

人手不足のなか 男性の育休取得環境を どう整えるか

政府は、男性の育児休業取得率を2025年までに50%に引き上げることが掲げています。しかし、中小企業では取得が進んでいる状況とは言えません。採用戦略面からも対応の遅れがリスクとなり得る男性の育児休業について、取得を推進するための環境整備のポイントを解説します。

グレース・パートナーズ社労士事務所
社会保険労務士

佐佐木 由美子



男性の育児休業取得による メリット

中小企業では「人手不足」や「企業規模が小さい」ことなどを理由に、男性が育児休業を取得することに対して消極的な姿勢を示すことは珍しくありません。

しかし、一昔前の感覚で対応を

怠っていると、経営上のリスクになる可能性もあります。

近年は、夫婦で公平に家事や育児を担う考えが若い世代を中心に広がっています。

仕事との両立が難しいとなれば、育児を理由に転職や退職を選ぶケースもあります。人材流出を防ぐために、雇用環境の整備や支援強化を打ち出す企業も出てきて

いる状況です。

また、男性の育児休業取得を推進することで、職場風土の改善や従業員満足度・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発化、労働生産性の向上といった企業側のメリットも期待できます。

男性の育児休業にまつわる 制度

育児休業制度そのものは、原則として1歳未満の子を持つ男女従業員ともに、本人が希望すれば取得できるものです。

従来の育児休業に、より柔軟性を持たせて男性が取得しやすい仕組みとして創設されたのが「産後パパ育児（出生時育児休業）」です。2022年10月から始まり、徐々に認知度が高まっています。

この「産後パパ育児」の制度について、改めて仕組みを確認しておきましょう。

産後パパ育児とは、産後8週間以内に4週間（28日）を限度とし、2回までに分けて取得できる制度で、1歳までの育児休業とは別に取得することが可能です。

産後8週間以内というのは、女

性は産後休業期間のため、養子縁組等で子を迎える場合を除いて男性が対象となります。

子の出生直後は、育児休業の取得ニーズが一番高い時期です。労使協定を締結している職場で、本人からの希望があれば、合意した範囲で休業中に就業することができ点においても柔軟性の高い仕組みといえます。

長期での休業は難しい場合も、28日以内という限定された期間であれば、取得へのハードルも低くなるはずです。

男性の育児休業取得を推進するには、産後パパ育児をいかに取得しやすくしていくかが重要だと言えるでしょう。

法律上の雇用環境整備と 個別の周知・意向確認

育児休業と産後パパ育児の申し出が円滑に行なわれるようにするため、事業主は次のいずれかの措置を講じて雇用環境を整備することが義務付けられています。

① 育児休業・産後パパ育児に関する研修の実施

② 育児休業・産後パパ育児に関する相談体制の整備（相談窓口

図表1 育児休業等取得に関する意向確認チェックリスト

育児休業・産後パパ育休の取得の意向について、該当するものにチェックしてください。

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
私は 育児休業を 取得します	私は 産後パパ育休 を取得します	私は 取得する意向が ありません	私は 現在、 検討中です

※男性は育児休業と産後パパ育休の両方を取得することができます。

提出日： ○年 ○月 ○日
提出者：部署名 △△部○○課
氏名 ○○○○

図表2 育休取得を促進させるために有効な職場での取り組み

標準化・マニュアル化 業務手順を誰が見てもわかりやすいように作成する	多能工化 担当以外の周辺の業務を経験させ、急な欠員に対応できるようにする
業務分担の適正化 属人化している業務がないか、業務分担の偏りなどをチェックする	業務や休暇等の共有化 職場全体でメンバースケジュールを共有し、フォロー体制を強化する
業務フローの見直し これまでのやり方に無駄がないか確認し、外注や代替ツールの検討も行なう	ノウハウの共有 効率的な業務の進め方や専門的なスキル、ノウハウを職場内で共有する仕組みを設ける

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

中小企業においては、②の相談窓口を設置しているケースが多いかと思われますが、これが形骸化していると、取得促進にはつながりません。

育児休業取得促進に関する方針を周知したり、研修を実施したりするなど他の措置も組み合わせるなど検討しましょう（詳細については後述します）。

さらに、本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た従業員に対して、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

に負担すべき社会保険料の取扱い、について個別に周知するとともに、休業取得の意向確認を行なわなければなりません。

具体的には、図表1のような書面を作成して、提出してもらうとよいでしょう。

育児休業取得を促進するための職場での取り組み

育児休業取得を促進するためには、配偶者が妊娠した際、男性従業員が会社に申し出をしやすい環境を整えることが肝心です。

育児休業取得をためらう理由として、代替要員の確保が難しいことや周囲に迷惑がかかるのが気になる等を挙げる声が多いことから、働き方や職場環境を見直すことを検討する必要があります。

各職場でできる取り組みとしては、図表2のようなものが挙げられます。残業が

多い職場では、これらの取り組みを通して時間外労働を削減することも重要です。

両立支援のための環境整備のポイント

厚生労働省が2022年に委託実施した調査では、男性の両立支援策において有効なものとして、テレワーク制度やフレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げといった、柔軟な働き方ができる雇用環境を整備することが挙げられています。

女性の場合、短時間勤務制度を希望するケースが多いですが、男性はフルタイムで柔軟に働ける体制を整えることが特に重要です。

育児と仕事の両立支援を加速させるために、育児・介護休業法の法改正も見込まれています。

たとえば、子が3歳になるまでの両立支援の拡充策として、テレワークを事業主の努力義務とすることや、子が3歳以降小学校就学前までの拡充策として、「始業時刻等の変更」「テレワーク等」「短時間勤務制度」「保育施設の設置運営等」「新たな休暇の付与」のうちから各職場の事情に応じて2

つ以上選択して措置を実施することなどです。

いずれにしてもテレワークを可能とする柔軟な働き方は、両立支援において有効といえます。導入をしていない企業では、この機会に改めてご検討ください。

このとき、テレワークやフレックスタイム制度などについて、育児や介護の理由に限定しないほうが望ましいでしょう。

各職場の事情や業務内容等も関連するので一概には言えませんが、特殊な事情がある人のみが利用できるとなると、せっかくの制度も利用をためらってしまうおそれがあります。

助成金「育休中等業務代替支援コース」の活用

中小企業を対象に、育児休業や育児短時間勤務を取得・利用する人の業務を代替する体制整備に対する支援を強化するために、ことしの1月から両立支援等助成金に「育休中等業務代替支援コース」が新設されました。

周囲の労働者に手当等を支払って代替させた場合（手当支給等）、代替する労働者を新規雇用または

新規の派遣受入れをした場合（新規雇用）に支給されるものです。

育児休業を取得しにくい理由の1つに、周囲の従業員の負担が増えることがあります。

育児休業や育児短時間勤務を利用した従業員が行なっていた業務を周囲の従業員に代替してもらうとき、負担が増える分、きちんと手当が支払われるとなれば、一定の納得感を持つて業務に当たってくれる可能性は高まるかもしれません。

たとえば、育児休業を取得する従業員の業務を代替する手当として、月1万～2万円程度、育児短時間勤務を利用する従業員の業務を代替する手当として、月3000～5000円を支給するなどの対応が考えられます（図表3）。

育児短時間勤務の場合は、短縮する時間に応じて支給額に幅を持たせてもよいでしょう。

会社としては、手当支給の負担が増えますが、助成金を使えば一部還元されるうえ、職場全体の多能工化が進んで労働生産性が高まる機会にもなるので、検討されてもよいかもしれません。

申請に際しては、育児休業取得者や業務代替者の業務の見直し・

効率化を行なうことをはじめ、手当に關して様々な要件を満たす必要があります（図表4）。

社内で手当が制度化されれば、従業員間においても両立支援に関心を持つ人が増えるのではないのでしょうか。

男性の育児休業を推進するための留意点

(1) 評価基準の見直し

男性の場合は特に、育児休業を取得することがキャリア形成において不利になることを懸念している人は少なくありません。

最近では、育児休業期間中の評価・査定は『標準査定にする』と明確なルールを定めている企業も増えていきます。

こうした点も社内で検討し、育児休業の取得がキャリアにおいて不利にならないことを積極的に発信するのは効果的です。

また、育児休業取得の推奨や実績を管理職の評価基準に加えることも一案です。

たとえば、「男性の育児休業取得推進」などの評価項目を設け、会社方針の理解・推進の意欲や育児休業制度の理解、部下への積極

的な働きかけの有無などを点数化することなどが考えられます。

企業ごとに人事評価の方法は様々ですが、部下の男性の育児休業を推進することが評価にプラスとなることを明らかにすることがポイントと言えます。

(2) 経営・マネジメント層の意識改革

管理職の意識改革も重要です。性別役割意識が強い経営者や管理職が多い場合、男性部下たちが空気を読んで育児に積極的な姿勢を取りにくくなります。

男性が、育児休業を取得しやすいようにするには、経営・マネジメント層が、育児と仕事の両立支援は経営課題であると認識を改める必要があります。

そのための啓発活動は重要であり、可能であれば専門家等を招いて、あるいは内部で研修を実施することも検討しましょう。厚生労働省の「男性の育児休業取得促進研修資料」『中小企業における取組推進』などの動画を活用してもよいでしょう。

(3) ハラスメント防止措置

「職場における妊娠・出産・育

図表3 業務代替手当に関する就業規則の規定例

第〇条（業務代替手当）

1. 月の初日から末日までの間に14日以上の出産時育児休業または育児休業を取得する従業員の休業中における業務を代替する者に対して、1か月あたり15,000円の業務代替手当を支給する。
2. 1か月以上の育児短時間勤務を利用する従業員の業務を代替する者に対して、1か月あたり4,000円の業務代替手当を支給する。ただし、1日の所定労働時間7時間以上の従業員が1日1時間以上の短縮をする場合に限る。

育児休業等を理由とするハラスメント」についても、十分気を付けなければなりません。男性の場合は、「父性」を表わす英語の「パタニティ (paternity)」から「パタハラ」とも呼ばれますが、特に性別役割意識が強い職場では、留意する必要があります。

たとえば、「男のくせに育児休

図表4 育休中業務代替支援コース 手当支給等(育児休業)の主な要件と助成額

主な要件

- ① 育児休業取得者や業務代替者の業務の見直し・効率化を行なう
 - ② 代替業務に対応した手当等の制度を就業規則等に規定する
 - ③ 育児休業取得者に7日(うち所定労働日が3日)以上の育児休業を取得させる
 - ④ ③の育児休業中の業務代替期間について、手当等による賃金増額を行なっている
 - ・手当は代替内容を評価するものであり、労働時間に応じて支給される賃金でないこと
 - ・手当総額で1万円以上支給していること(最低支給額の基準)
- ※1か月未満の場合は、1日あたり500円と比較して低いほうを基準とする
- ⑤ ③の育児休業期間が1か月を超える場合、育児休業終了後に原則として原職等に復帰させ、3か月以上継続雇用する(就業規則にも原職等復帰を規定化する)

助成額

対象育児休業取得者1名あたり、以下1、2の合計額を支給

- 1.業務体制整備経費:5万円 ※育児休業期間が1か月未満の場合は2万円
- 2.業務代替手当:業務代替者に支給した手当の総額の3/4(プラチナくるみ認定事業主は4/5)
 - ※手当の対象人数にかかわらず、支給総額を対象として計算。10万円/月が助成金の上限
 - ※代替期間12か月分まで対象

●有期雇用労働者加算

対象育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に、支給額に1人あたり10万円を加算
※業務代替期間が1か月以上の場合のみ対象

業を取るなんてあり得ない」「次の査定では昇給しないと思え」などと発言をしたり、育児休業の請求を個人的に取り下げないように働きかけたりすることは、ハラスメントに該当します。

女性ばかりでなく、男性従業員に対するハラスメントが起きないように、定期的に研修を実施する

ことも検討しましょう。

(4) 育児休業取得推進に関する方針の周知

中小企業において、経営トップの発信には大きな影響力があります。会社を挙げて、男性の育児休業取得を推進する方針を打ち出し、経営トップ自らが力強く発信

することで、社内全体に育児休業が取りやすい雰囲気醸成されていきます。

この際に、育児休業取得がキャリア形成上において不利にならないことなど、不安視される要素は排除できるように発信することを中心掛けたいものです。

また、方針の周知は一度すればよいというものではありません。啓発活動を継続的に続けることで、その効果を高めることができます。

人手不足感が強まるなかで、育児と仕事の両立に向けた職場環境の整備まで手が回らない中小企業は少なくありません。

しかし、採用面においても、男性の育児休業取得率が著しく低いことは、育児との両立がしにくい職場だと捉えられ、大きなマイナスポイントとなってしまう。

従業員のためにも、会社発展のためにも、男性の育児休業取得推進を皮切りに仕事と育児の両立支援に向けて、ぜひ環境の整備に取り組んでいただきたいと思います。