

産休・育休取得者だけの  
問題じゃない!

パパの子育て

# 応援NAVI

育休についての  
Q&Aや  
育休取得者への  
インタビューを  
ご紹介



Work&Childcare

# Contents

01

「よくある」発言？  
「アンコンシャス・バイアス」って何？

02

数字から見る 働く私たちと育休の現状

03

もっと! 自分らしい働き方、生き方を!  
男性育休から、はじめてみませんか？

04

育児・介護休業法の改正ポイント3点

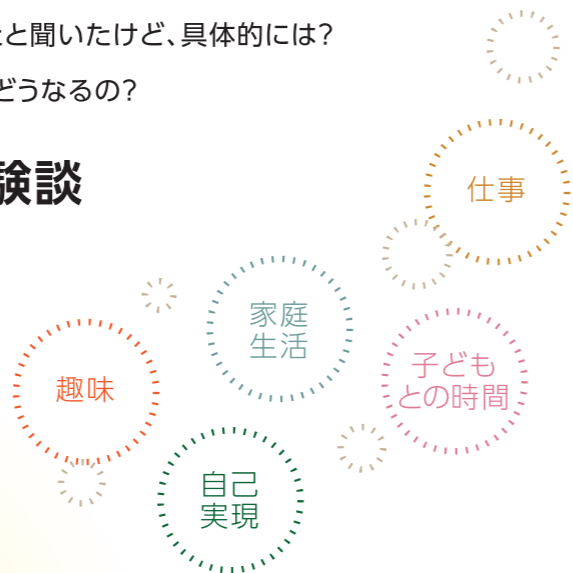
06

育休Q&A

- 06 ・産後パパ育休の対象者は？
- 06 ・育休はいつまでに、どうやって申請したらいいの？
- 07 ・育休を分割できるようになったけど、例えばどんな取り方ができるの？
- 08 ・産後パパ育休の取得開始予定日を繰り上げたい(終了予定日を繰り下げたい)のだけど。
- 08 ・育児休業期間を延長したい時は？
- 09 ・育児休業取得の申し出をした後、一度撤回しました。でも、やっぱり取得したい!
- 09 ・育休取得によってもらえる給付金は？
- 10 ・育休中の社会保険料は？
- 10 ・産後パパ育休中にどうしても働かないといけなくなったら？
- 10 ・育休取得状況の公表が義務付けられたと聞いたけど、具体的には？
- 11 ・もし企業側から育休取得を断られたらどうなるの？

12

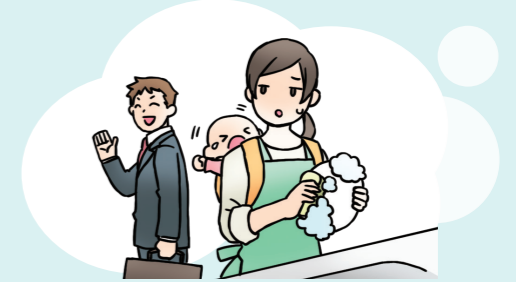
実際にはどうなの？ 育休体験談



どれも大切な時間…  
さあ、自分らしい働き方、  
生き方をはじめてみませんか？



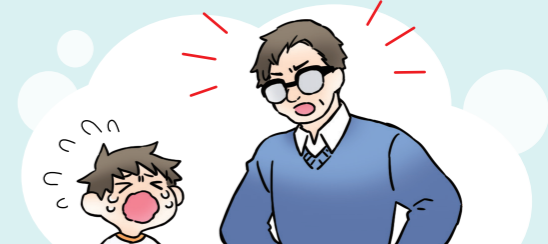
「男性」だったら、  
残業も休日出勤もしないと」



「育児や家事は  
女性」の方が向いているよ」



「お茶出しや接客は女性」が  
した方がいいんじゃない？」



「男」のくせに泣くなよ」



「男だから・・・」「女だから・・・」



「よくある」発言。でも、言われると、モヤモヤする。  
自分でも、つい、うっかり言ってしまうけど、その考え方が  
人生の可能性を狭めているかもしれない、って

考えたこと、ありますか？



このような考え方の正体!

「アンコンシャス・バイアス」って何？

アンコンシャス・バイアスとは、「無意識の偏見」のこと。  
自分では気づかないうちに身につけている見方や捉え方の偏りを意味します。

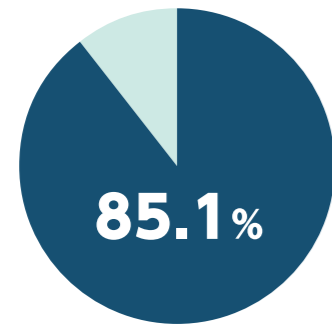
誰かを差別する意図はなくても、アンコンシャス・バイアスに基づく発言や態度によって、相手を傷つけたり、可能性をそいでしまうことがあります。それが、アンコンシャス・バイアスのこわいところ。また、そのような発言や態度が繰り返されることで、性別によって役割が固定されるという側面も。それを「**固定的性別役割分担**」といいます。



「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方をどう思うかにかかわらず、  
**共働き世帯は、年々増加傾向にあります。**

第1子出産後も働き続けている女性は、全体の**7割**にのぼるとも言われています

参考:国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(結婚と出産に関する全国調査)」(2022)

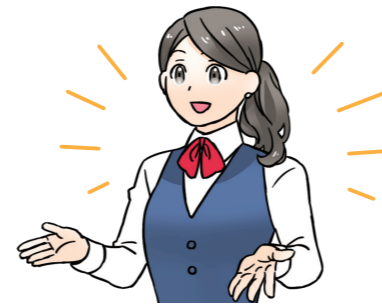


女性は…

民間企業の女性の  
育児休業取得率**85.1%**(2021年度)

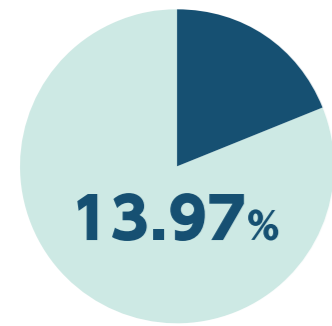
参考:厚生労働省「雇用均等基本調査」(2021)

女性にとって、子どもを出産するかどうかにかかわらず、企業などで働き続けるということが一般的になっているということだね



男性は…

民間企業の男性の育児休業取得率は  
**13.97%**(2021年度)と、まだまだ限定的。



一方で育児に参画したいと考えている男性は**97%**というデータもあるよ

参考:株式会社明治「パパの育児参加状況」(2021)



また、  
「育児休業の取得を推進している企業を選びたい」  
と思う就活生は**73.8%**

参考:清水ハウス株式会社「男性育休白書2021特別編」



もっと!自分らしい働き方、生き方を!

## 男性育休から、 はじめてみませんか?



本人にとってのメリットは、もちろん…

### 01 女性の負担軽減

日本では、まだまだ家事・育児の負担が女性に偏っているのが現状。育児不安から、10人に1人が産後うつになるとも言われています。家事や育児の負担が減ると、女性の産後ストレス軽減につながります。産後のスムーズな職場復帰につながる方も!

### 02 男性の幸福度アップ

子どもの成長はあつという間。そばで育児に参画することではじめて成長を実感できます。子どもの「はじめて〇〇できた」を目の当たりにしたり、「大好き」と言われた時の喜びは格別です。

企業にとっても、男性育休、進めなきゃ

損!



### ★ 優秀な若者の採用率アップ

ワーク・ライフ・バランスを尊重するような社風がある企業こそ、若者から選ばれるということ。企業内の男女共同参画を推進することで、優秀な若者の採用につながります。



### ★ 企業のイメージアップに

「ワーク・ライフ・バランスに優れた企業」「男性の育休も積極的に推進している会社」として認識されると、企業のイメージアップに。経営戦略の一環として、女性の活躍を推進する企業が増えています。



### ★ 業務体制の改善に

男性の育休取得を推進することは、誰もが働きやすい職場をつくる上で大きな一歩になるはず!育休を整備する中で、業務体制が改善し、社員のモチベーションや生産性の向上につながった、との声もあります。



性別にかかわらず、仕事と育児などを両立できるよう

## 2021年6月、育児・介護休業法が改正されました！

### •そもそも育児休業制度って？

- 原則子どもが1歳(最長で2歳)になるまでに、希望する期間取得できる制度です。
- パートナーが専業主婦(夫)であったり、育児休業中でも取得できます。
- 夫婦ともに取得する場合は、1歳2カ月までの間で1年間取得できます。
- 企業に制度がなくても、法律で保障されているので取得できます。



### •「産後パパ育休(出生時育児休業)」が新設されました！

- 「誕生日」から「出産予定日から起算して8週間」まで、または「出産予定日」から「誕生日から起算して8週間」までに、最大4週間分取得できる新制度です。
- 通常の育児休業とは別に取得できます。

改正した「育児休業」と「産後パパ育休」の両方を活用すると、  
**これまでよりも柔軟な働き方、子育てへの参画**を実現できるようになります。

従来から何が変わったのか、  
**大きな変更点を3つ、ご紹介します。**

## POINT 01 育児休業の分割取得が可能に

**従来** 育児休業を分割して取得することはできませんでした。

**2022年10月1日～** 育児休業を原則2回まで分割して取得することが可能に。  
新設された産後パパ育休と合わせると、1歳までに**最大4回**に分けて取得できるようになりました。



## POINT 02 有期社員の取得要件の緩和

**従来**

育児休業を取得できるのは、以下の**1**と**2**の両方に該当する人だけでした。

- 1 同じ事業主に連続して雇用された期間が1年以上の人
- 2 子どもが1歳6カ月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでない人

**2022年4月1日～**

**1**は撤廃され、**2に該当することのみ**が取得要件となりました。



## POINT 03 雇用環境の整備と、妊娠・出産の申し出をした社員への個別の周知・意向確認の義務化

**従来**

企業から社員への育児休業制度などの説明や促進は、努力義務とされてきました。

**2022年4月1日～**

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、法律により**企業から社員への育児休業制度などの説明や促進が義務化**されました。

**！ 事業主は、以下のいずれかの措置を講じることが必要に！**  
※複数の措置をとることが望ましい。

研修の実施	育児休業とは？	相談体制の整備
育児休業の取得に関する事例の収集・提供		育児休業に関する制度および取得促進に関する方針の周知

また、本人あるいはパートナーの妊娠・出産などを申し出た社員に対して、個別に育児休業・産後パパ育休に関する制度や申し出先、育児休業給付金、社会保険料などを知らせ、育休取得の意向を確認する必要があります。

**中小企業含め、全企業が対象です！**



実際のところ、  
改正後の「産後パパ育休」と  
「育児休業」ってどう  
使えるの？

さまざまな疑問に、  
Q&A形式で  
答えていくよ！



# 育休 Q&A

※育休Q&A以降は「育児休業」と「育休」を次のように使い分けています。  
育児休業は「育児休業制度」のみ、育休は「育児休業制度」と「産後パパ育休」の両方を指します。

**Q** 産後パパ育休の対象者は？

**A** 産後休業を取得しておらず、産後8週間以内の子どもの養育をする人が対象になります。

名称に「パパ」とありますが、男性しか取得できない制度、というわけではありません。子どもの出生後8週間以内は、出産した女性であれば産後休業にあたる期間になるため、基本的に対象は男性となりますが、女性も養子の場合などは対象になります。

**Q** 育休はいつまでに、どうやって申請したらいいの？

**A** 下の表を参考にしてください。

	産後パパ育休	育児休業
申し出の タイミング	原則、産後パパ育休開始日の <b>2週間前</b> までに事業主に申し出	育児休業取得の都度、原則 <b>1カ月前</b> までに事業主に申し出
申し出の方法	書面の他、事業主が認める場合はFAXや電子メールなども可能	



「産後パパ育休」を  
2回に分けて取得  
したいんだけど...

その場合は  
はじめに2回分まとめて  
申し出る必要があるので  
注意してね



**Q** 育休を分割できるようになったけど、  
例えばどんな取り方ができるの？

**A** 産後パパ育休では2回まで、育児休業も原則2回まで分割して  
取得できるため、合わせて最大4回育休を取得できます。



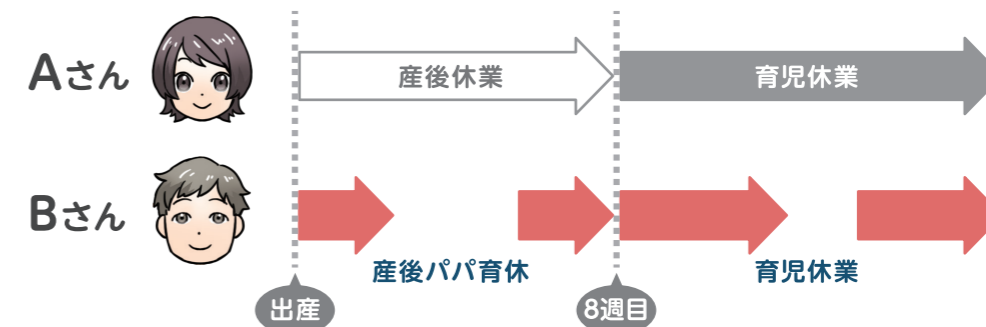
例えば、以下のような形で取得できます。

パターン01

一緒に取得型

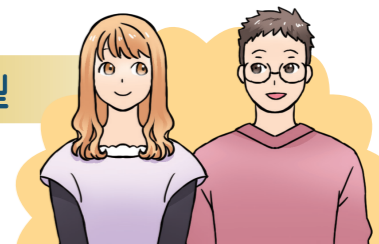


初めての出産と育児を経験するAさんBさんご夫婦。  
不安もあり、できるだけ一緒に育児を担いたいと考え  
ました。

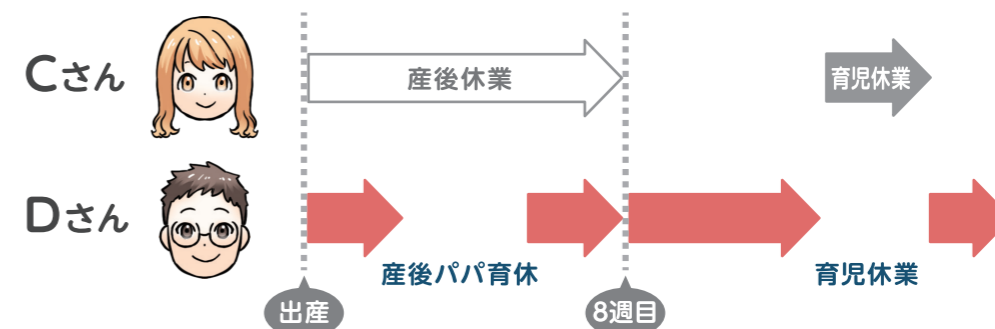


パターン02

産後すぐに働きたいママ尊重型

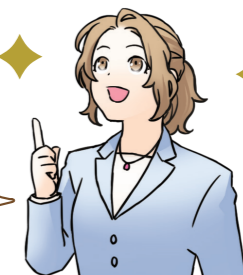


産後すぐに職場復帰したいと考えているCさん。  
ママの働きたいという気持ちを、Dさんはできるだけ  
尊重したいと考えました。



いろいろな取り方が  
あるんだ！

自分たちの  
ライフスタイルに合った  
取り方ができるんだね



Q 産後パパ育休の取得開始予定日を繰り上げたい  
(終了予定日を繰り下げたい) のだけど。

A 産後パパ育休を2回に分割する場合は、それぞれ1回ずつ  
開始日の繰り上げ、または終了日の繰り下げが可能です。

	開始日の繰り上げ	終了日の繰り下げ
申し出のタイミング	1週間前	2週間前

※開始日の繰り下げ、終了日の繰り上げに関しては法律上の定めがないため、事業主と話し合っ  
てどうするかを決めることになります。

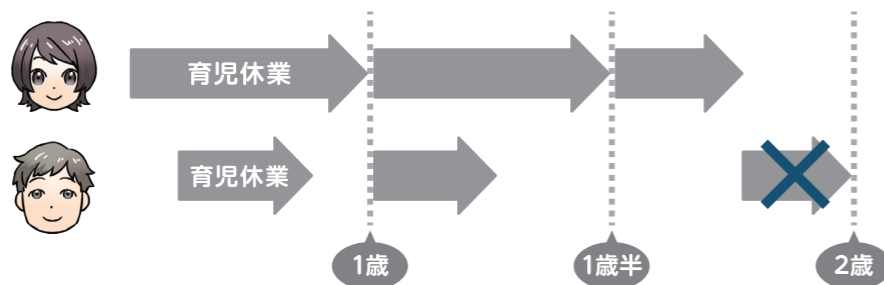
Q 育児休業期間を延長したい時は？

A 保育園に入園できないなどの事情がある場合は、育児休業を  
1歳6カ月まで(再延長2歳まで)延長することができます。

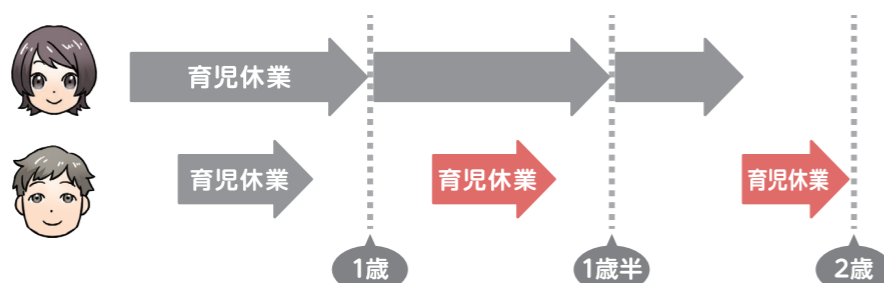
改正前は1歳以降の子どもにかかる育児休業の開始日は1歳、または1歳6カ月時点  
に限定されていましたが、改正後は「パートナーの育児休業終了予定日の翌日以前  
の日」を開始日とすることができるようになりました。

本人とパートナーの間で育児休業に切れ目がなければ、**各延長期間の途中で、  
交代または重複して育児休業を取得できるようになった**ということです。

従来 各期間の初日でしか交代できませんでした。



2022年10月1日～ 本人とパートナーの間で育児休業に切れ目がなければ、  
各延長期間の途中で、交代または重複して育児休業が取得可能に!



延長の申し出期限は原則2週間前までですが、子どもが1歳(または1歳6カ月)を迎  
えた後は、育児休業開始日の1カ月前までに申し出ることとされています。

Q 育児休業取得の申し出をした後、一度撤回しました。  
でも、やっぱり取得したい!

A 一度撤回しても、再度申し出たら取得できるようになりました。

申し出を撤回した場合、これまでは特別の事情がある場合でなければ再度申し  
出することはできませんでした。しかし、法改正後は育児休業を2回に分けて取得  
できるようになったため、1回目の申し出を撤回した場合は取得したもののみな  
されますが、2回目は再度申し出ることによって取得できるようになりました。

⚠ 1歳以降の子どもの場合、開始予定日の前日までに申し出を撤回すると、再度の申し出は  
できないようになっています。

Q 育児取得によってもらえる給付金は?



A 以下の要件を満たせば、雇用保険の育児休業給付金が  
支給されます。

- 1 育児休業を開始する日の前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上あ  
る(ない場合は就業している時間数が80時間以上の)完全月が12カ月  
以上あること
- 2 有期社員の場合、子どもが1歳6カ月までの間に労働契約が満了するこ  
とが明らかでないこと

原則2カ月ごとの申請が必要となります。給付額は各月の

**「休業開始時賃金日額×支給日数×67%※」**です。

※支給日数が育児休業開始日から通算して180日(出生時育児休業給付金が支給された日数を含む)  
に達するまでは67%で、その後は50%になります。

POINT 01 育児休業給付金の  
受給可能回数も変更

育児休業を分割取得できるよう  
になったため、1歳未満の子どもに対  
する2回までの育児休業、それぞれ  
に対して給付金を受給できるよう  
になりました。  
また、育休延長期間については、1歳～  
1歳6カ月と、1歳6カ月～2歳までの  
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を受けられ  
ます。

POINT 02 新たに「出生時育児  
休業給付金」が創設

産後パパ育休の新設に伴い、新たに  
「出生時育児休業給付金」が創設さ  
れました。  
出生時育児休業給付金は、子どもの  
誕生日から8週間を経過する日の翌  
日までの期間内に、4週間(28日)  
まで取得することができます。給付  
金の額は「育児休業給付金」と同じ  
です。

Q 育休中の社会保険料は？

A 以下のどちらかの要件を満たせば、社会保険料の自己負担分および事業主負担分が免除されます。

- 1 その月の末日が育休中であること
- 2 同月内\*に14日以上の子育休を取得した場合

\*同月内とは、育休開始年月日と育休終了年月日の翌日以内にあることをいいます。

賞与保険料は、賞与を支払った月の末日を含む連続した1カ月を超える育休を取得した場合に免除されます。



Q 産後パパ育休中にどうしても働かないといけなくなったら？

A 産後パパ育休中、労使協定を締結している場合には、社員が合意した範囲で就業は可能です。

ただし、必要な手続きを踏むことが求められます。また、就業可能な日時には上限があります。

※育児休業中の就業についても、子どもの養育をする必要がない期間に限り、労使の話し合いによって一時的な就労が可能になります。就業時間数によっては、給付金の支給対象外になることもあります。

Q 育休取得状況の公表が義務付けられたと聞いたけど、具体的には？

A 2023年4月1日から、社員数1,000人超の大企業にのみ、年1回、男性育休などの取得率の公表が義務付けられました。

法定の育児休業や産後パパ育休のほかに、企業独自の育休制度の利用者も取得者に含めることができます。



Q もし企業側から育休取得を断られたらどうなるの？

A 「パタニティーハラスメント」、「育児・介護休業法」違反などで過料の対象や、企業名が公表される可能性があります。

社員が休業中の就業可能日を申し出なかったり、事業主の提示した日時に就業することに同意しなかった場合などに、解雇やその他不利益な扱いを示唆したり、嫌がらせをすることは、「パタニティーハラスメント」にあたります。また、事業主が提示した日時で就業することを強要した場合は、「育児・介護休業法」違反になります。過料の対象や、企業名が公表される可能性があります。

パタニティーハラスメントとは？

男性社員が、育休や子どもの看護休暇、時短勤務などの制度利用を希望したり、実際にこれらの制度を利用したことを理由として、同僚や上司などから嫌がらせを受け、就業環境が害されることをいいます。



反対に、育児休業を利用していない人に対して取得を強制したり、その社員の人格を否定するような言動をするなど精神的な攻撃をした場合は、「パワーハラスメント」に該当するかも





育休取得者  
インタビュー  
Interview

## 実際にはどうなの？ 育休体験談

緒方 夏砂さん

家族構成	妻・娘(2歳3カ月) ※2023年3月時点	肩書き	管理者、介護福祉士
勤務先	株式会社プロデュース	勤続年数	9年
業種	介護事業 ・グループホーム ・認知症対応型デイサービス ・小規模多機能ホーム ・ケアプランセンター	従業員数	107人

株式会社プロデュース  
マスコットキャラクター  
ホンジョークン



### 育休を取ろうと思った理由は？

結婚当時から、夫婦二人三脚で仕事と育児の両立を行うと決めていました。私も育児に関わらなければ、妻の思いを理解することや子育ての大変さに気づくことはできないと考えていたからです。また、他の男性の育休取得を推進するきっかけになればとも思っていました。

### 育休を取ると伝えた時の周囲の反応は？

育児経験者や育児中のスタッフが多いので、決断を早く応援してくださいました。女性のスタッフからは、男性も積極的に育児をしてほしい、という強い要望もあり、お休みの間は、子育てに専念できるよう私たちができることをします、と協力的な言葉をかけてくださいました。

### 育休を取るために職場で取り組んだことは？

長期休みが取れるよう事前に相談し、他のスタッフの休みを調整したり、どうしても人手が足りない時は、別のユニットから助っ人に入ってもらいました。担当しているご家族などへの連絡・報告は、ケアマネジャーにお願いしました。また、利用者様の急変時など突発的な出来事に関しては、あらかじめ手順と必要な事柄を一覧表にして貼り出し、他のスタッフが対応できるよう工夫しました。

### 苦労したことや良かったことは？

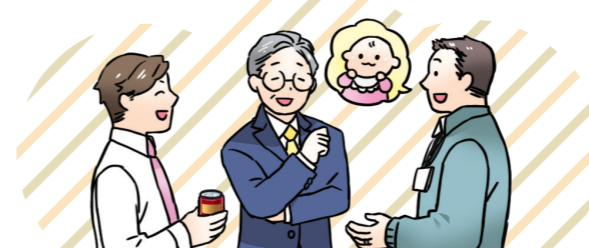
娘の機嫌が悪く、なかなか離乳食を口にしてもらえない時に、どうしていいのかわからず苦労しました。笑顔で話しかけたり、歌を歌ってご機嫌を取るようし、朝食時には上手くいって機嫌が直った時は嬉しかったのですが、昼にはまた同じことの繰り返しだった時は、終わりが見えずに落胆したのを覚えています。

育休中に娘が「ずりばい」をしだした瞬間に立ち会えたことは、子どもの成長を間近で感じることができ、とても嬉しく思いました。仕事をしていると娘にはほとんど寝顔でしか会えなかったのが、笑った顔や悲しい顔など、さまざまな表情を見られたことも、とても嬉しかったです。普段妻がしてくれていることが当たり前ようになっていましたが、その当たり前がどれだけありがたいことを噛みしめる時間となりました。同じ体験をしたことがきっかけで妻との距離がさらに縮まったように感じました。



### 育児に関わったことでの仕事面への変化は？

娘を通して人の成長を感じたことで、部下や仲間の成長も自分事に感じられ、それを心から喜べるようになりました。また育児と同時に家事も担ったことで、一日の計画を考え、事前にシミュレーションを行ってから行動に移すようになりました。男性スタッフとは今までは仕事の話が主でしたが、プライベートや子どもの話をする機会が増えました。私の体験談が、他の男性スタッフへの刺激になったようです。



### 株式会社プロデュース 代表取締役 中原 亜希子さんにも聞きました！

#### 男性育休を推進するための取り組みを教えてください

スタッフ全員が社会構造やアンコンシャス・バイアスについて理解することが大事だと考えています。経営方針発表会や管理職対象の研修など、事あるごとに男性育休についての意味を語り、固定観念を払拭するよう努めています。

男性育休を推進する上で、トップの動きかけは重要だね



### 育休の取得を考えている人へ、一言メッセージをお願いします

できることが日に日に増えていく娘の姿を間近で感じることに、喜びを実感しました。大変だと感じることは多々ありますが、何より子どもと過ごすことは今しかできない貴重なことです。「あの時にああすれば良かった」と後悔しないためにも、今できることは今のうちにしていだけたら、と思います。育休中、妻が産休時に一人で感じていた不安や、コロナ禍での孤独感、すぐに相談ができない環境にあったことを知りました。自分のことに手一杯で、「仕事で疲れているから」と話を聴くこともまともにできていませんでした。ぜひ、パートナーとゆっくり対話することも大切にしていだけたらと思います。



また、自分たちの悩みや課題を共有し、改善するためにはどんなアイデアがあるかを「考える」時間をつくることも重要です。弊社では、育休取得者同士が情報交換できる「ママパスタディー」を実施するなど、社内で頻繁にOJT(実務を通じた研修)を実施しています。

他には、社内SNS内に子育て中のママパパがプライベートの様子を発信できる「わくわくPHOTO」制度をつくり、スタッフ間で相互に応援コメントをしています。

育休取得者の業務は、介護職員とケアマネジャーの2勤務スタッフの介護業務を増やす形でカバーしました。この機会をチャンスに権限の委譲を行うことで、任されたスタッフの人材育成にもつながりました。







企業として、男性の育休をどうやって応援したらいい？

例えば、こんなところから始めてみるのはどう？



### 育休期間中も昇級昇格の対象とする

育休期間中も昇給昇格の対象とすることで、性別問わず、育休を長期で取得しやすくなります。



### 評価に影響しないことを取得者に伝える

男性の育休が珍しい企業では、「取得すると不利になるのでは」と不安を持たれがち。上司や人事担当者が評価には影響しないと伝え、不安を払拭することが重要です。



### トップの「イクボス宣言」!

経営トップ自らが育休を取得したり、育休取得を促す姿勢やコンセプトを明確にし、メッセージを発信することで、取得が進んだ事例が数多くあります。

企業が男性育休取得を進める際に活用できる北九州市の取り組みについてはこちらから



女性活躍、ワーク・ライフ・バランスに関する支援・助成制度の一覧



女性活躍推進課ウェブページ

## 産休・育休取得者だけの問題じゃない! パパの子育て応援NAVI

令和5年3月発行

編集・制作 北九州市立男女共同参画センター・ムーブ

監修 高橋 建二 (NPO法人 ファザーリング・ジャパン九州 理事)

〒803-0814 北九州市小倉北区大手町11番4号

TEL 093-583-3939 FAX 093-583-5107

E-mail move@move-kitakyu.jp

©北九州市立男女共同参画センター・ムーブ

指定管理者 公益財団法人 アジア女性交流・研究フォーラム



私たちは持続可能な開発目標 (SDGs) を支援しています。