男性育休 ダンセイ・イクキュー

これからの時代の その必要性と未来

三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」

「育児休業」は、出産や子育てに伴う負担を抱える労働者が、仕事と家庭を両立しやすくするために設けられている制度で、女性はもちろん、男性も取得可能です。

しかし、日本では依然として男性の家事・育児参画は低く、それらを女性が担うことが一般的です。ただ、近年では、特に若い世代を中心に、男性が育児に参画することが望まれるようになってきており、男性の育児休業取得の促進や制度の充実が求められています。

育児休暇を取得する男性はまだ少なく、その背景には男性中心の長時間労働文化や男性が長期に職場を離れることにより評価が下がるかもしれないという認識や不安があることが挙げられます。また、男性育児休暇を取得しても、育児貢献度が不十分だという指摘もみられます。

育児休業取得者の割合

現在、国は男性育休の取得を奨励する様々な政策を進めており、法律上も取得しやすくなるように改善が進められています。多様性の育まれた社会をめざす上で、男性が育児に参画することは非常に重要です。

いま大きな転換期を迎えている**「男性育休」**について、一緒に考えてみませんか。

1

なぜいま「イクキュー」なのか

男女が共に、主体的に育児に関わることは、子どもたちの健やかな成長につながるだけでなく、女性が出産や育児を理由に仕事を辞めることを抑えられ、女性の社会進出や経済活動の促進という面でも大切です。また、父親が子育てに参画することで母親の負担が軽減され、女性が職場復帰する際にも心身ともに健康な状態となるため、女性のキャリアアップにもつながることから、男女共同参画社会を実現する上でも重要だと考えられています。

さらに、男性の育児参画は、子どもとの絆を深め家族全体の幸福感を高められるだけでなく、育児に関する様々な経験が職場復帰後に仕事の場面でも活かされ、さらなる成長につながると言われ、家族にとっても自身にとっても多くのメリットがあるとされています。そのため「男性育休」は、家庭内の役割分担の平等化やそれぞれの「ワーク･ライフバランス」の実現、子育て世代の働き方改革、経済活性化など、様々な社会課題に対する解決策として期待されています。

ダンセイ・イクキューのよいこと

家庭

育休を取得しての育児では、時間や仕事を気にすることなく、刻一刻と変化する子どもの成長を身近で感じ、他に代えがたい幸福感を得ることができるだけでなく、常に“イレギュラー対応”でもある育児経験は、親にとっても貴重な成長の機会であり、職場復帰した後、自身の視野の広がりやスキルアップを実感したという声も多く聞かれます。また、夫婦にとって家事・育児の分担と共有ができることも貴重な財産となり、その後の家族にも良い影響を及ぼします。

また、近年取り上げられることが増えている過酷な「ワンオペ」家事＆育児は、ストレスを抱える親だけでなく、そのような親と常に一緒に過ごすことになる子どもへの影響も考えられます。お互いの目的や希望に沿って夫婦ふたりで家事・育児をシェアすることは、家族全体に良い影響を及ぼすと考えられています。

企業

いま、特に若い世代では、男性も育休取得を希望する声が大きくなっています。また、出産後も仕事を続けたいと考える女性も主流となり、希望する**「ワーク・ライフ バランス」**の実現や真の女性活躍がかなう職場こそ魅力ある企業だと捉えられています。次世代から選ばれる企業になることは優秀な人財の確保へとつながり、組織の将来を左右します。男性育休の推進は、今後必要な経営戦略のひとつとなっています。

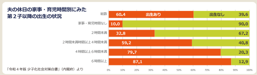
また、もしそれらがしっかり実現できれば社会的評価が上がり、持続的な企業活動においても様々なメリットがあると言われています。

社会

内閣府の資料によると、第１子の出生時に夫の家事・育児への参画時間（休日）が長い家庭ほど第２子以降が生まれていることがわかります。また、夫婦にたずねた「理想的な子どもの数」の平均値は2.25人（2022年、国立社会保障・人口問題研究所調査より）。希望に沿った出産・育児には、男性の家事育児参画が大きく影響することから、男性の育休取得は「少子化対策」という側面でも、とても大切なことだと考えられています。

ほかにも、男性も女性も家事育児と仕事を両立する意識が高まることで、長時間労働の是正や働き方改革を推進するといったあらゆる社会課題の解決にも貢献すると考えられています。

夫の休日の家事・育児時間別にみた第２子以降の出生の状況



「令和４年版 少子化社会対策白書」（内閣府）より

2

改正 育児・介護休業法

ダンセイ・イクキュー

「育児･介護休業」は、男女問わず、育児を行う労働者、または家族の介護を行う労働者が利用することができる制度で、この休業期間中は、雇用関係が維持され、復職が認められています。

2021年６月「育児・介護休業法」が改正され、制度がさらに強化されました。
その改正の“ポイント”を見ていきましょう。

参考：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」

環境整備、個別周知・意向確認の義務化

令和４年４月１日施行

●育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業等の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は次のいずれかの措置を講じなければならなくなりました。
（複数の措置を講じることが望ましいとされています）

①育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
②育児休業・産後パパ育休に関する**相談体制の整備**（相談窓口設置）
③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
④自社の労働者へ育児休業・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**

●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個別の周知・意向確認の措置**

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する次の事項の周知と、休業の取得意向の確認を、個別に行わなければならなくなりました。（取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません）

周知事項	
	①育児休業・産後パパ育休に関する制度
	②育児休業・産後パパ育休の申し出先周知事項個別周知・意向確認の方法
	③育児休業給付に関すること
	④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

有期雇用労働者の休業取得要件の緩和

令和４年４月１日施行

これまでの、「引き続き雇用された期間が１年以上」という要件が**撤廃**され、**「１歳６か月までの間に契約が満了することが明らかでない」**という要件のみになりました。

育児休業取得状況の公表の義務化

令和５年４月１日施行

従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を**年１回公表**することが義務付けられました。

公表内容　**男性の「育児休業等の取得率」**
または**「育児休業等と育児目的休暇の取得率」**

取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表。

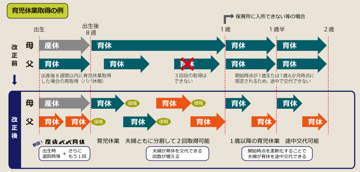
3

「産後パパ育休」創設 育休の分割取得可

これまでの育児休業に加えて、子の出生直後から取得可能な新しい育児休業が新たに創設されました。また、改正前は原則不可だった育休の「分割取得」や休業中の「就業」ついても、要件を満たせば可能となりました。

令和４年１０月１日施行	「産後パパ育休」（R4.10.1 ～）※育休とは別に取得可能	育児休業制度（R4.10.1 ～）	育児休業制度（改正前）
対象期間 取得可能日数	子の出生後８週間以内に４週間まで取得可能	原則、子が１歳（最長２歳）まで	原則、子が１歳（最長２歳）まで
申出期限	原則休業の２週間前まで	原則１か月前まで	原則１か月前まで
分割取得	**分割して２回取得可能**（初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して２回取得可能（取得の際にそれぞれ申出）	原則、分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で**休業中に就業することが可能**	原則、就業不可	原則、就業不可

育児休業取得の例



NO! Harassment
育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止（ハラスメント防止）

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の**不利益な取り扱いを行うことは禁止**されています。
今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、**産後パパ育休の**申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする**不利益な取り扱いも禁止**されました。
また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

「パタニティ・ハラスメント」
…男性が育児参画する権利や機会を侵害する行為。育児のための休暇や時短勤務等の制度利用を希望する男性に対する嫌がらせなど。　※「パタニティ（paternity）」は英語で「父性」という意味。

参考：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」

4

男性育休のよくあるギモン

ダンセイ・イクキュー

大企業しか取得できない？

育休取得の権利は、組織の大小にかかわらず法律で定められているもので、各々の企業に制度や規程がなくても申請・取得が可能です。
（雇用期間など対象となる要件に沿っているかどうか、最終確認をしてください）

専業主婦（夫）家庭は取得できない？

2009年の法改正により、現在は専業主婦（夫）家庭の夫（妻）を含め、すべての労働者が育児休業を取得できるようになっています。
いま深刻な課題となっている「産後うつ」のリスク軽減という側面からも、男性の積極的な育休取得が呼びかけられています。

収入が落ちて生活が苦しくなる？

雇用保険に加入していれば育児休業給付金として月給の67%（６ヶ月以降は50%）が支給されます。また、社会保険料も免除されますので、平均的な会社員なら休業前の８割程度（６ヵ月まで）の手取り収入が見込めます。

2023年３月、首相は、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”に引き上げると表明しました。また政府は、男性だけでなく女性についても休業前の“手取り10割”が確保されるよう給付率の引き上げを行う考えです。

最新の情報をご確認ください！

会社の負担が増えて迷惑をかける？

育児休業給付金は雇用保険から支給されるので、企業の負担はありません。また、社会保険料の免除や両立支援に関する助成金制度もありますので、状況により増収になることもあります。
その分を業務負担が増えた他の社員へ手当として還元している企業もありますよ。

長期で休んだら出世にひびく？

前述のように、育児休業の申出・取得等を理由とする不利益取扱いは法律で禁止されています。
また、関連する嫌がらせ（パタハラなど）も、その防止措置が事業所に義務付けられています。
人財の長期不在は業務の効率化や属人化解消のチャンスと捉え、組織・個人ともメリットを生む方法を探していきましょう！

男性ができる育児はない？

男性は育休をとってもできることが少ないと思われがちですが、最大の誤解。
母乳を出すこと以外の育児はすべて男性にもできます！
また、直接育児に関われなくても、家のことや妻に関することを主体的、積極的に担うことで、家事育児の分担にも繋がります。
最初から諦めず、視点を変えてみましょう。

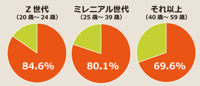
5

課題と未来①

ダンセイ・イクキュー

「取得率」だけでなく「取得期間」も大切です！

「将来、育休を取得したい」学生以外の20代～50代 男性（2021年 転職・人材サービス企業調べ）



以前と比べ、家庭も仕事も両方とも大切にしたいと考える男性は、増加傾向にあります。特に若い世代の男性は育休取得の希望も高く、企業側もそれに応える姿勢で臨まないと、優秀な人財を手放すことにもなりかねません。

全体的にはまだまだ低い男性の育休の取得率ですが、年々上昇しつつあり、変化の兆しが感じられます。

一方で、

育休取得した男性の 取得期間（2022年化粧品メーカー調べ）
１週間以内…６割超
１か月以上の取得は約１割

せっかく男性育休を取得しても、適切な期間で適切な行動が伴わなければ、かえって新たな困難を抱えることになるかもしれません。

そんななか、いま問題になっているのが…

✕「取るだけ育休」

育休中も特に家事・育児に関わらず、休暇のように過ごすこと。

これでは、母親の精神的・肉体的な負担がかえって増してしまいます。

また、

出産後の身体ダメージは全治２か月のケガと同程度

産後１年未満に死亡した女性の死因最多は「自殺」

という情報も…

自身と家族のために本当に必要なことはなにか。
育休は、男女が協力して「育児と仕事を両立させるための制度」です。

期間については、**最低でも「産褥期」を目安に、**
お互いの希望や仕事のことも含めて、家族としっかり話し合って決めましょう！

「産褥期（さんじょくき）**」とは**
…出産後の身体が元の状態に戻るまでの約６～８週間の期間。
個人差はあるが多くの不調や産前には見られなかった様々な症状があり安静と睡眠が必要。
（産後１～２週間＝とにかく安静に、３～４週間＝簡単な家事から、５～８週間＝少しずつ元の生活に）

6

課題と未来②

ダンセイ・イクキュー

しっかり取り組めば、状況は変わります！

男性育休を推進している企業・団体を対象とした育休取得の実態調査（回答141社）では、次のような結果が出ています。

「男性育休推進企業実態調査2022」調査（厚生労働省イクメンプロジェクト）
平均取得率　**76.9%**
平均取得日数　**40.7日**

企業の状況に応じて取得状況は様々ですが、全国調査と比べると非常に高い結果が出ています。
組織も人も、意義や必要性を理解してしっかり取組を進められれば、そのぶん環境は改善されていきます。ただ、このような流れを経営状況が厳しく人財も不足しがちな中小企業も含めさらに拡大させていくためには、主に次のような課題を解消していく必要があります。

組織の文化や風習	男性が育休を取得することが珍しい組織や、男性が育児に参加することをあまり重視していない組織では、男性が育休を取得しにくい傾向があります。
経済的な問題	育休中は収入が減少する可能性があるため、家計の負担が増えることが男性が育休を取得しにくい原因となっています。
男性自身の意識や社会的な役割の認識	男性自身が育児や家庭の役割を女性が担うものと捉えている場合、または男性が家族に対して「稼ぐことが大切」と考える場合、男性が育休を取得することが難しい傾向があります。
上司や同僚からの圧力	男性が育休を取得することを周囲が否定的に捉え、上司や同僚からの圧力がある場合、男性が育休を取得することが難しくなることがあります。
育児に対する不安や不信感	育児に慣れていない男性は、育休を取得して育児に参画することに対して不安を抱くことがあります。また、育児を女性に任せてしまう方が楽だという意識がある場合もあります。

首相は、「25年までに30%」としていた男性育休の取得率の目標を、**「2025年度に50%、2030年度には85%」**にすると表明しました。（2023年３月）

目標達成のためには様々な対策やサポートが必要ですが、それよりも私たちにまず必要なのは…

「固定観念」の壁を越える！

「男性は仕事、女性は家庭」「子育ては母親がするもの」
「父親はお金を稼ぐことで家族を支えるもの」などなど、
私たちの周りには数え切れないほどの「〇〇すべき」があります。
そしてその多くが「自分らしい生き方」へのブレーキになります。

大人たちが意識を変えることは、
子どもたちの未来を変えること。

できることから少しずつ、始めてみませんか。

パパ育休で、みんな笑顔に！

7