

男性の「育休義務化」にどう対応？

中小企業の育休制度を整えるには

監修 新田香織氏



社会保険労務士法人グラス代表。特定社会保険労務士。ダイバーシティ全般を専門分野とし、仕事と育児・介護の両立、女性活躍、ハラスメント防止などの研修・コンサルティングを多数実施。著書に『さあ、育休後からはじめよう』（共著、労働調査会）など。

2022年に育児・介護休業法が改正され、事業主に対して労働者への男性育休の周知などが義務化されました。中小企業にとって男性育休はまだハードルが高いといえそうですが、このような従業員の仕事と生活の両立を支援する取組みは、採用面や企業防衛にメリットをもたらします。本号では中小企業で育休制度を進めていくためのポイントを、特定社会保険労務士の新田香織氏に聞きました。

育休に関する法律改正のポイント

育児・介護休業法は、出産・育児・介護と仕事を両立するための法律です。2022年4月と10月には、「男女とも仕事と育児を両立できるように」という視点から以下のような改正が行われました。

4月の改正では、**雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置が義務化**されました。事業主は、①研修の実施、②相談窓口の設置、③事例の収集・提供、④制度と育休取得促進に関する方針の周知、のいずれかの措置を講じなければなりません。本人または配偶者の妊娠・出産などを申し出た労働者に対しては、**育休制度などに関する周知事項を個別に知らせ、取得意向の確認を個別に行わなければなりません。**

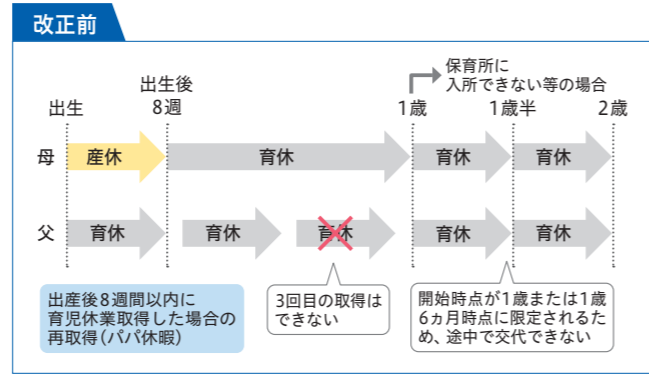
10月の改正では、通称「産後パパ育休」（出生時育児休業）が創設されました。育休とは別に取得可能で、**子の出生後8週間以内に4週間まで取得でき、分割して2回取得も可能**です。また、原則子が1歳（最長2歳）まで取れる育休も、**夫婦ともに分割して2回取得が可能**になりました。なお、育休中は原則就業不可ですが、**産後パパ育休は労働者が合意した範囲で休業中に就労することが可能**になりました。「一時就労が可能になったことで、特に中小企業にとっては男性の育休への理解が得やすくなったのではないのでしょうか」（新田氏）。

キーワード解説 育休とは

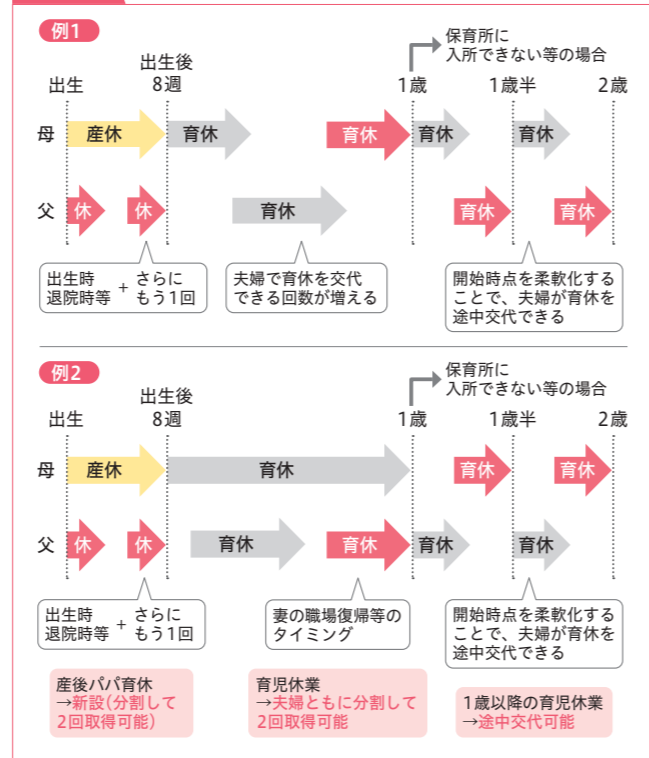
育休は「育児休業」の略で、原則として1歳未満（最大2歳まで）の子どもを養育するための休業として育児・介護休業法で定められており、事業主に申請すれば男女問わず取得できます。正社員に限らず、パートやアルバイトも取得できますが、「雇用されてから1年に満たない」「1週間の所定労働日数が2日以下」など、いくつかの条件に該当する場合は対象外となります。



図1 改正後の働き方・休み方のイメージ(例)



改正後 → ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになること



上記のほか、1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡した時は、再度育児休業を取得できる。

出典：厚生労働省リーフレット「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」をもとに作成

若者の意識が変化し、男性の育休取得率は徐々に増加

男女の育休取得率の推移を見てみると、図2のとおり、女性は十数年前から80%以上です。一方、男性は非常に低い率で推移してきましたが、ここ3年ほどで徐々に増えています。背景には、社会全体における男女の仕事と育児の両立への理解促進と、それに伴う企業の働き方改革の推進などがあります。また、育児・介護休業法の改正や、コロナ禍によるリモートワークの普及も影響していると考えられます。

このような社会背景はありつつも、育休という「労働力不足で職場が困る」というイメージを抱きがちで、人手の少ない中小企業では、男性の育休の推進は、やりにくいのが本音かもしれません。しかし、「人手不足だからこそ育休を整備すべき」と新田氏。

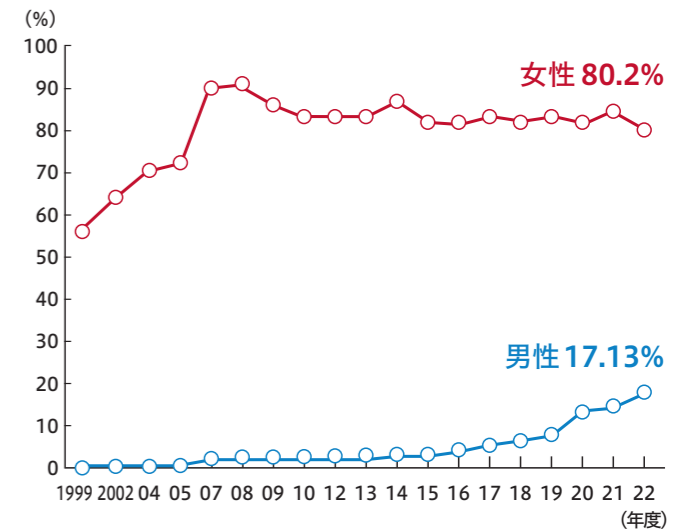
「若手が入ってこないという悩みを抱える中小企業も多いですが、いまの若手は男性も積極的に育児に参加したいと考える世代です(図3)。育休が取れないために若手従業員のモチベーションが下がり転職してしまうことで、企業はかえって労働不足に陥ってしまうかもしれません。優れた人材を確保し、企業を存続させるためにも育休の整備は重要といえるでしょう」(新田氏)。

企業にも多くのメリットをもたらす育休制度

企業にとって、**育休を推進することは業務改善を伴うため、業務の効率化や、今後増えていく介護離職を防ぐ職場づくりにもつながります。**育休を取得する従業員にとどまらず、誰もが働きやすい職場環境になることで、従業員のモチベーションがアップし、会社への貢献意欲が高まり、結果的に労働生産性や企業価値の向上にもつながります。中小企業においても、育休推進にはさまざまなメリットがあります(右参照)。

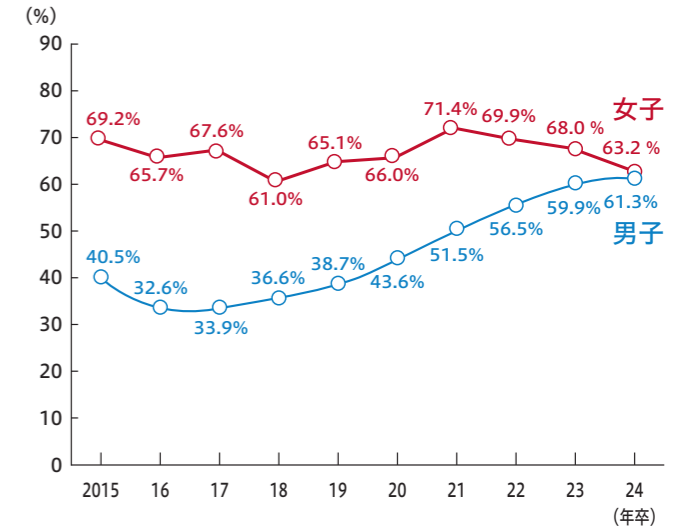
2022年の改正で、より柔軟で取得しやすい「産後パパ育休」が創設され、通常の育休も分割取得できるようになりました。男女ともに、これまでよりも柔軟な育休取得が可能となっています。「育児休業を長く取りたい人もいれば、夫婦間で話し合った結果、必要な時期に短期で取りたいという要望も多くありますので、はじめから『男性の育休は無理』と決めつけるのは禁物です。また産後パパ育休中であれば就労も可能なので、労使間で合意のうえ、テレワークなどをうまく組み合わせるのもよいでしょう」(新田氏)。

図2 男女の育児休業取得率



出典：厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」

図3 育児休業取得を希望している割合



出典：マイナビ「2024年卒大学生のライフスタイル調査」

「子育てについて、あなたの考えに近いものを選んでください。」という質問に「育児休業をとって子育てしたい」と回答した割合推移
[調査対象]マイナビ2024会員のうち2024年春に卒業予定の大学生・大学院生 [有効回答数]3,106名

中小企業における育休推進のメリット

- ① **従業員の満足度の向上**
育休取得者に限らず誰もが働きやすい職場環境になる。
- ② **業務の改善・効率化**
テレワーク、時差通勤、フレックス制などの導入、仕事の見える化。
- ③ **企業のイメージ・信頼度の向上**
柔軟な働き方ができる会社という印象が強まる。
- ④ **優秀な人材確保につながる**
いまの時代、育児環境が整備されている企業は評価される。
- ⑤ **助成金が取得できる**
会社として活用できる助成制度がある(5ページ参照)。

中小企業で想定される男性育休取得事例



新しくなった制度や、それに対応した職場環境の工夫、育休取得者その他の従業員、また企業側との協力体制など、今回の改正を踏まえ、中小企業で想定される3つの事例をご紹介します。これらも参考にしながら、自社に合う育休整備の仕方を検討してみましよう。

事例1 早めの相談と育休中の一時出社で業務への影響を最小限に 製造業／従業員数約30名

●育休取得の状況

30代男性従業員が、第2子出生後から14日間の産後パパ育休を取得。

●職場での対応

育休取得希望者から、育休を希望する時期の半年以上前に相談があったため、十分な準備期間が取れた。同じ部署の従業員5名と話し合いのうえ、育休中は代替要員は採らずに部署内で対応。育休に入る前に、業務の引き継ぎや情報共有を行った。

●育休取得の結果

育休取得者の合意の下、育休中も週1日は短時間のみ出社し、確認作業などを行ったため、育休取得者が担当していた業務もスムーズに継続できた。



育休取得希望者にできるだけ早く相談してもらうのは重要なポイント。業務の引き継ぎ、休業中の体制など、育児支援には十分な準備期間が必要です。従業員には、取得日数や期間が確定していなくてもよいので、早めに相談するよう声かけをしましょう。

事例2 システムを見直し、テレワーク導入で急な育休希望に対応 不動産業／従業員数約10名

●育休取得の状況

20代男性従業員は第1子出生後、妻の疲労がため、急ぎの申請で1カ月の育休を取得。

●職場での対応

育休取得までの準備期間は十分ではなかったが、この機会にと社内のシステムを見直し、テレワークを導入。業務でトラブルがあった際には、育休取得者にテレワークによる一時的・臨時的な就労を依頼できる体制を整えた。育休後も時短やフレックス制導入による育児支援を実施した。

●育休取得の結果

育休取得者が一時的・臨時的なテレワークでトラブル対応をしたため、業務の混乱は避けられた。



テレワークや時短、フレックス制などを導入すれば、育休取得へのハードルが下がらうえ、フォローする他の従業員も働きやすくなるはず。育休をきっかけに、仕事のやり方を見直し、これらの導入を検討してみるとよいでしょう。

事例3 前例時に創設していた育児目的休暇を活用してスピーディーに対応 サービス業／従業員数約50名

●育休取得の状況

育休取得者は第1子出生後に産後パパ育休を取得。妻の職場復帰のタイミングで10日間の育休を取得。

●職場での対応

職場で2人目の男性育休取得であり、育休のほかに、1人目の時に創設した育児目的休暇(右参照)も活用。すでに申請や手続き方法が決まっていたため、全体的に円滑に手続きを行うことができた。

●育休取得の結果

育休取得者が子の保育園探しや入園手続きをする際、育児目的休暇が役立った。他の従業員からも「仕事と家庭の両立に活用したい」という声が聞かれた。



育児目的休暇は、企業ごとに自由に設定でき、煩雑な手続きを避けてスピーディーに対応できるのが利点です。助成金(5ページ参照)の対象にもなりません。

キーワード解説 育児目的休暇とは

従業員の福利厚生として、就業規則で「育児目的休暇」を定める方法も中小企業が取り組みやすい育休支援策です。育児・介護休業法では、育休制度以外に、育児を目的とした休暇制度を設けることが事業主の努力義務となっています。休暇の目的、取得の条件、有給か無給かなどは、企業が任意で設定可能。両立支援等助成金の出生時両立支援コースで助成金(5ページ参照)の対象となっています。

規定例

第〇条(育児目的休暇)

1 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。

2 育児目的休暇は、1日単位で取得することができる。

3 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(無給)とする。

育休にかかわる助成制度を知っておこう

育休について一定の条件を満たせば、国から企業に対して助成金が出る制度があります。

両立支援等助成金(一部を除き中小企業事業主のみ対象)

仕事と家庭の両立支援などに取り組む中小企業事業主を支援する制度。助成金は返還不要で、用途は限定されません(問い合わせ・申請先は都道府県労働局)。

●出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)

男性労働者が育休を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育休を取得した男性労働者が出た中小企業事業主に支給される助成金。第1種は男性労働者が産後パパ育休(出生児育児休業)を取得している場合、第2種は男性労働者の育休取得率が上昇している場合です。いずれもいくつかの支給要件があります。育休開始前に、支給要件を整えておく必要があるので早めに準備しましょう。

支給額

		支給額
	第1種	20万円
①	代替要員加算	20万円 (代替要員を3人以上確保した場合には45万円)
	育児休業等に関する情報公表加算	2万円
②	第2種	男性労働者の育児休業取得率(%)の数値が、第1種の受給後、 ●1事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合：60万円 ●2事業年度以内に30ポイント以上上昇した(または連続70%以上)場合：40万円 ●3事業年度以内に30ポイント以上上昇した(または連続70%以上)場合：20万円

※1事業主につき1回限りの支給。第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給はできません。

●育児休業等支援コース

育休の円滑な取得、職場復帰のための下記取組みを行った中小企業事業主に支給される助成金です。

I 育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って育休を取得させ、職場復帰させた事業主に支給されます。

II 業務代替支援

育休取得者の業務を代替する労働者を確保し、かつ育休取得者を原職等に復帰させた事業主に支給されます。

III 職場復帰後支援

育休から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、育児・介護休業法を上回る制度導入などに取り組み、利用させた事業主に支給されます。

両立支援等助成金の詳細は

下記のページより確認できます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



育児休業給付金

両立支援等助成金は企業に対する助成制度ですが、育児休業給付金は従業員個人が対象です。休業中の賃金の67%が給付され、同時に社会保険料が免除されます。申請手続きは事業主経由で行います。

育児休業給付金の詳細は

下記のページより確認できます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001126859.pdf>



まずは事業主や管理職が育休について理解を深めよう

これまで述べてきたとおり、育休を取りやすくするための環境づくりは、すでに法律で義務づけられています。条件を満たしている従業員からの育休申請を、企業が正当な理由もなく拒否したり、不利益な取扱いをしたり、ハラスメントをしたりすることは違法となります。育休支援策の整備を進めるには、事業主や管理職が育休について理解を深めることから始める必要があります。そのための情報源としてお勧めしたいのが、厚生労働省が推進する「イクメンプロジェクト」の公式サイトです。このサイトには、育休の意義や制度について理解を深めるためのさまざまな情報やデータが掲載されて

います。このサイトを見て、育休について理解を深めるとともに、パンフレットや動画などを活用して社内研修や周知を行うのもよいでしょう。従業員の要望にも耳を傾け、自社に合うスタイルの育休支援策を整えていきましょう。



「イクメンプロジェクト」公式サイト

<http://ikumen-project.mhlw.go.jp>



※掲載している二次元コードのリンク先は予告なく変更されたり閲覧できなくなったりする場合があります。