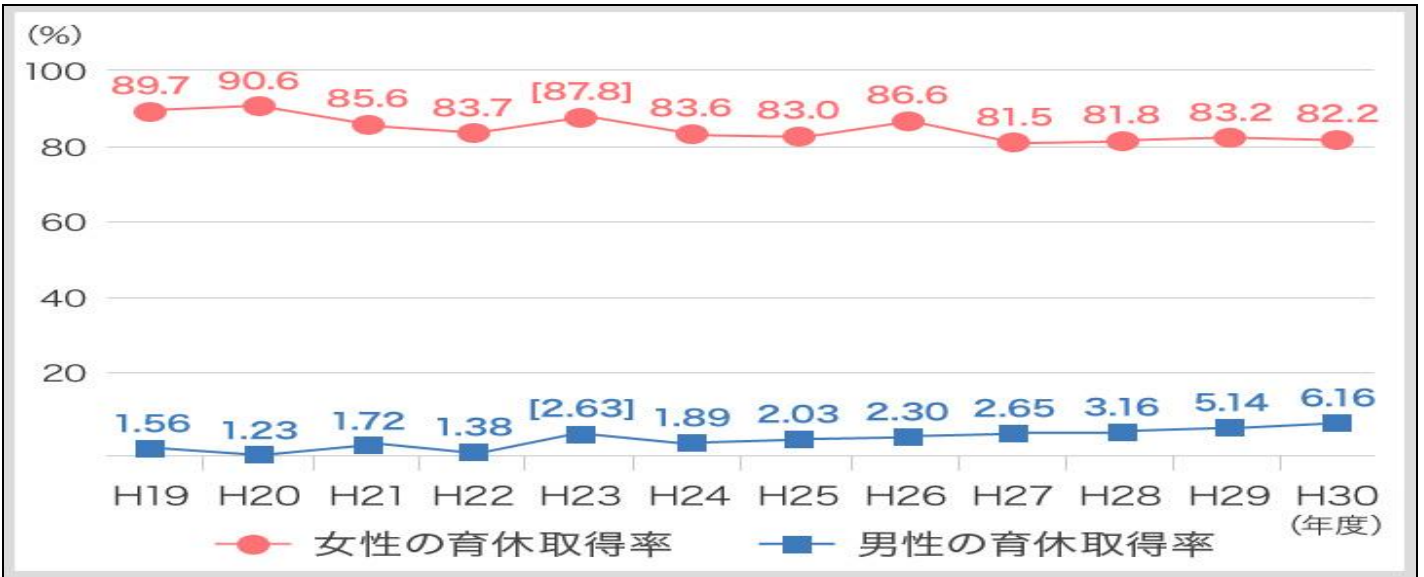


発足後間もない菅首相の新政権では、少子化対策の主要テーマに「男性の育児参加の推進」を掲げて、具体的に男性国家公務員には1か月以上の育児休業取得を求めています。民間企業でも男性の育児休業取得を促進することを求めています。今回はこうした状況と男性の育児休業取得に関する最新の調査結果などをご紹介します。

男性育児休業の取得状況と調査結果

国は、男性の育児休業取得率について2020年までに13%、2025年に30%とする目標を掲げていましたが、2018年度で6.16%にとどまっており、目標達成は困難な状況です。

<育児休業取得率の推移>



厚生労働省の統計資料から

こうした状況下、厚生労働省から要請を受けて労働政策研究・研修機構が、男性の育児休業の取得に積極的に取り組む企業13社にヒアリング調査を行い、その結果概要を次のとおり発表しました（2020年9月）。

<ヒアリング調査の結果：概要>

1. 制度面での対応として

- (1) 原則となる取得対象期間については「子どもが3歳になるまで」あるいは「子どもが2歳になるまで」としている企業が多い。
- (2) 育児休業を有給にしている（有給期間は5日間～1か月。そのほか失効年休等の活用が可能な企業もある。）企業が多く、無給としている企業でも、育児休業とは別の形で、育児を目的とした、あるいは育児にも活用できる男女共通の有給の制度を設けている。

2. 男性の育児休業取得を促進する主な目的として

- (1) 女性社員の活躍推進 (2) ダイバーシティの推進 (3) 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）

3. ソフト面での対応として

- (1) トップからの発信 (2) 個別の取得勧奨 (3) 風土醸成・情報共有 (4) 取得手続の簡素化 (5) 育児休業中の生活に向けたアドバイス・支援

※「個別の取得勧奨」は、男性の育児休業取得促進を統括する部署から、男性本人やその直属の上司、所属長などへ働きかけを行う企業が多い。未取得の場合の勧奨は、定期的に状況確認し、取得するまで勧奨を継続する企業、取得期限が近くなると勧奨方法を強化する企業などいろいろです。

4. 取得促進に当たって特に効果的なものとして

- (1) 男性本人・上司等への働きかけ・勧奨 (2) 経済的支援 (3) トップによる発信 (4) 一定日数以上の取得勧奨 (5) 男性の育児休業取得促進に関する考え方の理解促進

5. こうした取組みによる効果として

- (1) 育児休業取得率の向上 (2) 仕事の分担の見直し (3) 仕事の属人化の排除 (4) 業務の見える化・標準化
- (5) 助け合う風土やお互い様の意識の醸成 (6) 人材確保に当たってのPR効果

6. 風土醸成に当たっての課題・苦勞した点として

- (1) 事業所間・部門間の違いの解消 (2) 上司・管理職などの理解促進 (3) 男性本人の意識づけ

7. 風土醸成がスムーズに進んだ点としては

- (1) もともとの社内の風土・文化 (2) トップによる発信 (3) 目標設定、全社的な取組み (4) 実際の効果の認知 (5) 取得者の増加による相乗効果

8. 取組み推進に当たっての課題等として

- (1) 業務調整・人員体制に係る課題・対応 (2) 営業や現業部門などほかの職種・職場に比べて取得が困難な場合の対応

9. 今後の取組みの基本方針として

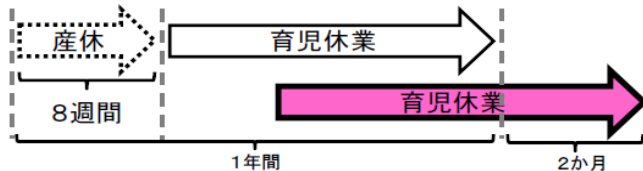
- (1) 現在の取組みの持続・定着 (2) 取得率や取得日数の増加 (3) 風土醸成 (4) 企業文化や働き方の変革
- (5) 他社も含めた取組みの拡大

※取得者の増加による相乗効果として、取組みを進めて取得者が増加することで風土醸成が進み、それがさらに取得者の増加につながるというサイクルが生まれることが期待されます。限定された一部の社員だけの話だと受け止められないようにすること、社員みんなの共感を得られることが重要であり、誰もが直面し得る介護という課題とセットでアプローチするなどの工夫を凝らしている企業もありました。

<父親の育児休業の取得促進のための諸制度>

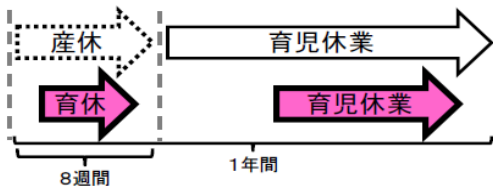
パパ・ママ育休プラス

- 母(父)だけでなく父(母)も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまで(2か月分は父(母)のプラス分)に延長される制度。

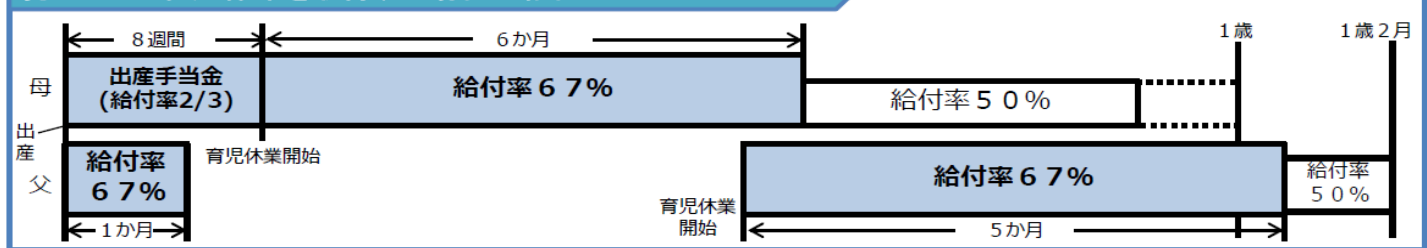


出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

- 配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能。



男女ともに育児休業を取得する場合の給付のイメージ



<個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員(特定社会保険労務士)がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。