

当たり前をいち早く

人事担当者向け

# 男性育児休業 取得マニュアル



令和3年度版

彩の国  埼玉県

# 埼玉県 男性育児休業取得マニュアル

## Contents

## 目次

	男性育児休業取得の旅へ 本マニュアルの活用方法と構成について ..... 02
	発行に当たって ..... 04
<b>Chapter 1</b>	<b>男性育児休業を推進する目的と理由 ..... 05</b>
	男性育児休業取得の現状 ..... 06
	男性の育児休業の必要性 ..... 08
	会社が男性の育児休業を推進すべき理由 ..... 09
<b>Chapter 2</b>	<b>育児と仕事の両立に関する制度と保障を理解する ..... 11</b>
	育児・介護休業法は何のため? ..... 12
	育児休業制度とは ..... 13
	改正育児・介護休業法とは ..... 15
	夫婦で取る育児休業のパターン ..... 20
	両立を助ける他の制度 ..... 21
	子育て中の配慮 ..... 22
	不利益な取扱いはNGです ..... 23
	ハラスメントを防止するのは会社の義務です ..... 25
	育児休業中の保障 ..... 26
	育児休業を取った場合の賃金等 ..... 30
<b>Chapter 3</b>	<b>男性が育児休業を取りやすい職場づくり ..... 31</b>
	男性の育児休業を取りやすくする ..... 32
	管理職(ボス)のネガティブ意識を変える ..... 33
	管理職をイクボスにする ..... 35
	人事評価の見直し&運用 ..... 37
	「育児のお手伝い」から「育児参画」へ ..... 38
	特別休暇を利用した「育児休暇」 ..... 39
	在宅勤務を上手に組み合わせる ..... 41
<b>Chapter 4</b>	<b>男性従業員、上司、会社が各ステージごとに実施すること ... 43</b>
	配偶者の妊娠期から育児休業復帰までの対応フロー ..... 44
	申出前の検討・共有 ..... 46

面談の実施(休業開始前) .....	47
育児休業の申出に関する社内手続き .....	48
社会保険等の手続き(休業前) .....	50
男性従業員、上司、会社が共有しておくこと .....	51
面談の実施(復帰前) .....	52
制度利用の社内手続き .....	54
社会保険等の手続き .....	55
育児計画書を作る .....	57

## Chapter 5

### 育児休業中の引継ぎ、代替要員について ..... 59

育児休業の取得計画を立てる .....	60
業務体制と引継ぎ .....	61
代替要員の確保(人材の採用) .....	62
男性育児休業を可能とする業務分担 .....	66

## Chapter 6

### 男性の育児休業取得を推進する埼玉県の企業事例.... 68

望月印刷株式会社 .....	69
社会福祉法人ともに福祉会 .....	70
株式会社大橋製作所 .....	71
株式会社ディーアイケイ .....	72
株式会社シンミドウ .....	73
新興プラント工業株式会社 .....	74

## Chapter 7

### 育児休業規程・社内様式・参考書式 ..... 75

育児休業等に関する規則 .....	76
改正育児・介護休業法で変更になる事項 .....	82
育児に関わる制度利用の対象者・非対象者 .....	83
参考書式 .....	84

## Chapter 8

### 各種支援策 ..... 92

埼玉県・国の各種支援策のご案内 .....	93
参考・関連情報 .....	96

本冊子は以下のサイトからダウンロードできます

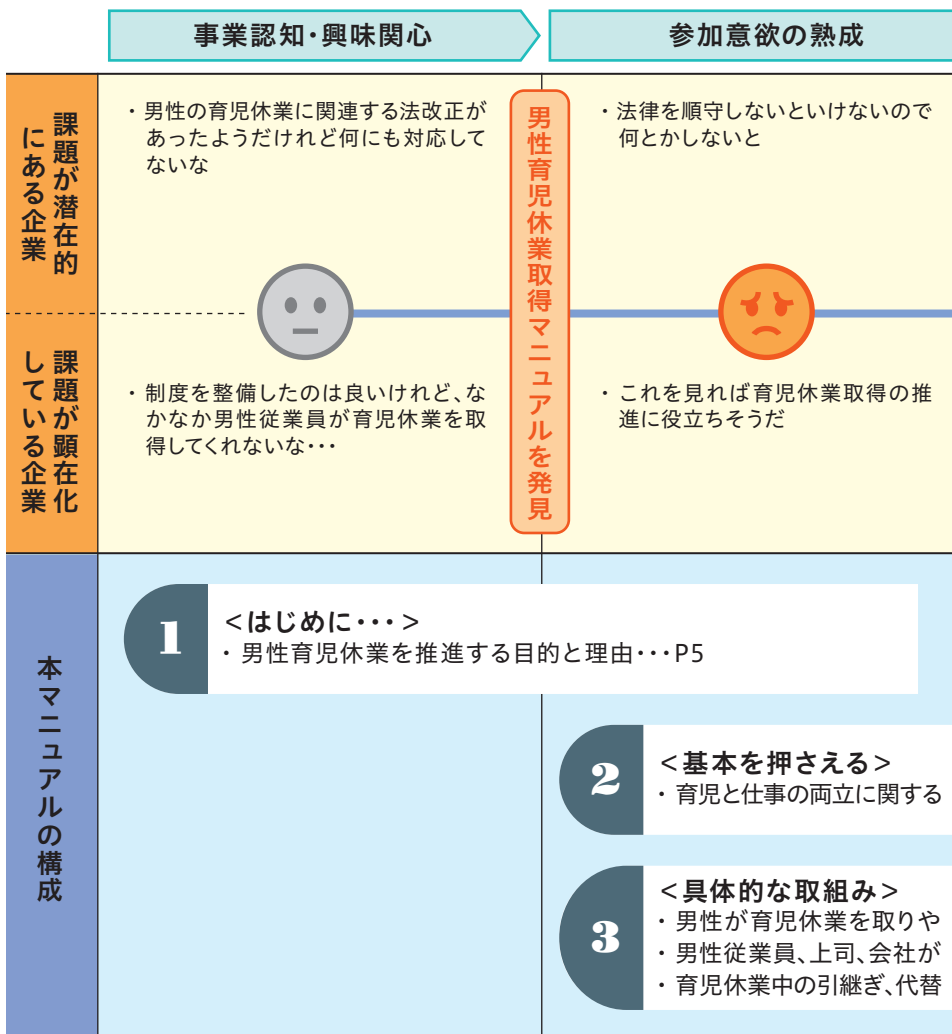
<https://www.pref.saitama.lg.jp/womenomics/dannseiikukyyuu/>



## 男性育児休業取得の旅へ 本マニュアルの活用方法と構成について

男性の育児休業については何も取り組んでいない企業から、制度は規定されているがうまく運用されていない企業まで様々だと思います。

本マニュアルを活用して、男性の育児休業取得のための準備から運用、定着まで、自社の現状に合わせて、男性育児休業取得への旅をスタートしてください。



## 解決に向けた取組み

## 男性の育児休業目的達成

男性育児休業取得マニュアルを活用

- ・そうか、我が社で対応しなければいけないのはこのことだったのか、整理ができたぞ



- ・育児休業を取得しやすくするための体制も整えられたので安心して育児休業を取ってもらえそうだ

それぞれの企業の現状に合わせた男性の育児休業取得への課題が解決

- ・これで男性の育児休業の運用がしっかり進められることになった!



- ・社内で男性の育児休業を推進する自信がついたぞ、いろいろな公的支援も検討してみよう!

4

### <参考>

- ・先進企業の取組事例・・・P68
- ・規定集・参考書式・・・P75

5

### <各種支援>

- ・埼玉県の支援策・・・P93
- ・国の支援策・・・P94
- ・その他参考情報等P96

制度と保障を理解する・・・P11

すい職場づくり・・・P31

各ステージごとに実施すること・・・P43

要員について・・・P59

## 発行に当たって

本県の15歳から64歳までの生産年齢人口は、2000年の約501万人をピークに減少が続き、2030年には約433万人、2040年には約380万人まで減少する見通しです。

こうした中で、企業が人材を確保し持続的な成長を実現するためには、誰もが仕事と育児を両立できる職場環境づくりを推進することが重要です。

令和3年6月には、育児・介護休業法が改正され、令和4年4月から順次施行されます。この改正により、出産直後の育児休業制度が創設されたほか休業取得の意向確認が事業主に義務化されるなど、企業において男性従業員の育児休業取得促進のための環境整備が一層求められます。

本マニュアルは、男性従業員の円滑な育児休業の取得を支援するため、従業員の育児休業申出から取得、復帰まで、企業が準備すべき事項、スケジュールなどが簡単に確認できるよう構成しています。また、既に男性育児休業の取得推進に取り組まれている県内企業の事例等も紹介しています。

誰もが育児休業を取得できる職場環境づくりの一助としてお役に立っていただければ幸いです。

令和3年11月 埼玉県 産業労働部 多様な働き方推進課

## Chapter

# 1

# 男性育児休業を 推進する目的と理由

---

改正育児・介護休業法が令和3年6月3日に成立し、国も会社も男性の育児休業をこれまで以上に推進していくことが決まりましたが、なぜ会社が男性の育児休業を推進する必要があるのか疑問に思う人も多いのではないのでしょうか。

この章では会社ごとに最適な取組が行われるように、男性の育児休業を推進していくその社会的な背景や効果を解説します。



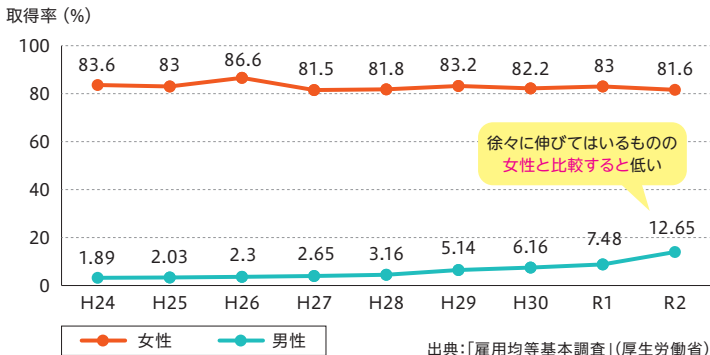
# 男性育児休業取得の現状

育児休業に対する男性従業員の意識と取得の現状を確認してみましょう

## 育児休業取得率では男女差が顕著

育児休業は法律で定められた休業です。就業規則に育児休業が規定されていなくても男女問わず要件に該当すれば育児休業は取得できることになっています。しかし実際は女性と男性の育児休業の取得率には大きな差があります(図1)。出産後も継続して働く女性が増えている中で、女性ばかりが育児休業を取得し、その後の子育ても女性が中心に行うことは、女性の仕事での能力発揮にブレーキをかけることにもなっています。

【図1】育児休業取得率の推移

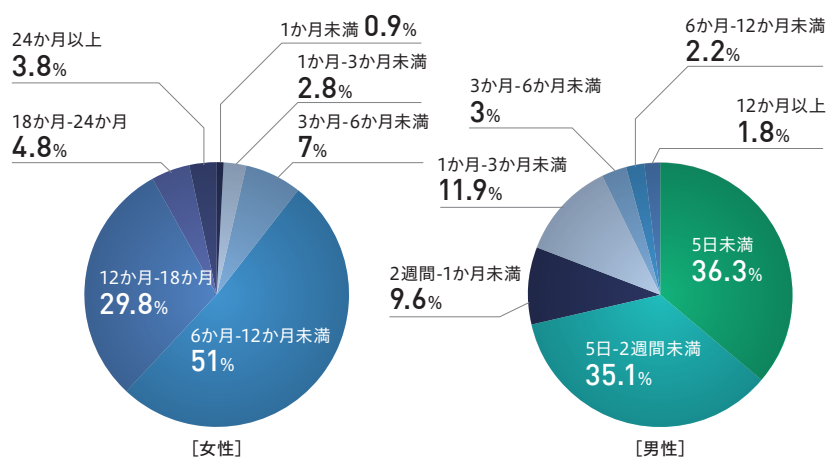


## 男性の育児休業の8割は1か月未満

育児休業は子どもが1歳になるまで(延長の場合は最長で2歳まで)に取得できます。しかし女性の育児休業期間は6か月以上が約9割を占めているのに対し、男性で育児休業を取得した人の約8割が1か月未満という短い期間となっています(図2)。男性の育児休業の取得率が上がってきてはいるものの、期間でみても女性の方が圧倒的に長いということがわかります。



【図2】育児休業の取得期間



出典：平成30年度「雇用均等基本調査」(厚生労働省)

### なぜ男性は育児休業を取らないのか

そもそも就業規則に育児休業が明記されていなかったり、「育児・介護休業法に依るものとする」の一文しか規定しない就業規則や、「育児休業規程に定める」と規定しているにも関わらず育児休業規程を整備していない会社が散見されます。こうした場合、社員は育児休業制度がないものとして利用できなかったり、利用しないことが考えられます。

また、育児休業中は雇用保険から給付金が支給されることや、月末時点で休業していればその月の社会保険料が免除されるということが広く認知されていないために、経済的な理由を挙げて休業しない男性もいます。

この他、男性が育児休業を取得することを上司や同僚が快く思わないために、育児休業を取りたいと思っても相談できずに諦めてしまっているケースも多く見受けられます。

#### ■子どもが生まれた男性のうち、配偶者出産休暇など育児を目的とした休暇や、育児休業を取得しなかった理由ベスト3

- ・会社で育児休業制度が整備されていなかったから
- ・収入を減らしたくなかったから
- ・職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから

出典：平成30年度「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究報告書」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング)

# 男性の育児休業推進の必要性

育児が女性に偏っていることによる弊害

夫婦共働きの家庭でも、性別役割分業により家事・育児は女性が主に担っていて、そのために女性が働き方に制約を設けたり、家事・育児を優先できる職場へ転職するということが起こっています。反対に、家事・育児を夫婦で協力しながら行っていれば、女性は働き方を変えなくても両立することが可能だったかもしれません。夫婦で働けば経済的にも安定し、一緒に子育てをすれば子どもの成長に伴う様々な感情を夫婦で共有することができるように、仕事と育児の両立は夫婦ともに必要な視点です。

## 産後8週間以内の育児は女性の負担が大きい

産後8週間は出産による母体のダメージからの回復のために少しでも体を休めたい時期ですが、日夜問わず頻繁に泣く新生児の世話と慣れない育児のために心身ともに疲弊する時期でもあります。そのため夫である男性が育児休業をとって新生児の育児をすることは、妻である女性にとっても大きな支えになります。

## 産後うつで自殺に至ることも

子育てへの不安、ホルモンの変化、睡眠不足、生活環境の変化から、10人に1人が産後うつになるとも言われています。また厚生労働省研究班の調査では、産後2週が産後うつのピークになっており、この傾向は特に初めて出産した女性に見られることがわかっています。夫である男性が近くにいることがどんなに重要かを考えさせられます。

## 育児と介護などのケアを同時に行うダブルケア

ダブルケアとは、2つのケア（育児、介護、病気、障がい等）を同時期に担うことをいい、ダブルケアを行っている人の8割は30-40代です。男性と比較すると女性は離職したり業務量や労働時間を減らすなど働き方を変えている人が多く、男性はダブルケアを行っていてもほぼ毎日のように配偶者とともにケアを行っているのに対し、女性はほぼ一人でやっているということが調査からもわかっています\*。

夫婦でダブルケアを行うことができれば、女性だけが働き方を変えることがなくなるのではないのでしょうか。

\* 平成28年度「育児と介護のダブルケアの実態に関するアンケート」(厚生労働省)

# 会社が男性の育児休業を 推進するべき理由

中長期的戦略で考える

男性の育児休業推進は、一部の従業員への優遇策ではありません。男性の育児休業に対し会社はデメリットに目を向けがちですが、中長期的に考えれば人事戦略上、経営戦略上取り組まざるを得ない重要事項であることがわかるはずです。

## 休める環境を作ること=業務体制の見直し

ある程度まとまった期間、男性が仕事を離れることは、入院などの理由がない限りあり得ないと考える人も多いでしょう。しかし企業のリスク管理上、誰でも突然病気になったり、事故に会う可能性があることを想定しておく必要があります。急に転職することも考えられます。特定の従業員にしかできない業務があること自体が、会社にとってのリスクとなります。人手不足だから仕方なく一人の人に多くの仕事を割り当てていたとしても、無駄な作業の削減や方法を変えるなどの効率化により、リスクヘッジした業務体制へと変えることが可能になります。男性の育児休業によってこれまで後手になっていた業務改善を一気にすすめる機会だと捉えるべきです。

## 多様な人財の活躍

従業員の性別、年齢、国籍、障がいの有無、価値観など様々な違いを認め合い、多様な人財が活躍できる会社は、時代に合わせて変化できる強い組織です。特に女性の能力を活かしていくために男性の育児休業を推進することは、性別役割分業意識を変えるという点で大きなインパクトがあります。

## 新入社員の8割が「育児休業を取得したい」と回答

ある調査\*で男性の新入社員の8割近くが「育児休業を取得したい」と回答しているように、男女平等を基本とした教育を受けた世代にとって育児は男性にとっても自然なことです。それにもかかわらず、男性が育児休業を取得することに後ろ向きの会社のままでは、若い世代に選ばれない会社であることは明らかです。

令和5年4月からはまずは大企業が対象ですが、男性の育児休業等の取得率を公

表することが義務となりますので、今後ますます男性の育児休業推進に取り組む会社とそうでない会社の差が明確になっていくことが予想されます。

\* 平成29年度「新入社員秋の意識調査」(公益財団法人日本生産性本部)

## エンゲージメントを高める

終身雇用を前提にした教育、賃金・人事制度をこれからも維持できる会社は少なくなっています。一方で従業員側は個人の生活の充実、社会とのつながり、自己成長感が働くモチベーションとなっている人が増えています。そのため男性の育児休業に対して理解のある職場であれば、従業員は自分が大切にしていることを認めてくれる会社に対し貢献したいと強く願います。これは育児休業を取った男性だけでなく、私生活も大切にしたいと考えている多くの従業員に当てはまります。

## 男性が育児休業を相談しやすい=心理的安全性が確保された会社

「こうあるべき」が強い会社では、従業員は言われたとおりに動き、失敗や不都合な事実は隠し、不満があっても言わず、挑戦することを諦めてしまいます。男性が育児休業を取りたいという相談ができるということは、会社と従業員が信頼関係にあり、従業員の心理的な安全が確保されているということです。こういう組織では従業員はのびのびと働き、提案や改善がなされます。

### ■会社のメリット

採用力アップ

エンゲージメント

業務効率向上

多様な人財の活躍

心理的安全性

## Chapter

# 2

# 育児と仕事の両立に関する 制度と保障を理解する

この章では、育児休業制度を中心に、育児・介護休業法で定められている制度について説明しています。法律は最低限の会社の義務になりますので、法律を上回る取扱いや規定にすることは、従業員の働きやすさや会社の運用のしやすさ等を考慮すると望ましいといえます。

また、育児休業中の公的な保障についても紹介していますので、会社が育児に関する自社の制度を設計するうえでの参考にしてください。

※改正育児・介護休業法は令和4年4月から順次、施行されますが、ここでは現規定のものと改正によって変わる部分の両方を示していることをご了承ください。



# 育児・介護休業法は何のため？

職場と制度利用者の良好な関係が重要

育児休業制度、短時間勤務制度等を利用しながら、子育て中も周囲とコミュニケーションをとってキャリアを継続していくことが重要です。

長い職業人生の中では、結婚、出産、育児、介護など様々な私生活上の出来事と仕事を両立していく時期もありますが、その度に離職するのではなく、継続して働くことを助けるために、育児・介護休業法ができました。

このなかで育児や介護で利用できる制度が規定されていて、労働者は要件に該当すれば利用する権利があり、会社は拒むことができません。

しかし制度の利用を巡っては職場と利用する労働者との間で問題になることが度々あります。特に人手不足のために恒常的に長時間労働であったり、年次有給休暇が取れないような職場では、労働者が休業や短時間勤務を利用することを快く受け入れられないことがあるようです。

また制度を利用する労働者は、育児・介護休業法の本来の目的が継続就労であり、そのためには周囲との連携やコミュニケーションが重要であるということを理解しておかないと、職場との良好な関係が築けず、能力発揮が十分にできなくなってしまう可能性があります。

育児は人生にとって大きなライフイベントです。育児・介護休業法や社会環境は男性も育児参画できるように、今後も強力に後押ししていくことが予想されますが、職場と制度利用者が互いに協力しながら制度が利用される必要があります。

# 育児休業制度とは

育児休業は法律で定められた制度であり、要件に該当すれば男女問わず取得することができます。

さらに、父母ともに育児休業を取得した場合の特例（パパママ育休プラス）や、出生後 8 週以内に父親が育児休業を取得した場合の特例（パパ休暇）が認められています。

改正育児・介護休業法の内容を確認する前に、これらの現行制度について確認しましょう。

## 育児休業対象者と取得できる期間

男女問わず 1 歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用者を除く）は、子の 1 歳の誕生日の前日まで取得できます。※労使協定により除外できる労働者については P83 参照。

### 有期雇用労働者の場合

申出時点において以下のいずれにも該当する労働者が対象

- ①同一の事業主に引き続き 1 年以上雇用されていること※
- ②子が 1 歳 6 か月に達する日までに、労働契約（契約が更新される場合は、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

※ 令和 4 年 4 月 1 日以後、当該要件は廃止

子どもが 1 歳の時点で保育所に入所できない場合等は 1 歳 6 か月まで、1 歳 6 か月の時点で保育所に入所できない場合等は 2 歳まで延長が可能です。

労働者からの育児休業取得の申し出は、原則育児休業開始予定日の 1 か月前までにする必要があります。

## 特例① パパママ育休プラス

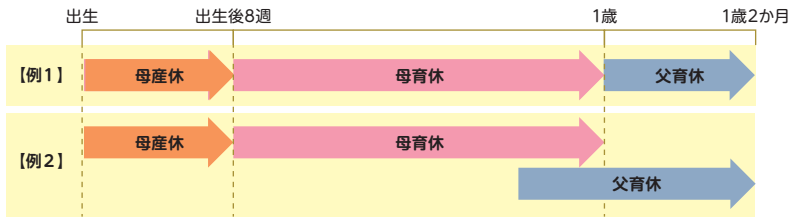
父母ともに育児休業を取得する場合は、子が 1 歳 2 か月に達するまで育児休業を取得することができます。

ただし、父母それぞれの取得できる期間の上限は 1 年（母親は誕生日、産後休業を含めて 1 年間）です。

## パパママ育休プラスの要件

- 配偶者が子が1歳に達するまでに育児休業を取得していること
- 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
- 本人の育児休業開始予定日は、配偶者が取得している育児休業の初日以降であること

パパママ育休プラス取得イメージ



## 特例② パパ休暇 ※令和4年10月1日以降は出生時育児休業の創設に伴い、廃止

育児休業を取得できるのは原則1回ですが、産前産後休業を取得していない父（ほか養父母など）が、出生後8週間以内に育児休業を取得し、出生後8週間以内にその育児休業を終了した場合に限り、再度育児休業を取得することができます。

パパママ育休プラスを併用したパパ休暇取得イメージ





# 改正育児・介護休業法とは

改正育児・介護休業法の内容は以下のとおりです。施行時期について中小企業の経過措置はありません。この機会に就業規則等を見直しましょう。

改正内容		施行時期
I. 育児休業等の周知、雇用環境整備の義務付け	a.妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する <b>個別周知・意向確認</b> の措置	令和4年4月1日
	b.育児休業を取得しやすい <b>雇用環境の整備</b>	
II. 育児休業制度の見直し	a.有期雇用労働者の育児・介護休業 <b>取得要件の緩和</b>	令和4年10月1日
	b.育児休業の <b>分割取得</b>	
	c.1歳以降に延長する場合の育児休業開始日の柔軟化	
III. <b>出生時育児休業(産後パパ育休)</b> の創設		
IV. 従業員1,000人超の企業に育児休業の <b>取得状況の公表義務</b> 付け		令和5年4月1日

ここからは、それぞれの改正内容について具体的に確認していきます。

令和4年4月1日～

## I-a 個別周知・取得意向確認 (改正育児法 21条 1項)

本人または配偶者の妊娠・出産について申し出のあった労働者に対して、以下の両方の措置を行うことが義務付けられます。

育児休業に関する制度について個別に知らせること (個別周知)
<b>個別周知の方法は？</b> →①面談、②書面交付、③FAX、④電子メール等のうちいずれかを選択 (①はオンライン面談も可能、③④は労働者が希望した場合のみ)
<b>周知すべき内容は？</b> →①育児休業・出生時育児休業に関する制度、②育児休業・出生時育児休業申出の申出先、③育児休業給付に関すること、④労働者が育児休業・出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い

## 育児休業取得の意向を確認すること（取得意向確認）

### 意向確認の際、気を付けるべきことは？

→意向確認のための働きかけを行えば事業主の義務は果たしたことになりますが、取得を控えさせるような形での、周知・意向確認は認められません。

## I-b 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（改正育児法 22 条 1 項）

育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、これまでは努力義務とされていた次のいずれかの措置を講じることが義務付けられます。

- ①育児休業・出生時育児休業（産後/パパ育休）に関する**研修の実施**
- ②育児休業・出生時育児休業（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・出生時育児休業（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・出生時育児休業（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**

これらの措置を講じる際、短期はもとより1か月以上の長期取得でも希望通りの期間の休業を申し出取得できるように配慮することや、可能な限り複数の措置を講ずることが望ましい旨が指針にて示されています。

## II-a 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（改正育児法5条1項、11条1項）

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が以下のとおり緩和されます。

### 改正前

育児休業の場合

- ①同一事業主に引き続き雇用された期間が1年以上
- ②1歳6か月まで<sup>\*</sup>の間に契約が満了することが明らかでない



### 改正後

- ①は**廃止**し②のみに  
労使協定により、引き続き雇用された期間が1年未満の者を除外することは可能

\*介護休業の場合は「介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月経過する日まで」

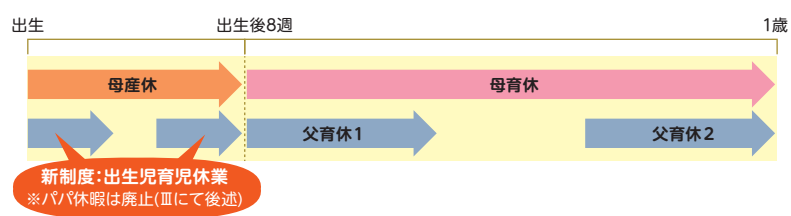
令和4年10月1日～

## II-b 育児休業の分割取得（改正育児法5条2項）

現行法では、パパ休暇（P14 参照）を除き、育児休業を取得できるのは原則子1人につき1回限りです。（特別な事情※がある場合は再度取得可能）改正法では、原則子が1歳までに2回の分割取得が可能になり、特別な事情※がある場合は3回目の取得が可能になります。

※特別な事情とは（育児法施行規則5条）

- ①新たな産前産後休業等が開始したことにより育児休業が終了した場合で当該休業に係る子または家族が死亡した場合、②配偶者が死亡した場合または負傷、疾病、傷害により子の養育が困難となった場合、③離婚等により配偶者が同居しないこととなった場合、④子が負傷、疾病、傷害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合、⑤保育所等入所を希望しているが入所できない場合

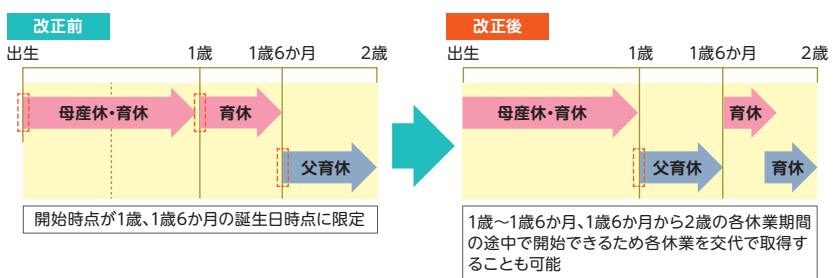


分割取得が可能になることにより、申出の撤回ルールも見直されます。

現行制度	1歳に達するまでの育児休業の申出を撤回した場合、特別な事情※がある場合を除き、再度の申出はできない。
改正後 (改正育児法8条2項、3項)	1歳に達するまでの育児休業の申出を撤回した場合、その申出にかかる育児休業をしたものとみなされる。 →1回目の申出を撤回しても、2回目の申出は可

### II-c 1歳以降に延長する場合の育児休業開始日の柔軟化 (改正育児法5条6項)

1歳到達日以降の育児休業の開始日について、配偶者が1歳到達日後の育児休業を取得している場合は「当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日」を開始日とすることが可能になります。(つまり育児休業期間を重ねることができる)



### III 出生時育児休業の創設 （改正育児法 9 条の2、9 条の3）

改正法では、出生時育児休業（産後/パパ育休）が創設されます。

労働者から休業を開始しようとする日の2週間前まで※に申し出ること、1歳までの育児休業、1歳到達日後の育児休業とは別に取得が可能です。

※ 職場環境の整備などについて、今回の制度見直しにより求められる義務を上回る取組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ます。

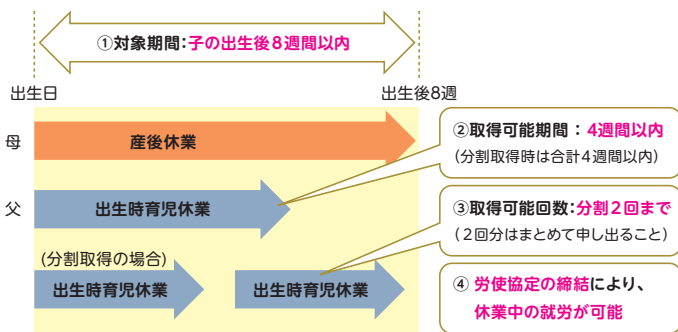
#### 対象労働者

すべての労働者（日々雇用される者を除く）

※ 有期雇用労働者は子の出生日（出産予定日前に出生した場合は出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約が終了することが明らかでない者

※ 労使協定の締結により除外できる労働者はP83参照

#### 制度内容①～④



#### 休業中の就労について

就業可能日等の上限：・休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分  
・休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

#### 具体的な流れ

労使協定の締結

- 労働者が就業しても良い場合は事業主にその条件を申出
- 事業主は労働者の申出条件の範囲内で候補日・時間を提示
- 労働者の同意を得る（休業開始前までの間は撤回が可能）
- 事業主が通知

育児休業期間中は就業しないことが原則です。事業主から就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反する取扱いをすることがないように留意しましょう。

令和5年4月1日～

#### Ⅳ 育児休業取得状況の公表義務（改正育児法 22 条の2）

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表が義務付けられます。

具体的な内容としては、以下の事項が省令にて定められる予定です。

- ・男性の「育児休業等の取得率」又は「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」

#### 企業における法改正対応チェックリスト

##### 令和4年4月1日施行に向けて

- (I-a 対応) 個別周知文書の作成
- (I-b 対応) 研修の場合： 研修内容、実施時期、講師の決定  
相談窓口の場合： 担当者や受付時間の決定
- (II-a 対応) 就業規則等の改定： 有期雇用労働者の育児休業取得要件  
「引き続き雇用された期間が1年以上」の削除

##### 令和4年10月1日施行に向けて

- (II-b,c,III対応) 就業規則等の改定
  - ・育児休業の取得回数を「2回の分割可」に変更
  - ・1歳以降に延長する場合の休業開始日についての規定
  - ・「出生時育児休業」規定の追加、「パパ休暇」の削除
  - ・育児休業撤回に関する規定の修正
- (II-b,c,III対応) 社内様式の見直し
  - ・育児休業申出書、育児休業取扱通知書、休業申出撤回届など
- (II-a, III対応) 労使協定の締結
  - ・引き続き雇用された期間が1年未満の労働者を除外する場合
  - ・出生時育児休業の申出期限を1か月前とする場合
  - ・出生時育児休業中の就労を行う場合

#### その他

男性の育児休業取得の増加を想定して、以下のような事項も検討しましょう。

- ▶ 育児休業の取得を早めに申し出てもらうための工夫
- ▶ 休業中の業務をスムーズに引き継ぎ、回すための体制づくり
- ▶ 育児休業給付金や社会保険関係の手続きスケジュールの整理

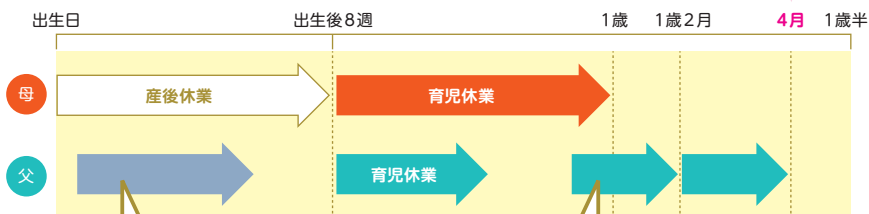
# 夫婦で取る育児休業のパターン

令和4年10月からは、男性・女性ともに育児休業をさらに柔軟に取ることが可能になります。

たとえば下図のように、母体回復期の産後8週間に父親が育児休業を取って、新生児の育児に携わることは大変有意義です。また、母親が職場復帰する時期に父親がパパママ育休プラスを利用して1歳2か月まで育児休業を取ったのち、保育園に入園できない場合は育児休業を延長するといった使い方も可能になります。

## 夫婦で取る育児休業の例

年度初めは  
保育園入園  
の可能性大



### 産後8週間以内の母親の状態は…

- ・ 体調回復期
- ・ 生活リズムが不安定
- ・ 育児スキルが未熟
- ・ 気分転換の外出が困難

### 長期休業した母親が職場復帰時に父親が育児休業を取ると…

- ・ 復帰に向けて心の準備ができる
- ・ 復帰後の家事の心配が不要
- ・ 子どもが体調不良でも父親が対応可

# 両立を助ける他の制度

育児休業制度のほかにも、事業主が配慮すべき様々な両立支援措置があります。

## 法律上、義務付けられている措置

※労使協定により除外される労働者についてはP83参照

子の年齢	措置	内容
生後 1歳	<b>育児時間</b> 労基法67条	1日2回各々少なくとも30分育児時間の請求が可能 <b>※女性のみ</b>
3歳	<b>育児短時間勤務制度</b> 育介法23条	労働者が希望すれば利用できる、短時間勤務(原則1日6時間の所定労働時間とする)措置
	<b>所定外労働の制限</b> 育介法16条の8	労働者が申し出た場合、所定労働時間を超えて労働させてはならない
小学校 就学	<b>子の看護休暇</b> 育介法16条の2、3	労働者の申出により取得できる、1年度につき5日(子が2人以上の場合は10日)までの休暇 ※有給・無給問わない 1日または時間単位で取得可能
	<b>時間外労働の制限</b> 育介法17条	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させてはならない
	<b>深夜業の制限</b> 育介法19条	労働者が請求した場合、深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはならない

この他努力義務として、小学校就学前の子を養育する労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける措置、また労働者の区分に応じて以下のような措置を講ずるよう努めなければなりません。(育介法 24 条 1 項)

- ① 1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業を取得していない者
  - ・ 始業時刻変更等の措置
- ② 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者
  - ・ 育児休業に関する制度
  - ・ 始業時刻変更等の措置
- ③ 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
  - ・ 育児休業に関する制度
  - ・ 所定外労働の制限に関する制度
  - ・ 育児短時間勤務制度
  - ・ 始業時刻変更等の措置

※「始業時刻変更等の措置」とは、  
 ・フレックスタイムの制度  
 ・時差出勤の制度  
 ・労働者の養育する子に係る保育施設の設置  
 運営その他これに準ずる便宜の供与

# 子育て中の配慮

## 転勤への配慮 （育介法 26 条）

事業主は、労働者に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって子育てが困難になる労働者がいるときは、当該労働者の子育ての状況に配慮しなければなりません。

## 特別な休暇制度

特別休暇は、会社が独自に目的や要件を定めることができる制度で、子育てを目的として設けることが考えられます。（P39 参照）また、労働者の結婚や不妊治療、ボランティア活動、自己啓発などを目的に加えた「ライフサポート休暇」など、取得できる労働者の間口を広げることで、公平性を担保し、育児目的の休暇も取得しやすくなるアイデアもあります。

### 例えば、こんな特別休暇 ～ファミリーサポート休暇～

休 暇 目 的：結婚、配偶者出産、育児  
（送迎・学校行事への参加等）、介護、不妊治療  
取得可能日数：1年度に最大10日間（内  
5日は有給）  
取 得 単 位：1日単位、半日単位または  
時間単位

## 未就学児の親への柔軟な働き方

毎日の送り迎えや発熱などによる保育園からの急な呼び出しなどに対し、下記のような柔軟な働き方を取り入れることで、両立を実現しやすい環境を作ることができます。

### フレックスタイム制度

一定の期間（1か月～3か月）についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度です。必ず勤務しなければならない時間帯（コアタイム）を決めることもできます。

### 活用例

- ・夫婦ともにフレックスタイム制度で働き、子どもの送り迎えを交代制にする。
  - ・（清算期間※3か月で）6月に多く働き、夏休みの8月には勤務時間を減らす。
- ※フレックスタイム制において労働者が労働すべき時間を定める期間

### 時差出勤制度

始業・終業時刻を繰上げ下げして所定労働時間勤務する制度です。



# 不利益な取扱いはNGです

## 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が以下の申出をしたことや利用したこと等を理由として、不利益な取扱いをしてはいけません。

育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、  
所定労働時間の短縮措置等、時間外労働の制限及び深夜業の制限  
(改正法施行後は以下も追加)

- ・出生時育児休業
- ・出生時育児休業中の労使協定に基づく就労の申出をしなかったこと
- ・労働者からの就労の申出に対して事業主が提示した就労日時等の条件に同意しなかったこと、その他出生時育児休業期間中の就労に関する事由であって厚生労働省令で定めるもの

## 不利益な取扱いとなる行為とは？

不利益な取扱いとは、以下のような行為を指します。

- 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
- 正社員をパートタイム労働者等の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
- 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること
- 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

これらはいくまでも「解雇その他不利益な取扱い」の例示であり、ここに掲げていない行為についても個別具体的な事情を勘案すれば、不利益取扱いに該当するケースもあります。

## 判例コラム 男性の育児休業取得と不利益取扱い

～大阪高裁平成 26 年 7 月 18 日判決～

### 【事件の概要】

医療法人 Y が運営する病院勤務の男性看護師 X が 3 か月の育児休業を取得したところ、医療法人 Y は、就業規則において「3 か月以上の育児休業を取得した従業員については翌年度の職能給を昇給させない」旨の定めがあることを理由に、X の翌年度の職能給の昇給を行いませんでした。

これに対し X は、育児休業を取得したことにより昇給されなかったことは育児・介護休業法に違反し、違法であるとして医療法人 Y に昇給した場合の給与額との差額を求めました。

### 【判決】

大阪高等裁判所は、医療法人 Y が定期昇給の際に X の職能給を昇給させなかったことについて、「違法である」と判断し、昇給しなかったことによる給与の差額分、さらに給与額に基づいて決定される賞与や退職金についても昇給しなかったことによる差額分を損害賠償することを命じました。

### 【判決のポイント】

裁判所が違法との判断をしたポイントは以下のとおりです。

- 1 年のうちの 4 分の 1 にすぎない 3 か月間の育児休業により、他の 9 か月の就労状況を問わず、一律に職能給の昇給をなしとする規定は不合理である。
- 同じ不労でも、遅刻、早退、年次有給休暇等の休暇を取得した場合については昇給の対象外とされておらず、育児休業を特に不利益に扱っている。

### 【実務上の留意点】

本事例では、不労期間中に就労経験を積むことができず能力を向上できていないことを考慮して能力向上の程度に応じて、昇給の有無、額を決めることまでは否定していませんが、他の休暇による不労があっても昇給のチャンスはあるにもかかわらず、一定期間の育児休業を取得した場合のみ一律に昇給の対象外とするという取扱いが不利益取扱いであるとされました。

このように、裁判所は育児休業の権利を抑制し、権利保障の趣旨を実質的に失わせる場合に不利益取扱いであると判断しています。

人事制度設計の際には、特定の制度を利用したときだけ不利益を生じるような不均衡になっていないか、不利益の程度はどの程度かということに注意を払うことが必要でしょう。

# ハラスメントを防止するのは 会社の義務です

職場で上司や同僚等が育児時期の労働者にハラスメントを起こさないために

## パタニティ・ハラスメント（パタハラ）とは

育児に関する制度の利用をしたり、利用について相談した時に上司や同僚などから受ける嫌がらせの言動はハラスメントになりますが、ハラスメントを受ける労働者が男性の場合に「パタハラ」とも呼ぶこともあります。今後男性の育児休業者が増えていく中で、職場でのパタハラは看過できない問題です。

## 上司や同僚によるパタハラをなくす

育児休業制度のほか、子育てに関連する制度を利用しようと思ったとき、労働者は上司や同僚に相談することが多いでしょう。また利用したときに業務上直接影響を受けるのもやはり上司や同僚ですが、こうした職場で一緒に働く人たちが、子育て中の労働者を快く思わないために、右記のような言動を行ってしまうと、子育てしながら働くことが困難になってしまいます。こうしたハラスメントが起きないように、会社は就業規則へのハラスメント規定、相談窓口の設置、男性の育児参画に対する社内啓発、研修を行うなどの措置を取らなければなりません。（育児・介護休業法25条）

### 問題になる言動とは、たとえば…

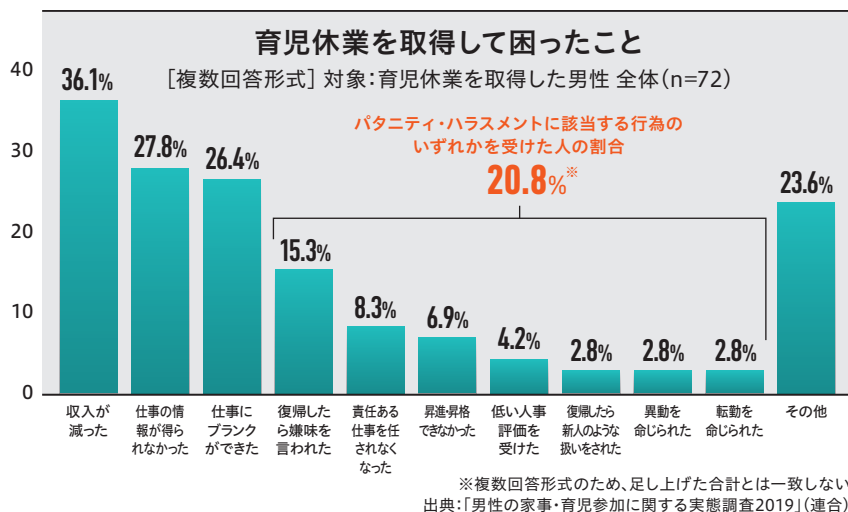
評価を低くする、仕事を与えない、  
責任を与えない、情報を与えない



※これらの発言を繰り返したらNGです！  
また上司の発言は1回でもNGのこともあります。

## パタハラの実態とその背景にあるもの

連合が行った調査では、育児休業を取得した5人に1人がパタハラに該当する言動を受けています。その中でも一番多い「復帰したら嫌味を言われた」の行為者は上司のほか先輩や同僚の場合があります。特に人手不足で残業が常態化している職場、有給休暇が取りにくい職場では、育児休業を取ることに対して快く受け入れることができない雰囲気があるかもしれません。業務体制の見直しを行って、普段から必要な時に誰でも休むことができる職場にすることが肝要です。また制度の利用者自身も、一緒に働く人たちの協力があるからこそ休業ができるという意識を持って働くことで、周囲の理解が得られるのではないのでしょうか。



## 育児休業中の保障

雇用保険・育児休業給付金

### 受給要件

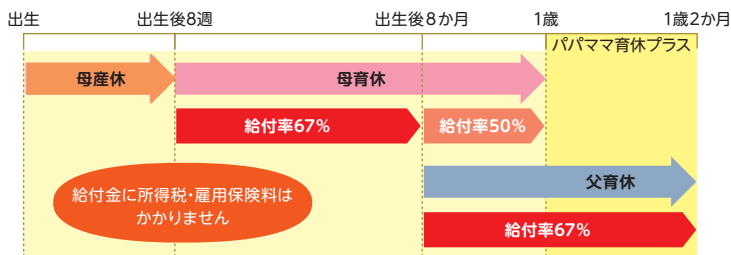
育児休業の開始日前(要件を満たさない場合は産前産後休業開始日前)

## 2年間にみなし被保険者期間が12か月<sup>※</sup>以上あること

※育児休業開始日の前日から1か月ごとに区切った期間に賃金支払いの基礎となった日数が11日以上ある月を1か月とします。但し、育児休業を開始した日前2年間に被保険者期間が12か月ない場合でも、当該期間中に第1子の育児休業や本人の疾病等がある場合は、受給要件が緩和され、受給要件を満たす場合があります。

## ■育児休業給付金の給付率

はじめの半年間(180日間)は給付率67%、それ以降は給付率50%



## ■育児法改正に伴う雇用保険法の改正 施行日:令和4年10月1日

### I. 出生時育児休業給付金の創設(改正雇用保険法61条の8)

受給要件	休業開始日(分割取得する場合は初回の休業開始日)前2年間にみなし被保険者期間が12か月以上あること
受給できる回数	2回まで受給可(出生時育児休業の分割取得時)
給付金額	1日当たり休業開始時賃金日額の67%
賃金支払いがある場合の調整	賃金と給付金の合計額が休業前賃金の80%を超える場合、当該超える部分について給付を減額

### II. 育児休業給付の改正(改正雇用保険法61条の7)

育児・介護休業法の改正に伴い、育児休業給付金の以下の点が変更

受給できる回数	1歳未満の子について2回まで受給可
支給率が67%となる給付期間(180日間)の起算日	休業日数に出生時育児休業給付金を受けた日数も通算される

※育児休業の延長事由があり、かつ夫婦交代で育児休業を取得する場合(延長交代)は、1歳～1歳6か月と1歳6か月～2歳の各期間において夫婦それぞれ1回に限り育児休業給付金が受けられます。

## ■支給額の計算方法

⚠ 休業開始時賃金日額 = 休業開始直前 6 か月の賃金総額 ÷ 180 日

出生時育児休業給付金	休業開始時賃金日額 × 出生時育児休業をした期間の日数 × 67%
育児休業給付金	【支給日180日まで】※ 休業開始時賃金日額 × 育児休業をした期間の日数 × 67% 【支給日181日以降】 休業開始時賃金日額 × 育児休業をした期間の日数 × 50%

※支給率67%となる180日には出生時育児休業給付金を受けた日数も通算されます。

ただし（出生時）育児休業期間中に賃金が支払われた場合は下記のようになります。  
支払われた賃金額が、

「休業開始時賃金日額 × （出生時）育児休業をした期間の日数」(A) の

- ① 13%以下の場合：「A×67%」を支給
- ② 13%超 80%未満の場合：「A×80% - 賃金額」を支給
- ③ 80%以上の場合：支給されない

### 【具体例】

1. 休業開始直前 6 か月の賃金総額が 216 万円（月給 36 万円）の雇用保険被保険者が、育児休業を 3 週間（21 日間）取得した場合の育児休業給付金の額は次のようになります。

$$216 \text{ 万円} \div 180 \text{ 日} = 12,000 \text{ 円} \cdots \text{休業開始時賃金日額 (B)}$$

$$(B) \times 21 \text{ 日} \times 67\% = \mathbf{168,840 \text{ 円}} \cdots \text{育児休業給付金}$$

2. もし、上記期間中に 4 日間就労し、1日当たり 18,000 円の賃金を得た場合の育児休業給付金の額は次のようになります。

就労した 4 日間の賃金額 72,000 円 (= 18,000 円 × 4 日) は、  
252,000 円 (= 12,000 円 × 21 日) (A) の約 28.5%なので、

② 「A×80% - 賃金額」となり、  
252,000 円 × 80% - 72,000 円 =  $\mathbf{129,600 \text{ 円}}$  … 育児休業給付金

⚠ 出生時育児休業給付金の対象となる休業の要件として、4 週間の出生時育児休業取得の場合、休業期間中の就労が10日以下(10日を超える場合は80時間以下)であることが定められています。

# 社会保険

## 保険料免除期間

育児休業の開始月～育児休業が終了する日の翌日が属する月の前月分までの社会保険料は、会社負担分・労働者負担分ともに免除となります。

## 保険料免除に関する改正 施行日:令和4年10月1日(健康保険法 159条,厚生年金保険法 81条の2)

### 現行制度

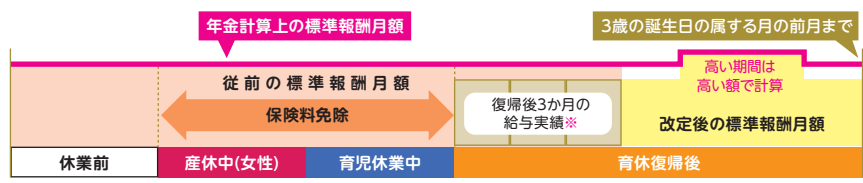
- 月の末日時点で育児休業をしている場合、当該月の保険料が免除される
- ▶ 月末日に育児休業を取得 → 給与、賞与の保険料が免除される
  - ▶ 月中(月末日以外)に育児休業を取得 → 給与、賞与とも保険料が免除されない

### 改正後

- ▶ 月の末日時点で育児休業をしている月のほか、休業期間が月中の場合でも **14日間以上** 休業した月は保険料が免除される
- ▶ 賞与保険料は **1か月超**の休業のみ免除される

## 養育特例(養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置)

育児休業から復帰後は、育児短時間勤務制度で働いたり残業時間を減らしたりすることによって、標準報酬月額が低下する場合があります。このとき、社会保険料は低下した標準報酬月額に基づいて支払い、**将来の年金額は子どもが生まれる前の高い従前標準報酬月額で計算する**といった特例を、**子どもが3歳までの間適用**することができます。



※育児休業等終了時改定: 育児休業等終了日の翌日が属する月以後3ヵ月間の報酬総額の月平均額を基に算定した標準報酬月額に従前より1等級以上の差があればその翌月から改定することができます。

## 育児休業を取った場合の賃金等

男性が育児休業を取得しながらない理由の一つに経済的な不安があります。要件に合えば雇用保険から育児休業給付金の支給（P 26 ～ 28 参照）があり、さらに社会保険料の免除（P29 参照）もあるのですが、知らない人が多いため、改正育児・介護休業法では、労働者から労働者やその配偶者の妊娠・出産の申出があった場合は、これらの情報を説明することを会社の義務としています。

例えば次の条件の男性労働者が育児休業を取得したときの、育児休業給付金と免除される社会保険料は下記になります。

### 【条件】

年齢 33 歳、全国健康保険協会（埼玉）、月給 36 万円（通勤手当なし）  
育児休業 5/20 ～ 6/9（21 日間）

### 【育児休業給付金】

**168,840 円** ……計算式は P28 参照

### 【社会保険料】 ※ 5 月分が免除

健康保険 17,640 円 厚生年金保険 32,940 円

社会保険料合計 **50,580 円**

⚠ 令和3年10月1日時点での試算です

つまり、育児休業で休んだ日の分の賃金は給与から引かれますが、社会保険料として毎月引かれていた 50,580 円は1か月分だけ引かれなくなります。

また後日、雇用保険から、男性労働者の口座に 168,840 円が育児休業給付金として振り込まれます。こうした情報を会社から労働者に伝えてください。

上記例のほか、育児休業の取得時期によって下記の事項が変わる可能性がありますので、個々の状況に合わせて会社から説明をしてください。（P29 参照）

- ・育児休業が月をまたぐ場合、またがない場合の社会保険料免除の違い
- ・育児休業が 14 日以上の場合と未満の場合の当月の社会保険免除の違い
- ・育児休業の日数が 1 か月以内の場合と超える場合の賞与にかかる社会保険料の違い
- ・休んだ期間が賞与の額に影響するのであればその程度や計算方法など



## Chapter

# 3

# 男性が育児休業を 取りやすい職場づくり

育児休業など育児に関する制度を整えても、利用しづらい職場風土であれば、男性は育児休業の申出をためらってしまいます。この章では、職場風土を変えるために主に管理職と育児休業を希望する男性従業員の意識を変えるための取組をご紹介します。



# 男性の育児休業を取りやすくする

## 全社方針を打ち出して育児休業の申出をしやすくする

これまでは、「男性従業員に連続で休まれると困るから制度を使ってほしくない」、「制度はひっそりと見つからないようにしておきたい」という経営陣も多かったかもしれません。実際、6割を超す会社が男性従業員に育児休業を働きかけていないという調査結果もあります\*。

しかし、改正法では、会社からの育児休業の働きかけが義務になりました。今後は、むしろ「妻が妊娠しました」という報告を1日も早く男性従業員からしてもらえような職場環境を整えておくことが大切です。

なぜなら、育児休業の取得直前に報告を受けてから育児休業の働きかけができたとしても、職場は育児休業を受け入れる準備時間が残されておらず混乱する可能性が高くなるからです。妊娠や出産予定日を早く知ることができれば、会社は準備期間を長く取り、対応の選択肢が広がります。

そこで、まず会社として行っておきたいのが、**改正育児・介護休業法に伴うこれからの会社の方針を社長や担当役員から社内に繰り返し発信すること**です。

「子どもが生まれる男性従業員に育児休業を取得してほしい」、「子どもが生まれる予定の従業員は、可能な限り早く職場に伝えてほしい」、「会社は子育てと仕事の両立を全面的に支援する」など、朝礼、社内掲示板、社内報、イントラネット、全従業員へのメール配信等で伝えると、該当する男性従業員が職場に言いやすくなるだけでなく、それを受け入れる管理職や職場メンバーも心構えができるようになります。

\*令和2年度「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(株式会社日本能率協会総合研究所[厚生労働省委託事業])

男性の育休応援宣言

「もっと子育てをしたい」そう思う男性は増えています。  
男性の育休取得にも周囲の理解やサポートが必要です。  
男性の育児を応援する数の中をつくらせませんか?

ニッポンに「イクメン効果」を。

育 MEN

経済産業省のイクメン推進協議会事務局 | 03-6734-0191 | ikumen-project.mhse.go.jp  
 厚生労働省 | 子育て支援課 | 03-6734-0191 | 03-6734-0191 | 03-6734-0191

# 管理職（ボス）の ネガティブ意識を変える

## 男性の育児休業への思い込み

社長や担当役員から育児休業に対するポジティブなメッセージを繰り返し発しても、該当する男性従業員の直属の上司が育児休業にネガティブだと、男性従業員はやはり子どもができることを職場に伝えづらく、結果的に妊娠や出産予定日の情報入手が後手後手になってしまいます。

女性部下の育児休業を経験したことがない管理職ですら多いのに、ましてや男性部下から育児休業の申出を受けることを自分事としてイメージすることができない管理職が多いのではないのでしょうか。

厚生労働省の調査\*では、過去5年間に勤務先の育児に関わる制度を利用しようとした男性従業員の4人に1人が、育児休業等に関するハラスメントを受けたことがあると回答しています。

ボス（上司）としては、育児休業を取ることによって男性従業員のキャリアが不利になったり、業務に混乱をきたすのではないかと等、良かれと思って取った言動であっても、育児休業の取得を阻害するような言動はハラスメントに該当する可能性があります。（P25 参照）

また、パタハラを受けた従業員が SNS で公表することがあれば、あっという間に会社の信頼が失われてしまう時代になっていますので、下記対応例を参考にしてネガティブ意識を変えましょう。

\* 令和2年度「職場のハラスメントに関する実態調査」（厚生労働省）

### 感情的な部分、マネジメント部分での思い込み例と対応例

	感情的部分の思い込み例	対応例
①	子どものいる自分自身は育児休業を取らずにやれた。育児休業取得の必要はないだろう。	管理職が子どもを育てていた時代と今は違います。自分が育児休業を取らなかったことと部下の取得の必要性は別だと考えましょう。
②	妻が家にいるなら子どもの面倒を見れるのだから、夫が育児休業取得の必要はないだろう。	産後の母親は特に育児を十分にできる心身ではありません。妻の産後ケアの重要性も理解しましょう。

③	赤ちゃんには母親が必要であって、父親は役に立たないから育児休業取得の必要はないだろう。	生まれたばかりの子どもには母親も父親も必要です。また母親には父親が必要です。この時期の親子・夫婦間の愛着形成がその後の家族形成に影響し、仕事へのパフォーマンスにも影響してくると言われています。
④	父親の家族への責任は稼ぐことで果たせば十分で、父親が育児のために育児休業取得の必要はないだろう。	親の責任は稼ぎ手役割、世話役割、教育役割があります。確かに父親が稼ぎ手役割だけで成立していた時代もありましたが、現在は、父親は稼ぎ手役割だけではありません。
⑤	休んだ分だけキャリアは積めず、成長できない。そこまでして父親が育児休業取得の必要はないだろう。	確かに休んだ分、仕事の経験は少なくなります。育児休業中の経験もキャリアの1つです。育児休業経験で父親が一皮むけ人間力を上げることは多くの体験談で見て取れます。
⑥	感情的に許せないで自分の部下が育児休業取得の必要はないだろう。	部下には部下の人生があり、家族があります。部下の人生を応援しましょう。

	マネジメントに関わる思い込み例	対応例
①	大切な基幹職の男性が一定期間抜けるのは迷惑。育児休業取得はやめてほしい。	基幹職の部下が抜けるのは確かに影響が大きいかもしれませんが。ただ今後、少子高齢社会の日本では人材減少が続き、時間や場所に制約のある従業員が職場の中心になります。従業員が一定期間抜けても職場運営ができる体制づくりがこれからの上司に求められるマネジメントです。力の見せ所です。
②	子どもを産む女性ならまだしも、産まない男性が育児休業を取得するのは職場が迷惑だ。	女性の育児休業が職場で許容できるならば、男性でもできるはず。また、育児休業法が成立した20年以上前は女性の育児休業すら職場では当たり前ではありませんでした。今は違和感のある男性の育児休業も職場に許容されていくでしょう。その経験を職場で先取りしましょう。
③	たくさんの仕事を休まず遂行している男性が育児休業で抜けたら職場は機能不全だ。	休まずに遂行しないと職場が回らないのは経営として健全でしょうか。男性の育児休業取得をきっかけに、業務フローや働き方を見直し、職場全体で適正人員と適正業務を検討してみましょう。
④	取得したいなら職場に迷惑をかけないよう本人が全て調整すべきだ。	育児休業取得は労働者の権利です。取得する本人が職場に迷惑をかけない方法を検討し調整することも大切ですが、第一義的な責任は管理職にあります。育児休業取得のマイナス影響を最小限にし、チーム全体の総和を最大化するマネジメントが試されています。
⑤	人員補充ができる大会社ならともかく、中小会社で男性の育児休業取得なんて無理だ。	男性の育児休業取得のしやすさに会社の規模は関係ありません。取れない大会社もあり、取得しやすい中小会社もあります。まずは、全社方針と制度の周知など、自分の会社で出来ることから始めてみましょう。
⑥	男性の育児休業なんて前例がない。	男女ともに育児休業後働いているロールモデルの輩出は人材定着の重要な要素の1つです。男女にかかわらず子どもが生まれる従業員には育児休業を勧めて、まずは育児休業取得者の実績を出すことから始めましょう。

### 3

# 管理職をイクボスにする①

## 管理職への啓発の仕方

男性従業員が育児休業を早めに申し出ることができるように、会社は今の時代にあった管理職（＝イクボス）を戦略的に育成していきましょう。

イクボスは、部下を育て、組織を育て、社会を育てながら、自らも成長を続けられる、自分を育てられるボスであり、「組織の成果」と「部下や自身のワークライフバランス実現」を同時達成することができます。

イクボスを育てるには、特に研修が有効です。研修では、下記の内容は必ず伝えるようにしましょう。

- ・ 男性の育児休業を推進する必要性
- ・ 改正育児・介護休業法により男性の育児休業を一層推進していくこと
- ・ 子育て中の従業員が利用できる社内制度
- ・ 業務の効率化、業務フローの見直し
- ・ ハラスメント、不利益な取扱いに該当する事項

### イクボスを育てる取組の例

社内外へのイクボス宣言、階層別（役員・部長・課長・リーダー層）のイクボス研修・セミナー、管理職同士のテーマ別ワークショップ、イクボス養成ブック・リーフレット作成、イクボス養成動画や検定、部下との面談ロールプレイ、イクボスロールモデルインタビュー

イクボスとは、職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の調和）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も上げつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のことです。  
（出所：NPO 法人ファザーリング・ジャパン）



「厚生労働省イクメンプロジェクト」のサイトには管理職向け研修資料や動画も複数上がっていますので、これらを利用すれば人事担当者が社内研修を実施することが可能です。

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



## 管理職をイクボスにする②

### ■業務の効率化

イクボスは、男性が育児休業を取ったとしても業務が円滑にまわる職場づくりをしていく中心人物です。

まずは研修等で次の10の取組から始めることを管理職に伝えましょう。

#### 1. 会議のムダ取り

- ✓ 必要な会議に必要なメンバーが集まるよう、会議の時間・内容を見直し、不要な会議はやらない
- ✓ 会議を開催する場合は、回数を減らす、時間を区切る、全員が参加できる時間に変更する
- ✓ 目的とアジェンダを明確にすることで時間短縮

#### 2. 社内資料の削減

- ✓ 会議資料をペーパーレス化し、パソコンを持ち寄りデータで共有することで無駄な資料作成を省略

#### 3. 書類の整理整頓

- ✓ ペーパーレスやメールの活用などにより「ムダ、ムリ、ムラ」を省き、合理化と効率化を図る

#### 4. 標準化・マニュアル化

- ✓ 従業員からの優れた改善提案はすぐに採用マニュアルに落とし込み業務を標準化
- ✓ 他部署にも協力を仰いで業務を効率化

#### 5. 労働時間を適切管理

- ✓ 「残業時間0時間！」を掲げ、終業時間30分前には翌日の業務を確認して定時退社
- ✓ 部下が定時退社できるか否かを終業1時間前に確認し、必要な対策を打つ
- ✓ 定時終業、5分後に完全消灯を実施し、定時退社を評価対象に

#### 6. 業務分担の適性化

- ✓ 会議内でメンバーの進捗確認を行い、一人で仕事を抱え込まないよう、チームメンバーが互いに意識

#### 7. 担当以外の業務を知る

- ✓ 管理職だけが抱えていた業務をメンバーに分担することで「将来の管理職」として部下を育成
- ✓ 業務を標準化してマニュアルに落とし込むことで、部署をまたいで応援可能

#### 8. スケジュールの共有化

- ✓ 3か月先までの休日を全員で共有、カレンダー、ホワイトボードで見える化
- ✓ 早めにスケジュールを提示して共有

#### 9. 「がんばるタイム」の設定

- ✓ 打合せ不可の時間であることを組織内に共有し、業務に集中する時間を確保
- ✓ 考える時間や資料作成の時間が必要なときは、早めに予定を確保

#### 10. 仕事効率化策の共有

- ✓ チームごとに業務効率化に関する話し合いを行い、その取組を他チームに共有
- ✓ 優れた業務改善提案に対して表彰し共有

※厚生労働省イクメンプロジェクトより

# 人事評価の見直し&運用

## ■管理職の人事評価の見直しと周知

イクボスを増やし定着させるためには、管理職の人事評価を変えることが効果的です。例えば管理職の人事評価にイクボスに関わる項目（例：人材育成、働き方改革、チーム運営・業績など）を明示・追加します。目標管理を実施している会社では目標管理シートにイクボスのアクション内容を明記して、管理職にコミットさせます。

また、育児休業対象者の把握と取得勧奨、取得実績を人事評価対象・自己評価目標に追加してみると管理職の本気度が増します。

## ■育児休業の取得を理由に評価を下げない

男性が育児休業を取得する際に躊躇する理由の1つに人事のネガティブな評価が挙げられます。

休業中の評価として、(a) 休業直前の評価とする (b) 標準的な評価とする (c) 休業中は最低評価とする (d) 休業期間中は評価しない（評価対象期間から除外する）などが考えられます。

たとえば、昇進昇格昇給の基準が「3年連続 A 判定」だった場合、2年連続で A 判定だったところ、3年目で子どもが生まれて育児休業を取りたいときに、(b) や (c) の評価基準だと、連続3年が途絶えてしまうので、また1年目からやり直しになってしまいます。これは当事者にとって育児休業を取ることは大きなハードルになります。

まず、育児休業取得と人事評価の関係を社内で整理し、人事評価制度が育児休業推進の足かせになっていないかどうかチェックをしてみましょう。

また、評価を行う管理職が人事評価制度を正しく理解せず、育児休業取得者を低く評価して運用してしまう場合がありますので、会社から各管理職に対し評価制度の周知や評価者研修・マニュアルの作成などで正しく運用できるようフォローしていく必要があるでしょう。

# 「育児のお手伝い」から 「育児参画」へ

育児休業を単なる「お休み」ではなく、自己の成長や会社へのエンゲージメントにつながる有効なものとなるように、夫婦間で互いのキャリアや家事・育児について話し合うことが重要です。下記のような家事・育児に関わるタスクを可視化したツールを使うと夫婦間で具体的に話をするができますので、ぜひ従業員にシェアしてください。

家事・育児のタスクと夫婦分担の検討シート(例)

食事に関わること	夫	妻
朝食の支度		
子どもの朝食の補助		
朝食の後片付け		
昼食(お弁当)の支度		
子どもの昼食の補助		
昼食の後片付け		
夕食の支度		
子どもの夕食の補助		
夕食の後片付け		
離乳食・ミルクの支度		
離乳食・ミルクを食べさせる		
離乳食・ミルクの後片付け		
食料品の買い物		

その他の家事に関わること	夫	妻
掃除(リビング、玄関、風呂場、洗面所、トイレ、台所)		
ゴミ出し(回収、分別、出す)		
洗濯(洗う、干す、たたむ、しまう、アイロン、クリーニング)		
食料以外の生活用品の買い物		

生活サポート	夫	妻
子どもの沐浴・入浴		
子どもの歯磨き・補助		
子どもの寝かしつけ		
おむつ交換、トイレ付き添い		
兄弟姉妹のケア		
遊ぶ(家の中)		
遊ぶ(散歩、外遊び)		
子どもが病気の時の看病		
通院付き添い		
病児保育の手配		

教育関係	夫	妻
子どもの着替え・身支度・補助		
保育園等の持ち物準備		
連絡帳の記入		
保育園等への送り		
保育園等への迎え		
保育園等で必要なものの購入		
保護者会・PTAへの出席		
保育園等からの突発連絡への対応		

担当するものに「○」をつけたり、「5:5」などの分担割合を記入するなど、わかりやすいように工夫してご利用ください。

内閣府公務員向け「家族ミーティングシート」を編集



# 特別休暇を利用した「育児休暇」

雇用保険から支給される育児休業給付金（P26～28 参照）は、休んだ日の給与が満額保障されるわけではありません。

そのため男性が育児のために休みやすくする工夫として特別休暇の利用も考えられます。特別休暇は法律を上回る休暇であり、会社が自由に要件等を規定することができますので、有給扱いの特別休暇を利用すれば休んだ日の給与は保障されます。

例えば出産・育児に使える特別休暇の制度は、次のようなものがあります。（P22 参照）

## ・配偶者出産休暇

配偶者の出産時に利用できる休暇

## ・積立休暇

利用しないで2年が経過した年次有給休暇を積み立てておき、育児、介護、病気、自己研鑽等のときに利用できる休暇

## ・多目的休暇

利用の目的を複数設けたうえで該当すれば利用できる休暇

男性従業員の中には、育児休業を長く取りたい人もいれば、特に産後8週間以内など短くても良いので休みたいという人もいます。

出産・育児を理由に利用できる特別休暇制度を会社として備えておくと、短い期間の場合は育児・介護休業法の育児休業よりも、会社の特別休暇の利用を選択したいという男性従業員の要望に応えることが可能になります。

例えば特別休暇制度があると、妻の出産のため6/1（月）～6/10（水）に休む場合、下記のように利用することができます。

6/1（月）～6/2（火） 配偶者出産休暇を利用

6/3（水）～6/5（金） 積立休暇を利用

6/8（月）～6/10（水） 積立休暇を利用

## 特別休暇の規定例

厚生労働省では「育児目的休暇」として規定例を示していますが、この規定を利用すれば、男性従業員は配偶者の出産日前後に有給で休むことが可能になります。

### 第〇条（育児目的休暇）

子が6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出生予定の従業員及びその配偶者（日雇従業員を除く。以下同じ）並びに出生後8週間以内の子を養育する従業員は、配偶者の出産支援や育児のために、1年間につき〇日を限度として、育児目的休暇を取得することができる。また、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員も、1年間につき〇日を限度として育児目的休暇を取得することができる。なお、この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

- 1 育児目的休暇は、1日単位で取得することができる。
- 2 取得しようとする者は、原則として、事前に所定の様式により申し出るものとする。
- 4 育児目的休暇中の賃金については、有給とする。

また、失効した年次有給休暇を積み立て、一定の事由の場合に利用できる特別休暇については、次の様に規定することも考えられます。

### 第〇条（積立休暇）

当該年中に消化しなかった年次有給休暇のうち、繰り越しを行った上さらに残日数がある場合には翌年に10日を限度として積み立てることが出来る。

- 2 積立休暇は累計で10日を限度とする。
- 3 積立休暇は、次のいずれかの事由がある場合に限り、使用できる。
  - ・私傷病
  - ・二親等以内の家族の介護
  - ・中学校就学の始期に達するまでの子の看護または育児
  - ・資格取得や能力向上のための自己啓発
- 4 積立休暇は、1日を単位として取得することができるものとする。
- 5 積立休暇については、有給とする。

多くの会社で規定されていることが多い「配偶者出産休暇」は、就業規則の特別休暇を規定した条で慶弔休暇と並べて規定しているケースや、次の様に独立した条を設けて規定している場合もあります。

### 第〇条（配偶者出産休暇）

配偶者の出産に伴う入院等の日から、出産日後2週間を経過する日までの間に、配偶者の入退院の付添い等のため、2日の範囲内で勤務しないことができる。

- 2 配偶者出産休暇は、1日を単位として取得することができるものとする。
- 3 配偶者休暇については、有給とする。

特別休暇は会社が自由に要件、日数、有給か無給か等を規定しても問題ありませんので、以上の例を参考に導入を検討してみてください。

# 在宅勤務を上手に組み合わせる

通勤時間を要しない在宅勤務が実施できると私生活の時間が増え、心身共にゆとりが生まれます。テレワークを実施した従業員に対する調査\*では87.2%の人が今後も継続してテレワークを実施したいと回答しているように、子育て中の従業員に限らず、多くの従業員がテレワークを好意的に受け止めています。

特に子育て期の従業員にとっては、保育園の送迎時間の調整ができるというメリットがあります。また配偶者の女性が第一子の出産を控えている場合は、出産予定日前後に夫である男性が在宅勤務をしていることで大きな安心につながります。

## ハイブリッド型テレワークのすすめ

コロナ禍によってテレワークが普及し、全社的に緊急時は原則出勤禁止とした会社や、コロナ感染への懸念はあるものの業態やシステム整備がなされていない等の理由で出勤せざるを得ない会社もあり、状況はまちまちですが、テレワークを実施している会社の多くは、出勤と在宅勤務を組み合わせているいわゆるハイブリッド型テレワークです。

今後、コロナ禍に関わらず、異常気象、育児や介護等の制約従業員の離職防止等のリスクも考慮して、エッセンシャルワーカーの様にテレワークが不可能な場合を除いては、業務の整理やシステム整備をするなどしてテレワークができる環境を整えていくことをお勧めします。

## テレワーク時の労働時間管理

テレワークを実施している会社の労働時間の管理方法は、テレワーク勤務の日であっても普段と変えていない会社が82.7%\*となっているように、働く場所が単に社外であるという認識のもと行われています。始業終業時間の把握はメール等での上司への報告、クラウド上の勤怠システムの活用、出勤簿に入力するなどが主に考えられます。また残業、深夜労働、休日労働を事前承認制としたり、深夜労働や休日労働は禁止とするなどのルールを決めておくことも重要です。

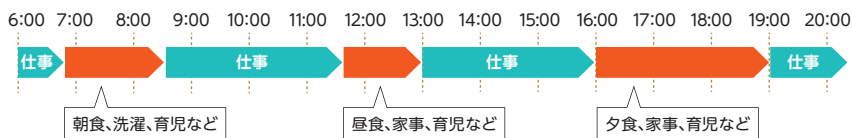
\*令和2年11月「これからのテレワークでの働き方に関する検討会(第4回)」資料「テレワークの労務管理等に関する実態調査」(厚生労働省)

## 事業場外みなし労働時間制

事業場外みなし労働時間制とは、社外で仕事をしていて会社が詳細な労働時間の把握ができず、仕事の時間配分など進め方等を含めて従業員の判断に委ねた働き方をさせるときに、その日の労働時間は通常の日の労働時間または労使協定で決めた労働時間働いたものとみなすというものです。時間外労働をしていても残業とはならないという側面もありますので、濫用されないように労働基準法で厳しく定めているのですが、一方で従業員にとって時間に縛られることなく自由度の高い働き方を可能にする制度とも言えます。特に私生活の事情で通常の始業終業時間に対応するよりも、細切れになったとしても日中にその日の業務をしてほしいという状況では、事業場外のみなし労働時間制の導入は検討の余地があります。

たとえば、乳幼児の世話で仕事を中断することが多い場合などは、従業員の判断で下記の様な時間配分にすることができるようになります。

(例)



\* 深夜労働(22-5時)や休日労働は事業場外のみなし労働時間の対象外となるので、会社は勤務時間を把握する必要があります。

### 労働基準法第38条の2で定めていること

(事業場外のみなし労働時間)

1. 労働者が事業場外で労働し、労働時間の算定が困難な場合には、所定労働時間労働したものとみなされる。
2. 事業場外労働の時間外労働については、「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」または労使協定で定めた時間労働したものとみなされる。

### テレワークガイドラインで事業場外みなし労働時間制について定めていること

在宅勤務における事業場外みなし労働時間制を導入する際は、下記いずれも満たす必要があります。

- ・ その業務に用いる情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと
- ・ その業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと

←つまりPCを常時接続して、会社からの連絡に即応するような状況だと事業場外みなし労働制とはなりません。

## Chapter

# 4

## 男性従業員、上司、会社が 各ステージごとに実施すること

この章では配偶者の妊娠がわかってから、男性従業員が育児休業を取得し、職場復帰するまでの各ステージに、男性従業員とその上司、会社の人事担当者が実務上行うことについて説明いたします。



# 配偶者の妊娠期から 育児休業復帰までの対応フロー

出産日付近から育児休業を開始した場合



※育児・介護休業法の改正により令和4年10月以降は男性の育児休業は複数回に分けて取ることが可能になりますが、男性従業員、上司、※会社の体制によって上司と会社で担うことが上記と異なることがあります。

⚠ 育児休業取得のタイミングや期間は様々ですので、下記は一例です。育児休業期間の長さによっては代替要員の確保が必要になったり、保育園の入園ができないときに男性が育児休業の期間を延長するときなどは下記と異なる部分があります。

## 配偶者育児休業～復帰

### 育児休業中

### 育児休業復帰後

上司・職場メンバーに対し、  
負担にならない程度に近況を報告する

上司、会社に対し、  
育児休業延長の場合は早めに伝える

④⑧⑨ 社会保険等の手続き P50、55、56  
・社会保険に必要な書類のやりとり

⑥ 面談の実施(復帰前) P52  
・復帰後の就業条件を確認する

⑦ 制度利用の社内手続き P54  
・復帰後に利用する制度があれば社内申請する

啓発等)を継続して実施 P31～42

④⑧⑨ 社会保険等の手続き P50、55、56  
・社会保険の手続き、社内手続きなど

⑥ 面談の実施(復帰前) P52  
・復帰後の就業条件を確認する

⑦ 制度利用の社内手続き P54

⑥ 面談の実施(復帰前) P52  
・復帰の目的、復帰後の働き方、  
配慮してほしいこと等を確認する

男性従業員に対し、  
私生活に配慮しつつ職場の様子を伝える

転勤・異動等の配慮  
人事評価の不利益がないか確認する

男性従業員に対し、  
仕事と育児の両立がしやすいように、  
適宜、残業や在宅勤務等の配慮を行う

会社が行うことは基本的には上記の様になります。

## 配偶者の妊娠(育児休業)の申出～育児休業開始

# ①申出前の検討・共有

男性従業員

従業員の上司

会社（人事担当者）

男性の育児休業は長期間の休業を1回取得するよりも、仕事を私生活と完全に切り離さない形で休業をすることを希望する人が多くなると考えられます。

そのため、これまで対応してきた女性の育児休業のケースとは異なる対応が必要になりますので、会社はあらかじめ起こりうるケースを検討し、男性従業員及び上司と共有しておく必要があります。

## 会社が検討し、男性従業員及び上司と共有しておくこと

### ①育児休業中に働くことについて

月10日以下（10日を超える場合には月80時間以下）の臨時的・一時的な就労であれば育児休業給付金は支給されますが、育児休業中に人手不足だからという理由で安易に職場の上司が休業中の従業員に出勤を求めることは問題です。人事の実務担当者は臨時的・一時的に就労してもらうことがあっても、現場任せにせず時間管理をしっかりする必要があります。

※令和4年10月以後は産後8週間以内の育児休業に限って、労使協定の締結を前提に育児休業中の計画的な就労が可能になります。（P18参照）

### ②育児休業の開始日を出産予定日にしたい旨の申出があった場合の対応

育児・介護休業法では男性の育児休業の開始日を出産予定日にすることは可能ですが、育児休業給付金は出産日からの支給になりますので、出産予定日の後に出産した場合は休業開始日から出産日の前日までが無給になってしまいます。出産予定日から育児休業を開始したい申出があった時には無給になる期間が生じる可能性があることを伝えておきましょう。または出産予定日から休業になっていても休業者の同意のもと臨時的に就労してもらうことや、出産予定日から数日は育児目的休暇（P39、40参照）を充てることを前提に育児休業の取得計画を立てて申出してもらうなどの工夫も考えられます。



## 配偶者の妊娠(育児休業)の申出～育児休業開始

# ②面談の実施(休業開始前)

男性従業員

会社(人事担当者)

育児・介護休業法の改正により、配偶者の妊娠・出産の申出をした男性従業員に対し、個別の周知・意向確認が義務付けられます。そのため、男性従業員から配偶者の妊娠・出産の報告があったときは、会社は育児休業やその他育児に関係する制度について説明するとともに、育児休業の取得の意向があるのかを聞いてください。

**男性従業員** **上司** : 育児休業が始まるまでに業務の引継ぎが完了するように準備します(P61参照)

**男性従業員** **会社** : 育児休業開始までに面談を実施します。必要であれば男性従業員の上司も同席しても良いでしょう

## 会社が行うこと

面談は下記の質問事項を参考に行ってください。

### 育児休業取得希望者に会社が確認しておくこと

- 出産予定日
- 育児休業取得開始日と復帰日
- 育児休業中の連絡先
- 配偶者の育児休業取得の有無、有の場合は開始予定日と復帰予定日
- 地域の保育園の入園状況と1歳以降の育児休業の取得(延長)の可能性
- 育児休業までの業務の引継ぎ計画と進捗状況
- 復帰後の働き方のイメージ  
例) 休業前の働き方なのか、短時間勤務を利用なのか、残業は免除してほしいのか等  
※復帰前の面談で再度聞く
- その他休業に向けての相談事項はないか

#### 面談時に男性従業員に伝えておくこと

配偶者の妊娠・出産の報告後に説明している事項があれば、省略可能です

- ☑ 下記の制度の利用要件、期間、日数などの説明
  - ・育児休業の制度
  - ・育児休業以外の制度
  - 例) 短時間勤務、子の看護休暇、所定・時間外・深夜労働の制限
  - ・柔軟な働き方の制度・・・制度がある場合
  - 例) 時間単位の年次有給休暇、フレックスタイム制、テレワーク
  - ・特別休暇に関する制度・・・制度がある場合
  - 例) 配偶者出産休暇、積立休暇、育児目的休暇
- ☑ 労働条件に関すること
  - 例) 育児休業中の給与、社会保険料・税金の取扱い、復帰後の給与、育児休業期間を含む賞与や退職金の算定方法、有給休暇の取扱い
- ☑ 育児休業給付金を申請する場合は、支給されるおよその額
- ☑ 育児休業中の就労について (P18、46 参照)
- ☑ 出産日からの休業を希望している場合は、出産予定日と出産日が異なる場合の対応 (P46 参照)
- ☑ 復帰後の円滑なコミュニケーションのために、無理のない範囲で上司や職場のメンバーに休業中の近況を知らせた方がよい

#### 配偶者の妊娠(育児休業)の申出～育児休業開始

### ③ 育児休業の申出に関する社内手続き

男性従業員

会社 (人事担当者)

育児・介護休業法では、1歳までの育児休業は開始予定日の1か月前まで※に、1歳を超えての育児休業の場合は2週間前までに、従業員から「育児休業申出書」を会社に提出することになっています。

もちろん、法律よりも短い申出期限にすることは構いませんので、自社に合った柔軟なルールを決めておいてください。

※令和4年10月以降は、出生時育児休業を取得する場合は2週間前まで(P18参照)

**男性従業員** : 期限までに「育児休業申出書」を会社に提出する

**会社**

従業員から「育児休業申出書」の提出があったら、速やかに取得要件等に沿って判断し、育児休業の開始日と復帰予定日などを記載した「育児休業取扱通知書」を男性従業員に通知する義務があります

## 会社が行うこと

P85～89に必要な社内様式の例を掲載していますので、参考にしてください。

※法改正に伴い令和4年10月以降は、厚生労働省から新しい社内様式が提示される予定です。

自社に合った様式で作成する場合は次の事項を盛り込みましょう。

### 「育児休業申出書」に盛り込む内容

- ・ 申出日、申出者氏名
- ・ 対象となる子の氏名、性別、生年月日、続柄  
※提出の時点で生まれていない場合は、出産予定日を記入してもらい、  
出産後に「出生届」にて氏名、性別、生年月日、続柄を届出してもらいます。
- ・ 開始日
- ・ 職場復帰予定日

### 「育児休業取扱通知書」に盛り込む内容

- ・ 育児休業の開始日、終了日、育児休業復帰予定日
- ・ 「育児休業申出書」が規定された期限までに提出されなかったときは、会社が指定する育児休業開始日
- ・ 育児休業の対象者として認められないときは、その理由
- ・ 「育児休業申出書」を提出後、男性従業員が育児休業を撤回したときは、その旨

「育児休業取扱通知書」には、育児休業中の給与、社会保険料・税金の取扱い、復帰後の給与、育児休業期間を含む賞与や退職金の算定方法、有給休暇の取扱いなどを盛り込むことが望ましいとされていますが、労働条件に関する重要なことなので、齟齬が生じないように、書面にて従業員に周知することをお勧めします。

### その他人事担当がすること

- 出産祝金の規定があれば支給
- 共済会からのお祝いがあればその手配

## 配偶者の妊娠(育児休業)の申出～育児休業開始

# ④ 社会保険等の手続き(休業前)

男性従業員

会社(人事担当者)

女性は産前産後休業がありますので、健康保険の被保険者になっていれば出産手当金や社会保険料の免除の申請手続きが発生しますが、男性の場合は育児休業が始まるまでにしなくてはならない社会保険の手続きは特にありません。

ただし配偶者を健康保険の扶養に入れている場合や、出生した子を扶養にする場合には下記の手続きがありますので、忘れずにしましょう。

**男性従業員** : 下記手続きが必要であれば会社に連絡します

**会社** : 適宜手続きや、その他の対応をします

## 会社が行うこと

種類	手続き書類名	概要	提出時期	備考
健康保険	被扶養者異動届	出生した子を健康保険の扶養に入れることができます	出生後速やかに ※育児休業の申出より前に出生しているときは、出生後速やかに提出してください	配偶者も健康保険の被保険者の場合は、収入の多い方の扶養とするのが基本ですが、詳しくは保険者に確認してください
健康保険	家族出産育児一時金支給申請書	被保険者の家族が出産したとき1児につき42万円(産科医療補償制度加算対象出産でない場合は40万4千円)が支給されますが、受け取り方法で従業員が直接支払制度、受取代理制度のいずれも選択せず、病院に分娩費を直接支払った場合に、会社経由で健康保険の保険者に請求します	出産後、病院に分娩費の支払いをした日以降	健康保険の扶養になっている配偶者(妻)が出産した時に請求します

子どもが生まれる前に引っ越しをする場合があるので、引っ越しの連絡があれば、各種書類やデータの住所変更を忘れずに!

## その他すること

- 所得税法上の扶養に入れるか確認し、給与計算時の扶養者人数に算入する
- 住民税の扱いを確認 → 普通徴収にするか、休業直前の給与から一括徴収するか、会社が立替えておくか等
- 毎月の給与から控除しているものの扱いを確認 → 停止するか、休業直前の給与から一括徴収するか、会社が立替えておくか等
- 退職金の積立てを一時停止する必要があるか確認

## 配偶者の妊娠(育児休業)の申出～育児休業開始

# ⑤男性従業員、上司、会社が共有しておくこと

男性従業員

従業員の上司

会社（人事担当者）

育児休業中は会社と男性従業員とで頻りに連絡を取り合うことは避けたいものです。なぜなら育児休業中は育児に専念する権利があるからです。しかし一方で、育児・介護休業法では、制度の利用をした後の職場復帰を前提に考えていますので、円滑に仕事に戻れるように、育児休業中も職場の様子を知っておくことも必要です。

また、育児休業の終了日時点で保育園へ入園することができずに育児休業を延長して1歳以降も休業するケースがあります。これまでは女性が長い育児休業を取り、保育園に入園できない場合も女性が休業を延長していましたが、今後は男性が育児休業を延長することも考えられます。

## 男性従業員、上司が共有すること

### 育児休業中の職場とのコミュニケーション

育児休業者が復帰後も円滑に仕事に戻れるように、休業中に上司から職場の様子や休業者が担っていた業務について伝えましょう。ただしあまり些細なことまで頻りに連絡する必要はありません。要点をしばって相手に負担をかけない程度にメールなどで連絡すると良いでしょう。育児休業者も近況などをさりげなく伝えておくと、復帰した時にメンバーとの距離が保てます。

## 男性従業員、会社が共有すること

### 1歳以降の育児休業

育児休業は原則として、子の1歳の誕生日の前日まで取れます。ただし男性従業員がその配偶者が1歳の誕生日の前日まで育児休業をしており、保育園に入園できないときは、1歳6か月まで育児休業を取ることができます。そのため1歳の誕生日が年度の途中の場合、1歳の誕生日後に迎える4月のタイミングで子どもが入園し、休業者が職場復帰するケースが多い様です。

また1歳6か月の時点でもなお保育園に入園できない場合は最大2歳まで育児休

業を取ることが可能です。

最近では配偶者の職場復帰を子どもの1歳の誕生日にして、1歳以降の育児休業は夫である男性従業員が取る夫婦が増えてきています。こうした場合は1歳以降の育児休業として「育児休業申出書」を従業員から会社に提出することになります。

#### 育児休業期間の終了前に保育園に入園できたとき

育児休業を1歳の誕生日まで申出していたものの終了日前に保育園に入園ができた時の対応は、各会社に任されています。

長期間の休業など代替要員を手配している場合には、早い復帰が難しいことがあります。

そのため育児休業者は、保育園入園の見通しや早めの復帰が可能なのかなど、会社に状況を報告していただくことが大切です。会社に決まったルールがないのであれば、職場の状況をみながら、休業終了日までは臨時的・一時的就労にするのか、早めに復帰するのかなど臨機応変に決めることとなります。

#### 育児休業中～職場復帰

## ⑥面談の実施（復帰前）

男性従業員

従業員の上司

会社（人事担当者）

円滑に育児休業から復帰できるように、男性従業員と会社は休業終了前に面談を行いましょう。男性従業員は復帰を前にして休業前よりも復帰後の働き方についてイメージが明確になっていると思われますので、利用したい制度、不安に思っていること、保育園への送迎や子どもの緊急時対応などを会社が確認しておきます。

面談を有意義に進めるために、あらかじめ休業者に対して質問事項を伝えておいたり、面談シートへの記入を依頼しておくとういでしょう。

男性従業員

上司

：男性従業員が復帰後の働き方を検討することができるように、育児休業中も職場の状況を共有しておきます

男性従業員

会社

：適宜手続きや、その他の対応をします

## 会社が行うこと

面談は下記の質問事項を参考に行ってください。

※P90に面談シート例を掲載しています

面談の結果は、男性従業員の上司とも共有しましょう

## 面談時に男性従業員に確認しておくこと

- ☑ 職場復帰予定日
- ☑ 保育園入園日と慣らし保育期間、保育時間
- ☑ 保育園名、自宅からの距離、会社～保育園の所要時間
- ☑ 夫婦の役割分担・・・保育園送迎、発熱時お迎え、その他
- ☑ 家族、地域の協力体制
- ☑ 復帰後に利用する制度の有無
  - ・短時間勤務制度 始業・終業時間の確認
  - ・所定外労働の制限（残業免除）
  - ・時間外労働の制限
- ☑ 出張の可否
- ☑ 配慮してほしいこと、不安なこと
- ☑ その他

## 面談時に男性従業員に伝えておくこと

### 復帰後の給与について

- ☑ 会社が立替えているものがあればその金額と控除方法
- ☑ 人事異動の可能性があればできる範囲で
- ☑ 休業中の会社の体制や復帰後の業務の内容の変化など
- ☑ 復帰後に面談を実施する予定であること

## ⑦制度利用の社内手続き

男性従業員

会社（人事担当者）

育児休業から復帰したあと、仕事と育児の両立をするために必要に応じて制度を利用することができます。なお、社内申請の時期は会社によって異なりますが、職場復帰と同時に利用する場合には、早めに申請します。また利用者は申請書を提出する前に、上司に相談をしておくといいでしょう。

**男性従業員**：人事担当と連携して手続きに必要な情報提供、書類の用意を行う

**会社**：適宜手続きや、その他の対応をする

### 社内申請の例

※利用できる制度は P21 参照

- ・育児休業期間の変更
- ・短時間勤務制度
- ・所定外労働の制限（残業の免除）
- ・時間外労働の制限
- ・深夜労働の制限
- ・子の看護休暇

短時間勤務の申請があったときは、P89「短時間勤務取扱通知書」を参考に、基本給・諸手当の計算方法、賞与の考え方などを通知することをお勧めします。

職場復帰者が短時間勤務をする場合は、会社は当該従業員の上司に残業をさせないように周知しましょう。



## 育児休業中～職場復帰

# ⑧ 社会保険等の手続き（その1）

男性従業員

会社（人事担当者）

現在は男性の育児休業の約8割が1か月未満という短期間になっています。（P6参照）そのため、社会保険の手続きは女性と比較すると回数は少ないのですが、短期間だけに人事担当が気をつけていないと、手続き漏れが発生する場合がありますので、P91の手続きチェックシートをご利用ください。

また法改正により令和4年10月からは、男性の育児休業は1歳までに最大4回取得が可能になりますし、1歳から1歳6か月までと1歳6か月から2歳までの育児休業期間もそれぞれ1回ずつ取得する可能性もありますので、社会保険の手続きは煩雑になっていくことが予想されます。

**男性従業員**：人事担当と連携して手続きに必要な情報提供、書類の用意を行う

**会社**：適宜手続きや、その他の対応をする

## 会社が行うこと

社会保険上の手続きは下記になります。※法改正により令和4年10月以降の手続きは下記と若干異なることがあります。

種類	手続き書類名	概要	提出時期	備考
健康保険 ・ 厚生年金保険	育児休業等 取得者申出書	申請すると次の要件に該当すれば当該月の社会保険料が免除になります ・月の末日に育児休業をしていること ※法改正後（令和4年10月以降）は、下記の要件になります ・月の末日に育児休業をしていること ・月の末日に育児休業をしていなくても当月内に14日以上育児休業をしていること ・賞与にかかる社会保険料の免除は、1か月超の育児休業期間であること	育児休業を取得、延長したとき	・育児休業期間を延長したときにも提出します [提出先] 日本年金機構 保険者が健康保険組合の場合は、健康保険組合と日本年金機構の2か所に提出します
雇用保険	育児休業給付金支給申請書	1歳未満の子（保育所に入れないなどの事情があれば最長2歳に達する日まで）を養育するために育児休業を取得した等一定要件を満たした被保険者が対象で、原則として休業開始後6か月間は休業開始前賃金の67%、休業開始から6か月経過後は50%が支給されます。	[初回申請] 育児休業開始日から4か月以内 [2回目以降] 2月ごとにハローワークが通知する期間内	・初回申請時は「休業開始時賃金月額証明書」も提出します [提出先] 管轄のハローワーク

会社から給与が支給されない育児休業期間中は、休業者にとって心細いものです。育児休業給付の申請期限のギリギリに申請するのではなく、少しでも早く育児休業者に支給されるように、早めの申請を心掛けましょう！

保育園に入園できないなどにより、育児休業期間を延長するときの育児休業給付金の申請時は、市町村が発行した保育所等の入園保留の通知書などの証明書が必要になるので要注意！

## 職場復帰後

# ⑨ 社会保険等の手続き(その2)

男性従業員

会社(人事担当者)

### 復帰後の面談

従業員が育児休業から復帰した後、1~2か月経過した頃に、上司や会社は当該従業員と簡単な面談を行い、仕事と育児の両立や復帰後の働き方などについて困っていることや配慮してほしいことなどが無いか確認することをお勧めします。

男性従業員

上司

: 仕事と育児の両立が図れているか、配慮してほしいこと等を話します

男性従業員

会社

: 労務上の配慮などを話します。必要であれば男性従業員の上司も同席しても良いでしょう

### 社会保険の手続き

育児休業後も社会保険の手続きがありますので、忘れずに行います。

男性従業員

: 人事担当と連携して手続きに必要な情報提供、書類の用意を行う

会社

: 適宜手続きや、その他の対応をする

種類	手続き書類名	概要	提出時期	備考
健康保険・厚生年金	育児休業等取得者終了届	育児休業期間中は社会保険料が免除されていますが、育児休業を予定より早く終了した場合は社会保険料の納付を再開するために提出します	育児休業を当初の予定より早く終了したとき	[提出先] 日本年金機構 保険者が健康保険組合の場合は、健康保険組合と日本年金機構の2か所に提出します
厚生年金	養育期間標準報酬月額特例申出書	子が3歳になるまでの期間に短時間勤務の利用などで賃金が下がったとしても標準報酬月額が下がらなかったものとして年金の計算をする特例措置です	子が出生してから2年以内※転職者等の場合は申出日から2年以内	・被保険者からの申出により会社が手続きます [提出先] 日本年金機構
健康保険・厚生年金	育児休業等終了時報酬月額変更届	育児休業終了日の翌日が属する月以後3か月間に受けた報酬の平均額が従前の標準報酬月額よりも1等級以上違う場合は、4か月目の標準報酬月額から改定することができます	該当したら速やかに	[提出先] 日本年金機構

### その他すること

- 住民税の扱いを確認 → 普通徴収から特別徴収に切り替えるか、会社が立替えていないか等
- 毎月の給与から控除しているものの扱いを確認 → 停止しているものがあれば再開する、会社が立替えていないか等
- 退職金の積立てを一時停止していれば再開する

配偶者の妊娠、出産～小学校入学

# 育児計画書を作る

男性従業員

第1子の妊娠の場合、どうやって夫婦で育児を行っていくのかイメージを持ちにくいことがあります。子育ては長く続きますので、短期の育児休業を取っただけで終わりにならないように、長期的視点で家事育児への関わり方、配偶者のキャリア、自らの働き方、利用する制度などを考えることが重要です。そのため男性従業員は配偶者と相談しながら下図の様な育児計画書を作ることをお勧めします。

**男性従業員** : 配偶者と育児計画書を作ります

男性従業員の育児計画書 ～夫婦共働き編(第1子誕生時)～

配偶者妊娠期		妻		夫(自分) ●: 当社制度の活用 ★: 働き方の改善目標
産前 妊娠	○妊婦の定期健診 ・妊娠23週まで: 4週間に1回 ・妊娠24～35週まで: 2週間に1回 ○両親学級		○妊婦の定期健診  ○両親学級	●年次有給休暇/失効年休積立休暇 (両親学級参加)
6週間前	○妊婦の定期健診 ・妊娠36週以降: 1週間に1回	産前休業 ↓	○妊婦の定期健診	
出産時	出産	出産 (産前休業) ↓		●育児休業[8週間](出産の立会い等) ↓
産後 8週間	○定期健診: 産後4週間前後に 1回	産後休業 ↓	○退院 ○1か月健診	(退院、退院後の育児、上の子の世話等)
5ヵ月頃～ 離乳食の 開始	○定期健診: 3～4か月、6～7 か月、9～10か月 ○予防接種	育児休業 ↓	○定期健診、予防接 種の付き添いを夫 と分担	●看護休暇(定期健診、予防接種の付 き添いを妻と分担) ●年次有給休暇/失効年休積立制度 (妻の育児疲れ等に応じて取得)

1歳	○定期健診：1歳 ○ならし保育	育児短時間勤務 ↓ 育児短時間勤務 ↓ 通常勤務 ↓	○定期健診の付き添い	★所定外労働の削減(週2日間程度をノー残業デーと決め、定時に帰宅し育児を行う)
1歳以降～	○定期健診：1歳6ヵ月 ○予防接種 ○子どもの傷病等への対応 ○保育所入所 ○保育所への送迎 ○保育所の諸行事への参加		○定期健診、予防接種の付き添いを夫と分担 ○子どもの看護を夫と分担 ○保育所への送迎を夫と分担 ○子どもの行事への出席	●看護休暇(子どもの傷病等発生時における看護や、定期健診、予防接種の付き添いを妻と分担) ●年次有給休暇/失効年休積立制度(妻の育児疲れ等に応じて取得) ★所定外労働の削減(週2日間程度をノー残業デーと決め、定時に帰宅し育児を行う)
2歳	○予防接種 ○子どもの傷病等への対応 ○保育所への送迎 ○保育所の諸行事への参加		○予防接種の付き添いを夫と分担 ○子どもの看護を夫と分担 ○保育所への送迎を夫と分担 ○子どもの行事への出席	●看護休暇(子どもの傷病等発生時における看護や、定期健診、予防接種の付き添いを妻と分担) ●年次有給休暇/失効年休積立制度(妻の育児疲れ等に応じて取得) ●在宅勤務制度(妻の仕事の状況に応じて週1日程度活用する) ★所定外労働の削減(週2日間程度をノー残業デーと決め、定時に帰宅し育児を行う)
3～5歳	○定期健診：3歳 ○予防接種 ○子どもの傷病等への対応 ○保育所への送迎 ○保育所/幼稚園の諸行事への参加		○予防接種の付き添いを夫と分担 ○子どもの看護を夫と分担 ○保育所への送迎を夫と分担 ○子どもの行事への出席	●年次有給休暇/失効年休積立休暇(定期健診や予防接種の付き添いを妻と分担) ●看護休暇(子どもの傷病等発生時における看護を妻と分担) ●育児短時間勤務制度[3ヵ月間](妻のフルタイム復帰後は、業務に専念できるよう保育所の送迎等を行う) ●年次有給休暇/失効年休積立制度(子どもの行事等の際に取得) ●在宅勤務制度(妻の仕事の状況に応じて週1日程度活用する) ★所定外労働の削減(週2日間程度をノー残業デーと決め、定時に帰宅し育児を行う)
6歳以降～	○小学校入学		○子どもの行事への出席	●年次有給休暇/失効年休積立制度(入学式参加) ●フレックスタイム制度(夫婦で仕事の状況に応じて育児・家事を分担)

※平成27年11月『中小企業のための「育児復帰支援プラン」策定マニュアル(改訂版)』(厚生労働省)P78を編集

## Chapter

# 5

# 育児休業中の引継ぎ、 代替要員について

---

---

男性従業員が長期の育児休業に入る  
ときは、業務の引継ぎと代替要員の手  
配等、休んでいる間の業務の体制づく  
りが重要になります。この章では、代  
替要員の確保と業務分担等について説  
明いたします。



# 育児休業の取得計画を立てる

育児休業の取得を希望する従業員は、早い段階から上司に希望する取得時期を伝え、業務の状況を確認しながら、実際の取得予定を話し合っ決めていきましょう。

その際、従業員は下記のような「育児休業取得計画書」を作成すると便利です。育児休業取得計画書は、社内書式として育児休業申出書（P85 参照）に変えて利用しても良いですし、育児休業申出書を提出する前段階の資料として利用しても良いでしょう。育児休業取得計画書には、上司や人事に知らせておきたい家族の状況（パートナーの意向、里帰りの有無、子どもの兄弟姉妹状況、親族サポート状況、第三者支援サービス活用の有無など）、取得プラン（産後 8 週間以内に活用予定の制度の種類、8 週間超から 1 年程度で活用予定の制度、取得日数など）を記入します。

## 育児休業取得計画書(記入例)

以下の通り、育児休業の取得を計画します。

氏名	育休 太郎	部門名	第一営業部	職種	営業職
子の生年月日	2022年11月1日(□出生日/■予定日)			続柄	長女(第一子)
上長名	快諾 華子				

(取得パターンを選択し、期間、利用する休暇・休業名を記入)

連続取得

<input type="checkbox"/> 産後8週間以内	年 月 日 ~ 年 月 日	・配偶者出産休暇 日 ・積立休暇 日 ・育児休業 日
<input type="checkbox"/> 上記以外	年 月 日 ~ 年 月 日	・配偶者出産休暇 日 ・積立休暇 日 ・育児休業 日

■分割

1回目	2022年11月 7日 ~ 2022年11月15日	・配偶者出産休暇 2日 ・積立休暇 5日 ・育児休業 日
2回目	2022年12月12日 ~ 2023年 1月 4日	・配偶者出産休暇 日 ・積立休暇 日 ・育児休業 24日
3回目	年 月 日 ~ 年 月 日	・配偶者出産休暇 日 ・積立休暇 日 ・育児休業 日
4回目	年 月 日 ~ 年 月 日	・配偶者出産休暇 日 ・積立休暇 日 ・育児休業 日

【家族の状況等】

実家は近距離だが、両親が働いているため多くのサポートは望めない。退院後からすぐ妻の産後サポートを1週間ほどしたい。一度、職場に復帰して引継ぎ状況を再度確認したら、年始にかけて再取得したい。

# 業務体制と引継ぎ

育児休業取得計画書と一緒に、業務遂行計画書も作成し、職場内外での調整を早い段階からすすめていきましょう。

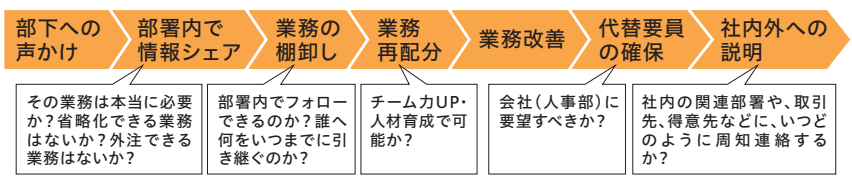
業務遂行計画書では、現在の業務（業務の概要、担当業務、組織の体制など）、業務遂行上の基本対応方針（代替要員の有無、現メンバーのみでの対応、業務優先順位や人員配置変更など）、休業中の個別業務における具体的対応（各業務内容、マニュアル化、引継ぎ者、引継ぎ時期・期間、試行期間、連絡先など）を検討し、部署を超えた連携、人事部への人員要請なども早めに行っていくと対応策の選択枝も広がります。

業務遂行計画書(記入例)					
以下の通り、育児休業の取得を計画します。					
氏名	育休 太郎	部門名	第一営業部	職種	営業職
上長名	快諾 華子	育児休業取得期間	2022年12月12日 ~ 2023年1月4日		
上長面談前記入		上長面談後記入			
引継ぎ業務内容	フォロー担当者	具体的なフォロー計画			
担当営業先Aの引継ぎ	引受 次郎	育休2週間前から営業先Aに引受次郎を同伴させる。直近3カ月の先方の商品・サービス内容と受注推移を整理し文書化。11月の受注手続きと12月の提案書作成から引受次郎が行う。			
開拓営業先Bの引継ぎ	埼玉 了	育休1ヵ月前から開拓先Bに埼玉了を同伴させ先方の信頼を得る。2週間前から埼玉にニーズの聞き取りをさせ、育休太郎はフォローに戻る。企画提案作成は育休直前まで二人で行うが、提案は埼玉が行うこと。			
イベント企画Cの引継ぎ	埼玉 了	すぐにイベント主催会社Cに挨拶に伺い、イベント企画のメンバーに埼玉を加入。イベント協力会社8社に埼玉を紹介。週1回のイベント会議に同伴。出産が予定日より前になる場合に備え、1ヵ月前から埼玉をメイン担当にし、育休太郎はフォローに戻る。			

## 部下の育児休業取得時に管理職が行うマネジメントフロー

今いるメンバーでチーム力の底上げを図り、多能工的な業務遂行ができるよう人材育成、スキルアップだけでなく、働き方改革で業務そのものを見直し、業務量や手続きフローにもメスを入れることも検討していきましょう。

フローは次のようになります。



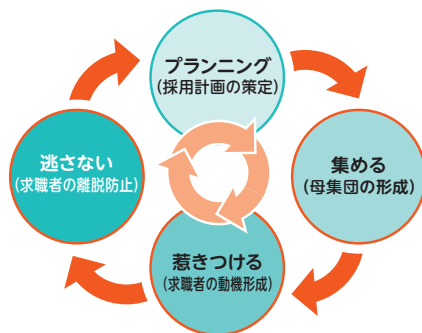
# 代替要員の確保（人材の採用）

育児休業の取得促進において壁となる“人員不足で代替要員の確保が難しい”、“人員配置や業務分担が難しい”といった課題は、経営者・人事担当者のみならず、取得しようと考えている男性従業員が実際に感じている課題でもあるため、事前に対策を行うことによって育児休業の取得促進につながります。

しかし、中小企業における人員不足は少子高齢化社会が進み労働人口が減少する中で大きな課題です。ここでは人員不足を解消する人材の採用および人材の定着に関するポイントをご紹介します。

## 採用における応募者の獲得

「採用」の目的達成には、プロセスとタスクを的確に設定し、サイクルとして回していくことが重要です。



## ■ 応募者を集め、惹きつけて応募につながるための各ポイント

- ① 求職者を惹きつける「自社の魅力」を見つけ、求職者へ発信するために、従業員へのアンケートをお勧めします。

### 〔従業員向けアンケート〕

新しい人材の採用に向けて、この会社の魅力を求職者へ発信したいと思いますので、以下アンケートへのご協力をお願いします。

入社を決めた理由について教えてください。
この会社の魅力はどんなところにあると思いますか。



仕事の面白さ、やりがい（こんなところが好き）はどんなところですか。
入社して良かったと思えることはどんなことがありますか。
この会社の強みはどんなところですか。

自社の魅力を整理したら求人票（ハローワーク）の「仕事内容」「会社の特徴」「求人に関する特記事項」等へ記載しましょう。また自社 HP の求人ページへの掲載も有効です。

### ②ハローワーク求人票記載におけるポイント

求職者が条件検索後に出てくる1 ページ 30 件の求人一覧の段階で「仕事内容」欄は、上から3行限定でしか見られません。よって「仕事内容」欄の上から3行に、求職者への訴求効果がある内容を記載しましょう。

### ③「働き方改革」や「ワーク・ライフ・バランス」の推進

「働き方改革」や「ワーク・ライフ・バランス」の推進は、求職者が採用活動において最も重視する会社選びの視点となっています。

- ・産休、育休、介護休等の法令以上の制度制定
- ・女性や高齢者が出来る業務の切り出しによる、募集職種の細分化
- ・短時間勤務制度、フレックスタイム、在宅勤務、テレワーク等の導入による、多様な働き方が出来る環境の構築
- ・キャリアパスの制定による将来の見える化 等

### ④求人票の記載例（ハローワーク求人票）

項目	内容
仕事内容	採用したい対象者が仕事内容についてイメージできる内容であるかが一番重要である。経験者と未経験者で記載内容が変わる。簡潔な短い文書の羅列が望ましい。その方に何を期待しているのか、何が出来るのかを記載する。マイナスイメージがある職種は払しょくする一文も入れる。（残業が多いが有給休暇は取得しやすい等）
職種	採用したい人物像が経験者の場合は専門的なワードを使っても問題無いが、未経験者を採用したい場合はよりわかりやすいワードへ変更をする。

賃金	賃金は採用したい人物像を明確にした上で、その方に支払うべき金額を記載する（絞り込みを行う必要がある） 幅が広いと可能性を広げるメリットよりもイメージがしにくいといったデメリットの方が大きい。 採用したい人物像がそれぞれいる場合は、具体的な例を設ける。 例えば 20 万円～ 40 万円の場合は、20 万円もらえる方の経験やスキル、30 万円もらえる方の経験やスキル、40 万円もらえる方の経験やスキルを記載する。または人物像ごとに求人票を分けて複数掲載する。 資格等の手当では明確に記載する。
求人に関する特記事項	各項目では記載しきれなかった内容を補足する文面を記載する。 ・自社の魅力 ・働き方改革やワーク・ライフ・バランスの取組内容等

## ■応募者を確実に採用につながる面接

面接の手法について、コロナ禍以降オンラインによる面接が増えています。ここでは求人票をみて興味を持った応募者とのオンライン面接を成功させるポイントをご紹介します。

1 デバイスや環境	<p>■デバイス・環境の準備は下記をチェックして整えます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★自宅環境（同居人の協力、訪問者への対応）</li> <li>★オフィス外で利用する際には周辺に情報漏洩しないようイヤホンやヘッドセットを利用（セキュリティリスクの増大のため極力避ける）</li> <li>★マイク付きイヤホン（ヘッドセット）は相手にこちらのタイピング音や雑音が聞こえにくくなり雑音対策としても有効</li> <li>★複数通信手段の確保（ネット+通話 / zoom 以外のツールの用意）</li> <li>★ PC、アプリは最新のもの、バッテリーチャージの確認</li> <li>★ VPN 接続、ファイアウォールの使用検討</li> </ul>
2 会社からのメッセージ	<p>■会社の雰囲気、更に入社後の生活イメージが少しでも伝わる工夫をする</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★画像・視覚情報の活用 <ul style="list-style-type: none"> <li>・会社紹介資料を見直し、普段の社員の様子やオフィスの様子を写真に収め追加する</li> </ul> </li> <li>★動画の活用 <ul style="list-style-type: none"> <li>・バーチャルオフィスツアー、カメラ（PC）を持ったままオフィスを移動しオフィスツアーを疑似体験してもらい、更にこれをコンテンツ化する</li> </ul> </li> <li>★社内や人についてだけではなく、入社後の通勤事情や会社周辺の街の様子なども求職者へ伝えられるようにコンテンツ化する</li> </ul>
3 資料準備	<p>■マニュアルや資料の準備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★候補者向け <ul style="list-style-type: none"> <li>・事前に web ツールの接続マニュアルを用意、候補者に日程調整と合わせて送付する事を徹底する</li> <li>・接続できないなどトラブル時の連絡方法、代替手段の用意</li> <li>・接続できなかった場合や、ツールで画面共有できない場合に備えて事前の資料送付も検討</li> </ul> </li> <li>★面接官向け→トラブル時の対処法、よくあるトラブル集を纏めて事前に周知する</li> </ul>

4 面接	<p>■相手の反応が読みづらい、見極めの難度が上がるといった難点を克服するために面接の工夫をする</p> <p>★面接官のスキル向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・会社に合う合わないを感覚で判断するのではなく、具体的事実に基づいて判断出来るようになる</li> </ul>
5 面接時	<p>■面接時の注意・工夫をし、応募者個々人へ配慮する</p> <p>★本人確認は必ず行う</p> <p>★通信品質の確認とトラブル時の対応について最初に確認しておく</p> <p>★面接+不慣れなオンライン面接の為、求職者は余計に不安な場合があるので、アイスブレイクは丁寧に行う</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・web 面接が不利にはならない事を伝える</li> <li>・こちらのタイピング音など雑音類が相手に過度に届かないよう配慮する（ヘッドセット利用は効果的）</li> </ul> <p>★カメラ位置は背を伸ばして真っすぐ前を見て目線の高さに配置する、カメラは固定、ぶれないように、近すぎないように</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・目線はなるべくカメラを見る</li> <li>・会話は通常より「テンションを上げる」ことを意識する、身振り手振り、リアクション（返事や頷き、感嘆など）はやや強めで良い</li> <li>・質問は対面より多めを意識する</li> </ul> <p>★意思疎通は対面よりは落ちるので「説明に判りにくい点はありませんか？」などの確認回数は意図的に増やす、対面より「丁寧さ」を意識する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・声の大きさ、間のとり方、はっきりと、特に早口にならないよう意識</li> <li>・確認の為にコミュニケーションを増やす</li> </ul>
6 きめ細やかな管理	<p>■対面以上のきめ細やかな管理をし、会社の雰囲気・採用側の意気込みを伝える</p> <p>★面接前段階+面接+面接後 この中で面接前後の取組、特に面接前の取組がポイント</p> <p>★候補者一人一人の細やかなフォローが必要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・申し送りや連絡履歴など管理システムにしっかり残す</li> </ul> <p>★テクノロジーの有効活用・画像、動画の有効活用</p> <p>★仮想背景の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・硬い雰囲気を出したい時：オフィスやビジネス街の背景、機械的なトーンの背景</li> <li>・柔らかい雰囲気を出したい時：リゾート風景、公園など自然の風景</li> <li>・歓迎ムードを出したい時：部署メンバー集合写真を背景にする</li> <li>・共感ムードを出したい時：求職者との共通点に関する背景（履歴書の趣味に関するもの等）</li> </ul> <p>★デジタル+アナログ的手法の共存による印象付け</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・画面共有+白版利用</li> </ul> <p>※重要ポイントを1～3つ程度大書きした白版をカメラで映し、指差しすると視覚+動きの効果で印象に残りやすい</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事前送付資料はファイル形式のみではなく、印刷した製本形式のものも検討する</li> <li>・最後にエアー握手して別れる</li> </ul>

# 男性育児休業を可能とする業務分担

男性従業員が実施していた職務に、育児休業中も滞りなく対応するために、複数担当制（マルチタスク）を構築しておくことで育児休業取得者も安心して育児休業を取得できます。また育児休業に限らず、子の看護や急に発生する可能性が高い介護に備えるためにも複数担当制の構築は経営課題として取り組む必要があるでしょう。ここでは、職務ごとに実施可能要員を把握するための業務分担表（例）をご紹介します。

中項目	小項目
商品調達（仕入先開拓等）	①ニーズの把握と自社の現状把握
	②商品調達（仕入先開拓）
	③成果の確認及び次回へのフィードバック
PB商品の生産・企画・開発（委託を含む）	①ニーズの把握と自社の現状把握
	②PB商品の生産・企画・開発
	③成果の確認及び次回へのフィードバック

参照：

経済産業省：改善マニュアル No.6 多能工（マルチスキル）人材育成による人材の有効活用

<https://www.meti.go.jp/policy/servicepolicy/service/download/download.html>

厚生労働省：キャリアマップ、職業能力評価シート及び導入・活用マニュアルのダウンロード

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000093584.html>

- レベル0：知識がない、または経験がない
- レベル1：業務知識の概要は理解できている
- レベル2：習得した知識を用いて、他者のサポートを得て実践できる
- レベル3：知識を活用して、業務を一人で実践できる
- レベル4：レベル3に加え、業務内容を他者に指導できる

PB商品の生産・企画・開発業務ではレベル3「知識を活用して、業務を一人で実践できる」従業員がいません。よってレベル4の井上さんが育児休業を取得したくても安心して任せられる代替要員がいませんので、レベル3の「知識を活用して、業務を一人で実践できる」要員を育成しておくことで代替要員の確保が可能となります。

担当別レベル	レベル				実施可能 要員数				
	佐藤	田中	山田	井上	レベル0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
得意先小売業の本部及び売り場担当者のニーズを理解し、自社の商品調達に関する問題点や課題点を把握している。自社の提供できる業務内容や必要な資源（人材及びコストなど）を理解している。	1	2	3	4	0	1	1	1	1
社内に商品調達部門がある場合には、得意先小売業のニーズを伝え、連携を図りながらニーズに対応している。得意先小売業が望む商品調達計画を立案・提案している。	1	2	3	4	0	1	1	1	1
得意先小売業が要望する商品調達を適切に行えたかどうか、得意先小売業の担当者の意見を踏まえ、今後の課題や改善点などを整理している。	1	2	3	4	0	1	1	1	1
得意先小売業におけるPB商品の位置づけ及び役割を理解し、自社のPB商品の生産・企画・開発に関する問題点や課題点を把握している。自社の提供できる業務内容や必要な資源（人材及びコストなど）を理解している。	0	1	2	4	1	1	1	0	1
得意先小売業が望むPB商品を、上司と相談しながら企画・開発・提案している。	0	1	2	4	1	1	1	0	1
得意先小売業が要望するPB商品の生産・企画・開発が適切に行えたかどうか、得意先小売業の担当者の意見を踏まえ、今後の課題や改善点などを整理している。	0	1	2	4	1	1	1	0	1

各業務の小項目ごとに  
業務遂行基準を明確  
しておきます。

業務を担当する従業員の  
現状レベルを把握し  
ます。

各業務について、実施  
可能要員が何人いるか  
を把握します。

## Chapter

# 6

# 男性の育児休業取得を 推進する埼玉県の企業事例

この章では埼玉県で男性の育児休業取得を推進している企業事例を紹介いたします。



## 取得者事例 1

### 男性の育児休業制度を活用し、 改めてその重要性和協力体制の大切さを認識

#### 望月印刷株式会社

##### 【企業情報】

代表者名：代表取締役社長 望月諭

設立年月：1950年（昭和25年）5月25日

所在地：埼玉県さいたま市中央区円阿弥 5-8-36

事業内容：一般印刷、ホームページ制作、デジタルカタログ制作、映像制作、他

従業員数：100名



育児休業取得者

生産部 製本課 係長 奈良昭宏様

#### ●初の育児休業制度活用が道を拓ききっかけに

以前から会社に男性の育児休業制度の規定はありましたが、第一子が産まれたときは気にも留めていませんでした。しかし、第二子が誕生するにあたり、出産後に体調が整っていない妻がひとりで子供の世話をすること、私自身仕事と育児の両立が難しいことを経験していたので、今回は迷うことなくこの制度を活用することにしました。ただ過去に男性の育児休業取得者がいなかったこともあり少しばかりプレッシャーがありましたが、今後新たに取得する男性従業員のためにも道を切り拓きたいという思いも持っていたため、勇気を出して申請いたしました。

#### ●丁寧な引き継ぎは必須

育児休業取得決定後は、引き継ぎのためマニュアル制作に着手。周りが自分の代わりに業務を手伝ってくれるので、この作業はとても大切です。その後、丁寧に引き継ぎを行い、休みに入りました。不在期間中は同僚たちが全面的にフォローしてくれたこともあり、戻ってきたときも以前と変わらぬ状態で復帰することができました。おかげで育児後も取得前と変わらぬパフォーマンスを発揮して仕事に取り組んでいます。改めて同僚への感謝を噛み締めています。

#### ●育児休業を検討している男性の方へ

自らの経験から、子供が産まれたら育児休業は取得すべきと考えています。産後の女性はゆっくりと身体を休めて回復を図ることが大切ですし、助けることができるのは旦那さんである男性しかいません。そのため可能であれば、最低でも1か月間は家族を支える時間に専念してもらいたいです。また、いざ取得となると周りに対して気を遣うことにもなりますが、家庭あつての仕事であり会社ですので、育児休業制度に感謝しつつ、周りに甘え思い切って休んでほしいと願っています。

## 人材不足問題が深刻な福祉業界において、 男性の育児休業取得により、 自社だけでなく業界のイメージアップにも貢献

### 社会福祉法人とともに福祉会

#### 【企業情報】

代表者名：理事長 矢口幸一

設立年月：1997年（平成9年）3月

所在地：埼玉県春日部市内牧 3921-1

事業内容：障害者福祉事業

従業員数：110名



育児休業取得者

法人本部役付・相談支援専門員・  
GHなないろ管理者 矢田部夏生様

### ● 自らが先頭に先頭に立って育児休業を取得

社内には育児休業制度が規定されていたものの、男性職員は育児休業を取らない空気感がありました。当時事業長であった私は働きやすい職場作りの一環としての男性職員の育児休業について社内で根付かせたいと考えていました。そんな折り、たまたま自身が子供を授かるという機会に恵まれたため、自らが先頭に立って育児休業を取得することを決断しました。

### ● 男性の育児休業が当たり前の文化に

ハラスメントがないよう改めて就業規則に記載しました。育児休業を取得する職員がいる場合は、周りの職員が一丸となってサポートし、対応することを徹底しました。その結果、男性の育児休業が社内でも当たり前の文化となり、会社が成熟するきっかけになったと思っています。ただひとつ悩ましいのが、育児休業を取ると収入の面で問題が生じてしまうこと。休む期間が長くなるとその分収入が減ってしまうので、管理者の立場から取得するメリットとデメリットについて丁寧に説明するよう心掛けています。

### ● 育児休業を検討している男性の方へ

学生相手に行う会社説明会に行った際には、弊社が埼玉県の多様な働き方実践企業として認定されていること、男性の育児休業制度があり実際に活用されていることについて説明しています。すると、学生たちから思いのほか大きな反響があり、実際就職希望者が増加することとなりました。男性の育児休業制度の整備をしたのは小さな出来事ですが、これをきっかけに休みにくいとされる福祉業界全体が少しでも変わっていくことを願っています。



## ひとりの男性社員の育児休業取得が きっかけで、全社的に理解と意識が高まった

### 株式会社大橋製作所

#### 【企業情報】

代表者名：代表取締役社長 大橋 一道

設立年月：1959年（昭和34年）8月5日

所在地：埼玉県加須市豊野台1-471-8（埼玉工場）

事業内容：精密板金加工とACFボンダー、システムインテグレーターの開発・製造・販売

従業員数：90名



育児休業取得者  
北川太智様

### ● 遠慮せずに相談する勇氣

妻が高齢出産ということもあり、子供ができれば前々から育児休業を取ると決めておりました。妻の妊娠判明後、すぐに会社に相談したのですが、過去に男性の育児休業取得実績がなかったこともあり、正直申請するには腰が引けるほどでした。幸い、直属の上司に伝えたところ、理解を示してくれて、全面的にバックアップしてくれたので気持ちが楽になりました。また、育児休業取得確定後、私が一時的に不在となっても問題ないよう速やかに引き継ぎを行い、さらに戻ってきてもブランクなく仕事に入り込めるような体制も整えてくれたため、休み前に抱いていた不安を払拭することができました。

### ● 全社的に育児休業意識を高める

私の育児休業取得が確定したタイミングで、会社もより一層男性の育児休業制度の啓蒙に取り組んでくれました。例えば、同時期に男性育児休業取得に関するセミナーを開催してくれたのですが、これにより私個人の話となるところを全社的な課題として捉える機会にしてくれたので、少しばかりプレッシャーから解放されることとなりました。こうした迅速なサポートもあって、心置きなく休むことができたと思っています。

### ● 育児休業を検討している男性の方へ

子供が産まれて育児休業に入ると、すぐに家事と育児の両方をこなす必要に迫られます。しかし、慌てて家事を覚えるというのは避けてください。やはり家事ができないと妻や子供へのサポートの力が半減することになってしまうので、普段の生活の中で積極的に家事に参加し勉強してほしいと思っています。実際、私もそうしていました。また妊娠が分かった後は、地域で開催されているパパママ教室や、ネット等も活用して、積極的に情報収集を行い、事前準備をしておくと思えます。

## 全社的な理解とバックアップが 男性の育児休業取得を加速させる

### 株式会社ディーアイケイ

【企業情報】

代表者名：代表取締役会長 金子弘行

代表取締役社長 中川怜子

設立年月：1999年（平成11年）4月1日

所在地：埼玉県本庄市西富田312-1 山崎ビル3F

事業内容：マーケット調査分析、ホームページ制作、  
リスティング広告、成果アップのコンサルティグ

従業員数：10名



サポート事業部  
北城真希子様

### ●半年間の育児休業も会社が全面サポート

弊社初の男性育児休業を取得した従業員は、半年間の休業を得て育児に専念しました。これは、産まれてくるお子さんと奥様のために少しの期間でもサポートをしたいという男性従業員の思いを聞いた上司が、自らの経験から子育てが落ち着くには半年くらいは必要だろうと考え、勧めたことにより決定した期間となります。弊社では従業員を全面的に応援する風土があることから、こうした長期に渡る休業取得が実現しました。

### ●独自のルールブック化で引き継ぎもスムーズに

以前からクライアントに迷惑を掛けないための施策として、提案案件や進んでいる事項を明文化し、それをタイムリーにルールブック化する作業を行っています。そのため、男性従業員の半年間に渡る育児休業期間においてもルールブックに詳細が記されていたため、滞りなく業務を引き継ぐことができました。常日頃から個人に依拠しない組織づくりを遂行してきた効果がここで発揮されたと思っています。

### ●何でも言い合える環境作り

今回の男性の育児休業取得を振り返ってみて、改めて気軽に休業を取得することができると空気感を社内全体で作ることが重要だと認識しました。常日頃から、上司部下関係なく、誰もが遠慮なく意見を言い合うことのできるオープンな環境作りを目指しているため、その成果がここに来て発揮されたと思っています。実際、今回の例を取ってみても、男性従業員は気軽に上層部に相談することができました。このように、何でも話し合える環境こそが育児休業制度の浸透に必要な第一歩ではと考えています。

## 企業事例 2

### 男性従業員の育児休業取得をきっかけに クライアントに対しても育児休業制度の 重要性をお伝えしています

#### 株式会社シンミドウ

##### 【企業情報】

代表者名：代表取締役 笹田知弘

設立年月：2008年（平成20年）1月28日

所在地：埼玉県さいたま市大宮区桜木町 4-244-1 都築ビル 2F/4F

事業内容：採用支援事業、工務店特化事業、地域創生事業

従業員数：20名



代表取締役  
笹田知弘様

#### ●業務内外でも従業員ファーストを心掛ける

創業以来、何でも言い合える環境作りを目指しています。業務のときはもちろんですが、従業員の有給休暇が取りやすい職場環境作りにも力を入れており、常に従業員をバックアップする会社でありたいと思っています。

#### ●男性の育児休業取得による効果

初の男性の育児休業取得のとき、従業員の奥様の出産予定日が読めず、結果、予定以上の有給延長となりました。しかし、仕事のことを一切気にすることなく、育児休業に専念するよう伝えていたところ、家族を守る使命と休んだことによるエナジーチャージもあってか、復帰後、さらに仕事を頑張っていました。このことから、休むことによってリフレッシュして帰ってくるのであれば、当人にとっても会社にとっても非常に良い期間であると実感しました。

#### ●男性育児休業の必要性をクライアントに説明

クライアントの新卒採用の活動をサポート及びそれに付随した採用後の体制づくりの支援を行っていますが、多くの会社で男性育児休業制度が規定されていないことに気付かされます。そこで自社の経験を踏まえ、男性社員の育児休業取得の効果についてクライアントに提案しています。今後も引き続き微力ながら男性の育児休業取得推進に貢献していきたいと思っています。

男性育児休業を  
推進する目的と理由

育児と仕事の両立に関する  
制度と保険を理解する

男性が育児を取りやすい  
職場づくり

男性従業員上司会社が  
金沢市に本社を移転することで

休業中の引継ぎ代替要員

企業事例

規定集+参考書式

各種支援集

## 企業事例 3

### 全ては従業員のため 常に情報収集をし、従業員に還元していきたい

#### 新興プラント工業株式会社

##### 【企業情報】

代表者名：代表取締役 榎本隆之

設立年月：2002年（平成14年）8月5日

所在地：埼玉県所沢市林1-186-5（第一工場）

事業内容：管工事業（サニタリー配管）

従業員数：13名



育児休業取得者

エンジニア 榎本虎ノ介様

※本取材は専務 榎本修子様にご対応いただきました。

#### ●従業員サポートのため、常に情報収集を行う

弊社の仕事は時に長期出張が発生するような大変な業務であることから、従業員に対し常に居心地の良い環境を提供することに注力しています。少しでも手厚くサポートすることができるよう、日々情報収集に勤しみ、会社や従業員にとって良いと思った制度があればそれを取り入れるべく勉強をしています。現場とサポート側が一体となって、会社を支え合っていることが強みとなっています。

#### ●男性従業員の育児休業制度のための3つのサポート

ひとりの男性従業員の奥様の妊娠がきっかけで、男性の育児休業制度の規定を整備。その後すぐに社内での育児休業制度の認知を高めるべく、3つのことを行いました。①埼玉県の男性育児休業等推進宣言企業のポスターを目にしやすい場所に掲示し、男性従業員ひとりひとりが制度について意識してもらうよう努める。②当該者には面談を行い、出産後は少しでも家族に寄り添って育児に専念してもらう。③会社が育児休業のタイミングに合わせて給付金や助成金を活用して、それが通った場合、従業員に還元していることを伝える。

このように会社のサポートを伝えることによって、従業員には心置きなく休みをとってもらえるよう心掛けています。

#### ●スムーズに引き継げるシステムを構築

誰かが休むことになっても、他の者が同じ仕事ができるようなシステムを導入しているため、仮に長期休業者が出て仕事に穴を開けることなく、遂行することができます。実際、初の男性育児休業取得時に、従業員が一時的に欠けることとなりましたが、他の従業員で補完できたため、問題なく進めることができました。何事も事前の準備が大切であると改めて思った次第です。

## Chapter

# 7

# 育児休業規程・ 社内様式・参考書式

現在、厚生労働省から示されている育児休業規程、労使協定、社内様式を掲載していますので、令和4年10月1日の法改正後に、変更になる予定の書式が一部含まれています。法改正後は、厚生労働省から新たに示される規程等を参考にしてください。



※この規則は「育児・介護等に関する規則の規定例（簡易版）」（厚生労働省）を基にしたものであり、改正前の規則になります。

## 育児休業等に関する規則（例）

### 第1条（育児休業）(\*1)

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し養育する者は申出により、育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。
  - 一 入社1年以上であること (\*2)
  - 二 子が1歳6か月(5の申出にあっては2歳)になるまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
- 2 1、3、4、5にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
  - 一 入社1年未満の従業員
  - 二 申出の日から1年以内（4及び5の申出をする場合は、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな従業員
  - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。
- 4 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。(\*3)
  - (1) 従業員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること
  - (2) 次のいずれかの事情があること

- (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
- (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- 5 次のいずれにも該当する従業員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について、育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日応当日とする。(\*4)
- (1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること
- (2) 次のいずれかの事情があること
- (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
- (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- 6 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前(4及び5に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前)までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。
- 7 申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。(\*5)
- ただし、産後休業をしていない従業員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。(\*6)
- (1) 1に基づく休業をした者が4又は5に基づく休業の申出をしようとする場合又は4に基づく休業をした者が5に基づく休業の申出をしようとする場合
- (2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合
- 8 育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

## 第2条（子の看護休暇）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。
  - 一 入社6か月未満の従業員
  - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 2 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

## 第3条（育児のための所定外労働の制限）

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超過して労働をさせることはない。
- 2 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。
  - 一 入社1年未満の従業員
  - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児のための所定外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

## 第4条（育児のための時間外労働の制限）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するために請求した場合には、就業規則第○条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24



時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。

- 2 1にかかわらず、次の一から三のいずれかに該当する従業員は育児のための時間外労働の制限を請求することができない。
  - 一 日雇従業員
  - 二 入社1年未満の従業員
  - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児のための時間外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

#### 第5条（育児のための深夜業の制限）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するために請求した場合には、就業規則第〇条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間に労働させることはない。
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は深夜業の制限を請求することができない。
  - 一 日雇従業員
  - 二 入社1年未満の従業員
  - 三 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する従業員
    - イ 深夜において就業していない者（1か月について深夜における就業が3日以下の者を含む）であること
    - ロ 心身の状況が請求に係る子の保育をすることができる者であること
    - ハ 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産予定でなく、かつ産後8週間以内でない者であること
  - 四 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
  - 五 所定労働時間の全部が深夜にある従業員

- 3 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児のための深夜業制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

#### 第6条（育児短時間勤務）

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第○条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
  - 一 日雇従業員
  - 二 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員
  - 三 労使協定によって除外された次の従業員
    - (ア) 入社1年未満の従業員
    - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しようとする日の1か月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申出なければならない。

#### 第7条（給与等の取り扱い）

- 1 基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱いは次のとおり。
  - 一 育児休業をした期間については、支給しない
  - 二 第2条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする
  - 三 第5条及び第6条の制度の適用を受けた期間については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。

- 2 定期昇給は、育児休業の期間中は行わないものとし、育児休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。第2条～第6条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 3 賞与についてはその算定対象期間に育児休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。また、その算定対象期間に第6条の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は、支給しない。第2条～第5条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児休業をした期間は勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。また、第2条～第6条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 5 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児休業をした日は出勤したものとみなす。

## 第8条（育児休業等に関するハラスメントの防止）

- 1 すべての従業員は第1条～第6条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。
- 2 1の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第〇条及び第△条に基づき、厳正に対処する。

## 第9条（法令との関係）

育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

（附則）本規則は、〇年〇月〇日から適用する。

## 改正育児・介護休業法で変更になる事項

※改正内容を反映した規定は、今後厚生労働省から出される規定例を参考にして作成してください。

- \*1** 法改正後は出生時育児休業が追加されますので、育児休業の部分の規定文は大幅に改定となる予定です。  
(令和4年10月1日施行) ※ P18 参照
- \*2** 有期契約従業員は入社1年未満でも育児休業が取得できるようになりますので、規定から削除になる予定です。  
(令和4年4月1日施行) ※ P16 参照
- \*3** 配偶者が1歳の誕生日後の育児休業をしていれば、1歳6か月までの育児休業の開始日は、子の1歳の誕生日の前日でなくても良いことになります。  
(令和4年10月1日施行) ※ P17 参照
- \*4** 配偶者が1歳の誕生日後の育児休業をしていれば、2歳までの育児休業の開始日は、子の1歳6か月の前日でなくても良いことになります。  
(令和4年10月1日施行) ※ P17 参照
- \*5** 1歳までの育児休業は事由を問わず2回取得可能になります。  
(令和4年10月1日施行) ※ P16 参照
- \*6** 法改正後はパパ休暇の規定はなくなります。  
(令和4年10月1日施行) ※ P14 参照

## 育児に関わる制度利用の対象者・非対象者

育児に関わる制度では法律で対象外となっている者、労使協定があれば対象外となる者が定められています。以下の労働者に該当しなければ制度の対象者になります。

	対 象 者	労使協定があれば対象外になる者
出生時育児休業 ※令和4年10月1日～	<ul style="list-style-type: none"> <li>○日々雇用される者を除く労働者</li> <li>○有期契約労働者は、子の出生の日(出産予定日前)に出生した場合は出産予定日)から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約が終了することが明らかでないこと</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○雇用された期間が1年未満の労働者</li> <li>○出生時育児休業の申出時点において8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者</li> <li>○週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul>
育児休業	<ul style="list-style-type: none"> <li>○日々雇用者を除く労働者</li> <li>○有期契約労働者は申出時点において次の要件を満たすことが必要                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上(※令和4年4月1日以降は削除になります)</li> <li>・子が1歳6か月(2歳までの休業の場合は2歳)を経過する日までに労働契約期間が満了し更新されないことが明らかでないこと</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○雇用された期間が1年未満の労働者</li> <li>○1年(1歳6か月及び2歳までの育児休業の場合は6か月)以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者</li> <li>○週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul>
短時間勤務	<ul style="list-style-type: none"> <li>○3歳に満たない子を養育する労働者 ただし以下に該当する場合は対象外                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・日々雇用者</li> <li>・1日の所定労働時間が6時間以下の労働者</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○勤続1年未満の労働者</li> <li>○週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> <li>○業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者</li> </ul>
子の看護休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし日々雇用者は除く</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○勤続6か月未満の労働者</li> <li>○週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul>
所定外労働の免除	<ul style="list-style-type: none"> <li>○3歳に満たない子を養育する労働者 ただし日々雇用者は除く</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○勤続1年未満の労働者</li> <li>○週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul>
時間外労働の制限	<ul style="list-style-type: none"> <li>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし以下に該当する場合は対象外                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・日々雇用者</li> <li>・勤続1年未満の労働者</li> <li>・週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul> </li> </ul>	
深夜業の制限	<ul style="list-style-type: none"> <li>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし以下に該当する場合は対象外                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・日々雇用者</li> <li>・勤続1年未満の労働者</li> <li>・保育ができる16歳以上の同居の家族がいる労働者</li> <li>・週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> <li>・所定労働時間の全部が深夜にある労働者</li> </ul> </li> </ul>	

## 育児休業等に関する労使協定(例)

〇〇株式会社と従業員代表 は、〇〇株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

(育児休業の申出を拒むことができる従業員)

第1条 事業所長は、次の従業員から1歳(法定要件に該当する場合は1歳6か月又は2歳)に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から1年(法第5条第3項及び第4項の申出にあつては6か月)以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第2条 事業所長は、次の従業員から子の看護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(育児のための所定外労働の制限の請求を拒むことができる従業員)

第3条 事業所長は、次の従業員から所定外労働の制限の請求があったときは、その請求を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員)

第4条 事業所長は、次の従業員から育児短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 週の所定労働日数が2日以下の従業員

(従業員への通知)

第5条 事業所長は、第1条から第4条までのいずれかの規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

(有効期間)

第6条 本協定の有効期間は、〇年〇月〇日から〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに、会社、組合いずれからも申出がないときには、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

〇年〇月〇日

〇〇株式会社

代表取締役 ○○○○

従業員代表 ○○○○

### [解説]

- ① 事業所の労働者の過半数で組織する労働組合のない事業所にあつては、従業員代表と協定してください。労使協定は、労働基準監督署長への届出は不要です。
- ② 子の看護休暇を時間単位として取得することが困難と認められる業務に従事する従業員については、労使協定により適用除外とすることができます。
- ③ 育児短時間勤務の制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員については、労使協定により適用除外とすることができます。

・令和4年10月から出生時育児休業が創設されるため対象者の表記が変わる予定です。  
・法改正後は厚生労働省が公表する労使協定例をご確認ください

[社内書式例]

## 育児休業申出書

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属

氏名

私は、下記のとおり育児休業の申出をします

1 休業に係る 子の状況	(1)氏名	
	(2)生年月日	
	(3)本人との続柄	
2 1の子が生まれ ていない場合 の出産予定者 の状況	(1)氏名	
	(2)出産予定日	
	(3)本人との続柄	
3 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)	
4 申出に係る状況	(1)配偶者も育児休業をしており、規則第 条第 項に基づき1歳を超えて休業しようとする場合	配偶者の休業開始(予定)日  年 月 日
	(2)(1)以外で1歳を超えての休業の申出の場合	休業が必要な理由  [ ]
	(3)1歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合	配偶者が休業 している・していない

厚生労働省の様式例を簡素化したものです。

令和4年10月からは出生時育児休業が加わりますので、「育児休業申出書」の様式が変更になります。

[社内書式例]

## 育児休業取扱通知書

殿

年 月 日

会社名

あなたから 年 月 日に育児休業の(申出・期間変更の申出・申出の撤回)がありましたので下記のとおり通知します(ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。)

1 休業の期間等	(1)適正な申出がされていまして申出どおり 年 月 日から 年 月 日まで休業してください。職場復帰予定日は、年 月 日です。 (2)申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を 年 月 日にしてください。 (3)あなたは以下の理由により休業の対象者でないで休業することはできません。 〔 (4)あなたが 年 月 日にした休業申出は撤回されました。〕
2 休業期間中の取扱い等	(1)休業期間中については給与を支払いません。 (2)所属は 課のままとします。 (3)あなたの社会保険料は免除されます。 (4)税については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。
3 休業後の労働条件	(1) 年 月の賞与については算定対象期間に 日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。 (2)退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。 (3)復職後は原則として 課で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了1か月前までに正式に決定し通知します。 (4)あなたの 年度の有給休暇はあと 日ありますので、これから休業期間を除き 年 月 日までの間に消化してください。次年度の有給休暇は、今後 日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて 日の有給休暇を請求できます。
4 その他	(1)お子さんを養育しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に 課あて電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。 (2)休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。

(注)上記のうち、1(1)から(4)までの事項は事業主の義務となっている部分、それ以外の事項は努力義務となっている部分です。

現在の厚生労働省の様式例を簡素化したものです。

令和4年10月からは出生時育児休業が加わりますので、「育児休業取扱通知書」の様式が変更になります。



[社内書式例]

## 育児休業期間変更申出書

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属

氏名

私は、 年 月 日に行った育児休業の申出における休業期間を下記のとおり変更します。

1 当初の申出における休業期間	年 月 日から 年 月 日まで
2 当初の申出に対する会社の対応	休業開始予定日の指定 ・ 有 → 指定後の休業開始予定日 年 月 日 ・ 無
3 変更の内容	(1) 休業(開始・終了)予定日の変更 (2) 変更後の休業(開始・終了)予定日 年 月 日
4 変更の理由 (休業開始予定日の変更の場合のみ)	

(注) 1歳6か月まで及び2歳までの育児休業に関しては休業開始予定日の変更はできません。

厚生労働省の様式例を簡素化したものです。

[社内書式例]

## 育児短時間勤務申出書

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属

氏名

私は、下記のとおり育児短時間勤務の申出をします。

1 短時間勤務に係る子の状況	(1)氏名	
	(2)生年月日	
	(3)本人との続柄	
2 1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1)氏名	
	(2)出産予定日	
	(3)本人との続柄	
3 短時間勤務の期間	年 月 日から 年 月 日	
	※ 時 分から 時 分まで	

※欄は、労働者が個々に労働する時間を申し出ることを認める制度である場合には、必要となります。

厚生労働省の様式例を簡素化したものです。

短時間勤務制度の手続きは事業主が定めることが可能なため、この申出書を参考に運用をしてください。

[社内書式例]

## 育児短時間勤務取扱通知書

殿

年 月 日

会社名

あなたから 年 月 日に育児短時間勤務の申出がありました。その取扱いを下記のとおり通知します(ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。)

<p>1 短時間勤務の期間等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・適正な申出がされていたので申出どおり 年 月 日から 年 月 日まで短時間勤務をしてください。</li> <li>・申し出た期日が遅かったので短時間勤務を開始する日を 年 月 日にしてください。</li> <li>・あなたは以下の理由により対象者でないので短時間勤務をすることはできません。</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>
<p>2 短時間勤務期間の取扱い等</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1)短時間勤務中の勤務時間は次のとおりとなります。 始業(時 分) 終業(時 分) 休憩時間(時 分～時 分(分))</li> <li>(2)(産後1年以内の女性従業員の場合)上記の他、育児時間1日2回30分の請求ができます。</li> <li>(3)短時間勤務中は原則として所定時間外労働は行わせません。</li> <li>(4)短時間勤務中の賃金は次のとおりとなります。             <ol style="list-style-type: none"> <li>1 基本賃金</li> <li>2 諸手当の額又は計算方法</li> </ol> </li> <li>(5)賞与の算定に当たっては、短縮した時間に対応する賞与は支給しません。</li> <li>(6)退職金の算定に当たっては、短時間勤務期間中も通常勤務をしたものとみなして計算します。</li> </ol>
<p>3 休業後の労働条件</p>	<p>お子さんを養育しなくなる等あなたの勤務に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に 課あて電話連絡をしてください。この場合の通常勤務の開始日については、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。</p>

厚生労働省の様式例を簡素化したものです。

短時間勤務制度の申出に対し、事業主が「育児短時間勤務取扱通知書」を出すことは法律上義務とはなっていませんが、この様な通知書を参考に運用されることをお勧めします。



## 男性育児休業等 社会保険手続きチェックシート

基本情報	
被保険者名	
子の氏名(性)	( )
出産日(出産予定日)	/ /
産後8週間の期間	/ ~ /
産後8週間以内の 育児休業期間	/ ~ /
1歳までの 育児休業期間	/ ~ /
1歳～1歳6か月の 育児休業期間	/ ~ /
1歳6か月～2歳の 育児休業期間	/ ~ /

健康保険 / 厚生年金		
	健康保険 手続き日	厚生年金 手続き日
家族出産育児一時金請求	/	/
健康保険扶養異動届	/	/
育児休業者等取得者申出書 (・ 回目 ・延長)	/	/
育児休業等取得者申出書 (・ 回目 ・延長)	/	/
育児休業等取得者申出書 (・ 回目 ・延長)	/	/
育児休業等取得者終了届	/	/
養育期間標準報酬 月額特例申出書	/	/
育児休業等終了時 報酬月額変更届	/	/

雇用保険 育児休業給付金		
育児休業給付 受給資格確認/ 賃金月額証明書	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/
第 1 回	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/
第 2 回	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/
第 3 回	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/
第 回	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/
第 回	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/

雇用保険 育児休業給付金		
第 回	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/
第 回	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/
第 回	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/
第 回	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/
第 回	申請期間	/ ~ /
	申請日(受理日)	/

備考	1回目育児休業期間	/ ~ /	2回目育児休業期間	/ ~ /
	3回目育児休業期間	/ ~ /	4回目育児休業期間	/ ~ /
	5回目育児休業期間	/ ~ /	6回目育児休業期間	/ ~ /

## Chapter

# 8

# 各種支援策

この章では、男性の育児休業を推進する際の相談先、育児休業に関連した助成金、その他各種情報の入手先などをご紹介します。



# 男性育児取得促進に向けた 埼玉県・国の各種支援策のご案内①

## 埼玉県の各種支援策

### 多様な働き方実践企業の認定

働き方改革に取り組み、男性育児休業等が定着しているなど多様な働き方ができる職場環境づくりを行う企業を県が認定しています。働きやすい環境づくりをしている企業としてのPRやイメージアップが図られ、多彩な人材獲得につながります。

[www.pref.saitama.lg.jp/womenomics/diversity/](http://www.pref.saitama.lg.jp/womenomics/diversity/)



### 男性育児休業等推進宣言企業の登録

男性の育児休業等の取得を推進する企業を「男性育児休業等推進宣言企業」として登録し、県ホームページで広く発信しています。登録企業は県から提供されるポスターやステッカーにより、男性が育児を取りやすい職場としてのPRやイメージアップが図れます。

[www.pref.saitama.lg.jp/womenomics/dannseikukyuu/sengen.html](http://www.pref.saitama.lg.jp/womenomics/dannseikukyuu/sengen.html)



### その他の各種支援策

埼玉版働き方改革ポータルサイトを御覧ください。男性の育児休業取得促進に取り組む企業の事例も紹介しています。

[www.pref.saitama.lg.jp/womenomics/](http://www.pref.saitama.lg.jp/womenomics/)



### 仕事と生活の両立支援窓口

子育てなどで仕事の継続にお悩みの勤労者を対象に相談対応・情報提供を行っております。また、事業者からの相談にも応じるとともに、無料で相談員をアドバイザーとして企業に派遣しています。

電話：048 - 830 - 4515

受付日時：毎週月・水・金曜日 9:00～16:30（年末年始・祝日除く）

[www.pref.saitama.lg.jp/a0815/rodo/seikatsu-ryouritsu/](http://www.pref.saitama.lg.jp/a0815/rodo/seikatsu-ryouritsu/)

※インターネット相談(電子申請)は24時間受け付けています。



# 男性育休取得促進に向けた 埼玉県・国の各種支援策のご案内②

## 国の各種支援策

### 令和3年度 両立支援等助成金

#### ■ 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

男性従業員が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業や育児目的休暇を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。

- ・ 個別支援加算：個別面談など育児休業の取得を後押しする取組を導入、実施した場合
- ・ 生産性要件を満たした事業主には〈 〉の額を支給

	中小企業	中小企業以外
① 1人目の育休取得	57万円〈72万円〉	28.5万円〈36万円〉
個別支援加算	10万円〈12万円〉	5万円〈6万円〉
② 2人目以降の育休取得	5日以上 14.25万円〈18万円〉 14日以上 23.75万円〈30万円〉 1ヶ月以上 33.25万円〈42万円〉	14日以上 14.25万円〈18万円〉 1ヶ月以上 23.75万円〈30万円〉 2ヶ月以上 33.25万円〈42万円〉
個別支援加算	5万円〈6万円〉	2.5万円〈3万円〉
③ 育児目的休暇の導入・利用	28.5万円〈36万円〉	14.25万円〈18万円〉



## 育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を行った中小企業事業主に支給します。

- ①育休取得時：
- ②職場復帰時： 「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・復帰に取り組んだ場合
- 〈職場支援加算〉： 育休取得者の業務を代替する職場の労働者に、業務代替手当等を支給するとともに残業抑制のための業務見直しなどの職場支援の取組をした場合
- ③代替要員確保時： 育休休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取り扱いを就業規則に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合
- 〈有期雇用労働者加算〉： 育休休業取得者が期間雇用者の場合
- ④職場復帰後支援： 法を上回る子の看護休暇制度 (A) や保育サービス費用補助制度 (B) を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合

①育休取得時	28.5万円 (36万円)	
②職場復帰時	28.5万円 (36万円)	職場支援加算 19万円 (24万円)
③代替要員確保時 (1人当たり)	47.5万円 (60万円)	有期雇用労働者加算 9.5万円 (12万円)
④職場復帰後支援	28.5万円 (36万円)	A 看護休暇制度 1,000円 (1,200円) × 時間 B 保育サービス費用補助制度 実費の2/3 補助

助成金に関する詳細は埼玉労働局 HP「各種助成金制度」を参考にしてください。



[https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/kakushu\\_joseikin.html](https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/kakushu_joseikin.html)

お問い合わせは P96 へ








# 参考・関連情報

## 【相談・問合せ先】

相談先	内容	
埼玉労働局 雇用環境・均等室 ☎ 048-600-6210	両立支援等助成金、育児・介護休業法、次世代法に関すること	
埼玉働き方改革推進支援センター ☎ 0120-729-055	就業規則の整備・改定、男性育児休業推進に関すること	

## 【資料・サイト】

資料・サイト名	内容	
厚生労働省 育児・介護休業法について	育児・介護休業法の解説、法律の条文、指針、動画解説、チラシなどを掲載	
厚生労働省 中小企業のための「育休復帰支援プラン」策定マニュアル	人事担当向けに従業員の円滑な育児休業の取得及び育児休業の職場復帰を支援できるよう、支援するポイントを解説	
厚生労働省 イクメンプロジェクト	男性育児休業取得促進のための情報（調査、研修資料、法律解説、事例等）を幅広く公開	
厚生労働省 働き方・休み方改善ポータルサイト	様々な特別な休暇制度の紹介、企業事例、企業・従業員向け自己診断などを掲載	
内閣府 さんきゅうパパプロジェクト準備BOOK	男性が育児に参画することの重要性や仕事との両立のためのヒントを掲載	

## 監修者紹介

### 【監修・執筆】

- 新田香織 (社会保険労務士法人グラス 代表 / 特定社会保険労務士)  
東京労働局で次世代育成支援対策推進法に携わった後、行政と連携してダイバーシティ (特に女性活躍、仕事と介護の両立、ハラスメント防止、テレワーク) のコンサルティングと研修等を行う。

### 【執筆】

- 塚越学 (NPO法人ファザーリング・ジャパン理事 / 東レ経営研究所 ダイバーシティ&ワークライフバランス推進部チーフコンサルタント)
- 橘彩織 (社会保険労務士法人グラス 特定社会保険労務士)
- 神戸歩未 (社会保険労務士法人グラス 社会保険労務士)

### 【編集】

- 高祖常子 (NPO法人ファザーリング・ジャパン理事 / キャリアコンサルタント / 子育てアドバイザー)

### 【デザイン・印刷】

株式会社アンカー

### 【企画・執筆】

アデコ株式会社

### 【発行】

埼玉県産業労働部多様な働き方推進課  
〒330-9301 埼玉県さいたま市浦和区高砂 3-15-1  
TEL: 048-830-3960  
令和3年 11月



埼玉県マスコット  
「コバトン」&「さいたまっち」

彩の国  埼玉県