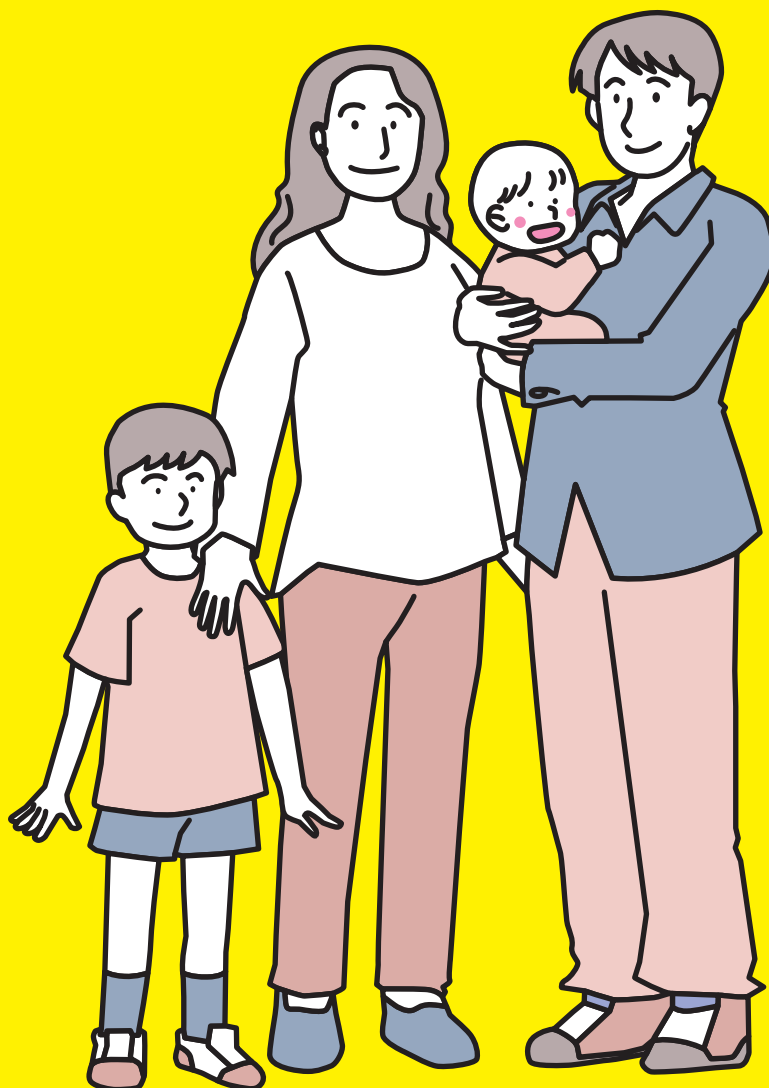
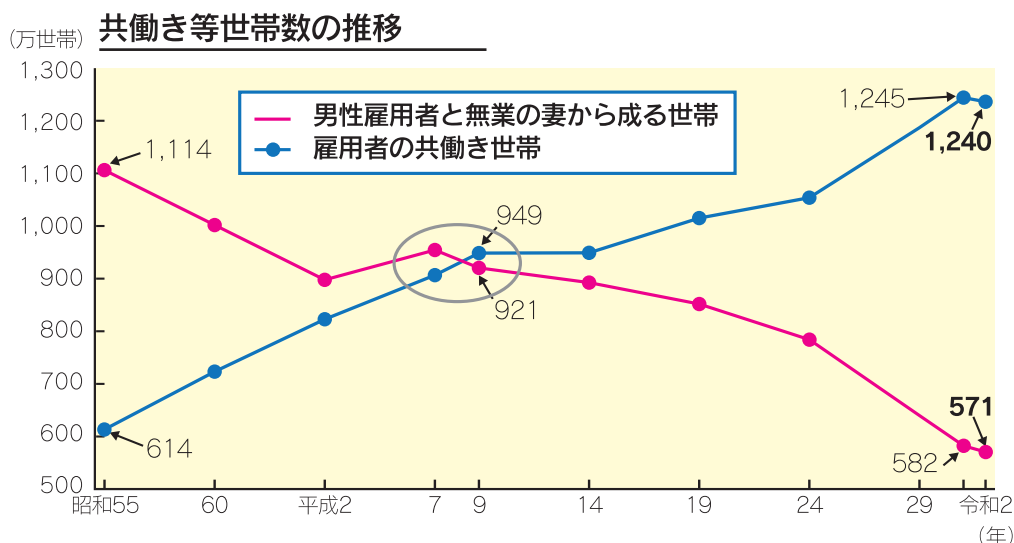


FOR MEN
男性の
育休取得
の手引き



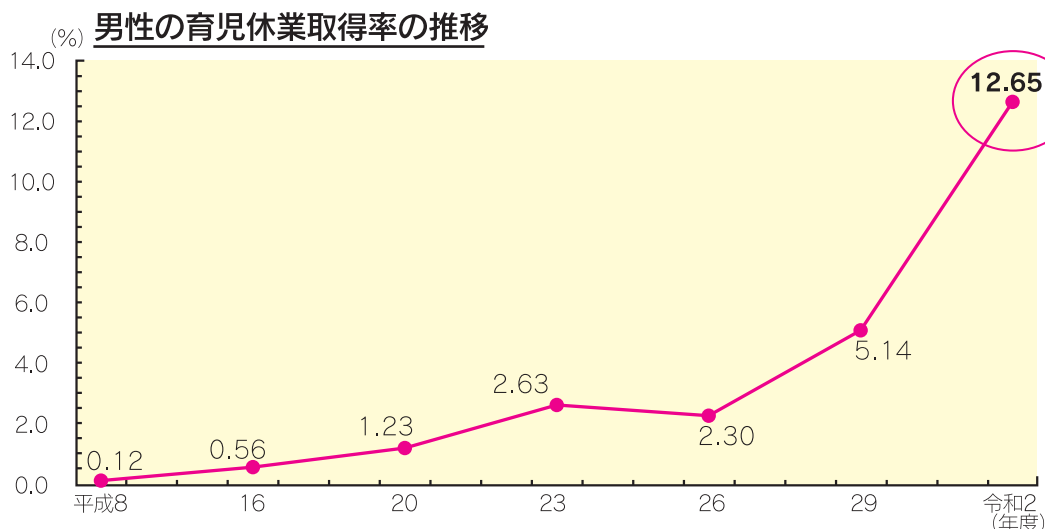
子育てに関する現状

共働き等世帯数の推移・男性の育児休業取得率



資料: 令和3年版男女共同参画白書より作成

平成に入り、共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を逆転しています。



資料: 厚生労働省「雇用均等基本調査」事業所調査より作成

男性新入社員の約8割が育児休業取得を希望しているデータがありますが、実際の取得率は約1割程度にとどまっています。

昔は家族や地域みんなで子育て… 今は核家族化で…



一日中、子どもと二人はしんどい。誰かと話したい。

子育てに自信がなく不安。



パートナーと一緒に子育てすることについて

配偶者が働いていなくても男性の育児休業は必要ですか？

妊娠から産後まで、女性は心身ともにボロボロです

産後の体は、交通事故と同じレベルのダメージを受けているといわれています。また、ホルモンバランスの乱れなどで自律神経が不安定になり、頭痛やめまい、イライラなど、心身ともに不調になりがちです。体や環境の変化から「産後うつ」にもなりやすく、自殺してしまう人もいます。

家事・育児の労働条件は……

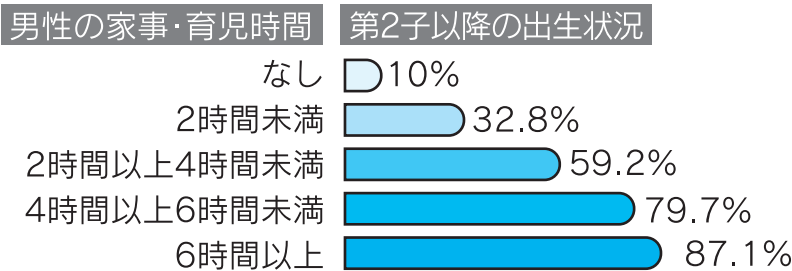
給与・ボーナス	なし	マニュアル	なし
研修制度	なし	休日	なし

日中、深夜に突発的な業務が発生することがあります。
言葉が通じない相手とコミュニケーションをとる仕事です。

男性の家事・育児時間が長いことで生まれるメリット

2人目以降の出生率が上がる

休日の男性の家事・育児時間と第2子以降の出生状況



資料：平成30年版 男女共同参画白書

一緒に考えることで、パートナーの不安を和らげます

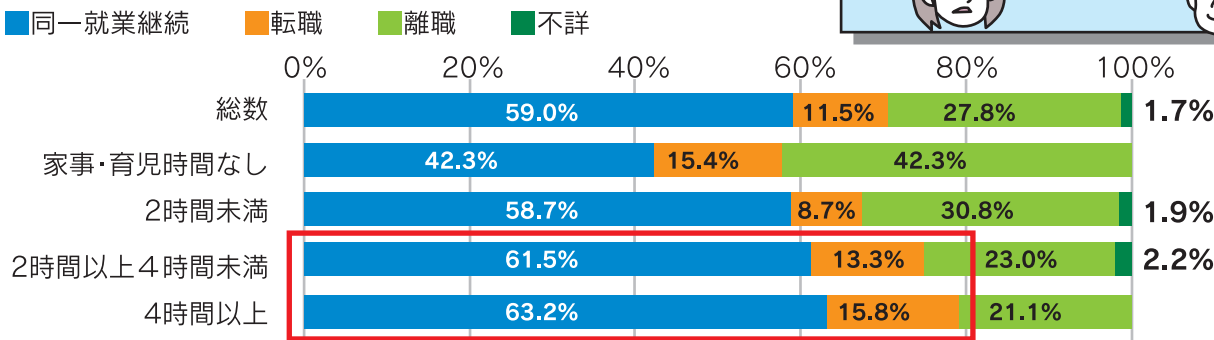
1人目の子育ては、母親も初めて。2人目、3人目…でも不安はつきものです。パートナーと一緒に考えたり、愚痴を聞いたりすることで、パートナーの不安を和らげることができます。

色々聞かれても、私も初めてでわからないのに。

一緒に考えよう！

妻も仕事を続けやすい！

夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の就業継続割合



注：1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの5年間に子どもが生まれた同居夫婦である。

①第1回から第6回まで双方が回答した夫婦

②第1回に独身で第5回までの間に結婚し、結婚後第6回まで双方が回答した夫婦

③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である

2) 5年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

資料：厚生労働省「第6回21世紀成年者縦断調査(平成24年成年者)」(H30年)

育児休業取得者の体験談

Aさんの場合

研修・人材育成会社の営業職、
第1子出生後に10か月間、
第2子出生後に8か月間の育児休業を取得

育休取得がきっかけで、 復帰後の働き方が変わった

仕事を続けたいという妻の思いを大切にしようと、育休を取得しました。

育休中は、孤独を感じることもありましたが、NPO団体に参加したことで、パパ友ができました。復帰後は、コロナ禍前から導入していたテレワークを活用するなど、働き方が変わりました。

Aさん



Bさんの場合

通信会社の技術職、
2子出生後に1.5か月間の育児休業を取得

育休を通して子ども、 妻との関係性が築けた

一番良かったことは、子ども、妻との関係性が築けたこと。子育ては想像していた何倍も大変ですが、2人で経験することでお互いをさらに理解し、サポートできるようになりました。主体的に関わり日々楽しみながら育児に取り組んでいます。幼い時期を家族で過ごすのは大事な財産になると思いますので、お勧めします。

Bさん



夫の育休取得で、 自分らしく働けている

最初は私だけが育休を取るつもりでした。でも、復帰後に今までどおり仕事ができないことや、自分ばかり育児の大変なところを押し付けられることなどに不公平さや不安を感じ、夫に相談しました。

夫が育休を取得してくれたことで、自分らしく働くことができました。

Aさんの妻



産後の辛い日々が夫が 家にて助かった

産後は寝不足と身体への負担で辛い日々が続きましたが、夫が家にいることで助かりました。家事の苦勞も共感してもらえたと思います。生後どの時期からでも育休を取得できるようになると助かります。2人で協力し、子どもの成長を見守れてうれしかったです！

Bさんの妻



前例がなかったけれど、 勇気を出してやってみた

女性の育休取得者はたくさんいますが、男性は初めて。前例がないことで戸惑いや抵抗がありましたが、男性が取得してはいけないものではないので、勇気を出して取得させました。Aさんが取得したことで、その後、別の男性社員1人が育休を取得しました。

Aさんの上司



周囲の社員も業務を 効率的に行い、定時で退社

休業中のBさんの担務をチームでフォローすることを経験し、突発的に欠員が出た場合でも互いにフォローをすることを自発的に行うようになりました。周囲の社員も育児の時間を確保するため、定時退社できるように業務を効率的に行う意識が高まったと思います。

Bさんの上司



育児休業の制度について

1. 育児休業(育休)の取得概要

対象者	<p>●労働者(男女ともに取得可) ※配偶者が専業主婦(夫)でも、取得できます。 ※夫婦同時に取得できます。 ※有期契約労働者(契約社員、パート・アルバイトなど)の方は、申出時点で、①子どもの年齢が1歳6か月になるまでに②労働契約期間が満了し③更新されないことが明らかでない場合、取得できます。</p> <p>【対象外】(労使協定があれば除外可) ●入社1年未満の労働者 ●申出日から1年以内(1歳6か月または2歳までの育児休業の場合は、6か月以内)に雇用関係が終了する労働者 ●1週間の所定労働日数が2日以下の労働者</p>
期間	<p>原則、子どもの1歳の誕生日の前日までの間で、労働者が希望する期間。 ※父母ともに育児休業を取得する場合は子が1歳2ヵ月に達するまでの間の1年間取得可能です(パパ・ママ育休プラス)。 ※保育所等に入所できない等の理由がある場合は、1歳6ヵ月、それでも保育所等に入所できない等の理由がある場合は2歳まで延長が可能です。 ※男性なら原則「出産日+出生時育児休業期間+育児休業期間」、女性なら「出産日+産後休業期間+育児休業期間」の合計が1年以内であることが条件です。</p>
申出期限	原則、休業の1か月前まで
分割取得	令和4年10月以降、分割して2回取得が可能です。



2. 出生時育児休業(産後パパ育休)

令和4年10月1日~

対象者	<p>●男性労働者 ※養子の場合等は、女性も取得できます。 ※配偶者が専業主婦(夫)でも、取得できます。 ※有期契約労働者(契約社員、パート・アルバイトなど)の方は、申出時点で、①出生後8週間を経過する日の翌日から起算して6か月を経過する日までに②労働契約期間が満了し③更新されないことが明らかでない場合、取得できます。</p> <p>【対象外】(労使協定があれば除外可) ●申出日から8週間以内に雇用関係が終了する労働者</p>
期間	子どもの出生後8週間以内に、労働者が希望する期間(4週間まで)
申出期限	原則、休業の2週間前
分割取得	分割して2回取得が可能です(初めにまとめて申し出ることが必要)。

	産後パパ育休(R.4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1～)	育休制度 (現行)
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
1歳以降の 延長		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は 1歳、1歳半の 時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情が ある場合に限り 再取得可能	再取得不可

事業主は育児休業を取得しやすい雇用環境を整備することが必要です(R4.4.1～)。

- 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等(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

制度の詳細は福岡労働局ホームページをご覧ください

福岡労働局 雇用環境・均等部

検索

育児休業中の給付金の概要

一定の要件を満たした場合、雇用保険から育児休業給付金が支給されます。

育児休業給付金は原則2ヵ月ごとに支給申請してください。

早目に確認し、準備をすすめましょう。

育児休業給付金

1 か月あたりの給付金支給額の計算方法

①育児休業開始から**180日(6か月間)**

(休業開始時賃金日額×支給日数※)×**67%**

②育児休業開始から**181日目以降**

(休業開始時賃金日額×支給日数※)×**50%**

※支給日数は、通常30日で計算。

	平均月額15万円	平均月額20万円	平均月額30万円
育休開始から 6か月間	月額10万円程度	月額13.4万円程度	月額20.1万円程度
育休開始 6か月経過後	月額7.5万円程度	月額10万円程度	月額15万円程度

社会保険料

育児休業中は、会社・本人負担分の両方で**社会保険料が免除され、支払いは不要**です。

住民税

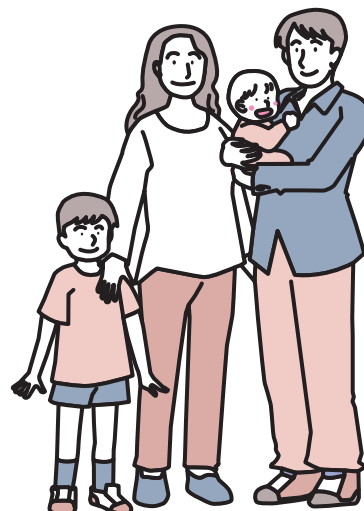
会社に勤務している場合、原則として毎月の給与から差し引く**「特別徴収」**が行われます。

育児休業中は、個人で納税する**「普通徴収」**に切り替えられます。

納期限が6月、8月、10月、1月の年4回になるため、1回あたりの納税額が増えます。

納税の資金計画を立てておきましょう。

※会社の状況によって「特別徴収」から「普通徴収」に切り替わらないこともありますので担当部署にご確認ください。



男性の育児休業取得に向けて～上司編～

男性の育児休業取得のメリット

- 生産性の高い人材育成につながる
- 部下のワーク・ライフ・バランスの実現
- 業務の棚卸し見える化を行うことで「本当に必要な業務」がわかる
- 会社に対する満足度向上により離職率が低下

面談のポイント

- 男性社員から子どもの出生予定の報告があった場合は、育児休業制度等に関する周知※を行うとともに取得の意向を確認しましょう。

- ※ 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
 - 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

- 「育児休業計画書」を作成するように伝えましょう。
- 育児休業取得が、人事評価においてマイナス評価とならないことを伝えましょう。
- 「育児休業計画書」が提出された場合は、その内容を十分確認し、計画どおりに休暇・休業が取得できるように、他の社員の理解と協力を得ながら**職場全体でサポートする体制を整えましょう。**

面談時、確認しておくこと

- 職場復帰予定日
- 保育園入園日と慣らし保育期間、保育時間
- 保育園名、自宅からの距離、会社～保育園の所要時間
- 夫婦の役割分担・・・保育園送迎、発熱時お迎え、その他
- 家族、地域の協力体制
- 復帰後に利用する制度の有無
 - ・短時間勤務制度 始業・終業時間の確認
 - ・所定外労働の制限(残業免除)
 - ・時間外労働の制限
- 出張の可否
- 配慮してほしいこと、不安なこと

面談時に伝えておくこと

- 復帰後の給与について
 - ※会社が立て替えているものがあればその金額と控除方法など
- 人事異動の可能性があればできる範囲で
- 休業中の会社の体制や復帰後の業務の内容の変化など
- 復帰後に面談を実施する予定であること

男性の育児休業取得に向けて～本人編～

男性の育児休業取得のメリット

- 仕事の生産性が上がるようになる

育児を通して、効率的な時間の使い方や物事の優先順位の付け方を自然に学ぶことができるようになり、効率的に仕事を進められるようになると言われています。

- 自身のワーク・ライフ・バランスの実現
- 周りへの感謝の気持ちを持ち、社内コミュニケーションも良好

面談のポイント

- 子どもの出産予定が分かったら、遅くとも出生予定日の2か月前までに上司に伝えましょう。
- 上司から渡される「育児休業計画書」を配偶者と相談しながら作成し、産後パパ育児(R4.10.1～)や育児休業、年次有給休暇等の取得計画を立てましょう。
- 育児休業を取得する場合は、取得希望を早めに上司に伝えましょう。
- 育児休業を取得したことによって、人事評価においてマイナス評価となることはありません。
- 上司との面談を通じて「育児休業計画書」を完成させ、上司に提出しましょう。
- 復帰後に利用する制度や配慮してほしいことを伝えましょう。

⚠ 育児休業給付金に関することは速やかに担当部署に確認しましょう

生活面でのメリットは……

パートナーが社会で活躍する機会につながる

子どもに必要とされていることを実感し、自分に自信がつくようになる

育休をきっかけに家事・育児を主体的に取り組むようになる

育児の喜びや悩みを共有することで家族の絆が深まる



男性の育児休業取得のフロー図(例)

いつ	本人	企業側 ■上司 ■人事担当部署
出産予定日がわかったら	<ul style="list-style-type: none"> ■上司に子どもの出産予定を伝える ■家族との話し合い ●育児休業取得期間、配偶者とのリレー等 ●育児休業取得後の働き方等 ■育児休業給付金の相談(ハローワーク) 	<ul style="list-style-type: none"> ■育児休業制度等個別の周知 ■育児休業取得の働きかけ ■本人の意向確認 ■「育児休業計画書」の作成を伝える ■「育休取得の手引き」の周知
出産予定日の2か月前まで	<ul style="list-style-type: none"> ■育児休業取得の意向を伝える <p style="text-align: center;">面談の実施 7p~8p参照</p> <ul style="list-style-type: none"> ■「育児休業計画書」を作成する ※家族との話し合い ■「育児休業計画書」を上司に提出 	<ul style="list-style-type: none"> ■組織のサポート体制を検討する (代替社員、業務分担の見直し等)
産後パパ育児取得の2週間前まで	<ul style="list-style-type: none"> ■(出生時)育児休業申出書の提出 提出先:人事担当部署 <p style="text-align: center;">必要書類</p> <p>① ②</p>	
育児休業開始日の1か月前まで	<ul style="list-style-type: none"> ■育児休業申出書の提出 提出先:人事担当部署 <p style="text-align: center;">必要書類</p> <p>① ②</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■育児休業取得通知書の交付
育児休業の申出を受けた月の末日まで	<ul style="list-style-type: none"> ■育児休業給付金の申請 提出先:人事担当部署 <p style="text-align: center;">必要書類</p> <p>① ②</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■育児休業給付金の申請 提出先:ハローワーク
育児休業	育児休業	<ul style="list-style-type: none"> ■市民税の普通徴収への切替 提出先:各市町村の担当窓口
育児休業中	<ul style="list-style-type: none"> ■社会保険料免除の申請 ■扶養追加の申請 ■出産育児一時金の申請 ■出産手当金の申請 	<ul style="list-style-type: none"> ■社員との定期的な情報交換 ■社会保険料免除の申請 ■扶養追加の申請 提出先:○○○○ ■出産育児一時金の申請 ■出産手当金の申請 提出先:健康保険組合外
復帰前	復帰前の面談	

妻が妊娠しました。○月○日が予定日です。

おめでとう！
育児休業は取得しますか？ぜひ取ってください。資料を渡すので、家族と話し合ってみてください。

育児休業取得を希望します。

わかった！サポート体制を考えていくので、「計画書」を△日までに提出してください。

～育休後～

元気ですか？
○○のプロジェクトは、順調に進んでいますよ。

復職後は保育園のお迎えをするので、短時間勤務はできますか？

短時間勤務希望ですね。出張は、以前のようにできますか？他に、復職後の不安はありますか？

各社の実情に合わせて様式をダウンロードして使用してください↓
<https://danjokyodo.city.fukuoka.lg.jp/mieruka/news/detail/158>



