



埼玉県労働セミナー
仕事と育児・病気治療・健康の両立支援②
(育児との両立)



第Ⅱ部：政府の取組・企業に期待されること



目次 第Ⅱ部

仕事と育児の両立支援

政府の取組

- 1 改正育児・介護休業法のポイント
- 2 両立支援等助成金
- 3 こども未来戦略

企業に期待されること

- 1 男性育休取得の促進



1. 改正育児・介護休業法のポイント

- ①柔軟な働き方を実現する等の措置が事業主の義務となる
- ②所定労働の制限（残業免除）の対象が拡大
- ③育児のためのテレワークが事業主の努力義務に
- ④子の看護休暇の見直し
- ⑤仕事と育児の両立に関する意向聴取・配慮が事業主の義務となる
- ⑥育児休業取得状況の公表が、300人超企業に拡大される



1. 改正育児・介護休業法のポイント

①柔軟な働き方を実現する等の措置等が事業主の義務となる

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に**柔軟な働き方を実現するための措置**
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**

- 事業主は
 - 始業時刻等の変更
 - テレワーク等（10日/月）
 - 保育施設の設置運営等
 - 新たな休暇の付与（10日/年）
 - 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方
※テレワークと新たな休暇の付与は、原則、時間単位で取得可。（詳細は省令）

の中から2以上の制度を選択して措置する必要がある。

- 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができる。
- 事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要がある。
- 個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面接、書面交付等とする予定。



1. 改正育児・介護休業法のポイント

② 所定労働の制限（残業免除）の対象が拡大

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば、所定外労働の制限（残業免除）を受ける事が可能



改正後

- **小学校就学前**の子を養育する労働者が、請求可能に。

施行日2025年4月1日

③ 育児のためのテレワークが事業主の努力義務に

施行日2025年4月1日

- **3歳に満たない子**を養育する労働者が、**テレワークを選択**できるように措置を講じることが、事業主に**努力義務化**される。



1. 改正育児・介護休業法のポイント

④ 子の看護休暇の見直し

施行日2025年4月1日

改正前

- 【名称】
 - 子の看護休暇
- 【対象となる子の範囲】
 - 小学校就学の始期に達するまで
- 【取得理由】
 - 病気・けが
 - 予防接種・健康診断
- 【労使協定の締結により除外できる労働者】
 - (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
 - (2) 週の所定労働日数が2日以下

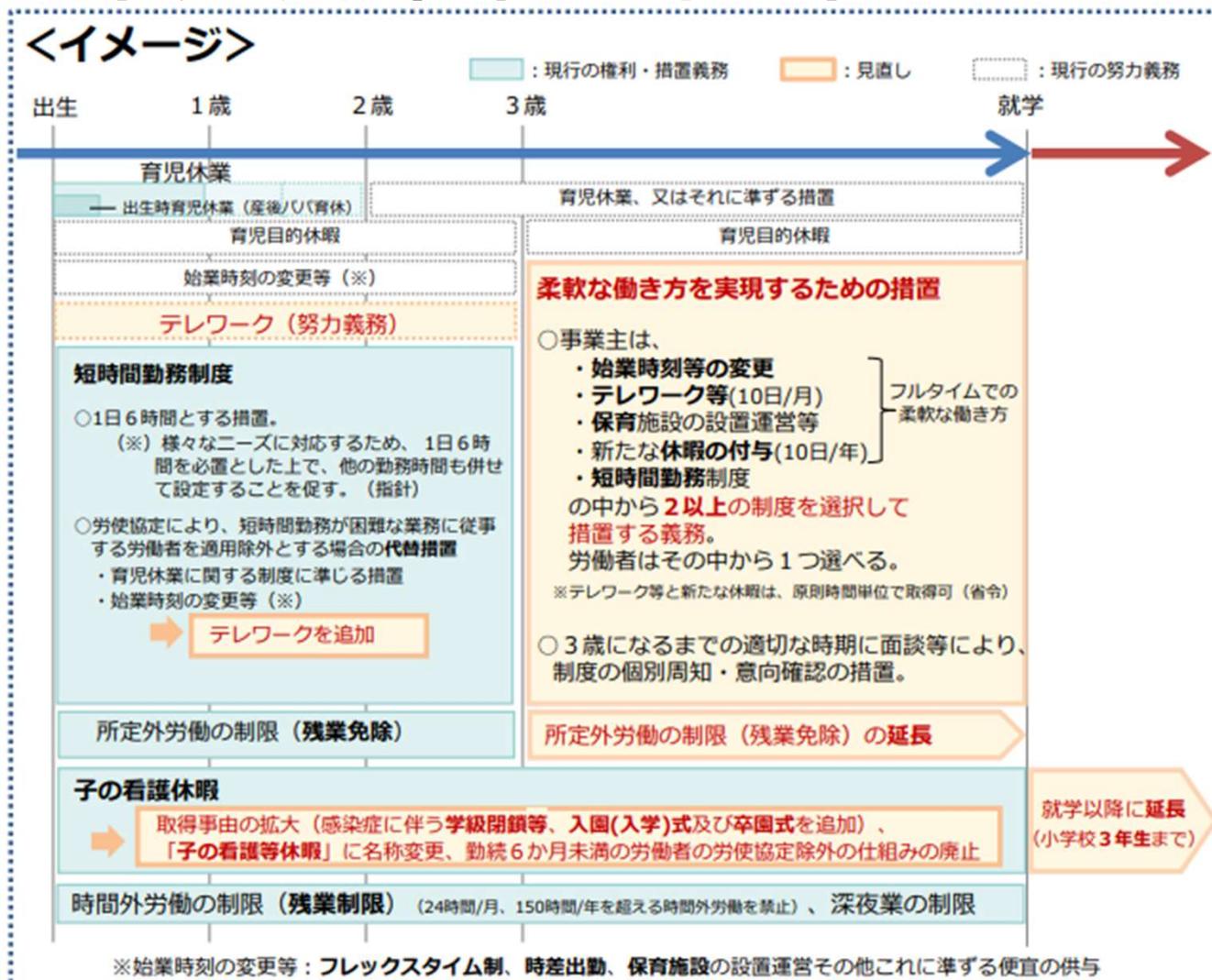


改正後

- 【名称】
 - 子の看護等休暇
- 【対象となる子の範囲】
 - 小学校3年生終了まで延長
- 【取得理由】
 - 感染症に伴う学級閉鎖等
 - 入学（入園）式、卒業式を追加
- 【労使協定の締結により除外できる労働者】
 - (1) を撤廃し、(2) のみに
 - (週の所定労働日数が2日以下)



1. 改正育児・介護休業法のポイント



1. 改正育児・介護休業法のポイント

⑤仕事と育児の両立に関する意向聴取・配慮が事業主の義務となる

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- **妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務付けられる。**
- 意向聴取の方法は、省令により、面談や書面交付等になる予定。
- 具体的な配慮の例として、自社の状況に応じて、勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度等の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等を指針で示す予定。

さらに配慮にあたって、望ましい対応として、

- * 子に障害がある等の場合で希望するときは、短時間勤務や子の看護休暇等の利用期間を延長すること
- * ひとり親家庭の場合で、希望するときは、子の看護休暇等日数に配慮すること

等を指針で示す予定。



1. 改正育児・介護休業法のポイント

⑥育児休業等取得状況の公表が、300人超企業に拡大される

- 従業員数300人超の企業に、**育児休業等の取得の状況を公表**することが義務付けられる。
(現行では、1,000人超の企業に公開が義務付けられている。)
- 公表の内容は、公表を行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）における次の①または②のいずれかの割合を指す。

| ①育児休業等の取得割合 | ②育児休業等と育児目的休暇の取得割合 |
|---|---|
| $\frac{\text{育児休業等を取得した男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$ | $\frac{\begin{array}{c} \text{育児休業を取得した男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$ |

※育児休業等とは、

- 育児・介護休業法に規程する育児休業（産後パパ育休を含む）
- 法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短時間措置を講じない場合の代替措置義務）又は法第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業



育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。 等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

施行期日

令和7年4月1日（ただし、2③は公布日、1①及び⑤は公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日）

1

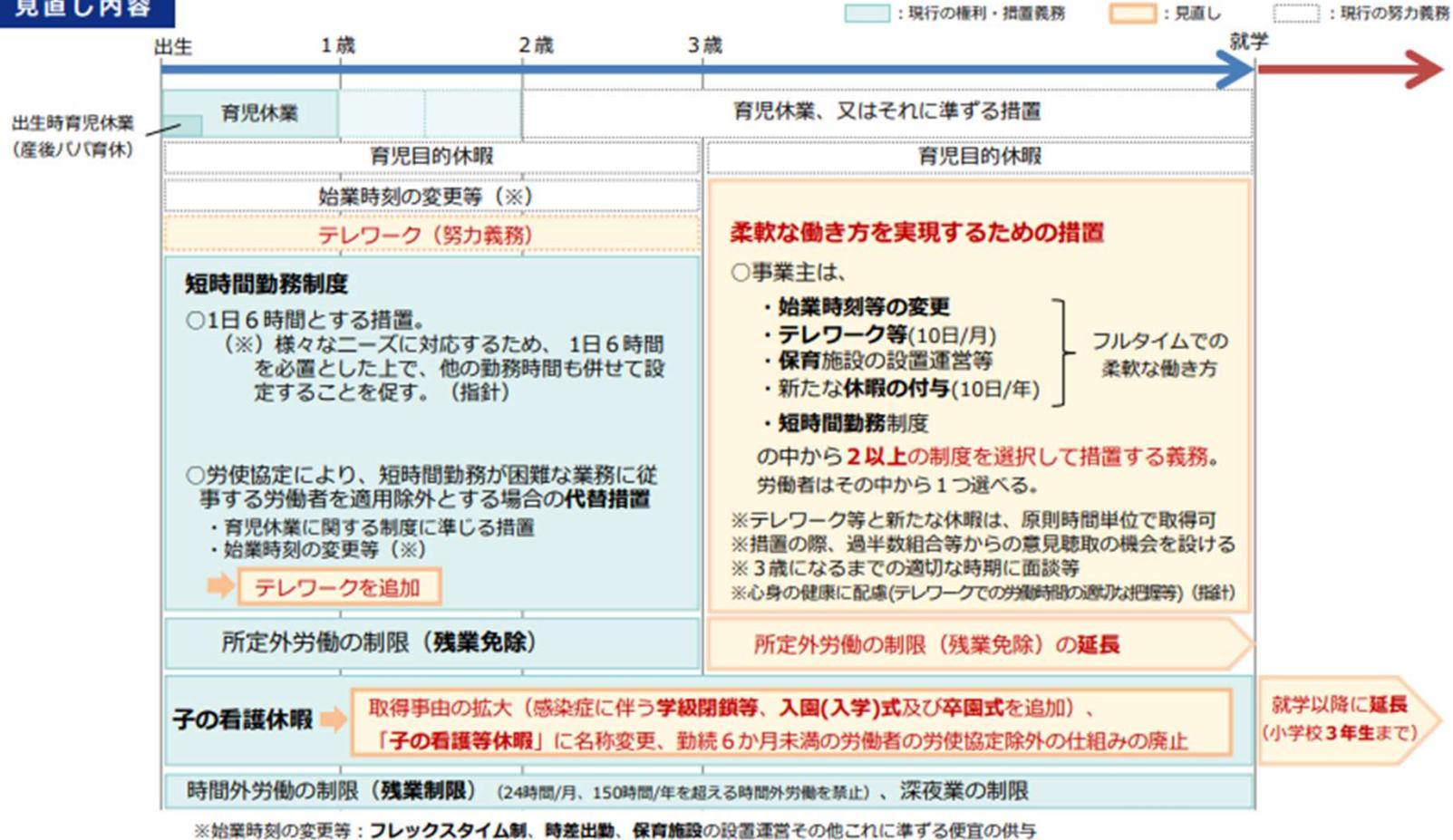


1. (1) 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

改正の趣旨

- 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

見直し内容



2

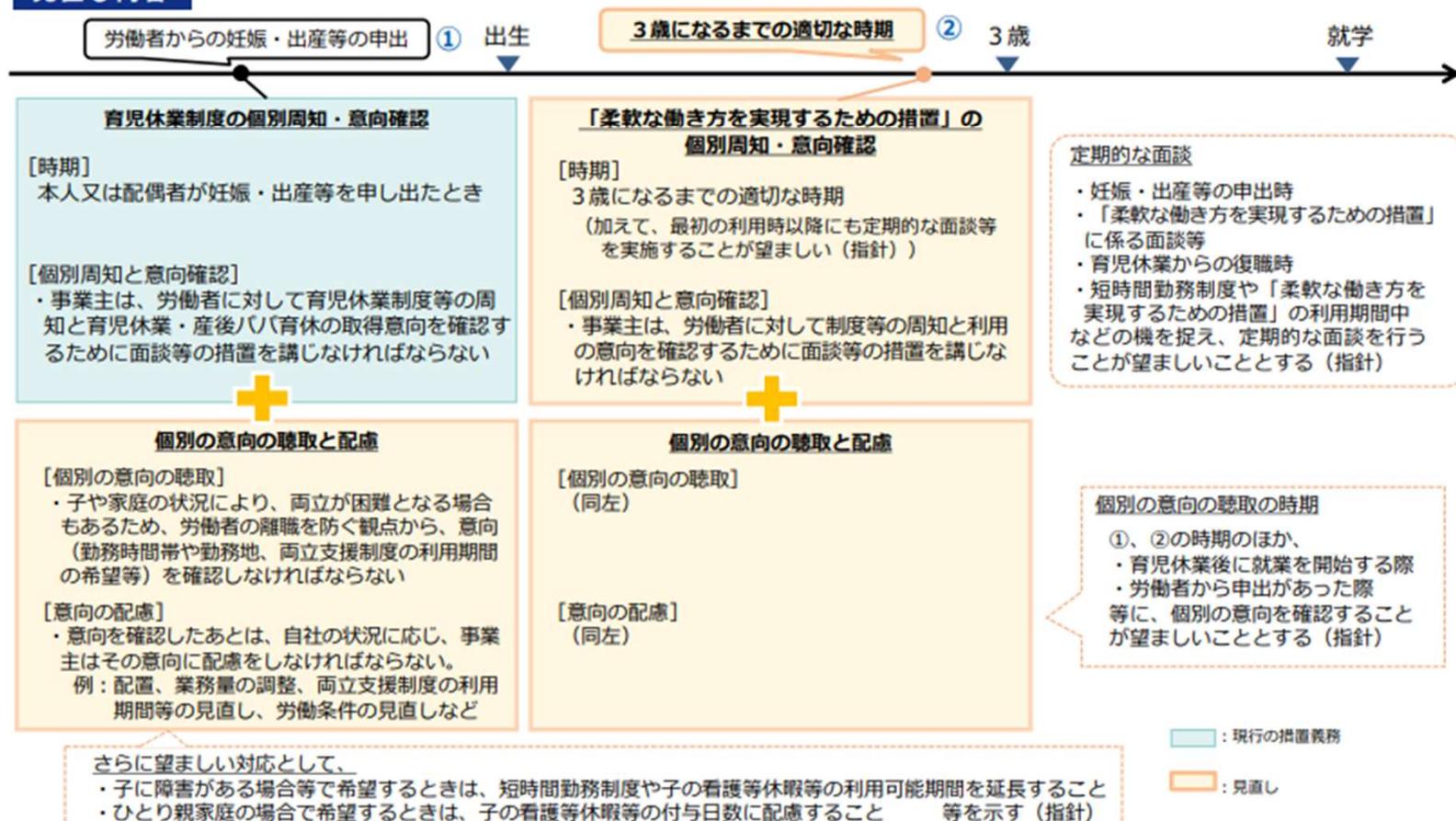


1. (2) 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮等の新設

改正の趣旨

- 労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。

見直し内容



3



2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

改正の趣旨

- 現在の少子化の進行等の状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法を延長するとともにその実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある。

見直し内容

次世代育成支援対策推進法

〔 令和7年3月末までの時限立法（平成17年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。）
 → **令和17年3月末まで10年間延長** 〕

国

行動計画策定指針（第7条）

市町村・都道府県

地方公共団体行動計画の策定（任意）

□ : 現行の措置義務

□ : 見直し

事業主

①企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

常時雇用労働者100人超 : 義務
 常時雇用労働者100人以下 : 努力義務

■男性の育児休業取得率の公表義務（育児・介護休業法）

常時雇用労働者1,000人超 : 義務 → **300人超の事業主に拡大**

自主的な
行動計画の策定

都道府県労働局への届出・
事業主による公表、実施

計画終了・
目標達成

基準を満たした場合

厚生労働大臣による
認定

■PDCAサイクルの確立

育児休業取得状況や労働時間の状況を把握し、改善すべき事情を分析した上で、分析結果を勘案して新たな行動計画を策定又は変更

認定基準（省令事項）の見直し

- 育児休業取得率の基準を引上げ
- 時間外労働の基準の引上げ（育児世代に注目した基準も追加）
- 男性の育児休業取得期間の延伸のための基準を追加

■計画の仕組みを見直し、数値目標（育児休業の取得状況、労働時間の状況）の設定を義務付け

※男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、例えば以下のような内容を示す（指針）

- ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
- ・ 育休後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
- ・ 育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
- ・ 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
- ・ 育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮（勤務間インターバルの確保に関することを含む）等

②国・地方公共団体の機関（特定事業主） ※こども家庭庁等が所管

4



2 両立支援等助成金

| コース名/コース内容 | 支給額 (休業取得/制度利用者1人当たり) | 加算措置/加算額 |
|---|--|--|
| <p>育児休業</p> <p>出生時両立支援コース</p> <p>男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始</p> <p>育児休業等支援コース</p> <p>育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰</p> <p>育休中等業務代替支援コース</p> <p>育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用(派遣受入含む)を実施</p> | <p>支給額 (休業取得/制度利用者1人当たり)</p> <p>①第1種 (男性の育児休業取得) 1人目 20万円 <small>対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始</small> 2~3人目 10万円</p> <p>②第2種 (男性育休取得率の上昇等) <small>第1種受給年度と比較し男性育休取得率(%)が30ポイント以上上昇した場合等</small> 1年以内達成: 60万円 2年以内達成: 40万円 3年以内達成: 20万円</p> <p>①育休取得時 30万円 <small>プランに基づき3か月以上の休業取得</small> <small>※無期雇用者、有期雇用労働者各1人限り</small></p> <p>②職場復帰時 30万円 <small>育休から復帰後、継続雇用</small></p> <p>①育児休業中の手当支給 最大125万円 <small>・業務体制整備経費: 5万円 (育休1月未満 2万円) ・業務代替手当: 支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで</small></p> <p>②育短勤務中の手当支給 最大110万円 <small>・業務体制整備経費: 2万円 ・業務代替手当: 支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで</small></p> <p>③育児休業中の新規雇用 最大67.5万円 <small>代替期間に応じた額を支給 ・最短: 7日以上: 9万円 ・最長: 6か月以上: 67.5万円 ※①~③合計で1年度10人まで、初回から5年間</small></p> | <p>加算措置/加算額</p> <p><出生時両立支援コース></p> <p>①第1種 1人目で雇用環境整備措置を4つ実施した場合 10万円加算</p> <p>②第2種 第1種受給時にプラチナくるみん認定事業主であった場合 15万円加算</p> <p><育休中等業務代替支援コース> プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。</p> <p>①育児休業中の手当支給 業務代替手当の支給額を4/5に割増</p> <p>③育児休業中の新規雇用 代替期間に応じた支給額を割増 最大82.5万円 ・最短: 7日以上: 11万円 ・最長: 6か月以上: 82.5万円</p> <p>育児取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合 ①~③に10万円加算(1か月以上の場合のみ)</p> |
| <p>育児期の働き方</p> <p>柔軟な働き方選択制度等支援コース</p> <p>育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により制度利用者を支援</p> | <p>制度2つ導入し、対象者が制度利用 20万円</p> <p>制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円 <small>※1年度5人まで</small></p> | <p><各コース共通> 育児休業等に関する情報公表加算 申請前の直近年度に係る下記①~③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円加算 対象の情報: ①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数 ※出生時両立支援コース(第2種)以外が対象。各コースごと1回限り。</p> |
| <p>介護との両立</p> <p>介護離職防止支援コース</p> <p>「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就業形態の制度利用を支援</p> | <p>介護休業 ①休業取得時 30万円 ②職場復帰時 30万円 <small>※休業、両立支援制度それぞれで1年度5人まで</small></p> <p>介護両立支援制度 30万円</p> | <p>個別周知・環境整備加算 休業①/両立支援制度に15万円加算 <small>対象労働者への個別周知・雇用環境整備の実施</small></p> <p>業務代替支援加算 休業②に新規雇用20万円加算 <small>休業取得者の業務代替体制の整備 手当支給等5万円加算</small></p> |
| <p>不妊治療との両立</p> <p>不妊治療両立支援コース</p> <p>不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組み、労働者が制度を利用</p> | <p>環境整備、休暇の取得等 30万円 <small>対象労働者が5日(回)以上制度を利用</small> <small>※1回限り</small></p> | <p>長期休暇の加算 1事業主当たり、30万円 <small>労働者が休暇制度を連続20日以上取得し、原職に復帰後3か月以上継続勤務 ※環境整備、休暇の取得等の対象者が連続20日以上休暇取得する場合に対象</small></p> |

3 こども未来戦略

Point1 経済成長実現と少子化対策を「車の両輪」に

経済成長の実現
持続的で構造的な賃上げと人への投資・民間投資

少子化対策
経済的支援の充実

➔ 若者・子育て世代の所得を伸ばす

Point2 「3兆円半ば」の規模

2030年代 倍増
初年度までに

5割以上
増

こども家庭庁
予算



こども一人当たりの
家計開支として
OECD トップの
スウェーデン
に達する水準

Point3 スピード感

今年度
から 出産育児一時金の引上げ
0～2歳の伴走型支援など

来年度
から 児童手当の拡充
「こども誰でも通園制度」の取組など

さらに 先送り（段階実施）になっていた
「高等教育の更なる支援拡充」
「貧困、虐待防止、障害児・医療的ケア児支援」を前倒し

少子化対策「加速化プラン」

①若い世代の所得を増やす

児童手当

- ☑ 所得制限撤廃 ☑ 支給期間3年延長（高校卒業まで）
- ☑ 第三子以降は3万円に倍増

高等教育（大学等）

- ☑ 授業料減免（高等教育の無償化）の拡大
- ☑ 子育て期の貸与型奨学金の返済負担の緩和
- ☑ 授業料後払い制度の抜本拡充

出産

- ☑ 出産育児一時金を42万円から50万円に大幅に引上げ
- ☑ 2026年度から、出産費用の保険適用などを進める

働く子育て世帯の収入増

- ☑ 106万円の壁を超えても 手取り収入が逆転しない
- ☑ 週20時間未満のパートの方々→雇用保険の適用を拡大
自営業やフリーランスの方々→育児中の国民年金保険料を免除

住宅

- ☑ 子育て世帯が優先的に入居できる住宅
今後、10年間で計30万戸
- ☑ フラット35の金利を子どもの数に応じて優遇

②社会全体の構造や意識を変える

育休をとりやすい職場に

- ☑ 育休取得率目標を大幅に引上げ
- ☑ 中小企業の負担には十分に配慮/助成措置を大幅に拡充

育休制度の抜本的拡充

- ☑ 3才～小学校就学までの「親と子のための選べる働き方制度」を創設
- ☑ 時短勤務時の新たな給付
- ☑ 産後の一定期間に男女で育休を取得した場合の給付率を手取り10割に

③全てのこども・子育て世帯をライフステージに応じて切れ目なく支援

切れ目なく全ての子育て世帯を支援

- ☑ 妊娠・出産時から0～2歳の支援を強化
伴走型支援：10万円 + 相談支援
- ☑ 「こども誰でも通園制度」を創設
- ☑ 保育所：量の拡大から質の向上へ
- ☑ 貧困、虐待防止、障害児・医療的ケア児



3 こども未来戦略

1 こんなあなたに
👨👩👧👦

哺乳あつてどうすればいいの？
初めての出産不安がいっぱい
ともだちとあそびたい

すべてのこどもと子育てにもっと笑顔を
子育て支援の充実
伴定型相談支援（10万円相当の経済的支援も）や産後ケア、こども達でも通園制度で切れ目なく寄り添った育児支援で安心して子育て。すべてのこどもの育ちを応援します。

相談できて安心
初めての育児も安心

2 こんなあなたに
👨👩👧👦

子育てにはお金がかかる

子育て世帯の家計を応援
児童手当
児童手当の所得制限撤廃・高校生年代までの支給期間延長・第3子以降の大幅増額（3万円）、住宅支援の強化、雇用保険の適用拡大、年金保険料免除など、あらゆる角度から、子育て家計を応援します。

フラット35なら負担が軽くなって安心
フリーランスでも育児中の手取り安心

3 こんなあなたに
👨👩👧👦

うちの会社、育児制度使ってる人みたことない
夫の稼ぎはいつも薄いの私だつて働いているのに
ワンオペ育児もう限界

パパ育児を当たり前！
「共育て」応援します
子の出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得した場合の育児休業給付の給付率を上げます（手取り1.0割相当）。育児をとりやすく、時短勤務を選択しやすく。看護休暇をもっととりやすく、学級閉鎖や入学式などでも使える！

中小企業でも育児が抱れる！
育児とついても生活安心
パパ、入学式来てくれるの？

4 こんなあなたに
👨👩👧👦

生活が苦しい
進学したいけれど大丈夫かな

ひとり親家庭や貧困に直面するこどもたちが将来の夢を実現できるように
学びも生活も支援を充実
児童扶養手当の拡充や、ひとり親の方への就業支援等の充実、ひとり親家庭などのこどもたちへの学習支援の拡充など、多面的に支援します。

スキルアップで生活安定
進学を奨励す！

5 こんなあなたに
👨👩👧👦

どこにも就職がない
こどもの育ちに不安

こども・若者や、障害のあるこどもへの
地域支援体制強化
様々な機会・場所での「気づき」から専門的支援に早くしつかりつなげる体制に。障害児や医療的ケア児の保育所等の受入体制もさらに充実。こども・若者への安全な居場所づくりも進めます。

安心できる自分の居場所が見つかった
こどもの笑顔につながることで来た！

6 こんなあなたに
👨👩👧👦

この子たちが大学に入った時ちゃんと学費払えるかな

大学も安心
高等教育費の負担軽減
多子世帯（高校生の子が3人以上の世帯）や理工農系の学生等へ対象が拡大されたり（24年度～）こどもが3人以上いても家庭が負担する大学授業料等が2人分以下になったり（25年度～）など、大学等進学に挑戦できる方が増えます。

立派になったね
安心して挑戦できたよ

23年12月決定

こども未来戦略MAP



出典：こども家庭庁
こども未来戦略MAP
改訂版 (cfa.go.jp)

こども一人当たり
子育て支援 (GDP比) は
OECDトップ水準の約16%に

※OECDトップ水準のスウェーデンは15.4%



政府広報提供番組「ミライの歩き方」



国の取組がわかるムービー



企業に期待されること

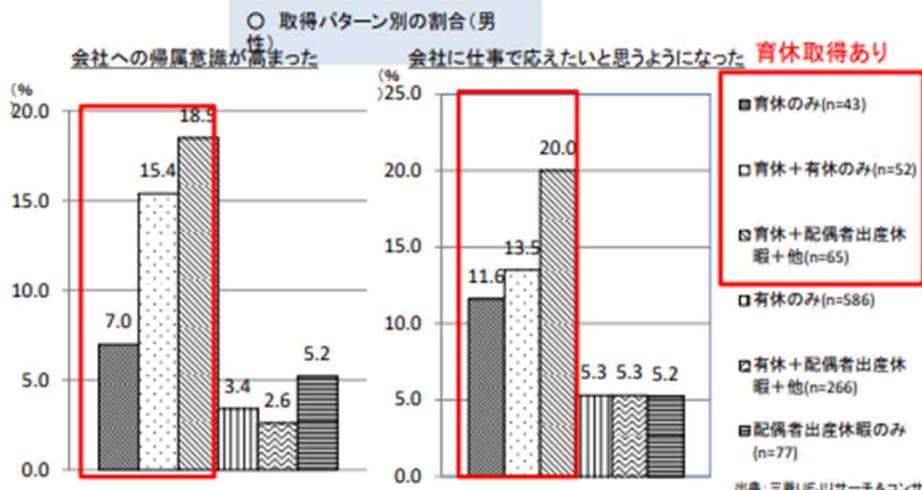
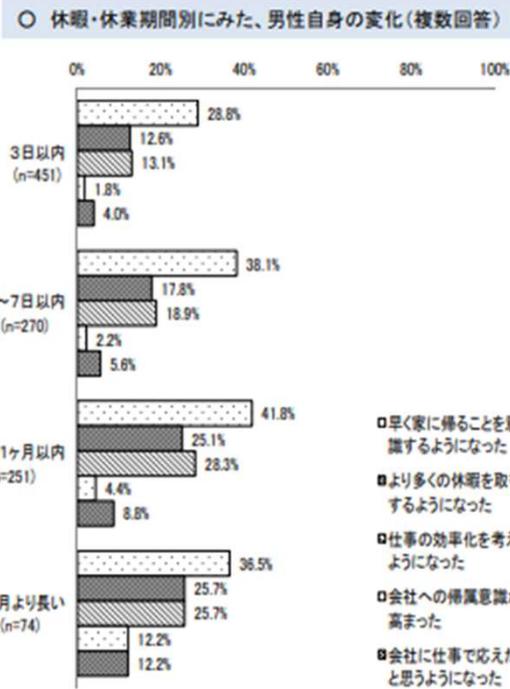
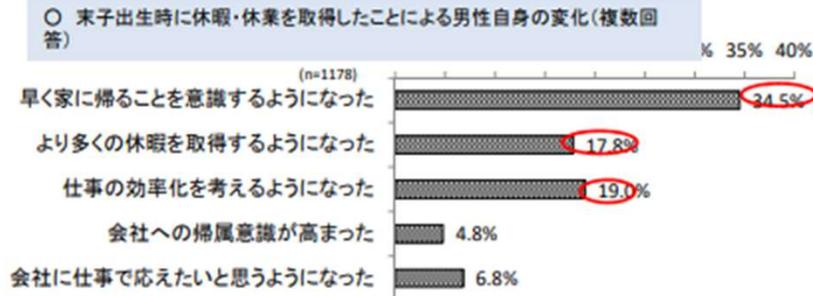
1 男性育休取得の促進



1 男性育休取得の促進

休暇・休業の取得状況別にみた、仕事に対する意識変化

- 末子出生時に休暇・休業を取得した男性労働者のうち34.5%が「早く家に帰ることを意識するようになった」、19.0%が「仕事の効率化を考えるようになった」、17.8%が「より多くの休暇を取得するようになった」と回答している。
- 休暇・休業期間が長いほど、「会社への帰属意識が高まった」「会社に仕事で応えたいと思うようになった」等の回答割合が高くなる傾向にある。
- 育児休業を取得した男性労働者が「会社への帰属意識が高まった」「会社に仕事で応えたいと思うようになった」と回答する割合は、育児休業以外の有休休暇等を取得した男性労働者よりも高くなっている。



男性が育休を取得すると・・・

- 早く家に帰ることを意識する
- 仕事の効率化を考える
- より多くの休暇を取得するようになった



- 会社への帰属意識が高まる
- 会社に仕事で応えたいと思う



会社にも家庭にも良い影響が！



1 男性育休取得の促進

- **仕事と育児の両立に関する従業員への実情を認識**したうえで、仕事と育児を両立するための適切な施策の検討・取り組みを講じることで、従業員が自分の能力を最大限に発揮できる環境を提供できる。

従業員が育児休業を取得しなかった理由

本人（家族）に取得したいという意志があるか

- 収入を減らしたくなかったから 41.4%
- 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 21.7%
- 残業が多い等、業務が繁忙であったから 20.8%

制度が整っているか

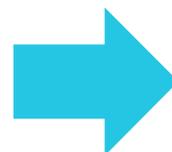
- 会社で育児休業制度が整備されていなかった 21.7%

企業に育休を取得しやすい雰囲気や上司の理解があるか

- 職場が育児休業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

企業に期待される取組

- 少子化が及ぼす企業への影響は倒産も視野に入る重要な課題であることから、仕事と育児両立を支援するトップダウンのメッセージを発信する。
- 「育児休業制度の周知と育児休業取得意向」を新たに子を持つ男女全ての労働者にしっかり行う。有期雇用であっても制度利用が可能な旨、企業で定める「育児休業制度」に明文化する。
- 男女共に育児休業を取得するのが当たり前の職場にするために、経営層・管理職にも「柔軟な働き方」に関する情報を提供し、働き方改革を一層促進する。
- 「共働き・共育て」の指針に沿い、夫婦共に参加できる「両親学級」の開催など、情報を提供する。
- 育児に関する相談窓口の周知を行う。



1 男性育休取得の促進



● 育児休業取得者（男性）のメリット

ライフ（生活）面



メリット！

- ▶ 育休をきっかけに育児・家事を行うことで、育児・家事に主体的に取り組める
- ▶ 父親が母親と同様に子育てをすることで、父親も必要とされる存在に
…子どもに必要とされていることを実感でき、自分に自信がつく
- ▶ 育児の喜びや悩みを夫婦で共有することができる
…家族の絆が深まる！

ワーク（仕事）面



メリット！

- ▶ 育休取得前には自分の仕事の棚卸しを実施
…これまでの業務のやり方を見直すきっかけに
- ▶ 育休取得後も育児・家事を行うには、限られた時間で成果を出すことが必要
…時間管理能力、効率的な働き方が身に付く！
- ▶ 「上司・同僚の協力で自身の生活が成り立っている」との思い
…感謝の気持ちを持ち、社内コミュニケーションも良好に



1 男性育休取得の促進



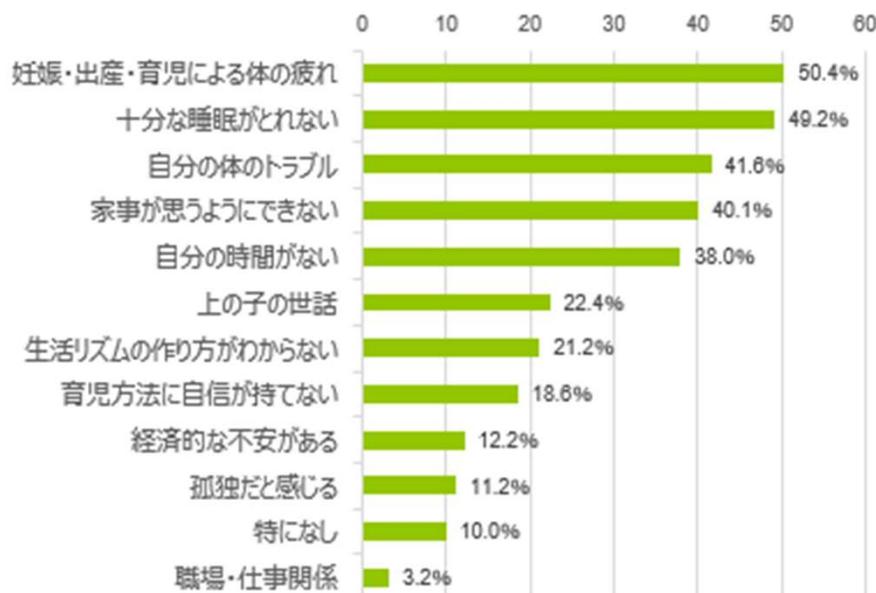
● 妻にとってのメリット



メリット

- ▶ 慣れない育児を夫婦二人で乗り切る・・・**良好な夫婦関係の構築**
- ▶ 産後の育児不安やストレスを軽減

■ 産後に感じた不安や負担



多くの母親が、産後に不安を感じている…

産後の母親の不安のピークは産後2週間。母子のみで過ごす時間が増え、産後3か月まで育児不安が強くなる。

「産後うつ」は、日本の母親の約10～15%に見られ、不安、イライラ、不眠、自分を責める、子どもに愛情を持ってない等の症状が現れる。出産による女性ホルモンのバランスの崩れや、周囲からの十分なサポートが得られないことからくるストレスが原因と言われている。



1 男性育休取得の促進

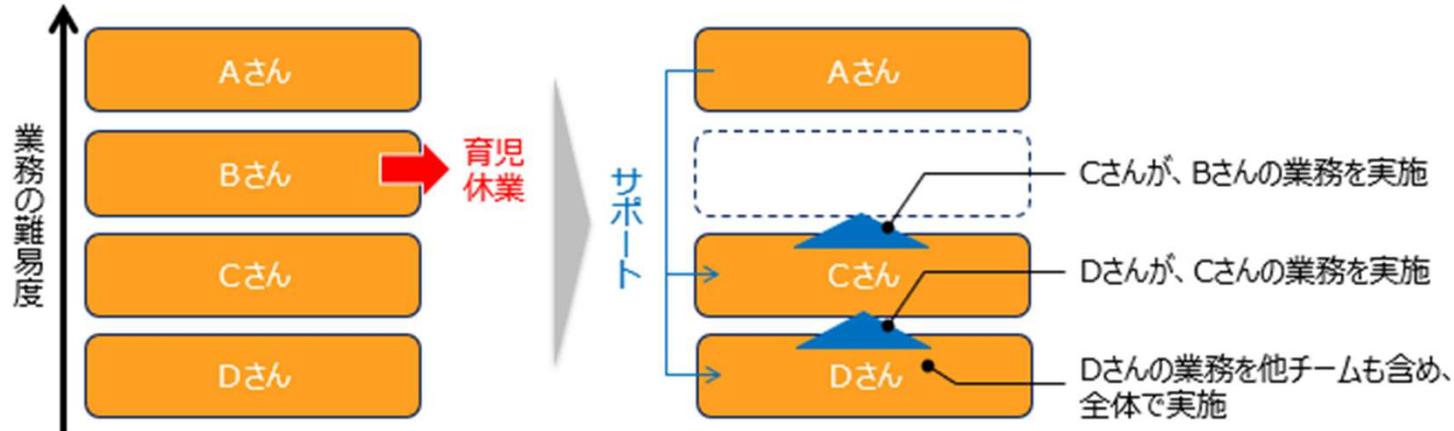
● 同僚にとってのメリット



メリット！

- ▶自分のライフスタイルや働き方を見直すきっかけに…業務の平準化等により、自身のワーク・ライフ・バランスも向上！
- ▶職場の結束が強まり、お互いにサポートしあう関係が構築
(育休だけでなく、病気による入院や介護休業等で不在になる可能性も)
- ▶育児休業取得者の業務の引継ぎで、チームメンバーがスキルアップ！

■ 育児休業取得者の業務のカバー対応例



それぞれ1ランク上の業務を一時的に実施することで、それぞれのスキルの向上等につながる。
また、業務の棚卸しによる効率化も想定され、復職時には**チーム全体がパワーアップ！**



1 男性育休取得の促進

● 企業・職場にとってのメリット



メリット！

男性の育児休業取得・仕事と育児の両立によるメリット！

- ▶ **男性の育児参加への理解が深まり、職場の雰囲気が変わる！**
 - ▶ **仕事の進め方を見直すきっかけに**
業務引継ぎの際に、業務の棚卸し・見える化を行うことで、「本当に必要な業務」がわかる業務マニュアルの作成等により、業務の属人化も排除
 - ▶ **仕事の効率性が向上**
各人が「残業しない」との意識で業務を行うことで、業務効率が向上、長時間労働の抑制も！
 - ▶ **会社に対する満足度・帰属意識の向上**
…加えて、会社の取組を公表・アピールすることで、企業イメージの向上や人材確保にも寄与
従業員も経営者も納得した働き方改革は、人材不足解消に効果大
- さらに・・・
- ▶ **従業員の多様な事情に配慮した制度の導入、取組実施により、離職率が低下**
従業員の定着率向上で知識・ノウハウが蓄積すれば、業務効率も向上！



1 男性育休取得の促進



● 同僚のポイント

ポイント！



▶ 自身がサポートを受ける立場になる可能性を踏まえ、同僚のサポートを

育児や介護だけでなく、怪我や病気による入院など、

いつ何時、自分がサポートを受ける側に回るかわかりません

「お互い様」でサポートしあえる環境をぜひ作ってください

育児休業取得者の業務を引き継ぎ、新しい仕事を担う場合は、

スキルアップのチャンスと捉えましょう

▶ 時間に制約がない人も、効率のよい仕事の仕方を考え、長時間労働を抑制しましょう

「仕事が多くて、残業しないなんて無理」と決めつけていませんか？

本当に必要な仕事、仕事の期限、クオリティを見直して効率的に仕事をしましょう

▶ 困ったことがあったら、一人で悩まず、上司・同僚に相談しましょう

「みんな忙しいから」といって一人で抱え込まず、

周囲に相談してください

みんなで考えれば解決策もきっと見つかります



1 男性育休取得の促進



● 経営者・管理職のポイント

ポイント!// ・イクボスになろう!!



イクボスとは・・・部下の育休取得や短時間勤務などがあったとしても、業務を滞りなく進めるために業務効率を上げ、仕事と私生活を両立できるように配慮し、自らも仕事とプライベートを充実させている管理職

【子育て中の部下】

【長時間働ける部下】

組織は分裂
の危機!?

ワーク・ライフ・バランスを気にしていない
でも・・・

「家事・育児があるのに仕事が多くて
なかなか帰れない」という不満が増加

職場メンバー全員に私生活の時間を。限られた時間で成果を出す職場へ

そのために例えば・・・

STEP① : 上司自ら連続休暇取得を宣言

STEP② : 部下にも連続休暇申請を出すよう働きかける

(長時間働ける部下にも「仕事以外の経験が仕事に生きる」「制度はみんなで使うもの」と伝えながら)

STEP③ : 職場メンバー全員の休暇を計画的に組み、職場メンバー全員の休暇計画をシェア

STEP④ : 有給休暇取得日数を引いた営業日で業務を進めるための方法を職場メンバー全員で考え、1つずつ実行

経営者・管理職向け：男性の育児
休業取得促進研修資料
(mhlw.go.jp)



1 男性育休取得の促進



● 経営者・管理職のポイント

イクボス10の実践 ～まずここから始めてみよう

1

会議のムダ取り

会議の目的やゴールを示し、終了時間が守られている

2

社内資料の削減

職場内での作成資料の分量は適切である

3

書類の整理整頓

共有キャビネットは整理整頓され、必要なものがすぐに探せる

4

標準化・マニュアル化

大きな仕事が終わった際には概要報告をまとめ、業務の手順書は、他人が見てもわかるように作成している

5

労働時間を適切管理

上司は部下の日々の労働時間を把握し、負荷が集中している部下のサポートをしている

6

業務分担の適正化

業務分担に偏りがなければ常に見直し、特定の人が残業や深夜業をおこなうようなことはない

7

担当以外の業務を知る

担当業務だけでなく周辺の業務に関する知識を身につけている

8

スケジュール共有化

上司と部下、部下同士で、日々のスケジュールを確認している

9

「がんばるタイム」の設定

電話対応等にさえぎられず、担当業務に集中できる時間がある

10

仕事効率化策の共有

仕事が早い人の業務の進め方を、職場内で共有している

経営者・管理職向け：男性の育児
休業取得促進研修資料
(mhlw.go.jp)



1 男性育休取得の促進

● 男性が育児休業を取得出来る企業・職場は危機に強い



仕事と育児の両立ができる企業・職場は、

- ▶ コミュニケーションが良好
- ▶ 互いにサポートし合う意識がある
- ▶ 業務効率を向上させている
- ▶ 多様な働き方を認め合い、ワーク・ライフ・バランスに留意している

だから...

急にチームの人員が 欠けてもフォローできる

- ▶ 互いにサポートし合う意識があれば、従業員本人の急病等での不在時にサポート可能
- ▶ コミュニケーションが良好なら、日頃の業務の進捗を把握でき、引継ぎもスムーズ

多様な働き方に対応

- ▶ 様々な事情を持つ従業員が活躍できる（制度やハードウェア、ネットワーク環境が整っている）
- ▶ 急な環境変化が起きても、柔軟に対応できる

リモートワークでも スムーズに業務が進む

- ▶ 業務効率を向上させるという意識のもと、環境が変わっても業務が進む
- ▶ 多様な働き方に対応できる環境を構築
- ▶ 上司が部下を信頼して、リモハラもなし



1 男性育休取得の促進

● 女性キャリアの視点

ポイント!

男性従業員の仕事と育児の両立は、女性従業員の活躍にもつながります

女性（配偶者）が仕事と育児を両立しながら活躍するには、男性が育児・家事を担うことが重要です



女性従業員のキャリア形成について、それぞれの立場で考え、取り組むことが重要

| | | |
|---|--|---|
| <p>会社</p> <p>▶ 女性従業員本人に加え、上司や男性配偶者も一緒に考える機会を提供</p> <p>Ex. 配偶者・上司を交えた懇談、配偶者も参加可能な社員向けセミナー</p> | <p>女性従業員</p> <p>▶ いかにキャリアを積んでいくか、自身もよく検討し配偶者と話し合う</p> <p>Ex. 育休の取得時期・期間、保育園の送り・迎え、子が病気の時の対応をどうするか</p> | <p>男性従業員</p> <p>▶ 配偶者のキャリアを理解し、分担の在り方を夫婦間で話し合う</p> |
|---|--|---|



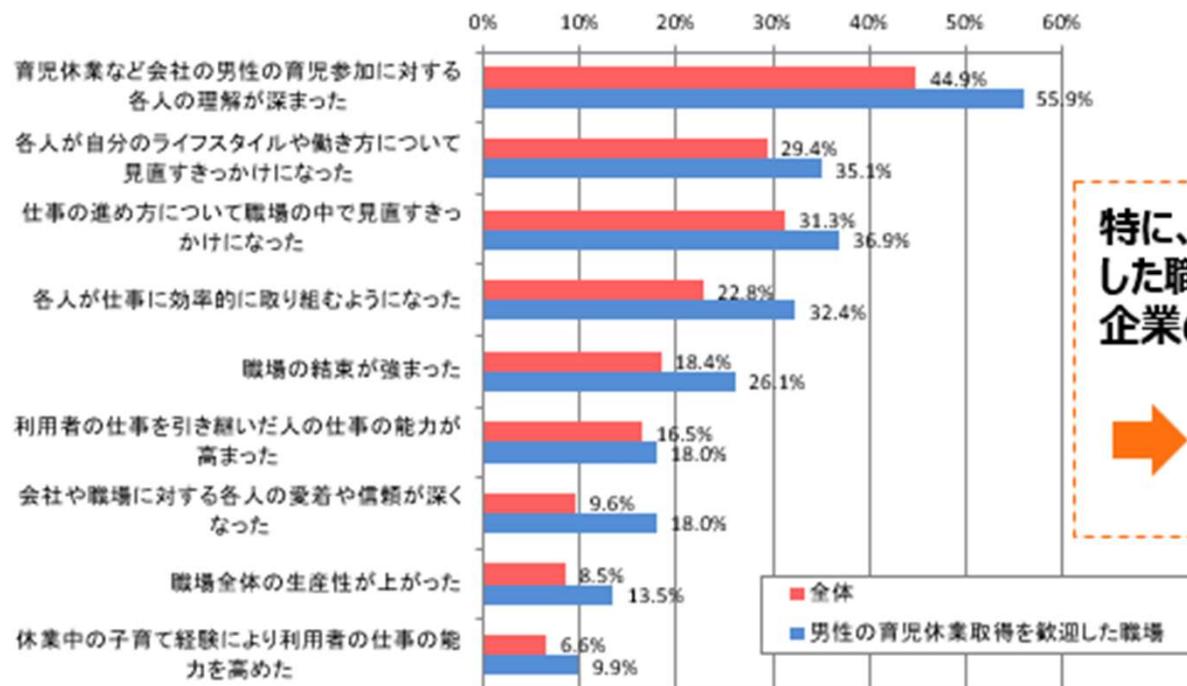
1 男性育休取得の促進



● 男性育休取得による職場への影響

男性の育児休業取得者のいる（いた）職場では、さまざまな変化が！

男性の育児休業取得による職場への影響(男性からの回答)



特に、男性の育休取得を歓迎した職場では、変化を実感する企業の割合が増加！



育休取得に積極的に取り組むことで、職場への好影響がより大きく！

出典：財団法人こども未来財団「父親の育児に関する調査研究－育児休業取得について研究報告書」H23年3月



まとめ

- 人口減少社会は、必ず超高齢化社会を伴い、国の経済へ多大な影響を及ぼすなど、国の存続にかかわるきわめて深刻な問題である。
- 生産年齢人口は減少の一途をたどり、それは、企業にとって、人材不足を招く。
- 人材不足による倒産件数が増加するなど、人材不足は、企業にとって死活問題である。
- 若い世代が出産・育児を経済的リスクと考え、将来に不安を抱えながら、仕事か出産・育児かの2者択一を迫られている状況を変える必要がある。
- また、晩婚化、晩産化が進み、仕事と育児だけでなく、介護も担っているダブルケアラーも増えつつあり、2人目の出産をためらわざるを得ない状況もある。
- 政府は、改正育児・介護休業法、子ども未来戦略、男性育児休業促進など働きながら出産・育児が出来るように支援策を打ち出している。
- 企業は、これらの支援策を活用し、育児をしつつ、就業継続が出来る環境を整備する必要がある。



主催

彩の国  埼玉県