



【若手社員・大学生向け】
男性の育児休業取得促進 研修資料

— 育児休業について考えてみよう —

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



はじめに

「二人の子どもは二人で育児」、「子どもが生まれたら、育児休業を取りたい」と多くの人が考えています。育児休業は、**育児・介護休業法**に基づき、労働者が取得できる休業制度です。育児休業制度の目的は、労働者が出産や育児などで退職することなく、キャリアを継続できるようにするためのもの、言い換えれば、**育児休業は、充実した職業生活を送るための制度**です。

長い職業生活において、みなさんが能力を発揮し、ワーク・ライフ・バランスを確保するために、育児休業はとても重要な制度です。育児休業を取りたいと望む人が、男性も女性も、当たり前のように取得することができる社会の実現が望まれています。

目次

第一章 男性の育児休業取得の現状と課題	3
第二章 育児休業制度の概要	10
第三章 子育てにかかる費用と経済的支援	21
第四章 育児休業取得のメリット.....	26
第五章 育休取得者の体験談・企業の取組事例.....	32
第六章 育児休業についてのQ&A	40

※ この資料において、育児休業とは、育児・介護休業法で定められた育児休業のことを言います。

第一章

男性の育児休業取得の 現状と課題

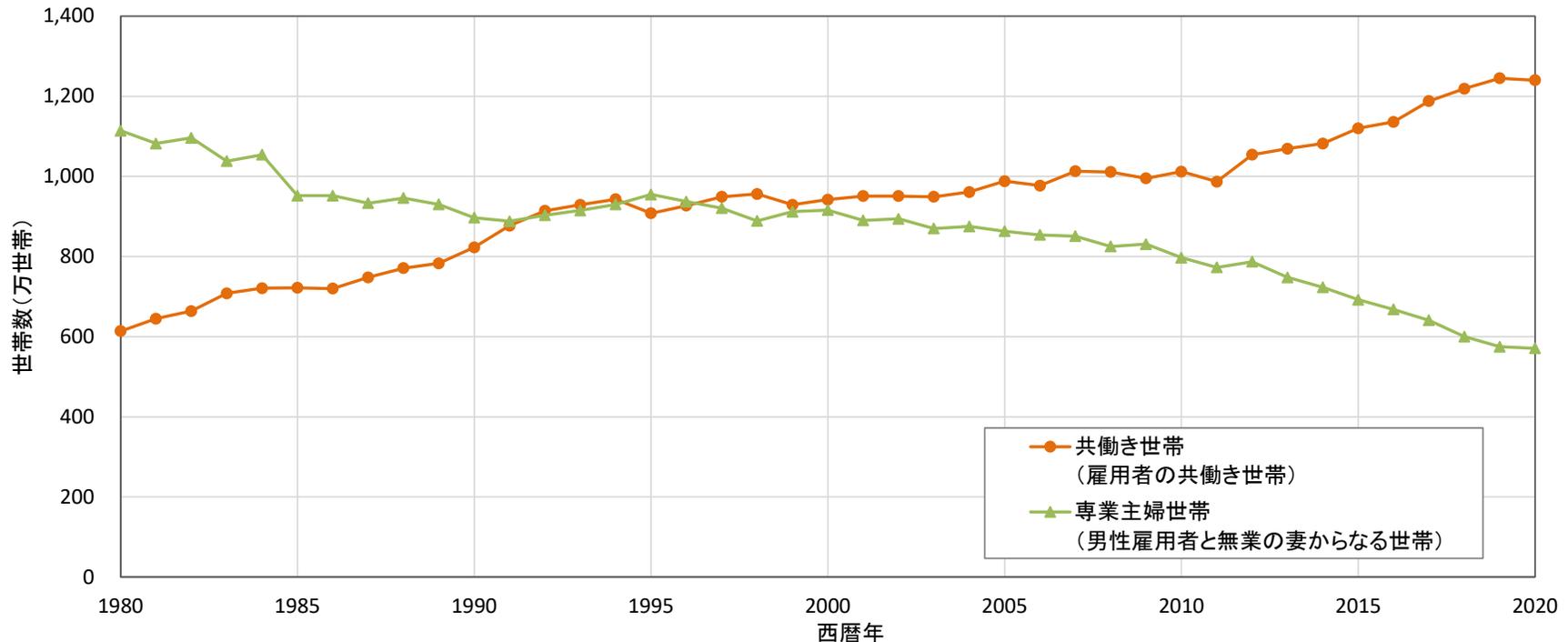
育てる男が、家族を変える。社会が動く。



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



共働き世帯・専業主婦世帯の数の推移

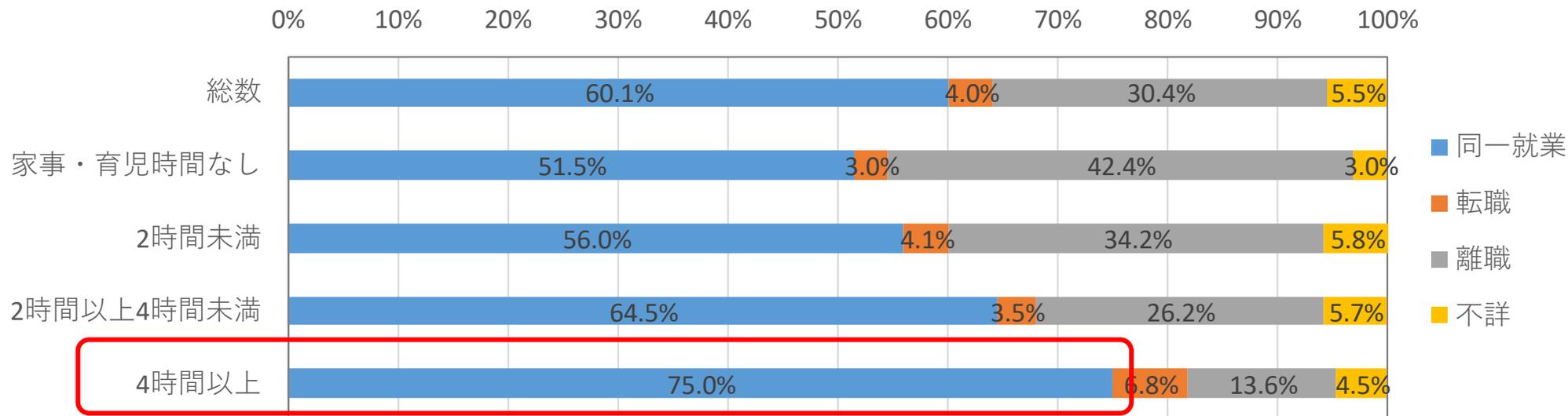


資料出所：厚生労働省「厚生労働白書」、内閣府「男女共同参画白書」、総務省「労働力調査特別調査」、総務省「労働力調査（詳細集計）」より東京海上ディーアール(株)作成
 ※「専業主婦世帯」は、夫が非農林業雇用者で妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。 ※「共働き世帯」は夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
 ※2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。 ※2013年～2016年は、2015年国勢調査基準のベンチマークに基づく時系列用接続数値。

1990年代には共働き世帯が専業主婦世帯の数を上回り、その後増加傾向に。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という性別役割分担意識に変化が生まれる。

夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の就業継続割合



注：1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの5年間に子どもが生まれた同居夫婦である。

①第1回から第13回まで双方が回答した夫婦

②第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第14回まで双方が回答した夫婦

③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この13年間に子どもが生まれた夫婦

2) 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

3) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

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」（調査年月：2015年11月）

夫の家事・育児時間が長いほど、就業を継続する妻の割合が高い

女性が出産後も継続して活躍していくためには、男性の家事・育児への参画が不可欠

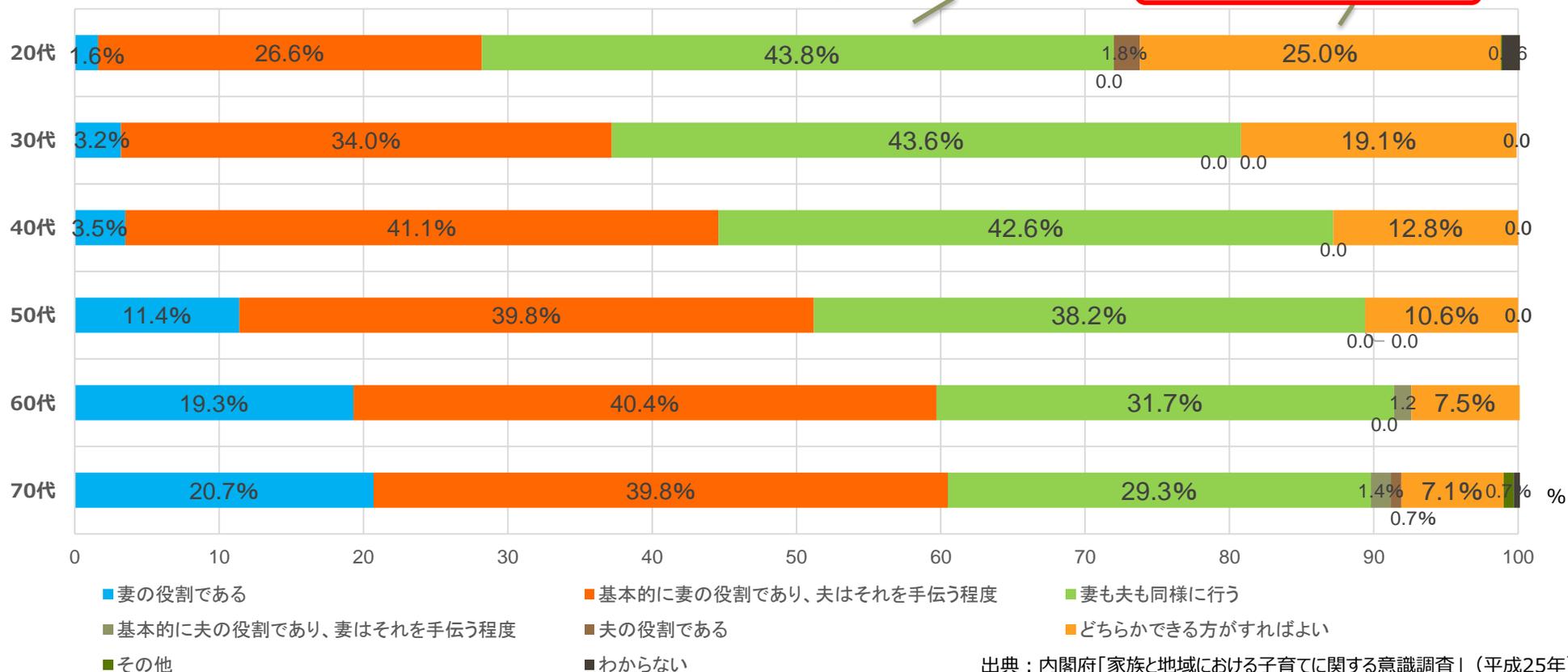
1-3

男性の育児・家事に関する世代別の意識

「育児や家事は誰の役割だと思うか」世代別・男性の回答

妻も夫も同様に行う

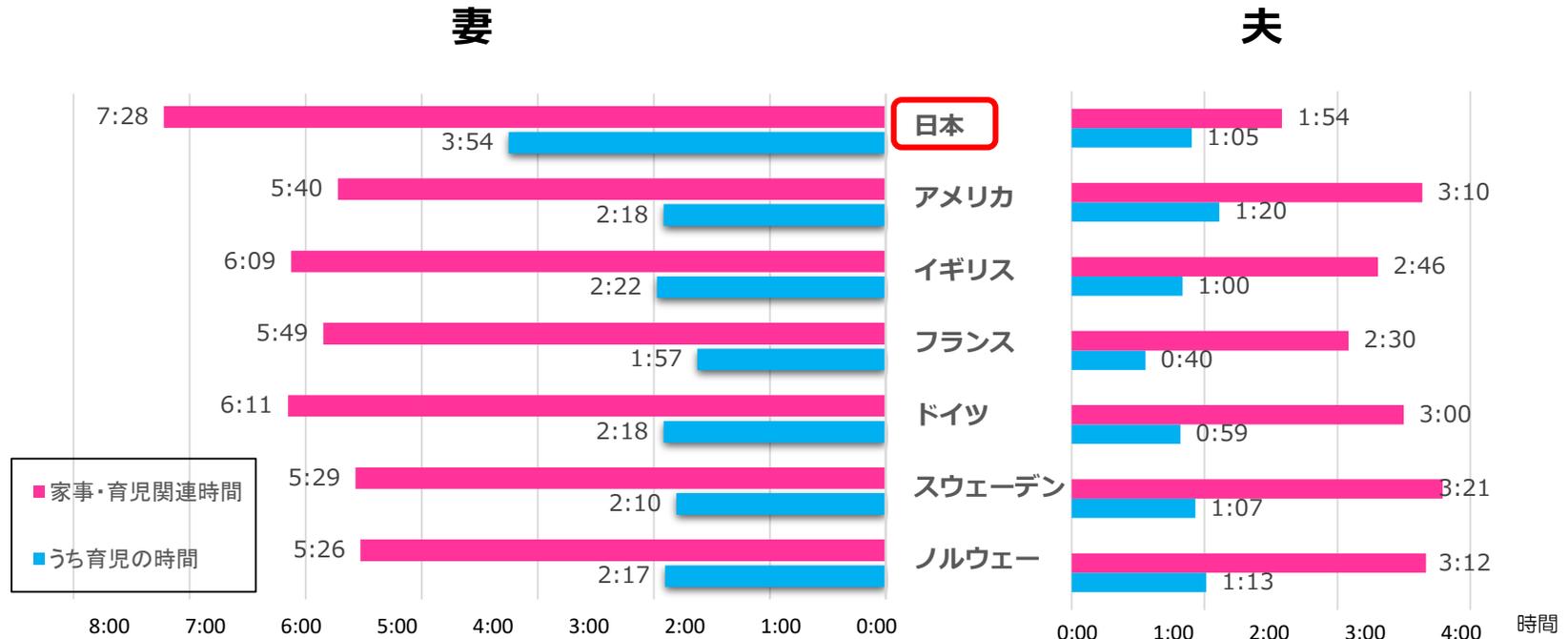
どちらかできる方がすればよい



20代～30代の男性は、育児や家事について、「妻も夫も同様に行う」「どちらかできる方がすればよい」と考える人が多い

世代間に意識のギャップがある

6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連時間(1日当たり)

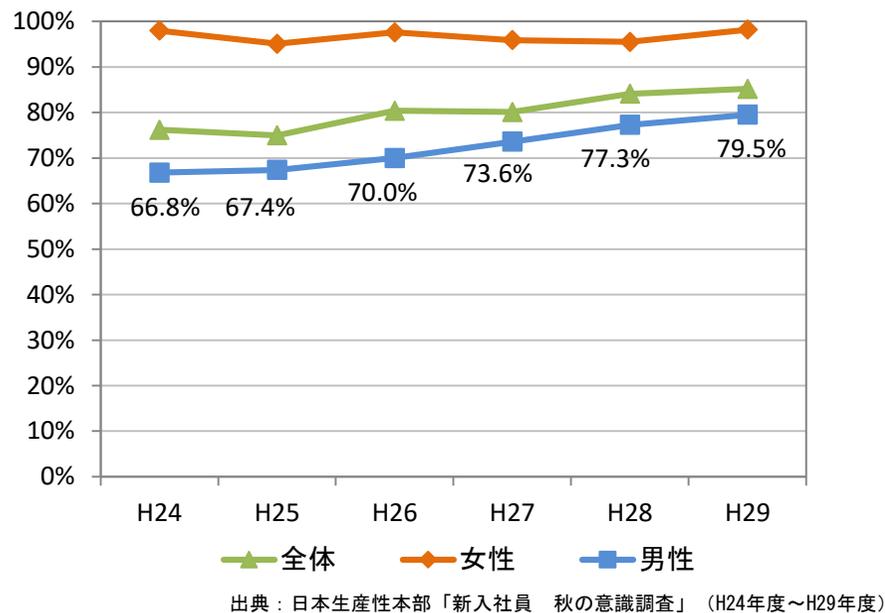


出典：総務省「社会生活基本調査」(平成28年)、Bureau of Statistics of U.S. "American Time Use Survey"(2016)及び Eurostat "How Europeans Spend Their Everyday Life of Women and Men"(2004)

※日本の値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「育児・介護」、「育児」及び「買い物」の合計 ※日本、アメリカは、末子の年齢が6歳未満、EU諸国は6歳以下

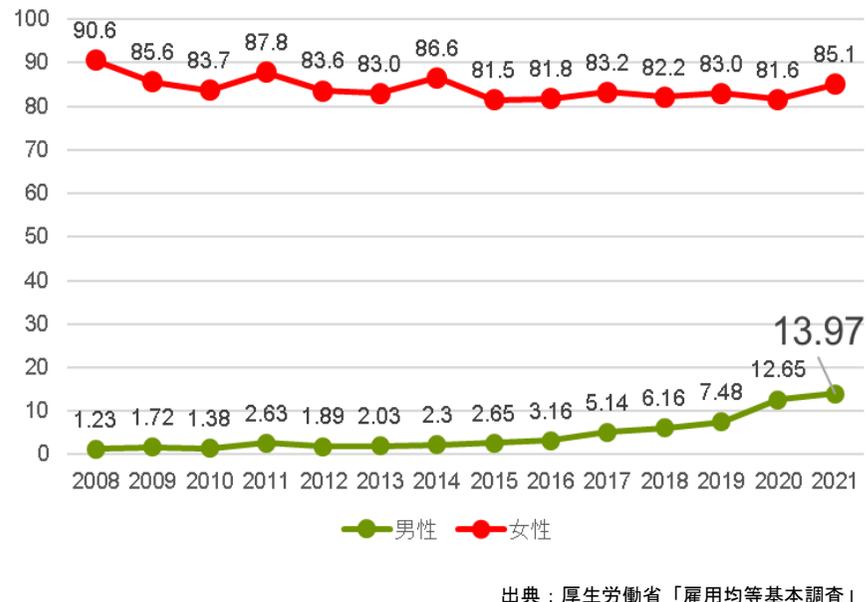
日本の夫の家事・育児関連時間は各国より短く、妻の4分の1程度にとどまる

育児休業の取得意向



男性新入社員の約8割が育休取得を希望しているというデータもある

育児休業取得率の推移

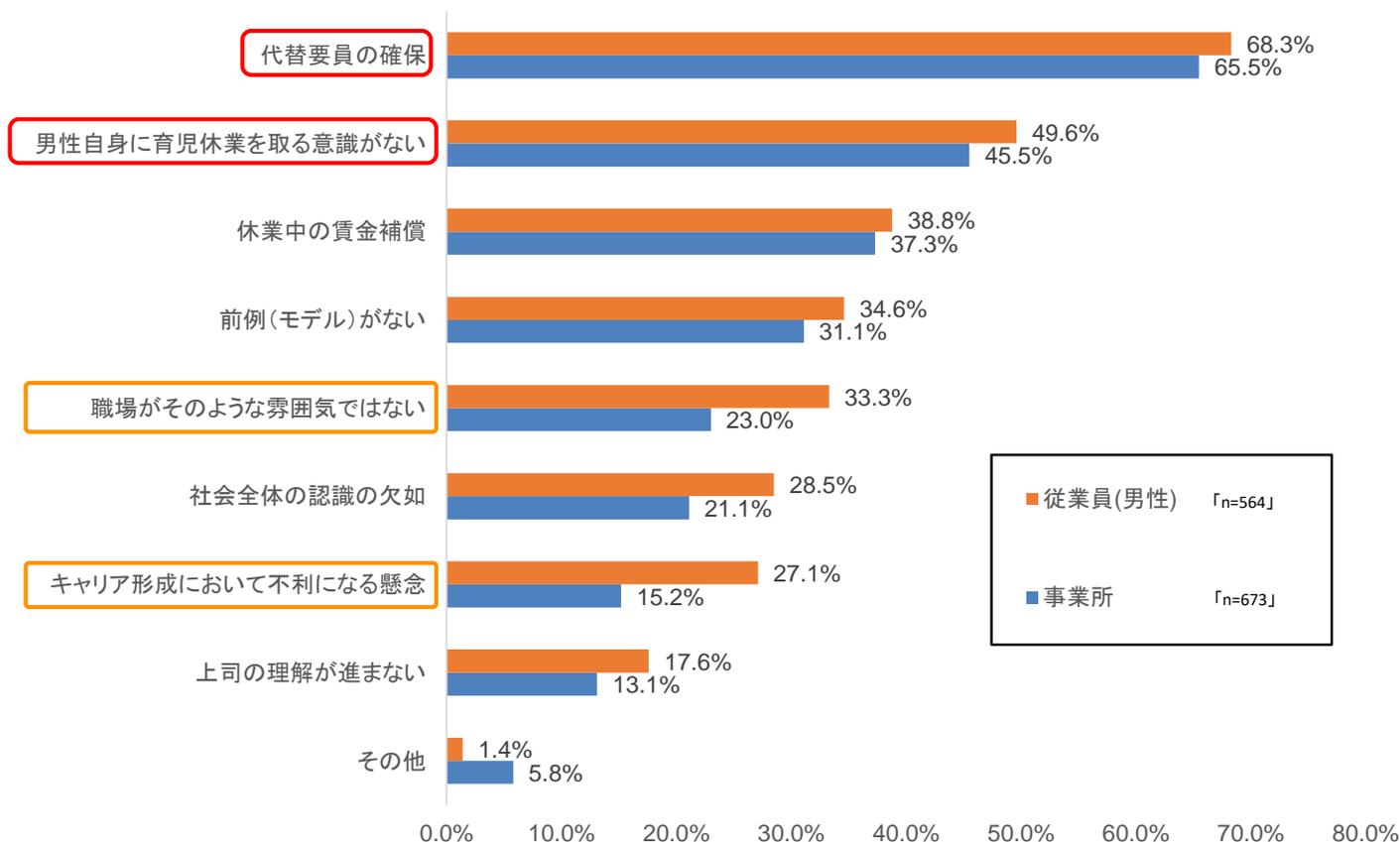


直近の男性の育児休業取得率は13%台

育児休業取得を希望しているが、取得できない！

希望と現実が乖離！！

男性の育児休業取得にあたっての課題



出典：東京都産業労働局「令和3年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」（令和4年3月）から作成

第二章

育児休業制度の概要

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



◎ 育児休業は育児・介護休業法で取得が認められている

原則、『1歳になるまでの子ども』を育てる**男女**労働者が取得できる

原則、子どもが1歳になるまで、子ども1人につき2回まで分割して取得可能。
ただし、次のような場合は、1歳を超えて育児休業を取得可能。

子どもが1歳以降、保育所等に入れれないなど一定の要件を満たす場合	1歳6か月になるまで
子どもが1歳6か月以降、保育所等に入れれないなど一定の要件を満たす場合	2歳になるまで



ポイント!!

妻が専業主婦や育休中でも、夫は育児休業を取得可能



ポイント!!

派遣社員や契約社員などの有期契約労働者も取得可能

育児休業取得の申出の時点で次の要件を満たす労働者が取得可能

・子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

○両親で協力して育児休業を取得するための制度

「産後パパ育休」（出生児育児休業）



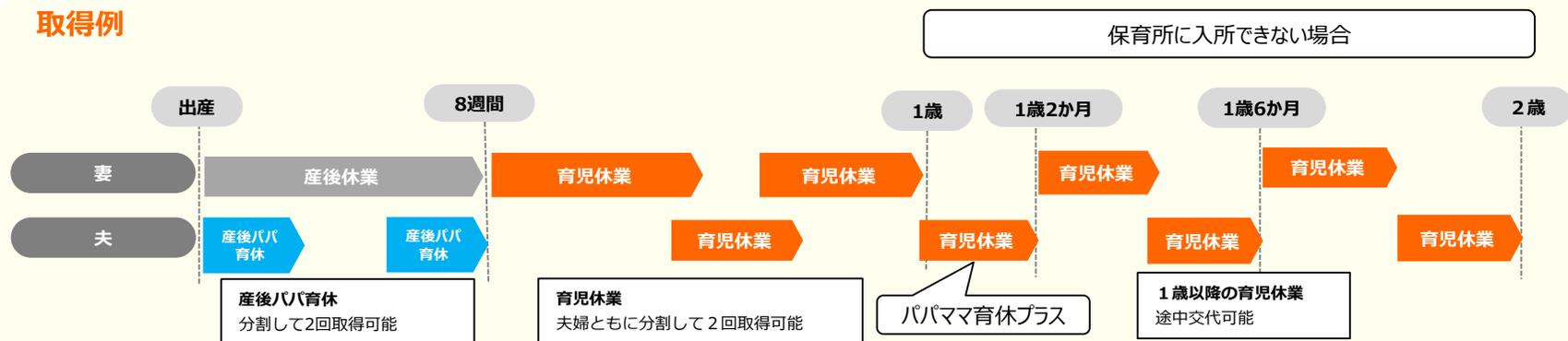
- ・育児休業とは別に子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能！
- ・2回に分割しての取得も可能です（分割取得は、はじめにまとめて申し出が必要）
- ・休業中の一部に仕事をすることも可能（労使協定と個別合意がある場合）



「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は、子が1歳2か月に達するまでの間、育児休業が取得可能！（取得期間は産後休業期間を含め1年間）

取得例



○妊娠・出産を申出た労働者への個別の周知・意向確認



ポイント!//

従業員またはその配偶者が妊娠・出産したことの申出をしたとき、会社はその従業員に対して個別に育児休業制度等を周知し、これらの制度の取得意向を確認しなければなりません。

【周知事項】

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先
- ③ 育児休業給付に関すること
- ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

【個別周知・意向確認の方法】

- ✓ 面談（オンラインも可）
 - ✓ 書面交付
 - ✓ Fax
 - ✓ 電子メール
- のいずれか

注：Fax、電子メールは労働者が希望した場合のみ

育児休業・産後パパ育休の**取得を控えさせるような形での個別周知・意向確認は認められません。**

○育児休業を取得しやすい雇用環境整備



ポイント！

育児休業を取得しやすい雇用環境整備ため、
会社は次のいずれかの措置を実施しなければなりません。

【実施が必要な措置】 ※いずれか1つ以上を選択

- ①育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
 - ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
 - ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
 - ④自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**
- ・複数の措置を講ずることが望ましいです。
 - ・環境整備に当たっては、短期だけでなく1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が、希望するとおりの期間の休業を申し出し取得できるよう事業主が配慮。



ポイント！

育児・介護休業法では、育児休業、産後パパ育休の他にも、仕事と育児の両立のための制度等が定められています。

子の看護休暇制度

小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇の取得が可能。時間単位での取得も可能。

所定外労働（残業）の制限

3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限。

時間外労働の制限

小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限。

深夜業の制限

小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業を制限。

短時間勤務等の措置

3歳に達するまで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短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ。

転勤についての配慮

労働者を転勤させる場合の、育児の状況についての配慮義務。



育児休業、産後パパ育休等の申出・取得等を理由として不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。

(育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの例)

- 解雇すること。
 - 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
 - 正社員を非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
 - 自宅待機を命ずること。
 - 降格させること。
 - 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
 - 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
 - 不利益な配置の変更を行うこと。
 - 就業環境を害すること。
 - 派遣労働者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。
- **上記は例示です**。他にも法律で禁止されている不利益な取扱いに該当する場合があります。
- 会社の対応に疑問がある場合、トラブルが生じた場合は、**会社の相談窓口**や**都道府県労働局**に**相談**してください。



ポイント！

育児休業や産後パパ育休等の申出・取得などに関して、上司、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会社に義務付けられています。

（職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置）

- ①ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発
- ②行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
- ③相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な整備
- ④事業主や制度等を利用する労働者、周囲の労働者の状況に応じ、業務体制の整備など必要な措置を講じる

ハラスメントに該当する可能性のある言動の例

- ×育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてありえない」と言われ、**取得をあきらめざるを得ない状況になっている。**
- ×育児休業の取得を上司に相談したところ、「**休みをとるなら復帰する場所はない**」と言われた。
- ×上司・同僚が「**忙しい時期に育児休業をとるなんて周りのことを考えていない、迷惑だ**」と繰り返し又は継続的に発言する。
- ×育休取得について上司に相談したところ、「**次の査定の際は昇進しないと思え**」といわれる。

妊娠・出産等に関するハラスメントのない職場とするために心掛きたいこと

<同じ職場で働く者として>

- 妊娠・出産・育児等についての知識や制度について理解しましょう。
- 「育児は妻に任せて、男は仕事をするものだ」など、自分の価値観を押し付けないようにしましょう。
- 特定の人に向けた言動でなくても、育児休業等の制度利用について否定的な発言をすることは、ハラスメントの発生の原因や背景になり得ますので、注意しましょう。
- 自分の行為がハラスメントになっていないか注意しましょう。

ハラスメントを見たら・受けたら・・・

- 会社のハラスメント相談窓口にご相談しましょう。
- 都道府県労働局でも相談を受け付けています。



ポイント！

会社独自の制度を調べてみよう

会社によっては、育児・介護休業法で定められた制度以外に、独自の育児支援制度を導入しているところもある。育児休業と組み合わせて、自分に合った方法を検討してみよう。

(会社独自の制度の例)

- 配偶者の出産時に5日間の特別有給休暇を付与（A社）
- 子どもが満4歳になるまで取得可能な育児休暇制度の導入（B社）
- 男性の育児参画の情報交換の場としての「パパコミュニティ」の実施（C社）

また、上記の制度以外にも、下記のような柔軟な働き方を支援する制度を実施している企業が増えていますので、就業規則や育児介護休業規程等を確認してみよう。

- テレワーク制度
- フレックスタイム制度
- 有給での子の看護休暇
- 始業・就業時刻の繰上げ、繰下げ
- 地域限定正社員制度
- 育児休業期間延長の措置
- 時間単位の有給休暇制度
- 学校行事参加のための特別休暇制度

▶□「育児休業を取得したい」という希望を、時間的に余裕を持って上司や同僚に伝えましょう。

▶□育児休業前には、可能な限り、業務を片付けておきましょう。

▶□業務の棚卸しを行い、スムーズな引継ぎを心掛けましょう。



サポートしてくれる同僚・上司への感謝の気持ちをお忘れなく！

「お互い様」でサポートし合える環境づくり

育児休業はまだまだ先…と想着いても、怪我や病気による入院や、介護など、いつ何時、自分がサポートを受ける側に回るかわかりません。

普段から、「**お互い様**」の気持ちでサポートし合える環境づくりを心掛けましょう。

育児休業取得者の業務を引き継ぐ時には、スキルアップのチャンスと捉えましょう。

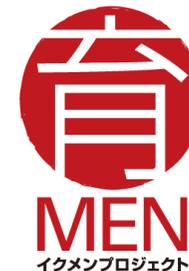
第三章

子育てにかかる費用と 経済的支援

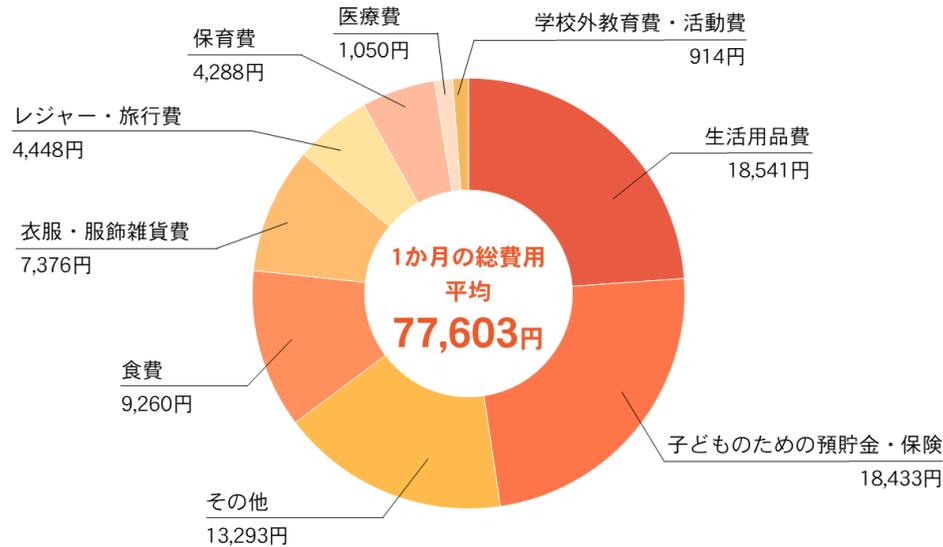
育てる男が、家族を変える。社会が動く。



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



0歳児の1ヶ月あたりの子育て費用



内閣府政策統括官「平成22年3月 インターネットによる子育て費用に関する調査」から推計



出産直後（0歳）は、生活用品費として生活消耗品、子ども用生活用品・用具の支出が多い

▶▶▶ **0歳は、おむつやお手拭、石鹸などの生活消耗品や哺乳びんやおまる、ベビーカー、チャイルドシートなどの「子ども用生活用品・用具」の支出額も多い。**



妊婦検診の公費負担

妊娠の届出を行うと、妊婦健診を公費負担により受診することができます。お住まいの市町村によって回数や内容が異なります。

出産手当金

健康保険から、産前・産後休業中、無給の場合は、1日につき標準報酬月額 \times 2/3に相当する額の出産手当金を受けることができます



社会保険の保険料免除

産前・産後休業中の社会保険料が免除されます。手続きは、健康保険、厚生年金保険は会社が行い、国民年金保険料は本人が市区町村に届出します。

出産育児一時金

健康保険から子ども一人につき原則42万円（令和5年4月からは50万円）が支給されます。出産育児一時金の支給までの間、出産育児一時金の8割相当額を限度に資金を無利子で貸し付ける**出産費貸付制度**もあります。

○育児休業中も収入あり：育児休業給付金（雇用保険から支給）



ポイント！！

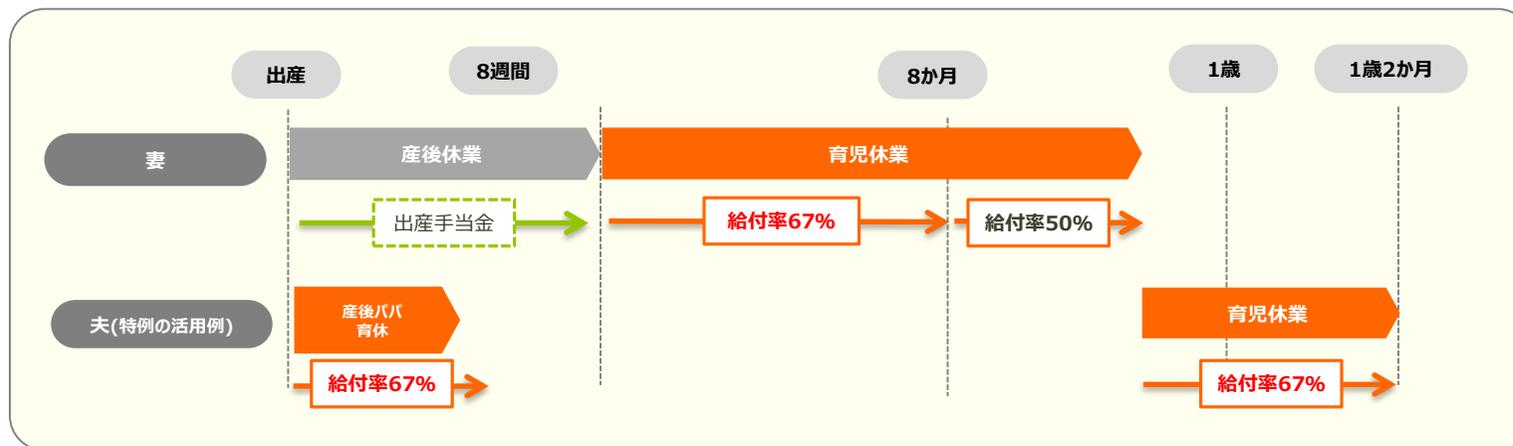
はじめの6ヶ月(180日間)は給与の67%、それ以降は50%給付

給付金は所得税、社会保険料、雇用保険料が免除

手取り金額は休業前の約8割！会社負担の社会保険料も免除！！

▶▶▶ 育児休業給付金の支給は2か月に一度。あらかじめマネープランを立てておこう。

夫婦で育児休業を取得した以下の場合…夫婦それぞれに支給されます。





乳幼児等医療費の助成

医療保険制度における自己負担について、その費用の一部を各自治体が助成するものです。自治体によって所得制限や年齢の上限等が異なりますので、お住まいの自治体に問い合わせてください。

児童手当金

0歳から中学校卒業まで（15歳の誕生日後の3月31日まで）の児童を養育している方に支給されます。支給額は所得と児童の年齢によって異なります。子どもが生まれた日の翌日から15日以内に、お住まいの市区町村に申請が必要です。



自治体や企業による支援

出産や子育てに対して手当金を支給したり、ベビーシッター等の費用補助などを行っている地方自治体や企業もあります。お住まいの自治体や会社の制度を確認してみましょう。



第四章

育児休業取得のメリット

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare





- ▶ □子どもと一緒に過ごす時間が増える
…**わが子の日々の成長を見逃さない！**
- ▶ □育児・家事スキルの向上
…**妻が仕事復帰した後も頼りになる存在に！**
- ▶ □育児の喜びや悩みを夫婦で共有することができる
…**家族の絆が深まる**



復帰後の仕事への好影響も！

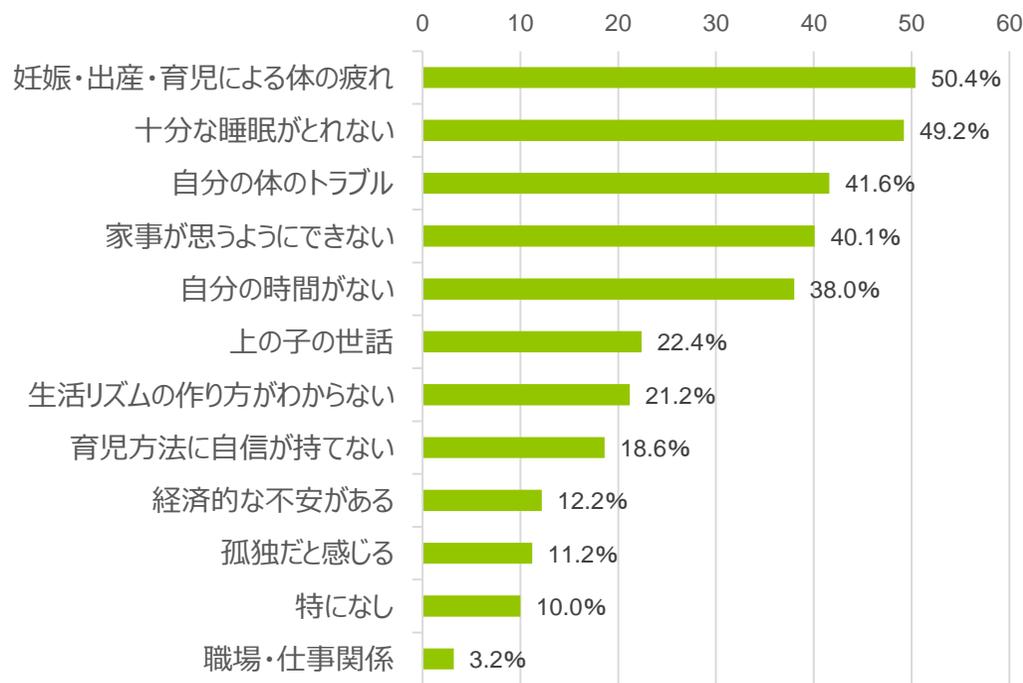
- ▶ □パパ友の新しい輪が広がる
…**多様な人とのコミュニケーションから、新しい発想が！**
パパサークルや地域の子育てひろばで情報交換を
- ▶ □限られた時間で効率的な働き方が身に付く
…**育児や家事をすることで時間管理能力がアップ°**
- ▶ □職場復帰後、「仕事と家庭の両立」を目指す人の良き理解者に
…**「お互い様」の気持ちを持つことで、社内コミュニケーションも良好に**



メリット

- ▶ 慣れない育児を夫婦二人で乗り切る・・・**良好な夫婦関係の構築**
- ▶ 産後の育児不安やストレスを軽減

■ 産後に感じた不安や負担



多くの母親が、産後に不安を感じている…

産後の母親の不安のピークは産後2週間。母子のみで過ごす時間が増え、産後3か月まで育児不安が強くなる。

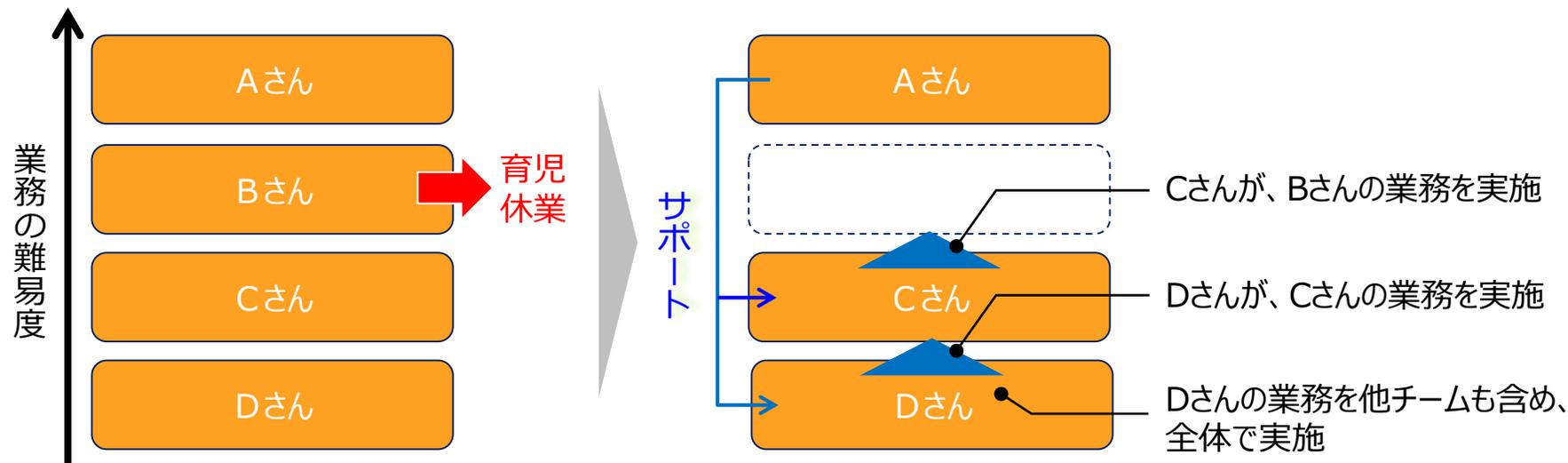
「産後うつ」は、日本の母親の約10～15%に見られ、不安、イライラ、不眠、自分を責める、子どもに愛情を持たない等の症状が現れる。出産による女性ホルモンのバランスの崩れや、周囲からの十分なサポートが得られないことからくるストレスが原因と言われている。

出典：「妊産婦に対するメンタルヘルスケアのための保健・医療の連携体制に関する調査研究（平成29年度の子ども・子育て支援推進調査研究事業（2018））」より弊社作成



- ▶ □職場の結束が強まり、「お互い様」でサポートしあう関係が構築（育休だけでなく、病気による入院や介護休業等で不在になる可能性も）
- ▶ □時間に制約がある中での効率的な働き方が浸透し、長時間労働の削減に
- ▶ □育児休業取得者の業務の引継ぎで、チームメンバーがスキルアップ！

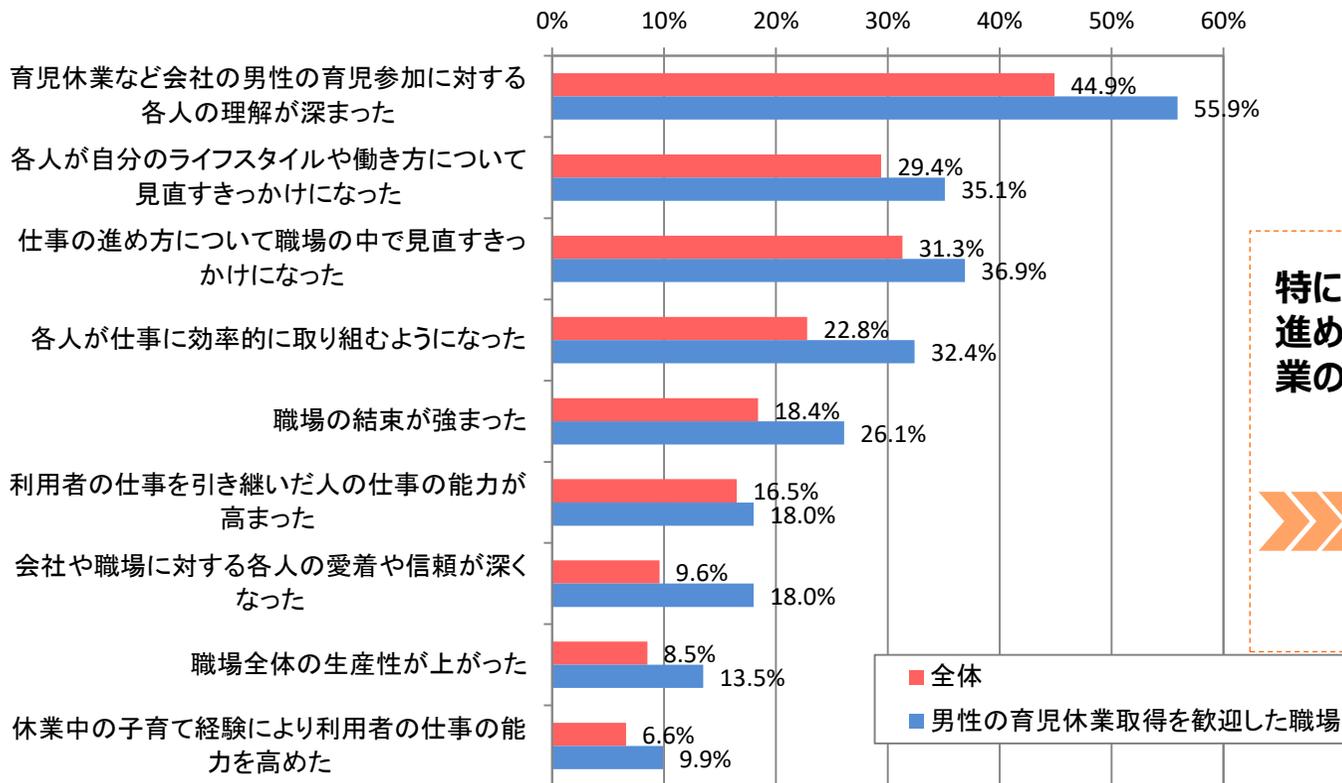
■ 育児休業取得者の業務のカバー対応例



それぞれ1ランク上の業務を一時的に実施することで、それぞれのスキルの向上等につながる。
また、業務の棚卸しによる効率化も図られ、復職時には**チーム全体がパワーアップ！**

男性の育児休業取得者がいる（いた）職場では、さまざまな変化が！

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）



特に、男性の育休取得を「積極的に進めた」職場では、変化を実感する企業の割合が増加！

育休取得に積極的に取り組む職場は、好影響がより大きく！

出典：財団法人子ども未来財団「父親の育児に関する調査研究－育児休業取得について研究報告書」H23年3月



メリット

女性の就労継続、昇進意欲、社会復帰への意欲の維持に好影響

職場における女性活躍への影響

育児休業を取得する男性が増え、職場で「仕事と育児の両立」に関して理解が深まると・・・

- ▶ □限られた時間で成果を出すための業務効率化
- ▶ □カバー体制の構築により、休暇が取りやすくなる
- ▶ □長時間労働の削減

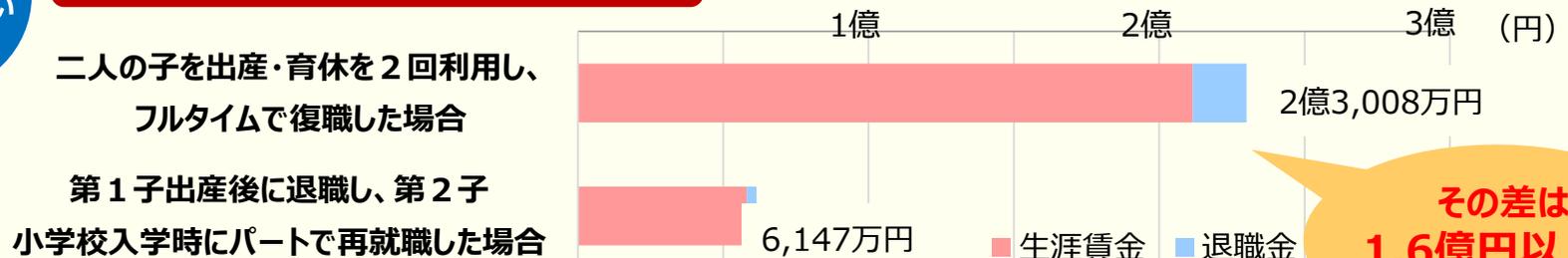


- ・出産を機に退職する女性が減少
- ・女性が能力を発揮しやすくなる

家庭における女性活躍への影響

妻の生涯所得
に大きな違い

妻の就労継続による家計のメリット



出典：ニッセイ基礎研究所 ニッセイ基礎研究所報Vol.61

「大学卒女性の働き方別生涯所得の推計」 図表10 女性の働き方ケース別生涯所得 より一部抜粋 H29年6月

第五章

育休取得者の体験談

- ・ 企業の取組事例

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



【30代、育休取得期間：4.5か月】**▶ □ 育児休業を取得しようと思った理由**

・自分の両親は祖父母の介護で多忙、妻の両親は遠方で体調も優れず頼れない。

⇒ **自分が家事・育児に参画せねばという想いを持つ**ようになり、育児休業取得を意識し始めた。

▶ □ 育児休業中の過ごし方

・掃除、洗濯、おむつ替え、授乳など、**あらゆる家事・育児を実施**。

⇒ **妻の日頃の大変さを実感**、妻が家庭から離れる時間を意識的につくるなど、
家庭で自分に何ができるかを考えるようになった。

身近に似た境遇の仲間がおらず孤独感に悩み、パパコミュニティを探し、多くの方と知り合った。

⇒ **視野が格段に広がり気分的にもかなり楽になった**。

▶ □ 復職後の働き方

・復帰後3か月は、家事・育児を優先しつつ仕事との両立のペースをつかむため、**短時間勤務制度を活用**。

・子どもの急病等への「**柔軟な突発対応**」ができるようフレックスタイム制へ移行。



【30代、育休取得期間：10か月（第一子）、7か月（第二子）】

▶ □ 育児休業を取得しようと思った理由

- ・大学生の時に、男性でも育休を取れることを知り、取得したいと考えるようになった。
- ・子どもと向き合っただけで育児ができるのはわずかな時間。
⇒幼い時から子どもと接しないと、親子関係を深めることは難しいと考えていたため、取得を決意。

▶ □ 復職後の過ごし方

- ・時差出勤の制度を利用し、始業時間を前倒し。**効率よく業務を実施**し、定時退社して
- ・息子たちの保育園迎えを行い、一緒に食事・入浴・洗濯をこなすことができた。
- ・仕事が忙しくなる中、生産性を上げ、効率的に業務を行い、**仕事も育児も頑張るワーキングファザー**として邁進。

▶ □ 育休取得者からのメッセージ

- ・リスクとチャンスを見極め、「育休」という大海原に飛び込んでほしい。**新しい世界が見える。**

⇒必要なのは、**不退職の決意と当座生活するための貯金！**



夫が側にいてくれたことで、産後の沈みがちだった気持ちがやわらぎ、精神的にも身体的にも安定し、落ち着いて過ごすことができた。

(専業主婦35歳・子ども13歳,7歳)

私は出産前に退職して無職だったが、夫の育児休業中、長男を夫に任せて転職活動を行った。無事仕事が決まり、長男生後10か月から保育園に預け、働くことができた。

(公務員39歳・子ども4歳,1歳)

夫が育児をとり家を守ってくれていたため、私の職場復帰はすごくスムーズだった！2人で育児・家事同時進行なので、負担はほとんど感じなかった。(小学校教諭35歳・子ども6歳,2歳)

育休を取った夫は、家事・育児のすべてを担当することができるようになり、育休終了後もかなり助かっている。

(公務員35歳・子ども4歳)

私の育休終了と同時に夫が育休を取得。子どもの病気対応や、家事も夫が担当したため、心理・体力的な負担が少なく、スムーズに職場復帰ができた。また、夫が育児中に育児のスキルを身につけたため、今でも子育ての喜びや悩みを共有できている。

(会社員・子ども2歳)

株式会社あわしま堂（愛媛県、製造業、従業員数：630人）

【男性育児休業取得率：100%、平均取得日数：6日】

取組 内容

- ▶ □男性の育児休業等の取得や積極的な育児を促進する具体的な取組
 - ・配偶者が妊娠・出産した従業員には、**管理職より育児休業の申請を促す**ようにしており、計画的に育児休業が取得できるよう推進。
 - ・社内報にて、育児休業取得者全員の育児体験記を掲載して**育児休業の効果に従業員に周知**。
 - ・男性従業員が育児休業を取得しない理由として収入減があったため、育児休業を1か月以上取得した従業員（男女とも）を対象に、月額1万円の**保育料補助手当を支給**。

効果

- ▶ □男性従業員の育休取得率が向上
 - ・5.9%（2013年度）⇒ 100%（2020年度）
- ▶ □人材確保への好影響
 - ・各種の取組が評価され、イクメン企業アワードを受賞するなどし、当社の取組が広く周知されて、新卒採用の応募者数の増加。



日本ユニシス株式会社（東京都、情報通信業、従業員数：4,190人）

【男性育児休業取得率：26.7%、平均取得日数：99日】

取組内容

▶ □ 3者面談、ワークショップで社員の不安を払拭

・産休・育休取得前および復職時に、本人、上司、ダイバーシティ推進担当者による

3者面談を実施。

・**育休取得者及び復職者向けのワークショップや座談会を開催。**パートナーシップを重要テーマの一つとして掲げており、夫婦および男性社員の単独参加も増加。

効果

▶ □ 男性従業員の育休取得率が向上

・3%（2014年度）⇒ 26.7%（2020年度）

▶ □ 男性従業員の平均育休取得日数の増加

・49日（2014年度）⇒ 99日（2020年度）

▶ □ 人材確保への好影響

・ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進する企業であるとの認知度が高く、応募が多い。
こういった点を重視する学生も多いため、優秀な人材確保に繋がっている。



くるみんマーク:

従業員の子育て支援に積極的に取り組む企業の認定マークです。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定し、一定の要件を満たした場合に「**子育てサポート企業**」として厚生労働大臣の認定を受けられます。ホームページや求人票、名刺等に記載されていれば育児休業等を推進している企業の「証」です。

※ ハローワークの求人票



Check! //

※ 企業の名刺



Check! //

さらに積極的な企業の証!

くるみん認定企業のうち、さらに高い水準の要件を満たした企業は「**プラチナくるみん**」として認定を受けることができます。





厚生労働省が運営している仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト「**両立支援のひろば**」ではくみん認定企業や両立支援に取り組む企業を業種、企業規模や所在地等、様々なキーワードから検索することが可能です。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト
両立支援のひろば

厚生労働省

お問合せ > サイトマップ > 検索について > 印刷について

検索

トップ 一般事業主行動計画公表サイト Q&A集 両立診断サイト 企業の取組事例

一般事業主行動計画公表サイト

行動計画・取組を検索する

一般事業主行動計画公表サイトトップ > 行動計画・取組を検索する

女性の活躍推進企業データベース、一般事業主行動計画公表サイトを一元的に検索できる「総合検索」機能がご利用ください。 [詳しくはこちら >](#)

検索したい条件を入力、選択してください。

企業名・キーワード・企業規模・認定企業・企業表彰

企業名
※株式会社や〇〇法人などは入れずに検索してください。

キーワード
※入力例：「短時間勤務」「事業所内保育施設」「代替要員」「短時間正社員」「残業」「年次有給休暇」「ベビーカー」など、スペースでつないで入力。法人番号、企業名フリガナ、市区町村名でも検索できます。
◎ すべてのキーワードを含む ○ いずれかのキーワードを含む



※ 一般事業主行動計画公表サイトトップ > 行動計画・取組を検索する

第六章

育児休業についての Q&A

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



Q：会社に育児休業制度がない場合は？

**A：会社に規定がない場合でも、申出により育児休業を
取得することができます**



ポイント！

育児休業は、育児・介護休業法に基づき、労働者が請求できる権利です。

▶ □育児休業に関する事項は、本来は就業規則に記載されるべき事項ですが、会社に規定がない場合でも、法の要件を満たす労働者は、申出により育児休業を取得することができます。まずは、上司や人事担当者に相談してみましよう。また、都道府県労働局でも相談を受け付けています。

Q : 将来、育児休業を取りたいと考えているが、日頃から職場で心掛けておくと良いことは？

A : 「お互い様」でサポートしあえる環境づくりを心掛けよう

- ▶ **自身がサポートを受ける立場になる可能性を踏まえ、同僚のサポートを**
育児や介護だけでなく、怪我や病気による入院など、いつ何時、自分がサポートを受ける側に回るかわかりません。「お互い様」でサポートし合える環境をぜひ作ってください。
育児休業取得者の業務を引き継ぎ、新しい仕事を担う場合は、スキルアップのチャンスと捉えましょう。
- ▶ **効率のよい仕事の仕方を考え、長時間労働を抑制しましょう**
「仕事が多くて、残業しないなんて無理」と決めつけていませんか？ 本当に必要な仕事、仕事の期限、クオリティを見直して効率的に仕事をしましょう。
- ▶ **困ったことがあったら、一人で悩まず、上司・同僚に相談しましょう**
「みんな忙しいから」といって一人で抱え込まず、周囲に相談してください。みんなで考えれば解決策もきっと見つかります。

Q：育児休業中の収入はどうなるの？

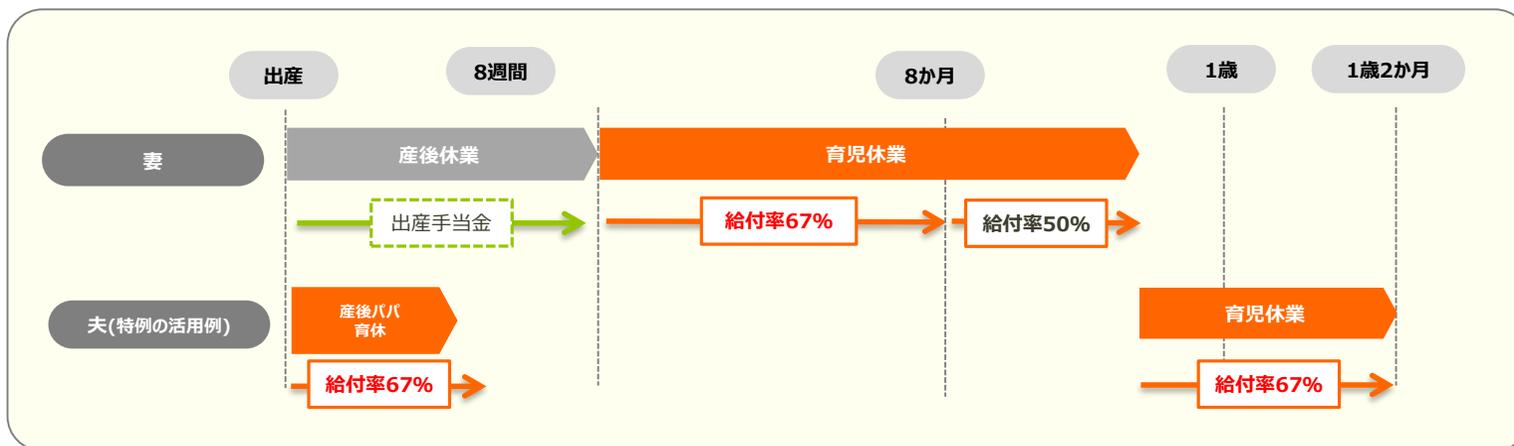
A：育児休業給付金が支給されます



ポイント！

はじめの半年間は給与の67%、それ以降は50%給付
給付金は所得税、社会保険料、雇用保険料が免除
手取り金額は休業前の約8割！会社負担の社会保険料も免除！！

パパママ育休プラスを利用した場合…子が1歳2か月までの間、夫婦それぞれに支給されます。



Q：会社の制度にはあっても、今まで男性で育休を取得した人がいない場合は？

A：前例がなかったら、自分がロールモデルになろう！



ポイント！

育児休業は、育児・介護休業法に基づき、労働者が請求できる権利です。

▶ □育児休業の取得は、法律に基づく労働者の権利であり、基本的に会社はその取得を拒否・制限

することはできません。会社に前例がなくても、育児休業を取得したい旨を上司や人事担当者に相談してみましょう。そして、どのような形で育児休業を取得できるか、自分に合った方法を考えてみましょう。

▶ □育児・介護休業法では、育児休業の申出や取得を理由とする解雇その他の不利益な取扱いを禁止しています。また、事業主は育児休業等の制度を利用したことなどに関して、上司・同僚からの言動により就業環境を害されること（ハラスメント）を防止する措置を講じる義務があります。

Q : 配偶者とのコミュニケーションはどのような点がポイントでしょうか？

A : 育児は夫婦二人でしていくという気持ちを大切に



ポイント！

お互いに感謝の気持ちを伝え合うことで、夫婦の関係は良くなります。

▶ □育児は主に女性だけが担うものではなく、夫婦で協力していくことが大切です。大変なところは助け合い、悩みを分かち合いながら、子どもの成長を二人で見守りましょう。

▶ □育児や家事を「手伝う」のではなく、自らが主体的にかかわるよう発想を変えてみましょう。

また、夫婦それぞれが主体的に育児や家事にかかわるためには、パートナーに任せることも必要です。

▶ □日々パートナーがやってくれていることを当たり前と思わず、感謝の気持ちを言葉にして伝えることも忘れないようにしましょう。

ご確認ください

・ 本資料の利用について

本資料ご利用の際は、厚生労働省ホームページの利用規約をよく読んでからご利用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/chosakuken/>



・ イクメンプロジェクトについて

厚生労働省では、育児を積極的に行う男性「イクメン」を応援し、男性の仕事と育児の両立を推進するイクメンプロジェクトを実施しています。ホームページでは、取組事例集や体験談の掲載、各種イベントの紹介等を行っています。ぜひご覧ください。

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



・ 育児・介護休業法について

厚生労働省ホームページでは、育児・介護休業法について紹介しています。

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

