

男性が育児休業を 取得しやすい 職場環境の整え方

現在、育休を取得する男性は増えているとはいえ、女性に比べれば圧倒的に少数で、期間も短いもの。そこで、男性が育休を長期間、取得できる環境を整備するにはどうすればよいか考えます。

合同会社バリテ代表社員
特定社会保険労務士／ワーク・ライフバランスコンサルタント

佐藤 道子

法改正に向けて 準備すべきこととは

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに育児等を両立できるようにするため、昨年6月に育児・介護休業法が改正されました。主な改正の内容は、次のとおりです。

- ① 育児休業を取得しやすい雇用環境整備
 - ② 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
 - ③ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
 - ④ 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設（出生時育児休業〔通称：産後パパ育休〕）
 - ⑤ 育児休業の分割取得
 - ⑥ 育児休業の取得の状況の公表の義務付け
- 今回の改正は、内容に応じて3段階で施行されます（図表1）。
①～③はことし4月1日から、
④⑤はことし10月1日から、⑥は2023年4月1日から施行される。

ます。

今回の改正は内容に応じて施行時期が異なりますが、法改正の内容を一連の流れとしてとらえ、自社での実施方法の検討や準備を進めていくことが必要です。

①②および④⑤についてはすべての企業が対象であり、加えて、有期雇用労働者を雇用している企業は③への対応が、従業員数1000人超の企業は⑥への対応が必要になります。

また、④⑤の改正を踏まえて、雇用保険法が改正されます。

ことし10月からの育児休業給付制度では、④子の出生後8週間以内に4週間まで取得できる産後パパ育休制度が創設されることから、産後パパ育休を取得した場合に出生時育児休業給付金が受給できます。

また、⑤育児休業の分割が可能となることから、1歳未満の子について育児休業を2回まで分割した場合、育児休業給付金が受給できるようになります。

男性が育休を取得しやすい 職場環境とは

各種調査を見ると、男性が育児

図表1 施行に向けて準備すべきこと

	2022年 4月	2022年 10月	2023年 4月
第1段階 ①雇用環境整備 ②周知・意向確認 ③有期雇用労働者	①、②実施方法の検討、準備 ③就業規則等の見直し、必要に応じて労使協定締結（育児・介護休業対象者）		
第2段階 ④産後パパ育休 ⑤育児休業分割	④就業規則等見直し、必要に応じて労使協定締結（産後パパ育休対象者、申出期限、休業中の就業） ⑤就業規則等の見直し		
第3段階 ⑥取得率公表	⑥企業における対象者数の算定		

休業を取得しない理由として、業務の都合や職場の雰囲気といったものが挙げられています。そのため、業務の時間を調整しやすい制度の導入や、育児休業を取得しやすい職場環境等の整備などが有効であるとされています。実際に育児休業を取得した男性の多くは子の出生直後の時期に取得しており、「出産後の妻が心身

の回復が必要な時期にそばにいたい」「育児に最初からかわりたいたい」といったことからこの時期の取得ニーズが高いことがうかがえます。父親にとって育児の入口となる子の出生直後の時期の休業の取得を、現行の育児休業よりも柔軟で取得しやすい枠組みを設けることで、男性の育児休業取得を促進することが期待できます。

また、育児休業等に関して個別の働きかけ等の取組みがある場合は、そうでない場合に比べて取得した割合が高くなる一方で、男性では6割以上が「企業からの働きかけがなかった」と回答している調査結果もあり、育児休業を取得しやすい環境を整備するためには、事業主による労働者への個

別の働きかけや職場環境の整備を進めることが必要です。また、子の出生直後の短期間の休業のみでなく、その後の夫婦交代等でのまとまった期間の休業の取得も念頭に置けば、育児休業を分割して取得できるようにすることが必要であり、これらに加えて、企業が積極的な取組みを進めていくという社会的な機運を醸成するため、育児休業の取得率の公表を促すことで、男性の育児休業取得を促進することが期待できます。

実務上の留意点とは

以下では、筆者が対応した改正に関する相談のなかで、実務上の関心が高いと思われる点について解説します。

(1) 雇用環境整備

雇用環境の整備措置は、男女問わず対象とする必要があり、育児期の従業員がおらず、採用する予定もない場合でも整備をする必要があります（次頁図表2）。

雇用環境の整備は、①研修、②相談体制の整備、③自社の育休取得事例の提供、④制度と育休取得促進に関する方針の周知、のい

れかを実施することが必要です。

指針（2009年厚生労働省告示509号）では、可能な限り複数の措置を行なうことが望ましいとされています。

従業員のワークライフバランス支援の観点からも、措置を1つに限定せず、育児休業制度を横断的に整備し、子育て世代の仕事と育児の両立を会社全体で支援する姿勢を示すことが重要です。

育児期の従業員のワークライフコンフリクトを少なくし、育児と仕事の両立が可能となることで従業員のエンゲージメントを高める効果が期待できます。

エンゲージメントの向上については、労働生産性を高める効果があることも各種調査からわかっています。

(2) 出生時育児休業（通称：産後パパ育休）への対応

出生時育児休業は今回の改正の目玉であり、子の出生後8週以内に4週間まで取得することができ、柔軟な育児休業の枠組みです。

現行の育児休業と比べて、①申出期限が原則休業の2週間前まで、②新制度のなかで分割して2回取得することが可能、③労使協定を締結している場合に限り、労

図表2 雇用環境整備の概要

何を	<p>(1) ～ (4) のいずれかを実施する（複数が望ましい）</p> <p>(1) 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施</p> <p>(2) 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口や相談対応者の設置）</p> <p>(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</p> <p>(4) 自社の労働者への育児休業・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</p> <p>※産後パパ育休は、2022年10月1日から施行</p>
具体的には？	<p>(1) 研修</p> <ul style="list-style-type: none"> 対象は、全労働者が望ましいが、少なくとも管理職は研修を受けたことがある状態にすること。 <p>(2) 相談体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、実質的な対応が可能な窓口を設けること。また、窓口の周知等をして労働者が利用しやすい体制を整備すること。 <p>(3) 自社の育休取得事例の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> 自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行ない、労働者が閲覧できるようにすること。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、特定の者の育児休業の申出を控えさせることに繋がらないように配慮すること。 <p>(4) 制度と育休取得促進に関する方針の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載すること。

働者と事業主が合意した範囲内で、事前に調整したうえで休業中に就業することが可能、という特徴があります。

現行のいわゆる「パパ休暇」は、今回の改正で廃止され、出生時育児休業と、育児休業の分割取得化に見直されることとなります。

申出期限については、雇用環境の整備等については、改正で義務付けられている内容を上回る取組み

の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができず。

企業は申し出た従業員の業務や人員体制を整える必要があり、一定程度の時間的余裕があることが望ましく、労使協定の締結を視野に準備を進めるとよいでしょう。

労使協定の締結に必要な雇用環境の整備等の措置には、研修の実施や相談体制の整備等法律上の義

務と重なる措置が含まれます。

義務措置では、研修、相談体制の整備、事例の収集、方針の周知のうち複数の措置を講じることが望ましいとされていますが、労使協定締結の際には、業務の配分または人員の配置を含めて5つの措置のなかから2以上の措置を講ずることが必要です。このため、法律上の義務である雇用環境整備の準備段階で、2以上の措置を検討しておくとういでしょう。

また、申出期限を1か月前までとする労使協定の要件には、育児休業取得の定量的な目標と法律上の義務である意向確認の措置を講じたうえで、その意向を把握するための取組みが必要で

「定量的な目標」は「数値目標」を意味し、法に基づく育児休業の取得率のほか、企業における独自の育児目的の休暇制度を含めた取得率等を設定すること等も可能とされています。

少なくとも男性の取得状況に関する目標を設定することが必要です。ので、男性の育児休業取得者が1人もいないという企業は改正を契機に達成可能な目標を設定し、男性の育児休業取得を推進する必要があります。

意向を把握するための取組みは、法律上の義務を上回る取組みとすることが必要であり、最初の意向確認のための措置の後に、返事が少ないような場合は、リマインドを少なくとも1回は行なうことが必要です。

男性が育児休業をためらう理由として、「収入を減らしたくない」という声が多数あります。研修と相談窓口の設置は、企業の規模を問わず取り組みやすい措置です。研修等を通じて、育児休業中の収入補填である育児休業給付や社会保険料の免除制度の説明、育児休業中の就業制度についても説明しましょう。

(3) 研修のポイント

育児休業を取得しやすくするためには、管理職や周囲の同僚の理解が不可欠であり、育児休業を取得する当事者のみならず全労働者を対象として研修を実施することを検討するとういでしょう。

管理職世代は片働き世帯も少なくなく、本人以外に育児を担う者がいたため育児に関わらなかつた人も多くいます。

また、子どものいない従業員は育児経験がないために育児に対する想像が難しく、育児休業への理

解そのものを難しくしている場合があります。

育児休業取得の当事者は、はじめての育児休業の場合、すべてがわからないことだらけです。上司への育児休業取得の申出の際には、どれくらいの間育児休業を取得するのかが、いつから取得するのか、その間の仕事の調整はどうするのか。また、育児の対象となる子ども以外の兄弟の状況や配偶者の働き方等、家族の状況を含めて上司に筋道立てて説明する能力があると、育児休業取得に根拠を持たせることができます。

上司の理解や周囲の支援を引き出すためにはどのように申出をするか、実践的な研修を行なうとよいでしょう。

また、育児休業取得をためらっている従業員に対しては、育児を通じて職場以外の社会に触れることで気づき生まれ、仕事への視野を広げる可能性があることも伝えましょう。

管理職は、育児休業以外にも、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得など働き方改革を推進し、従業員のワークライフバランスに配慮したマネジメントが一層求められています。

管理職は業務に精通しているだけでは不十分で、従業員が家庭内でのような事情を抱えているかイメージできてこそ、マネジメントにも深みが出ます。

部下の育児休業支援は、管理職のマネジメントの視野を広げるメリットがあることも研修で伝えましょう。

(4) 相談窓口の設置のポイント

相談体制の整備は、相談窓口の設置や相談対応者を置き、これを周知することを意味します。

形式的に窓口を設けるだけでなく、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることが必要であり、また、労働者に対する窓口の周知等により、労働者が利用しやすい体制を整備しておくことが必要です。

企業は育児・介護休業法で求められている相談窓口の設置だけでなく、男女雇用機会均等法やパートタイム・有期雇用労働法などさまざまな法律で相談窓口の設置が求められています。

根拠となる法律は異なりますが、相談窓口設置の目的は、従業員が安心して相談ができ、不安や不満で仕事上のパフォーマンスを落とすことがないよう両立支援に

つなげるという点で同じです。社内の相談窓口を横断的に見直し、従業員のために機能する体制を整備することが重要です。

産後・パパ育児における 休業中の就業

育児休業は労働者の権利であつてその期間の労務提供義務を消滅させる制度であるため、育児休業中は就業しないことが原則です。

出生後8週間以内の産後パパ育児期間は、女性の産後休業期間中であり、労働者本人以外にも育児をすることができている者が存在するケースがあります。そのため労働者の意に反したものとしないことを担保したうえで、労働者の意向を踏まえて、事業主の必要に応じ、事前に調整することで就労が認められます。

具体的には、労働者の意に反したものとしない仕組みとするため、過半数組合または過半数代表者との労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の合意した範囲内でのみ就業が可能とされ、就労可能日数の上限（休業期間の所定労働日・所定労働時間の半分等）があります。

出生時育児休業の仕組みを従業員に説明する際は、育児休業給付および育児休業（出生時育児休業を含みます）期間中の社会保険料の免除について、休業中の就業日数についてはその要件を満たさなくなる可能性があることも合わせて説明する必要があります。

ある調査では、男性の育児休業取得に関して、管理職は3日以内の取得なら8割以上が賛成、4か月以上の取得には半数が反対という結果があります。

男性が長期の育児休業を取得できる職場の整備には、業務分担や部下のマネジメントをする立場にある管理職の負担や不安を軽減することが必要であり、組織風土改革や働き方改革が不可欠です。

男性が育児休業を取得しやすい職場環境とは、すべての従業員にとって働きやすい職場です。育児・介護との両立のみならず、通院しながらの仕事、シニアの活躍など労働者の多様化が進むなかで、生活上の都合や家庭的責任といった労働者が抱える制約に合わせて、どのように人材を有効活用するかという企業の人事管理そのものの意義が問われています。

さとう みちこ 人事・労務管理をはじめ、経営戦略としてのワークライフバランス導入支援、ウェルビーイング支援などに注力する。ワークライフバランス情報サイト「ワークライフバランスの森」を運営。