

**平成は女性活躍の時代
令和は男性の家庭活躍の時代へ！**

～男性育休が日本を救う～

2019年12月26日

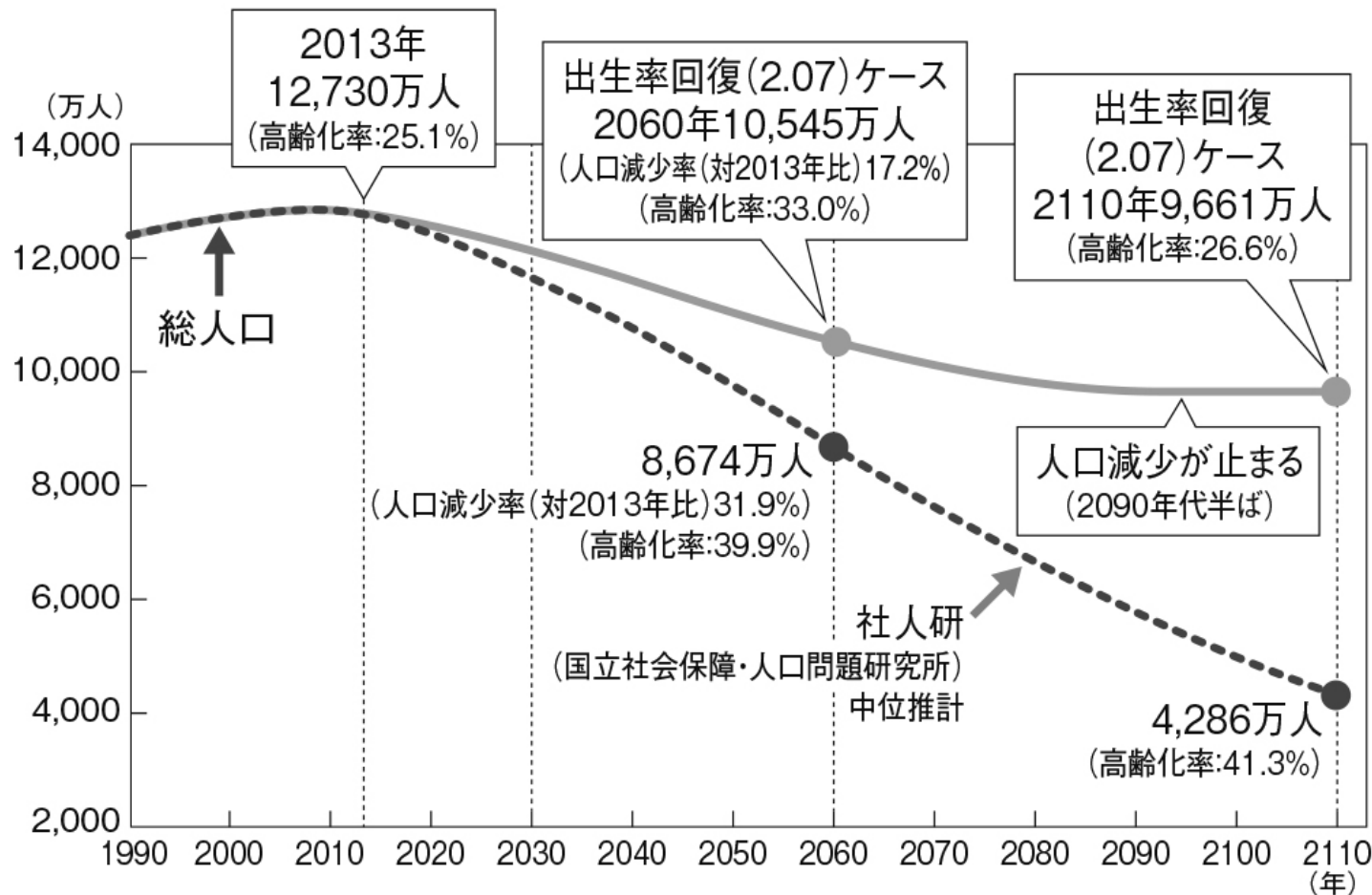
株式会社ワーク・ライフバランス

admin@work-life-b.com

代表取締役社長 小室淑恵

予想より早く進む少子化 出生数90万人割れ

総人口の将来推計

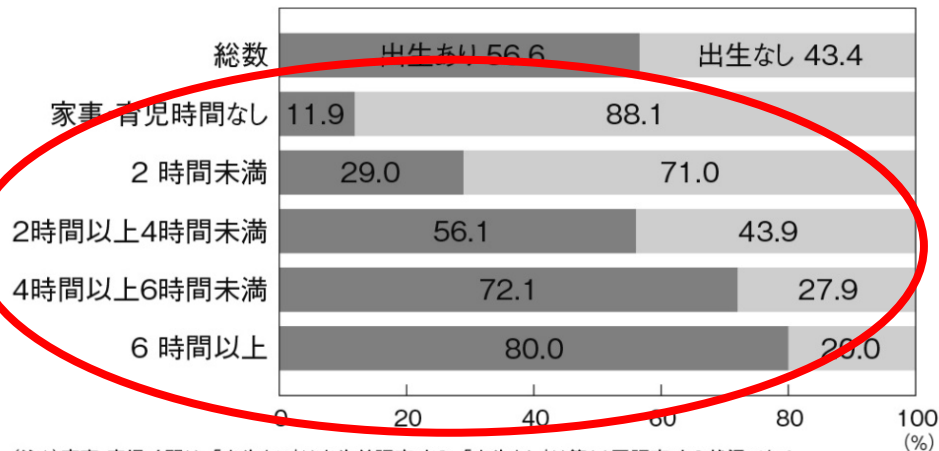


出所:内閣府HP 2014年5月「選択する未来」委員会

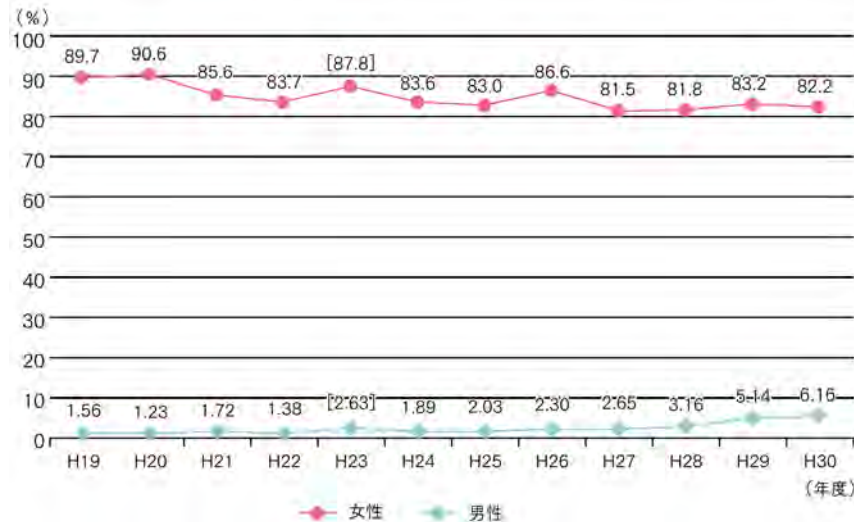
**2100年には人口が現在の4割に。高齢化率41%
社会保障の需給バランスの限界により財政破綻へ**

夫の第1子育児参画が少ないと第2子が生まれない

図2 夫の休日の家事・育児時間別に見た
この11年間の第2子以降の出生の状況



(注1) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第11回調査時の状況である。
 (注2) 11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。
 (注3) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。
 出所: 2015年7月15日付 厚生労働省 第2回21世紀成年者縦断調査(2012年成年者)及び第12回21世紀成年者縦断調査(2002年成年者)の概況をもとに作成



男性の育児参画を増やそうと本人向けの周知事業に力を入れてきた。しかし取得率はこの10年で2%が6%になっただけ。男性育休周知事業は熱心に行われてきたが4%しか向上していない。産後すぐに妻はワンオペ育児の環境に置かれている



1人目が生まれた時に夫が家事・育児に参画しないと二人目以降がうまれていない。

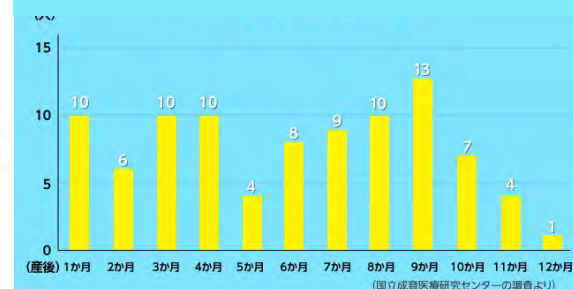
カナダケベック州では男性が育休を取りやすい制度で父親の子育て時間が20分、家事時間が15分増加した。

産後の妻の死因1位は自殺

産後うつ病とは http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kodomo/koho/youshien_guideline.files/youshien_guideline_2-2-2.pdf

- 出産後の産婦はホルモンのバランスが不安定になり、涙もろい、抑うつ、頭痛などの症状が起こります。これはマタニティブルーであり、出産直後から数日間で自然に終息します。
- 産後うつ病の症状は、気分が沈み、日常の生活で興味や喜びがなくなったり、食欲低下または増加、不眠または睡眠過多がみられます。また、疲れやすく、気力や思考力、集中力が減退します。
- 産後うつ病は、出産後1～2週間から数か月以内に10～20%の頻度で生じます。軽度であることが多いのですが、重症化した場合、子どもへの虐待や自殺などのリスクにつながることもあります。

↓産後1年未満の自殺した母親の数



EPDS とは (P28 図 11)

- エジンバラ産後うつ病質問票 (Edinburgh Postnatal Depression Scale 以下「EPDS」という) は、産後うつ病のスクリーニング票として英国で開発されました。
- EPDS には 10 個の質問があり、各質問に母親が自分で回答します。問題が生じた時期に関係なく、調査時 1 週間の状態を知るスクリーニングです。
- EPDS は、母親が記入した項目について、支援者が母親からの話を聴いたり、質問するきっかけとなり、母親の抱えるさまざまな問題を明らかにすることが

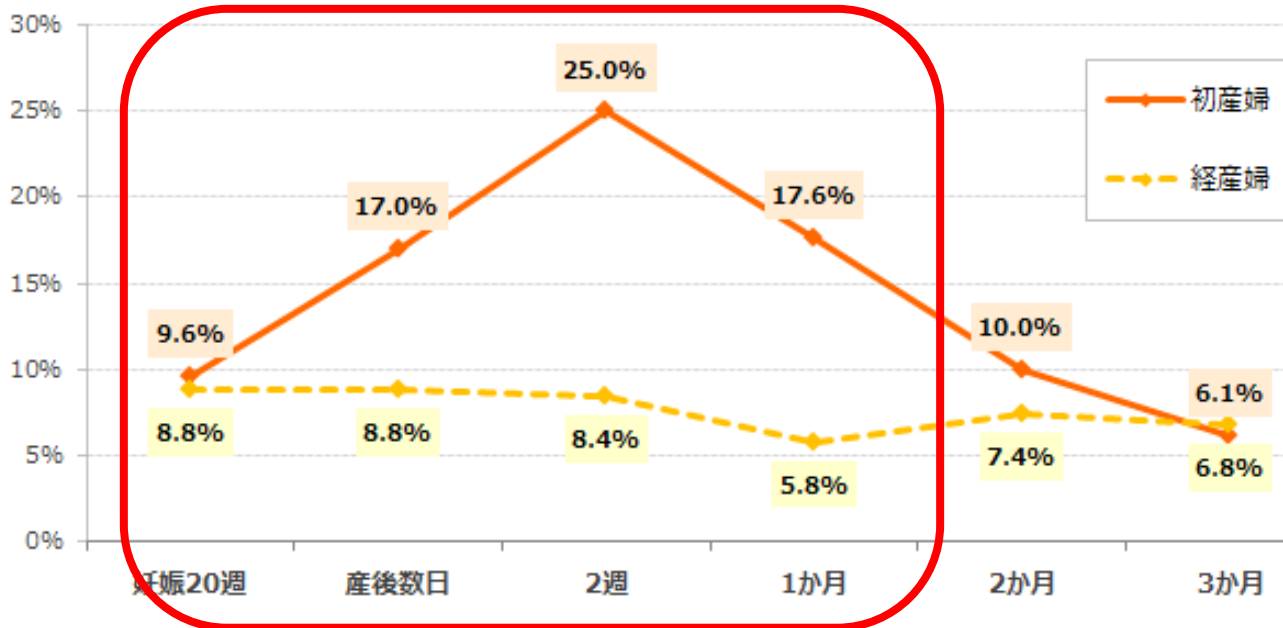
- 自殺が92人で最も多く、次いで
- ・がんが70人、
- ・心疾患が24人、
- ・出血が20人

※1「妊産婦のメンタルヘルスの実態把握及び介入方法に関する研究 平成26年度 総括・分担研究報告書」
厚生労働科学研究費補助金 成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業 (健やか次世代育成総合研究事業) より

原因の産後うつ ピークは2週間～1か月

妊娠20週から産後3か月までの初・経産婦別にみた
EPDS陽性者(9点以上)の割合と95%信頼区間

※1の報告書のデータをもとに作成



※1「妊産婦のメンタルヘルスの実態把握及び介入方法に関する研究 平成26年度 総括・分担研究報告書」
厚生労働科学研究費補助金 成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業(健やか次世代育成総合研究事業)より

うつにより「子どもが可愛いと思えない」等、、。「増え続ける児童虐待の防止」のためにも、抜本的対策として、産後うつ予防が重要です。

女性のライフサイクルの中でも、産褥期はうつ病が発病しやすい時期であるということが1960年代から指摘されてきました。そして、産後うつ病に罹患して未治療のままに放置されると、母親自身の精神的健康に大きな影響を与えるのみならず、子どもの心身の発達にも影響を及ぼすことが指摘されました。1980年代になると、周産期のメンタルヘルス(周産期精神医学)という新しい専門領域の基盤が整備され、Marcé Societyという国際的な学会が設立されます。こうした背景のもと、産後うつ病専用のスクリーニングテストであるエディンバラ産後うつ病自己調査票(EPDS)が、イギリスの精神科医Cox教授らにより1987年に開発されました。

産後うつを防ぐには7時間睡眠と朝日を浴びて散歩

- 太陽を浴びることで脳内に分泌される「セロトニン」という物質。このセロトニンは、朝の心地よい目覚めをもたらし、心をポジティブにし、自律神経を整え、姿勢や顔の表情を引き締め、身体の痛みを調整する。別名「幸せホルモン」とも呼ばれ、セロトニンを増やす薬は、うつ病治療にも用いられている。
- ・ 労働科学研究所 佐々木司・慢性疲労研究センター長
「1日の心身の疲労は、その日のうちに回復させることが大切。(中略)人間は一晩眠ったとして、肉体の疲労は眠りの前半に回復し、ストレスは後半に解消する。」
- ・ 石川 善樹 医学博士 「疲れない脳をつくる生活習慣」より
睡眠は序盤・中盤・終盤で機能が違う。序盤は寝はじめから3時間、脳の疲労を回復。3時間から6時間目は体の疲労を回復。心の疲労は6時間目以降。睡眠は6時間以上とらないとストレス回復できない

明日仕事がある夫に夜泣き対応は頼めない。夜泣き対応を一人で対応し、睡眠が分断され、日中、外気にあたることもできない。
この時期を支える重要なパートナーである夫が、
育児休業を取りづらい状態にあるので、
これを変えていく必要があるのではないか



男性育児休業の企業事例

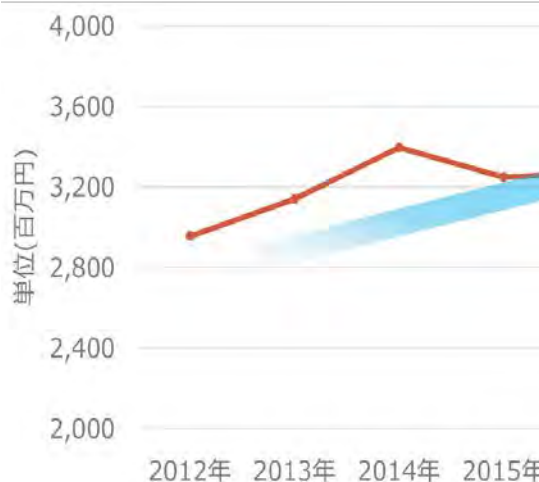
2014年 ワーク・ライフバランス (小室淑恵代表) 講演を実施 全社員に激震が走る

- 講演直後、坂田社長が感極まり「**残業ゼロ**」宣言！ 残業削減に取り組む社員管理職を高く評価すると明言
- 勤怠情報の見える化・時差出勤やワークシェアリング等の工夫・長時間労働抑制アラート・**副業OK!**
- 15分単位で業務棚卸データを集計・部署間の重複類似業務を排除・無意味な資料作成を見直し
- 育休申請を待たず、妻の出産予定日が報告されたら人事と上司から育休制度説明**
- 収入減の不安払拭のためにシミュレーションを作成。出産日がずれたら何度も取得日変更可。**

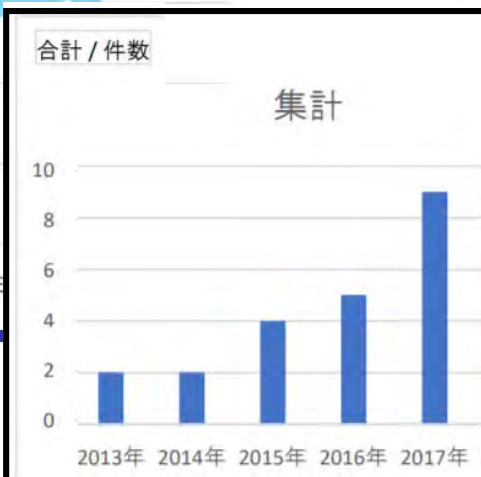
WLB講演・残業ゼロ宣言後 残業激減 「残業しない」があたり前に



主要事業の売上は堅調に上昇中



従業員の
家庭で
産まれた
子ども数↓



残業▲21750時間、残業代▲3,445万円減少

全額賞与還元! 賞与: 夏冬 基本給×6ヶ月/年間 (2014~19年)

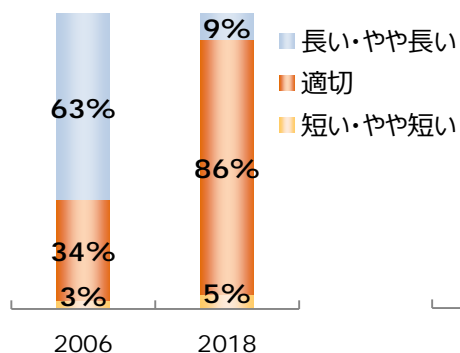
有休取得率72.3%! 出産ラッシュ!採用に全く困っていない

男性育児休業取得率100%達成! 平均日数24日 (実質1か月)!

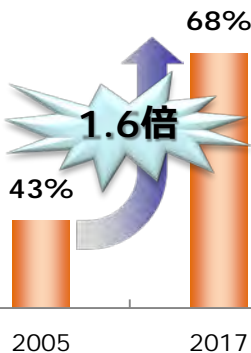
2005年度より「**全ての社員が生き生きと働き続けられる**」ための取組みを継続的に実施

- ◆ 2005年に「女性活躍推進チーム」発足、本格的に女性活躍推進の取組みを開始
- ◆ 2007年より「**19時前退社の励行**」スタート
 - ⇒ 「時間を自分でコントロール」する意識が浸透し、自己研鑽に励む社員が増加
- ◆ 会長と社長が共同委員長を務める「**ワーク・ライフ・バランス委員会**」を四半期に一度開催
 - ⇒ 役員や部室店長から若手社員まで様々な役職・部門の役職員が参加し、19時前退社や年休取得仕事と育児・介護の両立支援等の各種施策について幅広く議論

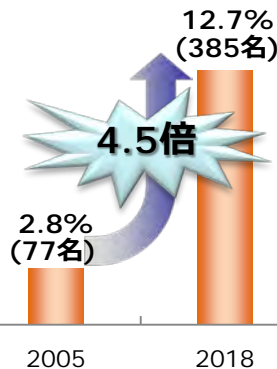
【労働時間】
“現状の労働時間は適切か？”



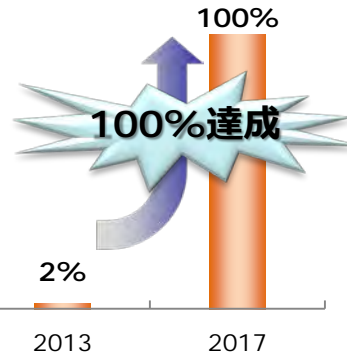
【年休取得率】



【女性管理職比率】



【男性育休取得率】



- ・ 19時前退社・年休取得促進の取組みが浸透し、**資格取得等に励む社員が増加**
CFP_(※)認定者数 **金融機関No.1!** [170名 (2005年) ⇒ **791名** (2019年) **4.7倍**]
- ・ 女性管理職比率 **4.5倍!** ⇒ 女性役員 **8名登用** (グループ全体、4月就任予定1名を含む)
- ・ 男性の育児休職取得率 **100%達成!** (**6年前はなんと2%!)**)
- ・ **平均取得日数は5日間** (前後の土日と連続して実質9日間)
- ・ 男子就活生が選ぶ「**就職人気ランキング**」3位 (2020年卒)

男性育休 100% 宣言

宣言

私たちは、男性社員が育児休業を100%取得できる職場づくりを目指すことを宣言します！
男性が育児休業を取ることで、新しいコミュニティへの参加や、価値観のパラダイムシフト
が起き、復帰した職場でのイノベーションや、生産性の高い働き方につながると共に、将来
の社会保障の担い手確保となりサステナブル社会の実現にも繋がります。

 mercari 取締役兼事業CEO 小室 文明	 AISIN 取締役社長 伊勢 清貴	 大東建託 代表取締役社長 小林 克満	 Pacific Consultants 代表取締役社長 室水 智之	 住友生命 代表取締役社長 橋本 雅博	 Sai 代表取締役社長 荒木 秀夫	 okamura 代表取締役 社長執行役員 中村 雅行	 BANKYO 代表取締役社長 石塚 伸秀
 SAKATA 代表取締役社長 坂田 正	 太陽証券グループ本社 執行役社長 中田 誠司	 CSO 代表取締役社長 田中 裕嗣	 KOJOH 代表取締役 百城 一	 SHIPS 代表取締役社長 三橋 美祐	 medias 代表取締役社長 中西 浩	 JAPAN AIRLINES 代表取締役社長執行役員 森 祐祐二	 CAREERMIRISE 代表取締役 小室 洋司
 sol 代表取締役社長 長谷川 隆敏	 FUYO LENSE 取締役社長 辻 泰徳	 KATCH 代表取締役社長 松永 克司	 M-one 代表取締役 村井 俊之	 Pasco 代表取締役社長 藤 啓人	 日本証券業協会 代表取締役 小玉 陽一郎	 JSDA 代表取締役 鈴木 茂彦	 MIZUHO 執行役員 坂井 展史
 Human Ripple 代表取締役 小田 切孝治	 Summa 代表取締役社長 荒川 吉春	 BAEREN 代表取締役 石川 剛	 H平松産業株式会社 代表取締役 石坂 龍範	 MIZUHO みずほ銀行 取締役副 藤原 弘治	 MIZUHO みずほ信託銀行 取締役社長 飯盛 徹夫	 MIZUHO みずほ証券 取締役社長 飯田 浩一	 MIZUHO みずほ情報研 取締役社長 向中 康典
 ONWARD 代表取締役社長 保元 達直	 ひまわりネットワーク 代表取締役社長 小野 悠希	 サンポート 433-1111 代表取締役社長 井田 純一郎	 STRIPE 代表取締役社長 石川 康晴	 関西電力 取締役社長 岩根 茂樹	 TOMOE 代表取締役社長 柳瀬 杏人	 大成建設 代表取締役社長 村田 孝之	 JP 日本郵政 取締役兼代表執行役員 長門 正英
 KPMG あずさ監査法人 理事長 池田 博之	 東急 代表取締役社長 高橋 和夫	 田辺三豊製菓 代表取締役社長 三浦 正之	 新薬技術研究所 代表取締役 菊池 達	 ゆうちょ銀行 取締役兼代表執行役員 三池 重人	 Panasonic 代表取締役社長 片倉 達夫	 Panasonic 代表取締役社長 福口 泰行	 株式会社 華 代表取締役社長 中野 誠
 日鉄物産 代表取締役社長 佐伯 泰光	 PWC 代表取締役社長 本村 浩一郎	 きらぼし銀行 取締役副 渡邊 勇樹	 かんぽ生命 取締役兼代表執行役員 植平 光彦	 日本郵便 代表取締役社長兼執行役員 横山 幹彦	 unicharm 代表取締役 社長執行役員 高橋 泰久	 日本ケアコミュニケーションズ 代表取締役社長 佐藤 浩基	 cybozu 代表取締役社長 青野 慶久
 FUJITSU 富士通システムズ株式会社 代表取締役社長 長瀬 のぶ	 信栄プロテック 代表取締役 村松 守	 株式会社 日立システムズ 取締役副 北原 英	 CCM 代表取締役社長 新野 昭雄	 DeNA 代表取締役社長兼CEO 野 功	 Chugai 代表取締役社長 瀧長 一彦	 Benesse 代表取締役社長 小林 仁	 MCLC 三菱ケミカル物産 代表取締役社長 横山 一彦
 日本生命 代表取締役社長 清水 博	 PENCIL 代表取締役社長 倉場 義佳	 有限会社 大塚楽器 代表取締役 大南 博行	 OIOI MARUI GROUP 代表取締役社長 CEO 青井 浩	 RakSul 代表取締役社長 CEO 松本 忍雄	 saint-works 代表取締役社長 大西 徳雪	 SAKURA internet 代表取締役社長 田中 邦希	 藍ピラマ客員製菓 代表取締役社長 石川 直哉
 WLD 代表取締役社長 小室 淑恵							

2019年12月13日現在73社宣言！最新版＆詳細はこちらからご覧ください→



学生からの見え方

■ 男性育児休業取得率が高い会社(1~50位)

順位	社名	業種	男性取得率 (%)	育児休業取得者(人)		
				男性	うち1週間	男女合計
1	日本生命保険	保険業	100.0	340	339	1,922
//	古河機械金属	非鉄金属	100.0	4	3	5
//	シーボン	化学	100.0	1	0	58
4	T&Dホールディングス	保険業	97.2	138	133	243
5	明治安田生命保険	保険業	94.4	136	111	810
6	第一生命ホールディングス	保険業	85.5	136	109	1,143
7	朝日生命保険	保険業	81.6	31	31	68
8	アサヒグループホールディングス	食料品	80.0	88	83	119
9	大和証券グループ本社	証券・商品先物	73.1	196	161	693
10	三井住友フィナンシャルグループ	銀行業	69.6	466	424	1,262
11	丸井グループ	小売業	65.5	57	55	222
12	みちのく銀行	銀行業	62.2	23	23	64
13	SOMPOホールディングス	保険業	61.7	266	265	831
14	千葉銀行	銀行業	61.6	69	65	151
15	帝人	繊維製品	54.1	80	78	164
16	コネクシオ	情報・通信業	46.6	63	63	213
17	昭和電工	化学	46.0	69	66	86
18	東京センチュリー	その他金融業	45.5	10	10	23
19	リコー	電気機器	44.5	106	36	140
20	東京海上ホールディングス	保険業	44.4	116	116	860
21	日本出版販売	卸売業	41.7	11	10	40
22	花王	化学	40.0	70	67	157
23	宇部興産	化学	36.1	44	44	48
24	住友生命保険	保険業	32.9	49	44	787
25	テルモ	精密機器	31.5	45	18	98

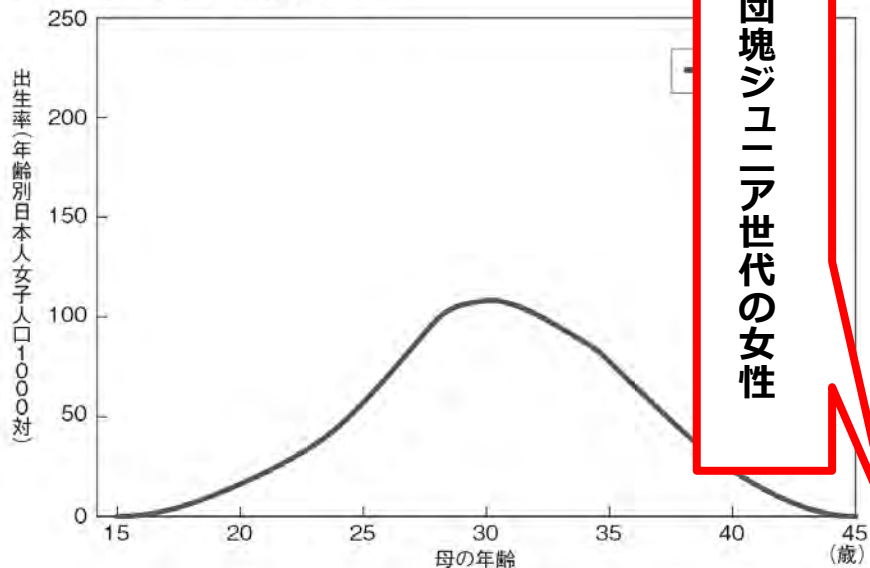
26	アルモ	精密機器	31.5	45	18	98
26	武田薬品工業	医薬品	30.3	105	46	343
27	積水ハウス	建設業	28.6	144	139	284
28	ワコールホールディングス	繊維製品	28.0	7	7	125
29	JXホールディングス	石油・石炭製品	25.8	61	21	86
30	サッポロホールディングス	食料品	22.2	18	15	33
31	MSGADインシュアランスグループホールディングス	保険業	21.4	92	90	707
32	クボタ	機械	20.8	80	71	119
33	レンゴー	パルプ・紙	19.6	31	29	54
34	ミズノ	その他製品	17.2	11	11	43
//	エスビー食品	食料品	17.2	5	5	14
36	不二製油グループ本社	食料品	17.1	6	2	21
37	中外製薬	医薬品	15.6	35	15	142
//	トクヤマ	化学	15.6	15	15	23
39	ハウス食品グループ本社	食料品	13.6	11	11	39
40	日油	化学	11.1	7	6	12
41	小田急電鉄	陸運業	9.2	13	4	26
42	NTT都市開発	不動産業	9.1	1	0	6
43	安藤ハザマ	建設業	8.3	8	1	19
44	アルプス技研	サービス業	8.1	3	0	28
45	住友林業	建設業	7.8	13	13	53
46	あすか製薬	医薬品	7.7	1	0	2
47	アートネイチャー	その他製品	6.8	4	2	47
48	大日本住友製薬	医薬品	6.7	9	5	99
49	味の素	食料品	6.6	11	3	124
50	ロック・フィールド	食料品	6.3	2	1	36

(注) 2015年度の男性育児休業取得率が高い順にランキング。育児休業取得率、育児休業取得者の基準は、企業によって異なる場合もある。対象は「CSR企業総覧(雇用・人材活用編)」2017年版掲載の1408社を対象(出所)「CSR企業総覧(雇用・人材活用編)」2017年版

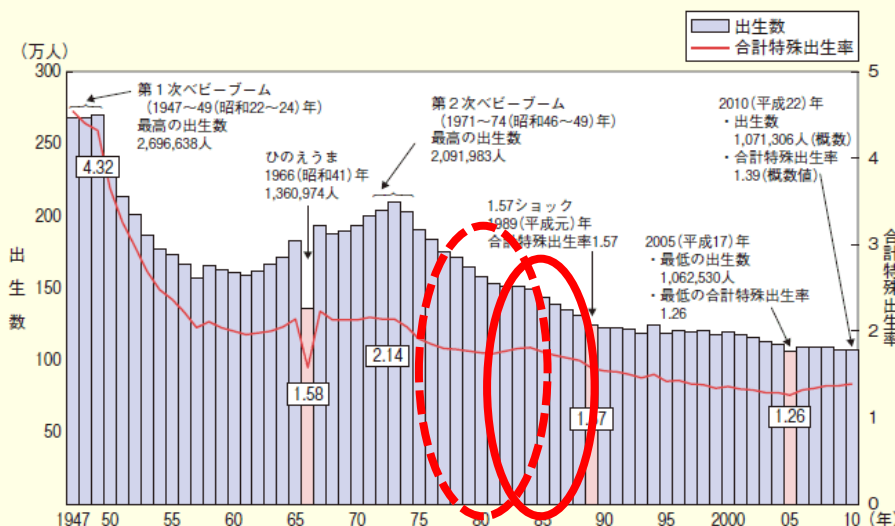
出典：就職四季報プラスワン
就活生のためのホントの情報
2017 東洋経済新報社

しかし、5年後に**男性が育休を取れる社会**が実現しても
団塊ジュニア世代の出産期が終わり
人口増加への効果は極めて低い

図11 女性の年齢別出生率



出所:国立社会保障・人口研究所「人口統計資料集2016」をもとに作成

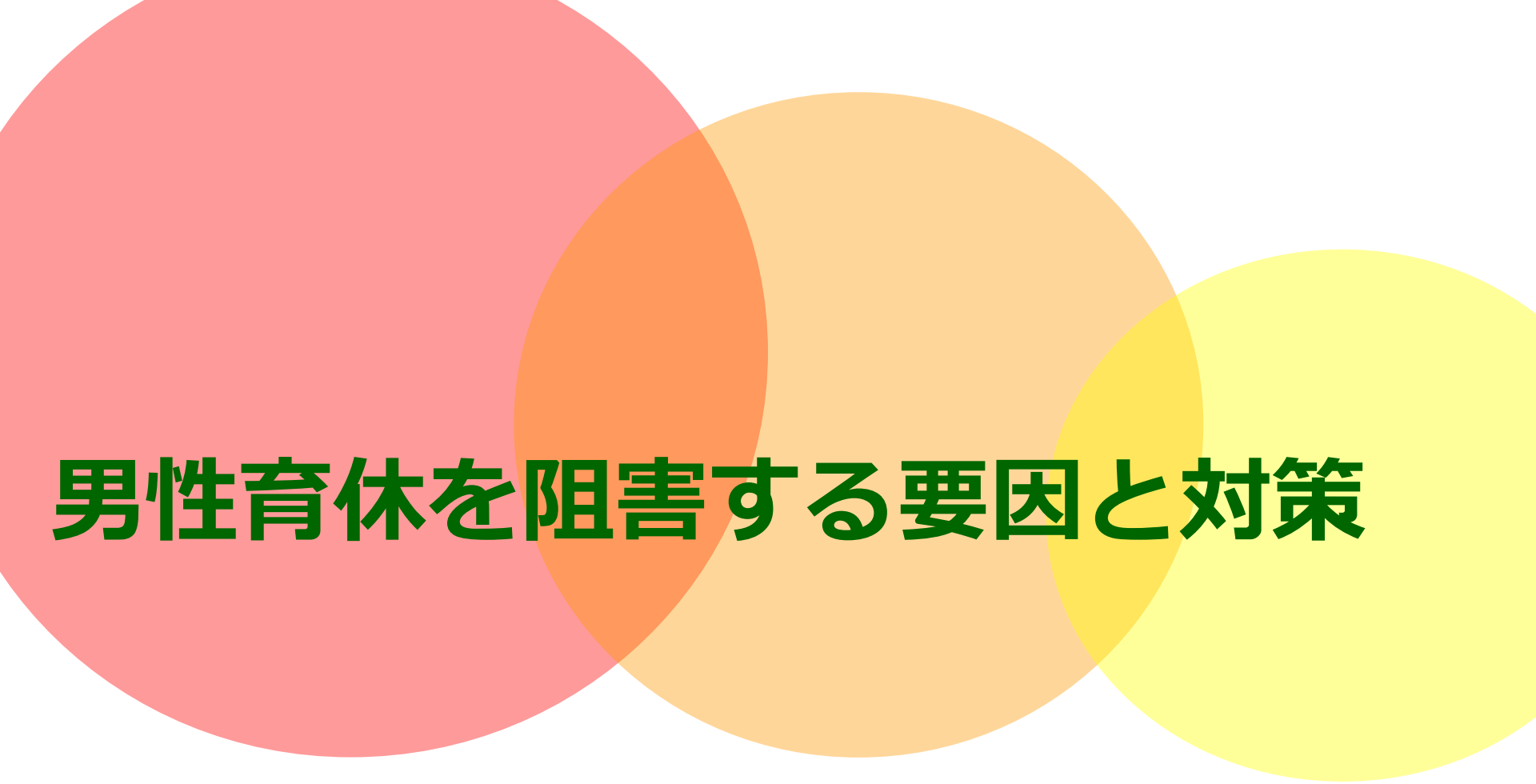


資料:厚生労働省「人口動態統計」

注:1947~1972年は沖縄県を含まない。

2010年の出生数及び合計特殊出生率は概数である。

人口のボリュームゾーンが出産期にいる
タイミングに間に合うことが重要です。



男性育休を阻害する要因と対策

男性育休復帰2日目で転勤させた企業 株価が2割下落

🔍 連載名・キーワードなどで検索

日経ビジネス

📄 87 📄 99%

全5265文字

「夫が育休から復帰後2日で、関西への転勤辞令が出た。引っ越したばかりで子どもは来月入園。何もかもありえない。不当すぎるー」。妻の痛切な叫びが、SNSで炎上し議論を呼んでいる。発言の主である夫婦が日経ビジネスの単独取材に応じた。要点を整理するとともに、夫婦側と企業側の主張を掲載する。

夫婦は40代の共働きで、今年1月に生まれた長女の育児のため、それぞれ育児休暇を取得した。夫が復帰したのは4月22日。住宅を購入し、4月中旬に新居に引っ越したばかり。夫婦によると、夫に辞令が出たのは育休復帰明け翌日の4月23日。午前中、上司に呼ばれ、5月16日付で関西への転勤を命ぜられた。「組織に属している以上、転勤は当然だが、今のタイミングは難しいので1~2カ月延ばしてもらえないか」と相談するも会社側は却下。有給休暇の申請も却下され、夫は泣く泣く5月31日付で退社した（詳細は次ページのインタビューを参照）。

SNSであつという間に
拡散され内定辞退と思
われるツイートも

株価が2割下がった。
数年前までならば男性
育休関連で株価は反応
しなかった。日本の投
資家もついに変わった

これは氷山の一角にすぎない。日本の特徴は「制度はあるが機能していない」こと。ユニセフによると日本の育休制度は世界で最も恵まれているレベル。しかし事実上その制度を使わせない「同調圧力」がある。解決には「企業側から育休取得を本人に促す仕組み」と、「パタハラを禁じる仕組み」が必須。

心理

- 出産予定日は不確実なのに育休申請して、周囲に会議やアポを代わってもらってから結局ずれて別の日になったりしたら迷惑をかけるだけだ。
- 有給も余っているし、産まれてから考えて、有給を使って休もう。
- 男に育休なんて進んでいる企業の制度でしょう？ 制度の使い方を知らないし。

対策

- ・ 社内にフローを確立することが重要。
- ・ 有給よりも育休のほうが得をする仕組みを作る。
- ・ 妻の出産予定を人事か上司が把握したら、男性の育児休業取得日を**仮設定**して申請してもらう。
- ・ 育休コンシェルジュなどの相談窓口を設ける。

導入企業例：

- 厚生労働省：大臣室に上司とセットで呼ばれ、育児休業時期を**上司が答える**。
- 三菱UFJ銀行：取得計画シートを作り予定日の6週間前までに記入して提出
- 産後すぐの取得を例示（日本ユニシス・積水ハウスも同じ）
- 日本生命：6年連続100%、1600名取得。対象者・上司へ人事から個別フォロー
- アクサ生命：営業日5日以上育休取得で、こども商品券5万円分支給。

B:前例がない・周囲の目が気になる

心理

- 社内の男性で育児休業を取った人の話を聞いたことがない。
- 人事・上司・同僚に歓迎されないだろう。仕事を完遂できないというしろめたさ

対策

- ・ 男性は取得必須の制度を作る。
- ・ **職場全体の休暇取得推進**で、当たり前前の**風土**へ
- ・ 社内・社外の具体的な実例が掲載されたガイドブックを配布「夫のやることはこんなにある！」というイメージが持てることが大事。

導入企業例：

- ・ 三菱UFJ銀行・積水ハウス・**育休義務化**。
- ・ リクルートコミュニケーションズ：男性従業員の体験談を冊子配布
- ・ リクルートマーケティングパートナーズ：**育休義務化**「育ボスブートキャンプ」（マネージャーが子育て家庭でシッター体験）で職場の意識改革。
- ・ サカタ製作所：イクメン表彰とイクボス表彰を全社員の前で表彰することで、会社が男性社員の家事・育児参画を評価する姿勢を全社員に示し風土作り。

C:収入の減少・マイナス評価

心理

- 育児休業給付金は給料の67%支給。収入減少が辛い。
- 休んだ期間だけでなく、未来にわたって不利になるのではないかと？
- 制度を使った人が、不遇な扱いを受けた噂を聞いたことがある。

対策・「育休中の収入解説セミナー」を開催する。育児休業給付金・社会保険料の免除について、実際の数字を用いたシミュレーションを紹介するのが重要。

・ 休んだ期間がボーナス・退職金にどのように影響をあたえるのか、ガイドブックで解説する。（ノーワーク・ノーペイの原則通りとなっている就業規則ならば、この機会に1年間までは就業期間に含める規定に変えるなどが効果的）

・ 昇進昇格のポイント累積が、育児休業中はゼロ扱いの場合は同期に比べて不利になる。同期の平均ポイントがつくように改善すると効果的）

導入企業例

- 資生堂：育児休業中の昇進昇格ポイントは同期の平均点がつく仕組み
- 三菱UFJ銀行：年度の半分いれば賞与の評価がつく仕組み
- 積水ハウス：0歳から3歳未満の子を持つ社員に1カ月までが有給。
- アクサ生命：最初の1か月間を有給。かつ賞与の対象期間にしている。
- メルカリ：男性に産後8週の給与を100%保障
- サカタ製作所：育児休業中の収入をシミュレーションしたものを配布
- あわしま堂：1か月以上の育休取得者に毎月1万円の保育補助手当を支給
- 東京急行電鉄株式会社：最大43日を有給化

D:上司にブロックされた・理解がない

心理

- 君の今後のキャリアのことを心配して言っているんだ、と止められた。
- 取得を相談したら「なんで男が取るんだ。有給で十分だろ」と説得された
- 上司の理解がないので、評価をおとされそうなので言い出せない。

対策

- ・上司の評価項目に、部下の育児休業取得状況を反映。
- ・上司のための育児休業取得推進マネジメントセミナーを行う。
- ・正しく説明することは、マネジメントの必須業務であることを確認。
内容：育休制度の最新情報・産後うつ危険性・育休取得の仕事への好影響

導入企業例

- ・三菱UFJ銀行：管理職の評価に、部下の育児休業取得状況を反映
- ・キャッチネットワーク：総務から上司に育児制度や意味を説明。3者面談。
- ・丸井グループ：マネジメント層との対話、上司からの積極的な声掛け
- ・サカタ製作所：人事から本人・上司に育休を取るよう伝え上司と共に考える。
- ・日本ユニシス：管理職向けのダイバーシティ・マネジメント研修（必修）。
男性育休取得の意義と**育休取得者の評価の考え方を解説**。経営層から男性育休推進についてのメッセージを発信している。
- ・田辺三菱製薬株式会社：役員を含めた全管理職へ、イクボス宣言と有給 休暇取得日数を記録できる「イクボス・有休三角札」を配布

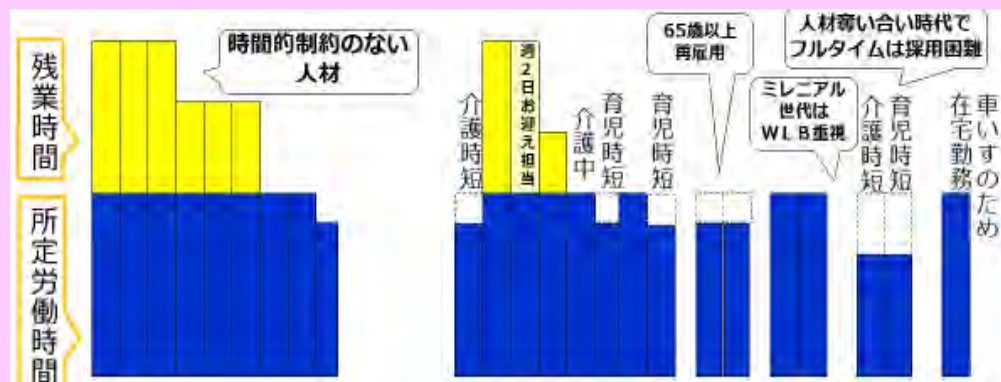
E: 人手不足・仕事の属人化

心理

- **自分しか対応できない大切な会議がある時期なので取れない。**
- たたでさえ人手不足なのに、自分の業務を職場に残して休むのが申し訳ない
- 自分でなければ分からない・出来ない業務があるので休めない

対策

- ・ 育休を取得する本人のみではなく、職場全体で仕事の棚卸会議を行う
- ・ ITツールの積極活用で業務を効率化（クラウドでの共有しやすい環境整備）
- ・ 徹底した働き方改革を職場・組織全体で取り組む。



導入企業例

- ・ サカタ製作所：スムーズに業務引き継ぎが実行できるよう、社員本人と、役員・管理職、推進部門（総務経理課）が個人面談、綿密に話し合い準備。
 - ・ えがお：スキルマップと勉強会で、徹底した仕事の見える化・共有化
- WLB社コンサル導入企業での手法：カエル会議でスキルマップを作成し、属人化ランキングをつける。自分しか知らない情報・スキルを他者に共有・教示することで評価される仕組みを入れる。半年後に、どのスキルをどこまで共有を終えているか、目標を決め、半年後に振りかえる。

F:妻に反対される

心理

- 育児家事の役に立たない夫が家に長居したら迷惑。
- 子育て費用がこれから増えるのだから、しっかり出世して稼いでほしい。
- 3歳児神話・母乳育児神話など、性別役割分担意識の呪縛が強い。

対策

- ・ 夫婦で受けるセミナーを会社主催で開催。
子どもをもつ前から受講促進

内容・夫が育児休業を取っても金銭的に困らない

- ・ 科学的根拠のない神話の呪縛から解放
- ・ 夫が育児休業を取得すると家事育児時間が25分増加。



導入企業例

- ・ 大日本印刷：育休復帰後の夫婦セミナー開催をきっかけに、全社で各事業部に働き方改革に関する専門組織発足。
- ・ 大成建設：休日開催の夫婦セミナーで育児家事分担シートを作成。
- ・ リコーリース：「育児参加報告書」提出。「おむつを替えた」等出来た項目に◎○などチェックしていくシートが事前に配布される。
- ・ 京葉銀行・日本郵船・サイバーエージェント・東京急行電鉄：夫婦セミナー開催



G: 男性の価値観

心理

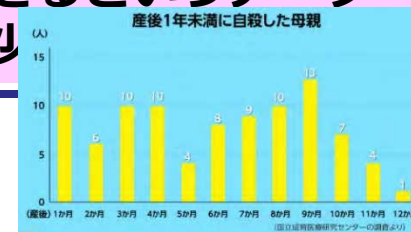
- 赤ちゃんにはママが一番。里帰り出産するし、自分の出番はない。
- 「休む」意味が分からない。早めに帰って手伝うほうがいいのでは。

対策

- ・ 男性同士で意識改革が進むような、男性主体のコミュニティを作る
- ・ 価値観の違いではなく、情報量の違いが原因であることが多いので、男性が育児休業を取得したほうが良い科学的根拠を数多く示す

例) 男性が育児休業を取得すると16歳時点での子どもの偏差値が1あがる

社会学において「子どもが生まれること」は離婚率を上昇させるというデータがあるが、男性の育児休業が義務化された国では、離婚率が6%減少



導入企業例

- ・ ローソン：社内公認部活動「イク☆Men活動部」をイントラ掲載し積極的に育児に取り組む男性社員を拡大。取得しやすい風土作り
- ・ コカ・コーラ：真っ赤な「パパエプロン」を上司からプレゼント。職場で大々的にサプライズでお祝い。
- ・ 日本ユニシス：パパ向け社内SNS『子育てを楽しむパパネット』で風土醸成
- ・ オカムラ：パパたち主催・企画のパパ向けワークショップでカエル会議的付箋ワークで課題と解決方法の共有



提言

●企業がプッシュ型で育児休業を与える制度の創設

現行の育児介護休業法では、本人が育児休業の取得を「申し出たら」企業は断ることが出来ないとしている。しかしながら、申し出たら左遷や嫌がらせと言ったパタハラが行われてきた。これによって育児休業など言い出せない「同調圧力」が働いている。本人が意を決して申し出る「申請ベース型」からプッシュで取得促進をする「企業打診型」に転換する必要がある。

(育児介護休業法第21条)労働者に周知させるための措置(労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。)を講ずるよう努めなければならない。→講じなければならない

い

●社会保険料の免除を日割りに

【現行の制度】

○「育休を開始した日の属する月から、育休終了日の翌日が属する月の前月までの期間、保険料免除」なので、月末に休業していないと該当しない。月初で二週間休むと免除にならない。

○これはもともと、女性が長期で育休を取得すること想定して作られた法律なので、月末でカウントすればおおきな実態とのずれは生じなかった。

○しかし今後、男性も短期で取得することを考えると、社会保険料の免除は、日割り計算するなどの対処が必要ではないか。(逆に制度を悪用しボーナス月に、月末1日だけ男性が育休を取る悪用のケースも出てきている)

【健康保険法の第159条】「育休を開始した日の属する月から、育休終了日の翌日が属する月の前月までの期間、保険料免除」

●育休取得申請の「休業開始1ヶ月前まで」という**申出期限の撤廃**、また申請変更回数上限の撤廃

- 育児休業取得の申請は、原則として休業開始の1ヶ月前までに提出が必要となっている。
- これは「**女性が長期で取得する**」ことを前提として、職場の代替要員調整が必要という根拠。
- 産前産後休業がない男性の場合、誕生日が早まった場合、「子は生まれているが育休には入れない」期間が発生する。 ○ 代替要員を必要としない比較的短期の場合は不要では。
- 変更申請は可能だが、「1回に限る」とされており、妊娠・出産の状況の変化に対応が難しく、男性の育休取得のハードルを高めている。

【見込まれる効果】

- 母体の状況の変化や、早産等があった場合でも、配偶者である男性がスムーズに出生時点から育児休業を取得できるようになる。
- 夫婦間でのより柔軟な育休取得の計画が可能になり、男性の育児休業も取得しやすくなる

●育休期間中の就労に関する「一時的・臨時的」という条件の撤廃

【現行の制度】

○ 育児休業は(その期間の労務提供義務を消滅させる制度であるため)恒常的・定期的に就労する場合には、育児・介護休業法上の育児休業を取得していることにはならない。

○ しかし、育児休業中の就労について、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に、**一時的・臨時的**にその事業主の下で就労することは可能とガイドラインにある。

ただ、「一時的・臨時的な就労」の判断が難しいとして、企業の人事担当などがガイドライン違反を懸念し、育児中の就労を全く認めないというケースが存在する。すると**取得希望時期に担当業務の重要イベントがたった数時間や、数日あることで、取得そのものをあきらめることになる。妻の出産が早まり、引継ぎ切れなかった残務があるから育児を断念するケースもあります。**育児中も一部就労できれば、まず、すみやかに育児に入り、その後少し稼働して対応することが可能となり、男性の育児取得率の向上に寄与すると考えられる。

なお、休業中の就労できる時間は月80時間まで。これは育児休業中はあくまで育児が主であることを示すため、変更しないことが望ましいと考えます。これにより厚労省等が懸念する「企業が本人の意図に反して働かせる」という事態は防げる。

【社会的意義】 女性においても、産休・育児という長いブランク期間からの復帰に際して、部分的に就労できることで、精神的・体力的な負担を軽減することが可能となります。急な生活環境の変化により、復帰後に退職するケースを減らすことにつながり、女性活躍推進を支えることになる。

育児休業制度に関する政府発信のガイドライン

ひと、暮らし、みらいのために

本文へ ホーム お問い合わせ窓口 よくある御質問 サイトマップ 点字ダウンロード



文字サイズの変更 標準 大 特大

御意見募集やパブリックコメント

テーマ別に探す

報道・広報

政策について

厚生労働省について

統計情報・白書

所管の法令等

ホーム> 政策について> 分野別の政策一覧> 雇用・労働> 雇用> 雇用保険制度> Q&A～育児休業給付～

Q&A～育児休業給付～

質問一覧

- Q 1 育児休業を取得予定ですが、育児休業中に在職中の事業所を退職することを予定しています。この場合も育児休業給付の対象となりますか。
- Q 2 育児休業給付の受給要件を教えてください。
- Q 3 有期雇用労働者の場合、受給要件は異なりますか。
- Q 4 育児休業給付における育児休業開始日とはいつですか。また、男性も育児休業給付を受給することは可能ですか。
- Q 5 育児休業給付の受給手続きには何が必要でしょうか。また、どこで手続きをすればよいのでしょうか。
- Q 6 育児休業給付の支給申請は、育児休業を取得している被保険者が行うのでしょうか。
- Q 7 育児休業給付の受給できる額は、例えば1か月でどの程度もらえるのか、だいたい金額を教えてください。
- Q 8 育児休業期間中に就労した場合、育児休業給付はどうなりますか。

Q8 育児休業期間中に就労した場合、育児休業給付はどうなりますか。

その就労が、**臨時・一時的**であって、就労後も育児休業をすることが明らかであれば、職場復帰とはせず、支給要件を満たせば支給対象となります。なお、就労した場合、1支給単位期間において、就労している日数が10日(10日を超える場合は、就労している時間が80時間)以下であることが必要です。この就労した日数・時間は、在職中の事業所以外で就労した分も含まれます。

撤廃すれば大事な会議一つだけのために育休取得を諦めなくてよくなる。復帰時は子どもが一時保育から徐々に慣らし、急激な環境の変化という負荷がかからずに、親子どちらにとってもスムーズに移行できる。

同時に議論すべきこと

1: 育児知識のないまま強制的に育休を取らせるだけでは「**家でごろごろする**」結果となり、夫婦関係はむしろ悪化する。**妻が妊娠期に身につけていくのと同等の学びを、男性に提供する仕組みが必要。**

(P31参照 企業主導型 父親学級等)

2: 男性育休取得率の向上に伴い、**育児休業給付金の財源**を心配する声もある。プラチナくるみんの条件である取得率13%を超えていない企業から、ペナルティを徴収して財源を確保する必要がある。

(P29 参照)

育休義務化議連による総理への提言内容

1. 企業がプッシュ型で定められた期間の育児休業を与える制度の創設

出産直後の女性の死亡理由の1位が「産後うつ」であるというショッキングな現状に鑑みて、出産直後に父となる男性社員に対し一定期間の育児休業を企業がプッシュ型で付与する。これにより、子どもが生まれたら夫婦で育児・家事に取り組むことを当たり前にする。また、男性の育児休業取得を促進するため**当該期間における給付の拡充**について、**財源の在り方も含めて検討する**。さらに、**育児休業取得後も、一定期間の時短労働を引き続き取得可能**にすることによって持続的な家事・育児分担が可能となるよう、強力に推進する。

2. 周知義務の強化

育児休業法に定める「育児休業等に関する定め

3. 男性の育児休業取得申請手続きの改善

男性の育児休業取得申請手続きについては、取得率が大幅に向上するよう申請手続きの改善をはかる。

4. 中小企業・小規模事業者にきめ細やかな配慮をした施策

中小企業・小規模事業者では人繰りや事業活動への支障が懸念されることを踏まえ、中小企業・小規模事業者の実情に十分配慮した対策を講ずる。また、両立支援等助成金の周知に努める。

5. 育児休業を有効に活用する支援策

男性が育児休業を取得しても、実際に、その間に育児と家事を行わなければ育児休業取得の本旨が全うできない。各自治体において、母親学級と父親学級の両方を漏れなく提供することを推進するとともに、父親学級に男性労働者が参加できるよう、事業主に配慮を求める。

6. パタニティ・ハラスメント(男性社員の育児休業制度等の利用に関して)

上司・同僚などからのいやがらせ対策。男性労働者が気兼ねなく育児休業を取得できるよう、現行の**育児休業法上の育児休業取得に対する不利益取り扱いの禁止規定に基づき、法の精神の徹底と啓発**に努める。

7. 企業行動の見える化と企業努力に対する評価

次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法の枠組み(一般事業主行動計画の策定や情報公表)を活用する等により、個別企業の実情に応じた男性の育児休業取得の取組みを促進するとともに、男性の育児休業取得状況の見える化を一層推進する。企業の努力が社会的に報われるように、評価システムを活用する。



https://www.kantei.go.jp/jp/98_ab/e/actions/201906/17jimin02.html

令和元年6月17日

自由民主党男性の育休「義務化」を目指す議員
る提言申入れ



議連の提言内容

- 1 : プッシュ型制度の創設
& 給付金の支給率UP
- 2 : 周知義務の強化
- 3 : 申請手続きの改善
- 4 : 中小企業への配慮
- 5 : 育休を有効にする支援
- 6 : パタハラ対策
- 7 : 見える化と評価

**「少子化対策・女性活躍のためにも男性の育児家事参画は重要。
男性の育児休業を企業からのプッシュ型で、というのを
ぜひ進めてください」と総理がコメント**

1:企業がプッシュ型で育児休業を与える制度の創設

○現在努力義務となっている企業による育休対象者への周知等につき、義務化

● < 育児介護休業法第21条改正新旧 >

改正後	改正前
(育児休業等に関する定め)の周知等の措置) 第二十一条 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置(労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。)を講じなければならない。	(育児休業等に関する定め)の周知等の措置) 第二十一条 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置(労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。)を講ずるよう努めなければならない。
一～三 (略)	一～三 (略)

● 加えて、指針(告示)に以下の規定を追記。

「労働者が自発的に知らせやすい環境を構築するため、プライバシーを保護する観点に留意しつつ、育児介護等状況調査や面談等の機会を設けること。」

● 実施の確認手段として

※女性活躍推進法と、有価証券報告書に①「男性の育児休業取得率」②平均取得日数③対象者への制度説明・取得奨励の実施率 の3項目を公表義務の対象とする。

↑ 提言書7：企業行動の見える化と企業努力に対する評価

結果のチェックとペナルティをどうするか

○目標値を定め、当該目標に到達しない企業に対しては企業名の公表又は納付金納付義務

例1：取得率目標を13%とし、到達しない企業は

- ・大企業（従業員301人以上） 公表＋負担金
- ・中企業（従業員101人以上） 公表（負担金無し）

例2：平均取得日数を大企業1か月、中小企業2週間とし、到達しない企業は

- ・大企業（従業員301人以上） 公表＋負担金
- ・中企業（従業員101人以上） 公表（負担金無し）

↑ 提言書4：中小企業への配慮

納付金義務の手法案：労働保険徴収法を改正し雇用保険の事業主負担率を上げる。

目標を達成しない企業の雇用保険の事業主負担率引き上げにより
取得率向上による財源の心配も解消される。

2. 両親学級の父親参加促進策について

提言書5：育休を有効にする支援

○育介法第24条において努力義務とされている**育児目的休暇の創設を義務**とした上で、「出産前において準備することができる休暇」で両親学級参加のための**特別休暇**を位置付ける。

(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)

第二十四条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇(子の看護休暇、介護休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について**出産前において準備することができる休暇**を含む。)を与えるための措置及び次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を**講ずるよう努めなければならない。**

一～三 (略) 2 (略)

(↑ここを講じなければならないに改正)

—「両親学級参加」の明示

→告示の**(1)ハとして、両親が出産前に参加する「両親学級」のための休暇等を明示。**

子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成21年厚生労働省告示第509号)(抄)12法第24条第1項に規定する休暇及び同項各号に定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるに当たっての事項

(1) 労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇とは、例えば、次に掲げるものが考えられること。なお、これらの休暇は、必ずしも単独の制度である必要はないこと。

イ 配偶者の出産に伴い取得することができるいわゆる配偶者出産休暇

ロ 入園式、卒園式等の行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇(いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として措置することを含む。)

ハ両親が出産前に参加する「両親学級」のための休暇等

(2) 当該措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。

父親学級を企業主導型で実施

地域では「母親学級」のみ開催や、平日開催も多く、出産前の段階で既に**父親と母親で育児知識・意識が乖離していく**。結果として休業を取っても「父親ゴロゴロ問題」が悪化する。



育児休業を取得した男性は、その後の家事育児参画時間が1日平均25分多くなった。

1人目が生まれた時に夫が家事・育児に参画しないと第2子が産まれていない。1人目で孤独な育児が妻のトラウマに。少子化を改善する上で「男性の育児家事参画時間」が重要なポイント。

- ① 「企業主導型保育所」と同じモデルで「企業主導型 父親学級」のようにプレパパ講座を組織主導で開催することが必要。
- ② 「母子手帳」「母親学級」「母性保護」等が業務領域を狭めるため、管轄の母子保健課を、両親保健課に名称変更するべき。

3: 育児休業給付金 給付率67%→80%へ

○現在の67%から、80%程度への引き上げ **提言書1：給付金の支給率UP**
(産後1か月は90%にする等することで、夫の育児休業取得時期を特に産後うつのピークである時期に取得することが促進される)

○最初の1か月の上限だけ大幅に引き上げ
給与の高い人材にとって、給付金の上限(28万)で給与が半減する。
(産後1か月は上限を40万程度にすることで夫の育児休業取得時期を特に産後うつのピークである時期に取得することが促進される)

雇用保険法 の 附則の第十二条

第十二条 第六十一条の四第一項に規定する休業を開始した被保険者に対する同条第三項及び第四項の規定の適用については、当分の間、同条第三項中「次項第二号」とあるのは「次項」と、同条第四項中「百分の四十に相当する額」とあるのは「百分の五十(当該休業を開始した日から起算し当該育児休業給付金の支給に係る休業日数が通算して百八十日に達するまでの間に限り、百分の六十七)に相当する額(支給単位期間に当該育児休業給付金の支給に係る休業日数の百八十日目に当たる日が属する場合にあつては、休業開始時賃金日額に当該休業開始応当日から当該休業日数の百八十日目に当たる日までの日数を乗じて得た額の百分の六十七に相当する額に、休業開始時賃金日額に当該休業日数の百八十一日目に当たる日から当該休業を終了した日又は翌月の休業開始応当日の前日のいずれか早い日までの日数を乗じて得た額の百分の五十に相当する額を加えて得た額)」とする。

育児休業取得申請の「休業開始1ヶ月前まで」という申出期限の撤廃 、また申請変更回数上限の撤廃

提言書3：申請手続きの改善

○育児休業法第6条の「1ヶ月前要件」の規定を改正
(育児休業申出があった場合における事業主の義務等)

第六条 (略)

2(略)

3 事業主は、労働者からの育児休業申出があった場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があった日の翌日から起算して一月(前条第三項又は第四項の規定による申出にあつては二週間)を経過する日(以下この項において「一月等経過日」という。)前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該一月等経過日(当該育児休業申出があった日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあつては、当該一月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日)までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。

4 (略)

**取得前、もしくは取得後すみやかに業務に支障のない
引継ぎの機会をもつこととする、にとどめることが望ましい。
取得期間が3か月を超える場合は、予定日の1か月まで、等。**

5: パタハラ・不利益を

提言書6：パタハラ対策

提言書には「現行の育児休業法上の育児休業取得に対する不利益取り扱いの禁止規定に基づき、法の精神の徹底と啓発に努める。」とあるが、十分か？

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

(不利益取扱いの禁止)

第十条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

1: パタハラ

- ・復帰直後の希望しない配置転換

2: 不利益

- ・賞与・退職金における算定での不遇（67%保証されているのは月給。ボーナスを不当に減らされることのないようにする規定が必要）

- ・昇進昇格が累積ポイント計算の企業では、育休を取る男性は子どもの数分の年数、昇進が遅れることになる