

# 従業員数300人超企業の取得率公表が義務に 男性の育休取得環境 の整え方

ヒューマンテック経営研究所  
特定社会保険労務士・キャリアコンサルタント  
島 麻衣子



ことし4月より、従業員数300人超1000人以下の企業に対しても男性の育休取得率の公表が義務化されました。中小企業ではなかなか育休取得が進まない状況がありますが、男性の育休取得率を上げることは公の目標であり、採用戦略の面からも無視できない課題となっています。そこで、男性の育休取得環境を整えるためのポイントを解説します。

- 1 男性の育児休業をめぐる法改正とその背景
- 2 企業にとってのメリットと育児休業取得を阻む壁
- 3 育児休業取得を促進する取組み
- 4 育児休業の申出があった場合の体制づくり

# 男性の育児休業をめぐる 法改正とその背景

## 男性の育児休業をめぐる 法改正

育児・介護休業法が改正され、  
ことし4月1日から男性の育児休

図表1 改正後の男性の育児休業取得率の公表義務

改正後の 対象企業	常時雇用する労働者 <sup>(※)</sup> が300人を超える企業 ※常時雇用する労働者 (●期間の定めなく雇用されている者 ●過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年 以上引き続き雇用されると見込まれる者)
公表内容	公表を行なう日の属する事業年度の直前の事業年度(公表前事業年度)に おける、以下の①または②いずれかの割合  ①育児休業等の取得割合  育児休業等をした 男性労働者の数  配偶者が出産した 男性労働者の数  ②育児休業等と育児目的休暇の取得割合  育児休業等 をした男性 労働者の数 + 小学校就学前の子の 育児を目的とした休暇 制度を利用した男性労働者の数の合計数  配偶者が出産した 男性労働者の数

業取得率の公表が義務付けられる対象企業が、従来の従業員数1000人超から3000人超の企業に拡大されました(図表1)。

また、次世代育成支援対策推進法(以下、「次世代法」という)は、従業員1000人超の企業に子育て支援のための行動計画策定を義務付けていますが、同4月1日からは、行動計画策定時に男性の育児休業取得率に関する数値目標の設定が新たに義務付けられるなど、男性の育児休業取得促進にかかる法改正が重なりました。

政府は2030年までに男性の育児休業取得率を85%までに引き上げることを目標としているため、企業にはいままです以上に男性の育児休業取得促進に向けた取組みが求められると思われます。

本稿では、男性の育児休業の取得促進のため、企業がどのような取組みを行ない、取得しやすい環境を整えていけばよいかについて解説します。

## 男性の育児取得促進の背景

厚生労働省「令和5年(2023)人口動態統計月報年計(概数)」によると、2023年の出生数は過去最少を記録しました。

近年の深刻な少子化の進行を受け、政府は2020年5月に「少子化社会対策大綱」を閣議決定し、さまざまな施策の内容及とも各施策に関する数値目標を定めました。この「少子化社会対策大綱」で重点課題の1つとして掲げられた事項が「男性の家事・育児参画の促進」です。

その後、男性の育児休業取得促進のための「出生時育児休業(産

後パパ育児)」の創設等を含む育児・介護休業法の改正等を経て目標値は引き上げられ、2023年12月に閣議決定の「こども未来戦略」では、男性の育児休業取得率目標が「2025年に50%、2030年に85%」とされました。

一方、厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」によれば、男性の育児休業取得率は30・1%と、前年度の17・13%より大幅に上昇しましたが、いまだに目標値には遠い状況といえます。

4月の育児・介護休業法や次世代法の改正は、さらなる育児休業取得率向上のための施策といえるでしょう。

## 2

## 企業にとってのメリットと 育児休業取得を阻む壁

### 男性の育児取得促進による 企業にとってのメリット

前述のとおり、政府が男性の育児休業の取得を促進する背景として深刻な少子化が挙げられます

が、男性の育児休業の取得促進は、企業にとっても人材確保の観点からメリットがあります。

#### (1) 採用活動

人材不足がどの企業にとっても深刻な課題となっているなか、企

業のメリットとしてまず挙げられるのは、新卒・中途採用における、若年層の採用への影響です。これから子を持つ可能性のある若い世代にとって、育児休業が取得しやすい職場環境であることは重要な意味を持ちます。

厚生労働省委託事業「男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）」で2024年7月に公表された「若年層における育児休業等取得に対する意識調査」の結果では、調査対象である18（25歳の高校生・大学生のうち、育児休業取得を希望する男性は84・3%であり、就職活動にあたり、企業の育児休業の取得情報が企業選定に「影響がある」「やや影響がある」とする学生は男女全体で69・7%、男性のみでも63・3%とかなり高い割合でした。

これらの調査結果から、今後就職活動を行なう世代が、育児休業を取得しやすい環境か否かに高い関心があることがわかります。

人材確保が非常に難しくなっているなか、特に中小企業にとって、働きやすい環境を示す1つの指標として、男性の育児休業取得を促し、取得率を上げることが、企業の採用活動に一定の効果があ

るものと思われれます。

## (2) 従業員の定着

後述するように、男性の育児休業取得を促進しようとする場合、業務の属人化を防ぐ取組み等が必要になります。

こうした取組みを行なうことで、育児休業に関わらず年次有給休暇をはじめとした休暇等を取りやすい職場環境にすることが可能となります。

これらは従業員のワーク・ライフ・バランスに資するとともに、働きやすい職場として、従業員の定着率を上昇させる効果が期待できます。

## 男性の育児取得を阻む壁

このように、男性の育児休業取得を促進することは企業にとってもメリットがあり、徐々に取得率も上がっていますが、男性の育児休業取得率は女性の育児休業取得率84・1%（令和5年度）と比較していまだ低い水準といえます。

「令和4年度 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」の調査報告書では、男性正社員が育児休業を取得しなかった理由として、複数回答で「収入を減らしたくなかったから」

が39・9%と最も多く、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」が22・5%、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」が22%と続いています。

して、次の3点が挙げられます。

- ① 育児休業中は多くの企業で給与が支給されないこと
- ② 男性の育児休業取得について職場の理解がないこと
- ③ 業務が属人的であるため連続した休業が取りづらいこと

男性の育児休業の取得促進にあたっては、これらの要因を踏まえて取り組む必要があります。

## 3

# 育児休業取得を促進する取組み

ここからは、男性の育児休業取得を促進するための取組みについて、具体的に見ていきましょう。

## 収入に関する取組み

育児休業を取得しなかった理由として約4割の男性が掲げる収入減について、育児休業中は多くの企業で無給とされていることから、家計への影響に対する不安があるものと思われれます。

一部では、男性の育児休業取得促進のため、子の出生後8週間以

内の休業の一部または全部を有給とする企業もありますが、中小企業を含むすべての企業が休業を有給とすることは難しいでしょう。

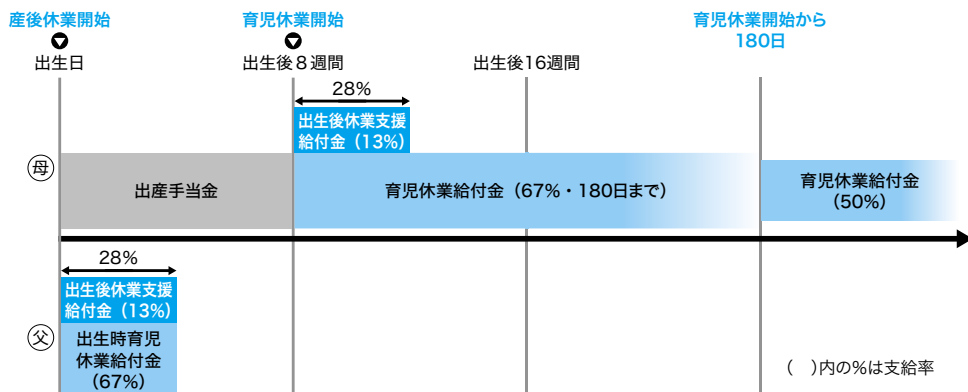
一方で、育児休業中は、雇用保険法に基づき「育児休業給付金」または「出生時育児休業給付金」が支給されます。

育児休業給付金は、育児休業中の賃金を保障する制度であり、育児休業を取得した場合に、休業開始前の賃金の67%（育児休業開始から181日目以降は50%）が支



図表2 出生後休業支援給付金と他の給付金の受給イメージ

●母は産後休業、育児休業を継続して取得。父は出生時育児休業を取得したケース



給されます。  
同様に、出生時育児休業給付金も休業開始前の賃金の67%が支給されますが、この2つの給付金に加え、ことし4月1日に新たに「出生後休業支援給付金」が創設されました。

この給付金は、夫婦ともに14日

以上の育児休業を取得した場合に、28日を上限に育児休業給付金または出生時育児休業給付金の上乘せ給付として受け取れるもので、休業開始前の賃金の13%が支給されます。育児休業給付金（180日まで）および出生時育児休業給付金とあわせると、それぞれ80%の給付が受け取れますが、給付金は所得税および住民税が非課税なので、手取り額ではおおむね休業開始前の賃金100%が支給されることになります。

出生後休業支援給付金と他の給付金の受給イメージは、図表2のとおりです。

育児・介護休業法により、従業員から本人または配偶者が妊娠したことについて申出があった場合、育児休業等に関する制度や雇用保険の給付金について個別に周知し、育児休業を取得するか否かについて意向を確認すること（以下、「個別周知・意向確認」という）が義務付けられています。ことし4月1日以降は、出生後休業支援給付金についても従業員に周知しなくてはならないこととされました。

出生後休業支援給付金は、原則として夫婦ともに育児休業を取得

することが要件となっていますが、配偶者が無業者の場合など、配偶者の育児休業を要件としないケースがあります。特に男性の場合には多くのケースで給付の対象となります。このため、従来の育児休業給付金および出生時育児休業給付金とともに、給付金の仕組みや支給額などについて従業員に説明することが肝要です。

## 職場の理解を深めるための取組み

上司や同僚など職場の理解がないために、育児休業取得の申出をためらう男性もいます。これについては、職場全体の意識改革が必要で

どのような取組みが必要か、詳しく見ていきましょう。

### (1) 管理職への周知、教育

育児休業取得の申出は直属の上司に対して行なうことが一般的ですが、上司に「男性は育児休業を取らないものだ」という無意識の偏見（アンコンシャスバイアス）がある場合、育児休業を申し出た男性従業員に対し、「繁忙期だから、できれば育児休業は取得しないでほしい」「奥さんが取るなら君は取らなくていいのでは」など

と発言するケースが見られます。

しかし、育児休業は育児・介護休業法で男女ともに保障されている権利であり、一部法律の対象外となる従業員を除いて、育児休業の申出を拒否することはできません。また、育児休業を申し出た男性に対して嫌味を言うなどの嫌がらせや、不利益な取扱いを示唆する発言などは、「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」に該当します。

まず、このような発言や態度を取らないよう、管理職に周知することが重要です。また、制度について理解を深める研修や、「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」に関するケーススタディを含むハラスメント研修等を実施することも効果があるでしょう。

企業規模により研修等を行なうことが難しい場合は、管理職が集まるミーティングで周知・啓発することなども考えられます。

### (2) 職場の意識改革

管理職だけでなく、職場全体が育児休業を取得することについて否定的または無関心な場合があり、そのような場合は職場全体の意識を変えることも重要です。

この点については、男女ともに

育児休業の取得を促進していくことを会社のメッセージとして従業員に伝えることが考えられます。社長のトップメッセージや、育児休業取得促進の方針のほか、育児休業の取得事例をまとめた文書等を社内イントラネットに掲載することなどが考えられます。

また、制度について理解を深めるため、管理職と同様、育児・介護の両立支援制度に関する研修の実施や、ハラスメント研修に「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」に関する事項を盛り込むことも効果があるでしょう。

なお、職場の同僚が育児休業取得者に対して否定的な態度を取ったり、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当するような言動を行ったりする場合、背景に長時間労働や仕事の属人化など、職場環境自体に問題があることもあります。職場の意識改革とあわせて、後述する「業務の属人化を防ぐ取組み」を実施することが必要な場合もあります。

### (3) 個別周知・意向確認時の積極的な働きかけ

前述のとおり、従業員から妊娠・出産等の申出があった場合、会社には、育児休業の制度等に関

する個別周知・意向確認が義務付けられており、①面談、②書面の交付、③ファクシミリ、④電子メール等のいずれかの方法で行なうこととされています。ただし、③と④は従業員本人が希望した場合のみであるため、原則、①と②のいずれかの方法で行なうこととされています。

この個別周知・意向確認について、男性の育児休業取得促進という観点からは、制度をよく理解している人事担当者や上司が面談等で丁寧に制度の説明を行ない、育児休業取得の意向を確認することで、その後の申出がしやすくなる

ことが考えられます。特に直属の上司であれば、部下の職務内容等をよく理解している

ので、休業取得の意向がある場合、その後の申出も円滑に進むと考えられます。なお、管理職が個別周知・意向確認を行なう場合は、育児休業の取得を控えさせるような言動を行なわないよう、(1)の周知、教育は特に重要です。

## 業務の属人化を防ぐ取組み

職場で「その人しかできない業

務」があると、育児休業のような長期の休業を取得することが難しくなります。業務の属人化を防ぐことは、育児休業を取得しやすくするだけでなく、まとまった年次有給休暇が取りやすくなるなど、すべての従業員が働きやすい環境づくりにつながります。

また、子育て中の従業員が職場にいる場合、子の病気など突発的な事由により休む場合にも対応がしやすくなります。

以下、具体的な取組みについて見ていきましょう。

### (1) 業務の透明化

業務に関するフォルダの場所や管理方法、進捗状況について、担当者以外の従業員がまったくわからないようでは、業務の引継ぎが困難になってしまいます。

そこで、社内のパソコン上のフォルダやファイルについて、保存のルールを明確にしたうえで顧客ごとに整理し、関係者が閲覧できる共有フォルダに保存するなど、普段から業務の内容や進捗状況を他の従業員が容易に確認できるようにするなどの「業務の透明化」を図ることが考えられます。

### (2) 従業員の多能工化

「従業員の多能工化」とは、従

業員が複数の業務を担当できるようにすることです。これにより、1人が休業しても他の従業員が対応できるような体制づくりが可能となります。

たとえば、システム操作などは複数で担当するか、マニュアルを整備して、誰でも対応できるようにすることなどが考えられます。

### (3) メイン・サブ担当制

「メイン・サブ担当制」とは、それぞれの業務について、基本的に「メイン」と「サブ」の担当を決める仕組みです。

通常はメインの従業員が業務を行ない、突発的な業務や繁忙期などはサブの従業員も担当する形式、あるいは普段から一部の業務をメインとサブで分担するという形式が考えられます。

このように2人以上が業務を担当することで、メインまたはサブの担当者が互いに普段から業務に関わるため、いずれかが休業をすることになってもスムーズな引継ぎが可能です。

また、日頃からその業務の「担当である」という当事者意識を持つため、業務引継ぎに伴う不満等につながりづらいということもあります。

図表3 男性が取得可能な育児休業の概要

	出生時育児休業(産後パパ育休)	育児休業
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間 まで取得可能	原則子が1歳(最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能(初めに まとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能(取得の 際にそれぞれ申出)
休業中の就業	労使協定を締結している場合に 限り、労働者が合意した範囲で 休業中に就業することが可能	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り再 取得可能

出典：厚生労働省『出生時育児休業(産後パパ育休)がスタートしました!』を基に作成

# 4 育児休業の申出があった 場合の体制づくり

育児休業取得率を向上させるためには、育児休業取得者が安心して休業でき、同じ職場の他の従業員が支障なく業務を続けられる体制づくりが必要です。

そこで、実際に男性から育児休業の申出があった場合の体制づくりについて見ていきます。なお、男性が取得可能な育児休業としては、「出生時育児休業(産後パパ育休)」と「育児休業」の2つが挙げられます(図表3)。

以上を踏まえ、主に男性が育児休業を取得する場合のパターンと留意点について確認した後で、スムーズな引継ぎを行なうための体制整備について見ていきます。

## 育児休業取得のパターン別留意点

2022年4月、10月の改正育児・介護休業法施行により、育児休業を取得するパターンは多様化しています。

ここでは、休業中の業務体制を整備する観点から、育児休業取得を3つのパターンに分類し、それぞれの留意点について見ていきます。

### (1) 短期・中期間の育児休業を取得する場合

2022年10月の育児・介護休業法改正で出生時育児休業制度が創設され、男性が出生時育児休業を取得するケースが増えました。

「令和5年度雇用均等基本調査」では、男性の育児休業の取得期間は「1か月〜3か月未満」28%が最多で、「5日〜2週間未満」22%、「2週間から1か月未満」20・4%と続きます。「5日未満」15・7%も合わせると、全体の86%余りが3か月未満の取得であることがわかります。

短期・中期間の育児休業の場合、休業する期間に応じて他の従業員に引き継ぐべき業務を明確にする必要があります。また、出生時育児休業の申出は、法律上は原則として休業の2週間前までとされていますので、引継ぎ等の準備時間が短期間になる可能性があります。通常の育児休業の申出であつても、女性の場合は妊娠、出産という過程を経るため比較的早い段階で申し出ることが多いですが、男性の場合は2週間前に、突然、育児休業を申し出ることも考えられます。

十分な引継ぎ期間を確保するためにも、出産等の申出があつたときの個別周知・意向確認時に、しっかりとコミュニケーションを取っておくことが重要です。

### (2) 育児休業を連続して長期間取得する場合

男性が、子の出生後に子が1歳に達するまで育児休業を取得するケース等が該当します。休業が長期間となる場合、1年間の業務を見据えて、なるべく早い段階で引継ぎを始める必要があります。

このとき、休業する従業員が担当していた業務を1人の従業員に引き継ぐと負担が重くなり、引継ぎ業務を担当する従業員が長時間労働になる可能性があります。その結果、引き継いだ従業員が不満を抱えたり、休業を取得する従業員へのハラスメントにつながったりする可能性があるため、可能な限り複数人で担当する体制を整えることが望まれます。具体的な引継ぎ方については後述します。

### (3) 分割取得・交替取得する場合

2022年10月の育児・介護休業法改正では、前述した出生時育児休業のほか、育児休業を2回に分割して取得することや、1歳以降の育児休業を夫婦が交替で取得



する場合は1歳から1歳半、1歳半から2歳までの休業について、休業中の任意の時期に取得することなどが認められました。

育児休業を分割取得する場合、状況に応じて、引継ぎが複数回必要となる可能性があります。

出生時育児休業の場合、分割取得は初回の申出時に2回分まとめて申し出る必要がありますが、育児休業の分割の場合は、1回取得した後に、2回目を申し出ることでも可能です。育児休業を分割して取得する予定があるか、事前に確認しておくことが望まれます。

また、夫婦交替で取得する予定がある場合も、早めに把握する必要があります。その場合、夫婦いずれかの都合により、取得時期の予定が変更になることも考えられますので、休業する従業員とのコミュニケーションも重要です。

## 育児休業中の体制整備

育児休業の取得パターン別のポイントを踏まえ、育児休業中の体制整備について、申出の時点から順に見ていきます(図表4)。

### ① 個別周知・意向確認

育児休業中の体制整備の時間を十分に確保するため、早い段階で

育児休業取得の意向を確認することが重要です。特に男性の場合、取得の申出が期限ぎりぎりになる可能性があるので、この個別周知と意向確認を確実にしない、取得の意向がある場合は引継ぎにある程度の期間を要することを伝え、なるべく早めに申出をするよう促すことも考えられます。

また、意向確認の際に、その時点で育児休業を取得するか否か迷っているような場合は、後日、最終的な意向を確認するなど、対象者とコミュニケーションを取ることも重要です。

### ② 業務の棚卸し

育児休業を取得する従業員の業務を別の従業員に引き継ぐには、まず休業する従業員がどのような業務を行なっているか明確にする必要があります。

そこで、休業予定の従業員に自身の担当業務を書き出してもらうなどして一覧にし「業務の棚卸し」をします。ただし、あまり大括りなものにしてしまうと引継ぎの単位も大きくなり、業務を代替する従業員の負担が重くなるため、作業ベースまで細分化したものを作成しておきましょう。

休業予定の従業員の業務を一覧

にしたなら、引き継ぐ業務を整理する過程で、業務そのものの工程の見直しや効率化をしたり、複数人で担当できるよう、マニュアル等を作成して作業手順を標準化することなども考えられます。

また、比較的短期間の休業の場合は業務を引継ぎの対象とせず、一時的に休止するといった対応も考えられます。

### ③ 引継ぎ先・スケジュール決定

業務の棚卸しが終わったら、引継ぎ先を決めていきます。新たに代替要員を雇用したり、派遣労働者を受け入れたりする場合は、多くの業務を引き継ぐことが可能ですが、それでも引き継がない業務や、新たな代替要員の受入れが難しい場合は、職場の他の従業員に引き継ぐ必要があります。

他の従業員に引き継ぐ場合は、棚卸しをした各業務の内容を確認し、誰に引き継ぐかを決めていきます。たとえば、業務の難易度や必要時間を確認して②でつくった一覧に書き込むなどしていくと、業務を代替させる従業員を誰にするのか判断しやすくなります。

引継ぎ先を決めるにあたっては、負担が重くなりすぎないよう、1人に引き継ぐのではなく、

なるべく広く分担するように配慮することが望まれます。

また、スキルアップが見込める業務については、後輩への指導目的で引き継ぐことにすれば、職場全体のスキルの底上げにもつながります。

この際、業務ごとに前述したメイン・サブ担当制を敷いている場合は、基本的にそれぞれのサブ担当者に引き継ぐことができるため、比較的スムーズに引継ぎ先を決定することができます。

引継ぎ先が決まったら、休業する従業員、上司、引き継ぎを受ける従業員の間で、それぞれの引継ぎスケジュールを計画します。すべての業務に十分な引継ぎの時間が確保できない場合は、一部の業務についてマニュアル化することでも考えられます。

なお、育児休業中は、従業員に就業させないことが原則ですが、従業員と事業主との話し合いにより、一時的・臨時的に就労させることは可能です。出生時育児休業中の就業については、休業開始前までに労使協定を締結している場合は、一定の範囲内で休業中の就業が可能のため、本人が希望する場合は、休業中の就業も視野に入

図表4 育児休業中の体制整備の流れとポイント

- ① 個別周知・意向確認  
業務の引継ぎにある程度の期間を要することを踏まえ、育休取得の意向の有無について、対象従業員とコミュニケーションを取る
- ② 業務の棚卸し  
休業する従業員の担当業務を把握し(業務の棚卸し)、複数人が対応できるように手順等を標準化する
- ③ 引継ぎ先・スケジュール決定  
代替要員の雇用、派遣労働者の受入れ、職場内の他の従業員等、業務の引継ぎ先とスケジュールを決定する
- ④ 引継ぎの実施  
育休取得者の突発的な休みや休業の前倒し等を考慮し、柔軟に対応する
- ⑤ 休業中の手当等の支給  
育休取得者と業務を引継いだ従業員との間で不公平感が生じないように、手当や一時金支給等の対応を検討する
- ⑥ 休業中のコミュニケーション  
育休取得者と定期的にコミュニケーションを取り、休業期間の変更の有無・育休中の就業、復帰後の勤務等について確認する
- ⑦ 育児休業からの復帰  
原則として、原職または原職相当職に復帰させるよう配慮する
- ⑧ 育休復帰後のフォロー体制  
育休復帰後も、子の体調不良等による突発的な休み等を考慮し、フォロー体制を整える

れて引継ぎの内容を決定していくことになります。

**④ 引継ぎの実施**  
引継ぎはスケジュールに沿って進めることになりますが、配偶者の体調不良により突発的な休みが生じたり、休業が前倒しになる可能性もあります。

そのため、引継ぎの仕方を、リモートやマニュアルに切り替えるなど柔軟に対応していくことが望まれます。

**⑤ 休業中の手当等の支給**  
育児休業中は、引継ぎを受けた従業員が業務を代替することになります。その際、引継ぎの内容によつては、管理職や周囲の従業員

の業務量が増えるなどして負担が掛かり、子育て中の従業員とそうでない従業員との間で不公平感が生じる場合があります。

このような状況を受け、最近では業務代替者に対して手当や一時金を支給するケースもあります。

なお、厚生労働省の「両立支援等助成金」には、育児休業を利用した従業員の業務について、他の従業員に手当等を支払って代替させた場合等に助成が受けられる「育休中等業務代替支援コース」があります。手当等を支給する場合は、必要に応じて助成金の活用等も検討するとよいでしょう。

なお、両立支援等助成金の活用

には詳細に支給要件が定められているため、厚生労働省のホームページ等で事前に確認しておきましょう。

**⑥ 休業中のコミュニケーション**  
育休取得者が休業している間も、定期的にコミュニケーションを取り、休業期間の変更がないか、出生時育児休業中の就業が予定どおりでよいかなどについて、確認するようにしましょう。

また、復帰時期が近づいてきたら、復帰後の勤務についても相談しておくことが重要です。

特に、所定外労働の制限や育児短時間勤務等の希望があるか等については、復帰後の担当業務に大きく影響するので、必ず確認しておくようにしましょう。

**⑦ 育児休業からの復帰**  
育児休業からの復帰については、指針により、原則として原職または原職相当職に復帰させるよう配慮することとされています。

**⑧ 育休復帰後のフォロー体制**  
育児休業から復帰したとしても、すぐに復帰前のように働けるとは限りません。子の体調不良等で突発的な休みが発生するなど、休業前とまったく同じボリュームの仕事を担当するのは難しいこと

も考えられるため、あらかじめメン・サブ担当制などにより、フォロー体制を整えておくことが望まれます。

業務をフォローする役割は、休業中に業務を引き継いだ者が担当するのが最もスムーズです。なるべく早い段階で引継ぎ者に伝えておきましょう。

事前にフォロー体制を整えておくことで、業務上のトラブルをなくし、職場環境を良好に保つことが可能となります。

＊ ＊ ＊

ここまで、男性の育児休業取得を促進するための環境づくりについて見てきました。

男性の育児休業取得を促進することは、職場の意識改革のための取組みや、業務の属人化をなくす取組みなど、性別に関わらず働きやすい職場をつくることでもあります。

企業にとって男性の育児休業取得の促進は、まさに、未来に向けて、いま取り組むべき課題といえるでしょう。



しま まいこ ● ヒューマンテック 経営研究所 CCO。人事労務相談、就業規則整備のほか、女性活躍推進、ワーク・ライフ・バランス、ハラスメント問題等に関するコンサルティング、専門誌等への執筆を行なう。