

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

Contents

「よくある」発言?

「アンコンシャス・バイアス」って何?

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?

育児・介護休業法のポイント

新しい給付金と育児・介護休業法の改正点

育休Q&A

実際にはどうなの?育休体験談

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





「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
の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。



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

子どもの成長はあっという間。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○○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
の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するための
育児・介護休業法の内容をご紹介します！

● **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)」が取得できます！**

- ・「出生日から出産予定日の8週間後」まで、または「出産予定日から出生日の8週間後」までに、最大4週間取得できる制度です。
- ・通常の育児休業とは別に取得できます。

「育児休業」と「産後パパ育休」の両方を活用すると、
柔軟な働き方、子育てへの参画を実現できます。

制度のポイントを3つ、ご紹介します。

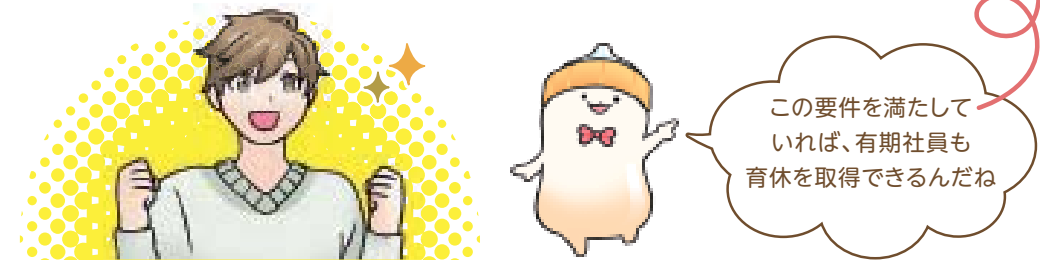
POINT 01 育児休業の分割取得が可能です

育児休業を原則2回まで分割して取得することができます。産後パパ育休と合わせると、1歳までに**最大4回**に分けて取得することが可能です。



POINT 02 有期社員も育児休業を取得できます

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ことが取得要件です。



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・意向確認が義務化されています

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**されています。

！ 事業主は、以下のいずれかの措置を講じることが必要!

※複数の措置をとることが望ましい。

研修の実施		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!

2025年4月から、 「出生後休業支援給付金」と 「育児時短就業給付金」が新しく始まりました!



・「出生後休業支援給付金」って?

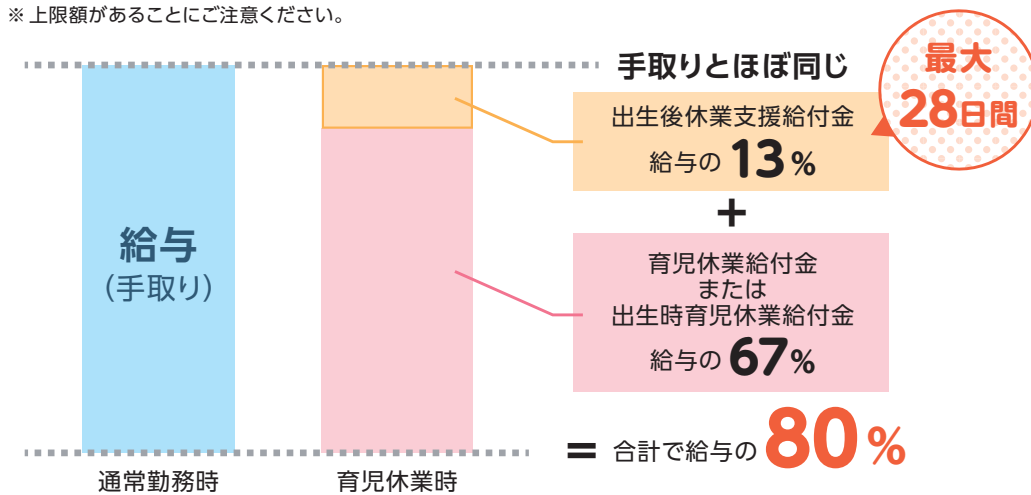
- ・夫婦ともに育児休業または産後パパ育休を取得すると、追加で支給されます
- ・ほぼ休業開始前の手取り100%相当の給付が受けられます

出生後休業支援給付金は、育児休業給付金または出生時育児休業給付金を受けている人が、一定の要件を満たした場合に、それらの給付金に上乗せして支給される給付金です。

01▶ 給付額はいくらもらえるの?

最大で28日間、休業開始前賃金の13%相当額が「出生後休業支援給付金」として上乗せで支給されます。この期間は、育児休業給付金または出生時育児休業給付金(67%)とあわせて給付率が80%となり、社会保険料免除・非課税のため、手取りで10割相当となります。

※ 上限額があることにご注意ください。



出典:厚生労働省「出生後休業支援給付金の話 制度利用ガイド(パパ編)」

※ 育児休業中は申し出により健康保険料・厚生年金保険料が免除され、勤務先から給与が支給されない場合は雇用保険料の負担はありません。また、育児休業給付金等は非課税のため、休業開始時賃金日額の合計80%(育児休業給付金67%+出生後休業支援給付金13%)の給付率となり、手取り10割相当の給付となります。(ただし、休業開始時賃金日額には上限額があります。)

出生後休業支援給付金の計算式

休業開始時賃金日額×対象期間内の出生後休業日数(上限28日)×13%

02▶ どんな人がもらえるの?

出生後休業支援給付金は、次の①②の両方の条件を満たした場合に受給できます。

- ① ママが、産後休業後8週間以内に、14日以上の育児休業をしていること
- ② パパが、子どもの出生後8週間以内に、14日以上の育児休業か産後パパ育休をしていること

ただし、次の例外条件※に該当する場合は、要件を満たさなくても支給される可能性があります。

※子の出生日の翌日において、配偶者が、産後休業中である場合、専業主婦(夫)や自営業、フリーランスの場合、またはひとり親家庭の場合などは、配偶者の育児休業の取得がなくても支給されます。



・「育児時短就業給付金」とは?

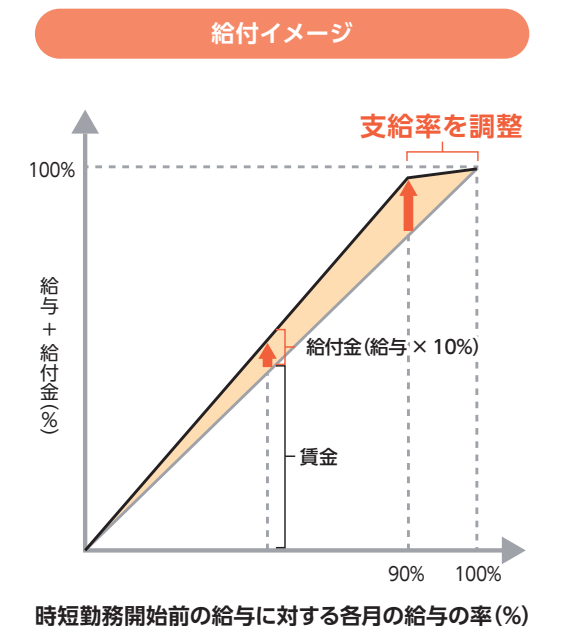
- ・育児時短勤務中の収入減少を補う給付金です
- ・原則、時短勤務中に支払われた賃金の最大10%が支給されます

育児時短就業給付金は、2歳未満の子を養育するために時短勤務をしている場合に、時短勤務中の賃金の10%を上限として支給される給付金です。

01▶ 給付額はいくらもらえるの?

給付金の額は、短時間就業後の賃金が、時短勤務開始前の賃金の90%を下回る場合は、原則として短時間就業後の賃金の10%が支給されます。また、短時間就業後の賃金が、時短勤務開始前の賃金の90%以上100%未満の場合は、給付金を含めた総額が、時短勤務前の賃金を超えないように支給額が調整されます。

※ 時短勤務前より賃金が減っていない場合や、支給上限額を超える場合は、給付金は支給されません



出典:厚生労働省「育児時短就業給付金の話 制度利用ガイド」

02 どんな人がもらえるの？

育児時短就業給付金を受け取れるのは、次の条件を満たす人です
2歳未満の子どもを養育するために、所定労働時間を短くして働いていること

さらに、次のことに当てはまること

育児休業給付の対象となる育児休業が終わってから14日以内に時短勤務を始めた人、
または、時短勤務を始める前の2年間に、雇用保険の被保険者期間が12カ月以上ある人

※育児休業を取っていない人や、育児休業が終わってから少し時間が空いている人でも、雇用保険の加入期間が12カ月以上あれば、対象になる可能性があります。

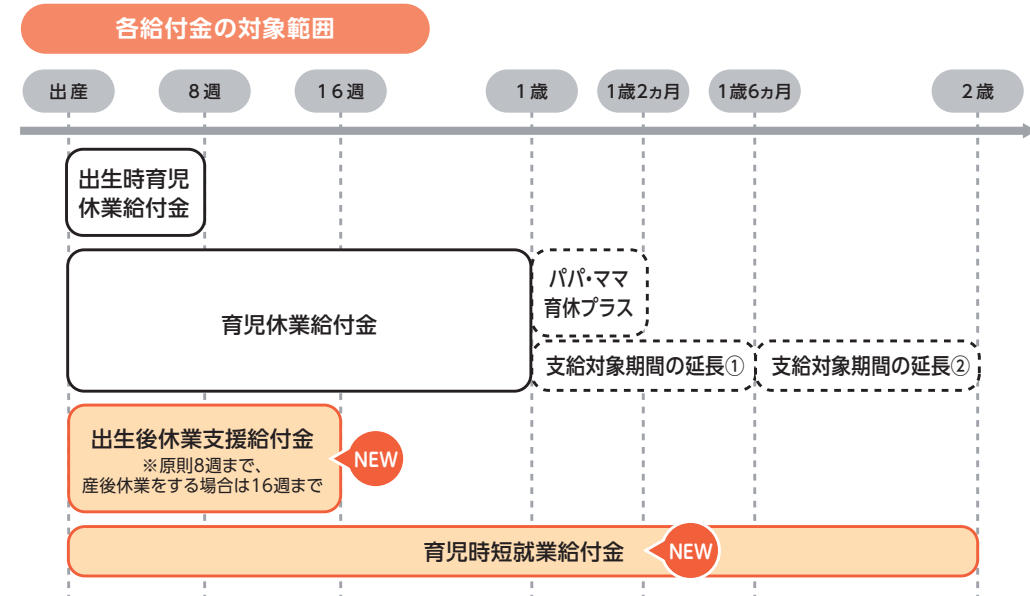
03 支給対象期間は？

時短勤務を開始した月から支給対象となり、子どもが2歳に達した月、または時短勤務を終了した月まで支給されます。

・育児休業等に関する給付金について

育児休業等に関する給付金には、出生時育児休業給付金、育児休業給付金、出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金があります。それぞれの支給対象期間は、以下の図のとおりです。

※一定の要件を満たす場合は、「パパ・ママ育休プラス」等により、育児休業給付金の支給期間が延長されることがあります。



出典:厚生労働省「育児休業等給付の内容と支給申請手続(2025年8月1日改訂版)」より作成

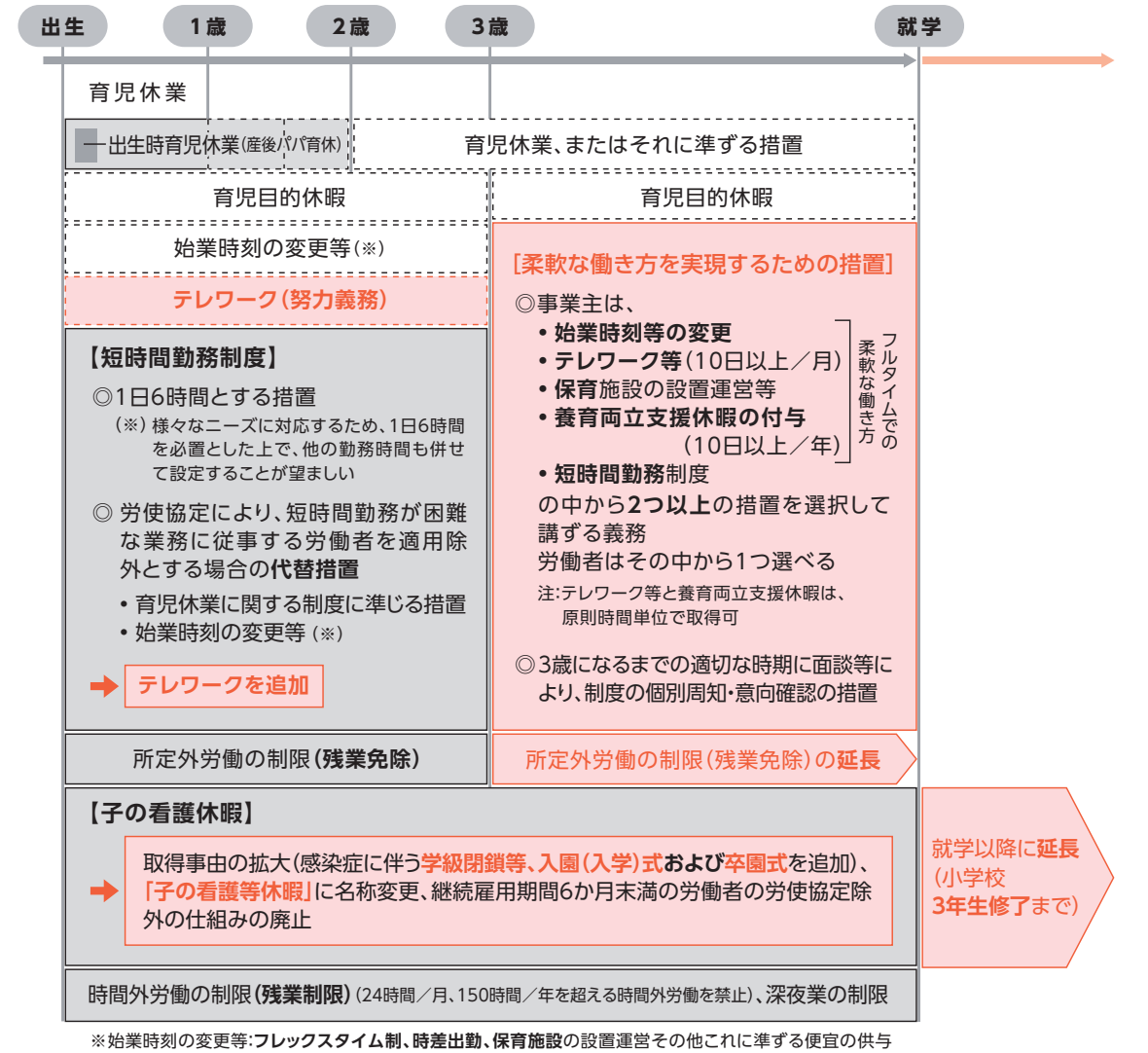
2025年4月から、男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、 育児・介護休業法が改正されました!



この改正により、子の看護休暇の拡大など、
育児期の柔軟な働き方を実現するための措置や
その個別の周知・意向確認などが義務付けられました。

改正後の仕事と育児の両立イメージ

見直し 現行の措置義務 現行の努力義務



出典:厚生労働省「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」

もっと詳しく知りたいときは、厚生労働省のホームページをチェックしてくださいね!



実際のところ、「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 2週間前 までに事業主に申し出	育児休業取得の都度、原則 1カ月前 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回に分割し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注意してね

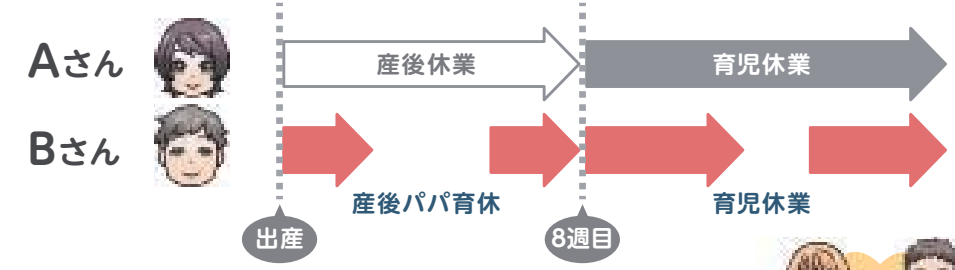


Q 育休の分割って、例えばどんな取り方ができるの？

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。

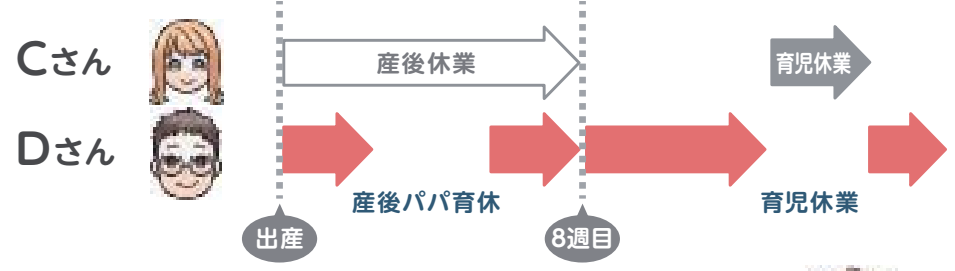
例えば、以下のような形で取得できます。

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

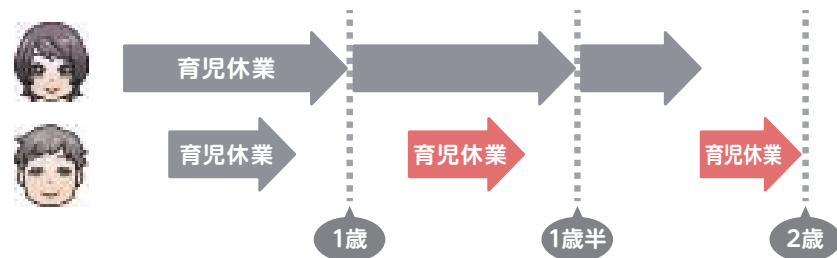
※開始日の繰り下げ、終了日の繰り上げに関しては法律上の定めがないため、事業主と話し合ってください。

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。

「パートナーの育児休業終了予定日の翌日以前の日」を育児休業の開始日とすることができます。

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することが可能です。



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することができます。

育児休業を2回に分けて取得できるため、1回目の申し出を撤回した場合は取得したものとみなされますが、2回目は再度申し出ることによって取得できます。

⚠️ 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。

- ❶ その月の末日が育休中であること
- ❷ 同月内*に14日以上(15日以上)の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 2025年4月1日から、社員数300人超の企業に、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)
勤務先 株式会社プロデュース
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

肩書き 管理者、
介護福祉士
勤続年数 9年
従業員数 107人

※2023年3月インタビュー時点

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？

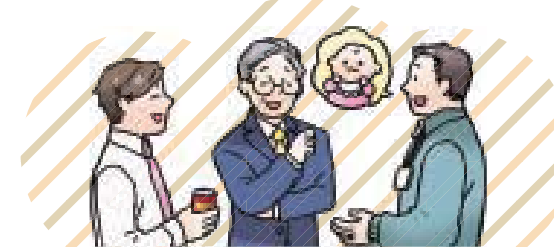
娘の機嫌が悪く、なかなか離乳食を口にしてもらえない時に、どうしていいのかわからず苦労しました。笑顔で話しかけたり、歌を歌ってご機嫌を取るようし、朝食時には上手くいって機嫌が直った時は嬉しかったのですが、昼にはまた同じことの繰り返しだった時は、終わりが見えずに落胆したのを覚えています。

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か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。



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ただけいたら、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。

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。



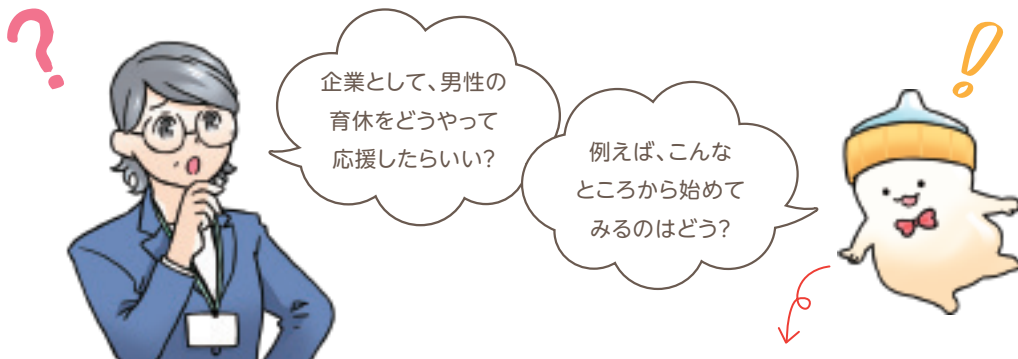
また、自分たちの悩みや課題を共有し、改善するためにはどんなアイデアがあるかを「考える」時間をつくることも重要です。弊社では、育休取得者同士が情報交換できる「ママパスタディー」を実施するなど、社内で頻繁にOJT(実務を通じた研修)を実施しています。

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。

男性育休を推進する上で、トップの働きかけは重要だね





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。

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
(令和8年3月改訂)

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。

