児休業を取得しやすい職場環境の整備を進めるにあたり、より実効性のある取組とするには、育児休業の取得に関する自社の課題や従業員のニーズ等を把握し、それに対応する取組を進めることが有効です。

このマニュアルは、企業が男性の育児休業取得促進に向けて動き出した際によく出る課題とその解消のための実践的ヒントを整理したものです。実践的ヒントは、全ての対策が、全ての企業に合うものとは限りません。自社に合った対策を検討・実施し、取組を進めてください。

男女ともに育児休業を取得することが当たり前となる社会の実現に向けて、このマニュアルが各企業での取組を進めるための参考になれば幸いです。

厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課

目次

はじめに	1
育児休業取得促進における8つの課題と解決に向けた実践的ヒント	
課題1 代替要員の確保（業務量に応じた人員の確保）	4
① 業務の効率化により無駄を排除／② 国・自治体の支援制度の活用／③ 業務の外注化／ ④ 育休中の業務の分担や代替要員確保に関する企業方針の表明	
課題2 業務の属人化	6
① 個人の仕事からチームの仕事へシフトする／② 日頃からチームメンバーのスキルを把握し、属人化解消に取り組む	
課題3 経営層の理解不足	7
① 経営層に育休は法律の規定であることを認識してもらう／② 経営層に育休取得促進の必要性を伝える／③ 経営層に危機管理として男性育休取得を活用するとよい旨を伝える	
課題4 上司・同僚の理解不足	9
① 男性の育休取得推進の意向・男性育休取得率目標をトップメッセージとして宣言する／ ② 全社員・管理職向けの研修を実施する／③ 社内の育休取得者の取得事例・体験談等を周知する／④ 子どもが生まれる予定の男性従業員とその上司に対して育休取得を働きかける／ ⑤ 男性の育休取得推進は職場のメンバー全員にとって有意義であることを説明する	
課題5 自社では育休を取得できない・取得を申し出にくいという男性従業員の認識	11
① 全社員向けに育休に関する定期的な情報提供をする／② 管理職が率先して育休を取得する／ ③ 育休取得者の体験談を社内イベントやガイドブック等で共有する／④ 子どもが生まれる予定の男性従業員に対して育休取得を働きかける／⑤ 育休に関する社内相談窓口を設置する	
課題6 男性従業員が育休を取得しようと考えていない	13
① 全従業員向けに育休に関する情報提供をする／② 育休取得者の体験談を座談会、ランチ会等の社内イベントや社内報等で共有する／③ 子どもが生まれる予定の男性社員とその上司に対して育休取得を働きかける	
課題7 男性のキャリア・業績評価への影響に関する不安	15
① 業績評価において育児休業期間をマイナス査定しない／② 復帰するポジションに対する納得感の向上に向けて取り組む／③ 今後のキャリアについて面談・研修を実施する	
課題8 育休期間中の収入面の不安	16
① 給付金制度を知ってもらう／② 収入をシミュレーションする／③ 収入を減らさない制度を構築する	
参考情報	17

育児休業取得促進における 8 つの課題と
解決に向けた実践的ヒント

課題 1 |

代替要員の確保（業務量に応じた人員の確保）

課題

従業員が育休を取得するということは、育休期間中、その方の所属する部署・チーム等に欠員が出ることになります。業務量が変わらないまま、この欠員を同部署・チーム等のメンバーだけで補おうとしても、人員に余裕がなく、なかなか難しい、というケースがよくあります。また、人員が必要となった際に外部に人材を求めようとしても、費用面や採用難といった事情で確保できないことも考えられます。

実践的ヒント

① 業務の効率化により無駄を排除

育休取得者が担当しているすべての業務が本当に実施しなければならないものであるか、また、育休取得期間に実施しなければならないものであるかの精査をおすすめします。

まずは育休取得者が自身の業務をすべて書き出し、棚卸しをします。書き出すときは、「業務名」「業務の概要」「業務発生時期」「納期（締切り）」等、事前に項目を設定しておくこと、業務の棚卸しとその後の引継ぎが容易になります。

棚卸しの結果をもとに、上司やチームメンバーと確認を行います。育休取得者の担当している業務に漏れがないかをできるだけ多くの目で確認したうえで、各業務が本当に実施しなければならないものであるか、他の業務で代替できないか等を検討・判断します。過去からの習慣（前例踏襲）や前任からの引継ぎなど、「やるのが当たり前」と思い込んでいる業務は、実はやらなくても問題のないものだったということがあるかもしれません。「これをやらなかったらどうなるか」という視点で確認を行うと、効果的に確認ができるでしょう。

ここで不要だと判断できれば、以降その業務はしなくて済みます。実施が必要と判断された場合でも、当該業務の中で削減できる作業・手順・手続き等はないかという視点で、今一度確認することも大切です（例えば、営業職の場合、ある顧客に対し毎週訪問していたところを2週間に1回に減らす。バックオフィス部門で、定期的に各事業部門にメールでファイルを送付しているものを、特定のフォルダにファイルを保存し、各部事業部門には共通のメールでまとめて連絡し、個別の連絡を取りやめるなど）。この過程を経ることで、効率化・無駄取りができ、より少ない人員で引き継ぐことができる可能性があります。

また、すべての業務を一度に引き継がずにそのうちの一部を適切な時期に先延ばしにする、という手段もあります。例えば、定期的実施している業務、例年特定の時期に発生する業務の実施時期を調整し、延期することで、育休取得者が復帰してから本人が対応する、という発想です。

このように、業務の効率化、無駄の排除を行うことは、育休取得のためではあるものの、育休取得者が復帰した後も継続して業務を効率化することにつながり、長時間労働の抑制、従業員のワーク・ライフ・バランスの向上に寄与することでしょう。

② 国・自治体の支援制度の活用

外部に人材を求める際に費用面が課題となる場合は、国や自治体による支援制度を活用することも解決策の一つとして考えられます。厚生労働省では、育休取得者の業務を代替する労働者を確保等した中小企業事業主を支援する「両立支援等助成金」育休等業務代替支援コースを設けています。同コースは、育休取得者が出た場合に、代替要員の新規雇用（派遣受入を含む）や業務を代替する周囲の労働者への手当支給について支援するものです¹。他にも、各地方自治体等で支援を行っている場合がありますので、確認するとよいでしょう。

③ 業務の外注化

社内で業務を代替することが難しい場合は、業務を外注するという選択肢も考えられます。

今まで自社内で実施していた給与計算を社外に依頼する、自社工場の作業の一部を外部の企業に委託する、顧客からの電話問い合わせ対応を外注するなどが例として挙げられます。

当該業務を専門で実施する企業に依頼した場合には、効率的に実施できるため、自社内で実施するよりもコストが安くなる場合もあるかもしれません。

④ 育休中の業務の分担や代替要員確保に関する企業方針の表明

代替要員の確保は、各部署・チーム内等だけではリソースが限られるため対応が難しいことも想定されます。

それを防ぐため、企業全体として育休取得者が出た場合の対応（業務の分担や代替要員の確保など）について検討し、社内に方針として示す方法があります。

ここでいう方針とは、前述の通り、まずは業務の効率化、無駄の排除を行うこと、状況に応じて業務の外注化を検討すること、育休取得者の所属部署・チーム内だけで対応が難しい場合には、企業全体で業務の分担を行うことなどが考えられます。企業全体で業務の分担を行うとは、例えば、数年以内に育休取得者の所属部署から別の部署に異動した従業員がいる場合には、一時的に元の部署を兼務し、育休取得者の業務をサポートするなどといったことが考えられます。

このように、方針を設定して周知することで、育休の取得を希望する従業員は、安心して育休取得の申出ができ、また、業務引継ぎの負担を分散させ、残る職場のメンバーの過度な負担を防ぐことができます。

¹ 厚生労働省ホームページ「両立支援等助成金のご案内」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)

課題 2 |

業務の属人化

課題

育休取得者にしかできない、わからない業務（属人化した業務）があると、引継ぎでは、業務の目的、内容、手順などを一から説明しなければならず、非常に時間がかかってしまいます。また業務によっては慣れや習熟が必要な場合もあるため、容易に引継ぎができない場合も想定されます。加えて、上司が業務の内容を十分に理解していない場合は、どのような知識・経験のある人を代替要員として確保すべきか判断に迷うケースもありえます。

実践的ヒント

① 個人の仕事からチームの仕事へシフトする

業務の属人化を防ぐには、普段から各業務に対し個人ではなくチーム（複数人）で取り組むような体制にしましょう。

例えば、営業活動を二人一組で行うことにすれば、常に情報・行動が共有されるため、片方が不在になったとしても対応できます。複数の作業をチーム内で分担して行うような場合は、定期的にローテーションを行い、メンバー全員がすべての作業を経験、実施できるようにしておけば欠員が出た場合にも対応しやすくなります。

このように、チーム制を取り入れることで、チームメンバーの一人が抜けたとしても、他のメンバーも業務の内容を把握しているため、引継ぎが不要な場合もありますし、引継ぎが必要な場合でも、日頃から行っている業務を引継ぐため、負担が少なくて済むでしょう。

② 日頃からチームメンバーのスキルを把握し、属人化解消に取り組む

チームメンバーの所有するスキル（技術、資格、経験等）を日頃から把握しておくことも、業務の属人化の解消に有効です。代替要員を検討する際、引き継ぐ業務において必要となるスキルと他のメンバーのスキルを照らし合わせることで、誰が代替要員として適任かを判断する際の材料にすることができます。

スキルの把握には、スキルマップを用意すると便利です。スキルマップは、業務において必要なスキルと、従業員の保有するスキルをリスト化したものです。例えば、製造業において、各製造工程（加工、組立、塗装など）で必要なスキルを一覧化し、それぞれについて「一人でできる」、「補助があればできる」などの習熟度をマップに書き込みます。これを従業員ごとに作成することで、各々が保有するスキルが一目瞭然となります。このマップを参考にすることで、誰が業務を引継ぐのに適任か判断がしやすくなるでしょう。

また、このスキルマップは、従業員の育成にも活用できます。従業員の現状のスキルを把握できることで、難易度や他のメンバーのスキルを勘案して、次にどのようなスキルを身に付けるべきかを検討し、スムーズな育成を行うことにつながるでしょう。

課題 3 |

経営層の理解不足

課題

従業員の育休取得を促進させるためには、企業として方針を掲げ、それを実行に移すことが肝要です。そのためには、経営層の方々の理解が必要不可欠です。しかし、経営層の方々が現場で働いていたころは、男性の育児参画は今ほど一般的ではなかった側面もあるため、「男性が育休を取得する必要はない」というアンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）を持っていることもあります。また、従業員が一時的でも不在になるというデメリットが目につき、育休取得に対し抵抗を持つ経営層の方がいる場合もあります。

実践的ヒント

① 経営層に育休は法律の規定であることを認識してもらう

育休は育児・介護休業法で定められた制度であり、たとえ企業に制度がなくとも、従業員は育休を取得できます。そのため、自社に制度がないことを理由に育休取得を拒否することはできません。

また、要件を満たした従業員が育休の取得を申し出た場合、企業はそれを拒むことができないと規定されています（育児・介護休業法第6条第1項）。これは、企業規模に関わらず、すべての企業に共通するものです。

育休を取得することは労働者の権利であり、育休取得を希望する労働者に育休を取得させることは企業の義務と言えます。このことをまず、経営層の方々に知ってもらいと良いでしょう。要件を満たした労働者からの育休取得の申出を拒否したために、都道府県労働局から法違反として指導を受けた事例もありますので、注意が必要です。

② 経営層に育休取得促進の必要性を伝える

経営層が「男性が育休を取得する必要はない」といったアンコンシャスバイアスを持っている場合、それを取り除くために、まずは世の中の動きについて知ってもらいましょう。厚生労働省の調査結果²によると、男性の育休取得率は年々増加傾向にあり、令和4年度の取得率は17.13%となっています。また、令和5年6月に厚生労働省「イクメンプロジェクト」で実施した「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査（速報値）」³では、従業員数1,000人超の企業を対象に調査を行ったところ、本調査に回答した企業における男性の育休等取得率は46.2%となっています。

政府としても男性の育休取得を進めており、「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）では、男性の育休取得率を2025年に50%、2030年に85%とすることを政府目標として掲げています。

また、経営層の方に、男性の育休取得を推進することで人材確保・雇用継続にメリットがあることを知ってもらうことも有効でしょう。民間企業の調査結果⁴によると、「育児休業をとって子育てしたい」と回答した男子学生の割合は近年増加傾向にあり、2024年に卒業予定の学生においては61.3%となっています。すでに多くの学生は就職活動において「育休の取得」をはじめ、ワークライフバランスの取れる働き方ができるかなどといった観点で企業を選ぶようになっていきます。この状況を踏まえると、日頃から育休取得推進の取組などを進め、社外に発信することで、こういった学生の目に留まり、人材確保につながることを期待できると言えます。逆の観点で言えば、こういった取組を行わないことは、積極的に取り組む企業に見劣りすることとなり、人材確保が困難になることも想定されます。

また、「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査（速報値）」では、男性の育休取得率向上の取組による効果として挙げられたものでは、「職場風土の改善」「従業員満足度・ワークエンゲージメントの向上」「コミュニケーションの活性化」の順で回答が多く、男性の育休取得率向上に向けた取組が、育休の取得を希望している当事者だけでなく、他の従業員のワークエンゲージメントや人材確保といった企業全体へも好影響を及ぼしている可能性があることが分かっています。企業として育休取得を推進し、従業員の希望を叶えられるようにすることで、エンゲージメントを強化し、離職を食い止める効果があると考えられます。

以上のように、社会的な流れとして、男性の育休取得が推し進められていること、実態として育休取得を希望する男性が増えていること、男性の育休取得を促進することが企業全体へも好影響を及ぼすことを経営層に伝えることが、男性の育休取得についての理解を得、企業における取組を進める第一歩となります。

③ 経営層に危機管理として男性育休取得を活用するとよい旨を伝える

育児休業はあらかじめ取得時期が予定され、それに向けた準備ができる休業です。このような予定された事象に対応できるようにしておかなければ、突発的に発生する問題に対処できず、業務の遂行、企業の経営に支障を来すおそれがあります。今後、高齢化の進む日本では、介護の問題が大きくなってくと予想されています。親の介護等で休むことを余儀なくされる従業員がいた場合、柔軟に対応できない組織であれば、その従業員は退職しなければならないかもしれません。また、急な病気やケガなどで一時的に職場を離れなければならない従業員が出て、仕事がうまく回らなくなってしまうおそれもあります。

2020年からの新型コロナウイルス感染症の流行が記憶に新しいところですが、突発的な事象でこれまでの働き方、仕事の進め方が続けられなくなった場合でも、制約のある環境でも柔軟な対応ができる組織・体制であれば、経営に大きな打撃を与えることなく、企業を存続させることができると考えられます。

まずは男性の育休取得をその訓練と位置づけ、欠員にどう対応するか、残されたメンバーにどう配慮するかなどといったことについて検討し、対応することで、強い組織を作ることができると良いでしょう。

² 厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」

³ 厚生労働省イクメンプロジェクト「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査（速報値）」

⁴ マイナビ「マイナビ2024年卒大学生のライフスタイル調査」（調査対象：マイナビ2024会員のうち「2024年春」に卒業予定の大学生・大学院生）

課題4 |

上司・同僚の理解不足

課題

育休取得による欠員の影響を大きく受ける職場のメンバー（上司や同僚）にとっては、育休取得を歓迎できないことも考えられます。従業員に育休取得の意思があったとしても、職場のメンバーからの理解が得られないことで、取得を申し出にくい場合もあるでしょう。

実践的ヒント

① 男性の育休取得推進の意向・男性育休取得率目標をトップメッセージとして宣言する

企業として男性の育休取得を推進していくという意向、および育休取得率の目標を設定し、トップ（経営層）からのメッセージとして社内に発信しましょう。トップからのメッセージとして発信することで、従業員もそれに沿った考えにシフトすることが期待できます。また、目標を設定することは、各部署・チーム等でその達成に向けて、動きだすための推進力にもなります。

トップメッセージの発信のためには、まずはトップが男性の育休取得の意義を理解する必要があります（このための対策については課題3を参照）。そのうえで、育休取得率の数値目標（〇〇年までに〇〇%まで向上させる）を設定し、目標実現のために企業としてどのような取組を進めていくのかという方針を定め、社内にトップメッセージとして発信します。

トップメッセージは自社HPを媒体とし、社外に公開することも有効です。より強く社内外にアピールしたい場合は、「イクメンプロジェクト」の公式サイトでイクメン企業宣言をお勧めします。メッセージを社外にも公表することで、社内はますます目標達成に向けて動き、社外からは育休取得促進の取組を進めている企業として評価されることが期待できます。

② 全社員・管理職向けの研修を実施する

男性の育休取得についての理解を得るには、まずは男性の育休について知ってもらう必要があります。そのための手段として、男性の育休に関する研修の実施が挙げられます。自社で研修資料等の作成が難しい場合には、「イクメンプロジェクト」の公式サイトから研修用の資料や動画をダウンロードし、利用することができます。

管理職向けの研修では、イクボスを目指すように働きかけましょう。イクボスとは「部下の育休取得や短時間勤務などがあっても、業務を滞りなく進めるために業務効率を上げ、仕事と私生活を両立できるように配慮し、自らも仕事とプライベートを充実させている管理職」のことを言います。イクボスになるために、育休取得者への接し方や、育休取得者に対する評価（不当に評価を下げないなど）、周囲の従業員に対する業務面・メンタル面のマネジメント、などに関する内容を研修に含めるとより良いものになります。

③ 社内の育休取得者の取得事例・体験談等を周知する

男性の育休について知ってもらう手段として、社内報やイントラネット上の掲示板等を用いた、育休取得者の取得事例・体験談等を周知することも考えられます。社内に育休を取得した前例があれば、育休取得を迷っている従業員の後押しになります。また、体験談には、なぜ育休を取得したのか、家族（夫婦）でどのような話をしたのか、実際に取得してみた感想、仕事への好影響など、育休取得者の生の声を具体的につづってもらいと読み手が想像しやすく、参考にしやすくなり、男性の育休がより身近に感じられることでしょう。

④ 子どもが生まれる予定の男性従業員とその上司に対して育休取得を働きかける

育児・介護休業法により、本人および配偶者の妊娠・出産を申し出た従業員に対して、育児休業制度について個別周知を行い、育休取得の意向確認を行うことが企業の義務となっています。この個別周知・意向確認を対象者の上司が行う場合、育休取得を勧めるように事前に上司に対して話をしておきましょう。なお、育休取得を控えさせるような個別周知・意向確認は認められませんので注意が必要です。部署内で男性の育休取得の前例がない場合、「うちの部署では無理だ」と初めから諦めて育休取得の希望を申し出ないおそれもありますが、上司が育休取得を勧めることで、「育休を取得してもいいんだ」と思うことができ、育休取得を前向きに検討できるようになるでしょう。

⑤ 男性の育休取得推進は職場のメンバー全員にとって有意義であることを説明する

男性の育休取得は、短期的には欠員が発生し、一時的に職場のメンバーは負担を強いられる場合もあるかもしれませんが、しかし、中長期的に見れば職場のメンバー全員にとってメリットがあるといえます。例えば、将来、結婚・出産を控えた若い世代にとっては、自分自身が同じ立場になる可能性があり、その際に、心置きなく育休を取得できるよう、今からそのための職場環境を作っておくことは、自らにメリットのあることと言えるでしょう。

また、年齢の高い世代でも、自身の急病やケガ、さらには介護の問題などで突発的に職場を離れなければならない事態も想定されます。そういった場合に職場に迷惑を掛けず、業務を回していける体制を構築することは必要なことでしょう。

加えて、それぞれに事情のある従業員が、互いの事情を理解し、配慮して働ける職場とすることは、従業員同士に「お互い様」の気持ちを育み、コミュニケーションを活性化して、良好な職場環境を構築することにつながります。

課題5 | 自社では育休を取得できない・取得を申し出にくいという男性従業員の認識

課題

職場内で育休取得の前例がない、上司が理解してくれるかが不安、育休期間中の業務を引き継ぐ同僚に負担をかけることは気が引ける、などの理由で、従業員が育休を取得することをためらうケースはよくあります。

実践的ヒント

① 全社員向けに育休に関する定期的な情報提供をする

社内向けに育休に関する情報を提供しましょう。内容は、企業としての育休取得に関する方針、育休に関する各種制度、社内の育休取得者の体験談等が考えられます。定期的にこれらの情報を提供することで、従業員の目に触れる機会が増えるため、「企業が男性の育休取得を歓迎している」ことを理解してもらうことが期待できます。

② 管理職が率先して育休を取得する

管理職が率先して育休を取得し、前例を作ることも有効です。上司が理解してくれるかを不安に思っている従業員がいた場合には、上司が部下よりも先に育休を取得すると、部下は後に続きやすくなります。また、一度育休を取得した上司であれば、部下からの育休に関する相談（育休制度の概要、育休期間中の育児・家事、育休から復帰後の仕事と育児の両立方法など）にも対応しやすくなり、部下はより育休取得の意向を申し出やすくなるでしょう。

③ 育休取得者の体験談を社内イベントやガイドブック等で共有する

社内イベントを開催し、育休取得者の体験談を聞いてもらうことも有効です。勤務時間中に開催する座談会形式、お昼休みに開催するランチ会など、自社に合った、従業員が参加しやすい開催方法を選びましょう。体験談では、職場で実施したこととその時期（周囲に育休取得を公表した時期、引継ぎを開始した時期、など）や周囲からの反応（否定的な反応はなく、むしろ好意的であったなど）等を伝えると、思っていたよりも育休申出のハードルが低いと受け取ってもらえるかもしれません。

また、社内イベントの開催が難しい場合は、ガイドブックやリーフレット等の形で社内に配布すること、あるいはイントラネット等に掲載し、いつでも見られる状態にすることもよい手段です。

④ 子どもが生まれる予定の男性従業員に対して育休取得を働きかける

従業員に育児休業制度に関する個別周知・意向確認を行う際、育休取得を勧めることも一案です。育休取得の意向があるものの、言い出せない場合には、特に効果があると考えられます。また、面談で実施する場合は、対象者と直接話ができるため、従業員が抱えている悩みをヒアリングし、ともに育休取得に向けた対応を相談・検討する良い機会となります。

⑤ 育休に関する社内相談窓口を設置する

職場で男性の育休取得の前例がほとんどない場合、育休について誰に相談すればよいか困る従業員もいるかもしれません。そこで、育休に関する相談・質問ができる窓口を社内に設置し、周知することも有効です。窓口は人事部門が担当し、質問・相談内容は守秘情報として扱います。可能であれば、窓口には男性の育休取得経験者を配置してみましょう。相談者からの具体的な悩みについて、自身の経験を持って対応してくれることが期待できます。

課題 6 |

男性従業員が育休を取得しようと考えていない

課題

社内的な環境を整えたとしても、育休取得者が増えない場合は、そもそも従業員が育休を取得しようと考えていない、または取得の必要性を感じていない、といったことを考えた方が良いかもしれません。「男は仕事、女は家事・育児」という性別役割分業意識は根深く、本人に自覚はなくとも、無意識下で「育児はパートナーに任せればよい」と認識してしまっていることもありそうです。

実践的ヒント

① 全従業員向けに育休に関する情報提供をする

まずは男性の育休に関する世の中の動き・トレンドについて知ってもらいましょう。内容としては、課題3の実践的ヒントで紹介した情報に加え、女性がどう考えているか、という調査結果も提供すると、パートナーがどう考えているかを想像するためのヒントになります。例えば、女性に対して「夫（パートナー）には、どの程度育休を取ってほしかった（ほしい）？」という民間企業のアンケートでは、子どもがいる場合**81.8%**が、子どもがいない場合**91.8%**が育休取得を望んでいるという結果⁵でした。子どもが産まれる予定の男性従業員に対し、一度妻（パートナー）と育休取得について話し合うように促しましょう。

また、産後の女性の心身の負担について知ってもらうことも、育休取得の必要性を理解してもらうことにつながると考えられます。産後、女性の体は妊娠前の状態に戻ろうとする過程で、身体面、精神面に影響が出ます。身体面では後陣痛や悪露が、精神面では産後うつなどの症状が出るおそれがあります。産後うつは、日本の母親の約**10～15%**に見られ、産後3ヶ月以内に発症することが多く、不安、イライラ、不眠、自分を責める、子どもに愛情を持たない等の症状として現れます。出産による女性ホルモンのバランスの崩れや、周囲からの十分なサポートが得られないことからくるストレスが原因と言われています。産後の女性のサポートを行うためにも、男性が育休を取得することが重要となります。

加えて、育休取得は本人にもメリットがあることも伝えましょう。家庭面では、子どもの成長を間近で感じられえること、夫婦仲をより良くすることなど、仕事面では、育児・家事に参画することで段取り力やマネジメント力の向上、育休取得後も育児・家事に取り組むことで業務効率の向上が期待できると言われています。

以上のような情報を男性従業員へ伝えることで、育休取得の必要性・有用性を感じると期待できます。

② 育休取得者の体験談を座談会、ランチ会等の社内イベントや社内報等で共有する

育休取得者の体験談を社内イベントや社内報等で共有することも効果があります。特に、仕事と育児・家事の両立に関する夫婦の考えの食い違いや議論の内容（例：パートナーが自分に対し、何を望んでいて、どういう話し合いがあって、どう対応したのか）などの生の体験談は非常に刺激を与えるものであり、イベントに参加した男性が夫婦で話すきっかけになることが期待できます。企業によっては、社外のパートナー同伴で参加できる両親学級を開催しています。夫婦そろって研修を受講できるため、夫婦の目線をそろえ、育休取得に関して具体的に考え、意見を交わす機会を設け、育休取得に向けた第一歩を踏み出すことができるかもしれません。

③ 子どもが生まれる予定の男性社員とその上司に対して育休取得を働きかける

従業員に育児休業制度に関する個別周知・意向確認を行う際、育休取得を勧めることも一案です。上記のように、育休取得の必要性を認識できていない場合には、この個別周知・意向確認の際に、男性の育休取得が望まれること、特に、面談で実施する場合は、対象者と直接話ができるため、従業員に対して育休取得の意義を伝える良い機会となります。

⁵ 女の転職type「男性の育休について」（調査対象：女の転職type会員（638名）、アンケート実施期間／2021年10月5日～10月19日）における「Q.2 夫（パートナー）には、どの程度育休を取ってほしいかった？」および「Q.3 夫（パートナー）には、どの程度育休を取ってほしい？」の回答結果における「数日」、「1週間」、「数週間」、「数カ月」、「半年」、「1年以上」、「何日でもかまわない」の回答割合のそれぞれの合計。

課題7 | 男性のキャリア・業績評価への影響に関する不安

課題

育休を取得し、中長期的に職場から離れることで、同期や同僚と業績評価で差がついてしまい、将来的にキャリア形成（昇進・昇給）に遅れを取るといった不安を抱えている方も多いようです。

実践的ヒント

① 業績評価において育児休業期間をマイナス査定しない

企業として、育休の取得が業績評価等にマイナスの影響を与えない、という方針を出し、社内（特に査定・評価を行う側の管理職）に周知するようにしましょう。また、育休取得予定者にも、この旨を改めて伝えるようにするとより良いと考えられます。さらに、長期間（例えば1年など）育休を取得した場合、その間不在になることでマイナス査定にならなかったとしても、通常通り働いている同僚と比べて1年分の昇格・昇給に差がつくことが想定されます。これについては、より頑張っている従業員を評価し、飛び級で昇格・昇給できるような評価制度を設けることで、育休による不在期間の遅れを取り戻すことができ、育休取得の障壁を下げることに繋がります。なお、事前に育児休業給付金の算出対象期間を賞与の算出期間から差し引く場合は、育休取得予定者に対してその旨を併せて伝えておくことで、誤解を避けることができます。

② 復帰するポジションに対する納得感の向上に向けて取り組む

基本的に、育休後は原職に復帰できるようにしましょう。従業員の育休期間中に、人事異動や組織改革等が発生し、やむを得ず原職への復帰がかなわない場合は、早い段階で従業員に連絡しましょう。この場合であっても、原職相当のポジションを用意し、育児休業を取得したことによる不利益取り扱いにならないようにする必要があります。このようなポジションが用意できない場合は、従業員の希望や適性を総合的に鑑み、従業員本人と十分に相談のうえ、従業員が納得できるポジションを用意しましょう。育休を取得したことで、仕事へ復帰した際に納得できないポジションに異動させられ、企業から嫌がらせを受けた等の労使間トラブルに発展しないようにしなければなりません。

③ 今後のキャリアについて面談・研修を実施する

従業員が持つ、今後のキャリアに対する不安を払しょくできるような機会を設けましょう。例えば、育休の取得前と復帰後に上司とのキャリアに関する面談を設けている企業があります。この面談では、まず従業員の仕事と育児・家事との両立の方針や、今後のキャリアの希望等をヒアリングした上で、上司は今後の働き方（時短勤務や在宅勤務、フレックス制度の活用等）やキャリアプランに関するアドバイスを行います。また、課題6の実践的アドバイスで挙げた両親学級を開催し、両立支援制度の紹介や配偶者との育児分担等に関するアドバイスを行うことも一案です。

課題 8 |

育休期間中の収入面の不安

課題

育休期間中の収入減少は、育休取得を決断するうえでの一つの壁と言えます。育児休業給付金が支給されることを知らない人もいます。また、給付金が支給されても、育休取得以前に比べれば収入は減少するので、育休に踏み出せない人もいます。

実践的ヒント

① 給付金制度を知ってもらう

育休期間中の給付金、各種保険料免除等の制度について知ってもらうことが大事です。給付金⁶については、はじめの180日間は給与の67%、それ以降は50%が支給されます。また、育児休業給付金は非課税、また、育休中は社会保険料が免除されます。よって、これらが組み合わさることで、はじめの180日間は休業前の手取り賃金の約8割の収入を得ることができます。さらに、自社で育休取得者に対し、独自の給付制度を設けている場合は、その制度内容を積極的に伝えるようにしましょう。

② 収入をシミュレーションする

給付金や社会保険料免除は、育休取得の日数やタイミング、休業前の収入等によって支給額、要件などが異なります。人事部門や給与担当者が、育休期間中のシミュレーションした収入を従業員に示し、具体的な収入のイメージを持ってもらうことで、従業員は休業の期間や時期を検討しやすくなります。

③ 収入を減らさない制度を構築する

企業の制度面から収入減少を軽減させる手段もあります。例えば、育休開始からある一定の期間を有給扱いにすることで、この期間において育休取得者は収入減を免れることができます。また、休業期間に応じて手当を支給する制度の新設や、取得期間が賞与の算定に影響しないように制度を見直すことなどが考えられます。半面、企業としては、給与・手当の支給や各種保険料等の支払いが発生するため、制度として導入する際は十分な検討が必要になります。

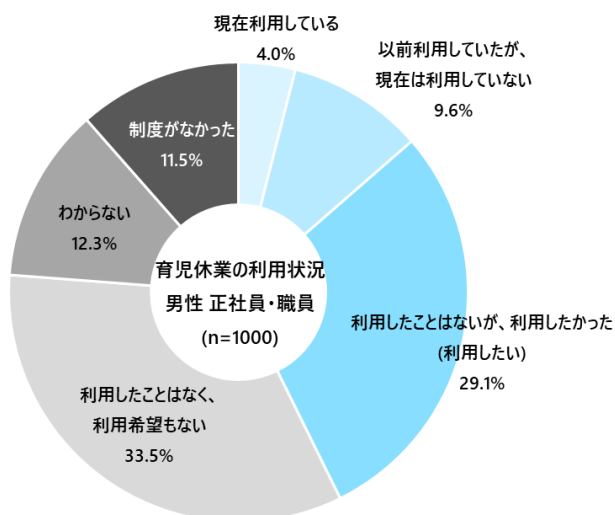
⁶ただし、支給要件を満たす必要があります。詳細は厚生労働省のHP (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html) 等をご確認ください。

参考情報

男性の育児休業取得の意向

男性の育児休業利用状況

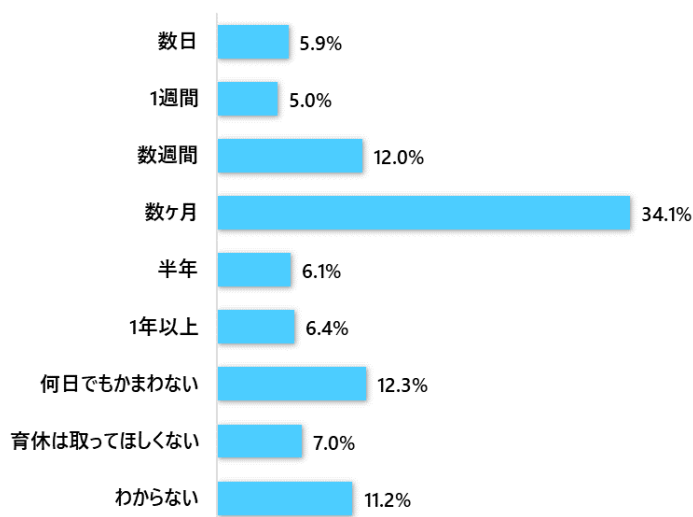
「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」の回答割合は29.1%でした。



日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）をもとに作成

夫（パートナー）には、どの程度育休をとってほしかったか

「数カ月」という回答が最も多く34.1%でした。

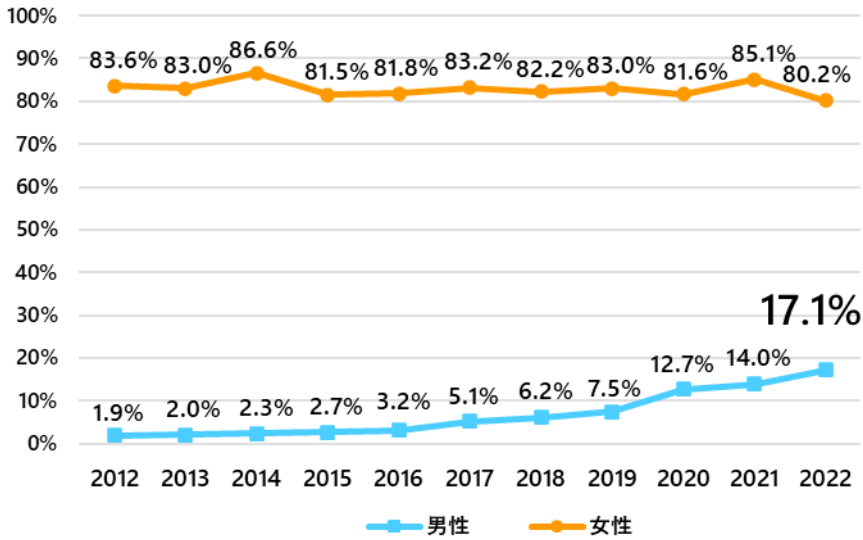


女の転職type「男性の育休について」（<https://woman-type.jp/academia/discover-career/data/vol-37/>）をもとに作成

男性の育児休業取得の現状

育児休業取得率の推移

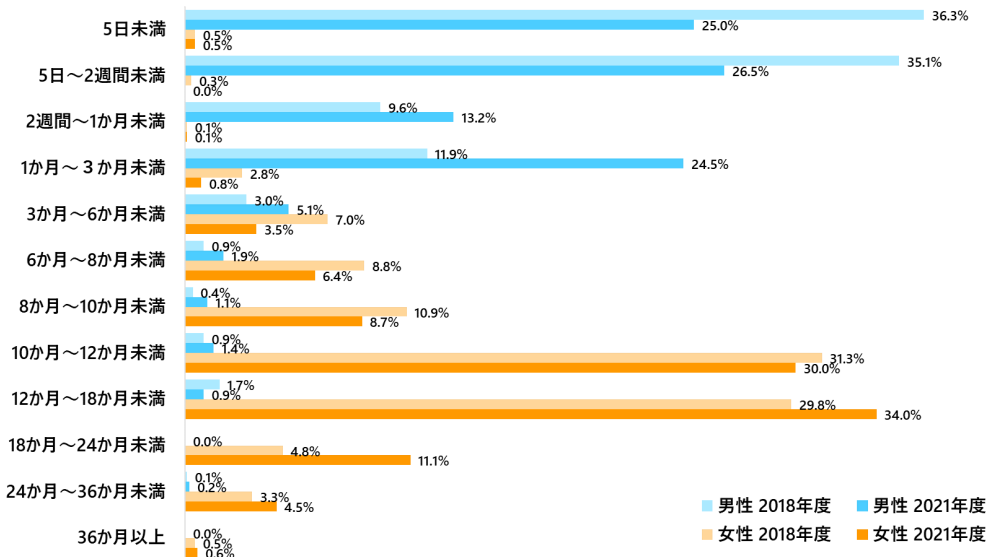
男性の育児休業取得率は年々増加傾向にあり、2022年は17%台でした。



厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」をもとに作成

育児休業取得期間の状況

2018年度と比較すると2021年度では男性の育児休業の取得期間は長期化している傾向にあります。また、取得期間が2週間未満という回答割合が半数以上（51.5%）という結果でした。

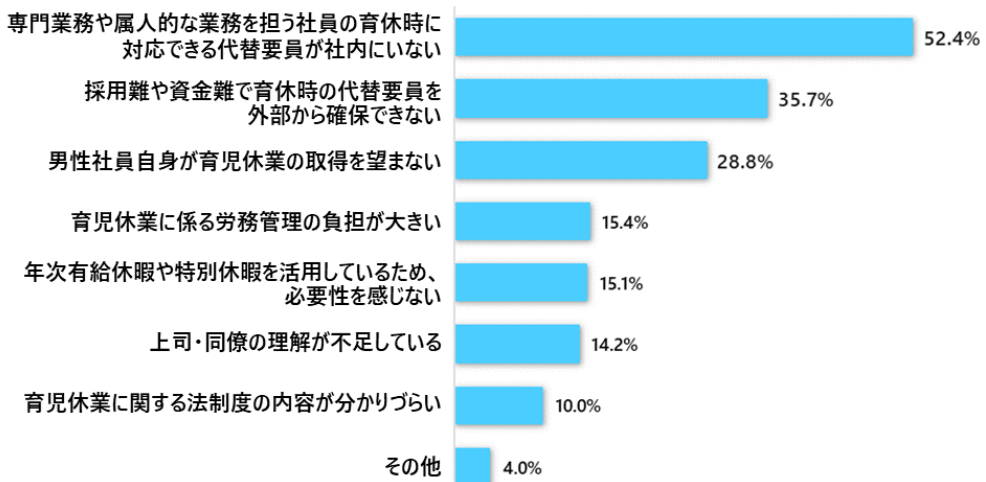


厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」をもとに作成

男性の育児休業取得促進に関する課題

企業において仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題

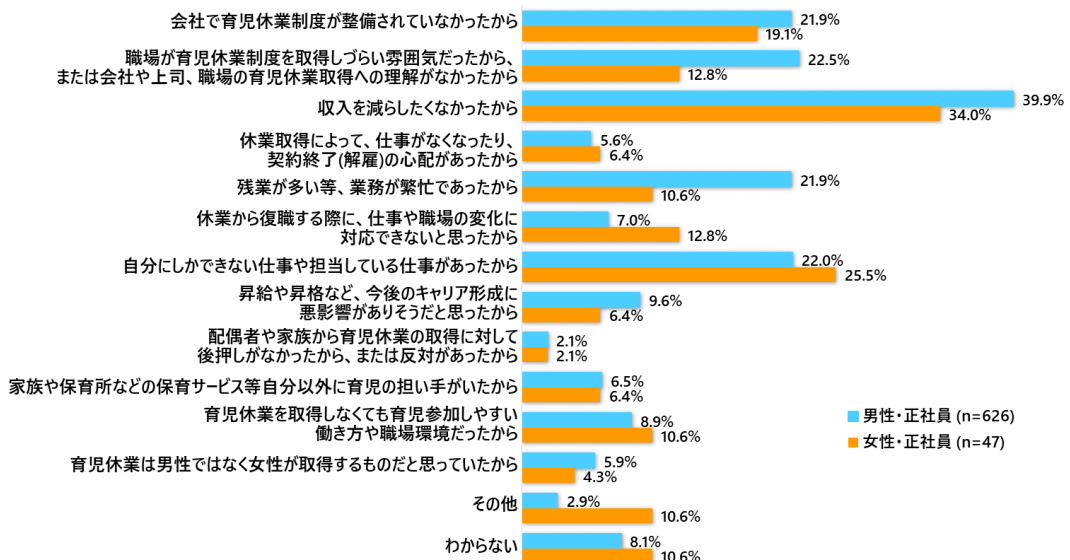
「専門業務や属人的な業務を担う社員の育休時に対応できる代替要員が社内にはない」の回答割合が最も高く、52.4%でした。



日本・東京商工会議所「女性、外国人材の活躍に関する調査」調査結果（2022年9月21日）をもとに作成

育児休業制度を利用しなかった理由

男性・正社員では「収入を減らしたくなかったから」の割合が最も高く、39.9%でした。



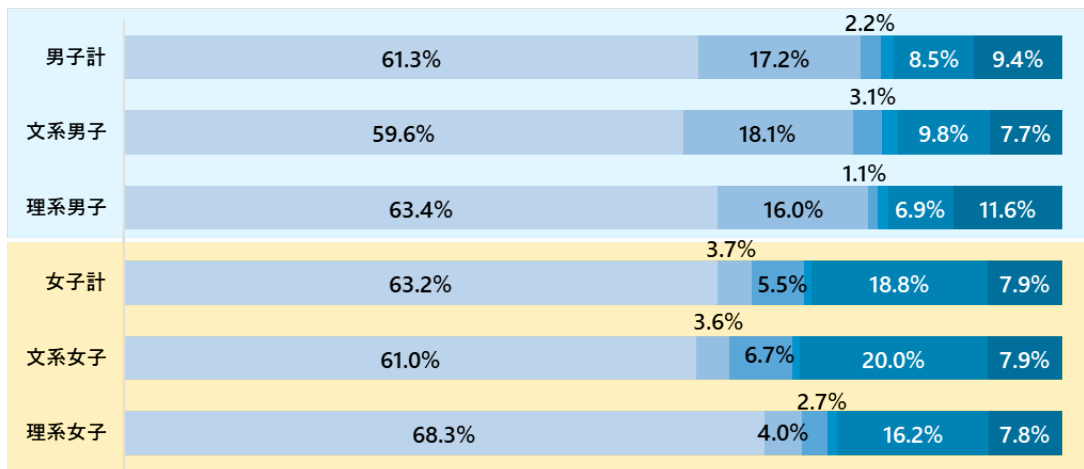
日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）をもとに作成

今後の子育て世代の意識

大学生の子育てに関する考え

「育児休業を取って子育てしたい」と回答している男子大学生の割合が60%を超えています。

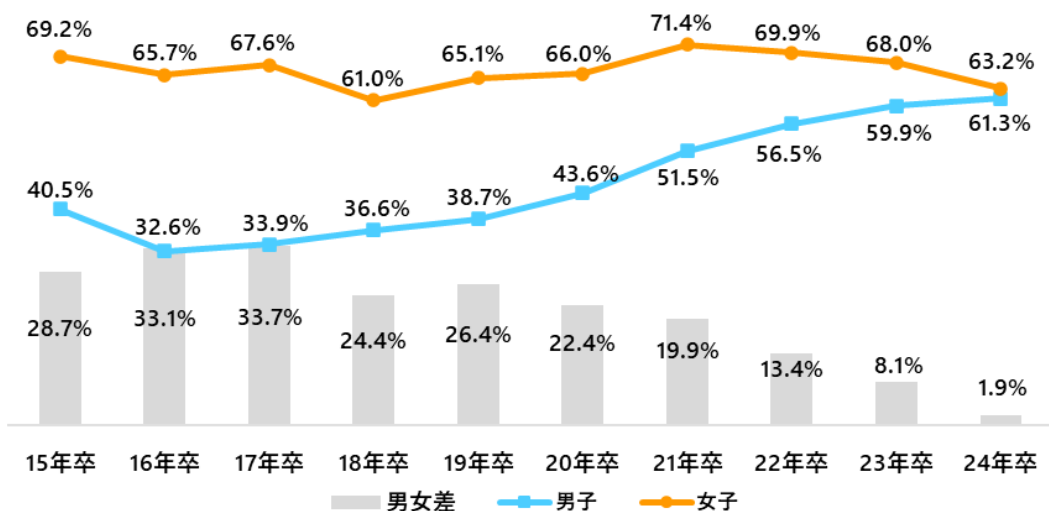
- 育児休業を取って子育てしたい
- 育児休業は取らないが子育てはしたい
- 子供ができたら仕事を辞めて子育てに専念したい
- 子育てはできるだけ相手や両親にまかせたい
- 今のところあまり子供は欲しくない
- 子育てのことなど考えたこともない



マイナビ「マイナビ2024年卒大学生のライフスタイル調査」をもとに作成

「育児休業を取って子育てしたい」の割合推移

男子大学生の「育児休業を取って子育てしたい」（23年卒までは「育児休業を取って積極的に子育てしたい」）の回答割合は、2016卒以降、年々増加傾向にあります。

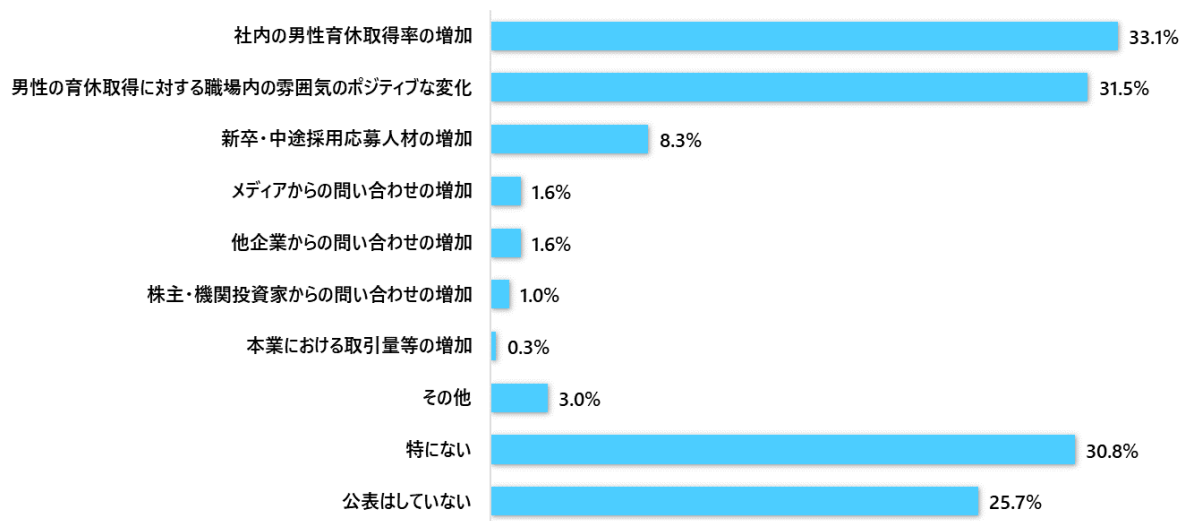


マイナビ「マイナビ2024年卒大学生のライフスタイル調査」をもとに作成

男性の育児休業取得による企業のメリット

男性の育児休業取得率公表による企業へのメリット

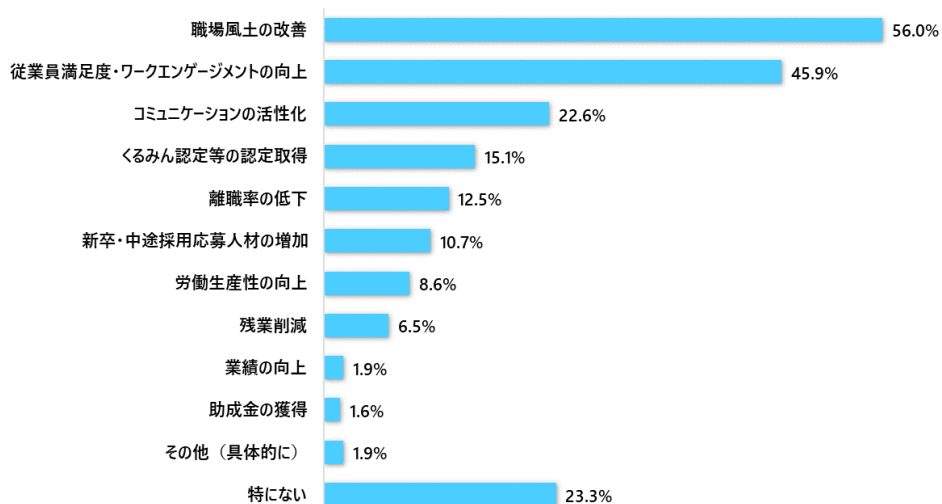
育児等取得率の公表による効果・変化として挙げられたものでは、「社内の男性育児取得率の増加」、「男性の育児取得に対する職場内の雰囲気の変化」の順で回答が多いという結果でした。



厚生労働省「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）をもとに作成

男性の育児休業取得率向上に向けた取組による効果

男性の育児休業取得率向上の取組による効果として挙げられたものでは、「職場風土の改善」、「従業員満足度・ワークエンゲージメントの向上」の順で回答が多いという結果でした。



厚生労働省「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）をもとに作成

もっと詳しく知りたい方へ

～育児休業制度の概要を知りたい方～

厚生労働省 「**育児休業制度 特設サイト**」

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



～育児休業制度の詳細を知りたい方～

厚生労働省 「**育児・介護休業法について**」

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



～中小企業向けの育児休業に関する個別支援～

厚生労働省 「**中小企業 育児・介護休業等推進支援事業**」

<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>



～育児休業給付について知りたい方～

厚生労働省 「**育児休業給付について**」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html



～社内の働き方改革にお悩みの方～

厚生労働省 「**働き方改革推進支援センターのご案内**」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



～育児・介護休業法に関するお問い合わせは

管轄の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで～

雇用環境・均等部（室）所在地一覧

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



イクメンプロジェクトの紹介

イクメンプロジェクトとは

イクメンとは、子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性のこと。または、将来そんな人生を送ろうと考えている男性のこと。イクメンがもっと多くなれば、妻である女性の生き方が、子どもたちの可能性が、家族のあり方が大きく変わっていくはず。そして社会全体も、もっと豊かに成長していくはずです。イクメンプロジェクトは、そんなビジョンを掲げて発足しました。

今、育児にもっと関わりたいという男性が多くなっています。また、制度改正により男性も育児休業が取りやすくなりました。このような環境づくりに、社会全体で、より積極的に取り組んでいくため、プロジェクトを推進していきます。

イクメンプロジェクト公式サイトへの紹介

イクメンプロジェクト公式サイトでは、これからパパになる方・パパになったばかりの方、そのご家族にぜひ見て欲しい「父親の仕事と育児両立読本」、職場内研修で活用できる資料や動画などがダウンロードできます。他にも、育児休業制度や仕事と育児の両立支援に関する情報など、イクメン本人だけではなく、企業経営者や管理職、人事労務担当者の方にも役立つ情報が満載です！



父親の仕事と
育児両立読本



研修資料



研修動画



イクメンプロジェクト公式サイト

イクメンプロジェクト公式サイト

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



男性の育児休業取得促進のための
実践マニュアル

(令和5年度厚生労働省委託事業)

令和6年3月発行