

男性の育児休業
取得マニュアル

男性の育児休業で 企業の未来が 変わります



Ishikawa
石川県



石川県は、企業が男性の育児休業取得を推進し、働きがいのある職場環境をつくることで、家庭と地域全体にやさしいサイクルが生まれることを応援します。

管理部門が 知っておきたい 5つのこと

5 POINTS



POINT 1 2021年、法律が改正 ▶▶▶ p6

男性の育児休業取得をこれまで以上に促進するとともに、**働きたい人が働き続けられる制度・環境を整える**ため、2021年6月に育児・介護休業法が改正され、2022年4月から段階的に施行されました。男性の育児休業取得率は年々上昇しているものの、令和4年度（石川県）で14.3%と、女性の94.5%に比べて大きな差があります。*
男性が育児休業を取りにくいことは、男性を家事・育児から遠ざけ、女性の就業継続を妨げる要因ともなっています。

*「令和4年度石川県の賃金等労働条件実態調査」石川県より

POINT 2 めぐりめぐって 企業にメリット ▶▶▶ p10

男性の育児休業取得を推進することは、一部の従業員への優遇策ではなく、企業にとっても中長期的な視野でプラスになります。業務の体制見直しや効率化につながるだけでなく、生活を大切にしたいと考える多くの従業員の満足度や心理的安全性を高め、多様な人材が活躍できる職場へと成長させます。従業員の価値観を大切にすることは**若い世代からも選ばれる企業となり、今後の採用に大きく影響**します。

POINT 3 ハラスメントは 絶対NG ▶▶▶ p20

男性が育児に関する制度を使うときに受ける嫌がらせをパタニティハラスメント（パタハラ）といわれています。**パタハラを防止することは企業の義務**です。ハラスメント規定や相談窓口を設けるなどの対策を行いましょう。法令や国の指針等では、「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」への対策を企業に義務付けています。



POINT 4 家庭円満で モチベーションUP ▶▶▶ p22



夫婦で育児や家事に参画することにより、パートナーとのコミュニケーションやお互いの仕事環境への理解が深まります。**職場での連携やコミュニケーションを振り返るきっかけとなり、自身の成長とモチベーションの向上につながります。**

POINT 5 地域と企業が ともに発展 ▶▶▶ p23

男性の育児休業取得をきっかけに企業は誰もが働きやすい職場へと成長します。**誰もが子育てに取り組みながら適切な環境で働き続ける地域**には人が集まり、地域と企業がともに発展できます。

企業の取り組み事例

▶▶▶ p26



育児・介護休業法とは？

育児・介護休業法の正式名称は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」です

基本的な考え方

「育児・介護休業法」は、育児や介護で従業員が退職せずに済むよう、仕事と家庭を両立しながら働けるように支援するための法律です。育児休業は、**男女を問わず子どもを育てるための休業で、要件を満たせば、企業は申出を拒むことができません。**

改正のポイント

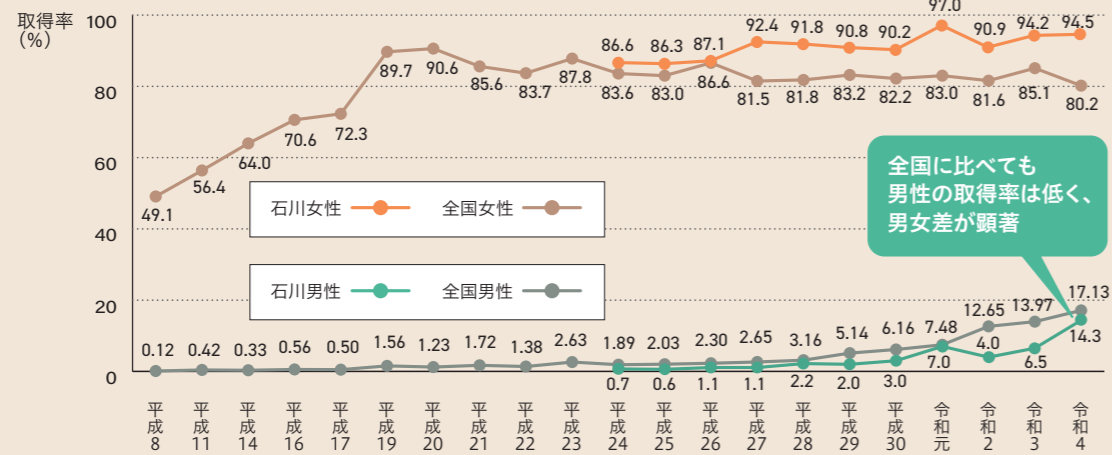
1. 「産後パパ育休（出生時育児休業）」制度を創設

(2022年10月1日～)

子どもが生まれてから8週間以内に4週間の休業を取得できる制度で、2回に分割して取得することができます。育休期間中に一定の条件（労使協定の締結、休業前の合意など）のもとで就業も可能です。

育児休業の現状

育児休業取得率の推移

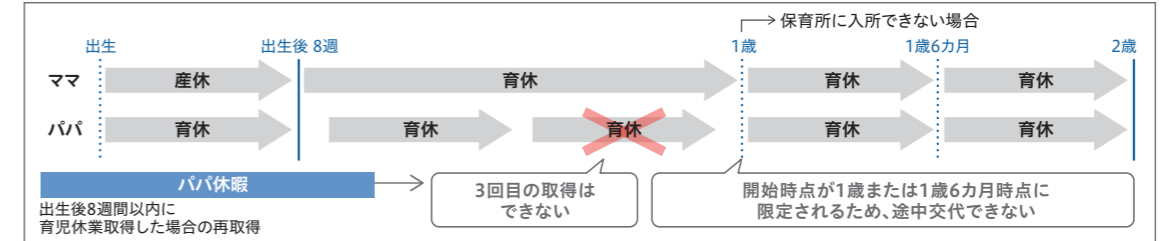


「令和4年度石川県の賃金等労働条件実態調査」石川県、「令和4年度雇用均等基本調査」厚生労働省より

2. 育児休業の分割取得が拡大 (2022年10月1日～)

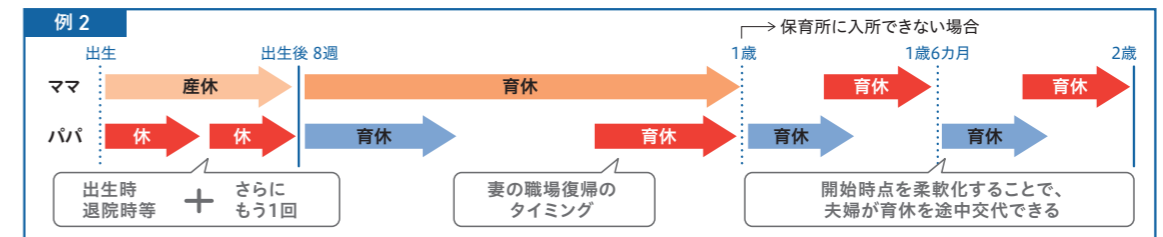
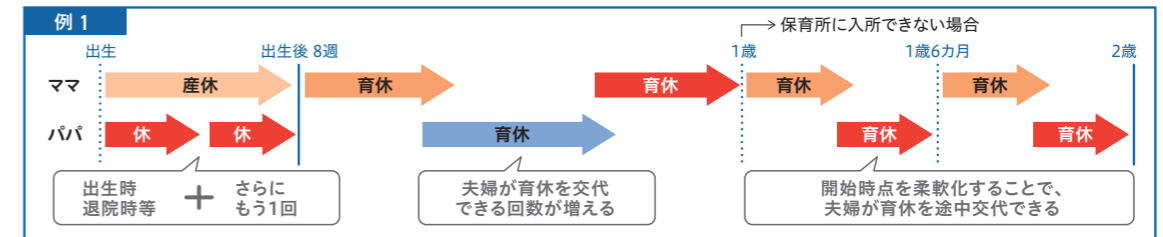
分割取得が導入されました。「産後パパ育休」と組み合わせることで、夫婦で育休を途中交代しやすくなるなど、柔軟な取得が可能となりました。

2022年9月30日まで



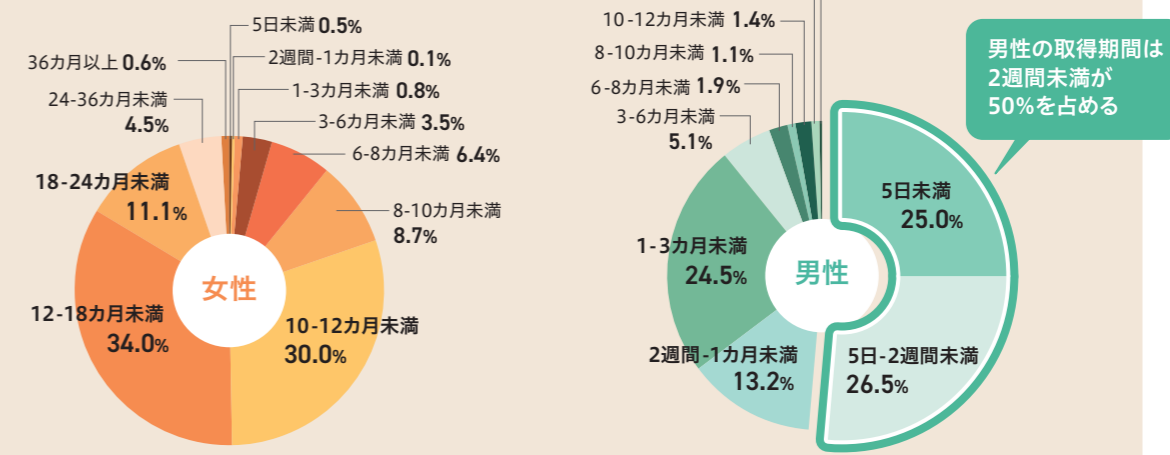
2022年10月1日から

※ → =改正後の変更ポイント



※「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」厚生労働省のもとで作成

育児休業の取得期間



「令和3年度雇用均等基本調査」厚生労働省より

3. 個別周知・意向確認を義務化 (2022年4月1日～)

本人や配偶者の妊娠・出産の申し出があった場合、企業は申し出を行った従業員に個別に育児休業制度の周知と休業の意向確認を行うことが義務付けられています。

4. 雇用環境整備を義務化 (2022年4月1日～)

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備のため、①～④いずれかの措置を講じることが義務付けられています。

- ①研修の実施、②相談窓口の設置、③自社の育児休業取得事例を収集し提供、
- ④育児休業制度及び育児休業取得促進に関する方針を周知

5. 育児休業等の取得状況公表を義務化 (2023年4月1日～)

(常時雇用1,001人以上の企業対象)

年1回、男性の育児休業等の取得率を公表することが義務付けられています。

ほかにも
さまざまな制度を
定めています

3歳未満の子どもがいる従業員が利用できる制度

短時間勤務制度 …… 就業規則などで定められている1日の勤務時間を短縮できます。

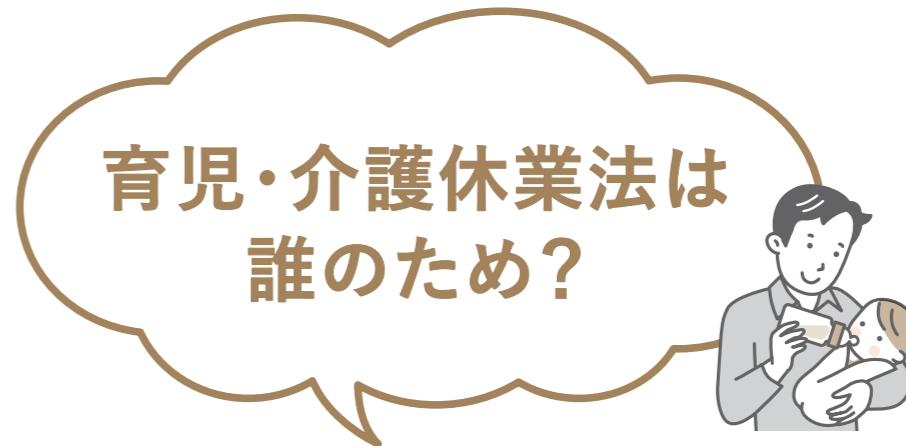
所定外労働の制限 …… 残業を免除する制度です。

子どもが小学校に入学するまでに利用できる制度

子の看護休暇 …… 子どもが1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日まで取得できます。

時間外労働の制限 …… 1カ月で24時間、1年で150時間を超える時間外労働を制限できます。

深夜業の制限 …… 午後10時から午前5時までの労働を免除できます。



● 子育てを希望する労働者のため

● かわいい我が子のため

● 子育てしやすい環境整備のため

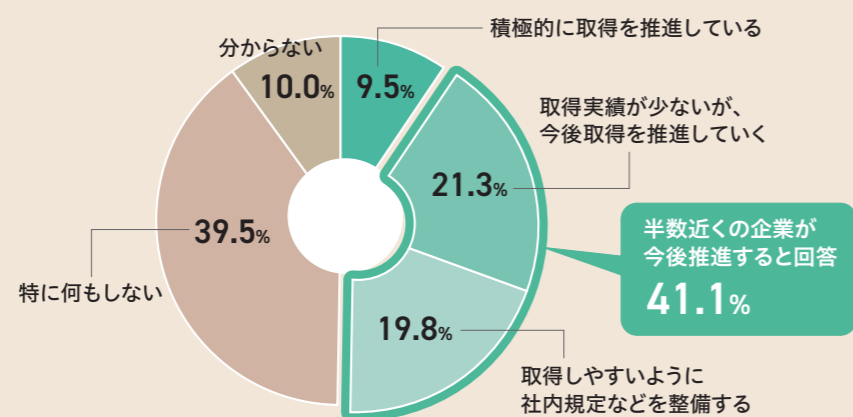
● 誰もが働きやすい職場づくりのため

● 活力ある地域となるため



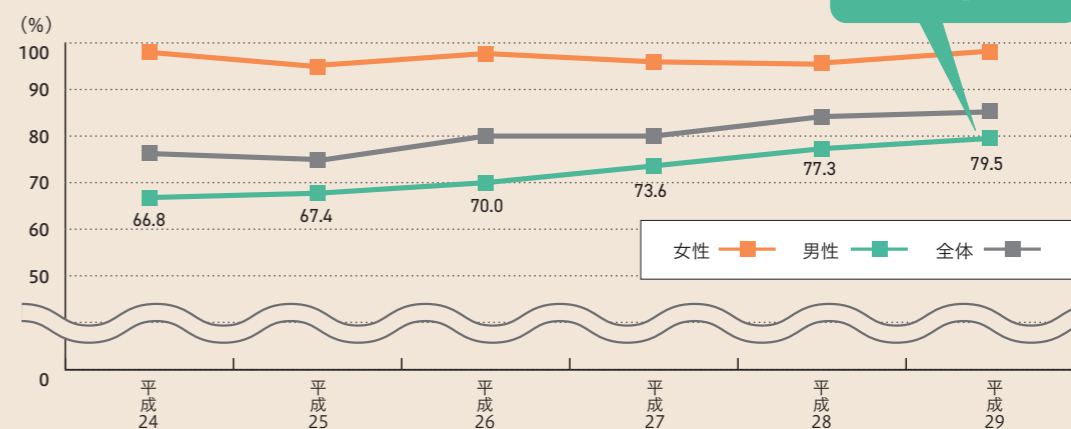
育児休業についての意識の変化

男性の育児休業に関する企業の取得推進状況



「女性登用に対する企業の意識調査」2021年、帝国データバンクより

新入社員の育児休業取得の意向

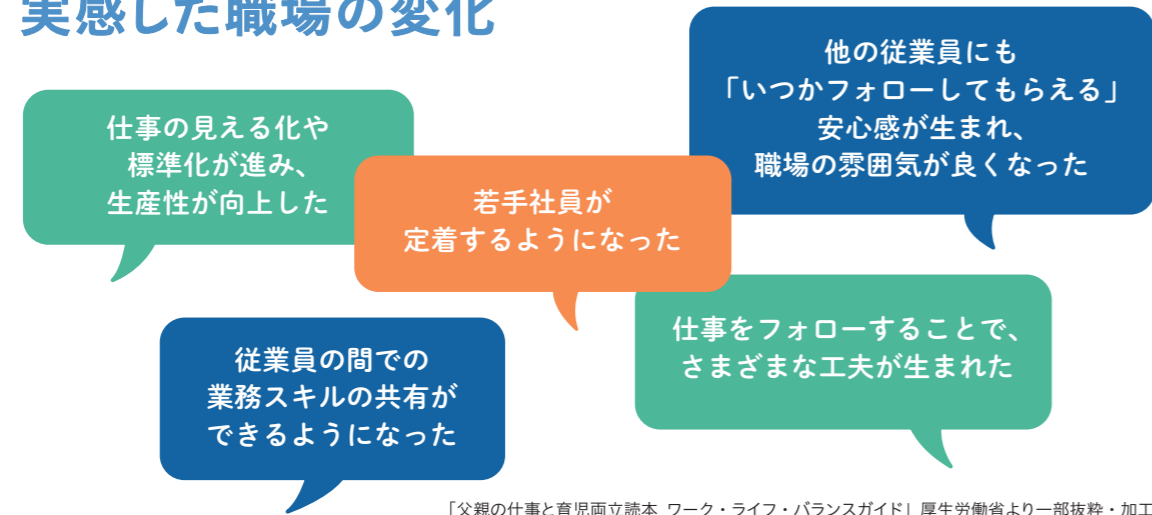


「新入社員 秋の意識調査」平成24～29年度、日本生産性本部より

企業のメリットと必要な取り組み

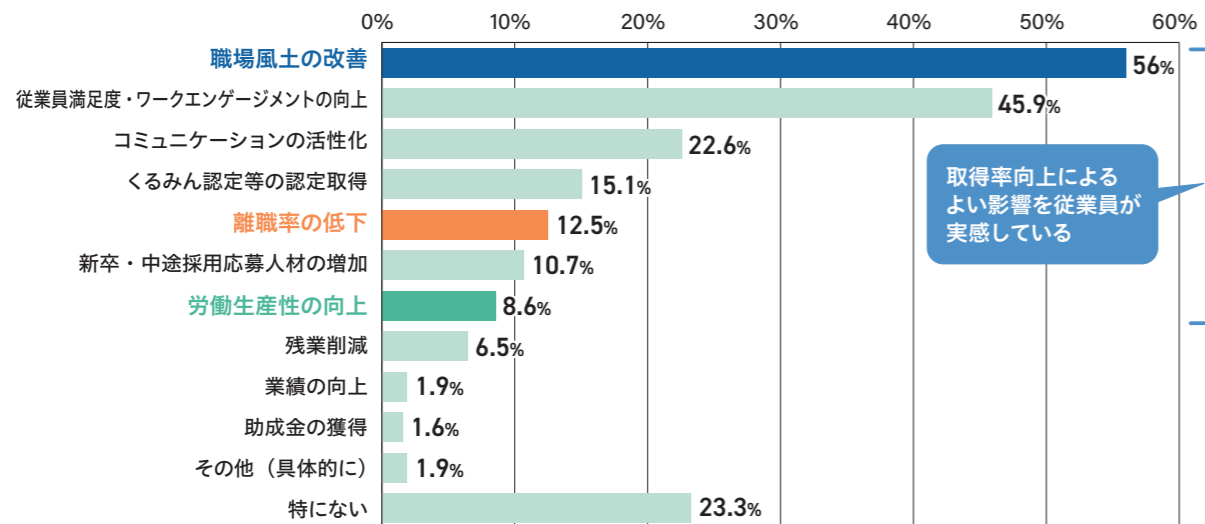
男性の育児休業取得推進に取り組んだ企業では、さまざまな取り組みによる効果を実感しています。取得を進めるために必要な具体的な取り組みを紹介します。

男性の育児休業取得推進に取り組み実感した職場の変化



「父親の仕事と育児両立読本 ワーク・ライフ・バランスガイド」厚生労働省より一部抜粋・加工

男性の育児休業取得率向上の取り組みまたは取得率向上による効果 (n=1385)



「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査（速報値）」厚生労働省より一部加工

子どもが生まれた男性のうち、配偶者出産休暇など育児を目的とした休暇や、 育児休業を取得しなかった理由ベスト3

- ▶ 会社で育児休業制度が整備されていなかったから
- ▶ 収入を減らしたくなかったから
- ▶ 職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だったから

令和4年度仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業
「仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書」令和5年3月、株式会社日本能率協会総合研究所より

育児休業の取得が進まないのはなぜ？

「育児・介護休業法」について、十分に理解されていないことが原因の一つです。育児休業中は雇用保険から給付金が支給されることや、月末時点で休業していればその月の社会保険料が免除されることなどが広く知られていません。さらに、上司や同僚が育児休業を快く思わないために相談できずに諦めてしまうケースも見受けられ、企業による積極的な取り組みが必要です。



取得が進まない理由から見てきた 企業に必要とされる取り組み

- ▶ 「育児・介護休業法」の理解を促す
- ▶ イクボスを育成する
- ▶ マネジメントフローを作成する
- ▶ 取得を定着させる

必要な取り組み ①

「育児・介護休業法」の理解を促す

育児・介護休業法改正ポイント
—厚生労働省ウェブサイト



相談窓口を設置し、会社の制度と方針を知ってもらう

育児休業や産後パパ育休（出生時育児休業）について相談しやすい体制の整備として、相談窓口を設置することや、会社の制度と育児休業取得推進の方針を発信することなどが重要です。

「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備」として次のいずれかの措置を講じることが義務付けられています。

- 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

対象となる従業員の面談を行う

対象となる従業員には面談（または書面交付）で、制度や制度の申し出先、休業給付のほか、育休期間に負担する社会保険料の取り扱いを個別で伝え、取得意向を確認します。

育児休業取得希望者に会社が確認しておくこと

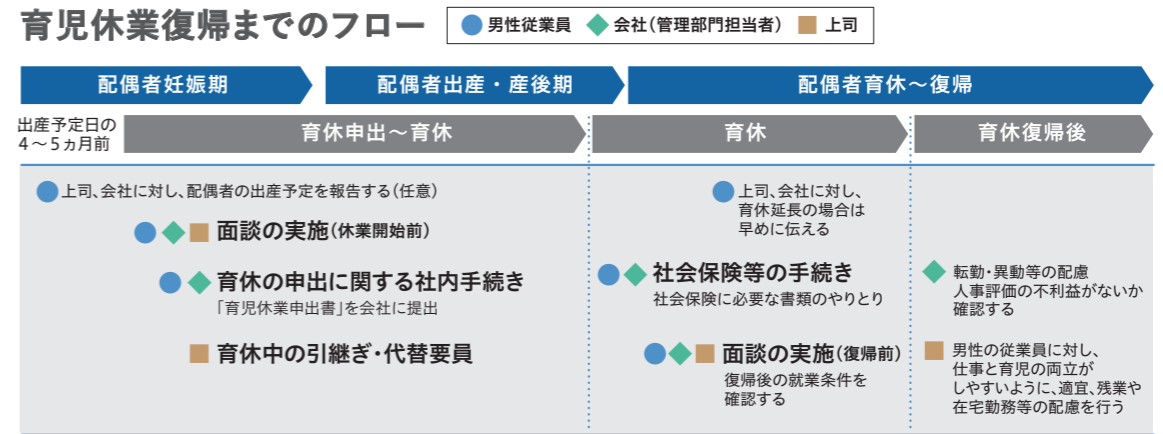
- 出産予定日
- 希望する育児休業取得期間（開始日と復帰日）
- 配偶者の育児休業取得の有無（有の場合は取得期間）
- 育児休業までの業務の引継ぎ計画
- 復帰後の働き方（例）時短勤務など ※復帰前に確認
- 育児休業中の連絡先
- 育児休業延長の可能性
- 休業に向けて相談しておきたいこと

面談時に男性従業員に伝えておくこと

- 利用可能な制度の概要（利用要件、期間、日数など）
例）育児休業、短時間勤務、子の看護休暇、時間外労働の制限など
- 育児休業中の給与、社会保険料や税金
- 育児休業給付金の支給要件と金額
- 出産日から休業希望の場合は、出産予定日と出産日が異なる場合の対応

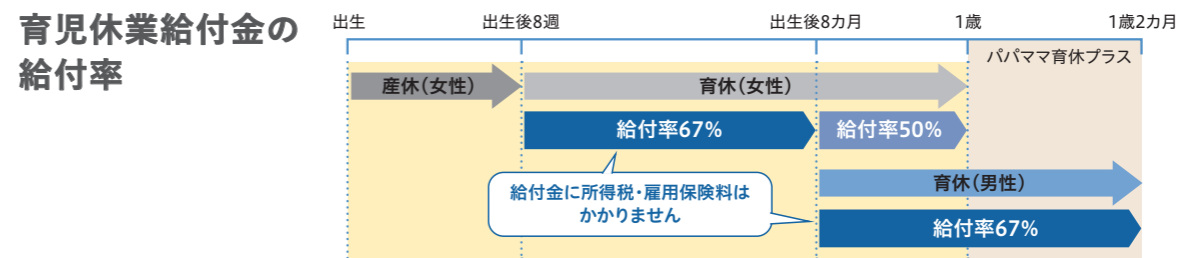
復帰までのフローを提示する

対象となる従業員が育児休業の取得を検討するときから育児休業復帰の後まで、不安なく安心して育児休業を取得できるように、復帰までのフローを提示します。



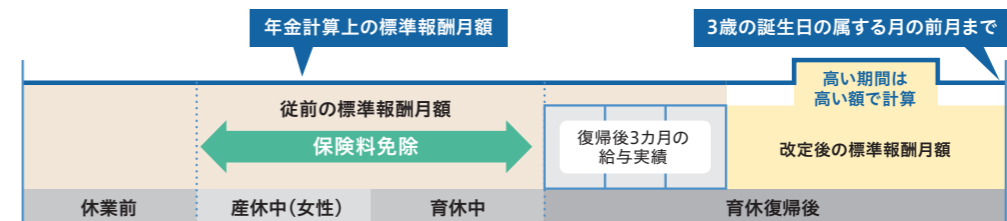
休業中の保障や社会保険について説明する

受給要件を満たせば、育児休業給付金を受け取ることができます。最初の180日間（半年間）は給付率67%、181日目以降は給付率50%となります。また、男性の場合は育児休業が始まるまで、社会保険の手続きはありません。配偶者が健康保険の扶養に入っている場合や、出生した子を扶養にする場合は、健康保険の「被扶養者異動届」「家族出産育児一時金支給申請書」の手続きがあります。



社会保険料の免除期間と養育特例

育児休業中、社会保険料は、会社負担分・労働者負担分ともに免除となります。短時間勤務などによって標準報酬月額が低下する場合があります。社会保険料は低下した標準報酬月額に基づいて支払い、将来の年金額は子どもが生まれる前の高い従前標準報酬月額で計算するといった特例を、子どもが3歳までの間適用することができます。



必要な取り組み②

イクボスを育成する

イクボスとは？

職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の調和）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も上げつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のことです。
（NPO 法人ファザーリング・ジャパンより）

管理職への啓発を行う

育児休業を取得することに対して、上司からネガティブな言動を受けることがあれば、従業員は子どもができることを職場に伝えづらくなります。部下や自身のワークライフバランスの実現について、意識を高めるための研修を行い、会社の方針やイクボスとなるために必要な能力について伝えます。

イクボスに必要な能力

- ▶ 子育て中の従業員が利用できる社内制度を理解している
- ▶ 日ごろのコミュニケーションから部下の意向を把握できる
- ▶ 普段から職場の雰囲気づくりを大切にできる
- ▶ ハラスメントや不利益な扱いを理解し、適した行動ができる

社内研修に利用することができる
管理職向け研修資料や動画
— 厚生労働省ウェブサイト「厚生労働省イクメンプロジェクト」



理解ある管理職を評価する風土をつくる

残業の多い管理職が評価される社内風土のままでは、イクボスは育ちません。社会の変化を社内全体で共有し、男性の育児休業取得に理解のある管理職が評価される風土づくりが必要です。

自分は育児休業を取っていないから、部下にも必要はない。

時代が違い、自身の経験で考えることはできません。部下にとっての必要性を想像しましょう。

父親の家族への責任は稼ぐことで、父親の育児休業取得は必要ない。

父親は稼ぎ手としての役割だけと思われた時代もありましたが、今は、父親の姿も多様になり、時代に合わせた生き方があります。

妻が家にいるのなら夫の育児休業取得は必要ない。

産後の母親は特に育児を十分にできる心身ではありません。妻の産後ケアの重要性も理解しましょう。

自分の部下が育児休業を取得するのは感情的に許せない。

部下の人生はあなたの人生ではありません。部下の人生とその家族を尊重し、応援しましょう。

よくある管理職の思い込みと対応例



出産するわけではない男性が育児休業を取得するのは職場に迷惑だ。

職場で女性の育児休業が許容できるのなら、男性でもできるはず。育児休業法が成立した当時は、女性の育児休業が当たり前ではありませんでした。男性の育児休業も職場に許容されていくでしょう。その経験を職場で先取りしましょう。

取得したいなら職場に迷惑をかけないよう本人が全て調整すべきだ。

育児休業取得は労働者の権利です。取得する本人が職場に迷惑をかけない方法を検討し調整することも大切ですが、第一義的な責任は管理職にあります。育児休業取得によってあなたが感じるデメリットではなく、チームの能力を最大化するマネジメントが試されています。

男性の育児休業は前例がない。

男女ともに育児休業を取得し、働き続けているロールモデルを輩出することは人材定着のために重要です。男女にかかわらず子どもが生まれる従業員には育児休業を勧め、まずは育児休業取得者の実績を出すことから始めましょう。

人員補充ができる大企業ならともかく、中小企業で男性の育児休業取得なんて無理だ。

男性の育児休業取得のしやすさに会社の規模は関係ありません。取得しやすい中小企業もあります。まずは、全社方針と制度の周知など、できることから始めてみましょう。

必要な取り組み③

マネジメントフローを作成する


 自社の魅力を求職者へ発信

- 「働き方改革」や「ワークライフバランス」の推進は求職者が重視する点ですので、十分にアピールします
- 募集職種を細分化し、多様な働き方ができる環境を構築します

業務を円滑にまわすためのマネジメントフロー


 育児休業の取得計画を立てる

- 社内書式として「育児休業申出書」を兼ねた「育児休業取得計画書」を用意すると、取得する従業員が具体的な取得期間について相談しやすくなります

育児休業申出書として利用できるテンプレート
—厚生労働省ウェブサイト「育児休業届テンプレート」


 スケジュールの共有

- 早めにスケジュールを提示し、3カ月先までを共有します

 他メンバーの業務を知る

- 業務をマニュアルに落とし込み整理し、部署内の業務を理解します
- 管理職の業務を分担することで「将来の管理職」として部下の育成にもつながります

 標準化・マニュアル化

- 改善提案をマニュアルに落とし込み業務を標準化します
- 部署をまたいだ応援が可能となり、業務の効率化にもつながります

 書類の整理整頓

- どこに、どんな書類があるかを整理し、共有します
- ペーパーレスにより、メンバー全員がいつでも書類を確認できるようにします

 業務分担の適性化

- 進捗確認を行い、自分以外の仕事をメンバーが互いに意識し、仕事の偏りを防ぎます

 業務効率化の対策を共有

- 業務効率化について話し合い、共有します
- 優れた業務改善提案を表彰し、共有します

 「がんばるタイム」の設定

- 業務に集中する時間を確保します
- 考える時間や資料作成の時間が必要なときは、早めに予定を確保します

 労働時間を適切管理

- 「残業時間ゼロ」を掲げ、終業時間30分前には翌日の業務を確認して定時退社します
- 部下が定時退社できるかどうかを確認し、必要な対策を打ちます
- 就業時間の5分後に完全消灯を実施し、定時退社を評価対象とします

 会議のムダ取り

- 会議に必要なメンバーが集まれるよう、会議時間と内容を見直します
- 会議の回数を減らし、時間を区切り、全員が参加できる時間帯に行います
- 目的と議題を明確にして時間を短縮します

 社内資料の削減

- 会議資料をペーパーレス化し、無駄な資料作成を省略します

必要な取り組み④

取得を定着させるための 施策を実行する

取得後のフォローアップを行う

育児休業取得後に、復帰後の職場環境や仕事内容などについて、定期的にフォローアップを行うことで、従業員が育児休業取得を継続しやすくなります。



取得者の体験を共有する

育児休業取得者の体験を共有することで、対象となる従業員の取得に対する意欲を高めたり、周囲の理解を促します。

上層部が積極的に支援

上層部が積極的な姿勢を示し、支援することで、職場全体で前向きな風土が作られることが期待できます。

フレックスタイム・時差出勤制度を導入する

柔軟な働き方がしやすい環境を整備することで、従業員が育児休業を取得しやすくなります。フレックスタイム制度は一定の期間、あらかじめ定めた総労働時間の範囲内で従業員が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることができる制度です。必ず勤務しなければならない時間帯（コアタイム）を決めることもできます。時差出勤制度は、始業・終業時刻を繰上げ下げして所定の労働時間を勤務する制度です。

活用例

- ・夫婦ともにフレックスタイム制度で働き、子どもの送り迎えを交代制にする。
- ・(清算期間※3カ月で)6月に多く働き、夏休みの8月には勤務時間を減らす。
※フレックスタイム制において従業員が労働すべき時間を定める期間

職場全体への配慮

育児休業の取得によって周囲の従業員が負担を抱えることがあります。取得者のための対策を講じるだけでなく、周囲の従業員のサポートも必要です。職場全体で子どもの成長を笑顔で見届けられるよう職場環境を整えましょう。

社内に繰り返し発信する

会社の方針として繰り返し発信し、対象となる従業員が職場に言いやすい雰囲気づくりを行い、受け入れる側にも準備を促します。

子育て中の配慮

転勤への配慮〈育介法26条〉

事業主は、労働者に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって子育てが困難になる労働者がいるときは、当該労働者の子育ての状況に配慮しなければなりません。



特別休暇制度

特別休暇は、会社が任意に目的や要件を設定して休暇を与える制度で、子育てを目的とした休暇を設けることができます。また、子育ても含めて、結婚や不妊治療、私傷病、介護、自己啓発、ボランティア活動など、個人の事由で取得できる「ライフサポート休暇」などを設けることができます。この場合、取得対象者の枠が広がるため、子育て世代以外にも配慮しつつ、子育て目的の休暇が取りやすくなるメリットがあります。

例えば

ライフサポート休暇

休暇目的 …………… 子育て(送迎、学校行事への参加等)、結婚、不妊治療、私傷病、介護、自己啓発(資格取得等)、ボランティア活動など

取得可能日数 …… 1年度に最大10日間(内5日は有給)

取得単位 …………… 1日単位、半日単位または時間単位

起こりがちな ハラスメントと その防止策

従業員が育児などによる休業を申し出たり、制度を利用したことを理由に、企業は不利益な取り扱いをしてはいけません。

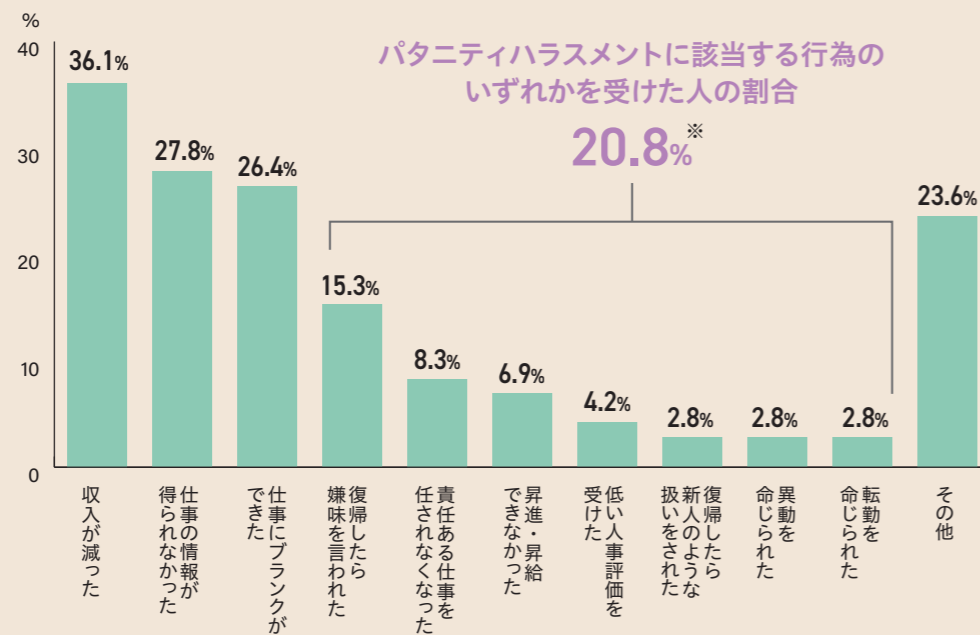
起こりがちなハラスメント

- ▶ 復帰したら嫌味を言われた
- ▶ 責任ある仕事を任せられなくなった
- ▶ 昇進・昇給できなくなった



育児休業を取得して困ったこと

[複数回答形式]対象：育児休業を取得した男性 全体 (n=72)



※複数回答形式のため、足し上げた合計とは一致しない
「男性の家事・育児参加に関する実態調査2019」連合より

不利益な取り扱いとなる行為とは？

- 解雇すること
- 正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限または所定労働時間の短縮措置等を適用すること
- 減給をし、または賞与等において不利益な算定を行うこと
- 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと

これらは「解雇その他不利益な取扱い」の例示であり、ここに掲げていない行為についても個別具体的な事情を勘案すれば、不利益取扱いに該当するケースもあり得ます。

ハラスメントを防止するために

社内における制度化

男性でも育児休業が取得しやすいように、社内における義務化や評価制度などの仕組みを導入します。

相談窓口を設置

ハラスメントを受けたり、育児休業取得を言い出しにくい時に相談できる窓口を設置することで、問題を迅速に解決します。ハラスメント予防にも効果があります。

啓発活動を実施

子育てに対する価値観の違いを解消するために、経営者が育児休業の必要性やメリットを社員に伝えることで、男性社員に育休取得を促します。

「くるみん認定」、 「パパ子育て応援企業認定」を取得

厚生労働大臣による「子育てサポート企業」や石川県による「パパ子育て応援企業」の認定を取得することで、従業員の意識の変化を促します。

ハラスメントが発生した時の企業の対応

被害者への迅速な対応と加害者への措置が必要です。被害者と加害者だけでなく、他の社員にもヒアリングを行い、「誰が、誰に対して、どのようなパタハラをしたのか」**事実関係を確認**します。また、ハラスメントが繰り返されないように**具体的な再発防止策を講じます**。セミナーや研修を取り入れるなど、社内全体で意識を変え、育休を取得しやすい快適な環境づくりに取り組むことが重要です。

夫婦で取得すると利用できる制度

夫婦が協力して育児に参加することを目的とする制度「パパママ育休プラス」があります。分割取得ができる「産後パパ育休」(→p6)とあわせて活用することで、より柔軟に育休を活用できます。

パパママ育休プラス

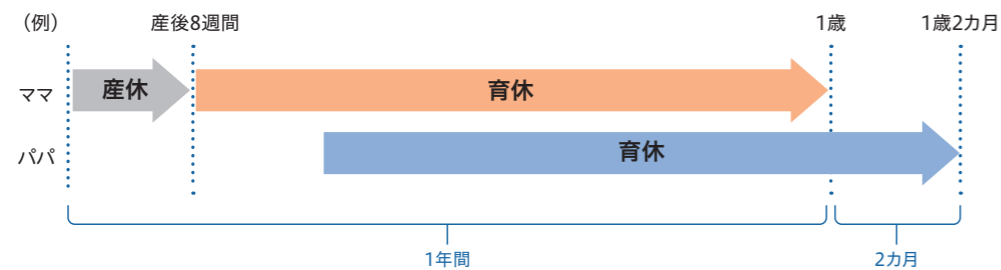
夫婦ともに育休を取得した場合に利用できる「パパママ育休プラス」は、1歳2カ月まで育児休業期間を延長することができる制度です。

要件

- 配偶者が子が1歳に達するまでに育児休業を取得していること
- 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
- 本人の育児休業開始予定日は、配偶者が取得している育児休業の初日以降であること

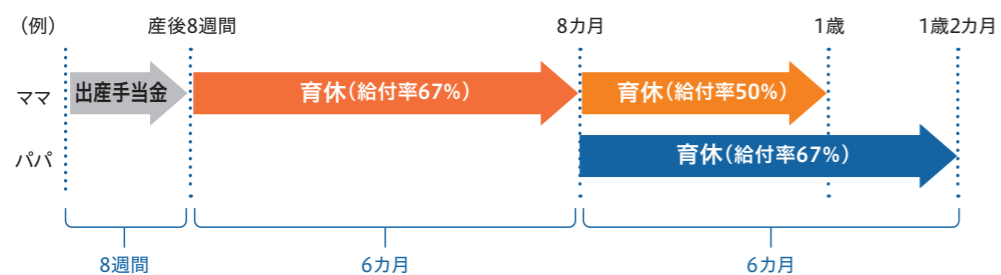
休業可能期間

両親がともに育児休業を取得する場合、原則子が1歳までの休業可能期間が、子が1歳2カ月に達するまで(2カ月はパパ[ママ]のプラス分)に延長されます。



育児休業給付金

例えば以下の場合、2人合わせて1歳2カ月まで67%の給付を受け取れます。



“社会みんなで子育て”が
スタンダードに!

「男性の育児休業取得」が

地域を元気にする



徳倉 康之氏 PROFILE

NPO法人ファザーリング・ジャパン副代表理事
株式会社ファミリーエ代表取締役社長
大学卒業後、大手日用雑貨メーカーで法人営業として勤務。在職中、男性社員初の育児休業を取得し、働き方への意識が大きく変わる。退職後、父親の子育て支援事業を行うNPO法人ファザーリング・ジャパンで活動し、理事への就任と同時に独立。

2021年の「育児・介護休業法」改正により、男性が育児に参加しやすい環境が着々と整っています。
“社会で子育て”がスタンダードになる今、企業と地域はどう変わっていくべきなのでしょう。
ご自身も育児休業を取得された経験を持つファザーリング・ジャパンの徳倉康之氏にお話を伺いました。

人が集まる
企業に変われば、
業績アップにつながる

— 育児・介護休業法の改正で、
何が変わりましたか？

2021年に改正された「育児・介護休業法」が2022年4月と10月に、そして2023年4月に順次施行され、男女ともに育休が取りやすくなりました。具体的に言うと、2022年4月から、**企業が妊娠・出産を届け出た従業員に対して育休の取得を個別に働きかけることを義務付けました。**従業員がメールやFAXを希望する場合を除き、基本的には、「育休をいつ、どれくらい取りますか?」と面談か書面で確認しないとイケない。アクションを起こしやすいよう、確認の仕方

で踏み込んで法律を変えたのです。2022年10月には産後パパ育休(出生時育児休業)がスタートし、2023年4月には従業員数1,000人超の企業に育休取得率の公表を義務付けました。法律が変わることで、1,000人超の企業では一気に男性の育児休業取得が進みました。義務化の基準となる1,000人超という数字は今後下がってくるでしょうし、既に300人超の企業まで拡大する方針の議論が厚生労働省で行われています。従業員数に関わらず、企業はこのタイミングで男性の育児休業を推進し、組織の働き方を変えていくべきです。

— 企業にメリットはありますか？

人手不足が深刻な今、企業の成長にとって人材確保が重要なカギになっています。男性の育児休業取得を推進することは、人材が自然と集まってくる企業に生まれ変わるきっかけになります。もちろん給与ややりがいといった条件も必要ですが、**人が辞めない仕組みを持つ企業が生き残っていきます。**これまでは、女性が子育てを負担し、仕事のキャリアダウンを強いられてきましたが、既にそういう時代は終わりました。働く人のライフステージに企業が寄り添い、制度として整備し、キャ

リア形成を支援することで、優秀な人材が働き続けてくれる。男女関係なく、キャリアアップできる。**就職先として選ばれる企業になり、結果として、業績アップにもつながる。**そんなプラスのスパイラルを生み出せるところに最大のメリットがあります。



— 企業はどう変わっていくべきでしょうか？

まずは、経営者と管理職が意識を変えていきましょう。私はよく「制度があるけど風土がない」というお話をしますが、就業規則として育児休業や介護休業の制度があるのに、誰も取っていない。そもそも取る風土がない。そんな企業から人は離れていきます。逆に言えば、取れる風土があれば人材を確保でき、企業として伸びていきます。**経営者は「子育ては女性がするもの」という思い込みをなくし、誰もが育児休業を取れる風土をつくっていくべきです。**組織の中に育児休業を取得する人がいれば、フォローする体制を整えたり、新たな人材を獲得したり、これまでの働きが見直されます。個人が効率的に働けば、チーム全体の効率化も進んでいきます。まず、**有給休暇を全員がしっかり取得できる組織づくりからスタートすること**で育休も取りやすくなると考えられます。そういった環境整備をする企業には国も助成金などで支援をしてくれるので、男性の育児休業取得の推進は組織の働き方を変えるチャンスととらえましょう。今回の法改正をきっかけに、業種や従業員数に関わらず、組織の風土と働き方を変えるアクションを起こしてください。

— ハラスメントを起こさない職場づくりとは？

まず、育児休業を取得する本人も会社の就業規則や国の法律を確認してほしいですね。**ルールを把握した上で、上司や同僚など周りの人たちとコミュニケーションをしっかりと取ることが大事です。**ただ育児休業を取るのではなく、自分の希望や状況を早めに伝えて、どうすれば仕事の引継ぎがスムーズにできるのかを考え、周りの人に伝えることをおすすめします。もちろん、法律に定められた権利があるので、それに準じていれば問題はありますが、情報発信を早めに、積極的にすることでハラスメントは格段に減らせます。

夫婦一緒に子育てをスタート、「両親学級」を活用し、

— 育児休業を取得する本人のメリットは？
どんな準備をすればいい？

子育ては期間限定です。子どもの成長によってできることは変わってきますし、その時期にしかできないことがたくさんあります。父親が乳幼児期から子育てに関わり、家族と一緒に過ごすことで、その後の人生は大きく変わるはず。**子どもやパートナーとの信頼関係の築き方、愛情の育み方、コミュニケーションの取り方がわかり、家族形成においてメリットが大きいと思います。**



学校や会社に入ると、ガイダンスや研修があるのと同じで、子育てにも学びの場が必要です。その学びの場として、ファザーリング・ジャパンが推進しているのが両親学級です。女性は妊娠すると、母親学級等でお産や育児について学びますが、それを夫婦一緒に行うのが両親学級で、今後は国が拡充していくでしょう。両親学級は自治体をはじめ、企業でも開催しているところがあり、そういう企業は人の定着率が高いですね。

- 育休を取ったら何をすればいいのかわかるのか
 - 子どもとどうパートナーシップを築くのか
 - 困った時にどこを頼ればいいのか
- など父親もしっかり勉強して、育児をスタートしましょう。

— これから社会や地域はどう変わっていきますか？

私が育児休業を取得したのは15年ほど前で、男性の育児休業はまだ一般的ではありませんでした。実はかつての私はかなりの仕事人間。体調を崩したことをきっかけに働き方を見直し、パートナーである妻のキャリアを途絶えさせたくないという思いもあり、育児休業を取得しました。当時は逆風もありましたが、家族のあり方やワークライフバランス、企業の成長などさまざまな面でメリットを実感しています。その時と比べると今は追い風。取得する上で以前のようなデメリットはありません。

今、日本の社会はさまざまな課題を抱え、過渡期を迎えています。子どもの数が減っている状況で、2人、3人と子どもを育てるには、社会のサポートを受けながら

夫婦一緒に子育てをすることが当たり前になってきますし、子育てや介護など制約がある人も働ける企業が生き残っています。さらに視野を広げると、**地域が多様性を認めて支え合う環境を整えていくべきです。それができる地域は発展していきます。**男性の育児休業取得の推進は、企業と地域を発展させるための重要なファクターと言えます。



男性の育児休業推進が
地域を活性化するカギに！

“取得して当たり前”の風土をつくらう！

子育て応援企業
INTERVIEW

企業の取り組み事例

男性の育児休業取得を進める
石川県の子育て応援企業を紹介します。(50音順)

- CASE 01 株式会社ICCデータプラス p27
- CASE 02 アール・ビー・コントロールズ株式会社 p28
- CASE 03 株式会社イーネットソリューションズ p29
- CASE 04 株式会社システムサポート p30
- CASE 05 タケダ機械株式会社 p31
- CASE 06 株式会社T・T・O p32
- CASE 07 株式会社別川製作所 p33



企業の取り組み事例

CASE 01

株式会社ICCデータプラス

所在地/石川県金沢市無量寺2丁目46番地
事業内容/情報処理サービス(電子化・BPO・データ入力等)
従業員数/153名
設立/1991年
男性の育児休業取得実績/100%(2022年度実績)



新情報をこまめに発信、
取得しやすい
雰囲気づくり



育休を
推進

育休の取得中も 情報提供をしてサポート

総務部 山田 和美さん
森田亜由美さん
村井 瑞恵さん

育児休業について、情報の共有と発信をこまめに行いました。法改正があれば総務チームが知識をアップデートし、あらゆる機会に制度を周知しました。現在、子育て中の方へも育児セミナーの案内等を発信し、フォローしています。



届け出のタイミングや申請書提出の社内ルールを整え、定例会議などを活用して男性が育休を取得する必要性を管理職へ伝えてきました。取得対象者の上司が育休を取得していたため、経験者目線でアドバイスをしてもらいました。

看護休暇の有給化や、有給休暇の時間単位取得を可能にしたことで、子育てに関わりやすくなり、育休取得を後押ししてきたと思います。個人依存度が高い専門職に対してサブ担当者を確保する必要性など、今後の課題が見えてきました。

目指したい 未来

男女問わず、「育休は取得して当たり前」という職場にすることが。男性も希望すれば、気兼ねなく1年間の育休を取得でき、時短勤務も選択できる職場環境を整えたいです。

よかったこと
子育ての幸せを実感。今後の育児方針について、妻とゆっくり話げできました

大変だったこと
専門職のため、マニュアルを作成して仕事の引き継ぎをし、繁忙期をさせて取得

仕事への思い
“人に仕事を任せられる体づくり”の大切さを再確認。日頃から準備をするように

育休期間のモチベーショングラフ

育休前: 沐浴をするため毎日妻の実家へ。育児の準備も万全に!

育休中: 育休が終わり、一旦育児から離れるような気持ちになってしまいました

育休後: 仕事と育児を両立するペースがつかめ、子どもの成長が楽しみに

**夫婦で夜間育児をすることで
妻の負担を軽減**

営業企画部 システム課 篠原 正樹さん

上司が経験者だったため、取得に協力的でしたし、アドバイスももらいました。育休中、実感したのは夜間授乳の大変さです。育休を取ったことで妻の負担を減らせましたし、妻への感謝の気持ちを持つこともできました。

育休を取得
2週間取得
(2023年11月11日
~11月27日)

CASE 02

アール・ビー・コントロールズ株式会社

所在地/石川県金沢市観音堂町71番地
 事業内容/電子制御ユニット、リモコン、LED照明、高電圧ユニット、
 要素コンポーネンツ、浴室テレビ ほか
 従業員数/474名(正社員 2023年3月31日現在)
 設立/1971年1月22日
 男性の育児休業取得実績/75%(2022年度実績)



相談窓口を設置し
 上司を巻き込むことで
 互いに気持ちの良い環境に

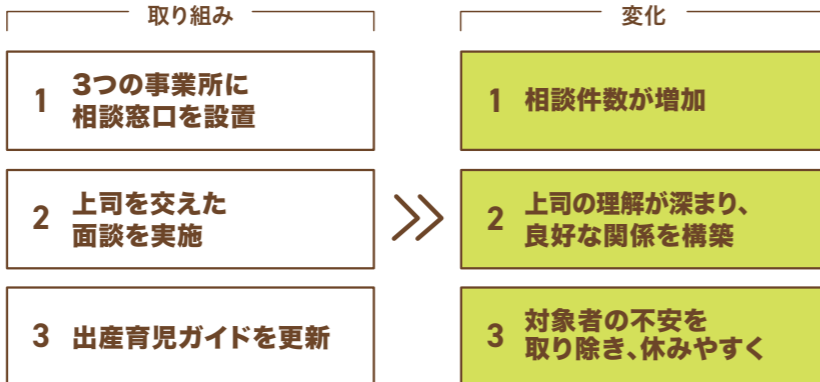


育休を
 推進

休み方は人それぞれ違い、 制度の理解が必要

総務部 長山 直斗さん

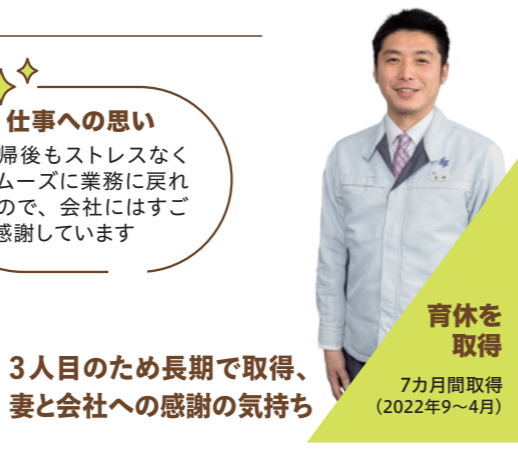
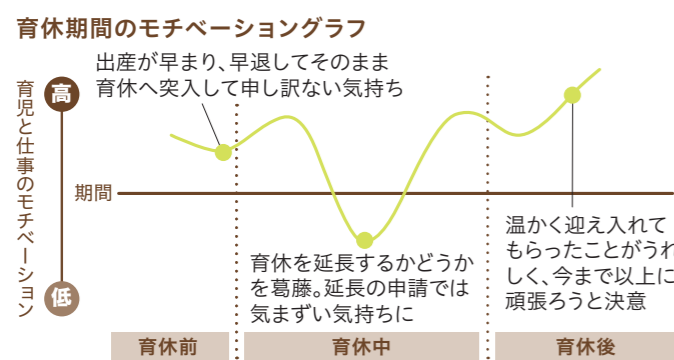
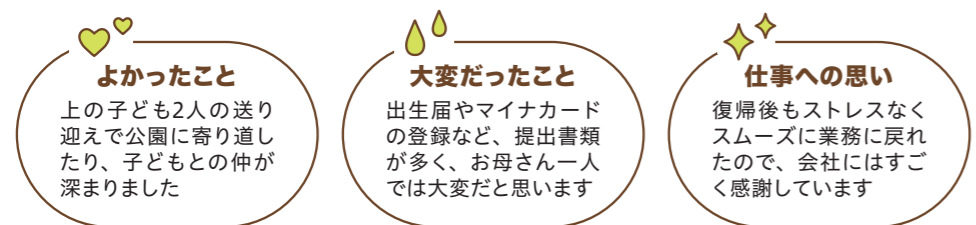
性別を問わず、対象者への説明・相談の場を設けています。育休は一人として同じ休み方がなく、さまざまな制度の理解が必要だったため苦労しました。顧問社労士に確認し、自身でも勉強しながら進めた経験はスキルアップにもなりました。



相談しやすい環境とするために各事業所に相談窓口を設置。対象者の上司を巻き込んだことでお互いが気持ちよくいられる環境になりました。社内報でイクメン特集などを企画し、全従業員の意識付けにも取り組んでいます。

「出産育児ガイド」を利用し、育休期間に何をするかを具体的にイメージできるように説明したことで対象者の不安が軽くなったようです。事業所間でも情報を共有して、全社の相談対応のレベルアップに繋がっています。

目指したい未来
 従業員のさまざまなライフイベントにも対応し、遠慮なく休暇を取得できるように意識と業務の改革を進め、みんながハッピーになれる会社に！



育休を
 取得

3人目のため長期で取得、妻と会社への感謝の気持ち
 7カ月間取得(2022年9~4月)

生産技術部 土田 裕介さん

3人目の出産ということもあり長期で取得しました。出産予定日が早まっても困らないように、引継ぎは2カ月前から準備。育児は妻に教えてもらいながらだったので、妻への感謝の気持ちでいっぱいです。

CASE 03

株式会社イーネットソリューションズ

所在地/石川県金沢市上堤町1丁目12番地 金沢南町ビルディング8階
 事業内容/データセンターを利用したトータルソリューションサービス
 (データセンターサービス、コンピューターシステム構築販売、
 ネットワークサービス設計構築、アプリケーション開発/システム構築)
 従業員数/72名 設立/2000年
 男性の育児休業取得実績/100%(2023年度実績)



従業員ファーストで
 仕事と子育ての
 両立支援

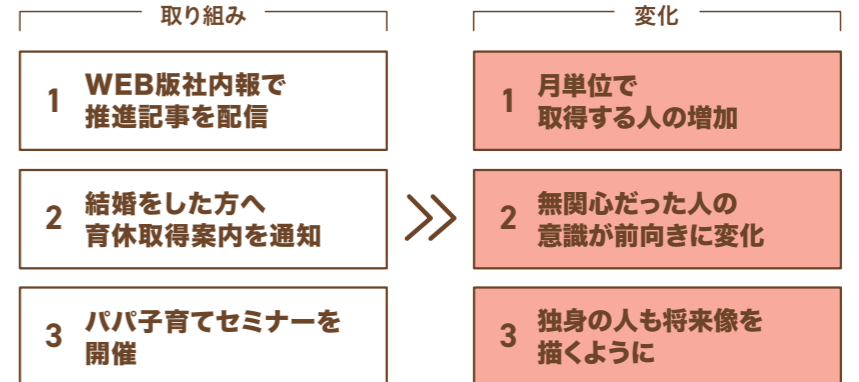


育休を
 推進

いい会社の条件委員会で 本音をヒアリング

業務管理部 澤江 章さん

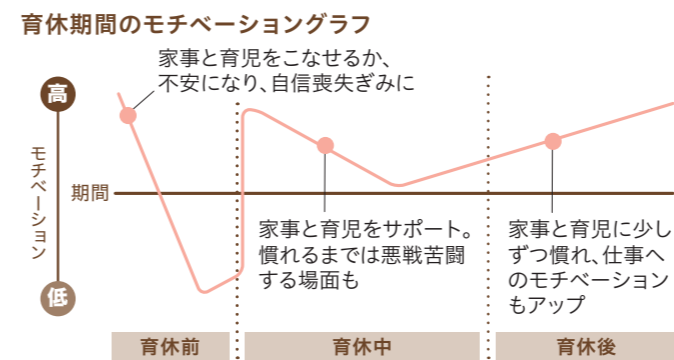
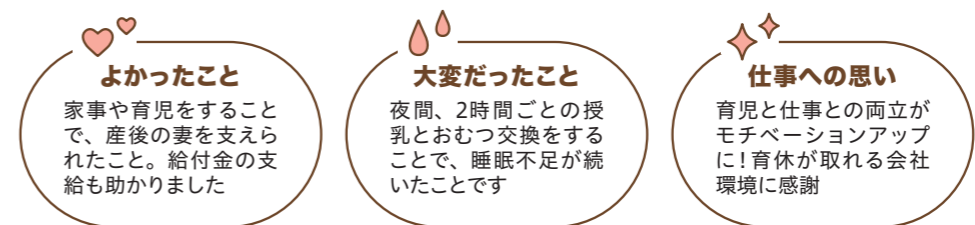
誰もが仕事と子育てを両立できる環境づくりに取り組んできました。2015年には、全従業員が本音で意見を言い合う「いい会社の条件委員会」を発足し、従業員目線で職場環境を改善したことが育休の積極的な取得につながっています。



WEB版社内報では社会保険料免除や給付金制度についての情報も発信し、従業員に制度の理解を深めてもらいました。事前に準備が進めやすいように、結婚の届け出があった時点で、手続き案内に育休の情報を盛り込みました。

推進前は、「男性が育休なんて…」という空気感がありましたが、今では払拭され、月単位で取得をする方も増えています。パパ子育てセミナーは独身男性にも参加してもらい、未婚のうちからライフプランを描くいい機会になっています。

目指したい未来
 従業員が仕事と家庭を両立しながら、長く働ける職場になることです。そのために従業員のスキルアップと多能工化を進め、欠員対応がスムーズに行える体制を整えていきます。



育休を
 取得

2カ月間取得(2023年7月~9月)

サービス技術統括部 渡辺 尚人さん

子どもと触れ合い 父親としての 自信が付いた

2人目の誕生で、初めて育休を取得しました。子どもの乳幼児期は一生に一度で、あっという間。その時期を一緒に過ごすことで父親としての自信が付きました。引継ぎをしっかりとしたので職場復帰もスムーズでした。

CASE 04

株式会社システムサポート

所在地／石川県金沢市本町1-5-2 リファール9F
 事業内容／ICTを活用したシステムのコンサルから、企画・開発・構築・運用・保守を支援する専門サービスを総合的に提供
 従業員数／1,137名
 設立／1980年
 男性の育児休業取得実績／70%（2022事業年度実績）



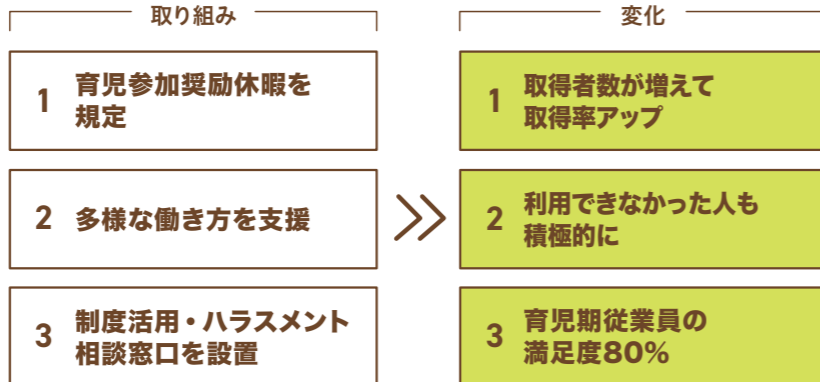
柔軟な組み合わせで 取得しやすい休暇制度とし 従業員満足度アップ



時間単位で取得できる 利用しやすい制度へ

経営企画部 矢崎 智也さん

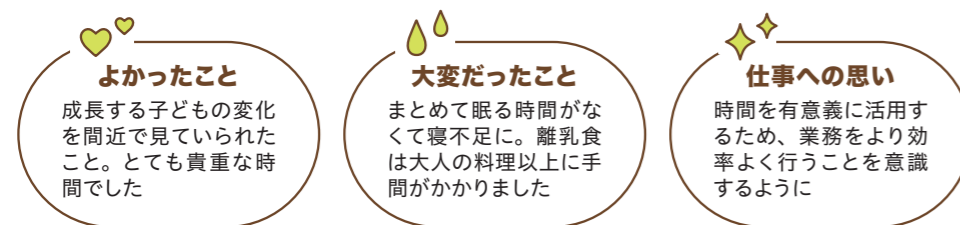
仕事と育児の両立支援として新たな休暇制度を社内規程に盛り込みました。既存の育休制度は利用のハードルがまだ高いように感じられたため、1日単位や時間単位で取得可能な休暇制度としています。目的が明確になり、申請しやすくなったことで利用者が増えました。



在宅勤務やフレックス勤務、時短勤務等の既存制度に加えて、育児参加奨励休暇制度を導入したことで、より多様な働き方ができるようになりました。また、社内・社外相談窓口を設置することで、不安や悩み等を解消し、安心して制度を活用できる環境を整えました。

男性の育休取得率は昨年までと比べて大幅に上昇しました。対象者には休暇制度を組み合わせるさまざまな取得方法があることを伝えていきます。取得率アップは、これまで利用できなかった対象者にも休暇制度が利用しやすくなった表れだと思います。

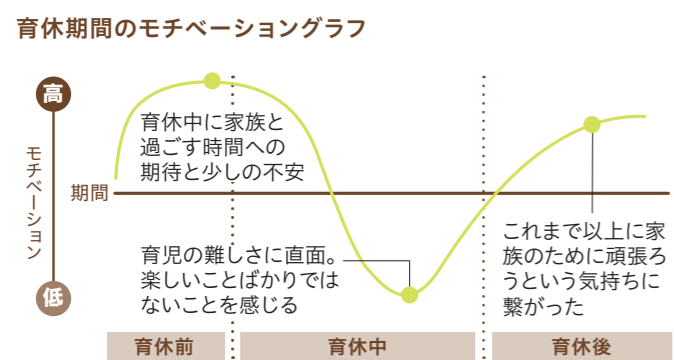
目指したい未来 育休取得者をフォローするメンバーに対する負担の軽減として、代替要員の採用条件を多様化するなど施策を検討中です。



洗い出しと共有で、仕事も育児も効率を意識

情報推進部 南 耕平さん

業務の引継ぎでは自分しか把握していないことがないかを洗い出し、メンバーと共有しました。育児では、食事の好き嫌いや保育園の持ち物を把握し、一人でもできるように。仕事も育児も、より効率を意識するようになりました。



CASE 05

タケダ機械株式会社

所在地／石川県能美市粟生町西132番地
 事業内容／形鋼加工機、丸鋸切断機、金型の製造 ほか
 従業員数／199名〔連結〕(2023年5月末現在)
 設立／1971年6月
 男性の育児休業取得実績／50%（2022-23年度実績）



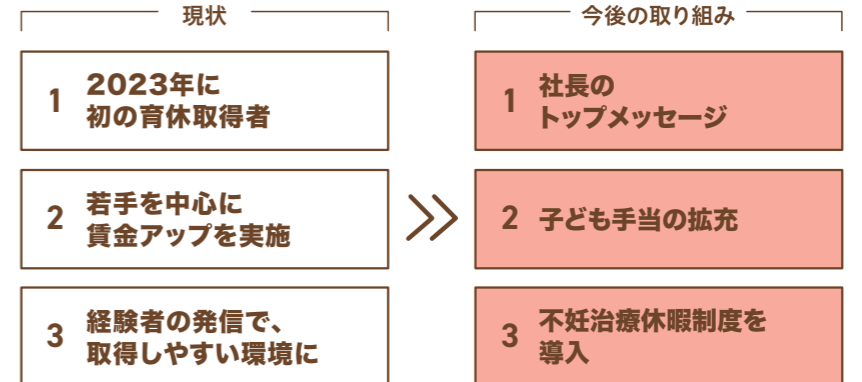
「取得率向上」宣言で 会社の思いを 従業員とその家族に発信



「取得率向上」宣言で 理解を促す新たな支援を

管理部 久木野 達哉さん

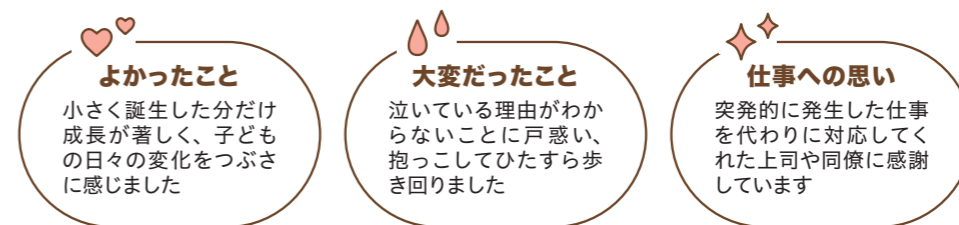
管理部では「男性にも子どもの成長に関わってほしい」という強い思いを持って、積極的に進めています。理解を促すことが新たな支援と考え、男性が育休を取得できるように、社長による「取得率向上」宣言など、全従業員とご家族に向けて会社の方針を発信したいと思います。



法改正をきっかけに対象者への意向確認を始めましたが、これまでの対象者は、いずれも家族の理解が得られなかったため取得に至りませんでした。男性の育休はなじみがないため、家族が反対することも課題となっています。

家族手当に含まれていた子ども手当分を切り離し、税務上の扶養を問わず子どもが高校を卒業するまで、子ども手当を拡充する計画があります。従業員一人ひとりの話を聞き、不妊治療への配慮など見えにくかったニーズの把握にも努めていきます。

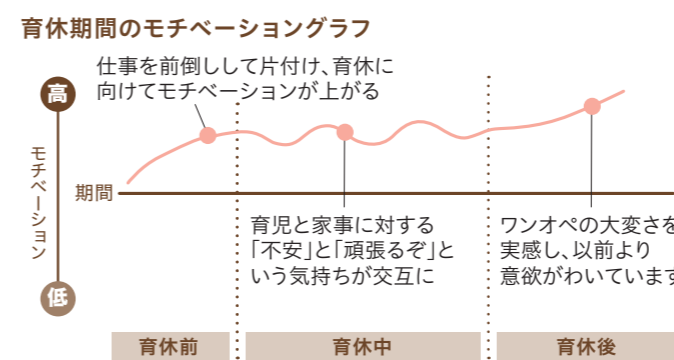
目指したい未来 18歳以下の子どもへの手当や孫休暇など、幅広く多くの従業員が利用できる制度を作れるよう検討を重ねています。



育児の大変さを実感し、分担を工夫

システム設計課 鈴木 僚さん

育休の取得を相談すると「ぜひ取得してほしい」と言われ、社内で初ならやってみようと思いました。業務を前倒しして、意気込んで育休に入りましたが、育休中は余裕がなく、育児の大変さを実感。今も妻に負担がかかり過ぎないように工夫して手伝っています。



CASE 06

株式会社T・T・O

所在地 / 石川県能美市山口町ヨ15番地
 事業内容 / 建設機械・産業機械の部品塗装
 従業員数 / 89名
 設立 / 2004年
 男性の育児休業取得実績 / 100% (2023年度実績)



働きやすさを整え、
 新世代の方にも
 選ばれる企業へ

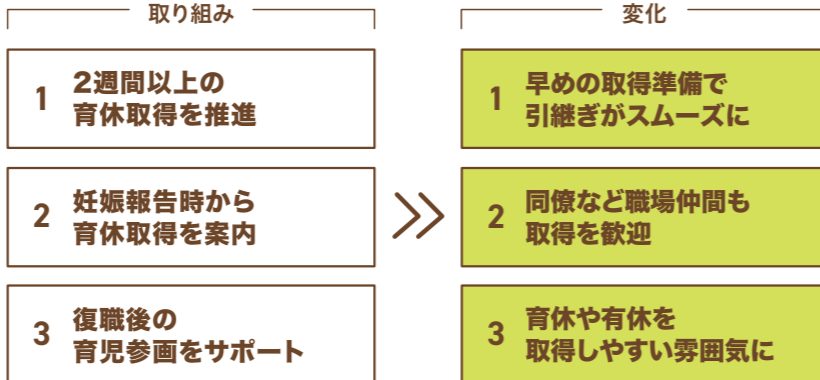


育休を推進

工場同士がサポートし 人員調整できるのが強み

代表取締役社長 小野 憲一さん

ここ数年で技術職の人員を増やし、工場同士がサポートし合うことで残業時間を抑え、有給休暇を取りやすくしています。今後も事業を継続するために働きやすさを推進し、新しい価値観を持った世代に選ばれる企業を目指します。



配偶者の妊娠報告があった時点で、取得対象者に育休の案内をし、計画的に業務の調整をします。早い段階から対応することで本人の準備がしやすくなり、仕事仲間にも快く受け入れられ、スムーズな取得につながっています。

2004年に設立し、現在は3拠点を有するまでに成長しました。企業成長とともに働き方改革を進めることで、育休や有休を取りやすい環境に変化してきました。今後も育児参画をサポートできる環境を整えていきます。

目指したい未来

若い従業員が多く働いています。子育て世代が育休や有休を取りやすい環境が整いつつあるので、今後さらに発展させ、従業員が長く勤務できる企業でありたいです。

よかったこと
 妻をしっかりサポートできたこと。家事を通して、妻の大変さを実感しました

大変だったこと
 育休中、自分が体調を崩してしまい、育児と家事をこなすのに苦労しました

仕事への思い
 子育てをすることで家族を守りたい気持ちが強まり、仕事のやる気もアップ



育休を取得

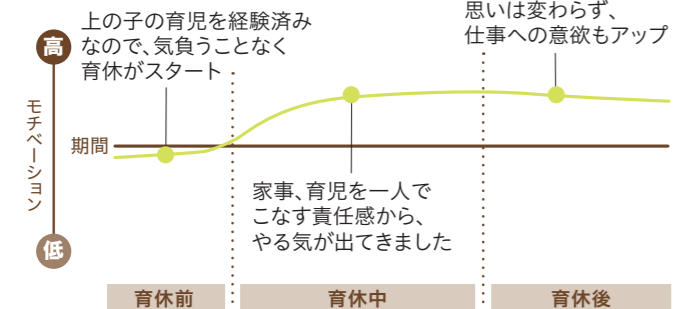
2週間取得
 (2023年11月21日～12月4日)

塗装職 東 尚平さん

家事をこなし 産後の妻をサポートできました

出産日が急に早まり、会社に調整してもらって計画より早めに育休に入りました。上の子の子ども園の送り迎えや家事など大変でしたが、産後の妻をサポートできました。子どもと過ごすことで心にゆとりができました。

育休期間のモチベーショングラフ



CASE 07

株式会社別川製作所

所在地 / 石川県白山市漆島町1136番地
 事業内容 / 配電盤・分電盤・制御盤・FAシステム・遠隔管理システム等の設計・製造・販売
 従業員数 / 500名
 設立 / 1952年
 男性の育児休業取得実績 / 40% (2022年度実績)



風通しの良い
 相談しやすい職場風土で
 取得者が年々増加中

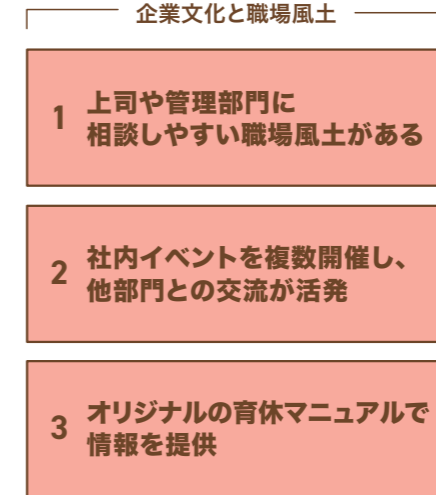


育休を推進

風通しの良い職場風土で 取得率アップ

管理部 総務グループ
 松本 貴志さん

特別に相談窓口を設置していませんが、直属の上司への相談であったり、管理部門への問い合わせがしやすい環境です。私が入社した20年前から女性の取得率はすでに100%でしたし、風通しの良い職場風土が男性の取得率アップに役立っているようです。



男女を問わず、育休を取得できる社内規定がもともとありました。2016年に初めて男性従業員が取得し、そのことをきっかけに「男性でも育休が取得できるんだ」と従業員の意識が変わり、取得者が増えたのではないかと思います。2018年に7.7%だった取得率は現在40%にまで増え、取得者は年々増加し、取得日数も平均で52日間と増えています。

目指したい未来

2017年から「スマートファクトリープロジェクト」を通してAI・IoT化を進めており、その知見をDX戦略へと展開し、2022年には経済産業省による「DX認定事業者」認定を取得。効率化による残業低減で、より働きやすい職場環境を目指しています。

よかったこと
 2人の子どもの成長を直接見て、向き合えたことがうれしかった

大変だったこと
 仕事復帰後は予想以上に仕事が多量にあって大変でした

仕事への思い
 早く承諾してくれた上司には仕事で恩返しをしたい



育休を取得

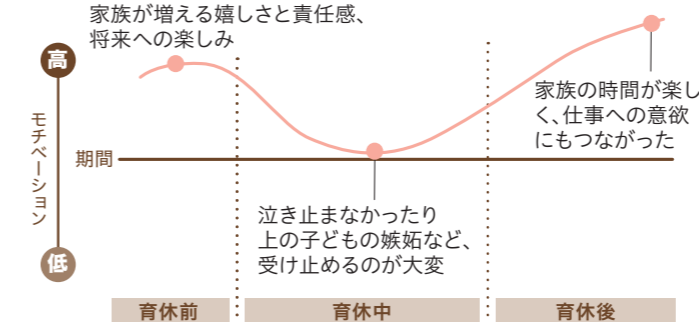
2カ月間取得
 (2023年8～10月)

経営企画室 三幣 和守さん

理解のある上司・同僚に 恵まれ、育休取得を 相談しやすい環境だった

職場の上司や同僚がみんな理解のある方ばかりで本当によかったと思っています。忙しい職場では言い出しにくいものですが、風通しが良く相談しやすい職場環境だったことが大きかったです。今後取得する方のためにも、育休の良さを伝えていきたいと思っています。

育休期間のモチベーショングラフ



目指せ!「子育て応援企業」

石川県では、認定・表彰事業を通して、従業員の子育てとワークライフバランス向上に取り組む企業を応援しています。



★ 石川県 パパ子育て応援企業

男性従業員が子育てに参加しやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業を「石川県パパ子育て応援企業」に認定しています。

認定 **57** 社
※令和6年2月時点

認定企業のメリット

- ① 認定書を交付
- ② 県ウェブサイトに取り組み内容を掲載
- ③ 名刺・ポスター等に掲載できる専用ロゴマークの使用
- ④ PRグッズの配布

認定基準と
申請方法
— 県ウェブサイト



★ 石川県 ワークライフバランス企業 知事表彰

ワークライフバランスを実現するために職場環境の整備等に積極的に取り組み、優れた成果が見られる企業を表彰しています。

知事表彰 **110** 社
※令和6年2月時点

知事表彰への道! 簡単チェックリスト

- 石川県ワークライフバランス企業登録制度に基づき、県に登録している
- ワークライフバランスを実現するための取り組みを行っている
- 次世代育成支援対策に関する取り組みを積極的に行っている
- 過去3年以内に、仕事と家庭の両立に関する取り組みを行っている
- (従業員が50人以上の企業)一般事業主行動計画に基づく全ての取り組みを実施している
- 過去に石川県ワークライフバランス企業知事表彰を受賞したことがない

表彰対象と
表彰基準
— 県ウェブサイト



★ 石川県パパ子育て応援企業 認定企業一覧 [令和6年2月末時点]

のと共栄信用金庫	七尾市	金融業	㈱イーネットソリューションズ	金沢市	情報通信業
(社福) 篤豊会	加賀市	福祉	㈱白山機工	白山市	製造業
コマニー(株)	小松市	製造業	(社福) 輪島市福祉会	輪島市	医療、福祉
一村産業(株)	金沢市	卸売業	疋田産業(株)	金沢市	卸売業、小売業
金沢機工(株)	金沢市	卸売業	㈱イスルギ	金沢市	建設業
㈱システムサポート	金沢市	情報通信業	(社福) 弘和会	輪島市	医療、福祉
三谷産業(株)	金沢市	卸売業	ホクショー(株)	金沢市	製造業
㈱PFU	かほく市	製造業	ホクトー(株)	金沢市	建設業
石川可鍛製鉄(株)	かほく市	製造業	㈱金沢村田製作所	白山市	製造業
小松鋼機(株)	小松市	製造業	㈱BBS金明	白山市	製造業
アール・ビー・コントロールズ(株)	金沢市	製造業	㈱宗重商店	金沢市	建設業
鹿島興亜電工(株)	中能登町	製造業	㈱建設ドットウェブ	金沢市	情報通信業
みづほ工業(株)	金沢市	建設業	㈱小松電業所	小松市	製造業
㈱別川製作所	白山市	製造業	ニッコー(株)	白山市	製造業
㈱日本海コンサルタント	金沢市	学術研究、 専門・技術サービス業	中出鉄工(株)	能美市	建設業
㈱山岸製作所	金沢市	卸売業、小売業	㈱北陸人材ネット	金沢市	サービス業
㈱トーケン	金沢市	建設業	㈱エオネックス	金沢市	建設業
㈱トーケンリンク	小松市	建設業	㈱利水社	金沢市	学術研究、 専門・技術サービス業
㈱ドコモCS北陸	金沢市	情報通信業	㈱スパーテル	金沢市	医療、福祉
刀祢建設(株)	輪島市	建設業	㈱アイサス	金沢市	情報通信業
㈱エイ・ティ情報研	金沢市	情報通信業	加賀建設(株)	金沢市	建設業
真柄建設(株)	金沢市	建設業	㈱横山商会	白山市	卸売業、小売業
(社福) ふじ保育園	白山市	医療、福祉	オリエンタルチエン工業(株)	白山市	製造業
㈱タムラント	金沢市	製造業	㈱ICCデータプラス	金沢市	情報通信業
中村住宅開発(株)	金沢市	建設業	シーエスエヌ(株)	金沢市	情報通信業
丸文通商(株)	金沢市	卸売業、小売業	㈱月星製作所	加賀市	製造業
姥浦建設(株)	七尾市	建設業	㈱ツキボシP&P	能美市	製造業
㈱ヨシケイ石川	金沢市	卸売業、小売業	能登テック(株)	中能登町	製造業
石川サンケン(株)	志賀町	製造業			

★ 石川県ワークライフバランス企業知事表彰 [令和4年度受賞企業]

㈱アイサス	金沢市	情報通信業	㈱スパーテル	金沢市	医療・福祉
加賀建設(株)	金沢市	建設業	㈱BBS金明	白山市	製造業
㈱建設ドットウェブ	金沢市	情報通信業	ホクトー(株)	金沢市	建設業
カスタム社会保険労務士事務所	金沢市	専門・技術サービス業	㈱北陸人材ネット	金沢市	サービス業
志賀興業建設(株)	志賀町	建設業	㈱利水社	金沢市	専門・技術サービス業

地域の子育て支援サービス

すべての家庭で安心して子育てができるように、石川県には妊娠期から子育て期まで活用できる制度・施設があります。

地域のさまざまなサービスを従業員と共有し、子育てと仕事の両立を支援しましょう。

石川県の子育て情報はこちらから

(公財)いしかわ結婚・子育て支援財団

いしかわ おやこみ!.net

「子育て便利帳」



例えば、こんな子育て支援サービスがあります

① 一時預かり

育児休業中などで家庭で保育している方でも、保護者本人の病気やリフレッシュしたい時に、一時的に子どもを預かってくれます。

利用方法 各認定こども園・保育所・幼稚園等で受け付けています。事前予約が必要。

② ファミリー・サポート・センター

保育所等の送迎や一時保育などの育児援助を受けたい人で行いたい人が会員となり、育児に対して地域ぐるみで助け合う会員システムです。

利用方法 各市町のファミリー・サポート・センターで会員登録が必要です。

③ 病児・病後児保育

子どもが病気になり、保護者が仕事の都合等で看病ができない時や、病気が回復するまで保育所等へ行けない時など、一時的に子どもを預かってくれます。

利用方法 県内23カ所の各施設で直接受け付けています。

④ 地域子育て支援拠点 (つどいの広場・子育て支援センター)

子育て中の親子が自由に利用でき、気軽に集える場所で、保育所などでも実施しています。

利用方法 県内88カ所の各施設で直接受け付けています。

地域子育て支援拠点とは？

専門スタッフが常駐し、子育ての悩みや不安についての相談ができます。また、利用者同士の交流やスタッフから、子育てに関する情報などを収集できます。妊娠期のパパママ向けの講座も実施しているところもあり、お子さんが生まれる前から地域の子育てサービスの情報収集や相談もできます。

地域子育て支援拠点

認定NPO法人おやこの広場あさがお(白山市)

男性の育児参画をきっかけに 社会と家庭を支える循環の輪が 広がることを期待

この20年でパパをとりまく環境は大きく変化し、子どもとの関わりを望むパパが多くなりました。母親は妊娠期を経て出産するのに対して、父親は明確なスタートがない上に、育児を学ぶ機会も少なく、育児に不安のある男性も少なくありません。こういった背景から、「プレパパ講座」では、育児について一緒に考えたり参加者同士で話したりする機会を提供しています。講座受講が、家族で育児計画や退院後の生活などを話し合うきっかけになればと考えています。また、講座の様子から、父親



施設長 川上 由枝さん

は具体的な生活パターンなどのローテーションを考えるのが得意な方が多いと感じています。他の参加者の声も参考にして、出産後のイメージを家族で共有できるといいですね。男性の育児参画は、社会で家庭を支えるという意識啓発に加えて企業の理解が進むことで促進されます。男性は社会を支えるとともに、支えられる人でもあります。このような循環の輪が石川県に広がることを期待しています。

地域子育て支援拠点を利用してみました！

育児の疑問など、 家族以外に相談できて心強い

佐藤 善彦さん

会社員、育休6カ月取得

「おやこの広場あさがお」を初めて利用したのは「プレパパ講座」でした。家からも近く自由に出入りできるので、育児中もほぼ毎日子どもと二人で利用していました。家族以外と話す機会が少ない中で、ちょっとした育児の疑問などを気軽に聞けたことは心強かったです。復帰後も休日は利用させていただいています。



PICK UP

「プレパパ講座」に参加してみよう

配偶者の出産を控えた男性を対象に 育児体験や先輩パパとの交流を行っています。

開催場所 / 地域子育て支援拠点など

プレパパ講座に参加しました！

妻の大変さを実感！顔なじみになり利用しやすく

岡崎 康孝さん

会社員、育休2カ月取得

妊娠8カ月の妻とプレパパ講座に参加させていただきました。講座内で、妊婦体験ジャケットを着用する機会がありました。妻の大変さを身に染みて実感し、より積極的に妻をフォローできるようになったと思います。他のパパさん達と交流し、皆さんの育児計画や家事分担を聞くことができた座談会も良い経験になりました。講座を通してスタッフの皆さんからお世話になり、おかげさまで出産後の現在でも施設を利用しやすいですし、イベントなどにも参加しています。

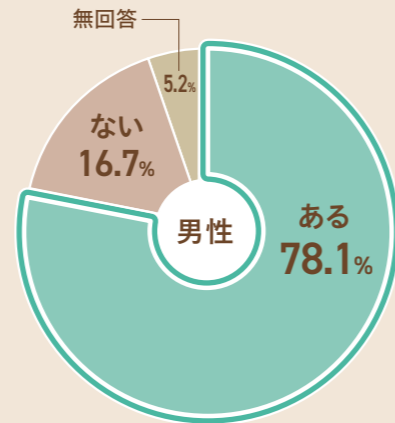


管理部門のご担当者さま

「子育ての不安」には、サポートが必要です

石川県が2018年に実施した県民意識調査では、男性の約8割が「子育てに不安がある」と回答。せっかく育児休業を取得しても、無計画に過ごしてしまったり、育児や家事がうまくいかずに疲弊してしまったりは復帰後の仕事に影響を及ぼしかねません。育児休業期間中も復帰後もモチベーションを高く保ち続けられるように、従業員の育児休業をサポートしましょう。

子どもを育てることに対する不安



「子育てに関する県民意識調査」2018年、石川県より

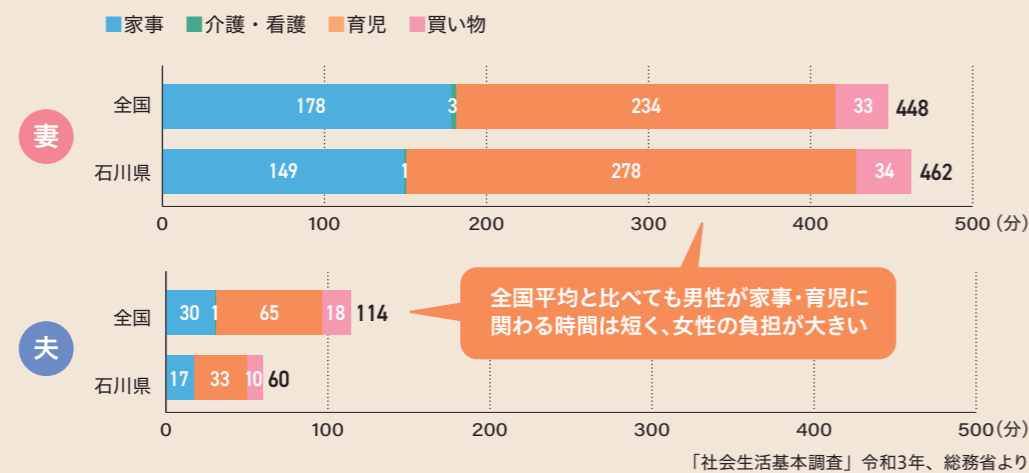
「育児」と「家事」、具体的に何をすればいい？

育児・家事に費やす時間は、女性と比べて男性は極端に短いことがわかっています。まずは、「育児」と「家事」の具体的な内容とその分担を理解することが大切です。「育児・家事シェアシート」を活用して、計画を立ててみましょう。

育児・家事シェアシート
—(公財)いしかわ結婚・子育て支援財団ウェブサイト



育児・家事関連時間 (6歳未満の子どもをもつ夫婦)1日あたり、週全体(分)



おわりに

本書を最後までご覧いただき、ありがとうございました。

本書は、企業における男性の育児休業取得向上のキーパーソンとなる経営者や管理職等に男性の育児休業の重要性が伝わり、意識改革につながるとともに、行動に移せるきっかけになるよう作成いたしました。

2022年4月から施行となった改正「育児・介護休業法」。

企業には、育児休業を取得しやすい職場環境の整備や、これから子どもが生まれる従業員への育児休業制度の個別周知などが義務付けられるとともに、男性が育児休業を取得しやすい新たな制度が整備されました。

なぜ、今「男性育休」なのか？

本格的な人口減少時代を迎え労働人口が減っていく中、どの企業も人手不足が見込まれます。これからの時代、人を大切にする企業が選ばれ続け、働き方改革によるワークライフバランスの実現は益々求められることとなります。

「男性の育休取得が組織を変える」

これから先も選ばれる会社であるために、各企業において男性の育児休業取得推進の意義や育児と仕事の両立に関する制度や保障、企業事例から働き方を見直すヒントを一つでも感じとっていただき、できるところからぜひ取り組みの一步を進めていただければ幸いです。

本書の制作にあたりご協力いただいた企業及び従業員等の皆様に厚く御礼申し上げます。



男性の育児休業取得マニュアル

2024年3月発行

発行 / 石川県 健康福祉部少子化対策監室
〒920-8580 石川県金沢市鞍月1-1
TEL 076-225-1494

監修 / 徳倉 康之
(NPO法人ファザーリング・ジャパン副代表理事、株式会社ファミリーエ代表取締役社長)

制作・印刷 / 能登印刷株式会社

